



HERI High-potential Enterprises Research Institute REPORT

2015년 12월 31일(Vol. 02)

자료문의 | 중견기업연구원 연구조정실

주소 | 04174 서울시 마포구 마포대로 34, 3층(도화동, 도원빌딩)

Tel | 02-3275-3125 Fax | 02-3275-3131

집필자 | 김경아 연구위원

HERI Report는 국내외 중견기업관련 경제문제를 종합적으로 조사·연구하여 국가 경제정책을 지원하고, 미래발전을 위해 중견기업에게 실천중심의 지식서비스를 제공하기 위한 자료

대-중견-중소기업 간 성과격차 현황과 개선방안

김경아 연구위원

“ 지금까지 대기업-중소기업 간 성과격차에 대한 논의는 다수 있어 왔으나, 중견기업은 논의에서 배제되어 왔다. 그러나 수치로 살펴본 결과, 중소기업뿐 아니라 중견기업도 대기업과 비교하여 큰 성과 격차를 보였으며, 특히 대-중견기업 간 격차가 중견-중소기업간 격차보다 더 크게 나타났다. 이러한 중견-중소기업의 어려움은 기업들의 경쟁력과 기술개발 등 성장 동력을 약화시키며, 우리경제의 성장과 발전에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 기업규모 간 성과격차 완화를 위한 개선방안을 모색할 필요성이 있다. 이를 위해, 첫째, 지금까지 중견기업을 대기업과 동일시 취급해온 관련법에 중견 기업을 명확히 분류하고, 중견기업에 대한 제도 및 정책이 분류되어 적용될 필요성이 있다. 둘째, 시장공정화 제고를 통해, 중소-중견-대기업이 함께 성장하는 기업성장생태계를 조성해나갈 필요성이 있다. 셋째, 성장잠재력이 높은 기업 중심으로 자원을 배분하며, 각 기업이 고용창출을 극대화할 수 있도록 유도하는 자원 배분의 효율화 정책이 필요하다. 넷째, 대-중견기업 동반성장 기반 조성을 통해, 중소-중견-대기업 상생을 추진해나갈 필요가 있다.

핵심용어: 대-중견-중소기업 성과 격차, 하도급거래구조, 공정한 경쟁 환경, 자원배분의 효율화



1. 문제제기 및 논의의 필요성

우리경제는 최근 각 부문 간 경제성과의 심각한 양극화를 경험하고 있음

- ▶ 이는 선도부문의 성과가 후발부문으로 원활하게 전이되지 못하여 경제의 선순환구조가 깨어지고 있음을 의미하는 것임
- ▶ 이러한 양극화의 대표적인 사례로 지적되고 있는 부분 중 하나가 대기업과 중소기업 간 성과격차의 확대임

그러나, 견실하게 평가받고 있는 중견기업들도 인력난과 경영악화 등 많은 어려움을 겪고 있음

- ▶ 지금까지 우리나라에서는 대기업-중소기업 간 성과격차에 대한 논의는 다수 존재
- ▶ 그에 반해 대기업-중소기업 중심의 이분법적 법령 및 제도 적용으로, 중견기업은 논의대상에서 배제되어 있음
- ▶ 그러나 중견기업의 경우도 대기업과 비교하여 큰 성과 격차를 보이고 있으며 인력난과 경영악화 등 많은 어려움을 겪고 있어, 이에 대한 검토가 필요

대-중견-중소기업 간 성과 격차는 최근 들어 더욱 확대 추세

- ▶ 중견 및 중소기업이 우리 경제에서 차지하는 비중은 차츰 증가하고 있으나, 수익성과 생산성, 임금 등 성과측면에서 대기업과 중견-중소기업 간 격차는 시간이 지날수록 더욱 커지고 있음
- ▶ 대-중견-중소기업 간 성과 격차의 확대는 중견-중소기업의 경영 어려움을 더욱 가중시키고, 우수 인재 확보에도 어려움을 초래
- ▶ 대기업과의 지나친 임금격차로 인해, 다수의 중견-중소기업들이 우수 인재 확보의 어려움과 구인난을 겪는 악순환이 반복되고 있음

대-중견-중소기업 간 성과격차는 기업 간, 근로자 간 양극화를 초래

- ▶ 대기업은 높은 수익성과 노동생산성을 창출하는 반면, 중견-중소기업은 낮은 수익성과 노동생산성으로 인해 대기업과의 격차가 더욱 커지고 있음
- ▶ 대기업과 중견-중소기업이 성과격차는 근로자간의 임금격차로 이어져, 근로자간 소득양극화 역시 초래
- ▶ 이러한 기업 및 근로자 간 양극화 심화는 우리경제의 지속적 성장과 사회 안정 등의 측면에서 바람직하지 못함

이에, 대-중견-중소기업 간 성과격차 현황과 그 원인에 대해 살펴보고, 개선방안에 대해 논의해보고자 함

II. 대-중견-중소기업 간 성과격차 현황 및 원인

대-중견-중소기업 간 성과 격차는 첫째, 수익성 측면, 둘째, 임금 측면에서 살펴보고, 그 원인에 대해서 논의하고자 함

1. 성과격차 현황

① 수익성 격차 현황

한국은행의 「2013년 기업경영분석」에 따르면, 매출액영업이익률은 대기업이 4.7%, 중소기업이 3.2%로 대기업에 비해 낮은 수준

▶ 2013년 중견기업의 매출액영업이익률은 4.1%로, 중소기업보다는 높으나 대기업보다 낮은 수준

[표 1] 우리나라의 기업규모 간 경영성과 비교(2013)

(단위: %)

항 목		대기업	중견기업	중소기업
수익성	매출액영업이익률 ¹⁾	4.7	4.1	3.2
	매출액세전수익률 ²⁾	3.0	-	2.6

주: 1) 매출액영업이익률 = $\frac{\text{영업이익}}{\text{매출액}} \times 100$, 전년 대비.

