

인적자원 확보를 위한 정책 수단의 활용과 결과: 청년친화강소기업을 중심으로

주혜린*
정솔**
황정윤***

국문요약

정부는 정책목적을 달성하기 위해 다양한 정책수단을 활용한다. 그 중 인증은 강제성이 낮은 정책수단에 해당하며, 정보의 비대칭성을 해소하고 효과적으로 정책목적을 달성하게 하는 도구로 활용된다. 본 연구에서는 청년친화강소기업을 중심으로 기업이 획득한 인증의 유형이 실제 조직의 자원 획득과 경쟁력 확보에 어떤 효과를 나타내는지 살펴보고자 하였다. 정보는 구직자에게 기업에 대한 신호를 준다는 점을 바탕으로, 본 연구에서는 청년친화강소기업이 획득한 효율성 및 책임성 관련 인증들이 각 기업에 대한 구직자의 관심도에 어떤 영향을 주는지 실증적으로 확인하였다. 분석결과, 기업이 인증을 많이 획득하는 것은 구직자들의 관심을 끄는 데 유의미한 영향을 주지 못하지만, 책임성과 관련된 인증들, 특히 기업이 근로자 친화적인 환경을 조성하는 것과 관련된 인증은 구직자들이 청년친화강소기업에 관심을 갖는 데 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 비수도권 위치한 기업일수록 이러한 인증의 긍정적 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 인증이라는 정책수단을 활용하는 것이 효과적이라는 것을 보여주며, 그에 따라 향후 중앙정부 및 지방정부 차원에서 정보전달을 위한 다양한 정책수단이 활성화될 필요가 있다고 판단된다.

주제어: 정책수단, 인증, 청년친화강소기업, 인적자원 관리, 신호이론

I. 서론

최근 들어 우리 사회에서 가장 큰 사회문제로 부상한 이슈는 청년층의 고용 문제일 것이다. 그간 경기침체와 경제성장의 둔화로 인해 실업문제가 주요한 사회이슈로 자리 잡았으며, 코로나 19의 여파로 인해 청년층에 대한 고용문제는 점차 그 심각성이 커져가는 상황이다. 국회 예산정책처가 발간한 '고용보조지표를 통해 살펴본 코로나19 이후 청년층의 고용상황' 보고서에 따르면 올해

* 제1저자
** 공동저자
*** 교신저자

1-2월 확장 실업률은 총 27.0%로 집계되었는데, 이는 관련 지표 제공이 시작된 2015년 이후 가장 높은 수치이다(국회 예산정책처, 2021). 그간 지속적으로 증가추세를 보였던 청년 취업자 수는 2020년 들어 2019년 대비 21.8만 명이 감소해 2010년 이후 첫 감소세를 나타낸 바 있다(e-나라지표, 2021).

그러나 이렇게 심화되는 실업문제 속에서 중소기업은 오히려 '구인난'을 겪고 있는 상황이다. 한국산업기술진흥원의 '2020년 산업기술인력 수급실태조사'에 따르면, 대기업과 중견기업의 인력 부족률은 각각 0.4%와 0.8%로 나타난 반면, 중소기업의 경우 평균 인력 부족률은 3.1%로 대기업의 7배 이상으로 나타났다(한국산업기술진흥원, 2021). 이러한 인력 부족 현상은 기업의 규모가 작을 수록 더 심화되는데, 고용인원이 10~29명 수준인 사업체의 인력 부족률은 4.3%로, 대기업의 약 11배 수준을 나타내고 있었다(한국산업기술진흥원, 2021). 이는 대기업에 비해 중소기업의 고용난이 훨씬 심각한 상태로 풀이할 수 있다. 청년인력의 '구인난'과 '구직난'이 동시에 존재하는 상황인 것이다. 대기업-중소기업 간의 인력수급 불균형은 이른바 청년 인력의 미스매치 현상으로 해석할 수 있다. 이러한 미스매치가 나타나는 원인으로는 첫째, 구직자가 기대하는 임금과 기업이 지불하고자 하는 임금의 차이인 보상의 미스매치, 둘째, 구직자의 숙련 수준과 기업 또는 직무에 필요한 실제 숙련의 수준에 차이가 존재하는 숙련의 미스매치, 그리고 구직자인 청년과 구인자인 기업 간에 존재하는 정보비대칭으로 인한 정보의 미스매치 등을 생각해 볼 수 있다(백필규, 2014: 47-53).

청년 실업이 심각한 사회적 이슈로 부상함에 따라 문재인 정부에서는 청년의 일자리 문제 해결을 최우선 국정과제로 설정하고 그 해결을 위해 추가경정예산을 편성한 바 있다(최하예·황성수, 2018: 75-76). 또한 인력수급의 미스매치와 실업난을 해결하기 위한 정부 정책 또한 다양화되고 있는 상황이다. 청년들의 장기근속과 자산형성을 지원하는 청년채용특별장려금과 청년내일채움 공제, 청년 구직자와 기업 간의 정보비대칭을 완화하기 위한 온·오프라인 청년센터 운영, 중소기업 탐방 프로그램 및 관련 기업 인증, 직무능력을 높일 수 있는 기회를 제공하는 일학습 병행 정책과 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 등과 더불어, 블라인드 채용을 제도화함으로써 청년 인력 수급의 미스매치 완화를 위한 여러 정책이 시행되고 있는 상황이다(고용노동부, n.d.).

이러한 청년 대상 정책 중에서도 본 연구는 청년친화강소기업들의 인증에 주목한다. 청년친화강소기업 제도는 우수 중소기업으로서 청년들이 희망하는 근로조건을 갖춘 기업들을 적극적으로 발굴하는 사업이다(청년워크넷, n.d.a.). 고용노동부에서는 해당 기업들에 대한 양질의 일자리 정보를 제공함으로써 대기업과 중소기업 간의 구인 양극화 심화 문제, 노동시장에서 구직자와 구인자 간 니즈(needs) 불일치에 따른 중소기업의 구인 매력 저하로 발생하는 문제들을 해결하고자 하고 있다(고용노동부, 2018). 청년의 경우 노동시장에서 외부자(outsider)에 해당하며, 이러한 외부자들은 경력이 있는 구직자, 즉 내부자(insider)에 비해 정보비대칭이 크므로 적합한 일자리를 찾기 쉽지 않다. 정보의 비대칭 수준이 높을수록 서로 적합한 근로자와 기업이 매칭될 가능성은 줄어들게 되며, 이는 청년 실업에 부정적인 영향을 미치게 된다(남재량, 2011: 47). 기업의 경우 적합한 구직자를 찾지 못할수록 인력난은 심화되며, 청년층의 경우 구직활동 실시 이후 일자리를 찾는 기간이 길어질수록 채용시장에서 부정적인 신호로 작용해 구직난이 심화되는 실업의 이력현상에

직면하게 된다. 이는 장기적으로 노동시장 구조의 건전성을 해치며, 국가적으로도 큰 손실이 발생할 수밖에 없다.

청년친화강소기업의 인증은 임금이나 일생활균형, 고용안정 등 다양한 측면에서의 정보를 제공함으로써 청년-기업 간의 정보 미스매치를 완화시키는 데 기여할 수 있다. 또한 다양한 청년 일자리 정책 중에서도 과징금 등 제재 수단을 활용한 규제 방식이 아니라 기업의 자발적 노력에 근거한 정보 제공 수단에 해당한다는 점에서도 중요하다. 많은 경우 인증은 사회·경제적인 변화에 따라 다양한 목적을 바탕으로 도입이 이루어지며, 기업을 대상으로 한 인증은 기업의 대한 강제적 제재가 아닌 자발적 노력을 중시한다는 점에서 다른 정책수단과는 차별화되는 특징을 지니고 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 이러한 인증의 획득이 실제 중소기업의 구인난 완화에 효과가 있는지에 대해서는 실증 연구가 크게 이루어지지 않고 있는 상황이다. 많은 연구들은 보조금이나 자금 지원 등 경제적 수단이나 정부 제재 등 규제적 수단에 관심을 집중하고 있으며, 인증의 효과에 대한 연구는 미비하다. 또한 인증에 대한 실증연구들도 인증 도입의 영향요인이나 인증의 도입으로 인한 디커플링 현상 등에 초점을 두고 있어(Casadesus et al, 2001; King & Lenox, 2001; Russo, 2001; Terziovski et al, 1999; Simmons & White, 1999; Singels et al, 2001 등), 실제 인증의 획득이 어떠한 효과를 나타내는지, 특히 중소기업을 중심으로 한 인력 확보에 어떠한 효과가 있는지에 대해서는 연구가 적은 상황이다.

청년 실업이 점차 심화되는 지금의 현실에서, 정부의 주요 정책수단 중 하나인 인증이 실질적인 효과를 발휘하는가는 이론적·정책적으로 큰 중요성을 가진다. 이러한 문제의식 아래 본 연구는 기업이 획득한 인증의 유형이 실제 조직의 자원 획득과 경쟁력 확보에 어떤 효과를 나타내는지에 대해 살펴보고자 한다. 구체적으로 본 연구는 청년친화강소기업을 분석대상으로 하여 청년친화강소기업이 획득한 인증의 유형이 취업에 따라 인력의 구직 매력에 미치는 영향을 신호이론(signaling theory)을 통해 검증하고자 한다. 취업 인력들은 어떤 기업을 '일하기 좋은 기업'이라고 인식하는가? 우수한 인적자원 확보가 곧 조직의 경쟁력 향상과 직결되고, 다양한 조직 중에서도 중소기업과 같이 인력난으로 인해 인적자원 확보에 어려움을 겪는 조직들에게 인증의 획득은 대외적 이미지와 정당성을 제고하고 그에 따른 우수 인력의 확보에도 영향을 미칠 가능성이 높다. 따라서 인증과 인적자원 확보 간의 관계를 파악하는 것은 인증의 효과성을 살펴보고 향후 인증을 바탕으로 한 정책수단 설계에 있어 유용한 시사점을 가져다 줄 수 있다.

II. 이론적 논의

1. 정책수단(policy instrument)으로서의 인증

인증(certification)이란 “제품 등과 같은 평가대상이 정해진 표준이나 기술규정 등에 적합하다

는 평가를 받음으로써 그 사용 및 출하가 가능하다는 것을 입증하는 행위”를 의미한다(국가표준인증 통합정보시스템, n.d.). 우리나라에서의 인증은 1963년 한국산업표준(KS: Korea industrial Standards)이 그 출발점이라 볼 수 있으며, 「국가표준기본법」에 의해 시행되고 있다(신동연, 2015). 이후 인증은 다양한 분야에 도입되었는데, 생산품을 대상으로 한 인증뿐만 아니라 기업과 서비스 분야로 확대되어 실시되었다. 인증제도는 인증, 형식승인, 검정 등 다양한 명칭으로 운영되고 있는데, 법적 근거 유무를 기준으로 법정인증제도, 민간인증제도로 구분되며, 전자는 강제성을 기준으로 다시 강제인증과 임의인증으로 분류한다(국가표준인증 통합정보시스템, n.d.).

