



발행인 배규식
편집인 성재민
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원
TEL 044-287-6081
FAX 044-287-6088

발행일 2019년 3월 20일

혁신형 중소기업과 청년 일자리 창출

윤윤규 | 한국노동연구원 선임연구위원 (yy27@kli.re.kr)
방형준 | 한국노동연구원 부연구위원 (bangh@kli.re.kr)
노용진 | 서울과학기술대학교 교수 (ynho@seoultech.ac.kr)

우리의 청년고용 문제는 노동시장 이중구조 및 이에 따른 중소기업 기피 현상, 협소한 1차 노동시장 등 양질의 일자리 창출 기반의 취약성에 기인하는 바가 크다. 중소기업 부문 전반으로는 양질의 일자리 창출 측면에서 매우 취약하지만, 혁신형 중소기업을 비롯하여 1차 노동시장으로 발전 잠재력이 높은 중소기업군이 존재한다는 점에 주목한다. 실증분석과 사례조사 결과, 벤처와 이노비즈를 포함하는 혁신형 중소기업들은 최근 몇 년간 양호한 경영성과를 유지하면서 전체 및 청년고용 창출에서 대기업 못지않은 성과를 실현하였음을 확인하였다. 따라서 청년층에 적합한 일자리 창출의 주요 원천 중 하나로서 혁신형 중소기업의 성장을 지원하기 위해서는 다양한 영역의 정책수단들을 함께 연계·결합하는 정책개선이 필요함을 강조한다.

I. 머리말: 왜 혁신형 중소기업인가?

2018년 한 해 동안 경제 및 고용 지표가 전반적인 부진을 면하지 못한 가운데 청년고용 지표에서는 다소 개선의 모습을 보였다. 그러나 우리의 청년고용 현실은 여전히 낮은 고용률, 늦어지는 노동시장 진입, 과도한 취업준비, 높은 체감실업률이라는 악순환

고리에서 벗어나지 못하고 있다. 이러한 청년고용 문제는 근본적으로 노동시장 이중구조에 기인한다. 즉 이중노동시장 고착화로 청년층의 중소기업 기피와 일자리 미스매치가 심화되고 다시 과도한 취업준비에 매달리는 악순환이 되풀이되며, 1차 노동시장이 협소한데다가 중간적 노동시장의 취약성으로 고학력 비중이 높은 청년층에 적합한 양질의 일자리가 절

1) 이 글은 한국노동연구원의 보고서 윤윤규·방형준·노용진(2018), 『혁신형 중소기업과 청년일자리 창출』을 요약·정리한 것이다.

중소기업 가운데 일자리 창출 및
경쟁력 측면에서 우월한 성과를
내는 기업 유형 식별 필요

대적으로 부족하여 청년층의 노동시장 진입과 이행이 원활하게 이루어지지 못하고 있다. 이 글은 이러한 문제 인식을 바탕으로 혁신형 중소기업의 성장·확대 및 이를 통한 양질의 일자리 창출기반 확충이야말로 청년고용 문제는 물론이고 노동시장 이중구조 등 구조적 문제를 해결하면서 경제 및 노동시장의 효율성과 성과를 높일 수 있는 근본적이면서도 실효성이 있는 정책 처방의 하나라는 관점에서 출발한다.

주지하듯이 우리나라 중소기업은 사업체 및 종사자 수에서 압도적인 비중을 점하지만, 전반적으로 낮은 생산성과 열악한 임금·근로조건의 상태에서 벗어나지 못하고 있다. 중소기업의 1인당 부가가치 생산성은 대기업의 1/3에 불과하고 1인당 인건비도 대기업의 절반에도 미치지 못하는 등 대·중소기업 간 일자리 질의 격차가 매우 크다. 또한 우리의 중소기업은 선진국에 비해 전반적으로 기술경쟁력이 매우 취약하고 생존율도 매우 짧다. 그러나 중소기업 내에서 유형·특성별로 보면 상당한 이질성과 차이가 발견된다. 따라서 중소기업 가운데 어떠한 유형과 특성의 기업들이 기술경쟁력 및 일자리창출력 두 측면에서 우월한 성과를 실현하는지 식별하고, 이들 기업들에 대한 맞춤형 패키지정책 설계를 통해 청년에 적합한 양질의 일자리 창출 기반을 확충하도록 유도하는 것이 시급한 과제로 제기된다.

