

지역 간 고용격차와 고용경쟁력 분석에 관한 연구

박흥철¹, 이주형^{1*}
¹한양대학교 도시대학원

A Study on the Analysis of Regional Disparity and Competitiveness on Employment in Korea

Hong-Chul Park¹ and Joo-Hyung Lee^{1*}

¹Graduate School of Urban Studies, Hanyang University

요약 본 연구는 지역 간 고용격차를 파악하고, 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역현황 및 특성을 분석하기 위한 연구이다. 첫째, 지역 간 고용격차는 심화되고 있는 것으로 나타났으며, 질적 측면과 안정성 측면에서의 격차가 더욱 심각한 것으로 나타났다. 둘째, 지역별 고용경쟁력은 충남, 서울, 울산, 경북, 대전 등의 순으로 나타났으며, 부산은 고용위험 지역으로 분류되었다. 셋째, 고용경쟁력에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 안정성 측면의 지표들인 것으로 분석되었다. 따라서 지역 간 고용격차를 완화하고 고용경쟁력을 강화하기 위해서는 양질의 안정적인 일자리를 창출하기 위한 노력이 필요하며, 특히 고용위험 지역의 경우에는 지속적인 모니터링이 요구된다.

Abstract This study aims to recognize the regional disparity of employment and to analyse the regional current states and characteristics using the evaluation criteria for employment competitiveness. Firstly, it has revealed that the regional disparity of employment is deepening and disparity from the quality side and stability side are more serious. Secondly, the strongest regional employment competitiveness was found to be Chungnam, followed by Seoul, Ulsan, Gyeongbuk, Daejeon and the region of employment risky is Busan. Lastly, it has analysed that the most influencing factors on employment competitiveness are criteria of stability sector. Therefore, we should make efforts to create jobs of good quality and stable, in order to reduce regional disparity and strengthen the competitiveness of employment. And especially region of employment risky must require continuous monitoring.

Key Words : Jobless Growth, Employment Disparity, Regional Employment Competitiveness, Evaluation Criteria

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

2008년의 금융위기와 전 세계적인 경기침체, 그리고 ‘저성장 시대’의 도래를 배경으로, 고용문제가 21세기 세계 각국의 공통적인 화두이자 당면과제로 부상하고 있다. 특히 1990년대 후반부터 선진국을 중심으로 이른바 ‘고용 없는 성장(Jobless Growth)’ 또는 ‘고용 없는 회복(Jobless Recoveries)’이라 불리는 현상이 나타나기 시작했으며, 2000년 이후부터는 우리나라도 유사한 양상을 보이고 있다.

이에 세계 각국은 국가 차원에서 다양한 정책적 노력을 경주하고 있다. 그리고 나날이 도시 간 경쟁이 심화되고 지역의 중요성이 더욱 증대됨에 따라, 국가 차원뿐만 아니라 지역 차원에서도 고용문제는 지역경제 활성화의 핵심과제로 대두되고 있다. 이는 전반적인 고용의 지역적 양상은 일정 부분 국가적 양상과 유사한 경향을 보이지만, 개별 지역의 특성에 따라 고용구조와 고용요인 등이 상이하게 나타나기 때문이다. 따라서 고용문제에 대한 지역 차원에서의 접근과 논의가 필요한 시점이다.

특히 우리나라는 단기간에 급속한 경제성장을 달성하는 과정에서, 경제의 지역 간 불균등 발전과 그로 인해

*Corresponding Author : Joo-Hyung Lee(Hanyang Univ.)

Tel: +82-10-3687-0275 email: joo33@hanyang.ac.kr

Received April 8, 2013

Revised April 25, 2013

Accepted May 9, 2013

야기된 지역 간 고용의 양적, 질적, 구조적 격차도 장기적으로 지속되고 있다. 이에 국내에서도 2010년부터 ‘2020 국가고용전략’을 수립하고, ‘지역 일자리공시제’를 시행하는 등 고용환경 개선을 위한 다양한 정책을 추진하고 있다.

그러나 아직까지 지역 차원에서의 고용과 관련된 연구는 극히 제한적이다. ‘고용 없는 성장’을 극복하고 지역 간 고용격차를 완화하기 위해서는 우선적으로 해당 지역의 고용현황 및 특성을 명확하게 파악해야 한다. 그리고 개별 지역의 경제적 경쟁력 중 가장 중요한 요소라 할 수 있는 고용경쟁력을 보다 세밀하게 분석할 필요가 있다.

