

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2012. 9. 28 | 통권 제30호(2012-18) |

사내하도급의 쟁점 및 개선방향*

[요약]

- 지난 10여 년간 악성분규를 유발하고 노동시장에서 차별과 배제의 상징처럼 되어 온 사내하도급 문제를 해결해야 한다는 기운이 드높음.
- 사내하도급은 간접고용의 대표적 사례로서 중간착취나 고용관계상의 책임 회피 등의 수단으로 악용될 소지가 많기 때문에 무엇보다 직접고용 우선의 원칙을 재확립할 필요가 있음.
- 간접고용을 허용하더라도 대법원 판례 등을 감안하여 정부와 국회가 도급과 파견의 기준을 분명히 정하여 산업현장의 혼란을 종식시켜야 함.
- 불법파견에 대한 단죄와 단속 이후 업무의 성격 등을 감안하여 불가피한 영역에서는 사내하도급을 양성화하도록 함. 이때 합법적인 노무도급에 대하여 원사업자도 사용자로서의 일정한 책임을 공유하도록 해야 함.
- 정부는 모범 사용자로서 공공부문에서 바람직한 관행을 창출해야 함.
- 사내하도급과 관련하여 집단적 노사관계가 형성되는 틀거리를 만들어나가야 하며, 유연성 문제를 해결하기 위한 사회적 대화도 활성화되어야 함. 이때 고용유연성보다 임금체계의 유연성 등 대체적 수단을 강구할 수 있을 것임.

* 이 글은 필자의 「사내하도급의 실태 및 쟁점과 개선방향」, 『노동리뷰』 2012년 6월호(통권 87호)에 토대를 두고 작성되었음.

입법 논의로 진입한 사내하도급 문제

- 지난 10여 년간 한국 사회를 뜨겁게 달구었던 사내하도급 문제가 핵심적인 정치쟁점, 정책 초점으로 부상함.
 - 사내하도급은 비정규직 문제의 부분집합인 간접고용과 관련된 것이었지만, 주로 재벌 대기업 사업장에서 활용되면서 노동시장 내 차별과 배제의 상징으로 여겨져 왔음.
 - 현대차 사내하도급 문제뿐 아니라 GM대우차, KTX 여승무원, 하이닉스-매그나칩, 코스콤, 뉴코아-이랜드 계산원 업무, 각 대학의 청소용역, 기타 호텔과 병원, 금융업의 각기 다양한 직무 등 제조업과 비제조업, 민간부와 공공부문을 불문하고 우리 사회에서 광범한 갈등을 촉발해 온 핵심 노동쟁점이었음.
 - 이에 따라 <표 1>에서 소개하듯이 새누리당과 민주통합당 양당은 지난 4.11 총선을 앞두고 비정규직 문제 일반과 더불어, 특히 사내하도급 문제에 대한 공약을 제시한 바 있음.¹⁾

- 그만큼 오랜 논란과 갈등을 현 단계에서 매듭짓고 다음 단계로 나아가고자 하는 기운이 무르익었다고 할 것임.

사내하도급 활용실태와 쟁점

- 사내하도급의 정의와 제도 및 정책의 흐름
 - 사내하도급은 일반적으로 원사업자가 자신의 사업의 일부를 다른 사업자에게 위탁하여 납품을 받는 하도급거래 중에서 원사업자의 사업장 내에서 작업이 이루어지는 경우를 일컫음.
 - 이러한 사내하도급을 포함하는 이른바 '간접고용'은 우리나라에서 노동법이 제정된 이후 수십 년간 근로자공급사업 이외에는 허용되지 않았음. 즉 직업안정법은 근로자공급사업을 엄격히 제한하고 예외적으로 노동조합만이 허가를 받아서 수행할 수 있도록 하였기 때문에 현실에서는 항운노조만이 근로자공급사업을 수행해온 바 있음.

