

## 광주·전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안

홍 성 우\*

본 논문은 광주 전남 고용의 질을 측정하고 고용의 질 향상방안을 모색하여 궁극적으로 지역고용정책에 활용하는 데 그 목적이 있다. 제1장 머리말에 이어 제Ⅱ장에서는 고용의 질 개념과 측정방법에 대해 논의한다. 제Ⅲ장에서는 정부의 통계, 한국고용정보원의 산업별·직업별 고용구조조사를 이용하여 이 지역 고용의 질을 측정하고 다른 지역과 비교분석한다. IV에서는 이러한 분석결과를 바탕으로 고용의 질 향상방안을 논의하고, V에서 요약하여 정리한다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 광주와 전남은 지수 값이 평균 이하의 값을 보여주어서 이 지역의 고용의 질이 전국에서 낮은 편에 속한다고 볼 수 있다. 둘째, 인구학적 특성별로 보면 남성이 여성보다, 학력이 상승할수록 좋은 일자리 비율이 높았고, 연령으로 보면 30대까지 상승하다가 그 이후 고용의 질이 하락하고 있었다. 셋째, 근로자가 취업하고 있는 사업체의 성격을 중심으로 보면 기업의 규모가 커질수록 고용의 질이 향상되고 있으나 50인 이상 300인 미만 중견기업의 경우 예상외로 좋은 일자리 비중이 높아서 대기업도 중요하지만 중소기업을 잘 육성하는 것이 고용의 질 향상에 도움이 될 것이다. 넷째, 직업별로 보면 고용의 질 지수가 큰 직업은 의료직, 관리직, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직, 법률, 경찰, 소방, 교도관련직, 문화, 예술, 디자인 방송 관련직, 경영, 회계, 사무관련직, 금융보험 관련직, 정보통신 관련직 등으로 좋은 일자리 비율이 35%를 넘는다. 다섯째, 산업별로 보면 고용의 질 지수가 큰 산업은 보건 및 사회복지사업, 전기, 가스 및 수도사업, 교육서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 통신업, 금융 및 보험업 등으로 정부나 공공기관, 정부출연기관 등에 고용된 사람들의 비율이 높은 산업이 대부분 포함되어있고, 좋은 일자리 분포가 35% 이상이다.

광주와 전남 고용의 질을 향상하려면 위의 분석에서 보여준 고용의 질이 높은 일자리는 확대하고 미래에 성장하는 산업의 고용의 질을 높이는 방안을 모색해야 한다. 광주전남에서 미래에 노동수요가 많은 서비스업은 현재 대부분 좋은 일자리비율이 낮은 숙박 및 음식점업, 전문직별공사업, 육상운송 및 파이프라인 운송업 등이다. 이들 산업의 고급화를 통한 고부가치화가 필요하다. 또한 지식관련 서비스업의 비중을 높이는 것이 서비스업 고용의 질 향상에 기여할 것이다. 고용의 질을 향상시키기 위해 전산업의 기술개발과 재직자의 향상훈련이 필요하다. 훈련은 필요에 따라 기업 자체훈련과 직업훈련기관의 훈련을 활용할 수 있고 고급기술은 대학과 연계하여 정규교육과 비정규교육을 함으로써 효과를 거둘 수 있을 것이다. 또한 고급여성인력을 훈련시켜 새로운 좋은 일자리 창출에 적극적으로 나서는 것도 한 방법이다.

주제어: 광주·전남 노동시장, 고용의 질, 고용의 질 향상

### I. 머리말

산업화가 본격적으로 이루어진 이후 경인지역을 제외한 전 지역의 인구가 지속적으로 감소하였으나 특히 광주전남지역 인구감소가 심한 것은 이 지역 산업화 지연으로 일자리가 부족하기 때문이다(임형섭 외, 2008). 지자체들은 일자리창출을 주요한 현안으로 생각하고 있고 광주광역시의 경우 13만 4천개 일자리를 창출한다는 목표 하에 과의 명칭도 ‘산업고용과’로 변경하고 인력도 보강하여 고용창출에 많은 관심을 나타내고 있다. 이러한 일자리의 양적 증가도 중요하지만 일자리의 질을 높여야 고급인력이 유출되지 않고 지역 주민의 소득과 부가가치가 동시에 향상될 수 있다.

국제적으로는 최근 세계화의 부작용을 시정해야한다는 취지에서 고용의 질에 대한 관심이 증대되고 있다. 세계화는 비대칭적이고 불평등한 형태로 이루어져 개발도상국의 발전에 해를 끼치고 소수의 내부자에게는 이득을 주면서 다수의 외부자를 내팽개침으로써 고용의 질에 대한 문제를 일으키고 있다는 지적이 있다(Sachs, 2004). 세계화로 비정규직 근로자 증가와 소득불평등도 심화 등 부작용이 나타나면서, ILO, EU,

\* 전남대학교 경제학부 교수, Tel: 062-530-1547, Email: swhong@chonnam.ac.kr

OECD 등은 고용의 질에 대한 논의를 21세기 들어 본격적으로 해왔다. 고용의 질 측정을 처음 체계적으로 시도한 ILO는 “오늘날 ILO의 일차적인 목표는 남녀가 자유, 평등, 안정, 인간의 존엄성이라는 조건에서 괜찮고(decent) 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 촉진하는 것”이라고 천명하고 있다(ILO, 1999, p.3). OECD는 2003년 “더 많고 더 나은 일자리(more and better jobs)라는 주제로 OECD 국가고용담당 장관회의를 개최하였고 EC도 2000년 리스본 회의에서 EU 회원국의 국제경쟁력 고취를 위한 노력의 일환으로 고용의 질을 측정하고 개선하기 위한 장기비전을 발표하였다(방하남외, 2007, 1쪽)

우리나라에서도 노동시장 유연성이 증대되고 양극화가 심화되면서 고용의 질에 대한 관심이 최근 등장하고 있다. 이상현(2006), Kauppinen(2006) 등에서 해외동향이 소개되었고, 방하남·이상호(2006)와 방하남외(2007) 등은 좋은 일자리 개념정립과 측정방법을 고안하여 2005년 고용의 질을 실제 측정하였고, 노용환·신종각(2007)은 1995-2007년의 고용의 질 추세를 분석하였다. 그러나 지역별 고용의 질에 대한 연구는 아직 시도되지 않고 있다. 홍성우·강현아(2005)가 청년패널을 이용하여 출신대학을 중심으로 경인지역과 지방의 남녀대학생의 취업 후 일의 내용, 전공일치여부 등을 비교하여 지방의 대학졸업여성이 다른 집단에 비해 상대적으로 질이 낮은 일자리에 취업하고 있음을 밝힌 바 있고, 임형섭외(2008)는 개별자료가 아닌 평균임금수준과 고용안정성을 기준으로 광역단체별 고용의 질을 비교하고 있다.

이 글은 주로 방하남외(2007)가 개발한 방법을 이용하여 광주 전남 고용의 질을 측정하고 고용의 질 향상 방안을 모색하여 궁극적으로 지역고용정책에 활용하는 데 그 목적이 있다.

I에 이어 II에서는 고용의 질 개념과 측정방법에 대해 논의하고, III에서는 정부의 통계, 한국고용정보원의 산업별·직업별 고용구조조사를 이용하여 이 지역 고용의 질을 측정하고 다른 지역과 비교분석한다. IV에서는 이러한 분석결과를 바탕으로 고용의 질 향상방안을 논의하고, V에서 요약정리할 것이다.

## II. 고용의 질 개념과 측정방법

고용의 질은 거시수준, 기업수준, 개인수준에서 논의할 수 있다(방하남외, 2007). 거시수준은 국가별 고용의 질을 의미하고 ILO의 괜찮은 일(decent work) 측정지표가 대표적이다. Anker 등(2003)이 제시한 이 지표는 많은 항목이 ILO의 노동기준을 기초로 고용기회, 일의 내용 및 근로생활, 사회보장까지 근로자의 안정적인 삶을 국가별로 파악하여 비교할 수 있다. 이 지표는 객관적 자료를 주로 사용하고 있으며 모든 국가에 동시에 사용한다는 장점이 있지만 인적자원과 직업능력개발 여건에 대한 지표가 결여되어있고, 지수화(indexation) 방법이 논의되지 않은 문제점을 안고 있다(방하남외, 2007, 3, 8쪽). 이 지표는 지역고용의 평균 질을 파악하도록 해주지만 좋은 일자리와 나쁜 일자리의 분포를 알 수 없어서 지역 고용의 질 향상방안을 모색하는 데는 부적합한 지표이다. 기업수준 고용의 질은 고용여건, 고용안정, 임금, 교육훈련, 건강과 안전, 고용평등, 인권, 공정한 갈등해결 시스템 등 기업이 좋은 일자리를 제공할 수 있기 위해 갖추어야 할 요소들로 구성되며(방하남, 2007, 제3장) 이 지표 역시 지역 고용의 질 향상방안 모색에 필요한 고용의 질 분포를 제공하지 못한다.

이 연구에서 활용될 개인수준 고용의 질은 개별 근로자의 일자리 질을 의미하는데 임금수준과 비금전적 보상을 아우르는 개념이다. 방하남외(2007, 제4장)는 이에 대한 기존 연구를 검토한 후 직무/직업특성, 고용안정, 발전가능성, 보상, 근무조건, 관계 등 6개 범주로 지표를 정리하였고 그 내용은 <표 1>과 같다. 여기

에는 임금, 근무시간 등 객관적인 지표들도 있지만 많은 항목들이 근로자 본인의 주관적인 판단을 포함하고 있다<sup>1)</sup>.

