

전자산업 사내하도급 실태와 과제

권혁*

I. 머리말

정부는 2011년 7월 사내하도급 가이드라인을 발표하고, 원도급회사와 하수급회사 간의 적극적인 협력을 통해 하도급근로자의 보호에 적극적으로 나서기로 하였다. 사실 이러한 정부의 노력이 성과를 거두기 위해서는, ① 정확하고 현장감 있는 산업별 사내하도급 운영 실태 파악이 선행되어야 한다. 그리고 ② 사내하도급 가이드라인에 대한 산업현장에서의 이해도를 높임과 동시에 가이드라인의 준수 분위기를 조성하는 일이 중요해 보인다. 이를 통해 사내하도급 형태의 노동력 활용방식이 우리 산업 전반에 널리 퍼져 있는 상황이라는 점을 적극적으로 인식하고, 이러한 노동력 활용방식이 불법적인 인력파견형태로 사용될 수 없음을 분명히 전제하면서도, 사내하도급 방식의 인력 활용이 보다 합리적인 기업 협력관계를 바탕으로 하여 발전될 수 있도록 하는 방안을 모색해야 한다. 다만, 정부의 사내하도급 가이드라인이 2011년 7월에 발표된 지 얼마 되지 않은 상황에서 정부가 제시한 가이드라인의 실질적인 성과를 확인하기는 어렵다고 할 수 있다. 본고는 전자산업 현장에서의 사내하도급 실태 및 사내하도급 가이드라인에 대한 이해도를 높이는 차원에서 실시한 실태조사 결과를 개략적으로 제시하고 그에 따라 도출된 시사점을 보여주는 데 주된 목적을 두고 있다.)

* 부산대 법학전문대학원(khyuk29@daum.net)

1) 본 연구는 전자업체를 대상으로 하여 총 8개의 원청업체와 해당 원청업체와 사내하도급거래 중인 하청업체 52개사를 조사대상으로 하였다. 실태조사대상 사업장은 N, S, A, H, D, L, S-1, D-1 등 8개사이며 8개사 원청 근로자 수는 35,935명인 데 비해, 원청에서 활용하는 사내하도급업체는 50개사이고 사내하도급 근로자 수는 7,061명이었다.

II. 전자산업 사내하도급 업무의 내용과 사내하도급 인력의 특성

1. 업무의 내용적 특성

전자산업은 우리나라의 산업발전을 주도하여 온 전통적인 전략산업부문이었으며, 최근에는 IT산업과 연계하여 많은 부가가치를 창출해내고 있는 주력 산업분야라고 할 수 있다. 특히 전자산업의 빠른 변화와 발전은 유통이나 서비스 그리고 물류 등 다양한 다른 산업영역에도 커다란 과급효과를 가져오고 있다. 최근에는 전자산업부문 중 전통적인 가전제품 생산 분야는 단순제조업무를 주된 생산방식으로 하고 있는 탓으로 인건비가 저렴한 외국(중국이나 동남아시아 등)으로 생산공장을 옮겨가고 있는 중이며, 고부가가치의 정밀기술전자제품 생산 위주로 국내생산이 이루어지고 있는 경향성을 보이고 있다. 전자산업은 단순업무와 기술적 핵심업무가 어느 정도 명확하게 구별될 수 있는 특성이 있으며, 해당 생산품의 소비패턴이 일정한 계절이나 시장 상황에 의해 많이 좌우되는 특성도 발견된다.

전자업종의 경우, 사내하도급계약의 주된 이유로서 핵심업무에 역량을 집중하기 위한 목적이 주로 제시되고 있었다. 조사대상 사업장에서 사내하도급업무의 내용은 주로 사업 업무부문 간 물류이동이나, 사업장 외에서의 물류이동, 그리고 부품 조립업무 등 단순업무에 국한되는 양상을 보였다. 아울러 일부 경비, 청소 및 세정작업을 수행하고 있었다. 이렇듯 사내하청 근로자의 수행 업무가 원청회사 근로자의 업무 수행내용과 상대적으로 분별될 수 있었다.

