

## 청년층 고용의 지역격차 및 경쟁력 분석에 관한 연구

박흥철<sup>1</sup>, 이주형<sup>1\*</sup>  
<sup>1</sup>한양대학교 도시대학원

### A Study on the Analysis of Regional Disparity and Competitiveness on Youth Employment

Hong-Chul Park<sup>1</sup> and Joo-Hyung Lee<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Urban Studies, Hanyang University

**요약** 본 연구는 청년층 고용의 지역격차를 파악하고, 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역현황 및 특성을 분석하기 위한 연구이다. 분석의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 청년층 고용의 지역격차는 지속되거나 심화되고 있는 것으로 나타났으며, 지역적으로는 수도권 지역과 주요 광역시 지역에 집중되어 있는 것으로 분석되었다. 둘째, 청년층 고용의 지역별 경쟁력은 서울(0.622), 충남(0.592), 울산(0.528), 경북(0.514), 경기(0.507) 등의 순으로 나타났으며, 전북은 고용위험 지역으로 분류되었다. 셋째, 청년층 고용경쟁력에 영향을 미치는 요인으로는 공급 측면과 수요 측면의 항목들이 상대적으로 많은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 청년층 고용의 지역격차를 완화하고 경쟁력을 강화하기 위해서는 새로운 양질의 일자리를 창출하기 위한 노력이 필요하며, 고용위험 지역에 대한 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 판단된다. 그리고 정부는 이를 통해 지역 특성에 부합하는 고용정책의 우선순위를 설정하고, 선택과 집중의 전략을 수립할 필요가 있다.

**Abstract** This study aims to analyse the regional disparity of the youth employment and to regional current states and characteristics via evaluation criteria for employment competitiveness. Summaries of the major results in this study are as following. Firstly, it has revealed that the regional disparity of youth employment is deepening. Secondly, after the analysis of employment competitiveness, the strongest regional employment competitiveness was found to be Seoul(0.622), followed by Chungnam(0.592), Ulsan(0.528), Gyeongbuk(0.514), Gyeonggi(0.507) and the region of employment risky is Jeonbuk. Lastly, the most influencing factors on the competitiveness of youth employment are supply factors and demand factors. Therefore, we must create new jobs of good quality, in order to reduce regional disparity and strengthen the competitiveness of youth employment. Also region of employment risky should require continuous monitoring. And the government should determine priorities of employment policies that suitable for regional characteristics. That is to say, the government should contribute to establishing the strategy of choice and focus.

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

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

21세기에 접어들면서 ‘저성장 시대’, ‘고용 없는 성장’의 도래와 더불어 전 세계적인 경기침체가 장기화됨에

따라, 고용문제는 세계 각국의 공통적인 화두이자 당면과제로 제기되고 있다. 그리고 그 중에서도 고용문제의 중심에 있는 것이 청년층 고용문제이다. 이와 같은 청년층 고용문제의 심각성은 2008년의 금융위기와 그에 따른 장기침체로 인해 더욱 심화되고 있다는 데에 있다.

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

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

Received May 24, 2013

Revised (1st June 21, 2013, 2nd July 1, 2013)

Accepted July 11, 2013

이에 세계 각국은 물론 국내에서도 국가 차원의 다양한 정책적 노력을 경주하고 있다. 그리고 도시 간 경쟁이 심화됨에 따라 지역의 중요성이 더욱 증대되면서, 국가 차원뿐만 아니라 지역 차원에서도 고용문제가 지역경제 활성화의 핵심과제로 대두되고 있다. 전반적인 고용의 지역적 양상은 일정 부분 국가적 양상과 유사한 경향을 보이지만, 개별 지역의 특성에 따라 고용구조와 고용요인 등이 상이하게 나타난다[1]. 또한 경기침체에 따른 고용시장의 변화에 가장 많은 영향을 받는 것이 바로 청년층이다. 그러나 아직까지는 국가 차원에서의 논의에 그치고 있는 실정이다. 따라서 청년층 고용문제에 대한 지역 차원에서의 접근과 논의가 필요한 시점이다.

우리나라는 고용환경의 악화와 인구구조의 고령화가 빠른 속도로 진행됨에 따라, 청년 실업문제가 중요한 국가적 과제로 인식되고 있으며, 세대 간 고용의 양적, 질적, 구조적 격차와 이로 인한 갈등도 중요한 사회적 문제로 인식되고 있다. 특히 단기간에 급속한 경제성장을 달성하는 과정에서, 경제의 지역 간 불균등 발전과 그로 인해 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 있으며, 청년층을 대상으로 하는 정책적 지원도 점진적으로 추진하고 있다.

