

정책연구  
2018-19

# 지역노동시장과 여성 고용에 대한 연구

고영우 · 최효미 · 조장희

한국노동연구원



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(고영우) ..... 1
제2장 여성의 지역노동시장권 분석 .....	(고영우) ..... 3
제1절 자료 및 분석방법 .....	3
1. 자료 및 분석대상 .....	3
2. 분석방법 .....	4
제2절 권역 수준별 통근 패턴 분석 .....	6
제3절 권역별 세부 분석 .....	13
1. 수도권(서울·인천·경기) .....	14
2. 동남권(부산·울산·경남) .....	16
3. 대경권(대구·경북) .....	16
4. 광주·전남권(광주·전남) .....	18
5. 전북권 .....	19
6. 대전·세종·충남권 .....	20
7. 충북권 .....	22
8. 강원권 .....	23
제4절 소 결 .....	24
제3장 여성 및 아동 친화적인 지역사회 여건과 여성 고용의 관계 .....	(최효미) ..... 26
제1절 여성친화도시 인증제도와 현황 .....	26

1. 여성친화도시 인증제도 .....	27
2. 여성친화도시 인증 현황 .....	29
제2절 지역별 여성 고용 현황 .....	31
1. 시도별 여성 고용 현황 .....	32
2. 여성친화도시의 여성 고용 현황 .....	42
제3절 여성친화도시 인증과 여성 고용 간의 관계 .....	44
1. 여성친화도시 거주 여성의 고용확률: 로짓 분석 .....	44
2. 여성친화도시 인증이 여성 고용에 미친 영향: DID .....	51
제4절 요약 및 정책적 시사점 .....	53

#### 제4장 청년 여성의 취업지역 선택요인에 대한 연구 :

수도권 취업이동을 중심으로 .....	(고영우) .....	56
제1절 문제제기 .....		56
제2절 선행연구 검토 .....		58
1. 국내 인구이동의 패턴 변화 .....		58
2. 라이프코스(life course)의 개념에서 본 인구이동 .....		59
제3절 청년 여성의 지역이동 .....		60
1. 이동유형별 기초분석 .....		60
2. 청년층 여성의 첫 직장 취업이동 .....		64
3. 회귀분석 .....		67
제4절 소 결 .....		69

#### 제5장 지역별 여성 고용률 결정요인 분석 : 공간패널모형을

활용한 실증분석 .....	(고영우) .....	71
제1절 문제제기 .....		71
제2절 선행연구 .....		72
제3절 공간패널분석 .....		74

1. 분석모형 .....	74
2. 분석자료 및 변수 .....	79
3. 분석결과 .....	82
제4절 소 결 .....	84
제6장 여성 일자리 변동의 지역별 구조 .....	(조장희) 86
제1절 일자리 변동의 개념 및 측정방법 .....	86
제2절 여성 일자리 변동의 구조 .....	90
1. 분석자료 .....	90
2. 성별에 따른 지역별 일자리 변동 .....	90
제3절 성별에 따른 지역별 일자리 변동구조 .....	100
1. 지역별 일자리 변동구조 .....	100
2. 지역 간 일자리 순증가율의 분산분해 .....	105
제4절 여성 일자리의 순증가와 총 일자리 증가 .....	110
제5절 성별에 따른 일자리 창출과 소멸의 지속률 .....	122
제6절 지역-산업에 따른 여성 고용의 변동 .....	132
제7절 소 결 .....	141
제7장 결 론 .....	(고영우) 144
참고문헌 .....	148

## 표 목 차

<표 2- 1> 2017년(하반기) 지역별 고용조사 표본 수 .....	4
<표 2- 2> 9대 권역별 통근패턴 .....	8
<표 2- 3> 여성 취업자의 9대 권역별 통근패턴 .....	9
<표 2- 4> 9대 권역 하위집단별 노동공급 및 수요 자금률 .....	10
<표 2- 5> 17개 광역지역별 통근패턴 .....	11
<표 2- 6> 17개 광역지역별 통근패턴(성별 비교) .....	12
<표 3- 1> 인증연도 및 시도별 여성친화도시 인증 지역 수(2017년 12월말 기준) .....	30
<표 3- 2> 연도별 시도별 전체 고용률 .....	33
<표 3- 3> 연도별 시도별 여성 고용률 .....	34
<표 3- 4> 연도별 시도별 20~45세 유배우 여성 고용률 .....	35
<표 3- 5> 조사별 시도 고용률 비교(2015년) .....	40
<표 3- 6> 여성친화인증도시여부별 고용률 (2015년 인구주택총조사) .....	42
<표 3- 7> 여성친화 인증도시별 고용률(2015년 인구주택총조사) ...	43
<표 3- 8> 분석 대상 특성: 15세 이상 여성 (2015년 인구주택총조사) .....	46
<표 3- 9> 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용 간의 관계 (15세 이상 여성) .....	48
<표 3-10> 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용률 간의 관계 (20~45세 기혼 유배우 여성) .....	50
<표 3-11> 연도별 여성친화도시 인증여부(15세 이상 여성 기준) ...	52
<표 3-12> 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용률 간의 관계 .....	53

<표 4- 1> 이동유형별 표본 비중: 출생년 코호트별 비교(여성) .....	61
<표 4- 2> 취업지역별 정규직 비중 .....	66
<표 4- 3> 수도권 취업여부 결정요인 분석: 프로빗 분석결과 .....	67
<표 4- 4> 코호트별 수도권 취업여부 결정요인 분석: 프로빗 분석 결과 .....	69
<표 5- 1> 주요 변수들의 기초통계량 .....	81
<표 5- 2> 공간패널분석 모형별 추정결과 .....	83
<표 6- 1> 성별에 따른 연도별 일자리 변동 .....	91
<표 6- 2> 성별에 따른 시도별 일자리 변동 .....	93
<표 6- 3> 성별에 따른 시군구 수준의 일자리 변동 요약통계량 .....	95
<표 6- 4> 여성 일자리 순증가율 기준 Top8과 Bottom8 시군구의 일자리 변동 .....	97
<표 6- 5> 여성 일자리 순증가율 기준 5분위의 지역 간 분포 (시군구 개, 평균) .....	99
<표 6- 6> 지역별 일자리 변동의 구조(2007~16년 평균): 남성 .....	101
<표 6- 7> 지역별 일자리 변동의 구조(2007~16년 평균): 여성 .....	103
<표 6- 8> 남성 일자리와 여성 일자리의 지역 간 순증가율 분산 분해 .....	106
<표 6- 9> 시도별 총 일자리 변동과 성별에 따른 일자리 변동 .....	112
<표 6-10> 일자리 순증가율의 기여도 분해 .....	116
<표 6-11> 일자리 창출률의 기여도 분해 .....	117
<표 6-12> 일자리 소멸률의 기여도 분해 .....	119
<표 6-13> 여성 일자리 비중의 변화 .....	121
<표 6-14> 전체 사업체의 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	125
<표 6-15> 생존 사업체의 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	127
<표 6-16> 전체 사업체의 남성 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	128
<표 6-17> 생존 사업체의 남성 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	129
<표 6-18> 전체 사업체의 여성 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	130

<표 6-19> 생존 사업체의 여성 일자리 창출과 소멸 지속성 .....	131
<표 6-20> 수도권 산업과 성별에 따른 고용변동 .....	133
<표 6-21> 충청권 산업과 성별에 따른 고용변동 .....	136
<표 6-22> 호남권 산업과 성별에 따른 고용변동 .....	138
<표 6-23> 대경권 산업과 성별에 따른 고용변동 .....	139
<표 6-24> 영남권 산업과 성별에 따른 고용변동 .....	140
<표 6-25> 강원·제주권 산업과 성별에 따른 고용 변동 .....	141

## 그림목차

[그림 2-1] 통근행렬의 구성 .....	6
[그림 2-2] 수도권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	14
[그림 2-3] 동남권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	15
[그림 2-4] 대경권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	17
[그림 2-5] 광주·전남권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	18
[그림 2-6] 전북권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	20
[그림 2-7] 대전·세종·충남권 시군별 여성 노동공급 및 노동 수요 자급률 .....	21
[그림 2-8] 충북권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	22
[그림 2-9] 강원권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 .....	23
[그림 3-1] 연도별 고용률 추이 .....	36
[그림 3-2] 시도별 고용률 비교(2017년) .....	38
[그림 3-3] 조사별 시도 고용률 격차 비교(2015년) .....	41
[그림 4-1] 5개 권역 기준 이동유형 비중(여성) .....	63
[그림 4-2] 청년층 여성의 첫 취업이동 패턴 .....	64
[그림 6-1] 지역별 순증가율과 창출률 분포(2007~16년 평균) .....	108
[그림 6-2] 지역별 순증가율과 소멸률 분포(2007~16년 평균) .....	109
[그림 6-3] 지역별 순증가율과 재배치율 분포(2007~16년 평균) .....	109
[그림 6-4] 여성 일자리 비중, 여성 일자리 순증가율과 남성 일자리 순증가율 차이의 증가추세 .....	120



## 요 약

일반적으로 여성의 경우에는 일자리를 선택함에 있어서 공간적 제약이 강한 경향이 있어 지역의 특성이 더욱 강한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 뿐만 아니라, 거주지 노동시장이 어떤 특성을 가지고 있느냐에 따라 지역 여성 고용률은 큰 영향을 받게 될 것이다.

본 연구는 이상의 문제의식을 바탕으로 하여 지역노동시장 단위에 서 여성 고용에 대한 일련의 분석을 수행하였다.

제2장에서는 권역별 여성 고용구조의 공간적 특징을 파악하고 통근정보를 정리하였으며, 이를 통해 각 권역 내에서 시군 단위별로 여성의 노동시장권이 어떻게 설정되며 그 의미가 무엇인지를 살펴보았다. 여성 취업자의 경우 역내 통근의 비중이 상대적으로 더 높다는 것을 쉽게 확인할 수 있었다. 다시 말해서, 여성의 경우 남성에 비해 노동시장 참여에 있어서 공간적 제약을 많이 받기 때문에 노동시장 권역이 상대적으로 좁게 형성된다는 선행연구들의 결론이 지지된다고 할 수 있다. 여성의 경우 노동시장권역이 상대적으로 좁게 형성되는 특징이 있는바, 각 시군별로 독립적인 여성 노동시장권역이 형성되기에 충분한 자급률 수준을 유지하고 있다는 결론에 이르게 되었다.

제3장에서는 이중차분법(DID)을 활용하여 2010년에서 2015년 사이에 여성친화도시 인증을 받은 지역의 경우 확실히 여성 고용확률이 개선되는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해, 실제 여성친화도시 인증제도가 자녀 돌봄과 여성 고용에 긍정적 효과를 가지고 있음을 유추해볼 수 있었다. 다만, 여성친화도시 인증 지역이라 하더라도 자녀 돌봄과 여성 고용 사이의 상충은 여전히 존재하고 있음을 엿볼 수 있는바, 자녀 돌봄에 친화적인 지역환경 구축과 더불어 맞벌이 가구 및 여성 고용을 보다 잘 지원하는 보육 지원체계 등을 구축

하는 정책이 병행될 수 있는 정책적 지원이 확대될 필요가 있는 것으로 판단된다.

제4장에서는 2000년대 전후에 첫 취업을 하게 되는 3개의 코호트(1970년대생/1980년대생/1990년대생)별로 수도권 취업의 패턴을 분석한 결과, 최근 수도권으로의 인구이동이 감소한 것은 수도권으로의 대학진학 이동이 적어짐과 더불어 대학소재지에서 취업이 증가함에 기인한 것임을 유추할 수 있었다. 다시 말해서, 최근 출생 코호트에서 대학소재지와 취업지의 관계가 강화되고 있으므로, 지방고교 출신자의 경우 대학 진학 시 수도권으로 이동하지 않을 경우 대부분 지방에서 취업하고 있음을 확인할 수 있었다.

제5장에서는 지역 수준에서의 여성 고용률에 영향을 미치는 요인들을 식별하고자 하였다. 공간 상호작용 효과를 고려한 공간계량모형을 활용하여 실증분석을 수행하였으며, 그 결과에 따르면 공간자기회귀계수 및 공간자기상관계수가 모두 통계적으로 유의하게 추정됨으로써, 여성 고용률 분석에 있어서 공간적 상호작용 효과는 반드시 고려될 필요가 있음을 유추할 수 있었다. 지역별 여성 고용률에 영향을 미치는 요인 중에서, 출산율과 남성 고용률 등이 긍정적인 영향을 통계적으로 유의하게 미치는 것으로 나타난 반면, 서비스업 취업자 수 비중과 남성 지배직종 취업자 수 비중은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제6장에서는 지역 수준에서의 여성 및 남성 일자리 변동 구조의 특징을 살펴본 결과, 여성 일자리의 재배치가 상대적으로 높은 값을 갖는 것으로 나타났으며, 지역 간 여성 일자리의 순증가 차이는 대부분 여성 일자리 창출이 높은 지역에 의하여 설명된다는 특징이 파악되었다. 여성 일자리와 남성 일자리 순증가율의 차이는 전체 일자리의 순증가율에 대한 기여도가 약 11% 정도를 차지하는 것으로 나타났으며, 전반적으로 남성의 일자리 순증가는 제조업, 공공 및 건설업, 생산자 서비스업에 몰려 있으며, 여성의 일자리 순증가는 유통서비스, 사회서비스, 생산자 서비스업에 집중되어 있음을 확인할 수 있었

다. 이상의 결과를 통해, 여성 일자리의 증가와 안정화를 위해서는 산업적으로 제조업보다는 서비스업의 일자리에 대한 지원이 선행적으로 시행되어야 하며, 특히 여성이 안정적으로 일할 수 있는 고부가가치 서비스업에 대한 교육 등이 지원되어야 할 것으로 사료된다. 또한, 일자리 재배치가 많기 때문에 경력단절 여성 또는 임시직 여성 등에 대한 일자리 지원을 확충하는 등 일·가정 양립을 위한 정책이 강화되어야 할 것으로 보인다.



## 제 1 장 서 론

여성의 경우 남성에 비해 공간적 제약이 강하기 때문에, 일자리 선택에 있어 지역의 특성이 더욱 강한 영향을 미치는 경향이 있다. 특히, 지역의 보육 여건과 노동시장 특성은 기혼여성의 고용 및 노동시장 성과에 크게 영향을 줄 것으로 예상된다. 뿐만 아니라, 여성의 지역노동시장권은 남성에 비해 협소하므로, 일자리 탐색 및 노동시장 참여가 거주지의 특성에 크게 영향을 받는 것으로 알려져 있다. 따라서 거주지 노동시장이 어떤 특성을 가지고 있느냐에 따라 지역 여성 고용률은 큰 영향을 받게 될 것이다.

소득수준이 향상됨에 따라 가계위주의 경제에서 벗어나 직업이 전문화되고 자녀 교육의 질적인 측면이 강조되면서 출산율은 자연스럽게 감소하고 있는 실정이다(황진영·이종하, 2012). 일반적으로 여성의 임금이 증가하면 자녀 양육에 대한 기회비용이 증가하기 때문에 출산율은 감소하게 되는 것이다. 뿐만 아니라, 출산율이 낮을수록 부모는 자녀 교육에 더 큰 관심을 갖게 되므로 인적자본에 대한 투자가 증가하고, 이는 미래의 소득수준과 함께 여성의 고용 및 임금수준에도 영향을 미치게 된다. 따라서 여성의 출산과 노동시장 참여, 경제성장은 상호 밀접하게 관련되어 있으며, 지자체 간의 상호관련성(예컨대, 노동력 이동이나 정책의 조화 등)을 고려한 종합적인 연구의 필요성이 증대되고 있다.

중앙정부 및 지자체들은 일·가정 양립 정책을 통해 지속적으로 여성의 노동참여를 유인하고 있으나, 여전히 한국 여성(특히, 기혼여성)의 노동참여는 답보상태에 머물러 있는 실정이다. 여성의 노동시장 참여는 개인 특성 및

가구 환경의 영향을 많이 받았으나, 이와 더불어 지역적 특성과의 밀접한 연관이 있을 것으로 사료된다. 지역별로 상이한 경제·산업구조에서 기인한 여성 고용의 차이, 나아가 출산 및 육아방식의 차이를 유형화하고 비교·분석할 필요가 있는 이유가 여기에 있는 것이다. 아울러, 비도시지역의 경제생태계 조성의 핵심이 될 수 있는 사회적 기업과 여성의 일자리를 연계했을 때 발생하는 시너지 효과 역시 향후 살펴볼 필요가 있을 것으로 판단된다.

본 연구는 이상의 문제의식하에서, 지역노동시장 단위에서의 여성 고용에 대한 일련의 분석을 수행하고자 한다. 이를 위해, 지역단위의 여성 고용 현황 및 변화추이를 분석함과 동시에, 지자체 수준의 일·가정 양립 정책이 여성 고용에 어떠한 영향을 미치는지 등을 분석하고자 한다. 이와 같은 분석을 통해, 인구구조 변화에 의해 야기되고 있는 ‘지방소멸’의 위기를 벗어나는 데 가장 핵심적으로 필요한 여성의 지역 정주 및 노동시장 참여 등과 관련된 중앙정부 및 지자체 차원의 지역고용정책, 나아가 지역 여성정책에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

본 보고서는 여성 고용을 둘러싼 배경을 분석하는 것을 시작으로 하여, 다음으로 취업선택요인을 분석하고, 마지막으로 여성 일자리 변동의 구조는 어떻게 되는지 살펴보는 것으로 마무리하고자 한다. 구체적인 보고서의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 지역 단위에서 여성의 통근구조를 분석함으로써 여성의 지역노동시장권역에 대한 논의를 하고자 한다. 제3장에서는 최근 지속적으로 확대되고 있는 여성친화도시 인증이 해당 지역의 여성 고용에는 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하고자 한다. 제4장에서는 청년 여성들이 첫 직장의 취업지역을 선택함에 있어서 수도권 유입의 요인 및 코호트별 변화양상을 살펴보고자 한다. 제5장에서는 인접지역 사이의 공간적 상호작용을 고려하였을 때, 지역 단위에서는 여성 고용률에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 분석해 보고자 한다. 제6장에서는 일자리 창출과 소멸, 순증가 및 재배치 등 지역 단위에서의 일자리 변동을 성별로 다양하게 비교 분석함으로써, 지역 수준에서 여성 일자리 변동의 특징을 살펴보고자 한다. 마지막으로 제7장에서는 다양한 분석결과들을 정리하여, 지역 단위에서의 여성 고용 활성화를 위한 정책적 제언 및 보다 안정적인 여성 일자리 변동을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## 제 2 장

### 여성의 지역노동시장권 분석

본 장에서는 통계청의 『지역별 고용조사』 2017년 하반기 원자료를 활용하여, 여성 취업자의 거주지와 근무지 기준으로 각 권역별 여성 고용구조의 공간적 특징을 파악하고 통근정보를 정리함으로써, 각 권역 내에서 시군 단위별로 여성의 노동시장권이 어떻게 설정되며 그 의미가 무엇인지를 살펴보고자 한다.

#### 제1절 자료 및 분석방법

##### 1. 자료 및 분석대상

여성의 지역노동시장권역을 분석함에 있어서 핵심이 되는 권역별 통근 분석을 위해 본 장에서는 통계청에서 조사·제공하는 『지역별 고용조사』 2017년 하반기 원자료를 활용하였다. 이 자료에서는 시군별 거주지 및 근무지 정보가 식별되기 때문에, 지역 수준에서의 통근행태를 파악하기에 적합하다.

다만, 지역별 고용조사를 통근분석에 활용함에 있어서 고려해야 할 문제점은 서울을 비롯한 6개 광역시 내의 구군 정보가 식별되지 않는다는

#### 4 지역노동시장과 여성 고용에 대한 연구

점이다. 이러한 이유로 본 분석은 광역시 내 구군 지역과 인접한 도지역의 시군 간 통근관계를 분석할 수 없다는 한계를 가진다고 할 수 있다. 예컨대, 서울이 동부와 서부, 또는 북부와 남부로 나뉘어서 인접한 경기도와 함께 지역노동시장권역을 형성하는 경우 등을 반영하기 어려워지는 문제가 있다. 그런데 한국의 경우 서울 및 6개 광역시와 같은 대도시는 하나의 노동시장권을 형성하고 있다는 선행연구들의 결론(박진희, 2005; 이상호, 2008; 김을식, 2009; 박시내, 2009)이 여러 차례 확인된 바 있다. 따라서 제공되는 자료 자체에 다소 한계가 있더라도, 지역별 고용조사 자료를 활용하여 권역별 통근분석을 수행하는 것이 적절하다고 판단하였다.

본 장에서의 분석은 9개 광역권역과 17개 광역시도에 대하여 실시한다. 광역도시와 이와 지리적으로 인접한 도지역을 묶어서 구분한 9개 광역권역은 대도시로의 통근을 감안할 때, 매우 현실적인 권역구분이라 할 수 있다. 한편, 대도시와 도지역의 특성 차이를 감안하여 17개 광역시도를 중심으로 한 분석을 별도로 실시하고자 한다.

최종적인 분석 대상은 <표 2-1>과 같으며, 2017년 하반기 지역별 고용조사에서 조사된 취업자 230,433명(가중치 적용 시 25,543,256명)을 대상으로 통근행렬 분석을 수행한다.

<표 2-1> 2017년(하반기) 지역별 고용조사 표본 수

(단위: 명, %)

		가중치 미적용		가중치 적용	
		사례 수	비중	사례 수	비중
지역별 고용조사 전체 표본	취업자	230,433	59.2	25,543,256	58.0
	미취업자	158,626	40.8	18,471,248	42.0
	소계	389,059	100.0	44,014,504	100.0

주: '시군 가중치'를 사용하였음.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

## 2. 분석방법

통근권 분석을 위해서는 몇 가지 핵심적인 개념을 이해할 필요가 있는데, 우선 주거지(노동공급 기능)와 업무지(노동수요 기능)로서의 역할을

구분하는 것이다. 특정 지역이 주거지와 업무지 중 어느 역할에 가까운지를 판단하기 위해서는 해당 지역에 거주하거나 일하는 취업자들 각각의 규모와 더불어 인근 지역과의 ‘공간적 의존도(spatial dependency)’를 함께 고려해야 한다. 여기서 공간적 의존성이 얼마나 높은지를 판단하기 위해, 또는 반대로 독립적인 노동시장으로서의 요건을 얼마나 충족시키는지를 판단하기 위해 노동수요 자급률 및 노동공급 자급률 등의 개념을 활용한다(Coombes et al., 1986; Casado-Díaz, 2000; 윤운규 외, 2012).<sup>1)</sup>

노동수요 자급률은 ‘특정 지역으로 통근하는 취업자 중 해당 지역에 거주하는 지역 내 취업자 비중’을 의미하며, 노동공급 자급률은 ‘특정 지역에 거주하는 취업자 중 해당 지역의 일자리로 통근하는 지역 내 취업자 비중’을 의미한다. 일반적으로 노동수요 자급률 및 노동공급 자급률이 일정 기준을 충족하는 경우에 해당 지역을 독립적인 노동시장으로 간주한다. 반면, 어떤 지역이 해당 기준을 충족시키지 못할 경우에는 가장 큰 공간적 의존성을 갖는 인근 지역과 통합하여, 통합된 지역의 노동수요 자급률 및 노동공급 자급률이 독립적인 지역노동시장 요건을 충족하는지를 판단한다.

취업자의 주거지와 근무지 정보를 토대로 구성된 통근행렬을 이용하면 통근권 분석의 핵심적인 개념을 정형화된 틀로 표현할 수 있다(이상호, 2008). [그림 2-1]과 같이  $k$ 개 지역에 대해 거주 및 근무를 기준으로 취업자의 통근행렬을 고려해 볼 수 있다. 두 지역( $i$ 와  $j$ ) 사이의 통근관계는 네 가지 형태로 구분될 수 있다.  $i$ 와  $j$  각각의 지역에 거주하면서 역내 일자리로 통근하는 경우( $T_{ii}$ ,  $T_{jj}$ )와  $i$ 에서  $j$ 로 통근하는 경우( $T_{ij}$ ), 그리고  $j$ 에서  $i$ 로 통근하는 경우( $T_{ji}$ )가 그것이다. 여기서  $j$ 지역의 노동 공급 자급률은  $j$ 지역에서 거주하면서  $j$ 지역에 근무하는 취업자( $T_{jj}$ )를  $j$ 지역 거주자 총수( $\sum_k T_{jk}$ )로 나눈 값인  $\frac{T_{jj}}{\sum_k T_{jk}}$ 가 되고, 노동수요 자급률은  $T_{jj}$

를  $j$ 지역 근무자 총수( $\sum_k T_{kj}$ )로 나눈 값인  $\frac{T_{jj}}{\sum_k T_{kj}}$ 가 된다(이상호, 2008).

1) 통근권 분석방법에는 여러 가지가 있지만, 이 저자들의 방법 혹은 이를 응용한 방법이 가장 보편적으로 사용되고 있다.

따라서 어떤 지역이 독립적인 노동시장권을 형성하는지 여부는, 식 (2-1)에 제시되어 있는 바와 같이, 노동수요 자급률과 노동공급 자급률 중 작은 값이 일정 기준점  $\beta$  수준을 상회하는지 여부로 판단된다.

$$Min \left[ \frac{T_{jj}}{\sum_k T_{jk}}, \frac{T_{jj}}{\sum_k T_{kj}} \right] > \beta \quad (2-1)$$

[그림 2-1] 통근행렬의 구성

				근무지			
				...	<i>i</i>	<i>j</i>	...
거 주 지	<i>i</i>	$T_{ii}$	$T_{ij}$	...	$\sum_k T_{ik}$		
	<i>j</i>	$T_{ji}$	$T_{jj}$	...			$\sum_k T_{jk}$
	...	...	...	...			
		$\sum_k T_{ki}$		$\sum_k T_{kj}$			

$T_{ii}$  : *i*지역의 역내 통근자 수,  $T_{jj}$  : *j*지역의 역내 통근자 수

$\sum_k T_{ki}$  : *i*지역의 거주자 수,  $\sum_k T_{kj}$  : *j*지역의 거주자 수

$\sum_k T_{ik}$  : *i*지역으로의 통근자 총수,  $\sum_k T_{jk}$  : *j*지역으로의 통근자 총수

자료 : 이상호(2008).

## 제2절 권역 수준별 통근 패턴 분석

여성의 지역노동시장권역을 분석함에 있어서 핵심적으로 고려해야 하는 사항은 어느 정도의 공간적 의존성을 허용할 것인가에 대한 결정이다. 하지만 이러한 결정에 대한 수학적 기준이 명확하게 존재하는 것은 아니기 때문에, 노동시장권역을 구분하는 목적 및 주요 관심사를 모두 고려한

분석을 통해서 사후적으로 판단할 수밖에 없다. 본 장의 연구에서는 앞서 잠깐 언급했다시피 9대 권역 및 17개 광역시도별 통근 패턴에 대한 분석을 통해 어느 정도의 공간적 의존성을 내포한 채 여성 노동시장권이 형성되어 있는지를 사전적으로 살펴보고자 한다.

우선 9대 권역별 통근 패턴을 살펴보면 <표 2-2>와 같다. 9대 권역은 수도권(서울·인천·경기), 대구·경북권, 동남권(부산·울산·경남), 광주·전남권, 전북권, 대전·세종·충남권, 충북권, 강원권, 제주권역으로 구분된다. 각 항의 첫 번째 행에 해당하는 값은 통근행렬상의 취업자 수, 두 번째 행에 해당하는 값(대괄호[ ] 속 숫자)은 행합계에 대한 백분율, 세 번째 행에 해당하는 값(소괄호( ) 속 숫자)은 열합계에 대한 백분율을 각각 나타내고 있다. 대각행렬상의 대괄호 속 값은 거주지 기준 역내 취업자 비중을 의미하므로 ‘노동공급 자급률’을 의미하고, 소괄호 속 값은 근무지 기준 역내 취업자 비중을 의미하므로 ‘노동수요 자급률’을 의미한다.

분석결과 9개 권역 모두 대부분의 취업자가 역내에서 통근하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 수도권, 동남권, 광주·전남권, 제주권은 노동수요 및 공급 자급률이 모두 99% 이상을 보여, 이들 거주자의 역내 취업 및 취업자의 역내 거주자 비중이 매우 높은 것으로 나타났다. 대전·세종·충남권의 경우 노동공급 자급률은 96.3%인 데 반해 노동수요 자급률은 95.7%로 다소 낮는데, 수도권에서 대전·세종·충남권으로 통근자 비중이 2.9%로 가장 높았다. 충북권 역시 노동공급 자급률은 95.4%, 노동수요 자급률은 93.9%로 차이가 있는데, 이는 대전·세종·충남권 및 수도권에서 충북권으로의 통근자 비중이 각각 3.7%, 2.2%로 높은 데 기인하고 있다. 강원권은 노동공급 자급률은 수도권이나 영남, 호남에 비해 낮아 98.6%를 나타내고 있으나, 노동수요 자급률 97.1%와는 큰 차이가 나지 않고 있으며, 강원권의 경우 수도권으로 1.0%가 유출되고, 수도권에서 2.1%가 유입되고 있는 것을 알 수 있다. 전체적으로 노동공급 및 노동수요가 권역별로 수급이 이루어지는 형태를 보이므로 9대 권역 수준의 지역노동시장권이 형성되어 있음을 평가할 수 있다.

〈표 2-2〉 9대 권역별 통근 패턴

(단위: 명, %)

	근무지										
	수도권	동남권	대구 경북권	광주 전남권	전북권	대전세종 충남권	충북권	강원권	제주권	합계	
거주지	수도권	12,522,662 [99.2] (99.5)	3,511 [0] (0.1)	3,592 [0] (0.1)	1,558 [0] (0.1)	1,222 [0] (0.1)	59,490 [0.5] (2.9)	18,483 [0.2] (2.2)	16,415 [0.1] (2.1)	1,568 [0] (0.4)	12,628,501
	동남권	1,613 [0] (0)	3,796,068 [99.3] (99.5)	21,034 [0.6] (0.8)	1,864 [0.1] (0.1)	191 [0] (0)	718 [0] (0)	42 [0] (0)	536 [0] (0.1)	255 [0] (0.1)	3,822,322
	대구 경북권	771 [0] (0)	12,896 [0.5] (0.3)	2,518,947 [99.4] (98.9)	170 [0] (0)	20 [0] (0)	864 [0] (0)	578 [0] (0.1)	228 [0] (0)	0 [0] (0)	2,534,474
	광주 전남권	1,472 [0.1] (0)	1,231 [0.1] (0)	349 [0] (0)	1,644,312 [99.3] (99.5)	7,331 [0.4] (0.8)	294 [0] (0)	0 [0] (0)	148 [0] (0)	425 [0] (0.1)	1,655,563
	전북권	481 [0.1] (0)	291 [0] (0)	0 [0] (0)	3,463 [0.4] (0.2)	877,039 [98.8] (98.4)	6,233 [0.7] (0.3)	188 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	887,636
	대전 세종 충남	36,309 [1.8] (0.3)	53 [0] (0)	1,533 [0.1] (0.1)	513 [0] (0)	5,347 [0.3] (0.6)	1,976,518 [96.3] (95.7)	31,417 [1.5] (3.7)	262 [0] (0)	0 [0] (0)	2,051,952
	충북권	10,995 [1.3] (0.1)	90 [0] (0)	1,029 [0.1] (0)	0 [0] (0)	362 [0] (0)	21,563 [2.6] (1)	805,347 [95.4] (93.9)	4,519 [0.5] (0.6)	0 [0] (0)	843,905
	강원권	7,905 [1] (0.1)	125 [0] (0)	708 [0.1] (0)	113 [0] (0)	0 [0] (0)	103 [0] (0)	1,595 [0.2] (0.2)	750,773 [98.6] (97.1)	0 [0] (0)	761,322
	제주권	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	357,522 [100] (99.4)	357,522
	합계	12,582,208	3,814,266	2,547,193	1,651,993	891,512	2,065,784	857,651	772,881	359,769	25,543,236

주: 대괄호[ ] 안의 수치는 거주지 기준 취업자(행합계) 중 각 열별 해당지역 취업자 수가 차지하는 비중이고, 소괄호( ) 안의 수치는 근무지 기준 취업자(열합계) 중 각 행별 해당지역 취업자 수가 차지하는 비중을 의미함. 거주지와 근무지가 동일한 지역에서 대괄호[ ] 안의 값은 노동공급 자급률, 소괄호( ) 안의 값은 노동수요 자급률을 의미함.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

〈표 2-3〉 여성 취업자의 9대 권역별 통근 패턴

(단위: 명, %)

		근무지									
		수도권	동남권	대구 경북권	광주 전남권	전북권	대전세종 충남권	충북권	강원권	제주권	합계
거주 지	수도권	5,143,728 [99.5] (99.7)	509 [0] (0)	1,489 [0] (0.1)	701 [0] (0.1)	337 [0] (0.1)	13,516 [0.3] (1.6)	6,396 [0.1] (1.8)	4,689 [0.1] (1.4)	271 [0] (0.2)	5,171,637
	동남권	548 [0] (0)	1,523,905 [99.5] (99.8)	5,866 [0.4] (0.6)	309 [0] (0)	81 [0] (0)	179 [0] (0)	0 [0] (0)	182 [0] (0.1)	0 [0] (0)	1,531,071
	대구 경북권	206 [0] (0)	2,638 [0.3] (0.2)	1,040,385 [99.7] (99.3)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	164 [0] (0)	46 [0] (0)	166 [0] (0.1)	0 [0] (0)	1,043,605
	광주 전남권	513 [0.1] (0)	280 [0] (0)	30 [0] (0)	699,958 [99.5] (99.8)	1,990 [0.3] (0.5)	148 [0] (0)	0 [0] (0)	148 [0] (0)	141 [0] (0.1)	703,207
	전북권	126 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	666 [0.2] (0.1)	375,617 [99.4] (99.1)	1,520 [0.4] (0.2)	18 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	377,947
	대전 세종 충남	8,977 [1.1] (0.2)	53 [0] (0)	337 [0] (0)	19 [0] (0)	737 [0.1] (0.2)	812,121 [97.9] (97.3)	7,352 [0.9] (2.1)	150 [0] (0)	0 [0] (0)	829,747
	충북권	2,192 [0.6] (0)	16 [0] (0)	63 [0] (0)	0 [0] (0)	281 [0.1] (0.1)	6,895 [2] (0.8)	338,759 [97] (96)	1,181 [0.3] (0.4)	0 [0] (0)	349,388
	강원권	1,553 [0.5] (0)	0 [0] (0)	77 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	103 [0] (0)	495 [0.2] (0.1)	327,138 [99.3] (98.1)	0 [0] (0)	329,366
	제주권	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	0 [0] (0)	162,409 [100] (99.8)	162,409
	합계	5,157,842	1,527,401	1,048,248	701,654	379,044	834,645	353,066	333,655	162,821	10,498,376

주: 대괄호[ ] 안의 수치는 거주지 기준 취업자(행합계) 중 각 열별 해당지역 취업자 수가 차지하는 비중이고, 소괄호( ) 안의 수치는 근무지 기준 취업자(열합계) 중 각 행별 해당지역 취업자 수가 차지하는 비중을 의미함. 거주지와 근무지가 동일한 지역에서 대괄호[ ] 안의 값은 노동공급 자급률, 소괄호( ) 안의 값은 노동수요 자급률을 의미함.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

<표 2-3>은 여성 취업자들의 통근행태를 9개 권역별로 보여주고 있다. 여성 취업자의 경우에는 역내 통근의 비중이 상대적으로 더 높다는 것을 쉽게 찾아낼 수 있다. 수도권과 인접한 대전·세종·충남권, 충북권, 강원권을 제외한 모든 권역에서 노동수요 및 공급 자급률이 모두 99% 수준을 상회하는 것으로 나타난바, 여성 취업자의 경우 대부분의 지역에서 거주자의 역내 취업 및 취업자의 역내 거주자 비중이 매우 높은 것을 확인할 수 있다. 수도권과 인접한 대전·세종·충남권, 충북권, 강원권 역시 자급률 수준이 95% 수준 이상이며, 역내 통근을 제외하고는 수도권과의 통근 유출입이 많은 것으로 나타났다. 특히, 수도권 거주자가 해당 권역으로 취업한 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다(대전·세종·충남권 1.6%, 충북권 1.8%, 강원권 1.4%). 이상의 결과로부터, 많은 선행연구들에서 지적된 바와 같이, 여성의 경우 남성에 비해 노동시장 참여에 있어서 공간적 제약을 많이 받기 때문에 노동시장권역이 상대적으로 좁게 형성된다는 결론을 조심스럽게 도출할 수 있다.

<표 2-4>는 9개 권역별로 성별 노동공급 자급률과 노동수요 자급률, 그리고 그 차이를 보여주고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, 성별에 상관없이 9개 권역별로는 노동공급 및 노동수요 자급률이 상당히 높은 수준임

<표 2-4> 9대 권역 하위집단별 노동공급 및 수요 자급률

(단위:%)

		수도권	동남권	대구 경북권	광주 전남권	전북권	대전 충남권	충북권	강원권	제주권
전 체	공급자급률	99.2	99.3	99.4	99.3	98.8	96.3	95.4	98.6	100.0
	수요자급률	99.5	99.5	98.9	99.5	98.4	95.7	93.9	97.1	99.4
	자급률 차	-0.4	-0.2	0.5	-0.2	0.4	0.6	1.5	1.5	0.6
남 성	공급자급률	99.0	99.2	99.2	99.2	98.4	95.3	94.4	98.1	100.0
	수요자급률	99.4	99.4	98.6	99.4	97.8	94.6	92.5	96.5	99.1
	자급률 차	-0.4	-0.2	0.5	-0.2	0.5	0.7	1.9	1.6	0.9
여 성	공급자급률	99.5	99.5	99.7	99.5	99.4	97.9	97.0	99.3	100.0
	수요자급률	99.7	99.8	99.2	99.8	99.1	97.3	95.9	98.0	99.7
	자급률 차	-0.3	-0.2	0.4	-0.2	0.3	0.6	1.0	1.3	0.3

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

을 확인할 수 있다. 두 자급률 간 격차는 성별로 다소 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남성보다 여성 취업자를 대상으로 했을 때 두 자급률 사이의 차이가 줄어드는 것으로 나타났다. 이러한 결과에서도, 남성보다 여성 취업자의 노동시장권역이 좁게 형성됨을 유추해 볼 수 있다.

다음으로, 17개 광역 시도별 통근 패턴을 살펴보면 <표 2-5>와 같다. 17개 광역 시도 간 통근관계는 앞서 살펴본 9개 권역보다 더 높은 수준의

<표 2-5> 17개 광역지역별 통근 패턴

(단위: 명, %, %포인트)

	거주지기준 전체취업자 (A)	근무지기준 전체취업자 (B)	역내 거주- 취업자 (C)	노동공급 자급률 (D)=C/A	노동수요 자급률 (E)=C/B	자급률 차 (F)=D-E
서울	4,851,635	5,550,628	4,179,371	86.1	75.3	10.8
부산	1,589,863	1,526,750	1,445,032	90.9	94.6	-3.8
대구	1,122,147	1,034,276	991,634	88.4	95.9	-7.5
인천	1,480,162	1,269,952	1,092,280	73.8	86.0	-12.2
광주	704,924	646,868	620,915	88.1	96.0	-7.9
대전	747,175	702,316	661,750	88.6	94.2	-5.7
울산	557,831	575,217	537,728	96.4	93.5	2.9
세종	137,255	142,109	100,193	73.0	70.5	2.5
경기	6,296,705	5,761,628	4,932,615	78.3	85.6	-7.3
강원	761,322	772,881	750,773	98.6	97.1	1.5
충북	843,905	857,650	805,347	95.4	93.9	1.5
충남	1,167,522	1,221,359	1,118,823	95.8	91.6	4.2
전북	887,696	891,512	877,039	98.8	98.4	0.4
전남	950,639	1,005,125	924,955	97.3	92.0	5.3
경북	1,412,328	1,512,917	1,367,167	96.8	90.4	6.4
경남	1,674,629	1,712,300	1,580,423	94.4	92.3	2.1
제주	357,522	359,769	357,522	100.0	99.4	0.6
합계	25,543,256	25,543,256	22,343,567			

주: 지역별 고용조사의 시군 가중치를 적용한 결과이므로, 경제활동인구조사에 의한 광역지역별 취업자 수와 차이가 있음에 주의하기 바람.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

12 지역노동시장과 여성 고용에 대한 연구

공간적 의존성을 나타내고 있음을 확인할 수 있다. 서울과 6개 광역시 중에서 서울과 울산은 제외한 5개 지역은 노동수요 자급률이 노동공급 자급률보다 더 높는데, 이러한 현상은 이들 광역시도 거주자가 인접 도지역의 일자리로 유출되는 비중이 높다는 것을 의미한다. 다시 말해서, 일자리들이 광역시 행정구역 밖에 위치하고 있어 외부 통근비율이 높게 나타나는 것이다. 특히, 인천의 경우 노동공급 자급률이 73.8% 수준인 데 반해, 노동수요 자급률은 86.0% 수준으로, 그 격차가 무려 -12.2%포인트 수

〈표 2-6〉 17개 광역지역별 통근 패턴(성별 비교)

(단위: 명, %)

	남 성			여 성		
	노동공급 자급률	노동수요 자급률	자급률 차	노동공급 자급률	노동수요 자급률	자급률 차
서울	82.2	71.4	10.8	91.3	80.5	10.8
부산	87.6	93.3	-5.7	95.6	96.5	-0.9
대구	85.6	95.3	-9.7	92.4	96.6	-4.2
인천	70.3	82.9	-12.6	78.9	90.4	-11.5
광주	85.4	94.8	-9.4	91.7	97.5	-5.8
대전	85.4	93.1	-7.8	93.2	95.7	-2.5
울산	96.1	91.4	4.8	96.9	97.4	-0.6
세종	68.3	66.6	1.7	79.7	76.0	3.7
경기	76.0	82.9	-6.9	82.0	89.9	-8.0
강원	98.1	96.5	1.6	99.3	98.0	1.3
충북	94.4	92.5	1.9	97.0	95.9	1.0
충남	95.0	89.4	5.6	97.1	95.0	2.1
전북	98.4	97.8	0.5	99.4	99.1	0.3
전남	96.7	90.4	6.3	98.1	94.3	3.8
경북	96.4	88.3	8.1	97.3	93.4	3.9
경남	93.2	90.1	3.0	96.2	95.6	0.5
제주	100.0	99.1	0.9	100.0	99.7	0.3

주: 지역별 고용조사의 시군 가중치를 적용한 결과이므로, 경제활동인구조사상의 광역지역별 취업자 수와 차이가 있을 수 있음에 주의하기 바람.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

준에 달하는 것으로 나타났다.

서울과 울산, 그리고 세종의 경우는 앞서 언급한 5개 광역시와는 자급률 간 관계가 정반대인 것으로 나타나고 있다. 특히, 서울의 경우 노동공급 자급률은 86.1%, 노동수요 자급률은 75.3% 수준으로, 그 격차가 10.8%포인트에 이르는 것으로 나타나고 있다. 이는 일자리의 위치에 따른 인접 도지역과의 통근관계가 양방향성을 가짐을 의미한다. 울산의 경우 노동공급 자급률이 96.4% 수준이고 노동수요 자급률은 93.5% 수준으로 나타난바, 광역시 중에서 공간적 의존성이 상대적으로 낮을 뿐만 아니라, 자급률 격차도 2.9%포인트에 그치는 것으로 나타났다. 세종의 경우에는 모든 광역시도 중 자급률 수준이 가장 낮아서(노동공급 73.0%, 노동수요 70.5%) 상대적으로 공간적 의존성이 강한 지역인 것으로 나타났다.

반면, 강원·충북·전북·경남·제주 지역은 두 종류의 노동 자급률 지표가 모두 높게 나타나고 있으며, 자급률 격차가 2%포인트 수준보다 대부분 적은 것으로 나타났다. 더욱이, 이들 지역의 공간적 의존성이 상대적으로 낮은 상태임을 쉽게 발견할 수 있다. 전남·경북 지역은 모두 96%를 넘는 노동공급 자급률을 나타내고 있으나, 이에 반해 노동수요 자급률은 5%포인트 이상 낮은 것으로 나타난바, 인근 광역지역에서 이들 지역으로의 통근 비율이 높은 것으로 파악되었다.

### 제3절 권역별 세부 분석

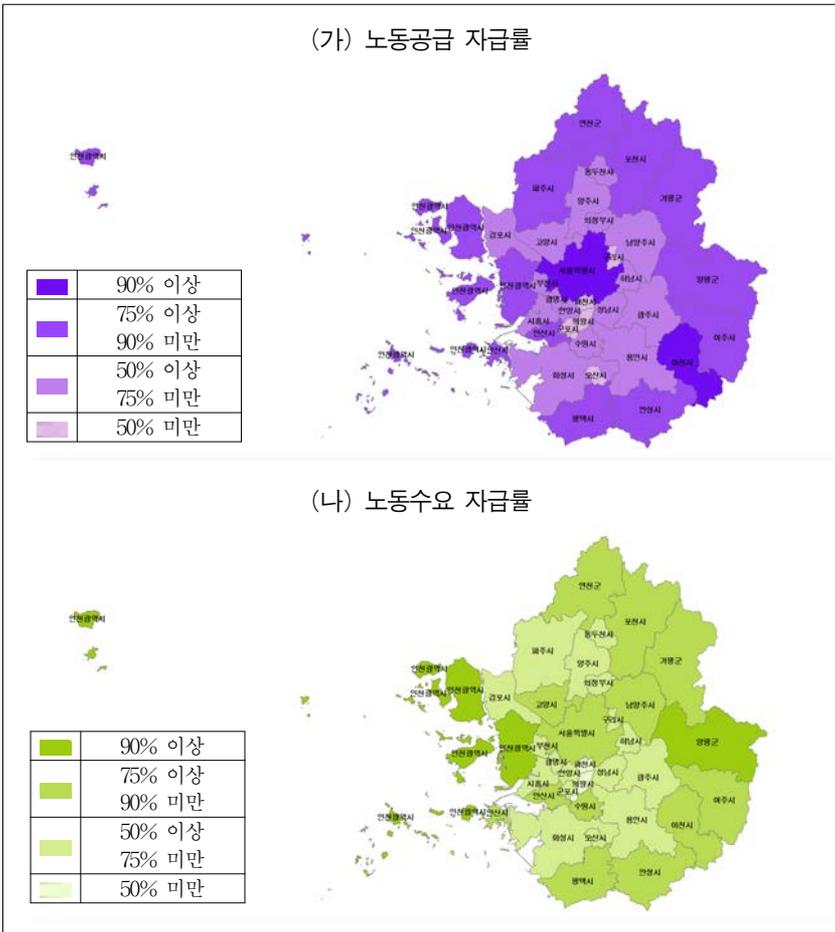
본 절에서는 여성 취업자들의 경우 광역대도시를 중심으로 인접 시군과 어떠한 통근관계를 형성하고 있는지를 살펴보기로 한다. 분석대상은 9대 권역, 즉 수도권(서울·경기·인천), 대경권(대구·경북), 동남권(부산·울산·경남권), 광주·전남권, 전북권, 대전·세종·충남권, 충북권, 강원권, 제주권역으로 나누어 실시하되, 시군별 여성의 노동수요 및 공급 자급률 수준을 중심으로 분석할 것이다. 이러한 분석을 통해 각 권역에서 여성의 통근 패턴에 어떤 특징이 나타나는지, 각각의 권역 사이에 나타나는 유사

점과 차이점은 무엇인지를 살펴보고, 여성의 지역노동시장권 형성에 근로자 및 일자리의 특성이 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

### 1. 수도권(서울·인천·경기)

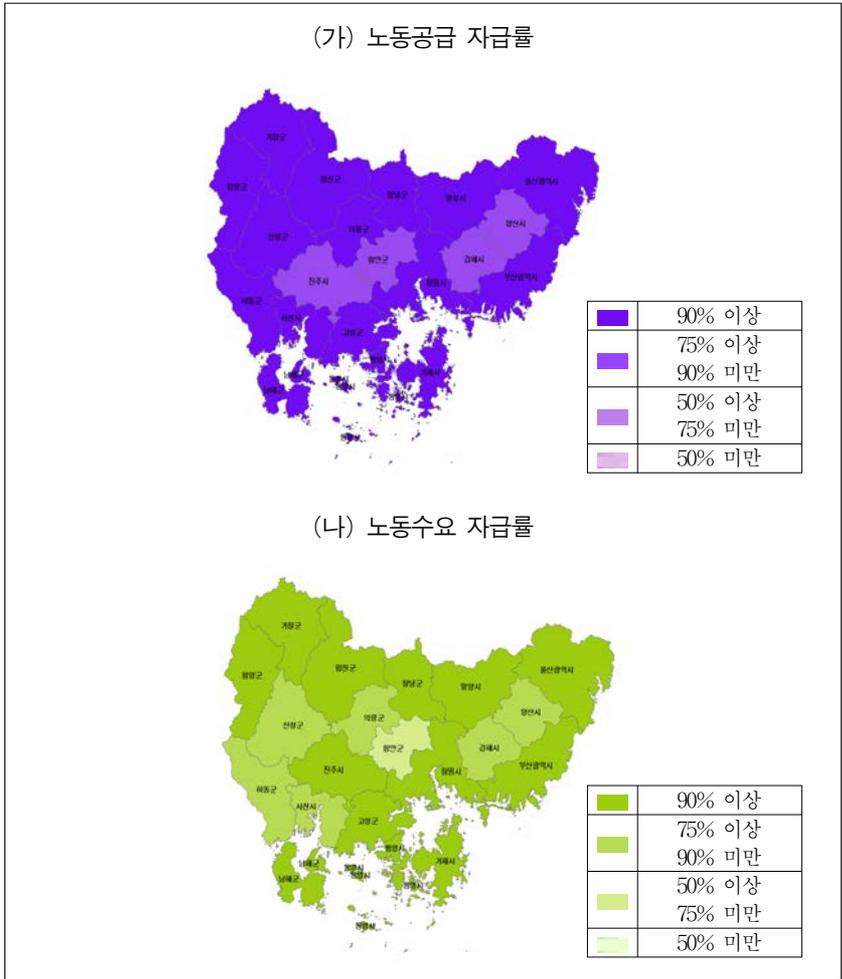
수도권은 광역대도시인 서울과 인천 외에 경기도 내 31개 시군을 포함하는 권역이다. 경기도의 각 시군별 여성의 노동공급 자급률을 살펴보면,

[그림 2-2] 수도권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

[그림 2-3] 동남권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

평택, 안산, 파주, 이천, 안성, 포천, 여주, 연천, 가평, 양평 등 10개 시군을 제외한 나머지 시군에서 모두 75% 미만의 노동공급 자급률이 나타났다. 이 중 노동공급 자급률이 50% 미만인 시군 지역도 5개(과천, 구리, 오산, 군포, 의왕)인 것으로 확인되었다. 경기도 전체 여성의 노동공급 자급률이 82.0% 수준이었던 것을 감안하면, 경기도 지역의 경우 시군별로 노동공급 자급률의 편차가 상당히 크게 존재한다고 판단할 수 있다.

