

인구경쟁력 정책 현황과 발전 방향

Policy Responses for Competitive Population

이상림 | 한국보건사회연구원 부연구위원

우리나라는 인구변동에 따라 앞으로 생산가능인구 규모가 축소되고 이로 인해 노동력 부족이나 경제성장 둔화 등과 같은 부정적 파급효과들에 직면할 것으로 예상된다. 제3차 저출산·고령사회기본계획은 고령사회 대책 중 하나로 '여성, 중고령자, 외국 인력 활용 확대'를 포함한다. 이 글에서는 인구경쟁력 확보를 위해 정부가 시행하고 있는 제3차 기본 계획 정책의 현황, 의의, 실행상의 한계 등을 살펴보고 발전 방안을 논의한다. 제3차 기본계획은 미래 노동시장 변화에 대한 선제적 대응이라는 점에서 의의가 있으나 기존 일자리 정책과의 뚜렷한 차별성을 보이지 못했다는 한계가 있다. 인구경쟁력 확보를 위한 인력 활용 정책과 관련해 공급과 수요 측면의 변화를 함께 반영한 정책 개발이 요구된다.

1. 들어가며

우리나라의 저출산 현상 지속과 이에 따른 인구구조의 변화가 미치게 될 부정적인 영향들은 이미 널리 알려져 있다. 우리의 인구변화는 노인 인구 증가와 같은 인구구조의 변화뿐만 아니라

전체 인구, 특히 생산연령인구 감소와 같은 인구의 양적 감소마저 초래한다. 우리나라와 같이 인구이동의 영향이 그리 크지 않은, 사실상의 폐쇄 인구에서 총인구의 감소는 전체 사망과 전체 출생 간 차이에서 비롯되는 반면, 생산가능인구의 감소는 15세에 새롭게 도달하는 인구가 65세 노인

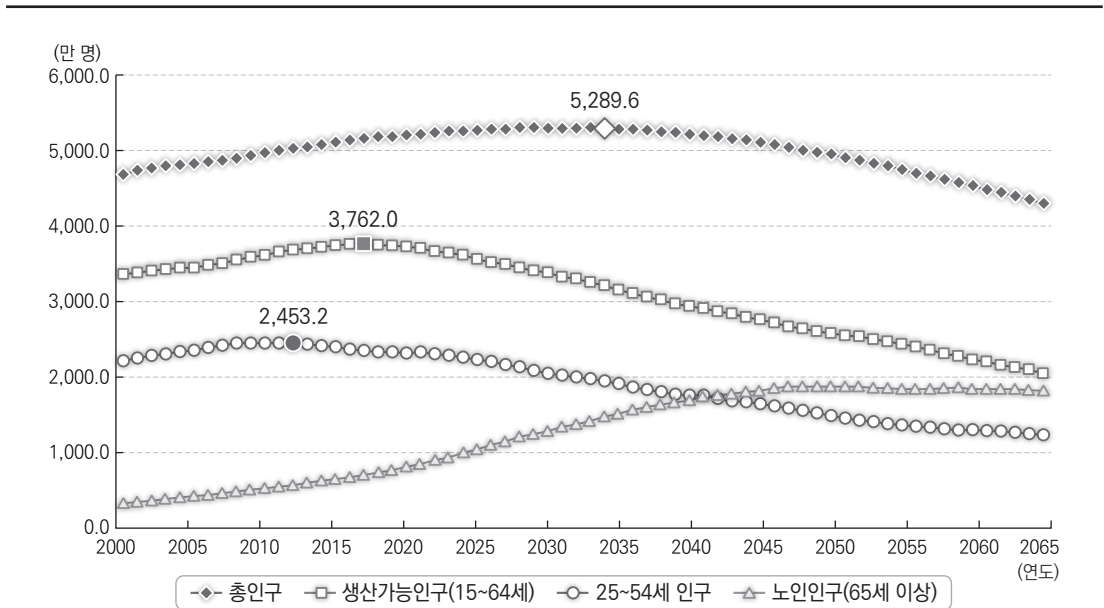
연령 진입 인구보다 더 작기 때문에 발생한다. 이는 생산가능인구 감소가 과거 출산율 감소에서 비롯된 불가피한 인구 현상이라는 것을 의미한다.

