

청년세대 지역 간 이동자의 직업 가치관 변화에 대한 실증분석*

An Empirical Analysis of Changes in Occupational Values in Regional Migration of the Young Population

김 현 우**

Hyunwoo Kim

■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 배경 및 선행연구
- III. 연구방법
- IV. 지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석
- V. 결론 및 정책 제언

MZ세대라고 불리는 현재 청년층의 가치관은 기성세대와 차별적인 특징이 있지만, 그 중에는 과거 청년층에게도 존재한 특징이 있다. 본 연구는 MZ세대의 특징과 직업 가치관의 특성을 살펴 보고, 지역 간 이동과 수도권으로 이동하는 청년들의 특징을 실증 분석하였다. 이에 2008년부터 2019년까지의 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 활용하여 청년층 취업자를 대상으로 지역 간 이동과 수도권으로의 이동을 표본선택 이변량 프로빗모형으로 분석하였다. 지역 간 이동과 수도권으로의 이동을 선택할 가능성이 높은 청년들은 고학력·상용직·전문직 일자리 종사자와 개인 발전 가능성을 중요하게 생각하는 청년들이었다. 그리고 최근 들어 사무직·생산직 일자리에 종사하는 청년일수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높았으며, 수도권 이동자들은 근로소득 직업 가치를

* 본 논문은 산업연구원에서 발간한 KJET 산업경제 2023년 2월호 「MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징」(김현우, 2023)과 본 저자의 박사학위논문인 「밀레니얼 세대 청년층의 수도권 재집중화 요인에 관한 연구 : 삶의 자기결정권 선호와 불안정 속의 안정 선택」(김현우, 2020)을 인용하여 수정, 보완한 것입니다.

** 산업연구원 전문연구원

논문 접수일: 2023. 2. 16. 심사기간: 2023. 2. 16. ~ 2023. 3. 20. 게재확정일: 2023. 3. 20.

중요시하는 반면 직장(고용) 안정성에 대한 중요도는 낮다는 특징이 있다. 본 연구는 분석결과를 토대로 청년 수요 중심으로의 청년고용정책 전환, 대상 맞춤형 정책, 선제적·적극적 행정서비스 지원 등의 정책을 제안하였다.

□ 주제어: 지역 간 인구이동, 밀레니얼 세대, Z세대, 직업 가치관, 표본선택 이변량 프로빗 모형

The young people of the present generation, called the MZ generation, have characteristics that distinguish them from the older generation, but among them, there are characteristics that also existed in the youth of the past. This study analyzed the characteristics of the MZ generation and the characteristics of their occupational values. In addition, the characteristics of young people moving between regions and moving to the metropolitan area were empirically analyzed. Using the Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS) from 2008 to 2019, the movement between regions and the movement to the metropolitan area were analyzed with a bivariate probit model. As a result of the analysis, highly educated people, full-time jobs, professional workers, and young people who value personal development potential were more likely to choose to move between regions and to the metropolitan area. Recently, the MZ generation is more likely to choose inter-regional movement for office or production jobs. While migrants in the metropolitan area valued earned income, they tended to place less importance on job security. This study proposed policies such as shifting the youth employment policy to a youth demand-oriented one, target-tailored policies, and preemptive and active administrative service support.

□ Keywords: Regional Migration, Millennials, Generation Z, Occupational Values, Bivariate Probit Model

I. 서론

우리나라의 지역 간 인구이동에서 청년층이 차지하는 비중은 상당히 높은 수준이다. 2022년 한 해 동안 청년층(20~30대) 이동자는 276만명으로 2003년에 비해 158만명이 감소한 수치이지만, 전체 이동자에서 차지하는 비중은 2003년 45.6%에서 0.7%p만 감소한 44.9%로 거의 절반 수준을 유지하고 있다. 청년층이 지역 간 이동을 선택하는 사유는 취업, 교육, 주택, 결혼·가족부양, 주거환경 등 다양하지만, 라이프사이클(life-cycle)에서 청년층이라는 특정 연령대에 의한 특징이 존재한다. 가령, 20대 초반의 경우 대학교 진학 목적으로 지역 간 이동을 선택할 수 있으며, 20대 중후반에서 30대 초반은 취업 및 결혼, 30대 중후반은 주택·가족부양 등의 목적이 주요 목적일 가능성이 높다. 통계청이 발표한 2021년 국내인구이동통계 결과에서도 시·도간 인구이동 사유는 직업(34.5%)이 가장 많은 결과와 같이 개인에게 직업 선택은 지역 간 인구이동에서 중요한 역할을 한다(김현우, 2023). 신고전적 인구이동모델에서는 인구이동의 원인을 지역 간 임금 차이로 보고 있으며, 임금 차이는 결국 도시와 농촌의 일자리 차이로 볼 수 있다(Hicks, 1957 ; Todaro, 1971, 1976). 즉, 임금수준이 다른 일자리로 인해 기대소득이 낮은 지역에서 높은 지역으로 지역 간 이동이 발생하는 것이다. 이처럼 과거의 인구이동모델에서는 인구이동을 발생시키는 좋은 일자리가 높은 임금을 받는 일자리로 보고 있다. 하지만, 시대가 변하면서 좋은 일자리에 대한 기준도 변하게 된다. 한국경영자총협회가 발표한 'MZ세대가 생각하는 괜찮은 일자리 인식조사(2021년)'에서 '위라벨이 보장되는 연봉 3,000만원대 수도권 소재 기업'의 일자리가 괜찮은 일자리로 조사되었다. MZ세대는 일과 삶의 균형을 맞추는 일자리(66.5%)와 함께 공정한 보상(43.3%), 좋은 복지제도(32.8%) 등을 좋은 일자리로 생각하고 있다. 반면 기성세대가 좋은 일자리로 판단하는 기준인 정년 보장(14.0%), 기업·개인발전 가능성(12.4%), 기업 네임밸류(3.3%) 등은 우선순위에 밀려났다. 또한 괜찮은 일자리라면, 중소기업 취업에 대한 의향(82.6%)과 비정규직에 대한 의향(60.0%)도 높은 수준으로 나타났다. 이 같은 결과는 MZ세대는 전통적인 일자리 개념에서 벗어나 업무 중심의 일자리로 변화하고 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 수도권 소재라는 특정 지역에 대한 선호가 높은 것은 일자리 개념뿐만 아니라 지역적 특성도 중요시하는 것을 의미한다.

MZ세대의 가치관 특징은 동일 시기에 출생하여 유사한 경험을 가진 세대에게 발생하는 특징과 청년층이라는 특정 연령대에서 발생하는 특징 등으로 구분할 필요가 있다. 즉, 전자는 세월이 지나더라도 MZ세대라면 변하지 않으며, 후자는 시간이 흘러 중장년층, 노년층이 되면 변하게 된다. 이러한 가치관의 구분은 청년고용정책과 비수도권 청년층 유출 문제 등과 관련

한 정책개발에서 중요한 기초자료가 될 수 있다. 특히 MZ세대는 밀레니얼세대와 Z세대의 합성어로 우리나라에서 주로 사용하는 용어이다. 밀레니얼세대는 1980년에서 1996년까지 출생한 세대이며, Z세대는 1997년부터 2010년까지 출생한 세대를 아우르는 용어이다. 이렇게 30년이라는 넓은 시기를 포괄하고 있어 MZ세대 안에서도 서로 다른 가치관을 가질 수 있다. 따라서 본 연구는 MZ세대의 특징과 직업 가치관의 특성을 살펴보고, 지역 간 이동과 수도권으로 이동하는 청년들의 특징이 시간에 따라 어떻게 변하는지 실증 분석하였다. 그리고 분석 결과를 토대로 국가균형발전을 위해 비수도권 청년 고용정책에서 고려해야 할 사항을 제시하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. MZ세대 특징과 직업 가치관 연구

