

일자리 정책을 위한 현상학적 분석: 중소기업의 인력과 기술에 대한 현장 이해와 대안

황광선
가천대학교 행정학과 교수

Phenomenological Analysis for the Employment Policy and Creating Jobs : Understanding Small and Medium-sized Enterprises' Labors and Technology

Kwangseon Hwang
Professor, Department of Public Administration, Gachon University

요 약 본 연구에서는 전국 80여 중소기업 관리자 및 임원과의 인터뷰를 바탕으로 중소기업의 '인력'과 '기술' 두 부문으로 나누어 현장 이해를 시도하고, 일자리 창출 대안을 분석하였다. 인력 부문에서 가장 핵심 사안은 '저임금' 및 '대기업과의 임금격차'로 나타났다. 임금 지원정책과 관련, 현장에서는 "지속가능한" 지원책을 주문하고 있었다. 기술 부문에서는 R&D 지원에 초점을 맞추어 논의를 진행하였다. 신규 시장을 창출할 수 있는 기술 혹은 제품을 발굴하고 이를 적극 지원하여 관련 주변 산업의 고용효과를 기대하는 것이 R&D 지원을 통한 기대이다. 본 연구 논의를 통해 크게 세 가지의 일자리 정책 지원 방안을 제시하였다. 첫째, "중소기업 우수 기술자의 국가 관리"제도이다. 둘째, "기술입찰제"를 제시하였다. 셋째, 대기업과 중소기업 협력사업 시, "상호 적정이익 명시제"이다.

주제어 : 일자리 정책, 중소기업, 인력, 기술, 정부 지원

Abstract This paper understands small and medium-sized enterprises(SMEs) with the lenses of 'labors' and 'technology' and analyzes possible alternatives for creating jobs in Korea. Interviews with eighty CEOs, directors, managers are conducted during the summer in 2017. In terms of 'labors,' critical issues were 'low income' and 'income gap from conglomerates.' When it comes to 'technology,' support for R&D was critically presented. This study proposes three policies for creating jobs: 1) National Management for Good Technicians, 2) Technical Bidding System, and 3) Mutual benefit disclosure System. Implications for the employment policy are followed.

Key Words : Employment Policy, SMEs, Labors, Technology, Governmental Support

*Corresponding Author : Kwangseon Hwang(kwangseonhwang@gmail.com)

Received February 7, 2019
Accepted April 20, 2019

Revised March 7, 2019
Published April 28, 2019

1. 서론

본 연구는 필자가 2017년 봄부터 초가을에 걸쳐 전국 약 80여 중소기업 사장, 기업부설연구소장, 기업기술책임자(CTO) 등 관리직 임원을 대상으로 중소기업 “일자리” 문제와 관련하여 인터뷰¹⁾한 결과를 스토리 전개(Story telling) 형식으로 분석한다. 정부 혹은 공공기관의 출판된 기 보고서와 중첩되는 부분도 있는 반면, 새롭게 국가 정책적으로 ‘형성(developing)’할 수 있는 부분도 담고 있다. 어떤 제안은 주목을 끌 만하고, 그 정책적 구현 가능성을 고려해 봄 직하다.

필자는 ‘일자리 정책(고용 정책)’은 현황(통계) 숫자에 기반을 두어 세울 수 없음을 주장한다. 통계 숫자는 큰 현상을 압축하여 보여주고 참고할 만하나, 적어도 ‘일자리 정책’과 같이 매우 복잡한 이슈들이 얽혀있는 정책²⁾의 경우, 정책이 구현되는 “현장”의 맥락에 대한 ‘현상학(現象學, phenomenology)적’ 이해가 중요하다고 생각한다[14].³⁾ 물론 일자리 문제는 정부 “정책”으로만 해결할 수 없음은 자명하고, 기업들의 노력과 희생도 필요하다. 본 글의 논조는 그럼에도 불구하고 정부가 관여할 수 있는 “정책 형성”의 가능성 탐구에 두고 있다. 이 가능성 탐구는 새로운 정책을 고민하자는 취지와는 거리가 있다. 일자리 문제 해결을 위한 많은 정책적 노력에도 불구하고 만족스러운 성과를 거두지 못했으니 다른 정책을 시도해보자는 접근이 아니다. 본 연구의 접근은 ‘원점’에서 기업 현장의 ‘느낌’과 ‘생각’을 꺼내어 보고 중복적으로(redundancy) 강조할 정부 정책이 무엇이 있을까 고찰해 보는 데에 있다. ALMP(Active Labour Market Policy)와 같은 이론적 논의[1,8,13]는 되도록 배제하고, 현장(중소기업 경영자들)의 “말”을 그대로 옮기면서 본 연구자의 분석과 해석을 끌어내고 있는 방식을 사용하여 연구를 진행하였다. 본질적인 구조를 탐구하기 위해, 인터뷰 분석 및 이해 과정에서 Edmund Husserl이 강조한 본질직관(Wesensschau)의 방법을 견지하고자 노력하였다. 유

의해야 할 점은 인터뷰에서 나오는 내용이 모두 정책적 시사점을 가지고 있지는 않다는 점이다. 즉, 일부 인터뷰에서는 현장의 하소연을 위한 푸념의 성격을 지닌 문제 제안도 없지 않았다.⁴⁾

일자리 정책 혹은 고용 전망에 관한 최근의 선행 연구(보고서)들은[4,9,11,12,15] 대체로 최신 정책적 흐름에 초점을 맞추거나 설문 중심의 분석으로, 현장으로부터의 정책적 시사점 도출에는 한계가 노정되어 있는 것으로 필자는 판단한다.⁵⁾ 본 연구의 현장 맥락 중심의 진행 배경이다. 본 연구는 정부가 돕는 입장에서 중소기업의 일 자리를 활성화할 수 있다고 여겨지는 ‘기술’과 ‘인력’ 부문에 관심을 갖는다. 그 이유로 첫째, 후술하였듯, 인터뷰 결과를 내용분석(content analysis)⁶⁾하여 상향식(bottom-up) 방식으로 도출한 결과, 분류 단계별 최상위 범주로 기술과 인력이 도출되었다. 둘째, 생산의 3요소인 토지, 노동, 자본과 함께 기술은 중요한 일자리 창출의 근원이 된다. 사전 인터뷰에서도 다수의 중소기업 사장, 기업부설연구소장, 기업기술책임자(CTO) 등이 기술과 인력의 정부지원의 중요성을 역설하였고, 실제 인터뷰 내용도 이 부문에서 두드러졌다.

본 연구는 궁극적으로 논의를 통해 세 가지의 일자리 정책 지원방안을 제시한다. “중소기업 우수 기술자의 국가 관리”제도, “기술입찰제”, “상호 적정이익 명시제”이다. 각 정책 제언에 대한 구체성이 약한 것은 연구의 한계이면서, “정책 수립”으로 이끌려질 만한 내용을 조사하고 탐색적 차원에서 제시하였다는 점을 본 연구의 기여로 삼고자 한다. 일자리 정책에 대한 많은 논의가 진행되는 가운데 본 연구결과가 전체 중 일부분에 대한 논의 발전에 기여할 것으로 본다.

