

이 과제는 2014년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

# 사내하도급 근로자 보호방안 고용영향평가 연구



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2014년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관기관 : 한국노동연구원

연구시행기관 : 한국고용노사관계학회

## 연구진

연구책임자: 권순원 (숙명여대 경영학부 교수)

참여연구자: 정동일 (숙명여대 경영학부 교수)

노광표 (노동사회연구소 소장)

이재성 (성균관대 HRD센터 연구원)

# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	1
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	4
제2절 연구의 방법 .....	5
1. 근로자 패널조사 분석 .....	5
2. 사업체 패널조사 분석 .....	5
3. 집단심층토론조사(FGI) .....	6
제2장 사내하도급 관련 주요 이론과 쟁점 .....	7
제1절 사내하도급에 대한 이론과 기존 연구 .....	7
1. 사내하도급에 관한 이론적 배경 .....	7
2. 사내하도급에 대한 국내의 주요 연구 .....	12
제2절 이론적 함의 및 쟁점 .....	16
제3장 사내하도급의 활용 현황과 실태 분석 .....	19
제1절 서 론 .....	19
제2절 사내하도급 활용 현황 .....	20
1. 총 괄 .....	20
2. 사내하도급 실태: 제조업 .....	27
3. 사내하도급 실태: 서비스산업 .....	42
제3절 사내하도급 고용노사관계의 쟁점 .....	64
제4장 사내하도급 근로자 실태조사 .....	70

제1절 서론	70
제2절 사내하도급 근로자의 일반적 특성	74
제3절 사내하도급 근로자의 고용전환 유형	77
제4절 사내하도급 근로자의 근로실태	92
제5절 요약 및 결론	107
<b>제5장 사내하도급 활용 현황과 고용성과 및 기업성과</b>	<b>110</b>
제1절 서론	110
제2절 선행연구	111
제3절 분석 데이터 및 사내하도급 활용 현황	116
제4절 사내하도급 활용 결정요인에 대한 분석	127
제5절 사내하도급이 고용에 미치는 영향에 대한 분석	131
제6절 사내하도급이 기업성과에 미치는 영향에 대한 분석	136
제7절 요약 및 결론	141
<b>제6장 토론 : 사내하도급 관련 제도의 고용영향 평가</b>	<b>144</b>
제1절 사내하도급 활용 현황	144
제2절 사내하도급 활용의 제도적 효과: 사내하도급과 기간제	146
제3절 사내하도급 고용의 원인과 규율화: 고용영향	151
제4절 기간제법의 풍선효과: 2007년 법제화로 사내하도급 고용이 확대되었나?	155
<b>제7장 결론</b>	<b>159</b>
제1절 고용형태별 근로자 패널조사 결과	159
제2절 사업체 패널조사 분석 결과	161
제3절 FGI 분석결과	164
제4절 정책적 시사점	165
<b>참고문헌</b>	<b>171</b>

## 표 목 차

<표 3- 1> 우리나라 비정규직 비율 추이(2003~2013. 3) .....	21
<표 3- 2> 업종별 사내하도급 현황(2008년과 2010년 비교) .....	22
<표 3- 3> 사업장별 사내하도급 비중 .....	22
<표 3- 4> 사업체 특성별 사내하도급 활용 여부 및 강도 .....	24
<표 3- 5> 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황 .....	25
<표 3- 6> 사내하도급 활용 이유 분포 .....	26
<표 3- 7> 주요 철강업체들의 사내하청 활용 현황 .....	34
<표 3- 8> 고용형태 공시제를 이용한 조선산업 사내하도급 활용 현황 ..	38
<표 3- 9> 조선산업 원청과 사내하청 노동자의 산재 및 사고 사망자수 현황 .....	40
<표 3-10> 산업별 특징과 사내하도급 .....	40
<표 3-11> 산업별 사내하도급 활용 원인 비교 .....	41
<표 3-12> 주요 업종별 사내하도급업체 근로자의 근로조건 .....	42
<표 3-13> 주요 유통산업 사내하도급 실태:대형 백화점, 할인점 .....	44
<표 3-14> 주요 유통산업 사내하도급 인원 추정 .....	45
<표 3-15> 주요 호텔별 아웃소싱 현황 .....	46
<표 3-16> 고용형태 공시제를 이용한 호텔업 사내하도급 활용 현황 .....	47
<표 3-17> 호텔업 임금구조 .....	48
<표 3-18> 아웃소싱(Outsourcing) 업체 형태별 구분 .....	50
<표 3-19> 콜센터 업무 유형(인바운드, 아웃바운드) 비교 .....	50
<표 3-20> 다산콜센터 근속 현황 .....	52
<표 3-21> 케이블 방송 노동자 임금 내역 .....	56
<표 3-22> 연도별 전산업 및 IT 인력 현황 .....	56
<표 3-23> IT 산업의 사내하도급 근로자 복지항목 비교 .....	60
<표 3-24> 산업별 비정규직 비율 및 월급여 수준(2011년 기준) .....	62
<표 4- 1> 차수별 응답자수 .....	71
<표 4- 2> 고용형태 재분류 .....	72

<표 4- 3> 고용형태별 분포(1~9차 통합) .....	73
<표 4- 4> 비정규직 고용유형별 사회인구학적 특성 .....	74
<표 4- 5> 비정규직 근로자 유형별 직업 분포 .....	76
<표 4- 6> 비전형근로자 유형별 산업분포 .....	77
<표 4- 7> 차시별 고용형태 분포 .....	78
<표 4- 8> 차시별 고용형태 분포(누락이 없다고 가정함) .....	79
<표 4- 9> 비정규직 근로자의 고용전환(2010. 4 ~ 2011. 4) .....	80
<표 4-10> 비정규 근로자의 고용전환(2010. 4 ~ 2012. 4) .....	81
<표 4-11> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(1~2차시) .....	84
<표 4-12> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(2~3차시) .....	84
<표 4-13> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(3~4차시) .....	85
<표 4-14> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(4~5차시) .....	85
<표 4-15> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(5~6차시) .....	86
<표 4-16> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(6~7차시) .....	86
<표 4-17> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(7~8차시) .....	87
<표 4-18> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(8~9차시) .....	87
<표 4-19> 사내하도급(용역)의 전형적인 고용전환 패턴 .....	90
<표 4-20> 비정규직 근로자의 근무지속 가능성 .....	93
<표 4-21> 사내하도급 근로자의 근무지속 가능 이유 .....	93
<표 4-22> 사내하도급 근로자의 근무지속 불가능 이유 .....	93
<표 4-23> 사내하도급 근로자의 복지혜택 등 각종 근로조건 .....	96
<표 4-24> 비정규직 근로자의 근로조건 비교(혜택의 개수 비교) .....	96
<표 4-25> 사내하도급 근로자의 근로조건 만족도 .....	97
<표 4-26> 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 정규직 존재 여부 .....	98
<표 4-27> 정규직 전환 가능성 및 전환 방법 .....	98
<표 4-28> 정규직과 비교한 업무의 전문성 .....	99
<표 4-29> 정규직과 비교한 업무에 대한 책임 .....	100
<표 4-30> 정규직과 비교한 소정 근로시간 .....	100
<표 4-31> 정규직과 비교한 시간외 근로시간 .....	101
<표 4-32> 정규직과 비교한 시간단위당 임금 .....	101
<표 4-33> 정규직과 비교한 근로조건 .....	102

<표 4-34> 정규직과 비교한 4대보험 혜택 .....	103
<표 4-35> 정규직과 비교한 퇴직금, 상여금, 시간외수당 혜택 .....	104
<표 4-36> 정규직과 비교한 휴가 및 휴직 혜택 .....	105
<표 4-37> 정규직과 비교한 기타 혜택 .....	106
<표 4-38> 원청 정규직과의 차별 유무 .....	107
<표 5- 1> 사내하도급 관련 선행연구 .....	116
<표 5- 2> 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2007년) .....	119
<표 5- 3> 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2009년) .....	121
<표 5- 4> 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2011년) .....	122
<표 5- 5> 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황 .....	123
<표 5- 6> 사내하도급의 주된 활용 직종 .....	124
<표 5- 7> 사내하도급의 주된 활용 이유 .....	125
<표 5- 8> 사내하도급의 주된 활용 이유(기업규모별) .....	126
<표 5- 9> 기초통계량 .....	129
<표 5-10> 사내하도급 활용 결정요인 분석 .....	130
<표 5-11> 사내하도급 활용과 정규직 고용 비중의 변화 .....	133
<표 5-12> 사내하도급 활용이 고용에 미치는 영향 실증분석 .....	134
<표 5-13> 사내하도급 활용이 정규직 고용증가에 미치는 영향 실증분석 .....	135
<표 5-14> 사내하도급 활용 여부별 기업성과 .....	137
<표 5-15> 사내하도급 활용이 당기매출액에 미치는 영향 실증분석 .....	138
<표 5-16> 사내하도급 활용이 당기순이익에 미치는 영향 실증분석 .....	139
<표 5-17> 사내하도급 활용이 영업이익에 미치는 영향 실증분석 .....	140

## 그림목차

[그림 1-1] 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용 현황 .....	2
[그림 3-1] A자동차공장 최종조립공정 작업배치도 사례 .....	28
[그림 3-2] 일관제철업체(P사)의 원하청 구조 .....	32
[그림 3-3] 철강산업 외주화 비중 .....	33
[그림 3-4] 조선산업 노동시장의 특성과 사내하도급 구조 .....	36
[그림 3-5] 가전업체 도급 관계 : 삼성전자서비스 도급 관계 .....	53
[그림 3-6] 케이블 방송업체의 간접고용 .....	55
[그림 3-7] 소프트웨어 산업의 가치사슬과 하도급 구조 .....	57
[그림 4-1] 비정규 근로자의 분기별 고용 전환(2010. 4~2012. 4) .....	83
[그림 4-2] 사내하도급 근로자의 전형적인 고용전환 패턴 .....	88
[그림 4-3] 일반비정규직 근로자의 전형적인 고용전환 패턴 .....	91
[그림 4-4] 비정규직 근로자의 월평균 임금수준 .....	94
[그림 4-5] 비정규직 근로자의 월고정 수입(초과근로 등 제외) .....	95



# 요 약

## 1. 서 론

- 1997년 외환위기 이후 경영 효율성 제고와 비용절감 차원에서 사내하도급 활용의 비중이 꾸준히 확대되어 왔으며, 특히 최근 들어서는 글로벌 경쟁의 가속화와 함께 청소 및 경비 등 단순업무뿐만 아니라 제조업과 공공부문을 포함한 전 산업영역에서 사내하도급 활용이 보편화되고 있음.
  
- 따라서 본 연구에서는 사내하도급 관련 제도, 정책 및 법률적 판단 등이 기업의 인력활용 전략, 즉 고용전략에 미치는 영향을 분석해 보고자 함.

## 2. 사내하도급 관련 주요 이론과 쟁점

- 사내하도급 관련 이론적 배경
  - 사내하도급 활용과 관련한 이론으로는 크게 전략적 선택이론, 거래비용이론, 자원의존이론, 제도화이론 등이 있음.
  - 전략적 선택이론에서는 개별 기업이 처한 환경요인, 이러한 환경적 요인에 대처하기 위한 기업의 전략에 따라 사내하도급 활용 정도가 달라진다고 봄.
  - 거래비용이론에서는 사내하도급 문제를 거래비용의 최소화라는 관점에서 바라봄. 즉 비정규직에 대한 법적 규제가 심한 경우 비

정규직 채용/관리에 상당한 거래비용이 발생하는데, 이때 거래 비용을 줄이기 위해 사내하도급을 활용하게 된다는 것임.

- 자원의존이론은 사내하도급 문제를 원청회사와 사내하도급 회사 간의 파워 차이로 바라봄. 원청회사는 사내하도급 회사의 생존에 중요한 자원을 제공하기 때문에 권력 불균형이 발생함. 따라서 법적, 제도적 규제의 보호 아래 있는 비정규직보다 파워를 행사할 수 있는 사내하도급을 선호하게 됨.
- 제도화이론에 따르면 사내하도급의 활용이 합리적인 선택에 의해서 이루어지기보다는 불확실성에 대처하기 위한 방편으로 타 기업을 모방하고 사회적으로 당연시되는 관행을 추종하는 과정에서 나타나는 현상임.

#### □ 사내하도급 관련 국내 주요 연구

- 사내하도급 관련하여 그동안 국내에서 이루어진 주요 연구들은 크게 사내하도급 활용 원인에 대한 연구, 사내하도급 실태에 대한 연구, 사내하도급 활용의 경제적 효과에 관한 연구 등으로 나눌 수 있음.
- 먼저 사내하도급 활용 원인에 대한 연구로는 사내하도급이 정부 주도의 산업화 과정과 대기업 주도의 노동 유연화, 노조의 취약성 등에 뿌리를 둔 제도적 현상이라는 연구, 인건비 절감과 고용 유연성 확보 등 사내하도급 활용의 주요 동기를 분석한 연구, 그리고 근로자 파견법과 같은 법적 규제가 광범위한 사내하도급 활용의 주요 요인이라고 보는 연구 등이 있음.
- 사내하도급 실태에 관한 연구들은 한결같이 사내하도급이 전 산업, 업종에 걸쳐 광범위하게 활용되고 있으며, 그 활용폭이 점차로 증가하고 있음을 실증적으로 보임. 또한 사내하도급이 건전한 노사관계 형성에 장애가 되고 노사갈등을 일으키는 원인이

되고 있음을 지적함.

- 마지막으로 사내하도급 활용의 경제적 효과에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있음. 일부 연구에서 이를 다루고 있는데, 그 주요 내용은 사내하도급 활용이 단기적 이익에는 긍정적인 영향을 줄지 모르나, 장기적으로는 고용의 질과 경영성과를 악화시킨다는 것을 보여주고 있음.

### 3. 사내하도급 활용 현황과 실태 분석

#### □ 연구내용

- 사내하도급의 활용 현황과 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건에 대한 실태 파악을 목적으로 함. 이를 위해 양적 분석자료로는 통계청의 '경제활동인구 부가조사'와 고용노동부가 2004년, 2008년 그리고 2010년에 실시한 사내하도급 근로자 실태조사 결과, 노동연구원의 사업체 패널조사, 2014년 고용형태 공시 결과 등을 활용함. 질적 분석자료로는 사내하도급 노사 당사자 면접조사 결과를 활용함.
- 사내하도급의 활용 현황을 보기 위해 사내하도급의 비중과 규모를 총괄적으로 검토한 후 산업·업종별 특성 파악을 위해 제조업과 서비스업을 비교 검토함. 다음으로 사내하도급 근로자의 임금, 근로조건, 복지제도 등을 정규직과의 격차 및 차별 해소를 위한 관점에서 검토함. 마지막으로 사내하도급 활용에서 제기되는 다양한 고용노사관계 쟁점을 파악하고 이의 개선 방향을 검토함.

#### □ 사내하도급 활용 현황-총괄

- 사내하도급 근로자의 규모를 추정할 수 있는 통계 데이터는 존재하지 않음. '경제활동인구 부가조사' 결과를 통해 사내하도급

근로자의 규모를 추정할 수 있음. 다만, 경제활동인구 부가조사에는 사내하도급 설문 문항이 없어 사내하도급 노동자들이 대부분 정규직으로 분류됨. 파견근로와 용역근로를 합친 간접고용의 규모는 2013년 88만 1천 명(4.9%)으로 지난 10년 동안 43만 8천 명(1.8%포인트) 증가함.

- 현재 사내하도급 근로는 25~30% 수준에서 활용되고 있는 것으로 나타나며 일부 업종(조선, 철강, 유통서비스 등)의 경우 활용도가 매우 높음.
- 사내하도급의 본질과 관련해서 사내하도급은 이른바 전근대적 노무관리 방식과 현대적 네트워크 기업의 연속선에서 파악할 수 있을 것으로 보임. 이와 관련해서 사내하도급의 다양성에 주목할 필요가 있음.
- 사내하도급 활용(사업체 패널 조사결과)의 가장 중요한 이유는 업무 특성에 기인함. 즉 단순노무직군에서 가장 많이 활용하며 주요 활용 업무는 경비, 청소, 식당, 물류 등 비핵심 내지 단순 업무에 집중됨. 즉 사내하도급의 지배적인 활용 이유는 단순업무의 외부화를 통한 비용절감인 것으로 판단됨.
- 노조 조직률이 높은 사업장일수록 사내하도급을 활용하는 비중과 활용 정도가 높음. 이는 유(有)노조 사업장일수록 고용 및 임금 경직성이 강해 이를 회피하기 위한 수단으로 사내하도급이 다른 곳보다 더 활용되고 있음을 암시. 또한 노동조합을 회피하거나 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적으로도 사내하도급이 활용될 수 있음을 시사함.
- 사내하도급 이외의 간접고용 비정규직(파견근로 등)을 많이 활용하는 경우에는 사내하도급을 활용하지 않거나 활용할 경우에도 적게 활용할 가능성이 높은 것으로 나타남. 즉 사내하도급과 다른 유형의 간접고용 비정규직 간에 대체관계가 존재할 수 있음을 의미함.

#### □ 사내하도급의 활용 및 특징-제조업

- 제조업 내 업종별 사내하도급 근로자 사용비율을 보면 '조선>철강>자동차'의 순으로 높게 나타남.
- 제조업의 업종별 사내하도급의 특징을 보면, 자동차업종의 경우 생산방식이 연속성이고, 생산 공정이 균등함을 알 수 있음. 반면 조선업의 경우 생산방식이 단위생산이고, 생산 공정이 불균등함. 반면 노동의 독립성이 높고, 작업 사이클이 길다는 것을 알 수 있음. 철강업 노동시장의 특성은 중첩적 이중구조이고, 표준화 및 자동화의 비중이 높고, 노동의 독립성은 낮음.
- 제조업의 사내하도급 활용 원인을 보면 업종별로 구분되는 몇 가지 특징이 확인됨. 사내하도급의 발생 원인은 크게 건설분야 등의 도급 전통 때문에 발생하고(특히 조선 및 철강), 원청업체의 원가절감 전략 때문에(자동차, 조선, 철강), 원청업체의 유연성 제고 목적 때문에(특히 조선, 자동차), 과보호된 정규직 노사관계의 회피를 목적으로(특히 자동차) 그리고 기업 특유성이 낮거나 주변적 업무에 대한 용역 목적(청소, 경비 등의 용역) 등으로 구분할 수 있음.
- 임금 및 근로조건에 대한 원청과 사내하도급 노동자의 격차를 보면 사내하도급업체 근로자의 연평균 임금(2년차 근로자 연평균 임금수준)을 100으로 할 때, 하청 근로자의 임금은 원청기업 근로자의 69.4~79.8%로 나타나며, 특히 근속연수에서 큰 차이가 발생하고 있음.

#### □ 사내하도급의 활용 및 특징-서비스업

- 우리나라의 산업구조는 서비스업종을 중심으로 급격하게 재편되었음. 산업대분류별 취업자 비중에서, 서비스업은 2011년 69.2%를 차지하고 있음. 이러한 산업의 서비스화 경향은 한국

뿐만 아니라 세계적 추세임.

- 우리나라 서비스산업은 고용흡수력이 높지만, 서비스업체에 고용된 종사자의 근로환경은 임금수준이나 사회보험 가입률, 고용안정성 등이 상대적으로 매우 낮음.
- 노동시장의 일반적 조건과 더불어 서비스업의 고용구조는 매우 복잡하게 구성되어 있는데, 다양한 유형의 도급과 외주화가 확산되어 있음. 서비스업의 대표 산업인 대규모 유통업체(‘고용형태공시제’) 21개 사업장만 보더라도 전체 노동자수는 151,074명이 고 그중 비정규직은 52,406명으로 41.2%를 차지함. 전체 비정규직 52,406명 중 간접고용(하도급) 노동자수는 35,630명으로 전체의 29.9%에 해당됨.
- 호텔업도 2000년대 이후 외주화 혹은 아웃소싱(outsourcing)이라고 불리는 사내하도급이 증가함. 호텔업의 사내도급 활용방식을 제조업과 비교할 때, 가장 큰 차이점은 하도급업체의 ‘전속’ 정도가 약하다는 점임. 제조업은 사내하청업체가 하나의 원청업체와 ‘전속’ 관계를 갖는 반면, 호텔업에서는 하나의 하도급업체가 여러 개의 호텔과 계약을 맺고 있다는 점임. 호텔업의 간접고용은 원청 정규직과 뚜렷하게 구분되어 이중화된 고용형태를 보여주고 있음.
- 사내하도급은 가전서비스, 방송, 인터넷서비스 등 신(新)사업 영역에서도 확산되고 있음. 외주화로 인해 방송 케이블 간접고용 노동자들은 개별적 근로관계(고용, 임금, 복지, 노동시간, 휴일휴가, 산업안전 등)뿐 아니라, 집단적 근로관계(노사협의회, 노동조합)에 있어서도 사회적 배제와 차별을 받고 있음. 서비스산업은 제조업보다 간접고용 규모가 더 크고, 근로조건도 열악함.
- IT 산업의 열악한 근로조건을 원인으로 다단계 하도급 구조가 지목됨. IT 산업 SW 영역은 ‘대기업 SI-하청-재하청’으로 이어지는 하도급 구조로 되어 있고, 대기업 IT 회사들이 중소 IT

서비스 기업과 SW 업체들에 비용이나 위험부담을 떠넘기는 관행이 지배적임. 다단계 하도급 구조 속에서 돈은 아래로 내려갈수록 빠져나가, 하도급 관계 피라미드의 아랫부분에 위치하는 IT 산업 근로자들은 불공정 계약과 고강도 노동, 잦은 임금체불을 반복적으로 경험하는 상황임. IT 산업 업종 내 기업들의 경우 사내하도급업체를 활용하는 이유는 ‘핵심 업무에의 역량집중’과 ‘하도급업체의 전문성 활용’ 등이 지배적이지만 타 산업과 달리 인건비 절감과 고용유연성 확보 또한 중요한 이유인 것으로 조사됨. IT 산업의 고용형태를 보면, 하도급 파견, 하도급 용역, 프리랜서 등 혼재된 고용형태가 명확히 구분되지 않음. 이에 따라 고용형태에 따른 불법 논란이 발생할 우려가 큼.

#### □ 사내하도급 고용노사관계의 주요 쟁점

- 사내하도급의 확산에 따른 고용노사관계의 문제점은 “고용불안정, 임금 및 근로조건의 열위(劣位) 및 차별, 노동기본권의 침해화, 불법파견 등 법률적 논란” 등으로 요약할 수 있음.
- 첫째, 고용안정성임. 원-하청 간 시장 교섭력 격차가 큰 우리나라의 산업 생태계에서, 사내하청은 사실상 원청의 필요에 따른 인력조달 기제로 활용되고 있음.
- 둘째, 임금 및 노동조건의 격차 및 차별임. 제조업 사내하청 노동자는 직영 정규직 노동자와 동등·유사한 업무를 담당하는 경우가 많음. 그럼에도 사내하청이라는 이유로 차별적인 저임금을 지급받는 경우가 대다수이며 연말 경영성과금 그리고 기업복지의 차별로 인해, 하청 노동자들은 상대적 박탈감에 빠져 있음. 직영 정규직 노동자와 동등·유사업무를 담당하고 있는 하도급 노동자에게 주어지는 임금 격차는 사회적 정당성 논란에 휩싸이게 됨. 다만, 서비스산업의 사내하청 근로자들과 원청 근로자들

이 맡고 있는 업무는 명확히 구분되는 경우가 대부분이어서 이를 차별로 보기는 어려움.

- 셋째, 사내하청 노동자들의 노동기본권 문제임. 사내하청 노동자들은 열악한 처우 개선을 위해 노동조합을 결성하지만, 원청자본의 직·간접적인 압력으로 인해 노동권은 사실상 무력화되고 있음.
- 넷째, 위장 도급 및 불법파견 논란임. 초기 제조업에서 발생했던 위장 도급 및 불법파견 논란이 서비스산업 전반으로 확대되고 있음. 사내하청업체의 사업 경영상 독립성 자체가 없는 경우에는 '위장도급'의 문제로, 사업 경영상의 독립성은 있지만 인사·노무관리의 독립성이 없는 경우에는 '불법파견'의 문제가 제기됨.

#### 4. 사내하도급 근로자 실태조사

##### □ 연구내용

- 고용노동부의 「고용형태별 근로자 패널조사」 1~9차 자료를 활용하여 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년 동안 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴과 사내하도급 근로자의 근로실태 변화 추세를 분석하였음.
- 2010년 4월에 실시된 1차 조사에서는 사내하도급 근로자가 총 1,881명이었으며 전체 조사대상 비정규직 근로자의 9.1%를 차지하고 있었음.

##### □ 사내하도급 근로자의 일반적 특성

- 조사대상 사내하도급 근로자의 61%가 남성이었으며, 학력별로는 고등학교 졸업이 41.1%로 가장 많았음. 연령별로는 60대 이상이 30.2%, 50대가 29.9%, 40대가 20.6%로 나타나 사내하



도급 근로자들이 다른 형태의 비정규직에 비해 상당히 고령화되어 있는 것으로 분석됨.

- 직업 측면에서는 단순노무가 63.53%였으며, 특히 청소(27.3%), 경비(17.1%)에 집중되어 있었음. 또한 용접, 건축마감, 건설관련 단순노무 등에서 일하는 경우도 16.9%로 매우 높게 나타났음.
- 사내하도급 근로자 원청업체의 산업별 분포를 보면, 부동산 및 임대업이 25.8%로 가장 많았고, 건설업이 19.5%, 제조업이 16.2%로 나타났음.

#### □ 사내하도급 근로자의 고용전환 유형

##### ○ 사내하도급 근로자의 정규직 전환

- 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년의 기간 동안 사내하도급 근로자의 고용전환 유형을 분석한 결과, 사내하도급 근로자의 정규직 전환율은 연 1% 내외로 매우 낮았고, 2년 동안 한 번이라도 정규직 일자리를 얻어 본 경험이 있는 사내하도급 근로자는 3%에도 미치지 못한 것으로 나타남. 분기별로 사내하도급 근로자의 정규직 전환율을 살펴보면, 2010년 2분기 동안 0.2%의 정규직 전환을 보였으나, 이후 지속적으로 하락하여 2011년 1분기에는 0.1% 이하로 떨어짐. 이후 2011년 3분기에 0.4%로 증가했으나, 4분기에 다시 0.1%로 떨어지고, 2012년 1분기에는 0.3%로 약간 상승했음. 전반적으로 등락을 반복하고 있지만, 분기별 정규직 전환율은 0.4% 이내로 나타남.
- 또한 정규직으로 전환되었던 사내하도급 근로자의 절반가량은 1년이 넘지 않아 다시 사내하도급으로 복귀하거나, 일반비정규직, 기타 간접고용, 실업 상태로 전환되었음. 이러한 분석 결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환될 가능성 자체가 극히 낮을 뿐만 아니라, 일단 정규직으로 전환되었더라도 그

일자리의 질이나 근로조건이 사내하도급의 그것에 비해 결코 좋다고 말하기는 어렵다고 판단됨.

○ 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴

- 전체적으로 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴을 보면, 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년의 기간 동안 사내하도급으로 머물러 있는 비율이 50% 정도 되었으며, 사내하도급 → 실업/비경황 상태로 전환된 뒤 계속 그 상태를 유지하는 경우가 20% 정도 되었음. 사내하도급 → 실업/비경황 → 비정규직(간접고용 포함), 혹은 사내하도급 → 비정규직(파견, 일고 등 포함) 등의 전환을 반복하는 사례도 20% 이상 관찰되었음. 이러한 분석 결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자 중 절반가량은 2년 이상 사내하도급으로 남아 있었고, 나머지 절반은 다른 형태의 비정규직을 전전하면서 일자리를 계속 바꾸거나 실업 상태로 전환된 뒤 마땅한 일자리를 찾지 못하고 있는 것으로 분석됨. 극소수의 사내하도급 근로자만이 정규직으로 전환되지만, 그중 절반은 정규직을 유지하지 못하고 다시 비정규직 상태로 돌아오고 있었음.
- 이러한 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴은 일반비정규직의 고용전환 패턴과는 차이가 있음. 일반비정규직의 경우 2년간 정규직 전환을 경험한 비율이 10%에 이르고 정규직 전환 이후 정규직 일자리를 유지하는 비율이 상당히 높음.

□ 사내하도급 근로자의 근로 실태

○ 사내하도급 근로자의 근무지속 가능성

- 현재 일자리에서 근무를 지속할 수 있다고 답한 사내하도급 근로자는 1차시에 30%에서 9차시에 20%로 꾸준히 하락하였음. 일반비정규직의 경우 근무지속 가능성은 1차시에 21.5%에서 9차시에 17.4%로 나타났고, 특고, 파견 등 기타비전형 근로의 경

우는 51.8%에서 47.5%로 나타났음. 전반적으로 다른 형태의 비정규직 근로자와 비교할 때 사내하도급 근로자의 근무지속 가능성이 2년 동안 가장 크게 떨어진 것으로 분석됨. 근무지속이 어려운 이유로는 이미 정해진 계약기간이 만료되었다는 응답이 50%가량 되었으며, 사업주의 재량으로 계약 종료될 수 있다는 응답이 40%가량 되었음.

○ 임금수준 등 근로조건

- 사내하도급 근로자의 임금 등 제반 근로조건은 2년간의 기간 동안 미약하게나마 꾸준히 상승한 것으로 판단됨. 임금은 1차시 평균 112만 원에서 9차시 평균 128만 원으로 증가했음. 하지만 물가상승률을 감안하면 임금 상승폭은 제한적이라고 판단됨. 한 가지 중요한 변화는 다른 비정규직과 마찬가지로 전체 임금에서 초과근로 수당 등을 제외한 고정임금의 비율이 지속적으로 감소했다는 점임. 1차시에는 고정급의 비율이 79.5%였으나 5차시에는 64.8%, 9차시에는 58.6%로 하락하였음.
- 4대보험, 휴가/휴직, 교육훈련, 퇴직금, 시간외수당 등 각종 복지 혜택은 2년 동안 약간 개선된 것으로 판단됨. 4대보험 혜택을 받는 비율은 2년 동안 1~10%가량 증가했으며, 각종 휴가/휴직 혜택 수혜율도 1~3%가량 증가했음. 하지만 다른 형태의 비정규직과 비교하면 개선폭이 큰 것은 아님.
- 사내하도급 가이드라인 제정이 사내하도급 근로자의 근로조건 개선에 영향을 미쳤는지는 확실치 않으나, 일부 혜택 항목에서 2011년 하반기부터 비교적 큰 폭으로 상승하는 추세인 것을 감안하면, 사내하도급 가이드라인의 효과가 부분적으로는 있었을 것으로 추정됨. 예를 들어 유급휴가를 받는 비율은 2010년 4월에 18.7%, 2011년 10월에 18.2%였으나 이후 매 분기 2%포인트가량 증가하여 9차시에는 22.4%의 수혜율을 보임.
- 사내하도급 근로자에 대한 근로조건이 조금씩 개선되면서 임금

수준, 일자리 안정성, 근로시간, 복리후생 등에 대한 만족도도 꾸준히 증가하는 것으로 나타났음. 5점 척도로 측정된 임금에 대한 만족도는 1차시 2.61에서 9차시 2.93으로 증가했으며, 일자리 안정성에 대한 만족도도 2.59에서 2.98로, 근로시간에 대한 만족도는 2.84에서 3.12로 증가했음. 복리후생에 대한 만족도는 2.46에서 2.67로 약간 증가했지만, 다른 것과 비교하면 여전히 낮은 수준이었음.

○ 정규직 전환 가능성

- 사내하도급 근로자가 평가한 정규직 전환 가능성은 약간 감소하는 것으로 나타남. 1차시 조사에서는 13.4%가 업적 등 심사를 통해 정규직 전환이 가능하다고 답했으며, 10.9%는 일정 기간이 지나면 자동적으로 정규직 전환이 가능하다고 답했음. 정규직 전환 가능성이 없다고 답한 사내하도급 근로자는 75.7%였음. 9차 조사에서는 정규직 전환 가능성이 없다고 답한 근로자가 80.3%, 업적 심사 등을 통해 가능하다고 답한 응답자가 10.5%, 자동적으로 전환이 가능하다고 답한 응답자가 9.2%였음. 근로조건이 개선되고 근로조건에 대한 만족도가 조금씩 증가하고는 있지만, 정규직 전환의 가능성은 오히려 감소하고 있는 것으로 보임.

○ 정규직과의 근무여건 비교

- 1차, 6차, 9차시에 실시된 부가조사를 통해 정규직과 사내하도급 근로자의 근로조건 차이를 살펴보았음.
- 먼저 업무의 전문성, 책임성, 근로시간, 시간외 근로시간, 시간당 위당 임금수준 등을 비교해 보았음. 업무의 전문성과 업무의 책임은 정규직과 거의 유사해지고 있으나, 근로시간과 시간외 근로시간은 1차시 조사에 비해 9차시 조사에서 조금씩 증가했음. 1차시 조사에서는 사내하도급 근로자의 소정 및 시간외 근로시간이 평균적으로 정규직과 비슷했으나, 9차시에는 정규직에 비

해 조금 많아진 것으로 조사되었음. 시간단위당 임금은 정규직과 비교하여 1차시에서 9차시까지 낮은 상태를 유지했음. 1점을 매우 낮음, 5점을 매우 높음으로 한 5점 척도에서 시간단위당 임금수준은 1차시에 1.85로 나타났으며, 9차시에는 1.83으로 나타났음.

- 마지막으로 4대보험, 휴가/휴직, 퇴직금 등 각종 혜택 수준을 정규직과 비교해 보면, 사내하도급 근로자들이 인지한 차별은 다소 완화되고 있는 것으로 평가됨. 4대보험의 경우는 정규직과 같은 혜택을 받는다고 답한 응답이 크게 증가했음. 국민연금 직장가입 혜택은 1차시에 54.5%에서 9차시에 69.7%로 증가했으며, 건강보험 직장가입 혜택은 74.8%에서 80.3%로 증가했음. 고용보험 혜택은 74.8%에서 80.3%로 증가했음. 휴가, 휴직, 퇴직금, 상여금, 교육훈련, 시간외수당의 경우 혜택을 받는 비율이 증가했지만, 대체로 정규직과는 차등적인 혜택이 주어진다는 응답 비율이 크게 증가했음. 예를 들어 상여금의 경우 정규직만 혜택이 주어진다는 응답은 1차시 53.8%에서 9차시 44.7%로 10%포인트가량 감소했음. 하지만 정규직과 동일한 혜택을 받는다는 비율도 19.1%에서 11.8%로 감소했음. 정규직에 비해 차등적인 혜택이 주어진다는 응답은 22.1%에서 30.3%로 증가했음. 또 유급휴가/휴일 혜택이 정규직에만 주어진다는 응답은 51.3%에서 34.2%로 하락했으나 동시에 정규직과 동일한 혜택이 주어진다는 응답도 26.1%에서 21.0%로 감소했음. 정규직에 차등적인 혜택이 주어진다는 응답은 16.6%에서 38.3%로 증가했음.
- 전반적으로 정규직 근로자가 받는 혜택이 사내하도급 근로자에게도 점차 확산되는 추세인 것으로 보이지만, 정규직과 동일한 수준의 혜택이 아니라 정규직에 비해 차등적인 혜택이 주어지는 방향으로 가고 있는 것으로 판단됨.

- 이는 사내하도급 가이드라인 제정 등과 같은 각종 제도적 장치들이 사내하도급 근로자들의 근로조건 개선에 일정부분 기여했지만, 그 개선의 정도는 제한적이며, 정규직과의 차별이 여전히 상존하고 있는 것으로 볼 수 있음.

## 5. 사내하도급 활용 현황과 고용성과 및 기업성과

### □ 연구내용

- 본 연구에서는 사내하도급 활용 현황과 사내하도급 활용이 고용성과 및 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였음.
- 분석을 위해 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 2007년, 2009년, 2011년 자료를 사용하였음.
- 보다 구체적으로 사내하도급의 활용 현황에서는 기업규모별, 민간/공공 부문별, 노조 유무별, 산업분류별 사내하도급 활용 비율, 활용 강도 등 연도별 분석 결과를 제시하였음. 또한 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황, 주된 활용 직종, 주된 활용 이유 등의 분석 결과를 제시하였음.
- 마지막으로 사내하도급 결정요인, 사내하도급이 고용성과(전체 근로자수 증가, 정규직 근로자수 증가) 및 기업성과(당기매출액, 당기순이익, 영업이익)에 어떠한 영향을 미치는지 각각 패널로짓분석 및 패널분석을 시행한 후 주요 분석 결과를 제시하였음.

### □ 사내하도급 활용 현황

#### ○ 활용 현황

- 조사된 사업체는 2007년 1,735개, 2009년 1,737개, 2011년 1,770개인데, 세 시기 조사에 모두 응답한 사업장은 1,305개임.
- 2007년 말 기준으로 22.5%의 사업체가 사내하도급을 활용하고

있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 32.8%에 이르고 있음.

- 2009년 말 기준으로 18.0%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 30.9%에 이르고 있는 것으로 나타나, 2007년에 비해 활용 비중 및 활용 강도가 낮아졌음.
- 2011년 말 기준으로 22.8%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 26.8%에 이르고 있는 것으로 나타나, 2009년에 비해 활용 비중은 약간 높아졌고, 활용 강도는 낮아졌음.
- 2007~11년 전 기간에 걸쳐 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용하는 사업체 비중이 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모가 커질수록 낮아지는 것으로 분석되었음.

○ 사내하도급 업무별 활용 현황 및 주된 활용 직종

- [활용 현황] 전 기간에 걸쳐 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황은 청소(75.5~79.2%), 보안 및 경비(62.3~68.0%), 건물관리(32.9~44.0%), 식당(25.7~29.6%) 순으로 높은 것으로 나타났음.
- 반면, 경영/홍보/마케팅/회계, 인사/교육훈련 등 전문서비스 등의 활용 현황은 1% 미만의 비중으로 매우 낮은 것으로 나타났음.
- 이는 우리나라에서 사내하도급 활용은 전문적 기능의 필요에 의해서라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석됨.
- [활용 직종] 전 기간에 걸쳐 사내하도급의 주된 활용 직종은 단순직(69.6~72.5%), 생산직(15.6~19.0%), 서비스직(5.9~8.0%)의 순으로 나타났고, 관리직 및 판매직의 비중이 상대적으로 낮

음을 알 수 있음.

- 이에 반해, 정규직의 주된 활용 직종은 생산직(36.4~40.6%), 전문직(21.9~23.9%), 사무직(16.6~17.2%)의 순으로 나타났다.
- 이는 정규직과 달리 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영함.

○ 사내하도급 활용 이유

- 2007년의 경우 인건비 절감(35.5%), 업무성격(34.2%), 고용유연성(26.0%) 순으로, 2009년의 경우 업무성격(36.7%), 인건비 절감(32.5%), 고용유연성(29.3%) 순으로, 2011년의 경우 고용유연성(34.7%), 인건비 절감(33.0%), 업무성격(30.2%)의 순으로 높음을 알 수 있음. 따라서 시간이 지날수록 사내하도급을 활용하는 이유는 고용유연성 및 인건비 절감으로 볼 수 있음.
- 기업규모별로 사내하도급의 주된 활용 이유를 살펴보면, 100인 미만 기업은 업무성격, 100~299인 기업은 업무성격 및 인건비 절감, 300~499인 기업은 업무성격 및 인건비 절감, 500~999인 기업은 인건비 절감 및 고용유연성, 1,000인 이상 기업은 고용유연성이 가장 큰 이유였음. 대체로 업무성격상 사내하도급을 활용하는 비중이 전반적으로 높기는 하지만, 대기업일수록 고용유연성과 인건비 절감 목적이 부각되는 것으로 나타났다.

□ 사내하도급 활용 결정요인

- 사내하도급 활용 여부 결정요인을 분석하기 위해 로짓모형 및 패널로짓모형으로 추정하였음.
- 사업체 내 생산직 비율은 통계적으로 유의하지 않지만, 사내하도급 활용을 높이는 것으로 나타났다.
- 1인당 인건비 수준이 높을수록 사내하도급을 활용할 확률이 높



은 것으로 나타났음. 이는 노동비용 절감이 사내하도급을 활용할  
하는 원인임을 시사함.

- 공공부문 사업체일수록, 유노조 사업체일수록 사내하도급을 활  
용할 확률이 높은 것으로 나타났음.
- 산업분류와 관련해서는 기타 산업에 비해 경공업, 전기/전자/정  
밀, 도소매/숙박/음식 산업은 사내하도급을 활용할 확률이 높은  
것으로, 건설업 및 운수업은 사내하도급을 활용할 확률이 낮은  
것으로 나타났음.

□ 사내하도급이 고용(전체 고용 및 정규직 고용)에 미치는 영향

- 전체 정규직 고용 비중은 2007년 61.3%, 2009년 61.6%,  
2011년 60.5%로 2009년에서 2011년으로 변화시 정규직 고  
용비중이 감소한 것으로 나타났음.
- 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 사내하도급을 활용하지  
않는 사업체에 비해 전 기간에 걸쳐 정규직의 비중이 낮음을 알  
수 있음. 이는 정규직 사용을 줄이는 대신 사내하도급 근로자를  
많이 사용하는 것을 의미하고, 정규직 근로자와 사내하도급 근  
로자 간의 대체관계가 있음을 의미한다고 유추할 수 있음.
- 사내하도급이 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 pooled OLS  
모형 및 panel 모형으로 추정하였음.

○ 전체 고용증가

- 사업체 연령이 높고, 1인당 인건비가 높고, 유노조 사업체일수록  
전체 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 또한 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 전체  
고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 기타 산업에 비해 경공업, 전기/가스/수도업, 운수업에서 전체  
고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.

- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 전체 고용증가에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

○ 정규직 고용증가

- 1인당 인건비가 높은 사업체일수록 정규직 고용을 높이는 것으로 나타났다. 이런 결과는 예상과 다른 결과이나, 이병희(2012)에서도 평균 임금수준이 높을수록 정규직 비중이 증가하는 결과가 도출된 바 있음.

- 또한 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 정규직 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났다.

- 기타 산업에 비해 화학공업, 금속/자동차/운송, 건설업, 운수업에서 정규직 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났다.

- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 정규직 고용증가 효과를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사내하도급 활용 여부가 전체 근로자의 고용증가에는 아무런 영향을 미치지 못하지만, 정규직 근로자의 고용증가를 낮춤으로써 사내하도급 근로자와 정규직 근로자 간에는 대체관계에 있음을 의미하는 것임.

□ 사내하도급이 기업성장에 미치는 영향

- 사내하도급 활용 여부 및 사내하도급 활용 비율(사내하도급 근로자수/전체 근로자수)이 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익과 같은 기업성장에 어떠한 영향을 미치는지 패널분석방법론을 이용하여 분석하였음.

- 사내하도급 활용 사업체는 미활용 사업체에 비해 당기매출액, 당기순이익, 영업이익 등의 기업성장이 높은 것으로 나타났다.

- 이러한 결과는 2007~11년 전 기간에 걸쳐 유사하게 나타났다.

- (당기매출액) 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 당기매출액을 7.2% 높이는 것으로 나타났다.

- 또한 통계적으로 유의하지는 않지만 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났음. 즉 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 당기매출액을 8.0% 증가시키는 것으로 나타났음.
- (당기순이익) 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 당기순이익을 24.3% 높이는 것으로 나타났음.
- 또한 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났음. 즉 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 당기순이익을 40.8% 증가시키는 것으로 나타났음.
- (영업이익) 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 영업이익을 20.8% 높이는 것으로 나타났음.
- 또한 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났음. 즉 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 영업이익을 20.0% 증가시키는 것으로 나타났음.

## 6. FGI(Focus Group Interview)

- 최근 법원의 현대자동차 사내하도급 관련 판결 이후 기업들은 사내하도급의 적법한 활용에 대해 큰 관심을 갖고 있음. 기업들의 자체점검을 통해 문제가 될 만한 요소들을 배제하고자 노력
- 아울러 하도급업체에 대한 기업 내적 관리규범의 강화 등도 사내하도급 활용을 다소 감소시키는 요인이 될 수 있을 것으로 판단함.
- 요컨대, 법적 판단이 엄격해지고 규제가 강화됨에 따라 높아진 위험을 헷징하는 것이 중요해졌고, 그것이 사내하도급 비중을 줄이고 활용 관련 내부기준도 강화하는 계기가 됨.

- 일부 기업의 경우 사내하도급을 줄이는 대신 계약직(기간제 및 촉탁) 등을 쓰기 시작했다. 즉 사내하도급에 대한 규제가 강화되는 경우 단기계약직(기간제) 등이 확대될 가능성이 있음.
- 사내하도급에 대한 법적 판단 이후 사내하도급을 계약직으로 전환함에 따라 눈에 보이지 않는 작업 여유인력 감소. 예컨대, 실제 10명이 필요하다면 도급업체는 15명 정도를 요구하는 경우가 많았고 따라서 총원 여유가 있었음. 정규직과 계약직으로 다수 전환되면서 일자리 잉여가 줄었을 수 있음.
- 사내하도급에 대한 규제가 강화되면 기업은 네 가지 전략 가운데 한 가지를 선택할 가능성이 있음. 먼저 선택할 수 있는 방법은 사내도급업체를 사외로 이전시키는 것, 두 번째는 자동화 수준을 높여 노동력을 기계로 대체하는 것, 세 번째는 사업을 해외로 이전하는 것, 그리고 마지막으로 사내하도급을 계약직으로 대체하는 것임.
- 사내하도급과 관련해 직접적인 규율체계인 '사내하도급법'의 제정에 대해서는 찬반이 엇갈림. 법 제정을 반대하는 입장에서는 또 하나의 규제라 별 효력 없이 경영만 불편하게 할 것이라 주장함. 반면, 찬성의 입장에서는 법률적으로 사내하도급 근로의 존재를 인정받게 되어 활용의 자유도가 높아진다는 입장임. 즉 현재 사내도급 관련 규제가 파견법에 의해 이루어지다 보니 현실과 법적 판단 사이에 문제가 될 소지가 있다는 취지임.

