

# 조선산업의 원하청구조

박 찬 임\*

## I. 들어가며

조선산업은 자동차, 반도체와 함께 우리나라의 대표적인 주력산업이다. 조선산업은 거대한 선박을 건조하거나, 원유시추·해양조사 등에 사용되는 거대한 장치인 해양플랜트를 건조하는 일이다. 우리나라의 경우 초기에는 선박건조를 중심으로 사업을 시작하였지만, 2008년 금융위기 이후 선박수주 등이 어려워지면서 해양플랜트 쪽으로 산업을 다각화하기 시작하였지만, 최근 해양플랜트 부문에서 막대한 적자가 발생하면서 다시 사업방향의 재정비가 이루어지고 있다.

조선업과 관련된 주요한 사회적 관심사는 두 가지이다. 하나는 최근 조선산업의 업황이 매우 나빠져서 원청근로자에 대한 구조조정까지 고려하게 되었다는 점이고, 다른 하나는 조선산업은 사내하청근로자를 가장 많이 쓰는 산업이고, 이에 따른 원하청 간 근로조건 격차가 크다는 점이다. 본 연구는 이중 조선업의 원하청구조에 초점을 두었다.

원청근로자와 하청근로자 간의 임금 및 근로조건 격차와 이로 인한 문제는 지속적으로 논의되어온 오래된 의제이다. 그간 조선업 원하청 관련 연구는 주로 원하청 격차의 현황 및 문제점 등에 대하여 사례를 중심으로 연구되어 왔고, 원하청 간의 불공정거래 해소, 원하청 관계 간 상생관계의 구축 등이 대책으로 제시된 것이 많다. 본 연구에서는 원하청 고용 및 근로조건에 대한 미시자료 분석을 통하여 조선산업 원하청의 비중과 근로조건 격차를 밝히고자 하였다. 이를 위해서 고용노동부가 실시한 원하청 연결망 실태조사 자료와 고용보험 행정자료(2014년 말까지)를 연결하여 만들어낸 DB 중 조선산업 부분을 분석한 자료가 사용되었다. 또한 이 연구에서는 조선업에서 사내하도급이 특히 많이 발생하는 이유와 향후 조선업 원하청구조의 변화방향 및 대책에 대해서도 논의하였다.

\* 한국노동연구원 선임연구위원(chamim@kli.re.kr).

## II. 조선산업의 원하청 고용구조

우리나라 조선산업이 세계적인 수준과 규모라는 점은 널리 알려진 사실이다. 우리나라는 선박수주량과 건조량이 세계 1위이고, 조선소 규모 또한 커서 세계 1위부터 5위까지의 조선소가 모두 우리나라 조선소라고 한다. 조선산업은 바다를 낀 대규모 부지와 거대 설비가 필요하다는 점에서 진입장벽이 있는 산업이다. 초기 조선산업은 현대, 대우, 삼성등 소위 빅3라 불리는 대기업에서 시작하였고 이후 2000년대 조선업 호황기를 거치면서 성동조선, STX조선 등 중형급 조선소들이 설립되었으며, 2008년 금융위기 이후 중형급 조선소들은 경영상의 어려움을 겪으며 구조조정이 이루어지는 중이다. 분석이 이루어진 2014년말 현재 조선산업에는 고객 수주를 통해서 선박건조업을 하는 16개의 원청 조선소가 있고, 각 조선소별로 수십 혹은 수백개의 사내하청사업체가 있는 실정이다.

조선산업의 사업체 수는 2014년말 현재 5,889개소로서 전체 제조업 사업체 수의 2.2%이고, 전 산업 사업체 수의 0.4%이다. 또한 조선산업의 고용보험 피보험자 수는 19만 6,133명으로서 전체 제조업 고용보험 피보험자 수의 5.4%이고, 전 산업 고용보험 피보험자 수의 1.6%이다(표 1 참조).

조선산업의 업체 수와 고용보험 피보험자 수의 추세를 보면 지속적으로 증가하고 있지만, 최근 그 증가폭은 둔화되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 수치는 2008년 금융위기 이후 조선산업이 경영상의 어려움으로 구조조정이 행해졌다는 사실과 배치된다. 「지역고용조사」를 보면 조선산업 취업자 수는 2008년 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보이다가 2013년이 되어서야 1만여 명 증가한 것으로 나타나고 있다.<sup>1)</sup> 이렇게 현실과 다소 상이한 결과가 나타난 이유는 본 연구가 고용보험 DB를 이용하여 조선산업 업체 수와 근로자 수를 살펴보았기 때문으로 여겨진다. 그간 소규모 하도급업체의 고용·산재보험 신고는 원청사업체에서 해주던 것이 관행이었지만, 2006년 이후 정부는 규모와 관계없이 하도급업체의 고용·산재보험 신고를 따로 하도록 하였다. 이에 따라서 2006년 이후 2012년까지 조선산업의 사업체 수는 매년 증가하고 있다. 조선산업 피보험자 수가 매년 증가하는 것 또한 고용보험과 연관시켜서 설명될 수 있다. 조선산업에는 물량팀과 같은 비정규직이 다수 존재하는데, 이들에 대한 고용보험 가입이 점차 확대되면서 피보험자 DB상에서 피보험자의 증가가 이루어진 것으로 판단된다.

