

노동정책연구  
2025. 제25권 제1호 pp.163~191  
한국노동연구원  
<http://doi.org/10.22914/jlp.2025.25.1.006>

연구논문

## 코로나19 전후 좋은 일자리 변화\*

김지석\*\*  
류한별\*\*\*

최근 단순히 취업 여부나 높은 임금을 제공하는 일자리뿐만 아니라, 일과 삶의 균형, 복지, 근로환경 등 일자리의 질적 측면에 대한 관심이 높아지고 있다. 본 연구는 임금, 근로시간, 고용 안전성을 기준으로 좋은 일자리를 정의한 후, 좋은 일자리와 관련된 현황을 성별, 연령별, 지역별, 산업별로 살펴보았다. 분석결과, 여성과 청년은 남성과 비청년 대비 좋은 일자리 비율이 낮은 산업에 종사하는 것으로 나타났다. 또한, 인구감소 지역 역시 좋은 일자리 비율이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 코로나19 팬데믹 이후 여성과 청년은 각각 남성과 비청년 대비 좋은 일자리를 가질 확률이 하락한 것으로 분석되었다.

핵심용어 : 좋은 일자리, 여성, 청년, 코로나19

### I. 서론

최근 청년 세대를 중심으로 '일과 삶의 균형(work life balance)'이 중요한 삶의 가치로 떠오르고 있다. 2024년 7월 고용노동부와 한국고용정보원이 실시한 청

논문접수일: 2024년 12월 31일, 심사의뢰일: 2025년 1월 8일, 심사완료일: 2025년 3월 11일

\* 본 논문은 한양대학교 교내연구지원 사업으로 연구되었다(HY-2023-00000003437).

\*\* (제1저자) 한양대학교 응용경제학과 석사(kjs980126@hanyang.ac.kr)

\*\*\* (교신저자) 한양대학교 경제학부 조교수(ryuhb@hanyang.ac.kr)

년층 채용동향 조사에 따르면, 대다수 청년은 기업규모보다 임금과 복지를 우선시 하며, 나아가 적정 근무시간과 유연 근무제 등을 통한 일과 삶의 균형을 더욱 중시하는 것으로 나타났다. 이는 청년 세대가 단순한 취업 여부를 넘어 임금, 복지, 일과 삶의 균형 등 다양한 요소를 종합적으로 반영한 일자리의 질을 중요하게 고려하고 있음을 시사한다. 일자리의 질을 중시하는 경향은 최근의 지방소멸 문제, 사회적 양극화 문제 등과도 연관되어 있다. 이상호(2022)는 많은 양질의 일자리가 수도권에 집중됨에 따라, 청년층을 포함한 젊은 세대가 지방을 떠나 도심으로 이주하는 현상이 발생하고 있으며, 이는 지방과 도시 간 격차 문제를 더욱 심화시키고 있다고 밝혔다. 이러한 최근의 추세는, 질 높은 일자리, 즉 ‘좋은 일자리(good jobs)’를 국내 환경에 맞게 정의하고 관련된 현황을 체계적으로 연구할 필요성을 시사한다.

국제노동기구(ILO) 및 OECD와 같은 국제기관들은 1990년대 후반부터 좋은 일자리에 대한 기준을 꾸준히 제시해 왔으며, 국내에서도 임금뿐만 아니라 근무환경 및 직업 만족도 등 다양한 요소를 고려한 좋은 일자리에 대한 연구가 이루어져 왔다.<sup>1)</sup> 기존 연구마다 좋은 일자리를 정의하는 방법에는 조금씩 차이가 있지만, 선행연구에 따르면 좋은 일자리를 가질 가능성은 고졸 이하 학력의 노동자보다는 대졸 이상의 노동자, 40대 이상의 노동자보다는 30대 노동자, 그리고 여성보다는 남성 노동자에게서 더 높은 것으로 나타났다(김범식, 2014; 박예은·정영순, 2016; 송영남, 2011; 최옥금, 2006). 하지만 코로나19가 여성과 청년 등 노동시장 내 취약계층에 더 큰 부정적 효과를 끼친 점을 고려할 때(김지연, 2021; 이용관, 2021), 인적 특성에 따른 좋은 일자리의 차별적 경향은 코로나19 팬데믹 이후 더욱 심화되었을 가능성이 존재한다. 이는 기존의 코로나19 관련 노동시장 연구가 주로 일자리의 양적 측면에 초점을 맞추었던 것과 달리, 일자리의 질적 측면을 고려한 추가 연구가 필요함을 나타낸다.

본 연구는 ‘좋은 일자리’를 임금, 근로시간, 상용직 여부를 기준으로 정의한 후, 2016년부터 2022년까지의 지역별 고용조사(A형) 자료를 활용하여 국내의 좋은 일자리에 대한 성별/연령별/지역별/산업별 분석을 진행하였다. 본 연구에서는 중

1) 일부 연구에서는 괜찮은 일자리를 ‘최소한의 인간다운 삶을 영위하기 위한 지표’로 판단하기도 한다(ILO, 1999; 최옥금, 2006). 본 연구에서는 괜찮은 일자리와 좋은 일자리 개념을 따로 구분하지 않는다.

은 일자리를 중위 임금 이상, 주 36시간 이상 및 52시간 이하의 근로시간, 그리고 상용직 고용기회를 제공하는 일자리로 정의하였다. 근로시간, 임금, 상용직 여부는 OECD와 ILO가 좋은 일자리를 논의한 선행연구에 공통적으로 포함되는 요소들로, 개인의 주관적 판단 및 의견을 최소화하고 객관적인 기준을 제시할 수 있다. 또한, 본 연구는 코로나19가 여성과 청년에게 더 큰 부정적 고용 효과를 미친 점을 고려하여, 이들의 좋은 일자리 비율이 코로나19 전후로 어떻게 변화하였는지도 함께 살펴보았다.

분석결과, 좋은 일자리 비율은 행정안전부가 인구감소 지역으로 지정한 강원도, 경북, 경남, 전남 지역 등을 중심으로 낮은 경향을 보였으며, 일부 지역은 코로나19 이후 이러한 경향이 더욱 심화된 것으로 나타났다. 예를 들어, 경북 청송군의 좋은 일자리 비율은 코로나19 이전 약 16.4%였으나, 코로나19 이후 약 13.3%로 감소하였다. 반면, 코로나19 이후 좋은 일자리 비율이 상승한 지역도 존재한다. 전남 나주시 같은 경우는 코로나19 이전의 좋은 일자리 비율이 평균 약 21.1%였지만, 코로나19 이후 약 28.7%로 크게 상승하였다. 산업별 분석에서는 코로나19 전후 모든 기간 전기·가스 증기 및 공기 조절 공급업, 정보통신업, 광업, 제조업, 수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 공공 행정·국방 및 사회보장 행정, 국제 및 외국 기관, 금융 및 보험업 등에서 좋은 일자리 비율이 높은 것으로 나타났다.

코로나19가 노동시장의 취약층인 여성과 청년층에 끼친 영향을 살펴본 분석에서는 여성이 남성에 비해 좋은 일자리를 가질 확률이 1.31%p 감소하였으며, 청년 또한 비청년 대비 좋은 일자리를 가질 확률이 0.87%p 통계적으로 유의하게 감소한 것으로 나타났다. 특히, 단순 고용 비율과 비교했을 때, 여성과 청년 모두 코로나19 이후의 좋은 일자리 비율이 더 큰 폭으로 감소하여, 이들이 일자리 질적 측면에서 더 큰 부정적인 영향을 받은 것으로 나타났다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장은 좋은 일자리 관련 선행연구와 코로나19 이후 여성과 청년의 노동시장 성과에 관한 선행연구를 정리한다. 제Ⅲ장은 분석자료 및 좋은 일자리 현황을 소개하고, 이후 제Ⅳ장에서는 회귀분석결과를 확인하고 제Ⅴ장에서 결론을 정리한다.

## II. 선행연구

### 1. 좋은 일자리 관련 선행연구

OECD나 ILO와 같은 국제기구 등은 1990년대 후반부터 좋은 일자리에 대한 국제적인 기준을 제공하고자 노력하였다. 그중 하나인 Clark(1998)은 임금, 노동시간, 고용 안정성(미래 전망), 사회적 위세, 승진 기회(미래 전망), 자율성, 독립성, 인간관계, 일의 흥미 및 난이도를 좋은 일자리 결정 요소로 활용하였다. 해당 분석에서는 이러한 좋은 일자리 요소 중 근로자들이 고용 안정성과 일의 흥미를 가장 중요시하는 것으로 나타났으며, 임금이 가장 후순위를 차지하는 것으로 나타났다. 이와 유사하게, ILO(1999)는 괜찮은 일자리를 최소한의 인간다운 삶을 영위할 수준의 일자리로 정의하였으며, 임금, 노동시간, 고용 안정성, 일과 가정의 양립, 근무 환경, 사회보장(복지), 사회적 대화, 경제 사회적 맥락, 고용기회 및 평등을 괜찮은 일자리 기준으로 삼았다.