2. 사내하도급 근로자의 구성 및 인력조달의 어려움

전자산업에서는 인력집약적인 단순조립이나 검품업무를 담당할 인력을 구하기가 쉽지 않은 상황이며, 특히 지역적으로 외진 곳에 공장이 소재하고 있을 때 인력 조달의 어려움을 토로하는 경우가 많았다. 따라서 전자산업은 고도기술업무 외에 단순업무 종사 근로자에 대한 별도의 인력채용을 원청회사가 스스로 하지 않는 경향을 보이고 있다.

단순조립업무의 경우 대다수가 여성근로자이고, 물류이동의 경우 거의 남성근로자로 구성되는 등 업무내용에 따른 근로자의 성비가 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 사내하도급 근로자의 대다수는 상대적으로 연령이 많고 기혼자이다. 남성과 여성을 막론하고 연령이 적거나 미혼상태인 근로자의 이직률이 높게 나타나는 특징을 보인다.

이러한 상황에서 전자업계에서는 하도급회사가 별도로 존재하여, 인력채용은 물론 노무관리를 원청회사를 대신하여 자체 수행하는 사내하도급 형태의 생산방식을 선호하고 있다.

3. 업무수행과정에서의 혼재 작업

전자부문에서의 사내하청 근로자는 업무내용 및 작업공간이 원청근로자와는 어느 정도 분리된 상태에서 업무를 수행하고 있는 것으로 보인다. 이는 최근 일련의 법률분쟁이 일어났던 경험들을 통해 상당수의 전자업체가 사전적으로 불법과건 여부에 관한 컨설팅을 받거나, 분쟁의 소지를 자체적으로 최소화하려는 노력들을 했던 것이 영향을 미쳤던 것으로 판단된다. 그러나 소규모사업장은 업무의 특성이나 종사자 규모가 작기 때문에 여전히 업무분리가 어려워 원·하청 근로자 간 혼재작업이 불가피한 경우도 있었다.

Ⅲ. 전자산업 사내하도급 근로자의 근로조건

1. 임 금

전자업종 조사대상 업체 가운데 원청회사 근로자(2년차 기준)의 총 급여는 하청업체 근로자에 비해 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 보면, 급여의 내용 중 기본급도 원청회사 근로자와 하청회사 근로자 간 차이가 상당한 것으로 나타났다. 원청회사 근로자 대비 하청회사 근로자의 특별급여액은 특히 낮은 수준을 보이고 있었다.

2. 근속 및 근로시간

평균 근속연수는 원청회사 근로자에 비해 하청회사 근로자가 상당히 낮고, 하청회사 근로자의 이직률은 상대적으로 높다. 이러한 잦은 이직은 하청회사의 근로조건이 갖는 열악성을 보여주는 동시에 해당 업무의 단순노무성을 반영하는 것으로 판단되며, 특히 하청회사의 젊은 근로자의 경우 이와 같은 단순노무 성격의 업무와 근로조건의 열악성으로 말미암아 이직의 가능성이 더욱 높아지고 있다.

전자업종의 경우, 물량이 특정시기에 집중되거나 경기에 매우 민감하게 반응하므로, 작업물량의 가변성이 크다고 한다. 이에 따라 시기적으로나 수요예측이 틀린 경우, 생산

물량이 급증할 수 있다고 한다. 과거에는 전자산업 물량의 증감이 급변하는 상황에서, 원청회사가 하청회사와의 협의를 통해 연장근로 등을 요청하기도 했었다고도 한다. 그런데 최근에는 전자업체들이 설비의 가동률을 높이기 위해 24시간 설비 가동 여부를 중요시하고 있으며, 이에 따라 하도급 회사의 경우도 기본적으로 3교대제 업무수행방식으로 전환되어 물량 변화에 따른 추가적인 업무수행 협의가 불필요한 상황이다. 조사결과에 따르면, 원청근로자와 하청근로자 간의 근로시간에 있어 거의 차이가 없었다. 이는 초과근로시간의 경우도 마찬가지였다. 이러한 근로시간의 동일성은 원청회사와 하청회사 간 협력적 생산이 불가피하다는 사실을 보여주고 있다.

3. 기타 복지혜택

가. 사회보험

사회보험 가입과 관련하여, 국민연금과 건강보험, 고용보험 및 산재보험의 가입률은 원청회사와 하청회사가 거의 동일하게 나타났다.