## 서 론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

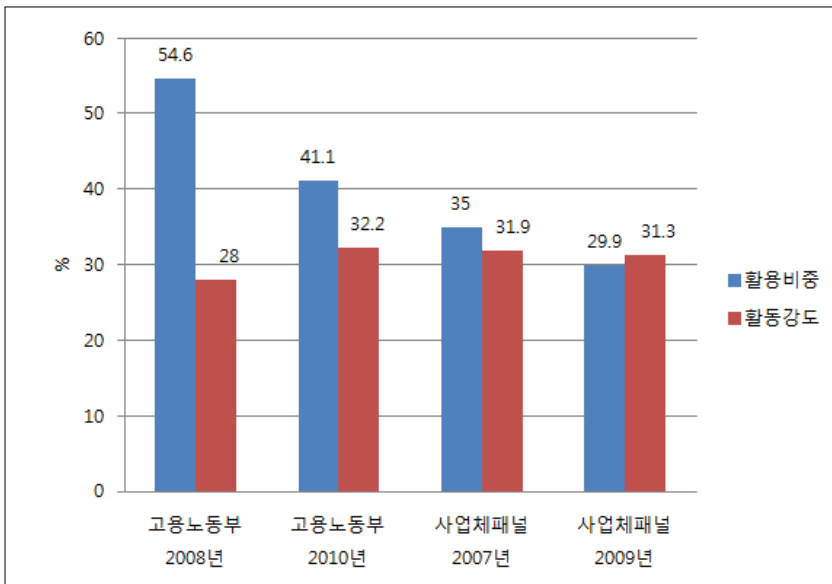
#### 1. 연구의 필요성

- 1997년 외환위기 이후 경영 효율성 제고와 비용절감 차원에서 사내하도급 활용의 비중이 꾸준히 확대되어 왔으며, 특히 최근 들어서는 글로벌 경쟁의 가속화와 함께 청소 및 경비 등 단순업무뿐만 아니라 제조업과 공공부문을 포함한 전 산업영역에서 사내하도급 활용이 보편화되고 있음.
- 사내하도급의 정의와 범위에 대한 일치된 견해가 존재하지 않고 이에 대한 체계적인 조사가 이루어지지 않았기 때문에 사내하도급 근로자의 규모를 정확히 추정하는 것은 쉽지 않지만, 대체로 300인 이상 대규모 사업장의 경우 사내하도급 근로자의 활용 비중은 약 30% 수준에 이르는 것으로 조사되고 있음.
- 2010년 8월에 이루어진 고용노동부의 조사에 따르면 300인 이상 사업장 1,939개소 중 사내하도급을 사용하는 사업장은 799개소(41.1%)이며 사내하도급을 활용하는 원청업체 근로자수 대비 사내하도급 근로자

의 비중은 32.2%로 그 수가 33만 명에 달하고 있음.

- 2009년 사업체 패널조사에 의하면 조사대상 사업장 중 약 30%에서 사내하도급 근로자를 활용하고 있으며, 정규직수 대비 사내하도급 근로자의 비중은 31.3%로 나타남.
- 자동차, 조선 일부 사업장의 경우 전체 근로자를 사내하도급으로 활용하는 사례도 생기고 있음.

[그림 1-1] 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용 현황



주: 활용 강도는 원청사업체의 정규직수(사업체 패널조사) 또는 원청업체의 근로자수(고용노동부) 대비 사내하도급 근로자의 비중임.

자료: 조성재(2012), 『사내하도급의 실태 및 쟁점과 개선방향』, 『월간노동 리뷰』 2012년 6월호.

□ 인건비 절감, 노동유연성 확보 및 핵심 역량 강화 등을 이유로 기업들이 사내하도급 인력 활용을 확대하고 있는 추세에서 사내하도급과 관련된 이슈가 고용관계의 핵심 의제로 대두되고 있는바, 이는 크게 다음과 같은 세 가지 서로 관련된 이슈들로 정리될 수 있음.

□ 첫째, 2010년 7월 현대자동차 불법과건에 관한 대법원 판결과 뒤이은

현대자동차 비정규직 노동쟁의에서 목격하는 바와 같이 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건 개선, 보다 폭넓게 사내하도급 근로자의 법률적, 경제적 보호와 관련된 이슈가 대두되고 있음.

- 업무가 원청사업장에서 수행되는 사내하도급의 경우 수급사업주와 그 소속근로자들이 원청사업주에 종속될 가능성이 매우 높으며, 특히 사내하도급 근로자는 계약상 근로관계 당사자가 아닌 원사업주의 지휘와 감독에 종속될 가능성이 크기 때문에 불법과견이나 위장도급의 희생양이 될 수 있음.
- 고용노동부가 실시한 2010년 자동차, 조선, 전자, 철강 및 IT 업종 272개 원청업체 실태조사 결과에 의하면, 사내하도급 근로자의 임금수준은 원청업체 근로자 임금의 69.4~79.7%인 것으로 나타나고 있으며, 기타 복지 프로그램인 학자금, 주택자금, 연금보험료비, 사내복지기금 운영 등에서도 원청 지원 여부와 지원 수준에 현격한 차이가 나는 것으로 확인됨.
- 사내하도급 근로자는 원청업체 사업주 및 근로자로부터의 부당지시나 부당한 압력행사, 이에 따른 고용불안정 등에 항시적으로 노출되어 있어 법률적으로 보장된 권리조차도 제대로 보호받지 못하고 있는 실정임.
- 이에 따라 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건 개선을 통해 원청-하도급 업체 간 임금·근로조건을 축소하고 사내하도급 근로자를 실질적으로 보호할 수 있는 정책적 방안을 마련하는 것이 매우 시급함.
- 둘째, 사내하도급이 우리나라의 고용구조에서 차지하는 비중이 30%에 이를 정도로 매우 큰 만큼, 사내하도급 근로자 문제에 대한 정책적 개입은 우리나라 고용구조 및 고용의 양과 질에 막대한 영향을 미칠 수 있다는 점에 주목해야 함.
- 상생과 협력의 원청 관계 구축, 직접고용의 확대 및 원청-하도급업체 간 임금 격차 축소, 사내하도급 근로자의 근로조건 개선 등 다양한 정책

적 개입이 고용구조 전반에 어떠한 영향을 미치는지를 면밀히 분석하고 이에 기초하여 미래지향적 고용 생태계를 구축할 필요가 있음.

- 셋째, 사내하도급 근로자에 관한 문제는 단순히 노동권이나 취약근로자의 보호라는 당위적 차원을 넘어 기업 경쟁력, 나아가 국가 경쟁력과도 밀접하게 관련되어 있음.
- 이와 관련하여 일부에서는 사내하도급의 광범한 활용이 인건비 절감, 노동의 수량적 유연화에 기여하기 때문에 한국형 낮은 진로(Low-road) 성장 전략의 핵심적 요소를 구성하며, 따라서 사내하도급 문제를 노동관계법으로 규율하거나 정책적으로 규제하는 것은 기업의 국제 경쟁력을 약화시킨다고 주장함.
- 이에 반해 기업 경쟁력의 기반이 상생과 협력의 기업 간 관계, 나아가 기업 생태계 수준으로 변화되는 상황을 감안할 때 차별과 격차에 의존하는 무분별한 사내하도급 활용 관행이 오히려 기업 경쟁력을 위협하는 요인이 될 수 있으며, 특히 장기적인 경쟁 역량 구축에 부정적 영향을 준다는 주장도 있음.
- 비용 경쟁력이나 유연성 확보를 위해 사내하도급 활용이 불가피한 측면이 있다고 하더라도, 기업 및 국가의 장기적 글로벌 경쟁력 구축을 위해서는 사내하도급 관계의 질적 개선이 필요하며, 이를 위한 효과적인 정책방안을 마련하는 것은 매우 시급한 과제임.

## 2. 연구의 목적

- 이러한 논의에 기초하여 이 연구는 다음과 같은 목적을 달성하고자 함.
- 첫째, 사내하도급 활용 실태를 파악하고 제 이해관계자들에 대한 조사와 분석을 토대로 사내하도급 관련 핵심 쟁점을 정리하며, 이에 기초하여 사내하도급 근로자 보호와 상생협력의 원하청 관계 정립을 위한 다양한 정책 대안들을 도출함.



- 둘째, 각 정책 시나리오들이 고용 및 노동시장에서 고용의 양적/질적 측면에 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석, 실태조사 등을 통해 규명함으로써 바람직한 고용 생태계 구축에 기여할 수 있는 정책 대안을 도출함.
- 셋째, 고용 및 노동시장에 대한 영향과 함께 이들 정책 대안들이 생산성 향상이나 매출증대 등 기업의 경영성과, 나아가 국가의 거시경제에 미치는 영향을 분석함으로써 원청업체와 하도급업체, 그리고 원하청업체의 근로자 모두 상생할 수 있는 정책 대안을 제안함.

## 제2절 연구의 방법

### 1. 근로자 패널조사 분석

- 고용노동부가 실시한 「고용형태별 근로자 패널조사」 1~9차 자료를 활용함.
- 고용형태 변화(비정규직에서 정규직 전환, 비정규직 내 기간제로 전환 등)
- 일자리 이동(일자리 이동 횟수, 산업 및 직업 간 이동, 일자리 이동에 따른 고용형태 변화 등)
- 노동이동(비정규직에서 실업자로 전환, 비정규직에서 비경제활동으로 전환 등)
- 임금, 사회보험, 복지혜택 등 근로조건에 대한 조사

### 2. 사업체 패널조사 분석

- 한국노동연구원 「사업체 패널조사」(2007, 2009, 2011) 데이터를 활용해 사내하도급 고용 현황을 분석함.

- 사내하도급의 활용 현황에서는 기업규모별, 민간/공공 부문별, 노조 유무별, 산업분류별 사내하도급 활용 비율, 활용 강도 등 연도별 분석 결과를 제시. 또한 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황, 주된 활용 직종, 주된 활용 이유 등의 분석 결과를 제시
- 마지막으로 사내하도급 결정요인, 사내하도급이 고용성과(전체 근로자 수 증가, 정규직 근로자수 증가) 및 기업성과(당기매출액, 당기순이익, 영업이익)에 어떠한 영향을 미치는지 각각 패널로짓분석 및 패널분석을 시행한 후 주요 분석 결과를 제시

### 3. 집단심층토론조사(FGI)

- 사내하도급 근로자 보호방안의 적실성을 높이고 정책적 효과를 극대화하기 위해 기업의 인사 및 노무담당 임원들을 대상으로 집단심층토론조사를 실시
- 주요 토론 내용은 다음과 같음.
  - 사내하도급 활용의 주된 이유, 일반적인 문제점 및 애로사항
  - 사내하도급 문제 해결을 위한 정책적 지원 방안
  - 사내하도급 고용여건 개선을 통한 고용증대 방안 모색
  - 효과적인 고용창출을 위한 제도적 보완 방안 모색
  - 사내하도급 고용여건 개선을 통한 경영 활성화 방안 모색 등

# 사내하도급 관련 주요 이론과 쟁점

## 제1절 사내하도급에 대한 이론과 기존 연구

### 1. 사내하도급에 관한 이론적 배경

□ 사내하도급 관련 이론과 선행연구를 종합 정리하면 크게 두 영역으로 구분해 볼 수 있음. 하나는 고용노동시장 내 사내하도급의 주요 활용 원인은 무엇인가라는 경영학적 접근이고, 다른 하나는 사내하도급의 확대에 따른 노동법적 규제에 대한 것임.<sup>1)</sup> 여기에서는 사내하도급 활용에 대한 이론적 접근과 국내 연구를 검토하고자 함.

□ 사내하도급 활용 이론은 크게 다음과 같은 네 가지로 요약할 수 있음.

#### 가. 전략적 선택이론

○ 기업조직은 외부환경과 단절된 폐쇄시스템이 아니라, 외부의 상황으로부터 영향을 받고 그 외부상황의 변화에 전략적 선택을 통해 적응해 가는 개방시스템을 이루고 있음. 환경이 기업에 미치는 영향의 정도는 개

1) 대표적인 연구로는 박제성 외(2009), 「사내하도급과 노동법」을 참고할 것.

별 기업조직이 처한 상황에 따라 달라지지만 주요 환경요인으로는 기술, 제품시장, 노동시장, 노동인력의 가치관, 정부 정책 등을 들 수 있음 (Dunlop, 1958; Kochan, Katz & McKersie, 1986).

- 따라서 기업은 주어진 대내외적인 상황요인에 따라 혹은 고용목적에 따라 그 생존과 발전을 위해 다양한 형태의 노동력 혼합전략을 도입함. 어떤 기업들은 비정규노동력의 활용이 매우 낮은 전통적인 고용관계를 유지하고, 또 다른 기업들은 핵심노동력과 비정규노동력을 폭넓게 활용하기도 하고 비정규근로를 보다 적극적으로 활용하기도 함. 또한 고용목적이나 기업의 특성에 따라 다양한 이질적인 비정규근로를 활용하기도 함.

#### 나. 거래비용이론

- 재화나 서비스 생산을 위해 필요한 노동력은 시장을 통해 외부에서 조달할 수도 있고, 또는 노동력의 내부화를 통해 조달할 수도 있음. 이러한 두 가지 기본적인 노동력 활용방식 중 어떤 방식을 활용할 것인지는 시장거래에 따른 거래비용과 내부화에 따른 관리비용의 상대적 크기에 달려 있고, 기업은 이 중에서 보다 효율적인 방식을 택하게 됨 (Coase, 1937; Williamson, 1975; Klein, Crawford & Alchian, 1978).
- 사내하도급을 포함한 비정규직과 관련하여 노동시장에서 거래비용의 발생 원인을 다음과 같이 추론할 수 있음.
  - ① 기업의 제한된 합리성으로 인해 비정규직 노동시장 정보가 충분치 못한 경우 거래비용이 증대될 것임.
  - ② 역선택 및 정보의 밀집성으로 인해 근로자와 사용자 간에 정보의 차이가 발생하며, 또한 대기업과 중소기업 간에도 정보의 차이가 발생함. 따라서 거래에 필요한 충분한 정보를 얻기 위하여 대가를 지불해야 하며 이 경우에 거래비용이 증가하게 됨. 그러나 우리나라는 대기업이 하도급기업에 비해 정보력과 파워가 훨씬 커 공정하고 투명한 하도급관계 형성이 어려우며, 이에 따라 원청회사가 유리한 입장에서 사내하도급을 보다 더 활용할 가능성이 큼.
  - ③ 환경의 불확실성과 복잡성 관점에서 보면 비정규직법과 관련한 기간

제법 등으로 인해 비정규직 고용이 불확실할수록 기업들은 합리적인 의사결정이 어렵게 됨. 따라서 거래비용이 발생하며 이 경우에 시장을 통한 거래보다 내부화를 하려 할 것임. 특히 비정규직과 관련한 정부의 법제 변화가 잦으며 근로감독 등이 강화되거나 노동시장의 불확실성으로 인해 비정규직 채용에 어려움이 있을 경우(중소기업 또는 정규직이 기피하는 3D 업무의 경우), 정규직 채용을 회피하기 위해 사내하도급을 보다 더 활용할 가능성이 큼.

- ④ 기업 특유의 기술이나 업무의 경우 새로운 숙련 파트너를 발견하는데 거래비용이 발생하므로 거래를 내부화하려는 경향이 있음. 일반적으로 사내하도급의 업무가 높은 가치를 가진 업무는 아니지만 기업 특유의 문화나 업무방식 등에 익숙해지고 적응하는 데 시간과 비용이 발생한다면, 사내하도급의 방식을 선호할 가능성이 큼.
  - ⑤ 거래당사자에 대한 성과평가의 어려움이 크다면 기회주의적 행동을 줄이기 위해 인력을 내부화할 것임. 그러나 내부화의 어려움이 따른다면 사내하도급 기업에 대한 전반적인 평가를 기초로 해서 사내하도급 업체를 활용할 것임.
  - ⑥ 거래 파트너가 기회주의적 행동을 하는 경우, 거래의 수가 적다면 큰 문제가 발생하지 않으나, 소수의 거래당사자를 대상으로 많은 거래를 하게 될 경우 거래비용이 크게 발생하게 됨.
  - ⑦ 거래 파트너가 자신의 이익을 추구하기 위해 거래에 관한 정보를 왜곡하거나 잘못된 정보를 제시하는 등 거래 파트너의 기회주의적 성향은 거래비용의 증대를 가져옴. 그러나 우리나라 대기업 하청기업들은 이러한 기회주의적 속성이 낮다고 판단할 수 있음.
- 거래비용이론에 기초하여 사내하도급 문제를 바라보면, 정규직이나 비정규직을 활용하는 것보다 사내하도급을 활용하는 것이 거래비용 감소에 유리하다면 사내하도급 활용이 증가할 것임. 특히 비정규직을 활용하는 데 있어서 법적인 규제가 심해서, 비정규직 채용/관리에 상당한 거래비용이 발생하지만, 반대로 사내하도급 활용에 대한 규제가 약한 경우, 기업은 비정규직 대신 사내하도급을 활용할 유인이 증가할 것이라

고 예측할 수 있음.

#### 다. 자원의존이론

- 대기업을 중심으로 한 사내하도급의 광범위한 활용은 권력의 불균형 관점에서 살펴볼 수 있음. 자원의존이론(resource dependence theory)에 의하면, 조직이 생존하기 위해서는 생존에 필요한 자원을 확보하고 이를 유지하는 능력이 가장 중요함. 만약 조직이 조직경영에 필요한 모든 요소를 완전하게 통제할 수 있다면 이 문제는 간단하지만, 대부분의 조직들이 완전히 자기충족적이지 않음. 따라서 자신의 생존을 위해서 필요한 자원을 확보하기 위해 다른 조직들과 거래하고 의존할 수밖에 없음.
- 조직이 생존하기 위해서 외부환경에 의존한다는 것 자체가 문제를 유발하지는 않으며, 필요한 자원을 계속적으로 이용할 수만 있다면 문제가 없음. 그러나 문제는 조직이 환경의존적일뿐 아니라 그 환경이 변화한다는 것이고, 환경이 변화할 경우 조직은 소멸하거나 아니면 지속적인 생존을 위해 이러한 환경적 요인에 대응하여 자신들의 행위를 변화시켜야 한다는 점임. 이 과정에서 생존에 필요한 권력이나 자원을 가진 거래당사자 조직에 의존성이 발생함.
- 대기업을 중심으로 한 원청회사는 사내하도급 회사가 생존하는 데 필요한 자원을 제공하고 있음. 노동시장의 초과공급 상황에서 많은 사내하도급 기업들은 생존에 필요한 자원의 의존을 소수의 대기업 원청회사로부터 공급받고 있음. 원청회사들은 사내하도급 관련 규칙을 제정하거나 자원의 소유·배분·사용을 규제하는 데 강한 재량권을 가지고 있고, 또한 규제를 실시할 수 있는 능력이 있음.
- 이러한 원청회사의 재량권은 파워의 중요한 원천이며, 사내하도급 기업에 필요한 자원이 희소할수록 더욱 커짐. 원청회사는 자원배분의 재량권을 기반으로 해서 우월한 파워를 가지며, 법적·제도적 규제의 보호에 있는 비정규직 등을 활용하기보다 사내하도급을 선호하게 됨. 즉 대기업 원청회사는 사내하도급 업체의 생존에 필요한 자원을 거의 독점적으로 통제하고 있으며, 사내하도급 회사는 해당 자원을 원청회사 이외

에는 확보하기가 어려워 파워의 불균형이 크게 존재하고 있는 것임.

## 라. 제도화이론

- 제도화이론은 조직이 생존하기 위해서는 효율성 또는 합리성 이상으로 이해당사자로부터의 정당성을 확보하는 것이 중요하다고 주장하는데, 제도화이론에서 말하는 제도적 환경은 기술이나 과업환경과는 구분되는 사회적 규범이 강조되는 환경이라고 함. 이러한 제도적 환경을 구성하는 요인으로 특히 국가와 같이 조직 외부에 존재하면서 강력한 권한을 갖고 조직에 영향을 미치는 것이 법적 환경임. 이러한 법적 환경은 합리화된 신화로서 기능하는 강력한 제도적 규칙을 제정함으로써 조직의 정책이나 관행, 절차 등에 영향을 미치고 조직은 이에 순응함. 따라서 제도화이론에서는 왜 그렇게 놀라울 정도로 유사한 조직형태(organizational form)와 실천들이 존재하는가에 의문을 제기함. 그리고 변이(variation) 대신에 동질성(homogeneity)을 설명하고자 함. 조직의 장(organizational field)이 형성되는 초기 단계에서는, 접근과 형태에서 상당한 정도의 다양성을 나타냄. 그러나 일단 조직의 장이 잘 구축된 후에는, 움직일 수 없을 정도로 동질화를 가져오게 됨.
- 제도적 동형화는 세 가지 메커니즘으로 발생하는데, 이 세 가지는 제도적 동형화 변화의 선행요인이 됨. ① 강압적 동형화(coercive isomorphism)로서 이것은 정치적 영향과 정당성 문제로부터 발생하고 ② 모방적 동형화(mimetic isomorphism)로서 이것은 불확실성에 대한 표준적인 대응으로부터 발생하며 ③ 규범적 동형화(normative isomorphism)로서 전문화와 관련 있음.
- 이러한 세 가지 동형화 요인 중에서 사내하도급 활용에 직접적인 영향을 미친 요인은 모방적 동형화와 규범적 동형화임. 사내하도급 활용은 기업의 자율적인 선택에 의해 이루어진 것으로 외부의 강압적 동형화 요인은 매우 낮은 것으로 보임. 즉 이 이론에 의해 분석하면 원청사가 합리적인 의사결정에 따라 사내하도급을 활용하기보다는 불확실성에 대처하기 위해 타 기업을 모방하거나, 사회적으로 옳다고 인식되거나,

전문가의 조언과 추천을 통해 사내하도급을 활용하게 된다는 것임.

## 2. 사내하도급에 대한 국내의 주요 연구

### □ 사내하도급 활용 원인에 대한 연구들

- 은수미·이병희·박제성(2011) : 제도적 원인에 초점을 맞춘 연구
  - 이 연구에서 연구자들은 한국에서 사내하도급이 대기업을 중심으로 광범위하게 활용되는 원인에 대해 효율성이나 인건비 절감, 노동유연성 등의 경제적 요인이 아닌 제도적 요인을 중시하고 있음. 이들이 주장하는 제도적 요인은 1960~70년대 정부 주도의 산업정책, 1997년 이후 대기업 주도의 노동유연화 전략, 그리고 노조의 취약성임.
  - 산업화 시기 정부의 산업정책이 한편으로는 하청계열화, 다른 한편으로는 사내하도급 활용을 촉진했다고 주장함. 산업화를 위해 대규모 자본축적이 필요한데, 당시에는 이를 감당할 수 없었기 때문에 중소자본을 하청계열화하여 규모의 경제를 달성하고, 정규직과 사내하도급을 동시에 활용하여 대기업을 육성한 것임. 이러한 기본모델하에 1990년대 이후 경쟁 압력의 증가, 외환위기 등과 겹치면서 사내하도급 활용이 폭발적으로 증가한 것으로 평가함.
- 박중희·강선희·김용진·정영훈(2010) : 활용 동기에 초점을 맞춘 연구
  - 이들은 먼저 한국노동연구원 사업체 패널(WPS) 조사결과를 바탕으로 내용에 따른 사내하도급 활용 이유와 규모에 따른 활용 이유를 구분함. 내용별로는 업무성격 때문이라는 응답이 가장 높았고, 그다음으로 인건비 절감과 고용유연성이 비슷한 분포를 보였음. 공공부문에 서는 인건비 절감이 가장 높은 이유로 나타났음.
  - 규모별로는 1,000인 이상 초대형 기업의 경우 고용유연성이 가장 높은 비중을 보였고, 300~1,000인의 대기업에서는 인건비 절감 비율이 가장 높은 것으로 분석되었음. 300인 이하 중소기업에서는 업무성격이 가장 높은 비중으로 나타났고, 노조유무별로는 유노조기업에서 인건비 절감 이유가 무노조기업보다 높았으며, 나머지는 두 집단



간 거의 차이가 없는 것으로 나타났음. 업종별로는 제조업의 경우 고용유연성의 필요를 높게 꼽은 반면 비제조업은 업무성격이라고 응답한 비율이 높게 나타났음

- 또한 연구진들은 이병희(2010)의 논문을 인용하여 우리나라에서 사내하도급을 활용하는 이유를 네 가지로 소개하였는데, ① 한국 기업의 전근대적 관행이 여전히 유지되고 있기 때문이고, ② 기업별 노조의 형태 특성과 비정규 노동자들의 조직률이 낮은 특성하에서 노사관계를 통한 규제가 어렵기 때문이며, ③ 기업의 인사노무 및 노사관계 전략이 포섭형과 배제형 중 주로 배제형을 택하고 있고, 특히 대기업일수록 배제형을 선호하고 그것을 통해 경쟁력을 키우기 때문에 해당 업종 전체에 쉽게 퍼진다고 분석함. ④ 중심-주변으로 노동시장의 분화 및 상이한 관행의 정착도 사내하도급을 활용하는 이유로 꼽음.

○ 남성일(2010)과 박지순(2010) : 법적 측면에 초점을 둔 연구

- 남성일(2010)에 의하면, 정규직 과보호와 함께 '세계적으로 유례없이 규제적인 근로자 파견법'이 사내하도급의 중요한 활용 원인이라고 함. 일시적 업무수요의 변동 등에 따라 파견으로 해결되는 것이 바람직한 경우에도 파견을 사용할 수 없어 사내하도급을 이용하는 경우도 발생한다고 주장함.
- 따라서 그는 현재 32개로 제한되어 있는 업종을 현실에 맞게 수정·확대하고 제조업에도 허용해야 하고, 당사자 동의에 의한 사용기간 연장을 허용하며 불법파견 시 가해지는 기업의 직접고용의무는 폐지할 것을 주장함.
- 이와 유사하게 박지순(2010)은 사내하도급이 간접적인 노동력 제공 방식으로 선호되는 이유가 근로자파견제도의 활용이 지나치게 제약받고 있기 때문이라고 주장함. 또한 파견제도를 활용할 수 있는 업무라 할지라도, 파견에 대해서는 기간의 제한 및 사용사업주에 대한 책임이 법정화되어 있어 원청의 부담이 증가한다는 점을 지적함.

□ 사내하도급 실태에 대한 연구

○ 조성재(2011)의 연구

- 사내하도급의 규모를 공식통계로 확인하기는 어렵다고 전제하면서 사내하도급의 실태에 대한 분석을 시도함. 사내하도급 근로자에 의해 수행되고 있는 업무는 제조업의 경우 경비와 청소, 식당 등에서 이루어지는 업무가 많았고, 비제조업의 경우 청소와 경비의 활용 비율이 더욱 높았음. 제조업의 경우는 생산관련 서비스 활용 비율도 높은 것으로 나타남. 비제조업의 경우 건물관리에 사내하도급을 활용하는 비중이 높으며, 활용 정도에 있어서는 물류 영역에서 많은 인원을 활용하고 있었음.
- 연구자는 또 사업체 패널조사 결과를 바탕으로 사내하도급 활용 원인에 대한 연구도 수행했음. 사내하도급 활용 원인으로는 인건비 절감과 고용유연성 확보가 가장 중요한 것으로 나타났는데, 초대형기업의 경우는 고용유연성 확보를 위해, 중견기업에서는 인건비 절감, 중소기업에서는 업무의 성격을 가장 중요하게 생각했음.
- 이러한 분석을 바탕으로 연구자는 사내하도급 문제의 해결을 위한 세 가지 방안을 제시했음. 첫째, 기술적으로 생산라인의 분리가 가능한 영역에서는 합법적인 도급으로 전환하고 사내하도급 회사를 생산전문회사로 육성함. 둘째, 능력이 있고 근속연수가 오랜, 젊은 작업자들을 중심으로 정규직화함. 셋째, 여전히 남는 비정규직에 대해서는 직접고용을 통해 계약직, 임시직으로 전환함으로써 간접고용으로 인한 중간착취의 가능성을 원천적으로 방지함.

○ 은수미(2012)의 연구

- 한국 사내하도급의 특징을 다음과 같이 몇 가지로 요약함. 첫째, 제조업과 서비스업, 민간부문과 공공부문을 막론하고 전 산업에 걸쳐 있다는 점. 둘째, 대기업일수록 사내하도급을 많이 활용하여 사내하도급 문제는 사실상 대기업의 문제라는 점. 대기업의 사내하도급 비중이 높은 이유는 정리해고와 아웃소싱을 통해 정규직을 대체시키려 하기 때문임. 셋째, 사내하도급은 노사관계의 형성 및 노사자치를 통한 규율을 어렵게 하고 노사갈등을 불러일으킨다는 점. 넷째, 한국에서

의 사내하도급은 초기 자본축적 시기의 전근대적 고용형태가 지속적으로 온존해 온 결과라는 점.

- 이런 분석을 통해 연구자는 몇 가지 정책적 대안을 제시함. 첫째, 고용친화적 공공부문 개혁이 출발점이 될 수 있음. 둘째, 파견법 개정 등 법·제도의 개선이 뒤따라야 함. 그 한 가지 대안으로 프랑스의 공동사용자 개념이나 기업집단법 등의 활용을 주장함. 셋째, 노사관계를 통한 규율이 필요함. 특히 노조법 개정을 통해 노동조합의 대표성을 조합원이 아닌 근로자 전체로 확대하고 조합원 가입범위 제한을 없애거나 최소화하여 조직률을 확대할 필요가 있다고 주장함.

○ 김중진(2013), 노광표(2014)의 연구

- 김중진(2013)은 비제조업 부문 사내하도급 실태와 개선방안 연구를 통해 사내하도급 문제가 제조업에 국한된 현상이 아닌 병원, 유통산업, 공공부문에 널리 확산되어 있음을 실태 분석을 통해 진단하고 있음.
- 서비스 및 공공부문 사내하도급 주요 직종은 청소, 시설, 경비 등의 업무가 주로 외주화되면서 간접고용으로 활용되고 있음을 지적하고, 민간부문의 병원과 유통과 같은 서비스 사내하도급은 전형적인 고용관계를 활용한 사내하도급 노동자의 집단적 혹은 개별적 차원의 고용 및 노사관계의 불이익과 노사갈등으로 비화되고 있음을 지적함.
- 또한 노광표(2014)는 사내하도급을 포함한 간접고용의 실태와 진단을 통해 간접고용의 수를 200만 명 이상으로 추산하고, 사내하도급 노동자들의 임금 및 근로조건상의 차별과 함께 노사관계상의 사용자성 문제를 제기하였음.

□ 사내하도급 활용의 경제적 효과에 관한 연구

○ 이병희(2011)의 연구

- 고용노동부에서 실시한 2008년 사내하도급 현황 조사에 고용보험 전 산망과 기업재무제표를 결합하여 사내하도급 활용에 따른 고용성과 및 경영성과를 분석하였음.
- 사내하도급 활용 현황과 이유에 대해서는 다음과 같은 점이 발견되었

음. 첫째, 사내하도급은 대기업에 확산되어 있음. 둘째, 노동력 구성을 통제할 경우 평균 임금수준은 사내하도급의 활용 비중과 활용 강도에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았음. 정규직의 고임금 때문에 사내하도급을 활용한다고 보기 어려움.

- 사내하도급 활용의 고용효과와 관련하여 보면, 사내하도급 활용 사업체는 미활용 사업체에 비해 일자리 순증가율이 낮는데, 이는 일자리 창출과 채용이 상대적으로 적기 때문임. 또한 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 채용 시 정규직의 비중이 낮았음.
- 경영성과와 관련해서는 사내하도급을 활용하는 사업체는 미활용 사업체에 비해 단기적인 경영성과가 높았으나, 경영성과는 사내하도급을 활용하는 사업체에서 추세적으로 하락하는 반면, 미활용 사업체에서는 증가하는 경향이 있었음. 이러한 발견은 사내하도급에의 의존이 단기적인 수익극대화 추구에 기인함을 시사하며, 일자리 창출력의 약화, 일자리 질의 저하 등 고용성과 악화로 귀결되고 있음을 보여줌.

## 제2절 이론적 함의 및 쟁점

- 사내하도급을 둘러싼 이론과 선행 연구들은 다음과 같이 요약될 수 있음.
- 사내하도급의 광범위한 활용에는 노동시장의 특성과 함께 다음 몇 가지 이유가 결합되어 우리 기업들은 사내하도급 거래를 그 어떤 인력활용 유형보다 더 선호하게 됨.
- 세계적인 경쟁격화와 경기불안으로 인해 시장수요의 큰 변동성이 있는 경우, 정규직에 대한 과보호가 존재하는 경우, 그리고 외부노동시장의 공급인력이 충분히 있는 경우, 기업은 고용유연성 및 비용효율성을 위해 다양한 형태의 비정규직을 활용하게 될 것임.

- 물론 비정규직 고용에 따른 거래비용이 그 효익보다 클 경우 인력의 내부화를 추구하겠지만, 현 상황에서는 일정한 거래비용보다 인력 내부화에 따른 비용부담이 훨씬 큼.
  - 따라서 많은 기업들은 인력유연화와 비용효율화를 위해 사내하도급을 더 활용하게 됨.
- 정규직 이외의 다양한 고용형태의 활용이 가능성에도 불구하고 많은 기업들이 사내하도급을 활용하는 이유는 현행 비정규직법과 파견법 등의 법적·제도적 규제를 회피하기 위함임.
- 비정규직법과 파견법의 적용을 받는 기업들은 특정 요건을 갖출 때 정규직 전환의무, 차별금지 의무, 파견업종 제한 등의 규제를 받게 됨.
  - 그러나 하도급 인력을 활용하게 되는 경우 그러한 규제조치가 2000년대 중반까지는 없었으며, 따라서 기업은 기타 다른 조건이 동일한 상황에서는 당연히 사내하도급을 활용하게 됨.
  - 다만 2014년 현대차 사내하도급 판결과 같이 불법파견에 따른 정규직 고용이 의무화될 경우 기업의 전략은 변경될 수밖에 없음.
- 사내하도급의 활용 원인 중 가장 큰 것이 인력유연화와 비용절감이지만, 사내하도급의 활용이 실질적인 고용성과 및 경영성파로 이어지는지에 대해서는 추가적인 연구가 필요함.
- 현재 사내하도급 활용의 고용 및 경영성파에 대해서는 거의 연구가 이루어지지 않았지만, 일부 연구에 따르면 사내하도급 활용이 고용의 질을 악화시킬 뿐만 아니라 장기적인 기업성파에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타남.
  - 만약 이 연구 결과처럼 사내하도급 활용이 고용성파뿐만 아니라 경영성파에도 부정적인 영향을 준다면, 사내하도급 활용의 주요 목적으로 꼽혔던 인력유연화 및 비용효율화는 그 목적을 달성하지 못하는 것임.
  - 기업 입장에서 보면, 단기적 이익극대화를 위한 전략적 선택이 장기적

인 측면에서 기업의 지속가능성을 약화시키고, 나아가 국가 경제의 건전성에도 부정적 영향을 줄 수 있다는 것을 의미함.

- 하지만 아직까지 관련된 연구 결과가 매우 적고, 경험적 증거라 미흡하기 때문에 이에 대한 면밀한 고찰이 필요함.

# 사내하도급의 활용 현황과 실태 분석

### 제1절 서론

- 이 장에서는 사내하도급 노동자의 처우 개선 및 정규직과의 격차 해소 정책이 고용에 미치는 영향을 파악하기에 앞서 사내하도급 노동자의 활용 현황과 실태를 분석하고자 함.
- 사내하도급 노동자가 고용시장에서 확산된 시기는 1990년 초 소사장제나 분사화까지 거슬러 올라갈 수 있지만, 이러한 근로형태 및 생산활동의 유형이 집중적으로 확산된 시기는 1997년 외환위기 이후로 파악됨.
- 사내하도급 문제가 고용노사관계의 핵심 현안으로 부상하였지만 아직까지 사내하도급 노동자들이 고용노동시장에서 차지하는 전체 비중이나 산업(업종)별 실태 파악을 위한 정확한 통계를 갖추고 있지 못한 상태임. 이는 하도급 개념의 불명료성과 함께 ‘사내’와 ‘사외’ 하도급 구분의 어려움, 고용통계 집계 부정확성에 따른 것임.
- 제3장은 사내하도급의 활용 현황과 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건에 대한 실태 파악을 목적으로 함. 이를 위해 기존 통계자료를 통한

양적 접근과 함께 산업(업종)별 면접조사 결과를 활용하고자 함.

- 먼저 양적 분석자료로는 통계청의 '경제활동인구 부가조사'와 고용노동부가 2004년, 2008년 그리고 2010년에 실시한 사내하도급 근로자 실태조사 결과, 노동연구원 of 사업체 패널조사, 2014년 고용형태 공시 결과 등을 활용함.
- 질적 분석자료로는 사내하도급 노사 당사자 면접조사 결과를 활용함. 이를 통해 산업(업종)별 사내하도급 구조의 특성 파악 및 하도급 노동자들의 임금, 근로조건 등의 실태 및 분석자료로 활용함.

□ 글의 순서는 다음과 같음. 먼저, 사내하도급의 활용 현황을 보기 위해 사내하도급의 비중과 규모를 총괄적으로 검토한 후 산업(업종)별 특성을 파악하기 위해 제조업과 서비스업을 비교 검토함. 다음으로 사내하도급 근로자의 임금, 근로조건, 복지제도 등을 정규직과의 격차 및 차별 해소를 위한 관점에서 검토함. 마지막으로 사내하도급 활용에서 제기되는 다양한 고용노사관계 쟁점을 파악하고 이의 개선 방향을 알아보하고자 함.

## 제2절 사내하도급 활용 현황

### 1. 총괄

- 사내하도급 근로자의 규모를 추정할 수 있는 통계 데이터는 존재하지 않음. 비정규직 근로자의 규모를 파악할 수 있는 통계청의 '경제활동인구 부가조사' 결과를 통해 사내하도급 근로자의 규모를 추정할 수 있지만 정확하지는 않음.
- 경제활동인구 부가조사에는 사내하도급 설문 문항이 없어 사내하도급 노동자들이 대부분 정규직으로 분류되는 문제가 발생함.



〈표 3-1〉 우리나라 비정규직 비율 추이(2003~2013. 3)

(단위 : %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
정규직	44.6	44.1	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	53.9
비정규직	55.4	55.9	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	46.1
임시근로	54.3	54.2	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.6
장기임시근로	32.4	30.7	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.5
한시근로 (기간제근로)	21.8	23.5	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.1 (14.6)
시간제근로	6.6	7.3	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	9.9
호출근로	4.2	4.6	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5
특수고용	4.2	4.9	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.1
파견근로	0.7	0.8	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1
용역근로	2.4	2.8	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.8
가내근로	1.2	1.2	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사 원자료(김유선의 각 연도별 분석 재구성).

□ 먼저, 파견근로와 용역근로를 합친 간접고용의 규모는 2003년 44만 3천 명(3.1%)에서 2013년 88만 1천 명(4.9%)으로 지난 10년 동안 43만 8천 명(1.8%포인트) 증가함. 파견근로는 0.7%에서 1.1%로 0.4%포인트 증가했고, 용역근로는 2.4%에서 3.8%로 1.4%포인트 증가했음. 2007년 ‘비정규직법’ 시행 이후 파견용역근로의 비중은 약 4%에 근접하는 양상을 보이고 있음.

□ 사내하도급 근로자의 산업(업종)별 활용 실태를 파악하기 위한 자료로는 고용노동부의 실태조사 결과를 사용할 수 있음. 고용노동부는 사내하도급 활용 실태를 조사하기 위해 2004년과 2008년, 2010년 8월 말에 관련 조사를 실시함. 2004년 조사는 500인 이상 653개 사업장, 2008년에는 300인 이상 사업체 1,763개, 그리고 2010년에는 300인 이상 사업장 1,939개소에 대한 실태조사를 실시함.

□ 고용노동부가 2010년 8월, 300인 이상 사업장 1,939개소를 대상으로

사내하도급 활용 실태를 조사한 결과에 따르면, 799개(41.2%) 사업장에서 사내하도급을 활용하고 있으며, 동 사업장의 원·하청 근로자 132만 6천 명 중 사내하도급 근로자의 비중은 평균 24.6%, 인원수는 325,932명으로 나타남.

- 이를 업종별로 보면, 하청 근로자 사용 비율은 조선 61.3%, 철강 43.7% 등에서 높게 나타났으며, 자동차는 16.3%였음. 2008년 5월 조사에서도 조선 55.1%, 철강 42.1%로 사내하도급 사용 비율이 높았음을 고려할 때 이는 업종의 특성을 반영한 결과로 해석됨. 또한 2008년과 비교하여 조선, 전기·전자업종은 하청 근로자 수와 비율이 모두 증가하는 특징을 보임. [표 3-2]는 업종별 사내하도급 현황이고, [표 3-3]은 사업장별 사내하도급 근로자의 비중임.

〈표 3-2〉 업종별 사내하도급 현황(2008년과 2010년 비교)

(단위 : 명, %)

	2010년 8월			2008년 5월			하청 증감
	원·하청	하청	하청비율	원·하청	하청	하청비율	
전 체	1,326,040	325,932	24.6%	1,682,996	367,591	21.8%	△44,172
조 선	138,748	85,119	61.3%	140,213	77,329	55.1%	7,790
철 강	65,233	28,512	43.7%	68,346	28,760	42.1%	△248
사무판매서비스	450,913	95,336	21.1%	671,689	123,958	18.4%	△30,570
기계금속	84,375	16,634	19.7%	103,215	18,519	17.9%	△1,885
화 학	89,424	16,786	18.8%	90,773	17,647	19.4%	△861
자동차	92,386	15,075	16.3%	125,070	17,889	14.3%	△3,259
전기전자	219,910	30,927	14.1%	217,487	27,514	12.6%	3,413
기 타	185,051	37,543	20.3%	266,203	55,975	21.0%	18,552

자료 : 고용노동부(2008, 2010), 사내하도급 실태조사.

〈표 3-3〉 사업장별 사내하도급 비중

	점검대상	원청 근로자수 (A)	사내하도급 업체(개소/명)		
			업체수	근로자수(B)	B/A
	전 체	197,969	787	79,298	40.1
자동차 (7)	기아자동차 소하리공장	5,720	10	424	7.4
	르노삼성자동차	5,500	5	890	16.2
	현대자동차 울산공장	26,555	96	6,230	23.5

<표 3-3>의 계속

	점검대상	원청 근로자 수 (A)	사내하도급 업체(개소/명)		
			업체수	근로자수(B)	B/A
자동차 (7)	현대자동차 전주공장	4,050	14	1,016	25.1
	현대자동차 아산공장	2,791	12	950	34.0
	타타대우상용차	995	2	287	28.8
	GM대우	11,071	7	424	3.8
조선 (5)	대우조선해양	12,600	100	14,812	117.6
	삼성중공업	11,332	127	15,209	134.2
	한진중공업	1,963	38	1,251	63.7
	현대중공업	24,899	168	15,942	64.0
철강 (5)	STX조선	2,986	71	4,213	141.1
	동국제강 포항공장	787	7	392	49.8
	동부제철 아산공장	788	6	405	51.4
	세아베스틸	1,451	27	786	54.2
	포스코	7,458	10	2,691	36.1
전자 (7)	현대제철	1,440	7	403	28.0
	노키아TMC	613	4	1,744	284.5
	동우화인켐	2,200	5	909	41.3
	삼성전자 탕정공장	7,120	7	2,170	30.5
	하이닉스반도체	17,706	15	1,673	9.5
	한국태양유전	429	2	80	18.7
	ASE코리아	2,279	3	502	22.0
LG디스플레이 4, 5, 6공장	29,213	4	598	2.1	
IT (5)	동부CNI	745	3	101	13.6
	동양시스템즈	776	7	199	25.6
	삼성SDS	10,023	11	4,762	47.5
	한국휴렛팩커드	976	5	93	9.5
	SK C&C	3,503	14	142	4.1

자료: 고용노동부(2008, 2010), 사내하도급 실태조사.

□ 이러한 고용노동부의 사내하도급 실태조사 결과는 한국노동연구원의 사업체 패널조사와도 거의 유사한 결과를 보이고 있음. 동 조사를 통해 기업의 사내하도급 활용 이유를 확인할 수 있음.

- 2007년과 2009년 조사에서 사내하도급을 활용하는 경우는 각각

14.3%와 12.3%로 나타났으며, 사내하도급을 활용하는 경우 활용 강도는 각각 30% 정도인 것으로 분석됨.

- 조사결과에 따르면 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 활용하는 경우 활용 정도는 사업체 규모와 U형(U-shape)을 보이는 것으로 분석됨.
- 사업장에 노동조합이 존재하는 경우 활용 강도가 높은 것으로 분석됨. 유노조 사업장의 활용 강도는 49.8%이고, 무노조 사업장은 16.7%임.

〈표 3-4〉 사업체 특성별 사내하도급 활용 여부 및 강도

		활용 사업체 비중		(활용시) 활용 강도	
		2007	2009	2007	2009
		전 체		14.3	12.3
규모	50인 미만	7.2	6.1	39.0	30.1
	50~99인	15.6	16.1	33.1	27.7
	100~299인	22.2	15.9	22.8	33.0
	300~499인	33.5	28.3	14.7	20.5
	500~999인	35.5	25.6	40.3	34.8
	1,000인 이상	46.7	49.1	38.0	51.5
노조	유노조	43.4	37.2	42.7	49.8
	무노조	10.1	8.3	23.2	16.7
사례수		17,580	17,580	2,521	2,166

주: 2005~09년도 패널로 연결되는 사업체 중 2007년과 2009년 자료 대상. 산업분류는 2007년도의 9차년도 분류임. 사내하도급을 활용할 경우 활용 강도는=[(사내하도급 근로자/전체 근로자)×100]. 전체 근로자 중에는 직접고용 비정규직도 포함되었음.

자료: WPS 2007~09.

□ 사내하도급을 많이 활용하는 분야를 보면 ‘보안 및 경비> 청소>, 식당 > 물류’ 등의 순서임. 반면 전문서비스(IT, HRM 등)의 아웃소싱 정도는 상대적으로 매우 낮은 것으로 분석됨(표 3-5 참조).

- 즉 우리나라에서 사내하도급 활용은 전문적 기능의 필요에 의한 것이라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석됨.