통계청의 새로운 장래인구추계 결과에 따르면 우리나라의 총인구는 2032년부터 감소하기 시작할 것으로 예상되지만 15~64세 생산가능인구는 바로 올해인 2017년부터 감소하기 시작할 것으로 추계된다. 우리 사회에서 현실적인 생산인구라 할 수 있는 25~54세로 연령 구간을 좁혀 추정해 보면 감소 시점이 2012년으로 앞당겨진다. 일반적으로 인구의 고령화는 노인복지 등과 관련된 부양 부담의 증가 문제로 인식되는 반면, 인구의 양적 감소는 노동력 부족이나 소비시장 위축 등

의 경제적 파급효과 측면에서 많이 논의된다. 물론 인구 감소가 노동시장에 초래할 구체적 결과에 대해서는 연구자들 간에 논란이 있다. 그럼에도 불구하고 통계청의 인구추계 결과는 인구구조와 인구 규모의 변화가 야기할 산업 현장 및 노동시장에 대한 부정적 영향이 머지않아 나타날 것임을 시사한다.

제3차 저출산·고령사회기본계획(이하 '제3차 기본계획')에서는 고령사회 대책 중 하나로 '여성, 중고령자, 외국 인력 활용 확대'를 설정해 놓고 있는데, 이 부분은 지난 기본계획의 표현대로 '인구경쟁력 확보' 방안이라고도 불린다. 여기서 인구경쟁력 확보란 앞으로 생산인구가 감소함

그림 1. 우리나라 연령 집단별 인구 변동 추계



자료: 통계청(2016). 장래인구추계. kosis 통계자료를 활용해 분석함.

으로써 발생할 수 있는 미래의 노동력 부족에 선제적으로 대응하려는 여성과 고령자 유휴 노동력의 노동 참가 증진과 외국인 인력 활용을 의미한다.

이 글에서는 인구경쟁력 확보를 위해 제3차 기본계획에 제시된 정책들을 여성, 중고령자, 외국인력 분야로 나누어 의의와 현황을 소개한다. 그리고 이러한 내용을 바탕으로 결론에서는 앞으로 인구경쟁력 확보 정책이 나아가야 하는 방향을 간략히 논하고자 한다.

2. 제3차 기본계획에서의 인구경쟁력 확보를 위한 정책적 대응

가. 여성 인력의 활용

우리나라 여성의 노동시장 참여율을 높이기 위해서는 무엇보다 혼인, 출산, 양육기 여성의 경력단절, 다시 말해 20대 초중반의 높은 고용률이 20대 후반과 30대를 거치면서 급격히 낮아지고 양육기를 지난 후 다시 상승하는 M-커브(curve) 현상에 대한 적극적 대응이 필요하다. 이를 위해서는 두 가지 접근이 요구되는데, 하나는 경력단절 여성이 노동시장에 재진입할 수 있도록 환경을 마련하는 일이고, 다른 하나는 혼인·출산·양육기 여성의 경력단절 자체를 줄이는 시도이다. 제3차 기본계획에서는 여성 인력 활용과 관련하여 세 가지 정책 추진 방향을 설정했는데, 여기에는 ‘근로 형태의 다양화와 유연근무의 확산’, ‘경력단절 여성 재취업 지원 강화’ 그리고 ‘근로 현장의 양성평등 제고’가 포함된다. 여성 노동력 활

용을 위한 이러한 정책들은 여성 노동시장 재진입과 경력단절 예방 모두를 아우르려는 시도로 해석된다.

