

WORKING PAPER

사내하도급의 활용 원인과 고용 성과

이 병 희

사내하도급의 활용 원인과 고용 성과

이 병 희

| 요약 |

『사업체패널조사』(한국노동연구원)를 이용하여 사회적으로 논란이 큰 사내하도급을 활용하는 원인과 고용 성과를 분석하였다. 우선 사내하도급을 활용하는 주된 이유는 노동비용 절감인 것으로 나타났다. 시장의 불확실성 또는 노조 압력 등으로 인한 비시장적인 제약에 대응하여 고용 유연성을 확보하기 위해서나 전문적인 숙련의 확보 필요성 때문에 사내하도급을 활용하는 것이라고 보기는 어렵다. 둘째, 사내하도급을 활용하는 사업체에서 정규직 비중은 하락하여, 사내하도급과 정규직은 대체관계가 존재하며 일자리의 질이 하락할 수 있음을 시사한다. 셋째, 사내하도급 활용에 따라 일자리 순증가율이 낮아서, 기업 수익성에는 기여할 수 있지만 노동수요 촉진으로 이어지지 않는다는 분석결과를 도출하였다. 이상의 분석결과는 도급계약이라는 시장 관계를 통해 노동법적인 사용자의 책임을 지지 않는 사내하도급 활용관행에 대한 규율의 필요성을 보여준다.

주제어 : 사내하도급, 활용 원인, 대체관계, 고용 성과

목 차

요 약

I. 문제의식	1
II. 분석자료	3
III. 사내하도급 활용 원인	8
1. 인사담당자의 주관적 인식	8
2. 선행 연구 검토와 분석 방법	10
3. 분석 결과	13
IV. 사내하도급과 정규직 간 관계	18
1. 선행 연구 검토	18
2. 분석 결과	19
V. 사내하도급이 고용성과에 미치는 영향	25
1. 선행 연구 검토와 분석 방법	25
2. 분석 결과	26
VI. 요약과 시사점	29
참고문헌	31

표 목 차

〈표 1〉 사업체 특성별 사내하도급 활용규모(2007)	5
〈표 2〉 사업체 특성별 사내하도급 활용규모(2009)	6
〈표 3〉 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용규모의 비교	7
〈표 4〉 사업체 특성별 사내하도급의 주된 활용 이유와 주된 활용 직종	9
〈표 5〉 기초통계량	12
〈표 6〉 사내하도급 활용 강도의 결정요인	14
〈표 7〉 단순업무 이외 사내하도급 활용의 결정요인(로짓 모형)	16
〈표 8〉 사내하도급 활용 여부별 사업장 내 고용형태별 구성비중의 비교	20
〈표 9〉 사내하도급 활용 추이별 정규직 고용비중의 변화	21
〈표 10〉 사내하도급 비중 변화가 정규직 고용비중 변화에 미치는 영향	23
〈표 11〉 사내하도급 비중 증감이 정규직 고용비중 변화에 미치는 영향	24
〈표 12〉 사내하도급 활용별 직접고용 일자리 변동률	27
〈표 13〉 사내하도급 활용이 직접고용 일자리 변동에 미치는 영향	28
〈부표 1〉 사내하도급 활용 실태(2008)	33
〈부표 2〉 사내하도급 활용 실태(2010)	34
〈부표 3〉 사내하도급 증감이 직접고용 일자리 변동에 미치는 영향	35

I. 문제의식

2007년 7월부터 시행된 비정규직법은 모든 비정규 고용형태를 규율하는 것이 아니라 기간제·시간제·파견 근로를 대상으로 한다. 그러나 최근 격렬한 노사갈등의 원인이 되고 있는 사내하도급에 대해서는 노동법적인 규율이 존재하지 않는다.¹⁾ 불법파견이나 원청의 사용자성을 부분적으로 인정하는 법원 판결이 이어지고 있지만, 사용자는 그런 판결에 대해 부당성을 주장하고 있을 뿐만 아니라 사내하도급 활용관행에 주목할 만한 변화가 나타나지 않고 있다.²⁾

제조업에서는 사내하청, 서비스업에서는 용역·외주화, 공공부문에서는 민간위탁 등으로 불리는 사내하도급은 문자 그대로는 도급업체(원청업체)의 사업장 내에서 생산활동 및 서비스가 이루어지는 하도급을 말한다. 그러나 수급업체(하청업체)의 근로자가 도급업체(원청업체)의 사업장 내에서 노무를 제공하는 과정에서 도급 근로자들이 직간접적인 지휘·감독을 받을 가능성이 높다. 이에 따라 수급업체와 근로자 간의 근로계약과 달리 실질적인 노무사용관계가 도급업체와 근로자 사이에 형성된다(박제성 외, 2009)는 점에서, 사내하도급은 간접고용의 하나로 간주된다.

1) 이병희(2011a)는 비정규직법 시행 이후 기간제 근로자를 파견·용역 등의 간접고용으로 대체하는 ‘풍선 효과’가 나타나고 있음을 보이고 있다. 공식적인 통계에서 포착되지 않는 사내하도급을 고려하면, 간접고용의 증가는 더 클 것으로 예상된다. 이는 비정규직의 일부 근로형태만을 규율하는 비정규직법의 내재적인 한계뿐만 아니라 불법파견을 적발하고 시정하는 행정지도가 취약했기 때문일 것이다.

2) 2012년 2월 23일 대법원은 현대자동차 사내하청 근로자의 부당해고 및 부당노동행위 구제제심판정 취소 청구소송의 최종심에서, 직접적인 노무지휘를 받은 사내하청 근로자는 도급이 아닌 근로자 파견에 해당하고, 파견 상태에서 2년 이상 근무하면 직접고용관계가 성립한다고 확정판결하였다. 도급계약을 이용하여 사용자의 책임을 회피하는 관행에 제동을 건 이번 대법원 판결에 따라 사내하도급 활용관행이 어떻게 변화할 것인지가 사회적 관심으로 대두되고 있다.

사내하도급을 청소·경비 등의 단순업무뿐만 아니라 제조업과 공공 부문에서 광범하게 활용하고, 상시적인 업무에, 더구나 정규직 직무와 혼재하여 활용하는 외국 사례는 찾아볼 수 없다. 기업은 이윤 극대화를 위해 다양한 고용형태를 선택할 수 있지만, 근로자 권리를 침해하고 노사갈등의 여지가 큰 사내하도급을 우리 기업이 활용하는 이유가 무엇인지, 그 결과가 어떠한지에 대해 체계적으로 밝혀진 바는 없다.

본 연구는 세 가지 질문에 대한 실증적인 분석으로 구성된다. 첫째, 사내하도급을 왜 활용하는가? 그동안 주로 인용하여 왔던 인사담당자의 주관적인 응답의 문제점을 살펴보고, ① 노동비용 절감의 필요성, ② 고용 유연성의 필요성, ③ 전문화된 숙련 서비스의 필요성, ④ 노사관계 요인 등으로 체계화하여 규명하고자 한다. 둘째, 사내하도급은 정규직과 대체관계인가? 아니면 상호보완적인 관계인가? 특정 시점에서 두 고용형태는 대체관계이지만, 사내하도급 활용이 기업 성과를 높이고 이에 따라 정규직 고용이 확대된다면 두 고용형태는 상호보완성을 가지게 될 것이다. 본 연구는 두 시점 간의 차이를 통해 사내하도급 활용이 정규직 고용비중에 어떤 영향을 미쳤는가를 분석한다. 셋째, 사내하도급 활용이 고용 성과에 어떤 영향을 미치는가? 사내하도급이 경쟁력 향상을 통해 노동수요를 촉진하는지를, 사내하도급 활용 여부에 따른 직접고용 일자리의 창출과 소멸에 미치는 영향을 나누어 분석한다.

II. 분석자료

본 연구는 「사업체패널조사」(한국노동연구원) 자료를 사용하였다. 이 조사는 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자가 30인 이상 규모인 사업장을 모집단으로 하는데, 사업체의 노동력 현황, 사업체 특성, 인사관리, 재무 정보 등 사업체 단위의 풍부한 정보를 포함하고 있다. 특히 이 조사는 사업체의 노동력 구성 현황을 정규직, 기간제, 시간제, 외국인, 파견, 특수고용형태/독립도급, 재택/가내 근로, 사내하청/용역, 일용, 기타 등 다양한 고용형태로 세분하여 묻고 있어, 사내하도급 활용 실태를 체계적으로 파악할 수 있는 사실상 유일한 조사다.

본 연구의 관심인 사내하도급은 ‘사내하청/용역’에 해당한다. 사업체패널의 1차년도 조사인 2005년 사업체패널조사에서는 ‘파견/용역/일시대체’와 ‘사내하청’으로 나누어 조사하였기 때문에 사내하도급을 제대로 식별할 수 없다. 불가피하게 본 연구에서는 2007년과 2009년 사업체패널조사를 이용하였다. 조사된 사업체는 2007년 1,735개소, 2009년 1,737개소인데, 두 시기 조사에 모두 응답한 사업장은 1,508개소이다. 본 연구는 자료에 포함된 사업체 가중치와 근로자 가중치를 적용하지 않고 분석한다. 따라서 분석 결과는 대규모 사업장에 편중된 표본 구성의 한계가 있음을 밝힌다. 사내하도급의 활용 원인, 정규직 고용과의 대체관계, 고용 성과에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 적용하므로, 가중치를 적용하지 않더라도 일관된 분석 결과를 제시할 수 있다고 본다. 다만, 고용형태별 노동력 구성 비중이나 일자리 창출 관련 지표를 산출하거나 이를 이용한 분석을 할 때는 소규모 사업장이 과도하게 영향을 미치는 것을 피하기 위해 해당 사업장에 종사하는 근로자 수로 가중하였음을 밝힌다.

