

전사적 품질경영과 기술경영의 통합에 관한 연구 - CSR 활동과 간접고용의 관계를 중심으로

박종필 * · 김형욱 *[†] · 이영관 *

* 홍익대학교 경영학부

A Study of Integration of Total Quality Management and Technology Management - Activation of Corporate Social Responsibility based on Relationship of Indirect Employment and CSR

Jong-Pil Park * · Hyung-Wook Kim *[†] · Yung-Kwan Lee *

* Dept. of Business Administration, Hongik University

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study is to show whether there is a relationship between companies that promote CSR and hire indirectly as opposed to companies that only hire directly. Research results show that it is actually beneficial for the economy when companies implement the CSR, especially during times of economic recession.

Methods: We have used data by collecting from the top 100 companies in Korea, which are the number of permanent employees, stock market registrations, companies that implemented the CSR, hiring directly and indirectly, etc., and analyzed them to carry out the regression analysis.

Results: Research has shown that when companies implement the CSR and has many permanent employees, they also tend to hire employees indirectly.

Conclusion: In the views of the whole economy, utilizing indirect hiring of employees can be a useful alternative, which can be accomplished by implementing CSR, and it must be recognized as the reason for producing more job opportunities within economies.

Key Words: Indirect Employment, Direct Employment, Outsourcing, Corporate Social Responsibility

● Received 13 August 2014, 1st revised 25 August 2014, 2nd revised 3 September 2014, accepted 4 September 2014

† Corresponding Author(kimhw@hongik.ac.kr)

© 2014, The Korean Society for Quality Management

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-Commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* This work was supported by 2011 Hongik University Research Fund

I. 서론

자본주의의 대표적 문제점 중 하나는 경제침체로 인한 기업 도산과 이에 따른 실업의 증가이다. 그리고 기업의 사회적 물의가 빈번하다는 점이다. 최근 들어 이러한 자본주의의 문제점을 해결하는 방안의 하나로 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)을 부각시키는 연구가 증가하고 있다(최무진, 2011). CSR은 기업과 관련한 모든 이해관계자에 대해 윤리적, 법적, 경제적, 재량적 책임을 부과하는 개념에 관한 것이다(이중운, 이상복, 2007). CSR은 기업의 지속 가능성장에 긍정적인 영향을 미치며(김광섭, 이병룡, 2007) CSR을 통한 고용창출 및 사회공동체 구성이 가능하다고 주장되고 있다(김영생, 2011).

Gravin kelly et al.(2003)은 사회의 불안정 해소와 노동자의 고용보장을 위하여 참여와 포용의 필요성을 주장하고 기업의 사회적 책임(Social Responsibility: SR)을 강조하였다. 한편 자본주의 문제의 특징을 적대적 M&A와 대량해고, 빈부의 격차 등으로 규정하고 이를 해결할 수 있는 방안으로 근로자의 직업훈련, 주주이익에 앞선 기업이익 중시, 공동결정제도 등으로 해결할 수 있다는 주장도 있다(김진방 외, 2003). 이 밖에 CSR 중 가장 기본적인 책임은 기업의 윤리적 책임으로 규정하고 이 윤리적 책임의 확장을 통해 실업과 고용문제를 해결해야 한다는 연구도 있다(문근찬, 2011). 이처럼 CSR과 결부된 고용창출은 자본주의 문제를 해결할 수 있는 중요한 요소 중 하나로 부각되고 있다.

기업은 고용을 함에 있어서 직접고용 및 간접고용의 형태를 선택할 수 있다. 아직 일반적인 시각에서는 간접고용이 다소 부정적으로 인식되고 있지만 간접고용 또한 중요한 고용창출방안의 하나가 됨은 분명하다. 따라서 고용창출 효과에 기여할 수 있는 간접고용의 활용이 기업의 고용속성과 어떻게 관련되어 있으며 간접고용이 얼마나 고용창출 효과를 가져올 수 있는지에 대한 연구가 필요하다. 또한 CSR과 고용과의 관계를 분석하여 선행연구에서 주장된 CSR과 고용창출의 긍정적 관계를 보다 확장하여 입증할 수 있는 연구가 필요하다. 이에 본 연구는 기업의 속성과 CSR 활동과의 관계를 조사하여 간접고용과 직접고용의 관계를 비교분석하고 간접고용의 고용창출효과를 보다 명확히 하고자 한다. 아울러 간접고용에 의한 고용창출효과가 경제침체에 따른 실업문제 해결책에 얼마나 기여할 수 있는가를 알아보하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제 1장 서론에 이어 제 2장에 선행연구고찰에서는 CSR과 관련된 윤리적 책임 및 윤리경영, 직접고용의 고용창출, 간접고용의 아웃소싱 경영기법과 관련된 선행 연구를 살펴본다. 제 3장에서는 이론적 고찰을 바탕으로 연구가설을 설정하며, 제 4장에서는 가설검정 및 실증분석을 하고자 한다. 마지막으로 제 5장 결론에서는 분석결과를 요약하고 학술적, 실무적 시사점을 제시하였다.

