

MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징

요약

MZ세대의 특징과 직업 가치관에 대한 다양한 연구와 조사는 많은 매체를 통해 전달되고 있다. MZ세대의 특징 중에서도 시대를 관통하여 청년이라는 특정 연령층이 가지는 특성이 있을 수 있으며, 같은 MZ세대라도 밀레니얼세대와 Z세대의 특징이 다를 수 있다.

이에 보고는 2008년부터 2019년까지의 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 활용하여 MZ세대의 직업 가치관의 특징과 변화를 살펴보고, 지역 간 이동에서의 직업 가치에 대한 중요도를 실증 분석하였다. 분석 결과 고학력·상용직·전문직 일자리 종사자와 개인의 발전 가능성을 중요하게 생각하는 청년층이 지역 간 이동과 수도권으로의 이동을 선택할 확률이 높았다. 또한 밀레니얼세대에 비해 Z세대에서 두드러진 특징이 존재하였는데 사무직·생산직 일자리 종사자일수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높았으며, 특히 수도권 이동자들은 근로소득을 중요시하는 반면 직장(고용) 안정성에 대한 중요도는 낮은 경향을 보였다. 따라서 청년고용정책을 청년 수요 중심으로의 전환, 대상 맞춤형 정책, 선제적·적극적 행정 서비스 지원 중심으로 추진할 필요가 있다.

1. 머리말

10여 년 전에 「직업이 인생을 결정한다」는 서적이 출판되었다. 이 책의 제목을 보면 어떤 직업을 선택하느냐에 따라 삶에 지대한 영향을 주는 경제력, 자아 성취, 안정성 등 직업 자체가 가진 중요성을 의미하기도 하지만, 직업 특성에 따라 자신의 라이프스타일(Life Style)을 추구하면서 살 수 있는지를 결정하는 것과 같은 직업의 외부효과에 대한 중요성으로도 해석할 수 있다. 여기서 외부효과는 직장에서의 업무 시간 이외의 시간을 어떻게 보낼 수 있는지를 결정하는 여가 시간, 지역, 사회적·공간적 환경 등의 요인이 대표적이다. 통계청에서 발표한 2021년 국내인구이동통계 결과에서 시도 간 인구이동 사유로 직업(34.5%)의 비중이 가장 높았던 것과 같이 개인의 직업 선택은 지역 간 인구이동에 중요한 영향을 미친다.

2021년 5월 한국경영자총협회(이하 경총)가 발표한 “MZ세대가 생각하는 괜찮은 일자리 인식조사”에서는 현재 청년층의 직업 가치관이 과거 세대와 차이가 있는 것으로 나타났다. MZ세대가 선호하는 기업은 ‘워라벨이 보장되는 연봉 3,000만원대 수도권 소재 기업’으로 요약할 수 있다. 구체적으로 보면, 일과 삶의 균형이 맞춰지는 일자리(66.5%), 공정한 보상(43.3%), 좋은 복지제도(32.8%) 등이 보장되는 곳을 괜찮은 일자리로 생각하고 있다. 반면 정년 보장(14.0%), 기업·개인의 발전 가능성(12.4%), 기업 네임 밸류(3.3%), 사회적 가치 실현(1.8%) 등 선배 세대가 중요시했던 항목은 하위권을 차지하였다. 또한 중소기업

에 취업할 의향과 괜찮은 일자리라면 비정규직이라도 취업할 의향이 각각 82.6%와 60.0%로 중소기업에 대한 MZ세대의 수요가 상당히 높았다. 경총 설문조사를 보면, MZ세대는 워라벨을 추구하고 공정과 실리를 추구하고, 직장 중심의 전통적 일자리 개념이 아닌 업무(일) 중심으로 일자리를 선택하고 있다.

연령은 한 사람의 태도와 행동을 정의하고 예측하는 여러 요인 중 하나이다. 동일한 시기에 태어나 비슷한 경험을 한 집단인 ‘한 세대’는 공통적인 특징을 가진다. 일자리 인식조사에서와 같이 MZ세대는 괜찮은 일자리에 대해 이전 세대와 차별적인 인식을 가지고 있다. MZ세대(1980~2010년 출생)는 2022년 12월 기준 우리나라 전체 인구의 37.4%(1,926만 명)를 차지하고 있으며, 경총에 따르면 향후 10년 내 세계 노동인구의 약 75%를 차지하는 등 사회·경제적으로 주축이 될 것이다. 따라서 MZ세대에 대한 이해와 파악은 경제활동과 소비뿐만 아니라 기업에서도 주요 관심사이다. 또한 청년층 유출 문제와 지역 내 좋은 일자리 창출이 주요 이슈인 균형발전정책에서도 MZ세대에 대한 분석이 필요한 시점이다.