여성 노동시장 참여 활성화 부분에서 지난 제2차 기본계획과 구분되는 가장 두드러진 특징은 정책 대상을 취업 중인 여성에게 집중하여 정책 추진의 구체성을 높인 것이라고 할 수 있다. 제2차 기본계획에서는 ‘적극적 여성 고용 정책 강화’와 ‘여성의 직업능력 개발 및 취업 지원’을 정책 방향으로 하였는데, 여성 고용과 관련된 다소 일반적인 취업 정책들이 나열돼 인구변화 대응이라는 추진 목표와는 괴리가 있었다. 예를 들어 제2차 기본계획의 세부 추진 계획에서는 여성의 전반적인 고용률 향상이라는 추상적이고 광범위한 정책 목표를 설정하였지만, 실제로 취업 여성에 대한 정책의 대상은 공기업, 대기업, 공무원 등으로 한정되었다. 이에 따라 여성 노동시장 전반의 체질 개선과 같은 구조적 접근은 매우 제한되었다고 볼 수 있다.

‘근로 형태의 다양화 및 유연근무의 확산’에는 시간선택제 일자리 활성화와 유연근무제 등의 다양한 근무 형태 활성화 등의 세부 추진 계획이 포함되어 있다. 정부는 시간선택제 일자리 활성화를 위해 중견·대기업 중점 사업장을 지정하고 전환 장려금을 지원하여 사업주의 부담을 경감하고, 유연근무제를 도입한 민간 기업에 월 30만 원의 지원비를 제공하여 제도 활성화를 유도하고 있다. 또한 재택·원격근무 활용 기업에 장려금도 지급하고 있다. 더불어 이러한 정책 실현을 위한 환경을 조성하기 위해 제도적으로 시간선택제 근

로자의 사회보험 가입을 촉진하고 퇴직급여 산정 등 제도 개선을 병행하여 추진하고 있으며, 남녀 고용평등법을 개정하여 스마트워크 인프라 구축을 위한 정부 지원 제도를 정비하고자 한다.

‘경력단절 여성의 재취업’을 지원하기 위한 정책들은 전공·경력, 지역 특성을 고려한 맞춤형 취업 지원을 강화한다는 특징이 있다. 특히 최근 고학력인 경력단절 여성들의 특성에 맞춰 전공, 경력과 관련성이 있는 분야의 재취업을 지원하는 경력개발형 새일센터를 운영하고 있다. 비슷한 맥락에서 지역의 산업 수요를 고려한 기업 맞춤형 전문기술 직업교육도 확대해 나가고 있으며, 새일센터와 중소기업청 등이 연계한 연구·개발(R&D) 창업 지원과 같이 부처 간 협업을 통한 여성 취업·창업 지원 서비스도 제공한다.

‘노동시장 내 양성평등 제고’와 관련하여 여성 고용 및 관리자 비율을 높이기 위해 적극적 고용 개선 조치 적용 대상을 조정하고, 이들에 대한 집중적인 현장 지도를 통해 기업문화 개선을 유도하려 한다. 더불어 과학기술 분야의 국가 연구·

개발 과제를 선정하는 과정에서 여성 인력 활용도에 대한 가점을 부여하는 방안도 추진되고 있다.

이상과 같이 여성의 노동시장 참여도를 높이기 다양한 정책이 실시되고 있지만 근로자와 기업, 공급과 수요를 동시에 고려한 접근은 여전히 부족하다는 비판을 받는다. 우선 다양한 근로 형태의 확산과 관련하여 기업에는 매우 소규모의 지원만이 이뤄지고 있어 뚜렷한 이점을 찾기 어렵다. 근로자 입장에서는 승진과 인사사고에서의 차별에 대한 우려가 여전히 존재하며, 다른 한편으로는 같은 사업장 내 전일 근무 근로자와의 형평성 문제도 제기된다. 기업 현장에서는 다양한 근무 형태의 확산을 위해 근로자 성과 평가와 복지 혜택 등의 적절한 대안을 위한 경영 컨설팅이나 제도 마련을 요구하고 있지만 사업체에 맞는 맞춤형 매뉴얼(가이드북) 개발이나 실제 지원은 매우 미흡한 실정이다. 또한 경력개발형 취업 교육과 지원에서도 산업 현장의 수요를 만족시키지 못하는 교육기관의 전문성 한계가 지적되고 있다.