좋은 일자리를 분석한 최근의 해외 연구로는 Bates et al.(2021)과 Congdon et al.(2020), Mira(2021)가 있다. Bates et al.(2021)은 중위 임금 이상의 임금, 주 35시간 이상, 연 50주 이상 근로 여부<sup>2)</sup>와 건강보험 제공 여부를 만족하는 일자리를 좋은 일자리로 정의하였다. 분석결과, 좋은 일자리 비율은 모든 인종에서 남성이 여성보다 높게 나타났고, 학사 학위가 필요한 좋은 일자리는 특정 산업에서 높은 경향을 보였다.<sup>3)</sup> Congdon et al.(2020)은 일자리의 질을 결정하는 요소로 임금(임금수준, 상대적 임금), 복리 후생(건강보험, 노후 대비, 유급 휴가, 교육적 이익), 근무시간(적정 근무시간, 고용 안정성, 유연한 근무시간), 사내 문화 및 직무 설계(사회적 관계, 업무의 의미, 업무의 다양성, 명확한 커리어), 기술개발(교

2) 주 35시간 근로 여부와 연 50주 이상 근로 여부는 각각 전일제, 상용직 여부를 판단하기 위함이다.

3) 학사 학위가 필요한 좋은 일자리 상위 3개 산업은 교육, 보건, 과학 기술 분야로 좋은 일자리의 43.8%를 차지하는 반면, 학사 학위가 필요하지 않은 좋은 일자리 상위 3개 산업(보건, 환경품질·주거·경제·공간연구 관련업, 전문·과학 및 기술 서비스 분야)은 좋은 일자리의 15.7%만을 차지하였다.

육훈련)로 나누었으며, 기존의 연구를 바탕으로 각각의 좋은 일자리 요소에 대한 선호도를 분석하였다. Mira(2021)는 일자리의 질을 결정하는 요소로 업무의 자율성, 사회적 관계, 노동 강도, 업무의 의미를 활용하였고, 이를 통해 유럽 국가의 일자리 질을 평가할 수 있는 지수를 도출하였다. 분석결과, 남부 유럽 국가에서 일자리 질이 낮았으며, 이 국가들에서는 노동자의 자율성이 낮고 노동 강도가 높은 점을 발견하였다.<sup>4)</sup>

국내 연구에서 좋은 일자리를 정의한 기준은 <표 1>에 자세히 나타냈다. 임금은 좋은 일자리를 정의한 국내 모든 선행연구에서 사용되었으며, 그 다음으로 많이 활용된 요소는 근로시간과 고용 안정성이 있었다. 그 외에, 사회적 위세(평판), 직무 만족도 등이 좋은 일자리의 요소로 활용되었지만, 본 연구에서는 개인의 선호나 복지 후생 등과 관련된 요소는 데이터의 제한점으로 인해 활용할 수 없었다.

<표 1> 국내 좋은 일자리 관련 선행연구의 좋은 일자리 정의

	임금	근로시간	고용안정성	그 외
방하남·이상호(2006)	O	X	X	직업 위세, 직무 만족도
최옥금(2006)	O	X	O	사회보장
송영남(2011)	O	X	X	-
김범식(2014)	O	O	O	사회적 평판
박예은·정영순(2016)	O	O	O	-
박상현(2017)	O	O	O	-
소애림·신승식(2022)	O	X	X	직무 만족도, 사회·경제적 향상 가능성

국내의 좋은 일자리 현황을 분석한 연구로는 최옥금(2006), 김범식(2014), 박상현(2017), 소애림·신승식(2022) 등이 있다. 최옥금(2006)은 ILO(1999)와 유사하게 괜찮은 일자리를 최소한의 빈곤에서 벗어날 수준의 일자리로 정의하였으며, 임금, 고용 안정성, 사회보험 적용 여부를 괜찮은 일자리 요소에 포함하였다. 분석

4) Mira(2021)는 본 연구에서 검토한 선행연구 중 유일하게 좋은 일자리 결정 요소로 임금을 포함하지 않은 특징이 있었다.

결과, 하위임금 근로자의 관찮은 일자리는 분석 기간동안 시간이 갈수록 감소하는 반면 상위임금 근로자의 관찮은 일자리는 크게 증가하는 것으로 나타나, 관찮은 일자리의 비중이 증가했음에도 불구하고 저임금 근로자의 근로 여건이 하락했을 가능성을 제시하였다. 김범식(2014)은 2013년 지역별 고용조사를 통해 임금 기준만을 만족하는 일원적 관찮은 일자리와 고용 안정성, 근로시간, 직업의 사회적 평판을 모두 만족하는 다원적 관찮은 일자리를 분석하였다. 분석결과, 2013년 서울의 다원적 관찮은 일자리 비율은 35.1%, 일원적 관찮은 일자리 비율은 28.8%로 전국에서 가장 높은 수준이며, 일원적 관찮은 일자리 비율보다 다원적 관찮은 일자리 비중이 높은 것으로 나타나 질적 측면에서 우수한 일자리가 서울에 많이 분포함을 보였다.

박상현(2017)은 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS)를 활용하여 2010년부터 2014년까지의 대졸 청년층의 관찮은 일자리를 분석하였다. 분석결과, 남성의 관찮은 일자리 비중이 여성보다 높으나 매년 그 격차가 줄어드는 것을 발견하였으며, 비임금 근로자의 관찮은 일자리 비중이 임금 근로자에 비해 높음을 보였다.<sup>5)</sup> 마지막으로, 소애림·신승식(2022)은 한국노동패널조사를 활용하여 최소-최대 정규화를 통해 물류산업의 관찮은 일자리 평가척도를 도출하였다. 분석결과, 물류산업은 전 산업 대비 소득 측면에서는 높은 수준이나 일자리 만족도와 지위 향상 가능성은 전체 산업 대비 낮은 수준인 것으로 분석되었다.

좋은 일자리 현황을 분석한 연구 이외에도, 성별, 경력, 구직 기간 등이 좋은 일자리에 미치는 영향을 살펴본 국내 연구도 존재한다. 방하남·이상호(2006)는 한국노동패널조사를 활용하여 임금, 사회적 위세, 직무 만족도에 기반하여 좋은 일자리를 정의하고, 여성이 남성에 비해 좋은 일자리에 취업할 확률이 낮으나, 근속 연수를 고려한 경우, 여성이 남성보다 좋은 일자리를 가질 확률이 높음을 보였다. 송영남(2011)은 한국노동패널조사를 활용하여 여성, 블루칼라, 비정규직 등의 노동시장 취약계층이 좋은 일자리에서 벗어날 시 재진입할 확률이 비교 집단에 비해 크게 낮음을 보였다. 박예은·정영순(2016)은 한국노동패널조사를 활용하여 2012년에 재취업한 50~64세의 중고령 임금 근로자 중 좋은 일자리에 취업한 근로자가

5) 다만 박상현(2017)은 임금 근로자는 상용직 여부를 통해 고용 안정성을 판단하였으나, 비임금 근로자의 관찮은 일자리 여부를 판단할 때는 고용 안정성을 판단 요소로 포함하지 않았다.

그렇지 않은 근로자보다 구직 기간이 짧은 것을 보였다. 또한, 직업훈련이 좋은 일자리 진입에 유의한 영향을 끼치지 않은 것으로 나타나 실효성 있는 훈련 프로그램의 필요성을 제언하였다.

국내 선행연구 중 본 연구와 유사하게 임금, 근로시간, 고용 안전성을 활용하여 좋은 일자리를 정의한 연구로는 김범식(2014), 박상현(2017), 박예은·정영순(2016)이 있다. 박상현(2017)의 경우 대졸자인 청년만을 분석 대상으로 고려하였고, 박예은·정영순(2016)은 노동시장 취약계층인 재취업 중고령자만을 대상으로 분석을 진행하였다. 본 연구는 대졸자, 재취업 중고령자가 아닌 15세부터 64세까지의 모든 생산가능인구를 분석 대상에 포함하였으며, 코로나19가 여성과 청년의 고용의 질에 미친 영향을 함께 살펴보았다는 점에서 기존의 국내 좋은 일자리 연구와 차별성을 갖는다.

## 2. 코로나19 이후 여성과 청년의 노동시장 성과에 관한 선행연구

코로나19는 전염병이라는 특성상 대면 위주의 산업에 큰 충격을 야기하였으며, 이로 인해 제조업 대비 대면 서비스업에서 매출을 크게 감소시켰다(한원태, 2023). 또한, 저임금, 여성, 청년층·고령층, 저숙련 근로자 등과 같은 노동시장 취약 계층의 고용에 더 큰 부정적인 영향을 끼쳤으며, 비정규직과 정규직 간의 임금격차도 확대시킨 것으로 나타났다(이용관, 2021). 이러한 결과는 코로나19가 단순 일자리를 넘어서 좋은 일자리를 가질 확률에도 부정적 영향을 끼칠 수 있음을 시사하며, 그러한 영향이 노동 취약계층에게서 더 크게 나타날 수 있음을 시사한다.

