

중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업 도입방안 연구[†]

A Study on the Introduction of Mutual Aid Project for the Long-term
Employment of SME's Core Employees

노민선(Meansun Noh)*, 이종민(Jongmin Lee)**, 정선양(Sunyang Chung)***

목 차

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| I. 서 론 | IV. 장기재직 공제사업 도입방안 |
| II. 이론적 배경 및 공제사업 현황 | V. 결 론 |
| III. 장기재직 공제사업 도입 관련 실태조사 | |

국 문 요 약

우리나라 중소기업들은 열악한 보상체계와 근로자의 이직 등으로 인해 심각한 인력부족 현상에 시달리고 있다. 지금까지 정부차원에서 중소기업의 인력 문제를 해결하기 위해 꾸준히 노력해 왔지만, 중소기업들의 인력난은 해소되고 있지 못하다.

중소기업 입장에서 경영성과에 직접적으로 기여할 수 있는 핵심인력의 장기재직은 매우 중요한 사안이다. 하지만 우리나라 중소기업 인력지원 정책은 주로 신규 채용과 우수 인력의 중소기업 유입을 중심으로 이루어져 왔으며, 아직까지 기존 우수 인력들이 중소기업에 장기간 근무할 수 있도록 유인하는 정책은 상대적으로 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 중소기업 핵심인력의 장기재직을 유인하기 위한 정책방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 먼저, 핵심인력에 대한 개념을 정립하고 특징을 파악하였으며, 공제사업 도입의 필요성을 검토하였다. 아울러 본 연구에서는 현재 우리나라에서 운영되고 있는 공제사업에 대한 심층적인 현황 분석을 통해 정책의 효과를 높일 수 있는 지원방안을 제시하고자 하였다.

핵심어 : 인력정책, 핵심인력, 장기재직, 공제사업, 공제회

※ 논문접수일: 2013.12.24, 1차수정일: 2014.1.25, 게재확정일: 2014.1.26

* 중소기업연구원 연구위원, msnoh@kosbi.re.kr, 02-707-9843

** 한국산업기술진흥협회 전략기획본부 과장, jmlee@koita.or.kr, 02-3460-9036

*** 건국대학교 밀러MOT스쿨 원장, sychung@konkuk.ac.kr, 02-450-3117, 교신저자

† 본 연구는 중소기업청의 지원을 받아 수행하였음.

ABSTRACT

SMEs in Korea are suffering from severe manpower shortage due to poor incentive system and employees' frequent change of jobs. So far, the government has made continuous efforts to solve these problems, but SMEs still have the same problem.

It is critical for SMEs to maintain core employees for long term who can directly contribute to the business performance. However, Korean manpower policies for SMEs has mainly focused on hiring new recruits and attracting experienced high caliber employees to SMEs. Relatively, policies for attracting in-house employees to work for longer term were insufficient.

This paper focuses on providing strategic policy options to make core employees stay in the company for longer term. For this, it identifies the concept and features of core employees and reviews the necessity of introducing the Mutual Aid Project. Also, it suggests the way to enhance the effectiveness of policy by analyzing current Mutual Aid Fund programs in Korea.

Key Words : Human Resource Policy, Core Employee, Long-term Employment, Mutual Aid project, Mutual Aid Association

I. 서론

21세기 지식기반 사회에 들어서며 핵심인재 확보에 대한 중요성이 점점 증대되고 있다(김순석·신제철, 2010; 이경목·윤현중, 2007; Lopez-Cabrales, Valle & Herrero, 2006). 핵심인재는 기업경쟁력 확보의 원천이며, 지속가능한 성장을 위한 동력원이다(전동화·정동섭, 2011; 정현우, 2013). 그러나 우리나라 중소기업의 경우 고질적인 인력부족 현상으로 고충을 겪고 있다.

중소기업의 인력부족 현상은 열악한 보상체계와 이로 인해 발생하는 높은 이직률에 기인하는데, 중소기업의 경우 1년 이내 퇴사하는 비율이 대기업에 비해 4배 가량 높다(한국경영자총협회, 2012). 대기업과 비교했을 때 나타나는 복리후생이나 근무환경의 격차는 구직자로 하여금 중소기업 선호를 약화시키는 요인이 된다. 중소기업들은 성과보상제를 통한 우수인력 동기 부여 방안이 전반적으로 미흡하다. 중소기업 인력들은 이직의 가장 큰 원인으로 임금, 복리후생 등의 조건 불일치를 꼽는다. 기업의 입장에서는 기업이 원하는 숙련도와 취업 시 근로자가 갖고 있는 숙련도 사이에 괴리가 존재하기 마련이다. 따라서 실제 중소기업 인력이 업무 전문성을 확보하기 위해서는 입사 후 일정기간 이상의 훈련기간이 필요하지만 중소기업의 인력이 적은 경력이 짧을수록 높은 것으로 나타난다. 입사 후 일정기간 이상 근무하지 않고 조기에 퇴직하는 경우 중소기업의 입장에서는 커다란 경영상의 손실로 작용할 가능성이 높다.

우리나라 중소기업 인력지원 정책은 주로 신규인력 채용 중심으로 이루어지고 있으며(노민선, 2013), 인력이 아니라 기업을 대상으로 직접 지원하고 있는 경우가 대부분이다. 지금까지의 중소기업 인력정책은 우수인력이 중소기업으로 유입될 수 있도록 하는데 중점을 두고 있기 때문에, 기존 우수인력들이 중소기업에 지속적으로 근무할 수 있도록 유인하는 정책은 상대적으로 미흡한 실정이다.

중소기업의 입장에서 경영상의 성과에 직접적으로 기여할 수 있는 핵심인력의 장기재직은 매우 중요하다. 핵심인력의 경우 중소기업의 열악한 근로조건과 상대적 저임금으로 인해 대기업, 대학, 공공기관 등 보다 좋은 직장으로서의 이직가능성이 높다. 실제로 중소기업 연구인력의 경우 중소기업에서 이직하는 인원이 중소기업으로의 입직인원에 비해 많게 나타나고 있다.

그러나 핵심인력의 이직에 대해서 법적, 제도적 장치를 이용하여 통제하는 것은 사실상 불가능하다. 또한 핵심인력이 원하는 보상수준과 중소기업이 제공할 수 있는 보상수준의 격차를 정부 차원에서 지원하는 것은 예산제약을 넘어서는 무리한 정책이 될 수 밖에 없다. 이에 본 연구에서는 중소기업 우수인력의 장기재직을 유인하기 위하여 기업과 근로자가 함께 참여하며 정부가 이를 일부 지원하는 형태의 공제사업 지원방안을 강구하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 공제사업 현황

1. 중소기업의 범위 및 현황

중소기업에 대한 범주기준은 「중소기업기본법 제2조 및 동법 시행령 제3조」에 따르며, 영리를 목적으로 하는 기업과 사회적 기업 간 범위를 다르게 적용하고 있다. 먼저, 영리를 목적으로 사업을 영위하는 기업(상법상 회사 및 법인이 아닌 개인사업자)의 경우 업종 및 규모별 기준, 상한기준, 독립성 기준에 적용을 받는다(중소기업청, 2012).

중소기업 선정 시 업종과 규모에 대한 고려 이외에 상한기준과 독립성 기준을 적용을 받는데, 먼저 중소기업은 업종에 관계없이 ‘상시 근로자 수 1,000명 이상’, ‘자산총액 5,000억 원 이상’, ‘자기자본(자산총액-부채총액) 1,000억 원 이상’, ‘3년간 평균 매출액 1,500억 원 이상’의 조건 가운데 어느 하나에도 해당하지 아니해야 된다. 단, 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 않게 된 경우에는 사유가 발생한 이후 3년간 중소기업으로 간주한다(중소기업기본법 제2조 제3항). 독립성 기준은 계열관계에 따른 판단기준인데, ‘상호출자 제한기업 집단에 속하는 회사’, ‘자산총액 5,000억 원 이상인 법인(외국법인 포함)이 주식 등의 30% 이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업’, ‘관계기업에 속하는 기업의 경우에는 출자 비율에 해당하는 상시 근로자 수, 매출액 등을 합산하여 규모기준을 미충족하는 기업’의 어느 하나에 해당하지 아니해야 한다.

우리나라 중소기업 사업체는 2011년 기준 약 323만 개사로 전년대비 3.5% 늘어나 전체 사업체수의 99.9%를 차지하고 있으며, 종사자는 2011년 기준 1,263만명으로 전년대비 3.0% 증가하였다. 중소기업 종사자는 1990년대 중반에는 약 75%에 불과하였으나 꾸준한 증가세를 보이며 2011년 현재 86.9%로 늘어났다¹⁾. 우리나라 산업 총 종사자수 1,453만명 가운데 약 88%가 300명 미만 기업에 근무하고 있으며, 거의 절반에 가까운 46.6%가 10인 미만 기업에 종사하고 있다. 사업체 수의 경우에는 10인 미만 기업이 전체의 93.5%를 차지하고 있는 실정이다.

2. 핵심인력의 개념 및 특징

기업은 전략적 기술경영 활동을 통해 지속가능한 경쟁우위를 확보할 수 있다(정선양, 2011;

1) 중소기업 종사자수 변화: 74.5%(95년) → 80.6%(00년) → 87.8%(05년) → 86.8%(10년) → 86.9%(11년)(중소기업청, 2013).

Tidd & Bessant, 2009; Wheelen & Hunger, 2009). 기업이 지속적인 성장을 하기 위해서는 끊임없는 신기술 개발을 통해 새로운 제품을 시장에 출시해야만 한다²⁾. 더욱이 기술변화의 속도가 빠른 산업일수록 신제품으로부터의 수익은 더 많은 비중을 차지하기에 신기술, 신제품 개발 프로젝트는 기업 활동에 있어 매우 중요한 프로세스로 인식되어지고 있다(Shenhar et al., 2002; Stockstrom & Herstatt, 2008).

