윤리경영연구 2020년 12월, 제20권 제2호, pp. 055-076
http://dx.doi.org/10.34273/kjbe.2020.20.2.003

기업의 사회적 책임과 이중적 고용전략의 딜레마[1)]

정 홍 준[2)]

기업의 사회적 책임은 기업 내부의 인력 활용과 밀접한 관계를 가질 것으로 예상되지만 이에 대한 실증연구는 흔하지 않다. 본 연구의 목적은 고용관계가 다양화되고 있는 상황에서 기업의 사회적 책임 활동에의 참여가 비정규직의 활용이나 내부노동시장 정책 등 고용전략에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 한국노동연구원의 사업체패널자료를 분석한 결과, 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 내부노동시장 정책과 정(+)의 관계를 가지며 직접고용 비정규직 비율과는 부(-)의 관계를 보여 이해관계자이론을 지지하는 것처럼 보였다. 그러나 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 간접고용 비정규직 비율과 정(+)의 관계를 보여 결과적으로 기업의 사회적 책임은 비정규직의 활용에 있어 서로 다른 효과를 나타냈다. 이러한 결과는 기업의 사회적 책임 정책이 정규직에 대한 책임을 강화하되, 비정규직에 대해선 기업 내 진입을 막고 외부화하는 것으로 본 연구의 결론에서 우리나라 기업의 고용형태에 따른 선택적 사회적 책임을 토론하였다.

핵심어 : 기업의 사회적 책임, 고용관계, 내부노동시장, 직접고용 비정규직, 간접고용 비정규직, 기업의 선택적 책임

* 논문투고일: 2020년 12월 4일 논문수정완료일: 2020년 12월 15일 논문게재확정일: 2020년 12월 16일

1) 본 연구는 2015년 한국고용노사관계학회 학술대회에서 발표된 논문(제목: 내부노동시장 및 비정규직 활용에 대한 기업의 사회적 책임 효과)을 대폭 수정함

2) 서울과학기술대학교 경영학과 조교수, hjunjung@seoultech.ac.kr, 제1저자/교신저자

Ⅰ. 서 론

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, 이하 CSR)에 관한 연구는 1960년대 시작되어 현재까지도 경영학의 다양한 분야에서 왕성한 연구결과로 나타나고 있다. 초기연구들은 기업의 사회적 책임과 기업의 경제적 성과 간의 관계를 규명하는 것이었다(예: Cochran & Wood, 1984). 예를 들어 적극적인 환경보호 정책은 기업주가에 긍정적인 영향을 미치고 궁극적으로 기업의 경제적 성과 및 주주의 이해를 대변할 수 있다는 식이었다. 초기의 연구가 기업성과에 초점을 두었다면 최근의 연구는 내부 구성원의 태도에 미치는 영향으로 연구가 확대되어 왔다(e.g., Brammer, Millington, & Rayton, 2007; Bhattacharya, Sen, Korschun, 2008). 아쉬운 점은 일련의 연구가 기업의 사회적 책임과 기업의 경제적 성과와 구성원에 미치는 영향을 다루고 있지만 정작 고용관계에 대한 연구는 흔치 않다는 점이다(정홍준·신민주, 2016). 특히 사회적으로 책임을 다하는 기업이 인력의 활용과 관련하여 어떤 고용 전략을 추구하고 있는지는 알기가 어려웠다.

본 연구의 목적은 기업의 사회적 책임과 고용정책 간의 관계를 살펴보는 것이다. 이를 위해 첫째, 기업의 사회적 책임이 고용의 내부화에 미치는 영향을 분석하였다. 기업의 사회적 책임은 주요 이해관계자인 기업 구성원의 이해를 중요하게 다루며 이러한 이유에서 유엔 컴팩트(UN Compact)나 ISO26000과 같은 국제적 행동준칙들은 노동자의 권리와 안전 등을 강조해 왔다. 기업의 사회적 책임활동 프로그램에 참여하는 다수의 기업들도 기업 구성원의 이해를 중요하게 인지하고 있는데 선행연구들은 기업의 사회적 책임이 기업 구성원들의 직무만족, 조직만족, 조직시민행동과 같은 직무태도에 긍정적인 영향이 있다고 분석하였다. 이처럼 기업의 사회적 책임이 개별 구성원들에게 미치는 영향이 큰 상황에서 본 연구는 기업의 사회적 책임과 기업의 내부노동시장에 미치는 영향을 분석하였다.

둘째, 기업의 사회적 책임과 고용의 외부화 관계를 살펴보는 것이다. 기술 발달과 함께 기업 간 경쟁이 커지면서 기업의 고용관계 또한 다양해지고 있다. 전통적인 고용형태인 정규직을 중심으로 하는 고용관계는 파편화되어 다양한 방식으로 분화되었으며 이 과정에서 고용의 외부화가 늘어나고 있다. 예를 들어 2000년대 초반부터 늘어나기 비정규직 고용은 유행처럼 늘어나 전체 임금노동자의 35%내외가 되었으며 비정규직 노동은 그 형태가 다양해서 계약직과 같은 직접고용 외에 용역, 파견과 같은 간접고용 노동이 크게 늘어났고 특수고용과 플랫폼 노동 같은 개별 외주화도 확대되고 있다. 이러한 상황에서 사회적으로 책임을 다하는 기업이 비정규직 고용에 대해 어떤 전략적 태도를 취하고 있는지를 살펴보았다.

본 연구는 기업의 사회적 책임에의 참여가 고용관계에 대한 직접적인 책임이 있는 구성원에 대해선 이해관계자이론에 입각하여 내부노동시장 정책을 늘릴 수 있지만 고용관계에 대한 책임이 없는 비정규직에 대해선 내부로의 진입을 막고 외부화 할 것이라는 가설을

수립하였다. 한국노동연구원의 사업체패널자료를 분석한 결과, 예상대로 기업의 사회적 책임정책에의 참여는 내부노동시장정책과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 직접고용 비정규직 비율과도 부(-)의 관계를 보여 일관된 결과를 보였다. 그러나 기업의 사회적 책임정책에의 참여는 간접고용 비정규직 비율과는 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 표면적으로는 서로 충돌하는 결과로 보인다. 그러나 우리나라의 노동시장의 이중적 구조 및 한국 기업의 사회적 책임이 외부적 CSR로 경도되어 있는 특징들과 함께 이해한다면 기업의 사회적 책임과 고용관계 전략의 이중적 관계를 파악할 수 있다. 본 연구의 시사점은 기업의 사회적 책임이 고용정책에 미치는 영향을 분석한 것으로 사회적 책임에 적극적으로 참여하는 기업은 인력을 활용하는 데 있어 정규직과 비정규직으로 나누어 이중적인 전략을 취하고 있음을 확인한 것이다. 이러한 결과에 대해 본 연구의 토론파트에서 구체적으로 논의하였다.