현재 인구구조를 구성하는 세대는 크게 베이비붐 이전 세대, 베이비붐 세대, X세대, MZ세대가 주를 이루고 있다. 베이비붐 세대는 제2차 세계대전 이후 출생한 세대로 냉전시대를 겪으면서 정치적 이데올로기의 경향을 강하게 나타내고 있다. 그리고 한국전쟁 이후 출생하여 물질적으로 빈곤한 유년 시절을 겪었다. X세대는 1965~1979년생으로 구성된다. 이때는 군사정권에서 민주주의로 전환되는 시기로서 경제성장이 빠르게 이루어지고, 본격적인 자본주의 시대를 살면서 경제·사회·문화적으로 큰 변화가 있었다. 따라서 사회적 지위를 추구하고, 물질적으로 여유로워지면서 청년층도 적극적으로 소비활동을 시작하였다. 밀레니얼세대는 냉전시대가 종료되면서 세계화가 이루어지고, 경제적 안정이 이루어진 시대에서 성장하였다. 특히 인터넷의 출현은 생산·소비·취미·가치관·업무 등 전반적인 생활에 큰 변화를 가져왔다. Z세대는 인터넷과 디지털 환경 속에서 출생과 생활하면서 많은 정보를 얻고, 다양한 방법으로 소통하고 있다(Mckinsey & Company, 2018). 정보와 소통은 자아 형성과 가치관 형성을 앞당기게 하였으며, 정의와 윤리를 강하게 추구하는 특징이 있다. 특히 MZ세대의 특징은 정보통신(IT) 기술에 능통하고, 대학 진학률이 높으며, 자기표현 욕구가 강하다는 특징이 있다. 그리고 물질적인 소유를 추구한 X세대와 베이비붐 세대와 달리 공유를 추구하며, 전통적인 마케팅보다는 개인적 정보를 더 신뢰한다. 또한 IMF와 글로벌 금융위기라는 경제 불황을 겪으면서 불확실한 미래보다는 현재의 만족을 추구하며, 평범하고 소소한 일상을 유지하는 것을 행복이자 삶의 목표로 정하는 특징이 있다. 그 중에서 MZ세대를 나타내는 대표적인 가치

관으로 ‘You Only Live Once’의 줄임말인 율로(YOLO)는 ‘한 번뿐인 인생을 위해 현재를 충분히 즐겨야 한다’는 뜻을 담고 있다. 이러한 가치는 미래에 대한 준비나 타인을 위한 희생 보다는 현재의 만족과 나 자신의 만족을 추구하면 사는 것이 행복의 최우선으로 여기는 가치 관이다(김현우, 2023).

〈표 1〉 현대사회 세대별 주요 특징

구분	베이비붐세대	X세대	밀레니얼 세대	Z세대
출생연도	• 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

출처: 김현우(2023), MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징, KIET 산업경제 2월호

현재 청년층을 구성하는 MZ세대의 직업 가치관은 기성세대와 사회가 정의하는 양질의 일자리와 크게 상반되지는 않지만, 좋은 일자리에 대한 우선순위 변화나 직업 선택의 의사결정 과정에서 가치관이 반영된 것이 특징이다. 가령, 일자리의 안정감을 최우선시하면서도 일과 휴식의 균형을 중요하게 여기는 특징이 있다. 그리고 직업을 통해 승진, 급여 인상 등의 물질적 성공보다는 업무에 대한 주관적 만족도를 중시하고 있다(오재호, 2018 ; 장옥희 외, 2018). 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 상승한 반면, 자신의 취향과 적성에 맞은 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(김영생, 2013 ; 강순희·안준기, 2017 ; 최경수 2017). 신고전학파에서는 임금 또는 기대임금이 지역 간 인구이동의 주된 요인으로 보고 있지만, 오늘날 MZ세대는 경제적 요인이 아닌 사회적 평판, 자기 계발 등과 같이 타인의 시선이나 자기만족이 중소기업을 기피하는 주요인으로 작용하고 있다. 따라서 청년층의 지역 간 이동에서도 기대임금이 높은 지역으로 이동하기보다는 일과 삶의 균형을 이

를 수 있는 좋은 직장이 있는 지역, 회사 브랜드 가치가 높은 대기업이나 선호 직종이 있는 지역으로 이동하여 구직활동을 할 개연성이 높다.

요약하면, MZ세대의 일자리 선택 특징은 자기 주도적이고, 안정성, 일과 휴식 간의 균형, 다양성과 개방성을 중요하게 생각한다. 특히 일자리와 관련해서는 안정적 일자리를 자율성, 적성·취향, 발전가능성 보다도 더 중요하게 생각한다. 그리고 영세사업장 정규직보다는 대기업 비정규직을 더 선호하는데 이는 장기적으로 볼 때, 대기업 비정규직이 더 큰 기회와 기대 소득을 가져올 것으로 생각하기 때문이다. 특히 청년층이 중소기업을 회피하는 이유로는 사회적 평판, 교육 훈련, 근무환경 등의 열위를 꼽고 있다(김현우, 2020).

2. 청년층 지역 간 이동요인 연구

지역 간 인구이동 원인을 분석하는 연구는 주로 지역 간 경제적 차이로 인한 인구이동을 설명하는 연구(Todaro, 1971, 1976)와 학교, 병원, 공원, 복지시설 등과 같은 공공재, 즉 지역 아메니티의 지역 간 차이로 설명하는 연구(Tiebout, 1956)가 있다. 그리고 청년층의 지역 간 이동은 높은 인적자본을 보유한 인재는 높은 임금을 위해 지역 간 이동을 할 수 있고, 높은 인적자본이 유입되는 지역은 집적경제로 인한 생산성 향상과 노동수요 증가로 인한 임금수준 향상이 된다는 내생적 인적자본모델(Schultz, 1961 ; Becker, 1975)에 근간을 두고 있다.

경제적 요인에 의해 청년층 지역 간 인구이동을 분석한 국내 연구에서는 인구이동의 주요 원인을 대학 진학과 취업, 임금 격차 등으로 보고 있다(강은택·마강래, 2014 ; 김재홍, 2018). 비수도권 지역의 우수 인재들은 수도권 대학교로 진학하며, 졸업 이후에도 수도권에 머무르는 경향이 매우 높은 것으로 나타났다. 이 같은 이유는 고교 졸업 후 수도권으로 이동한 경우가 대학 졸업 후 이동보다 높은 경제적 보상과 취업과 연계되었기 때문이다(강은택·마강래, 2014). 김재홍(2018)의 연구에서는 울산지역 고교졸업자 중 유출인력의 임금(211.1만원~241.1만원)이 회귀인력(175.8만원~206.5만원)이나 잔류인력(184.5만원~191.8만원)보다 높은 것으로 나타나 유출인력의 인적자본이 상대적으로 우수하며, 지역 간 이동에 의한 경제적 보상도 뒤따르는 것으로 나타났다. 다만 노동시장 이동은 사회경제적 비용을 동반하는 행위이므로 한번 선택되면 쉽게 변하지 않는 경로 의존성을 지니고 있다(Pierson, 2000). 특히 여성 청년층의 경우 성장지(지방)에서 대학을 졸업하였을 때, 수도권으로의 취업 이동은 적었다(이현욱, 2013 ; 고영우, 2018). 청년층이 아닌 전체 연령층을 대상으로 한 지역 간 인구이동 분석 결과를 보면, 기대소득(+), 남성(+), 연령(-), 교육수준(+), 기혼(+), 학점(+), 등 우수한 인적자본일수록 이동확률이 높아지며, 특히 수도권으로 이동하는 경향이 큰 것으로 나타

났다(이상호, 2010 ; 강은택·마강래, 2012 ; 남형권·서원석, 2018 ; 박성익·조장식, 2019).

지역 특성을 중심으로 살펴본 선행연구로는 전출지와 전입지의 임금, 취업, 혼인, 주택, 주변 환경, 지역 재정 수준 등의 지역별 수준이 지역 간 이동에 미치는 영향을 분석하였다(김기승·정민수, 2013 ; 이찬영·이흥우, 2016). 주요 분석 결과로는 인구 유입과 임금, 취업률, 공공서비스, 문화서비스 혜택, 혼인 건수, 인구밀도 등의 변수와 유의미한 관계를 보였다. 즉, 높은 임금과 취업률, 높은 결혼 확률, 많은 서비스 혜택 등을 받을 수 있는 수도권 지역으로 청년층이 많이 이동하는 것으로 나타났다. 반면, 다른 연령층에 비해 경제적 여력이 낮은 청년층은 오래된 주택이 많고, 주택가격이 낮은 지역으로 이동하는 것으로 나타났다(박부명, 2017 ; 김리영 2019). 그리고 청년층의 이동특징에 대한 분석결과, 창의 일자리(전문직), 상용직 및 일용직 일자리가 집중된 지역으로 많이 이동하는 것으로 나타났다(김현우 2020).