그러나 아직까지 이러한 청년층 고용과 관련된 정책의 수립 및 추진에 있어서 객관적 근거가 될 수 있는 지역 차원에서의 연구는 미흡한 실정이다. 청년실업과 청년층 고용의 지역 간 격차를 완화하기 위해서는 정책수립에 앞서 지역의 고용현황 및 특성을 명확하게 파악해야 한다. 그리고 지역의 경제적 경쟁력 중 가장 중요한 요소라 할 수 있는 고용경쟁력을 보다 세밀하게 분석할 필요가 있다.

이에 본 연구는 청년층 고용의 지역격차를 파악하고, 경쟁력 평가지표를 통해 지역현황 및 특성을 분석함으로써, 향후 청년층 고용정책에의 시사점을 도출하고자 한다.

## 1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구의 공간적 범위는 청년층 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. 분석대상인 청년층의 범위는 각종 국내 고용 관련 통계와 고용정책에 있어서 일반적으로 적용하고 있는 15세~29세의 연령

별 인구를 적용하도록 한다. 그리고 본 연구는 문헌고찰을 통해 지역경제적 관점에서의 고용경쟁력을 기반으로 하여 기업 또는 개인 등의 개별 경제주체가 아닌 지역경제 경쟁력의 차원에서 연구를 진행하도록 한다.

연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 먼저 이론고찰을 통해 지역고용 관련 지표와 고용경쟁력의 개념을 고찰하도록 한다. 그리고 고용률과 고용탄력성 등을 통해 청년층 고용의 일반현황을 확인하고, 청년층 취업자의 지니계수(Gini Index)와 타일계수(Theil Index) 등을 통해 지역 간 격차를 파악하도록 한다.

고용경쟁력 평가지표 도출에 있어서는 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 청년층 고용의 지역별 경쟁력을 분석하고, 고용경쟁력과 고용률을 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 청년층 고용경쟁력에 영향을 미치는 요인을 도출하고, 향후 지역별 고용정책에의 시사점을 도출하도록 한다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 관련 이론 검토

고용이론은 사회 전체의 고용자 수가 어떻게 정해지는가에 관한 문제를 다루는 경제이론을 의미하며, 크게 고전파 고용이론과 케인즈파 고용이론으로 구분할 수 있다 [2]. 고전파 고용이론은 실질임금률의 변동을 통해 노동의 수요와 공급이 균등화 된다는 이론으로, 완전고용을 전제로 고용은 수요와 공급에 의해서만 결정된다고 본다. 따라서 노동시장에는 계절적 실업, 마찰적 실업, 자발적 실업만이 존재하고, 별도의 고용정책이 필요하지 않다는 견해를 보인다.

이에 반해 케인즈파 고용이론은 고용 감소와 실업의 이유는 유효수요가 부족하기 때문이라고 주장하며, 불완전고용을 전제로 고용은 수요, 공급, 수요와 공급 간의 일치성과 관련 정책 등에 의해 결정된다고 본다. 따라서 노동시장에는 구조적 실업이 존재하고, 이를 해결하기 위해 고용정책이 필요하다는 견해를 보인다.

이와 같이 케인즈파 고용이론에 의해 태동된 고용정책은 한 국가 또는 기관이 실제적 또는 잠재적으로 노동인구(Workforce)를 다루는 방법에 관한 원리, 지침, 목표와 규정 등을 의미한다. 즉, 고용을 증대시켜 실업을 줄이는 정책이다.

현대사회에서 고용정책의 개념은 광의와 협의로 나눌 수 있는데, 광의의 개념은 지역의 고용문제 해결과 관련이 있는 다양한 노동시장정책, 인력개발정책, 임금정책은 물론 노사관계 내지 노동복지정책 등을 포괄적으로 포함한다. 협의의 개념은 지역의 고용문제 해결과 관련이 있는 고용의 유지, 안정 및 확대와 실업자에 대한 생계의 보조, 실업자의 재취업에 관련되는 일련의 정책으로, 보다 구체적으로는 고용창출지원사업과 교육훈련사업, 그리고 다양한 지원 및 인프라구축 사업 등이 포함된다[3].

## 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, 기업, 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 시각을 반영한다[4]. 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[5]. 즉, 지역경제적 관점에서 지역의 고용성과 및 고용환경 등이 타 지역에 비해 비교우위를 갖는 정도를 의미한다.

그리고 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 불일치, 그리고 이러한 불일치로 인한 문제를 해결하기 위해 추진되는 고용정책으로 구분할 수 있다.

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

## 2.3 선행연구 검토

청년층 고용과 관련된 국외 연구는 유럽을 중심으로 Makeham(1980), Lynch(1982), Levin(1983), O'Higgins(2001), Behrens(2002) 등의 연구가 진행되었다. 그리고 국내에서도 청년실업과 세대 간 고용의 양적, 질적, 구조적 격차와 갈등이 심화됨에 따라 이규용·김용현(2003), 채구묵(2004), 송부용·김영순·김기영(2011), 유일·김선명(2011), 이시균(2011) 등의 연구가 점진적으로 진행되고 있으나, 아직까지는 미흡한 실정이다.

