

제목 : < 하도급 구조와 고용관계에 관한 토론회> 발표내용

◆ 우리 연구원에서는 「하도급 구조와 고용관계에 관한 토론회」를 6월 8일 오후 2시 연구원 대회의실에서 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 순서

- 우리나라의 하도급구조와 고용관계: 조성재 연구위원(한국노동연구원)
- 자동차산업의 하도급구조와 근로조건 격차: 홍장표 교수(부경대)
- 소프트웨어산업의 하도급구조와 근로조건 격차: 김주일 교수(한국기술교육대)

우리나라의 하도급구조와 고용관계

담당자	조성재 연구위원
전화	02)786-3265
매수	5 매

□ 문제의 제기

○ 하도급 문제의 중요성

- 중소기업협동조합의 실태조사에 의하면 우리나라 제조 중소기업의 2/3 가량이 수위탁 거래, 중소 제조업 매출의 절반 가량
- 비제조업의 하도급 업체 비중은 14.2%(노동연구원 조사)로 제조업보다 낮은 편이나, 소프트웨어 등 핵심산업에서도 광범하게 관찰됨.
- 하도급거래에 종사하는 중소기업 규모에 대한 상이한 추정에도 불구하고 이들은 규모 이상의 상징적 의미
→ 수출 중심의 중공업 핵심 산업에서 중요(자동차, 전자, 조선, 철강 등)

○ 최근 사회경제의 양극화는 이러한 하도급 구조와 그에 따른 노동시장의 계층성 심화와 관련

□ 하도급 거래관계의 특징

○ 소수 모기업과 수의계약에 의한 장기 계속거래

- 하도급 기업은 소수 모기업과 거래 : 평균 7.3개, 1개 기업 전속 20.4%
- 수급기업 선정 방법 : 공개경쟁입찰 8.8%, 수의계약 48.8%, 병행 40.1%
- 장기계속거래 : 제조업 10.0년(10년 이상 비중 44.2%), 비제조업 7.2년

⇒ 거래비용을 절감하기 위해 준수직적 통합을 이룸으로써 기업간 협력관계가 극대화될 수 있는 반면, 모기업의 수요독점적 지위로 인하여 부당한 요구도 감수하는 위치

※ 고도성장 과정에서 중화학공업의 수출경쟁력 확보하기 위해 부품소재산업의 경쟁력 강화에 대-중소기업간 공동 노력이 이루어져 음.

□ 하도급 거래관계의 변화

○ 하도급 관계의 동태적 변화 1 : 지원사항의 감소

- 기술지원, 설비대여, 자금지원, 원자재 제공 외환위기 이전보다 감소
- 기술지원에서도 순수 기술공동개발의 비중은 12.2%에 불과, 제조업은 생산기술 지도, 비제조업은 종업원 기술연수 중심

○ 하도급 관계의 동태적 변화 2 : 애로사항의 증가

- 납품단가 인하 등 가격과 관련한 애로사항이 최대(복수응답에서 70~80%)
 - 그러나 어음결제기간 단축 등 가격관련 애로는 정체상태이거나 감소.
 - 또한 단가인하 사유에 대해서는 가격경쟁력 강화 등 위해 불가피한 것으로 수긍하는 편(74.3%)
 - 최근 10년간 물량의 불규칙한 변동(제조업 37.8%, 비제조업 20.0%), 납기의 단축, 품질 수준의 과도한 요구 등의 애로사항이 크게 증가
- 불확실성과 유연성에 대한 완충판으로 활용

○ 하도급 관계의 동태적 변화 종합

- 납품가격 압박이 지속되고 있는 가운데 물량변동과 고품질 요구가 증가하면서 애로사항 증가. 더욱이 모기업의 지원은 감소 추세
 - 대기업의 외주화가 진행되고, 중기업이 이를 다시 소기업에게 재하도급을 확대하는 과정에서 1차 도급업체 비중 감소, 2차 도급업체 비중 증가
- 경영지표 분석에서 중소기업의 외주가공비 증가, 대기업과 중기업의 경우 1인당 인건비 증가에도 불구하고 외주 확대에 따른 고용량 감소로 노무비, 인건비 등 오히려 감소
- 완제품 비중 감소, 단순부품, 중간제품 확대 경향 → 부가가치 제약
- ※ 이밖에 사내하청이 급속히 확대되어 왔으나, 이는 하도급 문제라기보다는 불법과건의 노동문제로 접근해야 함. 단, 조선, 철강, 화학 등 사내하청 활용의 역사가 깊은 산업에서는 공정거래정책과 노동정책의 종합 대책 필요