1) 「지역고용조사」에서 나타난 조선산업 취업자 수는 2008년 204,563명, 2009년 198,062명, 2010년 181,109명, 2012년 175,881명, 2013년 185,864명이었다.

〈표 1〉 조선업 사업체 수 현황 및 추이

(단위: 개소, %)

	사업체 수 현황 및 추이					고용보험 피보험자 현황 및 추이				
	조선업	제조업	전체	제조업 내 비중	전체 산업 내 비중	조선업	제조업	전체	제조업 내 비중	전체 산업 내 비중
2006	2,955	193,289	903,174	1.53	0.33	119,976	2,868,776	8,799,901	4.18	1.36
2007	3,608	195,897	946,972	1.84	0.38	141,994	2,927,636	9,273,244	4.85	1.53
2008	4,809	209,656	1,008,137	2.29	0.48	167,239	2,982,660	9,682,307	5.61	1.73
2009	5,581	213,902	1,050,578	2.61	0.53	176,255	3,015,760	10,174,911	5.84	1.73
2010	5,655	222,259	1,091,371	2.54	0.52	166,198	3,188,284	10,619,689	5.21	1.56
2011	6,166	237,130	1,159,566	2.60	0.53	175,350	3,347,863	11,174,845	5.24	1.57
2012	6,377	253,568	1,248,376	2.51	0.51	188,068	3,497,455	11,693,999	5.38	1.61
2013	5,618	262,599	1,321,618	2.14	0.43	188,847	3,570,958	12,095,697	5.29	1.56
2014	5,889	273,421	1,396,949	2.15	0.42	196,133	3,637,165	12,502,147	5.39	1.57

자료: 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

다음으로 2008년부터 2014년까지의 원하청사업체 수와 피보험자 현황 및 추이를 살펴 보았다. 이를 보면 2008년 금융위기 이후 하청사업체의 수는 지속적으로 증가하였다. 2008년과 2014년의 하청사업체 수를 보면 2차는 3,290개소에서 3,507개소로, 3차는 2,265개소에서 2,638개로, 4차 이상은 818개소에서 1,000개소로 증가하였다. 또한 2014년을 제외한다면 원청사업체의 피보험자 증가는 거의 없지만, 하청사업체에서는 피보험자 수가 급속히 증가하였다. 하청사업체 피보험자 증가율을 보면 2010년 이후 2차 하청사업체의 증가율이 가장 높았으며, 전체적으로 하청사업체 피보험자 증가율이 원청사업체 보다 높았다. 다만 2014년의 경우 3차 및 4차 이상 하청사업체는 고용감소를 경험한 것으로 나타났다.

이 자료 또한 고용보험 DB를 이용하여 사업체 수와 피보험자 수를 구한 것이기 때문에

〈표 2〉 원하청 사업체 피보험자 현황 및 추이

(단위: 개소, 명)

	원청		2차하청		3차하청		4차이상 하청	
	사업체수	피보험자수	사업체수	피보험자수	사업체수	피보험자수	사업체수	피보험자수
2008	15	43,259	3,290	138,497	2,265	40,753	818	11,466
2009	15	44,112	3,407	138,246	2,442	43,264	894	12,058
2010	15	43,391	3,486	148,796	2,572	48,348	970	13,346
2011	16	45,058	3,528	165,542	2,668	52,538	1,008	14,163
2012	16	44,850	3,534	170,794	2,677	53,850	1,024	14,509
2013	16	44,816	3,533	172,301	2,670	54,764	1,021	14,807
2014	16	45,363	3,507	174,505	2,638	54,660	1,000	14,535

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

앞에서 설명한 고용보험 관련 정책 및 적용증가에 따른 영향을 배제하기는 쉽지 않을 것이다. 따라서 이를 반영해서 살펴볼 필요가 있을 것이다.

다음으로 원하청 기술자의 규모와 추이를 살펴보기 위하여 9대 원청 조선소<sup>2)</sup>를 중심으로 직능별 고용규모를 살펴보았다. 직능별 고용규모에서 원하청 고용구조와 관련하여 특히 중요한 직업은 기능직이다. 기능직은 직영(원청) 근로자와 하청 근로자로 구분할 수 있고, 원청 근로자 대비 하청 근로자의 비중은 이것으로 설명될 수 있다. 원청 기능직 대비 하청 기능직의 규모는 2000년 72%에서 2010년 199%로 급증하였고, 2013년에는 294%로 다시 증가하였다. 이를 규모로 보면 2000년 이후 원청 기능직의 수는 3만 5,000명 수준을 유지하고 있지만, 하청 기능직의 수는 지속적으로 증가하여 2000년 2만 5,960명에서 2013년 10만 5,041명으로 거의 4배 정도로 증가한 것을 볼 수 있다. 이는 1997년 외환위기 이후 원청 조선소에서 직영 기능직을 일정 수준으로 유지하고, 나머지 필요한 인력은 사내하청 근로자로 충당하는 방식으로 위험을 외주화했음을 나타내는 것이다.

