지역개발연구 제48권 제1호, 2016년 6월, pp.1-23

광주지역 대졸인력 유출현황과 요인분석

홍 성 우*

광주시는 인구증가가 정체되고 있으며 전남으로부터 인구유입이 감소하면서 인구 순유출 현상이 발생하고 있다. 이러한 현상은 좋은 일자리 부족이 원인이라는 지적이 많다. 이 글은 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2013을 이용하여 광주소재대학 졸업자들 중 타시도로 이동하여 취업하는 집단의 특성과 고용의 질을 광주체류자 집단과 비교하여 분석하였다. 분석결과는 첫째, 4년제졸이 2-3년제졸, 교육대학졸보다 이동율이 높고, 둘째, 유출인력의 특성을 보면 성별로는 남성, 고학점 취득자 등 고생산성 인력, 광주 이외 소재 고졸자, 공학, 자연과학, 의약학 전공자이었으며, 셋째, 고용안정성, 임금, Ganzeboom지수 등으로 본 고용의 질 지수가 타시도이동 취업자집단에서 높게 나타났다. 연구결과에서 얻은 정책적 시사점으로는 첫째, 광주시 청년일자리정책에서 양적인 측면도 중요하지만 질적인 측면을 고려해야하고, 둘째, 타시도 고교출신이 광주에 정착할 수 있도록 하는 문화예술 및 교육정책, 주거안정정책 등 다양한 정책을 모색해야한다.

주제어 : 인력유출, 청년고용, 광주고용정책

Ⅰ. 서 론

광주·전남지역은 인구가 지속적으로 순유출되어 왔다. 광주시만 보면 전남으로부터 순유입에 의해 인구가 유지되어 왔으나 최근에는 그 수치가 줄어들고 있어 순유출이 발생하고 있다. 1970년 광주·전남인구는 4,005천명이었는데 1971~2015년간 2,159천명의 인구가 순유출되었다. 광주시는 전남에서 분리된 이후 158천명의 인구순유입이 있었으나 대부분 전남에서의 유입이었고, 최근 전남으로부터의 순유입이 감소하면서 2001-2010년간 16천명, 2011-2015년 15천명 순유출이 발생하였다. 이러한 인구 순유출은 광주·전남지역에 좋은 일자리가 부족하기 때문이라는 것이 지속적으로 지적되어왔다.[1)]

* 전남대학교 경영대학 교수 Tel: 062-530-1547 E-mail: swhong@jnu.ac.kr

1) 홍성우 외, 『광주·전남지역의 경제현황과 발전방향』, 지인북스, 2011. 홍성우, 광주지역 노동시장 특성과 일자리창출전략, 『지역고용연구』, 2009.9.

〈표 1〉 광주·전남 인구순유출 추이(1970-2015년)

	1970인구	1971-80	1981-90	1991-2000	2001-2010	2011-2015	1971-2015
광주(천명)			104	85	-16	-15	158
전남	4,005	-811	-852	-400	-243	-9	-2,315
광주/전남	4,005	-811	-749	-315	-259	-25	-2,159

자료 : 통계청, 『국내인구이동통계』.

광주지역은 최근까지 부가가치가 높은 제조업의 비중이 낮아서, 이 지역 학교와 훈련기관에서 양성된 많은 인력이 다른 지역으로 유출되어 왔다. 예를들어 광주시의 대표적인 전략산업인 금형산업의 경우 인력이 지속적으로 양성되고 있으나 곧바로 또는 몇 년의 경력을 쌓은 후 근로조건이 양호한 경기도나 창원 등으로 유출되어 왔다.[2] 고용통계에서 보면 광주지역은 경제활동참가율이 전국에서 가장 낮고, 비경제활동인구 중 통학의 비중이 높다. 광주는 고교, 대학 등에서 교육을 받은 청년들이 이 지역에서 좋은 일자리를 찾지 못하고 다른 지역으로 이동하는 경우가 많은 것이다. 여기에 대응하여 최근 광주시는 일자리공시에서[3] 질이 좋은 신규 일자리를 만 개 창출한다는 목표를 제시하고, 자동차산업 시설확충과 연관하여 광주형일자리 창출모델을[4] 실행하기 위해 다각적인 노력을 하고 있다.

그러나 광주지역에서 다른 지역으로 유출되는 고급인력의 속성, 그들의 노동시장에서의 성과 등에 대한 체계적인 연구는 찾기 어렵다.[5] 지역경제가 발전하기 위해서는 청년들이 희망을 가지고 정착하여야 하므로 유출되는 인력과 체류하고 있는 청년들의 속성을 파악하여 유출요인을 밝히는 것이 지역경제의 장기적인 발전전략 수립에 필요하다. 이 글은 이러한 정책수립의 기초자료를 제공하

2) 이규용 외, 『광주지역 노동시장 및 일자리 미스매치 실태분석』, 한국노동연구원, 2013. 홍성우외, 『광주지역 금형산업 인력수급 선순환 체계구축』, 광주상공회의소, 2013.

3) 약 10여년전부터 중앙정부는 지역고용문제를 지역지자체장이 주도하여 해결하는 방향으로 정책을 전환하여왔다. 일자리공시제는 그러한 정책의 일환이다. OECD는 각국 경험을 바탕으로 지역고용파트너십이 지역고용정책성과를 높일 수 있음을 지적하고 있다. OECD, *Local Governance and Partnerships*, 2001.

4) 박명준외, 『광주형 일자리 창출 모델』, 광주광역시, 2015.

5) 다른 지역의 인력유출에 관한 연구로는 류장수. "지역 인재의 유출 실태 및 결정요인 분석". 지역사회연구, 23(1), 2015, pp.1-23, 류장수·김종한·박성익·조장식, 「부산지역 청년층 역외유출 현황과 방지 방안에 관한 연구」, 부산광역시·고용노동부, 2012 등을 들 수 있다. 류장수(2015)의 경우 GOMS자료를 사용하고 있으나 4년제 대학생에 국한하고 있고, 본 연구와 같이 이동결정에 중요한 요인인 고향에 대한 애착 변수를 고려하고 있지 않고, 체류자와 유출자간의 고용의 질에 대한 세부적인 분석은 하지 않고 있다.

는 것이 주요한 목적이다.

