

구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이

문남철*

요약 : 지역마다 성별, 연령별, 교육수준별 인적자본의 구조가 서로 상이하기 때문에 지역의 노동공급은 차이를 보인다. 또한 지역마다 산업구조와 인구학적 구조의 특성이 다르기 때문에 지역의 노동수요 또한 차이를 지닌다. 비수도권, 특히 산업구조가 취약한 호남권과 강원권, 제주권은 경기변동에 따라 구직자(노동공급)와 구인자(노동수요), 취업자 수의 변화가 많았다. 수도권은 구직자의 증가와 구인자의 감소에도 불구하고 취업조건과 고용조건이 일치로 취업률은 증가하였다. 이에 반해 비수도권, 특히 영남권과 호남권은 구직자의 감소와 구인자의 증가에도 불구하고 두 조건의 불일치로 취업률은 오히려 감소하였다.

서울권은 모든 인구집단에서 취업률이 높았으며 경인권과 영남권은 고졸자의 취업기회는 많았으나 취업률은 저조하였다. 서울권은 모든 직종에서 취업률이 높았으며 경인권과 영남권은 취업기회가 많은 기능직에서 취업조건과 고용조건이 일치로 취업률은 낮았다. 그리고 취업기반이 취약한 강원권과 호남권, 제주권은 모든 인구집단과 직종에서 취업기회 및 취업률이 저조하였다.

주요어 : 구직, 구인, 취업참여, 지역간 차이

1. 서론

최근 한국경제는 글로벌 경제위기를 극복하여 경제가 성장하고 있음에도 고용이 늘지 않는 ‘고용없는 성장’의 경향을 보이고 있다. 고용없는 성장의 원인을 기술·자본집약적인 산업발전과 노동집약적인 산업의 해외진출 등에 따른 당연한 결과라는 해석도 있지만, 노동시장의 경직성과 정부주도의 일자리 창출 정책이 고용없는 성장의 원인이라는 지적도 있다. 시장경제에서 고용문제를 해결하기 위해서는 산업 및 직종간 노동이동뿐만 아니라, 지역의 노동공급과 노동수요에 적합한 지역단위의 고용정책이 마련되어야 한다.

국가 전체를 하나의 동질적인 노동시장으로 보는 정부의 축소된 시각은 지역별 노동공급과 노동수요의 차이를 인식하지 못하기 때문에 지역노동시장에 적합한 고용정책을 마련하기 어렵다. 지역별 노동공급과 노동수요는 지역마다 성, 연령, 교육수준 등 인적자본의 구조가 서로 상이하기 때문에 지역의 노동공급은 차이를 보이며, 지역마다 산업구조와 입지기업의 특성, 고용체계 안에 있는 사람들의 인구학적 구조의 특성이 다르기 때문에 지역의 노동수요 또한 차이를 지닌다. 따라서 실효성 있는 고용정책을 마련하기 위해서는 노동공급과 노동수요의 지역간 차이에 대한 면밀한 분석이 선행되어야 한다.

지역 노동시장의 구조적 특성과 차이에 관한 연구

* 서원대학교 지리교육과 강의전담교수

는 1990년대 후반부터 수행되어 왔으나, 대부분의 연구(박영구, 2002; 이효수·남병탁, 2006; 최창근, 2006)는 특정지역의 노동시장의 구조와 특성을 분석하는데 중점을 두었으며, 노동시장의 지역간 차이에 대한 분석은 거의 이루어지지 않았다. 최근 전국을 대상으로 한 지역별 노동시장의 구조와 차별성에 대한 연구(오민홍 외, 2008)가 있었으나, 이 연구는 지역별 경제 및 고용구조의 차별성과 실업자 직업훈련의 직업별 효율성의 격차 분석에 중점을 두었기 때문에 노동수요와 노동공급의 지역간 차이를 분석하지 못하였다. 지역별 노동시장의 상황에 적합한 고용정책을 마련하기 위해서는 노동공급과 노동수요의 지역간 차이에 대한 연구가 필요하다.

이러한 맥락에서 본 연구는 노동공급과 노동수요의 지역간 차이를 분석하는데 중점을 두었다. 노동공급과 노동수요의 지역간 차이를 파악하기 위해 구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이를 분석하였다. 지역의 노동공급은 일자리를 구하는 구직자로 나타나며 지역의 노동수요는 일할 사람을 구하는 구인자로 표현된다. 그리고 구직자가 원하는 취업조건과 구인자가 요구하는 고용조건은 취업참여로 나타난다. 세부적인 분석내용으로는 우선, 구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이가 어떻게 변화되어 왔는지를 분석하였다. 분석을 통해 경기변동이 각 지역의 구직과 구인, 취업활동에 어떤 영향을 주었는지를 파악하였다. 그리고 인구집단 및 직종별 구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이를 분석하였다. 지역마다 인구집단의 구조적 특성과 산업구조 및 입지기업의 특성이 다르기 때문에 인구집단별 및 직종별 구직과 구인, 취업참여는 지역간 차이를 보인다.

연구의 시간적 범위는 구직과 구인, 취업에 관한 지역별 통계가 시작된 2000년부터 최근 2008년까지를 대상으로 하였다. 연구의 공간적 범위는 전국을 대상으로 하였으며, 지역간 차이를 효율적으로 분석하기 위해 전국을 수도권과 비수도권, 그리고 7대 권역(서울권, 경인권, 강원권, 충청권, 호남권, 영남권, 제주권)으로 구분하였다. 연구에 이용된 자료는 한국

고용정보원(www.keis.or.kr)에서 발간한 '2008 워크넷 통계연보'에 수록된 통계표 자료를 가공하여 이용하였다. 통계자료는 워크넷(www.work.go.kr)을 이용한 구인·구직자만을 대상으로 하기 때문에 전체 노동시장의 공급과 수요의 상황과 일치하지 않을 수도 있다는 문제점이 있으나, 정부기관에서 지역별 구인과 구직 그리고 취업참여를 연도별, 인구집단별, 직종별로 자세하게 조사하였기 때문에 본 연구에 매우 적합한 자료라고 할 수 있다. 분석방법은 구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이를 가장 간결하고 명확하게 파악하기 위해 자료를 도표화하여 설명하는 서술적인 방법을 사용하였다.

2. 이론적 배경

지역노동시장은 일자리를 구하는 구직자와 일할 사람을 구하는 구인자가 만나 구직자의 취업참여와 구인자의 고용이 이루어지는 장소이다. 그러나 지역 노동시장은 고용체계 안에 있는 인적자본의 구조적 특성과 지역내부의 산업구조 및 입지기업의 특성에 따라 구직과 구인, 취업참여는 지역간 차이를 보인다. 즉 구직과 구인, 취업참여의 지역적 차이는 개인적 요인과 지역적 요인의 결합으로 나타난다.

구직과 구인, 취업참여의 개인적 요인은 구직자 및 구인자가 지닌 인구·사회학적 특성을 말한다. 일자리를 구하는 구직자의 측면에서 구직자의 성, 연령, 교육수준, 가족사항 등의 개인적 요인은 구직활동의 참여에 영향을 준다. 대부분의 젠더(gender)화된 사회에서 남성의 노동시장 참여율은 여성의 노동시장 참여율보다 높으며(Clark and Anker, 1993), 여성의 취업참여율은 남성보다 경기변동에 더 큰 영향을 받는다(김우영, 2008). 그러나 여성의 노동시장 참여율은 교육수준의 향상과 서비스부분의 확대, 기혼여성들의 취업희망 증가로 증대되고 있다(Quadagno, 2008). 또한 노동시장 참여율은 연령이 높아질수록

감소한다(Clark and Anker, 1993). 하지만 고령화 사회의 도래와 개인주의 사회의 진전으로 인한 노후보장의 불안정으로 장년층과 노년층의 노동시장 참여율은 증대되고 있다. 개인의 교육수준도 구직활동의 참여에 영향을 준다. 일반적으로 교육수준과 취업 및 임금수준 사이에는 정(正)의 상관관계를 나타낸다(Mincer, 1962; Fassmann *et al.*, 1997). 교육수준이 높으면 습득한 고도의 지식과 기술을 바탕으로 안정되고 매력적인 일자리를 구할 가능성이 높다. 이밖에 가족상황과 사회적 규범, 가정의 역할, 정치·경제적 여건 등도 개인의 노동시장의 참여에 영향을 준다.

