기업가 정신과 노동

황준욱 · 전병유

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· (황준욱) ····· 1

1. 연구 목적, 방법과 구성 ····· 1
2. 기업가 정신에 대한 정의 ····· 2

제2장 기업가 정신 ····· (황준욱) ····· 8

1. 기업가 및 기업가 정신에 대한 개념 및 특성 ····· 8
2. 기업가 정신과 혁신 ····· 13
3. 기업가 정신과 금융 ····· 19
4. 사회적 기업가 정신(social entrepreneurship) ····· 22
5. 소결 : 혁신과정으로 보는 기업가 정신 ····· 26

제3장 기업가 정신과 고용 ····· (전병유) ····· 28

1. 문제 제기 ····· 28
2. 기업가 정신과 노동시장 ····· 29
3. 기업가 정신과 고용 ····· 32

제4장 결론 : 정책 시사점 ····· (황준욱 · 전병유) ····· 45

1. 정책 의의와 방향 ····· 45
2. 구체적 정책 방안 ····· 51

참고문헌 ····· 61

요 약

이 연구는 최근 혁신과 관련하여 중요성이 증대되고 있는 기업가 정신에 대한 기본적 이해와 함께 기업가 정신과 노동의 관계를 분석한다.

기업가 정신은 상품 및 서비스에 대한 아이디어 발굴, 아이디어의 구체화를 위해 필요한 유·무형의 자원조달, 자원의 결합을 통한 생산, 생산물의 판매, 판매를 통한 평가 반영, 새로운 아이디어의 발굴 등으로 설명될 수 있는 기업활동 전 과정에서 발견되는 것으로, 이 과정에서 나타나는 혁신성에 의해 평가된다. 즉 기업가 정신의 관점에서는 기존 기업을 보는 중심 시각인 마케팅을 통한 판매 증대, 비용 감소를 통한 이윤극대화 등보다는 기업활동과정에서의 혁신 능력, 성과, 시장 및 사회에 대한 영향 등의 혁신과정이 기업을 바라보는 주요한 시각이 된다.

이런 시각에서 현재 운영되고 있는 사회적 기업 혹은 사회적 기업가는 기업가 정신의 일부를 단면적으로 보여주고 있는 시도라고 판단된다. 기업의 사회적 영향력을 기준으로 보면 사회적 기업은 기업가 정신의 핵심적인 위기관리와 끊임없는 사회적 변화를 보여주고 있기 때문이다.

기업가 정신은 일자리의 양과 질적 측면에서 고용에 긍정적인 효과를 줄 수 있다. 혁신형 기업으로부터 새로운 좋은 일자리가 창출되는 현상은 이를 잘 보여주고 있다.

혁신적 기업가 정신을 기반으로 한 기업가 활동이 노동에 양과 질 측면에서 긍정적 영향을 미치게 하기 위해서 필요한 공공정책 방안은 기업가의 자질(trait)에서 접근하는 것과 기업가 정신 구현 프로세스인 기업의 활동 프로세스에서 접근하는 두 가지 접근으로

부터 가능하다.

우선, 기업가 자질과 관련하여 가장 효과적인 정책수단으로 기업가 정신 교육과 기업가 정신이 발현되기 위한 사회문화적 환경을 조성하는 것을 제안할 수 있다.

기업가 정신 구현 과정에서 접근하는 정책 방안으로 제안할 수 있는 것은 적절한 제도적, 법적, 행정적 틀을 구성해 기업들의 탐색 과정에 대한 지원을 체계화해야 한다는 것이다. 정부의 기업 지원은 단지 상품과 서비스를 기업 스스로가 만들도록 도와주는 것뿐만 아니라 그러한 상품과 서비스의 변동에 관한 정보를 스스로 발견하도록 도와줘야 하는 것이다. 여기서 중요한 초점은 시장의 기능을 장려하고 기업의 창업・확장・개발・퇴출 등에 있어 불필요한 장벽을 제거하는 것이다.

보다 구체적으로는 창업과 퇴출정책, 금융과 조세를 통한 지원정책, 기술지원정책, 교육훈련지원정책, 지역정책, 정책주체간 협조 등을 제안할 수 있다.

한편 기업가 정신 구현과정과 관련된 정책지원방안들은 현재 추진 중인 중소기업지원정책과 많은 관련이 있다. 따라서 우리 사회에 기업가 정신의 발현을 지원하여 노동시장에 긍정적인 효과를 주기 위해서는 위에서 제시한 정책 방안들 이외에 현재 진행 중인 중소기업 지원정책들의 변화도 필요하다.

제 1 장
서 론

1. 연구 목적, 방법과 구성

최근 금융위기에 따른 세계적 경제위기의 전개 과정과 이에 대한 대응 과정에서 경제위기를 극복하기 위한 원동력으로서 새로운 부가가치를 창출해 낼 수 있는 창의적이고 혁신적인 상품과 서비스 및 이를 위해 필요한 혁신 조직에 대한 관심이 증대하고 있다.

혁신적이고 창의적인 상품과 서비스는 단순히 창의적인 능력을 갖춘 개별 생산자 혹은 뛰어난 팀워크를 보유한 개별 조직만의 노력으로 가능한 것은 아니다. 창의적이고 혁신적인 교육체계, 실험정신을 지지하면서 다양한 시도들을 용인하는 문화체계, 위험에 대한 적극적인 관리태도를 지닌 금융체계 등뿐만 아니라 한 사회의 가치관을 결정하는 역사와 철학 등 사회를 구성하는 거의 모든 요소들이 사회내 상품과 서비스의 혁신성과 창의성을 결정한다.

기업가는 혁신적인 상품과 서비스 창출에 필요한 다양한 요소들을 구체적인 상품과 서비스로 표현하는 과정에서 혁신적 아이디어를 고안하고 이를 상품화한다는 의미에서 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 또한 좁은 의미에서 기업가의 태도, 자세, 철학 등을 의미하는 기업가 정신은 혁신적인 상품과 조직을 만들어내는 데 반드시 필요한 요소로서 인정받고 있다. 이런 의미에서 최근 혁신에 대한 관심과 더불어 기업가

정신에 대한 관심도 늘어나고 있다.

기업가 정신은 기획, 생산 등 혁신과정에 참여하는 노동을 고용하고 교육시키며 조직한다는 의미에서 노동에도 중요한 영향을 미친다. 기업가 정신의 발현 여부와 정도 및 양태는 고용되는 노동의 양(일자리 수)을 결정하기도 하며 노동의 질(근로조건)에 영향을 미치기도 한다.

지금까지 우리나라에서 기업가 정신은 주로 '불굴의 도전 정신, 개척 정신' 등으로 표현되어 오면서 기업가 정신을 구성하는 다양한 요소들에 대한 관심이나 논의는 상대적으로 적었다. 특히 학문적 영역에서 이에 대한 연구가 시작된 것은 아주 최근의 일이다. 따라서 이에 관련된 실증적 자료 및 연구가 거의 없는 것이 사실이다.

이러한 현실적 한계를 감안하여 이 연구는 외국에서 진행된 기존 연구들을 살펴보는 탐색적 방식을 통해 진행된다. 이를 통해 기본적으로 기업가 정신을 어떻게 이해해야 하며 노동과는 어떤 관계를 가지는가를 논의한다.

우선 서론에서 기업가 정신에 대한 다양한 접근에서 정의하고 있는 개념을 살펴보고 이 연구에서 기업가 정신을 어떻게 정의하는가를 기술한다. 이를 바탕으로 제2장에서는 기업가 정신에 포함된 다양한 요소들을 살펴보고 이들이 사회 내에서 어떤 함의를 지니고 있는가에 대해 살펴본다. 또한 제3장에서는 이 보고서의 중심 논의 주제인 기업가 정신과 고용간 관계에 대해 심층적으로 살펴본다. 마지막으로 제4장 결론에서는 노동의 관점에서 우리 사회에 기업가 정신을 고양시키기 위한 정책적 함의를 논의한다.

2. 기업가 정신에 대한 정의

가. 사전상의 정의

이 연구의 핵심대상인 기업가와 기업가 정신에 대한 합의된 정의는 아직까지 존재하지 않는다. 이는 기업가와 기업가 정신이 정학적인 이론적 틀 속에서 규정되는 성질을 가진 것이 아니라 동학적인 실증적 틀

속에서 이해되는 개념이기 때문이다. 따라서 기업가와 기업가 정신은 이론적 측면에서는 연구 목적, 연구 방법, 연구 관점 등에 의해 차별화된 정의를 가지기도 하고, 실증적 측면에서는 역사적 시기, 정책적 목적 등에 따라 다양한 방식으로 해석되고 있다.

연구라는 방법이 가지고 있는 특성과 한계상 기업가와 기업가 정신에 대한 다양한 정의들을 그대로 유지하면서 연구를 진행하기는 매우 어렵다. 따라서 비록 많은 한계가 따르기는 하지만 이 연구에서 상정하는 기업가와 기업가 정신을 본격적인 연구 이전에 설명하는 것이 필요하다.

사전에 설명되어 있는 정의로부터 출발해 보면, 국어사전에는 아래와 같은 두 가지의 기업가에 대한 정의가 나와 있다.

> 기업가1[企業家] : 기업에 자본을 대고 기업의 경영을 담당하는 사람.
> 기업가2[起業家] : 어떤 사업을 구상하여 회사를 설립하는 일을 직업으로 하는 사람.
> 출처 : 인터넷 포털 <다음> 국어사전[1)]

하지만 기업가 정신에 대한 정의는 표기되어 있지 않다.

영영사전은 기업가를 의미하는 'entrepreneur'를 아래와 같이 정의하고 있다.

> entrepreneur : 비즈니스 벤처를 조직하고 이에 수반되는 위험을 감수하는 사람(Someone who organizes a business venture and assumes the risk for it.).
> 출처 : Webster on-line 사전[2)]

기업가정신을 의미하는 'entrepreneurship'에 대해서는 특수 분야인 건강(health) 사전을 인용하면서 아래와 같이 정의하고 있다.

> entrepreneurship : 사업 혹은 기업의 위험을 조직하고 관리하며 수임하는 것으로 보통 변화, 도전, 새로운 기회를 의미(The organization,

1) http://krdic.daum.net/dickr/search.do?q=%EA%B8%B0%EC%97%85%EA%B0%80
2) http://www.websters-online-dictionary.org/definition/ENTREPRENEUR

management, and assumption of risks of a business or enterprise, usually implying an element of change or challenge and a new opportunity.).

출처 : Webster on-line 사전[3)]

국어사전의 기업가와 기업가 정신 정의에서는 영영사전과 달리 기업가에 대해 두 가지로 정의하고 있다는 점과 기업가 정신에 대한 정의가 존재하지 않는다는 특징을 발견할 수 있다. 국어사전이 제시하고 있는 기업가는 기업에 자본공급과 경영 역할을 담당하는 사람이라는 의미에서의 기업가(企業家)와 사업구상과 회사설립을 주 역할로 하는 기업가(起業家), 두 가지이다. 첫 번째 정의는 기업가의 자본가(capitalist) 혹은 경영자(manager) 역할을 중심으로 정의한 것이며, 두 번째 정의는 새로운 기업을 설립하는 역할을 강조한 정의이다.

그런데, 영영사전에서는 이와는 약간 다르게 정의하고 있다. 영영사전에서 비즈니스 벤처를 설립한다는 부분은 국어사전의 두 번째 정의와 유사하다. 하지만 영영사전에서 기업가 정의의 후반부인 위험을 받아들인다는 정의는 국어사전 어디에도 명시적으로 표기되어 있지 않다.

국어사전이 기업가에 대해 위험관련 부분을 빠뜨리고 있는 것은 기업가 정신에 대한 국어사전 정의가 존재하지 않는 것에서 더욱 뚜렷하게 드러난다. 영영사전에서 보듯이 기업가 정신의 핵심은 위험의 조직, 관리, 수임인데, 국어사전에서는 이를 정의하고 있지 않다.

이와 관련하여 안철수 연구소라는 벤처기업을 설립하여 우리나라 벤처기업의 새로운 모델을 제시한 안철수 교수는 우리 사회에서 기업가가 주로 국어사전의 첫 번째 의미로 사용되는 경우가 많아 흔히 '비즈니스맨'으로 인식되고 있는데, 실제 의미는 두 번째 의미의 기업가이며 새로운 가치와 새로운 직업을 창출하는 자, 한 발 더 나아가 사회의 보탬이 되는 사람이라는 정의를 제시하고 있다[4)].

---

3) http://www.websters-online-dictionary.org/definition/entrepreneurship

4) 트윈캠프 강연회 : 2009년 2월 13일(금) 저녁 7시 30분, 서울 여의도 사립학교교직원연금관리공단, http://cafe.daum.net/twincamp/4uXu/41?docid=1DdCT|4uXu|41|20090218101852&q=%BE%C8%C3%B6%BC%F6%2C%20%B1%E2%BE%F7%B0%

나. 경제사적 정의

기업가와 기업가 정신과 관련된 경제사적 과거를 들여다보면, 위에서 언급하였듯이 기업가와 기업가 정신은 유일무이한 규범적 형태로 정해져 있는 것이 아니라 각 시기, 환경 등에 따라 진화하는 것을 알 수 있다.

Ricketts(2006)는 기업가 정신과 관련된 경제사적 변화를 잘 정리하고 있다. 그에 따르면 18, 19세기 농업과 산업분야 혁명과 더불어 기업가의 다양한 면모가 드러나기 시작하였는데, 사적재산권 보호가 확대됨에 따라 기업가 동력이 급격하게 늘어나기 시작했다. 19세기 새로운 사회적 현상으로 등장하기 시작한 소위 '사업가(men of business)'는 영웅적인 기업가의 모습을 하고 있었는데 산업을 일구고, 거대 기술을 만들고, 새로운 대륙을 여는 모습을 보여주었다. 이를 위해서 거대 자본, 새로운 조직화 방법, 많은 사람들 간 조정 등이 요구되었다. 당시의 기업가는 성공이 거대한 것에 비례하여 심대한 실패를 경험하여야 했다.

반면 20세기 기업가는 화학, 전기, 통신, 자동차 등 새로운 산업의 출현 속에서 이전 세기의 거대한 영웅보다는 보다 전문적인 경영자로 간주되는 경향이 있었다. 이러한 변화 속에서 기술자, 과학자, 경영자들이 힘을 가지게 되고 "사업가(businessman)는 소용이 없는가"(Jewkes, 1943; Ricketts, 2006, p. 38에서 재인용)라는 질문도 등장하였다.

앞에서 사전에서 설명하는 정의에서 본 것처럼 현재의 시점으로 보면 '기업가'라는 말 속에는 소규모 창업자부터 중요한 신기술을 만드는 개발자, 혁신가 등 다양한 의미가 존재하고 있다.

Ricketts(2006)는 경제사뿐만 아니라 경제학설사 내에서 기업가의 위치와 정의를 정리하고 있다. 고전학파 이론 속에는 기업가의 역할이 축소되어 있다. 고전학파 이론은 노동, 토지, 자본으로 나누어진 생산요소 체계 속에서 인구 증가로 인해 삶에 필요한 가용자원이 부족하게 되고 자본이윤율은 자연스럽게 줄어든다는 소위 '자연법칙'에 의존하고 있으며, 이는 만물이 중력의 지배를 받고 있다는 뉴튼의 만류인력 이론에 기

A1%2C%20%B1%E2%BE%F7%B0%A1&srchid=CCB1DdCT|4uXu|41|20090218101852

초하고 있다. 이러한 사고체계는 모든 대상들(objects)이 자연적이고 비인간적인 힘에 대응하여 자동적으로 움직이는 것으로 해석하며, 이는 기업가의 적극적인 '변화' 역할을 수용하기에 어려운 구조로 보인다는 것이다.

이러한 고전학파의 '자연법칙'에 근거한 정태적 체계에 반해 신고전학파는 불확실하고 진화적인 동태적 체계를 가지고 있다. 즉 신고전학파는 가격체계의 조정에 의해 개인의 합리적 판단으로 효용 및 이윤 극대화를 통해 경제가 균형으로 갈 수 있다는 가설을 가지고 있다. 하지만 현실세계에서는 이러한 완벽한 조정자로서 가격체계가 존재하기는 어려우며 따라서 균형된 경제로 가기 어렵다. 이에 대해 신고전학파는 다양한 주관적 목적을 가진 개인들과 경제내 존재하는 다양한 수단간 조정적 매칭을 위해서는 제도가 필요하다고 본 것이다. 경쟁적 시장은 이를 위한 대표적인 제도가 되며, 이를 통해 시현된 선호(목적)와 개발된 수단간 대응이 이루어질 수 있다고 본다.

이렇듯 신고전학파는 진화적이고 예측 불가능한 동학체계를 고려하고 있으며, 고전학파에 비해 기업가의 변화 역할에 대한 고려가 비교적 가능한 이론체계를 가지고 있다고 판단된다.

다. 이 연구에서의 정의

사전에 풀이된 정의와 경제사적 혹은 경제학설사적으로 정리한 정의에 대한 고찰을 통해, 기업가와 기업가 정신은 이론틀 혹은 시대환경에 따라 달라지는 개념으로 파악할 수 있지만 동시에 몇 가지 핵심적인 요소들이 포함되어 있는 것을 알 수 있다.

첫째, 영영사전의 기업가와 기업가 정신에 대한 정의에서 알 수 있는 것처럼 위험에 대한 자세이다. 이는 19세기 거대한 성공과 실패를 경험하는 기업가와 연결되어 있기도 하다. 기업가는 기본적으로 불확실한 미래로부터 야기되는 위험을 거부하거나 피하지 않고 위험을 적극적으로 받아들여 대응하는 특성을 갖는다. Knight(1921)의 구분에 따르면, 불확실한 미래로부터 야기되는 상황은 확률적으로 정의가 되는 경우인

위험(risk)과 확률적으로 규정할 수 없는 불확실성(uncertainty)으로 나누어지며, 기업가의 특성은 불확실성에 대한 적극적 대처에서 더욱 잘 발휘된다. 그는 “불확실성(담보되지 않는 위험)을 수임하는 기업가에 대한 보상이 순수 이윤”이라고 정의하고 있다.

둘째, 영영사전의 기업가 정신에서 잘 드러나고 있는 것처럼 기업가가 기업가 정신을 통해 경제와 사회에 영향을 주는 변화와 혁신의 역할이다. 이는 Schumpeter(1912)에 의해 본격적으로 주장된 것으로, 그는 “기업가 정신은 혁신을 통해 시스템내 변화를 창조하는 장치(mechanism)이며, 기업가는 창조적 파괴를 담당하는 행위자(agent)”라고 정의하고 있다.