원청 조선소는 직영기능직의 규모를 한정하고, 정년퇴직 등으로 직영기능직의 일자리가 나면 자사의 젊은 사내하청 근로자를 대상으로 ‘발탁채용’하는 방식으로 인력을 운용하고 있다. 사내하청사업체 소속 기능직 근로자들은 이 때 발탁되지 않으면 원청 조선소의 직원이 되기 어려운 구조이다. 따라서 젊은 사내하청 근로자들은 ‘발탁채용’이라는 좁은 문을 위하여 원청 및 사내하청사업체에 대해서 순종적인 태도를 취하지 않을 수 없고, 30대 중반 이후의 사내하청 근로자는 원청 정규직화가 사실상 불가능하기 때문에 근로의욕 고취가 상대적으로 어려운 구조이다.

〈표 3〉 9대 조선소 직능별 고용규모 추이

(단위: 개소, 명, %)

연 도	사무직	기술직	기능직(직영)	기능직(하청)	계	(하청/직영)×100
1990	4,062	7,967	34,701	7,360	54,090	21.2
1995	7,333	11,775	39,236	18,986	77,330	48.4
2000	7,181	10,420	36,215	25,960	79,776	71.7
2005	7,042	12,081	35,750	49,831	104,704	139.4
2010	6,533	20,293	35,383	70,534	132,743	199.3
2011	6,931	20,492	35,237	76,670	139,330	217.6
2012	7,196	20,761	35,989	90,342	154,288	251.0
2013	8,461	21,391	35,712	105,041	170,605	294.1

자료: 한국조선해양플랜트협회, 각 연도 조선자료집.

2) 고용노동부의 조사에서 나타난 조선산업 원청사업체의 수는 16개이지만, 통상적으로 업계에서는 9~10개를 주요 원청사업체로 보고 있다.

하청사업체의 기능직 근로자가 어느 원청사업체에 소속되어서 무슨 일을 하고 있는지를 살펴보았다. 원청별 하청사업체 및 하청 근로자수를 보면 하청사업체의 59%, 하청근로자의 76%가 소위 빅3라 불리는 대형 조선소 소속이었다. 빅3 조선업체의 사내하청 근로자는 2008년 이후 약 3만 5천여 명 순증하였는데,<sup>3)</sup> 이는 중형급 조선소들이 2008년 세계 금융위기 이후 대부분 경영상의 어려움으로 인한 구조조정이 있었는데 이 인력이 빅3로 이동한 것으로 볼 수 있을 것이다.

〈표 4〉 원청별 하청사업체 및 하청노동자 수

(단위 : 개소, 명)

원청사업체명	하청사업체 수	하청노동자 수	업체별 평균인원
현대중공업	271	38,270	141.2
대우조선해양	154	26,503	172.1
삼성중공업	132	21,667	164.1
현대미포	98	9,629	98.3
현대삼호중공업	69	7,726	112.0
STX조선	73	4,488	61.5
SPP조선	99	4,030	40.7
성동조선해양	30	1,507	50.2
한진중공업	16	118	7.4
신아sb	6	50	8.3
전 체	948	113,988	120.2

자료 : 심상정의원실 국감자료, 박종식(2014)에서 인용.

중형급 조선소에 속했던 하청근로자들이 구조조정 이후 대형조선소의 사내하청사업체로 갈 수 있었던 이유는 빅3 대형조선소가 해양플랜트 사업 부문을 확장하였기 때문이었다.<sup>4)</sup> 해양플랜트의 설계-조달-시공 부문 중 우리나라가 경쟁력을 갖춘 부문은 시공부문으로서 대형 조선소에서는 이 부문에 하청인력을 대거 투입하게 된 것이다. 주로 하청사업체를 중심으로 인력구성을 한 해양플랜트 사업이 커짐에 따라서 조선산업의 사내하청 비중은 매년 급속도로 높아지게 된 것이다.

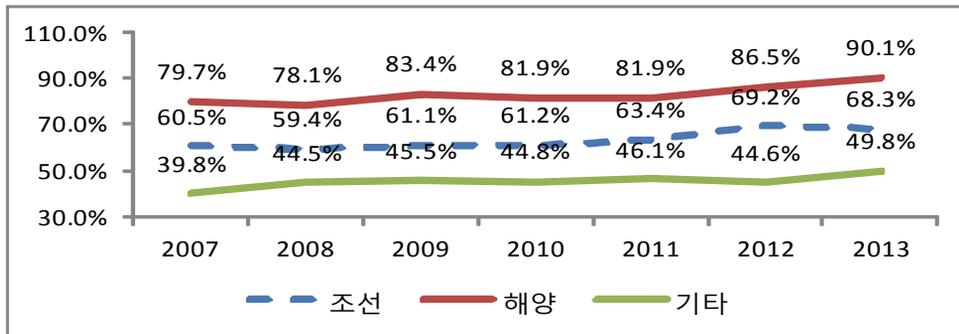
[그림 1]에서 조선산업에서 하청근로자를 쓰는 비중을 보면 2013년 조선업 68%, 해양플랜트업 90%로서 해양플랜트에서의 하청비중이 월등히 높으며, 이러한 격차는 이전에도 존재해온 것으로 나타난다. 해양플랜트를 주로 하는 사내하청기업에서는 작업시한 촉박 등으로 작업량이 갑자기 많아지는 경우 소위 ‘물량조’라고 불리는 임시근로자들을 대

