

KOSBI 중소기업 포커스

중소기업-근로자간 성과공유제 현황과 발전과제

책임작성 | 이은실 선임연구원(02-707-8234, eslee@kosbi.re.kr)

※ KOSBI 중소기업 포커스는 중소기업연구원 홈페이지(www.kosbi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.

| 목 차

1. 서론
2. 중소기업-근로자간 성과공유제 개요 및 현황
3. 성과공유기업 실태
4. 성과공유 우수기업 사례
5. 시사점

| 요약

- 청년 구직자의 중소기업 취업기피, 기존 중소기업 근로자의 낮은 근무 만족도로 인한 중소기업 성장정체→보상여력 부족의 악순환 반복
 - ‘기업과 근로자 간 소득분배로의 기업문화 혁신 → 근로자의 임금 및 복지수준 향상 → 우수인력의 중소기업 유입 및 핵심인력 유지 → 기업과 근로자 함께 성장’의 선순환 구조 마련이라는 근본적 문제 해소에 대한 수요 증가
- 이에 정부는 국정과제 41번으로 ‘중소기업-근로자간 성과공유제’를 지정하고, 대·중소기업 임금격차 축소 및 중소기업 인력수급 미스매치현상을 해소하는 주요 방안으로 추진
 - 「중소기업인력지원특별법시행령」 제26조의3에 따라 정부는 성과공유기업에 대하여 세제지원, 중기부 사업 우대, 금융지원, 홍보지원 등을 제공하고 있음
 - ’18.2월 중소기업-근로자간 성과공유제의 시행 이후 성과공유기업은 (’18년) 10,794개사 → (’19년) 31,171개사 → (’20년) 51,275개사로 꾸준히 증가

- 성과공유기업은 수도권에 53.1%가 소재해 있으며, 제조업 55.7%, 서비스업 20.8%, 평균 종사자 수 30.8명, 평균 업력 12.4년임
 - ‘4인 이하’ 기업은 ‘스톡옵션’, ‘5~49’인 기업의 경우 ‘성과보상공제’, ‘50인 이상’ 기업에서는 ‘각종 인증제도 획득’ 유형을 통한 성과공유를 선호
 - ‘7년 미만’ 기업의 경우 ‘스톡옵션’, ‘7~20년’ 업력 기업은 ‘성과급’, ‘성과보상공제’, ‘임금상승’, ‘10년 이상’ 기업의 경우 ‘각종 인증제도 획득’ 유형의 성과공유를 선호
 - ‘일반제조업’의 경우, ‘성과급’이나 ‘성과보상공제’, ‘임금상승’을 선호하는 경향이 높고, ‘첨단제조업’과 ‘SW·정보·기술서비스업’의 경우, ‘우리시주’나 ‘스톡옵션’을 선호
- 성과공유기업의 영업이익, 근로자1인당 인건비, 종업원증가율은 업종, 업력, 규모 등에서 유사한 속성을 갖는 비성과공유기업을 크게 상회
 - (영업이익) ‘19년 기준 성과공유기업이 비성과공유기업에 비해 2,453만원 높으며, ‘18년 대비 ‘19년 비성과공유기업을 포함한 국내 중소기업의 영업이익이 크게 감소한 반면, 성과공유기업의 영업이익은 지속적 증가
 - (근로자1인당 인건비) ‘19년 기준 성과공유기업이 비성과공유기업에 비해 근로자 1인당 인건비가 9.1백만 원 더 높은 것으로 나타났으며, 비성과공유기업과 달리 ‘17년 이후 성과공유기업은 근로자에 대한 투자를 꾸준히 늘리는 것으로 나타남
 - (종업원증가율) ‘17년 이후 성과공유기업의 종업원증가율은 비성과공유기업에 비해 매년 2.1~3.2%p 더 높은 것으로 나타나 성과공유기업이 비성과공유기업에 비해 고용창출에 크게 기여하는 것으로 분석됨
- 성과공유제의 주된 참여계기는 ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도’ 향상이며, 제도 참여로 근로자 1인당 평균 129만원의 임금증가 효과가 있었고, 제도 참여 이후 ‘근로자의 이직률 감소’ 효과가 높은 것으로 나타남
 - 다만 금년 코로나19 등의 영향으로 성과공유기업의 ‘재정부담’이 커 성과공유 실행에 어려움이 있으며, 보다 많은 성과공유기업 육성을 위해서는 정부의 ‘세제혜택 강화’가 필요한 것으로 나타남
- 중소기업에 성과공유 문화를 확산하기 위해서는 ‘근로자 대상 교육 신설 및 조건부 지원제도 도입’, ‘인센티브 강화’, ‘금융지원 확대’, ‘복지관련 성과공유 유형 확대’, ‘중소기업 성과공유 수준 자가진단 지표개발 및 보급’, ‘우수사례 발굴 및 홍보지원 강화’ 등을 통해 제도에 대한 인식을 제고하고 참여를 독려할 필요가 있음

1. 서론

- 대기업과 중소기업 간 임금격차로 인해 청년 구직자의 중소기업 취업 기피현상 심화 → 중소기업 성장정체 → 보상여력 부족의 악순환 반복
 - 청년 및 구직자의 중소기업 취업 기피는 낮은 임금이 주요 원인이며, 특히 성과급 등 특별급여 차이가 대·중소기업간 임금격차를 확대시키는 가장 큰 요인임
 - 대기업 대비 중소기업 월평균 임금(%)¹⁾ : ('08)63.6 → ('14)62.3 → ('19)66.0
 - 대기업 대비 중소기업 특별급여(%) : ('08)36.9 → ('14)26.8 → ('19)29.2
- 청년 구직자의 중소기업 취업기피와 더불어 기존 중소기업 근로자의 낮은 근무 만족도로 인한 높은 이직률도 문제점으로 대두
 - '20년 기준 300인 이상 기업의 이직률은 3.7%, 300인 미만 기업 이직률 5.7%로 기업규모별 이직률 격차가 꾸준히 벌어지는 가운데²⁾, 청년층의 가장 큰 이·퇴직 사유는 보수, 근로시간 등 근로여건 불만족(47.7%)³⁾인 것으로 나타남
- 이에 정부는 국정과제로 '중소기업-근로자간 성과공유제'를 지정하고, 대·중소기업 임금격차 축소 및 중소기업 인력수급 미스매치를 해소하는 주요 방안으로 추진
 - 정부목표인 2022년까지 성과공유기업 10만개 발굴을 위해 '18년 1만개 → '19년 3만개 → '20년 5만개 → '21년 7만개 → '22년 10만개 단계적 확산 추진
 - 정부목표 달성을 위해 정부는 중소벤처기업부의 주도 하에 중소기업 CEO대상 제도 확산 교육, 컨설팅, 홍보 등을 지원하고 있음
- 본 보고서는 중소기업-근로자간 성과공유제에 참여한 기업에 대한 현황분석과 실태조사를 통해 제도 운영현황을 진단하고 향후 제도 확산에 기여하고자 함
 - 성과공유기업의 현황을 파악하고, 제도에 참여한 기업과 참여하지 않은 기업 간의 현황을 비교함으로써 제도의 성과와 확산 방안 도출
 - 성과공유기업 대상 실태조사를 통해 제도의 효과, 애로사항 및 정부지원 추가수요 발굴
 - 중소기업-근로자간 성과공유 우수기업에 대한 사례연구를 통해 현황 분석 및 실태조사로부터 도출된 연구 질문을 검증하고, 제도의 보완·개선 방안 제시