인증은 법률로 대표되고 강제성을 기반으로 시행되는 경성적 규제(hard regulation)보다는 연성적 규제(soft regulation) 범주에 포함된다. 이러한 연성적 규제는 국제적 영역, 특히 환경과 노동이슈에서 많이 활용되고 있으며(Kuruvilla & Verma, 2006), 국내에서도 다양한 정책 목적에 대한 순응을 자발적으로 유도하기 위해 활용되고 있다.

인증을 연성적 규제로 보는 시각과 함께 정책수단 중 정보제공으로 보는 관점도 있다. 정책수단은 “정책목표 달성을 위해 정부가 의도적으로 활용하는 수단”(전영한, 2007)으로서, Vedung(1998)은 강제성을 기준으로 규제(sticks), 경제적 수단(carrots), 정보(sermons)로 이를 구분한 바 있다. 정보는 그 중 국민에게 있어 강제성이 가장 낮은 정책도구이라는 점에서 연성적 규제로 보는 시각과 맥락을 같이 한다. 정책수단으로서 정보제공은 알권리 충족과 국민생활의 질 향상을 위한 다양한 정보제공을 바탕으로 이루어지고 있다. 특히 인증은 특정 조직에 대한 특성을 나타내는 일종의 표식이라 볼 수 있어 국민의 의식주를 비롯한 직업생활, 학업 등의 많은 영역에서 필요한 정보를 제공하는 정책수단이다. 문명재(2010: 58-59)는 정보제공의 세부 수단들이 균일하게 강제성이 낮지는 않고 정보공개법 등 법으로 강제하는 정보제공의 경우 강제성이 높다고 보았지만, 이러한 분류에서도 인증은 강제성이 낮은 정책수단에 속한다. 인증은 민간조직에서 정보를 제공하는 것이고, 개인에게 정보를 제공함으로써 개인의 선택권을 넓혀준다는 장점이 있다(문명재, 2010: 59). 한편으로 민간조직에게도 인증은 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 인증은 국가기관 등의 공신력 있는 기관이 승인하는 것으로(국가표준인증 통합정보시스템, n.d.), 국가기관의 표식이 되는 인증은 기업의 특성에 대한 긍정적인 신호를 줌으로써 기업이 외부 자원을 획득하는 데 도움을 준다(Lerner, 1999; Takalo & Tanayama, 2010; Yan & Li, 2018: 90에서 재인용).

2. 청년친화강소기업 인증

본 연구의 대상이 되는 청년친화강소기업들이 획득한 인증들 역시 정부정책에 대한 순응을 자발적으로 유도하기 위해 활용된 정책수단이다. 청년친화강소기업은 「고용보험법」상 ‘우선지원대상기업’(「중소기업기본법」상 중소기업 포함) 중 규모는 작지만 괜찮은 중소기업으로서 청년에게 추천할 만한 기업이라고 판단되는 기업을 대상으로 고용노동부가 선정하는 기업을 의미한다. 특히 강소기업 중에서 임금, 일·생활 균형, 고용안정, 청년고용실적이 우수한 기업들이 선정되고 있다(청년워크넷, n.d.a). 청년친화강소기업의 경우 청년취업인력의 희망요건을 반영하여 청년이 실

제로 궁극해 하는 기업정보를 발굴·제공하고, 각종 우대 및 집중 지원을 통해 양질의 일자리 창출을 지원하기 위한 목적으로 고용노동부가 선정과 지원을 주관한다(고용노동부, 2017). 기업은 사업장 소재지 관할 고용센터에 청년친화강소기업신청 신청을 하면 본부에서 결격요건에 해당하는 기업을 제외하여 심사 대상 기업을 선정 후 청년 친화적 심사기준을 추가 조사하고 자체 심사를 거쳐 최종 선정이 이루어진다. 청년친화강소기업으로 선정된 기업은 맞춤형 채용지원 서비스, 병역특례업체 지정 시 가점, 금융우대, 현장밀착형 맞춤 홍보, 워크넷 강소기업 정보제공 채널 확대 등의 기업 홍보 혜택을 지원받게 된다(고용노동부, 2017; 청년워크넷, n.d.a., n.d.c.).

청년친화강소기업들의 정보를 제공하는 고용노동부 청년워크넷에서는 각 기업이 어떤 인증을 받았는지에 대한 정보를 제공하고 있으며, 구직자들이 관심기업으로 등록할 수 있도록 서비스를 제공하고 있다. 웹사이트 사용자의 입장에서 구직자들은 어떤 인증을 받았는지 알 수 있으며, 관심을 표현할 수도, 다른 구직자들의 일반적인 관심도도 알 수 있다. 인증에 대해서도 고용노동부는 인증들을 일정한 기준으로 묶어 대분류로도 안내하고 있다. 대분류를 1차 분류, 각 세부 인증을 2차 분류 기준이라고 보았을 때¹⁾, 1차 분류 기준은 일자리친화, 글로벌역량, 기술력우수, 지역선도기업, 재무건전성, 사회적 가치의 총 6가지의 유형으로 구분되며, 각각의 유형별로 다양한 세부 인증(2차 분류)이 포함되는 중층적 구조로 이루어져 있다(청년워크넷, n.d.b.). 청년친화강소기업을 중심으로 한 인증의 유형은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 청년친화강소기업을 중심으로 한 인증의 유형

일자리 친화	글로벌역량	기술력 우수
고용창출100대우수기업 고용우수기업 노사문화우수기업 우리지역일하기좋은기업 으뜸기업 인재육성형중소기업	KDB글로벌스타 한국거래소 히든챔피언 세계일류상품생산기업 우수중소기업	기능한국인 월드클래스300 한국형 히든챔피언 KDB글로벌스타 ATC(Advanced Technology Center)
지역선도기업	재무건전성	사회적가치
전북우수중소기업인상 경북PRIDE상품	우수중소기업 중 5개분야별 상위1000대기업 우수중소기업	하이서울 향토기업 가족친화기업 병역지정업체 안전보건경영시스템 인증기업

주: 청년친화강소기업은 강소기업이라는 상위분류에 속하는 분류로서, 청년친화강소기업 인증에 대한 정보는 강소기업 선정기업 홈페이지에서 함께 확인할 수 있음.

자료: 청년워크넷(n.d.b)의 선정분류 내용을 바탕으로 재구성.

청년친화강소기업을 중심으로 한 인증 유형을 구체적으로 살펴보면 아래와 같다. 우선, 일자리

1) 본 연구는 2016년 자료를 기준으로 하고 있기에 현재 2021년 기준과는 그 분류기준이 조금 다르다. 2021년 기준으로 1차 분류인 일자리친화, 글로벌역량, 기술력우수, 지역선도기업, 재무건전성, 사회적가치의 6개 기준은 그대로 유지되나, 2차 유형의 경우 그 분류 기준이 일부 변동되었다. 구체적인 내용은 고용노동부 워크넷 청년친화강소기업 선정분류에서 확인할 수 있다(청년워크넷, n.d.b).

친화 유형에는 고용창출 100대우수기업, 고용우수기업, 노사문화우수기업, 우리지역일하기좋은 기업, 으뜸기업, 인재육성형중소기업이 속해있다. 글로벌역량 유형에는 KDB글로벌스타, 한국거래소 히든챔피언, 세계일류상품생산기업, 우수중소기업이 있으며, 기술력우수 유형에는 기능한국인, 월드클래스300, 한국형 히든챔피언, KDB글로벌스타, ATC(Advanced Technology Center)가 해당된다. 지역선도기업에는 전북우수중소기업인상과 경북PRIDE상품 인증이 있고, 재무건전성 유형에는 우수중소기업 중 5개 분야별 상위1000대기업과 우수중소기업이 있다. 마지막으로 사회적 가치에는 하이서울, 향토기업, 가족친화기업, 병역지정업체, 안전보건경영시스템인증기업이 속한다.

이처럼 청년친화강소기업을 중심으로 한 다양한 세부 인증이 존재하지만, 이들은 유사한 특징에 따라 대분류로 묶여있다는 점에서 특징화된다. 예를 들어 일자리친화 유형은 사내환경이 근로자에게 친화적인지를 기준으로 선정되는 인증들이다. 이 중 노사문화우수기업은 노사협력 및 사회적 책임을 모범적으로 실천하고 있는 기업을 선정하는 사업에 선정된 기업을 대상으로 부여하는 인증이며(노사발전재단, n.d), 우리지역 일하기 좋은 기업 인증의 경우 지역별로 안정성, 대외적 이미지, 성장잠재력, 근무조건, 근로자 만족도 등을 대학생의 관점에서 평가해 청년에게 좋은 지역기업을 발굴하는 사업에서 부여되는 인증이다(지식경제부, 2011). 인재육성형 중소기업 인증은 전문지식과 역량을 갖춘 인재를 육성해 근로자도 성장시키고 기업의 생산성과 수익성도 향상시키는 우수한 기업에게 주어진다(중소벤처기업부, 2020).

한편, 글로벌역량 인증 경우 특정 중소기업의 세계적인 경쟁력을 가지고 있거나 이를 성장시키는 과정에 있음을 보여주는 인증들이 속해있다. 글로벌역량 유형에 해당하는 세계일류상품생산기업은 현재 세계일류상품을 생산하고 있거나 차세대 세계일류상품을 생산하고 있는 기업을 대상으로 세계시장점유율과 수출액을 기준으로 선정해 부여하는 인증에 해당한다(산업통상자원부, 2021). KDB글로벌스타는 세계시장에서 상대적 경쟁력이 있는 기술력과 사업성을 갖춘 혁신형 기업을 지원하는 사업으로(「머니투데이」, 2014), 글로벌역량 유형에 속해있지만 동시에 기술력우수 유형에도 속하는 인증이다. 유사하게 우수중소기업 또한 글로벌역량 유형에 속하지만 재무건전성 유형에도 포함된다.²⁾ 기술력 우수 유형의 경우 혁신성과 성장성을 염두에 둔 인증 유형으로, 예를 들어 ‘한국형 히든챔피언’은 세계시장에서 경쟁할 수 있는 혁신성과 성장성을 갖춘 기업을 육성하는 한국형 히든챔피언 육성사업에서 선정된 기업이 획득하는 인증이다(산업통상자원부·중소기업청, 2016).

청년친화강소기업을 중심으로 살펴본 위의 인증들은 인증 부여, 즉 기업 선정 기준이 기업 역량에 기반한 효율성을 강조하고 있는가, 아니면 직원들에 대한 친화적인 환경 조성에 기반한 책임성을 강조하고 있는가로도 구분해 볼 수 있다. 기업의 글로벌 역량이나 우수한 기술력, 그리고 재무적 건전성에 대한 세부 인증들은 주로 기업의 효율적인 운영을 강조하는 기준으로 선정되는 ‘효율성 기반’ 인증 유형으로 판단할 수 있다. 이와 달리, 일자리친화 관련 인증이나 사회적가치 관련

2) KDB글로벌스타와 우수중소기업 인증의 경우 2가지 유형에 모두 속하지만, 실제 분석에 있어서는 청년친화강소기업의 2차 분류를 기준으로 코딩이 진행되었으므로 중복 코딩의 문제는 발생하지 않는다.