이와 같은 연구들은 대부분이 기초통계분석을 통한 탐색적 연구 또는 피고용인의 개인특성과 고용성과와의 관계를 규명하는 연구가 주를 이루고 있다. 그리고 공간적 범위에 있어서도 국가 차원에서의 연구에 그치고 있어 지역 차원에서의 청년층 고용에 관한 연구가 필요한 시점이다. 또한 대부분 실업률, 고용률 등의 지표만을 적용하고 있어 양적 측면의 고용성과에 국한되어 있다. 이와 같은 지표들은 공통적으로 지역별 고용성과를 판단할 수 있는 단편적인 기준이 될 수는 있으나, 청년층 고용환경의 지역경쟁력을 종합적으로 평가하고, 이를 통해 각 지역의 현황 및 특성을 파악함에 있어서는 한계가 있다.

이에 본 연구는 현재 나타나고 있는 청년층의 고용성과와 더불어 지역 내에 내재되어 있는 잠재적 가능성을 반영하고, 양적 측면 뿐 만 아니라 질적, 구조적 측면과 안정성의 측면 등을 고려하여 평가지표를 도출하고자 한다. 그리고 공간적 범위에 있어서도 전국 16개 광역시·도 단위를 대상으로 청년층 고용의 지역격차 및 경쟁력을 실증적으로 분석함으로써, 향후 청년층 고용정책에의 시사점을 제시하고자 한다.

## 3. 청년층 고용의 지역격차 및 경쟁력 분석

### 3.1 청년층 고용의 지역격차 분석

청년층 고용의 일반현황을 「2010년 경제활동인구조사」를 통해 살펴보면, 15세 이상 생산가능인구는 경기(24.9%), 서울(22.3%), 부산(6.7%), 경남(5.9%), 인천(5.8%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 고용률에 있어서는 충남(43.7%), 인천(42.9%), 서울(42.8%), 경기(42.2%), 울산(40.4%) 등의 순으로 나타났다. 즉 청년층의 고용률은 수도권 지역과 전통적인 공업도시 울산, 그리고 국가균형발전정책의 일환으로 공공기관 이전이 전개되고 있는 충남에서 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

다음으로 2008~2010년간 청년층의 고용탄력성을 살

해보면, 분모에 해당되는 GRDP 증가율은 충남(10.83%), 경기(6.38%), 충북(6.28%), 인천(5.03%), 제주(4.74%) 등의 순으로 나타났으며, 분자에 해당되는 청년층 취업자 증가율은 충남(15.94%), 충북(14.65%), 광주(13.29%), 대구(6.05%), 경기(6.02%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 고용측면에서의 노동시장의 수량적 유연성을 나타내는 고용탄력성은 경북(31.83), 대구(3.66), 광주(2.93), 서울(2.88%), 강원(2.38) 등의 순으로 나타났다.

고용탄력성은 고용탄성치(GDP Elasticity of Employment)라고도 하며, 지역 내 총고용의 지역 내 총생산(GRDP)에 대한 탄력성을 말한다. 즉 지역 내 총생산이 1% 증가할 때 고용이 몇 % 증가하는가를 수치로 나타낸 것으로, 일반적으로 1 이상이면 탄력적, 1 미만이면 비탄력적인 것으로 해석하며, 이를 통해 '고용 없는 성장'이 나타나는지를 가늠할 수 있다. 청년층의 고용탄력성은 5개 광역시·도를 제외한 모든 지역에서 1 이상으로 나타나 탄력적인 것으로 분석되었다. 그러나 어디까지나 고용탄력성은 상대적인 개념이기 때문에 고용탄력성이 낮다고 해서 반드시 고용이 정체되거나 감소하는 것을 의미하는 것은 아니다. 따라서 해석에 있어서 유의할 필요가 있다.

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

Regions	A	B	C	D	E	F
Whole Country	9,675	16.3	39.6	3.78	5.56	1.47
Seoul	2,157	19.1	42.8	1.48	4.26	2.88
Busan	651	14.3	31.5	0.69	1.10	1.60
Daegu	486	16.0	37.4	1.65	6.05	3.66
Incheon	557	18.6	42.9	5.03	5.84	1.16
Gwangju	312	17.8	38.8	4.54	13.29	2.93
Daejeon	320	17.5	37.5	3.69	3.53	0.95
Ulsan	225	17.2	40.4	2.13	4.65	2.18
Gyeonggi	2,412	17.9	42.2	6.38	6.02	0.94
Gangwon	243	12.8	34.2	1.78	4.24	2.38
Chungbuk	281	14.2	37.0	6.28	14.65	2.33
Chungnam	350	14.8	43.7	10.83	15.94	1.47
Jeonbuk	299	11.0	29.4	3.20	2.41	0.76
Jeonnam	249	9.5	32.9	4.18	1.23	0.29
Gyeongbuk	457	12.9	38.5	0.19	6.00	31.83
Gyeongnam	575	13.4	35.8	3.93	5.80	1.48
Jeju	102	14.2	39.2	4.74	-1.16	-0.25

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.