3) 박종식(2014), 「조선산업 사내하청의 확산과 공정별 현황」, 금속연구원 이슈페이퍼.

4) 세계 금융위기 이후 선박 수주량 감소를 극복하기 위하여 대형조선소들은 해양플랜트 사업에 집중하게 된다. 2011년부터 2013년 사이 빅3 조선소들은 대규모 해양플랜트 프로젝트의 설계-조달-시공(EPC - Engineering, Procurement, Construction)을 일괄 수주하는 턴키(turn-key) 방식으로 수주하였다.

거 투입해서 사용하게 된다. 물량조는 어느 한 조선소의 정규직 사내하청근로자가 아니라 ‘물량’에 따라서 지역을 이동하면서 몇 주 혹은 몇 달씩 작업하는 임시근로자들로서, 이는 조선산업의 사내하청 노동시장의 이중화를 나타낸다고 볼 수 있을 것이다.

[그림 1] 빅3 기능직의 사업부서별 전체인원 대비 하청 비율



자료 : 박종식(2014), 「조선산업 사내하청의 확산과 공정별 현황」, 금속연구원 이슈페이퍼.

조선산업 사내하청근로자가 공정 중 주로 어디에 분포되어 있는가를 살펴보면, 도장, 배관, 전기전자, 조립 등 핵심 분야에서 일하는 경우가 48%이고, 이외에도 선각, 족장, 탑재 등 일하기 어렵거나 위험한 분야에서 일하는 경우도 많았다. 이러한 결과는 조선산업에서 원하청 공동작업이 상당수 이루어지고 있으며, 힘들고 위험한 공정을 점차 하청사업체에 넘기고 있다고 해석할 수 있을 것이다.

[표 5] 공정별 하청사업체 및 노동자 분포 현황

(단위: 개소, 명, %)

공정	업체 수	인원 수	비율	공정	업체 수	인원 수	비율
가공	16	939	0.8	소조립	16	1,331	1.2
건조	34	2,922	2.6	시운전	19	2,400	2.1
관철	48	7,723	6.8	엔진기계	22	1,281	1.1
기계	18	1,090	1.0	의장	54	6,934	6.1
기전	19	603	0.5	전기전자	84	12,573	11.0
대조립	39	3,379	3.0	조립	77	9,304	8.2
도장	141	19,079	16.7	족장	45	5,458	4.8
목의장	12	1,485	1.3	지원	58	4,369	3.8
배관	54	14,089	12.4	탑재	55	5,568	4.9
보온	10	768	0.7	판넬	18	1,940	1.7
선각	41	5,460	4.8	기타	22	1,741	1.5
선실	10	1,201	1.1	미분류	15	1,514	1.3
선장	21	837	0.7	전 체	948	113,988	

자료 : 박종식(2014), 「조선산업 사내하청의 확산과 공정별 현황」, 금속연구원 이슈페이퍼.

### Ⅲ. 조선산업 원하청 기업의 근로자 특성

이 장에서는 조선산업의 원청기업과 하청기업에는 어떠한 연령대의 근로자가 소속되어 있으며, 이들의 근속 및 이직률은 어떠한지, 구인률 및 직업훈련은 어떻게 이루어지고 있는가를 살펴보았다.

조선산업 종사자의 연령을 청년층(15세~29세), 중년층(30세~49세), 장년층(50세 이상)으로 구분하여 살펴보았다. 조선산업에서 근로자의 연령별 구성을 보면 청년층의 감소와 중장년층의 증가가 눈에 띈다. 각 연령층별로 근로자 구성비율을 비교해 보면 청년층은 2008년 24.4%에서 2014년 17.8%로 감소하였고 근로자의 절대 수 또한 감소하였다. 반면 중년층의 구성비율은 2008년 68.5%에서 2014년 71.5%로 증가하였고 장년층 또한 2008년 7.1%에서 2014년 11.1%로 증가하였다. 즉 조선산업은 전반적으로 고령화되고 있었다.