구인자의 측면에서 일할 사람을 구하는데 있어 구인자는 구직자의 개인적인 능력에 기초하여 판단하기 보다는 개인이 속해 있는 집단의 평균적 특성에 근거하여 판단한다(Phelps, 1972; Arrow, 1973). 구인자는 구직자 개개인의 잠재적인 능력을 정확하게 파악하기 어렵기 때문에 그동안 집단에 대한 누적된 경험을 기반으로 구직자를 판단하고 의사결정을 내리게 된다. 이에 따라 성과 연령, 교육수준에 따라 취업기회와 취업형태, 취업직종, 임금에서 상이한 결과를 가져온다. 일반적으로 출산휴가 등의 법적 규정에 의한 노동력의 상실과 남성위주 직장의 사회적 분위기, 초과근무에 대한 여성들의 저조한 준비성, 기업에 대한 낮은 소속감과 재교육에의 낮은 참가 등이

여성들의 채용을 기피하게 하는 부차적인 원인으로 지적된다(Fassmann *et al.*, 1997).

개인적인 요인은 특유의 지역적 요인과 결합하여 구직과 구인, 취업참여의 지역적 차이를 가져온다. 성과 연령, 교육수준 등 개인적 요인은 지역에 불균등하기 때문에 노동공급구조는 지역간 차이를 보인다. 그리고 지역의 산업구조와 업종구조, 임금수준, 사회적 규범과 가치관 등 개인의 구직과 구인, 취업참여에 영향을 주는 요인도 지역에 불균등하기 때문에 노동수요구조는 지역간 차이를 나타낸다. 일반적으로 산업이 집중된 대도시 및 중심부에서는 구직과 구인, 취업참여의 많은 기회가 제공되지만, 그렇지 못한 농촌과 주변부에서는 구직과 구인, 취업참여의 기회가 제한된다. 특히 농촌 및 주변부에서는 낮은 교육수준과 일자리의 결여로 남성보다는 여성의 취업이 낮다(Fassmann *et al.*, 1997).

또한 지역마다 서로 상이한 개인적 요인은 지역적 요인을 강화시키거나 약화시켜 구직과 구인, 취업참여의 지역적 차이를 가져온다. 매력적인 일자리는 낮은 임금과 높은 실업률, 지가가 저렴한 곳에서가 아니라 높은 교육수준과 외국경험, 언어구사능력 그리고 시장경제의 경험을 축적한 구직자들이 존재하는 대도시 및 중심부지역에서 창출된다(문남철, 2008). 그리고 높은 교육수준의 청·장년층이 많은 지역은 다양한 기술적, 사회·경제적 혁신을 빠르게 수용하기 때문에 다른 지역에 비해 지역의 경쟁력을 재생산, 확대시켜 구직과 구인, 취업참여가 확대된다.

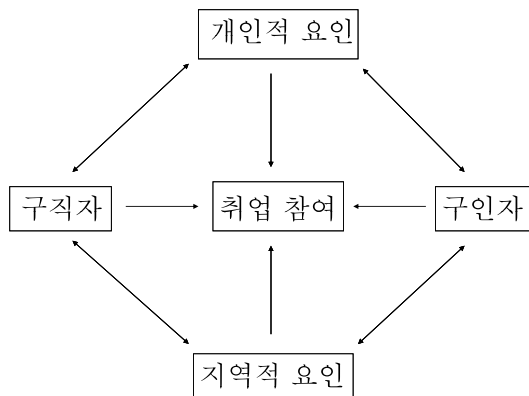


그림 1. 구직과 구인, 취업참여의 상호관계

3. 구직과 구인, 취업참여의 지역간 차이

노동시장은 경기상황의 변동과 상호 긴밀한 관련성을 지닌다. 경기가 호전되어 고용이 확대되고 취업의 가능성이 높아지면 노동시장 참여자의 구직활동은 증가하고, 경기가 악화될 때에는 고용이 축소되고 구직활동을 포기하는 경향이 나타난다¹⁾.

경기변동에 대해 지역노동시장은 비록 국가단위의 노동시장 변화와 유사한 경향을 보이지만, 지역마다 산업구조와 인적자본의 특성이 서로 다르기 때문에 경기변동에 대해 지역간 서로 다른 구직과 구인, 취업참여의 변화가 나타난다.

1) 구직과 구인, 취업참여의 지역별 추이

2000년 271만 명에 달했던 구직자 수는 경기회복과 더불어 2004년 151만 명까지 감소하였으나, 이후 경기침체에 따라 다시 증가하여 2008년 현재 236만 명에 이른다. 구인자 수 또한 2000년 136만 명에서 2004년 84만 명까지 감소하였으나 이후 증가하여 2008년 현재 125만 명에 달한다. 취업자 수 역시 2000년 69만 명에서 2004년 39만 명으로 감소하였으나 이후 다시 증가하여 2008년 현재 64만 명에 이른다. 그리고 경기가 전환될 때 구인자가 경기에 대한 확신이 설 때까지 고용을 늘리거나 줄이기보다는 기존 노동자들의 노동시간을 연장하거나 단축하여 대처하는 특징을 보이기 때문에 구직자 수의 변화보다 구인자 수와 취업자 수의 변화가 늦게 나타났다.

지역별로 취업구조²⁾가 취약한 비수도권이 수도권

에 비해 경기변동에 따른 구직자 수와 구인자 수, 취업자 수의 변화가 크게 나타났다. 2000년에 비해 2004년 구직자 수는 비수도권(-49.2%)이 수도권(-38.4%)보다 감소가 많았으며, 구인자 수도 같은 기간 비수도권(-40.5%)이 수도권(-36.5%)보다 많이 감소하였다. 이와는 달리 2004년과 비교하여 2008년 구직자 수는 비수도권(63.0%)이 수도권(49.8%)보다 증가가 높았으며, 구인자 수도 같은 기간 비수도권(74.8%)이 수도권(27.9%)보다 많이 증가하였다. 이러한 경향은 권역별 비교에서도 나타났다. 2000년에 비해 2004년 구직자 수의 감소율은 강원권(-70.5%)과 호남권(-52.7%), 영남권(-46.9%), 제주권(-44.4%)이 서울권(-40.8%)과 경인권(-36.1%)보다 높았으며, 구인자 수의 감소율도 같은 기간 충청권(-16.0%)을 제외한 강원권(-72.4%)과 호남권(-54.8%), 제주권(-50.0%), 영남권(-38.8%)이 서울권(-41.5%)과 경인권(-33.0%)보다 높았다. 반면에 2004년과 비교하여 2008년 구직자 수의 증가율은 강원권(114.3%)과 충청권(86.6%), 호남권(60.6%), 영남권(53.7%)이 서울권(25.2%)과 경인권(64.0%)보다 높았으며, 구인자 수의 증가율도 같은 기간 강원권(125.0%)과 충청권(98.5%), 호남권(96.5%), 영남권(62.2%), 제주권(75.0%)이 서울



그림 2. 구직자와 구인자, 취업자 추이

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

권(23.9%)과 경인권(30.0%)보다 높았다.

취업자 수의 증감 또한 구직자 수와 구인자 수의 변화와 마찬가지로 비수도권 권역들이 수도권 권역에 비해 감소와 증가의 폭이 높았다. 2000년에 비해 2004년 충청권(-29.8%)을 제외한 강원권(-68.7%)과 호남권(-67.4%), 제주권(-66.7%), 영남권(-47.1)이 서울권(-20.0%)과 경인권(-46.1%)보다 취업자 수의 감소율이 높았다. 이에 반해 2000년과 비교하여 2008년 취업자 수는 영남권(56.0%)을 제외한 강원권(180.0%)과 충청권(112.1%), 호남권(106.7%), 제주권(200.0%)이 서울권(54.2%)과 경인권(50.0%)보다 증가율이 높았다. 이것은 위에서 언급한 것과 마찬가지로 비수도권, 특히 취약한 취업구조를 지닌 강원권과 호남권, 제주권이 경기변동에 따라 구직자와 구인자, 취업자가 급격히 변화하였음을 의미한다.

