

# KDI FOCUS

KDI FOCUS 2024년 2월 27일(통권 제130호)

자료문의 KDI 홍보팀(044-550-4030)

집필자 고영선 선임연구위원(044-550-4011)

KDI FOCUS는 시의성 있는 경제·사회적 이슈를 간략하게 정리한 시론 성격의 자료임.  
본 포커스의 내용은 집필자 개인의 의견이며 본원의 공식 견해가 아님.



영상보고서



사업체 규모별로 파악할 때 우리나라는 대규모 사업체의 일자리 비중이 OECD에서 가장 낮은 국가이다. 대기업 일자리로 대변되는 좋은 일자리의 부족은 우리 사회에서 대학 입시 경쟁의 과열과 사회적 이동성의 저하, 출산율 하락과 여성 고용률 정체, 수도권 집중 심화 등의 중요한 원인이 되고 있다. 앞으로 기업의 규모화(scale-up)를 저해하는 정책적 요인들을 파악하고 개선하려는 노력이 필요하다.

## 더 많은 대기업 일자리가 필요하다.

고영선 | KDI 선임연구위원



# I. 사업체 규모별 일자리 현황

**많은 청년들은 대기업 일자리를 원하지만 실제로 존재하는 대부분의 일자리는 중소기업 일자리**

일반적으로 청년들은 중소기업 일자리보다 대기업 일자리를 선호한다. 대한상공회의소(2023)의 설문조사 결과에 따르면, 대학생들이 취업하기 원하는 기업 가운데 중소기업은 16%에 불과했다. 반면, 대기업은 64%, 공공부문은 44%를 차지했다. 문제는 현실에서 존재하는 대부분의 일자리가 대기업 일자리가 아닌 중소기업 일자리라는 점이다. <표 1>은 사업체 규모별 일자리 비중을 보여준다.<sup>1)</sup> 표에 의하면, 2021년의 경우 300인 이상 사업체에서 근무하는 사람의 비중은 전체 종사자 기준으로 14%, 임금근로자 기준으로 18%에 불과했다. 반면, 10인 미만 사업체의 일자리 비중은 전체 종사자 기준으로 46%, 임금근로자 기준으로 31%에 달했다.

**<표 1> 사업체 규모별 일자리 비중(2021년)**

								(단위: %)
	1~4 인	5~9 인	10~29 인	30~99 인	100~299 인	300~499 인	500 인 이상	계
전체 종사자	33.0	12.6	16.0	15.4	9.2	3.2	10.6	100.0
	45.6		40.6			13.8		
임금근로자	15.5	15.2	20.1	19.1	11.8	4.2	14.2	100.1
	30.7		51.0			18.4		

주: 사업체 규모는 전체 종사자 기준.  
 자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 마이크로데이터.

이러한 비중은 다른 나라에 비해 매우 낮은 것이다. 경제협력개발기구(OECD)에서는 300인이 아닌 250인을 기준으로 대기업과 중소기업을 구분하는데, [그림 1]에 의하면 250인 이상 기업이 전체 일자리에서 차지하는 비중은 OECD 최하위인 것으로 나타난다. 즉, 이 비중이 우리나라에서는 14%인 데 반해 독일에서는 41%에 달하며, 스웨덴(44%), 영국(46%), 프랑스(47%), 미국(58%)은 독일보다도 높은 비중을 보이고 있다.

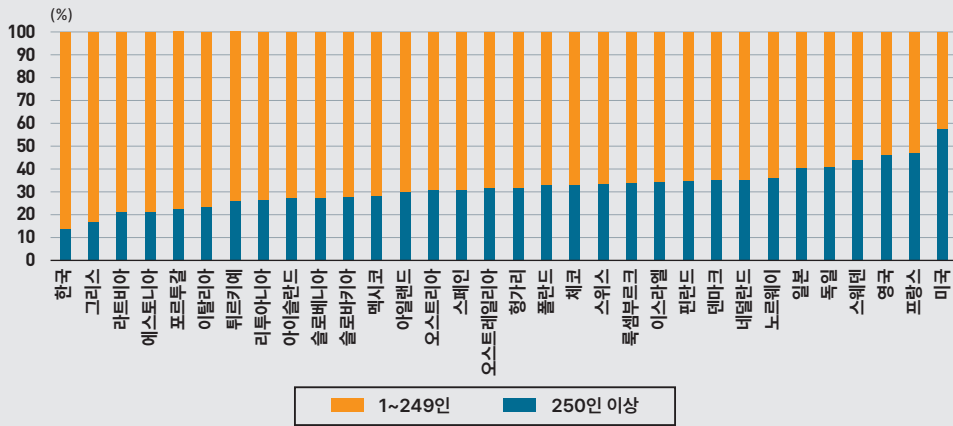
추세적으로도 대기업의 일자리 비중은 그리 많이 늘지 않았다. [그림 2]는 1993~2020년의 사업체 규모별 일자리 비중을 보여준다. 이에 의하면 1998년의 외환위기를 전후해 대규모 사업체의 일자리가 줄어들었고 그 후에 다시 늘어나기는 했으나 그 추세가 뚜렷하지는 않았다.

