

연구보고서
2018-06

혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

윤윤규 · 방형준 · 노용진

책머리에 부쳐

본 연구는 혁신형 중소기업의 성장 및 확장이야말로 우리 경제의 고착화된 문제점들, 즉 상품시장·노동시장 이중구조, 양질의 일자리기반 취약성, 일자리 질 미스매치 심화, 청년층 노동시장 이행의 지체 등을 해결할 수 있는 근본적인 처방의 하나라는 문제인식에서 출발한다. 특히, 대기업과 공공부문 등 1차 노동시장 규모가 매우 협소한 현실에서 청년고용 부진현상을 해결하기 위해서는 혁신적인 중소·중견기업 발전을 통해 경제의 중간허리부문을 강화하면서 양질의 일자리 창출 기반을 축적해 나가는 것이 무엇보다 불가결한 과제로 제기된다.

중소기업부문 내에서도 상당한 이질성이 존재하므로 어떠한 유형과 특성의 중소기업들이 기술경쟁력 및 일자리창출 능력이라는 두 측면에서 우월한지 식별하는 것이 중요하다. 나아가 고용정책, 중소기업정책 등 다양한 영역을 포괄하는 맞춤형 정책패키지의 설계·추진을 통해 이들 혁신형 중소기업이 양질의 일자리 창출기반 확충 및 청년고용문제 해결에서 핵심적 역할을 담당하도록 유도하는 방안을 모색하는 것이 무엇보다 시급하다.

이러한 연구의 목적에 입각하여 본 연구는 먼저 이노비즈기업과 벤처기업을 중심으로 혁신형 중소기업의 현황, 인증제도 및 지원정책을 정리하였다. 둘째, 2011년 이후 횡단면자료와 기업패널자료를 활용하여 일자리 창출에서 중소기업 유형별로 어떤 기여를 하였는지 분석하였다. 구체적으로는 고용 고성장 중소기업, 혁신형 중소기업이 경영·기술성과 및

전체/청년 고용창출 성과의 두 측면에서 대기업이나 일반 중소기업과 비교하여 어떠한지, 어떤 유형의 중소기업이 일자리 창출 측면에서 보다 큰 기여를 하였는지 실증적으로 분석하였다. 셋째, 혁신형 중소기업의 국내 기업사례에 대한 심층조사를 통해 작업조직과 숙련 형성, 근로조건 현황, 청년고용에 대한 기여 등을 파악하였다. 본 연구는 이러한 실증분석 및 사례조사 결과를 바탕으로 혁신형 중소기업의 발전 및 이를 통한 양질의 일자리창출 기반 확충을 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

본 연구에 참여한 연구원 내외 모든 연구진(윤윤규·방형준·노용진)에게 깊은 감사의 말씀을 전한다. 본 연구를 계기로 청년고용문제 해결을 위한 방안을 모색함에 있어서 혁신형 중소기업의 역할과 기여에 대한 보다 활발한 논의와 실천적 연구가 이어지길 기대한다.

마지막으로 본 연구보고서에 수록된 모든 내용은 저자들의 개인적 의견이며, 본원의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝힌다.

2018년 12월

한국노동연구원

원장 배규식

목 차

책머리에 부쳐

| | |
|-----------|---|
| 요 약 | i |
|-----------|---|

| | | |
|------------------|-------------|---|
| 제1장 들어가는 글 | (윤윤규) | 1 |
|------------------|-------------|---|

| | | |
|-------------------------------|-------------|---|
| 제2장 혁신형 중소기업의 현황 및 지원정책 | (윤윤규) | 3 |
|-------------------------------|-------------|---|

| | |
|------------------------------|---|
| 제1절 중소기업의 현황 및 지원사업 개요 | 3 |
|------------------------------|---|

| | |
|-----------------------------|---|
| 제2절 혁신형 중소기업의 개념 및 현황 | 7 |
|-----------------------------|---|

| | |
|-----------------------------|---|
| 1. 혁신형 중소기업의 의미 및 중요성 | 7 |
|-----------------------------|---|

| | |
|----------------------------|----|
| 2. 혁신형 중소기업 인증제도의 현황 | 11 |
|----------------------------|----|

| | |
|----------------------------|----|
| 3. 혁신형 중소기업과 우수 중소기업 | 13 |
|----------------------------|----|

| | |
|---------------|----|
| 제3절 소 결 | 15 |
|---------------|----|

| | | |
|-----------------------------|-------------------|----|
| 제3장 혁신형 중소기업과 청년고용 창출 | (방형준 · 윤윤규) | 17 |
|-----------------------------|-------------------|----|

| | |
|----------------|----|
| 제1절 선행연구 | 18 |
|----------------|----|

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1. 혁신활동이 기업 경영성과 및 고용에 미치는 효과 | 18 |
|-------------------------------------|----|

| | |
|----------------------------------|----|
| 2. 고성장기업의 정의와 측정방법론에 관한 연구 | 19 |
|----------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 제2절 기업규모별 고용성장 기여 및 변화: 2010~2015 | 22 |
|---|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. 산업별 사업체, 종사자, 매출액 현황 및 변화 | 22 |
|------------------------------------|----|

| | |
|----------------------------|----|
| 2. 종사자규모별 5년간 증감률 분석 | 24 |
|----------------------------|----|

| | |
|--------------------------------|----|
| 3. 고용규모별 1인당 인건비 수준 및 변화 | 27 |
|--------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 제3절 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출 | 28 |
|---|----|

| | |
|---------------------|----|
| 1. 분석 대상 및 자료 | 28 |
|---------------------|----|

| | |
|---|----------|
| 2. 고용 고성장기업의 정의 | 29 |
| 3. 고용 고성장기업의 유형별 특성 분석 | 30 |
| 4. 혁신형 중소기업 인증유형별 분석 | 35 |
| 5. 고성장기업 유형별 청년층 고용 | 38 |
| 6. 청년층 고용성장률에 대한 회귀분석 | 42 |
| 제4절 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여 | 46 |
| 1. 고용성장그룹별 고용성장률에 대한 기여 | 46 |
| 2. 혁신형 중소기업의 전체/청년 고용성장률에 대한 기여 | 53 |
| 3. 혁신형 중소기업 유형별 주요 특성변수의 현황 및 변화 | 57 |
| 제5절 소 결 | 63 |
| 1. 기업규모별 고용성장 기여 및 변화 | 63 |
| 2. 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출 | 64 |
| 3. 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여 | 65 |
| 제4장 혁신형 중소기업의 청년고용 사례조사 | (노용진) 69 |
| 제1절 들어가는 말 | 69 |
| 제2절 혁신형 중소기업 사례조사 | 71 |
| 1. 조사대상 표본 선정과 표본기업의 특성 개요 | 71 |
| 2. A기업 | 71 |
| 3. B기업 | 75 |
| 4. C기업 | 80 |
| 5. D기업 | 85 |
| 6. E기업 | 91 |
| 제3절 소 결 | 96 |
| 제5장 요약 및 결론 | 101 |
| 제1절 분석결과의 요약 | 101 |
| 1. 기업규모별 고용성장 기여 및 변화 | 102 |

| | |
|--|-----|
| 2. 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출 ... | 102 |
| 3. 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여 ... | 104 |
| 4. 혁신형 중소기업 사례조사 결과 | 107 |
| 제2절 정책적 시사점 | 108 |
| 참고문헌 | 112 |

표 목 차

| | |
|--|----|
| <표 2- 1> 중소기업의 국민경제상 위상(2015) | 3 |
| <표 2- 2> 부처별 중소기업 지원사업 현황(2016~2017) | 5 |
| <표 2- 3> 기능분야별 중소기업 지원사업의 분류 | 6 |
| <표 2- 4> 2017년 중앙부처와 지자체의 기능별 예산 현황 | 6 |
| <표 2- 5> 기술혁신사업의 유형 | 8 |
| <표 2- 6> 중소기업의 기술환경 변화에 대한 대응유형 | 9 |
| <표 2- 7> 연구개발 활동 유무에 따른 연도별 휴폐업·생존율 통계 비교 | 10 |
| <표 2- 8> 혁신형 중소기업 유형별 차이점 비교 | 12 |
| <표 2- 9> 오슬로매뉴얼:OECD에서 개발한 기술혁신 평가매뉴얼 .. | 12 |
| <표 2-10> 혁신형 중소기업 현황(각 연도 말 기준) | 13 |
| <표 2-11> 혁신형기업 현황(2018.8 기준, 우수기업 총수 48,359개) .. | 14 |
| <표 2-12> 주요 기업특성별 우수기업 및 혁신형기업의 현황 | 14 |
| | |
| <표 3- 1> 고성장기업의 정의 | 21 |
| <표 3- 2> 산업별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 현황 및 변화(2010, 2015) | 23 |
| <표 3- 3> 산업별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 증감률 (2010~2015) | 24 |
| <표 3- 4> 종사자규모별 사업체, 종사자, 매출액, 인건비 현황 및 종사자 수 변화(2010~2015) | 25 |
| <표 3- 5> 종사자규모별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 증감 및 증가율(2010~2015) | 26 |
| <표 3- 6> 2010년 기준 한국의 GDP 디플레이터(2008~2017) | 29 |
| <표 3- 7> 2011~2017년 연도별 고성장기업 숫자 및 비율 | 30 |

| | |
|--|----|
| <표 3- 8> 2017년 고성장기업과 인증별 기업 간 현황 | 31 |
| <표 3- 9> 2017년 기준 지역별, 고성장 유형별 비율 | 31 |
| <표 3-10> 2017년 기준 산업별 고성장기업 비율 | 32 |
| <표 3-11> 연도별, 고성장기업 유형별 평균 업력 | 33 |
| <표 3-12> 고용 고성장 유형별 재무정보 및 고용에 대한 기초통계 ... | 34 |
| <표 3-13> 2017년 인증별 기업 분포 및 평균 업력 | 35 |
| <표 3-14> 2017년 지역별, 기업 인증별 현황 | 36 |
| <표 3-15> 2017년 기준 산업별 인증 유형 분포 | 37 |
| <표 3-16> 인증 유형별 재무정보 및 고용에 대한 기초통계 | 38 |
| <표 3-17> 연도별, 고성장 유형별 청년층 고용 비율 | 39 |
| <표 3-18> 인증유형별, 고성장유형별 청년층 고용 비율 | 41 |
| <표 3-19> 15~24세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석 | 43 |
| <표 3-20> 15~29세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석 | 44 |
| <표 3-21> 15~34세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석 | 45 |
| <표 3-22> 고용성장률 그룹별 고용성장률 및 고용증감(2014~2017, 2011~2014) | 47 |
| <표 3-23> 고용성장률 그룹별 청년고용 증감(2014~2017, 2011~2014) | 48 |
| <표 3-24> 고용성장률(CAGR) 그룹별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2014~2017) | 50 |
| <표 3-25> 고용성장률(CAGR) 그룹별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2011~2014) | 51 |
| <표 3-26> 기업규모/업력별, 고용성장률 그룹별 분포(2017) | 52 |
| <표 3-27> 지역/산업별, 고용성장률 그룹별 분포(2017) | 52 |
| <표 3-28> 기업유형별 고용성장률 및 고용증감(2014~2017, 2011~2014) | 55 |
| <표 3-29> 기업유형별 청년고용 증감(2014~2017, 2011~2014) | 57 |
| <표 3-30> 기업유형별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2014~2017) ... | 59 |
| <표 3-31> 기업유형별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2011~2014) ... | 60 |
| <표 3-32> 기업유형별, 규모/업력별 분포(2017) | 61 |

<표 3-33> 지역/산업별, 기업유형별 분포(2017) 62

<표 4- 1> 사례조사 요약 97

요 약

본 연구는 혁신형 중소기업의 성장과 확대야말로 우리 경제의 고착화된 문제점들, 즉 상품시장·노동시장 이중구조, 양질의 일자리 기반의 취약성, 일자리 질 미스매치 심화, 청년층의 노동시장 이행 지체 등을 해결할 수 있는 보다 근본적인 처방이라는 문제인식에서 출발한다. 특히 청년고용 부진현상을 해결하기 위해서는 혁신적 중소기업 발전을 통한 양질의 일자리 창출 기반 구축이 불가결함을 인식한다. 중소기업 내에도 상당한 이질성이 존재하므로 어떠한 유형과 특성의 중소기업이 경영 및 일자리 성과 측면에서 우월한지, 즉 어떤 유형의 중소기업이 기술경쟁력과 일자리창출 능력을 함께 지니는지 식별하고, 나아가 이들 중소기업에 대한 맞춤형 정책(고용정책+중소기업정책 등)의 설계를 통해 양질의 일자리 창출기반 확충을 모색함으로써 청년고용문제 해결에 기여하는 것이 필요하다.

이러한 연구의 목적에 입각하여 본 연구는 먼저 제2장에서 중소기업의 현황, 혁신형 중소기업 인증제도 및 지원정책을 정리한다. 제3장에서는 고용 고성장 중소기업, 혁신형 중소기업이 경영·기술 성과와 전체/청년 고용창출의 성과 측면에서 대기업이나 일반 중소기업과 비교하여 어떠한 특성을 갖는지, 어떤 유형의 중소기업이 전체고용 및 청년고용 측면에서 보다 많은 일자리를 제공하는지 실증적으로 분석한다. 제4장에서는 혁신형 중소기업의 국내 기업사례에 대한 심층조사를 통해 작업조직과 근로조건 현황, 숙련 형성, 청년고용에 대한 현황 및 기여 등을 파악한다. 끝으로 제5장에서는 실증분석 및 사례조사 결과를 요약하고 이를 바탕으로 혁신형 중소기업의 발전을 위한 정책적 시사점을 제시한다.

본 연구는 2011년 이후 고용창출에서 중소기업이 어떠한 기여를

하였는지 보기 위해 횡단면자료(경제총조사)와 기업패널자료를 활용하였다. 첫째, 사업체센서스인 경제총조사(2010, 2015)를 사용, 기업규모별·산업별로 고용·사업체수·매출·인건비 등 주요 변수의 현황 및 변화, 고용창출에의 기여정도 및 변화 등을 파악하였다. 둘째, 고용보험 DB, 한국기업데이터(KED), 혁신형 중소기업 리스트 DB(중소벤처기업부) 등을 결합하여 구축한 기업패널자료를 활용, 고용성과 기준으로 고성장기업군을 식별하고 기업특성(고용규모, 혁신형 중소기업 여부, 산업, R&D, 재무정보 등)을 파악하며, 전체고용/청년고용 창출에서 기여 및 지속성을 분석하였다. 또한 혁신형 중소기업 유형별(이노비즈, 벤처기업)로 특성을 파악하고, 전체고용/청년고용 창출에서의 역할 및 기여를 분석하였다.

본 연구는 고성장기업을 정의하는 두 가지 방식을 모두 사용하여 고성장기업이 전체고용 및 청년고용에 어떤 기여를 하는지 분석하였다. 첫째, 10인 이상 기업 중 3년간 종업원/매출액의 연평균 성장률이 20% 이상인 기업을 고성장기업으로 정의하는 방식(OECD, 2009)에 따라 분석을 진행하였다. 둘째, 특정기간(3년) 동안 전체기업 가운데 가장 높은 고용성장률을 보인 백분위수에 따라 상위 $x\%$ 를 고성장기업군으로 정의(OECD, 2002)하고 분석을 진행하였다. 본 연구에서 이루어진 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 기업규모별 고용성장 기여 및 변화

먼저, 제3장 제2절에서는 경제총조사를 통해 지난 5년간(2010~2015) 기업규모별로 고용/매출액 성장, 종사상지위, 1인당 인건비 변화 등을 분석하였다. 2010~2015년 증가한 종사자(약 324만 명) 가운데 5~9인 기업이 28.7%, 20~49인이 13.2%, 300인 이상인 12.9%를 차지한다. 5~49인 사업체는 지난 5년간 전체 종사자 증가의 50% 이상을 기여하였지만, 이는 사업체 규모 확장보다는 사업체 수의 빠른 증가에 주로 기인한 것이며, 이에 따라 지난 5년간 사업체

당 종사자와 매출액은 오히려 줄었다. 또한 5~49인 사업체는 1인당 인건비가 상당히 낮은 데다 증가율도 낮아 질 낮은 일자리를 주로 창출하는 것으로 나타났다. 반면, 50~299인 사업체는 5년간 종사자 증가의 18.7%를 점하며, 사업체 규모는 유지되거나 약간 증가하는 양상이다. 50인 미만과 달리 중소기업 가운데 1인당 인건비 수준이 높은 50~299인 기업의 경우, 5년간 증가된 일자리에서 점하는 비중이 20%에 근접하고, 고용이 계속 증가하는 흐름을 보여준다. 현재로서는 비록 양적으로 한계는 있지만, 비교적 규모가 있는 중소기업 부문에서 양질의 일자리를 창출하게 될 가능성이 있음을 보여준다.

한편, 지난 5년간 전체 매출액은 증가했지만 중소기업의 사업체당 매출액 증가율은 감소하였다. 특히 지난 5년간 종사자 증가가 가장 컸던 규모(5~9인)에서 사업체당 매출액이 대폭 감소하고, 10~49인 규모에서도 사업체당 매출액이 감소하였다. 이러한 현상은 전체 시장규모 확대에 비해 소규모·영세사업체 수가 더욱 빠르게 증가하여 과당경쟁구조가 심화된 데 따른 것으로 풀이할 수 있다. 따라서 영세·자영업체의 열악한 상황을 해결하기 위해서는 과당경쟁 해소 및 구조개선이라는 보다 근본적인 처방이 시급한 과제로 제기된다.

2. 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출

제3장 제3절은 OECD(2009)에 따라 10인 이상 기업 중 3년 연평균 고용증가율이 20% 이상인 기업을 고용 고성장기업으로 정의하고, 기업패널자료를 사용하여 분석을 진행하였다. 고용 고성장기업 군과 비교를 위해 3년간 연평균 고용성장률이 10~20%인 기업을 준고성장기업, 0~10% 기업을 성장기업, 그리고 나머지를 비성장기업으로 설정하였다.

이러한 기준을 차용하여 고용보험 데이터를 이용해 계산한 결과, 전체 기업에서 고용 고성장기업이 차지하는 비율은 연 5~6% 정도로 나타났다. 절반 이상의 고성장기업들이 서울과 경기를 비롯한 수

도권 일대에 분포하고, 제조업보다는 비제조업의 비중이 보다 높았다. 산업 분포로는 고성장기업 중 제조업 비중은 상대적으로 낮았으며, 방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업에서 고성장기업이 보다 많았다. 평균 업력만을 놓고 보면 고성장기업이 가장 짧고 준고성장기업이 다음으로 짧은 업력을 가진다는 사실을 발견하였는데, 이로부터 빠르게 성장하는 신생기업들이 고용 측면에서 빠르게 성장한다는 사실을 알 수 있다. 하지만 고용 성장률을 제외한 여타 기업규모 기준에서는 고성장기업군이 자산이나 매출 등에서 가장 작았으며, 이는 고성장집단의 기업들이 짧은 업력을 가지고 있기에 규모나 고용 양쪽 측면에서 규모는 작지만 모두 빠르게 성장하는 기업이라는 점에서 기인한다.

인증유형별 분석에서는 벤처기업이 평균 업력이 가장 짧고 수도권에 집중해 있으며, 출판·영상·방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업의 비율이 높게 나타난다는 점에서 앞선 고성장기업의 특성들과 대체로 일치한다. 따라서 고용 고성장기업은 일반적으로 벤처인증 업체들과 상당정도 중복되는 것을 확인할 수 있었다.

청년고용 측면의 분석결과를 보면, 고성장기업에서 전체고용 대비 청년고용 비율이 가장 높았고, 고용성장률이 낮을수록 청년층 고용 비율도 낮아진다. 다만, 2012년 이후 모든 성장유형별 기업군에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비율이 낮아지는데, 이것이 인구구조 변화에서 기인하는 것인지, 혹은 청년층 고용 비중이 낮아지는 사회구조적 문제에서 기인하는 것인지에 대해서는 추가적으로 분석할 필요가 있다.

끝으로, 청년층의 고용성장률에 영향을 미치는 여러 요인이 어떤 효과를 가지는지 보기 위해 회귀분석을 수행하였다. 회귀분석 결과는 앞서 이루어진 기초통계 분석 결과와 기본적으로 일치한다. 구체적으로는 고용성장률이 높은 유형의 기업일수록 청년층 고용성장률이 매우 높아지는 것이 뚜렷이 확인되었다. 또한 기업의 업력이 늘

어남에 따라 청년층의 고용량은 선형이 아닌 불록함수 형태로 빠르게 늘어나는 것도 아울러 관찰되었다.

3. 혁신형 중소기업 유형별 전체 및 청년 고용에 대한 기여

제3장 제4절은 앞선 제3절과 달리 절대기준(3년간 연평균 20% 이상)이 아니라 백분위수 기준에 따라 고성장기업을 식별한 다음, 고용성장률 그룹별로 전체고용/청년고용의 규모 및 기여정도, 기업 특성을 파악·분석하였다. 주요 분석결과와 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고용성장률이 매우 높은 소수의 기업이 전체 고용성장을 이끌어가는 반면, 고용성장률이 낮은 다수 기업은 고용정체 또는 큰 폭의 고용감소를 경험한 것으로 나타났다. 전체 기업의 14.5%를 점하는 고용성장률 최상위 두 그룹(p100~p95, p95~p90)의 3년간(2014~2017) 고용량 증가는 약 100만 명을 상회하고 고용증가를 실현한 기업들의 총 고용증가 중 44.3%를 차지한다. 청년고용에서도 이와 유사한 모습이 관찰된다. 2014~2017년 동안 전체 청년(15~29세) 고용은 약 7.2만 명 감소하였지만, 내용적으로는 고용성장률 상위그룹에서 큰 폭의 청년고용 증가를 실현함으로써 고용성장률 하위그룹에서 나타난 대규모 청년고용 감소를 대부분 상쇄하는 것으로 나타났다.

둘째, 고용성장률 상위그룹의 특성을 보면, 전체 고용성장을 주도하는 기업들은 고용규모가 큰 기업이 아니라 고용규모가 그리 크지 않다는 점, 그리고 오랜 업력의 기업보다는 벤처기업 등 업력이 비교적 짧은 기업들이 빠르게 성장하면서 고용증가를 이끈다는 사실을 확인할 수 있다. 또한 기업의 경영·재무정보 특성을 보면, 고용성장률 상위기업그룹일수록 매출액, 영업이익, R&D 지출 측면에서 양호한 성과를 나타내고, 이것이 고용규모의 확대로 이어지고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 고용성장률 그룹별로 이노비즈/벤처기업 및 R&D 수행기업

의 분포를 보면, 고용성장률이 높은 그룹만이 아니라 고용성장률이 낮은 그룹에도 비교적 고루 분포되어 있다. 이는 혁신형 중소기업이라 일컫는 이노비즈/벤처기업들이 내부적으로는 균질적이지 않을 수 있음을 보여준다. 정부 인증여부나 R&D 여부가 중소기업 혁신능력을 판단할 수 있는 주요기준이지만, 혁신의 성격상 단기간에 고용 및 매출 성장으로 실현되지 않을 수 있고, 정부 인증과정 자체가 기업의 혁신능력을 완전하게 식별하지 못할 수도 있음을 시사한다.

넷째, 2014~2017년 동안 분석표본 기준으로 전체 청년고용 규모는 약 7만 명, 2011~2014년에는 약 20만 명이 감소하였는데, 중소기업 유형별로, 그리고 대·중소기업 간에는 매우 다른 양상을 보여준다. 대기업에서는 청년고용 증가율이 매우 높은 반면, 중소기업 전체로는 청년고용이 오히려 감소하는데, 이는 이중노동시장의 존재라는 상황에 따른 청년층의 대기업 선호현상 또는 중소기업 기피현상을 반영하는 것으로 보인다. 한편, 중소기업은 유형별로 상이한데, 이노비즈와 벤처기업, 그리고 10~299인 기업에서 청년 고용증가 규모가 큰 반면, 중소기업 부문에서 발생한 대부분의 청년고용 감소는 대체로 1~9인의 영세·소규모기업에서 발생하였다.

다섯째, 혁신형 중소기업(이노비즈, 벤처기업)의 고용성장에 대한 기여는 유형별로 약간의 차이가 발견된다. 이노비즈기업은 2011~2014년에는 비교적 양호한 고용성장을 실현하였으나, 2014~2017년에는 고용창출 성과가 미흡하지만 고용성장 측면에서 여전히 상당한 기여를 하였다고 할 수 있다. 반면, 벤처인증기업은 이노비즈와 달리 2014~2017년, 2011~2014년 공히 비슷한 고용성장을 보여주며, 이노비즈에 비해 고용성장에서의 기여가 큰 것으로 나타났다. 요컨대, 이노비즈기업과 벤처인증기업을 포함하는 혁신형 중소기업은 지난 6년 동안 고용성장 측면에서 중요한 기여와 역할을 해 왔음을 확인할 수 있다.

여섯째, 중소기업 유형별로 청년고용 증감에서 어떤 기여를 하는지 살펴보면, 2014~2017년 동안 이노비즈기업의 청년고용 증가율

은 27.5%로 3년간 증가된 청년고용은 약 10천 명이고, 벤처인증기업은 청년고용 증가율이 42.7%로 약 27천 명의 청년고용을 창출하였다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 증가(약 16천 명)의 1.8배에 해당하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 혁신형 중소기업이 매우 중요한 역할을 담당하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년들에게 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 '선택과 집중' 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단을 체계화하고 강화하는 것이 효과적임을 시사한다.

일곱째, 혁신형 중소기업 중 벤처기업은 특성상 고용규모가 작고 절반 이상이 3~5년, 6~9년의 업력을 가지지만, 고용성장 속도가 매우 빠른 특성을 보여준다. 또한 벤처기업의 경영·재무지표의 성과는 주목할 만하다. 벤처기업은 지난 6년간(2011~2017년) 매출액, 영업이익, R&D 등 주요 경영·재무성과 지표에서 지속적으로 우월한 성과를 실현하였고, 나아가 이러한 경영성과가 높은 고용성장으로 이어져 왔다. 이러한 벤처기업의 특성은 향후 창업지원정책의 개선방향과 관련하여 시사점을 던져준다. 스타트업은 통상 죽음의 계곡을 지나 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업(Scale-up)으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출 성과가 본격적으로 시작된다. 따라서 새로운 창업기업 창출도 중요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업에 대한 정책 지원이 보다 효과적이다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업 지원정책으로부터 스케일업 지원정책으로 패러다임을 전환하는 추세이다. 이렇게 볼 때, 우리의 경우도 낮은 업력과 소규모 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선하여 일자리창출 효과가 뛰어난 스케일업에 대한 지원을

확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

4. 혁신형 중소기업 사례조사

제4장은 혁신형 중소기업의 성장 배경, 작업조직과 직무 특성 및 숙련요건, 근로조건, 인력수급 현황 등에 대해서 심층 사례조사를 실시하였다. 사례조사 대상으로는 이노비즈나 메인비즈, 강소기업 등 정부의 인증을 받은 기업들 중에서 추출한 금속가공업의 혁신형 중소기업 5개가 선정되었다. 사례조사 결과, 표본기업들은 모두 전통적 중소기업에서 혁신형 중소기업으로 성장한 곳들이어서 표본기업들은 완전한 신제품 개발에 기초를 두는 벤처기업 유형의 혁신형 중소기업과 다르다. 다수의 표본기업은 하청기업이라기보다는 독립형 중소기업이고, 제품시장이 대기업이 진출하지 않은 틈새시장에 특화되어 있다.

〈혁신형 중소기업 사례조사 요약〉

| 항목 | A 기업 | B 기업 | C 기업 | D 기업 | E 기업 |
|---------------------|-------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|
| 업종 | 철삭공구 | 자동화/기계부품 | 자동차/기계부품 | 자동차 부품 | 반도체 장비부품 |
| 원하청 거래 여부 | 독립형 | 독립형 | 하청 | 하청 | 독립형 |
| 혁신 인증 | 기술혁신형, 강소기업 | 기술혁신형, 강소기업 | 없음 | 기술혁신형, 경영혁신형, 강소기업 | 기술혁신형 |
| 혁신의 특성 | 제품혁신 | 제조기술과 결합된 제품혁신 | 제조기술과 결합된 제품혁신 | 공정혁신 중심 | 제조기술과 결합된 제품혁신 |
| 숙련요건 | 높지 않음 | 매우 높음 | 높은 편 | 조립 낮음 가공 높음 | 매우 높음 |
| 평균임금 (초과근로수당 포함) | 2,900만 원 | 2,800만 원 | 3,000만 원 | 2,800만 원 | 3,500만 원 |
| 청년 고용 | 구인난 | 구인난 | 구인난 | 구인난 | 구인 용이 |

표본기업들의 혁신성은 제품의 혁신보다는 제품 제조기술에 있으며, 그만큼 생산기능직들의 고숙련을 요구하고 있고, 그만큼 이들 혁신형 중소기업은 생산기능직들에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 요건을 갖추고 있었다. 이런 특성으로 인해 이들 혁신형 중소기업이 고숙련 의존형 기업모형을 가지기 때문에 청년층 고용에 대해 매우 적극적이다. 임금수준이나 근로시간 등 근로조건이 다른 중소기업에 비해 양호하고, 숙련습득과 향후 활용가능성 및 재취업 전망도 현저하게 좋은 상태이다. 업무 난이도가 높고 육체적 피로도가 높은 점이 공통적인 약점이긴 하지만, 생산업무는 대체로 생산기능직에게는 충분히 괜찮은 일자리라고 평가되었다.

표본기업들은 사무직/연구개발직은 인력부족을 경험하지 않으며 청년층 지원자도 많이 존재하고 있지만, 생산기능직은 구인난을 경험하고 있다. 대기업보다는 임금이 낮은 점도 한 요인이겠지만, 생산기능직의 숙련을 배우기 어렵고 육체적 피로도 등이 뒤따르는 점도 한 원인을 구성하고 있다. 특히 최근에 최저임금이 크게 인상되면서 혁신형 중소기업의 상대적 고임금효과가 사라지고, 업무의 어려움이 부각되면서 청년층 기피현상이 더 심각해지고 있다는 의견이 제시되고 있다.

마지막으로, 청년층 모집에 큰 어려움이 없는 한 사례기업이 주목되고 있다. 그 혁신형 중소기업이 청년층에게 매력적 이유는 높은 임금, 높은 숙련요건, 짧은 근로시간 외에도 근로자와 경영진의 소통 활성화, 유연하고 부드러운 관리스타일과 조직문화, 서비스업과 같은 작업환경 조성 등이 크게 작용하고 있기 때문이다.

5. 정책적 시사점

앞서 이루어진 실증분석 결과와 사례조사로부터 도출된 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 혁신형 중소기업이 청년층에 괜찮은 일자리를 제공해 줄 수 있는 보고로서 역할을 수행할 수 있

는 잠재력을 가지고 있음을 보여준다. 이런 점에서 혁신형 중소기업을 청년층 일자리 창출 차원에서 적극적으로 지원할 필요가 있다. 우리나라의 중소기업 인력지원정책이 한계기업 중심으로 지원되는 경향이 있는데, 그것과 별개로 비교적 양질의 일자리 창출 가능성이 높은 혁신형 중소기업을 적극 지원할 필요가 있다. 한계에 있는 전통적 중소기업은 청년층을 유인하기에 너무 멀리 떨어져 있기 때문에 중고령자나 경력단절 여성 등 취약계층 일자리로 개발하는 편이 현실적이고, 혁신형 중소기업은 청년층 일자리로서 집중 지원할 필요가 있다.

둘째, 혁신형 중소기업이 청년고용 창출에서 담당하는 역할과 기여는 실증분석과 사례조사에서도 공히 확인된다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 2014~2017년 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 창출(약 16천 명)의 1.8배에 달하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 혁신형 중소기업이 중요한 기여를 하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년들에게 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 ‘선택과 집중’ 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단을 체계화하고 강화하는 것이 효과적임을 시사한다. 뿐만 아니라 혁신형 중소기업의 강화는 단순히 청년층에 적합한 양질의 일자리 창출 기반 확충이라는 측면을 넘어서, 경제·산업생태계에서 중간허리부문의 강화와 직결되므로 경제·노동시장의 이중구조 및 양극화 해소라는 측면에서도 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

셋째, 청년층과 중소기업 매칭을 지원하는 정부지원사업(청년내일채움공제사업, 산업특례 등)을 혁신형 중소기업에 더 비중을 두고 추진할 필요가 있다. 정부지원사업을 통해 청년층을 일시적으로 중소기업에 유인할 수 있지만, 해당 청년층 근로자가 정부지원사업의

혜택이 종료되면 전통적 중소기업으로부터 이직할 가능성이 높다. 반면 혁신형 중소기업은 숙련 형성에 필요한 기간이 지나면 그 회사에 정착할 가능성이 높다. 설사 청년층 근로자들이 해당 기업을 떠난다 해도 거기서 배운 기술들을 지속적으로 활용할 수 있기 때문에 그 청년층들이 중소 제조업에 남을 가능성이 높다. 이런 점에서 혁신형 중소기업에 대한 지원은 청년층 일자리 창출 효과는 물론이고 중소기업에 대한 경제적 지원효과의 성과도 더욱 높게 될 것이다.

넷째, 혁신형 중소기업 중 벤처기업은 경영·고용창출 성과가 뛰어나고 업력이 3~8년인 기업이 많다는 분석 결과는, 벤처기업에 대한 창업지원정책의 방향과 틀을 모색함에 있어서 정책적 시사점을 던져준다. 스타트업은 통상 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다. 따라서 새로운 창업기업 창출도 중요하지만, 일자리 창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 지원이 보다 효과적일 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업에서 스케일업 지원 정책으로 패러다임을 전환하고 있다. 이렇게 볼 때, 우리의 경우도 낮은 업력과 소규모 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선하여 일자리창출 효과가 뛰어난 스케일업 기업들에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

다섯째, 혁신형 중소기업에 대한 일터혁신 지원정책을 강화할 필요가 있다. 혁신형 중소기업은 근로자들의 고숙련에 의존하고 있어서 일터혁신을 추진하기 용이한 기반을 가지므로 일터혁신 지원정책의 효과가 높게 나타날 가능성이 크다. 동시에 일터혁신을 통해서 청년층의 참여를 촉진함으로써 제조업 조직문화에 청년층 근로자들을 안착시키는 데 도움이 될 수 있다. 이와 함께 혁신형 중소기업의 관리스타일 개선을 적극 지원할 필요가 있다. 우리나라에서는 세대 간 문화 차이가 존재하는데, 특히 청년층은 선임자나 감독자의 거칠고 투박한 작업문화에 대해 갑질문화로 인식하면서 그에 적응하는

데 상당한 어려움을 겪게 된다. 이런 유형의 조직문화와 관리스타일은 혁신형 중소기업에만 한정된 것은 아니지만, 그래도 고급 숙련을 가지고 있고 청년층을 활용하려는 욕구가 높은 혁신형 중소기업에서 먼저 개선될 필요성이 크다고 볼 수 있다.

여섯째, 혁신형 중소기업의 인력부족 해법과 관련해서는 대기업 vs 중소기업의 대비보다는 중소제조업 vs 중소서비스업의 대비에 주목할 필요가 있다. 중소기업의 제한된 자원으로 대기업과의 경쟁에서 인력을 충원하기는 어렵지만, 중소서비스업과 경쟁 속에서 중소제조업의 인력부족 문제를 풀 가능성이 더 높기 때문이다. 특히 최근 4차 산업혁명 관련 기술의 개발·응용으로 이전보다 더 쾌적한 작업내용과 환경을 만들 수 있는 기술적 요건들이 조성되고 있기 때문에 그 기술들을 적극 활용해서 더 쾌적하고 안전한 직무와 작업환경을 조성하는 노력을 할 필요가 있다. 이러한 작업환경 조성을 위해서는 혁신형 중소기업의 자체적인 노력과 함께 정부의 적극적인 지원이 요구된다.

일곱째, 고용성장률이 높은 기업일수록, 벤처/이노비즈 인증기업일수록(특히 벤처인증기업) 청년층 고용증가율이 빠르게 높아지는 것을 확인하였다. 따라서 청년고용 창출을 위해서는 현재 벤처와 신생 고성장 기업군이 집중된 방송·통신·출판업과 과학·기술·전문서비스업뿐만 아니라 여타 분야에서도 적극적인 창업지원정책을 펼침과 동시에 벤처기업이 탄생·성장할 수 있도록 창업생태계를 조성하고 시장질서를 보호하는 정부 역할이 요구된다. 또한 청년고용 증가를 목표로 하는 정책수단(예로, 청년내일채움공제, 청년추가고용장려금) 실행에서 청년층 고용 비중이 높은 산업/기업에 우선적으로 지원하고, 이들 산업분야에 필요한 인력이 원활하게 공급되도록 산업수요 맞춤형 교육·훈련프로그램 운용이 강화될 필요가 있다.

끝으로, 제조업 공장 내부뿐 아니라 주변의 생활공간도 사람들이 살 수 있는 환경으로 바꾸는 작업이 요구된다. 제조업 산업단지들은

대부분 우증충한 모습을 보이는데, 전통적인 공장 개념을 벗어나서 새로운 유형의 제조업 단지를 조성할 필요가 있다. 전통적인 공장 개념 때문에 차나 커피 한 잔 마실 곳이 없는 일터에 청년층이 몰려 들기는 쉽지 않기 때문에 지역 차원에서 살 만한 생활공간을 만드는 정책적 지원 노력이 요구되고 있다.

제 1 장 들어가는 글

중소기업은 우리 사회의 일자리 대부분을 창출하고 있으나, 대·중소기업 사이에 존재하는 노동시장 및 상품시장의 이중구조로 인해 청년층에 적합한 양질의 일자리를 창출하는 데 근본적인 한계를 노정하고 있다. 중소기업을 중심으로 빈 일자리가 많이 있음에도 불구하고 노동시장 이중구조로 인해 청년층의 중소기업 기피현상이 심화되면서 구인난과 취업난이 공존하는 현실이 되풀이되고, 다수의 저임금 일자리는 외국인 노동자 중심으로 채워지는 상황에 놓여 있다. 우리나라는 독일, 일본 등 선진국에 비해 대기업, 공공부문을 비롯한 1차 노동시장이 협소하고 기술경쟁력과 임금지불능력을 가지는 중소·중견기업의 기반이 취약하여 경제 전체로 보아 청년층이 선호하는 양질의 일자리를 창출할 수 있는 바탕이 매우 취약한 상태이다.

본 연구는 혁신형 중소기업의 성장 및 확대야말로 우리 경제의 고착화된 문제점들, 즉 상품시장·노동시장 이중구조, 양질의 일자리창출기반 취약 및 일자리 질 미스매치, 청년층의 노동시장 이행 지체 등을 해결할 수 있는 근본적인 처방의 하나라는 문제인식에서 출발한다. 특히 청년 일자리 부진현상을 해결하기 위해서는 혁신적 중소·중견기업 발전을 통한 양질의 일자리 창출 기반 구축이 불가결하다. 중소기업부문 내에도 상당한 이질성이 존재하므로 어떠한 유형과 특성의 중소기업이 경영 및 일자리 성과 측면에서 우월한지, 즉 어떠한 유형의 중소기업이 기술경쟁력과 일자리창출 능력을 함께 지니는지 식별하고, 나아가 이들 중소기업에 대

2 혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

한 맞춤형 패키지정책(고용정책+중소기업정책 등)의 설계·추진을 통해 양질의 일자리 창출기반 확충을 모색함으로써 청년 일자리 문제 해결에 기여하는 것이 필요하다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 먼저 제2장에서는 중소기업의 현황과 지원정책을 정리한다. 특히 혁신형 중소기업의 인증제도 및 현황, 지원정책들을 살펴본다. 제3장에서는 고용 고성장 중소기업, 혁신형 중소기업의 개념과 기준에 대한 국내외 논의를 정리하고, 경영·기술성과와 고용창출(양과 질) 성과 측면에서 대기업이나 일반 중소기업과 비교하여 어떠한지 실증적으로 분석한다. 또한 어떤 유형의 중소기업이 전체고용 및 청년고용 측면에서 보다 많은 일자리를 제공하는지 식별함으로써 이들 중소기업에 대한 정책 개선방안을 모색함에 있어서 유용한 정보를 제공하고자 한다. 이러한 실증분석을 위해 본 연구는 고용보험 DB, 한국기업데이터(KED), 중소벤처기업부의 혁신형 중소기업 목록 DB 등을 연결하여 기업패널자료를 구성한다. 이어서 고용 및 경영 성과라는 두 측면을 함께 고려하면서 고용 고성장기업과 혁신형 중소기업의 현황, 특성 및 고용창출(전체고용, 청년고용)에의 기여, 그리고 고용 고성장기업과 혁신형 중소기업 사이의 관계 등에 대한 실증적 분석을 진행한다. 제4장에서는 혁신형 중소기업의 국내 사례기업들에 대해 심층조사를 통해 작업조직과 근로조건 현황, 숙련 형성, 청년고용에 대한 현황 및 기여 등을 파악한다. 끝으로, 제5장에서는 본 연구의 분석 결과들을 요약하고 혁신형 중소기업 확충과 관련된 정책적 시사점을 도출한다.

제 2 장

혁신형 중소기업의 현황 및 지원정책

제1절 중소기업의 현황 및 지원사업 개요

중소기업의 국민경제적 위상을 보면(표 2-1), 2015년 경제총조사 기준으로 중소기업은 사업체 수의 99.9%, 종사자 수의 85.8%라는 압도적인 비중을 차지하며, 지난 5년간 사업체 수와 종사자 수 비중에서 큰 변화는 없었다. 2015년 기준으로 중소기업의 총매출액 비중은 69.7%이고 총인건비 비중은 73.6%이다. 그러나 300인 이상 대기업(=100) 대비 중소기업의 1인당 인건비는 46.3으로 절반에도 미치지 못하여 대·중소기업 간 일자리

〈표 2-1〉 중소기업의 국민경제상 위상(2015)

| 종사자 규모 | 사업체 | | 종사자 | | 총매출액 비중 | 총인건비 비중 | 인당 인건비 (대기업=100) |
|-------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|---------------------|
| | 수 (개) | 비중 (%) | 수 (인) | 비중 (%) | | | |
| 전 체 | 3,874,167 | 100.0 | 20,889,257 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 54.0 |
| 중소기업 계 | 3,870,369 | 99.9 | 17,916,256 | 85.8 | 69.7 | 73.6 | 46.3 |
| 1인 | 1,533,770 | 39.6 | 1,533,770 | 7.3 | 1.9 | 0.5 | 4.0 |
| 2~4인 | 1,591,829 | 41.1 | 4,068,247 | 19.5 | 8.8 | 7.3 | 20.2 |
| 5~9인 | 434,112 | 11.2 | 2,770,604 | 13.3 | 9.9 | 11.0 | 44.7 |
| 10~19인 | 168,008 | 4.3 | 2,225,017 | 10.7 | 10.2 | 11.7 | 59.3 |
| 20~49인 | 96,868 | 2.5 | 2,893,152 | 13.9 | 14.3 | 15.3 | 59.8 |
| 50~99인 | 31,126 | 0.8 | 2,132,728 | 10.2 | 10.0 | 12.9 | 68.3 |
| 100~199인 | 11,720 | 0.3 | 1,584,858 | 7.6 | 10.2 | 10.0 | 71.4 |
| 200~299인 | 2,936 | 0.1 | 707,880 | 3.4 | 4.4 | 4.8 | 76.8 |
| 대기업(300+) 계 | 3,798 | 0.1 | 2,973,001 | 14.2 | 30.3 | 26.4 | 100.0 |

자료: 통계청, 「경제총조사」, 2015.