청년층 고용의 지역격차를 파악하기 위해 지니계수와 타일계수를 이용하여 그 추이를 분석하였다. 소득, 인구, 고용량 등의 경제적 수치의 불평등도를 측정하는 방법으로는 지니계수, 타일계수, 변이계수(Coefficient of Variation), 순위규모계수(Rank Size Coefficient) 등이 있는데, 본 연구에서는 지니계수와 타일계수를 이용하도록 한다. 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 상태를 의미한다. 본 연구의 지니계수와 타일계수는 「경제활동인구조사」 중 1998년~2012년의 지역별 청년층 취업자 수를 적용하여 측정하였다.

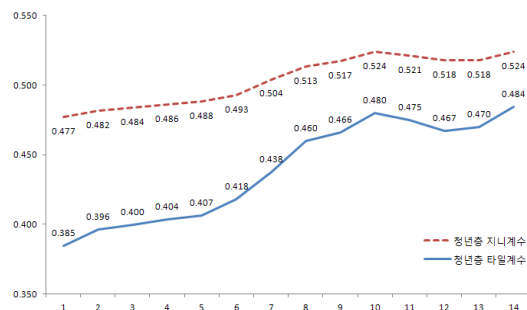
$$G = \frac{1}{2\mu n(n-1)} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |Var_i - Var_j|$$

$Var_{i,j}$  =  $i, j$ 번째 지역의 고용량 <식 1>  
 $n$  = 총 지역수  
 $\mu$  = 평균 고용량

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

$y_i$  = 지역  $i$ 의 고용량 <식 2>  
 $n$  = 총 지역수  
 $\mu_t$  = 평균 고용량

청년층 취업자 지니계수는 1998년 0.477에서 2012년 0.512로 0.035(7.3%) 상승하였으며, 마찬가지로 청년층 취업자 타일계수 역시 1998년 0.385에서 2012년 0.453으로 0.068(17.7%) 상승한 것으로 나타났다. 두 계수 모두 2011년까지 지속적으로 상승하다가 2012년에 감소세로 돌아섰다. 즉 지역 간 고용구조가 시간의 변화에 따라서 변화하기는 하지만, 전반적인 청년층 고용의 지역 격차는 지속되거나 심화되고 있는 것으로 분석되었다.



[Fig. 1] Gini Index of Youth Employment

### 3.2 청년층 고용의 지역경쟁력 분석

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

평가지표 선정에 위해 선행연구를 검토한 결과, 지역 고용에 영향을 미치는 주요 요인들은 크게 노동 수요적 관점, 노동 공급적 관점, 노동의 수요와 공급 간의 불일치로 구분할 수 있었다[6,7]. 그리고 김을식·박경진(2010)은 지역노동시장의 성과 분석을 목적으로, 고용의 기회, 고용의 안정성, 소득의 안정성, 사회적 보호의 네 가지 측면으로 구분하고, 실업률, 고용률, 임시·일용직 비율, 산업재해율, 초과 근무시간, 총 근무시간, 이직률, 평균소득, 상대소득, 산재보험 가입률, 고용보험 가입률의 11개 지표를 최종 지표로 제시하였다. 오민홍(2011)은 거시경제 지표, 노동수요, 노동공급의 세 가지 측면으로 구분하고, 취업자 수, 고용보험 피보험자 수, 사업체 수, 구인인원, 생산가능인구, 경제활동인구의 6개 지표를 최종 지표로 제시하였다.

이와 같이 선행연구에서 제시하고 있는 지역고용 관련 지표들은 안정성 측면의 지표가 주를 이루고 있었다. 이에 본 연구에서는 케인즈파 고용이론과 선행연구에서 제시하고 있는 수요 측면, 공급 측면, 매칭 측면, 정책·제도 측면을 기본적인 틀로 하고, 기존 고용 관련 지표에서 주로 반영하고 있는 안정성 측면을 추가적으로 반영하였다. 그리고 전문가 15인을 대상으로 한 FGI를 통해 각 지표의 적합성을 검토하고, 청년층의 고용성과 및 환경을 반영하는 지표를 추가하여 최종 지표를 도출하였다.