본고는 MZ세대의 특징과 직업 가치관의 특성을 살펴보고, 수도권으로 이동하는 청년들의 특징을 실증 분석하였다. 그리고 국가균형발전을 위해 비수도권 청년 고용정책에서 고려해야 할 사항을 제시하였다.

2. MZ세대의 가치관과 직업 선택의 특징

(1) MZ세대의 가치관 특징

MZ세대는 밀레니얼세대와 Z세대의 합성어로 밀레니얼세대는 1980년에서 1996년까지 출생을 의미하며, Z세대는 1997년부터 출생한 세대다. 제2차 세계대전 이후 출생한 베이비붐세대와 그 세대를 잇는 X세대가 MZ세대와 함께 현재 인구 구조의 대다수를 구성하고 있다.

MZ세대는 정보통신(IT) 기술에 능통하고, 대학 진학률이 높으며, 자기 표현 욕구가 강한 특징이 있다. 건강과 식생활에 투자를 아끼지 않으며 이전 세대와 달리 소유보다는 공유를 추구하며, 광고 등의 전통적인 마케팅보다는 개인 정보를 더 신뢰한다. 또한 경제 불황기 속에 성장 경험이 있어 불확실한 미래보다는 현재의 만족을 더 추구한다는 특징이 있다. 특히 Z세대는 '디지털 네이티브'로 불릴 만큼 밀레니얼세대보다 디지털 환경에 노출되어 있으며, SNS를 통해 개인 정보 및 다양한 정보에 대해 즉각적·초국경적으로 교류하고 소비 활동에도 적극 활용하고 있다. 타인을 의식하기보다는 나의 만족을 최우선으로 고려하고, 인

종, 종교, 사회, 민족, 성별 등에 대해 가장 편견 없는 세대이기도 하다.

MZ세대를 나타내는 대표적인 가치관 중에 올로(YOLO)가 있다. 올로는 'You Only Live Once'라는 말의 줄임말로, '한 번뿐인 인생을 위해 현재를 충분히 즐겨야 한다'는 뜻을 담고 있다. 이러한 가치관은 미래에 대한 준비나 타인을 위한 희생보다는 현재의 만족과 나 자신의 만족을 추구하는 삶을 행복의 최우선으로 여긴다. 이처럼 MZ세대는 현재의 삶, 안정성, 휴식, 자기 주도성, 다양성 등과 같은 가치관을 가지는데, 이들 세대는 사회에 대한 부정적인 인식은 강하나 현재 자신의 삶에 대해서는 전반적으로 만족하고 있으며, 평범하고 소소한 일상을 유지하는 것을 행복이자 삶의 목표로 정하고 있다. 또 다른 특징으로는 물질적으로 풍부한 시대에 태어나 소비에 대한 욕구가 높지만, 성장 과정에서 IMF와 글로벌 금융위기를 겪어 미래에 대한 대비에 회의감을 가지며 노력에 대한 보상이 크지 않다는 인식이 강하다. 따라서 커리어나 성공보다는 일과 휴식 사이의 균형을 통한 행복을 중시하고, 미래보다는 현재의 행복을

〈표 1〉 X세대, 밀레니얼세대, Z세대별 특징

	베이비붐세대	X세대	밀레니얼세대	Z세대
출생 연도	· 1950~1964년	· 1965~1979년	· 1980~1996년	· 1997년 이후
세대 특징	· 이상주의 · 혁명적인 집단주의자	· 정치적 전환기 · 자본주의와 실력주의 시대	· 세계화와 경제적 안정 · 인터넷 출현	· 이동성 및 복수의 현실 · 소셜네트워크 · 디지털 원주민
소비 특징	· 이데올로기 추구 · 레코드판과 음악	· 지위 추구 · 브랜드, 자동차, 럭셔리 제품	· 경험 추구 · 여행과 축제 · 대표 브랜드	· 독특함 추구 · 무제한 접근 선호 · 윤리적 소비

자료: Mckinsey & Company(2018)의 내용을 일부 수정·보완.