경기도의 각 시군별 여성의 노동수요 자급률을 살펴보면, 수원, 평택, 안산, 고양, 남양주, 이천, 안성, 포천, 여주, 연천, 가평, 양평 등 12개 시군에서는 75% 이상의 노동수요 자급률이 측정된 반면, 그 밖의 시군 지역에서는 75% 미만의 노동수요 자급률이 측정되었다. 이 중 과천, 의왕 등의 2개 지역에서는 노동수요 자급률이 50% 수준에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 여성의 노동수요 자급률 역시 경기도 전역에서는 89.9% 수준이었기 때문에, 노동공급 자급률과 마찬가지로, 경기도 내 시군별 노동수요 자급률의 편차는 비교적 크게 나타나고 있음을 유추할 수 있다.

## 2. 동남권(부산·울산·경남)

동남권은 부산과 울산 2개 광역시와 경상남도 18개 시군으로 구성된 권역이다. 먼저, 여성의 노동공급 자급률을 살펴보면, 모든 지역에서 노동공급 자급률이 75% 이상임을 확인할 수 있으며, 특히 진주, 김해, 양산, 함안 등 4개 지역을 제외하면 모두 90% 이상의 여성 노동공급 자급률 수준임을 쉽게 발견할 수 있다.

다음으로, 여성의 노동수요 자급률을 살펴보면, 함안군 지역에서만 75% 미만의 노동수요 자급률이 측정되었다. 노동공급 자급률의 경우보다는 적지만, 사천, 김해, 양산, 의령, 함안, 하동, 산청 등 7개 지역을 제외한 13개 지역(부산 및 울산 포함)에서 90% 이상의 노동수요 자급률이 나타났다.

결과적으로, 함안군을 제외하면, 각 시군별로 여성 노동시장이 독립적인 노동시장 권역의 요건을 충족하는 것으로 판단되며, 부산과 울산이라는 큰 도시가 인접해 있음에도 불구하고, 수도권 지역의 결과와는 상이한 결과를 보여준다고 할 수 있다.

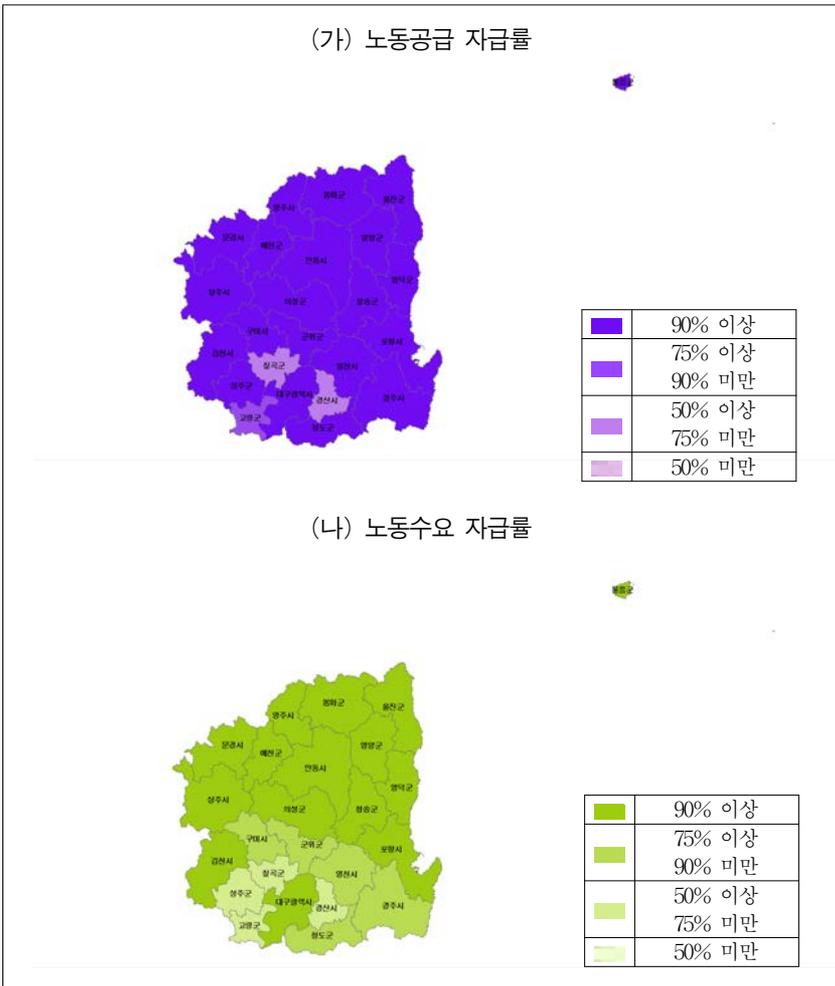
## 3. 대경권(대구·경북)

대경권은 1개의 광역시(대구)와 경상북도 지역의 23개 시군으로 구성된 권역이다. 여성의 노동공급 자급률을 살펴보면, 경산시와 칠곡군을 제

외한 22개 지역(대구 포함)에서 75% 이상의 노동공급 자급률을 보이고 있는 것으로 나타났으며, 그중 고령군을 제외한 모든 지역에서 여성 노동공급 자급률이 90% 이상인 것으로 확인되었다.

노동수요 자급률 측면에서는 경산, 고령, 성주, 칠곡 등 4개 지역을 제외한 그 밖의 지역에서 노동수요 자급률이 75% 이상의 수치를 보였다. 따라서, 앞서 살펴본 여성의 노동공급 자급률 결과와 종합하면, 위 4개 시

(그림 2-4) 대경권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



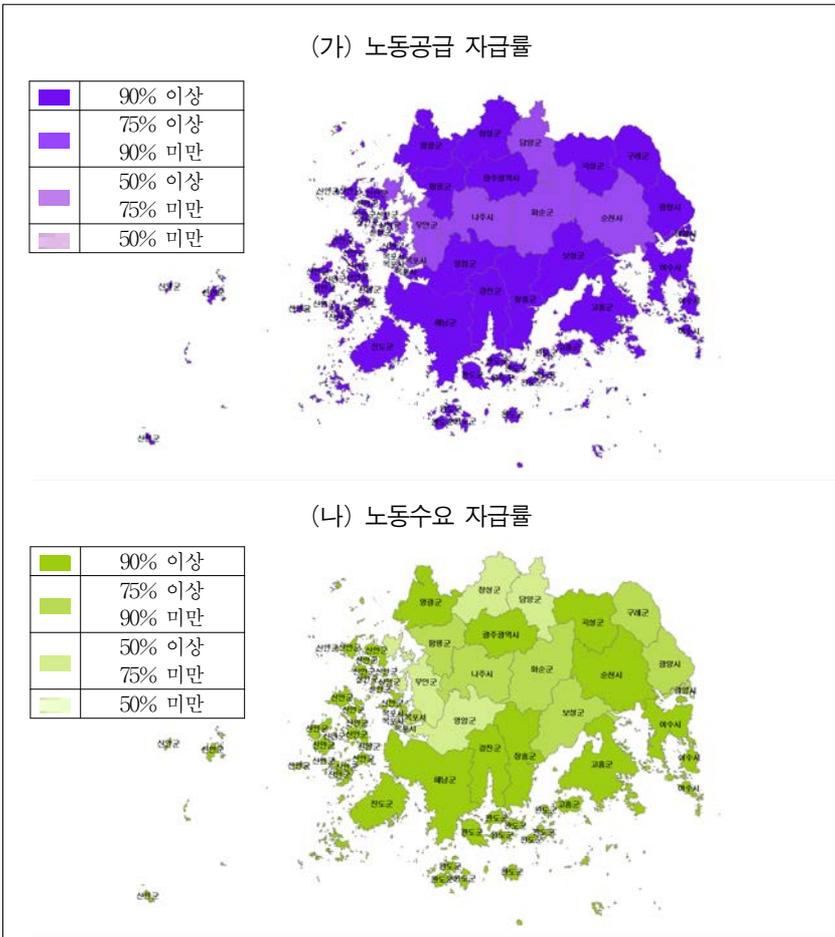
자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

군 지역을 제외한 20개 지역(대구 포함)은 여성 노동시장에 있어서 독립적인 노동시장의 요건을 충족하고 있는 것으로 판단된다.

#### 4. 광주·전남권(광주·전남)

광주·전남권은 광주광역시와 전라남도 지역의 22개 시군으로 구성된 권역이다. [그림 2-5]의 (가)에 나타나 있는 여성의 노동공급 자급률을 살

[그림 2-5] 광주·전남권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

펴보면, 우선 광주광역시는 91.7% 수준으로 상당히 높게 나타났으며, 전라남도 지역의 22개 시군 지역에서는 모두 여성 노동공급 자급률이 75% 이상인 것으로 나타났다. 이 중 목포, 순천, 나주, 담양, 화순, 무안 등 6개 지역을 제외한 16개 시군 지역의 여성 노동공급 자급률은 90% 수준을 상회하는 것으로 확인되었다.

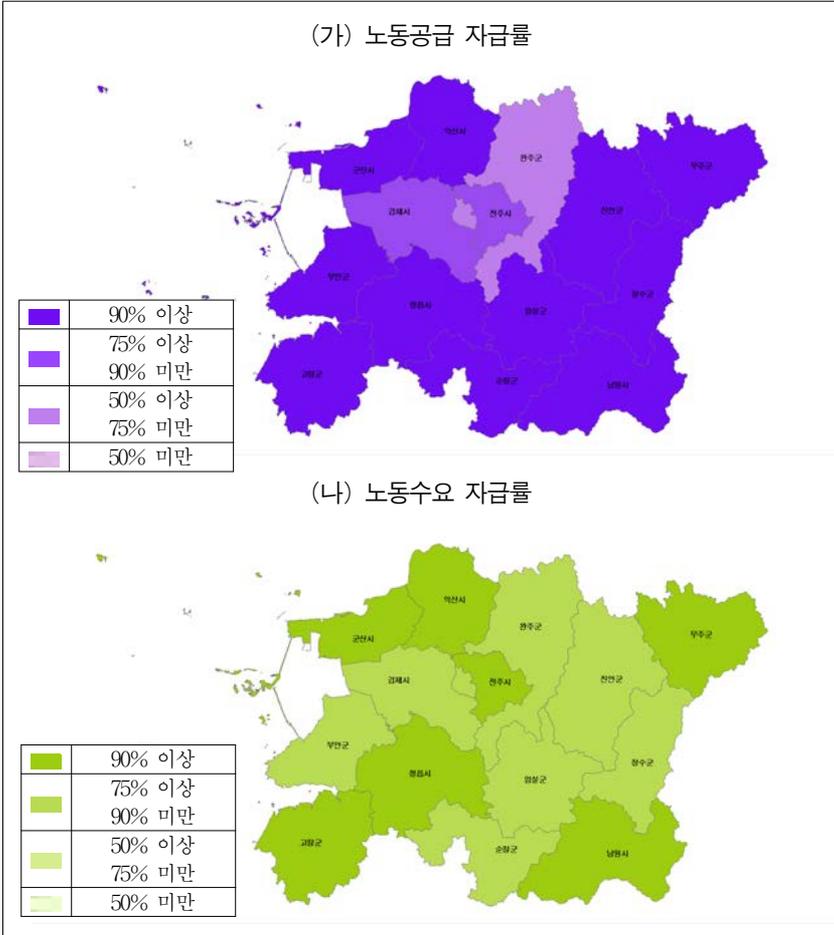
[그림 2-5]의 (나)에 나타나 있듯이, 광주광역시의 여성 노동수요 자급률은 97.5% 수준으로 광주의 거의 모든 여성 일자리는 광주에 거주하는 여성 취업자로 채워지고 있음을 확인할 수 있다. 여성의 노동공급 자급률과는 달리, 여성 노동수요 자급률이 75% 미만 수준인 전남의 시군 지역이 몇 지역 존재하는 것으로 나타났는데, 담양, 영암, 무안, 장성 등이 바로 해당 지역들이다. 반면, 여수, 순천, 곡성, 고흥, 장흥, 강진, 해남, 영광, 완도, 진도, 신안 등 11개 시군 지역에서는 여성의 노동수요 자급률이 90% 이상으로 상당히 높은 수준인 것으로 나타났다.

## 5. 전북권

전북권은 전라북도 지역의 14개 시군으로 구성된 권역이다. [그림 2-6]의 (가)에 나타나 있는 여성의 노동공급 자급률을 살펴보면, 전주시, 김제시, 완주군을 제외한 11개 시군이 90% 이상의 높은 노동공급 자급률을 보이는 것으로 나타났다. 90% 이하의 노동공급 자급률이 형성된 지역 중 완주군의 경우에는 71.5%의 자급률을 보여 75% 수준에도 미치지 못하는 것으로 확인되었다.

[그림 2-6]의 (나)에 나타나 있듯이, 전북 지역의 여성 노동수요 자급률은 모든 시군에서 75% 수준을 상회하는 것으로 나타났다. 여성의 노동수요 자급률이 90% 수준 이상으로 측정된 지역은 전주, 군산, 익산, 정읍, 남원, 무주, 고창 등 7개 지역임을 확인할 수 있다.

[그림 2-6] 전북권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

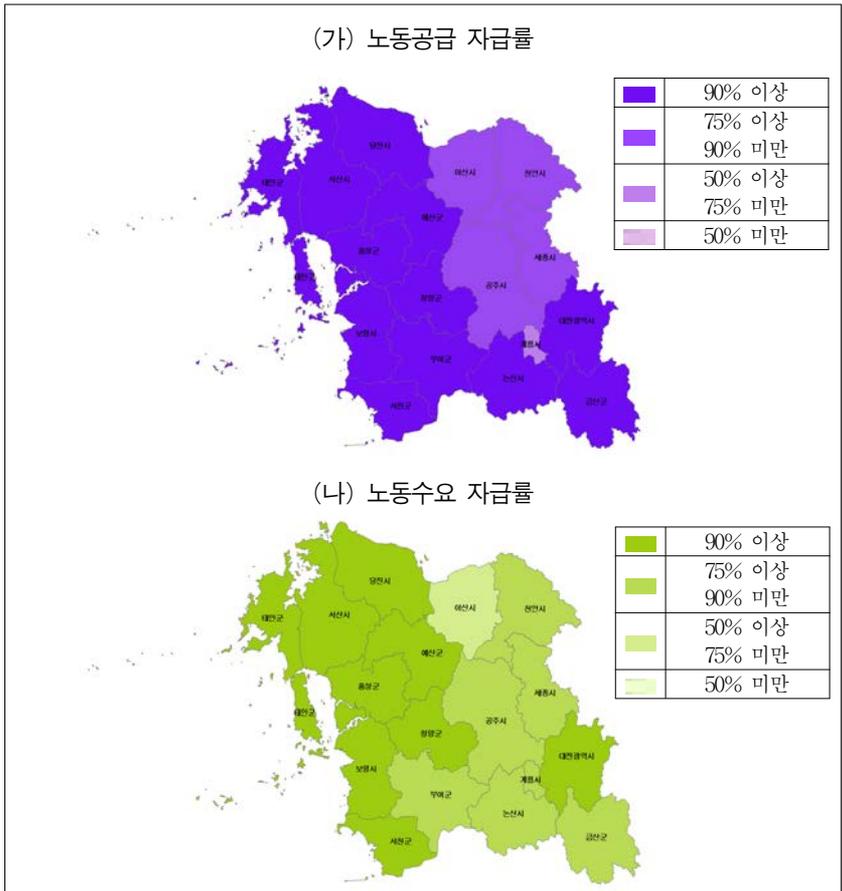
## 6. 대전·세종·충남권

대전·세종·충남권은 대전광역시와 세종특별자치시, 그리고 충청남도 15개 시군으로 구성된 권역이다. [그림 2-7]의 (가)에 나타나 있듯이, 대전광역시의 여성 노동공급 자급률은 93.2% 수준으로 상당히 높은 것으로 나타났으며, 세종특별자치시의 여성 노동공급 자급률은 79.7% 수준으로 75%보다는 높지만 그렇게 많이 높지는 않은 것으로 나타났다. 충청남도

지역의 시군 지역에서는 계룡시(59.0%)를 제외하면 모든 지역의 여성 노동공급 자급률이 75% 이상인 것으로 나타났으며, 이 중 천안, 공주, 아산 지역을 제외한 11개 시군이 90% 이상의 높은 노동공급 자급률을 보이는 것으로 나타났다.

[그림 2-7]의 (나)에 제시되어 있는 시군별 여성의 노동수요 자급률을 살펴보면, 대전광역시 지역의 여성 노동수요 자급률은 95.7% 수준으로 상당히 높은 반면, 세종시의 여성 노동수요 자급률은 76.0% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 충청남도 지역에서는, 노동공급 자급률과는 달리, 계룡시가 아닌

[그림 2-7] 대전·세종·충남권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



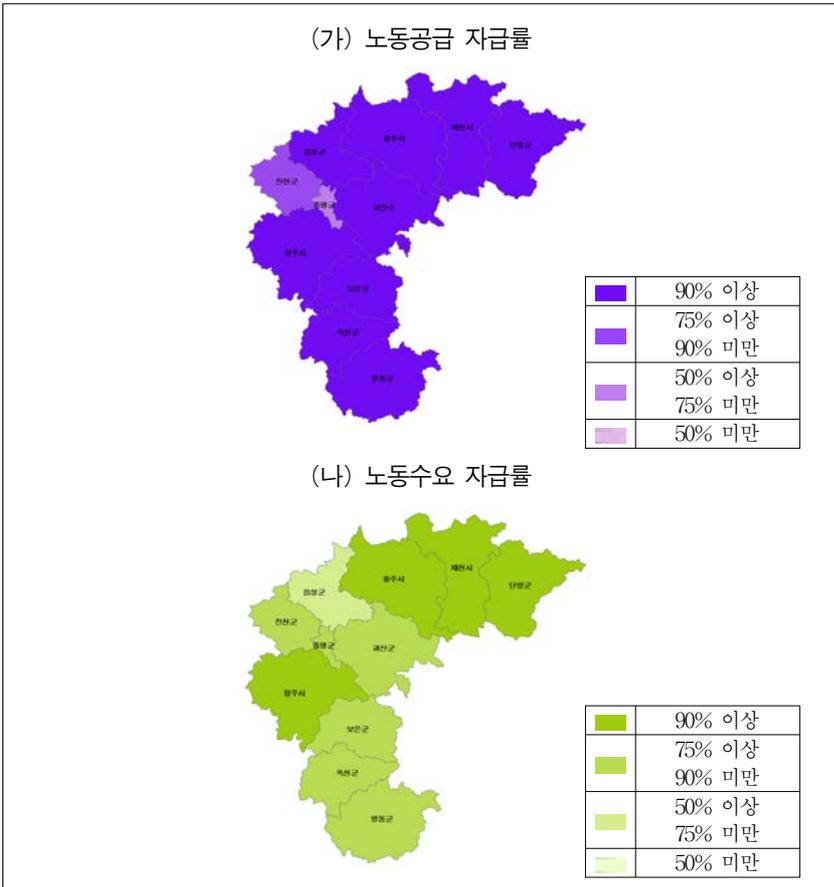
자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

아산시(73.3%)의 여성 노동수요 자급률이 75% 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 보령, 서산, 당진, 서천, 청양, 홍성, 예산, 태안 등 8개 시군 지역에서는 여성의 노동수요 자급률이 90% 이상인 것으로 나타났다.

## 7. 충북권

충북권은 충청북도 지역의 11개 시군으로 구성된 권역이다. [그림 2-8]의 (가)에 나타나 있는 여성의 노동공급 자급률을 살펴보면, 진천군(86.4%)

[그림 2-8] 충북권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



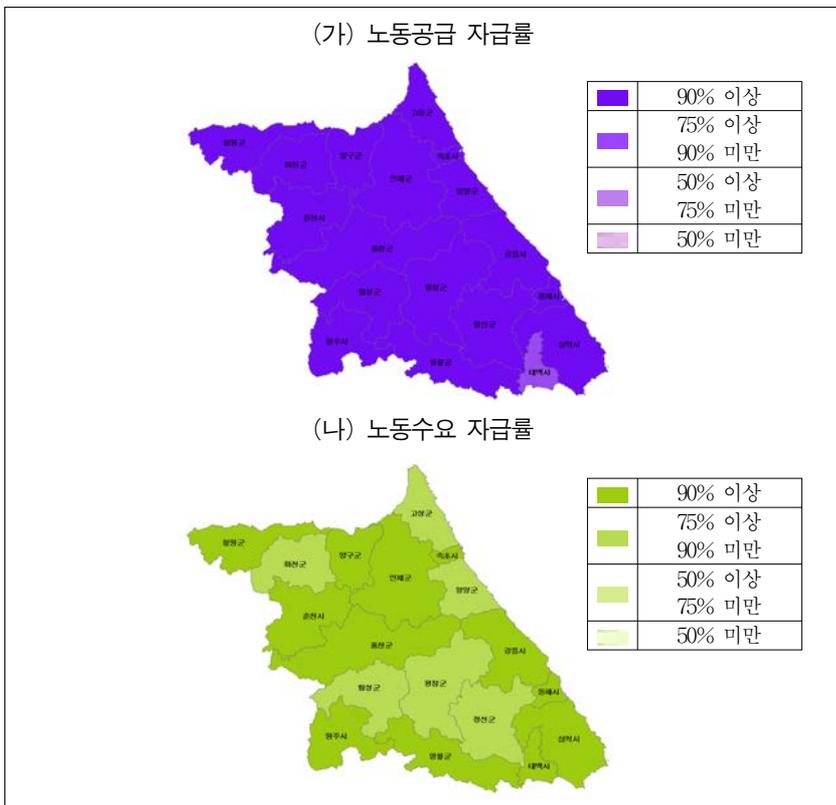
자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

과 증평균(70.0%)을 제외한 9개 시군이 90% 이상의 높은 여성 노동공급 자급률을 보이는 것으로 나타났다. [그림 2-8]의 (나)에 나타나 있듯이, 충북 지역의 여성 노동수요 자급률은 음성군(72.9%)과 증평균(76.2%) 지역에서 75% 수준에 미치지 못하는 것으로 나타난 반면, 충주시, 제천시, 청주시, 단양군 등 4개 시군 지역의 여성 노동수요 자급률은 90% 이상의 높은 수준인 것으로 나타났다.

### 8. 강원권

강원권은 18개의 시군으로 구성되어 있으며, 단일 도지역으로서는 제

[그림 2-9] 강원권 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률



자료: 통계청, 『지역별 고용조사』 원자료(2017년 하반기).

주도 및 전라북도를 제외하고 여성의 노동공급 및 노동수요 자급률이 가장 높은 권역에 속한다. 강원도는 권역 내 각 시군 지역의 여성 노동공급 및 노동수요 자급률도 타 권역과 비교할 때 상대적으로 많이 높은 수준인 것으로 나타났다. 태백시(89.1%)를 제외하면 모든 시군 지역에서 여성의 노동공급 자급률이 90% 수준을 상회하는 것으로 확인되었다. 여성의 노동수요 자급률 역시 모든 시군 지역에서 80% 이상을 기록하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 노동공급 자급률과는 달리 여성 노동수요 자급률의 경우 90% 미만인 지역이 다수 존재하는데, 횡성군, 평창군, 정선군, 화천군, 고성군, 양양군 등이 해당 지역들이다.

#### 제4절 소결

본 장에서는 통계청의 『지역별 고용조사』 2017년 하반기 원자료를 활용하여, 권역별 여성 고용구조의 공간적 특징을 파악하고 통근정보를 정리하였으며, 이를 통해 각 권역 내에서 시군 단위별로 여성의 노동시장권이 어떻게 설정되며 그 의미가 무엇인지를 살펴보았다.

먼저, 성별에 상관없이 전체 취업자를 대상으로 하여 9개 권역별로 분석한 결과에 따르면, 9개 권역 모두 대부분의 취업자는 역내에서 통근하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 수도권, 동남권, 광주·전남권, 제주권은 노동공급 및 노동수요 자급률이 모두 99% 이상인 것으로 나타났다. 이는 노동공급 및 노동수요가 권역별로 수급이 이루어지는 형태를 나타내는 것으로서, 9대 권역 수준의 지역노동시장권역이 완벽하게 형성되어 있음을 유추할 수 있다.

다음으로, 본 장에서 관심 있는 여성 취업자의 경우에는, 역내 통근의 비중이 상대적으로 더 높다는 것을 쉽게 발견할 수 있었다. 여성 취업자의 경우 대부분의 지역에서 거주자의 역내 취업 및 취업자의 역내 거주자 비중이 매우 높은 것이 확인된바, 여성의 경우 남성에 비해 노동시장 참여에 있어서 공간적 제약을 많이 받기 때문에 노동시장권역이 상대적으로

로 좁게 형성된다는 선행연구들의 결론을 지지하는 결과가 도출되었다고 할 수 있다.

마지막으로, 서울 및 6개 광역시를 제외한 9개 도지역의 각 시군별 여성 노동공급 자급률 및 노동수요 자급률 분석결과에 따르면, 수도권을 제외한 지역의 경우 상당히 많은 시군 단위에서 여성 노동시장이 독립적인 노동시장권역의 요건을 충족하는 것으로 나타났다. 특히, 부산과 울산이라는 큰 도시가 인접해 있는 동남권의 경우에도 수도권 지역과는 달리 경남 지역의 시군 지역이 각각 여성 노동시장권이 독립적으로 형성되어 있음을 확인할 수 있었다.

이상의 논의에서와 같이, 여성의 경우 노동시장권역이 상대적으로 좁게 형성되는 특징이 있는바, 9개 권역에서 17개 광역 시도별로, 다시 시군 단위로 행정구역이 좁아질수록 노동공급 자급률 및 노동수요 자급률의 수준은 작아지지만, 각 시군별로 독립적인 여성 노동시장권역이 형성되기에는 충분한 자급률 수준을 유지하고 있음을 다시 한번 확인할 수 있었다.

### 제 3 장

## 여성 및 아동 친화적인 지역사회 여건과 여성 고용의 관계

### 제1절 여성친화도시 인증제도와 현황

이 장에서는 여성가족친화도시 지정을 통한 지자체들의 노력이 여성 고용 확대에 어떠한 영향을 미치고 있으며, 향후 여성의 노동시장 참여 제고를 위한 정책적 시사점은 무엇인지를 도출해보고자 한다. 즉, 이 장에서는 지역사회가 여성에게 보다 친화적인 환경, 친가족적인 환경을 가지고 있을 때, 실제로 여성의 노동시장 참여가 증가하는지를 살펴보는 것을 주요 연구 목적으로 한다. 물론 여성가족친화도시 인증의 목적이 여성의 노동시장 참여에 국한되거나 직접적으로 이를 정책 목표로 두는 것은 아니지만, 사회의 여건이 여성의 노동시장 참여와 어떠한 상관성을 보이는지를 고찰해 보는 것은 향후 여성 노동시장 참여 독려를 위해 지역사회가 어떠한 점에 유의해야 하는지에 대한 시사점을 던져 줄 것으로 기대된다.

한편, 무엇이 여성친화적인 환경인가, 여성친화도시가 갖추어야 할 기본적인 조건은 무엇인가 등 보다 근본적인 논의부터 현재 여성친화도시 인증방식 등이 과연 타당한가에 대한 논의까지 각계의 의견이 매우 분분한 상태인 것은 사실이다. 다만, 본 연구는 지역노동시장에서 여성 고용 활성화 방안을 모색한다는 연구의 목적에 맞추어 여성친화도시 인증조건

등에 관해서는 논의로 하고, 현재 진행 중인 친화도시 인증 사업을 기준으로 해서 이러한 인증도시의 여성 고용 현황이 어떠한 특징을 보이는지에 초점을 맞춘다. 즉, 현재 여성친화도시 인증을 받은 지역은 최소한 여성과 아동의 복지 및 일·가정 양립 등에 관해 높은 관심을 가진 지역으로 지역의 여성에 대한 적극적 지원과 투자가 이뤄질 것이라는 전제하에, 인증 여부를 일종의 대리 변수로 간주하여 논의를 전개한다는 점을 밝혀둔다.

## 1. 여성친화도시 인증제도

여성친화도시 인증은 「양성평등기본법」 39조 1항<sup>2)</sup>에 근거하여 여성가족부가 2009년부터 수행하고 있는 사업으로, 지역 정책에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량 강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역에 대한 인증 제도이다(여성가족부·한국여성정책연구원, 2017: 8~9). 이러한 여성친화도시 사업은 지역의 정책결정 과정에 여성의 완전한 참여를 보장하는 민관 거버넌스 체계 구축, 모든 부서 사업에 성평등적 관점을 통합한 개선, 지역정책 전반의 성평등적 문화 정착 등을 목적으로 한다. 또, 여성친화도시 조성 초창기 매뉴얼인 유희정 외(2010: 61~62)에 따르면, 여성친화도시란 일상생활단위인 기초자치단체에서 실행하는 지역 여성정책의 새로운 모델로서, 여성정책을 활성화시키는 한편, 성인지적 관점을 바탕으로 도시공간 정책을 종합적으로 추진하여 전반적인 삶의 질을 향상시키는 데 목적을 두고 있다.

한편, 지방자치단체가 이러한 여성친화도시 인증을 받기 위해서는 적정 수준의 여성친화적인 도시 환경을 갖추어야 한다. 여성친화도시 조성 가이드(여성가족부·한국여성정책연구원, 2017: 10)에 따르면, 여성친화도시 사업의 범위는 크게 기존 여성 정책의 사업을 정비하는 것에서부터 시작하여, 여성친화도시 조성 목표와 관련되는 타 부서 사업을 정비하고,

2) (양성평등기본법 제39조 1항) 국가와 지방자치단체는 지역정책과 발전과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역을 조성하도록 노력하여야 한다(2015. 7. 1 시행).

지역특성화 사업을 운영하는 것에까지 이른다. 특히 기존 여성정책 사업의 정비를 위해 여성발전과 성평등을 촉진하는 법·제도 및 추진체계의 정비, 공직 및 의사결정에 성평등한 참여, 여성의 일과 경제적 권한, 여성 인력 양성과 성평등한 교육 및 문화, 여성의 건강과 복지, 폭력방지, 돌봄 서비스 등 일·삶의 균형을 위한 환경 조성 등 주로 기존 여성 사업의 정비 등이 조성사업의 범주에 속한다.

좀 더 구체적으로 여성친화도시 조성은 크게 5개 범주의 조성목표를 두고 있는데, 첫째, 성평등정책 추진기반 구축, 둘째, 여성의 경제·사회 참여 확대, 셋째, 지역사회 안전 증진, 넷째, 가족친화환경 조성, 다섯째, 여성의 지역사회 활동역량 강화 등이다. 먼저 성평등정책 추진기반 구축에는 여성친화도시 사업 추진을 위한 법·제도의 정비, 양성평등정책 추진부서 설치, 양성평등정책 추진부서를 중심으로 한 부서 간 협력, 지역 여성의 참여를 보장하는 거버넌스 구축, 성별영향분석평가, 성인지 예산 활성화, 성인지 통계 구축, 공무원 성인지력 향상 교육 등이 포함된다. 둘째, 여성 경제·사회 참여 확대는 여성의 취·창업 활성화 지원을 위해 지역 산업과 연계된 직업훈련 및 취·창업 지원, 근거리 일자리 발굴과 여성 사회·경제적 활동 촉진, 여성 고용안정을 위한 지역사회 유관기관 협력 체계 구축, 여성 고용 창출 및 고용 안정목표 공시와 지속적인 모니터링 등이 주요 내용이다. 셋째, 지역사회 안전 증진은 여성 및 사회적 약자의 통행 특성을 반영한 이동 여건 조성, 도시기반 시설, 공공이용시설, 주거단지에 사회적 안전장치 마련 등이 포함되며, 지역사회 위협에 대한 여성의 대처능력 향상, 여성 지역 안정 유지 역량 강화 등 여성과 사회적 약자의 안전을 위한 조치 등을 의미한다. 넷째, 여성의 경력 유지와 일·가정 양립 문화 정착과 여성친화적 근무환경 조성 등 양성평등 고용환경 조성과 돌봄서비스 내실화, 돌봄인프라 접근성 향상 및 마을 단위 돌봄 확대 등 돌봄에 대한 지역사회의 책임 강화가 포함되어 있다. 마지막으로 다양한 분야의 마음 모임 활성화와 커뮤니티 활동 공간의 확대, 지역사회 여성 활동 연계를 위한 네트워크 활성화 등 지역사회 여성 활동 확산과 모든 분야의 여성 대표성 증진을 위한 조치 등이 여성 지역사회 활동역량 강화를 위한 주요 사업 내용이다(여성가족부·한국여성정책연구원, 2015: 5).

이상에서 살펴본 바와 같이 여성친화도시 인증은 여성의 노동시장 참여뿐 아니라 성평등 정책, 안전한 지역환경 정책, 보육 및 아동 돌봄 정책, 시민참여 등 대단히 포괄적 영역에서의 여건을 고려하여 진행됨을 알 수 있다. 즉, 여성친화도시 조성 과정에서 여성의 고용은 절대적 기준이라기 보다는 여러 가지 정책적 목표 중에 하나이긴 하나, 일자리 발굴 및 직업 훈련 등의 직접적 여성 고용 지원정책은 여성 고용에 직접적 영향을 미칠 것이며, 이 외의 다른 부문의 경우에도 간접적으로는 여성의 고용 활성화를 촉진할 수 있는 기저로서의 기능이 있다는 점을 감안할 때 여성친화도시 인증이 실질적으로 여성 고용에 어떠한 상관을 보이는지 살펴봄으로써, 이들 사업의 효과성과 여성 고용 촉진을 위한 친화도시 조성의 필요성 등을 유추해 볼 수 있을 것이다.

한편, 여성친화도시는 한 번 인증을 받을 경우 5년 동안 그 자격이 유지 되는데, 신규 지정 인증 이후 5년이 경과한 지자체는 재인증 신청을 통해 인증 자격을 유지할 수 있다(여성가족부·한국여성정책연구원, 2017: 16).

## 2. 여성친화도시 인증 현황

여성친화도시 인증은 지방자치단체와 여성가족부 간의 협약에 의해 이뤄지는데, 2009년 여성친화도시 인증이 도입된 이후 2017년 12월 말까지 여성친화도시 인증을 받은 도시는 총 87개 지역으로, 연도별로는 2009년 전북 익산시와 전남 여수시가 인증을 받은 것을 필두로, 2010년 7개 지자체, 2011년 18개, 2012년 7개, 2013년 11개, 2014년 7개, 2015년 11개, 2016년 16개, 2017년 8개 지자체가 인증을 받아 총 87개 지역이 여성친화도시 인증을 받았다.

시도별로는 경기도의 12개 시군구, 부산의 11개 시군구, 서울의 10개 시군구 등이 인증을 완료한 것으로 나타났다. 특기할 만한 점은 광주의 경우 5개 시군구 모두가 2011년에 동시에 여성가족부 인증을 완료하였다는 점이다. 반면, 전북의 경우에는 2009년 전북 익산시가 전국에서 처음으로 여성친화도시 인증을 받았으나, 2011년 전북 김제시, 2013년 전북 남원시가 인증을 받은 이후 최근에는 더 이상 여성친화도시 인증을 받지

않고 있는 상황이다.

반대로 서울의 경우에는 25개 구 중 10개 구가 인증을 받았는데, 2015년에 서울 성동구와 은평구, 2016년 서울 서초구, 송파구, 강동구, 2017년 서울 양천구, 영등포구가 여성친화도시 인증을 받아 최근 들어 인증 받은 경우가 많아지는 경향을 보였다. 또한, 2016년도와 2017년에 여성친화도시 인증을 받은 서울 지역은 서로 인접한 지역구들이 한꺼번에 인증을 받는 양상을 보이고 있어, 인접 지역들 간의 시너지 효과가 기대된다. 보다 자세한 인증연도별 시군구명은 <부표 3-1>에 제시하였다.

<표 3-1> 인증연도 및 시도별 여성친화도시 인증 지역 수(2017년 12월 말 기준)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	계
강원 (18)		1	1	1	1			1	1	6
경기 (31)		2	2	1	1	2	1	3		12
경남 (18)			2			1				3
경북 (23)				1	2		1			4
광주 ( 5)			5							5
대구 ( 8)		2		1						3
대전 ( 5)					1		2	1		4
부산 (16)			1	1	2	3	3	1		11
서울 (25)			1	2			2	3	2	10
세종 ( 1)								1		1
울산 ( 5)								1		1
인천 (10)			1		1			1		3
전남 (22)	1		1				1	1	2	6
전북 (14)	1		1		1					3
제주 ( 2)			2							2
충남 (15)		1	1		2	1	1	1	2	9
충북 (11)		1						2	1	4
전국 (229)	2	7	18	7	11	7	11	16	8	87

주: 1) ( ) 안은 시도별 시군구 숫자임.

2) 여성친화도시 지정 현황에는 제주 지역이 제주특별자치도로 통합되어 있으나, 본 연구에서는 지자체 단위로 제주시와 서귀포시로 구분함에 따라, 총 87개 지자체가 인증을 받은 것으로 제시됨.

자료: 여성가족부 홈페이지, 정책자료실, 여성친화도시 지정 현황(2018. 7. 27 인출).

## 제2절 지역별 여성 고용 현황

이 절에서는 지역별 여성 고용 현황에 대해 살펴보았다. 다만, 앞서 살펴본 바와 같이 여성친화도시 인증은 시군구 단위의 기초자치단체를 기준으로 한 인증제도이지만, 이 절에서는 지면 관계상 그리고 논의의 편의를 위해 시도 단위의 여성 고용 현황을 먼저 살펴본 후, 친화도시 인증 여부 등에 따른 지역별 고용률 차이를 간략히 살펴보았다.

이를 위해 대표적인 우리나라 지역고용통계인 ‘지역별 고용조사-시군’ 자료를 활용하여, 지난 5년간의 전반적인 지역별 고용 현황과 여성 고용률 등에 대해 살펴보았다. 다만, ‘지역별 고용조사’의 경우 광역시 이상의 8개 도시(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 세종)의 기초자치단체, 즉 구단위 지역에 대한 구분자를 제공하지 않아, 기초자치단체 단위로 인증을 실시하는 여성친화도시 여부를 자료에 매칭하는 데 한계가 있다. 한편, ‘지역별 고용조사’ 자료는 2013년도 이후로는 상반기와 하반기로 구분하여 반기별 자료가 제공되는데, 본 연구에서는 이를 연간 자료로 통합하여 사용하였으며, 시도별 통계의 경우 시군 자료의 시도 가중치를, 시군별 통계의 경우에는 시군 가중치를 적용하여 산출하였다. 다만, 현재 통계청 MDSS(마이크로 데이터베이스 시스템)에서 제공하는 ‘지역별 고용조사-시군’ 자료는 2017년 상반기 자료까지 시계열 보정이 적용되기 전인 자료로, 통계청 KOSIS에 공개되어 있는 지역별 고용률 등과 산출치가 약간의 차이를 보이므로 주의가 요구된다.

이에 본 연구에서는 광역시 이상의 도시의 경우에도 기초자치단체 단위로 자료가 분리되는 ‘2015 인구주택총조사-인구부문’ 2% 표본 자료를 활용하여 여성친화도시별 고용 현황이나 여성친화도시 인증 여부가 지역별 여성 고용에 미친 영향 등을 분석하였다. 다만, 인구주택총조사의 2% 표본조사 자료는 2015년이라는 단년도에 국한된 조사이기 때문에, 최근 들어 인증이 증가하고 있는 여성친화도시의 변화 상황을 반영하지 못한다는 한계가 있다. 또한, 인구주택총조사는 인구 현황을 살펴보는 것을

주 목적으로 하고 있기 때문에, 고용률 산출치가 지역별 고용조사 등과 상당부분 차이를 보이는 특징이 있음을 주지하는 바이다.

## 1. 시도별 여성 고용 현황

먼저 연도별 시도별 고용률을 살펴보면, 전국 평균 60% 초반대의 고용률을 보였으며, 2017년 기준 고용률은 61.1%였다. 지역별로는 제주 지역이 70.6%로 전국 평균에 비해서도 매우 높은 고용률을 보였으며, 부산이 56.2%로 시도 중에서는 가장 낮은 고용률을 나타냈다. 전반적인 경향성에서는 서울 등 광역시 이상 시도 단위의 고용률이 전국 평균을 하회하는 경향성이 높으며, 도 지역의 고용률은 전국 평균을 약간 웃도는 경향을 보였다. 물론 광역시 지역 중에서도 인천은 전국 평균보다 약간 높은 고용률을 보인 반면, 전북은 전국 평균을 밑도는 것으로 분석됐다.

그런데, 연도별 시도별 여성 고용률을 살펴보면 전체 고용률과는 약간 상이한 결과를 발견할 수 있다. 우선 전국 평균 여성 고용률은 2017년 기준 51.2%로 2013년 이후 지속적으로 상승세를 보이고 있다. 한편, 인구 밀집이 가장 높은 서울의 경우 여성 고용률은 전국 평균 여성 고용률을 상회하는 것으로 나타나, 전체 고용률에서와는 다소 상이한 결과를 보였다. 한편, 광역시 중에서도 전체 고용률이 전국 평균을 상회했던 인천의 경우에는 여성 고용률도 전국 평균을 살짝 웃도는 것으로 나타났다. 반면, 부산의 경우에는 2017년 기준 여성 고용률이 46.6%로 울산 45.9%에 이어 전국에서 두 번째로 낮은 여성 고용률 수준을 보였다. 반면, 전국 최고 수준의 고용률을 보였던 제주의 경우에는 여성 고용률도 65.4%로 전국 평균에 비해 무려 14.2%포인트나 높은 고용률을 보였다.

2017년도 기준 여성 고용률이 전국 평균인 51.2%를 밑도는 지역들은 고용률이 낮은 순서로 울산(45.9%), 부산(46.6%), 세종(49.0%), 대전(49.6%), 경남(49.9%), 전북(50.0%), 대구(50.4%), 광주(50.7%) 등이었다.

한편, 전체 여성 고용률에 도지역의 고용률이 높게 나오는 것은 농업에 종사하는 고령 여성이 취업자로 분류되면서 고용률이 높게 나타난 것일 수 있으므로, 여성 집단을 좀 더 세분하여 살펴볼 필요성이 있다. 이에 본

연구에서는 주요 경제활동기에 속하면서 자녀 양육 및 출산 등으로 경력 단절 발생 위험이 높은 연령인 20~45세<sup>3)</sup> 유배우 여성의 고용률을 분석해 보았다.

연도별로 지역별 20~45세 유배우 여성 고용률의 비중은 크게 다른 양상을 보이지 않았다. 전국에서 여성 고용률이 가장 낮았던 울산은 2017년 기준 20~45세 유배우 여성 고용률도 47.3%로 가장 낮은 수준을 보였는

〈표 3-2〉 연도별 시도별 전체 고용률

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017
서울	60.5	60.5	59.8	60.1	60.2
부산	55.5	56.5	56.1	56.2	56.2
대구	57.8	58.4	59.0	59.0	58.5
인천	61.9	61.3	61.2	61.8	61.9
광주	57.8	58.8	58.1	58.0	59.0
대전	58.6	59.9	60.3	60.6	59.3
울산	58.6	58.1	58.9	59.1	59.7
세종	-	-	-	-	61.2
경기	61.2	61.7	61.8	61.6	62.3
강원	57.7	58.8	59.0	59.6	62.6
충북	62.2	63.1	63.5	62.5	63.8
충남	64.2	63.8	63.6	63.0	63.7
전북	59.7	59.1	59.5	60.5	59.3
전남	62.9	62.2	62.0	62.6	62.3
경북	63.2	63.9	63.1	62.6	62.8
경남	60.6	59.8	60.6	60.4	61.3
제주	66.7	67.0	67.8	69.0	70.6
전국	60.5	60.7	60.6	60.7	61.1

주: 15세 이상 인구 기준, 시도 가중치 적용.

자료: 지역별 고용조사, 시군자료 2013~17년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

3) 저출산 대책과 관련한 가임 여성의 연령 구분 기준을 준용한 것이다.

〈표 3-3〉 연도별 시도별 여성 고용률

(단위 : %)

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
서울	51.5	51.3	50.9	51.4	51.7
부산	46.3	46.5	46.8	46.9	46.6
대구	48.2	48.5	48.6	49.6	50.4
인천	51.1	50.8	50.7	51.0	51.7
광주	49.8	49.3	48.4	47.8	50.7
대전	47.2	48.9	50.0	51.3	49.6
울산	40.0	40.0	41.7	43.9	45.9
세종	-	-	-	-	49.0
경기	49.0	49.8	50.2	50.2	51.3
강원	48.1	49.6	51.1	51.7	54.6
충북	51.8	53.8	54.2	53.5	54.6
충남	51.9	52.2	51.8	50.5	51.8
전북	48.8	48.2	50.1	51.2	50.0
전남	53.6	52.9	53.3	54.8	54.1
경북	54.0	53.7	52.3	51.4	52.1
경남	49.3	48.7	48.9	48.4	49.9
제주	60.2	59.7	60.5	63.0	65.4
전국	49.9	50.1	50.3	50.5	51.2

주: 15세 이상 인구 기준, 시도 가중치 적용.

자료: 지역별 고용조사, 시군자료 2013~17년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

데, 특히 전국 평균으로부터의 편차도 오히려 더 커져 울산 지역의 경우 20~45세 유배우 여성의 고용률이 낮은 것이 전체 여성 고용률 저하에 미치는 영향이 큼을 유추해볼 수 있었다.

반면 여성 고용률이 전국 평균을 훌쩍 상회하는 제주의 경우에는 2017년 20~45세 유배우 여성 고용률도 73.0%에 달해, 제주 지역의 전체 여성 고용률인 65.4%보다도 무려 7.6%포인트나 높았을 뿐 아니라, 전체 고용률인 70.6%보다도 높아, 20~45세 유배우 여성 고용률이 높은 현상이 제주 지역의 높은 고용률을 견인하고 있음을 엿볼 수 있었다.

이와 유사한 경향성을 보이는 지역으로 부산을 살펴볼 수 있는데, 부산의 여성 고용률은 전국 평균을 하회하는 수준으로 전반적으로 낮은 수준이기는 하나, 2017년 부산 지역 전체 여성 고용률 46.6%(전국 평균 51.2%)에 비해서는 20~45세 유배우 여성의 고용률이 52.5%(전국 평균 55.0%)로 높은 특징을 보이고 있었다.

한편, 2017년 기준 20~45세 유배우 여성의 고용률이 전국 평균에 미치지 못하는 지역은 고용률이 낮은 순으로 울산(47.3%), 경남(51.1%), 부산(52.5%), 인천(52.6%), 경기(53.8%), 세종(54.0%) 대전(54.9%) 등 7개 지

〈표 3-4〉 연도별 시도별 20~45세 유배우 여성 고용률

(단위:%)

	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
서울	55.4	54.3	53.3	55.1	56.0
부산	49.3	51.7	52.1	51.6	52.5
대구	53.1	53.4	57.3	59.3	57.3
인천	53.8	50.3	50.4	52.0	52.6
광주	56.5	56.9	57.1	56.1	57.2
대전	52.8	52.4	55.7	56.7	54.9
울산	41.7	40.5	43.7	43.6	47.3
세종	-	-	-	-	54.0
경기	51.4	52.7	52.7	53.8	53.8
강원	54.5	55.7	59.8	59.0	58.5
충북	55.6	55.6	58.8	59.5	61.7
충남	51.8	50.4	53.6	52.5	56.4
전북	56.8	54.1	58.8	59.9	56.8
전남	57.7	58.6	58.8	57.7	57.2
경북	52.9	54.7	53.4	54.3	54.8
경남	56.3	56.4	53.4	49.6	51.1
제주	66.6	66.0	65.6	68.1	73.0
전국	53.4	53.4	53.9	54.4	55.0

주: 20~45세 유배우 여성 기준, 시도 가중치 적용.

