노동포커스

기업의 원하청구조와 근로조건 격차

안 주 엽*

1997년 말 외환위기 직후 대량실업의 문제와 함께 떠오른 현안 중 하나는 비정규직 문제였다. 당시 몇 년간의 연구를 통해 정규직과 비정규직 간 격차 해소를 위해 제시한 정책방안 중 하나는 원하청 간 공정거래의 확립이었다. 원청 대기업과 하청 중소기업 간 불공정거래로 임금재원이 충분하지 않은 하청사업체는 비정규근로자를 활용, 열악한 근로조건을 제공하여 노동비용을 절감하는 반면, 원청사업체의 근로자는 노동조합을 통하여 그들의 근로조건을 향상시켜 왔으며, 이로부터 발생하는 노동비용 상승은 다시 하청사업체에 대한 단가인하 등으로 전가되는 악순환이 일어난다는 것이 주된 요지였다. 한편으로 원하청 거래의 공정성을 확보하고, 다른 한편으로는 동일 업종의 대기업과 중소기업, 또는 원청사업체와 하청사업체에 종사하는 근로자들 간 연대를 통하여 성과를 공유하기 위한 노력을 기울여 업종별 생태계의 지속가능성을 높여야 한다는 것이었다.

2007년 본 연구원은 주요 업종의 원하청 관계에 대한 연구를 통하여 불공정한 원하청 구조로부터 야기되는 문제를 밝히는 한편, 이를 해소하기 위한 다양한 정책방안을 제시한 바 있다. 그간의 세월 동안 다소간 정책 노력이 행해진 것을 부인할 수는 없지만, 지난 해 유사한 연구를 통해 10년 가까운 기간 동안 원하청 관계의 불공정성과 이에 따른 근로조건 격차가 거의 변하지 않았다는 점을 확인하였다.

지난 호와 이번 호는 우리 산업의 원하청구조를 살펴보고, 이로부터 발생하는 문제들을 다양한 자료를 이용하여 실증적으로 살펴보는 6개의 글을 싣고 있다. 먼저 한국기업데이터(주) DB에 포함된 5만여 개의 사업체에 대한 자료로부터 14개 주요 업종 4백여 개의 선도기업(기함기업, flagship company)과 2만 5천 개에 가까운 이들의 협력업체를 변별하고, 이들 기업 간 거래네트워크의 계층성과 개방성을 파악하고 이러한 네트워크에서의 위치(협력차수)에 따른 경영성과를 분석하고 있다. 거래구조의 계층성이 강한 조립가공형 제조업에서 협력기업에서 창출된 준지대가 거래네트워크의 위치에 따라 차등 배분되고 있음을 확인하였으며, 기업 간 거래의 효율성 제고를 위해 업종별 특성을 고려한 규제정책이 필요하며, 원하청사업체 간 협력이익을 공정하게 배분하기 위한 이익

* 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr).

공유제가 필요하다는 시사점을 제시하고 있다.

이러한 기업 간 거래네트워크 자료를 고용보험DB에 연계하여 이들 기업의 고용 추이를 분석한 둘째 글에서는 전반적으로 선도기업의 고용이 많이 늘고, 협력차수가 높아질수록 고용이 덜 증가하는 것으로 나타난 반면, 협력업체 활용 비중이 높은 자동차산업과 조선산업에서는 최근 선도기업보다는 협력업체를 중심으로 고용이 늘어나고 있으며, 원하청사업체 간 노동이동은 매우 제한적임을 확인하고 있다. 이러한 현상은 금융위기 이후 이중구조를 심화시키는 방향으로 고용구조가 변화하고 있으며, 이러한 이중구조가 더욱 구조화하고 있음을 보여주는 것으로 산업 전체의 생산성 및 숙련형성과정에 부정적 영향을 미치게 된다.

기업 간 거래네트워크 자료를 「고용형태별근로실태조사(2013)」 자료와 연계하여 원하청사업체 간 근로조건의 격차를 분석한 셋째 글에서는 선도기업 대비 협력업체의 상대임금은 50% 정도에 불과한데, 이러한 격차의 상당부분이 선도기업 임금의 1/3을 구성하는 연말상여금 및 성과급에서 발생하고 있으며, 이러한 격차는 협력차수가 높아질수록 확대되어 3차 이상 협력업체에서는 40%에 불과한 낮은 수준임을 확인하고 있다. 이러한 격차는 사회보험의 가입이나 부가급부의 적용에서도 유사하게 나타나고 있는데, 이는 근로자의 근로조건 향상을 주목적으로 하는 노동조합 가입률의 격차와 무관하지 않다. 또한 1차 협력업체에서는 원하청 네트워크에 포함되지 않은 독립기업에 비해 상대임금 수준이 높은 것으로 나타나 네트워크 편입이 유리한 반면 3차 이상에서는 그렇지 않음을 알 수 있다.