1) 고용노동부, 사업체노동력조사, 각 연도.
 2) 고용노동부, 사업체노동력조사, 2020년 자료.
 3) 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사, 2020.5.

2. 중소기업-근로자간 성과공유제 개요 및 현황

가. 제도 개요

- 중소기업-근로자간 성과공유제란, 중소기업 사업주가 근로자의 임금과 복지수준 향상을 위해 법으로 정한 성과공유 유형 중 하나 이상의 방식으로 성과를 나누는 중소기업을 ‘성과공유기업’으로 인정하고, 이들을 우대 및 지원하는 제도를 의미⁴⁾
 - ‘성과공유기업’에는 기업과 근로자가 현재 성과공유를 실행하고 있는 ‘도입기업’뿐만 아니라 향후 성과공유를 실행하기로 약정한 ‘협약기업’도 성과공유기업으로 인정하여 지원함
- ‘성과공유 유형’으로는 성과급뿐만 아니라 우리사주제도 운영, 성과보상공제 가입, 임금상승, 사내근로복지기금 등 다양한 방식이 있으며, 협력적 노사관계나 일·가정 양립 등 사람중심 기업문화 조성도 성과공유의 유형으로 인정하고 있음
 - ’20.4월에는 복지포인트를 지급하는 중소기업, 직장어린이집을 설치한 중소기업, 근로자 휴가지원사업에 참여한 중소기업 등 ‘복지지원 중소기업’을 성과공유 유형으로 추가함으로써 근로자 복지수준 향상을 통한 성과공유 기능을 강화
 - 해외 유사제도(profit sharing, gain sharing, ESOP 등)가 일반적으로 금전적인 방식의 성과공유를 의미하는 것과 달리, 한국의 성과공유제는 근로자의 복지증진이나 또는 그러한 문화를 조성하는 활동 등을 포괄하는 보다 넓은 개념임

〈표 1〉 성과공유 목적별·방식별 유형

구분	목 적		근거법령
	임금수준 향상	복지수준 향상	
금전적 방식	<ul style="list-style-type: none"> • 성과급 • 임금상승 • 우리사주 • 스톡옵션 • 성과보상공제 	<ul style="list-style-type: none"> • 사내근로복지기금 • 복지지원중소기업 	중소기업인력지원특별법 시행령 제26조의2 · 중소벤처기업부 고시 제2020-40호
비금전적 방식		<ul style="list-style-type: none"> • 인재육성형중소기업 • 직무발명보상우수기업 • 인적자원개발우수기업 • 노사문화우수기업 • 청년친화강소기업 • 가족친화인증기업 	중소벤처기업부 고시 제2018-50호

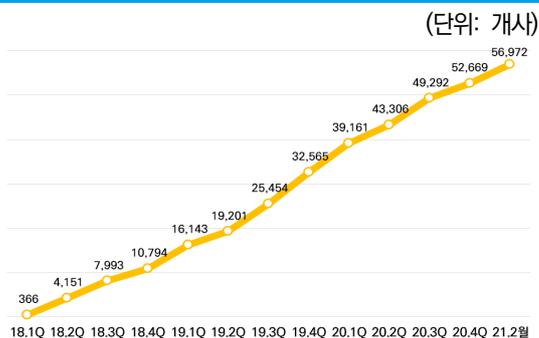
4) 중소기업 미래성과공유제는 「중소기업인력지원특별법」제27조의2(중소기업과 근로자 간의 성과 공유 촉진) 및 동법 시행령 26조의2(성과공유 유형 및 성과공유기업의 확인)를 근거로 함(2018.9.13. 시행).

- 「중소기업인력지원특별법시행령」 제26조의3에 따라 정부는 성과공유기업에 대하여 세제지원, 중기부 사업 우대, 금융지원, 홍보지원 등을 제공하고 있음
 - (세제지원) 성과공유기업이 당해연도에 영업이익이 발생하여 근로자에게 경영성과급을 지급한 경우, 성과공유기업과 해당 기업 근로자의 소득세의 일부를 공제
 - (기업 세제지원) 상시근로자에게 지급한 경영성과급의 10%를 법인세(소득세)에서 공제
 - (근로자 세제지원) 경영성과급 수령 시, 이에 따른 근로소득세 증가분의 50% 세액공제
 - (중기부 사업 참여시 우대) 중소기업지원사업(R&D, 수출) 평가 시 ‘일자리평가’ 점수 반영, 인재육성형 중소기업 지정평가 시 가점부여, 병역지정업체 선정평가 시 가점부여 등
 - (금융지원) 중진공 정책자금 신청자격 부여(단, 사업개시일로부터 7년 미만 기업)
 - (홍보지원) 성과공유 도입 우수기업의 대표자를 ‘존경받는 기업인’으로 매년 선정하고, TV 등 대중매체를 통해 기업 홍보

나. 성과공유기업 현황5)

- '18.2월 중소기업-근로자간 성과공유제 사업 실시 이후 성과공유기업은 꾸준히 증가 추세에 있으며, '20년 말 기준 51,275개사가 제도에 참여함
 - 성과공유기업 수: ('18) 10,794개사→('19) 31,171개사→('20) 51,275개사

〈그림 1〉 성과공유기업 분기별 가입추이(누적)