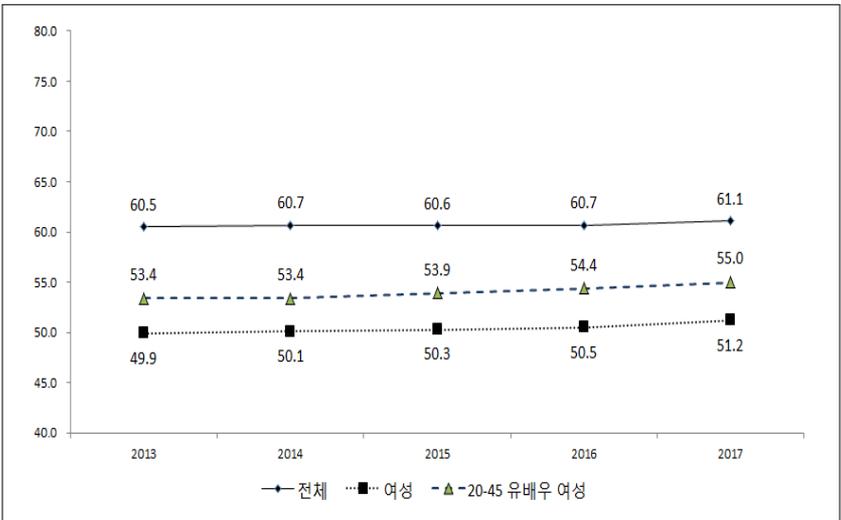
자료: 지역별 고용조사, 시군자료 2013~17년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

역으로, 전체 여성 고용률이 낮았던 지역 중 전북, 대구, 광주 등의 지역은 20~45세 유배우 여성의 고용률은 전국 평균을 상회하는 지역인 것으로 나타났다. 반면, 인천과 경기 지역은 전체 여성 고용률은 전국 평균을 상회하는 지역이었으나, 20~45세 유배우 여성의 고용률은 전국 평균에 미치지 못하는 것으로 나타나, 이들 지역은 가임 가능 연령의 여성 집단이 자녀 양육 등으로 인해 노동시장에서 크게 이탈되어 있을 가능성이 높음을 암시한다.

[그림 3-1]을 통해 연도별로 고용률 추이 변화를 살펴보면, 크게 변화가 없이 전체 고용률이 유지되는 양상을 보이며 2017년도에만 약간 상승한 것을 볼 수 있다. 반면 전체 여성 고용률과 20~45세 유배우 여성 고용률은 크게 증가한 것은 아니지만, 2013년 이후 조금씩 상승세를 보임을 알 수 있다. 특히 20~45세 유배우 여성의 고용률은 2013년 53.4%에서 시작하여 2015년 53.9%, 2016년 54.4%, 2017년 55.0%까지 증가하여, 다른 경우에 비해 지속적이며 비교적 높은 고용률 상승을 보였다. 또한, 20~

[그림 3-1] 연도별 고용률 추이

(단위: %)



주: 시도 가중치 적용.

자료: 지역별 고용조사, 시군자료 2013~17년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

45세 유배우 여성의 고용률은 전국 전체 고용률보다는 낮지만 전국 평균 여성 고용률보다는 높은 특징을 보였다. 즉, 전반적인 고용률 증가 추이에 비해 20~45세 유배우 여성들의 고용률이 보다 빠른 속도로 증가하고 있음을 알 수 있으며, 이는 여성의 경력단절 방지 등에서 일부 정책적 지원이 효과를 보이고 있을 가능성을 내포한다.

한편, 2017년 기준 시도별 고용률을 그림을 통해 확인해보면, 전반적으로 제주 지역의 고용률이 매우 높음을 쉽게 확인할 수 있다. 특히 제주 지역은 전체 고용률보다도 20~45세 유배우 여성의 고용률이 매우 높은 특징을 보였으며, 이처럼 20~45세 유배우 여성 고용률이 지역의 전체 고용률을 상회하는 지역은 제주 지역이 유일했다. 즉, 제주 지역의 경우에는 20~45세 유배우 여성의 높은 고용률이 전반적인 제주 지역의 높은 고용률을 견인하고 있음을 유추할 수 있었다.

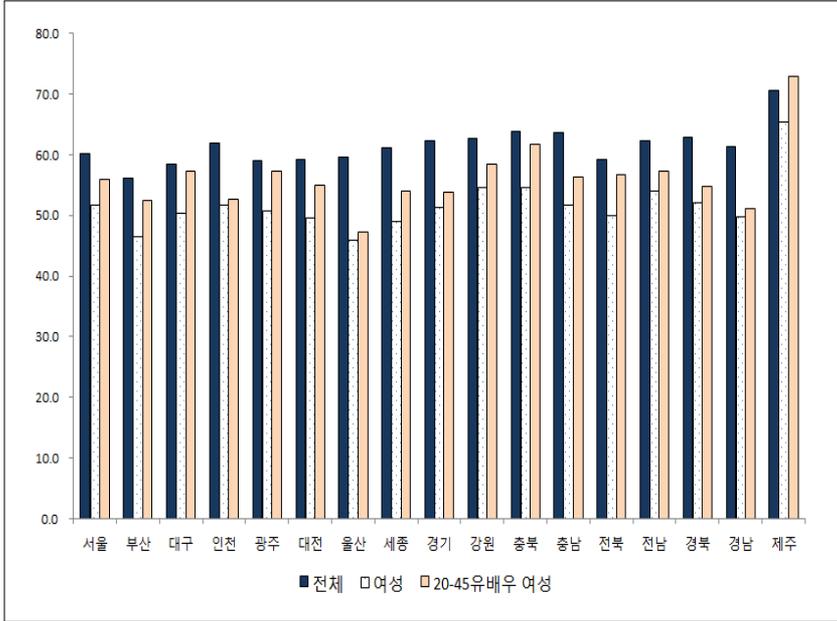
반면, 울산과 경남 지역의 경우 전체 고용률은 전국 평균 대비 큰 차이가 없음에도 불구하고 여성 고용률, 특히 20~45세 여성 고용률이 매우 낮은 것이 확인하게 구분되었다. 한편, 부산 지역의 경우에는 전체 여성 고용률이 다른 시도에 비해 매우 낮은 특징을 가지고 있는데, 20~45세 유배우 여성 고용률은 타 지역에 비해 낮은 편이긴 하지만 그 편차가 크지 않음을 알 수 있었다.

전체 여성 고용률에 비해 20~45세 유배우 여성의 고용률이 크게 높은 지역은 다수 포착되는데, 대구, 부산, 세종, 광주 등 전체 여성 고용률이 낮은 지역에서 이러한 격차가 보다 크게 포착되었다. 단, 전체 여성 고용률에 비해 20~45세 유배우 여성의 고용률이 시도별 편차는 있지만 높은 것으로 나타나, 젊은 세대 여성의 경제활동 참여가 보다 활성화되고 있음을 엿볼 수 있었다.

지금부터는 향후 여성친화도시 인증 지역의 고용에 대한 회귀분석에서 사용될 자료인 인구주택총조사를 통해 지역별 여성 고용 현황을 간략히 살펴본다. 인구주택총조사는 5년마다 실시되기 때문에 가장 최근 자료가 2015년 자료로, 지역별 고용조사 2015년 자료와 시도별 고용률을 비교해 보았다.

[그림 3-2] 시도별 고용률 비교(2017년)

(단위: %)



주: 시도 가중치 적용.

자료: 지역별 고용조사, 시군자료 2013-17년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

<표 3-5>에서 보는 바와 같이 인구주택총조사의 고용률은 전반적으로 지역별 고용조사에 비해 고용률이 낮게 산출되는 특징이 있다. 2015년 기준 전체 고용률은 지역별 고용조사에 따르면 60.6%이지만, 인구주택총조사의 경우에는 56.9%로 3.7%포인트의 차이가 존재한다. 15세 이상 여성 전체 고용률은 지역별 고용조사는 50.3%이지만, 인구주택총조사는 45.9%로 두 조사 사이의 격차는 4.4%포인트로 더 크게 벌어짐을 알 수 있다. 하지만, 20~45세 유배우 여성의 고용률은 지역별 고용조사의 경우 전국 평균 53.9%인 데 반해, 인구주택총조사는 52.7%로 격차가 1.2%포인트로 좁혀져 비교적 두 조사가 근접해 있음을 알 수 있었다.

이처럼 두 조사 사이에 격차(이하 조사 간 격차)가 존재하는 것은 인구주택총조사와 지역별 고용조사 사이의 조사 방법 및 가중치 적용 방식 등이 모두 차이가 나는 점뿐 아니라, 인구주택총조사가 2% 표본자료라는

점에 기인한 것으로 추측된다. 이러한 점을 감안할 때 전반적인 고용률 현황은 인구주택총조사보다는 지역별 고용조사의 자료를 보다 신뢰하는 것이 맞다고 사료된다. 다만, 지역별 고용조사는 광역시 이상 도시의 기초자치단체 단위로 자료가 구분되지 않기 때문에, 이러한 세분된 지역에 대한 고용 현황을 분석하기 위해서는 현재로서는 인구주택총조사가 유일한 자료라 볼 수 있다. 또한, 현재 통계청 MDSS를 통해 제공되는 지역별 고용조사 시군 자료는 2015년 인구주택총조사의 인구 분포를 반영하여 시계열 보정이 되기 전 자료이기 때문에, 향후 지역별 고용조사 원자료의 가중치 변동에 따라 시도별 고용률 또한 변화할 가능성이 높다고 보인다. 따라서 두 조사 중 어떠한 고용률이 보다 정확한지는 본 연구에서 다루기 어려우며, 다만 본 연구에서 인구주택총조사 자료를 활용하여 고용 현황을 분석한 결과는 지역별 고용조사에 비해 전반적으로 고용확률이 다소 과소평가될 수 있음을 먼저 밝혀두는 바이다.

한편, 두 조사 사이의 시도별 고용률 현황을 간략히 살펴보면, 시도별 고용률은 두 조사 사이의 지역별로 큰 격차를 보이고 있었다. <표 3-5>와 함께 [그림 3-3]을 함께 참조하여 살펴보면, 전체 고용률은 대구, 대전, 충북 등 8개 지역에서 조사 간 격차가 전국 평균보다 큰 것으로 나타났다. 특히 대구 지역은 조사 간 격차가 6.4%포인트에 달해 인구주택총조사의 고용률이 매우 낮게 조사되어 있었다.

15세 이상 여성 전체 고용률은 두 조사 간 격차가 전체 고용률에 비해 더 크게 벌어지는 것이 일반적인 경향이긴 하나, 울산, 충남, 제주 지역은 두 조사 간 전체 고용률의 격차에 비해 15세 이상 여성 전체 고용률의 격차가 더 작은 지역이었다.

두 조사 간의 20~45세 유배우 여성 고용률의 격차는 시도별로 더 특이한 양상을 보이고 있었다. 20~45세 유배우 여성의 전국 평균 고용률의 조사 간 격차는 크게 나지 않았으나, 대구 지역의 경우에는 전체 고용률이나 15세 이상 여성 전체 고용률이 두 조사 간에 보이는 격차에 비해 더 크게 벌어지는 것으로 분석됐다. 대구 지역의 20~45세 유배우 여성의 고용률의 두 조사 간 격차는 7.3%포인트로 지역별 고용조사의 고용률이 인구주택총조사의 고용률에 비해 매우 높은 것으로 나타났다. 반면, 서울과

충남 지역은 오히려 20~45세 유배우 여성 고용률의 두 조사 간 격차가 음수로, 지역별 고용조사에 비해 인구주택총조사의 20~45세 유배우 여성 고용률이 오히려 높게 나타나는 지역이었다. 인천과 제주 지역은 두 조사 간 격차는 크게 벌어지지 않는 것으로 나타난 지역이었다.

〈표 3-5〉 조사별 시도 고용률 비교(2015년)

(단위: %)

	전체(15세 이상)		15세 이상 여성 전체 고용률		20~45세 유배우 여성 고용률	
	지역별 고용조사	인구주택 총조사	지역별 고용조사	인구주택 총조사	지역별 고용조사	인구주택 총조사
서울	59.8	56.7	50.9	47.1	53.3	56.0
부산	56.1	51.9	46.8	41.5	52.1	50.8
대구	59.0	52.6	48.6	41.9	57.3	50.0
인천	61.2	57.3	50.7	45.8	50.4	50.2
광주	58.1	53.3	48.4	43.6	57.1	53.6
대전	60.3	54.8	50.0	44.6	55.7	54.1
울산	58.9	57.4	41.7	41.1	43.7	42.7
세종	-	60.2	-	48.1	-	54.6
경기	61.8	58.1	50.2	45.9	52.7	50.9
강원	59.0	56.9	51.1	47.5	59.8	56.9
충북	63.5	57.8	54.2	47.6	58.8	57.2
충남	63.6	61.6	51.8	50.2	53.6	54.3
전북	59.5	54.6	50.1	44.3	58.8	53.7
전남	62.0	58.9	53.3	48.0	58.8	54.5
경북	63.1	58.6	52.3	47.3	53.4	52.1
경남	60.6	58.1	48.9	46.3	53.4	52.0
제주	67.8	64.3	60.5	57.1	65.6	65.5
전국	60.6	56.9	50.3	45.9	53.9	52.7

주: 1) 지역별 고용조사는 시도 가중치 적용하여 산출함.

2) 인구주택총조사는 15세 이상 인구만을 남긴 다음 고용률을 산출하였으며, 가중치를 적용한 수치임.

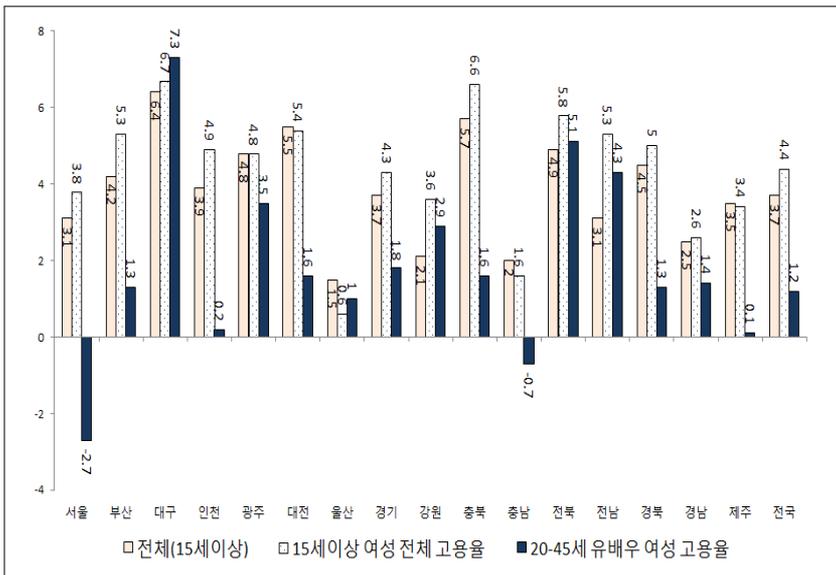
자료: 1) 지역별 고용조사, 시군자료, 2015년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).

2) 인구주택총조사, 인구자료, 2015년 2% 표본 자료(MDSS, 2018. 8. 5 인출).

즉, 대구 등 일부 지역은 지역별 고용조사를 사용한 분석에 비해 인구주택총조사를 활용하여 분석할 경우 20~45세 유배우 여성의 고용률이 훨씬 낮게 분석될 위험이 높으며, 반대로 서울 등의 지역의 경우에는 인구주택총조사를 활용하여 분석한 결과가 20~45세 유배우 여성의 고용률을 오히려 더 높게 보이도록 할 위험이 있다. 따라서, 본 연구의 경우에도 인구주택총조사를 통해 여성의 고용확률 등을 추정하게 되면, 서울 등의 경우에는 지역별 고용조사 자료에 비해 해당 지역의 특성이 여성의 고용확률에 양의 영향을, 대구 지역의 경우에는 음의 영향을 미칠 위험이 있다. 다행스러운 점은 서울과 대구 두 지역 모두 지역 내 여성친화도시 인

[그림 3-3] 조사별 시도 고용률 격차 비교(2015년)

(단위 : %포인트)



- 주: 1) 지역별 고용조사 고용률 - 인구주택총조사 고용률로 산출.
  - 2) 지역별 고용조사는 시도 가중치 적용하여 산출함.
  - 3) 인구주택총조사는 15세 이상 인구만을 남긴 다음 고용률을 산출하였으며, 가중치를 적용한 수치임.
- 자료: 1) 지역별 고용조사, 시군자료, 2015년 상하반기 원자료(MDSS, 2018. 7. 30 인출).  
 2) 인구주택총조사, 인구자료, 2015년 2% 표본 자료(MDSS, 2018. 8. 5 인출).

중 비율이 높지 않은 지역으로 대구는 8개 자치구 중에서 3개 자치구가, 서울은 25개 자치구 중에서 10개 자치구가 여성친화도시 인증을 받은 지역이라는 점이다. 즉, 다른 조사 자료를 사용함에 따라 여성친화도시 인증 여부가 지역의 여성 고용에 미친 영향이 크게 차이가 나는 현상이 발생할 위험은 높지 않다고 사료된다.

## 2. 여성친화도시의 여성 고용 현황

2015년 기준<sup>4)</sup> 여성친화도시 인증 여부에 따른 고용 현황을 살펴보면, 전체 고용률뿐 아니라 여성 고용률조차도 여성친화도시 인증을 받은 지역이 인증을 받지 않은 지역에 비해 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 전국 평균 전체 고용률은 56.9%로 여성친화도시의 경우에는 56.2%, 여성친화도시가 아닌 경우에는 57.4%로 1.2%포인트의 차이를 보였다. 15세 이상 여성의 고용률은 전국 평균 45.9%, 여성친화도시가 45.2%, 여성친화도시가 아닌 경우가 46.4%로 전체 고용률에서 차이를 유지하는 양상을 보였다. 하지만, 20~45세 유배우 여성의 고용률은 여성친화도시는 52.4%, 여성친화도시가 아닌 지역은 52.9%로, 여전히 여성친화도시가 아닌 지역

〈표 3-6〉 여성친화인증도시여부별 고용률(2015년 인구주택총조사)

(단위:%)

	전체(15세 이상)	15세 이상 여성 전체 고용률	20~45세 유배우 여성 고용률
전국 평균	56.9	45.9	52.7
여성친화도시	56.2	45.2	52.4
비여성친화도시	57.4	46.4	52.9

주: 가중치를 적용한 수치임.

자료: 인구주택총조사, 인구자료, 2015년 2% 표본 자료(MDSS, 2018.8.5 인출).

4) 가장 최근의 인구주택총조사 자료의 조사시점이 2015년으로, 이후 시군구별 고용 현황을 알 수 있는 자료가 없기 때문에 부득이 2015년까지의 인증만을 기준으로 산출하였다.

〈표 3-7〉 여성친화 인증도시별 고용률(2015년 인구주택총조사)

지역명	15세 이상 여성 전체 고용률	20~45세 유배우 여성 고용률	지역명	15세 이상 여성 전체 고용률	20~45세 유배우 여성 고용률
서울 성동구	49.4	62.3	경기 안산시	47.5	50.2
서울 도봉구	45.7	57.6	경기 고양시	44.0	48.8
서울 은평구	47.0	55.3	경기 시흥시	47.3	51.3
서울 서대문구	46.0	58.4	경기 용인시	42.5	47.6
서울 마포구	48.7	57.6	경기 김포시	43.6	50.1
부산 중구	46.8	58.5	강원 원주시	46.2	55.9
부산 영도구	35.6	44.4	강원 강릉시	46.4	61.7
부산 부산진구	40.2	52.5	강원 동해시	41.3	51.0
부산 남구	40.6	56.0	강원 영월군	54.7	57.5
부산 북구	39.6	46.4	충북 청주시	46.6	56.5
부산 사하구	42.5	48.8	충남 보령시	48.5	54.9
부산 금정구	40.6	53.0	충남 아산시	45.9	51.4
부산 연제구	43.0	57.6	충남 논산시	52.4	65.1
부산 수영구	41.6	52.2	충남 당진시	51.1	50.5
부산 사상구	42.1	51.8	충남 홍성군	54.7	59.5
대구 중구	46.9	59.4	충남 태안군	63.9	67.7
대구 수성구	39.7	52.3	전북 익산시	41.8	50.5
대구 달서구	41.7	47.0	전북 남원시	54.0	70.4
인천 연수구	46.1	52.2	전북 김제시	47.8	68.1
인천 부평구	44.7	49.3	전남 여수시	40.9	49.6
광주 동구	40.2	57.0	전남 장흥군	52.7	63.7
광주 서구	43.2	52.1	전남 강진군	55.5	64.3
광주 남구	42.7	58.3	경북 포항시	39.8	46.5
광주 북구	42.7	52.0	경북 구미시	50.0	50.2
광주 광산구	46.7	53.7	경북 경산시	44.1	49.0
대전 동구	41.3	52.0	경북 칠곡군	49.0	55.7
대전 서구	46.5	52.7	경남 김해시	45.4	47.6
대전 대덕구	43.6	50.0	경남 양산시	44.6	50.0
경기 수원시	46.8	49.9	경남 거창군	53.9	66.7
경기 의정부시	44.0	51.3	제주 제주시	54.8	63.2
경기 안양시	46.4	54.4	제주 서귀포시	63.5	73.7
경기 부천시	48.1	54.4	전국 평균	45.9	52.7

주: 가중치를 적용한 수치임.

자료: 인구주택총조사, 인구자료, 2015년 2% 표본 자료(MDSS, 2018. 8. 5 인출).

의 고용률이 여성친화도시 지역 고용률에 비해 약간 높긴 하지만, 그 편차가 0.5%포인트로 많이 줄어들어 있음을 알 수 있었다.

보다 구체적으로 2015년까지 여성친화도시 인증을 완료한 63개 시군구의 여성 고용률을 살펴보면, 여성친화도시 간에도 여성 고용률에 상당한 편차가 있음을 엿볼 수 있었다. 전체적으로 여성의 고용률이 낮았던 부산이나 대구 지역 같은 경우에는 친화도시 인증을 받은 경우에도 여성 고용률이 상당히 낮음을 알 수 있다. 반면, 전국 최고 수준의 여성 고용률을 보인 제주의 경우, 특히 제주 서귀포시는 여성 고용률이 다른 지역에 비해 현저히 높음을 알 수 있었다.

여성친화도시 인증 시군구 중에서도 전체 여성 고용률이 전국 평균인 45.9%에 미치지 못하는 지역은 총 63개 지역 중 30개로 거의 절반가량이 전국 평균보다 낮은 고용률을 보였다. 전체 여성 고용률이 40% 미만인 지역은 부산 영도구(35.6%), 대구 수성구(39.7%), 경북 포항시(39.8%) 등 3개 지역이었다. 반대로 전체 여성 고용률이 60%를 넘는 지역은 충남 태안군(63.9%), 제주 서귀포시(63.5%) 두 곳이었으며, 50%를 넘는 지역도 강원 영월군(54.7%)을 포함하여 10개 시군구였다.

20~45세 유배우 여성의 고용률이 전국 평균인 52.7%에 미치지 못하는 여성친화도시의 수는 25개로 여성 전체 고용률에 비해서는 전국 평균을 상회하는 지역이 많은 특징이 있었다. 20~45세 유배우 여성의 고용률이 60%를 넘는 지역은 11개 지역으로, 전북 남원시(70.4%)와 제주 서귀포시(73.7%)는 70%를 넘는 매우 높은 수준의 고용률을 보였다.

### 제3절 여성친화도시 인증과 여성 고용 간의 관계

#### 1. 여성친화도시 거주 여성의 고용확률 : 로짓 분석

이 항은 여성친화도시 인증과 여성 고용 간의 관계를 로짓 분석을 통해 살펴본 결과이다. 분석에 활용된 자료는 앞서 언급한 바와 같이 2015

년 인구주택총조사 2% 표본자료이며, 여성친화도시 거주 여부에 따른 여성의 고용확률을 분석하였다.

먼저, 분석에 사용된 대상자 특성을 간략히 살펴보면 <표 3-8>과 같다. 단, 대상자 특성은 15세 이상 여성을 기준으로 산출한 값이다. 여성친화 인증도시는 미인증 도시에 비해 여성의 평균 연령이 낮고 학력수준이 높으며, 미혼자 비중이 다소 높고, 평균 가구원 수가 많은 특징을 보였다. 특히 여성친화도시 인증 지역은 미인증 도시에 비해 영유아 자녀 및 초등 자녀가 있는 가구의 비중이 다소 높게 나타나는 특징을 보였다.

앞서 살펴본 바와 같이 여성친화도시 조성 목표 중에는 가족친화 환경 조성이 포함되어 있으며, 이 중에는 돌봄 서비스에 대한 지역사회 책임이 포함되어 있는 특징이 있다. 하지만, 응답자 특성만을 통해서는 여성친화 인증 도시가 미인증 도시에 비해 이러한 서비스의 제공이 잘되어 있기 때문에 젊은 여성들이 해당 지역에 밀집하게 된 것인지, 젊은 여성이 많은 지역이 여성친화도시 인증에 더 유리하게 작용했던 것인지는 구분하기 어렵다. 단, 여성친화도시 인증 지역의 경우 미인증 도시에 비해 이러한 보육 서비스 등에 대한 수요가 더 높을 것임을 짐작할 수 있었다.

한편, 여성의 경제활동 참여에는 여성 개인의 특성뿐 아니라 가구의 특성이 영향을 미치며, 지역의 산업 특성 또한 여성 고용확률에 영향을 줄 수 있다. 여성친화도시 인증 여부 자체도 일종의 지역변수이긴 하지만 특히 여성 고용에 영향을 미치는 것으로 알려진 지역변수로 지역 내 여성 고용률과 지역별 성별 지배산업 종사자 비중 및 지역별 성별 지배직종 종사자 비중 등을 통제변인으로 활용하였다.

단, 지역 내 여성 고용률은 분석에 활용되는 자료와 동일한 2015년 인구주택총조사 2% 표본자료의 시군구(252개 지역) 단위로 산출한 자료이지만, 성별 지배산업 및 지배직종의 종사자 비중은 2015년 지역별 고용조사의 자료를 통해 산출한 값으로, 광역시 이상의 도시의 경우에는 시군구 단위로 자료가 구분되지 않고 동일한 값을 가지므로, 주의가 요구된다. 이처럼 성별 지배산업 및 지배직종의 종사자 비중을 분석 자료를 가지고 동일하게 산출하지 못한 이유는 2015년 인구주택총조사 2% 표본자료의 산업 분류와 직업 분류가 대분류 이상의 값만 제공되기 때문으로, 성별 지

〈표 3-8〉 분석대상 특성 : 15세 이상 여성(2015년 인구주택총조사)

(단위: 세, %, 명)

		전 체	여성친화도시	미인증도시
평균 연령		48.4	46.7	49.4
학력	고졸 이하	70.2	68.2	71.4
	전문대졸	10.2	11.2	9.6
	4년제 대학졸	16.4	17.4	15.8
	대학원 이상	3.2	3.2	3.2
가구주		26.2	25.6	26.5
혼인상태	미혼	22.9	25.0	21.7
	기혼유배우	57.3	56.7	57.6
	기혼무배우	19.8	18.3	20.7
평균 가구원 수		2.9	3.0	2.9
자녀특성	영아자녀 유무	5.9	6.1	5.7
	유아자녀 유무	6.1	6.4	6.0
	초등자녀 유무	11.4	12.1	11.0
N		416,648	159,083	257,565

주: 15세 이상 여성만을 기준으로 하며, 가중치를 적용하지 않은 수치임.

자료: 인구주택총조사, 인구자료, 2015년 2% 표본 자료(MDSS, 2018. 8. 5 인출).

배산업 혹은 지배직종을 분리하기 위해 최소한 중분류 이하의 분류 코드와 지역이 구분되는 자료가 필요했기 때문이다. 다행스러운 점은 광역시 이상의 지방자치단체(주로 구)의 경우에는 독립적인 노동시장으로서의 기능이 크지 않기 때문에 통합된 지역단위의 분석 자료로도 지역의 특성을 어느 정도 반영할 수 있다는 점이다. 다시 말해, 광역시 이상의 도시의 경우 일자리를 위해 거주 지역에서 인접하거나 상당히 먼 거리에 위치한 다른 자치구까지 통근하는 경우가 다수로, 여러 개의 자치구가 하나의 노동시장을 형성함으로써 동질적 성격을 갖게 되는 경우가 많다는 점이다(최효미, 2014). 여성의 경우에는 남성에 비해 노동시장의 범위가 다소 협소하기는 하지만, 여성의 경우에도 서울시 등 광역도시의 경우에는 하나의 노동시장을 형성하고 있는 경향을 보였다(최효미, 2014).

성별 지배산업 혹은 지배직종은 해당 산업(혹은 직종)에 종사하는 여

성 노동자의 비중이 30% 미만이면 남성 지배산업(혹은 직종), 30~70%이면 성경합 산업(혹은 직종), 여성 노동자 비중이 70% 이상이면 여성 지배산업(혹은 직종)으로 분류할 수 있다(박진희, 2011). 본 연구에 활용된 2015 지역별 고용조사를 통해 분석한 결과에서는 남성 지배산업은 임업, 광업, 제조업 중에서도 인쇄, 담배제조업 등과 운수업, 수리업 등 산업 중 분류 기준 총 41개 산업이 이에 해당했다. 한편, 남성 지배직종으로는 관리직 상당수와 임어업 숙련직, 전기 및 전자 관련 기능직, 건설관련 및 화학, 금속 기계조작직, 운전 및 운송직 등 총 28개 직종이 이에 해당하였다.

본 연구에서는 지역별로 남성 지배산업 및 지배직종에서 근무하는 종사자 비중을 산출하여 활용하였는데, 이 비중이 높다는 것은 지역 내 남성 지배산업 혹은 직종의 일자리가 많음을 의미한다. 즉, 지역 내 남성 지배산업(예를 들어 건설업 등)에 종사하는 종사자 비중이 높다는 것은 상대적으로 지역 내 여성의 일자리 자체가 적을 가능성이 높음을 의미하며 이는 지역 내에서 여성의 고용이 위축되어 있을 가능성이 높음을 시사한다. 예컨대 남성 지배산업의 종사자가 매우 높은 울산 지역 등에서 여성의 고용률이 낮게 나타나는 현상이 이에 해당한다.

분석 결과, 여성의 고용확률에는 연령, 학력, 혼인상태 및 가구 특성뿐 아니라 지역 특성도 유의한 영향을 준 것으로 분석되었다. 다만, 본 연구가 주로 초점을 맞추고 있는 여성친화도시 인증여부 변수는 여성의 고용확률에 음의 유의미한 영향을 미친 것으로 분석됐다. 구체적으로 여성의 연령은 나이가 많아질수록 체감적으로 여성 고용확률을 높이는 것으로 나타났다. 한편, 학력수준도 점점 높아질수록 고용확률을 유의미하게 높였으며, 혼인상태는 미혼자인 경우가 기혼 유배우자 혹은 기혼 무배우자에 비해 취업 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이와 유사한 결과로 여성이 가구주 본인인 경우에는 취업확률이 높았다. 반면, 가구원 수는 많을수록 여성이 취업해 있을 가능성은 유의미하게 낮아지는 것으로 나타나, 여성이 가구 내에서 돌봄 등을 담당하며 노동시장으로부터 이탈이 일어나고 있을 가능성을 엿볼 수 있었다.

지역변수의 경우 지역 내 여성의 고용률이 높을수록 해당 지역 여성의 고용확률도 높아지는 것으로 분석됐으며, 여성친화도시 인증도시에 거주

〈표 3-9〉 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용 간의 관계(15세 이상 여성)

		모형 1		모형 2	
		coef.	p	coef.	p
연령		0.258	***	0.260	***
연령의 제곱		-0.003	***	-0.003	***
학력	전문대졸	0.540	***	0.541	***
	4년제 대학졸	0.446	***	0.441	***
	대학원 이상	0.736	***	0.725	***
혼인상태	기혼 유배우	-0.805	***	-0.810	***
	기혼 무배우	-0.818	***	-0.817	***
가구주 여부		0.288	***	0.290	***
가구원 수		-0.068	***	-0.066	***
여성친화도시 인증여부		-0.034	***	-0.300	***
지역 내 여성 고용률		0.079	***	0.062	***
지역별 남성 지배산업 종사자 비중				-0.010	***
지역별 남성 지배직종 종사자 비중				-0.004	*
상수		-7.946	***	-6.789	***
N		416,648		414,538	

주: \*\*\* p<0.001, ( ) 안은 지역별 고용조사의 시도별 시군구 숫자임.

하는 경우에는 그렇지 않은 지역에 거주하는 경우에 비해 오히려 여성의 고용확률은 유의미하게 낮은 것으로 분석됐다. 이는 여성친화도시 인증의 목표 등에는 지역 내 여성의 직업훈련 지원 및 고용 지원체계의 확립이 포함되어 있음에도 불구하고, 실질적으로 여성친화도시 인증 과정에서 여성의 고용률 등이 주요한 기준은 아님을 시사하고 있다. 한편 자료의 한계는 일부 있으나, 지역별 남성 지배산업의 종사자 비중과 남성 지배직종의 종사자 비중은 모두 여성의 고용확률에 유의미하게 음의 영향을 미치는 것으로 분석됐다. 이는 지역 내 남성 지배산업 혹은 남성 지배직종에 대한 의존도가 높은 경우 여성의 고용확률이 낮아짐을 의미한다.

분석대상을 20~45세 기혼 유배우 여성으로 한정하여 살펴본 결과에서도 전반적인 경향성은 큰 차이를 보이지 않았다. 다만, 20~45세 기혼 유배우 여성의 고용확률에는 학력 변수가 고졸 이하 학력자 대비 대학원생

이상의 고학력자인 경우에만 매우 유의한 영향이 있었으며, 다른 경우에는 크게 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 1980년대 이후 여성의 대학 진학률이 크게 증가하며 20~45세 기혼 유배우 여성의 상당수가 전문대졸 이상의 학력을 보유하게 된 것에 기인한 결과로 추측된다.

20~45세 기혼 유배우 여성에 대한 분석 결과에서도 여성친화도시 인증 여부는 여전히 유의한 음의 영향이 있는 것으로 분석됐으며, 지역 내 여성 고용률은 양의 영향이, 남성 지배산업 및 지배직종에 종사하는 사람이 많을수록 여성의 고용확률이 낮아지는 것으로 분석됐다.

한편, 이 경우에는 가구 내에 돌봄 필요가 높은 영유아 및 초등 이하 자녀가 있는지 유무를 추가적으로 통제했으며, 초등기 이하의 자녀가 있는 경우에는 모든 경우에 여성의 고용확률이 유의미하게 낮아지고 있음을 알 수 있었다. 특히 계수 값의 크기를 비교해 볼 때, 유아 자녀 혹은 초등기 이하 자녀가 있는 경우에 비해 영아 자녀가 있는 가구의 경우 여성의 고용확률이 현저히 낮아짐을 알 수 있었다. 이로 인해 영유아 자녀 유무를 통제하지 않은 모형에서는 가구원 수가 유의미한 음의 영향이 포착되었으나, 추가적인 통제를 통해 가구원 수가 양의 유의한 효과를 가진 것으로 분석됐다. 이는 가구 내 돌봄 필요가 높은 초등 학령기 자녀를 제외하고 추가적인 가구원이 더 있는 경우 조부모가 자녀 돌봄을 대체하거나 도와주는 형태를 띠고 있을 가능성이 높고 이로 인해 여성의 고용확률이 높아지는 현상이 반영된 것으로 보인다.

이를 통해 여성의 고용을 확장하기 위해서는 연령이나 학력과 같은 개인적인 요인뿐 아니라 자녀 돌봄으로부터 노동시장 이탈을 방지하기 위한 정책적 노력이 요구됨을 알 수 있다. 특히 젊은 여성의 고용을 확대하기 위해서는 직업 훈련 등을 통한 재취업 지원도 중요하지만, 맞벌이 가구를 위한 다양한 보육 및 자녀 돌봄 지원정책과 일가정 양립 지원정책이 필요함을 다시금 느낄 수 있었다. 그러므로, 지역 내 여성의 고용 관련 지원뿐 아니라 보육 등 돌봄 지원체계가 잘 마련된다면 여성의 고용환경도 개선될 수 있을 것으로 기대되며, 여성친화도시 인증에 있어 이러한 부분이 함께 고려될 필요성이 있다고 사료된다.

최근 여성친화도시뿐 아니라 유네스코의 아동친화도시 인증이 지방자

〈표 3-10〉 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용률 간의 관계(20~45세 기혼 유배우 여성)

		모형 1		모형 2		모형 3	
		coef.	p	coef.	p	coef.	p
연령		0.176	***	0.177	***	0.133	***
연령의 제곱		-0.002	***	-0.002	***	-0.002	***
학력	전문대졸	-0.002		-0.006		0.035	*
	4년제 대학졸	-0.006		-0.016		0.010	
	대학원 이상	0.647	***	0.631	***	0.681	***
가구주 여부		0.309	***	0.314	***	0.341	***
가구원 수		-0.048	***	-0.045	***	0.029	***
영아자녀 유무						-0.684	***
유아자녀 유무						-0.261	***
초등자녀 유무						-0.201	***
여성친화도시 인증여부		-0.036	***	-0.028	**	-0.032	***
지역 내 여성 고용률		0.087	***	0.059	***	0.058	***
지역별 남성 지배산업 종사자 비중				-0.011	***	-0.012	***
지역별 남성 지배직종 종사자 비중				-0.011	***	-0.011	***
상수		-6.919	***		***		***
N		238,631		237,279		237,279	

주: \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05, ( ) 안은 지역별 고용조사의 시도별 시군구 숫자임.

치단체를 중심으로 크게 확산되고 있는데,<sup>5)</sup> 아동친화도시 인증은 그대로의 고유한 성격이 있어서 여성친화도시와 또 다른 성격을 가지고 있기는 하지만 여러 개의 인증절차를 만들기보다는 여성친화도시 인증 내용에 가족 혹은 아동 안전 등과 관련된 부분을 포함하는 것을 고려해볼 직하다. 이때 돌봄의 역할은 여성에게만 국한된 것이 아니므로, 전반적인 지역사회의 돌봄 지원이 성평등적이며 아동친화적으로 구성될 수 있도록 하는 가족 지원 측면에서의 접근이 전제되어야 할 것이다.

5) 2017년 기준 아동친화도시 인증 지자체는 개이며, 이는 민간기관인 유네스코가 주관이 되는 인증제도이므로, 정부 차원의 인증제도인 여성친화도시 인증과는 차이가 있다.

## 2. 여성친화도시 인증이 여성 고용에 미친 영향: DID

한편, 여성친화도시 인증 도시가 특정 시점에서 다른 도시에 비해 고용률이 낮다 할지라도 여성친화도시 인증을 전후하여 차츰 여성의 고용환경을 개선하고 있을 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 2010년 인구주택총조사와 2015년 인구주택총조사를 결합하여, DID(Difference in Difference) 분석을 실시해 보았다.

이때, 이와 관련된 주요 변수로 2010년과 2015년을 구분하는 시차 더미 변수와 2015년 당시 여성친화도시 인증을 받은 도시 더미(해당 지역은 2010년도에도 1값을 가짐)를 만들었으며, 이 두 변수를 조합한 교차항으로 2010년에는 여성친화도시 인증을 받지 않았으나 2015년도에는 여성친화도시 인증을 받은 지역변수를 추가하였다. 반면, 2010년도에 이미 인증을 완료한 9개 지역은 2010년과 2015년 사이에 정책 변화가 없는 지역으로 정책 변화의 효과를 명확히 구분<sup>6)</sup>하기 위해 분석에서 제외하였다. 결과적으로 2010년에는 여성친화도시 인증을 받지 않았으나 2015년에 여성친화도시 인증을 받은 지역은 총 54개 지역이었다. 한편, 개인 단위로 교차항 더미변수가 생성되기 때문에, 개인 단위의 빈도를 살펴보면 다음과 같다. 전체 분석대상 768,489명 중에서 2010년에 여성친화도시가 아닌 지역에 거주하였으나 2015년 여성친화도시에 거주하고 있는 대상자는 128,807명으로 전체의 16.8%에 해당하였다.

DID 분석 결과, 모든 모형에서 양의 유의미한 효과가 발견되었다. 이는 2010년에는 여성친화도시가 아니었으나 2015년도에 여성친화도시 인증을 완료한 지역의 경우 여성 고용률이 유의미하게 증가한 효과가 있었음을 의미하는 것으로, 여성친화도시 인증제도가 실제 여성 고용률 증가에 긍정적 영향을 미치고 있음을 반증한 결과이다. 한편, 2015년 시차 변수의 경우에는 전반적으로 유의미한 음수로 2010년 대비 2015년 여성 고용률이 다소 악화되었음을 짐작할 수 있으며, 2015년 여성친화도시 인증

6) 해당 지역은 2010년과 2015년 두 번의 시기 동안 한 번도 인증을 받지 않은 지역과 효과가 섞이게 되므로, 이를 구분하기 위해서 2010년과 2015년 두 자료 모두에서 해당 지역 거주자를 모두 제외하였다.

〈표 3-11〉 연도별 여성친화도시 인증여부(15세 이상 여성 기준)

(단위: 명, %)

		2015년 여성친화도시 인증 지역 여부		
		해당하지않음(=0)	해당함(=1)	전 체
시차변수	2010년(=0)	253,781 (33.0)	128,336 (16.7)	382,117 ( 49.7)
	2015년(=1)	257,565 (33.5)	128,807 (16.8)	386,372 ( 50.3)
	전 체	511,346 (66.5)	257,143 (33.5)	768,489 (100.0)

주: 여성친화도시 인증 지역 여부는 2015년까지 인증 완료 지역을 기준으로 하며, 2010년도 자료에도 해당 지역은 '1'로 구분함. 이때, 2010년도에 여성친화도시 인증을 완료한 지역은 분석에서 모두 제외되었으므로, 2010년에는 여성친화도시 인증 지역에 거주했던 분석 대상자는 없음.

지역 더미 변수도 유의미한 음수로 여성친화도시에 거주하는 경우에는 미인증 지역에 거주하는 여성에 비해 고용확률 자체는 높지 않은 것으로 분석됐다. 즉, 횡단적으로 여성친화도시 인증 지역의 경우 미인증 지역에 비해 현상적으로 낮은 여성 고용률을 보이는 경향이 있을 수는 있으나, 여성친화도시 인증을 받지 않았다면 더 낮았을 여성 고용이 인증과정에서 일부 개선되는 효과가 있음을 알 수 있었다.

한편, 정책 효과를 분리하기 위한 변수 이외에 개인 특성 관련 변수는 횡단 자료 분석에서와 크게 차이를 보이지 않았다. 다만, 여성의 학력 변수의 경우 20~45세 기혼 유배우 여성의 경우에는 대학원 이상 학력인 경우 고용확률에 유의미한 양의 효과가 있었고 4년 대졸까지의 학력자는 고졸 이하 학력자에 비해 고용확률이 낮은 것으로 분석됐다. 이는 해당 집단 내 전문대졸 혹은 4년제 대학 졸업자 중에 영유아 및 초등 자녀 등 자녀 돌봄 필요가 높은 사람이 다수 포함된 현상에 기인한 효과로 추측된다. 이는 여성친화도시 인증 지역이 실제로 여성 고용을 증진하기 위한 지원이 기도 하지만 가족과 돌봄 등을 함께 지원하도록 한 제도의 영향으로 여성친화도시 지역 내 어린 자녀가 있는 여성들이 많이 거주하고 있을 가능성을 내포하며, 이로 인해 횡단면 자료에 있어 여성친화도시 인증 도시가 미인증 도시에 비해 여성 고용확률이 낮은 현상을 설명하는 것으로 보인다.

〈표 3-12〉 여성친화도시 인증 여부와 여성 고용률 간의 관계

		15세 이상 여성		20~45세 기혼 유배우 여성			
		모형 1		모형 2		모형 3	
		coef.	p	coef.	p	coef.	p
연령		0.248	***	0.150	***	0.111	***
연령의 제곱		-0.003	***	-0.002	***	-0.001	***
학력	전문대졸	0.511	***	-0.096	***	-0.057	***
	4년제 대학졸	0.372	***	-0.129	***	-0.104	***
	대학원 이상	0.684	***	0.564	***	0.608	***
혼인상태	기혼 유배우	-0.811	***				
	기혼 무배우	-0.949	***				
가구주 여부		0.256	***	0.211	***	0.232	***
가구원 수		-0.095	***	-0.079	***	-0.018	***
영아자녀 유무						-0.607	***
유아자녀 유무						-0.266	***
초등자녀 유무						-0.127	***
2015년 여성친화도시 인증지역 더미		-0.210	***	-0.230	***	-0.238	***
2015년 시차 더미		-0.090	***	-0.077	***	-0.070	***
교차항(DID)		0.053	***	0.066	***	0.068	***
상수		-4.390	***	-2.699	***	-1.724	***
N		768,489		443,004		237,279	

주 : \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05.

### 제4절 요약 및 정책적 시사점

여성친화도시 인증에 있어 여성의 고용률이 가장 중요한 기준은 아니긴 하나, 전반적인 지역사회의 환경을 가족 및 여성에게 친화적인 환경으로 조성함으로써 여성의 경제활동 및 사회 참여를 증진하고자 하는 목적이 포함되어 있다. 하지만, 이와 함께 여성친화도시 인증에는 가족친화적인 지역사회 조성이 주요한 정책 과제로 제시된 만큼 어린 자녀가 있는 가구가 여성친화도시를 선호하고 이로 인해 전반적인 여성 고용 지표에

부의 영향을 미치고 있을 가능성 또한 배제하기 어렵다.

본 연구에서 살펴본 바와 같이 여성친화도시의 경우 미인증 도시에 비해 젊은 여성들이 더 많은 비중을 차지하고 있으며, 이로 인해 보육서비스 필요가 높은 집단이 많은 특징을 보인다. 이처럼 자녀 돌봄의 필요가 높은 집단의 경우 노동시장 참여가 위축된다는 사실은 이미 잘 알려진 사실이며, 이러한 요인이 여성친화도시가 미인증 도시에 비해 고용확률이 낮게 나타나는 주된 원인인 것으로 사료된다.

하지만, DID 분석 결과에서 보는 바와 같이 2010년 대비 2015년에 여성친화도시 인증을 받은 지역의 경우에는 확실히 여성 고용확률이 개선되는 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 횡단적으로는 자녀 돌봄 필요가 높은 여성이 여성친화도시 인증 지역에 집중되면서 미인증 지역에 비해 인증 지역에 거주하는 여성의 고용확률이 다소 낮을 수 있으나, 종단적으로 보았을 때 여성친화도시 인증 제도가 여성 고용에 긍정적 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

이를 통해, 실제 여성친화도시 인증 제도가 자녀 돌봄과 여성 고용에 긍정적 효과를 가지고 있음을 유추해볼 수 있었다. 다만, 여성친화도시 인증 지역이라 하더라도 자녀 돌봄과 여성 고용 사이의 상충은 여전히 존재하고 있음을 엿볼 수 있으며, 따라서 향후 여성친화도시 제도는 이러한 상충을 최소화하여 전반적으로 어린 자녀가 있는 여성의 경우에도 경제활동 및 사회 참여가 활성화될 수 있도록 하는 방향으로 보다 강화되어야 할 것으로 사료된다. 즉, 자녀 돌봄에 친화적인 지역 환경이라는 점이 맞벌이 가구 및 여성 고용을 보다 잘 지원하는 보육 지원체계 등의 구축을 통해 여성 고용으로 전환될 수 있는 수준으로 확대 강화될 필요가 있다고 보인다.

한편, 본 연구는 2010년과 2015년 인구주택총조사 자료를 활용함에 따라 여성친화도시 인증 지역을 2015년까지 인증받은 지역까지로 국한하여 분석하였다. 그러나, 2016년 이후 여성친화도시 인증이 진행된 지역도 24개 지역이나 있고, 여성친화도시 인증도 매해 제도 보완을 거듭해왔으므로, 추후 최근 인증 여부까지를 고려하여 더 많은 지역에 대한 분석을 실시할 경우 긍정적 효과가 훨씬 크게 포착될 가능성이 있으며, 이는 본 연구의 한계임을 밝혀둔다.

〈부표 3-1〉 인증연도별 여성가족친화도시(2017년 12월 기준)

인증년도	지역명	인증연도	지역명	인증연도	지역명
2009	전북 익산시	2012	부산 연제구	2015	대전 대덕구
	전남 여수시		대구 수성구		경기 부천시
2010	대구 중구	2013	경기 의정부시	2016	충남 논산시
	대구 달서구		강원 영월군		전남 강진군
	경기 수원시		경북 포항시		경북 칠곡군
	경기 시흥시		부산 중구		서울 서초구
	강원 강릉시		부산 남구		서울 송파구
충북 청주시	인천 연수구	서울 강동구			
충남 당진시	대전 서구	부산 동구			
2011	서울 도봉구	2014	경기 용인시	2017	인천 남구
	부산 사상구		강원 원주시		대전 유성구
	인천 부평구		충남 보령시		울산 중구
	광주 동구		충남 태안군		세종 세종시
	광주 서구		전북 남원시		경기 성남시
	광주 남구	경북 구미시	경기 화성시		
	광주 북구	경북 경산시	경기 양주시		
	광주 광산구	부산 영도구	강원 횡성군		
	경기 안양시	부산 북구	충북 충주시		
	경기 안산시	부산 금정구	충북 증평군		
	강원 동해시	경기 고양시	충남 서산시		
	충남 아산시	경기 김포시	전남 순천시		
	전북 김제시	충남 홍성군	서울 양천구		
	전남 장흥군	경남 거창군	서울 영등포구		
	경남 김해시	서울 성동구	강원 정선군		
경남 양산시	서울 은평구	충북 음성군			
제주 제주시	부산 부산진구	충남 금산군			
제주 서귀포시	부산 사하구	충남 부여군			
2012	서울 서대문구	2015	부산 수영구	2017	전남 광양시
	서울 마포구		대전 동구		전남 장성군

주: 여성친화도시 지정 현황에는 제주 지역이 제주특별자치도로 통합되어 있으나, 본 연구에서는 지자체 단위로 제주시와 서귀포시로 구분함에 따라 총 87개 지자체가 인증을 받은 것으로 제시됨.