질의 격차가 매우 큼을 짐작할 수 있다. 특히 10인 미만 중소기업의 경우 그 격차가 매우 크며, 고용규모가 커질수록 대기업과의 격차는 줄어든다.

우리나라의 중소기업은 여러 가지 문제점을 안고 있다. 무엇보다 기업 규모가 영세한 중소기업들이 많고 생존율이 매우 짧다는 점을 들 수 있다. 김경훈(2017)에 따르면, 우리나라 중소기업의 1년 생존율은 62.4%, 5년 생존율은 27.3%에 불과한 수준이다. 2015년 기준으로 주요 선진국 신생기업의 5년(2010→2015) 생존율을 보면 이탈리아 44.7%, 프랑스 44.3%, 영국 41.1%인 데 반해, 한국은 27.3%로 3개국과 비교하여 가장 낮은 수준이다. 둘째, 우리의 중소기업은 낮은 생산성 및 이에 따른 낮은 임금수준에서 벗어나지 못하고 있다. 중소기업중앙회(2017)에 따르면, 대기업(=100) 대비 중소기업의 1인당 부가가치 생산성은 1990년 49.3%→2000년 35.4%→2014년 32.5%로 지속적으로 하락하여 왔다. 이러한 사정으로써 경제총조사(2015) 기준으로 중소기업의 1인당 인건비는 대기업의 46.3%에 불과한 수준이다. 셋째, 우리나라 중소기업은 기술력이 낮고 높은 내수의존도로 인해 글로벌 경쟁력이 취약한 상태에 있다. 중소기업의 수출 비중이 2000년 36.9%에서 2017년에 18.7%로 크게 떨어진 것은 글로벌 경쟁력의 취약성을 잘 보여준다(중소기업중앙회, 2018).

다음으로 <표 2-2>는 2017년 기준 중소기업에 대한 지원사업의 현황을 보여준다. 중소벤처기업부 등 19개 중앙부처에서 288개 사업이 추진되었고, 지원규모는 14조 2,939억 원에 달한다. 2015~2017년 중소기업 지원 예산은 연평균 4.9% 증가하였다. 부처별로는 2017년 기준으로 중소벤처기업부가 전체 지원액의 52.3%(7조 4,738억 원)를 차지하고, 다음으로 산업통상자원부(2조 1,701억 원), 고용노동부(1조 6,379억 원)가 그 뒤를 잇는다.

중소기업 지원사업을 기능별로 분류하면(표 2-3), 크게 금융사업, 기술사업, 인력사업, 수출사업, 내수사업, 창업사업, 경영사업 등 7개 유형으로 나눌 수 있다(중소기업연구원, 2017). 첫째, 금융사업은 원활한 경영활동을 목적으로 하는 금융지원 중 융자, 보험, 투자(펀드) 등을 추진하는 사업으로 긴급경영안정자금, 창업기업자금 등을 지원한다. 둘째, 기술사업은 기술역량 강화를 목적으로 하는 상용화기술개발, 중소기업이전기술개

〈표 2-2〉 부처별 중소기업 지원사업 현황(2016~2017)

(단위: 억 원, 개, %)

| | 2015 | 2016 | 2017 | | | 연평균 증가율 (2015~ 2017) | 전년비 증가율 (2016~ 2017) |
|-----|--------------|--------------|--------------|-------|-----|-------------------------------|-------------------------------|
| | 중소기업 지원예산 | 중소기업 지원예산 | 중소기업 지원예산 | 비중 | 사업수 | | |
| 중기부 | 68,396 | 72,793 | 74,738 | 52.3 | 72 | 4.5 | 2.7 |
| 산업부 | 22,212 | 22,326 | 21,701 | 15.2 | 75 | -1.2 | -2.8 |
| 고용부 | 15,122 | 15,375 | 16,379 | 11.5 | 18 | 4.1 | 6.5 |
| 과기부 | 3,369 | 4,994 | 5,165 | 3.6 | 39 | 23.8 | 3.4 |
| 관세청 | 24 | 22 | 16 | 0.01 | 1 | -18.4 | -27.3 |
| 교육부 | 32 | 12 | - | - | - | - | - |
| 국토부 | 337 | 305 | 341 | 0.2 | 4 | 0.6 | 11.8 |
| 금융위 | - | 414 | 1,002 | 0.7 | 5 | - | 142.0 |
| 기상청 | - | 17 | 12 | 0.01 | 1 | - | -29.4 |
| 농림부 | 12,012 | 12,792 | 11,663 | 8.2 | 17 | -1.5 | -8.8 |
| 농진청 | - | 64 | 67 | 0.05 | 1 | - | 4.7 |
| 문체부 | 5,153 | 6,126 | 6,211 | 4.3 | 15 | 9.8 | 1.4 |
| 방사청 | 183 | 339 | 206 | 0.1 | 3 | 6.1 | -39.2 |
| 산림청 | - | 10 | 18 | 0.01 | 1 | - | 80.0 |
| 식약처 | 31 | 15 | 9 | 0.01 | 1 | -46.1 | -40.0 |
| 조달청 | - | 10 | 18 | 0.01 | 2 | - | 80.0 |
| 특허청 | 487 | 517 | 536 | 0.4 | 8 | 4.9 | 3.7 |
| 해수부 | 1,070 | 3,046 | 2,533 | 1.8 | 7 | 53.9 | -16.8 |
| 환경부 | 1,560 | 2,199 | 2,324 | 1.6 | 18 | 22.1 | 5.7 |
| 전 체 | 129,987 | 141,374 | 142,939 | 100.0 | 288 | 4.9 | 1.1 |

자료: 중소기업연구원(2017), 『2017년도 중소기업 지원사업 현황 평가』 인용·재구성.

발, 기술개발인프라, 기술지도 등의 사업을 포함한다. 기술사업은 크게 기술개발, 기술인력/장비지원, 기술사업화/이전/지도, 기술정보제공, 시험/인증 등으로 분류된다. 셋째, 인력사업이란 원활한 인력 공급 및 창출을 목적으로 고용안정, 인력공급, 인적자원훈련 및 고용창출 등을 추진하는 것으로 크게 교육/훈련/연수, 인력지원, 고용유지, 작업환경개선, 고용환경개선, 인력정보제공 등으로 나누어진다. 넷째, 수출사업은 원활한 수출 및 판로개척을 목적으로 해외시장 개척 및 진출, 마케팅 지원, 수출인프라 조성 등을 추진하는 사업이다. 다섯째, 내수사업은 내수시장 개척 및 마케팅 지원, 인프라 조성 등을 추진하며, 크게는 온라인/오프라인, 홍보지

〈표 2-3〉 기능분야별 중소기업 지원사업의 분류

| 분야 | 사업군 |
|----|---|
| 금융 | 융자, 보증, 펀드/투자, 보험 |
| 기술 | 기술개발, 기술인력/장비지원, 기술사업화/이전/지도, 기술정보제공, 시험/인증 |
| 인력 | 교육/훈련/연수, 인력지원, 고용유지, 작업환경/고용환경개선, 인력정보제공 |
| 수출 | 해외진출, 시장개척, FTA활용/대응, 수출정보제공 |
| 내수 | 온라인/오프라인, 홍보지원, 공공구매 |
| 창업 | 예비창업자지원, 사업화지원, 창업공간지원, 재기지원, 창업정보제공 |
| 경영 | 교육, 컨설팅, 시설/입지지원, 정보화지원, 디자인/상품화/사업화 |
| 기타 | 기관운영비, 동반성장 |

자료: 중소기업연구원(2017), 『2017년도 중소기업 지원사업 현황 평가』 인용.

원, 공공구매로 분류된다. 여섯째, 창업사업으로 창업활성화 및 성장가능성이 있는 창업기업에 대한 예비창업지원, 사업화, 창업공간지원 등을 추진한다. 끝으로, 경영사업에서는 원활한 경영활동 및 경영안정 등을 위해 중소기업교육 및 컨설팅, 정보화 지원, 정부시설물 및 센터 건립, 산업단지 등 집적지 조성 등의 사업을 추진한다.

기능별 중소기업 지원사업의 예산을 살펴보면(표 2-4), 금융사업이 9조 3,831억 원(중앙정부 8조 203억 원, 지자체 1조 3,628억 원)으로 가장 많고, 다음으로 기술사업, 인력사업, 경영사업, 수출사업 순으로 나타난다. 예산 원천별로 보면, 중앙부처 예산에서는 금융사업의 규모가 가장 크고, 이어서 기술사업, 인력사업, 경영사업 등의 순서이다. 지자체 예산에서는 금융사업의 규모가 제일 크고 다음으로 기술사업, 경영사업, 수출사업의 순으로 나타난다.

〈표 2-4〉 2017년 중앙부처와 지자체의 기능별 예산 현황

(단위: 억 원, 개, %)

| | | 금융 | 기술 | 인력 | 수출 | 내수 | 창업 | 경영 | 기타 |
|-------------|-----|------------------|------------------|------------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|
| 중앙 | 예산 | 80,203 (56.1) | 25,586 (17.9) | 14,664 (10.3) | 5,498 (3.8) | 555 (0.4) | 4,382 (3.1) | 10,214 (7.1) | 1,838 (1.3) |
| | 사업수 | 41 | 120 | 22 | 26 | 7 | 13 | 50 | 9 |
| 지 자 체 | 예산 | 13,628 (59.6) | 3,067 (13.4) | 408 (1.8) | 1,340 (5.9) | 627 (2.7) | 769 (3.4) | 2,209 (9.7) | 819 (3.6) |
| | 사업수 | 105 | 175 | 62 | 146 | 150 | 58 | 309 | 54 |

자료: 중소기업연구원(2017), 『2017년도 중소기업 지원사업 현황평가』 인용.

제2절 혁신형 중소기업의 개념 및 현황

1. 혁신형 중소기업의 의미 및 중요성

급속한 기술변화 및 기술 융복합화, 제4차 산업혁명 도래로 인해 혁신 주도형 경제로 전환이 가속화되는바, 지속적인 경제성장을 위해서는 요소투입보다 혁신을 통한 총요소생산성 제고가 중요하다(홍운선, 2008). 디지털 기반의 기술융복합화가 가속화되면서 다양한 형태의 혁신활동이 요구되는 가운데, 중소기업 또한 글로벌 경쟁에서 살아남기 위해서는 끊임없는 혁신을 통해 독창적 기술을 확보하여 경쟁력을 갖출 수 있도록 여건을 마련할 필요가 더욱 커지고 있다. 향후 국가경쟁력의 우위는 세계 시장에서 경쟁력을 갖춘 혁신형 기업을 얼마나 많이 보유하고 있는가에 따라 결정된다고 볼 때, 중소기업들이 기술혁신역량을 강화할 수 있도록 사회경제적 환경 및 생태계 조성, 효과적인 지원정책 및 유인체계 마련을 위한 적극적인 정부 정책의 역할이 요구되고 있다.

<표 2-5>에서 보듯이 OECD(1997)는 선진국의 기술확산 지원사업을 세 가지 유형으로 분류한다: ① 특정기술 도입·활용 지원, ② 기술수용 능력 향상 지원, ③ 혁신능력 배양 지원. 1990년대 후반 이후 선진국의 중소기업 기술확산 지원정책은 특정기술 도입·활용을 지원하는 단순 기술 이전단계 → 기술수용능력의 향상단계 → 혁신능력의 배양단계로 이행하는 장기적·단계적 이행전략을 바탕으로 수행되고 있다(OECD, 1997). 이러한 단계적 기술확산 지원전략은 중소기업의 혁신능력이 중장기에 걸쳐 단계적으로 이루어진다는 점을 중요하게 고려한 것이다. 우리나라의 경우, 여전히 혁신지향적인 중소기업군이 부족한 데다 중소기업 혁신활동을 지원하고 다양한 기술지원서비스를 제공하는 혁신지원 하부구조가 취약한 현실을 감안하면, 중장기적 관점에서 중소기업 혁신역량의 단계적 향상을 지속적으로 추구하는 전략이 보다 적합하고 효과적인 것으로 판단된다.

〈표 2-5〉 기술확산사업의 유형

| 단계 | 목적 | 사업유형 | 목표 |
|-----|-------------|----------------------------------|--|
| 1단계 | 특정기술의 도입·활용 | 특정기술 특정기관 특정부문 기술실연 | 특정기술의 확산 특정기관 보유기술의 확산 특정부문에 대한 기술확산 기술활용의 실연 |
| 2단계 | 기술수용능력의 향상 | 기술지원 정보네트워크 연구개발 지원 | 기술진단·문제해결의 지원 기술정보에 대한 접근 자주적 기술개발능력의 강화 |
| 3단계 | 혁신능력의 배양 | 부문별 기술예측 경영진단 벤치마킹 산학협동 | 전략적 기술투자의 체계적 기획 혁신지향적 경영계획의 지원 모범사례의 전파 지식기반의 향상 |

자료: OECD(1997), *Diffusing Technology to Industry: Government Programmes and Policies*.

〈표 2-6〉에 따르면, 이러한 기술확산 지원사업의 단계별 유형은 기술환경 변화에 대한 대응방식과 혁신능력 수준이 상이한 세 가지 중소기업의 유형을 주된 대상으로 추진되었다(박준경 외, 2001; OECD, 1997). 즉, 1단계 기술확산사업은 기술환경 변화에 반응하지 않는(non-active) 기업군(Type 1)을 대상으로 특정기술 도입·활용을 지원하며, 2단계 기술확산사업은 기술변화에 반응하면서 추격능력을 가지는 반응적(re-active) 기업군(Type 2)을 대상으로 기술수용능력 향상을 지원한다. 그리고 3단계 기술확산 지원사업은 기술변화를 예측하면서 전략을 수립하는 혁신지향적(pro-active) 기업군(Type 3)을 대상으로 혁신능력 배양을 지원한다고 할 수 있다. 요컨대, 선진국 중소기업 지원정책의 핵심은 단순기술이 전 단계에 있는 낮은 기술의 1단계 중소기업들이 기술수용능력을 향상시켜 2단계로 성장하고, 궁극적으로 이들 2단계 기업 중 일부가 혁신지향적인 중견·중소기업으로 발전하도록 지원하는 단계적·장기적 전략을 추구한다는 사실이다(윤윤규·이재호, 2004).

〈표 2-6〉 중소기업의 기술환경 변화에 대한 대응유형

| | Type 1 | Type 2 | Type 3 |
|------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 기술환경 변화에 대한 반응양식 | Non-active: 기술변화에 대한 정보부족 | Re-active: 기술변화에 반응 및 Catch-up | Pro-active: 기술변화의 예측 및 전략수립 |
| 기술확산사업 유형 | 특정기술의 도입·활용 | 기술수용능력의 향상 | 혁신능력의 배양 |
| 기술수준 | Non-technology firm | Technology follower | Technology leader |
| 중소기업의 형태 | 단순하청 업체 | 대여도 업체 | 승인도 업체 |
| 경영전략의 형태 | 수급기업형 | 환경대응형 | 전략경영형 |

자료: 박준경 외(2001), 『중장기 지역산업 발전전략』, 한국개발연구원; 윤윤규·이재호(2004), 『지역산업 육성과 지역혁신체제 구축에 관한 연구』, 한국개발연구원.

연구개발 활동을 비롯한 혁신활동은 중소기업의 생존을 제고 및 지속 가능한 발전에 크게 기여할 수 있다. 혁신활동에는 연구개발 등 다양한 활동이 포함되지만, 연구개발 활동이 혁신활동의 가장 핵심적 부분을 구성한다. <표 2-7>에서 보듯이, 2012~16년 기간에 연구개발 활동을 수행한 기업의 생존율은 수행하지 않은 기업에 비해 높으며, 특히 기준시점 이후 시간이 지남에 따라 생존율 격차는 더 빠르게 확대됨을 보여준다(홍운선, 2018). 이러한 사실은 중소기업이 지속가능한 발전을 이루기 위해서는 R&D 등 혁신활동을 통해 기술·시장 환경의 변화에 적극적으로 반응하는 것이 불가결함을 여실히 보여준다.

혁신형 중소기업 육성정책이 핵심적인 중소기업정책으로 자리매김한 것은, 과거 특정기업군에 대한 차별적 지원이나 개별기업에 대한 무조건적 보호정책이 아니라 ‘선택과 집중’ 및 ‘경쟁원리’에 따라 보다 생산성이 높은 분야로 자원배분을 유도하여 전반적인 중소기업의 경쟁력 및 자생력을 제고하기 위한 정책적인 선택의 변화를 반영하는 것이다(홍운선, 2008). 여기서 혁신형 중소기업에 대한 법제화된 정의는 없으나, 정부는 벤처기업, 기술혁신형 중소기업(이노비즈), 경영혁신형 중소기업(메인비즈)을 혁신형 중소기업의 범주에 포함시키고 있다. 벤처기업이란 벤처금융기관이 자기 책임하에 평가하여 투자·보증·융자하는 고위험·고수익

10 혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

기업으로 정의된다. 기술혁신형 중소기업은 기술성 위주 평가를 통해 기술경쟁력을 검증받은 기업이며, 경영혁신형 중소기업은 조직, 인사관리, 마케팅 등 경영혁신을 통해 성과를 창출하는 기업을 말한다.

<표 2-7> 연구개발 활동 유무에 따른 연도별 휴폐업·생존율 통계 비교

(단위: 개, %)

| 연구개발 여부 | 2012 | | | | | | | | | | |
|------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 기업수 (모수) | T+0 | | T+1 | | T+2 | | T+3 | | T+4 | |
| | | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 |
| 수행기업 | 36,948 | 29 | 99.92 | 327 | 99.04 | 749 | 97.01 | 939 | 94.47 | 967 | 91.85 |
| 미수행기업 | 437,157 | 10,168 | 97.67 | 19,157 | 93.29 | 25,067 | 87.56 | 22,082 | 82.51 | 18,827 | 78.20 |

| 연구개발 여부 | 2013 | | | | | | | | |
|------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 기업수 (모수) | T+0 | | T+1 | | T+2 | | T+3 | |
| | | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 |
| 수행기업 | 38,420 | 30 | 99.92 | 279 | 99.20 | 698 | 97.38 | 892 | 95.06 |
| 미수행기업 | 472,718 | 13,233 | 97.20 | 24,768 | 91.96 | 24,044 | 86.87 | 21,895 | 82.24 |

| 연구개발 여부 | 2014 | | | | | | |
|------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 기업수 (모수) | T+0 | | T+1 | | T+2 | |
| | | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 |
| 수행기업 | 40,384 | 32 | 99.92 | 348 | 99.06 | 782 | 97.12 |
| 미수행기업 | 694,676 | 20,199 | 97.09 | 35,570 | 91.97 | 39,715 | 86.25 |

| 연구개발 여부 | 2015 | | | | |
|------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|
| | 기업수 (모수) | T+0 | | T+1 | |
| | | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 |
| 수행기업 | 41,868 | 40 | 99.90 | 362 | 99.04 |
| 미수행기업 | 743,104 | 25,703 | 96.54 | 43,347 | 90.71 |

| 연구개발 여부 | 2016 | | |
|------------|-------------|------------|-----------|
| | 기업수 (모수) | T+0 | |
| | | 휴폐업 기업수 | 누적 생존율 |
| 수행기업 | 30,388 | 17 | 99.94 |
| 미수행기업 | 623,355 | 25,399 | 95.93 |

주: 연구개발비 정보가 존재하면 연구개발 수행기업, 존재하지 않으면 연구개발 미수행기업으로 정의. 누적생존율=휴폐업기업수/출발연도기업수.

자료: 중소기업연구원 중소기업지원사업통합관리시스템(SIMS)을 활용한 홍운선(2018) 인용·재구성.

혁신형 중소기업의 육성은 무한경쟁시대에 중소기업의 경쟁력을 제고하여 중소기업의 질적 고도화와 지속성장을 가능케 하며, 특히 일반 중소기업에 비해 보다 많은, 보다 양질의 일자리 창출효과를 가져올 것으로 예상된다. 그뿐만 아니라 대-중소기업 간 양극화 구조 해소를 통해 지속 가능한 발전을 담보하는 경제생태계 구축을 위해서는 혁신역량과 수익성이 높은 혁신형 중소기업의 비중을 높여 경제의 중간허리부문을 강화하는 것이 불가결하다. 나아가 지방의 혁신형 중소기업을 육성함으로써 수도권과 지방의 균형성장과 지역 간 양극화 해소에 기여할 수 있다.

2. 혁신형 중소기업 인증제도의 현황¹⁾

중소벤처기업부는 현재 세 가지 유형의 혁신형 중소기업, 즉 이노비즈 기업(기술혁신형), 벤처기업, 메인비즈기업(경영혁신형)에 대해 인증제도를 운영하고 있다(표 2-8). 첫째, 이노비즈(Inno-Biz)는 Innovation와 Business의 합성어로, 기술혁신역량을 갖춘 업력 3년 이상의 안정적 성장 기업으로 지속적인 기술혁신 및 가치혁신을 통해 글로벌 시장경쟁력을 확보할 수 있는 기업군으로 정의되며, 이노비즈 인증 획득 시 금융·세제 혜택, R&D, 인력, 판로·수출 등에서 지원을 받을 수 있다. 중소기업기술혁신촉진법에 근거, 오솔로매뉴얼(표 2-9)에 의한 2단계 혁신성 평가를 통해 중소벤처기업부로부터 이노비즈 인증을 받게 된다. 이노비즈 인증제도가 도입된 것은 혁신형 중소기업의 발굴·지원을 통해 일반 중소기업에 대한 혁신선도의 역할을 수행하게 하고, 또한 ‘창업기업 → 이노비즈 기업 → 중견기업’이라는 성장사다리를 구축할 필요성이 커지는 상황에 대응하기 위함이었다. 이노비즈 인증제도가 도입된 이후, 이노비즈기업은 빠르게 증가하면서 중소기업의 기술혁신 분위기 확산 및 기반여건 조성에 크게 기여한 것으로 평가되고 있다.

둘째, 메인비즈(Main-Biz)는 Management와 Business의 합성어로 경영혁신을 통하여 기업경쟁력을 확보한 경영혁신형 중소기업을 지칭한다.

1) 중소벤처기업부 홈페이지 www.mss.go.kr 참고.

12 혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

서비스업, 문화산업, 전통제조업 등을 포함한 다양한 기업군에서 경영혁신 활동으로 새로운 성장동력을 갖춘 중소기업을 발굴하여 메인비즈기업으로 인증하고, 자금, 기술, 판로 등 지원수단을 연계하여 지원한다.

〈표 2-8〉 혁신형 중소기업 유형별 차이점 비교

| | 이노비즈기업 | 벤처기업 | 메인비즈기업 |
|----------------------|----------------------|--------------|--------------|
| 혁신역량체계 (R&D체계 구축) | ◎ | X | △ |
| | 기술혁신역량 평가 개별기술 평가 | 개별기술 평가 | 경영혁신역량 평가 |
| 지속가능 혁신 (지재권 10건) | ◎ | ◎ | △ |
| | 9.8건 | 6.9건 | 5.0건 |
| 안정적 성과창출 | ◎ | △ | ◎ |
| | 매출: 146.9억 원 | 매출: 67.2억 원 | 매출: 154.3억 원 |
| 기업 건전성 | ◎ | X | X |
| | 부채비율: 124.9% | 부채비율: 146.1% | 부채비율: 269.7% |

자료: 중소벤처기업부 홈페이지.

〈표 2-9〉 오솔로매뉴얼: OECD에서 개발한 기술혁신 평가매뉴얼

| 평가항목 | 1.기술혁신능력 | 2.기술사업화능력 | 3.기술혁신경영능력 | 4.기술혁신성과 |
|----------|---|--|-----------------------------|------------------------------|
| 세부 내용 | R&D활동지표 기술혁신체제 기술혁신관리 기술축적능력 기술분석능력 | 기술제품화능력 기술생산화능력 신제품마케팅능력 기술사업화 관리 | 경영혁신능력 변화대응능력 마케팅관리능력 | 기술경쟁력변화성과 경영 성과 기술적 성과 |

자료: 중소벤처기업부 홈페이지.

셋째, 벤처기업(Venture)의 경우 학술적으로 정리된 개념은 없으나, 일반적으로 혁신기술과 창의적 아이디어를 가지고 창업에 도전하는 고위험-고수익(High Risk, High Return)을 특징으로 하는 기술혁신형 기업으로 정의된다. 벤처확인제도는 1998년부터 시행되어 왔는데, 벤처기업으로 확인받기 위해서는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제2조 기준요건을 충족해야 하며, 다섯 가지 벤처확인 유형, 즉 ① 벤처투자기업, ② 연구개발기업, ③ 기술평가보증기업, ④ 기술평가대출기업, ⑤ 예비벤처기업 중에서 해당하는 요건을 충족하는 경우에 한해 신청이 가능하다.

<표 2-10>에 따르면, 2016년 12월 기준으로 혁신형 중소기업은 51,322개(벤처기업, 이노비즈기업 중복 제외)로 2000년대 이후 꾸준히 증가하는 추세이며, 2006년 16,618개에 비해 2016년에 약 3배 이상으로 늘어난 것으로 나타났다. 다음 장에서 분석 결과를 상세히 제시하겠지만, 혁신형 중소기업은 지난 수년간 전체고용 및 청년고용, 매출액, 영업이익, R&D 투자 등의 측면에서 일반 중소기업이나 대기업 등과 비교해서 대체로 우수한 성과를 실현한 것으로 평가된다. 다음 장에서는 고용보험 DB, 한국기업데이터(KED), 중소벤처기업부의 혁신형 중소기업 리스트 등을 결합하여 구성한 데이터를 활용, 이노비즈와 벤처기업을 중심으로 고용 및 경영·재무지표 측면에서 어떤 성과를 실현하였는지 분석할 것이다.

<표 2-10> 혁신형 중소기업 현황(각 연도 말 기준)

(단위: 개)

| | 총계(중복제외) | 벤처기업 | 이노비즈 | 경영혁신형 | 합계 | 중복업체 |
|------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2001 | 11,783 | 11,392 | 1,090 | - | 12,482 | 699 |
| 2006 | 16,618 | 12,218 | 7,183 | 2,619 | 22,020 | 5,402 |
| 2010 | 43,137 | 24,645 | 16,243 | 16,642 | 57,530 | 14,393 |
| 2013 | 47,336 | 29,135 | 17,080 | 12,606 | 58,821 | 11,485 |
| 2014 | 46,948 | 29,910 | 16,878 | 12,001 | 58,789 | 11,841 |
| 2015 | 48,473 | 31,260 | 17,472 | 13,898 | 62,630 | 14,157 |
| 2016 | 51,322 | 33,360 | 17,708 | 14,841 | 65,909 | 14,587 |

자료: 중소벤처기업부 홈페이지.

3. 혁신형 중소기업과 우수 중소기업²⁾

중소벤처기업부는 구직자-중소기업 간의 인력수급 미스매치 해소를 위해 분기별로 분야별 우수중소기업을 선정·공지하고 있다. 우수중소기업의 세부 선정기준은 다음 여섯 가지로 제시된다: ① 종업원 5명 이상 기업, ② 업력 3년 이상 기업, ③ 신용등급 BB- 이상 기업(등급기준), ④ 최근 3년간 자본잠식이 없는 기업, ⑤ 최근 3년간 금융 불량인 기업이 없는 기업, ⑥ 현재 정상 운영 중인 중소기업(휴폐업기업 제외).

2) 중소벤처기업부 홈페이지 www.mss.go.kr 참고.

14 혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

중소벤처기업부는 구직자에게 유용한 중소기업 정보 제공을 위해 성장성(총자산증가율, 매출액증가율), 수익성(영업이익률, 자기자본이익률), 안정성(자본금 총액, 부채비율), 활동성(매출채권회전율), 생산성(총자본 투자효율) 등 분야를 대표하는 지표를 선정, 우수중소기업 중 분야별 상위기업 1,000개 업체를 선별하여 정보를 제공한다. 그러나 여기에는 고용증가율, 근로조건, 근무환경 등과 같은 항목은 반영되지 않고 있다.

〈표 2-11〉 혁신형기업 현황(2018.8 기준, 우수기업 총수 48,359개)

(단위: 개, %)

| 인증여부 | 우수기업 매칭 수 | 우수기업 내 구성 비율 | 유형별 전체 기업수 | 전체대비 매칭 비중 |
|-----------|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| 총합계(중복제외) | 11,673 | 24.14 | 44,039 | 26.51 |
| 벤처 | 5,833 | 12.06 | 24,643 | 23.67 |
| 이노비즈 | 5,938 | 12.28 | 15,549 | 38.19 |
| 경영혁신 | 4,103 | 8.48 | 14,689 | 27.93 |

자료: 중소벤처기업부 홈페이지.

〈표 2-12〉 주요 기업특성별 우수기업 및 혁신형기업의 현황

(단위: 개, %)

| | 우수기업 합계 | 혁신형 기업 | 비중(%) |
|-----------------------|---------|--------|-------|
| 업종분류명 | | | |
| 전 체 | 48,359 | 11,673 | 24.1 |
| 제조업 | 23,541 | 8,087 | 34.4 |
| 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업 | 667 | 121 | 18.1 |
| 건설업 | 7,261 | 660 | 9.1 |
| 도매 및 소매업 | 8,671 | 1,278 | 14.7 |
| 정보통신업 | 2,246 | 866 | 38.6 |
| 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 2,201 | 396 | 18.0 |
| 사업시설관리, 사업지원·임대서비스업 | 1,084 | 108 | 10.0 |
| 기타 | | | |
| 신용등급 구분 | | | |
| 전 체 | 48,359 | 11,673 | 24.1 |
| 최우수 | 5,897 | 1,668 | 28.3 |
| 우수 | 42,017 | 9,922 | 23.6 |
| 보통 | 53 | 6 | 11.3 |
| 양호 | 392 | 77 | 19.6 |

〈표 2-12〉의 계속

| 업종분류명 | 우수기업 합계 | 혁신형 기업 | 비중(%) |
|----------|---------|--------|-------|
| 종업원수 구분 | | | |
| 전 체 | 48,359 | 11,673 | 24.1 |
| 5~9명 | 13,352 | 1,539 | 11.5 |
| 10~19명 | 13,800 | 2,728 | 19.8 |
| 20~49명 | 12,991 | 4,095 | 31.5 |
| 50~99명 | 4,836 | 1,979 | 40.9 |
| 100~499명 | 3,186 | 1,290 | 40.5 |
| 500명 이상 | 140 | 2 | 1.4 |
| 설립연수 구분 | | | |
| 전 체 | 48,359 | 11,673 | 24.1 |
| 5년 미만 | 2,403 | 1 | 0.0 |
| 5~9년 | 10,554 | 467 | 4.4 |
| 10~19년 | 22,070 | 7,103 | 32.2 |
| 20~49년 | 13,045 | 4,068 | 31.2 |
| 50년 이상 | 287 | 34 | 11.8 |
| 매출액 구분 | | | |
| 전 체 | 48,359 | 11,673 | 24.1 |
| 5~9억 | 2,034 | 205 | 10.1 |
| 10~19억 | 5,845 | 781 | 13.4 |
| 20~49억 | 13,449 | 2,399 | 17.8 |
| 50~99억 | 10,599 | 2,678 | 25.3 |
| 100~499억 | 13,522 | 4,684 | 34.6 |
| 500억 이상 | 2,150 | 868 | 40.4 |
| 기타 | 760 | 58 | 7.6 |

자료: 중소벤처기업부 홈페이지.

제3절 소 결

우리나라의 중소기업은 2015년 기준으로 전체 사업체 수의 99.9%, 종사자 수의 85.8%라는 압도적인 비중을 차지하지만, 낮은 생산성 및 이에 따른 낮은 임금수준에서 벗어나지 못하고 있다. 300인 이상 대기업(=100) 대비 중소기업의 1인당 인건비는 46.3에 불과하여 대·중소기업 간 일자리 질의 격차가 매우 크고, 기술경쟁력이 매우 취약한 상태에 있다. 이에

따라 정부는 금융·기술·인력·수출·창업사업 등 다양한 중소기업 지원사업을 시행하고 있는데, 2017년 기준 288개 사업에 약 14조 원의 예산이 지원되고 있다.

선진국의 경험에서 확인되듯이 중소기업의 혁신능력은 단기간이 아니라 중장기에 걸쳐 단계적으로 이루어진다는 점을 인식한다면, 단계적인 혁신역량 배양을 지원하는 전략이 바람직하다. 즉, 단순 기술이전단계에 있는 낮은 기술의 1단계 중소기업들이 기술수용능력을 향상시켜 2단계로 성장하고, 궁극적으로 이들 2단계 기업 중 일부가 혁신지향적인 중소·중견기업으로 발전하도록 지원하는 단계적·장기적 지원전략이 필요하다. R&D를 비롯한 혁신활동은 중소기업 생존을 제고 및 지속가능한 발전에 불가결하다. 실제로 R&D 수행기업은 미수행기업에 비해 생존율이 높고 시간에 따라 생존율 격차가 확대되는데, 이는 중소기업이 지속가능한 성장을 이루기 위해서는 R&D 등 혁신활동을 통해 기술·시장 환경 변화에 적극 대응하는 것이 필수적임을 보여준다.

중소벤처기업부는 혁신형 중소기업(Inno-Biz, Venture, Main-Biz) 인증제도를 운영하며, 혁신형 중소기업을 대상으로 기술개발지원 등 다양한 지원을 하고 있다. 이처럼 혁신형 중소기업 육성정책이 핵심적 중소기업정책으로 자리매김한 것은, 과거 특정기업군에 대한 차별적 지원이나 개별기업에 대한 무조건적 보호정책이 아니라, ‘선택과 집중’ 및 ‘경쟁원리’에 따라 보다 생산성이 높은 분야로 자원배분을 유도하여 중소기업의 경쟁력과 자생력을 효과적으로 제고하기 위한 정책기조의 변화를 반영하는 것으로 볼 수 있다.

제 3 장

혁신형 중소기업과 청년고용 창출

1970년대 말 이후 고실업사태가 지속되는 상황에서 선진국에서는 대기업보다 중소기업이 대부분 일자리를 창출한다는 주장이 확대되었다. 이에 따라 고성장기업의 개념과 측정방법론에 대한 논의가 활발하게 진행되고, 또한 R&D를 비롯한 정부 혁신활동 지원이 중소기업의 경영·고용 성과에 미치는 효과에 대한 연구도 이루어졌다. 본 연구는 먼저 관련된 국내외 문헌을 살펴본 다음, 자료 분석을 통해 고용 고성장기업, 혁신형 중소기업의 특성을 식별하고 고용에 대한 기여와 성과를 살펴본다.

구체적으로, 본 연구는 2010년 이후 고용창출에서 중소기업, 특히 혁신형 중소기업이 어떠한 역할과 기여를 하였는지 분석하며, 이를 위해 두 가지 자료, 즉 횡단면 자료(경제총조사)와 기업패널자료를 활용한다. 첫째, 사업체 전수조사인 경제총조사 횡단면자료를 사용, 기업규모별 및 산업별 고용, 사업체 수, 매출, 인건비 등 주요 변수들의 현황 및 시점 간 변화, 고용창출 기여정도 및 변화를 파악한다. 둘째, 2010년 이후 고용창출에서 중소기업 유형별 기여를 파악하기 위해 기업패널자료를 구성한다. 구체적으로, 고용보험 DB, 한국기업데이터(KED), 혁신형 중소기업(벤처, 이노비즈) 목록 DB 등을 결합하여 기업패널자료를 구축한다. 기업패널자료를 활용하여 고용/매출 측면에서 고성장기업군을 식별하고 다양한 기업특성(혁신형 중소기업 여부, 규모, 산업, 지역, R&D, 기업재무정보 등)을 파악하며, 유형·특성별로 전체고용 및 청년고용 창출에서의 기여 및 경영성과를 분석한다. 이와 함께 혁신형 중소기업 유형별로 기업특성 및

그 변화를 파악하고, 전체고용 및 청년고용 창출에서의 역할 및 기여, 경영성과지표가 어떠한지 또 어떻게 변화하였는지 분석한다.

제1절 선행연구

1. 혁신활동이 기업 경영성과 및 고용에 미치는 효과

먼저, 혁신활동과 경영성과 및 고용 사이의 관계에 관한 해외연구는 오랜 역사를 지니고 있다. Scherer(1965)는 미국 대기업을 대상으로 특별로 측정되는 발명이 매출액 증가를 거쳐 기업 이익에 긍정적 효과를 가진다는 것을 입증하였고, Mowery(1983)는 R&D지출이 기업 성장에 미치는 효과가 대·중소기업 간에 유사함을 확인하였다. Geroski & Machin(1992)은 1972~83년 영국 대기업을 대상으로 혁신활동 기업일수록 이익이 높고 성장속도가 빠르다는 것을 발견하였고, Geroski & Toker(1996)는 209개 영국 선도기업을 대상으로 혁신이 매출액 증가에 유의한 긍정적 효과를 가짐을 확인하였다. Roper(1997)는 영국·아일랜드·독일의 2,721개 소기업 자료를 이용, 기업의 혁신적 제품 도입이 매출액 증가에 긍정적 기여를 한다는 결과를 제시하였다. Freel(2000)은 소규모 영국 제조업체를 대상으로 혁신자가 보다 빨리 성장한다는 결과를 제시하였다. 끝으로, Del Monte & Papagni(2003)는 이탈리아 제조업을 분석하면서 R&D 활동과 매출액 증가 사이에 정(+)의 관계를 발견하였다.

다음으로, 혁신활동과 고용효과에 관한 주요 연구를 보면, 일부 미국의 연구도 있으나 주로 정부의 정책적 지원이 상대적으로 많은 유럽을 중심으로 진행되었다. Lerner(1999)는 공공 R&D 지원이 벤처캐피털 활용수준을 높이고 동일지역 내에 기업의 노동수요를 증대시킨다는 결과를 제시한 반면, Wallsten(2000)은 공공지원정책이 고용에 영향을 미치지 못한다는 상반된 결론에 도달하였다. Suetens(2002)는 플레밍지역 기업을 대상으로 패널데이터를 이용, R&D인력에 대한 정부 R&D지원 효과가 있음

을 제시하였다. Ebersberger(2004)는 참여기업-비참여기업 비교기법을 활용, 핀란드에서 정부 R&D지원의 노동수요 효과를 분석하였다. 또한 Jyrki Ali-Yrkkö(2005)는 1997~2002년 핀란드 기업패널자료를 분석하여 정부 R&D지원정책이 기업의 국내 고용(특히, R&D 인력)을 증대시킨다는 결과를 제시하였다. OECD(2002)는 8개국(프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인, 스웨덴, 퀘벡주, 그리스, 네덜란드)을 대상으로 고성장기업이 대부분의 고용을 창출함을 발견하였다.

우리나라에서도 혁신형 중소기업에 대한 관심이 높아지고 있으나 중소기업 지원정책의 고용효과에 관한 최근 연구는 아직 미흡하다. 국내의 기존 연구들 중 정부 R&D 지원이 고용이나 기업성장에 미치는 효과가 긍정적인지를 제시하는 연구가 많은 편이다(윤윤규·고영우, 2011; 윤윤규 외, 2008; 엄미정·박재민·김석현, 2007; 이병현·김선영, 2009). 윤윤규·고영우(2011)는 지역산업진흥사업의 기술개발과제 참여가 기업의 R&D, 매출, 고용에 정(+의 효과를 가진다는 결과를 제시하였다. 엄미정·박재민·김석현(2007) 또한 산업기술개발사업은 단기적으로 기업 매출을 증대시키고 중기적으로는 고용에 정(+의 효과가 있음을 발견하였다.

2. 고성장기업의 정의와 측정방법론에 관한 연구³⁾

두 차례 석유파동 등으로 1970년대 말부터 경기침체와 이에 따른 고실업문제가 지속되는 상황 속에서 한 경제의 고용창출과 실업문제 해결에서 소규모 기업들이 보다 중요한 역할을 수행한다는 주장이 제기되기 시작하였는데, 이는 대규모 기업들이 고용창출을 이끌어왔다는 기존의 견해와는 다른 것이었다. 대표적으로 Birch(1979)는 미국의 기업들을 대상으로 성장률(Birch Index)의 백분위수 기준으로 고성장기업을 식별한 다음 분석을 진행하였는데, 대규모 기업보다 소규모 기업이 신규 일자리의 대부분을 창출한다는 결과를 제시하였다. 구체적으로는 미국 전체기업의 4%에 불과한 소규모 고성장기업이 신규 일자리의 70%를 창출하는 것으

3) 고성장기업에 관한 방대한 국내외 문헌을 조사한 표현형(2017)을 주로 참고.

로 나타났다. 또한 Birch(1987)는 미국의 경우 1976~1982년 동안 20인 이하 소규모 기업들이 순일자리창출의 2/3를 점하고, 100인 이하 중소기업들이 일자리의 82%를 창출한다는 분석결과를 제시하였다.

2000년대에 들어오면서 OECD(2002)의 고성장기업 연구를 필두로 일자리 창출에서 고성장기업 및 중소기업의 기여와 역할에 관한 관심과 연구가 이어졌고, 특히 2010년 이후에는 많은 국가에서 고성장기업과 고용창출의 관계에 관한 연구들이 빠르게 증가하였다(Coad et al., 2014). 먼저, OECD(2002)는 8개 선진국 대상으로 성장-고용의 관계를 분석하였는데, 중소기업의 경우 대기업보다 순고용창출률이 높고 일자리 창출 및 소멸이 보다 활발하며, 고용창출의 대부분을 담당하는 고성장기업은 대체로 기업 규모가 작으나 주로 첨단산업분야에 종사하고 일반 중소기업보다 R&D 집약적인 특성을 보인다는 사실을 발견하였다.

국가별로도 고성장기업과 고용창출에 대한 연구들이 활발히 진행되었는데, 여러 국가들을 비교 분석한 OECD(2002)와 기본적으로 부합되는 결과를 제시하였다. Daunfeldt et al.(2015)은 스웨덴의 경우 2005~2008년까지 성장률 최상위 6%의 기업이 일자리의 42%를 창출하는 등 일자리 창출이 빠르게 성장하는 소수 기업들에 의해 주도되었음을 보여주었다. 표한형·홍성철(2014)은 한국의 경우 기업성장률 분포의 꼬리가 정규분포보다 두꺼운 라플라스(이중지수) 분포를 보여, 소수의 고성장기업이 신규일자리 창출에서 중요한 기여를 하였음을 제시하였다. 표한형(2017)은 방대한 국내외 연구들의 분석결과를 종합적으로 정리하면서 소수의 고성장기업이 실질적인 일자리 창출자의 역할을 수행한다는 사실은 시간과 국가에 관계없이 강건하게 관찰됨을 확인하고 있다.