이에 본 연구는 지역별 고용경쟁력 평가지표를 통해 각각의 지역현황 및 특성을 분석하고, 향후 지역별 고용정책에의 시사점을 도출하고자 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구의 공간적 범위는 국내 고용환경의 전반적인 지역별 역량과 잠재력을 파악하기 위해 전국 16개의 광역시도 단위를 대상으로 하며, 시간적 범위는 ‘2020 국가고용전략’, ‘지역 일자리공시제’ 등 적극적인 고용정책을 전개하기 시작한 2010년을 기준으로 한다. 그리고 본 연구는 문헌고찰을 통해 지역경제적 관점에서의 고용경쟁력을 기반으로 하여 기업 또는 개인 등의 개별 경제주체가 아닌 지역경쟁력의 차원에서 연구를 진행하도록 한다.

연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 먼저 이론고찰을 통해 지역고용 관련 지표와 고용경쟁력의 개념을 고찰하도록 한다. 그리고 고용률과 고용탄력성, 지니계수(Gini's Coefficient)와 탈일계수(Theil's Coefficient) 등을 통해 고용의 지역격차를 파악하도록 한다.

그리고 선행연구와 전문가 표적집단 인터뷰(Focus Group Interview; FGI)를 통해 지표 설정 및 적합성 검토를 하고, 최대-최소법을 이용하여 표준화를 실시한 후, 전문가 설문문을 통한 AHP(Analytic Hierarchy Process)분석을 실시하여 개별 지표별 가중치를 반영하도록 한다.

또한 이와 같은 과정을 통해 도출된 최종지표를 적용하여 지역별 고용경쟁력을 분석하고, 고용률과 고용경쟁력을 각각 X축과 Y축으로 하는 산포도(Scatter Diagram)와 군집분석(Cluster Analysis)을 통해 고용우수 지역, 잠재적 고용우수 지역, 고용위험 지역, 잠재적 고용위험 지역을 파악하도록 한다.

마지막으로 상관분석(Correlation Analysis)을 실시하여 고용경쟁력에 영향을 미치는 요인을 도출하고, 향후 지역별 고용정책에의 시사점을 도출하도록 한다.

2. 이론적 고찰

2.1 지역고용 관련 지표의 개념

일반적으로 지역고용을 설명하기 위한 지표로서 실업률, 고용률과 같은 대표적인 경제지표들이 활용되고 있다. 그러나 이러한 지표들은 하위 지역들의 실질적인 고용현황을 파악함에 있어서는 한계가 있다.

먼저 실업률의 경우, 실제 실업 상황을 제대로 반영하기 어려운 문제점을 갖고 있다. 실업률은 그 실체를 명확하게 파악하기 어려운 비경제활동인구에도 포함된 실업자들이 상당 부분 존재하고 있음에도 이를 반영하지 못하고 있으며, 구직단념이나 노동시장에 빈번히 들어오고 나가는 반복실업 등에 기인하는 과소추정의 문제를 내포하고 있다.

이러한 실업률의 개념적인 문제점을 보완하기 위해 대체적인 개념으로 활용되고 있는 지표가 고용률이다. 그러나 고용률은 전체적인 인력활용을 나타내는 척도 차원에서는 실업률보다 유용하지만, 지역별 고용성고를 비교분석하는 측면에서는 그 변화가 매우 정제되어 있다는 점에서 한계를 가진다. 최영준·손창남(2007)은 시간에 따라 경제위기를 경험하면서 전반적인 수치들이 악화되었다가 개선되는 현상을 설명할 수는 있지만, 이를 통해 지역 간 격차 추이를 살펴보는 데에는 한계가 있음을 밝히고 있다[1].

또한 이와 같은 지표들은 공통적으로 양적 측면에서의 지역별 고용성고를 판단할 수 있는 단편적인 기준이 될 수는 있으나, 고용환경의 지역경쟁력을 종합적으로 평가하고, 이를 통해 각 지역의 현황 및 특성을 파악함에 있어서는 한계가 있다.

이러한 한계에도 불구하고 정인수·전병유·임상훈(2003)을 비롯하여 전병유(2006), 허재완(2007), 이삼열·장용석·정의룡(2009), 박성익(2012) 등의 선행연구들은 대부분 실업률, 고용률 등의 지표를 적용하고 있어, 양적 측면의 고용성고에 국한되어 있다는 한계를 가진다.

이에 본 연구는 현재 나타나고 있는 고용성고와 더불어 지역 내에 내재되어 있는 잠재적 가능성을 반영하고, 양적 측면 뿐 만 아니라 질적, 구조적 측면과 안정성의 측면 등을 고려하여 평가지표를 도출하고자 한다.

2.2 고용경쟁력의 개념

고용경쟁력은 ‘저성장 시대’, ‘고용 없는 성장’이 도래함에 따라 지역의 경쟁력 중 중요한 요소로 부상하고 있다. 그러나 고용경쟁력은 해당 주체에 따라 그 개념이 상이하게 해석될 수 있다. 동일한 지표에 대해서도 공공, 기

업, 개인 등 해당 주체에 따라 접근하는 관점과 영향이 달라진다. 이론적으로는 개인적 관점과 지역경제적 관점으로 크게 분류할 수 있다.