나. 학자금 지원

실태조사 대상사업체 중 원청회사는 어떠한 내용이든 학자금지원 프로그램을 가지고 있었지만, 하청업체는 그러한 프로그램을 가진 경우가 매우 드물었다. 특히 고등학생과 대학생 학자금지원 프로그램을 가지고 있는 회사가 원청회사는 상당히 많았으나 하청회사는 거의 찾아보기 어려웠다. 원청회사의 절반 정도가 중학생에 대한 학자금 지원제도를 가지고 있었던 반면, 하청회사는 거의 없었고, 유치원 학자금 지원제도를 운영하는 하청회사도 없었다.

다. 휴가비와 명절여비의 지원

하계휴가비도 원청회사 근로자와 하청회사 근로자 간 격차가 상당히 큰 것으로 나타났다. 이는 명절귀향여비의 경우도 마찬가지다.

라. 개인연금과 포상관련 지원

실태조사사업체 가운데 대부분의 원청회사가 장기근속근로자에 대한 포상제도를 두고

있었지만, 하청회사는 대부분 이와 같은 제도가 존재하지 않았다. 그리고 일부 원청회사는 근로자에 대한 개인연금 가입 지원제도를 시행하고 있었지만, 하청업체는 이를 시행하고 있는 사업체가 없었다. 다만, 단체보험에 대한 지원은 상당수의 원청회사가 실시하는 중이었고, 하청업체도 일부에서 시행 중인 것으로 나타났다. 의료비 지원제도도 일부 원청회사는 실시 중인 반면, 하청회사는 실시하는 경우가 드물었다.

마. 사내 복지기금 관련 제도

실태조사 대상 업체 중 일부 원청회사는 사내복지기금을 운영하고 있는 것으로 나타났으나, 하청회사는 극소수에 불과했다. 주택구입자금을 지원하는 프로그램은 원청회사의 상당수가 운영 중인 반면, 하청회사는 거의 없었다. 주택구입자금의 지원방식은 무이자대출이나 연 3% 이율로 최대 4천만 원 한도에서 지원하는 방식, 그 외에도 구입 시 2천만 원, 전세의 경우 1천5백만 원을 무이자로 대출하여 주는 방식을 취하고 있었다. 하청회사는 퇴직금 중간정산의 방식으로 주택구입자금을 지원하고 있는 경우가 있었다.

IV. 사내하도급 가이드라인 준수 실태

1. 수급사업주의 조치사항

가. 근로조건 보호를 위한 준수사항

1) 근로조건 및 해고통지

사내하도급 가이드라인상의 근로조건 보호를 위한 준수사항 가운데 근로조건에 대한 서면명시나 교부 등은 근로기준법상의 법정 요구라는 점을 감안할 때 어느 정도 준수되고 있을 것이라 예상되었다. 본 실태조사 결과에 따르면, 근로조건에 대한 서면명시나 교부 의무는 전체사업장 중 거의 대부분이 준수하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 해고사유에 대한 서면통지나 해고시기의 서면통지도 대부분 준수하고 있는 것으로 나타났다.

2) 안전보건 조치사항

안전보건조치사항과 관련하여 안전보건관리책임자는 거의 모든 사업장에서 선임하고

있고, 건강검진도 대상 사업장의 대부분이 실시하며, 작업환경측정의 경우는 조금 낮지만 그래도 상당수의 회사가 시행 중인 것으로 나타났다. 비교적 안전보건조치사항의 이행요구는 잘 준수되고 있는 것으로 평가되었다.

3) 사회보험 가입사항

앞서 근로조건에서 나타났듯이, 조사대상 사업장들은 사회보험인 산재보험과 고용보험, 건강보험, 국민연금에 100% 가입되어 있는 것으로 조사되었다.

나. 근로조건 등의 개선을 위한 준수사항

1) 적정도급대금보장

원청회사와 하청회사 간 적정도급대금 보장문제와 관련하여, 적정도급대금의 원하청회사 간 협의는 거의 모든 사업장에서 이루어지는 것으로 나타났다. 또한 원사업주의 도급대금인상분을 임금에 반영하는 것 역시 거의 모든 사업장에서 이를 위해 노력하고 있다고 답하였다.