자료: 여성가족부 홈페이지, 정책자료실, 여성친화도시 지정 현황(2018. 7. 27 인출).

## 제 4 장

청년 여성의 취업지역 선택요인에 대한 연구 :  
수도권 취업이동을 중심으로<sup>7)</sup>

## 제1절 문제제기

인구이동은 한 지역의 인구변동에 직접적인 영향을 주는 요소일 뿐만 아니라, 인구이동의 성별, 연령별 선별성으로 인해 해당 지역의 출산력과 사망력에도 영향을 주는 요소이다(이현욱, 2013). 이러한 측면에서 미래의 특정 기간 동안 발생할 지역 간 인구이동의 성별, 연령별 구조에 대한 정보를 획득한다는 것은 미래의 지역별 인구변동을 이해하고 그것에 대한 실질적인 문제해결 방안을 제시하고 평가하는 데 핵심적인 사안일 수 있다(이상일·조대현, 2012).

이러한 배경에서 특정 연령집단의 이동 패턴은 인구이동 연구의 주요한 주제로서 지속적으로 연구가 이루어져 왔다(Rogers, 1979). 연령별 인구이동의 전형적인 패턴은 연령별로 보면 두 가지 특징을 가지는데, 먼저 유아기의 부모와의 동반이동으로 인한 높은 이동률과 성인기를 거치는 20~30대 연령층의 높은 이동률이라 할 수 있다(Pandit, 1997). 이 두 가지 유형 중 20대의 높은 인구이동 현상은 해당 연령대에서 이들이 고등교

7) 본 장의 내용은 2018년 한국노동패널 학술대회에서 발표된 논문을 바탕으로 하고 있다.

육기관으로의 진학, 취업으로 인한 노동시장 진입, 그리고 결혼 등의 과정을 경험하면서 지리적 이동을 수반하기 때문이다.

한편 이러한 연령별 인구이동 패턴의 규모가 일정하게 유지될 경우, 특정 지역, 나아가 한 국가의 인구구조에 막대한 영향을 미칠 가능성이 있다. 특히, 특정 지역으로의 집중적인 이동으로 인한 지역의 인구구조 변화는 물론 지역산업의 발전 및 쇠퇴에도 영향을 준다(Clark and Onaka, 1983).

이와 같이 인구이동의 성별·연령대별 특성에 대한 중요성이 부각되어 왔음에도 불구하고, 인구이동의 선별적 특성에 대한 시대별 분석 및 그 시대별 변화에 대한 구체적 연구는 부족한 실정이다. 다시 말해서, 인구이동을 분석함에 있어서 단순하게 지역별 인구 수의 변화, 또는 시도 간 인구이동의 크기에만 초점을 맞춘 시계열적 분석이 다수였으며, 인구이동의 주체인 사람들의 다양한 속성과 더불어 그에 따른 이동의 원인을 분석한 연구들은 많지 않은 것으로 판단된다. 또한, 성별·연령대별 특성에 의한 선별적 인구이동은 지역사회의 인구구조 변화를 야기하는바, 이에 대한 사례연구 및 실증연구가 앞으로 활발해질 필요가 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서는 20~30대 청년층 인구이동의 특징을 살펴보고자 한다. 특히, 노동시장 내에서 구직을 함에 있어서 상대적으로 좁은 노동시장권역을 형성하는 여성들에게 초점을 맞추어, 애초에 노동시장 진입단계에서의 지역이동 패턴 및 원인 등을 살펴보고자 한다. 또한, 저성장 국면에 접어드는 과정에서 이들 연령층이 경험하는 고용형태의 변화가 이들의 취업이동 의사결정에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지를 분석해 보고자 한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 국내 인구이동의 패턴에 대한 선행연구들을 살펴보고자 한다. 제3절에서는 한국노동패널(KLIPS)을 활용하여 청년 여성의 취업지역 이동의 패턴 및 결정요인에 대한 실증분석 결과를 제시한다. 마지막으로 제4절에서는 본 연구의 결과를 정리하고 시사점을 도출함과 동시에, 후속 연구에 대해 제안하고자 한다.

## 제2절 선행연구 검토

### 1. 국내 인구이동의 패턴 변화

그동안 인구이동을 직접적으로 분석할 수 있는 실증자료가 부족하였기 때문에, 지금까지 수행된 인구이동 관련 연구들은 조금씩 분석의 한계를 내포하고 있었다. 구체적으로, 지역 간의 이동량과 이동자의 연령별 이동량을 조사하고 있는 자료에서는 인구이동의 핵심적 부분이라고 할 수 있는 이동자의 속성별 이동 원인에 관한 분석이 어려웠으며, 또한 이러한 이동자의 이동 시기가 갖는 사회적·개인적 의미에 대한 해석에 한계가 있었다(이현욱, 2013). 다시 말해서, 그동안의 인구이동 관련 연구들은 인구의 양적 이동에만 초점을 맞춘 결과, 이동자의 속성 등과 관련된 인구이동의 질적 측면을 간과하고 있었기 때문에, 개인의 삶 안에서 인구이동이 가지는 의미와 더불어 보다 넓게는 인구이동의 사회경제적 의미를 분석하는 데 어려움이 있었던 것으로 사료된다.

이러한 가운데 권상철(2001; 2003; 2005)의 연구들은 한국에서 인구이동의 지역성, 즉 지역에 따른 인구이동의 특성과 이동자의 인구·사회적 속성을 연계하여 인구이동을 분석한 연구들이기 때문에, 주요한 인구이동 연구로 평가받고 있다. 또한, 그동안 수도권외의 과도한 성장과 주요 기능의 집중은 양질의 인적자원을 흡입하여 주변지역의 낙후를 유발하는 요인으로 작동하였으며, 이로 말미암아 인재유출이 심각해졌다는 연구결과가 제시되기도 했다(최은영, 2004). 이러한 연구들에서 지적된 수도권과 지방의 격차는 인적자원의 이동에 의해 더욱 심화되고 있기에, 지역차원에서의 인재 육성 및 지역활당제와 같은 제도가 제안되었다(류장수, 2012).

한편, 2010년대 초반 연구들에 의하면, 인구이동이 양적으로 감소하고 있을 뿐만 아니라, 이동의 방향성 역시 과거와 달리 변화하였다는 결과들을 제시하고 있다. 수도권 인구유입을 포함하여 광역시도 사이에서, 또한

기초지자체인 시군구 사이에서 인구이동이 전체적으로 감소하는 추세를 보였다. 김현아(2013)에 따르면, 수도권으로의 인구이동이 감소하였음을 확인함과 동시에, 이로 인해 향후 30년간 수도권의 인구성장률이 다른 권역들에 비해 가장 크게 감소할 것으로 예상하였다. 뿐만 아니라, 김현아(2013)는 전 연령대에서의 인구이동이 지난 10년간 지속적으로 감소하고 있음을 확인하였으며, 특히 20대 청년층의 인구이동 감소폭이 다른 연령층보다 상당히 크다는 것을 함께 언급하고 있다.

그동안 수도권으로의 인구유입이 지속되어져 왔던 것에 비해, 앞서 언급한 수도권으로의 인구유입이 감소하는 추세 속에서, 수도권으로의 유입인구 중 가장 큰 비중을 차지하던 청년층의 인구이동 변화를 보다 면밀히 분석할 필요가 있는 것으로 판단된다.

## 2. 라이프코스(life course)의 개념에서 본 인구이동

본 절에서는 인구이동 연구와 관련된 전통적인 방식에 덧붙여, 영국, 미국, 일본 등 다양한 국가에서 수행되고 있는 인구이동 연구에 활용된 라이프코스 개념에 대해 검토하고자 한다. 라이프사이클(life cycle) 연구에서 라이프코스의 개념이 도출되었기에, 본 연구에서는 라이프사이클의 개념에서 라이프코스 연구시작으로의 전환에 대해 간략하게 설명하고자 한다.

개인 및 가족의 생애기간 동안 발생하는 지역이동은 이전에는 없었던 새로운 개념이 전혀 아니다. 인구이동을 라이프사이클의 개념 안에서 논의한 사회과학 분야의 연구는 Glick(1947)의 연구 이후로 본격적으로 발전하게 된다. Glick(1947)은 1940년대 미국 센서스 자료를 활용한 분석을 통해 미국인 가족이 겪는 전형적인 라이프사이클을 7단계로 구분하고 각 단계별로 가족 이동의 특징을 제시하였다. 그 이후 라이프사이클의 개념을 적용한 연구는 더욱 발전하게 되는데, 그중 가족의 사회경제적 요인과 이동성에 대해 연구한 Rossi(1955)의 연구가 대표적이라 할 수 있다(이현욱, 2013).

한편, 점차 라이프사이클의 개념은 특정 가치관, 즉 남녀가 만나 가족

을 꾸리고 그 안에서 자녀가 출생하는 근대적 가치관을 강하게 반영하고 있다는 측면에서 비판받기도 하였으며(Laslett, 1989), 특정 지역과 장소에 따라 라이프사이클은 차이를 보일 수 있다는 시각이 대두되면서 라이프사이클의 개념 및 이와 관련된 이동 연구가 새로운 국면으로 접어들게 된다(Anderson, 1985). 이러한 흐름 속에서, Hall(1995)은 1990년대 이후 더 이상 전형적인 미국의 가족형태가 존재하지 않음을 지적함으로써, 라이프사이클의 이탈, 즉 인생에 있어서 다양한 형태에 대한 종합적인 연구가 필요함을 주장하였다.

라이프코스 연구시각에서 이동을 논의하게 되면, 특정 시기(시대)의 이동 패턴이 해당 시기(시대)의 사회구조와 밀접하게 연계되어 있음을 지적하게 된다. 즉, 어떤 시대를 관통하는 사회경제적 상황이 그 시대를 살아가는 개인의 라이프이벤트(진학, 취업, 결혼 등)에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 공간적 차원에서 인구이동과 연계된다는 의미이다. Jackson(2004)은 라이프코스의 구조를 이해하는 데 있어서 어느 특정 시기보다 개인적으로 사회적 역할의 변화가 발생하는 시점에 초점을 맞추는 것이 중요하다고 주장하였다. 이상의 내용을 바탕으로, 본 연구에서는 청년층, 특히 청년 여성의 학교 졸업과 첫 일자리 취업이라는 부분에 주목하고자 한다. 또한, 첫 취업이동 패턴의 변화가 사회경제의 다양한 구조적 변화와 어떠한 관련이 있는지에 대해 분석하고자 한다.

## 제3절 청년 여성의 지역이동

### 1. 이동유형별 기초분석

본 절에서는 분석의 초점을 학교에서 노동시장 이행단계에 초점을 맞추어 각 유형별 변화를 살펴보고자 한다. 우선, 이를 위해 인구이동의 유형을 다음과 같이 다섯 가지로 구분하였다. 이러한 유형들은 지역이동에 초점을 맞추어 출신 고교소재지, 출신 대학소재지, 첫 직장소재지 간 이

동 여부에 따라 구분한 것이다. 기본적으로 고교에서 대학으로의 이행과정 및 대학에서 직장으로의 이행과정에서 지역이동 여부를 구분하면 네 가지 유형의 도출이 가능하다. 다만, 출신 고교소재지와 출신 대학소재지가 다르고, 대학소재지와 직장소재지가 다르다고 하더라도, 원래의 출신 고교소재지로 직장소재지가 회귀한 경우는 별도의 구분이 필요하다고 판단하여 하나의 유형을 추가하였다. 또한, 지역 간 이동여부를 5개 권역(서울권/경인권/충청권/영남권/호남권) 간 이동을 기준으로 분석을 수행하였다.<sup>8)</sup>

〈표 4-1〉 이동유형별 표본 비중 : 출생년 코호트별 비교(여성)

(단위: 명, %)

	1970년대생	1980년대생	1990년대생	전 체
유형 1	261 (63.7)	471 (61.5)	191 (59.0)	923 (61.5)
유형 2	30 (7.3)	66 (8.6)	33 (10.2)	129 (8.6)
유형 3	71 (17.3)	90 (11.8)	39 (12.0)	200 (13.3)
유형 4	12 (2.9)	27 (3.5)	7 (2.2)	46 (3.1)
유형 5	36 (8.8)	112 (14.6)	54 (16.7)	202 (13.5)
전 체	410 (100.0)	766 (100.0)	324 (100.0)	1500 (100.0)

주: 1) 유형 1은 비이동(고교소재지/대학소재지/직장소재지 모두 일치), 유형 2는 대학진학 이동 후 잔류(대학소재지와 직장소재지만 일치), 유형 3은 대학졸업 후 취업 이동(고교소재지와 대학소재지만 일치), 유형 4는 모두 이동(고교소재지/대학소재지/직장소재지 모두 불일치), 유형 5는 대학진학 이동 후 회귀(고교소재지와 직장소재지만 일치)를 의미함.

2) ( ) 안의 수치는 각 유형이 차지하는 비중을 의미함.

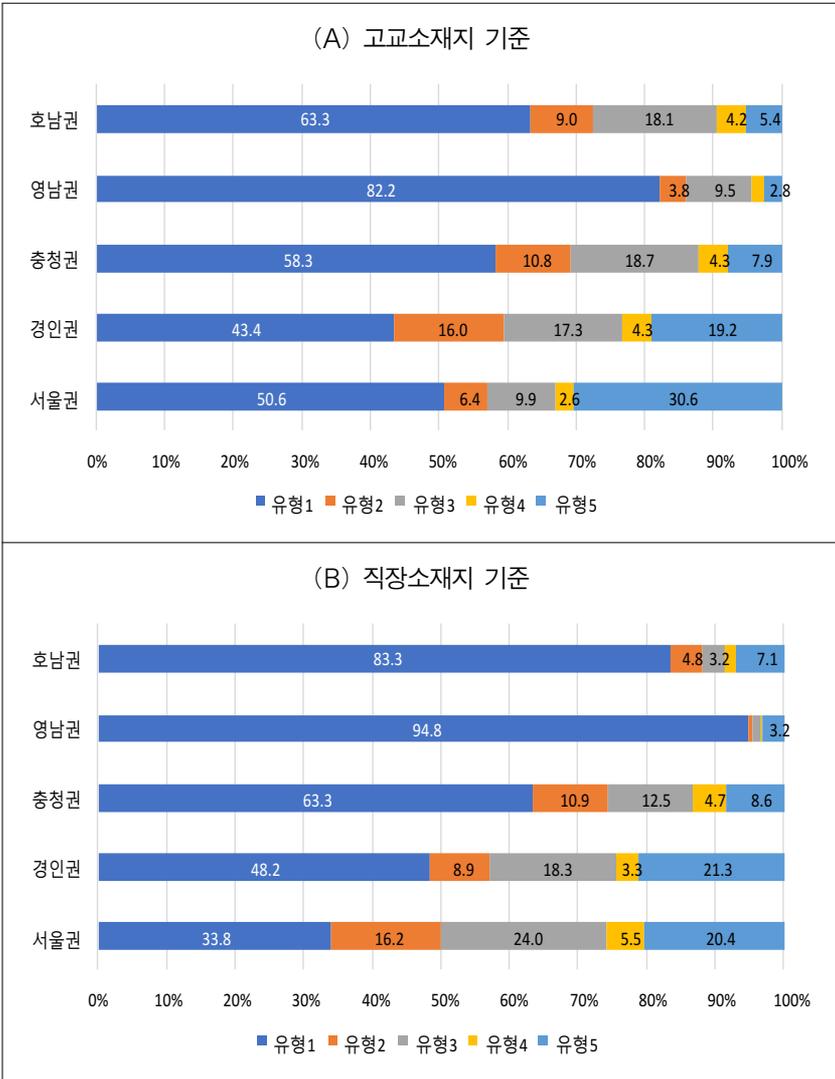
자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차(학술대회용) 자료.

8) 본 연구에서는 출생년 코호트별 표본 수의 제약으로 인해, 5개 권역을 기준으로 지역이동을 식별하였다. 여기서 지역 간 이동여부를 16개 광역시도 간을 기준으로 할 것인지, 아니면 5개 권역 간 이동을 기준으로 할 것인지에 따라 상이한 결과가 도출될 수 있음에 주의해야 한다.

<표 4-1>에 제시되어 있는 바와 같이, 고교-대학-직장 간 이동이 한 번도 발생하지 않은 유형 1의 비중은 표본에서 전체적으로 61.5% 정도를 차지하는 것으로 나타났다. 이를 코호트별로 구분하여 살펴보면, 최근 출생년 코호트로 다가올수록 그 비중이 다소 줄어들고 있음을 확인할 수 있다. 그다음으로 많은 비중을 차지하는 유형은 유형 3(대학졸업 후 취업 이동)과 유형 5(대학진학 이동 후 회귀)임을 발견할 수 있는데, 이 두 유형은 코호트별로 정반대의 특징을 보이는 것으로 나타났다. 유형 3의 경우에는 최근 출생 코호트에서 비중이 낮아지는 반면, 유형 5의 경우에는 그 비중이 1990년대생 코호트에서 증가함을 확인할 수 있다. 뿐만 아니라, 유형 2(대학진학 이동 후 잔류)의 비중 역시 최근 출생년 코호트에서 상대적으로 높아지고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 결과로부터, 시간이 지남에 따라 지방고교 출신자가 대학 진학 시 수도권 등 타 지역으로 이동하지 않는 한, 대부분이 지방에서 취업을 하고 있음을 유추해 볼 수 있다.

[그림 4-1]에는 권역별 지역을 중심으로 이동유형별 분포가 어떤지를 분석한 결과가 제시되어 있다. 출신 고교소재지를 중심으로 살펴보았을 때, 지역을 이동하지 않은 유형 1의 비중이 모든 권역에서 가장 높게 나타나는 데, 특히 영남권의 경우에는 무려 82.2% 수준에 달하는 것으로 확인되었다. 서울권과 경인권의 경우에는 다른 권역들보다 상대적으로 비이동자(유형 1) 비중이 낮은 반면, 대학진학 이동 후 회귀하여 취업한 유형 5의 비중이 상대적으로 많이 높다는 것을 쉽게 확인할 수 있다. 다음으로, 직장소재지를 중심으로 살펴보면, 영남권(94.8%) 및 호남권(83.3%)의 비이동자(유형 1) 비중이 현저히 높은 반면, 서울권의 비이동자(유형 1) 비중은 35% 수준에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 앞서 고교소재지를 중심으로 살펴보았을 때와 마찬가지로, 서울권 및 경인권의 유형 5 비중이 상대적으로 높음을 확인할 수 있는데, 직장소재지를 중심으로 비교하면 서울권(24.0%)과 경인권(18.3%)의 유형 3(대학졸업 후 취업 이동) 비중도 상대적으로 높은 수준에 있음을 발견할 수 있다.

[그림 4-1] 5개 권역 기준 이동유형 비중(여성)



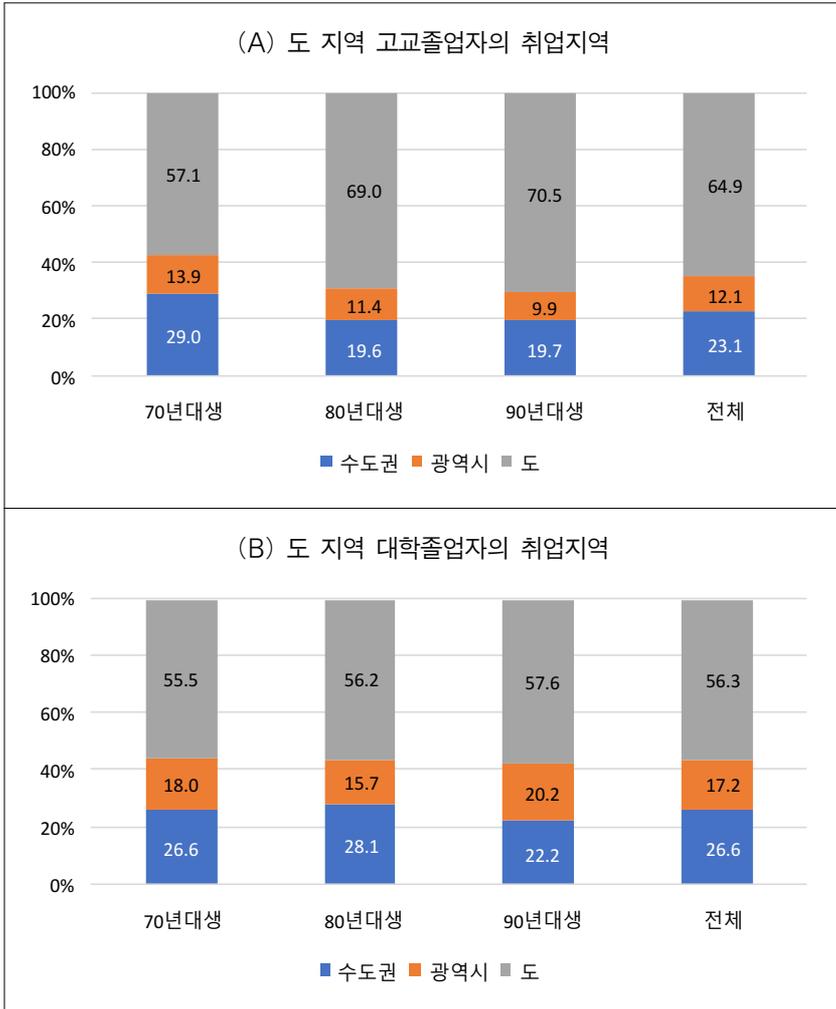
주: 1) 유형 1은 비이동(고교소재지/대학소재지/직장소재지 모두 일치), 유형 2는 대학진학 이동 후 잔류(대학소재지와 직장소재지만 일치), 유형 3은 대학졸업 후 취업 이동(고교소재지와 대학소재지만 일치), 유형 4는 모두 이동(고교소재지/대학소재지/직장소재지 모두 불일치), 유형 5는 대학진학 이동 후 회귀(고교소재지와 직장소재지만 일치)를 의미함.

2) 서울권(서울), 경인권(인천/경기/강원), 충청권(대전/충북/충남), 영남권(부산/대구/울산/경북/경남), 호남권(광주/전북/전남/제주)을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차(학술대회용) 자료.

[그림 4-2] 청년층 여성의 첫 취업이동 패턴

(단위: %)



주: 수도권에는 서울, 인천, 경기 지역이 포함됨.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차(학술대회용) 자료.

## 2. 청년층 여성의 첫 직장 취업이동

청년층의 첫 직장 취업 시 거주지를 비롯한 지역이동은 중요한 의미를 내포한다. 특히, 대학교 진학 시 다른 지역으로 이동하지 않은 비이동자

의 경우에는 취업 시 기존의 삶의 터전을 떠나서 새로운 지역과 장소를 경험하는 것이 인생의 중대한 의사결정 중 하나로 작용하게 된다. 게다가, 상대적으로 노동시장권역이 좁다고 알려져 있는 지방 출신 여성들의 경우에는 대학 진학 시 주변지역으로 이동하고 졸업 이후에 수도권과 같은 대도시에서 첫 직장에 취업하여 생활하게 되는 것이 청년 여성 개인에게는 결코 쉬운 도전이 아닐 것임을 예측해 볼 수 있다.

[그림 4-2]는 지방(도 지역) 출신 청년 여성들의 첫 직장소재지 비중을 보여주고 있다. 먼저, 도 지역의 고교졸업자를 기준으로 취업지역 분포를 살펴보면, 약 23.1% 정도가 수도권(서울/인천/경기)에 취업하는 것으로 나타났으며, 약 64.9% 수준에 달하는 사람들이 계속 지방에 남아서 취업을 하게 되는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 출생년 기준 코호트별로도 유사함을 확인할 수 있으나, 다만 최근 출생년 코호트로 올수록 수도권에서 취업한 비중은 줄어들고 지방에서 그대로 취업하는 비중이 다소 늘어나고 있음을 확인할 수 있다. 이는 지방(도 지역) 대학 졸업자의 취업지역을 살펴봐도 유사한 결과를 보여주고 있음을 쉽게 발견할 수 있다. 수도권 취업자의 비중보다는 지방 취업자 비중이 월등히 높은 것으로 나타남과 동시에, 최근으로 올수록 수도권 취업자 비중은 줄어들고 도 지역 취업자 비중은 증가하고 있는 것이다. 이러한 결과로부터, 최근 청년 여성의 지역이동, 특히 수도권으로의 이동이 상대적으로 둔화되고 있음을 유추할 수 있다.

Pierson(2000)은 노동시장이 일정한 공간적 범위를 지니고 있기 때문에, 노동시장을 변경하는 이동은 주거지의 변동과 더불어 다양한 사회·경제적 비용을 동반하는 행위임을 언급하였다. 노동시장의 선택은 일종의 경로의존성을 강하게 지니고 있기 때문에, 노동시장으로의 진입 단계에서 한 차례 선택이 이루어지면 쉽게 변하지 않는 특성을 가지게 된다. 권오규·마강래(2012)의 연구결과에 따르면, 지방 출신이 수도권 대학을 졸업한 후 수도권에 직장을 가질 확률이 비수도권 대학을 졸업한 후 수도권에 취업할 확률보다 약 11.4배 정도 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서와 마찬가지로, 출신 대학소재지가 직장소재지와 유사해지는 경향이 강해지고 있으며, 특히 지방에서 그 경향이 강함을 의미한다고 할 수 있다.

이현욱(2013)의 연구에서는 최근으로 올수록 둔화되고 있는 (수도권으로의) 취업이동의 감소 원인을 살펴보고자, 신규 취업자들의 취업문제로 대두된 불안정 고용형태와 취업이동 의사결정 사이의 관계를 고찰하였다. 분석결과에 따르면, 취업이동 의사결정에 불안정 고용형태의 저임금, 신규 취업에서 불안정 고용형태의 전국적 확산, 정규직 고용형태로의 낮은 고용전환율 등이 영향을 미치고 있음을 지적하였다. <표 4-2>는 지방(도 지역) 출신 청년 여성들의 정규직 비중을 직장소재지 및 출생년 코호트별로 보여주고 있다. 취업지역별로는 수도권 취업자의 정규직 비중이 지방(도 지역) 취업자의 정규직 비중보다 높다는 것을 쉽게 확인할 수 있다. 이는 지방고교 졸업자 및 지방대학 졸업자의 경우와 상관없이 일정한 패턴을 보여주고 있다. 그러나 출생년 코호트별로는 다소 다른 결과를 보여 주는데, 우선 최근으로 올수록 정규직의 비중이 줄어들고 있음을 명확하게 확인할 수 있다. 뿐만 아니라, 정규직의 비중이 점점 줄어들고 있는 경향은 수도권 취업자 집단에서 더 확연하게 나타나고 있음을 발견할 수 있다. 이러한 결과로부터, 최근 둔화되고 있는 (수도권으로의) 취업이동의 원인으로 점점 줄어들고 있는 정규직 비중을 살펴볼 필요가 있음을 유추

<표 4-2> 취업지역별 정규직 비중

(단위: %)

	1970년대생	1980년대생	1990년대생	전 체
(A) 도 지역 고교졸업자 기준				
수도권	77.3	75.0	53.8	72.7
광역시	58.3	77.1	53.8	65.5
도	64.9	60.7	45.2	58.8
전 체	67.6	65.4	47.7	62.8
(B) 도 지역 대학졸업자 기준				
수도권	88.2	66.2	50.0	69.2
광역시	69.6	69.8	50.0	65.1
도	83.1	58.4	43.9	61.7
전 체	82.0	62.4	46.5	64.3

주: 수도권에는 서울, 인천, 경기 지역이 포함됨.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차(학술대회용) 자료.

해 볼 수 있다.

### 3. 회귀분석

본 절에서는 청년 여성의 취업지역 선택요인에 무엇이 있는지를 살펴 보고자 회귀분석을 수행하였다. 특히, 수도권 취업에 영향을 주는 요인은 어떠한 것들이 있는지를 검정해 보고자 한다. 따라서, 종속변수는 수도권 취업여부에 대한 이산변수(binary variable)를 활용하였으며, 이에 대한 설명변수로 취업 시 나이, 출생년 코호트 구분, 대학소재지 구분, 4년제 대학 여부, 정규직 여부, 로그 시간당임금 등을 활용하였다. 산업 및 직종은 대분류 수준에서 통제하였다.

<표 4-3>은 수도권 취업여부 결정요인 분석을 위해 수행한 프로빗 모형 추정결과를 보여주고 있다. 우선, 대학소재지가 수도권이 아닐 경우에

<표 4-3> 수도권 취업여부 결정요인 분석 : 프로빗 분석결과

종속변수: 수도권 취업여부		모형 1	모형 2	모형 3
취업시 나이		0.032 **	0.033 **	0.036 **
코호트 (기준: 1970년대생)	1980년대생	0.238 *	0.256 *	0.291 **
	1990년대생	0.226	0.262	0.346
대학소재지 (기준: 수도권)	광역시	-2.881 ***	-2.895 ***	-2.891 ***
	도	-2.406 ***	-2.420 ***	-2.414 ***
4년제 여부		0.289 ***	0.294 ***	0.244 **
정규직 여부		-	0.162	0.133
로그 시간당임금		-	-	0.316 ***
산업통제(대분류)		Yes	Yes	Yes
직종통제(대분류)		Yes	Yes	Yes
연도통제		Yes	Yes	Yes
결정계수		0.493	0.494	0.501
표본 수		1,603	1,603	1,584

주: \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 추정계수가 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차(학술대회용) 자료.

수도권으로의 취업확률을 감소시키는 것으로 추정되었음을 확인할 수 있다. 이는 앞서 언급했던 것과 마찬가지로, 취업을 하는 과정에서 지역이동이 둔화되고 있는 것과 일치되는 결과라 할 수 있다. 코호트 구분 변수에 대한 추정결과를 살펴보면, 1970년대생 여성들에 비해서 1980년대생 여성의 수도권 취업확률은 상대적으로 높았던 반면, 1990년대에 태어난 여성들의 취업확률은 높은 것으로 추정되었으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 취업 당시 나이가 많을수록 수도권 취업확률이 높은 것으로 추정되었으며, 전문대 졸업생에 비해 4년제 대학교 졸업자의 수도권 취업확률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 마지막으로, 정규직 여부는 수도권 취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 임금수준은 수도권 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

<표 4-4>는 수도권 취업여부 결정요인 분석을 위한 프로빗 모형의 추정결과를 코호트별로 보여주고 있다.<sup>9)</sup> 우선, 취업 선택에 있어서 지역이동의 특징을 살펴보기 위해 대학소재지 구분에 대한 추정결과를 비교하면, 코호트에 상관없이 모두 비수도권 소재 대학을 졸업한 것이 수도권 취업확률을 높이는 데 부정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 그리고 코호트별 추정결과 비교를 통해 최근 출생 코호트에서 취업지역 선택에 있어서 지역이동이 경직되고 있음을 확인할 수 있다. 다시 말해서, 지방(도 지역) 소재 대학 졸업생이 수도권 소재 대학 졸업생보다 수도권 취업확률이 낮은 것으로 추정되는데, 1970년대 출생 코호트에 비해 1990년대 출생 코호트에서 추정치의 절대값이 크게 추정되는바, 1990년대 출생 코호트에서는 지역 내 취업이 상대적으로 더 많이 이루어지고 있음을 짐작할 수 있다. 4년제 대학교 여부는 1980년대생 코호트 분석에서만 통계적으로 유의한 것으로 추정되었으나, 1970년대생 코호트와 1990년대생 코호트 분석에서도, 통계적으로 유의하지는 않지만, 수도권 취업확률을 높이는 효과가 있는 것으로 추정되었다. 앞선 전체 코호트에 대한 분석결과와 마찬가지로, 정규직 여부는 수도권 취업확률에 영향을 미치지 못하

9) 코호트별로 분석을 위한 표본 수가 충분히 확보되지 않아서 통계적 유의성은 다소 약하게 추정된 측면이 있지만, 앞서 살펴본 코호트별 특징을 파악하기 위해서 제한적인 분석을 수행하였다. 따라서 해석을 함에 있어서 주의를 기울일 필요가 있다.

〈표 4-4〉 코호트별 수도권 취업여부 결정요인 분석 : 프로빗 분석결과

종속변수 : 수도권 취업여부		1970년대생 코호트	1980년대생 코호트	1990년대생 코호트
취업시 나이		-0.012	0.064**	0.009
대학소재지 (기준 : 수도권)	광역시	-2.780***	-3.160***	-3.453***
	도	-2.273***	-2.590***	-3.284***
4년제 여부		0.259	0.309**	0.262
정규직 여부		-0.075	0.189	0.389
로그 시간당임금		0.255	0.368**	0.273
산업통제(대분류)		Yes	Yes	Yes
직종통제(대분류)		Yes	Yes	Yes
연도통제		Yes	Yes	Yes
결정계수		0.497	0.538	0.593
표본 수		409	848	315

주 : \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 추정계수가 통계적으로 유의함을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널 1~20차 (학술대회용) 자료.

는 것으로 추정되었다. 이상의 결과로부터, 본 연구에서 지속적으로 논의한 최근으로 다가올수록 청년 여성의 취업으로 인한 지역이동이 감소하는 경향을 재확인할 수 있었던 것으로 사료된다.

## 제4절 소 결

지역 균형발전을 위한 정책을 수립함에 있어서 인구이동과 관련한 수많은 사항은 무엇보다 먼저 논의되어야 할 과제임에도 불구하고, 이에 대한 실증연구는 의외로 부족한 실정이다. 특히, 오늘날 한국 사회와 같이 인구증가가 정체되어 있는 국가에서의 인구이동은 지역의 역동성에 상당히 큰 영향을 미치게 된다. 이와 같이 거시적으로는 인구이동이 지역사회의 존립과 연관되는 문제일 뿐만 아니라, 미시적으로는 개인의 삶에 커다란 전환기를 야기하는 현상이기도 하다.

본 연구에서는 앞으로의 인구이동 연구에 성별·연령대별로 상이하게 나타나는 이동의 선별적 특성에 주목할 필요성이 있음을 강조하고 싶었다. 특히, 라이프코스의 개념을 인구이동 패턴 분석에 적용한 연구는 인구이동 감소 현상에 대한 기존의 분석들보다 구체적이고 실질적인 의미를 제공할 수 있는바, 인구이동의 선별적 특성을 보다 정확하게 이해하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

본 연구에서는 2000년대 전후에 첫 취업을 하게 되는 코호트(1970년대생/1980년대생/1990년대생)별로 인구이동 패턴을 분석한 결과, 최근 인구이동이 감소한 이유로 청년층의 낮은 대학진학 이동 및 대학소재지에서 취업이 증가했기 때문임을 유추할 수 있었다. 다시 말해서, 최근 코호트로 올수록, 대학소재지와 취업지의 관계가 강화되고 있는바, 지방고교 출신자의 경우 대학 진학 시 수도권 등 타 지역으로 이동하지 않는 한, 대부분이 지방에서 취업을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

한국은 여성의 고학력화가 급속하게 진행되었기 때문에, 한국의 청년층 여성은 세계적으로도 상당히 높은 수준의 대학진학률을 보이고 있다. 이러한 상황 속에서, 지방대학 출신 청년층 여성의 지방 취업 경향 강화는 지역 차원에서 인구를 유지시키는 긍정적 역할을 수행하고 있음을 짐작할 수 있다. 한편, 대학소재지와 직장소재지의 연계가 강화되고 있는 현실 속에서, 대학 졸업 후 해당 지역에서 취업(또는 다른 지역으로의 이동을 이행)을 하지 못하는 경우에는 출신 대학소재지에 지속적으로 잔류할 수밖에 없다는 측면에서, 이에 대한 보다 심화된 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한, 지역의 규모를 고려하여 수도권과 지방의 구분이 아닌, 도시 규모별 취업지역 선택에 대한 연구를 수행할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, 본 연구에서는 표본 수의 부족 등을 이유로 수행하지 못한 분석이 존재하는바, 한국노동패널 자료 이외의 자료들, 예컨대 대졸자 직업이동경로조사(GOMS) 등을 활용하여 본 연구결과에 대한 강건성(robustness)을 검증하는 연구가 추가되어야 할 것으로 사료된다.

## 제 5 장

# 지역별 여성 고용률 결정요인 분석 : 공간패널모형을 활용한 실증분석

### 제1절 문제제기

여성의 경우 남성에 비해 공간적 제약이 강하기 때문에, 일자리를 선택함에 있어서 지역의 특성이 강하게 영향을 미친다. 특히, 지역의 보육 여건과 노동시장 특성은 지역 단위의 여성 고용률에 크게 영향을 미칠 것으로 예상된다. 게다가 지역 단위의 일자리사업의 중요성이 지속적으로 강조되고 있는 가운데, 여성의 노동시장 참여 및 여성 고용률 진작을 위한 정부의 지원도 급속도로 증가하는 추세를 보이고 있다. 이러한 최근의 추세 속에서 정책 대상과 지역의 특성에 따라 정부의 지원정책의 효과 역시 차이를 보일 것이기 때문에, 지역 수준에서 여성 고용률에 영향을 미치는 요인들을 식별하고, 지역별로 차이를 보이는 정부의 정책들이 여성 고용률에 어떤 영향을 미치는지 분석할 필요가 있다. 특정 지역의 여성 고용률은 단지 해당 지역의 경제 및 정책요인에 의해서만 영향을 받지는 않을 것이다. 지역 사이에는 공간적 상호작용이 발생할 것이기 때문이다. 따라서 지역 단위로 집계된 여성 고용률에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해서는 공간 상호작용 효과를 고려한 공간계량모형을 활용하여 실증분석을 수행해야 한다. 본 연구에서는 이상의 문제의식하에서, 지역 수준의

어떠한 경제 및 정책적 요인들이 여성 고용률에 영향을 미치는지를 분석하기 위해, 광역 및 기초자치단체 단위의 패널자료를 구축하고 공간패널모형을 이용하여 실증분석을 수행하고자 한다.

## 제2절 선행연구

여성의 노동공급에 관한 연구는 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 여성 개인의 노동시장 참여 여부를 결정하는 요인에 대한 미시적 연구이고, 다른 하나는 거시수준에서 지역이나 국가의 여성 경제활동참가율(또는 고용률)에 영향을 미치는 사회·경제적 특성이 무엇인지를 식별하는 연구이다.

본 연구는 후자의 영역에 포함되는 연구로서, 본 절에서는 우선 이에 속하는 연구들을 살펴보도록 한다. Semyonov(1980)는 지역 수준에서 여성의 경제활동참가율을 결정하는 요인들로 경제발전, 출산율, 소득불평등, 이혼율 등을 제시하였다. O'Neill(1981)은 시계열 자료를 활용하여 총량 수준에서 여성 경제활동참가율의 결정요인을 분석하였는데, 남성의 소득은 여성의 경제활동참가율에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 반면, 여성의 임금률은 유의한 양(+)의 영향을 미친다는 분석결과를 제시함으로써, 남성과 여성의 상대적인 소득 수준의 정도가 여성 경제활동참가율에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 주장했다. Hill(1984)은 지역별 평균 남녀 임금수준과 더불어 여성친화적 직종의 비중 역시 여성의 경제활동참가율에 영향을 미친다는 것을 일본의 노동시장 자료를 활용한 분석을 통해 보여줌으로써, 지역노동시장 내 여성 지배직종 비중의 크기가 해당 지역의 여성 노동공급에 상당히 큰 영향을 미칠 수 있다는 결론을 도출하였다.

거시수준에서 여성 경제활동참가율의 결정요인에 대한 분석을 수행함에 있어서 중요한 요인으로 가장 많이 논의되었던 변수는 출산력이다(Brewster and Rindfuss, 2000; Englehardt et al., 2004). Englehardt et

al.(2004)은 출산율과 여성의 경제활동참가율 사이에 총량적으로 그랜저인과관계(Granger causality)가 존재한다고 보았다. 그래서 그들은 출산율이 여성의 경제활동참가율을 결정하는 정도와 여성의 경제활동참가율이 출산율을 결정하는 정도를 동시에 비교 추정함으로써, 1990년대 이후 출산율과 여성 경제활동참가율 사이의 전통적인 음(-)의 관계가 역전되었음을 발견하였다. 다시 말해서, 1990년대 이후에는 출산율이 높은 국가일수록 여성의 경제활동참가율도 높아지는 경향이 나타났음을 제시하고 있다.

Uunk et al.(2005)의 연구는 국가 간 비교연구를 통해 어떤 한 국가의 제도적 여건이 해당 국가의 여성 경제활동참가율에 미치는 영향에 대한 다양한 구조를 다층모형을 통해 보여주었다는 점에서 주목할 필요가 있다. 그들은 유럽연합에 속한 13개 국가들에 대한 시계열 자료를 패널형태로 구축하여 분석한 결과, 자녀 출산이 여성 노동공급에 부정적으로 미치는 영향의 크기가 공공 보육정책이 잘 시행되고 있는 국가일수록 경감되는 것으로 보고하고 있다. 구체적으로 영유아 100명당 공공 보육시설 수를 주요 설명변수로 하여, 개별 국가 수준에서 이 변수의 크기가 커질수록 여성의 자녀출산이 여성 노동공급에 미치는 부정적인 영향의 크기가 줄어든다는 것을 보여주었다. 다시 말해서, 그들의 연구는 공공 보육정책 또는 보육을 위해 지원되는 국가의 예산이 여성 경제활동참가율에 영향을 미칠 가능성을 본격적으로 보여준 연구라 할 수 있다. 한국에서도 공공 보육예산 지출과 여성의 경제활동 사이의 관계를 규명한 유사한 연구가 이루어진 바 있다. 이택면(2010)은 지방자치단체의 공공 보육예산 지출이 해당 지역 여성의 경제활동 참가에 어떤 영향을 미쳤는지를 실증분석하였으며, 그 결과를 바탕으로 정책적 함의를 논의하였다. 그는 분석을 통해, 광역자치단체 수준에서 2005년과 2009년 사이에 총예산의 급격한 증가가 이루어졌을 뿐만 아니라, 그보다 더 큰 증가율로 보육료 지원 예산이 증가했음에도 불구하고, 이러한 예산의 증가가 지역 여성, 특히 25~39세 여성의 취업 증가를 동반하지 못했다는 결론을 도출하였다. 아울러 그는 보육 관련 총예산이나 보육료 지원 예산을 평균 이상으로 지출한 기초자치단체의 미취학 아동을 지닌 여성과 그렇지 않은 여성 사이의 경제

활동참여 확률 차이가 보육 관련 예산을 평균 수준으로 지출한 기초자치단체에서의 차이와 다를 바 없었다는 추정결과를 제시하였다.

한편, 여성 개인의 경제활동 참가 및 취업 여부에 영향을 미치는 결정요인들을 미시수준에서 규명하고자 한 연구들도 다수 존재한다. 본 장의 연구와 관련해서는 자녀의 존재가 여성의 경제활동 참여에 미치는 영향이 지역 특성에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 살펴본 Stolzenberg and Waite(1984)의 연구에 주목할 필요가 있다. 그들은 지역의 보육시설 가용성이 높을수록, 그리고 일자리의 여성친화성이 높을수록, 해당 지역 여성의 취업확률과 자녀 수 사이에 음(-)의 관계가 약화된다는 결론을 제시하고 있다. 이 연구는 다층모형을 실증분석 모형으로 사용하지는 않았지만, 개인 수준에서 추정된 프로빗 모형의 회귀계수를 종속변수로 설정하고 지역 수준의 특성들을 설명변수로 설정하여 회귀분석을 수행하는 실증분석 전략을 취함으로써, 사실상 다층모형의 분석논리를 따르는 특징을 지니고 있다.

### 제3절 공간패널분석

#### 1. 분석모형<sup>10)</sup>

공간패널모형은 패널자료의 형태가 공간적 속성을 가진 관측치들, 예를 들어 본 연구에서와 같이 행정구역 단위로 집계된 자료로 구성되어 있을 때, 시계열 모형과 유사한 접근으로 공간적 자기상관을 다룰 수 있도록 개발된 모형이다(Kapoor et al., 2007; LeSage and Pace, 2009; Elhorst, 2010; 이상호, 2014). 공간적 속성을 가진 변수를 분석의 종속변수로 사용할 경우에는 일반적으로 회귀분석에서 종속변수에 주어지는 두 가지 성질을 위배하게 된다. 하나는 종속변수가 독립변수들에 따라 구성되는 함수여

10) 본 항의 내용은 이상호(2014)를 주로 인용하여 작성되었음을 밝힌다.

야 한다는 성질이고, 다른 하나는 종속변수가 동일한 설명변수에 대해서는 오차범위 내에서 유사한 경향으로 결정되어야 한다는 성질이다. 이러한 종속변수의 두 가지 성질을 위배하게 하는 공간적 속성을 공간 종속성(spatial dependence)과 공간 이질성(spatial heterogeneity)이라고 한다.

공간 종속성은 종속변수끼리 상관관계를 가지게 되는 경우를 말하는 것으로, 한 지역의 변수가 결정됨에 있어서 다른 지역의 변수가 영향을 미치는 구조이다. 이것은 종속변수가 일종의 설명변수처럼 역할을 하고 있다는 것을 의미하는 것으로, 첫 번째 성질을 위배하게 하는 공간적 속성인 것이다. LeSage(1998)는 공간 종속성의 발생 원인을 크게 두 가지로 제시하고 있다. 첫째는 자료의 수집이 행정구역과 같은 공간 단위로 이루어진다는 것이고, 둘째는 인구사회학적 요인으로 인간의 행태가 특정 공간에 한정되어 이루어지지 않고 여러 인접 공간들을 이동하면서 나타난다는 것이다.

공간 이질성은 설명변수가 종속변수에 미치는 영향의 크기가 공간이라는 속성으로 말미암아 균일하게 나타나지 않음을 의미한다. 다시 말해서, 매우 유사한 수준의 설명변수를 가진 지역이라 할지라도 지역에 따라 종속변수의 값이 다른 값을 가지게 되는 경우를 말하는 것으로, 수리적 해석을 덧붙이면 공간 자체에 일종의 확률변수(random variable)가 내재되어 있음을 의미한다. 이것은 동일한 설명변수에 대해서는 오차범위 내에서 유사한 경향으로 종속변수가 결정되어야 한다는 두 번째 성질을 위배하게 하는 공간적 속성으로, 계량모형의 불편성 및 통계적 유의성에 직접적으로 영향을 미친다.

이렇듯 공간 종속성과 공간 이질성은 일반적인 회귀분석 모형을 통해서서는 올바른 실증분석 모형을 설정할 수 없도록 하는 주요 요인이다. 따라서 본 분석에서는 이러한 공간적 속성을 고려한 실증분석을 수행하고자 공간계량모형을 활용하고자 한다. 공간적 상호작용을 포함하는 공간계량모형은 외연적으로 시계열 모형과 유사하게 보이지만, 두 가지 측면에서 근본적인 차이를 갖는다. 하나는 시계열 모형에서 시간적 상호작용은 한 방향(과거에서 미래)으로 나타나지만, 공간계량모형에서 공간적 상호작용은 공간 단위의 개수에 따라 양방향을 포함하는 다양한 형태로 나

타날 수 있다는 점이다. 다른 하나는 시계열 모형에서 시간적 상호작용은 ‘시간’이라는 단일한 측정 단위를 갖는 반면, 공간계량모형에서 공간적 상호작용은 측정단위(인접지역, 거리, 통근관계 등)가 서로 이질적이라는 점이다(Elhorst, 2014).

공간패널모형의 가장 일반화된 형태는 식 (5-1)과 같다.

$$y_{it} = \alpha + \rho \sum_{j=1}^n w_{ij} y_{jt} + \sum_{k=1}^K x_{it}^k \beta_k + \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^n w_{ij} x_{jt}^k \theta_k \quad (5-1)$$

$$+ \mu_i + \gamma_t + \nu_{it},$$

$$\nu_{it} = \lambda \sum_{j=1}^n w_{ij} \nu_{jt} + \varepsilon_{it}, \quad i = 1, \dots, n; t = 1, \dots, T$$

식 (5-1)을 살펴보면, 통상적인 패널모형과 마찬가지로 관측치의 관찰되지 않는 이질적 특성을 의미하는 고정효과( $\mu_i$ ) 및 시간에 따른 고정효과( $\gamma_t$ )를 포함하고 있다. 식 (5-1)에는 통상적인 패널모형과는 달리 종속변수( $y$ )와 설명변수( $x^k$ ), 그리고 오차항( $\nu$ )에  $w_{ij}$ 로 표현된 공간 상호작용 효과가 추가적으로 포함되어 있다. 공간계량모형에서는  $w_{ij}$ 를  $i$ 번째 행과  $j$ 번째 열의 원소로 포함하는  $n$ 차원의 정방행렬  $W$ 를 공간가중행렬 (spatial weight matrix)이라 하고,  $\rho$ 를 공간자기회귀계수(spatial autoregressive coefficient),  $\lambda$ 를 공간자기상관계수(spatial autocorrelation coefficient)라 일컫는다.  $\rho$ 와  $\lambda$ 는 통상적인 시계열 모형과 마찬가지로 -1과 1 사이의 값을 갖는데, 이는 지역 사이의 거리가 멀어질수록 관계의 강도가 감소함을 의미한다(Kelejian and Prucha, 1999).