II. 선행연구 고찰

2.1 기업의 사회적 책임(CSR)

CSR은 많은 연구자와 국제기구에 의해 다양하게 정의된다. 그 중 가장 일반적으로 인정받고 있는 CSR의 대한 정의는 캐롤의 정의이다. 그는 CSR을 4가지 기업의 책임으로 규정하였다(Carroll, 1979). 첫번째 책임은 기업 자체가 존재하는 목적으로서 제품과 서비스를 생산하여 적절한 가격에 판매하고 투자자에게는 보상이 가능한 이윤을 창출하는 책임, 즉 경제적 책임으로 규정하였다. 두번째 책임은 기업경영이 공정한 규칙 속에서 이루어져야 한다는 취지로 보아 사회가 만들어 놓은 법의 테두리 내에서 경영을 해야 하는 책임, 즉 법적 책임으로 규정하였으며, 세번째 책임은 사회 및 이해관계자들이 기대하고 요구하는 바를 기업이 충족시킬 수 있어야 하고 그에 부합하는 행동을 해

야 하는 책임, 즉 윤리적 책임으로 규정하였다. 끝으로 네번째 책임은 자선적 책임, 즉 자발적인 책임의 수행으로서 경영활동과는 직접 관련이 없는 문화활동이나 기부, 자원봉사 등을 해야 하는 책임으로 규정하였다.

CSR을 정의하고 중요성을 강조하는데 있어서 많은 국제기구들도 관심을 표시하고 있고 여러 가지 견해로 CSR을 정의하고 있지만 모두 윤리적 책임과 윤리경영을 강조한다는 공통점을 가진다.

외국의 경우 CSR에 관한 연구가 오래 전부터 활발히 진행되었지만, 우리나라는 1990년대 문민정부 시절 경제 4단체가 기업윤리원칙을 제정하고 윤리경영을 선포하면서부터 시작 되었다(김성수, 2009). 한편, CSR과 유사한 개념인 윤리경영도 지속 가능한 기업으로 성장하는 것을 목표로 하는 기업의 한 경영전략으로 구분된다. 또한 윤리경영을 경쟁력 있는 기업이 되기 위하여 기업의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 이행함으로써 경쟁우위를 창출하는 경영전략의 하나로 보는 견해도 있다(김영신, 고혁진, 2011).

결국 이제까지의 연구를 토대로 CSR의 개념을 정리하면 CSR은 기업의 최고 경영자를 포함한 조직의 전 구성원들이 사회에 대한 책임감과 공감을 가지고 사회적 문제에 동참하기 위해 윤리와 도덕성을 발휘하는 기업경영전략의 하나로 볼 수 있다. 여기에 기업의 경영자뿐만 아니라 조직 구성원 모두가 사회적 네트워크를 형성하면 CSR 활동을 더욱 견인할 수 있게 될 것이다(Brass, 1995).

2.2 직접고용에 의한 정규직 고용창출

실업문제는 자본주의의 경제침체에 따른 여파 중 가장 두드러지게 나타나는 부작용으로서 세계적으로 이슈화 되고 있으며 국가 정책만으로 해결할 수 있는 문제가 아니다. 따라서 일반 개인은 물론 기업이 적극적으로 주도하여 해결방안을 찾고자 노력해야 한다. 작금 우리나라의 실업문제도 심각한 수준에 처해 있다. 저출산의 여파로 노령층은 증가하고 생산과 소비의 핵심 주체인 청년들의 일자리는 감소하고 있다.

이에 우리나라 정부는 2010년부터 고용노동부 주관으로 매년 고용창출 우수기업을 선정하여 대통령이 직접 인증서를 수여하는 등 기업의 신규고용을 촉진하고 있다. 2012년까지 3개 년도를 거치면서 중소기업 90개, 중견기업 85개, 대기업 106개 총 281개 기업이 고용창출 우수기업으로 선정되었다. 이들 기업은 각종 고용지원금과 조세감면 등의 혜택을 제공받고 있으며 이러한 인증제도는 기업의 홍보효과에도 크게 작용되고 있다.

고용창출 우수기업으로 선정된 기업들의 규모를 보면 중견기업이 85개로 비교적 낮은 비율을 차지한다. 하지만 기업 규모와 고용 성과가 강한 역의 상관관계는 아니며 중소기업과 대기업 보다는 중견기업이 신규고용을 더 많이 하고 있다는 연구결과가 발표된 바 있다(권현욱, 2013). 한편 한국사회적기업진흥원 발표에 따르면 사회적 기업으로 인증 받은 기업들의 2010년 신규고용인력은 인천을 포함한 수도권에서 48%를 차지하여 지방 기업들보다 고용창출이 상대적으로 우수하다는 결과를 볼 수 있다(김재홍, 이재기, 2012).