기존 연구는 세대별 가치관이나 특징이 직업 선택에 미치는 영향을 분석한 연구와 청년층이 지역 간 이동하는 이유와 관련된 연구로 구분할 수 있다. 선행연구에서 볼 수 있었던듯이 세대에 따라 직업 가치관은 변화하며, 청년층의 지역 간 이동에서 일자리는 중요한 요인으로 작용한다. 하지만, 특정 세대의 특징과 직업 선택의 가치 변화를 살펴보는 기존 연구는 많지 않다. 따라서 본 연구는 유출 청년층과 잔류 청년층의 직업 가치관의 특징을 분석하고, 시간에 따라 직업 가치관의 변화를 살펴보고자 한다. 특히 워라밸과 옴로로 대표되는 MZ세대 직업 가치관을 볼 때, 취미와 여가를 누릴 수 있도록 적절한 근무시간을 보장하고, 취향·적성을 살려 자아실현과 만족감을 느낄 수 있는 원하는 직업에 대한 선호도가 높을 것으로 예상된다. 따라서 지역 간 이동 결정과정에서 원하는 일자리와 여가시간 선택에 대한 자기결정권을 중시한다는 가설을 설정하고, 이에 대해 실증 분석하였다.

III. 연구방법

1. 지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석모형

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 2개의 프로빗 모형들로 구성된다. 즉 첫 번째 프로빗 모형은 지역 간 이동을 선택한 청년($y_1=1$)에 대한 결과이며, 두 번째 프로빗 모형은 지역 간 이동을 선택한 청년 중 수도권으로 이동한 청년($y_2=1$)에 대한 결과이다. 만약 수도권으로

의 이동 여부 결정을 단순 프로빗 모형으로 분석한다면, 수도권으로의 이동은 지역 간 인구가동이 전제되어야 한다는 조건부 확률 특성을 간과하고, 특성 정보를 분석모형에서 제외함으로써 표본선택편의(sample selection bias) 문제가 발생한다. 따라서 본 연구에서는 이러한 문제점을 해결하기 위해 아래와 같은 모형을 설정하였다.

$$y_{1i} = \beta_1 X_{1i} + \epsilon_{1i}, \quad y_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{1i} \geq 0 \\ 0 & \text{if } y_{1i} < 0 \end{cases} \quad (\text{식 1})$$

$$y_{2i} = \beta_2 X_{2i} + \epsilon_{2i}, \quad y_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{2i} \geq 0 \\ 0 & \text{if } y_{2i} < 0 \end{cases}$$

여기서 X_{1i} 는 지역 간 이동을 선택한 i 번째 관측치의 특성을 나타내며, X_{2i} 는 수도권으로 이동한 i 번째 관측치의 특성을 나타낸다. 이때, 첫 번째 모형은 선택모형(selection model)이라고 하며, 두 번째 모형은 결과모형(outcome model)이라고 한다. ϵ_{1i} , ϵ_{2i} 는 오차항으로 각각 전체 모집단과 지역 간 이동을 결정한 집단에서만 정의되며, 평균이 0이고, 분산이 1이며, ρ 인 이변량 정규분포를 따른다고 가정한다. 이 가정을 토대로 수도권으로의 이동확률, 비 수도권으로의 이동확률, 이동하지 않을 확률 등 세 가지 형태의 무조건부 확률을 만들면 아래 식과 같다.

$$\pi_1 = P(y_{1i} = 1, y_{2i} = 1) = \Phi_2[\beta_1 X_{1i}, \beta_2 X_{2i}, \rho] \quad (\text{식 2})$$

$$\pi_2 = P(y_{1i} = 1, y_{2i} = 0) = \Phi_2[\beta_1 X_{1i} - \beta_2 X_{2i} - \rho]$$

$$\pi_3 = P(y_{1i} = 0) = \Phi(-\beta_1 X_{1i})$$

여기 Φ_2 는 이변량 정규누적분포함수를 의미하며, Φ 는 일변량 정규누적분포함수, ρ 는 오차항에 대한 상관관계를 나타낸다. 회귀계수 β_1 와 β_2 를 추정하기 위해 최대가능도 추정법(maximum likelihood estimation: MLE)을 사용하는 경우 로그-가능도 함수는 다음과 같다.

$$\ln L = \sum_{y_{1i}=1, y_{2i}=1} \ln \Phi_2[\beta_1 X_{1i}, \beta_2 X_{2i}, \rho] + \sum_{y_{1i}=1, y_{2i}=0} \ln \Phi_2[\beta_1 X_{1i} - \beta_2 X_{2i} - \rho] + \sum_{y_{1i}=0} \ln \Phi[-\beta_1 X_{1i}] \quad (\text{식 3})$$

오차항의 상관관계를 나타내는 ρ 가 통계적으로 유의할 경우, 이러한 선택성을 무시한 일변량 프로빗 모형의 적용은 통계적 오류를 범하게 되며, 이런 오류를 보정하기 위해 표본선택 이변량 프로빗 모형을 적용해야 한다. 따라서 즉, 2개의 프로빗모형을 한 번에 분석하여 선택모형결과와 결과모형결과가 각각 도출된다.

지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석은 MZ세대 청년층이 지역 간 이동을 통해 일자리를 선택할 때 중요하게 고려하는 요인이 무엇인지, 어떻게 변화하였는지 살펴보는 것이 목적이다. 따라서 종속변수는 청년층 취업자의 지역 간 이동 유무($y = 1$ 또는 0)와 수도권으로의 이동 유무($y = 1$ 또는 0)가 된다. 우선 선택모형에서는 타 시·도로 지역 간 인구이동을 선택한 취업자는 종속변수가 1이 된다. 그리고 결과모형에서는 지역 간 이동을 선택한 취업자 중 수도권으로 이동한 취업자는 종속변수가 1이 된다. 그리고, 지역 간 이동을 선택하는 데 영향을 주는 통제변수와 일자리 선택 시 고려하는 요인으로 구성된 설명변수로 구성된다. 통제변수는 연령(로그값), 성별(남성=1), 학력(4년제 대졸 이상=1), 혼인(혼인=1), 고용상태(상용직=1), 직업종류(사무직·전문직·생산직) 등 개인별 특성을 포함하였다. 설명변수는 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무량, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생 등 7개 직업 가치 요인(1~5점 척도)을 포함하였다.

〈표 2〉 주요 변수 및 내용

변수유형	변수명	설명	
종속변수	이동여부	지역(시·도) 간 이동 = 1, 이동하지 않음 = 0	
	수도권이동여부	수도권으로 이동 = 1, 비수도권으로 이동 = 0	
설명변수	개인 특성	나이	19~39세(log값)
		성별	남성 = 1, 여성 = 0
		학력	4년제 대학이상 = 1, 2년제 대학이하 = 0
		혼인	기혼 = 1, 미혼 = 0
		상용직	상용직 = 1, 비상용직 = 0
		사무직	경영·사무·금융·보험직=1, 그 외 직종=0
		전문직	연구직·기술직, 교육·법률·공무원, 보건·의료직, 예술·방송·스포츠직=1, 그 외 직종=0
	생산직	건설·채굴직, 설치·정비·생산직, 농림어업직=1, 그 외 직종=0	
	직업 가치 요인	근로소득	일자리 선택시 근로소득의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
		근로시간	일자리 선택시 근로시간의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
		적성	일자리 선택시 적성·흥미의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
		업무량	일자리 선택시 업무량의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
		발전가능성	일자리 선택시 개인 발전 가능성의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
		고용안정성	일자리 선택시 직장(고용) 안정성의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)
복리후생		일자리 선택시 근무환경 및 복리후생의 중요도(5점 척도) (매우 중요= 5, 전혀 중요하지 않음 = 1)	

2. 분석자료 및 방법

대졸자직업이동경로조사(GOMS)는 대졸자들의 노동시장 진입과 정착 과정에 대한 실증적 자료를 구축하기 위해 설계되었다. 이를 위해 2~3년제, 4년제, 교육대 대졸자를 모집단으로 매년 전년도 졸업자 약 1만 8천명(전체의 약 4%)을 표본으로 추출하여 1회 조사를 실시하는 횡단면 조사이다. 동 조사는 교육과정, 구직활동, 일자리경험, 직업훈련, 자격증 등 노동시장 진입 및 정착에 영향을 줄 수 있는 항목이 포함되어 있으며, 특히 본 연구주제와 관련된 개인 신상정보와 선호하는 일자리 요인, 고교소재지, 현재 거주지 등 지역 간 이동을 파악할 수 있는 정보가 있어 동 조사자료를 활용하였다.