본 연구는 사내하도급 활용 정도를 두 가지로 정의하였다. 우선 사내

4 사내하도급의 활용 원인과 고용 성과

하도급 활용 여부(incidence)는 조사대상 사업체 가운데 사내하도급을 활용하는 사업체로 정의하였다. 그리고 사내하도급 활용 강도(intensity)는 사내하도급을 활용하는 사업체의 정규직 근로자 수 대비 사내하도급 근로자 수로 정의하여 측정하였다.

<표 1>에는 2007년 말 기준으로 사내하도급 활용규모가 사업체 특성별로 제시되어 있다. 22.5%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 정규직 대비 32.5%에 이르고 있다. 사내하도급을 활용하는 사업체를 대상으로 사내하도급의 활용 강도를 세분화하여 보면, 사내하도급 근로자 규모가 정규직 근로자 수의 10% 이상을 차지하는 사업체가 12.7%에 이른다.

사업체 특성별로 보면, 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용하는 사업체 비중이 증가하여 500인 이상 사업체 가운데 37.7%가 사내하도급을 활용하고 있다. 정규직 근로자 수 대비 사내하도급 근로자의 비중은 100인 미만 사업체가 40.5%로 가장 높지만 500인 이상 대기업도 32.3%에 이르며, 정규직 근로자 수의 10% 이상으로 사내하도급을 활용하는 사업체의 비중은 500인 이상 대기업이 22.6%로 가장 높다.

산업별로는 사회서비스업과 제조업에서 사내하도급의 활용 비중이 높다. 한편 사내하도급을 활용하는 사업체에서 활용 강도는 유통서비스업과 금속/자동차/운송산업에서 높게 나타난다. 유통서비스업은 사내하도급을 활용하는 사업체의 정규직 대비 75.7%의 사내하도급 근로자를 활용하고 있으며, 금속/자동차/운송산업에서도 64.3%에 이른다.

한편 민간부문에서 사내하도급을 활용하는 사업체의 비중이 21.9%인 반면, 공공부문은 31.2%로 높다. 정규직 대비 사내하도급 근로자가 차지하는 평균 비중은 반대로 민간부문이 33.3%로 나타나 공공부문의 27.3%에 비해 높지만, 사내하도급 근로자가 정규직 근로자 수의 10% 이상을 차지하는 사업체의 비중은 공공부문이 16.8%로 민간부문의 12.3%에 비해 높다.

마지막으로 노조 유무별로 보면, 노조가 있는 사업체에서 사내하도급 활용률이 높지만, 활용 강도는 노조가 없는 사업체에서 높다.

<표 2>는 2009년 말 기준의 사내하도급 활용규모이다. 사내하도급

〈표 1〉 사업체 특성별 사내하도급 활용규모(2007)

(단위: 개소, %)

		조사 사업체	활용 비중	활용 강도				
				사내 하도급 근로자 비중	10% 미만	10~ 30%	30~ 50%	50% 이상
전 체		1,735	22.5	32.5	9.9	5.7	2.4	4.6
규모	100인 미만	675	12.3	40.5	5.3	2.5	1.3	3.1
	100~299인	497	22.3	36.6	11.1	4.0	1.4	5.8
	300~499인	208	30.3	29.0	12.5	8.2	4.3	5.3
	500인 이상	355	37.7	32.3	15.2	12.7	4.8	5.1
산업	경공업	189	24.3	21.4	11.1	6.3	3.2	3.7
	화학공업	121	24.0	30.0	9.9	7.4	2.5	4.1
	금속/자동차/운송	174	27.6	64.3	9.8	5.7	6.3	5.7
	전기/전자/정밀	230	25.7	27.9	15.2	4.8	1.3	4.3
	전기/가스/수도업	26	23.1	13.0	15.4	7.7	0.0	0.0
	건설업	94	8.5	50.3	4.3	0.0	0.0	4.3
	개인서비스업	273	16.8	41.6	6.2	4.4	2.6	3.7
	유통서비스업	260	18.5	75.7	4.6	1.5	2.3	10.0
	사업서비스업	160	9.4	7.9	6.3	2.5	0.0	0.6
	사회서비스업	208	41.3	15.7	18.8	16.8	2.9	2.9
민간/ 공공	민간부문	1,610	21.9	33.3	9.5	5.4	2.4	4.5
	공공부문	125	31.2	27.3	14.4	9.6	2.4	4.8
노조 유무	무노조	1,080	15.6	43.1	7.4	3.1	1.1	4.0
	유노조	655	33.9	29.1	13.9	9.9	4.6	5.5

을 활용하는 사업체의 비중은 18.1%로 조사되어 2007년에 비해 감소하였다. 마찬가지로 사내하도급을 활용하는 사업체에서 정규직 대비 사내하도급 근로자 규모는 31.7%로 소폭 감소하였다.

사업체 특성별 사내하도급의 활용 정도는 2007년 조사와 대체로 비슷한 분포를 보인다. 사업체 규모가 클수록 사내하도급의 활용 의존이 높다. 사회서비스업과 제조업에서 사내하도급의 활용 비중이 높으며, 사내하도급을 활용하는 사업체에서 활용 강도는 금속/자동차/운송산업과 유통

〈표 2〉 사업체 특성별 사내하도급 활용규모(2009)

(단위: 개소, %)

		조사 사업체	활용 비중	활용 강도				
				사내 하도급 근로자 비중	10% 미만	10~ 30%	30~ 50%	50% 이상
전 체		1,737	18.1	31.7	7.7	5.1	1.8	3.5
규모	100인 미만	725	8.8	44.1	3.9	2.3	0.3	2.3
	100~299인	487	19.1	32.7	9.2	3.9	1.6	4.3
	300~499인	187	26.7	31.4	10.7	8.6	2.7	4.8
	500인 이상	338	31.7	31.3	12.1	10.7	5.0	3.8
산업	경공업	211	19.0	20.0	10.4	4.7	1.9	1.9
	화학공업	119	19.3	18.8	9.2	3.4	4.2	2.5
	금속/자동차/운송	178	23.0	80.4	7.9	5.6	1.7	7.9
	전기/전자/정밀	222	15.3	27.5	8.6	4.1	0.9	1.8
	전기/가스/수도업	26	23.1	2.8	19.2	3.8	0.0	0.0
	건설업	94	7.4	39.7	2.1	3.2	0.0	2.1
	개인서비스업	263	17.5	19.5	6.5	5.3	1.9	3.8
	유통서비스업	265	12.1	66.8	2.3	0.4	1.9	7.5
	사업서비스업	144	7.6	13.2	4.2	1.4	1.4	0.7
	사회서비스업	215	34.4	16.0	14.9	15.8	2.8	0.9
민간/ 공공	민간부문	1,621	17.6	32.8	7.3	4.8	1.9	3.6
	공공부문	116	25.0	12.3	13.8	8.6	0.9	1.7
노조 유무	무노조	1,086	11.2	25.5	5.4	2.6	1.0	2.2
	유노조	651	29.5	33.5	11.5	9.2	3.2	5.5

서비스업에서 높게 나타난다. 특히 금속/자동차/운송산업에서 사내하도급 근로자 규모는 정규직 대비 80.4%에 이른다. 사내하도급 활용 비중은 공공부문이 높으며, 반면 활용 강도는 민간부문이 높다. 한편 노조가 있는 사업체는 2007년 조사와 달리 사내하도급 활용 비중과 활용 강도가 모두 높게 나타난다.

고용노동부는 300인 이상 사업장을 대상으로 두 차례에 걸쳐 사내하도급 현황조사를 실시하였다.³⁾ 2008년 5월 300인 이상 사업장 가운데

사내하도급을 활용하는 사업체는 54.6%이며, 사내하도급 근로자는 원청 사업체 근로자의 28.0%에 이르고 있다. 2010년 8월에는 사내하도급 활용 업체가 41.1%로 2008년 조사에 비해 대폭 감소하였다.⁴⁾ 한편 사내하도급 근로자 규모는 원청 사업체 근로자의 32.2%로 사내하도급을 활용하는 사업장에서 사내하도급의 활용 강도는 이전 조사에 비해 높아졌다.

<표 3>은 두 차례의 고용노동부 조사와 비교하기 위하여 사업체패널 조사를 300인 이상으로 한정하여 제시하였다. 사업체패널조사에서 300인 이상 대기업 가운데 사내하도급을 활용하는 사업체는 2007년 35.0%, 2009년 29.9%로 고용노동부의 조사에 비해 크게 낮다. 이처럼 과소 조사된 데에는 사업체패널조사가 사내하청을 엄격하게 조사한 데 기인한 측면도 있겠지만,⁵⁾ 구체적인 원인은 파악할 수 없었다. 이하의 분석에서 사업체패널조사의 이러한 한계를 감안할 필요가 있을 것이다. 한편 사내하도급의 활용 강도는 두 조사에서 큰 차이를 보이지 않는다.

<표 3> 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용규모의 비교

(단위: 개소, %)

		표본 수	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』, 2007, 2009; 고용노동부, 『사내하도급 현황조사』, 2008, 2010.

3) <부표 1>과 <부표 2> 참조.

4) 사내하도급 활용 정도가 실제로 감소하였는지는 단정하기 어렵다. 사내하도급이 격렬한 노사갈등의 쟁점으로 대두되고 불법과건이라는 법원 판결이 연이어지자, 사내근로자에 대한 응답을 성실히 하지 않았을 가능성도 있기 때문이다.

5) 사업체패널조사에서 사내하청 근로자는 ‘하청업체에 고용된 자로 대부분 원청회사의 지휘·감독하에서 원청 근로자들과 함께 동일한 업무를 수행하는 경우’로 정의하고 있다(밑줄은 필자 강조).

Ⅲ. 사내하도급 활용 원인

1. 인사담당자의 주관적 인식

2007년 사업체패널조사에서는 사내하도급을 활용하는 사업체의 인사담당자에게 사내하청/용역 근로자를 활용하는 가장 주된 이유와 가장 많이 활용하고 있는 직종이 무엇인지를 묻고 있다. <표 4>를 보면, 사내하도급을 활용하는 가장 주된 이유는 인건비 절감 > 업무의 성격 > 고용 유연성의 순이며, 가장 많이 활용하고 있는 직종은 단순직이고, 이어서 생산직인 것으로 나타난다.