지방의 사회적 기업들이 지속 가능한 기업으로 성장하고 더욱 많은 고용을 창출하려면 스스로 자립할 수 있는 역량을 개발하는 것 뿐 아니라 작간접적으로 관계를 맺고 있는 지역의 다양한 이해당사자들과의 협력이 필요하다(최조순, 2012). 사회적 기업 형태는 CSR의 가장 핵심 기능의 하나로서 사회적 기업을 통해 폭넓은 CSR이 가능할 것으로 보이며, 결국 CSR과 관련된 선행 연구들에서 알 수 있듯이 CSR은 고용창출의 중요한 전략 중 하나로 인식되고 있다(신진영, 2012).

2.3 간접고용과 아웃소싱

간접고용은 근로계약 기간이 없는 소위 정규직과 기간이 정해진 계약직, 촉탁직, 임시직 등 고용자와 피고용자간

의 직접적인 근로계약을 제외한 고용형태라고 정의할 수 있다. 즉 업무의 지휘나 명령을 하는 사용회사와 근로를 제공하는 근로자 간에 근로계약이 이루어지지 않은 것으로서 서로간의 고용-피고용 관계의 형태만 띄는 것이다(이시균, 2011).

간접고용의 방법에는 아웃소싱기법을 대표적으로 들 수 있으며, 아웃소싱이라는 용어가 우리나라에서 사용된 것은 1990년대부터이다. 아웃소싱은 기업의 비용절감과 유연성을 갖추기 위한 방식의 하나로 정의된다(김창봉, 박완수, 2012). 즉 기업의 핵심업무에 경영자원을 중점적으로 배분하고 나머지 주변업무들은 가능한 외부 아웃소싱 전문 회사에 위탁하여 경영의 효율성을 얻고자 하는 경영전략의 일종이다. 아웃소싱의 종류들로는 분사와 외주, 하청, 도급, 위탁, 근로자파견 등으로 나누어 볼 수 있다(안희탁, 김환일, 1999).

간접고용의 대표적인 형태로 근로자파견이라는 제도를 들 수 있는데, 이는 근로자파견회사가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업체에 파견을 보내는 형태이다. 근로자파견회사의 업무지원 목적은 인적 지원이며 스스로 업무의 운영 및 설계를 행하는 것은 아니고 업무수행 및 관리는 모두 사용사업체가 책임을 진다. 따라서 근로자파견제도를 활용하는 사용사업체는 업무의 지휘 및 명령권이 있으므로 직접고용을 하지 않고도 인력을 사용할 수 있는 것이다.

이와 같은 근로자파견 등의 아웃소싱을 도입한 결과, 미국은 제조업의 서비스화(원석희, 1994)에 따른 경쟁력 저하를 극복할 수 있게 되었고, 일본에서는 1980년대 후반 버블경제의 붕괴 이후 구조조정과 경비절감의 효과를 가져왔다(안희탁, 김환일, 1999). 아웃소싱 경영기법으로 기업들은 대규모의 투자와 직접고용의 증대에 대한 노력 없이도 시장에서 요구하는 수요에 탄력적으로 대응할 수 있게 되었다. 또한 기업들은 자신의 핵심역량에 자금과 인력을 집중함으로써 경쟁기업에 대하여 비교우위를 확보할 수 있게 되었다.

하지만 아웃소싱과 고용창출의 부적관계를 설명한 연구(이영진, 서익진, 서환주, 2008)에서도 볼 수 있듯이 아웃소싱 경영기법이 사회에 긍정적으로만 인식되기에는 어려움이 많다. 따라서 아웃소싱의 긍정적 효과를 입증할 수 있는 보다 실증적인 연구가 필요하다. 이처럼 모든 기업들이 아웃소싱을 통하여 경영의 효율성을 높일 수 있는 것은 아니기 때문에 기업의 속성과 전략적 초점이 어디에 있느냐에 따라 아웃소싱 도입을 결정해야 한다(차성호, 양동훈, 2011).

III. 가설 설정

아웃소싱을 통한 간접고용이 우리나라에서는 다소 부정적으로 인식되고 있는 것이 일반적이다. 본 연구에서는 기업의 CSR 도입 여부가 간접고용 및 직접고용에 미치는 영향을 분석하여 간접고용의 중요성 및 활성화 여부를 타진해 보고자 한다. 간접고용의 대표적인 형태인 근로자파견제도 상의 파견근로자는 근로자파견회사에 고용된 근로자지만 사용사업체의 비정규직 인력으로 구분되어 직접고용의 성과로 인정되지 않는다(최홍엽, 2003). 하지만 정규직 직접고용뿐만 아니라 근로자파견제도라는 아웃소싱 기법을 통한 간접고용도 사회 전체의 차원에서 고용창출 성과로 간주될 수 있다.