시대적 변화에 부응하여 신기술, 신제품을 개발하는 것은 기업의 생존을 좌우하는 핵심요소라고 할 수 있다. 특히, 기업의 혁신활동 수행 주체 가운데 기술혁신 역량을 겸비하고 신기술, 신제품 개발을 주도적으로 이끄는 내부인재는 매우 중요하다(Zahra & Nielsen, 2002). 중소기업의 경우 대기업에 비해 고용자원이 한정적이며 규모의 제약으로 인해 경쟁력 확보가 어렵기 때문에(Narula, 2004), 핵심인력을 확보하고 유지하는 활동은 무엇보다 중요하다. 전 세계적으로도 기업의 핵심인재 확보에 대한 중요성이 높아지고 있다. 21세기 지식기반사회로 접어들며 인재의 중요성은 더욱 증대되었고 기업들은 핵심인재 확보에 노력을 경주하고 있다(김순석·신제철, 2010; 이경묵·윤현중, 2007; 이지연, 2009; 전동화·정동섭, 2011; Lopez-Cabrales et al., 2006).

기업의 인재확보가 중요하다는 것은 새로운 화두는 아니지만, 시대적인 환경변화로 인해 그 중요도가 점점 증대되고 있다. 우리나라에서 핵심인재라는 용어가 일반화 된 것은 1997년 외환위기 이후로(전동화·정동섭, 2011), 우리나라 기업의 경쟁전략상의 변화, 벤처 붐으로 인한 핵심인재 확보, 외국 기업의 국내 진출을 비롯한 노동시장의 세계화 등으로 인해 핵심인재를 관리하기 위한 별도의 제도들이 도입되기 시작하였다(이경묵·윤현중, 2007). 우리나라는 기술혁신능력을 갖춘 핵심 인재의 필요성이 더욱 크게 대두되며, 중소기업 지원을 위해서는 높은 수준의 기술혁신능력을 가진 인재의 육성 및 고용을 위한 적극적 정책이 필요하다(Chung, 1999). 독일의 중소기업이 세계적인 숨은 강자(hidden champions)가 된 이유는 이같은 정부의 적극적인 정책이 있었기 때문이다(정선양·박동현, 1997a, 1997b).

핵심인력은 희소하며, 기업의 가치창출과 경쟁력의 원천이 되는 인재로서 모방과 대체하기가 어려운 역량을 갖춘 인재를 의미한다(정현우, 2013). 김순석과 신제철(2010)은 전문적 과업능력과 열정을 겸비하고 조직의 혁신을 주도할 수 있는 인물로 해당 인력의 부재 시 기업이 치명적인 손실을 입을 가능성이 높은 인재로 과거보다는 현재, 현재보다는 미래지향적으로 인적가치가 상승하는 자를 핵심인재라고 정의했다. 전동화와 정동섭(2011)는 핵심인재를 전문적인 업무능력과 열정을 겸비해 조직혁신을 주도하는 우수인재로 우수한 성과를 창출하며 기

2) Cooper(2001)와 Cooper & Edgett(2005)는 기업들이 신제품 출시를 통해 전체 수익의 1/3을 창출함을 언급하며, 신제품개발 프로세스 관리에 대한 중요성을 역설함. 그리고 Langerak et al.(2004)는 시장지향성이 고객에게 제공하는 가치를 극대화시켜 신제품개발 성공에 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요인임을 강조함.

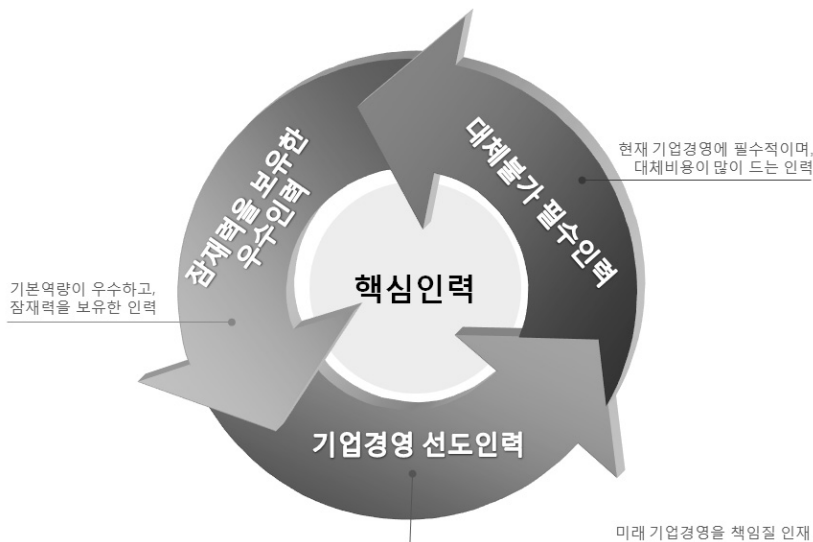
업에게 지속가능한 경쟁우위를 가져다주는 조직 내 소수 인원으로 보았다. 아울러, 핵심인력은 뛰어난 역량과 전문지식을 보유하여 업무적으로 기존의 관성을 타파하고 새로운 가치를 창출할 수 있어야 하며, 인성적으로 올바른 가치관을 확립하고 도덕성을 갖추어야 할 것이다.

핵심인력에 대한 선행연구들의 공통된 특성에 근간하여, 본 연구에서는 핵심인력을 현재와 미래의 기업경영을 위해 반드시 필요한 인력으로 '직무기여도가 높아 해당 기업의 대표자가 장기재직이 필요하다고 지정하는 근로자'로 정의하고 다음과 같이 유형화하였다.

첫째, 핵심인력은 미래의 기업경영을 책임질 인력이다. 이 유형에 해당하는 인력은 우수한 성과를 반복적으로 창출하며, 기업의 비전 및 목표를 정확히 이해하고 주요사업과 핵심전략을 중심으로 추진한다.

둘째, 기본역량이 우수하고 탁월한 잠재력을 보유한 인력이다. 이러한 유형의 인력은 현재 기업의 중점 추진사업이나 전략을 직접 주도적으로 수행하지는 못하더라도 맡은바 업무에 뛰어난 성과를 보이며 기업의 핵심가치 확보에 기여한다. 본 유형에 해당하는 인력은 기업의 지속적인 성장을 위해 장기적인 차원에서의 육성과 관리가 필요하다.

셋째, 현재 기업경영에 필수적이며 대체 시 비용이 많이 소요되는 인력이다. 본 유형의 인력은 현재 주요사업의 핵심업무를 수행하고 있어 갑작스런 인력대체 시 기업경영에 막대한 영향을 미치는 인력을 뜻한다. 기업의 입장에서 단기적인 관리에 보다 주안을 둘 필요가 있으며, 기업경영 상 대체인력을 확보하거나 양성할 필요가 있는 직군으로 파악할 수 있다.



(그림 1) 핵심인력의 유형

3. 중소기업 장기재직 공제사업 도입의 필요성

중소기업은 고용없는 성장(jobless growth) 시대의 새로운 고용창출 주체이다. 우리나라 중소기업 사업체는 IMF를 겪었던 1997년 267만개였으나 2011년에는 323만개로 약 56만개가 증가하였다. 이처럼 중소기업의 증가를 통해 약 436만명의 고용창출 효과를 볼 수 있었다. 하지만 이제 더 이상 대기업을 통한 고용창출을 기대하기는 힘들다. 중소기업이야말로 현재 정책의 화두인 새로운 고용을 창출할 수 있는 통로이자 해결방법인 것이다. 또한 중소기업은 대기업에 비해 혁신적이고 연구개발 활동에 대한 효율이 높기에(Ortega-Argiles et al., 2009; Simonen & McCann, 2008), 고객의 수요가 다변화하고 창의적인 사고를 요구하는 시대적인 흐름에 보다 유연하게 대응할 수 있다³⁾. 아울러 Zahra & Nielsen(2002)는 기업 수익창출의 주요 수단인 기술사업화 성공을 위해서, 내부인적자원의 활용이 매우 중요한 핵심요인임을 강조하였다.

핵심인력의 주요 관리분야는 확보와 유지를 들 수 있다(전동화·정동섭, 2011). 지금까지 우리나라의 중소기업 인력지원 정책은 신규인력 채용을 중심으로 인력확보에 주력해왔으며(노민선, 2013), 인력에 대한 지원보다는 기업을 대상으로 한 직접지원이 대부분이었다. 그러나 대졸 신입사원 100명 가운데 24명은 1년 내 퇴사하는 것으로 나타났으며, 이러한 경향은 대기업(8.6%) 보다 중소기업(30.6%)에서 매우 심각한 것으로 조사되었다. 더욱이 경력사원 또한 100명중 16명이 1년 내 퇴사하는데, 중소기업의 경우 1년내 퇴사율이 21.2%로 대기업(5.7%)에 비해 무려 4배 가량이 높다(한국경영자총협회, 2012). 또한 이공계 인력의 평균 이직률은 16.7%이며, 중소기업 이직률(16.8%)이 대기업(9.8%)에 비해 높게 나타났다(교육과학기술부, 2010).

중소기업의 인력부족은 2012년 기준 6만 6천여 명(3.03%)으로 2008년 이후 꾸준한 증가세를 보이며 점점 심각해지는 추세이며, 단순노무직(3.68%)과 기능직(3.08) 보다 기술직(4.76%)과 연구직(4.40%)의 인력부족이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 아울러, 중소제조업의 경우 기업규모가 작을수록 인력부족률이 심각해, 종업원 '200~299인' 기업의 경우 인력부족이 0.75%에 불과하지만 '5~9인' 기업의 경우 6.07%에 달해 그 격차가 매우 높은 것으로 조사되었다(중소기업청, 각년도).

3) Hortinha et al.(2011)는 고객가치 제고를 위한 노력의 필요성을 언급하며, 기업의 경영성과 제고에 있어 기술지향성과 더불어 고객지향성 또한 매우 중요한 요인임을 제시함. Raymond & St-Pierre (2010)은 지금까지 기업혁신활동과 관련된 연구들 가운데 R&D활동이 가장 많은 관심을 받아왔음을 언급하며 혁신활동에 있어 연구개발의 중요성을 역설함. 또한 이종민·노민선·정선양(2013)은 중소기업의 기술사업화 성공 제고를 위한 연구를 통해 기술기획 수립 시 내·외부 협력 증대와 시장지향성 강화를 위해 노력을 경주해야 할 필요가 있음을 강조함.

