

IBK가 만드는 **중소기업** **CEO Report**

CEO STORY

유우영 (주)엔에프씨 대표

소재·완제, 쌍끌이 전략으로 글로벌 뷰티 기업을 꿈꾸다



특화된 소재 개발을 위한 원천기술

엔에프씨는 세라마이드 함량을
극대화해 높은 보습력을 제공하는
MLV 기술 외에도 나노리포좀 기술,
고온유동층 다중 충전 기술 등의
원천기술을 보유하고
있다.

CEO ACADEMY

중소기업 인력난,
해결의 실마리를 찾을 수 있을까?
P.02

ESG FOCUS

그린 일자리로
지구를 다시 푸르게 그린다
P.22

IBK EXPLORING

중소기업의 적극적인
M&A 시장 참여를 지원합니다
P.40



발행일 2023년 9월 1일(통권 제222호)
등록번호 서울중 라 00429
발행인 김성태
편집인 박태상
발행처 IBK기업은행(www.ibk.co.kr)
주소 서울특별시 중구 을지로79(을지로2가)
Tel 02-729-6520
Fax 0505-077-0850
기획 IBK경제연구소
편집·디자인·제작 한국경제매거진㈜
문의 02-360-4833
인쇄소 ㈜타라TPS

※<IBK가 만드는 중소기업 CEO REPORT>의
저작권은 IBK기업은행에 있습니다. IBK기업은행의
동의 없이 무단으로 이 책에 실린 모든 글과 그림,
사진을 사용할 수 없습니다.
※비매품



찾아가는 이메일 서비스
구독 신청



<중소기업 CEO 리포트>
지난호 보기



중소기업 인력난

02_ FIGURE
중소기업 인력난,
해결의 실마리를 찾을 수 있을까?

04_ ISSUE
중소기업 외면하는 젊은 인력
MZ세대의 마음을 사로잡으려면?

08_ CASE
인력 부족 문제를 해결하기 위한
세계 각국의 외국인력정책

12_ PLAN
중소기업 인력난,
해법은 어디에 있는가

01_ INTRO

16_ CEO STORY
유우영 (주)엔에프씨 대표
소재·완제, 쌍끌이 전략으로
글로벌 뷰티 기업을 꿈꾸다

22_ ESG FOCUS
그린 일자리로 지구를 다시 푸르게 그리다

26_ GLOBAL MARKET_1
미국 금리 또 인상, 22년 만에 최고 수준

28_ GLOBAL MARKET_2
일본과 같은 장기 침체 겪을까...
'피크 차이나론'의 3가지 이유

32_ MARKET FINDER
국내 농산 업체 수출 리스크 줄이는
해외 바이어 클렌징 및 신용조사 지원사업

34_ CEO'S GURU
어려운 장사가 없게 하라
알리바바, 마윈

36_ IBK & START-UPS
디비디랩(주) 강지수 대표
(주)레디포스트 박세병 대표
뉴에너지(주) 김노을 대표
이엠시티(주) 이봉호 대표

40_ IBK EXPLORING
중소기업 M&A 활성화 위한 업무협약식
중소기업의 적극적인
M&A 시장 참여를 지원합니다

42_ POLICAST
정책금융기관으로서 국책은행의 역할

44_ COMPANY & LAW TAX
얼마나 알고 계시나요?
퇴직금과 퇴직연금제도

46_ COMPANY & LAW LABOR
중대재해처벌법이란 무엇인가?

48_ ECONOMIC REVIEW
한눈에 읽는 경제 동향

50_ CEO FAVORITES
CEO의 즐겨찾기

52_ IBK SUPPORT
M&A 중개·주선도 IBK와 함께



INTRO

CEO ACADEMY

중소기업 인력난

중소기업의 인력 부족은 우리 사회가 안고 있는 오랜 숙제이자
전 세계적인 과제다. 최근 젊은 층의 구직자들이 중소기업을
기피하는 현상과 함께 디지털 환경 변화에 대비한 체계적 대응 부족까지
겹치면서 일자리 미스매치 현상은 날이 갈수록 심화되고 있다.
중소기업이 처한 어려움에 대응할 수 있는 방안과 필요한 노력에는
어떤 것들이 있는지 살펴본다.

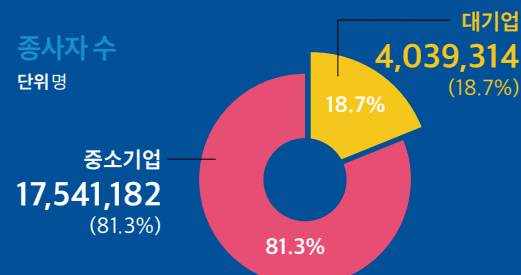
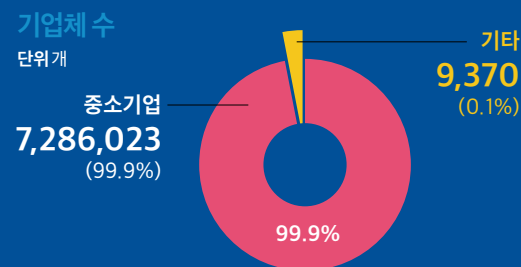
중소기업 인력난,

해결의 실마리를 찾을 수 있을까?

중소기업이 인력난을 겪고 있는 가운데, 대기업과 중소기업 간 임금과 복지 격차의 심화 등으로 인력난이 가중되고 있다. 각종 통계를 통해 중소기업 인력난 현황에 대해 알아보고, 이를 해소하기 위해 어떠한 노력이 필요한지 알아본다.

중소기업 기업체, 종사자 현황

중소벤처기업부가 발표한 '2020년 기준 중소기업 기본통계'에 따르면 2020년을 기준으로 국내 중소기업 수는 728만6,023개로 전체 기업의 99.9%, 중소기업 종사자는 1,754만1,182명으로 전체 기업 종사자의 81.3%를 각각 차지했다. 한때 종사자 수 비율이 88%를 차지하며 '9988'은 국내 중소기업을 상징하는 숫자였지만 최근 중소기업 종사자 수는 계속해서 하락세를 보이고 있다.



주 2020년 전 산업 기준 자료 중소기업법, '중소기업 기본통계'

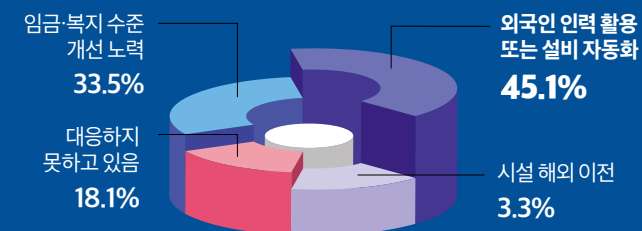
제조 중소기업 인력난

IBK기업은행 경제연구소에서 제조 중소기업 258개사를 대상으로 진행한 설문조사 결과에 따르면 '현재 인력난을 겪고 있는가?'라는 질문에 제조 중소기업 중 64.7%가 인력난을 겪고 있다고 답했고, 이 중 18.2%는 인력난이 심각하다고 응답했다. 특히 제조업은 정부가 지정한 '구인난이 심각한 6대 업종(제조업·물류운송·보건복지·음식점업·농업·해외건설업)' 중 하나로, 전 산업 대비 높은 인력 부족률을 보이고 있다.

현재 인력난을 겪고 있는가?



제조 중소기업 인력난 대응 방안



주 2023. 5. 16~19일 제조 중소기업 258개사를 대상으로 전화설문
자료 IBK기업은행 경제연구소, '중소기업 인력난 현황 및 시사점', 2023년

2023년 상반기 사업체 노동력 조사

고용노동부에서 인력 미스매치 해소를 위해 산업·직종별로 미충원 인원, 부족 인원 규모 등을 파악하고자 '2023년 상반기 직종별 사업체 노동력 조사'를 시행했는데, 이 조사 보고서에 따르면 300인 미만 규모의 사업체는 미충원 인원, 부족 인원의 수가 300인 이상 규모의 사업체에 비해 월등하게 많은 것으로 나타났다.



주 2023. 1. 1~3. 31일 단위 천 명
자료 고용노동부, '2023년 상반기 직종별 사업체 노동력 조사'

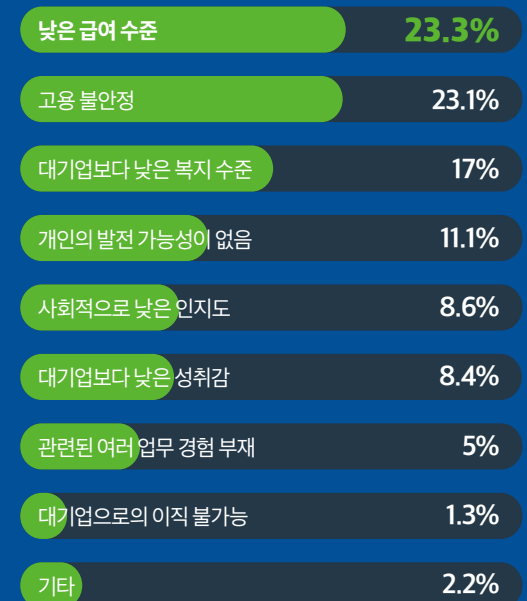
청년의 중소기업 취업

한국청소년정책연구원에서 발간한 보고서 '2021년 청년 사회·경제 실태조사'에 따르면 한국의 청년들은 62.5%만이 중소기업에 취업할 의향이 있다고 답했다. 그중 취업할 의향이 없다고 답한 이들이 꼽은 이유로는 '낮은 급여 수준'이 약 23%로 가장 많은 비율을 차지하고, '고용 불안정'과 '대기업보다 낮은 복지 수준' 등이 그 뒤를 이었다.

중소기업에 취업할 의향이 있습니까?



중소기업 취업을 원하지 않는 이유는?



주 조사일 기준 만 18~34세 대상 조사
자료 한국청소년정책연구원, '2021년 청년 사회·경제실태조사', 2022년



경희대 하계 졸업식 젊은 세대의 중소기업 기피가 가장 큰 원인으로 꼽히고 있는 중소기업 인력난을 해결하기 위해서는 MZ세대 구직자들의 직장 선택 기준을 이해하고 소통과 변화를 통해 중소기업에 대한 인식을 개선하는 것이 필요하다.

중소기업 외면하는 젊은 인력

MZ세대의 마음을 사로잡으려면?

중소기업은 일할 사람이 없어서 골머리를 앓는데 젊은 구직자들은 중소기업을 기피한다. 우리 사회의 고질적인 병폐인 일자리 미스매치 현상이 날이 갈수록 심화되고 있다.

.. 지난 7월 발간된 고용노동부 ‘직종별 사업체 노동력 조사’에 따르면 300인 미만 규모 사업체의 미충원율은 올해 1분기 기준 12.9%로 300인 이상 규모 사업체의 6.3% 대비 2배 이상 높다. 또한 전체 기업 미충원 인원의 92.7%가 300인 미만 기업에서 발생했다는 결과를 통해 중소기업의 인력 미충원이 심각한 상태이며, 영세한 중소기업일수록 채용에 어려움을 겪고 있다는 것을 알 수 있다.

모래시계형 중소기업의 증가

중소기업 인력난은 젊은 세대의 중소기업 기피가 가장 큰 원인이다. 그러나 대·중소기업 양극화라는 근본적 한계가 있다는 이유만으로 아무것도 하지 않는다면 인력

수급 등 모든 면에서 대기업과 중소기업의 격차는 갈수록 더 벌어질 것이다. 젊은 세대의 기피가 심해질수록 중소기업은 조직 노쇠화와 혁신 역량 저하 문제를 경험하게 된다. 많은 중소기업이 ‘세대교체’가 필요함에도 신규 직원이 유입되지 않아 조직의 노쇠화를 겪고 있다. 실제로 중소기업 재직자의 평균연령은 대기업보다 높아지고 있다. 중소벤처기업연구원 조사에 따르면 2019년 기준 중소기업 재직자의 평균연령은 43.1세로 39.5세인 대기업보다 3.6세 높았다. 특히 중소기업 고졸 근로자 평균연령은 46.7세로 1999년 34세에서 20년 만에 12.7세나 높아졌다. 고령화가 심해진 세대를 고려하더라도 중소기업의 세대교체가 잘 되지 않고 있다는 걸 알 수 있다. 부장과 사원만 있는 모래시계형 인구구조를 지닌 중소기업들이 많아지고 있다. 이러한 조직 노쇠화는 기업 생산성과 발전 잠재력 저하를 초래한다. 중소기업계가 젊은 최고경영자(CEO)의 가업승계만큼이나 ‘하부조직의 후계자 찾기’에도 주목해야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 또 다른 문제는 중소기업과 대기업의 혁신 격차 심화다. MZ세대^{미래니얼+Z} 세대의 강점은 상대적으로 새로운 기술과 정보를 잘 받아들이고, 업무에 적용하고자 하는 데에 있다. 전통적인 제조 중소기업이 디지털 전환^{DT}과 그린 전환^{GX}으로 대표되는 미래 산업 혁신의 시대에 동참하려면 이러한 혁신 역량이 중요하다. MZ세대에 대한 권한 부여가 기업 성과 창출로 이어졌던 사례는 많

다. 구글은 MZ세대 직원들이 자율성을 발휘할 수 있도록 유도하기 위해 주당 근로시간의 20% 이상을 새로운 서비스 개발에 쓸 수 있는 권한을 주는 ‘20% 룰’을 도입했고, 이를 통해 G메일, 구글 맵 등을 개발할 수 있었다. 삼성전자는 주요 소비자 그룹으로 떠오른 MZ세대 맞춤형 제품을 제작하기 위해 기획부터 마케팅에 이르는 전 과정을 해당 연령대의 직원들에게 위임해 업무 혁신을 이뤘다. 당연히게도 젊은 세대 직원의 기용이 더딘 기업들은 변화의 추세에 더 느리게 대응할 수밖에 없다. 조직이 노쇠화하고, 우수 인력을 대기업에 빼앗기는 것도 모자라, MZ세대 직원 자체가 유입되지 못한다면 중소기업과 대기업의 격차는 점점 벌어질 것이다.

젊은 층의 중소기업 기피 원인

구직자들이 중소기업 취업을 기피하는 원인이 대기업과의 임금 격차 때문이라는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 2022년 기준



유병호
중소기업중앙회 국제통상실
중소기업중앙회 국제통상실에서
중소기업 수출입 통계와 통상
현안 대응 및 이슈 발굴-견의를
담당하고 있다.

미국 샌프란시스코에 위치한 구글
구글은 MZ세대 직원들의 자율성 발휘를 위해 주당 근로시간의 20% 이상을 새로운 서비스 개발에 쓸 수 있는 ‘20% 룰’을 도입해 G메일, 구글 맵 등을 개발할 수 있었다.

300인 미만 종사자 사업체의 지난해 월평균 임금은 346만2,000원으로 300인 이상 종사자 사업체 592만2,000원 대비 58.4%에 그치고 있다. 거기에 더해 각종 채용 플랫폼 등을 통해 구직자들이 연봉과 복지에 대한 정보를 쉽게 얻게 되면서 대기업 쏠림현상이 가속화되었다. 벌어진 격차를 너무 잘 알게 된 것이다. 인터넷을 통한 부정적 인식 확산도 요인 중 하나다. 젊은 세대가 즐겨 찾는 온라인 커뮤니티에는 주기적으로 중소기업 근무 '괴담'들이 올라온다. 거기에서 중소기업은 대체로 '열악한 노동 환경', '열정페이' 등의 이미지로 묘사되는 경우가 많다. 산술적으로 중소기업에 다니는 직장인이 전체의 81.3%인 우리나라에서 중소기업에 대한 안 좋은 이야기가 대기업보다 더 많이 들리는 건 지극히 당연한 일이지만, 온라인 공론장은 중소기업을 기피 대상을 넘어 '희화화'의 대상으로 만들어 부정적 인식을 재생산했다. MZ세대는 사회의 부정적 인식에 민감하다. 적은 연봉도 연봉이

지만, 자신이 보유한 능력이나 잠재력이 회사의 규모에 가로막히지는 않을까 우려하며, 자신의 커리어가 회사의 사회적 인식 때문에 저평가될 수 있다고 생각한다.

MZ세대 구직자를 이해하는 법

문제 해결의 실마리는 MZ세대 구직자들의 직장 선택 기준을 이해하는 것이다. 실제로 그들의 마음을 들여다보면 연봉만이 전부는 아니며, MZ세대를 중소기업으로 유인할 수 있는 단서가 꽤 많다는 것을 알 수 있다. 2022년 중소기업중앙회 소셜 빅데이터 분석 결과에 따르면 MZ세대 구직자의 온라인상 키워드 언급량 1위는 '자기 성장 가능성'(34.9%)이었고, '근무시간'(18.5%), '급여 수준'(17.2%)이 뒤를 이었다. 실제로 자기 성장 가능성과 근무시간은 MZ세대에게 매우 중요한 직장 선택의 기준이다. 조직에 대한 헌신이 아닌 개인 단위의 발전과 행복을 중요시하는 MZ세대의 가치관을 반영하는 결과라 할 수 있다. 이러한 조사 결과에 주목해 젊은 구직자들에게 중소기업이 자기 성장 측면에서 꽤 좋은 선택지가 될 수 있음을 보여줘야 한다. 실제로 중소기업에 지원하는 많은 구직자가 중소기업에 대해 다양하고 폭넓은 업무를 경험해 성장할 기회로 인식하기도 한다. 중소기업의 가치를 재평가받을 수 있는 비교우위 요인들을 찾고, 이를 적극적으로 알려 나가야 한다.

우선 중소기업 맞춤형 구인·구직 플랫폼 보급을 확대할 필요가 있다. 구직자들이

'내실 있고', '나를 성장시킬 수 있는' 맞춤형 중소기업을 쉽게 찾을 수 있게 도와줘야 한다. 이를 위해서 현존하는 중소기업 일자리 플랫폼 기술 및 체계 고도화에 대한 투자가 중요하다. 정부 차원의 지원을 강화해 중소기업과 구직자들이 적은 비용으로 서비스를 이용하도록 해야 한다.

경영 관리 체계에도 긍정적 변화가 필요하다. 인사, 총무, 교육 등 중소기업 경영 지원 업무 전반에 가이드라인을 수립해 기업별 형편에 맞게 적용하도록 장려하는 것을 고려한다면 가이드라인을 기반으로 공정하고 투명한 업무 처리를 기대할 수 있고, 회사에 대한 구직자들의 신뢰를 높일 수 있을 것이다.

근무시간 유연화도 풀어 나가야 할 숙제다. 기술 발달로 원격근무가 보편화되며 전통적 근무 방식에 균열이 나타나기 시작했고, 많은 젊은 구직자들이 유연하고 자율적인 근무시간을 선호하게 되었다. 특히 절대적 업무시간보다는 창의성이 성과에 직결되는 정보기술^{IT} 기업, 스타트업에서는 근무시간을 근로자 재량에 맡기는 것이 추세가 되어 가고 있다. 원하는 시간에 근무하고, 몰아서 근무하고, 쪼개서 근무할 수 있는 편의를 부여하는 것이다. 전통 제조업에서도 전문성이 필요한 연구·개발^{R&D} 분야에서만이라도 이러한 재량적 근무시간 적용을 검토해볼 필요가 있다. 제도적 차원에서도 지원이 뒷받침되어야 한다. 법에서 정하는 유연근무 대상 업무는 제한적이기 때문에 적용 범위를 넓혀 근무시간



중소기업 맞춤형 구인·구직 플랫폼의 확대 구직자들이 맞춤형 중소기업을 쉽게 찾을 수 있도록 중소기업 일자리 플랫폼 기술 및 체계 고도화에 대한 투자가 필요하다.