〈표 3-5〉 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황

	2007		2009	
	비중(%)	순위	비중(%)	순위
보안 및 경비	53.5	(1)	60.7	(1)
청소(시설, 설비, 장비 등)	49.6	(2)	53.4	(2)
식당	28.8	(3)	25.1	(3)
물류(재고/구매, 운송, 배송, 보관 등)	24.2	(4)	12.1	(6)
핵심 생산관련 서비스	18.6	(5)	18.6	(5)
기타	11.4	(6)	4.0	(10)
건물관리(시설, 유지보수 등)	8.2	(7)	19.7	(4)
경영, 홍보, 마케팅, 회계	5.1	(8)	0.2	(12)
대고객서비스(안내, 민원응대 등)	3.2	(9)	5.5	(9)
정보시스템개발/관리	2.8	(10)	5.5	(8)
사무보조, 비서	1.8	(11)	7.4	(7)
인사노무업무	0.2	(12)	0.4	(11)
사 례 수	2,521		2,166	

주: 업무별 활용하는 경우의 비중(%)이며 ( )는 순위를 나타냄.  
 자료: WPS 2007~09.

- 기업 내에서 사내하도급을 활용하는 직종은 대부분 단순노무직이며, 이어서 생산적인 것으로 분석됨. 이는 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영
- 사내하도급을 활용하는 가장 큰 이유는 기피업무, 숙련업무 등 업무 자체의 필요 때문인 것으로 조사되었으며 다음으로는 고용유연성과 비용절감 등인 것으로 분석됨.
  - 고용유연성의 경우 경제적 상황에 따라 고용조정이 용이하다는 점, 일시적 수요 변동에 따라 시장에 유연하게 대처할 수 있다는 점, 일시적 결원이 생기거나 필요가 발생할 경우 적절히 대응할 수 있다는 점 등이 주요 내용으로 고려될 수 있음.
  - 인건비 절감 또한 대부분의 기업들이 간접고용을 활용하는 매우 중요한 이유인 것으로 분석되고 있음.

〈표 3-6〉 사내하도급 활용 이유 분포

	2007년		2009년	
	빈도	비중	빈도	비중
인건비 절감(비용절감)	687	27.3	725	33.5
고용유연성(고용조정 용이, 일시적 수요, 일시적 공석 등)	718	28.5	640	29.6
업무 필요성(기피업무, 숙련필요, 총원 어려움)	875	34.7	798	36.8
정원동결	105	4.2	0	0.0
기타	6	0.2	0	0.0
결측	129	5.1	3	0.2
사 례 수	2,521	100.0	2,166	100.0

자료: WPS 2007~09.

□ 이상의 내용을 요약하면 다음과 같음.

- 현재 사내하도급 근로는 25~30% 수준에서 활용되고 있는 것으로 나타나며 일부 업종(조선, 철강, 유통서비스 등)의 경우 활용도가 매우 높음.
- 사내하도급의 본질과 관련해서 사내하도급은 이른바 전근대적 노무 관리 방식과 현대적 네트워크 기업의 연속선에서 파악할 수 있을 것으로 보임. 이와 관련해서 사내하도급의 다양성에 주목할 필요가 있음.
- 사내하도급의 활용 이유와 관련, 사업체 패널조사 결과에 의하면 사내하도급 활용의 가장 중요한 이유는 업무의 특성에 기인함. 즉, 단순노무직군에서 가장 많이 활용하며 주요 활용 업무는 경비, 청소, 식당, 물류 등 비핵심 내지 단순업무에 집중됨. 즉 사내하도급의 지배적인 활용 이유는 단순업무의 외부화를 통한 비용절감인 것으로 판단됨.
- 노동조합 조직률이 높은 사업장일수록 사내하도급을 활용하는 비중과 활용 정도가 높음. 이는 노동조합이 조직된 사업장일수록 고용 및 임금 경직성이 강해 이를 회피하기 위한 수단으로 사내하도급이 다른 곳보다 더 활용되고 있음을 암시. 또한 노동조합을 회피하거나 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적으로도 사내하도급이 활용될 수 있음을 시사함.

- 사내하도급 이외의 간접고용 비정규직(파견근로 등)을 많이 활용하는 경우에는 사내하도급을 활용하지 않거나 활용할 경우에도 적게 활용할 가능성이 높은 것으로 나타남. 즉 사내하도급과 다른 유형의 간접고용 비정규직 간에 대체관계가 존재할 수 있음을 시사함.

## 2. 사내하도급 실태 : 제조업

- 제조업 내 대표 업종인 자동차, 조선, 철강의 하도급 활용 실태는 업종별 특성을 일정 부분 반영한 모습을 보이고 있음. 자동차산업의 경우 생산의 특성상 완성차 조립공정의 극히 일부를 제외하고는 일관생산과정을 외부화할 수 없음. 따라서 사내하도급은 부품서열공급의 간접공정을 넘어서 직접생산공정에 정규직과 비정규직이 혼재된 방식으로 사용함. 불법파견의 시비를 회피하기 위해 일부 공정에 사내하도급 근로자를 집단적으로 투입하기도 하지만 이 또한 불법파견의 시비로부터 벗어나기 어려운 특성이 있음.
- 반면 조선산업은 단위생산이라는 특성으로 인해 단위생산 일부나 전체를 하도급화할 수 있음. 이런 특성을 반영하여 ‘물량 떼기’ 형태의 사내하도급을 활용함. 이 때문에 자동차 산업에 비하여 불법파견 시비가 덜함. 철강산업의 경우 사내하도급은 연속생산이 불가피한 생산공정의 특성상 간접적이고 부수적인 직무에 사내하도급을 활용함. 원료 운반, 적치, 보전, 보수, 포장, 결속, 적재 등 부가가치가 낮고 상시적이며 고정적이지만 주변적인 업무에 주로 사내하도급을 활용하고 있음(이장원·이영호, 2012).

### 가. 자동차

- 자동차산업에서 사내하청 노동력은 1980년대 초반부터 활용되기 시작함. 완성차업체인 H자동차 울산공장의 경우, 1990년에 2,788명, 1995년에 3,715명, 1996년에 4,700명의 사내하청 노동자들이 존재했으며,

이들은 청소·경비·포장·운송·설비 보수 등의 간접부문 업무를 넘어서 조립라인 업무에까지 투입되기 시작했음(손정순, 2011).

- 사내하청 노동자가 급증하게 된 원인은 1998년 정규직 노동자들에 대한 구조조정 직후 시장 상황이 회복되었으나, 새로 생겨난 일자리가 정규직이 아닌 사내협력업체 노동자들로 대체되었기 때문임. 또한 노사합의를 통한 사내하청 노동자 비중의 16.9% 합의와 M/H 협상 과정에서 하청투입 허용 역시 사내하청 노동자 규모 증가의 요인으로 작용했음. 이에 따라 1차 하청의 직영 대비 비율은 1998년 16.9%에서 2004년 33%까지 증가함. 그러나 2004년 이후 사내하청 인원은 증가하고 있지 않은데, 그 이유는 2004년 노조의 불법파견 집단진정 제출 및 노동부의 불법파견 판정을 계기로 불법파견이 사회적인 이슈로 부상되었기 때문임.
- 자동차산업의 경우, 동일한 컨베이어 라인에서 이루어지는 생산공정의 특성상 정규직과 사내하도급 근로자가 혼재되어 작업하는 경우가 많고, 이는 불법파견 여부를 가늠하는 중요한 쟁점이었음(그림 3-1 참조).

[그림 3-1] A자동차공장 최종조립공정 작업배치도 사례

트림 공정 A반			화이날 공정 B반		
○	1	○	○	1	○
●	2	○●	●○	2	●●
●	3	●	○	3	●
●○	4	●●	●	4	●
○○	5	○○	○	5	○
○○○	6	○○○	○●	6	●○
●	7	●	●	7	●
●	8	○	●○	8	○●●
●	9	○	○○	9	○●
●	10	○	●	10	●
●●	11	●●	●	11	○○
●	12	●●	●	12	○●
○	13	●	●	13	○
●●	14	○●●	●●	14	●●
●	15	●	○	15	●●
-	-	-	○	16	○○
47명 중 정규직(●) 28명, 사내 도급(○) 19명			47명 중 정규직(●) 26명, 사내 도급(○) 21명		

자료: 조성재 외(2004).



- 면접조사(2011)<sup>2)</sup>에 따르면 경영진 측은 “자동차산업의 경우 자동차 판매가 글로벌 경기변동에 민감하게 반응하는 특성을 가지고 있으므로 생산시설 및 운영의 탄력성을 확보하고 인건비를 절감해야 경쟁에서 유리한 고지를 차지할 수밖에 없다”는 특수성을 제시하고 있음.
  - 이처럼 대부분의 업체는 고용유연성의 확보를 가장 중요한 사내하도급 활용 이유로 꼽았으나, 일부 업체의 경우 영업이익의 하락에 따라 주로 인건비 절감 차원에서 사내하도급을 활용하고 있다고 응답함.
  
- 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건을 보면 업체에 따라 부분적인 차이가 있지만, 사내하도급 근로자의 임금은 정규직과 비교할 때 낮은 수준으로, 임금수준이 높은 업체로 이직하는 경우가 발생하고 있음. 주변 다른 회사의 원청(정규직) 근로자로 이직하거나, 지역적 특수성을 이유로 직원채용의 어려움을 겪어 외국인을 일정 부문 채용하고 있는 사례도 확인됨.
  - 한편 원청 근로자에게 지급하는 성과급에 상응하는 적정한 보상이 하도급 근로자에게 이루어지지 않아 상당한 불만 요인으로 제기되고 있음.
  
- 서울중앙지방법원은 2014. 9. 18. 현대자동차(이하 “현대차”)의 사내하도급을 불법과건으로 인정하는 판결을 선고하였음(2010가합112450, 2010가합112481). 이번 판결은 기존 대법원의 현대차 불법과건 판결(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결)의 판례 법리를 확인하면서도, 불법과건이 인정될 수 있는 범위를 컨베이어벨트 생산라인에서 근무하는 근로자로서 정규직 근로자와 혼재 배치된 경우(종래 판결 사안의 ‘의장공정’)로 좁히지 아니하고 원청업체가 운영하는 전체 공정 중에서 원청업체 소속 근로자의 업무와 밀접하게 연동하여 근로를 제공한 사내협력업체 소속 근로자에 대해서도 불법과건이 인정될 수 있다는 점을 확인하였음.<sup>3)</sup>

2) 고용노동부(2011), 자동차산업의 사내하도급 활용 및 가이드라인 준수 실태조사 .

- 법원이 현대차의 사내하도급을 불법과건으로 판단한 이유를 요약하면 다음의 세 가지임.

- 첫째, 계약의 내용임. 현대차(또는 현대글로벌비스)와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약의 목적 및 기한이 명확하지 아니하며, 기성금이 노동력 제공 자체에 대한 대가로 주어진 점에서 계약의 목적이 일의 완성이 아닌 노동력 제공 그 자체에 있다는 점. 일부 원고들이 소속된 사내협력업체는 현대차와 직접 도급계약을 체결한 것이 아니라 현대글로벌비스와 사이에 계약을 체결하여 현대차의 생산관리 및 출고업무를 수행하였음에도 현대차의 직접적인 불법과건 책임을 인정하였음.
- 둘째, 업무수행 과정임. 현대차는 작업표준서 등을 통하여 사내협력업체 근로자에 대해 실질적인 지휘·감독을 하였으며, 특히 컨베이어벨트 시스템을 이용한 공정은 물론 그 밖의 공정에서도 일련의 작업이 연속적으로 진행되어야 하는 자동차 생산 공정의 특성상 사내협력업체 소속 근로자들의 담당 업무는 현대차 소속 근로자들의 담당 업무와 밀접하게 연동되어 이루어졌고, 일부 공정의 경우 현대차 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자가 주야교대로 업무를 수행하였으며, 그 업무 내용면에 있어서도 연속된 업무를 수행함에 따라 그 작업결과가 혼합되어 누구의 작업에 의한 것인지 구별하기 어려웠다는 점.
- 셋째, 계약당사자의 적격성임. 사내협력업체의 업무는 전문적인 기술이 요구되지 않고, 업무를 수행함에 있어 사용하는 생산 관련 시설 등은 대부분 현대차의 소유인 반면, 사내협력업체들은 고유 시설이나 자본 등을 업무에 투입하지 않았고, 현대차만을 상대로 사업을 영위하였다는 점 등에서 현대차의 사내하도급은 불법과건에 해당한다고 하였음.

---

3) 현대자동차 불법과건에 관한 2014. 9. 18.자 서울중앙지법 판결 해설(법무법인 세종, 2014.09.24).

## 나. 철 강

- 철강업에서 사내하청이 활용되는 시기는 국내 철강업의 역사와 궤를 같이함. 제철소 설립 당시 일본의 철강 설비를 도입하면서 일본의 사외공 제도(사내하청)가 함께 수입됨.
  - 이러한 배경과 함께 연속생산이 불가피한 생산공정의 특성상 철강업에서는 1970년대부터 사내하청이 광범위하게 활용됨. 철강업종에서 사내하청을 활용하는 것은 다른 산업과 마찬가지로 경기 침체기 유휴인력을 해결하는 데 있어서 사내하청 노동자를 경기변동에 따른 안전판으로 활용하는 데 유리하기 때문임.
- 철강업(D271)<sup>4)</sup>의 지난 10여 년 동안의 고용동향을 보면 2002년 56,324명에서 매년 꾸준히 늘어나 2012년에는 89,441명으로 증가하였음. 2008년과 2010년의 경우 전년 대비 5천 명 이상 증가했는데 이는 현대제철 당진공장의 가동과 관련이 있을 것으로 추정되며, 고용동향만으로 살펴보았을 때 철강업은 2000년대 이후 꾸준히 성장하고 있음을 확인할 수 있음.
- 철강업 하도급 구조의 가장 큰 특징은 일반적인 원-하청 관계인 사외 하도급보다는 전형적인 사내하도급 구조를 띠고 있다는 점임. 이는 연속생산이라는 철강업의 생산 공정상의 특징에 기인함. 즉 철강 생산과정은 각 단위가 시간적, 공간적으로 독립되거나 분할되어 진행될 수 없는 순차적인 연속 공정이기때문에, 한 장소에서 시간에 따라 생산 공정이 순차적으로 이루어져야 최종 제품이 생산됨.<sup>5)</sup> 이 결과 철강업의 하도급

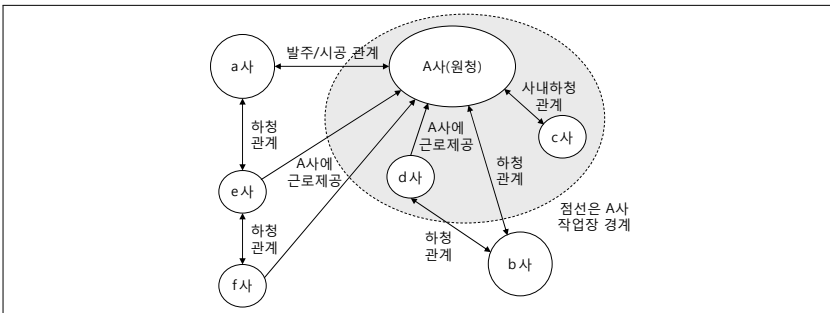
4) 철강업의 경우 제조업 중에서 '제1차 철강제조업'을 대상으로 통계를 추출함.

5) 일관제철공정은 '제선공정→ 제강공정→ 연속주조공정→ 열간압연공정'으로 구분됨. 각 공정을 보면 제선공정은 '고로(용광로)에 철광석, 석회석, 코크스 등을 넣고 열풍을 불어 넣어 코크스를 연소시켜 철광석을 용해하여 쇳물(용선)을 만드는 공정'이며, 제강공정은 '제선공정에서 만들어진 쇳물(용선)은 탄소(C) 함유량이 많고, 인(P)이나 유황(S)과 같은 불순물이 포함되어 있어 이러한 불순물을 제거하는 공정. 즉 용선을 철스크

구조는 사외하도급보다는 ‘사내하청’ 또는 ‘사내협력’, ‘협력업체’라 불리는 전형적인 사내하도급 구조를 발전시켜 왔음.

- 철강업의 사내하청 구조는 하청구조 내에서 다시 다단계 중층화되어 있다는 특징을 보임. [그림 3-2]를 보면 e, f사 노동자들이 주로 수행하는 직무는 보수 및 정비와 관련된 것으로서 원청의 보수·정비 계획에 진행되는 설비 보수업무를 담당함. 이에 비해 하도급 업체 b사는 부정기적, 긴급 상황 시에 발생하는 보수를 담당하게 되며, 사내하청 c사는 A사 사업장에서 상주하면서 원·부재료 및 직접 생산공정에 대한 조업지원, 시설관리 업무 등을 담당하게 됨. A사의 사내하청업체 노동자들은 A사 직영 노동자들과 동일한 생산 현장에서 일하지만, 고용 회사와 일자리의 성격에 따라 직영 노동자와는 구분되는 근로조건과 신분체계 속에서 근무하고 있으며, 직영 노동자들의 지휘 통제에 따른 작업시스템과 신분체계 속에서 일을 하고 있음.

[그림 3-2] 일관제철업체(P사)의 원하청 구조



주: a사=A사의 계열사, b사=A사의 외주하청사 ↔ 하청 계약의 양 당사자인 경우 → 하청계약의 양 당사자가 아님에도 근로를 제공하는 경우.

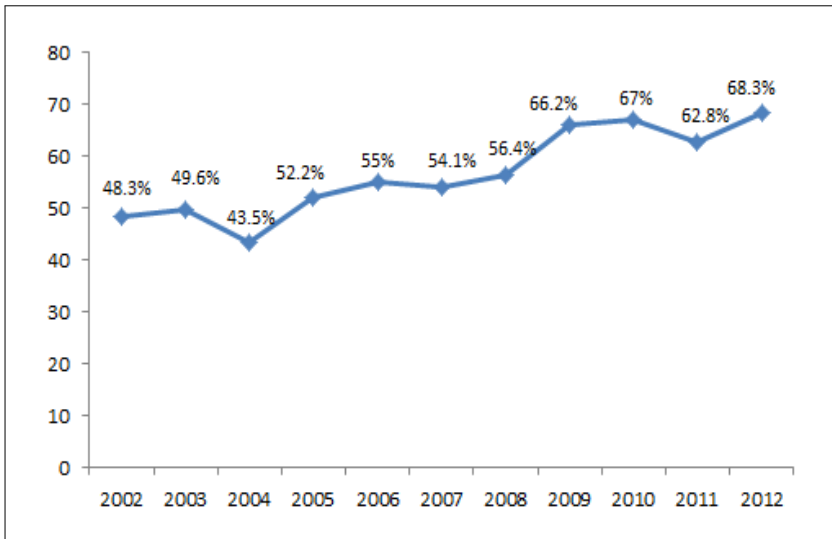
자료: 손정순(2011).

랩과 함께 전로에 장입하여 순수한 산소를 불어넣어 불순물을 걸러내어 깨끗한 쇠붙이 용강을 만드는 공정'이며, 연속주조공정은 '제강공정에서 생산된 용강을 주형(MOLD)에 주입하면 연속주조기를 통과하면서 냉각·응고되어 연속적으로 슬래브나 블룸, 빌릿 등의 중간소재를 생산해내는 공정'이고, 열간압연공정은 '연속주조공정에서 생산된 슬래브를 제가열한 후, 압연기의 롤(ROLL) 사이에 끼워 연속으로 통과시켜 단면을 축소하고 길이를 증대시키는 방식으로 열연강판을 생산하는 공정'임.

□ 철강업의 사내하청 규모를 제대로 파악할 수 있는 자료는 없음. 여기에서는 철강업에서 사내하청뿐 아니라 외주화를 통해 지급하는 비용을 직접 고용한 노동자들에게 주는 급여액과의 비중을 통해서 외주화 정도를 추정하고자 함. 이를 철강업 외주하청 비율의 변화로 규정하고 철강업에서 ‘외주가공비/연간급여액’의 비율 변화를 살펴보면 다음과 같음.

- ‘외주가공비/연간급여액’의 비율을 외주화의 정도(비율)라고 정의하였을 때 2002년 48.3%에서 2004년에는 43.5%로 한때 낮아지기도 했으나 이후 다시 지속적으로 상승하고 있으며, 2012년에는 외주화의 비율이 무려 68.3%에 이르고 있음. 즉 철강업체들이 해당 직원에게 지급하는 인건비의 약 2/3 이상을 외주 위탁 생산비용으로 활용하고 있음. 이처럼 외주화(하청) 비율이 계속해서 증가하고 있는 경향에 대해서는 철강업의 대기업들이 자체 내 생산을 하기보다는 외부하청업체, 혹은 사내하청업체로 생산업무를 이관하였음을 짐작케 하는 간접 지표라 할 수 있음.

[그림 3-3] 철강산업 외주화 비중



주: 광업제조업통계조사의 경우 5인 이상 사업장이 대상임.  
 자료: 통계청, 광업제조업통계조사 각 연도(www.kosis.kr).

□ 철강업 주요 사업장의 사내하도급 실태를 보면 <표 3-7>과 같음. 조사 대상 8개 업체의 원청 노동자수(2010년 기준)는 23,720명이고, 사내 하청 노동자수는 21,966명으로, 사내하청 비율은 48.1%였음.

- 특징적인 것은 포스코의 사내하청 노동자의 비중이 50.0%를 넘어 다른 사업장보다 월등히 높다는 점임. 그 밖에 금속노조로 조직된 정규직이 존재하는 여타 사업장에서는 사내하청 비율이 40%대를 보이고 있음. 반면, 현대하이스코 순천공장의 경우 예외적으로 포스코와 유사한 수준의 사내하청 비율을 보이고 있음(국가인권위원회, 2014).

<표 3-7> 주요 철강업체들의 사내하청 활용 현황

(단위 : 명, 개, %)

사업장명	2008				2010			
	원청 노동자수	사내 하청 업체수	사내 하청 노동자수	사내 하청 비율	원청 노동자수	사내 하청 업체수	사내 하청 노동자수	사내 하청 비율
현대제철 인천공장	2,231	21	1,081	32.6%	2,150	20	951	30.7%
현대제철 포항공장	1,671	18	1,000	37.4%	1,491	18	1,000	40.1%
현대제철 당진공장	1,134	17	759	40.1%	3,764	49	2,802	42.7%
현대하이스코 순천공장	409	13	523	56.1%	393	13	500	56.0%
현대하이스코 당진공장	392	12	358	47.7%	580	10	426	42.3%
비앤지스틸	485	5	76	13.5%	400	4	92	18.7%
포스코 포항공장	8,836	58	8,933	50.3%	8,836	58	8,933	50.3%
포스코 광양공장	6,278	44	7,610	54.8%	6,106	49	7,262	54.3%
전 체	21,436	188	20,340	48.7%	23,720	221	21,966	48.1%

자료 : 고용노동부 사내하도급 실태조사.

□ 철강업 원청과 사내하도급 노동자의 근로조건은 큰 차이를 보이고 있음. 사내하청 노동자들의 노동시간이 정규직에 비해 주당 실제 근무시간이 10시간 이상 많은 것으로 나타나고 있음. 근무형태도 정규직과 사내하청 간 차이가 큼. 정규직 노동자들의 근무형태는 4조 3(2)교대인 반면, 사내하청 노동자들의 근무형태는 대부분 3조 3교대로 운영되고 있음.<sup>6)</sup>

## 다. 조 선

□ 조선산업은 생산물의 덩치가 크고, 생산 공정의 표준화와 자동화가 매우 어려운 전형적인 ‘단위생산(Unit Production)’을 특징으로 함.

- 조선소의 넓은 야드와 작업장에서 이루어지는 생산활동은 생산물의 주기가 수개월 혹은 1년 이상 걸리는 경우가 많으며, 동일한 생산물이 거의 없음. 자동차산업의 작업 사이클은 1분 정도, 전자산업은 짧은 경우 수초밖에 걸리지 않는 것에 비교할 때 조선산업의 작업 사이클은 대단히 길다는 점, 또한 생산물의 종류가 많고, 거의 모든 생산물들이 조금씩 서로 다른 형상을 하고 있다는 점이 특징임.

□ 따라서 연속생산이나, 대량생산 방식과 달리 생산공정의 성격이 항상적으로 변화하고, 생산물의 양은 무게나 개수가 아닌 ‘개별적 단위(single unit)’로 측정함. 이런 특성으로 단위생산물의 제조공정을 작업장 내 사내하청의 형태로 통제로 아웃소싱할 수 있게 만드는데, 이 과정에서 하도급 방식은 원료를 대여한 뒤 구매하는 선대제 방식과 거의 유사하다고 할 수 있음(박종식, 2012).

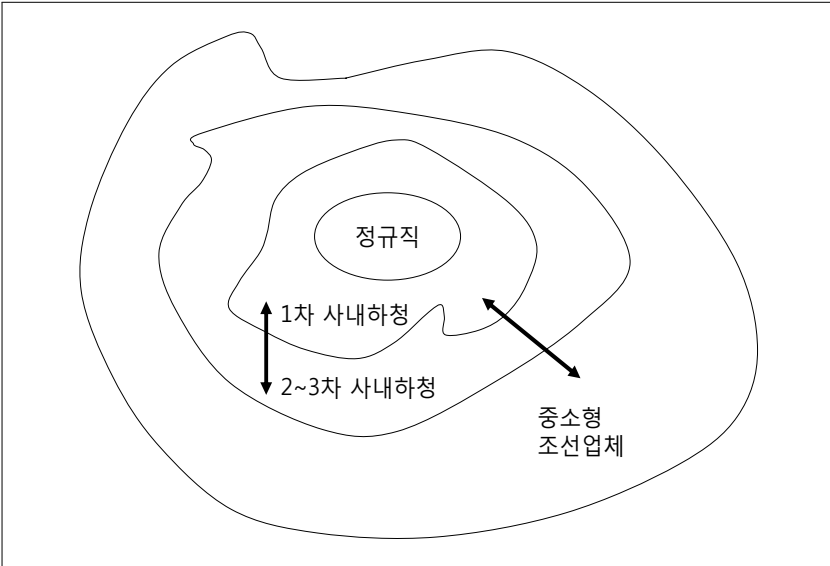
□ 조선업의 생산기술은 크게 ‘가공생산(workshop production)’과 ‘조립생산(construction site production)’이 혼재되어 있음. 가공생산은 주로 조선소 내 공장 건물 안에서 이루어지는데(보통 ‘내업’이라고 지칭) 작업 대상이 이동하고 설비는 고정되어 있으며 작업자는 고정되어 있기도 하고 이동하기도 함. 조립생산은 반대로 주로 야외에서 진행되며(보통 ‘외업’이라고 지칭) 작업 대상은 고정되어 있고 작업자와 생산설비가 이동하는 방식임. 가공생산은 선박 가공품 및 선원들이 이용하는 의장 제작품을 제조하는 공정이 해당되며, 조립생산은 야드에서 블록과 의장

---

6) 금속노조 광주전남지부 현대제철비정규직지회는 2014년 임단협교섭을 통해 “△ 2014년 말까지 근무형태 개선 TFT 구성, △ 2017년부터 2020년까지 4조 3교대제 단계적 시행, △ 현대하이스코 순천공장 사내하청사 폐업시 고용유지” 등에 합의함.

제작품을 조립하여 의장설치품을 형성하는 공정, 그리고 의장설치품을 대상 블록에 설치하는 공정이 해당됨. 대체로 노동자들은 기후의 영향을 적게 받으면서 작업환경이 일정한 내업, 공장 안에서 진행되는 가공 생산을 선호함(주영수 외, 2014).

[그림 3-4] 조선산업 노동시장의 특성과 사내하도급 구조



자료: 박종식(2012).

□ 조선업 노동시장은 [그림 3-4]에서 보는 것처럼 유체적인 노동시장 (liquid labor market)의 성격을 띠고 있음. 조선소 작업장 내에는 사내하청업체 소속인 1차 사내하청 노동자들과 ‘일당제’, ‘물량팀(지금도 ‘외주’라고 칭함)’이라고 흔히 지칭되는 노동자들이 사내하청업체 소속 사내하청 노동자들과 별도로 존재함. 이들은 조선산업 노동시장에서 2~3차 노동시장을 형성하고 있음.

- 조선업 노동시장의 흥미로운 점은 2차 또는 3차 노동시장에 편입되어 있는 사내하청 노동자들의 경우 1차 사내하청보다 임금수준이 높은 경우가 많다는 점임. 이는 업체 소속으로 1차 사내하청으로 일을



하면서 기량이 쌓이고 숙련이 형성되면서 더 많은 돈을 벌기 위해 2차 노동시장인 '물량팀'으로 이전하기 때문임. 즉 '1차 사내하청의 (상대적) 안정성'보다는 '고임금'을 자발적으로 선택한 이들이 2~3차 노동시장을 형성하고 있다는 점이 조선산업 노동시장만의 특징이라고 할 수 있음.

□ 조선산업의 정규직 노동시장은 1990년대 이후 폐쇄적인 내부노동시장을 형성하여, 신규 진입자가 대형 조선소의 정규직이 되는 것은 매우 어려움. 반면 중층적인 사내하청 부문 노동자들과 조선소 외주제작 부품업체 노동자들의 경우 구분하기가 대단히 모호한 노동시장을 형성하고 있음. 사내하청-외주제작 부품업체 노동시장의 경계를 구분하기가 힘든 이유는 이 내부의 경계를 나타내는 것이 사실상 의미가 없기 때문임. 종합하면 한국 조선산업의 노동시장은 정규직-비정규직(사내하청)의 구분은 명확함. 하지만 사내하청 노동시장만 놓고 본다면 경계가 모호하며, 유체와 같이 일정한 형태를 오래 유지하는 일이 없이 지속적으로 변화할 준비가 되어 있으며 또한 쉽게 이동하는 특성을 띠고 있음.

□ 고용노동부의 '고용형태 공시제(2014년 3월)'<sup>7)</sup>에 따르면 조사 기업 중 조선업 23개 기업의 사내하도급 비중은 다음과 같음.

- 대형 조선사일수록 사내하도급 인력 비중이 높은 것으로 나타나는데, 이는 대형 조선사들이 1차 사내하도급뿐만 아니라 '물량팀'으로 불리는 2, 3차 사내하도급을 광범위하게 활용하고 있기 때문으로 풀이됨.
- 대표적인 조선 기업들의 사내하도급 활용 비중을 보면 현대중공업(146.88%), 대우조선해양(232.18%), 삼성중공업(168.72%), 현대미포조선(251.29%), 한진중공업(122.87%)임.

7) '고용형태 공시제'는 300인 이상 사업장을 대상으로, 해당 기업들은 소속 기업 근로자들의 고용형태를 "① 근로계약기간의 정함이 없는 근로자(정규직) ② 기간제 근로자 ③ 재택·가내 근로자, 일일 근로자 ④ 소속 외 근로자(파견, 하도급, 용역 등)"로 구분해 공시하는 제도임.

〈표 3-8〉 고용형태 공시제를 이용한 조선산업 사내하도급 활용 현황

	원청기업 근로자수(명)			사내하청업체(명/%)		
	기간 없음 (A)	기간제	총합(B: 기간 없음+ 기간제+기타)	근로자수 (C)	원청 대비 하청업체 근로자수 비중(전체, C/B)	원청 대비 하청업체 근로자수 비중(기간제 제외, C/A)
강남	303	15	321	159	49.53	52.48
석문	307	9	316	142	44.94	46.25
세진중공업	357	55	412	2,969	720.63	831.65
오리엔탈정공	404	0	404	1,105	273.51	273.51
유일	390	4	394	0	0.00	0.00
한진중공업	2,306	746	3,301	4,056	122.87	175.89
현대미포조선	3,715	161	3,876	9,740	251.29	262.18
SPP조선	879	50	929	5,329	573.63	606.26
STX조선해양	3,023	73	3,096	4,993	161.27	165.17
거성해운	302	26	329	145	44.07	48.01
대선조선	397	12	409	1,590	388.75	400.50
대우조선해양	12,829	379	13,208	30,666	232.18	239.04
대한조선	552	19	571	1,705	298.60	308.88
동형이엔지	316	0	316	0	0.00	0.00
삼성중공업	13,702	727	14,448	24,377	168.72	177.91
성동조선해양	1,793	19	1,812	19	1.05	1.06
신한기계	677	6	683	3,196	467.94	472.08
건화	447	39	486	741	152.47	165.77
신화에스비	428	1	429	12	2.80	2.80
태현	334	0	334	0	0.00	0.00
진오기업	269	0	269	0	0.00	0.00
현대삼호중공업	4,259	121	4,386	10,580	241.22	248.42
현대중공업	26,342	1,414	27,756	40,767	146.88	154.76

자료: 권순원(2014).

□ 조선업 사내하도급 근로자의 임금 및 근로조건 실태를 보면 다음과 같  
음. 고용노동부의 2010년 조사결과를 활용<sup>8)</sup>하여 임금수준을 비교하면

8) 데이터는 조선산업의 5개 원청회사와 70개 사내하도급 회사를 분석한 결과로, 원·  
하청 근속 2년차 생산직을 대상으로 2009년 1년간 지급받은 임금 총액을 기준으로  
비교함.

원청 근로자의 급여총액을 100%로 보았을 때, 사내하도급 근로자의 급여수준은 73.8%임.

- 기본급(114.9%)과 초과수당(107.2%)은 사내하도급 근로자가 더 높은 수준이었으나 상여금(29.9%), 기타수당(46.5%), 특별급여(14.1%)는 매우 낮은 수준임. 사내하도급 근로자의 근로시간을 원청 근로자와 비교하면 다음과 같음. 하청 근로자의 월 소정 근로시간은 184시간으로 원청 근로자와 같은 것으로 나타났고, 월 초과근로시간은 47.8시간(원청 61.3시간)으로 78.1% 정도였음. 한편 약정휴일·휴가는 원청이 23.6일인 데 반해 하청 근로자는 13일로 약 55% 수준임. 근속연수는 원청 근로자가 평균 16.1년이었고 하청 근로자는 2.4년으로 14.9% 수준이었음.

□ 한편, 임금이나 복리후생 측면 이외에 업무환경 측면에서 원청 근로자와 하청 근로자 간 차이 역시 지적되는데, 원청 근로자에 비해 사내하청 근로자들의 산재 부상 및 사망자수가 월등히 높음.

- 박종식(2013)이 산재보험 자료를 기반으로 원청과 사내하청 업체들의 재해율을 비교한 결과, 원청의 재해율이 사내하청의 재해율보다 더 높게 나타나고 있음. 다만 원청과 사내하청의 사망만인율을 확인한 결과는 2000년대 중반 이후 사내하청의 사망만인율이 원청보다 높게 나타나고 있는 것으로 나타나 사망재해와 같은 중대재해의 위험이 사내하청 노동자들에게 집중되고 있는 사실을 확인할 수 있음. 이러한 원인에 대해서는 사내하청 근로자수가 원청 근로자수에 비해 많다는 점과 사내하청 근로자들이 주로 사고위험에 노출된 업무를 수행하기 때문으로 풀이됨.
- 2010년대 이후 조선업체들 중에서 사망사고가 집중적으로 발생한 경우가 세 차례 있었는데, 이들 사례를 통해서 재해위험이 전가되고 있다는 점을 간접적으로 확인할 수 있음. 2011년 말~2012년 초 삼호중공업의 산재 사망자 4명 중 3명, 2012년 11월~2013년 1월 대우

조선해양의 산재 사망자 4명 중 3명이 사내하청 노동자였으며, 2014년 3~4월 현대중공업에서 발생한 7건의 사고에서 산재사망 8명 전원이 사내하청 노동자들이었음.

〈표 3-9〉 조선산업 원청과 사내하청 노동자의 산재 및 사고 사망자수 현황

		2001	2002	2003	2006	2007	2008	2009
산재 사망	원 청	21	18	20	14	13	6	5
	사내하청	10	7	15	8	12	11	12
	전 체	31	25	35	22	25	17	17
사고 사망	원 청	7	7	8	6	5	4	3
	사내하청	6	5	13	6	9	9	10
	전 체	13	12	21	12	14	13	13

자료: 박종식(2013. 4), 『사내하청 산재집중, 현황과 대책』 이슈 페이퍼.

#### 라. 요약 및 함의

- 제조업 내 업종별 사내하도급 근로자 사용비율을 보면 '조선>철강>자동차'의 순으로 높게 나타남.
- 제조업의 업종별 사내하도급의 특징을 비교하면 <표 3-10>과 같이 요약할 수 있음. 자동차업종의 경우 생산방식이 연속성이고, 생산 공정이 균등함을 알 수 있음. 반면 조선업의 경우 생산방식이 단위생산이고, 생산 공정이 불균등함. 반면 노동의 독립성이 높고, 작업 사이클이 길다는 것을 알 수 있음. 철강업 노동시장의 특성은 중첩적 이중구조이며, 표준화 및 자동화의 비중이 높고, 노동의 독립성은 낮음을 알 수 있음.

〈표 3-10〉 산업별 특징과 사내하도급

	자동차	조선	철강
노동시장의 특성	유연표준화	유체적 노동시장	중첩적 이중구조
생산물	작음(조립)	큼(조립)	철강(소제)
생산방식	연속성(일관생산)	단위생산	연속성
생산공정	균등(고정적)	불균등(가변적)	균등(고정적)
작업공간	좁음	넓음	좁음

<표 3-10>의 계속

	자동차	조선	철강
표준화, 자동화	높음	낮음	높음
노동의 독립성	낮음	높음	낮음
작업 사이클	짧음	김	짧음
하도급 특징	혼재	분리(물량팀)	간접(노동집약적)
처우 결정요인	하도급 지위	숙련	하도급 지위
노동이동성	낮음	높음	낮음
이동성향	수직상승, 단일지향	복합지향	낮음
이동범위	좁음	넓음	좁음
노사갈등	높음	낮음	낮은 편

자료: 조자명(2011).

- 제조업의 사내하도급 활용 원인을 보면 업종별로 구분되는 몇 가지 특징을 확인할 수 있음. 사내하도급의 발생 원인은 크게 건설분야 등의 도급 전통 때문에 발생하고(특히 조선 및 철강), 원청업체의 원가절감 전략 때문에(자동차, 조선, 철강), 원청업체의 유연성 제고 목적 때문에(특히 조선, 자동차), 과보호된 정규직 노사관계의 회피를 목적으로(특히 자동차) 그리고 기업 특유성이 낮거나 주변적 업무에 대한 용역 목적(청소, 경비 등의 용역) 등으로 구분할 수 있음(표 3-11 참조).

<표 3-11> 산업별 사내하도급 활용 원인 비교

	조선	철강	자동차
각인효과, 관습, 루틴, 모방(imprinting effect), 구조적 관성	◎	◎	○
비용효율성 목적	◎	◎	○
고용유연성(수량유연성) 목적	◎	○	◎
노사관계 안정화(정규직 고용 및 임금경직성과 3D 회피, 배치전환 유연성) 목적	○	×	◎
비정규직법, 파견법 회피목적	△	△	○
직무 특성에 부합한 인력 활용목적(주변적 업무, 기업특유성이 낮은 업무)	△	◎	△
하청업체 전문성 활용 목적	×	△	×
노동공급 측 요인(하도급 인력이 스스로 원해서)	△	×	×

주: ◎(매우 강함), ○(상당히 강함), △(다소 관련 있음), ×(관련 없음).

자료: 이준우 외(2011).

- 임금 및 근로조건에 대한 원청과 사내하도급 노동자의 격차를 보면<sup>9)</sup> 사내하도급업체 근로자의 연평균 임금(2년차 근로자 연평균 임금수준)을 100으로 할 때, 하청 근로자의 임금은 원청기업 근로자의 69.4~79.7%로 나타나며, 특히 근속연수에서 큰 차이가 발생하고 있음.

〈표 3-12〉 주요 업종별 사내하도급업체 근로자의 근로조건

	2년차 임금 비교 (원청=100)	근속연수		근로시간(월, 시간)	
		원청기업	사내하도급업체	원청기업	사내하도급업체
조선	73.8%	16년 1월	2년 4월	245.3	231.8
철강	79.7%	15년 1월	5년 4월	221.4	229.2
전자	72.5%	7년 3월	2년 4월	213	224.4
자동차	69.4%	15년 4월	3년 8월	217.2	230.7

### 3. 사내하도급 실태 : 서비스산업

- 산업구조의 변화와 ‘서비스 사회화’가 진행되면서 전통적인 제조업 일자리는 감소하고, 서비스산업의 일자리가 증가하게 됨. 그런데 ‘서비스 사회화’의 과정은 고용 및 노사관계에 빛과 그림자를 동시에 가져 옴.

- 긍정적인 점은 서비스산업의 고용창출이 확대된다는 점이고, 부정적인 효과는 아웃소싱, 사내하도급 활용 등에 따른 고용불안정성 증가와 취약계층 노동이 확대된다는 점임.
- 이렇듯 서비스산업 확대에 따른 고용창출과 함께 외주화에 따른 불안정 노동의 확대는 다른 국가에서도 고용 및 노사관계 영역의 뜨거운 이슈가 되고 있음.

- 우리나라도 산업구조 변화와 서비스산업의 확대에 따라 서비스산업의 고용 증가와 함께 간접고용 비정규직 문제가 부각되고 있음. 과거 서비스산업의 간접고용 문제는 주로 해당 산업 비핵심인력의 외주화에 국한된 반면 현재는 고유 업무까지 확대되는 추세임.

9) 2010년 고용노동부의 사내하도급 실태조사 자료.

- 과거 간접고용이 청소, 시설관리 등에 국한되었다면 최근에는 계산 및 후선업무(유통업), 조리배식, 간호조무, 전산(병원업), 룸메이트, 기물관리(호텔업) 등의 핵심 영역으로 확대되고 있음.
- 또한 IT 산업의 다단계 하도급구조는 파견, 하도급 용역, 프리랜서(freelancer) 등 다층적 고용형태를 형성하는데, 여기서 누가 사용자인지 불명확한 새로운 고용을 양산하고 있음. 더불어 외주화 활용이 유도 규제회피, 경기 변동, 비용 및 관리비용 절감 등 방어적 수단에서 보다 공세적인 경영합리화 전략으로 전 분야로 확산되는 양상임.

□ 이 글에서는 서비스산업 중 간접고용이 폭넓게 확산된 유통, 호텔, 콜센터, 케이블 방송, IT 업종을 중심으로 사내하도급의 실태와 특징을 살펴보고자 함.

#### 가. 유통 : 백화점과 할인점

□ 대표적인 유통부문인 백화점과 할인점의 외주화는 외환위기 이후와 2007년 비정규직법 도입을 기점으로 확대되었음. 먼저 외환위기 이후 주차안내, 청소, 식당, 보안경비, 시설관리 등의 직종이 외주화되었음. 또한 2007년 비정규직법 제정을 전후하여 계산직과 카트, 락카, 배송, 백룸(back room: 매장 뒤 공간) 직종 등이 외주화됨.

- 유통부문 하도급의 특징 중 하나는 하청업체에서 다시 재하청을 통해 재위탁하는 비중이 높다는 점임.<sup>10)</sup>

□ 백화점과 할인점의 고용관계는 직영사원(직접고용)과 용역사원(간접고용) 그리고 입점업체 사원(직접, 간접고용)으로 구성되어 있음. 백화점의 인력은 직영사원인 정규직보다 비정규직과 입점협력업체 종사자가

10) (주)B백화점 전체적으로 재하청을 받는 업체회사의 숫자는 10개에 이르며, 그 인원도 전체 하청 근로자(3,140명) 인원의 반을 넘고 있음(1,597명). (주)B백화점 본점의 경우에도 재하청 업체수 3개, 인원수 170명으로 하청 근로자 381명의 45%를 구성하고 있음(권순원 외, 2011).

더 많음. 유통업의 원하청 구조는 제조업과 유사하게 원청인 '백화점 및 할인점'과 원청에 물건을 납품하는 '하청업체'의 원하청 관계가 존재함.

- 이와 같은 유통업 원·하도급 구조는 고용관계에도 반영되어, 하청업체 근로자의 임금이나 복리후생은 원청에 비해 매우 열악한 상태임. 다만 원청과 하도급업체 근로자의 업무내용이 달라 동일선상에서 비교하기는 어려움.

□ 그런데 유통업 원하청 구조는 눈에 드러나지 않는 또 다른 형태가 더 지배적인 특성을 보이는데, 백화점 내 입점업체가 그 예임. 입점업체는 유통업체에 상품을 납품하는 것만이 아니라, 백화점(할인점)에 입점하여 자사의 상품을 판매하고, 수수료를 지급하는 형태임. 현재 백화점 및 할인점에 근무하고 있는 인력의 70~80% 수준은 입점업체 소속임.

□ <표 3-13>은 유통업 사내하도급 규모를 간접적으로 확인할 수 있는 고용노동부의 실태조사 결과임. 조사에 따르면 2010년 기준 300인 이상 주요 유통업체는 214개(평균 10개)의 하청업체와 계약관계를 맺고 있으며, 하청 노동자는 약 1만 5,784명(평균 2,387명)이었음.

<표 3-13> 주요 유통산업 사내하도급 실태 : 대형 백화점, 할인점

	규모	원·하청 사업체			원·하청 노동자수				평균 원·하청 사업체 및 노동자수		
		소 계	원청 사업장	하청 사업체	소 계	원청 노동자	하청 노동자	하청 비율	하청 업체	하청 노동자	원청 노동자
2008	300 이상	275	20	255	54,332	42,578	11,754	27.6%	13	587	2,129
	1,000 이상	208	12	196	36,815	26,142	10,673	40.8%	16	889	3,262
2010	300 이상	236	22	214	68,307	52,523	15,784	30.0%	15	1,127	2,387
	1,000 이상	198	10	188	60,362	46,181	14,240	30.8%	26	2,034	4,618

자료 : 고용노동부(2008, 2010), 사내하도급 조사 자료 재구성.