인증제도 및 지원정책에
힘입어 혁신형 중소기업의
확대 및 질적 성장 지속

선진국의 경험에서 확인되듯이 중소기업의 혁신능력은 중장기에 걸쳐 축적되므로 단계적인 혁신역량 배양을 지원하는 전략이 바람직하며 또한 효과적이다. 즉 단순기술이전 단계에 있는 낮은 기술의 1단계 중소기업이 기술수용능력을 향상시켜 2단계 유형으로 성장하고, 이들 2단계 기업들 중 일부가 다시 혁신지향적 중소·중견기업으로 발전하도록 지원하는 단계적인 지원전략이 필요하다(윤윤규·이재호, 2004). R&D를 비롯한 혁신활동은 기술·시장 환경 변화에 대응할 수 있는 역량을 키움으로써 중소기업의 생존을 제고 및 지속가능한 성장을 가능하게 하는 불가결한 요소로 인식되고 있다. 뿐만 아니라 혁신활동이 강한 중소기업일수록 경영성과 및 경쟁력 강화는 물론 고용의 양과 질 측면에서도 우월한 성과를 실현

할 가능성이 더욱 커지게 된다. 나아가 혁신형 중소기업의 성장 및 확장은 기업경쟁력 강화 및 양질의 일자리 창출이라는 효과를 넘어 궁극적으로는 효율적이면서 공정한 경제생태계 정립에도 기여할 것이라는 점에서 의미가 크다 할 것이다.

〈표 1〉 중소기업의 기술환경 변화에 대한 대응 유형

구분	1단계 유형	2단계 유형	3단계 유형
기술환경 변화에 대한 반응	무대응(nonactive): 기술변화 정보 부재 및 미활용	사후대응(reactive): 기술변화에 대한 수동적 반응 및 추격	사전대응(proactive): 기술변화 예측 및 능동적 전략 수립
기술혁신 사업 유형	특정기술 단순도입·활용	기술수용능력 향상	혁신능력 배양
기술수준	저기술	기술 추종	기술 선도
경영전략 형태	단순화형	환경대응형	전략경영형

자료 : OECD(1997); 박준경 외(2001); 윤윤규·이재호(2004)를 참조하여 재구성.

현재 정부에서는 중소기업의 취약성과 문제점 해결을 위해 금융·기술·인력·수출·창업 등 분야에서 다양한 지원사업을 수행하고 있다. 특히 혁신지향적인 중소기업 발굴을 위해 다양한 인증제도를 운영하면서 이들 기업들에 대한 지원을 강화하고 있다. 혁신형 중소기업 정책은 과거 무차별적인 보호정책에서 벗어나 ‘선택과 집중’ 및 ‘경쟁원리’에 따라 보다 생산성이 높은 분야로 자원배분을 유도하여 중소기업의 경쟁력과 자생력을 제고하려는 정책기조 변화를 반영하는 것이다(홍운선, 2008). 중소벤처기업부는 이노비즈, 벤처, 메인비즈 등 혁신형 중소기업 인증제도를 운영하며, 이들 기업을 대상으로 기술개발 등 다양한 지원을 하고 있다. 고용노동부 또한 2012년부터 산업부나 중소벤처기업부 등에서 선정한 우수기업 명단을 바탕으로 고용성과, 기술력, 재무건전성 등을 기준으로 고용안정성을 갖춘 ‘작지만 강한’ 중소기업을 선정·지원하고 있다. 중소벤처기업부가 인증하는 혁신형 중소기업 수는 2001년 이래 빠르게 증가하여 2016년 51,322개사(중복 제외)에 달하며, 이 가운데 벤처기업이 50%, 이노비즈 27%, 메인비즈가 23%를 차지한다. 나중에 자세히 논의되었지만 혁신형 중소기업은 수년간 전체 및 청년고용 측면만이 아

나라 매출액, 영업이익, R&D 투자 등 측면에서도 일반 중소기업에 비해 우월한 성과를 실현하였던 것으로 평가되고 있다.

본고에서는 이러한 관점에서 고용 고성장기업과 혁신형 중소기업이 대기업이나 일반 중소기업과 비교하여 경영·기술성과 및 고용창출 성과 측면에서 양호한지, 특히 청년고용 측면에서 보다 많은 일 자리를 창출하는지 분석한다. 이와 함께 혁신형 중소기업 사례에 대한 심층조사를 통해 작업조직 및 숙련형성, 임금·근로조건, 청년고용에의 기여 등을 파악한다. 본고에서는 벤처나 이노비즈 등 정부의 인증을 받은 기업들을 혁신형 중소기업으로 정의하고 분석을 진행한다. 끝으로, 실증분석 및 사례조사 결과를 바탕으로 혁신형 중소기업의 발전 및 고용창출력 제고를 위한 정책개선 방향을 제시한다.