2) 구직과 구인, 취업참여의 지역적 분포

일자리를 구하는 구직자 수는 2008년 현재 236만 명으로 수도권에 47.6%, 비수도권에 52.4%가 분포하

였다. 2000년에 비해 수도권의 분포비중(45%→47.6%)은 증가하였고 비수도권의 비중(55%→52.4%)은 감소하였다. 권역별로 2008년 현재 산업이 집중된 영남권(28.2%)과 경인권(27.8%), 서울권(19.8%) 등 3개 권역에 전체 구직자의 3/4이 분포하고 충청권(10.6%)과 호남권(10.5%), 강원권(2.5%), 제주권(0.6%) 순으로 분포하였다. 서울권의 분포비중은 2000년에 비해(21.9%→19.8%) 크게 감소하고, 경기권은 같은 기간(23.1%→27.8%) 크게 증가하였다. 영남권과 호남권의 비중은 2000년에 비해(30.0%→28.2%, 12.1%→10.5%) 감소한 반면에 충청권은 같은 기간(8.8%→10.6%) 증가하였다. 즉 서울권과 영남권, 호남권의 분포비중은 감소하고 경인권과 충청권의 비중은 증가하였다. 그리고 강원권과 제주권의 비중은 커다란 변화를 보이지 않았다.

일할 사람을 구하는 구인자 수는 2008년 현재 136만 명으로 수도권에 48.4%, 비수도권에 51.4%가 분포하였다. 구직자와 비교하여 수도권(47.6%)은 구인자의 비중이 높기 때문에 취업기회가 많고 비수도권(52.4%)은 구인자 비중이 낮기 때문에 취업기회가 적

표 1. 지역별 구직자와 구인자, 취업자 변동

	구직자(백 명)					구인자(백 명)					취업자(백 명)				
	2000	2004	2008	증감률(%)		2000	2004	2008	증감률(%)		2000	2004	2008	증감률(%)	
	(A)	(B)	(C)	B/A	C/B	(A)	(B)	(C)	B/A	C/B	(A)	(B)	(C)	B/A	C/B
서울권	593	351	469	-40.8	25.2	301	176	218	-41.5	23.9	120	96	148	-20.0	54.2
경인권	626	400	656	-36.1	64.0	443	297	386	-33.0	30.0	208	112	168	-46.1	50.0
강원권	95	28	60	-70.5	114.3	29	8	18	-72.4	125.0	16	5	14	-68.7	180.0
충청권	239	134	250	-43.9	86.6	81	68	135	-16.0	98.5	47	33	70	-29.8	112.1
호남권	328	155	249	-52.7	60.6	126	57	112	-54.8	96.5	92	30	62	-67.4	106.7
영남권	814	432	664	-46.9	53.7	376	230	373	-38.8	62.2	206	109	170	-47.1	56.0
제주권	18	10	14	-44.4	40.0	8	4	7	-50.0	75.0	3	1	3	-66.7	200.0
수도권	1,219	751	1,125	-38.4	49.8	745	473	605	-36.5	27.9	329	208	316	-36.8	51.9
비수도권	1,493	759	1,237	-49.2	63.0	620	369	645	-40.5	74.8	365	178	319	-51.2	79.2
전국	2,712	1,510	2,362	-44.3	56.4	1,365	841	1,250	-38.4	48.6	694	386	636	-44.4	64.8

주: **진한 숫자**는 전국평균에 비해 증감률이 높은 경우임

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

다고 할 수 있다. 그러나 2000년에 비해 2008년 수도권의 분포비중(54.6%→48.4%)은 크게 감소하고 비수도권의 비중(45.4%→51.4%)은 크게 증가하였다. 전체 구인자 수가 2004년 이후 증가한 것을 고려하면 수도권의 일자리가 크게 저하되었음을 알 수 있다. 권역별로 2008년 현재 경기권(30.9%)과 영남권(29.7%), 서울권(17.5%) 등 3개 권역에 전체 구인자 수의 78.1%가 분포하며 충청권(10.8%)과 호남권(9.0%), 강원권(1.4%), 제주권(0.5%) 순으로 분포하였다. 서울권의 분포비중은 2000년에 비해(22.1%→17.5%) 크게 감소하였고, 경기권과 영남권의 비중은 같은 기간 27-36% 사이에서 경기변동에 따라 증가와 감소를 반복하였다. 충청권의 비중은 2000년에 비해(5.9%→10.8%) 크게 증가하였고, 호남권의 비중은 2001년 11.7%에서 2005년 6.4%로 크게 감소하였으나 최근 다시 9.0%로 증가하였다. 그리고 강원권과 제주권의 비중은 2%미만으로 매우 낮으며 커다란 변화를 보이지 않았다.

일 자리를 찾은 취업자 수는 2008년 현재 64만 명으로 전체 구직자의 1/4에 불과하며, 이들은 수도권에 49.8%, 비수도권에 50.2%가 분포하였다. 구직자 및 구인자와 비교하여 수도권(47.6%와 48.6%)의 취업률은 높으며 비수도권(52.4%와 51.4%)의 취업률은 저조하였다. 그러나 취업자의 수도권 분포비중은 구직자의 증가와 구인자의 감소로 2004년(53.9%)에 비해

크게 감소하였고 비수도권의 비중은 구직자의 감소와 구인자의 증가로 2004년(46.1%)에 비해 현저히 증가하였다. 취업자의 서울권 분포비중은 2000년에 비해 2008년(17.4%→23.3%) 크게 증가하였으나 경기권의 비중은 같은 기간(30.0%→26.5%) 감소하였다. 비수도권에서는 영남권과 호남권의 비중이 2000년과 비교하여 2008년(29.8%→26.8%, 13.3%→9.8%) 감소하였으나 충청권의 비중은 같은 기간(6.8%→11.0%) 크게 증가하였다. 그리고 강원권과 제주권의 비중은 2000년(2.3%와 0.4%)에 비해 2008년(2.2%와 0.4%) 커다란 변동을 보이지 않았다.

다시 말해 일 자리를 찾는 구직자는 수도권, 특히 경기권에서 증가하였으나 일 자리를 제공하는 구인자는 오히려 수도권에서 감소하였다. 그럼에도 불구하고 구직자 가운데 일 자리를 찾은 취업자는 수도권, 특히 서울권에서 크게 증가하였다. 이와는 달리 비수도권, 특히 영남권과 호남권은 구직자가 감소하고 일 자리를 제공하는 구인자는 증가했음에도 불구하고 구직자 가운데 일 자리를 찾은 취업자의 비중은 감소하였다. 이것은 일 자리를 구하는 구직자와 일할 사람을 구하는 구인자 사이에 요구하는 취업조건과 고용조건이 불일치하기 때문이다.