따라서 이 연구에서는 기업가와 관련하여 국어사전의 두 번째 정의인 어떤 사업을 구상하여 회사를 설립하는 일을 직업으로 하는 사람을 기반으로 하고, 위험을 적극적으로 받아들이며 관리한다는 특성을 부가하여 현대적 의미에서 기업가(起業家)를 “불확실성에서 비롯되는 위험을 받아들이면서 조직내 혹은 외부의 중요한 혁신을 발생시켜 변화를 가져오는 사회적 주체”라고 정의한다. 또한 기업가 정신은 이러한 “기업가가 기업 등 다양한 조직형태를 통해 위험을 수임, 관리, 조정하는 과정을 통해 사회와 경제내 변화와 혁신을 가져오는 활동 혹은 이에 기반이 되는 정신”이라고 정의한다.

제 2 장
기업가 정신

이번 장에서는 기존 연구결과를 활용하여 기업가와 기업가 정신과 관련된 주요 이론적, 실증적 논의들을 정리한다.

우선, 기업가와 이와 유사한 개념들에 대한 비교분석을 통해 기업가와 기업가 정신에 대한 보다 구체적인 정의와 특성 분석을 시도한다. 다음으로 기업가의 주요한 사회내 역할인 혁신과 관련된 쟁점을 정리한다. 혁신의 주요 원천인 지식의 습득 및 전파 과정과 위험에 대한 기업가의 자세에 대해 설명한다. 또한 기업가 정신 발현의 주요한 기초 수단인 금융분야에 대해 적합한 금융 형태가 어떤 것인지를 고찰한다. 기존 금융시스템, 벤처캐피털 및 기업가 정신에 적합한 대안적 금융시스템에 대한 분석이 이루어진다. 마지막으로 최근 사회적 역할이 증대되고 있는 사회적 기업가 정신에 대해 분석한다.

1. 기업가 및 기업가 정신에 대한 개념 및 특성

가. 기업가(起業家)와 유사한 개념들

현실적으로 기업가(起業家)는 기업가(企業家), 자본가, 경영자 등 다양한 명칭으로 불리고 있다. 서론에서 살펴본 것처럼 이 연구에서 상정하는 기업가(起業家)는 이와 유사한 기업가(企業家), 자본가, 경영자 등과 구별되는 특성을 가지고 있다. 이 연구에서 상정하는 기업가(起業家)

는 다른 개념들에 비해 어떤 특징들을 가지고 있는가? Metcalfe(2006)는 기업가가 경제와 사회 내에서 수행하는 역할이 차이가 난다는 점을 기초로 다양한 연구결과들을 정리하고 있다. 그의 정리를 참고하여 기업가와 이와 유사한 개념들을 비교한다.

이 연구가 기반하고 있는 Schumpeter의 기업가 정의에서 기업가는 기술적 혁신을 이루는 주체이다. 기술적이고 혁신적인 관점을 기초로 한다. 그에게 혁신은 기존 질서와 제도를 기반으로 하는 균형에 대한 저항이었고 이런 의미에서 파괴는 창조적 성격을 가지고 있다(creative destruction).

이와 같은 접근 방식에 보완적으로 적용될 수 있는 것이 기업가를 중개자 혹은 조정자로 보는 접근 방식이다. Casson에게 기업가는 발명이나 혁신과 같은 원천적인 부분이 아닌, 기존 자원의 효율적인 배분을 담당하는 주체로 인식되고 있다. 그는 기업가를 "희소한 자원간 조정에 대해 판단적 결정을 내리는 것에 전문적인 능력을 가지고 있는 사람"이라고 정의하고 있다(Casson, 1982).

한편 Schumpeter와 뚜렷하게 대조가 되는 견해도 존재한다. Kirzner(1978)는 자본주의 체제 내에서 시장과 기업가의 역할에 관하여 Schumpeter와 대조되는 견해를 보여주고 있다. Schumpeter는 자본주의 체제를 불안정스러운 것으로 보면서 기업가는 혁신을 통하여 자본주의에 안정적 질서를 가져다주는 역할을 한다고 보았다. 이런 관점에서 Schumpeter의 혁신은 공급자 중심이었으며 소비자들은 기업의 기업가에 의해 주어진 혁신에 적응하면서 살아가는 주체로 보았다. 또한 은행은 기업의 이윤활동에 영향을 받지 않는 독립적인 주체로 상정되었다.

이에 반해 기업가적 경쟁 과정에 따라 경제가 불균형에서 균형으로 돌아간다는 주장을 하는 Kirzner에게 기업가 정신은 혁신과 크게 연관되어 있지 않으며, 응집적인 균형으로 돌아가게 하는 힘으로 이것 없이는 시장이 작동을 하지 않는 기제로 상정되어 있다. 즉 Schumpeter에게 기업가는 혁신자로 상정되어 있어 보다 핵심적인 역할을 하지만, Kirzner에게는 시장 중재자 역할에 제한되어 있다.

이렇듯 Kirzner는 기업가가 위험을 적극적으로 관리하면서 혁신을 담

당하는 주체가 아닌, 기업에 대한 자본 공급과 경영활동을 통해 경제를 균형으로 가게 만드는 조력자인 기업가(企業家) 혹은 자본가로 상정하고 있는 것으로 보인다. 좁은 의미에서 혹은 개인주의 관점에서 기업가를 정의하고 있는 Baumol(1990)도 이러한 맥락에서 기업가를 그들의 부, 권력, 특권을 증대시키는 방법을 찾아내는 것에 있어 기발하고 창의적인 사람이라고 정의하고 있다.

경영자(manager)와 기업가는 다른 개념인가? 혹은 경제와 기업 내에서 다른 역할을 하고 있다고 봐야 할 것인가? 이에 대한 기존 연구들은 나누어져 있다. 혁신과 변화를 기업가의 주요 역할이라고 본 Schumpeter의 견해를 따르면 경영자는 균형의 세계에서 활동하고 있는 반면, 기업가는 불균형의 세계에서 활동하고 있다고 볼 수 있다(Metcalfe, 2006). 마찬가지로 혁신과 변화를 수행하는 데 필수적인 판단(judgement)을 중점으로 하는 주체를 기업가로 본다면, 판단에 따른 이후 행위는 경영자에게 주어진다(Ricketts, 2006).

하지만 경영자와 기업가가 연결될 수 있는 개념으로 분석하고 있는 경우도 있다. Hartmann(1959)은 기업가를 조직내 경영의 차원에서 파악하며, 기업가가 가지고 있는 특질들은 전략적 중요성을 가진 결정을 하는 지도력이라고 보고 있다. 이런 관점에서 경영자와 구별되는 기업가는 비관습적 행위의 수행에 관련하여 정형적이지만 비기능적이고 무한의 힘을 가진 권위를 가지고 있는 것으로 파악된다[5].

Casson et al.(2006)은 Schumpeter의 기업가 정의를 혁신을 담당하는 높은 수준의 정의라고 명명하고 있으며, Kirzner를 비롯한 Hayek 등의 정의는 낮은 수준의 정의라고 대비하고 있다. 그리고 기업가의 판단적 결정을 주요시하는 Casson은 중개자적 정의라고 규정하고 있다.

기업가 연구 혹은 기업가 정신과 관련된 정책개발시 기업가와 혼용되는 개념이 창업(start-up)자 혹은 자영업(self-employment)자이다. 실제로 기업가와 창업자, 자영업자는 기업 설립 초기에는 크게 차이가 나지 않는다. 또한 창업자 혹은 자영업자 모두 임금근로라는 보장된 수익인 임금을 포기하고 변동하는 수익인 소득을 선택했다는 의미에서 일정

5) Metcalfe(2006)에서 재인용.

정도 위험을 받아들이는 행동이라고 볼 수 있다.

하지만 기업가가 단순한 창업자 혹은 자영업자와 차이가 나는 점은 기업가는 위험을 단순하게 받아들이는 것에 그치지 않고 적극적으로 이에 대응하기 위해 관리한다는 점이다. 이에 더하여 기업가는 혁신을 수행하는 점도 기업가를 창업자나 자영업자로부터 구분하는 요소라고 볼 수 있다. 즉 기업가는 창업자 혹은 자영업자에 위험의 적극적인 관리자와 혁신가 역할을 부가하여 이해할 수 있다. 모든 창업자 혹은 자영업자가 모두 기업가는 아니며, 이 중 위험을 적극적으로 받아들이면서 관리하고 혁신적인 생산방식, 생산물을 창조해 낼 수 있는 능력을 갖춘 자들만이 기업가 영역에 포함될 수 있다.

Metcalfe(2006)는 기업을 경제적인 결정이 내려지는 규칙을 바꾸는 적극적인 행동이라고 규정지을 때 기업가는 그 규칙을 바꾸고 규칙의 이행에 영향을 미치는 것이라고 정의하고 있다. 또한, 규칙을 변경한다는 것은 기업활동에서 새로운 생산물 혹은 새로운 경영조직의 도입이라고 해석할 수 있다고 주장한다. 이를 이 연구의 기업가 정의인 위험관리와 혁신수행이라는 것과 연결시켜 보면, 기업가는 위험을 적극적으로 관리하여 혁신을 수행하기 위한 생산 및 경영의 규칙과 조직을 변화시키는 주체이며 이러한 행동을 기업가 정신이라고 발전적으로 해석할 수 있다.

이러한 관점에서 기업가와 기업가 정신을 규정하는 중요한 특성은 기업가가 기업가 정신을 통해 경제와 사회에 만들어내는 생산물, 생산 및 경영 조직, 생산 및 경영 방식 등이 가지는 혁신성이라고 볼 수 있다. 기업가를 이와 유사한 개념들로부터 확실하게 구분해 내는 것 또한 혁신성이어야 할 것이다.

나. 기업가와 시장, 이윤

위에서 설명한 유사 개념과 구분되는 기업가와 기업가 정신의 특성으로부터 우리는 기업가와 시장 및 이윤간 관계에 대해 논의를 발전시킬 수 있다.

Metcalfe(2006)는 자본주의 시장체제가 기업 및 기업가 정신 발현을 고양시키는 역할을 하는 기제를 다섯 가지로 요약하고 있다. 첫째, 자본주의 시장체제에 뿌리 깊게 자리잡고 있으며 법체계를 통해 보호받고 있는 사적재산권 보호 제도라고 할 수 있다. 이를 통해 오너십과 자산의 자유로운 처분이 가능하기 때문이다.

둘째, 사적재산권에 대한 보호로부터 비롯되는 자유시장체제이다. 물론 특허, 지적재산권 등에 의해 제한되는 측면이 있지만, 자본주의 시장체제는 적어도 표면적으로는 누구에게나 진출입이 개방되어 있는 개방형 시장체제를 지향하고 있다. 이는 새로운 기업을 만들고 새로운 자원 혹은 기존 자원을 새로운 방식으로 결합하여 혁신적인 상품을 만들어내는 기업가와 기업가 정신 발현에 필요조건이 된다.

셋째, 시장은 기업가의 활동에 필수적인 요소인 정보를 모으고 유통시키며 설득시킬 수 있는 장이 된다. 시장에서 얻어진 정보는 기업가의 행동 방향을 결정짓는 중요한 역할을 수행한다. 또한 정보는 기업가가 필연적으로 마주치게 되는 미래의 불확실한 상황에 대한 예측을 하는 데 필수적인 요소가 된다.

넷째, 시장은 제도특성상 생산과 소비가 보다 효율적으로 그리고 효과적으로 이루어지는 곳이라서 기업가가 거래비용을 줄일 수 있고 기대했던 생산과 소비간 거래가 체결될 수 있는 장소 역할을 수행한다. 시장을 통해 생산자와 소비자는 보다 낮은 비용으로 원하는 소비자와 생산자를 만날 수 있다. 시장은 일방적으로 상품과 정보를 제시하는 곳이 아니라 다양한 생산자와 소비자가 상호간 교환(판매 및 구매)에 접근할 수 있는 중요한 경로를 제공한다. 이 과정을 통해 기업가는 그에게 필수적인 생산, 거래 등을 효율적이고 효과적으로 진행할 수 있다.

다섯째, 자본주의 시장체제는 위에서 제시한 네 가지 특성을 통해 궁극적으로 기업가에게 이윤을 제공한다. 물론 이윤이 기업가와 기업가 정신 발현에 절대적인 충분조건이 되지는 않지만, 기업가는 이윤 획득을 통해 기업의 존속을 유지할 수 있으며 보다 혁신적인 조직 및 방법과 생산물에 대한 투자를 할 수 있다.

이렇듯 시장을 기본으로 하는 자본주의 체제는 원론적인 의미에서 기

업가와 기업가 정신 발현에 중요한 역할을 한다. 또한 시장에서 얻어지는 이윤 또한 기업가 정신의 활성화에 없어서는 안 될 필요조건으로 파악할 수 있다.

하지만 위에서 살펴본 것처럼 우리가 상정하고 있는 기업가는 자본주의의 균형체제를 유지시키는 소극적인 역할에 국한되지 않는다. Schumpeter가 지적한 대로 자본주의적 질서는 균형상태를 반드시 의미하지 않으며 혁신을 필요로 하는 불균형상태에 놓일 때가 많기 때문이다. 혁신을 주요 기반으로 하는 기업가 정신의 관점에서 기업가에게 필요한 시장은 무한의 이윤을 얻을 수 있는 장이 아니라 필요한 정보와 지식 및 소비자와 소통(거래 및 관계)을 할 수 있도록 접근경로를 제공하는 장소로 이해하는 것이 필요하다. 이윤에 두어지는 방점 또한 무한대의 추구가 아니라 혁신을 지속적으로 가능하게 하기 위한 필요조건으로서 적정성에 찍어질 필요가 있다.

결론적으로 기업가에게 시장이냐 비시장이냐는 크게 문제가 되지 않는다. 기업가 역할은 시장과 비시장에 관계없이 주어진 제도와 질서를 변화시키는 것에 모아지기 때문이다. 이를 좀 더 적극적으로 해석한다면 시장은 기업가(起業家)에게는 정보를 모으고 축적하며 혁신 아이디어를 구체화하여 검증받을 수 있는 장(場)으로 간주될 수 있다. 또한 자원 공급자, 소비자 등과 함께 네트워크를 형성하는 기반이 될 수 있다.

2. 기업가 정신과 혁신

Schumpeter의 연구는 기존 기업가에 대한 연구와 논의에 혁신 역할을 뚜렷하게 부여했다는 점에서 다른 연구들과 구별된다. 그는 "기업가의 역할이 발명 혹은 좀 더 일반적으로 시도되지 않았던 기술적 가능성을 발굴하는 것을 통해 생산방식을 변형 혹은 개혁하는 것"이라고 주장하고 있다. 그의 이러한 연구결과는 기업가에게 필요한 요소가 단순한 관리적 기술 혹은 자본 투입과 운영을 벗어나 혁신을 통한 새로운 생산방식과 생산물이라는 것을 의미하고 있다.

가. 기업가 정신과 불확실성 및 실패

혁신은 미래의 변화를 포함한다. 따라서 기업가 정신이 포함하고 있는 혁신을 통한 변화에는 미래 불확실성에 대한 적극적인 수용 및 관리가 전제되어 있다.

위에서 잠깐 언급하였듯이 Knight(1921)는 불확실성을 측정 가능한 불확실성(위험)과 그렇지 못한 순수한 불확실성으로 나누고, 순수한 불확실성이 존재하는 세계가 기업가에게 이윤과 손실을 가져다줄 수 있는 배경이라고 설명하고 있다. 그는 "불확실성이 존재하는 상황에서 일을 할 때 행동의 실행은 부차적인 문제이며 가장 중요한 것은 무엇을 어떻게 할 것인가라는 점이다"(Knight, 1921, p.20)라고 말하고 있다. 즉 기업가에게 요구되는 것은 불확실성하에서 판단을 하는 것이 된다.

이를 보다 명확하게 하기 위해 임금근로자와 비교해 보자. 기업가와 달리 임금근로자는 미래의 위험을 최소화하기 위해 자신에게 위험이 최소화된 노동형태인 임금노동을 선택한다. 이에 대한 보상은 기업가의 이윤 혹은 소득과는 다른 정규화된 임금을 받게 된다. 따라서 임금근로자에게 주요한 점은 미래 불확실한 상황에서 내리는 판단보다는 주어진 직무를 수행하는 것이 된다.

기업가에게 요구되는 행동이 불확실한 상황에서 내리는 판단만을 의미하는 것은 아니다. 기업 내에서 일어나는 많은 관습적인 일들에 대한 관리의 책임도 진다. 하지만 이 행동에 대한 보상은 이윤이라기보다는 임금근로자의 임금과 같은 속성을 지닌다.

기업가가 미래의 불확실한 상황에서 위험을 적극적으로 수용, 관리하면서 혁신을 이루어나간다고 볼 때 실패는 반드시 수반되는 결과이다. 실제로 현실세계에서도 수많은 벤처 기업들이 실패를 경험하고 있으며, 미래 예측이 힘든 영화산업에서 우리나라의 경우 손익분기점을 넘는 상업 영화의 비율은 20%를 넘지 않는 것으로 알려져 있다. 이에 더하여 Knight(1921)의 구분에 의하면, 기업가가 마주하는 불확실성, 즉 확률로 계산할 수 없는 진정한 의미의 불확실성(uncertainty)하에서 실패는 지배적인 현상이다.

하지만 기업가는 다른 사람들이 성공 가능성이 매우 낮다고 평가하는 상황에서도 자신의 생각에 대한 신념을 가지고 새로운 방법으로 새로운 사업을 시작할 수 있다. Casson(1993)은[6] "기업가의 공급은 보상과 지위에만 의존하는 것이 아니라 개인 특성, 문화, 생애 경험에도 의존한다. 기업가는 종종 자신의 의견이 다수의 견해와 충돌을 일으킨다는 것을 발견한다. 그에게는, 비록 소수 의견이지만, 자신이 옳다는 자기 확신이 필요하다"라고 설명하고 있다.

그렇다면 기업가와 기업가 정신에서 실패는 어떤 의미를 가질까? 불굴의 의지와 자신의 신념을 가지고 실패를 돌파하면 되는 것일까? 기업가에게 실패는 그것을 통해 다음 시도가 이루어질 때 의미가 있다. 즉 Minniti & Bygrave(2001)이 지적하는 대로 기업가는 실패를 통해 경험을 쌓으며, 배우는 것을 통해 더 나은 사업계획을 세울 수 있으며, 보다 혁신적인 생산물을 산출해 낼 때 실패의 의미가 있다.

