

# 대기업 고용책임 확대론의 탐색

장 홍 근\*

## I. 머리말

전후 한국경제가 비약적으로 발전해 오는 과정에서 우리나라 대기업은 다방면으로 크게 기여해 왔다. 비록 지난 수십 년간의 급속한 경제사회발전이 국가가 주도한 수출 지향의 불균등 발전전략에 따라 이루어졌고 그 속에서 대기업이 큰 혜택을 입었다는 사실을 인정하더라도, 한국의 대기업은 빈약한 자원과, 자본, 기술 수준이라는 열악한 환경에서 출발하여 국내외의 경제·사회·정치 환경을 적절히 활용하며 남다른 감각과 경영전략으로 한국경제를 선도해 왔다.

하지만 근래 한국의 대기업에 대한 시선이 그리 곱지 않으며, 대중소기업 상생협력 및 동반성장론과 같이 새로운 차원에서 대기업이 사회적 책임을 다해야 한다는 주장이 힘을 얻고 있다. 한국의 일부 대기업은 1997년 말 외환위기를 초래한 장본인 중의 하나이며 동시에 위기 극복 과정에서 국민의 혈세로 조성된 공적 자금의 혜택을 받아 위기에서 벗어났음에도 불구하고, 경제위기 이후 심화되고 있는 사회경제적 양극화 문제에 대하여 적극적으로 대응하지 않았다는 비판을 받아 왔다. 근래에는 미국발 글로벌 경제위기가 진정되는 가운데 국내 경기도 빠르게 회복되면서 경기 회복의 과실이 대기업에 집중되는 반면, 국내 대기업들이 그에 상응하는 사회적 책임을 다하지 않는다는 비판이 일고 있다. 특히 고용 부문에서 대기업이 사회적 책임을 제대로 하고 있지 못하다는 지적이 적지 않다.

그간 우리 대기업들은 정부의 지원과 중소기업 부문의 희생 위에 높은 경영성공을 거두고 성과를 향유해 왔지만, 지난 십여 년간 소극적 고용전략을 고수함으로써 고용문제를 고착화시켰다는 비판도 받고 있다. 실제로 지난 10년간 대기업은 양질의 일자리를 대규모로 없앴으로써 고학력 청년실업 등 사회 전반에 걸쳐 일자리 문제를 촉발하였고, 핵

\* 한국노동연구원 연구위원(changhg@kli.re.kr).

심인력 위주의 인력전략을 고수함으로써 사회적으로는 임금이나 후생복지, 고용안정성 면에서 기업규모별 양극화를 온존 확대해 왔다.

이러한 상황을 반영하여 고용 측면에서 대기업의 사회적 책임을 보다 확대해야 한다는 국내외적 요구와 압력이 점증하고 있다. 국내적으로는 고용 문제에 대한 대기업의 보다 적극적인 역할을 기대하는 대중적 요구가 높아지고 있으며, 국제적으로는 ISO26000(2011년 11월 공표), 유엔 글로벌 콤팩트, GRI의 지속가능보고서 가이드라인(GRI G3, 2006년) 등 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 국제적 논의가 진전되고 있는 가운데 그 속에서 고용·노동 분야 사회적 책임이 강조되고 있다.

이 글은 우리나라 대기업이 고용 측면에서 사회적 책임을 더욱 확대하고 강화해야 한다는 이른바 ‘대기업 고용책임 확대론’이 등장하게 된 배경과 논리를 살펴보고 대기업의 고용책임 확대를 위한 방안을 시론적 수준에서 탐색한 것이다.

## II. 대기업 고용책임 확대론의 등장 배경과 문제 상황

### 1. 등장 배경

우리나라 대기업은 전형적으로 중심·주변의 이원적 인력전략을 구사한다. 이는 기업내 핵심 인력은 고임금과 복리, 높은 고용안정을 보장하는 정규직으로 채용하고, 주변 인력은 비정규직이나 파견, 사내하도급 등 간접고용을 활용하는 것이다. 또한 외주 확대 및 생산 시설의 해외 이전 등을 통한 수익극대화 전략을 구사한다. 이러한 전략으로 인해 청년구직자들이 우리나라 대기업에 취업하기가 점점 어려워지고 있으며, 근래에는 청년 인턴 등 불안정한 형태의 일자리가 늘어나고 있다. 대기업의 정규직 과소고용에는 노사 담합적인 장시간 노동체제와 관행도 한 요인으로 지목된다. 또한 일부 대기업은 원가 인상 요인이 발생할 경우, 납품 중소기업에 대해 납품 단가 인하를 강요하여 중소 하청업체의 수익성 및 고용 사정을 압박함으로써 반발을 사기도 한다.