- 그런데, 고용노동부의 통계는 유통업체의 고용 상황을 제대로 반영하지 못한 조사였음(김종진, 2013). 조사 당시 대형 유통업체들은 사내



하도급 규모를 축소하거나 누락해서 보고했는데, 예를 들면 2010년 사내하도급 인원을 신세계백화점 1,900명, 이마트 0명, 롯데백화점 6,500명, 롯데마트 0명, 홈플러스 1,600명, 현대백화점 2,500명으로 보고했음. 그런데 2013년 이마트 사건을 계기로 각 기업이 스스로 밝힌 규모는 이마트 19,000명, 롯데백화점 6,476명, 롯데마트 5,700명, 홈플러스 4,000명, 현대백화점 2,480명이었음(표 3-14 참조).

〈표 3-14〉 주요 유통산업 사내하도급 인원 추정

구분	신세계		롯데		홈플러스	현대	농협유통	이랜드
	이마트	백화점	마트	백화점	할인점	백화점	하나로마트	NC 백화점
정규직	15,000	3,291	12,300	6,456	19,000	2,230	1,330	3,268
사내하도급 (비율)	19,000 (56%)	2,082 (39%)	5,700 (32%)	6,476 (50%)	4,000 (17%)	2,480 (53%)	1,033 (44%)	578 (15%)

자료: 고용노동부(2008, 2010), 실태조사, 2013년 3월 5일 언론보도 자료 재구성.

- 백화점 및 유통업체의 경우 이마트의 불법과건 적발에서 보듯이 형식적으로는 사내하도급의 형태를 띠고 있으나, 실제로는 불법과건이었음. 고용노동부의 이마트 특별근로감독(2013. 2) 결과를 보면, 조사 대상인 24개 지점 중 23곳에서 상품의 이동 및 진열, 고객 응대 등의 업무를 하는 도급(하청)업체 소속 노동자 1,978명을 불법과건받아 일을 시켰는데, 겉으로는 도급계약을 맺었으나 실제로는 이마트가 하청 노동자를 지휘·감독하는 등 과건처럼 사용했다는 것임. 이는 이마트에 국한된 것이 아니라 백화점과 유통업 전반에서 관행처럼 이루어진 고용형태였음.

#### 나. 호텔

- 우리나라 호텔산업은 최근 10여 년 동안 콘도, 펜션 등 다양한 숙박업 형태가 등장하면서 치열한 경쟁 상황에 놓여 있음. 최근(2006~12년) 국내 관광숙박업 중 호텔 사업체는 약 12개 증가(2006년 591개→2012년 603개)했으나, 종사자수는 오히려 약 450명 정도 감소(2006

년 37,943명 → 2012년 37,483명) 했음. 호텔업의 경우 비즈니스호텔의 증가와 함께 규모(특1급 호텔)와 지역(서울, 제주, 부산) 등에 따라 양극화 현상이 심함.

□ 호텔업도 외환위기 이후 간접고용의 활용이 급속히 진행되었음. 고용구조를 보면 주로 객실, 식음, 사무행정 등 핵심 업무를 제외하고 대부분 외주화되었음. 현재 용역(주차 안내, 청소, 세탁, 보안경비, 기물관리) 및 파견근로(사무보조)가 광범위하게 진행되고 있거나 룸 어텐던트, 시설관리 등은 외주화가 완료된 직종임.

□ 2010년 고용노동부의 조사 자료를 보면, 300인 이상 주요 호텔 사업체는 총 45개(하청 노동자 1,990명) 하청업체와 계약관계를 맺고 있음. 국내

〈표 3-15〉 주요 호텔별 아웃소싱 현황

호텔명	본사 및 아웃소싱 업무 현황
래디슨 프라자 롯데	외부청소, 쓰레기장, 소독관리, 연예연주, 텔레마케팅
르네상스	외부청소, 룸메이드
리츠칼튼	외부청소, 시설설비, 주차관리, 기물관리, 쓰레기장, 소독관리, 연예연주, 텔레마케팅
메리어트	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 기물관리, 쓰레기장, 세탁, 직원식당
쉐라톤워커힐	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 시설설비, 주차관리, 셔틀버스, 기물관리, 소독관리, 세탁, 텔레마케팅, 전산, 직원식당, 원예조경, 면세점
그랜드힐튼	외부청소, 셔틀버스, 꽃방, 룸메이드, 소독관리, 직원식당, 공공지역청소
신라	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 시설설비, 주차관리, 셔틀버스, 쓰레기장, 소독관리, 연예연주, 세탁, 직원식당, 외식사업, 원예조경, 디자인
웨스틴 조선	외부청소, 주차관리, 기물관리
인터컨티넨탈	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 시설설비, 주차관리, 셔틀버스, 쓰레기장, 소독관리, 세탁, 직원식당, 원예조경, 면세점, 디자인
하얏트	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 주차관리, 기물관리, 쓰레기장, 세탁, 직원식당
밀레니엄 힐튼	룸메이드, 시설설비, 셔틀버스, 소독관리, 공공지역청소
노보텔	외부청소, 보안경비, 룸메이드, 시설설비, 주차관리, 기물관리, 쓰레기장, 소독관리, 연예연주, 세탁, 직원식당, 원예조경

자료: 이성중(2013).

1,000인 이상 주요 호텔(3개)의 경우 평균 8개 하청업체(하청 노동자수 평균 405명)와 계약관계를 맺고 있는데, 300~1,000인 미만 사업체의 하청업체는 평균 3개였음. 물론 외환위기를 전후하여 주차 안내, 청소(공공 지역, 외부지역, 주차장), 세탁, 보안경비, 기물관리 등이 외주화되었고, 2000년 초중반에는 시설관리, 룸메이드 직종을 외주화함. 그리고 2007년 비정규직법 시행 이후에는 세탁대행, 전산, 발렛파킹 등을 외주화함.

□ 고용노동부의 '고용형태 공시제(2014년 3월)'의 대상 기업 중 호텔의 사내하청 규모를 보면 <표 3-16>과 같음. 전체 노동자 38,105명 중 비정규직은 17,806명(46.7%)임. 전체 비정규직 17,806명 중 간접 고용 비정규직은 9,469명(53.2%)임.

<표 3-16> 고용형태 공시제를 이용한 호텔업 사내하도급 활용 현황

	사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직			비정규직 비율(%)		
					계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
호텔	호텔아이파크	349	211	107	242	104	138	69.3	29.8	39.5
	센트럴(관광)	755	468	337	418	131	287	55.4	17.4	38.0
	SIFC호텔	604	384	2	602	382	220	99.7	63.2	36.4
	조선호텔	1,866	1,219	1,005	861	214	647	46.1	11.5	34.7
	호텔신라	3,635	2,492	1,839	1,796	653	1,143	49.4	18.0	31.4
	파라다이스호텔부산	605	424	346	259	78	181	42.8	12.9	29.9
	씨디엘호텔코리아	736	518	466	270	52	218	36.7	7.1	29.6
	제주그랜드호텔	567	399	325	242	74	168	42.7	13.1	29.6
	파르나스호텔	1,645	1,184	900	745	284	461	45.3	17.3	28.0
	호텔현대경주	812	617	499	312	117	195	38.4	14.4	24.0
	호텔롯데	6,000	4,625	3,314	2,686	1,311	1,375	44.8	21.9	22.9
	서울미라마	1,088	848	660	428	188	240	39.3	17.3	22.1
	부산롯데호텔	843	673	507	336	166	170	39.9	19.7	20.2
	갈호텔 하얏트리전시	368	366	297	71	69	2	19.3	18.8	0.5
리조트	용평리조트	991	368	257	734	111	623	74.1	11.2	62.9
	무주리조트	564	400	279	285	121	164	50.5	21.5	29.1
	대명레저(콘도)	4,556	3,229	2,602	1,954	627	1,327	42.9	13.8	29.1

<표 3-16>의 계속

	사업장	전체 노동자	직접 고용 인원	정규직	비정규직			비정규직 비율(%)		
					계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
리 조 트	금호리조트	632	460	422	210	38	172	33.2	6.0	27.2
	해비치호텔&리조트	789	587	482	307	105	202	38.9	13.3	25.6
	리솜리조트오션캐슬	829	653	445	384	208	176	46.3	25.1	21.2
	더케이호텔&리조트	396	318	237	159	81	78	40.2	20.5	19.7
	한화호텔&리조트	7,573	6,468	4,164	3,409	2,304	1,105	45.0	30.4	14.6
	이랜드파크 레저	1,307	1,130	547	760	583	177	58.1	44.6	13.5
	알펜시아	595	595	259	336	336	-	56.5	56.5	0.0
전 체		38,105	28,636	20,298	17,806	8,337	9,469			

자료: 고용노동부(2014. 3), 2014년 고용공시제 원자료 호텔·숙박업 재분석.

□ 이상에서 보듯이 호텔업의 간접고용은 원칙 정규직과 뚜렷하게 구분되어 이중화되어 있는 고용형태를 보여주고 있음. 호텔 내에서 객실, 식음료 등 고객에게 상품을 제공하고 판매하는 전방 부문(front of the house) 종사자와 달리 룸어텐던트 등 지원부서들은 고객과의 직접적인 접촉이 없는데다 고객 접객부서의 업무를 지원하는 후방 부문(back of the house)으로 분류되어 외주화되어 있는 구조임.

□ 권순원 외(2013)에 따르면 호텔의 임금을 원청기업과 하도급업체 근로자와 비교하면 <표 3-17>과 같음. 호텔업종의 임금은 총급여를 기준으로 할 때 원청기업이 25,114천 원, 하도급업체 근로자들이 20,076천 원

<표 3-17> 호텔업 임금구조

(단위: 천 원)

	원 청	하 청	수준비율
총급여	25,114	20,076	0.80
기본급	12,193	14,651	1.20
법정수당	1,640	2,393	1.46
상여금	7,359	971	0.13
기타수당	3,286	1,375	0.42
특별급여	6,34	686	1.08

자료: 권순원 외(2013).

으로 하청기업의 임금이 원청기업의 80% 수준인 것으로 분석됨. 흥미로운 사실은 기본급과 법정수당은 하청업체 근로자들의 급여수준이 원청 근로자들을 상회하는 것으로 조사됨. 그러나 상여금 등에서 큰 차이가 발생하고 있음.

#### 다. 콜센터

□ 국내에 콜센터<sup>11)</sup>가 구축되기 시작한 것은 1990년대부터로 이후 콜센터 산업은 급성장을 이루었음. 콜센터 상담원의 절대다수는 비정규직인데, 그 유형은 다양함.

— 콜센터 및 텔레마케팅업은 지난 7년 사이(2007~13년) 사업체 116개(2007년 682개→2013년 798개), 종사자수 33,023명(2007년 37,824명→2013년 70,847명), 매출액 1조 3천억 원(2007년 2조 2천억 원→2013년 3조 5천억 원) 증가함.

— 그런데, 콜센터 종사자들의 규모를 직종 기준인 ‘고객상담 관련 업무 종사자’로 파악해 보면 그 수가 약 28만 9천 명(2011년 기준) 정도로 파악됨(김종진, 2013).

□ 콜센터의 아웃소싱 및 사내하도급의 경우 업체 형태에 따라 전문기업형, 자회사형, 시스템 기업형 등으로 분류됨(표 3-18 참조).

□ 콜센터의 업무 유형에 따라 인바운드(Inbound), 아웃바운드(Outbound), 블랜딩(Blending)으로 분류됨. 인바운드(Inbound)의 경우 주문접수 처리, 고객문의 상담, 고객 컴플레인 및 애프터서비스, 긴급상황 처리 등 주로 소비자, 고객들로부터 전화를 받는 고객주도형임. 아웃바운드(Outbound)의 경우 제품이나 서비스를 판매하기 위한 목적으로 고객

11) 콜센터는 연구자에 따라 다양한 개념으로 정의되며, 명칭 또한 콜센터, 고객(지원)센터, 고객 상담실, 소비자 보호실, 텔레마케팅 센터, 컨택센터, CRM(Customer Relations Management : 고객관계관리)센터 등 다양한 명칭으로 혼용됨.

〈표 3-18〉 아웃소싱(Outsourcing) 업체 형태별 구분

분 류	내 용
전문기업형 콜센터	콜센터 아웃소싱 산업의 성장성을 고려하여 콜센터 업무대행을 전문적으로 수행하기 위해 설립한 전문적인 콜센터
자회사형 콜센터	대기업의 자회사 형태로 출범하여 모기업의 콜센터 관련 업무를 위탁받아 운영되는 콜센터
자기상품형 콜센터	자사제품이나 서비스를 직접 판매하거나 고객상담에 직접 임하는 인하우스(In-house)형 콜센터
시스템 기업형 콜센터	원래는 콜센터 시스템, 네트워크, 통신 및 텔레마케팅 관련 장비, 솔루션 중심으로 비즈니스를 영위하였는데 일종의 부대사업 개념으로 콜센터 아웃소싱을 위탁받아 운영하는 콜센터
소기업 소호형 콜센터	개인 기업형, 소호비즈니스, 소규모 전문교육업체 중심으로 대략 30석 이하로 운영되는 아웃소싱 콜센터
부대사업형 콜센터	학습지, 전자상거래 등 전문제품, 서비스 중심의 콜센터로 자사 상품에 대한 콜처리를 중심으로 하면서 부대사업으로 여분의 콜센터 아웃소싱을 수수하여 운영하는 콜센터
연구소 및 컨설팅 업체의 직할 콜센터	콜센터 업무에 대한 연구소, 교육업체, 컨설팅 전문업체가 직접 설치하여 실무적인 노하우와 이론적인 학습을 접목시킨 콜센터

자료: 국가인권위원회(2009).

설득이나 가입을 유도하는 판매촉진, 회원가입, 전화 설문조사 등 기업이나 개인이 어떤 뚜렷한 목적으로 전화를 거는 기업주도형임. 블렌딩(Blending)의 경우 인바운드(Inbound)와 아웃바운드(Outbound) 콜을 적절히 유지함으로써 서비스 수준과 생산성을 동시에 만족하는 업무임.

〈표 3-19〉 콜센터 업무 유형(인바운드, 아웃바운드) 비교

	비판매 업무	판매업무
인바운드(Inbound)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객창구</li> <li>• 문의상담 대응, 사고처리(보험, 자동차 등), 클레임 처리, A/S 접수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주문접수</li> <li>• DM, 카탈로그, 신문, 기타매체</li> <li>- 판매광고 대응</li> <li>- 예약 및 신청</li> </ul>
아웃바운드(Outbound)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조사업무</li> <li>• 시장조사, 상품조사, 광고조사, 소비자 의식조사, 유권자 여론조사</li> <li>- 수급판매촉진</li> <li>• 대금회수</li> <li>- 이벤트 행사 안내</li> <li>- 고객관리</li> <li>• 정보제공, 해피콜</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전화판매</li> <li>- 신규고객 개척</li> <li>- 신시장 개척</li> <li>- Cross-Selling</li> <li>- 휴면고객 활성화</li> <li>- 소개판매</li> <li>- Up-Selling</li> <li>- Follow-Selling</li> </ul>

자료: 한상록 외(2010).

- 고용 형태를 보면, 콜센터 상담원의 대다수는 비정규직으로 운영되고 있으며, 직접고용에 의한 장기계약직, 단기계약직, 분리직군제로 운영되는 무기계약직 그리고 간접고용에 의한 파견직 및 도급직(아웃소싱) 유형으로 분류할 수 있음. 콜센터에서 비정규직 상담원 활용은 기업의 저비용 전략을 떠받치는 주요한 수단인 동시에 실적에 따른 인센티브 제공을 통해 상담원 간 경쟁을 촉구하는 기제로 활용됨.
- 콜센터는 시장의 팽창과 기술혁신에 힘입어 급속히 확장되고 있으나, 사업의 외주하청 및 노동력 파견이 일반화되면서 업체들의 진입과 퇴출 주기가 단축되는 추세를 보임. 콜센터 업종의 아웃소싱 계약은 보통 1년 단위로 이루어지며, 아웃소싱 업체는 형식적으로는 별도의 독립 회사로 보이나, 원청업체의 관여가 강하다는 점이 특징임.
- 콜센터 상담원 노동자들은 경력에 비해 근속이 짧는데, 이는 콜센터 직종의 열악한 노동조건을 반영한 것임. 평균 근속월수는 6개월 정도로 나타나는데, 그 이유는 과중한 업무 스트레스와 낮은 직무 만족도, 미래의 성장 가능성에 대한 불투명성 등을 꼽을 수 있음. 업무의 특성상 반복적인 작업이 수개월 지속될 경우 감정이 소진될 수밖에 없음. 또한 실적에 대한 압박과 낮은 보수 등이 한 사업장에 오래 머물 수 없는 요인이기도 함.
- <표 3-20>은 서울시 산하 '다산콜센터'의 근속 현황임. 상담원 근속년수는 3년 미만이 80.3%에 이룸. 3년이 넘으면 장기 근속자라고 할 수 있을 정도인데, 3년 이상 근속자 비율은 20%에 미치지 못하는 것이 현실임. 콜센터의 높은 이직률은 젊은 여성 중심의 고용 현황, 구성원들의 낮은 소속감 등이 큰 영향을 미치고 있으며, 노동공급 차원에서는 상담원이 되기 위한 진입 장벽이 거의 없기 때문에 손쉽게 단기적 일자리를 얻고자 하는 요인도 작용한 것으로 판단됨.

〈표 3-20〉 다산콜센터 근속 현황

		인원(명)	비율(%)
전 체		524	100.0
근속기간별	1년 이하	133	25.4
	1~2년	149	28.4
	2~3년	139	26.5
	3년 이상	103	19.7

자료: 심순의(2012).

- 이상에서 확인할 수 있듯이 콜센터 종사자들의 대부분은 사내하도급의 고용형태를 띠고 있으며, 낮은 임금과 열악한 근무환경에 따른 높은 이직률을 기록하고 있음. 또한 실질적으로 고용관계를 유지하고 있으면서도 근로계약 대신 도급계약 혹은 위탁계약 등의 형태를 취함으로써 사용자가 고용주로서 부담해야 할 사회적 의무를 회피하는 경우가 다반사임.
- 콜센터에 대한 사회적 인식제고와 함께 상담원들이 실질적으로 느낄 수 있는 급여체계의 개선이 필요함. 이와 함께 블랙슈머들로부터 콜센터 상담원들을 보호해 줄 수 있는 중재요청센터 또는 제도적 장치 마련이 필요함.

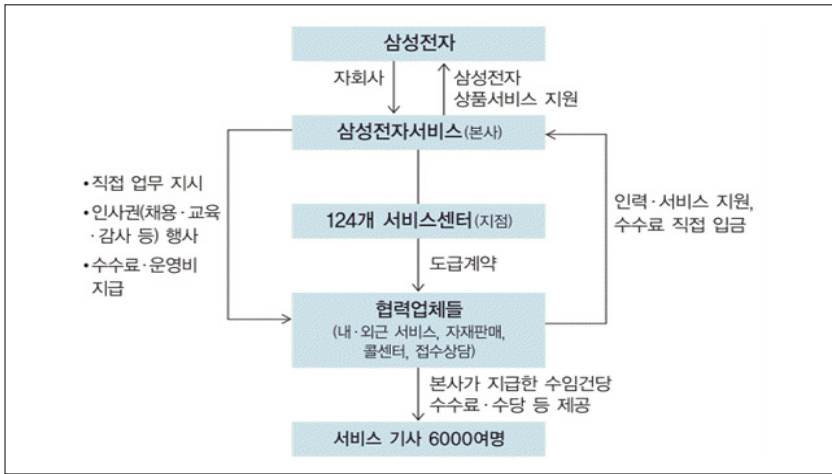
라. 가전서비스, 케이블 방송, 인터넷 서비스분야 간접고용

- 간접고용은 가전서비스, 방송통신, 인터넷서비스, IT 등 신(新)사업 영역에서도 구조화되는 양상임. 서비스산업은 제조업보다 간접고용의 규모가 더 크고, 근로조건도 열악함.
- 그런데 간접고용의 확산과 열악한 근로조건에는 부당한 하도급구조가 연계되어 있음. 가전업체들은 기업 생산의 상품연쇄 가치사슬을 운영·관리하기 위해 과거 ‘제조-유통-서비스’를 단일기업 시스템으로 운영해 왔음. 하지만 각 영역별(제조, 유통, 서비스) 경쟁력의 유지를 위해 형식적으로 독립되지만 내용적으로 연계된 새로운 ‘생산-판매-서비스’ 체계를 구축하고 있음.



- 개별 기업에서는 분사 및 자회사 형태로 판매 및 지원 전담기업을 설립하고, 그 이후 관리 및 비용절감 등을 목적으로 협력사에 업무 위탁을 맡겨 다단계 구조 속에서 각 기업 단위는 분리되지만 연계성을 높이는 통일성을 추구하게 됨. 이는 결과적으로 간접고용의 양산 및 노동자들의 고용 불안정성으로 귀결되고 있음.

[그림 3-5] 가전업체 도급 관계 : 삼성전자서비스 도급 관계



자료: 삼성전자서비스 공대위 보도자료(2013. 7).

- 삼성전자서비스에서 불거진 불법파견 논란은 대표적 사례임. 금속노조 삼성전자서비스지회는 “삼성전자서비스 노동자들은 협력업체 직원이면 서도 본사인 삼성전자서비스의 전산망에 가입되어 실시간으로 통제 당하고 있다. 업무 지시는 물론이고 어디로 향하는지, 무엇을 하는지 회사가 일일이 통제하며, 지시하고 평가하고 있는 상황인 셈이다. ... 중략... 하지만 삼성전자 서비스는 노동자들에게 저임금 장시간 노동을 시키면서도, 노동자들이 근로조건 개선을 요구할 때마다, 계약을 해지하거나 업체를 폐업시키기 일수였다. 노동자들은 시간당 임금 대신 서비스 건수별로 수수료를 받고 있어, 결국 장시간 노동에 내몰리는 상황이다. 이는 최저임금 및 근로기준법 위반 가능성이 높은 부분이다. 아침 8시 출근에 저녁 8시까지 서비스 약속을 잡으며 받는 임금은 250만 원 선인

데 그마저도 4대보험료, 유류세, 식대, 고객과 상시적으로 통화하는 휴대폰 요금마저도 모두 개인 부담이다. 이를 다 제하고 나면 150만 원 수준이며, 경력이 낮거나 물량이 없으면 100만 원 이하를 받는 사람도 있다”고 삼성전자의 직접고용 책임을 주장함.

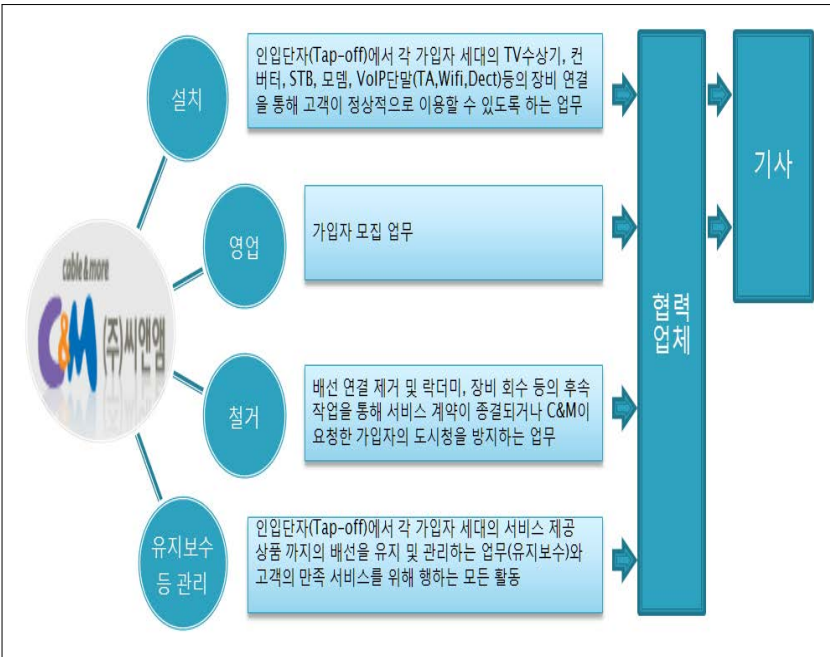
- 반면, 고용노동부는 삼성전자서비스에 제기된 위장도급 의혹과 관련한 근로감독(2013. 6. 24~8. 30) 결과 발표를 통해 불법과견이 아님을 확인함. 이에 따르면 감독 대상 사업장은 삼성전자서비스 본사, 지사 3개소, 지점 3개소, 직영 센터 2개소, 콜센터 1개소, 협력업체 A/S 센터 3개소(9개 협력업체)였음. 조사 결과 노동부는 “△협력업체가 자기 자본으로 회사를 설립하고 있고, △각 협력업체가 자체적으로 노동자를 채용하고 취업 규칙을 제정·운영하며, △협력업체가 근로자들의 임금 등 근로조건을 결정하고, △협력업체 이름으로 4대 보험에 가입하고 각종 세금을 납부하고 있어, 협력업체의 독자적 경영이 인정된다”는 결론을 내림.
- 또한 “△협력업체 근로자들의 업무수행 장소가 원청과 분리되어 있고, △원청이 협력업체 근로자에 대한 작업 물량 배정에 직접 관여하지 않고 있으며 △협력업체 대표 등이 자체적으로 개별 근로자의 자격·능력 등을 고려해 작업 배치와 변경권을 행사하고 있고 △협력업체 대표가 근태 관리 및 업무 수행과 관련된 조회 등을 통하여 개별적·구체적 업무지시를 하고 있다”는 점도 근거로 제시함.<sup>12)</sup>

□ 유사 사례로 케이블 방송과 인터넷 서비스 분야에서도 확인됨. 씨앤엠(c&m)은 케이블 TV 방송국업체인데, 영업 관리와 전송망 관리·유

12) 하지만 고용노동부는 “△협력업체가 사용하는 사무실 및 기자재 등을 삼성전자서비스가 일부 무상 제공하고, △도급 계약에 근거해 고객의 수리비용을 원청 계약에 입금하는 등” 논란의 여지가 있다고 밝힘. 또 “△협력업체 근로자들이 원청이 제공한 전산 시스템과 업무 매뉴얼에 따라 업무를 수행하고, △원청에서 협력업체 근로자들에 대한 평가를 통해 인센티브를 지급하고 있으며, △원청에서 실적 독려 등을 위해 일부 협력업체 근로자들에게 문자 메시지를 발송하는 등”의 논란의 여지를 인정함.

지·보수는 자체 업무로 수행하나 영업과 설치, 유지보수, 철거, 공사 등의 업무는 모두 외주화하고 있음. 이에 따라 2조 원의 매출을 기록하는 케이블 방송 원청의 고용 규모는 4,800명 수준이나, 외주협력업체에 고용된 정규직과 계약직만 6,000명을 상회하며, 개인사업자 및 사업소득자 형태로 고용된 인원은 그 수를 가늠하기 힘들 정도로 많음.

[그림 3-6] 케이블 방송업체의 간접고용



자료 : 이종탁(2013).

- 외주화로 인해 방송 케이블 하도급 노동자들은 개별적 근로관계(고용, 임금, 복지, 노동시간, 휴일휴가, 산업안전 등)뿐 아니라, 집단적 근로관계(노사협의회, 노동조합)에서도 사회적 배제와 차별을 받고 있음. 이들의 주당 노동시간은 60시간을 상회하며, 휴일도 없이 월 27일 이상을 근무하고 있으며, 최저임금을 조금 넘긴 저임금에 시달리고 있음. 심지어 각종 비용들을 급여에서 차감하고 있는 상태임.

〈표 3-21〉 케이블 방송 노동자 임금 내역

(단위 : 원)

기본급	연장근로수당	연차휴가수당	오토바이운전지원비	차량운전지원비	통신수당
1,019,502	380,498		110,000		
자격증수당	평일당직수당	휴일당직수당	직책수당	기술등급 수당	출동수당
		120,000		450,000	
식대	근태	영업수당	미회수 장비 패널티		
100,000		429,280	-1,000		

### 마. IT 산업

□ IT 산업이 ‘신경제(New Economy)’를 주도하는 미래의 창조산업으로 부각되고 있지만, 전체 산업에서 차지하는 고용의 비중은 약 9% 수준으로 상시근로자수는 큰 변화 없이 2013년 3/4분기 134.3만 명을 기록하고 있음.

- IT 산업의 거품이 꺼지는 현상이기도 하지만, 종사자들의 근로조건이 열악한 것도 원인이 되고 있음. 특히 청년층이 선호하는 직업으로 자율적 업무와 창의성을 발휘한다는 기대와는 달리 임금이나 근로시간 등 근로조건이 열악해 ‘3D’ 산업으로 알려지면서 이제는 청년층의 직업적 선호대상에서도 멀어지고 있음.<sup>13)</sup>

〈표 3-22〉 연도별 전산업 및 IT 인력 현황

(단위 : 천명)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	연평균증감률
전체 산업인력(A)	13,945	14,168	14,788	15,372	15,862	16,208	3.0%
IT 인력(B)	1,322	1,349	1,338	1,321	1,379	1,381	0.9%
비중(B/A)×100	9.5%	9.5%	9.0%	8.6%	8.7%	8.5%	-

자료 : A) 통계청 경제활동조사(4/4분기 자료), 단, 2012년은 3/4분기 자료임.

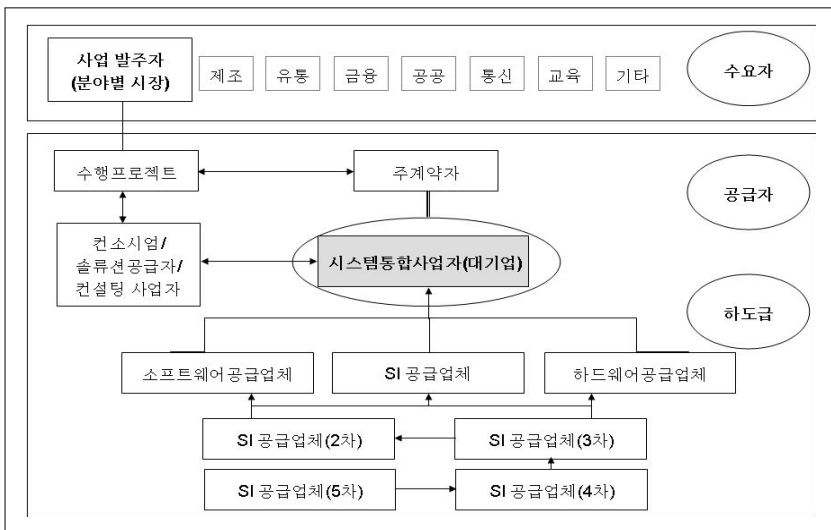
B) 한국정보통신진흥협회 통계정보센터 조사통계팀.

13) “IT 강국 코리아”의 이면에 감추어져 있던 전근대적인 노동 현실들이 고발되어 사회적 충격을 줌. IT 노동자(2010년 기준)들은 주간 55.9시간, 연간 2,906시간 등 만성적인 초과근무에 시달리면서도 보상조차 받지 못하고 있음(장하나, 2013).

□ 이런 열악한 근로조건의 원인으로 다단계 하도급 구조가 지목됨. IT 산업 SW 영역은 ‘대기업 SI-하청-재하청’으로 이어지는 하도급 구조로 되어 있고, 대기업 IT 회사들이 시장을 독점하며, 중소 IT 서비스 기업과 SW 업체들에 비용이나 위험부담을 떠넘기는 관행이 지배적임.

- 예컨대 대기업 SW사가 1억 원에 프로젝트를 발주하면 을(乙)이 8,000만 원, 병(丙)이 6,000만 원, 결국 마지막 단계에서는 정(丁)이 4,000만 원에 맞추는 현상이 빚어짐. 따라서 하청업체에 속한 SW 개발자들은 낮은 임금과 높은 노동 강도에 시달리게 됨(김주일 외, 2011). 다단계 하도급 구조 속에서 돈은 아래로 내려갈수록 빠져나가, 하도급 관계 피라미드의 아랫부분에 위치하는 IT 산업 근로자들은 불공정 계약과 고강도 노동, 잦은 임금체불을 반복적으로 경험하고 있음.

[그림 3-7] 소프트웨어 산업의 가치사슬과 하도급 구조



자료: 김주일(2011).

□ IT 산업 원청 기업들이 사내하도급업체를 활용하는 이유는 ‘핵심업무에의 역량집중’과 ‘하도급업체의 전문성 활용’ 등이 지배적이지만 타 산업과 달리 인건비 절감과 고용유연성 확보 또한 중요한 이유인 것으로 조

사됨. 대체로 IT 산업의 경우 시장 변동성이 크고 기업들의 사업 부침이 심하기 때문에 정규직 고용을 확대하기보다는 사내하도급을 활용해 고용위기를 버퍼링하려는 경향을 보임. 특히, 1997년 외환위기를 겪으면서 기업들이 정규직 고용에 대한 부담을 느끼고 있으며 그 해법으로 업무를 위탁하는 경향이 지배적으로 나타나고 있음.

- 최근 경영상 어려움을 겪었거나 향후 사업전망이 불투명한 기업들일수록 사내하도급을 고용유연성 및 인건비 절감을 목표로 활용하는 경향이 강한 것을 확인할 수 있음. 반면 ‘(원청)노사관계의 안정화’, 각 인효과 및 ‘비정규직법 회피’ 등을 주요한 이유로 하도급업체를 활용하는 기업들은 많지 않은 것으로 조사됨(권순원 외, 2013).

□ 다단계 하도급 구조를 특징으로 하는 IT 산업의 고용형태를 보면, 하도급 파견, 하도급 용역, 프리랜서(freelancer) 등 혼재된 고용형태가 명확히 구분되지 않음. 이에 따라 고용형태에 따른 불법 논란이 발생할 우려가 큼.

□ 파견근로자와 도급계약 근로자는 고용형태상 분명히 구분됨. 파견근로자라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘와 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것을 말함. 반면 도급근로자란 도급계약에 따라 ‘당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약에 따른 근로를 의미함. 하지만 IT 산업 하도급 업무 수행에 있어 파견근로와 도급근로를 구분하는 것은 쉽지 않음.

□ 또한, IT 산업에서는 프리랜서 노동자가 점차 확대되는 추세임. 원래 프리랜서 계약은 고용계약이 아닌 도급(용역)계약에 기반을 두고 있음. 근무기간(연, 월, 주, 일, 시간)에 대한 보상이 아닌 일의 결과물에 대한 보상이 계약관계의 근간을 이루며, 프리랜서 자신은 여타 자영업자와는

달리 자신에게 종속되는 피고용인을 두지 않음. 또한 이들은 특정 고용주에 장기간 전속되지 않고 다양한 발주자를 대상으로 비교적 단기간 동안 노동한다는 특성을 지님. 하지만 IT 산업의 프리랜서는 프로젝트를 기반으로 도급계약에 기초하여 노동을 하지만 노동장소, 노동방식, 근로시간 등에 있어 해당 발주자의 지시에 따라 움직여 근로관계와 크게 다르지 않아 특정 고용주에게 속박되어 있는 정도가 심한 사람들이 다수임.

- 이들 중 상당수는 근로관계임이 분명한데도 사용자가 사회·경제적 부담을 회피하기 위해 프로젝트를 기반으로 하는 도급계약을 이들에게 남용함으로써 발생하는 의사(擬似) 프리랜서로 볼 수 있음. 이들은 계약 과정에서 일을 주는 계약 상대와 협상력에서 차이가 많이 나며, 작업 시간, 공간, 도구 등이 자신의 선택보다는 일을 주는 계약 상대의 지시에 의해 결정되는 경향이 강함. 일에 대한 통제에서도 자신의 자율적 규율보다는 조직 내 위계에 의한 통제가 이루어지며 통제 기제로 양적 통제가 활용됨.
- 이 집단의 숙련형성 과정 또한 주로 일을 통한 경험을 통해서 이루어지는 가운데 숙련습득 책임이 각 개인들에게 주어져 있음. 이들은 자신을 프리랜서보다는 임시 계약직으로 생각하는 경향이 강하며 정규직화를 통한 고용의 안정성, 계약 및 근로조건에서 기본적인 규정 준수 및 권리 보장 등을 요구함. 이들 IT 산업 프리랜서들은 법률상 근로자가 아닌 개인사업자의 지위에 있는 특수고용직 노동자 일반에서 발생하는 사용자성 문제, 사회보험의 혜택 배제 등에 직면해 있음(노광표·이문호·곽상신, 2013).

□ IT 근로자의 임금 분석 결과를 보면, 기업규모에 따른 양극화 현상이 뚜렷하고 정규직보다는 간접 프리랜서의 임금수준이 높다는 점이 특징임.

- 10인 미만 사업장의 평균 연봉은 3,191만 원으로 가장 적었고 1,000인 이상 대기업이 4,960만 원으로 가장 많았음. 고용형태별로 보면, 정

규직은 3,820만 원인데, 간접 프리랜서는 5,254만 원으로 약 1,400만 원의 차이를 보임. 기업규모에 따른 양극화 현상은 법정수당에서 확연하게 드러났음. 정규직은 법정수당(초과근로수당+심야수당+휴일수당)을 어느 정도 보장받는 것으로 나타났지만, 프리랜서(직접+간접)는 전혀 보장받지 못하는 것으로 조사됐음. 그리고 도급단계가 낮을수록, 노조가 없을수록 초과근로수당을 받지 못하는 비율은 높게 나타났음.

□ <표 3-23>은 IT 산업 원청과 사내하도급 근로자의 복지항목을 비교한 것임. IT 산업도 고용형태별 기업 복지 격차가 크게 발생하고 있음.

<표 3-23> IT 산업의 사내하도급 근로자 복지항목 비교

	원 청(5개사)	하 청(39개사)
사회보험 가입	- 가입	- 가입
복지후생시설 이용	- 식당, 휴게실 등 3개사(60%) · 복지시설 공동이용(1개사) · 식당, 휴게실 공동이용(1개사) · 휴게실 공동이용(1개사)	- 식당, 통근버스 등 대부분 시설 공동이용 · 복지시설 공동이용(7개사), 목욕탕 · 식당, 휴게실 공동이용(12개사) · 휴게실 공동이용(3개사)
학 자 금	- 3개사 지원(60%) · 중고대학생 전액 지원(2개사) · 중고생 분기 50만 원, 대학생 학기 300만 원(1개사)	- 5개사 지원(13%) · 중고생 전액 지원
주택구입자금 지원(융자)	- 3개사 구입, 전세금 지원(60%) · 2천만 원 이자 50%, 무주택자 저리대출 등 지원	- 3개사 지원(8%) · 전세자금 융자 등
연금·보험·의료비 지원	- 3개사 지원(60%) · 연금, 의료비 등 지원	- 4개사 지원(10%) · 단체보험 3개사 · 의료비 지원 1개사
하계휴가비	- 1개사 지원(20%) · 35만 원 지급	- 1개사 지원(3%) · 50만 원 지급
명절(설, 추석) 귀향여비	- 해당 없음	- 1개사 지급(3%) · 100만 원 지급
장기근속자 포상	- 2개사 지원(40%) · 포상금 메달 등 포상	- 6개사 지원(15%) · 해외연수(2개사), 포상금(2개사), 금(2개사) - 금 : 0.5~5돈
사내복지기금	- 2개사 운영(40%) · 기금 89억 원 운영 등	- 해당 없음

자료: 고용노동부(2010), 사내하도급 실태조사.



## 바. 요약 및 함의

□ 우리나라의 산업구조는 서비스업종을 중심으로 급격하게 재편되었음. 산업대분류별 취업자 비중에서 서비스업은 1980년에 37.0%를 차지하던 것이, 1990년 46.7%, 2000년 61.2%, 2011년 69.2%를 차지하면서 지속적으로 성장함. 이러한 산업의 서비스화 경향은 한국뿐만 아니라 세계적 추세임.

- 2005~10년 동안 총종사자수 증감 현황을 보면, 전체적으로 282만 5,000명이 늘어났음. 산업별로는 제조업의 경우 거의 변화가 없었으며, 동 기간 늘어난 총종사자의 48.6%에 해당하는 137만 4,000명이 서비스업종인 출판·방송통신·정보서비스와 사업서비스, 그리고 보건복지에서 이루어졌음.

□ 서비스업종은 무형의 재화를 생산하기 때문에 제조업에 비해 작업환경이 유동적이고, 이질적이며, 이에 따라 고용구조와 고용형태 또한 매우 다양함. 아울러 이질적인 업종 구성과 서비스의 다양화로 인해 고용유형 및 근로조건에서 업종 간 편차가 큼.

- 제조업의 임시일용직 비중이 26.4%인 데 반해, 서비스업에서의 비중은 44.9%에 이르며, 비정규직 비중 역시 제조업이 16.2%인 데 반해, 서비스업은 36.6%로서 2배 이상을 차지하고 있음(통계청, 2009). 이러한 현상은 서비스업 종사자의 고용안정성이 그만큼 취약하다는 것을 짐작하게 함.

- 서비스산업의 비정규직 비중은 2001년 28.5%에서 2011년 36.5%로 증가하였으며, 사업, 개인, 공공서비스업의 비정규직 비중(2011년 기준 40.8%)이 다른 업종에 비해 높은 것으로 나타남.

□ 직종별 임금(2010)도 5인 이상 서비스업의 경우, 1,799천 원(월)으로서 비농전산업 평균액인 3,047천 원(월)의 59% 수준이며, 10인 이상 서비스업의 경우에도 1,915천 원(월)으로서 비농전산업 평균액인

3,196천 원(월)의 60% 수준에 그치고 있음(한국노동연구원, 2011).

〈표 3-24〉 산업별 비정규직 비율 및 월급여 수준(2011년 기준)

(단위: %, 천 원)

	비정규직 비율	월급여 평균
전 체	25.7	2,454
농림어업	41.3	2,509
광업	12.8	2,745
제조업	12.0	2,352
전기·가스·증기 및 수도사업	6.2	3,717
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	10.6	2,306
건설업	46.7	2,536
도매 및 소매업	26.4	2,389
운수업	15.1	2,195
숙박 및 음식점업	63.1	1,653
출판·영상·방송통신 및 정보서비스	13.5	3,171
금융 및 보험업	13.1	3,344
부동산 및 임대업	40.3	1,832
전문·과학 및 기술서비스	9.0	3,119
사업시설관리·사업지원 서비스	27.9	2,095
교육서비스	43.3	2,981
보건업 및 사회복지서비스	19.3	2,125
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스	54.3	2,131
협회·단체, 수리 및 기타 개인서비스	26.3	1,992

자료: 박정수·김천곤·이건우(2012).

이를 종합해 보면, 우리나라 서비스산업은 고용흡수력이 높지만, 서비스업체에 고용된 근로환경은 임금수준이나 사회보험 가입률, 고용안정성 등이 낮다고 할 수 있음.

노동시장의 일반적 조건과 더불어 서비스업의 고용구조는 매우 복잡하게 구성되어 있음. 그 대표적인 특징은 다양한 유형의 도급과 외주화의 확산임. 서비스업의 대표 산업인 유통업(대형종합 소매업 2011년 기준)은 565개(백화점 93개, 할인점 및 기타 472개)이며, 종사자 규모

는 78,157명(백화점 17,848명, 할인점 60,309명)에 달함. 그러나 발표된 근로자수에 외주계약근로자들인 파견용역, 입점협력사원, 특수고용형태종사자 등은 제외되었으며 파트타이머들도 포함되지 않음.

- '고용형태 공시제(2014)' 결과를 분석해 보면 대규모 유통업체 21개 사업장만 보더라도 전체 노동자의 수는 151,074명이고 그중 비정규직은 52,406명으로 41.2%를 차지함. 전체 비정규직 52,406명 중 간접고용(하도급) 노동자수는 35,630명으로 전체의 29.9%에 해당됨.

□ 호텔업도 2000년대 이후 외주화 혹은 아웃소싱(outsourcing)이라고 불리는 사내하도급의 증가가 나타난 대표 업종임. 호텔업의 사내하도급 활용방식을 제조업과 비교할 때, 가장 큰 차이점은 하도급업체의 '전속' 정도가 약하다는 점임. 제조업은 사내하청업체가 하나의 원청업체와 '전속' 관계를 갖고 노무공급을 하는 반면, 호텔업에서는 하나의 하도급업체가 여러 개의 호텔과 계약을 맺고 있다는 점임.

□ 호텔업의 간접고용은 원청 정규직과 뚜렷하게 구분되어 이중화된 고용 형태를 보여주고 있음. 호텔 내에서 객실, 식음료 등 고객에게 상품을 제공하고 판매하는 전방 부문(front of the house) 종사자와 달리 룸 어텐던트 등 지원부서들은 고객과의 직접적인 접촉이 없는데다 고객 접객 부서의 업무를 지원하는 후방 부문(back of the house)으로 분류되어 외주화되어 있는 구조임.

□ 사내하도급의 확산은 가전서비스, 방송, 인터넷서비스 등 신(新)사업 영역에서도 구조화되고 있음.

- 외주화로 인해 방송 케이블 간접고용 노동자들은 개별적 근로관계(고용, 임금, 복지, 노동시간, 휴일휴가, 산업안전 등)뿐 아니라, 집단적 근로관계(노사협의회, 노동조합)에 있어서도 사회적 배제와 차별을 받고 있음. 서비스산업은 제조업보다 간접고용 규모가 더 크고, 근로조건도 열악함.

- IT 산업의 열악한 근로조건의 원인으로 다단계 하도급 구조가 지목됨. IT 산업 SW 영역은 ‘대기업 SI-하청-재하청’으로 이어지는 하도급 구조로 되어 있고, 대기업 IT 회사들이 시장을 독점하며, 중소 IT 서비스 기업과 SW 업체들에 비용이나 위험부담을 떠넘기는 관행이 지배적임.
  - 다단계 하도급 구조 속에서 돈은 아래로 내려갈수록 빠져나가, 하도급 관계 피라미드의 아랫부분에 위치하는 IT 산업 근로자들은 불공정 계약과 고강도 노동, 잦은 임금체불을 반복적으로 경험하는 상황임.
  
- IT 산업 업종 내 기업들의 경우 사내하도급업체를 활용하는 이유는 ‘핵심 업무에의 역량집중’과 ‘하도급업체의 전문성 활용’ 등이 지배적이지만 타 산업과 달리 인건비 절감과 고용유연성 확보 또한 중요한 이유인 것으로 조사됨. IT 산업의 고용형태를 보면, 하도급 파견, 하도급 용역, 프리랜서(freelancer) 등 혼재된 고용형태가 명확히 구분되지 않음. 이에 따라 고용형태에 따른 불법 논란이 발생할 우려가 큼.