여성은 코로나19의 부정적 충격이 특별히 더 높았던 그룹으로 거론되며, 높은 서비스업 종사 비율과 자녀돌봄 문제가 이러한 영향을 더욱 심화시킨 것으로 알려져 있다. Alon et al.(2020)은 코로나19가 이전의 경제 위기와 달리 여성, 특히 기혼 여성에 더 큰 영향을 미쳤으며, 그 이유로는 코로나19로 인한 봉쇄(lockdown)가 아이가 있는 여성이 직장을 그만두고 자녀를 돌보게 만드는 환경을 조성했기 때문이라고 밝혔다. 국내의 여성 노동시장 성과를 살펴본 연구인 김지연(2021)에서는 코로나19가 국내 여성 노동자에게 끼친 부정적 영향을 노동 수요와 노동 공급 측면으로 나누어 분석하였다. 노동 수요 측면에서는 대면 서비스업의 부진과 더불어 여성이 해당 산업 종사율이 높은 점을 코로나19의 부정적 영향의 원인으로 지목

하였으며, 노동 공급 측면에서는 자녀돌봄 문제를 지목하였다. 이처럼, 코로나19의 부정적 고용 효과는 여성에게서 더 크게 나타났을 가능성이 존재하며, 이는 그들이 좋은 일자리를 가질 확률도 달라질 수 있음을 시사한다.

청년층은 여성과 함께 노동시장 취약층으로 분류되는 그룹으로, 코로나19로 인해 좋은 일자리의 부정적 영향을 받을 가능성이 존재한다. 김유빈 외(2022)는 코로나19 이후 청년층의 비정규직 비율이 크게 증가하였을 뿐만 아니라, 임금 또한 코로나19 이전의 수준을 회복하지 못하고 감소하는 경향이 있음을 보였다. 황수경(2022) 또한 청년층의 경우 상용직에서 임시 일용직으로 이동한 비율이 2019년 6.0%에서 2020년 12.3%, 2021년 31.3%로 지속적으로 증가했다고 밝혔으며, 이는 코로나19 충격 이후의 청년층 고용 회복이 정규직보다는 비정규직 위주로 이루어졌을 가능성을 시사하였다. 이러한 선행연구의 결과는 코로나19가 청년층의 고용과 함께 좋은 일자리를 가질 확률에도 영향을 끼쳤을 가능성을 내포한다.

본 연구는 기존의 코로나19 고용 효과를 분석한 연구가 일자리의 양적 측면에 초점을 두었던 만큼, 팬데믹 이후 노동시장의 취약계층인 여성과 청년의 일자리 질적 측면을 추가적으로 분석하고자 하였다.

### Ⅲ. 분석자료 및 좋은 일자리 현황 분석

#### 1. 분석자료 및 좋은 일자리 정의

본 연구의 분석을 위해서 2016년부터 2022년까지의 상·하반기 통계청 ‘지역별 고용조사(A형)’를 활용하였다. 지역별 고용조사(A형)는 통계청에서 반기마다 실시하는 조사로, 국내 지역별 고용현황과 산업 및 직업 등 근로자에 대한 다양한 노동시장 지표를 제공하여 노동시장 분석의 기초자료로 활용되고 있다.<sup>6)</sup> 주요 조사 항목으로 경제활동 상태, 학력, 종사 중인 산업 및 직업 분류와 더불어 임금

6) 지역별 고용조사(A형)는 상반기와 하반기로 나누어 실시되며, 각각 4월 중순과 10월 중순에 조사가 이루어진다. 상반기 데이터는 전년도 10월 중순 이후부터 해당 연도 4월 중순 이전까지의 데이터를 반영하며, 하반기 데이터는 해당 연도 4월 중순 이후부터 10월 중순 이전까지의 데이터를 반영한다.

근로자의 경우 임금, 상용직 여부 등의 항목이 있다. 본 연구에서는 분석 대상을 생산가능인구 기준인 만 15세부터 64세로 설정하였으며, 연령에 따라 ‘청년’은 만 15세부터 34세까지, 비청년층은 만 35세부터 64세까지로 구분하였다.<sup>7)</sup> 또한 코로나19의 영향을 살펴본 분석에서는 WHO가 코로나19 팬데믹을 2020년 3월 11일에 선포했다는 점과 2020년 3월 22일부터 대한민국 정부의 ‘사회적 거리두기’가 강화됐던 점을 고려하여 2020년 3월을 코로나19의 영향이 시작된 시점으로 판단하였다.

본 연구에서 정의하는 좋은 일자리란 적정 수준의 임금, 근로시간, 그리고 고용안정성을 갖춘 일자리를 의미한다. 이러한 정의하에, 적정 수준의 임금은 월 급여를 기준으로 지역별 고용조사를 통해 산출한 반기별 중위 임금 이상의 값으로 설정하였으며, 반기별 임금은 소비자물가지수를 활용하여 실질 임금으로 환산하였다. 근로시간은 주당 최소 36시간에서 최대 52시간 사이를 적정 근무시간으로 설정하였다. 최소 근로시간은 전일제 근로자임을 판단하기 위해 추가하였으며,<sup>8)</sup> 최대 근로시간인 52시간은 2018년 7월 1일부로 시행된 ‘주 52시간 근로제’의 근로시간 상한 기준을 참고하여 설정하였다. 마지막으로 고용 안정성은 상용직 근로자 여부로 판단하였다. 통계청에 따르면 ‘상용직’은 임금 근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용계약을 맺은 근로자, 인사관리 규정을 적용받는 자, 또는, 상여금, 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 근로자를 뜻한다. 김범식(2014), 박상현(2017) 등의 국내 선행연구에서는 상용직 근로자를 고용 안정성이 있다고 판단한 점을 참고하여, 본 연구에서도 상용직 근로자가 고용 안정성이 확보된 근로자라고 판단하였다.<sup>9)</sup>

한편, 본 연구의 분석자료인 지역별 고용조사(A형)의 근로시간 변수는 주간 실근로시간을 측정하기 때문에, 조사 기간에 휴일이 포함될 때 주간 근로시간이 낮게 측정될 가능성이 존재한다. 실제로 성별, 연령별 평균 근로시간을 분석한 결과

7) 청년 기본법과 청년을 대상으로 한 선행연구인 김유빈 외(2022)에서도 같은 연령 기준을 사용하여 청년을 정의한 점을 참고하였다.

8) 전일제 근로자는 하루에 정해진 시간을 규칙적으로 근로하는 근로자를 뜻하며, 본 연구에서는 주 36시간 이상 근로자를 전일제 근로자로 정의하였다. 이들은 시간제 근로자와 비교했을 때 더욱 안정적인 일자리에 종사하고 있다고 판단하였으며, 기존 연구(Bates et al., 2021; 박상현, 2017)에서도 전일제 근로자 여부로 고용 안정성을 판단하였다.

9) 본 연구의 분석 기간 동안 중위 임금은 약 225만 원, 임금 근로자의 평균 근로시간은 약 42.3시간, 상용직 근로자의 비율은 약 34.7%로 나타났다.

(부도 1과 부도 2), 조사 기간에 휴일이 포함된 경우<sup>10)</sup> 모든 집단에서 평균 근로시간이 현저히 낮아지는 것으로 나타났다. 또한, 근로시간 감소폭이 가장 컸던 2020년 상반기에는 여성과 청년의 근로시간 감소폭이 남성과 비청년 대비 적게 나타났는데<sup>11)</sup>, 이는 여성과 청년의 서비스업 종사 비율이 높고(김지연, 2021; 김유빈 외, 2022), 서비스업 특성상 휴일 근무 가능성이 높기 때문이라고 보여진다. 이처럼 휴일로 인한 근로시간 측정 오차가 집단별로 상이하게 발생할 경우, 분석결과에 편향이 초래될 수 있기 때문에, 본 연구는 조사 기간 중 휴일이 포함된 시기인 2016년/2020년 상반기, 2021년/2022년 하반기 데이터는 제외한 후 분석을 진행하였다.

## 2. 좋은 일자리 현황 분석결과

본 장에서는 좋은 일자리에 대한 정의를 바탕으로 좋은 일자리의 현황을 성별, 연령별, 지역별, 산업별로 살펴보았다. 먼저 성별, 연령별 좋은 일자리 분석결과(부도 3, 부도 4), 모든 분석 기간에서 여성과 청년의 좋은 일자리 비율은 각각 남성과 비청년에 비해 현저히 낮았으며, 코로나19 발생 전후로 이러한 추세는 크게 변화하지 않은 것으로 나타났다. 다음으로 코로나19 전후의 좋은 일자리를 지역별로 비교한 자료는 [그림 1]과 [그림 2]에 나타내었다. 지역별 비교는 지역별 고용조사(A형)가 2020년까지 시군 단위에서만 정보를 제공하였기 때문에, 분석 단위를 시군 단위로 통합하여 사용하였다.<sup>12)</sup> [그림 1]은 시군 단위에서 코로나19 이전 기간의 평균 좋은 일자리 비율을 나타낸 자료로, 수도권 및 주요 광역시와 그 인근 지역에서 좋은 일자리의 비율이 대체로 높고, 행정안전부가 지정한 인구감소 지역에서 좋은 일자리의 비율이 상대적으로 낮게 나타남을 확인할 수 있다.