<표 1> 개인수준 고용의 질 지표

지표	세부지표	내 용
직무/직업특성	자율성	일상근무활동에서 허용되는 직무관련 독립성, 자유
	권한	직무관련 결정권
	위세	사회구성원들이 일반적으로 갖는 직업에 대한 평가
고용안정	정규고용	직장을 계속 다닐 수 있는 고용형태
	고용안정성	주관적인 고용지속성
발전가능성	숙련향상가능성	일을 하면서 업무능력 향상 또는 향상기회 정도
	승진가능성	승진이나 개인발전가능성
보상	급여	직무에 따른 금전적 보상
	부가급여	급여 이외의 간접적이고 비가시적인 금전적 혜택
근무조건	근무시간	일하는 시간
	작업환경	일하는 곳의 작업환경
관계	참여/발언	개인의 의사를 피력할 수 있는 정도
	인간관계	동료, 상사, 고객과의 인간관계

자료 : 방하남 외(2007, 174쪽).

### Ⅲ. 광주·전남 고용의 질 측정

이 장에서는 광주 전남 고용의 질을 두 가지 자료를 통해 측정한다. 첫째, 지역의 임금수준과 고용안정성을 다른 지역과 비교함으로써 지역의 고용의 질을 평가한다. 둘째, 한국고용정보원의 근로자 개인자료인 「산업별·직업별 고용구조조사」를 이용하여 개인의 고용의 질 지수를 계산한 후 비교분석한다. 이 자료는 문항 수가 적지만 표본의 수가 많아 세부 집단별 고용의 질 분석이 가능하다.<sup>2)</sup>

#### 1. 지역평균 고용의 질<sup>3)</sup>

지역간 고용의 질을 비교할 수 있는 자료는 평균임금수준과 안정적인 고용의 비율이다. 지역별 임금수준을 파악할 수 있는 자료는 노동부의 매월노동통계특별조사의 반기별 임금수준 통계이고 이것도 상반기와

- 1) 노용환·신종각(2007)이 사용한 지표는 고용의 기회, 고용의 안정성, 소득의 안정성, 사회적 보호로 구성되어있는데 지역의 평균값을 구할 수는 있으나 고용의 질 분포를 파악할 수는 없다.
- 2) 고용의 질을 측정하기에 적합한 또 하나의 자료로 한국노동연구원의 노동패널데이터가 있다. 이 자료는 근로자 개인 자료로 설문문항이 많아 많은 정보제공, 특히 주관적인 판단을 포함시킬 수 있는 장점이 있다. 하지만 표본수가 적어서 지역분석, 특히 집단별 상세한 분석에는 한계가 있다. 노동패널 9차년도(2006년) 자료의 경우 개인응답자가 총 11,756명인데, 광주 전남은 각각 336명, 309명으로 전체표본의 5.5%이다. 고용의 질을 분석하기 위한 임금근로자는 4,300명으로 군인 12명과 관련 변수 미응답자를 제외하면 전국이 4,212명이며 광주와 전남은 각각 116명, 92명으로 근로자 성격별 측정에 한계가 있다. 이 자료를 이용한 분석은 홍성우(2008) 참조.
- 3) 임형섭 외(2008)의 필자 집필부분을 가필한 것임.

하반기가 모두 갖추어져 있지 않으므로 여기서는 상반기 임금자료만을 사용한다.

1) 임금수준

월평균 임금수준은 5인 이상 전 규모에서 광주가 2007년 1,935천원으로 전국 2,124천원의 91.1%이다. 연도별로 약간씩 차이가 있어 2001년에는 전국의 96.7%이었으나 2007년 5.6%p 하락하였다. 30인 이상 상용 근로자로 보면 광주가 2007년 2,104천원으로 전국 2,302천원의 91.4%이다(2001년 92.1%). 즉 광주시의 고용의 질은 임금수준으로 볼 때 전국평균에 미치지 못하고 2001년 이후 오히려 그 비율이 하락하고 있다. 다른 광역시와 비교하여보면 광주시는 2007년 5인 이상 근로자 임금 기준으로 대구 1,803천원, 부산 1,864천원에 이어 세 번째로 임금이 낮고, 30인 이상 상용근로자 기준으로 부산 1,945천원, 대구 1,950천 다음으로 임금이 낮아 7개 대도시 중 고용의 질이 5위에 머무르고 있다.

<표 2> 월평균임금수준의 변화(2001-2007년)

(단위 : 원, %)

지역	종사상지위	2001	2003	2005	2007	전국대비 (2007)	상승률 2001~2007
전국	5인 이상	1,357,923	1,633,512	1,871,949	2,124,706	100.0	56.5
	상용(30인 이상)	1,443,699	1,753,976	2,008,887	2,301,954	100.0	59.4
광주	5인 이상	1,229,959	1,439,496	1,722,229	1,934,750	91.1	57.3
	상용(30인 이상)	1,330,216	1,597,336	1,885,766	2,103,738	91.4	58.2
전남	5인 이상	1,347,199	1,653,955	1,896,470	2,122,068	99.9	57.5
	상용(30인 이상)	1,527,717	1,906,530	2,174,023	2,417,571	105.0	58.2
서울	5인 이상	1,543,697	1,930,776	2,156,833	2,430,462	114.4	57.4
	상용(30인 이상)	1,632,441	2,058,431	2,319,197	2,639,378	114.7	61.7
부산	5인 이상	1,236,057	1,478,178	1,636,660	1,864,388	87.7	50.8
	상용(30인 이상)	1,324,456	1,585,672	1,747,641	1,944,855	84.5	46.8
대구	5인 이상	1,216,825	1,455,357	1,587,580	1,802,510	84.8	48.1
	상용(30인 이상)	1,261,192	1,537,758	1,723,592	1,950,497	84.7	54.7
인천	5인 이상	1,302,533	1,483,134	1,751,802	2,013,101	94.7	54.6
	상용(30인 이상)	1,359,564	1,551,521	1,844,168	2,164,567	94.0	59.2
대전	5인 이상	1,295,832	1,688,935	1,890,492	2,176,427	102.4	68.0
	상용(30인 이상)	1,416,764	1,862,661	2,105,752	2,456,364	106.7	73.4
울산	5인 이상	1,470,545	1,739,832	2,083,476	2,302,991	108.4	56.6
	상용(30인 이상)	1,559,720	1,812,447	2,211,482	2,448,117	106.3	57.0

주 : 상반기 평균임금임.

자료 : 노동부, 매월노동통계 특별조사, 각년도.

2) 고용의 안정성

고용의 안정성은 고용의 질을 나타내는 또 하나의 중요한 지표이다. 국제경쟁이 치열해지면서 기업은 노동비용 절약을 위해 노동의 수량적 유연화를 요구하고 있고 이는 고용이 불안정한 비정규직을 양산하는 결과를 가져왔다. 비정규직 근로자의 정의가 다양하기는 하지만 경제활동인구조사의 임시직과 일용직 근로자

를 비정규직 근로자로 간주하면 임금근로자 중 비정규직 근로자는 2007년 광주가 43.6% 202천명으로 전국 46.0%보다 약간 낮고, 부산 53.0%, 인천 52.1%, 대구 51.1%, 서울 49.2%에 이어 5위로 상대적으로 양호한 편이다.

최근 10년간 변화를 보면 전국적으로 임금근로자가 16.1% 증가하면서 비정규직은 16.7%로 더 많이 증가하였으나 광주시는 각각 22.9%, 10.9% 증가하여 비정규직 증가율이 낮음으로써 고용안정성이 상대적으로 개선되었다고 할 수 있다. 더구나 최근 5년간에는 임금근로자가 13.4% 증가하면서 비정규직이 오히려 8.4% 감소하여 고용안정성 측면에서 바람직한 변화를 보여주었다.

<표 3> 임금근로자와 비정규직 근로자 증감(1997~2007년)

(단위 : 천명, %)

지역	종사상지위	1997	2002	2007	1997~2002	2002~2007	1997~2007
전국	임금근로자	13,404	14,181	15,970	5.5	11.2	16.1
	임시+일용	6,122	7,319	7,350	16.4	0.4	16.7
	비율	45.7	51.6	46.0			
광주	임금근로자	357	401	463	11.0	13.4	22.9
	임시+일용	180	219	202	17.8	-8.4	10.9
	비율	50.4	54.6	43.6			
전남	임금근로자	433	438	437	1.1	-0.2	0.9
	임시+일용	214	242	211	11.6	-14.7	-1.4
	비율	49.4	55.3	48.3			
광주 전남	임금근로자	790	839	900	5.8	6.8	12.2
	임시+일용	394	461	413	14.5	-11.6	4.6
	비율	49.9	54.9	45.9			
서울	임금근로자	3,373	3,348	3,649	-0.7	8.2	7.6
	임시+일용	1,718	1,935	1,797	11.2	-7.7	4.4
	비율	50.9	57.8	49.2			
부산	임금근로자	1,183	1,169	1,167	-1.2	-0.2	-1.4
	임시+일용	652	690	619	5.5	-11.5	-5.3
	비율	55.1	59.0	53.0			
대구	임금근로자	751	757	786	0.8	3.7	4.5
	임시+일용	299	435	402	31.3	-8.2	25.6
	비율	39.8	57.5	51.1			
인천	임금근로자	788	846	933	6.9	9.3	15.5
	임시+일용	302	427	486	29.3	12.1	37.9
	비율	38.3	50.5	52.1			
대전	임금근로자	376	432	503	13.0	14.1	25.2
	임시+일용	168	222	218	24.3	-1.8	22.9
	비율	44.7	51.4	43.3			
울산	임금근로자	304	358	402	15.1	10.9	24.4
	임시+일용	89	128	148	30.5	13.5	39.9
	비율	29.3	35.8	36.8			

주 : 울산은 1998년 부터임.