이 글의 전개순서는 다음과 같다. 서론에 이어 Ⅱ장에서는 분석할 자료의 성격과 표본의 특성에 대해 서술하고, Ⅲ장에서 광주지역 소재 대학교 졸업생 중 다른 지역 취업자의 특성을 광주지역 체류자와 비교분석하면서 인력유출의 결정요인에 대해 분석하고, Ⅳ장에서 두 집단의 고용의 질을 분석함으로써 노동시장 성과의 차이를 비교한 후, Ⅴ장에서 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

Ⅱ. 광주지역 소재 대졸 인력의 특성

1. 이용 자료

이 연구는 한국고용정보원이 2006년부터 매년 발표하는 대졸자직업이동경로조사 중 GOMS(Graduate Occupational Mobility Survey) 2013 자료를 이용한다.[6] GOMS2013은 2012년 8월 및 2013년 2월 2~3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여, 그 중 약 4%에 해당하는 18,000명을 표본으로 구축한 조사결과로 2014년 발표된 것이며, 경제활동에 대한 조사대상 기간은 1주의 경우 2014년 8월 25일부터 8월 31일, 4주의 경우 8월 4일부터 8월 31일이다. 이 조사는 원래 패널자료로 기획되었으나 2012년 졸업생부터는 추적조사를 하지 않고 1년 횡단면조사로 변경되어 이 연구에서 사용될 GOMS 2013 역시 패널분석은 불가능하다.

하지만 대학 및 고등학교 출신학교, 학점, 자격증, 어학실력 등 대졸자의 인적자본 관련 각종 정보, 재학 중 및 졸업 후 일자리경험, 구직활동, 임금, 근로시간, 정규직 여부, 직장에 대한 만족도, 전공과의 일치 여부, 이직 희망여부 등 취업자의 각종 근로조건에 대한 광범위한 정보를 제공하고 있으며, 표본의 수가 많아서 지역별 분석이 가능하다는 장점을 가지고 있다. 사용된 GOMS2013 표본수는 18,160개로 그 중 광주소재 대학출신은 3.6% 657개이며, 가중치를 부여했을 때 491,765개로 그 중 광주소재 대학출신은 3.9%인 19,084개이다.

2. 대학종류별 인력의 특성

광주지역 소재 대졸자의 총수는 19,084명으로 그중 2~3년제졸이 6,563명으로

6) http://survey.keis.or.kr/USLCTGO01N.do?mnucd=uCGOV. GOMS2013이 현재 공개된 자료 중 가장 최근 자료임.

34.4%, 교육대졸이 449명 2.4%이고 4년제졸은 63.3%이다. 성별 구성을 보면 전체적으로 남성이 43.2%, 여성이 56.8%로 전체적으로 여성비중이 13.6%p 높은데 2~3년제, 교육대학, 4년제 여성비중이 각각 60.4%, 58.1%, 54.8%로 대학 종류별로 약간 차이가 난다.

전공계열별 구성은 사회계열이 26.4%로 가장 높고, 공학계열 20.0%, 의약계열 13.7%, 예체능계열 11.4%, 교육계열 10.9%, 자연계열 10.4%, 인문계열 7.2% 순이다. 2~3년제의 경우 의약계열, 사회계열, 공학계열이 각각 25.6%, 23.7%, 20.7%로 높은 비중을 차지하고 있고, 4년제의 경우 사회계열, 공학계열, 자연계열, 인문계열, 예체능계열이 각각 28.9%, 20.3%, 12.0%, 11.4%, 11.2% 순이다.

조사기간 지난 4주간 경제활동상태는 취업 및 일시휴직자가 67.7%이고 발령대기, 구직활동, 취업준비, 취업을 위한 학원수강 등이 19.1%, 나머지는 재학중, 군입대대기 중 등이다.

〈표 2〉 광주지역 소재 대졸의 특성

		2~3년제		4년제		교육대		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
전체		6,563	100.0	12,072	100.0	449	100.0	19,084	100.0
성별	남성	2,597	39.6	5,455	45.2	188	41.9	8,240	43.2
	여성	3,966	60.4	6,617	54.8	261	58.1	10,844	56.8
전공계열	인문	0	0.0	1,379	11.4	0	0.0	1,379	7.2
	사회	1,553	23.7	3,491	28.9	0	0.0	5,044	26.4
	교육	608	9.3	1,014	8.4	449	100.0	2,071	10.9
	공학	1,361	20.7	2,449	20.3	0	0.0	3,810	20.0
	자연	533	8.1	1,448	12.0	0	0.0	1,981	10.4
	의약	1,683	25.6	938	7.8	0	0.0	2,621	13.7
	예체능	825	12.6	1,353	11.2	0	0.0	2,178	11.4
지난 4주간 경제활동	취업	4,553	69.4	7,967	66.0	392	87.3	12,912	67.7
	구직, 취업준비	1,228	18.7	2,378	19.7	30	6.7	3,636	19.1
	육아,가사	129	2.0	184	1.5	0	0.0	313	1.6
	기타	653	9.9	1,543	12.8	27	6.0	2,223	11.6

3. 취업자의 특성

광주지역 소재 대졸 취업자 12,942명의 취업지역은 광주가 58.4%로 가장 많고 전남과 전북 18.8%로 호남권이 77.2%, 경인지역 16.9%, 영남지역 2.1%, 충청권 3.3%, 기타 0.3% 순이다. 대학유형별로 보면 다소 차이가 나는데 광주체류자 비율은 2~3년제가 64.8%, 교육대학이 64.6%로 비슷한 반면 4년제는 54.5%로 약 10%p 낮다. 호남권 전체로는 2~3년제가 87.2%, 교육대학이 93.3%인 반면 4년제는 70.8%로 그 비율의 격차가 크게 확대된다. 즉 광주소재 대졸의 다른 지역 인력유출은 4년제 대학졸업생에서 가장 크게 나타나고 있고, 다음으로 2~3년제졸업생이며, 교육대학의 경우는 대부분이 호남권에서 취업하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이 글에서는 대졸 전체에 대해 분석하면서, 추가적으로 타지역 유출이 심한 4년제졸을 따로 분석할 것이다.