2) 매출액세전수익률 = $\frac{\text{세전순이익}}{\text{매출액}} \times 100$, 전년 대비.

3) 전산업 기준임.

자료: 중견기업 자료: 중소기업청-한국중견기업연합회(2015.01), "2014 중견기업 현황", pp.20-21의 수치를 재인용, 대기업 및 중소기업 자료: 한국은행-경제통계국(2014.10.16.), "2013년 기업경영분석", p.11의 수치를 재인용함.

우리나라는 중소기업뿐만 아니라 중견기업 역시 대기업에 비해 수익성이 낮은 뿐만 아니라, 임금격차도 크게 발생하고 있다. 무엇보다 중견기업도 대기업과 비교하여 큰 성과 격차를 보였으며, 특히 대-중견기업 간 격차가 중견-중소기업간 격차보다 더 크게 나타났다.

하도급거래 수급사업자 중 주로 중소·중견기업인 비계열사와 대기업 계열사 간에도 수익성 격차가 발생

▶ 일례로, 다음과 같이 우리나라의 대표적 대기업 자동차 완성차업체인 A사의 계열사와 비계열사 간의 영업이익률 격차는 2013년 기준 약 3배가량 큰 차이를 보이고 있음

[표 2] 완성차그룹 A사의 계열·비계열 영업이익률 비교(1999~2013)

(단위: %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
계열	0.96	8.67	10.68	9.78	10.13	8.66	7.69	7.08	6.69	8.23	9.72	9.95	9.28	9.91	9.33
비계열	4.97	4.81	5.20	5.51	6.17	5.79	5.20	4.12	4.06	3.61	3.29	5.43	4.21	3.56	3.34

자료: 산업연구원 내부 자료를 재인용.

② 임금 격차 현황

2014년 기준, 우리나라 제조업의 중소기업의 1인당 급여 수준은 대기업 대비 52.5%의 낮은 수준

- ▶ 다음의 [표 3]의 한국과 주요국간 비교통계의 독일의 73.9%(2014년 기준), 영국의 85.3%(2010년 기준), 프랑스의 90.0%(2010년 기준), 일본의 82.1%(2011년 기준)과 비교하여 이는 매우 낮은 수준

[표 3] 한국과 주요국의 대·중소기업간 임금격차 비교

(단위: %)

항목	한국		독일	일본	영국	이탈리아	프랑스	스위스	체코
	전산업	제조업							
비율	60.6	52.5	73.9	82.1	85.3	84.3	90.0	85.4	77.5
기준연도	2014년		2014년	2011년	2010년				

주: 1) 대기업 월평균임금=100 대비 중소기업 월평균임금의 비율임.

2) 중소기업의 기준은 한국은 5~299인, 일본은 30~299인, 나머지 모든 유럽 국가들은 1~249인 기준임.

자료: 한국은 통계청-국가통계포털(KOSIS), "2014년 사업체노동력조사 자료(주관부서: 고용노동부)", 독일은 독일통계청(Statistisches Bundesamt), "Statistisches Jahrbuch 2014" - 14. Verdienste und Arbeitskosten(p.377)의 기업규모별 1인당 총 월소득 수치임. 나머지 유럽 국가들은 EC(2013), - Eurostat - Labour Market (incl. LFS) - Earnings - Database(2013), "Structure of earnings survey 2010(earn_sec2010)", 각국별 보고서의 통계자료임. 일본은 총무성통계국 (Statistics Japan : 総務省統計局, 2015.10.16) - Statistics, "Japan Statistical Yearbook 2014", Chapter 16. Labour and Wages : 16-19. 企業規模・産業・労働費用の内訳別常用労働者 1人 1か月平均労働費用 (昭和60年~平成23年) AVERAGE MONTHLY LABOUR COST PER REGULAR EMPLOYEE BY SIZE OF ENTERPRISE, INDUSTRY AND KIND OF LABOUR COST(1985~2011)(p.522) 자료임.