자료 : 통계청, 경제활동인구연보, 각년도.

2. 산업·직업별 고용구조조사

1) 분석자료

다음으로는 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사」(이하 OES) 6차 자료(2006년)를 활용하여 고용의 질을 분석한다. 이 자료는 개인응답자가 총 100,129명으로 분석대상이 될 임금근로자는 61,809명이며, 가중치가 부여되어 있으므로 이하 분석에서는 가중치를 적용한 결과를 사용한다. 광주 전남은 전체 표본에서 2.7%, 4.0%로 취업자 구성비와 비슷하였으나 분석대상이 될 임금근로자만 보면 각각 2.8%, 3.2%로 전체의 6.0%를 차지한다. 한편 2006년 광주와 전남의 임금근로자수가 각각 438천명, 426천명임에 비해 OES 6차 자료에서 가중치를 부여한 수는 428,616명, 482,913명으로 광주는 큰 차이가 없으나 전남은 약간 과대한 수치이므로 절대치를 해석할 경우 주의를 요한다.

2) 분석변수

고용의 질을 측정하는 방하남외(2007)의 6개 범주 중 OES 자료에서 측정가능한 것은 직업특성, 고용안정, 보상, 근무조건뿐이고, 주관적인 만족도에 대한 설문내용은 없다. 네 개의 문항으로 가중치4)를 부여하고 나머지 가중치 35.45는 상수항 처리하여 고용의 질지수(QWI)를 계산한다.

$$QWI_i = 15.13J_i + 19.49E_i + 18.59I_i + 11.34C + 35.45$$

<표 4> 분석 변수와 가중치

지 표	가중치	측정내용	내 용
직무/직업특성(J)	15.13	직업	Ganzeboom의 국제사회경제지수 0~1로 표준화
고용안정(E)	19.49	정규직 여부	정규직 1, 비정규직 0
보상(I)	18.59	월평균임금	임금에 자연대수를 취한 후 0에서 1의 범위로 표준화
근무조건(C)	11.34	주당 근무시간	18시간 이하 혹은 50시간 이상 0 19~49시간 1

첫 번째 세부지표 ‘직무/직업특성’에는 직업에 대한 사회적 인식지표인 Ganzeboom et. al.(1992)의 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index)를 사용한다<sup>5)</sup>. ‘고용안정’은 근로형태 문항에서 정규직여부를 기준으로 판단한다. 정규직은 1, 비정규직은 0의 값을 부여한다. ‘보상’은 월평균임금에 자연대수를 취한 후 0과 1사이의 순위변수로 전환하여 값을 부여하였다. ‘근무조건’은 연장근무를 포함한 주당근로시간을 이용하였는데 근무시간은 근무시간이 과다하거나 과소한 경우 모두 좋은 일자리라고 보기 어려우므로 근로시간이 과소한 18시간 이하와 과다한 50시간 이상을 0, 19~49시간에 1을 부여하였다.

4) 가중치는 방하남(2007)과 같은 값을 사용하였다. 설문조사를 통해 각 지표의 중요도를 파악하여 작성된 값이다. 광주 전남에서만 설문조사를 했다면 이 가중치는 다소 변경이 될 수 있고 시간이 흐르면서 변화할 수 있다. 또한 지역간 비교를 위해서는 임금의 경우 지역 물가수준 차이를 고려해야하지만 편의상 동일한 것으로 간주하였다.

5) OES의 한국고용직업분류(KECO) 중분류의 Ganzeboom 지수값은 관리직 67, 영업 및 판매관련직 51, 건설관련직 32 등이다.

3) 분석결과

(1) 지역별 고용의 질 비교

OES 6차 자료를 이용하여 지역별 고용의 질을 계산한 것이 <표 5>와 같다. 전국평균은 70.0이고, 광주와 전남은 각각 68.9점과 68.0점으로 평균보다 낮다. 평균을 넘는 지역은 서울 70.7점, 대구 70.6점, 울산 70.6점, 경기 70.2점, 충남 70.5점, 전북 70.7점 등이고 가장 낮은 지역은 제주로 67.6점이다.

<표 5> 지역별 고용의 질 분포

지역	평균	근로자수(천명)	하위1분위	중위2,3분위	상위4분위
광주	68.9	429	28.0%	51.3%	20.7%
전남	68.0	483	33.7	45.5	20.8
서울	70.7	3,591	25.2	45.5	29.4
부산	68.8	1,096	29.5	48.8	21.7
대구	70.6	778	22.2	53.5	24.3
대전	70.0	463	29.7	41.7	28.5
인천	69.4	889	25.2	54.6	20.2
울산	70.6	352	25.6	55.2	19.1
경기	70.2	3,624	24.2	51.8	24.0
강원	69.5	409	29.1	44.8	26.1
충북	69.4	428	25.7	53.0	21.3
충남	70.6	561	23.4	55.5	21.1
전북	70.7	432	27.7	45.5	26.8
경북	69.3	697	25.2	56.7	18.1
경남	70.0	865	24.5	54.0	21.4
제주	67.6	154	36.4	43.6	20.0
계	70.0	15,250	25.8	50.0	24.2

고용의 질지수를 4분위로 구분하여 지역별 분포를 알아보았다<sup>6)</sup>. 좋은 일자리는 광주 20.7%로 울산을 제외한 다른 광역시보다 크게 낮았고, 전남은 20.8%로 다른 도에 비해 비율이 낮다. 반면 나쁜 일자리는 광주 28.0%, 전남 33.7%로 다른 지역보다 그 비중이 높다.

이러한 지역간 차이를 가져온 원인을 지수를 구성하는 하위범주의 지역별 평균을 통해 알아보면 <표 6>과 같다. 광주는 직업의 구성이 사회적 평판이 좋은 직업비중이 높아서 전국평균 34.1점보다 높은 36.8점을 나타냈으나 전남은 평균보다 낮은 32.0점을 보여주었다. 정규직비율인 고용안정 범주를 보면 광주는 64.1로 전국평균 66.3보다 약간 낮으나 전남은 57.3점으로 전국적으로 가장 낮은 수치를 기록하고 있다. 월평균임금인 보상은 광주, 전남 모두 53.7점으로 전국평균 54.4보다 약간 낮았다. 근로시간을 보여주는 근무조건은 광주가 47.4점으로 전국 최하를 기록하고 있고 전남은 57.7점으로 전국평균 55.8점을 상회하였다.

광주의 근무조건 점수를 최하로 가져온 노동시간에 대해 더 상세하게 검토해보자. OES 6차 자료의 주당 평균시간의 각시도별 평균시간은 49.4시간인데 광주가 51.6시간으로 가장 길다. 18시간 이하 비율은 높지않으나 50시간 이상의 비율은 전국평균 42.1%에 비해 광주가 50.8%로 높은 비율을 보여주고 있어 점수에 큰

6) 표본을 이용하여 25%씩 4분하였으나 지수값이 동일한 표본이 경계선에 있고, 가중치가 부여되어있으므로 정확히 25%씩 나누어지지 않아, 하위 1분위가 25.8%, 상위 4분위가 24.2%로 0.8% 차이가 있다.

<표 6> 지역별 고용의 질 범주별 점수

지역	평균	직무	고용안정	보상	근무조건
광주	68.9	36.8	64.1	53.7	47.4
전남	68.0	32.0	57.3	53.7	57.7
서울	70.7	37.1	66.0	55.6	56.6
부산	68.8	32.1	62.6	52.7	57.3
대구	70.6	35.5	68.8	52.8	58.0
대전	70.0	34.9	59.4	53.6	67.7
인천	69.4	32.4	65.8	53.9	54.2
울산	70.6	29.2	63.9	55.8	69.6
경기	70.2	34.3	68.6	54.8	52.7
강원	69.5	34.2	63.0	52.9	59.7
충북	69.4	31.2	66.5	53.7	55.2
충남	70.6	31.8	71.8	54.4	54.6
전북	70.7	35.4	66.0	54.1	61.3
경북	69.3	30.8	69.9	53.7	49.4
경남	70.0	31.5	68.8	54.2	55.3
제주	67.6	31.1	55.8	51.0	62.3
계	70.0	34.1	66.3	54.4	55.8

영향을 미쳤다.<sup>7)</sup>

(2) 광주 전남 인구학적 특성별 고용의 질 분포

남녀별로 보면 광주와 전남 모두 남성이 높은 점수를 나타내고 있으나 남녀격차가 전남에서 크게 나타났다. 여성은 하위 1분위에 광주, 전남 각각 31.6%, 43.0%로 25%를 훨씬 넘어서 분포하였고 남성은 약간 상회하여 25.1%, 28.0%를 나타냈다. 그러나 좋은 일자리비율은 광주 전남 공히 여성이 남성보다 높은 비율을 보여주었다. 특히 광주는 3.9%p나 차이를 나타냈다.