<표 1> 간접고용 관련 양대 정당의 총선공약

정당/노총	공약 내용
(새누리당) 사내하도급 근로자 보호 등에 관한 법률 제정	· 사내하도급 근로자의 기본적인 근로조건 보장, 복리후생시설 이용에 편의 제공, 직업능력개발 기회 제공 등에 대해 규정 · 도급대금의 보장 등 원수급 사업주의 의무 준수 사항 규정 · 유사한 업무를 하고 있는 정규직과 임금 등에 있어서 차별하지 못하도록 차별시정제도 도입 · 사내하도급업체 교체 시 기존 업체 근로자의 고용과 근로조건을 승계하도록 하고, 사내하도급 근로자의 노조 활동 등을 이유로 한 계약 해지를 금지토록 하는 등 고용보장
(민주통합당/한국노총) 간접고용의 축소 및 엄격한 법 집행	· 당해 사업 또는 사업장의 상시·지속적인 업무에 대한 직접고용의 원칙 표명 · 균등처우 및 차별금지를 법률로 명시 · 노동관계법상 사용자 및 노동자 정의규정의 확대 · 도급과 파견의 판단 기준에 대한 법률상 근거 마련(법률상 도급기준에 해당하지 않거나 파견허용대상 이 아닌 경우 불법파견으로 간주) · 파견기간 초과 및 불법파견 시 고용의무를 즉시고용의제로 개정 · 근로기준법상 일반적 구속력제도를 사내 도급업체 근로자에게 확장 · 파견근로의 교체사용을 제한하기 위하여 일정기간(6개월~1년) 휴지기 설정 · 차별시정권을 파견노동자뿐만 아니라 노동조합 및 상급단체로 확대

1) 노동문제에 관한 한 지난 총선에서 야권연대를 맺은 통합진보당과 민주통합당 사이에 공약상의 큰 차이는 없는 것으로 보임. 또한 한국노총과 민주노총 사이에 사내하도급 문제 등과 관련한 차별화도 그다지 부각되지 않았음.

- 그러나 1998년 외환위기를 배경으로 파견법이 제정되면서 간접고용이 빠르게 증가할 것으로 우려되었음.
 - 즉 합법적인 파견 이외에도 도급을 가장한 불법파견이 늘어날 가능성이 있었던 것임. 이에 대응하여 노동부는 1998년 파견법의 제정 당시부터 파견과 도급의 구별기준을 '고시'의 형태로 제정·운영하여 왔으며, 2004년 7월에는 동 고시를 상세하게 설명하면서 사건의 처리방향까지 제시하는 '지침'(사내하도급 점검지침)을 마련하여 지방노동관서에 시달한 바 있음.
 - 이 '고시'와 '지침'에 의거하여 노동부는 2004년 대대적인 사내하도급 특별점검에 나섰고, 그 결과 대표적으로 현대차가 사내하도급 근로자 9,000여 명을 사실상 불법파견으로 활용하였다고 고발하였음.
 - 그러나 검찰은 현대차 사건에 대하여 2006년 11월 법 위반이 아니라고 판단하고 불기소 처분을 함으로써 기관별로 다른 판단으로 인한 혼선이 빚어지게 됨.
 - 이에 2007년 4월 검찰과 노동부는 공동으로 「근로자파견의 판단 기준에 관한 지침」을 마련하였음.
 - 이에 따라 파견사업주 등(수급인, 수임인 포함)이 실체를 갖추고 있는지가 주요한 판단근거로 부각되었고, 이와 더불어 당해 근로자가 사용사업주의 지휘, 명령을 받는지 여부를 종합적으로 고려하여 불법파견 여부를 판단하도록 하였음.
 - 이는 앞서 수급인이 인사노무관리의 독립성이나 사업경영상의 독립성 중 어느 하나라도 결여된 경우 근로자파견사업으로 인정한다고 규정한 노동부 고시 제98-32호를 수정한 것이었음.
 - 그 이후 노동부는 다소 완화된 검찰과의 공통 기준을 적용함으로써 불법파견 고발은 줄어들게 됨.
 - 그러나 현대차 부당해고사건에 대한 노동위원회 판정에 불복한 최모 씨 소송 건에 대해 2010년과 2012년 대법원은 연속하여 최모 씨의 손을 들어줌으로써 현대차의 불법파견은 결코 부인할 수 없는 사실로 굳어지게 됨.
 - 결국 검찰의 불기소 처분이 적절하지 않았음이 사후적으로 입증됨.
 - 또한 만약 과거로 돌아갈 수 있다면 현대차에 대해 노동부는 2007년 개정된 파견법에 의거하여 고용의무 위반으로 근로자 1인당 3천만 원씩(7천 명이라면 2,100억 원)의 과태료를 부과해야 함. 노동부의 불법파견 판단기준이 완화되면서 고용의무와 관련한 과태료 부과는 지난 수년간 현대차를 포함하여 거의 없었던 것으로 보임.
- 사내하도급 활용실태
- 사내하도급은 정의도 불분명하고 외환위기 이후 크게 확산된 고용형태이기 때문에 공식 통계로 집계되어 오지 못했는데, 2004년 노동부는 처음으로 주요 업종의 500인 이상 653개 사업장에 대해 사내하도급 조사를 실시하였음.
 - 그 결과 조사대상 사업체의 36.4%에서 사내하도급을 활용하고 있었으며, 사내하도급을 활용하고 있는 1개의 원사업체당 평균 사내하도급 업체의 수는 12개, 하도급업체의 평균 종업원 수는 50명 수준에 불과하였음.
 - 사내하도급을 활용하는 사업장의 전체 근로자(원하청 합계) 중 사내하도급 근로자가 차지하는 비율은 23.1%로서 네 명 중 한 명꼴로 사내하도급 근로자가 일하고 있었음.
 - 이후 노동부는 2008년과 2010년에도 이와 유사한 사내하도급 실태조사를 실시하였는데, 300인 이상으로 대상을 확대하는 등의