자동차산업의 원하청구조를 분석하는 넷째 글에서는 원하청구조의 강한 전속적 관계로 불공정거래가 관행화되어 왔으며, 이에 따라 완성차기업과 부품생산기업 간 근로조건 격차가 크다고 지적한 후, 지난 15년 동안 원자재가격 상승분을 납품단가에 반영하지 않는 낮은 단가, 계약기간 중 기술개발 및 대량생산 등에 따른 납품단가 인하, 불규칙한 발주(수시발주), 지나친 품질수준 요구, 납기 단축, 거래선 변경가능성 등 불공정거래의 관행이 변하지 않고 있음을 밝히고 있다. 이러한 불공정거래의 관행으로 근로조건의 격차가 커지고, 인건비 절감을 위한 사내하청의 활용이 늘어나고, 열악한 근로조건으로 중소협력업체의 인력난이 가중되고 인적자원개발이 어려운 상황에 직면하는데, 산업생태계의 지속가능성을 확보하기 위하여 자동차부품산업을 국제적 경쟁력을 갖춘 차세대성장산업으로 육성하여야 하며, 이를 위해 선도기업의 인식전환을 바탕으로 한 원하청기업 간 새로운 관계정립이 시급함을 제시하고 있다.

조선소 안에 1차 하청업체와 2차 하청업체뿐 아니라 이들 하청업체로부터 물량을 하청받아 작업을 수행하는 '물량팀'이 존재하는 중층화된 사내하청고용이 일반화된 조선산업의 원하청구조를 분석하는 다섯째 글에서는 원하청 고용구조와 근로자의 특성 및

근로조건을 살펴본 후 이러한 원하청 근로조건 격차를 해소하기 위한 사내하청근로자들 간 집단적 의사소통기구, 즉 노동조합의 수립 필요성을 강조하는 한편, 사내하청과 관련하여 불법파견의 다툼을 미연에 방지하고 핵심기술을 원청이 보유하는 측면에서 핵심공정과 중대재해가 발생하는 공정을 직영화하는 것이 바람직하다고 제시하고 있다.

마지막 글에서는 자동차산업과 조선산업의 원하청구조에 따른 근로조건의 격차를 살펴보고 있다. 이들 산업에서도 이미 살펴본 원하청구조에 따른 근로조건 격차가 유사한 수준에서 발생하고 있는데, 주목할 점은 근로조건 격차가 각 산업의 선도기업별로 29%p에서 67%p까지 상당한 차이를 보이고 있다는 사실이다. 이러한 격차의 차이를 구명하고 불합리한 격차를 해소하기 위한 정책방안이 시급하다.

지난 봄 노동시장의 공정성 확립을 통한 일자리창출과 이중구조 해소를 목적으로 하는 노동개혁에 대한 논의가 뜨거웠다. 최근 논의가 다소 소강상태에 빠져있지만 정부는 이를 계속 추진할 의지를 보이고 있으며, 조만간 논의가 속개될 것으로 보인다. 이러한 노동개혁의 핵심의제 중 하나가 불합리한 이중구조의 개선이며, 이에는 원하청 상생협력과 공정거래 정착을 통한 원하청 간 격차 완화가 포함되어 있다.

수직적 분업체계를 골간으로 하는 원하청 관계가 경제발전의 초기 단계에서는 중소기업과 대기업의 협력적 관계의 틀에서 긍정적 역할을 한 것이 사실이지만, 성장이 둔화되고 경제구조가 고도화되는 한편 무한경쟁의 세계화에 노출되면서부터 부정적 특성을 노출하였다.

원하청 근로조건의 격차는 상당 부분 수요독점적 원청의 지위에서 발생하는 추가의 이윤을 자본과 원청근로자 간에 나누는 방식에서 기인하는 것으로 나타나는바, 이러한 추가 이윤을 자본과 원청 및 하청근로자가 삼분(三分)하는 방안을 모색하여야 할 것이다. 원청사업체의 근로자와 이를 대표하는 노동조합이 하청사업체의 근로자와 연대하여 새로운 분배방식을 모색하여야 할 때이다. 이것이 원하청거래를 중심으로 한 업종별 공급사슬체계라는 생태계의 지속가능성을 확보하는 최선의 방안이 될 것이다. KLI