2. 일자리 정책과 중소기업

2.1 일자리 정책

1) 40여개 기업은 현장 방문을 통한 대면 인터뷰를 수행하였고, 40여개 기업은 전화통화 인터뷰 방식을 취하였다. 모든 인터뷰는 녹음되어 스크립트(Script)로 작성되었다.
2) 일자리 정책은 과학기술, 산업, 고용, 복지, 규제 정책 등이 맞물려 있다.
3) 현상학적 탐구는 i) 인터뷰 등을 통해 연구 참여자(피 연구자)의 체험을 채집하는 연구자료 수집과정, ii) 이차림 수집된 연구자료를 분석하는 과정, 그리고 iii) 이러한 연구자료 수집과 분석을 통해 연구보고서를 작성하는 과정 등으로 구성

4) 인터뷰 내용을 분석하는 과정은 주관성과 객관성을 동시에 지니고 있다. 주관성이 있다는 것은 연구자의 판단이 개입된다는 것이고, 객관성이 있다는 것은 전체 인터뷰 스크립트에 대한 분석은 상향식으로 “분리(category)”화 된다는 점에 있다.
5) 예외로, 최근 산업연구원에서 발간한 이슈보고서(일자리 정책의 새로운 모색-고용 크레딧 거래제도의 구성)는 구체적인 방안을 담고 있다[10].
6) 내용분석의 절차는 인터뷰 스크립트 작성->하위 범부 구성->상위 범부 구성->논리화로 이루어졌다.

미국 작가 Jonathan Franzen의 소설 「Purity」에는 흥미로운 이야기가 나온다. 로봇이 사람의 일자리를 빼앗으면 결국에는 노동자들의 유토피아가 올 것이라는 이야기다. 그 논리는 이렇다. 기술 발전으로 생산성이 높아질수록 자본가는 엄청난 부를 거머쥐게 되지만 제조업 일자리는 사라지고 소비자들 주머니는 비게 된다. 그러면 자본가들은 더 이상 물건을 팔 수 없게 된다. 꾸준히 돈을 벌기 위해서는 백수들에게 돈을 뿌려서라도 물건을 사게 해야 한다. 그러므로 제조업 일자리가 마르면 되레 부의 분배가 좋아질 것이라는 말이다. 논리의 정확성은 차치하고, 기술의 발전으로 인한 일자리 문제를 고스란히 보여준다.

일자리 정책은 크게 두 가지 접근으로 가능하다. 이미 시장에서 경쟁하는 기업들의 채용 확대와 창업을 통한 신규 일자리 창출이다. 현 시대적 상황인 ‘고용 없는 성장’에서는 스타업(창업) 지원 정책이 중요하다는 것은 학계 및 사회에서 큰 이견이 없다. 한 인터뷰 대상자는 다음과 같이 말한다.

“고용 없는 성장은 현대산업의 특징이며, 주로 설비산업에서의 붕어빵을 찍어내는 듯한 초 대량 양산 체제에서 나타난다. 다품종 소량생산 체제도 범주를 벗어나지 못한다고 판단하고 있습니다.”

본 연구는 전자(기존 기업들의 채용 확대)에 보다 관심을 두고 인터뷰 및 분석을 진행하였다. 스타업 지원이 중요하지 않은 것이 아니라, 기존 기업을 살리는 데에 국가 정책이 소홀하다는 인터뷰를 마친 후의 필자의 통찰 때문이다.

“스타트업 기업에 대한 투자도 중요하지만 기존의 7년 이상 된 살아있으나 자금, 마케팅 등의 어려움을 겪고 있는 회사에 대한 실질적이고 다각적인 지원이 일자리 창출에 장기적으로 더 도움이 될 것이라고 생각합니다.”

“스타트업은 일정규모 이상 성장하기까지 오랜 시간이 소요되기 때문에 인력채용이 유지되기 어렵다. 유지되는 것은 초기 투자를 받는 소수의 기업뿐이다. 이들 소수 기업은 투자금의 80% 이상을 인건비로 지출할 것이며, 기술개발은 정부지원금으로 조달한다. 이마저도 IT분야에 집중된다. 제조업은 투자받을 곳이 거의 없다. 일자리 창출-유지가 어려운 이유로 생각합니다.”

Shane[16]은 창업을 독려하는 정책은 의도했던 혁신적 경제성장으로 이어지지 않는다고 주장하고, 산업 및 기업의 질적 구조의 향상에 집중해야 한다고 지적한다. 창업 정책이 의도한 효과를 충분히 내지 않는 것에는 의구심이 있지만, 일자리 정책이 산업 및 기업의 질적 구조 개선에 힘써야 한다는 주장에 본 연구자는 동의한다.

2.2 중소기업 일자리

중소기업의 산업에서의 중요성은 사업체수 구성비 및 종사자 수 구성비로 확연히 드러난다. 이러한 규모에 걸맞은 정부의 지원책 규모도 적지 않다. 2017년 기준으로 중소기업 육성사업⁷⁾은 16.6조원(융자 8.5조원)으로 18개 중앙부처 288개 사업의 형태로 14.3조원(융자 7.3조원), 17개 지자체 1,059개 사업으로 2.3조원(융자 1.2조원)이 사용되고 있다. 분야별 중소기업 지원사업은 금융이 146개 사업 9.4조원(56.6%), 기술이 295개 사업 2.9조원(17.3%), 인력이 84개 사업 1.5조원(9.1%) 순으로 이루어지고 있다. 물론, 4차산업 시대에 긴요한 혁신은 소수의 기업에 의해 이루어질 가능성도 있다. 대기업과 중소기업이 국가 경제에 기여하는 각각의 역할이 있음에도, 본 연구가 대기업을 포함한 전체 기업을 대상으로 하지 않고, 중소기업에 집중하는 것은 다음의 사전 인터뷰 내용에 기인하기도 한다.

“생각해보세요. 대기업의 대규모 모집은 눈에 잘 띄고 잘 아 보이죠. 하나 중소기업을 육성하여 전국의 모든 중소기업이 한 명씩이라도 더 채용할 수 있으면 전체적으로 그 규모가 상당할 것입니다.”

“대기업 위주의 일자리 정책은 결국 실패할 것입니다. 중소기업이 신성장 아이템들을 많이 만들어낼수록 일자리 증가는 대기업보다 파급 효과가 반드시 클 것입니다. 중소기업들이 강해질 수 있는 정책을 구상해 주십시오. 일자리 정책의 해답은 바로 그것에 있습니다.”

기실 일자리가 늘어나지 않은 주된 이유는 대기업이 경제에서 차지하는 비중은 커진데 반해 고용은 늘어나지 않는 고용 없는 성장을 해온 까닭이다[7]. 경제성장 때 따른 고용창출 능력을 파악할 수 있는 가장 대표적인 수치

7) 중소기업 육성사업 : 중소기업 지원이 주목적이거나, 중소기업 지원비중이 30% 이상인 사업 (부처 사업설명자료 및 지자체 세출예산서 참고, 본예산 기준)

로는 취업계수와 고용탄성치가 있다.⁸⁾ 우리나라 취업계수는 1990년 56.4, 2000년 36.6에 이어 최근인 2017년에는 17.2로 지속적으로 낮아지고 있고, 고용탄성치의 경우 1990년 0.33에서 2000년 0.50으로 다소 높아졌고, 2014년 0.70까지 올랐다가, 이후 계속 낮아져 2017년에는 0.39을 나타내 경제는 성장하지만 고용흡수력은 지속적으로 낮아지는 이른바 고용 없는 성장이 진행되고 있음을 알 수 있다.

