



EMPLOYMENT IMPACT  
ASSESSMENT

Brief

## 고용영향평가브리프

2025년 제4호(통권 제50호)

발행일 2025년 12월 24일 | 발행인 허재준 | 편집인 강동우

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원 | 자료문의 KLI 학술출판팀 | TEL 044-287-6083

# 원하청 상생협력 지원정책이 고용에 미치는 영향\*

박종식\*\*

## I. 서론

지난 60여 년 동안 한국 경제는 양적으로 비약적인 성장을 했다. 특히 1990년대 이후 대기업을 중심으로 다수의 중소기업과 역할 분담을 통해 빠르게 성장하면서 한국은 개발도상국에서 선진국으로 진입했다.

하지만 이와 같은 양적인 성장 결과가 대기업과 중소기업에 균일하게 나타나지 않고 불균등하게 영향을 미치고 있으며, 아울러 하도급 지위에 따른 기업 간 지불능력 격차는 임금 불평등으로 이어지고 있다(조성재 외, 2018). 특히 원청 대기업과 하도급 부문의 중소기업 간 생산성 및 이익률의 격차와 각 소속 직원들의 임금 및 보상 격차는 1980년대 이후 수십 년간 지속적으로 확대되고 있다. 대기업 급여 수준 대비 1차 협력사는 63.2%, 2차 이하 협력사는 61.2% 수준이었으며, 특별 급여는 1차 협력사가 26.5%, 2차 이하 협력사는 22.3%에 불과하였다(황선웅, 2018). 이와 같은 노동시장의 분절 및 이중화

는 경제 산업구조의 효율성과 노동시장 성과를 저해하고 있을 뿐만 아니라 최근에는 공정과 정의의 문제로까지 확산하면서 사회통합의 장애요인으로 작용하고 있다. 노동시장의 분절화 문제를 해결하지 못한다면 중장기적으로 우리나라 경제 산업의 역동성이 저해되고 4대 보험 등 사회보장 서비스의 안전성 보장이 어려울 수도 있다.

원청 대기업과 하도급 관계에 있는 중소기업 간 격차는 더 이상 방치할 수 없는 한국 사회의 과제로 등장하고 있다. 최저임금 인상과 근로기준 개선 등을 통해서 저임금 문제에 꾸준히 대응하고 있지만, 노동시장의 분절과 이중화는 최저임금 정책만으로는 차이를 줄이기 어려운 문제이다. 향후 저임금 취약계층 지원정책과 병행하여 원하청 소속 직원 간 격차 해소를 통해 한국 사회의 전체적인 이중구조를 완화하기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해서는 대기업의 자율적인 격차 해소를 위한 다양한 방안 모색과 이에 대한 정부의 적절한 지원이 병행될 필요가 있다.

\* 이 글은 박종식 외(2024), 「원하청 상생협력 지원정책이 고용에 미치는 영향」을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원.

이러한 배경으로 본 연구는 원하청 상생협력 지원정책이 협력사의 전반적인 성과와 고용에 미친 영향을 파악하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로 192개 대기업 원청사 및 122개 사내협력사 대상 설문조사를 통해서 상생협력 활동 및 동반 성장 관련 사항을 확인하고, 고용에 미친 영향 등을 분석하였다. 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 한국 하도급 및 대·중소기업 간 격차를 확인하고, 이를 개선하기 위한 정책적인 노력들을 검토하였다. 제3장에서는 대기업 및 협력사들이 상생협력을 위한 정책들을 어느 정도 실천하고 있는지 확인하고, 이와 같은 활동들이 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 마지막으로 정책적 시사점을 검토하였다.

## II. 한국 하도급 거래구조의 문제점과 하도급법 및 상생협력법 제정

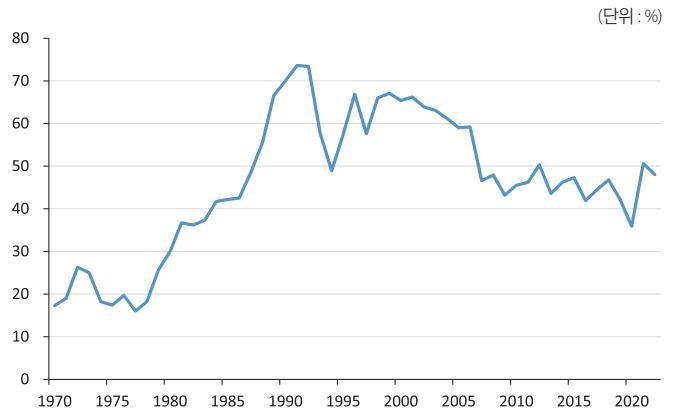
### 1. 한국 하도급 거래구조의 문제점

정부에서는 1967년부터 「중소기업실태조사」를 진행하고 있다. 이 조사에서는 중소기업의 위·수탁 거래여부를 파악하고 있는데, 제조업 중소기업을 대상으로 살펴보았다. 2022년 기준 제조업 중소기업 중 수·위탁 거래에 참여한 수급기업 1)('수·위탁 있음'이라고 응답한 기업)의 비율은 51.6%이다. 제조업 중소기업 중 수급기업 비율의 장기 추세를 살펴보면 1970~80년대 초반 20% 내외에서 1990년대 초반 70% 이상으로 급등한 후 2000년대 중반 40% 중반대로 하락해 현재까지 유지되고 있다.

