경상남도 여성가족정책 브리프
BRIEF
Gyeongsangnamdo Women & Family Foundation
경상남도여성가족재단
2025. 04 Vol 46

경상남도 창원시 성산구 용지로 240 T. 055-713-7074 F. 055-713-7093 www.gnwff.or.kr

오지혜 경상남도여성가족재단 연구위원

경남 출신 청년 직장인의 유출 원인 및 정책적 대응 방향[1)]

01. 경남 청년인구 유출 원인 실태조사 개요
02. 경남 유출 원인 및 경남에서의 직장 경험
03. 직장 선택 요소 및 만족도
04. 향후 거주 지역 및 정책 수요
05. 경남 청년인구 유출 대응 방향

■ 전국적으로 청년인구가 감소하고 있으나, 수도권이 아닌 지방을 중심으로 청년인구 감소가 더 크게 나타나고 있음. 경남은 2022년까지 청년인구가 빠르게 유출되다가 최근 유출 규모가 다소 감소하고 있음(2022년 18,827명 유출, 2024년 10,419명 유출)

■ 특히 최근에는 20대뿐만 아니라 30대를 포함한 전 연령대에서의 청년인구가 감소하고 있는데 경남은 2020년부터 2023년까지 30대 청년인구 유출을 경험함

■ 20대 초중반에서 나타나는 교육에 따른 인구유출과 달리 30대 인구유출은 직업과 매우 밀접한 관련이 있다는 점에서 직장인들의 유출 원인을 파악하고 그에 따른 대응방안을 마련할 필요가 있음

■ 이 같은 맥락에서 이 연구는 경남을 떠나 타 지역에서 일하고 있는 청년들을 대상으로 지역 유출 원인을 구체적으로 살펴보고자 함

01. 경남 청년인구 유출 원인 실태조사 개요

» 조사 개요

■ 경남에서 고등학교 이상의 고등교육을 받은 후 현재 타 지역에서 일하고 있는 유출 청년들의 유출 원인을 살펴봄으로써 2차 인구유출(직업)에 대응할 수 있는 정책안 마련의 기초자료로 활용가능함

■ 청년인구 유출 원인 중 직업으로 인한 2차 인구유출의 원인을 파악하기 위해 만 18세부터 만 39세 청년인구 중 경남에서 고등학교 이상 졸업 후 타지역에서 일하고 있는 청년들(679명)의 2차 인구유출 원인을 조사함

■ 한편, 직업에 따른 2차 인구유출의 경우 성별에 따른 차이를 보일 가능성이 높다는 점에서 '여성'과 '남성'으로 구분하여 청년인구 유출 원인을 분석함