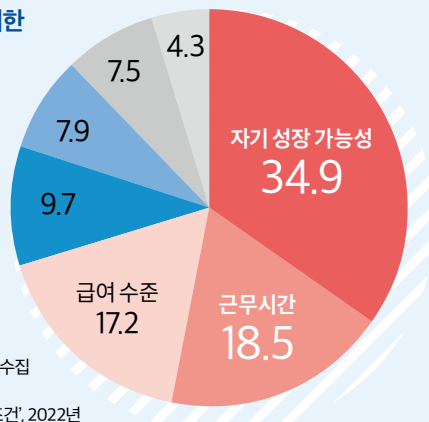
선택권이 확대된다면 능력 향상과 직원 만족도 상승 효과를 누릴 수 있을 것이다. 특히 중소기업의 근무시간 유연화는 우수 인력을 끌어들이는 면에서 하나의 비교우위 요인이 될 수 있다.

이제 청년세대 인력 확보는 기업의 생존이 달린 문제로 인식되어야 한다. 젊고 활력 넘치는 하부조직 없이는 아무리 훌륭한 경영자도 좋은 성과를 내기 어렵기 때문이다. 장기적으로 대·중소기업 간 임금 격차를 줄이는 것이 근본적인 문제 해결 방안이겠지만, 그것은 많은 정책적 노력과 시간이 필요하다. 결국 단기적으로 우리가 직면한 중소기업 인력 문제를 빠르게 풀어갈 해법은 소통과 변화를 통해 중소기업에 대한 인식을 개선하는 것이다. 중소기업은 젊은 세대가 원하는 직장의 모습으로 변화해 가려는 노력을, MZ세대는 중소기업과 함께 성장하려는 태도를 갖추어 파트너로서 발맞추어 가길 기대해본다.



직장 선택 시 고려 요소에 대한 구직자 주요 화제 키워드

- 자기 성장 가능성
- 근무시간
- 급여 수준
- 조직 문화
- 복리후생
- 근무 환경
- 고용 안정성



주 2019.11~2022.5.31일 온라인 키워드 수집
단위 % 자료 중소기업중앙회,
'MZ세대가 희망하는 중소기업 일자리 조건', 2022년

인력 부족 문제를 해결하기 위한

세계 각국의 외국인력정책

인력 부족 현상은 우리나라만의 문제는 아니다. 전 세계 많은 나라의 정책결정자들이 인력 부족 문제에 직면한 경제계의 요구에 대응하기 위해 고심하고 있다. 많은 중소기업이 만성화된 인력난에 대한 해결책으로 외국 인력 도입 확대를 요구하고 있지만, 외국 인력을 활용하고 있는 기업들도 제도적 운용에 있어 어려움에 직면하고 있는 것이 현실이다.

주요 이민수용국들은 이민자를 노동력으로 도입·활용하는 외국인력정책을 통해 특정 분야의 인력 부족 문제 해결, 인구 감소 시대에 생산가능인구의 확대, 우수 인재 확보를 통한 국가 경쟁력 제고 등을 추구하고 있다. 많은 국가들은 4차 산업혁명 시대에 필수적인 과학기술 분야의 우수 인재를 확보해야 함과 동시에 자국민들의 취업 기회와 노동 시장 내 미스매치로 인한 저숙련 분야의 노동력 부족 문제를 해결해야 한다. 중장기적으로는 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소에도 대응해야 한다. 하지만 외국인력정책은 각 국가가 처한 이민정책의 환경에 따라 그 기조가 달라질 수 있다.

이민자에 의해 형성된 전통적 이민 국가

전통적 이민 국가는 이민자에 의해 국가가 형성되고 발전되어 온 국가로, 발전 과정이 이민과 불가분의 관계를 맺고 있으며, 국가 형성에 있어 이민자들의 공헌이 크다는 인식이 강한 편이다. 미국, 캐나다, 호주 등이 이 유형에 해당하는데 이들 국가는 인구 증가와 생산가능인구 확대라는 측면에서 이민자 유입을 오랫동안 추진해 왔고, 그 결과 해외 출생 인구의 비율이 높다. 전통적 이민 국가는 영주이민을 중심으로 외국 인력을 도입하고 있으며, 크게는 가족 재결합, 경제적 목적, 인도주의의 틀에서 이민을 수용하는데, 그중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 가족 재결합이다.

미국은 2000년대 후반 이후 신규 영주권 중에서 가족 재결합 비중이 65% 이상을 상회하고 있지만, 취업 목적의 영주이민 채널도 중요한 부분이다. 미국으로의 영주이민에 있어 취업과 관련된 비자는 기술 수준에 따라 크게 5가지의 우선순위(EB-1~5)로 구분되는데 1순위는 과학, 예술, 교육 등의 분야에 특출한 능력을 가진 자이고, 2순위는 고등교육학위(Advanced Degree)를 가진 전문가 등이며, 3순위는 공급이 부족한 분야의 숙련직 노동자 등이다. 취업 목적의 영주이민 쿼터는 연간 약 14만 명으로, 5가지 우선순위 중 2순위와 3순위는 고용주가 노동허가를 신청해 노동부로부터 허가를 받아야 한다.

캐나다는 고숙련 인력을 유치하기 위해 점수제(Points-based System)를 활용하고 있다. 점

수제는 언어 능력, 교육 수준, 직장 경력, 연령, 적응성 등의 항목을 설정하고 각 항목에 따라 점수를 배정한 후, 신청자가 취득한 점수가 일정 이상 되어야만 신청 자격을 부여하는 제도다. 캐나다는 이러한 점수제를 통해 자국의 지식 경제에 기여할 수 있고, 이민자들의 노동 시장 통합이 더 쉬운 고숙련 외국 인력을 유입하기 위해 노력하고 있다.

호주도 취업을 목적으로 하는 영주이민제도를 운영하고 있는데 우수 인재(Distinguished Talent) 비자는 전문직, 연구, 스포츠 등의 분야에서 국제적으로 인정받는 경력을 가진 자들을 대상으로 하는 비자이고, 독립기술(Skilled Independent) 비자는 점수제에 기반해 신청자의 학력, 연령, 직업, 언어 능력 등으로 신청이 가능하나, 취업하고자 하는 직종이 '중장기 기술 직업 목록'에 포함되어야 한다. 이외에 고용주가 호주 내에서 구인을 하지 못하는 경우 고용주의 추천에 의해 영주취업이민이 가능한 고용주 추천(Employer Nomination Scheme) 비자도 있다. 전통적 이민 국가들은 영주이민을 근간으로 하는 이민정책을 가지고 있지만, 영주이민 채널 외에 한시적 체류를 목적으로 하는 취업비자도 운용하고 있으며, 점차 한시적 비자가 중요해지고 있는 추세다.

선택하는 이민으로 변화한 유럽의 이민 국가

유럽의 이민 국가는 전후 복구 과정에서 식민지로부터의 이주 혹은 방문노동자를 중심으로 해외 인력을 도입했으나, 해외 인



이병하
서울시립대
국제관계학과 교수
한국이민학회 총무이사,
한국정치학회 총무이사 등을
역임했으며, 현재 한국이민학회
부회장을 맡고 있다.



미국 마이애미 상가
외벽에 붙은 채용 공고
전통적 이민 국가인 미국, 캐나다,
호주 등은 이민자 유입을 오랫동안
추진해 왔고 영주이민을 중심으로
외국 인력을 도입하고 있다.

력이 본국으로 귀환하지 않고 정주함으로써 이민이 중요한 정치 및 사회경제적 영향력을 발휘하고 있는 특징이 있는데, 프랑스, 독일 등이 이 유형에 속한다. 이들 국가는 유럽연합^{EU} 내 자유로운 이동을 활용해 노동력 부족을 해결하고 있지만, 동시에 비EU 출신 이민자들의 유입에도 관심을 기울이고 있다. 특히 2000년대 들어 고숙련 인재의 필요성이 증가하면서 이들 국가에서는 소위 ‘받아들이는’ 이민에서 ‘선택하는’ 이민으로 정책적 변화를 추구하고 있으며, 가족 재결합이나 인도주의적 난민 수용보다는 각국이 원하는 고숙련 인재를 유치하는 방향으로 외국인력정책을 전환하고 있다.

프랑스는 선택적 이민정책을 추진하는 대표적인 국가다. 니콜라스 사르코지 대통



독일의 비EU 출신 숙련노동자 유치 이주민들을 위한 국경 개방을 요구하는 시위가 열린 독일 연방의회 의사당 앞의 모습. 독일은 2020년부터 시행된 ‘숙련노동이민법’을 통해 비EU 출신 고숙련 노동자의 노동이주 장벽을 낮춰 고숙련 노동자를 유치하고자 노력하고 있다.

령 집권 이후 프랑스는 고숙련 인재를 유치하기 위해 유학생 등 전문 인력에 대해 체류 기간을 연장해주는 것은 물론 입국과 체류 절차를 간소화했다. 대신 미등록 이민자에 대한 조치를 강화하고, 소득 요구 조건 등 가족 재결합을 위한 조건을 강화했다. 에마뉘엘 마크롱 대통령도 ‘선택적 이민’ 기조를 유지하고 있는데 유학생과 고숙련 노동자의 입국과 체류를 촉진하고자 노동허가 신청 절차를 간소화하고 비EU 출신의 제3국민들이 지원할 수 있는 직업 리스트를 제공하고 있다.

독일은 오랫동안 사실상 이민 국가였음에도 불구하고, 이를 공식적으로 인정하지 않다가 2005년 ‘이민법’을 정비하면서 기존에 파편화되어 있던 외국인력정책, 사회통합정책, 난민정책을 하나의 법제에 담아 체계화했다. 2020년부터 시행된 ‘숙련노동이민법’은 비EU 출신 숙련 노동자가 근로 계약이나 자격을 입증하면 연방노동청의 승인 없이 노동이주를 할 수 있도록 하는 등 고숙련 노동자를 유치하고자 노력하고 있다.

적극적으로 외국 인력을 유치하는 일본

우리나라와 유사한 경제·사회적 변화를 겪고 있고 비슷한 정책 환경을 가지고 있는 일본에서도 이미 변화는 시작되었다. 일본은 노동력 부족이 심각한 산업에 외국 인력을 도입하기 위해 2018년 12월 ‘특정기능1호’와 ‘특정기능2호’라는 2가지 새로운 체류 자격을 신설했다. 특정기능 도

입 분야는 개호, 빌딩 청소, 제조업, 건설, 조선선박, 자동차 정비, 항공, 숙박, 농업, 어업, 음식료품 제조, 외식업 등 총 12개 업종이다. ‘특정기능1호’는 외국인이 기능시험과 일본어 능력 판정 테스트에 합격하면 최장 5년까지 일본에서 일할 수 있는 자격으로 일본 정부는 베트남, 중국, 필리핀, 인도네시아, 태국, 캄보디아, 미얀마, 몽골, 네팔, 스리랑카, 방글라데시 등 14개국 정부와 양국 간 협정을 통해 인력을 도입한다. ‘특정기능2호’는 숙련 기능을 가진 외국인에게 부여하는 자격으로 체류 기간에 제한이 없고 가족 동반도 가능하며, 영주권 취득의 길도 열어 놓았다.

일본 정부가 특정기능1호, 특정기능2호를 도입한 것은 1990년 이래 가장 중요한 정책적 변화라고 판단된다. 이러한 조치는 일본이 저출산·고령화 시대 인력 부족 상황을 맞아 동남아시아 국가들을 대상으로 인력 유치를 위한 제도적 정비에 나선 것이라고 해석할 수 있다.

외국인력정책을 포함한 우리나라의 이민 정책은 사안에 따른 단기적 대응이 축적된 결과물로, 중장기적인 방향성은 물론 다층면적인 고려가 부족해 이민정책이 분절적이고 파편화되어 있다. 현재 중소기업의 인력 부족 현상 및 중장기적인 인구 감소 문제로 인해 외국 인력 도입이 대안으로 부상하는 점은 지극히 자연스러운 일이다. 하지만 이민과 같은 외국 인력 유입은 인력 부족 문제를 해결하기 위한 하나의 방법이지 만병통치약이 아님은 유념할



퇴근하는 직장인으로 붐비는 일본 도쿄 시나가와역 우리나라와 유사한 경제·사회적 변화를 겪고 있는 일본은 노동력 부족이 심각한 산업에 외국 인력을 도입하기 위해 외국인 체류 자격을 신설하는 등 관련 제도를 정비하고 있다.

필요가 있다. 외국 인력 유입은 그 편익과 동시에 내국인과의 일자리 경쟁, 이로 인한 반이민 여론의 부상, 이민 문제의 안보화 등 비용이 발생하기 때문이다. 또한 외국 인력을 단순히 경제적 자산으로 간주하고, 이민정책의 시장적 기능만 강조하는 것도 경계해야 한다. 이민자와 외국 인력은 경제적 주체임과 동시에 자신들의 문화를 유지하면서 인권을 담지하고 있는 사람들이기 때문이다. 이민정책은 경제적 기능뿐만 아니라 안보, 문화, 권리 기능까지 광범위하게 관련되어 있으므로, 인력 부족 문제를 해결하기 위한 정책을 설계할 때 단순히 경제적 축적을 위한 수단으로 외국 인력을 활용하려는 것을 넘어서 다양한 측면의 기능을 포괄할 수 있는 균형적인 시각이 필요하다. 



인력 부족으로 주말근무를 하고 있는 근로자 경남 통영에 있는 한 선박 블록 제작 업체의 근로자가 주말에도 출근해 밀린 용접 작업을 하고 있다. 업체 관계자는 “휴일도 없이 일하고는 있지만 현장 근로자를 구하기가 힘들어 납기 지연을 걱정해야 하는 상황”이라고 전했다.

중소기업 인력난, 해법은 어디에 있는가

중소기업 인력 문제는 어제오늘의 문제가 아니다. 그러나 최근 중소기업 인력 문제의 핵심은 젊은 인력 유입이 어렵다는 점 외에 디지털 전환 등 대외 환경 변화에 대응할 수 있는 전문 인력 부족 문제까지 겹쳐 이중고를 겪고 있다는 점을 들 수 있다.

2022년 중소기업 실태조사 결과에 따르면, 중소기업 인력 부족률은 1.76%로 지표상 심각한 수준은 아니다. 중소기업 서비스업의 인력 부족률도 제조업보다 낮은 1.25%를 기록하고 있어 통계적으로는 일각에서 제기하고 있는 인력난과 차이가 있어 보인다. 그런데 현장에서 만난 중소기업인 중에서 인력 문제를 호소하는 사례가 늘고 있다. 직무에 적합한 신규 인력을 찾기도 어려운 데다 기존 재직자의 장기근속이 어려워 인적자원 관리의 애로를 호소하는 중소기업인을 자주 접하게 된다.

구직자에게 매력적이지 않은 중소기업

실제로 우리나라는 중소기업 현장에서 장기 근무하는 근로자의 비율이 다른 선진국에 비해 낮은 편이다. 중소기업 재직자 중에서 10년 이상 장기근속자의 비중은 18.5%에 불과한 실정이며 청년층 인력 유입이 어렵다 보니 20~30대 비중은 28%인 반면, 50대 이상 근로자 비중은 40%대에 이르고 있다. 주지하는 바와 같이 중소기업 인력 문제는 어제오늘의 문제가 아니다. 중소기업이 고용 시장에서 차지하는 비중이 절대적으로 높아서 역대 정부는 중소기업 인력 지원사업을 범부처 사업으로 추진해 왔다. 중소기업연구원 자료에 따르면 2023년 범부처 중소기업 인력 지원사업 예산 규모는 38개 사업에 4조 3,000억 원에 달하는 것으로 나타났다. 이처럼 막대한 예산을 투입하고 있음에도

현장에서 느끼는 중소기업 인력 문제에 대한 체감도는 여전히 기대치에 미치지 못하고 있는 실정이다.

이를 반영하듯 2022년 중소기업 실태조사 결과에 따르면, 1년간 정부의 인력 지원 정책에 참여·활용한 업체는 25.4% 수준으로 나타났으며, 활용한 인력 지원 정책 중 도움이 된 정책은 일자리안정자금, 고용유지지원금 등 인건비 보조 제도가 95%를 차지했다. 제조업의 경우, 외국인 인력 제도(고용허가제)에 대한 응답도 19.4% 수준으로 나타났다. 정부의 인력 지원 정책에 참여 또는 이를 활용하지 않은 중소기업은 그 이유로 ‘지원 제도에 대해 알지 못했다’고 응답(43.6%)한 비율이 가장 많았으며, 다음으로 ‘자격 요건이 되지 않아 신청 포기’(20.1%), ‘자체 해결이 가능해 활용 필요성 없었음’(19.9%) 등의 순으로 응답했다.

과거에도 그랬던 것처럼 중소기업 현장은 청년층 구직자에게 매력적이지 않다. 여기에는 대기업과의 임금 격차, 근무 여건, 인식 문제 등이 복합적으로 작용하고 있다. 현장 실태를 반영해 중소기업 인력 문제에 대한 근본적인 변화가 불가피한 상황이다. 앞서 언급한 바와 같이 정부의 인력 지원 사업에 참여·활용한 업체는 4곳 가운데 1곳에 불과했으며, 전문 인력 활용이나 유입과는 거리가 먼 인건비 보조사업이 대부분인 것으로 나타난 점은 중소기업 인력 지원사업의 현주소를 말해주고 있다고 해도 과언이 아니다.

중소기업의 ‘좋은 일터 만들기’

우선 복잡하고 여러 부처로 흩어져 있는 중소기업 인력 지원사업을 통폐합해 재직 근로자 고용 유지 지원과 중소기업 취업에 따른 지원으로 단순화해 실수요자에게 집중한 방식으로 지원 체계를 개편할 필요가 있다. 특히 절차가 까다롭고 제출서류가 복잡한 중소기업 인력 지원사업을 정책수요자들이 손쉽게 이용할 수 있도록 정책 전달 체계를 단순화할 필요가 있다. 과거 부족한 인력 공급이라는 접근 방식에서 벗어나 중소기업 현장의 근무 여건 개선, 임금 및 복지 수준 제고 등 중소기업 ‘좋은 일터 만들기’로 접근할 필요가 있다. 청년 혹은 구직자들이 중소기업을 외면하는 가장 큰 이유가 근로 조건이나 임금 격차 등에 있다고 보면, 정부 지원만으로는



강세종
이노비즈정책연구원장
중소기업연구원장과
국민경제자문회의 위원을
역임했으며, 현재 이노비즈정책
연구원장을 맡고 있다.



내일채움공제 홍보 현장 이미 현장에서 활용되고 있는 내일채움공제를 장기재직자에 대한 인센티브를 강화하는 방향으로 개편하고 중소기업 취업에 대한 인센티브를 확대해 중소기업 취업이 장기적으로 유리하다는 인식을 심어줄 필요가 있다.

한계가 있어서 기업 스스로 그 해법을 찾도록 유인 체계를 정비할 필요가 있다. 우선 일자리의 질적인 측면에서 구직자들의 눈높이에 맞도록 근로 환경이나 급여 수준에 대한 전반적인 검토가 필요하다. 중소기업들이 기업 성장의 과실^{果實}을 재직근로자들과 공유할 수 있도록 우리사주제도, 스톡옵션제도 등 성과공유형 보상 체계를 강화해 청년층 인력 유입 및 중소기업 근로자의 장기근속, 재산 형성을 유도할 필요가 있다. 이러한 기업 성장의 과실을 분배함으로써 우리 사회에 만연한 반^反기업 정서를 완화하는 동시에 중소기업에 대한 인식을 개선해 장기적으로 우수 인력 유입을 촉진하는 계기를 마련해야 할 것이다. 여기에 중소기업 취업에 대한 인센티브를 강화해 실업급여 수급보다는 중소기업 취업이 장기적으로 유리하다는 인식을 심어

줄 필요가 있다. 이미 현장에서 활용되고 있는 내일채움공제는 장기재직자에 대한 인센티브를 강화하는 방향으로 제도를 개편해야 할 것이다. 예를 들어 현행 3년제, 5년제 완료 이후 추가적으로 기간을 연장해 최대 10년간 근속할 경우, 인센티브를 누적하는 방안을 검토할 필요가 있다. 일본에서 도입한 바 있는 임금 수준 개선에 대한 조세 지원 등 기업 스스로 근로 조건 개선에 나설 수 있도록 인센티브를 강화해야 할 것이다.

