

# 충남지역 창의인력 실태 분석

김 영 수 I 산업연구원 연구위원

## <요 약>

### 충남의 창의인력, 경제규모에 비해 낮은 수준

#### ‘창의인력이란?’

창의인력을 정의하는 가장 보편적인 방법은 창의적 직업군에 종사하는 인력을 창의인력으로 보는 것이다. Florida(2004)는 창의인력(creative class)을 창의핵심그룹(super-creative core)과 창의전문가그룹(creative professionals), 문화예술그룹(bohemian)으로 구분한다. 창의핵심그룹은 새로운 아이디어, 콘텐츠, 기술 등을 직접 만들어 내는 집단으로서 과학자, 건축가, 디자이너, 엔지니어, 대학교수 등이 이에 해당한다. 창의전문가그룹은 복잡한 지식체계를 활용하여 문제해결을 위한 새로운 접근법을 개발하는 집단들로서 주로 높은 수준의 교육을 받고 지식지향적 업무활동에 종사하는 경영관리자, 금융재정 분석가, 변호사 등을 포함한다. 보헤미안은 문화와 예술분야의 직업에 종사하는 사람들이다.

이들 창의인력은 자유롭고 개인주의적 생활양식을 선호하며 문화적 재화(cultural goods)에 대한 소비성향이 강하고, 새로운 경험을 가능케 하는 실험적 활동에 적극적으로 참여하는 경향을 가지고 있다.

#### ‘우리나라의 창의인력은 선진국에 비해 미흡’

2010년 현재 우리나라의 전체 창의인력 수는 492.9만명으로 전체 직업 종사자의 22.2%, 총인구 대비로는 10.1%를 차지하고 있다. 미국이나 유럽국가들의 총종사자 대비 창의인력의 비중이 30~37%인데 비해 우리나라 창의인력의 비중은 낮은 수준이고, 이 비중이 지난 10년간 거의 변함이 없다.

창의인력의 비중 추이를 산업별로 보면, 서비스업의 창의인력 비중이

27.0%로 제조업의 12.6%에 비해 2배 이상 높게 나타나고 있다. 산업별 특성이 다르기 때문에 제조업과 서비스업 간의 이러한 격차는 크게 문제되지 않으나, 보다 중요한 문제는 제조업의 창의인력 비중이 빠른 속도로 줄고 있다는 점이다. 제조업 종사자중 창의인력의 비중이 2000년 20.2%에서 2010년 12.6%로 급감하였는데, 제품제조 경쟁력에서 한 단계 더 나아가기 위해서는 산업의 두뇌기능(연구개발, 설계, 디자인, 엔지니어링 등)을 강화시키는 것이 필수적이라는 점을 고려할 때, 이는 매우 심각한 문제라고 할 수 있다.

### **‘충남의 창의인력, 전반적으로 낮은 수준인데 성장률은 높아’**

충남의 창의인력 전국대비 비중은 2.9%인데, 총종사자수 기준으로 보면 충남의 비중이 4.5%인 점을 감안하면 충남의 창의인력 비중은 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

각 시도별로 지역내 총종사자 중에서 창의인력이 차지하는 비중을 비교해 보면, 서울의 창의인력 비중이 29.5%로 가장 높고, 다음으로 대전이 27.9%로 두 번째 높은 비중을 보이고 있다. 충남은 총종사자 대비 창의인력 비중이 14.4%로 나타나 전남과 경북 다음으로 낮은 수준을 보이고 있다.

2000~2010년간 창의인력의 연평균 성장률을 보면, 전체 창의인력의 경우 경기의 성장률이 3.73%로 가장 높았고, 다음으로는 충남의 성장률이 2.96%로 2위를 차지하고 있다. 충남은 창의핵심인력의 연평균 성장률에서도 경기 다음으로 높은 4.99%를 보이고 있다. 특히, 문화예술인력에서는 충남의 성장률이 가장 높아 10.82%를 보였다.