### 제3절 사내하도급 고용노사관계의 쟁점

- 사내하도급 및 간접고용 확산에 따른 고용불안정 심화 및 열악한 근로 조건에 대한 사회적 우려가 커지고 있지만 사내하도급의 규모를 축소하고, 이들을 보호할 수 있는 법·제도는 지체되어 있는 상황임.
  - 제3절은 사내하도급의 확산에 따른 고용노사관계의 문제점을 ‘고용의 불안정, 임금 및 근로조건의 열위(劣位) 및 차별, 노동기본권의 침해화, 불법파견 등 법률적 논란’ 네 가지로 구분해 살펴보고자 함.
  
- 첫째, 고용안정성임. 원-하청 간 시장 교섭력 격차가 큰 우리나라의 산업 생태계에서, 사내하청은 사실상 원청의 필요에 따른 인력조달 기제

로 활용되고 있음.

- 경기 침체에 어느 업종 할 것 없이 발생하는 문제이지만 조선업과 IT 업종에서 가장 두드러지게 나타나고 있음. 경기변동에 민감하게 반응하는 선박 발주-건조량 변화에 따른 인력관리 부담을 사내하청 노동의 규모 조절을 통해 해결하는 것인데, 이는 사내하청 노동자에게는 고용불안으로 나타남.
- 고용불안은 사내하청 노동자의 최대 걱정거리로, 노동시장 내 불합리한 차별 요인과 함께 사내하청 노동자들의 노조 결성의 주요한 계기가 됨. 자동차공장의 경우 신차가 출시되거나 하청업체에 문제가 생기면 비정규직은 언제나 인력조정 대상이 되며, 다행히 해고를 피하면 정규직이 기피하는 작업에 투입됨. H사 사내하청 노동자들은 스스로를 “자동차공장에서 고강도 노동과 고용유연화로 인한 부담을 온몸으로 떠받치는 또 다른 ‘인간 쇼바’(충격 흡수 장치)”라고 말함.<sup>14)</sup>
- 제조업뿐 아니라 서비스산업에서도 계약해지에 따른 고용불안정은 공통 사안임. 용역노동자는 계약이 만료되는 연말이 되면 원청의 눈치를 살필 수밖에 없는 상황임. 더 큰 문제는 소속 용역업체가 재계약에 실패해 수년간 다녔던 직장을 하루아침에 그만두는 일이 비일비재하다는 것임. 특히 제조업과 달리 서비스업의 경우 재계약률이 낮아 고용승계를 둘러싼 갈등이 빈번하게 발생함.
- 그런데 대법원 판례는 영업 양도가 아니라 입찰을 통해 용역업체가 변경된 경우 고용승계 의무를 인정하지 않고 있음. 2008년 말부터 2013년 10월까지 나온 부당해고 구제신청 73건 중 절반이 넘는 37건은 근로계약이 만료되거나 원·하청 간 계약이 종료된 뒤 제기됐음. 형식적으로 계약기간 중에 해고된 사건도 계약기간 만료 후 ‘전보’ 처분을 내리고 이에 노동자가 불복하는 과정에서 분쟁들이 대부분 발

14) 최근 D자동차 군산공장에서도 사내하청 노동자들이 정규직의 고용보호를 위한 방패막이가 되었다는 비판이 제기되고 있음(오마이뉴스, “급속노조 창원·부평비정규직지회, 군산공장 ‘1교대 전환 반대’ 요구,” 2015.1.26).

생하고 있음. 하지만 계약기간 만료 후 제기된 37건 중 불법과건에 따라 원청의 고용의무(고용의제)가 인정되거나 새로운 용역업체에 고용승계 의무가 인정된 경우는 단 1건도 없는 상황임(경향신문, 2014. 1. 14).

□ 둘째, 임금 및 노동조건 격차 및 차별임. 제조업 사내하청 노동자는 직영 정규직 노동자와 동등·유사한 업무를 담당하는 경우가 많음. 그럼에도 사내하청이라는 이유로 차별적인 저임금을 지급받는 경우가 대다수이며 연말 경영성과급 그리고 기업복지의 차별로 인해, 하청 노동자들은 상대적 박탈감에 빠져 있음. 이러한 점은 특히 다층적 하청 구조 내의 2(3)차 사내하청노동의 경우에 더 크게 확대되고 있음. 이렇듯 직영 정규직 노동자와 동등·유사업무를 담당하고 있는 하도급 노동자에게 주어지는 임금 격차는 사회적 정당성 논란에 휩싸이게 됨.

- 다만 서비스산업의 사내하청 노동자들과 원청 근로자들이 맡고 있는 업무는 명확히 구분되는 경우가 대부분이어서 임금격차는 크지만 이를 차별로 보기는 어려움. 예컨대 백화점의 경우 전체 종사자의 6%만 정규직 관리자들로 백화점 전반을 관리하고 상대적으로 고액의 연봉을 지급하는 반면, 이들을 제외한 94%의 종사자들을 비정규직과 도급 노동력으로 대체하고 있음.
- ‘도급관계’하에서 시장권력의 비대칭성으로 인해 도급업체뿐만 아니라 해당 노동자까지 차별적 저임금과 고용불안에 더 노출되고 있음. 또한 작업조건에 있어 위험을 간접고용 노동자들에게 전가한다는 비판도 제기됨. 최근 몇 년 동안의 산재 사망 사건을 보면, 대기업의 산업재해 피해가 하청업체 노동자들에게 집중되고 있음. 유해하고 위험한 작업을 하청업체에 넘기면서 일어나는 ‘위험의 외주화(하도급화)’임. 예컨대, H중공업의 재해율은 0.66%로 조선업 평균 재해율인 0.69%보다 다소 낮았지만 하청업체의 재해율을 감안한 환산재해율은 0.95%로 1,000대 건설업체 환산재해율 0.43%의 2배 이상임. H중공업에서는 2013년에만 3명의 노동자가 추락, 협착, 작업차량에

의한 교통사고 등으로 목숨을 잃음(박점규, 2014). 인건비를 덜고 사용자 책임을 피하려는 외주화가 고용불안을 넘어 ‘목숨과 안전’의 불안을 낳고 있음. 2013년 1월 삼성전자 불산 누출 사고로 숨진 노동자 1명, 여수국가산업단지 폭발사고 때 목숨을 잃은 노동자 6명은 모두 하청업체 소속이었음.

□ 셋째, 사내하청 노동자들의 노동기본권 문제임. 사내하청 노동자들은 열악한 처우 개선을 위해 노동조합을 결성하지만, 원청자본의 직·간접적인 압력으로 인해 노동3권은 사실상 무력화되고 있음. 사내하청 및 용역업체에 노동조합이 결성되면 원청자본은 하청계약 해지를 통해 하청업체를 폐업시킴으로써, 사내하청 노동자가 해고되는 문제가 발생함. 간접고용 노동자의 노동기본권 문제는 이미 국제 문제로 비화되어, ILO 결사의 자유위원회가 세 차례나 한국 정부에 관련 대책을 마련하도록 권고한 바 있음.

- 대표적인 사례로는 동희오토를 꼽을 수 있음. 동희오토의 생산라인은 18여 개의 사내하청업체들에 의해서 운영되는데, 차체·도장·의장 등의 직접부서 이외에도 품질관리, 생산관리, 보전 등의 간접부서까지 18개의 사내하청업체들에 맡겨 운영되고 있음. 2005년 사내하청 지회가 활동을 시작하자 8월 12일 조합원이 가장 많았던 업체가 폐업되어 조합원 43명이 해고됨. 2007년 폐업된 ○○기업은 동희오토와의 계약기간 만료에 따른 폐업으로 공지되었고, 2008년 △△기업의 폐업은 ‘사장의 건강상의 이유에 따른’ 폐업으로 공지되었는데, 두 하청업체 모두 노조 활동에 적극적인 조합원들을 해고하기 위한 폐업이라는 주장이 제기되었음(장동준, 2012). 사내하청(간접고용) 노동자에게 노동기본권을 보장하기 위해서는 ‘위장된 고용관계(disguised employment relationship)’를 근절하기 위한 법·제도가 마련되어야 함.<sup>15)</sup>

15) ‘위장된 고용관계’란 사용자가 노동자를 피고용인이 아닌 것처럼 대우함으로써 노동자의 진정한 법적 지위를 은폐하는 경우를 가리킴.

□ 넷째, 위장 도급 및 불법파견 논란임. 초기 제조업에서 발생했던 위장 도급 및 불법파견 논란이 서비스산업 전반으로 확대되고 있음. 사내하청업체가 원청 사업체의 한 부서로 간주될 정도로 사내하청업체의 실질적인 독립성이 전혀 없는 경우가 문제로 제기됨. 사내하청업체의 사업 경영상 독립성 자체가 없는 경우에는 ‘위장도급’의 문제로, 사업 경영상의 독립성은 있지만 인사·노무관리의 독립성이 없는 경우에는 ‘불법파견’의 문제가 제기됨. 특히 불법파견은 2000년대 제조업부문 간접고용 비정규노동의 쟁점을 집약하는 핵심적인 문제임. 원래 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’상 제조업 직접 생산공정은 파견노동이 금지되어 있지만, 원청자본이 사내하청 노동자에 대해 인사·노무관리를 직접 행사함으로써, 사내하청이 사실상 파견노동화되는 현상이 발생하게 된 것임.

- 특히 주목할 점은 대기업의 경우 노동조합과 시민사회의 감시의 대상이 되고 있지만, 중소기업장은 법의 사각지대에 놓여 있다는 것임. 이런 양상은 중소기업장이 밀집된 공단 지역의 경우에 더 두드러짐. 등록된 합법 직업소개업체뿐만 아니라, ‘○○용역’, ‘□□아웃소싱’ 등의 업체들까지 난립하면서 사실상 불법적인 인력공급업을 행하고 있기 때문임. 이러한 불법 인력공급업체의 난립은 해당 업체를 이용하는 노동자의 노동기본권 문제뿐만 아니라, 고율·고액의 불법적인 수수료 수취로 인한 중간착취와 더불어, 간접고용 비정규노동자를 저임금 구조에 묶어 놓는 효과를 낳고 있음(정현철, 2013).

□ 이상과 같은 사내하도급 확산에 따른 문제 해결을 위해서는 다차원적 접근이 요구됨. 그동안 사내하도급 문제가 위장 도급, 불법파견 등의 문제로 확대되자 사내하도급 노동자의 축소 및 보호를 위한 제도 개선 및 입법 공방이 전개되어 왔음.

- 지금까지의 논의 지형을 보면, 정부가 주장하는 ‘가이드라인’을 통한 자율 규제 방안과 정치권이 입법 논의 중인 노동관계법 개정으로 구분해 볼 수 있음. 노동관계법 개정 방안은 ‘사용자 개념’을 확장하여



원청회사의 사내하도급 근로자에 대해 사용자 책임을 부여하는 방안, 파견법을 개정하는 방안, 사내하도급 근로자의 보호를 위한 특별법을 제정하는 방법 등으로 구분됨. 그런데 자율 준수 방안은 2011년 노사정위원회에서 '사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인'이 마련되었지만 그 실효성이 약하다는 점이 문제로 지적되고 있으며, 노동관계법 개정은 입법의 시급성에도 불구하고 노사 및 여야 간 입장 차이로 인해 입법이 쉽지 않다는 문제가 제기됨.

- 문제 해결을 위해서는 입법 대안과 함께 노사정 주체들의 역할 혁신 및 제도적 접근이 중요함. 그 출발점은 사내하도급 등 간접고용의 남용이 기업의 이익과 사회의 이익 간의 충돌을 불러일으킬 뿐만 아니라 헌법 정신에 위배된다는 점을 인지하는 것임. 현격한 임금격차는 적정한 소득의 분배를 방해하고, 대기업의 시장 지배와 경제력 남용을 초래하며, 중소기업과 근로자를 포함한 경제주체 간의 조화를 깨뜨림. 기업경제는 살지만 국민경제는 죽는 것이며 경제의 민주화에 역행함. 공정노동시장 형성의 출발점은 사내하도급 등 간접고용의 문제 해결에서 출발한다고 할 수 있음.

# 사내하도급 근로자 실태조사

## 제1절 서론

### □ 연구내용

- 이 장에서는 사내하도급 근로자들의 고용형태 전환 경로와 근로 환경 및 실태의 시간적 변화 추이를 분석하였음.
- 사내하도급 근로자의 고용형태 전환 경로 분석에서는 사내하도급 근로자의 정규직 전환 정도를 분석함과 동시에 정규직 전환의 경로를 추적하는 데 초점을 두었음.
- 그 외에도 사내하도급 근로자가 실업, 자영업, 비정규직, 기타비전형 근로로 전환되는 경로와 유형도 분석하여 사내하도급 근로자의 고용형태 전환 실태를 총체적으로 조망하였음.
- 또한 사내하도급 근로자의 근로 환경과 실태가 시간에 따라 어떻게 변화해 왔는지를 분석하고, 특히 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 제정이 근로환경 개선에 어떤 효과를 주었는지 분석하였음.

### □ 자료의 개요

- 이러한 분석을 위해 본 연구는 고용노동부에서 수집한 「고용형태별 근로자 패널조사」 1~9차 자료를 활용하였음.

- 이 조사는 2010년 4월 1차 조사를 통해 구축된 비정규직 패널 대상자 20,583명을 3개월에 한 번씩 추적 조사한 것으로서, 2012년 4월 까지 진행된 9차까지 자료가 분석에 활용되었음.
- 조사 방법으로는 전화조사와 면접조사가 동시에 진행되었으며, 이전 조사에서 실패한 패널은 다음 차수 조사에서 회고 조사를 실시했음.
- 1차부터 9차까지 각 차수별 응답자수는 <표 4-1>과 같음.

<표 4-1> 차수별 응답자수

차 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
응답자	20,583	19,687	18,530	17,773	16,999	16,323	16,396	16,044	15,072

- 조사 내용은 고용형태 변화(비정규직에서 정규직 전환, 비정규직 내 기간제로 전환 등), 일자리 이동(일자리 이동 횟수, 산업 및 직업 간 이동, 일자리 이동에 따른 고용형태 변화 등), 노동이동(비정규직에서 실업자로 전환, 비정규직에서 비경제활동으로 전환 등), 임금, 사회보험, 복지혜택 등 근로조건 변화 등이 포함되었음.
- 이 조사의 표본추출 방법의 개요는 다음과 같음. 먼저 모집단은 15세 이상 전체 인구 중 1차 조사기준 시점인 2010년 4월 11일부터 17일까지 1주일 동안 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 비정규직 근로자임. 전국을 2단계로 층화한 후 집락추출법을 활용하여 각 조사구별로 20가구의 표본을 추출하였음. 이렇게 추출된 125,380명을 대상으로 1차 개별 조사를 진행하여 비정규직 근로자로 판명된 20,583명을 1차 패널 대상으로 선정하였음.

□ 용어의 정의 및 자료의 구성

○ 사내하도급의 조작적 정의

- 사내하도급은 일반적으로 원사업자가 자신의 사업 일부를 다른 사업자에게 위탁하여 납품을 받는 하도급거래 중에서 원사업자의 사업장 내에서 작업이 이루어지는 경우를 말하며(조성재, 2012), 사내하도

급 근로자는 그러한 작업을 수행하는 근로자를 말함.

- 하지만 현실적으로 사내하도급을 다른 형태의 간접고용, 특히 용역과 구분하는 것은 쉽지 않음. 어떤 연구자들은 사내하도급과 용역을 엄격히 구분하기도 하지만, 다른 연구자들은 제조업의 경우 사내하도급으로, 서비스업의 경우 용역으로 부른다고 주장하기도 함(이병희, 2011).
- 실증적 분석을 위해서는 사내하도급 개념에 대한 조작적 정의가 필요함. 특히 이 장의 분석자료인 「고용형태별 근로자 패널조사」에서는 사내하도급을 따로 분류하지 않고 청소용역, 경비용역, 사내하청 등 임금을 지급하는 회사와 노동을 제공하는 회사가 다른 경우를 용역이라는 범주로 묶고 있음. 따라서 이 장에서는 「고용형태별 근로자 패널조사」에서 용역 범주에 속한 모든 근로자를 사내하도급 근로자로 봄.

○ 고용형태 재분류

- 「고용형태별 근로자 패널조사」에서는 고용형태 및 고용상의 지위에 대해 중복된 분류체계를 가지고 있음. 예를 들어 임금근로자, 비임금근로자 등과 같이 상위의 분류체계와 비정규직, 정규직과 같이 보다 낮은 수준의 분류체계가 뒤섞여 있음. 따라서 사내하도급 여부가 드러나면서 동시에 상호배타적인 고용형태 분류 방식을 마련할 필요가 있음.
- 「고용형태별 근로자 패널조사」에는 고용형태와 관련된 20개의 변수가 있는데, 이 변수를 활용하여 <표 4-2>와 같이 8개 고용형태로 분류하였음.

<표 4-2> 고용형태 재분류

고용형태	정 의
정규직	정규직
일반비정규직	간접고용이 아닌 비정규직
특고	특고
파견	파견
사내하도급(용역)	용역
기타비전형(일일 등)	특고, 파견, 용역이 아닌 비전형 근로자(일용근로자 포함)
비임금근로자	자영자, 무급가족종사자, 고용주
실업 및 비경활	실업 또는 비경활

- <표 4-3>은 8개 고용형태별 분포를 1차와 2~9차 조사로 나누어 제시하고 있음. 1차 조사 시에는 모두 비정규직이기 때문에 정규직, 비임금근로, 실업 및 비경황이 포함되지 않았으며, 2~9차까지는 비정규직이 아닌 고용상태(정규직, 비경황, 실업 등)로 전환된 경우들이 있기 때문에 이들이 포함되었음.

<표 4-3> 고용형태별 분포(1~9차 통합)

(단위: 명, %)

고용형태	1차		2 ~ 9차	
정규직	-	-	4,622	(3.91)
일반비정규직	11,816	(57.41)	55,914	(47.27)
특고	1,255	(6.10)	7,176	(6.07)
파견	416	(2.02)	2,062	(1.74)
사내하도급(용역)	1,881	(9.14)	10,488	(8.87)
기타비전형(일일 등)	5,215	(25.34)	22,389	(18.93)
비임금근로자	-	-	4,113	(3.48)
실업 및 비경황	-	-	11,531	(9.75)

- 비정규직만 조사된 1차 조사 당시를 기준으로 보면, 일반비정규직이 57.4%로 가장 많고, 일고 등 기타비전형근로자가 25.3%로 두 번째로 많았음. 사내하도급(용역)은 9.1%로 그다음 많은 빈도를 보였으며, 특고와 파견은 각각 6.1%, 2.0%로 나타났음.
- 2~9차 조사에서는 비정규직 중 일부가 정규직, 비임금근로, 실업 및 비경황 상태로 전환된 것이 반영되었음. 여전히 일반비정규직이 47.3%로 가장 많았으며, 기타비전형이 18.9%로 나타났음. 특히 실업 및 비경황 패널이 9.8%로 나타나서 비정규직 중 상당수가 실업상태나 비경황인으로 전환되었음을 알 수 있음. 반면에 정규직은 3.9%로 나타나 전체적으로 정규직 전환이 많지 않았음을 알 수 있음. 사내하도급(용역)의 비중은 8.9%로 나타났음.

## 제2절 사내하도급 근로자의 일반적 특성

### □ 사내하도급(용역) 근로자의 사회인구학적 특성

- 사내하도급 근로자의 사회인구학적 특성을 살펴보기 위해 9개 차시 중 1차시만을 뽑아 분석함. 9개 차시 동안 사회인구학적 특성에서 커다란 변화가 없었기 때문임.
- <표 4-4>는 1차 조사 시점을 기준으로 비정규직 유형별로 성, 연령, 학력의 분포를 보여주고 있음.

<표 4-4> 비정규직 고용유형별 사회인구학적 특성

(단위 : %)

	범 주	비정규직				
		특 고	파 견	사내하도급 (용역)	기타 비전형	일반 비정규
성	남성	44.22	50.96	61.14	54.59	42.81
	여성	55.78	49.04	45.41	45.41	57.19
연령	~20대	7.49	15.14	7.28	6.35	22.27
	30대	31.71	19.71	12.01	14.63	22.31
	40대	38.73	24.04	20.57	28.28	24.35
	50대	17.29	24.28	29.93	27.80	16.88
	60대 ~	4.78	16.83	30.20	22.93	14.19
학력	~초등학교	3.27	15.63	26.80	31.25	14.33
	중학교	8.61	15.63	22.17	19.10	12.41
	고등학교	55.94	47.83	41.10	42.11	46.91
	전문대학	10.84	9.38	5.00	3.20	9.74
	대학교~	21.36	11.54	4.95	4.33	15.60

- 성별로 보면, 사내하도급(용역) 근로자는 남성이 61.1%로 다른 비정규직 유형에 비해 남성의 비중이 크게 높았음. 특히 일반비정규직의 남성 비율인 42.8%보다 20%가량 높은 것으로 나타남.

- 사내하도급(용역)의 연령별 분포를 보면, 20대 이하는 7.3%, 30대는 12.0%, 40대는 20.6%, 50대는 29.9%, 60대 이상은 30.2%로 나타났다. 특히 50대와 60대의 비율이 60%를 차지하고 있어 다른 비정규직 유형에 비해 사내하도급 근로자의 연령이 평균적으로 월등히 높다는 것을 알 수 있음.
- 사내하도급(용역)의 학력 분포를 보면, 무학 혹은 초등학교졸이 26.8%, 중학교졸이 22.2%, 고등학교졸이 41.1%, 전문대학졸이 5.0%, 대졸 이상이 4.95%임. 특고, 파견, 일반비정규직에 비해 사내하도급(용역) 근로자의 학력 수준이 전반적으로 낮은 것으로 나타남.
- 결론적으로 비정규직 근로자 중에서도 사내하도급(용역) 근로자는 남성의 비중이 높고, 전반적으로 고령화되어 있으며, 학력은 대체로 낮은 것으로 판단됨.
- <표 4-5>는 비정규직 근로자 유형에 따른 직업 분포를 보여주고 있음.
- 우선 사내하도급(용역)은 단순노무직에 63.5%가 집중되어 있는데, 이는 다른 비정규직 유형에 비해 압도적으로 높은 수치임. 특고의 경우 단순노무는 15.2%, 파견은 33.4%, 기타비전형은 49.4%, 일반비정규직은 27.5%로 나타났다. 특히 단순노무직 중에는 청소원 및 환경미화원, 경비원 및 검표원이 가장 많았는데, 전체 사내하도급 중 청소원 및 환경미화원은 27.3%였으며, 경비원 및 검표원은 17.1%였음. 이는 사내하도급 근로자의 직업이 청소 및 경비에 많이 분포하고 있음을 의미함. 사내하도급(용역) 근로자는 용접, 건축마감 등 기능원, 관련기능직으로 일하는 경우도 16.9%로 비교적 높게 나타났다.
- 다른 비정규직 근로자의 직업분포와 비교해 보면, 특고는 판매직, 장차, 기계조직/조립 관련 업무에 종사하는 비중이 매우 높았고, 파견과 일일고용 등 기타비전형 근로자의 경우는 사내하도급(용역)과 유사하게 단순노무직, 기능원/관련기능직에 종사하는 비중이 매우 높았음. 일반비정규직의 경우는 27.5%가 단순노무직에 종사하는 것으로 나타났으나, 전반적으로 모든 직종에 골고루 분포하고 있었음.

〈표 4-5〉 비정규직 근로자 유형별 직업 분포

(단위 : %)

	특 고	파 견	사내하도급 (용역)	기타 비전형	일반 비정규
관리자	0.00	0.24	0.27	0.00	0.21
전문가/관련	11.00	8.89	1.49	1.78	14.71
사무	3.27	8.65	2.50	1.34	11.44
서비스	4.54	14.18	5.95	8.21	15.40
판매	45.34	6.01	2.39	3.07	9.94
농림어업숙련	0.00	0.24	0.37	1.11	1.00
기능원/관련기능	1.51	19.47	16.91	30.28	10.05
장치/기계조작/조립	19.12	8.89	6.59	4.79	9.74
단순노무	15.22	33.41	63.53	49.42	27.51

□ 사내하도급(용역) 근로자 원청기업의 산업

- <표 4-6>에서는 특고, 파견, 사내하도급 근로자가 어떤 산업에 주로 분포하고 있는지를 보여주고 있음.
- 사내하도급(용역) 근로자는 부동산업 및 임대업에 가장 많이 분포하고 있으며(25.8%), 그중에서도 주거용 및 비주거용 부동산 관리업에 23.8%가 종사하고 있어, 이 산업에 속한 대부분의 사내하도급(용역) 근로자가 건물 경비, 청소 등과 관련된 업무를 수행하고 있는 것으로 판단됨.
- 제조업과 건설업에 종사하고 있는 사내하도급(용역) 근로자도 각각 16.2%, 19.5%로 조사되어 이 두 산업 분야도 사내하도급(용역)의 주요 근무영역인 것으로 판단됨. 특히 제조업 중에는 선박건조업에 사내하도급 근로자가 가장 많이 분포하고 있었는데, 그 비중은 전체 사내하도급의 5.2%에 해당됨.
- 다른 비전형근로 유형과 비교해 보면, 특고는 주로 금융 및 보험업과 도매 및 소매업, 교육서비스업에 집중되어 있었으며, 파견은 제조업, 건설업, 부동산 및 임대업 등에 많이 분포하고 있어서 사내하도급(용역)과 대체로 유사한 산업분포를 보인다고 판단됨.



〈표 4-6〉 비전형근로자 유형별 산업분포

(단위 : %)

	특 고	파 견	사내하도급(용역)
농업, 임업, 어업	0.16	0.72	0.27
광업	0.08	0.24	0.16
제조업	5.02	16.83	16.16
전기, 가스, 증기, 수도	0.24	0.24	1.01
하수폐기물처리, 원료재생, 환경복원	0.16	0.00	0.21
건설업	2.87	15.63	19.46
도매 및 소매업	20.08	11.06	5.26
운수업	14.02	2.64	3.72
숙박 및 음식점업	0.00	2.40	2.34
출판, 영상, 방송통신, 정보서비스	2.55	1.44	1.59
금융 및 보험업	31.16	2.64	2.18
부동산 및 임대업	1.75	12.02	25.84
전문, 과학 및 기술서비스업	0.96	2.64	1.22
사업시설관리, 사업지원 서비스업	1.12	3.61	3.72
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.16	3.85	2.87
교육서비스업	10.84	7.93	4.20
보건업 및 사회복지서비스업	1.99	7.45	3.83
예술, 스포츠, 여가관련 서비스업	1.04	1.44	2.45
협회, 단체, 수리/기타 개인서비스업	5.58	4.57	2.39
구내 고용활동 등	0.24	2.64	1.12

### 제3절 사내하도급 근로자의 고용전환 유형

#### □ 비정규직 근로자의 고용유형 변화

- 먼저 1차시부터 시작하여 9차시까지 각 차시별로 조사된 근로자의 고용유형 분포를 살펴봄. <표 4-7>에는 각 차시별로 8개 고용유형이 어떻게 분포해 있는지를 보여주고 있음.

〈표 4-7〉 차시별 고용형태 분포

(단위 : %)

	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
일반비정규직	57.4	49.6	48.1	45.3	49.4	47.6	46.4	45.9	44.5
특고	6.1	5.5	6.1	6.1	6.2	6.2	6.2	6.2	6.3
파견	2.0	2.0	1.9	1.7	1.7	1.7	1.7	1.6	1.5
사내하도급(용역)	9.1	8.4	8.8	8.7	9.1	9.3	9.3	8.7	8.8
기타비전형(일일 등)	25.3	20.4	20.1	17.1	19.2	19.0	19.2	17.9	17.8
정규직	-	0.5	2.3	3.7	4.2	5.1	5.6	5.3	6.9
비임금근로자(자영, 무급가족)	-	0.8	1.6	2.5	3.4	4.3	4.9	5.7	6.8
실업/비경황	-	12.8	11.0	15.1	6.9	7.0	6.6	8.6	7.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 1차 조사의 대상자는 모두 비정규직 근로자이기 때문에 1차시에는 정규직, 비임금근로자, 실업/비경황 등이 없음.
- 1차 조사 결과를 보면 일반비정규직이 57.4%였으며, 특고가 6.1%, 파견이 2.0%, 사내하도급(용역)이 9.1%, 기타비전형이 25.3%로 나타남. 9차 조사 결과를 보면 일반비정규직은 44.5%, 특고는 6.3%, 파견은 1.5%, 용역은 8.8%, 기타비전형은 17.8%, 정규직은 6.9%, 비임금근로자 6.8%, 실업/비경황은 7.4%로 조사되었음.
- 하지만 이 표는 1차시에 비정규직인 근로자만을 뽑아 추적 조사한 것이기 때문에 해당 시기의 고용형태별 근로자의 분포나 유형별 비중을 나타내는 것은 아님. 또한 조사 중간에 완전히 누락되거나, 누락 후 다시 복귀한 사례도 있어 이를 감안하여 해석해야 함. 특히 실업/비경황으로 전환되는 경우 패널 조사로부터 완전히 누락되는 경우가 상당히 많은 것으로 보임.
- 이런 문제를 해결하기 위해 <표 4-8>에서는 패널이 중간에 누락되지 않았다는 가정하에 각 차시별로 고용형태의 분포를 다시 계산하였음.
- 이 표를 바탕으로 1차 조사와 2차부터 9차까지의 조사 결과를 비교하면 사내하도급(용역)을 비롯한 비정규직의 고용변화와 관련하여

몇 가지 중요한 시사점을 발견할 수 있음.

- 첫째, 패널 조사의 마지막 차시인 9차에서 정규직 근로자의 비중이 5.0%인 것을 감안하면 패널 조사가 이루어진 2년 동안 비정규직 근로자 중 정규직으로 전환된 경우는 극히 적은 것으로 파악됨. 정규직 전환 이후 다시 비정규직이나 실업 상황으로 전환된 경우를 포함하여 정규직 전환 경험이 있는 경우를 살펴보다도 정규직 전환율은 5%를 조금 넘는 수준에 그칠 것으로 파악됨.
- 둘째, 비정규직 근로자의 일자리 불안정성이 매우 높다는 것을 알 수 있음. 4차시 이후 실업 및 비경제활동의 비중은 20%를 웃돌고 있음. 이를 놓고 볼 때, 비정규직 근로자 중 상당수가 단기간 내에 실업/비경제활동로 전환된 후 다시 비정규직으로 복귀하는 고용전환 패턴을 보이는 것으로 파악됨.
- 셋째, 사내하도급(용역) 근로자는 1차시에 전체 비정규직 근로자의 9.1%로 시작하였으나 9차시까지 지속적으로 감소했음. 하지만 1차 조사의 대상 범위 밖에 있는 정규직 근로자, 실업자, 비경제활동인구가 사내하도급으로 전환되는 경우, 사내하도급으로 노동시장에 신규 진입한 경우 등을 고려한다면 사내하도급 근로자의 총규모는 감소하지 않은 것으로 파악됨.

〈표 4-8〉 차시별 고용형태 분포(누락이 없다고 가정함)

(단위: %)

	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
일반비정규직	57.4	49.9	44.9	40.2	41.7	40.5	39.6	39.6	38.2
특고	6.1	5.6	5.7	5.3	5.2	5.3	5.3	5.3	5.3
파견	2.0	2.0	1.8	1.5	1.5	1.4	1.4	1.3	1.2
사내하도급(용역)	9.1	8.5	8.1	7.6	7.5	7.6	7.5	7.3	7.2
기타비전형(일일 등)	25.3	20.6	18.7	15.3	16.1	15.9	15.9	15.2	14.9
정규직	-	0.5	1.9	2.8	3.1	3.7	4.1	4.0	5.0
비임금근로자(자영, 무급가족)	-	0.8	1.4	1.9	2.4	3.0	3.4	4.0	4.5
실업/비경제활동	-	12.3	17.7	25.5	22.5	22.6	22.9	23.3	23.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 비정규직 근로자의 고용전환 패턴

- 비정규직 근로자의 고용전환이 어떻게 이루어지는지 살펴볼 필요가 있음. 구체적으로 각 유형의 비정규직 근로자가 어떤 유형으로 얼마나 전환되었는지를 살펴봄.
- <표 4-9>에서는 1차 조사 당시의 고용유형과 1년이 지난 시점인 5차 조사 당시의 고용유형 간의 교차표를 통해 1년 동안 각 유형의 비정규직 근로자의 고용전환 패턴을 살펴보고자 함.
- 먼저 일반비정규직의 경우 64.3%가 1년 동안 고용전환 없이 일반비정규직으로 남아 있었으며, 4.5%는 정규직으로 전환되었음. 22.3%는 실업이나 비경황 상태로 전환되었으며, 사내하도급을 포함한 비전형근로자로 전환된 경우는 6.9%로 나타남.

<표 4-9> 비정규직 근로자의 고용전환(2010. 4~2011. 4)

(단위: %)

1차(출발지) 5차(목적지)	일반 비정규	특고	파견	사내하도급 (용역)	기타비전형	전 체
일반비정규직	64.3	7.0	15.8	8.6	12.5	41.7
특고	1.1	71.5	1.0	0.3	0.8	5.2
파견	0.4	0.3	50.2	1.3	0.3	1.5
사내하도급(용역)	1.3	0.2	8.9	65.9	2.2	7.5
기타비전형	4.1	2.0	4.6	3.8	52.2	16.1
정규직	4.5	1.2	1.0	1.0	1.2	3.1
비임금근로	2.1	6.6	0.5	0.7	3.0	2.4
실업/비경황	22.3	11.2	18.0	18.4	27.8	22.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 특고의 경우는 1년 동안 71.5%가 고용전환이 없었으며, 실업이나 비경황 상태로 전환된 경우는 11.2%였음. 정규직으로 전환된 경우는 1.2%였으며, 일반비정규직으로 전환된 경우는 7.0%였음.
- 파견은 50.2%가 1년 동안 고용상태의 전환 없이 파견근로자로 남아 있었고, 15.8%는 일반비정규직으로 전환되었음. 정규직으로 전환된 경우는 1.0%, 실업이나 비경황 상태로 전환된 경우는 18.0%였음.

한편 파견의 경우 사내하도급(용역)으로 전환된 경우가 8.9%로 다른 유형에 비해 상당히 많았음

- 사내하도급(용역)의 경우는 65.9%가 고용상태의 전환이 없었으며, 실업이나 비경황 상태로 전환된 경우는 18.4%로 나타남. 한편 8.6%는 일반비정규직으로 전환된 반면, 정규직으로 전환된 패널은 1.0%에 불과했음.
- 일일근로를 비롯한 기타비전형근로의 경우는 52.2%가 여전히 그 상태로 남아 있었고, 12.5%는 일반비정규직으로 전환되었으며, 정규직으로 전환된 사례는 1.2%로 나타남. 한편 기타비전형근로는 실업이나 비경황로의 전환율이 가장 높아서 27.8%를 기록했음.

<표 4-10> 비정규 근로자의 고용전환(2010. 4~2012. 4)

(단위 : %)

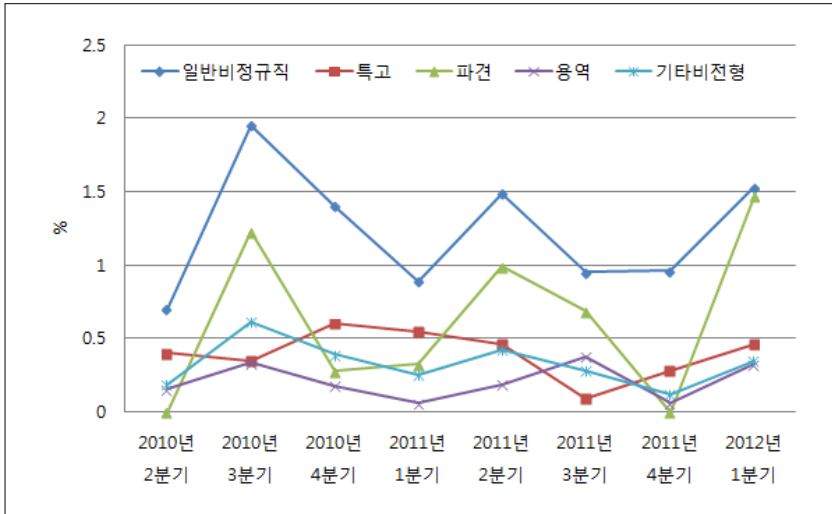
1차(출발지) 9차(목적지)	일반 비정규	특고	파견	사내하도급 (용역)	기타비전형	전체
일반비정규직	56.1	9.6	18.0	11.8	15.6	38.2
특고	1.8	62.6	1.4	0.6	1.5	5.3
파견	0.6	0.3	32.9	1.3	0.4	1.2
사내하도급(용역)	2.1	0.6	11.1	54.3	2.9	7.2
기타비전형	4.5	2.4	7.7	7.1	44.8	14.9
정규직	7.1	2.3	4.1	1.8	1.9	5.0
비임금근로	3.8	9.6	2.2	1.9	5.9	4.5
실업/비경황	24.0	12.6	22.6	21.2	27.1	23.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 패널 조사가 시작된 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년 동안 비정규직 근로자의 고용전환 패턴이 <표 4-10>에 제시되어 있음.
- 먼저 일반비정규직의 경우 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년의 기간 동안 정규직으로 전환된 근로자의 비율은 7.1%로 나타남. 첫 1년 동안의 정규직 전환율인 4.5%보다 2.6%포인트 증가했음. 실업이나 비경황로의 전환은 24.0%로 나타났음. 특고의 경우는 2년 동안의 정규직 전환율이 2.3%로 1년 동안의 정규직 전환율인 1.2%보다

1.1%포인트 증가했음. 파견의 경우는 2년 동안의 정규직 전환율이 4.1%로 나타나 1년 동안의 정규직 전환율에 비해 4배가량 증가했음. 하지만 파견 패널의 수가 416개에 불과해 기간 효과를 정확히 추정할 수는 없음.

- 사내하도급(용역)의 경우는 2년 동안 정규직 전환율이 1.8%로 나타남. 이는 1년 동안의 전환율인 1.0%보다 0.8%포인트 증가한 수치이나, 정규직 전환의 가능성은 여전히 낮은 것으로 평가됨. 한편 일반비정규직으로의 전환율은 11.8%, 실업이나 비경황 상태로의 전환율은 21.2%로 나타났음. 마지막으로 기타비전형 근로자의 경우 정규직 전환율은 1.9%로 나타났고, 실업 및 비경황인구로의 전환은 27.1%였음.
- 이와 같은 분석을 통해서 다음과 같은 몇 가지 시사점을 얻을 수 있음.
  - 첫째, 전체적으로 비정규직 근로자의 정규직 전환 가능성은 고용형태와 상관없이 매우 낮은 것으로 보임. 특히 1년 간의 정규직 전환율을 비교해 보면 일반비정규직을 제외하고 모든 유형의 비정규직 근로자들의 정규직 전환율은 1% 정도에 그치는 것으로 파악됨.
  - 둘째, 사내하도급(용역)을 포함한 비전형 근로자의 경우 전형적인 고용유형의 전환은 현재의 고용유형 유지, 실업이나 비경황인구로 편입되었다가 다시 비전형으로 복귀, 일반비정규직으로 전환되었다가 다시 비전형으로 복귀 등 세 가지로 요약됨.
- 비정규직 근로자의 정규직 전환을 분기별로 살펴보면 <그림 4-1>과 같음. 전체적으로 일반비정규직의 정규직 전환율은 분기마다 1~2% 가량 되는 것으로 나타났으나, 비전형 근로자의 정규직 전환율은 대체로 1% 이내인 것으로 파악됨. 특히 파견 근로자를 제외하면 분기당 정규직 전환율은 대체로 0.5% 이하임.
- 사내하도급(용역) 근로자의 정규직 전환율이 가장 낮았으며, 2010년에는 전반적으로 하락하다가 2011년에는 4분기를 제외하고 조금씩 상승하는 추세인 것으로 파악됨. 이것이 2011년 7월에 제정된 사내하도급 가이드라인의 효과인지를 판단하기는 아직 어렵다고 판단됨.

[그림 4-1] 비정규 근로자의 분기별 고용 전환(2010. 4 ~ 2012. 4)



□ 사내하도급(용역) 근로자의 고용전환 패턴

- 사내하도급(용역) 근로자만을 대상으로 고용전환 패턴에 대해 좀 더 상세히 알아보고자 함. 1차 조사부터 각 분기별로 9차까지 사내하도급(용역) 근로자들이 어떤 고용전환 경로를 밟는지 살펴봄. 이를 위해 1차 조사에서 사내하도급(용역)으로 판명된 근로자들만을 뽑아 <표 4-11>부터 <표 4-18>까지 연속하는 두 차시들 간의 고용전환 패턴을 살펴보았음. 예를 들어 <표 4-11>에서는 1차 사내하도급(용역) 근로자들이 2차 조사에서 어떤 고용형태로 변화했는지를 보여주고, <표 4-12>에서는 1차 사내하도급(용역) 근로자들을 대상으로 2차 조사에서의 고용형태와 3차 조사에서의 고용형태 간의 변화를 보여줌.
- 먼저 <표 4-11>을 보면 1차 조사에서 사내하도급 근로자들 중 2차 조사에서도 사내하도급 근로자인 경우는 총 88.0%였고, 9.3%는 이 기간 동안 실업 또는 비경황 상태로 전환되었음. 정규직 전환은 0.16%에 그쳤음. 비임금 근로로 전환된 비율은 0.16%였으며, 일반비정규직으로 전환된 비율은 0.96%였음. 파견, 특고를 포함하여 기타비

전형 근로로 전환된 사내하도급 근로자는 1.44%였음. 전체적으로 2010년 4월부터 3개월간 사내하도급 근로자들은 대체로 사내하도급으로 머물거나 실업/비경황 상태로 전환되었다고 할 수 있음.

〈표 4-11〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(1~2차시)

(단위: %)

1차 \ 2차	실업/비경황	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
사내하도급(용역)	9.25	0.16	0.16	0.96	88.04	1.44	100.0
전 체	9.25	0.16	0.16	0.96	88.04	1.44	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

- 〈표 4-12〉는 1차 조사에서 사내하도급으로 출발한 근로자들을 대상으로 2차 조사와 3차 조사 사이에 고용유형이 어떻게 변화되었는지를 보여줌. 1, 2차 조사에서 사내하도급 근로자 중 88.6%가 사내하도급 상태로 머물러 있었음. 1~2차 조사 기간에 실업/비경황 상태로 전환되었던 사람들 중 69.5%는 2~3차 조사 기간 동안 실업/비경황 상태에 머물러 있었고, 11.5%는 일반비정규직으로 전환되었으며, 8.1%는 다시 사내하도급 상태로 복귀하였음. 1~2차 기간 동안 정규직으로 전환되었던 사람은 2~3차 기간 동안에도 정규직으로 남아 있었음.

〈표 4-12〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(2~3차시)

(단위: %)

2차 \ 3차	실업/비경황	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
실업/비경황	69.54	3.54	1.72	11.49	8.05	5.57	100.0
비임금 근로	-	100.0	-	-	-	-	100.0
정규직	-	-	100.0	-	-	-	100.0
일반비정규직	11.11	-	5.56	72.22	-	11.11	100.0
사내하도급(용역)	7.07	0.06	0.36	2.23	88.58	1.69	100.0
기타비전형	7.41	3.70	-	7.41	7.41	74.07	100.0
전 체	12.87	0.53	0.74	3.87	78.84	3.19	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.



- <표 4-13>에서는 3~4차 조사 동안의 고용전환을 보여줌. 전반적인 패턴은 2~3차 시기와 일치함. 사내하도급 근로자들 중 0.2%가 정규직으로 전환되었으며, 실업/비경황 상태로 떨어졌던 사내하도급 근로자들 중 12.8%는 다시 사내하도급으로 복귀했음. 정규직으로 전환되었던 사람들 중 7.14%씩이 일반비정규직, 실업/비경황 상태로 전환되었음.

<표 4-13> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(3~4차시)

(단위: %)

3차 \ 4차	실업/비경황	비임금근로	정규직	일반비정규	사내하도급	기타비전형	전체
실업/비경황	76.86	0.83	1.24	5.37	12.81	2.89	100.0
비임금근로	10.00	90.00	-	-	-	-	100.0
정규직	7.14	-	85.71	7.14	-	-	100.0
일반비정규직	23.61	1.39	-	66.67	4.17	4.17	100.0
사내하도급(용역)	9.64	0.34	0.20	1.69	87.12	1.01	100.0
기타비전형	21.67	-	1.67	10.00	6.67	60.00	100.0
전체	19.19	0.90	1.01	4.94	70.71	3.24	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

- <표 4-14>에 나타난 4~5차 시기의 고용전환 유형, <표 4-15>에 나타난 5~6차 시기의 고용전환 패턴도 마찬가지로임. 다만 사내하도급

<표 4-14> 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(4~5차시)

(단위: %)

4차 \ 5차	실업/비경황	비임금근로	정규직	일반비정규	사내하도급	기타비전형	전체
실업/비경황	69.53	-	0.55	13.57	8.03	8.31	100.0
비임금근로	5.88	76.47	-	-	5.88	11.76	100.0
정규직	5.26	-	89.47	-	-	5.26	100.0
일반비정규직	6.45	-	-	91.40	1.08	1.08	100.0
사내하도급(용역)	6.39	0.08	-	1.88	90.75	0.90	100.0
기타비전형	3.28	-	-	3.28	1.64	91.80	100.0
전체	18.39	0.74	1.01	8.56	65.87	5.42	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

에서 정규직으로 전환되었던 사람들 중 15.8%가 5~6차 시기 동안 비정규직으로 전환되었고, 5.26%가 다시 사내하도급으로 복귀하여 정규직으로 전환되었더라도 여전히 높은 고용불안을 보이고 있었음.