표 1. 여성 인력 활용 주요 정책 구성

	기업 대상(수요)	근로자 대상(공급)
사업	<ul style="list-style-type: none"> • 시간선택제 일자리 활성화 • 다양한 근무 형태 활성화 • 여성 고용 및 관리자 비율 제고 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 지원 체계 강화 • 이공계 여성 인력 진출 활성화
주요 수단	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 보조금 지원 • 제도 개선 • 행정지도 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업교육·상담 • 취업 연계 • 행사(K-girl Day)

자료: 1) 대한민국정부(2016). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2016년도 시행계획.
 2) 대한민국정부(2017). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2017년도 시행계획.

나. 중고령자 인력의 활용

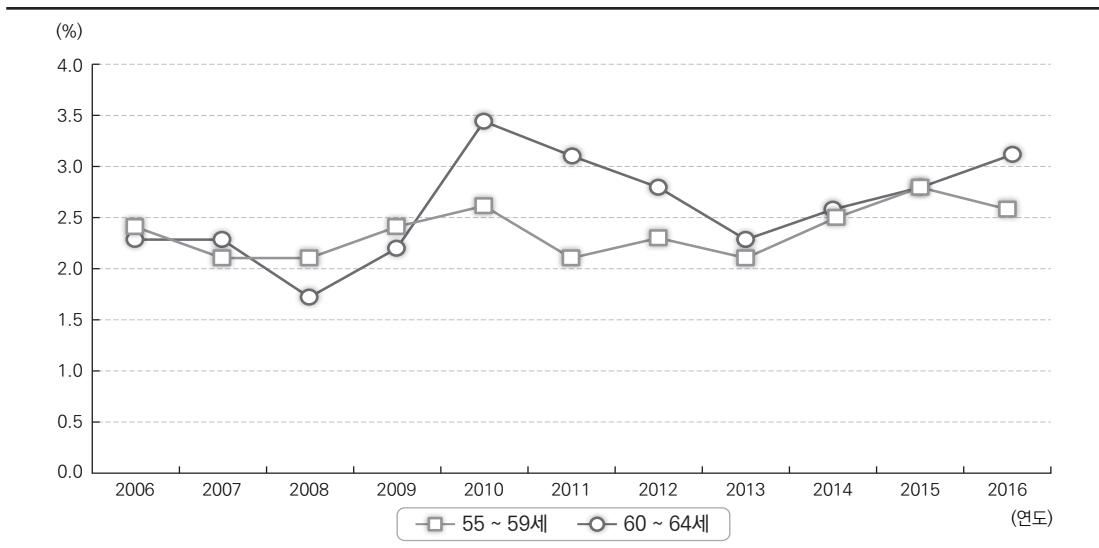
인구경쟁력 확보라는 맥락에서 중고령자 인력의 활용은 향후 노동력 부족에 대한 대응으로 잠재 인력을 활용하여 생산 현장에 양질의 노동력을 지속적으로 제공하는 것을 목표로 한다. 그러나 현재 우리나라의 매우 높은 노인빈곤 수준을 고려한다면 인구구조 고령화 대책으로서의 중고령자 인력 활용은 소득보장과 노후의 안정적 경제생활을 주목적으로 할 수밖에 없다. 제3차 기본계획은 이러한 중고령자 인력 활용이 갖는 두 가지 목표를 함께 추구하려는 노력을 기울이고 있다.

지난 제2차 기본계획이 ‘성장 동력 확보’ 영역이 아닌 ‘고령자의 삶의 질 향상 기반 구축’이라는 정책 영역에 포함되었던 것과 비교하면 표면적으로는 제3차 기본계획의 노동력 부족 위

험 대응 의지가 더 강하게 드러난다. 제2차 기본계획에 포함된 중고령자 근로와 관련된 정책의 중점 과제들은 노인 일자리의 단계적 확대와 일자리 지원 체계 기능 조정 및 역할 강화 등과 같이 노후 소득보장과 관련된 내용이 주를 이루었다. 그에 비해 제3차 기본계획은 ‘60세 정년 안착 등 동일 직장 계속 고용 활성화’와 ‘정년 후에도 은퇴 없이 일할 수 있는 이모작 고용체계 확립’을 주요 추진 방향으로 한다. 현재의 복지 수요에 대한 대응보다는 베이비부머의 미래 정책 수요에 대한 선제적 대응 성격이 좀 더 강하게 드러난다.