〈표 2〉 사업목표 대비 달성률 추이

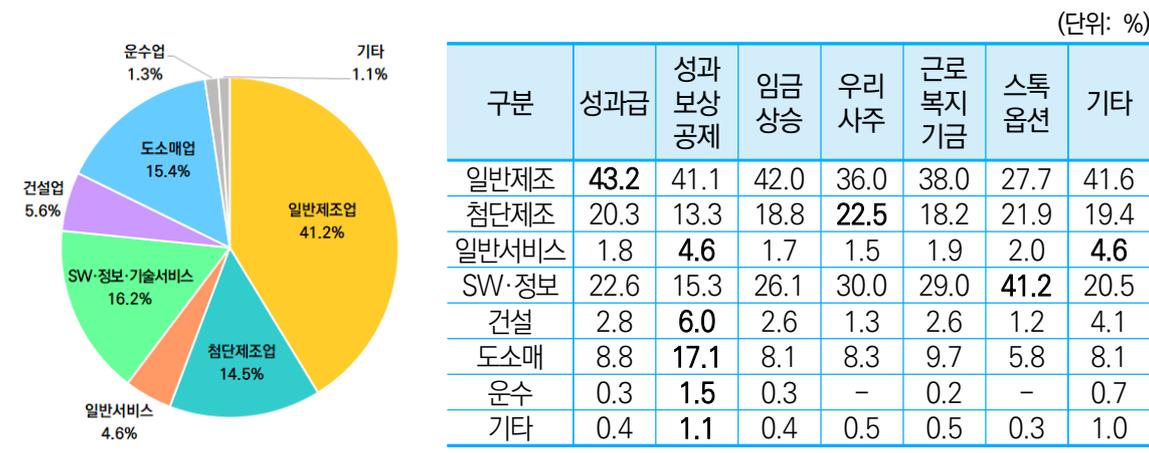
구분	달성률 추이 (단위: 개사, %)		
	'18	'19	'20
정부목표	10,000	30,000	50,000
성과공유 기업 수	10,794	31,171	51,275
달성률	107.9	103.9	102.6

5) 성과공유기업은 '18~ '19년 누적 31,171개사업. 이 중 기업의 업종, 업력, 종사자규모 자료를 보유한 20,904개 기업을 대상으로 업종·종사자규모·업력별 기초분석을 수행함

■ (업종별) '일반제조업'이 44.8%로 가장 많고, 다음으로 'SW·정보·기술서비스(16.2%)', '도소매업(15.4%)', '첨단제조업(14.5%)' 등의 순으로, 전반적으로 제조업이 전체 성과공유기업의 55.7%로 과반 이상을 차지했고, 서비스업은 20.8%를 차지

- '일반제조업'은 '성과급'이나 '성과보상공제', '임금상승'과 같은 현금성 보상을 선호
- '첨단제조업'과 'SW·정보·기술서비스업'의 경우, '우리스주'나 '스톡옵션'에 대한 수요가 높은 가운데, '첨단제조업'의 경우에는 '우리스주' 활용률이 약간 높았고, 'SW·정보·기술서비스업'은 '스톡옵션' 활용률이 월등히 높은 것으로 나타남
 - 제조업 특성 상 현금흐름이 용이하며 타 업종에 비해 상대적으로 규모가 크고 안정적인 기업이 많아 현금성의 금전적 보상과 우리스주 지급이 용이한 것으로 분석됨
 - 반면 IT기업을 주축으로 하는 'SW·정보·기술서비스업'의 경우에는 사업 특성 상 현금은 부족한 상황에서 인적자원에 대한 투자가 꾸준히 이루어져야하기 때문에 '스톡옵션'이 효과적인 수단으로 사용될 수 있으며, 또한 카카오 등 스톡옵션 성공사례가 널리 회자되면서 해당 업종의 스톡옵션 활용을 촉진하는 것으로 분석됨

[그림 2] 업종별 성과공유기업 분포 <표 3> 업종별·유형별 성과공유기업 분포



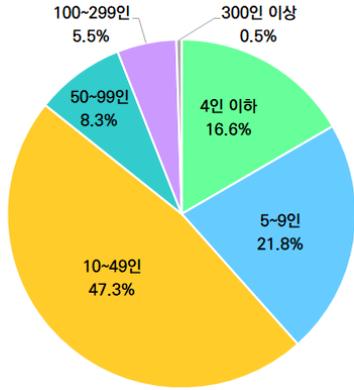
구분	성과급	성과 보상 공제	임금 상승	우리스주	근로 복지 기금	스톡 옵션	기타
일반제조	43.2	41.1	42.0	36.0	38.0	27.7	41.6
첨단제조	20.3	13.3	18.8	22.5	18.2	21.9	19.4
일반서비스	1.8	4.6	1.7	1.5	1.9	2.0	4.6
SW·정보	22.6	15.3	26.1	30.0	29.0	41.2	20.5
건설	2.8	6.0	2.6	1.3	2.6	1.2	4.1
도소매	8.8	17.1	8.1	8.3	9.7	5.8	8.1
운수	0.3	1.5	0.3	-	0.2	-	0.7
기타	0.4	1.1	0.4	0.5	0.5	0.3	1.0

주1: 제10차 한국표준산업분류 기준, 다음과 같이 분류하였음. 일반제조업(C10, C11, C12, C13, C14, C15, C16, C17, C18, C19, C20, C22, C23, C24, C25, C28, C29, C32, C33, C34), 첨단제조업(C21, C26, C27, C30, C31), 일반서비스업(K, L, N, O, P, Q, R, S), SW·정보·기술서비스(J, M), 기타(A, B, D, E, I)
 주2: 이하 본문에서 '기타' 유형은 인재육성형중소기업, 노사문화우수기업, 직무발명보상우수기업, 청년친화강소기업, 인적자원개발 우수기업, 가족친화인증기업, 복지지원중소기업 등 중소벤처기업부 장관이 고시로 정하는 유형을 의미함

■ (종사자규모별) 성과공유기업의 평균 종사자 수는 30.8명인 가운데, '50인 미만' 기업이 전체의 85.7%를 차지

- '4인 이하' 기업은 '스톡옵션'을 통한 성과공유가 활발했고, '5~49'인 기업의 경우 '성과보상공제', '50인 이상'의 기업에서는 '기타' 유형의 성과공유가 비교적 활발하였음

[그림 3] 종사자규모별 성과공유기업 분포



<표 4> 종사자규모별·유형별 성과공유기업 분포

(단위: %)

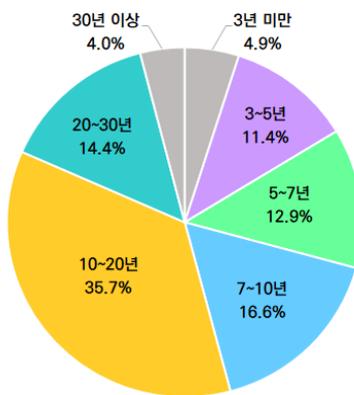
구분	성과급	성과 보상 공제	임금 상승	우리 사주	근로 복지 기금	스톡 옵션	기타
4인 이하	24.8	18.2	31.3	37.3	38.0	37.9	9.1
5~9인	19.2	24.0	22.6	23.8	21.2	23.6	12.4
10~49인	42.7	47.5	39.1	25.8	30.4	29.3	47.2
50~99인	8.5	6.7	4.5	5.3	6.1	5.8	15.2
100~299인	4.6	3.2	2.6	6.8	4.0	3.3	15.2
300인이상	0.2	0.4	-	1.3	0.2	0.2	0.9

