

원하청구조와 근로조건 격차

안 주 업*

I. 머리말

기업은 현존하는 최대한 효율적인 방법(기술)으로 생산요소(production factors)를 조합하여 상품(goods and services)을 만들고, 이를 소비자에게 제공함으로써 이윤을 얻는다. 생산요소시장에서는 가장 저렴한 가격으로 생산요소를 구매하고, 상품시장에서는 가장 비싼 가격으로 상품을 판매함으로써 이윤을 극대화하고자 한다. 생산요소시장과 상품시장이 모두 완전경쟁적(perfectly competitive)이라면 각 시장에서 무수히 많은 공급자와 수요자가 존재하며, 기업은 정상이윤(normal profit)만을 누린다는 것이 경제학 교과서의 핵심 결론 중 하나이다.

만약 상품시장에 공급자 수가 제한적이라면, 극단적으로 1개만 존재한다면, 이 기업은 시장에 대한 독점력을 가지고 소비자잉여를 최소화하고 생산자잉여를 최대화함으로써 독점이윤(monopoly profit)을 누리게 된다. 이 과정에서 적정수준을 하회하는 생산으로 경제에 사중손실을 유발시킨다. 마찬가지로 논의가 생산요소시장에도 적용되는데, 생산요소시장에 수요자 수가 제한적이라면, 극단적으로 1개만 존재한다면, 이 기업은 시장에 대한 수요독점력을 활용하여 생산요소 공급자의 생산자잉여와 경제의 사중손실을 희생하여 수요독점적 이윤(monopsony profit)을 누리게 된다.

통상 하나의 상품을 생산하는 데 다양한 공정이 요구되며, 상품이 복잡해질수록 상품 생산에 필요한 요소(부품)의 수가 증가하고 이에 필요한 공정 역시 늘어날 것이다. 하나의 기업이 모든 요소들을 직접 만들어 하나의 상품을 만드는 방법이 있다면, 다른 한편으로는 모든 요소를 시장에서 구매하고 이를 최종 단계에서 조합 또는 조립하여 상품화하는 방법도 있다.

* 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr).

벼농사를 생각해 보자. 처음에는 씨앗만 뿌리고 하늘만 바라보는 방식에서, 관개를 하고, 모내기가 도입되고(공정 수 증가), 거름을 만들고(공정 수 증가와 생산요소의 증가, 추가 생산요소를 직접 생산, 비료를 사용하고(생산요소의 증가, 추가 생산요소를 구매), 다양한 농기계를 사용하고(자본에 해당하는 생산요소의 증가), 품종을 개량하여(R&D에 해당하는 생산요소의 증가) 벼농사의 효율성(수확량)을 높여 왔다. 여기에 벼를 쌀이라는 상품으로 만드는 공정 역시 추가되어야 비로소 소비자에게 상품으로 제공된다. 하물며 고도로 복잡해진 상품들은 생산과정에서 무수한 부품과 공정이 필요하기 마련이다.

이를 요약하면, 주요 산업의 최종상품은 일련의 연속적인 판매-구매거래를 통해 완성 되는데, 이를 상품시장에 공급하는 최종 수요기업(기함기업 또는 선도기업(flagship company))을 정점으로 계층화된 분업생산구조를 가진다. 최종 수요기업은 상당수 1차 협력업체로부터, 1차 협력업체는 더욱 많은 2차 협력업체로부터 부품을 조달하고 2차 협력업체는 3차 협력업체에 가공외주를 주는 다층적 거래구조, 즉 공급사슬체계를 가지게 된다. 이러한 체계에 편입된 주체들의 집합을 원하청거래네트워크라 할 수 있다.

수직적 분업체계를 골간으로 하는 원하청거래가 경제발전의 초기단계에 대기업과 중소기업의 협력적 관계의 틀에서 긍정적 역할을 한 것은 사실이다. 고도성장기에는 대기업인 원청업체가 전문인력의 집적을 통하여 기술개발을 주도하고 이러한 기술을 중소기업인 하청업체에게 전수하는 한편 하청업체는 안정적 물량공급을 보장받는 등 공생관계를 지속하였다는 점에서 원하청관계가 여전히 긍정적 역할을 하였다고 평가할 수 있다.

그러나 경제가 고도화되어 가는 과정에서 20세기말 직면했던 경제위기 이후 원하청관계는 부정적 특성만을 노출하고 있는 것으로 평가된다. 성장이 둔화되고 세계화에 노출되면서 무한경쟁의 틀 속에서 자체생존을 위한 수요독점적 입장을 견지한 최종 수요기업은 생산물시장에서의 비대칭적 지위를 노동시장에까지 파급시켜 원청업체의 정규근로자와 하청업체의 근로자 간 임금 등 근로조건의 격차가 심화되는 경향을 보여 왔던 것이 하나의 예이다.

경제구조가 복잡화되고 세계화의 메가트렌드에서 기업이 생존하자면 기업의 생산방식, 작업공정의 전문화 및 효율화가 불가피한 것으로 받아들여졌으며, 이에 따라 정규직 근로자의 최소화, 핵심업무의 집중화, 생산비용 절감, 생산과정과 상품판매에서의 다양한 위험의 전가 등 다양한 목적으로 부품생산과정을 외부에 맡겨 이를 공급받는 것이 합리적이라고 판단한 결과이다.

원하청거래는 효율성 측면에서 장점을 가지는데, 부품생산과정의 외주화를 통하여 고정자본의 증대에 따르는 이윤율 저하의 경향을 막고, 부품생산 관련 경영관리 상 부담을 줄이고, 중소기업인 하청업체의 전문화를 유도함으로써 상대적으로 높은 생산성에도 낮은 임금을 유지할 수 있으며, 하청업체 입장에서는 발주의 항상성, 제품판로의 상대적 안

정성, 기술습득 및 자금 지원의 유리함 등을 들 수 있다. 반면 원하청거래는 공정거래 측면에서 수요독점의 문제를 안고 있으며, 동시에 위장도급 또는 불법파견의 가능성도 상당히 높다.

1984년 하도급거래 공정화에 관한 법률이 제정되고, 2006년 대중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률이 제정되었으며, 최근에는 대중소기업 동반성장이 꾸준히 추진되어 왔으나 여전히 원하청 격차는 그리 줄어들지 않고 있는 것이 현실이다. 본고의 목적은 근로조건 의 파악이 가능한 「고용형태별 근로실태조사」(고용노동부)를 사용하여 원하청사업체에 속한 근로자의 근로조건의 차이를 파악하는 데 있다.