□ 원인 분석

○ 납품단가 결정에서부터 격차 확대 구조화

- 납품단가 결정에서 모기업의 영향력이 지배적(공개경쟁입찰의 경우에도 업체 선정후 사후 가격조정 시도)
 - 납품단가는 산업에 따라 용어가 다르기는 하지만, 일반적으로 {[임률 × 공수] × 간접비(율)} × 이윤율}로 계산
 - 임률은 모델 생산주기 동안 고정되거나(자동차, 전자 등) 대기업의 80% 미만으로 설정
 - 공수는 모기업의 현장실사로 결정되지만, 일부 적정 인원 확보 불가(철강, 조선 등)
 - 간접비 및 이윤은 모기업이 통제
 - 그럼에도 불구하고 생산성 향상으로 이윤이 높을 경우 불규칙한 단가인하로 부당한 전유(특히 자동차산업)
- ⇒ 중소 하도급 업체의 기술개발 유인 감소, 지불능력 제약으로 임금격차 확대, 재하도급 통한 고용분화(중소기업의 외주가공비 증가), 비정규직 활용 증가(하도급업체의 비정규직 비율이 비하도급업체보다 높음)

○ 하도급 구조와 재벌 시스템

- 전통적 중화학공업 뿐 아니라 소프트웨어와 같은 첨단산업에서도 불공정한 하도급 거래 존재
 - 최근 하도급 거래의 중층화 과정에서 1차 도급업체는 재벌의 계열사, 관계사, 장기계속거래 일반 협력업체로 소수 정예화, 2차 도급업체로 갈수록 친인척관계나 재벌 출신 임직원이 사장인 경우 감소
- ⇒ 한국사회 전반적으로 경제외적 관계에 의한 경제적 지대 배분 구조, 이는 사내 하도급에서도 나타나는 현상

□ 하도급구조에 따른 고용관계의 계층성 심화

○ 하도급 거래 확대와 노동시장의 계층성

- 대기업은 비용절감을 위해 1인당 인건비는 올리면서 사내외 하도급 확대로 고용을 줄임으로써 노무비와 인건비 비중 감소

- 낮은 납품단가와 물량의 불규칙한 변동, 품질수준 요구 증대로 중기업은 재하도급 확대 → 고용분화와 임금격차 확대 동시 진행 → 노동시장의 계층성 심화
- 중소기업의 낮은 임금수준과 고용불안으로 인력난 심화, 기술개발 여력 축소로 경쟁력 약화 → 부품소재 수입확대 → 대일 역조 심화의 일요인
- 원하도급 업체간, 중소기업내 1차, 2차 하청업체간 부가가치 창출 능력의 차이 심화 → 대기업과 우량 중기업에서는 1인당 부가가치 높아 고임금 요구 증대 → 임금격차의 확대와 이를 겨냥한 외주 확대의 지속

○ 기업별 노사관계 체제와 노동시장 계층성 심화

- 기업별로 분단된 노조조직체계는 대기업 중심의 내부노동시장 특성과 상호 작용하면서 일부 정규직만을 포섭하고 이차노동시장의 대부분 노동자는 배제하는 시스템
→ 대기업 정규직 근로자에 대한 포섭 비용이 크더라도 외부의 중소·비정규 근로자를 배제함에 따른 이득이 더 크다면 기존의 대기업 노사의 담합관계가 지속될 가능성 높음.
- 대기업 정규직 근로자들의 숙련 수준이 높지 않다면 사용자는 중소·비정규 근로자를 폭넓게 활용하는 양적 유연성 전략을 확대하려 할 것임. 이 때 정규직 노조가 이를 제어하지 않거나 못하는 한 현재의 노동시장 분절성은 극복되기 어려움.
→ 노동운동의 연대원리 복원이 필요, 그리고 그 중심에는 숙련과 직무 중심의 기업횡단적 노동시장을 구축하려는 노력이 자리잡아야 함. 그것은 숙련에 기반한 고부가가치화를 가능하게 한다는 점에서 사용자에게도 유리한 방향