**규모가 큰 사업체일수록 임금도 높고 근로조건도 양호**

사업체 규모에 따라 근로조건은 큰 차이를 보인다. [그림 3]은 300인 이상 사업체를 기준으로 사업체 규모에 따른 임금격차를 그린 것이다. 이에 따르면, 2022년의 경우 5~9인 사업체의 임금은 300인 이상 사업체의 54%에 불과하다. 비교적 큰 규모

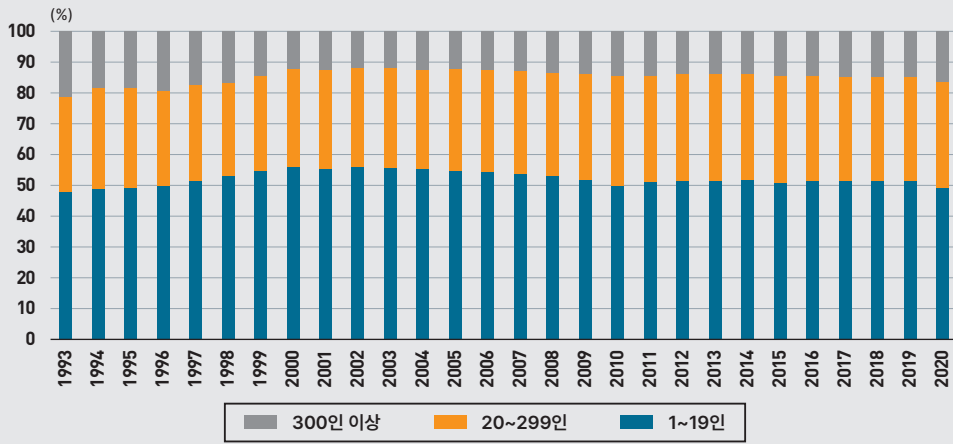
1) 사업체 단위는 “일정한 물리적 장소 또는 일정한 지역 내에서 하나의 단일 또는 주된 경제활동에 독립적으로 종사하는 기업체 또는 기업체를 구성하는 부분 단위”로 정의된다. 한편, 기업체 단위는 “재화 및 서비스를 생산하는 법적 또는 제도적 단위의 최소 결합체로서 자원 배분에 관한 의사결정에서 자율성을 갖는 단위”로 정의된다. 기업체는 하나 이상의 사업체로 구성될 수 있다는 점에서 사업체와 구분된다(통계청, ‘통계분류포털’, 접속일: 2024. 1. 25). 본고에서는 ‘기업’을 분석하고자 하나 많은 경우에 ‘기업’이 아닌 ‘사업체’ 단위로 통계가 제공되므로 ‘사업체’ 통계에 의존할 수밖에 없다는 점을 밝히고자 한다.

[그림 1] OECD 국가의 1~249인 및 250인 이상 기업 일자리 비중



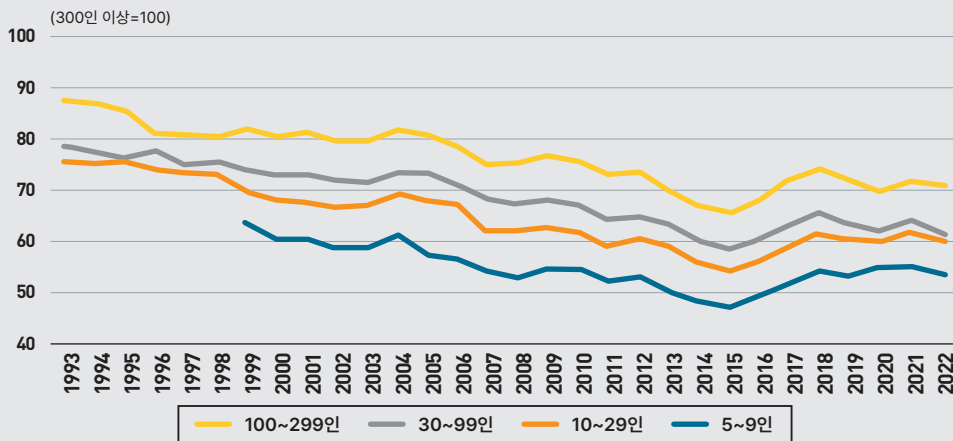
자료: OECD, OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021: Country Profiles, 2021.