나. 기업가 정신과 지식

기업가의 가장 중요한 역할인 혁신은 위험이 수반되는 불확실한 상황에서 가용할 수 있는 정보를 기반으로 축적된 지식을 활용하여 이루어진다. 정보 및 지식은 기존 생산요소인 노동이나 자본과는 독립적으로 활동하는 생산요소로, 기업의 생산은 물론 거시적 성장에도 독립적인 영향을 미친다.

이를 간단한 모델을 통해 살펴보면,

기존 기업가(企業家)의 생산함수가

$$f = f(L,\ K, e),\ e = e(L,\ K), \tag{1}$$

e는 L과 K와 연관되어 있지만 L과 K로 파악되지 않는 나머지 값이라면,

혁신을 주요 내용으로 하는 기업가(起業家)의 생산함수는

6) Fogel et al.(2006)에서 재인용.

$f = f(L,\ K, I,\ e^*),$ (2)

I는 정보 및 지식, e^*는 (1)의 e에서 I를 뺀 부분이라고 정의할 수 있다.

지식은 어떤 경로를 통해 발생하고 축적될까? 새로운 지식의 발생 혹은 축적은 우선 개인적이고 민간적인 차원에서 이루어질 수 있다. 지식이 암묵적이라는 속성을 가지고 있다는 측면에서 개인적인 경험 및 경로를 통해 발생한다는 접근이다. Metcalfe(2006)는 "지식은 공공적 영역에서 절대로 발생하지 않는다. 이런 의미에서 지식은 항상 전적으로 암묵적이고 개인적이다"라고 말하고 있다. 하지만, 이 때에도 상정되는 개인은 폐쇄적인 속성을 가진 개체가 아니라, 각기 다른 특성을 가지고 있으며 상호간 소통을 통해 서로 다른 정보를 주고받는 가운데 새로운 지식을 형성할 수 있는 개인이다.

좀 더 적극적인 의미에서 새로운 지식은 집단의 공유를 통해 형성될 수 있다. 조직 혹은 집단내 정보의 공유를 통해 공동의 지식이 만들어질 수 있으며 이는 혁신과 변화의 주요한 원천이 될 수 있다. 생산라인의 작업자들 간 협조를 통해 일어나는 집단적 학습(collective learning)은 주요한 예가 될 수 있으며, 좀 더 적극적으로 해석한다면 사회내 일반적인 상식(common knowledge)의 변화와 진화는 사회내 다양한 구성원간 집단적으로 지식을 발전시키는 과정으로 해석할 수 있다.

혁신을 주 역할로 하는 기업가는 새로운 정보 발생과 지식 형성과정에서 어떤 역할을 하여야 하는가? Metcalfe(2006)에 따르면, 기업가의 역할은 두 가지 영역에서 제기되는데 하나는 기업가 자신의 영역이며 다른 하나는 다른 사람들과 관련된 영역이다. 우선 기업가 자신의 차원에서 기존 지식, 기존 지식에 연계된 이해들에 대한 문제제기를 해야 하고, 다른 사람들이 세상을 달리 볼 수 있도록 하는 새로운 정보를 만들어야 한다. 즉 기업가의 역할은 주어진 지식의 습득과 축적에 국한되는 것이 아니라 기존 지식을 파괴하고 새로운 지식을 창조하는 적극적인 것이어야 한다.

하지만, 지식형성과정에서 기업가의 역할이 여기서 끝나는 것은 아니

다. 새로운 지식의 가치는 그 지식을 소유한 한 기업가 내에 머물고 있을 경우에는 충분히 발휘되지 못하기 때문이다. 지식의 가치는 확산되고 전파될 때 극대화된다. 확산과 전파 과정에서 중요한 방법이 설득이다. 기업가는 자신이 획득한 새로운 지식을 기업내, 나아가 사회내 다른 사람들과 공유할 수 있도록 설득하는 역할도 수행할 필요가 있다. 이를 통해 해당 기업가뿐만 아니라 다른 사람들도 세상을 달리 보고 다른 방법으로 해석할 수 있도록 할 필요가 있다. 기업가의 역할을 좀 더 적극적으로 해석한다면 지식 전파 및 설득을 위한 기초적인 논의의 촉발과 공유할 수 있는 기초적 환경을 구축하는 것도 기업가에게 부여된 사회적 역할이라고 볼 수 있다.

다. 기업가 정신과 네트워크

기업가는 네트워크를 통해 지식 획득에 필요한 정보를 수집한다는 의미에서 네트워크는 기업가 정신과 밀접한 관련이 있다. 기존 연구들도 사회적 네트워크를 기업가 정신의 발현을 용이하게 하는 요소로 지적하고 있다(Gompers et al., 2005). 네트워크는 기업가 정신의 발현, 특히 기업 창업 초기에 기업가에게 절대적으로 필요한 평판을 획득하는 데 중요한 역할을 한다. 창업 초기에 기업가는 창업에 필요한 인적, 물적 자원과 이와 관련된 정보와 지식을 외부로부터 제공받을 수밖에 없는데, 기업가의 사회적 네트워크를 통해 만들어진 해당 기업가에 대한 평판이 외부 자원을 조달하는 데 중요한 역할을 하기 때문이다.

즉 창업 초기에 기업가는 어떻게 외부로부터 자신 혹은 기업의 기술, 재정 등에 대한 신뢰를 얻는가라는 문제에 봉착하게 되는데, 기존 연구는 이를 해결하기 위해 기업가가 소위 평판에 의지하는 전략을 쓰게 된다고 분석하고 있다. 기업가가 창업시 외부 자원에 쉽게 접근하기 위해 현재 시점에서 자신을 사회적 네트워크에 연결시킴으로써 필요한 평판을 얻게 된다는 것이다(Licht & Siegel, 2006).

기업가 활동에 긍정적 영향을 미치는 네트워크 효과는 기존 연구들에 의해 오랫동안 인정을 받아 왔다. 특히 지식주도사회로 진입함으로 인

해 선험적인 것에 기초한 사업 진행이 어려워짐에 따라 네트워크를 통한 기업가의 평판 획득은 외부자원에 접근하는 데에 이전보다 더 중요한 역할을 담당하고 있다.

라. 기업가 정신과 기업 특성

기업가의 혁신 능력과 관련하여 기존 연구에서 많이 다룬 사항 중 하나가 혁신은 기업규모와 상관이 있는가라는 질문이다.

Audretsch & Keilbach(2006)의 설명에 따르면, 기업 규모와 혁신간 관계에 대한 Schumpeter(1942), Chandler(1977), Galbraith(1962) 등의 견해는 혁신과 기술 혁신이 대규모 기업군에서 발생할 가능성이 높다는 것으로, 이는 대기업으로서 단일 기업이 가지는 시장지배력으로부터 혁신이 가능하다는 생각과 관련이 깊다는 것이다. 전통적인 입장은 소규모 신생 기업들이 규모의 특성상 혁신에 필요한 외부 자원을 조달하는 것이 어려워 혁신적인 활동을 하는 데 한계가 있다는 점을 들고 있다.

하지만 이러한 전통적인 입장은 현실세계에서 그다지 많은 실증적 지지를 얻고 있지 못하고 있다. Shearer(1984)는 적은 규모의 기업일수록 중요한 혁신을 일으킬 가능성이 높다고 주장하고 있으며, Lerner(2006)는 금융서비스 분야 기업들에서 적은 규모의 기업이 큰 규모의 기업에 비해 혁신을 일으킬 수 있는 가능성이 높다는 점을 보여주고 있다.

이렇게 실증 결과들로부터 지지를 받고 있는 견해는 소규모이며 새로운 기업가 정신이 살아 있는 기업이 혁신을 달성할 가능성이 높다고 보는 것이다. 이 견해에 따르면, 이러한 기업들은 틈새를 메울 수 있는 능력과 유연성을 가지고 있기 때문에 대기업이 찾기 어려운 보호된 틈새시장을 발견할 수 있으며(Chen & Hambrick, 1995), 새로운 기업들은 기존 기업에 비해 구조적 간편성, 축약된 절차, 적은 구조적 관성, 빠른 의사결정구조, 목표화된 혁신 등을 보유하고 있어 산업환경의 변화에 신속하게 반응할 수 있다는 것이다(Dean et al., 1998).

Keummerle(2006)은 혁신은 적기에 필요한 정보 및 지식을 활용하는 것을 통해 이루어진다고 보고, 대기업은 조직적 위계질서에 기인하는

혁신지체 요소가 존재하여 기업규모가 커질수록 적절한 시점에서 많은 지식과 정보를 한꺼번에 활용하는 것이 더 어려워진다고 지적하고 있다. 하지만 대기업이 혁신 가능성을 제고시킬 수 있는 기제는 존재하며 지식과 정보를 적시에 활용하는 과정을 숙달되게 하는 것을 통해서라고 말하고 있다. 그는 이를 위해 혁신 과정에 핵심적인 요소로서 전문가를 투입하여 필요한 정보를 기업 내에 투입하여야 한다고 주장하고 있다.

혁신과 규모간에는 기업 활동 결과에서 드러나는 현상적인 상관관계(비례, 반비례)가 존재할 수는 있지만, 가능성이라는 측면에서 본질적인 상관관계는 크지 않은 것으로 보인다. 즉 실증적으로 혁신가능성이 대기업에 비해 높다고 알려진 중소기업이라도 관행(routine)에 의해 움직이는 중소기업은 대기업 특성인 관성을 가질 수 있으며, 이에 따라 혁신가능성이 낮을 수 있다. 마찬가지로 네트워크를 지식의 획득, 축적, 공유 및 창의적 아이디어의 구체화를 위해 구성하고 활용할 수 있는 대기업은 중소기업에 비해 혁신을 쉽게 이룰 수 있는 것이 가능하다고 판단된다.

3. 기업가 정신과 금융

가. 기업가 정신 발현에서 금융의 역할

기업가의 혁신적인 아이디어는 적절한 재정적 수단에 의해 현실화될 수 있다. 기업가가 사업을 수행하기에 적당한 자금을 보유하고 있지 못하는 경우에는 외부로부터 자금 공급을 받아야 하며, 이런 의미에서 금융은 기업가와 기업가 정신의 발현에 매우 중요한 역할을 수행한다.

신생 기업이 외부로부터 필요한 자금을 조달하기 위해서는 외부 사람들이 가지는 기업가의 개인적 특성, 기술적·혁신적 능력 등에 대한 평판이 필요하다. 비록 기업가가 사회적 네트워크를 활용하여 평판을 얻을 수는 있지만, 소규모로 새롭게 기업을 시작하는 많은 경우 기업가에

대한 기존 평판이 부족한 경우가 많아서 자금조달에 어려움을 겪는 경우가 많다. 특히 사회적 자본이 아직 덜 발달되어 있고 금융시스템이 기존 혹은 유형 자산에 의존하는 경우에 그 어려움은 배가된다.

이러한 조건하에서 미래 불확실한 상황에서 혁신을 수행하는 기업가에 대한 금융은 기업가의 미래가치를 예측하여 이루어지는 것이 바람직하다. 기업가 및 혁신적 관점에서 기업의 미래가치는 혁신을 가능케 하는 요소들을 통해 평가할 수 있다. 즉 기업가의 혁신적 능력(competency), 혁신적 관점에서 본 조직 구성 및 네트워크 구성, 지식 채널 등을 통해 혁신 가능성을 파악한 후 이의 현재가치를 파악할 수 있다. 그런데, 이러한 미래가치 측정에는 기본적으로 불확실성이 존재하며, 따라서 기업과 금융간 위험 분산이 요구된다.

나. 기업가 정신에 적합한 금융 형태 : 벤처캐피털과 대안들

기업가, 특히 벤처 기업가들에 대한 위험 분담을 위한 금융시스템으로 활용되는 제도 중 하나가 벤처자본이다.

기존 금융시스템 중 가장 대표적인 시스템인 은행시스템은 신생기업들이 충분히 갖고 있지 못하는 지난 실적, 보증인, 사업 현황 등을 요구하는 경우가 많아 신생기업들에게 적절한 금융시스템으로 보기 어렵다. 이런 의미에서 혁신 기업가에게 적절한 금융 형태는 위험 부담을 하는 벤처캐피털이라고 볼 수 있다.

Cressy(2006)에 따르면, 벤처캐피털은 자본 이익을 위해 신생 민간기업의 지분을 매입하는 자본이라고 정의된다. 하지만 현실 세계에서는 이런 성격을 가진 펀드들의 많은 부분은 기존 기업의 구조조정과 관련되어 매입을 하는 것으로 나타나고 있다. PWC(Price Waterhouse Coopers) 조사에 따르면, 조사대상 펀드가 하이테크 분야인 정보통신, 생화학 분야에 투자한 비율이 2000년 63%에서 2003년 33%로 줄어들었고, 특히 유럽지역에서는 신생기업의 발전단계에 투자한 펀드는 전체의 4.5~6%에 불과하다는 결과를 보여주고 있다[7]. 이에 더하여 규모가 적

7) Cressy(2006)에서 재인용.

은 신생기업의 경우는 이러한 벤처자본에 접근하기 어려운 것으로 나타난다. Cressy(1993)는 조사대상 소규모 기업의 1% 정도만이 벤처자본에 접근할 수 있었다는 것을 보여주고 있다.

현실적으로 벤처캐피털의 신생 혁신기업에 대한 투자가 어려운 상황에서 새로운 형태의 사회적 위험 분담 시스템을 고려할 필요성이 제기된다. 이를 위한 하나의 대안으로서 고려할 수 있는 방법이 투자들간 연합(syndication of investments)이다. Cressy(2006)는 투자연합의 이점을 아래와 같이 정리하고 있다. 우선, 투자 경험이 부족한 펀드가 투자 경험이 많은 펀드와 연합함으로써 투자 기술 등을 보완할 수 있다. 다음으로 한 투자가 부담하는 위험이 줄어들고, 투자들 간의 불필요한 경쟁을 피할 수 있다. 또한 초기 투자자가 이후 투자자들에 비해 더 많은 정보를 가짐으로 인해 전체 투자의 효율성을 저해하는 것을 막을 수 있다. 투자가 다수에 개방되어 독립적인 관찰자의 의견을 청취함으로써 보다 좋은 의사결정을 내릴 수 있으며, 각 투자에 따르는 고정비용을 줄임으로써 일종의 규모의 경제 효과를 누릴 수 있다. 마지막으로 치장 효과로(window dressing) 다수의 투자자들, 특히 경험이 많은 투자자들이 참여함으로써 시장에 좋은 선전 효과를 줄 수 있다.

이러한 이점에 비해 투자연합은 단점들도 가지고 있는데, 우선 다수의 투자자들 간의 협력이 어떻게 유지될 수 있느냐는 것이고, 투자에 따른 기대할 수 있는 수익이 많은 참여자들로 인해 줄어들 수 있다는 것이다.

위와 같은 장단점을 가지고 있는 투자연합에 대한 실증적 연구는 미국과 영국에서 비용에 비해 수익이 다소 높다는 것을 보여주고 있다(Bygrave, 1987; Lockett and Wright, 2001). Bygrave(1987)의 실증 분석 결과에서는 위에서 설명한 투자연합의 장점 중 위험 경감과 투자 기술 보완이라는 점이 유효한 요소임을 보여주고 있으며, Remer(2005)는 생화학분야 실증 분석에서 위험 경감과 자본 부족이 투자연합을 하게 하는 유효한 요소임에 반해 한 투자자가 가지고 있는 해당 분야에 대한 지식이 많으면 많을수록 연합을 덜하게 한다는 것을 보여주고 있다.

4. 사회적 기업가 정신(social entrepreneurship)

가. 사회적 기업가 정신의 의의와 정의

최근 새로운 고용 영역으로 정책적 주목을 받고 있는 사회적 기업(social enterprise)은 민간과 공공 영역이 아닌 제3의 분야에서 새로운 고용을 창출한다는 의미에서 이전과 다른 고용창출 수단으로 고려되고 있다.

Skoll((2008, v~vi)은 사회적 기업가에 대해 현실적 이상주의자라고 명명하고 있어 외관상 부응하기 어려운 두 가지 상반되는 개념으로 표현하고 있다. 그의 설명에 따르면 사회적 기업가는 문제를 해결하고 세상을 좀 더 나은 쪽으로 변화시킬 수 있는 재능(talent), 기술(skill) 그리고 희망(vision)을 가지고 있다. 현재 자본주의 시장경제체제 내에서 활동한다는 의미에서 진화적인(evolutionary) 접근임과 동시에 기존의 재정적 이익만으로 움직이는 것이 아니라 인간 삶의 개선을 위해 행동한다는 의미에서 혁명적(revolutionary)이기도 하다. 또한 그들은 모든 개인이 주위의 공동체뿐만 아니라 나아가 사회 전체에서 긍정적 변화를 일으킬 수 있다고 믿고 있다.

최근 진행되고 있는 사회적 기업가 및 기업가 정신에 대한 연구는 크게 세 가지로 정리할 수 있다(Nicholls, 2008, xiii). 첫 번째는 사회적 기업가 정신의 과정에 대한 것이고, 두 번째는 사회적 기업가 정신의 정치적, 정책적인 맥락에 대한 연구, 마지막은 사회적 기업가 정신 구현에 필요한 자원을 어떻게 조달하는가에 대한 전략 연구이다.

첫 번째 문제와 관련하여 기존의 입장은 사회적 기업가 정신은 한 영웅적인 기업가에 의해 구현될 수 있다고 보는 것이었다. 하지만, 점차 집단, 네트워크 혹은 공식/비공식적인 조직에 의해 만들어지고 실현되는 아이디어에 의해 기업가 정신이 발현된다고 보는 이해가 많아지고 있다.

두 번째 연구 영역에서의 접근은 사회적 기업가 정신을 현재 경제체제 중 사회적 가치를 구현하는 데 작동하지 않는 시스템을 교정하는 것

이 아니라 새로운 사회적 가치를 창출하기 위해 현재의 정적인 체제에 대해 끊임없는 도전을 하는 것이라고 보면서 참여적 구조와 민주적 절차를 통해 변화를 추구해 나갈 수 있다고 본다.

마지막으로, 자원 확보 전략과 관련하여서는 자선이라는 형태를 통한 기존 전략에서 보다 광범위한 혁신적 방법을 통해 자원을 확보해야 한다는 관점으로 이동하고 있다.