제3차 기본계획의 중고령자 인력 활용 정책은 기업 대상 정책과 근로자(희망자) 대상 정책으로 구분할 수 있다. 기업을 대상으로 한 대표적인 정책으로는 ‘60세 정년제의 성공적 안착

그림 2. 중고령자 실업률 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사(각 연도).

집중 지원' 사업이 있다. 여기에는 이미 입법화된 60세 정년제에서 나타나는 임금 손실 일부를 보전하는 임금피크제 지원금 연장 등의 경제적 지원뿐만 아니라 실시 기업의 인사·임금·직무제도 개편 등을 지원하기 위한 컨설팅 제공 등도 포함된다. 그러나 지난 정부의 임금피크제가 청년 취업 활성화 등을 목적으로 한 노동 개혁의 차원에서 이뤄졌기 때문에 중고령자들에 대한 실제적 효용성과 관련해서는 많은 비판이 있다. 또한 50세 이상 장년층의 자기계발과 건강관리 등을 위한 근로시간 단축을 활성화하고자 장년기 근로시간단축제 도입을 추진한다. 이를 위해 근로자 임금 감소에 대한 지원 및 사업주 간접 노무비 지원과 같이 기업을 포함한 지원을 시도하고 있다.

한편 근로자를 대상으로 한 정책들은 중·고령 취업 희망자들을 위한 새로운 일자리 마련 정책이라고 할 수 있다. 이를 위해 노화 친화형 일자리 발굴, 시니어 인턴 파견 지원 강화, 고령자 친화 기업 관리·지원 내실화, 장년 취업인턴제 확대, 중고령자 창업 지원 등 다양한 사업이 추진

되고 있다. 이러한 사업 중 일부에서는 사무실 제공, 경영 컨설팅 등의 창업 지원(시니어 기술창업 지원)이 이뤄지지만 대부분은 직업교육 형태로 이뤄지고 있다. 이들 사업의 가장 큰 문제점으로 지적되는 것은 효과성에 대한 정확한 평가가 이뤄지지 않고 있다는 점이다. 예를 들어 장년인턴제의 경우 인턴사업을 통해 재취업한 근로자의 계속 근무 여부 또는 정규직 전환율이 평가되어야 한다. 시니어 기술 창업 지원 사업에서는 교육 수료생의 실제 창업 비율, 사업 유형(기술 창업형, 생계형 등), 고용 직원 수, 사업 매출액과 수익률, 사업 지속 기간 등 다각적인 측면에서 사후 관리를 위한 평가 모니터링이 요구된다. 그러나 각 사업의 성과 평가 지표는 대부분 교육 참여자 수나 교육 후 만족도 등으로 구성되어 실제로 사업이 교육 수료생의 안정적 고용으로 이어졌는지에 대한 평가는 불가능한 구조다. 이를 개선하기 위해서는 각기 다른 단계의 고용 관련 통계정보들을 종합적으로 분석할 수 있는 시스템이 마련되어야 한다.

표 2. 중고령자 인력 활용 주요 정책 구성

	기업 대상(수요)	근로자 대상(공급)
사업	<ul style="list-style-type: none"> • 60세 정년제 안착 지원 • 장년기 근로시간 단축 • 고령 근로자 친화형 작업 환경 개선 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 지원 활성화 • 창업 지원 활성화
주요 수단	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 보조금 지원 • 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육·상담(컨설팅) • 취업 연계 • 기업 보조금 지원 • 창업 지원

자료: 1) 대한민국정부(2016). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2016년도 시행계획.
 2) 대한민국정부(2017). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2017년도 시행계획.