II. 고용 고성장기업의 특성과 청년고용

먼저, 고용 고성장기업의 특성 및 청년고용에 대한 기여를 살펴보기 위해 2011~17년 고용보험 DB, 혁신형 중소기업 목록, 한국기업데이터를 결합하여 기업패널자료를 구축하였다. 고용 고성장기업을 정의함에 있어서 자주 사용되는 두 가지 방식을 함께 활용하였다. 첫째, OECD(2009) 방식으로 종업원 10인 이상 기업 중에서 3년간 고용량의 연평균성장률이 20% 이상인 기업을 고성장기업으로 정의한다. 둘째, OECD(2002)에 따라 특정기간 동안 존속한 기업을 대상으로 고용성장률 기준의 백분위수에 따라 상위 $x\%$ 를 고성장기업군으로 정의하는 방식도 함께 사용한다.

OECD(2009)의 정의에 따라 3년간 연평균 고용증가율이 20% 이상 기업을 고성장기업으로 정의하고, 이에 더해 10~20% 기업을 준고성장기업, 0~10% 기업을 성장기업, 나머지를 비성장기업으로 설정하였다. <표 2>에 따르면, 2017년 기준 10인 이상 전체 표본기업(242,807개) 가운데 고용 고성장기업 비중은 5.2%로 미국과 비슷한 수준이며, 스웨덴·덴마크 등

유럽국가보다 다소 높고 브라질 등 빠르게 성장하는 국가보다 낮다. 한편 본고의 관심대상인 혁신형 중소기업, 즉 이노비즈나 벤처 등 인증을 취득한 기업 유형의 고용성장률이 무인증기업보다 전반적으로 높음을 보여준다. 벤처인증기업의 경우, 고성장기업과 준고성장기업의 비중이 각각 14% 수준으로 무인증기업에 비해 2배 이상 높게 나타나 고용성장률이 높은 기업들이 비교적 많다. 이노비즈의 경우, 고용성장률이 높은 기업유형 비중이 벤처기업보다는 낮지만 무인증기업보다는 약간 높다. 요컨대, 인증유형별로 차이는 있지만 대체로 이노비즈나 벤처 등 인증을 취득한 혁신형 중소기업일수록 고용성장률이 높은 경향이 있음을 알 수 있다.

〈표 2〉 고용성장 기업유형별 기업 분포 : 2017

(단위: %)

기업 구분	계	고성장기업	준고성장기업	성장기업	비성장기업
전체	100.0	5.2	8.7	26.9	59.2
벤처인증	100.0	13.7	14.0	26.9	45.4
이노비즈인증	100.0	5.4	12.0	33.7	48.9
무인증	100.0	4.7	8.2	26.5	60.6

자료: 고용보험 DB, 2017년 말 기준

고용성장률 기업유형별 산업 분포를 보면, 고성장 기업들은 대체로 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 전문·과학·기술서비스업에 많이 분포되어 신기술 및 신산업 분야에서 고용이 빠르게 증가하는 기업들의 비중이 높은 경향을 나타낸다. 반면 제조업과 농림어업에서는 비성장기업 비중이 높아서 고용성장률이 크지 않았음을 알 수 있다. 지역별로는 서울·경기 등 수도권과 충남에서 고성장기업 및 준고성장기업의 비중이 높은 반면, 여타 광역시도에서는 비고성장기업의 비중이 비교적 높게 관찰되었다.

고용성장률 유형별 재무정보, 고용량 및 업력을 살펴보면(표 3), 매출액 및 총자산에서는 고성장기업군의 평균 규모가 작고 업력 또한 가장 짧았다. R&D의 경우, 고성장기업과 준고성장기업이 절대수준은 작지만, 매출이나 자산 규모 대비 R&D 기준으로 보면 성장기업군보다는 작으나 고용이 성장하지 않는

이노비즈, 벤처 등 혁신형
중소기업 인증기업일수록
고용성장률이 높은 경향

고용성장률이 높은 기업군은
규모가 작고 업력이 짧으나,
R&D를 바탕으로 매출과 고용이
빠르게 성장

기업군에 비해 큰 것으로 나타난다. 즉 고용성장률이 높은 기업유형은 고용, 매출 및 자산 규모가 작고 업력도 길지 않은 기업군이지만, R&D 투자를 바탕으로 매출과 고용이 빠르게 증가하는 것으로 볼 수 있다. 이로부터 혁신활동의 핵심적 요소인 R&D 투자가 기업의 지속적 성장을 가져오면서 고용창출을 가능하게 하는 중요한 요인의 하나로 작용하는 것으로 풀이할 수 있다. 특히 청년고용 측면에서 보아도(표 3), 고용성장률이 높은 유형의 기업일수록 기업의 전체고용 중 청년층 고용 비중이 높아지는 경향이 뚜렷하다. 청년층 고용 비중에 영향을 미치는 여러 요인들을 고려하는 회귀분석 결과에서도 이와 동일한 경향을 확인할 수 있었다.