중견기업-대기업간의 임금격차 역시 크게 발생

- ▶ "2014 중견기업 현황"에 따르면, 중견기업의 박사급 신입사원의 초임 연봉은 평균 3,575만원, 석사는 3,245만원, 대졸은 2,884만원, 전문대졸은 2,497만원, 고졸은 2,226만원인 것으로 조사됨 (2014년 3월말 기준)¹⁾
- ▶ 이는 통계청 '2014년 사업체노동력조사'의 제조업분야 대기업의 1인당 월평균 임금총액이 547만원(연간 6,564만원) 수준인 것과 비교하여 매우 낮은 수준

특히, 하도급거래에 있어 원사업자인 대기업과 주로 1차 수급 사업자인 중견기업 간 임금격차 역시 크게 발생

- ▶ "2014 중견기업 현황"²⁾에 따르면, 중견기업의 58.5%가 수·위탁거래를 하고 있는 것으로 나타남
 - 업종별로는 제조업의 70.7%가 수·위탁거래를 하고 있는 반면, 비제조업은 46.7%로 나타남³⁾

1) 중소기업청·한국중견기업연합회(2015.01), "2014 중견기업 현황", p.93 참조.

2) 해당 수치는 2013년 기준 중견기업 모집단(2,853개) 중 응답기업(1,545개)을 대상으로 한 중견기업 실태조사(표본조사) 결과임. 중소기업청·한국중견기업연합회 (2015.01), "2014 중견기업 현황", pp.4-5 참고.

3) 중소기업청·한국중견기업연합회(2015.01), "2014 중견기업 현황", pp.159-160 참고.

- ▶ 이에 따라 중견기업 근로자의 대기업과의 임금격차 실태를 확인하기 위해, 원사업자(대기업)와 공급사업자(중견기업)간의 임금격차 역시 살펴봐야 함
- ▶ 먼저 2013년 고용노동부의 제조업 일부 업종 조사결과에 따르면, 원사업자 대기업의 임금수준이 100%일 때 1차 벤더 60%, 2차 벤더 30~40%, 3차 벤더는 20~30% 수준에 그치고 있음⁴⁾
- ▶ 안주엽(2015.8), “원하청구조와 근로조건 격차”의 연구⁵⁾에서도 우리산업전반에 걸쳐 공급사업자 근로자들의 임금수준이 매우 낮은 수준임을 제시
 - 분석결과에 따르면, 원사업자 근로자 임금이 100일 때, 1차 공급사업자 근로자의 상대임금은 52.0%, 2차 공급사업자 근로자는 50%를 하회(49.9%), 3차 이상 공급사업자 근로자는 42.2%에 불과한 낮은 수준을 보임⁶⁾
- ▶ 또한, 안주엽(2015.9)은 “자동차·조선산업의 원하청구조와 근로조건 격차”연구⁷⁾에서 우리나라 자동차산업과 조선 산업 분야의 공급사업자 근로자들의 임금수준이 매우 낮은 수준임을 제시
 - 자동차산업의 경우 원사업자 근로자 임금이 100일 때, 1차 공급사업자 근로자의 상대임금은 55.8%, 2차 공급사업자 48.8%, 3차 이상 공급사업자 근로자는 32.1%에 불과
 - 조선산업의 경우 원사업자 근로자 임금이 100일 때, 1차 공급사업자 근로자의 상대임금은 52.3%, 2차 공급사업자 46.0%, 3차 이상 공급사업자 근로자는 47.4% 수준을 보임⁸⁾

국내 대-중견-중소기업 간
성과격차 발생의 원인으로는
하도급 시 불공정거래, 대-중견-
중소기업 간 노동생산성 격차에
따른 중견-중소기업의 경쟁력
약화, 시장에서의 불공정한
내부거래로 인해 중소-
중견기업의 시장진출이 어려운
점 등을 들 수 있다.

2. 격차 원인

지금까지 통계자료들에 대한 비교결과, 우리나라 대-중견-중소기업 간 성과격차가 크게 발생하고 있음을 확인

이에, 대-중견-중소기업 간 성과격차 발생의 원인에 대해 살펴보면 다음과 같음

① 우리나라 하도급거래구조의 문제

대-중견-중소기업 간 격차발생의 원인으로 먼저, 우리나라 하도급거래구조의 문제점을 지적할 수 있음

4) 노동시장 개혁의 열쇠-뉴프런티어스] (2) 갈 길 먼 격차해소(서울경제 2015. 01. 08일자) 참조.

5) 원하청거래네트워크 자료와 「고용형태별 근로실태조사」(2013)의 사업체에 매칭한 자료(표본 수: 824,439개(안주엽(2015.8), p.72 참조))를 대상으로 근로자의 근로조건을 실증분석

6) 안주엽(2015.8), “원하청구조와 근로조건 격차”, 월간노동리뷰 2015년 8월호, 한국노동연구원, <표 4> 원하청단계별 월평균 임금(p.74) 참조.

7) 원하청거래네트워크 자료와 「고용형태별 근로실태조사」(2013)의 사업체에 매칭한 자료 중 각각 자동차산업(표본 수: 21,815개(안주엽(2015.9), p.40 참조)) 및 조선 산업(표본 수: 16,232개(안주엽(2015.9), p.44 참조))를 대상으로 근로자의 근로조건을 실증분석

8) 안주엽(2015.9), “자동차·조선산업의 원하청구조와 근로조건 격차”, 월간노동리뷰 2015년 9월호, 한국노동연구원, <표 3> 원하청단계별 월평균임금-자동차산업 원하청거래 사업체 종사자(p.41) 및 <표 9> 원하청단계별 월평균임금-조선산업(p.45) 참조.