- 변화가 있었기 때문에 시계열 비교는 가능하지 않음.
- 고용노동부 조사 결과와 한국노동연구원 사업체패널 자료를 포함하여 <표 2>와 같이 국내 사내하도급 실태를 요약할 수 있음.
- <표 2>에 따르면 우리나라 300인 이상 대규모 사업장의 1/3~1/2에서 사내하도급이 활용되고 있으며, 활용사업체의 경우 그 비중이 정규직 대비 1/3 정도에 이룸.
- 이와 관련하여 300인 이상 대기업의 경우 2008년 현재 전체 노동자는 185만 3천 명이고, 이 중 비정규직은 32만 1천 명으로서 그 비중 17.3%는 우리나라 전체 비정규직 비율인 33.8%보다 낮은 것처럼 보임. 그러나 사내하도급 근로자가 대부분 불안정한 도급계약과 기간제 형태의 고용을 취하고 있다는 것을 감안하여 이른바 간접고용 비정규직까지 합하면 대기업 비정규직은 68만 4천 명으로 정규직 대비 44.6%일 뿐만 아니라 비정규직의 53.9%가 사내하도급이 됨(은수미 외, 2011).
- 이병희(2011)에 의하면 사내하도급을 활용하는 비중은 공기업이 75.8%로 민간기업의 58.0%에 비해 높으며, 사내하도급을 활용하는 경우에 원청 근로자 대비 사내하도급 근로자의 비중도 공기업이 27.9%로 민간기업의 16.9%에 비하여 높음.

- 공공부문에서 특히 외환위기 이후 외주화가 광범하게 진행되어 직접고용 비정규직보다 간접고용 비정규직이 더 많이 활용되고 있다는 것은 조성재(2006)를 비롯하여 몇몇 연구에서 이미 지적되어온 바 있음.
- 정부는 2004년 공공부문 비정규직 대책을 발표, 추진하였으며, 2006년에는 외주화 대책까지 포함되었지만, 일단 외주화된 업무를 되돌리기는 쉽지 않았음. 마찬가지로 2011년 공공부문 비정규직 대책 역시 기존 비정규직법의 테두리를 넘어서지 못한 것으로 보임. 즉 2년 이상 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등의 대책에 한정됨으로써 사내하도급 문제를 정면으로 다루지 못함.