중소기업 인력의 높은 이직률과 중소기업에 만연해 있는 인력부족률, 그리고 이로 인해 발생하는 중소기업의 낮은 생산성 문제를 한 순간에 해결하는 것은 현실적으로 불가능하다⁴⁾. 이처럼 중소기업 인력의 고질적인 문제를 완화하기 위해서는 기업경영에 대한 기여도가 높은 핵심인력에 대한 관심제고가 필요하다. 삼성경제연구소(2012)에 따르면, 9대 미래 유망산업 분야(친환경에너지, 환경기술, 수송탐사, 첨단도시, ICT, 로봇기술, 신소재나노, 바이오의약, 고부가식품)에서 우리나라의 기술경쟁력은 선진국 대비 57% 수준이며, 인적자원 경쟁력은 선진국의 55% 수준에 불과해 핵심인력의 부족현상이 매우 심각한 것으로 나타났다.

우리나라와 같이 자원부족 국가의 경우에는 글로벌 경쟁력을 갖춘 기술력을 확보하고 이를 활용하여 시장을 선도하는 신제품을 출시해야만 한다. 기업이 핵심인력을 확보하고 유지, 관리하는 것은 단순한 인적자원관리의 문제가 아니라, 기업의 존폐를 좌우하는 중대한 사안이다. 기업의 입장에서 경영성과에 직접적으로 기여하는 핵심인력의 장기채직은 매우 중요하나 중소기업의 열악한 근무조건과 상대적으로 낮은 임금으로 인해 대기업, 대학, 공공기관 또는 보다 좋은 조건을 제시하는 기업으로의 이직 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 중소기업 핵심인력의 이직현상을 법적, 제도적 장치를 활용하여 통제하는 것은 사실상 불가능하며, 이를 정부차원에서 직접 지원하는 것은 예산의 제약 상 무리가 따른다.

이에 본 연구에서는 중소기업 핵심인력의 장기채직을 유인하기 위한 지원방안을 강구하고자 하였다. 중소기업 핵심인력 장기채직 공제사업은 근로자와 기업이 함께 참여하는 조합의 성격을 갖는다. 다시 말해, 본 사업은 구성원들의 생활안정과 경제적 이익이라는 공동의 목적 달성을 위해 기업과 근로자가 함께 참여하고 정부가 이를 일정부분 지원하는 제도를 의미하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

4. 공제사업 현황분석

공제사업은 특정 구성원들의 자발적인 참여를 통해 조성된 재원을 활용하여 재산을 형성하거나 위험대비, 복지증진 등을 위한 사업을 추진한다. 이에 국가가 특정한 목적을 위하여 자금을 운영하는 기금과는 그 성격이 다르다. 기금은 특정 자금의 신축적 운영 필요시 법률로써 설치하며, 국가재정법의 적용을 받는다. 과학기술인 공제, 노란우산 공제 등 주요 정책 공제사업의 경우 국가재정법상 기금으로 분류되지 않는다.

4) 우리나라 제조업 1인당 생산성은 \$97,382로 미국(\$120,536)보다는 낮지만, 일본(\$82,343)이나 독일(\$78,230) 등 주요국에 비해서 상대적으로 높은 수준임(관계부처 합동, 2013). 그러나 2011년 기준 중소기업 1인당 생산성은 99백만원으로 대기업(353백만원)의 28% 수준에 불과한 것으로 나타남(통계청, 2012).

〈표 1〉 우리나라 주요 공제사업의 법적 근거

설립근거	공제운영기관
공제회법 제정	경찰공제회(1991), 군인공제회(1983), 과학기술인공제회(2002), 대한소방공제회(1991), 대한지방행정공제회(1990), 한국교직원공제회(1971)
일반법 제정	건설근로자공제회(1996), 노란우산공제(2006), 사내근로복지기금(1991), 한국사회복지공제회(2011), 중소기업 근로자 퇴직공제(2014년 도입 예정)
-	희망엔지니어 적금(2013년부터 도입)

주: 괄호안의 숫자는 관련 법률이 제·개정 공포된 연도를 나타냄

우리나라에서 공제에 대해 2002년 총리실 주관으로 종합적 조사를 실시한 이후 정부의 공식적인 차원에서 조사가 이루어진 적이 없다. 당시 조사결과에 따르면 공제조직이 32개인 것으로 나타났으나, 2011년 1월 말 현재 우리나라의 공제조직은 모두 60여개 인 것으로 파악되고 있다(오영수·김경환·박정희, 2011). 국내에서 운영되고 있는 공제회는 특별법의 제정에 근거하거나, 민법에 의한 법인 또는 비법인 공제조합의 형태로 설립되어 있다(금융경제연구소, 2012).

1) 공제회법에 의한 공제사업

현재 우리나라에서 공제회법에 근거하여 운영되고 있는 공제사업들은 대부분 국가공무원 또는 공공분야에 종사하는 근로자를 대상으로 하고 있다. 이러한 공제사업들은 개별 공제회 회원들의 생활안정과 복지증진 도모를 목적으로 하며, 법적인 근거에 의하여 가입대상 및 회원자격에 제한을 두고 있다.

이들 공제회는 공공부문 인력의 열악한 처우 개선을 위해 설립이 추진되었으며, 대부분 1970~80년대 도입되었다. 경찰, 소방, 지방행정공제회는 공제회 설립이후 법적근거가 명시되었으며 군인, 교직원의 경우 법적근거가 명시된 이후 공제회가 설립되었다. 2000년대 이후 과학기술의 중요성이 증대되며 과학기술인공제회가 설립되었으며, 공공부문을 중심으로 기업부설연구소와 엔지니어링회사에 근무하는 인력 등의 일부 민간부문 참여가 가능하게 되었다.

공제회법에 근거한 공제사업들의 경우 개별법이 존재하여 법적인 안정성이 높고 정부로부터 지원금이나 보조금 등을 받을 수 있도록 규정되어 있어 재무적으로도 안정적이다. 그러나 임원 선임이나 주요사업 추진 시 주무부처의 승인을 받아야 하기에 운영적 측면에서 독립성 확보에는 제약이 따른다. 공제회들은 공제가입자를 대상으로 다양한 사업을 수행하는데 급여사업, 복지후생사업, 대여사업 등이 공통적이다. 또한 건물임대, 개발사업투자, 기금조성사업과 주택사업 그리고 연금사업 등 다양한 사업을 운영하고 있다.

〈표 2〉 공제회법에 의한 공제사업 비교

명칭	설립 년도	법적근거	설립목적	가입대상	주무 부처	주요사업
경찰 공제회	1989	1991년 「경찰 공제회법」 제4403호	경찰공무원 생활안정 및 복지 증진	국가경찰공무원, 제주특별자치도 자치경찰공무원, 경찰관서 공무원 및 무기계약직 등	경찰청	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 수익사업 • 복지후생사업 • 기금조성사업
군인 공제회	1984	1983년 「군인 공제회법」 제3698호	군인 및 군무원의 생활안정과 복지 증진을 도모	하사 이상의 군인, 군무원, 국방보본부 및 국방부 소속 기관의 공무원, 한국국방연구원 직원, 국방대학교 교수 및 전임강사 등	국방부	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 대여사업 • 복지후생사업 • 수익사업 • 주택사업
과학 기술인 공제회	2003	2002년 「과학기술인 공제회법」 제6815호	과학기술인의 생활안정과 복지 증진을 도모	과학기술분야에 종사하는 임·직원, 특정연구분야의 임·연구원, 산업기술연구조합의 임·직원, 한국정보보호원의 임·직원 등	미래 창조 과학부	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 대여사업 • 복지후생사업 • 기금조성사업 • 연금사업
대한 소방 공제회	1984	1991년 「대한소방 공제회법」 제4404호	소방공무원의 생활안정과 복지증진에 기여	소방공무원 및 소방기관에서 소방업무 담당하는 공무원 등	소방 방재청	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 대여사업 • 특별위로금사업 • 기금조성사업
대한 지방행정 공제회	1975	1990년 「대한지방행정 공제회법」 제4276호	지방행정공무원 의 생활안정 및 복지후생 증진	지방자치단체(안전행정부) 공무원 등	안전 행정부	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 대여사업 • 복지후생사업 • 기금조성사업
한국 교직원 공제회	1971	1971년 「대한교원 공제회법」 제7070호	교직원의 생활안정을 확보 및 복리 증진	교육기관, 교육행정기관 또는 교육연구기관의 교육공무원, 교원 및 사무직원 등	교육부	<ul style="list-style-type: none"> • 급여, 대여사업 • 복리·후생사업 • 기금조성 사업 • 수익사업

주: 기금조성사업은 자산운용, 금융투자 등을 통하여 수익성을 기하는 사업을 의미하며, 수익사업의 경우 보험사, 상조사, 사업체 운영 등의 의미로 분류함

자료: 금융경제연구소(2012) 및 각 공제회 홈페이지 등을 참조하여 내용 재구성

2) 일반법 및 기타 공제사업

민간 부문의 경우에도 공공 부문과 마찬가지로 법적근거를 명시하고 공제사업을 추진하고 있다. 일반법에 근거하여 운영되고 있는 공제사업의 경우 개별 공제회법에 근거한 공제사업과 비교하여 상대적으로 가입대상의 폭이 넓다. 이러한 유형의 공제사업은 공무원이나 공공기관 종사자에 비해 상대적으로 직업에 대한 안정성이 떨어지거나 인력관리 및 지원정책 등이 부족하여 각종 사회복지제도에서 소외되는 경우를 보완하기 위한 목적이 강하다. 예를 들어 중소기업청이 감독하며, 중소기업중앙회에서 운영하는 노란우산공제의 경우 업종에 따라 다소 차이는 있지만

상시근로자 50이나 10인 미만 소기업 및 소상공인 대표자를 가입대상으로 하며, 건설근로자공제회의 경우 일용 또는 1년 미만 기간 고용된 임시근로자 등도 가입하여 혜택을 받을 수 있다.