원청사업체와 하청차수별 장년 비중을 살펴보면 원청사업체의 장년비중이 가장 높고, 하청사업체의 경우는 하청차수가 높아질수록 장년층 비중도 높아지는 경향을 보였다. 고령화 속도 또한 원청사업체가 가장 높고, 하청사업체는 차수가 높아질수록 더 높은 경향을 보였다. 원청사업체의 장년층 비중은 2008년~2014년에 8.4%p 높아졌고 하청사업체는 3.4%p(2차), 3.6%p(3차), 4.1%p(4차 이상)로 나타났다.

〈표 6〉 연령별 원하청사업체별 분포 추이

(단위: 명, %)

	전 체			장년 비중			
	청년	중년	장년	원청	2차 하청	3차 하청	4차 이상 하청
2008	55,796	156,572	16,142	9.5	6.0	7.6	8.4
2009	55,665	162,712	17,499	10.7	6.2	7.7	7.7
2010	54,185	172,506	19,853	11.9	6.8	8.2	8.6
2011	54,824	190,555	23,549	12.8	7.5	8.7	9.9
2012	53,351	200,919	26,035	13.8	8.0	9.3	10.5
2013	50,846	205,455	28,759	15.1	8.6	10.2	11.6
2014	49,799	205,562	32,301	17.9	9.4	11.2	12.5

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

원청사업체에서 장년 비율이 가장 높고 고령화 속도 또한 빠른 이유는 원청사업체 근로자의 근속연수가 하청사업체에 비하기 어려울 정도로 높기 때문이라고 볼 수 있을 것이다. 2013년을 기준으로 근속연수를 분석해본 결과 원청사업체 근로자 12.1년, 하청사업

체 근로자 2.1년으로 원청사업체 근로자의 근속연수가 월등히 길었다. 이렇게 원청사업체 근로자의 근속연수가 긴 이유는 원하청 간 사업체 설립연도나 연령별 분포가 다르기 때문으로 설명하기도 하지만, 하청사업체의 고용이 더 불안하기 때문이기도 한 것으로 판단된다. 2011년 이후 평균 근속기간의 증가폭을 보면 원청사업체는 지속적으로 늘어나는 모습을 보이지만 하청사업체는 정체된 상태를 보이고 있다. 이 또한 하청사업체의 고용 불안정성에 기인한 현상으로 추론할 수 있을 것이다.

사내하청사업체 종사자라 할지라도 종사상 지위가 본 공인가, 물량팀인가, 일당직 등 기타인가에 따라서 근속기간은 다르다. 본 공의 근속연수는 상대적으로 길어서 근속연수가 4년 이상인 경우가 48%로 장기근속자가 상당수 있으며, 물량팀, 일당직 등의 근속연수는 1년 미만이 과반수이다.

조선산업의 근속연수를 고용보험 DB를 이용하여 분석해 보았다. 이를 보면 근속연수가 3년 이상인 근로자의 비율은 원청사업체 92.4%, 하청사업체 80.1%로 나타났다. 이를 보다 상세히 살펴보기 위하여 2011년에 조선업 피보험자인 사람을 기준으로 1년, 2년, 3년 후 그대로 머무는 사람의 비율을 분석하였다. 원청사업체 소속 근로자 중 이후 계속 근무자의 비율은 1년 경과 후 96.9%, 2년경과 후 94.2%, 3년경과 후 92.4%로 나타났다. 하청근로자 중 이후 계속 근무자의 비율은 1년 경과후 90.7%, 2년 경과후 84.7%, 3년 경과 후 80.1%로 나타나서, 하청근사업체 소속 근로자의 노동이동이 더 높았다.

〈표 7〉 원하청별 노동이동 추이 변화

(단위: 명, %)

	t+1			t+2			t+3		
	원청	하청	기타	원청	하청	기타	원청	하청	기타
원청	39,859	202	1,091	38,765	329	2,058	38,025	455	2,672
하청	480	158,561	15,753	762	148,130	25,902	925	140,034	33,835
원청	96.9	0.5	2.7	94.2	0.8	5.0	92.4	1.1	6.5
하청	0.3	90.7	9.0	0.4	84.7	14.8	0.5	80.1	19.4

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

원청사업체와 하청사업체 근로자의 이직률 현황을 보면 원하청 간 격차가 매우 컸다. 2013년 원청사업체 근로자의 이직률은 자발적 이직률이 3.3%, 비자발적 이직률이 4.3%로 나타나지만 하청사업체 근로자의 이직률은 자발적 이직률이 24.0%에서 29.0%까지 나타나고, 비자발적 이직률은 7.4%에서 8.5%로 나타났다. 이는 자발적 이직률은 원청에 비해서 7-8배 높고 비자발적 이직률은 약 2배 높은 수치이다. 이는 원청사업체가 갈 수 있는 최선의 업체이고, 하청사업체에는 정규직인 본 공뿐만 아니라 계약직인 물량팀과 일용근로자까지 있는 조선업 노동시장의 현실을 반영한 것으로 여겨진다.