현재까지 고성장기업에 대해 합의되는 정의는 없고 분석의 관점에 따라 다른 방식의 정의를 사용하지만(표 3-1), 보통 고성장기업을 정의하는 방식은 두 가지로 구분된다. 첫째, 특정기간(예로 3년) 동안 전체기업의 고용(또는 매출) 성장률을 백분위로 배열한 다음, 최상위 $x\%$ 를 고성장기업군으로 정의하는 방식(OECD, 2002)으로 고성장기업을 측정함에 있어서 자주 활용된다. OECD(2002)는 고용성장률 최상위 5%(또는 10%)에 속한 기업들을 고성장기업으로 정의하고 국가 간 비교분석을 진행하였다.

〈표 3-1〉 고성장기업의 정의

| | 고성장기업 정의 | 고성장기업의 경제적 기여 |
|-------------------|--|---|
| Birch (1987) | - 명칭: 가젤(Gazelle) - 정의: 최근 연간 매출성장률이 산업평균 성장률 2배 이상 기업 | - 고용증가 대부분은 소규모의 고성장기업에서 발생 |
| OECD (2002) | - 명칭: High-Growth Firms - 정의: 최근 3년간 고용성장률 최상위 5%(또는 10%) 기업 | - 고성장기업이 대부분의 고용창출을 담당 - 고성장기업은 규모가 작고 주로 첨단분야 종사, R&D집약도 높음 |
| Acs et al. (2008) | - 명칭: High-Impact Firms - 정의: ① 최근 4년간 매출성장률이 산업평균 2배 이상, ② 고용증가율이 동일규모 기업 2배 이상 | - 고성장기업에 의해 대부분 고용증가 이루어짐 - 고용감소는 저성장 대기업에서 대부분 발생 |
| NESTA (2009) | - 명칭: High-Growth Enterprise - 정의: 10인 이상 기업으로 최근 3년간 연평균 20% 이상 고용성장 ※ OECD(2009)와 유사 | - 고성장기업은 고용, GDP, 생산성 증가에 직접 영향 - 고성장기업은 확산효과를 통해 고용, GDP, 생산성에 간접효과 |

자료: 임채운(2009), 홍운선(2018), 표한형(2017)을 참고하여 재인용·수정.

Schreyer(2000), Hölzl & Friesenbichler(2010)에서도 고용성장률 분포에서 최상위 5%, 10%를 고성장기업으로 식별하여 분석하였다.

둘째, 일정기간 특정 기준증가율 이상 성장한 기업을 고성장기업으로 정의하는 방식이다. OECD(2009)의 고성장기업 정의에 따르면(식 1), 관찰시점에 10인 이상의 종업원을 가진 기업들 가운데 3년간 고용(혹은 매출)의 연평균성장률(Compound Average Growth Rate)이 20% 이상인 기업을 고성장기업으로 정의한다. 여기서 10인 이상으로 한정된 것은 고용성장률이 과대평가되는 경향이 있는 소규모/창업기업을 배제하기 위함이지만, 짧은 업력과 소규모 기업의 비중이 높은 경제에서는 편의 발생 가능성이 높다는 문제점도 제기된다. OECD(2009)의 정의 또한 OECD(2002)와 함께 연구자와 정책입안자 사이에서 널리 이용된다. 본 연구에서는 두 방식을 함께 사용하여 고성장기업이 전체 및 청년 고용창출에 어떤 기여를 하였는지를 분석한다.

$$\left(\frac{E_t}{E_{t-3}}\right)^{\frac{1}{3}} - 1 \geq 0.2 \quad \text{또는} \quad \frac{E_t - E_{t-3}}{E_{t-3}} \geq 0.728 \quad (1)$$

제2절 기업규모별 고용성장 기여 및 변화 : 2010~2015

1. 산업별 사업체, 종사자, 매출액 현황 및 변화

경제총조사는 5년마다 조사되는 센서스로 전국의 모든 사업체를 대상으로 사업종류, 매출액, 종사자, 인건비 등 45가지 항목을 조사하며, 조사 결과는 중소기업·영세자영업자 지원, 산업정책 수립 등 경제정책 수립에 활용된다. 경제총조사는 센서스로 사업체의 고용이나 매출의 흐름을 파악할 때 대표성 측면에서 우수한 자료라 할 수 있다. 경제총조사 자료를 통해 5년간(2010~2015) 기업규모별 및 산업별로 고용 및 매출액 성장, 종사상지위, 일자리 질의 지표인 1인당 인건비 변화 등을 분석한다.

<표 3-2>는 2010~2015년 동안 산업별로 고용, 매출액 및 인건비 수준 및 변화를 보여준다. 2010~2015년 전체 산업의 종사자는 3,242,229명 증가하였고, 이 가운데 제조업 비중이 19.3%(625,262명)로 가장 높고, 다음으로 도·소매업(15.7%), 보건·사회복지서비스업(12.9%), 숙박·음식점업(10.8%)이 뒤를 잇는다. 종사상지위별로 보면, 산업 전체로 지난 5년간 증가된 일자리 가운데 상용직 증가가 84.8%를 차지하고, 자영업과 임시일용직은 각각 9.4%, 2.2%에 불과하다. 산업별로는 대부분 산업에서 일자리 증가에서 상용직이 80% 이상 압도적 비중을 차지하며, 음식숙박업과 금융보험업에서는 자영업과 임시일용직의 비중이 비교적 크다.

다음으로 2010~2015년 종사자 증가율을 보면(표 3-3), 보건·사회복지서비스업(38.59%)이 가장 높고, 사업시설관리·사업지원서비스업과 전문·과학·기술서비스업도 30% 중반대의 높은 증가율을 보인다. 반면 제조업, 도·소매업, 숙박·음식점업은 5년간 종사자 증가율이 산업 평균 증가율과 비슷한 수준이다. 그러나 2010~2015년 가장 빠르게 종사자가 증가한 보건·사회복지서비스업의 경우, 1인당 인건비 수준(2,481만 원) 및 1인당 인건비 증가율(8.21%)이 산업 평균에 못 미치는 것으로 나타나 질 낮은 일자리 중심으로 일자리가 빠르게 증가한 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-2〉 산업별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 현황 및 변화(2010, 2015)

| 산업분류 | 2010 | | | | 2015 | | | | 5년간 종사자 증감의 종사상지위별 비중(%) | | | | | |
|--------------------|-----------|------------|---------------|-------------------|-----------|------------|---------------|-------------------|--------------------------|-------|----------|----------|---------------------|--------|
| | 사업체수 | 종사자수 | 매출액 (백만) | 1인당 인건비 (만) | 사업체수 | 종사자수 | 매출액 (백만) | 1인당 인건비 (만) | 전체 (100) | 상용직 | 임시 일용 | 자영 업자 | 무급 가족 종사 자 | 기 타 |
| 전산업 | 3,355,470 | 17,647,028 | 4,332,292,658 | 2,562 | 3,874,167 | 20,889,257 | 4,977,691,978 | 2,955 | 3242229 | 84.8 | 22 | 9.4 | 0.6 | 3.0 |
| 농업, 임업 및 어업 | 2,354 | 30,418 | 9,207,983 | 2,815 | 3,288 | 39,488 | 10,247,252 | 3,175 | 9070 | 99.4 | 23.9 | 0.0 | 0.0 | -23.4 |
| 광업 | 1,770 | 16,377 | 3,650,007 | 3,733 | 2,006 | 15,663 | 3,574,725 | 3,929 | -714 | -86.0 | -63.4 | 8.1 | 12.5 | 28.9 |
| 제조업 | 326,813 | 3,417,698 | 1,464,336,545 | 3,549 | 413,849 | 4,042,960 | 1,587,427,536 | 3,972 | 625262 | 93.9 | -6.2 | 7.8 | 1.5 | 3.0 |
| 전기·가스·수도업 | 1,499 | 66,267 | 120,556,744 | 7,114 | 1,956 | 74,888 | 138,976,190 | 7,285 | 8621 | 95.7 | 2.0 | 1.4 | 0.3 | 0.6 |
| 하수폐기물처리·원료재생·환경복원업 | 5,402 | 69,132 | 14,474,084 | 3,219 | 7,932 | 84,336 | 15,511,022 | 3,850 | 15204 | 94.7 | -4.4 | 6.5 | 1.8 | 1.4 |
| 건설업 | 96,833 | 1,180,659 | 271,063,929 | 2,689 | 133,797 | 1,317,337 | 321,036,887 | 3,898 | 136678 | 83.4 | -9.4 | 11.3 | 3.1 | 11.6 |
| 도매 및 소매업 | 876,654 | 2,617,891 | 819,828,179 | 1,547 | 1,015,074 | 3,129,260 | 1,042,452,201 | 2,072 | 511369 | 82.4 | 2.5 | 17.4 | -1.8 | -0.5 |
| 운수업 | 347,179 | 992,546 | 147,571,423 | 2,009 | 379,431 | 1,096,392 | 168,632,128 | 2,277 | 103846 | 76.9 | 1.3 | 24.9 | 0.4 | -3.5 |
| 숙박 및 음식점업 | 634,500 | 1,766,290 | 77,682,506 | 662 | 710,699 | 2,118,353 | 112,253,284 | 874 | 352063 | 57.2 | 18.5 | 17.6 | 6.6 | 0.0 |
| 출판·영상·방송통신·정보서비스업 | 26,375 | 468,585 | 115,566,239 | 4,190 | 42,425 | 562,946 | 134,675,105 | 4,595 | 94361 | 96.0 | -3.5 | 5.4 | 0.2 | 1.9 |
| 금융 및 보험업 | 39,353 | 706,859 | 744,138,697 | 3,898 | 42,131 | 742,974 | 713,105,291 | 4,844 | 36115 | 62.8 | 4.1 | -0.7 | -0.5 | 34.3 |
| 부동산·임대업 | 126,081 | 440,556 | 64,305,803 | 1,837 | 146,432 | 526,855 | 99,761,083 | 2,083 | 86299 | 84.6 | 2.9 | 8.1 | -1.5 | 5.9 |
| 전문·과학·기술서비스업 | 70,601 | 750,393 | 117,677,853 | 3,720 | 102,702 | 996,374 | 170,104,074 | 3,657 | 245681 | 95.0 | -1.3 | 6.1 | 0.0 | 0.2 |
| 사업시설관리·사업지원서비스업 | 35,910 | 788,674 | 36,393,804 | 1,924 | 51,574 | 1,069,245 | 55,889,579 | 2,526 | 280571 | 89.9 | 8.0 | 2.3 | 0.3 | -0.4 |
| 공공행정·국방·사회보장행정업 | 11,929 | 663,673 | 97,290,425 | 5,481 | 12,364 | 687,969 | 98,971,654 | 5,462 | 24296 | 214.2 | -114.8 | 0.0 | 0.0 | 0.6 |
| 교육서비스업 | 165,964 | 1,420,892 | 84,001,584 | 3,040 | 175,349 | 1,559,792 | 107,541,836 | 3,453 | 138900 | 86.0 | 0.2 | 2.9 | -1.2 | 12.2 |
| 보건·사회복지서비스업 | 107,012 | 1,084,758 | 69,552,877 | 2,481 | 132,553 | 1,503,360 | 101,853,261 | 2,684 | 418602 | 82.5 | 5.6 | 0.0 | 5.1 | 0.0 |
| 예술·스포츠·여가관련서비스업 | 102,948 | 322,881 | 34,228,991 | 1,328 | 101,063 | 366,834 | 40,970,507 | 1,551 | 49363 | 79.1 | 14.1 | -15.2 | -7.1 | 29.1 |
| 협회·단체 수리·기타 개인서비스업 | 376,293 | 842,479 | 40,764,985 | 1,117 | 399,542 | 954,231 | 54,708,362 | 1,337 | 111752 | 80.5 | 7.1 | 12.4 | -3.8 | 4.6 |

자료: 통계청, 「경제중조사」, 각 연도(2010, 2015).

<표 3-3> 산업별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 증감률(2010~2015)

| 산업분류 | 종사자 증감 | | 종사자 구성 (2015) | 5년간 증가율(2010~2015) | | | | 5년간 증가율 (사업체당) | | CAGR(2010~2015) | | | | CAGR (사업체당) | |
|------------------------|-----------|--------------|---------------------|--------------------|--------------|---------|-----------|-------------------|--------|-----------------|----------|-------|-----------|----------------|---------|
| | 증감 수 | 비중 | | 사업체 수 | 종사자 수 | 매출 액 | 인당 인건비 | 종사자 수 | 매출액 | 사업 체수 | 종사 자수 | 매출액 | 인당인 건비 | 종사자 수 | 매출 액 |
| 전산업 | 3,242,229 | 100.0 | 100.0 | 15.46 | 18.37 | 14.90 | 15.35 | 2.52 | -0.49 | 2.92 | 3.43 | 2.82 | 2.90 | 0.50 | -0.10 |
| 농업, 임업 및 어업 | 9,070 | 0.28 | 0.19 | 39.68 | 29.82 | 11.29 | 12.77 | -7.06 | -20.33 | 6.91 | 5.36 | 2.16 | 2.43 | -1.45 | -4.44 |
| 광업 | -714 | -0.02 | 0.07 | 13.33 | -4.36 | -2.06 | 5.26 | -15.61 | -13.58 | 2.53 | -0.89 | -0.42 | 1.03 | -3.34 | -2.88 |
| 제조업 | 625,282 | 19.28 | 19.35 | 26.63 | 18.29 | 8.41 | 11.92 | -6.58 | -14.39 | 4.84 | 3.42 | 1.63 | 2.28 | -1.35 | -3.06 |
| 전기·가스·증기·수도 업 | 8,621 | 0.27 | 0.36 | 30.49 | 13.01 | 15.28 | 2.40 | -13.39 | -11.66 | 5.47 | 2.48 | 2.88 | 0.48 | -2.84 | -2.45 |
| 하수폐기물처리·원료재 생·환경복원업 | 15,204 | 0.47 | 0.40 | 46.83 | 21.99 | 7.16 | 19.60 | -16.92 | -27.02 | 7.99 | 4.06 | 1.39 | 3.64 | -3.64 | -6.10 |
| 건설업 | 136,678 | 4.22 | 6.31 | 38.17 | 11.58 | 18.44 | 44.95 | -19.25 | -14.28 | 6.68 | 2.21 | 3.44 | 7.71 | -4.19 | -3.04 |
| 도매 및 소매업 | 511,369 | 15.77 | 14.98 | 15.79 | 19.53 | 27.15 | 33.92 | 3.23 | 9.82 | 2.98 | 3.63 | 4.92 | 6.02 | 0.64 | 1.89 |
| 운수업 | 103,846 | 3.20 | 5.25 | 9.29 | 10.46 | 14.27 | 13.34 | 1.07 | 4.56 | 1.79 | 2.01 | 2.70 | 2.54 | 0.21 | 0.90 |
| 숙박 및 음식점업 | 352,063 | 10.86 | 10.14 | 12.01 | 19.93 | 44.50 | 32.05 | 7.07 | 29.01 | 2.29 | 3.70 | 7.64 | 5.72 | 1.38 | 5.23 |
| 출판·영상·방송통신· 정보서비스업 | 94,361 | 2.91 | 2.69 | 60.85 | 20.14 | 16.53 | 9.67 | -25.31 | -27.55 | 9.97 | 3.74 | 3.11 | 1.86 | -5.67 | -6.24 |
| 금융 및 보험업 | 36,115 | 1.11 | 3.56 | 7.06 | 5.11 | -4.17 | 24.26 | -1.82 | -10.49 | 1.37 | 1.00 | -0.85 | 4.44 | -0.37 | -2.19 |
| 부동산·임대업 | 86,299 | 2.66 | 2.52 | 16.14 | 19.59 | 55.14 | 13.36 | 2.97 | 33.57 | 3.04 | 3.64 | 9.18 | 2.54 | 0.59 | 5.96 |
| 전문·과학·기술서비스 업 | 245,981 | 7.59 | 4.77 | 45.47 | 32.78 | 44.55 | -1.69 | -8.72 | -0.63 | 7.78 | 5.83 | 7.65 | -0.34 | -1.81 | -0.13 |
| 사업시설관리·사업지원 서비스 | 280,571 | 8.65 | 5.12 | 43.62 | 35.58 | 53.57 | 31.31 | -5.60 | 6.93 | 7.51 | 6.28 | 8.96 | 5.60 | -1.15 | 1.35 |
| 공공행정·국방·사회보 장행정 | 24,296 | 0.75 | 3.29 | 3.65 | 3.66 | 1.73 | -0.36 | 0.01 | -1.85 | 0.72 | 0.72 | 0.34 | -0.07 | 0.00 | -0.37 |
| 교육서비스업 | 138,900 | 4.28 | 7.47 | 5.65 | 9.78 | 28.02 | 13.57 | 3.90 | 21.17 | 1.11 | 1.88 | 5.06 | 2.58 | 0.77 | 3.92 |
| 보건·사회복지서비스업 | 418,602 | 12.91 | 7.20 | 23.87 | 38.59 | 46.44 | 8.21 | 11.89 | 18.22 | 4.37 | 6.74 | 7.93 | 1.59 | 2.27 | 3.40 |
| 예술·스포츠·여가서 비스업 | 43,363 | 1.36 | 1.76 | -1.83 | 13.61 | 19.70 | 16.82 | 15.73 | 21.93 | -0.37 | 2.59 | 3.66 | 3.16 | 2.97 | 4.04 |
| 협회·단체, 수리·기타개인서비스업 | 111,752 | 3.45 | 4.57 | 6.18 | 13.26 | 34.20 | 19.70 | 6.67 | 26.40 | 1.21 | 2.52 | 6.06 | 3.66 | 1.30 | 4.80 |

자료: 통계청, 「경제총조사」, 각 연도(2010, 2015).

2. 종사자규모별 5년간 증감률 분석

<표 3-4>와 <표 3-5>는 종사자규모별 비중과 5년간(2010~2015) 증감률을 보여준다. 먼저 2010~2015년 동안 증가한 종사자(3,242,229명)의 사업체 규모별 비중을 보면(표 3-4), 5~9인 기업이 28.66%(929,201명)로 가장 높고, 다음으로 20~49인이 13.24%, 300인 이상이 12.89%를 차지한다. 5년간 단순증가율을 보면(표 3-5), 5~9인 사업체가 50.46%로 가장 빠른 종사자 증가세를 보였고, 10인 이상 사업체의 종사자는 전체산업 평균(18.37%)보다 다소 낮은 15~18%의 증가율을 보인다.

5~9인 규모 사업체의 경우, 지난 5년간 종사자 수가 가장 빠르게 늘었지만, 이는 주로 사업체 수 증가에 기인한 것으로 사업체당 종사자 수는 오히려 감소하여 규모의 영세성이 더 심화된 것으로 나타났다. 게다가 1인당 인건비는 10인 이상 규모에 비해 상당한 격차를 보이고 1인당 인건비 증가율도 전체평균보다 낮아 양질의 일자리를 창출하지 못한 것으로 나타났다. 다음으로, 10~49인 규모(10~19, 20~49인) 사업체의 경우, 지난 5년간 종사자 증가의 23.45%를 점하지만, 사업체당 종사자 및 매출액 규모가 모두 줄어들어 이러한 종사자 증가가 사업체 규모 확대보다 사업체 수 증가에 주로 기인함을 보여준다. 10~49인 규모의 1인당 인건비 수준은 10인 미만 영세업체와 상당한 격차를 보이지만, 50인 이상 사업체보다는 상당히 낮은 수준이다. 이처럼 5~49인 규모 사업체의 경우, 지난 5년간 전체 종사자 증가의 50% 이상을 기여하였지만, 이는 사업체 규모 확장보다는 주로 사업체 수의 빠른 증가에 기인한 것으로 지난 5년간 사

〈표 3-4〉 종사자규모별 사업체, 종사자, 매출액, 인건비 현황 및 종사자 수 변화 (2010~2015)

| 종사자 규모 | 2010 | | | | 2015 | | | | 종사자 증감 | | 2015 종사자 구성 | |
|-------------|-----------|------------|---------------|------------------|-----------|------------|---------------|------------------|-----------|-----------|-------------------|--------|
| | 사업체수 | 종사자수 | 실질매출액 (백만) | 인당 인건비 (만) | 사업체수 | 종사자수 | 실질매출액 (백만) | 인당 인건비 (만) | 증감 | 비중 (%) | | |
| 전체 | 3,355,470 | 17,647,028 | 4,332,292,658 | 2,562 | 3,874,167 | 20,889,257 | 4,977,691,978 | 2,955 | 3,242,229 | 100.00 | 100.00 | |
| 전 산 업 | 1 | 1,343,294 | 1,343,294 | 71,169,553 | 141 | 1,533,770 | 1,533,770 | 94,642,598 | 217 | 190,476 | 5.87 | 7.34 |
| | 2~4 | 1,461,326 | 3,731,878 | 356,971,621 | 759 | 1,591,829 | 4,068,247 | 438,494,713 | 1,107 | 336,369 | 10.37 | 19.48 |
| | 5~9 | 283,154 | 1,841,403 | 370,488,699 | 2,163 | 434,112 | 2,770,604 | 494,774,174 | 2,447 | 929,201 | 28.66 | 13.26 |
| | 10~19 | 142,500 | 1,894,093 | 486,719,299 | 2,786 | 168,008 | 2,225,017 | 509,743,037 | 3,244 | 330,924 | 10.21 | 10.65 |
| | 20~49 | 82,251 | 2,463,770 | 616,503,003 | 2,808 | 96,868 | 2,883,152 | 710,058,395 | 3,274 | 429,382 | 13.24 | 13.85 |
| | 50~99 | 27,102 | 1,856,784 | 503,933,481 | 3,225 | 31,126 | 2,132,728 | 498,426,776 | 3,740 | 275,944 | 8.51 | 10.21 |
| | 100~199 | 10,028 | 1,354,405 | 428,748,347 | 3,423 | 11,720 | 1,584,858 | 505,648,689 | 3,911 | 230,453 | 7.11 | 7.59 |
| | 200~299 | 2,524 | 606,268 | 185,989,219 | 3,728 | 2,936 | 707,880 | 219,609,023 | 4,206 | 101,612 | 3.13 | 3.39 |
| | 300+ | 3,291 | 2,555,133 | 1,311,769,436 | 5,137 | 3,798 | 2,973,001 | 1,506,294,574 | 5,474 | 417,868 | 12.89 | 14.23 |
| | 전체 | 326,813 | 3,417,698 | 1,464,336,545 | 3,549 | 413,849 | 4,042,960 | 1,587,427,536 | 3,972 | 625,262 | 100.00 | 100.00 |
| 제 조 업 | 1 | 72,202 | 72,202 | 4,913,813 | 70 | 88,242 | 88,242 | 7,654,354 | 248 | 16,040 | 2.57 | 2.18 |
| | 2~4 | 139,937 | 378,361 | 35,880,982 | 979 | 175,028 | 462,892 | 50,831,805 | 1,417 | 84,531 | 13.52 | 11.45 |
| | 5~9 | 52,204 | 353,964 | 61,398,412 | 2,189 | 81,667 | 542,909 | 86,025,863 | 2,612 | 188,945 | 30.22 | 13.43 |
| | 10~19 | 31,949 | 432,352 | 92,470,025 | 2,635 | 34,092 | 460,122 | 98,306,861 | 3,183 | 27,770 | 4.44 | 11.38 |
| | 20~49 | 20,926 | 627,047 | 174,562,004 | 2,945 | 23,811 | 716,023 | 191,204,185 | 3,550 | 88,976 | 14.23 | 17.71 |
| | 50~99 | 5,843 | 399,849 | 139,604,027 | 3,518 | 6,721 | 461,483 | 149,639,706 | 3,946 | 61,634 | 9.86 | 11.41 |
| | 100~199 | 2,530 | 344,906 | 155,174,898 | 3,946 | 2,874 | 391,742 | 164,289,728 | 4,381 | 46,836 | 7.49 | 9.69 |
| | 200~299 | 621 | 149,880 | 75,188,064 | 4,399 | 694 | 167,831 | 82,859,243 | 4,865 | 17,951 | 2.87 | 4.15 |
| | 300+ | 601 | 659,137 | 75,144,320 | 6,926 | 720 | 751,716 | 756,615,791 | 7,451 | 92,579 | 14.81 | 18.59 |

자료: 통계청, 「경제총조사」, 각 연도(2010, 2015).

〈표 3-5〉 종사자규모별 사업체, 종사자, 매출액, 1인당 인건비 증감 및 증가율 (2010~2015)

| 종사자규모 | 종사자 증감 | | 2015 종사자 비중 | 5년간 단순증가율 (2010~2015) | | | | 사업체당 단순증가율 | | CAGR (2010~2015) | | | | 사업체당 CAGR | | |
|-------------|-----------|---------|-------------------|--------------------------|-------|-------|------------|---------------|-------|---------------------|------|------|------------|--------------|-------|-------|
| | 증감 | 비중 (%) | | 사업체 | 종사자 | 매출액 | 1인당 인건비 | 종사자 | 매출액 | 사업체 | 종사자 | 매출액 | 1인당 인건비 | 종사자 | 매출액 | |
| 전체 | 3,242,229 | 100.00 | 100.00 | 15.46 | 18.37 | 14.90 | 15.35 | 2.52 | -0.49 | 2.92 | 3.43 | 2.82 | 2.90 | 0.50 | -0.10 | |
| 전 산 업 | 1 | 190,476 | 5.87 | 7.34 | 14.18 | 14.18 | 32.98 | 54.03 | 0.00 | 16.47 | 2.69 | 2.69 | 5.87 | 9.02 | 0.00 | 3.10 |
| | 2~4 | 336,369 | 10.37 | 19.48 | 8.93 | 9.01 | 22.84 | 45.79 | 0.08 | 12.77 | 1.73 | 1.74 | 4.20 | 7.83 | 0.02 | 2.43 |
| | 5~9 | 929,201 | 28.66 | 13.26 | 53.31 | 50.46 | 33.55 | 13.15 | -1.86 | -12.89 | 8.92 | 8.51 | 5.96 | 2.50 | -0.37 | -2.72 |
| | 10~19 | 330,924 | 10.21 | 10.65 | 17.90 | 17.47 | 4.73 | 16.44 | -0.36 | -11.17 | 3.35 | 3.27 | 0.93 | 3.09 | -0.07 | -2.34 |
| | 20~49 | 429,382 | 13.24 | 13.85 | 17.77 | 17.43 | 15.18 | 16.58 | -0.29 | -2.20 | 3.33 | 3.27 | 2.87 | 3.12 | -0.06 | -0.44 |
| | 50~99 | 275,944 | 8.51 | 10.21 | 14.85 | 14.86 | -1.09 | 15.96 | 0.01 | -13.88 | 2.81 | 2.81 | -0.22 | 3.01 | 0.00 | -2.94 |
| | 100~199 | 230,453 | 7.11 | 7.59 | 16.87 | 17.02 | 17.94 | 14.26 | 0.12 | 0.91 | 3.17 | 3.19 | 3.35 | 2.70 | 0.02 | 0.18 |
| | 200~299 | 101,612 | 3.13 | 3.39 | 16.32 | 16.76 | 18.08 | 12.80 | 0.38 | 1.51 | 3.07 | 3.15 | 3.38 | 2.44 | 0.08 | 0.30 |
| | 300+ | 417,868 | 12.89 | 14.23 | 15.41 | 16.35 | 14.83 | 6.56 | 0.82 | -0.50 | 2.91 | 3.08 | 2.80 | 1.28 | 0.16 | -0.10 |
| | 전체 | 625,262 | 100.00 | 100.00 | 26.63 | 18.29 | 8.41 | 11.92 | -6.58 | -14.39 | 4.84 | 3.42 | 1.63 | 2.28 | -1.35 | -3.06 |
| 계 조 업 | 1 | 16,040 | 2.57 | 2.18 | 22.22 | 22.22 | 55.77 | 254.67 | 0.00 | 27.46 | 4.09 | 4.09 | 9.27 | 28.81 | 0.00 | 4.97 |
| | 2~4 | 84,531 | 13.52 | 11.45 | 25.08 | 22.34 | 41.67 | 44.73 | -2.19 | 13.27 | 4.58 | 4.12 | 7.21 | 7.67 | -0.44 | 2.52 |
| | 5~9 | 188,945 | 30.22 | 13.43 | 56.44 | 53.38 | 40.11 | 19.36 | -1.96 | -10.44 | 9.36 | 8.93 | 6.98 | 3.60 | -0.39 | -2.18 |
| | 10~19 | 27,770 | 4.44 | 11.38 | 6.71 | 6.42 | 6.31 | 20.80 | -0.27 | -0.37 | 1.31 | 1.25 | 1.23 | 3.85 | -0.05 | -0.07 |
| | 20~49 | 88,976 | 14.23 | 17.71 | 13.79 | 14.19 | 9.53 | 20.54 | 0.35 | -3.74 | 2.62 | 2.69 | 1.84 | 3.81 | 0.07 | -0.76 |
| | 50~99 | 61,634 | 9.86 | 11.41 | 15.03 | 15.41 | 7.19 | 12.16 | 0.34 | -6.81 | 2.84 | 2.91 | 1.40 | 2.32 | 0.07 | -1.40 |
| | 100~199 | 46,836 | 7.49 | 9.69 | 13.60 | 13.58 | 5.87 | 11.01 | -0.02 | -6.80 | 2.58 | 2.58 | 1.15 | 2.11 | -0.00 | -1.40 |
| | 200~299 | 17,951 | 2.87 | 4.15 | 11.76 | 11.98 | 10.20 | 10.60 | 0.20 | -1.39 | 2.25 | 2.29 | 1.96 | 2.04 | 0.04 | -0.28 |
| | 300+ | 92,579 | 14.81 | 18.59 | 19.80 | 14.05 | 4.34 | 7.59 | -4.80 | -12.91 | 3.68 | 2.66 | 0.85 | 1.47 | -0.98 | -2.73 |

자료: 통계청, 「경제총조사」, 각 연도(2010, 2015).

업체당 종사자와 매출액이 오히려 줄고, 1인당 인건비도 50인 이상 사업체보다 상당히 낮아 일자리 질 측면에서 취약성을 보여준다.

한편, 50~299인 사업체는 5년간 종사자 증가의 18.75%를 점하며, 사업체 규모는 유지 또는 약간 증가하는 모습을 보인다. 50인 미만 중소기업과는 달리 중소기업 가운데 1인당 인건비 수준이 높은 50~299인 규모 중소기업의 경우, 5년간 증가된 일자리에서 차지하는 비중이 20%에 근접하고, 고용증가율은 전체 평균을 하회하지만 증가 흐름을 보여준다. 현재로서는 비록 한계는 있지만, 비교적 규모가 있는 중소기업 부문에서 상대적

으로 양질의 일자리를 창출하게 될 가능성이 있는 것으로 보인다. 끝으로 5년간 종사자 증가의 12.89%를 접하는 300인 이상 대기업의 경우, 사업체당 규모 증대가 관찰되는데, 이는 대기업에서 종사자수 증가가 사업체수 증가와 사업체당 규모 확대에 함께 기인함을 보여준다.

사업체 규모별 전체 매출액 증가 모습과 다르게 중소기업의 사업체당 매출액 증가율은 음(-)의 값을 보이는 경우가 많은데, 이는 사업체당 실질 매출액이 지난 5년간 평균적으로 감소하였음을 보여준다. 특히 지난 5년간 종사자 증가가 가장 컸던 규모(5~9인)에서 사업체당 매출액이 대폭 감소하고, 10~49인 규모에서도 사업체당 매출액이 감소하였다. 이러한 현상은 전체 시장규모 변화에 비해 소규모·영세사업체 수가 더욱 빠르게 증가하여 과당경쟁구조가 심화된 데 따른 것으로 풀이된다.

3. 고용규모별 1인당 인건비 수준 및 변화

종사자 규모별로 1인당 인건비를 비교하면(표 3-4), 사업체 규모가 커질수록 1인당 인건비가 증가하는 경향이 뚜렷하다. 대기업-중소기업 간 1인당 인건비 격차가 두드러지며, 중소기업 내에서도 규모별로 상당한 격차가 존재한다. 1인당 인건비 기준으로 300인 미만 중소기업은 대체로 3개의 기업군, 즉 10인 미만, 10~49, 50~299인으로 구분할 수 있다. 한편, 제조업은 다른 산업에 비해 1인당 인건비 수준이 높은 편이지만, 사업체 규모 간 인건비 격차의 양상은 전체산업의 그것과 크게 다르지 않다.

앞의 <표 3-4>에 따르면, 중소기업 내에서도 종사자 규모 10인을 기준으로 1인당 인건비 격차가 확연하게 나타나 10인 미만의 임금수준이 매우 열악함을 보여준다. 10인 이상 규모에서도 10~49인과 50~299인 사이에 1인당 인건비에서 상당한 격차가 존재한다. 특히 10인 미만 사업체의 경우, 지난 5년간 전체 일자리 증가의 40%를 넘고 규모별 종사자 분포(2015)에서도 40% 정도의 비중을 차지하지만, 10인 이상 규모에 비해 평균적으로 1인당 인건비가 매우 낮은 수준으로 나타나 기업규모별 일자리 질의 양극화가 심각함을 보여준다. 대부분 1인 자영업자로 구성되는 1인 규모와 2~4인 규모 사업체의 1인당 인건비는 현저히 낮은 수준이다.

제3절 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출

1. 분석 대상 및 자료

본 연구에서는 고용보험 데이터를 이용하여 고용 고성장기업을 정의하고, 고용보험 데이터 및 한국기업 데이터(이하 KED)를 이용하여 고성장기업 유형별 특성을 살펴보고자 한다. 고용 고성장기업을 정의하기 위해 필요한 고용 관련 정보는 고용보험 데이터에서 추출하였으며, 특정 기업의 해당연도 고용량은 고용보험에 보고된 상시근로자 수와 고용보험 전체 가입자 수의 합 중 큰 것으로 채택하였다. 고용 이외의 기업체 정보인 기업체 위치, 산업분류 코드 등도 행정통계로서 신뢰성이 높은 고용보험 자료를 이용하였으며, 기업의 매출, 영업이익, 당기순이익, 총자산, 납입자본금, 자본총계, 연구개발비, 유형고정자산, 고정자산 등 각종 재무정보는 KED에서 추출하여 사용하였다.⁴⁾

한편, 고용보험 데이터는 행정통계로서 모든 연도에서 기업 전수(全數)의 정보를 제공하지만 KED는 행정통계가 아니므로 기업체의 일부에 대한 정보만을 제공한다. 따라서 기업체 고용량은 전체가 파악 가능하지만 재무정보는 그 중 소수의 기업에 대해서만 알 수 있다. 2011년부터 2017년까지 전체 1,568,260개 업체 중 600,754개만이 재무정보를 제공하고 있으며, 나머지는 고용정보만 파악 가능하다. 이때 매출 및 기타 재무정보는 모두 물가상승에 맞춰서 조정되었으며, 이를 위해 사용한 물가상승률은 세계은행에서 제공한 한국의 GDP 디플레이터(deflator)를 이용하였다. 한국의 GDP 디플레이터는 <표 3-6>에 제시되어 있다.

4) 본 연구에서 사용된 분석 자료에는 임금, 근로조건, 고용형태 등 일자리 특성과 질에 대한 정보가 포함되지 않아 관련된 분석이 이루어지지 못하였다.

〈표 3-6〉 2010년 기준 한국의 GDP 디플레이터(2008~2017)

| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 93.6 | 96.9 | 100.0 | 101.6 | 102.6 | 103.5 | 104.1 | 106.6 | 108.7 | 111.2 |

자료: 세계은행.

2. 고용 고성장기업의 정의

이 절에서 사용한 고성장기업 정의는 OECD(2009)의 고성장기업 정의를 준용하여, 고용에서 과거 3년간 연 평균 20% 이상의 성장을 기록했거나, 3년 전 대비 고용이 72.8% 이상 증가한 기업을 고성장기업으로 분류하였다. 한편 고성장기업 외에도 고용성장률별로 집단을 생성하여 이들 집단과 고성장 집단의 특성을 비교한다. 이를 위해 고용 고성장 기업군의 차상위그룹인 ‘준 고성장기업’은 3년 평균 고용성장률이 10~20% 사이인 기업으로 정의하였고, 고용성장률이 0~10%인 기업은 ‘성장기업’, 그리고 고용이 감소한 나머지 기업들은 ‘비고성장 기업’으로 분류하였다. 이때 OECD(2009)와 마찬가지로 기업의 성장유형별 분류는 고용자 수 10인 이상인 기업만을 대상으로 하였다.

아울러 고성장기업들의 혁신형 중소기업 인증 유형별 특성을 살펴보기 위해 중소벤처기업부에서 제공하는 이노비즈/벤처기업 인증업체 목록을 이용하여 데이터를 구축하였으며, 이를 통해 인증별 고성장기업 집단 분류나 고성장기업 집단별 인증 분포를 살펴볼 것이다. 이러한 집단별 여러 특성과 아울러 고성장기업 유형별로 청년층 고용 비율을 살펴보는 것이 본 절의 최종적인 목적이다. 이때 청년층의 정의는 일반적으로 사용되는 기준들을 적용하며 다양한 연령 범위에서 살펴본다.

〈표 3-7〉을 통해 특기할 만한 사실은 고용 고성장기업의 비율은 2011년 6.8%를 기록한 이후 지속적으로 감소하고 있으며, 고용이 성장하지 않는 기업의 비율은 2014년 이후 59%를 넘고 있다. 하지만 고용이 3년 평균 10% 이내로 비교적 완만하게 성장한 기업의 비율은 지속적으로 증가하는 추세여서 고용을 늘리는 기업체의 비율이 반드시 감소하고 있다고만 할 수 없다.

〈표 3-7〉 2011~2017년 연도별 고성장기업 숫자 및 비율

| | 비성장 기업 | | 성장 기업 | | 준 고성장 기업 | | 고성장 기업 | | 전체 |
|------|---------|------|---------|------|----------|------|--------|-----|-----------|
| | 개수 | % | 개수 | % | 개수 | % | 개수 | % | |
| 2011 | 114,162 | 57.1 | 51,543 | 25.8 | 20,569 | 10.3 | 13,622 | 6.8 | 199,896 |
| 2012 | 115,935 | 56.1 | 55,324 | 26.8 | 21,763 | 10.5 | 13,479 | 6.5 | 206,501 |
| 2013 | 127,759 | 58.6 | 57,277 | 26.3 | 20,322 | 9.3 | 12,566 | 5.8 | 217,924 |
| 2014 | 134,366 | 59.6 | 58,860 | 26.1 | 20,298 | 9.0 | 11,888 | 5.3 | 225,412 |
| 2015 | 138,737 | 59.7 | 61,056 | 26.3 | 20,510 | 8.8 | 12,213 | 5.3 | 232,516 |
| 2016 | 140,564 | 59.0 | 63,885 | 26.8 | 21,325 | 9.0 | 12,430 | 5.2 | 238,204 |
| 2017 | 146,624 | 59.2 | 66,724 | 26.9 | 21,576 | 8.7 | 12,883 | 5.2 | 247,807 |
| 전체 | 918,147 | 58.5 | 414,669 | 26.4 | 146,363 | 9.3 | 89,081 | 5.7 | 1,568,260 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준).

3. 고용 고성장기업의 유형별 특성 분석

본 절에서는 앞서 정의한 고성장기업 유형별 인증유형, 지역 및 산업 분포와 여타 기초통계를 제시한다. 이를 통해 고용 고성장기업의 유형별 특성에 대해서 파악하고자 한다.

고용 고성장기업 유형별 2017년 이노비즈 및 벤처기업 인증 분포는 <표 3-8>과 같다. 인증이 없는 기업 집단에서는 비성장 기업의 비율이 60%를 넘는 반면, 적어도 한 개의 인증을 취득한 여타 집단에서는 비성장 기업의 비율이 모두 50% 이하로 나타나 인증기업들의 고용성장률이 무인증업체들보다 높다는 것이 확인된다. 벤처인증기업의 경우 고용 고성장 기업군의 비율이 약 14%에 달하며, 이노비즈와 벤처 인증을 모두 취득한 집단에서는 9%, 이노비즈 인증기업 중에서 고성장 기업은 약 5.4%였으며, 인증이 없는 기업체에서는 고용 고성장 기업의 비율이 4.7%로 가장 낮게 나타났다. 따라서 벤처인증기업들의 경우 전반적으로 고용 성장률이 높은 기업들의 비율이 높다는 사실이 확인되며, 이노비즈 인증 업체들은 무인증 업체보다는 고용성장률이 높지만 벤처인증기업들보다는 낮다는 것도 알 수 있다. 이러한 현상이 나타나는 것은 벤처인증기업들은 평균적으로 신생업체의 수가 많기 때문이다. 이에 대한 보다 자세한 내용은 나중에 인증별 기업체 특성을 설명하는 부분에서 제시될 것이다.

〈표 3-8〉 2017년 고성장기업과 인증별 기업 간 현황

(단위: 개)

| 전체 기업 | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 | 전체 |
|-----------|---------|--------|--------|--------|---------|
| 무인증 | 135,505 | 59,129 | 18,228 | 10,568 | 223,430 |
| 이노비즈 | 3,922 | 2,700 | 960 | 435 | 8,017 |
| 벤처 | 3,955 | 2,340 | 1,218 | 1,190 | 8,703 |
| 이노비즈 & 벤처 | 3,242 | 2,555 | 1,170 | 690 | 7,657 |
| 전 체 | 146,624 | 66,724 | 21,576 | 12,883 | 247,807 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

〈표 3-9〉 2017년 기준 지역별, 고성장 유형별 비율

(단위: 개, %)

| | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 | 전체 |
|-----|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| 서울 | 33,421 (22.8) | 14,902 (22.3) | 5,066 (23.5) | 3,413 (26.5) | 56,802 (22.9) |
| 부산 | 9,311 (6.4) | 4,110 (6.2) | 1,218 (5.6) | 720 (5.6) | 15,359 (6.2) |
| 대구 | 5,721 (3.9) | 2,938 (4.4) | 852 (3.9) | 478 (3.7) | 9,989 (4.0) |
| 인천 | 7,840 (5.3) | 3,414 (5.1) | 1,097 (5.1) | 629 (4.9) | 12,980 (5.2) |
| 광주 | 3,497 (2.4) | 1,520 (2.3) | 461 (2.1) | 287 (2.2) | 5,765 (2.3) |
| 대전 | 3,280 (2.2) | 1,552 (2.3) | 541 (2.5) | 280 (2.2) | 5,653 (2.3) |
| 울산 | 3,511 (2.4) | 1,347 (2.0) | 457 (2.1) | 261 (2.0) | 5,576 (2.3) |
| 세종 | 472 (0.3) | 224 (0.3) | 99 (0.5) | 72 (0.6) | 867 (0.3) |
| 경기 | 35,232 (24.0) | 16,157 (24.2) | 5,689 (26.4) | 3,252 (25.2) | 60,330 (24.3) |
| 강원 | 3,621 (2.5) | 1,755 (2.6) | 539 (2.5) | 288 (2.2) | 6,203 (2.5) |
| 충북 | 4,678 (3.2) | 2,384 (3.6) | 680 (3.2) | 408 (3.2) | 8,150 (3.3) |
| 충남 | 5,761 (3.9) | 2,916 (4.4) | 950 (4.4) | 595 (4.6) | 10,222 (4.1) |
| 전북 | 4,744 (3.2) | 2,077 (3.1) | 601 (2.8) | 338 (2.6) | 7,760 (3.1) |
| 전남 | 4,886 (3.3) | 2,402 (3.6) | 703 (3.3) | 414 (3.2) | 8,405 (3.4) |
| 경북 | 8,247 (5.6) | 3,699 (5.5) | 1,063 (4.9) | 583 (4.5) | 13,592 (5.5) |
| 경남 | 10,862 (7.4) | 4,439 (6.7) | 1,294 (6.0) | 696 (5.4) | 17,291 (7.0) |
| 제주 | 1,540 (1.1) | 888 (1.3) | 266 (1.2) | 169 (1.3) | 2,863 (1.2) |
| 전 체 | 146,624 (100) | 66,724 (100) | 21,576 (100) | 12,883 (100) | 247,807 (100) |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준).