사회적 기업가 정신을 정의하려는 시도는 두 가지 접근방법에 의해 이루어지고 있다. 하나는 기업가의 개인적 특성을 중심으로 하는 것이고, 다른 하나는 사회적 기업가 정신의 구현 과정을 중심으로 이해하는 것이다. Dees(1998)는 두 가지 방법을 혼용하여 사회적 기업가를 "사회적 가치의 창조와 유지라는 임무를 수임하고", "이 임무를 수행하기 위해 새로운 기회를 인식하고 끊임없이 추구하며", "지속적인 혁신, 적응, 학습과정에 포함되어 있고", "현재 가용한 자원에 구애받지 않고 용감하게 행동하고", "지지자들과 창조되는 결과물에 대한 높은 책임감을 가지고 있는" 주체로 표현하고 있다.

또한 Nicholls(2008, p.23)는 최근 사회적 기업가 정신에 대한 연구결과를 토대로 사회적 기업가 정신을, "사회적 영향을 극대화하고 변화를 창출하기 위해 다양한 자원과 조직적 형태를 활용하여 사회적 시장실패 문제를 해결하고 사회적 가치를 체계적으로 증대시키는 새로운 기회를 창조하는 것에 전략적인 초점을 집중하는 혁신적이고 효과적인 활동"이라고 정의하고 있다.

이 연구의 관점인 기업가 정신이라는 측면에서 사회적 기업가 혹은 사회적 기업가 정신은 앞에서 보았던 기업가 정신의 요소에 사회적 맥락과 이로부터 도출되는 사회적 사명에 대한 추구가 더해지는 것으로 이해할 수 있다. 사회적 기업가 정신은 혁신의 결과물이 사회적으로 어떤 영향을 미치는가가 기업가 정신의 형성 및 구현에 주요한 고려요소가 되는 특성을 가진다. 기업가 정신에서 중요한 요소였던 변화의 궁극적인 대상이 사회이며 주로 현재 사회체제 내에서 제대로 작동되지 않거나 부족한 영역에서 사회적 기업가 정신을 구현시키는 노력이 이루어지고 있다. 이러한 의미에서 사회적 기업가 정신은 단순한 제3섹터에서

활동하는 사회적 기업의 의미를 벗어나 사회혁신을 주로 담당하는 사회혁신 기업가 정신으로 정의 또는 해석하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 이 연구에서도 이 정의를 활용한다.

Nicholls(2008)는 사회혁신 기업가 정신의 목적을 기업의 사회에 대한 영향을 극대화하고 변화를 창출하는 것이라고 분명하게 밝히고 있다. 또한 이 목적을 달성하는 과정이 기존 가치체계나 경제 질서 속에서 이루어지는 것이 아니라 새로운 기회를 포착하고 이를 혁신적인 방법을 통해 달성하는 것이라고 설명하고 있다.

우리는 이로부터 사회혁신 기업가 정신의 두 가지 핵심요소를 도출할 수 있다. 하나는 사회적 역할에 대한 강조이고 다른 하나는 운영 과정에서 혁신적인 방법, 즉 기업가 정신이 발현되도록 한다는 것이다. 다음에서는 이 두 가지 사회적 기업가 정신의 핵심요소에 대해 설명한다.

나. 사회혁신 기업가 정신의 사회적 책임

Dees(1998)은 사회혁신 기업가 정신의 의미를 설명하는 글에서 사회적 책임은 사회혁신 기업가에게 분명하고 가장 중요한 요소라고 기술하고 있다. 이처럼 사회혁신 기업가 정신에서 기업 혹은 기업가의 사회적 임무, 책임, 사명 등은 기업가와 기업의 존재 자체를 규정짓는 핵심적인 요소이다.

Nicholls(2008)에 따르면, 사회적 책임은 세 가지 경로를 통해 정의될 수 있다. 첫째는 사업 혹은 기업의 운영 배경을 통해서이다. 예를 들어 환경, 공공복지 등을 기업의 운영 목표로 삼는 것 등이다. 둘째는 기업의 운영 과정을 통해서이다. 기업 목표를 달성하기 위해 소외층을 고용 혹은 훈련하는 것이 대표적인 예가 될 수 있다. 마지막은 기업의 성과와 영향을 통해서이다. 공공복지를 증대시키고 경제사회적 위기 상황을 극복하는 것 등이 예가 될 수 있다.

하지만, 위의 세 가지 경로는 현실 속에서 각기 독립적으로 움직이는 것이 아니라 상호 연결되어 움직인다. Nicholls(2008)의 표현을 빌자면 '사회적 시장실패(social market failure)'를 통해 세 가지 경로가 혼용되

어 나타난다. 즉 사회혁신 기업가 정신은 사회적으로 필요한데 제공이 되지 않는 서비스나 재화를 제공하기(예를 들어 취약지구 거주 환경 개선) 위한 목적을 가지고 이를 달성할 수 있는 사회혁신적인 방법을 통해(고용 소외층에게 일자리 제공) 사회적인 성과를(취약지구 거주민들에게 거주 분야에서 삶의 질 제고) 얻는 식으로 진행된다. Nicholls는 사회적 시장실패는 풀뿌리, 제도적, 정치적, 종교적, 자선적 맥락에서 드러난다고 한다.

풀뿌리 영역에서는 주택, 교육 등 기초적인 제도적 지원이 부족한 것에서 비롯된 것이며, 조합운동 등이 이에 대한 사회적 혁신 기업가 정신의 표현방법이 될 수 있다.

제도적 맥락이란 풀뿌리 차원의 대처 범위를 벗어나 좀 더 넓은 범위에서 사회 제도를 변화시키려는 노력이라고 파악할 수 있으며, 전반적인 사회적 상황을 개선시키려는 것으로 개방대학 등을 설립하여 사회적 환경을 바꾸려는 시도 등이 좋은 예가 된다.

정책적 맥락이란 자원 부족 혹은 정치한 정책 부족으로 필요한 공공서비스가 제공되지 않는 경우, 정부를 혁신하고 공공 영역에 좀 더 혁신적인 운영 원리를 불어넣는 것 등이다.

종교적 맥락은 기존 종교단체 및 기관들의 공적 활동이 축소되는 경향에 대하여 종교기반 활동을 좀 더 조직화하고 종합화하는 것을 통해 주로 드러나며, 종교단체들을 중심으로 한 공정무역 운동 등이 좋은 예가 될 수 있다.

자선적 맥락이란 자선을 목적으로 하는 사회기금에 대한 수요가 공급을 앞질러 자원이 부족한 경우 발생하는데, 기존 기금들의 사회적 책임 확대 등을 통해 표현된다.

다. 사회혁신 기업가 정신의 운영과정상 특징

기업가 정신과 관련된 기존 연구들은 사회혁신 기업의 운영 과정에서 나타나는 특성들을 혁신과 시장지향이라는 두 가지 차원에서 요약하고 있다. 이 두 가지 특성은 앞에서 본 기업가 정신의 핵심요소와도 유사하

다. 하지만, 사회혁신 기업가 정신을 기업가 정신과 구별되게 하는 것은 이 두 가지 특성이 모두 사회적 맥락에 특유한 모습을 가지고 운용된다는 점이다(Nicholls, 2008, p.21).

기존 연구들은 상업적 영역의 기업가들과 구별되는 사회혁신 기업가 정신의 운용과정상에 나타나는 특징들을 아래와 같이 정리하고 있다. 우선, 사회혁신 기업가들은 기존 기업가들보다 더 넓은 범위에서 사용할 수 있는 중요한 도구로서 창조적 네트워크를 구축하고 있다. 그들은 단지 필요한 자원을 조달하고 자신의 사업을 강화하는 수단이 아니라 새로운 사회적 가치를 만들어내고 사회적 영향을 주기 위해 네트워크를 사용한다. 다음으로 사회혁신 기업가들은 성장의 의미를 사회에 대해 끼치는 영향으로 파악한다. 따라서 이윤극대화를 통해 규모만이 커지는 성장은 적절하지 못하다고 평가한다. 마지막으로 사회혁신 기업가들은 종종 사회 규정의 전체적 모습을 체계적으로 변화시키려는 것을 목표로 삼고 활동한다. 그들은 운동을 통해 자기들의 뜻을 표현하고 높은 수준으로 정치화되어 있는 경우가 종종 있다.

5. 소결 : 혁신과정으로 보는 기업가 정신

지금까지 이 장에서는 기존 연구결과들을 활용하여 기업가의 핵심 역할을 혁신으로 보는 관점에서 기업가의 개념과 특성을 분석하고 핵심 요소인 혁신과 기업가 정신간의 관계와 기업가 정신 구현의 필요요소인 금융에 대한 논의 및 보다 발전된 기업가 정신 형태로서 사회적 기업가 정신에 대한 논의를 진행하였다.

이를 종합하면 기업가 정신은 기존 이윤극대화 함수 속에서 가용자원을 효율적으로 활용하여 생산을 하고 이를 시장에 판매함으로써 이윤을 극대화하는 구조에서는 파악하기 어려운 개념으로 평가할 수 있다. 투입요소와 산출요소만을 측정하면서 중간 생산과정에 포함되는 다양한 요소들의 결합과 운용을 알 수 없는 것으로 판단하는 틀로서는 기업가 정신의 모습과 구성 요소들을 파악하기 어렵다.

기업가 정신은 상품 및 서비스에 대한 아이디어 발굴, 아이디어의 구

체화를 위해 필요한 유·무형의 자원조달, 자원의 결합을 통한 생산, 생산물의 판매, 판매를 통한 평가 반영, 새로운 아이디어의 발굴 등으로 설명될 수 있는 기업활동 전 과정에서 발견되는 것으로, 이 과정에서 나타나는 혁신성에 의해 평가된다. 즉 기업가 정신의 관점에서는 기존 기업을 보는 중심 시각인 마케팅을 통한 판매 증대, 비용 감소를 통한 이윤극대화 등보다는 기업활동과정에서의 혁신 능력, 성과, 시장 및 사회에 대한 영향 등의 혁신과정이 기업을 바라보는 주요한 시각이 된다.

기업을 혁신과정으로 보는 기업가 정신의 시각에서 기업은 혁신과정을 통해 고용의 양과 질에 영향을 미치는 주요한 주체이며, 기존 시각과는 다른 모습을 보여줄 수 있다.

이런 의미에서 현재 운영되고 있는 사회적 기업 혹은 사회적 기업가는 기업가 정신의 일부를 단면적으로 보여주고 있는 시도라고 판단된다. 기업의 사회적 영향력을 기준으로 보면 사회적 기업은 기업가 정신의 핵심적인 위기관리와 끊임없는 사회적 변화를 보여주고 있기 때문이다.

다음 장에서는 기업가 정신과 노동시장, 고용, 일자리창출 등 노동과 관련된 주제들 간의 관계에 대해 살펴본다.

제 3 장
기업가 정신과 고용

1. 문제 제기

기업가 정신은 고용의 문제와 밀접한 관련을 가진다. 기업가 정신을 가진 역동적인 기업들의 활발한 기업 활동이 고용창출로 이어지기 때문인데, 선진국을 포함한 많은 국가에서 대기업 중심의 경제구조가 가지는 구조적 한계(고용 없는 성장)를 넘어서고자 할 때 기업가 정신이 주목의 대상이 되고 있다. 적어도 1970년대 후반 이후 지식기반경제로의 변화와 함께, 과거의 고용창출이 총량적인 수요진작과 같은 거시경제정책에 초점이 맞추어졌다면, 미시적으로 기업의 활력을 제고함으로써 고용이 창출될 수 있는 방향으로 정책이 전환되었다(Gilbert et al., 2004). 이는 국경 없는 경제라는 글로벌화와 정보통신기술을 기반으로 하는 기술혁신의 진전으로 경제의 변화가 매우 빠르게 이루어지고 있을 뿐만 아니라, 경제의 글로벌화는 일국 경제 단위에서의 수요진작과 같은 거시경제정책의 효과성을 떨어뜨리고 있으며, 지식에 기반한 기술혁신의 진전은 단순한 수요진작 정책만으로 이른바 '노동의 종말'의 문제를 해결할 수 없기 때문이다.

지식이 주요한 생산요소로 등장한 경제에서 불확실성과 외부성을 특징으로 하는 지식경제가 제공하는 기회를 확보하기 위해서는 불확실성에 대한 대응능력이 높고 지식의 외부성이 제공하는 기회를 포착하는

혁신적인 기업가가 경제의 성장과 고용창출을 주도하게 된다. 앞서 보았듯이 기업가란 위험을 기꺼이 감수하고 혁신적이며, 어떤 시장환경하에서도 사업기회를 탐구하려는 의지와 역량을 갖춘 사람을 의미한다. 바로 이런 특성으로 인해서 기업가 정신은 불확실성과 사업기회에 대한 정보의 비대칭성을 감수한다. 따라서 시장경제에서 경제의 변화에 대한 적응능력은 기업의 적응능력으로 나타난다. 경제적 기회를 포착하는 과정으로서 기업가 정신은 시장경제가 잘 기능하기 위한 핵심적인 요소이다. 기업가는 이윤창출의 기회를 추구하고 포착할 뿐만 아니라, 그 판단을 실현시키는 데 있어서 위험도 감수한다. 모두가 성공하는 것은 아니지만, 기업가 활동이 활발한 국가는 지속적으로 옛 재화나 용역을 대체하는 새로운 재화와 서비스를 창출한다. 이러한 과정은 고도의 기술영역이나 특별한 사업에서만 일어나는 것이 아니라 모든 경제활동에 적용될 수 있다. 일자리창출이 이러한 역동적인 기업가활동의 결과로 나타난다.

현재 많은 국가의 정부가 기업 및 기업가 정신의 육성을 목표로 하는 정책과 프로그램들을 더 많이 개발하려고 노력하고 있다. 이러한 목표와 정책, 프로그램에 핵심적인 사항의 하나가 일자리창출이다. 이를 위해 각국 정부는 기업 창출과 기업가 정신을 억제하는 요인들을 제거하고 벤처기업의 설립이나 사업의 확장을 억누르는 제도적 제약이나 규제를 해소하고 위험감수적인 교육이나 훈련을 제공하고자 하고 있다.

이 장에서는 기업가 정신과 일자리창출의 관계에 관한 몇 가지 중요한 연구 가설을 설정하고 이에 관한 경험적 연구들의 결과를 검토하여 이러한 연구 결과가 기업가 관련 정책에 대해서 가지는 정책적 시사점을 살펴보고자 한다. 이에 앞서 기업가 정신과 노동시장 사이에 어떠한 관계가 있는지에 대해 간략하게 정리한다.

2. 기업가 정신과 노동시장

지금까지 이루어진 기업가 정신과 노동간의 관계에 대한 연구들은 대부분 기업가를 자영업자라고 보고 연구를 진행하였다. 이는 관련 연구

가 기업가 정신 연구의 출발점 중 하나라고 간주되는 Knight(1921)의 견해를 따라 진행되었기 때문이며, 현재까지 많은 노동시장 자료들이 채택하고 있는 노동형태 중 자영업이라는 구분이 기업가 정신을 그나마 잘 파악할 수 있는 것이기 때문이다. 우리가 지금까지 살펴본 기업가 정신은 단순한 노동형태 중 하나인 자영업과 개념상 혹은 역할상 많은 차이가 있지만, 여기서는 이러한 한계를 고려하면서 기업가 정신을 자영업으로 보고 이루어진 기존 연구 결과들을 살펴본다.

기업가 정신 혹은 기업가는 크게 두 가지 경로를 통해 노동시장에 영향을 미친다. 첫째는 본인이 실업 혹은 임금 근로자가 아닌 기업가라는 노동 형태를 택하는 경로이고, 둘째는 기업을 설립하여 다른 사람들을 고용하는 경로이다.

가. 직업선택으로서의 기업가

한 개인이 자신의 노동 혹은 직업 형태로 자영업을 선택하는 것에 대한 연구는 많은 경우 개인의 효용극대화 가설을 통해 분석되었다. 즉 임금근로 혹은 자영업 중 자신에게 더 많은 효용을 주는 선택을 한다는 것이다. 이러한 이론 틀을 가지고 개인의 자영업 선택을 이론적으로 분석한 연구들은 몇 가지 결과를 보여주고 있는데(Parker, 2006) 이를 정리하면, 첫째, 위험 기피 성향이 적고 관리능력이 우수한 개인일수록 기업가가 될 가능성이 높으며 상대적으로 피고용인 수가 많은 큰 기업을 운영할 가능성이 높다. 둘째, 개인들은 기업가를 선택할 때 이에 수반되는 위험과 수익간 상치관계를 고려한다. 셋째, 한 개인이 실업 혹은 임금근로자 상태에서 자영업으로 전환할 때 주저하는 이유는 자영업으로 전환시 발생하는 미래에 대한 불확실성과 전환 비용을 고려하기 때문이다. 넷째, 자본 차입에서 발생할 수 있는 한계가 기업을 설립하는 데 장애로 작용한다.

위에서 설명한 이론 틀을 따라 이루어진 여러 실증결과는 자영업으로 진출하기 쉬운 개인의 특성을 정리하고 있다(Parker, 2006). 실증 결과에 따르면, 30대 중반 혹은 30대 후반, 고자산층, 기혼층 특히 일하고 있

는 배우자가 있는 경우, 자영업 부모가 있는 경우, 이전에 자영업 경험이 있는 경우에 자영업 진출이 많으며, 교육 특히 정규 교육연수 등이 자영업 진출에 영향을 미치고 있다.

나. 인적자본과 기업가 성과

위에서 본 것처럼 직업선택으로서 기업가 선택은 한 개인의 수익에 따른 효용극대화 가설에 근거하고 있다. 이를 인적자본 정책이라는 관점에서 살펴보면, 기업가에 대한 교육을 통해 인적자본을 형성하고 교육에 대한 효과(기업가의 성과)를 증대시키면 개인들이 기업가를 선택하는 경우가 많아질 것이라는 정책시사점을 얻을 수 있다.

하지만, 이에 대한 기존 연구들은 이러한 기업가의 교육수익률이 그다지 높지 않고, 위에서 설명한 정책 메커니즘이 유효하지 않을 것이라고 지적하고 있다. Ashenfelter et al.(1999)는 국제연구를 통해 임금근로자에 비해 자영업자들이 더 낮은 교육수익률을 거둔다고 주장한다. 임금근로자가 6.6%의 수익률을 보이고 있음에 반해 자영업자들은 6.1%(미국), 6%(유럽)를 올리고 있다는 것이다.