연령별 분포를 보면 20대에서 30대로 넘어오면서 고용의 질이 상승하고 그 이후 하락하는 것을 볼 수 있다. 이는 광주 전남 공히 마찬가지이다. 좋은 일자리는 광주 전남 모두 전연령층에서 25%를 넘어서지 못하지만 30대의 비중이 가장 높고 50대 이상에서는 비율이 현저히 하락한다. 나쁜 일자리는 50세 이상의 경우 광주 전남 모두 50%를 넘어선다<sup>8)</sup>.

7) 노동부의 『사업체임금근로시간조사』의 2007년 4월 통계에 의하면 5인 이상 업체의 월총노동시간이 전국평균 191.8 시간이고 광주는 189.3시간으로 평균보다 약간 짧다. 그러나 50시간을 약간 넘는 근로자수가 많다면 OES자료와 같이 50시간 장시간 근로자비율이 높을 가능성이 있다. 또 월평균자료와 주평균자료는 반드시 일치하는 것은 아니다. 노동시간이 주별로 큰 폭으로 변한다면 월평균시간이 짧더라도 특정 주의 근로시간이 길 수도 있다. 『사업체임금근로시간조사』에서 규모별로 보았을 때 5-299인의 중소기업의 전국평균은 193.4시간, 광주는 188.1시간으로 광주가 오히려 짧다. 그러나 300인 이상 대기업은 전국 185.3시간보다 무려 9.6시간 긴 194.9시간이다. 모든 지역이 중소기업보다 대기업 노동시간이 짧는데 광주만 대기업이 중소기업보다 노동시간이 길다는 것이 특징이다. 두 자료의 결과가 일관된 해석을 가능하게 해주지 않으므로 해석에 주의를 요한다.

8) 2005년 자료를 분석한 방하남외(2007)에 의하면 좋은 일자리 비율이 40대까지 증가하다가 감소하는 것으로 되어있다. 2006년 자료를 분석한 본 연구에서는 30대까지 증가하다가 감소하여 다른 결과를 보여준다. 1년만에 이렇듯 변화가 발생했을 수도 있으나 직무에 대한 변수설정이 상이하기 때문일 수도 있다. 방하남외(2007)에서는 직무를 한국 직업정보시스템 설문지의 자율성 항목을 사용한 반면 우리 연구는 주관적인 설문을 배제하고 객관적인 Ganzeboom 지

<표 7> 광주 전남 인구학적 특성별 고용의 질 점수 및 4분위 분포

구 분		광 주				전 남			
		사례수 (천명)	점수	하위1분위	상위4분위	사례수 (천명)	점수	하위1분위	상위4분위
성별	여성	188	68.3	31.6%	22.9	184	65.5	43.0	21.0
	남성	240	69.3	25.1	19.0	299	69.5	28.0	20.7
연령별	30세 미만	104	70.4	20.1	21.6	101	68.1	24.7	15.5
	30~39세	126	71.6	18.4	25.0	140	71.0	23.6	24.8
	40~49세	112	69.0	27.8	19.0	123	68.8	33.3	23.7
	50세 이상	86	62.9	51.5	15.9	119	63.6	53.4	17.6
학력별	중졸 이하	61	54.8	75.9	0.2	93	54.6	80.0	1.6
	고졸	135	65.0	34.8	9.0	183	66.5	35.6	12.9
	전문대졸	86	72.3	14.5	22.7	91	73.3	11.4	27.2
	대졸	127	75.6	10.2	37.8	104	76.3	12.1	41.6
	대학원졸 이상	20	79.1	6.6	45.5	11	83.3	0.0	61.7

학력별 분포를 보면 학력이 올라갈수록 지수도 상승하고 좋은 일자리 비율도 높아진다. 좋은 일자리 비중은 광주에서 중졸이하, 고졸이 각각 0.2%, 9.0%로 미미한 반면 대졸은 37.8%, 대학원졸은 45.5%이고, 전남에서도 중졸 이하와 고졸이 1.6%, 12.9%로 낮은 반면 대졸은 41.6%, 대학원졸 이상은 61.7%를 차지한다. 고용의 질 결정에 학력이 절대적임을 보여준다.

(3) 광주 전남 산업별 고용의 질 분포

고용의 질 지수가 큰 산업을 보면 광주에서 보건 및 사회복지사업 79.5점, 전기,가스 및 수도사업 78.6점, 교육서비스업 78.1점, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 74.0점, 통신업 73.5점, 금융 및 보험업 73.3점 등으로 정부나 공공기관, 정부출연기관 등에 고용된 사람들의 비율이 높은 산업이 대부분 포함되어있다. 좋은 일자리 분포가 35% 이상인 산업도 이들 6개 산업과 동일하다. 반면 고용의 질이 나쁜 일자리가 35% 이상인 산업은 가사서비스업 74.5%, 농업 및 임업 71.4%, 숙박 및 음식점업 66.8%, 건설업 53.1%, 부동산 및 임대업 43.1%, 오락, 문화 및 운동관련서비스업 39.2%, 사업서비스업 38.3% 등이다.

전남의 고용의 질 지수가 큰 산업을 보면 소수이지만 광업이 79.8점으로 가장 높고 교육서비스업 78.7점, 보건 및 사회복지사업 78.4점, 금융 및 보험업 73.6점, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 73.3점, 전기, 가스 및 수도사업 71.8점 순으로 통신업이 70.5점으로 제외되고 순위만 약간 변동할 뿐 광주와 큰 차이가 없다. 좋은 일자리 분포가 30% 이상인 산업을 보면 교육서비스업 52.1%, 보건 및 사회복지사업 41.2%, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 39.7%, 금융 및 보험업 34.1%, 통신업 33.0%로 광업과 전기, 가스 및 수도사업이 탈락하고 대신 통신업이 포함된다. 고용의 질이 나쁜 일자리가 35% 이상인 산업은 농업 및 임업 93.8%, 가사서비스업 77.2%, 숙박 및 음식점업 78.2%, 어업 72.8%, 건설업 59.6%, 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업 58.3%, 사업서비스업 53.5% 등으로 광주와 큰 차이가 없다.

수를 사용하였다.

<표 8> 광주 전남 산업별 고용의 질 점수 및 4분위 분포

직업	광주				전남			
	사례수 (천명)	점수	하위 1분위	상위 1분위	사례수 (천명)	점수	하위 1분위	상위 1분위
농업 및 임업	3	56.8	71.4	5.0	9	50.3	93.8	0.0
어업	-	-	-	-	5	53.4	72.8	0.0
광업	0	73.3	0.0	33.3	1	79.8	0.0	0.0
제조업	75	70.9	14.8	8.8	77	70.8	24.7	17.8
전기,가스 및 수도사업	3	78.6	6.1	41.6	3	71.8	29.8	0.0
건설업	52	61.6	53.1	8.6	59	60.6	59.6	5.7
도매 및 소매업	51	65.9	28.8	11.0	48	65.5	34.5	10.8
숙박 및 음식점업	28	55.0	66.8	0.6	26	53.7	78.2	2.6
운수업	14	66.3	27.6	13.6	24	68.7	15.3	12.6
통신업	12	73.5	12.2	39.8	9	70.5	19.0	33.0
금융 및 보험업	17	73.3	14.1	38.4	21	73.6	8.4	34.1
부동산 및 임대업	8	63.4	43.1	10.8	11	67.8	30.4	11.9
사업서비스업	30	65.8	38.3	18.4	28	63.4	53.5	11.2
공공행정서비스업	32	74.0	18.3	43.2	43	73.3	21.3	39.7
교육서비스업	48	78.1	12.6	47.6	55	78.8	11.9	52.1
보건 및 사회복지사업	28	79.5	6.0	45.2	27	78.5	8.3	41.2
오락,문화 및 운동 관련서비스업	5	65.1	39.2	6.1	7	58.7	58.3	5.6
기타공공,수리 및 개인서비스업	18	67.2	25.7	6.7	22	66.1	24.4	10.6
가사 서비스업	3	53.5	74.5	0.0	7	53.0	77.2	0.0
계	428	68.9	28.0	20.7	483	68.0	33.7	20.8

(4) 광주 전남 직업별 고용의 질 분포

광주에서 고용의 질 지수가 큰 직업을 보면 보건, 의료직 82.2점, 관리직 81.1점, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직 80.0점, 법률, 경찰, 소방, 교도관련직 79.9점, 문화, 예술, 디자인 방송 관련직 77.4점, 경영, 회계, 사무관련직 75.6점, 금융보험 관련직 75.3점, 정보통신 관련직 73.7점 순이다. 이들 직업이 모두 좋은 일자리 비율이 35%를 넘고 있다. 반면 나쁜 일자리 비율이 35%를 넘는 직업으로는 농림 어업관련직 79.3%, 음식서비스 관련직 75.1%, 경비 및 청소 관련직 73.5%, 건설 관련직 67.7%, 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직 48.7%, 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직 36.5% 등이다.