〈표 3〉 고용성장 기업유형별 기업 특성 및 청년고용 비중 : 2017

		고성장기업	준고성장기업	성장기업	비성장기업
기업 특성	총자산(십억 원)	34.6	51.0	132	105
	매출액(십억 원)	29.1	32.1	59.4	38.4
	연구개발비(백만 원)	345.5	320.7	1,204.2	353.8
	업력(년)	8.3	10.3	12.2	11.0
청년 고용 비중	15~24세(%)	11.68	10.48	8.01	5.76
	15~29세(%)	26.24	23.8	19.77	15.66
	15~34세(%)	37.63	35.02	30.85	26.68

자료 : 고용보험 DB, 2017년 말 기준, 한국기업데이터(KED).

고용성장률 상위 15% 기업이 고용이 증가한 기업군의 고용증가 중 44%, 청년고용 증가의 52% 기여

다음으로, OECD(2002) 정의에 따라 2014~17년 동안 고용성장률의 백분위수 기준으로 구분되는 고용성장률 그룹별로 전체고용 및 청년고용에 대한 기여 및 기업 특성을 분석하였다. 최근 3년간 고용성장률 그룹별 고용증가율 및 고용증감을 살펴보면(표 4), 고용성장률이 매우 높은 소수의 기업들이 전체 고용성장을 이끌어가는 반면, 고용성장률이 낮은 다수 기업들은 고용 정체 또는 큰 감소를 보여준다. 전체 표본기업의 약 15%를 점하는 고용성장률 최상위 두 그룹(p100~p95, p95~p85)의 3년간 고용량 증가는 100만 명을 상회하며, 이는 동기간 고용증가를 실현한 기업군의 총 고용증가 중 44.3%를 차지한다. 이러한 양상은 청년고용에서도 그대로 발견된다. 2014~17년 전체 청년(15~29세) 고용은 약 7.2만 명

감소하였지만, 고용성장률 최상위 두 그룹의 고용증가는 약 27만 명으로 고용이 증가한 기업군의 총 고용증가 중 52.3%를 점하여 고용성장률 하위그룹에서 나타난 대규모 청년고용 감소를 상당 정도 상쇄하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 백분위 기준 고용성장률 그룹별 고용성장률 및 고용증감 : 2014~2017

고용성장률 기업그룹	전체 고용			청년고용(15~29세)		
	연평균 증가율 (%)	고용 증감 (명)	고용증가 그룹 중 비중 (%)	연평균 증가율 (%)	고용 증감 (명)	고용증가 그룹 중 비중 (%)
전체	3.0	480,636	100.0	-2.3	-71,926	100.0
p100~p95	64.1	589,125	24.4	54.3	157,016	30.4
p95~p85	28.6	481,749	19.9	21.5	112,646	21.8
p85~p75	14.8	822,860	34.1	12.3	191,836	37.2
p75~p35	1.4	521,173	21.6	-3.7	54,419	10.5
p35~p0	-10.3	-1,933,822	-	-22.2	-587,843	-

주 : 2014~17년 3년간 존속한 기업(892,561개 사)을 대상으로 함.

자료 : 고용보험DB(2017년 말 기준).

전체 고용 성장을 주도하는 고용성장률 상위그룹의 특성을 보면(표 5), 고용규모가 그리 크지 않고 업력이 비교적 짧은 기업들이 많음을 다시 확인할 수 있다. 경영성과 특성을 보면, 고용성장률 상위그룹일수록 매출액, 영업이익, R&D 지출 측면에서 성과가 양호하였는데, 이는 우수한 경영성과를 바탕으로 빠른 고용 확대가 가능했던 것으로 풀이할 수 있다. 이러한 결과는 OECD(2009)의 고성장기업 정의에 따른 분석 결과와 기본적으로 일치한다.

〈표 5〉 고용성장률 백분위 기준 그룹별 주요변수의 평균 및 변화 : 2014~2017

2017		고용성장률 백분위 기준 그룹별					
변수		전체	p100~p95	p95~p85	p85~p75	p75~p35	p35~p0
고용 규모 (명)	2017	16.2	14.8	10.8	21.1	15.9	16.3
	2014	15.6	3.1	4.7	13.7	14.4	22.6
업력(년)		9.3	6.1	7.3	9.1	9.6	10.2
연평균 증가율 (%)	매출액	11.2	72.8	32.5	17.8	6.8	-2.5
	영업이익	3.6	25.1	26.2	14.5	4.5	-9.5
	R&D	10.2	40.3	29.2	18.3	9.4	-0.4

자료 : 고용보험DB(2017 말 기준), 한국기업데이터.