본 연구에서는 전체 조사대상 중 취업자를 대상으로 하였기에 현 직장에 대한 설문(업종, 소재지 등)에 대한 응답자만 포함하였다. 또한 지역 간 이동을 구분하기 위해서 개인별 고등학교 소재지(시·도)를 전출지로 설정하고, 현재 거주지(시·도)를 전입지로 하여 차이가 발생하면 지역 간 이동이 발생한 것으로 가정하였다. 지역구분을 시·군·구로 하지 않은 이유는 2013년 조사부터는 현재 거주지 항목이 시·군·구 단위로 하고 있지만 2012년까지는 시·도 단위로만 분석하였기 때문이다. 분석의 주안점인 직업 가치요인은 대졸자직업이동경로조사(GOMS)에서 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 '전혀 중요치 않음(1점)'에서 '매우 중요함(5점)'으로 5점 척도 방식으로 조사하고 있다. 이를 직업 선택에 대한 가치 요소로 간주하고 12년간의 공통문화와 MZ세대 가치관을 고려하여 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무량, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생 등 7개 주요 요인을 중심으로 분석하였다. 가령, '근로시간'과 '업무량'은 '일과 여가 균형'과 관련성이 높고, '근로소득'과 '자신의 적성·흥미'는 '원하는 일자리'와 관련 있으며, '직장(고용) 안정성'은 '직업 유연성'과 관련있다. 이밖에 '개인 발전 가능성', '근무환경 및 복리후생' 등은 자아실현 및 개인 만족도 등과 연관된다. 개인특성과 관련된 통제변수는 연령, 성별, 학력, 혼인 여부, 상용직 여부, 직업군(사무직, 전문직, 생산직) 등으로 구성하였다. 직업군 분류는 표준직업분류 중분류 기준으로 전문직은 전문성과 창의성을 바탕으로 하는 창의인력과 관련된 직종으로 분류하였다. 창의인력, 사무직과 생산직은 각 직무와 관련된 직종으로 분류하였고, 서비스직은 대조군이다. 분석문항에 대해 무응답한 경우는 분석대상자에서 제외하였다.

이와 같은 과정을 통해 추출된 분석대상자는 지난 12년간(2008~2019년) 총 104,511명이 포함되었으며, 표본이 가장 적은 연도는 2008년 4,046명이며, 가장 많은 연도는 2016년

12,155명이다. 각 연도별 전체 표본이 약 1만 8천명인 것을 볼 때, 2008년은 전체 표본의 22.5%, 2016년은 67.5%에 해당하는 수치이다. 특히 2014년을 기점으로 관측치 수가 차이가 큰데 이는 분석에서 제외되는 1980년 이전 출생자의 비중과 분석항목에 대한 무응답 비중이 높기 때문이다.

2019년 기준 기초통계량을 보면, 지역 간 이동 평균은 0.41로 나타났다. 이는 지역 간 이동을 한 경우 1, 미이동한 경우 0인 점을 볼 때, 분석대상의 41%가 시·도 간 지역이동을 한 것을 의미한다. 수도권 이동 변수의 평균이 0.24로 나타나 분석대상의 24%가 수도권으로 이동하였으며, 연령 평균은 25.05세이다. 연령의 경우, 1980년생 이후 대졸 취업자만을 대상으로 하였기에 연도별 자료마다 차이가 있다. 2019년 기준으로 최소 나이는 19세, 최대 나이는 39세이지만, 1980년 이전 출생자는 제외하다 보니 2013년까지는 최대 나이가 35.0세에 불과하다. 2016년 자료부터 Z세대로 구분되는 1997년 이후 출생자가 포함되며, Z세대 비중이 가장 높은 2019년은 1,003명으로 분석대상자의 9.5%에 불과하였다. 따라서 분석대상자는 대부분 밀레니얼세대로 구성되었다.

〈표 3〉 주요 변수별 평균값과 표준편차

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
평균	지역간이동	0.42	0.36	0.37	0.38	0.31	0.42	0.47	0.37	0.38	0.41	0.42	0.41
	수도권이동	0.30	0.27	0.26	0.28	0.20	0.28	0.25	0.20	0.21	0.24	0.24	0.24
	연령	26.40	26.25	26.39	26.61	26.34	25.93	25.92	25.92	26.05	26.15	26.23	25.05
	성별	0.60	0.55	0.54	0.54	0.51	0.48	0.55	0.54	0.55	0.56	0.57	0.49
	학력	0.75	0.69	0.74	0.76	0.75	0.74	0.72	0.74	0.76	0.80	0.80	0.79
	혼인	0.06	0.06	0.05	0.06	0.05	0.03	0.05	0.04	0.03	0.03	0.03	0.02
	상용직	0.86	0.88	0.87	0.86	0.84	0.83	0.79	0.80	0.79	0.78	0.80	0.79
	사무직	0.35	0.36	0.36	0.38	0.36	0.32	0.27	0.28	0.28	0.29	0.29	0.30
	전문직	0.47	0.46	0.46	0.46	0.45	0.48	0.52	0.52	0.51	0.52	0.51	0.51
	생산직	0.06	0.06	0.05	0.05	0.07	0.06	0.08	0.08	0.08	0.07	0.08	0.06
	소득	4.22	4.23	4.19	4.09	4.15	4.07	4.31	4.32	4.40	4.40	4.40	4.33
	시간	3.76	3.80	3.79	3.77	3.83	4.00	4.27	4.26	4.37	4.37	4.35	4.25
	적성	4.21	4.13	4.17	4.12	4.11	4.12	4.35	4.30	4.36	4.34	4.36	4.17
	업무량	3.52	3.59	3.53	3.56	3.58	3.64	3.86	3.87	3.93	3.94	3.95	3.90
	발전가능성	4.31	4.23	4.23	4.17	4.15	4.09	4.24	4.19	4.25	4.26	4.27	4.06
	고용안정성	4.26	4.26	4.22	4.12	4.21	4.11	4.28	4.26	4.32	4.31	4.32	4.19
	복지후생	3.99	3.99	4.03	3.97	4.02	4.05	4.26	4.25	4.31	4.33	4.32	4.20

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
표준편차	지역간이동	0.49	0.48	0.48	0.49	0.46	0.49	0.50	0.48	0.49	0.49	0.49
	수도권이동	0.46	0.44	0.44	0.45	0.40	0.45	0.43	0.40	0.41	0.42	0.43
	연령	1.91	2.13	2.49	2.20	2.26	2.25	2.32	2.23	2.21	2.19	2.21
	성별	0.49	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
	학력	0.43	0.46	0.44	0.43	0.43	0.44	0.45	0.44	0.43	0.40	0.40
	혼인	0.23	0.23	0.22	0.23	0.22	0.18	0.21	0.18	0.17	0.16	0.17
	상용직	0.35	0.33	0.34	0.35	0.37	0.37	0.41	0.40	0.41	0.41	0.40
	사무직	0.48	0.48	0.48	0.49	0.48	0.47	0.44	0.45	0.45	0.45	0.45
	전문직	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
	생산직	0.23	0.23	0.22	0.21	0.25	0.24	0.27	0.26	0.26	0.25	0.27
	소득	0.74	0.73	0.76	0.70	0.71	0.69	0.63	0.64	0.63	0.65	0.64
	시간	0.87	0.83	0.87	0.80	0.81	0.73	0.67	0.69	0.67	0.67	0.67
	적성	0.81	0.79	0.80	0.73	0.78	0.70	0.69	0.70	0.70	0.72	0.71
	업무량	0.89	0.83	0.87	0.83	0.83	0.80	0.77	0.78	0.80	0.79	0.80
	발전가능성	0.71	0.74	0.73	0.68	0.73	0.72	0.71	0.72	0.72	0.72	0.73
	고용안정성	0.72	0.72	0.74	0.69	0.70	0.75	0.73	0.73	0.74	0.74	0.74
	복리후생	0.78	0.76	0.77	0.71	0.74	0.67	0.63	0.64	0.64	0.64	0.64
총 관측치 수	4,046	5,038	7,972	7,281	5,666	5,147	11,087	11,669	12,155	11,816	12,026	

주: 연령(로그변환전)을 제외한 최소값과 최대값의 경우, 개인특성변수는 0과 1, 직업가치요인은 1과 5임.

IV. 지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석

1. MZ세대의 직업 가치관 변화

대졸자직업이동경로조사(GOMS)의 '일자리 지원 시 중요도'와 관련된 16개 항목 중 근로 소득, 근로시간, 적성·흥미, 업무량, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생 등 7개 항목에 대해 2008~2019년 동안의 변화를 분석하였다. 분석은 전체 분석대상자와 지역 간 이동자, 수도권 이동자, 비이동자로 구분하였다.