관련 전문가는 한국고용정보원, 한국노동연구원 등 관련 연구기관의 연구원 5명, 민간기업의 CEO(경제·경영학 관련 전공자) 5명, 한양대학교 도시대학원의 도시계획 관련 전공자(박사과정 이상) 5명으로 구성되었으며, 적합성 검증에 있어서는 정량화가 용이한 5점 리커드 척도를 적용하였다. 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.

선정된 지표를 활용하여 청년층의 고용경쟁력을 평가하기 위해서는 부문별, 세부지표 간에 가중치를 산정해야 한다. 이와 같이 다양한 정보들을 하나의 통합된 지표로 측정하는 데 있어 중요한 문제는 지표 간의 가중치를 어떻게 설정하는가의 문제이다. 가중치의 산정에 있어서는 다양한 방법이 있지만 일반적으로 다음과 같은 다섯 가지 방법이 적용된다.

첫째, 가용변수들에 임의로 동일한 가중치를 부여하는 방법, 둘째, 연구자가 중요하다고 생각되는 지표에 높은 가중치를 부여하여 가중평균을 구하는 방법, 셋째, 잠재변수로서 도구 변수(Instrument Variable)를 종속변수로 하여 지표들에 대한 다중회귀분석을 실시한 후, 추정된 회귀계수 값을 가중치로 삼는 방법, 주성분분석(Principal Component Analysis)을 실시하여 총 분산에 대한 개별 변수 분산의 비율을 가중치로 사용하는 방법, 전문가 설문 등을 통한 AHP분석을 실시하여 가중치를 산정하는 방법이다. 이 중 AHP분석은 지표 간 서열화를 통한 가중치 산정이 용이하며, 자의성을 최소화하지는 못하지만 전문가 설문을 통해 일정 부분의 객관성을 확보할 수 있다는 장점을 가진다. 이에 본 연구에서는 AHP분석을 실시하여 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 0.10미만의 값을 기준으로 일관성을 유지한 응답만을 적용하였다.

이와 같이 도출된 평가지표를 통해 청년층 고용의 지역경쟁력을 살펴보면, 경쟁력이 높은 지역은 서울(0.622), 충남(0.592), 울산(0.528), 경북(0.514), 경기(0.507) 등의 순으로 나타났으며, 경남(0.402), 전남(0.353), 부산(0.337), 강원(0.323), 전북(0.297)은 상대적으로 경쟁력이 낮은 것으로 나타났다.

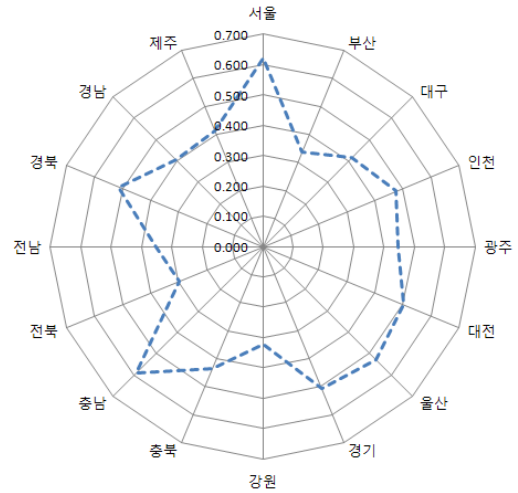
[Table 2] Evaluation Criteria for Youth Employment Competitiveness

Sector	Criteria	Explanation
Demand	Whole Corporation	Number of Whole Corporation per Youth Person
	New Corporation	Number of New Corporation per Youth Person
	Bankruptcy Corporation	Number of Bankruptcy Corporation per Youth Person
	Job Offerer	Number of Job Offerer per Youth Person
	Employee	Number of Employee per Youth Person
	Employment -Population Ratio	Number of Youth 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 Youth Person
	Job Applicants	Number of Job Applicants per Youth Person
	Industrial Technical Manpower	Number of Industrial Technical Manpower per Youth Person
	Trained Manpower	Influx of Trained Manpower per Youth Person
Matching	Vocational Training	Experienced Persons Rate of Employee in Vocational Training
	Job Satisfaction	Job Satisfactions Rate of Youth
	Job Vacancy	Jobs Vacancy Rate
	Job Competition	Job Competition Rate of Youth
	Job Opening	Job Openings Rate
Stability	Unemployment Benefits	Number of Unemployment Benefits Pensioner per Youth 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
	Employment Insurance	Employment Insurance Coverage of Youth Employee
Policy	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
	Innobiz Corporation	Number of Innobiz Corporation per Person

