

IFS 국가 정책 제언 한국의 성장둔화와 유연한 노동시장의 필요성

서울대 경제학부 이정민 교수
숙명여대 경제학부 박윤수 교수
경희대 경제학과 엄상민 교수

1

한국의 구조적 성장둔화와 생산성 저하의 배경

한국경제 성장둔화의 요소별 기여도와 둔화 요인

- 경제성장을 구성하는 자본투입, 노동투입, 총요소생산성 (TFP) 모두에서 추세적인 둔화가 나타나며 한국 경제 성장률이 하락하고 있음
- 자본투입 둔화의 일부는 경제성숙기에서 나타나는 자연스러운 현상일 수 있음
- 노동투입은 고령화에 따른 취업자 연령구조 변화가 2010년대 이후 둔화 요인으로 작용하고 있고, 향후 인구구조 변화도 이러한 추세를 가속할 것으로 예상됨

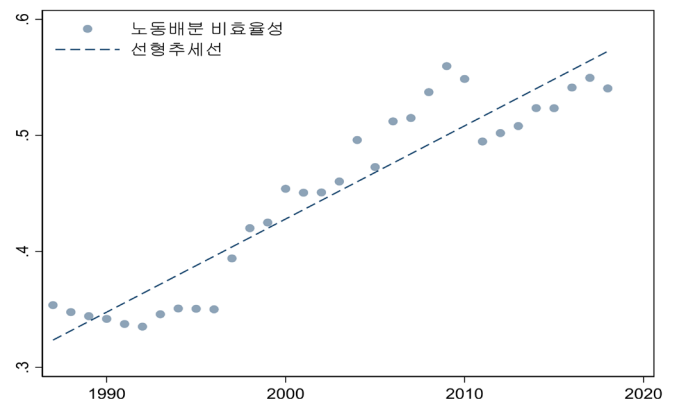
- TFP 둔화의 배경에는 비즈니스 역동성 저하와 자원배분의 비효율 심화가 자리함
- 한국은 다른 나라와 달리 기업 단위 총진입률뿐 아니라 사업체 단위 순진입률도 하락하고 있어 역동성 저하가 생산성에 더 부정적으로 작용함
- 노동 및 자본이 생산성이 높은 기업으로 배분되는 정도를 측정하는 생산성 배분지표도 악화되고 있고, 이는 상대적으로 생산성이 높은 부문으로의 재배치를 위한 유연성 확보가 필요함을 시사

2002년 이후 경제성장을 성장회계 결과

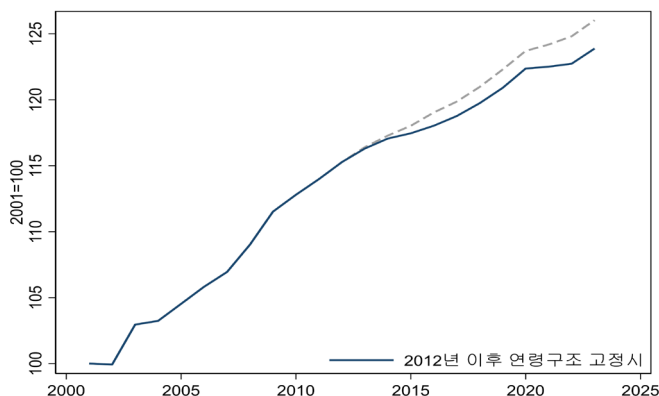
	성장률	TFP	노동	자본
전기간 (2002-12)	3.57	1.12 (31.4)	0.52 (14.6)	1.93 (54.1)
2002-12 (A)	4.30	1.29 (30.0)	0.79 (18.4)	2.21 (51.4)
2013-22 (B)	2.77	0.93 (33.6)	0.23 (8.3)	1.61 (58.1)
차이 (B-A)	-1.53	-0.36 (23.5)	-0.56 (36.6)	-0.60 (39.2)