- ▶ 우리나라는 대기업중심의 경제력 집중구조로 인해, 대기업들이 상품시장에서 독점력을 지니고 있음
- ▶ 이러한 상품시장에서의 독점력은 대기업이 상품가격 결정 시 상당한 재량권을 행사할 수 있도록 하고 있음⁹⁾
- ▶ 대기업의 생산물 시장에서의 지배력은 중견-중소기업과의 하도급거래에 있어 수요독점력 (monopsony power)의 형태로 나타나게 됨
 - 대기업들이 가격경쟁력을 강화하고자 수직적 거래의 하위계층 기업들에게 생산 공정의 일부를 이양하고 단가인하(CR)의 압박을 가하는 문제들이 종종 발생¹⁰⁾
- ▶ “2014 중견기업 현황”의 조사결과에 따르면, 1차 이하 협력사의 22.0%가 주거래 원사업자 기업과의 거래에서 “납품단가 인하를 요구받은 경험이 있다”고 응답하였으며, 평균 인하 요구 횟수는 4.1회에 달하였음
 - 1차 이하 협력사들 중 17.1%는 주거래 원사업자 기업과의 거래에서 불공정 거래를 경험한 적이 있다고 응답함
 - 불공정거래 유형에는 ‘지연이자 미지급’을 포함하여 ‘납품대금 결제의 지연’, ‘부당한 납품단가 인하 요구’ 등이 포함됨¹¹⁾
- ▶ 또한, “2014년 중소기업실태조사보고서”의 수·위탁거래 항목 조사결과에 따르면, 많은 중소기업들이 하도급 거래 시 부당한 요구를 받은 것으로 답변
 - 중소 수급기업이 원사업자인 모기업과 거래 시 주로 겪는 애로사항(복수응답)은 “납품 단가 인하 (46.7%)”와 “원자재 가격 상승분 납품단가 미반영(44.7%)”로 나타남¹²⁾

하도급 시 불공정거래는 결국 중견 및 중소기업의 매출액 하락을 초래하여, 중견·중소기업의 수익성 하락의 원인으로 작용

- ▶ 하위기업인 중견·중소기업들의 수익성 악화로 해당 기업의 근로자들이 저임금 위협에 처하게 되고, 질 낮은 일자리가 지속적으로 발생하는 악순환이 발생하고 있음¹³⁾
- ▶ 이러한 불공정 행위에 따른 수익성 악화와 임금격차의 심화문제는 원사업자에서 수급사업자로, 다시 수급사업자의 내에서도 하위단계로 내려갈수록(1차→2차→3차 이하) 점진적으로 확대 되게 됨

9) 김대모·유경준(1996. 7), “기업규모간 임금격차의 원인과 과제 - 모기업과 협력업체의 실태를 중심으로 -”, 노동경제논집, 제19권 제1호, 한국노동경제학회, p.7 참조.

10) 김대일(2007), “외환위기 이후 노동시장의 변화와 시사점”, 경제학연구, 제55편, 한국경제학회, pp.485~487 참조.

11) 중소기업청·한국중견기업연합회(2015.01), “2014 중견기업 현황”, p.163 및 p.169 참고.

12) 중소기업중앙회(2014.12.31.), “2014년 중소기업실태조사보고서”, p.15 참고.

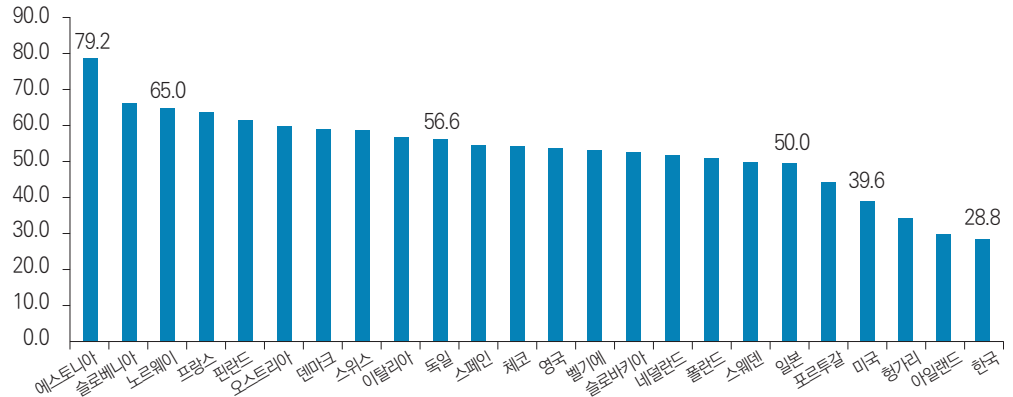
13) 김주훈(2013. 3), “제조업부문 중소기업의 일자리 창출 제고와 기업 간 분업관계의 개선”, KDI Focus 2013년 3월 12일(통권 제29호), pp.1~3 참고.

② 대-중견-중소기업 간 노동생산성 격차문제

대-중견-중소기업 간 노동생산성 격차 역시 중견-중소기업의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용

[그림 1] 우리나라 및 주요국의 대기업과 중소기업 간 노동생산성 격차 비교

(단위: %)



주: 1) 노동생산성은 종업원 1인당 명목부가가치로 측정됨. 다만, 미국의 경우 종업원 1인당 매출액으로 측정되었으며, Economic Census가 있는 해에만 자료이용이 가능하여 제시된 자료는 2007년 기준 자료임.

