

# 하도급 지위의 조직효과에 관한 연구

이 병 훈\*, 김 철 식\*\*

## 1. 머리말: 문제 제기

지난 1998년의 외환위기를 배경으로 전례 없던 구조조정의 경험을 거친 후 2000년대 들어 한국의 노동시장과 고용관계에서는 이전에는 경험하지 못했던 새로운 현상들이 나타나고 있다. 1987년 노동자대투쟁 이후 적어도 대기업에서는 당연시되던 평생고용 개념이 사라지고 있으며, 이전에는 주목해보지 못했던 비정규직이라는 새로운 고용형태가 기존의 상대적으로 ‘안정적’이었다고 생각되던 일자리를 빠르게 대체하면서 고용불안을 가중시키고 있다. 그런데 비정규직이 사회적 관심사로 대두되었던 것은 고용불안의 측면도 있지만 한편으로 노동시장 불평등 혹은 양극화와 관련된 측면 또한 강했다고 할 수 있다. 즉 임금수준과 고용안정 등의 측면에서 정규직과 비정규직의 현격한 격차가 주요한 사회적 관심이 된 것이다.

그런데 오늘날 한국사회에서 노동시장 불평등은 한편으로 기업별 노동시장 불평등에서 강하게 나타나기도 한다. 실제로 한국사회에서 1987년 전후를 기점으로 노동시장의 기업별 분절이 본격화되었다는 것에는 대체적인 동의가 이루어져 있으며(정이환, 1992; 송호근, 1991), 외환위기 이후 노동시장의 기업별 불평등은 더욱 확대되고 있다(김유선, 2005; 정이환, 2002). 나아가 외환위기 이후 노동시장 분절의 주된 축이 고용형태에 있는 것으로 알려져 있지만, 실제로 기업별 분절이 노동시장 불평등의 보다 큰 요인이라는 분석도 제출되고 있다(정이환, 2007).

노동시장의 기업별 분절은 독점부문, 대기업 등을 중심으로 형성된 기업내부노동시장(firm internal labor market)에 대한 논의들을 기반으로 하고 있다. 이에 따르면, 기업특수적 숙련의 필요성(Williamson, 1981), 노동과정 통제를 위한 노동자 분할 전략(Friedman, 1977; Edwards, 1979; Gordon et al., 1982), 노동조합의 영향력(Rubery, 1978; Elbaum, 1984; Lindbeck and Snower, 1986; 정이환, 1992; 장홍근, 1999; 정건화, 2003) 등으로 인해 “외부시장의 경쟁적 동인의 직접적 영향력으로부터 보호”되는 기업내부노동시장이 형성되면서 노동시장은 기업단위로 분절된다는 것이다

---

\* 중앙대 사회학과 교수

\*\* 서울대 사회발전연구소 연구원

(Doeringer and Piore, 1971/1985: 1-2). 이러한 논의들은 대체로 개별 기업 수준에서 사용자의 노동력 활용전략이나 노사관계 등에서의 차이를 통해 기업별 임금과 고용의 차이를 설명하는데 그치고 있다. 한편, 1980년대 이후에는 기존의 노동시장분절에 대한 논의들을 정교화하고 발전시킨 노동시장 유연화에 대한 논의들이 활발히 전개되었는데, 여기에서도 대부분의 논의들은 개별조직 혹은 작업장에서 이루어지는 유연화 전략, 그리고 그것이 기업내부노동시장에 미치는 영향에만 초점을 맞추거나, 그렇지 않은 경우 조직 외부노동시장에서의 노동력 활용 전략들만을 독립적으로 검토하고 있다(Atkinson, 1987; Pfeffer and Baron, 1988; Way, 1992; Tsui et al., 1995; Lepak and Snell, 1999; Kalleberg, 2001).

그러나 개별 기업, 개별 사업장 수준에서의 사용자 전략이나 노사관계 등은 다른 기업과의 관계 전략과 긴밀히 연동되어 있다. ‘복수사용자 관계’(multi-employer relationships) 분석의 필요성을 제기하고 있는 마칭턴 등(Marchington et al., 2005)에 따르면, 개별 기업단위의 노동시장과 고용관계 결과는 기업간 관계망 속에서 이해될 필요성이 있다. 왜냐하면 외부조직의 개입이 조직 내부의 사업 및 인사정책을 제한할 수 있으며, 더 나아가 외부조직이 조직 내부의 노동과정에 직접적 영향력 행사를 시도할 수 있기 때문이다. 그 결과 외부조직의 영향력은 해당 조직의 재무성과나 노동시장 결과에 중요한 영향력을 미친다.

이처럼 외부조직과의 관계, 즉 기업간 관계를 염두에 둘 때, 우선적으로 고려해야 할 점은 바로 기업간 분업구조 즉 하도급 관계이다. 조직구조 및 기업간 관계에 대한 기존의 논의들에서 하도급 관계는 20세기를 지배했던 주요 형태였던 관료제적 ‘위계’도 아니고(Non-Hierarchy), 그렇다고 독립적 조직 간의 ‘시장’ 거래도 아닌(Non-Market) 새로운 네트워크 조직으로 이해된다(Powell, 1990). 그것은 “독립·유사독립 기업들 간의 관계적 구조(relational structures)”를 특징으로 한다(Dicken, 1998: 224). 이러한 관계적 구조 속에서 다른 조직과의 거래는 해당 조직의 재무성과와 고용조건에 상당한 영향을 미칠 것임은 쉽게 이해할 수 있다.

이런 점에 주목하여 본 연구는 하도급 구조가 노동시장 불평등에 미치는 영향을 분석한다. 구체적으로 하도급 구조 내에서 특정 조직이 점하고 있는 지위가 조직의 재무성과에 미치는 영향을 분석한 다음, 그것이 다시 조직 구성원들의 보상 및 고용에 미치는 영향을 실증분석한다. 하도급 지위를 구분하여 활용할 수 있는 실증분석 자료로는 산업연구원의 <제조업 하도급 실태조사>, 중소기업협동조합중앙회의 <중소기업실태조사>, 한국노동연구원의 <사업체패널> 등이 있다. 이 중에서 제조업 중소기업만을 대상으로 한 <중소기업실태조사>와 제조업 기업으로 대상을 한정된 <제조업 하도급 실태조사>와는 달리, <사업체패널>은 비제조업까지를 포괄하고 있으며, 나아가 하도급 지위를 인적자원관리나 고용관계 및 노사관계, 그리고 재무구조까지 연결하여 분석할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 본 연구에서는 한국노동연구원의 5차 <사업체패널> 자료를 활용하여 하도급 지위와 조직성과간의 관계를 실증분석한다.