전자의 고용경쟁력(Employability)은 고용가능성으로도 표현되며, 노동시장의 변화에 대처하는 개인의 능력을 의미한다. 즉, 피고용인 개인의 관점에서 새롭게 고용되거나 고용상태를 유지할 수 있는 가능성 정도에 대한 지각을 반영한다[2]. 특히 Fugate(2006)는 개인의 속성에 초점을 맞추어 성향적 고용경쟁력(dispositional employability)이라는 개념을 사용했는데, 이는 고용환경에 개인이 능동적으로 적응할 수 있게 하는 능력의 개인차라고 정의하고 있다.

그리고 후자의 고용경쟁력(Employment Competitiveness)은 오늘날의 지역경제가 ‘고용 없는 성장’으로 특징지어진다는 점에서 고용상황이 경제성장 못지않게 지역의 경쟁력을 반영하는 중요한 지표라는 인식 하에 제기되는 개념이다[3]. 즉, 지역경제적 관점에서 지역의 고용성과 및 고용환경 등이 타 지역에 비해 비교우위를 갖는 정도를 의미한다. 이와 같은 개념에서는 불완전고용을 전제로 하는 케인즈파 고용이론을 기반으로 고용경쟁력에 영향을 미치는 주요 요인들을 크게 노동 수요적 관점, 노동 공급적 관점, 노동의 수요와 공급 간의 불일치로 구분할 수 있다.

본 연구에서는 후자의 개념을 적용하여, 지역경제적 관점에서의 고용경쟁력을 기반으로 기업 또는 개인 등의 개별 경제주체가 아닌 지역경쟁력의 차원에서 연구를 진행하도록 한다.

3. 지역 간 고용격차와 고용경쟁력 분석

3.1 지역 간 고용격차 분석

지역별 고용의 일반현황을 「2010년 경제활동인구조사」를 통해 살펴보면, 15세 이상 생산가능인구는 경기(23.7%), 서울(20.6%), 부산(7.1%), 경남(6.4%), 인천(5.5%) 등의 순으로 나타났으며, 취업자는 경기(23.8%), 서울(20.7%), 부산(6.6%), 경남(6.4%), 경북(5.7%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 고용률에 있어서는 제주(64.2%), 경북(63.8%), 충남(62.1%), 전남(61.7%), 충북(61.0%)의 순으로 나타났다.

즉 생산가능인구와 취업자 비중은 전통적으로 산업기반이 양호한 수도권 지역과 영남 지역에서 높게 나타났으며, 고용률은 국가균형발전정책의 일환으로 공공기관 이전이 전개되고 있는 충남과 비수도권의 도 지역에서 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

[Table 1] Present Condition of Regional Employment
(Unit : thousand person, %)

Regions	A	B	C	D	E	F
Whole Country	40,681	23,829	59.1	3.78	0.52	0.14
Seoul	8,395	4,936	59.1	1.48	0.63	0.43
Busan	2,900	1,574	53.7	0.69	-0.35	-0.51
Daegu	2,053	1,169	56.8	1.65	1.35	0.82
Incheon	2,230	1,320	59.4	5.03	1.56	0.31
Gwangju	1,169	664	57.1	4.54	2.44	0.54
Daejeon	1,234	702	57.3	3.69	0.07	0.02
Ulsan	916	534	58.5	2.13	0.29	0.14
Gyeonggi	9,661	5,673	59.6	6.38	1.31	0.21
Gangwon	1,191	668	58.3	1.78	-0.83	-0.47
Chungbuk	1,239	737	61.0	6.28	1.47	0.23
Chungnam	1,619	974	62.1	10.83	0.49	0.04
Jeonbuk	1,429	817	57.9	3.20	-0.72	-0.23
Jeonnam	1,426	885	61.7	4.18	-2.28	-0.55
Gyeongbuk	2,181	1,361	63.8	0.19	-0.42	-2.24
Gyeongnam	2,602	1,533	59.3	3.93	0.06	0.02
Jeju	439	283	64.2	4.74	-1.13	-0.24

Note: A = Working Age Population, B = Employee,
C = Employment-Population Ratio,
D = GDP Rate of Increment,
E = Employee Rate of Increment,
F = GDP Elasticity of Employment.

2008~2010년간의 연령계층별 고용탄력성을 살펴보면, GRDP 증가율은 충남(10.83%), 경기(6.38%), 충북(6.28%), 인천(5.03%), 제주(4.74%) 등의 순으로 나타났으며, 취업자 증가율은 광주(2.44%), 인천(1.56%), 충북(1.47%), 대구(1.35%), 경기(1.31%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 고용측면에서의 노동시장의 수량적 유연성을 나타내는 고용탄력성은 대구(0.82), 광주(0.54), 서울(0.43), 인천(0.31), 충북(0.23) 등의 순으로 나타났다.