[그림 2] 사업체 규모별 일자리 비중 추이(1993~2020년)



자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 8차 개정 및 10차 개정.

[그림 3] 사업체 규모별 임금격차



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

인 100~299인 사업체의 임금도 71%에 그친다. 이러한 임금격차는 1990년대 초부터 꾸준히 커지다가 2015년경 이후에는 다소 줄어들었으나 여전히 높은 수준을 유지하고 있다.<sup>2)</sup> <표 1>에 따르면, 300인 이상 사업체의 임금근로자는 전체의 18%에 불과하다. 이들과 다른 근로자 사이의 임금이 현격한 차이를 보이는 것이 우리 노동시장의 현실이다.

임금 외의 다른 근로조건에 있어서도 중소기업의 근로자들은 상대적으로 열악한 상황에 있다. 출산전후휴가 및 육아휴직의 예를 살펴보면, 사업주는 근로자에게 이러한 모성보호 관련 휴가·휴직을 제공해야 할 법적 의무를 진다(「근로기준법」 제74조 제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항). 그러나 실제로 이러한 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 근로자는 대기업 근로자이며, 소규모 기업의 근로자는 상당한 제약을 겪고 있다.

<표 2>에 따르면, 30인 미만 사업체의 경우 출산전후휴가제도가 필요한 사람 중 일부 또는 전부가 사용하지 못한다고 응답한 비율이 약 30%였으며, 육아휴직제도의 경우에는 이 비율이 약 50%에 달했다. <표 1>에서 보듯이 임금근로자의 약 절반이 30인 미만 사업체에서 근무하고 있는데, 이들 가운데 상당수가 모성보호제도를 제대로 사용하지 못하고 있는 것이다.

**<표 2> 기업규모별 출산전후휴가제도 및 육아휴직제도 활용 현황(2022년)**

규모 (인)	출산전후휴가					육아휴직				
	5~9	10~29	30~99	100~299	300 이상	5~9	10~29	30~99	100~299	300 이상
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
필요한 사람은 모두 사용 가능	66.1	76.9	83.0	89.8	83.0	47.8	50.8	71.9	88.4	95.1
필요한 사람 중 일부만 사용 가능	22.3	17.1	11.4	10.0	16.5	29.2	30.0	13.6	0.9	3.0
필요한 사람도 전혀 사용 불가능	11.6	5.9	5.6	0.2	0.5	23.0	19.2	14.5	10.6	1.9

자료: 고용노동부(2023).

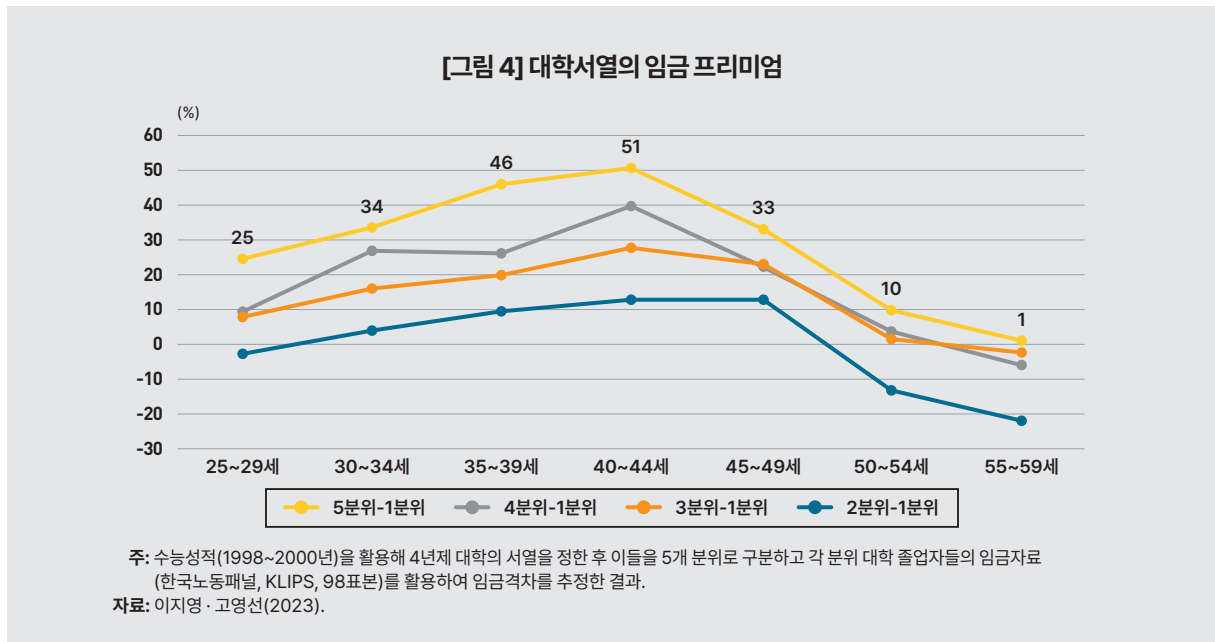
2) 이러한 임금격차의 변화는 고숙련 노동에 대한 수요와 공급의 변화에 기인한 것으로 보인다(고영선, 2019).