이러한 고용 및 경영 전략은 생산성 격차 등과 함께 필연적으로 대중소기업간의 수익성 격차로 이어졌다. 지난 10년간 글로벌화된 대기업 집단과 중소기업간 성과 격차가 지속되었다. 대기업과 중소기업간 이익률은 총자산 순이익률의 경우 두 배 가까이, 매출액 영업이익률의 경우 1.5~2%포인트 가까이 차이가 있다(이상희, 2010: 9~10).

한편 사업체 규모별 사업체수와 일자리 추이를 보면 대기업은 줄어들었고 중소기업은 늘어나는 양상이 확인된다. 지난 10년간(1998~2008) 전산업 기준으로 중소기업은 3,795천

<표 1> 연도별 중소기업과 대기업간 수익성 지표

(단위: %)

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
총자산 순이익률	제조업	0.01	△1.90	0.01	6.78	4.21	7.43	6.32	5.20	5.59	2.85
	중소기업	3.10	2.72	2.69	3.22	2.98	3.43	3.57	3.57	3.22	3.10
	대기업	△0.89	△3.75	△0.63	8.26	4.96	9.36	7.31	6.12	6.69	3.43
매출액 영업 이익률	제조업	6.62	7.40	5.52	6.74	6.87	7.56	6.12	5.34	5.87	5.89
	중소기업	5.66	5.44	4.86	5.01	4.56	4.47	4.25	4.31	4.43	5.10
	대기업	7.38	8.21	6.03	7.54	8.16	9.43	7.16	5.98	6.82	6.58

주: 2007년 제조업 및 대기업은 산업분류개정으로 인해 이전 수치와는 다름.  
 자료: 한국은행, 『기업경영분석』(제조업 및 대기업), 각년도; 중소기업중앙회, 『중소기업경영지표』, 각년도.

개의 일자리를 창출한 반면, 대기업은 603천여 개의 일자리를 감축하였다. 사업체수에 있어서도 중소기업은 439천 개가 증가한 반면, 대기업은 14천 개가 감소하였다. 적어도 고용 측면에서 본다면 대기업의 사회적 기여는 축소되어 왔다.

기업규모간 고용의 질적 격차도 심화되고 있다. 임금격차의 경우, 대기업과 중소기업 간 임금격차는 산업별로 다르고 대기업과 중소기업의 범위를 어떻게 설정하느냐에 따라 차이가 나지만, 대기업을 100으로 하였을 때 대개 영국, 프랑스, 미국은 70~80% 수준, 독일은 90% 수준임에 비추어 한국은 50~60%대이다. 특히 한국의 경우 주요 대기업 집단에 비하여 1차 1번더의 임금수준은 40~50%대로 추정되어 그 격차가 매우 크다고 볼 수 있다 (김승일, 2010: 2~3).

중소기업중앙회가 1998~2004년간의 제조업 중소기업 임금수준을 조사한 바에 따르면, 중소기업 임금수준은 평균적으로 대기업의 63.2%인 것으로 나타났다. 1998년에 대기

<표 2> 10년간 전산업 종사자수, 사업체수 변화

(단위: 명, 개, 억 원, %)

		1998	2008	'98~'08 (증감)	기여율
종사자수	전 체	9,878,045	13,070,424	3,192,379	100.0
	중소기업	7,672,392	11,467,713	3,795,321	118.9
	대기업	2,205,653	1,602,711	△602,942	△18.9
사업체수	전 체	2,622,358	3,046,958	424,602	100.0
	중소기업	2,605,224	3,044,169	438,945	103.4
	대기업	17,132	2,789	△14,343	△3.4

주: 기여율은 전체증감분에 대한 중소기업(또는 대기업) 증감분의 백분비임.  
 자료: 통계청, 『전국사업체조사』 및 『광업제조업조사』에서 재편가공.

<표 3> 중소기업의 임금 수준(제조업)

(단위: %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	평 균
대기업 임금 :100	66.6	64.5	65	65.9	62.2	60.9	57.2	63.2

자료 : 중소기업중앙회(2009).

업의 66.6%였던 중소기업의 임금수준은 2004년에는 57.2%로 떨어져 대기업과 중소기업 간 임금격차도 크게 확대되었다.

