

기업의 사회적 책임은 일자리 창출 정부·기업 본연의 역할 하는 게 '창조경제'



배순훈/ S&T중공업 회장

최근 창조경제와 경제민주화에 대해 많은 논의가 있는데, 오늘은 창조경제 시대에 기업이 해야 할 역할에 대해 이야기해 보려고 한다. 기업의 역할은 결국 일자리가 아닐까 생각한다. 일자리는 기업의 지상목표라 해도 과언이 아니다.

일자리 창출, 단순 개수 늘리기보다 질적 문제 고려해야

박근혜 정부에서는 고용률 60~70% 달성을 창조경제의 기본 프레임으로 보고 있다. 이를 위해 30만 개의 일자리가 필요한데 이는 어마어마한 개수다. KT는 2만 5천 개의 일자리를 만드는 데 3조 원이 들었다 하고, 삼성은 3만 개 일자리를 만드는 데 100조 원이 들었다고 한다. 업종마다 차이가 있겠지만, 이들의 차이를 감안하더라도 일자리 30만 개를 만들기 위해서는 적어도 30조 원, 많게는 3,000조 원까지의 투자가 필요하다.

그런데 무조건 일자리 개수를 늘이는 것만이 능사는 아니다. 요즘 젊은이들이 원하는 일자리는 창조적이면서 동시에 안정적인 것이다. 이 두 가지는 상충될 수밖에 없다. 보통 평범한 대학생들은 대기업에 취직하여 안정적인 일자리를 갖기를 원하지만 대기업은 변화가 없다고 느껴 1~2년 정도 다닌 후 다시 고민하게 된다. 반대로 기피하는 일자리는 주로 임금이 낮고 고용보장이 안 되는 2차, 3차 벤더회사의 일자리이다. 이 때문에 구직자들은 상위 회사로 가기를 원한다. 기업은 젊은이들의 3D(Dirty, Dangerous, Difficult) 업종 기피현상을 기업 내 투자로 최소화할 수 있다. 그러나 대부분의 중소기업은 투자 대신 낮은 임금의 인력, 해외 인력을 쓰려고 한다. 이 또한 해외 인력의 높아진 임금 수준과 사회적 비용을 고려해야 한다. 결과적으로 저임금의 해외 인력을 쓰는 것이 국내 인력을 쓰는 것보다 비용 면에서 더 효과적인 것이라 보기 어렵다. 그러므로 정부는 일자리 30만 개를 새로 만들기 위해 아이디어를 짜내기보다 현재 우리 기업의 고용문제가 무엇인지 제대로 살펴보고 일자리 문제 해결의 답

을 찾아야 한다. 기업이 청년들의 기대를 만족시킬 수 있는 ‘좋은 일자리’를 창출할 수 있도록 투자를 해주는 것이 더 빠르고 효율적인 방법일 수 있다는 것을 말이다.

우리 상황에 맞는 인재 육성과 활용

창조경제는 IT와 재래산업이 융·복합할 때 이루어질 수 있다. 그런데 창조경제의 기본 내용은 사실 모든 사람들이 알고 있었던 것으로 그다지 새로운 개념은 아니다. 지난 정부에서도 복합, 융합, 창조에 대한 이야기는 많이 해왔다. 그러나 IMF를 겪고 구조조정을 거치면서 한국만의 다이내믹한 모멘텀은 많이 사라진 게 사실이다. 지금 우리에게 근본적인 문제는 다이내믹한 사람(인재)이 없다는 것이다.

창조경제는 다이내믹한 인재들로 구성된 다이내믹한 사회가 바탕이 되어야 가능한 일이다. 그런 이유로 주커버그, 빌 게이츠가 창조경제의 아이콘으로 한국에 초대되기도 했다. 하지만 이들이 한국에 있었다고 그만큼 성공할 수 있었을까? 아니다. 그들은 미국에 있었기 때문에 성공할 수 있었고, 한국에서는 또 상황이 다르다. 즉, 창조경제를 실현하기 위해 해외의 몇몇 성공사례를 무조건 따라 하는 것보다, 각 나라마다 상황에 맞게 인재를 육성·활용하고 경영활동 역시 여건에 따라 차이가 있어야 한다.

한 개인이 머리가 좋다고 해서, 몇몇의 슈퍼맨이 있어서 우리 경제가 확 달라지지는 않는다. 또한 창조경제 하나로 우리 경제가 확 달라진다고 생각하지는 않는다. 정치인의 정책에서 그칠 것이 아니라 현장에 있는 사람들 하나하나가 창조경제를 위해 ‘나는 무엇을 할 수 있나’ 고민해 보아야 한다. 정부와 기업이 각자의 역할에 충실할 때 창조경제 실현이 가능하다.