현재까지의 연구들은, 근로자가 소속한 사업체의 원하청 여부를 파악할 수 없어, 사업체규모를 대변수(proxy variable)로 대용하거나 기업별 심층면접을 통하여 부분적으로 격차를 살펴왔으나, 전자는 사업체규모와 원하청 여부가 관련성은 있으나 직접적 관계를 형성하지 않으므로 적절한 방법이 아니며, 후자는 ‘장님 코끼리 만지기’에 가까워 타당성을 갖춘 결론을 제시하는 데 일정한 한계가 있었다. 본고는 기업정보 DB 자료(한국기업데이터(주))와 기업별 감사보고서(금융감독원)를 이용하여 사업체의 원하청 여부와 원하청단계를 변별(원하청거래네트워크 자료)한 후, 이를 「고용형태별 근로실태조사」와 매칭한 자료를 이용하여 원하청에 따른 근로조건 격차를 본격적으로 분석하는 최초의 연구가 되는 셈이다.²⁾

본고는 다음과 같이 구성된다. 다음 장에서는 본고에서 원청 또는 하청사업체(협력업체) 소속에 따른 근로자의 근로조건을 분석하는 데 사용되는 자료를 간략히 소개한 후 이의 특징을 살펴본다. 이 자료는 고용노동부에서 실시하는 「고용형태별 근로실태조사」(2013) 자료를 기함기업³⁾ 또는 협력업체 여부와, 협력업체이면 기함기업과의 협력차수(원하청단계)를 변별한 원하청거래네트워크 자료에 매칭한 것이다. 제Ⅲ장에서는 매칭 자료를 이용하여 기함기업과 협력업체 그리고 협력업체의 원하청단계별 근로조건(월평균 임금, 시간당 임금, 4대 사회보험 가입 및 상여금과 퇴직금 등 부가급부 적용 여부)의 격차를 살펴본다. 또한 이러한 격차의 한 요인이 되는 노동조합 가입률의 격차를 보여준다. 마지막 장에서는 분석결과를 간략히 요약하고, 근로조건 격차의 원인을 보다 엄밀하게 분석하기 위한 향후 연구방향을 간략히 밝힌다.

2) 매칭작업을 도와준 고용노동부(전은이 주무관)에 감사드린다.

3) 원하청거래네트워크에서 최상층에 있는 최종수요기업으로 다른 기업(협력업체)으로부터의 매입거래만 있고 매출거래는 없음.

II. 자료

본고에서는 원하청거래네트워크 자료를 「고용형태별 근로실태조사」(2013)의 사업체에 매칭한 후 이에 소속된 근로자의 근로조건을 분석한다. 먼저 매칭자료의 구축과정을 간략히 설명한 후 매칭자료의 특성을 간단히 소개한다.

1. 원하청거래네트워크 자료

원하청거래네트워크 자료는 첫 번째 원고에 자세히 설명되어 있다. 요약하면, 이 연결망자료는 한국기업데이터(주)에서 제공하는 2011년 기업정보 DB 자료(54,269사의 판매처별 판매액과 채무정보)와 외부감사기업 이상 기업의 계열사 간 내부거래 정보를 수록한 금융감독원이 공시하는 기업별 감사보고서(2011)를 결합하여, 정보누락기업을 제외한 54,114개 표본기업을 대상으로 14개 업종, 404개 기합기업별로 원하청거래의 연결망을 추적하여 협력업체와 이의 협력차수(원하청단계)를 식별한 자료이다. 이들 표본기업의 종사자는 2,923천 명, 매출액은 2,092조 원으로, 통계청의 사업체총조사(2011)에 포함된 법인기업의 11.3%, 종사자의 27.9%를 차지한다. 14개 업종에는 제조업 중 식음료, 섬유·의복·가죽, 석유·화학, 철강·금속, 전자, 전기·장비, 기계, 자동차, 조선 등 9개 업종이, 그 외 전력·가스, 건설, 유통, 통신, 시스템통합 등이 포함된다.

2. 「고용형태별 근로실태조사」

「고용형태별 근로실태조사」는 고용노동부가 매년 3만여 사업체와 이에 종사하는 근로자 표본을 대상으로 6월 급여계산기간을 기준으로 고용형태, 근로시간, 임금 등을 파악하는 조사로, A. 사업체 전반에 관한 사항, B. 사업체 인력 현황, C. 개별 근로자에 관한 사항을 파악하고 있다.

첫째, 사업체 전반에 관한 사항(미공개)은 1. 사업체 명칭, 2. 사업체 소재지, 3. 주요 생산·판매 품명 또는 사업내용 (최대 2가지), 4. 사업체 형태(① 단독사업체, ② 본사(부, 점 등), ③ 지사(점), 공장 등), 5. 경영의 형태(① 일반사업체, ② 파견업체, ③ 용역업체, ④ 도급업체), 6. 근로자 수, 7. 노동조합 유무, 8. 6월 급여계산기간, 9. 산재보험 가입여부, 10. 주당 정상조업 영업일수, 11. 기업 전체의 근로자 수, 12. 전년도(2012년) 연간상여금 및 성과급에 관한 사항 등으로 구성되어 있다.

둘째, 사업체 인력현황(미공개)에서는 근로자를 고용형태에 따라 ① 특수형태근로 종사자 ② 재택/가내근로자 ③ 파견근로자 ④ 용역근로자 ⑤ 일일근로자 ⑥ 단시간근로자 ⑦ 기간제 근로자 ⑧ 기간제 근로자가 아닌 한시적 근로자 ⑨ 정규직 근로자로 구분하고, 각 고용형태별로 ① 전체 및 성별 근로자 수와 ② 추출근로자 수를 파악하고 있다.

셋째, 개별근로자에 관한 사항은 1. 고용형태, 2. 성별, 3. 학력, 4. 출생연월, 5. (최초) 입사연월, 6. 경력연수(다른 사업체에서 종사한 동일 업무의 경력연수도 모두 포함), 7. 근무형태(전일제와 파트타임, 전일제에 대해서는 교대제 관련 사항), 8. 고용계약기간, 9. 직종, 10. 근로일수(소정실근로일수, 휴일실근로일수), 11. 전년도(2012년) 연월차 휴가 일수, 12. 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간), 13. 임금산정 기준(① 시간급 ② 일급 ③ 주급 ④ 월급 ⑤ 연봉제 ⑥ 기타), 14. 임금기준액, 15. 2013년 6월 급여액(정액급여, 연장급여), 16. 전년도(2012년) 연간상여금 및 성과급, 17. 4대 사회보험 가입여부, 18. 부가급부 적용 여부(상여금, 퇴직금), 19. 노동조합 가입 여부 등이 포함된다(일련번호와 성명은 미공개).