기업가(자영업)의 교육수익률이 임금근로자의 그것보다 낮다는 결과를 어떻게 해석해야 할까? Parker(2006)는 두 가지 가능성을 제기하고 있다. 첫째는 기업가적 성공은 정규 교육 이외의 다양한 요소들에 의해 영향을 받을 수 있는 가능성이다. Casson(2003)은 정규 교육은 기업가 정신에 반하는 요소들을 포함하고 있다고 주장하고 있다. 두 번째 가능성은 고용주들이 근로자를 채용할 때 선발 기준으로 교육을 고려함으로써 교육효과가 높은 근로자들을 뽑는 데 반해 자영업자들은 이 과정이 존재하지 않아 이러한 효과를 누리지 못한다는 것이다(Wolpin, 1977).

이러한 인적자본 이론에 근거한 기업가 성과 분석에는 몇 가지 한계가 제기될 수 있다. 우선, 기업가라는 '인적자본'을 형성하는 데 중요한 역할을 하는 요소에는 교육 이외에 다양한 요소가 있다. 특히 기업가가 되기 전까지 습득한 경험은 기업가 성과에 영향을 미치는 주요한 요소로 보인다. Parker(2006)는 연령과 경험을 교육 이외에 기업가 성과에

영향을 미치는 주요한 요소로 보고 있다[8].

다음으로 앞에서 우리가 제시한 기업가의 정의에 따르면 기업가의 성과가 반드시 이를 통한 소득과 이에 근거한 효용이라고 단정하기 어렵다. 혁신이 기업 외부에 가지는 외부성도 문제가 되며, 이윤 추구만이 기업가의 유일한 목표가 되지 않기 때문이다.

이런 의미에서 기업가의 성과를 소득이 아닌 기업 존속이라는 측면에서 접근하는 연구들이 이루어졌다. 이들 결과를 종합하면 기업가가 많은 경험을 가지고 있을수록 생존 가능성이 커지고(Taylor, 1999), 다른 연령계층에 비하여 중간 연령계층 기업가의 생존율이 높고(Holtz-Eakin et al., 1994), 소규모이고 신생기업일수록 소멸 가능성이 커지며(Audretsch and Mahmood, 1995), 자본에 대한 접근성이 큰 벤처일수록 생존 확률이 커지는 것으로 나타난다(Taylor, 1999). 한편 정규 교육은 기업 생존에 긍정적인 것과 동시에 부정적인 영향을 미치기도 한다는 것이다(Kangasharju and Pekkala, 2002). 이외에도 당시의 노동시장 상황과 신생기업의 생존과 관련이 있어 높은 실업률이 존재하는 시기에 창업의 생존 가능성이 낮다는 실증결과(Audretsch and Mahmood, 1995; Taylor, 1999)도 존재한다.

3. 기업가 정신의 고용효과

앞에서 살펴보았듯이 기업가 정신 또는 기업가 활동이라는 개념은 명확히 정의하기는 어렵지만 경험적으로 볼 때, “새롭고 젊은” 모습 그리고 “혁신”적인 모습들이 기업가 정신을 나타낸다고 보고 있다. Paul(2000)에 따르면 크게 두 가지 정도로 요약할 수 있을 것이다. 첫째, 젊고 새로운 기업상이다. 기업가 활동(Entrepreneurship)은 사업의 창출 및 시작과 밀접하게 관련이 된다. 대부분의 창업기업(start-ups)들은 기업 규모가 작다. Audretsch(1995)도 한 산업이 얼마나 새롭고 젊은 기업들에 의해서 주도되는가에 따라서 ‘기업가 활동’을 조작적으로 정의하기

8) 하지만 그는 기업가의 경험을 실증적으로 측정하는 데에는 어려움이 있다고 설명한다.

도 하였다. 특히 기업가 활동을 정의하는 파라미터로서 기업의 나이(age)를 중요시했다. 이러한 젊고 새로운 기업들은 직접적이고 단기적으로는 일자리창출 효과가 작을지라도, 그들은 빠르게 성장하는 기술집약적 기업들의 경우처럼 간접적이며 부수적인 효과(spill-over effect)를 가지고 있기 때문에 정책입안자들의 관심을 끌 수 있다. 둘째로는 혁신적인 기업이다. 혁신이란 재화와 생산과정에 대한 기술적 진보, 완전히 새로운 상품의 개발, 기업내 조직과 마케팅의 혁신을 추동한다는 의미를 가진다. 기업가적 활동이 위험을 감수하며 혁신적이며 사업 기회를 포착하려는 의지와 능력으로 이해된다면, 이미 성공하거나 대규모 기업인 경우가 그러한 역할을 함에 있어서 중요한 부분을 차지한다. Schumpeter도 혁신은 첫째 기업 규모와 밀접한 관계가 있고, 둘째 기업의 시장지배력과 관련이 높다고 했다. 그러나 평균적으로 혁신과정에 있어서 기업의 크기는 크게 중요하지 않다. 특별히 고정비용이 많이 들어가는 혁신적 활동에서는 기업규모가 중요하지만, 유연성이나 니치(niche) 시장을 추구하는 데는 중소기업이 혁신가로 나타나기 쉽다. 기업의 크기는 혁신과정에 다양한 방식으로 영향을 미치지만, 사전적으로 기업가적 활동이 기업의 크기와 양 또는 부의 형태와 관계된다는 것은 큰 의미가 없다. 기업의 혁신활동이 일자리창출에 미치는 효과도 반드시 직접적인 데 한정된다기보다는 '젊은 기업'들의 경우처럼 간접적이고 부수적인 효과가 더 클 수 있을 것이다. 기업가 정신 또는 기업가 활동을 이러한 두 가지 측면에서 본다고 할 때, 기업가 정신과 고용의 관계를 볼 경우 기업의 규모, 연령, 그리고 혁신활동 등을 매개로 해서 검토해 볼 수 있을 것이다.

가. 신생 소기업과 고용

기업가정신(Entrepreneurship)은 새로 만들어진 젊은 소기업들에서 가장 활발할 것이라고 생각할 수 있다. 소기업들은 대기업이 지배하고 있는 시장을 뚫고 들어가 시장에서 생존하기 위해서는 혁신을 하지 않을 수 없기 때문이고, 중소기업(Small and Medium-sized Enterprises :

SMEs)들은 일자리창출에 직접적으로 기여할 뿐만 아니라 기업가적 활동을 고취함으로써 경제의 역동성을 높이고 변화에 대한 적응력을 높임으로써 일자리창출을 위한 토대를 강화시키기 때문이다.

중소기업들이 수행하는 중요한 역할은 OECD 국가들을 포함한 대부분의 선진국 경제에서 기업수의 95%, 일자리 총량의 60~70%를 차지하고 있다는 기초적인 사실에서부터 찾아볼 수 있다. 일자리창출에서도 대부분의 국가에서 중소기업들이 높은 순일자리창출률을 나타내고 있고, 혁신과 첨단기술인력의 비중도 높게 나타나고 있다. 미국의 경우, 500인 이하 고용규모의 기업이 전체 고용인원의 반 이상을 고용한다. 독일과 프랑스 및 영국은 약 60%, 캐나다와 일본은 약 70%이며 최근 그 고용규모가 늘어나고 있다. 캐나다와 영국은 개인 및 사업서비스의 특별한 유형에 대한 수요 증가로 인하여 자영업의 성장이 괄목할 만하다. 또한 새로운 일자리의 상당부분이 빠르게 성장하는 기업(High Growth Firms)이나 기술기반기업(Technology-Based Firms)들에 의해 창출되었다. SMEs의 절반 이하가 5년 이상 지속되지는 못하지만 그 중 일부는 생산성 성장과 일자리창출에 기여하는 고성장기업(High Growth Firms)으로 발전한다. 중소기업 중심의 기업가활동은 새로운 경제적, 기술적 기회 그리고 자원의 효율적 활용에 있어 추진력이 되고 있다. SMEs는 전통적으로 국내시장에 초점을 맞추고 있지만, 1990년대 중반의 추정 결과에 따르면 세계의 제조업 직접수출의 25~35%를 SMEs가 차지하고, 제조업 SMEs의 약 25% 정도가 국제적인 경쟁력이 있는 것으로 나타났다. 계속적으로 통합되는 세계에서 SMEs는 그들의 일자리와 부의 창출능력을 유지하기 위해서는 세계시장에서 더 많은 활동을 할 필요가 있다. SMEs들이 세계시장에 접근하는 장벽이 제거되고, 글로벌화의 압력에 적응할 수 있도록 품질, 비용경쟁력, 경영실무 등을 향상시킬 수 있다면, 세계시장에서 SMEs의 역할은 더 커질 수 있을 것이다.

그러나 고용창출에서 소규모 신생기업들의 기업가적인 역할이 중요한 것으로 간주되고 있음에도, 기업규모와 신생기업 여부가 양질의 일자리창출에 대해서 가지는 관계에 대해서는 아직도 많은 논쟁이 있다.

Birch(1987)는 미국경제에서 소규모 기업들이 일자리의 창출과 소멸에 중추적 역할을 한다고 선구적으로 지적하였다. 그러나 이에 대해서 데이터를 부적절하게 해석한 데서 비롯되었다는 비판도 있다. 또한 소규모기업이 창출하는 일자리의 질에 대해서 문제제기를 하는 경우도 있다.

기업규모와 고용의 관계와 관련해서 가장 논쟁적인 법칙이 이른바 Gibrat의 법칙이다[9]. 이는 쉽게 이야기해서 기업의 성장률은 최초의 규모와는 독립적이라는 가설이다(law of proportionate effects). Gibrat의 법칙에 대한 경험적인 연구는 다음과 같은 방정식의 추정에 의존한다.

$$\log(\chi^t) = \alpha + \beta \log(\chi^{t-1}) + \epsilon$$

χ^t는 기업의 규모이다. Gibrat의 법칙에 따르면 β는 unity 1이 된다. β가 1보다 작으면 소기업들이 더 빠르게 성장한다는 것을 의미한다. 최근의 연구들은 β가 1보다 작은 것으로 분석하였다. 일부 연구들은 Gibrat의 법칙은 일정한 규모 이상의 기업들에게 적용된다고 주장하기도 한다. 또한 표본선택편의 또는 표본탈락의 문제가 있다. 즉 소기업의 경우 퇴출(exit) 확률이 높기 때문에 β가 과소추정될 가능성이 있다는 것이다. 그러나 Hall(1987)은 표본선택이 규모와 성장간의 부의 관계를 설명하지는 않는 것으로 분석하였다. Delmar et al.(2003)은 절대적 증가(절대고용자수의 증가)와 상대적 증가(퍼센티지 증가율)를 구분하기도 하고, Coad(2007)은 절대적 증가와 상대적 증가의 가중평균으로 Birch Index를 만들어 사용하기도 한다. 이는 대기업들이 규모가 크기 때문에 증가율이 낮더라도 더 많은 일자리를 만들어낸다는 점을 고려할 필요가 있기 때문이다.

기업들의 규모분포를 보면 신생기업들의 규모분포는 우편향(right-skewed)되어 있지만, 시간이 지남에 따라서 기업의 규모분포는 더 대칭적으로 되어 간다는 것이다. 이는 작은 신생기업들이 대기업들보다 더

9) 한편 Gibrat(1931)은 기업의 성장과 관련한 법칙뿐만 아니라 기업의 규모별 분포에 대해서도 분석하였다. 그는 프랑스 기업들을 분석한 결과 기업들의 규모가 로그정규분포(lognormal distribution)를 따르고 있다는 결론도 내렸다.

빠르게 성장한다는 관찰과 일치한다. 로그정규분포는 일군의 기업들이 결국에는 수렴해 가는 '극한 분포(limit distribution)'라고 할 수 있다. 예를 들어, 신생기업들이 자본제약으로부터 벗어나면서 더 빠르게 성장함으로써 선호되는 규모에 도달한다고 해석할 수도 있다. 결국 많은 연구들을 종합해 보면, 기업규모가 작을수록 고용창출력이 높아지는 것은 경험적 사실로 간주될 수 있다.

한편 Fizaine(1968)은 기업의 성장은 '규모로부터 성장으로'가 아니라 '업력(firm age)으로부터 성장으로'가 올바른 인과관계라고 주장하고 업력이 짧은 신생기업들이 성장과 고용에서 더 나은 성과를 낸다는 분석결과를 보여주었다. Dunne et al.(1989)도 미국 기업을 대상으로 하여 예상성장률과 성장률분포가 업력에 반비례한다는 것을 밝혔다. 그러나 일부 연구에 따르면, 업력과 고용증가가 비례하는 경우도 업종에 따라서 나타난다. 인도의 컴퓨터하드웨어산업의 경우와 같이 젊고 빠르게 성장하는 산업에서 업력에 따라 성장률도 높은 것으로 나타났다. 미국의 금융기관을 대상으로 한 분석 결과에서도 업력과 고용증가 사이의 일률적이지 않은 관계를 확인한 연구도 있다(Barron et al., 1994).

물론 신생 소기업들이 창출하는 일자리의 질적인 면들을 전혀 고려하지 않는다는 비판도 있다. 예를 들어, Brown and Medoff(1989)와 Brown, Hamilton, and Medoff(1990)는 대기업이 중소기업과 비교하여 임금, 근로조건, 직업안정, 경력 개발 등의 측면에서 보다 나은 일자리를 제공하고 있다고 분석하고 있다. Brixy et al.(2006)도 독일에 대해서 계량적으로 분석한 결과, 새로운 창업기업들이 기존 기업들에 비해서 임금을 8% 덜 주는 것으로 분석하였다. 물론 신생기업들이 성숙해 갈수록 이러한 임금격차는 줄어드는 것으로 분석했다.

그런데, Storey and Johnson(1987)은 영국에서의 소규모 창업 모델을 버밍엄 모델(Birmingham Model)이라고 부르면서 이를 미국의 보스턴 모델(Boston Model), 이탈리아의 볼로냐 모델(Bologna Model)과 대비하여 보여주고 있다. 그들은 영국의 버밍엄 모델에서도 소기업의 중요성이 양적으로는 증가하였지만, 이것이 소기업의 혁신활동에 기반하는 것이라기보다는 대기업의 경쟁력 상실의 결과로 상대적으로 증가한 것

으로 평가하고 있다. 반면에 보스턴 모델과 볼로냐 모델은 소기업의 경쟁력 증가에 기인한 고용 증가로 평가하고 있다. 보스턴 모델은 첨단기술산업에서, 볼로냐 모델은 기존의 경공업 제품의 하이테크화를 통해서 소기업들이 경쟁력을 확보한 것으로 보고 있다. 버밍엄 모델의 경우, 우선 제조업 부문에서의 소기업의 절대적 고용 비중은 크게 변하지 않았다는 점을 지적한다. 결국 대기업의 고용 감소로 인하여 소기업 고용 비중이 높아진 것뿐이라는 지적이다. 대기업의 일자리 줄이기(job shedding)와 기업구조조정은 자영업 및 기업의 창업률과 수를 증가시켰지만, 순일자리창출에는 기여하지 못하였다는 것이다. 결국 중소기업의 일자리창출에서의 성과도 이들이 활발한 창업과 혁신활동을 통해서 경쟁력과 혁신이라는 측면에서 전체 국민경제에 기여하느냐에 좌우된다고 볼 수 있다.

따라서 기업규모나 신생기업 여부와 일자리창출간의 계량적 관계가 명확하게 나타나지 않는다고 해서 신생 중소기업들이 일자리창출에서 가지는 중요성과 의의는 작아지지 않는다. 신생 중소기업들이 얼마나 혁신적이고 이를 통해서 경제 전체의 일자리 총량을 확대할 수 있느냐가 더 중요한 것이다.

기업의 성장에 관한 기존의 실증적인 연구들을 종합해 보면, 기업들이 동일하면서도 매우 좁게 정의된 시장에서 같이 운영된다고 할지라도 각 기업의 성장과 일자리창출 성과에서는 커다란 차이가 존재하며, 이러한 차이는 기업의 규모나 창업 여부 그리고 업종의 차이뿐만 아니라, 관찰되지 않는 기업가적 특성의 차이에 따라서 일자리창출의 성과가 크게 달라질 수 있는 것을 보여준다. 결국 기업가 활동 또는 기업가 정신이 얼마나 혁신적이고 동태적인가에 따라서 일자리창출의 성과도 달라질 수 있다는 점이다.

나. 혁신, 성장, 그리고 고용

혁신은 성장을 위해 기업들이 가장 필요로 하는 것이고(Carden, McKinsey Global Survey of Business Executives) 혁신은 성장을 위한

하나의 가장 대중적인 전략이며 이는 많은 산업에서 확인되고 있다(Hay and Kamshad, 1994). 그러나 혁신과 성장의 관계를 보는 데 있어서 중요한 어려움 중의 하나는 경제적으로 가치 있는 지식(즉, 혁신)이 경제적 성과로 이어지기 위해서는 많은 시간이 필요하다는 것이다. 중요한 발견이 이루어진 이후에도 기업은 제품개발에 더 많은 투자를 해야 한다. 또한 제품아이디어를 성공적인 제조과정으로 전환하는 것도 매우 비용이 많이 들고 어려운 일이다. 불확실한 환경하에서 기업들은 특허를 하나의 옵션으로만 간주하고, 관련된 투자나 개발 비용을 지연시키기도 한다. 가치 있는 혁신을 발견하는 것과 이를 상업적으로 성공시키는 것 사이에는 상당한 시간상의 간극이 존재한다. 모든 단계에서 불확실성이 존재하고 전체적인 성과는 이 각 단계에서의 성공을 필요로 한다. Mansfield(1977)은 혁신의 세 단계에서 세 가지의 조건부 성공 확률이 있다고 하였다. 첫째 단계의 성공 확률은 프로젝트의 기술적 목표가 달성되는 것(X), 둘째 단계의 성공 확률은 기술적 성공이 이루어지더라도 제품이나 생산과정이 상품화되어야 한다는 것(Y), 셋째 단계의 성공 확률은 상품화가 이루어지더라도 그 프로젝트가 만족할 만한 투자수익을 가져다주어야 한다는 것(Z)이다. 혁신활동의 성공은 이 세 가지 조건부 확률의 합이다(X+Y+Z). 개별 단계에서 실패하면 혁신은 보상 없이 비용만 들게 된다. 따라서 기업들마다 혁신에 대한 수익률은 다르게 된다. 그러나 혁신은 평균적으로 그리고 장기적으로 보상을 받는다. 그렇지 않으면 기업들은 R&D에 투자할 아무런 인센티브가 존재하지 않는다. 많은 연구들이 혁신적인 기업은 더 빨리 성장하고, 특히 처음에 그 규모가 작을 경우 더욱 그러하다는 것을 발견하였다. 특히 평균적인 기업에게는 혁신성이 성장에 중요하지 않을 수도 있지만, '슈퍼스타' 고성장기업들에게는 매우 중요할 수 있다. 따라서 표준적인 회귀분석으로는, 고성장기업과 저성장기업에게 동일한 가중치를 주는 표준적인 회귀분석 방법, 즉 평균적인 기업에 대한 특정 지점에서 요약된 추정치는 이러한 관계를 보여줄 수 없다.