Ⅱ. 이론적 배경과 가설

1. 기업의 사회적 책임의 진화

기업의 사회적 책임은 다양하게 정의되어 왔으나 다수의 연구는 기업의 사회적 책임을 기업이 사회적 기대에 부응하여 이루어지는 윤리적 기업 활동(Zenisek, 1979)으로 이해하고 있으며 경제적·법적 요구를 넘어서는 기업의 자발적인 활동(McWilliams & Siegel, 2001)으로 개념화하고 있다. 기업의 사회적 책임의 개념을 둘러싼 초기의 논쟁은 기업은 누구를 위해, 어떤 책임이 있는지에 대한 엇갈린 주장에서 출발하였다. 잘 알려진 경제학자 Milton Friedman은 1970년 뉴욕타임즈 기고문에서 기업은 성장을 통해 주주들에게 이익을 제공하는 것이 가장 중요하고 근본적인 사회적 책임이라고 강조하였다. 이에 대해선 다수의 학자들이 생각을 달리하였다. 미국을 중심으로 한 학자들은 기업 활동의 결과가 사회적으로 나쁜 결과(예: 환경오염 등)를 가져오지 않도록 기업 스스로 이를 규제하는 것이 사회적 책임을 다하는 것이라고 주장하였다. 유럽에서도 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 커져 자본주의 사회에서 정부의 역할은 점점 줄어들고, 기업의 역할이 확대되고 있는 만큼 기업들은 환경, 인권 등 사회적 책임을 다하고 정부는 이를 관리, 감독해야 한다는 주장이 제기되었다.

실제 기업의 역할과 영향력이 커지면서 많은 연구자들이 기업의 사회적 책임을 기업의 경제적 이익을 넘어서는 다차원적인 활동하고 이해했으며 Carroll(1979, 1991)은 기업의 사회적 책임을 경제적·법적·자선적·재량적 책임으로 나누어지며 기업의 성과에는 경제적 성과만이 아니라 사회적 성과와 환경적 성과가 함께 포함되어야 한다고 주장하였다. 그럼에

도 불구하고 기업의 사회적 책임이 정확하게 무엇을 의미하고, 어떤 활동이 책임 있는 활동인지에 대해서는 여전히 모호한 부분이 많았는데 기업의 사회적 책임 활동의 범위가 넓어 한마디로 정의내리기가 어렵기 때문이었다. 따라서 과거의 기업의 사회적 책임을 둘러싼 개념적 논쟁은 시간이 지나면서 CSR의 구체적인 활동에 대한 연구로 구체화되었다. 이와 관련하여 선행연구는 기업의 사회적 책임은 기부와 같은 공동체를 위한 사회적 책임 참여만이 아니라 사회적으로 책임 있는 생산 활동 및 고용관계와 관련된 관행들을 모두 포함한다고 설명한다(강수돌, 2020; 이영면, 2019; Matten & Moon, 2008).

더 나아가 기업의 사회적 책임에의 활동에 대해 윤리적이고 자발적으로만 바라볼 것이 아니라 기업이 사회적으로도 책임을 다하면서 동시에 기업의 성과를 동시에 달성하기 위한 경쟁우위 전략 중 하나로 바라보는 시각도 늘어나고 있다. 최근처럼 소비자의 목소리가 커지고 상품시장이 무한경쟁에 처해 있는 상황에서 기업의 사회적 활동에의 참여는 피할 수 없는 사회적 기대이기 때문에 이를 전략적으로 활용하는 것이 중요하다는 것이다. 이러한 맥락에서 선행연구는 기업이 사회적 책임에의 참여를 비용, 사회적 압력, 자비에 기초한 행위로만 바라볼 것이 아니라 기회, 혁신, 그리고 경쟁우위의 원천으로 바라보아야 하고 이를 위한 기업수준의 전략을 강조한 바 있다(Porter & Kramer, 2006). 이러한 관점에서 한국의 주요 대기업들은 이전까지 활발하게 참여해 온 불우이웃돕기와 같은 자선행위 중심의 사회공헌활동을 기업이 가지고 있는 경쟁우위와 결합하여 사회에 기여하는 새로운 활동으로 개발하고 있다(정홍준·노세리·송민수, 2019).

2. 기업의 사회적 책임을 설명하는 이론들

이론적인 측면에서 기업의 사회적 책임은 크게 이해관계자관점과 신제도주의관점에 의해 설명되어 왔다. 이 중 이해관계자이론은 기업 구성원들의 다양한 이해를 반영하고 규범적인 측면이 강조되며(Donaldson & Preston, 1995) 구성원들의 균형적인 이해를 통해 장기적인 기업성장(Wood & Jones, 1995)을 도모할 수 있다는 것인데, 이는 기업이 왜 사회적으로 책임 있는 활동을 해야 하는지를 잘 설명한다. 이해관계자 이론을 활용한 기업의 사회적 책임 관련 연구들은 개별 기업 내 이해관계자들인 주주, 노동자, 공급사, 고객, 지역사회의 균형적인 이해를 강조했지만 기업의 활동이 전 세계로 확대되면서 글로벌 가치사슬 차원에서의 사회적 책임이 주목을 받고 있다. 이러한 맥락에서 기업들은 현지 자회사만이 아니라 공급업체의 사회적 책임에 대해서도 중요하게 받아들여 공동의 책임을 위해 노력하고 있다.

실증연구들은 사회적으로 책임지는 활동은 다양한 형태로 보상받을 수 있음을 보여줘 왔다. 예를 들어 기업의 사회적 책임이 주주만의 이해가 아닌 다양한 이해관계자의 균형적인 이해를 추구하는 과정에서 기업의 가치를 재생산하고(Peloza & Shang, 2011), 이를 통

해 사회적 정당성을 획득하게 되며(Wood, 1991), 결과적으로 기업의 경제적 성과에도 긍정적인 영향을 미치게 됨을 입증해 왔다(Doh, Howton, Howton, & Siegel, 2010). 실제 그동안 수많은 연구들은 기업의 사회적 책임과 기업의 재무적 성과 간에 정(+)의 관계를 입증해 왔다(Brammer & Millington, 2008; Lev, Petrovits, Radhakrishnan, 2010; Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003). 국내연구로 기업의 사회적 책임활동은 대체로 기업가치(전웅수, 이경일, 고세라, 손성진, 2013), 미래의 경영성과(권순용·김도연, 2014), 및 재무적 성과에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

이해관계자이론은 기업의 사회적 책임에의 참여가 이해관계자들의 균형적인 이해를 통해 장기적으로 기업의 지속가능성을 제공한다는 논리를 제공하지만 이에 대한 비판적 의견도 적지 않다. 이해관계자 이론을 바탕으로 한 기업의 사회적 책임에 대한 비판적인 주장은 우선 이해관계자들의 균형적인 이해를 도모하는 것이 쉽지 않을 뿐만 아니라 기업의 사회적 책임에의 참여가 기업성과로 이어지기 까지 상당한 시간이 소요된다는 근거를 제시하고 있다. 또한 이해관계자 이론이 가진 한계는 기업의 사회적 책임활동에 투입되는 비용을 설명하기 어렵다는 지적이다(Ullmann, 1985; Waddock & Graves, 1997; Campbell, 2007). 앞서 논의한대로 기업의 사회적 책임 활동은 하면 좋지만(Doing is good for firm) 기업이 사회적 책임활동에 필요한 추가적인 비용을 감당할 수만 있어야만 한다(Freeman, 1984, p.38). 예를 들면, 기업의 사회적 책임활동 가운데 기부금 등의 사회공헌활동은 추가적인 비용이 들며 환경오염 방지를 위한 시설의 건립과 유지 역시 중요한 사회적 책임활동이지만 상품생산원가를 넘어서 추가적 예산을 필요로 한다. 이러한 이유에서 Harrison & Freeman(1999)은 기업이 사회적 책임을 보다 장기적인 관점에서 수행할 필요가 있다고 설명한다.