인증은 직원들에게 보다 친화적이고 편안한 기업 분위기를 조성하고, 기업의 사회적 역할과 책임을 강조하는 기준의 인증이라는 점에서 '책임성 기반' 인증 유형으로 판단할 수 있다.³⁾

〈표 2〉 청년친화강소기업 인증 구분

효율성 기반	글로벌역량 / 기술력우수 / 재무건전성
책임성 기반	일자리친화 / 사회적가치

3. 청년친화강소기업 인증의 효과

일반적으로 시장에는 정보의 차이가 존재하며, 각 경제주체들은 정보를 입수·활용하는 서로 다른 능력과 역량을 지니고 있다(서여주, 2018: 3). 그에 따라 시장에는 언제나 거래의 당사자 간 정보 비대칭성(information asymmetry)이 존재하며, 이로 인해 자원의 비효율적 배분, 역선택(adverse selection)이나 도덕적 해이(moral hazard)와 같은 부작용이 종종 발생하곤 한다(Akerlof, 1970; Holmstrom, 1979; 박경서, 2017: 627)에서 재인용. 이 때, 거래의 당사자인 판매자나 기업은 자신의 상품이나 기업에 대해 자발적으로 정보를 제공하는 방법으로 상품이나 기업 품질에 우위가 있다는 신호(signaling)를 보낼 수 있다(Spence, 1973). 즉, 정보를 가진 쪽이 그렇지 않은 상대방에게 정보를 전달함으로써 정보 비대칭을 완화하고 역선택을 방지하고자 하는 것이다. 이러한 신호는 정보가 정보를 가지고 있는 행위자의 자발성에 의해 정보를 가지고 있지 않은 상대방에게 이동한다는 점에서 정보를 갖지 못한 행위자가 특정 행위자를 판별하기 위해 노력하는 선별(screening)과는 구분되는 개념이다(Antelo, 2012).

정보의 비대칭과 역선택 상황을 노동시장에서 풀어보면 구직자와 기업 간의 정보교류에 대해 생각해볼 수 있다. 구직자의 경우 노동시장의 외부자(outsider)에 해당하며, 자신이 취업을 원하는 기업의 정보에 대해 정확히 알 수 없는 상황이다. 이렇듯 노동시장에서는 기업정보가 구직자에게는 잘 알려져 있지 않은 반면, 다른 당사자인 기업은 내부자(insider)로서 완전한 정보를 가지고 있는 정보 비대칭상황이 쉽게 발생된다(Akerlof, 1970). 구직자는 기업의 정보에 대해 정확히 알지 못하므로, 자신이 원하는 기업을 선택하거나 또는 해당 기업에 대한 취업의 기회를 갖지 못하는 역선택의 상황에 처할 수 있다. 기업의 경우에도 정보의 비대칭으로 말미암아 자신들이 원하는 구직자 풀을 충분히 확보하지 못할 가능성이 있으며, 이는 결과적으로 고용난으로 이어지게 된다. 즉, 거래당사자들 간의 숨겨진 속성에 대한 불완전한 정보로 인해 발생하게 되는 역선택과 도덕적 해이는 거래의 효율적인 자원배분을 달성할 수 없는 상황을 초래하게 되는 것이다(이영환, 1999; 전상경, 2001).

이러한 노동시장에서 신호는 취업인력이 노력하여 얻기 어려운 정보 중 기업이 인력 자원 확보에 유리한 정보를 알리기 위해 취업인력이 원하는 신호를 보내는 것으로 설명할 수 있다. 기업은

3) 지역선도인증의 경우 효율성 및 책임성 기반 유형 중 어느 하나에 포함되기 어려우며, 세부 인증 또한 전북 및 경북 지역의 기업들을 대상으로 한 제한된 형태의 인증에 해당한다는 점에서 여기서는 제외하였다.

구직자들의 관점에서 볼 때 자신들이 더 '우수한' 기업이라는 신호를 전달함으로써 구직자들의 관심을 이끌어 낼 수 있다. 중소기업들이 처한 구인난을 고려할 때, 구직자들의 관심과 구직매력도를 높이는 것은 이들의 인적자원 확보에 있어 무엇보다 핵심적인 요소이다. 이 때 정부가 부여한 청년친화강소기업들의 인증에 대한 정보는 청년 구직자들에 대한 정보 및 신호 제공에 있어 중요한 역할을 담당할 수 있다. 일반적으로 기업의 취업 매력 요인은 외부에서 파악이 불가능한 정보로 취업인력은 이를 파악하기 어렵다. 이러한 현상은 대기업보다 중소기업에서 특히 더 두드러진다. 구직자들은 단순한 채용정보 외에도 급여, 비전, 복리후생 등 다양한 측면에서의 정보를 얻기를 희망하여 이런 정보를 획득하는 용이성도 중요한데, 대기업에 비해 상대적으로 중소기업은 관련 정보를 얻기가 어려운 편이다(황경진·이은실, 2019).

정보의 비대칭이 존재할 때 구직자들은 이들이 획득한 인증이나 기업의 외부활동 등의 정보를 바탕으로 기업의 취업 매력 요인을 판단하게 될 가능성이 크다. 정부가 선정한 청년친화강소기업들은 그 선정자격에서부터 청년구직자들이 선호하는 일자리 요소를 갖춘 중소기업이지만, 이들이 획득한 인증들은 이 기업들이 청년구직자들에게 어떤 요소에서 양질의 일자리를 제공할 수 있는지에 관한 중요한 신호로 작용할 수 있는 것이다. 그렇기에 구직자 입장에서는 청년친화강소기업들 중에서도 인증 정보를 바탕으로 자신에게 더 적합한 일자리를 제공하는지 여부를 판단할 가능성이 크다. 이는 곧 청년구직자들에게 적절한 일자리 선택의 기회를 확대하는 것으로 여겨질 수 있으며, 이들에 대한 평판, 즉 구직자들의 기업에 대한 관심도 향상으로도 이어질 수 있다.

가설 1. 청년친화강소기업이 인증을 더 많이 획득할수록 취업인력의 관심도가 더 높을 것이다.

청년친화강소기업들은 다양한 인증들을 가지고 있다. 기업의 역량을 중심으로 한 효율성 기반 인증뿐 아니라 기업의 책임성 추구하고 관련된 다양한 인증들이 있다. 효율성의 기준으로 심사받고 획득할 수 있는 인증과 책임성의 기준으로 선정되는 인증은 서로 다른 성격을 가지고 있어 구직자들은 이를 서로 다른 신호로 여길 수 있고, 구직자들이 기업에 대해 지니는 관심과 매력도에 영향을 미칠 수 있다.

Jones & Willness(2014)는 기업의 사회적 책임성 수준에 따라 기업의 구직자에 대한 신호의 효과가 달라질 수 있다고 설명하면서 이를 구체화된 메커니즘을 통해 제시하고 있다. 이들에 따르면 사회적으로 보다 높은 책임성을 실현하거나, 혹은 사회적 책임 성과가 높은 기업들일수록 다음의 세 가지 경로에 따라 더욱 많은 구직자들의 관심을 얻게 된다. 첫째, 사회적 책임의 실현은 평판의 향상으로 이어지고, 이를 통해 구직자들은 해당 기업의 직원이 될 경우 더 높은 자부심에 대한 기대를 가질 수 있으며, 둘째, 이러한 기업일수록 유사한 가치관(value fit)을 지닌 더 많은 구직자들에게 어필이 가능하다. 또한, 구직자들은 사회적으로 높은 책임성을 실천하는 기업이 직원들을 보다 호의적이고 공정하게 대우하고 존중할 것이라고 기대할 수 있다(Jones & Willness, 2014).

특히 최근의 청년구직자들의 경우 동종 업계보다 임금이 비교적 높고, 권고사직이나 해고 등을 포함한 부당한 대우가 없으며, 일과 삶의 균형을 최우선적으로 보장받는 일자리를 선호하는 것으

로 나타난다(황경진·이은실, 2019). MZ 세대 중 47.8%는 여가, 25.5%는 일 일이 중요하다고 답변할 정도로, 여가와 웰빙에 대한 관심이 크게 높아진 현실 속에 청년층의 일자리 선호에도 큰 변화가 발견되고 있다(김형주 외, 2020). 한국청소년연구원의 청년 사회·경제 실태조사에 따르면 청년층이 선호하는 일자리 유형 중 '복지수준이 좋은 회사'에 대한 선호는 2018년 10.3%에서 2020년 18.1%로 80%이상 증가하였으며, '퇴근이 빠른 회사' 또한 동기간 2.4%에서 2.6%로 소폭 상승하였다(김형주 외, 2020). 반면 '안정적인 회사'와 '급여가 높은 회사', 그리고 '발전가능성이 높은 회사'에 대한 선호는 각각 2018년 30.8%, 22.2%, 13.2%에서 2020년 26.5%, 15.6%, 9.5%로 크게 하락하였다(김형주 외, 2020). 회사 자체의 발전가능성이나 역량보다는 직원에 대한 복지나 대우에 더 관심을 갖는 것이다. 이를 고려해보면, 개별 기업의 인증 유형에 따라 구직자들의 선호와 관심은 달라질 수 있으며, 청년 구직자들은 효율성 기반의 인증보다는 책임성 기반의 인증을 획득한 기업들에게 더 많은 구직매력을 느낄 가능성이 높다.⁴⁾

가설 2. 효율성과 관련한 인증보다 책임성과 관련한 인증이 취업인력의 관심도에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

청년친화강소기업은 중소기업 중 선정된다는 점에서 본 연구는 취업, 그 중에서도 중소기업의 취업 환경을 고려한다. 중소기업 사업체들은 서울·경기 이외 지역에 57%가 운영되고 있는 반면, 중소기업 범위를 초과한 사업체들은 서울·경기 지역에 57%가 존재하는 상황이다(통계청, n.d. 참고).⁵⁾ 즉, 수도권에 비해 지방에 위치한 기업들은 상대적으로 그 수나 규모가 낮은 수준이며, 이러한 수도권/지방의 차이는 취업을 고려하는 구직인력에게 중요한 요소로 작용할 가능성이 존재한다.

선행연구에 따르면 청년들의 취업선호도는 직장의 위치, 근무편의성, 전망직장, 학력학벌 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는다(오호영 외, 2012; 송영조·이연우, 2017). 이 중 직장의 위치는 중소기업 취업에서도 중요한 요인이 되는데, 양정승(2014)은 실증분석을 통해 지방대학 졸업생이 중소기업에 취업하는 경우 출신 고등학교 지역의 기업으로 취직하는 경향성이 높음을 밝힌 바 있다. 이는 지방의 경우 개인의 출생배경과 같은 사회경제적 특성이 좀 더 큰 연관성을 지니고 있음을

4) 효율성 관련 인증 및 책임성 관련 인증에 대한 선호도의 차이는 개인이 지닌 각자의 가치관에 따라 다르게 나타날 것이라 판단할 수 있다. 다만, 본 연구에서 다루는 효율성 인증의 적용 대상은 개인에 대한 효율성의 달성이라기보다 기업 그 자체가 지닌 효율성이라는 점에서 양자를 구분하여 생각하는 것이 필요하다. 구직자가 중시하는 효율성이 회사의 안정성이나 급여 등 성과에 기반한 본인의 노력과 성과, 그리고 그에 대한 보상의 연계 등에서 비롯하는 효율성의 달성일 경우, 기업 그 자체의 성과가 높고 낮음에 관심을 두기보다는 본인의 성과와 기업의 성과가 어떻게 연결되는가, 자신의 노력에 대한 보상이 어떻게 이루어지는가에 대한 관심을 바탕으로 기업을 선택할 가능성이 크다. 이를테면, 노동자에 대한 임금을 최소화함으로써 비용을 절감하고 이를 통해 성과를 극대화하는 기업의 경우, 근로자들의 관점에서는 효율적이라 판단하기 어려울 것이다. 이는 개인적 측면의 효율성과 기업 측면의 효율성이 반드시 동일하게 작동하지는 않기 때문이라 볼 수 있다. 따라서 개인적 관점에서는 효율성과 성장을 중요시하는 구직자라 하더라도 책임성 관련 인증에 큰 관심을 보일 가능성은 여전히 존재하며, 개인 수준에서의 효율성과 책임성의 판단 기준을 기업 수준에서 나타나는 효율성과 책임성의 판단 기준과는 구별하여야 할 것이다.