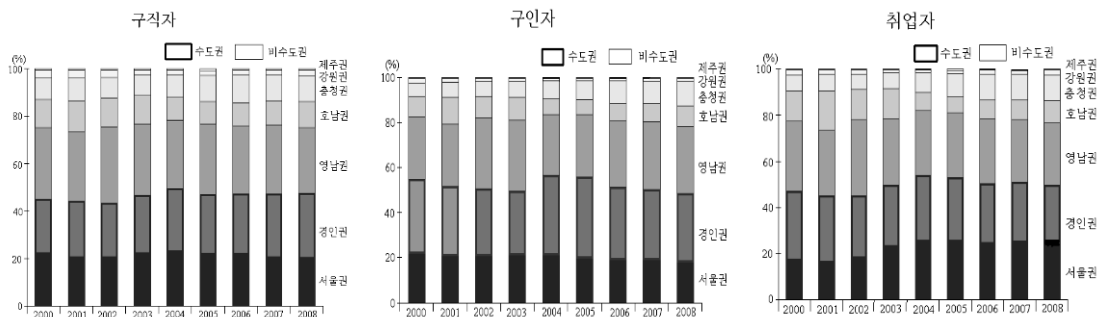


그림 3. 구직자와 구인자, 취업자의 지역별 분포 추이

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

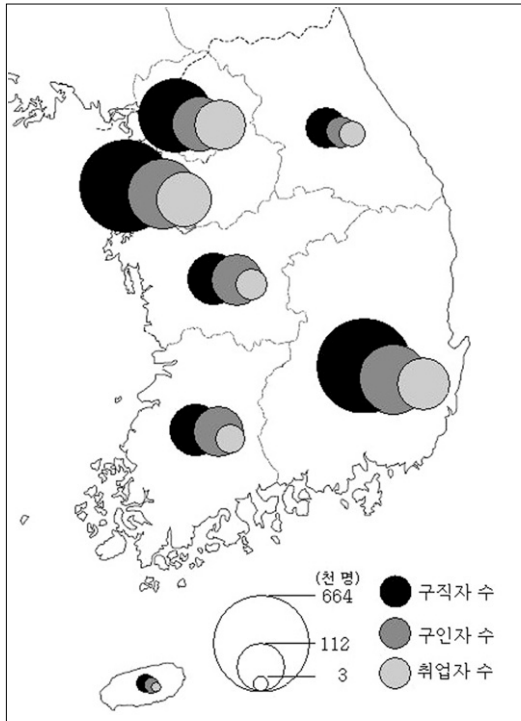


그림 4. 구직자와 구인자, 취업자의 지역적 분포(2008)

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

3) 구인과 구직, 취업참여의 지역적 격차

취업기회를 나타내는 구인률(구직자 수/구인자 수 × 100)은 2000년 50.3%에서 구직자 수의 급격한 감소와 더불어 2002년 73.1%까지 크게 증가하였다. 이후 구인자 수의 감소로 2006년 48.9%까지 하락하였으나 다시 상승하여 2008년 현재 52.9%를 나타냈다. 즉 일자리를 구하는 구직자 2명 가운데 1명의 취업기회가 존재하고 있음을 의미한다. 그러나 실제 취업률(취업자 수/구직자 수 × 100)은 구직자가 요구하는 일자리의 조건과 구인자가 필요로 하는 인적자본의 조건이 다르기 때문에 구인률의 약 절반에 불과하다. 취업률은 2000년 25.6%에서 2002년 34.1%까지 증가한 이후 2005년 24.6%로 감소하였으나 최근 다시 상승하여 2008년 현재 26.9%를 기록하였다. 다시 말해 전체 구직자의 1/4만이 취업에 참여하였다.

지역별 구인률은 수도권이 비수도권에 비해 현저히 높으며, 두 지역간 구인률의 격차는 경기가 활성화될 때에는 감소하고 경기가 악화될 때에는 비수도권의 더 높은 구인률 감소로 격차가 확대되었다. 권역별 구인률의 변화는 전반적으로 전국평균 구인률

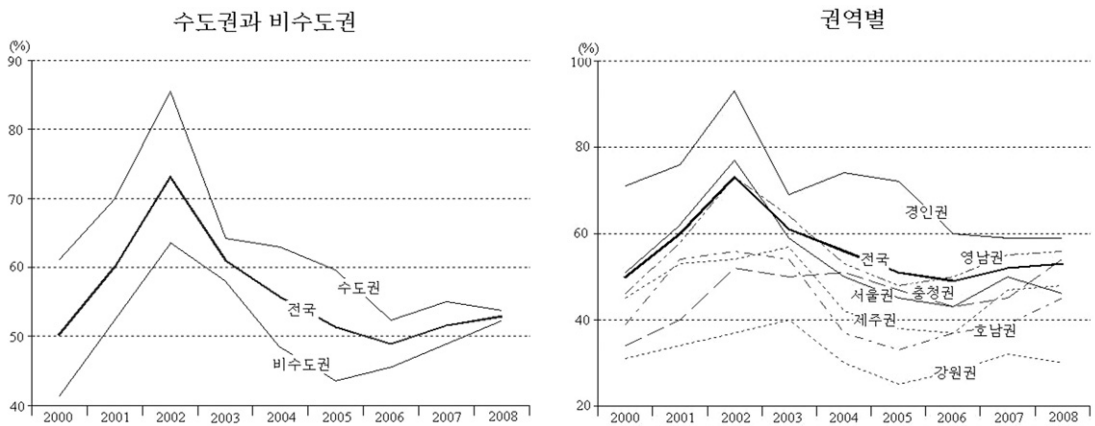


그림 5. 지역별 구인률 추이

주: 구인률=구인자 수/구직자 수 × 100

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

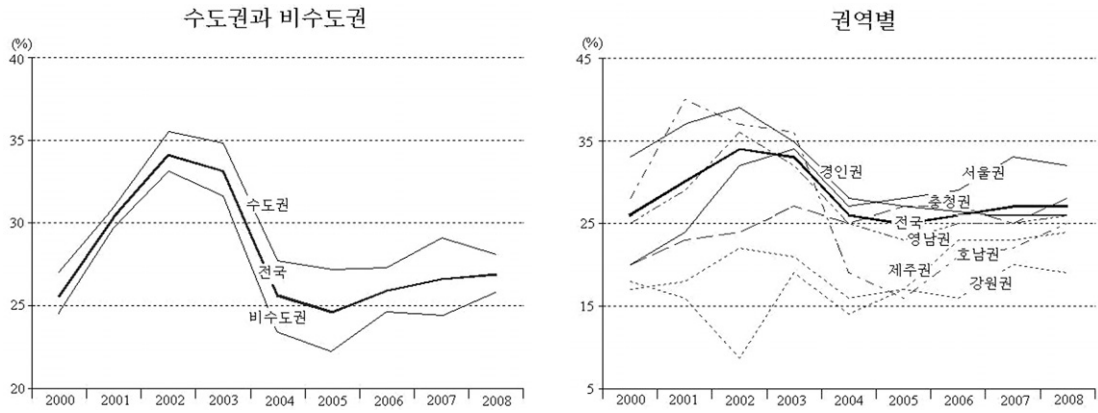


그림 6. 지역별 취업률 추이

주: 취업률=취업자 수/구직자 수×100

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

의 변동과 일치하고 있으나 권역에 따라 차이를 보였다. 서울권은 전국평균보다 높은 구인자 수의 감소와 낮은 증가로 구인률이 지속적으로 저하되었고, 경인권은 전국평균보다 낮은 구직자 및 구인자 수의 감소로 전국평균보다 매우 높은 구인률을 유지하였다. 영남권은 전국평균보다 더 높은 구직자 및 구인자 수의 감소와 증가로 구인률이 역시 전국평균보다 높거나 낮았다. 그리고 충청권과 호남권, 강원권, 제주권은 전국평균보다 높은 구직자 수 및 구인자 수 감소 또는 낮은 증가로 전국평균보다 구인률이 지속적으로 낮았다.

지역별 취업률은 취업기회가 많은 수도권에 비수도권에 비해 상대적으로 높으며, 두 지역간 취업률의 격차는 취업률이 높으면 감소하고 취업률이 낮으면 격차는 증가하였다. 이것은 경기가 호전될 때에는 수도권과 비수도권 모두 취업이 증가하였지만, 경기가 침체될 때에는 취업기반이 약한 비수도권의 취업이 더 많이 감소하기 때문이다. 권역별 취업률의 변화는 구인률의 변화와는 달리 서울권은 2000년대 중반 이후 전국평균보다 현저히 높았으며, 2000년대 초 높은 취업률을 보였던 경인권과 영남권, 호남권의 취업률은 크게 감소하고 충청권의 취업률은 증가하였다. 다

시 말해 경인권과 영남권은 구인률은 높으나 실제 취업률은 낮고 서울권과 충청권은 구인률은 낮으나 실제 취업률은 높았다. 이것은 경인권과 영남권은 취업 기회는 많으나 구직자가 원하는 일자리가 적기 때문이며, 서울권과 충청권은 취업기회는 적으나 구직자에게 매력적인 일자리가 많기 때문이다. 그리고 호남권과 강원권, 제주권은 취업기반이 취약하기 때문에 취업률의 또한 큰 변화를 보였다.