Table 1. Employment Data

| | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Coefficient of employment | 18.1 | 17.8 | 17.5 | 17.2 |
| Elasticity of employment | 0.707 | 0.388 | 0.302 | 0.390 |

Source: Bank of Korea and Minister of Labor

“중소기업이 일자리의 80% 이상을 차지하고 있는 만큼 일자리 창출 가능성이 큰 벤처기업 및 기술 중심의 기업들에게 중국처럼 투자환경을 조성하여 대대적인 지원 및 법안개편(예. 중소기업에 직접 투자 시 파격적인 세금감면, 기술 중심 기업의 금융권 대출 심사 시 재무적인 관점만 볼 것이 아니라 성장가능성, 시장잠재력 등 핵심적인 평가[현재 기보나 증진공도 매출액 대비 미미한 일정금액만 여러 기업에 나누어 주는 구조다 보니 실질적으로 자금수월이 원활치 않다])을 한다면 일자리 창출에 가장 큰 기여를 할 수 있다고 생각합니다.”

3 중소기업의 ‘인력’과 ‘기술’에 대한 인터뷰 분석결과

본 연구는 기존 기업들의 채용 확대에 관심을 두되, 중소기업에 초점을 맞춘다. 인터뷰를 전국 약 80명의 중소

- 취업계수(Employment to GDP Ratio)란 일정기간 동안 생산활동에 투입된 취업자수를 실질 GDP로 나눈 수치로 산출액 10억원의 생산에 직접 필요한 취업자수로 나타내며 산업의 고용흡수력을 나타내는 지표이다. 고용탄성치(GDP Elasticity of Employment)란 취업자 증가율을 실질 GDP 증가율로 나누어 산출한 수치로 경제성장에 따른 고용흡수 능력을 나타내며 이를 통해 경제성장에 따른 고용변화의 정도를 파악할 수 있다.
- 중소기업의 금융대출 심사 시, 재무심사 및 기술평가가 이루어지는데, 일부 중소기업 연구소장들은 실질적으로 대출의 안정화 문제로 기술평가보다는 재무심사에 보이지 않는 무게가 더 실려 있다는 점을 지적하였다.

기업 사장, 기업부설연구소장, 기업기술책임자(CTO) 등 관리직 임원을 대상으로 진행하였다. 서론에서 내용분석의 절차를 설명한 바 있다. 분석은 다음의 과정을 거쳤다. 첫째 인터뷰 녹음을 스크립트로 정리하였다. 둘째 정리된 스크립트에서 주요 내용을 그룹화(category)하였다. 이 작업은 2명의 연구보조자가 동시에 작업하여 상호 검증을 거쳤다. 즉, 세 연구자가 각자의 그룹화 초안을 가지고 비교 검토를 통하여 무엇이 가장 주요 화두(최상위 범주)로 제시되는지 토론하고 수정하여 확정된 후, 이 화두에 맞는 주요 정책 제언을 분류하는 과정이었다. 이는 인터뷰에 따른 정성적 내용을 타당화하는 방법이다. 셋째 정리된 결과를 가지고 연구자가 필요 정책에 대하여 논의하고, 정책 전문가로부터 사후검토 자문을 청하였다. 이 자문을 통해 정책 제언의 실효성과 타당성을 수정하여 제시하였다. 전국 80여 개 기업의 인터뷰 대상자의 주요 특성은 Table 2와 같다. 업종은 바이오, 전기/전자, 태양광, 자동차부품, IT, 무선통신, 산업기계, 섬유, 화학 등 다양하다.

Table 2. Who are interviewees

| Everage | Features |
|----------------------------|--------------|
| sales | 15.7 billion |
| Number of years of company | 15 yrs |
| employees | 58 people |
| R&D researchers | 10 people |
| R&D investment per sales | 4 % |

약 5개월여에 걸친 전국 80여개 기업과의 인터뷰를 통해 내린 결론은 일자리 정책은 “기업의 경쟁력”을 높이는 모든 제반 여건을 강화해야 한다는 것이다. 일자리 정책 전문가들도 주장해 왔던 부문이다. 신규 고용은 기업의 고용창출 필요성에서 나오는데, 이 필요성은 기업의 혁신역량, 즉 경쟁력에서 나온다. 한 중소기업 기술책임자의 말을 옮긴다.

“중소기업은 대기업 대비하여 자금 여력이 많지 않고 기술경쟁력 또한 낮지만 신기술개발 사업전개 등 새로운 도전들도 많이 할 수 있는 잠재력을 가지고 있습니다. 이러한 정밀 성장을 위해 노력하는 기업들에 대한 지원책이 확대되었으면 합니다.”

기업 경쟁력의 근간으로, 본 연구에서는 중소기업의 ‘인력’과 ‘기술’ 두 부문으로 나누어 현장 이해를 시도하

고, 일자리 창출 대안을 분석한다. 이 인력과 기술 두 부문은 인터뷰 전체 스크립트를 내용분석(content analysis)하여 상향식(bottom-up) 방식으로 도출된, 분류 단계별 최상위 범주다.

“중소기업을 통한 일자리 창출이 많아지면 양질의 중소기업이 많아져야 할 텐데 현실은 중소기업들이 계속 어려워지니 생각대로 안 되는 것이겠지요. 중소기업으로 좋은 사람이 올 수 있는 정책이 가장 중요하다고 생각합니다.”

“신규아이템을 개발하여 시장에서 반응이 좋아 생산인력 및 관리인력에 대한 일자리가 생겼으며 수출을 준비하고 있는 현지점에서 해외전문인력에 대한 일자리까지 생길 예정입니다.”

일자리 정책의 근원을 인지하기 위해, 기업에서 말하는 일자리의 원천을 상기할 필요가 있다. 결론은 “매출”이다. 누구나 다 아는 원론임에도 일자리 정책을 고민하는 정책 입안자나 연구자들이 다시금 상기해야 할 내용이다. 중소기업 임원들은 ‘인력’과 ‘기술’의 어떤 부분을 통해 매출을 올려 일자리를 창출할 수 있을 것이라 생각하는지 구체적으로 분석해 보았다.

3.1 ‘인력’ 관련 일자리 창출방안 논의

가. 인력 문제의 논의

인력 혹은 인재 논의에서 가장 핵심 사안은 ‘저임금’ 및 ‘대기업과의 임금격차’였다. 중소기업 평균임금이 대기업 평균임금의 약 62% 수준으로 보고되고 있다[7]. 임금격차는 왜 발생하는 것일까? 국회 사회경제정책 노동분야 포럼¹⁰⁾에서 배규식 한국노동연구원 선임연구위원은 다음과 같이 설명한다.