[Table 3] Regional Competitiveness of Youth Employment

Regions	A	B	C	D	E	F
Seoul	0.622	0.188	0.114	0.091	0.171	0.058
Busan	0.337	0.081	0.059	0.067	0.065	0.065
Daegu	0.413	0.112	0.089	0.079	0.044	0.090
Incheon	0.477	0.128	0.106	0.090	0.082	0.072
Gwangju	0.446	0.115	0.101	0.133	0.056	0.042
Daejeon	0.504	0.112	0.112	0.135	0.093	0.054
Ulsan	0.528	0.111	0.140	0.134	0.098	0.045
Gyeonggi	0.507	0.156	0.109	0.106	0.083	0.053
Gangwon	0.323	0.089	0.061	0.090	0.039	0.045
Chungbuk	0.435	0.093	0.099	0.107	0.082	0.054
Chungnam	0.592	0.121	0.131	0.131	0.117	0.093
Jeonbuk	0.297	0.043	0.049	0.084	0.073	0.049
Jeonnam	0.353	0.045	0.049	0.118	0.077	0.064
Gyeongbuk	0.514	0.124	0.107	0.128	0.099	0.057
Gyeongnam	0.402	0.087	0.089	0.091	0.098	0.038
Jeju	0.414	0.104	0.091	0.141	0.036	0.041

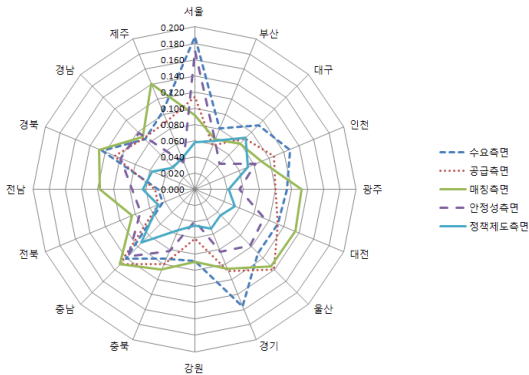
Note: A = Youth Employment Competitiveness (Total),  
 B = Demand, C = Supply, D = Matching,  
 E = Stability, F = Policy.



[Fig. 2] Youth Employment Competitiveness (Total)

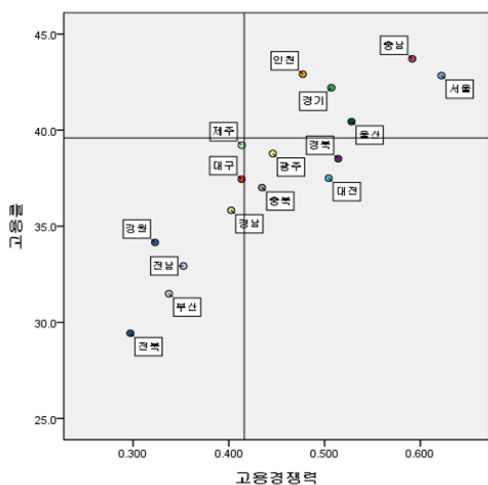
그리고 부문별로 살펴보면, 수요 측면에서는 서울 (0.188), 경기(0.156), 인천(0.128), 경북(0.124), 충남 (0.121) 등의 순으로 경쟁력이 높은 것으로 나타났으며, 공급 측면에서는 울산(0.140), 충남(0.131), 서울(0.114), 대전(0.112), 경기(0.109) 등의 순으로 경쟁력이 높은 것으로 나타났다.

매칭 측면에서는 제주(0.141), 대전(0.135), 울산(0.134), 광주(0.133), 충남(0.131) 등의 순으로, 안정성 측면에서는 서울(0.171), 충남(0.117), 경북(0.099), 울산(0.098), 경남(0.098) 등의 순으로, 정책·제도 측면에서는 충남(0.093), 대구(0.090), 인천(0.072), 부산(0.065), 전남(0.064) 등의 순으로 각각 경쟁력이 높은 것으로 나타났다.



[Fig. 3] Youth Employment Competitiveness (Sector)

다음으로 청년층 고용정책의 우선적 지원대상을 파악하기 위해 고용률과 고용경쟁력 간의 산포도를 통한 유형화를 실시하였다. 청년층의 고용우수지역은 서울, 충남, 인천, 경기, 울산으로 나타났으며, 잠재적 고용우수지역은 경북, 대전, 광주, 충북으로 나타났다. 그리고 그 외의 지역은 모두 고용위험지역에 해당하는 것으로 나타났다.



[Fig. 4] Comparisons between Employment-Population Ratio and Employment Competitiveness on Youth

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 산포도를 통한 유형화 결과를 검증하고, 보다 명확하게 유사한 특성을 가진 집단을 확인하기 위해 K-mean 군집분석을 실시하였다.