■ 직장인 679명 중 여성은 434명(63.0%), 남성은 245명(36.1%)임

1) 본 내용은 2024년 경상남도여성가족재단이 수행한 [경남 지역별 청년인구 유출 원인 및 정책과제] 연구의 일부 내용을 발췌하고 재구성함

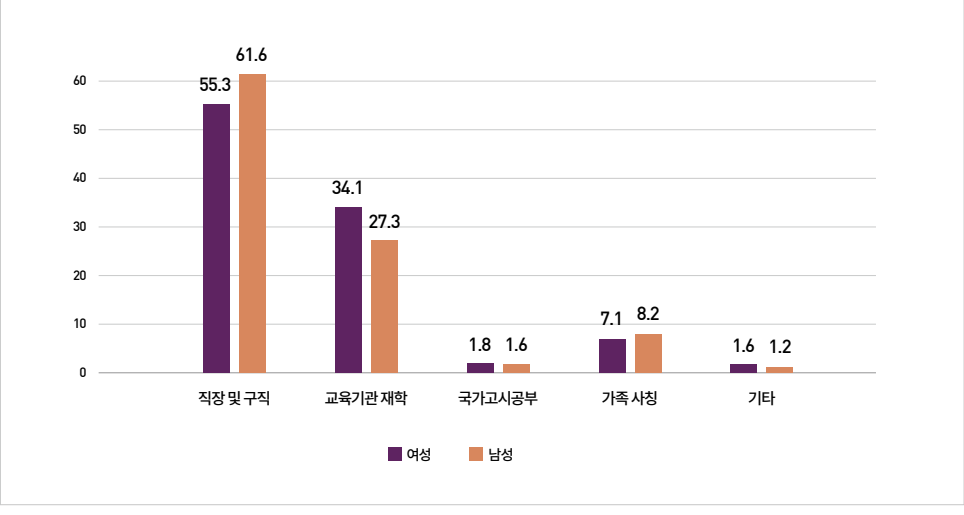
02. 경남 유출 원인 및 경남에서의 직장 경험

경남을 떠나 최초로 타 지역으로 이주한 이유

- 현재 타 지역에서 직장을 다니고 있는 유출 청년의 최초 유출 원인을 살펴본 결과, 여성(55.3%)과 남성(61.6%) 모두 직장 및 구직으로 인한 유출이 가장 많고 특히 남성들의 직장으로 인한 유출 비율이 여성보다 높게 나타남
- 한편, 대학과 같은 교육기관 재학에 따른 유출은 여성 34.1%, 남성 27.3%로 교육으로 인한 1차 인구유출은 여성에서 더 높게 나타남

그림 1 최초로 경남을 떠난 이유

(단위: %)

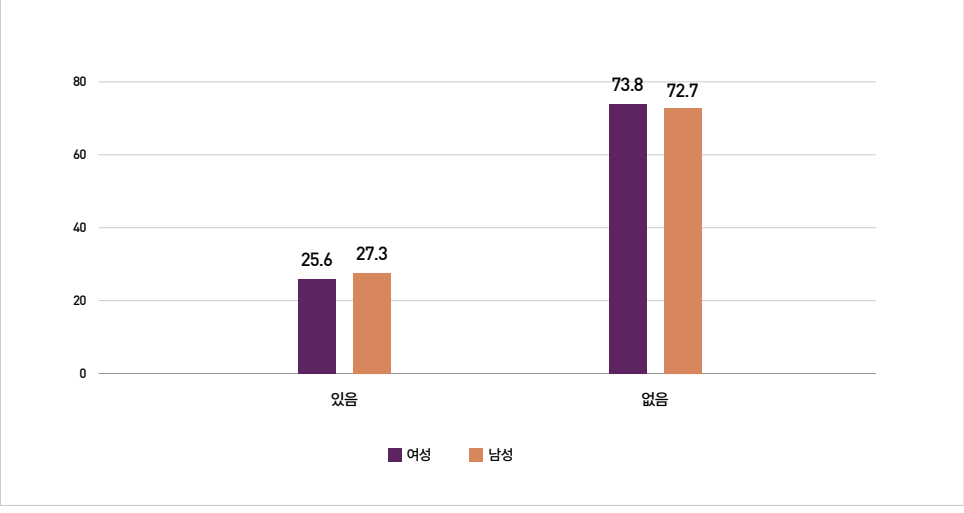


경남에서의 직장 경험 유무

- 현재 타 지역에서 직장을 다니고 있는 유출 청년 중 경남에서 직장을 다닌 경험이 있는 경우는 여성 25.6%, 남성 27.3%로 대다수의 유출 청년은 경남에서의 직장 경험이 없는 것으로 확인됨

그림 2 경남에서의 직장 경험 유무

(단위: %)