한편, 신제도주의 이론은 이해관계자 이론으로 기업의 사회적 책임 활동에의 참여를 설명하기 어려운 부분을 해석하는데 기여한다. 신제도주의 이론은 조직이 제도를 도입하는데 있어 사회적 정당성(social legitimacy)을 중요한 개념으로 전제하고 있어(Meyer & Rowan, 1977), 이를 통해 기업의 사회적 책임 활동을 설명할 수 있기 때문이다. 예를 들어 조직이 제도화되는 과정에서 정부의 기업 활동에 대한 직접적인 가이드라인이나 권고사항 및 시민사회단체의 소비자에 의한 사회적 압력은 중요한 역할을 하게 된다. 실제, 사회의 다양한 사회 주체들은 기업에 대해 사회적으로 책임 있는 역할을 요구하고 있으며 기업들은 이들의 요구를 수용하여 사회적 정당성을 확보하려고 노력한다. 이를 기업의 사회적 책임활동에 적용하면, 정부, 시민사회단체, 소비자 등은 기업에 책임 있는 활동을 요구하고 기업은 요구를 수용하여 기업의 사회적 책임활동을 제도화함으로써 지속가능성과 관련된 사회적 정당성을 확보하게 된다.

신제도주의 이론에 따르면 기업의 사회적 책임 활동은 이해관계자 이론에서 강조하는 경영진의 자발적인 선의보다 사회적 압력에 의한 것이다(Meyer & Rowan, 1977). 따라서

사회적 압력에 의한 제도화는 동형화(isomorphism)의 과정을 거치게 되는데 정치적 영향력과 정당성에 비롯되는 강압적인 동형화(Coercive isomorphism), 불확실한 상황에서 표준화 및 경쟁조직에 대한 모방에서 비롯되는 모방적 동형화(mimic isomorphism), 그리고 정규 교육과 전문가 네트워크에 의한 규범적 동형화(normative isomorphism)이다(DiMaggio & Powell, 1983). 따라서 사회적 책임이 기업의 제도적 행위로 제도화되는 과정에서 사회적 압력, 불확실한 상황에서 경쟁조직에 대한 모방, 전문가 네트워크 등이 중요한 역할을 한다는 것이다. 다만, 조직이 제도화되는 과정에서 동형화가 자연스럽게 이루어지는 것은 아니며 충돌이 발생하게 된다. 사회적 정당성을 확보하는 것도 중요하지만 기업 내부의 효율성도 중요한 고려 요소이기 때문이다.

특히 기업의 사회적 책임 활동이 기업 내부의 효율성과 충돌하게 될 경우 기업은 사회적 책임활동을 진지하게 받아들여 제도화하기보다 형식적인 도입에 그치게 되는데 이는 신제도주의 이론의 디커플링(Decoupling)과 관계되어 있다. 디커플링은 조직 구조와 행위가 일치하지 않은 상태를 의미하는데 기업의 사회적 책임활동이 어떻게 립 서비스나 윈도우 드레싱으로 전락하는지에 대한 이론적 근거를 제시한다. 이와 관련하여 Harrison & Freeman(1999)은 기업의 사회적 책임에의 참여가 이해관계자의 이해를 균형적으로 추구하는 것이 아니라 기업의 경제적 성과를 추구하는 것이 될 경우 단기적인 기업성과를 중시하는 기업들은 기업의 사회적 책임활동에 참여가 어렵거나 형식적으로만 참여하게 된다고 설명한 바 있다.

3. 기업의 사회적 책임과 고용관계

기업의 사회적 책임과 고용관계는 매우 긴밀한 관계를 가진다. 기업의 사회적 책임 활동의 내용이 고용관계의 내용들과 관련되어 있기 때문이다. 예를 들어 차별금지, 안전한 작업장, 단체교섭 등은 고용관계의 핵심적인 내용들인데 이는 동시에 기업의 사회적 책임 활동에 해당된다. 다만 기업의 사회적 책임과 고용관계는 공통점만이 아니라 서로 다른 영역을 가지고 있기 때문에 차별성도 적지 않다. 선행연구는 이러한 개념적 특징을 고려하여 기업의 사회적 책임이 개별 구성원의 태도, 인적자원관리 정책 및 노동조합과 어떤 관계를 가지고 있는지를 밝혀 왔다.

기업의 사회적 책임은 대체로 개별 구성원들의 직무태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(Greening & Turban, 2000). 기업의 사회적 책임 활동은 이해관계자들에 대한 배려를 통해 기업 구성원들에게 기업이 공정성을 지향하고 있다는 시그널을 제공할 수 있으며 이는 구성원들의 직무태도를 긍정적으로 변화시킨다(Rupp, Williams, & Aguilera, 2011). 이 과정에서 구성원들은 기업이 다른 이해관계자들을 대하는 정책을 면밀히 평가하고 되며 업무에 대한 자율권과 통제권을 의미하는 자기결정권이 주어질 경우 기

업의 사회적 책임활동을 수용하고 몰입하게 된다(Rupp et al., 2011). 이들은 조직 구성원들의 기업의 사회적 책임에 대한 반응이 기업 안에만 머물러 있지 않다고 주장하면서 기업의 사회적 책임에 대한 구성원의 반응은 조직에 대한 태도만이 아니라 사회에 대한 태도로 확장된다고 설명하였다. 즉, 기업 안에서는 정체성 향상 및 조직적 역할을 이해하게 되며 사회적으로는 사회적 정의와 본인들이 수행하고 있는 일의 중요성을 인식하게 된다는 것이다.

기업의 사회적 책임이 개인에 미치는 영향을 넘어 고용관계 측면에서 인적자원관리와 노동조합과의 관계에 주목한 연구 흐름도 살펴볼 필요가 있다. 먼저, Voegtlin & Greenwood (2016)는 기업의 사회적 책임과 인적자원관리에 대해 기존연구를 분석한 후 세 가지 흐름이 존재함을 설명하였다. 우선, CSR이 개인수준에서 영향을 미치는 것처럼 CSR의 선행요인으로서 인적자원관리를 다룬 연구들을 소개하였다. 이 경우 인적자원관리 관행들은 CSR의 한 부분이 될 수 있다. 반대로 효과적인 인적자원관리를 달성하기 위해 CSR이 활용되는 연구도 설명하였다. 마지막으로 CSR과 HRM은 서로 독립적이며 겹치는 부분은 많지 않고 다만 서로 영향을 주고받는 관계라는 주장도 존재함을 밝혔다. 따라서 인적자원관리의 구체적인 관행인 채용, 평가, 성과보상, 교육훈련 등은 기업의 사회적 책임에 영향을 미치기도 하며 반대로 기업의 사회적 책임 정책에의 참여가 구체적인 인적자원관리 관행들에 영향을 미칠 수도 있다.

다음으로 기업의 사회적 책임과 노사관계와의 관계이다. 앞에서 살펴본 대로 기업의 사회적 책임과 인적자원관리가 상호 보완적인 관계라면 기업의 사회적 책임과 노사관계는 경쟁적인 관계에 가깝다. Preuss, Haunschild, & Matten(2006)은 유럽국가를 대상으로 한 연구에서 다수 국가의 노동조합은 기업의 사회적 책임을 위협으로 받아들이고 있으나 반대로 노사정 대화가 활성화된 국가에서의 노동조합은 노조가 CSR 활성화에 중요한 역할을 할 수 있다고 판단하고 있음을 확인하였다. 따라서 저자들은 기업의 사회적 책임과 노동조합이 대체적 관계인지, 보완적 관계인지는 노사관계 및 사회적 대화의 수준에 따라 달라질 수 있다고 주장하였으며 특히 기업의 사회적 책임에 대한 노동조합은 입장은 국가수준에서의 경제적 개방 정도와 노동조합의 교섭력에 의해 달라질 수 있다고 주장하였다. Deakin & Whittaker(2007)은 노동조합의 입장에서 기업의 사회적 책임은 기회가 될 수 있으며 반대로 위협도 될 수 있다고 주장하였다.