공간계량모형의 구성은 크게 두 가지 요소에 의해서 달라질 수 있다. 하나는 공간 상호작용과 관련된 모수에 대한 가정이다. 예를 들어, 어떤 지역의 여성 고용률을 종속변수로 사용하는 모형에서 인접지역의 여성 고용률이 영향을 미치게 된다면, 이를 고려하기 위해 공간시차 종속변수를 설명변수로 모형에 포함시킬 수 있으며, 이런 경우 모형을 공간자기회귀모형(spatial autoregressive model, SAR)이라고 일컫는다. 인접지역 종속변수 사이의 공간 상호작용 효과를 설명변수가 아닌 오차항에 포함시킬 수도 있는데, 이러한 경우에 모형을 공간오차모형(Spatial Error Model, SEM)이라 부른다. 공간 종속성은 종속변수뿐만 아니라 설명변수

에서도 발생할 수 있기 때문에, 종속변수와 설명변수에 모두 공간 상호작용 효과가 고려된 모형을 공간더빈모형(Spatial Durbin Model, SDM)이라 부르고, 종속변수가 아닌 공간오차와 설명변수에 공간 상호작용 효과가 동시에 고려된 모형을 공간더빈오차모형(Spatial Durbin Error Model, SDEM)이라 일컫는다.<sup>11)</sup>

공간계량모형의 구성을 결정하는 두 번째 요소는 공간가중행렬( $W$ )에 대한 가정이다. 공간패널모형의 모수들은 공간가중행렬을 어떻게 정의하는가에 따라서 달라질 수 있다. 지리적 개념에 입각하여 공간가중행렬을 고려해보면,  $p$ 차수 인접성 행렬, 역거리 행렬,  $q$ 개 인접개수 행렬, 블록대각행렬 등을 정의할 수 있으며, 이러한 행렬은 모두 대칭행렬이다.<sup>12)</sup> 공간패널모형의 올바른 추정을 위해서는 공간가중행렬이 갖추어야 할 조건들이 있다. 첫 번째 조건은 공간가중행렬의 대각 원소는 0의 값을 가져야 한다는 것이다. 이는 공간가중행렬이 서로 다른 공간단위 사이의 관계를 표현하는 것이기 때문이다. 두 번째 조건은 공간가중행렬의 최대 특성근(max eigenvalue)이 1값을 갖는다는 것이다. 일반적으로 공간가중행렬을 표준화하기 위해 행정규화(row normalize) 과정을 거치면서 공간가중행렬의 최대 특성근이 1값을 갖게 된다.

앞서 소개한 공간패널모형에는 통상적인 패널모형과 마찬가지로 관측치의 관찰되지 않는 이질적 특성을 의미하는 고정효과 부분이 포함되어 있다. 따라서 공간패널모형에서도 마찬가지로 일반적인 패널모형에서 사용되는 고정효과 및 확률효과 추정이 모두 가능하다. Elhorst(2012; 2014)

11) 오차항의 공간 자기상관을 이론적으로 정의하기가 모호하고, 분석결과와 해석이 용이하지 못하기 때문에, 실증분석 모형에서 제외해도 큰 문제는 없다는 의견이 존재한다(Anselin et al., 2008; Elhorst, 2014).

12) 이상적으로 공간가중행렬은 지리적 개념에 기초한 상호작용뿐만 아니라, 경제·사회적 상호작용을 수치로 표현한 모든 관계를 포함할 수 있다. 경제·사회적 개념에 입각한 행렬들은, 지리적 개념에 입각한 행렬들과는 달리, 관계의 방향성이 비대칭적으로 나타나는 경우가 많은데, 가장 대표적인 행렬이 통근행렬이다. 그러나 비대칭행렬을 공간가중행렬로 사용하는 경우에는 추정방법이 매우 복잡해지는 반면, 그로부터 얻어지는 정보가 상대적으로 적기 때문에, 일반적으로 공간가중행렬로는 공간적 개념에 입각한 대칭행렬이 사용된다(LeSage and Pace, 2009; 이상호, 2014).

에 따르면, 공간특수효과를 추정과정에서 고려함에 있어서 일반적으로 임의효과 추정보다는 고정효과 추정이 보다 적절하다는 것이 일반적인 평가이다. 따라서 본 연구에서는 고정효과모형 추정방법을 활용하여 공간패널모형의 실증분석을 수행하고자 한다.

공간계량모형을 사용할 때 해석을 풍부하게 할 수 있는 장점 중 하나는 공간가중행렬의 계수  $\rho$ 와  $\lambda$ , 그리고  $\theta_k$ 들을 이용하여 어떤 지역에서의 요인변화가 해당 지역의 여성 고용률에 미치는 영향뿐만 아니라 다른 지역의 여성 고용률에 미치는 효과를 구분하여 파악할 수 있다는 점이다. 이를 공간계량모형에서는 직접효과와 간접효과라 일컫는데, 특정 지역의 설명변수 변화가 해당 지역의 종속변수에 미치는 효과를 직접효과라 하고, 해당 지역 이외의 다른 지역의 종속변수들에 미치는 효과를 간접효과라 한다. 총효과는 직접효과와 간접효과의 합으로, 특정 지역의 설명변수 변화가 모든 지역의 종속변수들에 미치는 효과의 합을 의미한다.<sup>13)</sup>

식 (5-1)의 공간패널모형에서 공간자기상관계수( $\lambda$ )가 0값을 갖는 공간 더빈모형(SDM)은 종속변수가 아닌 오차항에 공간 상호작용 효과가 고려된 공간오차모형(SEM)으로부터 유도될 수 있다. 행렬표기법을 이용하여 공간오차모형(SEM)을 표현하면 다음의 두 식과 같이 표현할 수 있다.<sup>14)</sup>

$$\mathbf{y} = \mathbf{X}\beta + \boldsymbol{\nu} \quad (5-2)$$

$$\boldsymbol{\nu} = \lambda \mathbf{W}\boldsymbol{\nu} + \boldsymbol{\varepsilon} \Leftrightarrow (\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})\boldsymbol{\nu} = \boldsymbol{\varepsilon} \quad (5-3)$$

여기서 식 (5-2)의 양변에  $(\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})$ 를 곱한 후, 식 (5-3)을 대입하면 다음과 같은 모형을 도출할 수 있다.

$$\begin{aligned} (\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})\mathbf{y} &= (\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})\mathbf{X}\beta + (\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})\boldsymbol{\nu} \\ &= (\mathbf{I} - \lambda \mathbf{W})\mathbf{X}\beta + \boldsymbol{\varepsilon} \\ \Rightarrow \mathbf{y} &= \lambda \mathbf{W}\mathbf{y} + \mathbf{X}\beta - \lambda \mathbf{W}\mathbf{X}\beta + \boldsymbol{\varepsilon} \end{aligned} \quad (5-4)$$

$$\mathbf{SDM} : \mathbf{y} = \rho \mathbf{W}\mathbf{y} + \mathbf{X}\beta + \theta \mathbf{W}\mathbf{X}\beta + \boldsymbol{\varepsilon} \quad (5-5)$$

13) 직접효과와 간접효과의 구체적인 수리적 도출과정은 LeSage and Pace(2009) 및 이상호(2014)를 참고하기 바란다.

14) 설명의 편의를 위해 개별 관측치 및 시간에 대한 고정효과인  $\mu$ 와  $\gamma$ 는 제외하여 표현하기로 한다.

식 (5-4)에 도출된 모형은 식 (5-5)에 제시된 바와 같은 공간더빈모형(SDM)과 유사한 형태임을 확인할 수 있다. Belotti et al.(2013)은 두 식의 관계를 활용하여, 서로 다른 공간패널모형 사이의 적합성을 검정할 수 있음을 제시하고 있다. 그들은 공간더빈모형(SDM)을 통해 추정된 계수들을 활용하여, 공간자기회귀모형(SAR)과 공간오차모형(SEM)에 대한 적합성을 검정하는 방법을 제시하였다. 첫 번째로 식 (5-5)의 추정계수를 활용하여  $\rho \neq 0$ 이고  $\theta = 0$ 이라는 귀무가설을 기각할 수 없다면, 모형이  $\mathbf{y} = \rho \mathbf{W}\mathbf{y} + \mathbf{X}\beta + \boldsymbol{\varepsilon}$ 와 같이 표현될 수 있으므로 공간자기회귀모형(SAR)이 분석에 적합한 모형이라 판단할 수 있다. 두 번째로 식 (5-5)의 추정계수로부터  $\theta = -\rho\beta$ 라는 귀무가설을 기각할 수 없다면, 결국 식 (5-4)에서 최종적으로 도출된 모형과 다름이 없음을 의미하므로 공간오차모형(SEM)이 분석에 적합한 모형이라고 판단할 수 있다. 이러한 두 가지 검정의 귀무가설이 모두 기각된다면, 공간더빈모형(SDM)이 분석에 적합한 모형이 되는 것이다.

## 2. 분석자료 및 변수

본 연구에서 관심 있는 종속변수인 지역 단위의 여성 고용률 지표를 매년 집계하여 패널자료로 구축하기 위하여 통계청의 『지역별 고용조사』 자료를 활용하였다. 이후 언급할 설명변수들과의 시계열을 일치시키기 위하여, 패널자료의 시계열은 2013~16년 동안의 4년으로 한정하였다. 지역단위는 기본적으로 기초자치단체를 기준으로 여성 고용률을 집계하고자 하였다. 다만, 『지역별 고용조사』에서 16개 광역자치단체 중 9개 도(경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주)에 대해서는 기초자치단체 수준인 시군 정보를 제공하는 반면, 서울특별시 및 6개 광역시(부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산)에 대해서는 구군 정보를 제공하고 있지 않기 때문에, 이를 고려하여 서울 및 6개 광역시는 광역자치단체 수준에서 여성 고용률을 집계하고, 9개 도에 대해서는 기초자치단체 수준인 시군 단위에서 여성 고용률을 집계함으로써, 총 162개 지역에 대하여 자료를 구성하였다.

본 연구에서 지역 단위의 여성 고용률에 영향을 미치는 요인으로서 분석에 사용하고자 하는 설명변수로는 1인당 지역내총생산, 15세 이상 여성 인구 비중, 출산율, 남성 고용률, 서비스업 취업자 수 비중, 여성친화산업 취업자 수 비중, 남성 지배직종 취업자 수 비중, 유아 천 명당 보육시설 수 등을 활용하였다. 1인당 지역내총생산 변수는 162개 지역에 대한 지역내총생산(GRDP)을 주민등록인구 수로 나누어 계산하였다. 15세 이상 여성인구 비중은 『지역별 고용조사』로부터 집계된 15세 이상 인구 수 중에서 여성이 차지하는 비중으로 계산하였다.<sup>15)</sup> 출산율은 통계청의 『인구동향조사』에서 제공하는 시도 및 시군별 합계 출산율(가임여성 1명당 명) 정보를 활용하였다. 남성 고용률, 서비스업 취업자 수 비중, 여성친화산업<sup>16)</sup> 취업자 수 비중, 남성 지배직종<sup>17)</sup> 취업자 수 비중 등의 변수들은 모두 『지역별 고용조사』를 활용하여 지역 단위별로 집계하였다. 유아 천 명당 보육시설 수는 주민등록인구 중 유아(0~4세) 천 명당 보육시설<sup>18)</sup> 개수를 의미하며, 보육시설 수의 출처로는 보건복지부 『보육통계』(2013~16년)가 활용되었다.

<표 5-1>에는 본 분석에서 사용한 지역별 변수들의 기초통계량이 제시되어 있다. 본 연구의 종속변수인 지역별 여성 고용률은 162개 지역의 4년 동안 평균이 50.9% 정도 되는 것으로 나타났다. 162개 지역의 4년 동안 가장 낮은 여성 고용률은 33.4% 수준인 반면, 가장 높은 여성 고용률은 71.7% 수준으로 편차가 다소 존재하는 것으로 나타났다. 이와 대비되

15) 주민등록인구 정보를 활용하여 15세 이상 여성인구 비중을 계산할 수도 있으나, 본 분석에서는 결과에 큰 차이가 없었기에 조금이나마 자료의 일치성 유지를 위하여 『지역별 고용조사』로부터 집계된 정보를 사용하기로 한다.

16) 여성친화산업은 여성 취업자 비중이 70% 이상인 산업을 의미하며, 본 연구에서는 통계청의 『경제활동인구조사』를 이용하여 21개 산업대분류 중 여성친화산업을 식별하였으며, 그 결과 연도와 상관없이 보건업 및 사회복지 서비스업(Q), 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T) 등 2개 산업이 여성친화산업으로 식별되었다.

17) 남성 지배직종은 남성 취업자 비중이 70% 이상인 직종을 의미하며, 본 연구에서는 통계청의 『경제활동인구조사』를 이용하여 9개 직업대분류 중 남성 지배직종을 식별하였으며, 그 결과 연도와 상관없이 관리자(1), 기능원 및 관련 기능종사자(7), 장치, 기계조작 및 조립종사자(8) 등 3개 직종이 남성 지배직종으로 식별되었다.

18) 여기서 보육시설은 국공립, 민간, 직장, 가정에서 운영하는 시설을 포함한다.

어 남성 고용률 수준을 살펴보면, 평균은 72.7% 수준으로 여성보다 월등히 높은 것으로 확인되었으며, 최저 수준은 60.9%, 최고 수준은 84.1% 수준으로 여성 고용률보다 편차가 심해 보이지만, 표준편차가 4.6 수준으로 오히려 여성 고용률의 표준편차 8.3의 절반 수준인 것으로 나타났다. 다시 말해서, 성별 고용률의 지역별 편차는 남성의 경우보다 여성의 경우 더 크다는 것을 의미한다. 서비스업 취업자 수 비중은 평균 50.1% 수준으로 나타났는데, 지역별 편차를 살펴보면 최저 수준은 19.7%이고, 최고 수준은 88.9%로 그 차이가 상당한 것을 확인할 수 있다. 유아 천 명당 보육 시설 수를 살펴보면, 평균 14.8개소 수준인 데 반해, 최저는 5.5개소, 최고는 31.3개소로 지역별 편차가 상당히 있는 것으로 판단된다.

〈표 5-1〉 주요 변수들의 기초통계량

	총 표본 수	평균 (표준편차)	최소값	최대값
여성 고용률(%)	648	50.9 ( 8.3)	33.4	71.7
1인당 실질 지역내총생산 (로그 2015년 백만 원/명)	648	3.0 ( 0.4)	2.2	4.4
15세 이상 여성인구 비중(%)	648	51.5 ( 1.5)	47.9	57.2
출산율(가임여성 1명당 명)	648	1.4 ( 0.2)	0.8	2.4
남성 고용률(%)	648	72.7 ( 4.6)	60.9	84.1
서비스업 취업자 수 비중(%)	648	50.1 (15.1)	19.7	88.9
여성친화산업 취업자 수 비중(%)	648	4.6 ( 1.8)	0.7	11.3
남성 지배직종 취업자 수 비중(%)	648	19.2 ( 8.0)	5.2	46.5
유아 천 명당 보육시설 수 (개소/천 명)	648	14.8 ( 4.5)	5.5	31.3

자료 : 통계청, 『지역별 고용조사』; 통계청, 국가통계포털 홈페이지(<http://kosis.kr>).

### 3. 분석결과

본 장의 연구에서는 지역 단위의 여성 고용률에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 공간패널모형을 활용하여 분석하였다. 앞서 언급한 바와 같이, 공간패널모형은 인접한 지역들 사이의 상호작용을 고려하는 데 유용한 추정방법이다.

<표 5-2>는 지역 단위의 다양한 요인들이 여성 고용률에 어떠한 영향을 미치는지를 공간패널모형을 이용하여 추정한 결과이다. 다양한 공간패널모형 사이의 결과를 비교하기 위해, 공간자기회귀모형(SAR), 공간오차모형(SEM), 공간더빈모형(SDM)의 결과를 함께 제시하였으며, 공간상호작용이 고려되지 않은 고정효과 패널모형의 within 추정치도 함께 제시하였다. 추정결과를 살펴보면, 모형에 따라 다소 다르기는 하지만, 전반적으로 출산율과 남성 고용률 등이 여성 고용률에 긍정적인 영향을 미치고, 서비스업 취업자 수 비중, 남성 지배직종 취업자 수 비중이 여성 고용률에 부정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 공간 상호작용을 고려하지 않은 고정효과 패널모형 추정치와 공간 상호작용을 고려한 세 가지 공간패널모형 추정치 사이에 크기에는 다소 차이가 있으나 부호 및 유의도의 정도에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 마치 본 연구에서 공간 상호작용의 고려가 큰 의미가 없었음을 보여주는 듯하지만, 공간 상호작용의 존재 여부를 직접적으로 판단할 수 있는 공간자기회귀계수( $\rho$ ) 및 공간자기상관계수( $\lambda$ )의 통계적 유의도를 살펴보면, 두 계수 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다. 따라서 본 분석에 있어서 공간 상호작용을 고려하기 위해 공간패널분석을 사용하는 것은 바람직한 모형설정이라 사료된다. 앞서도 언급했듯이, 지역 단위로 집계된 변수들 사이의 인과관계를 추정하는 과정에서 공간 상호작용을 고려하지 않으면, 때때로 잘못된 추정결과를 제공할 가능성이 존재하기 때문이다.

<표 5-2>의 모형 3(공간더빈모형: SDM)의 추정결과에는 종속변수뿐만 아니라 설명변수들의 공간 상호작용까지 고려된 추정치가 제시되어 있다. 이는 다른 지역 설명변수 변화의 가중합이 해당 지역의 종속변수

〈표 5-2〉 공간패널분석 모형별 추정결과

	모형 1 (SAR)	모형 2 (SEM)	모형 3 (SDM)		모형 4 (Within)
	$\beta_k$	$\beta_k$	$\beta_k$	$\theta_k$	$\beta_k$
1인당 실질 지역내총생산 (로그 2015년 백만 원/명)	1.372 (1.043)	1.380 (1.111)	1.076 (1.182)	-0.807 (1.831)	1.287 (1.244)
15세 이상 여성인구 비중 (%)	-0.733 (0.569)	-0.830 (0.590)	-0.297 (0.634)	0.410 (1.131)	-0.926 (0.677)
출산율(가임여성 1명당 명)	3.945*** (0.950)	4.017*** (0.980)	2.986*** (1.027)	2.418 (1.805)	4.623*** (1.121)
남성 고용률(%)	0.599*** (0.051)	0.600*** (0.052)	0.586*** (0.052)	0.061 (0.097)	0.639*** (0.060)
서비스업 취업자 수 비중 (%)	-0.076* (0.042)	-0.083** (0.042)	-0.082* (0.042)	0.104 (0.083)	-0.077 (0.050)
여성친화산업 취업자 수 비중(%)	0.132 (0.098)	0.135 (0.100)	-0.002 (0.106)	0.016 (0.211)	0.151 (0.117)
남성 지배직종 취업자 수 비중(%)	-0.195*** (0.050)	-0.191*** (0.051)	-0.214*** (0.050)	0.089 (0.109)	-0.180*** (0.060)
유아 천 명당 보육시설 수 (개소/천 명)	0.111 (0.068)	0.104 (0.071)	0.013 (0.077)	0.270* (0.146)	0.135* (0.081)
공간자기회귀계수( $\rho$ )	0.239*** (0.048)		0.217*** (0.054)		
공간자기상관계수( $\lambda$ )		0.239*** (0.056)			
SAR 적합성 검정( $\chi^2(8)$ ) ( $H_0: \theta_k = 0$ )			12.46 [0.132]		
SEM 적합성 검정( $\chi^2(8)$ ) ( $H_0: \theta_k = -\rho\beta_k$ )			17.93** [0.022]		
결정계수( $R^2$ )	0.241	0.231	0.257		0.232
지역수( $N$ )	162	162	162		162
총 표본 수( $N \times T$ )	648	648	648		648

주: \*, \*\*, \*\*\*은 각각 10%, 5%, 1% 유의수준에서 유의함. ( ) 안의 숫자는 추정 계수의 표준오차, [ ] 안의 숫자는 검정통계량의 유의확률(P-value)을 의미함. 인접지역 공간가중행렬을 사용함.

자료: 통계청, 『지역별 고용조사』; 통계청, 국가통계포털 홈페이지(<http://kosis.kr>).

변화에 미치는 영향을 의미한다. 앞서 언급한  $\beta_k$ 에 대한 추정치와는 달리, 유아 천 명당 보육시설수 변수만이 여성 고용률에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 5-2>에는 다양한 공간패널모형 사이의 적합성을 검정하기 위한 검정통계량도 제시되어 있다.  $\theta_k = 0$ 의 귀무가설 검정을 통해 살펴본 공간자기회귀모형(SAR) 적합성 검정결과를 살펴보면, 검정통계량이 12.46이고 유의확률(P-Value)이 0.132에 이르기 때문에, 10% 유의수준에서도 귀무가설을 기각할 수 없게 된다. 따라서 공간더빈모형(SDM)보다는 공간자기회귀모형(SAR)이 본 분석에 더 적합하다는 판단을 할 수 있다. 그리고  $\theta_k = -\rho\beta_k$ 의 귀무가설 검정을 통해 살펴본 공간오차모형(SEM) 적합성 검정결과는 검정통계량이 17.93으로 유의확률이 0.022 수준이므로, 5% 유의수준에서 귀무가설을 기각할 수 있고, 이는 공간오차모형(SEM)이 본 분석에 적합하지 않다는 의미로 해석될 수 있다. 따라서 본 분석에서는 종속변수에만 공간 상호작용 효과를 고려한 공간자기회귀모형(SAR)이 분석에 적합한 모형인 것으로 판단된다.

## 제4절 소 결

여성은 일자리를 구함에 있어서 남성보다 상대적으로 공간적 제약을 많이 받게 된다. 따라서 지역의 보육 여건과 노동시장 특성 등은 지역 수준의 여성 고용률에 크게 영향을 미칠 것이 당연하다. 이러한 목적하에서, 본 분석은 지역 수준에서 여성 고용률에 영향을 미치는 요인들을 식별하고자 하였다. 지역 사이에는 공간적 상호작용이 발생할 것이기 때문에, 특정 지역의 여성 고용률은 단지 해당 지역의 경제 및 정책요인에 의해서만 영향을 받지는 않을 것이다. 따라서 본 연구에서는 공간 상호작용 효과를 고려한 공간계량모형을 활용하여 실증분석을 수행하였다.

분석결과에 따르면, 우선 공간자기회귀계수 및 공간자기상관계수가 모두 통계적으로 유의하게 추정됨으로써, 여성 고용률 분석에 있어서 공간

적 상호작용 효과는 존재하는 것으로 나타났다. 지역별 여성 고용률에 영향을 미치는 요인으로는 출산율, 남성 고용률, 서비스업 취업자 수 비중, 남성 지배직종 취업자 수 비중 등이 있는 것으로 추정되었다. 이 중 출산율과 남성 고용률은 여성 고용률에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정된 반면, 서비스업 취업자 수 비중과 남성 지배직종 취업자 수 비중은 여성 고용률에 부정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

이상의 분석을 통해 본 연구에서는 지역 단위의 여성 고용률 증대에 영향을 미칠 수 있는 요인들이 무엇이 있는지를 살펴보았다. 상대적으로 경제활동이 활발한 지역일수록 남성 고용률이 높을 것인데, 이러한 지역은 여성 고용률 역시 함께 높은 것으로 나타났다.

하지만 본 연구에도 한계는 존재한다. 우선 분석 단위 지역이 서울을 비롯한 6개 광역시는 기초지자체 단위의 구군 정보를 확보할 수 없었던 점을 들 수 있다. 분석 단위에 광역지자체와 기초지자체가 혼재되어 있기 때문에, 이로부터 교란효과가 야기될 수 있음을 부정할 수 없을 것이다. 또한, 시계열 정보의 확보가 어려워 4개년(2013~16년) 동안에 한정된 자료를 구축하였다는 점 또한 한계가 될 수 있을 것이다. 162개 지역에 대해 4개년 자료가 구축됨으로써, 총 표본 수가 648개에 불과하다는 점과 더불어, 지역의 여성 고용률의 경우 시간에 따른 상태 의존성도 중요한 요인일 것임에도 불구하고, 이러한 효과를 추정할 수 있는 동태모형을 설정하기에도 4년이라는 시계열 자료는 부족한 측면이 존재한다. 따라서 향후 서울 및 광역시 내 기초자치단체 정보를 확보함과 동시에, 시계열 자료로 더 축적함으로써, 공간패널분석뿐만 아니라 동태공간패널분석을 통해 지역별 여성 고용률의 결정요인을 분석하는 연구가 지속되어야 할 것으로 사료된다.

## 제 6 장

### 여성 일자리 변동의 지역별 구조

#### 제1절 일자리 변동의 개념 및 측정방법

여성의 사회적 참여는 지금까지 꾸준히 증가해 왔다. 하지만 여전히 여성의 고용률은 남성 고용률에 비하여 상대적으로 낮게 나타나며, 대부분 평균 임금이 낮은 산업에 분포하거나, 남성 평균에 비하여 상대적으로 낮은 직위에 고용되어 있는 경우가 많다. 특히 최근 한국의 대학교육을 보면 남성과 여성의 교육적 격차가 그리 차이 나지 않으므로 성별에 따른 직종 또는 산업 분리 현상은 남성과 여성의 임금 격차의 주요 원인으로 지적되고 있다. 따라서 본 연구는 여성 고용에 대한 시계열적 변동을 확인하고, 이를 사업체 수준에서 진입과 퇴출, 생존으로 구분하여 어떠한 동학적 형태가 지역 여성 고용을 증가시키는 데 주요한 역할을 하는지 살펴본다. 또한 이러한 여성 고용형태의 변화를 시도 또는 시군구 수준의 지역 노동시장 형태에서 살펴봄으로써 여성 고용변동의 과거와 현재를 파악한다.

일반적 형태의 일자리 창출 및 소멸 과정은 성별에 관한 구분을 하지 않지만, 본 연구의 핵심은 여성 일자리를 주안점으로 두고 있기 때문에 고용 창출 과정에 있어 특수성을 갖는다. 예를 들어 한 사업체가 고용인원을 3명 늘리고 모두 남성으로 구성될 때, 전체 일자리는 3개가 증가하

였지만 여성 일자리는 전혀 증가하지 않았기 때문에 여성 일자리에 대한 기여도는 0이 된다. 마찬가지로 창업 또는 퇴출 사업체의 경우에도 남성 일자리의 변동은 남성 일자리에 대한 기여일 뿐, 여성 일자리에 대한 기여로 고려되지 않기 때문에 여성 일자리의 변동에는 어떠한 영향도 주지 않는다. 이는 동학적 관점에서 기존의 사업체 변동인 진입, 퇴출, 생존의 개념과 일자리 변동인 일자리 창출과 소멸이 동시에 정의됨을 고려할 때, 본 연구와 같은 성별 개념의 일자리 변동의 경우 사업체 변동과 일자리 변동을 구분하여 사용하는 것이 필요함을 시사한다.

따라서 사업체의 동학적 변동은 두 개 연도를 중심으로 기존의 선행연구와 같이 정의된다. 구체적으로 종사자의 성별 구성과 관계없이  $t-1$ 기에 영업활동을 하고  $t$ 기에도 영업활동을 지속할 경우 생존 사업체로 정의하며,  $t-1$ 기에 존재하지 않았으나  $t$ 기에 영업활동을 하고 있는 것이 관찰된 경우 진입 사업체로 정의한다. 그리고  $t-1$ 기에 영업활동을 하였으나  $t$ 기에 관찰되지 않는 경우 퇴출 사업체로 정의한다. 하지만 일자리 창출량은 성별에 따라 정의된다. 생존 사업체에서 여성의 일자리 창출량은  $t$ 기와  $t-1$ 기 사이의 여성 일자리 증가분으로 정의하며, 진입 사업체라 할지라도  $t$ 기의 여성 근로자 수만 여성의 일자리 창출량으로 정의한다. 생존 사업체의 여성 일자리 소멸량은 여성 일자리 감소분으로 정의하고, 퇴출 사업체의 경우 감소한 여성 일자리 수만 여성 일자리 소멸량으로 정의한다. 마찬가지로 남성 일자리의 경우에도 여성 일자리 창출 및 소멸과 동일하게 정의한다. 즉, 기존의 일자리 창출량과 소멸량은 성별에 따라 각각 남성 일자리의 창출량과 소멸량, 그리고 여성 일자리의 창출량과 소멸량으로 구분되며, 성별 일자리 변동의 합이 전체 일자리 변동의 합으로 나타난다.

이를 식으로 나타내면 다음과 같다. 먼저  $t$ 기를 기준으로 지역  $r$ 에 속한 사업체  $e$ 의 일자리 수는  $E_{e,r,t}$ 로 나타낸다. 그리고 다시 종사자 성별에 따라 여성 일자리  $E_{e,r,t}^F$ 와 남성 일자리  $E_{e,r,t}^M$ 으로 나눌 수 있으며,  $E_{e,r,t} = E_{e,r,t}^F + E_{e,r,t}^M$ 의 관계를 갖는다. 이제 본 연구의 주된 관심사인 여성 일자리만을 대상으로 한정하면, 사업체  $e$ 의  $t$ 기 여성 일자리 증감

은  $\Delta E_{e,r,t}^F = E_{e,r,t}^F - E_{e,r,t-1}^F$  과 같이 구할 수 있으며, 이를 이용하여 사업체별 일자리 창출량( $JC_{e,r,t}^F$ )과 소멸량( $JD_{e,r,t}^F$ )은 아래와 같이 정의한다.

$$JC_{e,r,t}^F = \Delta E_{e,r,t}^F \quad \text{if } \Delta E_{e,r,t}^F \geq 0 \quad (6-1)$$

$$JD_{e,r,t}^F = |\Delta E_{e,r,t}^F| \quad \text{if } \Delta E_{e,r,t}^F < 0 \quad (6-2)$$

이때, 진입 사업체는  $t-1$ 기의 일자리가 0이기 때문에 여성 일자리 창출량은  $E_{e,r,t}^F$  가 되며, 퇴출 사업체는  $t$ 기의 일자리가 0이므로 여성 일자리 소멸량이  $E_{e,r,t-1}^F$  이 된다. 이와 마찬가지로 남성 역시 동일하게 도출 가능하다.

일자리 창출률과 소멸률을 구하기 위한 사업체 수준의 일자리 규모는 일반적으로  $t$ 기와  $t-1$ 기의 일자리 수의 평균값으로 정의한다. 두 기간의 평균값으로 정의하는 이유는  $t-1$ 기만 사용할 경우 진입 사업체의 창출률을 구하기 어려워질 뿐만 아니라 가젤 기업 등의 급격한 규모 성장을 보이는 경우에 대하여 안정적 값을 얻기 위함이다. 위와 같이 여성 일자리를 기준으로 정의한다.

$$JS_{e,r,t}^F = 0.5 \times (E_{e,r,t}^F + E_{e,r,t-1}^F) \quad (6-3)$$

위에서 계산된 창출량과 소멸량을 일자리 규모로 나누어 일자리 창출률과 소멸률을 여성 일자리에 대하여 나타내면 다음과 같다.

$$JCR_{e,r,t}^F = \frac{JC_{e,r,t}^F}{JS_{e,r,t}^F}, \quad JDR_{e,r,t}^F = \frac{JD_{e,r,t}^F}{JS_{e,r,t}^F} \quad (6-4)$$

따라서 일자리 창출률 및 소멸률은  $[-2, 2]$ 의 범위를 갖는다. 일반적인 경우 -2의 값은 퇴출 사업체의 일자리 소멸률에서만 나타나며, 2의 값은 진입 사업체의 일자리 창출률에서만 나타난다. 하지만 여성 일자리의 경우 생존 사업체에 대해서도  $t-1$ 기에 여성 일자리가 없던 사업체에서  $t$ 기에 새로운 여성 일자리를 창출하거나,  $t-1$ 기에 여성 일자리가 존재하던 사업체에서  $t$ 기에는 여성 일자리를 모두 소멸하는 등의 경우에는 2

의 값 또는 -2의 값이 나타날 수 있다.<sup>19)</sup>

다음으로 특정 지역  $r$ 의 여성 일자리 창출률 및 소멸률은 지역  $r$ 에 속하는 사업체  $e$ 의 여성 일자리 창출률과 소멸률을 규모에 따라 가중평균한 값으로 다음과 같이 구축한다.

$$JCR_{r,t}^F = \sum_{e \in r} \theta_{r,t}^F JCR_{e,r,t}^F, \quad JDR_{r,t}^F = \sum_{e \in r} \theta_{r,t}^F JDR_{e,r,t}^F \quad (6-5)$$

식 (6-5)에서  $\theta_{r,t}^F$ 는 사업체  $e$ 의  $t$ 기 일자리 규모( $JS_{e,r,t}^F$ )가 지역  $r$ 의  $t$ 기 일자리 규모( $JS_{r,t}^F$ )에서 차지하는 비중이다. 그리고 식 (6-5)의 정의를 이용하여 지역  $r$ 에서의  $t-1$ 기와  $t$ 기 사이의 일자리 증가를 의미하는 순일자리 증가율( $NGR_{r,t}^F$ )과 순일자리의 증가를 위하여 얼마나 변동하는지를 나타내는 일자리 재배치율( $JRR_{r,t}^F$ ), 그리고 순일자리 변동을 제외한 초과 일자리 변동을 나타내는 초과 일자리 변동률( $JER_{r,t}^F$ )은 여성 일자리 기준으로 아래와 같이 정의된다.

$$JGR_{r,t}^F = JCR_{r,t}^F - JDR_{r,t}^F \quad (6-6)$$

$$JRR_{r,t}^F = JCR_{r,t}^F + JDR_{r,t}^F \quad (6-7)$$

$$JER_{r,t}^F = JRR_{r,t}^F - |JGR_{r,t}^F| \quad (6-8)$$

마찬가지로 남성 일자리에 대해서도 동일한 정의를 통하여 계산할 수 있으며, 지역  $r$ 이 아닌 전국 수준에 대해서도 지역 가중치인  $\theta_{r,t}$ 가 아닌  $\theta_t$ 를 사용하여 동일한 방법으로 구할 수 있다.

19) 이 경우 여성 일자리를 남성 일자리가 대체하는 등의 변동에는 초점을 맞추지 않는다.

## 제2절 여성 일자리 변동의 구조

### 1. 분석자료

본 연구는 통계청의 전국사업체조사의 사업체 수준 원시자료를 기초로 분석을 진행한다. 분석기간은 최신 자료의 가용범위에 따라 2006년부터 2016년까지 자료를 사용함으로써 총 10년 동안의 일자리 변동을 분석한다. 전국사업체조사는 통계청의 허가를 통하여 각 연도의 사업체 고유 아이디를 제공받을 수 있기 때문에, 이를 통하여 사업체의 동학적 특성(진입, 생존, 퇴출)을 정의할 수 있다. 또한 성별에 따른 일자리, 사업체가 속한 지역 및 산업 수준 등에 대한 정보를 제공하여 성별에 따른 일자리 변동 패턴을 분석할 수 있다. 본 연구에서는 기초분석 지역을 시군구 수준으로 정의하나, 분석의 직관성을 위하여 대부분의 결과는 시도 수준에서 보여준다. 또한 본 연구는 일자리 변동의 시계열적 안정성을 위하여 사업체의 고유 아이디가 존재하지 않거나, 복수 고유 아이디의 존재, 시계열적으로 불균형이 큰 사업체 등에 대한 일부 자료를 임의 조정하여 자료를 구축한다.

### 2. 성별에 따른 지역별 일자리 변동

그동안 여성 일자리의 경우 남성 일자리에 비하여 상대적으로 빠르게 증가해왔다. 그러나 여성 일자리는 남성 일자리에 비하여 비정규직을 비롯한 저임금 직종에 분포하는 경향, 경력단절 등의 사회적 이슈를 갖고 있다. 이를 동학적 일자리 변동의 관점으로 바라보면 여성 일자리의 순증가율은 남성 일자리에 비하여 높게 나타나고, 재배치율 역시 높게 나타날 수 있음을 시사한다. <표 6-1>은 2007년부터 2016년까지 성별에 따른 연간 일자리 변동을 보여준다. 예상과 같이 여성 일자리의 순증가율은 거의 대부분의 연도에서 남성 일자리에 비하여 유사하거나 상대적으로 높은

〈표 6-1〉 성별에 따른 연도별 일자리 변동

연도	남성 일자리					여성 일자리				
	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률
2007	0.257	0.230	0.027	0.487	0.460	0.294	0.266	0.028	0.560	0.532
2008	0.260	0.237	0.024	0.497	0.473	0.284	0.259	0.026	0.543	0.517
2009	0.257	0.248	0.009	0.506	0.497	0.292	0.275	0.016	0.567	0.550
2010	0.296	0.228	0.068	0.525	0.457	0.315	0.242	0.073	0.557	0.484
2011	0.236	0.213	0.023	0.448	0.425	0.265	0.231	0.034	0.496	0.462
2012	0.260	0.241	0.019	0.501	0.482	0.300	0.260	0.040	0.560	0.520
2013	0.264	0.236	0.027	0.500	0.473	0.294	0.254	0.040	0.548	0.508
2014	0.271	0.231	0.040	0.502	0.462	0.296	0.255	0.040	0.551	0.510
2015	0.270	0.211	0.059	0.481	0.422	0.292	0.234	0.058	0.526	0.469
2016	0.216	0.205	0.010	0.421	0.411	0.248	0.208	0.040	0.456	0.416

성장을 보여준다. 인상적인 측면은 2008년 글로벌 금융위기 이후 회복기 동안(2010~13년) 여성 일자리의 순증가가 두드러지게 나타나는 것이다. 이 기간 동안 여성 일자리는 남성 일자리에 비하여 0.5%포인트에서 -2.1%포인트가 더 높은 성장을 보이고 있다.

창출률과 소멸률의 경우 모든 연도에서 여성 일자리의 변동이 남성에 비하여 약 3%포인트가량 높은 것을 볼 수 있다. 시계열적으로 창출률과 소멸률은 변동이 그리 크지 않고, 성별에 따라 거의 유사한 경향을 보이고 있다. 여성 일자리의 높은 창출률과 소멸률은 그대로 높은 재배치율과 연결되며, 여성 일자리의 재배치율은 2011년과 2016년을 제외하고 모두 50%가 넘어 연평균 고용의 절반 이상이 사업체 수준의 일자리 이동을 경험하는 것으로 나타난다. 여성 일자리의 높은 재배치율은 빠른 일자리 증가율을 고려하더라도 여전히 남성에 비하여 높은 측면이 있다. 이는 여성 일자리의 높은 초과변동률이 비단 여성 일자리의 증가뿐만 아니라 다른 사회적 구조에 기인한 것으로 보인다.

한편 과거의 분석연도와 달리 2016년의 경우 약간 다른 패턴을 보여준다. 2016년의 경우 남성 일자리의 순증가율이 약 5%포인트 하락하면서

성별에 따른 일자리 변동 차이가 더 크게 나타난다. 2016년에는 남성 일자리 소멸률은 소폭 감소하는 반면 창출률은 5.4%포인트가 낮아져, 일자리 순증가율 감소의 주요한 원인이 일자리 창출력 약화에 기인하고 있음을 보여준다. 반면 여성 일자리는 창출률과 소멸률이 모두 하락하는 경향이 나타나며 재배분이 크게 감소하지만 일자리 순증가율 추세는 유지되고 있다. 이는 당시 산업적 측면의 수출활동의 약세, 양질의 일자리에 관한 논란 등으로 대부분 남성으로 구성된 수출 중심적인 일자리의 창출동력 부족 등이 주된 원인으로 보인다.

<표 6-2>는 사업체의 영업 소재지를 중심으로 17개의 시도별 일자리 변동을 보여준다. 앞선 <표 6-1>의 시계열 특성에서 살펴본 바와 같이 여성 일자리는 평균적으로 남성 일자리에 비하여 일자리 순증가율이 약 1%포인트 정도 높게 나타나 여성 일자리 증가 추세가 남성에 비하여 상당히 빠른 것을 알 수 있다. 또한 창출률과 소멸률 모두 높은 값을 보이고 있어 상대적으로 활발한 일자리 이동이 있음을 짐작할 수 있다.

가장 높은 일자리 순증가율을 보인 시도는 남성과 여성 일자리 모두 세종시로 나타난다, 남성의 경우 충남, 경기, 충북, 제주 순이고, 여성의 경우 경기, 대전, 제주, 충남, 인천 순으로 평균적인 일자리 순증가율이 높다. 이러한 경향은 세종시 형성으로 인하여 일자리의 지역이동이 활발하게 발생하였으며, 세종시의 과급효과로 인한 충청권의 경제규모 확대로 일자리 확산효과가 나타난 것으로 보인다. 이러한 과급효과는 남성 일자리의 경우 충남, 충북을 중심으로 순증가율이 높게 나타나며, 여성의 경우 대전, 충남을 중심으로 일자리 순증가율이 두드러진다. 마찬가지로 경기의 경우 신도시 개발 등으로 인한 인구이동과 노동수요의 확대로 인해 높은 일자리 순증가율이 나타난 것으로 판단된다. 관광산업 기반인 제주도의 경우 여성 일자리를 중심으로 일자리 순증가율이 높게 관찰되며, 남성 일자리 역시 높은 순증가율을 보이고 있다. 한편 부산의 경우 남성 일자리와 여성 일자리 모두 순증가율이 전국에서 가장 낮은 수준을 기록하고 있다.

일자리 재배치율 및 초과변동률이 가장 높은 지역은 서울이며, 남성과 여성 일자리 모두 수도권 및 광역시 지역에서 높게 나타난다. 서울의

〈표 6-2〉 성별에 따른 시도별 일자리 변동

시도	남성 일자리					여성 일자리				
	창출률	소멸률	순증 가율	재배 치율	초과 변동률	창출률	소멸률	순증 가율	재배 치율	초과 변동률
서울	0.290	0.266	0.024	0.556	0.529	0.317	0.281	0.036	0.598	0.561
부산	0.244	0.225	0.019	0.470	0.449	0.266	0.239	0.027	0.504	0.477
대구	0.244	0.222	0.023	0.466	0.443	0.276	0.242	0.034	0.518	0.484
인천	0.251	0.226	0.026	0.477	0.451	0.290	0.248	0.042	0.537	0.496
광주	0.271	0.246	0.025	0.516	0.489	0.293	0.255	0.038	0.549	0.511
대전	0.251	0.218	0.033	0.468	0.435	0.286	0.240	0.046	0.526	0.480
울산	0.212	0.186	0.026	0.399	0.365	0.282	0.241	0.041	0.523	0.482
세종	0.294	0.176	0.118	0.471	0.342	0.330	0.199	0.131	0.529	0.394
경기	0.271	0.231	0.041	0.502	0.461	0.297	0.247	0.049	0.544	0.495
강원	0.233	0.205	0.028	0.439	0.410	0.253	0.215	0.038	0.468	0.430
충북	0.240	0.202	0.038	0.442	0.403	0.263	0.224	0.039	0.487	0.448
충남	0.240	0.195	0.045	0.435	0.391	0.268	0.226	0.042	0.494	0.452
전북	0.240	0.209	0.031	0.449	0.418	0.268	0.228	0.040	0.496	0.456
전남	0.240	0.209	0.032	0.449	0.415	0.260	0.223	0.037	0.483	0.446
경북	0.221	0.190	0.030	0.411	0.381	0.257	0.226	0.032	0.483	0.451
경남	0.228	0.199	0.029	0.428	0.399	0.267	0.231	0.036	0.497	0.461
제주	0.259	0.222	0.037	0.480	0.441	0.276	0.233	0.043	0.509	0.465
전국	0.259	0.228	0.031	0.487	0.456	0.288	0.248	0.040	0.536	0.497

주: 통계치는 각 시도별 2007~16년의 일자리 변동에 대한 평균값을 보여준다. 따라서 특정 연도에 일자리 순증가율이 음수(-)가 있을 경우 초과변동률과 순증가율, 재배치율의 관계가 반드시 성립하지 않는다.

경우 세종시를 제외하면 일자리 창출률이 가장 높고, 일자리 소멸률 또한 가장 높게 나타나는 특징을 보인다. 그렇기 때문에 일자리 순증가율은 남성과 여성 모두 중간 또는 낮은 수준이지만, 여성 일자리를 기준으로 서울은 연평균 60%에 가까운 일자리 재배치율을 보여 일자리 변동이 가장 극심한 구조를 보이고 있다. 서울은 일자리 초과변동률에 있어서도 56%의 변동을 보여 일자리 순증가와 별도로 전체 여성 일자리 중 절반 이상의 일자리 변동이 나타나고 있다. 반면 여성 일자리의 재배치율이 가장

낮게 나타나는 지역은 강원이며, 초과변동을 기준으로 일자리 순증가율이 가장 높은 세종에서 가장 낮은 값을 보인다. 남성 일자리 중 일자리 재배치율이 가장 낮은 지역은 울산으로 제조업 대기업 중심의 일자리 구조가 반영된 것으로 보인다.

시도를 기준으로 남성 일자리와 여성 일자리의 지역 간 편차는 일부 유사하면서도 서로 다른 구조를 보인다. 일자리 순증가율을 기준으로 가장 낮은 부산과 세종 간의 차이는 남성 일자리의 경우 평균 9.9%포인트이며, 여성 일자리의 경우 평균 10.4%포인트로 남성 일자리와 여성 일자리 간의 차이가 거의 없다. 마찬가지로 창출률과 소멸률의 경우에도 여성 일자리의 지역 간 편차가 남성 일자리의 지역 간 편차에 비하여 소폭 작기는 하지만 1%포인트 이내로 큰 차이는 없다고 할 수 있다. 다만 일자리의 재배치율과 초과변동률에서는 남성과 여성의 차이가 일자리 순증가율과 달리 서로 다르게 나타난다. 여성 일자리의 경우 재배치율이 가장 낮은 강원과 가장 높은 서울의 차이는 13.0%포인트로, 울산과 서울의 남성 일자리 차이인 15.7%포인트에 비하여 상대적으로 지역 간 편차가 작게 나타난다. 일자리 초과변동률의 경우에도 여성 일자리의 지역 간 편차는 세종과 서울 간의 차이가 16.7%포인트인 데 비하여, 남성 일자리의 지역 간 편차는 세종과 서울 간의 차이가 18.7%포인트로 나타난다. 이를 통해 여성의 일자리가 지역에 따른 고유한 특징이 상대적으로 적은 업종 등에 다수 분포하고 있음을 가정할 수 있다. 특히 여성이 많이 종사하는 것으로 알려진 교육서비스업 등의 예를 들어보면 지역 간 유사한 인프라와 인적 자원 수준을 가지고 있기 때문에 지역 간 일자리 구조는 유사성을 보일 수 있으며, 이러한 산업은 동학적 변동의 경우에도 기술진보나 새로운 경영방식의 도입 등을 통한 현대화 등과 같은 변화가 지역 산업 간에 크게 다르지 않을 가능성이 높기 때문에 일자리 재배치 역시 비슷한 크기를 보일 수 있다.

<표 6-3>에서는 <표 6-2>에서 분석한 시도 수준에서 지역의 범위를 시군구 수준으로 쪼개어 지역 간 일자리 변동의 요약통계량을 보여준다. <표 6-3>에서 기준이 되는 시군구의 개수는 244개이며 각 시군구 단위에서 2007~16년의 일자리 변동에 대한 평균값을 구하고, 이 값에 대한

요약통계량을 구한다. <표 6-3>의 전반적인 결과는 시도 간 비교에서 살펴본 것과 같이 지역 간 유사한 차이를 제시한다. 먼저 평균값에 의거하여 여성 일자리의 순증가율은 3.8% 정도로 남성 일자리의 3.0%보다 약간 높게 나타난다. 그리고 여성 일자리의 창출률과 소멸률 모두 남성 일자리에 비하여 약 2%포인트 정도 높게 나타나며, 여성 일자리를 기준으로 각각 26.9%, 23.1%의 값을 갖는다. 이에 따라 여성 일자리의 재배치율뿐만 아니라 초과변동률은 모두 전체 여성 일자리의 절반 수준에 이르고 있으며, 남성 일자리의 동일 지표값에 비하여 약 4%포인트가량 높게 나타나, 남성 일자리보다 여성 일자리에서 일자리 순증가를 위한 일자리 변동이 더 크게 나타남을 볼 수 있다. 전반적으로 이러한 차이는 비단 평균값에 의하여 나타나지는 않는다. 성별에 따른 일자리 지표의 최소값과 최대값을 살펴보면 모든 지표에서 여성 일자리의 지표값이 남성 일자리의 값보다 높게 나타나 상당수의 시군구에서 남성 일자리에 비하여 여성 일자리의 성장이 빠르고, 변동이 큰 것으로 유추할 수 있다.