2) 대중소기업간 명목 노동생산성 = $\frac{\text{중소기업노동생산성}}{\text{대기업노동생산성}} \times 100$ 임.

3) 해당 수치가 클수록 대기업대비 중소기업의 노동생산성이 높음을 의미함.

4) 유럽의 경우 기업규모는 종업원 수 250인을 기준으로 구분됨. 다만, 한국 및 일본의 경우 300인, 미국의 경우 500인을 기준으로 함.

자료: 한국생산성본부(2014.12), "기업규모별 업종별 노동생산성 분석", (표 II-2) 국가별 대중소기업의 명목 노동생산성 격차 (제조업 전체/2010년)(p.8)에서 제시된 각 국별 수치를 확인하여, 저자가 그래프로 다시 구성하여 제시하였음.

원 자료: 1) OECD, SDBS Structural Business Statistics (SIC Rev. 4).

2) US Small Business Administration, Office of Advocacy.

3) 중소기업중앙회(2013, 2002), 「해외 중소기업 통계」.

4) 통계청, 「광업·제조업 조사」.

우리 대기업과 중소기업 간의 노동 생산성 수준의 차이는 조사대상 24개국 중 가장 낮은 최하위 수준

▶ 에스토니아(1위), 노르웨이(3위), 독일(10위), 일본(19위), 한국(24위)

대기업과 중견기업 간의 노동 생산성 수준 역시 큰 격차를 보임

▶ 우리나라의 경우 중소기업과는 달리, 중견기업을 대상으로 한 공식 통계자료가 제공되지 못하고 있음

- ▶ 이에, 본고에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사 4차(2012년) 자료¹⁴⁾를 대상으로 노동생산성 지수를 직접 산출하여 제시하였음
- 자료 확보가 가능한 가장 최근 자료인 4차 조사 자료 기업들의 매출액 변수 금액기준을 적용¹⁵⁾하여, 다음과 같이 3개 그룹으로 분류하여, 노동생산성 지수를 측정함

표 4 중견기업 vs. 대기업의 노동생산성 격차 측정결과(4차 사업체패널조사)

항목	중소기업(A)	중견기업(B)	대기업(C)
노동생산성 지수	79.54	146.97	261.73
대기업대비 노동 생산성 비중(%) ($\frac{A \text{ or } B}{C} \times 100$)	30.39	56.15	-
관측치 수	802	373	55

주: 1) 노동생산성 지수 = 부가가치/종업원 수 (단, 부가가치=영업이익+인건비+감가상각비+임차료+세금과공과 임).
2) 제시된 수치는 측정된 지수의 평균값임.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 4차(2012년) 자료를 대상으로 저자가 산정.

측정 결과에 따르면, 우리나라 중견기업의 노동생산성은 대기업의 56.15 % 수준으로 낮은 수준을 보임

우리나라 중견·중소기업의 노동 생산성은 대기업에 비해 매우 낮은 수준을 보여, 경쟁력 측면에서 대기업보다 취약

- ▶ 특히, 견실하게 평가받고 있는 중견기업들의 노동생산성이 대기업의 절반 수준을 보이고 있는 점은 중견기업의 경쟁력 측면에서 우려되는 부분임

대기업에 비해 낮은 노동생산성은 주요국들과의 국제경쟁 속에서 중견·중소기업들의 경쟁력을 하락시키는 요인 중 하나로 작용

- ▶ 노동생산성이 높다는 것은 기업이 보유하고 있는 노동력을 효율적으로 이용하여 보다 많은 부가가치를 창출했음을 의미함
- ▶ 물론 기업의 경영활동은 노동과 자본의 결합으로, 노동생산성만을 기준으로 생산성을 평가할 수는 없고 자본생산성도 함께 고려하여 종합적으로 평가되어야 함

14) 수치 산정에 활용한 자료에 대해 간단히 설명하면 다음과 같음. 사업체패널조사는 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 1,700여개 표본 사업체를 층화 추출하여 실시하고 있으며, 2006년, 2008년, 2010년, 2012년, 2014년 5차 조사까지 시행되었음. 현재, 회원가입을 통해 제공하고 있는 조사 자료는 1-4차(2006년~2012년) 조사 자료임.

15) 중소, 중견기준(매출액 1,500억원 이하/초과): 한국중견기업연합회 홈페이지 ; 대기업 기준(매출액 5조원 이상): 전경련 기준을 적용하였음.