다. 외국인 인력의 활용

전술한 바와 같이 우리나라의 인구구조 변동 및 생산가능인구 감소 현상이 지속되면서 노동력 부족이 예상되는데, 여성과 노인 등 국내 미 활용 인구를 활용하는 것만으로는 부족분을 만회하기에 충분치 않을 것으로 보인다.¹⁾ 그러므로 인구구조와 노동시장의 변화에 따라 우리 사회는 외국인 노동력을 활용하는 방안을 고려할 필요가 있다.

지금까지 기본계획에는 향후 노동력 부족에 대비한 외국 인력 활용과 우리 사회의 다문화 수용성 강화에 관한 내용이 꾸준히 포함되어 있었다. 외국인 인력 활용 정책은 앞서의 여성 및 중고령자 인력 정책과는 달리 구체적인 인력 활용 방안을 제시하기보다 이민자 수용과 관련된 거시적인 정책 방안이나 다문화 환경 조성 같은 환경 마련에 더 초점이 맞춰져 있다.

제3차 기본계획에는 해외 우수 유학생 유치 및 해외 우수 인재 유치 기반 확대와 같은 이주자 수용성 확대 내용도 있지만 취업 허용 외국인에 대한 관리 강화, 비전문 인력 수급관리체계 강화 등의 이주자 관리 방안 강화 방안이 포함되면서 표면상으로는 관리 측면이 강화된 것처럼 보인다. 그러나 세부 정책을 살펴보면 기존에 있던 이민·다문화 관련 사업들이 포함된 것에 그침을 알 수 있다. 예를 들어 선별적 도입 확대나 비전문 인력 수급관리체계 강화는 포인

트제 시행 등 비자정책 운영상의 일부 시행 방식 변화에 그치며, 다문화 사회 통합 정책은 교육 프로그램으로만 구성되어 있다. 지금까지 국내 체류 이주자 증가는 저숙련 인력 중심으로 이뤄져 중장기적 인구 전략 측면에서 발생할 수 있는 다양한 사회·경제적 문제에 대한 적극적 대처로 보기에는 한계가 있다.

사실 이상의 정책적 한계들은 우리나라 이민정책의 한계에 기인한다. 우리나라는 아직까지 통합적 이민정책 없이 각 부처가 혼인이주자, 외국인 노동자, 해외 동포 등 이주자 집단별로 담당 영역 안에서 정책을 개별적으로 실행하고 있다. 이런 상황에서 부처별로 자신의 영역을 스스로 평가하고 확대해 가는 자가 발전 정책 구조를 갖게 되었으며, 이러한 한계가 제3차 기본계획에도 나타났다고 할 수 있다.

기본계획에서의 외국인 인력 활용 정책은 생산인구 감소에 따라 앞으로 이주자 수용이 확대되어야 한다는 단선적 전제에 근거하여 이주자 수용 확대·지원 강화에 초점을 두고 있다. 이주자 수용이 중장기적으로 노동시장이나 산업에 미칠 영향이나 사회갈등과 같은 사회·경제적 파급효과에 대한 종합적 분석에 근거한 외국 인력 도입 규모·대상 조절 방안은 다뤄지지 않고 있다.

이러한 측면에서 다양한 영역의 이민정책을 총괄하는 이민정책 거버넌스 체계 마련이 강조되고 있다. 실제로 제3차 기본계획에서는 처음으로 이민정책을 총괄하는 컨트롤타워 기능을

1) 이상림(2012). 저출산 고령화에 따른 노동력부족 전망과 정책적 함의. 한국인구학, 35(2), pp.1-28.

강화한다는 내용이 포함되었다. 이에 따라 제3 차 기본계획 발표 초기에는 ‘이민 개방’이나 ‘이민청 설치’와 같은 일부 언론의 과도한 해석을 낳기도 하였다. 이민정책 컨트롤타워 기능 마련에 대한 부처 간 논의는 국무조정실 등을 중심으로 진행되었으나 아직까지 구체적인 방안은 제시되지 않고 있다.