기업의 상시 근로자가 많다는 의미는 그 만큼 직무가 다양하다는 뜻으로 해석될 수 있다. 따라서 상시 근로자가 많은 기업에는 정규직과 비정규직이 혼재될 수밖에 없다. 기업 내 업무는 핵심업무와 비핵심업무로 구분 지을 수 있다(김홍빈, 2006). 비핵심업무에 정규직을 투입하면 업무의 효율성은 현저히 떨어진다. 비핵심업무는 단순반복적인 업무가 대부분이므로 시간이 지날수록 업무능력의 향상으로 성과를 도출해야 하는 정규직에게는 맞지 않기 때문이다. 또한 상시 근로자 수가 많은 기업은 대량의 고용이 창출되기 어려울 것이며 일시적 및 간헐적 인력만이 필요할

것이다. 그러한 업무에는 정규직의 직접고용 보다는 아웃소싱을 통한 간접고용을 활용해야만 업무의 효율성을 높일 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 1. 상시 근로자가 많은 기업일수록 간접고용을 더 활용할 것이다.

상장된 기업은 기업 경영자의 경영권과 지배권이 분리되어 있는 경우가 많다. 따라서 경영진은 주주를 포함한 투자자, 채권자 및 일반 고객에게 까지도 기업의 재무적 성과를 보여주고 높은 인지도와 좋은 이미지를 심어주고자 노력한다. 아웃소싱 전략을 채택하는 대부분의 기업은 비용절감의 효과만 얻으려 할 것이며 경쟁력 강화와 핵심업무 몰입 등의 효과는 그다지 기대를 하지 않는다(차성호, 양동훈, 2011). 그러므로 상장된 기업은 인력이 필요할 시 비용절감을 위하여 비핵심업무에는 낮은 임금의 비정규직을 배치하게 되는 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 2. 상장된 기업일수록 간접고용을 더 활용할 것이다.

기업의 성장에 따른 이윤이 극대화되면 자연스럽게 일자리가 창출되어 고용이 늘어난다. 하지만 일자리 나누기(Job-Sharing, Work-Sharing)와 임금피크제, 정년연장제, 타임오프제 등과 같은 기업의 나눔 CSR 활동을 통하여 고용이 증가 될 수도 있다(이승계, 2012). 하지만 위와 같은 인사제도는 직접고용된 정규직의 근속기간이 연장되는 성과를 얻을 수는 있겠지만 신규고용을 막고 임금이 삭감되는 등의 모순점이 뒤따를 수도 있다(신영수, 2010). 이러한 나눔의 CSR 활동을 하는 기업은 이미 핵심업무에 직접고용의 정규직 근로자들이 배치되어 있으므로 새로운 일자리가 발생될 기회가 적다. 그러므로 이러한 기업에서의 신규고용은 비핵심업무에서만 가능할 수밖에 없다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 3. CSR 활동이 많은 기업일수록 간접고용을 더 활용할 것이다.

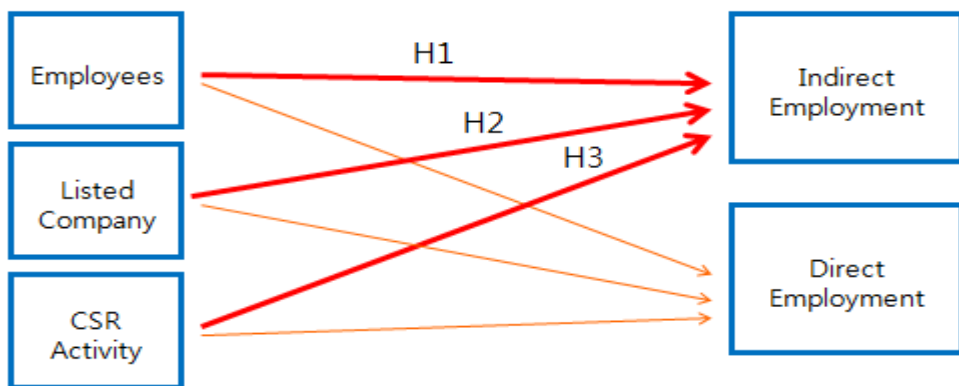


Figure 1. Coefficient of the research model

IV. 실증분석

4.1 표본 추출

본 연구를 위해 2013년 회계기준으로 대한상공회의소에서 발표한 국내 기업들을 대표하는 매출액 상위 100위 기업을 표본으로 사용하였다. 기업의 개요와 속성은 금융감독원에서 관리하고 있는 전자공시시스템과 ㈜나이스디앤비에서 운영관리하고 있는 기업보고서를 활용하였다. 기업의 CSR 활동을 확인하기 위하여 전경련의 사회공헌백서를 활용하였는데, 전경련은 매년 매출액 상위 500대 국내 기업들을 대상으로 사회공헌활동 비용 지출액, 직접운영 프로그램 현황, 기부현황 및 임직원들을 봉사활동 등을 철저히 조사하여 백서에 CSR 기업현황을 발표하고 있다. 이러한 표본으로 기업의 속성과 CSR활동 여부 등을 조사하여 직접고용과 간접고용 간의 관계를 입증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4.2 변수 설정