그러나 우리나라 고용의 중요 비중을 책임지고 있는 중소-중견기업은 다수가 노동집약적 산업에 분포되어 있어, 노동생산성의 중요성이 높음

- 중소-중견기업이 우리나라 고용에서 차지하는 비중은 전체의 96.54%임(중소기업: 86.84%(2012년 기준), 중견기업: 9.7%(2013년 기준))¹⁶⁾
- ▶ 따라서, 우리 중견·중소기업의 노동생산성이 대기업에 비해 낮은 수준에 머무르고 있는 점은 글로벌 경쟁시대에 중견·중소기업들의 성과와 경쟁력에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미

③ 부당 내부거래 문제

중소 및 중견기업의 성장기반이 되는 시장에서의 불공정한 내부거래로 인해, 중소-중견기업의 시장진출이 차단되고 진입장벽이 존재

- ▶ 공정위가 발표한 “2015년 대기업집단 내부거래현황 분석”에 따르면, 민간 대기업집단의 총매출액 기준 내부거래 비중은 12.4%이고, 내부거래 금액은 181.1조원임
- ▶ 특히, 계열사 매출액 중 내부거래비중이 높은 분야는 각 기업집단의 본업 또는 핵심 분야보다는 사업지원 성격의 서비스업 분야에서 높게 나타남
* 내부거래비중은 2014년기준 과학/기술서비스업 87.8%, 사업시설관리서비스업 65.5%, 컴퓨터프로그래밍, SI업 59.9%임¹⁷⁾
- ▶ 이들 산업분야에 대기업 계열사들이 내부거래를 통해 진출함으로써 소수 대기업의 산업 전반에 대한 영향력이 증대되고 있음
- ▶ 이에 따라, 독립 중견·중소기업들이 이들 사업영역에 진입하는 것 자체가 아예 어렵거나 대기업 지원 계열사들과 힘든 경쟁을 벌이게 되어, 중견·중소기업들의 성과 창출과 경쟁력 강화에 부정적인 영향을 미치고 있음¹⁸⁾

16) OECD Library, Entrepreneurship at a Glance 2015, p.29 및 중소기업청-중견기업정보마당-중견기업현황-현황 및 추이(<https://www.hpe.or.kr/PGPC0020.do>) 참조.
17) 공정거래위원회-경쟁정책국 기업집단과(2015.8), “대기업집단 내부거래현황 분석결과”, p.2 및 p.12 참조.
18) 청운공익재단·중견기업연구원(2015), “내부거래 등 공정화 방안 연구”, p.11 및 pp.40-42 참조.

1. 관련 정책에서 중견기업을 충분히 고려

중견기업의 성장촉진 및 경쟁력 강화를 위해 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」이 제정·시행(14. 7)되고 있으나, 중견기업에 대한 정책이 명확히 분류되어 운영되지 않고 있음

- ▶ 「중견기업법」 제정의 목적은 다음과 같이 제1조에서 분명하게 명시되어 있음
 - “이 법은 중견기업의 성장촉진 및 경쟁력 강화를 위하여 필요한 사항을 정함으로써 중소기업이 중견기업으로, 중견기업이 글로벌 전문기업으로 원활하게 성장할 수 있는 선순환 기업생태계를 구축하고, 일자리 창출 및 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”고 법의 목적을 명시하고 있음¹⁹⁾
- ▶ 그러나 현재, 중견기업에 대한 법적용과 정책은 위의 법 제정의 취지에 부합되어 명확히 운영되지 못하고 있음

또한, 많은 기업관련 법령에서 대기업에 대하여 별도의 정의가 없거나 대기업을 중소기업이 아닌 기업으로 정의하고 있어, 중견기업을 대기업과 동일하게 취급하고 있음

- 현행 법령상 ‘대기업’ 용어를 사용하는 법령은 54개로 파악됨
 - 대기업에 대한 별도의 정의가 없는 법령이 26개, 대기업을 ‘중소기업이 아닌 기업’으로 정의하는 법령이 21개, ‘상호출자제한기업집단’으로 정의하는 법령이 5개, ‘중소·중견기업이 아닌 기업’으로 정의하는 법령이 2개로 파악됨
- ▶ 그 결과 중소기업 지원, 대기업 배제의 결과가 나타나고 중견기업은 중소기업 졸업과 동시에 대기업에 준하는 규제에 직면하게 되었음
 - ▶ 이에 따라, 실질적으로 지원이 필요한 중견기업들까지 지원 대상에서 제외되는 지원 사각지대가 발생하고 있음
 - 이는 결국, 중소기업이 중견기업으로의 성장을 기피하고 중소기업으로 안주하는 피터팬 증후군 현상을 지속시키는 결과를 낳고 있음²⁰⁾

19) 국가법령정보센터, 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 참고.

20) 한국산업기술진흥원(KIAT)·중견기업연구원(2015), “중견기업 성장 촉진을 위한 대기업 용어 정비”, pp.1~3 및 pp.6~10 참조.

따라서 지금까지 중견기업을 대기업과 동일시 취급해온 관련법에 중견기업을 명확히 분류하고, 중견기업에 대한 제도 및 정책 역시 명확히 분류되어 운영될 필요성이 있음

또한, 중견기업에 대한 법적용과 정책은 「중견기업법」 제정의 취지와 목적에 부합되도록 중소기업정책과 분류되어 운영되어야 함

우리 중견-중소기업의 어려움은 기업들의 경쟁력을 약화시키며 우리경제의 발전에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로, 기업규모 간 성과격차 완화를 위한 개선방안을 모색해야 한다. 이를 위해, 관련 정책에서 중견기업을 충분히 고려할 필요성이 있다. 또한, 시장공정화 제고를 통해 중소-중견-대기업이 함께 성장할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 그리고 기업이 고용창출을 극대화할 수 있도록 하는 자원 배분의 효율화 정책이 필요하다. 또한, 대-중견기업 동반성장 기반 조성을 통해, 중소-중견-대기업 상생을 추진해나갈 필요가 있다.