4. 구직과 구인, 취업참여의 구조적 특성의 지역간 차이

구직과 구인, 취업참여에 영향을 주는 성, 연령, 교육수준 등의 개인적 요인은 지역마다 다르기 때문에 구직과 구인, 취업참여는 지역간 서로 다를 수밖에 없다. 그리고 지역의 산업 및 업종구조, 임금수준, 고용구조 등 개인의 구인과 구직, 취업참여에 영향을 주는 지역적 요인도 지역마다 상이하기 때문에 지역간 구직과 구인, 취업참여는 차이를 보인다. 지역의 개인적 요인은 특유의 지역적 요인과 결합하여 인구

집단별, 산업 및 직종별 구인과 구직, 취업참여의 지역간 차이를 가져온다.

1) 인구집단별 구직과 구인, 취업의 지역간 격차

(1) 취업기회의 지역간 격차

구인률을 바탕으로 성별 취업기회의 차이를 살펴 보면, 남성이 여성보다 구직활동 참여율이 높고 일할 사람을 구하는 구인자 또한 여성보다는 남성을 선호하기 때문에 남성(25.1%)의 취업기회가 여성(16.2%)보다 훨씬 높았다. 그리고 남성과 여성 모두 취업기회는 수도권(20.0%, 12.8%)보다는 구직자 수가 적은 비수도권(29.7%, 19.3%)에서 높았다. 권역별로 남성의 취업기회는 제조업이 발달한 영남권(35.4%)과 충청권(32.4%), 경인권(27.0%)에서 많고 여성의 취업기회 역시 충청권(21.8%)과 영남권(20.9%)에서 많았다. 그리고 영남권과 경인권, 충청권에서는 남성의 취업기회가 여성보다 월등히 높은 반면에 서비스업이 발달한 서울권과 강원권은 여성의 취업기회가 남성보다 다소 높았다.

연령별 취업기회는 39세 미만(67.5%)의 연령층이 가장 높고 40-59세(19.5%), 60세 이상(6.0%) 순으로 저조하였다. 즉 연령이 높을수록 구직자 수에 비해 구인자 수가 적기 때문에 취업기회는 감소하였다. 그리고 수도권이 비수도권에 비해 모든 연령층에서 취업기회가 많았다. 권역별로 39세 미만 연령층의 취업기회는 산업이 집중된 경인권(79.8%)과 영남권(72.1%)에서 높고, 40-59세 장년층과 60세 이상 노년층은 서울권(24.0%, 8.3%)에서 취업기회가 많았다. 서울권의 장년층과 노년층은 다른 권역에 비해 구직활동에 적극적인 뿐만 아니라 이들을 위한 일자리가 많기 때문에 취업기회가 높지만, 강원권과 호남권은 장년층과 노년층뿐만 아니라 모든 연령층에서 일자리가 제한되기 때문에 취업기회가 적다.

교육수준별 취업기회는 고졸(42.0%)이 가장 높고 대졸이상(23.8%)과 중졸이하(10.5%) 순으로 낮았다. 중졸이하 및 고졸의 취업기회는 수도권에서 많고 대졸이상의 취업기회는 구직자가 적은 비수도권에서 많았다. 권역별로 중졸이하 및 고졸 구직자의 취업기회는 제조업이 발달한 경인권(15.5%, 43.3%)과 충청

표 2. 지역별 인구집단별 구인률(2008)

	성별		연령별			교육수준별			고용조건별		임금수준별		
	남	여	15-39세	40-59세	60세 이상	중졸 이하	고졸	대졸 이상	상용직	임시직	1백 미만	1백-2백만	2백만 이상
서울권	10.4	11.8	57.1	24.0	8.3	7.9	40.5	23.0	37.7	410.0	95.8	56.8	11.5
경인권	27.0	13.5	79.8	19.2	5.6	15.5	43.3	19.8	55.1	327.4	133.7	63.5	16.7
강원권	9.1	10.2	43.1	12.7	2.9	2.8	25.1	15.7	26.2	157.3	58.6	26.1	7.7
충청권	32.4	21.8	62.4	19.6	3.3	12.4	46.0	20.6	42.9	351.9	123.1	52.8	17.4
호남권	18.1	15.6	55.4	16.9	5.7	9.3	33.7	22.3	38.5	198.3	69.0	44.6	16.5
영남권	35.4	20.9	72.1	18.8	5.7	8.1	45.2	30.1	47.6	322.5	94.4	541.4	28.1
제주권	0.7	0.6	49.1	10.4	1.1	4.7	27.9	23.8	44.8	228.7	82.5	43.1	9.6
수도권	20.0	12.8	70.1	21.0	6.9	12.7	42.2	21.3	47.9	363.9	118.5	60.8	14.3
비수도권	29.7	19.3	65.2	18.1	5.0	8.8	41.8	26.1	43.8	287.8	90.0	50.5	22.6
전국	25.1	16.2	67.5	19.5	6.0	10.5	42.0	23.8	45.8	315.1	100.7	55.2	17.7

주: 성별, 연령별, 직업별 구인률은 관계없음을 제외한 비율임, **진한 숫자**는 전국평균에 비해 구인률이 높은 경우임
 자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

권(12.4%, 46.0%), 영남권(8.1%, 45.2%)에서 높고 대
 줄이상(23.8%) 구직자는 영남권(30.1%)에서 높았다.

고용조건별 취업기회는 대부분의 구인자는 임시
 및 시간, 일용직 등 임시직으로 일할 사람을 구하고
 구직자는 안정적인 상용직을 선호하기 때문에 임시
 직(315.1%)의 취업기회가 상용직(45.8%)보다 약 7배
 가 높았다. 지역별로는 상용직과 임시직 모두 수도권
 에서 취업기회가 많았다. 상용직의 취업기회가 높은
 권역은 경인권(55.1%)과 영남권(47.6%)이며, 임시직
 의 취업기회는 서울권(410.0%)과 충청권(351.9%), 경
 인권(327.4%), 영남권(322.5%)에서 높았다. 임금수준
 별 취업기회는 구인자는 임금이 저렴한 임시직에서
 일할 사람을 구하고 구직자는 높은 임금의 안정된 일
 자리를 원하기 때문에 취업기회는 월 1백만 원 미만
 (100.7%)이 가장 높고 임금수준이 높아질수록 취업기
 회는 낮았다. 2백만 원 이하, 특히 1백만 원 이하의
 취업기회는 수도권에서 많고 200만 원 이상은 비수도
 권에서 많았다. 권역별로 1백만 원 미만의 취업기회
 는 경인권(133.7%)과 충청권(123.1%)에서 높고 1백
 만-2백만 원은 영남권(541.4%)과 경인권(63.5%), 서
 울권(56.8%)에서, 2백만 원 이상은 영남권(28.1%)에
 서 높았다.

전체적으로 취업기회는 39세 미만과 고졸학력, 남
 성, 월 1백만 원 이하, 임시직에서 높았다. 취업기회
 는 남성과 여성 모두 비수도권에서 높았지만, 고학력
 과 고임금을 제외한 그 밖의 인구집단의 취업기회는
 수도권에서 높았다. 비수도권은 고학력 및 고임금에
 서 구직자가 적어 취업기회가 많았다. 그리고 제조업
 이 발달한 경인권과 충청권, 영남권에서는 39세 미만
 과 고졸학력, 남성, 월 2백만 원 이하, 임시직에서 일
 자리를 구하기 쉽고, 다양한 서비스업이 발달한 서울
 권에서는 다른 지역에 비해 40세 이상과 여성, 월 1
 백-2백만 원, 임시직에서 취업기회가 높았다. 그러나
 산업기반이 취약한 강원권과 호남권, 제주권은 다른
 지역에 비해 모든 인구집단에서 취업기회가 저조하
 였다.