한편 대기업은 정규 직영근로자를 줄이는 대신 사내하도급 형태의 간접고용 활용을 확대해 왔다. 더 나아가 사내하도급 형식의 불법파견, 위장도급근로를 사용하기도 하였다.<sup>1)</sup> 고용노동부의 2010년 9월 조사결과에 따르면 300인 이상 사업체의 41.2%가 사내하도급을 활용하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 고용노동부의 2008년 조사에 비해 2~3%포인트 증가한 것으로 집계되었다. 오늘날 사내하도급은 제조업뿐 아니라 서비스업에서도 광범위하게 확산되어 있다.

이러한 상황이 복합적으로 작용한 결과 지난 10여 년간 청년실업 특히 고학력 청년실업 문제가 지속되고 있으며, 중소기업의 인력난과 외국인근로자의 대량 유입 등이 이어지면서 한국의 고용 문제는 점차 풀기 어려운 상황으로 접어든 것으로 보인다.

한편 대기업의 고용 책임은 국제적인 맥락에서도 중요한 함의를 지니는 쟁점이다. 국제표준기구(ISO)의 ISO26000 공표 및 현재 국회 비준 절차를 남겨 두고 있는 한-미, 한-EU FTA 등에서도 고용 문제는 주요한 사안으로 다루어지고 있다. 2010년 11월 공표된 사회적 책임 가이드라인(ISO 26000)은 기업의 직접적, 안정적 고용책임을 명시하고 있다. 한-EU FTA는 한미FTA보다 훨씬 적극적으로 지속가능발전의 목적에 기여하는 방식으로 국제무역 발전 증진을 약속하고 있다. 특히 무역을 늘리기 위해 노동과 환경 기준을 낮추지 않고 개선시켜 나가겠다는 내용 등을 포함하고 있는 것이다. 글로벌 기업으로 성장하고 있는 우리나라 대기업으로서는 자유무역협정이 교역 확대 면에서는 큰 기회이지만, 동시에 노동 관행과 기준 측면에서는 지혜롭게 준비해야 하는 새로운 도전이기도 하다.

## 2. 문제상황

고용과 관련한 사회적 책임의 측면에서 우리 나라 대기업은 여러 가지 문제를 안고 있

1) 근래 법원은 불법 혹은 위장 사내하도급에 대하여 묵시적 근로계약이나 실질적 파견의 법리를 적용하여 원청사업주와 사내하도급근로자간의 근로관계를 인정함으로써 사내하도급의 남용에 제동을 걸고 있다. 2010년 7월 22일 대법원의 ‘현대자동차 사내하도급 불법파견 판결’은 대표적인 사례이다.

다. 이를 기업 내부 측면과 대외적 측면, 그리고 양적 차원과 질적 차원에서 살펴보면 다음과 같다.

먼저 기업내 고용의 양적 차원에서 드러나는 문제는 핵심 정규인력 중심의 인적자원전략으로 말미암아 고용회피 내지 과소고용 현상이 지속되고 있다는 점이다. 상시화된 고용조정, 정규직 채용 축소와 함께 종전에 정규직이 하던 일을 비정규직 또는 외주인력에 맡김으로써 노동시장의 분화가 촉진된다.

기업내 고용의 질적 차원에서 생기는 문제는 정규직과 비정규직간의 임금, 근로조건 등 고용격차이다. 정규-비정규직간 전반적인 고용격차뿐 아니라 유사 동종업무 종사 근로자 사이에도 임금, 근로조건, 복리후생 등의 면에서 고용형태에 따른 다양한 격차가 존재한다. 비록 차별시정제도가 마련되어 있지만 각종 한계로 인해 제대로 활용되지 못하고 있는 실정이다.<sup>2)</sup>

대기업의 대외적 측면에서 고용의 양적 차원과 관련하여 나타나는 문제는 앞서 살펴본 대로 사내하도급 등 간접고용이 광범하게 확산되고 불법적인 형태로 남용되는 사례도 적지 않다는 점이다. 아울러 대기업의 정규직 채용 억제가 오랫동안 지속되면서 청년실업, 특히 대졸 고학력 청년실업 문제가 해결의 실마리를 찾지 못하고 있다.