3. 원하청구조와 근로자표본

<표 1>은 매칭자료의 특성을 간략히 보여주고 있다. 「고용형태별 근로실태조사」(2013)에 포함된 근로자표본은 1,347만 명을 대표하는 824천 개인데, 표에서 보듯 원하청거래네트워크 자료의 표본기업과 매칭된 사업체 소속 근로자표본은 234만 명(전체 근로자의 17.4%)을 대표하는 16.8천 개(근로자표본의 20.4%)이다.⁴⁾ 매칭된 근로자표본 중 원하청거래와 무관한 독립기업 소속 근로자표본은 140만 명을 대표하는 94.3천 개로 매칭된 근로자표본의 60%를 차지한다.

기함기업 근로자는 320천 명(표본 수는 39천 개)으로 매칭된 근로자표본 중 13.7%, 원하청 근로자 중 34%를 차지하고 있다. 한편 협력업체 근로자는 617천 명으로 매칭된 근로자표본의 26.4%, 원하청 근로자의 66%를 차지하고 있다. 협력업체 근로자표본을 세분하면, 1차 협력업체 근로자가 477천 명(표본 수는 29.0천 개)으로 대부분을 차지하고 있으며, 2차 협력업체 근로자는 108천 명(표본 수는 4,686개), 3차 이상 협력업체 근로자는 32천 명(표본 수는 1,143개)으로 나타난다.

사업체규모별 분포를 보면, 전체 근로자표본에서는 100인 미만이 3/4, 100인 이상 300인 미만이 11%, 300인 이상이 13%를 차지하고 있으며 1,000인 이상은 6.7%로 나타나는 반면, 기함기업에서는 300인 이상이 90%(1,000인 이상은 79%)로 대부분을 차지하고 있으며 100인 미만은 2.4%, 100인 이상 300인 미만은 7.6%로 상대적으로 사업체규모가 상당

4) 100인 이상 근로자표본 43.9만 개 대비 38.3%에 해당.

함을 알 수 있다. 협력업체에서는 300인 이상과 100인 이상 300인 미만이 차지하는 비중이 각각 17%대로 작은 반면, 10인 이상 30인 미만과 30인 이상 100인 미만이 각각 24%와 27%로 상당한 비중을 차지하고 있으며 10인 미만이 차지하는 비중도 13%로 작지 않은 편이다.

〈표 1〉 기업형태별 근로자 수

(단위 : 개, 명, %)

		표본수	근로자수	비중 1	비중 2	비중 3
전 체		824,439	13,470,762			
기함기업		38,945	319,859	2.37	13.66	34.14
협력업체		34,865	616,927	4.58	26.35	65.86
	1차	29,036	476,895	3.54	20.37	50.91
	2차	4,686	107,903	0.80	4.61	11.52
	3차 이상	1,143	32,130	0.24	1.37	3.43
독립기업		94,292	1,404,258	10.42	59.98	
무관기업		656,337	11,129,717	82.62		

주 : 전체는 「고용형태별 근로실태조사」(2013년)에 포함된 전체 표본.

기함기업은 최종 수요기업, 독립기업은 표본기업 중 원하청거래를 하지 않는 것으로 파악된 기업, 무관기업은 원하청 연결망의 표본기업에 포함되지 않은 기업.

근로자 비중 1은 전체 근로자 중 차지하는 비중, 비중 2는 무관기업을 제외한 전체 근로자 중 차지하는 비중, 비중 3은 무관기업과 독립기업을 제외한 전체 근로자 중 차지하는 비중.

자료 : 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

〈표 2〉 사업체규모별 근로자 분포

(단위 : %)

		100인 미만				100 ~ 299인	300인 이상				
		1~4	5~9	10~ 29	30~ 99		300~ 499	500~ 999	1,000+		
전 체		75.8	28.3	13.2	18.0	16.3	11.2	13.0	3.4	2.9	6.7
기함기업		2.4	0.2	0.2	0.5	1.4	7.6	90.0	5.5	5.6	78.8
협력업체		64.9	5.5	7.8	24.2	27.4	17.7	17.4	3.9	8.5	4.9
	1차	59.9	3.5	6.1	22.0	28.3	18.3	21.7	4.3	11.0	6.4
	2차	82.2	11.4	12.9	32.6	25.4	15.0	2.8	2.8	0.0	0.0
	3차 이상	81.2	15.7	15.1	29.8	20.6	16.6	2.2	2.2	0.0	0.0
독립기업		71.9	9.8	11.6	25.7	24.9	18.3	9.7	3.9	3.3	2.5
무관기업		79.0	32.6	14.1	17.3	15.0	10.0	11.0	3.2	2.5	5.3

자료 : 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

협력업체의 사업체규모를 원하청단계별로 보면, 300인 이상이 차지하는 비중은 1차 협력업체에서는 22%에 이르는 반면 2차와 3차 이상에서는 2%대에 불과하여 1차 협력업체와 그 외 협력업체는 전혀 이질적임을 시사한다. 반면 100인 이상 300인 미만이 차지하는 비중은 원하청단계별로 큰 차이를 보이지는 않는데, 1차 협력업체에서는 18%, 2차 협력업체에서는 15%, 3차 이상 협력업체에서는 17%이다. 그러나 100인 미만이 차지하는 비중은 1차 협력업체에서는 60% 정도이지만 2차와 3차 이상 협력업체에서는 80%를 상회하는 높은 수준이다. 특히 2차 협력업체에서는 5인 미만과 5인 이상 10인 미만이 차지하는 비중이 각각 11%와 13%에 이르고 3차 이상 협력업체에서는 각각 15%대의 높은 비중을 차지하여 원하청단계가 늘어날수록 사업체규모가 현저하게 줄어드는 것을 알 수 있다.

<표 3>은 고용형태별 근로자 분포를 보여주고 있다. 전체 근로자 중 정규직 근로자가 73%를, 단시간근로자가 6%를, 기간제 근로자와 일일근로자, 특수형태근로자가 각각 5%대를, 한시적 근로자와 용역근로자가 각각 2%를 다소 상회하는 수준을 차지하며, 파견근로자는 0.6% 정도의 낮은 비중을 차지하고 있다.