또한 중소기업 근무에 대한 평판을 개선해 장기근속을 유도할 필요가 있다. 이를 위해선 대기업의 근무 경력에 비해 취약한 중소기업 근무 경력을 제대로 평가할 수 있는 사회적 분위기를 조성해야 한다. 우선 일정 경력을 갖춘 중소기업 재직근로자를 대상으로 국비유학생, 산학 겸임교수, 개방직 공무원, 각종 위원회 위원 및 평가 위원 등의 선발에 대한 쿼터제도를 도입하는 것도 하나의 대안이 될 것이다.

디지털 환경 변화에 대비한 체계적 대응

한편, 코로나19 팬데믹 이후 제조 현장의 디지털화가 빠르게 진행되고 있으며, 비대면 서비스나 무인점포에 대한 거부감도 사라지고 있다. 디지털 기반의 예약 및 배달 플랫폼을 이용하는 소비자들이 늘면서 점근성과 편의성은 대폭 증대되었지만, 디지털 격차에 따른 양극화가 오히려 심화되고 있으며 일자리도 변화의 조짐이 나타나고 있다. 문제는 국내 중소기업 현장이 급

속하게 고령화되어 디지털 기술을 수용하고 활용하는 데 어려움이 있다는 점이다. 또한 디지털 기기에 익숙한 젊은 세대의 구직자들이 중소기업 현장을 외면하고 있어 산업 현장의 디지털 전환에 걸림돌이 되고 있다.

인력 양성 및 공급 면에서 디지털 환경 변화에 대비한 체계적 대응이 요구된다. 스마트팩토리 보급이 빠르게 진전되고 있어 제조 인력보다는 디지털 기기와 설비를 운영·유지·보수할 수 있는 전문 인력의 활용도가 커지고 있다. 이에 따라 중소기업 현장의 디지털화 추세 및 기술 변화에 대응하고 기술의 융·복합 시대에 대비할 수 있는 전문 인력 양성 체계를 구축하는 것이 시급한 과제라 할 수 있다. 또한 산업 현장에서 단순반복적인 일은 로봇이나 컴퓨터로 대체할 수 있지만, 기계가 대체할 수 없는 직무에 대한 인력 재배치와 신기술 도입을 위한 재교육의 중요성이 커지고 있다. 중소기업 일자리가 더 좋은 일자리로 변모할 수 있도록 디지털 역량을 높이기 위한 자체 교육훈련을 강화하고 일터 혁신을 통해 근무 여건을 개선하기 위한 노력에 집중해야 할 것이다. 중소기업 현장의 인력 수요를 고려해 디지털 전환, 스마트팩토리, 디지털 커머스, 글로벌 역량, 연구·기획 등의 인력 양성 및 재교육 프로그램도 설계해야 한다. 이러한 교육 과정에 중소기업 재직근로자가 손쉽게 참여할 수 있도록 수요자 중심의 교육훈련 체계를 수립할 필요가 있다. 예를 들어 중소기업 재직증명



자동차 공장용 로봇암 시연 모습 현재 스마트팩토리 보급이 빠르게 진전되고 있기 때문에 디지털 기기와 설비를 운영·유지·보수할 수 있는 전문 인력의 활용도가 커지고 있어 중소기업 역시 현장의 디지털 환경 변화에 대비한 체계적 대응이 요구된다.

서만 있으면 대학이나 전문대학 혹은 폴리텍대학 등에서 재교육을 받을 수 있도록 다양한 커리큘럼을 개설하고 학점은행제와 연계해 중소기업 재직근로자의 계속 교육에 대한 수요에 대비하는 방안을 검토하는 것도 한 방법이다.

결론적으로 중소기업 인력 문제에 대한 해법은 중소기업 대표의 의지에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 기업 비전을 근로자와 공유하고 기업 성장의 과실을 나눌 수 있는 열린 마음이 중소기업 인력 문제를 해결하는 시발점이라 할 수 있다. 최근 근로 조건을 개선하는 것을 비용이 아닌 미래에 대한 투자로 보는 중소기업인들이 많아지고 있어 고무적이다. 필자가 현장에서 느낀 중소기업 인력 문제의 해법은 최고경영자^{CEO}의 열린 마음이 우선이라는 점을 강조하고자 한다. 

광주 북구청에서 운영하는 직장어린이집

구직자들의 중소기업 외면 현상을 개선하기 위해서는 중소기업 현장의 근무 여건 개선, 임금 및 복지 수준 제고 등 중소기업에 좋은 일터로 만드는 방안이 필요하다.



(주)엔에프씨 소재·완제, 쌍끌이 전략으로 글로벌 뷰티 기업을 꿈꾸다

엔에프씨는 화장품 소재 기업으로 출발, 제조업자개발생산^{ODM} 영역까지 사업 범위를 넓히며 국내외에서 뜨거운 주목을 받고 있는 업체다. 소재 분야에서 타의 추종을 불허하는 기술력을 기반으로 코스닥 상장까지 이끌어낸 엔에프씨, ODM 사업으로 더 큰 날개를 단 이곳을 찾아가 보았다.

● 지난 7월, 화장품 업계에 주목할 만한 소식이 날아들었다. 엔에프씨가 국내 화장품 기업 C사와 33억 원 규모의 스킨케어 화장품 공급 계약을 체결했다는 소식이었다. 향후 엔에프씨의 행보에 더없이 단단한 초석이 되어줄 낭보였다. “기존 생산량에 더해 추가로 들어온 일이기 때문에 직원들 전체가 정신없이 바쁜 시간을 보내고 있습니다. 창사 이래 최고 실적을 내지 않을까 예측하고 있어요.” 엔에프씨는 유우영 대표가 2008년에 창업, 2012년에 법인으로 전환한 기업이다. “창업 이전에 K회사에서 연구원으로 일을 했습니다. 연구소에서 오래 일을 하다 보니 부딪치는 난제가 있었어요. 화장품이나 의약품 제품에 쓰이는 괜찮은 생리활성

물질들이 특정 분자량대에서 물에 녹지 않는 것이 많다는 거였죠. 그걸 물에 녹일 수 있다면 소재에 굉장히 활용도가 높겠구나 생각했습니다.” 결국 유 대표는 화장품의 핵심인 유효 기술의 사업성을 보고 10년간 꿈꿔 왔던 ‘창업’의 길을 걷게 되었다. 그러나 당연한 말이지만 ‘연구’와 ‘경영’은 엄연히 다른 영역이었다. 특히 창업 초기의 고생은 이루 말할 수가 없었다. 1년 매출액이 96만 원인 상황에서 그는 직원들 월급을 주기 위해 빚을 내는 것은 물론, 타고 다니던 차까지 팔았다. 다행인 건 이 시간이 그다지 길지 않았다는 것이다. 탁월한 기술력을 보유하고 있었던 엔에프씨는 곧 화장품 소재 기업으로 이름을 알리기 시작했다.



유우영
(주)엔에프씨 대표

기술로 주목받은 소재 기업

엔에프씨를 대표하는 기술은 고기능성 난용성 물질 안정화 기술인 'MLV'^{Multi-Lamellar Vesicle}다. 어렵게 느껴지는 이름이지만 화장품에 관심이 있는 사람이라면 한번쯤 들어봤음직한 '세라마이드' 화장품이 바

우리는 내실을 다지면서 우리가 잘하는 분야에 집중해 왔습니다. 소재부터 아이템 발굴, 적용까지 독자적으로 할 수 있기에 원가 경쟁력, 기술 경쟁력을 가지고 오늘날까지 올 수 있었다고 생각합니다.



엔에프씨의 독자적인 안정화 기술 엔에프씨를 대표하는 고기능성 난용성 물질 안정화 기술 'MLV'는 기존 유사 기술과 대비해 세라마이드를 매우 높은 함량으로 적용할 수 있도록 했고, 이는 고기능 화장품 생산에 일등공신 역할을 하면서 회사의 성장에 크게 기여했다.

로 이 기술이 녹아 들어간 제품이다. 세라마이드는 우리 피부에 많은 함량으로 존재하지만 24세부터 줄어들기 시작하는, 즉 노화와 관련이 있는 물질로 대표적인 난용성 물질이다. 그러나 엔에프씨만의 독자적인 안정화 기술 'MLV'는 기존 유사 기술과 대비해 매우 높은 함량의 적용을 가능케 했고, 이는 고기능 화장품 생산에 일등공신 역할을 하면서 회사의 성장에 크게 기여했다.

**지속 가능한 성장을 위한,
완제 시장으로의 도전**

그렇다면 화장품 소재 기업으로 탄탄하게

입지를 쌓아 올리던 엔에프씨가 ODM 사업에 뛰어들게 된 계기는 무엇일까?

"A라는 회사에 세라마이드 샘플을 만들어서 가져갔습니다. 이렇게 만들면 이런 제품을 만들 수 있다고 보여준 거지요. 그런데 A사에서 그걸 보더니 아예 샘플처럼 제품을 만들어 달라고 하더라고요."

그렇게 해서 우연찮게 뛰어들든 완제 시장이었지만 유 대표는 그때만 해도 ODM 사업에 적극적으로 나서는 것에 대해서는 조심스러워했다. 완제품을 만드는 회사들이 거래처였던 만큼 자칫 불편한 관계가 될 수 있다는 우려 때문이었다. 그러나 그런 와중에 또 한 번의 기회가 찾아왔다. 미국 F사의 제안으로 클렌징밤 생산을 전량 맡게 된 것이다.

"그전까지는 고체화된 클렌징밤의 공정이 굉장히 까다로워서 해당 제품을 만들 수 있는 기술을 가진 국내 회사가 없었습니다. 그걸 저희가 기술적으로 해결하면서 생산까지 맡게 된 거죠. 제품은 시장에서 큰 호응을 얻었고 그때부터 본격적으로 ODM 사업에 뛰어들게 되었습니다. 그게 2018년 일이었지요."

실속도 중요하지만 기업이 성장하려면 좀 더 속도감을 내고 볼륨을 키워야 한다고 생각한 유 대표는 2020년에 상장을 마치고, 완제 전용 공장인 제2공장도 준공했다. 본격적으로 완제 시장에 참전하겠다는 목표를 공고히 한 것이다.

"ODM 시장에는 전 세계에서 가장 큰 회사 1, 2위가 우리나라에 있습니다. 그 회사



생산성 향상을 위한 노력
각 공정의 장점을 모아
엔에프씨의 프로세스를 개발하고
독자적인 생산 운영 체제를 확립해
생산성 향상을 꾀하고
있다.

들은 색조, 보디, 헤어, 스킨케어 등 전 분야를 다 아우르고 있어요. 저희는 뒤늦게 해당 시장에 참전한 만큼 틈새시장을 공략하려고 합니다."

엔에프씨의 강점은 당연히 소재 분야에서 쌓아 온 기술력이다. 특히 스틱형 제품을 만드는 기술력은 타의 추종을 불허할 정도로 뛰어나다. 잘하는 품목을 육성하고 집중적으로 개발해보자는 유 대표의 목표에 현재 엔에프씨는 자외선차단제, 립밤 등 스틱형 모델 개발 및 생산에 집중하고 있다.

글로벌 기업을 꿈꾸다

엔에프씨는 창사 이래로 꾸준한 성장을 이루어 왔다. '물 빼고 전부 수입한다'는 화장품 시장에서 독자 기술로 원료를 핸들링하는 이곳은 그 독창성과 전문성으로 많은 거래처를 양산했다. 그리고 그렇게 누

적된 기술력은 결국 유 대표를 완제 시장까지 이끌어내었고 엔에프씨는 모두가 주목하는 소재와 완제 비즈니스를 아우르는 전문 기업이 된 것이다.

“우리는 블루오션 영역만을 겨냥합니다. 기업의 최종 목표는 돈을 버는 것인데 경쟁이 치열한 곳에서는 그게 쉽지 않아요. 우리는 난용성 물질을 수용화한다는 플랫폼 기술을 기반으로 내실을 다지면서 우리가 잘하는 분야에 집중해 왔고 그 안에서 끊임없이 먹거리를 찾아 왔습니다. 소재와 아이템 발굴, 적용까지 독자적으로 할 수 있기 때문에 타사 대비 더 괜찮은 원가 경쟁력과 기술 경쟁력을 가지고 있어 오늘날의 자리까지 올 수 있었다고 생각합니다.”

엔에프씨의 성장에는 사실 유 대표의 남다른 긍정적 사고가 큰 역할을 했다. 코로나19로 인해 매출이 대폭 하락했을 때도 그는 농친 수익이 아니라, 팬데믹이 끝났을 때를 대비한 제품 개발에 집중했고 오히려 코스메틱 시장의 성지 같았던 중국 법인을 8년 만에 청산했다. 이는 한 시장에 대한 올인이 얼마나 위험한가를 깨달은 그의 결단이었다.

중국이라는 한 바구니에 담았던 계란들을 미주와 동남아시아로 나누어 담고 있는 지금, 엔에프씨의 미래를 기대에 찬 시선으로 바라보는 이들이 많다. 무엇보다 K-컬처가 글로벌을 휩쓸면서 K-뷰티가 대세가 된 지금 그 낙수 효과를 톡톡히 보고 있다는 게 유 대표의 설명이다.

“그동안 일본 수입 화장품 1위는 프랑스였



엔에프씨 주요 기술

MLV 기술

엔에프씨의 독자적인 기술로, 세라마이드 함량을 기존 대비 대폭 증가시키는 기술

나노리포좀 기술

기름에 녹는 유용성 물질을 제형 원료로 가공, 다양한 제형으로 확대 적용이 가능한 기술

고온유동층 다중 충전 기술

완제품 제형 품질 향상에 기여하는 자동화 제형 시스템으로, 생산 효율성을 크게 향상시키는 독자 충전 기술

습니다. 그런데 그게 지난해 한국으로 바뀌었어요. 이는 시사하는 바가 큼니다. 그 외에 동남아, 중동, 동유럽, 서유럽, 남미, 미국까지 한국 화장품에 대한 선호도가 굉장히 올라갔어요. 중요한 것은 이런 분위기를 지나치게 낙관하거나 안심하지 말고 빠르게 자생력을 키워야 한다는 것입니다.”

유 대표는 지금껏 엔에프씨를 운영해 오면서 힘들었던 순간이 없다고 했다. 깜짝 놀라서 되물었지만 대답은 똑같았다. 사업을 하는 과정에서 밀려오는 파도들을 늘 즐기는 마음으로 이겨내 왔고 이를 특별히 힘든 일이라고 생각하지 않는다는 것이다. 리더의 긍정적인 사고가 어떤 힘을 발휘하는지 새삼스럽게 살짝 엿본 기분이다.

“저희들의 목표는 분명합니다. 올해는 일단 팬데믹의 공포에서 완전히 탈출하는 겁니다. 현재 좋은 실적을 내고 있기 때문에 충분히 가능하다고 보고요. 그다음에는 시장의 안정화예요. 소재 쪽은 탄탄하게 별 어려움 없이 가고 있는 상황이고 완제 쪽에서 우리의 목표에 도달하려면 생산성을 향상시키는 게 관건이지요. 후발주자이다 보니까 각 공정의 장점을 모아 엔에프씨만의 프로세스를 개발, 독자적인 생산 운영 체제를 확립하려고 합니다.”

탄탄한 소재 사업에 날개를 달아 더 큰 완제 시장으로 날아갈 준비를 마친 엔에프씨. 유 대표의 미소에는 자신감이 가득하다. “앞으로 펼쳐질 우리의 미래는 밝다고 생각하고 있으니까요.”

History

2012. 04

주식회사 엔에프씨 법인 설립

2014. 05

발명특허대전 산업통상자원부장관 표창장 수상

2015. 09

중국 상하이 법인 (상해녹음생물과기유한공사) 설립

2017. 05

신사옥(현 본점 소재지) 준공

2017. 12

ISO 9001, ISO 22716 인증 획득

2018. 08

우수의약품제조 및 품질관리 기준 CGMP 인증 획득

2018. 11

ISO 14001, ISO 45001 인증 획득

2018. 12

한국무역협회 무역의 날 '백만불 수출의 탑' 달성

2020. 08

제2공장 준공 및 등록

2020. 12

코스닥 시장 상장



STRENGTH 엔에프씨의 4가지 성공 비결



철저한 준비

엔에프씨는 우연히 만들어진 것이 아니다. 창업 전 10년간의 촘촘한 준비는 창업의 가장 중요한 기반이었다. 남들과는 다른 눈으로 보아야 다른 결과, 다른 성적을 낼 수 있다.



정교한 계획

사업이란 원하는 방향성과 가능성을 타진하면서 거듭 확인하고 그 과정에서 아이টে를 도출해내는 것이다. 아이টে는 우연이나 요행이 아닌 정교한 계획 아래 선택해야 한다.



시장을 보는 눈

사업 초기에는 결과물과 증거, 실험 데이터를 통해 거래처의 신뢰를 얻었지만 이후 시장을 보는 눈이 점차 생겼다. 사업 확장의 기회는 시장을 꿰뚫는 눈에서부터 찾아온다.



자유로운 소통

엔에프씨는 직원 간 소통을 중요시하며, 수평적인 방식의 의견 교환을 선호한다. 직원 간 자유로운 소통 안에서 아이디어와 도전 의식이 나온다고 생각하기 때문이다.



창업
2012년



본사
인천 연수구 송도동
제1공장·제2공장



주력 제품
화장품 소재 및 완제품
(ODM·OEM)



인원
100여 명



2021년 매출액
404억 원



2022년 매출액
315억 원



그린 일자리로 지구를 다시 푸르게 그리다

폭염과 열대야, 가뭄과 집중호우 등 심각한 글로벌 기후 이상의 위험 징후는 우리 경제의 지속 가능한 발전과 직업 세계의 바람직한 방향에 대한 근본적인 질문을 던지고 있다.

지구온난화, 아니 들끓는 폭염화로 우리나라는 물론이고 전 세계에서 이상 기후 현상이 빈번해지면서 사회적 혼란과 피해가 속출하고 있다. 알프스의 눈이 녹아서 스위스와 이탈리아 사이의 국경이 모호해진 곳이 발생하고 있다고 한다. 북미 곳곳에서는 견잡을 수 없는 산불이 빈발하고 심지어 9·11 테러 당시보다도 먼지가 심하게 발생해서 일부 학교에서는 휴교 조치를 했다는 소식을 접하게 된다. 북극곰의 안위를 걱정해야 할 만큼 글자 그대로 기후위기의 시대가 도래하고 있다.