[그림 2]는 같은 시군 단위에서 코로나19 이후 기간의 평균 일자리 비율을 나타

10) 분석 기간 중 2016년 상반기(2016. 4. 10~4. 16 중 4.13 총선), 2020년 상반기(2020. 4. 12~4. 18 중 4.15 총선), 2021년 하반기(2021. 10. 10~2021. 10. 16 중 10.11 한글날 대체공휴일), 2022년 하반기(2022. 10. 9~10. 15 중 10.11 한글날 대체공휴일)가 조사 기간 중 휴일이 포함된 기간이다.

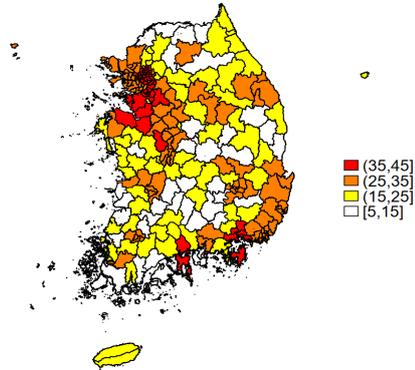
11) 2019년 하반기 대비 2020년 상반기에 여성은 2.8시간(7%), 남성은 3.6시간(8.2%), 청년은 3시간(7.4%), 비청년은 3.3시간(7.8%) 감소하였다.

12) 분석 단위가 시군으로 나뉘어 따라, 광역시는 하나의 지역으로 구분이 되고, 도 지역만 시군으로 나누어 사용되었다.

낸 자료로, 코로나19 이전과 비슷한 경향을 나타내는 지역도 있지만, 지역별로 차이가 존재함을 확인할 수 있다. 예를 들어, 경북 청송군의 경우 좋은 일자리 비율이 코로나19 이전 16.4%에서 코로나19 이후 13.3%로 하락한 반면, 나주의 경우 코로나19 이전 21.1%에서 코로나19 이후 28.7%로 좋은 일자리 비율이 상승한 것으로 나타났다.<sup>13)</sup> 전반적으로 좋은 일자리의 비율이 낮은 지역은 최근 행정안전부에서 지정한 인구감소 지역과도 연관되어 있어, 이러한 좋은 일자리의 편중 현상은 앞으로의 청년층 이탈과 고령화로 인한 노동력 부족 문제를 더욱 심화시킬 가능성을 시사한다. 좋은 일자리와 이주 현상 간의 인과관계를 살펴보는 것은 본 연구의 목적을 넘어서지만, 지방의 인구소멸 문제를 해결하기 위해서는 좋은 일자리를 제공하고 노동인구가 지방으로 이동할 유인을 제공하는 것이 하나의 해결책이 될 수 있다고 판단된다.<sup>14)</sup>

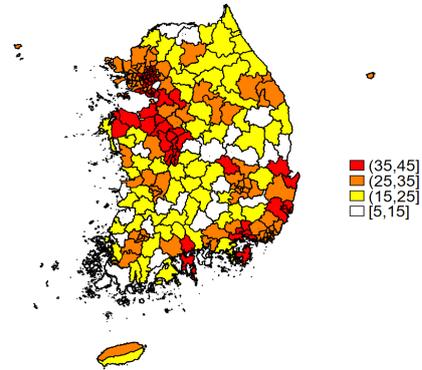
[그림 1] 코로나19 이전 지역별 좋은 일자리 비율

2020년 이전 시군별 좋은 일자리 비율



[그림 2] 코로나19 이후 지역별 좋은 일자리 비율

2020년 이후 시군별 좋은 일자리 비율

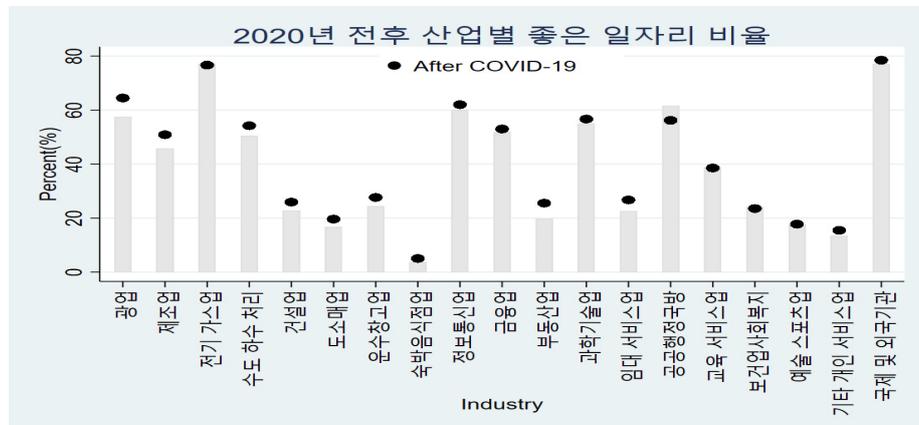


주: 좋은 일자리 비율이 5% 이상 15% 미만일 경우 흰색, 15% 이상 25% 미만은 노란색, 25% 이상 35% 미만은 주황색, 35% 이상 45% 미만은 붉은색으로 표시.

- 13) 나주시의 경우 주력 산업인 에너지 분야에서 맞춤형 일자리를 성공적으로 발굴하여 높은 성과를 내고 있으며, 그 결과, 2023년과 2024년 전라남도 일자리·경제 한마당에서 일자리 창출 분야 최우수상을 2년 연속 수상하고 있다. 반면, 2023년 경상북도 청년통계 동북지방통계청(2024)에 따르면 2023년 경북 청년(19~39세) 약 6천 명이 수도권으로 순유출되었으며, 순유출 사유는 직업, 교육, 주택 순인 것으로 나타났다.
- 14) 2020년 이전 좋은 일자리 비율이 가장 낮은 지역은 경상북도 성주군(9.3%)이며, 좋은 일자리 비율이 가장 높은 지역은 경기 성남시(44%)인 것으로 분석되었다. 또한, 2020년 이후 좋은 일자리 비율이 가장 낮은 지역은 경상북도 영덕군(7.7%)으로 나타났으며, 좋은 일자리 비율이 가장 높은 지역은 경기 화성시(47.7%)로 나타났다.

[그림 3]은 산업별 좋은 일자리 비율을 나타낸다. 해당 그래프의 막대 부분은 코로나19 이전의 좋은 일자리 비율을 나타내며, 점으로 나타낸 부분은 코로나19 이후의 좋은 일자리 비율을 나타낸다. 코로나19 이전 기간에 좋은 일자리의 비율이 가장 높았던 9개 산업은 전기·가스 증기 및 공기 조절 공급업, 정보통신업, 광업, 제조업, 수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 공공 행정·국방 및 사회보장 행정, 국제 및 외국 기관, 금융 및 보험업 등이며 전기·가스 증기 및 공기 조절 공급업, 공공 행정·국방 및 사회보장 행정을 제외한 상위 7개 산업은 코로나19 이후 좋은 일자리 비율이 소폭 상승한 것으로 나타났다.<sup>15)</sup> 마지막으로, 코로나19 전후 시점 모두를 포함하여 좋은 일자리의 비율이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업으로 나타났다. 숙박 및 음식점업의 평균 근로시간은 약 39시간으로 전체 근로자 평균과 비슷한 수준이나 평균 임금이 약 156만 원으로 전체 임금 근로자 평균인 267만 원 대비 크게 낮은 것으로 나타났다.<sup>16)</sup>

[그림 3] 코로나19 전후 산업별 좋은 일자리 비율



자료 : 지역별 고용조사(A형) 자료를 이용하여 저자 작성.

- 15) 광업과 국제 및 외국 기관 산업의 경우 팬데믹 전후로 좋은 일자리의 수와 취업자 수가 모두 감소하는 형태를 보였으며, 제조업은 취업자 수는 감소하고 좋은 일자리 수는 증가하는 경향을 보였다. 취업자 수 감소에 따른 좋은 일자리 비율의 증가는 기존 노동자의 노동시장 이탈에 기인한 결과일 가능성도 존재하므로 해석에 유의가 필요하다. 반면, 정보통신업, 수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 금융 및 보험업은 취업자와 좋은 일자리 수가 모두 증가하는 것으로 나타나, 취업자 증가 비율보다 좋은 일자리 비율의 증가가 더 큰 것으로 판단된다.
- 16) '농업, 임업 및 어업'과 '가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동'은 비임금 근로자의 비율이 매우 높아 분석에서 제외하였다.