전남의 직업별 고용의 질 지수가 큰 직업을 보면 관리직 83.4점, 보건, 의료직 83.0점, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직 82.4점, 법률, 경찰, 소방, 교도관련직 78.9점, 문화, 예술, 디자인 방송 관련직 77.3점, 경영, 회계, 사무관련직 76.9점, 금융보험 관련직 76.6점, 화학 관련직 76.4점 순이다. 이들 직업만이 화학 관련직을 제외하고 모두 좋은 일자리 비율이 35%를 넘고 있다. 반면 나쁜 일자리 비율이 35%를 넘는 직업으로는 농림 어업관련직 86.6%, 음식서비스 관련직 81.7%, 건설 관련직 74.3%, 경비 및 청소 관련직 68.4%, 식품가공 관련직 66.2%, 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직 49.1% 섬유 및 의복 관련직 59.0%, 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직 48.7% 순이다.

<표 9> 광주 전남 직업별 고용의 질 점수 및 4분위 분포

직업	광주				전남			
	사례 (천명)	점수	하위 1분위	상위 4분위	사례 (천명)	점수	하위 1분위	상위 4분위
관리직	6	81.1	5.7	43.3	7	83.4	5.6	68.2
경영회계사무직	80	75.6	7.2	42.6	75	76.9	5.9	52.4
금융보험관련직	12	75.3	11.6	43.1	13	76.6	3.4	45.4
교육 및 자연과학사회과학연구관련직	37	79.9	10.2	53.1	38	82.4	5.0	62.0
법률 경찰 소방 교도직	8	79.9	0.0	56.3	11	78.9	0.0	47.6
보건의료관련직	23	82.2	2.8	46.4	20	83.0	3.4	56.2
사회복지 및 종교관련직	14	71.0	16.5	22.3	18	68.6	25.5	29.8
문화, 예술, 디자인 방송관련직	5	77.4	0.0	44.7	1	77.3	0.0	37.5
운전 및 운송관련직	25	64.1	34.2	0.0	43	66.8	27.2	0.9
영업 및 판매관련직	40	65.6	26.5	11.1	24	63.8	38.8	9.9
경비 및 청소관련직	24	54.9	73.5	0.0	39	56.6	68.4	0.0
미용, 숙박, 오락, 여행, 스포츠 관련직	6	61.5	36.5	0.0	6	57.1	49.1	0.0
음식서비스 관련직	27	54.0	75.1	0.0	31	53.2	81.7	0.0
건설관련직	41	57.6	67.7	0.0	48	58.3	74.3	0.0
기계관련직	19	70.8	5.7	0.0	23	71.1	13.5	0.0
재료(금속, 점토 등)관련직	7	62.6	39.1	0.0	19	65.4	34.4	0.0
화학관련직	6	72.7	10.6	0.0	7	76.4	7.0	0.0
섬유, 의복관련직	5	70.4	17.6	0.0	1	52.5	59.0	0.0
전기, 전자 관련직	19	70.1	13.6	0.6	13	68.6	22.2	2.8
정보통신관련직	5	73.7	7.5	35.5	7	71.5	6.0	13.8
식품가공관련직	2	63.8	34.9	0.0	6	55.2	66.2	0.0
환경, 인쇄, 목재가구, 공예및생산단순직	12	61.8	48.7	0.0	17	63.7	45.0	0.0
농림어업관련직	4	54.5	79.3	0.0	14	50.9	86.6	0.0
계	429	68.9	28.0	20.7	483	68.0	33.7	20.8

(5) 광주 전남 기업체 규모별 고용의 질 분포

기업체 규모별 고용의 질 분포를 보면 전반적으로 종업원수가 큰 기업일수록 고용의 질 지수가 커지고 있다. 광주의 경우 1~9인의 영세사업장은 62.7점이나 10~49인은 70.3점으로 현저한 격차를 보이고, 1,000인 이상 대기업은 75.1점으로 가장 높다. 좋은 일자리 비율도 1~9인의 영세사업장은 11.5%로 아주 낮지만 10~49인은 25.8%로 평균을 상회하고, 50~299인은 29.3%까지 상승하지만 그 이상 규모가 커지면서 그 비율이 오히려 하락하고 있다. 기업의 규모가 커지면서 임금, 근로시간 등 근로조건이 개선되는 것이 일반적이지만 최근 비정규직이 증가하고 있음을 보여준 것으로 보인다<sup>9)</sup>.

전남의 경우 광주와 큰 차이를 보이고 있지 않는데 1~9인의 영세사업장은 61.3점이나 10~49인은 70.4점으로 현저한 격차를 보이고, 1,000인 이상 대기업은 77.3점으로 가장 높다. 좋은 일자리 비율도 1~9인의 영세사업장은 11.3%로 아주 낮지만 10~49인은 25.1%로 평균을 상회하고, 50~299인은 29.1%까지 상승하지만 그 이상 규모가 커지면서 그 비율이 오히려 하락했다가 상승하고 있다.

9) 전국으로 보면 좋은 일자리 비율이 50~299인 기업은 33.2%, 300~999인은 34.5%, 1,000인 이상 기업은 33.2%로 기업의 규모에 따라 강단조적으로 좋은 일자리 비율이 높아지는 것은 아니다.

<표 10> 광주 전남 기업체 규모별 고용의 질 점수 및 4분위 분포

구 분	광 주				전 남			
	사례 (천명)	점수	하위1분위	상위4분위	사례 (천명)	점수	하위1분위	상위4분위
1~9인	152	62.7	46.5%	11.5	185	61.3	55.4%	11.3
10~49인	130	70.3	25.1	25.8	146	70.4	24.7	25.1
50~299인	76	73.7	12.4	29.3	89	72.4	18.1	29.1
300~999인	33	73.5	13.1	27.7	28	74.9	10.8	24.8
1,000인 이상	35	75.1	6.0	16.8	33	77.3	13.0	30.1
계	427	68.8	27.9	20.7	481	68.0	33.7	20.9

(6) 광주 전남 사업체형태별 고용의 질 분포

근로자들이 근무하는 사업체 형태별로 고용의 질 분포를 보면, 광주의 경우 민간기업/개인사업체가 절대적으로 많으나 고용의 질 지수가 평균 이하이고 정부기관, 정부투자기관, 법인단체, 외국인회사 등이 숫자는 적지만 지수가 높게 나타났다. 이들 기관들은 좋은 일자리 비율도 모두 30% 이상이었고 민간기업/개인사업체는 13.3%에 불과하였다. 분석결과는 노동패널분석 결과와 거의 동일하다.

전남의 경우도 거의 비슷하여 민간기업/개인사업체 고용의 질 지수가 65.7점으로 평균 이하이고 정부기관, 정부투자기관, 법인단체, 외국인회사 등이 숫자는 적지만 지수가 높게 나타났다. 외국인회사를 제외하고 이들 기관들은 좋은 일자리 비율도 모두 30% 이상이었고 민간기업/개인사업체는 14.0%에 불과하였다.

<표 11> 광주 사업체 형태별 및 규모별 고용의 질 점수 및 4분위 분포

구 분	광 주				전 남			
	사례 (천명)	점수	하위 1분위	상위4분위	사례 (천명)	점수	하위 1분위	상위 4분위
민간기업/개인사업체	316	66.3	32.7%	13.3	353	65.7	38.6	14.0
외국인회사	4	75.5	14.9	42.5	4	72.2	11.2	11.3
정부투자, 공사	21	75.8	12.3	37.0	18	74.8	12.5	38.0
법인단체	23	75.9	11.2	31.1	29	75.1	19.3	42.8
정부기관	61	77.0	13.7	49.0	74	75.2	18.2	42.3
특정사업체에 소속되지 않음	2	50.4	93.9	0.0	4	53.3	94.9	5.1
기타	1	76.3	25.1	42.1	0	57.6	100.0	0.0
계	429	68.9	28.0	20.7	483	68.0	33.7	20.8

### IV. 고용의 질 향상방안

1. 고용의 질이 높은 기업 육성과 유치

광주 전남지역에 고용의 질을 상승시키려면 현재 고용의 질이 높은 근로자를 많이 고용하고 있는 기업의 특성, 즉 산업, 사업체형태, 기업규모 등을 파악하여 그러한 기업을 중점적으로 육성하고 유치하는 것이 필요하다. III장의 분석결과는 이에 대한 해답을 제공한다.

OES자료 분석결과에 의하면 광주의 산업별 고용의 질 지수가 큰 산업은<sup>10)</sup> 보건 및 사회복지사업 79.5점, 전기, 가스 및 수도사업 78.6점, 교육서비스업 78.1점, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 74.0점, 통신업 73.5점, 금융 및 보험업 73.3점 등으로 정부나 공공기관, 정부출연기관 등에 고용된 사람들의 비율이 높은 산업이 대부분 포함되어있다. 좋은 일자리 분포가 35% 이상인 산업을 보면 마찬가지로 이들 6개 산업과 동일하다.

전남의 경우 광업 79.8점, 교육서비스업 78.7점, 보건 및 사회복지사업 78.4점, 금융 및 보험업 73.6점, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 73.3점, 전기, 가스 및 수도사업 71.8점 순으로 통신업이 70.5점으로 제외되고 순위만 약간 변동할 뿐 광주와 큰 차이 없다. 좋은 일자리 분포가 30% 이상인 산업을 보면 교육서비스업 52.1%, 보건 및 사회복지사업 41.2%, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 39.7%, 금융 및 보험업 34.1%, 통신업 33.0%로 광업과 전기, 가스 및 수도사업이 탈락하고 대신 통신업이 포함된다<sup>11)</sup>.