5) 2019년을 기준으로 한 수치이다.

보여주는 결과이다.

출신지가 지방의 중소기업 취업에 영향을 준다는 것은 특히 지방에 위치한 기업이 근로지에 대한 물리적·심리적 거리, 근무편의성, 가시성 등의 측면에서 수도권에 위치한 기업에 비해 불리함을 겪을 가능성이 크다는 것을 의미한다. 오호영 외(2012: 134, 149)는 취업선호도와 근무편의성 간에 유의미한 관계가 존재한다고 밝힌 바 있는데, 이러한 근무편의성 중 하나는 수월한 통근, 즉, 기업 소재지의 특성을 포함하고 있다. 현재와 같이 상당수의 인력이 수도권, 즉 도시에 집중되는 현실에서 지방의 중소기업은 그 수나 규모 측면에서도 한계가 존재하며, 인력공급에 있어서도 청년들을 끌어들이기에 어려움이 크다고 볼 수 있다(「매경프리미엄」, 2020). 특히 수도권에 위치한 기업들은 대기업과 중견기업, 중소기업 등 다양한 규모와 유형의 기업들이 혼재하며 이들 간에 치열한 경쟁이 발생하는 반면, 지방에 위치한 기업들은 지역사회에서 발생하는 국지적 수요를 충족하는 데 집중할 가능성이 크다(정대훈·신동엽, 2017). 지방에 위치한 기업의 경우 해당 지역 출신 또는 해당 지역에 거주하는 구직자들을 중심으로 한 관심도가 형성됨으로써, 수도권 소재 기업에 비해 상대적으로 더 적은 범위의 구직자를 유인할 가능성이 큰 것이다. 이러한 상황에서 인증의 획득은 지방에 위치한 기업들로 하여금 상대적으로 우수하거나 좋은 직장이라는 신호를 전달함으로써, 취업을 고려하는 구직자들의 관심과 구직매력을 향상시키고 더 넓은 범위의 구직자에게 어필하는 데 기여할 수 있다. 이 같은 내용을 고려하면, 인증의 획득을 통한 기업의 정보제공과 신호 효과는 비수도권에 위치한 기업일수록 더 큰 효과를 나타낼 가능성이 크다.⁶⁾

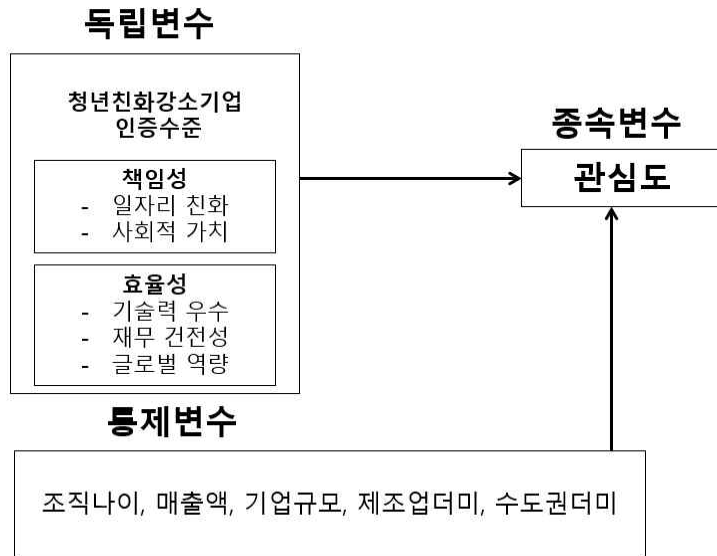
가설 3. 청년친화강소기업의 인증은 비수도권에 위치한 기업의 취업인력의 관심도에 더 많은 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구설계

본 연구는 청년친화강소기업을 대상으로 하여 인증의 획득이 해당 기업에 대한 구직자의 관심에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는 것을 목적으로 한다. 위의 이론적 논의를 통해 도출한 가설에 따라 본 연구의 분석틀은 <그림 1>과 같이 설정하였다.

6) 다양한 측면에서 수도권 소재 기업과 비수도권 소재 기업 간 어떠한 차이가 존재하는지를 규명하는 것은 본 연구의 연구범위를 벗어난 것이지만, 기업 소재지의 차이와 그에 따른 인증 효과의 차이는 근로편의성이나 기업의 가시성 측면에서도 다르게 나타나며, 이는 조직생태학 측면에서의 적소(niche)와도 연결될 수 있다. 향후에는 관련 이론적 자원을 활용하여 연구범위의 확장이 이루어져야 할 것이다.

〈그림 1〉 연구의 분석틀



1. 분석자료 및 방법

본 연구는 워크넷(www.work.go.kr)에 공개된 청년친화강소기업 자료와 기업정보를 사용하여 분석하였다. 워크넷은 청년친화강소기업뿐만 아니라 한국의 취업 및 채용에 관련한 전반적인 정보를 제공하는 플랫폼으로, 채용정보 및 다양한 직업 및 진로에 관한 정보를 볼 수 있다. 또한, 정부에서 시행하는 고용복지 정책에 관한 정보를 전달하는 등 한국의 취업 및 채용에 있어 매우 활발하게 이용되는 플랫폼이다.

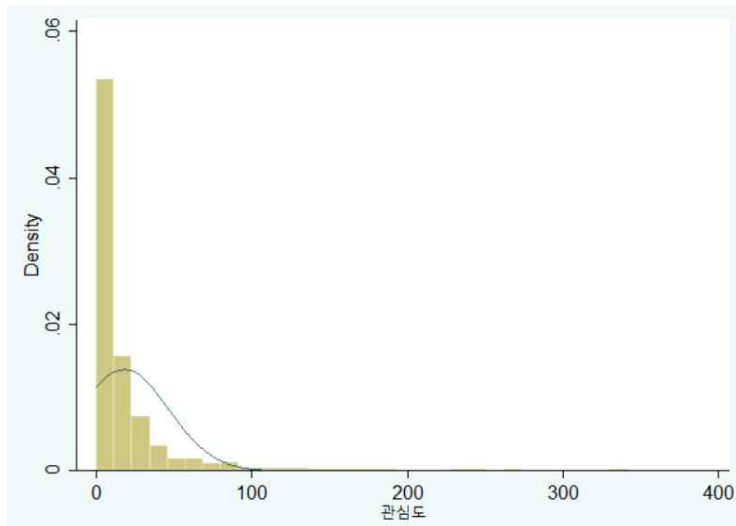
워크넷에서는 청년친화강소기업 선정 제도가 시행된 2016년 이후부터 2021년 현재까지 청년친화강소기업의 기업정보와 청년친화강소기업이 획득한 인증 등에 대한 정보를 공개하고 있다. 그 중 본 연구에서는 2017년 기준으로 워크넷에 정보가 공개된 1,094개의 청년친화강소기업의 2017년 기업정보를 분석 대상으로 설정하였다⁷⁾. 2017년은 청년친화강소기업 선정 제도가 시행된 후 2년차가 된 시점으로, 제도 시행 초기 단계에서의 인증의 효과를 분석하기에 적절한 시점이다. 이후 시점의 자료로 시계열 자료를 구성하여 시간에 따른 영향력을 함께 분석하는 것도 고려하였으나, 2017년 이후 인증의 2차 분류 기준이 바뀌어 2016년과 동일한 기준을 반영해 시계열 자료로 구성하기에 어려운 점이 있었다. 이에 본 연구에서는 청년친화강소기업 제도가 시행된 후 2년차가 된 2017년에 공개된 기업정보만으로 단년도 자료를 구성해 분석을 진행하였다.

본 연구는 청년친화강소기업이 획득한 기업인증의 유형이 구직 인력의 관심도에 미치는 영향을 규명하는 연구로, 청년친화강소기업에 대한 구직 인력의 관심도를 종속변수로 설정하고 종속

7) 2017년11월 기준 총 1,117개소의 청년친화강소기업 중 정보가 공개된 1,094개소를 대상으로 한다.

변수의 특성에 따라 음이항(negative binominal)회귀분석을 실시하였다. 관심도는 음의 값을 가질 수 없는 비음정수(non-negative integer)이자 가산자료(count data)이다. 또한, 분포를 살펴본 결과 정적편포의 특징을 가지고 있다(〈그림 2〉 참고). 이 경우 선형회귀분석 전제조건을 일부 충족할 수 없게 되므로 OLS회귀분석을 실시할 경우 분석결과를 신뢰할 수 없다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 포아송 확률분포함수(Poisson probability distribution function)에 근거한 비선형 모형을 활용하여 분석을 실시한다. 포아송 확률분포함수에 근거하여 실시하는 분석방법은 포아송 회귀분석과 음이항 회귀분석이 대표적이나(Raudenbush & Bryk, 2002; Sturman, 1999; Cheong, 2008), 종속변수인 관심도가 〈표 3〉과 같이 분산이 평균보다 큰 과산포(overdispersion) 형태를 보이고 있어 종속변수의 평균과 분산의 동산포(equidispersion)을 전제로 하는 포아송 회귀분석은 적절하지 않다고 판단하였다. 따라서 본 연구는 음이항 회귀분석 기법을 활용하여 분석을 실시하였으며, 분석에는 STATA 13.0 통계 패키지를 사용하였다.

〈그림 2〉 분석 자료의 특성



〈표 3〉 종속변수의 일반적 특성

관심도	
Observation	1,094
Mean	17.60
Standard Deviation	28.87
Variance	833.61
Skewness	4.54

2. 변수 측정

1) 종속변수

분석을 위한 종속변수는 취업 인력의 관심도 건수로 측정하였다. 관심도 1건은 구직인력 1인이 나타내는 관심도로서, 관심도가 높을수록 해당 기업에 대한 취업인력의 구직 매력이 높게 나타나는 것으로 판단할 수 있다.⁸⁾

2) 독립변수

본 연구에서 활용한 독립변수는 청년친화강소기업이 획득한 인증의 강도(degree)와 효율성 및 책임성 관련 인증 유형으로 총 두 가지이다. 먼저 청년친화강소기업이 획득한 인증의 강도(degree)는 기업이 획득한 청년친화강소기업 관련 인증 전체 개수로 측정하였다. 둘째, 책임성과 효율성 관련 인증에 관해서는 각 기준에 해당하는 인증의 개수 총합으로 측정하였다. 분석에서는 책임성 기준 인증의 개수 총합과 효율성 기준 인증의 개수 총합으로 분석하였다. 또한 책임성과 효율성 인증에 속하는 다섯 가지 인증 유형(일자리 친화, 사회적 가치, 기술력 우수, 재무 건전성, 글로벌 역량)별로도 각 인증 개수의 총합을 별도의 모델에서 변수로 포함시켜 분석하였다. 개별 기업 인증의 종류는 선술한 <표 1>과 같다.