2010년 현재 충남도 내에서 창의인력이 가장 많은 지역은 천안시이며, 그 뒤를 아산시와 서산시가 잇고 있다. 총종사자 대비 창의인력 비중이 가장 높은 곳은 계룡시로 24.2%를 보이고 있는데, 계룡시는 지난 10년간 창의인력의 성장률이 충남도 내에서 가장 높은 지역이다.

### **‘창의인력의 확대를 위해 무엇을 해야 하나?’**

창의인력(Creative workers)이 보유하는 지식과 아이디어는 지역의 인적자본, 혁신성을 증가시키고 궁극적으로는 지역경제를 성장시키는 중요한 요소이다. 창의인력의 높은 교육수준과 창의적 능력은 지역의 활력과 성장에 큰 기여를 한다.

창의인력의 확대를 위해서는 무엇보다도 먼저 지역에 창의형 산업생태계가 만들어져야 한다. 기업 및 산업 생태계를 창의적으로 만드는 요소로는 첫째, 생태계 전체를 리드하는 핵심주체(keystone)가 있어야 하고, 생태계의 구성주체들이 공통으로 활용할 수 있는 자산(common assets)과 플랫폼이 존재해야 한다. 둘째, 생태계 구성주체 간 상호신뢰와 협력기반이 존재해야 한다. 산업융합시대에는 이러한 협력기반이 특히 더 중요한데, 일정 지역 내 공간적 집적의 확대 및 클러스터링의 강화가 기업 간 제품의 기술 분화와 차별화를 확대하여 지역내 협력을 강화하는 요인으로 작용한다. 셋째, 창의형 인프라와 제도적 정비가 필요하다. 창의형 인재를 키울 수 있는 인력양성 체계를 갖추어야 하고, 도전적 R&D를 수행할 수 있는 지원체계의 정비가 필수적이다.

## 1. 창의인력의 정의, 분류, 특성

어떤 사람을 창의인력으로 볼 것인가에 대해서는 다양한 견해가 있을 수 있다. 수행하는 직무의 특성에 기반하여 창의인력을 분류하거나, 창의성을 많이 필요로 하는 산업군을 정의하여 그 산업에 종사하는 인력을 창의인력으로 보기도 한다. 가장 보편적인 방법은 창의적 직업군에 종사하는 인력을 창의인력으로 보는 것이라고 할 수 있다.

Florida(2004)는 창의인력(creative class)을 창의핵심그룹(super-creative core)과 창의전문가그룹(creative professionals), 문화예술그룹(bohemian)으로 구분한다. 창의핵심그룹은 새로운 아이디어, 콘텐츠, 기술 등을 직접 만들어 내는 집단으로서 과학자, 건축가, 디자이너, 엔지니어, 대학교수 등이 이에 해당한다. 창의전문가그룹은 복잡한 지식체계를 활용하여 문제해결을 위한 새로운 접근법을 개발하는 집단들로서 주로 높은 수준의 교육을 받고 지식지향적 업무활동에 종사하는 경영관리자, 금융재정 분석가, 변호사 등을 포함한다. 보헤미안은 문화와 예술분야의 직업에 종사하는 사람들이다.

이들 창의인력은 자유롭고 개인주의적 생활양식을 선호하며 문화적 재화(cultural goods)에 대한 소비성향이 강하고, 새로운 경험을 가능케 하는 실험적 활동에 적극적으로 참여하는 경향을 가지고 있다(Florida, 2004). 미국의 경우 이러한 창의인력은 전체 종사자의 약30%를 차지하고 있는 것으로 보고되고 있다.

유럽의 7개 국가<sup>1)</sup>들에 대해 실증분석한 Boschma & Fritsch(2009)에 따르면, 유럽 7개국의 경우 창의인력은 전체 종사자의 37.7%, 전체 인구 대비로는 약 15%를 차지하고 있다.