먼저 기업의 속성 차이와 CSR활동으로 인한 고용창출 효과를 알아보기 위하여 기업의 간접고용(Indirect employment) 활용 여부와 직접고용(Direct Employment)의 고용창출성과를 종속변수로 설정하였다. 간접고용 활용 여부는 아웃소싱 중 근로자과건제도를 활용한 과건근로자의 사용여부로 측정하였다. 이 자료는 ㈜아웃소싱타임스에서 발행하는 '아웃소싱활용기업 상세정보' 백서와 구인구직 포털사이트 '잡코리아', '사람인', '다음취업' 등에서 발췌하였다. 간접고용을 활용하는 기업은 "1"로 그렇지 않은 기업은 "0"으로 더미변수를 활용하였다.

또 다른 종속변수인 직접고용의 고용창출 성과는 고용노동부로부터 고용창출우수기업으로 인증을 받은 기업들을 선별하여 측정하였다. 정부는 고용창출우수기업 선정을 위하여 학계, 연구원, 노사단체 관계자 등을 참여시켜 '전문가위원회'를 구성하고 한국고용정보원의 고용보험 데이터베이스에 기초하여 기업들의 1년간 고용변동을 분석하였다. 그 중에 간접고용은 제외하고 직접고용의 증가인원 수와 증가율을 반반 비율로 측정하였으며 임금이 업종 평균 수준보다 낮거나, 최근 신설기업, 인수/합병으로 인해 고용이 증가된 기업 등은 제외하였다. 고용창출우수기업으로 인증을 받은 기업은 "1"로 나머지 기업은 "0"으로 더미변수를 활용하였다.

또한 보다 정확한 결과 도출을 위해 독립변수인 각 기업의 속성 중 상시 근로자(Full-time workers) 수를 대한상공회의소에서 발표한 기업정보를 활용하여 발췌한 인원 수 그대로 로그(Log) 처리하였다. 기업의 상장(Initial Public Offering) 여부는 금융감독원 사이트 전자공시시스템에서 발췌하여 상장된 기업은 "1"로 나머지 기업은 "0"으로 더미 처리하였다. 다음으로 마지막 독립변수인 CSR 활동 여부는 전경련의 사회공헌백서를 참조하여 CSR 활동 기업이면 "1"로 나머지 기업은 "0"으로 더미변수를 활용하였다.

이밖에 본 연구에서는 기업의 설립연도(Established year)와 제조업(Manufacturers) 여부를 통제변수로 사용하였다. 오래된 기업일수록 대규모 신규일자리가 창출되기 힘들다는 특징이 있으며, 연역이 짧은 기업은 핵심업무에 인력이 편중되어 직접고용의 정규직 채용 가능성이 높기 때문이다. 제조업의 경우에는 과건근로자보호 등에 관한 법률상의 이유로 과건근로자를 사용할 수 없기에 각 변수에 대하여 통제를 하였다. 또한 연역이 짧은 기업은 CSR활동에 여력이 부족할 것이고 제조업들은 친환경적 CSR을 강요당하여 불가피한 CSR활동을 할 여지가 강하므로 통제변수로 설정하였다.

표 1은 각 변수들의 조작적 정의를 보여주며, 표 2는 이러한 종속, 독립, 통제변수들의 기술통계량을 보여준다.

표 3은 각 변수들의 상관관계계를 보여주며, 표 4는 각 가설 검증을 위한 회귀분석 결과를 보여준다. 본 분석결과 다중 회귀식은 비표준화계수(B)들에 의해 다음과 같이 표현된다.

$$Y1 = 20.151 + 1.236X1(\text{Employees}) + .919X2(\text{Listed Company}) + 1.188X3(\text{CSR Activity})$$

$$Y2 = -37.094 + .424X1(\text{Employees}) + 1.805X2(\text{Listed Company}) + .943X3(\text{CSR Activity})$$

따라서, 기업들의 상시근로자 수, 상장여부, CSR 활동여부에 대한 자료가 있으면 위의 식을 이용하여 간접 및 직접고용의 활용도를 예측할 수 있다.