그러나 주관적인 응답의 해석에는 상당한 주의가 요구된다. 우선, 업무의 성격 때문에 사내하청/용역을 활용한다는 응답에는 ‘기피업무 수행’, ‘충원 어려움’, ‘숙련 필요’와 같이 상이한 예시가 제시되어 있다. ‘기피업무 수행’ 응답은 단순반복적인 업무에 사내하도급을 활용할 가능성이 높은 반면, ‘숙련 필요’ 응답은 기업이 내재화하기 어려운 숙련 노동력의 외부 조달일 가능성이 높다. 한편 고용 유연성도 ‘일시적 수요’, ‘일시적 공석’, ‘휴직 대체’와 같은 일시적 수요 변동에의 대응을 목적으로 한다는 예시와 ‘고용조정 용이’ 응답이 혼재되어 있다.

한편 사내하도급 근로자 활용 직종 역시 사내하도급 근로자가 종사하는 직종의 분포가 아니라 사업체에서 가장 많이 활용하는 직종을 하나만 선택한 응답이라는 점에 주의할 필요가 있다. 사내하도급의 주된 활용 직종이 단순직이라는 응답이 가장 많지만, 금속/자동차/운송산업에서는 생산직 응답이 50%를 상회한다는 점은 주목할 만하다.⁶⁾

6) 사내하도급을 주된 간접고용 형태로 활용하는 제조업체 가운데 사내하도급 근로자와 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자가 있는 사업체는 25.4%인데, 이러한 사업체에서 사내하도급의 주된 활용 직종으로 생산직이 76.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 사업체 특성별 사내하도급의 주된 활용 이유와 주된 활용 직종

(단위 : %)

＜사내하도급의 주된 활용 이유＞								
		인건비 절감	고용 유연성	업무 성격	정원 동결	기타		
전 체		35.6	26.0	34.3	3.1	1.0		
규모	100인 미만	29.6	32.1	35.8	2.5	0.0		
	100~299인	33.3	23.4	38.7	3.6	0.9		
	300~499인	43.5	14.5	35.5	6.5	0.0		
	500인 이상	37.3	29.9	29.1	1.5	2.2		
산업	경공업	45.7	28.3	23.9	2.2	0.0		
	화학공업	37.9	37.9	13.8	6.9	3.4		
	금속/자동차/운송	34.0	36.2	25.5	4.3	0.0		
	전기/전자/정밀	27.1	23.7	45.8	1.7	1.7		
	전기/가스/수도업	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7		
	건설업	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0		
	개인서비스업	32.6	32.6	26.1	8.7	0.0		
	유통서비스업	31.3	22.9	45.8	0.0	0.0		
	사업서비스업	26.7	33.3	40.0	0.0	0.0		
사회서비스업	44.7	14.1	37.6	2.4	1.2			
민간/공공	민간부문	35.2	26.6	34.4	2.6	1.1		
	공공부문	38.5	20.5	33.3	7.7	0.0		
노조유무	무노조	30.1	23.5	42.8	2.4	1.2		
	유노조	39.6	27.9	27.9	3.6	0.9		
＜사내하도급의 주된 활용 직종＞								
		관리직	전문직	사무직	서비스직	판매직	생산직	단순직
전 체		0.8	1.5	1.5	5.9	0.5	19.1	70.6
규모	100인 미만	2.5	1.2	2.5	3.7	1.2	23.5	65.4
	100~299인	0.0	3.6	0.0	3.6	0.0	20.7	72.1
	300~499인	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	12.9	83.9
	500인 이상	0.7	0.7	3.0	11.2	0.0	17.9	66.4
산업	경공업	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	26.1	69.6
	화학공업	0.0	0.0	0.0	6.9	0.0	34.5	58.6
	금속/자동차/운송	0.0	0.0	0.0	2.1	2.1	53.2	42.6
	전기/전자/정밀	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	35.6	61.0
	전기/가스/수도업	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	66.7
	건설업	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	71.4
	개인서비스업	0.0	4.3	4.3	6.5	0.0	6.5	78.3
	유통서비스업	0.0	4.2	0.0	12.5	2.1	2.1	79.2
	사업서비스업	13.3	6.7	13.3	13.3	0.0	0.0	53.3
	사회서비스업	1.2	1.2	1.2	4.7	0.0	0.0	91.8
민간/공공	민간부문	0.9	1.7	1.1	6.0	0.6	20.6	69.1
	공공부문	0.0	0.0	5.1	5.1	0.0	5.1	84.6
노조유무	무노조	1.2	2.4	1.8	4.2	1.2	21.7	67.5
	유노조	0.5	0.9	1.4	7.2	0.0	17.1	73.0

2. 선행 연구 검토와 분석 방법

그동안 제기된 사내하도급 활용 원인을 은수미 외(2011:81)는 ① 경쟁의 심화에 따른 인건비 절감 필요성, ② 정규직 고용 경직성이나 노조의 고용보호에 대응한 고용 유연화의 필요성, ③ 시장 수요의 변동에 따른 고용 조정의 필요성, ④ 일시적이고 주변적인 업무이거나 정규직의 기피 업무, ⑤ 파견허용업종에 대한 규제 등의 다섯 가지로 분류하여 평가하고 있다. 또한 은수미(2011)는 우리나라 대기업의 사내하도급 활용 관행을 경제적인 이유에서 찾기는 어려우며, 직접고용과 간접고용을 동시에 활용하는 한국형 노무관리 모델이 법제도와 노조의 규제 부재에 따라 대기업에서 확산되었기 때문이라고 지적한다.

사내하도급의 원인에 대한 본격적인 연구는 아니지만, 이병희(2011b)는 「2008년 사내하도급 현황 조사」(노동부)에 고용보험전산망(한국고용정보원)과 기업재무정보(한국신용평가정보)를 결합한 자료를 구성하여, 사내하도급 활용 여부별로 일자리 소멸률은 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않음을 보이고 있다. 이는 정규직 고용의 경직성 때문에 사내하도급을 활용하는 것이 아님을 시사한다. 그러나 다양한 설명요인들을 하나의 모형에서 고려하고 있지는 않다.

외국에서는 사내하도급 관행을 찾기 어렵기 때문에 사내하도급에 한정된 연구도 볼 수 없다. 다만, 사업주가 파견, 단기, 단시간, 호출, 용역 등의 유연 고용형태를 활용하는 원인을 분석한 Houseman(2001)의 연구를 통해 기업이 다양한 고용형태를 선택하는 이유를 추론할 수 있다. 건강 및 사회보험료 등의 비임금 노동비용을 절감하거나, 정규직 일자리 채용을 위한 선별 수단으로 유연 고용형태를 활용하며, 특히 절반 내외의 사업주는 예상치 못한 업무량 증가 또는 결근·휴가 발생 등 일시적인 인력 수요를 충족하는 수단으로 활용하고 있음을 보이고 있다. 한편 사내하도급은 아니지만, Abraham and Taylor(1996)는 기업의 외주화 결정요인을 임금 및 복지비용, 제품 수요의 변동성, 전문화된 숙련의 이용가능성으로 나누어 분석하고 있다.

본 연구에서는 은수미 외(2011), Abraham and Taylor(1996)를 참조하

여 사내하도급의 결정요인을 ① 노동비용, ② 고용 유연성의 필요성, ③ 전문화된 숙련서비스의 필요성, ④ 노사관계 요인으로 나누어 분석한다.

우선 노동비용 요인과 관련된 변수는 1인당 연간급여액이라는 임금 수준과 ‘인사고과 점수에 따라 정규직 사원에게 임금 인상을 차등 적용’하는지 여부로 측정된 임금 유연성 변수를 사용하였다. 기존의 주장에 따르면, 평균 임금수준이 높을수록 사내하도급 활용이 높고, 정규직 임금 유연성이 높을수록 사내하도급 의존이 낮을 것이다. 둘째, 고용 경직성은 정규직 고용형태에서 발생하므로 비자발적 이직률은 정규직 근로자 대비 비자발적 이직자 수로 측정하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 사업체패널조사에서는 직접고용 근로자⁷⁾ 중에서 한 해 동안 이직한 근로자 수를 이직사유별로 조사하고 있다. 불가피하게 비자발적 이직률은 2006년 말 직접고용 근로자수 대비 2007년 비자발적 이직자의 비중으로 측정하였다.⁸⁾ 이에 보완적으로 정규직에 대한 고용보장 관련 규정의 유무 변수를 추가로 사용하였다. ‘지난 2년간 정규직 근로자에 대한 인원 감축이나 경영상의 이유로 한 해고를 한 적’이 없고 ‘정규직 근로자에 대하여 경영상의 이유로 인한 해고를 하지 않는다는 경영 정책이나 합의사항’이 있는 경우에 고용보장 관련 규정이 존재한다고 정의하였다. 고용 유연성 확보가 사내하도급을 활용하는 주된 요인이라면, 고용보장 관련 규정이 있는 사업체에서 사내하도급 의존이 높고, 비자발적 이직률이 높을수록 사내하도급 활용이 낮을 것이다. 셋째, 전문화된 숙련서비스를 확보할 필요성과 관련된 변수로 본 연구는 사업체 규모, 사업체 연령, 복수 사업체 여부를 사용하였다. 규모의 경제에 따라 사업체 규모가 클수록, 사업체 연령이 오래될수록, 사업장이 다수일수록 전문화된 숙련서비스를 내재화(in-house)할 가능성이 높으므로, 사내하도급을 통한 외부 활용 비중이 낮을 것으로 기대된다. 넷째, 노사관계 관련 변수는 노동조합 조직률과 한 해 동안 노동분쟁 발생 여부 변수⁹⁾를 사용하

7) 사업체패널조사에서 직접고용 근로자는 정규직, 기간제, 시간제로 정의하고 있다.