우리나라의 산업별·지역별 창의인력 분석을 위해 표준직업분류에 기반하여 창의인력의 구분과 범위를 설정하도록 한다. 먼저 창의핵심인력은 과학전문가, 정보통신 전문가, 공학 전문가, 보건·사회복지 관련 전문가, 교육 전문가로 구성되는데, 새로운 과학적 아이디어, 새로운 기술, 새로운 창의적 콘텐츠를 만들어내는 집단이라고 할 수 있다. 창의전문인력은 공공 및 기업 고위직, 관리직, 법률·행정 전문직, 경영·금융전문가로 구성되는데, 새로운 기술과 지식의 창출 보다는 기존 지식의 창의적 적용을 통해 부가가치를 창출하는 집단이라고 할 수 있다. 문화예술인력은 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직 종사자를 의미한다. 본고의 창의인력 분석을 위한 기본자료는 통계청의 『인구총조사』 10% 표본조사로서 산업별 직업별 종사자의 마이크로데이터이다.

<표-1> 우리나라 창의인력의 분류(안)

	창의인력 분류(표준직업분류 중분류 기준)
창의핵심인력(Creative Core)	21 과학 전문가 및 관련직
	22 정보통신 전문가 및 기술직
	23 공학 전문가 및 기술직
	24 보건·사회복지 및 종교 관련직
	25 교육 전문가 및 관련직
창의전문인력(Creative Professionals)	11 공공 및 기업 고위직
	12 행정 및 경영지원 관리직
	13 전문서비스 관리직
	14 건설·전기 및 생산관련 관리직
	15 판매 및 고객서비스 관리직
	26 법률 및 행정 전문직
	27 경영·금융전문가 및 관련직
문화예술인력(Bohemian)	28 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직

자료: 필자 작성

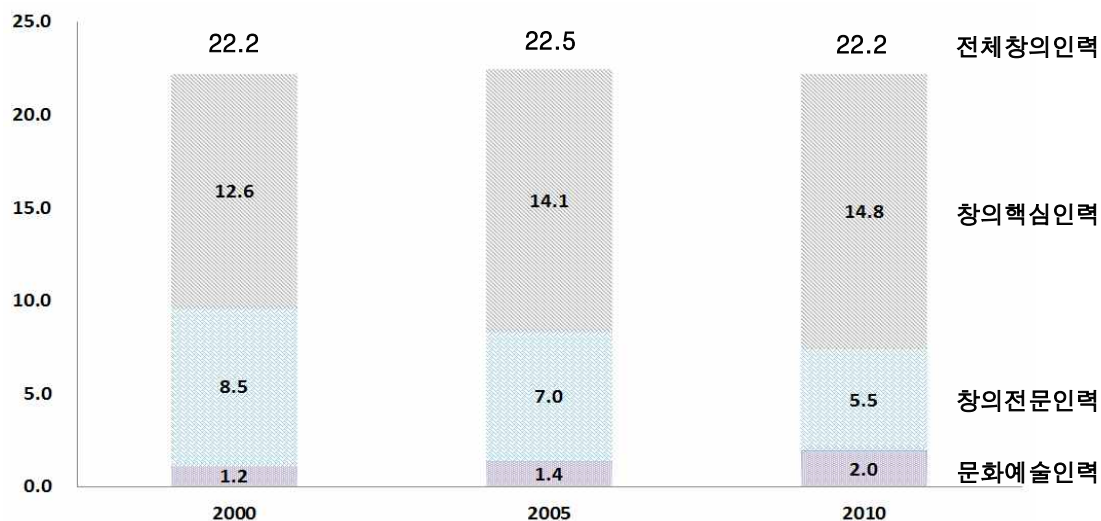
1) 덴마크, 영국, 핀란드, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴을 말함.

## 2. 우리나라의 창의인력 추이

2010년 현재 우리나라의 전체 창의인력 수는 492.9만명으로 전체 직업 종사자의 22.2%, 총인구 대비로는 10.1%를 차지하고 있다. 총종사자 대비 창의인력의 비중은 지난 10년간 거의 변함이 없다. 그러나 창의인력 내 그룹들은 차별적인 추이를 보이고 있는데, 핵심창의인력은 2000년 12.6%에서 14.8%로, 또한 문화예술인력은 1.2%에서 2.0%로 급증한 반면, 창의전문인력은 동기간중 8.5%에서 5.5%로 급감하고 있다. 이는 지식기반경제의 확산과 ICT기술의 보급 확대 등으로 비교적 단순한 기능의 관리자그룹이 대폭 줄어들었기 때문이다.