또한 표준편차에 따르면 각 일자리 지표의 지역 간 격차는 여성 일자리보다 남성 일자리에서 더 크게 나타난다. 이 결과 역시 앞서 분석한 시

<표 6-3> 성별에 따른 시군구 수준의 일자리 변동 요약통계량

성별	변수명	평균	표준 편차	최소값	최대값	최대값 - 최소값
남성 일자리	창출률	0.246	0.032	0.140	0.346	0.206
	소멸률	0.216	0.031	0.119	0.312	0.193
	순증가율	0.030	0.017	-0.002	0.118	0.120
	재배치율	0.462	0.061	0.259	0.645	0.386
	초과변동률	0.419	0.062	0.224	0.595	0.371
여성 일자리	창출률	0.269	0.030	0.191	0.361	0.170
	소멸률	0.231	0.025	0.172	0.324	0.152
	순증가율	0.038	0.016	0.011	0.131	0.120
	재배치율	0.500	0.053	0.362	0.679	0.317
	초과변동률	0.455	0.051	0.335	0.627	0.292

주: 통계치는 각 시군구별 2007~16년의 일자리 변동에 대한 평균값을 사용하여 계산한 값임. 시군구 개수는 244개임.

도 간 편차와 유사성을 띠고 있다. 비교적 일자리 순증가율과 창출률은 일자리의 성별에 따라 지역 간 격차가 크지 않지만, 일자리의 변동에 대한 지표인 재배치율과 초과변동률의 지역 간 격차는 성별에 따라 분명한 차이를 보인다. 표준편차를 통하여 해석한 지역 간 일자리 변동의 차이는 최대값과 최소값의 차에 의하여 보다 확실하게 알 수 있다. 여성 일자리 순증가율의 최대값과 최소값의 차는 12.0%포인트 정도이며, 남성 일자리의 경우에도 마찬가지로 같은 값을 갖는다. 그러나 표준편차의 결과와 마찬가지로 일자리 창출률과 소멸률의 경우, 여성 일자리는 각각 17.0%포인트와 15.2%포인트의 값을 갖지만, 남성 일자리는 각각 20.6%포인트와 19.3%포인트로 성별에 따라 경제적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 최대값과 최소값의 차를 통해 살펴본 지역 간 격차의 성별 일자리 간 차이는 재배치율과 초과변동률 지표에서도 유사한 결과를 보여준다.

정리하면 여성 일자리는 남성 일자리에 비하여 지역 시장에서 연평균 빠른 성장을 보이고 있으나, 이를 위해서는 더 많은 일자리 변동을 필요로 하는 것을 알 수 있다. 하지만 이러한 여성 일자리 증가 구조는 지역별로 남성 일자리에 비하여 상대적 관점에서 다르지 않은 것으로 판단되며, 이는 여성 일자리의 지역 간 유사성이 가져온 결과라 할 수 있다.

<표 6-4>는 여성 일자리의 순증가율을 기준으로 가장 높은 8개 시군구와 가장 낮은 8개 시군구의 성별에 따른 일자리 변동 지표를 보여준다. 패널 A에서 여성 일자리의 순증가율이 높은 시군구는 대부분 분석기간 동안 신도시 개발에 따른 수혜 지역으로 나타난다. 대표적으로 행정도시 개발의 중심인 세종시의 경우 연평균 13.1%로 엄청난 수준의 여성 일자리 순증가율을 기록하고 있다. 또한 일광신도시지역인 부산 기장군 또한 연평균 8.7%의 순증가율을 보이고, 경기도 화성시의 송산그린시티와 파주시의 운정신도시 등의 효과로 보이는 경기도의 주요 지역에서도 8.2% 정도의 순증가율이 나타난다. 이 밖에도 세종시와 상대적으로 근거리이며, 대덕테크노밸리 등이 위치한 대전 유성구, 송도 신도시 개발이 완료된 인천 연수구, 한강 신도시가 위치한 경기 김포시 등도 여성 일자리 순증가율이 높게 나타난다.

〈표 6-4〉 여성 일자리 순증가율 기준 Top8과 Bottom8 시군구의 일자리 변동

## A. Top8

시군구	남성 일자리					여성 일자리				
	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률
세종	0.294	0.176	0.118	0.471	0.342	0.330	0.199	0.131	0.529	0.394
부산 기장군	0.251	0.176	0.075	0.427	0.348	0.301	0.213	0.087	0.514	0.419
경기 화성시	0.263	0.192	0.071	0.455	0.384	0.333	0.250	0.083	0.583	0.500
경기 파주시	0.264	0.189	0.075	0.453	0.378	0.297	0.215	0.082	0.512	0.430
경기 남양주시	0.312	0.250	0.062	0.562	0.499	0.327	0.245	0.082	0.571	0.490
대전 유성구	0.248	0.186	0.062	0.434	0.372	0.302	0.224	0.078	0.527	0.449
인천 연수구	0.328	0.239	0.089	0.567	0.475	0.315	0.239	0.076	0.554	0.477
경기 김포시	0.269	0.214	0.055	0.483	0.429	0.315	0.240	0.075	0.555	0.479

## B. Bottom8

	남성 일자리					여성 일자리				
	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과 변동률
대구 서구	0.204	0.199	0.004	0.403	0.384	0.252	0.242	0.011	0.494	0.465
경북 울릉군	0.217	0.196	0.021	0.412	0.369	0.244	0.233	0.011	0.478	0.446
부산 사하구	0.199	0.197	0.002	0.396	0.368	0.244	0.233	0.011	0.477	0.458
경북 영덕군	0.211	0.190	0.021	0.402	0.364	0.219	0.206	0.013	0.425	0.401
부산 동구	0.274	0.276	-0.002	0.550	0.510	0.262	0.248	0.014	0.511	0.487
부산 중구	0.257	0.250	0.006	0.507	0.479	0.259	0.244	0.015	0.503	0.479
강원 양양군	0.217	0.197	0.020	0.414	0.383	0.218	0.203	0.016	0.421	0.392
강원 정선군	0.200	0.193	0.008	0.393	0.351	0.220	0.203	0.016	0.423	0.379

반면 패널 B의 여성 일자리 순증가율이 낮은 시군구는 대다수가 도서 산간 지역(경북 울릉군, 강원 양양군, 정선군 등)이거나, 광역시 지역의 구도심 역할을 하는 지역(부산 동구, 중구, 사하구, 대구 서구 등)으로 구성되어 있다는 점이 주목할 만하다. 여성 일자리 순증가율이 가장 낮은 지역은 대구 서구, 경북 울릉군, 부산 사하구로 모두 연평균 1.1%의 여성 일자리 증가를 보이고 있다. 특히 부산의 구도심은 영도구를 제외한 3개의 구지역이 모두 여성 일자리 순증가율이 전국에서 가장 낮은 수준이라

는 점에서 시도 분석을 통해서 살펴본 일자리 순증가율에 대한 결과를 뒷받침한다. 이들 구도심은 도심의 공동화와 빠른 인구고령화 문제로 인하여 지역의 자생적인 경쟁력을 잃어버리고 있다는 점에서 일자리의 순증가 측면에서 한계가 있다.

여성 일자리 순증가율 이외에 전반적으로 특징적인 점은 여성 일자리 순증가율이 높은 지역이 남성 일자리의 순증가율도 높게 유지될 수 있다는 점을 시사한다. 이는 앞으로 구체적인 분석이 진행되어야 하지만, 실제 기업 내에서 남녀 간 일자리의 대체 이슈 등과 달리 지역 관점에서는 지역의 개발과 성장에 남성과 여성 일자리 모두 결부되어 있기 때문에 서로 간에 양의 상관관계를 나타내는 것으로 보인다. 그리고 부분적으로 여성 일자리의 증가율이 높은 지역에서는 일자리 창출률 또한 높은 것으로 보이나, 일자리 소멸률 측면에서는 큰 관련성을 보이지 않는다. 나머지 지표는 상위 8개 시군구와 하위 8개 시군구의 비교로는 큰 특징이 나타나지 않는다.

<표 6-5>는 <표 6-4>에서 모든 시군구를 살펴보지 못하였기 때문에 여성 일자리의 순증가율을 5개의 분위로 나누어 대략적인 분포를 살펴본다. 또한 각 분위에 시군구가 몇 개 포함되었는지 시도 수준에서 살펴보고 각 집합의 평균값을 통하여 시도 수준의 일자리 순증가율의 특수성이 나타나는지를 살펴본다.

여성 일자리 순증가율이 가장 낮은 수준인 1분위의 연평균 성장률은 2.1% 정도로, 가장 높은 수준인 5분위의 연평균 성장률인 6.2%의 약 1/3 수준이다. 1분위의 성장률과 2분위의 성장률 차이가 0.9%포인트이고 2분위와 3분위, 3분위와 4분위의 차이가 0.6~0.7%포인트인 데 비하여 4분위와 5분위의 차이는 0.19%포인트로 상대적으로 지역 간 차이가 크게 나타난다.

구체적으로 서울은 총 25개의 시군구가 다른 시도에 비하여 고르게 퍼져 있으며, 전국 수준과 크게 다르지 않은 여성 일자리 순증가율 분포를 보이고 있다. 광역시 중에서는 비교적 대구와 대전이 고른 분포를 보이고 있으며, 앞선 <표 6-4>의 대전 유성구가 5분위 중에서도 높은 여성 일자리 순증가율을 보이고 있다. 또한 부산의 예와 같이 전국 중간 수준의 순

〈표 6-5〉 여성 일자리 순증가율 기준 5분위의 지역 간 분포(시군구, 평균)

(단위: 개, %)

시도	1분위		2분위		3분위		4분위		5분위	
	시군구 개수	평균								
전국	49	0.021	49	0.030	49	0.036	49	0.043	48	0.062
서울	6	0.023	7	0.030	4	0.037	3	0.042	5	0.056
부산	10	0.018	3	0.029					3	0.072
대구	2	0.016	1	0.030	3	0.035	1	0.040	1	0.064
인천			4	0.029	1	0.034	1	0.044	4	0.059
광주	2	0.022					1	0.044	2	0.052
대전	1	0.020			2	0.036	1	0.048	1	0.078
울산	1	0.023	1	0.032			1	0.041	2	0.053
세종									1	0.131
경기			6	0.029	8	0.036	16	0.044	12	0.070
강원	6	0.021	3	0.031	3	0.036	4	0.043	2	0.052
충북	2	0.026	2	0.029	4	0.037	2	0.042	1	0.057
충남	3	0.023	4	0.031	2	0.037	2	0.045	4	0.056
전북	1	0.024	3	0.028	6	0.037	4	0.042	1	0.071
전남	8	0.023	3	0.032	3	0.036	6	0.044	2	0.058
경북	4	0.017	7	0.030	8	0.036	2	0.041	3	0.051
경남	3	0.023	5	0.030	5	0.036	3	0.045	4	0.050
제주							2	0.042		

증가율이 나타나는 군 또는 구가 존재하지 않고 극단적으로 상위 분위와 하위 분위가 구분된 형태를 보이는 시도가 일부 있다. 부산은 총 16개의 군과 구 중에 10개의 지역이 1분위에 위치해 있으며 연평균 성장률은 1.8%에 그치고 있지만, 3개의 군과 구는 연평균 7.2%의 성장률을 보이고 있어 전국 분위 평균 수준의 1분위와 5분위 차이보다 더 큰 분포를 나타낸다. 이와 유사하게 광주 역시 5개의 구 중에 1분위 2개, 5분위 2개의 구가 위치한다.

인천은 대다수의 분석에서 자생적인 광역시의 특징을 보이기보다는 서울을 중심으로 하는 수도권 지역의 특성을 강하게 보이는바, 경기 역시

도 지역이지만 수도권의 경제적 특성을 강하게 띠고 있다. 인천과 경기 내의 시군구는 모두 서울의 위성도시 또는 주거지 중심의 신도시 역할을 띠고 있어, 최근 10여 년의 분석기간 동안 나타난 서울 근교로의 인구 및 기능 분산 정책을 경험한 바 있다. 이로 인하여 두 시도 내 시군구는 여성 일자리 순증가율이 가장 낮은 1분위에 위치하지 않는다. 인천과 경기의 차이점은 인천의 경우 부산과 마찬가지로 광역시에서 주로 나타나는 구도심 문제와 도서산간 지역 포함으로 인하여 군구 지역의 일자리 순증가율 차이가 크게 나타나는 반면, 전반적인 신도시 개발을 경험한 경기 내의 시군 지역은 총 42개의 시군 중 28개 지역이 4분위와 5분위에 위치한다. 이 밖에 도 지역의 경우 여성 일자리 순증가율이 각 분위에 전반적으로 고르게 퍼져 있는데, 전남의 경우 1분위에 8개의 시군이 위치하고, 5분위에 2개 시군이 존재하여, 다른 도 지역에 비하여 상대적으로 기울어진 분포를 보인다.

각 분위 내에서 여성 일자리 순증가율의 시도 간 차이는 시군구 수준에서 좁은 지역 범위의 신도시 건설 등의 일자리 증가를 위한 호재와 다르게 시도 자체의 추가적인 특징을 보여줄 수 있다. 전반적으로 1분위부터 3분위까지는 각 분위의 전국 평균 수준과 각 분위 내 시도 평균 수준이 시도 간에 큰 차이를 보이지 않는다. 반면 이 차이는 증가율이 높은 4분위와 5분위에서 크게 나타나는데, 5분위 내에서 여성 일자리 순증가율이 높은 시군구는 세종을 제외하고 대전의 평균(7.8%)이며 가장 낮은 시군구는 경남의 평균(5.0%)으로 나타난다.

## 제3절 성별에 따른 지역별 일자리 변동구조

### 1. 지역별 일자리 변동구조

앞선 제2절에서 남성의 일자리 창출은 재분배율에 민감하게 반응하지 않는 반면, 여성의 일자리 창출은 재분배율과 양의 상관관계를 갖고 있음

을 볼 수 있다. 또한 남성의 경우 창출과 소멸 모두 연관성을 보이는 반면 여성의 경우 창출과 연관성을 보이기 때문에 이를 창업과 폐업 생존으로 쪼개어 봄으로써 성별에 따른 창출과 소멸의 자세한 구조에 대하여 살펴본다.

먼저 <표 6-6>의 남성 일자리 지역별 변동구조를 전국 단위에서 살펴보면, 분석기간 동안 평균적으로 약 31만 5천 개의 일자리 순증가가 있음을 확인할 수 있다. 일자리 창출 구조를 구체적으로 살펴보면, 전국적으로 창출된 약 264만 4천 개의 일자리 중 54%가 생존 사업체에 의해 만

<표 6-6> 지역별 일자리 변동의 구조(2007~16년 평균) : 남성

(단위: 천 개, %/100)

시도	일자리 순증가	일자리 창출	창출/순창출	일자리 창출 비중		일자리 소멸	소멸/순창출	일자리 소멸 비중	
				생존	진입			생존	퇴출
서울	58.3	713.5	12.2	0.555	0.445	655.2	11.2	0.560	0.440
부산	13.2	165.4	12.6	0.561	0.439	152.2	11.6	0.583	0.417
대구	10.2	107.3	10.5	0.536	0.464	97.1	9.5	0.571	0.429
인천	12.6	121.7	9.7	0.518	0.482	109.1	8.7	0.556	0.444
광주	7.0	74.4	10.6	0.536	0.464	67.4	9.6	0.572	0.428
대전	9.2	69.1	7.5	0.537	0.463	59.8	6.5	0.575	0.425
울산	7.5	61.2	8.1	0.538	0.462	53.7	7.1	0.601	0.399
세종	3.7	8.4	2.3	0.374	0.626	4.7	1.3	0.568	0.432
경기	92.1	609.7	6.6	0.503	0.497	517.6	5.6	0.556	0.444
강원	8.0	64.9	8.2	0.582	0.418	57.0	7.2	0.640	0.360
충북	12.2	75.6	6.2	0.569	0.431	63.4	5.2	0.620	0.380
충남	19.2	102.0	5.3	0.544	0.456	82.8	4.3	0.610	0.390
전북	10.0	77.5	7.7	0.555	0.445	67.5	6.7	0.627	0.373
전남	10.8	81.7	7.6	0.574	0.426	71.0	6.6	0.651	0.349
경북	16.9	121.9	7.2	0.565	0.435	105.0	6.2	0.630	0.370
경남	20.4	162.7	8.0	0.548	0.452	142.3	7.0	0.592	0.408
제주	4.1	27.8	6.7	0.575	0.425	23.6	5.7	0.648	0.352
전국	315.5	2,644.8	8.4	0.540	0.460	2,329.3	7.4	0.579	0.421

들어지고, 나머지 48%는 새롭게 시장에 진입한 사업체에 의해 창출된다. 마찬가지로 소멸된 약 232만 9천 개 일자리의 약 57.9%는 생존 사업체의 일자리 축소로 인해 나타나며, 기존 사업체가 시장에서 퇴출당함으로써 감소한 일자리는 전체 소멸된 일자리의 42.1%를 차지함을 알 수 있다. 또한 일자리 순증가의 8.4배에 해당하는 일자리가 연평균 창출되고, 감소한 일자리 수는 일자리 순증가의 7.4배 정도로 이 두 비율의 편차는 1이 된다.

일자리 순증가의 지역별 비중을 살펴보면, 서울의 일자리 순증가는 약 5만 8천 개 수준이었는데, 이는 전국에서 나타난 일자리 순증가 31만 5천 개의 약 18% 정도에 해당하는 규모이다. 대규모 제조업 사업체가 거의 존재하지 않는 서울시의 산업 특성을 고려하면, 이와 같은 수치는 매우 큰 값에 해당한다. 부산, 대구, 인천, 광주, 대전의 일자리 순증가를 모두 더해도 서울 일자리의 순증가 규모를 약간 하회하는 5만 2천 개이기 때문에 규모에 있어서 일자리 순증가의 서울 집중 현상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 여기에 경기의 9만 2천 개 일자리 순증가 규모까지 더해지는 경우, 수도권 전체 일자리 순증가 규모가 전국의 절반에 가까운 수준임을 알 수 있다. 일자리 순증가를 지역에 따라 창출과 소멸로 나누어 보아도 수도권으로의 집중이 상당함을 알 수 있다. 수도권의 일자리 창출 비중은 전국의 약 54.6% 수준이며, 일자리 소멸 비중 또한 전국의 55.0% 수준으로 국내 연간 일자리 변동의 절반 이상이 수도권에서 발생함을 보여준다. 다만 이는 수도권의 경제 집중 현상에 의한 것으로 지역 일자리 변동에 대한 지역 간 비교로는 적절하지 않다. 따라서 보조적 지표로 일자리 순증가 대비 일자리 창출 또는 일자리 소멸의 크기를 지역적으로 보여주는 데, 서울을 중심으로 대전과 세종을 제외한 경제규모가 상대적으로 큰 광역시 지역에서 다른 지역에 비하여 상대적으로 일자리 창출과 소멸이 활발하게 나타남을 보여준다. 예를 들어 서울의 경우 일자리 1개의 순증가를 위하여 평균 12.2개의 일자리가 생성되고 11.2개가 감소하지만, 이 값이 가장 작은 세종의 경우 일자리 1개의 순증가를 위해 일자리 2.3개가 생성되고 1.3개가 소멸되는 지역적 특징이 나타난다. 이는 앞서 살펴본 <표 6-2>에서와 마찬가지로 경쟁압력이 높고, 수요가 다층화되어 사업체의 형태 및 고용구조의 변화가 활발한 대도시의 특성을 잘 보여주고 있다.

지역에 따라 일자리 창출과 소멸을 각각 생존 사업체와 진입 및 퇴출 사업체로 구분해 보면 남성 일자리의 지역 간 특징이 극명하게 드러난다. 전반적으로 생존 사업체에서 일자리 창출 비중이 상대적으로 높은 반면, 세종에서는 진입 사업체의 비중이 62.6%로 매우 높아 대규모 지역개발에 의한 일자리 창출효과를 반영하고 있다. 이 외에도 진입 사업체의 일자리 창출 비중이 타 시도에 비하여 높은 지역으로 지역개발이 부분적으로 나타난 경기와 인천이 있으나 세종과 같은 특징은 나타나지 않는다. 반면 일자리 소멸 비중을 보면 모든 시도에서 생존 사업체의 일자리 소멸 비중이 퇴출 사업체의 비중에 비하여 높게 나타난다. 그중에서도 두드러지게 나타나는 지역은 전남, 강원, 제주를 중심으로 수도권과 광역시, 세종시를 제외한 나머지 지역에서 상대적으로 높게 나타난다. 이들 지역은 보통 광역시를 제외한 원도심 역할을 하던 도시지역이 노후화되어 있고, 세종시와 같이 해당 지역 내에서 새로 개발된 도시지역으로 도 내 인구가동 등의 영향이 반영된 것으로 보인다.

다음으로 <표 6-7>의 여성 일자리 변동을 살펴보면, 일자리 창출 측면에서 전반적으로 생존 사업체에 의한 일자리 창출과 소멸 비중이 상대적으로 다소 높고, 수도권과 광역시를 중심으로 활발한 일자리 창출 및 소멸이 나타나는 국내 고용시장의 특성을 남성 일자리와 동일하게 공유하고 있음을 확인할 수 있다. 전국 평균치를 살펴보면, 분석기간 동안 약 29만 3천 개의 일자리 순증가가 있었는데, 이는 약 208만 8천 개의 일자리 창출과 179만 5천 개의 일자리 소멸 효과가 상쇄되어 나타난 결과이다. 분석기간 동안 남녀 일자리 순증가의 차이는 연평균 약 2만 3천 개 정도로, 일자리 규모로는 남성 일자리의 약 92%에 해당하는 여성 일자리가 신규 창출되고 있다. 또한 일자리 창출과 소멸 규모의 남녀 차이를 살펴보면 남성 일자리 변화의 약 78% 정도에 해당하는 변화가 여성 일자리에 일어나고 있어 제2절의 결과와 동일한 방향성을 내포함을 알 수 있다.

일자리와 창출 가장 많은 일자리 순증가가 있었던 지역은 남녀 모두 경기 지역으로, 약 9만 2천 개의 남성 일자리와 7만 7천 개의 여성 일자리가 연평균 창출된다. 비록 경기 지역의 일자리 순증가가 다른 지역에 비해 높기는 하지만, 지역 내 남성 일자리와 여성 일자리 증가의 크기를 비

〈표 6-7〉 지역별 일자리 변동의 구조(2007~16년 평균) : 여성

(단위: 천 개, %/100)

시도	일자리 순증가	일자리 창출	창출/ 순창출	일자리 창출 비중		일자리 소멸	소멸/ 순창출	일자리 소멸 비중	
				생존	진입			생존	퇴출
서울	67.3	573.1	8.5	0.570	0.430	505.7	7.5	0.587	0.413
부산	14.8	140.7	9.5	0.533	0.467	125.9	8.5	0.563	0.437
대구	11.9	94.5	7.9	0.540	0.460	82.6	6.9	0.577	0.423
인천	14.7	98.4	6.7	0.520	0.480	83.7	5.7	0.570	0.430
광주	8.3	62.5	7.5	0.519	0.481	54.2	6.5	0.562	0.438
대전	9.7	60.0	6.2	0.536	0.464	50.4	5.2	0.581	0.419
울산	6.3	43.1	6.8	0.510	0.490	36.7	5.8	0.571	0.429
세종	2.7	5.9	2.2	0.404	0.596	3.2	1.2	0.628	0.372
경기	76.9	456.0	5.9	0.521	0.479	379.1	4.9	0.578	0.422
강원	8.4	55.0	6.5	0.567	0.433	46.6	5.5	0.615	0.385
충북	8.7	57.9	6.7	0.565	0.435	49.2	5.7	0.617	0.383
충남	11.8	73.0	6.2	0.556	0.444	61.3	5.2	0.624	0.376
전북	9.7	64.8	6.7	0.566	0.434	55.1	5.7	0.626	0.374
전남	8.9	61.6	6.9	0.578	0.422	52.7	5.9	0.641	0.359
경북	11.7	93.9	8.0	0.571	0.429	82.2	7.0	0.626	0.374
경남	16.6	121.5	7.3	0.548	0.452	104.8	6.3	0.602	0.398
제주	4.2	26.2	6.3	0.563	0.437	22.0	5.3	0.632	0.368
전국	292.6	2,088.1	7.1	0.547	0.453	1,795.5	6.1	0.590	0.410

교해보면 남성 일자리에 비해 상대적으로 적은 약 83%의 여성 일자리가 창출된다. 이러한 결과는 수도권 지역에 집중적으로 분포되어 있는 대규모 제조업 사업체의 근로자 구성에 기인하는 것으로 추측할 수 있다. 반면 서울을 포함한 주요 대도시에서 분석기간 동안 전반적으로 여성 일자리 순증가가 남성 일자리 순증가를 상회한다. 대표적으로 서울의 경우 분석기간 동안 연평균 6만 7천 개의 여성 일자리가 순증가하는데, 동일 기간 동안 창출된 남성 일자리는 약 5만 8천 개이다. 또한 일자리 창출과 소멸의 절대적인 규모는 남성이 대체적으로 높지만, 이와 같은 변동을 거쳐

최종적으로 창출된 순일자리의 개수는 오히려 여성이 더 높게 나타난다. 서울과 유사한 일자리 변동은 주요 대도시를 중심으로 한정적으로 나타났으며 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전을 제외한 나머지 지역에서는 전반적으로 남성 일자리 순증가의 크기가 여성에 비해 높은 것을 볼 수 있다. 이와 같은 지역 간 차이는 주로 시도별 산업구조의 이질성에 의해 나타난다. 예를 들어 여성 일자리가 주로 분포하는 것으로 알려져 있는 지역 서비스업의 경우, 대도시의 풍부한 수요와 강한 경쟁압력을 바탕으로 사업체의 신규 진입과 생존 사업체의 확장이 활발히 일어나고 있다. 한편, 세종은 일자리 규모에 있어 남녀 모두 가장 적은 일자리가 창출된 지역으로 3만 7천 개의 남성 일자리와 2만 7천 개의 순일자리를 창출한다.

## 2. 지역 간 일자리 순증가율의 분산분해

또한 본 절에서는 일자리 창출과 소멸이 각각 전체 일자리 순증가의 변화에 얼마만큼 기여(contribution)하는지 계량화하는 방법론을 소개한다. 앞서 살펴본 바와 같이 지역  $r$ 의 일자리 순증가율( $JGR_r$ )은 일자리 창출률( $JCR_r$ )과 일자리 소멸률( $JDR_r$ )의 차이로 정의될 수 있다. 일자리 순증가율의 분산인  $Var(JGR_r)$ 을 자기 자신과의 공분산 형태로 분해한 후, 전체 식을 다시 일자리 순증가의 분산으로 나누어주면 아래의 식(6-9)가 도출된다. 즉, 식(6-9)의 우변에 있는 항들은 각각 지역 단위의 일자리 순증가율 차이(variation) 중 얼마만큼이 일자리 창출률 및 소멸률과의 선형관계의 크기에 의해 설명되는지를 보여준다. 한편 식(6-9)는 지역 내 일자리 순증가율과 창출률, 소멸률 간의 선형 상관관계의 강도를 일자리 순증가율의 분산으로 표준화하여 전체의 합이 1이 되도록 분해해 놓은 식으로도 해석한다.<sup>20)</sup>

$$1 = \frac{Var(JGR_r)}{Var(JGR_r)} = \frac{Cov(JGR_r, JCR_r - JDR_r)}{Var(JGR_r)}$$

20) 이윤수(2011), 조장희(2017)는 위 분해식을 생산성 증가에 대하여 사용한 바 있다.

$$= \frac{Cov(JGR_r, JCR_r)}{Var(JGR_r)} - \frac{Cov(JGR_r, JDR_r)}{Var(JGR_r)} \quad (6-9)$$

그리고 식 (6-10)과 식 (6-11)은 식 (6-9) 우변의 각 항을 진입 사업체 및 퇴출 사업체와 생존 사업체의 일자리 조정 측면에서 한 번 더 자세히 분해한 결과를 보여준다. 식 (6-10)의 일자리 창출률( $JCR_r$ )은 생존 사업체에 의한 일자리 창출률( $JCCR_r$ ) 기여분과 진입 사업체에 의한 일자리 창출률( $JCER_r$ ) 기여분의 합으로 구성된다. 식 (6-11)은 동일한 방식으로 일자리 소멸률( $JDR_r$ )을 생존 사업체의 일자리 소멸률( $JDCR_r$ )에 의한 기여분과 퇴출 사업체에 의한 일자리 소멸률( $JDXR_r$ )의 기여분으로 분해한다. 이때, 식 (6-10)과 식 (6-11)을 각각 식 (6-9)에 대입하면, 일자리 순증가율에 대한 기여도를 창출률과 소멸률 그리고 생존 사업체와 진입 및 퇴출 사업체에 대한 기여도로 총 4개의 항으로 분해 가능하다.

$$\frac{Cov(JGR_r, JCR_r)}{Var(JGR_r)} = \frac{Cov(JGR_r, JCCR_r)}{Var(JGR_r)} + \frac{Cov(JGR_r, JCER_r)}{Var(JGR_r)} \quad (6-10)$$

$$\frac{Cov(JGR_r, JDR_r)}{Var(JGR_r)} = \frac{Cov(JGR_r, JDCR_r)}{Var(JGR_r)} + \frac{Cov(JGR_r, JDXR_r)}{Var(JGR_r)} \quad (6-11)$$

<표 6-8>은 식 (6-9)~(6-11)의 기여도 분해식을 사용하여, 남성 일자리와 여성 일자리의 지역 간 순증가율을 각각 분산분해한 결과이다. 가장 주목할 만한 부분은 여성 일자리 순증가율의 지역 간 차이의 대부분이 일

<표 6-8> 남성 일자리와 여성 일자리의 지역 간 순증가율 분산분해

	남성 일자리	여성 일자리
$Cov(JGR_r, JCR_r) / Var(JGR_r)$	0.604	0.986
$Cov(JGR_r, JCCR_r) / Var(JGR_r)$	-0.022	0.171
$Cov(JGR_r, JCER_r) / Var(JGR_r)$	0.625	0.814
$- Cov(JGR_r, JDR_r) / Var(JGR_r)$	0.396	0.014
$- Cov(JGR_r, JDCR_r) / Var(JGR_r)$	0.258	0.023
$- Cov(JGR_r, JDXR_r) / Var(JGR_r)$	0.139	-0.009

자리 창출률의 차이로 설명되는 반면, 남성 일자리의 경우 일자리 창출과 소멸에 의해 설명되는 비중이 6:4 정도로 상대적으로 균등하게 나타나고 있는 점이다. 이와 같은 기여도 구성의 차이는 여성 일자리와 남성 일자리가 서로 다른 산업과 직종에서 창출되고 있음을 간접적으로 시사한다. 예를 들어, 남성 일자리는 전체 산업 및 직업군에 걸쳐 다양하게 분포하고 있는 반면, 여성 일자리는 주로 도소매, 음식숙박, 교육서비스 등 일부 산업과 판매, 서비스직 등의 직업군에서 집중적으로 창출되고 있다. 대형 마트나 백화점, 복합 쇼핑몰 등 대규모 여성 일자리 창출과 관련 깊은 사업체의 신규 입점은 지역 상권이 충분히 큰 도시 지역만을 중심으로 이뤄지고 있고, 기존의 소규모 사업체의 경우는 일자리 창출 여력이 도시, 비도시 여부와 무관하게 상대적으로 낮은 수준이기 때문에 이와 같은 기여도 분석 결과가 도출된 것으로 생각된다. 이와 같은 분석 결과는 여성 일자리 순증가가 주로 일자리 창출과 높은 상관성을 보인다는 제2절의 분석과 맥을 같이한다.

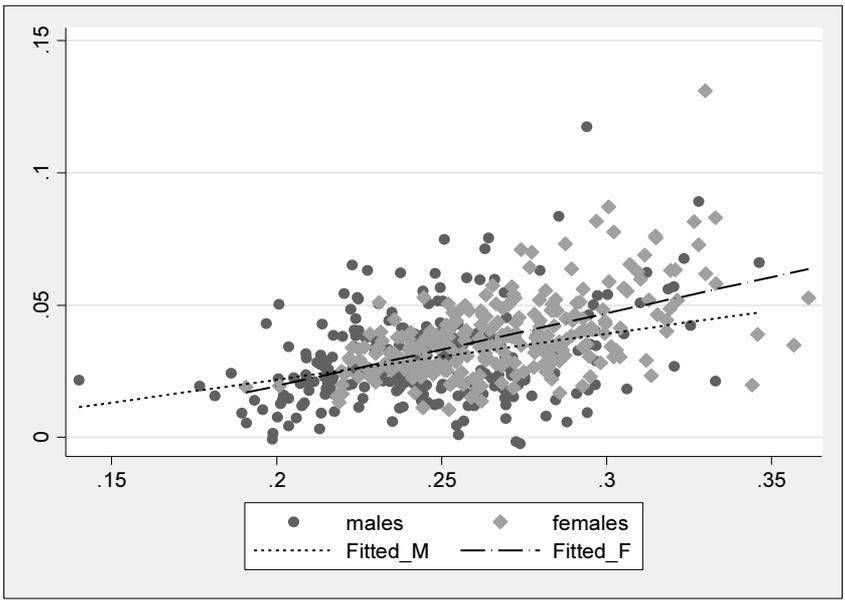
항목별로 자세히 살펴보면, 여성 일자리 순증가율 중 약 98.6%가 일자리 창출률의 지역 간 차이에 의해 설명되는 반면 남성 일자리의 경우 전체 변동의 약 60.4%가 일자리 창출 부문에 의해 설명되고 있다. 그리고 이러한 남녀 공통적으로 일자리 창출률의 거의 대부분은 신규 진입사업체의 고용과 강한 상관관계를 가지고 있는 것으로 파악된다. 다음으로 일자리 소멸의 기여도 분해 결과를 살펴보면, 남성의 경우 일자리 순증가율의 지역 간 차이 중 약 39.6%가 일자리 소멸률 차이에 의한 것임을 알 수 있다. 여성의 경우는 그 비중이 약 1.4%로 앞서 살펴본 일자리 창출 부문에 비해 매우 낮은 값이 도출되었다. 일자리 소멸의 경우 남녀 공통적으로 생존 사업체의 일자리 소멸이 퇴출 사업체에 의한 소멸에 비하여 중요한 것으로 나타나는데, 시장에서 퇴출되는 사업체의 경우 소재지보다는 저생산성, 저수익성과 같은 다른 공통 요인을 공유하고 있기 때문인 것으로 보인다.

<표 6-8>은 다시 사업체 특징에 따라 구분 가능하다. 생존 사업체의 남성 일자리 순증가율에 대한 기여도는 23.6%이며, 여성 일자리의 경우 19.4%이다. 특징적인 면은 남성 일자리의 경우 생존 사업체가 일자리를

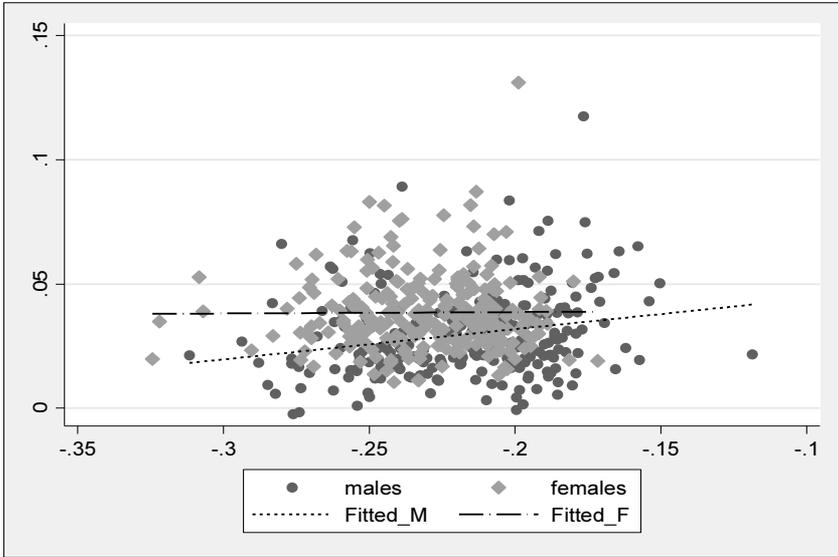
많이 창출하는 것보다는 적게 소멸시키는 것이 지역의 일자리 순증가율에 더 도움이 된다는 점이다. 반면 여성의 경우 생존 사업체가 일자리를 많이 창출하는 것과 적게 소멸시키는 것 모두 일자리의 순증가와 양의 상관관을 보이지만, 일자리 창출에 대한 기여도가 더 높게 나타난다. 진입 및 퇴출 사업체를 통한 일자리 순증가율의 경우 남성 일자리에서의 기여도는 76.4%, 여성 일자리에서의 기여도는 80.6%로, 진입 및 퇴출을 통한 일자리 순증가율과 지역의 일자리 순증가율이 밀접한 연관성을 가지고 있음을 알 수 있다. 이 중에서도 남성 일자리와 여성 일자리 모두 진입 사업체의 일자리 창출이 중요하지만 퇴출 사업체의 일자리 소멸에 대한 기여도는 구조적으로 다르다. 남성 일자리의 경우 사업체의 퇴출이 적게 일어나는 것이 일자리 순증가에 긍정적 영향이 있지만, 여성의 일자리는 큰 연관성이 나타나지 않는다.

[그림 6-1]과 [그림 6-2]는 <표 6-8>의 관계를 그래프로 보여준다. 각 그림의  $x$ 축은 일자리 창출률과 소멸률이며,  $y$ 축은 일자리 순증가율이다. 이때 [그림 6-2]의 일자리 소멸률의 경우 그림의 통일성을 위하여 편의상

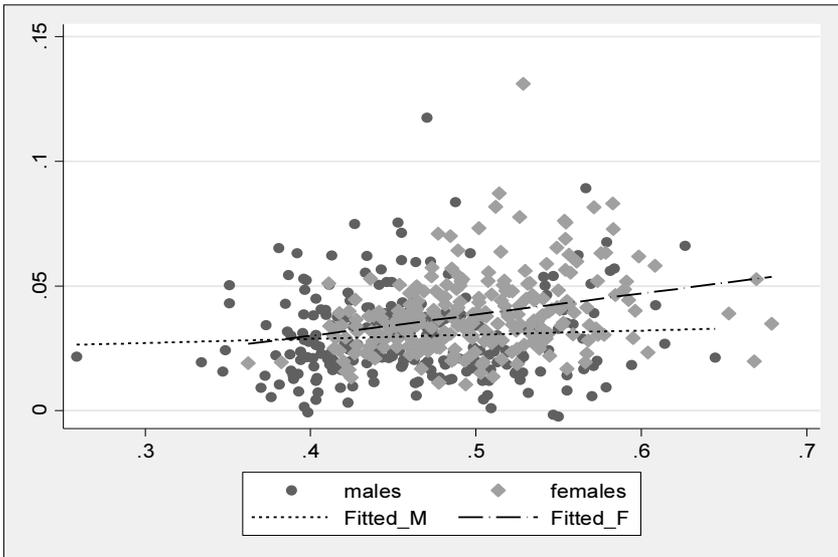
[그림 6-1] 지역별 순증가율과 창출률 분포(2007~16년 평균)



[그림 6-2] 지역별 순증가율과 소멸률 분포(2007~16년 평균)



[그림 6-3] 지역별 순증가율과 재배치율 분포(2007~16년 평균)



음(-)의 값을 사용한다. 검은색 점은 남성의 일자리 변동구조이며, 회색 점은 여성의 일자리 변동구조이다. [그림 6-1]에서는 <표 6-8>의 결과와

마찬가지로 여성 일자리의 창출률과 순증가율의 양의 상관관계가 남성 일자리의 상관관계에 비하여 강하게 나타난다. 반면 [그림 6-2]의 여성 일자리의 소멸률은 일자리 순증가율과 연관성이 거의 없는 것처럼 보이나, 남성 일자리의 소멸률은 순증가율과 양의 관계를 갖는 것을 볼 수 있다.

이 결과는 [그림 6-3]에서 보여주는 성별에 따른 일자리 재배치율과 순증가율 간의 관계를 유추하게 한다. 제1절의 일자리 재배치율의 정의에 따라 재배치율이 높다는 것은 일자리 창출률 또는 소멸률이 높게 나타나거나 두 지표 모두 높다는 것을 의미한다. [그림 6-1]와 [그림 6-2]에서 남성 일자리의 순증가율은 높은 창출률과 낮은 소멸률에 대하여 모두 양의 상관관계를 갖기 때문에 [그림 6-3]의 남성 일자리 재배치율과 순증가율은 양의 상관관계가 아주 약하게 나타난다. 그러나 여성 일자리의 경우 창출률이 높은 지역의 순증가율 역시 높게 나타나며, 실제 이 관계가 일자리 변동의 주도적 역할을 하므로, 재배치율 역시 순증가율과 강한 양의 상관성을 갖는다. 이는 정책적으로도 중요한 시사점을 제공한다. 여성 일자리의 구성에 있어 큰 상관성을 보이는 산업과 직종 등에 대한 구조변화가 없을 때, 지역 일자리의 순증가를 위한 일자리 변동에 대한 정책은 남성과 여성 일자리에 따라 달라질 수 있다. 예를 들어 여성 일자리의 증가를 위해서는 창출률을 증가시킬 수 있는 창업과 경력단절 여성의 일자리 복귀에 대한 정책을 사용하는 것이 적합한 것으로 생각할 수 있으며, 남성 일자리의 순증가를 위해서는 창업에 대한 지원 외에도 현재의 일자리를 유지하고 생산성을 높이는 방향에 대한 재교육 등과 같은 지원이 중요한 것으로 보인다.

#### 제4절 여성 일자리의 순증가와 총 일자리 증가

본 절에서는 일자리 순증가를 남성 일자리와 여성 일자리 부문으로 나누어 살펴보고, 지역 내 전체 고용 대비 남성 일자리와 여성 일자리의 순증가율 차이를 비교한다. 또한 지역 내 전체 고용의 순증가율을 제2절에

서 살펴본 남성 일자리 순증가율과 여성 일자리 순증가율로 분해하는 식을 구성함으로써 남성 일자리와 여성 일자리의 순증가율 간의 구조적 시사점을 살펴본다.

먼저 임의의 지역  $r$  내 전체 일자리의 순증가율을 지역 내 전체 고용 대비 남성 일자리와 여성 일자리의 순증가율로 분해하면 식 (6-12)와 같다.

$$\begin{aligned} JGR_{r,t} &= \frac{\Delta E_{r,t}}{0.5(E_{r,t} + E_{r,t-1})} \\ &= \frac{\Delta E_{r,t}^M}{0.5(E_{r,t} + E_{r,t-1})} + \frac{\Delta E_{r,t}^F}{0.5(E_{r,t} + E_{r,t-1})} \end{aligned} \quad (6-12)$$

where,  $\Delta E_{r,t} = E_{r,t} - E_{r,t-1}$ ,  $\Delta E_{r,t}^S = E_{r,t}^S - E_{r,t-1}^S$ ,  $S = M, F$

각 성별 일자리 순증가율에 대한 제1절의 정의에 따르면, 여성 일자리 순증가율과 남성 일자리 순증가율은 해당 성별의 평균 일자리를 분모로 사용했기 때문에 두 일자리 순증가율 변수를 더해도 지역 내 전체 근로자의 일자리 순증가율이 도출되지 않는다. 따라서 본 장에서는 지역 내 순일자리 증가율에 대한 남성 일자리와 여성 일자리의 기여도를 분석하기 위하여 식 (6-12)와 같은 형태의 항등식을 구축한다. 식 (6-12)는 지역  $r$ 의 전체 일자리 순증가( $\Delta E_{r,t}$ )가 남성( $\Delta E_{r,t}^M$ )과 여성( $\Delta E_{r,t}^F$ ) 일자리 순증가의 합으로 나타남을 이용한다.

<표 6-9>는 앞서 새롭게 정의한 성별 일자리 순증가율을 사용하여 일자리 변동구조를 정리한 자료이다. 따라서 성별 총고용을 분모로 사용한 <표 6-2>의 수치들을 활용한 분석 결과와 <표 6-9>에 제시된 수치들을 활용한 분석 결과는 달라질 수 있다. 예를 들어 <표 6-9>에서 인천과 광주의 여성 일자리 순증가율은 1.7%로 동일하게 계산되었지만, <표 6-2>에서는 인천이 4.2%, 광주가 3.8%로 지역 간 비교 결과에도 차이가 발생한다. 이는 가중치로 사용되는 인천 지역 여성 근로자 비중이 광주에 비해 낮기 때문이다. 또한 서울시의 남녀 일자리 순증가율을 살펴보면, <표 6-9>의 경우 남성이 1.4%, 여성이 1.5%로 남녀 차이가 0.1%포인트로 계산되는 반면, <표 6-2>의 경우 남성이 2.4%, 여성이 3.6%로 남녀 간에 1.2%포인트의 차이가 발생함을 확인할 수 있다. 서울시 전체의 일자리 순

〈표 6-9〉 시도별 총 일자리 변동과 성별에 따른 일자리 변동

시도	총일자리 순증가율	남성 일자리					여성 일자리				
		창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과변동률	창출률	소멸률	순증가율	재배치율	초과변동률
서울	0.029	0.167	0.154	0.014	0.321	0.306	0.134	0.119	0.015	0.252	0.237
부산	0.023	0.137	0.127	0.011	0.264	0.252	0.117	0.105	0.012	0.221	0.209
대구	0.028	0.137	0.125	0.013	0.262	0.249	0.121	0.106	0.015	0.227	0.212
인천	0.032	0.148	0.133	0.015	0.281	0.266	0.119	0.102	0.017	0.221	0.204
광주	0.031	0.153	0.138	0.014	0.291	0.275	0.128	0.111	0.017	0.239	0.223
대전	0.039	0.142	0.124	0.019	0.266	0.247	0.124	0.104	0.020	0.227	0.207
울산	0.031	0.139	0.122	0.017	0.260	0.238	0.098	0.084	0.014	0.181	0.167
세종	0.123	0.183	0.109	0.074	0.292	0.212	0.125	0.076	0.049	0.201	0.150
경기	0.044	0.161	0.137	0.024	0.299	0.274	0.120	0.100	0.020	0.221	0.201
강원	0.033	0.131	0.115	0.016	0.246	0.231	0.111	0.094	0.017	0.205	0.188
충북	0.039	0.141	0.119	0.023	0.260	0.237	0.108	0.092	0.016	0.200	0.184
충남	0.044	0.146	0.119	0.027	0.265	0.238	0.105	0.088	0.017	0.193	0.177
전북	0.035	0.137	0.119	0.018	0.257	0.239	0.115	0.098	0.017	0.212	0.195
전남	0.034	0.142	0.123	0.019	0.264	0.245	0.107	0.092	0.015	0.198	0.183
경북	0.031	0.133	0.115	0.018	0.247	0.229	0.102	0.090	0.013	0.192	0.180
경남	0.032	0.139	0.122	0.018	0.261	0.243	0.104	0.090	0.014	0.194	0.180
제주	0.040	0.137	0.118	0.020	0.255	0.234	0.130	0.109	0.020	0.239	0.219
전국	0.034	0.151	0.134	0.018	0.285	0.267	0.119	0.103	0.016	0.222	0.206

증가율에 대한 남녀 일자리의 기여가 실제로 거의 차이가 없음을 보여준다.