□ 정책방향과 추진 전략

○ 대-중소기업간 협력관계 활성화

- 대기업은 글로벌 우량기업으로, 중소기업은 우수한 부품·소재 공급업체로 성장하는 방향 → 적하효과(trickle-down effect)의 복원
- 아울러 중소기업의 독자적 사업영역 확대(해외 대기업에 납품 등)로 하도급거래에서도 교섭력 증대 → 수평적 네트워크 강화

- 납품대금의 공정성을 확보하기 위해서는 적정 임률과 공수에 대한 평가와 정보 축적이 선행되어야 하나, 국내 노동시장의 특성상 단기적으로 불가능
 - 노사관계의 전개 상황에 따라 산업별 노사정 감시단과 직무급에 기초한 기업횡단적 노동시장의 구축 등 추진 → 장기 과제
 - ※ 정보와 평가 인프라가 구축되지 않은 상태에서 수의계약에 의한 불공정성을 규제하기 위한 기업간 거래의 투명성 제고는 중소기업에만 불리한 결과를 낳고 영업비밀의 자유를 침해할 가능성

- 민간의 자율적 하도급 거래에 정부가 개입할 정책수단이 희소하다는 한계를 감안하여 조달 정책을 활용
 - 하도급법 2회 이상 위반 원사업자의 한시적(예 : 3년간) 조달 참여 제한
→ 조달참여 제한으로 인한 직접적 피해 이외에 평판(reputation) 효과 겨냥
 - 장기적으로는 하도급거래 우량업체에 대해 조달시 가산점 부여
 - 기타 공공부문에서 모범적 역할 창출

- 노동정책 방향
 - 사외 하도급에 대해서는 중소기업 지원정책을 중심으로 접근, 사내 하도급에 대해서는 불법과건 여부에 대한 단속 중심의 접근이 필요
 - 숙련과 직무를 중심으로 하는 기업횡단적 노동시장이 촉진될 수 있도록 기존의 훈련 및 자격 정책, 실업 및 직업소개 정책 등이 차질 없이 추진되도록 해야 함.
 - 지역혁신체제 구축을 위한 산업인력 공급에 중점을 두되, 기능인력 뿐 아니라 중간관리자에 대한 정책 개발을 모색할 필요가 있음.

- 노사의 노력 방향
 - 노동조합은 연대(solidarity) 원리의 복원을 위하여 노력해야 하며, 이 때 특히 대기업 노조가 기업별 노조체제와 전투적 조합주의의 틀에서 벗어날 것이 요구됨.
 - 사용자 측에서는 특히 초대형 원사업자의 사회적 책임경영(CSR; Corporate Social Responsibility) 차원의 전향적 대책이 요구됨. 이는 단기적인 수익극대화에만 중점을 두는 것에서 탈피하여 중소기업들과의 협력에 기초한 동태적·장기적 경쟁력을 확보하는 것을 의미함.

자동차산업의 하도급구조와 근로조건 격차

담당자	홍장표 교수(부경대)
전화	051)620-6654
매수	3 매

□ 하도급구조의 변화와 시장지배력의 확대

○ 외환위기 이후 하도급 구조의 변화

- 대우그룹의 해체와 현대그룹의 계열분리로 자동차부품시장에서 오랫동안 유지되어왔던 완성차업체의 관계사 위주 거래가 완화되었음
- 부품시장에서는 부품업체의 경쟁이 심화되는 가운데 소수정예화가 추진되면서 하도급구조의 중층화가 빠른 속도로 진행되고 있음

○ 시장지배력의 강화와 단기 수익 위주의 경영으로 단가압박 증대

- 외환위기 이후 현대자동차그룹의 시장점유율이 대폭 상승하면서 부품시장이 수요독점적 구조로 전환되면서 부품시장에서의 완성차업체의 시장지배력이 강화되었음
- 단기적 수익 위주의 경영관리체제가 도입되면서 부품업체에 대한 비용압박이 강화됨
- 대기업의 불공정행위중 가장 문제가 심각한 것이 하도급 부당 결정과 부당 감액 행위
- 대기업은 납품단가 인하를 통해 단기적 이익을 추구하면서 하도급기업의 부담이 가중되고 부품업체의 기술개발투자가 위축됨