현재 건설근로자, 사회복지 종사자와 같이 근무환경이 열악하거나 처우개선 등이 시급한 경우 공제회 형태로 지원되고 있으며, 노란우산공제나 사내근로복지기금처럼 지원사업의 대상 범위가 넓어지는 경우에는 공제사업의 형태로 운영되고 있다. 하지만 최근들어 산업통산자원

〈표 3〉 일반법 및 기타 공제사업 비교

명칭	설립 년도	법적근거	설립목적	가입대상	주무 부처	주요사업
건설 근로자 공제회	1997	1996년 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5249호	건설근로자의 고 용개선과 복지증 진을 도모	건설사업주 피공제자 : 건설근로자로서, 일용 또는 1년 미만의 기간을 정하여 고용된 임시근로자	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직공제사업 • 대여사업 • 복지사업 • 자금조성사업 • 고용지원사업
노란 우산 공제	2007	2006년 「중소기업 협동조합법」 제10953호	소기업·소상공인 의 생활안정을 기 하고 사업제기 기 회를 제공	소기업·소상공인(상시근로 자 기준, 광업·제조업·건설업· 운송업 : 50인 미만, 도매 업·소매업·서비스업·기타 업종 : 10인 미만의 사업자)	중소 기업 중앙회	<ul style="list-style-type: none"> • 노란우산공제 사업 • 대여사업 • 복지사업 • 자금조성사업
사내 근로 복지 기금	1983	1991년 「사내근로복지 기금법」 제4391호 2010년 「근로복지기본법」 제3장 제2절 제50조~제80조로 통합	사업주가 자율적으 로 사내근로복지기 금 법인을 설립하 여 근로자의 복리 후생 증진 및 노사 협력 도모	사내근로복지기금법인이 설치된 사업 또는 사업장 내 근로자	고용 노동부	-
한국 사회 복지 공제회	2012	2011년 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제4조	사회복지사업 관련 법인·시설 및 사회 복지사의 생활안정 과 복지증진 도모	사회복지사업 관련 법인·시설 종사자, 사회복지사, 사회복지 지업무 종사자 등	보건 복지부	<ul style="list-style-type: none"> • 급여사업 • 대여사업 • 복지사업 • 정부지원상해 공제사업 • 스마트기기사업
희망 엔지 니어 적금	2013	없음	재직자가 납입하는 동안 기업이 동일 금 액을 매칭·납입하여 이직률 감소 및 장 기근로 유도	매출 1조원 미만의 중소·중 견기업에 근무하는 5년차 이 내 기술인력(전문연구개발인 력 및 기술직인력) 중 소속기 업의 추천을 받은 자	산업 통상 자원부	-

주1: 자금조성사업은 자산운용, 금융투자 등을 통하여 수익성을 기하는 사업을 의미하며, 수익사업의 경우 보험사, 상호사, 사업체 운영 등의 의미로 분류함

주2: 중소기업근로자퇴직공제(중소기업중앙회)는 2014년 도입예정이므로 비교 대상에서 제외하였음

자료: 금융경제연구소(2012), 산업기술연구원(2012) 및 각 공제회 홈페이지 등을 참조하여 내용 재구성

부에서 시행하는 희망엔지니어적금의 경우 은행 금융상품을 활용하고 있다. 희망엔지니어적금은 중소·중견기업 핵심 기술인력의 장기재직 촉진을 위해 「산업발전법」 및 「중소기업기본법」에 따라 운영되고 있지만⁵⁾, 실제적인 사업운영과 관련된 별도의 개별적인 법률적 근거를 마련하고 있지는 못하다⁶⁾.

3) 일본의 공제사업

일본의 경우 1960년대부터 중소기업을 대상으로 한 공제사업을 추진해 오고 있다. 가입대상은 공제제도에 따라 차이가 있으나 중소기업 근로자 뿐만 아니라 사업주를 대상으로 하기도 한다.

중소기업퇴직금공제제도나 소규모기업공제제도의 경우 공제회법에 근거하여 운영되고 있으나 중소기업재해보상공제제도는 별도의 법률적 근거를 마련하고 있지 못하다. 일본에서 운영되고 있는 공제사업 현황을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4〉 일본의 공제사업 비교

명칭	설립 년도	법적근거	설립목적	가입대상	주무 부처	주요사업
중소 기업 퇴직금 공제 제도	1959	「중소기업 퇴직금 공제법」	중소기업 종업원 의 복지 증진 및 고용 안정 도모	중소기업근로자, 복지서비스 센터, 공제회, 상조회 등	후생 노동성	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직금, 복지사업 • 재산형성사업 • 여가활동사업 • 자기개발사업 • 건강유지증진사업 • 생활안정사업
소규모 기업 공제 제도	1965	「소규모 기업 공제법」	소규모기업 개인 사업주의 생활안 정 및 사업 재기 기회 제공	상시근로자 20인 이하(상업 과 서비스업은 5인 이하)인 개인사업주와 임원 및 조합 법인의 임원	경제 산업성	<ul style="list-style-type: none"> • 경영지원사업 • 대출, 출자, 채무 보증사업 • 지역시설정비사업 • 공제제도
중소기업 재해보상 공제제도	1964	-	중소기업의 발전 과 복지 증진에 기여	중소기업 법인사업소 또는 개 입사업소(사업주)	후생 노동성	<ul style="list-style-type: none"> • 재해보상사업 • 복리후생사업 • 노동재해방지사업

자료: 独立行政法人勤勞者退職金共済機構·中小企業退職金共済事業本部(2012), 独立行政法人勤勞者退職金共済機構·中小企業退職金共済事業本部(2013) 및 각 공제회 홈페이지 등을 참조하여 내용 재구성

5) 대상기업 및 관련 법률 : 중소기업 「중소기업기본법」 제2조 제1항, 중견기업 「산업발전법」 제10조 제2항, 「중소기업기본법」 제1조(인력확보의 지원), 「산업발전법」 제10조의2(중견기업에 대한 지원).

6) 희망엔지니어적금 가입대상 : 연구직인력(전문연구개발인력)은 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자로서, 연구소 및 연구개발 전담조직(부서)에 소속되어 순수 연구 활동에 종사하는 인력을 의미함. 기술직 인력은 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자로서, 연구소/연구개발 전담조직(부서) 이외의 부서에서 연구개발 및 기술 관련직에 근무하고 있는 인력을 의미함. 단, 기술직인력은 전문연구개발인력, 단순생산직인력 그리고 '기획·관리·사무·행정' 인력과는 구분되는 개념임(산업연구원, 2012). 2013년 1월부터 4월까지 1기 희망엔지니어적금사업에 727개사 1,583명의 기술인력이 가입한 것으로 나타남(한국산업기술진흥원, 2013).

III. 장기재직 공제사업 도입 관련 실태조사

본 연구에서는 중소기업 인력의 장기재직 지원방안 도출을 위한 현황 파악을 위해 설문조사를 실시하였다. 새로운 제도를 도입하는 것은 근로자와 기업 간 입장차가 상존하기에, 본 실태조사에서는 중소기업 사업주와 중소기업에 근무하는 인력에 대한 조사를 구분하였다. 장기재직 공제사업 도입을 위해서는 해당 기업과 근로자 모두의 참여가 필수적인데 기업과 근로자간 장기공제 사업 도입에 대한 견해가 다를 수 있기 때문이다.

‘기업’ 대상 조사의 경우 정부의 인력지원사업에 참여한 경험이 있는 기업 100개사를 대상으로 하였으며, ‘인력’ 대상 조사는 정부의 인력지원사업에 참여한 경험이 있는 인력 150명을 대상으로 설문을 실시하였다. 다만 본 조사의 경우 설문조사 표본수가 많지 않기 때문에 통계적인 정확한 해석에는 신중을 기할 필요가 있다. 아울러 조사에 있어 지역의 구분은 수도권정비계획법상에서 규정한대로 서울, 인천, 경기 지역을 수도권으로 분류하였으며, 기타 지역을 비수도권으로 구분하여 분석하였다.

1. 기업대상 실태조사

중소기업의 인력 장기재직 지원방안 마련을 위한 기업부문 설문에는 총 100개사가 응답하였으며, 지역별로는 수도권 55개사(55.0%), 비수도권 45개사(45.0%)가 설문에 답하였다. 해당 기업의 현재 인력상황을 묻는 질문에 있어 전체적으로 부족(60.0%)하다는 응답이 주를 이루었으며, 충분하다고 응답한 기업은 단 1개사도 없는 것으로 조사되었다. 수도권과 비수도권 모두 인력부족 상황을 겪고 있었으며, 수도권(54.5%)에 비해 비수도권(66.7%) 기업의 인력부족 현상이 심각한 것으로 나타났다.

직군별 부족인력에 대하여 분석한 결과, 공통적으로는 R&D인력에 대한 부족현상(63.3%)이 가장 심각하다고 응답하였다. 직군별 핵심인력을 묻는 설문을 종합해 보면, 먼저 R&D 인력의 경우 5명 이상을 보유하고 있다는 응답이 수도권(52.7%), 비수도권(37.8%) 모두 가장 높은 비율을 보였다. 이러한 응답 결과는 ‘연구기술직’ 분야에 대한 기업 내 인식의 중요도가 높음을 의미하는 것으로 파악할 수 있을 것이다. 반면, 연구개발 인력을 제외한 다른 직군의 경우 상대적으로 핵심인력으로 파악하는 경향이 낮은 것으로 조사되었다. 특히 수도권 지역의 경우 ‘생산직’ 가운데 핵심인력이 없다고 응답한 비율이 45.5%로 매우 높게 나타났으며, ‘영업판매직’과 ‘사무관리직’의 경우에는 1~2명의 핵심인력을 보유하고 있다는 응답이 가장 많은 것으로 조사되었다.

