

해외진출기업의 유턴 촉진인가, 가치사슬의 고도화 전략인가?

조성재*

한국 경제가 압축성장을 한 것과 마찬가지로 우리나라 기업들의 해외진출도 급속히 이루어져, 2000년 이후 해외직접투자의 증가속도는 국내 생산 및 자본축적 속도의 2배를 넘어선다. 이러한 해외직접투자 증가속도는 OECD 국가 중 가장 빠른 편에 속한다. 그럼에도 불구하고 우리 기업들의 해외진출이 국내 일자리에 미친 영향에 대해서는 의외로 연구가 많지 않았다. 2000년대 초반 한때 제조업 공동화론이 제기되면서 해외진출보다 국내 투자를 늘려야 한다는 주장도 적지 않았으나, 투자 의사결정에 영향을 미치는 요인은 임금수준 이외에 관련산업의 발달 여부와 해당 정부의 인센티브, 환율변동, 무역장벽, 소비자에 근접한 마케팅 등 매우 다양하기 때문에 애국심에 호소하는 방식의 정책은 유효하지 않다.

그렇지만, 여전히 이런 접근법과 사고방식은 주기적으로 나타나곤 한다. 최근에는 미국의 리쇼어링에 따른 일자리 증가 사실을 들어, 우리도 자본의 환류가 필요하다는 주장이 제기되고, 이에 따라 우리나라도 유턴(U-Turn) 기업 지원법이 시행되고 있기도 하다. 그렇지만, 그 실적은 매우 초라하다. 사실, 이번 호 특집에서 다루고 있듯이 미국과 일본의 경우도 해외진출기업의 유턴 사례는 언론에 알려진 것보다 많지 않다. 왜냐하면 자본이 돌아온다고 하여도 경쟁력을 유지하기 위하여 자동화 투자를 늘리는 리쇼어링(reshoring, 해외진출기업의 유턴)의 ‘역설’이 나타나거나, 이미 숙련 기반이 허물어져 적절한 인력을 구하기 어려운 리쇼어링의 ‘딜레마’가 존재하기 때문이다. 일본의 사례 역시 내수시장을 겨냥한 일부 품목에서만 유턴이 나타나고 있으나, 고령화와 인구 감소 추세 속에서 이것이 지속가능할 것인지에 대한 의문이 제기되고 있다. 통계적으로도 해외에 투자되었을 자본이 국내에 투자되었더라면 얼마나 일자리를 많이 늘렸을 것인가를 추정하는 방식은 그림의 떡을 보고 침을 흘리는 것과 같다.

세계적인 흐름은 초국적기업이 주도하는 글로벌 생산네트워크 내에서 가치사슬이 어떻게 분해되고, 지역별로 배분되어 부가가치와 일자리가 어디서, 어떻게 만들어지고 있는가를 분석하는 데 모아지고 있다. 이번 호 특집의 토대가 된 본 연구원의 최근 발간 『글로벌 생산네트워크와 동아시아의 일자리 변동』 보고서는 국경을 넘어선 경쟁과 협력이 전개되는 최근의 경제

* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(chosj@kli.re.kr).

현상에 착목하여 자본의 이동이 국내외 일자리에 미친 영향을 따져보고, 향후 우리 일자리의 양과 질을 제고하기 위하여 어떤 정책이 필요한지를 제안하고 있다.

이 연구로부터, 전후방 산업연관효과까지 고려한 결과 해외 투자는 국내 고용에 확실히 부정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 그렇지만, 미시(KLI 사업체패널) 자료를 이용하여 분석한 결과 해외진출은 국내 서비스판매직의 고용량과 고용비중에 유의한 양의 영향을 미치며, 생산단순직의 고용비중을 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 양적 분석 결과는 휴대폰, TV 및 디스플레이, 자동차, 의류 등 4개 업종 대표기업 및 이들과 중국, 베트남으로 동반 진출한 부품업체들 사례에서도 확인되었는데, 사례 연구에서는 통계적 분석으로 확인되지 않는 연구 개발직 등의 증가 효과도 뚜렷한 것으로 나타났다.

한편, 해외진출이 생산단순직의 일자리에 미치는 부정적 영향을 작업장 혁신(일터 혁신)을 통해 극복할 수 있다는 가능성을 제기한 것은 본 연구의 중요한 의의이다. 아울러 연구개발직 이외에 영업직 등의 숙련에 대해서도 주목할 필요성을 제기하는데, 이는 통계분석뿐 아니라, 의류산업과 휴대폰산업 사례에서도 나타난 바와 같다. 전반적으로 해외진출은 국내 일자리의 총량에는 마이너스 영향을 미칠 수 있으나, 숙련과 직종 구성의 고도화를 통하여 일자리의 질에는 오히려 플러스 영향을 줄 수도 있음을 보여주었다. 이는 글로벌 가치사슬에서 부가가치가 높은 상류(기획, 연구개발, 핵심부품 조달 등)와 하류(물류, 금융, A/S, 마케팅 등)에 특화하는데 따른 당연한 결과일 수 있다. 그렇지만, 우리 기업들이 글로벌 가치사슬의 상류와 하류에 특화하고, 중국이나 베트남 사업장은 중류(생산, 조립과 가공)에 특화한다는 단순한 분업구조는 지난 10여 년에 걸친 조사 결과 동태적으로 크게 변화하고 있음을 알 수 있었다. 경쟁자의 등장과 중국의 빠른 임금인상, 각국 정부의 정책 등에 따라 개도국 업체들도 가치사슬을 전방위적으로 확장하고 있기 때문에 국내 기업들도 이에 적절히 대응할 필요가 제기되었다. 그것은 국가적으로는 제조업을 중심으로 관련 서비스업을 발달시키면서 해당 분야 전문인력들을 양성해 가는 방향이다. 그러한 점에서 다시 한 번 제조업의 중요성에 주목하게 된다.

우리나라 사례나 미국 및 일본 사례 등을 종합적으로 보았을 때, 해외진출기업 유턴축진을 중심으로 한 고용대책은 글로벌 생산네트워크가 발달한 현재 시점에 적절하지 않은 것으로 판단된다. 중요한 것은 몇몇 기업의 유턴 여부가 아니라, 가치사슬 전반에 걸친 합리화와 고도화가 필요하며, 당분간 모공장(mother plant)의 중심성을 유지해야 한다는 점이다. 이러한 모공장의 중심성을 유지하기 위하여 기능직은 생산적 노사관계를 통하여 작업장 혁신의 모멘텀을 유지하는 것이 대단히 중요하며, 이것이 일자리를 지키는 길이기도 하다.

아울러 해외공장에서도 경제적 고도화와 더불어 사회적 고도화를 이루어야 저진로(low road), 즉 바닥을 향한 경쟁적 질주(race to the bottom)를 막고, 혁신을 통한 고진로(high road)로 갈 수 있다는 점이 제안되었다. 다시 말해서 해외에 진출한 기업들이 낮은 임금과 유연한 노동

시장의 단맛만을 누리려 하기보다는 글로벌 기업시민으로서의 책임을 다하는 가운데, 인력활용의 고도화를 이루어야 글로벌 생산네트워크 전반에 걸친 경쟁력 확보와 지속가능한 성장이 가능하다는 것이다.

일자리가 가장 중요한 정책으로 부상한 새 정부하에서 본 특집에서 다루고 있는 제조업 일자리 실태와 해외 경험, 그리고 정책 제언들이 진지하게 검토되기를 기대해 본다. **KLI**