3) 통제변수

본 연구는 조직나이, 매출액, 기업의 규모로 종사자 수, 제조업 여부, 그리고 수도권 여부를 통제 변수로 활용하였다. 조직 나이는 '2017년(데이터 기준 시점)-기업의 설립년도+1'로 측정하였으며, 매출액은 단위를 천원으로 하여 자연로그 값으로 계산하였다. 제조업 여부는 업종이 제조업에 해당할 경우 1로, 그 외 업종일 경우 0으로 코딩하였고, 수도권 여부는 기업 소재지가 수도권에 위치할 경우 1로, 그렇지 않을 경우 0으로 측정하였다. 아래 <표 4>는 변수의 측정 내용을 정리한 것이다.

<표 4> 변수의 측정

구분	변수	측정
종속변수	구직 관심도	워크넷 이용 구직자의 해당기업 관심등록건수
독립변수	인증 수준	해당 기업이 획득한 전체 청년친화강소기업 인증 수의 합
	책임성 기반 인증	'일자리친화' 및 '사회적가치'에 해당하는 인증 수의 합
	효율성 기반 인증	'글로벌역량', '재무건전성', '기술력우수'에 해당하는 인증 수의 합

8) 2017년 11월 기준으로 워크넷을 이용하는 구직 인력이 "관심 있는 기업"으로 지정한 건수를 코딩하였다.

통제변수	조직 나이	(2017-기업설립년도)+1
	매출액	2016년도 기업 매출액의 자연로그
	기업규모	기업 종사자수
	제조업 여부	제조업=1, 그 외 업종=0
	수도권 여부	수도권 지역(서울, 경기, 인천)=1, 그 외=0

IV. 분석 결과

1. 표본의 특성

1) 빈도분석

표본의 특성은 아래의 <표 5>와 같다. 구체적으로 살펴보면, 업종 측면에서는 제조업이 623개로 56.95%를 차지했고, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스 업종이 192개로 17.55%의 비율을 차지했다. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업과 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 각 1개(0.09%)로 업종별 빈도가 가장 낮게 나타났다. 지역별 빈도를 살펴보면, 서울이 369개로 33.73%를 차지했고, 세종과 제주도가 각 3개(0.27%)로 가장 낮게 나타났다. 수도권 더미 적용에 따른 서울, 경기, 인천 지역의 기업은 726개(66.36%)로 전체 기업 중 2/3가 수도권 지역에 위치함을 알 수 있다.

<표 5> 표본의 특성

업종	빈도	비율	지역	빈도	비율
건설업	43	3.93%	강원	24	2.19%
도매 및 소매업	167	15.27%	경기	317	28.98%
보건업 및 사회복지 서비스업	2	0.18%	경남	52	4.75%
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1	0.09%	경북	60	5.48%
전기, 가스, 증기 및 수도사업	1	0.09%	광주	17	1.55%
전문, 과학 및 기술서비스업	65	5.94%	대구	21	1.92%
제조업	623	56.95%	대전	42	3.84%
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스	192	17.55%	부산	61	5.58%
			서울	369	33.73%
			세종	3	0.27%
			울산	20	1.83%
			인천	40	3.66%
			전남	9	0.82%
			전북	20	1.83%
			제주	3	0.27%
			충남	17	1.55%
			충북	19	1.74%

Obs.=1,094

기업의 나이 및 규모 빈도분석은 아래의 <표 6>과 같다. 기업의 나이 빈도분석표를 살펴보면, 기업의 설립년도로부터 16~30년이 경과한 기업이 658개이고, 비율은 60.15%로 전체에서 과반을 차지했다. 반면에 기업나이가 61년 이상인 사례는 8건에 불과했다. 기업 규모의 경우 직원 수가 0~100명 사이인 기업이 786개로 71.85%의 비율을 차지했으며, 701~1000명 사이인 기업은 4개(0.37%)이다.

<표 6> 기업나이, 규모 빈도분석표

기업나이	빈도	비율	기업규모	빈도	비율
1~15년	286	26.14%	0~100명	786	71.85%
16~30년	658	60.15%	101~300명	258	23.58%
31~45년	119	10.88%	301~500명	33	3.02%
46~60년	23	2.10%	501~700명	13	1.19%
61년 이상	8	0.73%	701~1,000명	4	0.37%

Obs.=1,094

2) 기술통계

<표 7>은 기술통계 결과를 나타낸 표이다. 종속변수인 관심도는 최소 0건, 최대 342건으로, 평균 17.6건으로 나타났다. 독립변수인 청년친화강소기업의 인증 수는 평균 2.48개로 나타났으며, 최소값은 0개, 최대값은 6개로 나타났다. 기업당 책임성 인증 수는 평균 0.41개, 효율성 인증 수는 평균 2.07개로, 책임성 인증보다는 효율성 인증의 획득이 비교적 더 활발히 이루어지는 것을 짐작할 수 있다. 책임성 인증에 해당하는 일자리 친화, 사회적 가치 유형을 각각 살펴보면, 일자리 친화 인증 수는 평균 0.19개, 사회적 가치는 0.22개로 나타났다. 효율성 관련 인증에 해당하는 기술력 우수, 재무건전성, 글로벌 역량 유형을 살펴보면, 재무건전성이 평균 1.22개로 가장 높았는데, 기술력 우수 유형과 글로벌 역량 유형의 평균이 각각 0.06개, 0.79개 인 것과 비교하여 상대적으로 기업이 재무 건전성 유형의 인증을 더 많이 도입했음을 알 수 있다.⁹⁾

9) 분석의 대상이 되는 기업들을 대상으로 인증의 획득 현황을 살펴본 결과, 효율성 관련 인증에 포함되는 글로벌 역량, 기술력 우수, 재무건전성 인증을 1개 이상 획득한 기업은 911개로 83% 이상을 차지한다. 세부적으로 살펴보면, 글로벌 역량의 경우 850개의 기업이(77.7%), 기술력 우수의 경우 61개의 기업이(5.6%), 재무건전성의 경우 843개의 기업이(77.1%) 해당 인증을 획득한 것으로 나타났다. 물론 다른 유형과 비교하여 기술력 우수 인증을 획득한 기업의 수가 적은 편이긴 하나, 전체적으로 볼 때 효율성 관련 인증의 획득이 크게 이루어지고 있다고 판단할 수 있다. 반면, 책임성 인증의 경우 393개 기업만이 획득하여, 전체의 36%에 미치지 못하는 결과를 나타내고 있는데, 이로 미루어 볼 때 효율성 인증 획득에 비해 책임성 인증 획득의 편차가 상대적으로 크다고 볼 수 있다. 그에 따라 이러한 책임성 관련 인증의 획득이 구직매력에 영향을 미쳤을 것이라 판단할 수 있다.

〈표 7〉 기술통계

변수	평균	표준편차	최소값	최대값
관심도	17.60	28.87	0	342
청년친화강소기업인증	2.48	0.92	0	6
책임성	0.41	0.58	0	2
효율성	2.07	1.11	0	5
일자리친화	0.19	0.42	0	2
사회적가치	0.22	0.43	0	2
기술력우수	0.06	0.25	0	2
재무건전성	1.22	0.79	0	2
글로벌역량	0.79	0.44	0	3
기업나이	21.29	9.82	3	77
매출액(로그)	16.75	1.25	12.74	21.19
기업규모	90.72	109.78	0	949
제조업더미	0.57	0.50	0	1
수도권더미	0.66	0.47	0	1

Obs. = 1,094

2. 분석 결과

〈표 8〉은 음이항 회귀분석을 통해 청년친화강소기업의 인증 유형이 구직 인력의 해당 기업에 대한 구직 관심에 미치는 영향을 실증분석한 표이다.¹⁰⁾ 모형(1)은 본 연구에서 설정한 통제변수만을 포함하여 분석을 실시한 통제 모형이며, 모형(2)는 가설 1을 기반으로 청년친화강소기업의 인증 개수가 취업 인력의 관심도에 미치는 영향을 살펴보는 통합모형이다. 모형(3)은 청년친화강소기업의 인증을 책임성 인증과 효율성 인증 유형으로 세분하여 분석을 실시한 결과이다. 마지막으로, 모형(4)은 책임성 인증과 효율성 인증에 포함된 인증 분류를 세분화하여 각 세부 인증 유형이 취업 인력의 해당 기업에 대한 구직 관심에 미치는 영향을 살펴본 결과이다.

먼저, 모형(2)에서 살펴본 청년친화강소기업의 인증 수준이 관심도에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 단순히 청년친화강소기업의 인증이 많아지더라도 해

10) 취업인력이 특정 기업에 관심을 가지는 이유에 있어 책임성과 효율성 중 어느 하나를 중시하기보다 이를 종합적으로 고려하는 경우 역시 존재한다. 예컨대 효율성이 기본적으로 충족될 때 추가적으로 책임성을 고려하는 경우, 또는 그 반대의 경우 등이 그에 해당된다. 그러나 본 연구에서 활용한 분석자료는 단년도 데이터에 기초하고 있다는 점에서, 양자의 관계를 실증적으로 분석하는 데에는 많은 어려움이 존재한다. 다만, 효율성 관련 인증만을 획득한 기업과 효율성/책임성 인증을 모두 획득한 기업을 구분하여 추가적으로 Robustness Check를 실시한 결과, 효율성 인증만을 획득한 기업과 효율성/책임성 인증을 모두 획득한 기업 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 분석결과 또한 기존의 통합모형과 동일한 결과를 보이는 것으로 나타났다. 효율성과 책임성 양자 간의 순환관계 또는 선행관계는 이론적·실증적 측면에서 매우 중요한 부분이며, 가치 융합, 제도적 논리의 공존 등이 강조되는 최근의 상황에서 중요한 쟁점에 해당한다고 볼 수 있다. 그에 따라 효율성과 책임성 인증 간의 동태적 상호관계는 향후 자료의 보안을 통해 보다 면밀히 분석할 필요가 있다.

당 기업에 대한 구직자들의 관심에 영향을 주지 못함을 나타내는 것이다. 이에 청년친화강소기업 인증 수준이 높을수록 해당 기업에 대한 취업인력의 관심도가 높을 것이라는 가설 1은 기각되었으며, 단순히 인증을 '많이' 획득하는 것이 구직자들의 관심으로 이어지지는 않는 것을 알 수 있다.