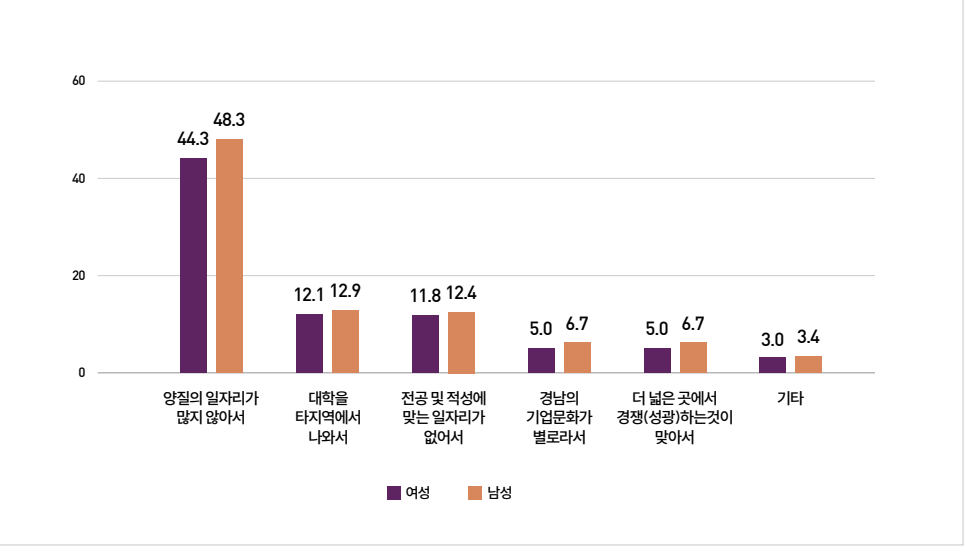


경남에서 일하지 않은 이유

- 경남에서 직장을 다닌 경험이 없는 유출 청년을 대상으로 경남에서 일하지 않은 이유를 물어본 결과, '양질의 일자리가 많지 않아서'가 여성 44.3%, 남성 48.3%로 가장 높게 나타남
- 이어 '대학을 타 지역에서 나와서'가 여성 12.1%, 남성 12.9%로 1차 인구유출이 하나의 이유로 나타났으며, 이어 '전공 및 적성에 맞는 일자리가 없어서'(여성 11.8%, 남성 12.4%), 그리고 '경남의 기업 문화가 별로라서'와 '더 넓은 곳에서 경쟁(성공)하는 것이 맞아서'가 여성과 남성 각각 5.0%, 6.7%로 확인됨

(단위: %)

그림 3 경남에서 일하지 않은 이유(1순위)

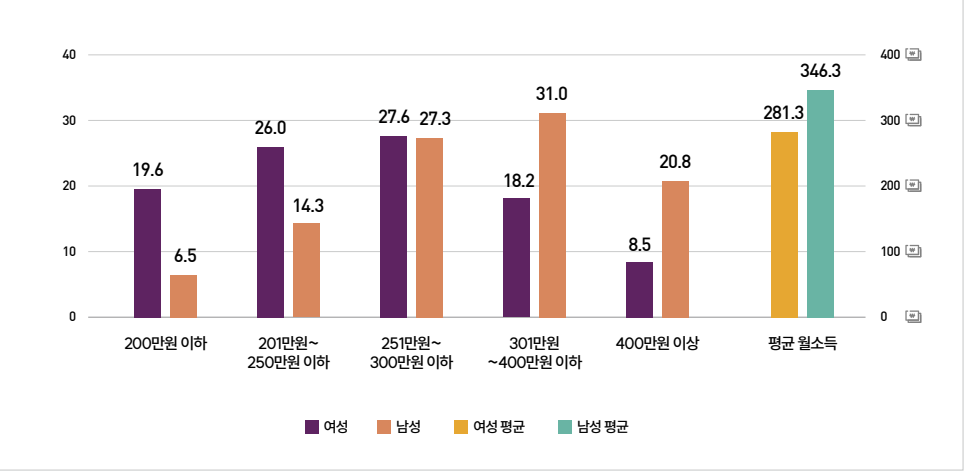


월평균 소득

- 여성(281.3만원)보다 남성(346.3만원)의 월평균 소득이 높음
- 여성의 경우, 251만원~300만원 이하의 소득을 버는 경우가 27.6%, 201만원~250만원 이하의 소득을 벌고 있는 경우는 26.0%로 절반이 넘는 여성이 201~300만원 이하의 소득 수준에 있음
- 남성은 301~400만원 이하가 31.0%로 가장 많고 400만원 이상인 경우도 20.8%로 나타나 여성보다 월평균 소득이 높게 확인됨