“제조업의 반 정도가 원·하청관계에 포섭되어 있다고 볼 수 있다. 정확한 통계는 없다. 서비스업도 체인점, 대리점, 위탁가맹점 등 다양한 형태로 원·하청 관계에 있다. 그래서 실제로 원청은 돈 버는데 하청은 돈 못 벌고 있다. 삼성도 2차 협력업체는 최저임금을 지급하는 업체가 수도 없이 많다. 대기업은 이러한 원·하청 관계를 이용해서 이익을 극대화하고 있다. 주식시장 논리 자체가 반기별, 분기별로 이익을 내게 되어 있고, 대기업 주주들도 요구하고 있기 때문에 쥐어짤다고 할 수 있다. 신자유주의 하에서 고용에 나타나고 있다[3].”

중소, 중견기업의 경우, 대기업과의 임금격차 및 복지격차 등의 이유로 지속적이고 적절한 인력의 충원이 쉽지 않은 상황이다. 내일채움공제, 청년내일채움공제와 같은 정책성 공제사업이 진행되는 배경이다. 최근 정부에서는 ‘중소기업 인력난 해소’를 위해 중소기업이 청년 3명을 정규직으로 채용하는 경우 한 명당 임금을 연 2천만 원 한도로 3년간 지원하고 취업한 청년에게 ‘청년내일채움공제’를 매칭할 예정이다[2].

정부에서 중소기업에게 일자리 장려 지원금 혜택을 부여함에도 불구하고 대부분 인재들은 안정적인 직장 즉 공무원, 공기업, 대기업 같은 곳에서만 일하려고 하며 중소기업에 일하기를 꺼려하는 ‘현상’은 지속될 것으로 보인다.

“취업난에도 불구하고 중소기업에서는 인력 수급이 어렵습니다. 중소기업은 직원들에 대한 급여, 복지가 미흡하고, 미래에 대한 비전 제시가 불투명하기에 일자리는 있으나 인력확보가 어렵다고 봅니다. 중소기업이 대기업과 비교하여 각자가 강점을 찾아내고 그것을 직원들에 대한 비전으로 제시해야 일자리 창출과 원활한 인력 수급이 가능해질 것 같습니다.”

많은 수의 인터뷰 대상자들은 신규인력 채용 시 단계적인 임금지원 정책은 정책 실효성이 지속적이지 않은 것으로 내다봤다. 중소기업이 수행한 업무에 대한 적절한 개발 비용을 지불하거나, 단순히 연구개발기간동안의 인건비 지원이 아닌 연구 후 몇 년 동안 인건비 지원을 현장에서는 바라고 있다.

“단기적인 인력에 대한 임금 지원보다는 대기업 혹은 공공기관 등 중소기업이 수행한 업무에 대한 적절한 개발 비용을 지불하는 것이 중소기업의 자생력과 일자리 창출이 될 것으로 생각합니다.”

이러한 “지속가능한” 지원책에 대한 현장의 목소리는 적절하다고 사료된다. 한시적 지원책(임금보전)보다 대기업 중소기업 협력 환경개선을 위한 법적 제도화를 하거나, 공정거래 및 상생 방법을 모색하는 일들이 그것이다. 중소기업 및 스타트업 기업에겐 인력 유지가 매우 어려운 일임을 인터뷰를 통하여 밝혀낼 수 있었다. 중소기업 임원 중, 한 인터뷰 대상자의 설명은 함축적이다.

10) 2017. 1. 24(화)

“정부과제로 개발하면서 인력을 채용하지만 1년 과제 종

료 후 인력유지가 매우 힘들다. 왜냐하면, 이미 몇 년간 체 무적체가 있는데다 현실적으로 1차 시제품이 곧 상품화 매출로 이어지는 경우는 거의 없다. 많은 초기 창업자가 착각한다. 왜냐하면, 기술/제품개선 또는 추가 기술개발에 3차-7차 시제품을 개발해야 하는 기간이 1-2년 이상 추가되고 상품화되는 것이 일반적인데, 스타트업은 개발 자금과 인건비 유지 모두 어렵기 때문이다. 물론, 제조업이나 IT분야에 따라 다르고, 내구성이 중요한 기계적 제품이나, 아이디어 제품이나에 따라 과제 종료 후, 상품화 기간과 비용은 차이가 많을 것이다. 이를 위한 중진공 기업대출제도가 있지만, 경험상으로는 기업과 개인 신용이 이미 위험 가능 수준이고 금형 및 생산 계약서 등 바로 매출가능한 단계 수준의 조건이 아니면 대출 받을 수 없다. 성공과제라도 추가 개발자금 용도는 대출대상이 아니다. 스타트업에겐 인건비 4대 보험도 소기업에겐 상황에 따라 큰 압박이다. 이렇게 정부과제 종료 후 보완-추가개발-상품화를 못하는 상황이 몇 년간 지속되어 (초기)기술이 사장되고 정부과제로 겨우 연명하는 준비기업이 된다. 물론, 이를 악용하거나 상품성이 없어 포기하거나 상품화 의지가 없는 기업도 있을 것이다.”

핵심은 기업의 상품개발에서 시장 진열까지는 상당한 시간이 소요되는데, 정부의 인력 지원은 단기적이어서 초반에는 힘이 되지만, 지속가능하지는 않다는 것이다. 한편, 대다수의 중소기업 임원 및 관리자들은 중소기업의 지원을 늘린다고 해도 중소기업의 복지가 개선되는 것은 아니며, 일할 맛 나는 회사가 되어야 직원들이 만족하고 다닐 수 있다고 목소리를 모은다. 즉, 중소기업 근무 여건, 의욕, 복지, 의식 등이 중요한 변화 포인트라고 지적한다. 임금(연봉)도 중요하지만 일에 대한 성취도, 만족도, 의욕을 일으킬 수 있는 근무 환경의 중요성이 대두되어 이에 대한 논의를 간략히 한다.

인터뷰 결과, 높은 임금에도 불구하고, 대기업을 선호하는 사람들은 적지 않다는 경향이 분석된다.

“신제품 개발을 통해서 생산라인, 개발자를 늘렸습니다. 그렇지만 업계 평균보다 높은 임금을 주어도 오래 근무하려 하지 않아요. 기회만 되면 큰 회사로 가려고 하지요.”

중소기업이더라도 근무 환경 및 문화의 중요성은 이 정희 중소기업학회장의 의견에서도 나타난다. 필자는 이 주장에 동의한다.

“먼저 중소기업 CEO들이 변해야 한다. 비록 당장은 대기

업만큼 임금을 올려줄 수는 없지만 직원들을 한 식구로 대하고 직원들과의 신뢰관계를 구축하는 노력이 필요하다. 직원들의 복지를 위해 아낌없는 노력을 기울이며, 비록 임금은 대기업보다 낮지만 마음은 편하고 스트레스는 낮은 환경 조성이 필요하다. 이는 직원들의 회사에 대한 신뢰와 애사심이 높아지는 결과로 나타나고 조금씩 생산성이 향상되는 성과로 이어질 수 있을 것이다. 이러한 노력은 결국 기업의 경영성과가 높아지면서 임금상승으로 이어져 대·중소기업 간 격차 해소에도 기여할 것이다. 이렇게 일하고 싶은 중소기업이 성과도 좋은 사례가 실제로 많이 나타나고 있다. 중소기업이 일하고 싶은 일자리 터전이 될 때 비로소 중소기업 중심의 경제구조도 확립될 수 있을 것이다[7].”