## II. 선행 연구문헌 검토와 연구모델 설계

하도급 구조가 조직의 성과에 중요한 영향을 미친다는 것은 일반적인 통념으로 받아들여지고 있지만 국내에서 실제로 양자의 관계를 본격적으로 분석한 연구들은 소수에 불과하며, 그나마도 대부분 산업별 사례연구에 그친다.<sup>1)</sup>

먼저, 1970년대말~80년대초 의류산업을 사례로 질적연구를 수행한 조희연(1985)의 연구는 1970년대 말 한국사회가 본격적인 산업구조조정을 통해 중화학공업 중심의 하청계열화를 광범위하게 진행하기 이전인 산업화 초창기의 연구라서, 산업구조의 현격한 변화를 경험한 작금의 현실에 그것을 적용하기는 다소 무리가 있어 보인다. 한편, 1980년대 자동차산업을 중심으로 본격적으로 전개된 하청계열화 과정을 다루고 있는 홍장표(1993)의 연구는 주목할 만한 것이긴 하지만, 이 또한 1990년대 말 외환위기가 도래하기 오래 전의 연구라서 외환위기 이후의 급격하게 전개된 변화를 포괄하지 못한다는 한계가 있다.

2000년대 들어 하도급구조와 조직성과를 연결하는 주목할 만한 연구로는 조성재 외(2004)와 김철식(2009)의 연구가 거의 유일하다고 할 수 있다. 자동차산업을 사례로 한 이들 연구는 하도급 지위에 따라 임금 및 고용에서의 분절이 나타남을 논증하고 있다. 즉 하도급 구조상의 기업 위계에 따라 하위로 갈수록 임금 및 고용조건이 상대적으로 열악해진다는 것이다. 이와 더불어 이들 연구들은 하도급 지위에 따른 기업간 지불능력격차를 가정하고 있다. 이에 따르면 하도급 관계에 따라 하위 하청기업으로의 비용전가가 이루어지며, 그 대가로 상위 원청기업으로의 수익이전이 이루어지는데, 그 결과 기업위계별 지불능력격차가 나타난다. 그리고 이는 하도급 지위에 따른 임금과 고용분절의 주요 배경원인으로 작용하는 것으로 논증한다.

여기에서 제기되는 질문은 과연 자동차산업이라는 개별 산업을 대상으로 한 연구결과를 다른 산업으로 일반화할 수 있는지의 문제이다. 이와 관련하여 주목해볼 점은 이들 연구들이 하도급 지위에 따른 지불능력격차와 임금 및 고용분절이 나타나는 원인을 한국 자동차산업의 하도급 구조의 특성, 즉 위계적이고 종속적인 기업간 관계로부터 찾고 있다는 점이다. 이는 역으로 보면, 하도급 관계가 모든 산업에서 그리고 모든 국가에서 위계적이고 종속적인 관계만으로 특징지을 수 있는 것은 아니라는 점을 의미한다.<sup>2)</sup>

하도급거래를 둘러싼 기업간 관계의 특성, 이에 따른 개별 기업의 성격을 보다 체계적으로 이해하기 위해서는 가치사슬분석(value chain approach)의 기업간 관계 유형화가 고려될 필요가 있다.

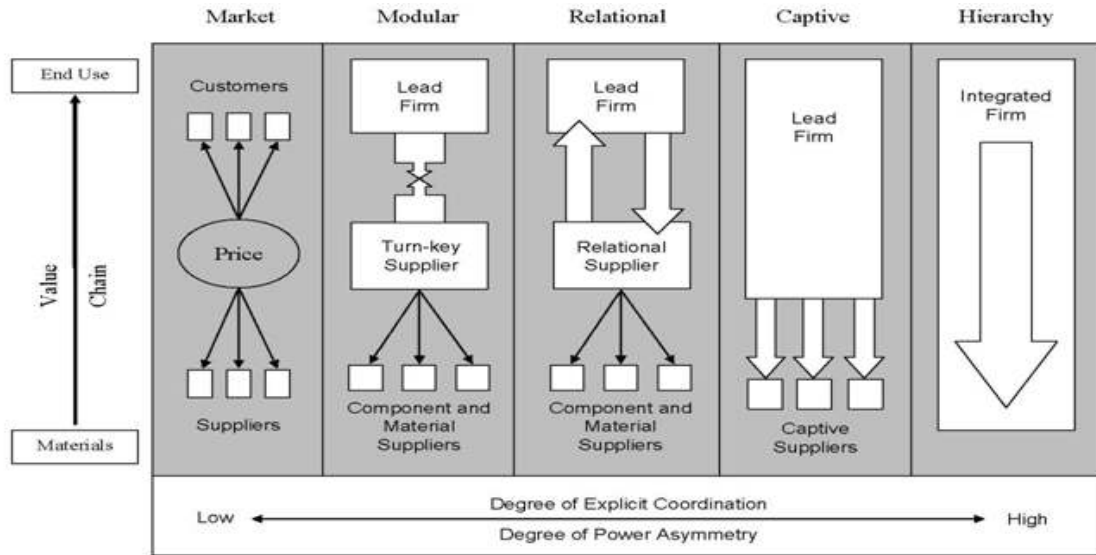
- 1) 이러한 사정이 발생하게 된 중요한 이유 중의 하나는 자료확보의 어려움에 있다. 가령, 통계분석을 위한 조사자료들 중에서 하도급 지위를 구분할 수 있는 자료들은 별로 없으며, 그나마 있는 자료들도 대상이 특정 집단으로 한정되거나, 하도급 지위의 구분을 조직성과와 관련된 정보와 연결해 분석할 수 있는 자료들을 찾기는 쉽지 않다.
- 2) 실제로 제품의 기본적인 설계사상을 지칭하는 아키텍처에 따라 기업간 관계가 달라질 수 있음을 논하고 있는 후지모토(2006)의 연구, 그리고 기업간 거래시스템에 따라 한국과 미국, 일본의 기업간 관계의 특성의 차이를 비교하고 있는 홍장표(2001) 등은 하도급 관계, 기업간 관계가 산업별, 국가별로 달라질 수 있음을 보여주고 있다.