## II. 좋은 일자리의 부족과 대학 입시경쟁의 과열

### 상위권 대학 졸업생과 하위권 대학 졸업생 간의 임금격차가 크기 때문에 대학 입시경쟁이 치열

앞에서 살펴본 것처럼 대기업 일자리가 부족함에 따라 여러 문제가 나타나고 있다. 좋은 대학에 입학하고자 하는 입시경쟁이 대표적인 예이다. 입시제도를 아무리 고쳐도 입시경쟁은 줄지 않고 있다. 문제는 입시제도에 있지 않고 대기업 일자리의 부족에 있을 가능성이 크다.

[그림 4]는 대학서열의 임금 프리미엄을 추정한 결과이다. 추정을 위해 4년제 일반 대학을 수능성적에 따라 5개 분위로 구분한 후, 각 분위 대학 졸업생들의 평균 임금을 연령에 따라 계산하였다. 그리고 최저분위인 1분위와의 차이를 구하였다. 그림에 따르면, 1분위 대비 5분위의 임금 프리미엄이 40~44세 구간에서는 50%에 달하기도 한다. 이처럼 임금 프리미엄이 높으니 상위권 대학에 진학하려 치열한 입시경쟁을 치르는 것이다.<sup>3)</sup> 상위권 대학 졸업자들은 임금뿐 아니라 정규직 취업, 대기업 취업, 장기근속 등에 있어서도 유리한 것으로 나타난다.



이러한 입시경쟁은 사교육의 원인이 된다. 정부가 아무리 노력을 해도 사교육이 사라지지 않는 이유는 결국 좋은 일자리의 부족에 있을 가능성이 높다. 이는 또한 사회이동성(social mobility)도 제약하게 된다. 부모의 경제력이 높을수록 사교육 지출도 크고 자녀의 학업성취도도 높은 경향이 있기 때문이다(민인식, 2022). 부모 세대에서 자녀 세대로 교육을 통한 부(富)의 대물림이 이루어지고 있는 것이다.

3) 임금 프리미엄이 인적자본의 격차를 나타내는 것인지 아니면 졸업장 효과(sheepskin effect)를 나타내는 것인지는 분명치 않다. 그러나 50대 들어 임금 프리미엄이 급속히 감소하는 것은 적어도 인적자본 격차만으로 임금 프리미엄을 설명하기 어렵다는 점을 시사한다. 자세한 논의는 이지영·고영선(2023)을 참고하라.

### Ⅲ. 좋은 일자리의 부족과 낮은 출산율 및 낮은 여성 고용률

좋은 일자리가 부족하기 때문에 모성보호제도의 활용도가 낮으며, 여성들의 취업도 저조

우리 사회의 화두인 저출산 문제도 대기업 일자리의 부족과 관계가 있다. 앞의 <표 2>에서 보듯이 중소기업에서는 모성보호제도를 제대로 활용하기 어렵다. 제도나 정책이 있더라도 현장에서 집행되기 어렵다는 것이다. 이는 대기업 일자리를 늘려 여성 근로자가 실제로 모성보호제도의 혜택을 받을 수 있는 환경을 조성하는 일이 매우 중요함을 의미한다.