〈표 5〉 핵심인력 현황

(단위: 개사, (%))

구분	수도권				비수도권			
	R&D	생산	영업판매	사무관리	R&D	생산	영업판매	사무관리
0명	3(5.5)	25(45.5)	16(29.1)	12(21.8)	3(6.7)	14(31.%)	18(40.0)	15(33.3)
1~2명	12(21.8)	8(14.5)	22(40.0)	23(41.8)	12(26.7)	10(22.2)	18(40.0)	16(35.6)
3~4명	11(20.0)	5(9.1)	8(14.5)	13(23.6)	13(28.9)	6(13.3)	4(8.9)	11(24.4)
5명 이상	29(52.7)	17(30.9)	9(16.4)	7(12.7)	17(37.8)	15(33.3)	5(11.1)	3(6.7)
총계	55(100.0)	55(100.0)	55(100.0)	55(100.0)	45(100.0)	45(100.0)	45(100.0)	45(100.0)

핵심인력의 다른 기관으로의 이직은 경영상 피해를 초래하는데, 응답기업 2곳 중 1곳(52%)은 이로 인한 경영상 피해를 경험했으며, 이러한 현상은 수도권 지역(49.1%) 보다 비수도권 지역(55.6%)에서 조금 더 심각한 것으로 조사되었다. 중소기업의 52.0%는 핵심인력에 대한 보상 프로그램을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 보상 프로그램으로는 ‘성과별 인센티브’(52.6%) 부여가 가장 높고, 다음으로 ‘승진시 우대’(23.7%), ‘상급 학위과정 지원’(21.1%) 순으로 조사되었다.

조사결과 응답 기업의 69.2%는 현재 핵심인력의 장기근속 유인을 위한 보상프로그램이 부족하다는 의견을 갖고 있으며, 이러한 경향은 수도권(63.3%)보다 비수도권(77.2%) 지역에서 강하게 나타났다. 핵심인력의 이직과 보상 프로그램 간의 상호 관계를 살펴본 결과, 장기근속 유인책이 부족할수록 이직으로 인한 피해가 높은 것으로 나타났다. 장기근속 유인을 위한 보상 프로그램이 부족하다고 응답한 기업 2개사 중 1개사(55.6%) 이상이 핵심인력의 이직으로 인한 피해를 경험한 것으로 분석되었다. 중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 공제사업 도입 시 기업과 근로자의 적정 납입비율은 1:1이 44.0%로 가장 높게 나타났으며, 근로자보다 더 많이 납입하겠다는 의사를 밝힌 기업은 32.0%에 불과했다. 아울러 공제사업 도입 시 적정 의무가입 기간에 대해서는 응답기업의 56.0%가 5년 이상을 꼽았으며, 의무가입 적정기간 평균은 4.4년으로 조사되었다.

〈표 6〉 장기재직 공제사업 도입 시 적정 납입비율(기업:근로자, 기업 관점)

(단위: 개사, (%))

구분	1:1	1:2	2:1	1:3	3:1	합계
수도권	23(41.8)	12(21.8)	8(14.5)	4(7.3)	8(14.5)	55(100.0)
비수도권	21(46.7)	6(13.3)	12(26.7)	2(4.4)	4(8.9)	45(100.0)
전체	44(44.0)	18(18.0)	20(20.0)	6(6.0)	12(12.0)	100(100.0)

응답 기업들은 핵심인력 선정에 대한 의사결정권을 갖기를 희망하는 것으로 조사되었다. 중소기업의 80.0%가 핵심인력의 범위를 기업에서 지정하는 방안을 선호하였다. 중소기업들의 58.0%는 공제사업 도입 시 별도의 법률제정을 통해 법적근거를 확보하는 것이 바람직하다고 응답했으며, 실제 운영에 있어서는 별도의 조직을 신설하는 것(32.0%)보다 기존 조직을 활용하는 방안을 선호(68.0%)하는 것으로 나타났다. 핵심인력의 장기재직을 위한 정부 차원의 지원 프로그램 도입에 대해서는 중소기업의 96.0%가 필요하다고 응답했으며, 불필요하다는 응답은 4.0%에 불과했다. 이는 지역에 상관없이 수도권(96.4%)과 비수도권(95.6%) 모두에서 제도 도입에 찬성하는 비율이 높게 나타났다.

중소기업들은 공제사업 참여 시 인센티브로 조세지원을 가장 선호하였다. 응답 기업의 과반수 이상이 '납입비용에 대한 조세지원'(62.0%)을 희망하였으며, 다음으로 수도권 지역 기업의 경우에는 '국가 R&D사업 참여시 우대'(18.2%)를, 비수도권 기업은 '정부의 인력사업 참여시 우대'(17.8%)를 선호하는 것으로 분석되었다. 아울러 응답 기업들은 핵심인력 장기재직 공제사업 도입 시 64.0%가 참여할 의사가 있는 것으로 조사되었다.

2. 인력대상 실태조사

설문결과 전체 응답자(150명) 가운데 수도권에 근무하는 응답자는 92명(57.8%)이었으며, 비수도권 응답자는 58명(42.2%)인 것으로 나타났다. '근무기간 및 경력'을 묻는 질문의 경우, 응답자 2명중 1명 이상(53.3%)이 현 직장에서 3년 미만 근무한 반면, 10년 이상 근무한 경우는 단지 9명(6%)에 불과한 것으로 분석되었다.

〈표 7〉 응답자 기업현황(업종, 종업원 수)

(단위 : 명, %)

구분	업종			종원업 수		
	제조업	비제조업	소계	50명 미만	50명 이상	소계
수도권	58(52.7)	34(85.0)	92(61.3)	62(62.0)	30(60.0)	92(61.3)
비수도권	52(47.3)	6(15.0)	58(38.7)	38(38.0)	20(40.0)	58(38.7)
총계	110(100.0)	40(100.0)	150(100.0)	100(100.0)	50(100.0)	150(100.0)

설문에 응답한 응답자 대부분은 과거 직장경험(76.0%)이 있었으며 그 비율은 비수도권(79.3%)이 수도권(73.9%) 보다 조금 더 높은 것으로 나타났다. 아울러 이전근무 직장의 유형은 수도권의 경우 동일업종 중소기업(36.8%), 타업종 중소기업(33.8%) 순이었으며 비수도권

의 경우 타업종 중소기업(41.3%), 동일업종 중소기업(26.1%) 순인 것으로 조사되었다. 이는 수도권에 비해 상대적으로 비수도권에 근무하는 종사자가 업종 및 업무의 단절성으로 인해 전문성을 유지하기가 어려움을 보여주는 결과로 볼 수 있을 것이다. 응답자들은 전직의 가장 큰 이유로 고용 불안정(27.2%)을 꼽았으며, 다음으로 미래비전의 불투명(24.6%), 임금수준 불만족(20.2%) 등으로 답하였다. 수도권의 경우 전체 전직 사유와 맥락이 유사하였으나 '미래비전의 불투명'과 관련된 의견(29.4%)이 다소 높은 것으로 조사되었다. 반면, 비수도권에서는 임금수준의 불만족(26.1%)이 가장 높은 전직 사유인 것으로 나타나, 임금 이외에 장기재직을 유도하기 위한 정부차원의 정책적인 지원 등 기타 유인책이 강구될 필요가 있음을 확인 할 수 있었다.

향후 이직계획 여부에 대한 응답의 경우 약 2명중 1명(51.3%)이 이직의사가 있는 것으로 조사되었다. 이직 계획이 있는 응답자 가운데 57.1%가 수도권에 종사하고 있는 것으로 나타나, 비수도권(42.9%)에 비해 이직 의사가 높은 것으로 분석되었다. 상대적으로 수도권 지역이 비수도권 지역에 비해 이직의사가 많은 것으로 나타났지만, 과반수에 이르는 인력이 이직을 고려한다는 것은 비단 지역적인 문제를 넘어 중소기업의 인력확보, 수급에 대한 어려움을 여실히 보여주는 지표라 할 수 있을 것이다.

복리후생 지급대상과 규모에 대한 적절성 여부를 묻는 질문에 있어서는 부족하다는 응답(61.3%)이 주를 이루었으며, 충분하다는 응답은 3.3%에 불과한 것으로 조사되었다. 특히, 이직을 계획하고 있는 응답자들의 경우 복리후생에 대한 불만이 매우 높은 것으로 조사되었다. 현재 근무하고 있는 중소기업의 복리후생 수준이 부족하다고 응답한 인력의 66.3%가 향후 이직계획이 있다고 대답한데 반해, 복리후생 수준이 적정 수준 이상이라고 응답한 인력의 72.4%가 향후 이직계획이 없다고 대답했다. 이는 경영상의 여력이 충분하지 않아서 복리후생에 신경을 쓰기 어려운 기업의 경우 그만큼 핵심인력의 이직 가능성이 높아진다는 사실을 의미하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

응답자가 이직을 계획하고 있는 이유로는 미래비전의 불투명(35.1%)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 임금수준 불만족(28.6%), 근무환경의 열악함(11.7%), 고용 불안정(9.1%) 등의 순으로 조사되었다. 수도권과 비수도권 응답자 모두 공통적으로 미래비전의 불투명, 임금수준 불만족을 주된 이직 사유로 꼽아 주요한 이직 사유에 대한 지역적인 큰 차이는 없으므로 나타났다. 향후 이직의사를 갖고 있는 응답자들은 기회가 주어진다면 언제든지 이직할 계획을 갖고 있는 것으로 조사되었으며, 이는 지역적인 차이없이 수도권(40.9%)과 비수도권(45.5%) 지역에서 공통적으로 나타났다. 그리고 응답자들은 본인 스스로 회사 차원에서 별도의 관리가 필요한 핵심인력(70.7%)이라고 생각하고 있지만, 그에 비해 핵심인력에 부합하는

대우를 받지 못하고 있다는 인식(52.8%)을 갖고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 8〉 복리후생 수준에 따른 향후 이직계획

(단위 : 명, (%))

복리후생 수준 향후 이직계획	부족	적정 이상	합계
이직계획 있음	61(66.3)	16(27.6)	77(51.3)
이직계획 없음	31(33.7)	42(72.4)	73(48.7)
전체	92(100.0)	58(100.0)	150(100.0)