분석 결과, 고용우수지역에 해당하는 군집 1에는 서울, 인천, 경기, 충남, 잠재적 고용우수지역에 해당하는 군집 2에는 대구, 광주, 대전, 울산, 충북, 경북, 경남, 제주, 고용위험지역에 해당하는 군집 3에는 전북, 잠재적 고용위험지역에 해당하는 군집 4에는 부산, 강원, 전남 이 각각 포함되었다. 따라서 전북의 청년층 고용환경을 개선하기 위한 정책적 노력이 우선적으로 필요하며, 고용위험이 내재되어 있는 부산, 강원, 전남에 대해서도 지속적인 모니터링이 필요한 것으로 판단된다.

[Table 4] Result of Cluster Analysis

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

각 부문별 고용경쟁력의 전국 평균은 수요 측면(0.107), 공급 측면(0.094), 매칭 측면(0.108), 안정성 측면(0.082), 정책·제도 측면(0.058)으로 나타났다. 그리고 고용위험지역으로 분류된 전북의 각 부문별 고용경쟁력을 전국 평균 대비 비율, 즉 전국 평균과의 격차가 큰 순서대로 나열하면, 수요 측면(52.1%), 공급 측면(40.3%), 매칭 측면(77.9%), 정책·제도 측면(85.2%), 안정성 측면(88.96%)의 순으로 나타났다. 다시 말해, 전북은 일자리의 질과 안정성은 차치하더라도 일자리의 절대적 부족으로 인한 지역 내 인재의 유출이 일어나고 있는 것을 알 수 있다. 실제로 전라북도에서 실시한 ‘2012년 사회조사’에 따르면, 지난 해 전북의 인구는 187만3천여 명으로 전년 대비 690명이 감소한 것으로 나타났으며, 이 중 20대의 순유출이 7천 254명인 것으로 조사되었다. 따라서 지역을 떠나는 청년층 인구를 붙잡아 둘 수 있는 전북 지역 내 청년 일자리의 창출이 시급하다. 특히 당초 2012년까지 마무리될 예정이었으나, 아직까지 지연되고 있는 전북 혁신도시 공공기관 이전사업의 조속한 추진이 필요하다.

마지막으로 각 부문별 지수와 청년층 고용경쟁력과의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과, 상관

계수는 공급 측면(0.906), 수요 측면(0.841), 안정성 측면(0.743), 매칭 측면(0.439), 정책·제도 측면(0.264)의 순으로 나타났다.

[Table 5] Result of Correlation Analysis

	A	B	C	D	E	F
A	1					
B	0.841	1				
C	0.906	0.733	1			
D	0.439	0.132	0.529	1		
E	0.743	0.538	0.512	0.056	1	
F	0.264	0.144	0.139	-0.208	0.140	1

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

즉, 청년층 고용의 경우에는 생산가능인구, 경제활동참가율, 인구이동, 구직인원, 산업기술인력, 숙련인력, 직업교육 등의 공급 측면과 사업체, 신설법인, 부도법인, 구직인원, 취업자 비중, 고용률, 고용탄력성, 고용집중도 등의 수요 측면의 항목들이 양호한 지역일수록 상대적으로 지역경쟁력이 높은 것으로 분석되었다.

#### 4. 결론 및 시사점

본 연구는 청년층 고용의 지역격차를 파악하고, 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역현황 및 특성을 분석하였다. 주요 분석결과와 그에 따른 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 청년층 고용률은 수도권 지역과 전통적인 공업도시 울산, 그리고 국가균형발전정책의 일환으로 공공기관 이전이 전개되고 있는 충남에서 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, 청년층 고용에 있어서 지역적 요인의 영향이 존재함을 확인할 수 있었고, 지역격차는 지속되거나 심화되고 있는 것으로 나타났으며, 지역적으로는 수도권 지역과 주요 광역시 지역에 집중되어 있는 것으로 분석되었다. 따라서 향후 지역별 고용정책의 수립 및 집행에 있어서는, 이와 같은 지역 간 격차를 완화시키기 위한 노력이 필요하며, 특히 비수도권 지역에서 양질의 일자리, 안정

적인 일자리를 창출하기 위한 노력을 적극적으로 전개해야 할 것이다.

셋째, 청년층 고용의 지역별 경쟁력은 서울, 충남, 울산, 경북, 경기 등의 순으로 나타났으며, 전북은 고용위험지역으로 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 고용위험지역과 고용여건의 악화 가능성이 내재되어 있는 잠재적 고용위험지역은 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 판단된다.

특히 정책수립에 있어서는 고용위험지역을 파악하는 것이 중요한데, 이들 지역의 고용환경을 개선하기 위한 정책적 노력이 우선적으로 전개되어야 한다. 그리고 정부는 이를 통해 지역 특성에 부합하는 고용정책의 우선순위를 설정하고, 선택과 집중의 전략을 수립할 필요가 있다.