〈표 4-15〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(5~6차시)

(단위: %)

5차 \ 6차	실업/비경활	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
실업/비경활	76.01	2.02	1.45	6.94	7.80	5.78	100.0
비임금 근로	-	85.71	-	7.14	7.14	-	100.0
정규직	-	-	78.95	15.79	5.26	-	100.0
일반비정규직	7.45	0.62	1.24	85.71	4.35	0.62	100.0
사내하도급(용역)	3.71	0.08	0.08	0.73	94.83	0.56	100.0
기타비전형	9.81	0.98	0.98	2.94	0.98	84.31	100.0
전 체	17.60	1.17	1.28	9.46	64.43	6.06	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

- 〈표 4-16〉, 〈표 4-17〉, 〈표 4-18〉에 제시된 6~7차 시기, 7~8차 시기, 8~9차 시기도 전반적으로 그 이전 시기의 고용전환 패턴과 크게 다르지 않음. 특히 사내하도급에서 정규직으로 전환된 뒤에도 정규직을 계속 유지하지 못하고 간접고용이나 실업상태로 전환되는 경우가 적지 않았다는 점은 눈여겨볼 만한 사항임.

〈표 4-16〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(6~7차시)

(단위: %)

6차 \ 7차	실업/비경활	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
실업/비경활	79.15	0.91	1.21	5.14	7.55	6.04	100.0
비임금 근로	-	100.0	-	-	-	-	100.0
정규직	-	4.17	91.67	-	-	4.17	100.0
일반비정규직	7.87	-	2.25	84.27	2.25	3.37	100.0
사내하도급(용역)	3.71	0.25	0.33	0.99	93.81	0.91	100.0
기타비전형	10.53	0.88	-	1.75	-	86.84	100.0
전 체	17.70	1.59	1.81	9.62	61.99	7.28	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

〈표 4-17〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(7~8차시)

(단위 : %)

7차 \ 8차	실업/ 비경활	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
실업/비경활	81.38	1.20	-	8.41	7.55	6.04	100.0
비임금 근로	6.67	80.00	-	3.33	6.67	3.33	100.0
정규직	5.88	2.94	76.47	5.88	2.94	5.88	100.0
일반비정규직	11.60	0.55	1.10	83.98	1.10	1.66	100.0
사내하도급(용역)	5.92	0.26	0.09	3.09	89.11	1.54	100.0
기타비전형	8.03	1.46	-	7.30	2.19	81.02	100.0
전 체	19.90	1.86	1.54	12.17	56.57	7.87	100.0

주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

〈표 4-18〉 1차시 사내하도급(용역)의 고용전환 패턴(8~9차시)

(단위 : %)

8차 \ 9차	실업/ 비경활	비임금 근로	정규직	일반 비정규	사내 하도급	기타 비전형	전 체
실업/비경활	80.59	-	0.80	6.91	5.32	6.38	100.0
비임금 근로	2.86	85.71	2.86	2.86	5.71	-	100.0
정규직	13.79	-	86.21	-	-	-	100.0
일반비정규직	10.92	-	1.75	80.79	2.62	3.93	100.0
사내하도급(용역)	4.98	0.38	-	0.94	92.76	0.94	100.0
기타비전형	8.78	0.68	-	-	4.73	85.81	100.0
전 체	21.21	1.86	1.75	11.80	54.33	9.04	100.0

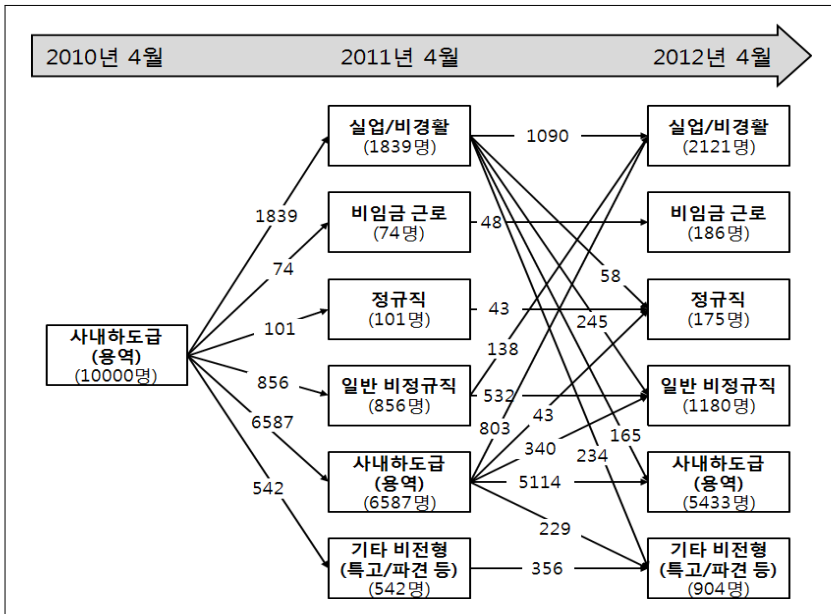
주: 기타비전형은 파견, 특고를 포함.

- 이상과 같은 분석 결과를 종합하면, 사내하도급(용역) 근로자들은 사내하도급 상태로 지속적으로 머무르는 경우가 많았고, 정규직으로 전환되는 경우는 매우 드물었음. 고용상태가 변화하는 경우는 대체로 실업이나 비경활 상태로의 전환이나 일반비정규직으로의 전환이었으며, 전환 이후에도 안정적인 일자리인 정규직으로 전환되기보다는 사내하도급으로 복귀하거나 일반비정규직, 혹은 기타비전형 근로 상태로 다시 전환되는 경우가 많았음. 실업 상태를 지속하는 경우도 적지 않았음.

□ 사내하도급(용역) 근로자의 전형적인 고용전환 패턴

- 이러한 분석 결과를 토대로 사내하도급(용역) 근로자의 전형적인 고용전환 패턴을 구성해 볼 수 있음.
- <그림 4-2>는 2010년 4월에 10,000명의 사내하도급(용역) 근로자가 있다고 가정할 때, 1년 뒤인 2011년 4월에는 이들이 어떤 상태에 있게 되는지, 그리고 2011년 4월부터 2012년 4월 사이에는 어떤 고용전환 패턴을 보이는지를 보여주고 있음. 화살표는 두 시기 사이에 고용상태가 전환(유지)되는 방향을 나타내고, 화살표 위에 쓰인 숫자는 전환되는 사람수를 의미함. 해석의 편리를 위하여 중요하지 않거나 사례수가 적은 경우는 제외했음.

[그림 4-2] 사내하도급 근로자의 전형적인 고용전환 패턴



- 2010년 4월 현재 10,000명의 근로자가 사내하도급(용역) 상태로 일하고 있다고 가정함. 1년이 지난 2011년 4월까지 이 중 6,587명이 사내하도급(용역) 상태로 남아 있었고, 1,839명은 실업이나 비경활 상태

로 전환되었음. 856명은 일반비정규직으로 전환되었고, 특고, 파견을 포함한 다른 형태의 비전형 근로로 전환된 수는 542명인 것으로 나타남. 한편 정규직으로 전환한 사내하도급 근로자는 101명이었으며, 74명이 자영업, 무급가족종사자 등과 같은 비임금 근로로 전환하였음.

- 2011년 4월부터 2012년 4월까지 1년 동안의 고용전환 패턴을 보면, 먼저 사내하도급(용역)으로 일하고 있는 6,587명 중 5,114명이 사내하도급(용역) 상태로 남아 있었고, 803명이 실업이나 비경황 상태로 전환되었음. 340명은 일반비정규직으로 전환되었고, 229명은 다른 비전형 근로 형태로 전환되었음. 2010년 4월부터 2011년 4월까지 1년 동안 사내하도급으로 일하고 있던 6,587명 중 43명은 새롭게 정규직으로 전환되었음.
- 다음으로 2010년 4월부터 2011년 4월까지 기간 동안 사내하도급에서 실업/비경황 상태로 전환되었던 1,839명의 이후 1년 동안의 고용상태를 살펴보면, 이 중 1,090명이 계속 실업/비경황 상태로 있었고, 일반비정규직으로 전환된 경우는 245명, 사내하도급으로 복귀한 경우는 165명, 다른 형태의 비전형으로 전환된 경우는 234명이었음. 이 중 58명이 정규직으로 전환되었음.
- 2010년 4월부터 2011년 4월까지 1년 동안 일반비정규직으로 전환된 856명의 이후 1년 동안 고용상태 변화를 보면, 532명이 그대로 일반비정규직 상태로 남아 있었고, 138명이 실업/비경황으로 전환되었음.
- 사내하도급 근로자 중 최초 1년 동안 정규직으로 전환된 사람은 101명이었는데, 이들 중 이후 1년 동안 계속 정규직으로 남아 있었던 사람은 43명에 불과했음. 나머지 절반 이상은 실업/비경황 상태나 비정규직 상태로 전환되었음. 이는 사내하도급 근로자들이 정규직으로 전환되었다고 하더라도 정규직 일자리의 질이 낮고 임금 등 근로조건이 좋지 않아 상당수가 정규직을 포기하기 때문인 것으로 풀이됨.
- <그림 4-2>에 나타난 또 하나의 흥미로운 점은 사내하도급 근로자의 정규직 전환 패턴임. 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환되는 방식은 크게 두 가지인데, 첫째는 사내하도급으로 종사하다가 바로

정규직으로 들어가는 경우임. 이 경우 향후 1년 동안 정규직으로 남는 경우는 절반에도 미치지 못하고 있음. 두 번째 경로는 사내하도급 → 실업 → 정규직으로 전환되는 경우임. 이 경우 정규직 전환 이후에 어떤 경로를 밟은 것인지는 명확히 추정할 수 없으나, 대체로 고용불안정성은 여전히 높은 것으로 판단됨. 전체적으로 10,000명의 사내하도급 근로자 중 2년이 지난 시점에서 정규직인 사람은 175명(1.75%)이었으며, 이 중 상당수는 적어도 한 번 실업 상태로 들어갔다가 정규직으로 전환된 것으로 판단됨.

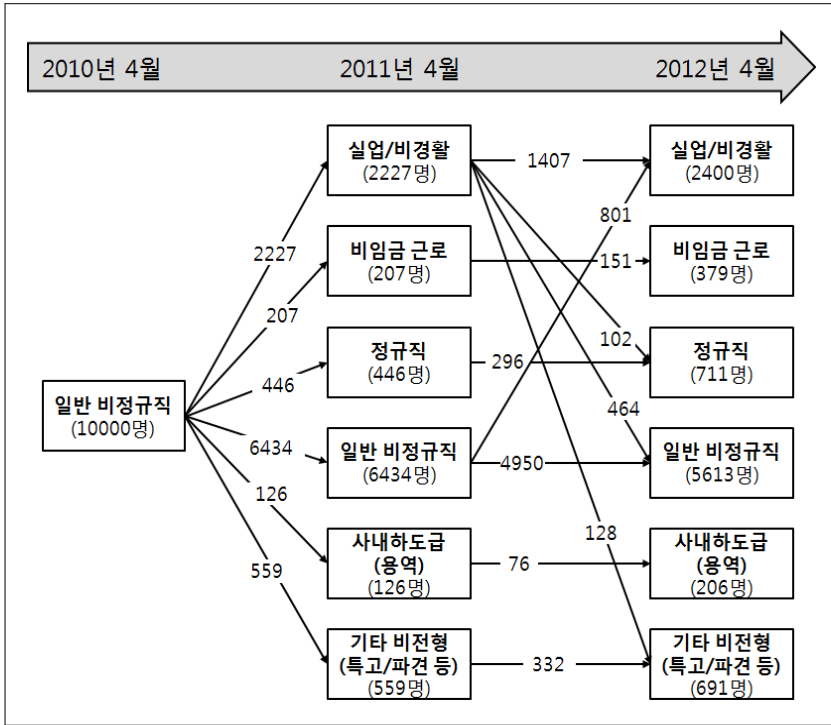
- 이 그림을 바탕으로 사내하도급 근로자의 전형적인 고용전환 패턴을 제시하면 <표 4-19>와 같음.

<표 4-19> 사내하도급(용역)의 전형적인 고용전환 패턴

고용전환 패턴	백분율
사내하도급 → 사내하도급	51.14%
사내하도급 → 실업/비경활	18.93%
사내하도급 → 일반비정규직	8.82%
사내하도급 → 기타비전형	5.85%
사내하도급 → 실업/비경활 → 일반비정규직	2.45%
사내하도급 → 실업/비경활 → 기타비전형	2.34%
사내하도급 → 실업/비경활 → 사내하도급	1.65%

- 사내하도급(용역) 근로자의 고용전환 패턴을 일반비정규직 근로자의 고용전환 패턴과 비교해 볼 필요가 있음. 이를 위해 일반비정규직 10,000명의 2년간의 고용전환 패턴을 보여주고 있는 것이 <그림 4-3>임.
- 그림에 나타난 바와 같이 2010년 4월 일반비정규직으로 출발한 10,000명의 근로자 중 4,950명은 2년 동안 계속 비정규직으로 남아 있었음. 또 1,407명은 실업/비경활 상태로 전환된 이후 1년 동안 계속 그 상태로 남아 있었음. 801명은 일반비정규직 상태로 있다가 실업/비경활 상태로 전환되었으며, 464명은 일반비정규직 → 실업/비경활 → 일반비정규직으로 전환되었음.

[그림 4-3] 일반비정규직 근로자의 전형적인 고용전환 패턴



- 일반비정규직 근로자 10,000명중 2010년 4월부터 2011년 4월까지 1년 동안 정규직으로 전환된 사람은 446명이고, 이 중 296명이 이후 1년 동안 정규직 상태로 남아 있었음. 또 실업/비경황 상태를 거쳐 정규직으로 전환된 경우는 102명임. 전체적으로 2년이 지난 시점에서 정규직으로 전환된 일반비정규직 근로자는 711명으로 사내하도급 근로자 중 정규직으로 전환된 175명보다 4배 가까이 많았음. 특히 정규직으로 전환된 이후 정규직을 계속 유지한 비율이 66%(296명/446명)로 사내하도급의 43%(43명/101명)보다 훨씬 높았음. 이는 일반비정규직 근로자가 얻은 정규직 일자리가 사내하도급 근로자의 그것보다 일자리의 질이 더 좋기 때문인 것으로 판단됨.

## □ 소 결

- 분석 결과, 사내하도급 근로자들의 정규직 전환율은 매우 낮았음. 연간 정규직 전환율은 1% 내외인 것으로 나타났으며, 정규직으로 전환되었다고 하더라도 1년이 지나지 않아 절반 이상이 다시 비정규직 상태로 돌아오거나 실업 및 비경황 상태로 전환되는 것으로 나타남. 이는 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환될 가능성 자체가 극히 낮을 뿐만 아니라, 정규직으로 전환되었더라도 일자리의 근로조건이나 질이 좋지 않음을 의미함.
- 사내하도급 근로자의 고용상태 변화를 보면, 패널 조사 2년의 기간 동안 사내하도급에 머무는 비중이 51%로 절반을 약간 넘었음. 또한 다른 형태의 비정규직과 마찬가지로 실업/비경황 상태로 전환되는 사례가 상당히 많았는데, 일단 실업/비경황 상태로 전환된 뒤에는 절반 이상의 사람들이 향후 1년 이상의 기간 동안 실업/비경황 상태에서 빠져나오지 못하고 있었음. 만약 빠져나온다고 하더라도 대부분은 다시 사내하도급을 비롯한 비전형 근로로 전환되거나 일반비정규직으로 전환되고 있었음.

## 제4절 사내하도급 근로자의 근로실태

### □ 근무지속 가능성

- 본인이 원하는 경우 일자리를 지속할 수 있는지에 대해 지속할 수 있다고 답한 비중이 <표 4-20>에 제시되어 있음. 모든 유형의 비정규직에서 근무지속 가능성이 1차에서 9차로 이어지는 동안 지속적으로 하락하고 있음. 특히 사내하도급 근로자의 경우 1차에서 30.7%가 본인이 원하는 경우 일을 계속할 수 있다고 답했으나, 9차에서는 20.7%만이 그렇다고 답해 10%포인트가량 하락했음. 이는 다른 유



형의 비전형 근로와 일반비정규직의 하락폭이 4%포인트 정도에 그치는 것과 비교하면 매우 커다란 수치임.

〈표 4-20〉 비정규직 근로자의 근무지속 가능성

	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
사내하도급(용역)	30.7	27.8	31.9	33.7	32.0	28.7	26.5	24.9	20.7
기타비전형	51.8	49.8	50.7	60.6	59.1	55.7	53.8	51.4	47.5
일반비정규직	21.5	19.9	22.3	25.2	23.8	21.7	20.4	18.5	17.4

- 일을 지속할 수 있다고 답한 사내하도급 근로자들은 그 이유로 계약의 반복/갱신으로 고용이 지속된다고 답한 비중이 가장 컸으며, 1차에서 9차로 갈수록 그 비중은 증가했음(표 4-21 참조). 〈표 4-22〉를 보면 지속가능하지 않은 이유로는 이미 정해진 고용기간이 만료되었기 때문이라는 응답이 절반에 가까웠으며, 사업주가 그만두라고 하면 언제든 그만두어야 하기 때문이라고 답한 비율은 40% 내외로 나타남.

〈표 4-21〉 사내하도급 근로자의 근무지속 가능 이유

근무지속 가능 이유	1차	5차	9차
근로계약을 정하지 않은 계약을 했으므로	30.0	18.5	18.6
계약의 반복/갱신으로 고용이 지속되므로	59.7	71.7	75.7
목시적인 고용관행에 의해	10.3	9.9	5.7
전 체	100.0	100.0	100.0

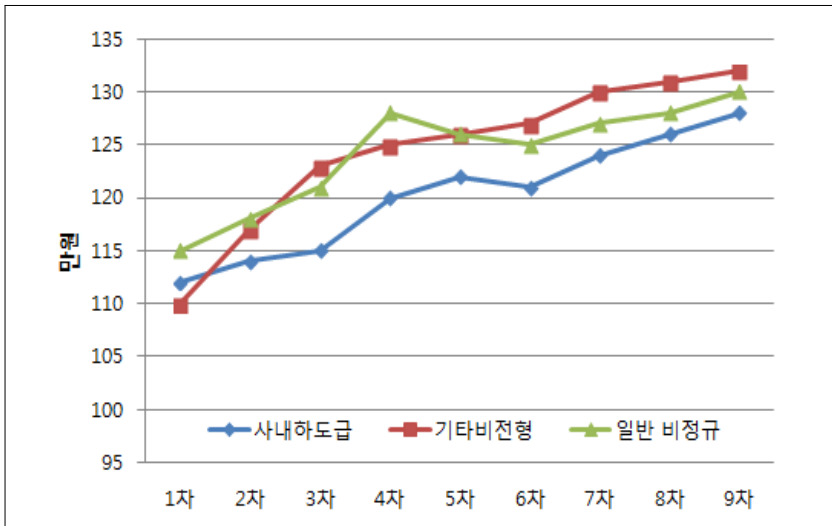
〈표 4-22〉 사내하도급 근로자의 근무지속 불가능 이유

근무지속 불가능 이유	1차	5차	9차
이미 정해진 고용계약기간이 만료	49.8	46.1	49.5
목적적, 관행적으로 계약이 종료될 것	10.0	6.6	3.8
사업주가 그만두려면 언제든 그만두어야 함	35.8	43.0	42.3
현재 하는 업무가 끝났기 때문에	2.2	1.7	2.2
기타	2.2	2.6	1.2
전 체	100.0	100.0	100.0

## □ 임금수준

- 사내하도급 근로자의 월평균 임금수준은 2010년 4월부터 2012년 4월까지 꾸준히 증가했으나 물가상승률을 감안하면 실질 상승폭은 거의 없는 것으로 판단됨. <그림 4-4>에 나타난 바와 같이 사내하도급 근로자의 월평균 임금은 1차 조사에서 112만 원 수준이었으나 9차 시에 128만 원 가량으로 증가했음. 전반적으로 볼 때, 일반비정규직 근로자와의 격차는 점차로 좁혀지는 추세임.

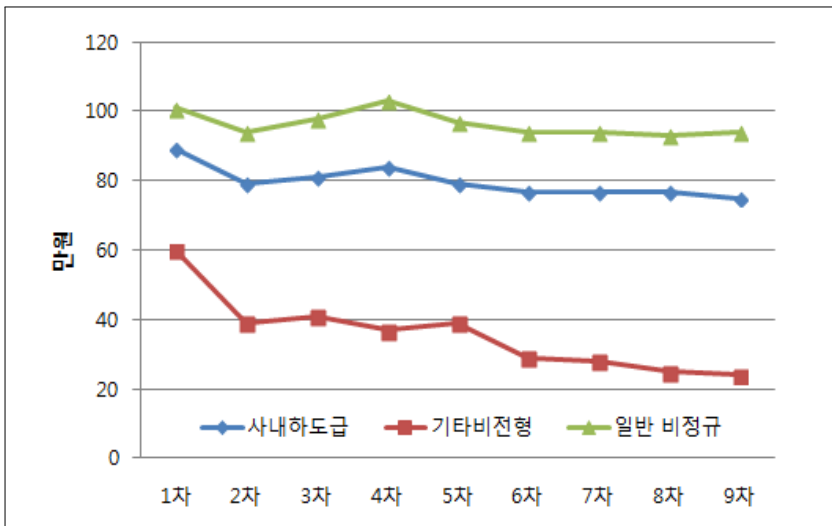
[그림 4-4] 비정규직 근로자의 월평균 임금수준



- 한편 비정규직 근로자의 월고정 수입 변화 추세를 보면 <그림 4-5>와 같음. 사내하도급을 포함하여 모든 형태의 비정규직의 월평균 임금수준이 상승하는 것과는 반대로 초과근로 및 일시적인 임금 상승분을 제외한 고정수입은 지속적으로 하락하고 있음. 사내하도급 근로자의 경우 1차 조사에서 월고정 수입은 89만 원이었으나 9차시에 오면 75만 원으로 하락했음.
- 종합적으로 보면 전체 임금에서 차지하는 고정급의 비율은 지속적으로 하락한 것으로 판단됨. 달리 말하면 전체 임금에서 초과근로수당

등 일시적인 이유로 지급되는 수당이 차지하는 비중이 지속적으로 상승한 것으로 보이며, 이는 사내하도급 근로자 임금의 불안정성이 점차로 증가한 것으로 해석할 수 있음. 실제로 사내하도급 근로자의 전체 평균 임금 중 고정급이 차지하는 비율은 1차시에 79.5%에서 9차시에는 58.6%까지 하락했으며, 이후 지속적으로 하락하여 9차시에는 58.6%로 떨어졌음.

[그림 4-5] 비정규직 근로자의 월고정 수입(초과근로 등 제외)



□ 사내하도급 근로자의 기타 근로조건

- <표 4-23>은 사내하도급 근로자가 받을 수 있는 다양한 복지혜택과 관련하여 근로조건을 보여줌. 4대보험을 비롯하여 퇴직금, 상여금, 휴가 및 휴직 활용여건 등은 꾸준히 개선되는 것으로 보임. 국민연금의 경우 1차시에 30.3%가 직장가입자로 되어 있었으나 9차시에는 40.2%로 증가했음. 건강보험 직장가입 혜택도 62.1%에서 67.4%로 증가했음. 고용보험의 경우는 거의 변동이 없었음.
- 퇴직금의 경우는 1차시에 49.0%가 혜택을 받는다고 답한 반면, 9차시에는 혜택을 받는 비중이 61.1%로 증가했음. 상여금과 시간외수당

수급은 거의 변화가 없었음. 유급휴가 활용, 병가활용, 출산휴가 및 육아휴직 활용 등의 혜택은 약간 상승했음. 교육훈련과 상해보험 혜택도 조금 증가한 것으로 나타남.

〈표 4-23〉 사내하도급 근로자의 복지혜택 등 각종 근로조건

(단위 : %)

	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
국민연금	30.3	31.2	37.6	40.3	39.5	40.1	39.8	40.0	40.2
건강보험	62.1	65.3	64.7	68.8	67.3	67.5	67.4	68.2	67.4
고용보험	56.8	58.6	58.0	58.7	58.1	57.2	57.2	58.2	57.5
퇴직금	49.0	55.2	53.6	58.1	57.1	58.1	60.7	62.1	61.1
상여금	16.6	14.9	15.3	16.0	15.4	15.0	13.9	13.3	14.5
시간외수당 수급	18.9	18.4	18.5	19.3	17.3	17.6	17.7	18.5	20.2
유급휴가	18.7	20.3	18.6	20.4	19.0	18.7	18.2	19.3	22.4
병가활용	12.9	13.1	12.9	13.4	12.4	12.0	11.1	12.4	14.3
출산휴가	4.5	4.2	3.8	3.9	3.5	3.5	3.6	4.2	5.5
육아휴직 활용	3.9	3.3	3.2	3.3	2.8	2.6	2.6	3.2	4.6
교육훈련	13.1	15.1	15.5	16.5	15.5	15.1	15.3	17.6	20.0
상해보험	13.7	12.5	11.9	14.3	14.2	14.1	14.3	14.6	14.8

- 각종 복지혜택이 지속적으로 개선된 것은 사실이지만, 다른 비정규직 유형들과 비교하면 그 개선폭이 크지는 않은 것으로 보임. 〈표 4-24〉에는 앞에 제시된 12가지 혜택의 평균 개수를 보여줌. 사내하도급, 기타비전형 근로, 일반비정규직을 비교하면, 사내하도급 근로자의 경우 혜택의 개수가 2.86개에서 3.28개로 증가했으며, 기타비전형의 경우는 0.49개에서 0.80개로, 일반비정규직은 2.35개에서 3.11개로 증가했음.

〈표 4-24〉 비정규직 근로자의 근로조건 비교(혜택의 개수 비교)

(단위 : %)

	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
사내하도급	2.86	3.00	3.01	3.19	3.08	3.07	3.07	3.17	3.28
기타비전형	0.49	0.56	0.61	0.70	0.61	0.59	0.65	0.74	0.80
일반비정규직	2.35	2.66	2.90	3.12	2.97	2.93	2.97	3.02	3.11

□ 사내하도급 근로자의 근로조건 만족도

- 사내하도급 근로자의 각종 근로조건에 대한 만족도도 꾸준히 증가한 것으로 나타남. <표 4-25>는 사내하도급 근로자가 임금, 일자리 안정성, 근로시간, 복지후생 등에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 보여 주고 있음. 5점 척도의 평균값을 차시별로 비교해 보면, 임금수준에 대한 만족도는 2.61에서 2.93으로 증가했고, 일자리 안정성에 대한 만족도는 2.59에서 2.98로 증가했음. 근로시간에 대한 만족도는 2.84에서 3.12로, 복지후생에 대한 만족도는 2.46에서 2.67로 증가했음. 전반적인 만족도 또한 2.67에서 3.00으로 증가했음.
- 전반적인 증가에도 불구하고 복지후생에 대한 만족도는 여전히 낮은 것으로 나타났고, 특히 그 증가폭도 가장 적었음.

<표 4-25> 사내하도급 근로자의 근로조건 만족도

(단위 : 5점 척도)

	1차	2차	4차	5차	6차	7차	8차	9차
임금	2.61	2.79	2.78	2.82	2.80	2.82	2.87	2.93
일자리 안정성	2.59	2.90	2.97	2.96	2.96	2.95	2.98	2.98
근로시간	2.84	3.06	3.11	3.10	3.08	3.06	3.09	3.12
복지후생	2.46	2.67	2.73	2.67	2.64	2.65	2.63	2.67
전반적 만족도	2.67	2.93	3.01	3.00	2.99	2.99	2.97	3.00

□ 정규직 전환 가능성

- 정규직 전환 가능성이 있느냐 여부는 사내하도급 근로자의 근로여건을 판단하는 데 매우 중요한 요소임. 비정규직을 대상으로 한 「고용형태별 근로자 패널조사」에서는 총 9차의 패널조사 중 1차, 6차, 9차에서 정규직 전환 가능성, 정규직과의 근로여건 비교 등에 대한 부가 조사를 실시했음. 따라서 여기서는 이 3개의 조사를 활용하여 이 문제를 살펴보고자 함.
- 먼저 업무를 수행하는 원청업체에 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 정규직이 있는지를 알아봄. <표 4-26>에 제시된 바와 같이 1차

조사에서는 총 1,881명의 사내하도급 근로자 중 203명(10.8%)이 원청업체에 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 정규직이 있다고 답했음. 6차 조사에서는 1,248명 중 97명(7.8%)이 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 정규직이 있다고 답했으며, 9차시에는 1,081명 중 76명(7.03)명이 그렇다고 답했음.

<표 4-26> 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 정규직 존재 여부

(단위: %)

	1차 (N=1881)	6차 (N=1248)	9차 (N=1081)
있 음	10.79	7.77	7.03
없 음	89.21	92.23	92.97
전 체	100.00	100.00	100.00

- 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 정규직이 존재한다고 답한 사람들을 대상으로 정규직 전환 가능성 및 그 방법을 알아본 것이 <표 4-27>임. 1차시에는 24.3%가 정규직 전환 가능성이 있다고 답했으며, 업적 심사를 통해 정규직 전환이 가능하다고 답한 응답자는 13.4%, 일정기간이 지나면 자동적으로 정규직 전환이 가능하다고 답한 응답자가 10.9%였음. 6차시에도 이와 비슷한데, 정규직 전환 가능성이 있다고 답한 응답자는 24.7%였으며, 그 방법으로는 10.3%가 업적 심사에 따른 전환을, 14.4%가 시간 경과에 따른 자동 전환을 꼽았음. 마지막으로 9차시에는 정규직 전환 가능성이 있다고 답한 응답자가 19.7%로 약간 떨어졌으나 사례수가 많지 않기 때문에 정규직 전환의 가능성이 전반적으로 감소했다고 말하기는 어려움.

<표 4-27> 정규직 전환 가능성 및 전환 방법

(단위: %)

	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
업적 등 심사 통해 정규직 전환 가능	13.37	10.31	10.53
일정기간이 지나면 자동적으로 가능	10.89	14.43	9.21
가능성 없음	75.74	75.26	80.26
전 체	100.00	100.00	100.00

□ 정규직과의 근무여건 비교

- 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 정규직이 존재한다고 답한 사내 하도급 근로자를 대상으로 업무의 전문성, 업무에 대한 책임, 근로시간, 시간외근로 시간, 시간단위당 근로시간을 정규직과 비교함.
- 먼저 업무에 대한 전문성을 비교한 표가 <표 4-28>임. 1차시에는 업무의 전문성이 정규직보다 높다고 답한 사내하도급 근로자가 5.5%, 낮다고 답한 사내하도급 근로자가 24.8%였음. 6차시에는 11.3%가 정규직보다 높다고 답했고, 17.5%가 낮다고 답했음. 9차시에는 각각 5.3%, 15.8%로 조사되었음. 전체적으로 사내하도급 근로자의 업무 전문성은 정규직 근로자에 비해 낮지만, 꾸준히 상승하고 있는 것으로 볼 수 있음.

<표 4-28> 정규직과 비교한 업무의 전문성

(단위 : %)

	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
정규직보다 매우 높다	0.50	1.03	0.00
정규직보다 높다	4.95	10.31	5.26
동일하다	69.80	71.13	78.95
정규직보다 낮다	22.28	15.46	11.84
정규직보다 매우 낮다	2.48	2.06	3.95
전 체	100.00	100.00	100.00

- 업무에 대한 책임소재의 경우도 전반적으로 상승한 것으로 나타남. <표 4-29>에 따르면 1차 조사에서 정규직과 비교해 업무에 대한 책임성이 높다고 답한 응답자는 6.9%, 낮다고 답한 응답자는 28.2%였음. 6차 조사에서는 그 비율이 각각 13.4%, 14.4%였으며, 9차시에는 각각 6.6%, 13.2%였음. 동일하다고 답한 응답자가 1차시의 64.9%에서 6차시의 72.2%로, 그리고 9차시의 80.3%로 증가한 것을 보면, 업무에 대한 책임성은 전반적으로 정규직과 유사해진 것으로 판단됨.

〈표 4-29〉 정규직과 비교한 업무에 대한 책임

(단위 : %)

	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
정규직보다 매우 높다	0.99	2.06	0.00
정규직보다 높다	5.94	11.34	6.58
동일하다	64.85	72.16	80.26
정규직보다 낮다	26.73	12.37	10.53
정규직보다 매우 낮다	1.49	2.06	2.63
전 체	100.00	100.00	100.00

- 〈표 4-30〉에서는 정규직과 비교한 소정 근로시간에 대한 평가가 나와 있음. 1차시에는 정규직에 비해 근로시간이 많다고 답한 응답자가 26.2%였으며 6차시에는 17.5%, 9차시에는 다시 상승하여 22.4%로 나타남. 정규직보다 적다고 답한 응답자는 1차시에 22.3%, 6차시에 14.4%, 9차시에는 7.9%로 지속적으로 낮아졌음. 동일하다는 응답은 51.5%에서 69.7%로 상승하였음. 전반적으로 근로시간은 정규직과 유사한 수준인 것으로 판단됨.

〈표 4-30〉 정규직과 비교한 소정 근로시간

(단위 : %)

	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
정규직보다 매우 많다	1.49	3.09	1.32
정규직보다 많다	24.75	14.43	21.05
동일하다	51.49	68.04	69.74
정규직보다 적다	21.29	12.37	6.58
정규직보다 매우 적다	0.99	2.06	1.32
전 체	100.00	100.00	100.00

- 정규직과 비교한 시간외 근로는 다소 증가한 것으로 보임. 〈표 4-31〉을 보면 정규직에 비해 시간외 근로시간이 많다는 응답이 29.9%, 6차시에는 23.7%, 9차시에는 36.8%로 증가했음. 반면 적다는 응답은 25.9%에서 17.5%, 6.6%로 크게 감소했음. 전반적으로 정규직과 비교하여 사내하도급 근로자의 시간외 근로시간은 꾸준히 상승한 것으로 보임.



〈표 4-31〉 정규직과 비교한 시간외 근로시간

(단위 : %)

시간외 근로시간	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
정규직보다 매우 많다	2.49	3.09	2.63
정규직보다 많다	27.36	20.62	34.21
동일하다	44.28	58.76	56.58
정규직보다 적다	22.89	13.40	5.26
정규직보다 매우 적다	2.99	4.12	1.32
전 체	100.0	100.00	100.00

- 정규직과 비교한 시간단위당 임금은 <표 4-32>에 제시되어 있음. 1차 조사에서는 정규직보다 높다는 응답이 3.0%였으나 6차시에는 6.2%로 증가하였다가 9차시에는 높다고 답한 응답자가 없었음. 정규직과 동일하다는 응답은 12.9%에서 28.9%로 증가했다가 9차시에 23.7%로 감소했음. 정규직보다 낮다고 답한 사내하도급 근로자는 1차시에 84.2%였다가 6차시에 64.9%로 감소했으나, 9차시에 다시 76.3%로 증가했음. 6차시와 9차시 사례수가 많지 않기 때문에 어떤 패턴을 보이는지 확실히 말할 수는 없으나 전반적으로 시간단위당 임금수준에 대한 평가는 매우 불만족인 것으로 평가됨.

〈표 4-32〉 정규직과 비교한 시간단위당 임금

(단위 : %)

시간단위당 임금	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
정규직보다 매우 높다	0.50	2.06	0.00
정규직보다 높다	2.48	4.12	0.00
동일하다	12.87	28.87	23.68
정규직보다 낮다	49.50	31.96	35.53
정규직보다 매우 낮다	34.65	32.99	40.79
전 체	100.00	100.00	100.00

- 이상의 결과를 요약한 것이 <표 4-33>임. 항목들을 비교하면, 모든 차시의 조사에서 시간단위당 임금수준이 정규직에 비해 가장 낮았음.

반면에 소정 근로시간, 시간외 근로시간은 정규직과 동일한 수준인 3점보다 약간 높았으며, 업무의 전문성, 업무의 책임성은 정규직에 비해 약간 낮은 것으로 볼 수 있음. 차시별로 보면 업무의 전문성과 업무의 책임성은 1차시에서 6차시 사이에 크게 증가해서 정규직과 엇비슷한 수준까지 올라갔음. 소정 근로시간과 시간외 근로시간은 6차시와 9차시 사이에서 조금 증가했음. 시간단위당 임금수준은 6차시에 약간 상승했으나 전반적으로 정규직보다 낮은 수준(=2점)인 것으로 볼 수 있음.

〈표 4-33〉 정규직과 비교한 근로조건

(단위: 5점 척도, 5=매우 높음)

	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
업무의 전문성	2.79	2.93	2.85
업무에 대한 책임	2.78	2.99	2.91
소정근로시간(1일)	3.04	3.04	3.14
시간외 근로시간	3.03	3.05	3.32
시간단위당 임금수준	1.85	2.10	1.83

#### □ 정규직과 비교한 혜택 수준

- 사내하도급 근로자가 받을 수 있는 다양한 혜택을 원청업체의 정규직 근로자들이 받은 혜택 수준과 비교해 봄. 이것 역시 원청업체에 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 경우만을 대상으로 하며, 이와 관련된 부가조사가 이루어진 1차, 6차, 9차 조사를 분석하였음.
- 먼저 정규직과 비교한 4대보험 혜택을 살펴보면, <표 4-34>와 같음. 국민연금 직장가입 혜택을 정규직과 동일하게 받는다고 사내하도급 근로자는 1차시에 54.5%, 6차시에 60.8%, 9차시에 69.7%로 꾸준히 증가했음. 정규직만 혜택을 받는다고 답한 응답자는 1차시에 24.8%, 6차시에 32.0%, 9차시에 21.1%였음. 전반적으로 국민연금

직장가입 혜택을 정규직과 동일하게 받는 사내하도급 근로자가 지속적으로 증가한 것으로 판단됨. 건강보험 직장가입 혜택도 증가한 것으로 판단됨. 6차시에 다소 감소하기는 했지만, 9차시에 80%가 넘는 사내하도급 근로자가 건강보험 직장가입 혜택을 받고 있었음. 고용보험도 건강보험과 유사함. 정규직과 동일한 고용보험 혜택을 받는 사내하도급 근로자는 1차시에 76.2%에서 6차시에 67.0%로 감소했다가 9차시에 80.3%로 증가했음.

- 전체적으로 사내하도급 근로자의 국민연금 직장가입, 건강보험 직장가입, 고용보험 수혜율은 증가한 것으로 판단됨.

〈표 4-34〉 정규직과 비교한 4대보험 혜택

(단위: %)

	혜택 여부	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
국민연금 (직장)	정규직과 동일한 혜택	54.46	60.82	69.74
	정규직만 혜택	24.75	31.96	21.05
	정규직도 혜택없음	20.79	7.22	9.21
건강보험 (직장)	정규직과 동일한 혜택	74.75	64.95	80.26
	정규직만 혜택	22.77	29.90	15.79
	정규직도 혜택없음	2.48	5.15	3.95
고용보험	정규직과 동일한 혜택	76.24	67.01	80.26
	정규직만 혜택	20.79	26.80	15.79
	정규직도 혜택없음	2.97	6.19	3.95

- 퇴직금, 상여금, 시간외수당의 경우는 혜택을 받는 비율이 지속적으로 증가한 것으로 판단됨. 다만 정규직에 비해 차등적인 혜택을 받는 비율이 크게 증가했음. <표 4-35>에 나타난 바와 같이, 퇴직금의 경우는 1차 조사에서 정규직과 동일한 혜택을 받는다고 답한 비율은 38.3%, 정규직에 비해 차등적인 혜택을 받는다고 답한 비율은 24.4%였음. 6차시에는 34.0%가 정규직과 동일한 혜택을 받았고, 22.7%가 차등적인 혜택을 받았음. 9차시에는 정규직과 동일한 혜택을 받는다고 답한 비율은 35.5%였고, 차등적인 혜택을 받는다고 답한 비율은 36.8%였음. 정규직만 혜택을 받는 비율은 35.3%에서

25.0%로 감소했음. 이렇게 볼 때 사내하도급 근로자의 퇴직금 혜택은 정규직에는 미치지 못하지만 꾸준히 증가한 것으로 보임.

- 상여금(상여연금)의 경우도 이와 비슷함. 1차시에는 19.1%가 정규직과 동일한 혜택을 받았고, 22.1%가 차등적인 혜택을 받았으나, 9차시에는 그 비율이 11.8%, 30.3%로 증가했음. 혜택을 받는 비율은 1차시와 9차시에 거의 비슷하지만, 정규직도 혜택을 받지 못하는 경우가 5.0%에서 13.2%로 증가했으므로, 정규직과 비교하면 상여금 차별은 약간 줄어든 것으로 평가할 수 있음.
- 시간외수당도 마찬가지로 해석됨. 1차시에 정규직과 동일한 혜택을 받는 비율이 31.8%, 차등적 혜택은 22.7%였으나 9차시에는 각각 25.0%, 38.2%로 변했음. 정규직과 동일한 혜택을 받는 비율은 감소했지만, 혜택을 받는 비율 자체는 10%가량 증가했음. 정규직에도 혜택이 주어지지 않는 경우가 증가한 것을 고려하면 정규직과 비정규직 간 시간외수당 차별은 다소 개선된 것으로 평가됨.

〈표 4-35〉 정규직과 비교한 퇴직금, 상여금, 시간외수당 혜택

(단위 : %)

	혜택 여부	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
퇴직금	정규직과 동일한 혜택	38.31	34.02	35.53
	정규직에 비해 차등적 혜택	24.38	22.68	36.84
	정규직만 혜택	35.32	39.18	25.00
	정규직도 혜택 없음	1.99	4.12	2.63
상여금 (연금)	정규직과 동일한 혜택	19.10	7.22	11.84
	정규직에 비해 차등적 혜택	22.11	27.84	30.26
	정규직만 혜택	53.77	54.64	44.74
	정규직도 혜택 없음	5.03	10.31	13.16
시간외 수당	정규직과 동일한 혜택	31.82	26.04	25.00
	정규직에 비해 차등적 혜택	22.73	13.54	38.16
	정규직만 혜택	40.91	43.75	18.42
	정규직도 혜택 없음	4.55	16.67	18.42

- 사내하도급이 받을 수 있는 휴가 및 휴직 혜택에 대해서는 <표 4-36>

에서 살펴봄. 전체적으로 보면, 정규직에도 이러한 혜택이 사라지는 경향이 있었으며, 그런 가운데 사내하도급에 대한 혜택은 부분적으로 개선된 것으로 판단됨. 유급휴일/휴가 혜택을 받는 사내하도급 근로자는 1차시에 42.7%에서 9차시에 59.3%로 증가했으며, 그중 차등적인 혜택의 비율이 2배 이상 증가했음. 병가 혜택을 받는 비율은 1차시에 33.3%에서 9차시에 40.8%로 증가했으며, 차등적인 혜택의 비율이 2.5배가량 증가했음. 출산휴가 혜택을 받는 비율은 1차시 17.2%에서 9차시 27.6%로 증가했으며, 차등적인 혜택의 비율은 2.5배가량 증가했음. 마지막으로 육아휴직 혜택을 받는 비율은 14.1%에서 26.3%로 증가했으며, 차등적인 혜택의 비율은 2.5배 이상 증가했음.

- 전체적으로 휴가/휴직 관련 혜택의 수혜율은 비교적 크게 증가한 것으로 판단되나, 정규직과 비교할 때 차등적인 혜택이 주어지는 경우가 주를 이룬 것으로 판단됨.

〈표 4-36〉 정규직과 비교한 휴가 및 휴직 혜택

(단위: %)

	혜택 여부	1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
유급휴일/휴가	정규직과 동일한 혜택	26.13	14.43	21.05
	정규직에 비해 차등적 혜택	16.58	14.43	38.26
	정규직만 혜택	51.26	60.82	34.21
	정규직도 혜택 없음	6.03	10.31	6.58
병가 (상병 휴가)	정규직과 동일한 혜택	21.72	11.46	13.16
	정규직에 비해 차등적 혜택	11.62	1.42	27.63
	정규직만 혜택	60.10	71.88	47.37
	정규직도 혜택 없음	6.57	15.63	11.84
출산휴가	정규직과 동일한 혜택	8.85	2.08	6.58
	정규직에 비해 차등적 혜택	8.33	0.00	21.05
	정규직만 혜택	70.83	76.04	56.58
	정규직도 혜택 없음	11.98	21.88	15.79
육아휴직	정규직과 동일한 혜택	6.28	1.04	5.26
	정규직에 비해 차등적 혜택	7.85	0.00	21.05
	정규직만 혜택	72.25	76.04	55.26
	정규직도 혜택 없음	13.61	22.92	18.42

- 교육훈련과 상해보험의 경우도 크게 보면 이와 유사한 추세를 보임. <표 4-37>을 보면 교육훈련의 경우 사내하도급 근로자의 수혜율은 1차시 22.2%에서 9차시 50.0%로 증가했음. 교육훈련의 경우는 정규직과 동일한 혜택을 받는다고 답한 비율이 12.9%에서 22.4%로 2배 가까이 증가한 것이 눈에 띄며, 차등적 혜택의 비율도 3배 가까이 증가했음. 마지막으로 상해보험의 경우는 거의 수혜율이 거의 증가하지 않은 것으로 판단됨. 정규직에 주어지는 상해보험 혜택이 감소하면서 사내하도급 근로자에 대한 혜택이 증가하지 못한 것으로 보임.

<표 4-37> 정규직과 비교한 기타 혜택

(단위 : %)

혜택 여부		1차 (N=202)	6차 (N=97)	9차 (N=76)
교육훈련	정규직과 동일한 혜택	12.89	13.54	22.37
	정규직에 비해 차등적 혜택	9.28	1.04	27.63
	정규직만 혜택	64.43	68.75	40.79
	정규직도 혜택 없음	13.40	16.67	9.21
상해보험	정규직과 동일한 혜택	17.86	15.05	18.42
	정규직에 비해 차등적 혜택	1.02	0.00	0.00
	정규직만 혜택	58.16	60.22	51.32
	정규직도 혜택 없음	22.96	24.73	30.26

- 종합적으로 4대보험을 비롯하여 다양한 복지혜택 측면에서 보면 정규직과 사내하도급 간의 차별은 다소나마 완화되고 있는 것으로 해석됨. 다만 전체적으로 대상 사례수가 많지 않고, 특히 6차시와 9차시의 경우 사례수가 100개 미만이기 때문에 이러한 해석은 다소 유보적일 필요가 있음. 그럼에도 불구하고 12개 항목이 대체로 유사한 추세를 보이는 것은 주목할 필요가 있음. 수혜율 측면에서는 정규직과의 차이가 다소 감소하고 있었음. 하지만 정규직과 동일한 수준으로 수렴되는 것이 아니라 정규직과 비교할 때 차등적인 혜택을 받는 비율이 크게 증가한 점은 여전히 원청 정규직과 사내하도급 간의 차별이 해소되지 못하고 있음을 의미함.