2) 직업능력개발

원하청 간 직업능력개발과 관련한 조사에서, 대다수는 교육훈련과 관련한 자체 규정이 있는 것으로 답하였지만, 그럼에도 관련 자체 규정을 두고 있지 않은 경우도 일부 있었다. 교육훈련 과정에서 원사업주와 협의하거나 이를 수급사업주가 요청하는 빈도는 매우 높은 것으로 나타나 어느 정도 협력적 관계가 지속되고 있음을 알 수 있었다. 또한 교육훈련 결과를 근로개선에 반영하거나 인센티브를 부여하는 비율도 상당히 높게 나타나고 있다.

3) 고충처리

고충제기에 관하여 단체협약에 별도의 합의조항을 두는 것을 대부분 긍정하는 것으로 나타나고 있으며, 근로자들의 고충을 주기적으로 접수하여 해결하는 경우가 대부분이었다. 대부분의 원하청관계에서 고충처리위원을 별도로 선임하여 고충처리를 담당하게 하고 있지만, 고충처리를 위한 별도의 상담실을 두는 사업장은 상대적으로 드물었다. 고충처리와 관련하여 원사업주 또는 수급사업주와 협의를 통해 해결하는 경우가 대부분인 것으로 판단된다.

2. 원사업주 조치사항

가. 근로조건 보호를 위한 조치사항

1) 원사업주의 책임과 협력

본 실태조사에 나타난 바에 따르면, 원사업주가 하수급근로자의 임금과 관련하여 연대 책임을 진다는 사실을 숙지하고 있는가에 대하여 모든 원사업주가 이를 숙지하고 있다고 응답하였다. 아울러 도급계약의 체결 시 최저임금 이상의 임금보장이 될 수 있도록 협의 하는가에 대한 질문에도 모든 원청회사가 ‘그렇다’고 답함으로써 이에 관하여는 잘 준수 되고 있는 것으로 판단된다.

2) 안전보건조치

원사업주의 안전보건조치와 관련하여, 안전보건 총괄책임자를 선임하거나 작업장 순회점검을 하고 있는가에 대한 질문에 대부분 원사업주가 이에 긍정하고 있었으며, 안전 보건협의체를 구성하여 운영하는 경우가 대다수였다. 안전보건교육에 대한 지도와 지원도 상당한 성과가 있다고 볼 수 있으나, 산재위험장소에서의 안전보건조치 비율은 상대적으로 낮게 나타났다.

나. 근로조건개선을 위한 노력사항

1) 적정임금보장

원청회사 및 하청회사 모두에서 원사업주가 수급사업주에 대하여 부당하게 단가인하를 요구하는 경우는 없다고 답하여, 실태조사 대상 사업장 전부가 부당한 단가인하 요구가 없는 것으로 조사되었다. 도급대금의 지급 시기나 방법도 정해진 시점에서 적절하게 지급되는 것으로 나타났으며, 사회보험료의 변동분을 도급대금에 반영하도록 하는 비율도 상당히 높게 나왔다. 다만, 대부분의 원사업주가 자신의 성과를 도급대금에 반영하고 있으며, 단체협약이나 노사협의회 차원에서 사내하도급 근로자의 근로조건 개선에 관하여 논의하는 경우는 낮은 것으로 분석되었다.

2) 복지, 후생시설의 이용

원사업주가 수급사업주의 사내하도급 근로자를 우리사주조합에 가입시키는 경우는 없었으며, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있는 경우도 거의 없어서, 사실상 거의 실시

되지 않는다고 볼 수 있다. 이와 달리 휴게실이나 샤워실의 이용, 급식시설의 이용은 직영 근로자와 구별되지 않고 허용되며, 통근버스도 상당히 많은 원청회사에서 제공하고 있다. 그러나 사내하도급 근로자에게 사택이나 기숙사를 제공하는 경우는 드물었다.

3) 안전보건프로그램

원청회사가 건강과 안전에 대한 협의를 진행하거나 교육프로그램 및 교재제공 등의 지원을 하는 경우도 드물지 않게 발견되었다. 산재위험에 대한 원하청 간 협의는 거의 모든 사업장에서 실시하고 있는 것으로 응답하였으며, 관련 교육장소의 제공은 모든 원사업주가 응해 주고 있는 것으로 나타났다. 전자산업의 경우 안전보건과 관련한 사항은 상당히 긴밀한 협조체제가 갖추어져 있다고 평가될 수 있을 것으로 생각된다.