가치사슬분석의 대표적인 연구자인 제레피(Gereffi, 1994)는 가치사슬의 지배구조(governance) 즉 원료조달부터 제품생산, 판매와 A/S에 이르기까지의 가치사슬 전단계의 배치와 연결을 주도하는 기업의 특성에 따라 가치사슬을 ‘생산자주도 가치사슬’(producer-driven value chains)과 ‘구매자주도 가치사슬’(buyer-driven value chains)의 두 가지로 유형화한다<sup>3)</sup>. 이러한 유형화에서 주목할 만한 것은 그것이 ‘구매자’(buyer)라는 유통자본(commercial capital)을 분석의 핵심영역으로 끌어들이었다는 점이다(Bair, 2005). 구매자주도 가치사슬에서 생산은 주도기업인 유통기업이 담당하는 것이 아니라 외부 네트워크를 통해 수행된다. 가치사슬을 주도하는 유통기업은 상품 생산자와 소유관계로 연결되어 있지 않으면서도 가치사슬 내 생산과정과 기업간 분업구조를 조정·통제한다. 하도급 구조와 관련해서 볼 때 이는 원청/위탁기업이 반드시 최종재에 대한 생산을 장악하고 있는 것은 아님을 의미한다. 또한 이로 인해 하도급 관계에서의 일반적인 통념, 즉 원청/위탁기업이 반드시 하청/수탁기업보다 고용규모가 큰 대기업이 아닐 수도 있음을 의미한다. 나아가 이는 기업규모에 따른 임금 및 고용의 격차가 반드시 하도급 위계에 따른 임금 및 고용의 격차와 일치하지 않을 가능성을 내포한다.

그런데, 이와 같은 제레피의 유형화 이후 가치사슬 구조가 활발하게 진행됨에 따라 새로운 유형화의 필요성이 제기되었다. 이에 따라 최근 들어 제레피 등은 [그림 1]에서 예시하는 바와 같이 거래의 복잡성, 정보와 지식의 성문화가능성, 공급업체의 역량이라는 세가지 기준을 중심으로 가치사슬의 유형을 시장(market), 모듈 가치사슬(modular value chain), 관계적 가치사슬(relational value chain), 전속적 가치사슬(captive value chain), 위계(hierarchy)의 5가지로 유형화하고 있다(Gereffi et al., 2005). 이는 시장과 위계라는 코즈(Coase, 1937)로부터 시작해 거래비용이론(Williamson, 1981)으로 정식화된 발전한 서구의 기업간 관계에 대한 고전적 대답틀을 양극단으로 해서, 그것만으로 설명할 수 없는 독특한 기업간 관계, 즉 하도급 관계의 성격들을 이해하기 위한 유용한 틀을 제시하고 있다. 여기에서 모듈 가치사슬이란 시장적 관계에 보다 가까운, 즉 원청/위탁업체인 브랜드업체와 하청/수탁업체인 모듈제조전문업체간의 특화된 기능에 근거한 수평적 기업간 관계를 특징으로 한다. 한편, 위계에 보다 가까이 있는 전속적 가치사슬이란 일방적인 권력관계에 근거한 위계적이고 종속적인 기업간 관계를 특징으로 한다. 결국 이러한 유형화는 한국의 자동차산업에 대한 사례연구들에서 지적하는 바와 같이 하도급 관계가 반드시 위계적이고 종속적인 관계만으로 특징지어지는 것은 아니며, 다양한 하도급 관계, 기업간 관계가 존재할 수 있음을 보여주고 있다. 나아가 이렇게 다양한 하도급 관계가 존재할 수 있다면, 이에 따라 하도급 지위에 따른 재무성과나 고용효과가 다양하게 나타날 수 있음을 의미한다.

3) ‘생산자주도 가치사슬’에서는 거대 산업 기업이 가치사슬 전반을 통제·조정하는데, 이는 자동차, 전자 등과 같은 자본·기술집약적 산업들에서 주로 나타난다. 중간재생산과정, 특히 가장 노동집약적 생산과정은 일반적으로 외부의 하청기업이 담당한다. 한편, ‘구매자주도 가치사슬’은 주로 노동집약적인 소비재 산업에서 나타나는데, 여기에서는 소매상이나 상사, 특히 디자인 기업이 전체 가치사슬을 통제한다. 이 경우 원청/위탁기업은 생산기능을 내부에 보유하지 않고 디자인이나 유통망, 브랜드만을 장악한 채 계약생산(OEM) 방식으로 상품을 조달한다. 이상 제레피(Gereffi, 1994) 참조.

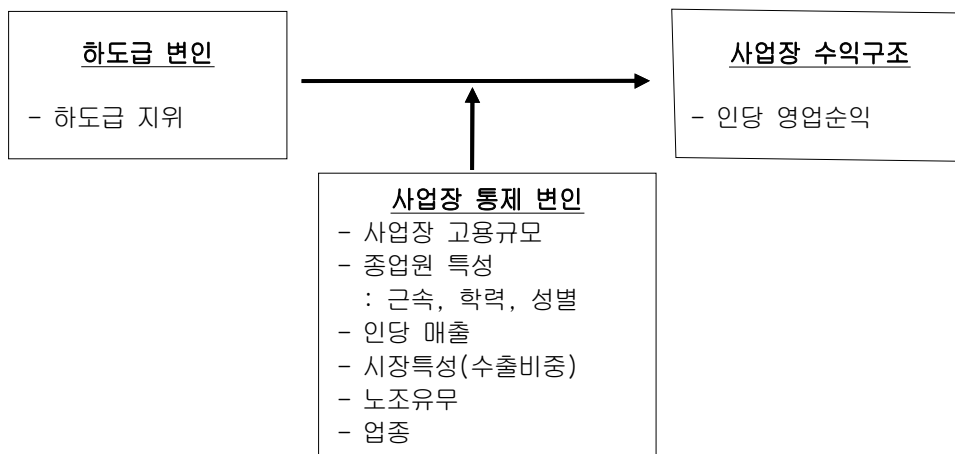
[그림 1] 가치사슬(value chains)의 기업간 관계 유형화



(출처) Gereffi et al. (2005)