〈표 4-38〉 원청 정규직과의 차별 유무

(단위 : %)

차별 유무	1차	6차	9차
예	46.80	38.14	44.74
아니오	53.20	61.86	55.26
전 체	100.00	100.00	100.00

- 이러한 해석은 <표 4-38>에서 다시 한번 확인할 수 있음. 원청업체에 정규직이 있다고 답한 사내하도급 근로자에게 합리적이지 않은 이유로 정규직과 차별받고 있다고 생각하는지를 물어본 결과임. 표에 따르면 1차시 조사시점에서 46.8%가 차별받고 있다고 느끼고 있었는데, 6차시에는 38.1%가 그렇다고 답했으며, 9차시에는 44.7%로 나타났음. 전반적으로 원청업체 정규직과 비교할 때 사내하도급 근로자가 느끼는 차별의 정도는 크게 달라지지 않은 것으로 보임.

## 제5절 요약 및 결론

### □ 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴

- 고용노동부의 「고용형태별 근로자 패널조사」 1~9차 자료를 활용하여 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년 동안 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴을 분석하였음. 1차시에 사내하도급 근로자는 총 1,881명이었으며, 추적조사가 이루어진 2년 동안 이들이 어떤 일자리 이동경로를 보였는지 분석함.
- 분석 결과, 사내하도급 근로자의 정규직 전환율은 연 1% 내외로 매우 낮았고, 2년 동안 한 번이라도 정규직 일자리를 얻어 본 경험이 있는 사내하도급 근로자는 2%에 미치지 못한 것으로 나타남. 그나마 정규직으로 전환되었더라도 1년이 넘지 않아 다시 사내하도급, 일반비정규직, 기타 간접고용 상태로 돌아오는 경우가 절반가량 되었음. 이러

한 분석 결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환될 가능성은 극히 낮을 뿐만 아니라, 일단 정규직으로 전환되었더라도 그 일자리의 질이나 근로조건이 좋지 않다고 판단됨.

- 전체적으로 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴을 보면, 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년의 기간 동안 사내하도급으로 머물러 있는 비율이 50%를 넘었으며, 사내하도급→실업/비경황 상태로 전환된 뒤 계속 그 상태를 유지하는 경우가 20% 정도 되었음. 사내하도급→실업/비경황→비정규직(간접고용 포함), 혹은 사내하도급→비정규직(파견, 일고 등 포함) 등의 전환을 반복하는 사례도 20% 이상 관찰되었음. 이런 분석 결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자 중 절반은 2년 이상 사내하도급으로 남아 있었고, 나머지 절반은 다른 형태의 비정규직을 전전하는 것으로 보임. 극소수의 사내하도급 근로자만이 정규직으로 전환되지만, 그중 절반은 오래 지나지 않아 다시 비정규직 상태로 돌아오고 있었음.

#### □ 사내하도급 근로자의 근로 실태

- 현재 일자리에서 근무를 지속할 수 있다고 답한 사내하도급 근로자는 1차시에 30%에서 9차시에 20%로 꾸준히 하락하였음. 다른 형태의 비정규직 근로자와 비교할 때 하락폭이 매우 컸음.
- 사내하도급 근로자의 근로조건은 2년의 기간 동안 미약하게나마 꾸준히 상승한 것으로 판단됨. 임금은 1차시 112만 원에서 9차시 128만 원으로 증가했음. 하지만 물가상승률을 감안하면 임금 상승폭은 제한적이라고 판단됨. 또한 다른 비정규직과 마찬가지로 전체 임금에서 차지하는 고정임금의 비율은 지속적으로 감소했음. 4대보험, 휴가/휴직, 교육훈련, 퇴직금, 시간외수당 등 각종 복지혜택은 2년 동안 조금씩 개선되고 있는 추세임. 하지만 다른 형태의 비정규직과 비교하면 개선폭이 그리 크지 않음. 근로조건이 조금씩 개선되면서 임금수준, 일자리 안정성, 근로시간, 복리후생 등에 대한 만족도도 증가하는 것으로 나타났음. 하지만 복지후생에 대한 만족도는 여전히 낮은 수



준이었음.

- 사내하도급 근로자가 평가한 정규직 전환 가능성은 약간 감소하는 것으로 평가됨. 1차시에는 업적심사를 통해 혹은 시간이 지나면 자동적으로 정규직으로 전환될 수 있다고 답한 사내하도급 근로자가 25% 정도였는데, 9차시에는 그 수치가 20% 정도로 하락했음.
- 1차, 6차, 9차시에 실시된 부가조사를 통해 정규직과 사내하도급 근로자의 근로조건 차이를 살펴보았음. 먼저 업무의 전문성과 업무의 책임은 정규직과 거의 유사해지고 있으나, 사내하도급 근로자의 근로시간과 시간외 근로시간이 다소 증가했으며, 시간단위당 임금수준은 여전히 낮은 단계에 머물러 있었음.
- 마지막으로 4대보험, 휴가/휴직, 퇴직금 등 각종 혜택 수준을 정규직과 비교해 보면, 사내하도급 근로자들이 인지한 차별은 다소 완화되고 있는 것으로 평가됨. 사내하도급 근로자도 정규직이 받는 혜택을 받고 있다고 답한 비율이 꾸준히 증가했음. 하지만 정규직과 동일한 정도로 혜택을 받는다고 답한 비율은 감소했거나 정체되어 있었으며, 주로 차등적인 혜택이 주어진다고 답한 비율이 증가했음. 이는 사내하도급 가이드라인 제정 등과 같은 각종 제도적 장치들이 사내하도급 근로자들의 근로조건 개선에 일정부분 기여했지만, 그 개선의 정도는 제한적이었다는 점을 시사함.

# 사내하도급 활용 현황과 고용성과 및 기업성과

## 제1절 서론

### □ 연구내용

- 본 연구에서는 사내하도급 활용 현황과 사내하도급 활용이 고용성과 및 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였음.
- 본 연구의 선행연구로서 사내하도급 관련 기존 국내 연구의 주요 결과를 간략히 제시하였음.
- 분석을 위해 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 2007년, 2009년, 2011년 자료를 사용하였음.
- 보다 구체적으로 사내하도급 활용 현황에서는 기업규모별, 민간/공공 부문별, 노조 유무별, 산업분류별 사내하도급 활용 비율, 활용 강도 등 연도별 분석 결과를 제시하였음. 또한 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황, 주된 활용 직종, 주된 활용 이유 등의 분석 결과를 제시하였음.
- 마지막으로 사내하도급 결정요인, 사내하도급이 고용성과(전체 근로자수 증가, 정규직 근로자수 증가) 및 기업성과(당기매출액, 당기순이익, 영업이익)에 어떠한 영향을 미치는지 각각 패널로짓분석 및 패널분석을 시행한 후 주요 분석 결과를 제시하였음.

## 제2절 선행연구

□ 변양규(2011)는 고용노동부의 「기업체노동비용조사보고서」 및 「300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황」을 이용하여 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용과 영향에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 자동차산업의 경우 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 매년 약 4,033억 원의 추가적 비용이 발생하는 것으로 추정 결과를 제시하였음.
- 또한 동일한 분석을 사내하도급을 활용하는 300인 이상 전 사업장에 적용할 경우 우리 경제는 매년 약 5조 4,169억 원의 추가비용을 부담해야 하는 것으로 나타났음.
- 이러한 추가비용은 상용근로자 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용 386만 6,000원을 기준으로 할 경우 약 11만 6,000명 이상의 근로자를 상용근로자로 추가적으로 고용할 수 있는 규모이며, 이는 2010년 취업자 증가수 32만 3,000명의 36.1%, 2001~10년 평균 취업자 증가수 26만 7,000명의 43.7%에 해당하는 규모임.

□ 이병희(2011)는 고용노동부의 「2008년 사내하도급 현황 조사」<sup>16)</sup>를 이용하여 사내하도급 활용 실태와 경제적 효과에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 2008년에 사내하도급을 활용하고 있는 사업체는 300인 이상 대기업의 54.6%이며, 사내하도급 근로자는 369천 명으로 사내하도급을 활용하고 있는 원청 사업체 근로자의 28.0%에 이르고 있음.

---

16) 노동부의 지방노동관서를 통해 이루어진 「2008년 사내하도급 현황 조사」를 일차적인 자료로 하여, 고용보험 전산망(한국고용정보원)과 기업재무자료(한국신용평가정보주식회사)를 결합함으로써 사내하도급 활용여부별 고용성과 및 경영성과를 분석하였음.

- 노동력 구성을 통제할 경우 평균 임금수준은 사내하도급의 활용 비중과 활용 강도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타나, 정규직의 고임금 때문에 사내하도급을 활용한다고 추론하기는 어려움.
- 사내하도급을 활용<sup>17)</sup>하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 단기적인 경영성과가 높고, 경영성과는 사내하도급을 활용하는 사업체에서 추세적으로 하락하는 반면, 미활용 사업체에서는 증가하는 경향이 있음.
- 이상의 발견은 사내하도급 의존이 단기적인 수익 극대화 추구에 기인함을 시사하며, 일자리 창출력의 약화, 일자리 질의 저하 등 고용성과 약화로 귀결되고 있음을 보여주는 연구 결과라고 보고함.

□ 이병희(2012)는 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」를 이용하여 사내하도급의 활용 원인과 고용성과에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 첫째, 사내하도급을 활용하는 주된 이유는 노동비용을 절감하기 위해서인 것으로 나타났음.
- 둘째, 사업체 규모가 클수록 사내하도급 활용 가능성이나 활용 강도가 높게 나타나, 전문적인 숙련의 확보 필요성 때문에 사내하도급을 활용한다고 보기 어렵다는 분석 결과를 제시하고 있음.
- 셋째, 두 시점 간의 차이를 통해 사내하도급 활용이 정규직 고용비중에 어떤 영향을 미쳤는가를 분석한 결과에 따르면, 사내하도급을 활용하는 사업장에서 정규직 비중은 감소하며, 사내하도급을 활용하지 않는 사업장에 비해 사내하도급이 감소한 사업장의 정규직 비중은 유의하게 증가하고 반대로 증가한 사업장의 정규직 비중은 감소하는 것으로 나타나 사내하도급과 정규직 간 대체관계가 존재하는 분석 결과를 제시하고 있음.
- 넷째, 사내하도급 활용 사업체의 일자리 창출률은 유의하게 낮고, 일자리 소멸률은 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 일자리 순증가율은

17) 사내하도급 활용 결정요인을 분석하기 위해 로짓(logit) 분석을 적용하였고, 사내하도급 활용 강도는 0 이상의 값을 가지므로 설명변수들과의 선형관계를 추정할 때 좌측절단을 고려하여 토빗(tobit) 분석을 적용하였음.

유의하게 낮게 나타나 사내하도급 활용이 노동수요를 촉진하지는 못한다고 보고하고 있음.

- 이상의 분석 결과는 노동비용 절감을 목적으로 한 사내하도급의 활용이 근로조건 격차를 야기하여 노동시장의 양극화를 심화시키고 있음을 보여주는 결과라고 해석하고 있음.

□ 이시균(2011)은 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」를 이용하여 간접고용(파견근로 및 사내하청/용역)이 고용성고에 미치는 효과에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 제조업에서 간접고용을 활용하는 사업체 비중은 35.3%, 서비스업은 32.7%로 제조업이 다소 높으나, 간접고용의 활용 강도<sup>18)</sup>를 살펴보면 제조업(26.2%)보다 서비스업(37.8%)에서 활용 강도가 더 높은 것으로 나타났음.
- 노조조직률은 간접고용의 활용 가능성을 높이는 것으로 나타났으며, 세부적으로 노조조직률이 파견근로에는 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만, 사내하청/용역 근로의 활용 가능성은 통계적으로 유의미하게 높이는 것으로 나타났음.
- 간접고용 활용여부는 직접고용과 정규직의 채용률에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 간접고용의 활용 강도도 유사한 결과를 보여주고 있음.
- 결과적으로 간접고용의 활용은 직접고용 혹은 정규직과 상호대체적인 관계가 존재하는 것으로 판단하였음.
- 이러한 결과는 간접고용을 적극적으로 활용하는 고용전략이 적어도 양질의 일자리 창출이라는 측면에서는 기여하지 못할 수 있음을 의미함.

□ 조성재(2011)는 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」를 이용하여 사내하도급 실태와 개선 방향에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

18) 활용 강도는 간접고용을 활용하는 사업체에서 전체 근로자수 대비 간접고용 근로자 비율로 측정하였음.

- 2008년에 2007년 말 기준으로 응답하도록 조사된 자료를 검토한 결과 30인 이상 40,399개 사업체<sup>19)</sup> 중 사내하도급 근로자를 활용하고 있는 사업체수는 5,573개로 약 13.8%로 나타나고, 근로자 수는 31만 2천 명(남성 18만 9천 명, 여성 12만 4천 명)으로 나타남.
- 제조업에서는 생산직과 단순직에서 대부분 활용되고 있으며, 비제조업의 경우 단순직의 비중이 압도적으로 높고, 기타 전문직과 서비스 직 등에서도 활용되고 있는 것으로 나타났음.
- 또한, 제조업의 경우 경비(64.8%)와 청소(64.2%), 식당(39.0%) 등에서 널리 이용되고 있으며, 비제조업의 경우 청소(82.4%)와 경비(69.5%)의 활용 비율이 더욱 높게 나타났음.
- 업무성격(40.2%) 때문에 사내하도급을 활용한다는 응답이 가장 높은 것으로 나타났고, 인건비 절감(27.6%)과 고용유연성(28.3%) 때문이라는 응답은 비슷한 분포를 보이고 있음.
- 1,000인 이상 초대형 기업의 경우 고용유연성 필요를 가장 크게 고려하고 있는 것으로 나타났으나, 300~1,000인의 대기업에서는 인건비 절감이 가장 큰 것으로 나타났고, 300인 이하 중소기업에서는 업무성격 때문에 사내하도급을 활용한다는 비중이 높게 나타났음.

□ 우광호(2014)는 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」를 이용하여 사내하도급 활용 원인 및 시사점에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 전체 산업 중 21.2%가 사내하도급을 활용하고 있는 것으로 나타났고, 제조업이 22.4%로 비제조업(20.3%)보다 다소 높게 나타났음.
- 사내하도급 활용 원인을 살펴본 결과, 주된 이유로 '고용유연성 확보를 위해 활용한다'고 응답한 사업장이 40.9%로 가장 많았고, '업무성격상 활용한다(30.4%)', '인건비 절감을 이유로 사용한다(24.9%)' 순으로 나타나, 기존의 사내하도급 활용 목적이 오직 인건비 절감이라는 주장과는 차이가 있음을 분석 결과로 제시함.
- 종속변수를 하도급 활용여부로 하여 업종, 기업규모, 생산직 비율 등

19) 실제조사 대상 1,745개 사업체에 가중치를 적용하여 표본을 구성하였음.

의 사업장 특성 및 인력구성을 고려한 후 주요 변수가 사내하도급 활용에 어떠한 영향을 미치는지 프로빗 모형을 이용하여 실증분석한 결과 노동조합 존재 사업장, 호봉제 적용 사업장이 사내하도급을 활용할 가능성이 높으며, 고용유연성이 높을수록 활용 가능성은 줄어드는 것으로 나타났음.

- 또한, 고용<sup>20)</sup>과 보상<sup>21)</sup>이 경직적일 경우 사내하도급 활용은 높아지고 고용유연성이 높을수록 활용 가능성은 낮아지며 임금수준은 큰 영향을 미치지 않음을 분석 결과로 제시하고 있음.

□ 권순원(2014)은 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 및 고용노동부의 「고용형태공시제」<sup>22)</sup>를 이용하여 조선산업 사내하도급의 현황과 문제점에 대해 연구하였고, 분석 결과는 다음과 같음.

- 2007년과 2009년 조사에서 사내하도급을 활용하는 경우는 각각 14.3%와 12.3%로 나타났으며, 사내하도급을 활용하는 경우 활용 강도는 각각 30% 정도인 것으로 분석됨.
- 사내하도급을 많이 활용하는 분야를 살펴보면 보안 및 경비, 청소, 식당, 물류 등의 순서로 나타나고 있음. 반면 전문서비스(IT, HRM 등)의 아웃소싱 정도는 상대적으로 매우 낮은 것으로 분석됨.
- 사내하도급의 활용 이유와 관련, 사업체 패널조사 결과에 의하면 사내하도급 활용의 가장 중요한 이유는 업무의 특성에 기인함. 즉, 단순노무직군에서 가장 많이 활용하며 주요 활용 업무는 경비, 청소, 식당, 물류 등 비핵심 내지 단순업무에 집중됨. 즉, 사내하도급의 지배적인 활용 이유는 단순업무의 외부화를 통한 비용절감인 것으로 판단 가능

20) 노동조합의 경우 조합원의 고용안정이 가장 중요한 목표이므로 단체협약 체결 등을 통해 고용안정을 보장받고자 하는 과정에서 고용경직성을 유발하게 되어 사내하도급 활용을 높일 가능성이 존재함.

21) 보상경직성 대리변수인 호봉제의 경우, 근로자의 생산성과 상관없이 연공에 따라 증가하므로 이에 대한 부담을 줄이기 위해 사내하도급을 활용한다고 판단할 수 있음.

22) '고용형태 공시제'는 300인 이상 사업장을 대상으로, 해당 기업들은 ① 근로계약기간의 정함이 없는 근로자(정규직) ② 기간제 근로자 ③ 재택·가내 근로자, 일일 근로자 ④ 소속 외 근로자(파견, 하도급, 용역 등)로 구분해 공시하는 제도임.

함.

- 산업별로 보면 조선, 철강, 사무·판매서비스 등의 업종에서 사내하도급 활용 비중이 높은 것으로 나타나고 있으며 조선업의 경우 그 사용 정도가 매우 강한 것으로 관찰되고 있음.
- 대형 조선사일수록 사내하도급 인력 비중이 높은 것으로 나타나는데, 이는 대형 조선사들이 1차 사내하도급뿐만 아니라 ‘물량팀’으로 불리는 2, 3차 사내하도급을 광범위하게 활용하고 있기 때문으로 풀이됨.

<표 5-1> 사내하도급 관련 선행연구

연구자	사용 데이터	분석내용
변양규 (2011)	기업체노동비용조사보고서, 300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황	사내하도급의 직접고용비용 (직접노동비용, 간접노동비용) 추정
이병희 (2011)	2008년 사내하도급 현황 조사	사내하도급 활용 실태(활용 비중, 활용 강도) 및 경제적 효과(경영성과)
이병희 (2012)	사업체 패널조사	사내하도급 활용 원인 및 고용성과(정규직 고용 비중, 일자리 창출률)
이시균 (2011)	사업체 패널조사	간접고용(파견근로 및 사내하청/용역)의 고용성과(직접고용 및 정규직의 채용률)
조성재 (2011)	사업체 패널조사	사내하도급 실태(활용 실태, 활용 이유) 및 개선 방안
우광호 (2014)	사업체 패널조사	사내하도급 활용 원인 (활용 결정요인 분석)
권순원 (2014)	사업체 패널조사, 고용형태공시제	조선산업의 사내하도급 활용 현황(활용 이유, 활용 직종 등)

### 제3절 분석 데이터 및 사내하도급 활용 현황

□ 본 연구에서는 사내하도급 활용과 관련한 분석을 위해 한국노동연구원의 「사업체 패널조사(Workplace Panel Survey : WPS)」 자료를 사용하였음.



- 본 연구의 분석에 활용된 자료는 WPS 2007, WPS 2009, WPS 2011의 WPS 2~4차년도 자료임.
- 사업체 패널조사는 농림어업 및 광업을 제외한 전 산업에서 상용근로자가 30인 이상 규모인 사업장을 모집단으로 함.<sup>23)</sup>
- 사업체의 노동력 현황, 사업체 특성, 인사관리, 재무 정보 등 사업체 단위의 풍부한 정보를 포함하고 있음.
- 특히 이 조사는 사업체의 노동력 구성 현황을 정규직, 기간제, 시간제, 외국인, 파견, 특수고용형태/독립도급, 재택/가내 근로, 사내하청/용역, 일용, 기타 등 다양한 고용형태로 세분하여 묻고 있음.
- 따라서, 사내하도급 활용 실태를 체계적으로 파악할 수 있는 사실상 유일한 조사임.

□ 본 연구의 관심인 사내하도급은 ‘사내하청/용역’<sup>24)</sup>에 해당함.

- 사업체 패널의 1차년도 조사인 2005년 사업체 패널조사에서는 ‘파견/용역/일시대체’와 ‘사내하청’으로 나누어 조사하였기 때문에 사내하도급을 제대로 식별할 수 없음.
- 반면, 2005년 이후 2007년 조사부터 2011년 조사까지는 ‘사내하청/용역’으로 조사하였기 때문에 본 연구에서는 2007년, 2009년, 2011년 사업체 패널조사를 이용하였음.<sup>25)</sup>

23) 원 표본은 통계청의 『사업체기초통계조사』 자료를 모집단으로 하여, 산업별, 규모별, 지역별로 층화 추출되었고, 산업별, 규모별, 지역별로 모집단과 비슷한 분포를 구성하기 위한 가중치를 부여하고 있음. 사업체 패널은 원칙적으로 조사의 기본단위를 사업체 단위로 삼고 있지만 공공부문과 전기·가스·수도업, 금융·보험업 등의 업종은 기업단위로 조사되었음.

24) 제조업에서는 사내하청, 서비스업에서는 용역·외주화, 공공부문에서는 민간위탁 등으로 불리는 사내하도급은 문자 그대로 도급업체(원청업체)의 사업장 내에서 생산활동 및 서비스가 이루어지는 하도급을 말함. 그러나 수급업체(하청업체)의 근로자가 도급업체(원청업체)의 사업장 내에서 노무를 제공하는 과정에서 도급 근로자들이 직간접적인 지휘·감독을 받을 가능성이 높음. 이에 따라 수급업체와 근로자 간의 근로계약과 달리 실질적인 노무사용관계가 도급업체와 근로자 사이에 형성된다는 점에서, 사내하도급은 간접고용의 하나로 간주됨(이병희, 2012).

25) 본 연구는 자료에 포함된 사업체 가중치와 근로자 가중치를 적용하지 않고 분석하

- 조사된 사업체는 2007년 1,735개, 2009년 1,737개, 2011년 1,770개인데, 세 시기 조사에 모두 응답한 사업장은 1,305개임.

□ 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2007년)

- 사내하도급 활용 사업체는 조사대상 사업체 가운데 사내하도급/용역을 활용하는 사업체로 정의하였음.
- 사내하도급 활용 강도는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 사내하도급/용역 근로자수로 정의하여 측정하였음.
- 2007년 말 기준으로 22.5%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 32.8%에 이르고 있음.
- 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용하는 사업체 비중이 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모와 U자 형태를 보이는 것으로 분석되었음.
  - 사내하도급 활용 비중은 100인 미만 12.3%, 100~299인 22.3%, 300~499인 30.2%, 500~999인 33.6%, 1,000인 이상 42.9%로 나타났음.
  - 사내하도급 활용 강도는 100인 미만 46.0%, 100~299인 33.9%, 300~499인 26.2%, 500~999인 23.4%, 1,000인 이상 30.2%로 나타났음.
- 민간부문에서 사내하도급을 활용하는 사업체의 비중이 21.8%인 반면, 공공부문은 31.2%로 나타났고, 활용 강도는 민간부문이 33.6%인 반면, 공공부문은 25.5%로 나타났음.
- 노조 유무별로 보면, 노조가 있는 사업체에서 사내하도급 활용률이 33.8%로 높지만,<sup>26)</sup> 활용 강도는 노조가 없는 사업체에서 41.7%로

였음.

26) 이는 노동조합이 조직된 사업장일수록 고용 및 임금 경직성이 강해 이를 회피하기 위한 수단으로 사내하도급이 활용되고 있음을 암시한다고 볼 수 있음. 또한 노동조합을 회피하거나 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적으로도 사내하도급이 활용될 수 있음을 시사하고 있음(권순원, 2014).

높았음.

- 산업별<sup>27)</sup>로 보면, 사내하도급 활용률은 도소매/숙박/음식, 금속/자동차/운송, 전기/전자/정밀, 경공업 순으로 높고, 활용 강도는 건설업, 운수업, 도소매/숙박/음식, 금속/자동차/운송 순으로 높았음.
- 사내하도급 활용 비중은 도소매/숙박/음식 30.0%, 금속/자동차/운송 27.5%, 전기/전자/정밀 25.6%, 경공업 24.3%로 나타났음.
- 사내하도급 활용 강도는 건설업 109.8%, 운수업 85.7%, 도소매/숙박/음식, 62.5%, 금속/자동차/운송 46.2%로 나타났음.

〈표 5-2〉 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2007년)

(단위: 개, %)

		조사업체	활용 사업체	활용시 활용 강도
전 체		1,735 (100.0)	391 (22.5)	32.8
기업규모	100인 미만	675 ( 38.9)	83 (12.3)	46.0
	100~299인	497 ( 28.6)	111 (22.3)	33.9
	300~499인	208 ( 11.9)	63 (30.2)	26.2
	500~999인	199 ( 11.4)	67 (33.6)	23.4
	1,000인 이상	156 ( 8.9)	67 (42.9)	30.2
민간/공공	민간부문	1,610 ( 92.8)	352 (21.8)	33.6
	공공부문	125 ( 7.2)	39 (31.2)	25.5
노조 유무	무노조	1,080 ( 62.2)	169 (15.6)	41.7
	유노조	655 ( 37.7)	222 (33.8)	26.0
산업분류	경공업	189 ( 10.8)	46 (24.3)	25.2
	화학공업	121 ( 6.9)	29 (23.9)	30.7
	금속/자동차/운송	174 ( 10.0)	48 (27.5)	46.2
	전기/전자/정밀	230 ( 13.2)	59 (25.6)	26.1
	전기/가스/수도업	26 ( 1.5)	6 (23.0)	10.7
	건설업	94 ( 5.4)	8 ( 8.5)	109.8
	도소매/숙박/음식	150 ( 8.6)	45 (30.0)	62.5
	운수업	145 ( 8.3)	11 ( 7.5)	85.7
기타	606 ( 34.9)	139 (22.9)	16.7	

자료: WPS 2007.

27) 산업분류는 경공업, 화학공업, 금속/자동차/운송, 전기/전자/정밀(이하 제조업), 전기/가스/수도업, 건설업, 도소매/숙박/음식, 운수업, 기타(이하 비제조업)임.

□ 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2009년)

- 2009년 말 기준으로 18.0%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 30.9%에 이르고 있는 것으로 나타나, 2007년에 비해 활용 비중 및 활용 강도가 낮아졌음.
- 2007년과 마찬가지로 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용하는 사업체 비중이 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모와 U자 형태를 보이는 것으로 분석되었음.
  - 사내하도급 활용 비중은 100인 미만 8.8%, 100~299인 19.1%, 300~499인 26.7%, 500~999인 29.7%, 1,000인 이상 34.5%로 나타났음.
  - 사내하도급 활용 강도는 100인 미만 49.7%, 100~299인 27.7%, 300~499인 26.9%, 500~999인 21.0%, 1,000인 이상 28.3%로 나타났음.
- 민간부문에서 사내하도급을 활용하는 사업체의 비중이 17.5%인 반면, 공공부문은 25.0%로 나타났고, 활용 강도는 민간부문이 32.8%인 반면, 공공부문은 12.1%로 나타났음.
- 노조 유무별로 보면, 2007년과 마찬가지로 노조가 있는 사업체에서 사내하도급 활용률이 29.4%로 높지만, 활용 강도는 노조가 없는 사업체에서 32.4%로 높았음.
- 산업별로 보면, 사내하도급 활용률은 도소매/숙박/음식, 전기/가스/수도업, 금속/자동차/운송, 화학공업 순으로 높고, 활용 강도는 운수업, 도소매/숙박/음식, 금속/자동차/운송, 건설업 순으로 높았음.
  - 사내하도급 활용 비중은 도소매/숙박/음식 30.4%, 전기/가스/수도업 23.0%, 금속/자동차/운송 23.0%, 화학공업 19.3%로 나타났음.
  - 사내하도급 활용 강도는 운수업 124.5%, 도소매/숙박/음식 67.7%, 금속/자동차/운송 46.0%, 건설업 27.6%로 나타났음.

<표 5-3> 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2009년)

(단위: 개, %)

		조사업체	활용 사업체	활용시 활용 강도
전 체		1,737 (100.0)	314 (18.0)	30.9
기업규모	100인 미만	725 ( 41.7)	64 ( 8.8)	49.7
	100~299인	487 ( 28.0)	93 (19.1)	27.7
	300~499인	187 ( 10.7)	50 (26.7)	26.9
	500~999인	202 ( 11.6)	60 (29.7)	21.0
	1,000인 이상	136 ( 7.8)	47 (34.5)	28.3
민간/공공	민간부문	1,621 ( 93.3)	285 (17.5)	32.8
	공공부문	116 ( 6.68)	29 (25.0)	12.1
노조 유무	무노조	1,086 ( 62.5)	122 (11.2)	32.4
	유노조	651 ( 37.4)	192 (29.4)	29.9
산업분류	경공업	211 ( 12.1)	40 (18.9)	18.4
	화학공업	119 ( 6.8)	23 (19.3)	25.5
	금속/자동차/운송	178 ( 10.2)	41 (23.0)	46.0
	전기/전자/정밀	222 ( 12.7)	34 (15.3)	23.6
	전기/가스/수도업	26 ( 1.5)	6 (23.0)	6.9
	건설업	94 ( 5.4)	7 ( 7.4)	27.6
	도소매/숙박/음식	148 ( 8.5)	45 (30.4)	67.7
	운수업	154 ( 8.8)	6 ( 3.9)	124.5
	기타	585 ( 33.6)	112 (19.1)	14.8

자료: WPS 2009.

□ 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2011년)

- 2011년 말 기준으로 22.8%의 사업체가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 사내하도급을 활용하는 사업체의 전체 근로자수 대비 26.8%에 이르고 있는 것으로 나타나, 2009년에 비해 활용 비중은 약간 높아졌고, 활용 강도는 낮아졌음.
- 2007년과 마찬가지로 사업체 규모가 클수록 사내하도급을 활용하는 사업체 비중이 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모가 커질수록 낮아지는 것으로 분석되었음.
  - 사내하도급 활용 비중은 100인 미만 11.7%, 100~299인 26.7%, 300~499인 32.1%, 500~999인 34.0%, 1,000인 이상 35.2%로

나타났음.

- 사내하도급 활용 강도는 100인 미만 31.8%, 100~299인 28.4%, 300~499인 27.8%, 500~999인 22.5%, 1,000인 이상 18.6%로 나타났음.
- 민간부문에서 사내하도급을 활용하는 사업체의 비중이 21.4%인 반면, 공공부문은 42.7%로 나타났고, 활용 강도는 민간부문이 28.4%인 반면, 공공부문은 15.3%로 나타났음.
- 노조 유무별로 보면, 2009년과 마찬가지로 노조가 있는 사업체에서 사내하도급 활용률이 34.0%로 높지만, 활용 강도는 노조가 없는 사업체에서 26.9%로 높았음.

〈표 5-4〉 사업체 특성별 사내하도급 활용 현황(2011년)

(단위: 개, %)

		조사업체	활용 사업체	활용시 활용 강도
전 체		1,770 (100.0)	404 (22.8)	26.8
기업규모	100인 미만	717 ( 40.5)	84 (11.7)	31.8
	100~299인	497 ( 28.0)	133 (26.7)	28.4
	300~499인	224 ( 12.6)	72 (32.1)	27.8
	500~999인	176 ( 9.9)	60 (34.0)	22.5
	1,000인 이상	156 ( 8.8)	55 (35.2)	18.6
민간/공공	민간부문	1,653 ( 93.3)	354 (21.4)	28.4
	공공부문	117 ( 6.6)	50 (42.7)	15.3
노조 유무	무노조	1,104 (62.37)	177 (16.0)	26.9
	유노조	666 ( 37.6)	227 (34.0)	26.7
산업분류	경공업	208 ( 11.7)	49 (23.5)	27.9
	화학공업	122 ( 6.8)	32 (26.2)	26.7
	금속/자동차/운송	179 ( 10.1)	50 (27.9)	46.3
	전기/전자/정밀	228 ( 12.8)	38 (16.6)	22.3
	전기/가스/수도업	25 ( 1.4)	4 (16.0)	6.3
	건설업	98 ( 5.5)	7 ( 7.1)	42.3
	도소매/숙박/음식	149 ( 8.4)	49 (32.8)	56.9
	운수업	162 ( 9.1)	12 ( 7.4)	10.3
	기타	599 ( 33.8)	163 (27.2)	13.5

자료: WPS 2011.

- 산업별로 보면, 사내하도급 활용률은 도소매/숙박/음식, 금속/자동차/운송, 기타, 화학공업 순으로 높고, 활용 강도는 도소매/숙박/음식, 금속/자동차/운송, 경공업, 화학공업 순으로 높았음.
- 사내하도급 활용 비중은 도소매/숙박/음식 32.8%, 금속/자동차/운송 27.9%, 기타 27.2%, 화학공업 26.2%로 나타났음.
- 사내하도급 활용 강도는 도소매/숙박/음식 56.9%, 금속/자동차/운송 46.3%, 경공업 27.9%, 화학공업 26.7%로 나타났음.

□ 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황

- 업무별 사내하도급 활용 현황에 대해 사업체 패널조사에서는 핵심 생산 관련 서비스, 사무보조/비서직, 인사/교육훈련, 물류, 경영/홍보/마케팅/회계, 정보시스템 개발/관리, 청소, 건물관리, 보안 및 경비, 대고객서비스, 식당 등으로 조사하고 있음.

<표 5-5> 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황

(단위: 개, %)

	2007	2009	2011
핵심 생산 관련 서비스	47 (12.1) [ 6]	21 ( 6.7) [ 9]	57 (14.1) [ 6]
사무보조, 비서직	29 ( 7.4) [ 9]	32 (10.2) [ 7]	30 ( 7.4) [ 8]
인사/교육훈련	2 ( 0.5) [11]	5 ( 1.6) [11]	2 ( 0.5) [11]
물류	66 (17.0) [ 5]	47 (15.0) [ 6]	64 (15.8) [ 5]
경영, 홍보, 마케팅, 회계	1 ( 0.2) [12]	3 ( 0.9) [12]	1 ( 0.2) [12]
정보시스템 개발/관리	32 ( 8.2) [ 8]	22 ( 7.0) [ 8]	24 ( 5.9) [ 9]
청소	293 (75.5) [ 1]	246 (78.5) [ 1]	320 (79.2) [ 1]
건물관리	128 (32.9) [ 3]	138 (44.0) [ 3]	145 (35.8) [ 3]
보안 및 경비	264 (68.0) [ 2]	213 (68.0) [ 2]	252 (62.3) [ 2]
대고객서비스	46 (11.8) [ 7]	61 (19.4) [ 5]	44 (10.8) [ 7]
식당	115 (29.6) [ 4]	84 (26.8) [ 4]	104 (25.7) [ 4]
기타	21 ( 5.4) [10]	10 ( 3.1) [10]	19 ( 4.7) [10]

주: ( )안은 비중, [ ]안은 순위를 나타냄.  
 자료: WPS 2007~11.

- 전 기간에 걸쳐 사내하도급을 활용하는 경우 업무별 활용 현황은 청소(75.5~79.2%), 보안 및 경비(62.3~68.0%), 건물관리(32.9~44.0%), 식당(25.7~29.6%) 순으로 높은 것으로 나타났음.
- 반면, 경영/홍보/마케팅/회계, 인사/교육훈련 등 전문서비스 등의 활용 현황은 1% 미만의 비중으로 매우 낮은 것으로 나타났음.
- 이는 우리나라에서 사내하도급 활용은 전문적 기능의 필요에 의해서라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석됨.

#### □ 사내하도급의 주된 활용 직종

- 사내하도급의 주된 활용 직종에 대해 사업체 패널조사에서는 관리직, 전문직, 사무직, 서비스직, 판매직, 생산직, 단순직 등으로 조사하고 있음.
- 전 기간에 걸쳐 사내하도급의 주된 활용 직종은 단순직(69.6~72.5%), 생산직(15.6~19.0%), 서비스직(5.9~8.0%)의 순으로 나타났고, 관리직 및 판매직의 비중이 상대적으로 낮음을 알 수 있음.

<표 5-6> 사내하도급의 주된 활용 직종

	2007		2009		2011	
	정규직	사내 하도급	정규직	사내 하도급	정규직	사내 하도급
관리직	26 ( 1.5)	3 ( 0.7)	14 ( 0.8)	0 (0.0)	23 (1.3)	2 (0.5)
전문직	386 (22.2)	6 ( 1.5)	381 (21.9)	7 (2.2)	423 (23.9)	10 (2.5)
사무직	289 (16.6)	6 ( 1.5)	299 (17.2)	9 (2.8)	300 (16.9)	3 (0.7)
서비스직	151 ( 8.7)	23 ( 5.9)	127 ( 7.3)	20 (6.3)	158 (8.9)	32 (8.0)
판매직	72 ( 4.1)	2 ( 0.5)	80 ( 4.6)	1 (0.3)	95 (5.3)	0 (0.0)
농임어업 숙련직	3 ( 0.1)	0 ( 0.0)	4 ( 0.2)	0 (0.0)	4 (0.2)	0 (0.0)
생산직	684 (39.4)	74 (19.0)	706 (40.6)	49 (15.6)	645 (36.4)	74 (18.5)
단순직	124 ( 7.1)	274 (70.6)	126 ( 7.2)	227 (72.5)	122 (6.8)	277 (69.6)
사례수	1,735	388	1,737	313	1,770	398

주: ( )안은 비중을 나타냄.  
자료: WPS 2007~11.



- 이에 반해, 정규직의 주된 활용 직종은 생산직(36.4~40.6%), 전문직(21.9~23.9%), 사무직(16.6~17.2%)의 순으로 나타났음.
- 이는 정규직과 달리 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영함.

□ 사내하도급의 주된 활용 이유<sup>28)</sup>

- 사내하도급의 주된 활용 이유에 대해 사업체 패널조사에서는 인건비 절감(비용절감), 고용유연성(고용조정 용이, 일시적 수요, 일시적 공석 등), 업무 필요성(기피업무, 숙련필요, 충원 어려움), 정원동결, 기타 등으로 조사하고 있음.

<표 5-7> 사내하도급의 주된 활용 이유

	2007	2009	2011
인건비 절감	138 (35.5) [1]	102 (32.5) [2]	132 (33.0) [2]
고용유연성	101 (26.0) [3]	92 (29.3) [3]	139 (34.7) [1]
업무성격	133 (34.2) [2]	115 (36.7) [1]	121 (30.2) [3]
정원 동결	12 ( 3.0) [4]	3 ( 0.9) [4]	6 ( 1.5) [4]
기타	4 ( 1.0) [5]	1 ( 0.3) [5]	2 ( 0.5) [5]
사례수	388	313	400

주: ( )안은 비중, [ ]안은 순위를 나타냄.  
자료: WPS 2007~11.

28) 사내하도급 활용이 증가하는 이유에 대해 은수미 외(2011)는 ① 경쟁의 심화에 따른 인건비 절감 필요성, ② 정규직 고용 경직성이나 노조의 고용보호에 대응한 고용 유연화의 필요성, ③ 시장 수요의 변동에 따른 고용조정의 필요성, ④ 일시적이고 주변적인 업무이거나 정규직의 기피 업무, ⑤ 파견허용업종에 대한 규제를 들고 있음. 또한 은수미(2012)는 우리나라 대기업의 사내하도급 활용 관행을 경제적인 이유에서 찾기 어려우며, 직접고용과 간접고용을 동시에 활용하는 한국형 노무관리 모델이 법제도와 노조의 규제 부재에 따라 대기업에서 확산되었기 때문이라고 지적함. 이병희(2012)는 사내하도급 이유에 대해 ① 노동비용, ② 고용유연성의 필요성, ③ 전문화된 숙련서비스의 필요성, ④ 노사관계 요인으로 제시함. 한국경영자총협회(2011)에 따르면, 사내하도급이 증가하는 이유를 ① 시장수요의 불확실성에 대응한 탄력성 확보, ② 업무공정의 다양화와 광범위화의 특성과 분업화 필요성, ③ 시장수요를 충실히 반영하지 못하는 파견법 시행, ④ 3D 업무 기피에 대한 완충 역할, ⑤ 직접고용 시 과도한 비용 증가를 들고 있음.

- 2007년의 경우 인건비 절감(35.5%), 업무성격(34.2%), 고용유연성(26.0%) 순으로, 2009년의 경우 업무성격(36.7%), 인건비 절감(32.5%), 고용유연성(29.3%) 순으로, 2011년의 경우 고용유연성(34.7%), 인건비 절감(33.0%), 업무성격(30.2%)의 순으로 높음을 알 수 있음. 따라서 시간이 지날수록 사내하도급을 활용하는 이유는 고용유연성 및 인건비 절감으로 볼 수 있음.

□ 사내하도급의 주된 활용 이유(기업규모별)

- 기업규모별로 사내하도급의 주된 활용 이유를 살펴보면, 100인 미만 기업은 업무성격, 100~299인 기업은 업무성격 및 인건비 절감, 300~499인 기업은 업무성격 및 인건비 절감, 500~999인 기업은 인건비 절감 및 고용유연성, 1,000인 이상 기업은 고용유연성이 가장 큰 이유였음.
- 대체로 업무성격상 사내하도급을 활용하는 비중이 전반적으로 높기는 하지만, 대기업일수록 고용유연성과 인건비 절감 목적이 부각되는 것으로 나타났음.
- 고용유연성의 경우 경제적 상황에 따라 고용조정이 용이하다는 점, 일시적 수요 변동에 따라 시장에 유연하게 대처할 수 있다는 점, 일시적 결원이 생기거나 필요가 발생할 경우 적절히 대응할 수 있다는 점 등이 주요한 내용으로 고려될 수 있음. 인건비 절감 또한 대부분의 기업들이 간접고용을 활용하는 매우 중요한 이유인 것으로 분석되고 있음.

<표 5-8> 사내하도급의 주된 활용 이유(기업규모별)

(단위: %)

		2007	2009	2011
100인 미만	인건비 절감	29.6	35.9	28.5
	고용유연성	32.1	17.1	32.1
	업무성격	35.8	43.7	36.9
	정원 동결	2.4	3.1	2.3
	기타	0	0	0

<표 5-8>의 계속

		2007	2009	2011
100~299인	인건비 절감	33.3	34.4	38.1
	고용유연성	23.4	29.0	35.1
	업무성격	38.7	36.5	25.1
	정원 동결	3.6	0	0.7
	기타	0.9	0	0.7
300~499인	인건비 절감	43.5	28.0	30.5
	고용유연성	14.5	28.0	29.1
	업무성격	35.4	44.0	36.1
	정원 동결	6.45	0	4.1
	기타	0	0	0
500~999인	인건비 절감	43.2	33.3	30.5
	고용유연성	22.3	38.3	45.7
	업무성격	32.8	26.6	23.7
	정원 동결	0	1.6	0
	기타	1.4	0	0
1,000인 이상	인건비 절감	31.3	28.2	33.3
	고용유연성	37.3	36.9	33.3
	업무성격	25.3	32.6	31.4
	정원 동결	2.9	0	0
	기타	2.9	2.1	1.8

자료: WPS 2007~11.

## 제4절 사내하도급 활용 결정요인에 대한 분석

### □ 모형

- 사내하도급 활용 여부 결정요인을 분석하기 위해 로짓모형 및 패널로짓모형으로 추정하였음.
- 본 연구의 분석기간은 2007년, 2009년, 2011년이고, 균형패널

(balanced panel) 데이터를 만들어서 분석 대상 사업체들의 관찰되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity) 요인을 모형에 고려하기 위해 로짓모형과 패널로짓모형을 비교 분석하였음.

– 로짓모형

- $y_i = \alpha + \beta x_i + e_i, (i = 1, 2, \dots, N)$
- 종속변수  $y_i$ 는 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 1, 그렇지 않은 사업체의 경우 0을 나타냄.
- 설명변수 벡터인  $x_i$ 는 사업체 연령, 생산직 비율, 로그 1인당 인건비, 공공/민간 부문(공공=1), 노조유무(유=1), 사업체 규모(100인 미만, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상=1), 산업분류(경공업, 화학공업, 금속/자동차/운송, 전기/전자/정밀, 전기/가스/수도업, 건설업, 도소매/숙박/음식, 운수업, 기타=1)를 나타냄.

– 패널로짓모형

- $y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + u_i + e_{it},$   
( $i = 1, 2, \dots, N, t = 2007, 2009, 2011$ )
- 종속변수  $y_{it}$ 는 위의 로짓모형과 마찬가지로 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 1, 그렇지 않은 사업체의 경우 0을 나타냄.
- 설명변수 벡터인  $x_{it}$ 는 로짓모형과 동일한 변수를 나타냄.

□ 기초통계

- 분석에 사용한 종속변수 및 설명변수의 기초통계량은 다음과 같음.
  - 종속변수인 사내하도급 활용 여부의 경우 22.7%의 사업체가 사내하도급을 사용하는 것으로 나타났음.
  - 사업체 연령은 평균 24.5년, 생산직 비율은 28.2%, 로그 1인당 인건비는 3.75, 공공부문 사업체는 7.9%, 유노조 사업체는 40.0%로 나타났음.
  - 사업체 규모별 비중을 살펴보면, 100인 미만 사업체 38.0%, 100~299인 사업체 28.7%, 300~499인 사업체 12.7%, 500~999인

사업체 11.3%, 1,000인 이상 사업체 9.1%로 나타났음.

- 산업분류별 비중을 살펴보면, 경공업 10.9%, 화학공업 7.3%, 금속/자동차/운송 10.0%, 전기/전자/정밀 11.3%, 전기/가스/수도업 1.6%, 건설업 5.1%, 도소매/숙박/음식 9.0%, 운수업 8.9%, 기타 35.4%로 나타났음.