한편, 여성가족부의 설문조사 결과에 따르면, 경력단절 이후 재취업했을 때 일자리의 질은 대체로 하락하는 것으로 나타난다(표 3). 예컨대 상용근로자 비중은 36.7%p 하락하고, 임시근로자 비중은 9.4%p 상승하며, 고용원 없이 일하는 자영업자 비중은 16.4%p 상승한다. 이처럼 경력단절 후 재취업할 때 좋은 일자리를 얻기 어렵기 때문에 여성 근로자는 출산을 미루고 계속 일하거나, 출산하고 난 다음에는 재취업하지 않는 것으로 보인다. 이러한 측면에서 볼 때, 출산율이 낮은 문제와 여성 고용률이 낮은 문제는 상당 부분 좋은 일자리의 부족에 기인할 가능성이 높다.

<표 3> 경력단절 전후 일자리 변화

	경력단절 이전 대비 비중 하락	경력단절 이전 대비 비중 상승
산업	제조업(-13.2%p), 교육서비스업(-2.6%p)	숙박·음식점업(9.0%p), 도·소매업(5.9%p)
직업	사무직(-23.7%p), 전문가(-5.2%p)	판매직(14.0%p), 서비스직(12.5%p)
지위	상용근로자(-36.7%p)	임시근로자(9.4%p), 고용원 없이 일하는 자영업자(16.4%p)
근로형태	전일제 일자리(-16.9%p)	-

자료: 여성가족부(2023).

이와 더불어 출산·육아와 무관하게 안 좋은 일자리 자체가 여성의 퇴직을 유도하고 이들의 재취업을 방해하는 역할도 하고 있는 것으로 보인다. 서울시여성가족재단(2023, 표 III-26)에 의하면, 경력단절 여성이 일을 그만둔 이유 중 임신(21.3%), 출산(19.8%), 육아(13.9%)가 55.0%를 차지했으나 근로조건도 26.1%를 차지했다. 근로조건 비중은 특히 25~29세(77.5%) 및 30~34세(43.4%)에서 매우 높은 수준을 보였다. 열악한 근로조건은 젊은 여성들의 퇴직을 유도하는 중요한 요인으로 작용하고 있는 것이다.

## IV. 좋은 일자리의 부족과 국가균형발전

시·도 단위에서도  
사업체 규모가 클수록  
노동생산성이 높은 것으로  
파악된다.

우리 사회가 당면한 또 다른 중요한 문제인 수도권 집중도 결국은 비수도권에서 대기업 일자리가 상대적으로 부족하기 때문으로 보인다. 시·도 단위에서도 사업체 규모가 노동생산성과 밀접한 관계를 갖는지 파악하기 위해 다음과 같은 회귀분석식을 추정하였다.

$$LP_{ijt} = \beta_1 SE_{ijt} + \beta_2 LE_{ijt} + \gamma_{it} + \delta_{jt} + \epsilon_{ijt} \quad (1)$$

여기에서  $LP$ 는 노동생산성(종사자 1인당 2015년 불변가격, 백만원),  $SE$ 는 20인 미만 소규모 사업체의 고용비중(%),  $LE$ 는 300인 이상 대규모 사업체의 고용비중(%),  $\gamma$ 는 시·도별 연도 고정효과,  $\delta$ 는 업종별 연도 고정효과를 나타낸다. 또 하첨자  $i$ 는 시·도,  $j$ 는 업종,  $t$ 는 연도를 가리킨다. 우리가 관심을 갖는 것은  $\beta_1$ 과  $\beta_2$ 인데, 만일 사업체 규모가 클수록 노동생산성이 높다면  $\beta_1 < 0$  및  $\beta_2 > 0$ 의 관계가 성립할 것으로 보인다. 즉,  $SE$ 가 높을수록  $LP$ 는 낮고,  $LE$ 가 높을수록  $LP$ 는 높을 것이다.