추구한다. 또한 현재의 나를 만족시키기 위한 소비패턴과 결혼제도보다는 자신에게 집중하는 삶을 선택하는 것과 동시에 불확실한 미래에 대한 불안으로 인해 경제적 안정성을 추구하고 있다.

(2) MZ세대 직업 선택의 특징

MZ세대 가치관의 특징은 직업 선택에도 반영되어 있다. 우선 좋은 일자리에 대한 인식의 변화가 대표적이다. 일자리의 안정감을 최우선으로 하면서도 일과 휴식의 균형을 중요하게 여기는 특징이 있다. 그리고 직업을 통해 승진, 급여 인상 등의 물질적 성공보다는 업무에 대한 주관적 만족도를 중시하고 있다.¹⁾ 청년 취업자 및 구직자 536명을 대상으로 한 일자리 인식조사에서 선호 일자리의 조건으로 근무조건·근무환경(48.5%)이 임금(34.3%)보다 높다는 결과나 한국노동패널자료에서의 좋은 일자리 조건으로 안정적인 일자리가 41.5%(2003년)에서 50.2%(2016년)까지 상

승한 반면 자신의 취향과 적성에 맞는 일자리는 24.7%(2003년)에서 14.7%(2016년)로 하락한 결과를 볼 때, 직업 환경과 안정성에 대한 선호도가 높아지고 있음을 유추할 수 있다.

이와 같은 직업 선호도의 변화는 중소기업 취업 기피로 이어지고 있다. 중소기업의 복리후생제도, 일자리에 대한 사회적 평판, 근무환경 및 근무시설(amenity) 등이 청년층이 중소기업을 기피하는 이유로 작용하고 있다.²⁾ 신고전학파에서는 임금 또는 기대임금을 지역 간 인구이동의 주된 요인으로 보고 있지만, 오늘날 MZ세대는 경제적 요인이 아닌 사회적 평판, 자기계발 등과 같이 타인의 시선이나 자기만족이 중소기업을 기피하는 주요인으로 작용하고 있다. 따라서 청년층의 지역 간 이동에서도 기대 임금이 높은 지역으로 이동하기보다는 일과 삶의 균형을 이룰 수 있는 좋은 직장인 있는 지역, 회사 브랜드 가치가 높은 대기업이나 선호 직종이 있는 지역으로 이동하여 구직활동을 할 개연성이 높다.

1) 오재호(2018); 장욱희 외(2018).

2) 김영생(2010); 강순희·안준기(2017); 최경수(2017).

3. MZ세대 직업 가치관의 특징

직업 가치는 개인이 직업 및 일과 관련하여 일관성을 가지고 바람직하다고 생각하는 가치를 의미하며, 직업을 선택할 때 중요하게 여기는 기준 및 직업을 통해 충족하고자 하는 욕구와 관련된다.³⁾ 직업 가치관은 성별, 연령, 교육 수준, 혼인

여부 등 개인별 특성과 지역, 사회·문화 환경, 기술 변화, 시대적 배경 등 개인을 둘러싼 외부환경과의 상호작용으로 형성된다. MZ세대 직업 가치

3) 박은규 외(2021).

관의 특징을 파악하는 것은 청년층의 진로 설계, 직업 선택, 일자리 창출, 산업구조 및 기업정책을 고려할 때 유의미한 자료로 활용될 수 있다.

이에 보고는 MZ세대의 직업 가치관 변화를 살펴보기 위해 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 활용하여 지난 12년간(2008~2019년) 총 10만 4,511명의 직업 가치 선호도를 분석하였다. 대졸자직업이동경로조사(GOMS)에서는 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무 난이도, 개인 발전 가능성, 직업 자체의 미래 전망, 회사 규모, 직장 안정성 등 총 16개 요인(2019년 조사 기준)에 대해 일자리 지원 시 중요도를 5점 척도 방식으로 조사하고 있다. 이를 직업 선택에 대한 가치 요소로 간주하고 19년간의 공통 문항과 직업 선택의 중요성 등을 고려하여 7개 주요 요인에 대한 변화를 살펴보았다. 7개 주요 요인은 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무량, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생 등으로 구성하였다. 조사는 전체 분석 대상자와 시도 간 이동자, 비이동자, 수도권 이동자로 구분하였다. 이동 여부는 광역시도 기준으로 고교소재지와 현재 거주지가 일치하지 않는 경우 지역 간 이동으로 분류하였다.