■ 사내하도급을 둘러싼 쟁점

- 사내하도급 문제는 노동권 및 취약근로자의 보호라는 명제와 정규직의 고임금, 고용의 경직성, 해당 업무나 직무의 단순성 등 때문에 활용이 불가피하다는 논리가 대립각을 형성함.
- 이병희(2011)는 노동력 구성을 통제할 경우 평균 임금수준은 사내하도급 활용정도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다는 분석결과를 보여줌. 즉 노동력의 생산성을 통제할 경우 정규직의 고임금 때문에 사내하도급을 활용한다고 추론할 수 없다는 것임.
- 또한 이병희(2011)는 사내하도급 활용과 (정

<표 2> 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용 규모의 비교

(단위: 개소, %)

		표본수	활용 비중	활용 강도 ¹⁾
고용노동부	2008. 5	1,764	54.6	28.0
	2010. 8	1,939	41.1	32.2
사업체패널	2007. 12	563	35.0	31.9
	2009. 12	525	29.9	31.3

주: 1) 사내하도급을 활용하는 사업체의 정규직 수(사업체패널조사) 또는 근로자 수(고용노동부) 대비 사내하도급 근로자의 비중임.
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도; 노동부, 「사내하도급 현황 조사」, 각 연도. 이병희(2012)에서 재인용.

규직) 일자리 소멸률은 통계적으로 유의미한 관계가 없으므로 정규직의 경직성 때문에 사내하도급을 활용하는 것은 아니라고 주장함.

- 아울러 사내하도급 활용은 일자리 창출률과 순증가율에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미친 것으로 나타났음. 이는 사내하도급 활용이 정규직 일자리와 대체관계에 있다는 것을 함의함.
- 한편 이병희(2012)는 사내하도급 활용의 요인들을 평가하면서 결론적으로 고용유연성보다는 저비용이 주요한 요인이라는 분석 결과를 보여줌. 요컨대 지난 10여 년의 시간 동안 사내하도급이 기업들의 이윤 증가에는 기여했는지 모르지만, 일자리의 질 악화를 가져온 것만은 틀림없는 사실인 것으로 보임.

■ 사내하도급 관련 업무와 직무

- 사내하도급 업무의 성격과 관련해서는 다소 논의가 복잡함. 조성재(2011)에 따르면 사내하도급이 주로 활용되는 직종은 제조업에서는 생산직과 단순직으로 나뉘지만, 비제조업은 단순직에 집중되고 있음.
- 또한 업무별로 보면 청소, 경비, 식당, 건물 관리 등에 집중되고, 부분적으로 제조업에서는 핵심생산 관련 서비스와 물류 영역에서, 그리고 비제조업에서는 대고객 서비스 등에서 나타나고 있음.
- 따라서 정규직의 핵심, 고부가가치 업무나 직종과는 구분되는 영역에서 주로 사내하도급이 활용되고 있을 가능성이 높음.
- 그러나 핵심과 주변 업무를 구분하는 기준은 일정하지 않음. 자칫 끝없이 주변을 재규정함으로써 양파껍질 까기 식의 아웃소싱 확대를 가져올 수도 있기 때문임.
- 따라서 외주화의 동인을 살펴보아야 하는데, 우리나라에서는 외부의 전문적 자원을 활용한다든가 경기변동에 대응하여 유연성

을 확보한다든가 하는 요인보다는, 외부노동시장의 광범한 저임금노동력을 활용하려는 의도가 강하게 작용해 왔던 것으로 보임(조성재, 2006).

- 이는 앞서 이병희(2012)가 유연성보다는 저비용이 사내하도급 활용의 주요 요인이라고 보았던 것과 일치된 결론임.
- 비용절감의 필요성이 인정되더라도 단순한 직무에 대응하여 임금체계를 손질하는 것이 사내하도급 방식으로 고용불안정이나 배제를 야기하는 것보다 사회통합적 해결방법일 수 있음.