고용탄력성은 고용탄성치(GDP Elasticity of Employment)라고도 하며, 지역 내 총생산이 1% 증가할 때 고용이 몇 % 증가하는가를 수치로 나타낸 것이다. 일반적으로 1 이상이면 탄력적, 1 미만이면 비탄력적인 것으로 해석하며, 이를 통해 ‘고용 없는 성장’이 나타나는지를 가능할 수 있다. 고용탄력성이 모든 지역에서 1 미만으로 나타났으므로, 국내에서 ‘고용 없는 성장’이 일정 부분 진행되고 있음을 확인할 수 있다.

다음으로 지역 간 고용격차를 파악하기 위해 지니계수와 타일계수를 산출하였다. 지니계수와 타일계수는 각 계수의 증가감소에 따라 지역격차가 심화·완화되는 것을 의미한다. 지니계수는 0에 가까울수록 평등한 상태, 1에 가까울수록 불평등한 상태를 의미하며, 타일계수는 0에 가까울수록 평등한 상태, lnN에 가까울수록 불평등한 상

태를 의미한다. 본 연구의 지니계수와 타일계수는 「경제활동인구조사」 중 1998년~2012년의 지역별 취업자 수를 적용하여 측정하였다.

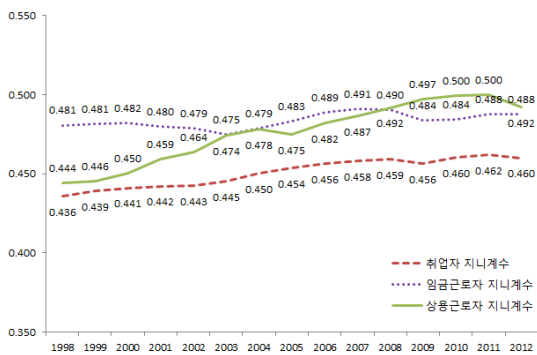
$$G = \frac{1}{2\mu n(n-1)} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |Var_i - Var_j|$$

$Var_{i,j}$ = i, j 번 째 지역의 고용량 <식 1>
 n = 총 지역 수
 μ = 평균 고용량

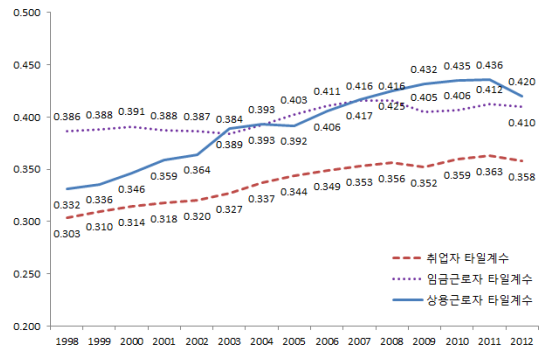
$$T = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{y_i}{\mu_t} \right) \ln \left(\frac{y_i}{\mu_t} \right) \right)$$

y_i = 지역 i 의 고용량 <식 2>
 n = 총 지역 수
 μ_t = 평균 고용량

고용의 양적 측면에서의 지역격차를 나타내는 취업자 지니계수는 1998년 0.436에서 2012년 0.460으로 0.024(5.5%) 상승하였으며, 마찬가지로 취업자 타일계수 역시 1998년 0.303에서 2012년 0.358로 0.055(18.2%) 상승하였다. 고용의 질적 측면에서의 지역격차를 나타내는 임금근로자 지니계수는 1998년 0.481에서 2012년 0.488로 0.007(1.5%) 상승하였으며, 마찬가지로 임금근로자 타일계수 역시 1998년 0.386에서 2012년 0.410으로 0.024(6.2%) 상승하였다. 그리고 고용의 안정성 측면에서의 지역격차를 나타내는 상용근로자 지니계수는 1998년 0.444에서 2012년 0.492로 0.048(10.8%) 상승하였으며, 마찬가지로 임금근로자 타일계수 역시 1998년 0.332에서 2012년 0.420으로 0.088(26.5%) 상승하였다.



[Fig. 1] Gini's Coefficient of Regional Employment



[Fig. 2] Theil's Coefficient of Regional Employment

즉 지역 간 고용구조가 시간의 변화에 따라서 변화하기는 하지만, 전반적인 격차는 지속되거나 심화되고 있는 것으로 나타났다. 양적 측면뿐만 아니라 질적 측면과 안정성 측면에서의 격차가 더욱 큰 것으로 나타났으며, 특히 2008년 이후부터는 안정성 측면의 격차가 질적 측면의 격차를 추월하는 양상을 보이는 것으로 분석되었다.

3.2 지역별 고용경쟁력 분석

앞서 기존의 지표들을 통해 연령계층별 고용의 현황과 지역격차를 개략적으로 파악하였다. 이것은 지역별 고용 성과를 판단할 수 있는 단편적인 기준이 될 수는 있으나, 각 지역의 고용경쟁력을 비롯한 현황 및 특성을 파악함에 있어서는 한계가 있다. 이에 본 장에서는 현재 나타나고 있는 고용성과와 더불어 지역 내에 내재되어 있는 잠재적 가능성을 반영하고, 고용의 양적 측면 뿐만 아니라 질적, 구조적 측면과 안정성의 측면 등을 고려하여, 고용환경의 지역경쟁력을 종합적으로 평가하는 지표를 도출하고자 한다.

먼저 평가지표 선정을 위해 선행연구를 검토한 결과, 지역고용에 영향을 미치는 주요 요인들은 크게 노동 수요적 관점, 노동 공급적 관점, 노동의 수요와 공급 간의 불일치로 구분할 수 있었다[4, 5]. 노용환·신종각(2007)은 실업률, 고용률, 임시·일용직 비율, 산업재해율, 초과 근로시간, 총 근로시간, 이직률, 평균소득, 상대소득, 산재보험 가입률, 고용보험 가입률의 11개 지표를 적용했고, 김용식·박경진(2010)은 고용률, 고용주 비율, 상용직 비율의 3개 지표를 적용했으며, 오민홍(2011)은 취업자 수, 고용보험 피보험자 수, 사업체 수, 구인인원, 생산가능인구, 경제활동인구의 6개 지표를 적용했다. 따라서 본 연구에서는 평가지표를 크게 수요 측면, 공급 측면, 매칭 측면, 안정성 측면의 네 가지 부문으로 구분하여 각각의 세부지표를 구성했다.

[Table 2] Evaluation Criteria for Regional Employment Competitiveness

Sector	Criteria	Explanation
Demand	Whole Corporation	Number of Whole Corporation per Person
	New Corporation	Number of New Corporation per Person
	Bankruptcy Corporation	Number of Bankruptcy Corporation per Person
	Job Offerer	Number of Job Offerer per Person
	Employee	Number of Employee per Person
	Employment -Population Ratio	Number of People Employed Divided by Total Population
	GDP Elasticity of Employment	Percent Change in Employment with the Percent Change in GDP
	Employment Concentration	Concentration of Regional Employment (NOHI)
Supply	Working Age Population	Number of Working Age Population per Person
	Labor Force Participation Rate	Ratio between the Labor Force and the Overall Size of their Cohort
	Population Influx	Number of Population Influx per Person
	Job Applicants	Number of Job Applicants per Person
	Industrial Technical Manpower	Number of Industrial Technical Manpower per Person
	Trained Manpower	Influx of Trained Manpower per Person
Matching	Vocational Training	Experienced Persons Rate of Employee in Vocational Training
	Job Satisfaction	Job Satisfaction Rate
	Job Vacancy	Jobs Vacancy Rate
	Job Competition	Job Competition Rate
	Job Opening	Job Openings Rate
Stability	Unemployment Benefits	Number of Unemployment Benefits Pensioner per Person
	Regular Employee	Rate of Regular Employee
	Earned Income	Average Amount of Earned Incomes per Person
	Working Hour	Average Number of Working Hours per Person
Policy	Employment Insurance	Employment Insurance Coverage of Employee
	Turn-over Rate	Turn-over Rate of Employee
	Worknet	Employment Rate in Worknet
	Employment Subsidy	Amount of Local Employment Promotion Subsidy per Person
	Alternative Job	Number of Social Enterprise per Person
Policy	Public Institution	Number of Public Institution Influx (Inno City, Sejong City)
	Innobiz Corporation	Number of Innobiz Corporation per Person

다음으로 관련 전문가 15인을 대상으로 한 FGI를 통해 각 지표의 적합성을 검토하고, 연령계층별 고용성과 및 환경을 반영하는 지표를 추가하여 최종 지표를 도출

하였다. 적합성 검증에 있어서는 정량화가 용이한 5점 리커드 척도를 적용하였으며, 임계등급(critical rating)은 척도 3의 값을 기준으로 하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 도출된 최종 지표는 수요 측면, 공급 측면, 매칭 측면, 안정성 측면, 정책·제도 측면의 다섯 가지 측면으로 구분되며, 총 30개 지표가 선정되었다.