한편 혁신과 고용의 관계는 혁신과 성장의 관계와는 다를 수 있다. 기업 수준에서의 혁신은 매출액에는 긍정적인 효과를 가져올 수 있지

만, 고용증가에 미치는 효과는 불분명할 수 있다. 혁신은 필요노동량을 줄이는 생산성효과를 가지기 때문이다. 혁신적인 기업은 고용을 희생해서 기계로 돌리는 생산적 자원 구성의 재배분을 시도하기도 한다. Calderini and Swann(1996)은 기술 발전에 따른 고용 대 생산성 성장 사이의 관계에 대해 검토하였다. 이탈리아의 650개 소규모 및 중규모의 독립 제조업 부문 기업들에 관한 연구에서 그들은 생산물과 기술적 복잡성 및 성과 사이의 관계를 검토했다. 기술적으로 복잡하고 디자인 집약적인 기업들은 가장 강력한 고용성장을 나타냈다. 이와는 반대로 기술적으로 복잡하지만 디자인 집약적이지 않은 기업들은 우월한 고용창출을 나타내지 못했지만, 모든 그룹에서 가장 높은 생산성 성장을 나타냈다. 따라서 기술적 복잡성만이 강한 생산성 주도의 성장을 이끄는 것으로 나타났다. 디자인 집약적인 활동이 결합될 때 강한 고용성장이 동반하며, 직업기술향상과 일자리창출 사이의 밀접한 관계를 나타낼 수 있게 되는 것이다.

한편 혁신은 제품혁신과 공정혁신으로 나누어 볼 필요가 있다. 제품혁신은 새로운 시장을 창출해서 고용을 확대할 수 있다(물론, 기존 제품을 대체하는 효과도 있지만). 기존의 연구들을 리뷰해 보면, 공정혁신의 고용효과는 마이너스지만, 제품혁신의 고용효과는 불확정적이라는 것이다(Hall et al., 2006). 혁신이 고용에 미치는 직접효과와 간접효과를 구분할 필요도 있다. 혁신이 이루어지는 기업 내에서의 고용이 감소할 수는 있지만(직접효과), 다른 기계에 대한 수요를 증가시키거나, 가격을 낮추거나, 소득을 창출하거나, 새로운 투자를 증가시키거나, 임금을 떨어뜨림으로써 고용창출에 긍정적으로 기여할 수 있다(Spiezia and Vivarelli, 2000).

또한 혁신의 고용효과는 기업의 규모에 따라서 다르게 나타날 수도 있다. 대기업들의 경우 노동절약적인 공정혁신을 도입하는 성향이 강하다면, 중소기업들은 제품혁신과 관련되는 경우가 많기 때문이다. 따라서 대기업의 혁신은 일자리소멸로, 중소기업의 혁신은 일자리창출로 연결될 수 있다. 그러나 중소기업의 경우 채용과 해고의 규제가 약하게 작용하기 때문에 중소기업에서의 혁신이 고용 감소로 이어질 수도 있다. 결

국 혁신의 고용효과는 경험적으로 분석되어야 하는 문제라는 결론에 도달한다.

다. 고성장기업과 고용

혁신과 기업가활동 그리고 고용의 관계와 관련해서 주목해야 할 부분은 결국 새로운 양질의 일자리는 신생 창업기업 중에서도 혁신형 기업들에 의해서 주도된다는 점이다. 일자리창출의 성과가 좋은 고성장기업(High Growth Firms : HGFs)이나 기술적으로 혁신적인 기업(New Technology-Based Firms : NTBFs)들이 일자리창출을 주도하는 것이다.

이들 기업은 이른바 '가젤(작은 영양, Gazelle)'이나 'high impact firms'로 불린다. 이들은 고용이나 판매량에서 수년간 평균 이상의 성장을 해 온 기업들로 정의된다(Ahmad and Gonnard, 2007; Europe Innovaion, 2008). 가젤은 다양한 방법으로 정의된다. 성장률로만 정의하는 경우도 있고 기업의 업력이나 규모를 고려하기도 한다. OECD(2008)은 고성장기업의 한 부분으로 관찰기간 이전 3~5년 전에 창업이 이루어진 기업으로 정의한다. Holzl and Friesenbichler(2008)은 고성장기업 중에서 250인 이하 규모인 기업으로 정의하였다.

Autio(2007)에 따르면, GEM(Global Entrepreneurship Monitor)의 2000~06년의 서베이에서 신생 창업기업의 절반 가량은 향후 5년간 아무런 일자리도 창출하지 못하는 것으로 조사되었다. 새로운 일자리의 대부분은 이른바 고성장기업에 의해서 만들어진다. 이들은 전체 기업활동의 매우 적은 비중을 차지하지만, 일자리의 대부분을 창출하는 것이다. 창업된 지 5년 이내에 100인 이상으로 성장이 예상되는 기업들의 비중은 전체 창업기업의 1.7%에 불과하지만, 전체 새로운 일자리의 50%를 이러한 기업들이 만들어낸다. 전체 일자리의 90%를 25% 미만의 고성장 창업기업들이 만들어낸다. 그리고 소득이 높은 국가들의 경우 저소득 국가에 비해서 전반적인 기업가활동의 비중은 낮지만, 고성장기업가의 비율은 높은 것으로 나타났다. 고성장기업가들의 경우 학력 수

장을 촉진하고, 규제와 정보, 자본조달에 관한 장벽을 낮추고 기술혁신적 기업가 활동을 장려하는 것이다. 다른 2개의 정책 과제도 기업들이 새로운 내부조직혁신을 달성하고, 숙련의 수요와 공급의 불일치를 줄이는 것, 유연한 기술적 대응과 시장 진입을 촉진하는 규제 개혁을 통해서 인터넷기반기업과 환경산업에서 새로운 성장영역을 찾아내는 것 등이다. 즉 새로운 혁신을 핵심요소로 하는 기업가 정신에 기반한 기업가 활동을 장려함으로써 급속한 기술변화 시대의 일자리 문제를 해결하자는 것이다.

그러나 앞에서 살펴보았던 것처럼 기업가 활동을 촉진함으로써 성장과 고용을 촉진하기 위한 방식으로 정부 정책이 고려되기 시작한 것은 그리 오래되지 않았다. 자본주의는 19세기 중반 이후 대규모생산이 지배적인 기술이 되면서, 소규모기업을 비효율적인 것으로 만들어 버렸다(Chandler, 1977). 경영자혁명(managerial revolution)이 대규모기업(corporation)을 가장 효율적인 자원 관리의 수단으로 등장하도록 한 것이다. 그러나 1990년대 이후 지식이 주요한 생산요소가 되면서 이전과는 다른 시장구조가 등장하였다. 지식은 노동이나 자본, 토지와 달리 불확실하고 비대칭적이며, 거래비용이 매우 크고 평가하기가 매우 어렵다. 따라서 지식에 대한 평가가 서로 다를 경우 다양한 새로운 기업들의 창업이 이루어지고 새롭고 작은 기업들이 새로운 아이디어의 전달 수단이 될 수 있었다(Holbrook et al., 2000).

미국의 1946년 고용법(The Employment Act of 1946)에서는 공공정책이 성장과 고용을 보장해야 하는 것으로 규정하고 있다. “정부와 정책은 유용한 고용기회를 제공할 수 있는 환경을 촉진할 수 있도록 모든 실제적인 수단을 활용해야 한다”고 정의하고 있다. 따라서 완전고용과 지속적 경제성장을 위해 화폐금융정책과 재정정책이 활용되었다. 이는 성장정책과 고용정책이 연방정부의 책임 관할임을 의미하는 것이며, 지역과 지방정부와는 관련이 약하다는 것을 의미했다.

그러나 글로벌화와 지식을 경쟁으로 하는 변화는 전통적인 정책수단의 효과성을 떨어뜨렸다. 따라서 정책입안자들은 성장과 일자리의 새로운 원천을 찾기 시작하였고 기업가, 고용, 성장의 연계를 주목하기 시작

하였다. 글로벌화가 일자리의 소멸과 지역경제의 쇠퇴로 귀결되었기 때문에 지역의 전략적 경영(strategic management of regions)을 정착시킬 수 있는 정책수단을 개발하기 시작하였다. 그 결과 기업가 활동을 촉진하는 새로운 정책 어젠다가 다양한 차원의 정부 레벨에서 추진되었다. 기업가정책이 기업의 다운사이징 과정에서 퇴출된 근로자들을 흡수하기 위해 개발된 정책이라는 주장과는 달리 글로벌화와 지식기반시대의 경제성장과 일자리창출의 가장 핵심적인 정책수단이 된 것이다.

우선 지식이라는 생산요소는 상황적 맥락에 따라 달라지는 특수성(high context)을 지니고 있고 매우 불확실하며, 이른바 매우 '끈적끈적한' 특성(sticky knowledge, Hipple, 1994)을 가지고 있기 때문에 대면관계(face-to-face interaction)와 자주 반복되는 접촉을 통해서만 전달될 수 있는 특성을 지니게 된다. 이러한 의미에서 지식경제시대에는 지리적인 근접성(geographical proximity)이 지식을 통한 혁신에 중요한 요소로 작용하게 된다. 또한 암묵적 지식은 내생적으로 비경합(non-rivalry)인 것이다. 특정한 용도로 개발된 지식은 쉽게 제3자 기업이 사용할 수 있게 된다. 이러한 지식의 익수효과(knowledge spillovers)는 혁신적인 산업에서의 창업의 증가뿐만 아니라 혁신적인 활동의 지역적인 클러스터링을 가져온다. 정책입안자들은 이러한 기업가 활동과 다양한 지리적 지역(도시-지방-국가 등)의 성장 사이의 관계에 주목하기 시작한 것이다. 창업과 새로운 기업의 성장에 집중하는 정책이니셔티브가 개발되기 시작하였다. 또한 시장으로 하여금 지식을 생산하도록 하는 데 머물지 않고, 지식의 생산과 상업화를 촉진하는 정책이니셔티브도 등장하였다. 이러한 정책들은 지식생산과 관련된 시장실패에 기인한다. 지식의 창출과 관련해서는 다양한 비용과 불확실성이 존재하기 때문에 개별 기업에서의 '기업실패(firm failure)'가 발생한다(Audretsch, 1995). 기업의 지식능력은 보완적인 기업들의 지리적인 근접성을 조건으로 하는 것이고, 이러한 기업들이 실패하더라도 그 기업으로부터 가치가 창출되기 때문에 이러한 환경을 만드는 것은 지역(locales)에 도움이 된다. '지식기반 기업의 실패'는 그 기업이 아무런 가치를 창출하지 못하는 것을 의미하지 않는다. 실제로 실패한 기업과 아이디어들이 성공적인 제품과 성공

한 기업의 프로젝트의 기반이 되는 경우가 많다. Fairchild 반도체는 실패하였지만, 여러 창업기업들이 Fairchild의 아이디어를 사용하였고 이것이 실리콘밸리를 낳는 촉매제의 역할을 하였다.

기업실패와 관련된 외부성은 시장실패를 낳는다. 사적인 투자자들이나 정책입안자들이 잠재적인 새로운 기업가 활동의 가치를 평가하지 못하기 때문이다. 개별 기업이나 노동자들은 지리적인 클러스터를 형성하거나 창업기업의 지리적인 집중을 형성할 인센티브를 가지지 않게 된다. 반대로 공공정책의 관점에서 보면, 개별 기업이 성공하느냐 여부는 중요하지 않고, 그 지역의 기업들이 성공하거나 성장하는 데 관심이 있다. 따라서 지식기반 발전 구조로의 이전은 지식이 지역화되는 경향과 함께 다양한 지점(도시, 지방, 지자체, 국가 등)을 위한 새로운 정책 기회를 제공한다. 정부는 (독점적인) 비즈니스의 감독자로부터 비즈니스의 파트너로, 새롭고 젊은 기업들을 촉진하고 활성화하는 역할을 부여받게 된다. 이러한 정부 역할의 변화는 경쟁요소가 노동이나 자본으로부터 지식으로 변화하는 데에 기인하는 것이다. 자본이나 노동이 경쟁요소일 경우, 정책대응은 대기업을 규제하고 중소기업을 보호하는 것이었다. 그러나 지식이 경쟁원천이 될 경우, 정책은 창업과 신생기업의 성장을 활성화하는 방향으로 전환한다. 이른바 기업가 정신 정책이라고 할 수 있다. 다양한 하이테크클러스터들은 벤처자본과 연구지원의 제공과 같은 정책의 직접적인 결과인 경우가 많다.

과거의 기업에 대한 정책이 시장지배적인 대기업의 독점을 규제하고 중소기업들을 보호하는 정책이었다면, 이제는 중소기업들의 창업과 성장을 촉진하는 형태로 정책이 전환되어야 한다는 것이다. '숫자 지향(number-oriented)'의 기업가 정책과 그에 따른 경제 전체의 고용창출은 자동적인 것이 아니고 때로는 부정적인 것으로 나타나기도 한다(Mueller et al., 2007). 상황에 따라서는 더 많은 기업가가 더 적은 일자리를 의미할 수도 있다. 최근의 정책연구에 따르면 일반적인 기업가정책과 고성장기업가정책 사이의 잠재적인 갈등 요소가 존재할 수 있음을 잘 지적하고 있다. 양과 질의 상충관계는 자원집약적인 분배 정책에서 문제가 될 수 있다. 정부는 더 많은 기업에게 지원해야 할지, 아니면 더

적은 기업에게 더 집중적인 지원을 해야 할지를 고민하게 된다.

일자리창출에서 고성장기업의 역할을 고려한다면, 좀더 선택적으로 지원하는 것이 필요하다. 그러나 이러한 마케팅정책은 어떠한 기업들을 선발해서 지원할 것이냐, 이를 공공부문이 잘할 수 있느냐의 문제가 존재한다. 기업가적 성장은 일단 성장이 이루어지면 쉽게 파악할 수 있지만, 그 이전에는 파악하기 어렵다. 성장기업의 선발에서 그리 높지 않은 확률을 가지고 있는 벤처캐피털리스트들보다도 정부가 더 잘 성장기업을 예측할 수 있는 것도 아니다.

정부는 승자선정(picking winners)하기보다는 적절한 능력이 있는 사람이 혁신을 기반으로 하는 기업가적 선택을 할 수 있도록 촉진하고 성장하는 기업들이 직면하는 문제들을 해결하는 방향으로 지원을 해야 한다. 정부는 기업가적 기업들이 어느 규모 이상으로 성장하는 것을 방해하는 규제의 덫을 만드는 것을 자제해야 한다.

〈표 4-1〉 중소기업과 고성장기업가 정책 사이의 상충 관계(Autio et al., 2007)

		중소기업정책	고성장기업정책
정책목표	Entrepreneurs	더 많은 사람을 기업가로	적절한 사람을 기업가로
	Firms	새로운 기업을 증가시키는 것	기업가 정신을 가진 기업을 증가시키는 것
	Operational Environment	중소기업을 위한 환경 조성	기업가적 기업 성장을 위한 환경 조성
자원제공	원천	대부분 공공부문	공공과 민간
	금융자원형태	지원금, 보조금, 대출	R&D 대출, 혁신지원금, 에인절 투자, 벤처금융, IPOs
	지배적 서비스	표준화된 기초적 서비스	경험에 기초한 서비스, 전략적 계획
	자원배분원칙	모두에게 동등한 접근권	유망한 기업 선발
규제	라이프사이클	창업기업 장애요인 제거	기업가적 창업 장애요인 제거
	규정 준수	규정 준수 비용 경감	부드러운 규정 준수
	금융 규제	중소기업에 VAT 감면	기업규모변화에 포함
	실패에 대한 태도	폐업 회피	실패 용인, 이와 관련된 경제사회적 비용을 줄여줌
	다른 정책 연계	산업정책, 사회정책, 노동정책	산업정책, 혁신정책, 노동정책

앞에서 검토한 것처럼 모든 새로운 기업과 모든 중소기업들이 일자리 창출에 긍정적인 방향으로 기여하는 것은 아니다. 또한 이에 대한 이론적 연구결과들도 부족하며 자영업을 활용한 실증결과들 또한 창업을 통한 고용유발효과가 그다지 높지 않음을 보여주고 있다. 각 국별로 다르지만 미국, 캐나다, 영국 등에서는 다른 사람을 고용하는 자영업자의 비율이 20~30%에 불과하며, 유럽은 약간 높지만 50%에 머무르고 있다(Parker, 2006). 비슷한 맥락에서 혼자 자영업 혹은 임금근로자에서 다른 사람을 고용하는 고용주로 전환하는 비율 또한 매우 낮아 3~4년의 기간 동안 다른 사람을 고용하는 자영업자로 전환하는 비율이 미국(Carroll et al., 2000)과 영국(Cowling et al., 2004)에서 7~8%에 불과하다.

또한 소규모의 기업들이 만들어내는 일자리는 고용안정성, 보수 수준, 교육훈련 수준 등의 기준으로 볼 때 대기업들의 일자리보다 낮은 수준인 경우가 많다. Brown et al.(1990)은 대기업 근로자들이 대칭되는 소규모기업의 근로자들에 비해 약 30% 정도 더 많은 임금을 받고 있다고 지적하고 있다. 일다운 일자리(decent work) 논의에서 알 수 있듯이 이러한 기준들은 일자리의 질을 규정하는 주요한 요소여서 소규모기업에 의한 일자리창출이 질적인 면에서 일정한 한계를 가지고 있다고 판단된다.

하지만 새로운 창업기업 중 5% 정도를 차지하는 고성장중소기업(HG-SMEs)들이 순일자리창출의 반 이상을 차지한다. 새로운 일자리의 대부분을 창출하는 기업들이 제한적이라는 사실은 정책적으로 특별한 의미를 가진다. 일자리창출에서 가능한 한 큰 효과를 거두기 위해 승자를 선별해서 그들에게 초점을 맞추어야 한다는 점이다. 그러나 시장경제에서 정부가 승자를 선별하는 것은 매우 어려운 과제이다. 따라서 더 선호되는 전략은 사적부문에서 왕성한 기업창출을 독려하는 광범위한 정책을 추구하면서 새로운 기업의 형성과 확장이 용성하도록 조건을 만드는 것이다.