(단위: %, 만원)

그림 4 월평균 세후 소득



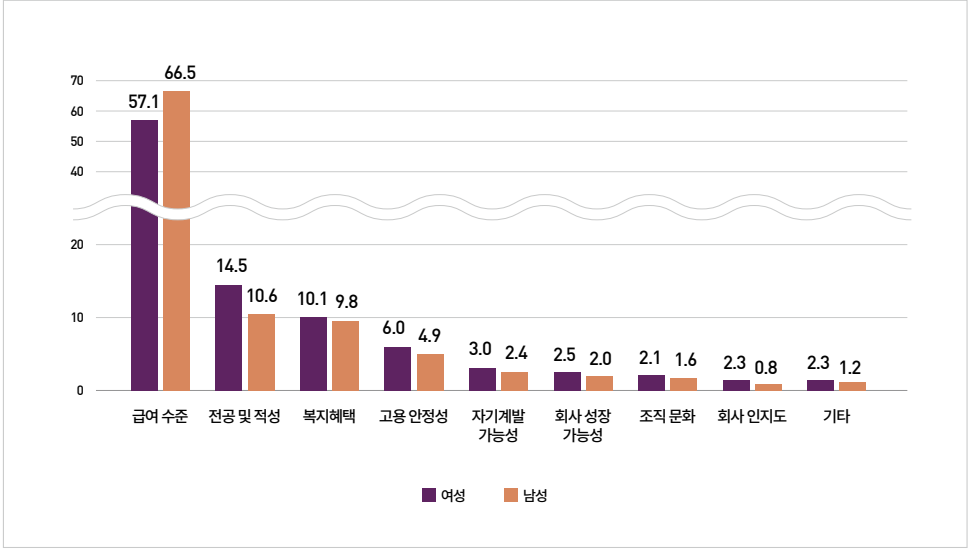
03. 직장 선택 요소 및 만족도

직장 선택 시 고려 요소

- 유출 여성과 남성 모두 직장 선택 시 '급여'를 가장 중요하게 생각함(여성 57.1%, 남성 66.5%)
- '전공 및 적성'이 중요하다고 응답한 경우는 여성 14.5%, 남성 10.6%, '복지 혜택'은 여성 10.1%, 남성 9.8%, '고용 안정성'은 여성 6.0%, 남성 4.9% 가 중요하다고 응답함

그림 5 경남에서 일하지 않은 이유(1순위)

(단위: %)