그린 산업과 해당 기술에 대한 수요 확산

이상 기온이 일상으로 자리한 요즈음 기후를 바라보는 관점은 단순히 변화를 살피는 수동적인 입장에서 탈피해 환경적 재앙을 예방하고 최소화하기 위해 적극적인 행동을 요구하는 방향으로 변모하고 있다. 이러한 급격한 변화는 세계사에서 유례를 찾기 힘들 정도로 경제 발전의 기적을 이룬 우리 사회에서 '환경을 보호하는 것이 경제 성장을 저해할 것'이라는 구성원들의 암묵적 동의에 균열을 유발하고 있다. 이제 환경보호와 경제 발전이 양립할 수 없다는 고정관념에서 벗어나서 지속 가능하면서 친환경적 방향으로 우리 사회의 성숙한 발전을 고민해야 할 때다. 자라나는 미래 세대를 위해서 이러한 이상 기후의 문제를 해결하기 위한 관심과 노력을 기울여야 한다는 사회적 인식이 점차 공감대를 형성하고 있다. 이렇듯 친환경 사회

로의 전환에 대한 공감대 확산으로부터 스마트 그리드, 전기·수소자동차, 패시브 건축과 같은 온실가스 감축을 위한 그린 산업과 해당 기술에 대한 수요가 확산하면서 투자가 증대하고 있다. 세계 신규 발전 설비 투자액의 약 70%가 풍력, 태양광, 바이오에너지, 수력과 같은 재생 가능한 친환경 에너지에 투자되고 있고 재생 가능 에너지가 석탄, 가스, 원전보다 더 저렴해져 그리드 패리티*에 도달한 국가가 늘어나고 있어 이를 바탕으로 지구를 살리는 그린 일자리 창출의 동력이 생성되고 있다. 한편 경영계에서는 이제 사회적 책임 경영 CSR을 넘어 ESG경영이 화두다. 이는 자원을 낭비하지 않고, 환경 가치를 중시하는 기업의 비재무적 책임 향상을 통해 지속 가능한 기업과 조직을 추구하는 것으로, 그린 분야의 일자리 확산에 기회 요인이 될 것으로 보인다.



박기열

한국고용정보원 연구위원
국무조정실 국정과제 평가위원,
국방부 정책자문위원 등을
역임했으며, 현재 한국고용
정보원에서 미래 직업 세계와
일자리 문제를 연구하고 있다.

*그리드 패리티

태양광, 풍력 등 재생 가능 에너지로 전기를 생산하는 데 소요되는 원가가 원유 등 화석연료를 활용해 전기를 생산하는 원가와 같아지는 균형을 말한다.



미국 국회의사당 앞
그린 일자리 요구 시위
친환경 사회로의 전환에 대한
전 세계적인 공감대 확산을 바탕으로
지구를 살리는 그린 일자리 창출의
동력이 생성되고 있다.

친환경 산업 및 그린 일자리의 유망성

친환경 산업 및 그린 일자리에 대한 관심은 진정성에 대한 논란의 여지가 남아 있지만 단지 최근의 일이 아니며 10여 년 전으로 거슬러 올라간다. 이미 2009년에 기획재정부는 ‘녹색일자리 창출 및 인력 양성 방안’에서 에너지 관련 분야, 녹색화, 환경 보존·복원과 자원 순환, 그 외 환경친화적 경제 기반 조성을 위한 지원 분야로 구분했다. 환경부의 경우 △환경기술 및 환경산업 지원법’에 따른 환경 산업 △바이오에너지·폐기물에너지, 수열에너지 생산·공급·이용과 관련된 산업 △수소, 암모니아, 바이오가스(유기성 폐기물 등 바이오매스로부터 생성된 기체를 정제한 가스)의 포집·운반·공급·이용을 위한 시설·장치 또는 서비스를 제공하는 산업 △이산화탄소의 포집·운반·격리 등 온실가스 처리·이용을 위한 시설·장치 또는 서

비스를 제공하는 산업 △에너지와 자원의 사용효율을 높이거나 환경을 개선할 수 있는 시설·장치 또는 서비스를 제공하는 산업으로 구분했다.

그린 분야의 일자리에 관한 정의를 살펴보자. 개별 작업자가 수행하는 직무가 에너지와 자원의 효율을 높이고 환경을 개선하는 데 직접적으로 도움이 되는 그린 일자리^{GreenJobs}란 “환경 질의 보존과 복구에 기여하고, 생태계 및 생물 다양성의 보호와 회복을 돕고, 에너지와 자재 및 물 소비를 줄이는 데 도움이 되며, 경제의 탈탄소화를 돕는 직업, 폐기물과 오염물질 생성을 최소화 또는 방지하는 데 도움이 되는 일자리”들을 포함한다고 한다(월드워치 인스티튜트^{WorldwatchInstitute}. 2008년). 최근 대한무역투자진흥공사^{KOTRA} (2021년)는 ‘친환경’을 중심으로 ‘저탄소 경제활동 지원’, ‘에너지원 및 고효율화’, ‘환경보호·자원 순환’, ‘산업 공간의 녹색화’ 분야로 구분해 그린 일자리를 제시했는데, “환경 보호·복구를 위해 친환경의 성격을 지닌 제품·서비스 생산 또는 생산 프로세스로 수행되는 일자리”를 뜻한다고 했다.

이러한 논의를 바탕으로 그린 일자리를 개념적으로 정의하면 “환경에 해로운 요소와 활동들을 제거 혹은 대체하거나 환경의 지속가능성을 담보하고 환경을 복구하기 위해 필요한 직간접적인 일을 수행하는 직업”이라고 볼 수 있다. 친환경 그린 직업의 직무는 앞서 제시된 ‘녹색 에너지 개발과 효율화’, ‘탄소 저감’, ‘수송’, ‘건설 및 공

정’, ‘환경보호’, ‘자원 순환’, ‘제조’, ‘농업’, ‘산림’, ‘서비스’ 등 폭넓은 범주의 산업에서 연구·개발^{R&D}, 기술의 적용과 제품의 제조, 서비스 제공과 같은 다양한 활동으로 구성된다.

기존의 문헌 분석과 전문가를 대상으로 미래 워크숍을 개최해 ‘출현 가능성’, ‘일자리 영향력’ 등을 종합해 미래 친환경 그린 일자리 47개에 대한 각 직업의 미래 유망성을 평가한 결과로부터 도출한 상위 10위까지에 해당하는 직업은 오른쪽의 표와 같다.

높아지는 그린 일자리에 대한 관심

미래 사회의 지속 가능한 발전에 대한 고민과 더불어 환경 파괴에 대한 위기의식 속에서 생명 친화적인 그린 일자리에 대한 관심이 높아지고 있다. 기후, 환경, 에너지 등 그린 분야는 인류 사회의 능동적인 개입과 적극적인 노력이 없다면 쉽게 변화하기 어려운 분야다. 이러한 그린 분야에서 일할 수 있는 인재를 양성하고 활용하는 것은 다가올 미래 사회를 대비하는 일일 뿐만 아니라, 미래의 지속 가능한 경제 발전과 기술 및 사회 혁신의 기초가 될 것이다.

이를 뒷받침하기 위해 그린 일자리 분야에서 일할 미래 인재들이 성공적인 직무 활동을 수행하는 데 필요한 역량을 기르고 향후 이 분야의 인재 활용을 지원하는 정책 시사점은 다음과 같다.

첫째, 그린 분야 일자리의 생성과 변화를 포착해 사회 혁신에 적극적으로 반영하기

미래 유망성 높은 친환경 그린 일자리

순위	직업명	평균(100점 만점)
1	신재생에너지 기술자	82.7
2	친환경 자동차 엔지니어	81.8
3	친환경 모빌리티 에너지원 개발자	77.9
4	수소에너지 기술자	76.6
5	친환경 에너지저장장치 기술자	76.2
6	친환경 건축가	74.5
7	친환경 모빌리티 플랫폼 개발자	73.5
8	스마트그리드 엔지니어	73.3
9	신재생에너지 발전기 수리원	73.3
10	친환경 분해기술 개발자	72.9

자료 한국고용정보원, ‘그린 직업의 미래 연구, 2022년

위해서는 체계적인 모니터링과 그린 관련 직업 정보의 수집과 배포, 그리고 그린 분야의 직업 연구를 확대할 필요가 있다.

둘째, 그린 분야의 미래 인재 및 숙련자 수급 전망을 업종 중심으로, 기업에 실제적 도움을 제시하는 방향에서 체계적으로 실시해 노동 시장의 불일치를 해소할 필요가 있다.

셋째, 직무 역량을 보유한 양질의 그린 분야 인재를 육성하기 위해서는 기존 인재 육성을 위한 교육훈련 사업과 연계된 정책을 수립하고 자격 체계를 정비하는 것이 필요하다.

넷째, 그린 분야 일자리와 관련된 인재 양성 협의체를 구성하고, 이를 통해 정부 부처 및 지방자치단체의 인재 양성 사업을 조정하고, 필요한 인력을 적시에 공급할 수 있는 체계를 구성하는 것을 고려할 수 있다. ^{인원}



2023 환경산업 일자리 박람회 미래 사회의 지속 가능한 발전에 대한 고민과 더불어 환경 파괴에 대한 위기의식 속에서 생명 친화적인 그린 일자리에 대한 관심이 높아지고 있다.

미국 금리 또 인상, 22년 만에 최고 수준

미국 중앙은행인 연방준비제도(Fed)가 7월 26일 기준금리를 0.25%포인트 인상해 현재 기준금리 상단이 5.5%에 도달했다. 2022년 초반까지 제로(Zero) 기준금리라는 초저금리에 대한 우려가 있었던 것을 고려하면 격세지감이 아닐 수 없다.

• 미국의 기준금리는 닷컴 버블 붕괴 전인 2002년 3월 이래 22년 만에 최고 수준을 기록하고 있다. 더욱이 Fed의 7월 미국 연방공개시장위원회(FOMC) 의사록이 타이트한 노동 시장과 함께 목표 수준보다 높은 물가 상승률을 심도 깊게 논의함에 따라 더 이상 기준금리가 오르지 않는 것을 원하는 자본시장의 기대와는 달리 연내 한 번 더 인상이 있지 않을까 하는 우려가 확산되고 있다.



미국 뉴욕증권거래소 풍경 미국의 기준금리는 닷컴 버블 붕괴 전인 2002년 3월 이래 22년 만에 최고 수준을 기록하고 있다.

미국의 기준금리 변화

반면 한국의 기준금리는 3.5%로 2월 이후 5회 연속 동결상태다. 경기 하강에 대한 우려, 연체율의 증가, 수출 위축과 이에 따른 경제성장률 하락, 최근 중국 부동산발 리스크 등 한국 경제의 어려움이 대두됨에 따라 8월 24일 열린 금융통화위원회에서는 금리를 동결하기로 결정했다. 물론 7월 소비자물가지수가 2.3%로 한국은행의 목표 수준에 가까워져 가며 금리 인하 압력이 있기는 하나, 지속적인 가계·기업 부채 등의 증가 우려, 미국 기준금리 인상 등 대외 경제적 여건에 따라 금리를 인하하기는 어려운 형편이다.

현재 한미 금리 역전 현상은 역대 최고 수준이다. 과거 3번의 금리 역전기가 있었지만 2%의 기준금리 격차는 한국 경제의 역사상 유례없는 상황이다. 또한 이러한 금리 격차가 일시적인 것이 아니라 상당 기간 지속될 수 있다는 점에서 자본시장과 실물경제에 대한 우려가 커지고 있다.

기준금리 격차에 따른 우려

한국의 기준금리 및 시장금리가 미국보다 낮아지게 되면 외국인 투자자금이 빠져나갈 우려가 크다. 한국은 기축통화국이 아니기 때문에 원화가 안전자산으로서 역할을 하기 어렵고, 시장의 인센티브에 따라 자본이 움직이기 쉽기 때문이다. 물론 지난 몇 달간 지속된 1.75%의 한미 금리 역전 수준에서 이러한 외국인 투자자금 유출이 발생하지는 않았다. 그러나 통상적인

수준보다 매우 높은 이러한 금리 격차는 언제든지 외국인 투자자금이 유출되는 촉매제 역할을 할 수 있다는 점에서 기준금리 격차에 대한 첫 번째 우려가 있다.

기준금리 이외에 한국의 대외 경제 여건 역시 이러한 환율 상승에 대한 우려를 부각시키고 있다. 중국의 리오프닝 효과가 기대에 못 미치면서 한국 기업들은 수출에 어려움을 겪고 있다. 이러한 수출 감소는 달러화 공급 감소를 의미하며, 공급이 원활하지 않은 상태에서의 자본 유출 우려는 환율을 급등시키는 기폭제로서 역할을 할 수 있다. 실제 지난 7월 14일 1,264원 대이던 원/달러 환율은 미국의 기준금리 인상과 중국 부동산 시장 붕괴에 대한 우려로 인해 8월 17일 장중 한때 연고점인 1,343원을 돌파하기도 했다. 한미 간 기준금리 역전 현상과 중국의 디플레이션 및 경기 하강에 대한 우려가 복합적으로 나타나면서 변동성이 커지는 상황이다.

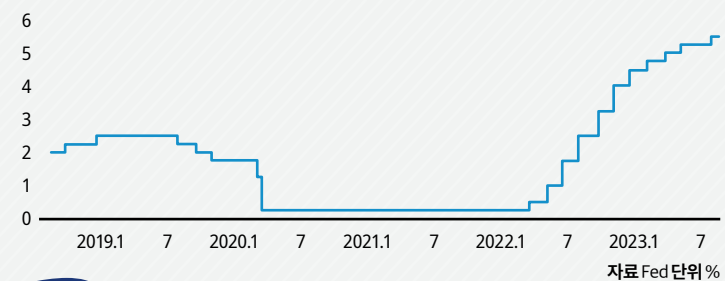
시장 불확실성에 대한 기업의 대응

기준금리 역전이 심해지고, 그 역전 기간이 오래가면 갈수록 시장의 불확실성 요인은 커진다. 또한 기준금리 역전 심화에 따른 문제점을 완화시키기 위해 한국은행 역시 쉽게 기준금리를 낮출 수가 없게 된다. 이러한 고금리와 불확실성에 대응하기 위해서 결국 기업은 적절한 수준의 현금을 유지하고 지나친 레버리지 확장을 삼가는 보수적인 재무 전략이 필수적이다. 한편 다양한 방식의 환해지가 용이한 대기

업과 달리 외환 시장의 혼란과 그에 따른 환 변동성 급등에 대응하기 위해 중소기업이 취할 수 있는 방법은 제한적이다. 큰 규모의 외환 파생상품 거래가 어렵기 때문이다. 중소기업 입장에서 금융 시장을 통한 환해지의 대안적 방법으로 환 변동 보험의 가입이 제시될 수 있다. 환 변동 보험은 수출이나 수입을 통해 외화를 받거나 지급하는 과정에서 환차손익을 제거하고 사전에 외화 금액을 원화로 확정시켜 환율 변동에 따른 위험을 헤지하는 상품으로, 비교적 용이하게 환율 관련 위험을 축소시킬 수 있는 장점이 있다.

한국과 미국의 기준금리 역전 상황은 경제에 있어서 심각한 스트레스 요인이다. 이와 같은 스트레스 요인은 경제 환경 변화를 유도하는 매개다. 이와 같은 스트레스 상황에 대응하기 위해서는 기업의 보다 보수적인 재무 운용, 환 변동성 축소 노력이 지속되어야 할 것이다. 

미 Fed의 기준금리 상한



이정환

한양대 경제금융대학 교수
서울대와 미국 컬럼비아대에서
경제학을 전공한 후 한국은행
경제연구소 객원연구원을 거쳐
현재 한양대 경제금융대학
부교수로 재직 중이다.



일본과 같은 장기 침체 겪을까... ‘피크 차이나론’의 3가지 이유

최근 중국 경제는 불황의 그림자가 짙다. 코로나19 사태 이후 중국의 ‘리오프닝(경제 활동 재개)’에 대한 기대감이 컸지만 6개월이 지난 지금까지도 중국 경제는 전혀 나아지지 않고 있다. 오히려 상황이 악화되는 듯하다.

•• 최근 중국 경제의 성장 동력이 꺾이며 ‘피크 차이나론’이 빠르게 대두되고 있다. 이는 미국의 정치학자인 할 브랜즈 존스홉킨스대 교수와 마이클 베클리 터프츠대 교수가 지난해 출간한 <중국은 어떻게 실패하는가>에서 제시한 개념으로, 지난 40여 년 동안 부상해 온 중국의 성장이 이제 한계에 다다랐다는 주장이다. 일각에서는 중국이 과거 일본과 같은 ‘장기 침체’에 돌입할 수 있다는 전망도 나

온다. 경제 전문가들이 ‘피크 차이나론’을 제기하는 근거는 크게 3가지다. 중국이 그동안 꽤 속 성장하는 데 가장 큰 동력이었던 ‘인구’가 빠르게 감소하고 있다. ‘부동산 버블’로 인해 지방 정부와 기업의 부채 또한 뇌관이다. 미·중 갈등이 지속되면서 외국인 투자가 크게 줄고 있고 첨단 산업의 성장 또한 둔화되는 추세다. 중국의 경기 둔화가 장기화한다면 이는 더 이상 중국만의 문제가 아니다. 세계 시

장에서 중국이 차지하는 비율이 매우 높기 때문이다. 중국 내수 소비력이 축소되면 세계 제조업계가 불황에 빠질 수 있다. 글로벌 경제에 직격탄이 될 수 있는 것이다. 피크 차이나론의 3가지 근거를 자세히 들여다봤다.

1 인구 감소와 일자리 미스매치

중국은 ‘세계 최대의 인구’를 바탕으로 성장한 나라다. 그런데 최근 들어 중국의 가장 강력한 경쟁력이었던 인구가 줄어들고 있다. 중국의 인구는 2022년 정점을 찍었다. 중국 국가통계국이 1월 17일 발표한 자료에 따르면 지난해 본토 내 31개 성·시·자치구 전체 인구가 14억1,175만 명으로 전년보다 85만 명 감소했다. 1961년 대기근 이후 중국 인구가 감소한 것은 처음이다. 중국의 노동가능인구는 지난 10년간 지속적으로 감소해 왔다. 유엔은 2050년 무렵까지 중국의 노동가능인구가 4분의 1 수준으로 줄어들 것이라고 예측하고 있다.

물론 빠르게 발전하고 있는 자동화 기술을 고려하면 중국이 이를 극복할 가능성도 있다. 하지만 이 같은 전망을 불투명하게 만드는 지점이 있다. 바로 역대 최고치(20%)를 찍은 ‘청년 실업률’이다. 하지만 전문가들은 실제 청년 실업률을 46.5% 정도로 추산하고 있다. 최근 중국에서는 ‘탕평족’이라는 말이 유행하고 있다. ‘평평하게 누워 있다’는 뜻으로 일을 할 바에는 바닥에 드러눕기를 택한 사람들을 일컫는다.

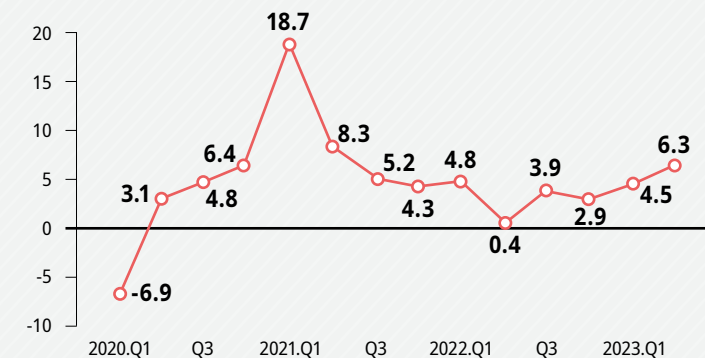
‘전업자녀’라는 말도 등장했다. 취직하는 대신 가족을 돌보고 집안일을 돕는 것을 택한 사람들이다. 월급은 부모에게 받는다. 이렇처럼 취업할 의사가 없어 실업률에 반영되지 않은 경우가 적지 않을 것이란 얘기다.

중국에서 청년 구직 단념자들이 늘어나는 것은 ‘일자리 미스매치’ 현상 때문이다. 2030세대는 저숙련 업종보다 고숙련·고임금 일자리를 원한다. 하지만 최근 들어 중국 빅테크 기업들은 경영난으로 인해 일자리 수를 줄이는 중이다. 텐센트는 지난해 7,000명의 직원을 해고했고 알리바바도 지난 1년 사이 2만여 명을 구조조정했다. 원하는 일자리가 점점 줄어드는 상황에서 청년들은 아예 구직을 단념하고 있다.