공공기관 지방이전이 고용의 질 향상에 크게 기여할 것이므로 공공기관 유치에 크게 힘쓰는 것이 아주 중요하다. 또한 고용의 양적인 확대를 도모하기 위해 나쁜 일자리 비중이 높은 가사서비스업, 농업 및 임업, 숙박 및 음식점업, 건설업, 부동산 및 임대업, 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업, 사업서비스업 등의 지원에 는 신중을 기해야 한다.

규모별로 볼 때 기업의 규모가 커지면 고용의 질 지수도 상승하고 좋은 일자리 비율도 높은 것으로 나타났다. 특기할 것은 좋은 일자리가 50~299인 규모의 중기업에서 그 비율이 높다는 점이다. 그 규모에서 광주의 경우 29.3%, 전남은 29.1%가 상위 25% 좋은 일자리를 제공하고 있는데 이는 300~999인 기업보다 높은 비율이다. 고용의 질을 고려할 때 반드시 대기업이 아니어도 건설한 중소기업의 육성과 유치에 힘써야 할 것이다. 특히 광주전남 주력산업의 부품산업은 다수가 역외에 위치하고 있으므로 이를 유치하는 것이 고용의 질 향상에 기여할 것이다.

사업체 형태별로 볼 때 광주의 경우 민간기업/개인사업체가 절대적으로 숫자가 많으나 고용의 질 지수가 평균 이하이고 정부기관, 정부투자기관, 법인단체, 외국인회사 등이 높은 지수값을 보여주었고, 이들 기관들은 좋은 일자리 비율도 모두 30% 이상인 반면 민간기업/개인사업체는 13.3%에 불과하였다. 전남의 경우도 거의 비슷하여 민간기업/개인사업체 고용의 질 지수가 65.7점으로 평균 이하이고 정부기관, 정부투자기관, 법인단체, 외국인회사 등이 높은 지수값을 보여주었으며 외국인회사를 제외하고 이들 기관들은 좋은 일자리 비율도 모두 30% 이상이었고 민간기업/개인사업체는 14.0%에 불과하였다. 앞의 산업에서도 서술하였지만 지역에 공공기관을 유치하는 것이 좋은 일자리 증가에 크게 기여할 것임을 보여주는 부분이다.

## 2. 미래성장 산업 육성<sup>12)</sup>

성장률이 높은 산업은 고용을 양적으로 증가시킬 뿐 아니라 고부가가치가 창출되어 고용의 질도 향상시

10) 노동패널분석에 의하면 광주전남 평균 54.6점을 넘는 산업은 교육서비스 67.2점, 보건 및 사회복지사업 61.5점, 공공행정서비스업 57.3점, 기타서비스업 55.2점 등이다. 상위 1분위 좋은 일자리분포가 평균인 30.0%를 넘는 산업은 교육서비스업 61.5%, 보건 및 사회복지사업 53.8%, 공공행정서비스업 40.0%, 기타서비스업 38.9% 등으로 모두 평균점수가 높은 산업들이다. 홍성우(2008).

11) 2006년 임금이 평균보다 높고 이직률이 낮은 양질의 서비스업을 매월노동통계자료로 분석한 임형섭외(2008; 190-1)에 의하면 전기, 가스 및 수도사업, 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업 등이 좋은 서비스업이다. 이것은 미시자료가 아닌 평균자료이고 고려한 항목이 두개라는 한계가 있으므로 본 연구의 내용을 따르는 것이 더 타당하다고 본다.

12) 이 절은 임형섭외(2008; 183-188)의 필자 저술부분을 수정하고 가필한 것임.

킨다. 현재 고용의 질 지수가 낮다고 하더라도 성장률이 높을 경우 앞으로 고용의 질이 상승할 가능성이 있고, 또 상승시키도록 노력해야한다. 지방자치단체는 미래성장산업을 파악하고 육성하여 고용증대와 함께 고용의 질을 높여 지역소득증대에 힘써야한다. 여기서는 광공업과 서비스업 중분류로 장기노동수요전망과 광주 전남의 각 산업 비중을 대비하여 봄으로써 이 지역에서 고용이 증대될 수 있는 산업을 파악해본다.

1) 미래성장 제조업

제조업은 OES자료 분석에 의하면 고용의 질이 평균 이상이고 하위 및 상위 일자리보다 중간 일자리 비중이 큰 산업이다. 전국 산업별 노동수요전망에 의하면(안주엽, 2005, 114, 118쪽) 2003-2020년간 전산업 노동수요는 1.51% 증가하고, 광공업이 1.36%, 서비스업이 1.89% 증가할 것으로 예상된다.

제조업 중 성장률이 높은 산업은 전자부품영상음향및통신장비제조업 6.53%, 기타운송장비제조업 4.93%, 재생용가공원료생산업 2.96%, 자동차및트레일러제조업 1.67%, 기타전기기계및전기변환장치제조업 1.48% 등으로 2006년 기준 이들 산업이 광주시 제조업 취업자에서 차지하는 비중은 각각 9.4%, 0.0%, 0.5%, 19.3%, 5.8%이고 전남은 각각 1.1%, 11.2%, 0.7%, 0.8%, 1.3%이다. 한편 광주 제조업에서 큰 비중을 차지하고 있는 기타기계및장비제조업과 고무및플라스틱제품제조업은 각각 1.22%, 0.02%씩 감소할 것으로 전망된다. 광주시 3대주력산업인 광산업, 자동차산업, 정보가전산업은 노동수요가 제조업 평균성장률을 상회하는 산업이다. 전남 제조업에서 큰 비중을 차지하고 있는 음식료품제조업과 화합물및화학제품제조업은 0.47%, 0.34%로 평균 이하로 증가할 전망이다.

2006년 취업자비중과 노동수요전망을 다시 정리하여 고용증가가 예상되는 산업을 재검토하면 <표IV-1>과 같다. 광주에서 2006년 취업자비중이 5%이상이면서 2003-2020년간 고용이 3% 이상 증가하는 산업은 전자부품영상음향및통신장비제조업 1개이고, 1-2.99% 증가하는 것은 자동차및트레일러제조업, 기타전기기계제조업 2개, 0-0.99% 증가하는 것은 음식료품제조업 1개이다. 반면 고무및플라스틱조립금속제품제조업과 기타기계및장비제조업은 고용감소가 전망되는 산업이다. 2006년에는 취업자비중이 5% 미만이지만 고용이 3% 이상 증가할 분야는 기타운송장비제조업이고 1% 이상 증가하는 것은 출판인쇄및기록매체제조업, 재생용가공원료생산업 등이다.

<표 12> 광주시 광공업의 비중(2006년)과 전국노동수요전망(2003-2020년)

수요전망 비중	3% 이상 증가	1 - 2.99% 증가	0 - 0.99% 증가	0 - 0.99% 감소	1 - 2.99% 감소	3% 이상 감소
10% 이상		자동차및 트레일러		고무및플라스틱, 조립금속제품	기타기계및장비	
5 - 9.9%	전자부품영상음향 및통신장비	기타전기기계	음식료품			
0 - 4.9%	기타운송장비	출판인쇄및기록 매체, 재생용가 공원료생산업	섬유, 봉제, 화 합물및화학제 품, 제1차금속	가죽가방및신발, 펄프종이및종이 제품, 비금속광 물, 컴퓨터및사 무용기기, 의료 정밀과학기기	코크스석유정제 품, 가구및기타 제품, 비금속광 물광업	담배, 목재및나 무제품, 금속광 업, 석탄원유및 우라늄광업

자료 : 통계청, 『사업체기초통계조사』, 안주엽(2005, 114쪽).

<표 13> 전남 광공업의 비중(2006년)과 전국노동수요전망(2003-2020년)

수요전망 비중	3% 이상 증가	1 - 2.99% 증가	0 - 0.99% 증가	0 - 0.99% 감소	1 - 2.99% 감소	3% 이상 감소
10% 이상	기타운송장비		음식료품, 화합물 및 화학제품,			
5 - 9.9%			제1차금속	고무및플라스틱, 비금속광물, 조립금속제품	기타기계및장비	
0 - 4.9%	전자부품영상음향 및통신장비,	출판인쇄및기록매체, 기타전기기계, 자동차및트레일러, 재생용가공원료생산업	섬유, 봉제	가죽가방및신발, 펄프종이및종이제품, 의료정밀과학기기	비금속광물광업, 코크스석유정제품, 가구및기타제품,	석탄원유및우라늄광업, 금속광업, 목재및나무제품

자료 : 통계청, 『사업체기초통계조사』, 안주엽(2005, 114쪽).

전남에서 2006년 취업자비중이 5%이상이면서 2003-2020년간 고용이 3% 이상 증가하는 산업은 기타운송장비제조업 1개이고, 1-2.99% 증가하는 것은 없으며, 0-0.99% 증가하는 것은 음식료품제조업, 화합물 및 화학제품제조업, 제1차금속제조업 3개이다. 반면 고무및플라스틱조립금속제품제조업, 비금속광물제품제조업, 조립금속제품제조업, 기타기계및장비제조업은 고용감소가 전망되는 산업이다. 2006년에는 취업자비중이 5% 미만이지만 고용이 3% 이상 증가할 분야는 전자부품영상음향 및 통신장비제조업 1개, 1% 이상 증가하는 것은 출판인쇄및기록매체제조업, 기타전기기계제조업, 자동차 및 트레일러제조업, 재생용가공원료생산업 4개이다.