예외적 고성장이 기업가적 활동과 연관되어 있고, 독창적인 지식, 비대칭 정보, 위험 등이 기업적 활동의 특징이라면, 개별 기업가와 비교하여 정부가 시장, 기술, 프로젝트에 관한 우월한 지식을 가져야 한다고

믿을 이유는 없다. 따라서 정부 지원의 기준으로서 기업・산업・지역을 선별하는 특별한 기준을 정의하는 것은 어렵다.

2. 구체적 정책 방안

혁신적 기업가 정신을 기반으로 한 기업가 활동이 노동에 양과 질 측면에서 긍정적 영향을 미치게 하기 위해서 필요한 공공정책 방안은 두 가지 접근으로부터 가능하다.

사회혁신 기업가 정신 접근방법에서 보았듯이 기업가 정신은 기업가의 자질(trait)에서 접근하는 것과 기업가 정신 구현 프로세스인 기업의 활동 프로세스에서 접근하는 것으로 구분된다.

자질에서 접근하는 방법은 정책적으로 기업가 및 관련 주체들에 대한 교육과 사회문화적 환경(사회내 기업의 역할 등)을 조성하는 각종 정책과 연결되고, 활동 프로세스로 접근하는 것은 자원, 네트워크 등과 연결되고 정책적으로는 규제와 지원 등과 연결된다.

이 두 가지 접근을 통해 기업이 양질의 일자리를 통해 노동을 보다 효과적이고 효율적으로 활용하여 보다 혁신적인 아이디어의 발굴과 이를 둘러싼 혁신적인 자원 조직을 통해 보다 나은 질의 상품과 서비스를 보다 낮은 가격에 시장에 제공하고, 이를 통해 기업의 사회적 사명과 역할을 수행하도록 사회적 틀을 만드는 데 정부는 정책을 통해 개입할 필요가 있다. 왜냐하면 WEF(2009, p.42)가 지적하고 있듯이 “기업가 정신은 단지 사업계획을 세우고 새로운 벤처를 시작하는 것에 관한 것이 아니다. 기업가 정신은 경제화 사회의 모든 분야와 이로 구성되는 전체 생태계에 적합한 창조적 능력, 혁신, 성장 및 사고하고 행동하는 방식에 관한 것”이기 때문이다.

가. 기업가 자질에서 접근하는 정책 방안

우선, 기업가 자질과 관련하여 가장 효과적인 정책수단으로 기업가 정신 교육을 제안할 수 있다.

기업가 정신 고양을 위해 기업가들은 어떤 능력을 갖추어야 할까? 성공적인 기업가 활동을 위해서는 복잡하고 다양한 행위들이 필요하다. 사업기회에 대한 정보를 모으고 소화할 수 있는 지적 능력이 있어야 한다. 또한 미래에 출현하게 될 새로운 기술과 발전들이 만들게 되는 새로운 가능성을 예측할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 이 밖에도 기업가는 기업을 설립하고 발전을 이끌 리더십과 판단능력, 자신의 이상을 재정적으로 지원하는 사람들을 설득하는 능력들도 필요하다. 물론 이 중에는 선천적으로 부여받을 수 있는 요소들도 있으나 교육 혹은 훈련을 통해 습득될 수도 있다.

기업가 정신 교육은 인생의 주기 중 어느 특정 시기에 국한되는 것이 아니라 전 과정에서 진행될 필요가 있다. 기업가 정신의 기초적인 요소들에 대한 이해와 체험이 초등, 중등교육 등 초기 교육과정에서 진행되어야 할 뿐만 아니라 대학교 이상의 고등교육과정에서는 이론과 현실에서 기업가 정신의 발현과정에 대한 체험이 필요하다. 또한 기업가 정신의 완성을 위해서는 졸업 후 직업세계에서도 기업가 정신 발현의 과정과 장애 및 해결 방안에 대한 체험과정을 경험할 필요가 있다. 즉 기업가 정신 교육은 평생교육의 차원에서 접근해야 한다(WEF, 2009, p.42).

기업가 정신 교육은 정신적 능력은 물론 기술적 능력에 대한 핵심요소들을 내용으로 삼아야 한다. 세계경제포럼(WEF, 2009, p.43)은 기업가 정신 교육이 포함해야 할 내용(교육 목표)으로

1) 기업가 정신의 원동력을 고양(인식과 동기화)
2) 기회를 규정하고 활용하는 능력
3) 사업을 일으키고 발전을 관리하는 능력

을 들고 있다.

동시에 WEF는 이를 통해 수강자들이 기업적으로, 윤리적으로 혹은 사회적으로 책임을 지는 식으로 생각하고 행동하도록 하는 것이 중요하다고 지적하고 있다.

기업가 정신 교육의 방법은 학문적 세계와 실무적 세계가 접목을 통해 구성되어야 한다. 교육의 대상이 되는 기업가 정신은 현실 속에서 구

현되며 이를 통해 이론 틀로 만들어질 수 있기 때문이다. 이런 의미에서 사례 연구는 기업가 정신 교육에 있어 매우 중요한 교육 방법이 될 수 있으며, 사례 연구가 가지는 개별성, 상황의존성 등을 극복하기 위해 사례들에 대한 유형화 혹은 보다 체계적인 접근을 통해 사례를 분석하는 방법이 요구된다. 이 과정에서 기업가는 역할 모델을 제시하는 방법으로 교육과정에 집접 참여할 필요가 있다(WEF, 2009, p.44).

기업가 정신 교육 방법에 있어 다른 한 가지 필요한 요소는 피교육자들이 직접 체험을 통해 학습하는(experimental learning) 방식이 필요하다는 것이다(WEF, p.44). 앞에서 이야기 하였듯이 기업가 정신은 현실 속에서 구현하는 과정을 통해 교육되는 것이어서 강의 위주의 일방향 교육 방식으로는 체득하기 어렵다. 따라서 피교육자들이 교육자들의 도움 하에 체험과정에 직접 참여함으로써 과정상 문제점을 도출하고 스스로 해결방안을 찾아나가는 탐색적 방법이 요구되며 이를 통해 체험적 지식과 학습을 얻을 수 있다.

기업가 자질에서 접근하는 정책 방안으로 제안할 수 있는 다른 것은 기업가 정신과 관련된 사회문화적 환경을 조성하는 것이다. 특히 기업가 정신과 관련하여 불충분하고 왜곡된 이미지를 가지고 있다고 평가되는 우리 사회에서는 이와 관련된 정책 방안의 필요성이 높다고 판단된다. 정책 추진에서 몇 가지 고려해야 할 사항이 있다. 첫째, 기업가 정신의 핵심은 창의적인 아이디어를 혁신 의지와 능력을 가지고 상품과 서비스로 만들어내고 그 과정에서 혁신 조직 및 네트워크를 구성하고 운영하는 것이며, 이 과정들이 기업이 속해 있는 사회에 대한 영향을 고려하여 이루어지는 것이다. 공공정책은 이런 자질을 갖춘 기업과 기업가를 사회문화적으로 존중하는 환경을 조성해야 한다. 위에서 지적한 요소들은 전체가 구현될 때 의미가 있다. 한 가지 요소를 극대화하기 위해 다른 요소를 배제하는 방식으로 운영되는 기업과 기업가는 기업가 정신의 취지에 부합하지 않는다. 혁신적 방법을 통하지 않은 채 특정 생산요소의 비용을 낮춤으로써 가격경쟁력을 유지하는 기업, 사회적 영향을 고려하지 않는 채 기업의 시장적 이미지만을 제고하는 기업들은 사회적으로 존중해야 할 필요성이 낮으며, 공공정책으로 이를 지원하는 사회

문화적 환경을 만들 필요는 더더욱 낮아진다. 둘째, 기업가 정신과 관련한 사회문화적 환경은 기업에 대한 우호적 홍보와는 확연하게 구분된다. 기업의 혁신활동에 포함되는 주체들은 사회의 모든 주체들이라고 할 수 있다. 노동자, 자본가뿐만 아니라 금융가, 소비자, 정책가 집단, 시민단체 등이 포함된다. 따라서 공공정책에 의한 기업가 정신 관련 사회문화적 환경 조성은 기업에 관련된 모든 주체들의 기업가 정신에 대한 이해를 제고하며 상호간 소통 확대라는 차원에서 이루어질 필요가 있다. 셋째, 이와 관련된 공공정책의 핵심방안은 기업가 정신을 사회적으로 제고하기 위한 주체들 간의 개방된 네트워크를 만드는 것이어야 한다. 이를 위해 온라인상 해당 주체들 간의 소통채널을 구축하는 것은 물론 오프라인상에서 기업가 정신과 관련된 사회적 논의를 활성화시키고 초·중등교육 및 고등교육에서 필요한 교육네트워크를 구축하는 것 등이 추진될 필요가 있다.

나. 기업가 정신 구현 과정에서 접근하는 정책 방안

노동의 관점에서 기업가 정신과 관련된 공공정책에서 중요한 것은 적절한 제도적, 법적, 행정적 틀을 구성해 기업들의 탐색 과정에 대한 지원을 체계화해야 한다는 것이다. 정부의 기업 지원은 단지 상품과 서비스를 기업 스스로가 만들도록 도와주는 것뿐만 아니라 그러한 상품과 서비스의 변동에 관한 정보를 스스로 발견하도록 도와줘야 하는 것이다. 여기서 중요한 초점은 시장의 기능을 장려하고 기업의 창업·확장·개발·퇴출 등에 있어 불필요한 장벽을 제거하는 것이다.

기업가 정신에 기반한 기업가 활동을 촉진하고 이를 성장과 고용창출로 연결시키기 위한 정부 정책의 조건과 방향은 OECD가 잘 정리하고 있다. 기업가 활동과 관련한 정부 정책의 방향과 관련해서 OECD(1998)에서는 다음과 같은 권고를 하였다. 첫째, 혁신과 기술 확산 정책이 더 광범위한 정책 어젠다의 중요한 한 부분이 되어야 한다. 둘째, 정책은 기술변화의 생산성 이익을 실현하는 데 도움을 주어야 한다. 셋째, 기술변화가 일자리창출로 연결될 수 있는 유효한 조건을 보장해야 한다. 넷

째, 혁신과 기술 정책의 효율성과 효과성을 제고해야 한다. 다섯째, 부처간 협력을 증진하고, 이해관계 당사자를 포섭하고 정책집행을 감시하는 메커니즘을 만들어 정책형성의 일관성과 신뢰성을 확보할 수 있도록 정치적 개혁이 수반되어야 한다.

또한 OECD(1996)은 기업가 활동이 촉진되어 성장과 고용이 보장되도록 하기 위한 조건들로 다음과 같은 사항들을 지적하고 있다. 안정적인 거시경제적 환경, 지원지향적인 금융시스템(supportive financial system), 효율적으로 작동하는 노동시장 및 상품시장, 기업 창출 및 퇴출에서의 적절한 제도의 틀, 적절한 하부구조와 행정적 환경, 기업가적 훈련 및 경영능력의 개발, 신기술과 정보에 대한 중소기업의 용이한 접근, 변화, 기업가적 문화, 시민의 감각, 평가 시스템 등을 위한 제도적 역량 등이다. 이러한 환경들은 모두 정부의 정책적 개입에 크게 영향을 받는 것이다. 즉 경제성장과 일자리창출에 공헌하는 높은 수준의 기업가적 활동은 정부의 규제나 혁신적인 고성장 소규모기업에 대한 금융 및 여타 정부 지원정책에 크게 영향을 받는다. 물론 기업가적 활동의 정도는 또한 각 국가의 문화적・제도적 특성에 따라 달리 나타난다. 그러나 문화적, 제도적, 법적인 차이가 초래하는 기업가 정신에 대한 시각의 차이에도 불구하고, 정부 정책은 그러한 시각 자체를 변경시킴으로써 기업가 활동을 더 진작할 수 있다. 예를 들어, 1980년대와 1990년대 영국은 기업가적 활동에 대한 더 긍정적인 시각들이 생겨난 사례로 간주된다.

기업가 활동과정과 관련한 정부의 정책수단과 영역은 크게 창업과 퇴출정책, 금융과 조세를 통한 지원정책, 기술지원정책, 교육훈련지원정책, 지역정책, 정책주체간 협조 등으로 구분해 볼 수 있을 것이다.

지금까지의 논의와 외국에서 제안하는 공공정책 방안을 고려하여 기업가 정신 구현 프로세스 지원을 위해 필요한 정책지원 방안을 영역별로 정리하면 아래와 같다.

첫째, 대부분의 OECD 국가들은 자영업 창업 지원과 지역 단위의 기업지원센터 등 기업 창출의 기본 틀을 가지고 있다. 그러나 이러한 기본 틀 이외에 기업을 창출하는 위험과 비용을 낮추는 것이 창업기업의 수

를 늘리고 이들의 생존율을 높이는 데 매우 중요한 정책적 선택이 될 수 있다.

일반적으로 기업을 창출하는 것은 복잡하고 시간소모적인 행정비용을 수반하는 경우가 많다. 이들은 불필요하고 복잡한 등록요건들을 제거하고 원스톱서비스(one-stop shops) 등을 통하여 다양한 정부기관의 행정적 요건들을 통합함으로써 줄일 수 있다. 대부분의 국가에서 행정절차적 부담과 진입을 규제하는 시장규제와 같은 부적절한 규제의 폐지 등에 관한 합의가 있었지만, 단순한 규제시스템으로 전환하는 것은 매우 어려운 것으로 밝혀져 있다. 따라서 OECD(1998)은 효과적인 규제개혁 정책이 가능하기 위해서는 규제의 동학을 철저하게 이해해야 한다고 지적한다.

창업 정책 못지않게 퇴출 정책도 중요하다. 실패한 기업의 경우, 퇴출에 비용이 많이 드는 경우가 많다. 그것은 실패한 기업가가 채권자들의 여신독촉에 몇 년간 노출되도록 하면서 동시에 새로운 기회를 가질 수 없게 한다. 따라서 파산법은 기업가 정신의 장려와 채권자 보호 사이에서 균형이 필요하지만, 신속한 퇴출은 새로운 기회(창업)를 보장한다는 의미에서 매우 중요하다. 이는 기업가 정신에서 요구되는 실패를 통한 새로운 혁신시도에 반드시 필요한 요소이다.

둘째, 금융지원은 새롭게 성장하는 기업에게 매우 중요하다. 대부분의 혁신적인 모험기업의 경우 투자자와 기업가 사이의 정보의 비대칭성으로 신용에 대한 보증이 어렵고, 자본시장에 접근하는 데 많은 어려움을 가지고 있다. 따라서 캐나다, 프랑스, 영국, 미국 등 많은 국가의 정부들이 새로 시작하는 중소기업의 금융조달 문제를 해결하기 위해 신용보증정책(loan guarantee programme)을 사용해 왔다. 이러한 정책은 기업에 대한 신용한도를 높임과 동시에 시장왜곡을 줄일 수 있고, 지원을 받는 기업들이 가장 자금이 필요한 기업이 될 수 있도록 보장하는 역할을 한다. 많은 국가의 경험에서 일반적으로 중소기업 신용보증정책에 대한 평가는 신용보증을 받은 중소기업들이 자본조달을 많이 한 것으로 나타났다. 그리고 지역단위의 신용보증이 전국단위의 신용보증보다 더 효과적이었는데, 그 이유는 지역채권자가 고객들을 더 잘 평가할 수 있

었기 때문이다.

한편 많은 창업기업들이 정규적인 형태로 자본을 조달할 수 없기 때문에, 벤처캐피털과 같은 주식판매를 통한 자금조달(private equity finance, organized equity market)의 역할이 강조되고 있다. 중소기업들의 주식발행을 통한 자본조달은 미국과 일본에서는 효과적이었으나, 유럽의 경우 그 효과가 일률적이지 않았다. 이러한 환경에서 앞서 제시하였듯이 위험 부담을 필수 요소로 하는 기업가 정신 고양을 위해 사회내 금융 및 경제주체들 간의 위험분담 시스템에 대한 사회적 논의가 필요한 것으로 보인다. 새로운 시스템은 보다 많은 기업가에게 문호가 개방된다는 의미에서 보다 개방적이고, 현재 보유 자산보다는 미래 혁신 능력에 대한 평가를 담보로 한다는 의미에서 미래지향적이며, 혁신기업의 이익이 사회에 돌아간다는 점을 고려하여 공공 지원이 필요하다는 의미에서 공공적일 필요가 있다.

행정적 비용과 더불어 조세적 부담은 중소기업가들이 지적하는 주요 제약들이다. 많은 국가가 조세법을 단순화하고 소기업을 위한 단일세율 체계를 구축함으로써 그 부담을 줄이려고 노력하고 있다. 또 자금조달에서도 대부분의 국가들이 신생기업들을 지원하기 위해 재정적 수단을 동원하고 있다. 그러나 일자리창출에서 이러한 재정적 수단이 여타 정책에 비해 더 효과적인가에 대해서는 아직 검증된 바가 없다.

셋째, 기술관련 정책은 기업가 정신 구현에 필요한 기초 기술 지원을 통해 일자리창출에 직간접적인 영향을 미치는데, 창출된 일자리의 수나 유형에 영향을 준다. 장기간에 걸쳐서 생산성 성장과 취업률 사이에 음의 상관관계가 나타난다는 사실은 기술진보가 일자리창출에 미치는 긍정적 영향을 당연시할 수만은 없는 것으로 보인다. 물론 기술관련 정책들이 생산성과 경쟁력의 희생으로 일자리를 보호해서는 안 되지만, 일자리에 관한 성과를 강화하기 위해 기술관련 정책들을 조정할 필요는 있다.

기술관련 정책은 기술의 수요와 공급 사이의 잠재적 불일치를 감소시킴과 동시에 기술과 인적자본 정책 사이의 보완성을 보장하는 것이 하나의 과제가 될 수 있다. 따라서 전통적으로 공공훈련시스템의 주요 대

상이 되지 못했던 중소기업들의 경우에도, 조직 구조상의 변화 및 훈련을 장려하는 기술관련 정책들과 마찬가지로 노동시장의 유연성과 적응가능성 향상을 가져오고 인적자본에의 투자유인을 제공하는 기술정책이 요구된다.