2 심각한 지방 정부 부채 위기

중국은 2021년 최대 부동산그룹恒大부동산이 디폴트(채무불이행)를 선언하고 구조조정에 나서며 ‘부동산 위기’

중국 경제성장률



단위: % 자료: 중국 국가통계국



이정훈

한경비즈니스 기자

경제 주간지 한경비즈니스에서 숨 가쁘게 변화하는 국내외 경제, 산업 동향, 비즈니스 관련 기사를 쓰고 있다.

에 대한 공포심이 커졌다. 코로나19 사태의 여파로 부동산 경기가 침체된 데다 중국 정부가 부동산 개발 업체 대출 규제 등 부동산 규제를 강화한 영향이었다. 한동안 잠잠하던 중국의 '부동산 위기'에 대한 불안감이 최근 다렌완다그룹의 채무 위기로 다시 커지고 있다. 완다그룹은 쇼핑몰, 영화관 등을 운영하는 중국의 상업용 부동산 개발 업체다. 왕젠린 완다그룹 회장은 2015년 중국 부호 1위를 차지했던 인물이기도 하다.

부동산 업체의 어려움은 중국 부동산 경기 침체가 장기화하면서 가중되고 있는 현실이다. 중국 부동산 연구기관인 중즈연구원에 따르면 지난 7월 기준 중국 100대 도시의 신규 주택과 기존 주택 가격은 모두 전월 대비 하락했다. 그중 기존 주택 가격은 15개월 만에 최저치를 기록했다. 중국 정부는 문제 해결을 위해 그동안 주택 공급량을 지속적으로 늘려 왔다. 하지만 젊은 층의 인구가 줄고 도시화 속도가 둔화하면서 공실률이 높아지는 추세다. 중국부동산정보 [CRIC](#)에 따르면 중국 100대 부동산 개발 업체의 지난 6월 기준 신규 주택 판매액은 전년 동기 대비 28.1% 급감한 것으로 나타났다.

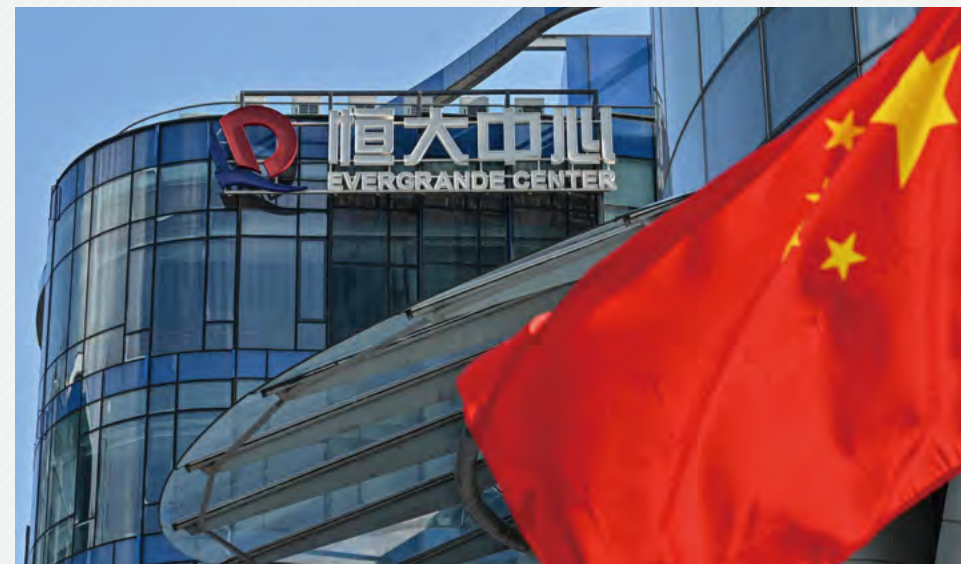
이 문제가 특히 심각한 것은 지방 정부의 부채 위기로 이어질 수 있기 때문이다. 지방 정부로서도 도시화에 수반되는 부동산 투자는 경제성장률을 높이는 가장 손쉬운 방법이었다. 중국의 지방 정부는 그동안 부동산 기업에 토지 사용권을 팔아 재

정을 충당해 왔다. 그렇게 얻은 이익으로 도로, 철도, 통신 등 인프라에 투자했다. 이는 일자리 창출과 경제성장률 제고로 이어졌다. 이 때문에 중국 정부는 그동안 경기가 둔화할 조짐을 보이면 지방 정부들이 대규모 인프라 사업을 일으켜 경기 둔화를 완화하는 전략을 사용했다.

그런데 이 전략이 수명을 다했다. 대규모 인프라 투자로 인해 지방 정부의 빚이 눈덩이처럼 불어났다. 특히 2018년 이후 각종 사업을 위해 지방채를 마구 발행하며 부채가 크게 늘었다. 미국의 투자은행 [B](#) 골드만삭스는 현재 중국 정부의 부채를 약 23조 달러로 추산하고 있다. 17조 달러 수준인 중국 국내총생산 [GDP](#)은 물론 미국 GDP(22조 달러·2021년 기준)도 웃도는 규모다.

3 줄어든 외국인 투자

격화되고 있는 미·중 패권전쟁 또한 중국 경제 성장의 발목을 잡고 있다. 중국이 빠른 속도로 발전하는 데 종잣돈을 제공하는 역할을 했던 외국인직접투자 [FDI](#)가 급격하게 줄고 있다. 골드만삭스에 따르면 지난 1분기 대중 FDI는 200억 달러(약 25조 원)를 기록했다. 전년 동기 FDI가 1,000억 달러(약 127조 원)였던 것을 감안하면 5분의 1 수준으로 줄어든 것이다. FDI가 급감하자 중국 정부는 이를 만회하기 위해 적극적으로 움직이고 있는 것도 사실이다. 중국은 2023년을 '중국 투자의 해'로 지정했다. 중국 정부와 기업의 관리



중국 최대 규모의 부동산 그룹恒大부동산 중국 부동산 경기 침체가 장기화하면서 부동산 업체의 어려움이 가중되고 있다.

들은 해외 투자 유치에 혈안이 돼 있다. 하지만 쉽지 않다. 최근 미국의 대중 압력이 높아지자 중국 또한 이에 대한 보복으로 서구 기업에 대한 감시를 강화하고 있기 때문이다. 서구 기업들은 높아진 리스크로 인해 중국에 대한 투자를 재고하는 등 악순환이 이어지고 있다. 지난 40여 년간 중국은 '나가는 돈'보다 '들어오는 돈'이 항상 더 많았다. 하지만 올해는 다르다. 골드만삭스는 올해 중국에서의 자금 유출이 중국에 유입되는 자금보다 더 많을 것이라고 예측했다.

미·중 패권전쟁으로 인해 반도체와 배터리 등 중국의 첨단 산업 성장이 둔화된 상황에서 시진핑 중국 국가주석의 독재적 성향 또한 중국의 혁신 역량을 감소시키는 주요인으로 꼽힌다. 그동안 중국은 사회주의를 표방하면서도 공산당이 정한

'선을 넘지 않는다면' 자유로운 경제 활동이 가능했다.

하지만 2021년 8월 시 주석이 '공동 부유 [共同富裕](#)(인민과 함께 부유해지자)' 정책을 전면화하면서 민간 기업에 대한 압박이 전방위로 가해졌다. 대표적인 것이 7월 1일 한층 강화되어 시행 중인 '반간첩법'이다. 국가 보안과 이익과 관련된 문서나 데이터, 자료, 물품 등을 보호 대상으로 명시하고 있는데 시장조사와 같은 일상적인 비즈니스 활동까지 간첩 행위로 내몰릴 수 있다는 우려가 높아지고 있다. '시진핑 아래에서 중국 경제의 발전은 없다'는 회의적인 목소리가 높아지고 있는 가운데 헨리 쉐더 블랙록 고문은 "시진핑 체제에서 민간 기업들을 강력하게 규제하며 중국과 미국의 갭이 오히려 확대될 가능성이 높다"고 진단했다. [by](#)

국내 농산 업체 수출 리스크 줄이는 해외 바이어 클렌징 및 신용조사 지원사업

농식품 수출이 지난해 역대 최고치인 88억 달러를 기록했고, 스마트팜과 농기자재 분야 수출도 2021년 대비 13.7% 성장해 30억 달러를 달성했다. 이렇듯 국내 농산 업체가 해외에서 꾸준히 선전하고 있지만, 글로벌 경기 침체로 바이어의 지급력이 악화되면서 수출대금 미회수 피해도 적지 않게 발생하고 있다. 이에 한국농업기술진흥원이 해외 바이어 검증 지원사업에 나섰다.

.. 한국농업기술진흥원은 농촌진흥청이 개발한 특허기술을 실용화 하기 위해 2009년에 세워진 '농업기술실용화재단'의 새 이름이다. 지난해부터 새롭게 출범한 한국농업기술진흥원은 농식품 관련 벤처창업기업을 지원 하거나 식품용 종자를 보급하고, 농기계 검정을 하는 등 농산업 전반을 진흥 시키는 역할을 하고 있다.

올해부터 국내 농산 업체의 해외 판로 개척과 수출 거래 안정화를 위해 '해외 바이어 클렌징 및 신용조사 지원사업'을 시작했다. 지원 대상은 한국농업기술진흥원 지원사업 수혜기업과 농기자재수출기업협의회^{AEA} 회원사로서, 50개 내외의 기업을 지원할 계획이다.

지원 내용은 △해외 바이어 클렌징 및 유사 바이어 정보 제공 △해외 바이어 신용조사 △해외 바이어 데이터베이스^{DB} 공유다. 구체적으로 살펴보면, 우선 해외 바이어의 영문 정보(업체명·주소)를 제공하면 현재 상황을 파악해 기존 정보를 확인하고 매출액, 연락처, 업종 등 추가 정보를 제공한다. 뿐만 아니라 유사 바이어 리스트도 함께 받아볼 수 있다. 다음으로, 해외 바이어 신용조사는 해외 전문 신용조사기관인 나이스디앤비^{NICE D&B}의 현지 조사원이 해당 업체의 현장을 실사해 신용조사를 한 후 영·국문 보고서를 발급한다. 기업당 최대 2회 한도이며, 글로벌사업팀 해외 전시회 한국관에 참가하는 기업은 5회까지 지원받을 수 있다. 보고서 발행은 영업일 기준으로 약 7~14일 소요된다. 마지막으로, 이번 지원사업에 참여한 기업은 한국농업기술진흥원이 보유한 해외 바이어 DB 정보를 제공받을 수 있다. 



해외 바이어 클렌징 및 신용조사 사업



모집 기간

올해 3~11월(상시 접수)



접수 방법

이메일(shs1727@koat.or.kr)
접수



문의

한국농업기술진흥원 글로벌
사업팀(063-919-1459)



1.

이번 사업의 추진 배경이 궁금합니다.

글로벌 경제위기와 함께 수출대금 지급 능력이 열악한 바이어들이 급증하고 있어 수출대금 미회수로 인한 손실 발생이 증가하고 있습니다.

이에, 수출 계약 전 해외 바이어의 신용도를 검증할 필요성이 커지고 있습니다. 하지만 국내 기업이 해외에 소재한 외국 기업에 대한 정보를 현행화하거나 유사바이어를 발굴하는 데는 많은 어려움이 따르기에 이번 사업을 실시하게 되었습니다.



2.

올해 처음 시행하는 이번 사업의 기대효과를 어떻게 보시는지요?

해외 바이어를 사전 검증함으로써 수출대금 미회수로 인한 손실 발생이 감소할 것이라고 기대합니다. 또한 효율적인 바이어 관리를 통해 수출 거래가 증대될 것으로 예상합니다. 농기자재·스마트팜·농식품·품종 분야 농산 업체의 많은 관심과 참여를 바랍니다.

해외 바이어 클렌징 및 신용조사 사업 돋보기



3.

구체적인 해외 바이어의 신용조사 내용이 궁금합니다.

△기업 개요(대표자명·매출액·종업원 수·업종·연락처·국제사업자등록번호 등) △신용등급(의뢰 기업의 신용등급 및 해석) △대금 지불 성향(외상매입금 지불내역 분석을 통한 페이덱스^{Paydex} 확인, 최고 여신 금액·현재 잔액·미지급금 등 확인으로 지불 방법 분석) △공공기록(소송·재판·파산신고 등의 공식 신고 사항) △운영(주요 업종·지배구조·수출입 여부·재무 정보 등)을 조사합니다.



4.

그 외 수출을 위해 어떤 지원사업을 전개하나요?

한국농업기술진흥원은 스마트팜·농기자재 분야 수출 15% 증가를 중장기적인 목표로 지원사업을 전개하고 있습니다. 올해 수출 지원사업은 △수출 지원 국가 다변화 △수출 단계별 맞춤형 지원체계 마련 △수출 성과 제고 △농기자재 기업의 수출 애로 해소를 위한 지원 강화 등 4가지 방향으로 전개하고 있습니다. 수출 확산 단계 지원사업으로는 이번에 소개하는 사업 외에도 해외 마케팅 지원사업이 있습니다.



해외 바이어 클렌징 및 신용조사 지원사업 절차

- | | | | |
|---------------|---------------------------|-----------|-----------------------|
| 1. 신청 | 담당자 이메일 접수(3~11월까지 상시 모집) | 3. 결과물 제공 | 클렌징 결과물 및 신용조사 보고서 제공 |
| 2. 조사 및 의뢰 실시 | NICE D&B 활용 해당 정보 제공 요청 | 4. 결과 보고 | 서비스 활용 결과 보고서 제출 |

어려운 장사가 없게 하라 알리바바, 마윈

끊임없는 도전과 역발상으로 '알리바바'라는 굴지의 대기업을 일궈내며 중국 정보통신기술^{ICT} 산업의 신화를 써 내려간 마윈. 그가 돌아왔다. 중국 금융당국의 규제에 비판을 가했다가 자취를 감춘 지 약 3년 만이다. 이번 글에서는 3무^無로 대표되는 마윈의 성공 비결과 경영 철학, 우리 기업들에 주는 시사점을 짚어보도록 하자.



강준형
도서출판 경제21C 대표
경제 분야 출판사를 운영하며, 관련 강의, 집필 등의 활동을 하고 있다. <딱 이만큼의 경제학>, <알기 쉽게 풀어 쓴 경제학 시리즈> 등을 출간했다.

중국 최고의 사업가가 되기까지

마윈의 실패는 대학 입시부터 시작된다. 수학 점수가 낮아 삼수 끝에 겨우 항저우사범대에 입학하나 그마저도 결원이 생겨 가 능했다. 더 넓은 세상을 보겠다는 마음에 미국 하버드대에 10번이나 지원했지만 모두 탈락했다. 졸업 후 30곳 이상의 회사에 원서를 냈으나 결과는 같았다. 심지어 KFC에도 면접을 보러 갔지만 24명의 지원자 중 유일하게 마윈만 떨어졌다. 왜소한 체구와 볼품없는 외모의 그를 반겨줄 곳은 거의 없었다.

그나마 다행인 것은, 마윈이 영어에 능숙했다는 사실이었다. 대학에서 영어 강사로 일하며 전문을 넓힌 그는 '하이보'라는 통역 회사를 설립한다. '영어를 잘하는 중국인'으로 명성을 쌓던 어느 날, 번역 업무로 미국을 방문한 그는 신^新문물을 접한다. 바로 인터넷이었다. 컴퓨터 자판을 두드리는 것마저 두렵고 '혹시 망가지면 얼마를 배상해야 할지' 걱정하던 그였지만 인터넷을 보고는 획기적인 사업을 떠올린다.

귀국한 그는 통역 일을 접고 중국 최초 인터넷 기업 '차이나 옐로 페이지'를 설립한다. 하지만 이번에도 실패의 쓴맛을 봐야 했다. 자금력에 밀린 회사는 항저우전신에 합병되었고 마윈은 경영권을 상실한다. 잠시 중국 정부에서 일하기도 했으나 공공기관의 업무는 그에게 맞지 않았다. 당시 야후 창업자인 제리 양으로부터 야후 입사를 제안받았으나 그는 사양했다. 그리고 1999년 5월 자신의 고향 항저우의 한 아파트에서 회사를 차리는데, 오늘날의 알리바바다.

돈·기술·계획이 없었기에 성공했다

마윈은 스스로 3無를 강조한다. 10년 전 우리나라를 방문했던 그는 한 강연회에서 "(자신은) 3가지가 없었다"고 밝혔다. 돈, 기술, 계획이 그것이다. 돈은 그렇다 치더라도 기술과 계획이 없었다는 데에는 고개가 갸웃거려질 수 있다. 그는 "돈이 없기에 허투루 쓰지 않았고, 기술을 몰랐기에 사람들의 말에 경청했으며, 계획이 없었기에 끊임없이 변해야 했다"고 말했다. 또한 "절대 포기하지 마라, 미쳐야 산다"며 실패를 두려워하지 말 것을 강조했다.

마윈의 예상대로 중국은 인터넷을 받아들이기 시작했다. 문제는 알리바바가 단순한 인터넷 홈페이지가 아닌 전자상거래 기업이라는 점이었다. 사업 초기에는 거래가 이뤄지질 않아 꽤 애를 먹었다. 그는 거래 활성화를 위해 판매자와의 메신저 상담, 상품 수령 후 대금 지급 등의 장치를 마련했

다. 이베이와의 경쟁에서 이기기 위해 중개 수수료를 무료로 운영했다. 대외적으로도 호재가 이어졌다. 골드만삭스, 소프트뱅크 등으로부터 투자자금을 받아냈으며, 특히 소프트뱅크 손정의 회장은 (투자를 약속하며) 그에게 "당신은 세상을 변화시키려 하는군요"라는 말을 건넸다. 2001년 중국이 세계무역기구^{WTO}에 가입하면서 세계의 공장으로서 성장함에 따라 중국을 보는 세계 각국의 시선도 달라졌다. 마침내 알리바바는 2014년 미국 뉴욕증권거래소에 상장했다. 실패의 아이콘' 마윈은 어느덧 중국을 대표하는 기업가가 되었다.

마윈이 주는 시사점

첫째, 역발상이다. 중국 ICT 산업의 빅3인 바이두^{Baidu}, 알리바바^{Alibaba}, 텐센트^{Tencent}를 보자. 바이두 창업자 리엔홍과 텐센트 창업자 마화팅은 모두 공학을 전공했다. 반면 마윈은 사범대 출신에 정보기술^{IT} 지식은 거의 없는 이른바 '컴맹'이다. 그래서일까? 그는 쉽고 단순하게 만들 것을 지시했다. 자신이 어려우면 고객들도 어려울 것이라는 단순명료한 이유에서다. 이 과정에서 필요한 것이 역발상이다. 마윈은 종종 직원들에게 세상을 보는 시각을 완전히 바꿔볼 것을 주문했다.

둘째, 사명의 중요성이다. 익히 알려져 있듯 알리바바는 <천일야화(아라비안나이트)>에 나오는 이야기의 주인공 이름이다. 마윈은 이를 통해 긍정적인 브랜드 이미지

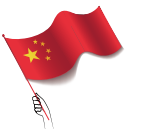


“경쟁에서 실패할 것을 두려워해서는 안 된다.
정맥지 뚫고 나아가라.”

마윈

를 형성하고자 했다. 이 과정에서 캐나다의 한 기업에 1만 달러를 주고 알리바바닷컴 도메인 소유권을 이전받는다. 사업 초기에는 “중동에 있는 기업 아니냐”는 웃지 못할 해프닝도 있었지만, 현재 알리바바의 브랜드 가치를 생각하면 몇 수를 내다본 판단이라 할 수 있다.

셋째, 과감한 혁신이다. 일부 매체에 따르면 최근 마윈은 경영진 워크숍 자리에서 강력한 변화를 주문했다고 한다. 그는 “기업이 정점에서 몰락하는 데는 반년에서 1년이면 족하다”며 “특히 IT 기업의 경우 이 속도가 더 빠를 것”이라고 말했다. 구체적으로는 노키아와 코닥을 예로 들었다. 최근 중국 경제가 둔화되는 가운데 그의 복귀에 여러 시선이 쏠리고 있다.