III. 혁신형 중소기업의 전체 및 청년고용에 대한 기여

혁신형 중소기업들이 전체 고용성장에서 어떤 기여를 하였는지 살펴보자(표 6). 먼저 최근 3년간(2014~17년) 300인 이상 대기업은 전체 고용증가(약 48만 명)의 70%를 차지한 반면, 300인 미만 중소기업의 기여는 30%에 다소 못 미치는 수준이며, 2011~14년에도 대·중소기업의 기여 수준이 비슷하다. 중소기업 내에서 보면, 이노비즈와 벤처기업을 포함하는 혁신형 중소기업 전체로는 지난 6년간(2011~17) 전체 중소기업 고용성장의 70~80%를 점하여 중소기업 부문의 고용성장을 이끌어왔음을 알 수 있다. 그러나 혁신형 중소기업 유형별로는 고용성장에 대한 기여에서 일정한 차이가 발견된다. 이노비즈는 2011~14년에는 전체 중소기업에 비해 비교적 양호한 고용성장을 실현하였으나, 2014~17년에는 고용창출 성과가 미흡하였다. 반면 벤처기업은 이노비즈와 달리 2014~17년, 2011~14년 공히 대기업에 육박하는 두드러진 고용성장률을 실현하여 전체 및 중소기업의 고용성장에서 상당한 기여를 해왔던 것으로 나타났다.

반면 중소기업 전체로는 청년고용이 오히려 감소하는데, 이는 이중노동시장이라는 상황에 따른 청년층의 중소기업 기피현상을 부분적으로 반영한 것으로 보인다.

한편 중소기업 내에서는 유형별로 상이한 모습을 보이는데, 이노비즈와 벤처기업, 10~299인 기업에서 청년고용증가 규모가 큰 반면, 중소기업 부문에서 발생한 대부분의 청년고용 감소는 1~9인의 영세·소규모기업에서 발생하였음을 알 수 있다. 중소기업 유형별로 청년고용 증감에서의 기여를 살펴보면, 2014~17년 이노비즈의 청년고용 연평균 증가율은 8.4%로 3년간 증가된 청년고용은 약 10천 명이고, 벤처기업의 경우 청년고용 연평균 증가율이 12.6%로 3년간 약 27천 명의 청년고용을 창출하였다. 이노비즈와 벤처기업을 합하여 혁신형 중소기업 전체(중복 제외)로 보면, 최근 3년간 청년고용은 약 29천 명 증가했는데, 이는 같은 기간 대기업의 청년고용 증가(약 16천명)의 약 1.8배에 해당하는 큰 규모이다. 요컨대, 전체 고용에서는 대기업의 기여가 더 높지만, 청년고용 측면에서는 혁신형 중소기업이 대기업보다도 중요한 기여와 역할을 해왔다고 할 수 있다.

혁신형 중소기업은 중소기업 전체 고용성장의 70~80%를 점하여 고용성장 주도

지난 3년간 혁신형 중소기업의 청년고용 증가는 29천 명으로 대기업의 1.8배

〈표 6〉 기업유형별 고용성장을 및 고용증감 : 2011~2017

기업 유형	2014~17년 고용증감			2011~14년 고용증감		
	기업비중 (%)	연평균 증가율(%)	고용증감 (명)	기업비중 (%)	연평균 증가율(%)	고용증감 (명)
전체	100.0	3.0	480,636	100.0	2.6	734,478
이노비즈기업	1.91	1.58	46,888	2.23	7.26	103,191
벤처인증기업	2.98	8.26	103,640	2.45	12.32	105,925
이노비즈+벤처	3.95	6.26	114,858	3.61	10.04	146,107
1~299인	99.47	2.94	136,319	99.41	2.57	206,150
300인 이상	0.53	8.55	344,317	0.59	13.64	528,328

자료 : 고용보험DB(2017 말 기준), 중소벤처기업부 기업목록DB.

〈표 7〉 기업유형별 청년고용 증감 : 2011~2017

	2014~17년 청년고용 증감			2011~14년 청년고용 증감		
	기업비중 (%)	연평균 증가율(%)	고용증감 (명)	기업비중 (%)	연평균 증가율(%)	고용증감 (명)
전체	100.0	-2.3	-71,926	100.0	-6.4	-199,293
이노비즈기업	1.9	8.4	10,861	2.2	8.6	4,540
벤처인증기업	3.0	12.6	27,498	2.5	11.1	12,327
이노비즈+벤처	3.9	11.1	29,090	3.6	9.2	9,222
1~299인	99.4	-2.8	-87,965	99.4	-6.9	-267,006
10~299인	24.4	9.5	31,333	25.7	-5.4	-100,352
300인 이상	0.5	31.5	16,039	0.6	24.0	67,713