〈표 2〉와 〈표 3〉에서는 [그림 3]에서 좋은 일자리의 비율이 가장 높았던 9개의 산업을 선정하여 여성과 청년 근로자 비율을 코로나19 전후로 살펴보았다.<sup>17)</sup> 동일한 산업에 대한 남성과 비청년 근로자의 비율은 〈부표 1〉과 〈부표 2〉에 나타나 있다. 좋은 일자리 비율이 높은 산업의 여성과 남성 종사자 비율을 비교해보면(표 2와 부표 1), 여성은 금융 및 보험업을 제외한 산업에서 코로나19 전후 모두 남성 대비 종사자 비율이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 좋은 일자리의 비율이 높았던 산업 중 코로나19 이후 남성과 여성의 종사자 비율이 가장 크게 감소한 산업은 제조업이었으며, 종사자 비율이 가장 크게 증가한 산업은 여성의 경우 공공 행정·국방 및 사회보장 행정, 남성의 경우 정보통신업 및 전문·과학 및 기술 서비스업으로 나타났다. 공공 행정·국방 및 사회보장 행정의 고용 증가는 팬데믹 대응을 위한 공공 일자리 창출의 영향에서 기인한 것으로 보이며, 특히 이러한 일자리 창출 정책이 정보통신기술(ICT)과 보건 의료 분야를 중심으로 진행되어 정보통신업 관련 일자리 증가로 이어진 것으로 해석된다.

〈표 2〉 코로나19 전후 주요 산업 여성 근로자 비율

(단위: %)

산업	2020년 이전	2020년 이후
전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업	0.16	0.19
정보통신업	1.82	2.11
광업	0.05	0.04
제조업	14.1	12.62
수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업	0.3	0.32
전문·과학 및 기술 서비스업	3.16	3.63
공공 행정·국방 및 사회보장 행정	5.42	6.33
국제 및 외국 기관	0.03	0.02
금융 및 보험업	4.68	4.75

자료: 지역별 고용조사(A형) 자료를 이용하여 저자 분석.

〈표 3〉과 〈부표 2〉는 좋은 일자리 비율이 높은 산업에서의 청년과 비청년 종사자 비율을 나타낸다. 두 표를 비교해보면 전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업

17) 산업별 근로자 비율은 (해당 산업 근로자 비율/전체 임금 근로자 비율)을 나타낸다. 예를 들어 제조업의 2020년 이전 여성 근로자 비율이 14.1%라면, 이는 2020년 이전 전체 여성 임금 근로자 중 14.1%가 제조업에 근로함을 의미한다.

과 정보통신업, 전문·과학 및 기술 서비스업을 제외한 모든 산업에서 청년의 종사자 비율은 코로나19 전후 모두 비청년 대비 낮은 것을 확인할 수 있다. 또한, 코로나19 이후 청년과 비청년 종사자 비율이 가장 크게 변화한 산업은 여성과 남성을 비교한 결과와 유사한 경향을 보였다.<sup>18)</sup>

〈표 3〉 코로나19 전후 주요 산업 청년 근로자 비율

(단위: %)

산업	2020년 이전	2020년 이후
전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업	0.47	0.54
정보통신업	4.09	4.84
광업	0.04	0.03
제조업	21.08	18.54
수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업	0.4	0.45
전문·과학 및 기술 서비스업	5.59	6.17
공공 행정·국방 및 사회보장 행정	4.86	6.05
국제 및 외국 기관	0.03	0.01
금융 및 보험업	3.64	3.26

자료: 지역별 고용조사(A형) 자료를 이용하여 저자 분석.

## IV. 회귀분석 및 결과

본 장에서는 코로나19가 여성과 청년의 좋은 일자리를 가질 확률에 끼친 효과를 파악한다. 회귀분석식은 아래와 같으며, 코로나19 발병 시기를 여성과 청년층 더미와 교차한 변수가 본 연구의 주요 관심 변수이다.

식 (1)은 코로나19 전후 여성이 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석식이 고, 식 (2)는 코로나19 전후 청년이 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석식을

18) 본 연구의 분석 기간 동안 여성 근로자가 가장 많이 취업한 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업(18.9%), 숙박 및 음식점업(16.3%), 도매 및 소매업(13%) 순으로 나타났으며, 동기간 청년층이 가장 많이 취업한 산업은 제조업(16.4%), 도매 및 소매업(14.6%), 숙박 및 음식점업(13.4%) 순으로 나타났다.

나타낸다. 식 (1)과 (2)의 종속 변수  $y_{idt}$ 는 시군  $d$ 에 속한  $t$  시점의 개인  $i$ 가 좋은 일자리에 종사하고 있는지를 나타내는 더미 변수로써, 본 연구에서 정의한 좋은 일자리에 종사할 경우 1의 값을 갖는다.  $Female_{idt}$  ( $Youth_{idt}$ )는 응답자가 여성(청년)일 경우 1의 값을 갖는 더미 변수이며,  $Covid_t$ 는 시점  $t$ 가 2020년 3월 이후이면 1의 값을 갖는 더미 변수이다.  $Female_{idt} * Covid_t$  ( $Youth_{idt} * Covid_t$ )는 본 연구의 주요 관심 변수로 코로나19가 여성(청년)의 좋은 일자리를 가질 확률에 끼친 효과를 나타낸다. 그 외,  $X_{idt}$ 는 종속 변수  $y_{idt}$ 에 영향을 줄 수 있는 통제변수들로 대졸 여부, 만 연령과 제공향, 배우자 유무와 산업 및 직업에 관한 통제를 위한 산업, 직업 더미 변수를 포함한다. 또한, 코로나19가 성별이나 연령 등 개인의 특성에 따라 좋은 일자리에 상이한 영향을 끼칠 수 있음을 고려하여  $Covid_t$ 와 통제변수 벡터  $X_{idt}$ 의 교차항인  $Covid_t * X_{idt}$ 를 포함하였다.  $\theta_t$ 는 반기-연 고정 효과를 나타내며,  $\gamma_d$ 는 시군 단위의 고정 효과를 나타낸다. 마지막으로 지역별 정책이나 환경적 요인 등으로 인해 표본들의 관측되지 않는 특성이 상관될 수 있기에, 응답자의 거주 지역에 따른 시군 단위의 클러스터 표준오차(Cluster-robust standard errors)를 사용하였다.

$$y_{idt} = \beta_0 + \beta_1 Female_{idt} + \beta_2 Covid_t + \beta_3 (Female_{idt} * Covid_t) + \xi X_{idt} + \phi(Covid_t * X_{idt}) + \theta_t + \gamma_d + \epsilon_{idt} \quad (1)$$

$$y_{idt} = \alpha_0 + \alpha_1 Youth_{idt} + \alpha_2 Covid_t + \alpha_3 (Youth_{idt} * Covid_t) + \rho X_{idt} + \tau(Covid_t * X_{idt}) + \theta_t + \gamma_d + \epsilon_{idt} \quad (2)$$

코로나19가 여성과 청년의 좋은 일자리에 미치는 영향은 <표 4>와 <표 5>에서 확인할 수 있다. 각각의 표에서 (1) 열은 산업 및 직업에 대한 통제변수를 포함하지 않은 회귀분석 결과를 제시하며, (2) 열은 산업 및 직업 통제변수를 포함한 결과를 나타낸다. (3) 열은 산업 및 직업 변수에 대한 통제와 더불어 모든 통제변수와 코로나19 더미 변수와의 교차항을 포함한 결과를 제시한다. 마지막으로, 분석 간 비교를 위해 (1), (2), (3) 열은 모두 취업자만을 대상으로 분석을 진행하였다.

<표 4>의 (3) 열을 통해 코로나19가 여성의 좋은 일자리에 끼친 효과를 확인해 보면, 코로나19 이후 여성은 남성에 비해 좋은 일자리를 가질 확률이 약 1.31%p 감소한 것으로 나타났다. 이는 코로나19 이전 여성의 평균 좋은 일자리 비율이 약

8.3%임을 감안했을 때, 여성의 좋은 일자리 비율이 약 15.8% 감소한 것으로 해석될 수 있다. 반면, 코로나19가 단순 고용 여부에 끼친 효과를 살펴보면(부표 3), 코로나19 이후 여성은 남성에 비해 고용 확률이 약 0.644%p(1.7%) 감소한 것으로 나타났다.<sup>19)</sup> 이는 팬데믹이 여성의 단순 고용보다 좋은 일자리를 가질 확률에 더 큰 부정적 영향을 끼쳤을 가능성을 시사한다.

〈표 4〉 여성의 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석

	(1) 좋은 일자리 여부	(2) 좋은 일자리 여부	(3) 좋은 일자리 여부
여성	-0.190*** (0.0137)	-0.178*** (0.0111)	-0.181*** (0.0115)
여성*코로나	-0.0177*** (0.00221)	-0.0231*** (0.00186)	-0.0131*** (0.00239)
대졸 여부	0.218*** (0.0137)	0.107*** (0.00906)	0.110*** (0.00939)
코로나* 대졸 여부			-0.00863*** (0.00209)
만 연령	0.0426*** (0.00109)	0.0311*** (0.000974)	0.0295*** (0.00100)
만 연령 <sup>2</sup>	-0.000535*** (0.0000145)	-0.000372*** (0.0000135)	-0.000354*** (0.0000139)
배우자 유무	0.0755*** (0.00266)	0.0476*** (0.00227)	0.0472*** (0.00240)
코로나*만 연령			0.00546*** (0.000451)
코로나* (만 연령) <sup>2</sup>			-0.0000613*** (0.00000494)
코로나* 배우자 유무			0.00101 (0.00222)
산업 통제	X	O	O
직업 통제	X	O	O
교차항 포함	X	X	O
N	1860678	1860678	1860678
adj. R <sup>2</sup>	0.171	0.290	0.290

주 : 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

- 2) 응답자의 거주 지역에 따라 시군 단위의 클러스터 표준오차를 사용하였음.
- 3) 지역별 고용조사(A형)에서 제공하는 시군 가중치를 적용하여 분석하였음.
- 4) 코로나19 여부 변수는 반기-연 고정 효과의 포함으로 인해 식별되지 않음.