2) 미래성장 서비스업

서비스업은 상위 일자리 비중이 아주 높은 교육서비스업, 전기,가스 및 수도사업 등이 있는 반면 하위 일자리 비중이 높은 가사서비스업, 숙박 및 음식점업 등 일자리 질 분포가 다양하다. 미래성장 서비스업 중 고용의 질이 높은 서비스업은 적극 육성하고 고용의 질이 낮은 서비스업은 고용의 질이 높아질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

광주에서 일자리의 큰 비중을 차지하고 또 앞으로 성장률이 높은 서비스업의 성장률은 전문직별공사업 3.61%, 숙박및음식업 3.57%, 육상운송및파이프라인운송업 3.20% 등으로 이들 산업이 광주시 서비스업 취업자에서 차지하는 비중은 각각 6.5%, 12.0%, 5.4%이고, 현재 고용의 질이 높은 일자리 비중이 높지 않다. 한편 큰 비중을 차지하고 있는 소매업(자동차제외), 교육서비스업은 각각 1.40% 감소와 0.93% 증가가 예상된다. 광주시가 서비스업에서 일자리창출을 목표로 하고 있는 분야는 사회복지, 관광, 금융, 콜센터 등으로 관련된 전국 노동수요전망을 보면 사회복지사업은 5.06%, 숙박및음식점업 3.57%, 여행알선창고및운송관련 서비스업 4.37%, 금융업 0.72%, 보험및연금업 2.08%, 금융및보험관련서비스업 1.81%, 사업지원서비스업 3.30% 등으로 대부분 서비스업 평균 증가율 1.89%를 상회하고 있다<sup>13)</sup>.

전남에서 일자리의 큰 비중을 차지하고 또 앞으로 성장률이 높은 서비스업의 성장률은 전문직별공사업 3.61%, 숙박및음식업 3.57%, 육상운송및파이프라인운송업 3.20% 등으로 이들 산업이 전남 서비스업 취업

13) 콜센터가 속한 사업서비스업은 현재 고용의 질이 높지 않다.

자에서 차지하는 비중은 각각 5.7%, 14.5%, 4.5%이고 모두 현재 고용의 질이 높지 않은 산업들이다. 한편 큰 비중을 차지하고 있는 소매업(자동차제외), 교육서비스업은 각각 1.40% 감소와 0.93% 증가가 예상된다. 2006년 취업자비중과 노동수요전망을 다시 정리하여 고용창출에 주력할 산업을 재검토하면 <표 14>와 같다. 광주에서 2006년 취업자비중이 5%이상이면서 2003-2020년간 고용이 3% 이상 증가하는 것은 숙박 및 음식점업, 전문직별공사업, 육상운송 및 파이프라인 운송업 등 3개이고, 0-0.99% 증가하는 것은 교육서비스업 1개이다. 반면 소매업(자동차제외)은 고용감소가 전망되는 산업이다. 2006년에는 취업자비중이 5% 미만이지만 고용이 3% 이상 증가할 분야는 항공운송업, 여행알선창고 및 운송관련 서비스업, 통신업, 기계장비 및 소비용품 임대업, 정보처리 및 기타 컴퓨터운영관련업, 연구 및 개발업, 사업지원 서비스업, 사회복지사업, 기타 오락 문화 및 운동관련 서비스업 등이다<sup>14)</sup>.

<표 14> 광주시 서비스의 비중(2006년)과 전국노동수요전망(2003-2020년)

증가율 비중	3% 이상 증가	1- 2.99% 증가	0 - 0.99% 증가	0 - 0.99% 감소	1 - 2.99% 감소
10% 이상	숙박및음식점업		교육서비스업		소매업(자동차제외)
5 - 9.9%	전문직별공사업, 육상 운송및파이프라인운 송업				
0 - 4.9%	항공운송업, 여행알선 창고및운송, 통신업, 기계 장비및소비용품 임대업, 정보처리및기 타컴퓨터운영, 연구및 개발업, 사업지원서비 스업, 사회복지사업, 기타오락문화및운동	수상운송업, 보험및 연금업, 부동산업, 전문과학및기술서 비스, 보건업, 영화 방송및공연, 회원단 체, 수리업, 기타서 비스업	금융업, 금융및보험 관련서비스, 공공행 정및국방사회보장 행정	전기가스및증기업, 자동차판매및차량 연료소매업, 도매 업, 하수처리폐기물 처리청소	수도사업, 종합건설 업

자료: 통계청, 『사업체기초통계조사』, 안주엽(2005, 118쪽).

전남에서 2006년 취업자비중이 5%이상이면서 2003-2020년간 고용이 3% 이상 증가하는 것은 숙박 및 음식점업, 전문직별공사업 등 2개이고, 1-2.99% 증가하는 것은 보건업 1개, 0-0.99% 증가하는 것은 교육서비스업, 공공행정 및 국방사회보장행정 등 3개이다. 반면 소매업(자동차제외)은 고용감소가 전망되는 산업이다. 2006년에는 취업자비중이 5% 미만이지만 고용이 3% 이상 증가할 분야는 육상운송 및 파이프라인운송업, 항공운송업, 여행알선창고 및 운송관련 서비스업, 통신업, 기계장비 및 소비용품 임대업, 정보처리 및 기타 컴퓨터운영관련 서비스업, 연구 및 개발업, 사업지원 서비스업, 사회복지사업, 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업 등이다.

14) 노동수요증가율이 높을 것으로 예상되지만 광주 전남에서 비중이 적은 산업들 중에는 지식기반산업이 다수를 차지하고 있다. 임형섭(2007)은 광주 지식기반서비스업이 전국 지식기반서비스업에서 차지하는 비중은 사업체수 기준 3.1%, 종사자수 기준 2.6%로 열약하다고 지적하면서 광주의 제반 여건을 고려하여 중점 육성대상 지식기반서비스산업을 선정, 맞춤형 육성이 필요하다고 주장하면서 광주시의 육성대상 지식기반서비스 산업으로 정보통신, 금융, 보험연금, 시스템통합, 소프트웨어, 정보처리, 정보제공, 연구개발, 법률, 회계, 마케팅, 컨설팅, 엔지니어링, 기술서비스, 광고, 디자인 등을 들고 있다.

<표 15> 전남 서비스의 비중(2006년)과 전국노동수요전망(2003-2020년)

증가율 비중	3% 이상 증가	1 - 2.99% 증가	0 - 0.99% 증가	0 - 0.99% 감소	1 - 2.99% 감소
10% 이상	숙박및음식점업		교육서비스업		소매업(자동차제외)
5 - 9.9%	전문직별공사업,	보건업,	공공행정및국방사 회보장행정		
0 - 4.9%	육상운송및파이프라 인운송업,항공운송업, 여행알선창고및운송, 통신업, 기계장비및소 비용품입대업, 정보처 리및기타컴퓨터운영, 연구및개발업, 사업지 원서비스업, 사회복지 사업, 기타오락문화및 운동	수상운송업, 보험및 연금업, 부동산업, 전 문과학및기술서비스, 영화방송및공연, 회 원단체, 수리업, 기타 서비스업	금융업, 금융및보험 관련서비스,	전기가스및증기업, 자동차판매및차량 연료소매업, 도매 업, 하수처리폐기물 처리청소	수도사업, 종합건설 업

자료 : 통계청, 사업체기초통계조사, 안주엽(2005, 118쪽).

### 3. 기술개발과 직업훈련

동일한 산업, 동일한 기업에서도 기술개발과 훈련을 통해 고용의 질이 향상될 수 있다. 이윤은 총수입에서 총비용을 공제하는 것인데 총수입을 고정해놓고 총비용을 줄이기 위해 저렴한 인건비를 지불하는 단순근로자, 비정규직 근로자 고용에 주력하게 되면 기업은 단기적으로는 이윤이 증대되지만 장기적으로 경쟁력을 상실하게 되고, 지역경제는 피폐하게 된다. 기술개발로 고급 상품을 생산하여 부가가치를 높이고 훈련을 통하여 숙련이 형성됨으로써 생산성을 높여 고용이 안정되고 임금도 상승한다면 고용의 질도 향상될 것이다.

제조업의 경우 중소기업이 대기업에 중간재를 공급하는 경우가 많은데 대기업이 중소기업을 하청으로 활용하는 이유가 아직도 중소기업의 저임금을 목적하는 경우가 많다. 일본의 대기업과 중소기업 협력과 같이 중소기업의 기술을 활용하는 방식으로 전환될 수 있도록 하여야 한다. 최근 지역인적자원개발의 성공사례로 많이 소개되고 있는 미국 위스컨신에서는 세계화로 경쟁력을 잃게 된 부품산업들이 저임금을 기반으로 한 과당경쟁을 하면서 기업과 근로자 모두 국제경쟁력과 일자리를 잃게 되자 대학과 기업, 주정부가 협의하여 숙련을 향상시킴으로써 하향경쟁(a race to the bottom)의 질곡을 벗어났다(전명숙, 2006). 광주에서 예를 들면 전자부품산업, 광산업, 자동차부품산업 등과 같이 지역의 주력산업 중소기업들이 협의체를 만들어 기술향상과 숙련형성을 위해 대기업, 광주시 및 대학들과 협의하는 지역고용인적자원개발 거버넌스가 필요하다. 이는 단순히 고용의 질을 향상시키는 것뿐 아니라 지역경제를 한 단계 업그레이트하는 것이다.