전체 분석 대상자의 직업 가치 요인 변화를 살펴보면 대부분 요인들의 평균 점수는 12년 전과 비교하여 다소 변화가 있었다. 근로소득, 근로시간, 업무량, 근무환경 및 복리후생 등은 2008년에 비해 평균 점수가 상승하였으며, 특히 근로시간과 업무량에 대한 중요도 점수가 크게 상승하였다. 그리고 적성·흥미, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성에 대한 평균 점수는 12년 전보다 감소

하였다. 중요도에 대한 순위는 근로소득(3위→1위), 근로시간(6위→2위), 직장(고용) 안정성(2위→3위), 적성·흥미(4위→4위), 근무환경 및 복리후생(5위→5위), 개인 발전 가능성(1위→6위), 업무량(7위→7위) 등으로 변하였다. 소득과 시간, 직장 안정성이 상위권을 차지한 가운데 개인 발전 가능성과 업무량은 하위권을 차지하였다. 특히 개인 발전 가능성은 2008년 1위였으나, 2019년에는 6위로 크게 하락하여 자기계발이나 직장에서의 성취에 대한 중요도가 낮아졌다. 반면 금전적 보상이나 일과 여가의 균형에서 중요한 근로시간에 대한 중요도는 최근 들어 높아졌다.

분석 대상자 중 지역 간 이동을 하지 않은 비이동자의 평균 점수 변화를 보면 근로소득, 근로시간, 업무량, 근무환경 및 복리후생 등이 12년 전보다 상승하였고, 적성·흥미, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성은 감소하여 전체 분석 대상자의 결과와 동일하였다. 중요도 순위는 근로소득(3위→1위), 근로시간(6위→2위), 직장(고용) 안정성(2위→3위), 적성·흥미(4위→4위), 근무환경 및 복리후생(5위→5위), 개인 발전 가능성(1위→6위), 업무량(7위→7위) 등으로 전체 분석 대상자와 순위 변동까지 동일하였다.

지역 간 이동자의 평균 점수 변화는 앞선 결과와 같이 근로소득, 근로시간, 업무량, 근무환경 및 복리후생 등은 상승하였고, 적성·흥미, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성은 감소하였다. 중요도에 대한 순위는 근로소득(4위→1위), 근로시간(6위→2위), 적성·흥미(3위→3위), 직장(고용) 안정성(2위→4위), 근무환경 및 복리후생(5위→5위), 개인 발전 가능성(1위→6위), 업무량(7위

→7위) 등으로 변화였다. 전체 분석 대상자 결과와 비교할 때, 지역 간 이동을 선택한 청년층은 적성·흥미를 상대적으로 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

지역 간 이동자 중 수도권으로 이동한 청년층에 대한 평균 점수 변화를 보면 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무량, 근무환경 및 복리후생은 상승하였고, 개인 발전 가능성과 직장(고용)안정성은 감소하였다. 다른 분석 결과에 비해 적성·흥미에 대한 중요도 평균 점수가 12년 전보

다 상승한 것이 특징이다. 특히 근로시간, 업무량, 근로소득의 평균 점수 상승 폭이 앞선 3개 분석 대상보다 상당히 높은 것이 특징이다. 중요도 순위는 근로소득(4위→1위), 근로시간(6위→2위), 적성·흥미(2위→3위), 직장(고용)안정성(3위→4위), 개인 발전 가능성(1위→5위), 근무환경 및 복리후생(5위→6위), 업무량(7위→7위) 등으로 변하여 2019년 기준 순위는 지역 간 이동자와 동일하였다.

〈그림 1〉 연도별 MZ세대의 직업 가치 요인 평균 점수(5점 척도) 변화

단위: 점



자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년.

4. 지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석

MZ세대 직업 가치관은 시기적으로, 그리고 지역 간 이동 여부에 따라 중요도가 변화하는 것과 변하지 않는 요인이 있는 것을 확인하였다. 그렇다면 지역 간 이동에서 MZ세대의 직업 가치 중요도는 어떠한 영향을 주는지, 특히 수도권으로 이동한 청년들의 특징에 대해 실증 분석하였다. 또한 MZ세대라고 하여도 연령으로 따지면 거의 30세 차이가 있으므로 두 세대 간에도 차별점이 존재할 수 있다. 따라서 밀레니얼세대라고 하는 M세대와 Z세대와의 가치관 변화를 보기 위해 2008~2019년 간 연도별 자료를 분석하였다. 연도별 분석을 통해 M세대와 Z세대의 직업 가치관의 차이점과 함께 세대와 상관없이 청년층이라는 동일 연령대가 가지는 공통적인 직업 가치관을 파악할 수 있다.