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

전체 청년고용의 변화를 보면(표 7), 표본기업 기준으로 2014~17년 약 7만 명, 2011~14년에는 약 20만 명이 감소하였다. 그러나 중소기업 유형별로, 그리고 대·중소기업 간에는 다른 양상을 보여준다. 300인 이상 대기업에서는 청년고용 증가율이 매우 높은

이상의 분석결과를 종합하면, 청년고용 창출에 대한 기여라는 측면에서 혁신형 중소기업은 대기업과 더불어 중요한 역할을 담당함을 보여준다. 향후 추가적 분석이 필요하겠지만, 혁신형 중소기업의 일자리

는 부분적으로 1차 노동시장에 속하거나 1차 노동시장에 근접하는 중간노동시장에 속하여 청년층을 끌어당기는 특성과 유인을 어느 정도 가진다고 볼 수 있다. 이처럼 혁신형 중소기업의 성장이 청년에게 적합한 양질의 일자리 창출에서 우수한 성과를 내는 것으로 확인된 만큼, 향후 중소기업 지원정책의 설계에서 '선택과 집중' 원칙에 따라 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단들을 체계화·강화하는 것이 고용창출의 지속가능성 측면에서 효과적임을 시사한다.

**특히 벤처인증기업은
고용 및 경영성과에서
보다 우수한 성과 실현**

끝으로, 혁신형 중소기업 가운데 고용성장 측면에서 성과가 특히 우수한 벤처기업은 고용규모가 그리 크지 않고 절반 이상이 3~5년, 6~9년의 업력을 가지지만, 고용성장 속도가 빠른 특성을 보여준다. 벤처기업의 경영·재무지표 성과 또한 주목할 만하다. 벤처기업은 지난 6년간(2011~17년) 매출액, 영업이익, R&D 등 주요 경영·재무성과 지표에서 지속적으로 우월한 성과를 실현하였고, 나아가 이러한 경영성과가 높은 고용성장으로 이어진 것으로 판단된다. 벤처기업의 이러한 특성들은 스타트업이 축적의 시간(5~7년)을 거쳐 스케일업(scale-up)으로 진화할 때 경영 및 일자리창출 성과가 본격적으로 실현될 수 있음을 시사하는 것으로 향후 창업지원정책의 개선방향 모색에서 스케일업 지원의 의미와 중요성을 충분히 고려할 필요가 있다.

〈표 8〉 기업유형별 주요 변수별 평균 값 및 변화 : 2014~2017

2017	이노비즈	벤처기업	이노비즈/벤처	1~299인	10~299인	300인 이상
2017 고용규모(명)	49.3	29.1	33.9	10.6	32.7	1077.2
업력(년)	13.8	9.0	10.4	9.3	10.9	14.7
연평균 증가율 (%)	매출액	3.2	16.8	12.7	11.2	8.6
	영업이익	2.3	14.8	11.2	10.7	24.4
	R&D	38.1	61.1	50.7	33.6	34.2

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

IV. 혁신형 중소기업 사례 분석

이노비즈, 메인비즈, 강소기업 등 정부 인증을 받은 기업들을 중심으로 추출한 금속가공업의 혁신형 중소기업(5개사)을 선정, 기업의 성장배경, 작업조직과 직무특성 및 숙련요건, 근로조건, 인력수급 현황 등에 대해서 심층 사례조사를 실시하였다. 사례기업들은 신제품 개발에 기초하는 벤처기업 유형이 아니라 전통적 중소기업에서 혁신형 중소기업으로 성장한 곳들로 초기에는 외국기술 도입이나 모방을 통해 기술력을 확보하면서 점차 독자적으로 기술경쟁력을 구축하는 단계로 발전해왔다. 이런 특성으로 사례기업들은 가공기술에 기반을 둔 제품의 개발과 혁신, 공정 기술 등에 경쟁력의 근거를 가지며, 그만큼 고숙련 생산기능직들에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 요건을 갖추고 있었다. 다만 사례기업들이 벤처기업 유형이 아니므로 조사 결과를 혁신형 중소기업 전체로 일반화하기에는 한계가 있음을 지적할 필요가 있다.