19) 코로나19 이전 기간의 여성 평균 고용률은 약 39%로 나타났다.

기존 선행연구에서는 코로나19가 남성보다 여성에 더 큰 부정적 고용영향을 끼친 이유로, 여성이 팬데믹의 직접적인 타격을 받은 대면 서비스업 등에 종사하는 비율이 높고 학교 및 어린이집의 폐쇄로 인한 육아부담이 증가했음을 지적했다. 본 연구의 결과는 팬데믹이 여성의 전체적인 고용 감소뿐만 아니라 상용직, 중위 임금 이상의 직업, 적정 근로시간을 갖는 일자리의 질적 측면에서 더욱 부정적인 효과가 있었음을 시사한다. 이는 여성이 육아 부담 증가로 인해 상용직이나 전일제 근무를 유지하는 데 더 큰 어려움을 겪었을 가능성을 시사하며, 대면 서비스업 등에서 양질의 일자리를 가진 여성이 이탈했을 가능성도 시사한다. 따라서 코로나19가 종식된 현재, 여성들의 단순한 고용 회복을 넘어 고용의 질 또한 회복될 수 있도록 지원할 필요성이 존재한다.

그 외에 학력에 따른 코로나19의 영향을 분석한 결과에 따르면, 코로나19 이후 대졸 이상 근로자가 좋은 일자리를 가질 확률은 초대졸 이하 근로자에 비해 약 0.863%p 감소한 것으로 나타났다. 연령에 따른 분석에서는 연령이 상승할수록 좋은 일자리를 가질 확률이 증가하다가 약 42세 이후부터는 좋은 일자리를 가질 확률이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 30대 근로자의 좋은 일자리 비율이 40대 이상 근로자보다 높다는 기존 연구와 유사한 결과로 중고령자 근로자는 연령이 높아질수록 좋은 일자리를 가질 확률이 낮아짐을 시사한다.

다음으로 <표 5>는 코로나19가 청년층의 좋은 일자리를 가질 확률에 끼친 영향을 나타낸다. 청년과 코로나19 더미의 교차항을 살펴보면, 코로나19 이후 청년층은 비청년층에 비해 좋은 일자리를 가질 확률이 0.872%p 감소한 것으로 나타났다.<sup>20)</sup> 청년의 평균 좋은 일자리 비율이 코로나19 이전 기간 약 13.2%임을 감안한다면, 팬데믹은 청년의 좋은 일자리 비율을 약 7% 감소시킨 것으로 해석된다. 반면 코로나19가 청년의 단순 고용에 끼친 효과를 나타낸 분석(부표 4)에서는 청년은 코로나19 이후 비청년층에 비해 고용률이 1.53%p(3.8%) 감소한 것으로 나타났다.<sup>21)</sup> 따라서, 청년의 경우도 여성과 마찬가지로 코로나19 이후 단순 고용 충격보다 좋은 일자리 측면에서 더 큰 부정적인 영향을 받은 것으로 해석된다.

20) 한편 비청년층에 포함되는 중년층과 장년층 사이에는 노동 생산성, 고용 안전성, 임금 등에서 상당한 차이가 존재할 수 있으므로, 본 연구에서는 비청년층을 35~50세로 정의하여 추가 분석을 진행하였다. 해당 결과는 <부표 5>에 제시되어 있으며, 청년을 중년층과 비교하였을 때는 청년층이 좋은 일자리를 가질 확률이 1.47%p 감소하는 것으로 나타났다.

21) 코로나19 이전 기간 청년의 임금 근로자 비율이 약 40.2%로 나타났다.

〈표 5〉 청년의 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석

	(1) 좋은 일자리 여부	(2) 좋은 일자리 여부	(3) 좋은 일자리 여부
청년	0.0160*** (0.00401)	-0.0234*** (0.00423)	-0.0236*** (0.00429)
청년*코로나	-0.0150*** (0.00333)	-0.0100*** (0.00269)	-0.00872*** (0.00295)
대출 여부	0.249*** (0.0154)	0.117*** (0.00967)	0.119*** (0.0100)
배우자 유무	0.0873*** (0.00313)	0.0570*** (0.00230)	0.0580*** (0.00239)
여성	-0.199*** (0.0138)	-0.188*** (0.0109)	-0.183*** (0.0113)
코로나*대출 여부			-0.00710*** (0.00211)
코로나*배우자 유무			-0.00277 (0.00225)
코로나*여성			-0.0146*** (0.00247)
산업 통제	X	O	O
직업 통제	X	O	O
교차항 포함	X	X	O
N	1,860,678	1,860,678	1,860,678
adj. R <sup>2</sup>	0.144	0.280	0.280

주: 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

- 2) 응답자의 거주 지역에 따라 시군 단위의 클러스터 표준오차를 사용하였음.
- 3) 지역별 고용조사(A형)에서 제공하는 시군 가중치를 적용하여 분석하였음.
- 4) 코로나19 여부 변수는 반기-연 고정 효과의 포함으로 인해 식별되지 않음.

청년의 고용의 질이 더 큰 폭으로 하락한 이유로는, 청년이 여성과 마찬가지로 숙박·음식점업 및 다양한 대면 서비스업에 종사할 가능성이 크고, 이러한 산업에서 좋은 일자리의 비율이 감소했을 가능성을 들 수 있다. 하지만 해당 산업에서 좋은 일자리의 비율이 상대적으로 낮은 점을 감안한다면, 코로나19 이후 신규 고용이 감소하면서 청년이 비청년보다 좋은 일자리를 가질 확률이 더욱 낮아

졌을 가능성이 존재한다. 또한, 청년층이 일자리 미스매치 등의 구조적 요인으로 인해 팬데믹 기간 동안 자발적으로 취업을 포기했을 가능성 역시 고려될 필요가 있다.

## V. 결 론

최근 직장 선택 시 임금과 고용 안정성뿐만 아니라 일과 삶의 균형을 중시하는 경향이 높아지고 있으며, 이는 일자리의 질적 측면이 직업 선택에 있어 중요한 요소로 고려됨을 시사한다. 이러한 경향을 고려하여 본 연구는 질 높은 일자리를 결정하는 요소로 임금, 근로시간, 고용 안정성을 선정하여 좋은 일자리의 현황을 분석하고, 코로나19가 여성과 청년이 좋은 일자리를 가질 확률에 미친 효과를 분석하였다.

좋은 일자리 현황 분석결과, 인구감소 지역으로 지정된 지역에서 좋은 일자리 비율이 낮은 것으로 분석되었으며 이러한 경향은 일부 지역에서 코로나19 이후 심화된 것으로 나타났다. 또한, 산업별 분석을 통해 확인한 좋은 일자리 비율이 높은 9개 산업 중 코로나19 이후 공공 행정·국방 및 사회보장 행정 부문에서 여성과 청년 종사자 비율이 많이 상승한 공통점을 확인하였다. 추가적으로 코로나19가 여성과 청년의 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석 결과를 통해서는 여성과 청년은 각각 남성과 비청년 대비 좋은 일자리를 가질 확률이 감소한 것으로 분석되었다.

본 연구결과는 좋은 일자리와 관련된 다음의 시사점을 제공한다. 먼저 성별/연령별/지역별/산업별로 살펴본 좋은 일자리 분석은 여성과 청년의 좋은 일자리에 대한 취업 기회를 확대하고, 좋은 일자리의 비율이 낮은 산업 및 지역에 대한 지원을 강화할 필요성을 시사한다. 특히, 코로나19 이후 좋은 일자리의 비율이 더욱 감소한 지역은 주의를 기울일 필요가 있다. 물론 청년층 세대의 이주나 인구감소로 인하여 인구소멸지역에서 좋은 일자리의 비율이 감소할 가능성이 존재하나, 그 반대로 좋은 일자리의 감소나 고용기회의 감소로 인해 생산가능인구가 이주했을 가능성도 존재하기 때문이다. 또한, 코로나19 이후 좋은 일자리를 가질 확률에 대

한 분석은 여성과 청년이 단순히 취업하는 데 그치지 않고, 질적으로 우수한 일자리를 확보할 수 있도록 지원 방안을 마련할 필요가 있음을 시사한다. 특히 코로나 19 이후 여성과 청년 모두 단순 고용보다 좋은 일자리 비율이 더 크게 감소한 만큼, 이들의 전반적인 고용 여건을 개선하고 양질의 일자리 창출을 위한 정책적 노력이 더욱 중요하다고 판단된다.