■ (업력별) 성과공유기업의 평균 업력은 12.4년이며, '10~20년'의 업력을 보유한 기업이 전체의 35.7%로 가장 많았고, 7년 미만 창업기업도 29.2%로 나타남

- '7년 미만' 창업기업의 경우 '스톡옵션' 활용이 상당히 높게 나타났고, '7~20년' 업력 기업은 '성과급'이나 '성과보상공제', '임금상승', '10년 이상' 기업은 '기타' 유형으로의 참여가 높은 것으로 나타남

- 7년 미만 기업은 매출이나 영업이익이 낮아 근로자에게 즉시 지급 가능한 현금성 보상이 어렵기 때문에 향후 보상을 약속하는 스톡옵션을 선호하는 것으로 분석됨
- 반면 일정 수준 이상의 업력을 보유한 기업의 경우 매출이나 영업이익 등이 비교적 안정적이기 때문에 성과급이나 임금상승, 기타유형을 선호하는 것으로 판단됨

[그림 4] 업력별 성과공유기업 분포



<표 5> 업력별·유형별 성과공유기업 분포

(단위: %)

구분	성과급	성과 보상 공제	임금 상승	우리 사주	근로 복지 기금	스톡 옵션	기타
3년 미만	11.4	5.4	14.8	18.5	16.7	20.1	2.5
3~5년	18.0	12.1	20.9	25.8	22.4	26.4	7.9
5~7년	13.8	13.7	17.0	17.0	15.6	19.3	9.8
7~10년	16.4	17.0	16.5	12.5	14.4	15.8	14.9
10~20년	26.0	34.9	22.4	19.8	21.5	15.0	40.3
20~30년	11.4	13.4	6.4	5.5	6.1	3.0	18.6
30년 이상	2.9	3.5	2.0	1.0	3.3	0.5	6.1

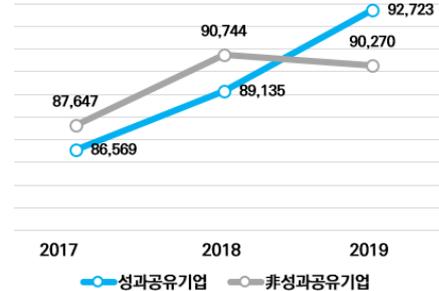
성과공유기업과 비성과공유기업 간 비교는 PSM(Propensity Scoring Matching)을 사용하여 '18년에 제도에 참여한 성과공유기업 중 재무정보를 보유한 기업과 유사한 속성을 갖는 중소기업을 추출하여 가상의 통제집단을 구성하여 분석함. 즉, 성과공유제도에 참여하지 않은 중소기업 중 성과공유기업과 업종, 업력, 종사자규모, 소재지가 유사한 기업을 1:1 매칭한 뒤 각 지표별 평균값을 제시함.(n: Treatment group=2,685개사, Control group=2,328개사)

- (영업이익) 성과공유기업의 평균 영업이익은 '18년까지 비성과공유기업에 비해 다소 낮은 수준이나, '19년에 크게 상승하여 비성과공유기업의 영업이익을 크게 상회
 - 성과공유기업의 영업이익은 '17년 이후 꾸준히 상승하여 '19년 기준 약 9억 2,723만원임
 - 반면 비성과공유기업의 영업이익은 '17년 8억 7,647만원으로 성과공유기업에 비해 약 1,078만원 더 높았으나, '18년 이후 영업이익이 감소하면서 '19년에는 성과공유기업에 비해 약 2,453만원 낮은 것으로 나타남
 - 실제로 통계청 「2019년 영리법인통계」에 따르면 '18년 대비 '19년 국내 중소기업의 영업이익은 약 11.9% 감소하였는데, 비성과공유기업 역시 영업이익이 다소 감소하였으나, 성과공유기업의 영업이익은 오히려 증가하였음

〈표 6〉 성과공유기업 여부별 영업이익

(단위: 만원)			
구분	2017	2018	2019
성과공유기업(A)	86,569	89,135	92,723
비성과공유기업(B)	87,647	90,744	90,270
차이(A-B)	-1,078	-1,609	2,453

〔그림 5〕 성과공유기업 여부별 영업이익 추이



- (근로자1인당 인건비)⁶⁾ 제도에 참여한 '18년 이후 성과공유기업과 비성과공유기업의 근로자1인당 인건비 격차가 큰 폭으로 증가 → 성과공유기업이 비성과공유기업에 비해 인력에 대한 투자를 지속적으로 확대하고 있는 것으로 나타남
 - 성과공유기업의 근로자1인당 평균 인건비는 비성과공유기업에 비해 '17년 4.7백만 원 → '18년 7.3백만 원 → '19년 9.1백만 원 더 높으며, '17년 이후 성과공유기업과

6) '근로자1인당 인건비'는 전체 인건비를 근로자 수로 나눈 값으로, 근로자에게 정기적으로 지급되는 금액을 의미하는 '임금'과 달리 '인건비'는 급여, 상여, 수당, 복리후생비 등과 같이 기업이 근로자와 고용관계를 유지하기 위해 지출되는 금액을 의미하기 때문에 근로자의 재형뿐만 아니라 근로자에 대한 복리후생을 포함하는 성과공유제도를 포괄적으로 판단하기 위해서는 '임금'이 아닌 '인건비'가 성과공유기업과 비성과공유기업 간의 차이를 가늠하는 데 적절한 지표라 할 수 있음

非성과공유기업 간 근로자1인당 인건비 격차는 점차 심화되고 있는 것으로 나타남

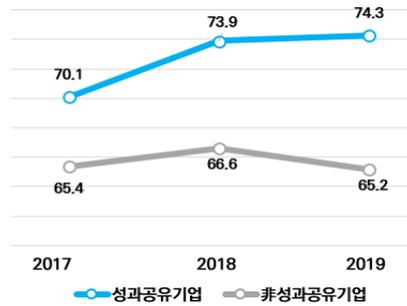
- 근로자1인당 평균 인건비는 '18년 대비 '19년에 성과공유기업은 약 40만원 증가한 반면, 非성과공유기업은 약 140만원 감소함

〈표 7〉 성과공유기업 여부별 근로자1인당 인건비

(단위: 백만원)