중국 민영기업 순위

1위. 징둥닷컴

9,516억

2위. 알리바바

8,530억

3위. 화웨이

6,307억

4위. 텐센트

5,601억

5위. 비구이위안^{碧桂园}

5,230억

주 2021년 매출액 기준
단위 위안
자료 '중국 민영기업 발전 현황'
보고서

마포 11기

디비디랩㈜

강지수 대표

필요할 때마다 UX 리서치를
쉽고 빠르게

디비디랩은 사용자 경험^{UX} 리서치에 필요한 도구와 시스템을 제공하고, 리서치 프로세스를 개선해 고객이 보다 효율적인 리서치를 할 수 있도록 하는 UX 리서치 서비스를 제공하고 있다.



Questions

01. 디비디랩에 대해 소개해 달라.
02. 디비디랩이 제공하는 서비스는 어떤 것인가?
03. 해당 시장의 규모와 시장 내 디비디랩의 위치는 어느 정도인가?
04. 앞으로의 계획을 들려 달라.

Answers

- 01.** 디비디랩은 UX와 리서치를 연구하는 기업이다. UX 리서치에 소요되는 시간과 인력, 예산 문제를 해결해 원하는 만큼 리서치를 수행할 수 있도록 서비스를 제공하고 있다.
- 02.** '디비^{Diby}'는 UX 리서치 서비스로, 쉽고 빠르고 저렴하게 리서치를 수행해 유의미한 결과를 도출할 수 있다. 리서치 종류별로 준비된 질문 템플릿을 선택하고 변수를 입력하는 것만으로도 전문적인 리서치 설계가 가능하다. '우즈테스트'는 데이터 수집 플랫폼으로, 애플리케이션에서 제공하는 테스트에 참여하고 보상을 받는 보상형 플랫폼이다. 현재 3만 명가량의 회원을 보유하고 있다.
- 03.** 단순한 여론조사나 서베이 형태가 아닌 UX 리서치 서비스 시장은 국내보다 해외에서 더 활발하게 형성되어 있다. 국내에서는 디비가 가장 많은 리서치 종류를 지원하는 서비스이나, 브랜드 인지도가 다소 부족한 편이다. 이에 올 9월, 국내외 다양한 UX 패턴 화면과 영상을 아카이빙하고 UX 요소로 분류한 'UPA 서비스' 론칭을 통해 디비 브랜드를 알리는 프로젝트를 준비하고 있다. UX에 대한 시장의 관심과 중요성이 계속해서 높아지고 있기 때문에 디비디랩의 성장 가능성은 매우 높다고 생각한다.
- 04.** 가까운 계획은 성공적으로 UPA 서비스를 론칭하고, 디비에서 제공하고 있는 다양한 리서치 종류를 빠르게 자동화해 기업 간 거래^{B2B} 서비스형 소프트웨어^{SaaS}로써의 디비를 완성하는 것이다. 더 나아가서는 우리가 국내 UX 분야의 바이블이 되고자 한다. 향후 디지털 프로젝트를 운영하는 기업이 프로젝트 매니저^{PM}, 프로젝트 오퍼^{PO}, 리서치의 채용 공고에 '디비를 능숙하게 사용하는 사람'을 우대하거나 필수 조건으로 설정하는 것을 가장 큰 목표로 삼고 있다.

UX 리서치가 필요할 때
간단한 정보 입력만으로
체계적인 리서치를 설계해
필요한 리서치를
빠르고 쉽게 제공합니다.

IBK창공^{창공}은 '창공^{창공}을 통해 창공^{창공}으로 비상하라'는 의미를 가진 '창업^{창업}공장^{공장}'의 줄임말로, IBK기업은행이 창업 기업을 지원하기 위해 운영하는 공간 및 프로그램을 지칭한다.

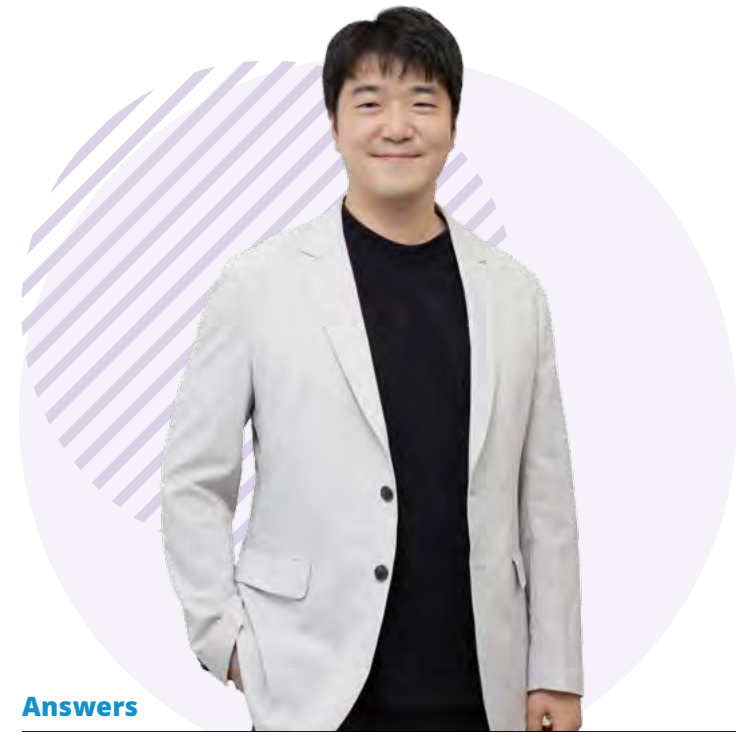
구로 10기

(주)레디포스트

곽세병 대표

도시정비·상업용 건물 시장의
DX를 선도하다

도시정비와 상업용 집합건물 시장의 디지털 전환^{DX}을 선도해 시장의 비효율성과 불투명성을 개선, 기존 오프라인 방식 총회의 문제점을 해결하며 시장을 이끌어 나가고 있다.



Questions

01. 레디포스트에 대해 소개해 달라.
02. 레디포스트만의 차별화된 핵심 기술은 무엇인가?
03. 해당 시장의 규모와 시장 내 레디포스트의 위치는 어느 정도인가?
04. 앞으로의 목표는 무엇인가?

레디포스트는 도시정비와
상업용 건물 시장의 DX로
총회의 성공률을 높여
시장 전체의 패러다임을
바꾸겠습니다.

Answers

- 01.** 레디포스트는 도시정비(재개발·재건축 등)와 상업용 집합건물(상가·오피스텔·지식산업센터 등)의 총회에서 발생하는 불투명하고 비효율적인 관례를 개선할 수 있는 디지털 서비스 '총회원스탑'을 제공하고 있다.
- 02.** 기존에 수작업으로 이루어지던 오프라인 방식의 총회는 많은 비용이 소비되는 것은 물론 정족수 확보가 어렵고 문서 조작 및 위변조의 가능성이 도사리는 등 여러 문제를 지니고 있었다. 이에 레디포스트는 총회 전용 온라인 서비스를 개발해 기존 오프라인 서비스가 지니고 있던 문제점을 해결한다. 보안성, 법적 효력, 국토교통부와의 협업을 통한 가이드라인 설립 등 다양한 부분에 강점이 있지만 레디포스트의 핵심은 총회 시 발생할 수 있는 여러 변수에 대응할 수 있는 종합 서비스라는 것이다. 레디포스트는 다양한 상황의 총회에 최적의 솔루션과 서비스를 제공할 수 있다.
- 03.** 부동산 총회 시장은 1.5조 원 정도로 추산하고 있으며, 전체 도시정비·상업용 건물 관리 시장은 2022년 기준 63조 원이다. 따라서 부동산 총회 시장 역시 크게 확장할 수 있으며, 레디포스트가 이 시장을 선도할 수 있다고 믿는다. 현재 레디포스트는 온라인 업체 중에서는 1위이지만, 온라인 시장의 규모는 오프라인 시장에 비해 매우 미미하다. 따라서 현재 오프라인으로 진행되는 대다수의 총회를 온라인으로 전환하는 문화를 만들기 위해 노력하고 있다.
- 04.** 레디포스트는 총회 원스탑 서비스를 통해 확보된 데이터베이스^{DB}를 기반으로, 향후 솔루션 제공을 자동화할 수 있는 SaaS 및 플랫폼을 도입할 예정이다. 이를 통해 고객들에게 더욱 편리하고 풍성한 서비스를 제공하는 것이 레디포스트의 목표다.

부산 9기

뉴에너지(주)

김노을 대표

차별화된 가열 기술로
이로운 세상을 만든다

차별화된 가열 방식의 이온히팅 시스템을 적용해 에너지 소비를 줄이고 탄소 배출 감축에 기여하는 고효율 이온히팅 시스템 보일러를 생산 및 판매하고 있다.



Questions

01. 뉴에너지에 대해 소개해 달라.
02. 뉴에너지만의 차별화된 핵심 기술은 무엇인가?
03. 해당 시장의 규모와 시장 내 뉴에너지의 성장 가능성을 어떻게 보는가?
04. 앞으로의 목표는 무엇인가?

Answers

01. 뉴에너지는 고효율 이온히팅 시스템 보일러를 제조하는 기업으로, 에너지를 낭비하는 기존 히팅 기기의 문제점을 해결해 에너지 소비를 기존 대비 절반 이상 줄이는 기술과 제품을 생산 및 판매하고 있다.
02. 고효율 이온히팅 시스템은 전극 보일러에 해당하는 기술로, 열매체를 통해 온수 또는 증기를 발생하는 기존 장치와는 다르게 물속 이온수인 전해수에 소량의 전자 운동으로 마찰열을 일으켜 난방수 자체를 가열하는 방식이다. 지능형 제어 기능을 통해 최소 0.001킬로와트^{KW}의 전력을 소비해 온도를 일정하게 유지하기 때문에 사용하면 할수록 전력 소모가 급감하는 것이 최대 강점이다. 또한 이온히팅은 구조가 매우 단순하기 때문에 소형화가 가능하다는 점에서 설치와 운영에 매우 유리하다.
03. 현재 신재생에너지로 각광받고 있는 히트펌프의 2025년 시장 규모는 116조 원이다. 하지만 이온히팅 시스템은 히트펌프 대비 전력 사용량이 28.1% 더 적어 히트펌프보다 효율이 높은 제품임을 확인했다. 이 때문에 히트펌프를 대체하며 제로 에너지 빌딩 실현뿐만 아니라 건물의 난방 및 온수, 건조 등의 산업 분야까지 탄소중립을 이루는 데 기여할 것이다. 열에너지는 실생활뿐만 아니라 산업 발전에 없어서는 안 되는 필수 요건이다. 따라서 열 변환 효율이 99.6%에 달하는 이온히팅의 성장 가능성은 무한하다고 생각한다.
04. 뉴에너지의 단기 계획은 이온히팅 보일러의 국내 판로를 개척해 확장하는 것이다. 다음 스텝으로는 국내뿐만 아니라 유럽, 미국, 중국 등 주요 국가에 이온히팅 보일러를 수출하는 것이다. 가전 전열 제품 및 전기자동차 히팅 분야까지 기술을 확장해 전 세계적으로 인정받는 기업이 되는 것이 목표다.

출수록 이로운 세상을 만드는
가열 기술과 제품을 통해
기후위기를 해결하고
에너지 자립을 실현하는
글로벌 기업이 되겠습니다.

대전 4기

이엠시티(주)

이봉호 대표

원격관제 서비스,
생명을 살리는 혁신이 되다

이엠시티는 기존 설비를 활용한 시설 통합 원격관제 서비스를 통해 건물 내 화재 등 안전사고를 즉시 파악해 생명을 살리는 혁신을 만들어 가고 있다.



Questions

01. 이엠시티에 대해 소개해 달라.
02. 이엠시티만의 차별화된 핵심 기술은 무엇인가?
03. 이엠시티의 성장 가능성을 어떻게 보는가?
04. 앞으로의 계획을 들려 달라.

Answers

01. 이엠시티는 기존 설비를 그대로 사용하면서 스마트폰 앱을 통해 건물 내 화재 등의 안전사고를 즉시 파악할 수 있도록 하는 기술을 개발하고 있다. 대표적인 서비스로는 시설 통합 원격관제 서비스 '비디앱^{BDApp}'이 있다.
02. 비디앱은 우리가 개발한 사물인터넷^{IoT} 데이터 수집 제어장치를 통해 설비 내부의 신호를 수집하고 분석해 설비 상태를 실시간 모니터링하는 방식이다. 기존에는 원격관제 시스템을 구축하려면 대상 설비를 IoT가 지원되는 설비로 교체하거나 센서를 추가로 설치해야 했기 때문에 대규모 설비투자가 필요했지만, 비디앱 서비스는 기존 설비를 그대로 사용하는 것이 특징이다. 소방수신기 뿐만 아니라 저수조, 집수정, 승강기, 주차설비, 폐쇄회로^{CCTV}, 냉난방기 등 다양한 설비를 통합 관제할 수 있는 장점이 있다.
03. 현재까지 비디앱은 국내에 약 500개 현장에 도입되어 운영 중이며, 해외 7개국에 수출을 준비하고 있다. 현재 기존 설비를 그대로 사용하면서 소방을 포함해 건물 내 다른 설비를 통합해 하나로 원격관제를 할 수 있는 서비스는 비디앱이 유일하다. 국내는 물론 해외 시장에서도 최초로 선보이는 기술이만큼 다양한 기업에서 관심을 보이고 있어 지속적인 성장을 기대하고 있다.
04. 지난해 화재로 인해 2,200여 명의 인명 피해가 발생했다. 얼마 전에는 아울렛 화재로 많은 사람이 목숨을 잃었다. 이런 피해 소식을 접할 때마다 '비디앱이 있었다면 어땠을까' 하는 생각을 해보곤 한다. 이엠시티는 클라우드나 빅데이터 같은 최신 기술을 활용해 저렴하고 안전한 시스템을 개발하기 위해 노력하고 있다. 앞으로 전 세계 모든 건물에 비디앱이 설치되어 더욱 안전한 환경을 만들고 생명을 살리는 혁신을 만들어 가는 것이 최종 목표다.

우리의 기술을 통해
더 많은 건물이 원격관제
시스템을 갖추게 된다면
더 많은 생명을 살릴 수 있다는
사명감으로 일하고 있습니다.



중소기업 M&A 활성화를 위한 업무협약식 중소기업의 적극적인 M&A 시장 참여를 지원합니다

김성태 IBK기업은행장은 지난 7월 31일 '중소기업 M&A 활성화를 위한 업무협약식'에 참석했다. 이번 업무협약식은 중소기업의 인수·합병(M&A) 활성화를 위해 IBK기업은행이 매경미디어그룹, 중소기업중앙회와 협력관계를 구축하고자 마련된 자리다. 앞으로 세 기관은 힘을 모아 중소기업 M&A 활성화에 앞장설 예정이다.



중소기업 M&A 활성화를 위한 업무협약 체결 (왼쪽부터) 김기문 중소기업중앙회장, 장대환 매경미디어그룹 회장, 김성태 IBK기업은행장.

활력을 잃은 중소기업 M&A 시장

기업 M&A는 기업 경영 효율화를 위한 주요 수단이자 경제 전반의 생산성을 높이고 경기 회복을 돕는 역할을 한다. 이에 국내 M&A 시장은 2013년 이후 빠른 성장세를 보여 왔지만 최근에는 크게 위축되는 모습을 보이고 있다.

금융위원회에 따르면 국내 M&A 시장은

2021년 134조1,000억 원에서 2022년 78조7억 원 규모로 하락했다. 더불어 창업 1세대의 고령화가 가속화되면서 후계자 부재, 상속세 부담 등의 사유로 경영권 매도를 희망하는 중소기업이 늘어나고 있으며, 이러한 추세는 앞으로도 점차 증가할 것으로 예상되는 상황이다.

현재 전국 각지에는 신사업 진출 및 성장

에 대한 한계로 인해 M&A에 대한 니즈를 가지고 있는 다양한 중소기업이 분포해 있다. 협약식에 참석한 김기문 중소기업중앙회장은 “중소기업 M&A 시장이 열린다는 것은 다른 기업이 회사를 인수해 노하우를 살리고, 공장 기계를 활용해서 결과적으로는 두 기업이 모두 성장할 수 있는 상황을 만들어주는 것”이라고 설명했다. 하지만 국내 M&A 시장은 규모가 큰 기업 위주로 형성되어 있어 다양한 규모의 기업이 M&A에 참여할 수 있는 시장 조성이 필요한 상황이다. 이에 IBK기업은행은 중소기업중앙회, 매경미디어그룹과 함께 중소기업의 적극적인 M&A 시장 참여를 지원하고자 힘을 모았다.

중소기업 M&A의 선순환 구조 형성

IBK기업은행과 중소기업중앙회, 매경미디어그룹은 중소기업 M&A 활성화를 위해 저마다 명확한 역할을 가진다. 우선 IBK기업은행과 중소기업중앙회는 매도·매수를 희망하는 중소기업을 모색 및 발굴하는 역할을 수행할 예정이다. 이후 IBK기업은행은 발굴한 희망 기업 간 중개·주선을 추진해 M&A를 통한 중소기업의 지속적인 성장을 지원한다. 중소기업중앙회와 매경미디어그룹은 중소기업의 M&A 효과 및 우수 사례를 홍보하는 역할을 맡는다. 나아가 IBK기업은행과 중소기업중앙회는 M&A 기반을 조성하기 위한 정책과제를 발굴하고 금융위원회, 중소벤처기업부 등 정부 부처에 관련 정책을



인사하는
김성태 IBK기업은행장
협약식에 참석한 김 행장은
"다양한 규모의 기업이 참여할 수 있는
시장을 조성하기 위해 적극적으로
지원하겠다"고 밝히며 중소기업의
M&A 활성화에 대한 의지를
드러냈다.

건의하는 등 제도 개선에도 힘쓰며 선순환 구조를 형성한다는 계획이다. 이날 협약식에 참석한 김 행장은 “다양한 규모의 기업이 참여할 수 있는 시장을 조성하기 위해 적극적으로 지원하겠다”고 밝혔다. 이에 IBK기업은행은 현재 M&A를 희망하는 매도·매수 대상 기업을 중개하고, M&A 전 과정을 지원하며 전문적인 자문을 지속적으로 제공하는 지원사업을 실시하고 있다.

M&A 업무협약식 주요 내용

	출자기관	유관기관
기업 발굴	후계자 부재, 신사업 진출 등 매도·매수를 희망하는 중소기업 모색 및 발굴	IBK기업은행 중소기업중앙회
중개 주선	발굴된 희망 기업 간 중개·주선을 추진해 M&A를 통한 중소기업의 지속 성장 지원	IBK기업은행
홍보	중소기업 M&A의 저변 확대를 위해 M&A 효과 및 우수 사례 홍보	중소기업중앙회 매경미디어그룹
정책과제	M&A 기반 조성을 위한 정책과제 발굴 및 대정부(금융위원회·중소벤처기업부) 건의	IBK기업은행 중소기업중앙회



정책금융기관으로서 국책은행의 역할

경기대응적 대출 및 금융접근성 제고 관점에서
IBK기업은행을 포함한 국책은행의 역할을 실증적으로
분석한 최신 연구를 소개한다.

되며, 거품이 클수록 큰 고통이 뒤따르는 것을 경험했다. 이후 이러한 금융의 경기순응적 속성에 따른 부작용을 해결하기 위한 방안으로 정책금융의 경기대응적 Counter-cyclical 역할이 제기되었다.