사내하도급의 개선 방향

■ 사내하도급 문제의 심각성 재확인

- 사내하도급 근로자들은 도급계약 자체가 불안정하기 때문에 고용사업주와 기간제 계약 형식을 취하는 경우가 많고, 따라서 연공임금이나 근속수당, 퇴직금 등을 적용받기 어려움.
- 또한 대기업 정규직들이 누리는 기업복지의 다양한 혜택에서 배제되는 것이 일반적이며, 때로는 후생시설의 이용 등에서 차별받거나 작업과정에서 인간적 모멸감을 맞보기도 함.
- 물론 이러한 현상은 지난 10여 년 동안의 논란과 비정규직 노조의 조직화 과정에서 많이 완화된 것도 사실임. 그러나 여전히 고용이 불안정하고, 상당한 정도의 임금격차가 상존하고 있음.
- 또한 근로조건 개선을 위해 노조가 결성될 경우 특히 도급계약을 해지하고 고용승계를 거부함으로써 사실상 생존권을 박탈하고, 이에 파업, 농성, 투신 등으로 극한의 투쟁과 갈등이 벌어졌던 수많은 사례를 기억해야 함.

■ 직접고용 우선의 원칙 재확인

- 비정규직 중에서도 사내하도급이 특히 문제가 되는 것은 간접고용의 대표 사례로 확산되어 왔기 때문이다.
- 직접고용을 통하여 일을 시키는 자와 임금을 지불하는 자가 일치하게 되면 고용관계상의 책임과 의무가 서로 분명함. 그러나 간접고용은 중간착취의 위험뿐 아니라 고용주가 자기 책임을 면탈할 가능성이 높기 때문에 엄격히 규제되어 온 것임.
- 1998년 제정된 파견법은 이렇게 예외적으로만 간접고용을 허용한다는 입법 취지를 갖고 있었고, 따라서 직접고용 중심의 전통은 어느 정도 유지되고 있었음.
- 그러나 산업현장에서는 이러한 법 정신에 위배하여 32개 파견허용업무가 아닌 것, 예를 들어 제조업 생산공정에서도 간접고용을 활용하기 위하여 위장된 형태의 도급, 뒤집어 말하면 불법파견 형식을 취한 경우가 적지 않았음.
- 이를 교정하여 직접고용하도록 하거나 적법 도급 혹은 합법 파견으로 유인해야 할 국가는 부처와 기관들 사이의 이견으로 인하여 올바르게 공권력을 동원하지 못하였음.
- 이제 다시 직접고용 중심의 원칙을 재확인하고 파견이나 사내하도급 등의 간접고용은 예외적으로만 인정한다는 공감대를 노사정이 공유할 필요가 있음.

■ 파견과 도급의 명확한 구분 기준 필요

- 정부와 국회는 이를 위하여 일차적으로 파견과 도급의 기준을 분명히 정하여 불법적인 간접고용 형태와 활용 관행을 철저히 근절할 필요가 있음.
- 파견과 도급의 기준은 외국 사례도 중요하지만, 이미 쌓여온 여러 대법원 판례들을 참조할 수 있음.

- 파견과 도급의 구분 기준과 관련하여 업무지시권의 소재가 가장 중요한데, 현대차 판결에서 대법원이 “사내협력업체의 현장 관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하다”고 본 내용에 특히 유의해야 함.
- 즉 형식상 도급지시권으로 위장했다고 하더라도 실질에서 업무지시가 이루어졌다면 불법파견으로 판단하는 것이 옳다는 것임.
- 우리나라 사내하도급 업주의 대다수가 원사업자의 관리감독자 출신이거나 특수관계에 있는 경우이고, 어떠한 기술, 설비, 작업도구나 장비, 소재나 원료, 자금 등을 확보하지 않고, 사실상 사람을 채용하고 현장에서 노무를 감독하는 일만을 담당하는 특정 원사업자의 전속 영세업체였다는 점에서 위장된 도급의 가능성이 높다는 사실에 주목해야 함.
- 독자적인 경영능력과 행위가 없는 상황에서 ‘일의 완성’을 전제로 하는 도급관계가 성립하기는 어려움.