실제 인터뷰 대상자 중, 한 임원은 적절한 임금 보전과 함께 보상 시스템 구축으로 신규 직원의 성과를 보고 있다고 말하고 있다.

“당사의 경우 석사출신의 7년차 엔지니어가 3,500만원이라는 박봉으로 일하고 있으며 사표를 3번 받은 상태입니다. 연구소장으로 부임한 후 국가지원사업을 통해 자금을 받아서 시행한 일중 하나가 신규직원 채용이며 신입사원 연봉을 3,600만원으로 책정한 결과 회사의 격렬한 반대를 무릅쓰고 채용한 직원이 우수한 성과를 보이고 있으며 이를 통해 기존의 박봉임에도 불구하고 일하고 있는 직원들에게도 보상이 돌아가도록 할 예정이며 받아들여지지 않을 경우 독립할 예정입니다.”

나. 일자리 창출 방안 제언

본 연구에서 중소기업 ‘인력’의 문제는 “임금”과 “근무 환경”으로 압축할 수 있다. 이와 관련하여, 인터뷰 결과를 숙의(discourse)한 본 연구진의 방안을 제안한다. 일명 “중소기업 우수 기술자의 국가 관리”제도이다. 우수 기술자들이 대기업 및 공공기관으로 향하는 이유는 더 나은 “임금”과 “근무 환경” 때문이다. 중소기업에 소속된 우수 기술자를 국가에 등록하도록 하여, 국가가 ‘추가적으로’ 관리하여 “임금”과 “근무 환경”을 일정 수준 보전해주는 것을 고려해 볼 것을 제안한다. 배규식 한국노동연구원 선임연구위원에 따르면, 1차 노동시장 참여자들의 자제와 연대로 임금격차 축소와 압착(Wage compression, 임금격차의 폭 축소)이 필요하다고 주장하면서, 현실에서 이것은 대기업 등 1차 노동시장의 저항으로 쉽지는 않을 것으로 전망하기도 하였다[3]. 과학자 등록을 통해 여러 우수 과학자에 대한 혜택이 있듯이, 중소기업에 소속

된 과학기술자에 대한 국가적 차원의 pin-point 정책의 고려가 필요하다고 생각한다. 여기에서 우수기술자의 정의 및 범위에 대한 정책적 및 사회적 합의가 필요하겠다. 추가적인 연구자 질의에 대하여 현장에서는 구체적으로 누가 우수기술자로 분류되어야 하는지 구체적인 언급은 어렵다는 답변을 내놓았다. 우수기술자를 선별하는 것이 어려워서가 아니라 우수기술자를 중소기업에서 선정해도 정부에서 어떤 방식으로 인정하느냐의 문제가 더 크기 때문이다.

인터뷰에서 나타난 ‘우수기술자’ 관리에 대한 필요성을 뒷받침하는 의견들을 일부 제시한다.

“중소기업 기술개발의 핵심은 박봉임에도 불구하고 나라를 생각하는 연구원들과 기술자들에게 있으며 회사에 돈을 쥐 봐야 인성이 부족한 경영진만 배를 불립니다. 따라서 실제 업무를 진행하고 성과를 내는 직원들에게 국가가 직접 대가를 지불한다면 이공계 해외 이탈 등의 헛짓거리가 없을 것입니다.”

“대기업과 중소기업의 궁극적인 차이는 임금과 대기업의 혜택이 중소기업보다 월등한데 비롯된다. 그에 대한 대기업이 누리지 못하는 중소기업 근로자들에게만 부여되는 차별화된 혜택을 부여해야지만 일자리 창출 및 고용 정책이 원활 할 것으로 사료된다.”

본 연구에서는 중소기업의 우수기술자를 국가적으로 선별하는 방안으로 여러 지표를 활용한 기준심사제도를 제안한다. 지표는 예를 들어, 중소기업 내 기술 및 상업화 기여 점수, 동종 기술 분야 전문가 평가(peer review), 협력업체 기술자 평가 점수, 개인 기술자의 향후 기술개발 계획 점수 등이 있을 것이다. 최근 여러 복잡한 사안에 대한 국가적 공론화(예, 원자력 정책 등)가 진행되었듯이, 이 심사지표에는 여러 전문가가 참여하여 지표 수 및 지표 별 가중치를 논의할 수 있다.

그 외, 몇 가지 추가 제언을 한다. 중소기업 현장에서는 인재 육성과 관련된 지원 강화를 많이 제기하고 있었다. 예를 들어, 국가 R&D 과제 중, 창의적이고 도전적인 과제 지원을 통하여 우수 인력을 보강 한다든지, 신규 직원 입사교육에 대한 지원제도 신설, 중소기업-대학 연계의 인턴제도 강화 및 해외 연수 등이 주요 어젠다로 제시되었다. 물론, 기업에 대한 인력교육 지원 정책이 없는 것은 아니다. 예를 들어, 산업인력공단에서 수행하는 ‘일학습 병행제’를 통해 기업들은 산업현장의 실무형 인재육

성을 위해 채용한 인력을 중심으로 NCS(국가직무능력표준)기반의 체계적 교육훈련을 제공 받을 수 있다. 하지만 인터뷰 대상자 다수는 이 제도가 현장과 교육의 차이는 줄여주는 효과는 있지만 실효성이 크지 않다는 지적이다. 이러한 제도 외에, 중소기업이 채용한 인력을 가꾸어 갈 수 있는 기업만의 ‘여건’이 필요하다는 주장으로 정부 지원의 가능성을 생각해 볼 수 있는 부분이라 사료된다.

“중소기업에서는 인재를 키우기보다는 바로 활용이 가능한 인재를 찾는 경향이 있습니다. 이는 열악한 재정문제에 기반을 둔다고 봅니다. 인건비 지원, 일부 세제 혜택 등의 부수적인 지원 외에 보다 창의적이고 도전적인 과제 지원을 통해 좋은 인력을 채용하거나 신규 인원의 역량을 향상시킬 기회를 주는 것도 좋다고 판단합니다.”

“대부분의 신규인력은 기업에서 바로 현업에 투입할 수 없는 수준으로 재교육이 필요한데 이 기간 동안에 기업은 투자로 인식하므로 이 비용을 기업에 지원한다면 고용에 대한 부담이 현저히 낮아져 고용창출로 다른 지원정책을 만드는 수고를 안 해도 될 것 같습니다.”

“중소기업의 인력 인프라가 부족한 상황이다. 이에 따른 대학교와 함께 공동으로 인턴제도 도입 및 그에 따른 정부 지원(임금)정책을 병행해야 할 것 같다. 해외 연수도 중소기업의 직원들을 우선적으로 지원하여 중소기업을 다닐 때 대기업과 차별화된 혜택을 지원해야지만 일자리 창출 및 중소기업의 인력고용이 늘어날 것 같다.”