기함기업 근로자 중에서는 96%가 정규직인 반면 기간제 근로자가 2.5%, 파견 및 용역근로자는 각각 0.8%와 0.2%에 불과하다. 협력업체 근로자 중에서는 정규직이 85%로 기함기업에 비해서는 낮은 수준이나 독립기업이나 무관기업(원하청 연결망의 표본기업에 포함되지 않은 또는 이와 매칭되지 않은 기업)에 비해서는 다소 높은 수준이다. 협력업체 근로자 중 일일근로자가 8%에 가까운 높은 수준을 보이고 있으며, 기간제 근로자가 3.4%, 한시적 근로자가 1.2%로 다소 높은 비중을 차지하고 있다.

이를 원하청단계별로 보면, 정규직이 차지하는 비중은 1차 협력업체에서 84%로 2차 협력업체의 91%나 3차 이상 협력업체의 86%보다는 오히려 낮은 수준이다. 1차 협력업체

<표 3> 고용형태별 근로자 분포

(단위: 천 명, %)

	근로자	특수 형태	재택/ 가내	파견	용역	일일	단시간	기간제	한시적	정규직
전 체	13,471	5.3	0.1	0.6	2.0	5.5	6.0	5.6	2.1	72.7
기함기업	320	0.1	0.0	0.8	0.2	0.1	0.0	2.5	0.0	96.2
협력업체	617	0.7	0.0	0.8	0.2	7.8	0.3	3.4	1.2	85.4
1차	477	0.9	0.0	1.0	0.2	9.3	0.3	3.2	0.8	84.3
2차	108	0.1	0.0	0.3	0.4	2.3	0.4	4.1	1.8	90.5
3차 이상	32	0.0	0.0	0.0	0.1	4.3	0.1	4.6	4.7	86.2
독립기업	1,404	1.8	0.0	0.7	1.0	7.9	0.9	4.8	0.6	82.3
무관기업	11,130	6.1	0.1	0.6	2.3	5.3	7.2	6.0	2.4	70.1

자료: 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

에서는 일일근로자가 차지하는 비중이 9.3%로 상대적으로 크고, 2차 협력업체에서는 기간제 근로자가 차지하는 비중이 4.1%로 상대적으로 크며, 3차 이상 협력업체에서는 한시적 근로자와 기간제 근로자가 각각 4.7%와 4.6%를 차지하고 있다.

Ⅲ. 원하청구조와 근로조건

1. 원하청구조와 월평균 임금

<표 4>는 고용형태별 근로실태조사에 포함된 근로자의 원하청단계별 월평균 임금 및 기함기업 근로자의 월평균 임금과 대비한 상대임금을 보여주고 있다. 2013년 6월 기준 전체 근로자의 임금은 월평균 262만 원인데, 이 중 정액임금은 83%에 해당하는 217만 원, 초과급여를 포함한 임금총액은 88%에 해당하는 231만 원으로, 전체 임금 중 초과급여가 차지하는 비중이 5.4%, 연간상여금(및 성과급)이 차지하는 비중이 11.9%에 이른다.

기함기업 근로자의 월평균 임금은 560만 원으로 상당히 높은 수준을 보이는데, 이 중 정액급여가 차지하는 비중은 57.7%에 불과하고 연간상여금(및 성과급)이 차지하는 비중이 33.7%로 여타 기업과의 임금격차 중 상당 부분이 연간상여금(및 성과급)에서 연유함을 알 수 있다. 반면 협력업체 근로자의 월평균 임금은 286만 원으로 상대임금이 51%의

<표 4> 원하청단계별 월평균 임금

(단위: 천 원/월, %)

		임금수준			상대임금		
		정액급여	임금총액	임금총액2	정액급여	임금총액	임금총액2
전체		2,169	2,310	2,621	67.2	62.2	46.8
기함기업		3,229	3,712	5,597	100.0	100.0	100.0
협력업체		2,322	2,557	2,861	71.9	68.9	51.1
	1차	2,343	2,582	2,911	72.6	69.6	52.0
	2차	2,331	2,558	2,791	72.2	68.9	49.9
	3차 이상	1,973	2,188	2,360	61.1	58.9	42.2
독립기업		2,339	2,509	2,770	72.4	67.6	49.5
무관기업		2,108	2,230	2,504	65.3	60.1	44.7

주: 정액급여는 기본급, 통상적 수당, 기타 수당의 합, 임금총액은 정액급여와 초과급여의 합, 임금총액 2는 임금총액과 연간상여금(및 성과급 총액)의 월할의 합.

상대임금은 기함기업의 임금 = 100

자료: 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

낮은 수준이며, 초과급여가 차지하는 비중은 8.2%로 기함기업과 유사한 수준이지만 연간 상여금(및 성과급)이 차지하는 비중이 10.6%로 기함기업에 비해서 상당히 낮은 수준이다. 이에 따라 정액급여 기준 상대임금은 72%, 임금총액 기준으로는 70%를 다소 하회하는 수준이지만 전체 임금에서는 절반에 미치지 못하는데, 기함기업과 협력업체 간 임금격차의 상당 부분이 연간상여금(및 성과급)에서 발생함을 알 수 있다.

협력업체 근로자의 월평균 임금을 원하청단계별로 보면, 1차 협력업체에서는 291만 원으로 상대임금이 52%로 상대적으로 다소 높은 반면 2차 협력업체에서는 279만 원으로 50%를 하회하고 3차 이상 협력업체에서는 236만 원으로 42%에 불과한 낮은 수준을 보이고 있다. 이러한 협력업체의 임금수준을 원하청거래를 하지 않는 독립기업과 비교하면, 1차 협력업체에서는 독립기업에 비해 다소 높고, 2차 협력업체에서는 유사한 수준인 반면 3차 이상 협력업체에서는 상당히 낮은 수준에 머무르고 있음에 주목할 필요가 있다.

2. 원하청구조와 시간당 임금

<표 5>는 고용형태별 근로실태조사의 전체 근로자와 원하청단계별 근로자의 시간당 임금을 보여주고 있다.⁵⁾ 전체 근로자의 시간당 임금(2013년 6월)은 15,864원으로 나타나는데, 정액급여의 시간당 임금은 14.3천 원, 초과급여를 포함한 시간당 임금은 14.1천 원으로 초과근로에 대한 할증이 평균적으로는 50%를 하회하는 수준임을 알 수 있다.

기함기업의 시간당 임금은 30.9천 원으로 전체 근로자의 2배 정도 수준으로 나타나며, 정액급여의 시간당 임금은 21.3천 원, 초과급여를 포함한 시간당 임금은 20.6천 원으로 기함기업에서도 초과근로에 대한 할증이 50%를 하회하는 것을 알 수 있다.