대외적 측면에서 고용의 질적 차원과 관련하여 생기는 문제는 기업규모간 임금, 근로조건, 고용안정성 등 고용격차가 심화된다는 점이다. 이는 청년구직자의 중소기업 취업기피 현상으로 이어지고 인력 수급 괴리현상을 초래하는 요인으로 작용한다. 최근 빈발하고 있는 용역 및 사내하도급 근로자가 중심이 되어 발생한 일련의 노사분규는 이러한 문제들이 폭발한 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4〉 현단계 대기업 고용책임의 문제 상황

	대내적 측면	대외적 측면
양적 차원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정규직 과소고용(고용 회피)</li> <li>· 비정규직 고용으로의 대체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 간접고용 남용 (사내하도급, 불법파견 등)</li> <li>· 청년실업 고착</li> </ul>
질적 차원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정규-비정규직간 고용격차 (임금, 근로조건, 안정성 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대중소기업간 고용 양극화</li> <li>· 중소기업 취업 기피와 구인-구직 미스매치</li> </ul>

2) 2009년 1년간 노동위원회의 차별시정처리 현황을 보면 초심(지방노동위원회) 신청 80건, 시정명령 10건, 조정 11건, 재심(중앙노동위원회) 신청 15건, 시정명령 8건으로 집계되었다(중앙노동위원회 (2010) 『조정과 심판』 봄호, p.92).

### Ⅲ. 대기업 고용책임 확대의 논리와 모범 사례

#### 1. 대기업 고용책임 확대의 논리: 기업생태론적 접근

대기업이 고용책임을 확대해야 한다는 주장에 대하여 다음과 같은 여러 가지 반론들이 제기될 수 있다.

첫째, 고용전략은 기업 경영활동의 핵심 부분인데, 이에 대해 사회적 책임 논리를 적용한다는 것은 논리적으로, 실천적으로 어불성설이다.

둘째, 대기업의 고용책임 확대론은 치열한 글로벌 경쟁 환경에 노출되어 있는 우리 대기업의 경쟁력을 약화시키고 궁극적으로 한국경제의 국가경쟁력 약화, 고용위기의 심화로 이어질 것이다.

셋째, 핵심인력 중심의 인력전략은 오늘날 보편적인 현상이며, 노동유연화는 기업경쟁력을 높이는 필수불가결한 요소인데, 고용 책임의 논리로 이에 제동을 거는 것은 시대에 역행하는 처사이며, 대중의 비합리적인 정서에 기대는 선정적인 논리이다.

이러한 반론은 나름대로 타당하다. 다만, 이러한 반론은 철저히 개별 기업의 관점에서 서 있고, 단기 경영성과를 중심으로 사고한다는 점에서 한계를 지닌다. 오늘날 기업은 과거와 판이하게 다른 환경에 놓여 있으며 새로운 상황은 새로운 경쟁전략과 고용전략을 요구하고 있다. 우리는 대기업 고용책임 확대론의 논리적, 실천적 근거를 기업생태론적 관점에서 찾을 수 있다.

기업생태론은 기본적으로 기업을 영리만을 추구하는 개별적 조직으로서가 아니라 기업이 속한 포괄적인 사회경제적인 맥락, 곧 기업생태계(business ecosystem)라고 하는 거시적 맥락에서 파악하는 관점으로 정의할 수 있다. 기업을 기업생태계의 맥락에서 파악한다는 것은 다음과 같은 몇 가지 점을 함축한다.

첫째, 가장 중요한 것은 사회내 존재로서 기업과 기업의 고용책임을 보아야 한다는 점이다. 경제적 조직인 기업은 사회의 내포이며, 사회적 책임으로부터 자유로울 수 없다. 사회의 구성원은 사람이며 노동시장에서 사람 사이의 관계는 고용관계로 표상된다. 이런 점에서 고용은 기업의 사회적 책임의 핵심일 수밖에 없으며, 특히 대기업은 상대적으로 높은 수준의 고용책임을 질 수밖에 없다.

둘째로 지적할 것은 ‘상호의존성’에 대한 재인식이다. 기업은 안팎으로 상호의존적인 조직이다. 내부적으로 경영과 노동이 상호의존적 관계에 있으며, 외부적으로 거래관계나 가치사슬선상에 있는 다양한 기업들, 그리고 기업이 입지한 지역사회, 나아가 세계시장에

의존하고 있다. 기업의 고용책임은 상호의존성에서 필연적으로 배태된다.

셋째, 단기적인 이익극대화가 아니라 핵심가치로서 '지속가능성'을 염두에 둔다는 점이다. 수단방법을 가리지 않고 영리를 추구하면 단기적 성공을 거둘 수 있겠지만 장기 지속가능한 발전을 기하기 어렵다는 것은 시장경제의 역사가 말해 주는 역설적인 진실이다. 기업의 지속가능한 발전은 고용 측면에서의 사회적 책임과 더불어 개화할 수 있는 열매이다.