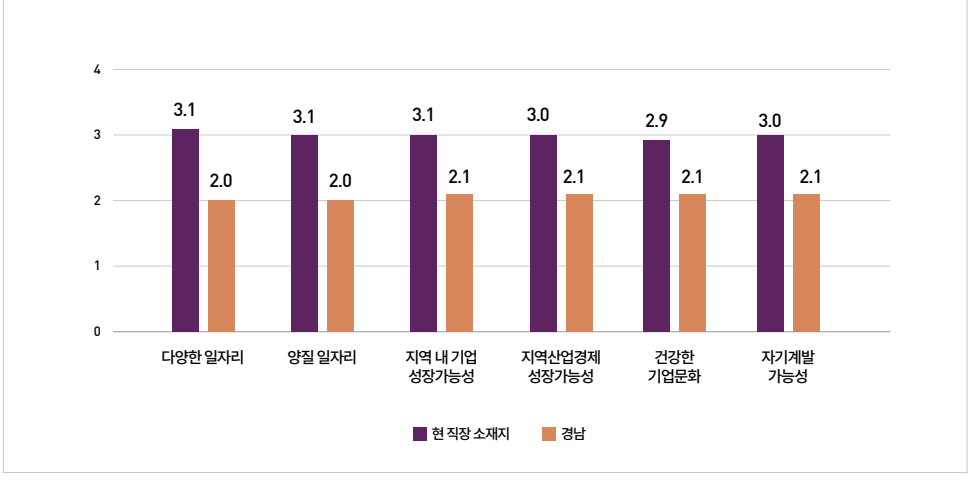


현 지역 및 경남 지역 일자리에 관한 만족도

- 일자리 만족도를 '다양한 일자리', '양질 일자리', '지역 내 기업 성장가능성', '지역산업경제 성장가능성', '건강한 기업문화', '자기계발 가능성'으로 구분하여 현 직장 소재지와 경남 지역의 만족도를 조사함
- 일자리 만족도는 여성과 남성이 유사하게 나타났는데, 모든 영역에 있어 현 직장 소재지는 3점 정도로 만족하고 있으나, 경남의 일자리 만족도는 2점대로 나타나 불만족 경향을 보임

그림 6 일자리 만족도

(단위: 점)



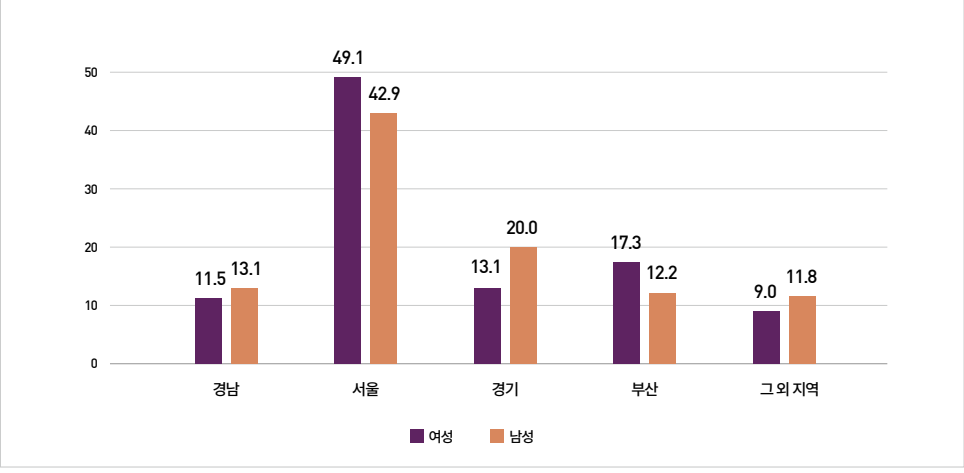
04. 향후 거주 지역 및 정책 수요

향후 희망하는 거주 지역

- 경남을 떠난 직장인 청년들의 향후 희망 거주 지역은 여성(49.1%)과 남성(42.9%) 모두 서울이 가장 높게 나타남
- 이어 여성은 부산이 17.3%로 두 번째 선호 지역으로 나타났으나, 남성은 경기 지역이 20.0%로 서울에 이은 희망 거주 지역으로 확인됨
- 한편, 경남에서의 거주를 희망하는 경우는 여성 11.5%, 남성 13.1%로 서울-경기-부산 다음으로 거주 의향이 높게 나타남

그림 7 향후 거주하고 싶은 지역

(단위: 점)

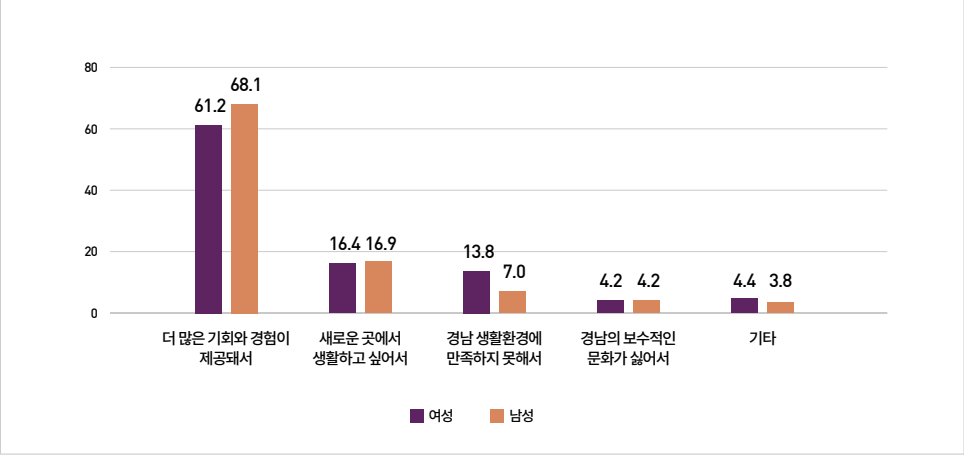


타 지역 거주 희망 이유

- 여성(61.2%)과 남성(68.1%) 모두 절반이 넘는 경우가 '더 많은 기회와 경험이 제공돼서' 타 지역에 거주하고 싶다고 응답함
- '새로운 곳에서 생활하고 싶어서'가 여성 16.4%, 남성 16.9%로 두 번째로 높게 나타났으며, '경남의 생활환경에 만족하지 못해' 타 지역에 거주하고 싶은 경우는 여성 13.8%, 남성 7.0%로 여성들의 경남 생활 불만족이 2배 가까이 높게 나타남

그림 8 타 지역에서 거주하고 싶은 이유(1순위)

(단위: %)

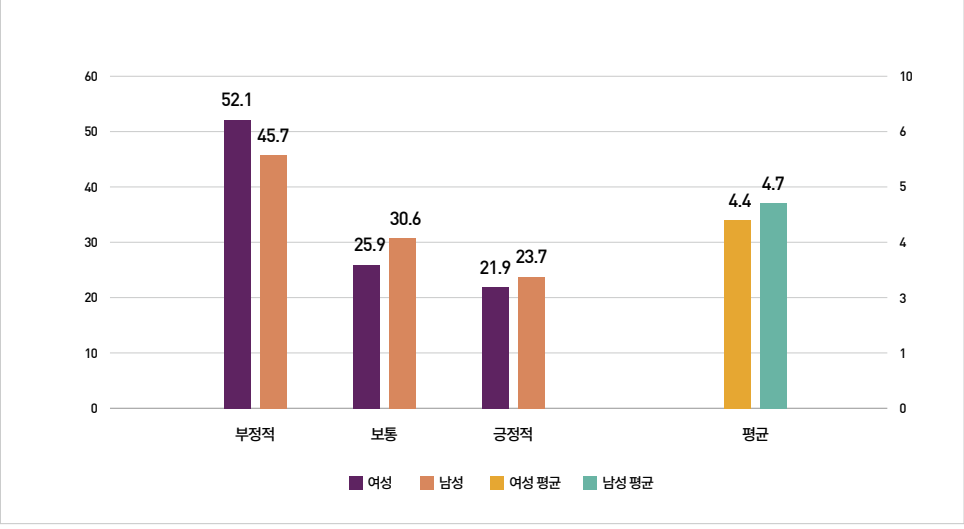


향후 경남에서의 취업 의향

- 향후 경남에서의 취업에 대해 긍정적으로 응답한 경우는 여성 21.9%, 남성 23.7%이며, 여성의 경우 절반이 넘는 52.1%가 경남에서의 취업을 부정적으로 평가해 남성(45.7%)보다 높음
- 한편, 10점 만점에 여성과 남성 모두 경남에서의 취업을 5점 이하로 평가해 대체로 부정적인 의견을 갖고 있음

그림 9 향후 경남에서의 취업 의향

(단위: %, 점)