사례기업들의 경우, 가공공정 중심의 배치형 생산 방식을 취하고 고급 가공기술에 경쟁력 기반을 두며, 중소기업의 특성상 노동 분업이 세분화되지 않아 숙련 근로자의 업무를 기계로 대체하기 쉽지 않은 특성에 따라 모두 고숙련 의존형의 기업모형을 취하고 있다. 대부분 사례기업에서 자립적인 숙련 수준에 도

〈표 9〉 혁신형 중소기업 사례조사 결과

항목	A 기업	B 기업	C 기업	D 기업	E 기업
업종	절삭공구	자동차/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	조립낮음/가공높음	매우 높음
평균임금	2,900만 원	2,800만 원	3,000만 원	2,800만 원	3,500만 원
청년고용	구인난	구인난	구인난	구인난	구인 용이

달하기 위해서는 수년의 기간이 요구된다. 이런 특성 때문에 사례기업들은 청년층 근로자의 고용에 매우 적극적인 모습을 보인다. 사례기업들의 근로조건은 다른 중소기업들에 비해서 비교적 양호한데, 평균 임금은 2,800만~3,500만 원 정도이고 근로시간도 길지 않은 것으로 조사되었다. 또한 고급 기능의 습득이 용이하고 향후 활용 가능성도 높아서 재취업 역량과 경력관리에도 이점이 있다. 생산기능직의 경우 업무 난이도와 육체적 피로도가 높은 점이 약점이긴 하지만, 비교적 양호한 근로조건 때문에 청년층을 유인할 수 있는 괜찮은 일자리인 것으로 판단되었다.

대부분 사례기업들은 사무직이나 연구개발직에서는 청년층 인력부족을 경험하지 않지만, 특히 생산기능직에서 청년층 고용에 어려움을 겪으며 채용된 청년층 근로자들도 쉽게 이직하는 모습들을 보인다. 사례기업들이 숙련 기반 경쟁력 구조를 가지고 있기 때문에 생산직 일자리에서 청년인력 부족은 기업의 지속가능성에 근본적인 위협이 되고 있다. 따라서 이 문제를 해결하지 않고서는 혁신형 중소기업으로서 존속이 위태로워질 가능성이 높다. 이러한 청년층 인력난은 대중기업 간 격차에 따른 중소제조업 기피 현상에도 기인하겠지만, 동시에 필요한 숙련을 배우기 어렵다는 점과 생산업무 수행의 육체적 피로 등 생산기능직이라는 직무 특성에도 기인하는 것으로 판단된다. 게다가 사례기업들이 위치하는 산업단지의 열악한 생활환경이나 문화공간 부족 등도 청년인력난에 영향을 미치고 있는 것으로 조사되었다. 최근 최저임금이 크게 인상되면서 이들 혁신형 중소기업의 상대적 고임금효과가 사라져 청년층 기피현상이 심화되고 있다는 주장도 일각에서 제기된다. 흥미롭게도 한 사례기업에서는 청년층 채용에 문제가 없었는데, 거기에는 높은 임금수준과 숙련요건, 짧은 근로시간 외에도 근로자들과 소통 활성화, 유연하고 부드러운 관리스타일과 조직문화, 서비스업과 같은 작업환경 조성 등을 위한 지속적인 노력을 통해 청년들에게 매력적인 일자리로 인식된 결과가 반영된 것이 아닌가 생각된다.

V. 정책개선 방향

앞서 이루어진 실증분석 결과와 사례조사로부터 도출된 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사례조사 결과 혁신형 중소기업이 청년층에 괜찮은 일자리를 제공할 수 있는 보고로서 잠재력을 가지고 있음을 확인하였다. 실증분석에서도 혁신형 중소기업이 대기업과 더불어 청년고용 창출에서 중요한 기여를 담당하는 것으로 확인된다. 혁신형 중소기업 전체로 2014~17년 3년간 청년고용이 약 29천 명 증가했는데, 이는 300인 이상 대기업의 청년고용 창출(약 16천 명)의 약 1.8배에 달하는 규모이다. 현실적으로 한계에 있는 전통적 중소기업에 대한 정책 지원은 당연히 필요하지만, 이들 한계기업은 청년층을 유인하기에는 멀리 떨어져 있기 때문에 비교적 양질의 일자리 창출 가능성이 높은 혁신형 중소기업의 성장을 촉진하는 정책 전환이 시급하다. 향후 중소기업 지원정책을 설계함에 있어서 '선택과 집중' 원칙에 입각하여 혁신형 중소기업 또는 이에 근접하는 중소기업을 대상으로 정책수단들을 체계화하고 강화하는 것이 필요하다. 이와 함께 혁신형 중소기업과 관련된 중소벤처기업부와 고용노동부의 정책들 및 전달체계를 실질적으로 연계·결합하여 시너지를 배가하는 정책적 노력 또한 요구된다.