<그림-1> 창의인력의 유형별 비중 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 『인구총조사』, 각년도

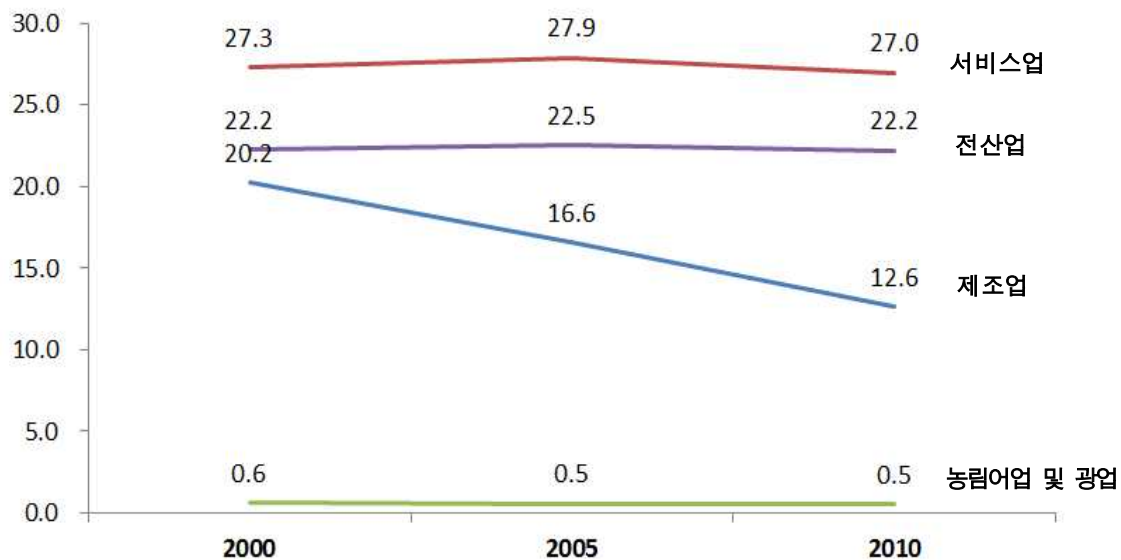
창의인력의 비중 추이를 산업별로 보면, 서비스업의 창의인력 비중이 27.0%로 제조업의 12.6%에 비해 2배 이상 높게 나타나고 있다<sup>2)</sup>. 이는 물질적 제품생산과 서비스생산의 차이에 따른 것으로 서비스업의 창의성 수준이 제조업 보다 2배 이상 높다고 보기는 어렵다. 그러나 산업별 창의인력 비중 추이를 보면 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 서비스업의 경우는 2000년 27.3%에서 2010년 27.0%로 약

2) 2011년 산업기술인력 수급동향 실태조사 결과에 따르면, 제조업의 산업기술인력은 제조업 전체 종사자의 14.9%를 차지하고 있는 것으로 조사됨. 동 조사는 8대 주력기간산업을 중심으로 조사한 결과이고, 직업분류에서 관리직과 전문직 및 관련 종사자 뿐만 아니라 기능원 및 관련 기능종사자(대분류 7), 장치, 기계조작 및 조립 종사자(대분류 8)까지 포함한 수치이다. 동 조사에서 기능원 및 관련 기능종사자와, 장치·기계조작 및 조립 종사자를 제외하고 산업기술인력 비중을 산출하면, 2011년에 12.5%가 나와 본고의 분류에 따른 비중과 거의 같은 것으로 볼 수 있다.