협력업체의 시간당 임금은 16.3천 원으로 상대(시간당)임금은 52.8%로 나타나 상대임금의 51.1%보다는 다소 높으며, 정액급여의 시간당 임금은 14.9천 원, 초과급여를 포함한 시간당 임금은 14.6천 원으로 기함기업 대비 상대임금은 70%를 다소 상회하는 수준이다.

협력업체의 시간당 임금을 원하청단계별로 보면, 1차 협력업체에서는 16.6천 원으로 상대임금이 54%에 이르는 수준인 반면 2차 협력업체에서는 15.8천 원으로 51%로 더욱 낮아지고, 3차 이상 협력업체에서는 13천 원 미만으로 42%에 불과한 상당히 낮은 수준을 보이고 있다.

5) 시간당임금은 월평균임금을 초과근로시간에 50% 할증을 적용하여 환산한 총근로시간(= 소정근로시간+ 초과근로시간×1.5)으로 나누어 계산.

〈표 5〉 원하청단계별 시간당 임금

(단위 : 원/시간, %)

	시간당 임금			상대시간당 임금		
	정액급여	임금총액	임금총액2	정액급여	임금총액	임금총액2
전 체	14,310	14,086	15,864	67.1	68.3	51.4
기함기업	21,330	20,625	30,836	100.0	100.0	100.0
협력업체	14,931	14,646	16,274	70.0	71.0	52.8
1차	15,147	14,845	16,615	71.0	72.0	53.9
2차	14,710	14,525	15,752	69.0	70.4	51.1
3차 이상	12,468	12,111	12,962	58.5	58.7	42.0
독립기업	15,337	15,071	16,583	71.9	73.1	53.8
무관기업	13,944	13,743	15,321	65.4	66.6	49.7

주 : 시간당 임금의 계산에서 정액급여는 소정근로시간으로, 임금총액과 임금총액 2는 소정근로시간 + 초과근로시간 × 1.5 로 나누어 구함.

정액급여는 기본급, 통상적 수당, 기타 수당의 합, 임금총액은 정액급여와 초과급여의 합, 임금총액 2는 임금총액과 연간상여금(및 성과급 총액)의 월할의 합.

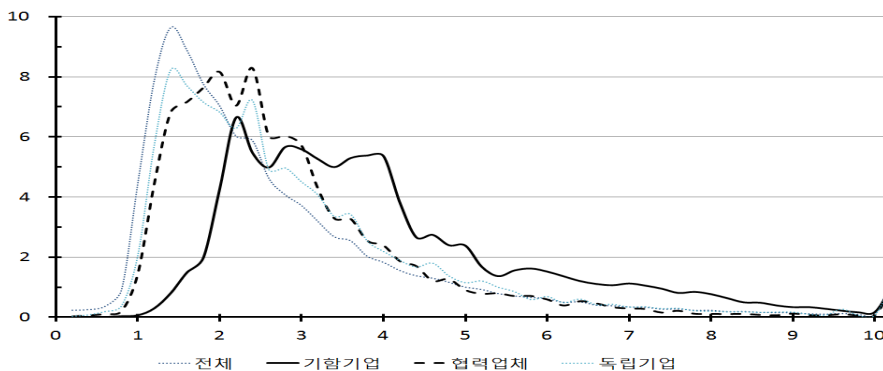
상대시간당 임금은 기함기업의 시간당 임금 = 100

자료 : 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

다음 그림들은 원하청 여부 및 원하청단계별 시간당 임금의 분포를 보여주고 있다. 그림에서 x축은 임금수준을 최저임금(2013년 당시 시간당 4,860원)의 배수로 나타내고 있다. [그림 1]에서 보듯, 기함기업의 시간당 임금은 전체적으로 우측에 치중하여 상대적으로 시간당 임금이 높고, 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자는 거의 전무한 것으로 나타나는 반면 협력업체나 독립기업에서는 최저임금 미만의 시간당 임금을 받는 근로자가 2~6%나 존재하는 것으로 나타나며, 임금수준이 낮은 부분(최저임금의 2배 미만)에서는

〔그림 1〕 시간당 임금(임금총액)의 분포

비중(%)