Table 1. Operational definition

| Variable | Dummy variable | Log Transform | Natural number | Extract |
|----------------------|----------------|----------------------------|----------------------|--|
| Indirect Employment | 1 | - | - | www.outsourcing.co.kr www.jobkorea.co.kr www.saramin.co.kr www.job.daum.net |
| Direct Employment | 1 | - | - | Ministry of Employment and Labor www.moel.go.kr |
| Employees | - | Number of Full-timeworkers | - | Chamber of Commerce and Industry |
| Listed Company | 1 | - | - | Financial Supervisory Service dart.fss.or.kr |
| CSR Activity | 1 | - | - | Federation of Korean Industries www.fki.or.kr |
| Manufactures | 1 | - | - | Financial Supervisory Service dart.fss.or.kr |
| Year of Establishmen | - | - | Year of Establishmen | Financial Supervisory Service dart.fss.or.kr |

Table 2. Statistics of Variables

| Variable | Samples | Min. | Max. | Average | S.D. |
|-----------------------|---------|------|---------|-----------|------------|
| Indirect Employment | 100 | 0 | 1 | .499 | .503 |
| Direct Employment | 100 | 0 | 1 | .300 | .461 |
| Employees | 100 | 32 | 101,970 | 8,530.050 | 13,259.504 |
| Listed Company | 100 | 0 | 1 | .640 | .482 |
| CSR Activity | 100 | 0 | 1 | .749 | .435 |
| Manufactures | 100 | 0 | 1 | .410 | .494 |
| Year of Establishment | 100 | 1897 | 2011 | 1976.76 | 23.199 |

Table 3. Correlation Coefficient of Variables

| Variable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------|---------|--------|-------|---------|-------|------|
| 1. Indirect Employment | 1 | | | | | |
| 2. Direct Employment | .131 | 1 | | | | |
| 3. Employees | .252* | .137 | 1 | | | |
| 4. Listed Company | .292** | .309** | .190 | 1 | | |
| 5. CSR Activity | .254* | .176 | -.007 | .144 | 1 | |
| 6. Manufactures | -.020 | .209* | .210* | .117 | -.035 | 1 |
| 7. Year of Establishment | -0.242* | .013 | -.096 | -.306** | -.004 | .189 |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Table 4. Results of Regression Analysis

| Variable | Indirect Hire | Direct Hire |
|-----------------------|--------------------|---------------------|
| Constant | 20.151 (21.317) | -37.094 (28.061) |
| Employees(Log) | 1.236* (0.483) | 0.424 (0.462) |
| Listed Company | 0.919+ (0.513) | 1.805** (0.695) |
| CSR Activity | 1.188* (0.557) | 0.943 (0.645) |
| Manufactures | -0.303 (0.499) | 0.709 (0.493) |
| Year of Establishment | -0.013 (0.011) | 0.016 (0.014) |
| N | 100 | 100 |
| Cox & Snell R Square | 0.217 | 0.167 |
| 적합도 | 70% | 72% |

***p<.001, **p<.01, *p<.05

V. 회귀분석 결과

기업의 간접고용과 직접고용을 종속변수로 한 회귀분석 결과는 <표 4>와 같이 정리 되었다. 우선 가설 1을 검증하기 위하여 각 기업들의 간접고용과 직접고용을 종속변수로 하고 기업의 속성 중 상시 근로자 수를 독립변수로 설

정 한 회귀분석을 각각 수행하였다. 그 결과 간접고용을 종속변수로 한 분석에서는 변수의 유의성이 발견되었으나 직접고용을 종속변수로 한 분석에서는 유의성이 발견되지 않았다. 따라서 가설 1은 지지되었다. 즉, 상시 근로자가 많은 기업일수록 간접고용을 더 활용하고 있다는 것이다. 독립변수가 간접고용과 직접고용의 종속변수에 모두 정(+)의 영향을 미쳤지만 유의성에서 차이가 나타남에 따라 가설 1의 논리가 뒷받침되는 것을 볼 수 있다.

다음으로 기업의 속성 중 상장여부를 독립변수로 설정한 회귀분석 결과 간접고용을 종속변수로 한 분석에서는 상대적으로 낮은 유의성이 발견되었고 반대로 직접고용을 종속변수로 한 분석에서 높은 유의성이 발견되었다. 따라서 가설 2는 기각되었다. 즉, 상장기업일수록 간접고용을 더 활용할 것이라는 가설은 지지되지 않은 것이다. 상장여부를 독립변수로 한 이 분석에서도 두 종속변수에 모두 정(+)의 영향을 미쳤지만 유의성에서 근소한 차이가 발견되어 가설 2의 논리가 뒷받침 되지 않았다.

마지막으로 기업의 CSR 활동 여부를 독립변수로 설정하여 종속변수와의 관계를 분석한 결과 간접고용을 종속변수로 한 분석에서는 변수의 유의성이 발견되었으나 직접고용을 종속변수로 한 분석에서는 유의성이 발견되지 않았다. 따라서 가설 3은 지지되었다. 즉, CSR 활동이 많은 기업일수록 간접고용을 더 활용하고 있다는 것이다. 이 분석 또한 CSR 활동 여부를 독립변수가 두 종속변수에 모두 정(+)의 영향을 미쳤지만 유의성에서 차이를 보여 가설 3이 뒷받침될 수 있었다.