전체 분석대상자 분석 결과, 2019년 기준으로 근로소득, 근로시간, 직장(고용) 안정성, 적성·흥미, 근무환경 및 복리후생, 개인 발전 가능성, 업무량 순으로 중요도가 높았다. 이는 2008년과 비교하면, 근로소득은 2계단 상승, 근로시간은 4계단 상승한 반면, 직장(고용) 안정성은 1계단 하락, 개인 발전 가능성 5계단 하락하였으며, 적성·흥미, 근무환경 및 복리후생,

업무량 등은 순위 변화가 없었다. 중요도 점수에서는 근로시간, 업무량, 근무환경 및 복리후생, 근로소득 등 순으로 점수가 크게 상승하였으며, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 적성·흥미 순으로 점수가 하락하였다. 최근 들어 청년층은 경제적 보상과 함께 워라밸을 추구할 수 있는 근로시간을 일자리 선택시 중요하게 판단하고 있다. 반면, 정규직·상용직과 같은 안정성 측면의 중요성에 대한 순위는 다소 하락하였으며, 특히 직업을 통해 개인적·사회적으로 인정받고 성장할 수 있는 것에 대한 중요도 순위는 크게 하락하였다. 업무량은 다른 분석대상자에서도 우선 순위가 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 근로시간을 통해 업무와 여가시간에 대한 개인적 의견이 기 반영되어 업무량에 대한 중요도는 전반적으로 낮은 것으로 판단된다.

지역 간 이동을 선택하지 않고, 고등학교 출신지역에서 잔류한 청년층을 대상으로 분석한 결과는 다음과 같다. 중요도 순위는 2008년과 2019년 모두 전체 분석대상자 결과와 같았다. 중요도 점수도 근로시간, 업무량, 근무환경 및 복리후생, 근로소득 등 순으로 점수가 크게 상승하였으며, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 적성·흥미 순으로 점수가 하락하여 전체 분석대상자 결과와 같았다. 즉, 비이동자의 직업 가치 요인은 전체 분석대상자와 같은 추이를 보였다.

〈표 4〉 전체 분석대상자의 직업 가치 요인 평균 점수(5점 척도) 및 순위 변화

연도	근로소득		근로시간		적성·흥미		업무량		개인 발전 가능성		직장(고용)안정성		근무환경 및 복리 후생	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위
2008	4.22	3	3.76	6	4.21	4	3.52	7	4.31	1	4.26	2	3.99	5
2009	4.23	2	3.80	6	4.13	4	3.59	7	4.23	3	4.26	1	3.99	5
2010	4.19	3	3.79	6	4.17	4	3.53	7	4.23	1	4.22	2	4.03	5
2011	4.09	4	3.77	6	4.12	3	3.56	7	4.17	1	4.12	2	3.97	5
2012	4.15	2	3.83	6	4.11	4	3.58	7	4.15	3	4.21	1	4.02	5
2013	4.07	4	4.00	5	4.12	1	3.64	7	4.09	3	4.11	2	3.92	6
2014	4.31	2	4.27	4	4.35	1	3.86	7	4.24	5	4.28	3	4.13	6
2015	4.32	1	4.26	4	4.30	2	3.87	7	4.19	5	4.26	3	4.12	6
2016	4.40	1	4.37	2	4.36	3	3.93	7	4.25	5	4.32	4	4.19	6
2017	4.40	1	4.37	2	4.34	3	3.94	7	4.26	5	4.31	4	4.21	6
2018	4.40	1	4.35	3	4.36	2	3.95	7	4.27	5	4.32	4	4.21	6
2019	4.33	1	4.25	2	4.17	4	3.90	7	4.06	6	4.19	3	4.11	5

출처: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년

〈표 5〉 비이동자의 직업 가치 요인 평균 점수(5점 척도) 및 순위 변화

연도	근로소득		근로시간		적성·흥미		업무량		개인 발전 가능성		직장(고용)안 정성		근무환경 및 복지 후생	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위
2008	4.22	4	3.80	6	4.19	3	3.53	7	4.28	1	4.25	2	3.98	5
2009	4.21	2	3.82	6	4.12	4	3.57	7	4.21	3	4.25	1	3.99	5
2010	4.20	4	3.81	6	4.14	3	3.53	7	4.21	1	4.21	2	4.03	5
2011	4.08	4	3.77	6	4.10	2	3.57	7	4.15	1	4.12	3	3.97	5
2012	4.14	3	3.83	6	4.08	4	3.57	7	4.13	2	4.21	1	4.02	5
2013	4.08	4	4.02	5	4.13	1	3.65	7	4.09	2	4.13	3	3.95	6
2014	4.30	2	4.26	4	4.33	1	3.85	7	4.22	5	4.28	3	4.14	6
2015	4.32	1	4.25	3	4.28	2	3.87	7	4.16	5	4.26	4	4.11	6
2016	4.40	1	4.37	3	4.34	2	3.92	7	4.23	5	4.32	4	4.19	6
2017	4.40	1	4.36	2	4.31	3	3.93	7	4.23	4	4.31	5	4.21	6
2018	4.39	1	4.34	3	4.33	2	3.94	7	4.24	5	4.32	4	4.21	6
2019	4.31	1	4.23	2	4.15	3	3.89	7	4.03	6	4.18	4	4.09	5

출처: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년

다음은 지역 간 이동자의 직업 가치 요인 점수변화를 살펴보았다. 2019년 기준으로 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생, 개인 발전 가능성, 업무량 순으로 중요도가 높았다. 2008년 기준은 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성, 적성·흥미, 근로소득, 근무환경 및 복리후생, 근로시간, 업무량 순이었다. 근로소득은 3계단 상승, 근로시간은 4계단 상승한 반면, 직장(고용) 안정성은 2계단 하락, 개인 발전 가능성 5계단 하락 하였으며, 적성·흥미, 근무환경 및 복리후생, 업무량 등은 순위 변화가 없었다. 이는 전체 대상자와 비이동자 결과와 비교했을 때, 3위(적성·흥미), 4위(직장(고용) 안정성)가 바뀌었다. 중요도 점수에서는 전체 대상자와 비이동자 결과와 같았다. 이는 지역 간 이동은 선택한 청년층은 최근 들어 직장의 안정성보다는 자신의 성향과 관심에 맞고, 즐길 수 있는 일자리를 보다 더 선호하는 것을 의미한다.

지역 간 이동자 중 수도권으로 이동한 청년층의 분석결과는 2019년 기준 근로소득, 근로시간, 적성·흥미, 직장(고용) 안정성, 개인 발전 가능성, 근무환경 및 복리후생, 업무량 순으로 중요도가 높았다. 그리고 2008년 기준은 개인 발전 가능성, 적성·흥미, 직장(고용) 안정성, 근로소득, 근무환경 및 복리후생, 근로시간, 업무량 순이었다. 지역 간 이동자에 비해 2019년은 5위(개인 발전 가능성), 6위(근무환경 및 복리후생)가 바뀌었으며, 2008년은 2위(적성·흥미) 3위(직장(고용) 안정성)이 바뀌었다. 전체 분석대상자와 비이동자와 비교할 때, 적성·흥

미, 개인 발전 가능성 등의 순위가 높고, 직장(고용) 안정성, 근무환경 및 복리후생의 순위는 낮았다. 중요도 점수의 경우, 근로시간, 업무량, 근로소득, 근무환경 및 복리후생, 적성·흥미 등 순으로 점수가 상승한 반면, 개인 발전 가능성, 직장(고용) 안정성 등 순으로 점수가 하락하였다. 결과적으로 수도권으로 이동한 청년층은 타 지역 이동자와 비이동자에 비해 자신에게 맞는 일자리와 관심있는 일자리, 인정받고 성장할 수 있는 일자리를 중요하게 생각한 반면, 직장환경이나 안정성에 대해서는 우선 순위가 밀려났다.