분석자료는 「경제활동인구조사」, 「인구총조사」, 「전국사업체조사」, 「사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」, 「고용보험통계」, 「중소기업 실태조사」, 「워크넷 구인·구직 및 취업동향」, 「사업체고용동향특별조사」, 「산업기술인력수급동향실태조사」의 2010년 DB자료를 활용하여 구축하였으며, 각 지표들은 단위, 크기 등이 상이한 지표 간 비교와 각 지표별 지역 간의 상대적 차이를 보다 구체적으로 평가하기 위해 re-scaled 표준화를 실시하였다. 개별지표의 수준 중 최대값에 1의 점수를, 최소값에 0의 점수를 부여하는 최대-최소법을 이용하였으며, 이상치(outlier)는 선별하여 제외시켰다.

표준화 과정을 거친 지표들은 평가기준들을 계층화하고 계층에 따라 중요도를 산정하여 분석하는 AHP분석을 통해 개별지표별 가중치를 산정하였다. AHP분석을 위한 전문가 설문은 관련 전문가를 대상으로 일대일 직접면접 및 전자우편을 통한 자기기입식 조사를 병행하여 총 30부의 유효표본을 회수하였다. 그리고 설문의 내용은 평가기준들을 쌍체비교하여 중요도에 따른 9점 척도로 설문지를 설계하여 자료를 수집하였으며, 일관성지수(CI; Consistency Index)값은 0.20미만의 값을 기준으로 일관성을 유지한 응답만을 분석하였다.

[Table 3] Evaluation Result of Regional Employment Competitiveness

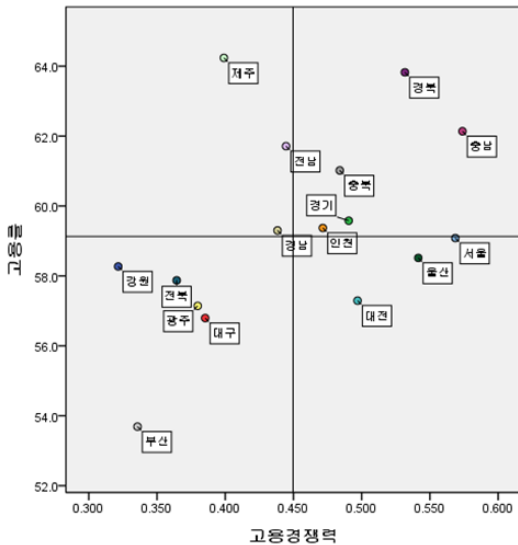
Regions	A	B	C	D	E	F
Seoul	0.569	0.155	0.087	0.110	0.171	0.047
Busan	0.336	0.062	0.059	0.084	0.060	0.070
Daegu	0.385	0.097	0.082	0.078	0.041	0.086
Incheon	0.471	0.114	0.096	0.103	0.088	0.072
Gwangju	0.380	0.088	0.085	0.116	0.055	0.036
Daejeon	0.497	0.091	0.110	0.150	0.091	0.056
Ulsan	0.541	0.100	0.145	0.140	0.109	0.048
Gyeonggi	0.490	0.166	0.107	0.087	0.086	0.044
Gangwon	0.322	0.091	0.073	0.079	0.036	0.043
Chungbuk	0.484	0.132	0.114	0.098	0.078	0.063
Chungnam	0.574	0.135	0.128	0.116	0.104	0.091
Jeonbuk	0.364	0.077	0.063	0.101	0.063	0.061
Jeonnam	0.445	0.099	0.072	0.142	0.062	0.069
Gyeongbuk	0.532	0.133	0.134	0.128	0.085	0.052
Gyeongnam	0.438	0.122	0.099	0.082	0.092	0.043
Jeju	0.399	0.140	0.100	0.108	0.029	0.022

Note: A = Employment Competitiveness (Total), B = Demand, C = Supply, D = Matching, E = Stability, F = Policy.

이와 같이 도출된 평가지표를 통해 지역별 고용경쟁력을 살펴보면, 경쟁력이 높은 지역은 충남(0.574), 서울(0.569), 울산(0.541), 경북(0.532), 대전(0.497) 등의 순으로 나타났으며, 대구(0.385), 광주(0.380), 전북(0.364), 부산(0.336), 강원(0.322)은 상대적으로 경쟁력이 낮은 것으로 나타났다.

부문별로 살펴보면, 수요 측면에서는 경기(0.166), 서울(0.155), 제주(0.140), 충남(0.135), 경북(0.133) 등의 순으로 경쟁력이 높은 것으로 나타났으며, 공급 측면에서는 울산(0.145), 경북(0.134), 충남(0.128), 충북(0.114), 대전(0.110) 등의 순으로 경쟁력이 높은 것으로 나타났다.