<표 4>는 식 (1)의 회귀분석 결과이다. 표에서 (1)~(3)열은 16개 업종 전체에 대한 회귀분석 결과이며, (4)~(6)열은 10개 서비스업에 대한 회귀분석 결과이다. 서비스업 일자리가 전체 일자리의 70%인 점을 감안하여 서비스업에 대해 별도로 회귀분석을 실시하였다. 표에 따르면, 기대했던 것처럼  $\beta_1 < 0$  및  $\beta_2 > 0$ 의 관계가 성립하는 것으로 추정된다. 즉, 사업체 규모가 클수록 노동생산성은 높은 경향이 있다. (3)열을 기준으로 할 때  $SE$ 가 1%p 하락하면  $LP$ 는 연간 84만원 증가하며,  $LE$ 가 1%p 상승하면  $LP$ 는 41만원 증가한다. 예를 들어,  $SE$ 가 10%p 하락하는 대신  $LE$ 가 5%p 상승하고 그 중간인 20~299인 사업체의 고용비중도 5%p 상승했다면  $LP$ 는 1,044만원 증가한다.<sup>4)</sup>

<표 4> 시·도 단위의 업종별 사업체 규모와 노동생산성 간의 관계

	전체 업종			서비스업		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$SE$	-1.126*** (0.074)		-0.838*** (0.101)	-0.985*** (0.076)		-1.028*** (0.087)
$LE$		1.025*** (0.088)	0.411*** (0.110)		0.221*** (0.064)	-0.077 (0.069)
관측 수	7,214	7,214	7,214	4,961	4,961	4,961
$R^2$	0.775	0.772	0.776	0.932	0.927	0.933

주: 1993~2020년의 자료를 바탕으로 식 (1)을 추정한 결과. 업종은 농림어업, 광업, 제조업, 전기·가스·수도업, 건설업, 그리고 11개 서비스업(도·소매업, 숙박·음식점업, 정보통신업, 금융·보험업, 부동산업, 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업, 보건·사회복지업, 기타 서비스업). 종사자 수를 가중치로 사용해 가중회귀분석(WLS)을 실시. ( ) 안은 강건(robust) 표준오차. 관측 수는 '28개 연도×16개 또는 11개 업종×17개 시도'에서 결측치를 뺀 숫자. 표에서 시도별 연도 고정효과 및 업종별 연도 고정효과는 보고하지 않음.

자료: 업종별 지역내총생산(GRDP)은 통계청의 '지역소득', 업종별·사업체 규모별 종사자 수는 통계청의 '전국사업체조사'.

4) 물론 이러한 해석에는 주의가 요구된다. 기업규모가 생산성을 결정할 수도 있지만 반대로 생산성이 기업규모를 결정할 수도 있다. 다음 절에서 설명하는 것처럼 경영능력이 우수해야 기업규모를 키울 수 있는 경우가 하나의 예이다. <표 4>의 추정 결과는 이런 관점에서 인과관계를 나타낸다고보다 상관관계를 나타낸다고 보아야 한다.

이처럼 시·도 단위에서도 사업체 규모가 클수록 노동생산성이 높다면, 큰 사업체가 많을수록 임금수준이 높고 수도권으로의 인구유출도 적을 것으로 추측할 수 있다. 지금과 같이 수도권 집중이 지속되는 것은 결국 비수도권에 생산성이 높고 규모가 큰 사업체가 적은 것이 중요한 이유일 수 있음을 <표 4>의 회귀분석 결과가 시사한다.

## V. 정책적 시사점

**기업의 규모화(scale-up)를 저해하는 정책적 요인들을 파악하고, 이를 개선하려는 노력이 필요**

사업체 규모는 여러 요인의 영향을 받아 결정된다. 예를 들어 산업의 기술적 특성이 중요한 영향을 미칠 수 있다. 상대적으로 큰 자본투자와 기술투자가 필요한 제조업, 건설업, 정보통신업 등에서는 사업체 규모가 클 수밖에 없다. 반대로 도소매업이나 음식숙박업에서는 사업체 규모가 작을 수 있다. 경영자의 경영능력도 중요한 요인일 수 있다. 대규모 조직을 운영할 능력을 갖춘 경영자가 얼마나 많은가에 따라 경제 전체에서 대기업이 차지하는 비중이 달라질 것이다.<sup>5)</sup> 이러한 요인들 외에 지역 특성도 사업체 규모에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 인구가 많은 지역에서는 상품에 대한 수요도 크고 노동공급도 많아 대규모 사업체를 유지할 수 있지만 인구가 적은 지역에서는 대규모 사업체를 유지하기 어렵다.

정보통신기술(ICT)의 발전도 사업체 규모에 영향을 미칠 수 있다. Coase(1937)가 주목한 바와 같이 생산활동에 참여하는 여러 주체들 간의 거래에는 비용이 발생한다. 이러한 거래비용이 높을 때는 기업이 생산활동을 기업 내부에서 위계적(hierarchical) 관계를 통해 수행하는 것이 유리한데, 이 경우 기업규모는 커지게 된다. 이런 맥락에서 ICT의 발달은 거래비용을 낮추어 생산활동의 외주화를 촉진할 수 있고 기업규모의 축소를 유도할 수 있다. 이와 더불어 로봇 등 자동화 기기의 도입도 종사자 수 기준의 기업규모를 줄이는 요인이 될 수 있다.