가설 2에서는 세부적인 인증의 유형에 따라 취업인력의 기업에 대한 구직 관심에 차별적인 효과가 있으며, 구직자들은 효율성 기반 인증보다 책임성 기반 인증을 획득한 기업들에게 관심이 더 많을 것이라 설정하였다. 분석 결과, 효율성과 관련한 인증보다 책임성과 관련한 인증이 취업인력의 관심도에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 지지되었다.¹¹⁾ 모형(3)을 살펴보면, 기술력 우수, 재무 건전성, 글로벌 역량에 해당하는 효율성 기반 인증은 취업인력의 관심도에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않으나, 이와 달리 일자리 친화 및 사회적 책임에 해당하는 책임성 관련 인증의 수가 많아질수록 취업인력의 관심도 또한 증가하는 것으로 나타났다. 이를 통하여 취업 인력에게는 조직의 효율성에 기반한 기업 인증보다는 책임성에 기반한 기업 인증이 구직과 관련해 보다 더 매력적인 요인으로 작용함을 알 수 있다. 앞서 가설 2에서 설명했던 바와 같이, 기업들이 인증을 통해 구직자 및 직원들에게 보다 친화적이고 책임 있는 환경을 조성한다는 정보를 신호로 제공함으로써 더 많은 구직자들의 관심을 받을 수 있으며, 이를 통해 중소기업이 처한 구인난의 해소에 어느 정도 도움이 될 가능성이 높음을 확인하였다.

이에 더해 본 연구에서는 각각 책임성과 효율성으로 구분되는 기업 인증의 세부 유형이 취업인력의 구직 관심에 미치는 영향 또한 함께 살펴보았다. 모형(4)를 살펴보면, 책임성에 관련한 인증 중에서는 '일자리 친화' 인증만 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, '사회적 가치'의 효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 효율성에 관련한 인증 중에서는 '재무 건전성'은 통계적으로 음의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 나머지 두 유형인 '기술력 우수'와 '글로벌 역량'은 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이를 통해 책임성 인증과 효율성 인증에 해당하는 세부 인증 유형 중에서는 '일자리 친화' 인증만이 취업 인력에게 취업 매력으로 작용하는 것을 알 수 있다.

책임성 기반 인증의 세부 결과를 해석해보면, 사회적 가치 인증의 경우 직원 개인에 대한 직접적 영향은 비교적 낮으며, 대외적으로 사회적 가치를 창출하는 비전과 활동을 중요하게 생각하는 구직자 그룹을 중심으로 구직 매력 향상에 영향을 미칠 가능성이 크다고 볼 수 있다. 반면, 일자리 친화 인증의 경우 해당 기업에 입사했을 때 누릴 수 있는 복지혜택이나 대우 등과 직접적으로 연결되며, 이는 '잠재적' 직원으로서 느낄 수 있는 구직자의 관심에 더 큰 영향을 미쳤을 것이라 볼

11) 가설 1이 기각됨에 따라 가설 2의 분석결과와 유효성에 대한 비판이 제기될 수 있다. 그럼에도 불구하고 가설 2의 결과는 정보전달을 목적으로 하는 인증제도의 효과가 실제 세부적인 내용과 특성에 따라 달라질 수 있다는 것을 보여준다는 점에서 중요한 부분이라고 볼 수 있다. 정부에서 제공하는 다양한 인증제도가 존재하는 상황에서, 본 연구에서 다루는 청년친화강소기업의 인증 또한 수많은 인증이 결합된 일종의 복합체로서의 의미를 지니고 있다. 인증제도가 정보의 전달과 제공이라는 중요한 역할을 수행한다는 점에서 볼 때, 가설 2를 바탕으로 한 분석결과는 ① '어떠한' 인증이 보다 효과적인지, 즉 '인증 간의 효과성'의 차이를 보여줄 수 있으며, ② 정책적 측면에서도 중소기업의 인력확보 및 청년 실업 개선을 위한 정책도구 활용에 있어 인증을 통해 어떠한 정보를 제공하는 것이 필요한지를 제시한다는 점에서 그 이론적·정책적 의의가 충분하다고 판단된다.

수 있다.

책임성 기반의 기준을 가진 인증들과 달리 효율성 기반의 기준을 가진 인증들의 구직자 관심도에 대한 영향이 대부분 통계적으로 유의미하지 않게 나온 것은 전자와 달리 후자의 인증들이 구직자에게 매력적인 정보가 되지 못했음을 의미한다. 본 연구에서 바탕으로 하고 있는 신호이론으로 효율성 인증의 구직자의 관심도에 대한 영향력을 설명해보면 효율성과 관련되어 획득할 수 있었던 인증들은 구직자들에게 각 기업의 기업역량이 풍부하다는 정보를 주는 것으로 이해할 수 있으며, 책임성 기준의 인증들은 구직자들에게 각 기업이 직원들에 호의적인 환경을 가지고 있다는 신호를 준다고 볼 수 있다. 그러한 맥락 속에서 모형(4)의 결과를 살펴보면, 기술력우수 유형의 인증 획득이 구직자들의 관심도에 통계적으로 유의미한 영향력을 주지 않지만, 일자리친화 유형의 인증 획득은 관심도에 통계적으로 유의미한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이것은 조직이 대외적으로 뛰어난 역량과 기술을 보유하거나 재정구조가 비교적 건전할지라도 기업역량이 풍부하다는 정보는 구직자들의 관심도에 영향을 주지 않고, 직원 친화적인 사내환경은 구직자들의 관심도에 긍정적인 영향을 미치는 신호라고 해석할 수 있다.¹²⁾

〈표 8〉 음이향회귀분석 결과

구분	변수명		모형(1)	모형(2)	모형(3)	모형(4)
독립 변수	청년 친화 강소 기업 인증	책임성 인증		-0.017 (0.04)	0.187** (0.07)	0.280*** (0.10)
		사회적가치				0.033 (0.09)
	효율성 인증	기술력우수			0.090 (0.13)	
		재무건전성			-0.123* (0.07)	
		글로벌역량			0.121 (0.10)	
	통제 변수	기업나이			0.001 (0.00)	0.001 (0.00)
매출액		0.287*** (0.04)	0.289*** (0.04)	0.292*** (0.04)	0.291*** (0.04)	

12) 이러한 해석에는 주의를 요할 필요가 있다. 효율성 인증을 획득하는 기업들의 경우 인증과 별개로 높은 복지나 보수 수준을 나타낼 가능성이 존재한다. 다만, 세부 인증의 명칭 그 자체로 이를 판단하기는 어렵다. ‘월드클래스300’, ‘히든챔피언’ 등의 인증 또한 기술력이나 글로벌 역량이 비교적 우수하다고 판단되는 기업들에 부여되는 인증이기에, 구직자들에게 각 기업의 기업역량이 풍부하다는 정보를 전달할 수는 있지만, 이러한 인증이 실제 높은 복지나 보수 수준에 대한 정보를 제공해주지는 않기 때문이다. 특히 본 연구의 청년친화강소기업과 같이 기업이 획득한 수많은 세부 인증이 존재할 경우, 구직자들은 인증의 명칭으로만 기업을 판단하기보다는 ‘일자리친화’ 등 인증의 대분류 기준과 요건을 바탕으로 해당 기업을 평가할 수도 있다. 다만, 효율성 기반 인증이 왜 구직자들에 대한 관심으로 이어지지 않는가에 대해서는 향후 연구의 확장을 통해 이를 면밀히 탐색할 필요가 있다.

기업규모	0.003*** (0.00)	0.003*** (0.00)	0.003*** (0.00)	0.002*** (0.00)
제조업 여부	0.396*** (0.08)	0.393*** (0.08)	0.332*** (0.08)	0.302*** (0.08)
수도권 여부	-0.786*** (0.07)	-0.785*** (0.07)	-0.767*** (0.07)	-0.757*** (0.07)
Constant	-2.252*** (0.62)	-2.250*** (0.61)	-2.369*** (0.61)	-2.325*** (0.61)
Log Likelihood	-3897.60	-2351.01	-3888.14	-3882.34
Chi-Square	552.88 (p<.000)	576.28 (p<.000)	574.23 (p<.000)	601.47 (p<.000)
lnalpha	-0.177*** (0.05)	-0.177*** (0.05)	-0.196*** (0.05)	-0.208*** (0.05)
Observations	1,094	1,094	1,094	1,094

주1: 괄호 안 숫자는 Robust standard error를 의미함

주2: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

다음으로 가설 3과 관련해 기업의 소재 지역을 기준으로 수도권과 비수도권 기업 간에 인증의 차별적인 효과가 나타나는지에 대해서도 살펴보았다. <표 9>는 수도권 소재 기업과 비수도권 소재 기업을 구분하여 분석을 실시한 결과이다. 먼저, 모형(5)과 모형(7)을 바탕으로 기업의 수도권 소재 여부를 기준으로 기업 인증 유형이 취업 인력의 구직 관심도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 수도권 지역과 비수도권 지역 모두 책임성 기반 인증의 획득이 구직자들에 대한 매력 향상에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 반면, 효율성 관련 인증은 취업 인력의 구직 관심에 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았다. 특히 수도권 지역에 소재한 기업들과 비교할 때, 비수도권에 소재한 기업들의 경우 책임성 기반 인증이 구직매력 향상에 미치는 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 지방에 소재한 중소기업에게는 책임성 기반 인증의 획득이 상대적으로 더 긍정적으로 작용하는 것이다. 책임성 인증 유형과 효율성 인증 유형의 세부 인증 분류를 기반으로 살펴본 결과에서도 이러한 현상은 동일하게 나타난다. 모형(6)과 모형(8)을 중심으로 살펴보면, 수도권 소재 기업에 대한 취업 인력의 관심도는 일자리 친화 인증만이 통계적으로 양(+)의 방향으로 유의미한 것으로 나타났으며, 지방에 위치한 기업일수록 일자리 친화 인증의 획득이 구직 매력에 미치는 효과는 더 큰 것을 확인할 수 있다.

또한, 수도권 소재 기업과 비수도권 소재 기업 간에는 효율성 유형의 세부 인증에서도 차별적인 효과가 나타남을 확인할 수 있다. 수도권 소재 기업에게는 효율성 인증의 세 가지 세부인증 모두 통계적으로 유의미한 효과를 주지 않는 것으로 나타났다. 반면, 비수도권에 소재한 기업의 경우 효율성 유형 중 기술력 우수는 통계적으로 아무런 유의미성이 나타나지 않았으나, 재무 건전성은 통계적으로 음의 방향으로 유의미한 것으로 나타났고, 글로벌 역량은 정의 방향으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

종합해보면, 책임성 기반의 인증은 수도권 소재 기업과 비수도권 소재 기업 모두에 공통적으로 영향을 미치지만, 효율성 인증 중에서는 수도권 기업에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 재무건

전성이 비수도권 기업에서는 취업 인력이 해당 기업에 구직 관심을 갖는데 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 또한 글로벌 역량은 수도권 기업에 대한 취업 인력의 구직 관심에는 통계적으로 유의하지 않지만, 비수도권 기업에 대한 취업인력에 관심에는 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인했다. 이러한 결과는 지방에 위치한 중소기업의 경우 기업 내 직원 친화적인 환경과 더불어 기업의 미래전망에 관해서 인증에 대한 정보를 전달함으로써 기업에 대한 관심도를 향상시킬 수 있음을 보여준다. 즉, 지방에 위치한 기업에게는 청년친화강소기업의 인증이 구직자의 관심도 향상에 더 효과적인 것이다.

