



수·위탁거래와 근로조건

조성재·김복순*

최근 한국경제에서 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 수도권과 지방, 수출과 내수 등 각종 양극화 현상이 더 이상의 성장을 가로막고 사회통합을 저해하는 주요인으로 지목되고 있지만, 이들과 관련되어 있으면서 또 다른 분절화 현상의 원인으로 작용하고 있는 하도급 구조에 대해서는 분석된 바가 적다. 이는 여러 가지 원인이 있지만, 우선 하도급 거래관계와 그에 따른 고용 및 임금문제가 매우 복잡하여 일관된 기준을 설정하는 것 자체가 어렵기 때문이기도 하다. 그럼에도 불구하고 납품단가 인하 등 불공정 하도급거래와 이에 따른 임금격차 확대에 대한 산업현장의 문제 제기가 끊이지 않고 있어 연구와 정책 개발이 시급한 실정이다. 이 같은 상황을 감안하여 한국노동연구원에서는 2004년에 이루어진 사업체패널 3차년도 조사에 수·위탁거래에 관한 질문들을 삽입하여 실태를 파악

해 보고자 하였다. 본고는 사업체패널 3차년도 자료를 이용하여 우리나라 수·위탁거래 현황과 수·위탁거래가 근로조건에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다.¹⁾

1. 수·위탁거래의 현황 및 특성

한국노동연구원 사업체패널에 의하면, 우리나라에서 수·위탁거래를 하고 있는 기업은 조사대상 1,968개 업체 중 656개 업체로 33.3%에 해당하며, 이 중 수탁거래업체 비중은 19.4%로 나타났다. 특히 300인 미만 제조업으로 한정하여도 수탁업체의 비중이 29.9%로 나타났다는데, 이는 여타 관련조사(중소기업실태조사 63.1%)에 비해 본 조사의 설문이 다소 엄격한 기준에 의해 수·위탁거래를 정의하였기 때문이라고 할 수 있다.²⁾ 기업규모별로 세분화해 보면, 예상대로 기업규모가 클수록 위탁거

* 조성재=한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr), 김복순=한국노동연구원 연구원(seesaram@kli.re.kr).
 1) 이와 관련된 조사는 산업연구원의 「제조업 하도급 실태조사」, 중소기업협동조합중앙회의 「중소기업실태조사」, 한국노동연구원의 「사업체패널」 등이 있으며, 한국노동연구원의 사업체패널은 비제조업의 수·위탁거래에 대해서도 조사하였다는 점과 노동문제와의 연결이 가능하다는 장점이 있다.



〈표 1〉 산업별·규모별 수·위탁거래 여부

(단위: 업체, %)

	전산업	제조업			비제조업			
		300인 이하	300인 이상	무응답	300인 이하	300인 이상	무응답	
빈도수	위탁거래	274	97	65	0	83	28	1
	1차 벤더	178	88	24	0	51	14	1
	2차 벤더	51	25	4	0	17	5	0
	수탁거래	153	70	6	0	55	22	0
	해당없음	1,312	333	88	2	722	166	1
	전체	1,968	613	187	2	928	235	3
	위탁거래합계	503	210	93	0	151	47	2
	수탁거래합계	382	183	34	0	123	41	1
비율	위탁거래	13.9	15.8	34.8	0.0	8.9	11.9	33.3
	1차 벤더	9.0	14.4	12.8	0.0	5.5	6.0	33.3
	2차 벤더	2.6	4.1	2.1	0.0	1.8	2.1	0.0
	수탁거래	7.8	11.4	3.2	0.0	5.9	9.4	0.0
	해당없음	66.7	54.3	47.1	100.0	77.8	70.6	33.3
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	위탁거래합계	25.6	34.3	49.7	0.0	16.3	20.0	66.7
	수탁거래합계	19.4	29.9	18.2	0.0	13.3	17.4	33.3

주: 위탁거래 합계는 위탁거래와 1, 2차 벤더를 모두 합한 수치임.
수탁거래 합계는 수탁거래와 1, 2차 벤더를 모두 합한 수치임.
자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

래 비중이 높고, 기업규모가 작을수록 수탁거래 비중이 높게 나타났다. 이와 같이 수·위탁거래를 하고 있는 기업들의 거래형태를 보면, 사외위탁거래 형태가 가장 많고, 사외하도급의 특수형태인 OEM

납품, 그리고 사내하도급과 이들간의 복합형태가 적지 않은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 제조업은 사외위탁과 OEM 납품이 많은 반면, 비제조업은 사외위탁과 복합형태가 다수를 차지하고, 특히 비제조업에서도 사내

2) 하도급공정거래화예관법률 제2조 제1항에 의하면 '하도급거래'란 원사업자가 수급사업자에게 제조위탁(가공위탁을 포함), 수리위탁 또는 건설위탁을 하거나 원사업자가 다른 사업자로부터 위탁받은 것을 수급사업자에게 다시 위탁하고 이를 위탁받은 수급사업자가 위탁받은 것을 제조 또는 수리하거나 시공하여 이를 원사업자에게 납품 또는 인도하고 그 대가, 즉 '하도급대금'을 수령하는 행위를 말한다. 한편 사업체패널에서는 '수·위탁거래'는 위탁업체가 특정한 제품 혹은 서비스의 형태를 결정해 주고, 이에 따라 납품하는 형태이다. 이는 단순 부자재의 납품이나 일반시장 거래를 위해 독자적으로 개발한 제품 혹은 서비스를 주문납품하는 것과는 다름'을 명시하여 조사를 실시하였다.

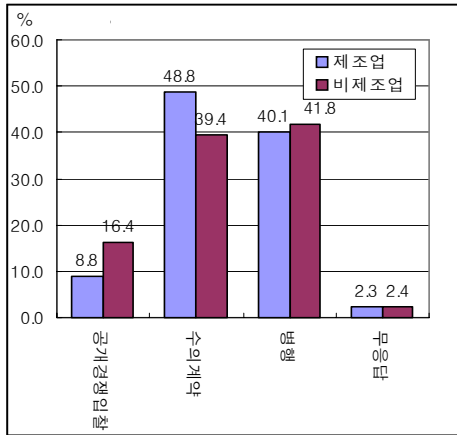
〈표 2〉 기업규모별 수탁거래 형태

(단위 : %)

	전산업	제조업				비제조업			
		소계	300인 이하	300인 이상	무응답	소계	300인 이하	300인 이상	무응답
사 내 하 청	16.8	16.1	15.3	20.6	-	17.6	19.5	12.2	0.0
사외위탁거래	38.7	33.6	36.6	17.6	-	45.5	44.7	48.8	0.0
O E M 납 품	23.6	34.1	34.4	32.4	-	9.7	11.4	4.9	0.0
복 합 형 태	18.3	13.4	11.5	23.5	-	24.8	24.4	24.4	100.0
무 응 답	2.6	2.8	2.2	5.9	-	2.4	0.0	9.8	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0

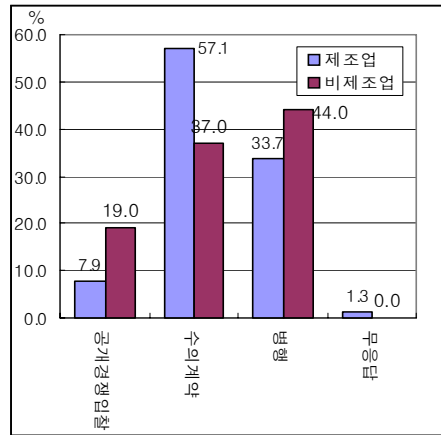
자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〔그림 1〕 위탁업체 응답 수 · 위탁거래방법



자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〔그림 2〕 수탁업체 응답 수 · 위탁거래방법



하도급이 12.2~19.5%의 비중을 보이고 있다. 규모가 큰 기업은 OEM 납품이나 복합형태의 거래가 많은 반면, 규모가 작은 기업은 사외위탁거래의 비중이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 수·위탁거래업체간 거래를 맺는 방식을 살펴보면, [그림 1]과 [그림 2]에서 알 수 있듯이 전반적으로 수·위탁거래에서

공개경쟁입찰의 비중은 낮은 편이며, 수의계약이 주요 방법을 형성하는 가운데 공개경쟁입찰 방식을 병행하여 실시하는 경우가 일반적인 것으로 보인다. 이는 특정 품목에 대한 주문생산을 요구한다는 점에서 당연한 결과일 수도 있으나, 모기업과 공급기업간의 교섭



〈표 3〉 수·위탁거래별 부정기적 납품단가 인하여부

(단위: %)

		전산업	제조업	비제조업
1차벤더	있 음	26.4	31.3	18.2
	없 음	69.1	64.3	77.3
	무응답	4.5	4.5	4.5
	전 체	100.0	100.0	100.0
2차벤더	있 음	21.6	34.5	4.5
	없 음	74.5	62.1	90.9
	무응답	3.9	3.4	4.5
	전 체	100.0	100.0	100.0
수탁거래	있 음	28.1	43.4	13.0
	없 음	70.6	56.6	84.4
	무응답	1.3	0.0	2.6
	전 체	100.0	100.0	100.0
전 체	있 음	26.4	35.9	13.9
	없 음	70.4	61.3	82.4
	무응답	3.1	2.8	3.6
	전 체	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

력 차이를 감안하면 불공정거래의 여지가 구조적으로 내장되어 있음을 알 수 있으며, 역으로 신뢰와 협력관계가 형성될 경우 동반 발전을 위한 구조적 기반으로 작용할 수도 있을 것이다. 한편 두 가지 방식의 병행 비중도 제조업과 비제조업 모두 40% 전후로 나타나 한편으로는 공개경쟁입찰을 통하여 납품업체간의 경쟁을 유도하는 관리방식을 사용하고 있는 것으로 풀이된다. 그런데 공개경쟁입찰은 거래방식이 투명한 장점이 있는 반면, 오히려 납품업체들간의 출혈경쟁을 유발할 가능성도 있어 장기계속거래의 경우 수의계약 방식이 오히려 하도급업체의 육성에는 도움이 될 수도 있다는 점을 감안할 필요가 있다. 한국노

동연구원의 사업체패널에 의하면, 수탁업체의 주된 모기업과의 거래기간이 제조업의 경우 평균 10.0년, 비제조업은 7.2년으로 나타나 제조업은 특정 업체들과 장기적으로 계속 거래하는 관행이 성립되어 있는 것으로 나타났다. 특히 44.2%나 되는 기업이 주된 위탁업체와 10년 이상 계속 거래를 하고 있으며, 20년 이상 거래하는 기업의 비중도 15.7%나 되는 것으로 나타났다. 이는 제조업에서 수의계약의 비중이 높고 거래 모기업수가 상대적으로 적은 것과 연관되어 있는 것으로 해석된다.

한편 이러한 수·위탁거래를 하는 업체의 가장 큰 애로사항은 납품단가 인하로 나타났



으며, 불규칙한 발주와 납기 단축·축박이 그 다음 순위를 차지하였다. 주목할 것은 불규칙한 발주와 지나친 품질수준 요구, 납기 단축·축박을 애로사항으로 든 업체의 비중이 지난 10년간 증가세를 보여왔다는 점이다.³⁾ 이는 글로벌 경쟁의 심화 속에서 이른 바 QCD (Quality, Cost, Delivery) 관리가 한층 강화되고 있는 현실을 반영하는 것으로 해석된다. 이와 관련하여 한국노동연구원 사업체패널에서는 부정기적인 납품단가 인하여부를 파악한 결과, 전체 수탁업체의 26.4%가 부정기적인 단가 인하를 경험한 것으로 나타났으며, 비제조업보다는 제조업의 경우가 더 많은 것으로 드러났다. 수·위탁거래 형태별로 보면, 제조업에서는 사내하청이 상대적으로 단가 인하가 많은 것으로, 그리고 비제조업에서는 사내외 하청 및 OEM의 복합형태에서 단가 인하 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

그렇다면 이러한 단가 인하에 대하여 수탁업체들은 어떤 태도를 보일 것인가? 한국노동연구원 사업체패널에 의하면 수탁업체들은 단가 인하의 필요성은 인정하지만 그를 위해 생산을 합리화하고 비용을 절감하는 등의 활동이 버거움을 드러내고 있다. 따라서 일단 위탁업체들은 단가 인하의 정당성을 설득시키는 데는 성공하고 있는 것으로 보이지만, 가격경쟁에서 더욱 앞서나가기 위해서는 수탁업체의 생산을 효율화하는 방안

공동 노력을 강화할 필요가 있으며, 정부도 이러한 방향의 정책을 고안해야 할 것이다.

그렇다면 위탁기업이 수탁업체에 지원한 내용은 어떠한 것들인가? 제조업의 경우는 생산기술 및 공정관리 지도가 높은 비중을, 비제조업의 경우는 종업원 기술연구나 임직원 파견 등이 상대적으로 높은 비중을 나타내고 있으며, 두 산업 모두 기술 공동개발은 12~13% 남짓에 불과하여 순수한 기술협력은 그다지 활성화되지 않은 것으로 판단된다. 이는 우리나라에서 최근 위탁업체의 지원은 필요 최소한의 일반적 지원에 머물고 있다는 사실에 대한 반증이기도 하다.

이렇듯 수탁업체의 경우 과거에 비해 모기업의 지원사항은 줄어드는 반면에 납품가격과 관련된 애로사항은 지속되고 있고, 특히 품질 및 물량변동과 관련한 불만이 증가하고 있는 것은 중소 하도급기업들의 경영상황을 악화시키고 노동자들에 대한 지불능력을 제약할 것이다. 이 같은 모기업에 의한 부담의 전가, 혹은 생산성 향상분의 전유는 근본적으로 대기업과 중소기업간의 (준)전속적 장기계속거래 관행에 의한 것으로서 구조적으로 힘의 불균형을 전제로 하고 있다. 신뢰관계 구축을 통한 동반발전 효과는 줄어들고 수탈구조만이 남게 되는 것은 글로벌 경쟁의 심화 속에서 수요독점에 의한 우월적 지위를 모기업이 남용하기 때문이다. 이는 수·위탁거래

3) 중소기업중앙협동조합중앙회, 「중소기업실태조사」, 2003.



〈표 4〉 수·위탁거래시 인건비 반영항목(복수응답)

(단위: 업체, %)

	빈도수			비율		
	전산업	제조업	비제조업	전산업	제조업	비제조업
계약체결 당시 임금	149	81	68	23.8	23.5	24.0
매년 임금인상분	122	64	58	19.5	18.6	20.5
4대 보험료 등	85	42	43	13.6	12.2	15.2
인력활용 여유율	24	9	15	3.8	2.6	5.3
공수	69	49	20	11.0	14.2	7.1
기타 복지비용	53	28	25	8.5	8.1	8.8
항목 없음	125	71	54	19.9	20.6	19.1
전체	627	344	283	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

에서의 주요 거래방법에 이미 내장되어 있는 것인데, 이미 살펴본 바와 같이 제조업의 경우 수의계약의 비중은 48.8%에 달하는 데 비해 공개경쟁입찰은 8.8%에 지나지 않는 것으로 나타났다.

2. 납품대금에 인건비 반영정도: 임금격차

수탁업체가 겪는 가장 큰 애로사항이 납품단가 인하이고, 이로 인해 수탁업체의 지불능력이 계약을 받는다면, 이제 납품대금에 인건비 항목이 어느 정도나 반영되고 있는가와 수·위탁거래 업체간 임금격차는 어느 정도인가를 살펴보고자 한다. 한국노동연구원의 사업체패널 3차년도 조사에서는 계약체결 당시의 임금, 매년 임금인상분, 4대 보험료 등 간

접비용, 인력활용 여유율, (작업)공수, 기타 복지비용 등이 납품단가에 적절히 반영되는가 여부에 대한 조사(복수응답)를 하였다.

<표 4>에서 알 수 있듯이 납품단가에서 인건비 항목을 명시적으로 고려하는 사업체의 비중은 높지 않은 것으로 나타났다. 1/3이나 되는 사업체가 인건비 항목을 적절히 반영하지 않는 것으로 드러났으며⁴⁾, 하나라도 반영하는 업체의 경우 계약당시 임금은 62.9%, 매년 임금인상분은 51.5%로서 역시 임금인상에 대하여 중소기업들이 방어적일 수밖에 없음을 나타냈다. 더욱이 인력활용 여유율(3.8%), 복지비용(8.5%), 공수(11.0%), 4대 보험료(13.6%) 등을 명시적으로 납품가격에 반영하는 비율은 매우 낮아 하도급 거래에서 근로조건 격차가 내포되어 있음을 확인하였

4) <표 4>에는 항목 없음의 비중이 19.9%이지만, 이는 복수응답 전체를 100으로 했을 때의 비중이며, 사업체별로 항목 없음을 따져보면 32.7%이다.

〈표 5〉 수·위탁거래 형태별 인건비 반영항목

(단위: %, 개)

	전산업	제조업						비제조업					
		소계	사내하청	사외위탁	OEM 납품	복합	무응답	소계	사내하청	사외위탁	OEM 납품	복합	무응답
해당항목없음	32.7	32.7	28.6	43.8	29.7	20.7	16.7	32.7	17.2	40.0	56.3	22.0	25.0
1개	27.5	29.5	37.1	26.0	33.8	24.1	0.0	24.8	34.5	20.0	25.0	29.3	0.0
2개	15.2	14.7	8.6	13.7	14.9	27.6	0.0	15.8	13.8	13.3	12.5	24.4	0.0
3개	10.5	9.7	14.3	11.0	6.8	10.3	0.0	11.5	17.2	14.7	6.3	4.9	0.0
4개	4.2	4.1	5.7	5.5	1.4	6.9	0.0	4.2	3.4	5.3	0.0	4.9	0.0
5개	2.9	3.7	0.0	0.0	9.5	3.4	0.0	1.8	6.9	0.0	0.0	2.4	0.0
6개	1.8	0.5	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	3.6	3.4	1.3	0.0	9.8	0.0
무응답	5.2	5.1	5.7	0.0	2.7	6.9	83.3	5.5	3.4	5.3	0.0	2.4	75.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균	1.4	1.3	1.3	1.1	1.5	1.7	0.0	1.5	1.9	1.3	0.7	1.9	0.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

다. 이 중 인력활용 여유율이 가장 낮은 것은 수·위탁업체인 교육훈련 기회가 차별화되어 있는 것과 연관지을 수 있을 것이다. 이것이 사실이라면 중장기적으로도 임금격차는 지속적으로 확대될 수밖에 없는 것으로 보인다.

수·위탁거래 형태별로 인건비 반영항목을 보면, 사내하청의 경우 제조업과 비제조업 모두 인건비 반영항목이 상대적으로 많은 편이다. 이에 비해 사외 위탁의 경우가 납품가격에 인건비를 제대로 반영하지 못하고 있는 것으로 나타났는데, 이를 대비해 보면 사내하청의 경우 임플도급이 많기 때문에 인건비를 직접 따져서 단가를 결정하는 관행을 반영하고 있는 데 비하여, 사외 도급의 경우 사업의 독립성이 높아 인건비를 세세하게 따져서 납품가격이 결정되지 않을 가능성이 높은 것으로

보인다. 한편 제조업이나 비제조업이나 복합거래 형태의 인건비 반영항목수가 많아서 여러 가지 형태로 수·위탁거래를 수행하는 경우에 신뢰와 협력의 정도가 높아 상대적으로 인건비를 보장하는 정도가 높은 것으로 추측된다.

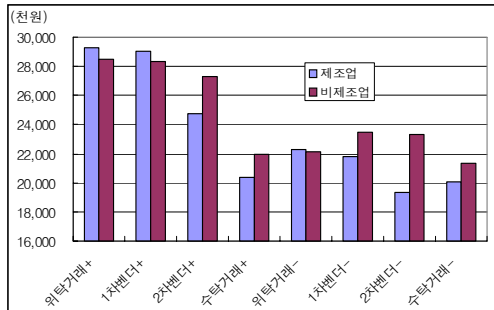
그렇다면 인건비 반영항목수가 많을수록 실제 임금수준이 높을 것인가? 유감스럽게도 한국노동연구원 사업체패널 자료로는 반영항목수 증가에 따른 일관된 증가 경향을 찾기 어려웠다. 다만 하나도 반영되지 않은 경우와 하나라도 반영된 경우를 비교해 보면(무응답 제외) 인건비 반영항목이 있는 경우 관리자급은 1.02%, 대졸 초임은 1.03% 정도 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 제조업 일반사원의 경우는 1.02% 더 많은 것으로 나타났을



뿐이다.

한편 한국노동연구원의 사업체패널 조사는 근로자 개인의 인적자본과 임금수준을 파악할 수 있는 자료는 아니지만, 대략적인 임금수준에 대한 질문이 포함되어 있다. 이를 통해 일반사원의 경우 연간 임금총액을 [그림 3]으로 도시화하였다.

[그림 3] 수·위탁거래별 일반사원 연간 임금총액



주: 항목에서 +가 붙은 것은 300인 이상 대기업을, -는 300인 미만 중소기업을 의미함.
 자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

이 표에서 확인할 수 있는 것은 우선 300인 이상 대기업을의 경우 중소기업보다 많은 임금을 받고 있다는 점이다. 특히 대기업이면서 위탁거래 중심 사업장과 1차 벤더의 경우 수탁거래 중심의 중소사업장보다 제조업의 경우 40% 이상, 비제조업의 경우 30% 이상 많은 임금을 받고 있다. 둘째, 위탁거래 중심에서 수탁거래 중심으로 갈수록 임금수준이 떨어진다. 특히 주목할 만한 것은 300인 이상 대기업이지만 수탁거래를 위주로 하는 사업

장은 중소기업 위탁거래 중심 사업장이나 1차 벤더보다도 낮은 임금을 받고 있다는 점이다. 이는 우리나라의 임금격차에 대한 분석에서 기업규모 이외에 하도급 관계가 반드시 포함되어야 한다는 당위성을 다시금 확인해 주는 결과이다. 셋째, 둘째와도 관련되어 있지만, 수·위탁거래에 따른 임금격차는 중소기업간에 그다지 크게 나타나지 않는 반면, 대기업 내에서는 상당히 큰 폭으로 나타난다. 즉 대기업 내 [위탁거래 중심 사업장 임금/수탁거래 중심 사업장 임금]의 비율은 제조업 1.44배, 비제조업 1.3배인 반면, 중소기업내 같은 비율은 제조업 1.11배, 비제조업 1.04배에 불과하다. 이는 일반적으로 중소기업 노동시장이 외부노동시장의 성격을 갖는다는 특성을 감안하면 수·위탁거래에도 불구하고 시장에 의한 임금 결정원리가 작동할 가능성을 제기하고 있다. 그러나 이러한 시장 원리는 내부노동시장이 발달한, 특히 위탁거래 중심의 대기업에는 제한적으로만 영향을 미친다. 넷째, 비제조업보다는 제조업에서 수·위탁거래간에, 그리고 사업장규모간에 임금격차가 더 크게 나타난다. 더욱이 비제조업 중소기업 부문은 오히려 1차나 2차 벤더의 임금이 더 높게 나타나기도 한다. 그러나 이상의 내용은 인적자본과 직무 등에 대한 분석이 함께 이루어지지 않았기 때문에 순임금격차로 해석할 수는 없다.

〈표 6〉 수·위탁거래에 따른 산업별·규모별 비정규직 비율

(단위: %)

	전산업	제조업			비제조업		
		소계	300인 이하	300인 이상	소계	300인 이하	300인 이상
위탁거래	9.4	8.3	6.0	11.7	11.0	10.7	11.8
1차벤더	8.6	5.8	5.6	6.5	13.3	12.4	16.4
2차벤더	8.2	3.9	3.2	7.8	14.3	11.8	22.3
수탁거래	11.2	6.3	6.7	2.6	16.0	11.5	27.2
전 체	9.5	6.8	5.8	9.7	13.2	11.4	18.4

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

3. 수·위탁거래와 비정규직 활용: 상호 대체 관계인가? 상호 보완관계인가?

한국노동연구원 사업체패널은 아직은 조사의 연한이 짧아서 고용량 변화를 체계적으로 파악하기는 곤란하다. 여기서는 수·위탁거래를 하고 있는 656개 사업장을 대상으로 비정규직 비율을 살펴보았는데, 수·위탁거래 업체에서의 비정규직 비율은 9.5%로 나타나 수·위탁거래를 하고 있지 않은 1,312개 사업장(8.6%)에 비해 약간 높은 것으로 나타났다. 또한 <표 6>에서 볼 수 있듯이 300인 이상 대규모 사업장의 비정규직 비율(13.3%)이 제조업과 비제조업을 막론하고 모두 높은 것으로, 그리고 수·위탁거래와 무관하게 일관된 것으로 나타났다. 한편 수탁거래만 하는 사업장의 비정규직 비율이 11.2%로 위탁거래를 하는 사업장의 8~9%보다 높았는데, 흥미로운 것은 300인 이상 대규모 사업장의 경우 제조업은 2.6%에 불과한 데 비하여 비제조업

은 27.2%로 매우 높은 비중을 나타냈다. 또한 비제조업 대기업의 경우 위탁거래에서 수탁거래로 갈수록 비정규직 비율이 높아지는 것도 주목할 필요가 있을 것이다.

지난 3년간 비정규직 고용의 추세에 대해서는 위탁거래 중심 사업장이나 1차 벤더의 경우 제조업과 비제조업 모두 비정규직의 채용을 시작하거나 늘리거나 최소한 유사한 것의 비율이 상대적으로 높은 편이다. 반면 2차 벤더나 수탁거래 중심사업장의 경우 사용량이 없거나 줄여온 비중이 상대적으로 높다. 이는 2차 벤더나 수탁거래 중심 사업장의 경우 임금이 낮고 노동이동률이 높아서 굳이 비정규직을 활용하지 않아도 되는 노동시장의 상황을 반영하고 있을 가능성이 높다. 한편 제조업과 비제조업을 비교해 보면 비제조업이 비정규직을 늘린 비율이 미세하나마 높게 나타나 전반적으로 비제조업의 비정규직 비율이 높을 뿐 아니라 증가 추세도 다소간 빠른 것으로 판단된다.



〈표 7〉 수·위탁거래에 따른 향후 비정규직 고용계획

(단위: %)

	제조업				비제조업			
	확대	현행	축소	활용안함	확대	현행	축소	활용안함
위탁거래	13.0	48.8	11.7	26.5	13.4	46.4	16.1	24.1
1차벤더	10.7	50.9	10.7	27.7	3.0	51.5	19.7	25.8
2차벤더	3.4	51.7	17.2	27.6	9.1	50.0	9.1	31.8
수탁거래	2.6	43.4	18.4	35.5	6.5	49.4	10.4	33.8
전 체	9.5	48.5	13.2	28.8	8.7	48.7	14.8	27.8

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〈표 8〉 산업대분류별·수위탁거래별 비정규직 비율

(단위: %)

	수위탁거래 업체 합계	위탁업체	1차벤더/ 2차벤더/ 수탁업체	해당없음	전 체
경 공 업	8.6	9.1	8.0	7.1	7.8
중 공 업	6.0	7.7	4.9	4.3	5.1
제 조 업	6.8	8.3	5.7	5.3	6.0
비제조업	13.2	11.0	14.7	10.2	10.9
전 산 업	9.5	9.4	9.6	8.6	8.9

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

그렇다면 향후에는 비정규직 활용을 어떻게 해나갈 것인가? <표 7>에 따르면 제조업의 경우는 위탁거래 중심 업체는 확대 계획의 비중이 높으며, 1차, 2차 벤더는 현행 유지 비중이, 그리고 수탁거래 중심일수록 축소나 활용하지 않을 것이라는 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 반면 비제조업의 경우는 다소 혼란된 양상을 보여주지만, 위탁거래 중심 업체의 확대 경향과 수탁거래 중심 업체의 활용 안함의 비중이 상대적으로 높은 것은 일관된 해석을 가능하게 한다. 전체적으로는 현행 유

지의 비율이 가장 높은 가운데 확대보다는 축소나 활용 안함 것이라는 비율이 다소 높아 이제 비정규직 활용이 한계점에 도달했을 가능성에 대한 조심스런 추측을 제기할 수 있을 것이다.

그러나 이상의 결과는 수·위탁거래와 비정규직 활용 사이의 명료한 관계를 파악하기 어렵게 한다. 수·위탁거래와 비정규직 활용 모두 저인건비와 유연성을 확보하기 위한 전략이라면 이 두 가지는 상호 대체적인가, 아니면 보완적인가?



<표 8>은 이를 보다 직접적으로 보여주는 데, 수·위탁거래를 하지 않는 '해당없음' 사업체의 비정규직 비율은 경공업, 중공업, 비제조업에서 모두 낮게 나타났다. 제조업과 비제조업의 차이에도 불구하고 위탁업체든, 수탁업체든 비정규직 비율이 높다는 것은 하도급에 따른 분업구조와 정규/비정규직의 업무 구분이 서로 다르다는 것을 의미하며, 비용 경쟁력을 확보하기 위한 수단도 차별화되고 있음을 의미한다. 한편 수탁업체의 비정규직 비율이 '해당 없음' 사업체보다 높은 것은 단가 인하 등으로 인한 비용 압박의 결과일 가능성을 제기하고 있으나, 이 자료만으로 입증하기는 어렵다.

4. 결 론

지금까지 한국노동연구원의 사업체패널을 통해 우리나라의 수·위탁거래 현황과 특성, 수·위탁거래 업체간 임금격차, 수·위탁거래와 비정규근로와의 관계를 살펴보았다. 수·위탁거래 관계 및 거래 실태에서는 기존에 알려져 있던 사실들이 대체로 한국노동연구원 사업체패널 자료에서도 그대로 확인되었다. 즉 위탁업체는 대기업의 비중이 높으며, 이들은 수요독점적 지위를 갖고 있으면서 소수의 수탁업체와 수의계약을 통해 납품단가를 결정하기 때문에 불공정 거래가 발생할 소지가 높다. 실제로 수탁업체들은 납품가격과 관련한 불만을 가장 큰 애로사항으로 인식하고 있

는 것으로 나타났다. 그러나 최근에는 가격에 대한 불만이 정체 상태인 가운데 품질 및 불규칙한 발주에 대한 애로사항도 증가하고 있어 수탁업체의 곤란성이 복잡화, 다양화되는 양상을 나타냈다. 한편 과거에는 위탁업체에 의한 기술지원 등도 많았으나, 최근 그것은 정체현상을 나타냈으며, 오히려 대여도 부품이 증가하여 수탁업체들의 기술능력은 후퇴하는 것이 아닌가 우려되었다. 또 한 가지 우려스러운 것은 수탁업체들은 모기업 및 내수에 대한 의존도가 높는데, 위탁업체에 비하여 해외진출중이거나 해외진출을 준비하고 있는 사업체의 비중이 낮아 제조업 공동화로 인한 타격을 가장 먼저 받을 것으로 예상된 점이다.

한국노동연구원 사업체패널 3차년도 자료는 국내에서 처음으로 대기업과 비제조업에 대해서도 종합적으로 수·위탁거래 실태를 조사하였는데, 비제조업에서도 제조업보다는 낮지만 수·위탁거래가 활성화되어 있으며, 외환위기를 전후하여 최근에 1차 수탁업체 비중은 감소하고 2차 수탁업체의 비중은 증가하는 것으로 나타나 하도급 구조가 중층화되는 것으로 나타났으며, 산업별로는 중공업의 중층화가 높은 것으로 파악되었다.

수·위탁거래와 근로조건에 대한 관계를 분석해본 결과 기업규모와 그 효과가 중첩되면서도 수·위탁거래에 따라 근로조건이 차별화되는 것으로 나타났다. 즉 기존의 기업규모별



격차에 대한 분석과 대응만으로는 불충분하며, 수·위탁거래에 따른 근로조건 격차를 보정하려는 노력이 함께 이루어져야 함을 알 수 있었다. 이는 특히 대기업이면서도 위탁거래를 하고 있는 사업체의 임금수준이 중소기업이면서 위탁거래를 하고 있는 사업체보다 낮은 것에서 단적으로 드러났다.

수·위탁거래와 관련하여 직접적으로 납품 단가에 제반 인건비 항목들이 어느 정도나 반영되는가를 알아보았는데, 전반적으로 명시적

반영의 정도가 높지 않았으나, 일단 반영한다면 현재의 임금수준 정도는 제대로 반영하고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 4대 보험이나 복리후생비, 특히 인력 여유율의 반영률은 낮게 나타나 이들을 납품가격에 올바르게 반영할 수 있는 방안이 없을가에 대한 정책적 고려가 필요한 것으로 판단된다. 이렇게 수·위탁거래에 따른 근로조건 격차를 완화하기 위하여 일정하게 정책을 통하여 시장의 실패를 보정할 필요가 있을 것이다.