Ⅲ. 연구 가설: 기업의 사회적 책임과 이중적 고용전략

본 연구는 기업의 사회적 책임과 고용전략 간의 관계를 살펴보는 것이 주된 목적이다. 이와 관련하여 선행연구는 고용전략에 대한 기업의 사회적 책임이 다양한 방식으로 나타

날 수 있는데, 이는 기업이 사회적 책임에 대해 다양한 동기를 가질 수 있기 때문이다. 예를 들어 기업들은 이해관계자 이론을 바탕으로 CSR의 내재적 동기를 가질 수 있으며 신제도주의 이론을 바탕으로 CSR의 외재적 동기에 경도될 수도 있다. 따라서 본 연구는 기업의 사회적 책임이 고용전략에 미치는 영향도 표면적으로 보이는 책임과 겉으로 보이지 않는 책임으로 나누어 가설화하였다.

1. 기업의 보이는 책임: 양질의 일자리 유지와 적극적 인적자원관리

기업의 경제적 책임은 사회적 책임 중에서도 가장 기본적인 책임에 해당된다(Carroll, 1979). 주주의 이익을 보장하는 경제적 책임을 다하기 위해선 고용에 대한 책임도 고려해야 한다. 기업 활동에 필수적인 안정적인 생산을 위해서는 일자리를 유지하고 창출하는 것이 중요하기 때문이다(Friedman, 1970). 이러한 이유에서 노동자들에게 안정적인 일자리를 제공하는 것은 오래전부터 기업의 중요한 사회적 책임 중 하나로 받아들여져 왔고 사회적 책임에 참여하는 기업들도 장기고용을 바탕으로 하는 정규직 고용관계를 중요한 정책으로 간주해 왔다.

한편, 기업들은 경쟁에 직면에서 다양한 방안으로 인건비를 줄이기 위해 노력해 왔으며 비정규직을 활용하는 수량적 유연화는 그 중 하나였다. 그 결과 지난 30년 동안 비정규직이 크게 늘어났는데 이 중 계약직과 시간제와 같은 직접고용 노동자는 기업의 직접적인 업무지시가 가능하기 때문에 수요가 컸다. 비정규직은 인건비 절감 및 유연한 생산 측면에서 기업에 도움이 될 수 있으나 개인과 사회 모두에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 비정규직은 개인수준에서 고용불안과 직장 내 차별을 가져올 수 있으며 기업수준에서 업무의 효율성을 저하시킬 수 있으며 높은 이직률과 낮은 업무 태도로 인해 생산성에도 부정적일 수 있다.

본 연구는 기업의 사회적 책임이 직접고용 비정규직과 부(-)의 관계를 가질 것으로 예상한다. 사회적으로 책임 있는 활동에 참여하는 기업일수록 노동자의 고용안정을 중요하게 인식하고 이를 위해 노력할 것으로 기대되기 때문이다. 물론 기업 내부의 인력을 정규직 중심으로 구성할 경우 그렇지 않은 기업에 비해 비용이 더 들 수 있으나 사회적 정당성을 확보하는데 유리하다. 또한 정규직 중심의 인력 운용은 조직 내 일체감이 높이고 기업의 장기적인 성과 추구에도 유리하다. 최근 연구 역시 기업의 사회적 책임은 내부구성원들의 조직애착, 헌신, 직무만족 등을 높여 결과적으로 기업성과에 긍정적일 수 있다고 주장한다(Bhattacharya et al., 2008).

나아가 기업의 사회적 책임과 고용관계에 대한 다수의 연구들은 사회정체성이론(Social Identity Theory)을 활용하여, 구성원들은 사회적인 명망이나 사회적 존경을 받고 있는 기업에 스스로를 동일시하게 되며 이는 조직에 대한 몰입이나 이타적 행동, 직무만족 등 긍

정적인 태도로 이어질 수 있음을 보여주었다(Brammer et al., 2007; Valentine & Fleischman, 2008). 이러한 논의를 바탕으로 기업의 사회적 책임정책에 적극적으로 참여하는 조직일수록 계약직이나 기간제, 계약직 등 직접고용 비정규직 활용을 최소화할 것으로 기대되어 다음의 가설 1을 수립하였다.

가설 1. 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 직접고용 비정규직 비율과 부(-)의 관계를 가질 것이다.

기업 내 인력이 정규직 위주로 구성되어 있을 경우 기업은 내부노동시장(Internal Labor Markets) 정책을 활용하여 장기적인 성장을 꾀할 가능성이 크다. 내부노동시장 정책은 구성원에 대한 인력관리에 있어서 장기고용, 내부승진, 그리고 근속년수를 고려한 임금설계 등이 특징(Doeringer & Piore, 1985)이기 때문에 정규직 중심의 고용전략에 유리하다. 내부노동시장정책이 발달하게 된 배경은 기술변화에 따라 기업 내부적으로 전문화된 지식축적의 필요성이 커졌기 때문인데, 이를 위해선 고용안정을 바탕으로 한 안정적인 계약관계 및 보상시스템이 중요하다. 따라서 내부노동시장은 사용자의 필요와 구성원의 요구가 적절하게 수렴된 형태로 볼 수 있다.

이러한 맥락에서 기업의 사회적 책임정책에의 참여는 내부노동시장정책과 정(+)의 관계를 가질 수 있을 것으로 예상되었다. 기업의 사회적 책임은 이해관계자들과의 우호적인 관계형성을 강조(Barnett, 2007)하므로 내부노동시장의 활성화와도 긴밀하게 관련되어 있을 수 있다. 또한 기업들은 사회적 책임을 통해 고유한 가치를 창출하고 경쟁우위를 확보하려고 하므로 정규직 중심의 내부노동시장정책을 적극적으로 활용할 수 있다. 선행연구에 따르면, 내부노동시장은 높은 숙련을 필요로 하는 직업군일수록, 기술변화가 큰 산업일수록, 노조사업장일수록 활용 가능성이 크다(Pfeffer & Cohen, 1984).

선행연구 역시 기업의 사회적 책임은 인적 자원에 대한 장기적인 투자를 통해 기업의 성과를 창출할 수 있음을 강조한다(Justice, 2003). 실제, 적극적 인적 자원정책의 일환인 내부노동시장 정책은 사용자의 감시비용과 구성원의 과도한 요구를 모두 줄일 수 있는 장점을 가진다(Osterman, 1987). Jones, Comfort, Hillier, & Eastwood(2005)은 영국의 대형 판매업체 10곳에 대한 사례조사를 통해 대부분의 기업들이 경쟁우위를 확보하기 위해 기업의 사회적 책임 정책을 도입하고 있으며 이는 구성원들에 대한 교육훈련, 경력개발, 그리고 산업안전 등에 모두 긍정적인 영향이 있음을 확인하였다. 이러한 관점에서 내부의 이해관계자를 중시하는 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 내부노동시장과 다음과 같은 가설을 가질 것으로 예상되었다.

가설 2. 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 내부노동시장정책의 실행과 정(+)의 관계를 가질 것이다.