〈표 6〉 지역 간 이동자의 직업 가치 요인 평균 점수(5점 척도) 및 순위 변화

연도	근로소득		근로시간		적성·흥미		업무량		개인 발전 가능성		직장(고용)안정성		근무환경 및 복리 후생	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위
2008	4.22	4	3.70	6	4.24	3	3.50	7	4.36	1	4.26	2	3.99	5
2009	4.25	2	3.78	6	4.16	4	3.61	7	4.25	3	4.28	1	3.99	5
2010	4.19	4	3.75	6	4.20	3	3.52	7	4.27	1	4.22	2	4.03	5
2011	4.10	4	3.76	6	4.16	2	3.55	7	4.22	1	4.14	3	3.98	5
2012	4.18	3	3.83	6	4.15	4	3.59	7	4.18	2	4.21	1	4.02	5
2013	4.05	4	3.98	5	4.11	1	3.62	7	4.10	2	4.08	3	3.89	6
2014	4.33	2	4.28	4	4.37	1	3.87	7	4.26	5	4.29	3	4.13	6
2015	4.34	1	4.28	3	4.34	2	3.88	7	4.23	5	4.27	4	4.14	6
2016	4.41	1	4.37	3	4.39	2	3.93	7	4.28	5	4.31	4	4.20	6
2017	4.40	1	4.38	2	4.38	3	3.96	7	4.30	4	4.30	5	4.21	6
2018	4.41	1	4.35	3	4.40	2	3.96	7	4.31	5	4.32	4	4.21	6
2019	4.35	1	4.27	2	4.21	3	3.92	7	4.11	6	4.20	4	4.13	5

출처: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년

〈표 7〉 수도권 이동자의 직업 가치 요인 평균 점수(5점 척도) 및 순위 변화

연도	근로소득		근로시간		적성·흥미		업무량		개인 발전 가능성		직장(고용)안정성		근무환경 및 복리 후생	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위
2008	4.18	4	3.65	6	4.25	2	3.45	7	4.37	1	4.22	3	3.94	5
2009	4.25	3	3.76	6	4.20	4	3.60	7	4.28	1	4.28	2	3.98	5
2010	4.17	4	3.70	6	4.23	2	3.50	7	4.31	1	4.20	3	4.01	5
2011	4.07	4	3.71	6	4.19	2	3.51	7	4.25	1	4.11	3	3.96	5
2012	4.14	4	3.81	6	4.17	3	3.59	7	4.22	1	4.17	2	4.00	5
2013	4.03	4	3.95	5	4.12	1	3.58	7	4.10	2	4.05	3	3.86	6
2014	4.34	2	4.29	4	4.41	1	3.84	7	4.32	3	4.27	5	4.11	6

연도	근로소득		근로시간		적성·흥미		업무량		개인 발전 가능성		직장(고용)안 정성		근무환경 및 복지 후생	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위	점수	순위
2015	4.35	1	4.27	3	4.34	2	3.86	7	4.25	4	4.21	5	4.11	6
2016	4.43	1	4.35	3	4.42	2	3.90	7	4.32	4	4.23	5	4.16	6
2017	4.43	1	4.39	3	4.40	2	3.95	7	4.33	4	4.25	5	4.21	6
2018	4.42	2	4.35	3	4.42	1	3.93	7	4.34	4	4.29	5	4.20	6
2019	4.42	1	4.34	2	4.26	3	3.95	7	4.17	5	4.21	4	4.16	6

출처: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년

2. 지역이동에서의 직업 가치 중요도 분석결과

본 연구는 MZ세대 청년층의 일자리 선택 시 직업 가치 중요도 변화를 지역 간 이동과 수도권으로의 이동으로 구분하여 실증 분석하였다.

우선, 지역 간 이동에 대한 분석결과, 연령은 2009~2013년, 2019년 유의한 양(+)의 값을 보여 연령이 높을수록 지역 간 이동을 선택하는 확률이 높았다. 2009~2013년은 밀레니얼세대가 20대를 이루는 시기이며, Z세대는 사회 진출을 하기 전이다. 즉 X세대 일부 그룹이 30대로 구성되며, 밀레니얼세대가 20대인 기간 동안은 연령이 높을수록 타 시·도로 이동하여 취업하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 성별은 2008~2011년, 2014~2019년 기간 동안 유의한 양(+) 값을 가졌다. 즉, 대부분 기간에서 여성에 비해 남성의 지역 간 이동제약 요인이 적은 것으로 보인다. 학력은 분석기간 전체에 걸쳐 유의한 양(+) 값을 가져 학력이 높을수록 지역 간 이동확률이 높았다. 이는 고학력일수록 고임금 일자리를 원하고, 관련 정보 취득이 용이하기 때문에 지역 간 이동을 선택한다는 내생적 인적자본모델의 설명과 궤를 같이한다. 혼인은 2010~2015년, 2017~2018년 동안 유의한 양(+) 값을 가져 기혼일수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 인구이동의 기존 이론에서는 기혼 및 자녀가 있을 경우, 가구원의 의사결정과정에서의 의견 상충과 높은 비용 발생으로 인해 미혼보다 지역 간 이동이 어려운 것으로 설명한다. 하지만 본 연구결과는 이와 상반된 결과를 보였는데, 최근 들어 기혼이더라도 취업을 위해서는 지역 간 이동을 선택하는 청년층이 많은 것으로 보인다. 특히 초혼과 첫 출산연령을 감안하면 20~30대일 때는 자녀가 없거나 자녀 연령층이 낮으므로 중장년층에 비해 지역 간 이동이 상대적으로 용이하므로 지역 간 이동을 선택하는 확률이 높아진 것으로 판단된다. 종사상 지위는 학력과 마찬가지로 분석기간 전체에 걸쳐 상용직일수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 즉 안정된 일자리를 위해 지역 간

이동을 선택하였다. 직업 종류별 분석결과는 사무직은 2014~2018년, 전문직은 2013년을 제외한 모든 분석기간, 생산직은 2009년, 2012년, 2014~2019년 동안 유의한 양(+) 값을 가졌다. 고학력·고임금 직종인 전문직은 시기와 상관없이 지역 간 이동확률이 높았다.

지역 간 이동 중 직업 가치 요인 분석결과는 요인별로 유의한 결과가 발생한 연도와 지속 기간이 상이하였다. 근로소득은 2009년, 2012년, 2016년 기간 동안 유의한 양(+) 값을 가졌으며, 근로시간은 2008~2010년 동안 유의한 음(-)의 값을 가졌다. 근로소득을 중요하게 여길수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높지만 이는 일시적인 기간만 유의미하였다. 그리고 근로시간을 중요하게 판단할수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 낮아졌으나, 분석 초기만 유의미한 결과를 보였다. MZ세대가 청년층을 구성할수록 직업 선택시 근로시간의 중요도가 지역 간 이동을 선택에 미치는 영향은 유의미하지 않았다. 적성·흥미는 2012년, 2016~2018년 동안 유의한 양(+)의 값을 가졌으며, 개인 발전 가능성은 2008년, 2010~2011년, 2014~2015년, 2017~2019년 동안 유의한 양(+)의 값을 가졌다. 적성·흥미는 최근 들어 지역 간 이동에서 중요한 직업 가치 요인으로 작용하였으며, 개인 발전 가능성은 일부 연도는 유의하지 않지만 지속적으로 지역 간 이동에서 중요한 직업 가치 요인으로 작용하였다. 업무량과 고용안정성, 복리후생 등은 일부 연도에만 유의미한 결과를 보였다.

수도권으로의 이동모형에 대한 결과로 연령은 2008년을 제외한 2009~2019년 동안 유의한 양(+)의 값을 가졌다. 지역 간 이동모형에서는 2014~2018년 동안은 유의미하지 않은 결과로 나타난 것을 보면, 수도권 이동자의 경우, 연령이 높을수록 수도권으로의 지역 간 이동을 선택할 확률도 높다. 성별은 2008년, 2012~2013년, 2018년 동안 유의한 값을 가졌다. 이는 지역 간 이동모형에서는 대부분의 분석기간에 유의한 값을 가진 것과 대조된 결과이다. 특히 2008년을 제외하고 유의한 3개 연도 모두 음(-)의 값을 가져 여성일수록 수도권으로의 이동을 선택할 확률이 높은 결과를 보였다. 즉 남성보다 여성의 수도권 지향성이 강한 것으로 나타났다. 학력은 2013년을 제외한 모든 분석기간에서 유의한 양(+)의 값을 보여 고학력일수록 수도권을 선택하여 이동할 확률이 높은 것으로 나타났다. 혼인은 2016년과 2019년만 유의한 음(-)의 값을 보여 대부분 분석 기간에서 유의한 양(+)의 값을 보인 지역 간 이동모형과 상반된 결과를 보였다. 즉, 혼인 여부는 일부 기간에서는 기존 이론대로 미혼일수록 이동확률이 높게 나타났다. 상용직은 2008~2010년, 2012년, 2015년, 2017~2019년 동안 유의한 양(+)의 값을 보였다. 지역 간 이동모형에 비해 유의한 값을 보인 연도는 적지만, 안정된 일자리를 위해 수도권으로의 이동을 선택한 것으로 나타났다. 직업 종류별 분석결과는 사무직은 2014~2018년 동안 유의한 양(+)의 값을 보여 지역 간 이동모형 결과와 같았다. 전문직은 2012~2013년을 제외한 분석 기간에서 유의한 양(+)의 값으로 나타났다. 생산직은 2008년, 2010년, 2012~2013년, 2015~2016년 동안 유의한 음(-)의 값을 가졌다. 이는 2014년 이후

지속적으로 양(+의 값)을 가진 지역 간 이동모형결과와는 상반된 결과이다. 따라서 생산직 종사자일수록 지역 간 이동을 선택할 확률은 높지만, 수도권으로의 이동을 선택할 확률은 낮은 것을 의미한다.