4) 직업능력개발

직업능력개발 사업과 관련하여, 원사업주가 수급사업주근로자에 대하여 교육프로그램을 제공하거나 교재를 제공하는 경우도 상당히 많았고, 교육장소는 모든 원청사업장에서 제공한다고 응답하였다. 더불어 원사업주근로자와 공동으로 직업훈련을 실시하는 경우도 상당히 많았다.

5) 고충처리

정기적인 고충 청취를 하는 경우도 상당수에 이르렀고, 고충해결을 위해 원사업주가 노력하는 것도 대부분의 경우에 이를 긍정하였다.

3. 원사업주 및 수급사업주의 공동조치사항

가. 도급운영관련

1) 도급업무 등 서면명시

서면명시조치는 대체로 잘 준수되고 있는 것으로 파악된다. 도급계약이행과 관련하여, 도급업무나 도급대금의 내역에 대하여 서면으로 이를 명시하여 두는 것은 대다수의 원청과 하청이 모두 그렇게 한다고 답하였다. 도급대금 지급방식이나 지급기일에 대하여 서면으로 명시하는가 여부에 대하여서도 대부분 이를 긍정하고 있는 것으로 나타났다.

2) 인사노무관리 및 지휘, 명령권 행사

수급사업주의 근로자 채용에 있어, 원청회사가 개입하는 경우는 거의 없었으며, 아울러 원청회사가 하수급회사 근로자의 징계에 개입하는 경우도 드문 것으로 나타났다. 사내하도급근로자에 대한 근태관리를 원청회사가 개입하고 간섭하는 경우도 미미하지만 나타나고 있었으며, 하도급근로자에 대한 작업배치와 작업변경과 관련한 원청회사의 개입도 미미하지만 나타나고 있었다. 대부분의 경우 인사노무관리와 지휘, 명령권의 행사는 하청업체가 독자적 권한을 가지고 행하는 것으로 나타났다.2)

나. 고용안정

1) 도급계약기간

도급계약기간이 5년 이상에 이르는 경우도 일부 발견되고, 4-5년 혹은 2~3년인 경우도 있으나, 대부분 1~2년 사이의 도급계약기간을 두고 있는 것으로 나타났다. 그리고 도급관계에 대한 종료는 미리 원사업주가 수급사업주 측에 통보하도록 하고 있다.

2) 수급사업주의 교체와 고용안정

수급사업주의 교체 시 고용은 대부분의 경우 그대로 유지시키는 것으로 나타났고, 또한 근로조건도 유지되는 경향이 높은 것으로 나타났다. 수급사업주가 하도급근로자를 다른 사업장에 배치하도록 노력하는 경우도 마찬가지로 높은 편이다. 하도급 대상 업무를 수행할 인력을 구하는 것도 상당히 어렵다는 점을 감안할 때, 어느 정도 예상될 수 있는 결과로 보인다.

다. 근로조건 개선 및 노사협력

1) 도급계약 체결, 갱신 시 협의

원사업주와 수급사업주 간에 하청근로자의 근로조건 개선에 관한 협의 여부와 관련하여 대다수의 원하청업체들이 상호 협의를 하는 것으로 볼 수 있다.

2) 유해, 위험관리

원사업주와 하청사업주 간 유해, 위험 업무와 관련하여 안전담당자를 지정하여 두는

2) 비록 소수의 비율이기는 하지만 인사노무관리와 업무지휘, 명령권의 행사가 원청의 간섭 아래 이루어지는 것은 개선이 요망되는 부분이라고 할 수 있다.

경우가 대부분이었고, 이와 관련한 회의도 수시로 개최하는 것으로 보인다. 유해위험요인에 대한 실태 파악 및 평가와 그 결과에 대한 개선조치 비율도 상당히 높다. 안전보건 및 위험업무 수행과 관련하여 원사업주가 나름대로 역할을 수행하고 있다고 판단된다.