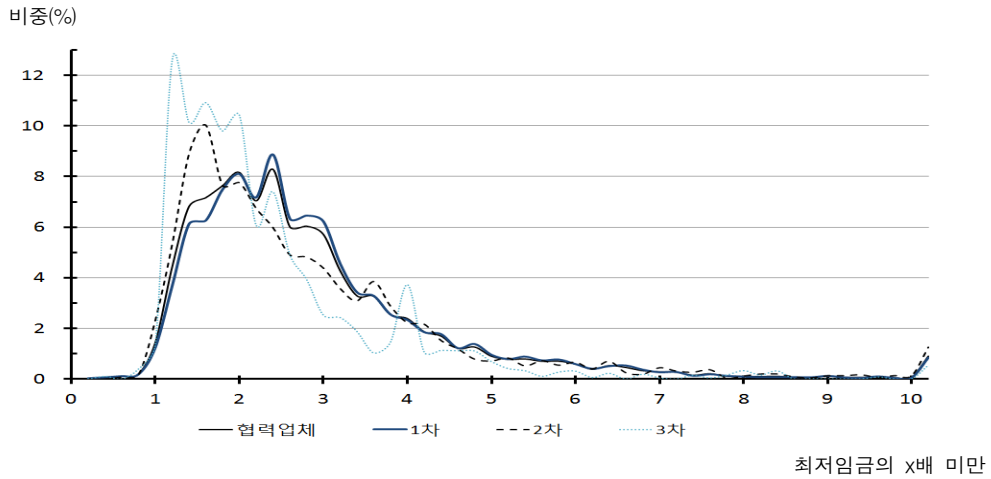


최저임금의 x배 미만

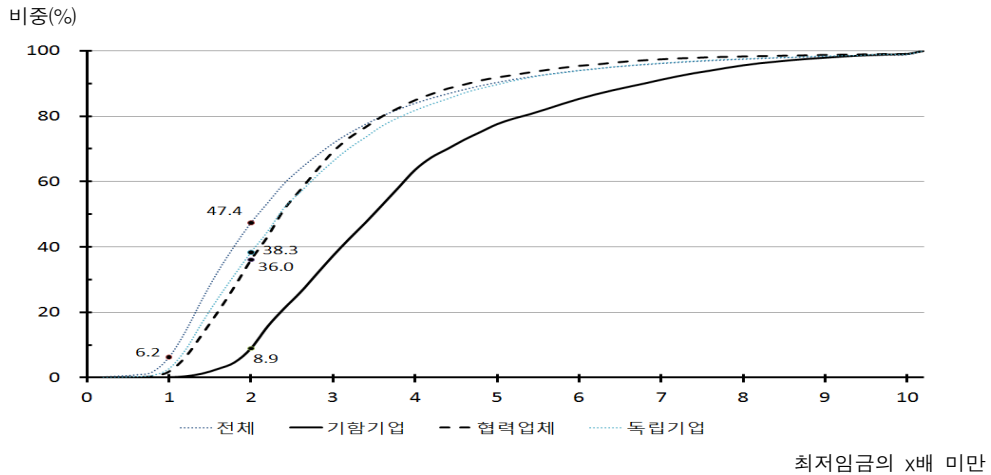
협력업체에서 독립기업이나 무관기업에 비해 시간당 임금이 낮은 근로자의 비중이 작은 것을 알 수 있다. 협력업체의 원하청단계별 시간당 임금의 분포를 보면, [그림 2]에서 보듯, 최저임금의 2배 미만을 받는 근로자의 비중이 원하청단계가 늘어날수록 커지는 것을 알 수 있다.

이를 좀 더 자세히 살펴보기 위하여 시간당 임금(연간상여금(및 성과급) 제외)의 누적 분포를 보면, [그림 3]에서 보듯 최저임금의 2배 이하의 시간당 임금을 받는 근로자는 전체 근로자 중 47%를 초과하고, 독립기업에서도 38%를 상회하는 반면 협력업체에서는 36% 수준으로 독립기업에 비해서는 다소 낮은 수준이지만 기함기업에서는 9% 미만의

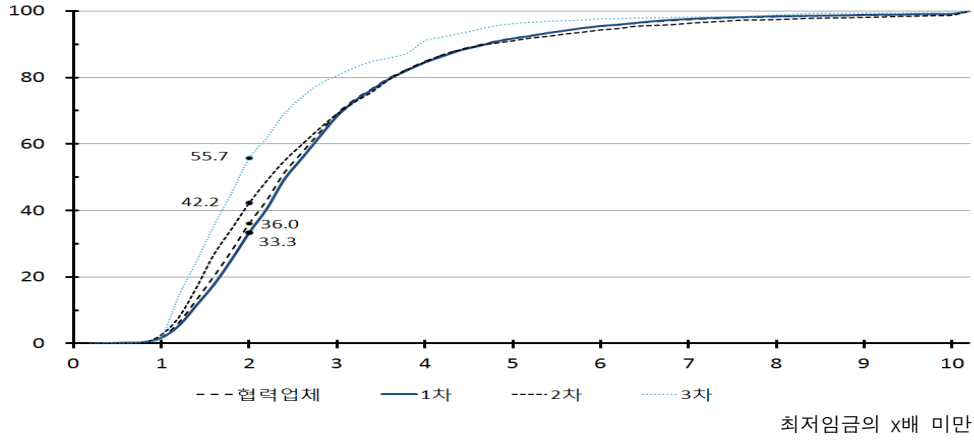
[그림 2] 시간당 임금(임금총액)의 분포 - 협력업체



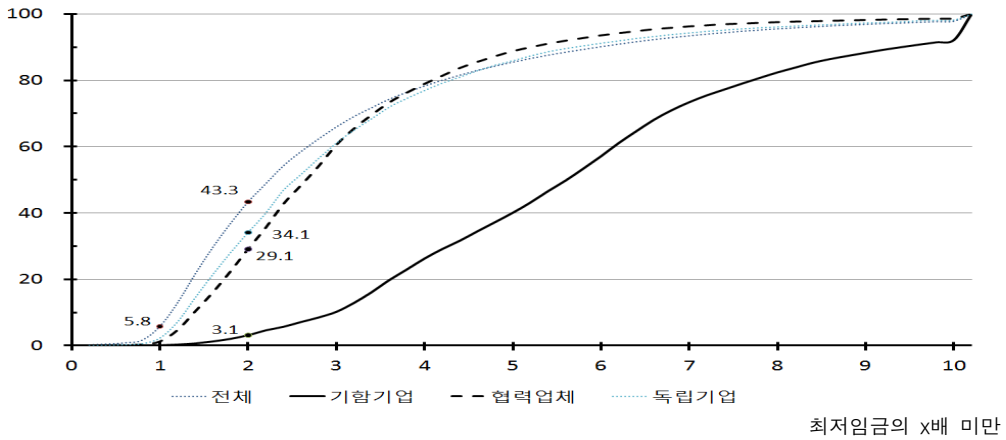
[그림 3] 시간당 임금(임금총액)의 누적분포



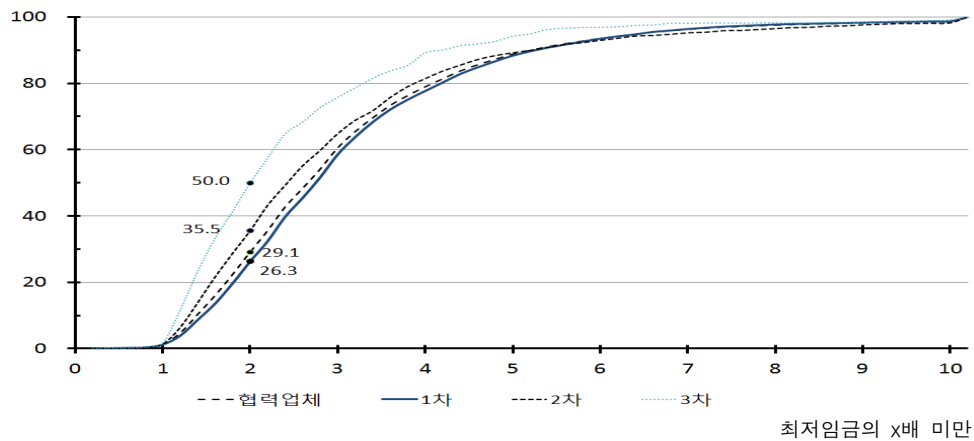
[그림 4] 시간당 임금(임금총액)의 누적분포 - 협력업체



[그림 5] 시간당 임금(연간상여금 포함)의 누적분포



[그림 6] 시간당 임금(연간상여금 포함)의 누적분포 - 협력업체



낮은 수준을 보이고 있다. 이를 협력업체의 원하청단계별로 보면, [그림 4]에서 보듯, 1차 협력업체에서는 33.3%에 불과한 반면 2차 협력업체에서는 42.2%에 이르고, 3차 이상 협력업체에서는 55.7%의 매우 높은 수준을 보이고 있다.