8) 비자발적 이직은 징계해고, 정리해고, 명예퇴직·권고사직, 분사나 외주하청 등의 이유로 한 해고, 계약해지를 말한다.

9) 노동분쟁의 발생 여부 변수는 유노조 사업장에서 기업 단위 또는 초기업 단위에서 파업·준법투쟁이 있었거나 무노조 사업장에서 노동쟁의가 발생하였을 경우 1의

었다.

한편 회귀 추정 시에 여성 근로자 비중·30세 미만 근로자 비중·관리직급 근로자 비중 등의 사업체 노동력 구성, 공공/민간 부문 여부, 산업을 통제하였다. 무응답을 제외하고 사용한 사업체 수는 1,130개소이며, 표본 특성은 <표 5>와 같다.

<표 5> 기초통계량

		평균	표준편차
종속변수	사내하도급 활용 여부	0.250	(0.433)
	사내하도급 활용 강도	0.098	(0.363)
	10% 이상 사내하도급 활용 여부	0.140	(0.347)
	비단순업무 사내하도급 활용 여부	0.111	(0.314)
노동비용 요인	1인당 연간 급여액(백만 원)	46.400	(19.33)
	임금 유연성	0.405	(0.491)
고용 유연성 요인	비자발적 이직률	0.028	(0.081)
	고용보장 규정 여부	0.166	(0.373)
전문화된 숙련 서비스 요인	log(근로자 수)	5.332	(1.214)
	사업체 연령	23.230	(15.89)
	복수 사업체 여부	0.499	(0.500)
노사관계 요인	노조 조직률	0.245	(0.331)
	노동분쟁 발생 여부	0.049	(0.215)
통제변수	여성 비중	0.275	(0.230)
	30세 미만 비중	0.232	(0.197)
	관리직급 비중	0.369	(0.231)
	공공부문	0.065	(0.246)
	화학공업	0.085	(0.279)
	금속/자동차/운송	0.117	(0.321)
	전기/전자/정밀	0.156	(0.363)
	전기/가스/수도업	0.016	(0.125)
	건설업	0.045	(0.208)
	개인서비스업	0.157	(0.364)
	유통서비스업	0.149	(0.356)
	사업서비스업	0.087	(0.282)
	사회서비스업	0.069	(0.254)

값을 가진다.

3. 분석 결과

<표 6>은 사내하도급 활용 여부와 활용 강도의 결정요인을 추정한 결과이다. 사내하도급의 활용 여부는 이항변수이기 때문에 로짓 모형으로 추정하였다. 한편 사내하도급 활용 강도는 0 이상의 값을 가지는 좌측절단된 변수이므로,¹⁰⁾ 설명변수들과의 선형 관계로 추정할 때 추정치는 편의가 발생할 수 있기 때문에 절단 회귀 모형인 Tobit 회귀모형으로 추정하였다.

우선 노동비용 요인의 영향을 보면, 평균임금수준이 높을수록 사내하도급 활용 비중과 강도가 높게 나타나, 노동비용 절감이 사내하도급을 활용하는 원인임을 시사한다. 그러나 인사고과 점수에 따라 정규직 사원에게 임금 인상을 차등 적용하는 사업장은 사내하도급 활용이 유의하게 낮아, 임금 유연성과 사내하도급 활용은 유의한 관계를 보이지 않는다.

한편 고용 유연성 요인을 보면, 비자발적 이직률이 높을수록 사내하도급의 활용 비중과 강도가 높다. 사내하도급 활용이 고용 경직성 때문이 아닐 수 있음을 시사하는 이러한 추정결과는 노사간의 합의 또는 회사 정책에 의한 정규직 고용보장 관련 규정이 사내하도급 활용에 유의한 영향을 미치지 않는다는 추정결과를 통해서도 확인된다.

그리고 사업체 규모가 클수록 사내하도급 활용 비중이 높고, 다수 사업장일수록 사내하도급 활용 비중과 강도가 모두 높게 나타난다. 전문화된 숙련서비스를 내재화할 가능성이 높은 사업장에서 사내하도급 활용 강도가 높다는 사실은 숙련의 필요성 때문에 사내하도급을 활용한다고 말할 수 없음을 시사한다.

마지막으로 노조 조직률이 높을수록 사내하도급 활용 비중은 높지만, 활용 강도에는 유의한 영향을 미치지 않는다.¹¹⁾ 노조의 비시장적 압력

10) 사내하도급을 활용하지 않는 사업체에서 활용 강도는 0의 값을 가진다.

11) 이시균(2011)은 노조 조직률이 간접고용의 활용가능성을 높이는 것으로 추정되지만, 노조 조직률을 내생적 변수로 한 분석을 추가하면 유의미한 음의 값으로 변화한다는 분석결과를 제시하고 있다.

을 우회하기 위해 사내하도급을 활용하는 것인지를 검증하기 위해 추가로 도입한 노동분쟁의 발생 여부는 사내하도급의 활용에 유의한 영향을 미치지 않는다.

〈표 6〉 사내하도급 활용 강도의 결정요인

	활용 여부 (로짓 모형)		활용 강도 (토빗 모형)	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	-3.683	(0.475) ***	-1.948	(0.241) ***
1인당 연간 급여액	0.023	(0.005) ***	0.010	(0.002) ***
임금 유연성	-0.142	(0.166)	-0.011	(0.078)
비자발적 이직률	1.720	(0.879) *	0.920	(0.400) **
고용보장 규정 여부	0.004	(0.196)	-0.057	(0.094)
log(근로자 수)	0.193	(0.073) ***	0.090	(0.035) **
사업체 연령	0.003	(0.005)	0.000	(0.002)
복수 사업체	0.203	(0.172)	0.142	(0.081) *
노조 조직률	0.557	(0.283) **	0.193	(0.135)
노동분쟁 발생 여부	-0.183	(0.323)	-0.158	(0.156)
여성 비중	0.826	(0.409) **	0.523	(0.195) ***
30세 미만 비중	0.351	(0.419)	0.199	(0.201)
관리직급 비중	-0.041	(0.400)	0.123	(0.189)
공공부문	0.422	(0.320)	0.211	(0.152)
화학공업	-0.213	(0.329)	-0.083	(0.157)
금속/자동차/운송	0.232	(0.304)	0.234	(0.144)
전기/전자/정밀	0.236	(0.290)	0.048	(0.139)
전기/가스/수도업	-0.132	(0.607)	-0.110	(0.294)
건설업	-1.204	(0.527) **	-0.421	(0.235) *
개인서비스업	-0.758	(0.317) **	-0.333	(0.150) **
유통서비스업	-0.302	(0.283)	0.018	(0.134)
사업서비스업	-1.764	(0.426) ***	-0.861	(0.199) ***
사회서비스업	0.647	(0.343) *	0.133	(0.166)
Sigma_u			0.861	(0.040) ***
Log Likelihood	-564.3		-658.4	

주: 1) 기준집단은 고용보장 관련 규정이 없고 노동분쟁이 발생하지 않은, 민간부문의 경공업 단일사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

그러나 청소·경비 등 단순업무의 외주화가 만연한 상황이기 때문에 앞서의 추정결과를 주된 생산물과 관련된 핵심업무에서 사내하도급을 활용하는 원인이라고 확대 해석하기엔 무리다. 단순업무에 종사하지 않는 사내하도급 근로자 규모를 파악하면 주된 생산물과 관련한 핵심업무에 사내하도급을 활용하는 원인을 분석할 수 있지만, 아쉽게도 사업체 패널조사에서는 사내하도급 근로자가 종사하는 직종을 자세히 조사하고 있지 않다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 방법을 사용하였다. 첫째, 사내하도급 근로자 규모가 원청 사업체의 정규직 근로자 규모의 10%를 넘어서면 단순업무 이외에도 사내하도급을 활용한다고 가정하는 것은 무리가 아니라고 판단하여, 정규직 대비 10% 이상 사내하도급 활용 여부를 종속변수로 하였다. 둘째, 사내하도급을 가장 많이 사용하는 직종이 단순직이 아니거나 사내하도급 근로자가 수행하는 주된 업무가 핵심 생산관련 업무·인사/교육훈련/물류/경영·홍보·마케팅·회계 업무인 경우 비단순업무에 사내하도급을 활용하는 사업체로 간주하여 1의 값을, 그렇지 않은 사업체에 0의 값을 부여하였다.

두 지표는 이항변수이므로 로짓 모형을 이용하여 추정한 결과가 <표 7>에 제시되어 있다.

앞서의 추정결과와 마찬가지로 노동비용은 사내하도급 활용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 평균임금 수준이 높을수록 정규직 대비 10% 이상 사내하도급을 활용할 가능성과 단순업무 이외에 사내하도급을 활용할 가능성을 모두 높인다. 한편 임금 유연성 변수는 사내하도급 활용과 여전히 유의한 관계를 보이지 않는다.

고용 유연성을 대표하는 수량적 지표인 비자발적 이직률은 10% 이상 사내하도급 활용 가능성과 단순업무 이외 사내하도급 활용 여부에 유의한 양의 영향을 미친다. 또한 고용보장 규정이 있는 사업장에서는 정규직 대비 10% 이상 사내하도급을 활용하지는 않으며, 단순업무 이외에 사내하도급 활용 가능성을 유의하게 높이지는 않은 것으로 나타나, 고용 유연성 필요 때문에 사내하도급을 활용하는 것은 아님을 알 수 있다.