넷째, 개별 기업의 존속과 발전은 기업생태계내 구성 요소들 간의 선순환적인 상호작용에 의해 담보되며, 그런 점에서 기업생태계의 건강한 발전이야말로 기업의 지속가능한 발전을 담보한다. 기업의 고용책임은 기업생태계내 구성인자들 간의 선순환적인 상호작용을 가능케 하는 기반이다.

## 2. 대기업 고용책임 모범 사례

국내외적으로 대기업이 고용책임에 있어 모범을 보인 사례들은 적지 않다. 사례들은 몇 가지 유형으로 나누어질 수 있다. 첫째, 사내하청(협력), 파견근로자의 정규직 전환 사례를 들 수 있다. (주)디에이피는 2007년 6월 도급직 근로자 19명을 정규직으로 전환하였다. 포스코 계열사인 (주)포스코켄텍은, 비정규직법 제정을 계기로, 기존의 직렬 외에 사무지원직이라는 직제를 신설하여 파견직 근로자 17명을 2007년 정규직으로 전환하였다.

둘째, 비정규직의 정규직 전환사례이다. 노사합의로 분리직군제 방식으로 3,076명의 계약직 직원을 정규직으로 전환한 우리은행 사례가 대표적이다. 현대자동차의 경우에도, 비정규직법이 발효되자 노사합의로 2007년 사무계약직 직원 전원 및 연봉계약자 중 정규직과 동일업무를 맡고 있는 377명 전원에 대해 별도의 직군 없이 일반직원과 동등한 대우를 받는 정규직으로 전환하였다. 유통업체인 신세계도 비정규직 파트타이머를 기존의 전문직군에 흡수 통합하였다.

셋째, 장시간 노동체제 혁신 사례이다. 유한킴벌리 사례가 대표적인데, 유한킴벌리 노사는 대화와 협력을 통해 4조2교대제로 근무형태를 전환하고, 자율관리팀을 운영하며, 직능자격제도 도입, 지식근로자 양성 등을 통해 고용유지 확대와 생산성 증대를 거두는 데 성공하였다. 최근에는 포스코도 4조2교대 근무제 도입을 추진하고 있다.

넷째, 사회적 기업의 설립 및 지원 활동이다. 사회적 기업은 기업 형태로 사회적 목적을 추구하는 조직으로서 오늘날 고용문제를 타개하는 유효한 장치로 각광받고 있다. 삼성, SK, 현대차 그룹 등이 거액을 출연하여 적극적으로 사회적 기업의 설립 지원, 육성에 나서 청년 및 취약계층의 고용 창출을 도모하고 있다.

다섯째, 해외 기업들에서도 대규모로 비정규직을 정규직으로 전환하는 사례들이 확인

된다. 일본 도요타 자동차는 비정규직의 과다 사용이 오히려 역효과가 난다는 판단하에 2003년부터 유능한 비정규직 근로자를 매년 10%씩 정규직으로 전환하기 시작하여, 2003년 140명, 2005년 950명, 2007년 1,250명을 정규직으로 전환하였다. 역시 일본기업인 주식회사 로프트 역시 계약사원과 파트타임 근로자 중 무기고용을 희망하는 2,330명을 2008년 3월 16일부터 정규직으로 전환하였다.

#### IV. 기업 차원 대기업 고용책임 확대 방안

기업 차원에서 대기업의 고용책임을 확대하기 위해 다음과 같은 방안을 생각해 볼 수 있다.

첫째, 정규직 과소고용 해소와 임직급 체계의 개선이다. 현재의 대기업 과소고용 상황을 타개하기 위해 일차적으로 적정 수준으로 정규직 신규채용을 확대하고, 상시적인 업무에 종사하는 비정규직 및 위법의 소지가 있는 사내하도급 등 간접고용 근로자의 준(準)정규직화를 추진할 필요가 있다. 이러한 채용 확대 및 정규직화가 기업의 일방적인 인건비 부담 증가 및 경직적 고용 부담으로 이어지지 않도록 고용 관련 법규의 보완이 수반되어야 한다. 임금체계 역시 직무 난이도나 직무수행능력, 성과의 정도에 따라 급여 수준이 어느 정도 차등화되는 직무직능급, 성과연봉제를 확대하는 것이 바람직하다. 공정한 평가시스템과 운용은 선결요건이다.

둘째, 고용친화적 투자 및 경영전략 추진이 요청된다. 고용관행의 개선과 더불어 고용친화적 투자 및 경영전략을 수립하고 집행하는 것도 매우 중요하다. 고용친화적 경영전략이란 기업의 성장과 고용증가, 그리고 인력의 질적 수준 및 생산성 향상과 보상 및 복리 수준 향상이 확장형 선순환을 이루는 것이다. 기업이 고용친화적 전략을 채택하도록 하기 위해서라도, 대기업으로 하여금 정규직 채용 기회를 초래하는 필요 이상의 고용보호 및 과도한 해고비용의 완화를 위한 법제도적 개선이 필요하다.

셋째, 고용유지 및 해고회피 노력과 그에 따른 부담의 분산이 따라야 한다. 경영이 어려움에 처했을 때, 해고회피 및 고용유지를 위한 최대한의 노력을 경주하는 것도 중요한 일이다. 임금 동결이나 삭감, 탄력근무제, 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기 등은 고용위기를 헤쳐나가는 유효한 방법이다. 이러한 해고회피 및 고용유지 노력이 성공하기 위해서는 노사 및 노사정간의 협력이 필수적이다. 아울러 주거 및 교육서비스에 대한 공적 지원을 대폭 강화하여 임금인상 압력의 주된 요인을 사회적으로 완화할 필요가 있다. 동시에 일부 공공부문이나 대기업은 정규직 근로자에게 주어지는 기업 차원의 과잉 복지를

지양해야 한다.

넷째, 노사의 고용 중심 전략과 타협이 절실하다. 오늘날 정규직 고용 경직성을 둘러싼 논란이 일고 있다. 하지만 지난 1998년 외환위기를 거치면서 정리해고제가 법적으로 도입되었고 이후 노동시장의 유연화는 가속화되었다고 보는 것이 타당하다. 그러나 일부 강력한 노조가 조직되어 있는 공공부문 및 민간 대기업에서 유연하게 노동력을 활용하는데 어려움을 겪고 있고 기업 차원의 해고 비용이 높은 것도 사실이다. 이러한 상황에서 공공 및 대기업 노사 양측은 노사 상생뿐만 아니라 국민경제를 위해서라도 고용전략을 둘러싼 새로운 대타협을 모색할 필요가 있다.

다섯째, 포괄적 교육훈련과 생산성 향상이 필요하다. 가치사슬에 관련된 협력 중소기업의 다양한 근로자를 대상으로 교육훈련을 활성화하는 것은 대기업의 주요한 고용책임의 일환이다. 오늘날 만연해 있는 수시 경력직 채용은 다른 기업이 양성해 놓은 양질의 인력을 대기업이 가로채는 행위(poaching)이기도 하며, 전체적으로 기업 차원 교육훈련의 파소투자를 초래한다. 대기업의 사업주 근로자 교육훈련은 근로자에 대한 숙련요구와 고용형태 특성에 따라 특성화된 방식으로 진행되어야 하겠지만, 정규직 근로자는 물론 비정규직 근로자와 사내하도급 근로자 등 간접고용 근로자, 그리고 협력회사 중소기업 근로자까지 포괄하여 시너지 효과를 극대화하는 식으로 전개될 필요가 있다.

여섯째, 비정규직 및 간접고용에 대한 고용책무성을 제고해야 한다. 무엇보다 필요하고 사회적으로 용인되는 적정 수준 이상의 과도한 비정규직 및 간접고용 사용을 자제하고 이들에 대한 각종 고용책무성을 높이는 방향으로 나아가야 한다. 비정규직 근로자 보호 및 차별시정을 취지로 제정된 관계 법령, 그리고 직업안정법, 파견근로자 보호 법령 등 취약 근로자 보호를 위한 법적 장치도 그 취지를 존중하여 적극적으로 지켜야 한다. 불법 파견이나 위장 도급(불법 사내하청)을 근절하고 이러한 형태로 사용하고 있는 근로자들을 이른 시일 안에 법의 취지에 부합하는 고용형태로 전환하여야 한다. 대기업 스스로 비정규직 및 간접고용 관련 법령의 취지를 헤아려 남용을 막고 정규직과의 격차를 완화하려는 노력을 경주할 필요가 있다. 비정규직 및 간접고용 근로자를 대상으로 하는 능력 및 경력개발(skill & career development) 기회를 확대하고, 이를 통해 이들이 보다 나은 근로조건을 찾을 수 있도록 해야 한다. 아울러 비정규직 및 간접고용 근로자들도 보편적인 노동기본권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등)을 향유하고 그들의 권리를 제도적으로 주장하고 교섭할 수 있도록 하여야 한다.