중소기업에 근무하는 인력의 83.3%가 핵심인력의 장기재직을 위한 정부 차원의 지원 프로그램 도입이 필요하다고 응답했으며, 불필요하다는 대답은 16.7%에 불과했다. 지역별로는 수도권(86.1%)과 비수도권(94.8%) 모두 제도도입에 찬성하는 비율이 압도적으로 높게 나타났다. 아울러 중소기업 성과보상금 제도 도입 시 기업과 근로자의 비용부담은 1:1~2:1을 선호하는 것으로 나타났다. 기업과 근로자 불입비율(기업:근로자)은 1:1(42.0%), 2:1(26.0%), 3:1(17.3%) 순으로 나타나 기업이 근로자 보다 많이 납입해야 한다는 응답이 높게 나타났다. 아울러 중소기업 근로자 입장에서 적정 가입기간은 3.8년 인 것으로 조사되었다. 지역별로는 수도권 인력의 경우 3.4년, 비수도권의 경우 4.4년인 것으로 나타났다. 핵심인력의 장기재직을 위한 공제사업 도입 참여의향을 묻는 질문에 있어서는 참여하겠다는 응답(62.7%)이 높은 것으로 나타났으며, 수도권(58.7%)과 비수도권(69.0%) 모두 제도도입에 긍정적인 견해를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

IV. 장기재직 공제사업 도입방안

중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 정부 차원의 지원은 아직까지 미흡하다. 스톡옵션, 우리사주 등 주식형 지원제도가 일부 존재하지만 중소기업 대부분이 비상장사이기 때문에 우수인력의 장기재직 인센티브로는 활용하기 어렵다. 최근 들어 정부와 은행 간 협의를 통해 희망엔지니어 적금과 같은 예금상품이 출시되었다. 우수인력의 장기재직 유도를 위해서는 기업의 자발적인 노력이 필수적이다. 하지만 일반 금융상품의 경우 세제 지원, 인력양성 등 기업의 참여 촉진을 위한 정책 연계가 현실적으로 불가능하다.

중소기업청은 2013년 업무보고를 통해 중소기업으로의 우수 기술인력 유입을 위해 중소기업

업에 장기재직하는 근로자를 대상으로 중소기업형 스톡옵션제 도입을 추진하겠다고 밝혔다. 정부는 관계부처 합동으로 중소기업 생산성 향상대책(13. 6)을 통해 5년 이상 장기재직한 중소기업 기술인력에 대해 주식 대신 중소기업과 근로자가 공동으로 적립한 납입금을 인센티브로 지급할 계획을 발표하였다. 중소기업 인력의 장기재직을 지원하겠다는 정부 차원의 의지가 존재하는 것이다.

중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 공제사업 도입 시 무엇보다 중요한 것은 중소기업과 핵심인력 모두의 자발적이고 적극적인 참여가 수반되어야 한다는 점이다. 정부의 지원 또한 시장 기능을 벗어나서 적극적으로 개입하기 보다는 이들의 참여를 유인하기 위한 형태로 이루어져야 할 것이다.

1. 공제사업 도입 방안

핵심인력 장기재직을 위한 공제사업 사업은 중소기업에 근무하는 핵심인력을 가입대상으로 한다. 지원대상이 되는 핵심인력의 범위는 중소기업 사업주가 지정하는 인력으로 한정할 필요가 있다. 실태조사 결과 중소기업의 80.0%가 핵심인력 범위를 정부에서 지정하기 보다는 회사에서 지정하는 것이 바람직하다고 응답했다. 다만 장기재직 공제사업이 중소기업 사업주와 근로자 모두의 참여를 전제로 하기 때문에 핵심인력으로 선정된 인력이 참여에 동의하는 경우에 한해 가입을 허용하는 방안이 바람직하다.

공제사업은 중소기업 사업주와 핵심인력이 상호 비율에 따라 매월 소정의 금액을 납입함으로써 적립이 이루어지는데, 중소기업과 근로자가 동일한 비율(1:1)로 납입하는 것이 바람직할 것이다. 중소기업의 44.0%, 근로자의 42.0%가 중소기업과 근로자의 적정 납입비율로 1:1을 꼽았다. 근로자의 입장에서 추가금액을 납입하고자 하는 경우 기업의 추가부담이 없다는 전제 하에서 중소기업과 근로자의 납입비율을 1:2 수준까지 확대하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

매월 납입금액은 기업과 근로자 모두에게 지나친 부담을 지우지 않기 위해서 상한선을 설정할 필요가 있다. 실태조사 결과 중소기업 사업주와 근로자 모두 월평균 30만원 이상을 지출할 의향이 있는 것으로 나타났다. 하지만 상한선의 경우 핵심인력 장기재직을 유인하는데 실질적으로 도움이 될 수 있는 방향으로 설정해야 한다. 기업 납입금액의 경우 월 50만원을 상한선으로 설정하고, 개인 납입금액 상한선은 과학기술인공제회와 중소기업 근로자 퇴직공제의 적립형 공제사업과 동일하게 월 100만원 수준이면 적절할 것으로 판단된다. 초기에 납입하기로 약정한 금액을 증좌하고자 하는 경우에는 기업과 핵심인력의 합의를 전제로 월 상한선을

넘지 않는 범위 내에서 허용할 수 있을 것이다. 아울러 관리상의 문제를 위해 월 10만원 정도로 납입금액에 대한 하한선을 설정하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

공제사업의 중요한 목적이 일정기간 이상 핵심인력의 고용을 유지하는 것이기 때문에 계약기간을 결정하는 것이 매우 중요하다. 계약기간은 기업과 근로자가 희망하는 적정 가입기간을 고려할 때 5년 이상이면 무난하다. 적정 가입기간에 대해서는 중소기업 근로자의 경우 3.8년으로 조사되었으며, 중소기업 사업주는 응답기업의 56.0%가 5년 이상을 선호하는 것으로 나타났다. 계약기간을 5년으로 한정하고, 기간 만료 시 추가로 연장할 지를 상호간의 합의에 따라 결정하도록 하는 것이 바람직하다.

〈표 9〉 중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업 도입 방안

구분	내용		비고
가입대상	중소기업기본법상 중소기업에 근무하고, 사업주가 지정하는 인력		해당 인력의 동의 전제
납입비율	사업주 : 근로자 = 1:1 원칙		근로자 희망시 추가 납입 가능(1:2 한도)
납입금액	상한액	월 50만원	근로자(월 100만원)
	하한액	월 10만원	회사와 근로자 동일
계약기간	5년		사업주로 인한 납입 중단시 기간 단축 가능
금리	3%		5년 미만시 중간해지 금리 적용(1~2%)
납입방법	근로자 명의의 계좌를 개설하고 사업주와 근로자가 공동으로 납입		근로자 명의의 계좌는 기업의 공제계좌 내에 개설
급여지급	계약 만료 또는 회사 사유로 중도해지 시 전체 납입금과 이자 수령		(근로자 사유로 중도 해지시) 본입 납입금과 중도해지 이자만 수령

납입금액에 대한 이자율은 시장금리 수준인 3% 내외(복리)⁷⁾로 적용할 필요가 있다. 개인 입장에서 5년 이상 기간이 경과하면 개인 납입금과 회사 납입금을 모두 받고 두 납입금을 합친 금액에 이자율을 지급받게 되기 때문에 금리 수준은 실제로는 6% 정도가 된다. 이는 타 공제회에서 운영하는 적립형 공제금리(5% 내외)에 비해 오히려 높은 수준이다. 공제금액에 대한 납입방법은 계약 체결, 계좌 개설, 부담금 납입 등의 절차를 거쳐 이루어진다. 계약이 체결되면 실제 금액을 납입할 수 있는 계좌가 개설되어야 한다. 먼저 기업 명의의 공제계좌를 신설하고, 기업 명의의 계좌 내에 근로자 명의의 납입계좌를 개설할 필요가 있다. 기업 명의의 공제 계좌는 나중에 근로자 중간 퇴사나 납입 중단으로 인해 기업 납입금액을 근로자가 지급받지 못하는 경우 회사에서 관리하기 위해서 필요하다. 근로자 명의의 계좌는 중간 퇴사 등의 사유가 발생할 수 있기 때문에 근로자 납입용과 기업 납입용을 구분해서 개설해야 한다. 기업이 납입한 금

7) 5년 만기 국고채 평균 금리 : 3.26%(2013년 8월 기준)

액에 대해서 기업이 다시 환불받게 된다면 납입금액에 대한 정부 지원제도 설계가 사실상 불가능하다. 부담금 납입은 급여에서 공제하는 형태로 근로자가 기업에 일차적으로 납입하고 기업에서 전체 납입금을 공제사업단으로 일괄 납입하는 형태로 운영할 수 있을 것이다. 물론 여기에서 납입금액은 개인 납입액과 회사 납입액이 별도의 계좌로 입금되어야 할 것이다.

핵심인력이 계약기간인 5년 이상 근무하거나 회사 측의 사정으로 납입을 중단하게 되면 기업과 본인이 함께 납입한 금액 전부와 이자액을 모두 수령할 수 있다. 기업의 입장에서는 5년 이상 근무할 것을 전제로 비용을 납입한 것이기 때문에 해당 인력의 사정으로 5년을 채우지 못하고 퇴사하거나 납입을 정지한 경우에는 본인 납입금과 본인 납입금에 대한 중도해지 이자액만 수령하는 것이 바람직하다. 근로자의 사유로 인한 중도 해지 시 금리는 앞에서 기준금리로 제시한 3%보다 낮은 수준으로 적용할 필요가 있다. 예를 들어 2년 미만은 1%, 2년 이상 5년 미만은 2% 등의 수준을 검토할 수 있을 것이다.

중소기업이 폐업, 부도 또는 자의적으로 공제사업을 탈퇴할 경우 회사와 핵심인력이 납입한 원리금은 핵심인력이 전액 지급받는 것이 당연하다. 하지만 이 경우 기존에 핵심인력의 조기 퇴사로 인해 기업의 공제계좌에 산입되어 있는 금액이 있다면 남아 있는 핵심인력에게 일차적으로 배분하는 것이 바람직 할 것이다.

2. 공제사업의 법적근거 및 운영조직

중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업의 경우 공제회라는 조직으로 운영하거나 공제사업 형태로 운영하면서 운영조직을 별도로 두는 방법 모두 가능하다. 공제회라는 명칭을 갖는 조직을 운영하기 위해서는 공제회법을 통하거나 관련 법률 내 공제회 설립근거를 마련하는 형태로 법적근거가 마련되어야 한다.