2. 기업의 보이지 않는 책임: 고용의 외부화

기업들에게 사회적 책임은 피할 수 없는 과제이지만 모든 기업들이 사회적 요구를 그대로 수용하지는 않는다. 기업의 사회적 책임이 중요하다는 것을 인식하고 사회적 책임을 묻는 이해관계자들의 압력도 인지하고 있지만 이를 수행할 수 있는 기업의 내부적 자원도 중요한 고려사항이기 때문이다. 실제, 사회적 책임 활동에 참여하기 위해서는 조직의 목표와 비전에 맞게 프로그램을 설계해야 하고, 담당 인력도 배치해야 하며 구체적인 사업을 실행하기 위한 예산도 배정해야 하므로 적지 않은 비용이 든다. 주요 이해관계자인 내부 구성원과 공급사 그리고 고객을 위한 사회적 책임에도 비용이 발생한다. 이러한 맥락에서 기업은 선택적 사회적 책임을 고려할 수 있다.

최근 기업들은 외부에서 일을 완성하는 아웃소싱을 광범위하게 실시하고 있다. 일에 대한 직접적인 통제를 줄이되 관리방식을 다양화할 수 있는 경영관행들이 개발되면서 많은 일을 외부화할 수 있게 되었다. 기업들은 아웃소싱이 비용측면에서 효과적이라는 믿음을 가지고 있다. 특히 일을 외부화할 경우 직접적인 고용관계 의무도 사라지므로 기업의 부담은 훨씬 가벼워진다. 법적으로도 기업은 직접 고용관계를 가진 이해관계자에 대해선 많은 책임을 져야 하지만 직접적인 고용관계에 있지 않은 협력사 구성원들에게 대해선 최소한의 책임만 지면된다. 따라서 기업이 사회적 책임 정책에 참여하더라도 간접고용에 대해선 책임의무를 낮게 인식할 수 있다. 물론 최근 들어 공급사에 대한 원청의 사회적 책임이 강조되고 있으나 직접고용 노동자에 대한 책임과 비교하긴 어렵다. 더구나 우리나라의 경우 사내하청이나 파견 등 간접고용은 고용관계에 대한 법적인 책임이 원청 기업에 있지 않기 때문에 원청기업이 사회적 책임에 적극적으로 참여하더라도 상대적으로 사내하청이나 파견 등 간접고용 노동자들에 대한 규범적 책임은 덜 하다. 기업의 사회적 책임에 관한 국제적인 지표들 역시 하청업체와의 공정거래 등은 강조하지만 하청기업의 활용자체를 금지하지는 않고 있다.

본 연구는 비용관점에서 기업의 사회적 책임정책에의 참여는 비정규직 고용형태 가운데 사내하청, 외주용역 등의 간접고용 비정규직의 고용비율과 정(+)의 관계를 가질 것으로 예상하였다. 기업은 법적인 의무이며 외부에 보여 지는 직접 고용된 구성원들에 대한 사회적 책임을 다하기 위해선 직접고용 인력을 최소로 하는 대신 책임범위가 적은 간접고용을 늘릴 수 있기 때문이다. Davis-Blake & Uzzi(1993)가 지적했듯이, 간접고용 비정규직의 유력한 선행요인은 고용비용을 최소화하는데 있기 때문이다. 선행연구 역시 기업이 사회적 책임활동을 위한 자원을 충분히 가지지 못했을 때 결과적으로 사회적 책임활동은 어렵다

고 지적해 왔다(Ullmann, 1985; Waddock & Graves, 1997). 따라서 기업이 사회적 책임활동에 참여하더라도 사회적 책임에 필요한 비용 등을 고려할 때 직접고용을 최소화하는 방향으로 고용전략을 결정할 수 있다. 예를 들어 사업구조를 핵심파트와 비 핵심파트로 구분하여 핵심파트는 정규직 등으로 고용하여 이들에 대한 사회적 책임을 다하는 대신 비 핵심파트는 외부화하여 간접고용인 사내하청, 용역 등을 확대한 후 이들에 대한 사회적 책임을 낮출 수 있다는 것이다. 따라서 우리는 직접고용 및 양질의 일자리는 사내하청, 파견 등 간접고용 통한 인건비 절감과 서로 교환적 관계(Trade-off)를 가질 수 있으므로 아래와 같은 세 번째 가설을 수립하였다.

가설 3. 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 간접고용 비정규직 비율과 정(+)의 관계를 가질 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 표본

본 연구는 가설의 검증을 위해 노동연구원의 사업체 패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하여 분석하였다. 사업체 패널조사는 매 2년마다 조사를 실시하여 이듬해 자료를 공개하고 있다. 본 연구는 지금까지의 사업체 패널자료 가운데 기업의 사회적 책임에 관한 문항이 처음으로 포함되기 시작한 2007년 자료 및 2009년, 2011년 패널자료를 사용하여 분석에 활용하였다. 안타깝게도 그 이후의 자료들에서는 기업의 사회적 책임 항목이 제외된 상태여서 패널자료는 총3회로 국한되어 있다. 2007년 자료는 1,735개, 2009년 자료는 1,737개, 그리고 2011년 자료는 1,770개를 포함하고 있으며 모두 합쳐 5,242개의 자료가 구축되었으며 이중 기업의 사회적 책임에 대해 응답한 작업장은 1,328개였다.

2. 변수의 정의 및 측정

본 연구에서 측정에 활용된 모든 질문은 사업체의 인사담당자가 작성하였으나 주관적인 인식이 아닌 사업체의 객관적인 정보(예: 비정규직 비율, 기업의 정책 등)를 바탕으로 기입한 것이다.

(1) 독립변수: 기업의 사회적 책임 정책에의 참여

사업체 패널자료는 기업의 사회적 책임에 관해 총 6개의 문항을 가지고 있으며 이 중 3개는 현재 실행과 관련된 것이며 나머지 3개는 향후의 계획에 관한 질문이다. 본 연구에서는 현재 실행중한 3개 문항으로 기업의 사회적 책임 정책에의 참여를 측정하였다. 각각의 문항은 “귀 기업은 사회적 책임과 관련하여 사회적으로 공개된 중장기 비전과 추진계획을 가지고 있습니까?”, “귀 기업은 사회적 책임과 관련하여 별도의 윤리강령이 있습니까?”, “귀 기업은 사회적 책임을 담당하는 조직이 있습니까?” 등이며 응답은 예(1로 측정), 아니오(0으로 측정)로 되어 있다. 3개 문항의 합을 기업의 사회적 책임으로 사용하였다. 3개 문항의 신뢰도(α)는 .80이었으며 요인분석결과 .71～.74사이의 요인 부하값(Factor Loading)을 가지고 있었다.

(2) 종속변수: 내부노동시장정책과 비정규직 비율

본 연구의 종속변수는 모두 3개로 내부노동시장정책, 직접고용 비정규직의 비율, 그리고 간접고용 비정규직의 비율이다. 내부노동시장정책은 모두 3개의 항목으로 측정되었다. 설문항목은 ‘필요한 사람을 내부에서 육성한다(1점: 필요한 사람을 외부에서 충원～5점: 필요한 사람을 내부에서 충원).’, ‘가능한 정규직근로자를 주로 활용한다(1점: 가능한 한 비정규직을 활용～5점: 가능한 한 정규직을 확용).’, ‘인사관리는 근로자의 장기적인 개발을 위한 방향으로 운영된다(1점: 인사관리는 근로자의 단기적인 성과로 운영～5점: 인사관리는 근로자의 장기적인 육성과 개발로 운영).’ 등으로 3개 항목의 평균값을 사용하였다. 3개 문항의 신뢰도(α)는 .61로 나타났다. 직접고용 비정규직의 비율은 기간제(계약직)노동자의 수를 전체노동자(정규직과 기간제노동자의 합)로 나누고 100을 곱한 값을 사용하였다. 간접고용 비정규직의 비율은 파견노동자과 사내하청(용역)노동자의 수를 합한 후 이를 전체노동자(정규직, 기간제노동자, 파견노동자, 사내하청노동자의 합)로 나누고 100을 곱한 값을 사용하였다.