금융의경기순응성과 정책금융의역할

금융 시장의 속성 중 하나는 경기가 좋아질 때(호황기) 유동성이 증가하고, 나빠질 때(불황기) 축소되는 것이다. 이와 같이 금융 회사의 자금 공급이 경기와 같은 방향으로 움직이는 현상을 금융의 경기순응성 Pro-cyclicality이라고 한다. 위험 Risk에 대한 인식이 전반적으로 낮은 호황기에 유동성이 확대되는 것은 언뜻 자연스레 여겨지지만, 문제는 경제의 생산적 부문이 필요로 하는 유동성에 한계가 있음에도 불구하고 금융 또한 경기에 영향을 끼친다는 데서 발생한다. 확대된 유동성은 경기를 더욱 확장시키며, 이어지는 경기와 금융의 반복적 상호작용에 따라 과도하게 팽창한 유동성은 결국 부동산·금융 자산 시장의 거품 Bubble을 초래한다. 우리는 2008년 글로벌 금융위기를 통해 거품은 반드시 붕괴

국책은행 대출의경기대응성

이 연구는 기존 국내 연구가 은행권의 경기순응성을 드러내는 데 초점을 두고 있음을 지적하고, 정책금융기관으로서 5개 국책은행(KDB산업·수출입·IBK기업·NH농협·Sh수협)을 포함한 국내 17개 은행의 1999~2022년 경영·기업대출 통계와 패널 분석 기법을 활용해 국책은행 대출이 민간은행과 달리 경기대응적이라는 결과를 도출했다. 경기대응성의 강도를 은행의 연평균 대출 순증 규모로 추산하면 국내총생산 GDP 증가율 1%포인트 하락에 대해 일만은행 대출은 약 7조 원 축소되는 반면, 국책은행은 6조 원 늘어나게 된다. 이러한 국책은행 대출의 경기대응성은 경기 변동의 진폭을 축소시켜 실물경제 안정화에 기여하는 역할을 수행한다.

위기 시 금융안전판

국책은행의 경기대응적 역할은 경기 하강기를 넘어 위기 상황에 직면하는 경우 더욱 강화될 필요가 있다. 이러한 상황에서 정책금융은 단순히 자금 부족에 직면한 기업에 유동성을 공급하는 것을 넘어 기업이 위기를 견디고 극복할 수 있도록 지원하는 역할을 수행한다. 이 연구는 분석 기간을 평시와 위기 기간으로 구분한 추가 분석을 통해 위기 기간 국책은행의 경기대응성이 평시보다 더욱 강화되었다는 결과를 도출하고, 이를 바탕으로 국책은행이 위기 시 금융안전판 역할을 수행해 왔다고 평가했다.

취약부문 금융 접근성 제고

한편, 최근 코로나19 위기 기간에는 국책은행과 민간은행 모두 유동성 공급을 확대하며 경기대응적인 모습을 보였다. 하지만 동일한 대출 총량 증가에도 불구하고, 은행이 우량한 기업에 대해 더욱 완화적인 대출태도를 보일 경우 상대적으로 금융의 수혜를 덜 받는 기업이 발생할 수 있다. 이 연구는 이러한 점에 착안해 미시적 관점에서 2017~2021년 은행권 중소기업 대출차주 정보를 활용해 국책은행이 취약 기업의 금융 접근성 제고에 기여했는지 살펴보았다. 분석 결과, 위기 이전 대출 행태는 국책은행과 민간은행이 유사한 모습을 보인 반면, 코로나19 위기 기간 중에는 국책은행이 재무 건전성과 신용도가 낮은 기업에 자금 공급을 확대함으로써 민간은행과

차별되는 것으로 나타났다. 이는 국책은행이 민간은행과 달리 취약 기업을 중심으로 자금을 공급함으로써 금융 사각지대를 해소하는 데 기여했음을 시사한다.

바람직한국책은행의역할

과거 우리나라의 정책금융은 전후 복구와 경제 개발의 주요 자금원으로서 고도 성장이라는 성과를 달성했지만, 경제 불균형을 심화시키고 금융 산업의 발전을 저해했다는 비판에서 자유로울 수 없었다. 이후 외환위기, 글로벌 금융위기 등 몇 차례 경제위기를 경험하고 경제가 성숙기에 접어들면서 정책금융의 역할과 범위는 꾸준히 재정립되어 왔으며, 이 연구는 이를 실증적으로 점검·평가한 것이라 할 수 있다. 주저자인 윤종원 한국금융연구원 비상임연구위원은 “국책은행이 민간은행과 다른 여신 행태를 보인다고 해서 그것으로 충분한 역할을 수행하고 있다고 생각하지는 않는다”고 밝혔다. 그리고 담보와 신용이 부족하지만 기술력과 아이디어를 갖춘 스타트업에 대한 자금 공급, 투명하고 합리적인 지배구조 구축 등을 향후 과제로 제시했다. 급변하는 대내외 여건과 시대적 요구를 반영해 정책금융과 국책은행의 역할이 능동적으로 변화해 나가야 하며, 이를 위한 발전적 논의가 지속적으로 이루어져야 한다. 

자료 '국책은행의 여신 행태는 민간은행과 다른가', 2023년, 윤종원¹⁾, 성병희²⁾, 최정훈³⁾, <한국경제포럼> 제6권 제2호

1) 전 대통령비서실 경제수석비서관, 제26대 IBK기업은행장, 현 한국금융연구원 비상임연구위원
2) IBK기업은행 경제연구소 수석연구위원 3) IBK기업은행 경제연구소 중기산업연구실 과장



최정훈

IBK기업은행 경제연구소
중기산업연구실 과장
IBK경제연구소에서 중소기업
금융 및 현안을 연구하고 제도
및 정책 개발, 동향 조사 등을
담당하고 있다.

얼마나 알고 계시나요? 퇴직금과 퇴직연금제도

퇴직금이란 퇴직하는 사람에게 근로의 대가로 근무처에서 지급하는 돈으로, 퇴직금 또는 퇴직위로금·공로금 등 명칭에 관계없이 현실적 퇴직이 원인이 되어 지급받는 소득을 퇴직소득으로 본다. 다만 임원이거나 초단기근로자인 경우, 혹은 근로자가 퇴직금의 중간정산을 원하는 경우 등 퇴직금 지급에도 다양한 변수가 있다.



전현주

세무법인 세일 화성지점
대표세무사

전 IBK기업은행 기업지원
컨설팅부 수석세무사로
근무하며, 중소기업 가업승계
컨설팅을 100회 이상 진행한
바 있다.

• 퇴직금이란 ‘근로자퇴직급여 보장법’에 따라 1인 이상 근무하는 사업장의 사용자가 1년 이상 근속하다가 퇴직하는 근로자의 퇴직 시 일시에 지급하는 돈을 말한다. 다만, 임원이 재직 시 공로에 대한 보상 등의 성격으로 금액을 받는 경우에는 근로소득으로 분류한다. 또 현실적인 퇴직 사유에는 해당하지 않지만 퇴직금 중간지급 사유에 해당해 지급받는 퇴직금은 퇴직소득으로 본다.

퇴직금 적용 대상

퇴직하는 근로자에게는 계속근로기간 1년에 대해 30일 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 지급한다. 정규직, 계약직, 아르바이트 상관없이 1년 이상 근무 시 지급 대상이다. 만약 일주일 초단기근로로 15시간 미만인 초단기근로자인 경우 퇴직금 수령 대상이 아니다.

퇴직금 지급기한

퇴직금은 퇴직일로부터 14일 이내에 지급



해야 하며, 14일 이후로 넘어가면 지연이자 20%를 붙여서 지급해야 한다.

퇴직금 계산방법

퇴직 전 나의 3개월 임금 총액(세전)/
3개월의 총 일수 = 1일 평균 임금
1일 평균 임금×30일×(재직 일수/365일) =
근로자가 수령하는 퇴직금

임원퇴직금

법인이 임원에게 지급하는 퇴직금은 ‘근로자퇴직급여 보장법’의 규정을 적용받지 않는다. 법인이 임원에게 지급하는 퇴직금은 회사의 규정에 따라 지급해도 된다.

세법에서는 2012년부터 2019년까지 지급배수 3배, 2020년부터는 지급배수를 2배까지만 퇴직소득으로 인정하고, 2배를 초과하는 금액은 당해 연도의 근로소득으로 보아 다른 종합소득과 합산해 소득세를 부담하도록 하고 있다. 임원의 퇴직소득 한도는 2020년 이전과 이후로 지급배수를 달리해 계산해야 한다.

퇴직금 중간정산

2012년 7월 26일 이후부터 고용주는 다음의 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산해 지급할 수 있다.

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ② 무주택자인 근로자가 주거 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(한 사업장에 1회로 한정)
- ③ 본인, 배우자 또는 부양가족이 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금 총액의 1,000분의 125를 초과해 부담하는 경우
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산해 5년 이내에 파산선고, 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우
- ⑤ ‘고용보험법’ 규정에 의한 임금피크제를 실시해 임금이 줄어드는 경우
- ⑥ 태풍, 홍수 등 천재지변 재난으로 피해를 입은 경우로 고용노동부 장관이 정한 사유와 요건에 해당하는 경우

임원의 경우는 ① 무주택인 세대주로서 주택을 구입하려는 경우 ② 본인, 배우자 또는 부양가족이 질병 등으로 3개월 이상 질병 치료 또는 요양을 필요로 하는 경우 ③ 천재지변 등 이에 준하는 재해를 입은 경우 중간정산이 가능하다. 임원에 대한 급여를 연봉제로 전환함에 따라 퇴직급여를 지급하는 규정은 2016년부터 폐지되어 퇴직금을 중간정산해 지급할 수 없다.

임원퇴직급여 지급 규정이 있는 경우와 없는 경우 비교

		‘법인세법’상 비용	‘소득세법’상 구분
지급 규정 있는 경우	규정상 한도 내 금액	손금산입	퇴직소득
	규정상 한도 초과 금액	손금불산입	근로소득(인정상여)
지급 규정 없는 경우	퇴직 직전 1년간 지급한 총 급여 ×10%×근속연수 내의 금액	손금산입	퇴직소득
	퇴직 직전 1년간 지급한 총 급여 ×10%×근속연수 초과 금액	손금불산입	근로소득

퇴직금제도와 퇴직연금제도의 차이

구분	퇴직금제도	퇴직연금제도	중소기업퇴직연금기금제도
적립 운용 및 지급 형태	기업이 근로자의 퇴직금을 사내에 보관해 두었다가 퇴직 시 일시금 형태로 수령	퇴직금을 사외(퇴직연금 사업자)에 적립·운용하므로 근로자는 적립된 퇴직금을 연금 혹은 일시금 형태로 수령	상시 30명 이하 사업장 근로자의 퇴직금을 공동기금(근로복지공단 적립)으로 조성한 후 연금 또는 일시금으로 수령
제도 운영 주체	기업 중심 의사결정	기업(확정급여 ^{DB} 형) 및 근로자(확정기여 ^{DC} 형·개인형퇴직연금 ^{RF})	근로복지공단
부담금 납입 주체	해당 없음	기업(DC·IRP의 경우 근로자 추가 적립 가능)	기업 (근로자 추가 적립 가능)
운용 위험 부담	해당 없음	- DB: 기업 - DC·IRP: 근로자	공단, 근로자
중간정산 또는 중도인출	• 중간정산 - 법정 사유 충족 시 가능	• 중도인출 - DB: 불가 - DC·IRP: 법정 사유 충족 시 가능	• 중도인출 - 법정 사유 충족 시 가능
근로자 세제 혜택	퇴직금 수령 시 과세	- 연금 수령 시까지 과세이연 또는 일시금	- 연금 수령 시까지 과세이연
위험성	- 퇴직 시 지급 불능으로 인한 퇴직금 체불 발생 - 기업 목돈 마련 어려움	금융 시장 상황 및 개인의 자산 운용 전문성 부족으로 손실 발생	금융 시장 상황에 따라 손실 발생
기타	해당 없음	해당 없음	• 재정 지원 - 기업부담금 재정 지원*

* 중소기업퇴직연금기금제도는 2022.4.14일 근로복지공단에서 운영하는 제도로 상시 30명 이하 사업장의 최저임금 120% 이하(월평균 보수 230만 원 미만) 근로자에 대해 사용자가 납입한 정기부담금의 10/100(최대 30명·1인당 23만 원)을 3년간 한시적으로 지원한다.



중대재해처벌법이란 무엇인가?

‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’(이하 중대재해처벌법)이 강력한 처벌조항을 두고 있는 것은 산업재해를 예방하기 위해서다. 산업재해가 발생하면, 그 피해자 자신뿐만 아니라 가족에게 고통과 어려움을 가져다주고 사회적으로도 큰 비용이 발생한다.



정봉수
강남노무법인 대표노무사
외국계 기업의 노무 인사 자문을 담당하고 있으며, 20여 년간의 노무 경험을 활용해 다양한 노동 사례 실무서적을 발간해 왔다.

•• 산업현장에서 끊임없이 발생하는 사망사고 등의 중대산업재해를 예방하기 위해서 2020년 1월에 ‘산업안전보건법’(이하 산안법)이 전면 개정되었지만, 중대재해를 예방하는 데 크게 기여하지 못하고 있다. 그 이유는 산재사고가 발생한 경우 작업현장의 안전을 책임지는 담당자만 처벌되고, 죄형법정주의와 사업주의 고의과실을 입증할 수 없다는 이유로 사업주는 형사처벌을 받지 않기 때문이다. 산재사고에 대해 대법원은 현장소장이 현장에서 공사감독을 했고, 그 공사에 관해

대표이사의 관리감독을 받지 않는 근로자가 작업 중 사고를 당한 경우 대표이사의 업무상 과실치사죄를 부정했다. 사실상 대표이사가 처벌을 받지 않는 이상 산재사고에 대한 경각심이 부족하고, 산재 예방에 필요한 인원, 예산 등을 보완하려는 노력이 부족할 수밖에 없다.

중대재해처벌법이란?

2020년 4월 29일, 경기도 이천 물류창고 건설현장 화재 사고로 38명이 사망하고 10여 명이 부상당한 사고가 발생하면서 사회적으로 중대재해에 대한 경각심을 갖게 되었다. 이러한 중대산업재해를 예방하기 위해 국회는 2021년 1월 26일 중대재해처벌법을 제정했다. 이 법은 1년간의 유예를 두고 2022년 1월 27일에 시행되었다. 다만, 5인 미만 사업장은 적용이 제외되고, 50인 미만 사업장은 다시 3년의 유예를 두어 2024년 1월부터 전면 시행된다.

중대재해처벌법에서 중대재해는 ‘중대산업재해’와 ‘중대시민재해’로 구분된다. 중대산업재해는 고용노동부의 근로감독관이 맡게 되고, 적용 대상은 근로자와 그 사업의 지시와 감독을 받는 종사자가 된다. 중대시민재해의 대상은 시설을 이용하는 일반 시민이 되므로 이를 관할하는 것은 법무부 소속의 일반 사법경찰관이 된다. 중대재해처벌법에서 정한 중대재해라고 하면 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생 또는 동일한 유해 요인

으로 급성중독 등 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 재해를 말한다. 중대재해처벌법은 중대재해가 발생했고 해서 무조건 사업주가 처벌을 받는 것이 아니라, 사업주와 경영책임자가 안전과 보건조치 의무를 위반해 중대재해가 발생한 경우에 처벌을 받게 되는 것이다. 따라서 사업주가 안전·보건조치 의무를 다한 경우에는 처벌을 면할 수 있다.

엄격한 수준의 처벌 규정

중대재해처벌법은 중대재해에 대한 처벌 수준을 기존의 산안법에 비해 더욱더 엄격하게 적용하고 있으며, 특히 벌금의 경우 최대 10배나 높다. 안전·보건조치 의무 위반으로 사망자가 1명 이상 발생한 경우에 사업주 또는 경영책임자는 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금에 처해진다. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생한 경우와 동일한 유해 요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우 사업주와 경영책임자는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처해진다.

중대재해처벌법은 중대재해로 1명 이상 사망한 재해에 대해서는 양벌규정이 적용되어 법인은 50억 원 이하의 벌금, 부상자나 직업병 발생 시에는 10억 원 이하의 벌금이 부과된다.

중대재해처벌법에는 산안법에 없는 징벌적 손해배상제도를 도입했다. 사업주 또는 경영책임자가 고의 또는 중대한 과실로 안

전·보건조치 의무를 위반해 중대재해가 발생한 경우, 해당 사업주 또는 법인이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대해 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 앞으로 산업현장에서 발생한 산재사망사건에 있어 기존의 민사상 손해배상액에 추가로 5배까지도 요구할 수 있게 되었다. 이로 인해 유족과 회사는 사업주의 과실에 대한 다짐을 벌여 유족보상금 확정이 장기화될 것이고 이것은 기업체에 상당한 부담으로 작용할 것이다.

중대산업재해를 예방하려면

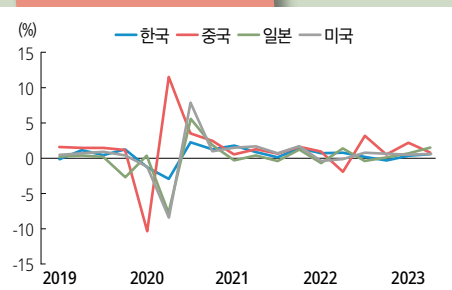
중대재해처벌법은 중대산업재해가 발생했을 때 사업주가 산업안전·보건에 대한 조치를 하지 않아 발생한 중대재해에 대해 강력한 처벌을 해 안전사고에 대한 경각심을 심어주기 위한 법이라 할 수 있다. 이번 중대재해처벌법 제정을 계기로 각 사업장의 사업주와 경영책임자는 중대재해 발생 시 면책을 받을 수 있도록 사전에 근로자에 대한 안전조치, 보건조치를 강화하고 주의 및 감독의무를 철저히 이행해야 할 것이다.

산업안전은 자동차 사고와 같이 운전자가 조심하지 않으면 언제든지 사고가 발생할 수 있다. 따라서 주기적이고 계속적인 관심과 예방에 필요한 비용을 지불해야만 중대산업재해를 예방할 수 있다. 이러한 측면에서 중대재해처벌법이 중대산업재해를 줄일 수 있는 큰 역할을 할 것이라고 기대한다. 

한눈에 읽는 경제 동향

KOREA

주요국 경제성장률



주 전기 대비

자료 한국은행

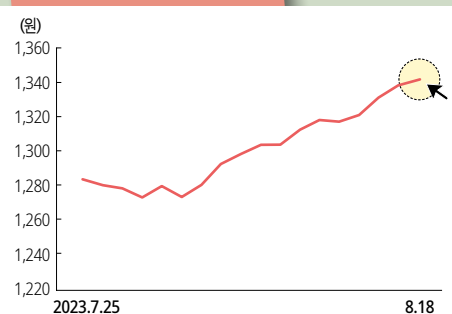
경제성장률 2분기 연속 증가했으나, 경기 둔화 우려는 지속

한국 국내총생산(GDP)은 2023년 1분기 0.3%(전기 대비), 2분기 0.6% 증가했다. 2분기 국내 경제는 순수출(수출-수입)이 성장에 기여한 반면 서비스업을 중심으로 민간소비가 감소하고 투자 부진이 지속되면서 경기 개선을 제약한 것으로 나타나 단기간 경기 회복에 대한 기대감은 약화되었다. 7월 수출은 자동차(15.7%·전년 동월 대비), 일반기계(3.2%) 등이 증가했음에도 불구하고 반도체, 석유제품 등 주요 수출품목의 가격 하락이 지속되면서 감소 폭이 재확대되었다.