기술개발과 훈련은 여러 가지 방법으로 이루어질 수 있다. 첫째, 직업훈련기관을 활용하는 방법이다. 한국고용정보원의 직업훈련정보망에 의하면 광주는 직업훈련 실적이 높으나 전남은 낮은 편이다. 고용보험 피보험자 중 재직자의 향상훈련을 받은 비율은 2006년 광주 27.0%, 전남 11.4%로 광주는 전국평균 23.5%보다 높고 전남은 평균에 크게 미치지 못한다(한국고용정보원, 2007)<sup>15)</sup>.

15) 인적속성별로 보면 여성보다는 남성, 연령으로는 30대, 학력으로는 4년제대졸이 재직자훈련을 받은 비율이 높게 나타난다.

둘째, 대학시설의 활용이다. 최근 한국기술교육대학교에서 천안지역 전자부품기업들의 재직자향상훈련을 성공적으로 실시하고 있고, 이것이 전국으로 확산되고 있다. 대기업에서 장비와 훈련비용을 제공하고 대학은 종합적인 지식을 이용하여 실습과 강의를 진행하는 방식이다.

셋째, 기업의 연구개발에 필요한 인력을 대학의 기업맞춤형 석박사과정에서 공급하는 것이다. 대기업과 같이 대규모연구인력이 필요한 경우는 말할 것도 없고 중소기업 연합체의 경우도 공동 연구개발실을 운영하고 이에 필요한 인력을 대학원 수료자를 활용할 필요가 있다.

고학력 여성의 경우 좋은 일자리가 부족하여 노동시장에서 벗어나 있는 경우가 많다. 이들을 재교육하고 훈련시켜 활용함으로써 좋은 일자리를 새로 창출해내는 노력도 필요하다. 예를 들어 간호사 재교육을 통해 최근 증가하고 있는 노인 및 장애자 등 관련 사회복지사업분야를 육성할 수 있고, 문화관광안내요원을 육성하여 일자리를 창출할 수도 있을 것이다.

## V. 맺음말

고용없는 성장이 나타나고, 지속적으로 인구가 수도권으로 유출되면서 광주 전남은 일자리창출이 지역의 최대 현안으로 등장하였다. 지역고용의 양적인 확대도 중요하지만 궁극적으로는 고용의 질이 향상되어야 인구유출도 감소하고 지역경제도 성장하게 된다. 그러나 지역에서 고용의 질에 대한 관심은 아직 크지 않다. OECD와 ILO 등 국제기구가 세계화의 부작용을 치유하기 위해 약 10년 전부터 고용의 질에 대한 관심을 가져왔고, 우리나라에서도 최근 고용의 질 개념정립과 이를 측정하는 연구가 등장하고 있다. 이 글은 이러한 선행연구의 측정방법을 이용하여 한국고용정보원의 산업별·직업별 고용구조조사(OES) 자료를 분석함으로써 광주·전남 고용의 질을 측정하고 이를 기초로 고용의 질 향상방안을 논의하였다. OES자료는 표본의 수가 많아서 세부적인 분석이 가능하지만 설문문항수가 적고 주관적인 판단에 대한 문항이 없다는 단점을 가지고 있다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 광주와 전남은 지수 값이 평균 이하의 값을 보여주어서 이 지역의 고용의 질이 전국에서 낮은 편에 속한다고 볼 수 있다.

둘째, 인구학적 특성별로 보면 남성이 여성보다, 학력이 상승할수록 좋은 일자리 비율이 높았고, 연령으로 보면 30대까지 상승하다가 그 이후 고용의 질이 하락하고 있었다.

셋째, 근로자가 취업하고 있는 사업체의 성격을 중심으로 보면 기업의 규모가 커질수록 고용의 질이 향상되고 있으나 50인 이상 300인 미만 중견기업의 경우 예상외로 좋은 일자리 비중이 높아서 대기업도 중요하지만 중소기업을 잘 육성하는 것이 고용의 질 향상에 도움이 될 것이다. 또 민간기업보다 정부, 공공기관 관련 사업체의 고용의 질이 높으므로 공공기관 지방이전이 고용의 질 향상에 크게 기여할 것으로 사료된다. 넷째, 직업별로 보면 고용의 질 지수가 큰 직업은 의료직, 관리직, 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직, 법률, 경찰, 소방, 교도관련직, 문화, 예술, 디자인 방송 관련직, 경영, 회계, 사무관련직, 금융보험 관련직, 정보통신 관련직 등으로 좋은 일자리 비율이 35%를 넘는다. 반면 나쁜 일자리 비율이 35%를 넘는 직업으로는 농림 어업관련직, 음식서비스 관련직, 경비 및 청소 관련직, 건설 관련직, 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직, 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직 등이다.

다섯째, 산업별로 보면 고용의 질 지수가 큰 산업은 보건 및 사회복지사업, 전기, 가스 및 수도사업, 교육

서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 통신업, 금융 및 보험업 등으로 정부나 공공기관, 정부출연기관 등에 고용된 사람들의 비율이 높은 산업이 대부분 포함되어있고, 좋은 일자리 분포가 35% 이상이다. 특히 의료산업의 경쟁력을 활용하여 의료와 관광을 결합한 서비스산업 개발을 고려해볼 필요가 있다. 반면 고용의 질이 나쁜 일자리가 35% 이상인 산업은 가사서비스업, 농업 및 임업, 숙박 및 음식점업, 건설업, 부동산 및 임대업, 오락, 문화 및 운동 관련서비스업, 사업서비스업 등이다.

광주와 전남 고용의 질을 향상하려면 위의 분석에서 보여준 고용의 질이 높은 일자리는 확대하고 미래에 성장하는 산업의 고용의 질을 높이는 방안을 모색하여야한다. 광주 전남에서 미래에 노동수요가 많은 서비스업은 현재 대부분 좋은 일자리비율이 낮은 숙박 및 음식점업, 전문직별공사업, 육상운송 및 파이프라인 운송업 등이다. 이들 산업의 고급화를 통한 고부가치화가 필요하다. 또한 지식관련 서비스업의 비중을 높이는 것이 서비스업 고용의 질 향상에 기여할 것이다.

고용의 질을 향상시키기 위해 전산업의 기술개발과 재직자의 향상훈련이 필요하다. 훈련은 필요에 따라 기업 자체훈련과 직업훈련기관의 훈련을 활용할 수 있고 고급기술은 대학과 연계하여 정규교육과 비정규교육을 함으로써 효과를 거둘 수 있을 것이다. 또한 고급여성인력을 훈련시켜 새로운 좋은 일자리 창출에 적극적으로 나서는 것도 한 방법이다.

## 참고문헌

- 노용환·신종각(2007), “주성분 분석을 이용한 우리나라 「고용의 질」 추이분석,” 『직업능력개발연구』 10(3), 45-65쪽.
- 방하남·이상호(2006), “좋은 일자리의 개념 구성 및 결정요인의 분석,” 『한국사회학』 40(1), 93-128쪽.
- 방하남외(2007), 『고용의 질』, 한국노동연구원.
- 안주엽(2005), 『중장기 인력수급전망 2005-2020』, 한국노동연구원.
- 안주엽(2006.7.13.), “적극적 노동시장정책과 지역파트너십,” 노사정위원회 경제소위원회.
- 이상현(2006), “Decent Work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?,” 『국제노동브리프』 3(7), 한국노동연구원.
- 임형섭(2007), 『광주 지식기반서비스산업 실태 및 육성방안』, 광주발전연구원.
- 임형섭외(2008), 『광주지역 중장기산업구조전망 및 일자리창출전략에 관한 연구』, 광주발전연구원부설 인적자원개발지원센터.
- 전명숙(2006), “미국 위스콘신 지역노사정 파트너십,” 『선진국의 지역노사정파트너십 사례집』, 노사정위원회.
- 한국고용정보원(2007), 『2007년 지역별 인력 및 훈련수요조사(1) - 전국보고서』.
- 홍성우·강현아(2005), “지방대학 여대생의 졸업후 노동시장 이행과정과 특성분석,” 『경영논총』 30, 전남대학교 경영대학원.
- 홍성우(2008), “광주전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안,” 『광주전남 고용포럼 연구보고서』, 광주상공회의소.
- Anker, Richard et. al.(2003), “Measuring Decent Work with Statistical Indicators,” International Labour Review, vol. 142, no. 2.
- Ganzeboom, Harry B. G., Paul M. De Graaf and Donald J. Treiman(1992), “A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status,” Social Science Research 21, pp.1-56.
- ILO(1999), Report of the Director General : Decent Work, International Labour Conference, 87th. Session, Geneva.
- Kauppinen(2006), “유럽연합에서의 고용의 질,” 『국제노동브리프』 3(7), 한국노동연구원.
- Sachs, Ignacy(2004), “Inclusive Development and Decent Work for All,” International Labour Review, Vol. 143, no. 1-2, pp.161-184.

<Abstract>

Measuring Quality of Work and Development Policies  
in Gwangju-Jeonnam Area

**Seong-Woo, Hong**

*Professor, Department of Economics, Chonnam National University*

The quality of work in Gwangju-Jeonnam(GJ) Area is measured in use of Bang(2007)'s index. Distributions of decent work are described by demographic characteristics, industries, occupations and firm size. And some policies for development of quality of work are suggested. Local government had better increase decent work and support future industries. Firms must not fall in trap of a race to the bottom by cutting workers' wage, but cooperate to skill up workers.

**Key Words:** Decent work, Gwangju-Jeonnam Area, Quality of work

논문접수일 : 2008.12.03

심사완료일 : 2008.12.07