주: TFP는 성장률에서 자본 및 노동투입지수 증가율을 차감해 계산. ()는 성장률에 대한 기여율(%)을 의미

노동배분 비효율성 지표 추이

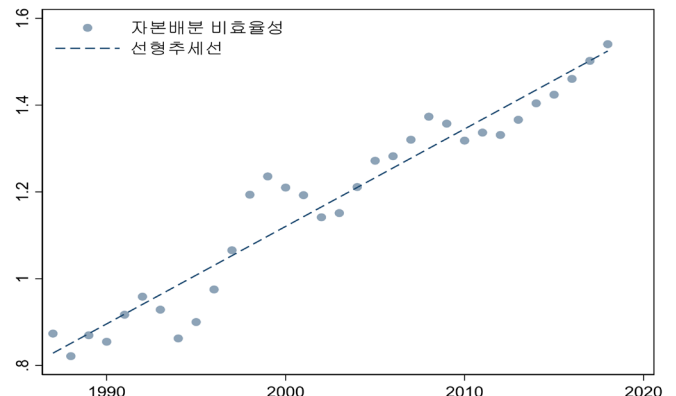


노동투입 질적 지표 추이



주: 점선은 2012년 이후 연령구조를 고정시키고 구한 노동투입의 질적지표임

자본배분 비효율성 지표 추이



주: 자원배분 비효율성 지표는 KISDATA자료를 활용해 계산한 요소별 한계생산성의 표준편차에 비례

2 노동시장의 경직성과 생산성 둔화

임금 연공성과 생산성

- 한국은 다른 나라에 비해 근속연수에 따른 임금 차이는 크고 역량에 따른 임금 차이는 작아 임금과 생산성이 연령에 따라 괴리되어 있을 가능성이 큼(이정민 외 2025)¹⁾
- 개별 근로자의 생애 전체로 보면 임금과 생산성의 총합은 유사할 수 있음
- 그러나 고령화로 인해 임금 대비 생산성이 낮은 근로자 비중이 급증하면, 경제 전체의 노동 투입은 보이는 것보다 더 빠르게 둔화될 수 있음
- 연령대별 생산성을 추정해 추산한 노동투입지표와 임금 기반으로 계산한 지표를 비교한 결과, 2010년대 이후 40대 취업자 비중이 감소하고 50대 비중이 빠르게 증가하면서 생산성 기반 지표의 둔화가 더 빨라짐(Aum, Jeong, and Kang 2025)²⁾

임금 연공성과 고령자 인적자본 활용

- 높은 임금 연공성은 고령자의 인적자본 활용을 제약하는 요인이 될 수 있음
- 재고용제도 운용이나 자발적 정년 연장 등 고령자 활용 여부는 호봉제 사용 여부와 뚜렷한 음(-)의 상관관계를 보임

사업체 특성과 재고용 운용 관계

	계수값	표준오차	P값
호봉제	-0.046	(0.012)	[0.000]
직능급	0.032	(0.013)	[0.012]
직무급	0.073	(0.012)	[0.000]

사업체 특성과 자발적 정년연장 관계

	계수값	표준오차	P값
호봉제	-0.049	(0.011)	[0.000]
직능급	0.011	(0.011)	[0.319]
직무급	-0.003	(0.011)	[0.763]

주: 재고용 여부 또는 정년이 60세 초과인 경우를 1로 하는 변수를 종속변수(y_{it})로 하는 회귀분석 결과임. 회귀분석에는 연도 및 사업체규모·산업을 통제. 2017-2022년 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용

정규직-비정규직 간 고용보호 격차와 생산성

- 일정 수준의 고용보호는 일자리 안정성 확보와 빈번한 고용조정에 따른 사회적 비용 완화에 중요한 역할을 함
- 그러나 정규직과 비정규직 간 과도한 고용보호 격차는 성장에 필요한 인력의 원활한 재배치를 저해하고 생산성 향상을 제약할 수 있음
- 특히 젊은 기업의 연구개발 비중이 높은 한국에서는 과도한 고용보호로 인해 새로운 기업의 진입이 제한되는 경우 생산성에 미치는 부정적 영향도 클 수 있음
- 외감이상 기업 중 업력 10년 이내 기업의 매출비중은 17%이나 R&D비중은 29%에 달함

1) 이정민·박윤수·엄상민. (2025). 「한국인의 역량 변화: 최근 10년간 국제비교」. 『서울대 국가미래전략원 이슈브리프』, 2025년 2월호, Vol. 26.

2) Aum, S., S. Jeong, and S. Kang. 2025. "Population Aging, Wage-Productivity Gaps, and Growth Slowdown in Korea." Working Paper.