(2) 취업참여의 지역간 격차

구직자가 원하는 취업조건과 구인자가 요구하는
 고용조건이 서로 다르기 때문에 취업기회와 실제 취
 업률과는 차이가 있다. 취업률은 남성(29.1%)이 여성
 (24.5%)보다 다소 높았다. 그러나 남성이 여성보다
 약 10% 높은 취업기회를 고려하면 여성의 구직자가
 취업에 더 적극적이었다고 할 수 있다. 취업기회는
 남성과 여성 모두 비수도권이 높았으나 취업률은 수
 도권(30.5%, 25.5%)이 비수도권(27.7%, 23.7%)에 비
 해 높았다. 이것은 수도권이 비수도권에 비해 구직자
 가 원하는 일자리와 구인자가 요구하는 인적자본의
 일치가 높았음을 의미한다. 권역별로는 모든 권역에
 서 남성의 취업률이 여성보다 다소 높았다. 구인률과
 비교하여 여성의 취업기회가 많았던 서울권과 강원
 권도 취업률에 있어서는 남성이 많았다. 그리고 남성과
 여성 모두 취업률은 서울권(32.9%, 30.1%)에서 높
 았다.

연령별 취업률은 구인률과 마찬가지로 연령층이
 높을수록 감소하였지만 구인률에 비해 39세 미만 연
 령층의 취업률(28.3%)은 낮은 반면에 40-59세
 (25.3%)와 60세 이상(23.2%)은 높았다. 다시 말해 젊
 은 연령층은 취업기회(67.5%)는 많으나 고용조건 및
 임금수준에 대한 기대수준이 높기 때문에 취업률은
 낮으며, 장년층과 노년층은 취업기회(19.5%, 6.0%)
 는 적으나 가족부양과 노후보장을 위해 불안정한 고
 용에도 적극적인 취업활동은 보이기 때문에 취업률
 이 상대적으로 높았다. 모든 연령층의 취업률은 취업
 기회가 많은 수도권에서 높았다. 모든 권역에서 39세
 미만 젊은 연령층의 취업률은 취업기회에 비해 크게
 낮았으며, 특히 높은 취업기회를 보인 경인권(79.8%)
 과 영남권(72.1%)에서 취업률(27.5%, 26.7%)이 현저
 히 저조하였다. 그리고 모든 연령층의 취업률은 서울
 권에서 높고 충청권은 40-59세의 장년층의 취업률이
 높았다.

교육수준별 취업률은 취업기회와는 달리 중졸이하
 (24.1%)가 가장 낮고 고졸(26.8%), 대졸이상 (28.6%)
 순으로 교육수준이 높을수록 높았다. 구인률과 비교

표 3. 지역별 인구집단별 취업률(2008)

	성별		연령별			교육수준별			고용조건별		임금수준별		
	남	여	15-39세	40-59세	60세 이상	중졸 이하	고졸	대졸 이상	상용직	임시직	1백 미만	1백-2백만	2백만 이상
서울권	32.9	30.1	33.7	28.5	28.7	29.8	31.1	32.7	29.8	99.8	46.7	31.3	26.9
경인권	28.8	22.1	27.5	23.4	22.2	21.8	25.8	27.6	25.1	61.7	27.9	24.8	26.6
강원권	24.5	21.1	25.8	22.8	16.6	20.3	24.3	26.1	23.3	40.8	26.7	21.9	26.3
충청권	28.9	27.3	27.1	30.9	23.2	27.7	28.9	27.4	24.5	107.9	30.3	28.1	26.7
호남권	26.6	23.3	26.8	23.6	16.8	20.1	25.3	27.4	23.0	63.7	26.2	23.9	27.5
영남권	28.0	22.9	26.7	24.4	22.7	23.8	25.1	27.2	24.0	71.5	26.3	46.3	28.4
제주권	21.4	16.9	21.4	15.7	7.3	11.2	19.1	21.3	20.1	18.0	20.4	18.2	20.1
수도권	30.5	25.5	30.2	25.4	25.3	24.8	27.8	30.1	27.1	78.6	35.5	27.4	26.7
비수도권	27.7	23.7	26.7	25.3	21.0	23.5	25.8	27.2	23.8	74.3	26.8	25.0	27.7
전국	29.1	24.5	28.3	25.3	23.2	24.1	26.8	28.6	25.4	75.8	30.0	26.1	27.1

주: **진한 숫자**는 전국평균에 비해 취업률이 높은 경우임
 자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

하여 고졸학력 구직자의 취업률은 크게 낮고 중졸이하와 대졸이상은 상대적으로 높았다. 중졸이하 저학력 구직자는 저임금의 일자리에 쉽게 취업하고 대졸이상 고학력 구직자는 습득한 지식과 기술을 바탕으로 일자리를 상대적으로 쉽게 구할 수 있지만, 고졸의 구직자는 취업조건과 고용조건이 불일치로 취업률이 저조하였다. 권역별로 서울권은 모든 학력에서 구인률은 낮았으나 취업률은 오히려 높고 충청권은 중졸이하와 고졸학력에서 구인률과 취업률이 높았다. 그리고 중졸이하와 고졸학력에서 구인률이 높았던 경인권과 고졸과 대졸이상 학력에서 구인률이 높았던 영남권은 이들 학력에서의 취업률이 저조하였다.

고용조건별 취업률은 임시직(75.8%)에서의 취업률이 상용직(25.4%)보다 3배 이상 월등히 높았다. 그리고 상용직과 임시직 모두 취업기회가 많은 수도권에서 취업률이 높았다. 제주도를 제외한 모든 권역에서 임시직의 취업률이 상용직보다 훨씬 높았지만 서울권은 상용직과 임시직 모두에서, 충청권은 임시직에서의 취업률이 전국평균보다 높았다.

임금수준별 취업률은 월 1백만 원 이하의 일자리(30.0%)가 가장 높고 2백만 원 이상(27.1%), 1백-2백만 원(26.1%)순으로 낮았다. 그러나 구인률과 비교하여 임금수준이 낮을수록 취업률 또한 낮았다. 이것은 구인자는 저임금의 일할 사람을 구하지만 구직자는 임금이 높은 일자리를 추구하기 때문이다. 지역별로 수도권은 비수도권에 비해 임금수준이 낮은 일자리에서 취업률이 높고 비수도권은 높은 임금의 일자리에서 취업률이 높았다. 수도권은 저임금 노동시장에서 뿐만 아니라 고임금 노동시장에서 구직자와 구인자가 많지만 비수도권은 고임금노동시장에서 상대적으로 구직자가 적기 때문이다³⁾. 대부분의 권역은 전국평균과 유사한 경향을 보였지만 서울권과 충청권은 임금수준이 낮은 일자리에서 취업률이 높고 영남권은 월 1백-2백만 원과 2백만 원 이상의 일자리에서 취업률이 높았다.

전체적으로 취업률은 39세 미만과 대졸이상, 남성, 월 1백만 원 이하, 임시직에서 높았다. 구인률과 비교하여 교육수준을 제외하고 모든 인구집단의 취업률은 취업기회가 많은 집단에서 높은 취업률을 나타냈

다. 그러나 취업기회가 많았던 고졸학력의 구직자는 취업조건과 고용조건이 불일치로 취업률이 낮았다. 임금수준을 제외한 모든 인구집단의 취업률은 수도권에서 높았으며, 특히 서울권의 취업률은 매우 높았다. 39세 미만의 고졸 남성 구직자의 취업기회가 많았던 경인권과 영남권에서는 이들 집단의 취업률은 매우 낮았으며 취업기회가 적은 호남권과 강원권, 제주권은 취업률 또한 저조하였다.

2) 직종별 구인과 구직, 취업의 지역간 격차

구인률을 바탕으로 직종별 취업기회를 살펴보면, 대부분의 구직자가 임금수준이 낮고 어려운 직종을 꺼리고 임금수준이 높고 매력적인 직종을 원하기 때문에 취업기회는 기능직(92.0%)과 농림어업직(77.2%), 단순직(59.8), 서비스 판매직(53.9%)에서 높고 관리전문직(33.8%)과 사무관리직(32.3%)에서 낮

았다. 지역별 취업기회는 전국평균과 비교하여 수도권의 취업기회는 농림어업직(158.0%)과 단순직(71.7%), 서비스판매직(58.5%)에서 높고 관리전문직(31.1%)과 사무관리직(27.6%)에서 낮았다. 이에 반해 비수도권의 취업기회는 기능직(94.9%)과 사무관리직(36.9%), 관리전문직(36.5%)에서 높고 농림어업직(59.3%)과 단순직(50.0%), 서비스판매직(36.9%)에서 낮았다. 권역별로 서울권의 취업기회는 서비스판매직(69.3%)과 관리전문직(34.0%)에서 높고, 경인권과 충청권의 취업기회는 기능직(107.5%, 101.5%)과 단순직(81.2%, 63.7%), 농림어업직(238.3%, 109.5%)에서 높았다. 그리고 영남권은 기능직(102.2%)과 관리전문직(42.4%), 사무관리직(39.6%)에서 취업기회가 높고 호남권과 강원권은 사무관리직(34.8%, 37.0%)에서 취업기회가 높았다.