본 연구의 한계점으로는 좋은 일자리를 정의함에 있어 다른 여러 요소들을 포함하지 못한 점을 들 수 있다. 배움의 기회, 4대 보험 적용 여부, 승진, 자율성, 유연근무제, 사회적 책임 등의 요소도 좋은 일자리를 정의하는 요소로 고려해 볼 수 있으나, 이러한 요소는 정량화의 어려움이 있을 뿐만 아니라 데이터의 제한점으로 인해 반영할 수 없었다. 또한, 개인의 특성 및 환경에 따라 좋은 일자리에 대한 기준은 상이할 수 있기 때문에, 추후 연구는 이러한 부분을 반영할 필요성이 존재한다.

## 참고문헌

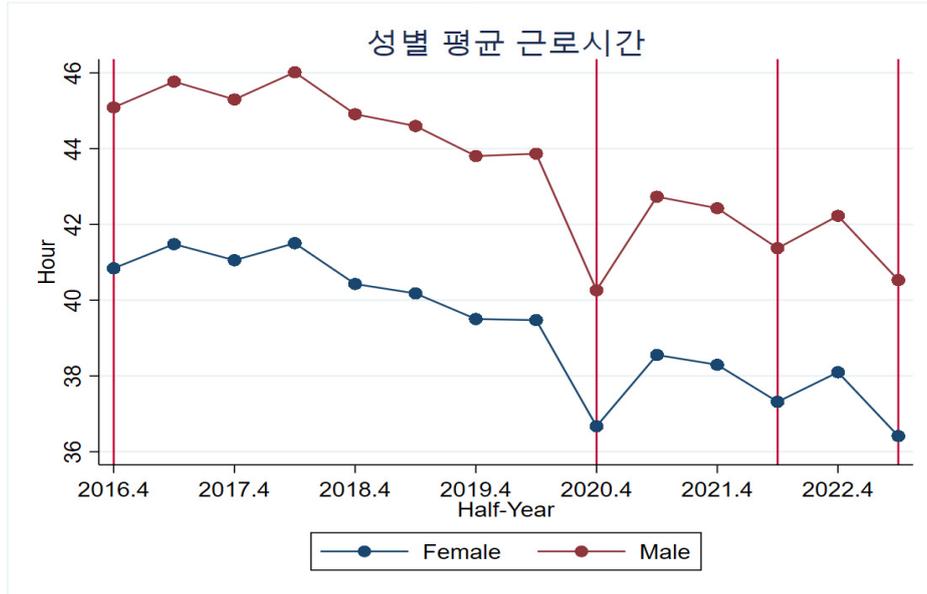
- 김범식(2014). 「서울시의 괜찮은 일자리에 관한 실태분석과 정책 방향」. 『서울연구원 정책리포트』 181 : 1~17.
- 김유빈 · 김우영 · 김주영 · 정성미 · 함선유 · 황선웅(2022). 「코로나19가 청년고용에 미친 효과」. 한국노동연구원.
- 김지연(2021). 「코로나19 고용 충격의 특이성: 여성 고용을 중심으로」. 『KDI Policy Study』 2021-10.
- 동북지방통계청(2024). 「경북과 수도권 청년 삶의 질 비교」. 동북지방통계청 지역통계과 보도자료.
- 박상현(2017). 「대졸 청년층의 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 실증적 분석 및 정책과제」. 『2017 고용패널조사 학술대회』. 고용노동부·한국고용정보원. pp.665~681.
- 박예은 · 정영순(2016). 「재취업 중고령 임금 근로자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석」. 『사회복지정책』 43 (1) : 235~257.

- 방하남·이상호(2004). 「‘좋은 일자리(Good job)’의 개념구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』 40 (1) : 93~126.
- 소애림·신승식(2022). 「물류산업의 일자리 평가 및 타산업과의 비교 연구: 괜찮은 일자리(Decent Job) 개념을 중심으로」. 『로지스틱스연구』 30 (5) : 37~53.
- 송영남(2011). 「‘좋은 일자리’ 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정 요인」. 『지방 행정 연구』 25 (3) : 313~342.
- 이상호(2022). 「일자리 양극화와 지방소멸 위기, 대안적 일자리 전략이 필요하다」. 한국고용정보원. 지역산업과 고용. 2022년 봄호. pp.8~21.
- 이용관(2021). 「코로나-19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향 - 고용형태별 차이를 중심으로」. 『노동경제논집』 44 (2) : 71~90.
- 최옥금(2006). 「괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로」. 『사회보장연구』 22 (2) : 227~252.
- 한원태(2023). 「코로나19 위기가 대면 산업 및 비대면 산업에 미친 영향」. 『한국산학기술학회논문지』 24 (8) : 503~512.
- 황수경(2022). 「코로나 전후 고용구조 변화의 특징과 쟁점 - 분기자료 활용을 중심으로」. 한국노동연구원.
- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, and M. Tertilt(2020). “The Impact of COVID-19 on Gender Equality”. NBER Working Paper 26947.
- Bates, M., Q. Zhou, K. Ramakrishnan, G. Rettberg, and B. Tamayose (2021). “Good Jobs in the Inland Empire: Economic Recovery & Resilience”. CSIUCR SEPTEMBER 2021.
- Clark. A. E.(1998). “Measures of Job Satisfaction, What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries”. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. No. 34.
- Congdon, W. J., M. M. Scott, B. Katz, P. J. Loprest, D. S. Nightingale, and J. Shakesprere(2020). “Understanding Good Jobs: A Review of Definitions and Evidence”. Urban Institute.
- ILO(1999). “Decent Work. Report of the Director General, International

Labour Conference”. 87th Session(Geneva).

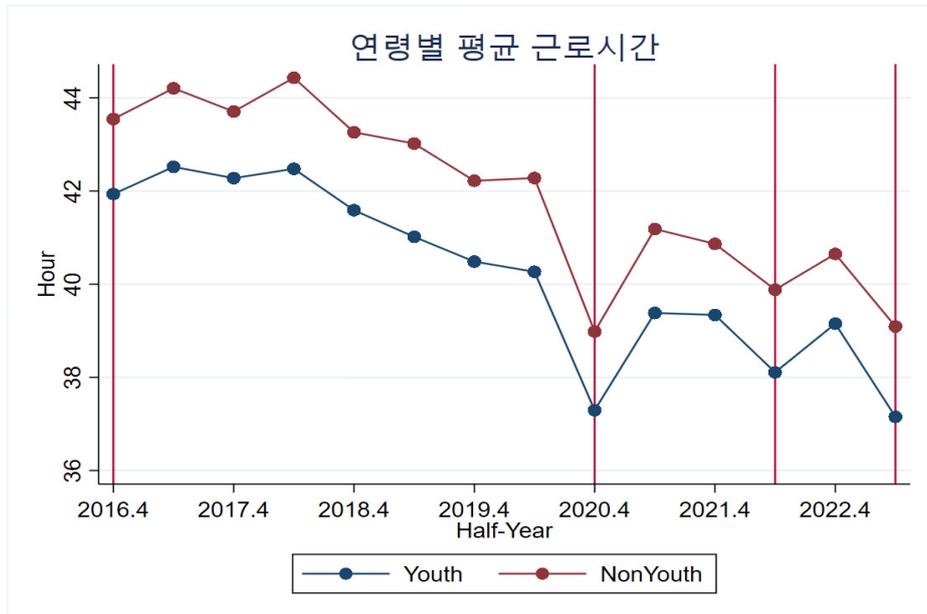
Mira, M. C.(2021). “New Model for Measuring Job Quality : Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI)”. *Social Indicators Research* 155 (2) : 625~645.

[부도 1] 성별 평균 근로시간



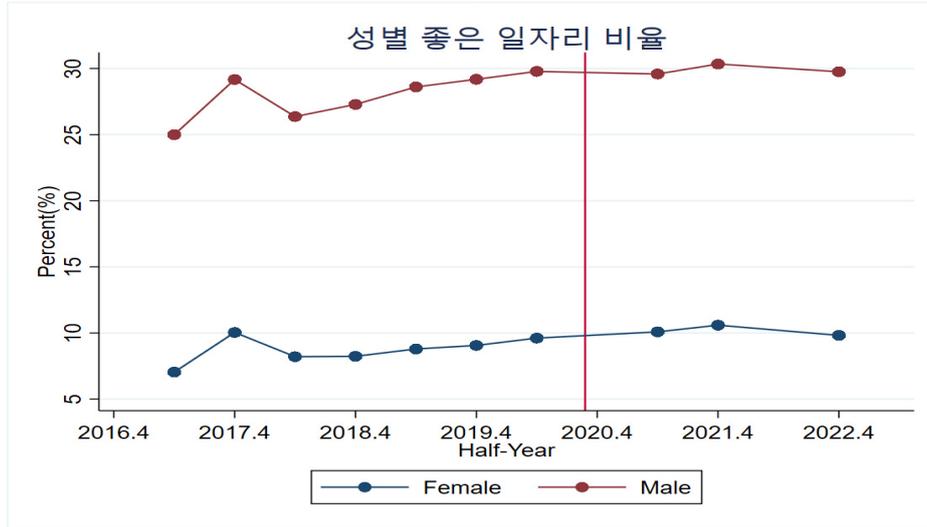
주: 세로축 붉은 선은 휴일로 인해 실근로시간 측정에 오차가 포함된 시기를 나타냄.