둘째, 청년층과 중소기업 매칭을 지원하는 정부지원사업(청년내일채움공제사업, 추가고용장려금, 산업특례 등)을 혁신형 중소기업에 더 많이 비중을 두고 추진할 필요가 있다. 정부지원사업을 통해 청년층을 일시적으로 중소기업에 유인할 수 있지만, 해당 청년층 근로자가 해당 지원으로부터 혜택이 종료되면 생산성이 낮은 전통적 중소기업에서는 이직 가능성이 높다. 반면 혁신형 중소기업은 숙련 형성에 필요한 기간이 지나면 그 회사에 정착할 가능성이 비교적 높다. 설사 청년 근로자들이 해당 기업을 떠난다고 해도 배운 기술을 지속적으로 활용할 수 있기 때문에 이들 청년층이 중소제조업에 남을 가능성이 높다. 이런 점에서 혁신형 중소기업에 대한 지원은 청년층 일자리 창출효과는 물론이고 중소기업의 생산

**사례기업: 양호한 임금·근로조건
습득·숙련의 활용가능성 등으로
청년층을 유인할 수 있는 일자리
특성**

**혁신형 중소기업 지원수단의
연계·패키지화로 청년고용
창출과 경쟁력 제고 효과 배가**

**일자리 창출과 경영성과가
본격화되는 스케일업 벤처기업
지원체계 구축 필요**

성 및 기술경쟁력 향상이라는 경제적 지원효과도 함께 높게 될 것이다.

셋째, 혁신형 중소기업 중 특히 벤처기업은 경영 및 고용창출 성과가 뛰어나고 업력이 3~8년인 기업이 많다는 분석 결과는 벤처기업에 대한 창업지원정책의 방향과 틀을 모색함에 있어서 중요한 시사점을 던져준다. 스타트업은 통상 축적의 시간을 거친 다음 스케일업으로 진화하며, 이때 기업경영 및 일자리창출의 성과가 본격적으로 시작된다. 따라서 새로운 창업기업 창출도 중요하지만, 일자리창출 성과 및 지속가능성 측면에서는 스케일업 기업에 대한 지원이 보다 효과적일 수 있다. 실제로 미국, 영국 등 선진국에서는 경제성장과 일자리창출 성과를 높이기 위해 스타트업에서 스케일업 지원정책으로 패러다임을 전환하고 있다. 이렇게 볼 때, 우리의 경우도 낮은 업력과 소규모 창업기업에 지원이 집중되는 창업지원정책의 틀을 개선하여 일자리창출 효과가 우수한 스케일업에 대한 지원을 확대하는 방향으로 나아가는 것이 필요하다.

**일터혁신, 작업환경 개선,
생활·문화환경 개선 등
패키지정책으로 경쟁력
향상과 청년층 유인 유도**

넷째, 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 통해 청년층의 참여를 촉진함으로써 제조업 조직문화에 청년층을 안착시키는 데 도움이 될 수 있다. 이와 함께 혁신형 중소기업의 조직문화 개선을 유도할

필요가 있다. 특히 청년층은 신입자나 감독자의 거칠고 투박한 작업문화에 대해 거부감이 크고 적응하는데 상당한 어려움을 겪게 된다. 이런 유형의 조직문화는 중소기업 전반에 존재하지만, 그래도 고급 숙련을 가지고 청년층을 활용하려는 욕구가 높은 혁신형 중소기업에서 먼저 개선될 필요성이 크다고 할 수 있다. 이와 함께 제조업 공장 내부뿐 아니라 주변 생활공간도 청년층에게 적합한 환경으로 바꾸는 것이 시급하다. 제조업 산업단지들은 대부분 우중충한 모습을 보이고 생활·문화시설이 빈약하여 청년층을 유인하기 쉽지 않기 때문에 산업단지 주변에 살 만한 주거·생활공간을 만드는 정책적 지원이 요구된다.

다섯째, 혁신형 중소기업의 인력부족 해법과 관련해서는 대기업 vs. 중소기업의 대비보다는 중소제조업 vs. 중소서비스업의 대비에 주목할 필요가 있다. 중소기업의 제한된 자원으로 대기업과 경쟁에서 인력을 충원하기는 어렵지만, 중소서비스업과 경쟁 속에서 중소제조업의 인력부족 문제를 풀 가능성이 더 높기 때문이다. 특히 최근 4차 산업혁명과 관련된 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 적극적 지원이 요구된다.

참고문헌

- 박준경 외(2001), 『중장기 지역산업 발전전략』, 한국개발연구원.
- 윤윤규·이재호(2004), 『지역산업육성과 지역혁신체제 구축에 관한 연구』, 한국개발연구원.
- 홍운선(2008), 『중소기업 지원정책의 현황 분석 및 중소기업 유형별 일자리창출 성과지표 분석』, 중소기업연구원.
- 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 Statistics Directorate.