본고는 지역 간 이동에서 MZ세대 직업 가치 중요도의 변화를 분석하기 위해 표본선택 이변량 프로빗 모형(bivariate probit model)으로 분석하였다. 이 모형은 2차 이상 일련의 연속된 선택이 있을 때, 오차항의 상관관계에 기초한 두 개의 프로빗 모형들로 구성된다. 즉, 첫 번째 프로빗 모형은 지역 간 이동을 선택한 청년(=1)에 대한 결과이며, 두 번째 프로빗 모형은 지역 간 이동을 선택한 청년 중 수도권으로 이동한 청년(=1)에 대한 결과이다. 일자리 선택을 위해 지역 간 이동을 선택하는 데 영향을 주는 설명변수는 연령(로그값), 성별(남성=1), 학력(4년제 대졸 이상=1), 혼인(혼인=1), 고용상태(상용직=1), 직업 종류(사무직·전문직·생산직) 등 개인별 특성을 포함하였다. 그리고 직업 가치 요인은 근로소득, 근로시간, 적성·

흥미, 업무량, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생 등 7개 요인(1~5점 척도)을 포함하였다.

지역 간 이동 분석 결과의 연도별 변화와 특징을 살펴보면 시기와 상관없이 공통적인 결과가 나타난 변수가 있는 반면, 2014년을 기점으로 차이점이 나타난 변수가 있다. 우선 성별, 학력, 혼인, 상용직, 전문직, 개인 발전 가능성은 시기와 상관없이 공통적으로 지역 간 이동에 미치는 변수들로 나타났다. 남성일수록, 학력이 4년제 대학교 이상일수록, 기혼일수록 지역 간 이동 확률이 높다. 상용직과 전문직도 지역 간 이동 확률이 높다. 반면 직업 가치 요인은 개인 발전 가능성이 연도별 차이는 있으나 과거부터 최근까지 영향을 미치는 것으로 나타나 개인 발전 가능성을 중요하게 생각하는 청년층이 지역 간 이동을 선택하는 경향이 큰 것으로 나타났다. 반면, 연령, 근로시간, 적성·흥미, 사무직, 생산직 등은 일부 연도에서만 영향을 주는 것으로 나타났다. 연령의 경우, 밀레니얼 세대가 20대를 이루는 기간에 연령이 높을수록 지역 간 이동하는 것으로 나타났다. 사무직과 생산직은 Z세대가 20대가 되기 시작한 2014년 이후부터 유의한 양(+)의 값을 가지는 것으로 나타났다. 이는 Z세대 청년들은 지역 간 이동을 통해 사무직과 생산직에 종사하는 경향이 높다는 것을 의미한다. 즉, 고소득·고학력층이 많은 전문직뿐만 아니라 다른 직업군에서도 지역 간 이동 확률이 유의미하게 증가한 것을 의미한다. 근로시간은 2008~2010년 기간 동안 근로시간에 대한 중