기업활동에 대한 정부의 이해 필요

경쟁과 협력의 규칙은 정부가 만들어야 한다. 그런데 이것을 어떻게 만들어야 할지 논란이 많다. 1994년 대우전자 대표이사 회장을 하던 시절 모든 자금을 결재할 때 직접 서명을 해야 했는데, 그때 서명한 것들 때문에 나는 지금도 수백 억의 빚이 있는 ‘신용불량자’다. 그런데 기업활동을 하면서 어쩔 수 없이 해야 했던 일을 두고 개인이 법의 심판을 받도록 하니 이를 사회 정의라 할 수 있을까? 기업의 회장들은 항상 위기일 수밖에 없다. 이는 정부에서 기업활동에 대해 좀 더 이해가 필요한 부분이다.

혁신과 안정은 기업에 가장 중요한 문제다. 이진희 삼성전자 회장은 끊임없이 위기를 말한다. 이것이 오늘날 삼성전자를 만들었다고 본다. 정몽구 현대자동차 회장과 이야기를 나누어 보아도 아직까지도 초창기 포니를 개발할 당시와 같은 마음으로 매순간 '적당히'란 없다. 그런데 단순히 월급쟁이로 일하면 안정적이고, 혁신을 꾀해야 하는 자리에 있으면 위험에 노출되다보니 기업의 전문경영인은 자연히 혁신보다 안정을 선택하게 된다. 현실이 그렇다.

투자와 회수에 대한 결정은 금융기관이 한다. 그러나 주요 금융기관의 본점은 서울에만 있다. 부산 근처의 울산공업단지, 창원공업단지, 거제공업단지를 생각해본다면 금융기관의 본점은 부산 지역에 있어야 한다. 가까운 곳에서 경영자들과 지속적으로 만나고 커뮤니케이션하여 리스크를 평가해야 하는데, 현재 금융기관은 정부가 어떻게 생각하는지만 눈치를 본다. 일례로 은행의 경우, BIS는 모든 나라에 적용되는 표준을 만든 것이지 한국만의 독특한 상황이 반영된 것은 아니다. 그러므로 금융기관을 평가할 때도 BIS 기준을 한국적 상황에 맞게 적용하는 것이 필요하다고 본다. 일반론보다는 'Case by Case'가 중요한 시대가 되었다.

한편, 신규개발 조직은 독립적으로 만드는 게 좋다. 벤처기업이 신규개발에 유리한 이유다. 벤처기업은 장기적으로 살아남기 위해서 M&A되어야 한다. 그러나 우리나라 벤처기업들은 계속 '돈을 더 벌 수 있다'고 생각하면서 펀딩을 하게 된다. 벤처는 적당한 기회에 팔아야 한다. 그래서 투자자들이 돈을 벌 수 있게 해주어야 한다. 그렇게 해야 벤처도 투자자들도 동시에 살 수 있다. 그런데 삼성이 벤처기업을 산다고 하면 무조건 적대적으로 생각한다. '나도 삼성만큼 돈 벌 수 있는데, 왜 삼성에게 파나'라고 생각하고 기업을 끌고 간다. 이는 사회적 신뢰가 없기 때문이다. 우리 사회는 상생에 대한 신뢰가 필요하다.

기업 안에서 혁신 조직과 국내 사업을 유지하는 조직이 공생할 수 있느냐 하는 문제는 CEO에 따라 달라질 수 있는 문제다. 기업이 잘되기 위해서는 혁신 조직을 CEO 별도 조직으로 가져가는 것이 좋다고 생각한다.



Q & A

Q.

대통령도 사회적 신뢰의 중요성을 이야기했는데, 어떻게 사회적 신뢰를 구축할 것인지에 대한 생각을 이야기해달라.

A.

현재 대기업 총수에 대한 구속과정을 볼 때, 법의 테두리 안에서 과거 일어난 일들에 대해 어느 정도 용납하고 타협하느냐에 따라 신뢰 구축 여부가 결정된다고 볼 수 있겠다. 앞으로 대통령이 해야 할 일 중 중요한 것은 노사관계다. 현재는 노측의 입장만 반영되어 있는데, 아마도 사측의 입장을 대변하는 것이 정치적 리스크가 커서일 것이라고 생각한다. 대통령께서 어떤 결정을 내릴지 모르지만, 사측의 입장도 반영되어야 발전적이 될 수 있다고 본다. 향후 차기 대통령은 노사관계에 있어 달인이 되어야 한다. 기업의 일자리 창출을 위해서는 노사관계의 화합을 이끌어내야 하는 것이다. 이를 달성하지 못한다면 현대차는 미국으로, 삼성전자는 중국으로 생산기지를 이전한다고 하지 않을까.