연간상여금을 포함한 시간당 임금의 누적분포를 보면, [그림 5]와 [그림 6]에서 보듯, 이전 그림과 비교할 때 두 곡선 사이의 면적이 상당히 늘어나고 있는데, 이는 연간상여금과 성과급이 기함기업과 협력업체 간의 임금분포의 격차를 확대하는 주된 요인임을 보여 주는 것이다.

3. 원하청구조와 부가급부

가. 사회보험

<표 6>은 원하청단계별 사회보험 가입과 부가급부 적용 여부를 보여주고 있다. 표에서 보듯, 전체 근로자 중 사회보험 가입률은 73%(국민연금)에서 84%(산재보험)의 수준인데, 주목할 점은, 기함기업에서는 거의 모든 근로자가 4대 사회보험에 가입된 것으로 나타나는 반면 협력업체에서는 대부분의 근로자가 산재보험에는 가입되어 있으나 국민연금에는 87%의 근로자만 가입된 것으로 나타나고, 건강보험과 고용보험은 90%대 초반의 수준을 보이는 것이다. 이러한 수준은 상대적으로 무관기업보다는 월등히 높은 수준이며, 독립기업과 비교하여도 상대적으로 다소 높은 수준이다.

<표 6> 원하청단계별 부가급부 등

(단위: 천 명, %)

	근로자	사회보험 가입				부가급부 적용		노동조합 가입
		고용 보험	건강 보험	국민 연금	산재 보험	상여금	퇴직금	
전 체	13,471	76.5	78.0	72.7	84.1	56.3	74.6	10.4
기함기업	320	99.8	99.8	99.5	99.9	97.2	98.4	39.2
협력업체	617	93.0	91.5	87.3	99.0	68.6	86.9	6.8
1차	477	93.7	90.7	86.6	98.8	69.0	85.6	7.7
2차	108	91.5	95.5	91.7	99.7	68.9	92.1	4.1
3차 이상	32	88.4	90.4	83.0	99.8	62.0	87.0	2.8
독립기업	1,404	90.1	89.6	83.9	97.1	62.3	83.6	8.9
무관기업	11,130	73.2	75.1	69.7	81.2	53.6	72.1	10.0

자료: 원하청 연결망과 「고용형태별 근로실태조사」(2013)를 매칭한 내부자료.

원하청단계별로 보면, 산재보험은 원하청단계와 무관하게 100%에 가까운 가입률을 보이는 반면 고용보험은 1차 협력업체에서 94%로 가장 높고 3차 이상 협력업체에서는 88%의 상대적으로 낮은 가입률을 보이고 있다. 건강보험과 국민연금의 가입률은 2차 협력업체에서 가장 높고 1차 협력업체, 3차 이상 협력업체의 순으로 나타난다.

나. 부가급부

부가급부 적용 비중을 보면, <표 6>에서 보듯, 전체 근로자 중 상여금을 받는 비중은 56%에 불과한데, 기함기업에서는 97%로 매우 높은 수준인 반면 협력업체에서는 70%를 하회하는 상대적으로 낮은 수준이지만 독립기업의 62%나 무관기업의 54%보다는 높게 나타난다. 원하청단계별로 보면, 1차와 2차 협력업체에서는 70%에 가까운 수준이지만 3차 이상 협력업체에서는 62%로 상대적으로 낮은 수준을 보인다.

한편 퇴직금 적용 비중을 보면, 전체 근로자에서 75%로 전반적으로 상여금에 비해 높은 수준인데, 기함기업에서 100%에 가까운 반면 협력업체에서는 87%로 다소 낮지만 무관기업의 72%보다는 높은 수준이다. 이를 원하청단계별로 보면, 2차 협력업체에서 92%로 상대적으로 높은 수준이지만 1차 협력업체와 3차 이상 협력업체에서는 90% 미만의 상대적으로 낮은 수준이다.

4. 원하청구조와 노동조합

전체 근로자 중 노동조합에 가입한 비중은 10.4%로 나타나는데, 기함기업에서는 40%에 가까운 높은 수준인 반면 협력업체에서는 7%를 하회하는 상당히 낮은 수준으로 무관기업이나 독립기업의 9~10%보다 상당히 낮다. 이를 원하청단계별로 보면, 1차 협력업체에서는 7.7%로 상대적으로 다소 높은 반면 2차나 3차 이상 협력업체에서는 각각 4.1%와 2.8%로 노동조합의 역할이 거의 전무함을 알 수 있다. 이는 협력업체 근로자의 근로조건 향상을 위한 주체가 내부적으로는 지극히 제한적임을 의미하며, 업종별 원하청거래의 지속가능성을 담보하기 위해서는 업종별 원하청 근로자의 연대를 통한 상생의 길을 모색할 필요가 있음을 보여주는 것이다.

IV. 맺음말

1. 주요 결과 요약

원하청거래네트워크 자료(2011)와 고용형태별 근로실태조사(2013) 자료를 매칭한 자료를 이용한 원하청업체의 근로조건을 분석한 결과는 다음과 같이 요약된다. 첫째, 기합기업 근로자의 90%가 300인 이상 대기업에 종사하는 반면 협력업체에서는 17%에 불과하고, 100인 미만 소기업에 종사하는 비중이 65%로 원하청 여부와 사업체규모 사이에 정(+)의 관계가 존재하지만, 협력업체 중 17% 이상이 300인 이상 대기업이라는 점에서 사업체규모를 원하청 여부의 대변수로 활용하는 것이 적절하지 않음을 알 수 있다.

둘째, 협력업체를 원하청단계(협력차수)별로 보면, 협력차수가 높아질수록 사업체규모가 작아진다. 1차 협력업체 근로자의 20% 이상이 300인 이상 대기업에 종사하는 반면 2차 협력업체나 3차 이상 협력업체에서는 3% 미만으로 거의 전무하며, 10인 미만 영세사업체에 종사하는 비중은 1차 협력업체에서는 10% 미만인 반면 2차 협력업체나 3차 이상 협력업체에서는 각각 1/4과 30%에 이르는 높은 수준을 보여, 1차 협력업체와 나머지 협력업체 사이에는 상당한 괴리가 존재한다는 것을 알 수 있다.