지역별로 내용을 자세히 살펴보면, 전국 단위 일자리 순증가율은 3.4%이며 이를 앞선 식 (6-12)에서 살펴본 바와 같이 남성 일자리 순증가에 의한 부분과 여성 일자리 순증가에 의한 부분으로 나누면 각각 1.8%와 1.6%로 분해할 수 있다. 일자리 순증가율이 분석기간 동안 가장 높았던 지역은 세종으로 12.3%의 일자리 순증가율을 기록하였으며, 이를 성별로 분해한 순증가율 역시 남성 7.4%, 여성 4.9%로 다른 지역에 비해 상당히 높게 나타난다. 세종을 제외하는 경우 가장 높은 일자리 증가율을 보인 지역은 충남, 경기, 제주, 대전 순으로 나타나는데 충남 및 대전의 경우

행정수도 이전의 파급효과가 일부 반영된 것으로 생각된다. 반면 일자리 순증가율이 가장 낮은 지역은 부산으로 2.3%의 평균 상승률을 기록한다. 예외적으로 높은 증가율을 기록한 세종을 제외하더라도 일자리 순증가율이 가장 높은 경기 및 충남과 부산의 차이는 약 2.1%포인트로 지역 간 일자리 순증가율의 차이가 적지 않음을 확인할 수 있다. 또한, 특별·광역시 시의 일자리 증가율은 대체로 전국 평균에 다소 못 미치고, 지방의 일자리 순증가율은 대체적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 특별·광역시의 고용 규모(level) 자체가 기타 지역에 비해 훨씬 높기 때문에 나타나는 결과로, <표 6-6> 및 <표 6-7>의 일자리 수 증가와 서로 보완적으로 검토되어야 할 부분이다. 한편, <표 6-9>는 지표 계산의 기준이 되는 분모 값의 크기가 고정되고, 기준에 비해 커지면서 지표의 절대 값이 전반적으로 작아지기는 했으나, 지역 간 차이는 대체로 <표 6-2>에서와 동일한 요인에 의해 설명되는 것으로 보인다. 예를 들어 <표 6-9>의 서울의 여성 일자리 체배치율은 25.2%로 <표 6-2>의 59.8%에 비해 절반 이상 감소하지만, 지역 간 비교 시 여전히 가장 높은 값에 해당하여 서비스업 사업체 일자리 전환이 활발하게 일어나는 대도시 특성을 잘 보여주고 있다.

$$JGR_{r,t} = \delta_{r,t}^M JGR_{r,t}^M + \delta_{r,t}^F JGR_{r,t}^F \quad (6-13)$$

$$\text{where, } \delta_{r,t}^S = \frac{0.5(E_{r,t}^S + E_{r,t-1}^S)}{0.5(E_t^S + E_{t-1}^S)}, \quad JGR_{r,t}^S = \frac{\Delta E_{r,t}^S}{0.5(E_{r,t}^S + E_{r,t-1}^S)},$$

$$S = M, F$$

다음으로 식 (6-13)은 제1절에서 정의된 지역  $r$ 에서의 성별에 따른 일자리 순증가율( $JGR_{r,t}^S$ )을 전체 일자리 대비 성별 일자리 비중( $\delta_{r,t}^S$ )으로 가중평균하여 전체 일자리 순증가율이 도출됨을 보여주고 있다. 그리고 마지막으로 식 (6-14)는 식 (6-13)의 양변에  $\delta_{r,t}^F JGR_{r,t}^M$  값을 더하고 뺀 후 정리하면 전체 일자리 순증가율을 남성 일자리 순증가율에 의한 변화분과 남녀 일자리 순증가율 차이와 관련 있는 항으로 나눌 수 있음을 보여준다.

$$\begin{aligned}
 JGR_{r,t} &= \delta_{r,t}^M JGR_{r,t}^M + \delta_{r,t}^F JGR_{r,t}^F + \delta_{r,t}^F JGR_{r,t}^M - \delta_{r,t}^F JGR_{r,t}^M \\
 &= \delta_{r,t}^F (JGR_{r,t}^F - JGR_{r,t}^M) + JGR_{r,t}^M \quad (6-14)
 \end{aligned}$$

앞선 제2절에서 대략적으로 살펴본 바와 같이 남녀 일자리 순증가율의 대소 관계가 지역에 따라 상이하게 나타나기 때문에, 그 차이를 명시적으로 일자리 순증가율 분해에 도입할 필요가 있다. 만약 남성 일자리 순증가율이 여성에 비해 높게 나타나는 지역에서는 식 (6-14)의 우변 첫 번째 항이 음수가 되어, 전체 일자리 순증가율이 남성 일자리 순증가율에 비해 낮게 나타날 것이고, 그 반대의 경우라면 여성 일자리 순증가율이 전체 일자리 순증가율을 남성 일자리 순증가율보다 높게 하는 요소로 작용하게 된다.

<표 6-10>에서 <표 6-12>는 식 (6-12)~(6-14)를 바탕으로 일자리 순증가율, 창출률 및 소멸률에 대한 남녀 기여도를 보다 자세히 분석한다. <표 6-10>의 두 번째 열은 남성 대비 여성 일자리 순증가율의 기여분을 나타내며, 충남을 제외한 모든 시도에서 여성 일자리 순창출률이 남성 일자리 순창출률을 상회하고 있음을 직관적으로 보여준다. 이 값이 가장 높은 지역은 인천으로 전체 3.2%의 약 20.8%에 해당하는 0.7%의 기여도가 계산되었음을 확인할 수 있다. 이와 같은 결과를 <표 6-11>과 <표 6-12>의 두 번째 열과 결합하여 살펴보면, 인천의 경우 일자리 창출과 관련한 여성의 남성 대비 초과 기여율은 1.6%로 전국 평균인 1.2%에 비해 0.4%포인트 높은 값을 나타냈고, 일자리 소멸과 관련한 동일 지표의 기여율은 -0.9%로 전국 평균인 -0.8%와 거의 유사한 수치가 관측되었다. 이는 여성 순일자리 변화율이 대부분 일자리 창출에 의해 설명된다는 지금까지의 분석과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 인천시의 경우 송도국제도시, 청라, 영종도 개발 등으로 인해 복합 쇼핑몰 등 서비스 인프라 확충이 집중적으로 일어나면서 여성 일자리 수요가 빠르게 증가했을 가능성이 있다. 여성의 남성 대비 초과 기여율이 두 번째로 높은 지역은 0.6%를 기록한 서울과 광주이다. 다른 관점으로 보면, 전체 일자리 순증가율에서 차지하는 비중을 나타내는 4월 기준으로는 서울이 두 번째로 높은 19.0%를 기록했음을 알 수 있다. 한편, 강원과 전북은 일자리 순증가율과 여성

의 초과 기여율에 있어서 상당히 유사한 구조를 보여주고 있다. 두 지역의 일자리 순증가율은 각각 3.3%와 3.5%로 전국 평균에 근접한 수준으로 나타나며, 여성의 초과 기여율은 0.4%로 동일하게 조사되어 전체 대비 비중 역시 각각 13.1%와 10.5%를 기록한다. 이는 특별·광역시를 제외한 나머지 지역들에서 최소 -2.2%(충남), 최대 8.8%(경남)의 전체 대비 여성 초과 기여율 비중이 계산되었음을 고려하면 높은 수치에 해당한다. 마지막으로 경기 및 충남의 경우 4.4%의 높은 일자리 순증가율을 기록하고 있으나, 경기의 경우 여성 일자리의 기여도가 전국 평균 수준인 0.4%에 머물렀고 충남의 경우 여성의 일자리 순증가율이 남성에 비해 낮아 초과 기여율은 음(-)의 값을 갖는다.

이상의 내용을 정리하면, 전반적으로는 특별·광역시에서 여성의 남성 대비 초과 기여율(2열)과 전체에서 차지하는 비중(4열)이 모두 높게 나타남을 확인할 수 있다. 특별·광역시의 경우 4열의 전체 일자리 순증가율 대비 여성의 초과 기여율 비중이 평균적으로 20%에 가깝게 나타나, 전국 평균인 10.9%를 훨씬 상회하고 있다. 반면 특별·광역시를 제외한 나머지 지역의 경우 상대적으로 높은 일자리 순증가율을 기록하였음에도 여성의 기여율이 전반적으로 낮은 수준으로 나타난다. 지방 중소도시의 경우, 여성 일자리 창출과 관련이 깊은 서비스업이 상대적으로 취약한 지역 수요에 의존하고 있기 때문인 것으로 생각된다. 즉, 서비스업의 일자리 창출은 생존 사업체 내에서의 변화보다는 사업체의 활발한 진입과 퇴출을 통해 이뤄지는 경우가 많은데, 지역 시장의 경우 지방 인구구조의 고령화와 같은 구조적인 요인들이 수요 축소 요인으로 작용하는 경우가 많기 때문이다. 반면, 상대적으로 정체되어 있는 서비스업에 비하여 건설, 운수 등 남성 일자리 창출과 관련이 깊은 산업의 경우 지역개발 이슈와 관련하여 상대적으로 꾸준한 신규 일자리 창출이 있었을 것으로 예상할 수 있다.

다음으로 <표 6-11>은 동일한 분해식을 토대로 일자리 창출률에 있어서 여성의 초과 기여도를 지역별로 보여준다. 여성 일자리 창출이 남성 일자리 창출에 비하여 전체 일자리 창출에 대한 기여도가 더 높음을 보여주는 두 번째 열의 값은 모든 시도에서 양수로 나타난다. 특히 <표 6-10>

〈표 6-10〉 일자리 순증가율의 기여도 분해

	$JGR_{r,t}$	$\delta_{r,t}^F (JGR_{r,t}^F - JGR_{r,t}^M)$	$JGR_{r,t}^M$	$\frac{\delta_{r,t}^F (JGR_{r,t}^F - JGR_{r,t}^M)}{JGR_{r,t}} \%$
서울	0.029	0.006	0.024	19.0
부산	0.023	0.004	0.019	16.1
대구	0.028	0.005	0.023	17.4
인천	0.032	0.007	0.026	20.8
광주	0.031	0.006	0.025	18.1
대전	0.039	0.005	0.033	14.1
울산	0.031	0.005	0.026	16.3
세종	0.123	0.005	0.118	4.4
경기	0.044	0.004	0.041	8.0
강원	0.033	0.004	0.028	13.1
충북	0.039	0.000	0.038	0.5
충남	0.044	-0.001	0.045	-2.2
전북	0.035	0.004	0.031	10.5
전남	0.034	0.002	0.032	6.1
경북	0.031	0.000	0.030	1.5
경남	0.032	0.003	0.029	8.8
제주	0.040	0.003	0.037	7.3
전국	0.034	0.004	0.031	10.9

의 일자리 순증가율의 분해에서 여성의 남성 대비 초과 기여율이 더 낮게 나타난 충남에서도 일자리 창출률 기준으로 분해하는 경우 여성의 초과 기여율이 1.1%로 더 높은 값을 갖는다. 이는 전국의 일자리 창출률에 대한 여성 초과 기여율인 1.2%에 근접한 수치로 <표 6-10>에서 남성 대비 여성의 일자리 순증가율이 음수로 나타난 것은 일자리 창출보다 소멸 즉의 요인에 의한 것임을 알 수 있다. 실제 일자리 소멸률의 기여도를 분해한 <표 6-12>를 살펴보면 두 번째 열의 남성 대비 여성의 소멸률 기여도가 충남 지역에서 1.2%로 나타나 전국 지역에서의 0.8%와 비교했을 때 상대적으로 높게 나타난다.

여성의 초과 기여율이 가장 높은 지역은 울산으로 전국 수치의 약 2배

〈표 6-11〉 일자리 창출률의 기여도 분해

	$JCR_{r,t}$	$\delta_{r,t}^F (JCR_{r,t}^F - JCR_{r,t}^M)$	$JCR_{r,t}^M$	$\frac{\delta_{r,t}^F (JCR_{r,t}^F - JCR_{r,t}^M)}{JCR_{r,t}} \%$
서울	0.301	0.012	0.290	3.8
부산	0.254	0.009	0.244	3.7
대구	0.258	0.014	0.244	5.3
인천	0.267	0.016	0.251	5.9
광주	0.281	0.010	0.271	3.5
대전	0.266	0.015	0.251	5.7
울산	0.236	0.024	0.212	10.2
세종	0.308	0.014	0.294	4.5
경기	0.282	0.010	0.271	3.7
강원	0.242	0.009	0.233	3.5
충북	0.249	0.009	0.240	3.8
충남	0.251	0.011	0.240	4.4
전북	0.252	0.012	0.240	4.7
전남	0.248	0.008	0.240	3.2
경북	0.235	0.015	0.221	6.2
경남	0.243	0.015	0.228	6.1
제주	0.267	0.008	0.259	3.0
전국	0.271	0.012	0.259	4.5

인 2.4%로 나타난다. 이어서 인천이 1.6%, 대전, 경북, 경남이 각각 1.5% 순이었으며, 여성의 초과 기여율이 가장 낮은 지역은 0.8%의 전남과 제주 지역이다. 이를 네 번째 열의 전체 일자리 창출률에 대한 비중으로 조정하였을 때도 울산 지역은 23.6%의 일자리 창출률 중에서 여성의 초과 기여도가 10.2%를 차지하여 가장 높게 나타난다. 이어서 경북 6.2%, 경남 6.1% 순으로 관찰되며, 일자리 창출에 대한 여성의 기여도 비중이 가장 낮은 곳은 제주(3%)임을 알 수 있다.

앞선 <표 6-10>에서는 수도권과 광역시를 중심으로 총 일자리 순증가율 대비 여성 일자리의 초과 기여도가 타 지역에 비해서 상대적으로 높은 비율을 갖는다. 반면 <표 6-11>의 일자리 창출률에서 여성 일자리의 초

과 기여도는 특정 지역을 제외하고 시도 간에 특정한 패턴이 크게 나타나지는 않는다. 예를 들어 두 번째 열에서 서울과 전북 지역의 경우 남성 대비 여성의 일자리 창출률 초과 기여도는 각각 1.2%로 같으나, 마지막 열의 지역별 총 일자리 창출률 대비 초과 기여도를 분석하면 서울이 3.8%로 전국 비중인 4.5%보다 낮지만, 전북은 4.7%로 상대적으로 여성의 초과 기여도 비중이 높음을 알 수 있다. 이는 서울에서 총 일자리 창출률이 30.1%로 전북에 비하여 높지만 상대적으로 남성 일자리 창출률 또한 전북에 비하여 동일 비율로 높아져 여성 일자리의 초과 기여도 비율은 상대적으로 낮게 나타난다.

<표 6-12>에서는 일자리 소멸률에 대한 성별 기여도를 분해한다. 앞선 <표 6-11>에서 여성 일자리 창출률의 총 일자리 창출률에 대한 초과 기여도가 모두 0보다 크게 나타난 것과 같이 <표 6-12>에서 창출률 대신 소멸률을 사용한 경우에도 여성 일자리의 초과 기여도가 0보다 크게 나타나는 결과를 보여준다. 소멸률에서 여성 일자리의 초과 기여도가 높다는 것은 동일 지역 내에서 남성에 비하여 상대적으로 더 높은 비율의 일자리가 소멸한다는 것을 의미한다. 즉 <표 6-11>과 <표 6-12>의 결과를 바탕으로, 동일 지역 내에서 여성 일자리의 변동이 남성 일자리의 변동에 비하여 상대적으로 크게 나타나는 것은 총 일자리 순증가율에 상당 부분 기여하고 있음을 알 수 있다.

지역별로 구체적으로 살펴보면 울산에서 여성의 일자리 소멸에 대한 초과 기여율이 1.9%로 가장 높으며, 이는 전국 지역 0.8%의 두 배 이상이다. 울산 지역 외에는 여성의 일자리 소멸률 초과 기여율에 있어서 경북 1.4%, 충남과 경남이 각각 1.2% 순으로 높은 값을 갖는다. 여성 기여율이 낮은 지역인 강원과 광주(각각 0.4%), 제주(0.5%) 등도 타 지역에 비하여 낮기는 하지만 0보다 높은 값을 갖고 있어 여성 일자리의 초과 기여도가 0보다 크게 나타난다.

<표 6-10>에서 울산은 총 일자리 순증가율이 다른 시도에 비하여 매우 높거나 낮지 않고, 남성과 여성 일자리의 순증가율도 큰 차이를 보이지는 않는다. 반면 <표 6-11>과 <표 6-12>에서는 일자리 창출과 소멸에 있어 여성 일자리의 변동 과정이 남성 일자리에 비하여 전국에서 가장 활

〈표 6-12〉 일자리 소멸률의 기여도 분해

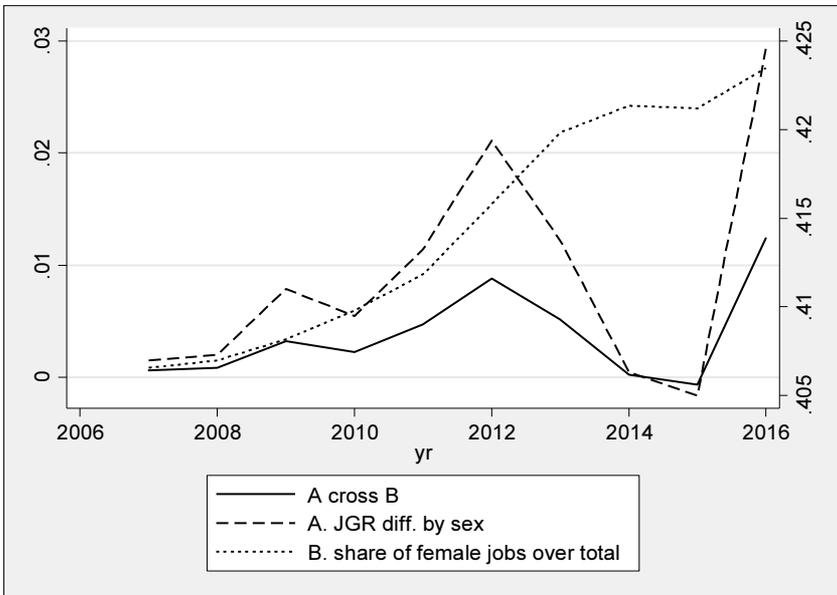
	$JDR_{r,t}$	$\delta_{r,t}^F (JDR_{r,t}^F - JDR_{r,t}^M)$	$JDR_{r,t}^M$	$\frac{\delta_{r,t}^F (JDR_{r,t}^F - JDR_{r,t}^M)}{JDR_{r,t}} \%$
서울	0.272	0.006	0.266	2.2
부산	0.231	0.006	0.225	2.5
대구	0.230	0.009	0.222	3.8
인천	0.235	0.009	0.226	3.8
광주	0.250	0.004	0.246	1.7
대전	0.227	0.010	0.218	4.2
울산	0.205	0.019	0.186	9.2
세종	0.185	0.008	0.176	4.6
경기	0.237	0.007	0.231	2.9
강원	0.209	0.004	0.205	2.1
충북	0.211	0.009	0.202	4.4
충남	0.207	0.012	0.195	5.8
전북	0.217	0.008	0.209	3.7
전남	0.215	0.006	0.209	2.8
경북	0.204	0.014	0.190	6.9
경남	0.211	0.012	0.199	5.7
제주	0.227	0.005	0.222	2.3
전국	0.236	0.008	0.228	3.5

발한 것을 알 수 있다. 이는 울산 지역에서 남성 일자리에 비하여 여성 일자리의 변동이 매우 심하게 나타남을 보여준다. 울산에 이어서 경북은 일자리 창출 및 소멸에 대한 여성의 초과 기여도가 두 번째로 높은 지역이나, 울산과 마찬가지로 창출 및 소멸에 대한 여성의 기여도가 <표 6-10>에서는 상쇄됨으로써 순증가율에 대한 여성의 초과 기여율은 0.0%로 거의 없는 것으로 나타났다.

마지막 열에서 지역별 일자리 소멸률 대비 여성의 초과 기여도 비중을 살펴보면, <표 6-11>의 일자리 창출률에 대한 여성 일자리의 초과 기여도에 비하여 지역 간의 격차가 상대적으로 더 작게 나타난다. 그리고 그 순위는 두 번째 열, 여성의 초과 기여율과 유사한 순위로 나타난다. 다만

서울 지역의 경우 일자리 소멸률이 27.2%로 전국 지역보다 수치가 크기 때문에 앞선 결과들과 마찬가지로 여성의 초과 기여도 비중은 2.2%로 상대적으로 낮게 나타난다. 반면 일자리 소멸률이 18.5%로 가장 낮은 세종시는 여성 일자리의 초과 기여도 자체는 전국 지역과 같은 0.8%이지만 이는 18.5%의 4.6%에 해당하는 것으로 전국 지역 비중인 3.5%보다 높다.

[그림 6-4] 여성 일자리 비중, 여성 일자리 순증가율과 남성 일자리 순증가율 차이의 증가추세



<표 6-10>에서 여성 일자리 순증가율의 초과 기여도는 비단 여성 일자리 순증가율이 남성 일자리 순증가율에 비하여 높게 형성되어 있는 것만이 아니다. 식 (6-14)에서 우항의 첫 번째 값인 여성 일자리의 초과 기여도가 더 높아지기 위해서는 총 일자리 중 여성 일자리 비중이 높은 것 역시 중요하다. 따라서 [그림 6-4]에서는 여성 일자리의 초과 기여도와 여성 일자리 비중, 여성 일자리와 남성 일자리 순증가율의 차이에 대한 시계열 그래프를 토대로 여성 일자리의 초과 기여도에 대한 구성의 시사점을 제공한다. 먼저 여성 일자리의 초과 기여도는 2012년까지 서서히 증

가하다 소폭 하락 후 2016년에 다시 급격하게 증가하고 있다. 여성과 남성 일자리의 순증가율 차이 역시 여성 일자리의 초과 기여도 트렌드와 유사성을 보이고 있으나 실제 변동의 크기는 훨씬 크다. 특히 2014년과 2015년에는 0에 가깝거나 남성 일자리에 비하여 여성 일자리의 순증가율이 낮아지는 특징을 갖는다. 반면 여성 일자리의 비중은 분석기간 동안 꾸준히 상승하여 성별에 따른 일자리 순증가율 차이의 변동폭을 축소시켜주는 역할을 하고 있다. 따라서 <표 6-13>은 여성 일자리의 비중에 대한 지역별 차이를 보여준다.

<표 6-13> 여성 일자리 비중의 변화

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	변동 (2007 ~16)
서울	0.411	0.413	0.416	0.415	0.416	0.422	0.429	0.434	0.435	0.438	0.027
부산	0.429	0.431	0.433	0.436	0.439	0.441	0.443	0.446	0.444	0.445	0.015
대구	0.428	0.429	0.430	0.432	0.435	0.440	0.444	0.447	0.446	0.448	0.021
인천	0.396	0.397	0.399	0.403	0.407	0.412	0.419	0.424	0.426	0.430	0.034
광주	0.425	0.426	0.426	0.428	0.433	0.439	0.442	0.447	0.448	0.450	0.026
대전	0.419	0.423	0.424	0.425	0.428	0.434	0.441	0.446	0.443	0.442	0.024
울산	0.333	0.337	0.341	0.343	0.347	0.352	0.353	0.350	0.351	0.358	0.025
세종	0.383	0.388	0.387	0.387	0.389	0.372	0.359	0.366	0.385	0.402	0.020
경기	0.397	0.397	0.398	0.401	0.404	0.409	0.413	0.411	0.410	0.413	0.016
강원	0.429	0.428	0.428	0.433	0.438	0.441	0.444	0.446	0.447	0.449	0.021
충북	0.411	0.409	0.408	0.409	0.410	0.413	0.415	0.415	0.413	0.411	-0.001
충남	0.395	0.392	0.393	0.396	0.391	0.388	0.389	0.389	0.388	0.388	-0.007
전북	0.423	0.425	0.423	0.424	0.427	0.431	0.433	0.432	0.432	0.436	0.013
전남	0.412	0.410	0.405	0.406	0.408	0.412	0.415	0.414	0.410	0.415	0.002
경북	0.400	0.399	0.397	0.395	0.396	0.398	0.399	0.400	0.398	0.398	-0.001
경남	0.385	0.381	0.381	0.387	0.389	0.391	0.394	0.395	0.394	0.398	0.013
제주	0.457	0.462	0.467	0.467	0.470	0.474	0.478	0.477	0.473	0.472	0.015
전국	0.407	0.407	0.408	0.410	0.412	0.416	0.420	0.421	0.421	0.423	0.017

전국 수준에서 여성 일자리 비중의 변화는 10년 동안 1.7%포인트 상승하였으며, 대부분의 시도에서 꾸준한 상승세를 보이고 있다. 10년 동안 여성 일자리 비중의 변동에서 인천이 3.4%포인트 증가로 가장 높게 나타나며, 이어서 부산을 제외한 서울과 광역시에서 모두 2.0%포인트의 증가를 보이고 있다. 반면 절대적 비율의 감소는 크지 않지만 충남에서는 소폭 여성 일자리 비중이 감소하는 트렌드를 보이고 있다. 또한 충북, 경북, 전남 등은 거의 변동이 없다.

평균적인 여성 일자리의 비중 수준은 2016년 기준으로 전국 42.3%를 기록한다. 2016년 기준으로 여성 일자리 비중이 가장 높은 지역은 제주로 47.2%이며, 이어서 광주, 강원, 대구 순으로 약 45.0%의 비율을 갖는다. 이 밖에도 대전, 서울, 전북 등이 평균보다 높은 값을 갖는다. 반면 여성 일자리의 초과 기여도가 가장 높게 나타난 울산에서 여성 일자리의 비중은 35.8%로 가장 낮게 나타나, 상대적으로 여성 일자리의 순증가율이 남성에 비하여 매우 높은 것을 다시 유추할 수 있다. 이 외에도 여성 일자리의 초과 기여도가 유일하게 음수(-)로 나타난 충남 또한 여성 일자리 비중이 38.8%로 다른 시도에 비하여 낮으며, 경북, 전남 등의 여성 일자리 비율도 평균에 비하여 낮다.

## 제5절 성별에 따른 일자리 창출과 소멸의 지속률

앞선 3절에서 살펴본 바와 같이 시장에 새롭게 진입한 사업체에 의한 일자리 창출 비중은 남성 평균 46.0%, 여성 평균 45.3% 정도로 나타난다. 그리고 시장에서 퇴출한 사업체에 의한 일자리 소멸 비중은 남성 평균 42.1%, 여성 평균 41.0%로 관찰되기 때문에, 상당수의 일자리가 지속적인 유지 없이 단기간에 변동하는 것으로 생각할 수 있다. 따라서 본 절에서는 창출된 일자리와 소멸된 일자리가 얼마나 지속되는지를 살펴본다. 본 절적으로 일자리의 지속은 근로자 자료를 이용하여 해당 근로자가 지속성을 가지고 장기간 근무를 하는지 여부를 판단하는 것이 마땅하지만, 본

연구에서는 전국사업체조사를 통하여 분석하기 때문에 일자리의 수가 창출 이후 해당 사업체에서 유지되는지 혹은 소멸 이후 다시 회복되지 않는지에 대하여 지속률을 정의한다. 연구의 분석기간은 2006년부터 2016년 이므로 일자리 변동에 대한 연간 지속률을 최대 5년으로 결정하였으며, 2007년부터 2011년까지 5년 동안의 연간 일자리 창출과 소멸된 일자리의 지속률을 각각 구한 후 1~5년 일자리 창출 또는 소멸 지속률을 평균한다. 지속률에 대한 수식적 정의는 고영우(2016)를 따른다.

일자리 창출 지속량은  $t$ 기에 창출된 일자리가  $j$ 년 후에 얼마나 유지되는지를 측정하며, 일자리 소멸 지속량은  $t$ 기에 소멸된 일자리가  $j$ 년 후에 회복되지 않고 여전히 소멸된 채로 남아 있는지를 측정한다. 예를 들어  $t-1$ 기(기준년도)에 비하여  $t$ 기에 2개의 일자리가 창출되었고, 이어서 기준년도 대비  $t+1$ 기에 3개의 일자리가 창출되었다면,  $t$ 기에 창출된 일자리 2개는 모두 지속된다. 반면 기준년도 대비  $t+2$ 기에 1개가 창출되었다면  $t$ 기에 창출된 일자리 2개 중 1개만 유지되기 때문에 창출 일자리 1개만 지속되는 것으로 간주한다. 즉  $j$ 기 후 일자리 지속량은  $t$ 기의 일자리 창출량과 비교하여, 기준년도 대비  $t+1$ 기부터  $t+j$ 기까지의 모든 일자리 창출량의 최소값으로 정의한다. 따라서 지역  $r$ 에 속한 사업체  $e$ 의  $t$ 기 창출된 일자리의  $j$ 기 후 지속량  $P_{e,r,t}^c(j)$ 는 다음과 같다.

$$P_{e,r,t}^c(j) = \text{Min} [JC_{e,r,t}, d_t^c(1), d_t^c(2), \dots, d_t^c(j)] \quad (6-15)$$

$$d_t^c(j) = \text{Max} [(E_{e,r,t+j} - E_{e,r,t-1}), 0] \quad (6-16)$$

마찬가지로 일자리 소멸 지속량은  $t-1$ 기(기준년도)에 비하여  $t$ 기에 2개의 일자리가 소멸되었고 이어서 기준년도 대비  $t+1$ 기에 3개의 일자리가 소멸되었다면,  $t$ 기에 소멸된 일자리 2개는 모두 지속된다. 반면 기준년도 대비  $t+2$ 기에 1개가 소멸되었다면  $t$ 기에 소멸된 일자리 2개 중 1개만 소멸된 상태로 유지되는 것으로서 소멸 일자리 1개만 지속되는 것으로 간주한다. 이는 일자리 창출 지속량과 유사한 방법으로 정의 가능하다. 지역  $r$ 에 속한 사업체  $e$ 의  $t$ 기 소멸된 일자리의  $j$ 기 후 지속량  $P_{e,r,t}^d(j)$ 는 다음과 같다.

$$P_{e,r,t}^d(j) = \text{Min} [JD_{e,r,t}, d_t^d(1), d_t^d(2), \dots, d_t^d(j)] \quad (6-17)$$

$$d_t^d(j) = \text{Max} [-(E_{e,r,t+j} - E_{e,r,t-1}), 0] \quad (6-18)$$

그리고 사업체  $e$ 에 따라  $t$ 기의 일자리 창출량 및 소멸량이 모두 다르기 때문에  $t+j$ 기의 일자리 창출 지속량을 일자리 창출량으로, 일자리 소멸 지속량을 일자리 소멸량으로 나누어 표준화한다. 이렇게 표준화한 것을 일자리 변동(창출, 소멸)의 지속률이라 한다.  $t$ 기에 창출 및 소멸된 일자리의  $j$ 년도 지속률을 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$p_{e,r,t}^c(j) = \frac{P_{e,r,t}^c(j)}{JC_{e,r,t}} \quad (6-19)$$

$$p_{e,r,t}^d(j) = \frac{P_{e,r,t}^d(j)}{JD_{e,r,t}} \quad (6-20)$$

즉, 2007년에 창출된 일자리의 1년 지속률은 해당 일자리가 2008년에 여전히 소멸되지 않고 유지되고 있는 비중을 의미하며, 소멸된 일자리의 1년 지속률은 해당 일자리가 2008년에 여전히 소멸된 채로 유지되고 있는 비중을 의미한다.

위에서 살펴본 개별 사업체  $e$ 의 일자리 변동의 지속률은 지역  $r$ 에 대한 일자리 변동의 지속률로 아래와 같이 각각 다시 정의할 수 있다.

$$p_{r,t}^c(j) = \frac{\sum_{e \in \Omega_{r,t}^c} P_{e,r,t}^c(j)}{JC_{r,t}} \quad (6-21)$$

$$p_{r,t}^d(j) = \frac{\sum_{e \in \Omega_{r,t}^d} P_{e,r,t}^d(j)}{JD_{r,t}} \quad (6-22)$$

여기서  $\Omega_{r,t}^c$ 는  $t$ 기에 일자리가 창출된 지역  $r$ 에 속한 사업체의 집합을 의미하며,  $\Omega_{r,t}^d$ 는  $t$ 기에 일자리가 소멸된 지역  $r$ 에 속한 사업체의 집합을 나타낸다.

〈표 6-14〉 전체 사업체의 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.516	0.343	0.255	0.201	0.164	0.715	0.657	0.600	0.563	0.533
부산	0.547	0.376	0.286	0.229	0.190	0.721	0.661	0.606	0.568	0.539
대구	0.549	0.381	0.290	0.236	0.197	0.720	0.660	0.602	0.563	0.534
인천	0.542	0.372	0.283	0.228	0.190	0.711	0.651	0.598	0.561	0.531
광주	0.529	0.353	0.265	0.211	0.174	0.714	0.654	0.597	0.562	0.534
대전	0.555	0.388	0.302	0.248	0.209	0.714	0.654	0.596	0.558	0.528
울산	0.557	0.389	0.306	0.247	0.205	0.714	0.655	0.596	0.556	0.527
세종	0.568	0.405	0.333	0.285	0.246	0.706	0.624	0.570	0.523	0.486
경기	0.554	0.386	0.300	0.243	0.204	0.717	0.658	0.601	0.566	0.539
강원	0.553	0.388	0.305	0.250	0.212	0.712	0.640	0.579	0.538	0.502
충북	0.552	0.391	0.308	0.254	0.215	0.698	0.629	0.569	0.529	0.499
충남	0.560	0.398	0.308	0.254	0.212	0.699	0.626	0.565	0.525	0.490
전북	0.554	0.389	0.299	0.242	0.204	0.706	0.634	0.574	0.533	0.499
전남	0.538	0.378	0.292	0.236	0.198	0.703	0.629	0.565	0.522	0.488
경북	0.569	0.407	0.316	0.258	0.218	0.705	0.635	0.573	0.535	0.504
경남	0.559	0.394	0.306	0.248	0.208	0.716	0.649	0.591	0.553	0.522
제주	0.549	0.381	0.292	0.234	0.195	0.704	0.622	0.559	0.517	0.485
전국	0.544	0.374	0.286	0.230	0.192	0.714	0.652	0.594	0.557	0.527

〈표 6-14〉는 전체 사업체의 일자리 창출과 소멸 지속성을 보여준다. 일자리 창출에 대한 1년 지속률은 전국 기준으로 54.4%이며, 5년이 되었을 때는 19.2%로 나타난다. 이는 일자리 창출 이후 약 1년 만에 사업체 퇴출 및 일자리 감축 등으로 창출 일자리의 절반에 약간 못 미치는 일자리가 사라진다는 것을 의미한다. 특히 2년 후가 되면 창출 일자리의 약 63%가 사라지며, 5년 후에는 80%가 사라지는 것을 확인할 수 있다.

지역에 따른 일자리 창출 지속률은 산업 구성, 지역의 성장 측면 등에 영향을 받을 것으로 보이며, 전반적으로 임시일용 및 비임금근로자가 많고 규모가 작은 지역 기반 서비스업보다는 상용직이 대다수로 구성된 제조업 기반의 지역에서 일자리 창출 지속률이 높을 것으로 보인다. 또한

성장하는 지역에서는 경쟁에 따른 일자리의 변동이 낮게 나타날 수 있기 때문에 창출된 일자리는 지속성을 유지할 가능성이 높다. 이와 같은 가정에 따라 5년 후 가장 일자리 창출 지속률이 높은 지역은 세종시이며, 이어서 경북, 충북, 강원, 충남 등의 순으로 나타난다. 반대로 일자리 창출 지속률이 가장 낮은 지역은 서비스업 기반이며 전반적으로 경쟁이 치열한 서울의 일자리 창출 지속률은 16.4%를 보이고 있다. 또한 마찬가지로 대도시 지역인 부산, 대구, 인천, 광주 등도 일자리 창출 지속률이 낮게 나타난다.

반면 일자리 소멸 지속률은 전반적으로 창출에 대한 지속률보다 높은 데 이는 퇴출사업체의 경우 소멸된 일자리가 영구히 회복되지 않기 때문으로 판단된다. 일자리가 소멸된 후 1년 후에는 약 71.4%가 지속되지만 5년 후에는 52.7%의 지속률을 보임으로써 5년 후에는 약 절반 수준 정도의 소멸된 일자리가 회복되는 것으로 보인다.

일자리 창출의 지속과 마찬가지로 일자리 소멸 지속률이 가장 낮은 지역은 평균적으로 소멸된 일자리의 회복이 빠름을 의미하며, 5년 후 기준으로 세종은 48.6%로 다른 시도에 비하여 가장 낮은 일자리 소멸 지속률을 보이고 있다. 세종 외에도 제주, 전남 충남 등이 50%에 비하여 낮은 일자리 소멸 지속률을 보이고 있으며, 경기, 서울, 부산을 비롯한 광역시 지역은 경쟁에 의한 퇴출 비중이 높기 때문에 상대적으로 높은 53%가량의 일자리 소멸 지속률을 갖는다.

<표 6-15>는 생존 사업체의 일자리 창출 및 소멸에 대한 지속률을 보여준다. 생존 사업체는 평균적으로 진입 사업체에 비하여 업력이 높기 때문에 일자리 창출 시 비정규직, 파견, 기간제 등 고용계약에 관한 다양한 직종과 옵션을 실행 가능하다. 즉 생존 사업체의 일자리 창출 지속률은 진입 사업체보다 상대적으로 낮게 나타난다. 이와 마찬가지로 퇴출 사업체의 일자리 소멸은 다시 복구될 수 없기 때문에, 생존 사업체의 일자리 소멸 지속률은 <표 6-14>의 지속률보다 낮아지게 된다. 또한 생존 사업체만을 대상으로 하더라도 여전히 일자리 창출 지속률보다 일자리 소멸 지속률이 높게 나타나는데, 이는 생존 사업체에서 창출된 일자리의 상당 부분이 단기적이라는 점과 소멸된 일자리를 다시 복구하는 데 사업체들

〈표 6-15〉 생존 사업체의 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.459	0.290	0.210	0.164	0.133	0.517	0.418	0.322	0.258	0.208
부산	0.481	0.310	0.227	0.177	0.144	0.531	0.430	0.336	0.273	0.224
대구	0.472	0.307	0.223	0.179	0.149	0.533	0.431	0.335	0.271	0.222
인천	0.469	0.305	0.226	0.179	0.148	0.510	0.410	0.319	0.257	0.206
광주	0.460	0.290	0.213	0.167	0.136	0.515	0.412	0.316	0.256	0.209
대전	0.493	0.334	0.253	0.204	0.171	0.533	0.433	0.339	0.276	0.229
울산	0.474	0.308	0.235	0.187	0.153	0.541	0.448	0.352	0.287	0.242
세종	0.490	0.338	0.274	0.228	0.194	0.545	0.418	0.335	0.264	0.207
경기	0.481	0.314	0.235	0.187	0.154	0.512	0.411	0.313	0.253	0.206
강원	0.480	0.318	0.242	0.196	0.164	0.560	0.450	0.357	0.295	0.239
충북	0.481	0.325	0.248	0.203	0.171	0.543	0.439	0.347	0.287	0.241
충남	0.485	0.324	0.238	0.193	0.158	0.553	0.442	0.352	0.292	0.240
전북	0.483	0.317	0.233	0.184	0.156	0.555	0.448	0.357	0.294	0.244
전남	0.473	0.311	0.231	0.179	0.148	0.564	0.454	0.360	0.296	0.247
경북	0.506	0.343	0.259	0.205	0.172	0.550	0.443	0.348	0.289	0.243
경남	0.490	0.328	0.247	0.196	0.163	0.547	0.440	0.346	0.286	0.237
제주	0.474	0.307	0.225	0.172	0.140	0.569	0.450	0.358	0.297	0.250
전국	0.476	0.310	0.229	0.181	0.149	0.528	0.426	0.331	0.269	0.220

이 상당히 소극적임을 보여주는 지표라 할 수 있다.

구체적으로 일자리 창출에 대한 1년 지속률은 전국 기준으로 47.6%이며, 5년이 되었을 때는 14.9%로 나타난다. 지역에 따른 생존 사업체의 일자리 창출 지속률은 전체 사업체의 일자리 창출 지속률과 유사한 결과를 보인다. 즉, <표 6-14>와 같이 5년 후 일자리 창출 지속률이 가장 높은 지역은 세종시이며, 이어서 경북, 충북, 대전 등의 순으로 나타난다. 반대로 일자리 창출 지속률이 가장 낮은 지역은 서울로 5년 후 일자리 창출 지속률이 13.3%를 보인다. 마찬가지로 이러한 특성을 지닌 대도시 지역인 대구, 부산, 인천, 제주 등도 일자리 창출 지속률이 낮게 나타난다. 일자리 소멸에 대한 1년 지속률은 전국 기준으로 52.8%이며, 5년이 되었

을 때는 22.0%의 지속률을 보임으로써, 중장기적으로 약 78%의 소멸된 일자리가 회복되는 것으로 판단된다. 지역에 따른 생존 사업체의 일자리 소멸 지속률은 전체 사업체의 일자리 소멸 지속률과는 차이점을 발견할 수 있다. 5년 후 기준으로 가장 낮은 일자리 소멸 지속률을 보이는 지역은 인천과 경기이고, 이어서 세종과 서울이 낮은 일자리 소멸 지속률을 보인다. 인천과 경기, 서울의 수도권 지역은 인구의 밀집이 강하여 실제 노동공급 측면뿐만 아니라 수요 측면에서도 단기적 일자리의 재배치가 타 지역에 비하여 빠르게 나타날 수 있다. 다른 대도시인 부산, 대구 등은 지역적 특색과 산업구조가 다르기 때문에, 서울, 인천에 비하여 일자리 소멸 후 높은 지속률을 보인다.

<표 6-16> 전체 사업체의 남성 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.519	0.347	0.256	0.203	0.166	0.726	0.669	0.614	0.577	0.548
부산	0.542	0.373	0.284	0.227	0.188	0.729	0.668	0.612	0.573	0.544
대구	0.545	0.380	0.290	0.237	0.198	0.734	0.675	0.616	0.577	0.548
인천	0.539	0.370	0.281	0.228	0.189	0.722	0.665	0.612	0.576	0.546
광주	0.518	0.344	0.257	0.204	0.168	0.718	0.658	0.602	0.567	0.539
대전	0.552	0.388	0.304	0.251	0.214	0.728	0.667	0.609	0.569	0.538
울산	0.552	0.388	0.311	0.252	0.210	0.721	0.666	0.605	0.561	0.531
세종	0.562	0.412	0.341	0.294	0.255	0.717	0.642	0.592	0.542	0.504
경기	0.553	0.389	0.303	0.246	0.207	0.730	0.674	0.618	0.584	0.557
강원	0.537	0.377	0.294	0.242	0.205	0.722	0.651	0.591	0.551	0.516
충북	0.548	0.391	0.309	0.257	0.219	0.703	0.635	0.574	0.536	0.506
충남	0.555	0.398	0.312	0.259	0.218	0.709	0.635	0.576	0.535	0.504
전북	0.548	0.387	0.297	0.241	0.203	0.715	0.645	0.585	0.543	0.510
전남	0.526	0.367	0.283	0.228	0.190	0.714	0.641	0.575	0.531	0.499
경북	0.572	0.411	0.322	0.265	0.227	0.708	0.641	0.580	0.541	0.511
경남	0.556	0.393	0.306	0.249	0.210	0.727	0.662	0.603	0.566	0.536
제주	0.542	0.373	0.286	0.227	0.191	0.706	0.629	0.566	0.520	0.485
전국	0.545	0.382	0.296	0.242	0.203	0.719	0.654	0.596	0.556	0.525

<표 6-16>과 <표 6-17>은 전체 사업체와 생존 사업체의 남성 일자리 창출과 소멸 지속률을 나타낸 표이며, 전반적으로 <표 6-14>와 <표 6-15>의 결과와 유사한 양상을 보인다. <표 6-16>에서 전국 기준으로 전체 사업체의 남성 일자리 창출에 대한 1년 지속률은 54.5%, 5년 후에는 20.3%를 보여 약 80% 정도의 일자리가 창출 이후 사라지는 것을 볼 수 있다. 그리고 <표 6-17>에서 퇴출 사업체를 감안하지 않은 생존 사업체의 남성 일자리 창출에 대한 1년 지속률은 47.5%, 5년 후에는 15.3%를 보여 낮은 비율의 일자리 지속률을 보이고 있다. 이는 여전히 남성 일자리에 있어서도 진입 사업체를 통한 일자리 지속이 상대적으로 강하게 나타나고 있음을 의미한다. <표 6-16>을 기준으로 하여 지역 관점에서 세부

<표 6-17> 생존 사업체의 남성 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.462	0.292	0.210	0.163	0.131	0.525	0.427	0.331	0.267	0.217
부산	0.478	0.307	0.221	0.170	0.139	0.550	0.449	0.354	0.289	0.242
대구	0.467	0.302	0.218	0.173	0.142	0.550	0.450	0.352	0.287	0.238
인천	0.464	0.300	0.221	0.174	0.142	0.520	0.420	0.329	0.266	0.214
광주	0.449	0.280	0.203	0.157	0.127	0.523	0.420	0.326	0.266	0.219
대전	0.488	0.334	0.252	0.204	0.174	0.549	0.449	0.353	0.287	0.236
울산	0.469	0.307	0.238	0.189	0.155	0.561	0.473	0.376	0.307	0.261
세종	0.473	0.338	0.277	0.232	0.197	0.543	0.421	0.341	0.263	0.203
경기	0.479	0.314	0.235	0.185	0.153	0.521	0.420	0.322	0.261	0.214
강원	0.468	0.306	0.230	0.185	0.153	0.576	0.467	0.375	0.314	0.261
충북	0.482	0.329	0.249	0.204	0.173	0.550	0.446	0.354	0.297	0.251
충남	0.481	0.324	0.240	0.197	0.160	0.559	0.446	0.357	0.295	0.249
전북	0.475	0.311	0.226	0.178	0.151	0.571	0.466	0.375	0.312	0.262
전남	0.464	0.301	0.221	0.169	0.136	0.579	0.472	0.375	0.310	0.264
경북	0.509	0.344	0.263	0.208	0.177	0.552	0.449	0.355	0.296	0.250
경남	0.492	0.330	0.250	0.198	0.164	0.559	0.452	0.357	0.297	0.248
제주	0.468	0.299	0.216	0.159	0.130	0.573	0.462	0.370	0.304	0.253
전국	0.475	0.313	0.234	0.185	0.153	0.551	0.446	0.353	0.289	0.240

적으로 살펴보면, 일자리 창출 지속률은 5년 후 기준 세종시가 25.5%로 가장 높고, 다음으로 경북, 충북, 충남의 순으로 나타남을 알 수 있다. 그리고 분석대상을 <표 6-17>과 같이 생존 사업체로 한정하더라도 세종시의 일자리 창출 지속률은 19.7%로 가장 높은 값으로 나타난다. 이어서 경북, 충북, 대전 순으로 관찰되어 전체 사업체에서 높은 창출 지속성을 보이는 지역이 생존 사업체에 관한 분석에서도 유사하게 나타남을 볼 수 있다.

남성 일자리 소멸 지속률을 살펴보면, 전체 사업체의 남성 일자리 소멸 1년 지속률은 전국 기준으로 71.9%, 5년 후에는 52.5%의 지속률을 보여 약 48%의 일자리가 회복되는 것으로 보인다. 퇴출 사업체의 지속률에 대

<표 6-18> 전체 사업체의 여성 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.511	0.338	0.252	0.199	0.163	0.701	0.640	0.582	0.544	0.513
부산	0.554	0.380	0.289	0.232	0.191	0.711	0.653	0.598	0.562	0.533
대구	0.553	0.381	0.290	0.234	0.196	0.704	0.642	0.585	0.546	0.516
인천	0.547	0.374	0.285	0.229	0.191	0.695	0.633	0.579	0.541	0.512
광주	0.543	0.365	0.276	0.220	0.182	0.709	0.649	0.590	0.555	0.528
대전	0.560	0.389	0.301	0.245	0.202	0.698	0.636	0.579	0.543	0.516
울산	0.564	0.391	0.300	0.241	0.199	0.702	0.641	0.583	0.547	0.521
세종	0.576	0.397	0.324	0.273	0.234	0.691	0.600	0.540	0.498	0.462
경기	0.556	0.383	0.295	0.238	0.198	0.699	0.637	0.578	0.542	0.514
강원	0.572	0.403	0.318	0.260	0.221	0.699	0.625	0.563	0.522	0.485
충북	0.557	0.391	0.307	0.251	0.210	0.692	0.622	0.562	0.520	0.490
충남	0.568	0.398	0.304	0.245	0.204	0.686	0.613	0.551	0.511	0.471
전북	0.561	0.392	0.302	0.243	0.205	0.694	0.622	0.561	0.520	0.487
전남	0.555	0.393	0.305	0.247	0.209	0.690	0.612	0.552	0.509	0.474
경북	0.567	0.403	0.308	0.248	0.206	0.702	0.627	0.564	0.527	0.495
경남	0.564	0.396	0.306	0.247	0.206	0.701	0.632	0.574	0.535	0.504
제주	0.556	0.389	0.298	0.242	0.200	0.702	0.614	0.552	0.513	0.485
전국	0.557	0.386	0.298	0.241	0.201	0.698	0.629	0.570	0.532	0.500

한 영향을 제외하면, 생존 사업체의 남성 일자리 소멸 1년 지속률은 전국 기준으로 55.1%, 5년 후에는 24%의 지속률을 기록한다. 지역에 따른 전체 사업체의 남성 일자리 소멸 지속률은 5년 후 기준으로 제주가 25.3%로 가장 낮은 비율을 나타내고 있다. 이어서 전남, 세종, 충남 순으로 나타난다.

<표 6-18>과 <표 6-19>는 여성 일자리의 전체 사업체와 생존 사업체에 대한 창출 지속률과 소멸 지속률을 각각 보여준다. 전반적으로 남성 일자리의 지표인 <표 6-16>과 <표 6-17>에서 거의 유사한 패턴을 보여주고 있으며, 일자리 창출 지속률에서는 남성 일자리에 비하여 여성 일자

<표 6-19> 생존 사업체의 여성 일자리 창출과 소멸 지속성

	일자리 창출					일자리 소멸				
	1년	2년	3년	4년	5년	1년	2년	3년	4년	5년
서울	0.453	0.286	0.209	0.164	0.134	0.506	0.406	0.310	0.247	0.197
부산	0.484	0.313	0.234	0.185	0.152	0.507	0.407	0.312	0.251	0.202
대구	0.478	0.313	0.230	0.185	0.156	0.513	0.410	0.317	0.253	0.204
인천	0.475	0.310	0.233	0.185	0.154	0.498	0.396	0.306	0.244	0.196
광주	0.476	0.305	0.226	0.180	0.149	0.503	0.402	0.302	0.243	0.196
대전	0.499	0.335	0.255	0.206	0.168	0.512	0.412	0.320	0.262	0.218
울산	0.482	0.311	0.232	0.183	0.150	0.511	0.410	0.315	0.256	0.213
세종	0.513	0.337	0.269	0.224	0.190	0.549	0.416	0.329	0.268	0.216
경기	0.484	0.314	0.236	0.189	0.156	0.502	0.399	0.302	0.242	0.195
강원	0.496	0.334	0.258	0.210	0.177	0.540	0.426	0.332	0.269	0.212
충북	0.481	0.321	0.248	0.201	0.170	0.534	0.429	0.337	0.274	0.228
충남	0.492	0.322	0.235	0.187	0.154	0.543	0.437	0.345	0.288	0.230
전북	0.494	0.325	0.241	0.192	0.162	0.536	0.426	0.335	0.272	0.222
전남	0.484	0.324	0.243	0.193	0.164	0.543	0.429	0.339	0.277	0.225
경북	0.502	0.343	0.255	0.201	0.166	0.547	0.434	0.338	0.281	0.233
경남	0.488	0.325	0.243	0.193	0.161	0.531	0.424	0.331	0.270	0.222
제주	0.481	0.315	0.234	0.186	0.152	0.565	0.436	0.345	0.288	0.247
전국	0.486	0.320	0.240	0.192	0.160	0.526	0.418	0.324	0.264	0.215

리의 창출 1년째 지속률이 약간 높게 나타나는 경향을 보인다. 다만 여성 일자리 소멸 지속률에서 남성 일자리의 패턴과는 다소 다른 점이 나타난다. 여성 일자리 소멸의 1년째 지속률은 전체 사업체 기준 69.8%이고 생존 사업체 기준 52.6%로 <표 6-16>과 <표 6-17>의 남성 일자리 소멸 지속률에 비하여 평균 3%가량 낮다. 주목할 점은 5년째 지속률까지 거의 모든 연도에서 이와 같은 차이가 나타나는데, 이는 여성 일자리의 특징에서 기인한다고 볼 수 있다. 즉, 앞선 2절에서 여성 일자리의 변동은 남성 일자리에 비하여 상대적으로 크게 나타남에 따라 여성 일자리는 소멸되더라도 남성 일자리에 비하여 빠르게 회복되는 재배치의 역할이 반영된 것으로 보인다.