구분	2017	2018	2019
성과공유 기업(A)	70.1	73.9	74.3
非성과공유 기업(B)	65.4	66.6	65.2
차이(A-B)	4.7	7.3	9.1

〔그림 6〕 성과공유기업 여부별 근로자1인당 인건비 추이



- (종업원증가율) 성과공유기업이 업종, 업력, 규모 등에서 유사한 속성을 갖는 非성과공유기업에 비해 고용 창출에 더 크게 기여하는 것으로 나타남

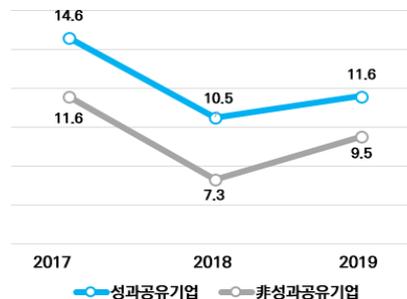
- 성과공유기업의 종업원증가율은 '17년 14.6%, '18년 10.5%, '19년 11.6%로 같은 기간 非성과공유기업에 비해 2.1 ~ 3.2%p 더 높은 것으로 나타남

〈표 8〉 성과공유기업 여부별 종업원 증가율

(단위: %)

구분	2017	2018	2019
성과공유 기업(A)	14.6	10.5	11.6
非성과공유 기업(B)	11.6	7.3	9.5
차이(A-B)	3.0	3.2	2.1

〔그림 7〕 성과공유기업 여부별 종업원 증가율 추이



3. 성과공유기업 실태⁷⁾

- (제도 참여 동기) 전체 성과공유기업의 61.8%가 ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도 향상’을 위해 중소기업-근로자간 성과공유제도에 참여한 것으로 나타남
 - ‘근로자의 직장만족도 및 직무몰입도 향상(61.8%)’ 다음으로는 ‘우수인재 유출감소(11.6%)’, ‘정부 인센티브 수혜(11.4%)’, ‘우수인재 채용(5.9%)’, ‘생산성 등 기업이익 증대(4.5%)’ 등으로 나타남
 - 성과공유 유형 중 ‘즉각적인 근로자의 소득증대’를 도모하는 유형과 ‘장기적인 관점에서 기업과 근로자의 함께 성장’을 목적으로 하는 성과공유 유형에 따라 중소기업의 제도 참여계기에 차이 존재
 - ‘경영성과급’이나 ‘성과보상공제’, ‘임금상승’과 같이 즉각적인 근로자의 소득증대를 초점으로 제도에 참여한 기업의 경우, 제도를 활용하여 기존에 확보하고 있는 우수인재의 퇴사 및 이직과 같은 유출을 방지하고자 하는 경향이 높았음
 - 반면 ‘우리사주’, ‘스톡옵션’, ‘사내복지기금’, ‘기타’와 같이 비교적 장기적인 관점에서 근로자의 재산형성이나 복지증진을 초점으로 제도에 참여한 기업의 경우, 제도를 통해 정부 인센티브를 수혜하고자 하는 목적이 상대적으로 많았음

〈표 9〉 중소기업-근로자간 성과공유제 참여 동기

(단위: %)

구분	근로자의 직장 만족, 직무몰입 향상	우수인재 유출 감소	정부 인센티브	우수인재 채용기회 증가	생산성 및 기업 이익 증대	타 사업 참여 시 연동가입	기업 홍보, 대내외적 이미지 향상	기타
전체	61.8	11.6	11.4	5.9	4.5	2.7	1.5	0.6
경영성과급	52.9	14.3	11.5	7.4	6.6	5.3	1.6	0.4
성과보상공제	62.8	12.7	9.9	5.5	4.3	2.4	1.6	0.7
임금상승	53.5	13.4	11.9	7.9	6.9	3.5	2.5	0.5
우리사주	51.5	9.1	12.1	6.1	9.1	9.1	3.0	0.0
스톡옵션	52.6	9.6	18.4	8.8	4.4	5.3	0.9	0.0
복지기금	55.0	5.0	12.5	2.5	7.5	7.5	7.5	2.5
기타	55.5	10.5	13.4	5.3	6.9	5.3	2.8	0.4

7) 중소기업연구원 이 '20.08.24.부터 '20.09.24.까지 '18~'19년에 중소기업-근로자간 성과공유제도에 참여한 전체 31,171개 중소기업 중 지역별·업종별·성과공유 유형별 증화를 통해 추출한 2,021개사를 대상으로 조사한 결과를 정리한 것임.

- (임금증가수준) 성과공유기업의 '19년 대비 '20년 근로자1인당 평균 임금증가액은 128.9만원이며, 임금인상률로 환산 시 약 4% 수준인 것으로 나타남
 - 성과공유 유형별로는 '우리사주'를 통해 제도에 참여한 기업의 '19년 대비 '20년 임금증가액이 318.8만원으로 가장 높았고, 다음으로 '스톡옵션(264.6만원)', '임금상승(252.4만원)', '복지기금(231.2만원)', '경영성과급(229.1만원)', '기타(220.1만원)', '성과보상공제(128.6만원)' 순임
 - 성과공유 유형별 임금증가율은 '우리사주(9.1%)', '복지기금(7.7%)', '임금상승(7.5%)', '스톡옵션(7.4%)', '경영성과급(6.6%)', '기타(6.3%)', '성과보상공제(4.0%)'로 나타남

〈표 12〉 '19년 대비 '20년 성과공유기업 근로자 임금증가 수준(연봉 기준)

(단위: 만원, %)

구분	임금증가액	임금증가율
전체	128.9	4.0
경영성과급	229.1	6.6
성과보상공제	128.6	4.0
임금상승	252.4	7.5
우리사주	318.8	9.1
스톡옵션	264.6	7.4
복지기금	231.2	7.7
기타	220.1	6.3

- (제도 도입효과) 중소기업-근로자간 성과공유제를 도입한 이후 가장 좋아진 점은 근로자의 이직률 감소 및 직무만족도 향상 등 인력유지 측면이 가장 큰 것으로 나타남
 - '인력유지의 용이성(51.9%)', '근로자 및 기업의 생산성 증가(17.3%)', '정부 인센티브(10.5%)', '기업홍보 및 이미지 개선(8.6%)', '우수인력채용용이(7.8%)' 순임
 - 이 중 '복지기금' 유형의 성과공유기업의 경우, '근로자 및 기업의 생산성 증가'와 '기업 홍보 및 이미지 개선' 측면에서 제도도입의 만족도가 높은 것으로 나타났고, '스톡옵션'을 통해 제도에 참여한 기업의 경우 '정부 인센티브'에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타남

〈표 13〉 제도 도입 이후 가장 좋아진 점

(단위: %)

구분	인력유지 용이성	근로자·기업 생산성증가	정부 인센티브	기업홍보 및 이미지개선	인력채용 용이	기타
전체	51.9	17.3	10.5	8.6	7.8	3.9
경영성과급	43.9	24.2	13.9	4.9	8.2	4.9
성과보상공제	53.6	17.4	10.3	8.5	7.8	2.3
임금상승	44.6	24.8	11.9	8.4	8.9	1.5
우리사주	42.4	33.3	12.1	6.1	3.0	3.0
스톡옵션	34.2	17.5	24.6	4.4	14.9	4.4
복지기금	20.0	30.0	15.0	17.5	15.0	2.5
기타	38.5	22.3	19.8	8.9	8.1	2.4

■ (성과공유 지속·확대수요) 향후 성과공유 유형을 지속 및 확대할 계획에 대해서는 전체 기업의 92.9%가 “있다”고 응답했으며, 특히 ‘경영성과급(15.4%)’ 도입으로의 확대의사가 매우 높은 것으로 나타남

- 특히 ‘경영성과급’으로 제도에 참여한 기업의 지속·확대의사가 98.4%로 가장 높았음

〈표 14〉 성과공유 지속의사

(단위: %)

구분	있다	없다
전체	92.9	7.1
경영성과급	98.4	1.6
성과보상공제	94.2	5.8
임금상승	97.0	3.0
우리사주	97.0	3.0
스톡옵션	96.5	3.5
복지기금	97.5	2.5
기타	97.6	2.4

〈표 15〉 성과공유 유형별 확대수요

(단위: %)

유형	확대의사	유형	확대의사
경영성과급	15.4	인재육성형	4.2
성과보상공제	5.3	청년친화강소	9.0
임금상승	10.8	직무발명보상	1.6
우리사주	2.4	인적자원개발	1.5
스톡옵션	1.7	가족친화	2.7
복지기금	2.5	노사문화우수	1.2
		복지지원 중소기업	6.1

- (성과공유 애로사항) 중소기업-근로자간 성과공유제 운영의 애로로는 ‘재정부담’이 가장 높았고, ‘복잡한 서류 및 행정절차’와 ‘정부 인센티브 부족’도 높은 비중을 차지

〈표 17〉 성과공유 실행의 애로사항

(단위: %)

구분	재정부담	인센티브 부족	복잡한 서류 및 행정절차	노·사 합의된 성과목표 설정	직원평가 지표설정	제도의 효과성 불확실	직원들 간 협업감소	세금부담	기타
전체	38.1	19.3	26.7	3.9	6.3	4.0	0.5	0.7	0.5
경영성과급	50.4	18.4	11.1	5.7	9.8	2.9	0.4	0.0	1.2
성과보상공제	37.4	19.8	27.1	3.5	6.4	4.1	0.5	0.7	0.4
임금상승	49.0	23.3	9.9	4.5	9.4	3.0	0.0	0.5	0.5
우리사주	39.4	9.1	9.1	6.1	21.2	9.1	0.0	3.0	3.0
스톡옵션	41.2	21.1	15.8	4.4	12.3	2.6	0.0	0.9	1.8
복지기금	50.0	17.5	7.5	2.5	10.0	10.0	0.0	2.5	0.0
기타	49.0	19.4	13.4	6.5	6.9	4.0	0.0	0.4	0.4

- (정부지원 수요) 성과공유기업에 대한 정부지원 수요는 ‘세제혜택 강화(54.9%)’가 가장 많았으며, 구체적으로 법인세 감면 강화(46.2%), 사회보험료 감면(26.2%) 등이 많았음

〈표 18〉 정부지원 추가수요

(단위: %)

구분	세제 강화	인센티브 확대	금융 지원	컨설팅 제공	기타
전체	54.9	17.2	19.2	8.2	0.4
경영성과급	47.5	13.5	27.0	11.5	0.4
성과보상공제	55.6	17.3	18.8	8.0	0.4
임금상승	51.9	12.4	26.5	8.6	0.5
우리사주	53.3	26.7	20.0	0.0	0.0
스톡옵션	43.0	17.0	31.0	7.0	2.0
복지기금	54.5	12.1	21.2	9.1	3.0
기타	45.2	21.0	26.2	6.7	1.0

〈표 19〉 경영성과급에 대한 정부지원 강화수요

(단위: %)

구분	사회 보험료 기업 부담 분 감면	법인세 감면 강화	근로자 근로 소득세 비과세	인센티브 확대	금융 지원 신설	컨설팅 제공
전체	26.6	46.2	20.1	3.3	0.5	3.3
성과보상공제	28.4	41.4	20.7	4.3	0.9	4.3
임금상승	29.4	23.5	35.3	0.0	0.0	11.8
우리사주	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
스톡옵션	21.4	21.4	57.1	0.0	0.0	0.0
복지기금	0.0	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
기타	13.5	51.4	24.3	5.4	0.0	5.4

4. 성과공유 우수기업 사례

A사	<ul style="list-style-type: none"> - 2019년 설립 - R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 - '19년 기준 매출액 약 27억 원, '20년 72억 원 - 근로자 100여명(정규직 70%, 비정규직 30%) - 신입사원 초봉 3,000만원
-----------	--

- A사는 성과공유제를 통해 직원들의 직무동기 부여, 장기근속 유도 및 사내 분위기 쇄신 등의 효과를 거둠

“고객 대면 서비스를 하는 직원들에게 성과공유제 통해 직무동기를 부여하고 장기근속 유도를 유도하니, 사내 분위기부터 바뀌었죠. 장기적으로는 기업의 재무적 가치창출과도 무관하지 않다고 봅니다.”

- 경영성과급, 성과보상공제, 임금상승, 스톡옵션, 직무발명보상제도 운영 중

- (경영성과급) 아직 영업이익은 발생하지 않았지만, 지난 8월 노·사간 합의된 비 재무적 성과목표를 달성하여 전 직원에게 성과급을 지급
- (성과보상공제) 청년내일채움공제 가입자 약 30명
- (임금상승) 노·사간 합의된 성과평가결과에 따라 차등(전년 대비 평균 5%상승)
- (스톡옵션) 상장 준비 중인 모회사의 스톡옵션을 핵심인력(전체 직원 중 20%)에 지급
- (직무발명보상) 직원의 발명품에 대한 대가를 지급하고 양도받아 회사 명의의 특허로 등록한 사례 다수 3건 보유, 직무발명보상 우수기업 인증

“더 열심히 성과공유 하는 기업에 더 많은 혜택을, 근로자를 향한 지원을 확대해 주세요.”

