

인구 감소 시대의 고용정책*

성재민**

통계청 장래인구추계 중위전망에 따르면, 15~64세 생산가능인구는 2019년을 정점으로 2020년부터 2025년까지 177만 명 감소하고, 2030년까지 10년 동안에는 357만 명 감소하여 소위 인구절벽이 현실화될 전망이다. 몇몇 연구 결과들은 15~64세 생산가능인구 감소에도 불구하고 경제 전체의 경제활동인구는 증가할 것이라고 전망하지만, 이와 같은 경제활동인구 증가는 50대 이하 연령대에서 나타나는 것이 아니라 60세 이상 연령대의 경제활동 지속 증가를 전제하기 때문에 가능한 것이다.

이전 정부 시기인 2017~2022년 간 25~29세 인구는 256천 명 증가하고 55~64세는 854천 명 증가하였으나, 2022~2027년 간 25~29세는 442천 명 감소하고, 55~64세 증가폭은 218천 명에 불과할 것으로 예상된다. 청년 및 중장년층과 고령자 간 고용 대체 우려가 적극적인 고령자 고용증진대책에 늘 따라붙곤 했는데, 인구증가 압력의 변화로 이전 정부와 달리 좀 더 근본적 대책을 위한 접근을 할 수 있고, 해야만 하는 정책 환경을 맞이한다는 의미가 되겠다.

이와 같은 환경변화를 맞이하여 이번 『노동리뷰』 특집호는 인구 감소 시대의 고용정책을 주제로 선택하였다. 첫 번째 원고에서는 국제수준에서의 우리나라 인구변동 특징을 경제활동과 직접 관련된 지표, 연령대 비교를 통해 살펴보면서 정년 연장 관련 정책의 시급성을 보여준다. 그리고 근로자 정년을 60세 이상으로 정한 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」(이하, 정년의무화법)의 2013년 개정 전후 고령층 노동시장 비교를 통해 정년의무화법 및 관련 대책이 노동시장을 어떻게 변화시켰는지 보여준다. 기존 정년의무화법 관련 연구들은 법 도입이 해당 연령대의 고용 숫자를 늘렸는지, 청년 대체가 나타났는지에만 주로 주목하여, 노동시장의 다양한 지표로 볼 때 고령층 노동시장에 어떤 변화가 나타났는지 보여주는 연구는 거의 없었다. 이번 연구는 누가 주로 수혜를 받았는지, 직업별, 임금 수준별로는 어떤 변화가 있었는지와 같은 상세한 통계를 제공해, 향후 추가적인 정년 연장이 있다면 어떤 변화가 나타날지에 대한 시사점을 제공한다.

* 이 글은 경제인문사회연구회 협동연구사업으로 수행된 성재민 외(2022), 『인구변화의 구조적 위험과 대응전략: 각론 ① 인구감소시대의 고용정책 방향』 중 서론을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(seongjm@kli.re.kr).

두 번째 원고에서는 고령층 계속 고용 관련 입법정책적 과제를 제시한다. 지난해 12월, 노동개혁 관련 전문가 논의 기구였던 미래노동시장연구회는, 국민연금 수급 연령 2033년 65세 상향 상황에서 임금체계 개편과 연계한 60세 이상 계속고용 법제 마련을 위한 사회적 논의를 조속히 시작할 것을 권고문에 포함하였다. 이 원고에서는 정년 연장의 해외 사례를 검토하고, 우리나라에서 현실적 대안으로 거론될 수 있는 정년 연장, (일본형) 계속 고용 의무제 관련 입법정책적 과제를 다루었다. 정년 연장의 부작용을 최소화하기 위해서는 임금체계 개편이 보다 수월하게 이루어질 수 있도록 하는 제도 개편, 해당 직무에서 일을 계속하기엔 생산성이 하락하거나 적합하지 않은 경우 배치전환이 보다 원활하게 될 수 있도록 하는 제도 개편 등과 같이 검토되어야 하는 사항들이 있다. 이 원고는 이런 측면을 포함해 대안을 제시하였다.

인구 감소에 대비하는 고용정책이 고령층 고용활성화에 국한되지는 않는다. 이민청 설립 논의를 매개로 외국인력 유입체계 변화와 외국인력 도입 활성화가 의제로 떠오른 상태이며, 여성과 청년의 경제활동 촉진을 위한 정책들도 중요하다. 이번 특집에서는 여성의 경제활동활성화를 경력단절 예방에 초점을 두어 정책과제를 소개하는 원고도 수록하였다. 장기적으로 보면, 여성 고령층 경제활동 활성화의 전제조건이 경력단절 예방이기도 하다. 여성은 과거 정년의무화법의 수혜를 제대로 받지 못했는데, 경력단절로 인해 정년 연장의 수혜를 볼 만한 일자리에 여성이 적은 점이 상당히 작용한 것으로 보이기 때문이다. 여성 고령자의 경제활동이 남성 못지않게 활성화된 나라들은 국제비교 측면에서 볼 때 M커브가 없거나 매우 약한 나라이기도 하다. 따라서 경력단절 예방은 육아기에 있는 여성의 경제활동 증진을 위한 대책이면서 동시에 장기적으로 여성 고령층의 경제활동 활성화 대책이기도 한 중차대한 의미를 가진다. 이를 위한 과제로서 특집 원고에서는 육아 관련 일·가정 양립 지원제도의 선택권 강화를 통한 보편적 활용 확대를 위해 육아휴직, 근로시간 단축제를 넘어 돌봄 및 가사서비스 활용 지원까지 정책의 폭을 넓히고 이들 제도를 통합 운영하는 새로운 정책방안을 제시하고 있으며, 경력단절 예방에 초점을 둔 생애 경력설계 지원체계 정비를 목표로 하는 정책과제를 제시하였다.

이번 특집은 보다 초점을 분명히 하기 위해 정년 연장 전후 노동시장 변화, 정년 연장 등 고용 연장의 방법론, 경력단절을 예방하기 위한 정책과제를 다루는 글로 구성하였다. 잘 알려져 있듯이, 고령층 고용활성화에서 정년 연장은 매우 중요한 정책수단이나 이것으로 모든 정책이 환원되지는 않는다. 또한 청년 일자리 문제해결과 외국인력 도입도 매우 중요한 정책과제이다. 다만, 고용 연장은 인구변화로 볼 때 가장 시급히, 그리고 임금체계 개편 같은 매우 어려운 주제와 함께 논의되어야 하는 주제이며, 세계적으로 낮은 수준이 되어버린 출산율 문제 완화는 여성의 경제활동 활성화 트렌드 강화와 병행 해결되어야 하는 중요한 과제란 점에서 이 두 가지 주제를 중심으로 이번 특집을 구성하였다. 관련 논의에 도움이 되길 기대한다. **KLI**