한편 기술관련 정책들은 새로운 기술기반기업(New Technology-Based Firms : NTBFs)들의 생성과 성장의 조건들을 개선하는 데 도움을 줄 수 있다. 더 일반적으로 인터넷기반 서비스나 환경관련 재화와 서비스 같은 새로운 성장부문의 일자리와 수요의 표출에 도움이 되는 환경을 창출할 수도 있다. NTBFs는 직접적으로 일자리창출에 공헌을 한다. 더욱 중요한 것은 그들이 새로운 재화와 서비스를 생산함으로써 혁신적 환경을 조성하고 직업기술에 관한 투자를 강화시키며 경제전체적인 역동적 배분의 효율성을 개선시킨다는 점이다.

기술진보와 생산성 성장에 따른 소득 증가는 기술집약적인 재화와 서비스에 대한 수요를 증대시키고, 저급기술 영역에서의 일자리창출에도 기여하게 된다. 이러한 경제적 연관을 고려할 때, 기술관련 정책은 금융시장의 구조적 개혁과 밀접하게 연관된 혁신적 위험활동의 장려(예를 들어, 벤처캐피털펀드의 설립 지원, 세액공제, 자본이득에 관한 조세감면)와 전자상거래나 환경관련 서비스와 같은 새로운 시장에서의 성장을 허용하는 적절한 규제 환경 조성에 기여해야 한다.

넷째, 기업활동촉진 정책에서는 지역 차원의 문제가 있다. 기업가적 활동의 특성은 국가들 사이에서뿐만 아니라 국가 안의 지역에 따라서도 다르다. 많은 국가의 경험은 기업가 정신을 증진하기 위한 광범한 정책에서 일자리창출에 효과적이고 경제적 변화로 타격을 받은 지역경제를 활성화하는 데 효과적인 지역단위의 프로그램이 많이 있었음을 보여준다. 또한 지역적 필요나 이익에 기초한 기업의 지역적 모임은 기업가 정신과 소규모 기업개발에 특히 적절한 환경을 제공할 수 있다. 가장 잘 알려진 예는 미국 캘리포니아의 실리콘밸리라고 할 수 있다. 비즈니스 인큐베이터(business incubator), 조언 및 정보서비스, 다양한 종류의 훈련기구 등에 관한 지역단위의 정책들이 수립·집행될 수 있다. 정책이 지역의 차이성을 고려할 수 있다면, 소기업 창업 및 성장을 위한 정책

형성이나 전달은 더 효과적일 수 있으며, 지역적 필요와 조건에 더 적합할 수 있다.

OECD(1996)은 특정지역에 집중하고 지역에 기반한 정책들(geographically-targetted and area-based policies)이 특정산업 또는 부문 집중 정책보다는 더 효과적일 수 있기 때문에, 기업가 정신과 소기업을 육성하는 프로그램들은 지역개발 전략의 통합적 부분이어야 한다고 지적하고 있다.

다섯째, 기업가 정신의 이익에 대한 인식을 증대시키기 위한 하나의 방법으로 기업가 풀을 확장하는 방법이 매우 유효하며 이를 위한 교육훈련지원 정책이 요구된다. 몇몇 나라에서는 최근 소기업창업내용을 소개하는 교육프로그램을 만들었다. 예를 들어, 캐나다에서는 초등학생들에게 기업가 정신의 이익에 대한 인식을 증대시키기 위하여 대학을 이용한 프로그램을 도입하였다. 또한 일부 국가에서는 학교들이 자영업 및 기업 창업 관련 개념을 훈련시키기 위한 프로그램을 도입하고 있다. 국가도 기업가들을 위한 훈련제도를 도입하고 있지만 중소기업들과는 무관한 공식적인 훈련제도인 경우가 많고, 중소기업들과 관련된 비정규적인 OJT 관련 훈련은 부족한 편이다. 중소기업 경영자를 위한 훈련은 더 좋은 기업환경을 조성하는 데 도움이 되지만, 기업가 사회의 기회, 요구, 수요에 가장 적합한 훈련제도를 도입하는 것이 과제가 되고 있다. 사적부문도 또한 그러한 시책에 참여하도록 장려될 수 있다. 하지만, 이들 프로그램은 개별 국가에 특수적인 것이고 장기적인 시각에서 추진되는 것이기 때문에 아직 그 효과에 대해서는 잘 알려져 있지 않다.

여섯째, 창업기업 및 중소기업에 대한 정책은 여러 부처에 의해서 실시되는 경우가 많고 또한 다양한 공공단체뿐만 아니라 사적단체까지 참여하고 있기 때문에, 정책의 조정과 관리가 매우 어렵고 노력이 중복될 경우가 많다. 새롭고 소규모기업을 위한 정책의 다양성이 다양한 국가기구와 공적 및 사적 조직에 의해 수행되고 있다는 것이다. 결과적으로 부처간 정책 협조와 그것을 관리하는 것은 매우 어렵고 노력의 이중투여로 귀결된다. 따라서 성공적인 기업개발전략에 있어서 지자체와 중앙정부, 정부의 각 부처 및 여러 관련 단체들의 협조가 매우 중요하다.

마지막으로, 지금까지 정리한 기업가 정신 구현과정과 관련된 정책지원방안들은 현재 추진 중인 실제 정책들 중 중소기업 지원정책과 많은 관련이 있다. 따라서 우리 사회에 기업가 정신의 발현을 지원하여 노동시장에 긍정적인 효과를 주기 위해서는 위에서 제시한 정책 방안들 이외에 현재 진행 중인 중소기업 지원정책들의 변화도 필요하다.

우선, 젊고 혁신적인 기업에 초점을 맞추는 정책들이 중소기업정책에서 중요한 역할을 해야 한다. 앞에서 검토한 대로 중소기업 중에서도 젊고 혁신적인 기업들이 일자리창출과 경제 활력 제고에 더 크게 기여하기 때문이다. 따라서 정부는 기업의 생애주기의 초기 단계에서의 기업 확장과 관련되는 정책과 제도적 조건을 재검토하고 기업 크기와 관련된 정책을 수행하는 것이 중요하다. 예를 들어, ① 에인절투자(business angel)나 벤처자금(venture capital)에 도움이 되거나 스톡옵션 발행의 가능성을 촉진하는, 즉 기업 확장의 자금조달(financing)을 촉진하는 정책, ② 인원을 처음 고용할 때의 비용에 영향을 미칠 수 있는 규제, ③ 젊고 혁신적인 기업들을 위한 지적소유권의 보호 등이 중요한 정책 대상이 될 수 있을 것이다.

다음으로, 많은 주류적 정책들, 예를 들어 노동시장규제, 사회보장법, 조세정책 등이 대기업을 대상으로 만들어져 있는 상황에서 많은 경우, 중소기업 특히 혁신 기업가 정신을 구현하고자 하는 중소기업에게 상대적으로 불이익을 야기할 수 있다는 사실을 인식할 필요가 있다. 노동의 관점에서 기업 지원의 주요 대상을 혁신 중소기업으로 삼고 이 전환에 수반되는 규제의 모습이 변화될 필요가 있다.

마지막으로, 혁신 중소기업에서 기업가 정신 발현과정은 사람과 교육・훈련의 문제와 매우 밀접한 관계를 가진다. 기업가적 성공 확률은 유연하고 고숙련의 노동력을 가지고 있을 때 높아진다. 우선, 숙련노동력 부족은 젊은 중소기업의 성장에 중요한 장애물로 인식되고 있다. 또한 고숙련인력이 새로운 사업을 시작하게 되는 경우가 많고, 따라서 고숙련노동력은 잠재적으로 기업가 풀(pool)이 될 수 있다. 따라서 양질의 교육・훈련기관의 육성과 유지는 양질의 인력과 잠재적 기업가의 지속적 공급이라는 측면에서 중요하다.

종합하면, 기업가 정신의 발현 지원을 받는 중소기업을 통한 고용창출이라는 측면에서 정부의 정책은 중소기업 일반에 대한 일률적 기준을 적용하는 지원시스템보다는 혁신을 통한 고성장이 가능한 기업을 발굴하고, 이들이 장기적으로 동태적으로 성공할 수 있는 경로를 제공하고 그 경로상의 장애물들을 해소하는 방향에서 설정되어야 할 것이다.

참고문헌

Acs, Z., W. Parsons, and S. Tracy(2008), "High-Impact Firms: Gazelles Revisited", Washington, DC: Office of Advocacy of the US Small Business Administration(SBA). Available at: www.sba.gov/advo/research/rs328tot.pdf.

Ahmad, N. and E. Gonnard(2007), "High-Growth Enterprises and Gazelles", Paper prepared for the International Consortium on Entrepreneurship(ICE) Meeting, pp.22~23, February 2007, Copenhagen.

Ashenfelter, O., C. Harmon, and H. Oosterbeck(1999), "A Review of the Schooling/Earnings Relationship with Tests for Publication Bias", *Labor Economics* 6, pp.453~470.

Audretsch, David B.(1995), *Innovation and Industry Evolution*, MIT Press.

Audretsch, D. B.(1995), "Innovation, Growth and Survival", *International Journal of Industrial Organization* 13, pp.441~457.

Audretsch, David B. and M. Keilbach(2006), "Entrepreneurship, Growth and Restructuring", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Audretsch, David B. and T. Mahmood(1995), "New Frim Survival: New Results Using a Hazard Function", *Review of Economics & Statistics* 77, pp.97~103.

Autio, E.(2007), "GEM's Report 2007: Global Report on High-Growth Entrepreneurship", Produced in association with Mazars/ London Business School/Babson College, Mimeo.

Barron, D. N., E. West, and M. T. Hannan.(1994), "A Time to Grow and a Time to Die: Growth and Mortality of Credit Unions in New York, 1914-1990", *American Journal of Sociology* 100 (2), pp.381~421.

Birch, D.(1987), *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People to Work*, New York: The Free Press.

Brixy, Udo, Susanne Kohaut, and Claus Schnabel(2007), "Do Newly Founded Firms Pay Lower Wages? First Evidence from Germany," *Small Business Economics, Springer* 29(1), pp.161~171.

Brown, C., J. Hamilton, and J. Medoff(1990), *Employers Large and Small,* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Brown, C. and J. Medoff(1989), "The Employer Size Effect", *Journal of Political Economy*.

Bygrave, W.(1987), "Syndicated Investment by Venture Capital Firms: A Network Perspective", *Journal of Business Venturing* 292, pp.139~155.

Carroll, R., D. Holtz-Eakin, M. Rider, and H.S. Rosen(2000), "Income Taxes and Entrepreneurs' Use of Labour", *Journal of Labor Economics* 18, pp.324~351.

Casson, M.(1982), *The Entrepreneur: An Economic Theory,* Totowa, N.J.: Barnes & Noble Books.

Casson, M. et al.(2006), "Introduction", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Chen, M. J. and D.C. Hambrick(1995), "Speed, Stealth, and Selective Attack - How Small Firms Differ from Large Firms in Competitive Behavior", *Academy of Management Journal* 38(2), pp.453~482.

Churchill, N. C. and V. L. Lewis(1983), "The Five Stages of Small Business Growth", *Harvard Business Review*, May-June, pp.30~50.

Coad, A.(2007), "Firm growth : a survey," Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne r07024, Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1), Centre d'Economie de la Sorbonne.

_____(2009), *The Growth of Firms: A Survey of Theories and Empirical Evidence,* Cheltenham: Edward Elgar (forthcoming).

Cowling, M., P. Michell, and M. Taylor(2004), "Job Creator", *Manchester School* 62, pp.601~617.

Cressy, R.(1993), *The Startup Tracking Exercise,* London: National Westerminster Bank of Great Britain.

_____(2006), "Venture Capital", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship,* Oxford: Oxford University Press.

Davis, S., J. Haltiwanger, and S. Schuh(1993), "Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts", NBER Working Paper No. 4492.

Dean, T. J., R.L. Brown, and C.E. Bamford(1998), "Differences in Large and Small Firm Responses to Environmental Context: Strategic Implications from a Comparative Analysis of Business Formations", *Strategic Management Journal* 19(8), pp.709~728.

Delmar, F., P. Davidsson, and W. Gartner(2003), "Arriving at the High-Growth Firm", *Journal of Business Venturing* 18(2), pp.189~216.

Fizaine, F.(1968), "Analyse statistique de la croissance des enterprises selon l'age et la taille", *Revue d'Economie Politique* 78, pp.606~620.

Fogel, K., A. Hawk, and R. Morck(2006), "Institutional Obstacles to Entrepreneurship", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship,* Oxford: Oxford University Press.

Gibrat, R.(1931), *Les in´egalit´es ´economiques*, Paris: Librairie du Receuil Sirey.

Gompers, P., J. Lerner, and D. Scharfstein(2005), "Entrepreneurial Spawning: Public Corporations and the Foundation of New Ventures, 1986-99", *Journal of Finance* 60(2), pp.577~614.

Hall, B. H.(1987), "The Relationship between Firm Size and Firm Growth in the U.S. Manufacturing Sector", *Journal of Industrial Economics* 35(4), pp.583~600.

Hall, B. H., R. Oriani(2006), "Does the Market Value R&D Investment by European Firms? Evidence from a Panel of Manufacturing Firms in France, Germany, and Italy", *International Journal of Industrial Organization* 24(5), pp.971~993.

Hartmann, H.(1959), "Managers and Entrepreneurs: A Useful Distinction?", *Administrative Science Quaterly* 3, pp.429~451.

Hay, M. and K. Kamshad(1994), "Small Firm Growth: Intentions, Implementation and Impediments", *Business Strategy Review* 5(3), pp.49~68.

Henrekson, Magnus and Dan Johansson(2008), "Gazelles as Job Creators - A Survey and Interpretation of the Evidence," Working Paper Series 733, Research Institute of Industrial Economics.

Holtz-Eakin, D., D. Joulfaian, and H.S. Rosen(1994), "Sticking It Out: Entrepreneurial Survival and Liquidity Constraints", *Journal of Political Economy* 102, pp.53~75.

Kangasharju, A. and S. Pekkala(2002), "The Role of Education in Self-employment Success in Finland", *Growth and Change*

33, pp.216~237.

Kirzner, I.M.(1978), *Competition and Entrepreneurship*, Chicago: Chicago University Press.

Keummerle(2006), "Innovation in Large Firms", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Knight, F.(1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston: Houghton Mifflin Co.

Lerner, Josh(2006), "The New Financial Thing: The Origins of Financial Innovations", *Journal of Financial Economics* 79(2), pp.223~255.

Licht, Amir N. and Jordan I. Siegel(2006), "Social Dimensions of Entrepreneurship", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Lockett, A. and M. Wright(2001), "The Syndication of Venture Cpaital Investments", *Omega* 29(5).

Malchow-Møller, Nikolaj, Bertel Schjerning, and Anders Sørensen (2009), "Entrepreneurship, Job Creation, and Wage Growth," CAM Working Papers 2009-01, University of Copenhagen, Department of Economics, Centre for Applied Microeconometrics.

Mansfield, E., J. Rapoport, A. Romeo, E. Villani, S. Wagner, and F. Husic(1977), *The Production and Application of New Industrial Technology*, New York: Norton.

Metcalfe, J.S.(2006), "Entrepreneurship: An Evolutionary Perspective", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Minniti, M. and W. Bygrave(2001), "A Dynamic Model of Entrepre-

neurial Learning", *Entrepreneurship Theory & Practice* 25, pp.5~16.

OECD(1998), *The OECD Jobs Strategy: Technology, Productivity, and Job Creation Best Policy Practice*.

_____(1998), *Fostering Entrepreneurship*, Paris: OECD.

_____(2000), *Small and Medium Enterprise Outlook*.

_____(2008), *Framework for the Evaluation of SME and Entrepreneurship Policies and Programmes*.

Parker, Simon C.(2006), "Entrepreneurship, Self-Employment and the Labour Market", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Paul, Schreyer(2000), "High Growth Firms and Employment", OECD STI Working Papers.

Penrose, E. T.(1959), *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford: Basil Blackwell; and New York: Wiley.

Remer, S.(2005), "Smart Money? The Role of Venture Capitalists Knowledge in the Financing of New Biotechnology-based Ventures", Doctoral thesis, Cass Business School, City University, London.

Ricketts, M.(2006), "Theories of Entrepreneurship: Historical Development and Critical Assessment", in M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadeson(eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford: Oxford University Press.

Schnabel, Claus, and Susanne Kohaut, and Udo Brixy(2008), "Employment Stability of Entrants in Newly Founded Firms: A Matching Approach Using Linked Employer-Employee Data from Germany," IZA Discussion Papers 3353, Institute for the Study of Labor (IZA).

Schumpeter, J.A.(1912), *The Theory of Economic Development*(1936

edn), Cambridge, MA: Harvard University Press.

Spiezia, V. and M. Vivarelli(2000), "The Analysis of Technological Change and Employment", in M. Vivarelli and M. Pianta(eds.), *The Employment Impact of Innovation, Evidence and Policy*, Routledge, London, pp.12~25.

Storey, D.J. and S. Johnson(1987), *Job Generation and Labour Market Change*, London: Macmillan Press.

Taylor, M.P.(1999), "Survival of the Fittest? An Analysis of Self-employment Duration in Britain", *Economic Journal* 109.

인터넷 포털 <다음> 국어사전
http://krdic.daum.net/dickr/search.do?q=%EA%B8%B0%EC%97%85%EA%B0%80

Webster on-line 사전
http://www.websters-online-dictionary.org/definition/ENTREPRENEUR

인터넷 자료
트윈캠프 강연회, 2009년 2월 13일, 서울.
http://cafe.daum.net/twincamp/4uXu/41?docid=1DdCT|4uXu|41|20090218101852&q=%BE%C8%C3%B6%BC%F6%2C%20%B1%E2%BE%F7%B0%A1%2C%20%B1%E2%BE%F7%B0%A1&srchid=CCB1DdCT|4uXu|41|20090218101852

◈ 著者 略歷

• **황준욱**(한국노동연구원 연구위원)
• **전병유**(한신대학교 교수)

기업가 정신과 노동

▪ 발행연월일 | 2010년 6월 15일 인쇄
2010년 6월 18일 발행
▪ 발 행 인 | 김 주 섭 원장직무대행
▪ 발 행 처 | **한국노동연구원**
150-740 서울특별시 영등포구 은행길 35
☎ 대표 (02) 785-5080 Fax (02) 3775-0697
▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (02) 2164-3232
▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호 | 제13-155호

ⓒ 한국노동연구원 정가 5,000원

ISBN 978-89-7356-815-4