(3) 통제변수

통제변수는 종속변수인 비정규직 비율들에 영향을 미칠 것으로 예상되는 산업, 기업연령, 기업규모, 여성노동력비율, 경쟁정도, 노동조합 조직률 등이다. 산업은 제조업, 서비스업, 건설업, 도소매업, 운송업으로 구분한 후 더미변수로 변환하였다. 기업연령은 연속형 변수이며 기업규모는 전체노동자의 수에 로그를 취한 값을 활용하였다. 여성노동력 비율은 여성노동자의 수를 전체노동자의 수로 나누고 100을 곱해 산출하였다. 여성노동력 비율을 통제변수로 활용한 것은 노동력의 구성이 비정규직의 활용에 영향을 미칠 수 있기 때문이었다. 경쟁정도는 단일문항(“귀 사업장의 주된 상품은 국내시장에서 경쟁정도가 어떠합니까?”)이며 리커트 5점 척도(1: 경쟁이 매우 약하다～5: 경쟁이 매우 심하다)로 측정하였다.

마지막으로 노동조합 조직률은 노동조합에 가입한 조합원의 수를 전체노동자의 수로 나눈 후 100을 곱해 계산하였다. 일반적으로 노동조합 조직률을 정확하게 측정하기 위해서는 노동조합에 가입한 조합원의 수를 가입대상인 노동자의 수로 나누어야 하지만 이전조사와 달리 2011년 사업체패널조사에서는 가입자격이 있는 노동자의 수에 대한 정보가 누락되어 있어 불가피하게 전체노동자의 수를 활용하였다.

〈표 1〉 각 변수의 측정

변수명	측정 항목	
기업의 사회적 책임 정책에의 참여	귀 기업은 사회적 책임과 관련하여 사회적으로 공개된 중장기 비전과 추진계획을 가지고 있습니까?	있음 = 1, 없음 = 0 3개 항목의 합을 사용 α = .80
	귀 기업은 사회적 책임과 관련하여 별도의 윤리강령이 있습니까?	
	귀 기업은 사회적 책임을 담당하는 조직이 있습니까?	
내부노동시장 정책	필요한 사람을 내부에서 육성한다	5점 척도 α = .61
	가능한 정규직근로자를 주로 활용한다	
	인사관리는 근로자의 장기적인 개발을 위한 방향으로 운영된다	
직접고용 비정규직 비율	기간제 노동자 수 / (정규직 + 기간제) * 100	
간접고용 비정규직 비율	(사내하청+파견)노동자 수 / (정규직 + 기간제 + 사내하청 + 파견)노동자 수 * 100	

Ⅳ. 연구 결과

1. 기초 분석

아래의 <표 2>은 활용된 변수의 기초통계량 및 변수들간의 상관관계를 나타낸다. 기업의 사회적 책임 참여는 내부노동시장정책과 정(+)의 상관관계(r = .17, $p < .01$)를 나타낸다. 기업의 사회적 책임과 비정규직 고용비율의 상관관계를 살펴보면, 직접고용 비정규직 비율과는 부(-)의 상관관계(r = -.12, $p < .01$)를 나타내며 간접고용 비정규직 비율과는 정(+)의 상관관계(r = .15, $p < .01$)를 보였다. 이러한 결과는 본 연구의 가설과 일치하는 유의한 결과였다.

〈표 2〉 변수의 평균, 표준편차와 상관관계

	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8
기업의 사회적 책임 정책참여	1.93	1.25	1							
내부노동시장 정책	3.75	.66	.17**	1						
직접고용 비정규직 비율	7.59	16.42	-.12**	-.13**	1					
간접고용 비정규직 비율	4.67	11.50	.15**	-.02	.03*	1				
기업연령	25.41	16.67	.04	-.04	.00	.01	1			
기업규모	5.07	1.26	.23**	-.01	.14**	.13**	.29**	1		
여성노동력 비율	28.87	23.80	-.04	-.03	.16**	.03*	-.08**	.03*	1	
경쟁정도	3.82	.96	-.08**	-.01	-.02	.04**	.00	.08**	.04**	1
노동조합 조직률	19.22	30.18	.10**	.01	-.08**	.06**	.27**	.31**	-.35**	-.11**

주) $^{**}p < .01$, $^{*}p < .05$ 수준에서 유의(양측검정), 산업더미는 생략함

2. 가설 검증

가설을 검증하기 위해 패널데이터 분석을 실시하였다. 패널데이터 분석은 다중공선성을 다소나마 줄일 수 있는 장점이 있으며 시간에 따른 분석결과를 보여주므로 단순 회귀분석에 비해 분석결과에 대한 신뢰도가 높다고 할 수 있다. 일반적으로 패널분석에는 고정효과모형과 랜덤효과모형이 있으며 어떤 모형이 적절할지는 데이터의 성격이나 연구모형에 따라 달라지는데, 본 연구는 랜덤효과모형을 활용하여 추정치를 살펴보았다. 사업체패널 데이터는 표본조사를 통해 데이터를 확보하기 때문에 표본에 포함되지 않은 사업체의 효과를 완전히 배제할 수 없는 단점이 존재한다. 나아가 종속변수인 비정규직의 고용형태별 비율에 영향을 미치는 변수가운데 산업더미처럼 변화하지 않는 변수의 효과는 랜덤효과모형을 통해서만 살펴볼 수 있기 때문이었다.

<표 3>은 패널데이터의 회귀분석 결과를 나타낸다. 모형 2에서 기업의 사회적 책임 참여는 내부노동시장정책에 유의한 정(+)의 효과를 갖는 것으로 나타났다($\beta = .07$, $p < .01$). 이는 가설 1을 지지하는 결과이다. 모형 3은 직접고용 비정규직 비율에 대한 통제변수의 효과를 나타낸다. 서비스업에 비해 제조업, 건설업, 도소매업, 운송업 등의 산업들은 직접고용 비정규직의 비율에 부(-)의 유의한 효과를 보여 서비스업에서 직접고용 비정규직이 많이 활용되고 있음을 보여준다. 또 기업규모와 여성노동력의 비율이 높은 사업체에서 직접고용 비정규직의 비율이 유의하게 높게 나타났다. 노조조직률이 높을수록 직접고용 비정규직의 비율은 유의하게 줄어드는 것으로 나타났다($\beta = .04$, $p < .10$). 모형 4에서 기업의 사

업적 책임 참여 변수를 추가로 투입했을 때 모형의 설명력(R 제곱)은 유의하게 증가하였으며 기업의 사회적 책임 참여는 직접고용 비정규직 비율과 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 나타냈다(β = -.90, $p < .05$). 이러한 결과는 가설 2를 지지한다.

모형 5는 간접고용 비정규직 비율에 대한 통제변수의 효과를 나타낸다. 통제변수 가운데 도소매업은 서비스업에 비해 간접고용 비정규직을 많이 활용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유통업, 백화점 등과 같은 사업체들이 파견, 하청방식의 간접고용 비정규직을 많이 활용해 온 결과로 해석된다. 기업규모는 간접고용 비정규직의 비율에 유의한 정(+)의 효과를 갖는 것으로 나타났다(β = .09, $p < .01$). 그러나 기업규모의 효과는 기업의 사회적 책임 정책에의 참여 변수가 투입될 때 유의성이 사라지는 것으로 나타났다. 노조조직률은 간접고용비정규직의 비율과 유의한 정(+)의 효과를 갖는 것으로 나타났다(β = .04, $p < .01$). 이러한 결과는 노동조합이 간접고용 노동자들을 고용안정을 위한 완충재로 활용할 수 있다는 기존연구의 주장을 뒷받침한다. 그러나 노조조직률 역시 기업의 사회적 책임 정책에의 참여 변수가 투입될 때 유의성이 사라지는 것으로 나타났다. 모형 6은 기업의 사회적 책임 참여 변수를 투입한 후의 결과를 보여준다. 가설에서 예상한 대로 기업의 사회적 책임 참여는 간접고용 비정규직의 비율과 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다(β = .69, $p < .05$). 이러한 결과는 가설 3을 지지한다.