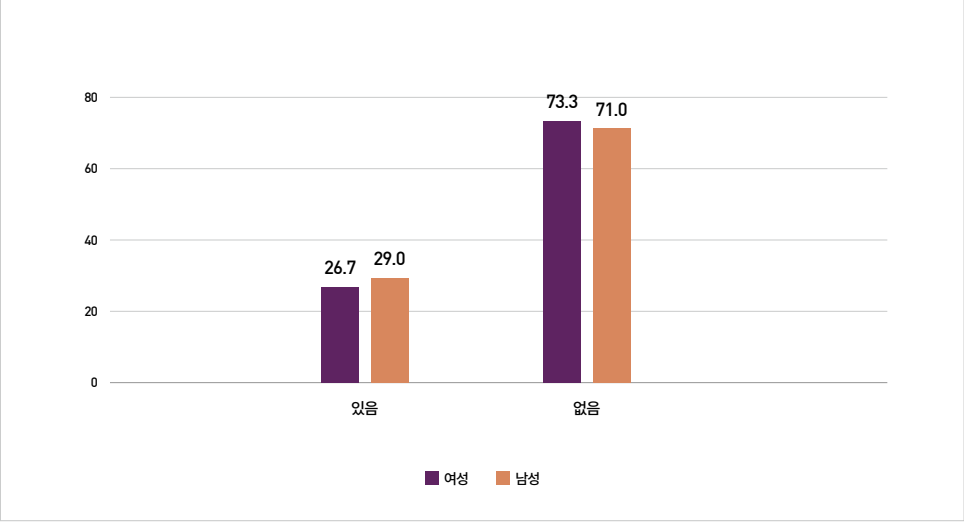


향후 경남 거주 의향

- 향후 10년 이내에 경남으로 돌아와 거주할 의향이 있는지 물어본 결과, 있다고 응답한 여성은 26.7%, 남성은 29.0%로 나타남
- 한편 여성 73.3%, 남성 71.0%는 향후 10년 이내에 경남으로 돌아올 의향이 없음

그림 10 향후 10년 이내 경남에 돌아올 의향

(단위: %)