그리고 사업체 규모가 클수록, 다수 사업장일수록 정규직 대비 10%

〈표 7〉 단순업무 이외 사내하도급 활용의 결정요인(로짓 모형)

	10% 이상 사내하도급 활용 여부		비단순업무 사내하도급 활용 여부	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	-5.002	(0.609) ***	-4.386	(0.635) ***
1인당 연간 급여액	0.025	(0.006) ***	0.012	(0.006) *
임금 유연성	-0.064	(0.209)	-0.057	(0.229)
비자발적 이직률	2.748	(0.964) ***	2.716	(1.007) ***
고용보장 규정 여부	-0.145	(0.244)	0.152	(0.263)
log(근로자 수)	0.252	(0.089) ***	0.271	(0.099) ***
사업체 연령	-0.003	(0.006)	-0.006	(0.007)
복수 사업체	0.409	(0.217) *	0.557	(0.245) **
노조 조직률	0.325	(0.346)	0.433	(0.380)
노동분쟁 발생 여부	-0.252	(0.387)	-0.350	(0.424)
여성 비중	1.005	(0.508) **	0.474	(0.563)
30세 미만 비중	-0.173	(0.553)	0.139	(0.584)
관리직급 비중	-0.100	(0.491)	0.506	(0.563)
공공부문	0.090	(0.389)	-0.006	(0.594)
화학공업	0.084	(0.410)	-0.280	(0.402)
금속/자동차/운송	0.725	(0.371) *	0.528	(0.354)
전기/전자/정밀	-0.158	(0.399)	-0.282	(0.374)
전기/가스/수도업	-0.246	(0.837)	-1.215	(1.094)
건설업	-1.150	(0.733)	-1.495	(0.719) **
개인서비스업	-0.171	(0.391)	-1.990	(0.551) ***
유통서비스업	0.265	(0.347)	-0.475	(0.357)
사업서비스업	-2.171	(0.675) ***	-2.051	(0.609) ***
사회서비스업	0.915	(0.416) **	-1.566	(0.678) **
-2 Log L		802.0		683.7

주: 1) 기준집단은 고용보장 관련 규정이 없고 노동분쟁이 발생하지 않은, 민간부문의 경공업 단일사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

이상 사내하도급을 활용할 가능성과 단순업무 이외에 사내하도급을 활용할 가능성이 모두 높게 나타난다. 이는 전문적인 숙련의 필요 때문에 사내하도급을 활용한다고 보기 어려우며, 대기업을 선두로 사내하도급 활용이 확산되는 조직적 동형화(따라잡기) 가능성을 시사한다.

마지막으로 노조 조직률과 노동분쟁의 발생은 비단순업무에서의 사내하도급 활용에 유의한 영향을 미치지 않는다. 앞서 노조 조직률이 높을수록 사내하도급 활용 비중은 높지만 활용 강도에는 유의한 영향을 미치지 않는다는 <표 6>의 추정결과를 함께 고려하면, 노조가 사내하도급의 활용을 규제하고 있지 못하지만 핵심업무까지 사내하도급이 확산되는 것은 억제하고 있다고 할 수 있다.

이상의 분석결과는 사내하도급을 활용하는 이유가 고용의 경직성을 우회하기 위해서 또는 전문화된 숙련서비스를 활용하기 위해서가 아니라 노동비용을 절감하기 위해서임을 시사한다.

IV. 사내하도급과 정규직 간 관계

1. 선행 연구 검토

사내하도급은 고용조정이 용이한 특성을 가지지만, 사내하도급 활용이 시장의 불확실성 또는 노조 압력 등으로 인한 비시장적인 제약에 대응하여 고용 유연성을 확보하기 위한 것이 아님은 앞서 살펴보았다. 이어지는 질문은 사내하도급이 정규직 내부노동시장을 강화하느냐이다. 다시 말해서, 사내하도급과 정규직 고용이 대체적인지 아니면 상호보완적인 관계가 있는지가 질문이다.

비정규직 활용이 정규직 고용과 상호보완적인 관계를 가지는지에 대해서는 많은 실증 연구들이 이루어져 왔다. 대표적인 연구를 소개하면, Cappelli and Neumark(2004)는 산업부문과 관계없이 한시적 고용과 정규직의 비자발적 이동 간 양의 상관관계를 가진다는 연구결과를 통해 중심-주변 모델의 보완관계 주장을 기각하고 있다. 노용진·원인성(2003)도 우리나라 비정규직 고용이 내부노동시장과 대체적인 성격을 가져, 기존의 내부노동시장을 약화시키는 힘으로 작용하고 있음을 보이고 있다.

사내하도급에 한정하여 정규직 고용과의 관계를 직접적으로 분석한 연구는 아니지만, 이병희(2011b)는 패널 분석을 통해 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비하여 채용 시에 정규직의 비중이 낮다는 분석 결과를 제시하고 있다. 이시균(2011)은 사내하청/용역 뿐만 아니라 파견을 포함한 간접고용 활용이 사업장 내 기능적 유연성 도입에 유의한 영향을 미치지 않으며, 직접고용의 채용률에는 부정적인 영향을 미치고 있음을 보이고 있다.¹²⁾

12) 그러나 2007년의 간접고용 활용 여부가 2006~07년 직접고용 채용률에 미치는 영향을 분석하기 때문에, 동시성 편의(simultaneity bias)를 가질 수 있다.

이 장에서는 이윤 극대화를 위해 기업이 다양한 고용형태를 선택한다고 가정하여, 사내하도급 활용이 기업내 정규직 고용과 어떤 관계를 가지는지를 분석한다. 본 연구에서는 두 시점 간의 차이를 통해 기업의 사내하도급 활용이 노동력 구성에 어떠한 변화를 야기하는지를 분석한다. 구체적으로는 2007년 사내하도급의 활용 여부가 2009년 전체 노동력에서 정규직 고용이 차지하는 비중에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석함으로써 두 고용형태 간 대체관계 여부를 판단하고자 한다. 분석 자료로 2007년과 2009년 두 차례 조사에 모두 응답한 사업장 1,508개소의 패널 자료를 사용하였다.

2. 분석 결과

사내하도급의 활용 여부별 사업장 내 고용형태별 구성비가 <표 8>에 제시되어 있다. 사내하도급을 활용하는 사업체에서 정규직 비중은 2007년 67.1%로, 미활용 사업체의 82.2%에 비해 낮다. 특히 사내하도급 근로자가 10% 이상을 차지하는 사업체에서 정규직 비중은 58.3%로 현저하게 낮다. 사내하도급과 정규직 간의 상관계수는 1% 수준에서 -0.443의 큰 값을 가지는데, 이는 2009년에도 마찬가지로 나타난다.

그리고 직접고용 비정규직 가운데 가장 대표적인 고용형태인 기간제 비중은 사내하도급을 활용하는 사업체에서 낮으며, 특히 사내하도급 비중이 10% 이상인 사업장에서 기간제 비중은 2007년 3.0%에 불과하다. 2007년에는 두 고용형태 간 작은 값의 상관관계를 가졌지만, 2009년에는 유의한 상관관계가 발견되지 않는다. 또한 흥미로운 사실은 사내하도급과 파견근로 비중 간에는 유의한 상관관계가 발견되지 않는다는 점이다.¹³⁾

13) 2007년 비정규직법 관련 부가조사에서 파견과 사내하청/용역이 서로 바꾸어 쓸 수 있는 고용형태라는 응답이 사내하도급을 활용하는 사업체의 21.1%에 그쳤으며, 파견 대신에 사내하청/용역 일자리를 활용하는 주된 이유가 파견법 부담 때문이라는 응답도 10.5%에 불과하였다. 기간제 근로자와 사내하도급 근로자를 모두 활용하는 사업체에 한정하여 조사하였기 때문에 일반화하기 어렵지만, 파견과 사내하도급 간 대체가능성이 높지 않음을 시사하는 조사결과다.

〈표 8〉 사내하도급 활용 여부별 사업장 내 고용형태별 구성비중의 비교

	미활용	활용			Pearson 상관관계 ¹⁾
			<10%	10% 이상	
<2007>					
정규직	0.822	0.671	0.784	0.583	-0.443 ***
기간제	0.091	0.055	0.087	0.030	-0.066 ***
단시간	0.010	0.017	0.018	0.016	0.029
외국인	0.008	0.002	0.002	0.002	-0.048 *
특수형태	0.024	0.011	0.023	0.001	-0.020
채택/가내	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.010
파견	0.028	0.016	0.026	0.008	-0.023
사내하도급	0.000	0.225	0.055	0.356	
일용	0.016	0.003	0.005	0.002	-0.030
기타	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
<2009>					
정규직	0.831	0.684	0.816	0.619	-0.434 ***
기간제	0.109	0.053	0.086	0.036	-0.041
단시간	0.009	0.013	0.021	0.009	0.054 **
외국인	0.004	0.003	0.004	0.002	-0.037
특수형태	0.015	0.004	0.011	0.001	-0.019
채택/가내	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.013
파견	0.018	0.012	0.007	0.015	0.005
사내하도급	0.000	0.227	0.048	0.314	
일용	0.013	0.003	0.003	0.003	-0.013
기타	0.000	0.001	0.003	0.000	0.004

주: 1) 사내하도급 비중과 다른 고용형태 비중 간 상관계수임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

<표 9>는 2007년과 2009년 두 시기에 걸쳐 사내하도급 활용 추이에 따라 정규직 고용비중이 어떻게 변화하는지를 제시한 것이다. 두 시기 모두 사내하도급을 전혀 사용하지 않은 사업체는 표본의 70.0%이며, 16.4%의 사업체에서 사내하도급 활용 비중이 감소하고, 13.6%의 사업체에서 증가한 것으로 조사되었다.

두 시기 모두 사내하도급을 활용하지 않은 사업체에서 정규직 비중은

〈표 9〉 사내하도급 활용 차이별 정규직 고용비중의 변화

		사업체 분포	정규직		
			2007	2009	변화
사내하도급 미활용		(70.0)	0.815	0.857	0.042
사내하도급 활용	감소	(16.4)	0.673	0.827	0.154
	증가	(13.6)	0.736	0.688	-0.048
전 체		(100.0)	0.763	0.811	0.048

사내하도급을 활용하는 사업체에 비해 훨씬 높으며, 2009년에는 2007년에 비해 4.2%p 증가하였다. 정규직 비중이 가장 크게 증가한 경우는 사내하도급 활용비중이 감소한 사업체로, 무려 15.4%p가 증가하였다. 반면 사내하도급 활용비중이 증가한 사업체에서 정규직 비중은 4.8%p 감소하여, 사내하도급 비중과 정규직 비중은 반대 방향으로 변화하였다.