〈표 9〉 기업의 소재지 구분에 따른 음이항회귀분석 결과

구분	변수명		수도권		비수도권	
			모형(5)	모형(6)	모형(7)	모형(8)
독립 변수	책임성 인증	일자리친화	0.164* (0.10)	0.278** (0.14)	0.222** (0.10)	0.319*** (0.12)
		사회적가치		-0.002 (0.12)		0.064 (0.12)
	효율성 인증	기술력우수	-0.037 (0.05)	-0.073 (0.16)	0.001 (0.05)	0.253 (0.19)
		재무건전성		-0.086 (0.09)		-0.199* (0.11)
		글로벌역량		0.031 (0.12)		0.292* (0.15)
	통제 변수	기업나이		0.001 (0.01)	0.002 (0.01)	0.004 (0.00)
매출액		0.238*** (0.05)	0.244*** (0.05)	0.401*** (0.06)	0.390*** (0.05)	
기업규모		0.003*** (0.00)	0.003*** (0.00)	0.002*** (0.00)	0.001* (0.00)	
제조업 여부		0.427*** (0.10)	0.430*** (0.11)	0.119 (0.13)	0.019 (0.13)	
Constant			-2.252*** (0.78)	-2.336*** (0.80)	-4.054*** (0.88)	-3.808*** (0.84)
Log Likelihood			-2346.54	-2343.95	-1527.74	-1521.26
Chi-Square			234.25 (p<.000)	240.98 (p<.000)	224.09 (p<.000)	246.54 (p<.000)
lnalpha			-0.060 (0.07)	-0.068 (0.07)	-0.466*** (0.07)	-0.501*** (0.07)
Observations			726		368	

주1: 괄호 안 숫자는 Robust standard error를 의미함

주2: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

V. 결론

본 연구는 '청년친화강소기업'을 대상으로 기업의 인증 강도와 유형이 인적 자원의 구직 관심도에 미치는 영향을 신호이론을 통해 음이향 회귀분석으로 분석하고자 하였다. 분석 결과, '청년친화강소기업의 인증 개수가 많을수록 취업인력의 관심도가 높을 것'이라는 가설 1은 기각되었지만, '효율성에 관련한 인증보다 책임성에 관련한 인증이 취업인력의 관심도에 더 긍정적인 영향을 미칠 것'이라는 가설 2는 지지되었다. 또한, 가설 3에서 제시한 비수도권과 수도권 간 효과 차이 또한 지지되었다. 이상의 내용을 통해 인증의 많고 적음(degree) 자체보다는 어떠한 유형의 인증을 획득했는가가 중요하며, 비수도권에서 인증이 주는 신호효과가 더 잘 나타나는 것을 확인하였다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다. 먼저, 중소기업의 입장에서는 구직자에게 보다 명확한 기업정보와 함께 이들이 선호하는 내용을 중심으로 한 취업 정보를 전달함으로써 인력난을 해소하는 데 기여할 수 있다. 사회적 통념상 중소기업의 인력난이 낮은 임금이나 안정적이지 못한 회사 운영 등에서 비롯한다는 것이 일반적이지만, 때로는 이러한 임금이나 재무여건을 넘어 실제 직원들이나 구직자들에게 일하기 편한 환경을 마련해주는 것이 해당일 수 있다. 기업의 뛰어난 역량이나 우수성을 강조하기보다는 실제 구직자들로 하여금 이들이 원하는 근무환경이나 조직 운영, 복지혜택 등에 대한 상세한 정보를 전달하고 보다 일자리 친화적인 환경을 조성함으로써 인력수급의 미스매치를 해결하고 더 안정적인 조직 운영을 도모하는 것이 가능하다. 장기적으로 볼 때, 이는 조직의 대외적 평판 향상과 긍정적 이미지 확보에 기여함으로써 조직 운영에 긍정적으로 작용할 수 있다.

둘째, 정부의 경우 기업들로 하여금 책임성을 제고하기 위한 방식의 정책기제를 보다 장려할 필요가 있다. 본 연구의 분석결과에서 나타난 것처럼 책임성 기반의 인증은 중소기업의 구직 매력 향상에 긍정적으로 작용하는 반면, 효율성 기반의 인증은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 이는 책임성과 관련한 인증의 중요성을 보여주는 동시에, 청년 실업을 해소하기 위한 정책으로서의 청년친화강소기업 관련 인증의 효과가 실제 청년 실업에 미치는 영향은 제한적일 수 있음을 시사한다. 실제 청년 실업 해소를 위한 인증을 부여함에 있어 실제 기업이 얼마나 청년들의 일자리 친화적으로 운영되는지를 보다 세분화하여 보여주고, 이를 바탕으로 한 다양한 정보 제공이 이루어지도록 함으로써 현재의 노동시장의 구조적 왜곡을 극복하고 청년 실업을 중심으로 한 사회적 문제의 완화를 기대할 수 있다.

셋째, 청년 실업과 함께 중소기업의 인력난을 해소할 수 있는 전략으로서 기업의 자발적인 정보제공과 이를 통한 정부의 정책수단 활용이 보다 확대되어야 할 필요가 있다. 청년 실업 해소를 위한 다양한 정책들이 실시되고 있지만, 인증의 경우 정부의 재정적 지원을 크게 요하지 않으면서도 기업들의 자발적인 정보제공에 기초하고 있다는 점에서 중요하다. 그럼에도 불구하고, 정책수단으로서의 인증의 효과는 긍정적인 것을 알 수 있다. 이는 현재 이루어지고 있는 정부 정책 중 보다 자발적이고 간접적 형태의 지원이 더 확대되어야 함을 시사하는 것이며, 노동시장의 정보 비대칭

해소를 위한 다양한 정책전략의 설계를 통해 실업문제를 극복하는 것이 가능하다고 볼 수 있다.

위의 시사점들은 지방정부의 정책활동에 있어서도 중요한 함의를 줄 수 있다. 지방의 경제 활성화를 위해서는 중소기업의 활성화가 정책적으로 중요한 대상이라는 점에서 지방정부의 정책에 각 지역 중소기업을 지원하는 활동이 필요하다. 특히 가설 3의 분석에서 비수도권 기업의 인증 정보가 구직자의 관심도에 영향을 미치는 것을 확인하였는데, 이 결과는 지방정부의 중소기업 지원 활동 중 하나로 구직자에 대한 기업의 인증 홍보가 중요하다는 것을 보여준다. 통계청(n.d.)에 따르면 중소기업의 사업체는 전체 기업 사업체의 99.8%를 차지하며(통계청, n.d. 참고),¹³⁾ 사업체가 아닌 기업 수로만 보아도 중소기업이 전체 기업의 99.9%에 해당한다(중소기업중앙회, 2020).¹⁴⁾ 물론 이는 비단 지방에만 국한된 것은 아니며, 서울, 경기 지역 또한 중소기업 사업체가 3백만 개가 넘어(통계청, n.d. 참고) 중앙 및 지방정부 모두에 있어 중소기업은 중요한 주체에 해당한다고 볼 수 있다. 중소기업의 인력난을 고려하여 중앙·지방 차원에서 이루어지는 다양한 정책지원이 실시되고 있으나, 규제 또는 경제적 수단이라는 정책도구를 사용하는 데에는 권한과 재량 측면에서 여러 모로 한계가 존재할 수밖에 없다. 반면 인증이라는 정책 수단은 강제성이 없기에 기업의 자발적인 정보제공을 가능하게 하며, 다른 정책수단과 비교하여 높은 비용을 수반하지 않는다는 점에서 그 유용성이 크다. 본 연구의 분석결과는 인증의 정책수단을 활용함으로써 중소기업 인력난과 청년 실업난을 해소하는 것이 가능하다는 것을 보여주며, 그에 따라 지방정부 차원에서도 정보제공을 위한 다양한 정책도구의 활용이 활성화될 필요가 있다. 예컨대 구직자들에게 중소기업 인증에 대한 홍보 및 마케팅, 기업 정보 제공 등의 전략을 실시함으로써 중소기업의 인적자원 획득에 기여하는 것이 가능하다.

이상의 함의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있다. 우선, 본 연구는 단년도 자료에 기초하고 있어 인증제도를 둘러싼 동태적 효과를 포착하지 못하는 한계가 있다. 예컨대 인증은 주기적으로 반복 선정·실시되며, 이러한 인증의 변화에 따라 구직자들에 대한 신호효과 또한 달라질 수 있다. 아울러 효율성 관련 인증이나 책임성 관련 인증 등 다른 인증 간에 존재하는 상호작용이 인증의 효과에도 영향을 미칠 수 있다. 이러한 연구의 한계는 자료의 축적과 보완을 통해 해결해야 하며, 향후 이를 통해 더 풍부한 정책적 함의를 제시할 수 있을 것이다. 이와 더불어 본 연구는 워크넷에 공개된 정보만을 기반으로 자료를 구축하였기 때문에 분석에 있어 다양한 조직적 특성을 반영하지 못했다는 점도 한계로 지적할 수 있다. 워크넷의 기업정보는 여타 기업DB와 연계하여 데이터가 연동되지 않기에, 향후 자료의 보완을 통해 더 많은 독립·통제변수를 고려할 수 있을 것이다. 나아가 본 연구의 종속변수인 구직자들의 관심도는 실제 기업의 인력수급에 관한 데이터는 아니라는 점에서 보다 면밀한 이론적·실증적 논의를 위해 인적자원의 획득에 대한 더욱 구체적인 정보를 활용할 필요성 또한 제기된다. 이러한 한계에도 불구하고, 본 연구는 청년 실업

13) 2019년 기준 수치이다.

14) 해당 자료는 2018년 기준 자료로 제작되었다. 기업은 보통 1~2개 이상의 사업체로 구성된다는 점에서 사업체 기준 통계와 기업 기준 통계는 서로 다른 기준을 바탕으로 하는데, 기업 단위 통계는 중소벤처기업부와 통계청의 협업으로 2019년부터 2017년 통계에 대해 작성되기 시작했다(중소벤처기업부, 2019).