〈표 3-9〉는 고성장 기업의 지역별 분포를 보여준다. 여타 연도에서도 고성장 유형별로 2017년과 비슷한 지역 분포를 보여 가장 최근의 경향을 반영한 2017년의 지역별 분포만을 제시한다. 서울과 경기 등 수도권, 세종과 충남에서는 고성장 기업 및 준고성장 기업의 비율이 해당 지역의 기업 수에 비해 높은 비율을 보인다. 하지만 부산, 인천, 광주, 울산, 전북, 경북, 경남에서는 해당 지역 내 사업체 수의 비율에 비해 고용 성장 기업

들의 비율이 모든 집단에서 낮은 것이 보인다. 한편 모든 성장 유형별 기업에서 서울, 인천, 경기의 비율이 50%를 넘는 것이 나타나, 여전히 성장 유형을 막론하고 수도권에 반 이상의 기업들이 위치해 있음도 파악 가능하다.

<표 3-10>에는 2017년도의 산업별 고성장 유형별 기업체 수를 보여주고 있다. 주목할 만한 사실은 도매·소매업과 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 그리고 전문·과학·기술서비스업에서 고용 고성장기업의 비율이 산업 평균보다 매우 높게 관찰되었으며, 제조업과 농림어업에서는 고용이 성장하지 않은 기업 집단의 비율이 산업 평균보다 높게 나타났다. 특히 출판·영상·방송통신·정보서비스업은 고용 고성장 업종의 비율이 산업 평균보다 1.5배, 전문·과학·기술서비스업은 1.2배 이상 높은 것으로 나타나 이들 업종에서 최근 빠른 고용 증가를 보이는 기업체가 많이 포진해 있음을 확인할 수 있다.

<표 3-10> 2017년 기준 산업별 고성장기업 비율

(단위: 개)

| | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 | 전체 |
|-----------------------|---------|--------|--------|--------|---------|
| 농업, 임업 및 어업 | 1,090 | 328 | 78 | 52 | 1,548 |
| 광업 | 199 | 89 | 31 | 10 | 329 |
| 제조업 | 45,007 | 19,035 | 6,419 | 3,601 | 74,062 |
| 전기, 가스, 증기 및 수도사업 | 201 | 112 | 22 | 16 | 351 |
| 하수폐기물처리, 원료재생, 환경복원 | 949 | 678 | 190 | 83 | 1,900 |
| 건설업 | 11,919 | 5,376 | 2,017 | 1,130 | 20,442 |
| 도매 및 소매업 | 15,850 | 6,702 | 2,452 | 1,658 | 26,662 |
| 운수업 | 5,409 | 2,654 | 642 | 370 | 9,075 |
| 숙박 및 음식점업 | 5,782 | 1,326 | 527 | 398 | 8,033 |
| 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | 5,767 | 2,171 | 950 | 794 | 9,682 |
| 금융 및 보험업 | 1,770 | 1,632 | 233 | 118 | 3,753 |
| 부동산업 및 임대업 | 3,258 | 1,259 | 288 | 220 | 5,025 |
| 전문, 과학 및 기술서비스업 | 8,047 | 3,684 | 1,361 | 883 | 13,975 |
| 사업시설관리 및 사업지원서비스업 | 7,071 | 2,237 | 981 | 985 | 11,274 |
| 공공행정, 국방 및 사회보장행정 | 1,346 | 784 | 248 | 222 | 2,600 |
| 교육서비스업 | 7,368 | 3,762 | 841 | 303 | 12,274 |
| 보건업 및 사회복지서비스업 | 19,341 | 11,941 | 3,426 | 1,556 | 36,264 |
| 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 | 1,423 | 562 | 161 | 116 | 2,262 |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스 | 4,815 | 2,372 | 707 | 366 | 8,260 |
| 전체 | 146,624 | 66,724 | 21,576 | 12,883 | 247,807 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준).

〈표 3-11〉 연도별, 고성장기업 유형별 평균 업력

(단위: 년)

| | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 | 전 체 |
|------|-------|-------|-------|------|-------|
| 2011 | 9.13 | 10.17 | 9.11 | 7.65 | 9.30 |
| 2012 | 9.37 | 10.74 | 9.68 | 8.14 | 9.69 |
| 2013 | 9.65 | 11.06 | 9.652 | 7.88 | 9.91 |
| 2014 | 10.06 | 11.43 | 9.73 | 7.73 | 10.26 |
| 2015 | 10.42 | 11.68 | 9.91 | 7.73 | 10.56 |
| 2016 | 10.71 | 12.02 | 10.18 | 8.11 | 10.87 |
| 2017 | 11.01 | 12.27 | 10.35 | 8.29 | 11.14 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준).

〈표 3-11〉은 고성장기업 유형별 평균 기업존속 연수를 보여주고 있다. 특기할 만한 점으로 고성장기업군의 평균 업력이 모든 연도에서 가장 낮게 나타나며, 성장기업 집단이 가장 높은 평균 업력을 보여준다는 사실이다. 이는 고성장기업들은 상대적으로 신생기업들이 기업 규모와 사업 영역을 확장해 가며 빠르게 고용을 늘려가는 업체들 위주이며, 낮은 수준에서 성장하는 기업들은 완숙기에 접어들어 낮은 수준의 꾸준한 고용 증가를 보이는 업체들 위주라는 점을 시사한다. 이는 앞서 언급했듯이 고성장기업 중 벤처인증 기업들의 비율이 높다는 점과 다시 연결되는데, 벤처인증 업체들의 평균 업력이 가장 짧은 점도 이러한 특성과 연결된다 할 수 있다. 인증업체별 특성은 다음 소절에서 제시할 것이다.

이상의 결과를 토대로 고용 고성장기업은 업력이 짧은 신생 벤처기업들 위주이며, 서울과 경기 등 수도권에 많이 분포되어 있고, 업종별로는 새롭게 성장하는 전문·과학·기술서비스업과 출판·영상·방송통신·정보 서비스업에 몰려 있음이 확인되었다. 즉, 고용 고성장기업의 경우 새롭게 성장하는 업종에서 신생 벤처 인증업체들이 다수를 이루고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-7〉에 제시된 고용 고성장기업 비율을 OECD(2009)에서 계산한 여타 국가의 비율과 비교하면, 우리나라의 경우 약 5~6% 사이로 나타나는데, 이는 미국과 비슷한 수준이며, 노르웨이·스웨덴·덴마크 등 고소득 유럽국가보다 높고, 브라질·에스토니아·불가리아 등 빠르게 성장하

는 동유럽국보다 낮다. 또 하나 주목할 만한 사실로는, OECD(2009)에서 미국을 포함하여 고용 고성장기업의 비율이 높은 국가들에서는 제조업에서의 고용 고성장기업 비율이 여타 산업에서의 비율보다 높게 나타나는 반면, 고용 고성장기업의 비율이 낮은 여타 유럽 고소득국가에서는 비제조업 분야에서의 고성장기업 비율이 높다는 점이다. 한국의 경우 <표 3-10>에서 나타난 바와 같이 제조업에서의 고용 고성장기업 비율이 약 4.9% 정도인 반면 전체 고성장기업의 비율은 매년 5%를 상회하여, 한국에서는 비제조업에서의 고용 고성장기업 비율이 높게 나왔다. 이것이 한국에서 이후 고용 고성장기업 비율이 점차 낮아질 것이라는 예측으로 이어질 수는 없지만, <표 3-7>에서 확인되는 고용 고성장기업 비율의 지속적인 감소와 무관하다 할 수는 없을 것이다.

<표 3-12>에서는 각 고성장 유형별 재무정보와 고용량에 대한 기초통계를 제시하고 있다. 모든 재무정보에서 성장 기업군이 가장 큰 것으로 나타난 것이 특징이다. 하지만 고용의 크기에 있어서는 고용 고성장 기업군이 가장 큰 것으로 나타났다. 따라서 성장 기업군은 매출 및 각종 재무성과에서 좋은 성적을 안정적으로 내는 기업 집단이며, 고성장 기업군은 대부분의 재무지표에서 가장 작은 크기를 보여주지만 고용이 빠르게 증가하여 평균적인 고용 규모가 가장 큰 기업군이다. 한편 비성장 기업군은

<표 3-12> 고용 고성장 유형별 재무정보 및 고용에 대한 기초통계

| 전체 기업 | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 총자산(백억 원) | 10.50 | 13.20 | 5.10 | 3.46 |
| 납입자본금(십억 원) | 4.40 | 7.72 | 4.97 | 3.23 |
| 자본총계(백억 원) | 2.83 | 4.38 | 1.89 | 1.60 |
| 매출액(백억 원) | 3.84 | 5.94 | 3.21 | 2.91 |
| 영업이익(십억 원) | 2.08 | 5.24 | 2.43 | 1.88 |
| 당기순이익(십억 원) | 1.79 | 4.02 | 1.81 | 1.58 |
| 연구개발비(억 원) | 3.54 | 12.04 | 3.21 | 3.46 |
| 유형고정자산(십억 원) | 14.40 | 22.60 | 7.59 | 9.13 |
| 고정자산(백억 원) | 2.64 | 4.16 | 2.19 | 1.75 |
| 고용(명) | 30.62 | 69.56 | 69.43 | 86.76 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); KED.

대부분의 지표에서 고성장 기업이나 준고성장 기업에 비해서 큰 규모로 나타났으나 연구개발비는 세 유형 모두 비슷한 것으로 파악되어 비성장 기업들은 상대적으로 기업 크기 및 매출에 비해 연구개발비 투자가 적다는 것도 알 수 있다.

4. 혁신형 중소기업 인증유형별 분석

<표 3-13>에서는 2017년 기준 각 인증 유형별 기업 분포를 보여준다. 이때 분석대상 기업은 고성장기업 분류 시의 기준을 적용하여 3년 전 고용량이 10인 이상이며, 최근 3년간 고용증가율이 추적 가능한 업체만을 대상으로 하였다. 전체 기업 중 벤처 인증을 취득한 기업의 비율은 3.3%와 2.8%의 합인 약 6.1%이며, 이노비즈 인증을 취득한 기업은 약 5.6% 정도이다. 전체 기업 중 약 90% 이상의 기업이 두 인증을 모두 취득하지 않았으며, 대상기업의 범위를 2017년에 활동 중인 전체기업으로 하면 그 비율이 98.5% 정도에 이른다. 한편 평균 업력에서는 벤처인증기업들이 가장 낮은 업력을 보여주었으며, 이노비즈 인증업체들의 평균 업력이 가장 긴 것으로 나타났다. 따라서 앞의 소절에서 언급했듯이 이노비즈 인증 기업들은 장기간에 걸쳐 안정적으로 매출을 유지해 온 업체들 위주이며, 벤처기업은 신생 고성장 기업들일 가능성이 높다는 것이 확인되었다.

<표 3-13> 2017년 인증별 기업 분포 및 평균 업력

| | 무인증 기업 | | 이노비즈 | | 벤처 인증 | | 이노비즈&벤처 | | 전체 |
|-------|---------|------|-------|-----|-------|-----|---------|-----|---------|
| | 개수 | % | 개수 | % | 개수 | % | 개수 | % | |
| 기업수 | 200,054 | 91.1 | 6,162 | 2.8 | 7,286 | 3.3 | 6,145 | 2.8 | 219,647 |
| 업력(년) | 10.42 | | 14.92 | | 8.45 | | 12.80 | | 9.70 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

지역별 기업 인증 유형은 <표 3-14>에 제시되어 있다. 경기권에서는 모든 유형의 인증업체의 비율이 전체 기업체 중 경기지역 기업체 비율에 비해 높았으나, 광주와 울산, 강원, 전북, 전남, 제주에서는 모든 인증 유형별 기업의 해당 지역 비율이 전체 기업의 지역 비율보다 낮게 나타났다.

〈표 3-14〉 2017년 지역별, 기업 인증별 현황

(단위: 개)

| | 무인증 | 이노비즈 | 벤처 | 이노비즈& 벤처 | 전체 |
|----|---------|-------|-------|-------------|---------|
| 서울 | 47,509 | 891 | 1,741 | 1,223 | 51,364 |
| 부산 | 12,628 | 328 | 512 | 335 | 13,803 |
| 대구 | 8,174 | 291 | 347 | 270 | 9,082 |
| 인천 | 10,187 | 415 | 328 | 302 | 11,232 |
| 광주 | 4,799 | 117 | 122 | 145 | 5,183 |
| 대전 | 4,605 | 78 | 229 | 248 | 5,160 |
| 울산 | 4,332 | 80 | 100 | 100 | 4,612 |
| 세종 | 679 | 28 | 30 | 19 | 756 |
| 경기 | 47,762 | 2,190 | 2,190 | 1,976 | 54,118 |
| 강원 | 5,252 | 97 | 99 | 99 | 5,547 |
| 충북 | 6,342 | 198 | 220 | 205 | 6,965 |
| 충남 | 8,077 | 269 | 251 | 275 | 8,872 |
| 전북 | 6,386 | 127 | 133 | 127 | 6,773 |
| 전남 | 6,835 | 129 | 129 | 129 | 7,222 |
| 경북 | 10,544 | 344 | 389 | 314 | 11,591 |
| 경남 | 13,359 | 559 | 434 | 356 | 14,708 |
| 제주 | 2,584 | 21 | 32 | 22 | 2,659 |
| 전체 | 200,054 | 6,162 | 7,286 | 6,145 | 219,647 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소기업부.

이 중 광주, 울산, 전북은 앞선 고성장기업 유형별 지역 분포에서도 모든 고성장 유형 기업의 비율이 낮게 나타났으며, 경기에서는 고성장기업의 비율이 전체 기업의 해당 지역 분포 비율보다 높게 나타나 고성장 기업과 인증 유형 간의 관계가 일정 부분 존재함을 시사하고 있다.

2017년 기준 인증 유형별 산업 분포는 다음 <표 3-15>에 나타나 있다. 전체 기업 중 약 27.5%가 제조업체이나, 이노비즈 인증기업에서는 제조업의 비율이 약 70%, 벤처 인증의 비율이 약 65% 정도로 나타나 제조업체에서 인증기업의 비율이 월등히 높은 것으로 나타났다. 한편 고용 고성장기업의 비율이 높았던 출판·영상·방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업에서는 역시 각 인증 유형별로 기업의 비율이 전체

기업 중 해당 산업 종사기업의 비율보다 높았으나, 전문·과학·기술서비스업의 경우 이노비즈 인증기업 비율은 해당 산업의 기업체 비율보다 낮게 나왔다. 즉, 고용 고성장기업의 분포는 대체로 벤처 인증과 매우 유사하며, 이노비즈 인증기업의 분포 역시 무관하지는 않은 것을 확인할 수 있다.

〈표 3-15〉 2017년 기준 산업별 인증 유형 분포

(단위: 개)

| | 무인증 | 이노비즈 | 벤처 | 이노비즈 & 벤처 | 전체 |
|---------------------------|---------|-------|-------|--------------|---------|
| 농업, 임업 및 어업 | 1,224 | 4 | 9 | 4 | 1,241 |
| 광업 | 261 | 1 | 1 | 0 | 263 |
| 제조업 | 46,954 | 4,812 | 4,418 | 4,185 | 60,369 |
| 전기, 가스, 증기 및 수도 사업 | 262 | 2 | 2 | 5 | 271 |
| 하수폐기물처리, 원료재생, 환경복원 | 1,520 | 41 | 17 | 17 | 1,595 |
| 건설업 | 16,849 | 192 | 189 | 181 | 17,411 |
| 도매 및 소매업 | 28,891 | 347 | 632 | 384 | 30,254 |
| 운수업 | 7,609 | 5 | 12 | 5 | 7,631 |
| 숙박 및 음식점업 | 10,175 | 2 | 3 | 3 | 10,183 |
| 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | 5,311 | 437 | 1,245 | 908 | 7,901 |
| 금융 및 보험업 | 3,129 | 0 | 5 | 2 | 3,136 |
| 부동산업 및 임대업 | 5,107 | 3 | 3 | 0 | 5,113 |
| 전문, 과학 및 기술서비스 업 | 11,340 | 260 | 602 | 363 | 12,565 |
| 사업시설관리 및 사업지 원서비스업 | 8,901 | 47 | 110 | 70 | 9,128 |
| 공공행정, 국방 및 사회보 장행정 | 2,054 | 1 | 0 | 0 | 2,055 |
| 교육서비스업 | 9,897 | 4 | 19 | 7 | 9,927 |
| 보건업 및 사회복지서비 스업 | 30,982 | 0 | 0 | 1 | 30,983 |
| 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | 2,037 | 0 | 9 | 5 | 2,051 |
| 협회 및 단체, 수리 및 기 타개인서비스 | 7,519 | 4 | 10 | 5 | 7,538 |
| 전 체 | 200,054 | 6,162 | 7,286 | 6,145 | 219,647 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

〈표 3-16〉 인증 유형별 재무정보 및 고용에 대한 기초통계

| | 무인증 | 이노비즈 | 벤처 | 이노비즈&벤처 |
|--------------|-------|-------|-------|---------|
| 총자산(십억 원) | 12.70 | 16.70 | 7.49 | 15.00 |
| 납입자본금(억 원) | 72.86 | 11.26 | 6.750 | 11.11 |
| 자본총계(십억 원) | 40.60 | 80.40 | 3.19 | 7.06 |
| 매출액(십억 원) | 54.70 | 16.50 | 7.57 | 13.90 |
| 영업이익(억 원) | 42.71 | 9.29 | 3.40 | 7.19 |
| 당기순이익(억 원) | 34.19 | 5.65 | 1.75 | 3.31 |
| 연구개발비(억 원) | 8.14 | 3.30 | 2.25 | 5.62 |
| 유형고정자산(십억 원) | 19.90 | 6.65 | 2.45 | 5.22 |
| 고정자산(백억 원) | 39.20 | 8.76 | 3.85 | 7.58 |
| 고용(명) | 43.90 | 55.18 | 32.99 | 57.09 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); KED.

〈표 3-16〉은 각 인증 유형별 기초통계를 제시한 것이다. 매출과 관련된 대다수의 지표에서 이노비즈와 벤처 인증이 모두 없는 업체가 가장 큰 규모와 크기를 보이고 있다. 하지만 고용 측면에서는 이노비즈와 벤처 인증을 모두 획득한 업체가 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음이 이노비즈, 그리고 벤처인증기업의 크기가 가장 작은 것으로 나타났다. 이를 통해 벤처인증기업들은 고용 및 여타 재무 규모에 있어서 가장 작되 빠르게 성장하는 기업임을 알 수 있다.

5. 고성장기업 유형별 청년층 고용

〈표 3-17〉은 연도별, 고성장 유형별 청년층이 고용에서 차지하는 비율을 제시하고 있다. 분석에서 사용한 청년의 정의로는 가장 널리 쓰이는 15~24세, 15~29세, 15~34세의 세 가지를 채택하여 각각을 모두 제시하였다. 먼저, 주목할 만한 사실은 모든 연도에서 성장률이 높은 기업 집단일수록 모든 청년층의 고용 비율이 높다는 점이다. 특히 청년층을 15세에서 34세로 정의할 경우 고성장기업에서는 대략 전체 고용의 40% 정도가 청년층에 해당하였다. 청년의 정의를 매우 협소하게 15~24세로 한정하

여도 고성장 기업군에서는 전체 고용의 10% 이상이 청년층으로 채워져 있다. 한편 25~29세까지 집단도 매년 약 13% 이상이 고성장기업의 고용을 담당하고 있어 그 비율이 여타 집단에 비해 매우 높은 편이라 하겠다.

〈표 3-17〉 연도별, 고성장 유형별 청년층 고용 비율

(단위: %)

| 연도 | 청년층 구분 | | |
|------|--------|--------|--------|
| | 15~24세 | 15~29세 | 15~34세 |
| 2011 | | | |
| 비고성장 | 5.21 | 17.10 | 31.47 |
| 성장 | 7.00 | 22.16 | 37.89 |
| 준고성장 | 8.87 | 24.78 | 39.74 |
| 고성장 | 12.79 | 28.49 | 41.88 |
| 2012 | | | |
| 비고성장 | 4.75 | 14.51 | 27.27 |
| 성장 | 6.72 | 20.23 | 35.75 |
| 준고성장 | 10.12 | 26.49 | 43.07 |
| 고성장 | 15.55 | 31.13 | 45.31 |
| 2013 | | | |
| 비고성장 | 5.45 | 15.10 | 28.19 |
| 성장 | 6.70 | 19.65 | 35.17 |
| 준고성장 | 10.30 | 25.77 | 42.44 |
| 고성장 | 16.86 | 31.30 | 44.87 |
| 2014 | | | |
| 비고성장 | 6.10 | 16.36 | 29.56 |
| 성장 | 7.07 | 19.17 | 33.43 |
| 준고성장 | 9.73 | 23.93 | 38.86 |
| 고성장 | 15.65 | 28.99 | 41.20 |
| 2015 | | | |
| 비고성장 | 6.14 | 16.20 | 28.72 |
| 성장 | 7.43 | 19.16 | 32.32 |
| 준고성장 | 11.03 | 24.88 | 38.18 |
| 고성장 | 14.32 | 26.75 | 38.66 |
| 2016 | | | |
| 비고성장 | 5.96 | 15.78 | 27.38 |
| 성장 | 7.67 | 19.55 | 31.88 |
| 준고성장 | 10.37 | 23.66 | 35.77 |
| 고성장 | 13.28 | 26.50 | 37.93 |
| 2017 | | | |
| 비고성장 | 5.76 | 15.66 | 26.68 |
| 성장 | 8.013 | 19.77 | 30.85 |
| 준고성장 | 10.48 | 23.80 | 35.02 |
| 고성장 | 11.68 | 26.24 | 37.63 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준).

<표 3-17>에서 발견되는 또 하나의 특징은 2012년 이후 모든 기업 집단에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비율이 감소하고 있다는 점이다. 2012년에는 고성장 기업 집단 고용의 45% 이상, 준고성장 기업에서는 43% 이상이 15~34세 청년층이었던 반면, 2017년에는 그 비율이 각각 37% 이상과 35% 이상으로 낮아졌다. 다만 최근 모든 청년 정의에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비율이 감소하고 있는 것에 대해서는 그 원인이 인구구조의 변화에 있는지 일시적인 경기변동의 영향인지 등에 대해 향후 정확한 원인 파악과 함께 반등할 수 있는 방법을 모색할 필요가 제기된다고 하겠다.

한편 청년층을 15~24세, 25~29세, 30~34세로 나눌 경우, 고성장기업의 경우에는 청년층 중 25~29세가 가장 높은 고용 비율을 차지하였으나 다른 기업 집단에서는 30~34세의 비율이 가장 높게 나타났다. 따라서 고용 고성장 기업에서는 청년층 비율이 높을 뿐만 아니라 취업하는 청년층의 평균연령도 낮은 것으로 확인된다. 이러한 사실은 앞서 고성장기업의 분포가 산업에서는 방송·통신·정보산업, 전문·과학·기술산업 등과 같은 첨단산업에서, 인증유형별로는 벤처인증기업에서 높다는 사실과 잘 부합한다 할 수 있다. 따라서 현재 우리나라가 직면해 있는 청년층 취업 문제 해소를 위해서는 고용 고성장기업이 많이 창출되는 것이 중요한 바, 이들이 많이 분포해 있는 업종 및 기업 특성에 대한 정부의 지원 및 배려가 요구된다.

끝으로, <표 3-18>은 이러한 청년고용 비율이 인증 유형별, 고용성장 유형별로 다른지를 종합적으로 살펴본 것이다. <표 3-18>에서는 2017년 기준으로 인증 유형별 및 성장 유형별로 세 가지 청년층 기준에 따른 청년층의 고용 비중을 %로 표시하였다.

<표 3-18>에서 발견되는 주요 특징으로는 첫째, 모든 청년 정의와 모든 인증 유형에서 고용성장률이 높은 기업 집단에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비중이 높아진다는 점이다. 이는 고용 고성장집단은 고용만이 빠르게 증가하는 것이 아니라, 증가하는 고용의 다수가 청년층에 해당한다는 점을 시사한다. 둘째, 인증이 전혀 없는 업체보다는 이노비즈나 벤처 둘 중 하나의 인증이라도 취득한 기업일수록, 그리고 인증이 하나인

업체보다는 모든 인증을 취득한 기업 집단일수록 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비중이 높아지고 있다는 점이다. 15~34세의 청년층 정의에서 인증이 없고 고용이 성장하지 않은 기업 집단의 청년층 고용 비율은 약 26%에 불과하였지만, 모든 인증을 취득한 고용 고성장기업 집단에서는 약 48%의 인원이 청년층이었다.

마지막으로 특기할 만한 사항은 15~29세와 15~34세 정의에서는 벤처기업 집단이 이노비즈 인증기업보다 높은 청년층 고용 비율을 보여주고 있지만, 청년을 15~24세로 정의할 경우, 오히려 이노비즈 인증기업들에서 청년층 고용 비율이 높다. 이는 벤처기업에서는 대졸 이상의 학력을 보유한 고학력 청년층을 주로 고용하고 있다는 것을 시사한다. <표 3-15>에서 보았듯이 벤처인증기업들이 출판·영상·방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업에 몰려 있음이 확인되었는데, 이들 업종은 고학력·고숙련 청년층에 대한 수요가 많은 업종이기 때문이다.

<표 3-18> 인증유형별, 고성장유형별 청년층 고용 비율

(단위: %)

| 15~24세 | | 성장 유형 | | | |
|----------|---------|-------|-------|-------|-------|
| | | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 |
| 인증 유형 | 무인증 | 5.65 | 7.96 | 10.54 | 11.78 |
| | 이노비즈 | 7.09 | 8.54 | 9.59 | 11.32 |
| | 벤처 | 5.69 | 7.29 | 8.82 | 10.42 |
| | 이노비즈&벤처 | 7.88 | 9.30 | 11.22 | 11.77 |
| 15~29세 | | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 |
| 인증 유형 | 무인증 | 15.36 | 19.46 | 23.35 | 25.50 |
| | 이노비즈 | 18.02 | 21.47 | 24.80 | 26.55 |
| | 벤처 | 18.05 | 22.40 | 25.24 | 31.79 |
| | 이노비즈&벤처 | 21.39 | 25.35 | 29.57 | 31.49 |
| 15~34세 | | 비성장 | 성장 | 준고성장 | 고성장 |
| 인증 유형 | 무인증 | 26.11 | 30.18 | 33.91 | 36.00 |
| | 이노비즈 | 31.38 | 35.30 | 39.29 | 40.11 |
| | 벤처 | 32.47 | 37.49 | 40.81 | 50.08 |
| | 이노비즈&벤처 | 36.71 | 41.57 | 46.34 | 47.69 |

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

6. 청년층 고용성장률에 대한 회귀분석

본 소절에서는 기업 내 청년층 고용성장률에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 판단하기 위하여 회귀분석을 시행하였다. 회귀분석을 시행할 때, 기업별 시간 불변의 특성을 통제하기 위해서 기업별 고정효과를 모형에 추가하였으며, 기업별 이질성을 고려하여 표준오차는 기업 단위로 클러스터링(clustering) 하였다. 아울러 연도별, 지역별, 업종별 더미변수를 추가하여 연도/지역/업종에 따른 고정효과를 통제하는 고정효과 모형을 사용하였다. 이를 통해 고용성장 유형이 청년층의 고용에 영향을 미치는 지를 파악해 볼 수 있다. 이를 식으로 표현하면 다음과 같다.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta \times \text{고용성장유형}_{i,t} + \gamma \times X_{i,t} + t_t + \epsilon_{i,t}$$

$y_{i,t}$ 는 t 년도의 기업 i 의 청년층 고용성장률이며, $X_{i,t}$ 는 지역, 업종 등 기업별 특성을 표시하며, t_t 는 연도별 고정효과이다. 여기서 사용한 청년층의 고용성장률은 앞서 고용성장 유형을 계산할 때와 동일하게 각 연도별로 최근 3년간의 연평균 청년층의 고용성장률을 계산한다.

우리가 관심을 가지는 변수(고용성장유형)의 계수는 β 인데, 만일 고용 고성장 유형에 따라 청년층의 고용률이 영향을 받게 된다면, 해당 계수 값은 통계적으로 유의한 양(+)의 값이나 음(-)의 값을 가질 것이다. 만일 양(+)의 값으로 추정된다면, 단순히 고용성장률이 증가함에 맞춰 청년층 고용이 동일하게 증가하는 것 이상으로 청년층 고용이 보다 빠르게 증가하는 것을, 음(-)의 값이라면 그 반대를 의미한다. <표 3-19>는 해당 분석을 15~24세의 청년층 고용 비율에 대해서 시행한 결과를 정리한 것이다.

먼저, <표 3-19>에서는 15~24세 청년층의 고용성장률에 대한 회귀분석 결과를 제시한다. 고용 비고성장 기업 집단과 대비하여, 고용 고성장 기업 집단에서는 청년층 고용성장률이 회귀분석모형 (3) 기준으로 약 20% 정도, 모형 (4)에서는 약 14% 정도 높은 것으로 나타났다. 이 수치는 준 고성장 기업의 경우 35%와 24%로, 고용 고성장 기업에서는 52.4%와 40.1%로 크게 높아졌다. 즉, 고용 고성장 기업에서는 고용 비고성장 기업과 비

교하여 청년층의 고용률이 최소 약 40%, 최대 약 52% 정도 높게 나타나고 있음을 의미한다. 한편 업력이 높을수록 청년층 고용 비율이 높아지는 것이 확인되며, 15~24세 고용 비율이 약 1% 정도 높아짐에 따라 청년층 고용증가율은 4% 정도 높아짐을 확인할 수 있다.

〈표 3-19〉 15~24세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석

| 변수 | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 고용 성장 기업 | 25.44*** (0.202) | 21.58*** (0.199) | 21.64*** (0.208) | 13.63*** (0.159) |
| 고용 준고성장 기업 | 41.78*** (0.296) | 34.98*** (0.301) | 34.84*** (0.315) | 24.22*** (0.242) |
| 고용 고성장 기업 | 62.79*** (0.469) | 53.15*** (0.483) | 52.43*** (0.505) | 40.10*** (0.394) |
| 업력 | | | 1.428*** (0.160) | 2.504*** (0.127) |
| 업력 제곱 | | | 0.108*** (0.00551) | -0.00175 (0.00455) |
| 15~24세 고용 비율 | | | | 4.163*** (0.0272) |
| 상수 | -56.17*** (0.0850) | -57.82*** (5.982) | -75.57*** (5.772) | -105.7*** (4.369) |
| 관측치 | 823,637 | 823,637 | 778,592 | 669,480 |
| R-squared | 0.660 | 0.675 | 0.687 | 0.795 |

주: 1) 기업 단위로 클러스터링 하여 표준편차를 계산.

2) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$.

3) 모형 (1)은 고용성장 유형만을 고려한 모형이며, (2)는 지역, 산업, 연도별 효과까지, (3)은 업력과 업력 제곱까지 포함한 모형이며, (4)에서는 해당 기업의 15~24세 청년층 고용 비율을 포함시킨 것임.

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

<표 3-20>은 청년층을 15~29세로 정의하여 동일한 방법으로 분석한 결과이다. <표 3-19>와 마찬가지로 <표 3-20>에서도 고용 고성장 기업에 가까운 집단일수록 청년층 고용성장률이 매우 높아지는 것이 확인되며, 앞서 나타났던 특징들이 대부분 다시 확인된다. 또한 업력의 경우, 일차항의 계수 값과 업력 제곱항의 계수 값이 모두 양의 값으로 나와, 업력이 늘어남에 따라 청년층의 고용량은 선형이 아닌 볼록함수 형태로 더 빠르게 늘어나는 것을 보여준다.

<표 3-20> 15~29세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석

| 변수 | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 고용 성장 기업 | 24.34*** (0.120) | 21.54*** (0.117) | 21.41*** (0.122) | 13.83*** (0.0946) |
| 고용 준고성장 기업 | 38.43*** (0.170) | 33.64*** (0.172) | 33.23*** (0.180) | 23.92*** (0.138) |
| 고용 고성장 기업 | 58.67*** (0.274) | 51.91*** (0.282) | 50.94*** (0.294) | 41.07*** (0.230) |
| 업력 | | | 1.262*** (0.114) | 2.240*** (0.0892) |
| 업력 제곱 | | | 0.135*** (0.00349) | 0.00821*** (0.00284) |
| 15~29세 고용 비율 | | | | 2.146*** (0.00884) |
| 상수 | -45.18*** (0.0505) | -39.67*** (4.096) | -58.97*** (3.763) | -99.01*** (2.762) |
| 관측치 | 1,285,607 | 1,285,607 | 1,210,985 | 1,034,499 |
| R-squared | 0.702 | 0.714 | 0.728 | 0.786 |

주: 1) 기업 단위로 클러스터링 하여 표준편차를 계산.

2) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$.

3) 모형 (1)은 고용성장 유형만을 고려한 모형이며, (2)는 지역, 산업, 연도별 효과까지, (3)은 업력과 업력 제곱까지 포함한 모형이며, (4)에서는 해당 기업의 15~29세 청년층 고용 비율을 포함시킨 것임.

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

끝으로, <표 3-21>은 청년층을 15~34세로 넓게 정의한 모형의 분석 결과를 보여준다. 대부분의 계수 값과 경향은 15~29세의 고용성장률에 대한 분석 결과(표 3-20)에서 확인한 사실과 매우 유사하다. 따라서 이상에서 살펴본 다양한 분석모형의 결과를 종합하면, 고용 고성장 기업일수록 청년층의 고용 증가도 매우 높아지는 것을 뚜렷이 확인할 수 있다.

<표 3-21> 15~34세 청년층 고용성장률에 관한 회귀분석

| 변수 | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 고용 성장 기업 | 23.07*** (0.0961) | 19.91*** (0.0903) | 19.78*** (0.0944) | 13.21*** (0.0715) |
| 고용 준고성장 기업 | 36.24*** (0.134) | 30.94*** (0.133) | 30.60*** (0.139) | 23.47*** (0.105) |
| 고용 고성장 기업 | 55.39*** (0.229) | 47.90*** (0.230) | 46.94*** (0.241) | 40.61*** (0.190) |
| 업력 | | | 1.422*** (0.104) | 2.288*** (0.0810) |
| 업력 제곱 | | | 0.132*** (0.00288) | 0.00806*** (0.00229) |
| 15~34세 고용 비율 | | | | 1.387*** (0.00558) |
| 상수 | -39.36*** (0.0409) | -33.24*** (3.663) | -53.12*** (3.307) | -96.14*** (2.409) |
| 관측치 | 1,439,332 | 1,439,332 | 1,354,893 | 1,153,831 |
| R-squared | 0.724 | 0.744 | 0.758 | 0.779 |

주: 1) 기업 단위로 클러스터링 하여 표준편차를 계산.

2) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$.

3) 모형 (1)은 고용성장 유형만을 고려한 모형이며, (2)는 지역, 산업, 연도별 효과까지, (3)은 업력과 업력 제곱까지 포함한 모형이며, (4)에서는 해당 기업의 15~34세 청년층 고용 비율을 포함시킨 것임.

자료: 고용보험 DB(2017년 말 기준); 중소벤처기업부.

제4절 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여

횡단면자료를 통한 총량적·집계적 분석으로는 어떤 유형의 기업이 일자리, 특히 양질의 일자리를 창출하는지, 청년고용에 많은 기여를 하는지 정확하게 파악하기 어렵다. 왜냐하면 같은 규모의 기업, 같은 산업에 속한 기업이라 하더라도 개별 기업의 특성에 따라 창출하는 일자리의 양과 질이 다를 것이기 때문이다. 따라서 추적 가능한 기업패널 데이터를 사용함으로써 보다 정확한 분석이 가능할 것이다. 물론 여기서 추적 가능한 기업패널이라 하더라도 모집단 대표성이 떨어진다면 분석결과가 편향될 수 있음을 인식하는 것이 필요하다. 다만 앞 절에서 설명하였듯이 대표성이 높고 표본 수가 방대한 행정통계인 고용보험 DB를 사용함으로써 이러한 편이의 문제는 상당정도 해결될 것으로 판단된다.

이 절에서는 제3절에서 사용된 기업패널 데이터를 사용하면서 고용성장률 유형별로 전체고용 및 청년고용의 규모 및 기여정도, 기업 특성을 파악·분석한다. 본 절의 접근방식은 두 가지 측면에서 제3절과 다소 차이가 있다. 먼저 고성장기업을 식별함에 있어서 절대기준(3년간 연평균 20% 이상)이 아니라 백분위수 방식에 따라 상위 $x\%$ 기준으로 고성장기업을 설정한다. 둘째, OECD(2009) 기준에 따라 10인 이상만을 분석대상 기업으로 한정된 제3절과는 달리, 여기서는 분석기간 동안 존속한 모든 규모의 기업들을 대상으로 분석한다.

1. 고용성장그룹별 고용성장에 대한 기여

제4절에서는 2014~2017년 동안 표본기업의 연평균 고용성장률(CAGR: Compound Average Growth Rate)을 백분위(percentile) 순서에 따라 5개의 고용성장률 그룹, 즉 p100~p95, p95~p85, p85~p75, p75~p35, p35~

p0으로 구분하였다.⁵⁾ 예를 들어, p100~p95는 지난 3년간(2014~2017년) 고용성장률이 상위 5% 이상인 기업그룹이고, p35~p0은 고용성장률이 하위 35% 아래인 기업그룹이다. 분석 표본에는 3년 동안 존속한 기업만을 포함하며, 또한 2017년 기준으로 고용이 0인 기업들은 분석 표본에서 제외하였다. 2011~2014년 기간에 대해서도 이와 동일한 기준과 방법을 따라 분석 표본을 구성하여 분석을 진행하였다.

<표 3-22>에 따르면, 2014~2017년 표본기업(892,561개) 전체의 연평균 고용성장률(CAGR)은 3.0%로 순고용증가 규모는 480,636명이다. 지난 3년간 고용성장률 최상위 기업그룹(p100~p95)은 전체기업 수의 5.6%를 차지하지만 매년 연평균 64.1%씩 증가하여 3년간 고용증가 규모는 589,125명으로 순고용증가(480,636명)를 상회하는 수준이며, 지난 3년간

<표 3-22> 고용성장률 그룹별 고용성장률 및 고용증감(2014~2017, 2011~2014)

| 고용성장률 기업그룹 | 2014~2017년 고용증감 | | | | | | |
|---------------|-----------------|-----------|-------------|-------------|--------------------|----------------|----------------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | CAGR (%) | 고용증감 (명) | 고용증가 중 비중(%) | 2017 고용 (명) | 2014 고용 (명) |
| 전 체 | 892,561 | 100.0 | 3.0 | 480,636 | 100 (2,414,907) | 14,458,259 | 13,976,604 |
| p100~p95 | 50,110 | 5.6 | 64.1 | 589,125 | 24.4 | 743,229 | 153,935 |
| p95~p85 | 79,788 | 8.9 | 28.6 | 481,749 | 19.9 | 861,256 | 379,444 |
| p85~p75 | 112,191 | 12.6 | 14.8 | 822,860 | 34.1 | 2,361,665 | 1,538,632 |
| p75~p35 | 341,559 | 38.3 | 1.4 | 521,173 | 21.6 | 5,456,718 | 4,935,380 |
| p35~p0 | 308,913 | 34.6 | -16.2 | -1,934,271 | | 5,035,391 | 6,969,213 |

| 고용성장률 기업그룹 | 2011~2014년 고용증감 | | | | | | |
|---------------|-----------------|-----------|-------------|-------------|--------------------|----------------|----------------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | CAGR (%) | 고용증감 (명) | 고용증가 중 비중(%) | 2014 고용 (명) | 2011 고용 (명) |
| 전 체 | 738,053 | 100.0 | 2.6 | 734,478 | 100 (2,383,922) | 13,055,224 | 12,318,446 |
| p100~p95 | 39,678 | 5.4 | 65.5 | 644,755 | 27.0 | 805,870 | 160,754 |
| p95~p85 | 64,195 | 8.7 | 28.6 | 456,522 | 19.2 | 816,742 | 359,919 |
| p85~p75 | 95,925 | 13.0 | 14.8 | 759,925 | 31.9 | 2,173,509 | 1,413,360 |
| p75~p35 | 271,340 | 36.8 | 1.6 | 522,720 | 21.9 | 5,113,752 | 4,590,307 |
| p35~p0 | 266,915 | 36.2 | -16.3 | -1,648,755 | | 4,145,351 | 5,794,106 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준).

5) 각 고용성장률 그룹이 구분되는 경계에 다수 기업이 존재하여 각 그룹별로 관측된 기업 비중과 백분위 기준 비중(예로 5%, 10%)이 정확히 일치하지 않는다.

고용이 늘어난 기업그룹의 총 고용증가 가운데 1/4 정도(24.4%)를 차지한다. 다음으로 고용성장률이 높은 기업그룹인 p95~p85의 경우, 연평균 28.6% 성장하여 고용량 증가 규모는 48만여 명으로 고용이 늘어난 기업들의 고용증가분의 20%를 점한다. p100~p95과 p95~p85를 합하면, 상위 15%에 속하는 기업의 고용량 증가는 100만 명을 상회하여, 고용증가 기업들의 총 고용증가 중 44.3%를 차지한다. 여기에도 p85~p75 그룹까지 포함하면, 전체 기업의 27.1%가 고용이 증가한 기업들의 전체 고용량 증가의 78.4%(1,893,734명)를 점한다. 반면 전체 사업체의 35%를 점하는 고용성장률 최하위그룹(p35~p0)은 지난 3년간 무려 200만 여명에 가까운(1,934,271명) 대규모 고용감소를 경험하였다. 요약하면, 한편으로 고용성장률이 매우 높은 소수의 기업들이 고용성장을 이끌어가는 반면, 다른 한편으로는 고용성장률이 낮은 다수 기업들은 고용정체 또는 큰 폭의 고용감소를 경험한다고 할 수 있다. 2011~2014년 기간에 대한 분석 결과도 2014~2017년 기간에서 관찰되는 것과 크게 다르지 않다.