〈표 3〉 랜덤효과분석 결과

종속변수 / 독립변수	내부노동시장정책		직접고용 비정규직 비율		간접고용 비정규직 비율	
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6
상수	3.82**	3.50**	2.21	5.14	-1.34	3.1
산업더미(제조업)	.03	.09	-10.12**	-12.65**	0.55	2.46**
산업더미(건설업)	.03	-.02	-2.45*	0.02	-1.1	-0.46
산업더미(도소매업)	.11*	.03	-6.01**	-9.61**	8.39**	10.37**
산업더미(운송업)	-.00	.04	-4.58**	-8.93**	-4.73**	-3.42*
기업연령	-.00**	-.00	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01
기업규모	.00	.03	2.07**	1.80*	0.91**	0.38
여성노동력 비율	-.01	.00	0.07**	0.02	0	-0.01
경쟁정도	-.01	-.03	-0.24	0.49	0.17	-0.38
노조조직률	.00	.00	-0.04**	-0.04	0.04**	0.02
기업의 사회적 책임정책 참여		.07**		-0.90*		0.69*
R^2	.01		.06		.15	
F값	22.57**		4.93*		6.26*	
N(기업 수)	5,242 (2,202)		1,328 (674)		5,242 (2,202)	

주) **$p < .01$, *$p < .05$ 수준에서 유의(양측검정), 비표준화 된 β값을 활용.

V. 결 론

본 연구는 기업의 사회적 책임 정책에의 참여와 고용정책의 관계를 다루었다. 구체적으로 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 직접고용을 줄이고 내부노동시장 정책에 기여할 것이라는 가설을 수립하였다. 동시에 기업의 사회적 책임 정책에의 참여는 파견, 용역과 같은 간접고용 비정규직은 늘릴 수 있음을 가설로 제기하였다. 분석결과, 제기된 가설은 모두 지지되었다. 이러한 결과는 기업의 사회적 책임 정책에의 참여가 고용정책의 측면에서 이중적일 수 있음을 보여준다. 기업이 이중적인 모습을 보이는 이유는 기업의 사회적 정당성 확보 못지않게, 기업 내부의 효율성, 기업의 단기적인 성과, 그 사이의 균형이 중요하기 때문일 것으로 해석되었다. 실제로 기업의 사회적 책임활동 사례를 분석해보면 사회적 책임 사례와 무책임사례가 동시에 나타나곤 한다.

본 연구의 결과는 기업의 사회적 책임과 고용정책 간의 관계에 대해 다음의 이론적 함의를 가진다. 첫째, 고용관계 측면에서 기업의 사회적 책임은 정규직을 중심으로 하는 선택적 책임을 취할 가능성이 있음을 보여준다. 기존연구들은 기업의 사회적 책임이 다양한 이해관계자들의 균형적인 이해를 대변하고 윤리적이며 자발적인 활동이 되어야 하지만 현실에선 기업의 사회적 책임 정책의 성과가 단기간에 만들어지기 어렵고 비용 또한 발생하기 때문에 이해관계자의 균형적인 이해대변은 어려움이 있음을 지적해 왔다(예: Waddock & Graves, 1997). 특히 고용관계 측면에서 고용안정 등 양질의 일자리와 산업안전의 준수 등은 기업의 비용과 직접 관련되어 있어 사회적 책임 활동에 참여하더라도 적극적인 책임활동을 기대하기 어렵다는 주장도 많았다(예: 노광표·이명규, 2007). 본 연구는 기존의 주장에 더해 사회적 책임활동에 참여하는 기업들이 고용형태에 따라 선택적으로 사회적으로 책임을 적용할 수 있음을 보여준다. 분석결과, 비정규직의 내부진입은 줄이고 간접고용 방식으로 외부화하고 있었기 때문이었다.

둘째, 본 연구는 기업의 사회적 책임 정책에의 참여가 오히려 노동시장의 양극화를 확대할 가능성이 있음을 시사한다. 기업의 사회적 책임이 직면한 비판 중 하나는 CSR활동이 주로 대기업에서 활용된다는 것인데 이는 대기업일수록 기업명성에 민감하고 노조·시민단체·소비자의 사회적 책임 압력에 취약한 구조 탓이었다. 어찌되었건 결과적으로 고용관계 측면에서 대기업의 노동자일수록 더 많은 사회적 책임 혜택을 받는 것이 사실이다. 또한 본 연구의 결과에서처럼 고용관계 측면에서 기업의 사회적 책임이 오히려 간접고용을 늘릴 경우 노동시장의 양극화를 심화시킬 수 있다. 노동시장에서 간접고용 비정규직은 정규직과의 소득격차가 크고 고용 또한 불안정하기 때문이다.

정책적인 측면에서 본 연구의 결과는 기존 사회적 책임의 범주에 있어서 간접고용에 대한 책임을 강화하고 외주화 등에 대해서도 기업의 사회적 책임을 확대해야 할 근거를 제시한다. McCormick(2012)은 기업의 사회적 책임 지표 가운데 고용관계와 관련된 지표가

상대적으로 충분치 않아 기업의 자율적 선택을 지나치게 활용할 경우 고용관계의 불균형이 초래될 수 있다고 경고한 바 있다. 우리나라의 경우도 비슷해서 이상민(2008)은 한국의 기업들은 기업의 사회적 책임을 단기적인 기업 홍보 전략으로 활용할 가능성이 높아서 노사관계 측면에서 긍정적인 역할을 기대하기 어렵다고 설명한 바 있다. 따라서 향후 기업의 사회적 책임에 대한 정책적인 방향은 고용관계에 대한 기업의 책임을 보다 포괄적으로 적용하는 방향으로 재조정할 필요가 있다. 특히, 최근 간접고용방식에서 플랫폼 노동으로 고용관계가 더욱 다변화되는 상황에서 내부 구성원에 집중된 기업의 사회적 책임은 스스로의 영역을 확장할 필요가 있다.

본 연구는 기업의 사회적 책임과 고용관계 정책에 대해 실증분석을 통한 이론적, 정책적 함의를 제공하고 있지만 한계 또한 적지 않다. 먼저 기업의 사회적 책임 정책에의 참여에 대한 측정이다. 우리나라에서 기업의 사회적 책임 정책에의 참여와 관련한 데이터로 많이 활용되는 것이 경제정의연구소의 기업의 사회적 책임 점수(KEJI Index)인데 이는 기업의 사회적 책임에 열심히 참여하는 상위 200개 기업만을 대상으로 하기 때문에 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 이에 비해 사업체 패널 데이터는 대기업만이 아니라 중소사업체까지도 포함하고 있어 표본을 확장할 수 있는 장점이 있는 반면 사회적 책임 정책에의 참여는 비전, 인력, 프로그램 등으로 단순하게 구성되어 있어 기업이 사회적 책임의 수준을 정량적으로 평가하기에 다소 무리가 있다. 많은 기업들이 CSR비전수립과 눈에 보이는 몇몇 프로그램으로 보여주기 식 CSR정책에 참여하고 있기 때문이다. 따라서 본 연구의 결과는 제한적인 조건에서만 의미 있는 결과로 활용될 수 있으며 보다 정확한 분석을 위해서는 사회적 책임 점수를 세부적으로 구체화하여 사용해야 한다.