2. 시장공정화 제고

기업 간 거래 투명성 확보 및 하도급거래의 공정화 필요

- ▶ 우리 산업분야 전반에 광범위하게 발생하고 있는 하도급 불공정 거래의 부정적 영향은 중견(소)기업의 수익성 악화를 초래하고 있음
 - 대기업과 중견(소)기업 간 하도급거래 조건에 양자 간 교섭력의 격차가 반영될 여지가 매우 크며, 불공정 하도급거래가 발생할 가능성이 상존
- ▶ 반면, 미국의 GM은 공급사업자와의 거래가 시장거래에 가깝기 때문에, 공급사업자는 전 세계를 대상으로 거래가 가능하며 위탁업체와 동등한 위치에서 협상이 가능함
- ▶ 불공정 하도급거래는 대·중견(소)기업 간의 생산성 및 수익성을 악화시켜, 중국에는 대·중견 (소)기업 간 임금 격차발생의 주요 요인 중 하나로 작용
- ▶ 따라서, 우리나라 역시 중장기적으로는 원사업자와 공급사업자 간의 관계가 좀 더 투명성을 확보하고 시장거래에 가까워지도록 개선이 필요함²¹⁾
- ▶ 특히, 하도급거래에서 불공정거래 규율 대상을 단순한 기업규모로 규정하는 것은 적절하지 못함
 - 그보다는 실제 거래에서 대등하지 못할 가능성, 즉 우월적 지위, 독과점적 지위 등 실질적 시장지배력을 파악하고, 이를 기반으로 규정을 적용하는 것이 입법목적에 부합되는 정책방향임
- ▶ 무엇보다, 하도급거래의 공정화는 단순한 형평성의 문제로 인식되어질 부분이 아니라, 시장 성과를 제고하기 위한 정책으로서 이해되고 추진되어야 함

부당 내부거래 공정화 필요

- ▶ 과도한 계열사 지원과 부당 내부거래에 대한 제재 필요

21) 박성희(2015.08.17), "하도급 거래 관계 개선, 기업 간 네트워크 창출을 통해 - 제6차 사회명사와의 대화: 인총영 동반성장위원회 위원장", 한국선진화포럼 참고 <http://blog.naver.com/kfprogress/220452886852>

- 대기업이 계열사 내부거래를 할 경우 원칙적으로 경쟁 입찰을 하는 방안을 도입하거나, 경쟁 입찰이 불가능할 경우에는 수의계약 사유서 등을 제출하도록 하는 등 정부는 적절한 제재방안을 강화할 필요성이 있음
- ▶ 과도한 계열사 지원과 부당 내부거래에 대한 공정화를 통해 대기업의 경제력 집중을 줄이고, 중견·중소기업들이 성장할 수 있는 산업영역을 확대할 필요성이 있음
- ▶ 중견·중소기업 등 비계열 독립기업의 사업으로 적합한 분야에 대한 직접 발주 활성화를 위한 제도화를 추진하고, 계열사를 통한 통행세 등의 관행을 억제하여, 중견·중소기업에게 보다 많은 사업과 수익창출의 기회를 제공할 필요성이 있음²²⁾

3. 자원배분의 효율화 제고

성장잠재력이 높은 기업에 자원을 배분하며, 각 기업이 고용창출을 극대화할 수 있도록 유도하는 자원 배분의 효율화 정책이 필요

성장잠재력이 높은 기업에 자원을 배분

- ▶ 성장잠재력이 높은 기업에 자원을 배분하여 보다 높은 효율성을 추구할 필요성이 있음

각 기업이 고용창출을 극대화할 수 있도록 유도 필요

- ▶ 이를 위해 한 예로서, 각종 정책별 지원 대상 선정 시 고용창출관련 지표를 선정기준 중 하나로 포함하는 방안을 고려해볼 수 있음
 - 이러한 조치는 기업이 정부의 지원을 받기 위해서 고용을 동반한 성장을 추진하도록 하는 환경을 조성해줄 수 있음
- ▶ 또한, 정부의 지원뿐만 아니라 규제 측면에서도 고용창출이 고려되어야 함
 - 고용을 창출을 위해서는 기업이 투자를 늘려야 하나, 과도하고 불필요한 규제로 인해 이러한 환경이 조성되지 않는 경우가 종종 발생
 - 현재, 기업 규모에 따라 일괄적으로 규제하는 정책은 투자를 많이 늘리고 있는 기업들로 하여금 투자를 꺼리거나 철회하는 결과를 초래하여 결국 고용창출을 저해하게 됨

22) 청은공익재단·중견기업연구원(2015), "내부거래 등 공정화 방안 연구", pp.108~112 참조.