구직자 가운데 일자리를 찾은 취업률은 농림어업직(30.7%)과 기능직(30.5%), 단순직(28.0%)에서 높고

표 4. 지역별 직종별 구인률과 취업률(2008)

	구인률						취업률					
	관리·전문직	사무관리직	서비스판매직	기능직	단순직	농림어업	관리·전문직	사무관리직	서비스판매직	기능직	단순직	농림어업
서울	34.0	28.6	69.3	53.8	56.2	16.5	30.8	27.7	27.8	35.5	35.6	42.6
경인	28.8	26.6	49.9	107.5	81.2	238.3	24.4	23.3	23.5	30.4	26.2	34.5
강원	22.5	34.8	36.3	47.3	25.8	22.2	21.6	26.7	21.5	29.1	23.3	23.2
충청	29.7	30.7	54.6	101.5	63.7	109.5	24.8	22.4	29.3	30.8	30.6	49.2
호남	31.2	37.0	46.8	75.1	44.4	50.3	23.5	25.2	23.9	27.6	25.8	23.3
영남	42.4	39.6	50.2	102.2	49.5	49.8	24.2	24.4	24.6	29.3	25.8	25.8
제주	36.3	37.3	41.2	72.5	40.4	296.0	19.4	24.5	16.8	24.1	17.5	8.9
수도권	31.1	27.6	58.5	88.3	71.7	158.0	27.2	25.4	25.4	32.3	29.8	37.4
비수도권	36.5	36.9	49.4	94.9	50.0	59.3	24.1	24.3	24.9	29.2	26.6	29.2
전국	33.8	32.3	53.9	92.0	59.8	77.2	25.6	24.8	25.2	30.5	28.0	30.7

주: **진한 숫자**는 전국평균에 비해 구인률과 취업률이 높은 업종임

- 관리·전문직: 관리직, 경영·회계·사무관련 전문직, 금융보험, 교육 및 연구 관련직
- 사무관리직: 법률·경찰·소방·교도, 보건·의료, 사회복지 및 종교, 문화·예술 관련직
- 기능직: 기계, 재료, 화학, 섬유·의류, 전기·전자, 정보통신, 식품가공 관련직
- 단순직: 경비·청소, 건설 관련직, 생산단순직농림어업: 농림어업 관련직

자료: 한국고용정보원, 2009, 2008 워크넷 통계연보

사무관리직(24.8%)과 서비스판매직(25.2%)에서는 낮았다. 취업기회와 비교하여 취업률은 기능직과 농림어업직, 단순직, 서비스판매직 등 임금수준이 낮고 불안정한 취업형태가 많은 직종에서 저조하였다. 수도권 취업률은 비수도권이 상대적으로 높은 취업기회를 보였던 기능직과 사무관리직, 관리전문직뿐만 아니라 모든 직종에서 비수도권보다 높았다. 이것은 수도권에는 구직자가 원하는 취업조건과 구인자가 원하는 고용조건이 일치하는 일자리가 상대적으로 많지만, 비수도권에는 두 조건 간에 일치하는 일자리가 적기 때문이다. 특히 비수도권은 고학력 구직자가 선호하는 관리전문직과 사무관리직에서도 구인자가 원하는 고용조건을 만족하는 인적자본이 적기 때문에 취업률이 낮았다. 권역별로 서울권은 취업기회가 높았던 서비스 판매직뿐만 아니라 모든 직종의 취업률이 전국평균보다 높았다. 충청권은 서비스 판매직을 제외하고 취업기회가 많았던 기능직과 단순직, 서비스 판매직, 농림어업직에서 취업률이 높고 강원권과 호남권 역시 취업기회가 많았던 사무관리직에서 취업률도 높았다. 그러나 경인권과 영남권은 취업기회가 많았던 기능직에서 취업조건과 고용조건의 차이로 취업률이 낮았다.

5. 결론

국가 전체를 하나의 동질적인 노동시장으로 보는 축소된 시각은 지역별 노동공급과 노동수요의 차이를 인식하지 못하기 때문에 지역노동시장에 적합한 실효성 있는 고용정책을 마련하기 어렵다. 지역마다 성별, 연령별, 교육수준별 인적자본의 구조가 상이하기 때문에 지역의 노동공급은 차이를 보이며, 지역마다 산업구조와 입지기업의 특성, 고용체계 안에 있는 사람들의 인구학적 구조의 특성이 다르기 때문에 지역의 노동수요 또한 차이를 보인다. 따라서 실효성 있는 고용정책을 마련하기 위해서는 노동공급과 노

동수요의 지역간 차이에 대한 면밀한 분석이 이루어져야 한다.

수도권에 비해 취업기반이 취약한 비수도권, 특히 강원권과 호남권, 제주권은 경기변동에 따라 구직자(노동공급)와 구인자(노동수요), 취업자 수의 변화가 많았다. 수도권은 구직자 비중은 증가하고 구인자 비중은 감소하였으나 구직자 가운데 일자리를 찾은 취업자 비중은, 특히 서울권에서 오히려 증가하였다. 이와는 달리 비수도권, 특히 영남권과 호남권은 구직자 비중은 감소하고 구인자 비중은 증가했음에도 불구하고 취업자 비중은 오히려 감소하였다. 이것은 수도권의 경우 구직자의 취업조건과 구인자의 고용조건이 일치하는 일자리가 많고, 비수도권은 두 조건이 일치하는 일자리가 적음을 의미한다.

교육수준을 제외한 모든 인구집단의 취업률은 취업기회가 많은 집단에서 높았다. 그러나 취업기회가 많았던 고졸학력의 구직자는 취업조건과 고용조건 불일치로 취업률이 낮았다. 취업기회와 취업률은 수도권의 경우 고학력과 고임금을 제외한 그 밖의 인구집단에서 높았으며 비수도권은 고학력 및 고임금에서 취업기회 및 취업률이 높았다. 서울권의 취업기회는 다른 권역에 비해 40세 이상·여성·월 1백~2백만 원·임시직에서 많았으나 취업률은 모든 인구집단에서 높았다. 39세 미만의 고졸 남성 구직자의 취업기회가 많았던 경인권과 영남권은 이들 집단의 취업률이 매우 낮았고, 취업기회가 적었던 호남권과 강원권, 제주권은 취업률 또한 저조하였다.

수도권의 취업률은 모든 직종에서 비수도권보다 높았으나 비수도권은 고학력 구직자가 선호하는 관리전문직과 사무관리직에서도 구인자의 고용조건을 만족하는 인적자본의 부족으로 취업률이 낮았다. 서울권의 취업률은 취업기회가 높았던 서비스판매직과 관리전문직뿐만 아니라 모든 직종에서 높았다. 충청권은 서비스판매직을 제외하고 취업기회가 많았던 기능직과 단순직, 서비스 판매직에서 취업률이 높았고 강원권과 호남권 역시 취업기회가 높았던 사무관리직에서 취업률이 높았다. 그러나 경인권과 영남권

은 취업기회가 많았던 기능직에서 취업률이 낮았다.