* 수출(전년 동월 대비, %): -15.4(2023.5) → -6.0(6) → -16.4(7)

Exchange Rate

원/달러 환율 동향



주 매매기준율

자료 한국은행

8월 원/달러 환율은 장중 연고점인 1,343원 돌파

(7.28일 1,273.4원 → 8.8일 1,304.1원 → 8.18일 1,341.6원)

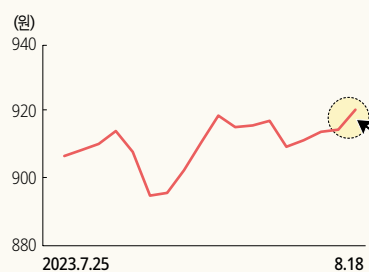
8월 원/달러 환율은 최근 미국의 예상 밖 호황으로 추가 긴축 기대감이 커짐에 따라 장중 연고점인 1,343원을 경신했다. 중국의 경기 침체 우려와 부동산 위기 등으로 아시아 통화의 약세가 이어져, 당분간 원/달러 환율 상승 압박이 이어질 전망이다.

2023년 3분기 말 환율 전망은 1,286원

블룸버그에서 종합하는 주요 IB(10개사)의 2023년 3분기 말 원/달러 환율 전망은 평균 1,286원으로 조사되었다. 이는 7월 말 기준 환율(1,280원)보다 높은 수준이며, 1,290원 이상 1,320원 이하로 전망한 IB가 7개사로 가장 많았다.

* 환율전망 응답 시기: 2023.7.26 ~ 8.18일

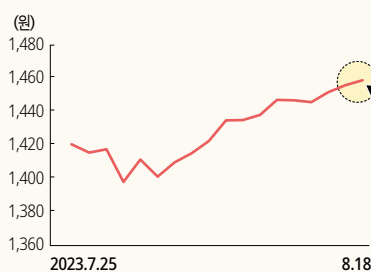
원/100엔 환율 동향



주 서울외국환중개 고시 기준

자료 한국은행

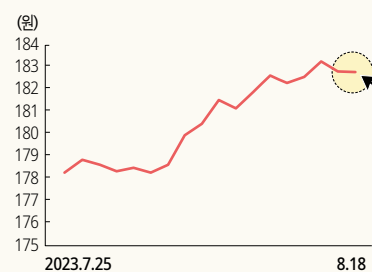
원/유로 환율 동향



주 서울외국환중개 고시 기준

자료 한국은행

원/위안 환율 동향

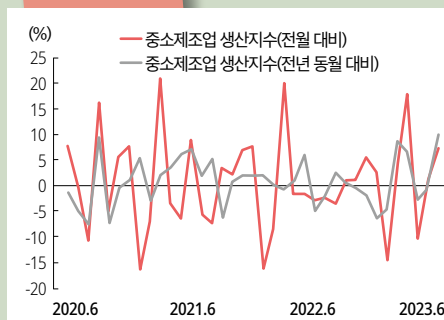


주 매매기준율

자료 한국은행

Small Business Trends

생산



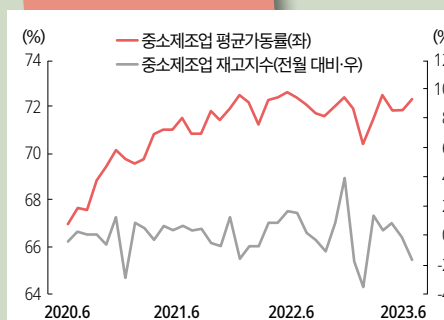
자료 통계청

생산, 전월 대비 증가

2023년 6월 중소제조업 생산은 전월 대비로는 7.8% 증가했으며, 전년 동월 대비로는 10.0% 증가한 것으로 나타났다. 업종별*로는 전월 대비 반도체(3.6%), 전자부품(9.7%), 기계장비(4.4%) 등에서 증가했으나, 자동차(-12.9%), 석유정제(-14.6%), 전기장비(-3.1%) 등에서 감소했다. 전년 동월 대비로는 자동차(10.8%), 의약품(7.4%), 금속가공(4.6%) 등에서 증가했으나, 반도체(-15.9%), 화학제품(-10.4%), 전자부품(-12.2%) 등에서 감소한 것으로 나타났다.

*업종별 생산증감률은 중소기업, 대기업을 모두 포함한 수치임.

가동률 및 재고



자료 중소기업중앙회·통계청

가동률, 전월 대비 증가

2023년 6월 중소제조업 전체 평균가동률은 전월 대비 증가해 72.4%를 기록했다. 세부적으로는 소기업(5~49인)이 전월 대비 0.7%포인트 증가한 68.5%, 중기업(50~299인)이 0.3%포인트 증가한 76.7%로 조사되었다.

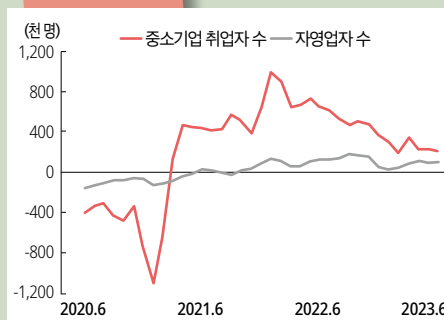
*2023년 1월 조사부터 신규 표본을 대상으로 한 조사 결과임.

재고, 전월 대비 감소

2023년 6월 중소제조업 재고는 전월 대비 1.6% 감소했다. 업종별*로는 전월 대비 통신·방송장비(1.5%), 가죽 및 신발(4.6%), 종이제품(1.3%) 등에서 증가했으나, 반도체(-12.3%), 전자부품(-28.9%), 석유정제(-18.4%) 등에서 감소한 것으로 나타났다.

*업종별 재고증감률은 중소기업, 대기업을 모두 포함한 수치임.

고용



주 전년 동월 대비

자료 통계청

취업자 수, 전년 동월 대비 증가

2023년 6월 중소기업* 취업자 수는 전년 동월 대비 21만9,000명이 증가했다. 세부적으로는 종업원 수 5인 미만 중소기업에서 11만7,000명 증가, 5인 이상 299인 이하 중소기업에서 10만2,000명이 증가해 전체 중소기업 취업자 수는 2,570만2,000명으로 나타났다.

* 중소기업은 종업원 수 299인 이하.

자영업자 수, 전년 동월 대비 증가

2023년 6월 자영업자 수는 전년 동월 대비 9만2,000명이 증가해 580만3,000명을 기록했다.

CEO의 즐거찾기

최고경영자^{CEO}의 지식, 품위, 즐거움을 위해 꼭 알아둬야 할 리스트.

APP

● ● ● ●

깊이가 다른 경제 이야기
삼프로TV

유튜브와 팟캐스트로 송출하고 있는 경제 종합 방송 채널 삼프로TV의 애플리케이션 '삼프로TV'는 숫자와 그래프만으로는 이해하기 어려운 복잡한 경제 뉴스를 쉽고 재미있게 풀어내는 다채로운 콘텐츠를 제공한다. 구글플레이 기준 10만 회가 넘는 다운로드 수를 기록하는 등 탄탄한 사용자를 보유하고 있으며, 삼프로TV의 유튜브 채널은 알차고 유익한 경제 콘텐츠가 가득하다는 평을 받으며 200만 명이 넘는 구독자를 보유하고 있다. 각 분야의 경제 전문가가 높은 전문성을 바탕으로 제공하는 다양한 경제 지식과 투자 정보를 받아볼 수 있다.

BOOK

● ● ● ●

사업을 성공으로 이끄는 경영 12개조
이나모리 가즈오의 마지막 수업
이나모리 가즈오 지음

복잡해 보이는 현상도 그것을 움직이는 원리와 원칙을 안다면 실제로는 단순 명쾌한 것이 된다. <이나모리 가즈오의 마지막 수업>에 등장하는 경영 12개조는 '어떻게 하면 회사를 잘 운영할 수 있을까?'에 답하는 경영의 원리 원칙을 저자의 경험을 토대로 알기 쉽게 정리한 것이다. 경영이라고 하면 복잡한 요소가 얹히기 때문에 어렵다고 생각하기 쉽지만 사물의 본질에 눈을 돌린다면 사실 그 구조는 단순하고, 원리 원칙만 터득하면 누구나 쉽게 실천할 수 있다는 저자의 메시지가 담겨 있다.

FORUM

● ● ● ●

재난안전 산업 분야 국내 최대 전시회
2023 대한민국 안전산업박람회

일시 2023년 9월 13~15일
장소 킨텍스 전시홀 7·8

행정안전부가 주최하는 국내 최대 규모의 재난안전 산업 전문 전시회 '2023 대한민국 안전산업박람회'는 국민 안전 증진을 위한 첨단 기술 및 제품을 소개하고, 관련 기업의 국내외 판로 개척을 통해 안전 산업을 육성하기 위해 마련된 행사다. 대기업 및 공공기관 구매 상담회, 해외 바이어 수출 상담회 등 다양한 비즈니스 프로그램을 통해 참가 기업들의 신규 시장 개척과 기업 홍보의 장을 마련한다.

WEB

● ● ● ●

지식 그 이상의 가치
SERICEO

<https://www.sericeo.org/>

혁신과 변화를 주도하는 '초일류 리더'를 위한 지식 서비스인 세리CEO^{SERICEO}는 선택과 집중, 혁신과 변화를 위해 필요한 지식이라면 분야를 불문하고 발굴해 콘텐츠로 만들어낸다. 세계적인 석학들의 강의와 인터뷰, 최고의 연구진과 전문가가 다루는 분야 지식의 융·복합을 통해 리더십과 경영 전략은 물론, 트렌드와 인문학까지 다양한 분야의 콘텐츠를 망라하며 새로운 가치를 전달하는 SERICEO는 새로운 영역에 대한 도전과 탐구에 집중할 수 있도록 하는 다양한 콘텐츠를 제공한다.

M&A 중개·주선도 IBK와 함께

인수·합병(M&A)을 희망하는 기업을 대상으로 매도·매수 대상 기업을 중개하고 전문적인 자문을 지속적으로 제공해 중소기업의 M&A 성사를 지원하는 사업입니다.

주요 M&A 희망사유

■ 매도

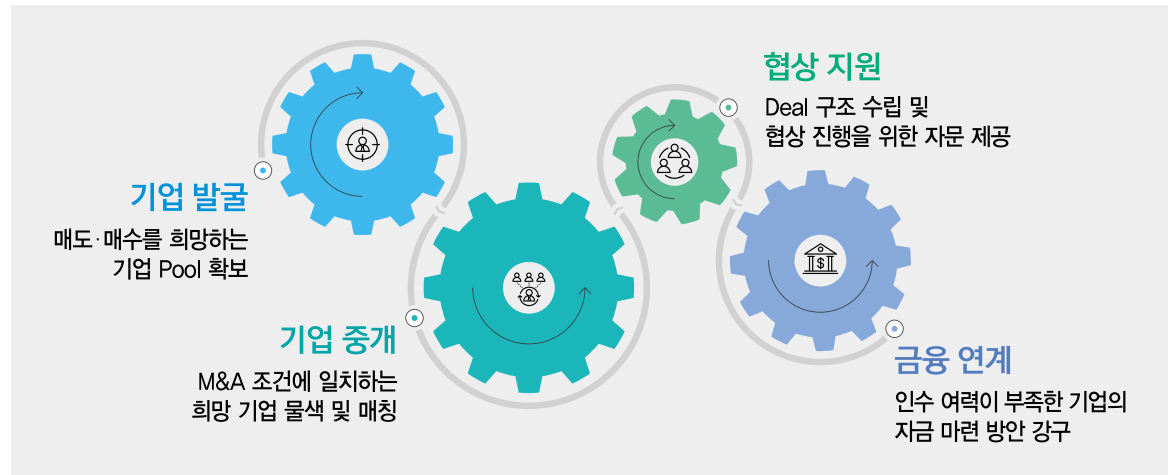
- 후계자 부재** 최고경영자가 고령인 기업으로, 자녀가 승계를 거부
- 성장 한계** 성장 둔화에 따른 기업 매각 추진
- 투자금 회수** 투자자가 지분 매각을 희망 (창업·벤처기업 등)

■ 매수

- 신사업 진출** 신성장 동력 확보를 위해 신사업 진출 계획
- 지배력 확대** 동 업종 및 전·후방산업으로의 확장을 검토
- 자산 매입** 사업장, 기술 등 자산 매입 연계 M&A 추진

IBK기업은행만의 M&A 중개·주선

· 희망 기업 발굴부터 Deal 성사까지 M&A를 위한 전 과정 지원



신청 방법

- IBK 영업점 거래 영업점 창구 상담
- IBK 기업인터넷뱅킹 경영지원 - 기타서비스 - M&A 중개·주선 신청
- 전화 접수 ☎ 02-3425-4989 / 상담 가능 시간 : 평일 09:00~17:00 (점심시간 12:00~13:00 제외 / 주말, 공휴일 제외)

준법감시인 심의필 제2023-3636호(2023.08.07) 유효기간(2024.08.06)

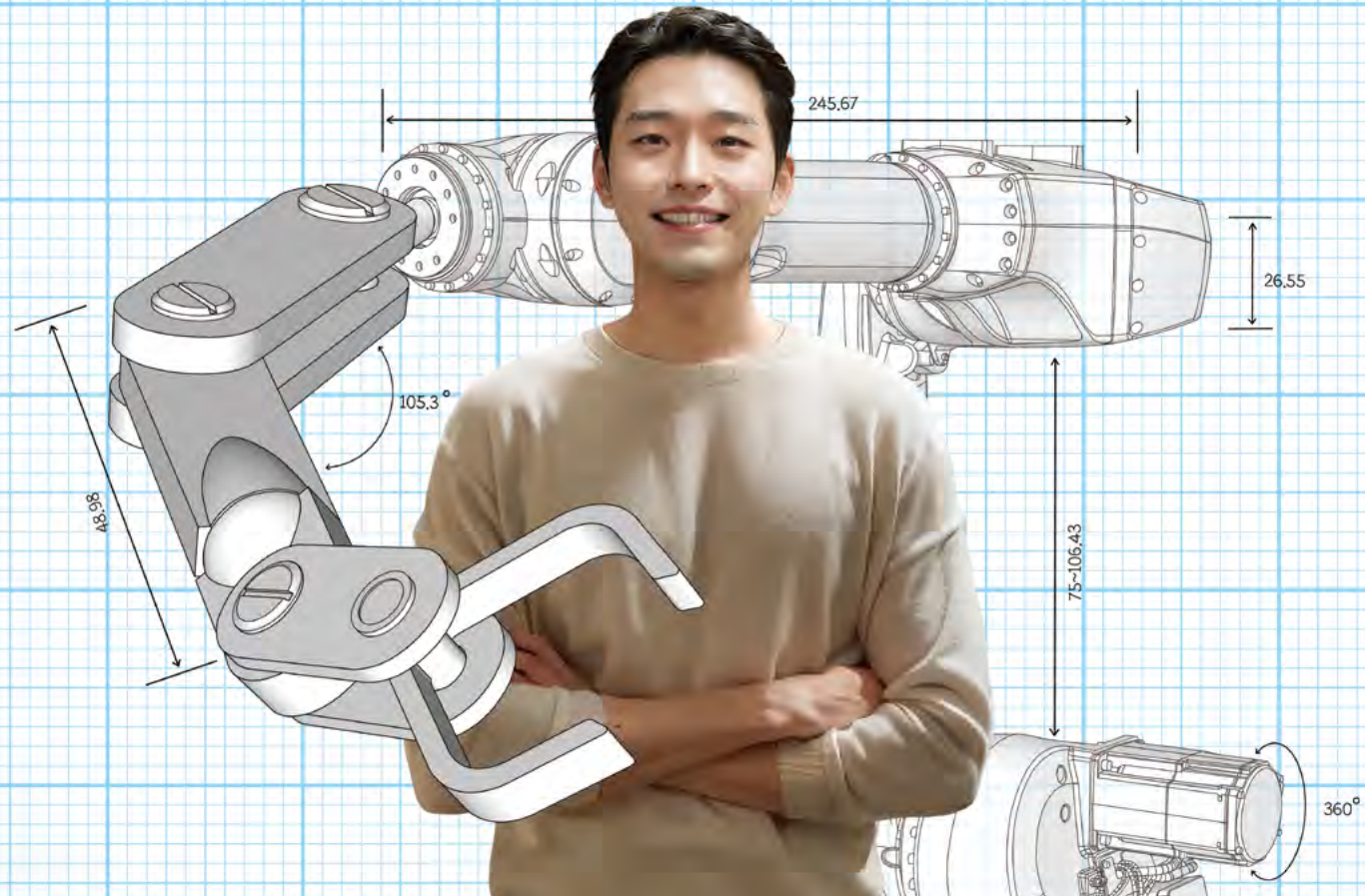
· 'M&A 중개·주선' 전문계약에 따라 별도의 성공보수가 발생할 수 있습니다. · M&A 희망기업과 외부 자문기관 간의 개별계약에 의한 기업실사 등의 업무와 관련한 별도의 비용이 발생할 수 있습니다. · IBK기업은행은 금품·향응을 받지 않습니다. 윤리경영 위반 사실이나 개선이 필요한 경우 신고해주시기 바랍니다. ☎ 02-729-4790, e-mail : ibkethics@ibk.co.kr



금융으로
만나는 새로운 세상

만난 적은 없지만 응원하고 있습니다

여기 세계 최고에 도전하는 로봇개발자가 있습니다.
더 많은 사람이 그 꿈을 응원하게 할 수 없을까요?
지금, IBK기업은행이 창업기업을 위한 더 큰 응원을 시작합니다.
혁신창업기업지원통장으로 당신의 힘을 더해주세요.



누구나 가입 가능한 IBK혁신창업기업지원통장

※위 통장으로부터 발생하는 예금수익은 혁신창업기업을 위해 사용됩니다.

기본형
· 고시금리 연 3.15% ~ 연 3.30%
· 우대금리 최고 연 0.10%

기본형
· 고시금리 연 3.10% ~ 연 3.25%
· 우대금리 최고 연 0.10%

기여형
· 고시금리 무이자
· 우대금리 없음

*고시금리는 가입기간별 상이하며, 가입일에 따라 변동가능 (23. 07. 04, 현재, 세전) *우대금리 제공조건 : 기본형 가입 시 혁신창업기업 응원 메시지 등록 (자동인자)

창업벤처기업을 위한 IBK비금융서비스

IBK창업컨설팅
창업 초기 맞춤형 경영 컨설팅 제공

IBK창업
사무공간제공, 멘토링, 판로개척·마케팅 지원

IBK BOX
금융·비금융 솔루션 제공 디지털 경영지원 플랫폼

※ 준법감시인 심의필 제2023-3636호(2023.08.07) 유효기간(2024.08.06) ※ 이자는 만기일시 지급이며, 종금(1년) 우대금리는 제공되지 않음(기여형의 경우 연 0.10%만 지급) ※ 계좌별 인출, 가입, 출금, 전입 등 이통계좌와 연동될 경우 원금 및 이자 지급 지연 가능성 있음 ※ 본 은행에 있는 구하인 모든 예금보통(내외국)금리상품의 원금과 소정의 이자를 합쳐 19일 만기(고정)연한 이후에 대한 원금을 지급하는 내외국 금리상품이 없음 ※ 중소기업금융지원통장은 중소기업에 대한 자금 지원에 따라 예금보통금리가 반영되지 않음 ※ 중소기업금융지원통장은 중소기업에 대한 자금 지원에 따라 예금보통금리가 반영되지 않음 ※ 중소기업금융지원통장은 중소기업에 대한 자금 지원에 따라 예금보통금리가 반영되지 않음 ※ 중소기업금융지원통장은 중소기업에 대한 자금 지원에 따라 예금보통금리가 반영되지 않음 ※ 중소기업금융지원통장은 중소기업에 대한 자금 지원에 따라 예금보통금리가 반영되지 않음



IBK기업은행

금융으로
만나는 새로운 세상

기업은행의 변화는 기업이 중심.

어려운 시기에 기업을 한다는 것

그 마음의 무게를 잘 알기에

기업운영에 더 큰 힘이 되기 위해

기업은행이 작은 것부터 바뀌어 나가겠습니다



(조건 없이 전체 기업고객
기업뱅킹 이체 수수료 0원)