간 하락한 정도로 큰 차이가 없지만, 제조업의 경우는 20.2%에서 12.6%로 급감하고 있다. 이는 제조업 부문에서 생산과정의 자동화 등을 통해 일부 관리자그룹이 상당수 줄어든 데 주요 요인이 있다고 할 수 있지만, 그 요인만으로 설명하기에는 불충분한 측면이 있다.

<그림-2> 창의인력의 산업별 비중 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 『인구총조사』, 각년도

### 3. 충남의 창의인력 실태

#### ‘충남의 창의인력, 전반적으로 낮은 수준’

2010년 현재 우리나라 창의인력의 시·도별 분포현황을 보면, 전체 창의인력의 27.6%가 서울에 거주하고, 경기도에는 26.2%가 분포해 있다. 수도권의 전국대비 창의인력 비중은 58.8%로서 수도권의 전국대비 총종사자 비중 49.6%보다 높게 나타나고 있다. 부산에는 6.2%의 창의인력이 거주하고, 대구는 4.7%를 차지하고 있다. 광역도 지역 중에서는 경남이 5.1%로 가장 높고, 경북이 3.5%를 차지하고 있다.

&lt;표-2&gt; 창의인력의 시도별 분포 현황(2010년)

(단위: %)

	창의핵심인력	창의전문인력	문화예술인력	전체창의인력	총종사자
서울	23.8	32.8	41.7	27.6	20.8
부산	6.4	6.1	4.2	6.1	6.6
대구	5.0	4.2	3.5	4.6	4.7
인천	5.1	5.0	5.0	5.0	5.5
광주	3.4	2.6	2.0	3.1	2.8
대전	3.9	3.4	2.5	3.7	2.9
울산	2.1	1.5	1.0	1.9	2.2
경기	25.4	27.9	27.0	26.2	23.3
강원	2.4	1.6	1.7	2.2	3.0
충북	2.7	2.0	1.5	2.4	3.1
충남	3.3	2.3	1.6	2.9	4.5
전북	3.2	2.0	1.7	2.8	3.6
전남	2.6	1.4	1.1	2.1	3.8
경북	4.0	2.5	2.0	3.5	5.6
경남	5.7	4.1	2.5	5.0	6.5
제주	1.0	0.7	0.9	0.9	1.2
전국	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 『인구총조사』, 각년도

충남의 창의인력 전국대비 비중은 2.9%인데, 총종사자수 기준으로 보면 충남의 비중이 4.5%인 점을 감안하면 충남의 창의인력 비중은 상대적으로 낮다고 할 수 있다. 창의인력의 세부 구성을 보면, 창의인력중 지역의 산업 및 경제 발전에 가장 큰 기여를 한다고 할 수 있는 창의핵심인력의 전국대비 비중이 상대적으로 높아 3.3%를 차지하고 있다.

각 시도별로 지역내 총종사자 중에서 창의인력이 차지하는 비중을 비교해보면, 서울의 창의인력 비중이 29.5%로 가장 높고, 다음으로 대전이 27.9%로서 두 번째 높은 비중을 보이고 있다. 충남은 총종사자 대비 창의인력 비중이 14.4%로 나타나 전남과 경북 다음으로 낮은 수준을 보이고 있다.

<표-3> 시도별 총종사자 대비 창의인력 비중 현황(2010년)

(단위: %)

	창의핵심인력	창의전문인력	문화예술인력	전체창의인력
서울	16.9	8.6	4.0	29.5
부산	14.4	5.0	1.3	20.7
대구	15.7	4.9	1.5	22.1
인천	13.7	5.0	1.8	20.5
광주	17.8	5.0	1.4	24.2
대전	19.9	6.3	1.7	27.9
울산	14.3	3.8	0.9	19.0
경기	16.1	6.5	2.3	24.9
강원	12.1	3.0	1.2	16.3
충북	12.7	3.4	1.0	17.1
충남	10.9	2.8	0.7	14.4
전북	13.3	3.1	0.9	17.3
전남	10.0	2.0	0.6	12.6
경북	10.6	2.4	0.7	13.7
경남	12.9	3.4	0.8	17.1
제주	12.4	3.0	1.4	16.9
전국	14.8	5.4	2.0	22.2