다음으로 <표 3-23>은 지난 3년간(2014~2017) 고용성장률 그룹별로 청년(15~29세) 고용의 변화를 보여준다. 같은 기간 동안 청년 고용은 71,926명이 감소한 것으로 나타난다. 그러나 고용성장률 그룹별로는 매우 상이한 양상을 보여준다. 고용성장률 상위그룹(p100~p95, p95~p85, p85~p75)은 40만 명을 상회하는 상당한 규모의 청년고용 증가를 실현한 반

<표 3-23> 고용성장률 그룹별 청년고용 증감(2014~2017, 2011~2014)

| | 고용증감(2014~2017) | | | | 고용증감(2011~2014) | | | |
|----------|-----------------|--------|------------|----------|-----------------|--------|------------|----------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | 3년 증가율 (%) | 고용증감 (명) | 기업 수 | 구성 (%) | 3년 증가율 (%) | 고용증감 (명) |
| 전 체 | 892,477 | 100.0 | -6.73 | -71,926 | 738,053 | 100.0 | -18.1 | -199,293 |
| p100~p95 | 50,110 | 5.6 | 267.7 | 157,016 | 39,678 | 5.4 | 220.1 | 159,601 |
| p95~p85 | 79,788 | 8.9 | 79.47 | 112,646 | 64,195 | 8.7 | 58.7 | 106,246 |
| p85~p75 | 112,191 | 12.6 | 41.49 | 191,836 | 95,925 | 13.0 | 25.3 | 148,512 |
| p75~p35 | 341,559 | 38.3 | -10.66 | 54,419 | 271,340 | 36.8 | -21.1 | -17,506 |
| p35~p0 | 308,913 | 34.6 | -52.83 | -587,843 | 266,915 | 36.2 | -58.6 | -596,146 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준).

면, 고용성장률 최하위그룹에서는 60만 명에 가까운 대폭적인 청년고용 감소를 보여준다. 요컨대, 2014~2017년 동안 전체적인 청년 고용은 감소하였지만, 내용적으로는 고용성장률 상위그룹에서 큰 폭의 청년고용 증가를 실현함으로써 고용성장률 하위그룹에서 나타나는 청년고용의 대규모 감소를 대부분 상쇄하였던 것으로 볼 수 있다. 2011~2014년 기간에서도 정도의 차이는 있지만 유사한 패턴을 확인할 수 있다.

<표 3-24>는 고용성장률 기업그룹별로 주요 변수들의 평균 값 및 변화를 보여주며, 이로부터 고용성장률 기업그룹별로 어떤 특성을 가지는지를 파악할 수 있다. 먼저 평균 고용량을 보면, 2017년 고용성장률 상위 기업그룹(p100~p95, p95~p85)은 2017년 전체 평균 고용량(16.2명)보다 규모가 작지만 지난 3년간 각각 연평균 64%, 28%씩 증가하여 고용규모가 2배 이상 늘어났다. 비교적 규모가 큰 기업들로 구성되는 p85~p75 그룹도 지난 3년간 연평균 15% 정도로 비교적 빠르게 고용이 성장하였다. 반면 고용성장률 최하위그룹인 p35~p0의 경우 지난 3년간 연평균 -16%로 고용규모가 크게 감소하였다. 다음으로 업력을 보면, 고용성장률 상위그룹들의 업력은 전체 평균 업력(9.3년)보다 상당히 낮은 수준으로 평균 6~7년 정도의 업력을 가진다. 이러한 결과들을 종합하면, 전체 고용성장을 주도하는 기업들은 규모가 큰 기업이 아니라 고용규모가 그리 크지 않다는 점, 그리고 오랜 업력의 기업보다는 업력이 비교적 짧은 기업들이 빠르게 성장하면서 전체 고용증가를 이끌어왔다는 점을 확인할 수 있다.

다음으로 기업의 재무정보 특성을 살펴보자(표 3-24). 먼저 매출액 증가율을 보면, 고용증가율이 높은 기업그룹일수록 매출액 증가율이 높은 경향이 뚜렷하다. 특히 고용성장률 상위 기업그룹의 경우 매출액 증가율이 현저히 높음을 알 수 있다. 마찬가지로 영업이익 증가율과 R&D 증가율에서도 고용증가율이 높은 기업그룹일수록 우수한 성과를 실현하는 것으로 나타났다. 요컨대, 고용성장률 상위 기업그룹일수록 매출액, 영업이익, R&D 지출 측면에서 양호한 성과를 나타내고, 이것이 고용규모의 확대에 이어지고 있음을 확인할 수 있다. 한편, 고용성장률 그룹별로 이노비즈기업, 벤처인증기업 및 R&D 수행기업의 비중을 보면, 이들 기업이

고용성장률이 높은 그룹만이 아니라 고용성장률이 낮은 그룹에도 비교적 고루 분포되어 있음을 보여준다. 이는 소위 혁신형 중소기업이라 일컫는 이노비즈나 벤처인증기업들이 내부적으로는 균질적이지 않을 수 있음을 시사한다. 정부로부터 인증여부나 R&D 여부가 중소기업 혁신능력을 판단할 수 있는 하나의 기준이기는 하지만, 혁신의 성격상 단기간에 기업의 지속적 발전, 고용 및 매출 성장으로 바로 실현되지 않을 수 있고, 또는 정부 인증과정 자체가 기업의 혁신능력을 완전하게 식별하지 못할 수도 있을 것이다. 이노비즈 및 벤처인증기업이 다른 유형의 중소기업에 비해 어떤 특성을 가지는지는 나중에 구체적으로 분석한다.

〈표 3-24〉 고용성장률(CAGR) 그룹별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2014~2017)

| 변수 | N | 전체 | 고용성장률(CAGR) 그룹별 | | | | | |
|--------------------------|------------------|---------|-----------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| | | | p100~p95 | p95~p85 | p85~p75 | p75~p35 | p35~p0 | |
| 2017 고용량(명) | 892,561 | 16.20 | 14.83 | 10.79 | 21.05 | 15.98 | 16.30 | |
| 2014~2017 고용증가율(CAGR, %) | 892,561 | 2.97 | 64.12 | 28.56 | 14.83 | 1.44 | -16.17 | |
| 업력(년) | 855,599 | 9.33 | 6.06 | 7.27 | 9.05 | 9.61 | 10.21 | |
| 15~29세 고용 | 2014~2017 증가율(%) | 384,474 | -6.73 | 267.68 | 79.47 | 41.49 | -10.66 | -52.83 |
| | 2014~2017 증가수(명) | 892,477 | -0.08 | 3.13 | 1.41 | 1.71 | 0.16 | -1.90 |
| 30~34세 고용 | 2014~2017 증가율(%) | 402,856 | -30.86 | 87.95 | 10.71 | -1.32 | -30.79 | -54.70 |
| | 2014~2017 증가수(명) | 892,477 | -0.39 | 1.13 | 0.50 | 0.39 | -0.23 | -1.32 |
| 2014~2017 매출증가율(CAGR, %) | 123,052 | 11.22 | 72.86 | 32.48 | 17.80 | 6.78 | -2.46 | |
| 이노비즈기업(%) | 892,561 | 1.9 | 0.5 | 0.9 | 2.6 | 1.7 | 2.4 | |
| 벤처인증기업(%) | 892,561 | 3.0 | 4.4 | 3.2 | 4.5 | 2.1 | 3.1 | |
| R&D수행기업(%) | 892,561 | 4.1 | 4.6 | 3.5 | 6.1 | 3.4 | 4.1 | |
| 2014~2017 증가율(%) | 영업이익 | 29,742 | 11.33 | 95.73 | 101.20 | 50.05 | 14.24 | -25.86 |
| | R&D | 29,742 | 33.70 | 176.43 | 115.47 | 65.41 | 30.84 | 1.16 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

〈표 3-25〉 고용성장률(CAGR) 그룹별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2011~2014)

| 변수 | | N | 전체 | 고용성장률(CAGR) 그룹별 | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------|--------|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | | | | p100~ p95 | p95~ p85 | p85~ p75 | p75~ p35 | p35~ p0 |
| 2014 고용량(명) | | 738,053 | 17.69 | 20.31 | 12.72 | 22.66 | 18.85 | 15.53 |
| 2011~2014 고용증가율(CAGR, %) | | 738,053 | 2.64 | 65.56 | 28.62 | 14.82 | 1.58 | -16.27 |
| 업력(년) | | 696,495 | 8.75 | 5.78 | 6.93 | 8.46 | 9.11 | 9.40 |
| 15~29세 고용 | 2011~2014 증가율(%) | 372,088 | -18.06 | 220.23 | 58.72 | 25.32 | -21.06 | -58.64 |
| | 2011~2014 증가수(명) | 737,943 | -0.27 | 4.02 | 1.66 | 1.55 | -0.06 | -2.23 |
| 30~34세 고용 | 2011~2014 증가율(%) | 377,739 | -16.16 | 125.51 | 33.31 | 20.86 | -15.28 | -45.91 |
| | 2011~2014 증가수(명) | 737,943 | -0.08 | 1.66 | 0.84 | 0.93 | 0.08 | -1.09 |
| 2011~2014 매출증가율(CAGR, %) | | 152,451 | 9.54 | 58.40 | 27.56 | 15.85 | 6.07 | -2.42 |
| 이노비즈기업(%) | | 738,053 | 2.2 | 1.8 | 1.7 | 3.7 | 2.0 | 2.1 |
| 벤처인증기업(%) | | 738,053 | 2.4 | 4.5 | 3.1 | 4.1 | 1.9 | 2.0 |
| R&D수행기업(%) | | 738,053 | 5.5 | 6.8 | 5.2 | 8.2 | 4.8 | 5.3 |
| 2011~2014 증가율(%) | 영업이익 | 31,293 | 5.67 | 132.25 | 76.51 | 35.82 | 9.65 | -33.55 |
| | R&D | 31,293 | 31.52 | 118.24 | 77.31 | 60.95 | 33.65 | 1.66 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

고용성장률 그룹별로 규모 분포를 보면(표 3-26), 고용성장률 상위그룹은 전체분포에 비해 1~4인 규모 비중이 낮고 5~9인과 10~19인 규모 비중이 높은 반면, 고용성장률이 낮은 그룹의 경우 1~4인 규모 비중이 높은 편이다. 업력별로는 고용성장률 상위그룹은 3~5년 비중이 비교적 높은 반면, 고용성장률 하위그룹은 9년 이상 비중이 높아 고용성장률이 높은 그룹일수록 업력이 짧음을 보여준다. 고용성장률 그룹별 지역분포를 보면(표 3-27), 전체분포와 크게 다르지 않고 그룹별 차이도 크지 않다. 고용성장률 그룹별 산업분포를 보면, 제조업의 경우 전체분포에 비해 최상위그룹 비중은 비슷하나 최하위그룹 비중이 높고, 도소매업과 숙박음식업에서는 전체분포보다 상위그룹 비중이 높고 하위그룹 비중은 낮으며, 보건복지서비스업에서는 상위그룹 비중이 전체분포보다 크게 낮다.

〈표 3-26〉 기업규모/업력별, 고용성장률 그룹별 분포(2017)

(단위:%)

| | | 전체 | p100~p95 | p95~p85 | p85~p75 | p75~p35 | p35~p0 |
|--------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|
| 전 체(명) | | 892,561 | 50,110 | 79,788 | 112,191 | 341,559 | 308,913 |
| 기업규모 | 1~4인 | 53.68 | 39.73 | 56.53 | 33.11 | 60.94 | 54.64 |
| | 5~9인 | 21.41 | 30.51 | 22.38 | 30.21 | 17.8 | 20.47 |
| | 10~19인 | 12.65 | 16.53 | 12.22 | 19.24 | 10.24 | 12.4 |
| | 20~49인 | 8.00 | 9.18 | 6.21 | 11.52 | 6.97 | 8.14 |
| | 50~99인 | 2.29 | 2.36 | 1.59 | 3.29 | 2.08 | 2.34 |
| | 100~199인 | 1.11 | 1.01 | 0.64 | 1.53 | 1.06 | 1.15 |
| | 200~299인 | 0.33 | 0.29 | 0.18 | 0.44 | 0.34 | 0.34 |
| | 300~499인 | 0.24 | 0.23 | 0.12 | 0.31 | 0.25 | 0.23 |
| | 500인 이상 | 0.28 | 0.16 | 0.13 | 0.35 | 0.31 | 0.29 |
| 업력 | 0~2년 | 0.57 | 1.42 | 0.8 | 0.61 | 0.42 | 0.52 |
| | 3~5년 | 33.68 | 60.5 | 48.32 | 33.68 | 32.39 | 26.73 |
| | 6~8년 | 19.13 | 16.79 | 19.64 | 20.66 | 18.21 | 19.87 |
| | 9~12년 | 14.87 | 10.13 | 13.33 | 15.33 | 15.02 | 15.73 |
| | 12~14년 | 11.18 | 5.44 | 8.38 | 11.46 | 11.76 | 12.14 |
| | 15년 이상 | 20.56 | 5.71 | 9.52 | 18.27 | 22.2 | 25.02 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

〈표 3-27〉 지역/산업별, 고용성장률 그룹별 분포(2017)

(단위:%)

| | | 전체 | p100~p95 | p95~p85 | p85~p75 | p75~p35 | p35~p0 |
|--------|------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 전 체(명) | | 892,561 (100.0) | 50,110 (100.0) | 79,788 (100.0) | 112,191 (100.0) | 341,559 (100.0) | 308,913 (100.0) |
| 광역시도 | 서울 | 24.59 | 24.85 | 24.17 | 23.22 | 25.13 | 24.55 |
| | 부산 | 6.61 | 6.18 | 6.42 | 6.32 | 6.82 | 6.62 |
| | 대구 | 4.55 | 4.55 | 4.63 | 4.48 | 4.72 | 4.36 |
| | 인천 | 4.93 | 5.14 | 5.03 | 4.87 | 4.87 | 4.97 |
| | 광주 | 2.46 | 2.52 | 2.44 | 2.42 | 2.42 | 2.51 |
| | 대전 | 2.51 | 2.49 | 2.61 | 2.55 | 2.5 | 2.48 |
| | 울산 | 1.79 | 1.77 | 1.68 | 1.86 | 1.71 | 1.89 |
| | 세종 | 0.29 | 0.39 | 0.32 | 0.34 | 0.26 | 0.29 |
| | 경기 | 24.7 | 26.17 | 26.17 | 26.05 | 24.07 | 24.29 |
| | 강원 | 2.68 | 2.33 | 2.64 | 2.68 | 2.74 | 2.67 |
| | 충북 | 2.86 | 2.69 | 2.78 | 2.79 | 2.86 | 2.92 |
| | 충남 | 3.6 | 3.75 | 3.53 | 3.82 | 3.6 | 3.52 |
| | 전북 | 3.18 | 2.81 | 3.03 | 3.22 | 3.21 | 3.23 |
| | 전남 | 3.01 | 2.68 | 2.8 | 3.12 | 3.01 | 3.09 |
| 경북 | 4.85 | 4.54 | 4.71 | 4.94 | 4.83 | 4.94 | |
| 경남 | 6.12 | 5.55 | 5.6 | 6.02 | 6.01 | 6.51 | |
| 제주 | 1.26 | 1.59 | 1.44 | 1.34 | 1.23 | 1.16 | |

〈표 3-27〉의 계속

| | 전체 | p100~p95 | p95~p85 | p85~p75 | p75~p35 | p35~p0 | |
|-----------|------------------------|----------|---------|---------|---------|--------|-------|
| 산업 대분류 | 농업, 임업 및 어업 | 0.5 | 0.56 | 0.45 | 0.39 | 0.43 | 0.61 |
| | 광업 | 0.07 | 0.06 | 0.04 | 0.07 | 0.05 | 0.09 |
| | 제조업 | 22.09 | 21.38 | 20.37 | 22.41 | 20.25 | 24.57 |
| | 전기·가스·증기· 수도사업 | 0.08 | 0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.08 | 0.09 |
| | 하수폐기물, 원료재 생, 환경복원업 | 0.5 | 0.44 | 0.4 | 0.53 | 0.49 | 0.54 |
| | 건설업 | 7.69 | 6.83 | 7.56 | 9.43 | 6.66 | 8.39 |
| | 도매 및 소매업 | 22.19 | 25.3 | 26.44 | 19.43 | 23.93 | 19.67 |
| | 운수업 | 2.71 | 2.41 | 2.42 | 2.27 | 2.8 | 2.89 |
| | 숙박 및 음식점업 | 6.91 | 12.85 | 9.85 | 5.28 | 7.18 | 5.48 |
| | 출판·영상·방송통 신·정보서비스업 | 2.58 | 3.42 | 2.54 | 2.64 | 2.06 | 3.00 |
| | 금융 및 보험업 | 0.81 | 0.51 | 0.45 | 0.63 | 0.95 | 0.87 |
| | 부동산업 및 임대업 | 3.73 | 2.66 | 2.95 | 2.37 | 5.14 | 3.04 |
| | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 6.4 | 6.52 | 6.3 | 6.93 | 6.02 | 6.64 |
| | 사업시설관리·사업 지원서비스업 | 3.01 | 3.93 | 2.99 | 2.92 | 2.66 | 3.28 |
| | 공공행정, 국방 및 사회보장행정 | 0.48 | 0.58 | 0.41 | 0.49 | 0.41 | 0.56 |
| | 교육서비스업 | 3.4 | 3.23 | 3.04 | 2.77 | 3.25 | 3.93 |
| | 보건업·사회복지서 비스업 | 12.17 | 5.26 | 9.14 | 17.28 | 12.27 | 12.09 |
| | 예술, 스포츠 및 여 가관련서비스업 | 0.87 | 1.11 | 0.96 | 0.71 | 0.9 | 0.82 |
| | 협회·단체, 수리· 기타개인서비스 | 3.82 | 2.93 | 3.62 | 3.4 | 4.47 | 3.44 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

2. 혁신형 중소기업의 전체/청년 고용성장에 대한 기여

혁신형 중소기업의 정의에 대해서는 명확한 기준을 설정하기 어려우나, 현재 정부의 인증제도에 따라 이노비즈(기술혁신형 중소기업), 벤처인증기업, 메인비즈(경영혁신형 중소기업)를 합하여 혁신형 중소기업으로 구분하기도 한다. 이하에서는 자료가 가용한 이노비즈와 벤처인증기

업을 중심으로 지난 몇 년 동안 고용성장에 얼마나 기여했는지, 일반 중소기업에 비해 어떤 특성을 가지는지 구체적으로 살펴본다.

먼저, <표 3-28>을 통해 고용성장에 대한 이노비즈기업의 기여정도를 살펴보자. 2014~2017년의 경우 2011~2014년에 비해 전반적으로 이노비즈기업의 고용창출 성과가 미흡한 수준이지만, 고용성장 측면에서 상당한 기여를 해 왔다고 할 수 있다. 2014~2017년 전체기업 수의 1.9%에 불과한 이노비즈기업의 순고용증가는 46,888명으로 전체 순고용증가 48만 명의 9.7% 수준, 10~299인 중소기업의 순고용증가 대비 10.4% 수준, 대기업 순고용증가 대비 13.6% 수준으로 나타나 지난 3년간 고용성장에 일정한 기여를 해왔음을 보여준다. 한편, 2011~2014년에는 2014~2017년보다 양호한 고용성장의 모습을 나타내었다. 2011~2014년 이노비즈기업은 10만 명을 약간 넘는 순고용증가를 보였는데, 이는 전체 순고용증가 대비 14.0%, 10~299인 중소기업 순고용증가 대비 19.7%, 대기업 대비 19.5% 수준으로 2014~2017년에 비해 고용증가에 대한 기여정도가 상당히 컸다고 할 수 있다.

다음으로 벤처인증기업의 고용성장 기여도를 살펴보자. 이노비즈기업과는 달리 벤처인증기업은 2014~2017년, 2011~2014년 두 기간 공히 비슷한 고용성장의 모습을 보여주며, 이노비즈기업에 비해 고용성장에의 기여 또한 큰 것으로 나타난다. 2014~2017년 동안 전체기업 수의 3%를 차지하는 벤처인증기업의 순고용증가는 103,640명으로 전체 순고용증가 48만 명의 21.6%, 10~299인 중소기업의 순고용증가 대비 23.1%, 대기업 순고용증가 대비 30.1% 수준으로 지난 3년간 전체 고용성장에서 상당히 중요한 기여를 하고 있음을 보여준다. 2011~2014년 기간에도 정도의 차이는 있지만 고용성장에 대한 기여는 2014~2017년과 대체로 비슷하다. 요컨대, 벤처인증기업은 전체기업 수의 2~3%에 불과하지만, 지난 6년간(2011~17년) 지속적으로 매우 빠른 고용성장을 실현하면서 전체 고용성장에 중요한 기여를 해 왔다고 볼 수 있다.

이노비즈기업과 벤처인증기업을 합해서(중복 제외) 보면, 2014~2017년 이들 혁신형 중소기업의 고용 증가는 전체 고용증가의 23.9%, 10~299인 순고용증가의 25.6%, 대기업 순고용증가의 33.4% 수준에 달한다. 2011

〈표 3-28〉 기업유형별 고용성장률 및 고용증감(2014~2017, 2011~2014)

| 고용성장률 기업그룹 | 2014~2017년 고용증감 | | | | | |
|---------------------|-----------------|-----------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | CAGR (%) | 고용증감 (명) | 2017 고용 (명) | 2014 고용 (명) |
| 전 체 | 892,561 | 100.0 | 3.0 | 480,636 | 14,458,259 | 13,976,604 |
| 이노비즈기업 | 17,086 | 1.91 | 1.58 | 46,888 | 842,398 | 795,480 |
| 벤처인증기업 | 26,599 | 2.98 | 8.26 | 103,640 | 775,102 | 671,438 |
| 이노비즈+벤처인증 1~299인 | 35,225 | 3.95 | 6.26 | 114,858 | 1,197,101 | 1,082,118 |
| 10~299인 | 887,874 | 99.47 | 2.94 | 136,319 | 9,409,274 | 9,271,936 |
| 300인 이상 | 217,719 | 24.39 | 9.26 | 448,795 | 7,134,592 | 6,685,000 |
| | 4,687 | 0.53 | 8.55 | 344,317 | 5,048,985 | 4,704,668 |

| 고용성장률 기업그룹 | 2011~2014년 고용증감(11-14) | | | | | |
|---------------------|------------------------|-----------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | CAGR (%) | 고용증감 (명) | 2014 고용 (명) | 2011 고용 (명) |
| 전 체 | 738,053 | 100.0 | 2.6 | 734,478 | 13,055,224 | 12,318,446 |
| 이노비즈기업 | 16,466 | 2.23 | 7.26 | 103,191 | 783,443 | 679,678 |
| 벤처인증기업 | 18,081 | 2.45 | 12.32 | 105,925 | 581,192 | 474,802 |
| 이노비즈+벤처인증 1~299인 | 26,678 | 3.61 | 10.04 | 146,107 | 992,922 | 846,114 |
| 10~299인 | 733,670 | 99.41 | 2.57 | 206,150 | 8,299,739 | 8,091,289 |
| 300인 이상 | 189,455 | 25.67 | 9.41 | 524,050 | 6,399,137 | 5,872,997 |
| | 4,383 | 0.59 | 13.64 | 528,328 | 4,755,485 | 4,227,157 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

~2014년의 경우도 2014~2017년의 그것과 거의 비슷한 수준을 보인다. 이렇게 볼 때, 이노비즈기업과 벤처인증기업을 포함하는 혁신형 중소기업은 지난 6년 동안 고용성장의 측면에서 중요한 기여와 역할을 담당하여 왔음을 확인할 수 있다.

다음으로, <표 3-29>를 통해 기업유형 및 규모별로 청년고용의 창출에 어떤 기여를 하고 있는지 살펴보자. 분석표본 기준으로 2014~2017년 동안 전체 청년고용 규모는 약 7만 명, 2011~2014년에는 약 20만 명이 감소하였다. 그러나 중소기업 유형별로, 그리고 대·중소기업 간에는 매우 다른 양상을 보여준다. 먼저 대기업에서는 청년고용 증가율이 매우 높은 반면, 중소기업 전체로는 청년고용이 오히려 감소하는데, 이는 이중노동시장의 존재라는 상황에 따른 청년층의 대기업 선호현상 또는 중소기업 기피현상을 반영하는 것으로 보인다. 2014~2017년과 2011~2014년

기간 중 대기업의 청년고용 증가율은 각각 127.5%, 90.5%를 기록한 반면, 중소기업 전체(1~299인)로는 각각 8.1%, 19.2% 감소한 것으로 나타난다. 대기업의 경우 2011~2014년 청년층 순고용증가가 약 68천 명으로 규모가 컸지만, 2014~2017년에는 순증가규모가 16천 명 수준으로 상당히 감소하였다. 반면 두 기간 사이에 이노비즈기업, 벤처인증기업, 10~299인 기업에서는 청년고용 증가의 규모가 크게 늘어났다. 한편, 10~299인 중소기업의 청년고용은 지난 3년간 증가하였으므로 중소기업 부문에서 발생하는 대부분의 청년고용 감소는 대체로 1~9인의 영세·소규모기업에서 발생한 것으로 볼 수 있다.

다음으로, <표 3-29>를 통해 중소기업 유형별로 청년고용 창출에서 어떤 기여를 하고 있는지 살펴보자. 먼저, 2014~17년 동안 이노비즈기업의 15~29세 청년고용 증가율은 27.5%로 3년간 증가된 청년고용의 규모는 10,861명(기업당 0.64인 증가)이다. 같은 기간 이노비즈기업의 청년고용 증가율(27.5%)은 전체 중소기업(-8.1%)보다는 크게 높지만, 벤처인증기업(42.7%)과 10~299인(31.3%)에 비해서 낮은 수준이다.

한편 벤처인증기업은 청년고용 창출 측면에서 중소기업 가운데 가장 우수한 성과를 실현하여 중소기업 부문의 청년고용 창출에서 핵심적 역할을 하고 있음을 보여준다(표 3-29). 구체적으로 보면, 2014~2017년 동안 벤처기업의 청년고용 증가율은 42.7%로 중소기업 가운데 가장 높았으며, 이에 따라 같은 기간 청년고용 증가량은 27,498명(기업당 1.03명 증가)에 달하는 수준이다. 벤처인증기업은 2011~2014년에도 2014~2017년과 거의 비슷한 모습을 보여주는데, 이는 벤처인증기업이 2011년 이후 현재까지 지속적으로 전체고용과 청년고용 창출에서 매우 중요한 기여를 해왔음을 잘 보여준다.

이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 3년간 청년고용은 37.0% 성장하여 순증가량이 약 29천 명에 달하고 있는데, 이는 300인 이상 대기업 청년고용 증가(약 16천 명)의 약 1.8배에 해당하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 이노비즈 및 벤처인증기업, 즉 혁신형 중소기업이 매우 중요한 역할과 기여를 담당하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년

〈표 3-29〉 기업유형별 청년고용 증감(2014~2017, 2011~2014)

(단위:%)

| | 2014~2017년 청년 고용증감 | | | | 2011~2014년 청년 고용증감 | | | |
|-----------|--------------------|--------|------------|-----------|--------------------|--------|------------|-----------|
| | 기업 수 | 구성 (%) | 3년 증가율 (%) | 고용 증감 (명) | 기업 수 | 구성 (%) | 3년 증가율 (%) | 고용 증감 (명) |
| 전 체 | 892,477 | 100.0 | -6.73 | -71,926 | 738,053 | 100.0 | -18.1 | -199,293 |
| 이노비즈기업 | 17,086 | 1.9 | 27.5 | 10,861 | 16,466 | 2.2 | 28.1 | 4,540 |
| 벤처인증기업 | 26,599 | 3.0 | 42.7 | 27,498 | 18,081 | 2.5 | 37.1 | 12,327 |
| 이노비즈+벤처인증 | 35,225 | 3.9 | 37.0 | 29,090 | 26,678 | 3.6 | 30.2 | 9,222 |
| 1~299 | 887,874 | 99.4 | -8.1 | -87,965 | 733,670 | 99.4 | -19.2 | -267,006 |
| 10~299 | 217,719 | 24.4 | 31.3 | 31,333 | 189,455 | 25.7 | 15.4 | -100,352 |
| 300인 이상 | 4,687 | 0.5 | 127.5 | 16,039 | 4,383 | 0.6 | 90.5 | 67,713 |

자료: 고용보험DB(2017년 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

들에게 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 '선택과 집중' 원칙에 입각, 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 맞춤형 지원정책을 체계화하는 것이 효과적인 정책방향임을 시사한다.

끝으로, 대기업(300인 이상)의 청년고용 증가율을 보면, 2014~2017년과 2011~2014년에 각각 127.5%, 90.5%로 벤처기업을 포함한 모든 중소기업 유형에 비해 월등히 높게 나타났다. 이는 노동시장 이중구조의 고착화로 인해 대기업의 일자리 질이 중소기업보다 월등히 높아서, 청년들이 중소기업을 기피하고 대기를 지향하는 노동시장의 현실을 잘 보여주는 것으로 풀이된다.

3. 혁신형 중소기업 유형별 주요 특성변수의 현황 및 변화

〈표 3-30〉과 〈표 3-31〉은 이노비즈기업과 벤처인증기업의 특성이 어떠한지를 고용규모, 업력, 기업경영·재무정보 측면에서 보여준다. 먼저, 이노비즈기업에 대해 살펴보자. 2017년 기준으로 이노비즈기업의 평균 고용규모는 49.3인으로 중소기업 전체(1~299인)의 평균 규모(10.6인)보다 40인 정도, 벤처인증기업보다는 20인 정도, 비교적 규모가 있는 10~

299인 중소기업의 평균 규모(32.7인)보다는 15인 정도 크다. 한편, 이노비즈기업의 평균 업력은 13.8년으로 대기업(14.7년)에 육박할 정도로 매우 긴 것으로 나타난다. 2011~2014년 기준에서 보아도 크게 다르지 않다. 요컨대, 고용규모 측면에서는 중소기업 가운데 비교적 규모가 큰 기업들이, 업력 측면에서는 상당한 업력을 가지는 중소기업들을 중심으로 이노비즈기업으로 인증되었음을 알 수 있다.

2014~2017년 동안 이노비즈기업의 매출액 증가율은 3.28%로 벤처인증기업은 물론 일반 중소기업 평균에 비해서도 낮은 수준이며, 2011~2014년 기간의 매출액 증가율은 9.49%로 전체 중소기업 평균과 비슷한 수준이다. 요컨대, 이노비즈기업들은 지난 수년 동안 매출액 측면에서는 그다지 우수한 성과를 내었다고 보기 어렵다. 마찬가지로 영업이익 성장률 측면에서도 2011~2014년에는 10.67%로 비교적 높은 수준이었으나 2014~2017년에는 2.33%로 크게 떨어졌다. 다만 R&D지출 증가율 측면에서는 2014~2017년 38.1%, 2011~2014년 63.04%로 상당히 높은 수준을 유지하고 있는데, 이는 향후 이노비즈기업들의 성장 가능성 및 이를 통한 고용창출 가능성이 있음을 보여주는 것으로 풀이할 수 있다.

다음으로 벤처인증기업에 대해 살펴보자(표 3-30, 표 3-31). 2017년 기준 벤처인증기업의 평균 고용규모는 29.1인으로 이노비즈기업의 0.6배 정도로 작으나, 중소기업 전체(1~299인) 평균의 3배 정도로 크고 10~299인 중소기업보다는 약간 작은 규모이다. 벤처인증기업의 기업당 고용규모는 그리 크지 않지만 2014~2017년 연평균 고용성장률은 8.3%로 빠른 성장세를 실현하였다. 벤처인증기업의 평균 업력은 2017년 기준으로 9.0년으로 다른 기업유형에 비해 비교적 짧은 편이다. 2011~2014년 기준으로 보아도 정도의 차이는 있지만 고용규모와 업력 측면에서는 2014~2017년의 경우와 큰 차이가 없다. 이처럼 벤처인증기업의 경우, 벤처기업의 특성을 반영하여 고용규모가 작고 업력 수준도 비교적 짧은 중소기업들을 중심으로 구성되지만, 고용성장의 속도가 매우 빠른 특성을 확인할 수 있다.

벤처인증기업의 경영·재무지표의 성과 또한 주목할 만하다. 2014~2017년 매출액은 연평균 16.8%로 매우 높은 성장률을 보이는데, 이는 이

노비즈기업(3.3%), 중소기업(11.3%), 대기업(8.6%)에 비해서도 훨씬 높은 수준이다. 2011~2014년 동안 매출액 증가율의 수준 및 양상 또한 2014~2017년과 크게 다르지 않다. 영업이익은 지난 3년간(2014~2017년) 14.8%로 중소기업 유형 가운데 가장 빠르게 성장하였고, 2011~2014년 기간에도 빠른 성장세를 실현하였다. R&D지출의 연평균 증가율 또한 뛰어난 성과를 보여준다. 벤처인증기업의 R&D지출은 2014~2017년 동안 61.2%, 2011~2014년 동안 71.3% 증가하여 대기업과 중소기업을 포함하는 모든 기업유형을 통틀어서 가장 높은 증가세를 실현하였다. 종합하면, 벤처인증기업은 지난 6년간(2011~2017년) 지속적으로 매출액, 영업이익, R&D 등 주요 경영·재무성과 지표에서 우월한 성과를 실현하였고, 나아가 이러한 경영성과가 높은 고용성장으로 이어져 왔음을 확인할 수 있다.

〈표 3-30〉 기업유형별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2014~2017)

| 변수 | 이노비즈기업 | | 벤처인증기업 | | 이노비즈/ 벤처인증기업 | | 1~299인 | | 10~299인 | | 300인 이상 | | |
|------------------------------|------------------|--------|--------|--------|-----------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | |
| 2017 고용량(명) | 17,086 | 49.30 | 26,599 | 29.14 | 35,225 | 33.98 | 887,874 | 10.60 | 217,719 | 32.77 | 4,687 | 1077.23 | |
| 2014~2017 고용증가율 (CAGR, %) | 17,086 | 1.58 | 26,595 | 8.26 | 35,225 | 6.26 | 887,874 | 2.94 | 217,719 | 9.26 | 4,687 | 8.55 | |
| 업력(년) | 15,643 | 13.85 | 26,599 | 9.02 | 33,337 | 10.42 | 851,132 | 9.30 | 204,237 | 10.93 | 4,457 | 14.75 | |
| 15~29세 고용 | 2014~2017 증가율(%) | 15,086 | 27.50 | 26,595 | 42.70 | 27,648 | 36.97 | 380,458 | -8.15 | 159,343 | 31.33 | 4,016 | 127.47 |
| | 2014~2017 증가수(명) | 17,084 | 0.64 | 18,349 | 1.03 | 35,221 | 0.83 | 887,790 | -0.10 | 217,692 | 0.14 | 4,687 | 3.42 |
| 30~34세 고용 | 2014~2017 증가율(%) | 15,538 | -6.34 | 12,300 | 7.15 | 28,493 | 2.11 | 398,801 | -31.62 | 166,757 | -0.50 | 4,055 | 43.97 |
| | 2014~2017 증가수(명) | 17,084 | -1.50 | 26,595 | -0.38 | 35,221 | -0.70 | 887,790 | -0.32 | 217,692 | -0.69 | 4,687 | -12.97 |
| 2014~2017 매출증가율 (CAGR, %) | 13,422 | 3.28 | 26,595 | 16.78 | 24,671 | 12.71 | 120,318 | 11.27 | 68,898 | 12.36 | 2,734 | 8.60 | |
| 이노비즈기업(=1) | 17,086 | 1.00 | 26,595 | 0.32 | 35,225 | 0.49 | 887,874 | 0.02 | 217,719 | 0.07 | 4,687 | 0.04 | |
| 벤처인증기업(=1) | 17,086 | 0.50 | 18,194 | 1.00 | 35,225 | 0.76 | 887,874 | 0.03 | 217,719 | 0.08 | 4,687 | 0.03 | |
| R&D수행기업(=1) | 17,086 | 0.65 | 26,599 | 0.51 | 35,225 | 0.53 | 887,874 | 0.04 | 217,719 | 0.13 | 4,687 | 0.25 | |
| 2014~2017 증가율(%) | 영업이익 | 10,373 | 2.33 | 10,936 | 14.84 | 15,698 | 11.27 | 28,561 | 10.79 | 22,815 | 11.93 | 1,181 | 24.45 |
| | R&D | 10,373 | 38.10 | 10,937 | 61.18 | 15,698 | 50.71 | 28,561 | 33.67 | 22,815 | 37.96 | 1,181 | 34.21 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

<표 3-31> 기업유형별, 주요 변수별 평균 값 및 변화(2011~2014)

| 변수 | 이노비즈기업 | | 벤처인증기업 | | 이노비즈/ 벤처인증기업 | | 1~299인 | | 10~299인 | | 300인 이상 | | |
|------------------------------|------------------|--------|--------|--------|-----------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | |
| 2014 고용량(명) | 16,466 | 47.58 | 18,081 | 32.14 | 26,678 | 37.22 | 733,670 | 11.31 | 189,455 | 33.78 | 4,383 | 1,084.9 | |
| 2011~2014 고용증가율 (CAGR, %) | 16,466 | 7.26 | 18,081 | 12.32 | 26,678 | 10.04 | 733,670 | 2.57 | 189,455 | 9.41 | 4,383 | 13.64 | |
| 업력(년) | 14,984 | 11.52 | 16,888 | 8.73 | 24,742 | 9.89 | 692,348 | 8.72 | 174,570 | 10.20 | 4,147 | 12.97 | |
| 15~29세 고용 | 2011~2014 증가율(%) | 14,967 | 28.11 | 14,646 | 37.05 | 22,402 | 30.21 | 368,272 | -19.19 | 150,194 | 15.40 | 3,816 | 90.48 |
| | 2011~2014 증가수(명) | 16,458 | 0.28 | 18,076 | 0.68 | 26,669 | 0.35 | 733,560 | -0.36 | 189,401 | -0.53 | 4,383 | 15.45 |
| 30~34세 고용 | 2011~2014 증가율(%) | 15,064 | 29.13 | 14,809 | 35.12 | 22,653 | 30.01 | 373,882 | -17.00 | 154,269 | 20.20 | 3,857 | 65.28 |
| | 2011~2014 증가수(명) | 16,458 | 0.62 | 18,076 | 0.79 | 26,669 | 0.58 | 733,560 | -0.13 | 189,401 | 0.02 | 4,383 | 7.57 |
| 2011~2014 매출증가율 (CAGR, %) | 15,553 | 9.49 | 16,806 | 17.86 | 24,708 | 14.17 | 149,887 | 9.56 | 78,440 | 11.96 | 2,564 | 8.27 | |
| 이노비즈기업(=1) | 16,466 | 1.00 | 18,081 | 0.44 | 26,678 | 0.62 | 733,670 | 0.02 | 189,455 | 0.08 | 4,383 | 0.03 | |
| 벤처인증기업(=1) | 16,466 | 0.48 | 18,081 | 1.00 | 26,678 | 0.68 | 733,670 | 0.02 | 189,455 | 0.07 | 4,383 | 0.02 | |
| R&D수행기업(=1) | 16,466 | 0.78 | 18,081 | 0.67 | 26,678 | 0.69 | 733,670 | 0.05 | 189,455 | 0.16 | 4,383 | 0.27 | |
| 2011~2014 증가율(%) | 영업이익 | 10,381 | 10.67 | 9,111 | 16.46 | 14,128 | 12.77 | 30,242 | 5.97 | 22,568 | 4.03 | 1,051 | -2.94 |
| | R&D | 10,381 | 63.04 | 9,111 | 71.30 | 14,128 | 64.63 | 30,242 | 30.68 | 22,568 | 45.93 | 1,051 | 55.68 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

<표 3-32>는 이노비즈기업과 벤처인증기업의 고용규모별 및 업력별 분포를 보여준다. 이노비즈기업의 경우 10~99인 규모가 76.9%를, 그리고 벤처인증기업은 5~49인 규모가 72.3%를 점하여 1~4인 규모가 절반을 넘는 전체 중소기업 중에서는 비교적 규모가 있는 기업의 비중이 높다. 또한 이노비즈의 경우 벤처기업에 비해 상대적으로 규모가 큰 기업이 많이 분포되어 있음을 보여준다. 업력별 분포를 보면, 이노비즈기업은 15년 이상 기업의 비중이 절반에 가까운 47.9%를 점하는 반면, 벤처인증기업의 경우는 3~5년, 6~8년 기업의 비중이 56.3%로 나타나 업력 분포에서 대조적인 모습을 보인다. 요컨대, 이노비즈기업에서는 비교적 장기간 안정적으로 존속한 기업들이 많은 반면, 벤처인증기업의 경우는 벤처기업 특성을 반영하여 업력이 비교적 짧은 기업들이 모여 있음을 보여준다.

〈표 3-32〉 기업유형별, 규모/업력별 분포(2017)

(단위:%)

| | | 전체 | 이노비즈 기업 | 벤처인증 기업 | 이노비즈/ 벤처인증 | 1~299인 | 10~ 299인 | 300인~ |
|----------|----------|---------|------------|------------|---------------|---------|-------------|-------|
| 전 체(명) | | 892,561 | 17,086 | 26,599 | 35,225 | 887,874 | 217,719 | 4,687 |
| 기업 규모 | 1~4인 | 53.68 | 3.12 | 13.31 | 11.04 | 53.96 | 0 | 0 |
| | 5~9인 | 21.41 | 8.35 | 20.29 | 17.42 | 21.52 | 0 | 0 |
| | 10~19인 | 12.65 | 22.34 | 26.34 | 25.33 | 12.72 | 51.87 | 0 |
| | 20~49인 | 8 | 36.49 | 25.62 | 28.16 | 8.04 | 32.8 | 0 |
| | 50~99인 | 2.29 | 18.04 | 9.2 | 11.31 | 2.31 | 9.4 | 0 |
| | 100~199인 | 1.11 | 8.48 | 3.87 | 4.89 | 1.12 | 4.55 | 0 |
| | 200~299인 | 0.33 | 1.97 | 0.8 | 1.13 | 0.34 | 1.37 | 0 |
| | 300~499인 | 0.24 | 0.97 | 0.47 | 0.58 | 0 | 0 | 45.74 |
| 500인 이상 | 0.28 | 0.24 | 0.1 | 0.14 | 0 | 0 | 54.26 | |
| 업 력 | 0~2년 | 0.57 | 0.6 | 0.47 | 0.49 | 0.55 | 1.08 | 4.77 |
| | 3~5년 | 33.68 | 7.15 | 34.97 | 27.89 | 33.81 | 24.61 | 10.41 |
| | 6~8년 | 19.13 | 12.14 | 21.33 | 18.38 | 19.18 | 17.62 | 10.81 |
| | 9~12년 | 14.87 | 15.6 | 14.21 | 13.95 | 14.89 | 13.76 | 9.83 |
| | 12~14년 | 11.18 | 16.65 | 10.51 | 11.75 | 11.2 | 11.6 | 8.19 |
| | 15년 이상 | 20.56 | 47.86 | 18.51 | 27.54 | 20.38 | 31.33 | 55.99 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

여기서 벤처인증기업의 경영·고용창출 성과가 뛰어나다는 점, 벤처인증기업 중 업력이 3~8년인 기업이 절반을 넘는다는 점을 함께 고려하면 향후 창업지원정책의 개선방향 설정과 관련하여 정책적 시사점을 던져준다. 스타트업(Start-up)은 통상 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업(Scale-up)으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다(강준영, 2017). 따라서 새로운 창업기업 창출이 필요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 정책 지원이 매우 효과적이라 할 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업 지원정책으로부터 스케일업 지원정책으로 패러다임을 전환하는 추세에 있다. 이렇게 될 때, 우리나라의 경우도 낮은 업력과 소규모 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선·보완하여 일자리창출 효과가 뛰어난 스케일업에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

끝으로, 기업유형별로 산업 분포를 보면(표 3-33), 이노비즈기업과 벤처인증기업 모두 정도의 차이는 있지만 제조업의 비중이 압도적으로 높다. 이노비즈기업은 72.6%, 벤처인증기업은 61.6%가 제조업에 속한다. 제조업 다음으로 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 도매·소매업, 전문

〈표 3-33〉 지역/산업별, 기업유형별 분포(2017)

(단위: %)

| | | 전체 | 이노비즈 | 벤처인증 | 이노비즈/벤처인증 | 1~299인 | 10~299인 | 300인 이상 |
|--------|--------------------|---------|--------|--------|-----------|---------|---------|---------|
| 전체(명) | | 892,561 | 17,086 | 26,599 | 35,225 | 887,874 | 217,719 | 4,687 |
| 광역 시도 | 서울 | 24.59 | 17.3 | 21.64 | 19.99 | 24.51 | 22.53 | 39.51 |
| | 부산 | 6.61 | 5.43 | 6.48 | 6.19 | 6.62 | 6.15 | 5.48 |
| | 대구 | 4.55 | 4.63 | 4.86 | 4.84 | 4.56 | 4.13 | 3.03 |
| | 인천 | 4.93 | 5.69 | 4.67 | 5.16 | 4.94 | 5.13 | 3.9 |
| | 광주 | 2.46 | 2.06 | 2.22 | 2.13 | 2.46 | 2.31 | 1.79 |
| | 대전 | 2.51 | 2.66 | 3.74 | 3.17 | 2.51 | 2.33 | 3.09 |
| | 울산 | 1.79 | 1.5 | 1.37 | 1.37 | 1.79 | 2.08 | 2.01 |
| | 세종 | 0.29 | 0.36 | 0.29 | 0.32 | 0.29 | 0.37 | 0.58 |
| | 경기 | 24.7 | 33.52 | 31.0 | 31.92 | 24.74 | 24.75 | 17.88 |
| | 강원 | 2.68 | 1.74 | 1.65 | 1.66 | 2.68 | 2.56 | 2.09 |
| | 충북 | 2.86 | 3.21 | 2.97 | 3.04 | 2.86 | 3.33 | 2.6 |
| | 충남 | 3.6 | 4.27 | 3.68 | 3.83 | 3.6 | 4.24 | 3.69 |
| | 전북 | 3.18 | 2.33 | 2.21 | 2.24 | 3.19 | 3.16 | 2.2 |
| | 전남 | 3.01 | 2.47 | 2.12 | 2.21 | 3.02 | 3.47 | 1.94 |
| 경남 | 4.85 | 5.21 | 5.1 | 5.16 | 4.86 | 5.47 | 3.93 | |
| 제주 | 6.12 | 7.25 | 5.56 | 6.34 | 6.13 | 6.69 | 5.46 | |
| | 1.26 | 0.36 | 0.44 | 0.42 | 1.26 | 1.3 | 0.81 | |
| 산업 대분류 | 농업, 임업 및 어업 | 0.5 | 0.09 | 0.14 | 0.14 | 0.5 | 0.56 | 0.36 |
| | 광업 | 0.07 | 0.02 | 0 | 0.01 | 0.07 | 0.13 | 0.06 |
| | 제조업 | 22.09 | 72.62 | 61.65 | 65.51 | 22.08 | 28.75 | 23.64 |
| | 전기, 가스, 증기 및 수도사업 | 0.08 | 0.04 | 0.04 | 0.03 | 0.07 | 0.14 | 0.73 |
| | 하수폐기물, 원료재생, 환경복원 | 0.5 | 0.5 | 0.25 | 0.36 | 0.5 | 0.82 | 0.26 |
| | 건설업 | 7.69 | 3.24 | 2.59 | 2.77 | 7.72 | 9.06 | 2.01 |
| | 도매 및 소매업 | 22.19 | 6.49 | 9.43 | 8.62 | 22.27 | 11.43 | 6.57 |
| | 운수업 | 2.71 | 0.11 | 0.09 | 0.1 | 2.69 | 3.58 | 5.63 |
| | 숙박 및 음식점업 | 6.91 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 6.93 | 3.08 | 2.37 |
| | 출판, 영상, 방송통신·정보서비스 | 2.58 | 10.64 | 15.95 | 13.73 | 2.57 | 3.83 | 4.82 |
| | 금융 및 보험업 | 0.81 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.79 | 1.56 | 3.97 |
| | 부동산업 및 임대업 | 3.73 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 3.72 | 1.85 | 4.69 |
| | 전문, 과학 및 기술서비스업 | 6.4 | 4.99 | 7.95 | 7.01 | 6.4 | 5.76 | 6.61 |
| | 사업시설관리 및 사업지원서비스 | 3.01 | 0.95 | 1.38 | 1.24 | 2.92 | 3.81 | 19.33 |
| | 공공행정, 국방 및 사회보장행정 | 0.48 | 0.01 | 0 | 0 | 0.45 | 1.07 | 5.57 |
| | 교육서비스업 | 3.4 | 0.1 | 0.22 | 0.19 | 3.41 | 5.33 | 3.14 |
| | 보건업 및 사회복지서비스업 | 12.17 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 12.19 | 15.12 | 7.85 |
| | 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 | 0.87 | 0.04 | 0.09 | 0.07 | 0.86 | 0.85 | 1.09 |
| | 협회·단체, 수리·기타개인서비스 | 3.82 | 0.07 | 0.09 | 0.09 | 3.83 | 3.27 | 1.22 |

자료: 고용보험DB(2017 말 기준); 한국기업데이터; 중소벤처기업부 기업목록 DB.

· 과학· 기술서비스업의 비중이 높은 편이다. 지역별로 보면, 이노비즈기업과 벤처인증기업 공히 경기도와 서울 소재 기업의 비중이 절반 정도이며, 다음으로 부산, 인천, 경남, 경북, 대구 지역이 각각 5% 내외의 비중을 점한다. 특히 전체기업의 24.7%가 소재하는 경기도에서는 이노비즈기업과 벤처기업의 비중이 각각 33.5%, 31.0%로 매우 높는데, 이는 혁신형 중소기업이 경기도 지역에 전국 평균 이상으로 집중되어 있음을 보여준다.

제5절 소 결

본 연구에서는 2011년 이후 고용창출에서 중소기업이 어떠한 기여를 하였는지 살펴보기 위해 횡단면자료(경제총조사)와 기업패널자료(고용보험 DB+한국기업데이터+혁신형 중소기업 목록 DB)를 활용하였다. 여기서는 고성장기업을 정의하는 두 가지 방식, 즉 OECD(2007) 방식과 고용성장률 백분위수 방식을 함께 사용하여 고용 고성장기업이 전체고용 및 청년고용에 어떤 기여를 하는지 분석하였다. 제3장에서 이루어진 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 기업규모별 고용성장 기여 및 변화

먼저, 제3장 제2절에서는 경제총조사를 통해 지난 5년간(2010~2015) 기업규모별로 고용/매출액 성장, 종사상지위, 1인당 인건비 변화 등을 분석하였다. 2010~2015년 증가한 종사자(약 324만 명) 가운데 5~9인 기업이 28.7%, 20~49인이 13.2%, 300인 이상이 12.9%를 차지한다. 5~49인 사업체는 지난 5년간 전체 종사자 증가의 50% 이상을 기여하였지만, 이는 사업체 규모 확장보다는 사업체 수의 빠른 증가에 주로 기인한 것이며, 이에 따라 지난 5년간 사업체당 종사자와 매출액은 오히려 줄었다. 또한 5~49인 사업체는 1인당 인건비가 상당히 낮은 데다 증가율도 낮아 질 낮은 일자리를 주로 창출하는 것으로 나타났다. 반면, 50~299인 사업체

는 5년간 종사자 증가의 18.7%를 점하며, 사업체 규모는 유지되거나 약간 증가하는 양상이다. 50인 미만과 달리 중소기업 가운데 1인당 인건비 수준이 비교적 높은 50~299인 기업의 경우, 5년간 증가된 일자리에서 점하는 비중이 20%에 근접하고, 고용이 계속 증가하는 흐름을 보여준다. 현재로서는 비록 양적으로 한계는 있지만, 비교적 규모가 있는 중소기업 부문에서 양질의 일자리를 창출하게 될 가능성이 있음을 보여준다.

한편, 지난 5년간 전체 매출액은 증가했지만 중소기업의 사업체당 매출액 증가율은 감소하였다. 특히 지난 5년간 종사자 증가가 가장 컸던 규모(5~9인)에서 사업체당 매출액이 대폭 감소하고, 10~49인 규모에서도 사업체당 매출액이 감소하였다. 이러한 현상은 전체 시장규모 확대에 비해 소규모·영세사업체 수가 더욱 빠르게 증가하여 과당경쟁구조가 심화된 데 따른 것으로 풀이할 수 있다. 따라서 영세·자영업체의 열악한 상황을 해결하기 위해서는 과당경쟁 해소 및 구조개선이라는 보다 근본적인 처방이 시급한 과제로 제기된다.

2. 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출

제3장 제3절은 3년 전 고용량이 10인 이상이고 3년 연평균 고용증가율이 20% 이상인 기업을 고용 고성장기업으로 정의(OECD, 2007)하고, 기업패널자료를 사용하여 분석을 진행하였다. 고용 고성장기업군과 비교를 위해 3년간 연평균 고용성장률이 10~20%인 기업을 준고성장기업, 0~10% 기업을 성장기업, 그리고 나머지를 비성장기업으로 설정하였다.

이러한 기준을 차용하여 고용보험 데이터를 이용해 계산한 결과, 전체 기업에서 고용 고성장기업이 차지하는 비율은 연 5~6% 정도로 나타났다. 절반 이상의 고성장기업들이 서울과 경기를 비롯한 수도권 일대에 분포하고, 제조업보다는 비제조업의 비중이 보다 높았다. 산업 분포로는 고성장기업 중 제조업 비중은 상대적으로 낮았으며, 방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업에서 고성장기업이 보다 많았다. 평균 업력만을 놓고 보면 고성장기업이 가장 짧고 준고성장기업이 다음으로 짧은 업력을 가진다는 사실을 발견하였는데, 이로부터 빠르게 성장하는 신

생기업들이 고용 측면에서 고성장하는 기업을 이루고 있음을 알 수 있다. 하지만 고용을 제외한 여타 기업규모 기준에서는 고성장기업군이 자산이나 매출 등에서 가장 작았으며, 이는 고성장집단의 기업들이 짧은 업력을 가지고 있기에 규모나 고용 양쪽 측면에서 규모는 작지만 모두 빠르게 성장하는 기업이라는 점에서 기인한다. 인증유형별로 고용 고성장기업은 벤처기업과 가장 높은 일치도를 보였다.

인증유형별 분석에서는 벤처기업이 가장 짧은 업력을 가지며, 고성장기업과 마찬가지로 지역별로는 수도권에 집중해 있고 산업별로는 출판·영상·방송통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업의 비율이 높아서 고성장기업의 특성과 상당정도 일치한다. 따라서 고용 고성장기업은 일반적으로 벤처인증기업들과 상당정도 중첩되는 것이 확인할 수 있었다.

한편, 청년고용 측면의 분석 결과를 보면, 고성장기업에서 전체고용 대비 청년고용 비율이 가장 높았으며, 고용성장률이 낮을수록 청년층 고용 비율도 낮아지는 것이 확인되었다. 다만, 2012년 이후 모든 성장유형별 기업군에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비율이 낮아지는데, 이것이 인구구조 변화에 의한 것인지 혹은 청년층 고용 비중이 낮아지는 사회구조적인 문제에서 기인하는 것인지 추가적으로 분석할 필요가 있다.

끝으로, 청년층의 고용성장률에 영향을 미치는 여러 요인이 어떤 효과를 가지는지 보기 위해 회귀분석을 수행하였다. 회귀분석 결과는 앞서 이루어진 기초통계 분석의 결과와 기본적으로 일치한다. 즉, 고용 고성장기업에 가까운 기업그룹일수록 청년층 고용성장률이 높아지는 것이 뚜렷이 확인되었다. 또한 업력 변수의 경우, 일차항 및 제곱항의 계수 값이 모두 양(+)의 값으로 나와, 업력이 늘어남에 따라 청년층의 고용량은 선형이 아닌 볼록함수 형태로 빠르게 늘어나는 것을 보여주고 있다.

3. 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여

제3장 제4절은 제3절과 달리 절대기준(3년간 연평균 20% 이상)이 아니라 백분위수 기준에 따라 고성장기업을 식별한 다음, 고용성장률 그룹별

로 전체고용/청년고용의 규모 및 기여정도, 기업 특성을 파악·분석하였다. 주요 분석결과와 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고용성장률이 매우 높은 소수의 기업이 전체 고용성장을 이끌어 가는 반면, 고용성장률이 낮은 다수 기업은 고용정체 또는 큰 폭의 고용 감소를 경험한 것으로 나타났다. 전체 기업의 약 15%를 점하는 고용성장률 최상위 두 그룹(p100~p95, p95~p85)의 3년간(2014~2017) 고용량 증가는 100만 명을 상회하고 고용증가를 실현한 기업들의 총 고용증가 중 44.3%를 차지한다. 청년고용에서도 이와 유사한 모습이 관찰된다. 2014~2017년 동안 전체 청년(15~29세) 고용은 약 7.2만 명 감소하였지만, 내용적으로는 고용성장률 상위그룹에서 큰 폭의 청년고용 증가를 실현함으로써 고용성장률 하위그룹에서 나타난 대규모 청년고용 감소를 대부분 상쇄하는 것으로 나타났다.

둘째, 고용성장률 상위그룹의 특성을 보면, 전체 고용성장을 주도하는 기업들은 고용규모가 큰 기업이 아니라 고용규모가 그리 크지 않다는 점, 그리고 오랜 업력의 기업보다는 벤처기업 등 업력이 비교적 짧은 기업들이 빠르게 성장하면서 고용증가를 이끈다는 사실을 확인할 수 있다. 또한 기업의 경영·재무정보 특성을 보면, 고용성장률 상위기업그룹일수록 매출액, 영업이익, R&D 지출 측면에서 양호한 성과를 나타내고, 이것이 고용규모의 확대로 이어지고 있음을 확인할 수 있었다.

셋째, 고용성장률 그룹별로 이노비즈/벤처기업 및 R&D 수행기업의 분포를 보면, 고용성장률이 높은 그룹만이 아니라 고용성장률이 낮은 그룹에도 비교적 고루 분포되어 있다. 이는 혁신형 중소기업이라 일컫는 이노비즈나 벤처기업들이 내부적으로는 균질적이지 않을 수 있음을 보여준다. 정부 인증여부나 R&D 여부가 중소기업 혁신능력을 판단할 수 있는 주요 기준이지만, 혁신의 성격상 단기간에 고용 및 매출 성장으로 실현되지 않을 수 있고, 정부 인증과정 자체가 기업의 혁신능력을 완전하게 식별하지 못할 수도 있음을 시사한다.

넷째, 2014~2017년 동안 분석표본 기준으로 전체 청년고용 규모는 약 7만 명, 2011~2014년에는 약 20만 명이 감소하였는데, 중소기업 유형별로, 그리고 대·중소기업 간에는 매우 다른 양상을 보여준다. 대기업에서

는 청년고용 증가율이 매우 높은 반면, 중소기업 전체로는 청년고용이 오히려 감소하는데, 이는 이중노동시장의 존재라는 상황에 따른 청년층의 대기업 선호현상 또는 중소기업 기피현상을 반영하는 것으로 보인다. 한편, 중소기업 유형별로도 상이한데, 이노비즈와 벤처기업, 그리고 10~299인 기업에서 청년 고용증가 규모가 큰 반면, 중소기업 부문에서 발생한 대부분의 청년고용 감소는 대체로 1~9인의 영세·소규모기업에서 발생하였다.

다섯째, 혁신형 중소기업(이노비즈, 벤처기업)의 고용성장에 대한 기여는 유형별로 약간의 차이가 발견된다. 이노비즈기업은 2011~2014년에는 비교적 양호한 고용성장을 실현하였으나, 2014~2017년에는 고용창출 성과가 미흡하지만 고용성장 측면에서 여전히 상당한 기여를 하였다고 할 수 있다. 반면, 벤처인증기업은 이노비즈와 달리 2014~2017년, 2011~2014년 공히 비슷한 고용성장을 보여주며, 이노비즈기업에 비해 고용성장에서의 기여가 큰 것으로 나타났다. 요컨대, 이노비즈기업과 벤처인증기업을 포함하는 혁신형 중소기업은 지난 6년 동안 고용성장 측면에서 매우 중요한 기여와 역할을 해 왔음을 확인할 수 있다.

여섯째, 중소기업 유형별로 청년고용 증감에서 어떤 기여를 하였는지 살펴보면, 2014~2017년 동안 이노비즈기업의 청년고용 증가율은 27.5%로 3년간 증가된 청년고용은 약 10천 명이고, 벤처인증기업은 청년고용 증가율이 42.7%로 약 27천 명의 청년고용을 창출하였다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 증가(약 16천 명)의 1.8배에 해당하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 혁신형 중소기업이 매우 중요한 역할을 담당하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년들에게 비교적 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 '선택과 집중' 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단들을 체계화하고 강화하는 것이 효과적임을 시사한다.

일급제, 혁신형 중소기업 가운데 벤처기업은 특성상 고용규모가 그리 크지 않고 절반 이상이 3~5년, 6~8년의 업력을 가지지만, 고용성장 속도가 매우 빠른 특성을 보여준다. 또한 벤처기업의 경영·재무지표의 성과는 주목할 만하다. 벤처기업은 지난 6년간(2011~2017년) 매출액, 영업이익, R&D 등 주요 경영·재무성과 지표에서 지속적으로 우월한 성과를 실현하였고, 나아가 이러한 경영성과가 높은 고용성장으로 이어져 왔다. 이러한 벤처기업의 특성은 향후 창업지원정책의 개선방향 설정과 관련하여 중요한 시사점을 던져준다. 스타트업(Start-up)은 통상 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업(Scale-up)으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다. 따라서 새로운 창업기업 창출도 중요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 정책 지원이 보다 효과적이라 할 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업 지원정책으로부터 스케일업 지원정책으로 패러다임을 전환하는 추세에 있다. 이렇게 볼 때, 우리나라의 경우도 낮은 업력과 소규모 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선·보완하여 일자리창출 효과가 뛰어난 스케일업에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

제 4 장

혁신형 중소기업의 청년고용 사례조사

제1절 들어가는 말

우리나라 경제가 성숙단계로 진입함에 따라서 대기업의 일자리창출 능력이 현저하게 약화되면서 일자리의 보고로서 중소기업들이 많은 주목을 받고 있다. 중소기업들의 낮은 경쟁력으로 불안정한 일자리들이 많지만, 전체 일자리 생태계 차원에서 보면 중소기업들은 끊임없는 생성과 소멸을 통해서 근로자들의 절대다수를 고용하고 있다. 중소기업들은 한때 대기업들과의 경쟁에 밀려서 소멸될 운명이라고 여겨지기도 했지만, 자본주의의 발전에도 대기업의 하청계열화로 편입되든가, 대기업이 진출하기에는 시장 규모가 작은 틈새시장에 자리를 잡거나, 또는 대기업이 진출하길 주저하는 고위험 고수익 분야에 뛰어드는 등의 방식으로 존속하고 있기 때문이다. 이런 점에서 중소기업은 향후에도 일자리의 주된 제공자로서 지속적인 역할을 할 것으로 예상되고 있다.

중소기업들이 많은 일자리를 창출하고 있지만, 그 일자리들의 질이 낮고 열악한 것으로 알려지고 있기 때문에 청년층 일자리로서 얼마나 적합한 한가에 대한 의문들이 제기되고 있다. 대기업에 비해 턱없이 낮은 임금과 긴 근로시간, 소규모성 때문에 불가피한 제한적인 승진기회, 기업의 불안정한 생존능력에 따른 낮은 고용안정성, 중소기업 일자리에 대한 낮은 사

회인식도 등등으로 청년층이 기피하고 있기 때문이다. 이런 점에서 중소기업들을 청년층 일자리의 보고로서 활용하기 위해서는 일자리의 질을 전반적으로 개선할 필요성이 제기되고 있는데, 이런 맥락에서 회사의 성장력이 상대적으로 우수한 혁신형 중소기업이 주목을 받고 있다.

혁신형 중소기업은 제품이나 공정 등에서의 기술혁신이나 마케팅, 조직 등에서의 경영혁신을 통해서 높은 조직성과를 내는 중소기업을 의미한다. 이런 의미의 혁신형 중소기업은 저임금과 장시간 노동을 통한 저비용전략을 취하고 있는 전통적인 중소기업과 차별성을 가지고 있다. 그렇긴 하지만, 혁신형 중소기업에 대한 위의 개념 규정은 혁신형 중소기업과 일반적인 중소기업을 절대적으로 구분하는 것이 아니어서, 일반 중소기업도 기술혁신이나 경영혁신에 적극적으로 나서게 되면 혁신형 중소기업으로 발전할 수 있다고 보고 있다.

혁신형 중소기업이 청년층 일자리 창출의 보고가 될 수 있는 또 다른 이유는 그것의 기본 속성에 있다. 혁신형 중소기업의 알맹이를 구성하는 기술혁신이나 경영혁신은 대부분 사람에 의해서 이루어지고 있기 때문이다. 이처럼 양질의 인적자원이 혁신형 중소기업의 핵심적 요건이 되고 있기 때문에 혁신형 중소기업이 양질의 일자리를 창출할 잠재력을 가지고 있는 것이다.

이상의 문제의식에서 본 장은 혁신형 중소기업의 창출 과정과 조건, 혁신형 중소기업의 일자리 특성, 작업조직과 직무특성, 청년층 근로자들을 중심으로 한 혁신형 중소기업의 인적자원 수급과 육성, 인사관리 현황 등에 대한 사례조사를 실시하고자 한다.

본 장의 나머지 절들은 다음과 같이 구성되어 있다. 제2절에서 혁신형 중소기업 사례들을 분석하고, 제3절에서 본 장의 사례조사 결과들을 요약 정리하고자 한다.

제2절 혁신형 중소기업 사례조사

1. 조사대상 표본 선정과 표본기업의 특성 개요

혁신형 중소기업을 조사하기 위해서는 먼저 혁신형 중소기업 여부를 판별해야 하는데, 그것이 쉽지 않아서 여기서는 혁신형 중소기업 여부를 정부의 인증 취득을 기준으로 판단하고자 한다. 혁신형 중소기업 관련 인증은 중소기업벤처부의 주관 아래 부여되고 있는데, 기술혁신에 대해서는 이노비즈(inno-biz) 인증을, 경영혁신에 대해서는 메인비즈(main-biz) 인증이 부여되고 있다. 유사한 문제의식에서 고용노동부의 청년친화 강소기업 인증도 존재하고 있다. 여기서는 이들 인증 중 하나 이상을 받은 기업은 혁신형 중소기업으로 간주하고자 한다. 그 밖에 이런 인증들을 받지 않았지만, 그런 인증을 받은 기업에 준해서 자체적인 제품혁신이나 공정혁신 등에 적극적이고 자신의 기업 경쟁력을 통해서 조직성과를 올리고 있는 기업들도 혁신형 중소기업의 범주에 포함하였다.

이런 기준에 부합한다고 판단하면서 접촉한 10개 정도의 기업들 중 사례조사에 협력적인 5개 기업을 본 연구의 조사대상 기업으로 선정하였다. 이런 선정 과정 때문에 사례조사 대상 기업들은 무작위 추출이 아니고 편의 표본추출에 기초하고 있다. 그중 4개는 수도권에 있는 금속가공 중소기업체들이고, 다른 하나는 창원에 있는 금속가공 중소기업체이다. 4개 기업체는 기술혁신 인증을 받은 곳들이고, 하나는 기술혁신 인증을 받지 않은 곳이다. 마지막으로, 5개 표본 기업체 모두 무노조 기업이다.

2. A기업

가. 기업 개요

A기업의 전신은 1970년대 중반에 설립되었던 절삭공구의 수입판매 업

체인데, 1980년대 후반부터 제조업으로의 전환 과정을 거치면서 1994년에 절삭공구 제조업으로 변모하였다. 초기의 제조기술 축적에는 일본 기업으로부터 많은 도움을 받았다.

이 회사의 주된 제품들은 기계, 자동차, 조선, 항공, 철도 등에서 금속제품을 가공하는 데 사용되는 공작기계의 절삭공구들인데, 대표적인 제품은 공구체계(tooling system), CBN(Cubic Boron Nitride Tool, 입방정 질화붕소), PCD(Polycrystalline Diamond, 다결정 다이아몬드) 등이다. 제품의 이런 특성 때문에 이 회사는 다수의 기관고객을 대상으로 제품들을 판매하고 있어서 특정 회사의 하청회사가 아니고 독립형 중소기업이다. 따라서 이 회사는 독자적인 영업망을 가지고 있는데, 전국 4곳에 영업소를 두고 있으며, 중국에 공장과 판매법인, 베트남에 판매법인 등 해외 현지 법인들도 두고 있다. 이상의 성장과정을 보면, 이 회사는 수입대체에 기초를 두었던 전통적인 중소기업에서 혁신형 중소기업으로 발전한 곳이다.

이 회사의 제품은 중가의 절삭공구 중에서 최고로 인정되고 있다. 물량 측면에서는 우리나라 공작기계 절삭 칼날 시장에서 1위를 달리고 있는데, 전체 시장의 34% 정도를 차지하고 있다. 이 회사의 제품은 중가품이기 때문에 금액 측면에서는 시장점유율이 고가의 외국산 제품들에 밀리고 있어서 고가의 외국산 제품들과의 경쟁을 이겨내는 것이 이 회사의 가장 큰 과제로 남아 있다. 외국산 제품에 대한 공작기계 사용자들의 충성도가 워낙 높아서 고가시장을 뚫고 나가기가 무척 어려운 상태이다.

이 회사의 매출액은 2016년에 1,001.9억 원, 2017년에 942.3억 원이다. 이 회사는 자체 생산하는 절삭공구뿐 아니라 수입품도 판매하고 있는데, 2017년 현재 자체 생산제품의 매출액이 378.6억 원, 수입품 판매를 통한 매출액이 563.7억 원으로 자체 생산제품의 매출액이 전체의 40.2% 정도를 차지하고 있다. 이 회사는 수출에도 적극적인데, 2017년 수출이 전체 매출액의 60% 정도를 차지하고 있다. 특히 중국이 주된 수출 시장인데, 대중국 수출이 전체 수출의 40% 정도를 차지하고 있다.

이 회사의 수익성도 아주 양호한데, 영업이익은 2016년에 96.2억 원, 2017년에 84.1억 원이고, 순이익은 2016년에 187.0억 원, 2017년에 146.0억 원으로 나타나고 있다. 이 회사의 마진률은 13% 정도로서 다른 중소기업

들에 비해서 상당히 높게 나타나고 있다.

여기에 구체적인 통계를 제시하고 있지는 않지만, 이 회사는 2000년대에는 매년 10% 이상씩 지속적으로 성장해 왔고 고용규모도 10년 사이에 두 배 정도 늘렸지만, 2010년대 초반 이후 그 성장세가 조금씩 둔화되고 있다. 이 같은 성장 둔화가 나타나는 주된 이유는 절삭공구 시장이 점차 포화상태에 접어들어 가고 있기 때문이다. 더구나 전기자동차의 등장으로 엔진가공이 더 많이 줄어들 전망이기 때문에 절삭공구 업종이 사양산업화될 우려도 존재하고 있다. 이런 부정적 시장전망에 대응하기 위해서 이 회사는 자동화로봇의 절삭공구 시장으로 옮겨갈 준비를 하고 있는데, 그 일환으로 2018년에 로봇사업본부를 신설하였다. 그와 동시에 로봇 영업의 테스트베드로 사용하기 위해서 이 회사의 기계장치들에 대해서 자동화 수준을 한층 더 높이게 되었다.

이런 조건 외에 이 회사가 생산하는 제품의 종류가 매우 많아서 규모의 경제를 내기 어렵다는 점도 자동화기계를 촉진하는 또 하나의 요인이 되고 있다. 이 회사는 고객관리 차원에서 얼마 전까지 극히 소량의 수요가 있는 제품에 대해서도 계속 공급을 해주고 있었기 때문에 그 제품들을 생산하기 위한 특수품 라인이 존재했었다고 한다. 어쨌든 이 회사의 제품이 이처럼 아주 다양해서 다품종 소량생산에 의존할 수밖에 없게 되는데, 그런 생산방식에 자동화기술이 유연성과 효율성을 가져다줄 수 있기 때문이다. 이러한 기술적 변화는 작업자들의 작업방식과 고용에 상당한 영향을 미치기 때문에 아래에서 다시 논의하기로 한다.

이 회사의 인증과 수상 상황을 보면, 우선 2006년 기술혁신형 중소기업으로 선정되었다. 2007년 경기도 유망기업으로 선정되었고, 2010년과 2013년 두 번에 걸쳐서 인력자원개발 우수기관으로 선정되었으며, 2012년에는 한국수출입은행 한국형 히든챔피언 육성사업 대상 기업으로, 2017년 고용노동부 강소기업으로 선정되어서 본 연구의 분석대상인 혁신형 중소기업이 되기에 충분한 자격을 가지고 있다. 최근의 매출액이 1,000억 원에 육박하고 있기 때문에 조만간 중견기업으로 넘어갈 가능성도 있지만, 아직은 중소기업으로 남아 있다.

나. 근로조건과 청년고용

이 회사의 조직규모는 250명 정도인 무노조기업이다. 그중 생산직 근로자가 110명, 연구개발 인력이 26명 정도이다. 나머지 110명은 사무관리직인데, 그중 다수가 영업직들이다. 이 기업 근로자들의 직종별 구성에서 눈에 띄는 특징은 영업직과 연구·개발직의 비중이 높은 점에 있다. 이 회사가 특정 기업의 하청기업이 아니고 우리나라 전역과 해외에 걸친 독자적인 영업망을 가지고 있기 때문에 영업직 비중이 높은 점은 자연스러운 현상이고, 독자적인 제품개발을 위한 사내 연구소를 가지고 있기 때문에 연구·개발직의 비중도 높게 나타나고 있다. 참고로, 이 회사의 사내 연구소는 2006년에 처음 정부로부터 인증을 받았으며, 연구개발비로 2016년에 4.9억 원, 2017년에 4.0억 원 정도 투자하고 있다. 연구·개발직과 영업직의 비중이 높은 점이 혁신형 중소기업의 특성 중 하나라는 점을 생각해 보면, 이 기업이 왜 이런 직종별 구성을 가지고 있는지 이해할 수 있다.

이들 직종 중 연구·개발직이나 영업직, 사무직 등에 대해서는 청년층들의 지원이 많기 때문에 여기에서는 청년고용에 대해서 생산직 근로자들을 중심으로 논의하고자 한다. 우선 생산직 근로자들의 근로조건은 상당히 양호한 편이다. 생산직 근로자들의 초임 연봉수준이 총액 기준으로 2,900만 원 정도인데, 초과근로수당을 제외하면 2,700만 원 정도이다. 그 밖에 기업의 경영성과에 따라 가변적인 연말 성과급이 있는데, 많은 해에는 기본급 기준 월급의 300%까지 지급한 적이 있다. 생산기능직의 경우에도 임금체계가 매년 4호봉 승호되는 호봉급에 근거하고 있어서 안정적이고, 그것 외에 매년 베이스업 인상이 이루어지고 있다. 근무형태는 10% 정도가 교대조 근무를 하고 있고, 나머지는 주간 근무만 하고 있어서 장시간 근로와는 거리가 멀다.

이 회사는 생산직에 대해서 전문대졸이나 공고졸, 폴리텍졸, 직업훈련소 출신 등을 중심으로 채용했었다. 참고로 2017년 인터넷에 공고된 이 회사의 기계·금속·재료 담당 생산직 구인광고를 보면, 학력란에 고졸(공학계열 우대)로 되어 있다. 이전에는 청년층들도 많이 지원했으나 이제는 40~50대 연령대 구직자들이 주로 지원하고 청년층의 지원율은 많

이 떨어지고 있으며, 지원자들의 질도 많이 떨어지고 있다고 한다. 더구나 생산직 근로자들의 이직률도 15% 정도로 나타나고 있어서 생산직 근로자 사용에 상당한 어려움을 겪고 있다. 이 기업의 노동시장 내 위상이 낮지 않기 때문에 인력부족까지 가지는 않지만, 20~30대 청년층 근로자를 사용하기가 점차 어려워지고 있다. 이런 구인난을 메우기 위해서 3명의 외국인 근로자를 사용하고 있다. 말을 잘 듣지 않고 관리하기도 어려워서 외국인 근로자 사용을 가능하면 많이 줄이려고 노력하고 있지만, 내국인 근로자들이 일하기 싫어하는 업무들에 대해서는 불가피하게 외국인 근로자들을 사용하고 있다.

이 회사가 구인난에 시달리고 이직률이 올라간 이유가 무엇인가에 대해서 사례조사 응답자는 자동화기술의 확대를 지목하고 있다. 이 회사는 최근 4~5척 관절을 장착하고 있는 고가의 로봇장비들을 도입하였는데, 그 결과 작업자들의 과업이 버튼만으로 단순해지면서 작업 흥미도가 많이 떨어졌다고 한다. 참고로 이 회사는 현재의 공장으로 이전한 지 얼마 되지 않아서 아주 깨끗하고 쾌적한 작업환경을 가졌고, 위에서 살펴본 것처럼 근로조건도 양호한 상태이기 때문에 작업 흥미도만으로 이렇게 심각한 영향을 주고 있는지 의구심이 들지만, 다른 요인들을 찾기 힘들어서 인터뷰 응답자의 의견을 존중하기로 한다. 참고로 자동화기술의 도입이 바로 업무의 단순화를 초래하는 것은 아닌데, 이 회사에서는 자동화가 작업자의 숙련 단순화와 맞물려 진행되고 있다.

3. B기업

가. 기업 개요

B기업은 1995년 설립된 기어 및 동력전달장치 제조업체이다. 원래는 일본계 회사와 합작으로 설립되었지만, 일본 회사가 해외 수출을 금지해서 계약기간이 만료된 2014년에 일본계 회사와 결별하고 지금은 내국인 회사로 전환되었다. 현재는 다른 일본 회사와 파트너십 관계를 맺고 있다. 참고로, 이 회사는 현재 국내 영업 외에 중국, 일본, 대만 등에도 수출하

고 있다.

이 회사의 주된 제품은 등속도 직선운동을 목적된 움직임으로 전환시키는 인텍스 드라이브, 감속기, 토크크리미터 등이다. 이 제품들은 산업설비 및 기계제작(특히, 자동화설비)의 부품으로 사용되고 있기 때문에 이 회사의 제품은 자동화설비를 도입하는 다수의 기업들에 판매되고 있다. 이 제품의 제조 기술이 상당히 어렵기 때문에 진입장벽도 꽤 높은 편이다. 이런 사정 때문에 중국 기업들도 이 제품의 생산을 시도하고 있지만, 중국 기업들의 기술력이 아직 위협적인 수준까지 올라가지는 않았다고 한다. 동시에 인텍스 드라이브 시장은 대기업이 진출하기에는 규모가 작아서 중소기업용 틈새시장이다. 가령, 이전에 합작을 했던 일본회사가 세계 최고의 점유율을 차지하고 있는데, 그 회사의 연 매출액도 1,000억 원 규모로서 아주 많지는 않다. 제품과 시장의 이런 특성 때문에 이 회사는 특정 회사에 예속되는 하청기업이라기보다는 다수의 고객을 가지고 있는 독립형 중소기업이다.

이 회사의 매출액은 2016년 83.9억 원, 2017년 86.8억 원이고, 영업이익은 2016년에 3.3억 원, 2017년에 2.7억 원, 순이익은 2016년에 1.0억 원, 2017년에 1.7억 원 등으로 나타나고 있다. 이 회사의 규모가 크지는 않지만 재무성과가 꽤 안정적임을 알 수 있다. 전자공시시스템에서 이 회사의 재무정보를 2010년부터 확인 가능한데, 이 회사의 매출액이 2014년까지는 50억 원대에 머물러 있다가 2015년에 60억 원대로, 2016년부터 80억 원대로 올라서고 있다. 이 기업의 규모와 기술력에 비해서는 제품시장이 꽤 큰 편이지만, 이 회사의 현 가동능력으로는 더 이상 확대하기는 힘든 상태라고 한다. 최근에는 이 회사의 가동률을 거의 100% 수준까지 올리고 있다.

이 회사는 2014년 기술혁신형 중소기업 인증을 받았고, 같은 해에 기업부설 연구소 인증도 받았다. 2014년은 일본 합작회사와 결별한 해이다. 그 전에는 제품제조 기술을 일본 합작기업과의 파트너십 속에서 개발해 오다가 일본 합작기업과 결별한 2014년부터 독자적인 기술개발을 위해서 부설 연구소를 설치하였다. 일본 합작기업과 결별한 후에도 일본 직원들이 임원과 현장의 가공팀장으로 남아 있어서 생산과정에 그들의 도움을

계속 받고 있다. 2017년 고용노동부의 강소기업으로 선정되었다.

이 회사의 성장과정을 보면, 초기에는 기술력을 일본계 합작회사를 통해서 전수받고 있었으나, 그 회사와 결별한 후에는 자체 개발을 통해서 확보해 가고 있다. 이 회사의 기술력은 연구개발 이상으로 정밀가공능력에 의존하고 있기 때문에 이 회사의 기술혁신에는 생산기능직 근로자들의 역할이 크게 작용하고 있는 점도 주목된다. 이처럼 이 회사의 경쟁력이 높은 제조 기술력에 바탕을 두고 있기 때문에 독자적인 기술의 개발과 초정밀 가공을 통한 제품의 신뢰성 등을 중시하고 있으며, 그것을 위해서 생산기능직들에 대한 인간중심 경영을 핵심적 전략의 하나로 설정하고 있다. 이것은 일본 합작회사의 관리방식과 경영철학이 여전히 남아서 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

나. 근로조건과 청년고용

이 회사의 조직규모는 54명으로서 소규모 회사이고, 노동조합이 조직되어 있지 않은 무노조기업이다. 이 회사 근로자들의 직종별 구성이 정확하게 확인되지 않고 있지만, 상당수가 생산직이라고 얘기되고 있어서 생산직을 중심으로 논의하고자 한다.

이 회사의 인적자원 활용을 논의하기 위해서 먼저 숙련요건에 대해서 살펴보고자 한다. 이 회사의 제품은 정밀가공이 요구되고 있기 때문에 숙련요건이 상당히 높은 것으로 알려지고 있다. 직무들 중 일부가 자동화기계에 의해서 대체되면서 유사한 제품들을 반복적으로 생산되는 공정들이 있지만, 그 직무들의 경우에도 작업자들에 대해서 직무순환을 통해 다기능화를 추진하고 있기 때문에 숙련요건이 낮지는 않다. 반면에 개량품이나 신개발품의 경우에는 자동화공정을 도입하기가 쉽지 않기 때문에 매번 새로운 작업을 하고 있는데, 그런 직무들은 주로 숙련공들이 담당하고 있다. 특히 마지막 공정인 정삭가공 공정은 매우 높은 정밀성을 요구하고 장비 가격이 높기 때문에 특성화고 출신들도 바로 그 공정에 투입할 수 없다고 한다. 이런 공정들을 담당할 수 있는 숙련근로자는 통상 10년 이상의 경력을 요구하고 있는데, 그들은 직급 상으로 직장이나 과장급에 해

당되는 경력을 가지고 있다. 참고로, 이 회사의 생산기능직들에 대한 직급은 반장-계장-직장-과장급 등으로 구성되어 있는데, 직장이나 과장은 현장의 감독자 직급에 해당된다.

이처럼 높은 숙련 요건 때문에 생산기능직들이 이 회사에서 독립적으로 업무를 수행하려면, 최소 1~2년 정도의 훈련이 요구되고 있다. 이 회사의 생산기능직들은 숙련의 기업특수성이 높아서 기업 내부에서 개발할 수밖에 없는 상황이다. 이 회사에서 사용하는 어떤 기계들은 이 회사 내부에서 제작된 기계들도 있는데, 그런 기계들의 사용법은 외부 훈련기관을 통해서 전혀 배울 수가 없다. 이런 특성에도 불구하고 중소기업으로서 공식적인 훈련 프로그램을 갖추기가 쉽지 않아서 이 회사의 교육훈련은 주로 작업경험을 통한 비공식 학습 형태를 취하고 있다. 그것을 위해서 이 회사는 여전히 사수-조수 제도를 두고 있으며, 그것을 통해서 직무수행 과정에서 후임자가 사수로부터 직업능력을 배울 수 있는 환경을 조성하고 있다. 이런 특성 때문에 이 회사의 생산업무 수행에 필요한 숙련 확보를 위해서는 장기고용이 요구되고 있음을 알 수 있다.

위에서 볼 수 있는 것처럼, 이 회사의 기업모형에서 숙련 인력이 필수적으로 요구되고 있다. 이런 사정 때문에 이 회사는 20대 청년층을 선호하고 있지만, 청년층의 중소기업 기피 현상이 이 회사에서도 나타나고 있다. 20대 청년층 지원자가 없으면 30대까지는 채용하고 있으나 40대 이상은 채용하지 않고 있다. 이 회사가 청년층을 채용하기 위한 노력의 일환으로 해당 지역과 서울 지역의 특성화고들, 해당 지역의 폴리텍대학 등도 산학협력을 맺고 있다. 참고로, 현재는 지역 특성화고를 통해서 산업 특례생 1명을 고용하고 있다. 2017년도부터는 정부가 지원하고 있는 청년 내일채움공제사업이 청년층 채용에 도움을 주고 있는데, 조사 시점 현재 그 프로그램을 통해서 청년 근로자들을 4명 정도 채용하고 있었다. 이처럼 특별한 구인경로 외에는 워크넷이나 민간 취업 포털사이트 등이 이 회사의 주된 구인경로인데, 그 온라인 경로들을 통해서도 주로 경력자들을 수시모집 방식으로 채용하고 있다. 마지막으로, 이 회사의 작업공정은 남성 근로자들에 적합한 직무들이 대부분이어서 남성 근로자 중심으로 채용하고 있다.

이 회사에서 2~3년의 직업경험을 쌓으면 이직자가 급증하는 경향을 보이기 때문에 청년층 채용이 이루어진 뒤에도 이직 문제가 이 회사의 고민거리로 남아 있다. 이 근속시점에 이직자가 늘어나는 것은 그 즈음에 다른 회사로 스카웃되는 데 적절한 숙련수준에 도달하기 때문이다. 이 회사에서 2~3년 훈련을 받으면 근로자 한 사람 몫을 할 정도가 되는데, 그러한 숙련수준이 다른 회사로부터 스카웃을 받기 좋은 상태가 되고 있다는 것이다. 이 근속시점의 이직을 줄이기 위해서 그 근속시점에서 핵심인 재로서의 역량을 보여주는 생산직 근로자에게는 사무직에게만 적용되는 연봉제 근로자로 전환해 주고 있다. 참고로, 이 회사의 임금체계는 연봉제와 시급제로 구성되어 있는데, 연봉제 근로자의 급여 수준이 시급제 근로자보다 훨씬 높게 책정되어 있다.

이 회사는 임금수준이나 근로시간 등에서 양호한 편이어서 근로조건이 이직의 주된 원인은 아닌 것으로 보인다. 이 회사 생산직 근로자들의 평균 임금은 초과근로수당을 포함하게 되면 2,800만 원 정도이다. 근무형태도 일근제로서 상시적인 장시간 근로가 존재하지 않으며, 작업환경도 꽤 쾌적한 편이다. 2017년까지는 시급제 신입사원들의 임금수준이 법정 최저임금을 넘고 있어서 노동시장에서 상대적인 경쟁력을 가지고 있었다. 참고로, 2017년 4월 이 회사의 생산직 근로자 모집광고를 보면, 시급이 7,500원으로 공고되어 있었다. 그러나 2018년에 들어선 이후 법정 최저임금이 너무 오르는 바람에 생산직 신입사원의 임금수준이 최저임금 수준으로 맞춰지게 되면서 상대적 우위가 사라지게 되었다.

법정 최저임금 수준의 급격한 인상 외에 초과근로시간 규제도 이 회사에 상당한 고민을 던져주고 있다. 그에 대한 대응방안으로 이 회사가 생각하고 있는 것은 자동화 수준을 높이는 것이다. 이런 맥락에서 이 회사는 2017년부터 스마트공장화 사업에 참여하고 있으며, 향후에도 자동화 기계를 더 많이 도입할 예정이다. 그 밖에 동일 제품을 반복적으로 생산하는 공정들은 교대제로 전환할 생각도 가지고 있다.

4. C기업

가. 기업 개요

C기업은 1988년에 공작기 제조회사로 설립된 회사이다. 2008년에 자동차부품 제조사와 볼스크류 제조사를 인수·합병하여 현재의 모습으로 발전시켰다. 3개의 회사가 같은 계열사에 있었기 때문에 인수합병 과정에 어려움은 없었다. 이 회사의 주된 제품들로는 자동차용 변속기, 차축, 연삭기, 볼스크류 등이 있다. 그중 자동차부품이 이 회사의 가장 큰 사업부문을 구성하고 있는데, 자동차 동력전달 장치의 핵심인 상용변속기, 차축, 열처리 공정을 하나로 통합하는 생산시스템을 구축하고 있다. 이 부품을 생산하는 곳이 국내에 많지 않기 때문에 나름의 경쟁력을 가지고 있다. 공작기계나 비행기 등에 사용되는 부품인 볼스크류도 국내에서 유일한 제조사로서 상당한 경쟁력을 가지고 있다. 마지막으로, 연삭기에 대한 기술력도 상당히 높아서 일본 등에 수출되고 있다.

이 회사가 여러 회사의 합병을 통해 확대되었는데, 아직 출신조직별로 구분된 3개의 파트들이 다소간 서로 독립적으로 운영되는 모습을 보여주고 있다. 조직구조상으로도 자동차부품사업을 담당하는 차량본부, 연삭기와 볼스크류를 담당하는 공작기본부로 이분되어 있다. 그리고 세 조직 간 화학적 통합이 이뤄지지 않아서 출신 조직 구성원 간 갈등도 남아 있다.

이 회사의 재무성과는 아주 양호한 상태이다. 매출액이 2016년에 561.3억 원, 2017년에 645.6억 원이고, 영업이익이 2016년에 21.6억 원, 2017년에 46.7억 원, 당기순이익이 2016년에 18.8억 원, 2017년에 37.1억 원 등으로 나타나고 있다. 2014년 매출액과 영업이익이 각각 468.3억 원, 4.6억 원이었다는 사실을 감안하면 이 회사의 성장속도가 매우 빠름을 알 수 있다. 사업부문별 매출액 비중을 보면, 자동차부품이 560억 원 정도로서 많은 부분을 차지하고, 연삭기와 볼스크류 사업부문들이 나머지 80억 원의 매출을 올리고 있다. 자동차부품은 현대자동차 2차 벤더인데, 매출액의 70%가 현대자동차에 납품되고 15% 정도가 국내 다른 사업체에 납품되

고, 나머지 15% 정도가 단품으로 수출되고 있다. 연삭기와 볼스크류는 60% 정도가 두산과 현대 위아에 공작기 부품으로 납품되고, 나머지 40%는 반도체장비와 자동화장비 등으로 공급되고 있다.

이 회사의 양호한 재무성과는 일정하게는 활발한 신제품개발 활동에 기인하고 있다. 이 회사는 다른 회사 제품의 부품을 생산하는 하청회사이기 때문에 이 회사의 신제품개발이 원청회사의 기본 개념으로부터 벗어날 수는 없지만, 원청회사의 기본 개념이나 도면을 구현하거나 거기에 개선안들을 일부 제시하고 있다. 이러한 신제품개발 업무는 이 회사의 부설 연구소에서 수행되고 있는데, 이 회사의 연구소는 20명 규모로서 4개의 팀으로 구성되어 있다. 이 연구소가 1999년부터 부설 연구소로 인증을 받아 온 것으로 미루어 볼 때, 이 회사의 신제품개발 활동이 상당히 오랜 역사를 가지고 있는 것으로 보인다. 이처럼 활발한 신제품개발 활동에도 불구하고, 이 회사는 특이하게도 기술혁신형 중소기업 인증을 받지 않았다. 그렇긴 하지만, 제품혁신이나 공정혁신 활동이 다른 어떤 기업 못지 않게 활발하기 때문에 여기에서는 혁신형 중소기업의 범주에 포함해서 본 연구의 분석 대상으로 삼고자 한다.

마지막으로, 이 회사는 노동조합이 조직되어 있지 않다. 그렇긴 하지만, 상당히 강한 노사협의회가 근로자들과 경영진, 사업부문 간 소통 통로로서 근로자대표성 역할을 담당하고 있다. 노사협의회 노측 대표들은 파트별로 1명씩 총 5명으로 구성되어 있다. 근로자대표들은 현장에서 의견을 수렴하고, 근로자대표끼리 먼저 모여서 파트 간 의견조율을 거치고 난 뒤 사측과 만나고 있다. 노사협의회가 이전에는 분기별로 1회 열렸었는데, 2017년부터는 매달 열리고 있으며 임금과 복지에 관한 요구 등이 주된 의제로 등장하고 있다. 이상의 논의에서 짐작할 수 있듯이, 이 회사의 노사협의회는 준노동조합의 성격을 가지고 있다.

나. 작업조직과 숙련요건

이 회사의 사업부는 변속기나 차축 등 자동차부품과 볼스크류, 연삭기 등의 제품별로 파트가 형성되어 있고, 이들 제품의 기반 기술로서 열처리

공정이 있다. 이런 특성 때문에 이 회사의 작업조직은 파트별로 분리되어 있고 직무내용과 숙련요건 등에서도 서로 차이가 많아서 하나의 작업조직으로 얘기하기가 어렵다. 그렇긴 하지만 세 부문의 공정 모두 공통적으로 가공공정과 조립공정으로 구성되어 있다. 가령, 차량부품 파트는 80%가 부품가공 공정이고 20% 정도가 조립이다. 그 밖에 열처리 공정은 가공 공정으로만 구성되어 있는데, 현장 실내 온도가 여름에는 50도, 겨울에는 40도 근방으로 유지되고 있어서 작업하기가 상당히 어려운 환경 속에 있다. 이런 특성 때문에 열처리공정은 외국인 근로자들도 기피한다는 자조 섞인 얘기들이 들려오고 있다.

이 회사의 조립공정은 주로 손기술을 이용하고 있지만, 가공공정은 대부분 독립적(stand-alone) 자동화기계 또는 반자동화기계를 사용하고 있다. 작업자들이 자동화기계들에 대해서 원료 투입이나 감독 등 기본적인 운용 과업만을 수행한다면 그 기능들은 짧은 시간 내에 배울 수 있지만, 프로그램 세팅과 치·공구 교체, 간단한 수준의 보전 과업과 고장수리 업무 등까지 수행하고 있기 때문에 5~7년 정도의 경력이 요구되고 있다. 열처리 공정은 기계속도에 의해서 생산성이 결정되므로 노동생산성을 올릴 방법이 없기 때문에 불량품을 내지 않는 게 중요한데, 10년 이상 배워야 혼자 독립적으로 일할 수 있는 수준이 되고 있다. 이처럼 이 회사의 생산업무들은 상당히 높은 숙련을 요구하고 있는데, 고숙련 근로자들이 후임자들에게 기능과 기법을 잘 가르쳐주지 않는 경향이 있어서 숙련전수를 촉진해야 하는 과제가 남아 있다.

이 회사의 숙련요건이 까다롭기 때문에 일터혁신이 꽤 많이 요구되고 있다. 사무직들은 6시그마를 통한 혁신활동을 하고 있지만, 6시그마가 현장의 생산기능직들에게는 적합하지 않아서 생산기능직들은 주로 제안제도와 학습조 활동을 하고 있다. 여기서 학습조는 품질관리 분임조와 유사한 공정개선 소집단활동인데, 이전에는 간헐적으로만 실시되어 오다가 3년 전부터 꾸준히 추진되고 있다. 학습조는 사업부문별로 1개가 운영되고 있는데, 개선 아이템을 찾은 후 통상 3~6개월 정도를 활동하고 있다. 우수 혁신활동에 대해서는 포상금이 주어지고, 혁신활동비로 매달 1인당 3만 원씩 지급되고 있다. 학습조 조장은 주임이나 반장이 맡는 경향이 있

다. 조원으로서의 참여 여부는 근로자들이 자발적으로 선택하고 있기 때문에 조직에 애착이 많고 몰입도가 높은 근로자 중심으로 참여하고 있다. 신입사원의 경우에는 학습조에 의무적으로 참여하도록 요구받고 있는데, 그 활동이 그들에게 학습기회를 제공하기 때문이다. 생산기능직의 혁신 활동 성과는 천차만별이다. 역 원대의 비용절감을 이룬 경우도 가끔 있지만, 수십만 원에서 수백만 원의 비용절감을 이룬 것들이 대부분이다.

통합 이전의 회사들 사이에 근무형태가 달랐기 때문에 생산기능직들에 대한 이 회사의 근무형태는 공정별로 차이가 많다. 가령 열처리공정은 주야 2교대제로서 가장 긴 근로시간을 보여주고 있는데, 월 120~130시간 정도의 초과근무가 발생하고 있다. 다른 공정들 중에서 24시간 운영해야 하는 곳들이 있는데 그 공정들은 주야 3교대제를 운영하고 있으며, 그렇지 않은 공정들에서는 일근제로 주간에만 운영하고 있다. 이 회사의 근무형태 중 장시간 근무를 하는 곳들이 많아서 주 52시간 상한 규제가 적용되면 이 회사의 근무형태에 많은 변화가 요구되고 있다. 간단한 산술로 주 52시간 상한 규제가 적용되면 인원이 30% 정도 더 필요한 것으로 얘기되고 있기 때문에 이 회사에서는 근로시간 단축이 상당한 수준에서 요구되고 있음을 알 수 있다.

다. 근로조건과 청년고용

이 회사의 조직은 파트별로 사업부적인 성격을 가지고 있다. 각 사업 부문들은 40명 정도의 근로자들을 가지고 있는데, 각 부문별로 생산직원들과 사무직원들로 구성되어 있다. 각 사업부문은 총괄 관리자로서 팀장을 두고 있는데, 팀장은 통상 사무직 출신이다. 이런 점에서 이 회사는 아직 인수합병 이전 조직들을 기능별로 재조직하지 않고 독립적인 부문으로 유지하고 있음을 알 수 있다.

이 회사의 임금체계와 임금수준은 파트별로 다르기 때문에 일률적으로 얘기하기가 어렵다. 그중 연삭기부문의 생산직 급여가 다른 파트에 비해서 높은 편이라고 한다. 인터넷 구인사이트에는 이 회사의 평균임금이 4,500만 원 정도로 소개되고 있다. 열처리 근로자들의 연봉 평균은 5,500

~6,000만 원 정도라고 하는데, 이것은 월 연장근로시간 120~130시간과 야간근로에 대한 수당들을 포함한 액수이다. 거기에서 연장근로나 야간근로수당을 제외하면 2,500만 원 전후일 것으로 추정된다. 이전에는 신입 직원들의 임금수준이 법정 최저임금보다 약간 높았으나, 법정 최저임금 인상으로 2018년부터는 10년 차 정도까지 최저임금 수준에 묶이고 있어서 임금압착(wage compression) 현상이 발생하고 있다. 다만, 최저임금의 급격한 인상으로 파트별 임금격차가 많이 축소되면서, 파트 간 임금격차 문제가 법정 최저임금의 급격한 인상으로 일부 해소되고 있는 점에서는 긍정적으로 작용하고 있다.

생산기능직 중 보직자들의 임금체계와 임금수준은 일반 근로자들과 달리 설정되어 있다. 생산기능직 직급은 사원, 조장, 반장, 주임, 직장 등의 순으로 올라가도록 설계되어 있다. 그중 직장이 생산직의 최고 직급이고, 그다음이 주임 직급이다. 직장의 주된 임무는 근로자 감독이고, 주임은 자신의 고유한 생산업무를 담당하면서 감독 업무도 부차적으로 수행하고 있다. 직장과 주임 등에게는 직급수당이 지급되고 있다. 이들 직장과 주임은 사무직과 같이 연봉제로 전환되어 있는데, 직장은 2014년부터, 주임은 2018년부터 전환되었다. 다만, 직장과 주임의 연봉제는 아직 밴드가 없고 임금격차만 조금 벌이고 있다는 점에서 사무직 연봉제와는 차이가 있다. 연봉제로 전환된 뒤에는 직장과 주임이 초과근로수당을 받을 수 없기 때문에 임금이 줄어들게 되었지만, 향후 주 52시간 규제에 따라서 근로시간 단축이 이뤄지게 되면 연봉제 직원들의 급여가 일반 근로자보다 상대적으로 더 나올 것으로 예상되고 있다. 어쨌든 직장과 주임에 대한 연봉제 도입으로 그 직급에 있는 사람들의 파트별 임금격차가 줄어드는 효과를 볼 수 있게 되었다. 결국 낮은 직급 근로자들에 대해서는 법정 최저임금 인상의 영향으로, 직장/주임 직급자들에게는 연봉제 도입으로 파트 간 임금격차 문제를 해소하고 있는데, 중간 직급에 있는 근로자들의 파트 간 임금격차 문제가 아직 남아 있다.

이 회사에는 청년층이나 신입 직원이 많지 않다. 평균 근속기간도 5년 정도이고 근속기간이 10년 넘는 사람도 꽤 많다. 이처럼 평균 근속기간이 높은 이유는 일정 기간 이상 지난 근로자는 잔류하고 신입 직원들은 이직

이 잦기 때문이다. 청년층이나 신입 직원들의 잦은 이직 이유는 힘들고 어려운 일에서 찾고 있는데, 그것 때문에 신입사원의 맥이 끊기고 있다고 한다. 이전에는 급여 수준이 해당 지역에서 중간 수준이었으나 법정 최저임금의 급격한 인상 이후로는 최저임금 수준으로 묶이게 되어서 이 회사의 상대적 고임금 효과가 사라지게 되었고 힘든 일만 부각되고 있어서 이직자가 더 늘어나고 있다. 그래도 최근에 청년내일채움공제사업을 통해서 청년근로자들을 20명 넘게 채용하고 있어서 그나마 다행이라고 얘기하고 있다.

이 회사에서는 인력부족 해소 방법으로 본인들이 원하면 정년퇴직자들도 계약직으로 재고용하고 있다. 퇴직자들이 고속런공들이기 때문에 회사도 그들을 필요로 하고 있다. 재고용 퇴직자들의 급여는 이전보다 조금 줄어든긴 하지만, 풀타임 근무를 하고 있다. 현재까지 퇴직자들 대부분이 재고용되어 남아 있다. 힘든 작업에 따른 인력부족 때문에 현재 외국인 2명을 사용하고 있는데, 앞으로 2~3명 더 채용할 예정이다.

마지막으로, 이 회사의 연구개발 인력들은 신제품의 개발이나 제품 성능검사 등을 담당하고 있는데, 연령대가 골고루 분포되어 있다. 연구개발 일자리는 청년층의 기피 대상이 아니어서 그 지역이나 인근 지역의 대학 출신자들로 청년층 지원자들이 꽤 많기 때문이다. 이런 점에서 이 회사의 연구개발 직무들은 청년층 일자리로서 유인력을 가지고 있다.

5. D기업

가. 기업 개요

D기업은 1978년에 설립된 자동차부품 제조 중소기업이다. 공장은 시흥과 광주 등 두 곳에 두고 있는데, 본 연구의 조사 대상은 시흥공장이다. 이 회사의 주된 제품은 용접용 너트와 자동차용 수공구 등이다. 너트 생산은 일본의 한 기업을 벤치마킹해서 현장물류이송시스템에 기반을 둔 자동화기술을 도입함으로써, 수공구는 공정관리를 개선함으로써 양 제품 모두 경쟁력을 유지해 왔다. 이 회사는 현재 창업주 2세가 운영하고 있는

데, 새로운 경영기법들을 다양하게 시도하고 있다.

이 회사는 현대·기아자동차의 1차 협력업체이다. 이 회사 매출액의 50% 이상이 현대·기아자동차에서 발생하고 있고, 나머지도 대부분이 현대·기아자동차 계열사나 협력사에 대한 매출이다. 이 회사의 매출액은 2016년에 488.6억 원, 2017년에 447.4억 원이고, 영업이익은 2016년에 7.9억 원, 2017년에 8.9억 원, 순이익은 2016년에 3.0억 원, 2017년에 1.4억 원 등으로 나타나고 있다. 이 회사의 매출액 추이를 보면, 2011년까지 가파르게 성장하여 오다가 그 이후 2015년까지 둔화된 성장세를 보였으며, 2016년부터는 감소 추세로 돌아서고 있다. 최근의 매출액 감소는 우리나라 완성차업체들의 영업 부진에 따른 것이기 때문에 해결이 쉽지 않은 상황인데, 이 회사는 그것의 극복을 위해서 수출 확대를 추진하고 있다.

이 회사는 혁신과 관련된 여러 인증들을 받고 있다. 2009년에 경영혁신형 중소기업, 2011년에 기술혁신형 중소기업, 2013년에 강소기업 등의 인증 등이 그것들인데, 이처럼 많은 인증을 받고 있기 때문에 혁신형 중소기업으로 분류할 수 있다. 이 회사는 2004년에 부설연구소를 설치하여 제품혁신에도 적극적이지만, 중소기업의 문제들을 해결하기 위한 조직혁신, 기술혁신, 일터혁신 등에 활발한 모습을 보이고 있어서 흥미로운 혁신형 중소기업 사례라고 할 수 있다. 이 회사는 그 밖의 인증으로 2009년과 2015년에 경기도 유망중소기업, 2011년에는 일자리창출 우수기업, 2015년에 경기도 여성고용 우수기업 등으로 선정되었다.

나. 작업조직과 근로조건 현황

이 회사의 근로자 수는 110명 정도이다. 그중 사무관리·영업직이 20%, 연구개발기술직이 10%, 생산기능직이 70% 정도를 차지하고 있다. 비정규직 근로자는 14명으로 전체 근로자의 12.7% 정도를 차지하고 있으며, 외국인 근로자는 1명 고용되어 있다. 이 회사의 독특한 인력구성은 시간선택제 여성근로자에 있는데, 그들이 전체 근로자의 35% 정도를 차지할 정도로 아주 많다. 마지막으로 광주공장에는 32명 정도가 고용되어 있다. 참고로, 광주공장의 자동화율이 매우 높아서 매출액에 비해서 조직규모

가 크지 않은 상태이다.

이 회사의 작업공정은 조립공정이 60%, 가공공정이 40% 정도를 차지하고 있다. 조립공정은 대부분 수공구 조립라인이고, 가공공정은 냉간단조, 나사 내기, 표면처리/열처리 등을 통해서 너트와 수공구 부품을 제작하는 공정이다. 이들 중 핵심 기술은 가공공정의 하나인 냉간단조 공정이다. 냉간단조는 너트의 모양을 성형하는 기술인데, 원재료를 금형 속에 넣고 강한 압력을 가해서 모형을 만드는 소성가공법이 사용되고 있다. 냉간단조는 이 회사의 핵심공정이기 때문에 핵심 생산기능직들이 이 공정을 담당하고 있다. 참고로, 냉간단조 기계는 총 11대가 있는데, 모두 자동화되어 있다. 숙련된 사수 1명이 3대 정도의 냉간단조 기계를 담당하고 있으며, 그보다 숙련이 낮으면 사수 2명이 4대를 담당하기도 한다. 이들 사수 밑에는 조수들이 달라붙어 있는데, 기계 프로그램의 세팅이나 금형 교체 등은 사수가 담당하고 조수는 원료 투입이나 기계감시 업무 등을 담당하고 있다. 설비들이 전반적으로 구형이라서 지속적인 조정이 필요하기 때문에 더 높은 숙련이 요구되고 있다. 이 기계의 사용을 위한 간단한 매뉴얼은 가지고 있지만 훈련용이기 때문에 업무용 매뉴얼은 없는 셈이다.

생산기능직들의 숙련요건도 조립라인과 가공공정 사이에 차이가 있다. 조립라인은 직무내용이 매우 단순한 것들이기 때문에 숙련요건도 수일 내에 배울 수 있을 정도로 매우 낮은 편이다. 반면에 가공공정은 상당히 까다로운 숙련요건을 가지고 있는데, 그 중에서도 냉간단조 공정이 가장 어려운 숙련이다. 냉간단조 공정의 기본 기능을 익히는 데 3개월이 요구되고 원숙한 직무수행을 위해서는 최소한 5년 정도는 걸리고 있다. 외부 직업훈련기관이나 실업계고 등에서 이 기능을 훈련시켜 주는 곳이 없어서 자체적으로 훈련하든가 아니면 경력직 숙련근로자들을 채용해야 하는 상황이다.

이런 상황적 조건 속에서 이 회사는 몇 해 전까지만 해도 냉간단조 공정에 대해서 경력직들을 채용하는 방안을 선택했었다. 외부 경력직은 이 기업 저 기업을 돌면서 자신의 몸값을 높이고 있었으므로 그들을 채용하기 쉽지 않았기 때문에 그들에게 높은 수준의 처우를 했어야 했다. 임금

수준이 높았지만, 그들은 관리자들의 말도 잘 안 듣고 후임자들에게 숙련전수도 잘 안 해주어서 경영진들과 잦은 충돌을 하면서 이 회사를 떠나게 되었다. 그 이후 냉간단조 담당 근로자의 숙련개발을 어떻게 할 것인가가 이 회사의 고민이 되었는데, 그것을 내부 훈련을 통해서 해결해 오고 있다.

이 회사 내부에 단조공정 기능을 훈련시킬 수 있는 역량이 없기 때문에 초기에는 그 설비제작 업체로부터 기본적인 훈련을 받았고, 그 이후에는 작업경험을 통해서 숙련을 형성해 가고 있다. 현재는 공식적인 교육훈련을 실시하고 있지 않아서 작업과정을 통한 비공식 학습이 숙련형성의 주된 통로로 기능하고 있지만, 향후에는 자체적인 훈련을 제공하기 위해서 매뉴얼이나 프로그램을 만들고 있는 중이다. 어쨌든 사내에서 숙련 근로자들을 육성하게 되면서 근로자 간 숙련전수가 잘 이루어지고, 숙련 근로자에 대한 통제가 훨씬 용이해지고 있다.

작업조직의 구성은 단조공정과 공구조립공정 사이에 차이가 있다. 먼저 단조공정은 기장 1명과 조장 2명, 작업자들로 구성되어 있다. 기장의 역할은 총괄 관리이고 조장은 감독업무와 직접 생산업무를 겸하고 있다. 기장은 내국인이고, 조장 2명은 조선족 40대 남성으로 근속 7~8년 차 근로자들이다. 반면에 공구조립공정은 선임조장과 조장, 작업자들로 구성되어 있는데, 선임조장은 50대 남성 근로자이고, 조장은 40대 여성 근로자이다. 이상의 작업조직 구성은 이 회사의 생산기능직들에게 직급체계가 존재함을 말해주고 있는데, 생산기능직 직급은 사원-조장-반장-직장대리-직장-기장 등의 순으로 되어 있다. 그중 직장 대리, 직장, 기장 등은 각각 사무직의 과장급, 차장급, 부장급에 해당된다.

이 회사는 여러 가지 유형의 혁신활동을 많이 해 왔다. 먼저 공정개선과 원가절감 등을 겨냥한 제안제도를 통한 혁신활동이 있다. 이전에는 최고경영자의 관심도 많고 현장방문을 통해서 근로자들과 소통도 많이 하고 제안회의도 많이 하면서 혁신활동을 활발하게 추진했었지만, 최근에는 다소 소강상태에 빠져 있다.

이 회사는 최근 4차 산업혁명을 대비한 스마트공장화에 많은 관심을 보이고 있다. 이 회사의 스마트공장 추진과정에서 보이는 특징은 근로자

들이 기피하는 직무 중심으로 자동화시킴으로써 직무의 질을 높이는 방향으로 추진하고 있다는 점이다. 그뿐 아니라 이 회사의 일터혁신을 여성 근로자나 장애인 등이 일할 수 있는 직무로 재설계하는 데 사용하고 있는 것도 주목할 만한 점이다.

이 회사의 근무형태는 일부가 교대조이고, 일부는 단시간근로자들로 구성되어 있다. 그중 교대조 근무자들은 주당 52시간을 초과하고 있는데, 생산직 근로자들의 20~30% 정도가 거기에 해당된다. 이 기업 근무형태에서 또 한 가지 눈에 띄는 점은 시차근무제이다. 정상근무시간은 8~16시 30분인데, 7~15시 30분, 9~17시 30분, 10~18시 30분 등의 시차근무를 허용하고 있다. 주로 고연령층은 이른 시간대 근무를, 저연령층은 늦은 시간대를 선택하고 있다.

이 회사의 생산기능직에 대한 평균임금 수준은 2,800만 원 정도이다. 2017년까지는 생산기능직의 임금수준이 법정 최저임금보다 높았었지만, 최저임금의 급격한 인상 이후 근속 2~3년 차까지는 최저임금 수준에 묶이게 되었다. 그나마 2018년에는 견딜 만한 수준이지만 내년 최저임금이 또 한 번 가파르게 인상되었기 때문에 2019년에는 최저임금 수준으로 맞춰질 근로자의 범위가 많이 확대될 전망이어서 그에 따른 임금압착을 우려하고 있다.

다. 청년과 여성 고용

이 회사는 가능한 방법이 있다면 청년층 근로자들을 많이 고용하길 바라고 있기 때문에 청년층 근로자들을 구인하려는 노력을 계속해 오고 있다. 2018년에도 이 회사는 20대 청년층을 8명 정도 채용하고 있다. 참고로, 2018년에는 전체 채용인원이 20명 정도였고, 미충원 인원도 10여 명에 이르고 있다. 아이러니컬하게도 법정 최저임금이 오르면서 이 회사의 상대적 고임금 효과가 사라지게 되었고, 그 결과 근로자들이 쉬운 일자리로 이동하면서 이직자도 꽤 많이 발생하였다.

청년층 채용 노력 중 하나로서 이 회사는 2010년부터 이 지역 내의 특성화고와 연계한 인력양성 프로그램을 시도하여 왔다. 이 시도는 애석하

제도 성공률이 높지 않았다. 청년층 근로자들이 특성화고 졸업 후 채용되더라도 2년이 지나지 않아서 이런저런 이유로 이직하였기 때문이다. 그와 동시에 현대자동차의 청년디딤돌사업에 협력사로 참여한 적도 있는데, 협력사들이 청년층 구직자들의 눈높이와 맞지 않아서 곧 이직하는 한계를 보이고 있다. 참고로, 이 사업은 청년층 구직자가 현대자동차의 프로그램에서 직업훈련을 받은 후 협력사로 취업시키는 프로그램이었다. 현재는 청년내일채움공제사업을 통해서 10명 정도를 채용하고 있는데, 그들이 앞으로 얼마나 오랫동안 남아 있을지 아직은 불확실한 상태이다.

전반적인 구인난으로 인해서 이 회사는 외국인 근로자를 다수 고용해 왔다. 특히 조립라인은 60% 이상이 외국인 근로자에 의해서 업무가 수행되고 있었다. 외국인 근로자는 관리상의 어려움이 많았고 숙식 제공 등 부대비용이 과다하게 발생하는 문제들이 있었다. 2020년부터 근로시간의 주 52시간 규제로 장시간 근로를 줄여야 하는데, 외국인 근로자들이 장시간 근로를 요구해서 회사 상황과는 맞지 않다고 판단해서 외국인 사용을 대폭 줄였다.

이런 맥락에서 구인 인력의 풀로서 이 회사가 주목한 것은 경력단절 여성들이다. 이 지역 내에 경력단절 여성 구직자들이 풍부하기 때문에 시간선택제 프로그램을 통해서 이들을 30명 이상 고용하였다. 이들은 현재 6시간 근무를 하고 있는데, 조립라인, 포장공정 등에 투입되어 있다. 과거에는 정규직 근로자들이 정례적 과업과 돌발 과업 둘 다 처리하였는데, 이제는 정규직 근로자들이 돌발적 과업과 개선업무 등만을 담당하고 정례적 과업은 시간선택제 여성 근로자들에게 맡기고 있다. 이 과정에서 경력단절 여성근로자도 수행할 수 있도록 직무들을 재설계하였는데, 시간선택제 근로자들이 이전의 정규직 1인 몫을 수행할 정도로 노동생산성이 예상보다 높게 나왔다. 동일한 맥락에서 이 회사는 장애인 채용도 적극 검토하고 있다. 장애인 채용에 대해서는 현장 감독자나 근로자들이 반대하고 있어서 의견조율 과정에 있으나, 최고경영자의 의지가 워낙 강해서 조만간 장애인 친화적 작업조직으로 전환될 것으로 예상되고 있다.

6. E기업

E기업은 1997년에 설립된 LCD, 반도체, 태양전지(solar cell) 등의 제조 장비 부품업체이다. 대표적인 제품으로는 반도체 웨이퍼에 메모리 소자 작업을 하는 프로세스 체임버, 원자층 데포지션 장비 부품으로 사용되는 샤워헤드 등이 있다. 이 회사의 주된 고객은 삼성전자와 SK 하이닉스, 미국의 반도체 설비업체들이고, 그 밖에 디스플레이나 LED 제조업체 등도 있다. 이 회사가 삼성전자나 SK 하이닉스에게 직접 납품하는 것이 아니고 중간에 있는 반도체 장비업체에게 납품하고 있기 때문에 반도체제조 회사의 입장에서는 2차 벤더에 해당된다.

이 기업의 재무성과는 매우 양호한 상태이다. 매출액은 2016년에 193.2억 원, 2017년에 330.7억 원이고, 영업이익은 2016년에 9.7억 원, 2017년에 19.3억 원이며, 순이익은 2016년에 9.4억 원, 2017년에 16.2억 원이다. 이 회사는 2018년에는 650억 원 매출에 영업이익률 10% 달성을 목표로 하고 있다. 이 회사의 매출액 추이를 보면, 2017년에 2014년 대비 3.7배 신장되는 등 성장률이 가파른 모습을 보여주고 있다. 이 회사는 국내 매출뿐 아니라 수출도 증가하고 있는데, 2017년 수출액이 18억 원 정도에 이르고 있다.

이 회사가 갖는 경쟁력의 원천은 원자재, 기계가공, 특수접합(용접), 표면처리, 세척(clean room), 조립 등 전 공정을 일괄 처리할 수 있는 원스톱시스템(one-stop system)을 보유하고 있다는 점에 있다. 이런 특성 때문에 원자재에 대한 교섭력이 증가하고 생산과정을 합리화할 수 있는 이 점이 있기 때문에 이 기업에게는 원가경쟁력을 주고 있다. 그 밖에도 이 기업은 자체적인 숙련개발 프로그램을 운영하면서 상당히 높은 숙련인력들을 가지고 있는데, 이 점도 정밀 기계부품을 생산해야 하는 이 회사가 가진 장점이다. 요즘의 추세는 가능한 한 많은 공정을 외부화하는 것인데, 이 회사는 그와 반대로 가능한 한 많은 부분을 내부화하는 전략을 취함으로써 경쟁력을 높여 오는 독특한 기업모형을 보이고 있다.

이 회사 대표는 반도체 부품산업의 미래에 대해서 매우 낙관적인 전망을 하고 있다. 그동안 반도체장비의 부품제조는 미국, 네덜란드, 일본 등

일부 선진국들에만 집중되어 있었는데, 이 산업에서 우리나라의 인건비 수준이 그 나라들에 비해서 많이 낮다는 점을 주목하고 있다. 가령, 우리나라의 임금수준은 3,000만 원대인데, 미국의 실리콘밸리에서는 반도체장비산업의 생산직 근로자 임금이 8,000만 원대이면서도 인력의 질도 우리보다 많이 낮다고 보고 있다. 반면에 중국의 기술력은 아직 떨어지고 미중간 무역전쟁 때문에 미국의 반도체장비회사들이 중국으로 넘어갈 이유가 별로 없다고 한다. 더구나 우리나라는 반도체 제조업 강국이기 때문에 반도체장비업종의 시장도 좋다고 볼 수 있다. 이런 점에서 반도체장비산업의 전망이 좋기 때문에 이 회사의 전망도 아주 긍정적으로 보고 있다.

이 회사의 인증 현황을 보면, 이 회사는 2007년에 기술혁신형 중소기업 인증(A 등급)을 받았다. 2017년에 인재육성형 중소기업, 2018년에는 일학습 병행제 기업 부문 대상을 받았다. 그 밖에 최근 2년 사이에 글로벌 선도기업, 경기도 일자리우수기업 등의 상을 받기도 하였다. 이 기업이 가지고 있는 장점에 비해서는 받은 인증의 수가 많지 않지만 혁신형 중소기업으로서 손색이 없어서 본 연구의 대상으로 포함하였다.

가. 작업조직과 근로조건 현황

이 회사의 제조공정은 가공공정이 80%이고 조립공정이 20%를 차지하고 있다. 이 회사의 제품은 고객의 주문에 따라 다르기 때문에 제품의 다양성이 매우 크다. 원청회사에 의해서 작성된 도면에 따라서 작업을 해야 하기 때문에 주문형 생산방식에 기초를 두고 있고, 따라서 양산라인을 구축할 수 있는 상황이 아니다. 이런 특성 때문에 작업과정의 단순화, 공식화, 표준화 등을 추진하기가 어렵고, 그만큼 기계의 자동화나 스마트공장의 도입이 어려운 기술적 환경을 가지고 있다. 그런 사정 때문에 이 회사의 자동화 수준은 아주 높지 않고, 2017년부터 스마트공장화를 위해서 MES를 도입하고 있지만 도입단계가 아직은 높지 않은 것으로 알려져 있다.

생산방식의 이런 특성 때문에 이 회사의 작업방식은 근로자들의 높은 숙련을 요구하고 있다. 자립적으로 일할 수 있는 수준이 되려면 최소 1년

의 경력은 있어야 하고, 괜찮은 숙련공으로 인정을 받으려면 3년의 경력은 요구되고 있다. 이러한 요구에 대응하기 위해서 이 회사는 잠재성이 있는 근로자들을 채용해서 인재들을 내부에서 육성하는 원칙을 가지고 있다. 그것을 위해서 이 회사는 연 70시간 이상의 교육훈련을 제공하고 있으며, 근로자들의 장기근속을 유도하고 있다. 내부의 숙련공이 없었던 회사 설립 초기에는 고객사나 기계제조사 등의 외부 교사를 초빙해서 근로자들에게 훈련을 제공했고, 내부 숙련공들이 육성된 뒤에는 내부적으로 육성하고 있다. 현재는 각 숙련공들에 대한 대체인력까지 육성하고 있는 상태에 있다고 한다.

이처럼 이 회사는 고속련 근로자들을 적극적으로 양성하여 주문형 제품을 잘 만들어내는 것을 자신의 장점으로 삼고 있다. 즉, 이런 고속련 근로자들을 이용해서, 범용성이 높은 부품의 제조는 피하고, 다른 기업들이 만들기 어려운 특수한 제품들만을 생산하고 있는데, 그것이 이 회사의 경쟁력을 낳아주고 있는 핵심 원천 중 하나이다.

또 한 가지 흥미로운 점은 이 회사의 최고경영자가 혁신동아리 활동을 통해서 근로자들과 적극적으로 소통하고 있다는 점이다. 전 직원이 일과 시간 이후에 매주 1회 1시간씩 만나고 있으며, 동아리장 모임도 매주 1회 1시간씩 열리고 있다. 참고로, 혁신동아리와 동아리장 활동시간은 초과근로시간으로 인정해 주고 있고, 동아리장은 직급이나 직책을 무시하고 동아리별로 선출되고 있다. 동아리장 회의에는 이 회사의 최고경영자가 거의 매번 참석해서 근로자들의 고충이나 불만 등을 청취하고 합리적인 고충제거나 제안들에 대해서는 최고경영자가 직접 해결해 주고 있다. 혁신동아리가 일터혁신 활동의 일부로서 추진되어 왔지만, 그것은 동시에 경영진과 근로자 간 소통 통로로서도 기능하고 있다. 동아리회의에서는 근로자들 간에 수다를 떨거나 일상적인 사항들도 얘기되고 있는 것으로 알려져 있다. 이를 통해서 현장 근로자들의 불만이나 고충을 들을 수 있고 근로자들의 직무태도와 작업분위기를 개선하고, 근로자들도 자신을 되돌아보는 기회를 가질 수 있기 때문이다. 이 혁신동아리 활동이 근로자당 기본급 100% 정도의 비용이 들고 있지만, 그에 대한 최고경영자의 의지가 확고해서 앞으로도 지속될 가능성이 높다. 이런 소통과정을 통해서 회

사 규정을 경직되게 적용하지 않고 근로자들의 편의를 봐주기 때문에 근로자들이 조직이나 경영자들에 대해서 편하게 대하는 조직문화가 존재하고 있다.

이 회사의 근무형태는 대부분 일근제이지만, 일부 공정에서 2교대제가 실시되고 있다. 근로자들이 야간근로를 싫어해서 주당 근로시간 52시간 상한 규정에 맞추어서 조만간 정리할 예정으로 있다. 그 밖에는 초과근로시간이 제한적으로만 존재하고 있어서 근로시간 측면에서도 이 회사가 일하기에 좋은 기업이다.

이 회사의 급여체계는 매우 강한 성과급체계에 근거하고 있다. 연봉은 개별 직원과 최고경영자 사이의 연봉협상에 의해서 결정되고 있다. 연봉협상을 하는 데 1개월 정도 걸리지만, 그것을 소통의 장으로 활용하기 위해서 최고경영자가 개별 근로자와 일일이 연봉협상을 하고 있다. 이처럼 개별화된 연봉체계 때문에 평균임금 수준을 알기 어려운데, 대략 3,500만 원 정도로 추산되고 있다. 초과근로시간이 매우 적다는 사실을 감안하면, 3,500만 원은 상당히 높은 임금수준이라고 할 수 있다. 참고로, 이 회사 근로자들의 임금수준은 신입부터 근속 3년 차 정도까지는 법정 최저임금 수준에 묶여 있지만, 그 이후에는 매우 높은 임금인상률을 보이고 있다. 그 결과 근속연수가 올라가게 되면 대부분의 근로자들이 다른 기업 근로자들의 임금보다 훨씬 높은 수준을 받고 있는 것으로 알려져 있다.

이 회사가 근로자들의 복지를 얼마나 깊게 생각하고 있는가를 보여주는 또 다른 사례로서 사내 카페의 개설과 테니스장 개장 등을 들 수 있다. 대기업이나 서비스업 등에서는 사내 카페나 테니스장의 존재가 너무도 당연하게 보이겠지만, 중소제조업체나 중소제조업의 밀집 산업단지에는 카페나 테니스장이 거의 없어서 청년층 근로자들의 불만 요인이 되고 있다는 점에 착안해서, 이 회사는 전문 바리스타를 고용해서 사내 카페를 열었고 옥상에 테니스장을 열었다. 그와 동시에 원청기업으로부터 품질 관리 우수 기업으로 받은 인센티브를 근로자들에게 선물을 사주었는데, 그 점도 근로자들에게 상당한 감동을 주었다고 한다. 이런 소소한 것들이 모여서 이 회사는 청년층 근로자들에게 한층 더 매력적인 기업으로 만들어지고 있다.

나. 청년고용

이 회사의 조직규모는 2018년 현재 173명이다. 그중 여성 근로자가 25명 정도이고, 비정규직 근로자는 없으며, 외국인 근로자는 20명 정도 고용되어 있다. 이 회사의 재무성과만큼이나 고용증가도 가파르게 나타나고 있다. 고용규모가 최근 3년 동안 2.5배 정도 늘어났는데, 2017년에만 70명 정도나 늘었다. 이 기업이 외주하청을 하지 않고 모든 공정을 내부화한 일관생산체계를 갖추고 있기 때문에 고용규모가 매출액에 비해서 많이 나타나고 있다. 동일한 맥락에서 비정규직 근로자를 한 명도 채용하지 않고 있는데, 그것은 숙련을 중시하는 정책과 맞물려 있다. 마지막으로, 이 회사 근로자들의 직종별 구성은 생산기능직이 125명, 연구개발기술직이 8명, 사무관리·영업직이 40명 등으로 나타나고 있다.

이 회사는 금년도에 미충원 인원이 한 명도 없는 점에서 알 수 있듯이 인력부족 문제가 없다. 2016년까지만 해도 사람 구하기가 쉽지 않았는데, 1년 사이에 입사 지원자들도 많이 늘고 지원자들의 질도 많이 좋아졌다. 금년도 채용에서는 청년층 지원자도 많았고, 다른 지역의 특성화고와 지역 내 대학 등과 산학협력을 통해서 인력을 충원하고 있다. 작년에 실습생으로 받았던 특성화고 출신 4명 중 현재 3명이 남아 있는데, 이들에게는 병역특례로 전환해 주고 있다. 이처럼 구인이 용이해진 이유는 이 회사의 급속한 성장으로 조직의 성장 전망이 밝아진 점, 급여 수준이나 숙련형성 기회 등에서도 매우 양호한 점, 경영진과의 소통이 활발하고 유연하고 부드러운 조직문화 등에 있는 것으로 보인다. 육체적으로 피곤하더라도 새로운 기능을 배울 수 있다는 분위기가 있고, 여기서 습득한 숙련을 다른 곳에서도 활용할 가능성이 높기 때문에 다른 기업으로 스카우트되기도 용이하다는 점 등도 작용하고 있다.

이 회사의 대표는 우리나라 청년들에게 일자리가 없는 게 아니고 가고 싶은 일자리가 없다는 점을 주목해야 한다고 주장하고 있다. 중소기업의 취약성 때문에 대기업과 임금을 맞춰줄 수는 없지만, 중소기업의 인력난이 대기업과의 임금격차만이 아니고 중소제조업 주변의 열악한 생활환경에도 영향이 있다는 점을 주목할 필요가 있다는 것이다. 즉, 중소기업이

대기업만큼 임금과 복리후생 수준을 맞춰주기는 어렵겠지만, 인력부족을 경험하지 않고 있는 중소기업업을 감안해서 서비스업 수준으로 작업환경을 바꾸는 노력이 필요하다고 보고 있다. 이런 문제의식에서 회사 안에 카페나 테니스장도 만들고 건물외관도 말끔하게 정리하고 있는데, 그런 노력들이 근로자 유인에 도움이 되고 있다.

제3절 소 결

이상으로 본 장은 혁신형 중소기업을 대상으로 해서 성장 배경, 작업조직과 직무의 특성 및 숙련요건, 근로조건, 인력수급 현황 등에 대해서 사례조사를 실시하였다. 조사 대상 표본은 편의표본 추출방식에 의해서 선정된 5개의 금속가공 업체들이었다.

사례조사 결과들은 다음과 같다. 첫째, 표본기업들은 모두 전통적인 중소기업에서 혁신형 중소기업으로 성장한 곳들이다. 모든 기업이 수입품 대체로부터 사업을 시작하고 있기 때문에 완전히 새로운 제품을 개발해 내는 혁신형 중소기업은 아니다. 어떤 형태로든 사업 초기에는 외국의 기술을 도입하거나 모방적으로 제품을 개발하여 사업을 확장해 왔다. 이런 점에서 표본기업들은 완전한 신제품의 개발에 기초를 두고 있는 벤처기업 유형의 혁신형 중소기업은 아니다.

둘째, 표본기업들의 제품시장 특성을 보면, A기업, B기업, E기업 등은 대기업이 진출하지 않은 틈새시장에서 독립적인 영업망을 구축하고 있고, C기업과 D기업 등은 특정 기업과 원하청거래 속에 있다. 이런 점에서 혁신형 중소기업은 독립형 중소기업에서 많이 형성되고 있음을 알 수 있다. 특정 기업의 하청기업인 C기업과 D기업 등이 혁신형 중소기업이 되기 위해서는 제품의 개발이나 생산과 관련된 독립적인 기술력을 확보할 필요가 있다.

셋째, 표본기업들이 제품혁신보다는 제품의 생산과정과 관련된 기술력을 가지고 있어서 혁신의 성격이 정밀 가공과 같은 제품 제조기술과 밀접

한 관련을 가지고 있다. 이런 점에서 이 기업들은 고속련 생산기능직들을 필요로 하고 있는데, 가공 기술들의 경우 숙련요건이 상당히 높게 나타나고 있다. 이들 기업이 혁신형 중소기업이기는 하지만, 대기업처럼 시스템을 가질 수 있는 상태는 아니기 때문에 고속련 근로자에 대한 의존도가 상당히 높게 존재하고 있다. 이런 점에서 이들 기업은 생산기능직들에게는 양질의 일자리를 제공할 수 있는 요건을 갖추고 있다.

넷째, 표본기업들이 고속련 의존형 기업모형을 가지고 있기 때문에 청년층 근로자 고용에 대해서 매우 적극적이다. 임금수준이나 근로시간 등 근로조건이 다른 중소기업들에 비해서 더 양호하고, 숙련의 습득과 향후 활용 가능성 및 재취업 전망 등이 다른 중소기업들에 비해서 현저하게 좋은 상태이다. 업무의 난이도가 높고 육체적 피로도가 높은 점이 공통적으로 나타나는 약점들이긴 하지만, 이 기업들의 생산업무는 대체적으로 생산기능직들에게 충분히 괜찮은 일자리라고 평가된다.

다섯째, 표본기업들은 사무직이나 연구개발직 등에 관해서는 인력부족을 경험하지 않고 있으며, 청년층 지원자들도 많이 존재하고 있다. 그러

〈표 4-1〉 사례조사 요약

| | A 기업 | B 기업 | C 기업 | D 기업 | E 기업 |
|---------------------|-------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|
| 업종 | 절삭공구 | 자동화/기계부품 | 자동차/기계부품 | 자동차 부품 | 반도체 장비부품 |
| 원하청 거래 여부 | 독립형 | 독립형 | 하청 | 하청 | 독립형 |
| 혁신 인증 | 기술혁신형, 강소기업 | 기술혁신형, 강소기업 | 없음 | 기술혁신형, 경영혁신형, 강소기업 | 기술혁신형 |
| 혁신의 특성 | 제품혁신 | 제조기술과 결합된 제품혁신 | 제조기술과 결합된 제품혁신 | 공정혁신 중심 | 제조기술과 결합된 제품혁신 |
| 숙련요건 | 높지 않음 | 매우 높음 | 높은 편 | 조립 낮음 가공 높음 | 매우 높음 |
| 평균임금 (초과근로수당 포함) | 2,900만 원 | 2,800만 원 | 3,000만 원 | 2,800만 원 | 3,500만 원 |
| 청년 고용 | 구인난 | 구인난 | 구인난 | 구인난 | 구인 용이 |

나 생산기능직들의 경우에는 E기업을 제외한 나머지 표본기업들이 청년층 근로자의 모집에 어려움을 겪고 있다. 주된 이유는 생산기능직의 직무 특성에서 비롯되고 있다고 주장되고 있다. 대체로 생산업무를 수행하는데 필요한 숙련을 배우기도 어렵고, 또 작업에 따른 육체적 피로도 등도 뒤따르기 때문이라는 것이다. 특히 최근에 법정 최저임금이 대폭 인상됨으로써 혁신형 중소제조업들의 상대적 고임금효과가 사라지고, 업무의 난이도가 더 부각되면서 청년층의 기피 현상이 더 심각해지고 있다는 평가를 내리고 있다.

여섯째, 중소기업의 인력부족 문제를 푸는 해법에 관해서는 E기업 사례가 풍부한 근거를 제공하고 있다. 다른 표본기업들과 달리 E기업은 청년층 모집에도 어려움을 겪지 않고 있는데, E기업이 청년층에게도 매력적인 이유는 높은 임금수준, 높은 숙련요건, 짧은 근로시간 외에도 경영진의 근로자들과의 소통 활성화, 유연하고 부드러운 관리스타일과 조직문화, 서비스업과 같은 작업환경 조성 등이 작용하고 있다.

이상의 사례조사 결과들에서 다음과 같은 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 첫째, 혁신형 중소기업이 청년층에 괜찮은 일자리를 제공해 줄 수 있는 보고의 역할을 수행할 수 있는 잠재성을 가지고 있음을 보여주고 있다. 이런 점에서 혁신형 중소기업을 청년층 일자리 창출 차원에서 적극적으로 지원할 필요가 있다. 우리나라의 중소기업 인력지원정책이 한계기업 중심으로 지원되는 경향이 있는데, 그것과 별개로 일자리 창출 가능성이 높은 혁신형 중소기업도 적극 지원할 필요가 있다. 한계에서 있는 전통적인 중소기업은 청년층을 유인하기에 너무 멀리 떨어져 있기 때문에 그런 기업들은 중고령 인력이나 경력단절 여성 등 취약계층의 일자리로 개발하는 편이 현실적이고, 혁신형 중소기업은 청년층 일자리로서 지원할 필요가 있다.

둘째, 혁신형 중소기업의 인력부족 해법과 관련해서는 대기업 대 중소기업의 대비보다는 중소제조업 대 중소서비스업의 대비를 주목해야 한다. 중소기업의 제한된 자원으로 대기업과의 경쟁에서 인력을 충원하기는 어렵지만, 중소서비스업과의 경쟁 속에서 중소제조업의 인력부족 문제를 풀 가능성이 더 높기 때문이다. 특히 최근에 4차 산업혁명 관련 기술의

개발과 응용으로 이전보다 더 쾌적한 작업 내용과 환경을 만들 수 있는 기술적 요건들이 조성되고 있기 때문에 그 기술들을 적극 활용해서 더 쾌적하고 안전한 직무와 작업환경을 조성하는 노력을 할 필요가 있다. 이러한 작업환경의 조성을 위해서는 혁신형 중소기업의 자체적인 노력과 함께 정부의 적극적 지원이 요구되고 있다.

셋째, 혁신형 중소기업에 대한 일터혁신 지원을 강화할 필요가 있다. 혁신형 중소기업은 근로자들의 고숙련에 의존하고 있어서 일터혁신을 추진하기 용이한 기반을 가지고 있기 때문에 일터혁신 지원의 효과가 높게 나타날 수 있다. 그와 동시에 일터혁신을 통해서 청년층 근로자들의 참여를 촉진함으로써 제조업 조직문화에 청년층 근로자들을 정착시키는 데 도움이 될 수 있다.

넷째, 혁신형 중소기업의 관리스타일 개선을 적극 지원할 필요가 있다. 우리나라에서는 세대 간 문화 차이가 존재하는데, 특히 청년층들의 기존 선임자나 감독자들의 거칠고 투박한 작업문화에 대해 갑질문화로 보면서 그에 적응하는 데 상당한 어려움을 겪고 있다. 이런 유형의 조직문화와 관리스타일은 혁신형 중소기업에만 한정된 것은 아니지만, 그래도 고급숙련을 가지고 있고 청년층을 사용하려는 욕구가 높은 혁신형 중소기업에서 먼저 개선할 수 있고, 또 그럴 필요성이 더 크다고 볼 수 있다.

다섯째, 제조업 공장 내부뿐 아니라 주변의 생활공간도 사람들이 살 수 있는 환경으로 바꾸는 작업이 요구된다. 제조업 단지들은 대부분 우중충한 모습들을 보이고 있는데, 전통적인 공장 개념을 벗어나서 새로운 유형의 제조업 단지를 조성해 갈 필요가 있다. 전통적인 공장 개념 때문에 차나 커피 한 잔 마실 곳이 없는 곳에 청년층이 몰려들기는 쉽지 않기 때문에 지역 차원에서 살 만한 생활공간을 만드는 노력이 요구되고 있다.

여섯째, 청년층과 중소기업 매칭을 지원하는 정부지원사업(가령, 청년내일채움공제사업이나 산업특례 등)은 혁신형 중소기업에 더 비중을 둘 필요가 있다. 정부지원사업으로 청년층을 일시적으로 중소기업에 유인할 수 있지만, 해당 청년층 근로자들이 그 사업에서 졸업하게 되면 전통적인 중소기업에서 이직할 가능성이 높다. 반면에 혁신형 중소기업은 숙련형성에 필요한 기간이 지나고 나면 그 회사에 정착할 가능성이 상대적으로

높다. 설사 청년층 근로자들이 해당 기업에서 떠난다고 하더라도 거기서 배운 기술들을 지속적으로 활용할 수 있기 때문에 그 청년층이 중소 제조업에 남을 가능성이 높다. 이런 점에서 혁신형 중소기업에 대한 지원이 청년층 일자리 창출 효과를 높이고, 또 중소기업에 대한 경제적 지원효과도 더 높이게 된다.

제 5 장

요약 및 결론

제1절 분석결과의 요약

본 연구는 2011년 이후 고용창출에서 중소기업이 어떠한 기여를 하였는지 보기 위해 횡단면자료(경제총조사)와 기업패널자료를 활용하였다. 첫째, 사업체센서스인 경제총조사(2010, 2015)를 사용, 기업규모별·산업별로 고용·사업체 수·매출·인건비 등 주요 변수의 현황 및 변화, 고용창출에의 기여정도 및 변화 등을 파악하였다. 둘째, 고용보험 DB, 한국기업데이터(KED), 혁신형 중소기업 리스트 DB(중소벤처기업부) 등을 결합하여 구축한 기업패널자료를 활용, 고용성과 기준으로 고성장기업군을 식별하고 기업특성(고용규모, 혁신형 중소기업 여부, 산업, R&D, 재무정보 등)을 파악하며, 전체고용/청년고용 창출에서 기여 및 지속성을 분석하였다. 또한 혁신형 중소기업 유형별(이노비즈, 벤처기업)로 특성을 파악하고, 전체고용/청년고용 창출에서의 역할 및 기여를 분석하였다. 본 연구는 고성장기업을 정의하는 두 가지 방식, 즉 OECD(2009) 방식과 고용성장률 백분위수 방식(OECD, 2002)을 함께 사용하여 고용 고성장기업이 전체고용 및 청년고용에 어떤 기여를 하는지 실증적으로 분석하였다.

이러한 실증분석과 함께 혁신형 중소기업에 대한 심층 사례조사를 통해 기업의 혁신활동 및 경쟁력, 생산·작업조직 및 숙련요건, 임금·근로조건, 청년고용 등을 분석하고 정책적 시사점을 도출하였다. 본 연구에서

이루어진 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 기업규모별 고용성장 기여 및 변화

먼저, 제3장 제2절에서는 경제총조사를 통해 지난 5년간(2010~2015) 기업규모별로 고용/매출액 성장, 종사상지위, 1인당 인건비 변화 등을 분석하였다. 2010~2015년 증가한 종사자(약 324만 명) 가운데 5~9인 기업이 28.7%, 20~49인이 13.2%, 300인 이상이 12.9%를 차지한다. 5~49인 사업체는 지난 5년간 전체 종사자 증가의 50% 이상을 기여하였지만, 이는 사업체 규모 확장보다는 사업체 수의 빠른 증가에 주로 기인한 것이며, 이에 따라 지난 5년간 사업체당 종사자와 매출액은 오히려 줄었다. 또한 5~49인 사업체는 1인당 인건비가 상당히 낮은 데다 증가율도 낮아 질 낮은 일자리를 주로 창출하는 것으로 나타났다. 반면, 50~299인 사업체는 5년간 종사자 증가의 18.7%를 점하며, 사업체 규모는 유지되거나 약간 증가하는 양상이다. 50인 미만과 달리 중소기업 가운데 1인당 인건비 수준이 높은 50~299인 기업의 경우, 5년간 증가된 일자리에서 점하는 비중이 20%에 근접하고, 고용이 계속 증가하는 흐름을 보여준다. 현재로서는 비록 양적으로 한계는 있지만, 비교적 규모가 있는 중소기업 부문에서 양질의 일자리를 창출하게 될 가능성이 있음을 보여준다.

한편, 지난 5년간 전체 매출액은 증가했지만 중소기업의 사업체당 매출액 증가율은 감소하였다. 특히 지난 5년간 종사자 증가가 가장 컸던 규모(5~9인)에서 사업체당 매출액이 대폭 감소하고, 10~49인 규모에서도 사업체당 매출액이 감소하였다. 이러한 현상은 전체 시장규모 확대에 비해 소규모·영세사업체 수가 더욱 빠르게 증가하여 과당경쟁구조가 심화된 데 따른 것으로 풀이할 수 있다. 따라서 영세·자영업체의 열악한 상황을 해결하기 위해서는 과당경쟁 해소 및 구조개선이라는 보다 근본적인 처방이 시급한 과제로 제기된다.

2. 고성장기업과 혁신형 중소기업의 특성 및 청년고용 창출

제3장 제3절은 3년 전 고용량이 10인 이상이고 3년 연평균 고용증가율

이 20% 이상인 기업을 고용 고성장기업으로 정의(OECD, 2009)하고, 기업패널자료를 사용하여 분석을 진행하였다. 고용 고성장기업군과 비교를 위해 3년간 연평균 고용성장률이 10~20%인 기업을 준고성장기업, 0~10% 기업을 성장기업, 그리고 나머지를 비성장기업으로 설정하였다.

이러한 기준을 차용하여 고용보험 데이터를 이용해 계산한 결과, 전체 기업에서 고용 고성장기업이 차지하는 비율은 연 5~6% 정도로 나타났다. 절반 이상의 고성장기업들이 서울과 경기를 비롯한 수도권 일대에 분포하고, 제조업보다는 비제조업의 비중이 보다 높았다. 산업 분포로는 고성장기업 중 제조업 비중은 상대적으로 낮았으며, 방송·통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업에서 고성장기업이 보다 많았다. 평균 업력만을 놓고 보면 고성장기업이 가장 짧고 준고성장기업이 다음으로 짧은 업력을 가진다는 사실을 발견하였는데, 이로부터 빠르게 성장하는 신생기업들이 고용 측면에서 고성장하는 기업을 이루고 있음을 알 수 있다. 하지만 고용을 제외한 여타 기업규모 기준에서는 고성장기업군이 자산이나 매출 등에서 가장 작았으며, 이는 고성장집단의 기업들이 짧은 업력을 가지고 있기에 규모나 고용 양쪽 측면에서 규모는 작지만 모두 빠르게 성장하는 기업이라는 점에서 기인한다. 인증유형별로 고용 고성장기업은 벤처기업과 가장 높은 일치도를 보였다. 한편, 인증유형별 분석에서는 벤처기업이 가장 짧은 업력을 가지고 앞선 고성장기업과 마찬가지로 수도권에 집중해 있으며, 고성장기업과 마찬가지로 출판·영상·방송·통신·정보서비스업과 전문·과학·기술서비스업의 비율이 높다는 사실도 고성장기업의 특성과 일치한다. 따라서 고용 고성장기업은 일반적으로 벤처인증기업들과 상당정도 중복되는 것을 확인할 수 있었다.

한편, 청년고용 측면의 분석 결과를 보면, 고성장기업에서 전체고용 대비 청년고용 비율이 가장 높았으며, 고용성장률이 낮을수록 청년층 고용 비율도 낮아지고 있다. 다만, 2012년 이후 모든 성장유형별 기업군에서 청년층이 전체 고용에서 차지하는 비율이 낮아지고 있는데, 이것이 인구 구조 변화에 의한 것인지 혹은 청년층 고용 비중이 낮아지는 사회 구조적인 문제에서 기인하는 것인지 추가적으로 분석할 필요가 있다.

끝으로, 청년층의 고용성장률에 영향을 미치는 여러 요인이 어떤 효과

를 가지는지 보기 위해 회귀분석을 수행하였다. 회귀분석 결과는 앞서 이루어진 기초통계 분석 결과와 기본적으로 일치한다. 구체적으로는 고용 고성장 기업에 가까운 기업일수록 청년층 고용성장률이 매우 높아지는 것이 뚜렷이 확인되었다. 또한 업력 변수의 경우, 일차항 및 제곱항의 계수 값이 모두 양(+)의 값으로 나와, 업력이 늘어남에 따라 청년층의 고용량은 선형이 아닌 볼록함수 형태로 빠르게 늘어나는 것을 보여준다.

3. 혁신형 중소기업 유형별 전체고용 및 청년고용에 대한 기여

제3장 제4절은 제3절과 달리 절대기준(3년간 연평균 20% 이상)이 아니라 OECD(2002)의 백분위수 기준에 따라 고성장기업을 식별한 다음, 고용성장률 그룹별로 전체고용/청년고용의 규모 및 기여정도, 기업의 특성들을 파악·분석하였다. 주요 분석결과와 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고용성장률이 매우 높은 소수의 기업이 전체 고용성장을 이끌어 가는 반면, 고용성장률이 낮은 다수 기업은 고용정체 또는 큰 폭의 고용감소를 경험한 것으로 나타났다. 전체 기업의 약 15%를 점하는 고용성장률 최상위 두 그룹(p100~p95, p95~p85)의 3년간(2014~2017) 고용량 증가는 100만 명을 상회하고 고용증가를 실현한 기업들의 총 고용증가 중 44.3%를 차지한다. 청년고용에서도 이와 유사한 모습이 관찰된다. 2014~2017년 동안 전체 청년(15~29세) 고용은 약 7.2만 명 감소하였지만, 내용적으로는 고용성장률 상위그룹에서 큰 폭의 청년고용 증가를 실현함으로써 고용성장률 하위그룹에서 나타난 대규모 청년고용 감소를 대부분 상쇄하는 것으로 나타났다.

둘째, 고용성장률 상위그룹의 특성을 보면, 전체 고용성장을 주도하는 기업들은 고용규모가 그리 크지 않다는 점, 그리고 오랜 업력의 기업보다는 벤처기업 등 업력이 비교적 짧은 기업들이 빠르게 성장하면서 고용증가를 이끈다는 사실을 확인할 수 있다. 또한 기업의 경영·재무정보 특성을 보면, 고용성장률 상위기업그룹일수록 매출액, 영업이익, R&D 지출 측면에서 양호한 성과를 나타내고, 이것이 고용규모의 확대에 이어지고

있음을 확인할 수 있다.

셋째, 고용성장률 그룹별로 이노비즈/벤처기업 및 R&D 수행기업의 분포를 보면, 고용성장률이 높은 그룹만이 아니라 고용성장률이 낮은 그룹에도 비교적 고루 분포되어 있다. 이는 혁신형 중소기업이라 일컫는 이노비즈와 벤처기업이 내적으로는 균질적이지 않음을 보여준다. 정부 인증 여부나 R&D 여부가 혁신능력을 판단할 수 있는 주요기준이지만, 혁신의 성격상 단기간에 고용 및 매출 성장으로 실현되지 않을 수 있고, 정부 인증과정 자체가 혁신능력을 완전히 식별하지 못할 수 있음을 시사한다.

넷째, 2014~2017년 동안 분석표본 기준으로 전체 청년고용 규모는 약 7만 명, 2011~2014년에는 약 20만 명이 감소하였는데, 중소기업 유형별로, 그리고 대·중소기업 간에는 매우 다른 양상을 보여준다. 대기업에서는 청년고용 증가율이 매우 높은 반면, 중소기업 전체로는 청년고용이 오히려 감소하는데, 이는 이중노동시장의 존재라는 상황에 따른 청년층의 대기업 선호현상 또는 중소기업 기피현상을 반영하는 것으로 보인다. 한편 중소기업 유형별로 상이한데, 이노비즈와 벤처기업, 그리고 10~299인 중소기업에서 청년 고용증가 규모가 큰 반면, 중소기업 부문에서 발생한 대부분의 청년고용 감소는 대체로 1~9인의 영세·소규모기업에서 발생하였다.

다섯째, 혁신형 중소기업(이노비즈, 벤처기업)의 고용성장에 대한 기여는 유형별로 약간의 차이가 발견된다. 이노비즈기업은 2011~2014년에는 비교적 양호한 고용성장을 실현하였으나, 2014~2017년에는 고용창출 성과가 미흡하지만 고용성장 측면에서 여전히 상당한 기여를 하였다고 할 수 있다. 반면, 벤처인증기업은 이노비즈와 달리 2014~2017년, 2011~2014년 공히 비슷한 고용성장을 보여주며, 이노비즈에 비해 고용성장의 기여가 비교적 큰 것으로 나타났다. 요컨대, 이노비즈기업과 벤처인증기업을 포함하는 혁신형 중소기업은 지난 6년 동안 고용성장 측면에서 중요한 기여와 역할을 해 왔음을 확인할 수 있다.

여섯째, 중소기업 유형별로 청년고용 증감에서 어떤 기여를 하는지 살펴보면, 2014~2017년 동안 이노비즈기업의 청년고용 증가율은 27.5%로 3년간 증가된 청년고용은 약 10천 명이고, 벤처인증기업은 청년고용 증가

율이 42.7%로 약 27천 명의 청년고용을 창출하였다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 증가(약 16천 명)의 1.8배에 해당하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 혁신형 중소기업이 매우 중요한 역할을 담당하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년들에게 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 ‘선택과 집중’ 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단들을 체계화하고 강화하는 것이 효과적임을 시사한다.

일곱째, 혁신형 중소기업 중 벤처기업은 특성상 고용규모가 작고 절반 이상이 3~5년, 6~9년의 업력을 가지지만, 고용성장 속도가 매우 빠른 특성을 보여준다. 또한 벤처기업의 경영·재무지표의 성과는 주목할 만하다. 벤처기업은 지난 6년간(2011~2017년) 매출액, 영업이익, R&D 등 주요 경영·재무성과 지표에서 지속적으로 우월한 성과를 실현하였고, 나아가 이러한 경영성과와 함께 고용성장 또한 빠르게 이루어졌다. 이러한 벤처기업의 특성은 향후 창업지원정책의 개선방향 설정과 관련하여 중요한 시사점을 던져준다. 스타트업(Start-up)은 통상 죽음의 계곡을 지나 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업(Scale-up)으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다고 알려져 있으며, 본 연구의 결과도 이에 부합한다. 따라서 새로운 창업기업 창출도 중요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 정책 지원이 보다 효과적이라 할 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업 지원정책으로부터 스케일업 지원정책으로 패러다임을 전환하는 추세에 있다. 이렇게 볼 때, 우리나라의 경우도 낮은 업력과 소규모 신생 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선·보완하여 일자리창출 효과가 뛰어난 스케일업 기업들에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

4. 혁신형 중소기업 사례조사 결과

제4장은 금속가공업종 혁신형 중소기업 5개를 대상으로 성장 배경, 작업조직과 직무의 특성 및 숙련요건, 근로조건, 인력수급 현황 등에 대해서 심층 사례조사를 실시하였다. 사례조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 표본기업들은 모두 전통적인 중소기업에서 혁신형 중소기업으로 성장한 곳들이다. 모든 기업이 수입품 대체로부터 사업을 시작하였기 때문에 완전히 새로운 제품을 개발해 내는 혁신형 중소기업은 아니다. 어떤 형태로든 사업 초기에는 외국기술을 도입하거나 모방적으로 제품을 개발하여 사업을 확장해 왔다. 이런 점에서 표본기업들은 완전한 신제품 개발에 기초를 두는 벤처기업 유형의 혁신형 중소기업과 다르다. 한편, 제품시장 특성에서는 다수 기업이 대기업이 진출하지 않은 틈새시장에서 독립적인 기술력과 영업망을 구축하고 있었다.

둘째, 표본기업들이 제품혁신보다는 생산과정과 관련된 기술력을 가지고 있어서 혁신의 성격이 정밀가공과 같은 제품 제조기술과 밀접한 관련을 가지고 있다. 이런 점에서 고속련 생산기능직들을 필요로 하는데, 가공기술의 경우 숙련요건이 상당히 높게 나타났다. 이들 혁신형 중소기업은 대기업처럼 시스템을 가질 수 있는 상태가 아니기 때문에 고속련 근로자에 대한 의존도가 상당히 높았으며, 이런 점에서 이들 기업은 생산기능직에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 일정한 요건을 갖추고 있었다.

셋째, 표본기업들이 고속련 의존형 기업모형을 가지기 때문에 청년층 고용에 대해 매우 적극적이다. 임금수준이나 근로시간 등 근로조건이 다른 중소기업에 비해 비교적 양호하고, 숙련습득과 향후 활용가능성 및 재취업전망도 현저하게 좋은 상태이다. 업무 난이도가 높고 육체적 피로도가 높은 점이 공통적인 약점이긴 하지만, 생산업무는 대체로 생산기능직에게는 충분히 괜찮은 일자리라고 평가되었다.

넷째, 표본기업들은 사무직/연구개발직에 관해서는 인력부족을 경험하지 않으며, 청년층 지원자도 많이 존재하고 있다. 그러나 생산기능직의 경우 대부분 기업에서 청년층 노동력 모집에 어려움을 겪고 있다. 그 주된 이유는 생산기능직 직무 특성에서 비롯되는데, 대체로 생산업무 수행

에 필요한 숙련을 배우기 어렵고 또 작업에 따른 육체적 피로도 등도 뒤따르기 때문이라는 것이다. 특히 최근 최저임금이 크게 인상되면서 혁신형 중소기업의 상대적 고임금효과가 사라지고 업무 난이도가 부각되면서 청년층의 기피현상이 더 심각해지고 있다는 현장의 평가가 많았다.

다섯째, 청년층 모집에 큰 어려움을 겪지 않는 E기업 사례는 중소기업 인력부족 문제를 푸는 해법에 관해서 풍부한 근거와 시사점을 제공하고 있다. E기업이 청년층에게 매력적인 이유는 높은 임금, 높은 숙련요건, 짧은 근로시간 외에도 경영진의 근로자와의 소통 활성화, 유연하고 부드러운 관리스타일과 조직문화, 서비스업과 같은 작업환경 조성 등이 크게 작용하고 있다는 점이다.

제2절 정책적 시사점

앞서 이루어진 실증분석과 사례조사 결과로부터 도출된 정책적 시사점은 정리하면 다음과 같다. 첫째, 혁신형 중소기업이 청년층에 괜찮은 일자리를 제공해 줄 수 있는 보고의 역할을 수행할 수 있는 잠재력을 가지고 있음을 보여준다. 이런 점에서 혁신형 중소기업을 청년층 일자리 창출 차원에서 적극적으로 지원할 필요가 있다. 우리나라의 중소기업 인력지원정책이 한계기업 중심으로 지원되는 경향이 있는데, 그것과 별개로 비교적 양질의 일자리 창출 가능성이 높은 혁신형 중소기업을 적극 지원할 필요가 있다. 한계에서 있는 전통적인 중소기업은 청년층을 유인하기에 멀리 떨어져 있기 때문에 중고령자나 경력단절 여성 등 취약계층의 일자리로 개발하는 편이 현실적이고, 혁신형 중소기업은 청년층 일자리로서 집중 지원할 필요가 있다.

둘째, 혁신형 중소기업이 청년고용 창출에서 담당하는 역할과 기여는 실증분석과 사례조사에서도 공히 확인된다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체로 보면, 2014~2017년 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 창출(약 16천 명)

의 1.8배에 달하는 규모이다. 이러한 결과는 청년고용 창출이라는 측면에서 대기업과 더불어 혁신형 중소기업이 중요한 기여를 하고 있음을 보여준다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장은 청년들에게 양질의 일자리를 창출할 수 있는 기반 확충이라는 측면에서 그 효과가 우수한 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 선택과 집중 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책 수단들을 체계화하고 강화하는 것이 효과적임을 시사한다. 뿐만 아니라 혁신형 중소기업의 강화는 단순히 청년층에 적합한 양질의 일자리창출 기반 확충이라는 측면을 넘어서, 경제·산업생태계에서 중간허리부문의 강화와 직결되므로 경제·노동시장의 이중구조 및 양극화 해소라는 측면에서도 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

셋째, 청년층과 중소기업 매칭을 지원하는 정부지원사업(가령, 청년내일채움공제사업이나 산업특례 등)을 혁신형 중소기업에 더 비중을 두고 추진할 필요가 있다. 정부지원사업을 통해 청년층을 일시적으로 중소기업에 유인할 수 있지만, 해당 청년층 근로자들이 해당 지원으로부터 혜택이 종료되면 전통적인 중소기업에서 이직할 가능성이 높다. 반면 혁신형 중소기업은 숙련 형성에 필요한 기간이 지나면 그 회사에 정착할 가능성이 높아진다. 설사 청년층 근로자들이 해당 기업을 떠난다 해도 거기서 배운 기술을 지속적으로 활용할 수 있기 때문에 그 청년층들이 중소 제조업 부문에 남을 가능성이 높다. 이런 점에서 혁신형 중소기업에 대한 지원은 청년층 일자리 창출 효과는 물론이고 중소기업에 대한 경제적 지원 효과의 성과도 더욱 높게 될 것이다.

넷째, 혁신형 중소기업 가운데 벤처기업은 경영·고용창출 성과가 뛰어나고 업력이 3~8년인 기업이 많다는 분석 결과는 벤처기업에 대한 창업지원정책의 방향과 틀을 모색함에 있어서 정책적 시사점을 던져준다. 스타트업(Start-up)은 통상 죽음의 계곡을 지나 축적의 시간(5~7년)을 거친 다음 스케일업(Scale-up)으로 진화하며, 이때 경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다. 따라서 새로운 신생창업기업 창출도 중요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 지원이 보다 효과적일 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경

제 성장과 일자리 창출 성과를 높이기 위해 스타트업에서 스케일업 지원 정책으로 패러다임이 전환되고 있다. 이렇게 볼 때, 우리의 경우도 소규모 신생 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선하여 일자리 창출 효과가 뛰어난 스케일업 기업에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

다섯째, 혁신형 중소기업에 대한 일터혁신 지원정책을 강화할 필요가 있다. 혁신형 중소기업은 근로자들의 고숙련에 의존하고 있어서 일터혁신을 추진하기 용이한 기반을 가지므로 일터혁신 지원정책의 효과가 높게 나타날 가능성이 크다. 동시에 일터혁신을 통해서 청년층의 참여를 촉진함으로써 제조업 조직문화에 청년층 근로자들을 안착시키는 데 도움이 될 수 있다. 이와 함께 혁신형 중소기업의 관리스타일 개선을 적극 지원할 필요가 있다. 우리나라에서는 세대 간 문화 차이가 존재하는데, 특히 청년층은 선임자나 감독자의 거칠고 투박한 작업문화에 대해 갑질문화로 인식하면서 그에 적응하는 데 상당한 어려움을 겪게 된다. 이런 유형의 조직문화와 관리스타일은 혁신형 중소기업에만 한정된 것은 아니지만, 그래도 고급 숙련을 가지고 있고 청년층을 활용하려는 욕구가 높은 혁신형 중소기업에서 먼저 개선할 필요성이 크다고 볼 수 있다.

여섯째, 혁신형 중소기업의 인력부족 해법과 관련해서는 대기업 vs 중소기업의 대비보다는 중소제조업 vs 중소서비스업의 대비에 주목할 필요가 있다. 중소기업의 제한된 자원으로 대기업과의 경쟁에서 인력을 충원하기는 어렵지만, 중소서비스업과의 경쟁 속에서 중소제조업의 인력부족 문제를 풀 가능성이 더 높기 때문이다. 특히 최근 4차 산업혁명 관련 기술의 개발·응용으로 이전보다 더 쾌적한 작업내용과 환경을 만들 수 있는 기술적 요건들이 조성되고 있기 때문에 그 기술들을 적극 활용해서 보다 쾌적하고 안전한 직무와 작업환경을 조성하는 노력을 할 필요가 있다. 이러한 작업환경 조성을 위해서는 혁신형 중소기업의 자체적인 노력과 함께 정부의 적극적 지원이 요구된다.

일곱째, 고용성장률이 높은 기업일수록, 벤처/이노비즈 인증기업일수록 (특히 벤처인증기업) 청년층 고용증가율이 빠르게 높아지는 것을 확인하였다. 따라서 청년고용 창출을 위해서는 벤처기업과 신생 고성장 기업군

이 집중된 방송·통신·출판업, 과학·기술·전문서비스업뿐만 아니라 여타 분야에서도 적극적인 창업지원정책을 펼침과 동시에 벤처기업이 탄생·성장할 수 있도록 창업생태계를 조성하고 시장 질서를 보호하는 정부 역할이 요구된다. 또한 청년고용 증가를 목표로 하는 정책수단(예로, 청년내일채움공제, 청년추가고용장려금 등) 실행에서 청년층 고용 비중이 높은 산업 및 기업을 우선적으로 지원하고, 이들 산업분야에 필요한 청년인력이 원활하게 공급되도록 산업수요 맞춤형 교육·훈련프로그램 운용이 보다 강화될 필요가 있다.

끝으로, 제조업 공장 내부뿐 아니라 주변의 생활공간도 사람들이 살 수 있는 쾌적한 환경으로 바꾸는 정책적 지원 노력이 요구된다. 제조업 산업단지들은 대부분 우중충한 모습들을 보이고 주변 생활·문화 여건이 취약한 상황인데, 전통적인 공장/산업단지 개념을 벗어나서 새로운 유형의 제조업 산업단지를 조성할 필요가 있다. 전통적인 공장/산업단지 개념 때문에 차나 커피 한 잔 마실 곳이 없는 곳에 청년층이 몰려들기는 쉽지 않기 때문에, 작업장 환경 개선과 더불어 지역 차원에서 살 만한 생활·문화공간을 조성하는 정책적 지원과 노력이 요구된다.

참고문헌

- 강준영(2017), 「일자리창출을 위한 스타트업의 스케일업과 시사점」, 주간 KDB리포트(제749호), KDB산업은행.
- 김경훈(2017), 「국제비교를 통한 우리나라 기업 생태계의 현황 점검」, 『TRADE FOCUS』 2017년 37호, 한국무역협회 국제무역연구원.
- 박준경 외(2001), 『중장기 지역산업 발전전략』, 한국개발연구원.
- 엄미정·박재민·김석현(2007), 「산업기술개발사업의 경제적 성과 분석」, 『산업정책의 일자리창출효과 분석』, 한국노동연구원.
- 윤윤규·고영우(2011), 「정부 R&D지원이 기업의 성과에 미치는 효과 분석: 동남권 지역산업진흥사업을 중심으로」, 『기술혁신연구』 19(1).
- 윤윤규 외(2008), 『지역산업정책 고용영향분석·평가』, 한국노동연구원.
- 윤윤규·이재호(2004), 『지역산업육성과 지역혁신체제 구축에 관한 연구』, 한국개발연구원.
- 이병현·김선영(2009), 「정부 R&D 지원사업의 중소기업 고용창출 효과」, 『노동리뷰』 7월호, 한국노동연구원.
- 임채윤(2009), 『고성장 중소기업 육성정책 방향과 과제』, STEPI Insight 제33호.
- 중소기업연구원(2017), 『2017년도 중소기업 지원사업 현황평가』.
- 중소기업중앙회(2017), 「2016 중소기업위상 지표」.
- _____ (2018), 「2018년 3월 경기전망조사 결과보고서」.
- 표한형(2017), 「고성장기업에 대한 실증연구의 최근 동향」, 『중소기업금융 연구』 겨울호, 신용보증기금.
- 표한형·홍성철(2014), 「분위회귀분석을 이용한 한국기업의 성장결정요인 분석」, 『산업조직연구』 22(1).
- 홍운선(2008), 『중소기업 지원정책의 현황 분석 및 중소기업 유형별 일자리창출 성과지표 분석』, 중소기업연구원.

- 홍운선(2013), 『13년도 중소기업 지원사업 심층분석 [Ⅲ] 중소기업의 성장성 분석』, 중소기업연구원.
- 홍운선(2018), 『일자리 창출을 위한 중소기업의 역할 : 고성장기업을 중심으로』, 중소기업연구원.
- Acs, Z. J., W. Parsons and S. Tracy(2008), *High impact firms: Gazelles revisited*, Office of Advocacy Working Paper, U.S. Small Business Administration.
- Birch, D.(1979), *The Job Generation Process*, Cambridge, Mass. : M.I.T. Program on Neighbourhood and Regional Change.
- Birch, D.(1987), *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People Work*, New York: The Free Press.
- Coad, A. et al.(2014), “High-growth firms :Introduction to the special section,” *Industrial and Corporate Change* 23 (1).
- Daunfeldt, S. O. et al.(2015), “Using the EUROSTAT-OECD definition of high growth firms :A cautionary note”, *Journal of Entrepreneurship and Public Policy* 4 (1).
- Del Monte, A., and Papagni, E.(2003), “R&D and the growth of firms: empirical analysis of a panel of Italian firms,” *Research Policy* 32, pp.1003~1014.
- Ebersberger, B.(2004), *Labor Demand Effect of Public R&D Funding*, VTT Working Papers no.9, Technical Research Centre of Finland.
- Freel, M. S.(2000), “Do small innovating firms outperform non-innovators?,” *Small Business Economics* 14, pp.195~210.
- Geroski, P. A. and S. Machin(1992), “Do Innovating Firms outperform non-innovators?,” *Business Strategy Review*, pp.79~90.
- Geroski, P. A., and S. Toker(1996), “The turnover of market leaders in UK manufacturing industry: 1979~1986,” *International Journal of Industrial Organization* 14, pp.141~158.

- Henrekson, M. and D. Johansson(2010), “Gazelles as job creators: A survey and interpretation of the evidence,” *Small Business Economics* 35 (2).
- Holz, W. and K. Friesenbichler(2010), “High-growth firms, innovation and the distance to the frontier,” *Economics Bulletin* 30(2), pp.1016~1024.
- Jyrki Ali-Yrkkö(2005), *Impact of Public R&D Financing on Employment*, The Research Institute of The Finnish Economy.
- Lerner, J.(1999), “The Government as Venture Capitalist: The Long-Run Impact of the SBIR Program,” *Journal of Business* 72, pp.285~318.
- Mowery, D. C.(1983), “Industrial research and firm size, survival, and growth in american manufacturing, 1921~1946: an assessment”, *Journal of Economic History* 43(4), pp.953~980.
- NESTA(2009), *The Vital 6 Per Cent*, NESTA: London, UK.
- OECD(1997), *Diffusing Technology to Industry: Government Programmes and Policies*.
- _____(2002), *High-Growth SMEs and Employment*.
- _____(2009), “Measuring Entrepreneurship: A collection of indicators 2009 edition,” OECD-Eurostat Entrepreneurship Indicators Programme, OECD Statistics Directorate.
- Roper, S.(1997), “Product innovation and small business growth: a comparison of the strategies of German, UK and Irish companies,” *Small Business Economics* 9, pp.523~537.
- Scherer, F.M.(1965), “Firm size, market structure, opportunity and the output of patented inventions,” *American Economic Review* 55(5), pp.1097~1123.
- Schreyer, P.(2000), *High-growth Firms and Employment*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers. No.2000/03.
- Suetens, S.(2002), “R&D subsidies and production effects of R&D

- personnel: evidence from the Flemish region,” University of Antwerp, Belgium.
- Wallsten, S., J.(2000), “The Effects of government–industry R&D program on private R&D: The case of the small business innovation research”, *RAND Journal of Economics* 31, pp.82~100.
- Wapshott, R.(2018), “Small and medium–sized enterprise policy : Designed to fail?,” *Environment and Planning C: Politics and Space* 36 (4).

◆ 執筆陣

- 윤윤규(한국노동연구원 선임연구위원)
- 방형준(한국노동연구원 부연구위원)
- 노용진(서울과학기술대학교 교수)

혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

- 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄
2018년 12월 28일 발행
- 발행인 | 배규식
- 발행처 | **한국노동연구원**
300147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2018 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0247-4