이러한 요인들은 정부가 영향을 미치기 어려운 부분이다. 그러나 정부가 영향을 미칠 수 있는 부분도 많은 것으로 판단된다. 중소기업에 대해 여러 가지 지원이 제공되는 반면 대기업에 대해 여러 가지 규제가 부과된다면, 기업은 대기업으로 성장할 유인이 적어 규모를 키우지 않고 중소기업으로 남으려 할 것이다. 또한 중소기업 중에서도 생산성 낮은 기업이 도태되어야 생산성 높은 기업이 중견기업 내지 대기업으로 성장할 수 있고 산업 전체의 생산성을 끌어올릴 수 있는데(Haltiwanger *et al.*, 2013), 과도한 정책지원은 이러한 역동성을 저해할 수 있다. 한편, 대규모 사업체에서는 노동조합의 결성이 쉬울 수 있는데, 이러한 우려 때문에 기업은 고용규모를 키우는 대신 핵심적이지 않은 사업을 하청기업에 외주화(outsourcing)할 수도 있다. 이 경우 적대적이고 전투적인 노사관계는 기업규모의 확대를 막는 요인이 된다.

5) 예를 들어 La Porta and Shleifer(2014)는 개발도상국에서 비공식부문의 영세 자영업이 만연한 이유로 경영능력 자원의 부족을 들고 있다.



사업체 규모가 커야 양질의 일자리가 만들어질 수 있다는 점을 전제로 한다면,<sup>6)</sup> 정부는 기업의 규모화(scale-up)가 원활히 진행될 여건을 마련해야 한다. 예를 들어 정부는 무수히 많은 중소기업 지원정책을 실시하고 있는데(중소벤처기업부, 2023), 이들의 효과성을 점검하고 혹시 기업의 규모화를 저해하고 있다면 개선해야 할 것이다. 중소기업 적합업종제도, 대형마트 영업시간 제한 등의 정책과 대기업 경제력 집중 관련 정책도 이런 측면에서 재검토할 필요가 있다. 이와 더불어 노사관계에 있어서도 선진국의 사례를 참고하여 생산적이고 합리적인 방향으로 관련 제도를 수정·보완할 필요가 있다. 또한 중앙정부뿐 아니라 지방정부도 가능한 범위에서 이러한 방향으로 노력을 기울일 필요가 있다.

이러한 노력은 사회 전체에 적지 않은 영향을 미칠 것이다. 과도한 입시경쟁을 줄이고 사회적 이동성을 제고하며, 여성 고용률과 출산율을 높이고, 비수도권의 발전을 도모하기 위해서는 개별 정책분야 각각의 노력만으로는 부족하며, 이들 문제 전반에 공통적으로 영향을 미치는 기업의 규모화가 필수적이라는 점을 정책당국과 일반 국민이 인식할 필요가 있다.