3 유연근무의 확대 필요성

유연근무의 필요성 및 기대효과

- 유연한 근무시간 조정도 유연성 증대를 통한 생산성 향상의 한 축이 될 수 있음
- 경직적인 근로시간은 업무 수요와 근로시간 간 불일치를 초래해 생산위축 또는 근로자에 대한 보상 저하로 이어질 수 있음
 - 고용노동부 대국민 설문조사³⁾에 따르면, 현행 제도에서 어려움을 겪은 사업체 중 30.6%는 수주를 포기했고 17.3%는 적절한 보상 없는 범위반(17.3%)으로 대응함
- 유연한 근로는 근로자의 만족도를 높이고 효율적 시간 배분을 가능하게 해 기업의 생산성 향상에도 기여할 가능성
 - 사업체 패널자료를 바탕으로 추정해 보면 유연근무제를 활용한 사업체에서 TFP가 더 빠르게 증가하는 경향이 나타남
- 특히 자녀를 둔 근로자의 경우, 유연근무가 만족도 제고에 중요한 역할을 할 수 있음
 - 직장문화, 근로시간, 경력발전, 근무유연성 등의 근로조건에 근로자가 부여하는 가치를 추정하면, 미취학 자녀가 있는 경우 근무유연성의 가치가 임금의 1.5%에서 4.4%로 유의하게 상승(Aum, Kim, and Lee 2025)⁴⁾
- 유연근무 필요성이 큰 업종일수록 유연근무제 도입률은 낮은 경향을 보여 유연근무 확대를 위한 제도적·조직적 준비가 필요함을 시사

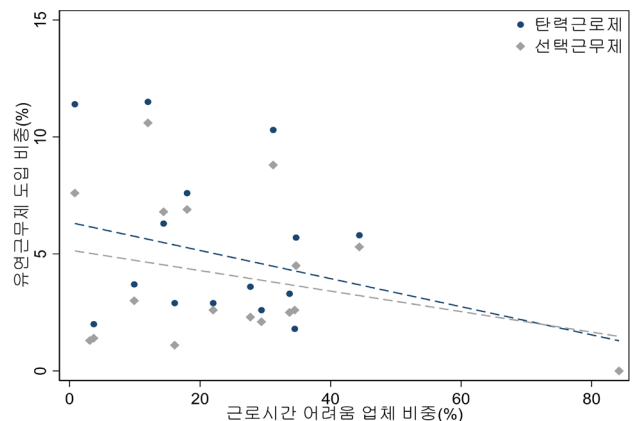
- 예컨대 주평균 상한을 초과하지 않는 범위에서 근로시간 단위시간을 유연하게 운용하는 유럽연합과 같이 일이 없을 때에 충분히 쉴 수 있는 제도적 환경을 마련하거나, 유연근로 청구와 관련한 협의통로 정비, 주 40시간의 틀에서 4~4.5일제 운영이 가능하도록 하는 규제 개선, 휴가제도 정비 등을 고려(성재민·김기선·정진호 2024)⁵⁾

유연근무 활용과 생산성 증가율 관계

	계수값	표준오차	P값
유연근무제 활용	0.087	(0.040)	[0.031]
관측치	1,810		
R2	0.240		

주: 사업체패널자료를 활용, t기에서 t-1기의 총요소생산성 증가율을 종속변수로, t-1기의 유연근무제 활용여부를 설명변수로 하는 회귀분석 결과임. 회귀분석에는 연도 및 사업체 더미를 통제하였으며 ()는 사업체 단위에서 클러스터해서 구한 표준오차임. 총요소생산성 증가율은 부가가치, 고용, 유형자산 자료를 활용해 Levinsohn-Petrin 방법으로 추정

업종별 유연근무 필요성과 유연근무제 활용 비중



주: 업종별 근로시간 어려움 업체 비중은 2023 고용노동부 대국민 설문조사, 유연근무제 도입 비중은 경제활동인구조사 기준

3) 고용노동부. (2023). 「근로시간 관련 설문조사 결과 발표」. 『고용노동부 보도자료』, 2023년 11월 13일.
 4) Aum, S., B. Kim, and J. Lee. 2025. "Why do You like or dislike your job?" *Labour Economics* 94.
 5) 성재민·김기선·정진호. (2024). 「근로시간 통계 국제비교로 본 정책방향」. 『KLI 연구보고서』, 2024-11.