- 따라서 실질적이고 효과적인 규제정책을 수립하여 기업의 적극적인 투자를 통해 고용창출을 이끌어낼 수 있도록 해야 하며, 여기서 추가적으로 고려해야 될 사항은 고용의 양을 늘리는 것뿐만 아니라 양질의 일자리를 창출해야하는 부분임
- 이는 양질의 일자리가 창출되지 않으면, 실질적인 고용확대로 이루어지기 어렵기 때문²³⁾

또한, 국가성장과 일자리창출에 기여할 수 있는 기업들에 대한 실태 파악과 지원정책이 필요

- ▶ 국가성장과 일자리창출에 기여할 수 있는 기업들에 대한 실태 파악과 그에 근거한 지원 정책을 운영할 필요성이 있음
- ▶ 무엇보다도 국가재원의 한계 및 중견중소기업의 자구노력 필요성 등을 고려하여, 혁신역량 강화와 일자리 창출 등 국가경제 및 산업에 있어 긍정적인 역할을 담당할 수 있는 기업들에 대한 선택과 집중이 필요하다고 봄

4. 대·중견기업 동반성장 기반 조성으로 중소-중견-대기업 상생추진

「상생법」에서 대·중견기업 상생을 배제

- ▶ 「상생법」은 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」의 준말로, 대기업과 중소기업 간의 상생협력 관계를 공고히 하여 대기업과 중소기업의 경쟁력을 높이고 양극화를 해소함으로써 동반성장을 달성해 국민경제의 지속적인 성장기반을 마련하기 위한 목적으로 2006년 3월 3일에 제정되었음²⁴⁾
- ▶ 그러나, 「상생법」은 제2조에서 ‘상생협력’을 규정하면서 ‘중소기업’은 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업을 말하고 ‘대기업’은 중소기업이 아닌 기업을 말하는 것으로 규정하여 중견기업을 ‘대기업’으로 취급함
- ▶ 이 같은 규정으로 인해 대기업과 중견기업의 상생 또는 동반성장이 법 적용 대상에서 빠져 있어, 자동차, 전자, 조선, 철강, IT 등 산업의 대기업과 1차 벤더인 중견기업의 상생은 대·중소기업 상생 관련 규정에서 제외

23) 중견기업연구원(2015.12 발간 예정), “중소-중견-대기업 성장생태계 발전방안” 참고.

24) 국가법령정보센터, 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 참고.

대-중견기업 동반성장 기반 조성을 통해, 중소-중견-대기업의 상생 추진이 필요

- ▶ 실제로는 대기업-중견기업-중소기업 간에 원활한 상생이 바람직함에도 불구하고, 인위적으로 대기업-중견기업이 배제됨으로써 상생의 실효성이 저하되고 있음
- ▶ 따라서, 원사업자-1차 벤더 또는 대-중견기업 간의 상생을 토대로 2, 3차 벤더까지 그 확산을 추진하는 것이 순리
- ▶ 대-중견기업 간의 상생을 제도 안으로 끌어들이며, 산업생태계 전반에 걸친 공정거래 제고와 상생 생태계 확산을 추진하는 것이 바람직²⁵⁾

25) 중견기업연구원(2015.12 발간 예정), "중소-중견-대기업 성장생태계 발전방안" 참고.

참고 문헌

- European Commission(2008), Addressing Challenges for High – Growth Companies : Summary and Conclusions of the Europe Innova Gazelles Innovation Panel.
- Gerhart, B, Milkovich, G. T., & B. Murray(1992), "Pay, Performance, and Participation," D. Lewin, O. S. Mitchell, & P. D. Sherer(eds.), Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources, Madison, WI: IRRA, pp.193~238.
- James B. Rebitzer and Lowell J. Taylor(1991), "A Model of Dual Labor Markets When Product Demand is Uncertain", The Quarterly Journal of Economics, Vol.106, No.4(Nov., 1991), pp.1373~1383.
- OECD(2015), Entrepreneurship at a Glance 2015, OECD Library.
- 김대일(2015.5), "노동시장의 인적자원 배분기능 효율성", KDI 경제전망-2015 상반기, 한국개발연구원, pp.57~63.
- 유경준(2014), "우리나라 노동시장 이중구조의 현황과 문제점", 한국개발연구원 「KDI 정책세미나 "경기 활성화 및 성장잠재력 제고를 위한 경제정책방향" 자료집」.
- 안주엽(2015.8), "원하청구조와 근로조건 격차", 월간노동리뷰 2015년 8월호, 한국노동연구원, pp.67~83.
- 안주엽(2015.9), "자동차·조선산업의 원하청구조와 근로조건 격차", 월간노동리뷰 2015년 9월호, pp.38~49.
- 장은공익재단·중견기업연구원(2015), "내부거래 등 공정화 방안 연구".
- 중견기업연구원(2015.12 발간 예정), "중소-중견-대기업 성장생태계 발전방안".
- 중소기업청·한국중견기업연합회(2015.01), "2014 중견기업 현황".
- 한국산업기술진흥원(KIaT)·중견기업연구원(2015), "중견기업 성장 촉진을 위한 대기업 용어 정비".
- 홍장표(2015.8), "기업 간 거래네트워크의 계층성과 경영성과", 월간노동리뷰 2015년 8월호, 한국노동연구원.

참고 법령

- 국가법령정보센터, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 및 「하도급거래 공정화에 관한 법률 시행령」
- 국가법령정보센터, 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」.
- 국가법령정보센터, 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」.



04174 서울특별시 마포구 마포대로 34, 3층 (도화동, 도원빌딩)
TEL 02-3275-3125 FAX 02-3275-3131
www.heri.re.kr