VI. 결론

본 연구는 기업의 속성과 CSR 활동이 간접고용과 직접고용에 어떠한 영향을 미치는가를 비교 분석하고자 함에 있다. 분석 결과 CSR 활동은 직접고용 형태의 정규직 외에도 간접고용 형태의 비정규직에 대한 고용창출을 더 많이 불러 일으킴을 알 수 있었다. 이는 기업의 성장세와 더불어 사회 공익에 기여할 수 있는 기업 고유의 능력임에 틀림 없다. 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 회귀분석 결과에서 상시 근로자 수가 많은 기업은 대체적으로 직접고용 보다는 간접고용을 더 많이 활용하는 것으로 나타났다. 따라서 필요한 인력은 대부분 간접고용을 통하여 충원하는 것으로 볼 수 있다. 또한 상시 근로자 수가 많은 기업은 직접고용 보다는 간접고용을 활용하여 업무의 효율성을 높이는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 본 연구의 가설 설정 시 상장 기업은 이해관계자들에게 기업의 이미지 제고와 비용절감을 통한 재무적 성과를 보여주기 위해 간접고용의 비정규직을 선호할 것으로 예상하였다. 하지만 연구결과 간접고용과 직접고용을 고루 활용하여 고용하는 것으로 분석되었다. 기업의 재무제표 상 직접고용된 근로자에 대한 급여는 인건비로 처리되지만 간접고용된 근로자의 급여는 외주용역비로 처리되기 때문에 비용의 해석이 상이할 수 있다. 인건비는 내부비용이지만 외주용역비는 외부비용이므로 비용의 결정에 있어서 이해관계자들로부터 간섭이 심한 편이다(Gittell, Cameron, Lim and Rivas, 2006). 또한 상장된 기업의 직·간접 균형적 고용창출 양상은 최고경영자의 경영권과 지배권이 분리되어 있고 경영진들이 철저히 분업화된 것이 그 이유일 것이다. 이들 기업은 인사, 재무, 마케팅 등 분야에 각기 전문직 경영진들이 포진되어 있는 경우가 많다. 이러한 기업의 경우 고용의 결정에 있어서 인사담당 의사결정자는 업무의 성격을 합리적으로 판단하여 핵심 및 비핵심업무로 구분 짓고 직접고용의 정규직과 간접고용의 비정규직을 선별하여 두루 채용을 할 것이다.

셋째, 연구결과에 있어 기업의 CSR 활동은 간접고용에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 모든 기업이 CSR 활동을 이유로 불필요한 신규인력을 무계획적으로 고용하려 하지는 않을 것이다. 다만 CSR 활동과 관련된 새로운 인사제도를 도입하는 것 자체가 사회에 대한 책임 있는 활동을 하는 것으로 간주될 수도 있다. 기업은 그러한

인사제도로 인하여 고용이 유지되고 창출되는 성과를 얻을 수도 있을 것이다. 따라서 CSR 활동 차원의 새로운 인사 제도 도입은 간접고용을 통한 고용창출 성과를 야기할 수 있게 된다.

실업문제를 해결하고 고용을 늘리는 정부의 정책과 제도는 기업의 속성들을 파악해서 결정해야 한다. 또한 일률적인 지원 및 보상 보다는 기업의 속성과 사업성 및 사회에 대한 책임활동 등을 파악하여 차별적인 정책과 제도, 지원을 결정해야 한다. 간접고용의 정당성과 중요성이 실업문제 해소차원에서 긍정적으로 인정되어야 하고 대기업 및 중소기업들이 고용을 창출할 수 있도록 차별적 지원책이 마련되어야 할 것이다. 기업은 최우선적으로 재무적 성과를 지속적으로 확대 성장하려는 경영목표를 세우고 있으며, 마케팅 전략의 하나로 CSR 활동을 하는 경향이 많다. 하지만 기업이 사회에 대한 공감(Compassion)을 갖고 자발적으로 실천할 수 있는 풍토가 조성되면 CSR 활동은 진정한 사회에 대한 배려활동으로 인식될 것이다(Lilius, Worline, Maitis, Kanov, Dutton and Frost, 2008). 이러한 기업의 윤리적 및 도덕적, 자발적인 사회에 대한 책임 활동이 고용의 창출과 증대로 이어질 수도 있다는 것을 알아야 한다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 간접고용의 형태를 유일한 공동고용주 제도인 파견근로자의 활용 여부로 구분한 점과 직접고용의 성과를 고용창출우수기업 인증 여부로 한정하였다는 것이다. 기업의 간접고용은 사내하청이나 하도급 등을 통한 아웃소싱으로도 이루어질 수 있으며, 직접고용 성과는 고용노동부에서 설정한 기준에 미달하는 경우에도 인정될 수 있기 때문이다. 또한 각 기업의 간접고용과 직접고용의 인원 수 비율을 비교하여 분석하였다면 더욱 설득력 있는 연구가 되었을 것이다.