〈표 2〉 MZ세대 인구가동에서 직업 가치 중요도 분석 결과(2008~2019년)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
지역 간 이 동	연령	0.007	1.004*	0.931*	1.202*	0.946*	0.756*	0.179	-0.185	0.030	-0.088	0.179	0.332•
	성별	0.195*	0.118•	0.201*	0.093•	-0.004	0.050	0.193*	0.285*	0.233*	0.265*	0.162*	0.174*
	학력	0.393*	0.350*	0.255*	0.398*	0.280*	0.152*	0.178*	0.412*	0.360*	0.420*	0.391*	0.417*
	혼인	0.038	0.049	0.132•	0.158•	0.276*	0.331*	0.127•	0.172•	0.096	0.137•	0.124•	-0.016
	상용직	0.211*	0.128•	0.231*	0.091•	0.097•	0.131*	0.089*	0.129*	0.126*	0.160*	0.250*	0.222*
	사무직	0.035	0.001	0.070	0.041	-0.013	0.000	0.120*	0.113*	0.197*	0.094•	0.140*	0.039
	전문직	0.164•	0.197*	0.258*	0.220*	0.121•	0.087	0.222*	0.337*	0.380*	0.281*	0.318*	0.232*
	생산직	-0.086	0.177•	0.089	0.133	0.169•	-0.024	0.188*	0.178*	0.195*	0.167*	0.285*	0.177*
	소득	0.047	0.062•	0.002	0.015	0.066•	0.000	0.034	0.029	0.037•	-0.020	0.016	0.038
	시간	-0.091*	-0.066•	-0.042•	0.002	-0.024	-0.013	-0.012	-0.004	-0.025	0.022	-0.021	-0.007
	적성	-0.022	0.017	0.032	0.037	0.059•	-0.026	0.029	0.025	0.046•	0.046•	0.057*	0.013
	업무량	0.011	0.043•	-0.008	-0.038•	0.017	0.029	0.006	-0.008	0.001	0.024	0.008	0.002
	발전 가능성	0.106*	-0.009	0.039•	0.055•	0.019	0.034	0.033•	0.034•	0.014	0.042•	0.042•	0.048•
	고용 안정성	0.009	0.004	-0.022	-0.011	-0.049	-0.011	-0.003	-0.027	-0.042•	-0.056*	-0.021	-0.023
	복리후생	0.048	0.011	0.030	0.011	-0.015	-0.106*	-0.029	0.023	0.019	0.015	-0.026	0.000
	상수	-1.408	-4.440*	-4.199*	-5.141*	-4.264*	-2.573*	-1.381*	-0.853	-1.391•	-1.066•	-1.853*	-2.333*
수 도 권 이 동	연령	-0.194	0.910*	1.057*	1.236*	1.017*	1.235*	0.502*	0.491*	0.767*	0.506*	0.795*	0.917*
	성별	0.122•	0.059	0.059	-0.007	-0.133*	-0.129*	0.045	0.050	0.004	-0.013	-0.079*	-0.009
	학력	0.363*	0.290*	0.238*	0.309*	0.226*	0.078	0.155*	0.332*	0.266*	0.354*	0.270*	0.305*
	혼인	-0.075	0.046	0.042	0.087	0.059	0.082	-0.059	0.016	-0.182•	0.017	-0.069	-0.233•
	상용직	0.149•	0.129•	0.242*	0.023	0.105•	0.055	0.019	0.104*	0.031	0.143*	0.187*	0.134*
	사무직	0.099	0.005	0.052	0.081	-0.064	-0.047	0.085•	0.140*	0.151*	0.113•	0.109•	0.067
	전문직	0.184*	0.121•	0.195*	0.174*	0.025	-0.023	0.128*	0.223*	0.276*	0.193*	0.233*	0.154*
	생산직	-0.241•	-0.085	-0.150•	-0.143	-0.294*	-0.317*	-0.086	-0.151•	-0.134•	-0.029	0.015	-0.096
	소득	0.023	0.055•	-0.007	-0.015	0.039	0.013	0.049•	0.078*	0.089*	0.060•	0.060	0.088*
	시간	-0.097*	-0.082*	-0.081*	-0.041	-0.017	-0.032	0.043•	-0.012	-0.032	0.016	-0.035	0.064•
	적성	0.005	0.079*	0.045•	0.069*	0.049•	-0.003	0.044•	0.020	0.051	0.052•	0.050•	0.037•
	업무량	-0.038	0.036	-0.008	-0.069*	0.012	-0.013	-0.049*	-0.022	-0.018	0.001	-0.033•	-0.008
	발전 가능성	0.140*	0.019	0.100*	0.118*	0.075•	0.051•	0.128*	0.090*	0.089*	0.095*	0.099*	0.078*
	고용 안정성	-0.027	-0.010	-0.038	-0.036	-0.086*	-0.015	-0.033	-0.100*	-0.114*	-0.116*	-0.047•	-0.056•
	복리후생	0.018	-0.011	0.014	0.013	-0.039	-0.127*	-0.103*	-0.021	-0.051•	-0.006	-0.042•	-0.035
	상수	-0.638	-4.401*	-4.786*	-5.236*	-4.487*	-4.113*	-2.899*	-3.111*	-3.801*	-3.351*	-4.011*	-4.835*
athrho	3.420*	7.055	3.717*	13.955	3.214*	13.884	2.768*	7.793	7.784	12.819	2.947*	14.316	
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
N	4,046	5,038	7,972	7,281	5,666	5,147	11,087	11,669	12,155	11,816	12,026	10,608	

자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년.