공제회가 아니라 공제사업 형태로 운영되는 경우에는 기존 법률에 근거를 명시하고 있다. 노란우산공제와 중소기업 근로자 퇴직공제사업의 경우 모두 중소기업협동조합법에 법적근거를 두고 있다. 희망엔지니어 적금의 경우 핵심인력 장기재직 공제사업과 사업내용이 가장 유사하지만 일반은행에서 출시한 정기적립식 적금 형태로 운영하고 있기 때문에 별도의 법적근거는 존재하지 않는다. 부처 차원에서 적금 가입기업에 대한 가점부여 등의 형태로 인센티브 제공을 추진하고 있지만, 조세 등 제도적 뒷받침이 이루어지기 어려우며, 추가 사업발굴이 현실적으로 어렵다.

중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업의 경우 대상이 중소기업에 재직하는 인력으로 민간 분야에 해당하기 때문에 별도의 공제회법을 통한 법적근거 확보가 용이하지 않다. 공제회를

설립하거나 공제사업만 운영하거나 모두 일반 법률에 법적근거를 명시하는 것이 바람직하다. 법적근거는 신규 법률을 제정하거나 기존 법률에 공제회 설립과 관련된 내용을 추가하는 형태로 마련할 수 있다. 하지만 신규 법률을 제정하는 것은 실익이 크지 않다. 2003년 이후 중소기업 인력지원 관련 내용을 포괄하는 중소기업 인력지원 특별법이 시행되고 있기 때문에 굳이 중소기업 인력의 장기재직 관련 내용으로 별도의 법률을 제정할 필요가 없다. 중소기업 인력지원 특별법 개정을 통해 장기재직 공제사업 관련 내용을 추가하는 것이 바람직할 것이다.

핵심인력 장기재직 공제사업을 공제회 신설을 통해 추진하느냐 또는 공제사업 중심으로 관리기관 지정을 통해 추진하느냐에 따라 법률에 포함되는 공제사업의 세부 내용에 차이가 발생한다. 중소기업 인력을 위한 별도의 공제회를 신설하고자 한다면 법인격, 사무소, 정관 등 공제회 설립, 회원자격, 공제회 조직 및 운영, 사업, 재원 등의 내용이 포함되어야 한다. 하지만 기존에 설립되어 있는 공제회가 특수한 직종을 대표하고 있는데 반해 단순히 중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 공제회를 만든다는 것은 논리적으로 타당하지 않다.

공제사업 중심으로 관리·운영기관 지정을 통해 추진하기 위해서는 공제기금 설치, 공제기금 조성재원, 공제기금의 관리 및 운용, 공제기금의 사용, 공제사업의 운영 관련 내용이 포함되어야 할 것이다. 여기에서의 기금은 국가재정법의 적용을 받는 기금을 의미하는 것이 아니라, 일종의 복지기금이나 성과보상기금 형태라고 볼 수 있다. 관리 및 운용기관은 중소기업진흥에 관한 법률에 따른 설립된 중소기업진흥공단, 중소기업 기술혁신 촉진법에 따른 중소기업기술정보진흥원, 중소기업협동조합법에 따른 중소기업중앙회 등이 우선적으로 검토될 수 있을 것이다.

3. 공제사업 참여시 인센티브

중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업이 활성화되기 위해서는 중소기업 사업주와 중소기업에 재직하고 있는 근로자의 적극적인 참여가 필수적이다. 하지만 사업주 입장에서는 핵심인력을 위해 일방적으로 비용을 지출해야 하는 입장이기 때문에 사업 참여에 소극적일 가능성이 높다. 기업의 자발적 참여를 유인하기 위한 실질적인 지원방안이 마련될 필요가 있다. 공제사업에 참여한 중소기업에 대해서는 보조금과 같은 직접적인 지원보다는 사업 참여를 통해 지출한 금액에 대해서 사후적으로 조세지원의 형태로 지원하는 것이 바람직할 것이다.

첫째, 중소기업이 핵심인력 장기재직 공제사업에 납입한 금액을 법인세법상 손비(損費)로 인정할 필요가 있다. 법인의 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 손실 또는 비용(損費)에 대해서는 법인세법 제19조와 동법 시행령 제19조에 따라 과세대상에서 제외한다.

둘째, 법인이 아닌 개인사업자가 핵심인력 장기재직 공제사업에 납입한 금액을 소득세법상

필요경비로 인정할 필요가 있다. 개인기업에서 발생하는 사업소득의 필요경비는 총수입금액에 대응하는 매출원가, 기타 총수입금액을 얻기 위해 직접 소요된 비용 및 판매 및 일반관리비 등이 해당한다.

셋째, 중소기업이 핵심인력 장기채직 공제사업에 납입한 비용을 조세특례제한법상 연구·인력개발비 세액공제 중 인력개발비 적용비목에 포함할 필요가 있다. 중소기업은 당해 연도 인력개발비 지출금액의 25%를 법인세 또는 소득세에서 공제받을 수 있으며, 당해 연도 결손발생시 5년간 이월공제가 가능하다. 높은 공제율과 활용도 때문에 제도 도입 시 실효성이 매우 높을 것으로 판단된다.

조세지원과 더불어 공제사업 참여 중소기업 정책자금에 대한 금리 우대 프로그램을 도입할 필요가 있다. 현행 중소기업청 정책자금 융자 지원시 기준금리보다 최대 0.5%를 한도로 금리를 우대하는 방식을 제안한다. 예를 들어 공제사업에 참여하는 핵심인력 수에 따라서 우대금리를 다르게 설정하고, 가입기간에 따라 추가로 우대금리를 적용한다면 기업의 참여를 어느 정도 유인할 수 있을 것이다.

아울러 중소기업에 재직하고 있는 핵심인력에 대한 가입을 유도하고 재산형성을 지원하기 위해서는 근로자 개인에 대한 세제혜택 마련 또한 중요하다. 핵심인력에 대한 조세지원은 공제사업 납입금액에 대해 소득공제를 하거나 이자소득에 대해 과세특례를 하는 형태로 도입할 수 있다. 소득공제의 경우 납입금액 전액을 대상으로 하되 당해 연도 공제한도를 규정할 필요가 있다. 소득공제의 경우 근로자 개인에게 효과가 귀속된다는 점에서 개인 납입금에 한해서 적용하는 것이 바람직하다.

4. 공제사업 활성화 방안

중소기업 핵심인력에 대한 공제사업이 활성화되기 위해서는 해당 인력이 핵심인력으로 인정받는다는 생각에 자긍심을 갖도록 서비스를 추진하는 것이 중요하다. 핵심인력을 대상으로 복지서비스 제공, 핵심인력에 대한 DB 구축 및 교육연수 사업과의 연계, 핵심인력 보호제 등의 사업을 일차적으로 추진할 필요가 있다.

첫째, 공제사업에 참여한 핵심인력을 대상으로 다양한 복지서비스가 제공되어야 한다. 먼저 핵심인력에 대한 단기 대출사업을 운영할 필요가 있다. 생활안정, 학자금, 전세자금 등 단기자금 대출 수요는 일반 회사원들에게 꾸준히 존재한다. 대출금리는 적립 기준금리(3% 복리)와 비슷하고 일반 대출금리보다 다소 낮게 책정하면 활용도가 높아질 것이다.

둘째, 중소기업으로부터 지정되고 장기채직 공제사업에 가입한 핵심인력에 대한 DB를 구

축하고, 교육연수사업과 연계할 필요가 있다. 일차적으로 핵심인력 DB Pool을 활용하여 사내 전문가 강사제, 사외 초빙 전문가 강사제 등의 제도를 운영하고 적극적으로 활동한 인력에 대한 인센티브를 제공할 필요가 있다.

셋째, 중소기업 핵심인력에 대한 임치제 도입을 검토할 필요가 있다. 대기업이 핵심인력 DB에 등록되어 있는 중소기업 근로자를 불합리하게 빼가는 경우 교육훈련 분담금을 부과할 수 있을 것이다. 고용노동부는 2013년 업무계획을 통해 중소기업 핵심인력을 빼가는 대기업에 대한 교육훈련분담금 도입을 제시하고 있으며, 세부 방안이 마련되고 있다. 이와 더불어 대·중소기업 협력의 일환으로 중소기업 핵심인력 스카우트 시 해당 대기업이 장기재직 공제사업 내 일정금액을 출연하는 방안도 검토할 수 있을 것이다.

V. 결 론

지금까지 우리 정부는 중소기업의 인력문제를 해소하기 위해 많은 노력을 기울여왔다. 하지만, 중소기업의 인력문제는 여전히 해소되고 있지 못하다. 이에 본 연구에서는 우리나라 중소기업들이 겪고 있는 심각한 인력부족 문제 해소를 위해 핵심인력의 장기재직을 유인하기 위한 공제사업 도입을 제안하고 있다.

본 연구에서는 선행연구를 통해 핵심인력의 개념 및 특징을 살펴보고 중소기업 핵심인력 장기재직 공제사업 도입의 필요성에 대해 제시하였다. 아울러 현재 우리나라에서 시행되고 있는 공제사업 전반에 대한 현황을 조사하였다. 공제사업 현황은 관련 법에 근거하여 구분하였으며, 현재 우리나라에서 시행되고 있는 대표적인 공제회들의 법적근거, 설립목적, 가입대상 및 주요사업 등에 대해 분석하였다. 그리고 새로운 제도 도입에 대한 사전적인 수요파악을 위해 기업과 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사결과 핵심인력의 장기재직을 위한 정부 차원의 지원 프로그램 도입에 대해 기업(96%)과 근로자(83.3%) 양측 모두 제도도입이 매우 필요하다고 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

본 연구에서는 선행연구 및 실태조사를 근간으로 공제사업 도입을 위한 세부 방안을 마련하였다. 공제사업 도입을 위한 가입대상, 납입비율, 납입금액, 계약기간, 납입방법 등을 제시하였으며, 실제 공제사업 도입 운영 시 필요한 법적근거와 운영조직에 대한 매우 구체적인 실행계획을 수립하였다. 아울러 본 연구에서는 인센티브 부여방안과 핵심인력에 대한 DB구축, 임치제 도입 등을 제시하여 공제사업 활성화에 기여할 수 있는 연관된 추진 사업을 제안하고 있다.