〈표 3〉 광주소재 대졸자의 취업지역

	2~3년제		4년제		교육대		전체	
전체	4,526	100.0	8,015	100.0	401	100.0	12,942	100.0
광주	2,935	64.8	4,367	54.5	259	64.6	7,561	58.4
전남·북	1,016	22.4	1,303	16.3	115	28.7	2,434	18.8
경인	455	10.1	1,709	21.3	21	5.2	2,185	16.9
영남	21	0.5	269	3.4	6	1.5	296	2.3
충청	99	2.2	323	4.0	0	0.0	422	3.3
기타	0	0.0	44	0.5	0	0.0	44	0.3

취업자가 종사하는 사업체의 종사자 규모를 보면 1~49명이 62.1%로 가장 많고 300명 이상 대기업 종사자는 10.2%에 불과하여 대부분이 영세중소기업에 종사하고 있었다. 학교 종류별로는 4년제대졸이 1~49명 규모 60.8%로 2~3년제 64.8%에 비해 다소 낮고 300명 이상 대기업은 4년제가 13.3%로 2~3년제 5.7%보다 7.6%p 높았다.

취업자의 종사상지위를 보면 임금근로자가 93.6%이고 자영업주 및 무급가족종사자가 6.5%이며, 계약기간이 1년 이상인 상용근로자가 86.7%이다. 고용안정성이 높은 상용근로자는 교육대졸이 93.5%로 가장 높고 2~3년제졸이 91.1%, 4년제졸이 83.8% 순이었다. 4년제대졸은 임시 및 일용근로자 비율과 자영업주

및 무급가족종사자 비율이 모두 가장 높았다.

〈표 4〉 광주소재 대졸 취업자의 사업체 규모

	2~3년제		4년제		교육대		전체	
전체	4,524	100.0	8,015	100.0	401	100.0	12,940	100.0
모름/무응답	21	0.5	202	2.5	0	0.0	223	1.7
1 ~ 49명	2,931	64.8	4,870	60.8	237	59.1	8,038	62.1
50 ~ 99명	645	14.3	1,024	12.8	159	39.7	1,828	14.1
100 ~ 299명	669	14.8	858	10.7	5	1.2	1,532	11.8
300 ~ 499명	49	1.1	286	3.6	0	0.0	335	2.6
500 ~ 999명	41	0.9	169	2.1	0	0.0	210	1.6
1,000명 이상	168	3.7	606	7.6	0	0.0	774	6.0

〈표 5〉 광주소재 대졸 취업자의 종사상 지위

	2~3년제		4년제		교육대		전체	
취업자계	4,523	100.0	8,015	100.0	402	100.0	12,940	100.0
상용	4,120	91.1	6,718	83.8	376	93.5	11,214	86.7
임시 및 일용	207	4.6	658	8.2	26	6.5	891	6.9
자영업주 및 무급가족종사자	196	4.3	639	8.0	0	0.0	835	6.5

Ⅲ. 광주지역 소재 대졸인력 유출의 결정요인

1. 유출인력의 특성

광주지역 소재 대졸 중 광주시 취업자와 타시도 취업자의 인적속성을 비교해 보면 <표 6>과 같다. 성별로 보면 취업자 중 타시도 비율이 41.6%인데, 남성은 47.9%로 평균보다 높은 편이고 여성은 36.2%로 낮은 편이다. 전공별로 보면 의약분야, 공학분야, 예체능분야가 각각 50.6%, 48.0%, 46.6% 등으로 평균보다 높은 편이고, 인문과학분야, 교육분야, 사회과학분야, 자연과학분야가 각각 33.6%, 33.8%, 35.0%, 36.5% 등으로 낮은 편이다.

취업자의 생산성과 관련 있다고 보여지는 속성에 대해 알아보자. 우선 학점을 4.5점으로 환산하여 4.0이상의 높은 학점을 가진 졸업자 비율은 타시도 취업자가 45.6%로 다소 높은 편이다. 인턴경험이 있는 비율은 타시도 취업자가 45.2%로 역시 다소 높았다. 어학연수 경험이 있는 비율도 타시도 취업자가 48.0%로 훨씬 높았다. 그러나 자격증 개수는 1개 이상, 1-2개, 3개 이상 모두 큰 차이를 보여주지 않았다.

출신고등학교 소재지가 광주시인 경우 타시도에 취업한 비율이 28.6%에 불과한 반면 타시도 고졸 출신의 경우 56.2%로 현저히 높은 것으로 나타났다. 이는 좋은 직장이 있을 때 고향에서 취업하고 싶어 하는 성향이 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

〈표 6〉 광주소재대학졸 취업자의 인적 속성

		광주근무		타시도근무		계
		7,561	58.4	5,379	41.6	12,940
성별	여	4,465	63.8	2,531	36.2	6,996
	남	3,096	52.1	2,848	47.9	5,944
전공계열	인문	569	66.4	288	33.6	857
	사회	1,941	65.0	1,043	35.0	2,984
	교육	989	66.2	504	33.8	1,493
	공학	1,489	52.0	1,374	48.0	2,863
	자연	734	63.5	421	36.5	1,155
	의약	984	49.4	1,006	50.6	1,990
	예체능	854	53.4	744	46.6	1,598
학점	4.0 이상	1,720	54.4	1,439	45.6	3,159
	3.5 미만	1,750	57.8	1,276	42.2	3,026
인턴경험	무	5,903	60.2	3,900	39.8	9,803
	유	1,262	54.8	1,040	45.2	2,302
어학연수	무	7,003	59.0	4,864	41.0	11,867
	유	558	52.0	516	48.0	1,074
자격증	1개 이상	5,849	60.3	3,850	39.7	9,699
	1~2개	4,946	60.8	3,187	39.2	8,133
	3개 이상	903	57.7	663	42.3	1,566
고교	광주	4,897	71.4	1,966	28.6	6,863
	타시도	2,664	43.8	3,414	56.2	6,078

타시도 유출이 상대적으로 많은 4년제 대학졸업자에[7] 국한하여 타시도 취업자의 인적속성을 알아보면 〈표 7〉과 같다. 성별로 보면 취업자 중 타시도 취업자 비율 45.5%에 비해 남성은 50.1%로 높은 편이고 여성은 41.1%로 낮은 편으로 전체 자료와 큰 차이를 보이지 않는다. 전공별로 보면 의약분야, 자연과학분야, 공학분야가 각각 76.7%, 48.4%, 48.1% 등으로 높은 편이고, 교육분야, 인문