□ 기업간 지불능력 격차 확대

- 완성차업체와 부품업체간, 대기업과 중소기업간 기업간 지불능력의 격차는 근로조건 격차를 유발하는 중요한 요인중의 하나임.
- 외환위기 이후 완성차업체와 부품업체, 대기업과 중소기업간 1인당 부가가치 생산성의 격차가 더욱 확대되고 있음. 이는 1인당 자본장비율 격차뿐 아니라 부가가치율 격차의 확대가 영향을 미쳤음.

- 그중 부가가치율 격차의 확대는 부품업체가 생산한 부가가치가 완성차업체로 이전된 데 따른 것으로 판단됨

□ 고용 분화와 임금격차 확대

○ 고용분화와 노동시장의 계층화

- 외환위기 이후 완성차 부문의 고용은 절대적 규모나 상대적 규모에서 감소하고 있음
- 완성차업체의 비용압박에 대해 부품업체가 외주확대로 대응한 결과 부품산업에서는 100인 미만 사업장의 고용이 크게 늘어났음. 이로 인해 고용 분화와 노동시장의 계층화가 심화되었음

○ 임금격차

- 완성차업체 정규직 노동자의 높은 임금수준과 빠른 임금상승 추세와는 대조적으로 부품업체의 임금상승은 지체되었음
- 하도급구조의 중층화가 진행되면서 비용절감의 부담이 연쇄적으로 하부로 이전되어, 제조업 평균임금보다도 낮은 최저임금 수준의 영세기업 노동자가 증가하였음

□ 개선 방향

○ 자동차산업의 발전과제: 대-중소기업간 동반자적 협력관계

- 글로벌화와 모듈화 등의 경쟁환경에서 한국의 자동차산업은 산업 전반의 기술능력을 향상시켜야 할 과제에 직면해 있음
- 하지만 현재와 같은 대기업과 중소기업간 수직적 하도급구조는 기술능력 향상 과제를 달성하기에는 부적합
- 대기업이 중소기업을 협력의 동반자로 인식하지 않고 자신의 부담을 흡수하는 외부자로만 활용할 때 산업의 경쟁력은 향상될 수 없음.
- 수직적 하도급구조를 수평적이고 개방적인 협력체제로 전환하고 장기적인 이익을 추구하는 동반자적인 협력관계 확립 필요

○ 완성차업체의 역할

- 1960년대 일본 자동차산업에서는 장기적 공동이익을 추구한다는 완성차업체의 인식전환에 따라 성과공유제도를 도입한 결과, 오늘날과 같은 동반자적 협력관계가 형성됨
- 성장잠재력이 있는 부품업체에 대해 전략적 파트너로서의 지위를 부여하고 적정한 이윤 보장과 기술개발 기회를 제공함으로써 대기업-중소기업 동반성장과 장기적 경쟁력 확보전략으로 전환해야 함

○ 정부의 역할

- 중소기업이 교섭력을 가지고 대기업과 수평적 협력관계를 형성하도록 배타적 전속거래를 규제하고 개방적 거래관계 유도
- 불공정 하도급거래에 대한 강력한 규제조치의 필요성
- 일본 자동차산업에서 대기업과 중소기업 사이의 강한 신뢰관계와 동반자적 협력관계가 성립되는데 불공정거래를 규제하고 중소기업을 보호하는 정부의 정책적 개입이 커다란 역할을 하였음
- 현재 계약상에 명기되지 않은 일방적인 단가인하와 부당 감액은 하도급법에 위반되는 대표적인 불공정 행위
- 경쟁입찰에서 업체가 선정된 이후 재협상하여 가격을 인하하는 행위 또한 기업간 신뢰관계를 손상시키는 심각한 문제점 내포
- 하도급법 위반행위에 대한 제재조치를 대폭 강화하고 단기적 이익 추구행위를 억제함으로써 동반성장의 촉진자 역할 담당

