

# 인구 감소 시대의 지역고용 전략

강동우 (한국노동연구원 선임연구위원)

한국이 겪고 있는 가장 큰 구조적 변화로 인구 감소를 들 수 있다. 통계청 자료에 따르면 한국의 인구는 2019년 약 5,185만 명으로 정점을 보인 후, 2020년부터는 출생자보다 사망자가 더 많은 자연감소를 보이고 있다. 인구 유지가 가능한 합계출산율인 2.1명은 1983년(2.06명) 이후 회복하지 못하고 있으며, 2018년(0.98명)에는 1명 미만으로 떨어졌고, 2024년은 0.75명으로 추산된다. 인구 감소는 전국적인 현상이지만, 지역 수준에서 인구 충격에 대한 우려는 더욱 크다. 대도시로의 인구 이동은 경제성장과 함께 지속되는 현상이나, 2018년 이후 비수도권 양질의 제조업 일자리가 감소하고, 코로나19 대유행 이후 지식기반산업의 수도권 집중이 심화되면서 청년 인구의 수도권 이동은 더욱 강화됐다. 한국고용정보원의 2024년 기준 지방소멸 연구에 따르면, 부산광역시가 광역시 중 최초로 소멸위험 단계에 진입하여 인구 감소의 영향이 비수도권 농림어촌 지역에만 한정된 것이 아님을 확인할 수 있다. 인구 감소 시대에 진입한 한국은 지역 수준에서 인구 및 사회경제적 격차가 더욱 확대되고 있으며, 특히 일자리 분포의 지역 격차가 심화되고 있다.

고령화와 인구 감소 추세 속에서 지역고용 격차가 심화되는 경향은 한국만의 현상은 아니다. 이번 국제노동브리프의 첫째 글은 OECD 회원국의 국가별 지역고용 격차를 살펴보고 있는데, 코로나19 이후 고용 회복의 정도가 한 국가에서도 지역에 따라 차별적임을 설명한다. 또한 OECD 회원국에서도 정보통신업 등 교역 서비스업이 집중된 지역이나 수도권에서 고용률이 더 높고, 노

동생산성에도 상당한 지역 격차가 발견됨을 설명한다. 이와 함께 노동력 부족을 주목하고 있는데, 20개 회원국 중 19개국에서 최소 75% 이상의 지역에서 정보통신기술 부문 인력이 부족하고, 15개국에서는 75% 이상 지역이 탄소중립과 관련된 녹색 일자리의 인력 부족이 심각한 것으로 분석한다. 지난 10년 동안 OECD 회원국의 지역 10개 중에서 4개 이상이 생산가능인구 감소를 경험하고 있으며, 특히 고령화된 지역에서 노동력 부족은 향후 20년 동안 특히 심각해질 것으로 전망한다. 이와 관련하여 생성형 AI의 잠재적 영향을 언급하는데, 도시 지역에서 고숙련 및 여성 일자리에 위협이 될 수 있지만, 인구 감소 지역에서 생산성을 향상하고 노동력 부족을 해소하며 고령자, 저숙련 근로자, 장애인 등에 대한 포용성을 높이는 가능성에 주목하고 있다.

둘째 글은 한국과 유사한 인구구조 변화를 겪고 있는 일본의 사례와 대응 정책을 소개한다. 일본 인구는 2004년 1억 2,784만 명 이후 지속적인 감소를 보이는데, 2010년 이후로는 도쿄권으로의 인구 유입만이 지속되고 지방 인구는 감소를 보인다. 이러한 추세는 지역고용 격차로도 반영되고 있는데, 특히 지역별 평균 임금의 경우 도쿄권과 타 지역 간 격차는 지속되며, 홋카이도, 가고시마현, 도쿠시마현은 전국 평균에도 미치지 못했다. 인구 감소 및 도쿄권 집중에 대응하기 위해 일본은 2005년에 제정된 ‘지역재생법’을 근거로 ‘지역재생기반강화 교부금(마을·사람·일 창생 교부금)’을 활용하여 지역재생계획을 추진하고 있다. 또한 청년들이 지방으로 돌아와 지역협력활동에 참여하고 지역에 정착하도록 유도하는 ‘지역일구기 협력대’ 사업이 추진되고 있다. 일본의 사례는 인구 감소에 대응한 지역고용정책이 대규모 일자리 창출보다는 지역의 경제활동 및 지역주민을 지원할 수 있는 소규모 청년을 유치하고, 점진적으로 지역 정착을 유도한다는 특징을 보인다.

인구 감소와 고령화가 심각한 지역은 대체로 농림어업이 지역기반산업인 경우가 많고 노동력이 부족한 실정이다. 이 경우 내국인 노동력 확보가 쉽지 않아 외국인력을 단기적으로 활용하는 제도를 여러 국가에서 운영하고 있다. 한국도 계절근로제를 도입하여 노동력을 확보하고 있으며, 정주형 지역비자 시범사업을 2025년부터 시행한다. 일각에서는 인구 감소와 지방소멸에 대응하기 위해 보다 적극적인 이민정책의 필요성을 제기한다. 셋째 글에서 소개하는 독일의 난민 유입 사례는 한국에서 이민정책 논의를 시작할 때 고려해야 할 중요사항을 제시한다. 심각한 노동력 부족을 겪고 있는 독일은 2014~2016년에 중동 및 북아프리카의 난민과 2022년 우

크라이나 난민을 대규모로 유입하였다. 2015년에 유입한 난민의 취업률은 64%이고, 취업한 난민의 90% 이상이 입국 후 3~4년 내에 사회보장에 기여하는 일자리로 고용된 것으로 나타났다. 그러나 난민의 독일 정착에는 여러 어려움이 존재하는데, 언어, 필수 정보에 대한 접근, 사회적 네트워크 구축, 가족 상태, 건강, 사전 교육, 업무 경험 등이 포함된다. 특히 노동시장 통합과 관련해서, 취업 금지 기간이 길어질수록 고용률과 일자리의 질, 언어 능력, 건강 등에 부정적으로 나타났다. 또한 거주지 이동 제한이 있는 난민은 그렇지 않은 경우보다 취업 가능성이 낮았고, 언어 능력 부족은 노동시장 성과의 주요 장애요인이었다.

이번 국제노동브리프에서 소개하는 해외 사례는 인구 감소 시대에 진입한 한국의 지역고용 전략은 무엇을 고려해야 할지에 대한 단초를 제시한다. 인구 감소로 노동력이 부족하고 고령화된 지역에서 어떻게 디지털 기술을 활용하여 노동생산성을 향상하고 고령자에 대한 포용성을 높일 것인가? 대규모 고용 창출이 어려운 지역에서 대안은 무엇인가? 특정 지역에 이민자를 유치하여 노동시장 통합을 도모할 때 무엇을 우선 고려해야 하는가? 해외의 경험을 타산지석으로 삼아 새로운 시대에 적합한 한국의 지역고용 전략을 찾길 바란다. **KLI**