2003년부터 2013년까지의 이직률 추이를 보면 원청사업체의 경우 자발적 이직률과 비자발적 이직률 모두 지속적으로 상승하는 경향을 보이고 있다. 그러나 하청사업체의 경우 세계 금융위기의 영향으로 경기가 나빴던 2009년 자발적 이직률과 비자발적 이직률이 모두 급속히 높아졌다. 이는 원청 근로자에 비해서 하청 근로자가 경기가 나쁠 때 먼저 일자리를 떠나고 있다고 해석할 수 있을 것이다.

〈표 8〉 원하청여부별 이직률 추이 변화

(단위: %)

	원청		2차		3차		4차 이상	
	자발	비자발	자발	비자발	자발	비자발	자발	비자발
2008	2.69	2.92	22.31	6.74	25.82	10.44	23.06	8.60
2009	2.06	2.55	21.17	8.92	23.02	11.06	22.58	10.63
2010	3.07	3.95	24.26	6.73	28.20	7.74	27.98	6.78
2011	3.41	3.49	25.55	6.39	30.89	7.46	27.74	7.70
2012	3.78	4.46	24.49	7.43	29.40	8.02	27.21	8.11
2013	3.33	4.28	24.02	7.37	28.98	8.14	27.30	8.48

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

다음으로 조선산업 원하청사업체별로 구인자 수를 살펴보았다. 원하청 간 구인자 수는 굳이 비교할 필요가 없을 정도로 달랐다. 이는 앞에서 살펴보았던 바와 같이 하청사업체에서는 전체 근로자의 31% - 37% 정도가 매년 이직하고 있지만 원청사업체의 경우 이직하는 근로자가 8% 미만이기 때문이라고 여겨진다. 2006년부터 2013년까지의 추이를 보면 해양플랜트 부문에 주력했던 2012년 이후 원청사업체의 구인자 수는 예전의 절반 이하로 떨어졌고, 하청사업체의 구인자 수는 오히려 상당히 높아진 것으로 나타났다.

〈표 9〉 원하청사업체별 구인자 수 추이

(단위: 명, %)

	원청사업체	하청사업체	원청 구인자 비율	하청 구인자 비율
2006	58	194	0.1	1.0
2007	44	409	0.1	1.5
2008	49	856	0.1	2.7
2009	34	728	0.1	2.1
2010	43	1,061	0.1	2.9
2011	49	1,520	0.1	3.6
2012	26	1,965	0.0	3.6
2013	19	2,381	0.0	3.7

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(피보험자 DB).

#### IV. 조선산업 원하청기업의 근로조건

하도급업체는 원청사업체로부터 받는 하도급 금액을 가지고 근로자들에게 임금을 지급하게 된다. 조선산업에서 하도급 금액의 결정은 ‘공종별 단가’와 개별물량을 작업하는데 소요되는 ‘공사시수(M/H)’에 의해서 이루어진다. 각 공종별단가는 원청사업체와 하청사업체 협의회 대표 간의 협의를 통해서 결정되지만, 사실상 원청이 정한 단가기준을 하청사업체 대표에게 설득하고 협조를 구하는 과정에 가깝다고 볼 수 있다. 이 공종별 단가의 조정은 직영정규직 노동자의 임금인상이 결정된 이후에 이루어지며, 모든 협력업체에 통일적으로 적용된다. 또 하나의 결정요인인 공사시수(M/H)는 기술발전에 따라서 대개는 6개월 혹은 1년 단위로 더 낮게 책정되고 있다. 따라서 하도급업체가 받는 하도급 금액은 새롭고 복잡한 공정을 맡아서 하지 않는 이상 오르기 어려운 구조이다.

조선산업 사내하청사업체의 임금 지급형태를 보면 현대중공업의 경우 사내하청 본 공은 75%가 시급제로 지급받고 있는 반면, 물량팀 등은 78%가 일당제로 지급받고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 사내하청 고용형태별 임금지급형태 분포(현대중공업)

(단위 : %)

	연봉제	월급제	시급제	일당제	기타
사내하청 본 공 (N=1,114)	0.4	9.0	74.8	15.8	0.1
기타 (222)	1.4	10.8	9.5	77.9	0.5

자료 : 현대중공업노동조합 · 현대중공업사내하청지회(2014), 『2014년 현대중공업 사내하청 노동환경 실태조사』, p.14, 신원철(2014)에서 재인용.

임금인상 방식을 보면 원청사업체의 정규직 근로자는 호봉승급분과 기본급 인상을 통해서 매년 임금이 인상되고 있다. 그러나 사내하청사업체의 근로자는 그렇지 않다. 사내하청사업체 근로자는 호봉승급이나 베이스 업이 존재하지 않을뿐 아니라, 임금의 상한성(최고시급제)이 존재하는 경우도 있는 것으로 나타났다. 2013년 현대중공업의 사례를 보면 사내하청사업체의 경우 본 공의 52%, 물량팀의 22%만이 임금인상이 있었다고 한다. 이러한 사례는 사내하청사업체 본 공의 경우는 개별적 임금인상 관행이 지배적이고 물량팀의 경우는 임금인상이 되는 경우가 오히려 드문 경우라는 것을 의미한다.