표 3. 체류 자격별 외국인 인력 입국 추이

(단위: 명, %)

	2008	2010	2012	2014	2016
전체	173,088 (100.0)	129,025 (100.0)	118,999 (100.0)	164,402 (100.0)	127,075 (100.0)
전문인력 (계)	19,009 (11.0)	19,774 (15.3)	19,411 (16.3)	14,767 (9.0)	14,192 (11.2)
교수	562	530	557	484	319
회화지도	11,990	12,436	9,996	6,976	6,391
연구	580	692	762	758	852
기술지도	57	63	27	20	14
전문직업	130	107	167	101	161
예술흥행	3,035	2,549	2,472	2,516	1,575
특정활동	2,655	3,397	5,430	3,912	4,880
비전문인력 (계)	154,079 (89.0)	109,251 (84.7)	99,588 (83.7)	149,635 (91.0)	112,883 (88.8)
비전문취업	45,894	34,862	54,545	53,219	60,538
방문취업	105,609	70,963	41,357	90,733	47,842
선원	2,274	2,942	2,688	4,361	2,946
관광취업	302	484	998	1,322	1,557

주: 1) 위 입국 자격들은 모든 외국인 취업 자격을 의미하지 않으며, 대표적인 전문외국인력과 비전문인력 유형들을 나타낸 것임.

2) 전문외국인력: 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7)

3) 비전문인력: 비전문취업(고용허가제, E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)

자료: 통계청, 체류 자격별 외국인 입국자 통계(각 연도).

표 4. 외국인 인력 활용 주요 정책 구성

	이주자 수용·관리 정책	다문화 사회 통합 정책	기타
사업	<ul style="list-style-type: none"> 유학생 유치 확대 인재 유치 기반 강화 취업 허용 외국인 관리 강화 비전문 인력 수급관리체계 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 사회 적응 및 정착 지원 강화 국민 다문화 수용성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 중장기 이민정책 수립 외국인 관련 통계 기반 구축
주요 수단	<ul style="list-style-type: none"> 행사(유학 박람회) 비자 운영 변경 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 대상 교육 내국인 대상 교육 행사(외국인의 날) 	<ul style="list-style-type: none"> 연구용역 부처 계속 사업

자료: 1) 대한민국정부(2016). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2016년도 시행계획.

2) 대한민국정부(2017). 제3차 저출산·고령사회기본계획 2017년도 시행계획.

3. 나가며

우리 사회의 저출산·고령화 현상과 관련한 인구경쟁력 확보 정책은 앞으로 다가올 인구변동에 대한 사전적 정책 대응의 성격을 갖는다. 한편으로는 고용정책으로서 일자리 복지 성격 또한 지니고 있다. 이렇게 저출산·고령화 정책 내 인구경쟁력 확보 정책은 현재의 문제에 부분적으로 대응함과 동시에 아직 일어나지 않은 미래 상황을 준비한다는 특징과 한계가 있다.

제3차 기본계획에서 제시된 인구경쟁력 확보와 관련된 정책 대응에서는 기존의 기본계획들과 비교해 몇 가지 중요한 특징이 발견된다.

첫째, 제3차 기본계획의 인구경쟁력 확보를 위한 정책은 인구변동에 따른 선제적 대응 준비 성격이 좀 더 강하게 나타난다. 베이비부머를 주된 대상으로 한 중고령자 일자리 관련 정책과 외국 인력 활용에서 사회통합적 이민정책의 균형을 강조하면서 정책 결정의 거버넌스를 언급한 부분이 대표적인 예다.

둘째, 노동력 감소에 대응한 인력 확보와 관련하여 과거의 기본계획들이 노동력의 양적 확보에 중점을 둔 데 반해 이번 기본계획은 정책 대상자의 인구학적 특성을 고려하여 질적 측면을 강조하였다. 예를 들어 여성 및 중고령자 일자리 정책에서는 이들의 고학력화에 맞춰 일자리를 제공하고자 노력하고 있으며, 이민정책에서는 최근 유입된 이주자의 저숙련화에 대응해 선별적 수용 정책을 천명하였다.