3) 노사협력

실태조사 사업장의 경우 사실상 사내하도급업체 근로자로 구성된 노동조합은 거의 없다고 볼 수 있다. 대체로 원사업주는 사내하도급 근로자들에 대하여 정당한 노동조합 활동을 보장한다고 답하였으며, 원사업주는 사내하도급 근로자들로 구성된 노동조합의 활동을 부담스러워하는 것으로 보이며, 이러한 저간의 사정에 대하여 수급사업주와 하도급 근로자들도 모두 인식하고 있는 것으로 판단된다. 노사협력 차원에서 원사업주를 상대로 한 의견개진의 기회도 상당히 원활하게 제공되고 있으며 주기적으로 회의를 개최하는 경우도 적지 않았다.

V. 전자업종 사내하도급계약과 하도급근로자의 고용안정

1. 전자업종에서의 사내하도급계약의 존속기간 및 갱신

전자업체는 물량의 변화가 단기적이어서 경우에 따라서는 1개월 단위로 정해지고 있으며, 이에 따라 관행적으로 하도급계약은 1년 단위로 체결되고 있다. 전자업종의 사내하도급계약의 갱신이나 해지 여부는 주로 해당 사업체 사업주의 경영능력과 도급업무 수행의 원활성 여부에 따라 결정된다. 사내하도급계약의 갱신 여부를 1년 단위로 결정하게 되는 경우, 원청회사는 하청회사의 사업주에 대하여 상당한 긴장감을 조성하여, 업무의 원활한 수행을 가능하도록 하는 측면이 강하다고 할 수 있다.

2. 사내하도급 근로자의 고용안정 문제

사내하도급 근로자의 경우, 원청회사와의 도급계약 해지에 따른 고용불안은 거의 유일하게 물량감소에 따른 경우에 국한된다. 오히려 도급계약 해지에 따른 불안의 실질적인 의미는 주로 하도급사업주에게 있다. 원청업체의 경우, 해당 업무를 기왕에 수행하여 온, 이른바 숙련된 근로자를 선호하고, 또 단순업무에 종사할 근로자를 채용하기도 어렵기 때문에 대개의 경우 종전의 하도급근로자를 그대로 사용하도록 하는 것을 선호하기 때문

이다. 결국 도급계약의 해지는 사내하도급 근로자는 그대로 유지되고, 단지 하도급업체의 사업주만 변경되는 의미를 가진다고 할 수 있다.

VI. 전자산업 사내하도급 근로자의 고충 및 개선 방향

전자산업부문 사내하도급 대상 업무는 대부분 원청회사로부터 어느 정도 분리되어 수행되므로, 원청근로자의 임금수준과 하청근로자의 임금수준을 직접 비교할 수는 없다. 하지만 현실적으로 놓여져 있는 하청근로자의 심리적인 박탈감과 고충은 매우 심각한 문제라고 할 수 있다. 특히 학자금 용자 등 금전 관련 복지혜택에 있어 원청근로자와 하청근로자 간 커다란 격차는 하청근로자의 고충을 가중시키고 있다.

사내하도급 가이드라인의 역할은, ① 원청회사와 하청회사 사내하도급 근로자들이 서로 업무수행의 협조자로서 동반자적 지위를 스스로 인식하고, 상호 배려할 수 있는 환경을 지속적으로 만들어 주는 데 있으며, ② 그 결과 사내하도급 근로자들의 근로조건 특히 복지혜택과 임금수준의 합리화를 통해, 하청회사 근로자로서 고용의 안정과 근로자로서 자부심을 느낄 수 있도록 만들어 주는 데 있어야 한다. 요컨대, 하청근로자와 원청근로자 간 상호 파트너십을 형성할 수 있도록 하는 세부 정책마련이 필요해 보이고, 원청회사 근로자와 하청회사 근로자 간 복지혜택의 격차를 어느 정도 완화할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 만일 사내하도급 근로자의 사내복지혜택이나 임금의 상승을 직접 실현하는 데 당장 어려움이 있다면, 하청회사 근로자에 대한 원청회사의 배려 의무 차원에서 하청회사 근로자가 예컨대 외부 금융기관을 이용하는 데 원청근로자와 차별이 없도록 하는 등 기업 외부에서의 사회적 대안 마련도 국가 정책적 관점에서 고려해 볼 만하다. **KLI**