그러나 본 연구에서 시행한 실태조사는 표본수가 많지 않기 때문에 전체 중소기업과 근로

자의 의견을 대변하기에는 한계가 있으며, 통계적인 정확한 해석에는 신중을 기해야 할 것이다. 아울러 본 연구에서는 공제사업 추진을 위한 공제기금 관리·운용, 운영기관 설립 등에 대한 상세내용은 포함하고 있지 못하다. 이는 향후 공제사업 추진에 앞서 보다 심층적으로 연구되어야 할 것이다.

중소기업 핵심인력의 장기제직을 유인하는 것은 해당 기업 뿐만 아니라, 국가경쟁력 제고 차원에서도 매우 중대한 사안이다. 이에 본 연구에서 제시하고 있는 공제사업이 실제 도입되어 우리나라 중소기업의 고질적인 인력문제 해소에 기여하기를 기대한다.

참고문헌

- 관계부처 합동 (2013), “창조경제 구현을 위한 중소기업 생산성 향상 대책”.
- 교육과학기술부 (2010), 「2009 이공계 인력 육성 활용과 처우 등에 관한 실태조사」.
- 금융경제연구소 (2012), 「금융인 공제회 설립의의와 법제화 방향」, 서울.
- 김순석·신제철 (2010), “산업기술 유출방지를 위한 핵심인력 관리방안에 관한 연구”, 「한국경호경비학회지」, 25: 109-130.
- 노민선 (2013), 「중소 중견기업 연구인력 고용지원 관련 정책 개선방안」, 서울: 한국산업기술진흥원.
- 산업기술연구원 (2012), 「중소·중견기업 우수인재 확보지원을 위한 고금리 장기저축, ‘희망엔지니어 적금’ 제도 도입방안 연구」, 서울: 지식경제부.
- 삼성경제연구소 (2012), 「CEO Information(2012)-과학기술 핵심인재 10만 양병을 위한 제언」.
- 오영수·김경환·박정희(2011), 「일반공제사업 규제의 합리화 방안」, 서울: 보험연구원.
- 이경목·윤현중 (2007), “경쟁환경, 기술변화, 경쟁전략과 핵심인재관리 강도간의 관계에 대한 연구”, 「경영학연구」, 36(5): 1259-1294.
- 이종민·노민선·정선양 (2013), “중소기업의 기술기획 역량이 기술사업화 성공에 미치는 영향에 관한 연구”, 「기술혁신연구」, 21(1): 253-278.
- 이지연 (2009), “생애사 접근 방법을 통한 과학기술분야 핵심인력의 진로 단계별 국내활동 촉진 및 장애요인 연구”, 「진로교육연구」, 22(4):133-159.
- 전동화·정동섭 (2011), “핵심인재관리제도가 기업성장에 미치는 영향”, 「경영정보연구」, 30(4): 315-338.
- 정선양·박동현 (1997a), 「중소기업의 기술혁신체제」, 과학기술정책관리연구소, 서울.

- 정선양·박동현 (1997b), “독일의 중소기업 기술혁신체제”, 「중소기업연구」, 19(2): 153-178.
- 정선양 (2011), 「전략적 기술경영」, 서울: 박영사.
- 정현우 (2013), “중소기업의 핵심인재우대정책과 관리제도가 인적자원의 경쟁력과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 「경영과 정보연구」, 32(3): 153-172.
- 중소기업청, 「중소기업실태조사」, 각년도, 대전.
- 중소기업청 (2012), 「중소기업 범위해설」, 대전.
- 중소기업청 (2013), 「중소기업관련통계」, 대전.
- 통계청 (2012), 「2011년 광업제조업조사보고서」, 대전.
- 한국경영자총협회 (2012), ‘2012년 신입/경력사원 채용실태 특징조사 결과’.
- 한국산업기술진흥원 (2013), 「2013년 희망엔지니어 적금 1기 가입자 현황」, 서울.
- Chung, S. (1999), “Korean Innovation Policies for SMEs”, *Science and Public Policy*, 26(2): 70-82.
- Cooper, R. G. (2001), *Winning at New Products: Accelerating the Process from Idea to Launch*. New York: Basic books.
- Cooper, R. G. and Edgett, S. J. (2005), *Lean, Rapid and Profitable NPD*, 서울: 한국산업기술진흥협회.
- Hortinha, P., Lages, C. and Lages, L. F. (2011), “The Trade-Off Between Customer and Technology Orientations: Impact on Innovation Capabilities and Export Performance”, *Journal of International Marketing*, 19(3): 36-58.
- Lopez-Cabrales, A., Valle, R. and Herrero, I. (2006), “The Contribution of Core Employees to Organizational Capabilities and Efficiency”, *Human Resource Management*, 45(1): 81-109.
- Narula, R. (2004), “R&D Collaboration by SMEs: New Opportunities and Limitations in the Face of Globalisation”, *Technovation*, 24: 153-161.
- Ortega-Argiles, R., Vivarelli, M. and Voigt, P. (2009), “R&D in SMEs: a paradox?”, *Small BusEcon*, 33: 3-11.
- Raymond, L. and St-Pierre, J. (2010), “R&D as a Determinant of Innovation in Manufacturing SMEs: An Attempt at Empirical Clarification”, *Technovation*, 30: 48-56.
- Shenhar, A. J., Tishler, A. Dvir, D., Lipovetsky, S. and Lechler, T. (2002), “Refining the Search for Project Success Factor: a Multivariate, Typological Approach”, *R&D Management*, 32: 111-126.

- Simonen, J. and McCann, P. (2008), "Innovation, R&D Cooperation and Labor Recruitment: Evidence from Finland", *Small Business Economics*, 31: 181-194.
- Stockstrom, C. and Herstatt, C. (2008), "Planning and Uncertainty in New Product Development", *R&D Management*, 38: 480-490.
- Tidd, J. and Bessant, J. (2009), *Managing Innovation : Integrating technological, Market and Organizational Change(4th Ed.)*, Chichester: John Willy & Sons.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. (2006), *Strategic Management and Business Policy*, 10th ed, New Jersey: Prentice Hall.
- Zahra, S. A. and Nielsen, A. P. (2002), "Source of Capabilities, Integration and Technology Commercialization", *Strategic Management Journal*, 23: 377-398.
- 独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部 (2012), 中小企業退職金共済事業年次統計表(平成24年度).
- 独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部 (2013), よくわかる中退共制度詳細版 (あらまし)パンフレット.
- 건설근로자공제회 (2013), "복지서비스, 퇴직공제업무", <http://www.cwma.or.kr> (2013.12.05).
- 경찰공제회 (2013), "사업소개, 공제업무, 회원복지", <http://www.pmaa.or.kr> (2013.12.05).
- 군인공제회 (2013), "공제회 소개, 회원복지", <http://www.mmaa.or.kr> (2013.12.05).
- 과학기술인공제회 (2013), "사업안내, 복지서비스", <http://www.sema.or.kr> (2013.12.05).
- 노란우산공제 (2013), "노란우산공제 : 제도소개, 부가서비스", <http://www.8899.or.kr> (2013.12.05).
- 대한소방공제회 (2013), "주요업무안내, 제휴복지서비스", <http://www.sogong.com> (2013.12.05).
- 대한지방행정공제회 (2013), "공제제도, 복지서비스", <http://www.poba.or.kr> (2013.12.05).
- 한국교직원공제회 (2013), "공제제도, 복지서비스", <http://www.ktcu.or.kr> (2013.12.05).
- 한국사회복지공제회 (2013), "공제상품안내, 회원제도/혜택", <http://www.kwcu.or.kr> (2013.12.05).
- 중소기업기반정비기구(中小企業基盤整備機構) (2013), <http://www.smrj.go.jp> (2013.12.05).
- 중소기업재해보상공제복지재단(中小企業災害補償共済福祉財團) (2013), <http://www.anshin-zaidan.or.jp> (2013.12.05).
- 중소기업퇴직금공제사업본부(中小企業退職金控除事業本部) (2013), <http://chutaikyotaisyokukin.go.jp> (2013.12.05).
- 전국중소기업근로자복지서비스센터(全國中小企業勤労者福祉サービスセンター) (2013), <http://www.zenpuku.com/navigate/public/mu1/bin/index.rbz> (2013.12.05).

노민선

중앙대학교에서 박사학위를 취득하였으며, 현재 중소기업연구원(KOSBI)에서 연구위원으로 재직하고 있다. 인력정책, 중소기업 기술정책, 정책분석 및 평가에 연구관심을 갖고 있으며, 주요 논문으로 “연구인력 고용보조금 지원과 R&D자금 출연 지원의 효과성 비교 분석”(2013), “한국 중소기업 인력정책의 전개과정과 정책적 개선방향 및 과제”(2013) 등이 있다.

이종민

건국대학교 밀러MOT스쿨 박사과정에 재학 중이며, 현재 한국산업기술진흥협회(KOITA) 전략기획본부에서 근무하고 있다. 기술기획, 신제품개발(NPD) 등 기업의 기술혁신활동 및 과학기술정책에 관심을 갖고 있으며, 주요 논문으로 “중소기업의 기술기획 역량이 기술사업화 성공에 미치는 영향에 관한 연구”(2013) 등이 있다.

정선양

건국대학교 밀러MOT스쿨을 설립하고 초대 원장을 역임하였으며, 밀러MOT스쿨 내의 기술경영학과 교수로 재직 중에 있다. 또한 한국과학기술한림원의 정회원이며 정책연구센터 소장을 맡고 있다. 「기술과 경영」, 「전략적 기술경영」, 「환경정책론」 등의 저서를 집필하였고, 국내외에 많은 논문을 발표하였다. 주요 연구분야는 기술혁신이론, 기술혁신경영, 과학기술정책, 지역혁신정책, 남북한 과학기술통합 등 다양하다.