■ 불법 단죄 이후 사내하도급 양성화와 원사업자의 책임성 강화

- 불법파견을 엄격히 단속한다는 전제 위에서 다음 단계로 합법적인 사내하도급을 양성화할 필요가 있음.
- 많은 사업장에서 핵심업무가 아닌 단순업무 등에서 이미 상당한 정도로 사내하도급(용역 포함) 형식으로 일을 해왔고, 여기에 임금이나 직무 등에서 차별이 아닌 합리적 차이도 상당한 근거를 갖고 있기 때문임.
- 그러나 도급이나 위임의 본래적 의미인 독자적인 일의 완성을 겨냥하더라도 원사업자의 사업장 내에서 작업이 이루어짐에 따라 의도와는 달리 도급지시권과 업무지시권이

쉬이는 경우가 발생함. 따라서 직접고용주로서의 책임은 없는 것처럼 보이지만, 실질에서 근로조건에 영향을 미칠 수 있기 때문에 원사업자가 사용자로서의 일정한 책임성을 공유해야 할 것임.

- 이렇게 업무·직무 등에서 합리적 차이가 인정되는 경우라고 하더라도 원사업자가 사용자로서의 책임을 일부 공유해야 한다는 것은 사내하도급 근로자의 근로조건에 실질적인 영향을 미칠 수 있기 때문임. 외부의 전문적인 인적자원을 활용하는 것이 아니라면 대부분의 합법적 사내하도급 역시 “노무도급”인 경우가 일반적이며, 따라서 기성금은 주로 인건비로 구성되기 때문임.
- 합법적인 노무도급과 관련해서는 기업복지를 함께 공유하도록 권장하고, 양질의 직업훈련을 원사업자가 제공하며, 고용승계 등이 원활하게 이루어지도록 감독해야 함.
- 내용상 불법파견이거나 근로제공사업인 경우는 특정 원사업자에 전속적인 거래를 하는 사내하도급 업체가 많을 것임. 그러한 점에서 기존에 사내하도급 업무로 많이 거론된 청소, 경비, 식당, 건물관리 등과 관련하여 전문적인 업체들이 대형화, 양성화되는 것도 중요한 정책 방향임. 겉으로 단순해 보이는 업무라 하더라도 대형화에 따른 전문성 심화과정이 발생하며, 이때는 적법도급이 더욱 더 합리성을 지닐 수 있기 때문임.

■ 유연성 필요는 직접고용 계약직으로 전환

- 이렇듯 한편으로는 불법파견을 엄격히 단속하면서 불가피한 영역에서는 합법적인 노무도급을 양성화하고, 그래도 남은 유연성 필요에 대해서는 직접고용 원칙을 감안하여 기간제로 채용할 것이 요구됨.
- 이때 직접고용 계약직의 임금은 현재보다 높아질 수도 있을 것인데, 이는 유연성에 대한

보상이 필요하다는 것을 의미함.