사내하도급과 정규직의 관계를 살펴보기 위해, 본 연구에서는 고용형태를 정규직, 사내하도급, 기타의 세 가지 고용형태로 단순화하고, 전체 고용형태에서 차지하는 비중으로 전환하였다. 사내하도급 비중과 정규직 비중이 결정되면, 다른 고용형태의 비중은 잔여적으로 결정된다. 비중으로 전환된 변수의 특성 때문에 사내하도급과 정규직은 음의 관계를 가질 가능성이 높으므로, 특정 시점에서의 분석은 한계가 있다.

본 연구에서는 두 시점 간의 차이를 통해 기업의 사내하도급 활용 변화가 정규직 비중에 어떠한 변화를 미쳤는가를 추정하는 방법을 선택하였다. 정규직 비중의 변화는 최소 -1, 최대 1의 값을 가질텐데, 표본에서 좌우측절단된 관측치가 없기 때문에 선형확률모형을 적용하였다. 그리고 관심 변수인 사내하도급 활용 변화는 두 시기에 걸친 사내하도급 비중의 변화와 사내하도급 증감 더미 변수를 각각 사용하였다. 사내하도급 증감 더미 변수는 두 시기에 걸쳐 사내하도급을 활용하지 않는 사업체를 기준집단으로 하여, 사내하도급 비중이 감소한 사업체와 증가한 사업체를 각각 1의 값을 가지도록 만들었다. 그 외에 통제변수로는 2007년 기준의 사업체 특성과 노동력 구성, 1인당 연간 급여액과 매출액 증가율을 사용하였다.

<표 10>과 <표 11>은 사내하도급 변화가 정규직 고용 비중의 변화에 미치는 영향을 추정한 결과이다. 추정결과 (1)에서 사내하도급 비중이 증가하면 정규직 비중은 감소하는 것으로 나타난다. 추정결과 (2)는 통제변수에서 1인당 연간 급여액을 추가한 것인데,¹⁴⁾ 여전히 사내하도급 변화와 정규직 변화는 음의 관계를 가진다. 평균임금수준이 높을수록 정규직 비중이 증가한 것은 예상과 다른 결과이다. 우리가 사용한 표본에서 2007년에 평균임금수준과 정규직 비중은 약한 음의 관계를 가지는데, 정규직 비중이 낮은 사업장의 정규직 증가가 컸기 때문으로 보인다. 추정결과 (3)은 매출액 증가율을 추가한 것인데, 매출액 증가율이 클수록 정규직 비중은 증가한다. 여전히 사내하도급 변화와 정규직 변화는 음의 관계를 보이고 있다.

한편 <표 11>의 추정결과 (4)~(6)은 사내하도급을 활용하지 않는 사업장에 비해 사내하도급 비중이 감소한 사업장의 정규직 비중은 증가하고, 증가한 사업장에서는 정규직 비중이 감소하였음을 보여준다. 이상의 분석 결과는 사내하도급이 정규직과 대체관계에 있음을 의미한다.¹⁵⁾

14) 사업체패널의 재무 정보가 사업체가 아닌 기업 전체를 기준으로 한 경우가 응답 표본의 34.1%에 이른다. 그러나 다수 사업장으로 구성된 기업의 전체 매출액에서 해당 사업장이 차지하는 매출액 비중을 응답한 표본이 적어서, 매출액 증가율과 1인당 연간 급여액을 사용한 분석은 사업장 단위로 재무 정보를 보고한 사업체에 한정하였다. 따라서 관련된 분석에서 표본 수는 감소하였다.

15) 별도로 제시하지 않았지만, 매출액 증가율과 사내하도급 비중 감소 더미의 상호작용항은 정규직 비중에 유의한 음의 부호를 가지는 것으로 나타나, 매출액이 늘어나더라도 사내하도급 비중이 증가하면 정규직은 감소한다.

〈표 10〉 사내하도급 비중 변화가 정규직 고용비중 변화에 미치는 영향

	추정(1)		추정(2)		추정(3)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	0.003	(0.035)	-0.250	(0.093) ***	-0.177	(0.110)
사내하도급 비중변화	-0.791	(0.036) ***	-0.553	(0.052) ***	-0.550	(0.056) ***
log(근로자 수)	-0.011	(0.005) **	-0.008	(0.007)	-0.013	(0.008)
사업체 연령	0.000	(0.000)	0.000	(0.001)	-0.001	(0.001)
복수 사업체	0.025	(0.013) **	0.042	(0.018) **	0.005	(0.020)
노조 조직률	0.032	(0.019) *	-0.013	(0.031)	0.015	(0.036)
여성 비중	0.080	(0.031) **	0.062	(0.047)	0.120	(0.054) **
30세 미만 비중	0.068	(0.032) **	0.196	(0.049) ***	0.153	(0.055) ***
관리직급 비중	0.022	(0.023)	-0.061	(0.043)	-0.014	(0.050)
공공부문	0.005	(0.018)	0.034	(0.031)	0.034	(0.034)
화학공업	0.042	(0.029)	-0.013	(0.047)	0.023	(0.050)
금속/자동차/운송	0.008	(0.028)	0.039	(0.042)	0.065	(0.044)
전기/전자/정밀	0.003	(0.027)	0.003	(0.039)	0.015	(0.041)
전기/가스/수도업	0.015	(0.054)	0.043	(0.096)	0.047	(0.119)
건설업	0.099	(0.034) ***	0.082	(0.045) *	0.055	(0.047)
개인서비스업	0.028	(0.026)	0.056	(0.037)	0.064	(0.039) *
유통서비스업	0.020	(0.026)	0.049	(0.037)	0.068	(0.039) *
사업서비스업	0.062	(0.025) **	0.031	(0.045)	0.015	(0.050)
사회서비스업	0.004	(0.026)	-0.025	(0.038)	-0.067	(0.051)
로그(1인당 연간급여액)			0.065	(0.025) ***	0.048	(0.029)
1인당 매출액증가율					0.011	(0.001) ***
Adj R-Sq		0.269		0.189		0.295
표본 수		1,508		751		557

주: 1) 기준집단은 민간부문 경공업에 속한 사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

〈표 11〉 사내하도급 비중 증감이 정규직 고용비중 변화에 미치는 영향

	추정(4)		추정(5)		추정(6)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-0.006	(0.039)	-0.171	(0.098) *	-0.081	(0.116)
사내하도급 감소	0.117	(0.015) ***	0.126	(0.021) ***	0.128	(0.023) ***
사내하도급 증가	-0.079	(0.016) ***	-0.051	(0.025) **	-0.059	(0.029) **
log(근로자 수)	-0.005	(0.005)	-0.010	(0.008)	-0.013	(0.008)
사업체 연령	0.000	(0.000)	0.000	(0.001)	-0.001	(0.001) *
복수 사업체	0.035	(0.014) **	0.036	(0.019) *	-0.001	(0.021)
노조 조직률	0.001	(0.021)	-0.042	(0.033)	-0.015	(0.037)
여성 비중	0.068	(0.035) **	0.043	(0.049)	0.087	(0.057)
30세 미만 비중	0.084	(0.036) **	0.203	(0.050) ***	0.157	(0.058) ***
관리직급 비중	0.014	(0.026)	-0.058	(0.044)	-0.014	(0.052)
공공부문	0.019	(0.020)	0.030	(0.033)	0.023	(0.035)
화학공업	0.026	(0.032)	-0.032	(0.049)	0.005	(0.052)
금속/자동차/운송	-0.005	(0.030)	0.051	(0.044)	0.069	(0.046)
전기/전자/정밀	-0.015	(0.030)	0.008	(0.041)	0.014	(0.043)
전기/가스/수도업	0.000	(0.060)	0.044	(0.099)	0.038	(0.124)
건설업	0.093	(0.038) **	0.097	(0.047) **	0.067	(0.049)
개인서비스업	0.028	(0.029)	0.047	(0.038)	0.047	(0.041)
유통서비스업	0.029	(0.029)	0.062	(0.039)	0.077	(0.041) *
사업서비스업	0.038	(0.028)	0.015	(0.047)	-0.007	(0.053)
사회서비스업	-0.027	(0.029)	-0.050	(0.040)	-0.086	(0.054)
로그(1인당 연간급여액)			0.050	(0.026) *	0.032	(0.031)
1인당 매출액증가율					0.011	(0.001) ***
Adj R-Sq		0.108		0.130		0.230
표본 수		1,508		751		557

주: 1) 기준집단은 민간부문 경공업에 속하면서 두 시기에 걸쳐 사내하도급을 활용하지 않는 사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

V. 사내하도급이 고용 성과에 미치는 영향

1. 선행 연구 검토와 분석 방법

본 연구의 셋째 질문은 사내하도급 활용이 고용 성과에 어떠한 영향을 미치는가이다. 이러한 질문은 사내하도급 활용이 기업 성과를 향상 시킴으로써 노동수요를 촉진하는가로 이어진다.

선행 연구들은 이에 대한 부정적인 결론을 도출하고 있다. 이병희(2011b)는 사내하도급을 활용하는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 1인당 영업이익, 1인당 당기순이익으로 측정한 수익성이 단기적으로 높지만, 이러한 경영 성과가 고용 성과로 이어지고 있지는 않고 있음을 보이고 있다. 즉 사내하도급을 활용하는 사업체는 미활용 사업체에 비해 일자리 순증가율이 낮다. 간접고용을 연구한 이시균(2011) 또한 간접고용 활용이 직접고용 순고용 창출률에 부정적인 영향을 미치고 있음을 보이고 있다.