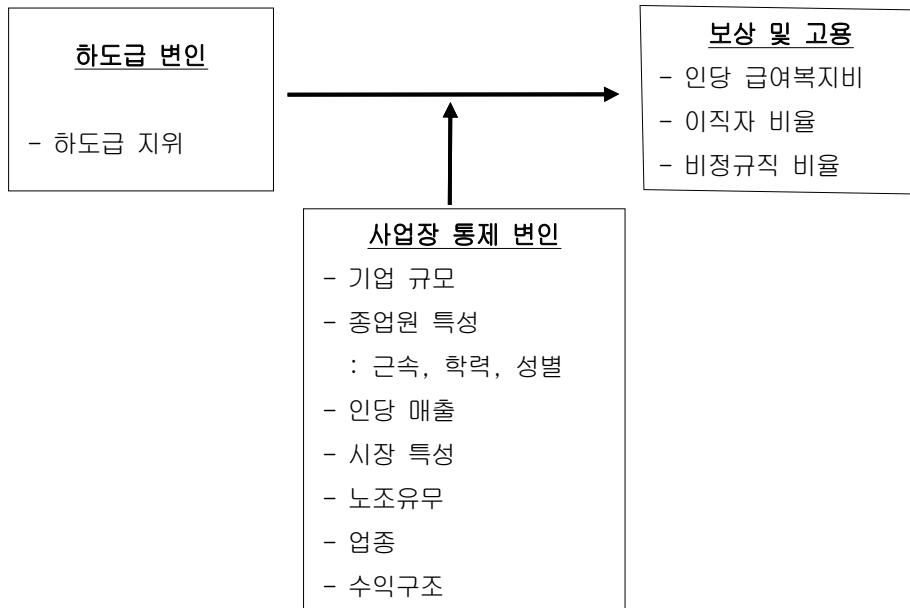
하도급 구조와 조직성과에 대한 이상의 논의들을 바탕으로 본 연구에서는 두가지 연구과제에 대한 분석을 시도한다. 우선 [그림 2]의 연구모형(1)에서 제시하는 바와 같이 하도급 구조가 조직의 지불능력에 유의미한 영향을 보이는지를 검증한다. 이를 위해 독립변수로서 하도급 지위(원청/위탁 사업체, 1차 하청벤더, 2차 하청벤더)를 설정한다. 한편 설명변인인 지불능력을 가장 잘 보여줄 수 있는 것은 조직의 수익지표라고 할 수 있다. 여기에서 조직 전체의 수익총량이나 투하비용 대비 수익의 비율인 수익성보다는 종업원 1인당 수익이 구성원들의 보상 및 고용 등에 더욱 중요한 영향을 미친다고 생각하여 인당 영업순익을 종속변수로 설정한다. 하도급 지위의 수익효과를 객관화 하기 위해 사업장 고용규모, 종업원 특성(근속, 학력, 성별), 종업원 1인당 매출액, 시장특성, 노조유무, 업종 등의 사업체 관련 속성 변인을 통제변수로 활용하기로 한다.

[그림 2] 하도급 지위의 수익 효과에 관한 연구모형(1)



다음으로, [그림 3]의 연구모형(2)에서 제시하고 있는 바와 같이 하도급 구조가 구성원들의 보상 수준 및 고용관행에 어떠한 영향을 미치는지 분석한다. 먼저 보 상수준을 보여주는 종속변수로써 해당 사업체의 보상관련 총지출, 즉 급여와 복리후생비 총액을 종업원수로 나눈 인당 급여복지비를 설정한다. 한편, 사업체 고용관행의 차이를 고용안정의 측면과 고용의 질이라는 측면으로 나누어 두 개의 종속변수를 설정한다. 고용안정을 측정하기 위한 종속변수로써 강제적-자발적 이직자 비율을 설정하고, 고용의 질을 측정하기 위한 종속변수로써 널리 사용되는 비정규직 비율을 설정한다. 하도급 지위의 보상-고용효과를 객관화하기 위해 앞의 연구모형(1)에서 사용한 사업체 관련 속성 변인들과 더불어 연구모형(1)에서 종속변수로 설정한 인당 영업순익을 통제변수로 추가함으로써 하도급 지위에 따른 지불능력차이가 조직의 보상과 고용관행에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기로 한다.

[그림 3] 하도급 지위의 보상-고용효과에 관한 연구모형(2)



### III. 분석 자료와 변인 구성

이 연구는 2008년 한국노동연구원이 수집한 5차 사업체패널자료(Workplace Panel Survey 2007)를 활용하여 횡단분석을 실시한 결과를 제시하고 있다.<sup>4)</sup> 2008년의 사업체패널의 전체 표본 1,749개

4) 사업체패널조사(WPS)는 2002-2004년의 기간에 사전 조사를 거쳐 2006년부터 격년 단위로 기업들의 고용 관리 및 인적자원관리전략, 노사관계 현황 등에 대한 자료를 수집해오고 있다. 사업체패널은 30인 이상의 전국 사업체 모집단으로부터 층화 추출된 표본사업체를 대상으로 하고 있으며, 이번 연구에서 활용하고 있는 2008년 사업체패널조사(WPS 2007)의 표본규모가 2006년의 패널 사업체 1,424개소와 대체 표본사업체 320 개소를 합하여 총 1,744개에 달하고 있다.

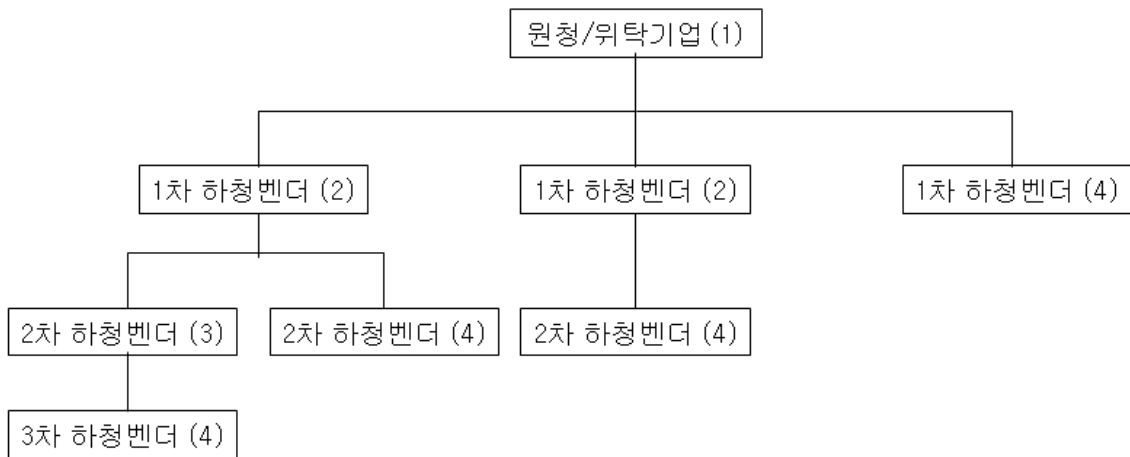
소 중에서 하도급 지위에 대해 응답한 사업체 수는 537개에 해당되며, 하도급거래의 세부 유형에 대해서는 <표 1>과 [그림 4]에서 예시하는 바와 같다. 이번 연구의 분석대상으로서 원청 또는 위탁거래 사업체가 245개이며, 1차 하청 벤더(vendor)가 211개, 그리고 2차 하청벤더가 57개에 해당된다. 24개에 달하는 수탁거래 중심의 사업체([그림 4]의 (4)에 해당)는 그 하도급 지위가 1차벤더에서 3차 벤더에 이르기까지 매우 포괄적이며 이질적인 구성을 보이고 있다고 판단되어, 이번 연구의 분석대상에서 제외하였다. 총 513개 사업체표본을 대상으로 한 분석에서는 해당 사업체에 관한 고용·재무정보 그리고 인사담당자의 설문응답자료를 주되게 활용하고 있다.

<표 1> 하도급 거래유형

하도급 거래 유형	사업체 수 (%)
원청/위탁거래 사업체 (1)	245 (45.6)
수위탁거래의 1차 하청벤더 (2)	211 (39.3)
수위탁거래의 2차 하청벤더 (3)	57 (10.6)
수탁 거래 중심의 사업체 (4)	24 (4.5)

주: 괄호안의 숫자는 [그림 2]의 하도급 거래 지위를 지칭

[그림 4] 하도급 거래유형의 예시도



<표 2>에서는 분석사업체의 속성별 분포를 보여주고 있다. 우선, 사업체규모에 있어 원청 또는 위탁사업체와 1차 하청벤더의 경우에는 가장 높은 비중으로 100-499인 규모에 해당되는 한편, 99인 미만의 소규모 사업체에 속하는 비중 역시 31.4%와 33.2%로 적지 않은 것으로 드러났다. 또한, 2차 하청벤더의 경우 99인 미만의 소규모 사업체에 해당되는 비중이 49.1%로 가장 높지만, 흥미롭게도 14.0%가 500인 이상의 대규모 사업장에 속하는 것으로 확인된다. 통상 원-하청의 하도급 위계를 연상하면 위탁기업으로부터 1-2차 하청벤더를 사업장 규모의 크기로 이해하는 경우가 많으나, 기업들간의 가치사슬(value chains)이 매우 복잡적으로 구성되어 사업체규모와 하도급 지위가

반드시 일치하는 것이 아님을 알 수 있다. 노조 유무와 관련해서 원청/위탁사업체에서는 무려 42.0%가 노조가 조직되어 있으며, 그 다음으로 1차벤더-2차벤더 순서에 따라 유노조의 비중이 보다 높게 나타나고 있다. 업종별로는 원청-1차벤더-2차벤더 공히 제조업의 비중이 절대적으로 높은 가운데, 원청과 1차벤더는 서비스 분야에서 상대적으로 높은 비중을 보이고 있으며, 2차벤더의 경우에는 건설 및 하수처리-재생업이 서비스업 보다 다소 높은 비중을 차지하고 있다.<sup>5)</sup>

<표 2> 분석 사업체의 속성별 분포 (단위: 개; %)

		원청/위탁사업체	1차 하청벤더	2차 하청벤더	소계
사업체규모	30~99인	77 (31.4)	70 (33.2)	28 (49.1)	175 (34.1)
	100~499인	101 (41.2)	93 (44.1)	21 (36.8)	215 (41.9)
	500인 이상	67 (27.3)	48 (22.7)	8 (14.0)	123 (24.0)
노조유무	유노조	103 (42.0)	63 (29.9)	10 (17.5)	176 (34.3)
	무노조	142 (58.0)	148 (70.1)	47 (82.5)	337 (65.7)
업종	제조업	138 (56.3)	124 (58.8)	42 (73.7)	304 (59.3)
	건설-하수/재생	24 (9.8)	21 (10.0)	7 (12.3)	52 (10.1)
	유통-개인서비스	41 (16.7)	34 (16.1)	5 (8.8)	80 (15.6)
	사업-공공서비스	42 (17.1)	32 (15.2)	3 (5.3)	77 (15.0)
계		245 (47.8)	211 (41.1)	57 (11.1)	513 (100.0)

사업체의 하도급 지위에 따른 조직효과를 분석함에 있어 주된 설명변인으로서 하도급 지위에 대해 원청/위탁사업체를 기준범주로 설정하여 수탁거래 1차-2차벤더를 각각 가변수로 가공하여 그 효과를 살펴보고 있다. 이번 분석에서 분석되는 종속변인으로는 (2장에서 논의한 바에 따라) 종업원 1인당 영업순익, 급여-복리후생비 총액, 이직자 비율 그리고 비정규직 비율을 중심으로 살펴보고 있다. 인당 영업순익은 재무정보의 제공단위- 단일사업장 기업의 재무자료, 복수사업장 기업의 사업체 재무자료, 복수사업장의 기업 재무자료 -를 감안하여 해당 분석수준의 고용인원을 적용하여 산출한 것이며, 다른 종속변수에 대한 회귀분석모형들에서 통제변수로 전환하여 활용하고 있다.<sup>6)</sup> 종업원 1인당 급여-복지비는 정규분포로 전환하기 위해 자연대수 값으로 치환하여 분석하였다. 또한, 이직자 비율은 각각 2006년말 기준 전체 근로자 수 대비 2007년 중에 발생한 자발-강제 이직자 수 (정년퇴직 제외)의 비율로 가공-처리하고 있으며, 비정규직 비율의 경우에는 2007년 말 기준으로 [직접 고용의 비정규직(기간제-파트타임) + 간접고용-특수고용형태의 비정규직]을 정규직과 비정규직(직접-간접-특수고용형태 포함)을 합친 전체 근로자 수로 나눈 비율을 산출하여 분석하고 있다. 인당 영업순익과 급여복지비(로그)에 대해서는 OLS의 회귀분석을 적용하는 한편, 이직자 비율과 비정규직 비율에 대해서는 그 비율이 0%를 기점으로 left-censored 특성을 갖고 있다는 점에 유의

5) 참고로, 분석표본(513개 사업체)중에는 13개의 공공부문 사업장(원청/위탁사업체 4개, 1차 수탁업체 8개, 2차 수탁업체 1개)이 포함되어 있다.

6) 인당 매출액과 인당 급여복지비 역시 인당 영업순익의 산출에 작용하였던 것과 같이 재무자료의 제공단위에 맞추어 사업체 또는 기업 수준의 고용규모를 적용하여 계산된 것이다.



하여 Tobit 회귀분석을 적용하였음을 밝혀둔다.

통제변인으로는 상기 종속변인들에 대해 사업체 하도급지위의 영향을 엄밀하게 판별하기 위해 회귀분석모형에서 사업장 수준의 주요 특성을 포함시켜 ‘통제’하고 있다. 사업체 고용규모는 2007년 말 기준의 전체 근로자 수(기간제-파트타임 포함)를 자연대수로 치환하여 포함시켰으며, 사업체 근로자의 평균 근속은 정규직 근로자의 평균 개월 수를 역시 자연대수 값으로 치환하여 활용하고 있다. 사업체 근로자의 평균 학력은 정규직을 대상으로 하는 것으로 고졸 이하의 범주를 기준 삼아 ‘전문대졸’과 ‘대학졸 이상’의 두개 가변수로 가공하여 포함시키고 있다. 여성근로자 비율은 사업체의 전체 근로자(2007년 말 기준) 중에서 여성이 차지하는 비율을 산출하여 적용하는 것이며, 종업원 1인당 매출액은 자연대수 값으로 치환하여 활용하고 있다. 해당 사업체가 주되게 상대하는 시장부문의 특성을 통제하기 위해 전체 매출 또는 사업수익에서 해외 시장에서 거둔 실적의 비율로서 해외수출시장 비율을 포함시키고 있으며, 노조 효과를 역시 통제하기 위해 유노조의 가변수 (=1)를 활용하고 있다. 업종에 대해서는 분석사업체표본을 대상으로 9차 한국표준산업의 대분류기준에 따라 4개 업종부문으로 통합하여 제조업을 기준 삼아 건설업 및 하수재생업, 유통-개인서비스업(도소매업, 운수업, 출판/통신, 숙박/음식, 예술/여가 및 기타개인서비스), 사업-공공서비스업(전기가스수도, 금융보험, 부동산임대, 과학기술서비스, 사업지원서비스, 공공행정, 교육/보건복지서비스)으로 3개의 가변수를 가공하여 통제하고 있다. <표 3>에서는 분석변인들의 기초통계와 가공방법을 예시하고 있다.

<표 3> 분석 변인들의 기초통계

분석 변수		사례수	평균	표준편차	비고
<b>[독립변수]</b>					
하도급 지위	수탁거래 1차 벤더	513	.411	.493	기준범주= 원청/위탁거래 사업체
	수탁거래 2차 벤더	513	.111	.315	
<b>[통제변수]</b>					
사업체 고용규모(log)		513	5.23	1.27	2007년말 종업원수의 자연대수
평균 근속(log)		512	4.15	.80	정규직 근속개월의 자연대수
평균 학력	전문대졸	513	.228	.420	기준범주= 고졸 이하
	4년제 대학 이상	513	.312	.464	
여성 근로자 비율		513	24.18	20.64	전체 근로자중 여성 비율
종업원 1인당 매출액(log)		456	5.74	1.03	(2007년 매출:근로자수) 자연대수
해외수출시장 비중		513	15.88	24.91	매출액의 해외시장 비율
노조사업장(=1)		513	.343	.475	유노조=1
업종	건설업-하수처리/재활	513	.101	.302	기준 업종범주=제조업
	유통-개인서비스	513	.156	.363	
	사업-공공서비스	513	.150	.358	
<b>[종속변수]</b>					
종업원 1인당 영업순익		455	26.61	58.49	2007년 실적- 백만원 단위
종업원 1인당 급여복지비(log)		461	2.80	.87	종업원 급여-복지비의 자연대수
이직자 비중		513	20.80	23.66	06년 고용대비 07년 이직자 비율
비정규직 비율		513	16.78	22.02	직접/간접 비정규직 합계 비율

#### IV. 분석결과

<표 4>는 하도급업체와의 거래관행에 대한 원청/위탁업체-1차벤더-2차벤더의 ANOVA 검정 결과를 정리-예시하고 있다. 응답사업체의 수가 97개에 그치고 있으며, 모든 거래관행에 있어 하도급 지위별 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되고 있다. 그런데, 하도급업체에 대한 지원과 장기거래에 있어서 예상과는 달리 2차 수탁업체>1차 수탁업체>원청/위탁업체의 순으로 높은 점수를 보이고 있어, 흥미롭게도 하도급거래에 있어 하위 업체일수록 상생적인 협력관계를 상대적으로 높게 조성-유지하는 것으로 드러났다. 반면, 하도급업체에 대한 현금결제와 고용조건 개선 지원에 대해서는 상대적으로 우월한 재무여건을 갖추고 있는 것으로 판단되는 원청/위탁업체가 1차-2차 수탁벤더에 비해 높은 점수를 보이고 있는 것으로 확인된다.

<표 4> 하도급업체의 거래관행에 관한 ANOVA검정 분석 결과

	원청/위탁업체 (N=56)	1차 수탁업체 (N=34)	2차 수탁업체 (N=7)
하도급업체 지원(연구/경영/생산기술)	3.30 (1.33)	3.35 (1.28)	3.71 (1.25)
하도급업체와의 장기거래관행	3.88 (.90)	3.94 (.74)	4.29 (.76)
하도급거래의 현금결제비중 확대	3.91 (1.01)	3.97 (.97)	3.43 (.79)
하도급업체 종업원의 고용조건개선 관심	3.77 (.76)	3.53 (1.08)	3.29 (1.11)

주: '1점 전혀 하지 않는다'로부터 '5점 적극 노력하고 있다'의 5점 척도; 하도급 사업체별로 하도급거래관행에 대해 ANOVA test 결과  $p < .05$  유의도 수준에서 통계적인 차이가 전연 확인되지 않음.

<표 5>에서는 사업체의 종업원 1인당 영업순익과 인건비에 대한 OLS 회귀분석의 결과를 예시하고 있다. 종업원 1인당 영업순익에 있어 원청/위탁기업에 비해 1차 벤더의 수탁업체가 제한된 통계적 유의도( $p < .1$ )에서 상대적으로 낮은 수준에 있는 것으로 분석되었으나, 2차 벤더는 별 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 하도급의 위계구조에 따른 수익성의 격차가 존재한다는 통념에 일정한 차이를 드러내고 있다. 영업수익에 대한 통제변인의 영향에 있어서는 고용규모와 매출액이 정적(+인) 관계를 보이는 한편, 해외시장 의존도와 유노조사업장 및 대졸 이상의 근로자 학력이 부적(-인) 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 인당 급여복지비에 대해서는 원청/위탁업체에 비해 1-2차 수탁거래업체들이 통계적으로 유의하게 낮은 수준임을 드러내고 있으나, 흥미롭게도 1차 벤더가 2차 벤더에 비해 더 낮은 급여-복지 수준을 보여주고 있는 점이 이채롭다. 영업수익과 마찬가지로 사업체 급여복지비의 수준에 대한 분석결과는 원-하청 하도급의 위계구조에 따른 재무실적과 고용조건 격차를 강조해온 기존 인식과 일정한 차이를 드러내고 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 인당 급여복지비에 대한 통제변인의 영향에 있어서는 대졸 이상의 근로자 학력, 매출액과 영업순익, 유통-개인서비스업과 사업-공공서비스업이 긍정적으로 작용하는 한편, 고용규모만이 통계적으로 유의하게 부적(-인) 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

<표 5> 하도급 지위의 재무효과에 관한 OLS 회귀분석 결과

		인당 영업순익	인당 급여복지비
하도급 지위 (기준=위탁)	수탁거래 1차 벤더	-.087†	-.129***
	수탁거래 2차 벤더	-.067	-.098*
사업체 고용규모(log)		.111*	-.239***
평균 근속(log)		.004	.019
평균 학력	전문대졸	-.012	.075
	4년제 대학 이상	-.092†	.254***
여성 근로자 비율		-.029	.156
종업원 1인당 매출액(log)		.498***	.373***
해외수출시장 비중		-.102*	-.029
노조사업장(=1)		-.107*	.015
업종	건설업-하수처리/재활	.026	.011
	유통-개인서비스	-.006	.197***
	사업-공공서비스	.031	.137***
인당 영업순익			.089*
F (sig)		11.947***	16.104***
Adj. R <sup>2</sup>		.239	.319
사례수		453	452

주: 표준화된 회귀계수(Beta)임. † p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<표 6>에서는 사업체의 고용관행에 대한 Tobit 회귀분석결과를 정리-예시하고 있다. 이직자 비율과 비정규직 비율 공히 원청/위탁업체에 비해 2차 수탁거래업체가 유의하게 높은 수준을 보이는 한편, 흥미롭게도 1차 수탁거래업체는 다소 제한된 통계적 유의도 수준이긴 하지만 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 다시 말해, 2차 수탁거래업체에서는 원청/위탁업체에 비해 비정규직 인력의 활용 의존도가 높을 뿐 아니라 자발적 이직이나 인위적 고용조정 등을 통해 이직율이 높은 것으로 나타난 반면, 1차 수탁업체들은 오히려 원청/위탁업체와 비교하여 낮은 이직율과 비정규직 의존도를 보이고 있다는 점이 이채롭다. 이같은 분석결과는 고용안정성이 원하청 하도급 위계구조의 서열에 따라 낮아진다는 기존 통념과는 상당한 차이를 드러내고 있다. 이직자 비율에 대한 통제변인들의 영향을 살펴보면, 여성근로자비율·매출액·고용규모·건설업 및 하수재생업이 긍정적으로 작용하는 반면, 인당 영업순익을 비롯하여 전문대졸·대졸 이상의 평균 학력과 노조사업장 그리고 유통개인서비스업이 부정적으로 영향 미치고 있다. 비정규직 비율에 대해서는 영업순익만이 부정적으로 작용하는 가운데, 여성근로자비율·전문대졸 평균학력·매출액·해외수출시장·고용규모·평균근속·건설업 및 하수재생업 그리고 노조사업장·유통개인서비스업이 정적(+인 상관관계를 갖는 것으로 분석되고 있다.

<표 6> 하도급 지위의 고용효과에 관한 Tobit 회귀분석 결과

		이직자 비율	비정규직 비율
하도급 지위 (기준=위탁)	수탁거래 1차 벤더	-.014†	-.015†
	수탁거래 2차 벤더	.022***	.007***
사업체 고용규모(log)		.007*	.074*
평균 근속(log)		-.078	.017*
평균 학력	전문대졸	-.002†	.082**
	4년제 대학 이상	-.038†	-.070
여성 근로자 비율		.002***	.002***
종업원 1인당 매출액(log)		.000***	.045**
해외수출시장 비중		-.005	.000**
노조사업장(=1)		-.113†	.002†
업종	건설업-하수처리/재활	.087*	.145*
	유통-개인서비스	-.001†	.158†
	사업-공공서비스	-.030	.026
인당 영업순익		-.001***	-.000***
Chi <sup>2</sup>		155.72***	66.34***
Pseudo. R <sup>2</sup>		.040	.020
사례수		453	453

주: 표준화된 회귀계수(Beta)임. † p<.1, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## V. 맺음말: 연구 함의

기존의 산업별 사례연구(조성재 등 2004; 김철식 2009)에서는 원하청 하도급거래의 위계구조에 따라 상위 원청/위탁업체에 비해 하위 하청/수탁업체가 영세할 뿐 아니라 고용조건 및 재무성과가 상대적으로 열악하다는 논증을 제시해왔다. 그런데, 5차 사업체패널자료를 활용한 이번 연구에서는 기존의 연구결과와는 일정한 차이를 드러내는 바, 하위 위탁업체들이 상위 원청/위탁업체들보다 고용규모가 큰 경우도 적지 않으며 고용조건 및 재무성과에서도 하위 수탁업체들이 상위 위탁업체들에 비해 분명한 위계적 격차를 보이는 것은 아니라는 점을 밝히고 있다. [표 2]에서 보여주듯이 제조업 뿐 아니라 건설업-서비스부문에 기업간 하도급거래가 폭넓게 존재하고 있음을 알 수 있으며, 500인 이상의 대기업(45.5%)에서도 1-2차 수탁업체의 지위에서 하도급 거래에 참여하는 것을 확인케 된다. 종업원 인당 영업수익에 대해 원청-위탁업체가 1-2차 수탁벤더에 비해 상대적으로 우월한 실적을 보이고 있기는 하나, 그 차이는 통계적으로 그리 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 보상과 고용관행에 대한 하도급 지위의 효과를 살펴보면, 인당 급여복지비에 있어서는 원청/위탁업체에 비해 1차 수탁벤더가 2차 수탁벤더 보다 낮은 수준에 있으며, 이직자-비정규직 비율에 있어서는 1차 수탁벤더가 원청/위탁업체에 비해 보다 높은 고용안정성- 상대적으로 낮은 이직자비율과

비정규직 비율 -을 나타내고 있기도 한다. 따라서, 이번 연구를 통해 기존 특정산업(예: 자동차산업)을 대상으로 하는 사례연구에서 밝히고 있는 하도급거래관계의 전속적(captive) 또는 종속적(dependent) 가치사슬구조를 전산업으로 일반화하기에는 부적절하다는 점을 드러내고 있는 것이다. 다시 말해, 산업 및 거래상품의 특성이나 시장구조에 따라 위계적 또는 종속적 하도급관계가 아닌 다른 가치사슬의 거래관계유형들(모듈 또는 관계적 그리고 구매자주도 등)가 엄연히 존재할 수 있음이 밝혀지고 있다. 그리고, 다양한 가치사슬 유형의 거래관계에서는 위탁-수탁기업간에 사업수익의 배분이나 근로자 보상-고용관행이 매우 상이하게 나타나고 있기도 한다. 따라서, 이후 연구에서는 자동차산업을 넘어서 보다 다양한 산업부문에서 존재하고 있는 하도급거래의 가치사슬 유형 및 구체적인 작동방식을 밝혀내고, 그 유형들의 차이를 낳는 배경원인을 규명하는 것이 필요하겠다. 아울러, 하도급업체의 거래관행에 있어서도 (통계적으로 유의한 차이를 보이는 것은 아니지만) 하위 하도급업체에 대한 연구=경영상 지원과 장기거래관행에 대해 2차 수탁업체가 1차 수탁업체와 원청/위탁업체에 비해 보다 적극적인 태도를 보이는 점이 흥미로운 대목이다. 이제까지 원하청 하도급관계에 대해 원청/위탁기업이 관련 수탁하청업체들에 대해 단가인하를 통해 수익전유를 강요하는 주장이 주된 연구 논점이 되어 왔으나, 이번 연구를 통해 하도급거래의 가치사슬에 참여하는 위탁-수탁거래업체들간의 거래관행을 보다 구체적으로 소상하게 밝혀내는 질적-양적 분석작업이 산업노동연구의 추후 과제로 크게 요망된다는 점을 제언케 된다.

## 참고문헌

- 김유선, 2005, <한국 노동자의 임금실태와 임금정책>, 후마니타스.
- 김철식, 2009, “상품연쇄와 고용체제의 변화: 한국 자동차산업 사례연구,” 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- 송호근, 1991, “한국노동시장의 구조변화: 제조업 조직부문을 중심으로,” <한국의 노동정치와 시장>, 나남.
- 장홍근, 1999, “한국 노동체제의 전환과정에 관한 연구: 1987~1997,” 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- 정건화, 2003, “노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석,” <경제와 사회> 57, 8-41쪽.
- 정이환, 1992, “제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계,” 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- 정이환, 2002, “노동시장 불평등과 조직내 불평등: 1990년대 임금불평등 추세 연구,” <한국사회학> 36(6), 1-25쪽.
- 정이환, 2007, “기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석,” <경제와 사회> 73, 332-355쪽.
- 조성재 · 이병훈 · 홍장표 · 임상훈 · 김용현, 2004, <자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성>, 한국노동연구원.
- 조희연, 1985, “한국기업의 하청관계와 근로자의 실태에 대한 조사연구: F기업과 그 하청기업을 중심으로.” 연세대학교 사회학과 편. <연세사회학> 6, 59-141쪽.
- 홍장표, 1993, “한국에서의 하청계열화에 관한 연구,” 서울대학교 경제학과 박사학위논문.
- 홍장표, 2001, “기업간 거래시스템의 국제 비교: 한국, 미국, 일본을 중심으로,” <경제와사회> 51, 189-212쪽.
- 후지모토 다카히로(박정규 역), 2006, <모노즈쿠리>, 월간조선 (원저 藤本隆宏, 2004, <日本のもの造り哲學>, 東京: 日本經濟新聞社).
- Gordon, David M., Richard Edwards, and Michael Reich, 1982, *Segmented Work, Divided Workers: the Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tsui, Anne S., Jone L. Pearce, Lyman W. Porter, and Jennifer P. Hite, 1995, "Choice of Employee-Organization Relationship: Influence of External and Internal Organizational Factors," *Research in Personnel and Human Resources Management* 13, pp. 117-151.
- Atkinson, John, 1987, "Flexibility or Fragmentation?: The United Kingdom Labour Market in the

- Eighties," *Labour and Society* 12(1), pp. 87-105.
- Bair, Jennifer, 2005, "Global Capitalism and Commodity Chains: Looking Back, Going Forward," *Competition & Change* 9(2), pp. 153-180.
- Coase, Ronald H., 1937, "The Theory of Firm," in Oliver E. Williamson and Sidney G. Winter (eds.), 1993, *The Nature of the Firm: Origins, Evolution and Development*, New York: Oxford University Press.
- Dicken, Peter, 1998, *Global Shift: Transforming the World Economy* (Third Edition), London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore, 1971/1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M. E. Sharpe.
- Edwards, Richard C., 1979, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.
- Elbaum, Bernard, 1984, "The Making and Shaping of Job and Pay Structures in the Iron and Steel Industry," in Paul Osterman (ed.), *Internal Labor Markets*, Cambridge: MIT Press.
- Friedman, Andrew L., 1977, *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, The Macmillan Press Ltd.
- Gereffi, Gary, 1994, "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks," in Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport: Praeger.
- Gereffi, Gary, John Humphrey, and Timothy Sturgeon, 2005, "The Governance of Global Value Chains," *Review of International Political Economy* 12(1), pp. 78-104.
- Kalleberg, Arne L., 2001, "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century," *British Journal of Industrial Relations* 39(4), pp. 479-504.
- Lepak, David P., and Scott A. Snell, 1999, "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development," *Academy of Management Review* 24(1), pp. 31-48.
- Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower, 1986, "Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations," *The American Economic Review* 76(2), pp. 235-239.
- Marchington, Mick, Damian Grimshaw, Jill Rubery, and Hugh Willmott (eds.), 2005, *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford: Oxford University Press.
- Pfeffer, Jeffrey and James N. Baron, 1988, "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment," *Research in Organizational Behavior* 10, pp. 257-303.

- Powell, Walter W., 1990, "Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization," *Research in Organizational Behavior* 12, pp. 295-336.
- Rubery, Jill, 1978, "Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay," *Cambridge Journal of Economics* 2, pp. 17-36.
- Way, Philip K., 1992, "Staffing Strategies: Organizational Differences in the Use of Temporary Employment," Industrial Relations Research Association 44th Annual Proceedings, pp. 332-339.
- Williamson, Oliver E., 1981, "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach," *The American Journal of Sociology* 87(3), pp. 548-577.