을 해소하기 위한 다양한 정책수단 중 인증에 주목하여 그 효과를 실증적으로 살펴보았다는 점에서 유용하며, 정부의 정책수단 활용에 대한 이해를 높일 수 있다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 고용노동부. (2017). 「한권으로 통하는 대한민국 청년지원」. 대한민국정부.
- _____. (2018). 「어서와~ 청년친화강소기업은 처음이지?」. 세종: 고용노동부.
- _____. (n.d.) 대상자별 정책 - 청년. 고용노동부.
<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list.do>. (접속: 2021.07.20.)
- 국가표준인증 통합정보시스템. (n.d.) 인증제도란?.
<https://standard.go.kr/KSCI/crtfcPotIntro/crtfcSystemIntro.do;jsessionId=PPVPELbAV37yaFqLnrxY7K-7.node01?menuId=540&topMenuId=536&upperMenuId=539>. (접속: 2021.08.17.)
- 국회 예산정책처. (2021). 「고용보조지표를 통해 살펴본 코로나19 이후 청년층의 고용상황」. 서울: 국회 예산정책처.
- 김형주·연보라·배정희. (2020). 「청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V」. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 남재량. (2011). 체감 청년 실업률 몇 %나 될까?. 「월간노동리뷰」, 2011년 4월호: 46-58.
- 노사발전재단. (n.d.). 노사문화우수기업 및 대상 선정사업.
<https://www.nosa.or.kr/portal/nosa/majorBiz/winLculter/lbrCulGdComBiz>. (접속: 2021.08.17.)
- 「매경프리미엄」. (2020). 왜 청년들은 중소기업에서 일하려고 하지 않는걸까 (상). 3.10.
<https://www.mk.co.kr/premium/behind-story/view/2020/03/27922/>.
- 「머니투데이」. (2014). KDB글로벌스타, 세계 누빌 기술 중견기업 육성. 11.28.
<https://news.joins.com/article/16550177>.
- 문명재. (2010). 정보제공의 정책수단적 특성과 향후 연구 방향. 「행정논총」, 48(1): 51-70.
- 박경서. (2017). 기업지배구조 연구의 고찰과 향후 국내관련 연구의 방향. 「경영학연구」, 46(3): 625-662.
- 백필규. (2014). 중소기업 인력수급 미스매치 개선정책에 관한 연구. 「중소기업금융연구」, 34(2): 41-80.
- 산업통상자원부. (2021). 2021년도 세계일류상품 및 생산기업 선정계획 공고. 산업통상자원부.
- 산업통상자원부·중소기업청. (2016). 2016년도 한국형 히든챔피언 육성사업 시행계획 통합공고. 산업통상자원부·중소기업청.
- 서여주. (2018). 소비자중심경영 (CCM) 인증의 공신력이 소비자 성과에 미치는 영향에 관한 연구

- 신호이론의 접근을 통해. 「고객만족경영연구」, 20(3): 1-25.
- 송영조·이연우. (2017). 청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도 요인에 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향. 「고용직업능력개발연구」, 20(2): 61-88.
- 신동연. (2015). 「공공기관의 인증 도입에 대한 연구-가족친화기업인증제를 중심으로」. 석사학위 논문. 연세대학교 일반대학원.
- 양정승. (2014). 지방대학 졸업생의 지방중소기업 취업과 이직결정요인 분석. 「직업능력개발연구」, 17(2): 153-177.
- 오호영·송창용·송경모. (2012). 「청년층의 취업눈높이 실태 파악을 통한 진로정책 과제」. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이영환. (1999). 「정보의 경제 분석 : 정보경제학」. 서울 :울곡출판사.
- 전상경. (2001). 「정책분석의 정치경제」. 서울 :박영사.
- 전영한. (2007). 정책도구의 다양성: 도구유형분류의 쟁점과 평가. 「정부학연구」, 13(4): 259-295.
- 정대훈·신동엽. (2017). 조직근접성과 신규제도 채택 간의 관계: 지위와 적소기반 근접성의 영향을 중심으로. 「경영학연구」, 46(6): 1631-1662.
- 중소기업중앙회. (2020). 「2020년 중소기업현황」. 서울: 중소기업중앙회.
- 중소벤처기업부. (2019). [보도자료] 증기부, 「기업 단위 중소기업 기본통계」 첫 발표. 중소기업부.
- _____. (2020). [보도자료] 인재 육성에 모범적인 중소기업을 찾습니다. 중소기업부.
- 지식경제부. (2011). 2011년도 「우리지역 일하기 좋은 기업」 선정 계획 공고. 지식경제부.
- 통계청. (n.d.). 기업규모별·지역별·산업중분류별 사업체수.
http://211.253.148.167:8083/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT_142N_B30500&dbUser=nsisupdb. (접속: 2021.08.16.)
- 청년워크넷. (n.d.a.). 청년친화강소기업 소개.
<https://www.work.go.kr/jobyoung/smallGiants/smallGiantsMain.do> (접속: 2021.08.16.)
- _____. (n.d.b.). 강소기업 선정기업.
<https://www.work.go.kr/jobyoung/smallGiants/corpInfoSrchList.do?coGbCd=small&csrf=865e202c-383c-4ae6-b3c3-d685ce0c5bb7> (접속: 2021.07.21.)
- _____. (n.d.c.). 청년친화강소기업 현행지원내용.
<https://www.work.go.kr/jobyoung/smallGiants/smallGiantsMain.do#> (접속: 2021.08.16.)
- 최하예·황성수. (2018). 우리나라 청년정책의 정책수단 유형분석 연구: 지방정부의 정책과제 단위 사업을 중심으로. 「한국정책과학학회보」, 22(3): 75-99.
- 한국산업기술진흥원. (2021). 「2020년 산업기술인력 수급실태조사」. 서울: 한국산업기술진흥원.
- 황경진·이은실. (2019). 괜찮은 일자리 인증 제도를 활용한 정보 미스매치 해소 방안. 「KOSBI 중소기업 포커스」, 19(27): 1-16.
- e-나라지표. (2021). 취업자 수/실업률 추이.
https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1063. (접속: 2021.07.09.)

- Akerlof, George A. (1970). The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, 84(3): 488-500.
- Antelo, Manel. (2012). Screening and Signalling for Technology Licensing: A comparison. *R&D Management*, 42(4): 289-302.
- Casadesus, Martí, Gime, Gerusa, & Heras, Iñaki. (2001). Benefits of ISO 9000 implementation in Spanish industry. *European business review*, 13(6): 327-336.
- Cheong, Jinseong. (2008). Neighborhood disorder, dilapidated housing, and crime: Multilevel analysis within a midsized Midwestern city context. A Dissertation for Ph.D., Michigan State University.
- Holmström, B. (1979). Moral hazard and observability. *The Bell journal of economics*, 10(1): 74-91.
- Jones, David A., Willness, Chelsea R., & Madey, Sarah. (2014). Why are job seekers attracted by corporate social performance? Experimental and field tests of three signal-based mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2): 383-404.
- King, Andrew A., & Lenox, Michael J. (2001). Does it really pay to be green? An empirical study of firm environmental and financial performance: An empirical study of firm environmental and financial performance. *Journal of Industrial Ecology*, 5(1): 105-116.
- Kuruville, Sarosh, & Verma, Anil. (2006). International labor standards, soft regulation, and national government roles. *Journal of Industrial Relations*, 48(1): 41-58.
- Lerner, Josh. (1996). The government as venture capitalist: The long-run effects of the SBIR program. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w5753>.
- Raudenbush, Stephen W., & Bryk, Anthony S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis method* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Russo, Michael V. (2001). An empirical study of the impact of ISO14001 registration on emissions performance. In Ninth Greening of Industry Network annual conference, Bangkok, Thailand.
- Simmons, Bret L., & White, Margaret A. (1999). The relationship between ISO 9000 and business performance: does registration really matter?. *Journal of Managerial Issues*, 11(3): 330-343.
- Singels, Jeroen, Ruël, Gwenny, & Van De Water, Henny. (2001). ISO 9000 series-Certification and performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 18(1): 62-75.
- Spence, Michael. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87(3): 355-374.
- Sturman, Michael C. (1999). Multiple approaches to analyzing count data in studies of individual differences: The propensity for type I errors, illustrated with the case of absenteeism prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 59(3): 414-430.

- Takalo, Tuomas, & Tanayama, Tanja. (2010). Adverse selection and financing of innovation: is there a need for R&D subsidies?. *The Journal of Technology Transfer*, 35(1): 16-41.
- Terziovski, Mile, Sohal, Amrik, & Moss, Simon. (1999). Longitudinal analysis of quality management practices in Australian organizations. *Total Quality Management*, 10(6): 915-926.
- Vedung, Evert. (1998). Policy Instruments: Typologies and Theories. In Marie-Louise Bemelmans-Videc, Ray C. Rist, & Evert Vedung (ed.), *Carrot, Stick and Sermons: Policy instruments and their evaluation*, New Brunswick NJ. USA.
- Yan, Ziqiao, & Li, Yue. (2018). Signaling through government subsidy: Certification or endorsement. *Finance Research Letters*, 25: 90-95.

주혜린(朱惠隣): 연세대학교에서 행정학 석사학위(논문: 기업인증의 영향요인 분석-책임성 유형 대표인증 채택을 중심으로, 2019)를 취득하고, 현재 동대학원 박사를 수료하였다. 주요 관심 분야는 제도주의 조직론, 사회적 기업, 규제정책, 성과관리 등이며, 주요 논문은 “사회적 기업에 대한 주관적 평가의 영향요인-일반 국민의 인식을 중심으로(2019)”, “지방정부 단체장 매니페스토의 내용분석-민선 6-7기 광역자치단체장 선언을 중심으로(2019)”, “테러방지법 입법 추진의 성공 요인에 관한 연구-전략적 관리의 관점을 중심으로(2020)”가 있다(oddmelody@naver.com).

정술(鄭술): 연세대학교에서 행정학 석사학위(논문: 조례 제정을 통한 지방정부의 역할 확대와 다형적 의사결정에 관한 분석: 청년 조례를 중심으로, 2019)를 취득하고, 현재 동대학원 박사과정을 수료하였다. 주요 관심 분야는 사회격차, 조직, 제도주의 조직론 등이며, 주요 논문은 “제도혁신가 모형으로 본 서울시 청년기본조례제정 사례 연구(2020)”, “정부 혁신의 방향과 범위 분석(2020)”, “사회 변화와 난민정책의 변화: 스페인 난민정책을 중심으로(2021)”가 있다(solj@yonsei.ac.kr).

황정윤(黃貞允): 연세대학교 행정학 박사학위(논문: 공공가치의 융합적 전환과 혼합조직의 가치창출, 2021)를 취득하였다. 주요 관심분야는 조직론, 성과관리, 사회적 기업, 사회혁신 등이며 주요 논문으로는 “지방정부 단체장 매니페스토의 내용분석: 민선 6기-7기 광역자치단체장 선언을 중심으로(2019)”, “준거집단 압력과 제도 생태계를 통한 사회적 가치 창출: 사회적 기업의 지역사회 재투자를 중심으로(2019)”, “Institutional Arrangement and Policy Context Underlying Sustainability Actions in the US: Lessons for Asian Regions(2020)”가 있다(xidxiddl@gmail.com).

Abstract

The Effect of Certifications to Secure Human Resources for SMEs: The Case of Youth-friendly Hidden Champions in Korea

Joo, Hyelin

Jeong, Sol

Hwang, Joungyoon

The government uses a variety of policy tools to achieve policy goals. Certification is one of them, which is less compulsory but beneficial to achieve policy goals effectively by resolving the asymmetry of information between SMEs and the job seekers at the same time. In this regard, this study tried to analyze the effect certification obtained by Korean SMEs; specifically The Youth-friendly Hidden Champions (hereafter, YHC). Based on theoretical arguments that information gives a signal to job seekers about the goodness of SMEs, this study identifies how the efficiency-related and accountability-related certifications obtained by a YHC affect the job seekers' interest in each SME. The result shows that while having additional certifications does not statistically significant on job seekers' interest, the accountability-related certifications, particularly those related to the firm's employee-friendly environment, do arouse interest of job seekers in the focal firms. Moreover, job-friendly certification and global competency certification have increased the attractiveness of SMEs in local areas. These findings indicate that the certification has a positive impact on the acquisition of human resources for SMEs, and governments, especially local governments, consider information provision as a policy tool to facilitate both employment of youth and supply of human resources in SMEs.

Key Words: Policy Tool, Certification, Youth-friendly Hidden Champions, Human Resource Management, Signaling Theory