- (가점 규정 보완) 가점 중복 적용 불가 규정 보완을 통해 적극적으로 정부사업에 참여하는 기업들에게 보다 많은 혜택을 줌으로써 중소기업의 정부사업 참여 독려 필요
- (근로자 조세혜택 강화) 중소기업 근로자의 소득증가라는 성과공유제도의 궁극적인 목표 달성을 위해서는 ‘근로자에 대한 소득세 감면 혜택’ 강화가 필요

“즐거워 오신 고객을 대하는 직원에게도 워라벨 필요해... 일·가정 양립과 청년 근로자의 주거문제 해소를 위한 복지제도 강화할 것”

 SENTBE 센트비	<ul style="list-style-type: none"> - 2015년 설립 - 핀테크 해외 송금업 (J. 정보통신업) (’20.10월 기준 누적거래액 7,000억 원, 월평균 송금액 450억 원) - ’19년 기준 매출액 약 27억 원, ’20년 47억 원 - 주요 투자자 매쉬업엔젤스, 스파크랩스, 와이즈와이드, 스톤브릿지벤처스, 엘앤에스벤처캐피탈 등, 시리즈 B단계 돌파(누적 투자액 140억 원) - 개발, 마케팅, 경영지원, 환관리 등 근로자 80명(정규직 50여명, 비정규직 20여명) - 신입사원 초봉 최저기준 3,000만원
---	---

“센트비는 매달 경영성과를 모든 직원에게 투명하게 공개하고 공유합니다. 센트비가 성장할 수 있었던 건 우리가 위기에 처했을 때 믿고 함께 버텨준 직원들이 있었기 때문입니다.”

■ 센트비는 현재 경영성과급, 스톡옵션, 임금상승, 성과보상공제 운영 중

- (경영성과급) 영업이익이 발생하지 않더라도 성과목표 달성 시 경영성과급 지급
- (스톡옵션) ’18년 스톡옵션 부여 당시 기준 6개월 이상 재직자 전원에게 스톡옵션 부여
- (임금상승) 매년 평균 5~7% 임금상승
- (성과보상공제) 청년내일채움공제 대상 직원 전원 참여, 청년재직자내일채움공제 활용

“중소기업-근로자간 성과공유는 근로자의 소속감과 주인의식 고취해 IT업계 중소기업이 직면한 높은 임금 대비 자원의 한계 문제를 완화하고, 핵심인력의 장기근속을 유도하여 기업과 근로자가 함께 성장하는 문화를 조성합니다.”

- IT기업은 핵심인력의 높은 인건비를 충족시켜주지 못할 시 인력이 대기업으로 유출되기 때문에 이들을 효과적으로 관리하는 것이 조직 관리의 핵심임
- 그러나 자원의 한계로 당장 직원들에게 성과에 대한 보상을 줄 수 없는 경우가 많기 때문에 스톡옵션과 같은 방법으로 회사가 향후의 보상을 약속할 수밖에 없음
- 최근 카카오를 비롯한 많은 IT기업의 스톡옵션 성공사례가 많아 직원들도 스톡옵션을 긍정적으로 생각, 기업은 연봉협상 시 스톡옵션을 적극적으로 활용할 수 있음

■ 센트비는 근로자 대상 제도교육과 가점제도 강화 등의 정부지원 수요가 있음

“스톡옵션을 비롯해 성과공유에 대한 근로자의 인식이 아직은 부족해… 근로자 대상 제도 교육 있다면 적극 활용할 것”

“상대적으로 신용등급 낮은 창업초기 기업은 정부사업 지원 시 가점이 중요… 성과공유 기업에 대한 가점제도 보완 통해 창업초기 기업에 대한 인센티브 강화 필요”

 <p>에이비엠</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1992년 설립 ('대한개발' 설립 후 '18년 '에이비엠'으로 사명 변경) - 건설 및 신재생에너지(태양광) 발전 사업 (F. 건설업) - '19년 기준 매출액 약 503억 94백만 원, '20년 500억 원 - '20년 고용우수기업, 부산시 강소기업, 이노비즈, 지역 우수조달기업, 청년친화강소기업 등 정부 우수기업 인증제도 적극 참여 - 연구, 관리, 기술, 기획 등 근로자 80명 이상 (100% 정규직) - 신입사원 초봉 3,000만원
---	---

“에이비엠은 ‘행복경영 4321 원칙’으로 근로자와 지역사회에 성과를 환원하고 공유합니다.”

- ‘행복경영 4321 원칙’이란, 에이비엠의 핵심 경영방침으로 고객과 주주, 직원, 지역사회 공동체의 행복을 위해 매년 기업 성과의 40%는 기업성장을 위한 유보금, 30%는 주주배당, 20% 직원 배당, 10%는 지역사회를 위해 환원하는 제도

■ 에이비엠은 성과공유제도를 통해 경영성과급 세제혜택과 홍보효과를 보고 있음

“성과공유제... 법인세에 근로자 소득세까지 감면된다니 참여하지 않을 이유가 없었죠. 덕분에 성과급 재원도 더 넉넉해지고, ‘참 괜찮은 중소기업 플랫폼’에 소개돼 홍보 효과까지 일석삼조입니다.”

■ 에이비엠은 현재 경영성과급, 우리사주, 성과보상공제, 근로복지기금을 운영 중

- (경영성과급) 매년 1회, 매년 결산 수익 중 20%를 노·사간 합의된 성과지표에 따라 근로자별 성과 차등하여 선별 지급(경영성과급 지급규모 1인당 1,000만원 내외)
- (우리사주) 근로자의 근속연수가 일정 기준(4년) 초과 시 우리사주 지급
- (성과보상공제) 청년내일채움공제 13명 가입 중, 공제금 수령 근로자 10명 이상
- (근로복지기금) '20년 상반기에 타 중소기업과 공동근로복지기금 협약하여 양사 간 협력을 통해 수익 발생 시 그의 일부를 기금으로 적립하고, 직원 복지증진에 사용

■ 에이비엠은 ‘경영성과급 세제지원제도 보완을 통한 정책소외 해소’와 ‘창업초기기업의 정책참여 동기 강화’를 성과공유제의 장기적인 발전 과제로 제시

“영업이익 없는 기업이 지급한 경영성과급에 대한 근로자 소득공제 비대상은 일종의 정책 사각지대... 개선된다면 제도 참여의 동력 강화될 것”

■ 에이비엠은 향후 직원에 대한 교육·훈련 지원과 가족수당 등 복지지원을 확대할 계획임

“직원들에게 교육·훈련 지원 확대해 성장 기회 줄 것... 직원의 역량 제고가 장기적으로는 기업에 긍정적인 영향으로 돌아올 거라 믿죠.”

5. 시사점

- '20년 말 기준 성과공유기업은 51,275개사로, 전체 중소기업 360만⁸⁾의 1.4%에 불과, 향후 보다 적극적인 확산이 요구되는 상황임
- 이를 위해서는 중소기업-근로자간 성과공유제의 양적·질적 제고, 기존 정부지원 방식의 변화 모색, 중소기업 및 일반 대중에 대한 인식제고가 필요함
 - (양적 제고) 성과공유제의 양적 제고를 위해 산업단지나 이노비즈, 메인비즈 등 협·단체와 협력하여 집중적이고 효율적인 홍보활동 전개
 - (질적 제고) 청년들이 꼽은 '괜찮은 일자리'의 주요 조건인 '복지' 관련 성과공유 유형을 확대하고, 기업이 직접 성과공유 수준을 진단해볼 수 있도록 평가지표 개발 및 보급
 - (정부지원 방식의 조정) 많은 성과공유기업이 '정부 인센티브 강화'에 대한 수요가 높고, 특히 업력이 낮은 기업이나 벤처기업의 경우 정부 인센티브가 성과공유제 참여의 주요한 도입계기로 작용하는 만큼, 기존 지원방식의 변화 및 강화가 필요
 - (대중의 인식 제고) 최근 수평적 조직문화 확산 및 중소기업의 인력확보 경쟁 심화로 근로자나 구직자들로부터 성과공유에 대한 요구가 높고, 기업이 이를 적극적으로 수용하는 사례가 증가하고 있는 만큼, CEO뿐만 아니라 일반 근로자와 구직자 대상의 제도교육 및 우수사례 발굴을 통해 대중의 인식을 제고할 필요
- 성과공유 문화 확산을 위해서는 '성과공유 교육 강화', '컨설팅 제공', '인센티브 강화', '금융지원 확대', '복지유형 확대', '성과공유 평가지표 개발 및 보급', '우수사례 발굴 및 홍보지원 강화' 등의 정부지원이 이루어져야 함
 - (성과공유 교육 강화) 근로자 및 구직자 대상 교육을 신설하고, 중소기업에게는 성과공유 교육 이수 여부에 따른 '조건부 지원제도' 도입
 - 구직자들로 하여금 성과공유제도에 대한 인식을 제고함으로써 중소기업 취업을 유도하는 한편 성과공유기업이 채용 시 제도 도입여부를 기업홍보 수단으로 활용할 수 있도록 지원
 - 한편 중소기업이 정부사업 지원 시 성과공유 교육의 실행 강도, 개선여부 등을 점수화하고 이 점수를 평가지표에 산입하여 지원 자격을 부여하는 '조건부 지원제도' 도입
 - (기업 특성별 맞춤형 컨설팅 제공) 선제적·적극적인 방식으로 중소기업이 제도에 참여할 수 있는 다양한 선택지를 제공하고, 컨설팅의 질 강화

8) 통계청, 「전국사업체조사」, 2017

- (인센티브 강화) 근로자에 대한 세제지원을 강화하고, 가점 중복 적용이 가능하도록 개선
 - 중소기업에 대한 법인세 감면도 중요하지만, 대다수의 성과공유기업은 이미 벤처기업 특례, 산단 입주기업 특례, 위기지역 특례 등으로 법인세 감면 또는 유예를 받고 있음
 - 성과공유제도의 궁극적인 목적인 중소기업 근로자 임금수준 증대를 달성하기 위해 근로자에 대한 세제지원을 중점으로 강화할 필요가 있으며, 이를 위한 한 가지 방안으로 경영성과급 지급액에 대한 비과세 처리가 검토될 수 있음
 - 또한 다양한 성과공유 유형으로 제도에 참여한 기업에게 보다 많은 혜택이 돌아갈 수 있도록 정해진 가점부여 한도 내에서 가점의 중복적용이 가능하도록 제도를 개선할 필요
- (금융지원 확대) 금년 코로나19 및 경기불황 등으로 재정악화에 직면해 있는 성과공유기업의 지원을 위해 금융지원 확대
 - 성과공유기업에 대한 기존의 금융지원은 7년 미만기업만을 대상으로 하고 있어 사실상 금융지원을 활용할 수 있는 성과공유기업은 매우 제한적임
 - 따라서 정부는 성과공유기업의 금융시장 접근성제고를 위해 업력제한을 완화하거나, 융자한도 잔액기준 예외적용 또는 성과공유기업 전용자금 신설을 고려할 필요가 있음
- (복지관련 성과공유 유형 확대) 교육·훈련, 주거, remote 근무 등으로 복지유형 확대
 - 최근 일·생활균형, 직업훈련 및 성장기회 제공 등 복지 관련 요소가 '괜찮은 일자리' 요건으로 대두되고 있으며, 많은 성과공유기업이 향후 복지관련 성과공유 유형으로의 확대의사가 높음
 - 이에 지난 '20.4월 중소벤처기업부 고시 개정을 통해 중소기업 복지플랫폼 활용 기업, 문화체육관광부 휴가지원사업 참여기업 등 '복지지원 중소기업'을 성과공유 유형에 추가
 - 향후 보다 많은 복지 관련 제도를 성과공유 유형에 포함하여 성과공유 문화 확산 및 양질의 일자리 확대에 기여
- (중소기업 성과공유 평가지표 개발 및 보급) 중소기업이 스스로 자사의 성과공유 수준을 진단해볼 수 있도록 '성과공유 수준 평가지표'를 개발·보급함으로써 중소기업으로 하여금 성과공유 추진방향 수립 및 취약점을 개선할 수 있도록 지원하고, 성과공유제 참여 독려
- (우수사례 발굴 및 홍보지원 강화) 적극적인 우수사례 발굴 및 홍보지원을 통해 성과공유의 중요성을 알리고, '성과공유기업 인증'의 브랜드화로 성과공유기업의 인력경쟁력 확보에 기여

참고자료

“국가통계포털” <http://kosis.kr/>: 사업체노동력조사: 고용부문 연간고용통계(2016-2020)

“국가통계포털” <http://kosis.kr/>: 경제활동인구조사 청년층 부가조사(2020)

“국가통계포털” <http://kosis.kr/>: 영리법인통계(2019)

“국가통계포털” <http://kosis.kr/>: 전국사업체조사(2017)

“중소기업인력지원사업 종합관리시스템” <https://sanhakin.mss.go.kr/>

KOSBI 중소기업 포커스

발행인 : 이동주

편집인 : 이동주

발행처 : 중소기업연구원

서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70) (07074)

전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <http://www.kosbi.re.kr>

인쇄처 : 사단법인 나눔복지연합회

-
- 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.
 - 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.