■ 집단적 노사관계 대책과 사회적 대화 활성화

- 노무도급을 중심으로 한 사내하도급의 근로조건을 산업현장에서 자율적으로 개선하기 위해서는 역시 집단적 노사관계가 형성되고 발전할 필요가 있음. 현재와 같이 교섭 상대방도 확정하지 못해서 갈등이 증폭되는 상황은 개선해야 함.
- 이를 위해서는 노조법상 교섭단위를 분리할 수 있도록만 허용한 것을 개정하여 특히 노무도급의 경우에는 교섭단위를 통합할 수도 있도록 해야 함. 교섭단위의 분리와 통합과 관련하여 노측의 우선 선택권을 존중할 필요가 있음.
- 중앙과 지역, 업종 등의 더 높은 수준에서는 교섭보다는 사회적 대화의 가능성을 적극 탐색해야 함.
- 지난 수년간 비정규직법으로 인하여 사내하도급(용역 포함)이 더욱 증가했다는 논의 등을 고려했을 때 불법적인 사내하도급에 대한 엄격한 단속이 의도하지 않은 왜곡을 가져오는 것을 방지하기 위해서는 노동제도 사용자의 유연성 필요에 주목할 필요가 있음. 노사가 협력적으로 노동시간, 전환배치, 임금 등에서 유연성을 충분히 확보할 경우 고용유연성에 목매달 필요가 줄어들 수 있을 것임.

■ 공공부문의 모범적 관행 창출

- 고용관계의 모범을 보여야 하는 공공부문에서는 우선적으로 불법파견 행태를 근절하고 합법적 사내하도급을 정착시키되, 전문성을 제고하고 근로조건을 개선하기 위하여 노무도급을 위한 자회사 방식 등을 고민할 필요가 있음.
- 현재와 같이 종업원 규모 100명 미만의 수십 개 업체에 업무를 위탁하는 방식은 인건

비 절감이나 노사관계 대책에는 유리할지 모르지만, 일하는 방식의 혁신을 통한 노사 간 윈윈 게임은 어려울 것이기 때문임.

결 언

- 비정규직 가운데 기간제와 파견은 법적인 규제를 받는 반면, 사내하도급은 그렇지 않아 왔는데, 이는 계약자유를 원칙으로 하는 민법상의 행위로 표현되었기 때문임.
- 그러나 그것은 노동문제와 관련하여 위장도급이나 불법파견을 둘러싼 끊임없는 갈등을 불러일으켜 왔음.
- 도급의 외양을 갖춘다고 하더라도 간접적으로 비정규직을 활용함으로써 기업은 이윤을 얻지만 취약근로자가 양산되는 시스템은 교정되어야 함.
- 그러기 위해서는 일차적으로 불법파견에 대한 엄정한 단속이 이루어져야 함. 경제에 대한 파급효과가 큰 재벌이라고 하여 불법을 묵인하기 시작하면 중견기업과 중소기업들로 이러한 잘못된 관행이 널리 퍼지게 되고, 결국 피해를 보게 되는 근로자들은 아무도 지켜주지 않음.

- 또한 현장에서 자율적으로 불법을 교정하고 차별을 극복하기 위해서는 건전한 노사관계가 형성될 필요가 있음. 그래야 적법한 도급이라도 도급계약서 공개 등을 통하여 중간 착취나 불합리한 차별 등을 시정해 나갈 수 있을 것임.
- 일단 새로운 공정한 질서를 구축하고, 그 안에서 유연성과 생산성을 확보하기 위한 노사의 공동노력을 경주해 가야 함.
- 불법과 탈법, 그리고 사실과 판단의 왜곡을 통해서만 경쟁력은 물론 지속가능한 경쟁력도 확보할 수 없음. 공정한 질서야말로 꿈수가 아닌 일터 혁신을 통하여 경쟁에 당당히 참여하도록 하는 틀거리가 될 것이기 때문임.

참고문헌

은수미·이병희·박제성(2011), 「사내하도급과 한국의 고용구조」, 한국노동연구원.
 이병희(2011), 「사내하도급 활용 실태와 경제적 효과」, 은수미 외, 「사내하도급과 한국의 고용구조」, 한국노동연구원.
 _____(2012), 「사내하도급의 활용 원인과 고용 성과」, 한국노동연구원
 조성재(2006), 「공공부문의 간접고용 실태와 외주화에 대한 정책방향」, 『노동리뷰』 9월호, 한국노동연구원.
 _____(2011), 「사내하도급 실태와 개선방향」, 『노동리뷰』 1월호, 한국노동연구원.

조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)
chosj@kli.re.kr / 02-3775-5547

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr를 통해 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철
150-740 서울시 영등포구 은행로 30
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr