

## 사내하도급, 문제 해결 미루지 말아야

이 병 희\*

사내하도급은 말 그대로 원청업체의 사업장 내에서 생산 또는 서비스가 이루어지는 하도급을 말한다. 서구에서는 산업자본주의 단계에 등장하였다가 제2차 세계대전을 전후하여 사라진 사내하도급 활용 관행이 21세기 한국에서 뜨거운 쟁점으로 대두되고 있다. 제조업에서는 사내하청, 서비스업에서는 용역이나 외주화, 공공부문에서는 민간위탁 등으로 사내하도급을 우리나라에서는 다양하게 부르지만, 과문해서인지 영어 표현은 찾기도 어렵다. 영어 검색사이트인 구글에서 사내하도급에 해당하는 영어 표현은 대부분 국내에서 작성된 웹문서에서 발견된다.

2000년대 들어 발생한 장기적인 노동쟁의의 상당수는 사내하도급 문제에서 비롯되었다. 사내하도급 근로자들은 동일한 사업장에서 원청 근로자와 유사한 일을 하지만 차별적 처우를 받는다고 인식할 가능성이 크고, 흔히 1년 단위로 갱신되는 사내하도급 계약이 해지될 때마다 고용 불안에 시달린다. 노동조합을 설립하기도 어렵지만, 원청업체를 제외하고는 법적인 사용자인 하도급업체와 근로자 간의 단체교섭도 어렵다. 이러한 문제들의 가장 큰 원인으로 하도급업체 근로자가 원청업체의 직간접적인 지휘·감독을 받을 가능성이 지적된다. 이에 따라 사내하도급 문제는 부형(父兄)이 있으며 호부호형(呼父呼兄)을 못하는 홍길동 문제로 비유되며, 노사 분쟁의 주된 이슈가 ‘숨은 사용자 찾기’로 모아진다.

다양한 고용형태가 존재함에도 불구하고 사내하도급 활용 관행에서 노사갈등이 큰 이유는 무엇일까? 도급이라는 시장 계약을 통해 근로관계에서의 사용자 책임을 원청업체가 부담하지 않기 때문일 것이다. 1998년 근로자파견법이 제정됨에 따라 합법적인 파견형 중심으로 간접고용시장이 재편될 것이라는 당초의 예상과는 달리, 오히려 사내하도급이 더 늘어난 현상은 이러한 심증을 뒷받침한다. 노동법적인 책임을 부담하지 않는 사내하도급을 활용할 수 있는데, 굳이 파견 형태를 활용할 이유는 없을 것이다. 혹자는 파견대상업무가 제한적이기 때문이라고 하지만, 파견법 제5조 제2항은 일시적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우에 업무의 제한 없이 근로자 파견을 활용할 수 있도록

\* 한국노동연구원 선임연구위원(lbh@kli.re.kr).

허용하고 있다. 1999년 제조업 직접생산 공정까지 파견범위를 대폭 확대한 일본에서 파견도 늘고 사내하도급도 증가한 현상도 이를 방증한다.

사내하도급 활용관행은 노사관계 문제만을 낳은 것이 아니다. 2010년 8월 고용노동부의 조사에 따르면, 300인 이상 사업장 가운데 41.1%가 사내하도급을 활용하고 있으며, 그 규모는 326천 명이다. 일부에서는 비정규직의 상당수가 중소기업에 종사하는 현실을 들어 비정규직 문제는 중소기업 문제라고 한다. 그러나 사내하도급을 ‘간접고용 비정규직’이라고 간주하여 300인 이상 사업체에서 비정규직의 비중을 계산하면 32.3%에 이르러, 전체 사업장 평균 33.3%와 비슷한 수준이다. 더구나 최근의 연구에 따르면, 사내하도급을 활용하는 사업체는 활용하지 않는 사업체에 비해 일자리 창출률이 유의하게 낮고 정규직의 비중도 낮다고 한다. 또한 사내하도급을 활용하면 인건비 절감으로 생산비용이 하락하지만 생산성도 떨어진다고 한다. 사내하도급 활용이 기업의 단기적인 수익성에는 기여할 수 있겠지만, 일자리 창출력의 약화, 일자리 품질의 저하 등 고용성과의 악화와 근로조건 격차 확대를 야기하여 노동시장의 양극화를 심화시킬 가능성이 높은 것이다.

이러한 사내하도급 문제가 확산되기 전에 해결할 기회가 없었던 것은 아니다. 2004년 당시 노동부는 사내하도급과 관련한 점검을 대대적으로 확대하였으며, 현대자동차의 사내하도급을 불법파견으로 판단하여 고발한 바 있다. 그러나 정부 내의 이견과 노사간 입장 차이로 해법을 찾지 못한 채 사내하도급 문제는 방치되었다. 결국 사법적 판단에 맡겨졌고, 2008년부터 불법파견이나 원청의 사용자성을 부분적으로 인정하는 대법원 판결이 이어지고 있으며, 지난 2월에는 사회적으로 큰 관심이 되어 온 현대자동차의 사내하도급이 불법파견이라는 확정 판결이 나왔다. 그러나 특정 당사자 관련 판결이라는 이유로 사내하도급 활용 관행에 주목할 만한 변화는 나타나고 있지 않다.

사법적 판결에 이르기까지는 많은 시간과 함께 노사갈등의 증폭이 발생한다. 법제도, 정부 정책, 노사간의 노력 등 할 수 있는 일이 많다. 지난 총선을 앞두고 여야는 경쟁적으로 사내하도급 대책을 제시하였다. 아마도 사내하도급 문제는 19대 국회에서 최우선적인 노동 의제의 하나로 대두될 것이다. 대법원의 판결이 준법 경영을 하라는 뜻이라는 점을 감안하면, 지난 10여 년 동안의 소모적인 논란을 되풀이하지 말고 사내하도급 문제를 해결하는데 지혜를 모아야 할 것이다. **KLI**