넷째, 고용위험지역으로 분류된 전북의 경우에는 각 부문별 고용경쟁력의 전국 평균과의 격차가 수요 측면, 공급 측면, 매칭 측면, 정책·제도 측면, 안정성 측면의 순으로 나타났으며, 이 중 수요 측면과 공급 측면은 전국 평균의 절반 수준에 그치고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해, 전북은 일자리의 질과 안정성은 차치하더라도 일자리의 절대적 부족으로 인한 지역 내 인재의 유출이 일어나고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 전북 지역 내 청년층 일자리를 창출하기 위한 정책적 노력이 시급하며, 특히 당초 2012년까지 마무리될 예정이었으나, 아직까지 지연되고 있는 전북혁신도시 공공기관 이전사업의 조속한 추진이 필요한 것으로 판단된다.

다섯째, 청년층 고용경쟁력에 영향을 미치는 요인으로 는 공급 측면과 수요 측면의 항목들이 상대적으로 많은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 청년층을 대상으로 하는 고용정책에 있어서는 새로운 일자리를 많이 창출해 내는 것이 무엇보다도 중요하다. 특히 기업이 필요로 하는 인재를 양성하기 위한 취업교육 및 인재공급 대책이 필요하며, 현재 시행하고 있는 ‘지역 일자리공시제’, ‘지역 맞춤형 일자리 지원사업’의 효율적인 집행과 대안적 일자리로 부상하고 있는 사회적 기업, 마을기업 등의 육성이 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 고용경쟁력 평가지표를 통해 지역별 청년층 고용의 현황 및 특성을 종합적이고 보다 세밀하게 파악하였다. 그리고 이를 통해 청년층 고용의 지역격차를 완화하고, 고용정책의 수립 및 집행에 있어서는 우선순위를 설정하기 위한 단초를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 특히 향후 고용정책의 수립에 있어서 무엇보다 중요한



고용위험지역을 파악하고, 해당 지역의 청년층 고용경쟁력을 강화하기 위한 정책의 방향을 제시했다는 점에서 정책적 함의를 가진다.

그러나 자료 구득의 한계로 인해 지역고용에 영향을 미치는 다양한 요인들을 모두 반영하지는 못했다. 그리고 공간적 범위에 있어서 시·군·구 단위가 아닌 광역시·도 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] O. C. Kwon, “theory of employment”, *Gosigye*, Vol. 36, No. 5, pp.167-180, 1991.
- [3] M. S. Jun, “The Promotion of Local Employment Policies”, *Monthly Labor Review*, No. 66, pp.31-47, 2010.
- [4] De Cyyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson 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>
- [5] 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.
- [6] 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>
- [7] Mincer, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, 1974.
- [8] Makeham, P., “Youth Unemployment”, Department of Employment Research Paper, No. 10, London: HSMO, 1980.
- [9] Lynch, L. M. and R. Richardson, “Unemployment of Young Workers in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, pp.362-371, 1982.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.1982.tb00111.x>
- [10] O’Higgins, Niall, *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, Geneva: ILO, 2001.
- [11] Behrens, Martina and Karen Evans, “Taking Control of Their Lives? A Comparison of the Experiences of Unemployed Young Adults(18-25) in England and the New Germany”, *Comparative Education*, Vol. 38, No. 1, pp.17-37, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/03050060120103838>
- [12] K. Y. Lee, Y. H. Kim, “The Determinants of Youth Labor Market Performance”, *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol. 3, No. 2, pp.69-93, 2003.
- [13] G. M. Chai, “An Analysis of the Realities and Causes of Youth and New College Graduate Unemployment”, *Korean Journal of Social Welfare*, Vol. 56, No. 3 , pp.159-181, 2004.
- [14] B. Y. Song, Y. S. Kim, K. Y. Kim, “A Factor Analysis on Job Mismatch of the Youth, in Case of Gyeongsangnam-do, Province”, *The Korea Regional Economic Review*, Vol. 19, pp.287-312, 2011.
- [15] I. Ryu, S. M. Kim, “Analysis on Regional Industry Structure and Job Market for Promotion of Youth Employment: Focusing on a Case of Gwangju”, *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, Vol. 21, No. 2, pp101-128, 2011.
- [16] S. K. Lee, “The Determinants of the Job Quality of Young Worker”, *The Journal of Management and Economics*, Vol. 25, No. 1, pp.85-104, 2011.
- [17] E. S. Kim, K. J. Park, *An Analysis of the Performance of Local Labour Markets*, Gyeonggi Research Institute, 2010.
- [18] 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.
- [19] H. C. Park, J. H. Lee, “A Study on the Analysis of Regional Disparity and Competitiveness on Employment in Korea”, *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 5, pp.2207-2214, 2013.

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