6) 물론 이 전제에 대해 이의를 제기할 수도 있다. 즉, 사업체 규모가 클수록 생산성이 높기 때문에 임금이 높고 근로조건이 우수한 것은 아닐 수 있다. 예를 들어 기업규모가 클수록 상품시장에서 독점력을 발휘하기 쉬우며, 이러한 독점력에서 발생한 지대를 주주와 근로자가 나누어 가지는 것("rent-sharing")으로 설명할 수도 있다. 또 대기업은 하청 중소기업에 대해 수요독점적 지위(monopsony)를 누리기 때문에 중소기업을 압박하여 납품단가를 낮출 수 있고, 이것을 바탕으로 대기업 근로자에게 더 높은 임금을 제공하는 것으로 설명할 수도 있다. 이러한 설명은 대기업의 고임금이 생산성과는 무관하다는 설명이다. 그러나 임금격차가 모두 이러한 독점적 요인에 기인한다고 보기는 어렵다. 그보다는 적어도 일부는 생산성 격차에 기인하는 것으로 보는 것이 자연스럽다. 예를 들어, 양질의 자본 및 기술과 양질의 노동 사이에는 상보성(complementarity)이 존재하기 때문에 기업의 규모가 클수록 더 좋은 자본, 기술, 노동을 결합하여 높은 생산성을 실현하는 것일 수 있다. 이 경우 규모가 큰 기업은 양질의 근로자를 고용하여 그에 상응하는 높은 임금을 지불하게 된다. 또 상보성이 존재하지 않고 대기업 근로자의 품질이 특별히 높지 않더라도 근로자가 단순히 양질의 자본 및 기술과 결합되어 있다는 이유로 노동의 한계생산성이 올라갈 수도 있고, 그에 따라 임금이 올라갈 수도 있다. 이때 대기업과 중소기업 근로자의 품질이 동일함에도 불구하고 대기업이 더 높은 임금을 지불하는 것은 직무태만(shirking)을 방지하기 위함일 수 있다(Bulow and Summers, 1986). 또 입사 당시에는 품질이 특별히 높지 않지만 직무학습(learning by doing)을 통해 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)을 쌓아 품질을 높이고 생산성을 높일 수도 있다. 어느 경우이든 임금격차는 근로자의 생산성 격차를 반영하는 것으로 해석된다. 그런데 이러한 설명은 대기업이 우수한 자본 및 기술을 보유하고 있다는 사실을 전제로 한다. 실제로 많은 조사에서 대기업은 중소기업보다 혁신성이 높은 것으로 나타난다(과학기술정책연구원, 2022). 여기에서 자본 및 기술은 유형의 설비 및 건물뿐 아니라 대기업이 오랜 시간 구축한 무형의 브랜드, 공급망, 유통망, 조직운영 능력, 정보획득 능력 등을 포함하는 것으로 볼 수 있다. 또한 기업 내부의 분업 및 전문화를 통해 효율성을 높일 수 있고, 사업 다각화와 위험분산을 통해 기업의 영속성을 제고함으로써 기존에 구축된 역량의 손실을 방지할 수 있는 점도 기업 규모화의 이점이라 할 수 있다. 기업을 학습, 축적, 혁신 등의 관점에서 바라본 일련의 문헌에 대해서는 Fargerberg(1994) 및 Teece(1993)를 참고하라.

## 참고문헌

- 고영선, 「임금격차는 어떻게, 왜 변해왔는가?」, KDI정책포럼 제274호, 2019.
- 고용노동부, 『2022년 기준 일·가정 양립 실태조사』, 2023.
- 과학기술정책연구원, 「2022년 한국기업 혁신조사: 제조업 부문」, 2022.
- 대한상공회의소, 「청년구직자 일자리인식 조사」, 보도자료, 2023. 5. 25.
- 민인식, 「사회이동성과 교육혁신의 필요성」, 한성민 외, 『교육혁신과 인적자본 형성에 관한 연구』, 연구보고서 2022-05, 한국개발연구원, 2022, pp.17~111.
- 서울시여성가족재단, 『서울시 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구』, 2023.
- 여성가족부, 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과」, 보도자료, 2023. 6. 1.
- 이지영·고영선, 「대학서열과 생애임금격차」, 『경제학연구』, 제71권 제2호, 2023, pp.155~204.
- 중소벤처기업부, 『2023년도 중소기업 지원사업』, 2023.
- Bulow, Jeremy I. and Lawrence H. Summers, “A Theory of Dual Labor Market with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 3, Part 1, 1986, pp.376~413.
- Coase, Ronald, “The Nature of the Firm,” *Economica*, Vol. 4, No. 16, 1937. pp.386~405
- Fargerberg, Jan, “Technology and International Differences in Growth Rates,” *Journal of Economic Literature*, Vol. 32, No. 3, 1994, pp.1147~1175.
- Haltiwanger, John, Ron S. Jarmin, and Javier Miranda, “Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 95, No. 2, 2013, pp.347~361.
- La Porta, Lafael and Andrei Shleifer, “Informality and Development,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, No. 3, 2014, pp.109~126.
- OECD, *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021: Country Profiles*, 2021.
- Teece, David J., “The Dynamics of Industrial Capitalism: Perspectives on Alfred Chandler's Scale and Scope,” *Journal of Economic Literature*, Vol. 31, No. 1, 1993, pp.199~225.

### 웹사이트 및 자료

- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.
- 통계청, 「전국사업체조사」.
- 통계청, 「지역소득」.
- 통계청, ‘통계분류포털’(http://kssc.kostat.go.kr/ksscNew\_web/summary001.pdf, 접속일: 2024. 1. 25).

MEMO

# KDI FOCUS

세종특별자치시 남세종로 263  
Tel: 044-550-4030