둘째, 기업의 속성 구분을 상시 근로자 수와 상장 및 CSR 활동 여부만으로 한정지어 간접고용과 직접고용과의 관계를 분석한 점이다. 이들 기업의 속성 외에 보다 설득력 있게 입증할 수 있는 기업의 특유한 속성과 재무현황, 기업 경영진들의 직·간접고용 만족도 등을 조사하여 직·간접고용이 기업의 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요할 것으로 보여진다.

REFERENCES

- Ahn, Hee Tak, and Kim, Hwan Il. 1999. "Utilizing Status and Political Measures of Outsourcing." Report of the Institute of Labor Economics 99(1).
- Brass, D. J. 1995. "A social Network Perspective on Human Resources Management." *Research in Personnel and Human Resources Management* 13(1):39-79.
- Carroll, A. B. 1979. "A three Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance." *Academy of Management Review* 14(3):37-45.
- Cha, Sung Ho, and Yang, Dong Hoon. 2011. "A Study on Cause Variable and Result Variable Of HR Outsourcing: Case of Domestic KOSDAK Companies." *Entrepreneurship and Venture Studies* 14(4):125-149.
- Choi, Hong Yup. 2003. "Important Foreign Laws of Irregular Employment: Revision Background and Contents of Temporary Agency Work Act in Germany." *Labor Law Studies* 15:1-27.
- Choi, Jo Soon. 2012. "Sustainability of Social Enterprises and Role of Local Government." *Civil Society and NGO* 10(2):117-148.
- Choi, Moo Jin. 2011. "Social Enterprises Classification Model and Application Considering Competitiveness Factors." *Logos Management Studies* 9(1):147-174.
- Gittell, J. H., Cameron, K., Lim, S., and Rivas, R. 2006. "Relationships, Layoffs, and Organizational Resilience." *Journal of Applied Behavioral Science* 42:300-329.
- Kim, Chang Bong, and Park, Wan Soo. 2012. "A Study on the Deployment and Performances of Global Outsourcing." *Trade Information Studies* 14(4):153-174.
- Kim, Hong Bin. 2006. "Differences of Job Characteristics and Organization Absorbition between Regular Employment

- and Irregular Employment in Hotel Restaurants." *Hotel Management Studies* 15(5):69-81.
- Kim, Jae Hong, and Lee, Jae Ki. 2012. "Effect Analysis of Employment Creation of Government Support for Social Enterprises." *Local Government Studies* 16(3):135-163.
- Kim, Kwang Sup, and Lee, Byung Yong. 2007. "Corporate Social Responsibility Criterion and Reports." *Journal of the Korean Society for Quality Management* 35(3):47-53.
- Kim, Sung Soo. 2009. "A Study on Ethical History of Corporate Social Responsibility(CSR)." *Corporate Management Studies* 16(1):1-25.
- Kim, Yung Sang. 2011. Exploratory Study on Evaluation Model for Youth Management and Human Resource Developing Companies." *Midterm and Small Business Studies* 33(4):19-52.
- Kim, Yung Sin, and Ko, Hyuck Jin. 2011. "A Study on Ethic Management and Corporate Social Responsibility in Global Age." *Ethic Management Studies* 26:221-240.
- Kwon, Hyuk Wook. 2013. "What is Employment Creation: Japan Case." *Korean Economic Forum* 5(4):77-88.
- Lee, Jong Woon, and Lee, Sang Bok. 2007. "Evaluation Model of Ethic Management for Corporation Value Improvement." *Journal of the Korean Society for Quality Management* 35(2):53-62.
- Lee, Si Kyun. 2011. "Effect of Indirect Hire to Employment Performance." *Industrial Labor Studies* 17(1):239-263.
- Lee, Yung Soo, Seo, Ik Jin, and Seo, Hwan Joo. 2008. "Effect Analysis of Service Outsourcing to Labor Demand." *Industrial Organization Studies* 16(4):77-101.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitis, S., Kanov, J. M., Dutton, J. E., and Frost, P. 2008. "The Contours and Consequences of Compassion at Work." *Journal of Organizational Behavior* 29(1):193-218.
- Shin, Jin Yung. 2012. "Analysis of Perception and Expectation of Vietnam People to Corporate Social Responsibility." *International Regional Studies* 16(3):253-278.
- Won, Suk Hee. 1994. "Evolution of Production System according to the Servitization of Manufactures." *Production Management Studies* 5(2):109-129.