〈표 7〉 광주소재 4년제 대학졸 취업자의 인적 속성

		광주근무		타시도근무		계
		4,367	54.5	3,648	45.5	8,015
성별	여	2,404	58.9	1,680	41.1	4,084
	남	1,963	49.9	1,968	50.1	3,931
전공계열	인문	569	66.4	288	33.6	857
	사회	1,243	58.9	867	41.1	2,110
	교육	450	67.2	220	32.8	670
	공학	966	51.9	894	48.1	1,860
	자연	419	51.6	393	48.4	812
	의약	164	23.3	540	76.7	704
	예체능	556	55.5	446	44.5	1,002
학점	4.0 이상	811	43.3	1,062	56.7	1,873
	3.5 이상 4 미만	2,466	55.4	1,989	44.6	4,455
	3.5 미만	1,091	64.6	597	35.4	1,688
	3.5 이상	3,276	51.8	3,051	48.2	6,327
고교	광주	3,055	68.7	1,390	31.3	4,445
	타시도	1,312	36.8	2,258	63.2	3,570
인턴경험	무	3,207	55.2	2,606	44.8	5,813
	유	805	51.5	758	48.5	1,563
어학연수	무	3,859	55.1	3,139	44.9	6,998
	유	508	50.0	508	50.0	1,016
자격증	1개 이상	3,141	53.4	2,746	46.6	5,887
	1~2개	2,755	56.0	2,167	44.0	4,922
	3개 이상	386	40.0	579	60.0	965

7) 이 글에서 4년제 대학졸업자는 교육대학을 제외한 일반대학을 의미한다.

과학분야, 사회과학분야가 각각 32.8%, 33.6%, 41.1% 등으로 낮아서, 전체로 볼 때와 다소 차이가 있다. 즉 4년제 대졸의 경우 의약분야의 타시도 유출이 현저하고 반면 예체능분야는 유출이 상대적으로 적다.

취업자의 생산성과 관련 있다고 보여지는 속성으로 4.0이상 높은 학점을 가진 졸업자 비율은 타시도 취업자가 56.7%로 크게 높은 편이다. 인턴경험이 있는 비율은 타시도 취업자가 48.5%로 역시 다소 높았다. 어학연수 경험이 있는 비율도 타시도 취업자가 50.0%로 훨씬 높았다. 그러나 자격증 개수는 1개 이상, 1-2개에서 큰 차이를 보이지 않았으나 3개 이상에서는 60.0%로 현저한 차이를 보여주었다.

출신고등학교 소재지가 광주시인 경우 타시도에 취업한 비율은 31.3%에 불과한 반면 타시도 고졸 출신의 경우 63.2%로 현저히 높은 것으로 나타났다. 이러한 경향은 4년제 대졸의 경우 뚜렷하게 드러났는데 이는 직업에 따른 노동시장의 지역적 이동가능성과 관련이 있다고 할 수 있다. 즉 4년제 대졸의 경우 고향에서 취업하고 싶은 욕구가 있으면서도 노동시장이 전국적으로 형성되어 다른 지역으로 이동가능성이 높아지기 때문이다.

2. 인력유출의 결정요인

인적자본이론에 의하면 노동이동은 이동의 순편익으로 결정된다. 즉 편익에서 비용을 뺀 값의 현재가치가 양의 값을 가지면 이동이 이루어진다.[8)]

$$V=\sum_{t=0}^{n}(X_t-C_t)/(1+r)^t$$

단, X_t = 새로운 일자리로부터 도출되는 t년의 증가된 효용

C_t = 이동에 따른 효용손실(직접비용 및 정신적 비용)

n = 새로운 일자리에서 일하리라 기대하는 기간

r = 할인율

여성은 남성에 비해 많은 이동비용이 예상된다. 사회관습 때문에 부모 곁을 떠나는 것에 대한 부담감이 남성에 비해 크다. 타지역으로 취업할 경우 숙식에 대한 비용도 남성에 비해 선택의 폭이 좁아서 광주에 체류할 가능성이 많다.

8) Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith, Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 한홍순·김중렬 역, 『현대노동경제학』 제12판, 퍼스트북, 2015, p.348.

고향을 떠나는 것은 많은 비용이 발생한다. 명시적으로 주거비용이 증가하고, 인간관계 등 편안함이 감소한다. 광주에서 고등학교를 졸업한 경우 광주가 고향일 가능성이 높으므로 다른 지역에서 고등학교를 졸업한 경우보다 타시도에서 취업하려는 성향이 적을 것으로 예상된다.

생산성이 크거나 능력이 좋으면 더 높은 소득을 올릴 수 있는 기회가 많아진다. 학교성적이 높은 경우 능력, 자격증 갯수가 많은 경우, 해외어학연수를 받은 경우, 4년제 대학을 졸업한 경우 모두 높은 생산성을 나타내는 신호(signal)이라고 할 수 있고, 타시도로 이동하여 높은 순이동편익을 얻을 가능성이 높다고 할 수 있다.

〈표 8〉은 광주소재 대졸 취업자 중 타시도 취업자를 1, 광주시 취업자를 0으로 하는 이진변수(binary variable)를 종속변수로 하는 로짓분석결과이다. 예상대로 남성더미, 해외어학연수더미, 학점 4.0이상 더미, 자격증개수, 4년제대졸더

〈표 8〉 광주소재 대졸 취업자의 타시도유출 로짓분석

	대졸		4년제졸	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
남성	.416**	.053	.493**	.068
사회	-.224*	.101	-.508**	.108
교육	.204	.111	-.297*	.132
공학	.447**	.107	.424**	.118
자연	.096	.115	.570**	.126
의약	.972**	.108	1.709**	.135
예체능	.808**	.118	.012	.140
어학연수	.603**	.082	.689**	.090
광주소재고졸	-1.308**	.046	-1.649**	.064
학점4.0이상	.229**	.053	.551**	.073
자격증갯수	.118**	.020	.235**	.026
4년제대졸	.842**	.050	-	-
상수항	-1.069**	.109	-.307**	.110
	-2LOG= L11636.97 n=341		-2LOG L=6799.437n=208	

주 : *은 5%, **은 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

미 등이 양의 부호로 나타났고, 광주소재 고등학교졸 더미는 음의 부호를 나타냈다.

전공별로 보면 인문과학분야를 기준으로 할 때 사회과학분야는 음의 부호로 광주시체류 경향이 크게 나타난 반면 나머지 전공은 모두 타시도에 취업할 가능성이 높은 것으로 나타났으나 자연과학분야와 교육분야는 통계적으로 유의하지 않았다.

2-3년제와 교육대학을 제외하고 4년제 대졸만을 대상으로 동일한 모형으로 분석한 결과를 보면, 성별 더미, 광주소재 고등학교졸 더미, 해외어학연수 더미, 학점 4.0 이상 더미, 자격증갯수 등이 모두 전체 자료에 대한 분석과 동일한 부호를 보여주었다.

그러나 전공별로 사회과학분야와 교육분야가 음의 부호를 보여주었고 다른 전공은 모두 양의 부호를 보여주었는데 예체능분야는 통계적으로 유의한 결과를 보여주지 않았다. 특히 의약분야는 타시도 유출 가능성이 높은 것으로 나타났다.

Ⅳ. 광주소재 대졸 유출인력의 고용의 질

1. 종사상지위

광주소재 대졸 전체 취업자 중 광주체류자와 타시도 이동자의 종사상지위는 상용근로자가 86.7%로 같고, 임시 및 일용근로자는 광주체류자가 8.1%로 이동자 5.2%보다 다소 높고, 자영업자 및 무급가족종사자는 이동자가 8.2%로 체류자 5.2%보다 다소 높다.

그러나 4년제 대졸에 국한하여 보면 상용근로자 비율이 이동자 86.5%로 체류자 81.6%보다 4.9%p 높은 반면 임시 및 일용근로자 비율은 체류자 10.3%, 이동자 5.8%로 이동자의 고용안정성이 체류자에 비해 양호한 것으로 나타났다.

광주지역 대졸 임금근로자 취업자 중 정규직은 광주 체류자가 83.9%, 타시도 이동자가 88.4%로 이동자가 4.5%p 높았고, 4년제 대졸에 국한하여 보면 82.0%, 86.7%로 4.7%p 차이가 나서 이동자의 고용안정성이 체류자에 비해 양호한 것으로 나타났다.

〈표 9〉 광주소재 대졸 취업자의 종사상지위

	대졸			4년제 대졸		
	광주근무	타시도	계	광주근무	타시도	계
상용근로자(%)	86.7	86.7	86.7	81.6	86.5	83.8
임시및일용	8.1	5.2	6.9	10.3	5.8	8.2
자영업자및 무급가족종사자	5.2	8.2	6.5	8.2	7.8	8.0
계(명)	7,560	5,379	12,939	4,368	3,647	8,015
chi square	119.904			91.071		
p	0.000			0.000		

〈표 10〉 광주소재 대졸 임금근로자 취업자의 정규직여부

	대졸			4년제 대졸		
	광주근무	타시도	계	광주근무	타시도	계
정규직	83.9	88.4	85.7	82.0	86.7	84.1
비정규직	15.8	11.6	14.1	17.5	13.3	15.6
무응답	0.3	0.0	0.2	0.5	0.0	0.3
계	7,165	4,940	12,105	4,012	3,364	7,376
chi square	57.113			42.926		
p	0.000			0.000		

광주지역 대졸 임금근로자 취업자 중 시간제는[9] 광주 체류자가 5.2%, 타시도 이동자가 3.8%로 이동자가 1.4%p 낮았고, 4년제 대졸에 국한하여 보면 5.1%, 3.4%로 1.7%p 차이가 나서 이동자의 고용안정성이 체류자에 비해 양호한 것으로 나타났다.

9) 시간제 근로는 파트타임, 아르바이트로 일하거나 같은 업무 종사자보다 적은 시간 일하는 경우임.

〈표 11〉 광주소재 대졸 임금근로자 취업자의 시간제여부

	대졸			4년제 대졸		
	광주근무	타시도	계	광주근무	타시도	계
전일제	94.8	96.2	95.4	94.9	96.6	95.7
시간제	5.2	3.8	4.6	5.1	3.4	4.3
계	7,165	4,939	12,104	4,012	3,364	7,376
chi square	12.409			11.484		
p	0.000			0.001		

2. 임금

광주소재 대졸 취업자 중 임금근로자는 조사당시 월평균 201만원을 받고 있었는데 광주체류자는 186만원, 타시도 이동자는 223만원으로 37만원 격차가 있었다. 4년제 대졸만을 보면 광주체류자는 196만원, 타시도 이동자는 233만원으로 37만원, 체류자에 비해 18.9%의 격차를 보여주었다.

〈표 12〉 광주소재 대졸 임금근로자 취업자의 월임금평균 차이

	광주근무	타시도	전체
대졸	185.63만원	222.80	200.89
4년제 대졸	195.75	232.72	212.37

이러한 임금격차는 이동자와 체류자간의 성별, 전공 등 인적속성과 대기업여부, 정규직 여부 등 취업한 직장의 성격 등을 함께 반영한 것이다. 임금함수를 추정하여 광주 체류 및 이동에 따른 임금격차를 알아본다. 임금에 자연대수를 취하여 종속변수로 하고 임금함수를 추정하여 보았다. 추정결과 남성, 정규직, 대기업, 4년제 등 더미변수는 모두 예상대로 양의 값을 보여주었고, 전공은 인문과학에 비해 자연과학과 예체능이 음의 값을 보였고, 다른 전공은 모두 양의 값을 보여 주었는데 사회과학만 통계적으로 유의하지 않았다. 광주체류자에 비해 이동자는 인적속성만 통제할 경우 12.5%, 인적속성과 고용의 질에 해당하는 정규직 여부, 대기업여부를 통제하면 10.2% 높은 임금을 받은 것으로 나타났다.

〈표 13〉 광주소재 대졸 임금근로자 임금함수 추정결과

	추정식1			추정식2		
	추정계수	표준오차	유의확률	추정계수	표준오차	유의확률
(상수)	4.688	.013	0.000	4.955	.015	0.000
성별	.170	.006	.000	.277	.008	.000
사회더미	.011	.012	.355	.062	.015	.000
교육더미	.090	.014	.000	.028	.017	.102
공학더비	.067	.013	.000	.059	.016	.000
자연더미	-.069	.014	.000	-.054	.018	.003
의학더미	.044	.013	.001	.096	.017	.000
예체더미	-.143	.014	.000	-.134	.017	.000
4년제더미	.071	.006	.000	.087	.008	.000
광주체류	.102	.006	.000	.125	.007	.000
정규직	.310	.008	.000	-	-	-
대기업	.163	.006	.000	-	-	-
	n=11,790 R^2=0.343			n=12,737 R^2=0.185		

주: 종속변수는 ln(임금), 성별은 남자=1, 광주체류는 이동자=1, 대기업은 300인 이상=1임.

3. 직장의 성격

광주소재 대졸 취업자는 광주체류자, 타시도 이동자 모두 민간회사 근무자가 69.6%, 65.6%로 가장 큰 비중을 차지하였다. 다음으로는 법인단체가 각각 13.0%, 9.3%, 교육기관이 각각 11.9%, 10.6%이었다. 4년제 대졸자만 구분하여 보아도 민간회사 취업자는 각각 67.5%, 61.8%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 법인단체가 각각 10.7%, 12.1%, 교육기관이 각각 14.9%, 11.4%를 차지하였다. 고용안정성 때문에 선호도가 높은 정부기관 및 정부투자기관 취업자는 전체 대졸의 경우 각각 3.0%, 10.9%, 4년제대졸의 경우 각각 3.6%, 10.7%로 타시도 이동자가 현저히 그 비율이 높았다.

광주소재 대졸 취업자는 광주체류자, 타시도 이동자 모두 중소기업 종사자가 높은 비중을 차지하고 있었다. 광주체류자의 21,1%, 타시도 이동자의 28.9%만이 300인 이상 대기업에 종사하고 있었고, 4년제 대졸의 경우는 그 수치가 다소 높아서 각각 28.8%, 35.7%이었다. 전체적으로 광주체류자에 비해 타시도 이동

자가 대기업 종사자 비중이 높았고, 1-29명의 영세기업 종사자 비중이 낮았다.

〈표 14〉 광주소재 대졸 취업자의 직장형태

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
민간회사	69.6%	65.6	68.0	67.5	61.8	64.9
외국인 회사	0.4	1.1	0.7	0.7	1.6	1.1
정부투자기관/공사	2.0	7.0	4.0	2.4	7.2	4.6
법인단체	13.0	9.3	11.5	10.7	12.1	11.3
정부기관	1.0	3.9	2.2	1.2	3.5	2.2
교육기관	11.9	10.6	11.4	14.9	11.4	13.3
연구기관	0.2	0.0	0.1	0.4	0.0	0.2
특정한 회사에 소속되지 않음	1.8	2.6	2.1	2.2	2.5	2.3
계	7,561명	5,379	12,940	4,368	3,648	8,016
	chi square=396.171 p=0.000			chi square=204.976 p=0.000		

〈표 15〉 광주소재 대졸 취업자의 기업체 규모

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
1-29명	43.2%	36.6	40.4	43.4	29.9	37.3
30-99	25.3	21.2	23.6	22.8	20.4	21.7
100-299	9.6	10.5	9.9	4.5	9.8	6.9
300이상	21.1	28.9	24.3	28.8	35.7	31.9
계	7,561명	5,380	12,941	4,366	3,648	8,014
	chi square=428.283 p=0.000			chi square=671.543 p=0.000		

주 : 사업체가 아닌 기업체 규모임.

4. 직장과 직무 만족도

광주소재 대졸 취업자는 광주체류자와 타시도 이동자의 직장에 대한 만족도가 큰 차이 없이 보통 이상의 만족도를 보여주었다. 5점 척도로 평균을 내보면 전체 대졸은 광주체류자와 이동자가 동일하게 3.67이었고, 4년제 대졸은 광주체류자 3.64, 이동자 3.69로 0.05 차이를 보이는 데 그쳤다.

〈표 16〉 광주소재 대졸 취업자의 직장 만족도

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
매우 불만족	0.3	1.4	0.7	0.0	2.0	0.9
불만족	1.8	3.0	2.3	1.1	2.3	1.6
보통	33.6	30.8	32.4	34.0	33.0	33.6
만족	59.5	57.2	58.6	59.6	54.7	57.4
매우만족	4.8	7.6	6.0	5.3	7.9	6.5
계	7,561명	5,379	12,940	4,367	3,646	8,013
평균(5점)	3.67	3.67	3.67	3.64	3.69	3.67
	chi square=120.664 p=0.000			chi square=135.226 p=0.000		

업무에 대한 만족도를 보면 광주체류자보다 타시도 이동자가 약간 높은 만족도를 보여 주었다. 5점 척도로 평균을 내보면 전체 대졸은 광주체류자와 이동자가 각각 3.66, 3.78로 0.12 차이는 보여 주었고, 4년제 대졸의 경우도 각각 3.68, 3.78로 0.10 차이를 보여주어 직장에 대한 만족도보다는 차이가 있는 것으로 나타났다.

일자리 만족도를 항목별로 나누어 5점 척도 평균으로 비교해보자. 대졸 전체 광주시체류자가 타시도 이동자보다 0.05이상 큰 만족도값을 보인 것은 근무환경, 근로시간이고, 작은 값을 보인 것은 임금/소득, 고용안정성, 발전가능성, 복리후생제도, 적성/흥미 일치 등이다. 4년제대졸에 국한하여 광주체류자가 0.05이상 높은 값을 보인 항목은 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 자율성과 권한 등이고 작은 값을 보인 것은 고용안정성이었다.

〈표 17〉 광주소재 대졸 취업자의 업무 만족도

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
매우 불만족	0.3	1.0	0.6	0.0	1.5	0.7
불만족	1.8	2.3	2.0	1.0	3.0	1.9
보통	33.7	25.5	30.3	35.0	23.2	29.6
만족	59.9	60.6	60.2	58.6	60.7	59.6
매우만족	4.3	10.6	6.9	5.4	11.6	8.2
계	7,561명	5,379	12,940	4,367	3,646	8,013
평균(5점)	3.66	3.78	3.71	3.68	3.78	3.73
	chi square=282.119 p=0.000			chi square=293.323 p=0.000		

〈표 18〉 광주소재 대졸 취업자의 항목별 업무 만족도

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
임금/소득	3.40	3.54	3.46	3.43	3.46	3.44
고용안정성	3.80	3.88	3.83	3.83	3.88	3.85
근무환경	3.87	3.78	3.83	3.91	3.76	3.84
근로시간, 일수	3.80	3.72	3.76	3.82	3.67	3.75
발전가능성	3.54	3.59	3.56	3.59	3.53	3.56
인간관계	3.83	3.84	3.83	3.85	3.81	3.83
복리후생제도	3.37	3.44	3.40	3.37	3.36	3.37
인사체계	3.43	3.42	3.43	3.41	3.38	3.39
일 사회적 평판	3.72	3.75	3.73	3.67	3.68	3.67
자율성과 권한	3.81	3.78	3.80	3.82	3.72	3.77
일자리 사회적 평판	3.67	3.70	3.68	3.68	3.66	3.67
적성/흥미 일치	3.72	3.82	3.76	3.76	3.79	3.77

광주소재 대졸 취업자는 광주체류자와 타시도 이동자의 이직 준비 비율은 대졸 전체로 각각 7.0%, 6.0%이었고, 4년제대졸은 각각 7.0%, 6.5%로 타시도 이동자가 약간 낮은 수준으로 나타났다.

〈표 19〉 광주소재 대졸 취업자의 이직준비

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
이직준비	7.0%	6.0	6.6	7.0	6.5	6.8
전체	4,367명	3,648	8,015	7,561	5,379	12,940
	chi square=3.608 p=0.057			chi square=1.041 p=0.308		

5. 고용의 질 지수

세계화는 국제적 경쟁을 격화시켜 노동시장의 유연성을 요구함으로써 그 부작용으로 고용의 질 문제를 야기하였고,[10] 이에 대해 ILO는 체계적으로 고용의 질을 측정하려고 시도하였다.[11] 지역고용의 질 분석으로는 방하남(2007)[12]을 이용하여 지역별 지수를 측정한 홍성우(2008)[13]와 김범식외(2015)[14] 등이 있다. 여기서는 김범식외(2015)가 전문가들에게 설문하여 만든 항목별 가중치를 활용하여 고용의 질 지수를 계산한다. 고용의 질지수(QWI) 계산식은 다음과 같다.

$$QWI = 14.03+7.2G+34.47R+29.85W$$

〈표 20〉 고용의 질 분석변수와 가중치

지표	가중치	측정내용	내용
직무/직업특성(G)	7.2	직업	Ganzeboom의 국제사회경제지수 0～1로 표준화
고용안정(R)	34.47	정규직 여부	정규직 1, 비정규직 0
보상(W)	29.85	월평균임금	임금에 자연대수를 취한 후 0에서 1의 범위로 표준화

10) Ignacy Sachs, "Inclusive Development and Decent Work for All," *International Labour Review*, Vol. 143, no. 1-2, 2004, pp.161-184.

11) ILO, *Report of the Director General : Decent Work*, International Labour Conference, 87th. Session, Geneva, 1999. Anker, Richard et. al., "Measuring Decent Work with Statistical Indicators," *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003.

12) 방하남외, 『고용의 질』, 한국노동연구원, 2007.

13) 홍성우, "광주 · 전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안," 지역개발연구 40(2), 2008.12, pp.17-36.

14) 김범식 · 황민영 · 김묵한, 고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해, 서울도시연구 16(4), 2015.12, pp.217-231.

세부지표 '직무/직업특성'에는 직업에 대한 사회적 인식지표인 Ganzeboom의 국제사회경제지수(International Socio-Economic Index-08)를[15] 0~1로 표준화하여 사용한다. '고용안정'은 근로형태 문항에서 정규직여부를 기준으로 판단한다. 정규직은 1, 비정규직은 0의 값을 부여한다. '보상'은 월평균임금에 자연대수를 취한 후 0과 1사이의 순위변수로 전환하여 값을 부여하였다.

〈표 21〉 광주소재 대졸 취업자의 고용의 질지수와 세부지표 평균

	대졸			4년제대졸		
	광주근무	타시도	전체	광주근무	타시도	전체
QWI	62.59	65.00	63.56	62.07	64.75	63.28
임금(W)	.5048	.5305	.5153	.5096	.5365	.5216
정규직(R)	.8415	.8836	.8587	.8242	.8668	.8437
Ganzeboom지수	.6323	.6255	.6295	.6292	.6372	.6329

광주지역 대졸 취업자의 고용의 질지수는 광주체류자 62.59로 타시도 이동자 65.00보다 2.41만큼 낮은 값이다. 직업에 대한 사회적 인식지표인 Ganzeboom의 국제사회경제지수는 광주체류자가 약간 높지만 임금과 고용안정에서 낮은 값을 갖기 때문이다. 4년제대졸에 국한하여 보면 광주체류자는 62.07로 타시도 이동자 64.75보다 2.68만큼 낮은 값이다. 임금, 고용안정, Ganzeboom지수 모두가 낮은 값이기 때문이다.

Ⅴ. 요약 및 정책적 시사점

광주지역은 정규학교, 직업훈련 등을 통해 인력이 양성된 후 지역에 머무르지 못하고 다른 지역으로 이동하고, 이는 인구증가의 정체 및 향후 감소로 이어질 것으로 전망되고 있다. 이 글은 광주에 소재하는 2-3년제 대학, 교육대학, 4년제 대학을 졸업한 후 취업자가 광주시와 타시도 직장이동을 결정하는 요인과 고용

15) Harry B.G. Ganzeboom, INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS ISCO-08 with ISEI-08 scores, http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08, Last revised: July 27 2010. 여기서 적용한 Ganzeboom지수값은 관리직 62, 경영 · 회계 · 사무관련직 51, 영업 및 판매관련직 33, 건설관련직 34 등이다.

의 질을 비교하고 있다. 사용된 자료는 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS)2013이다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 졸업하고 1년반~2년이 지난 후 67.7%가 취업하고 있었는데 취업지역은 광주 58.4%, 전남과 전북 18.8%순으로 그 비중이 높았으며, 4년제졸의 경우는 광주 54.5%로 다른 집단보다 약 10%p 낮아서 타시도로의 인력유출문제는 4년제졸에서 가장 심각하다고 할 수 있다.

둘째, 타시도 유출인력의 특성을 보면 남성이 여성보다 비율이 높고, 학점, 어학연수, 인턴경험, 자격증 개수 등 생산성과 관련 있는 지표에서 우월한 집단의 비율이 높고, 출신고등학교가 타시도인 경우 높은 비율을 보여 주었다. 로짓분석을 통해 4년제졸의 타시도 이동요인을 분석해본 결과 남성, 학점 4.0 이상, 자격증갯수 등과 전공별로는 공학, 자연과학, 의약학 등이 통계적으로 유의한 양의 값을 보여주었고, 광주소재 고졸, 사회과학, 교육학 전공 등이 통계적으로 유의한 음의 값을 보여주었다.

셋째, 광주체류자와 타시도 이동자간 취업자들의 고용의 질을 비교분석해본 결과 4년제졸의 경우 타시도 이동자가 상용근로자 비율, 정규직 비율, 시간제 비율 등에서 양호한 값을 보여주어 고용이 상대적으로 안정되었고, 임금함수 추정결과 약 10%의 임금격차를 보여주었으며, 공사, 정부기관, 대기업 종사자 비중이 높았고, 직장과 직무만족도가 약간 높았으며, 종합적으로 본 고용의 질 지수가 높은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과로부터 광주시 청년고용정책에 대한 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 타시도 이동 대졸청년은 광주체류자에 비해 상대적으로 생산성이 높은 인력으로 이들의 이동을 저지하려면 광주시의 청년고용정책은 양적인 측면도 중요하지만 질적인 측면을 고려하여야 한다. 특히 지방정부가 기업유치 및 각종 지원을 하면서 질 좋은 일자리가 창출될 수 있도록 힘써야 할 것이다. 최근 고용영향평가에 대한 관심이 증가하고 있는데 평가지표에 임금, 고용안정성 등 고용의 질 지표에 높은 가중치를 부여해야 할 것이다.

둘째, 타시도 이동 청년은 광주체류자에 비해 타시도 고교졸업생들의 비율이 특히 높았다. 광주소재 대학생들의 경우 지역적으로 인접해있는 전남북 출신이 많고 최근에는 전문대학원제도가 도입되면서 전국적으로 광주 소재 대학에 다니고 있는데 이들이 재학 중에 광주를 청년들이 살기 좋은 지역으로 느껴질 수 있도록 하는 정책이 필요하다. 지역의 문화유산과 최근 개관한 문화의 전당을 활용하여 고급의 문화와 예술을 향유할 수 있도록 하여 중산층의 생활의 질을

높이는 방안, 도농 복합적 도시의 성격을 활용하여 정서지능을 향상하면서 학습의 수월성을 높이는 교육정책, 안정적인 주거비를 보장하는 주택정책 등이 예가 될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

김범식·황민영·김묵한, 고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해, 서울도시연구 16(4), 2015.12, pp.217-231.

류장수. "지역 인재의 유출 실태 및 결정요인 분석". 지역사회연구, 23(1), 2015, pp.1-23.

류장수·김종한·박성익·조장식,『부산지역 청년층 역외유출 현황과 방지 방안에 관한 연구』, 부산광역시·고용노동부, 2012.

박명준 외,『광주형 일자리 창출 모델』, 광주광역시, 2015.

방하남 외,『고용의 질』, 한국노동연구원, 2007.

이규용 외,『광주지역 노동시장 및 일자리 미스매치 실태분석』, 한국노동연구원, 2013.

통계청,『국내인구이동통계』.

홍성우, "광주·전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안," 지역개발연구 40(2), 2008.12, pp.17-36.

홍성우, 광주지역 노동시장 특성과 일자리창출전략, 지역고용연구, 2009.9.

홍성우 외,『광주·전남지역의 경제현황과 발전방향』, 지인북스, 2011.

홍성우 외,『광주지역 금형산업 인력수급 선순환 체계구축』, 광주상공회의소, 2013.

Anker, Richard et. al., "Measuring Decent Work with Statistical Indicators," *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003.

Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 한홍순·김중렬 역,『현대노동경제학』제12판, 퍼스트북, 2015.

Ganzeboom, Harry B. G., *INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS ISCO-08 with ISEI-08 scores*, http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/isco08, Last revised: July 27 2010.

Ganzeboom, Harry B. G., Paul M. De Graaf and Donald J. Treiman, "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status," *Social Science Research* 21, 1992, pp.1-56.

ILO, *Report of the Director General : Decent Work, International Labour Conference, 87th*. Session, Geneva, 1999.

Kauppinen, "유럽연합에서의 고용의 질,"『국제노동브리프』3(7), 한국노동연구원, 2006.

OECD, *Local Governance and Partnerships*, 2001.

Sachs, Ignacy, "Inclusive Development and Decent Work for All," *International Labour Review*, Vol. 143, no. 1-2, 2004, pp.161-184.

http://survey.keis.or.kr/USLCTGO01N.do?mnucd=uCGOV (한국고용정보원 GOMS)

<Abstract>

A Study on Determinants of Brain Drain from Gwangju Area

Seong-Woo Hong

Professor, Department of Economics, Chonnam National University, Korea

This paper analyzes the characteristics and determinants of brain drain from Gwangju Area focusing on university graduates. Studied data are GOMS 2013 released by Korea Employment Information Service. Findings are as follows. First, the ratio of employed in the other provinces is higher in case of 4 year university graduates, male, high academic degree group and high school graduates of the other provinces. Second, the employed in the other provinces have higher quality of work in compensation, job stability and Ganzeboom index. There are two implications for making youth employment policies. First, the quality matters as well as the quantity of employment. Second, some policies of culture, education and housing are necessary for youth from the other provinces to get settled easily in Gwangju.

Key Words : Brain Drain, Youth Employment, Gwangju Employment Policy

논문접수일 : 2016.05.09
심사완료일 : 2016.05.27
게재확정일 : 2016.06.14