셋째, 정부의 일방적 복지 지원에서 탈피하

여 민간 영역의 참여를 유도하는 것을 주요 정책 수행 방식으로 택하고 있다. 제3차 기본계획은 근로시간 및 근로 형태의 유연화와 정년 연장, 장년기 근로시간 단축 등과 관련하여 민간 사업장의 참여를 유도하기 위한 제도 마련과 정부 지원을 병행하면서 기존의 캠페인형 사업에서 탈피하려는 노력이 발견된다. 더불어 외국인 노동력 이용 사업장에서의 내국인 고용 노력을 강조한 것도 비슷한 맥락으로 해석된다.

그럼에도 불구하고 이들 인구경쟁력 확보 정책은 생산인구 감소 등의 인구구조 변화에 대응한 인구정책이라 하기에는 한계가 있다. 우선 이번 정책은 미래의 노동력 감소보다는 현재의 일자리 부족 문제에 대한 접근에 더 초점이 맞춰져 있다는 점이다. 이에 따라 제시된 노동력 확보 강화 정책들도 대부분이 기존 일자리 정책에서 크게 달라지지 않았다. 인구경쟁력 확보 정책들은 주로 취업 희망자 대상 일자리 교육이나 취업 알선 정보 제공과 기업 대상 보조금 지원으로 이뤄져 방식 면에서도 기존의 정책들과 큰 차이가 드러나지 않는다.

거시적 인구변동을 선제적으로 준비하기 위해서는 산업구조 조정이나 노동시장 변화 유도 등 거시적 노동 수요에 대한 접근이 필요하다. 예를 들어 여성의 노동시장 이탈을 처음부터 막을 수 있는 여성 노동시장 질 개선이나 임금·승진 등에서의 차별 해소, 근로시간의 유연화를 구조적으로 지원할 수 있는 동일 노동 동일 임금 원칙, 외국인 단순노동력에 대한 의존성을 낮출 수 있는 고도화된 산업구조 조정 등의 구

조적 변화가 뒷받침되어야 유희 노동력 활용의 정책적 성과를 거둘 수 있을 것이다.

더불어 제3차 기본계획의 인구경쟁력 확보 정책들은 노동력 감소라는 단순한 전제에 기초하여 향후 노동시장의 변화를 구체적으로 반영하지는 못하고 있다. 생산가능인구 감소가 우리 경제에 미칠 파급효과의 양상과 관련해서는 다양한 가능성이 있으며, 각각의 경우에 따라 다른 정책 접근이 요구된다. 예를 들어 인구 감소에 따른 경기침체로 인해 노동력 부족보다 고용 감소로 인한 실업 문제가 더욱 심각할 수 있다거나,²⁾ 인구변동이 노동시장에 미칠 영향력이 시기에 따라 산업별로 다르게 나타날 수 있음을 지적하는 연구³⁾도 있다.

이러한 한계는 기본계획 수립 과정의 미흡함 이라기보다는 실제 우리나라 인구변동에 따른 노동시장 및 산업구조 변화에 대한 연구가 매우 더디게 이뤄지고 있다는 사실에서 비롯된 바가 크다. 그러므로 이에 대한 체계적 연구가 진행되어야 하는데, 이를 위해서는 인구, 노동, 산업, 경제, 여성, 노인, 이민 등 다양한 영역을 아우르는 융합적 연구가 요구된다. 그리고 이러한 연구 성과들을 정책에 반영하기 위한 정책 담당자와 전문가 집단 간의 상시적 소통 체계를 저출산·고령사회위원회에 설치하는 방안도 적극적으로 검토되어야 한다. ■

2) 한국경제시스템분석학회(2014). 초저출산·초고령사회에 따른 거시경제 및 노동수급 전망과 정책과제. 한국보건사회연구원. p.73.

3) 이삼식, 정경희 등(2010). 저출산 원인과 파급효과 및 정책방안. 한국보건사회연구원. p.548.