그리고 매칭 측면에서는 대전(0.150), 전남(0.142), 울산(0.140), 경북(0.128), 충남(0.116) 등의 순으로, 안정성 측면에서는 서울(0.171), 울산(0.109), 충남(0.104), 경남(0.092), 대전(0.091) 등의 순으로, 정책·제도 측면에서는 충남(0.091), 대구(0.086), 인천(0.072), 부산(0.070), 전남(0.069) 등의 순으로 각각 경쟁력이 높은 것으로 나타났다.



[Fig. 3] Comparisons between Employment-Population Ratio and Employment Competitiveness

다음으로 고용률과 고용경쟁력 간 단순 비교를 통해 지역을 구분하면, 고용우수 지역은 경북, 충남, 충북, 경기, 인천으로 나타났으며, 잠재적 고용우수 지역은 서울, 울산, 대전으로 나타났다. 그리고 고용위험 지역은 부산, 강원, 전북, 광주, 대구로 나타났으며, 잠재적 고용위험 지역은 제주, 전남, 경남으로 나타났다.

[Table 4] Result of Cluster Analysis

Cluster	Regions
Cluster 1	Chungbuk, Chungnam, Gyeongbuk
Cluster 2	Seoul, Incheon, Daejeon, Ulsan, Gyeonggi
Cluster 3	Busan
Cluster 4	Daegu, Gwangju, Gangwon, Jeonbuk, Jeonnam, Gyeongnam, Jeju

그러나 이와 같이 단순히 고용률과 고용경쟁력의 평균 값을 기준으로 할 경우에는 집단 간에 명확히 구분되지 않는 문제가 있다. 특히, 표준편차가 크지 않거나 평균적인 분포를 나타내는 경우에는 더욱 그렇다. 이에 보다 명확하게 유사한 특성을 가진 집단을 확인하기 위해 K-mean 군집분석을 실시하였다. 분석 결과, 고용우수 지역에 해당하는 군집 1에는 충북, 충남, 경북, 잠재적 고용우수 지역에 해당하는 군집 2에는 서울, 인천, 대전, 울산, 경기, 고용위험 지역에 해당하는 군집 3에는 부산, 잠재적 고용위험 지역에 해당하는 군집 4에는 대구, 광주, 강원, 전북, 전남, 경남, 제주가 각각 포함되었다.

[Table 5] Result of Correlation Analysis

	A	B	C	D	E	F
A	1					
B	0.653	1				
C	0.775	0.512	1			
D	0.530	-0.032	0.449	1		
E	0.813	0.463	0.398	0.301	1	
F	0.144	-0.224	-0.059	-0.043	0.073	1

Note: A = Employment Competitiveness (Total),
 B = Demand, C = Supply, D = Matching,
 E = Stability, F = Policy.

마지막으로 각 부문별 지수와 중장년층 고용경쟁력과 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과, 상관계수는 안정성 측면(0.813), 공급 측면(0.775), 수요 측면(0.653), 매칭 측면(0.553), 정책·제도 측면(0.144)의 순으로 나타났다. 즉, 상용근로자 비율, 근로소득, 근로시간, 고용보험 가입률, 이직률 등 안정성 측면의 항목들이 양호한 지역일수록 상대적으로 고용경쟁력이 높은 것으로 분석되었다.

4. 결론 및 시사점

본 연구는 지역 간 고용격차를 파악하고, 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역현황 및 특성을 분석하였다. 주요 분석결과와 그에 따른 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 고용률은 국가균형발전정책의 일환으로 공공기관 이전이 전개되고 있는 충남과 비수도권의 도 지역에서 높게 나타났으며, 고용탄력성은 모든 지역에서 1 미만으로 나타나 국내에서 ‘고용 없는 성장’이 진행되고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 ‘고용 없는 성장’을 극복하기 위한 정책적 노력을 지속적으로 전개해야 할 시점이라 판단된다.

둘째, 지역 간 고용격차는 지속되거나 심화되고 있는 것으로 나타났으며, 질적 측면과 안정성 측면에서의 격차가 더욱 큰 것으로 나타났다. 특히 2008년 이후부터는 안정성 측면의 격차가 질적 측면의 격차를 추월하는 양상을 보였다. 따라서 향후 지역별 고용정책의 수립 및 집행에 있어서는, 이와 같은 지역 간 격차를 완화시키기 위한 노력이 필요하며, 단순히 많은 일자리를 창출하기보다는 양질의 일자리, 안정적인 일자리를 창출하기 위한 노력이 필요하다.