세부적으로 여성 일자리의 경우에도 일자리 창출 5년 후 지속률이 가장 높은 지역은 세종, 강원, 대전 등으로, 강원이 남성 일자리에 비하여 차별성을 갖는다. 이러한 시도 지표 수준은 비단 전체 사업체 기준뿐만 아니라 생존 사업체를 대상으로 한 기준에서도 동일한 결과를 포함한다. 일자리 소멸에 대해서 소멸 5년 후 지속률이 가장 낮은 지역은 세종, 충남으로 나타나지만, 해당 지역은 사업체의 진입과 퇴출이 활발하게 나타나는 지역 중 하나로 <표 6-19>의 생존 사업체만을 대상으로 하는 경우 경기, 인천, 광주, 서울 순으로 나타나 서로 결과의 차이를 보여준다.

## 제6절 지역-산업에 따른 여성 고용의 변동

앞선 절의 결과를 보면 여성 일자리의 순증가율과 변동이 남성 일자리에 비하여 전반적으로 높지만 특정 지역에서는 남성 일자리의 순증가율이 높게 나타나는 지역적 특색을 보인다. 그리고 여성 일자리는 남성 일자리에 비하여 지역 간에 일자리 변동이 큰 지역에서 일자리 순증가가 높게 나타나는 등 지역의 특징과 성별에 따른 일자리 순증가는 밀접한 관련성을 나타내고 있다.

이처럼 지역적 특색에 따른 일자리 순증가와 변동은 지속적 성장이 나

타나는 지역을 제외하면, 해당 지역에서 영업활동을 하는 사업체의 산업에 의하여 일자리의 특징을 갖는다. 따라서 본 절에서는 시도의 일자리 순증가와 변동을 산업에 따라 나누고, 각 지역-산업에서 여성 일자리의 순증가와 창출률 및 소멸률이 어떻게 나타나는지를 살펴본다. 또한 각 시도 내에서 산업 간 종사자 비중 대비 성별 일자리 순증가율 비중의 차이를 살펴봄으로써 해당 시도 내에서 어떠한 산업이 일자리 순증가에 주요한 역할을 하는지도 함께 분석한다. 각 지역 내의 산업은 통계청의 표준산업분류에 의하여 제조업, 공공 및 건설부문, 서비스업을 기본적인 구분 기준으로 한다. 이때, 서비스업은 OECD(2000)의 기준에 따라 생산자(producer)

〈표 6-20〉 수도권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증가율	창출률	소멸률	순증가율	종사자	남성 순증가	여성 순증가
서울	제조	-0.004	0.158	0.165	-0.007	0.136	0.134	0.003	6.6	-3.9	0.9
	공공및건설	0.042	0.324	0.289	0.036	0.057	0.051	0.006	7.0	18.4	2.9
	생산자서비스	0.042	0.190	0.168	0.022	0.142	0.123	0.020	31.6	49.1	38.2
	유통서비스	0.019	0.174	0.165	0.009	0.122	0.112	0.010	23.9	15.4	16.0
	사회서비스	0.040	0.079	0.071	0.008	0.126	0.095	0.031	15.4	9.0	29.5
	개인서비스	0.023	0.150	0.139	0.011	0.189	0.176	0.013	15.5	12.0	12.6
인천	제조	0.014	0.138	0.130	0.008	0.073	0.067	0.006	26.6	14.6	9.0
	공공및건설	0.055	0.341	0.295	0.046	0.061	0.052	0.009	5.3	16.1	3.0
	생산자서비스	0.042	0.170	0.148	0.022	0.146	0.126	0.020	12.5	17.7	13.6
	유통서비스	0.031	0.184	0.165	0.019	0.111	0.099	0.012	21.6	26.4	15.5
	사회서비스	0.051	0.065	0.056	0.010	0.129	0.088	0.041	17.5	10.8	40.5
	개인서비스	0.032	0.137	0.124	0.013	0.199	0.179	0.019	16.5	14.5	18.5
경기	제조	0.028	0.157	0.136	0.021	0.073	0.066	0.007	27.9	24.6	9.7
	공공및건설	0.064	0.358	0.305	0.053	0.060	0.050	0.010	5.1	11.7	2.9
	생산자서비스	0.066	0.195	0.157	0.038	0.132	0.104	0.028	14.9	22.4	20.1
	유통서비스	0.048	0.196	0.167	0.029	0.125	0.106	0.018	18.9	22.7	17.6
	사회서비스	0.052	0.071	0.060	0.011	0.138	0.098	0.041	16.9	7.4	32.4
	개인서비스	0.038	0.142	0.126	0.016	0.195	0.173	0.022	16.2	11.2	17.4

서비스, 유통(distributive) 서비스, 사회(social) 서비스, 개인(personal) 서비스로 구분한다. 여기서 농림어업, 광업은 사업체의 수가 매우 적기 때문에 분석대상에서 제외한다.<sup>21)</sup>

<표 6-20>은 수도권에서 산업과 성별에 따른 고용변동을 보여준다. 서울에서 총 일자리 순증가율이 가장 높은 산업은 공공 및 건설 부문과 생산자 서비스로 각각 4.2%의 순증가를 보이고 있으며, 이어서 사회서비스가 4.0%의 종사자 증가를 보인다. 이 중에서 공공 및 건설은 주로 남성 일자리의 순증가율을 통하여 나타나며, 생산자 서비스업은 남성과 여성 일자리 순증가율의 기여도가 거의 유사한 수준으로 관찰된다. 반면 사회서비스업은 공공 및 건설과 달리 거의 대부분 여성 일자리의 순증가에 의하여 나타난다.

마지막 세 개의 열은 각 시도 내에서 산업 간 종사자, 남성 일자리 순증가 및 여성 일자리 순증가 기여도(각 시도 내 산업의 기여도를 합산하면 100%)를 보여준다. 종사자 기여도는 시도 내 전체 종사자 대비 산업의 종사자 비중의 백분율을 의미하며, 성별에 따른 일자리 순증가 기여도는 해당 시도의 각 성별에서 순증가한 전체 일자리 대비 각 산업에서 순증가한 일자리의 비중을 백분율로 나타낸다. 서울의 종사자 비중은 생산자 및 유통 서비스 비중이 거의 절반 수준으로 매우 높은 데 비하여 두 산업의 일자리 순증가 기여는 서로 다르게 나타난다. 남성과 여성 일자리 순증가의 기여도 모두 생산자 서비스업이 각각 49.1%, 38.2%로 가장 높다. 이어서 남성 일자리의 기여도는 전체 종사자 비중이 작은 공공 및 건설 부문에서 18.4%로 상당히 높게 나타나며, 여성 일자리의 경우 남성과 달리 사회서비스의 순증가 기여도가 29.5%로 관찰된다.

인천에서 총 일자리 순증가율이 가장 높은 산업은 공공 및 건설 부문

21) 생산자(producer) 서비스는 중간재 생산과 관련된 산업인 통신, 금융보험, 부동산, 기계장비 임대, 광고, 사업서비스, 방송 등을 포함한다. 유통(distributive) 서비스는 도소매, 운수보관 산업을 포함한다. 사회(social) 서비스는 비시장적 성격의 서비스로 공공행정 및 국방, 교육, 의료보건, 위생서비스, 사회복지를 포함한다. 개인(personal) 서비스는 서비스 제공자와 최종소비자가 직접 대면하는 서비스로 음식숙박, 영화 및 연예, 기타오락서비스, 문화서비스, 개인서비스, 수리서비스, 가사서비스 등을 포함한다.

으로 5.5%의 순증가율을 보이고 있으며, 사회서비스와 생산자서비스가 각각 5.1%, 4.2%의 순증가율을 보인다. 인천 내 산업에서 종사자의 비중을 살펴보면, 제조업과 유통서비스의 비중의 합이 거의 절반 수준으로 매우 높은 구조를 갖는다. 그러나 일자리 순증가 기여도는 남성 일자리 기준으로 유통서비스, 생산자 서비스, 공공 및 건설로 나타나, 실질적으로 제조업에서 규모에 비하여 낮은 일자리 순증가를 보이는 구조가 나타난다. 반면 여성의 경우 사회서비스업에서 4.1%의 일자리 순증가율을 보이며, 여성 일자리 순증가 기여도도 40.5%로 타 산업의 기여도 비중보다 상당히 높은 것을 볼 수 있다.

마지막으로 경기 지역은 인천의 구조와 산업구조가 종사자 기여도 측면에서 유사한 성격을 갖지만 분석기간 동안 공공 및 건설(6.4%) 부문 이외에도 생산자 서비스(6.6%), 사회서비스(5.2%) 등의 높은 일자리 순증가율이 나타난다. 경기 지역의 제조업의 경우 남성 일자리 순증가 기여도가 24.6%로 나타나 남성 일자리 순증가 기여도 중 가장 높은 값을 보인다. 뒤를 이어서 유통서비스와 생산자 서비스가 각각 22.7%와 22.4%로 높은 일자리 순증가 기여도를 보인다. 사회서비스의 여성 일자리 순증가 기여도는 32.4%로 인천 지역의 결과와 같이 여성 일자리 순증가에서 가장 높은 기여도를 갖는다.

<표 6-21>은 충청권에서의 산업과 성별에 따른 고용변동을 나타낸다. 대전에서는 공공 및 건설, 생산자 서비스업에서 각각 5.4%, 5.5%로 가장 높은 총 일자리 순증가율을 보인다. 이는 서울이나 경기와 유사한 형태이다. 대전 내 산업 간 종사자 비중은 사회서비스업, 생산자 서비스업, 유통서비스업이 약 65%를 차지하고 있다. 사회서비스업에서는 여성 일자리 순증가 기여도가 37.2%로 남성(10.6%)보다 훨씬 높은 기여도를 갖는다. 생산자 서비스업은 남녀 각각 31.6%, 26.9%로 대전에서 가장 높은 순증가 기여도를 보이고 있으며, 특히 남성 일자리의 순증가 기여도 비중에서 가장 높다.

세종에서는 사회서비스업과 생산자 서비스업이 가장 높은 총 일자리 순증가율을 보이는데, 이는 각각 19.3%, 18.7%로 전국 타 지역과 비교해서 월등히 높은 순증가율이다. 공공 및 건설 부문과 개인서비스업도 10%

〈표 6-21〉 충청권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증 가율	창출률	소멸률	순증 가율	종사자	남성 순증가	여성 순증가
대전	제조	0.032	0.143	0.119	0.024	0.073	0.065	0.008	10.6	12.7	4.2
	공공및건설	0.054	0.336	0.294	0.043	0.057	0.047	0.011	6.3	14.2	3.7
	생산자서비스	0.055	0.157	0.128	0.029	0.133	0.107	0.026	22.1	31.6	26.9
	유통서비스	0.028	0.162	0.145	0.017	0.115	0.104	0.011	21.2	17.8	12.3
	사회서비스	0.043	0.067	0.057	0.010	0.115	0.081	0.034	22.6	10.6	37.2
	개인서비스	0.032	0.139	0.125	0.015	0.195	0.178	0.018	17.3	13.1	15.7
세종	제조	0.056	0.156	0.108	0.049	0.064	0.057	0.007	31.4	19.7	4.3
	공공및건설	0.153	0.404	0.276	0.129	0.071	0.046	0.025	5.2	8.6	2.4
	생산자서비스	0.187	0.246	0.141	0.105	0.164	0.081	0.083	10.3	17.7	18.1
	유통서비스	0.091	0.200	0.143	0.056	0.131	0.097	0.034	11.6	8.7	8.1
	사회서비스	0.193	0.161	0.060	0.101	0.152	0.059	0.092	28.3	35.9	49.6
	개인서비스	0.113	0.155	0.107	0.048	0.218	0.154	0.064	13.3	9.3	17.5
충북	제조	0.043	0.138	0.103	0.035	0.066	0.058	0.008	28.4	44.1	14.1
	공공및건설	0.047	0.326	0.288	0.039	0.053	0.045	0.008	6.9	12.4	3.6
	생산자서비스	0.043	0.164	0.142	0.022	0.128	0.107	0.021	11.2	10.9	14.2
	유통서비스	0.028	0.154	0.136	0.018	0.116	0.106	0.010	17.2	14.0	10.7
	사회서비스	0.042	0.071	0.062	0.010	0.112	0.080	0.032	19.2	8.2	37.2
	개인서비스	0.032	0.128	0.114	0.014	0.182	0.163	0.019	17.0	10.5	20.2
충남	제조	0.047	0.148	0.107	0.042	0.061	0.056	0.005	32.4	47.7	10.4
	공공및건설	0.062	0.320	0.268	0.051	0.049	0.038	0.010	6.3	12.6	4.1
	생산자서비스	0.053	0.194	0.165	0.029	0.127	0.103	0.024	9.7	10.2	13.7
	유통서비스	0.038	0.161	0.138	0.023	0.114	0.100	0.014	16.4	13.9	14.3
	사회서비스	0.043	0.068	0.059	0.009	0.115	0.080	0.035	18.4	5.5	37.0
	개인서비스	0.036	0.129	0.113	0.016	0.182	0.162	0.020	16.8	10.0	20.5

가 넘는 순증가율을 보이며 전국에서 가장 높은 순증가율을 보이고 있다. 이는 세종시가 성장 지역으로서 고용효과를 넘어서 전국적으로 높은 일자리 증가율을 보이는 것으로 판단된다. 총 일자리 순증가율이 가장 높은 사회서비스업에서는 타 지역과 다른 특성을 볼 수 있다. 타 지역에서

는 주로 여성의 일자리 순증가 기여도가 남성보다 높은 경향을 보였지만, 세종시의 경우 남성의 일자리 순증가 기여도가 여성과 유사한 값을 보이고 있다. 제조업 역시 타 시도에 비하여 높은 수준인 5.6% 정도 증가하고 있으며, 종사자 비중도 가장 높은 값을 보이지만 타 산업의 일자리 증가 속도가 세종시에서 매우 빠르기 때문에 실제 남성 또는 여성의 일자리 순증가 기여도를 보면 사회서비스에 비하여 상대적으로 작다.

충북과 충남 모두 공공 및 건설 부문의 총 일자리 순증가율이 4.7%와 6.2%로 높은 편이며 실제 종사자 비중 역시 제조업이 가장 크기 때문에 남성의 일자리 순증가 기여도 역시 40%대 중후반 수준으로 가장 높다. 여성 일자리 측면에서도 순증가에 대한 기여도는 37%로 사회서비스에서 가장 높은 값을 보여준다. 또한 충북과 충남에서는 거의 모든 산업이 높은 총 일자리의 순증가율을 기록하고 있다.

<표 6-22>는 호남권 산업과 성별에 따른 고용변동을 나타낸다. 호남권에서는 공통적으로 공공 및 건설 부문에서 높은 총 일자리 순증가율이 나타난다. 타 지역에 비하여 공공 및 건설 부문의 종사자 비중이 지역 내에서 높은 비중을 갖는다. 남성의 일자리 순증가 기여도는 사회서비스를 제외하고 각 산업에서 고르게 분포하고 있으며 주로 제조업과 공공 및 건설 부문에서 비중이 크게 나타난다. 다만 여성 일자리의 경우 사회서비스업의 순증가 기여도가 42.5~45.9%까지 지역에 따라 다양하게 나타난다. 다음으로 광주에서는 생산자 서비스가, 전북·전남에서는 개인서비스가 여성 일자리의 순증가에 주로 기여하는 것을 볼 수 있다.

<표 6-23>은 대경권 산업과 성별에 따른 고용변동을 나타낸다. 대구는 종사자 비중 측면에서 유통서비스업과 제조업 그리고 사회, 개인서비스업 순으로 나타나는 데 비하여, 경북은 제조업의 종사자 비중이 가장 높고 다른 서비스업과 비중의 차이가 나는 것을 볼 수 있다.

대구와 경북 지역 모두 총 일자리 순증가율은 공공 및 건설 부문이 5% 이상으로 가장 높으며, 이어서 사회서비스와 생산자 서비스가 높은 공통 점을 보여준다. 반면 남성 일자리 순증가 기여도에서 대구와 경북은 서로 다른 점을 보여준다. 대구는 각 산업의 기여도가 비교적 고르게 나타난다. 대구의 공공 및 건설 부문에서는 종사자 비중이 낮은 데 비하여 높은 일

〈표 6-22〉 호남권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증 가율	창출률	소멸률	순증 가율	종사자	남성 순증가	여성 순증가
광주	제조	0.023	0.127	0.108	0.019	0.063	0.059	0.004	15.2	19.2	3.7
	공공및건설	0.039	0.336	0.306	0.030	0.066	0.057	0.010	9.1	18.5	5.3
	생산자서비스	0.038	0.179	0.162	0.017	0.160	0.139	0.021	16.2	18.4	20.0
	유통서비스	0.020	0.169	0.157	0.012	0.122	0.114	0.008	21.5	18.0	10.7
	사회서비스	0.043	0.068	0.061	0.007	0.129	0.093	0.036	20.9	10.1	42.5
	개인서비스	0.030	0.146	0.134	0.013	0.201	0.184	0.017	17.2	15.8	17.7
전북	제조	0.037	0.137	0.107	0.030	0.066	0.060	0.007	18.0	28.7	7.4
	공공및건설	0.052	0.321	0.280	0.041	0.064	0.053	0.011	6.9	16.6	4.9
	생산자서비스	0.042	0.165	0.145	0.020	0.128	0.106	0.022	12.3	13.7	15.8
	유통서비스	0.025	0.154	0.139	0.016	0.116	0.106	0.009	20.4	17.9	11.5
	사회서비스	0.038	0.066	0.058	0.007	0.113	0.082	0.031	24.2	9.3	43.2
	개인서비스	0.029	0.130	0.117	0.013	0.179	0.163	0.016	18.2	13.7	17.3
전남	제조	0.025	0.144	0.122	0.022	0.062	0.059	0.003	17.3	20.7	3.7
	공공및건설	0.072	0.340	0.279	0.060	0.059	0.047	0.012	10.0	31.2	8.3
	생산자서비스	0.036	0.156	0.136	0.020	0.108	0.092	0.016	10.4	11.4	11.0
	유통서비스	0.027	0.156	0.139	0.017	0.110	0.101	0.009	20.1	19.7	12.9
	사회서비스	0.035	0.062	0.058	0.004	0.108	0.077	0.031	23.4	5.3	45.9
	개인서비스	0.025	0.117	0.106	0.011	0.172	0.157	0.014	18.8	11.8	18.2

자리 순증가 기여도를 보이면서 제조업에 비하여 두 번째로 높은 점이 특징적이다. 경북의 남성 일자리 순증가 기여도는 제조업이 40.8%를 차지하고 공공 및 건설 부문과 유통서비스를 제외하면 나머지 비중은 상대적으로 낮다.

여성 일자리의 경우에도 산업 간 일자리 순증가 기여도는 타 지역과 마찬가지로 사회서비스업의 기여도가 가장 높다. 더불어 대구에서는 광주와 마찬가지로 생산자 서비스의 기여도가 남성 일자리의 값에 비하여 약간 높으며 21.0%의 값을 갖는다.

〈표 6-24〉는 영남권에서 산업과 성별에 따른 고용변동을 보여준다.

〈표 6-23〉 대경권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증 가율	창출률	소멸률	순증 가율	종사자	남성 순증가	여성 순증가
대구	제조	0.019	0.129	0.116	0.013	0.077	0.072	0.006	20.2	20.5	7.7
	공공및건설	0.051	0.339	0.298	0.041	0.058	0.048	0.009	5.6	19.6	3.9
	생산자서비스	0.037	0.167	0.152	0.015	0.148	0.126	0.022	14.8	17.6	21.0
	유통서비스	0.018	0.151	0.142	0.009	0.115	0.107	0.008	22.3	16.4	12.9
	사회서비스	0.039	0.063	0.055	0.008	0.116	0.085	0.031	19.7	11.4	38.7
	개인서비스	0.024	0.130	0.120	0.010	0.186	0.173	0.014	17.3	14.5	15.9
경북	제조	0.026	0.132	0.107	0.024	0.064	0.062	0.002	30.8	40.8	5.2
	공공및건설	0.058	0.309	0.261	0.048	0.053	0.043	0.010	7.0	18.4	6.0
	생산자서비스	0.034	0.164	0.146	0.017	0.113	0.097	0.017	9.4	9.4	12.4
	유통서비스	0.025	0.146	0.131	0.015	0.113	0.102	0.010	16.4	13.5	13.8
	사회서비스	0.037	0.066	0.058	0.008	0.109	0.080	0.030	18.9	7.9	43.0
	개인서비스	0.024	0.114	0.104	0.010	0.173	0.159	0.014	17.4	9.9	19.6

전반적으로 부산은 영남권역의 중심지 역할을 하며 한국의 물류유통의 중심지 역할을 하는 지역이다. 따라서 전반적으로 유통서비스의 비중이 가장 많지만 실제 총 일자리 순증가율이 가장 높은 산업은 공공 및 건설 부문으로 나타난다. 남성 일자리 기준으로 순증가 기여도가 가장 높은 산업은 생산자 서비스와 공공 및 건설 부문이며, 여성 일자리 기준으로 순증가 기여도가 가장 높은 산업은 사회서비스와 생산자 서비스로 나타난다. 이 중 생산자 서비스가 남성과 여성 일자리의 순증가에 모두 상당 부분 기여하는 것을 볼 수 있다.

울산과 경남 지역은 종사자 기준 제조업 비중이 타 산업에 비하여 높게 형성되어 총 일자리 순증가율이 타 산업에 비하여 낮아도 불구하고 남성 일자리에서 순증가 기여도가 두 지역 모두 30%를 상회한다. 두 지역에서 남성 일자리는 제조 다음으로 공공 및 건설 부문의 일자리 순증가 기여도가 높으며, 여성 일자리의 경우 울산은 사회서비스, 생산자 서비스 순으로 나타난다. 경남은 사회서비스와 개인서비스의 일자리가 지역의

〈표 6-24〉 영남권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증 가율	창출률	소멸률	순증 가율	종사자	남성순 증가율	여성순 증가율
부산	제조	0.014	0.133	0.122	0.011	0.074	0.070	0.003	16.4	16.6	47
	공공및건설	0.045	0.325	0.289	0.036	0.060	0.051	0.009	6.3	22.2	5.0
	생산자서비스	0.034	0.160	0.145	0.016	0.143	0.125	0.018	16.0	23.2	22.6
	유통서비스	0.010	0.147	0.142	0.005	0.103	0.098	0.005	25.5	11.7	9.9
	사회서비스	0.037	0.060	0.054	0.007	0.112	0.082	0.030	17.9	10.9	42.7
	개인서비스	0.019	0.124	0.114	0.009	0.183	0.173	0.010	17.9	15.4	15.1
울산	제조	0.018	0.129	0.114	0.015	0.030	0.027	0.003	36.3	31.1	7.4
	공공및건설	0.059	0.328	0.278	0.051	0.055	0.046	0.008	6.4	19.6	4.1
	생산자서비스	0.052	0.177	0.151	0.026	0.139	0.114	0.026	12.1	17.8	22.0
	유통서비스	0.027	0.154	0.139	0.016	0.121	0.109	0.012	15.6	14.2	13.3
	사회서비스	0.039	0.063	0.056	0.007	0.124	0.093	0.031	14.9	6.1	32.2
	개인서비스	0.033	0.121	0.108	0.013	0.204	0.184	0.020	14.7	11.1	21.1
경남	제조	0.023	0.149	0.128	0.021	0.052	0.049	0.003	33.5	37.7	6.5
	공공및건설	0.055	0.314	0.268	0.046	0.054	0.045	0.009	6.3	16.6	4.2
	생산자서비스	0.045	0.162	0.138	0.023	0.126	0.104	0.022	10.0	13.0	15.4
	유통서비스	0.028	0.150	0.133	0.017	0.118	0.106	0.012	16.5	15.7	14.1
	사회서비스	0.039	0.060	0.054	0.006	0.119	0.085	0.033	17.1	5.7	39.0
	개인서비스	0.029	0.120	0.108	0.012	0.189	0.172	0.017	16.6	11.3	20.7

여성 일자리 순증가를 이끌고 있음을 알 수 있다.

〈표 6-25〉는 강원·제주권에서 산업과 성별에 따른 고용변동을 보여 준다. 두 지역 모두 제조업 기반이 약하고 관광 중심의 지역으로 알려져 있으나, 분석기간 동안 강원도와 제주도 모두 건설경기의 호재로 공공 및 건설 부문에서 각각 5.3%, 7.4%의 일자리 순증가율을 보이는 것으로 나타났다. 반면 공공 및 건설 부문은 각 지역의 종사자 비중이 낮고 대부분 남성 일자리 중심의 구조로 구성된다. 이 때문에 강원도와 제주도 모두 종사자 비중에 의거하여 살펴보면 유통·사회·개인 서비스가 2/3 정도를 차지하는바 이들 서비스업 중 사회서비스와 개인서비스에서는 여성 일자리의 순증가 기여도 쏠림 현상이 나타난다.

〈표 6-25〉 강원·제주권 산업과 성별에 따른 고용변동

	산업	총일자리 순증가율	남성 일자리			여성 일자리			산업 간 비중(%)		
			창출률	소멸률	순증 가율	창출률	소멸률	순증 가율	종사자	남성순 증가율	여성순 증가율
강원	제조	0.034	0.131	0.108	0.022	0.085	0.074	0.011	9.3	12.8	6.3
	공공및건설	0.053	0.311	0.266	0.045	0.046	0.038	0.008	8.9	24.4	4.4
	생산자서비스	0.044	0.155	0.135	0.020	0.118	0.094	0.024	12.6	15.6	17.8
	유통서비스	0.019	0.137	0.125	0.011	0.108	0.100	0.008	19.9	13.9	9.0
	사회서비스	0.043	0.065	0.054	0.011	0.099	0.067	0.033	23.5	14.8	44.0
	개인서비스	0.024	0.120	0.109	0.012	0.159	0.147	0.012	25.8	18.4	18.5
제주	제조	0.035	0.153	0.129	0.024	0.093	0.083	0.011	4.5	5.1	2.4
	공공및건설	0.074	0.306	0.246	0.060	0.064	0.050	0.014	7.7	22.4	5.5
	생산자서비스	0.048	0.160	0.134	0.025	0.135	0.113	0.022	13.7	17.1	14.4
	유통서비스	0.031	0.141	0.125	0.016	0.115	0.100	0.014	23.9	18.1	15.9
	사회서비스	0.040	0.068	0.058	0.010	0.112	0.082	0.030	22.0	10.2	28.9
	개인서비스	0.043	0.125	0.106	0.019	0.181	0.157	0.024	28.1	27.2	33.0

## 제7절 소 결

본 절에서는 여성 일자리와 남성 일자리의 순증가, 창출과 소멸에 대한 다양한 분석을 통하여 여성 일자리의 특징을 살펴본다. 여성 일자리는 남성 일자리와 비교하여 네 가지의 다른 특징을 가지고 있다. 첫째, 여성 일자리의 순증가율은 남성 일자리보다 높게 나타나며 일자리의 재배치가 상대적으로 높은 값을 갖는다. 여성 일자리의 높은 재배치율은 일자리의 창출 측면보다는 소멸의 특징에서 주로 나타나는데, 일자리 소멸 이후 일자리의 재생이 남성 일자리에 비하여 빠르게 나타나는 특징을 통하여 설명될 수 있다.

둘째, 지역 간 여성 일자리의 순증가 차이는 대부분 여성 일자리의 창출이 높은 지역에 의하여 설명된다. 남성 일자리의 순증가는 일자리 창출

이 높은 지역일수록 높아지는 경로를 통하여 전체 순증가 변동의 약 60%를 설명하고, 일자리 소멸이 낮을수록 순증가가 높아지는 경로를 통하여 약 40%가 설명된다. 그러나 여성 일자리의 경우는 이와 차이를 보인다. 여성 일자리의 순증가는 일자리 창출이 높은 지역일수록 높아지며, 이 경로가 지역 간 여성 일자리 순증가 변동의 약 99%를 설명한다. 또한 여성 일자리의 창출에 대한 변동은 대부분 진입 사업체가 여성을 고용하는 것으로부터 지역 간 차별성이 나타나는데 이는 여성 고용의 순증가를 위해서 여성 일자리를 위한 신생 사업체의 확대가 하나의 대안이 될 수 있음을 설명한다.

셋째, 여성 일자리와 남성 일자리 순증가율의 차이는 전체 일자리의 순증가율에 대한 기여도가 약 11% 정도를 차지한다. 여성 일자리의 순증가율은 남성에 비하여 높기 때문에 전체 일자리의 순증가율 또한 남성 일자리의 순증가율보다 높게 된다. 위 기여도는 여성 일자리 비중의 증가와 남성에 비하여 높은 여성 일자리의 순증가율이 전체 일자리 순증가를 위해서 얼마나 효과적인지를 판단한다. 분석연도의 초기인 2010년 이전만 하더라도 여성 일자리 비중은 약 40% 정도이며, 여성 일자리의 순증가율 역시 남성 일자리의 순증가율보다 그리 크지 않다. 그러나 이후 여성 일자리의 비중이 2016년에 이르러서 약 2%가량 더 증가하고 여성 일자리의 순증가율이 남성에 비하여 평균적으로 상승하였기 때문에 위 기여도는 높게 나타날 수 있다.

넷째, 각 시도별로 산업과 성별에 따른 고용변동을 확인하면서 각 지역에서 주도적으로 여성 고용을 늘리는 산업을 확인한 결과, 전반적으로 남성의 일자리 순증가는 제조업, 공공 및 건설업, 생산자 서비스업에 몰려있으며, 여성의 일자리 순증가는 유통서비스, 사회서비스, 생산자 서비스업에 집중되어 있음을 알 수 있다.

이러한 결과를 통하여 여성의 일자리는 구조적으로 서비스 사업체에 몰려 있으며, 여성 일자리의 순증가율에 대한 지역 간 차이는 대부분 신생 사업체의 시장 진입이 많은 지역을 통하여 설명된다. 또한 여성 일자리는 전반적으로 남성에 비하여 순증가가 빠르게 나타나고 있으며, 일자리의 재배치가 높게 나타나는 특징을 갖는다.

따라서 여성 일자리의 증가와 안정화를 위해서는 산업적으로 제조업 보다는 서비스업의 일자리에 대한 지원이 선행적으로 시행되어야 하며, 특히 여성이 안정적으로 일할 수 있는 고부가가치 서비스업에 대한 교육 등이 지원되어야 한다. 또한 일자리 재배치가 많기 때문에 경력단절 여성 또는 임시직 여성 등에 대한 일자리 지원 등을 통한 일·가정 양립을 위한 정책이 강화되어야 할 것으로 보인다.

## 제7장

### 결론

일반적으로 여성의 경우에는 일자리를 선택함에 있어서 공간적 제약이 강한 경향이 있으므로 인해서 지역의 특성이 더욱 강한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히, 지역의 보육여건과 노동시장 특성은 기혼여성의 고용 및 노동시장 성과에 크게 영향을 줄 것이다. 뿐만 아니라, 여성의 지역노동시장권은 남성에 비해 협소하므로, 거주지 노동시장이 어떤 특성을 가지고 있느냐에 따라 지역 여성 고용률은 큰 영향을 받게 될 것이다.

본 연구는 이상의 문제의식을 바탕으로 하여 지역노동시장 단위에서 여성 고용에 대한 일련의 분석을 수행하였다. 여성 고용을 둘러싼 배경을 살펴본 후, 취업선택요인에는 어떠한 것들이 영향을 미치는지, 마지막으로 지역 수준에서 여성 일자리 변동구조는 어떤 특징을 갖는지 등을 살펴보았다. 이와 같은 분석을 통해, 인구구조 변화에 의해 야기되고 있는 ‘지방소멸’의 위기를 벗어나는 데 가장 핵심적으로 필요한 여성의 지역 정주 및 노동시장 참여 등과 관련된 중앙정부 및 지자체 차원의 지역고용정책, 나아가 지역여성정책에 대한 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

제2장에서는 권역별 여성 고용구조의 공간적 특징을 파악하고 통근정보를 정리하였으며, 이를 통해 각 권역 내에서 시군 단위별로 여성의 노동시장권이 어떻게 설정되며 그 의미가 무엇인지를 살펴보았다. 전체 취업자를 대상으로 한 결과에 따르면, 9개 권역 모두 대부분의 노동력은 역내 통근을 하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 수도권, 동남권, 광주·전남권, 제주권은 노동수요 및 공급 자급률이 모두 99% 이상인 것으로 나타

났다. 이는 9대 권역 수준에서는 지역노동시장권역이 완벽하게 형성되어 있음을 유추할 수 있다. 분석의 대상을 여성 취업자로 한정하게 되면, 역내 통근의 비중이 상대적으로 더 높다는 것을 쉽게 확인할 수 있었다. 다시 말해서, 여성의 경우 남성에 비해 노동시장 참여에 있어서 공간적 제약이 많이 받기 때문에 노동시장권역이 상대적으로 좁게 형성된다는 선행연구들의 결론이 지지된다고 할 수 있다. 마지막으로, 각 시군별 여성 노동공급 및 노동수요 자급률 분석결과에 따르면, 수도권을 제외한 지역의 경우 상당히 많은 시군 단위에서 여성 노동시장이 독립적인 노동시장권역을 형성하고 있는 것으로 추정되었다. 이와 같이, 여성의 경우 노동시장권역이 상대적으로 좁게 형성되는 특징이 있는바, 각 시군별로 독립적인 여성 노동시장권역이 형성되기에는 충분한 자급률 수준을 유지하고 있다는 결론에 이르게 되었다.

제3장에서 살펴본 바와 같이, 여성친화도시의 경우 젊은 여성들이 더 많은 비중을 차지하고 있음으로 인해서 보육서비스의 필요가 상대적으로 높은 특징을 보였다. 자녀 돌봄의 필요성이 높을수록 여성의 노동시장 참여가 위축되기 때문에, 여성친화도시에서 여성 취업확률이 미인증 도시에 비해 평균적으로 낮은 것으로 추정되었다. 반면, 이중차분법(DID)을 활용한 분석결과에 따르면, 2010년에서 2015년 사이에 여성친화도시 인증을 받은 지역의 경우에는 확실히 여성 고용확률이 개선되는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해, 실제 여성친화도시 인증제도가 자녀 돌봄과 여성 고용에 긍정적 효과를 가지고 있음을 유추해볼 수 있었다. 다만, 여성친화도시 인증 지역이라 하더라도 자녀 돌봄과 여성 고용 사이의 상충은 여전히 존재하고 있음을 엿볼 수 있는바, 자녀 돌봄에 친화적인 지역환경 구축과 더불어 맞벌이 가구 및 여성 고용을 보다 잘 지원하는 보육 지원체계 등을 구축하는 정책이 병행될 수 있는 정책적 지원이 확대될 필요가 있는 것으로 판단된다.

제4장에서는 2000년대 전후에 첫 취업을 경험한 3개의 코호트(1970년대생/1980년대생/1990년대생)별로 인구이동 패턴을 분석하였는데, 청년층의 낮은 대학진학 이동 및 대학소재지에서의 취업 증가가 최근 인구이동을 감소시킨 요인이었음을 유추할 수 있었다. 다시 말해서, 최근 코호

트로 올수록, 대학소재지와 취업지의 관계가 강화되고 있는바, 지방고교 출신자의 경우 대학 진학 시 수도권 등 타 지역으로 이동하지 않는 한, 대부분이 지방에서 취업을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 한국은 여성의 고학력화가 급속하게 진행됨으로써, 세계적으로도 높은 대학진학률을 보이고 있다. 이러한 상황 속에서, 지방대학 출신 청년층 여성의 지방 취업 경향 강화는 지역 차원에서 인구를 유지시키는 긍정적 역할을 수행하고 있음을 짐작할 수 있다. 반면, 대학소재지와 직장소재지의 연계가 강화되고 있는 현실 속에서, 대학 졸업 후 해당 지역에서 취업(또는 다른 지역으로의 이동을 이행)을 하지 못하는 경우에는 출신 대학소재지에 지속적으로 잔류하며 아르바이트 등의 단기 일자리에만 참여할 수밖에 없는 청년 고용 문제가 대두될 수도 있다.

제5장에서는 지역 수준에서 여성 고용률에 영향을 미치는 요인들을 식별하고자 하였다. 지역 사이에는 공간적 상호작용이 발생할 것이기 때문에, 특정 지역의 여성 고용률은 단지 해당 지역의 경제 및 정책요인에 의해서만 영향을 받지는 않을 것이다. 따라서 공간 상호작용 효과를 고려한 공간계량모형을 활용하여 실증분석을 수행하였으며, 그 결과에 따르면 공간자기회귀계수 및 공간자기상관계수가 모두 통계적으로 유의하게 추정됨으로써, 여성 고용률 분석에 있어서 공간적 상호작용 효과는 반드시 고려될 필요가 있음을 유추할 수 있다. 지역별 여성 고용률에 영향을 미치는 요인으로, 출산율과 남성 고용률 등이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 서비스업 취업자 수 비중과 남성 지배직종 취업자 수 비중은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 분석을 통해, 상대적으로 경제활동이 활발한 지역일수록 남성 고용률이 높을 것인데, 이러한 지역에서 여성 고용률 역시 함께 높은 것으로 나타났다.

제6장에서는 지역 수준에서 여성 및 남성 일자리 변동 구조의 특징을 살펴본 결과, 지역별 여성 일자리는 남성과는 다른 네 가지 특징을 가지고 있는 것으로 나타났다. 첫째, 여성 일자리의 재배치가 상대적으로 높은 값을 갖는 것으로 나타났는데, 이는 일자리 소멸 이후 일자리의 재생이 남성 일자리에 비하여 빠르게 나타나는 특징을 통하여 설명될 수 있다. 둘째, 지역 간 여성 일자리의 순증가 차이는 대부분 여성 일자리 창출

이 높은 지역에 의하여 설명된다는 특징이 파악되었다. 또한, 여성 일자리의 창출에 대한 변동은 대부분 진입 사업체가 여성을 고용하는 것으로부터 지역 간 차별성이 나타나는데, 이는 여성 고용의 순증가를 위해서 여성 일자리를 위한 신생 사업체의 확대가 하나의 대안이 될 수 있음을 설명한다. 셋째, 여성 일자리와 남성 일자리 순증가율의 차이는 전체 일자리의 순증가율에 대한 기여도가 약 11% 정도를 차지하는 것으로 나타났다. 위 기여도는 여성 일자리 비중의 증가와 남성에 비하여 높은 여성 일자리의 순증가율이 전체 일자리 순증가를 위해서 얼마나 효과적인지를 판단하는 근거가 될 수 있다. 마지막으로 넷째, 전반적으로 남성의 일자리 순증가는 제조업, 공공 및 건설업, 생산자 서비스업에 몰려 있으며, 여성의 일자리 순증가는 유통서비스, 사회서비스, 생산자 서비스업에 집중되어 있음을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 통해, 여성의 일자리는 구조적으로 서비스 사업체에 몰려 있으며, 여성 일자리의 순증가율에 대한 지역 간 차이는 대부분 신생 사업체의 시장 진입이 많은 지역을 통하여 설명된다는 결론에 이를 수 있었다. 따라서 여성 일자리의 증가와 안정화를 위해서는 산업적으로 제조업보다는 서비스업의 일자리에 대한 지원이 선행적으로 시행되어야 하며, 특히 여성이 안정적으로 일할 수 있는 고부가가치 서비스업에 대한 교육 등이 지원되어야 할 것으로 사료된다. 또한, 일자리 재배치가 많기 때문에 경력단절 여성 또는 임시직 여성 등에 대한 일자리 지원 등을 통한 일·가정 양립을 위한 정책이 강화되어야 할 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 고영우(2016), 『지역별 일자리 창출·소멸과 정책과제』, 한국노동연구원.
- 권상철(2001), 「인구이동과 지역발전: 한국에서의 인적자원유출」, 『한국 도시지리학회지』 4(1), pp.67~79.
- \_\_\_\_\_ (2003), 「인구이동과 인적자원 유출: 제주지역 유출 유입인구의 속 성 비교」, 『한국도시지리학회지』 6(2), pp.59~73.
- \_\_\_\_\_ (2005), 「우리나라 수도권으로의 인구이동: 시기별 유출지역 특성과 이주자 선별성의 상대적 중요도 평가」, 『한국지역지리학회지』 11(6), pp.571~584.
- 권오규·마강래(2012), 「대학진학이 인구이동에 미치는 영향에 대한 연구」, 『지역연구』 28(4), pp.65~77.
- 김을식(2009), 『지역노동시장의 구조와 특징』, 경기개발연구원.
- 김현아(2013), 「현안분석2: 시도간 인구이동과 재정정책」, 『재정포럼』 203, pp.23~38.
- 류장수(2012), 「지방대학 재정지원사업의 성과분석」, 『지역사회연구』 21(1), pp.113~135.
- 박시내(2009), 「지역별 고용조사에 의한 권역설정 연구」, 『2009년 하반기 연구보고서 III권』, 통계개발원.
- 박진희(2005), 「지역노동시장은 존재하는가?」, 『월간노동리뷰』 2005년 10월호(통권 제10호), pp.60~70.
- \_\_\_\_\_ (2011), 「여성 구직자의 잠재적 통근시간에 대한 태도와 취업가능성: 여성 고용률 정체 원인」, 『여성연구』 80(1), pp.117~141.
- 여성가족부·한국여성정책연구원(2015), 『2015 여성친화도시 사업가이드』.
- \_\_\_\_\_ (2017), 『2017 여성친화도시 조성 매뉴얼』.
- 유희정·김양희·이미원·최진·문희영(2010), 『여성친화도시 조성 매뉴얼 연구』, 여성가족부.

- 윤윤규 · 배기준 · 윤미례 · 이상호 · 최효미 · 김준영 · 신인철 · 정준호  
(2012), 『한국의 지역노동시장권 2010: 방법론, 설정 및 평가』, 한국  
노동연구원.
- 이상일 · 조대현(2012), 「지역간 인구이동의 예측을 통한 우리나라 시도별  
장래 인구 추계: 다지역 코호트-요인법의 적용」, 『대한지리학회지』  
47(1), pp.98~120.
- 이상호(2008), 「지역노동시장권(LLMAs)의 측정과 적용 가능성에 관한  
연구」, 『노동정책연구』 8(4), pp.147~166.
- \_\_\_\_\_(2014), 『산업집적 구조변화와 지역노동시장 성과』, 한국노동연구  
원.
- 이윤수(2011), 「지역 노동생산성의 증가와 재배분의 역할 - 미국 제조업  
사업체 단위자료의 실증분석」, 『응용경제』 13(1), pp.5~25.
- 이택면(2010), 『지방자치단체 보육예산과 지역 여성 경제활동』, 한국여성  
정책연구원.
- 이현욱(2013), 「청년층 여성의 취업이동과 불안정 고용에 대한 연구」, 『한  
국도시지리학회지』 16(2), pp.105~118.
- 조장희(2017), 「지역 경제의 생산성 성장에 대한 진입과 퇴출의 영향: 제  
주도의 소매업을 중심으로」, 『시장경제연구』 46(2), pp.1~24.
- 최은영(2004), 「선택적 인구이동과 공간적 불평등의 심화: 수도권을 중심  
으로」, 『한국도시지리학회지』 7(2), pp.57~69.
- 최효미(2014), 『기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구』, 이화여자대학  
교 박사학위 청구논문.
- 황진영 · 이종하(2012), 「한국에서 여성의 고용, 출산 및 성장 간의 상호관  
련성: 16개 시도의 패널자료를 이용한 실증분석」, 『경제연구』  
30(3), pp.19~43.
- Anderson, M.(1985), "The Emergence of the Modern Life Cycle in  
Britain," *Social History* 10, pp.69~87.
- Belotti, F., G. Hughes, and A. P. Mortari(2013), "XSMLE-A Command  
to Estimate Spatial Panel Models in Stata," on 2013 German

Stata Users Group Meeting.

Brewster, K. and R. Rindfuss(2000), "Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations," *Annual Review of Sociology* 26, pp.271~296.

Casado-Diaz, J. M.(2000), "Local Labour Market Areas in Spain: A Case Study," *Regional Studies* 34(9), pp.843~856.

Clark, W. and J. Onaka(1983), "Life Cycle and Housing Adjustment as Explanations of Residential Mobility," *Urban Studies* 20(1), pp.47~57.

Coombes, M., G. A. E. Green, and S. Openshaw(1986), "An Efficient Algorithm to Generate Official Statistical Reporting Areas: The Case of 1984 Travel-to-Work Areas Revision in Britain," *Journal of the Operational Research Society* 37, pp.943~953.

Elhorst, J. P.(2010), "Spatial panel data models," in M. Fischer and A. Getis eds., *Handbook of Applied Spatial Analysis*, Heidelberg, Springer, pp.377~407.

\_\_\_\_\_(2012), "Matlab Software for Spatial Panels," *International Regional Science Review*, SAGE.

\_\_\_\_\_(2014), *Spatial Econometrics: From Cross-Sectional Data to Spatial Panels*, Springer.

Engelhardt, H., T. Kögel, and A. Prskawetz(2004), "Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-level Time-series Analysis for Developed Countries, 1960~2000," *Population Studies* 58(1), pp.109~120.

Glick, P.(1947), "The Family Cycle," *American Sociological Review* 12(2), pp.164~174.

Hall, R.(1995), "Households, Families, and Fertility," in Hall, R. and P. White eds., *Europe's Population: Toward the Next Century*, UCL Press, London.

Hill, M. A.(1984), "Female Labor Force Participation in Japan: An

- Aggregate Model,” *The Journal of Human Resources* 19(2), pp.280~287.
- Jackson, P.(2004), “Role Sequencing: Does Order Matter for Mental Health,” *Journal of Health and Social Behavior* 45, pp.132~154.
- Kapoor, M., H. H. Kelejian, and I. R. Prucha(2007), “Panel data models with spatially correlated error components,” *Journal of Econometrics* 140(1), pp.97~130.
- Kelejian, H. H. and I. R. Prucha(1999), “A Generalized Moments Estimator for the Autoregressive Parameter in Spatial Model,” *International Economic Review* 40(2), pp.509~533.
- Laslett, P.(1989), *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*, Weidenfeld & Nicolson, London.
- LeSage, J. P. and K. R. Pace(2009), *Introduction to Spatial Econometrics*, Chapman & Hall/CRC, Boca Raton.
- OECD(2000). “Employment in the service economy: A reassessment,” Chapter 3. in *Employment Outlook 2000*, OECD.
- O’Neill, J. A.(1981), “A Time Series Analysis of Women’s Labor Force Participation,” *American Economic Review* 71(2), pp.76~80.
- Pandit, K.(1997), “Cohort and Period Effect in U.S. Migration: How Demographic and Economic Cycle Influence the Migration Schedule,” *Annals of the Association of American Geographers* 87(3), pp.439~450.
- Pierson, P.(2000), “Path Dependence, Increasing Returns, and the Study of Politics,” *American Political Science Review* 94(2), pp.251~267.
- Rogers, A.(1979), “Migration Patterns and Population Redistribution,” *Regional Science and Urban Economics* 9(4), pp.275~310.
- Rossi, P. H.(1955), *Why Families Move: A Study in the Social Psychology of Urban Residential Mobility*, Free Press, Wilmington, IL.
- Semyonov, M.(1980), “The Social Context of Women’s Labor Force

Participation: A Comparative Analysis,” *American Journal of Sociology* 86(3), pp.534~550.

Stolzenberg, R. M. and L. J. Waite(1984), “Local Labor Markets, Children and Labor Force Participation of Wives,” *Demography* 21(2), pp.157~170.

Uunk, W., M. Kalmijn, and R. Muffels(2005), “The Impact of Young Children on Women’s Labor Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe,” *Acta Sociologica* 48(1), pp.41~62.

◆ 執筆陣

- 고영우(한국노동연구원 부연구위원)
- 최효미(육아정책연구소 부연구위원)
- 조장희(제주대학교 조교수)

지역노동시장과 여성 고용에 대한 연구

- 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄  
2018년 12월 28일 발행
- 발행인 | 배규식
- 발행처 | **한국노동연구원**  
300147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 사단법인 남북장애인교류협회 인쇄사업부
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2018      정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0279-5