조선산업에서 원청사업체의 정규직 근로자와 사내하청사업체 근로자의 임금수준을 직접적으로 비교하기는 적절치 않을 수 있다. 이는 이들을 근속, 숙련수준, 노동시간, 직종을

통제하고 임금수준을 비교하기가 쉽지 않기 때문이다. 그럼에도 불구하고 사내하청사업체 근로자의 임금은 수준은 원청사업체 근로자의 1/2 미만으로 나타나고 있다. 대우조선, 삼성중공업, 현대중공업 등 조선 빅3 정규직 근로자의 임금수준은 연 7천만 원 내외로 나타나는 반면, 하청사업체의 임금수준은 연 3천만 원 미만일 것으로 추정하고 있다. 이외에도 복지수준의 차이 등을 감안한다면 총 보상수준의 차이는 더 커질 것으로 예상된다.

이외에도 하청근로자들에게 근로기준법상 휴업수당을 지급하지 않는 관행이 이미 널리 퍼져있고, 원청사업체에서 하청사업체 근로자들을 위한 휴가비, 지원금 등을 지급하더라도 일부 사내하청사업체에서는 이를 지급하지 않는 경우도 있다고 한다.

다음으로 원하청 기업의 훈련건수, 훈련인원, 지원금의 차이에 대해서 살펴보았다. 원청기업의 경우 5만 3,806명의 훈련인원이 2,081건의 훈련에 참여하면서 59.1억 원의 지원금을 수급하였지만, 하청사업체의 경우 6,524명이 1,144건의 훈련에 참여하면서 9.5억 원의 지원금을 수급한 것으로 나타났다. 원청사업체는 직원 수를 일정한 규모로 유지하고 있고, 하청사업체의 직원 수가 원청사업체 직원 수의 4배 이상이라는 점을 감안하면 하청사업체 직원에 대한 훈련은 턱없이 적다는 것을 알 수 있었다.

〈표 11〉 원하청별 훈련현황(2014)

(단위: 개, 명, 천 원)

협력대기업	원청사업체				하청사업체				
	훈련건수	인원수(A)	지원금(B)	1인당지원금(B/A)	협약기업수	훈련건수	인원수(A)	지원금(B)	1인당지원금(B/A)
전 체	2,081	53,806	5,910,928,464	109,856.3	731	1,144	6,524	948,152,539	145,333.0
(주)한진중공업	15	138	7,402,571	53,641.8	-	-	-	-	-
(주)현대미포조선	61	2,007	158,142,642	78,795.5	-	-	-	-	-
STX중공업	192	1,014	52,352,948	51,630.1	67	32	101	26,902,965	266,366.0
대선조선	-	-	-	-	-	3	5	366,782	73,356.4
대우조선해양(주)	335	7,671	1,341,778,819	174,915.8	199	328	1,246	602,332,474	483,412.9
대한조선(주)	97	434	29,435,727	67,824.3	-	4	4	423,643	105,910.8
삼성중공업(주)	279	9,352	1,302,262,052	324,933	152	316	2,621	94,820,042	36,177.0
성동조선해양(주)	22	332	33,383,455	100,552.6	-	4	22	4,427,860	201,266.4
한진중공업	-	-	-	-	19	1	1	94,605	94,605.0
현대미포	-	-	-	-	60	104	283	23,661,566	83,609.8
현대삼호중공업(주)	36	988	234,011,729	236,854.0	63	172	1,420	123,787,383	87,174.2
현대중공업(주)	1,044	31,870	2,752,158,521	86,355.8	171	180	821	71,335,219	86,888.2

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(훈련 DB).

훈련직종을 살펴보면 원청사업체의 경우 사무관리 분야, 기계·장비 분야, 운송장비제조 분야에서 사용하는 지원금이 89% 정도 되지만, 훈련 직종은 비교적 다양하게 개설되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 하청사업체의 경우 기계·장비 분야에 훈련지원금의 78%를 사용할 뿐만 아니라 훈련 직종 자체가 매우 제한적인 것으로 나타나고 있다.

〈표 12〉 원하청사업체별 훈련직종 현황(2014)

(단위: 개, 명, 천 원)

직종 대분류	원청사업체				하청사업체			
	훈련 건수	인원수 비율	지원금 비율	1인당 지원금	훈련 건수	인원수 비율	지원금 비율	1인당 지원금
전 체	2,081	100.0	100.0	109,856.3	1,144	100.0	100.0	145,333.0
건설 분야	44	1.9	1.3	76,665.7	3	0.0	0.1	166,776.7
계층별훈련 분야	61	3.0	3.6	129,037.0	248	9.2	5.3	84,380.5
금속 분야	4	0.3	0.1	54,368.3				
금융·보험 분야	17	0.4	0.2	46,923.7				
기계·장비 분야	173	8.4	24.6	320,381.7	440	39.6	78.5	288,390.2
농림·농업·광업 분야	1	0.0	0.0	108,053.0				
사무관리 분야	1,294	66.7	43.7	71,959.9	372	46.0	12.7	40,090.5
산업응용 분야	11	0.2	0.1	51,961.2	1	0.0	0.0	376,960.0
서비스 분야	4	1.0	0.3	35,071.7				
섬유 분야	2	0.0	0.0	48,000.0				
운송장비제조 분야	298	14.0	20.9	163,243.2	26	3.3	2.0	85,848.8
의료 분야	5	0.0	0.0	91,816.7				
전기 분야	45	1.0	2.1	239,947.9	52	1.9	1.4	106,867.3
전자 분야	3	0.0	0.0	98,765.3	1	0.0	0.0	132,123.0
정보·분야	102	2.9	3.0	112,885.3				
화학제품 및 요업 분야	13	0.1	0.1	80,924.3	1	0.0	0.0	95,401.0
환경분야	4	0.0	0.0	91,948.0				