[부도 2] 연령별 평균 근로시간



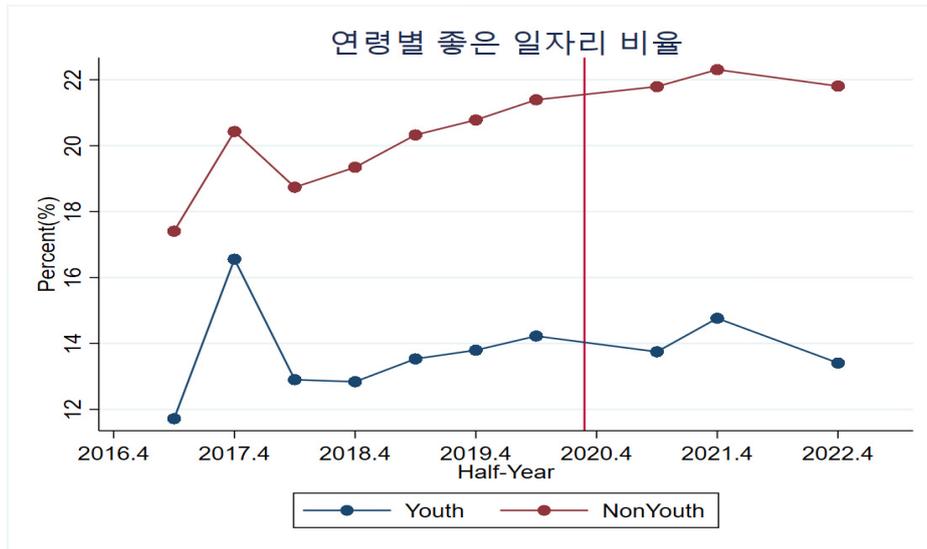
주: 세로축 붉은 선은 휴일로 인해 실근로시간 측정에 오차가 포함된 시기를 나타냄.

[부도 3] 성별 좋은 일자리 비율



주: 1) 세로축 붉은 선은 코로나19의 영향이 시작된 2020년 3월을 나타냄.  
 2) 2016년/2020년 상반기, 2021년/2022년 하반기는 지역별 고용조사 조사기간에 휴일이 포함되어 분석에서 제외함.

[부도 4] 연령별 좋은 일자리 비율



주: 1) 세로축 붉은 선은 코로나19의 영향이 시작된 2020년 3월을 나타냄.  
 2) 2016년/2020년 상반기, 2021년/2022년 하반기는 지역별 고용조사 조사기간에 휴일이 포함되어 분석에서 제외함.

〈부표 1〉 코로나19 전후 주요 산업 남성 근로자 비율

(단위 : %)

산업	2020년 이전	2020년 이후
전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업	0.78	0.79
정보통신업	3.67	4.09
광업	0.31	0.24
제조업	27	25.82
수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업	1.04	1.15
전문·과학 및 기술 서비스업	4.46	4.92
공공 행정·국방 및 사회보장 행정	7.88	8.14
국제 및 외국 기관	0.1	0.07
금융 및 보험업	3.35	3.24

자료 : 지역별 고용조사(A형) 자료 및 Stata를 이용하여 저자 분석.

〈부표 2〉 코로나19 전후 주요 산업 비청년 근로자 비율

(단위 : %)

산업	2020년 이전	2020년 이후
전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업	0.52	0.51
정보통신업	2.44	2.7
광업	0.25	0.19
제조업	21.32	20.18
수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업	0.81	0.87
전문·과학 및 기술 서비스업	3.32	3.77
공공 행정·국방 및 사회보장 행정	7.41	7.7
국제 및 외국 기관	0.08	0.06
금융 및 보험업	4.04	4.13

자료 : 지역별 고용조사(A형) 자료를 이용하여 저자 분석.

〈부표 3〉 여성의 고용 여부에 대한 회귀분석

	(1) 고용 여부	(2) 고용 여부	(3) 고용 여부
여성	0.0298*** (0.00404)	0.0275*** (0.00204)	0.0276*** (0.00201)
여성*코로나	0.00258 (0.00351)	-0.00587** (0.00229)	-0.00644*** (0.00207)
대출 여부	0.0379*** (0.00299)	-0.00296* (0.00164)	-0.00424** (0.00164)
코로나* 대출 여부			0.00419* (0.00217)
만 연령	-0.00134 (0.00106)	-0.0125*** (0.000705)	-0.0128*** (0.000881)
만 연령 <sup>2</sup>	-0.0000736*** (0.0000154)	0.0000713*** (0.00000913)	0.0000712*** (0.0000118)
배우자 유무	-0.0472*** (0.00615)	-0.0484*** (0.00509)	-0.0511*** (0.00534)
코로나*만 연령			0.00118 (0.000876)
코로나* (만 연령) <sup>2</sup>			-0.00000509 (0.0000116)
코로나* 배우자 유무			0.00833*** (0.00187)
산업 통제	X	O	O
직업 통제	X	O	O
교차항 포함	X	X	O
N	1,860,678	1,860,678	1,860,678
adj. R <sup>2</sup>	0.100	0.290	0.290

주 : 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

- 2) 응답자의 거주 지역에 따라 시군 단위의 클러스터 표준오차를 사용하였음.
- 3) 지역별 고용조사(A형)에서 제공하는 시군 가중치를 적용하여 분석하였음.
- 4) 코로나19 여부 변수는 반기-연 고정 효과의 포함으로 인해 식별되지 않음.

〈부표 4〉 청년의 고용 여부에 대한 회귀분석

	(1) 고용 여부	(2) 고용 여부	(3) 고용 여부
청년	0.144*** (0.00515)	0.126*** (0.00224)	0.125*** (0.00223)
청년*코로나	-0.0267*** (0.00183)	-0.0200*** (0.00196)	-0.0153*** (0.00219)
대출 여부	0.0633*** (0.00393)	0.00634*** (0.00156)	0.00506*** (0.00157)
배우자 유무	-0.0651*** (0.00565)	-0.0703*** (0.00486)	-0.0734*** (0.00512)
여성	0.0317*** (0.00367)	0.0259*** (0.00182)	0.0276*** (0.00197)
코로나*대출 여부			0.00438* (0.00246)
코로나*배우자 유무			0.0102*** (0.00181)
코로나*여성			-0.00614*** (0.00200)
산업 통제	X	O	O
직업 통제	X	O	O
교차항 포함	X	X	O
N	1,860,678	1,860,678	1,860,678
adj. R <sup>2</sup>	0.081	0.280	0.280

주 : 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

- 2) 응답자의 거주 지역에 따라 시군 단위의 클러스터 표준오차를 사용하였음.
- 3) 지역별 고용조사(A형)에서 제공하는 시군 가중치를 적용하여 분석하였음.
- 4) 코로나19 여부 변수는 반기-연 고정 효과의 포함으로 인해 식별되지 않음.

〈부표 5〉 청년의 좋은 일자리를 가질 확률에 대한 회귀분석(비청년 : 35~50세)

	(1) 좋은 일자리 여부	(2) 좋은 일자리 여부	(3) 좋은 일자리 여부
청년	-0.0213*** (0.00344)	-0.0358*** (0.00308)	-0.0364*** (0.00315)
청년*코로나	-0.0236*** (0.00348)	-0.0177*** (0.00281)	-0.0147*** (0.00342)
대출 여부	0.218*** (0.0146)	0.122*** (0.0101)	0.124*** (0.0104)
배우자 유무	0.110*** (0.00352)	0.0761*** (0.00281)	0.0764*** (0.00284)
여성	-0.209*** (0.0154)	-0.202*** (0.0130)	-0.198*** (0.0134)
코로나*대출 여부			-0.00441** (0.00206)
코로나*배우자 유무			-0.000622 (0.00261)
코로나*여성			-0.0123*** (0.00240)
산업 통제	X	O	O
직업 통제	X	O	O
교차항 포함	X	X	O
N	1,095,969	1,095,969	1,095,969
adj. R <sup>2</sup>	0.133	0.253	0.254

주 : 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

- 2) 응답자의 거주 지역에 따라 시군 단위의 클러스터 표준오차를 사용하였음.
- 3) 지역별 고용조사(A형)에서 제공하는 시군 가중치를 적용하여 분석하였음.
- 4) 코로나19 여부 변수는 반기-연 고정 효과의 포함으로 인해 식별되지 않음.

Abstract

---

A Comparative Analysis of Changes in Good Jobs Pre-and  
Post-COVID-19

Kim, Jiseok · Ryu, Hanbyul

Recently, there has been increasing interest in good jobs, considering various working conditions. This study defines good jobs based on wages, working hours, and employment stability, and examines the current status by gender, age, region, and industry. The findings show that women and youth are underrepresented in industries with a higher proportion of good jobs compared to men and non-youth. Additionally, regions experiencing population decline show a lower prevalence of good jobs. This study further analyzes the impact of the COVID-19 pandemic, revealing that women and youth faced a greater decline in the likelihood of securing good jobs compared to men and non-youth.

Keywords : good jobs, women, youth, COVID-19