## V. 제도적 차원 대기업 고용책임 확대 방안

대기업 고용책임 확대를 위한 제도적 방안으로 다음과 같은 것들을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 자본시장에서의 사회책임투자(SRI)를 활성화한다. 근래 사회책임투자(Socially Responsible Investment : SRI)는 기업의 사회책임경영을 촉진하는 유력한 수단으로 등장하였다. 고용 및 노동관계가 기업의 사회책임 가운데 중요한 부분을 차지하고 있고, 기업으로서는 성장을 위한 투자재원을 마련하기 위해 자본시장을 활용해야 한다는 점을 고려한다면 사회책임투자 활성화는 기업의 고용책임을 확대하는 효과적인 수단이 된다.

2009년 12월 현재 한국의 사회책임투자 규모는 시가총액 대비 0.28%로 매우 미약한 수준으로서 확대의 여지가 그만큼 크다. SRI를 활성화하기 위해서는 자본시장법을 개정하여 상장 및 등록기업으로 하여금 사회책임 지표들을 보다 상세히 보고하도록 하여야 할 것이다.

둘째, 고용 우수 기업 인센티브제도를 활성화한다. 대기업의 고용책임을 제고하기 위해서는 고용 우수 기업에 대한 다양한 인센티브제도를 고안할 필요가 있다. 일차적으로 2010년 처음으로 도입한 고용 성과 우수 기업에 대한 인증제도를 계속 시행할 필요가 있으며, 여기서 한걸음 더 나아가 고용 성과 우수 기업에 대한 세제나 금융, 사회보험상의 우대 등 실질적인 도움이 돌아갈 수 있는 방안을 모색해 보아야 한다.

셋째, 고용보험 실업보험요율에 사업장가산요율제를 도입하는 방안이다. 현재 획일적인 고용보험료율체계에 경험요율 개념을 일부 접목시켜 기업으로 하여금 고용친화적인 경영전략을 채택하도록 하는 데 고용보험 실업보험요율을 활용하는 것이 그것이다. 이는 현재의 일률적인 고용보험료 산정 방식을 일부 수정·보완하여 고용유지 및 확대에 적극적으로 기여하는 기업에 대해서는 인센티브를, 반대로 경영상 해고를 빈번히 함으로써 고용보험 실업급여 재정에 부담을 가중시키는 기업에 대해서는 패널티를 주는 방식으로 전환하는 것이다. 적용 대상은 매출이나 자산 규모가 일정 수준을 상회하는 사업장을 대상으로 하되, 지난 3년간의 납입 고용보험료와 실업급여 및 임금 총액의 비율을 산정하여 평균에서 일정한 표준편차를 상회 혹은 하회하는 사업장에 대해 사업장별로 일정한 비율로 가산 혹은 감액하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

넷째, 청년고용할당제와 지역고용장려이다. 우리나라의 경우 2004년부터 공공기관을 대상으로 청년고용권고제를 운용하고 있지만 실제로 효과는 미미하다. 청년고용할당제가 실효성을 갖기 위해서는 소수 공공기관을 대상으로 하는 청년고용할당권고제 대신 이를 청년고용할당의무제로 전환하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이럴 경우 공공부문 및

민간 대기업 부문에서 매년 적지 않은 수의 팬층은 일자리가 청년에게 제공될 수 있을 것이다. 아울러 청년고용할당제 안에 지역고용을 장려하는 요소를 도입한다면 지역균형 발전에도 일조할 것이다. 구체적으로는 청년고용할당 이수 비율 계산식에서 기업이 입지하고 있는 지역 거주 청년 채용분에 대하여 일정하게 가중치를 주는 방안을 고려할 수 있다.

다섯째, 사회복지 및 사회안전망의 확충이다. 전체적으로 고용률을 높이기 위해서는 일차적으로 기업의 고용 리스크를 낮추고, 다음으로 임금인상 압력을 낮추는 것이 필요하다. 하지만 이를 뒷받침할 사회복지 및 사회안전망이 취약하다. 고용 악순환의 고리를 끊기 위해서라도 사회보장 및 사회안전망을 획기적으로 개선할 필요가 있다. 이런 맥락에서 임금인상 압력을 사회적으로 완화하기 위해서는 교육, 의료, 주거 부문의 사회보장을 강화하여야 하며, 실직하게 되더라도 기본적인 생활이 가능하도록 사회안전망을 확충하여야 한다. 이는 유연하면서도 안정적인 노동시장을 만드는 지름길이다.