다음으로 기업의 사회적 책임 정책과 고용관계에 대한 좀 더 포괄적인 분석이 필요하지만 본 연구는 인력활용의 측면만을 다루고 있다. 고용관계는 인력구성만이 아니라 성과보상, 교육훈련 등 개별적 영역에서부터 단체교섭 등 집단적 관계까지 다양한 영역으로 되어 있다. 따라서 본 연구가 주장하듯이, 기업의 사회적 책임 활동이 고용관계 영역에서 선택적으로 이루어지고 있다면 인력활용만이 아니라 다양한 측면에서 이를 뒷받침할 수 있는 증거들을 수집할 필요가 있다. 특히 기업의 사회적 책임 활동이 개별적 고용관계와 집단적 노사관계 사이에서 어떤 역할을 하고 있는 지 등은 중요한 시사점을 제공할 수 있다. 따라서 향후의 연구에서는 엄밀한 측정과 함께 변수를 다양화하여 본 연구에서 담지 못한 영역을 추가적으로 살펴볼 필요가 있다.

[참고 문헌]

강수돌. (2020). 스웨덴 남성의 육아휴직 경험과 윤리경영. 「윤리경영연구」, 20(1), 33-66.

권순용·김도연. (2014). 기업의 사회적 책임활동이 미래경영성과에 미치는 영향. 「경영연구」, 29, 151-174.

노광표·이명규. (2007). 「노동운동의 미래의제: 기업의 사회적 책임」. 한국노동사회연구소.

이상민. (2008). 이중적 CSR 체제의 기원: 미국· 독일· 일본· 한국의 국제비교 연구. 「한국사회학」, 42(7), 215-253.

이영면. (2019). 글로벌 기업의 해외공장 폐쇄와 윤리적 의사결정: 한국 GM 의 사례를 중심으로. 「윤리경영연구」, 19(1), 71-95.

전웅수·이경일·고세라·손성진. (2013). 기업의 사회적 책임활동이 경영성과에 미치는 영향: 최고경영자 태도, CSR 기업특성, 관리통제시스템의 매개/조절효과. 「경영교육연구」, 28(2), 213-234.

정홍준·노세리·송민수. (2019). 한국 대기업의 사회적 책임의 진화: 시혜적 접근에서 전략적 선택으로. 「윤리경영연구」, 19(2), 125-149.

정홍준·신민주. (2016). 인사조직연구에서의 기업의 사회적 책임에 관한 국내연구의 동향과 과제. 「인사조직연구」, 24, 103-145.

Barnett, M. L. (2007). Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 794-816.

Bhattacharya, C. B., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent. *MIT Sloan Management Review*, 49(2), 37-44.

Brammer, S., & Millington, A. (2008). Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal*, 29(12), 1325-1343.

Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.

Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 946-967.

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.

Cochran, P. L., & Wood, R. A. (1984). Corporate social responsibility and financial performance. *Academy of Management Journal*, 27(1), 42-56.

Davis-Blake, A., & Uzzi, B. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 195-223.

Deakin, S., & Whittaker, D. H. (2007). Re-embedding the Corporation? Comparative perspectives on corporate governance, employment relations and corporate social responsibility. *Corporate*

Governance: An International Review, 15(1), 1-4.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 147-160.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.

Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pittman Publishing, Marshfield, MA

Friedman, M. (1970). A Friedman doctrine: The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, 13(1970), 32-33.

Greening, D. W., & Turban, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, 39(3), 254-280.

Harrison, J. S., & Freeman, R. E. (1999). Stakeholders, social responsibility, and performance: Empirical evidence and theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 42(5), 479-485.

Jones, P., Comfort, D., Hillier, D., & Eastwood, I. (2005). Corporate social responsibility: a case study of the UK's leading food retailers. *British Food Journal; Bradford*, 107(6), 423-435.

Justice, D. W. (2002). *Corporate social responsibility: Challenges and opportunities for trade unionists*, Cornell University ILR School.

Lev, B., Petrovits, C., & Radhakrishnan, S. (2010). Is doing good good for you? How corporate charitable contributions enhance revenue growth. *Strategic Management Journal*, 31(2), 182-200.

Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424.

McCormick, A. N. D. Y. (2012). Building the company brand: Connecting CSR to the business. *Journal of Brand Strategy*, 1(2), 106-117.

McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403-441.

Osterman, P. (1987). Choice of employment systems in internal labor markets. *Industrial Relations*, 26(1), 46-67.

Peloza, J., & Shang, J. (2011). How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(1), 117-135.

Pfeffer, J., & Cohen, Y. (1984). Determinants of internal labor markets in organizations. *Admini-*

strative Science Quarterly, 550-572.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.

Preuss, L., Haunschild, A., & Matten, D. (2006). Trade unions and CSR: a European research agenda. *Journal of Public Affairs: An International Journal*, 6(3-4), 256-268.

Rupp, D. E., Williams, C. A., & Aguilera, R. V. (2011). Increasing corporate social responsibility through stakeholder value internalization (and the catalyzing effect of new governance): An application of organizational justice, self-determination, and social influence theories. *Managerial ethics: Managing the Psychology of Morality*, 69-88.

Ullmann, A. A. (1985). Data in search of a theory: A critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and economic performance of US firms. *Academy of Management Review*, 10(3), 540-557.

Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 159-172.

Voegtlin, C., & Greenwood, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197.

Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance-financial performance link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303-319.

Wood, D. J., & Jones, R. E. (1995). Stakeholder mismatching: A theoretical problem in empirical research on corporate social performance. *The International Journal of Organizational Analysis,* 3(3), 229-267.

Zenisek, T. J. (1979). Corporate social responsibility: A conceptualization based on organizational literature. *Academy of Management Review*, 4(3), 359-368.

The Dilemma between Corporate Social Responsibility and Dual Employment Policies

Heungjun Jung*

Corporate social responsibility (CSR) is closely related to workforce in the firm, but there is little empirical research on specific cases. The purpose of this study is to examine the effects of CSR on employment policies such as the use of non-regular workers and internal labor market policies in situations where employment is diversifying. As a result of analyzing data on the workplace from the Korea Labor Institute, the use of CSR policies is positively associated with the internal labor market and has a negative relationship with directly employed, non-regular workers, which seems to support the stakeholder theory. However, following CSR policies was positively linked to indirectly employed, non-regular workers, showing the different effects of CSR on the employment of non-regular workers. These results indicate the selectiveness of CSR.

Key words: Corporate social responsibility, employment relations, internal labor market, direct employment of non-regular workers, indirect employment of non-regular workers, corporate selective responsibility

* Assistant Professor, Department of Business Administration, Seoul National University of Science & Technology, hjunjung@seoultech.ac.kr, First/Corresponding Author

저자 소개

정흥준(Heungjun Jung) 고려대학교에서 노사관계 전공으로 박사학위를 취득하였고, 현재 서울과학기술대학교 경영학과 교수로 재직 중이다. 기업의 사회적 책임, 비정규 노동, 노동조합의 역할과 기능 등에 관한 연구를 수행하고 있으며, 「산업노동연구」, 「노동정책연구」, 「경영학연구」, 「Human Resource Management Journal」, 「Management Decision」, 「Journal of Business Ethics」 등의 학술지에 여러 편의 논문을 게재해왔다.