마지막으로 중소기업에 대한 보험제도 지원을 제언한다. 4대 보험에 대한 기업의 부담 비율을 기업 매출, 영업이익 등의 규모에 따라 차등 반영하는 정책을 검토할 필요가 있다. 중소기업들의 인력 채용시, 4대 보험 부담률과 같은 추가 비용 발생을 줄여주면 일자리 창출에 기여할 것으로 생각한다. 사회보험을 적용하지 않는 영세 사업장에게 사회보험을 지원해서 가입하도록 하는 등 행정으로 가능한 부분이라고 본다.¹¹⁾

3.2 ‘기술’ 관련 일자리 창출방안 논의

11) 참고로 두루누리 사회보험료 지원제도가 있다. 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 190만 원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 각각 지원하는 제도이다. 사회보험 가입을 확대하려는 “보편적” 서비스로, 차등화된 서비스는 아니다.

가. 기술 문제의 논의

중소기업의 ‘기술’ 문제는 기업의 경쟁력과 직결된다. 좋은 기술 개발(R&D)을 통해 좋은 상품이 나오고, 시장에서 소비자의 선택을 받기 때문이다. 신규 시장을 창출할 수 있는 기술 혹은 제품을 발굴하고 이를 적극 지원하여 관련 주변 산업의 고용효과를 기대해 보는 것이 가장 원론적인 고용증대 방안임은 틀림없다. 80여개의 중소기업 대부분의 관리자들도 기업들이 새로운 서비스와 아이템을 개발하여 신규시장을 창출할 수 있도록 투자기업에 대한 세제혜택, R&D지원, 투자환경조성 등의 인프라 지원을 더 확장하는 것이 정책에 보다 투영되어야 할 것을 요구하였다.

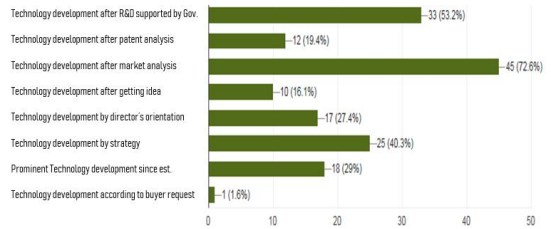
본 연구는 기술개발 즉, R&D지원에 초점을 맞추어 논의의 진행하고자 한다. 인터뷰 결과, 흥미로운 점은 많은 수의 인터뷰 응답자들이 정부정책이 융합 및 4차 산업에 지나치게 강조되는 것을 문제 삼고 있었다. 기존 산업기술에 대한 깊이 있는 연구와 개발이 등한시되고 있다고 현장에서는 생각하고, 실제 고용 창출은 이러한 기존 산업기술을 보유한 중소기업에서 많이 창출되고 있다는 주장이다. 중소기업에 대한 R&D지원의 필요성과 중요성은 다음의 두 인터뷰 응답자 발언에서 확연히 드러난다.

“중소기업은 생계유지가 최우선 과제이고 이를 기반으로 남는 여력이 있을 시에 R&D에 투자를 한다. 따라서 R&D에 대한 투자는 항상 제한이 부족하기 마련이다. 정부 과제 연구를 위한 신규인력의 고용은 과제 기간 동안은 과제를 통해 기술을 축적하고 과제 후 축적된 기술을 기반으로 회사에 기여할 수 있다는 점에서 또한 과제 기간 동안 회사 업무를 진행하지 않더라도 회사의 분위기 및 구성원들에게 적용할 수 있는 기회가 된다는 점에서, 바로 고용하여 업무에 투입하는 것 보다는 회사의 입장에서 효과적인 고용이 될 수 있다.”

“중소기업들(특히 제조업)에게 새로운 성장 동력이 될 모멘트를 만들어 줄 정부의 과학기술 정책이 매우 중요합니다. 대기업 위주로 행해지던 과학기술 정책을 중소기업으로 패러다임 전환이 필요합니다. 대기업은 정부의 지원이 적어도 성장 동력을 자본으로 만들어 낼 수 있습니다. 하지만 중소기업들은 자원이 항상 부족하기 때문에 대기업 같이 해내기는 어렵습니다. 정부가 추진하는 다양한 과학기술 정책을 중소기업에 우선 배정되도록 정책적 지원을 한다면 새로운 양질의 일자리 창출은 자연스럽게 이루어질 것이라고 봅니다.”

우리나라의 GDP대비 R&D 투자비용은 국가 전체적으로는 4.55%, 정부 부문만 보면 0.55%로(2017년 기준) R&D 지원 수준은 OECD 국가 중에서도 최상위권에 속한다¹²⁾. 그럼에도 중소기업의 R&D 개발에 대한 도전과 정부의 지원에 대한 갈증은 지속적으로 높아지고 있다고 판단된다. 새로운 기술개발을 할 때, 그 동기는 무엇인지에 대한 간략한 필자의 설문에 중소기업 임원 및 관리자들은 ‘시장분석을 통한 기술개발’이 가장 많은 비중을 차지하고, 그 다음으로 ‘정부 R&D 과제 진행을 통한 기술개발’이 중요한 동기임을 알 수 있다(Table 3 참조). 그 외, 중소기업은 전략적 미래전망을 통해 기술을 개발하거나, 창업주의 기반 기술을 지속적으로 개발하기도 하고 임원급들의 기술 회의를 통하여 기술 개발하는 것으로 조사되었다. 정부에서도 2022년까지 중소기업 전용 R&D 지원을 2배로 늘려 4차 산업혁명 분야 투자를 확대하고 일자리 창출효과가 뛰어난 기술기반 창업기업과 수출기업에 우선 지원하는 것을 계획하고 있다²⁾.

Table 3. Motivation for Technology Development



Source: the author's own survey (2017.9)

“기반기술에 근거한 감소 중소기업의 성공사례를 통한 일자리 선순환 구조를 만들어내기 위해서는 R&D 및 사업화를 위한 지원 프로그램의 대폭적인 활성화가 필요하다고 생각합니다. 프로그램에 대한 공정한 지원 및 평가 시스템을 통하여 중소기업지원과제가 중소기업의 역량 향상, 산학연 협동연구 증진, 부가가치 일자리 창출 등 기업생태계의 선순환 구조를 만들어 갈 수 있기를 바랍니다.”

중소기업의 R&D과제 진행은 인력과 기술 부담이 동시에 있는 기업에게 특히 효과적인 것으로 인터뷰 결과 나타난다. 한 중소기업 기술책임자는 다음과 같이 말한다.

12) 출처: index.go.kr / GDP 대비 연구개발투자 수준을 다른 나라들과 비교해 보면, 2016년 기준 한국 4.2%, 일본 3.1%, 독일 2.9%, 미국 2.7% 등으로 한국이 OECD 주요 국가들 가운데 가장 높은 수준을 보인다.

“블루투스 비콘 과제 수행을 위해 신규 고용한 인력이 과제 수행을 통해 비콘에 대한 고급 지식 및 기술을 습득하고 과제 종료 후 과제와 똑같은 서비스 모델은 아니더라도 블루투스 비콘에 기반한 유관 프로젝트를 수행한 사례가 있습니다. 이 과정을 통해 과제 종료 후에도 인건비 등을 충당할 수 있었으며 신규 채용 인력이 안정적으로 회사에 정착할 수 있었습니다.”