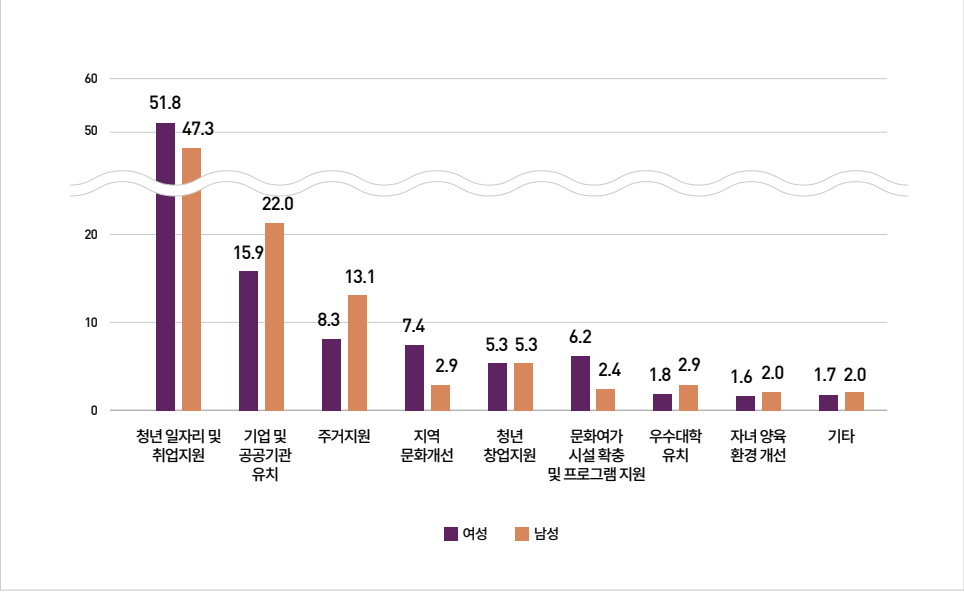


경남 정착을 위한 청년 정책

- 타 지역에서 직장을 다니고 있는 유출 청년들은 경남 지역의 청년 정착을 확산시키기 위해선 '청년 일자리 및 취업 지원'이 가장 필요하다고 응답함. 이는 성별에 관계없이 여성(51.8%)과 남성(47.3%) 모두 가장 원하는 정책임
- '기업 및 공공기관 유치'가 필요하다고 응답한 경우는 여성 15.9%, 남성 22.0%, '주거지원'은 여성 8.3%, 남성 13.1%로 해당 정책에 대한 요구도는 남성들이 더 높았으며, '지역 문화개선'은 여성 7.4%, 남성 2.9%, '문화여가 시설 확충 및 프로그램 지원'은 여성 6.2%, 남성 2.4%로 여성들의 정책 요구도가 높게 확인됨

그림 11 청년들의 경남 정착을 위해 필요한 정책

(단위: %)



05. 경남 청년인구 유출 대응 방향

노동시장 여건 개선 및 양질의 일자리 창출

- 경남을 떠난 직장인 청년들의 평균 임금은 여성 281만원, 남성 346만원으로 경남 청년들의 평균 임금보다 높은 수준임. 이는 더 나은 수준의 양질의 일자리가 경남이 아닌 타지역에 더 많이 있다는 것을 보여주는 결과로 경남 내 청년 일자리의 질적인 개선이 시급함
- 특히 직장인 유출 청년 대다수가 직장 선택시 '급여 수준'을 가장 중요시 하는 것으로 나타나 도내 청년 직장인들의 임금 수준을 높이기 위한 노력이 필요함
- 또한 경남 지역내 임금구조에 대한 전면적 분석을 통해 지역사회 노동시장 여건에 대한 근본적인 문제제기가 필요하며, 이러한 분석을 바탕으로 임금구조 개선과 관련된 장기적인 정책 방안 및 조례 제정 등이 필요함
- 한편, 경남에서 일하지 않은 이유로 양질의 일자리 부족이 가장 큰 문제로 나타나, 청년들을 대상으로 하는 지역 내 일자리 지원 사업을 함께 확대해 나감으로써 지역 내 일자리를 질적으로 높일 필요가 있음

경남의 장점을 살린 생활환경 조성

- 향후에도 경남이 아닌 타 지역에 거주하고자 하는 이유 중 경남의 지역적 요인으로 인한 경우는 '경남의 생활환경에 만족하지 못하기 때문'이 가장 큰 요인으로 확인됨
- 타 지역과 차별성을 지닌 경남의 강점(자연 환경 및 안전한 생활)을 살린 생활환경 조성이 필요함. 자연환경이 우수한 곳에 청년이 정주할 수 있는(주택, 창업 지원, 관광산업 조성 등) 구조적 여건을 마련함으로써 경남에 대한 청년들의 정주 의사를 높일 수 있음

청년 직장 체험 및 인턴십 제도 확대

- 경남을 떠난 청년 대부분은 경남에서 직장을 다녀본 경험이 없으며, 경남이 아닌 다른 지역으로 이주 하여야 더 많은 기회와 경험이 있다고 생각하는 경향성이 높게 나타남
- 이 같은 '기회'와 '경험'을 지역 내에서 적극적으로 제공해줌으로써 지역 청년들이 타 지역으로 가지 않아도 경남에서 미래를 그릴 수 있도록 하여야 함
- 구체적으로는 지역 내 공공기관을 비롯해 대기업 및 중소기업과 협력하여 지역 청년들에게 다양한 인턴 경험을 제공하고 지역 소재 기업에서 직장을 다녀볼 수 있는 체험 등을 제공함으로써 청년들이 지역에서 일할 수 있는 기회를 지속적으로 제공할 필요가 있음