사내하도급 활용에 따른 고용 성과에 대한 분석은 Davis and Haltiwanger(1999)의 일자리 변동 분석 방법을 사용하였다. 일자리 창출과 소멸은 사업체별 특정 시점의 근로자 수 정보를 이용하여 사업체 수준의 순고용변화(net employment change)로 정의된다. 즉 t 기에 부문 s 에 속한 사업체 i 의 근로자 수를 E_{ist} 라고 하면, t 기와 $t-1$ 기간 근로자 수의 차이를 이용하여 사업체별 일자리 창출량과 소멸량은 다음과 같이 정의된다.

$$JC_{ist} = \max(E_{ist} - E_{is(t-1)}, 0)$$

$$JC_{ist} = \max(|E_{ist} - E_{is(t-1)}|, 0)$$

한편 일자리 변동률과 노동이동률은 기존의 연구와 마찬가지로 두

시점 간 근로자 수의 평균값(JS)으로 나누어준다.

$$JS_{ist} = (E_{ist} + E_{is(t-1)})/2$$

$$JCR_{ist} = \frac{JC_{ist}}{JS_{ist}}, \quad JDR_{ist} = \frac{JD_{ist}}{JS_{ist}}, \quad HR_{ist} = \frac{H_{ist}}{JS_{ist}}, \quad S_{ist} = \frac{S_{ist}}{JS_{ist}}$$

부문별로 일자리 변동률을 집계하기 위해서는 부문 내 각 사업체 규모의 비중을 가중치로 사용하여 계산한다. 부문별 일자리 창출률(JCR)은 일자리가 늘어난 사업체의 일자리 창출률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산하고, 부문별 일자리 소멸률(JDR)도 일자리가 감소한 사업체의 일자리 소멸률을 사업체 규모의 비중을 가중치로 계산하였다. 아래 식에서 S^+ 는 부문 S 에 속하는 사업체 중에서 일자리가 늘어난 사업체의 집합이며, S^- 는 부문 S 에 속하는 사업체 중에서 일자리가 줄어든 사업체의 집합이다.

$$JCR_{st} = \sum_{i \in S^+} \frac{E_{ist}}{E_{st}} JCR_{ist}, \quad JDR_{st} = \sum_{i \in S^-} \frac{E_{ist}}{E_{st}} JDR_{ist},$$

그리고 일자리 순증가율 $JGR_{st} = JCR_{st} - JDR_{st}$ 이다.

분석 자료로 2007년과 2009년 두 차례 조사에 모두 응답한 사업장 1,508개소의 패널자료를 사용하였다. 본 연구에서 일자리는 각 연도 말 시점의 직접고용 근로자 수이다.¹⁶⁾

2. 분석 결과

<표 12>에는 사내하도급 활용 여부별로 일자리 변동률 및 노동이동률이 제시되어 있다. 2009년 사내하도급을 활용하는 사업체의 일자리 창출률은 9.5%로, 사내하도급을 활용하지 않는 사업체의 15.6%에 비해 크게 낮다. 일자리 소멸률은 사내하도급을 활용하는 사업체에서 5.3%로 약간 낮다. 일자리 순증가율은 사내하도급을 활용하는 사업체에서 4.2%로, 사내하도급을 활용하지 않는 사업체의 9.8%에 비해 절반 미만 수준

16) 직접 고용된 근로자는 정규직, 기간제, 단시간 근로자 수를 말한다.

〈표 12〉 사내하도급 활용별 직접고용 일자리 변동률

		창출률	소멸률	순증가율
2009 사내하도급 활용 여부	미활용	0.156	0.058	0.098
	활용	0.095	0.053	0.042
2007~09 사내하도급 활용 변화	모두 미활용	0.157	0.055	0.102
	감소	0.134	0.073	0.061
	증가	0.101	0.049	0.052

이다.

두 시기에 걸친 사내하도급 활용 추이에 따라 일자리 변동률을 보면, 두 시기 모두 사내하도급을 활용하지 않는 사업체에서 일자리 창출률은 가장 높고, 순증가율 또한 가장 높다. 한편 사내하도급이 감소한 사업체의 일자리 창출률은 사내하도급이 증가한 사업체에 비해 높다. 일자리 소멸률은 사내하도급 감소 사업체가 증가 사업체에 비해 높지만, 일자리 창출률이 소멸률을 상회하기 때문에 순증가율이 더 높게 나타난다.

일자리 창출률과 소멸률은 $[0, 2]$ 범위 내의 값을 가지고, 일자리 순증가율은 $[-2, 2]$ 의 범위 내의 값을 가지기 때문에 Tobit 회귀모형으로 추정하였다. 우리의 관심인 사내하도급 활용 사업체는 미활용 사업체에 비해 일자리 창출률이 유의하게 낮게 나타난다. 사내하도급 활용이 기업 성과를 개선하더라도 일자리 창출로 이어지지 않음을 의미한다. 한편 사내하도급 활용 여부별로 일자리 소멸률은 통계적으로 유의한 차이가 없는데, 이는 사내하도급 활용이 고용조정 어려움 때문이 아니라 앞서의 분석결과를 다시 확인해 준다. 최종적으로 일자리 순증가율은 사내하도급을 활용하는 사업체에서 미활용 사업체에 비해 유의하게 낮다.¹⁷⁾¹⁸⁾

현재 사업체패널에서는 사내하도급 활용 여부별로 두 시기의 정보만

17) 1인당 연평균 임금을 추가로 통제하더라도, 모형의 적합도는 크게 하락하지만 사내하도급 활용이 고용 성과에 부정적인 영향을 미친다는 분석결과는 유지된다.

18) <부표 3>은 두 시기에 걸쳐 사내하도급을 모두 사용하지 않은 사업체에 비해 사내하도급이 감소한 사업체의 일자리 순증가율은 4.4%p 낮고, 증가한 사업체는 6.3%p 낮음을 보여준다.

을 제공하기 때문에 관측하지 못한 사업체의 고정효과를 통제하는 패널 분석 모형을 적용하지 못하였다. 『2008년 사내하도급 현황조사』에 고용 보험 전산망과 기업재무정보를 결합하여 사업체 고정효과를 통제하여 분석한 이병희(2011b)에 비해 추정계수의 값은 크지만 분석결과는 유사하다.

〈표 13〉 사내하도급 활용이 직접고용 일자리 변동에 미치는 영향

	일자리 순증가율		일자리 창출률		일자리 소멸률	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-0.299	(0.062)***	-0.524	(0.086)***	0.317	(0.064)***
사내하도급 활용	-0.060	(0.023)***	-0.096	(0.031)***	0.002	(0.023)
log(근로자 수)	0.091	(0.008)***	0.094	(0.011)***	-0.074	(0.009)***
사업체 연령	0.000	(0.001)	0.002	(0.001)**	-0.001	(0.001)
복수 사업체	-0.017	(0.022)	-0.005	(0.030)	0.091	(0.023)***
노조 조직률	-0.201	(0.035)***	-0.314	(0.048)***	0.061	(0.035)*
여성 비중	-0.191	(0.059)***	-0.120	(0.081)	0.080	(0.059)
30세 미만 비중	0.126	(0.061)**	0.204	(0.081)**	-0.109	(0.063)*
관리직급 비중	-0.133	(0.043)***	-0.129	(0.057)**	-0.003	(0.045)
공공부문	-0.031	(0.032)	-0.081	(0.044)*	0.108	(0.033)***
화학공업	-0.045	(0.053)	0.031	(0.073)	0.040	(0.052)
금속/자동차/운송	-0.133	(0.050)***	-0.161	(0.072)**	0.058	(0.049)
전기/전자/정밀	-0.155	(0.050)***	-0.116	(0.070)*	0.021	(0.050)
전기/가스/수도업	0.094	(0.089)	0.264	(0.117)**	-0.190	(0.094)
건설업	0.009	(0.062)	0.125	(0.083)	-0.032	(0.065)
개인서비스업	-0.020	(0.048)	0.106	(0.067)	-0.067	(0.048)
유통서비스업	-0.056	(0.048)	-0.022	(0.068)	0.024	(0.046)
사업서비스업	-0.136	(0.047)***	-0.063	(0.065)	-0.041	(0.047)
사회서비스업	-0.024	(0.048)	0.048	(0.067)	-0.040	(0.048)
Sigma_u	0.361	(0.007)***	0.436	(0.011)***	0.311	(0.010)***
Log Likelihood	-602.265		-902.268		-594.293	

주: 1) 기준집단은 민간부문 경공업에 속하면서 사내하도급을 활용하지 않는 사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

VI. 요약과 시사점

본 연구는 가장 외부화된 고용형태인 사내하도급이 널리 확산된 이유와 그 결과를 「사업체패널조사」(한국노동연구원)를 이용하여 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 사내하도급을 활용하는 주된 이유는 노동비용을 절감하기 위해서이다. 모든 추정모형에서 평균임금수준이 높을수록 사내하도급 활용 가능성이 높게 나타난다. 반면 시장의 불확실성 또는 노조 압력 등으로 인한 비시장적인 제약에 대응하여 고용 유연성을 확보하기 위해 사내하도급을 활용하는 것은 아닌 것으로 나타난다. 비자발적 이직률이 높을수록 사내하도급 활용 가능성이 높으며, 고용보장 관련 규정은 사내하도급 활용에 유의한 영향을 미치지 않는다. 또한 사업체 규모가 클수록 사내하도급 활용 가능성이나 활용 강도가 높게 나타나, 전문적인 숙련의 확보 필요성 때문에 사내하도급을 활용한다고 보기 어려우며, 대기업을 선두로 사내하도급 활용이 확산되는 조직적 동형화 가능성을 시사한다.

둘째, 사내하도급과 정규직 간 대체관계가 존재하여, 사내하도급 관행이 확산될수록 일자리 질의 저하로 이어질 수 있음을 시사한다. 두 시점 간의 차이를 통해 사내하도급 활용이 정규직 고용비중에 어떤 영향을 미쳤는가를 분석한 결과에 따르면, 사내하도급을 활용하는 사업장에서 정규직 비중은 감소하며, 사내하도급을 활용하지 않는 사업장에 비해 사내하도급이 감소한 사업장의 정규직 비중은 유의하게 증가하고 반대로 증가한 사업장의 정규직 비중은 감소하는 것으로 나타난다.

셋째, 사내하도급 활용이 노동수요를 촉진하는지는 못하고 있다. 사내하도급 활용 사업체의 일자리 창출률은 유의하게 낮고, 일자리 소멸률은 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 일자리 순증가율은 유의하게

낮다. 이는 사내하도급이 기업의 수익성 확보에 기여한다고 하더라도 직접 고용하는 일자리를 순증가시키지는 못하고 있음을 의미한다.

이상의 발견은 노동비용 절감을 목적으로 한 사내하도급의 활용이 근로조건 격차를 야기하여 노동시장의 양극화를 심화시키고 있음을 보여준다. 또한 사내하도급 활용이 일자리 창출력의 약화, 일자리 질의 저하 등 고용 성과의 악화로 귀결되고 있음을 보여준다. 노사갈등 등을 유발하는 사회적인 비용까지 고려하면, 도급계약이라는 시장 관계를 통해 노동법적인 사용자의 책임을 지지 않는 사내하도급 활용관행에 대한 규율이 요구된다.

본 연구는 사업체 자료를 이용하여 사내하도급의 활용 원인과 고용 성과 분석을 통해 기업의 행태와 그 결과를 분석하였지만, 두 시기에 걸친 자료의 한계 때문에 사업체 고정효과를 통제하지 못한 아쉬움이 있다. 또한 자료의 부재로 인하여 사내하도급 근로자가 수행하는 직무와 임금, 생산성 등에 대한 분석은 전혀 시도하지 못했다. 근로자 조사가 뒷받침된다면, 이후에 보완할 것을 기대한다.

참고문헌

- 노용진 · 원인성(2003), 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」, 『노동정책연구』 3(2), pp.47~67.
- 박제성 · 노상현 · 유성재 · 조임영 · 강성태(2009), 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원.
- 은수미(2011), 「한국의 사내하도급: 원인과 대책」, 『한국사회정책』 18(3), pp.9~38.
- 은수미 · 이병희 · 박제성(2011), 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.
- 이병희(2011a), 「비정규직법 시행 3년의 고용효과」, 『경제발전연구』 17(2), pp.235~258.
- _____(2011b), 「사내하도급 활용 실태와 경제적 효과」, 『산업관계연구』 17(1), pp.71~94.
- 이시균(2011), 「간접고용이 고용성장에 미치는 실증분석」, 미발표논문.
- 조성재(2011), 「사내하도급 실태와 개선방향」, 『노동리뷰』 1월호, pp.73~80.
- Abraham, Katharine G. and Susan K. Taylor(1996), "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence," *Journal of Labor Economics* 14(3), pp.394~424.
- Cappelli, Peter and David Neumark(2004), "External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses," *Industrial Relations* 43(1), pp.148~182.
- Davis, Steven J. and John Haltiwanger(1999), "Gross Job Flows," in

Orley Ashenfelter and David Card(eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, Amsterdam: Elsevier Science, pp.2711~2805.

Houseman, Susan N.(2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey," *Industrial and Labor Relations Review* 55(1), pp.149~170.

〈부표 1〉 사내하도급 활용 실태(2008)

(단위: 개소, 명, %)

	사업체				근로자			
	대기업 (A)	미활용 (B)	활용 (C)	하청 (D)	대기업	미활용 (E)	활용 (F)	하청 (G)
전 체	1,764	801	963	10,717	1,958,556	641,151	1,317,405	368,590
기계	109	30	79	621	80,378	12,937	67,441	12,128
자동차	22	3	19	330	114,255	1,750	112,505	19,541
전기전자	169	63	106	1,075	226,835	39,558	187,277	26,116
철강	27	2	25	475	41,529	720	40,809	28,912
조선	16		16	847	64,847		64,847	79,160
화학	111	31	80	565	89,176	23,104	66,072	16,401
사무판매서비스	868	488	380	3,652	970,993	435,834	535,159	122,456
기타	442	184	258	3,152	370,543	127,248	243,295	63,876
	사내하도급 활용비중 (C/A)	사업체 규모			원청업체 1개소당			
		미활용 대기업 (E/B)	활용 대기업 (F/C)	하청 (G/D)	하청 업체 (D/C)	하청 근로자 (G/C)	하청근로자 비중 (G/F*100)	
전 체	54.6	800	1,368	34	9.0	383	28.0	
기계	72.5	431	854	20	12.7	154	18.0	
자동차	86.4	583	5,921	59	5.8	1,028	17.4	
전기전자	62.7	628	1,767	24	9.9	246	13.9	
철강	92.6	360	1,632	61	5.3	1,156	70.8	
조선	100.0		4,053	93	1.9	4,948	122.1	
화학	72.1	745	826	29	14.2	205	24.8	
사무판매서비스	43.8	893	1,408	34	10.4	322	22.9	
기타	58.4	692	943	20	8.2	248	26.3	

자료: 고용노동부(2008. 5), 「사내하도급 현황조사」.

〈부표 2〉 사내하도급 활용 실태(2010)

(단위: 개소, 명, %)

	사업체				근로자			
	대기업 (A)			하청 (D)	대기업			하청 (G)
		미활용 (B)	활용 (C)			미활용 (E)	활용 (F)	
전 체	1,939	1,143	796	8,529	2,012,480	999,900	1,012,580	325,932
기계	116	32	84	734	83,520	15,779	67,741	16,634
자동차	14	0	14	217	77,311		77,311	15,075
전기전자	177	71	106	705	249,151	60,168	188,983	30,927
철강	31	4	27	501	38,317	1,596	36,721	28,512
조선	14	0	14	1,058	67,186		67,186	85,119
화학	127	40	87	523	96,560	23,922	72,638	16,786
사무관매서비스	830	555	275	3,412	833,232	478,656	354,576	95,411
기타	630	441	189	1,379	567,203	419,779	147,424	37,468
	사내하도급 활용비중 (C/A)	사업체 규모			원청업체 1개소당			
		미활용 대기업 (E/B)	활용 대기업 (F/C)	하청 (G/D)	하청 업체 (D/C)	하청 근로자 (G/C)	하청근로자 비중 (G/F*100)	
전 체	41.1	875	1,272	38	9.3	409	32.2	
기계	72.4	493	806	23	11.4	198	24.6	
자동차	100.0		5,522	69	6.5	1,077	19.5	
전기전자	59.9	847	1,783	44	15.0	292	16.4	
철강	87.1	399	1,360	57	5.4	1,056	77.6	
조선	100.0		4,799	80	1.3	6,080	126.7	
화학	68.5	598	835	32	16.6	193	23.1	
사무관매서비스	33.1	862	1,289	28	8.1	347	26.9	
기타	30.0	952	780	27	13.7	198	25.4	

자료: 고용노동부(2010. 8), 「사내하도급 현황조사」.

〈부표 3〉 사내하도급 증감이 직접고용 일자리 변동에 미치는 영향

	일자리 순증가율		일자리 창출률		일자리 소멸률	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-0.296	(0.062) ***	-0.520	(0.087) ***	0.307	(0.064) ***
사내하도급 감소	-0.044	(0.026) *	-0.084	(0.036) ***	0.048	(0.026) *
사내하도급 증가	-0.063	(0.025) **	-0.108	(0.035) ***	0.013	(0.026)
log(근로자 수)	0.091	(0.008) ***	0.096	(0.011) ***	-0.074	(0.009) ***
사업체 연령	0.000	(0.001)	0.002	(0.001) **	-0.001	(0.001)
복수 사업체	-0.016	(0.022)	-0.003	(0.030)	0.086	(0.023) ***
노조 조직률	-0.201	(0.035) ***	-0.316	(0.048) ***	0.059	(0.035) *
여성 비중	-0.191	(0.059) ***	-0.119	(0.081)	0.075	(0.059)
30세 미만 비중	0.124	(0.061) **	0.201	(0.081) **	-0.106	(0.063) *
관리직급 비중	-0.135	(0.043) ***	-0.136	(0.058) **	0.000	(0.045)
공공부문	-0.025	(0.032)	-0.073	(0.044) *	0.105	(0.033) ***
화학공업	-0.039	(0.053)	0.042	(0.074)	0.038	(0.052)
금속/자동차/운송	-0.133	(0.050) ***	-0.162	(0.072) **	0.059	(0.049)
전기/전자/정밀	-0.154	(0.050) ***	-0.116	(0.070)	0.016	(0.050)
전기/가스/수도업	0.088	(0.089)	0.255	(0.117) **	-0.178	(0.094) *
건설업	0.008	(0.062)	0.122	(0.084)	-0.028	(0.065)
개인서비스업	-0.018	(0.048)	0.111	(0.067)	-0.066	(0.048)
유통서비스업	-0.057	(0.048)	-0.027	(0.068)	0.029	(0.046)
사업서비스업	-0.139	(0.047) ***	-0.072	(0.066)	-0.032	(0.047)
사회서비스업	-0.020	(0.048)	0.056	(0.067)	-0.044	(0.048)
Sigma_u	0.361	(0.007) ***	0.436	(0.011) ***	0.311	(0.010) ***
Log Likelihood	-602.20		-900.98		-592.65	

주: 1) 기준집단은 민간부문 경공업에 속하면서 두 시기에 사내하도급을 모두 활용하지 않는 사업체임.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

◆ 執筆陣

- 이병희(한국노동연구원 선임연구위원)

사내하도급의 활용 원인과 고용 성과

- | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ 발행연월일 | 2012년 6월 12일 인쇄
2012년 6월 15일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 인 재 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
150-740 서울특별시 영등포구
은행로 30
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (02) 2164-3232 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 정가 5,000원

ISBN 978-89-7356-904-5