주: 유의수준 1%는 *, 5%는 •, 10%는 ◦임.

요도가 낮을수록 지역 간 이동 확률이 높은 것으로 나타나 밀레니얼 이전 세대는 지역 간 이동에서 근로시간은 상대적으로 중요하지 않았다. 적성·흥미의 경우는 2012년, 2016~2018년에 유의한 양(+의 값)을 가지는 것으로 나타났다. Z세대가 지역 간 이동을 통한 직업 선택 시 개인의 적성·흥미를 중요하게 판단하는 경향이 일부 있는 것으로 보인다.

수도권으로의 이동 분석 결과에서도 공통적 특징과 차별성이 있는 것으로 나타났다. 시기와 상관없이 공통적으로 유의한 변수는 연령, 학력, 상용직, 전문직, 적성·흥미, 개인 발전 가능성 등이 있다. 지역 간 이동과 달리 수도권으로 이동하는 청년층은 시기와 상관없이 연령이 높을수록 이동 확률이 높다. 또한 일부 연도는 유의하지 않지만, 적성·흥미, 개인 발전 가능성을 중요하게 판단하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 사무직과 근로소득, 직장(고용) 안정성은 2014년 이후부터 유의한 값을 가지는 것으로 나타났다. 사무직일수록, 근로소득을 직업 가치로 중요하게 여길수록 수도권으로 이동할 확률이 높아진다. 반면, 직장(고용) 안정성에 대한 중요도가 낮을수록 수도권으로 이동할 확률이 높게 나타났고, 근무환경 및 복리후생에 대한 직업 가치 중요도도 낮아지는 경향을 보였다. 근로시간은 밀레니얼세대가 20대를 이룬

2008~2010년에는 음(-)의 값을 가져 직업 선택 시 근로시간의 중요도는 낮았지만, 최근 들어서는 유의하지 않는 결과로 나타났으며 일시적으로는 근로시간의 중요도가 높은 결과를 보였다.

Z세대 청년들은 20대가 되어 취업시장에 진입하면서 일자리 선택 시 근로소득이라는 금전적 보상을 중요하게 판단하며, 직장(고용) 안정성에 대한 중요도는 낮아졌다. 또한 최근 근무환경 및 복리후생의 중요도도 낮아지는 경향을 보였다.

종합하면 청년층은 높은 학력과 상용직 일자리, 전문직 일자리, 개인 발전 가능성에 따라 지역 간 이동과 수도권으로의 이동을 선택할 확률이 높다. 그리고 남성과 기혼일수록, 지역 간 이동을 선택할 확률이 높아지지만, 수도권으로의 이동에서는 성별과 혼인 여부가 영향을 미치지 않았다. 또한 지역 간 이동에서는 일부 구간(2009~2013년)에서는 연령이 양(+의 값)을 가졌지만, 수도권으로의 이동에서는 대부분의 기간에서 연령이 높을수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 밀레니얼세대에 비해 Z세대의 특징이 존재하였는데 사무직 일자리일수록 지역 간 이동과 수도권으로의 이동을 선택할 확률이 높았다. 그리고 수도권 이동자들은 근로소득을 중요시하는 반면 직장(고용) 안정성에 대한 중요도는 낮은 경향을 보였다.

5. 맺음말

실증 분석 결과를 앞서 MZ세대의 특성에 반영 해 보면, 수도권으로 이동하는 MZ세대 청년층은

금전적 보상과 적성·흥미, 개인 발전 가능성을 충족하는 일자리를 선호하는 반면, 일자리의 안정성은 중요하지 않게 생각하고 있다. 이는 선행연구와 경총 설문조사에서 근로소득과 개인 발전 가능성에 대한 중요도가 과거 세대에 비해 낮아졌다는 결과와는 상반된 결과이다. 즉 취업자를 대상으로 하는 직업 가치 중요도에서는 여전히 개인 발전 가능성이 중요한 요인이며, 특히 수도권 이동자는 근로소득이라는 금전적 보상이 중요한 요인으로 작용하고 있으며, 적성·흥미 차원에서 자신이 원하는 직장·직업을 위해서는 일자리 안정성은 중요하지 않다고 보는 것이다. 지역 간 인구이동을 통해 발생하는 편익과 비용 중에서 비용 부문은 주거·생활 비용 증가, 새로운 환경 적응과 가족·친구들과 떨어지는 상황 등 금전적·비금전적 비용을 의미한다. 특히 주거·생활비가 타 지역에 비해 높은 수도권의 경우, 금전적 보상이 중요한 요인으로 작용할 수 있다. MZ세대가 중요하게 여기는 가치관인 자기 주도적인 삶과 자아실현을 위해서는 경제적 여유와 자신이 원하는 일자리를 추구하는 것으로 보인다.