〈표 8〉 MZ세대 인구이동에서 직업 가치 중요도 분석 결과(2008~2019년)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
지역간 이동	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
	발전가능성	0.106*	-0.009	0.039°	0.055*	0.019	0.034	0.033°	0.034*	0.014	0.042*	0.042*	0.048*
	고용안정성	0.009	0.004	-0.022	-0.011	-0.049	-0.011	-0.003	-0.027	-0.042*	-0.056*	-0.021	-0.023
	복지후생	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*	
수도권 이동	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
	발전가능성	0.140*	0.019	0.100*	0.118*	0.075*	0.051°	0.128*	0.090*	0.089*	0.095*	0.099*	0.078*
	고용안정성	-0.027	-0.010	-0.038	-0.036	-0.086*	-0.015	-0.033	-0.100*	-0.114*	-0.116*	-0.047*	-0.056*
	복지후생	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	

주: 유의수준 1%는 *, 5%는 °, 10%는 °임

출처: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2008~2019년

수도권으로의 이동모형 중 직업 가치 요인 분석결과, 근로소득은 2009년, 2014~2017년, 2019년 동안 유의한 양(+)의 값을 가지면서, 2014년 이후 수도권 이동자의 직업 가치 요인으로 근로소득의 중요도가 높았다. 근로시간은 2008~2010년, 2014년, 2019년 동안 유의한 값을 가졌다. 2008~2010년은 지역 간 이동모형과 동일하게 음(-)의 값으로 나타났으나, 2014년과 2019년은 양(+)의 값을 보여 최근 들어 수도권 이동자의 경우 근로시간을 직업 가치로 중요하게 판단하는 경향이 있는 것으로 판단된다. 적성·흥미는 2009~2012년 2014년, 2017~2019년 동안 유의한 양(+)의 값을, 개인 발전 가능성은 2009년을 제외한 모든 분석기간 동안 유의한 양(+) 값을 가졌다. 적성·흥미는 지역 간 이동모형과 같이 전반적으로 중요한 직업 가치 요인으로 작용하였으며, 개인 발전 가능성은 지역 간 이동모형 결과보다 더 지속적으로 중요한 직업 가치 요인으로 작용하였다. 고용안정성은 2012년, 2015~2019년 동안 유의한 음(-)의 값을 가져 수도권으로의 이동자는 직장 또는 고용 안정성을 비교적 중요하지 않는 요인으로 판단하는 것이 특징이다. 업무량과 복리후생은 일부 연도에 유의한 음(-)의 값을 가졌다.

종합하면, MZ세대 청년층은 고학력·상용직·전문직일수록, 직업 가치 요인 중 개인 발전 가능성을 중요하게 판단할수록 지역 간 이동과 수도권으로 이동하는 경향이 높다. 반면 수도권으로의 이동자는 연령이 높을수록 이동확률이 높지만, 지역 간 이동에서는 일부 기간만 같은 결과를 보였다. 또한 지역 간 이동에서는 남성과 기혼일수록 이동을 선택할 확률이 높게 나타났지만, 수도권으로의 이동에서는 유의한 결과를 보이지 않았다. 그리고 생산직은 2014년 이후 지역 간 이동에서는 유의한 양(+)의 값을 보였으나, 수도권으로의 이동에서는 유의한 결과를 보인 기간이 다르며, 결과도 음(-)의 값으로 나타나 생산직은 비수도권으로의 이동하는 경향이 있는 것으로 판단된다. 지역 간 이동모형과 수도권으로의 이동모형 모두 유의한 양(+)의 값을 보인 적성·흥미와 개인 발전 가능성은 특히 수도권 이동자에게 중요한 직업 가치 요인으로 많은 기간 영향을 미쳤다. 지역 간 이동요인을 분석한 기존 연구(이상호, 2010 ; 강은택·마강래, 2012 ; 남형권·서원석, 2018 ; 박성익·조장식, 2019 ; 김현우, 2020)와 내생적 인적자본모델에서도 남성, 고학력·상용직·전문직과 이동률은 양(+)의 인과관계로 나타났다. 즉 과거 세대를 분석한 결과에서도 본 연구결과와 궤를 같이하는 것을 보면, 이는 특정 시대가 아닌 청년층이라는 특정 연령대가 가지는 특징임을 간접적으로 추론할 수 있다.

분석결과를 보면, 연령과 사무직, 근로소득, 고용안정성 등의 변수는 2014년을 기준으로 전·후 결과가 차이가 있다. 연령은 지역 간 이동에서는 2009년부터 2013년까지 유의한 양(+)의 값을 보였지만 수도권으로의 이동에서는 2019년까지 유의한 양(+)의 값을 보였다. 그리고 사무직과 생산직은 2014년 이후 유의한 양(+)의 값을 지속적으로 나타냈으며, 고용안정성은 수도권으로의 이동모형에서 2012년 이후 유의한 음(-)의 값을 보였다. 이처럼 밀레니얼

세대가 20대를 이룬 시기(2008년 이후)와 30대까지 다수를 구성한 시기(2014년 이후)에 따라 지역 간 이동에 미치는 변수의 차이가 발생한 것을 확인하였다.

V. 결론 및 정책 제언

MZ세대는 우리나라 전체 인구의 37.4%를 차지하는 1,926만명(2022년 12월)으로 향후 10년 내 세계 노동인구의 약 75%를 차지하는 등 사회·경제적으로 주축이 될 것이다(한국경영자총협회, 2022). 이에 본 연구는 지역 간 이동에서의 MZ세대 직업 가치관의 특징과 변화를 분석하여 비수도권 청년층 유출 문제와 청년 고용정책에 기여하고자 다음과 같은 결과를 제시하였다.

첫째, 남성과 고학력층, 상용직 및 전문직 종사자는 시기와 상관없이 지역 간 이동할 확률이 높다. 기존 연구결과와 비교하면, 성별, 학력, 종사상 지위, 전문직은 MZ세대라는 세대별 특징이 아닌 청년층(또는 모든 연령층)의 특징으로 인한 결과로 볼 수 있다. 즉, MZ세대가 청년층을 이루는 특정 시기에 두드러진 특징이 아닌 일반적인 청년층의 특징을 구분하여 청년 정책에 반영할 필요가 있다.

둘째, 청년층은 2014년 이후 사무직과 생산직 종사자일수록 지역 간 이동을 선택할 확률이 높게 나타나 최근 들어 직업 요인으로 인해 인구이동이 발생하는 경우가 많은 것을 시사한다.

셋째, 수도권으로 이동하는 MZ세대는 근로소득, 적성·흥미, 개인 발전 가능성을 중요하게 판단하는 반면, 직업(고용) 안정성은 상대적으로 중요도가 낮았다. 이는 앞서 MZ세대 특징과 한국경영자총협회 자료(2022)의 일자리 안정성을 추구한 반면, 개인 발전 가능성에 대한 중요도는 낮게 나타난 결과와 상반된다. 즉, 수도권으로 이동한 취업자를 대상으로 직업 가치 중요도를 분석한 결과에서는 근로소득과 개인 발전 가능성이 중요한 요인인 반면, 직업(고용) 안정성의 중요도는 낮다. 자기주도적인 삶과 자아실현을 중시하는 MZ세대는 이를 뒷받침할 수 있는 경제적 여유와 자신이 원하는 직업을 추구하고 있다.

특히, 수도권 이동자가 근로소득을 중요하게 판단하는 것은 금전적 보상을 추구하는 것과 관련 있다. 수도권은 주거·생활 비용이 크게 증가하는 것과 함께 가족·친구 등과 떨어져 새로운 환경 적응과 같은 비금전적 비용이 발생하므로 충분한 금전적 보상이 있어야 수도권으로 이동을 결정하기 때문이다. 또한 적성·흥미 차원에서의 자신이 원하는 직장·직업을 위해서는 비상용직·비정규직 일자리도 선택한다는 것으로 볼 수 있다.