자료: 통계청, 『인구총조사』, 각년도

### ‘충남의 창의인력 성장은 비교적 빠르게 이루어지고 있는 상황’

2000~2010년간 창의인력의 연평균 성장률을 보면, 전체 창의인력의 경우 경기의 성장률이 3.73%로 가장 높았고, 다음으로는 충남의 성장률이 2.96%로 2위를 차지하고 있다. 충남은 창의핵심인력의 연평균 성장률에서도 경기 다음으로 높은 4.99%를 보이고 있다. 특히, 문화예술인력에서는 충남의 성장률이 가장 높아 10.82%를 보였다.

<표-4> 시도별 창의인력 연평균성장률 (2000~2010)

(단위: %)

	창의핵심인력	창의전문인력	문화예술인력	전체창의인력	총종사자
서울	1.98	-2.88	5.68	0.57	1.56
부산	2.64	-2.50	6.46	1.25	0.92
대구	3.97	-3.79	7.37	1.72	1.52
인천	3.47	-4.68	8.72	1.00	2.33
광주	3.69	-1.22	7.95	2.61	2.92
대전	3.55	-0.66	8.50	2.62	2.73



울산	1.07	-0.10	8.17	1.07	2.15
경기	5.92	-1.06	9.41	3.73	3.78
강원	3.39	-2.89	9.31	2.10	1.10
충북	3.35	-3.32	8.25	1.73	1.28
충남	4.99	-2.99	10.82	2.96	1.93
전북	3.45	-4.11	6.76	1.66	0.39
전남	2.89	-6.88	9.09	0.63	-0.92
경북	2.59	-3.42	8.35	1.38	0.36
경남	3.81	-3.17	8.45	2.04	1.56
제주	3.71	-1.86	8.17	2.69	1.40
전국	3.57	-2.52	7.32	1.89	1.87

자료: 통계청, 『인구총조사』, 각년도

2010년 현재 충청남도 내에서 창의인력이 가장 많은 지역은 천안시이며, 그 뒤를 아산시와 서산시가 잇고 있다. 총종사자 대비 창의인력 비중이 가장 높은 곳은 계룡시로 24.2%를 보이고 있는데, 계룡시는 지난 10년간 창의인력의 성장률이 충청남도 내에서 가장 높은 지역이다. 천안시도 총종사자 대비 창의인력 비중이 20.9%로 높은 지역이고, 창의인력의 성장률도 높는데, 총종사자수 증가율이 창의인력의 증가율을 상회하여 총종사자 대비 창의인력 비중은 2000년에 비해 약간 낮아졌다.

<표-5> 충남의 시군별 창의인력 추이

	2000년		2010년		연평균성장률(%)	
	창의인력수 (명)	총종사자 대비 창의인력 비중(%)	창의인력수 (명)	총종사자 대비 창의인력 비중(%)	창의인력	총종사자수
천안시	36,156	21.1	55,620	20.9	4.40	4.47
공주시	7,536	13.9	8,265	14.1	0.93	0.77
보령시	5,567	11.6	5,811	11.8	0.43	0.20
아산시	12,748	16.0	20,811	15.4	5.02	5.47
서산시	8,094	12.1	11,268	14.3	3.36	1.66
논산시	5,768	10.0	6,355	11.4	0.97	-0.27
계룡시	1,546	16.6	3,869	24.2	9.61	5.53
금산군	2,459	8.0	1,914	7.0	-2.47	-1.24
연기군	3,508	10.3	5,017	14.3	3.64	0.37
부여군	3,478	8.6	2,798	7.8	-2.15	-1.13
서천군	2,422	8.1	2,029	7.0	-1.75	-0.41

청양군	1,274	6.0	1,399	8.0	0.94	-1.92
홍성군	4,238	10.0	4,524	10.5	0.66	0.14
예산군	4,748	10.3	3,690	8.6	-2.49	-0.71
태안군	2,547	7.1	2,578	8.1	0.12	-1.22
당진군	5,625	9.9	8,252	10.8	3.91	2.95
충남합계	107,714	13.1	144,200	14.4	2.96	1.93

#### 4. 창의인력의 확대를 통한 지역발전 방안

창의인력(Creative workers)이 보유하는 지식과 아이디어는 지역의 인적자본, 혁신성을 증가시키고 궁극적으로는 지역경제를 성장시키는 중요한 요소이다. 창의인력의 높은 교육수준과 창의적 능력은 지역의 활력과 성장에 큰 기여를 한다. 또한 창의인력은 지역의 고용을 증가시키는 효과를 가지는데, 이는 창의인력의 새로운 아이디어와 기술로 인해 새로운 직업이 창출되어 지역의 고용을 증가시키기 때문이다. 이 지역고용창출효과는 창의인력의 규모가 클수록 더욱 큰 것으로 나타난다.

플로리다는 창의인력을 창의계층(creative class)이라고 부르는데, 그 이유는 이들 집단이 다른 집단과는 다른 독특한 특성과 정체성(identity)을 갖고 있는 것으로 보기 때문이다. 창의계층은 자유롭고 개인주의적 생활양식을 선호하며 문화적 재화(cultural goods)에 대한 소비성향이 강한 특성을 갖고 있다. 가장 큰 차별성은 창의계층이 일자리를 쫓아서 거주지를 결정하기 보다는 자신의 라이프스타일을 가장 잘 실현할 수 있는 지역에 거주하는 경향이 있고, 이렇게 특정지역에 집적되어 있는 창의계층의 활용을 위해 기업과 일자리가 모여든다고 보는 점이다. 즉, 창의계층이 선호하는 ‘장소의 질(quality of place)’이 잘 갖추어진 도시에 창의계층이 몰려들고, 이것이 창조산업의 성장과 지역발전에 중요한 동인으로 작용한다는 것이다. 이 장소의 질에서 가장 중요한 요인이 지역의 관용성과 다양성, 훌륭한 주거여건 등이다. 이러한 장소의 질을 잘 갖추면 창조도시로 성장할 수 있게 된다는 것이다.

우리나라에서도 창의인력이 그 나름의 독자적 특성을 갖는 계층으로 존재하는지에 대해서는 앞으로 연구가 필요하다. 창의적인 일자리를 제공하는 산업과 기업이 창의인력의 유인에 핵심적인 요인으로 작용하는지 아니면 지역의 관용성과 다양성, 좋은 주거여건 등이 핵심적인 요인인지를 분석하는 것은 앞으로의 중요한

과제이다. 그러나 어느 요인이 더 핵심적인 동인으로 작용하는지와 상관없이 창의 일자리와 창의지역의 질적 특성 간에 매우 높은 상관관계가 존재한다는 점을 고려할 때 창의인력에 대한 정책적 관심은 앞으로 지역발전에서 중요한 위치를 차지하게 될 것이다.

창의인력의 확대를 위해서는 무엇보다도 먼저 지역에 창의형 산업생태계가 만들어져야 한다. 기업 및 산업 생태계를 창의적으로 만드는 요소로는 첫째, 생태계 전체를 리드하는 핵심주체(keystone)가 있어야 하고, 생태계의 구성주체들이 공통으로 활용할 수 있는 자산(common assets)과 플랫폼이 존재해야 한다. 둘째, 생태계 구성주체 간 상호신뢰와 협력기반이 존재해야 한다. 산업융합시대에는 이러한 협력기반이 특히 더 중요한데, 일정 지역 내 공간적 집적의 확대 및 클러스터링의 강화가 기업 간 제품의 기술 분화와 차별화를 확대하여 지역내 협력을 강화하는 요인으로 작용한다. 셋째, 창의형 인프라와 제도적 정비가 필요하다. 창의형 인재를 키울 수 있는 인력양성 체계를 갖추어야 하고, 도전적 R&D를 수행할 수 있는 지원체계의 정비가 필수적이다.