셋째, 지역별 고용경쟁력은 충남, 서울, 울산, 경북, 대전 등의 순으로 나타났으며, 부산은 고용위험 지역으로 분류되었다. 따라서 중앙정부 차원에서는 이와 같은 경쟁력지수를 통해 우선적 지원대상을 선별하여 고용정책을 집행하고, 지방정부 차원에서는 부문별 지수를 통해 해당 지역의 취약 부문을 파악하여 이를 중점적으로 보완해야 할 것이다. 그리고 고용위험 지역과 고용여건의 악화 가능성이 내재되어 있는 잠재적 고용위험 지역은 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 판단된다.

넷째, 고용경쟁력에 영향을 미치는 요인으로는 안정성 측면의 항목들이 상대적으로 많은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 새로운 일자리를 많이 창출해 내는 것도 물론 중요하지만, 고용여건과 소득의 안정성 등을 확보할 수 있는 양질의 고용환경을 조성해야 할 것이다.

본 연구는 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역고용의 현황 및 특성을 종합적이고 보다 세밀하게 파악할 수 있는 결과를 도출하고, 지역 간 고용격차를 완화하기 위한 단초를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 자료 구득의 한계로 인해 지역고용에 영향을 미치는 요인을 모두 반영하지는 못했으며, 공간적 범위에 있어서 시군구 단위가 아닌 광역시도 단위에 그치는 한계를 가지고 있다. 연구의 결과를 토대로 지역고용의 개선을 위한 보다 실질적인 대안을 도출해내는 것은 향후 연구과제로 한다.

References

[1] S. Y. Lee, Y. S. Jang, Y. R. J, “A Study on the Characteristics and Factors of Regional Employment

Growth”, *Journal of Governmental Studies*, Vol. 15, No. 1, pp.49-79, 2009.

- [2] De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Bertson E. De Witte, H. and Alarco, B. Employability and Employees’ well-being : Meditation by Job Insecurity. *Applied Psychology : An International Review*, Vol. 57, No. 3. pp.488-509, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- [3] H. M. Kim, Y. M. Kim, “The Impact of Creative Industries and Workers on Urban Employment Competitiveness”, *The Korea Association for Policy Studies*, Vol. 18, No. 4, pp.321-345, 2009.
- [4] Levin, H. M. Youth Unemployment and Its Educational Consequences, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 5, No. 2, pp.231-247, 1983.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/1163563>
- [5] Mincer, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, 1974.
- [6] Y. J. Choi, C. N. Son, “Analysis on the Regional Disparity and effectiveness of Labor Market”, Korea Development Institute, 2007.
- [7] I. S. Jung, B. Y. Cheon, S. H. Lim, *The Analysis of Local Labor Markets*, Korea Labor Institute, 2003.
- [8] B. Y. Cheon, “A Study of Regional Employment Growth Differentials in Korea”, *Journal of The Korea Social Science Institute*, No. 68, pp.205-235, 2006.
- [9] J. W. Hur, “Regional Characteristics and Disparities of Job Creation”, *Journal of The Korean Urban Management Association*, Vol. 20, No. 3, pp.77-97, 2007.
- [10] S. I. Park, “Determinants of Regional Employment Gap”, *Kukje Kyungje Yongu*, Vol. 18, No. 2, pp.119-143, 2012.
- [11] Fugate, M., Employability, In J. Greenhous & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*, Vol. 1, pp.267-271, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412952675.n94>
- [12] K. S. Nam, M. H. Oh, H. G. Hong, “A Study on Developing a Relative-Specialization Index Using Expected Frequency”, *Journal of the Korean statistical society*, Vol. 21, No. 4, pp.581-588, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5351/KJAS.2008.21.4.581>
- [13] Y. H. Noh, C. G. Shin, “Measuring the Quality of Employment: Principal Component Based Index Using Korean Quarterly Data”, *Journal of vocational education & training*, Vol. 10, No. 3, pp.45-65, 2007.
- [14] E. S. Kim, K. J. Park, *An Analysis of the Performance of Local Labour Markets*, Gyeonggi Research Institute,

2010.

- [15] M. H. Oh, "A Study on Constructing a Composite Index of Regional Labor Market and its Application", *Ordo Economics Journal*, Vol. 14, No. 4, pp.55-74, 2011.
-

박 흥 철(Hong-Chul Park)

[정회원]



- 2005년 2월 : 경원대학교 건축학과 (건축학 학사)
- 2010년 2월 : 한양대학교 도시대학원 (도시공학 석사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 한양대학교 도시대학원 박사과정

<관심분야>

지역경제, 지역고용, 지역정책

이 주 형(Joo-Hyung Lee)

[정회원]



- 1979년 2월 : 한양대학교 건축학과 (공학사)
- 1983년 5월 : 美 코넬대학교 대학원 (도시계획학 석사)
- 1985년 6월 : 美 코넬대학교 대학원 (도시계획학 박사)
- 1986년 3월 ~ 현재 : 한양대학교 도시대학원 교수

<관심분야>

지역개발, 주택정책, 도시재생