비수도권을 대상으로 하는 청년 고용정책에서도 MZ세대의 직업 가치관 특징을 반영할 필요

가 있다. 비수도권 청년들을 지역에 머물게 하고, 나아가 수도권으로 떠난 청년을 다시 유인하기 위해서는 직업·직장뿐만 아니라 도시 어메니티라는 환경적 요인까지 개선할 필요가 있다. 하지만 환경적 요인의 변화는 시간과 재원의 많은 투자가 필요하므로 우선, 청년 고용정책을 새로운 관점에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 기존 기업 중심의 고용정책 지원대상을 취업준비생으로 전환할 필요가 있다. 2022년 고용부는 사업주 고용장려금 지원에 집중된 기존 청년고용정책을 청년 수요 중심으로 전환한다는 계획을 발표하면서 재학 단계부터 맞춤형 고용서비스 조기 지원, 일경험 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 사회문제로 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 청년 고용률을 높이고, 청년층의 지방 엑소더스를 막기에는 역부족이다. 같은 청년층이더라도 인적 자본 수준, 개인 가치관 및 특성이 차별적이므로 이를 고려한 직업·직종·직업형태 등 맞춤형 정책이 필요하다. 셋째, 지역 유출 가능성이 높은 청년층에 대한 선제적이고, 적극적인 정책 지원이 필요하다. 비수도권 기업의 인력난과 인재육성을 위해 지방대학과 지역기업을 연계하는 정책은 다양한 방식으로 오래전부터 추진하고 있지만, 청년층 유출을 감소시키기 위해서는 대상 확대와 적극적인 지원과 행정 노력이 필요하다. 본 연구의 실증분석과 같이 다양한 연구에서 수도권으로 이동하는 청년층 특징과 선호하는 일자리 특성을 제시하고 있다. 이러한 연구결과를 반영하여 지역에서 유출될 가능성이 높은 청년층, 잔류하는 청년층 등 유형을 구분하여 맞춤형 정책 지원을 할 필요가 있다. 최근 지역 인구감소에 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·지역문화·취업 교육 등의 프로그램을 참여시키고, 취업까지 연계하여 우수 인적자원이 유출되는 것을 감소시키는 적극적인 행정지원이 필요하다. 무엇보다 지역 인구감소를 줄이고, 지역산업을 발전시키기 위해서는 노동인력, 특히 청년층 인력이 최우선이라는 국정 철학과 정책 목표를 설정하는 것이 가장 중요하다.

본 연구에서는 MZ세대 지역 간 이동자의 직업 가치관 변화와 특징을 분석하였지만, 다음과 같이 6가지 한계점이 있다. 첫째, MZ세대와 그 외 세대의 특징을 직접적으로 비교하지 못하였다. 본 연구의 분석자료인 대졸자직업이동경로조사(GOMS)가 2006년부터 시작되어 기존 선행연구의 주요 결과를 간접적으로 비교할 수 밖에 없었다. 둘째, MZ세대를 대상으로 분

석하였으나, 1997년 이후 출생한 Z세대의 경우, 대학 졸업 후 취업한 비중이 밀레니얼세대보다 월등히 낮았다. 따라서 상대적으로 밀레니얼세대의 특징이 많이 반영된 점이다. 셋째, 지역 간 이동에서는 교육시설, 문화시설, 소비시설, 환경 등 지역 어메니티 요인이 중요하게 작용하지만 본 연구에서는 이를 제외하여 어메니티 영향을 파악하지 못한 한계가 있다. 넷째, 비수도권의 근로소득 증대가 중요한 해결책이 될 수 있지만, 비수도권 근로소득 증대는 비수도권 경제성장과 경쟁력 향상이 우선 필요하다고 판단하였기에 본 연구의 정책제언으로는 제외하였다. 다섯째, 비수도권 청년 고용정책에서는 취업자 이외 학생, 구직자, 비경제활동인구 등을 모두 포함하지만, 본 연구의 분석대상은 취업자에 중점을 두고 있다. 여섯째, 지역 간 이동의 정의를 시·도 간 이동으로 하고 있어 시·군·구 단위의 이동특징을 반영하지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 청년층을 대상으로 하는 지역 간 인구이동 모형을 다양한 변수와 함께 지역을 세분화하여 분석할 필요가 있다.

【참고문헌】

- 강은택·마강래. (2012). 수도권으로의 이동에 따른 경제적 효과에 관한 연구. 「국토계획」, 47(1): 33-43.
- 강은택·마강래. (2014). 수도권 대학으로의 이동 요인과 졸업 후 경제적 효과에 관한 연구. 「국토계획」, 49(6): 5-16
- 강순희·안준기. (2017). 대졸자들은 왜 중소기업을 기피하는가?. 「2017년 고용패널조사 학술대회 논문집」. 한국고용정보원: 631-648.
- 김기승·정민수. (2013). 청년층 인재유출 결정요인 분석과 정책과제 : 부산지역을 중심으로. 「경제연구」, 31(2): 103-130.
- 김영생. (2013). 「청년의 중소기업 취업 및 장기근속유도를 위한 정책 방안 연구」. 한국직업능력개발원. 1-128.
- 김영수·김현우. (2015). 창의인력과 창의일자리의 지역별 입지 및 성장 특성 분석. 「산업연구원 이슈페이퍼」, 2015(372): 1-157.
- 김재홍. (2018). 대졸자의 취업이동과 지역인재유출: 울산지역 사례. 「한국지방자치연구」, 19(40): 69-90.
- 김현우. (2020). 「밀레니얼 세대 청년층의 수도권 재집중화 요인에 관한 연구 : 삶의 자기결정권 선호와 불안정 속의 안정 선택」. 박사학위논문, 서울시립대학교 일반대학원.
- 김현우. (2023). MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징. 「KIET 산업경제」, 2월호: 32-42.
- 김형탁·이영면. (2017). 좋은 일자리 인식에 대한 주관적 인식의 차이 및 변화 연구. 「2017년 한국노동패널 학술대회 논문집」. 한국노동연구원. 363-380.
- 고영우. (2018). 청년 여성의 취업지역 선택요인에 대한 연구. 「1-20차 한국노동패널 학술대회 논문집」. 한국노동연구원. 1-14.
- 고용조사분석시스템(<https://survey.keis.or.kr/index.jsp>)(검색일: 2022.09.02.)
- 남형권·서원석. (2018). 지방 중소 쇠퇴도시의 유출가구 특성 분석. 「국토계획」, 53(4): 57-70.
- 박성익·조장식. (2019). 이변량 프로빗 모형을 활용한 인력유출 결정요인 분석. 「한국데이터정보과학회지」, 30(1): 23-31.
- 이상호. (2010). 지역간 이동의 결정요인 및 임금효과. 「지역연구」, 26(1): 45-70.
- 이찬영·이흥우. (2016). 청년층의 지역간 인구이동 결정요인 분석과 전망. 「경제연구」, 34(4): 143-169.
- 이현욱. (2013). 청년층 여성의 취업이동과 불안정 고용에 대한 연구. 「한국도시지리학회지」,

16(2): 105-118.

오재호. (2018). 청년에게 무엇이 필요한가?. 「이슈&진단」 338: 1-22. 경기연구원.

장욱희·이윤재·박주영·김주현. (2018). 「청년의 일자리 인식조사 및 맞춤형 정책방안 연구」. 일자리기획단. 72-79.

최경수. (2017). 청년실업률은 왜 상승하는가?. 「KDI FOCUS」, 88: 1-88. 한국개발연구원.

한국경영자총협회. (2022). 「MZ세대가 생각하는 괜찮은 일자리 인식조사 결과」. KEF e경제경영정책리포트 2022-18호.

Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition*. Univ. of Chicago Press.

Mckinsey&Company. (2018). "True Gen": Generation Z and its implications for companies. Article November 12, 2018. (<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>)(검색일: 2023.02.13.)

Pierson, P. (2000). Path Dependence, Increasing Returns, and the Study of Politics. *American Political Science Review*, 94(2): 251-267.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51: 1-17.

Tiebout, C. (1956). A Pure Theory of Local Expenditures. *Journal of Political Economy*, 64(5): 416-424.

Todaro, M. P. (1971). Income expectations, rural-urban migration and employment in Africa. *International Labour Review*, 104: 387-413.

Todaro, M. P. (1976). *Internal Migration in Developing Countries*. International Labour Office. Geneva, Swiss.

김 현 우: 서울시립대학교에서 도시공학 박사학위를 취득(2020년)하고, 현재 산업연구원에서 전문연구원으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 지역 인구, 지역 산업과 R&D 등이며, 주요 논문으로는 “도시 어메니티가 지역별 초과거주비율에 미치는 영향 : 직업별 비교(2018)”, “삶의 자기결정권 선호에 따른 밀레니얼 세대 청년층의 인구이동 특징(2020)”, “지역 간 인구이동과 지역경제 성장의 동태적 특징(2021)” 등이 있다(hwkim@kiet.re.kr).