○ 노동조합의 역할

- 기업별 노조의 협소한 틀에서 고용보장과 고임금을 위해 싸우는 전투적 조합주의에서 탈피
- 글로벌 경쟁환경 하에서 숙련 향상을 통한 고부가가치화를 모색하고 격차해소를 위한 연대활동 강화 필요

소프트웨어산업의 하도급구조와 근로조건 격차

담 당 자	김주일 교수(한국기술교육대)
전 화	041)560-1433
매 수	2 매

- 국내의 소프트웨어 산업은 소프트웨어 패키지 제품의 기술개발보다는 SI(시스템 통합)라고 하는 노동집약적인 컴퓨팅서비스 중심으로 발전해왔음
 - 이 과정에서 건전한 중소기업 및 벤처의 육성보다는 대기업 중심의 독점구조 및 내부 거래가 특징인 산업구조로 발전하였음
 - 이에 따라 속칭 소프트웨어 산업의 하도급구조를 건설산업의 하도급과 비교하는 경우가 많으며 실제로 업무수행방식이 매우 유사한 것으로 나타나고 있음

- 소프트웨어 산업 하도급구조의 최근 변화추세는 대형수주업체를 을로 보았을때 병-정-무-기에 이르는 다단계의 수직구조와 전략적 협력업체를 중심으로 한 대형화 추세가 나타나고 있음
 - 이에 따라 하도급업체간의 단가를 둘러싼 교섭력의 불균형이 매우 크게 나타나고 있으며, 교섭력의 불균형으로 인한 단가 인하는 도급별 임금 및 근로조건 격차로 나타나 하도급 근로자들의 근로환경이 매우 열악한 현실에 직면하고 있음

- 분석결과에 의하면 대형수주업체에 비하여 30인 미만 업체의 근로자는 57.5%의 임금을 받고 있으며, 4-6년 경력자의 도급별 임금차이를 보면 대형SI업체의 경우 2,850만원인 반면 2차하도급은 2,441만원, 5차 하도급은 1,800만원정도에 그치고 있음

- 이외에도 체불경험이 35%수준에 육박하며, 일반적 복리후생도 대형SI업체와 하도급업체의 차이는 매우 심각한 차이를 보이고 있음
 - 특히 유의할 점은 노동시간의 차이로 대형 SI업체는 평균 주당 실근로시간이 52.5시간 인데 반하여 3차 하도급은 57.5시간, 5차이상의 하도급은 67.8시간에 이르고 있음

- 설문조사에 의하면 80시간 이상의 초장시간 노동을 하는 근로자도 7.6%에 이르고 있어 하도급 소프트웨어 근로자의 근로시간의 심각성을 말해 줌
 - 또한 월평균 휴일수도 대형SI업체는 5.25일임에 반하여 4차하도급은 4.46일, 5차하도급은 3.35일로 줄고 있는 현상이 나타나고 있음
- 이러한 노동강도는 직업병에 있어서도 심각한 수준을 보이고 있는데, 563명에 대한 설문조사에서 평균적으로 3.4개의 증상을 호소하고 있었음
- 가장 많은 증상은 근골격계 질환으로 68.4%가 느끼는 증세였으며, 생체리듬 파괴(52.2%), VDT증후군(45.1%), 두통(43.3%), 거북목증후군(42.1%) 등의 순으로 나타났음. 특히 정신병 증세를 호소한 노동자가 118명으로 전체 근로자의 21%에 이르고 있음
- 경력개발에 있어서 대형SI업체는 컨설팅 중심의 해당분야 전문인력을 주로 선발하며 하도급업체는 프로그래밍 전문인력을 주로 선발하다보니 하도급업체에서 대기업으로의 인력이동도 거의 없는 실정임
- 그러다 보니 하도급업체간 인력이동이 잦아 대기업의 경우 평균 2번째 직장임에 비해 4-5차 하도급으로 내려가면 3-4번째 직장이 보통인 경우가 많음
- 이에 따라 하도급업체에 종사하는 근로자의 향후 40대 이후의 계획에 대하여 비관련분야로 이직하거나 비관련 창업을 하겠다는 비율이 전체 응답자의 43.1%에 이르고 있어 소프트웨어 산업내 지식축적과 발전전망을 어둡게 하고 있음