자료: 원하청 내부자료, 고용보험 행정자료(훈련 DB).

## V. 조선산업 사내하청 문제의 전망

조선산업에서 사내하청 근로자는 이미 원청 근로자의 4배를 넘는 상황이며 이러한 상황은 당분간 지속될 것으로 여겨진다. 이는 조선산업의 대형 조선소들이 1998년 외환위기 이후 인건비 절감과 위험 외주화를 위하여 사내하청을 적극적으로 이용하면서 시작된

현상이고, 2008년 국제 금융위기 이후 판로 개척을 위하여 해양플랜트 쪽으로 사업구조 다각화를 시작하면서 가속화 되었다. 더욱이 우리나라의 해양플랜트 부문은 저임노동력의 단기간 시공을 통해서 이윤이 창출되는 구조이기 때문에, 해양플랜트에서의 사내하청 근로자의 사용비율은 90%를 넘어서고 있다. 또한 조선산업에서 사내하청이 일반화되면서 힘들고 위험한 공정을 사내하청으로 넘기는 것에 대해서 원청 노사 간에 암묵적인 단합이 존재하고 있다(박종식, 2014). 또한 이미 하청 근로자들의 노동시장에도 이중화가 진행되어서 원청 본 공과 물량팀, 일용직 등으로 구분되며, 본 공 중 가장 유능한 근로자는 원청에서 결원이 생길 경우 원청으로 이동하고 있다. 이미 원청 근로자의 4배 이상으로 불어난 사내하청 근로자를 어느 날 모두 원청사업체가 직고용하기는 사실상 불가능한 상황이라고 볼 수 있다. 즉 현재 필요한 것은 현재 가장 문제가 되고 있는 것을 중심으로 단계적인 해결책을 찾는 것이라고 여겨진다.

사내하청 근로자들의 임금과 근로조건이 원청 근로자들에 턱없이 모자란다는 점은 주지의 사실이다. 여기에 덧붙여 격차가 앞으로도 늘어날 가능성이 있는데, 이는 원청 근로자들은 노동조합을 모두 갖추고 있고 집단적 의사소통의 길이 있지만, 사내하청 근로자들은 그렇지 못하기 때문이다. 해양플랜트 물량팀 등의 경우 물량에 따라서 하청사업체 뿐만 아니라 조선소 자체를 자주 옮겨 다니기 때문에 조직화가 어렵다고들 한다. 그러나 유사한 작업환경에 있는 건설플랜트 근로자들은 이미 지역별·직종별 대응으로 이를 해결한 바 있다. 사내하청 근로자들에게도 집단적 의사소통 기구, 즉 노동조합 또는 노동자 평의회가 수립이 필요하다.

또한 사내하청과 관련해서는 다음의 두 가지 단계적 접근이 필요하다(박종식, 2014). 하나는 원하청 공동작업의 경우 대부분 높은 기술적 숙련이 필요한 핵심적인 공정인 경우가 많다. 이는 같은 장소 내에서 공동작업으로 이루어진다는 면에서 불법파견의 다름이 있을 수 있고, 핵심기술을 원청 사내에서 보유한다는 점에서도 핵심공정은 직영화하는 것이 바람직할 것이다. 두 번째는 위험하고 힘든 공정이 이미 사내하청으로 넘어갔다는 점은 앞에서 언급한 바 있다. 이 때 문제점은 사망과 같은 중대재해의 발생 가능성이 높다는 점이다. 만일 사망과 같은 중대재해가 지속적으로 발생할 경우, 그 작업공정은 사내하청사업체 근로자가 작업장 차원에서의 안전관리를 적절히 하기 어렵다는 점을 반증하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이렇게 중대재해가 발생하는 위험한 공정은 재직영화를 추진하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다. **KL**

**<참고문헌>**

- 박종식(2014), 「조선산업 사내하청의 확산과 공정별 현황」, 금속연구원 이슈페이퍼.
- 신원철(2014), 「조선산업 원하청 구조의 문제점과 개선방향」, 안주엽 외, 『산업과 고용구조 정상화를 위한 정책과제』, 한국노동연구원.
- 한국조선해양플랜트협회, 『조선자료집』, 각 연도.