한편, 인터뷰 결과, 현장에서는 IT산업 분야의 정부유관기관 추진 사업 및 불필요한 외주를 줄이고, SI사업 위주에서 소프트웨어/하드웨어 제조사에 대한 지원이 절실함을 나타내고 있었다. 또한 정부에서 자동화 설비를 ICT에 국한하지 말고 기존 노후설비를 최신설비로 대체할 때 세제 혜택을 주고 신규설비 당 설비 가동인력을 채용하거나 기존 노후인력의 재교육시 혜택을 늘려 공장의 선진화와 고용안정을 취하는 정책을 주문하기도 하였다. 해외에 의존하는 제품에 대한 지원 강화가 일자리 창출의 핵심이라고 강조하는 여러 수출입 업체도 있었다.

“제가 일하고 있는 분야를 예를 들자면, 연구 소모품이나 장비는 수입제품의 의존해야할 정도로 약화되어 있는 분야입니다. 연구 소모품 및 장비 제조, 개발업체에 지원을 활발하게 해 주신다면 관련 직종 일자리 창출에 도움이 될 것으로 생각합니다.”

나. 일자리 창출 방안 제언

본 연구에서는 ‘기술’ 부문과 관련하여 일자리 창출 방안으로 두 가지를 제시한다. “기술입찰제”와 대기업과 중소기업 협력사업 시, “상호 적정이익 명시제”이다.

중소기업의 입찰방법을 최저입찰에서 기술입찰로의 전환을 고민해 볼 필요가 있다. 물론, 전 분야에서 시행되 기보다는 특정 기술집약적 산업¹³⁾ 부문에서의 시행이 적정할 것으로 판단된다. 법률적 기반 마련도 검토할 수 있다. 선형적으로 ‘국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률’을 통해 국가와 연관된 계약 건에 대해 법률적 구속을 정할 수 있을 것이다. 현재는 최저입찰제 시행으로 중소기업의 수입구조가 열악해짐에 따라, 일자리 축소 또는 저임금 방향으로 경영합리화가 이루어지고 있는 실정이다.

13) 정부는 조세특례제한법 시행령을 통해 기술집약적 산업(별표 4. 기술집약적인 산업의 범위)을 분류하여 관리하고 있다. 기술입찰제의 시행은 이 산업의 범위에서 산업부 장관이 정하는 산업을 시법적으로 선택하여 시행하는 것도 한 방법이라고 본다.

이는 성장과 좋은 일자리 창출을 방해한다. 인터뷰에서도 여러 이러한 제언을 지지하는 의견들이 제기되었다. 그중 한 중소기업 임원의 말은 다음과 같다.

“정부나 대기업들이 최저입찰제로 소기업간에 치열한 경쟁을 유도하여 공식적인 설계가보다 현저하게 낮은 40% 선에서 낙찰이 되어 품질과 기술 개발 및 일자리 확대 정책에 기여할 수 없는 어려운 여건으로, 최저입찰제를 폐지하는 것이 중소기업을 활성화 시키는 동시에 양질의 일자리를 창출하는 방법이라고 생각합니다.”

“‘시장 질서’를 존중하는 차원에서 경쟁에 의한 최저입찰을 원칙으로 하되, 기술의 우위에 대한 평가가 명확한 기술 분야의 경우, 이 ‘기술입찰제’의 실효성이 적지 않을 것으로 생각한다.”

두 번째로 “상호 적정이익 명시제”를 제언한다. 중소기업과 대기업간 또는 중소기업과 관련 협력사간 협력을 통한 사업 추진 시, 상호 적정한 이익을 확보할 수 있는 구조 또는 제도적 방법을 강구할 필요가 있다. 성과공유제는 2012년부터 현금 공유, 납품단가 반영 등의 여러 방식으로 일부 도입되어 왔고 여전히 이익공유제는 시장경제 효율성을 떨어뜨린다는 주장도 지속적으로 제기되고 있다. 하지만 인터뷰에서 중소기업들은 애써 개발한 기술과 제품을 대기업이 도용하거나 빼앗는 것을 경험하게 된다고 한다. 물론 불법적인 착취는 드러나지 않지만, 편법을 동원한다는 추측은 무리가 없다. 정부는 공정거래위원회 등을 통하여 시장 감시 역할을 확장하는 추세이지만, 기업 간 상호 적정이익을 구체적으로 명시하도록 안내함으로써 중소기업의 경영 활동을 보다 안전하게 지원할 수 있을 것으로 보인다. 이호영·이은구[5]에 따르면, 정부의 성과공유제 지원정책은 성과공유제 도입(위탁)기업과 협력(수탁)기업 모두에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난다.

“기업들이 새로운 시장 개척에 적극적으로 나서야 하고, 정부에서는 이를 뒷받침해줄 수 있어야 합니다. 중소기업이 신제품 신기술을 개발하였을 때 이의 유통 과정에서 대기업이나 정부에서 횡포를 부리지 않도록 감시가 필요 합니다.”

본 연구가 제안하는 “상호 적정이익 명시제”는 최근 중소벤처기업부에서 시행하려고 계획하고 있는 ‘협력이

익배분제'와도 맥을 같이 한다.¹⁴⁾ 대기업이 중소기업과 공동으로 협력해 얻은 이익을 그 중소기업과 공유하는 것이 '협력이익배분제'이다[2]. 독점 대기업들이 시장지배력에 의지하고 갑의 지위를 이용하여 돈을 많이 벌고 있다는 사실은 여러 데이터 및 시민단체 감시 자료 등을 통하여 잘 알려진 내용이다. 대기업이 지대를 독점적으로 추구하는 것을 시정하기 위한 정부의 적절한 개입은 '시장 실패'라는 이론을 들지 않더라도 우리 사회에 필요한 작업이다.

상호 적정이익 명시제 운용의 핵심은 '사전적 명시'여야 한다. 중소기업들은 암묵적으로 이익공유보다 거래회피를 더 두려워하고 있는 것으로 판단된다. 따라서 법 혹은 규정으로 이익 공유를 명시할 수 있는 사전적 기반이 요구된다. 또한 이 사전적 명시는 '광범위' 해야 되고 '전방위'적이어야 한다. 광범위하다는 것은 특정 산업에만 명시되는 것이 아니라라는 것이고, 전방위적이라 함은 도입 시 전후방 산업 간의 모든 관계에서 일시적으로 명시되어야 한다는 의미이다.

4. 결론

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 본 연구에서는 전국 80여개 기업과의 인터뷰를 바탕으로 중소기업의 '인력'과 '기술' 두 부문으로 나누어 현장 이해를 시도하고, 일자리 창출 대안을 분석하였다. 인력 부문에서 가장 핵심 사안은 '저임금' 및 '대기업과의 임금격차'로 나타났다. 임금 지원정책과 관련, 현장에서는 "지속가능한" 지원책을 주문하고 있었다. 한시적 지원책보다 대기업 중소기업 협력 환경개선을 위한 법적 제도화, 공정거래 및 상생방법 등의 중요성을 언급하였다. 기술 부문에서는 R&D 지원에 초점을 맞추어 논의를 진행하였다. 신규 시장을 창출할 수 있는 기술 혹은 제품을 발굴하고 이를 적극 지원하여 관련 주변 산업의 고용효과를 기대하는 것이 R&D지원을 통한 기대이다.

본 연구 논의를 통해 크게 세 가지의 일자리 정책 지원방안을 제시하였다. 첫째, "중소기업 우수 기술자의 국가 관리"제도이다. 중소기업에 소속된 우수 기술자를 국

가에 등록하도록 하여, 국가가 '추가적으로' 관리하여 "임금"과 "근무 환경"을 일정 수준 보전해주는 것을 고려해 볼 것을 제안하였다. 둘째, "기술입찰제"를 제시하였다. 현재는 최저입찰제 시행으로 중소기업의 수입구조가 열악해짐에 따라, 일자리 축소 또는 저임금 방향으로 경영이 이루어지고 있다. 기술집약적 산업의 경우 혹은 기술의 우위에 대한 평가가 명확한 기술 분야의 경우, '기술입찰제'의 적용을 제안한다. 셋째, 대기업과 중소기업 협력사업 시, "상호 적정이익 명시제"이다. "상호 적정이익 명시제"는 중소기업과 대기업간 또는 중소기업과 관련 협력사간 협력을 통한 사업 추진 시, 상호 적정한 이익을 확보할 수 있는 구조 또는 제도적 방법을 강구하는 것을 의미한다.

이 3가지 방안은 전체적으로 국가의 개입 없이는 어려울 것으로 사료된다. 중소기업 내에서의 노력도 필요할 것이다. 김진국·황경태[6]는 성공적인 기술혁신을 위해서 자체적인 기술개발에 대한 노력에 더해 다양한 국내·외 기술개발 주체들과 기술혁신 협력네트워크의 구축을 통해 연구개발 역량을 강화할 필요성을 지적한 바 있다. 본 연구가 제시한 기술입찰제가 논의되고 정착되기 위해서는 중소기업의 기술력에 의존한 네트워크가 필요하다. 또한 우수기술자의 국가관리제도에서 기업은 국가와의 상호협력에 대한 적극적인 자세 견지가 요구된다.

일자리 정책은 많은 실타래가 엉켜 있는 것을 정확히 이해하고, 그 뭉쳐 있는 실타래를 가지런히 정리해주는 것으로 필자는 이해한다. 실타래를 푸는 것이 아니다. 다만, 본 연구의 한계이기도 한 것은, 본 연구는 큰 틀에서 실타래를 정리했다는 소감은 들지만¹⁵⁾, "무엇이 어디에, 어떤 실타래가 어떻게"라는 질문에는 부족하다는 것을 인정한다. 즉, 제시한 정책 제안의 구체성은 약하다. 정책 제안과 정책 수립은 별개라는 '정책학의 고언'을 차치하더라도, 현장에서 구체성을 이끌어내고자 하였으나 인터뷰했던 중소기업 사장, 기업부설연구소장, 기업기술책임자(CTO) 등 관리직 임원들의 정책적 시야도 한계가 있었는지 대안을 제시하는 데에는 부족함이 컸다. 그럼에도 필자가 정리하면서 "정책 수립"으로 이어질만한 내용을 조사하고 큰 그림 차원에서 제시하였다는 점에서 본 연구의 기여로 삼고자 한다. 다른 한계는 질적 분석 데이터(대상)에 대한 근원적 한계로, 인터뷰 대상자의 중소기

14) 최근 대기업이 중소기업과 공동 프로젝트를 추진해 판매 성과 등을 공유하면 정부가 세제 지원 등의 인센티브를 지원하는 '협력이익 공유제'가 시행될 것으로 보고 있다 (2018.11.06. 중소벤처기업부 보도자료).

15) 이 소감의 근거는 필자가 상당한 수의 중소기업 임원을 직접 혹은 간접적으로 만나본 결과에 의존한다.

업 대표성에 대한 한계이다. 인터뷰 대상자 선정 시, 기술 보증기금에서 제공하는 전체 풀(pool)에서 임의선택 방식을 선택했음에도 일부 무응답에 따른 다른 기업 선정 등은 일부 오류가 될 소지가 존재한다.

“수요·공급의 법칙을 따르거나 시장의 트렌드를 주도하는 산업에 집중 지원이 필요하다. 트렌드 분석도, 수요공급의 균형도 무시하고 강제적으로 경제를 개편하는 정책을 피하는 것이 필요하다. 고급 일자리를 만들려면 사회의 인적 구성이 상향되어 고급이 되어야만 가능한데 인적 구성원의 레벨이 하향평준화 되어서는 정부가 아무리 발버둥 쳐도 이루어지지 않는다. 동기도 목표도 없이 그저 열심히 하는 것만으로는 일자리 창출은 커녕 현재의 일자리 보존도 어렵다. 새로운 일자리를 창출할 능력 있는 기술 인력과 그들을 하나로 묶고 힘과 기술을 조화롭게 적재적소에 배분하고 능력을 응집시켜 최고의 효과를 이끌어 낼 리더가 필요하다(A 중소기업 이사).”

정부 및 우리 사회가 이 리더가 되길 바라마지 않는다. 본질직관(Wesensschau)의 형식을 빌려 분석한 본 연구가 정책 입안자 및 연구자들의 논의의 장에서 조금이라도 참조(reference)가 되기를 바란다.

REFERENCES

[1] D. Card, J. Kluge & A. Weber. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477.

[2] C. H. Park. (2017). *New Administration's Economic Policy Orientation*. National Economy Sep.

[3] G. Bae. (2017). *Social Economy Policy (Labor) Forum*. National Assembly.

[4] Gyonggi Research Insittute. (2017). *4th Industrial Revolution and Job Strategy*. Issue Paper.

[5] H. Y. Lee & E. K. Lee. (2018). Problems of Benefit Sharing Support Policy and its Policy Effectiveness affecting the Firm Performance. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(4), 237-245.

[6] J. K. Kim & K. T. Hwang. (2016). A Study on the Factors Affecting Technological Innovation of Innovative IT SMEs. *Journal of Digital Convergence*, 14(11), 201-224.

[7] J. Lee. (2017). *SMEs with Job Attraction*. National Economy Jul.

[8] R. Jackman. (1994). 'What Can Active Labour Market Policy Do?' *Swedish Economic Policy Review*, 1, 221-257.

[9] KDI. (2017). *4th Industrial Revolution and War of Jobs with Digitalized Human Capital*. Issue paper.

[10] KIET. (2018). *Employment Policy-Labor Credit Exchange Model*. Issue paper.

[11] KISDI. (2017). *4th Industrial Revolution and Jobs*. Report.

[12] KISTEP. (2017). *Future Employment*. Report.

[13] R. Layard, R. Jackman & S. Nickell. (1991). *Unemployment*, Oxford University Press.

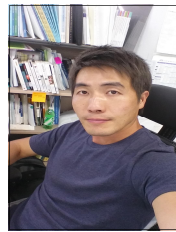
[14] N. Lee. (2005). Phenomenology and Qualitative Research methods. *Philosophy and Phenomenology Study*, 24, 91-122.

[15] POSRI. (2017). *Making Good Jobs in 4th Industrial Revolution Era*. Report.

[16] S. Shane.(2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy. *Small Bus Econ*, 33, 141-149.

황 광 선(Hwang, Kwang seon)

[정회원]



- 2003년 2월 : 서울시립대학교 경영학부 (경영학사)
- 2013년 8월 : Virginia Tech CPAP (행정학/정책학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 가천대학교 행정학과 교수

· 관심분야 : 공공관리, 공공정책

· E-Mail : kwangseonhwang@gmail.com