셋째, 협력업체 근로자의 월평균 임금은 286만 원으로 기합기업(560만 원)의 절반 정도에 불과한데, 이러한 격차는 기합기업 근로자의 임금의 구성에서 1/3을 상회하는 연간상여금 및 성과급이 상당한 역할을 하고 있다. 기합기업 대비 협력업체의 정액급여(기본급, 통상적 수당, 기타 수당의 합)는 72%에 이르지만 초과급여가 더해진 임금총액은 70% 미만으로 다소 낮아지는 데 그쳐, 초과급여의 역할은 제한적임을 알 수 있다.

넷째, 협력업체 근로자의 상대임금을 원하청단계별로 보면, 1차 협력업체와 2차 협력업체에서는 각각 52%와 50% 정도이지만 3차 이상 협력업체에서는 42%로 더욱 낮은 수준인데, 10%포인트에 이르는 이들 사이의 격차는 정액급여의 격차(전자는 72%대인 반면 후자는 61%로 11%포인트의 차이)에서 연유하는 것이며, 초과급여나 연간상여금 및 성과급에서는 거의 차이가 없다.

다섯째, 원하청거래네트워크에 편입되지 않은 독립기업 근로자의 월평균 임금(상대임금은 49.5%)과 비교하면, 1차 협력업체에서 오히려 상대임금이 2.5%포인트 정도 높고, 2차 협력업체에서는 거의 유사한 반면 3차 이상 협력업체에서는 7%포인트 이상 낮아, 1차 또는 2차 협력업체가 원하청거래네트워크에 편입되었을 때 불리하지는 않지만 3차 이상 협력업체는 네트워크 편입이 오히려 불리하게 작용하는 것을 알 수 있다.

여섯째, 월간 총근로시간은 기합기업(178시간)과 협력업체(176시간) 사이에 차이가 거의 없지만 기합기업의 소정근로시간이 짧아 초과근로시간이 25시간으로 협력업체(19시간)보다 길게 나타나며, 원하청단계별 총근로시간은 1차 협력업체에서는 기합기업보다 짧은 175시간인 반면 2차 협력업체와 3차 이상 협력업체에서는 181시간으로 다소 길게 나타나지만, 초과근로시간의 활용을 고려하였을 때, 상대시간당 임금은 상대임금과 거의 유사한 수준을 보인다.

일곱째, 기합기업에서는 대부분 근로자가 사회보험에 가입하고 있지만, 협력업체에서는, 산재보험을 제외하면, 고용보험이 93%로 다소 높고, 국민연금이 87%로 다소 낮으며, 협력차수가 높아질수록 가입 비중이 낮아진다. 상여금과 퇴직금의 적용에서는 원하청 여부에 따른 격차가 더욱 커지는데, 기합기업에서는 97~98%의 근로자에게 적용되는 반면 협력업체에서는 퇴직금 적용 비중은 87%에 이르지만 상여금 적용 비중은 70%에 미치지 못하며, 3차 이상 협력업체에서는 60%를 갓 넘는 낮은 수준을 보여, 법정 사회보험이나 부가급부의 적용률은 상대적으로 높은 반면 자발적 부가급부의 적용률은 상대적으로 저조한 것을 알 수 있다.

마지막으로, 근로자의 근로조건 향상을 주된 목적으로 하는 노동조합 가입률을 보면, 기합기업에서는 40%에 가까운 매우 높은 수준을 보이는 반면 협력업체에서는 6.8%에 불과하여 협력업체 근로자가 원하청 간 근로조건 격차를 자력으로 완화시키는 데에는 한계가 있음을 알 수 있다. 노동조합 가입률을 원하청단계별로 보면, 1차 협력업체에서는 7.7%로 300인 이상 대기업 비중(22%)에 비해 매우 낮게 나타나 상당수 근로자가 대기업에서 근로하지만 노동조합의 혜택을 누리지 못함을 알 수 있으며, 2차 협력업체와 3차 이상 협력업체에서는 각각 4.1%와 2.8%로 지극히 낮은 수준이다.

2. 향후 연구 방향

본고에서는 원하청 여부와 원하청단계, 즉 협력차수를 변별한 자료를 근로조건에 대한 정보를 포함한 자료와 매칭한 자료를 구축한 후 기합기업과 (전체 및 원하청단계별) 협력업체 간 근로조건의 격차를 기술적 통계만을 이용하여 분석하였다. 향후 본격적인 분석을 위한 연구방향을 간략히 정리하며 본고를 마무리하기로 한다.

첫째, 주요 업종 간(inter-industry) 원하청 근로조건의 격차를 비교하는 것이다. 본고에서 밝혀진 원하청 간 근로조건 격차가 모든 업종에 걸쳐 유사하게 나타나는지, 특정 업종에서 유난히 심각한지 살펴보고, 만약 업종별로 현저한 차이가 존재한다면 이러한 격차의 차이가 발생하는 원인을 구명할 필요가 있다.

둘째, 동일 업종 내(intra-industry)에서 주요 기합기업별로 원하청 근로조건의 격차를 비

교하는 것이다. 만약 주요 기함기업별로 근로조건 격차에서 유의미한 차이가 존재한다면, 이러한 차이의 원인을 구명하고 부적절한 격차를 줄임으로써 전반적인 격차를 줄이는 정책방안을 모색할 필요가 있기 때문이다.

셋째, 제한적이기는 하지만, 원하청 여부와 원하청단계를 포함한 사업체의 특성과 근로자의 인구학적 특성 및 일자리의 특성을 이용한 회귀분석을 통하여 격차의 원인을 실증적으로 밝힘으로써 원하청에 따른 불합리한 격차, 즉 격차 중 차별적 요인이 차지하는 비중을 밝힐 필요가 있다. 이를 통하여, 가능하다면, 근로조건을 확보하기 위한 정책방안을 모색하여야 한다.

마지막으로, 원하청 간 근로조건 격차에 대한 국제비교가 필요한 것으로 보인다. 만약 우리 경제가 글로벌 경쟁을 바탕으로 하는 동일한 글로벌 가치사슬체계(value/supply chain system)에 편입되어 있다면, 다른 국가와 비교할 때 원하청 간 근로조건 격차가 유사한 수준이어야 할 것이다. 만약 우리의 원하청 간 격차가 현저하게 심각하다면, 이의 원인을 밝히고 다양한 시각에서 이를 해소하기 위한 정책방안을 모색하여야 할 것이다.

향후 이러한 방향으로 지속적으로 연구가 지속되고, 엄밀한 연구결과를 바탕으로 효과적이고 효율적인 정책방안들이 수립·시행될 때, 원하청거래를 중심으로 한 업종별 공급사슬체계라는 생태계의 지속가능성을 회복하는 데 기여할 것이다. **KLI**