## VI. 맺음말

기업은 본질적으로 사회내 조직으로서 사회적 책임으로부터 자유로울 수 없으며, 오늘날 사회적 책임은 기업의 지속가능한 발전을 좌우하는 핵심 요소이다. 고용은 기업의 사회적 책임(CSR)의 핵심을 구성한다. 오늘날 기업활동은 점차 네트워크화되고 있으며, 기업생태계의 중요성이 점점증하고 있다. 대기업은 기업생태계의 중심에 있으며, 건강한 기업생태계의 유지 발전에 있어 기업공동체의 고용책임은 매우 중요하다. 결론적으로 대기업은 자신이 속한 기업생태계의 건강한 발전을 위해서 뿐 아니라, 지속가능한 발전을 위해서라도 고용책임을 다할 필요가 있다.

하지만 한국의 대기업은 그간 자사이기주의에 매몰되어 자사의 발전에 대한 정부, 사회, 소비자 및 관련 기업의 기여에 대하여 둔감하거나 외면해 왔다. 이러한 한국 대기업의 자사이기주의는 고용 차원에서 특히 두드러졌다. 이제 고용 차원에서 사회적 책임에 대하여 눈을 뜰 때가 되었다. 개별 대기업의 두드러진 수익이나 경영성과는 오히려 경영진만의 노력으로 이루어진 것이 아니라 해당 기업의 근로자는 물론 협력 기업의 경영진과 근로자, 그리고 소비자와 정부와 국민 모두의 협력으로 이루어진 것으로 재해석될 필요가 있다.

우리나라 대기업이 기업 안팎에서, 그리고 고용의 양과 질 모든 차원에서 고용책임을 증진하게 될 경우, 기업생태계 자체가 건강하게 변모할 수 있게 되고 장기 지속가능한

발전 경로를 찾을 수 있게 될 뿐 아니라 기업 이미지 개선에도 크게 도움이 될 수 있을 것이다. 이는 결국 모든 경제주체간의 상생과 동반성장의 지름길로 들어가는 것이다.



### <참고문헌>

- 고용노동부(2010), 『사내하도급 실태점검 결과』.
- 김승일(2010), 「대중소기업 상생과 고용 환경 개선 방안」, 경제사회발전 노사정위원회 발제자료.
- 김영문(2009), 「원청업체의 하청업체 근로자에 대한 사용자성」, 『(월간)노동법률』 221, 중앙경제사.
- 김희성(2009), 「한국의 기업지배구조와 고용, 노사관계」, 『노동법논총』 17, 한국비교노동법학회.
- 김 훈 외(2009), 『대중소기업 상생의 노사관계 구축방안 연구』, 한국노동연구원.
- 박성국(2010), 「청년고용할당제가 절실한 까닭」, 『매일노동뉴스』, 2010년 3월 18일자.
- 박제성(2008), 「불법과건과 직접고용간주」, 『노동리뷰』 11월호, 한국노동연구원.
- 이상희(2010), 「대·중소기업간 격차 해소 및 원·하청 공정거래 질서 확립방안」, 중소기업 고용개선을 위한 대토론회 노사정위원회 발제자료.
- 이장원·노한균·고동수·황상규(2009), 『사회적책임 정책대응방안 연구-ISO 26000 대응을 중심으로』, 한국노동연구원.
- 이태영(2007), 「우리은행 계약직 정규직 전환 사례」, 『임금연구』 봄호, 한국경영자총협회, pp.72 ~ 80.
- 정광호(2010), 「중소기업 활성화와 양극화해소 대책」, 경제사회발전노사정위원회.
- 정이환(2006), 『현대 노동시장의 정치사회학』, 후마니타스.
- 조성재(2010), 「일자리 나누기와 노사관계」, 황수경 외, 『경제위기와 고용』, 한국노동연구원, pp.108~138.
- 중소기업중앙회(2009), 『2009년 중소기업현황』.
- 한국사회책임투자포럼(2010), 『SRI KOREA Report 2010』.
- 한동균 (2008. 10), 「기업의 사회적 책임(CSR)과 노동, 2: 우리나라 기업의 노동관련 CSR 활동 방향에 대한 제언」, 『노동저널』, 한국노총 중앙연구원.
- 허영식(2009), 「기업의 사회적 책임과 기업시민성」, 『한독사회과학논총』 19(2), 한독사회과학회.