이 지표를 통해 경공업 중심의 제조업에서는 위·수탁 거래 비중이 상대적으로 낮았다가 중화학공업이 제조업의 중심이 되면서 대기업과 중소기업 간 역할 분담을 통한 거래관계가 확대되는 흐름을 확인할 수 있다.

국내 기업 간 하도급 거래는 순수 위탁기업에서 1차, 2차, 3차 이상 수급기업으로 이어지는 다층적 위계적 구조가 일반적이다. 납품거래 단계별 기업 수는 2차 이상 수급기업이 1차 수급기업보다 많은 깔때기형 또는 피라미드형 구조이며, 기업 규모별로는 소기업, 업종별로는 전자부품업에서 이러한

[그림 1] 제조업 중소 수급기업 비중 장기 추이(1970~2022년)



자료: 중소벤처기업부, 「중소기업실태조사」, 각 연도.

특성이 강하다. 매출액, 노동자 수, 대기업 및 중견기업 비율 모두 1차에서 2차, 3차 등 하위 단계로 내려갈수록 작아지고 있다(윤윤규 외, 2019). 기업 규모, 거래 의존도, 대체 용이성 등의 비대칭성으로 인해 위탁 대기업과 수급 중소기업 간에는 상당한 크기의 협상력 격차가 존재하며, 특히 2차, 3차 이하 등 하위 단계로 내려갈수록 협상력이 약하다.

황선웅(2018)은 2015년 한국평가데이터(KODATA) 기업 간 거래정보와 2017년 「고용형태별 근로실태조사」 원자료를 매칭해 수급기업의 임금이 위탁기업의 60% 정도에 불과하고, 그러한 격차의 주된 원인이 기업 수익성 및 성과공유수준(특별급여, 상여금)의 차이에 있다는 결과를 보여주었다. 협력기업의 선도기업 대비 급여 비율은 월 급여 총액의 경우 1차 협력기업이 63.0%, 2차 이하 협력기업이 61.2%였으며, 특별급여는 1차 협력기업이 26.5%, 2차 이상 협력기업이 22.3%에 불과하였다.

<표 1> 하도급 지위에 따른 평균 임금 격차(2017년)

(단위: 선도기업 임금=100)

	월 임금				시간당 임금	
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액	정액급여
위탁기업	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
수급기업	62.4	75.5	83.9	25.2	60.1	73.8
1차	63.0	76.0	82.5	26.5	60.8	74.3
2차 이상	61.2	74.5	87.0	22.3	58.6	72.7
독립기업	57.1	73.6	58.4	16.4	55.6	71.1

자료: 황선웅(2018), 원자료는 한국평가데이터와 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

1) '수급기업'은 하도급법상 원사업자(대기업 등)로부터 제조, 수리, 건설, 용역 등을 위탁받아 수행하는 기업으로, 통상 원청기업보다 규모가 작은 중소기업을 의미한다. 하도급업체, 협력업체라고 불리기도 한다.

아울러 위탁 대기업과 수급 중소기업 간 낙수효과도 과거에 비해 크게 약화했다는 지적이 많다. 제조업 내 대기업과 중소기업 간 매출액 증가율의 상관계수(0.89)는 매우 높지만 영업이익률의 상관계수(0.25)는 낮아서, 성장률은 동조화하고 있지만 이익률은 비동조화하는 현상을 확인할 수 있다.

## 2. 하도급법 및 상생협력법을 통한 격차 완화 노력

한국은 산업사회에서 일반적으로 이루어지고 있는 업무위탁 관계에서 불공정한 거래계약 및 관행의 문제가 심각해짐에 따라 1984년 ‘하도급거래공정화에 관한 법률’(이하 하도급법)을 제정했으며, 2006년에는 ‘대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률’(이하 상생협력법)을 제정해 불공정 거래계약 및 관행을 해소하고자 했다. 두 법령의 목적은 다소 비슷한 측면이 있지만 적용 범위, 공정한 업무위탁을 위한 법적 보호 방식은 다르게 운용되고 있다.

하도급법에서는 원하도급 간 공정한 하도급 거래질서 확립을 위해 1) ‘표준하도급계약서’를 52개 업종에 보급하도록 규정하였으며, 2) 하도급대금 조정제도로서 2009년 ‘납품단가조정협의제’를 제도화하였고, 3) 하도급대금 공시제도를 2023년 1월에 도입하였다. 그리고 2006년 제정된 상생협력법에서는 대기업 성장의 ‘낙수효과’가 점차 줄어드는 현실을 보완하기 위해 1) 상생협력 성과공유제, 2) 동반성장, 3) 상생결재시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등 공정한 수·위탁 거래 지원제도를 명시하고 있다. 특히 상생협력법보다 먼저 제정된 하도급법은 거래관계의 대상, 거래내용이 상생협력법보다는 범위가 좁았다는 점에서 상생협력법을 통해 업무위탁 관계의 법적 보호의 테두리가 넓어졌다는 의미가 있다.

적용 범위에 있어서 대기업의 참여를 통한 상생협력을 도모하는 상생협력법보다는 하도급법에서 원사업자의 적용 범위를 더 넓게 정하고 있다. 두 법령은 모두 공정한 업무위탁계약을 둘러싼 법 규정을 두고 있다. 다만 하도급법에서 공정거래를 유도하는 금지 규정 및 조정제도를 중심으로 규율하고 있다면, 상생협력법에서는 성과공유제, 동반성장추진 등의 대·중소기업 상생협력 지원 정책과 함께 공정한 위·수탁 거래 지원 제도를 규율하고 있다. 또한 두 법령은 계약자유의 원칙에 따라 각자의 권리와 의무를 보호하되, 원사업자와 수급사

업자 또는 위탁기업과 수탁기업 사이의 불공정거래, 기술자료 원용 등을 금지하고 격차(생산성 격차, 임금 격차, 복지 격차 등) 해소를 위한 제·개정을 이루고 있다. 이와 관련하여 하도급법은 표준하도급계약서, 하도급대금 조정제도, 하도급대금 공시제도 등을 규정하고, 상생협력법은 상생결재시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등을 규정하고 있다. 산업현장에서는 법의 적용 범위, 불공정거래행위의 금지, 대금조정 등을 보다 구체적으로 확대할 것을 요청하고 있으며 관련 입법안이 주를 이루고 있다.

지금까지 두 법령에서 비슷하게 운용되고 있는 조정 및 협의 사항에 대하여 지방자치단체 및 기타 행정기관의 협조를 통하여 실효성을 확보하고자 제·개정이 이루어지고 있고, 성과공유제 성과분석 등에서도 상생협력 지원정책이 어느 정도 실효성을 보이고 있다. 이러한 점에서 향후 공정한 업무위탁 거래방식의 낙수효과가 일어날 수 있도록 보다 다양한 산업과 거래관계에 대한 고찰과 이에 따른 입법 및 사회적 논의가 필요하다.

## III. 상생협력 활동이 고용성과 등에 미친 영향 분석

원·하청 상생협력이 협력사의 전반적인 성과와 고용에 미친 영향을 살펴보기 위해서 대기업 원청과 사내협력사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 자동차, 조선, 전자, 소프트웨어·통신, 서비스업 등 사내하청을 많이 활용하는 업종 중에서 정부의 동반성장지수 평가 대상 대기업을 대상으로 설문조사를 진행했으며, 2024년 8~9월 두 달 동안 설문조사 전문 업체에 의뢰하여 조사를 진행하였다. 원청기업은 192개사, 사내협력사는 122개사가 설문에 응답했으며, 설문조사 내용은 상생협력 활동 7개 분야(① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 활동 지원, ④ 복리후생 등 근로복지 지원, ⑤ 생산성 향상을 위한 지원, ⑥ 기술개발 지원, ⑦ 기타 지원)와 동반성장을 위한 원청의 노력, 성과공유제 도입 여부, 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 실시 여부 등이다.

### 1. 상생협력 활동 현황

원청의 상생협력 지원 현황을 살펴보면 인력확보를 위한

채용 지원 37.0%(협력사 33.6%), 교육훈련 지원 61.5%(협력사 67.2%), 산업안전 활동 지원 70.3%(협력사 47.5%), 복리후생 지원 38.0%(협력사 41.8%), 기술개발 지원 40.1%(협력사 37.7%), 생산성 향상 지원 58.3%(협력사 41.0%)로 나타났다. 산업안전 활동 지원은 상대적으로 높게 나타나고 있어, 중대재해 처벌법 시행 이후 원청에서의 사내협력사 산재예방에 대한 관심을 보여주고 있다.

〈표 2〉 유형별 원청의 상생협력을 위한 지원제도 시행 여부

(단위: 개, %)

	원청		사내협력사	
	시행	%	시행	%
인력확보를 위한 채용 지원	71	37.0	41	33.6
교육훈련 지원	118	61.5	82	67.2
산업안전 활동 지원	135	70.3	58	47.5
복리후생 지원	73	38.0	51	41.8
기술개발 지원(특히, 전문인력 파견 등)	77	40.1	46	37.7
생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)	112	58.3	50	41.0
기타 지원	49	25.5	15	12.3

원청기업의 동반성장 노력은 선행연구(성재민·지민웅, 2017)를 참고하여 6개의 세부 항목으로 측정하였으며, 주로 동반성장을 위한 제도적이고 체계적인 준비 등을 포함하였다. 원청의 동반성장 노력 관련 원청기업의 6개 항목의 평균 값은 3.79로 사내협력사의 평균 응답값(3.20)보다 높게 나타났다.<sup>2)</sup> 이는 원청의 동반성장 노력에 대해 원청기업은 상대적으로 높게 평가하고 협력사는 상대적으로 낮게 평가한 결

과로, 두 그룹 간 동반성장 노력에 대한 인식의 차이를 확인할 수 있다.

성과공유제는 다양한 영역에서 여러 가지 방식으로 나타나고 있다. 이번 연구에서는 성과공유제를 6개의 모델(원가절감 모델, 공정개선 모델, 품질향상(성능개선) 모델, 관리시스템 개선 모델, 신제품 개발 모델, 서비스 개선 모델)로 구분해서 질문했으며, 성과공유 방식은 현금 보상, 단가 인상, 물량 확대, 계약기간 연장, 지식재산권 공유, 협력사 선정 시 가산점 부여 및 기타 등 7가지로 구분해서 질문했다.

성과공유제 도입 현황에 대해 원청기업은 22.4%(43개 업체)가 성과공유제를 도입했다고 응답했으며 사내협력사는 13.9%(17개 업체)가 성과공유제를 진행하고 있다고 응답했다. 성과공유제를 하고 있다고 응답한 업체들을 대상으로 모델별 도입 여부를 질문한 결과, 원청과 사내협력사 모두 품질향상(성능개선) 모델 참여가 가장 높았다. 2~3순위에서는 원·하청 간 차이가 있었는데, 원청기업은 공정개선 모델(76.7%), 원가절감 모델(74.4%)의 순서였으며, 반면 사내협력사는 원가절감 모델(88.2%), 공정개선 모델(76.5%)의 순서였다. 사내협력사는 신제품 개발 모델도 76.5%로 많이 참여하고 있다고 응답하였다. 성과공유제의 방법으로 원청기업은 물량 확대(72.1%)가 가장 많았으며, 협력사는 계약기간 연장(76.5%) 응답이 가장 많았다.

다음으로 정부의 대·중소 상생협력 프로그램은 공동근로복지금, 희망공제, 일터혁신 컨설팅, 스마트공장 지원, 중소기업 R&D 지원, 재직자 교육훈련 지원, 안전보건 지원 등으로 구분하여 참여 경험을 질문하였다. 정부의 대·중소 상생협력

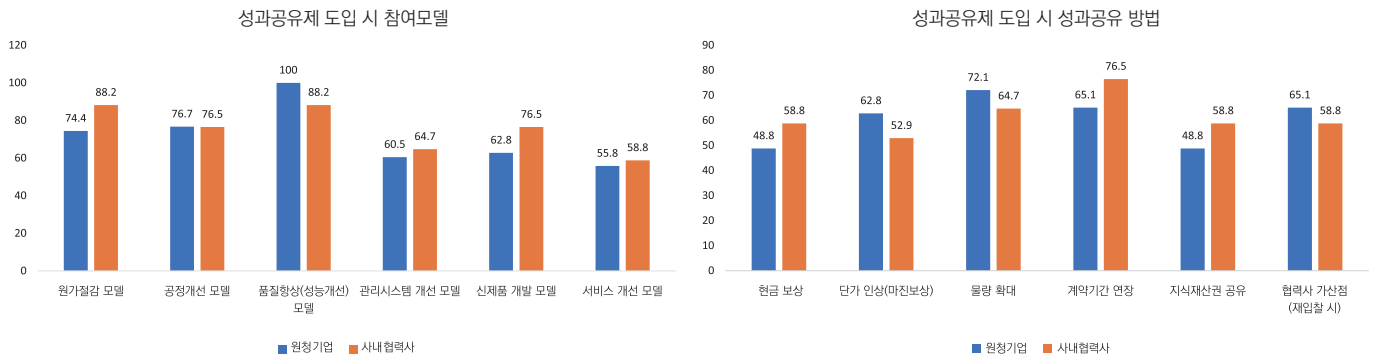
〈표 3〉 동반성장의 수준에 대한 평가

(단위: 5점 척도)

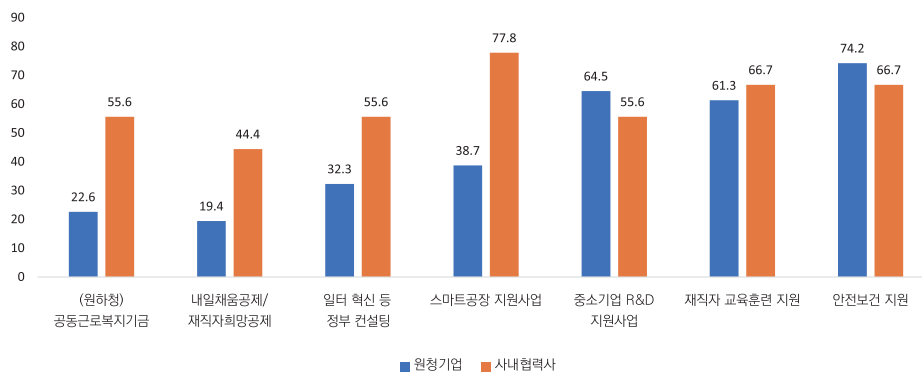
항목	원청(N=192)	협력사(N=122)	T-test
원청기업의 경영진은 협력사와의 동반성장에 대한 의지를 가지고 있다.	4.01	3.25	7.22**
원청기업은 동반성장에 대한 계획을 수립하여 적극 실천한다.	3.81	3.25	5.39**
원청기업은 동반성장을 추진하기 위해 적절한 내부조직을 갖추고 있다.	3.73	3.18	5.00**
원청기업은 협력사의 애로사항 청취, 동반성장 방법 공유, 공동 생산성 연구, 임직원 교육, 정보교환 등을 위해 협력사협의회와 간담회, 교류회, 포럼 등을 활용한다.	3.64	3.08	4.88**
원청기업은 협력사 선정 및 운영을 공정하고 합리적으로 하고 있다.	3.89	3.21	6.47**
원청기업은 협력사에 대한 명문화된 보복금지 지침을 가지고 있다.	3.64	3.22	3.40**
6개 항목 평균	3.79	3.20	6.95**

2) 각 설문문항에 대해 '전혀 그렇지 않다'=1 ~ 매우 그렇다'=5' 5점 척도로 원청기업 및 사내협력사가 응답한 결과를 평균값을 계산하여 비교하였다.

[그림 2] 성과공유제 도입 시 참여모델과 성과공유 방법



[그림 3] 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업 참여 현황



지원 사업에 참여한 경험을 살펴보면, 원청기업은 16.1%(31개 업체)가 참여한 경험이 있다고 응답하였으며 사내협력사는 7.4%(9개 업체)가 참여한 경험이 있다고 응답하였다. 상생협력 지원 사업 참여 기업들을 대상으로 참여 유형별로 질문한 결과 원청기업은 안전보건 지원 사업에 참여한 경험이 74.2%로 가장 많았으며 중소기업 기술개발 지원(64.5%)과 재직자 교육훈련 지원(61.3%)도 상대적으로 높게 나타났다. 사내협력사는 스마트공장 지원 사업이 77.8%로 높게 나타났으며 재직자 교육훈련 지원, 안전보건 지원도 상대적으로 높은 편이었다.

## 2. 원하청 상생협력 지원정책의 성과 및 고용효과

다음으로 원하청 상생협력 지원정책의 성과를 파악하기 위해서 6가지 상생협력 유형별로 성과를 평가했다. 우선 인력확보, 교육훈련, 산업안전, 복리후생, 기술개발, 생산성 향상 등 6개 유형에 대해 원청기업의 지원 여부를 질문하고, 지원한/

지원받은 경험이 있는 경우에 1) 매출액 증가, 2) 비용 절감, 3) 이윤 증가, 4) 고용 증대, 5) 임금 등 근로조건 개선, 6) 신기술 개발, 7) 생산성 향상, 8) 경영전문성 개선 등 8개 항목에 대한 원청 지원의 영향 정도를 5점 척도로 질문하였다.<sup>3)</sup>

그 결과 원청기업은 원청의 상생협력 프로그램에 따른 협력사의 성과에 대해 긍정적으로 평가했는데, 총 48개 항목의 평균값은 3.33으로 나타났다. 사내협력사의 경우 원청의 상생협력 프로그램에 따른 협력사의 성과에 대해 원청기업에 비해 상대적으로 다소 낮게 평가했지만(48개 항목 평균 3.04) 모든 유형에 대해 긍정적으로 평가했다.

그리고 <표 4>와 동일한 문항을 매출액 증가, 비용 절감, 이윤 증대, 고용 증대, 근로조건 개선, 신기술 개발, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등 8가지 항목으로 구분하여 원하청 상생협력에 따른 사내협력사의 성과에 대한 평가를 확인했다. 원청기업은 협력사의 생산성 향상을 높게 평가했으며(3.62), 사내협력사도 생산성 향상이 가장 성과적인 것으로 평가했다(3.18). 이에 비해 고용증대 효과는 상대적으로 낮게 평가하고

3) 8개 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=5' 5점 척도로 응답하도록 하였다.

〈표 4〉 원·하청 상생협력 유형별 협력사 성과

(단위: 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
인력확보를 위한 채용 지원의 성과 (8개 항목 평균)	3.48	3.37	.96
교육훈련 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.43	3.08	3.97**
산업안전 활동 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.24	3.01	2.49*
복리후생 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.30	3.15	1.35
기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등)의 성과(8개 항목 평균)	3.52	3.31	1.82
생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)의 성과(8개 항목 평균)	3.50	3.38	1.38
6개 카테고리(48개 항목)의 평균 성과	3.33	3.04	3.90**

주: \* p < .05, \*\* p < .01

〈표 5〉 원·하청 상생협력에 따른 협력사 성과

(단위: 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
매출액 성과(6개 항목 평균)	3.36	3.14	2.42*
비용 절감 성과(6개 항목 평균)	3.43	3.13	3.28**
이윤 증가 성과(6개 항목 평균)	3.37	3.00	3.95**
고용 증대 성과(6개 항목 평균)	3.17	3.01	1.68
근로조건 개선 성과(6개 항목 평균)	3.30	2.99	3.28**
신기술 개발 성과(6개 항목 평균)	3.07	2.90	1.58
생산성 향상 성과(6개 항목 평균)	3.62	3.18	4.67**
경영전문성 개선 성과(6개 항목 평균)	3.32	2.99	3.68**

주: \* p < .05, \*\* p < .01

있다. 협력사들의 상생협력 성과에 대한 평가가 상대적으로 낮은 편이었다.

다음으로 성과공유제가 원청 및 협력사에 미친 영향에 대해서 질문했는데, <표 6>과 같이 8개 항목으로 나누어서 영향을 5점 척도로 질문하여 파악하고자 했다.<sup>4)</sup> 확인 결과, 성과공유제를 통한 성과에 대해 매출액 증가, 비용 절감, 이윤 증대, 근로조건 개선, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등은 상대적으로 긍정적으로 평가했다. 반면 고용 증대와 신기술 개발은 다른 항목보다 그 성과에 대해 낮게 평가했으며, 특히 사내 협력사는 약간 부정적으로 평가했다.

정부의 대·중소 상생협력 지원 성과를 평가하기 위해 ‘정부의 지원이 협력사의 경쟁력을 강화하는 데 기여’ 정도, 그리고 ‘협력사의 근로조건 개선에 기여’ 정도 두 개 문항으로 5점

척도로 측정했는데, 정부 상생협력 지원정책의 효과에 대해 원청은 3.39점으로 긍정적으로 평가했으나, 협력사는 2.93점으로 약간 부정적으로 응답하였다. 원청과 사내협력사의 응답 결과의 차이는 통계적으로 유의미했는데, 이는 협력사에서는 협력사의 경쟁력 강화나 협력사 직원의 근로조건 개선에 대해 정부의 정책적 지원을 제대로 체감하지 못하고 있다고 해석할 수 있다.

〈표 6〉 성과공유에 따른 협력사 성과

(단위: 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
매출액 증가 성과	3.59	3.35	2.44*
비용 절감 성과	3.52	3.27	2.66**
이윤 증대 성과	3.46	3.13	3.16**
고용 증대 성과	3.04	2.98	0.57
근로조건 개선 성과	3.23	2.86	3.28**
신기술 개발 성과	3.02	2.98	0.29
생산성 향상 성과	3.42	3.22	2.01*
경영전문성 개선 성과	3.22	2.81	3.83**

주: \* p < .05, \*\* p < .01

〈표 7〉 정부의 원하청 상생협력 지원정책의 효과

(단위: 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
협력회사의 경쟁력을 강화하는 데 기여	3.35	2.97	3.60**
협력회사 직원의 근로조건 개선에 기여	3.44	2.89	4.95**
2개 항목 평균	3.39	2.93	4.71**

주: \* p < .05, \*\* p < .01

다양한 유형의 상생협력이 실제 고용규모에 미치는 영향을 살펴보았는데, 고용 영향 분석은 사내협력사만을 대상으로 하였으며 종속변수는 협력사의 3년 동안의 인원 변화(2023년 총인원 - 2021년 총인원)를 통해서 영향을 검토하였다. 기업규모, 기업연령, 업종, 노동조합 유무, 기업이익을 통제한 상태에서 분석을 진행했는데, 성과공유제 도입 여부가 고용을 증대시키는 데 유의미한 것으로 나타났다. 성과공유제 도입은 고용규모에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ), 이러한 결과는 성과공유제를 도입한 기업이 그렇지

4) 8개 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=5' 5점 척도로 응답하도록 하였다.

〈표 8〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가  
협력사 고용에 미치는 영향

독립변수	종속변수 : 2021년 대비 2023년 고용규모 변화(명)			
	모델1	모델2	모델3	모델4
기업규모(로그매출액)	.35	.36	.42**	.40
기업연령	.12	.15	.04	.11
업종더미_자동차	-.11	-.13	-.13	-.10
업종더미_조선	-.07	-.05	-.18*	-.09
업종더미_전자	.07	.05	.08	.05
업종더미_통신	.02	-.03	.03	.00
노동조합	-.03	-.02	-.08	-.05
기업이익(로그영업이익)	.07	.09	.03	.09
원청의 상생협력 지원강도 (프로그램 수)	.11			
원청의 동반성장 노력		-.12		
성과공유제 도입			.42***	
정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여				.11
N	78	78	78	78
F	2.51**	2.53**	4.84***	3.01***
R <sup>2</sup>	0.25	0.25	0.39	0.29

주: \* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

업종의 경우 서비스업종이 기준변수, 종속변수는 2021년 대비 2023년 늘어난 고용(명).

않은 기업에 비해 협력사의 인원이 0.42명 증가했음을 보여준다. 그리고 성과공유제 도입이 고용을 증대시키는 것으로 나타남에 따라 생산직, 사무관리직, 연구직의 고용에 미치는 영향을 추가로 분석한 결과, 고용 증가는 연구직 > 사무관리직 > 생산직 순으로 유의미하게 증가하는 것을 확인하였다.

마지막으로 상생협력을 보다 활성화하기 위해서 원청이 중점적으로 추진해야 할 정책과 정부가 중점적으로 추진할 필요가 있는 정책에 대한 수요를 조사하였다. 필요한 정책은 앞

서 선행연구를 참고하여 인력채용 지원, 공정한 계약 관행, 복리후생 지원, 기술개발 지원, 산업재해 예방 지원 등으로 구분하여 질문하였다.

원청에서 주력해야 할 정책으로 1순위는 공정한 계약 관행이라고 응답했으며 이는 원청기업과 사내협력사가 동일하였다. 2순위는 원청과 사내협력사 모두 기술개발 지원으로 지목하였다. 원청은 상생협력을 위해 공정한 계약 관행을 유지하고, 기술개발 지원에 보다 중점을 둘 필요가 있다. 정부가 주력해야 할 정책으로 원청기업은 공정한 계약 관행을 1순위로 선택하였으며 협력사 역시 공정한 계약 관행을 1순위로 선택했다. 이러한 결과는 정부가 협력사에 대해서 직접적으로 지원하는 것도 중요하지만 원·하청 간 공정한 거래 관행을 정립하는 데 적극적인 역할을 하는 것이 중요하다는 점을 보여준다.

#### IV. 정책적 시사점

원·하청 간 격차를 줄이기 위한 원청기업의 상생협력 지원 프로그램은 다양하게 진행되고 있다. 원청의 상생협력 프로그램, 원청의 동반성장 노력, 성과공유제 도입, 정부 정책에의 참여 등은 각각 협력사의 전반적인 성과에 긍정적인 결과를 보여준다. 그러나 원청기업과 사내협력사 간에는 상생협력 뿐만 아니라 성과에 대해 통계적으로 유의한 인식 차이도 확인할 수 있었다.

본 연구에서 수행한 설문조사 및 회귀분석 결과를 바탕으로 도출한 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 원·하청 상생협

〈표 9〉 원청업체 및 정부에서 중점적으로 추진해야 할 정책

(단위: %)

		인력채용 지원		공정한 계약 관행		복리후생 지원		기술개발 지원		산업재해 예방 지원	
		원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사
원청	1순위	10.4	12.3	<b>54.2</b>	<b>41.8</b>	6.8	18.9	<b>20.3</b>	<b>21.3</b>	8.3	5.7
	2순위	7.8	18.0	<b>27.1</b>	<b>18.0</b>	10.9	24.6	<b>32.3</b>	<b>32.0</b>	21.9	7.4
	3순위	16.1	22.1	10.9	20.5	21.4	20.5	24.5	18.9	27.1	18.0
	4순위	31.8	28.7	4.7	13.1	29.2	16.4	13.0	18.0	21.4	23.8
	5순위	33.9	18.9	3.1	6.6	31.8	19.7	9.9	9.8	21.4	45.1
정부	1순위	8.3	<b>19.7</b>	<b>54.7</b>	<b>35.2</b>	10.4	21.3	<b>18.8</b>	<b>18.9</b>	7.8	4.9
	2순위	9.9	<b>18.0</b>	<b>22.4</b>	<b>21.3</b>	13.0	23.0	<b>35.4</b>	<b>22.1</b>	19.3	15.6
	3순위	18.2	27.0	16.7	17.2	17.2	18.0	18.8	25.4	29.2	12.3
	4순위	30.7	17.2	4.2	15.6	30.2	22.1	16.1	23.0	18.8	22.1
	5순위	32.8	18.0	2.1	10.7	29.2	15.6	10.9	10.7	25.0	45.1

력 프로그램 참여 제고 및 확산을 위해서 사내협력사들의 수요를 반영한 프로그램 발굴도 필요하다. 이번 조사에서 원청의 상생협력 지원 프로그램, 동반성장 프로그램, 정부의 대·중소 상생협력 지원 프로그램 참여 현황에서 원청보다 사내협력사의 만족도가 일관되게 낮게 나타났다. 참여 사내협력사의 만족도 향상도 원·하청 상생협력 프로그램의 참여 제고 및 확산에 중요한 요소임을 고려할 때, 협력사들의 수요에 맞는 프로그램을 발굴하는 방안도 향후 고려할 필요가 있겠다.

둘째, 협력사들의 기대가 큰 성과공유 프로그램의 확산을 위한 제도적인 유인책을 모색할 필요가 있다. 본 연구의 회귀 분석을 통해서 여러 상생협력 프로그램 가운데 성과공유제를 도입한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 사내협력사 고용이 0.42명이 더 증가한 것을 확인할 수 있었다. 상생협력 프로그램은 주로 대·중소기업 간 격차 완화를 목적으로 하나, 성과공유제의 경우에는 사내협력사의 고용 증대에도 유의미한 영향이 있었다. 이는 사내협력사의 매출액 및 영업이익에 긍정적인 영향을 미치고, 성과공유제의 주요 내용이 물량 확대 방식이라는 점에서 어느 정도 예상할 수 있는 결과이기도 하다. 이러한 점을 고려할 때, 향후 사내협력사가 원청 대기업과 함께 성장하기 위한 다양한 성과공유 프로그램의 개발도 필요하다.

셋째, 조선업 상생협약 등 성공사례를 바탕으로 원·하청 상생협력 지원 사업에 대한 홍보와 안내를 강화하여 협력사의 보다 적극적인 관심과 참여를 유도할 필요가 있겠다. 상생협력 프로그램 중 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 대한 참

여가 대기업은 16.1%였으나, 협력사의 경우 7.4%에 불과하여 다른 프로그램과 비교하면 참여율이 가장 낮았다. 이는 상생협력 지원 사업이 시행된 지 얼마 되지 않아 협력사의 인지도가 낮은 점에 기인하겠다. 정부의 상생협력 지원정책에 대한 효과를 업종별로 확인했을 때 조선업에서 유의하게 협력사의 근로조건을 개선하고 경쟁력을 강화하는 것으로 나타났는데, 2023년 이후 정부의 '조선업 원·하청 상생협약'과 지원 프로그램에 대해 사내협력사가 긍정적으로 체감하고 있었다. 조선업 상생협약과 같은 성공사례를 발굴하고 대·중소 상생협력 지원 사업에 홍보와 안내를 강화하여 협력업체의 보다 적극적인 관심과 참여를 유도할 필요가 있겠다.

넷째, 원·하청 간 공정한 거래 관행 확립과 같은 상생협력의 제도적 기반 마련에 보다 적극적인 노력도 필요하겠다. 본 연구의 설문조사 중에서 원·하청 간 계약에서 공정한 계약단가 인가라는 질문에 대해 원청은 평균 3.21점(5점 척도)이었으나 협력사는 2.88점으로 다소 부정적으로 응답했고, 협력사가 원청에 기대하는 지원 내용 1순위로 공정한 계약 관행을 선택했다. 정부가 주력해야 할 정책 또한 원청과 협력사 모두 공정한 계약 관행을 1순위로 응답했다. 이 결과는 정부가 협력사 대상으로 직접 지원하는 것도 중요하지만 원·하청 간 공정한 거래 관행의 정립에 보다 적극적인 역할이 필요함을 시사한다. 정부는 하도급법 및 상생협력법을 통해 기업규모 차이가 시장 내 권력 차이로 이어지지 않도록 제도개선을 지속함과 동시에, 납품단가 연동제와 같이 중소 협력사들이 기대하는 정책 수요를 지속적으로 발굴하는 노력도 필요하겠다.

참고문헌

- 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도.
- 공정거래위원회(2024), 『하도급대금 공시제도 가이드라인』.
- 박종식·황선웅·정흥준(2024), 『원하청 상생협력 지원정책이 고용에 미치는 영향』, 고용노동부·한국노동연구원.
- 성재민·지민웅(2017), 『기계산업 원하청 관계 개선 관련 제도의 영향평가』, 고용노동부·한국노동연구원.
- 윤준규·이상원·노용환·황선웅·박은영·김현수(2019), 『자동차산업 경쟁력 강화를 통한 일자리 창출 방안』, 고용노동부·한국노동연구원.
- 조성재 외(2018), 『소득불평등과 임금격차 해소를 위한 전방위적 제도개선 방안』, 고용노동부 위탁연구보고서.
- 중소벤처기업부, 「중소기업실태조사」, 각 연도.
- 황선웅(2018), 「공급측(노동) 요인에 의한 임금격차」, 조성재 외, 『소득불평등과 임금격차 해소를 위한 전방위적 제도개선 방안』, pp.130~151.
- 대·중소기업·농어업협력재단 홈페이지(www.win-win.or.kr).

※ 본 「KLI 고용영향평가브리프」에 수록된 내용은 연구자의 의견이며, 본원의 공식 견해와 다를 수 있음을 밝힙니다.