이상에서 지역의 고용문제를 효율적으로 해결하기 위해서는 구직자 비중은 증가하고 구인자 비중은 감소하는 수도권에서는 일자리 창출이, 고학력 및 고임금 직종에서 구인자는 많지만 구직자가 적은 비수도권에서는 인적자본의 개발이 요구된다. 그리고 구직자의 취업조건과 구인자의 고용조건 불일치로 취업참여가 저조한 경기권과 영남권에서는 취업조건과 고용조건 조정, 취업기반이 취약하여 구직과 구인, 취업참여가 낮은 호남권과 강원권, 제주권에서는 취업기반의 확대가 요구된다. 아울러 지역간 노동공급과 노동수요의 불균형으로 인한 고용문제를 해결하기 위해 지역간 노동이동이 활발히 이루어질 수 있는 정책 마련이 요구된다. 이 문제는 차후의 연구과제로 남겨둔다. 마지막으로 본 연구는 구인 및 구직, 취업참여에 영향을 미치는 지역사회의 규범과 가치관 등의 지역적 차이에 대한 분석이 부족하였음을 밝혀둔다.

주

- 1) 경기변동에 따른 노동시장의 비대칭적 반응 분석의 연구 결과(김우영, 2008)에 따르면, 우리나라의 경우 외환위기 이전에는 국내총생산의 변화에 대한 취업률의 반응이 경기에 따라 대칭적인 형태를 보였지만, 외환위기 이후에는 비대칭적으로 변화되었으며 이에 따라 실업률도 경기변동에 비대칭적인 반응을 나타낸다.
- 2) 전체 사업체의 지역별 분포(2005)는 수도권 46.5%, 비수도권 53.5%이며, 권역별 분포는 서울권 23.1%, 경기권 23.4%, 영남권 28.4%, 호남권 10.5%, 충청권 9.7%, 강원권 3.6%, 제주권 1.3% 순으로 영남권을 제외한 비수도권의 취업기반이 취약하다.
전체 경제활동인구의 지역별 분포(2005)는 수도권 49.0%, 비수도권 51.0%이며, 권역별 분포는 서울권 21.6%, 경기권 27.4%, 영남권 26.7%, 호남권 10.3%, 충청권 9.8%, 강원권 2.8%, 제주 1.4%순으로 영남권을 제외한 비수도권 권역의 노동력이 적다.

지역별 15세 이상 인구 대비 대졸자 비율(2005)은 수도권 40.1%, 비수도권 31.8%이며, 권역별로는 서울권 46.0%, 경기권 35.7%, 제주권 35.1%, 영남권 32.4%, 충청권 32.1%, 호남권 30.8%, 강원권 28.7%이다. 즉 수도권에 비해 인적자본이 풍부하며, 서열화된 우리나라의 학벌수준을 고려할 때 수도권과 비수도권간 인적자본의 차이는 매우 크다고 할 수 있다.

지역별 취업자 대비 사무·관리직 비율(2005)은 서울권 42.4%, 비수도권 29.4%이며, 권역별로는 서울권 46.0%, 경기권 40.0%, 충청권 30.5%, 영남권 30.0%, 호남권 27.8%, 강원권 27.5%, 제주권 27.0%이다. 즉 수도권은 전문기술, 행정직 취업자가 많으며 비수도권은 기능직 및 단순노동직의 취업자가 많다(자료: 통계청, KOSIS; 문남철, 2008).

그 밖에 구직과 구인, 취업참여의 지역적 요인은 문남철, 2007, 2008, 2010 참조.

- 3) 지역별 임금수준에 따른 취업자 수의 분포는 수도권은 1백만 원 이하(14.6%), 1백-2백만 원(57.6%), 2백만 원 이상(27.8%)이며 비수도권은 1백만 원 이하(18.2%), 1백-2백만 원(61.8%), 2백만 원 이상(20.0%)로 수도권은 고임금노동에 취업자가 많고 비수도권은 저임금노동시장에 취업자가 많다.

참고문헌

- 김우영, 2008, “경기변동에 따른 노동시장의 비대칭적 반응 분석,” 경제분석 14(1), pp.92-113.
- 문남철, 2008, “지역간 창업 격차 및 특성,” 지리학연구 42(2), pp.255-267.
- 문남철, 2009, “일자리 창출과 소멸의 지역간 격차에 관한 연구,” 국토지리학회지 43(3), pp.423-433.
- 문남철, 2010, “대학 졸업자의 지역간 취업이동과 지역발전,” 국토지리학회지 44(4), pp.581-593.
- 박영구, 2002, “부산지역 노동시장의 특징과 지역정책,” 노동정책연구 2(1), pp.109-123.
- 박천수, 2002, “워크넷 자료의 특성과 지역 노동시장,” 고용동향분석 2002 2/4분기, pp.87-117.
- 오민홍·남기성·홍현균·황기돈, 2008, 지역노동시장의

- 구조와 차별성 연구, 한국고용정보원.
- 이효수 · 남병탁, 2006, “대구 · 경북지역 노동시장구조의 특징,” *경제연구* 24(2), pp.107-134.
- 장재호 · 홍현균, 2008, “위크넷자료를 이용한 지역별 구직자 미스매치 분해,” *e-고용이슈* 2008-27호, pp.1-19.
- 전병유, 2006, “우리나라의 지역간 고용격차에 관한 연구,” *동향과 전망* 68, pp.205-235.
- 최창곤, 2006, “전북지역 노동시장의 구조와 특징에 관한 연구,” *경제연구* 24(4), pp.67-98.
- 한국고용정보원, 2009, 2008 위크넷 통계연보.
- Arrow, K. J., 1973, The Theory of Discrimination. in Ashenfelter, O. and Rees, A.(eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton Univ. Press, pp.3-33.
- 박영한 · 이정록 · 안영진 옮김, 2002, 노동시장의 지리학, 서울: 한울(=Fassmann, H. and Meusbarger, P., 1997, Arbeitsmarktgeographie-Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart: Teubner Stuttgart)
- McLafferty, S. and Preston, V., 1999, “Spatial Mismatch and Labor Market Segmentation for African-American and Latin Women.” *Economic Geography* 68, pp.406-431.
- Mincer, J., 1962, “On The Job Training: Cost, Returns and Some Implications,” *The Journal of Political Economy* 70(5), pp.50-79.
- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earning*. New York: Colombia Univ. Press.
- Phelps, E. S., 1972, “The Static Theory of Racism and Sexism,” *American Economic Review* 62(4), pp.659-661.
- Clark, R. L. and Anker, R., 1993, “Cross-national analysis of labor force participation of older men and women,” *Economic Development and Cultural Change* 41, pp.489-511.
- Quadagno, J., 2008, *Aging and the Life Course: An introduction to Social Gerontology*, fourth ed. New York: McGraw-Hill.
- <http://www.keis.or.kr>(최종 열람일: 2011년 4월 1일)
- 교신: 문남철, 361-742, 충북 청주시 흥덕구 모충동 무심사로 231 서원대학교 사범대학 지리교육과, 전화: 043-299-8380, 팩스: 043-299-8380, 이메일: mnc83@hanmail.net
- Correspondence: Nam-Cheol Moon, Department of Geography Education, Seowon University, 241 Musimseoro, Heungdeok-gu, Cheongju, Chungbuk, 361-742, Korea, Tel: +82-43-299-8380, Fax: +82-43-299-8380, e-mail: mnc83@hanmail.net

최초투고일 2011년 3월 31일
최종접수일 2011년 5월 21일

Journal of the Economic Geographical Society of Korea
Vol.14, No.2, 2011(176~191)

Regional Difference of the Job Search, the Job Offer and the Taking a Job

Nam-Cheol Moon*

Abstract : The regional supply and demand for labor are different among the regions because of the regional disparity of the human capital and the industrial structure. Honam, Kangwon and Jeju province in particular has a more rapid change of the job search(labor supply), the job offer(labor supply) and the employed person according to the business fluctuations.

The employed person of the capital region, Seoul in particular increased: though diminished the job offer and the job search grew. But the employed person of Youngnam and Honam province in particular decreased: though grew the job offer and the job search diminished. The employment rate and employment opportunity of all population group except the high-educated person are higher in the capital region than the province. The province has a low employment rate even in the managerial work and the professional work that the employment opportunity is high because of the lack of human capital.

Keywords : job search, job offer, taking a job, regional difference

* Lecturer Professor, Department of Geography Education, Seowon University