비수도권을 대상으로 하는 청년 고용정책에서도 MZ세대의 직업 가치관 특징을 반영할 필요가 있다. 비수도권 청년들을 지역에 머물게 하고, 나아가 수도권으로 떠난 청년을 다시 유인하기 위해서는 직업·직장뿐만 아니라 도시 어메니타라는 환경적 요인까지 개선할 필요가 있다. 하지만 환경적 요인의 변화에는 시간과 재원의 투자가 많이 필요하므로 우선, 청년 고용정책을 새로운 관점에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 고용정책의 지원 대상을 기업이 아닌 취업준비생에게 초점을 맞

출 필요가 있다. 2022년 고용부는 사업주 고용장려금 지원에 집중된 기존 청년고용정책을 청년 수요 중심으로 전환한다는 계획을 발표하면서 재학 단계부터 맞춤형 고용서비스 조기 지원, 일 경험 기회 확대 및 청년과의 체계적 연계, 청년이 바라는 공정 고용문화 확산 등을 3대 중점 추진 과제로 제시했다. 이처럼 임금 개선이나 일자리 창출 중심의 고용정책에서 청년층 특성을 반영하는 정책 마련이 필요하다. 둘째, 대상 맞춤형 고용정책이 필요하다. 일본은 대학생과 함께 중요한 사회 문제로 부각된 니트(구직 포기자)·프리터(임시직 지속) 청년 중심의 정책을 추진하면서 청년들의 자립심과 구직의사를 높이는 방안까지 지원하고 있다. 우리나라의 경우는 일본과는 사뭇 다르지만, 단순히 양질의 일자리만을 늘리는 정책만으로는 청년고용률을 높이고 청년층의 지방 엑소더스를 막기에는 역부족이다. 다양한 인적자본과 가치관, 특성을 보유한 청년층을 고려하여 맞춤형 정책과 다양한 직종·직업 형태의 일자리를 제공하는 방안도 필요하다. 셋째, 지역 유출 가능성이 높은 청년층에 대한 선제적이고 적극적인 정책지원이 필요하다. 비수도권 기업의 인력난과 인재 육성을 위해 지방대학과 지역기업을 연계하는 정책은 오래전부터 다양한 방식으로 추진하고 있지만, 청년층 유출을 감소시키기 위해서는 대상 확대와 적극적인 지원과 행정 노력이 필요하다. 본 연구의 실증 분석과 같이 다양한 연구에서 수도권으로 이동하는 청년층 특징과 선호하는 일자리 특성을 제시하고 있다. 이러한 연구 결과를 반영하여 지역에서 유출될 가능성이 높은 청년층, 잔류하는 청년층 등의 유형을 구분하여 맞춤형 정책을

지원할 필요가 있다. 최근 지역 인구 감소에 대응하기 위해 생활인구(또는 관계인구) 지원정책이나 고향사랑기부제와 같은 정책을 추진하고 있다. 이들 정책의 근간이 되는 것은 지역에 대한 애착심이다. 따라서 청년층의 유출을 막기 위해서는 자신들의 출생지역에 대한 애착심을 제고하는 방안이 필요하다. 예를 들어 우수한 지역인재에 대해서는 중·고교부터 장학금 지급과 학업·여가·지역

문화·취업 교육 등의 프로그램에 참여시키고, 취업까지 연계하여 우수 인적자원이 유출되는 것을 감소시키는 적극적인 행정지원이 필요하다. 무엇보다 지역인구 감소를 줄이고, 지역산업을 발전시키기 위해서는 노동인력, 특히 청년층 인력이 최우선이라는 국정 철학과 정책 목표를 설정하는 것이 가장 중요하다. ㉮



김현우

국가균형발전연구원 지역정책실 전문연구원

hwkim@kiet.re.kr / 044-287-3285

「지역혁신성장계획의 주요 이슈와 개선방향」(공저, 2022)

「수도권·비수도권 간 발전격차와 정책방향」(공저, 2022)