〈표 5-9〉 기초통계량

		평균	표준편차
종속변수	사내하도급 활용 여부	0.227	0.419
설명변수	사업체 연령	24.510	17.239
	(사업체 연령) <sup>2</sup>	897.889	1434.569
	생산직 비율	0.282	0.335
	log(1인당 인건비)	3.758	0.459
	공공부문	0.079	0.270
	유노조	0.400	0.489
	100인 미만	0.380	0.485
	100~299인	0.287	0.452
	300~499인	0.127	0.333
	500~999인	0.113	0.316
	1,000인 이상	0.091	0.288
	경공업	0.109	0.312
	화학공업	0.073	0.260
	금속/자동차/운송	0.100	0.300
	전기/전자/정밀	0.113	0.317
	전기/가스/수도업	0.016	0.128
	건설업	0.051	0.220
	도소매/숙박/음식	0.090	0.286
	운수업	0.089	0.285
	기타	0.354	0.478

자료: WPS 2007~11.

□ 사내하도급 활용 결정요인 실증분석 결과

- 실증분석 결과 로짓모형과 패널로짓모형<sup>29)</sup>에서 계수값의 크기 차이

는 있었지만, 계수값의 통계적 유의성 및 방향성이 동일하게 나타났음.

- 실증분석 결과 사업체 연령은 통계적으로 유의하지 않아 사업체 연령과 사내하도급 활용 여부는 아무런 관련이 없는 것으로 나타났음.

〈표 5-10〉 사내하도급 활용 결정요인 분석

	로짓모형		패널로짓모형	
	dy/dx	standard error	dy/dx	standard error
사업체 연령	0.001	(0.001)	0.019	(0.014)
(사업체 연령) <sup>2</sup>	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)
생산직 비율	0.041	(0.030)	0.193	(0.315)
log(1인당 인건비)	0.037	(0.005)***	0.370	(0.064)***
공공부문	0.133	(0.037)***	1.167	(0.331)***
유노조	0.096	(0.019)***	0.818	(0.208)***
100인 미만	-0.030	(0.031)	-0.327	(0.361)
100~299인	0.033	(0.028)	0.245	(0.312)
300~499인	0.049	(0.031)	0.310	(0.318)
500~999인	0.036	(0.031)	0.380	(0.310)
경공업	0.057	(0.033)*	0.555	(0.339)***
화학공업	0.026	(0.033)	0.278	(0.367)
금속/자동차/운송	0.022	(0.031)	0.228	(0.347)
전기/전자/정밀	0.075	(0.033)**	0.612	(0.324)*
전기/가스/수도업	-0.001	(0.053)	0.114	(0.647)
건설업	-0.092	(0.029)***	-1.163	(0.505)**
도소매/숙박/음식	0.142	(0.034)***	1.061	(0.316)***
운수업	-0.161	(0.016)***	-2.330	(0.475)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) dy/dx는 한계효과(marginal effect) 추정치를 나타냄.

3) 분석대상: 1,205개 사업체.

자료: WPS 2007~11.

29) 본 연구에서는 이병희(2011)의 연구와 마찬가지로 사업체 고정효과(fixed effect model)를 고려하여 패널 분석을 추정하고자 하는데, 사내하도급 활용 여부, 공기업 여부, 노조 존재 여부, 산업 등의 기간에 따라 변화하지 않는 변수들을 포함하고 있기 때문에 확률효과모형(random effect model)을 사용하였음.

- 사업체 내 생산직 비율은 통계적으로 유의하지 않지만, 사내하도급 활용을 높이는 것으로 나타났다.
- 1인당 인건비 수준이 높을수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 노동비용 절감이 사내하도급을 활용하는 원인임을 시사함.
- 공공부문 사업체일수록, 유노조 사업체일수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타났다.<sup>30)</sup>
- 산업분류와 관련해서는 기타 산업에 비해 경공업, 전기/전자/정밀, 도소매/숙박/음식 산업은 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로, 건설업 및 운수업은 사내하도급을 활용할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

## 제5절 사내하도급이 고용에 미치는 영향에 대한 분석

### □ 모형

- 사내하도급이 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 pooled OLS 모형 및 panel 모형으로 추정하였음.
- 본 연구의 분석기간은 2007년, 2009년, 2011년이고, 균형패널(balanced panel) 데이터를 만들어서 분석 대상 사업체들의 관찰되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity) 요인을 모형에 고려하기 위해 pooled OLS 모형과 panel 모형을 비교 분석하였음.
- pooled OLS 모형
  - $y_i = \alpha + \beta x_i + e_i, (i = 1, 2, \dots, N)$

30) 노조가 존재하는 사업장의 경우 사내하도급을 활용할 확률이 높게 나오는 것은 간접고용이 노조의 영향력을 약화시키기 위해서 사용자가 도입하려는 것이라는 관점을 지지함. 그러나 사업체 패널자료를 이용한 노조효과가 대부분은 경합자료나 노동패널 자료를 이용한 선행연구와 다르게 나타난 점을 고려하면, 이러한 효과는 노조효과라기보다는 노조가 존재하는 사업체의 차이에 의해 발생한다고 볼 수도 있음(이시균, 2011).

- 종속변수  $y_i$ 는 분석기간 동안 각 사업체의 전체 근로자수 증감 및 정규직 근로자수 증감을 나타냄.
- 설명변수 벡터인  $x_i$ 는 사업체 연령, 사내하도급 활용 여부(활용=1, 그 외=0), 로그 1인당 인건비, 공공/민간 부문(공공=1), 노조유무(유=1), 사업체 규모(100인 미만, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상=1), 산업분류(경공업, 화학공업, 금속/자동차/운송, 전기/전자/정밀, 전기/가스/수도업, 건설업, 도소매/숙박/음식, 운수업, 기타=1)를 나타냄.

– panel 모형

- $y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + u_i + e_{it}$ ,  
( $i = 1, 2, \dots, N, t = 2007, 2009, 2011$ )
- 종속변수  $y_{it}$ 는 위의 pooled OLS 모형과 마찬가지로 분석기간 동안 각 사업체의 전체 근로자수 증감 및 정규직 근로자수 증감을 나타냄.
- 설명변수 벡터인  $x_{it}$ 는 pooled OLS 모형과 동일한 변수를 나타냄.

□ 사내하도급 활용별 정규직 고용비중의 변화

- 2007년과 2009년, 2009년과 2011년 두 시기에 걸쳐 사내하도급 활용 여부에 따라 정규직 고용비중이 어떻게 변화하는지를 분석하였음.
- 전체 정규직 고용비중은 2007년 61.3%, 2009년 61.6%, 2011년 60.5%로 2009년에서 2011년으로 변화 시 정규직 고용비중이 감소한 것으로 나타났음.
- 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 사내하도급을 활용하지 않는 사업체에 비해 전 기간에 걸쳐 정규직의 비중이 낮음을 알 수 있음. 이는 정규직 사용을 줄이는 대신 사내하도급 근로자를 많이 사용하는 것을 의미하고, 정규직 근로자와 사내하도급 근로자 간의 대체관계가 있음을 의미한다고 유추할 수 있음.<sup>31)</sup>

31) 이러한 결과는 이병희(2012)의 연구 결과와 일치하는 것임. 다만, 이병희(2012)



〈표 5-11〉 사내하도급 활용과 정규직 고용 비중<sup>32)</sup>의 변화

(단위 : %)

	2007	2009	2011
전 체	61.3	61.6	60.5
고용비중 증감	0.3		-1.1
사내하도급 활용	59.3	60.1	59.7
고용비중 증감	0.8		-0.4
사내하도급 미활용	62.0	62.0	60.8
고용비중 증감	0.0		-1.2

자료 : WPS 2007~11.

□ 사내하도급 활용이 고용증가에 미치는 영향

- 사내하도급 활용이 고용증가에 미치는 영향을 분석한 결과 pooled OLS 모형 및 panel 모형에서 계수값의 크기 차이는 있었지만, 계수값의 통계적 유의성 및 방향성은 동일한 결과가 나타났음.
- 사업체 연령이 높고, 1인당 인건비가 높고, 유노조 사업체일수록 고용 증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 또한 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 기타 산업에 비해 경공업, 전기/가스/수도업, 운수업에서 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 고용증가에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났음.

에서는 사내하도급 활용 감소 및 증가 사업체로 나누어 분석하였고, 분석 결과 정규직 비중이 가장 크게 증가한 경우는 사내하도급 활용 비중이 감소한 사업체로 무려 15.4%가 증가하였고, 반면 사내하도급 활용 비중이 증가한 사업체에서 정규직 비중은 4.8% 감소하여, 사내하도급 비중과 정규직 비중은 반대 방향으로 변화하였음을 보고하고 있음.

32) 사업체 패널자료에서 정규직 근로자수는 2007년 데이터부터 조사되었음.

〈표 5-12〉 사내하도급 활용이 고용에 미치는 영향 실증분석

	OLS		Panel Analysis	
	coefficient	standard error	coefficient	standard error
사업체 연령	-0.014	(0.005)***	-0.013	(0.005)**
(사업체 연령) <sup>2</sup>	0.000	(0.000)*	0.000	(0.000)
사내하도급 활용여부	0.035	(0.070)	0.033	(0.071)
log(1인당 인건비)	-0.139	(0.071)**	-0.136	(0.073)*
공공부문	0.130	(0.111)	0.131	(0.116)
유노조	-0.322	(0.076)***	-0.315	(0.079)***
100인 미만	-3.135	(0.110)***	-3.130	(0.114)***
100~299인	-2.161	(0.105)***	-2.147	(0.109)***
300~499인	-1.503	(0.116)***	-1.490	(0.120)***
500~999인	-0.955	(0.115)***	-0.954	(0.119)***
경공업	-0.389	(0.111)***	-0.395	(0.116)***
화학공업	0.001	(0.112)	-0.005	(0.118)
금속/자동차/운송	-0.039	(0.104)	-0.046	(0.110)
전기/전자/정밀	-0.092	(0.098)	-0.090	(0.103)
전기/가스/수도업	-0.459	(0.206)**	-0.467	(0.217)**
건설업	0.091	(0.137)	0.083	(0.144)
도소매/숙박/음식	-0.157	(0.109)	-0.144	(0.115)
운수업	-0.290	(0.133)**	-0.304	(0.138)**
상수항	5.150	(0.290)***	5.119	(0.298)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 분석대상: 932개 사업체.

자료: WPS 2007~11.

□ 사내하도급 활용이 정규직 고용증가에 미치는 영향

- 사내하도급 활용이 정규직 고용증가에 미치는 영향을 분석한 결과 pooled OLS 모형 및 panel 모형에서 계수값의 크기 차이는 있었지만, 계수값의 통계적 유의성 및 방향성은 동일한 결과가 나타났음.
- 1인당 인건비가 높은 사업체일수록 정규직 고용을 높이는 것으로 나타났다. 이런 결과는 예상과 다른 결과이나, 이병희(2012)에서도 평균임금수준이 높을수록 정규직 비중이 증가하는 결과가 도출된 바 있음.

- 또한 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 정규직 고용 증가 효과가 낮은 것으로 나타났다.
- 기타 산업에 비해 화학공업, 금속/자동차/운송, 건설업, 운수업에서 정규직 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났다.
- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 정규직 고용증가 효과를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사내하도급 활용 여부가 전체 근로자의 고용증가에는 아무런 영향을 미치지 못하지만, 정규직

〈표 5-13〉 사내하도급 활용이 정규직 고용증가에 미치는 영향 실증분석

	OLS		Panel Analysis	
	coefficient	standard error	coefficient	standard error
사업체 연령	0.002	(0.008)	0.004	(0.008)
(사업체 연령) <sup>2</sup>	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)
사내하도급 활용여부	-0.084	(0.011)***	-0.051	(0.012)***
log(1인당 인건비)	0.222	(0.109)**	0.233	(0.111)**
공공부문	-0.033	(0.203)	-0.021	(0.209)
유노조	-0.002	(0.120)	-0.015	(0.125)
100인 미만	-2.461	(0.213)***	-2.407	(0.220)***
100~299인	-1.583	(0.207)***	-1.561	(0.214)***
300~499인	-1.184	(0.223)***	-1.140	(0.229)***
500~999인	-0.511	(0.238)**	-0.468	(0.245)*
경공업	-0.202	(0.168)	-0.213	(0.175)
화학공업	-0.348	(0.194)*	-0.352	(0.200)*
금속/자동차/운송	-0.642	(0.171)***	-0.610	(0.179)***
전기/전자/정밀	-0.137	(0.165)	-0.141	(0.172)
전기/가스/수도업	-0.385	(0.391)	-0.436	(0.398)
건설업	-0.379	(0.215)*	-0.393	(0.226)*
도소매/숙박/음식	-0.065	(0.173)	-0.059	(0.180)
운수업	-0.517	(0.203)**	-0.524	(0.212)**
상수항	3.921	(0.481)***	3.819	(0.491)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 분석대상: 953개 사업체.

자료: WPS 2007~11.

근로자의 고용증가를 낮춤으로써 사내하도급 근로자와 정규직 근로자 간에는 대체관계에 있음을 의미하는 것임.<sup>33)</sup>

## 제6절 사내하도급이 기업성과에 미치는 영향에 대한 분석

□ 본 절에서는 사내하도급 활용이 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 함.<sup>34)</sup>

- 분석에 사용한 종속변수로는 당기매출액의 로그값, 당기순이익의 로그값, 영업이익의 로그값을 사용하였고, 설명변수로는 사내하도급 활용 여부, 사내하도급 활용 비율, 기업연령, (기업연령)<sup>2</sup>, 공공부문 여부, 노조유무, 기업규모(100인 미만, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상), 산업분류(경공업, 화학공업, 금속/자동차/운송, 전기/전자/정밀, 전기/가스/수도업, 건설업, 도소매/숙박/음식, 운수업, 기타)를 사용하였음.
- 보다 구체적으로 사내하도급 활용 여부 및 사내하도급 활용 비율(사내하도급 근로자수/전체 근로자수)이 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익과 같은 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 함.
- 앞의 분석과 마찬가지로 2007~11년도의 균형패널데이터를 구축한 후, 패널분석을 시행한 결과값을 제시하였음.

33) 이러한 분석 결과는 이병희(2012) 및 이시균(2011)의 연구 결과와 유사함. 즉, 이병희(2012)는 사내하도급을 활용하지 않는 사업장에 비해 사내하도급 비중이 감소한 사업장의 정규직 비중은 증가하고, 증가한 사업장에서는 정규직 비중이 감소하였음을 보여줌으로써 사내하도급이 정규직과 대체관계에 있음을 연구 결과로 제시하고 있음.

34) 사내하도급이 기업성과에 미치는 영향을 분석한 연구로 대표적으로 이병희(2011)를 들 수 있음. 사업체 패널을 이용하여 분석한 결과 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 기업성과(영업이익, 당기순이익)가 높은 것으로 나타났음.

- 또한 사내하도급 활용 여부 및 활용 비율이 기업성과에 미치는 영향을 앞서 고용성과에 대한 축약형 추정 모형을 사용하여 추정하였음.
- 그리고 이병희(2011)의 분석방법과 마찬가지로 본 분석에서는 기간에 따라 변화하지 않는 변수들을 포함하고 있기 때문에 확률효과모형(random effect model)을 사용하였음.

□ 패널 분석에 앞서 사내하도급 활용 여부별 기업성과의 기초통계량을 살펴보면,

- 사내하도급 활용 사업체는 미활용 사업체에 비해 당기매출액, 당기순이익, 영업이익 등의 기업성과가 높은 것으로 나타났음.
- 이러한 결과는 2007~11년 전 기간에 걸쳐 유사하게 나타났음.

〈표 5-14〉 사내하도급 활용 여부별 기업성과

		2007	2009	2011
미활용	당기매출액	10.61	10.88	10.90
	당기순이익	7.37	7.61	7.57
	영업이익	7.83	8.15	7.98
활 용	당기매출액	12.07	12.39	12.34
	당기순이익	9.21	9.63	9.36
	영업이익	9.53	10.04	9.78

주: 제시된 값은 당기매출액, 당기순이익, 영업이익의 로그값임.  
 자료: WPS 2007~11.

□ 패널분석 결과를 살펴보면 첫째, 사내하도급이 당기매출액에 미치는 주요 분석 결과는 다음과 같음(표 5-15 참조),

- 사업체 연령이 높을수록, 노조가 있는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 당기매출액이 높은 것으로 나타났음.
- 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 당기매출액을 7.2% 높이는 것으로 나타났음.

〈표 5-15〉 사내하도급 활용이 당기매출액에 미치는 영향 실증분석

	Model 1		Model 2	
	coefficient	standard error	coefficient	standard error
사업체 연령	0.055	(0.006)***	0.055	(0.006)***
(사업체 연령) <sup>2</sup>	-0.000	(0.000)***	-0.000	(0.000)***
사내하도급 활용여부	0.072	(0.040)*		
사내하도급 활용 비율			0.080	(0.053)
공공부문	0.113	(0.182)	0.119	(0.181)
유노조	0.634	(0.081)***	0.638	(0.081)***
100인 미만	-1.609	(0.112)***	-1.633	(0.112)***
100~299인	-0.977	(0.103)***	-0.992	(0.104)***
300~499인	-0.452	(0.103)***	-0.461	(0.103)***
500~999인	-0.194	(0.098)**	-0.196	(0.098)**
경공업	0.838	(0.163)***	0.842	(0.162)***
화학공업	1.225	(0.188)***	1.225	(0.187)***
금속/자동차/운송	1.033	(0.170)***	1.030	(0.169)***
전기/전자/정밀	0.619	(0.161)***	0.618	(0.160)***
전기/가스/수도업	1.928	(0.365)***	1.932	(0.363)***
건설업	0.462	(0.220)**	0.456	(0.219)**
도소매/숙박/음식	1.834	(0.165)***	1.839	(0.165)***
운수업	-1.315	(0.183)***	-1.327	(0.182)***
상수항	10.227	(0.160)***	10.252	(0.160)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 분석대상: 1,211개 사업체.

자료: WPS 2007~11.

- 또한 통계적으로 유의하지는 않지만 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났음. 즉, 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 당기매출액을 8.0% 증가시키는 것으로 나타났음.
- 기업규모별로는 1,000인 이상 대기업이 여타 규모의 기업에 비해, 경공업, 화학공업, 건설업 등이 기타 산업에 비해 당기매출액이 높은 것으로 나타났고, 운수업의 경우 기타 산업에 비해 당기매출액이 낮은 것으로 나타났음.

□ 둘째, 당기순이익에 미치는 주요 분석 결과를 살펴보면(표 5-16 참조),

- 사업체 연령이 높을수록, 노조가 있는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 당기순이익이 높은 것으로 나타났음.
- 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 당기순이익을 24.3% 높이는 것으로 나타났음.
- 또한 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났음. 즉 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 당기순이익을 40.8% 증가시키는 것으로 나타났음.

<표 5-16> 사내하도급 활용이 당기순이익에 미치는 영향 실증분석

	Model 1		Model 2	
	coefficient	standard error	coefficient	standard error
사업체 연령	0.051	(0.009)***	0.053	(0.009)***
(사업체 연령) <sup>2</sup>	-0.000	(0.000)***	-0.000	(0.000)***
사내하도급 활용여부	0.243	(0.072)***		
사내하도급 활용 비율			0.408	(0.104)***
공공부문	-0.284	(0.242)	-0.252	(0.241)
유노조	0.796	(0.124)***	0.801	(0.123)***
100인 미만	-2.160	(0.179)***	-2.184	(0.178)***
100~299인	-1.271	(0.168)***	-1.278	(0.167)***
300~499인	-1.049	(0.171)***	-1.045	(0.171)***
500~999인	-0.517	(0.163)***	-0.505	(0.163)***
경공업	0.699	(0.212)***	0.711	(0.211)***
화학공업	1.368	(0.238)***	1.367	(0.238)***
금속/자동차/운송	0.790	(0.215)***	0.777	(0.215)***
전기/전자/정밀	0.708	(0.206)***	0.710	(0.205)***
전기/가스/수도업	2.335	(0.456)***	2.355	(0.455)***
건설업	0.447	(0.274)	0.421	(0.273)
도소매/숙박/음식	1.902	(0.217)***	1.879	(0.217)***
운수업	-1.717	(0.242)***	-1.771	(0.241)***
상수항	7.364	(0.231)***	7.381	(0.231)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 분석대상: 1,136개 사업체.

자료: WPS 2007~11.

- 기업규모별로는 1,000인 이상 대기업이 여타 규모의 기업에 비해, 경공업, 화학공업, 전기/가스/수도업, 도소매/숙박/음식 등이 기타 산업에 비해 당기순이익이 높은 것으로 나타났고, 운수업의 경우 기타 산업에 비해 당기순이익이 낮은 것으로 나타났음.

□ 셋째, 영업이익에 미치는 주요 분석 결과를 살펴보면(표 5-17 참조),

- 사업체 연령이 높을수록, 노조가 있는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 영업이익이 높은 것으로 나타났음.

<표 5-17> 사내하도급 활용이 영업이익에 미치는 영향 실증분석

	Model 1		Model 2	
	coefficient	standard error	coefficient	standard error
사업체 연령	0.042	(0.009)***	0.043	(0.009)***
(사업체 연령) <sup>2</sup>	-0.000	(0.000)**	-0.000	(0.000)**
사내하도급 활용여부	0.208	(0.069)***		
사내하도급 활용 비율			0.200	(0.082)**
공공부문	-0.080	(0.252)	-0.067	(0.250)
유노조	0.901	(0.122)***	0.910	(0.122)***
100인 미만	-1.680	(0.171)***	-1.720	(0.171)***
100-299인	-1.122	(0.160)***	-1.147	(0.160)***
300-499인	-0.664	(0.161)***	-0.676	(0.161)***
500-999인	-0.382	(0.155)**	-0.385	(0.155)**
경공업	0.692	(0.213)***	0.705	(0.212)***
화학공업	1.169	(0.239)***	1.165	(0.238)***
금속/자동차/운송	0.665	(0.220)***	0.658	(0.219)***
전기/전자/정밀	0.384	(0.207)*	0.384	(0.206)*
전기/가스/수도업	1.938	(0.460)***	1.947	(0.458)***
건설업	0.284	(0.278)	0.261	(0.277)
도소매/숙박/음식	1.610	(0.219)***	1.615	(0.218)***
운수업	-1.271	(0.275)***	-1.312	(0.274)***
상수항	7.683	(0.229)***	7.724	(0.228)***

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 분석대상: 1,087개 사업체.

자료: WPS 2007~11.



- 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 영업이익을 20.8% 높이는 것으로 나타났다.
  - 또한 사내하도급을 활용하는 비율이 높을수록 사업체의 당기매출액을 높이는 것으로 나타났다. 즉 사내하도급 활용 비율이 1% 증가함에 따라 영업이익을 20.0% 증가시키는 것으로 나타났다.
  - 기업규모별로는 1,000인 이상 대기업이 여타 규모의 기업에 비해, 경공업, 화학공업, 건설업 등이 기타 산업에 비해 당기매출액이 높은 것으로 나타났고, 운수업의 경우 기타 산업에 비해 당기매출액이 낮은 것으로 나타났다.
- 이상의 분석 결과를 종합하면, 선행연구와 마찬가지로 사내하도급 활용 및 활용 비율이 높을수록 기업의 경영성과(당기매출액, 당기순이익, 영업이익)를 높이는 것으로 나타났다.

## 제7절 요약 및 결론

- 본 연구에서는 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 2007년, 2009년, 2011년 데이터를 사용하여 사내하도급 활용 현황, 사내하도급 활용 결정요인, 사내하도급 활용이 고용성과 및 기업성장에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였음.
- 사내하도급 활용 현황 분석 결과,
- 2007년 기준 전체 사업체의 22.5%가 사내하도급을 활용하고 있으며, 사내하도급 근로자 규모는 전체 근로자수 대비 32.8%에 이르고 있음.
  - 사내하도급을 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모와 U자 형태를 보이는 것으로 분석되었음.

- 업무별 사내하도급 활용 현황과 관련해서는 청소, 보안 및 경비, 건물 관리의 비중이 높아 전문적 기능의 필요에 의해서라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석되었음.
- 사내하도급의 주된 활용 직종은 단순직(69.6~72.5%), 생산직(15.6~19.0%)인 것으로 나타났고, 이러한 결과는 정규직의 주된 활용 직종이 생산직(36.4~40.6%), 전문직(21.9~23.9%)인 것과 대조되는 결과임. 이는 정규직과 달리 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영함.
- 사내하도급을 활용하는 이유는 시간이 지날수록 고용유연성 및 인건비 절감인 것으로 나타났고, 중소기업의 경우 업무성격상 사내하도급을 이용한 반면, 대기업의 경우 고용유연성과 인건비 절감이 주목적인 것으로 나타났음.

□ 사내하도급 활용 결정요인 분석 결과,

- 사내하도급 활용 결정요인을 분석하기 위해 2007~11년의 균형패널 데이터를 구축하였고, 로짓모형 및 패널로짓모형을 사용하여 분석하였음.
- 1인당 인건비 수준이 높을수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타나, 노동비용 절감이 사내하도급을 활용하는 원인임을 시사함.
- 유노조 사업체일수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타나, 간접고용이 노조의 영향력을 약화시키기 위해서 사용자가 도입하려는 것이라는 관점과 유사한 결과임.
- 경공업, 전기/전자/정밀(이상 제조업), 도소매/숙박/음식 산업이 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타났음.

□ 사내하도급 활용이 고용성과에 미치는 영향 분석 결과,

- 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 사내하도급을 활용하지 않는 사업체에 비해 전 기간에 걸쳐 정규직의 비중이 낮음을 알 수 있음. 이는 정규직 사용을 줄이는 대신 사내하도급 근로자를 많이 사용하는

것을 의미함.

- 사내하도급 활용이 전체 근로자 고용증가 및 정규직 고용증가에 미치는 영향을 분석하기 위해 2007~11년 균형패널데이터를 구축하였고, pooled OLS 및 panel 모형을 사용하여 분석하였음.
- 1인당 인건비가 높은 사업체일수록 전체 근로자 고용증가는 낮추나, 정규직 고용증가는 높이는 것으로 나타났고, 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 전체 근로자 고용증가 및 정규직 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 전체 고용증가에 아무런 영향을 미치지 못하지만, 정규직 고용증가 효과를 낮추는 방향으로 나타났음. 이러한 결과는 사내하도급 근로자와 정규직 근로자 간에는 대체관계에 있음을 의미하는 것임.

□ 사내하도급 활용 여부 및 활용 비중이 기업성과에 미치는 영향 분석 결과,

- 전 기간(2007~11년)에 걸쳐 사내하도급을 활용하는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 당기매출액, 당기순이익, 영업이익이 높은 것으로 나타났음.
- 패널분석 결과 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익을 높이는 것으로 나타났음.
- 또한 사내하도급을 활용하는 비중이 높을수록 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익을 높이는 것으로 나타났음.

## 제6장

# 토론 : 사내하도급 관련 제도의 고용영향 평가

### 제1절 사내하도급 활용 현황

연구팀은 2015년 2월 초 우리나라 대표적 기업 4곳의 인사·노사 담당 임원들과 사내하도급 관련 제도와 법적용 판례의 노동시장 효과에 대하여 FGI(Focus Group Interview)를 수행했다. 그 결과를 아래와 같이 정리했다. 인터뷰의 내용은 제1절 사내하도급의 최근 활용 현황, 제2절 관련 제도가 사내하도급 및 기간제 근로의 활용에 미치는 효과, 제3절 사내하도급 활용의 원인 그리고 제4절 기간제법의 고용효과 등으로 구성되어 있다.

사 회: 비정규직 제도, 정책 및 관행 등과 관련해 전체적인 맥락도 좋고 구체적인 이야기도 좋다. 사내하도급 및 기간제 근로자 관련 제도에 대한 생각 그리고 관련제도의 기업고용 전략에 대한 영향 등에 대해 말씀해 주시기 바란다. 먼저 사내하도급과 관련하여 최근의 상황(현황, 규모, 추세, 다른 고용유형과 관련한 비중 등)에 대해 말씀해 달라.

기업1: 우리는 사내하도급이 늘어나는 추세는 아니다. 오히려 줄어들고 있다. 최근 현대차에 대한 법원 판결 이후 사내하도급의 적법성이 많이 증시되고 있다. 우리는 5년 전 정도부터 우리가 이용하는 사내하도급의 적법성에 대한 자체점검을 시행해 왔다. 그런데 사내하도급을 활용하다

보니 여러 문제가 있었다. 첫 번째 문제는 사내하도급 업체가 영세한 경우가 많다는 것이다. 그러다 보니 우리가 사내하도급 업체에 적정수준을 주더라도 하도급업체가 자기 근로자들에게 적정한 보상을 하지 않는 경우가 있다. 예를 들면 (도급계약 당시) 우리가 (도급업체) 근로자의 퇴직금을 산정해 도급대금으로 지급하더라도 도급업체가 근로자를 1년이 되기 전에 퇴사시켜 퇴직금을 이익으로 취하는 경우도 있고, 지급된 임금이 하도급업체 근로자에게 제대로 지불되지 않는 경우도 있다. 그러다 보니 사내하도급업체를 선정할 때 자체적으로 가이드라인 및 기준을 만드는 편이다. 선정 시 건전성을 검토하고 운용할 때도 수시로 점검하고 평가한다. 그러한 시스템에 의해 하도급업체를 선정 및 퇴출해 왔는데 최근 5년간 그 시스템을 매우 강화해 왔다.

사 회: 사내하도급업체들의 건전성을 판단하고 운영상 진정성과 퀄리티 등을 유지하기 위해 내부규제를 강화했다는 의미인가?

기업1: 맞다. 그게 첫 번째 이유이고, 두 번째는 (최근 사내하도급에 대한 법원의 논란 등으로 인해) 법적인 측면에서 우리가 적법하게 운영하고 있는지를 점검했다. 예를 들어 하도급 운영의 조건이 안 됴에도 불구하고 관례적으로 사내하도급을 운영해왔던 경우들이 있다. 이 경우도저히 안 되겠다는 판단이 들어 필요한 만큼을 정규직, 또는 무기계약직으로 전환했다.

사 회: (그 결과) 도급, 기간제, 파견, 정규직 등의 고용 유형간 비중은 어떻게 변화되었나?

기업1: 하도급이 좀 줄어든 것 같다. 줄어든 부분은 계약직이나 기간제로 왔다. 예를 들어 계열A사나 계열B사의 경우 3,000명 정도 전환했다. 일부는 정규직으로 흡수하기도 했다. 반면 사내하도급으로 적법하게 운영할 수 있다고 판단되는 경우 시스템을 강화했다. 이러한 내부 관리 작업을 5년여간 해오다 보니 어느 정도 내부 건전성이 갖춰졌다고 판단된다. 하지만 법적 잣대가 워낙 강하다 보니 사실상 불안한 부분이 있다.

사 회: 법적 판단이 엄격해지고 규제가 강화됨에 따라 높아진 위험을 헷징(hedging)하는 것이 중요해졌고, 그것이 사내하도급 활용 비중을 줄이고 활용 관련 내부기준도 강화한 계기가 되었다고 정리할 수 있을 것 같다.

기업1: 맞다. 방금 얘기한 것은 비중에 대한 이야기라 (일부 기업의 경우 사업의 규모가 확대됨에 따라) 절대 규모는 줄지 않았을 수도 있겠지만, 우리는 절대 규모도 늘지는 않았고 오히려 약간 줄었다.

## 제2절 사내하도급 활용의 제도적 효과 : 사내하도급과 기간제

사 회: 지금까지 유통업의 사례였다. 사내하도급 관련해 현대자동차에 대한 최근 법원 판결 등이 시장에 많은 영향을 미치고 있는 듯하다. 어떤가?

기업2: (법원 판결에 따르면) 우리 회사에는 사내하도급이 없다. (웃음)

사 회: 지난해 있었던 현대자동차 관련 사내하도급 관련 법원의 판단에 대해 논란이 많다. 2012년 고용노동부는 광범위하게 존재하는 사내하도급 근로자들의 근로조건을 보호하기 위해 '사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드라인'을 만들어 적용해왔다. 그 가운데 중요한 내용으로 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건 유지 노력, 다양한 형태의 도급업체 교육훈련 지원, 원청의 복리후생시설을 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의 제공 등이 포함되어 있다. 그런데 법원에서 이러한 가이드라인의 내용을 불법파견 판단의 기준으로 인용했다. 즉, 고용노동부의 지침과 법적 판단이 충돌함에 따라 사내하도급 근로 활용을 둘러싼 불확실성이 커졌다. 이러한 불확실성이 기업의 고용 및 사내하도급 활용전략에 어떠한 영향을 미쳤나? 나아가 어떠한 영향을 미칠 것으로 판단하나?

기업B: (사내하도급 가이드라인에서 요구하는 것처럼) 노사협의회에 사내하도급업체 근로자대표도 참여시키지 않았고, 산업안전 교육 지원도 하지 않았다. 복지 부분도 조심했다. 과거에 제공하던 출퇴근 버스도 하도급업체 직원들에게는 제공하지 않았다. 제공하면 직원이 되기 때문이다. 법과 현실, 제도와 관행 부분에서 모순되는 점이 너무 많다. 기간제로 이야기를 해 보자면 기간제 근로자 사용기한이 현재 2년인데 (고용노동부가 2년 더 연장을 허용하는) 2+2로 해서 총 4년을 허용하고자 한다. 사실 현재 제도하에서도 파견으로 2년을 쓴 후 기간제로 2년을 더 쓰면 사실상 총 4년을 활용할 수 있다. 만일 2년을 연장한다면 총 6년을 쓸 수 있다는 이야기다. 다시 말해 35세 이상 근로자들을 6년까지 연장해 쓸 수 있다는 말인데 기업에게 이러한 제도는 큰 의미 없다. 노동계만 자극할 뿐이다. 노동계만 자극했지 기업에 별 실익이 없는 (제도는) 의미 없다.

사 회: 고용노동부가 제안한 기간제 근로자의 사용기간 연장안이 기업을 경영하는 입장에서 별 의미가 없다는 말인가?

기업B: (사실상) 아무 도움도 안 된다고 봐야 한다. (오히려) 그것을 빌미로 노동계에서는 여러 가지 반대를 하고 있다. 제조업 생산라인에는 파견도 금지되어 있어 파견과 기간제를 연계해 쓰기도 어렵다. 이와 같은 방법은 유통산업 등에서 할 수 있는 논의이지 제조업에서는 별 의미가 없다. (요컨대) 입법부의 입법취지와 사법부의 판단 그리고 정부의 지침 등이 서로 불일치해 매우 혼란스럽다.

사 회: 법과 제도 그리고 관행 등의 불일치가 위험성을 키우고 있다고 생각하는가?

기업B: 그렇다. 우리 회사의 경우 사내하도급은 사실 많이 줄었다. 절반 이상 줄었다. 대신에 라인에서 한시적으로 사람을 쓸 경우 계약직(촉탁 및 기간제)을 쓴다. 때문에 원래는 거의 없던 계약직이 많이 늘었다. 줄어든 사내하도급 인원의 50% 정도가 계약직으로 대체되었다.

사 회: 사내하도급 활용과 관련한 불확실성이 커져 오히려 계약직이 늘었다

고 봐야 하나?

기업B: 그렇다. 계약직이 늘었다. 우리 회사의 경우 (주지하다시피 사내하도급 근로자의) 일부분은 정규직으로 채용되었다. 사내하도급으로 있다가 정규직원으로 바뀐 사람이 4,000명가량 된다. 나머지 계절성 수요 변동이 있는 경우 기존 인력들을 배치 전환시키고, 한시적으로 생기는 일자리에겐 전부 계약직을 쓴다. 예전에 모두 하도급업체가 담당하던 부분이었다. 요컨대 하도급이 줄어든 대신 계약직이 늘었다고 보면 된다. 예컨대, 하도급이 약 5,000 줄었다면 계약직은 약 2,000~3,000 정도 늘었고, 나머지 2,000~3,000은 정규직으로 채용되었다고 보면 될 것이다. 다시 말해 전체 규모의 관점에서 보면 고용규모에는 영향이 없다.

사 회: 제로섬으로 봐야 하나?

기업B: 그렇다. 전혀 늘지 않았다. 같다고 보는 것이 정상이고 오히려 줄어들었을 수도 있다. (사내하도급 업체들이 들어와 있을 때는) 눈에 보이지 않는 여유인원들이 있었다. 사내하도급 업체들은 항상 여유인원을 보유하고 있기 때문이다. 실제 10명이 필요하다면 도급업체는 15명 정도를 요구하는 경우가 많았고 따라서 총원 여유가 있었다. (따라서, 정규직과 계약직으로 다수 전환되면서 일자리 잉여가 줄었다고 봐야 할 것이다.)

사 회: 기업B는 현재의 여건상 그동안 많은 어려움을 겪었을 것으로 생각된다. 법원의 판단으로 사내하도급업체 근로자들 중 일부가 정규직으로 채용되었지만 반면 계약직(축탁 및 기간제)도 늘었다는 말인데, 그렇다면 그들에게도 역시 기간제 및 단시간 근로자법이 적용이 된다. 2년이 지나면 전환을 시켜줘야 한다.

기업B: 그래서 한시고용으로 계약직을 쓰는 것이다. 2년까지 고용하지 않는다. 대부분 한시적으로 생기는 자리이다. 한 자리에 2년 가는 경우는 거의 없다. 몇 개월에 한 번씩 자리를 옮기게 된다. 총규모만 유지될 뿐이다. (이와 관련된 제도로) 기간제 및 단시간 근로자 보호법,



과건근로자에 관한 법 등이 있는데 정부는 법적으로 기간제 근로자를 사용하면 그들이 비정규직이니 정규직으로 전환하라고 요구한다. 시간선택제 일자리 만들라 해서 만들었더니 그들이 약자니까 또 보호해 주라고 한다. 이것이 현실이다. 이해하기 힘들다.

사 회: 잘 알았다. 전자업종 부문 이야기도 들려달라.

기업C: 모든 근로자를 전부 정규직으로 할 수 있다는 것이 바로 가장 큰 착각이다. 사법부, 정부가 하는 일에 대해 불신이 있다. 정부가 손을 대는 대부분의 정책과 제도가 기업에게는 모두 부담으로 온다. 정부는 이러한 문제들을 해결할 능력이 없어 보인다. 노동개혁을 한다고 했는데 이것이 또 무엇이 될지 두렵다. 그리고 노동부와 법원 간 현실 인식에 있어 차이가 크다. 내가 보기에 법원에 있는 사람들이 경제를 너무 모른다. 단순히 법리와 개인적 상식에 의해서만 판단한다. 즉 정부는 산업과의 연관하에서 현실적 문제들을 보게 되며 타협할 수 있는 방안들을 다수 제시하는데 정작 법원에 있는 사람들은 현실을 전혀 모른다. 그런데 대한민국은 모든 것이 법에 의해 이루어진다. 이것이 문제다.

사 회: 조금 전에 기업B 쪽에서 의미 있는 이야기가 나왔다. 기업C의 경우 전자부문이 크고 전자산업의 경우 사내도급의 비중이 적지 않은데 사내하도급의 불확실성 증가, 사회적 압력, 제도적 규제 등이 기업C에게도 기업B와 유사한 결과를 초래했다고 생각하나? 즉, 촉탁과 기간제 근로자 비중이 증가할 가능성이 있는가?

기업C: 현재와 같은 상황이 계속되면 결국 네 가지 정도의 선택이 가능할 것으로 생각한다. 기업의 입장에서는 유연성 유지가 불가피한데 이를 위해 먼저 선택할 수 있는 방법은 사내도급업체를 사외로 이전시키는 것이다. 두 번째는 자동화 수준을 높여 노동력을 기계로 대체하는 것이다. 세 번째는 사업을 해외로 이전하는 것이고, 마지막이 말씀하신 대로 사내하도급을 계약직으로 대체하는 것이다. 소수만 존재하는 직무의 경우, 주요 직종이면 정규직으로 전환을 하고 그렇지 않을 경우 기간제 근로자를 쓰게 될 가능성이 높다. 전체 그룹 차원에서 볼 때

에는 여러 사업 분야가 상호보완적으로 작동해 정규직 고용규모는 계속 증가해 왔다. 그러나 전자 부문만으로 보면, 정규직 고용규모는 줄었다. 그에 상응해 사내 협력사도 줄어들고 계약직과 파견도 줄었다. 그리고 앞으로 스피드가 더 빨라질 것 같다는 생각도 든다. 법적 요건 등이 강화되면 앞서 말한 네 가지 고용전략이 빠르게 작동할 수 있을 것으로 판단된다.

기업D: 현실적인 측면에서 업종별로 차이는 있으나 결국 비슷한 맥락으로 가고 있는 것이 사실이다. 하나 염두에 두어야 할 것은 왜 사내하도급이 이렇게 문제가 되고 있냐 하는 것이다. 대부분의 나라에 하도급이 존재하는데 왜 우리나라에서는 이렇게 문제가 되고 있는지 생각해 보면 결국은 파견법과 연결되어 있기 때문이다. 파견이 가능한 업종을 법으로 제한하고 있기 때문에 실제로 인력이 필요할 때 쓸 수 있는 방법이 사내하도급밖에 없다. 특히 최근 기업의 경우 업무가 매우 긴밀하게 돌아갈 수밖에 없는데 그렇기에 직접 지휘해야 하는 경우가 많아진다. 그러한 과정에서 법적 제약이 있으니 파견도 쓸 수 없고 그 대안으로 사내하도급을 사용했었는데 사내하도급도 사용할 수 있는 여지가 점점 줄고 있다. 거기다 최근 나온 현대자동차 판결 때문에 대기업들도 긴장하게 되고 작은 기업들은 더욱 움츠러들 수밖에 없다. 실제로 영세중소기업들은 오히려 정규직과 비정규직들 간 구분이 거의 없다. 주로 정규/비정규의 명확한 구분을 말하는 기업들은 대기업이나 1차 밴드 정도이다. 그런데 잘 모르는 사람들이 이것을 전체적인 현상인 것으로 간주한다. 해외의 사례와 비교해 보더라도 사내하도급과 관련되어 계속 논란이 벌어지고 있는 나라는 우리나라 밖에 없어 보인다. 일본의 경우도 생산현장에 제조파견이 모두 인정되고 있다. 이러한 상황에서 우리나라에서 벌어지는 사내하도급 및 파견법 관련 논란이 정리되어야 한다. 그것이 안 될 경우 문제가 지속될 것이다. 그리고 또 다른 문제는 특고(특수형태업무종사자)의 문제이다. 특고 문제의 핵심은 특고와 관련 이야기되는 근로자의 정의에 대한 문제이다. 노동조합법상의 근로자인지, 근로법상의 근로자인

지, 산재법상의 근로자인지 정의가 되어 있지 않다. 기본적 틀이 바뀌지 않으면 이것이 자칫 근로자성을 인정해주는 형태로 확장되어 결국 기업에게 모든 책임이 부과되는 상황으로 가게 될 가능성이 있다. 근로자와 특수형태업무종사자에 대한 명확한 정의가 우선되어야 한다.

사 회: 사내하도급과 관련해 기업 차원의 대응이 어떠했는지 좀 더 구체적인 이야기를 해달라.

기업D: 사내하도급의 활용과 관련해 그간의 경과를 돌이켜 보자면, 법적 부분에서 문제가 발생하지 않도록 하기 위해 자체적이고 내부적인 노력을 많이 해 왔다고 본다. 그런데 문제는 기간제 근로자나 비정규직 인력 부분들을 더욱 활성화해서 기업들도 활용적 이득을 얻고 근로자들도 기회를 얻는 순효과가 나타나야 하는데, 비정규직을 쓰지 않아야 하고, 쓴다 하더라도 최소한으로 쓰고, 쓰다가 정규직으로 전환해야 하는 등 추가적인 제약들이 계속 붙는다. 이로 인해 기업들은 결국 비정규직을 쓰지 말아야겠다고 판단하게 될 가능성이 크다. 아울러 파견법이 큰 문제다. 현재 파견법은 업종을 정해 제한적으로만 허용하고 있다. 계약직과 파견직은 원래 (정규직으로 전환을 위한) 다리의 역할을 해야 한다. 계약직과 파견을 통해 경험을 쌓고 다른 곳의 정규직으로 갈 수 있어야 하는데 현재의 구조로는 그것이 어렵다. 연구원 같은 경우 그런 사례가 좀 있기는 해도 다른 분야에서는 거의 없다.

### 제3절 사내하도급 고용의 원인과 규율화 : 고용영향

사 회: 기업들이 사내하도급을 사용하게 되는 이유는 무엇인가?

기업D: 사내하도급에 대한 규제가 계속 많아지고 있다. 동일 라인에 혼재 근무 불가, 동일 직무 불가 등으로 적법성을 지켜왔다고 판단했는데 현

대자동차에 대한 법원 판결 이후 사내하도급을 쓰는 것이 거의 불가능하다는 판단을 하게 되었다. 특히 제조업에서는 더욱 심하다. 그렇다면 사외하도급을 활용해야 하는데 사외하도급을 사용하는 것도 많은 비용이 들기 때문에 사업의 효율성을 생각하면 난감하다. 그렇다면 기업들이 왜 사내하도급을 활용하는가? 그 이유는 두 가지다. 첫째, SCM, 즉 공급체인 측면에서 볼 때, 외부인력을 써야 효율적인 부분이 있다. 포장, 부수업무 등등. 그런데 그런 부분조차도 사내하도급을 쓰는 것이 문제가 된다면 내부 정규직을 사용해야 한다는 말인데 추가 부담이 너무 크다. 둘째, 기능적 측면에 기인한다. 어떤 업체에게 일을 줄 수밖에 없는, 그리고 그 업체가 사업체 내에 들어와서 일을 해야 될 수밖에 없는 부분이 분명 존재한다. 기업들은 다양한 제도적 환경에 대응해 여러 가지 대응방안을 모색한다. 최근의 상황을 고려하면 결국 자동화로 갈 가능성이 크다. 특히, 최근 모듈화 등으로 조립공정이 단순화되어 제조공정의 자동화가 과거에 비해 용이하다. 이러한 자동화는 숙련노동력 감소 등의 문제를 야기할 가능성이 높다. 이러한 경향과 더불어 앞서 말씀하셨다시피 계약직 근로자의 사용 확대, 사외하도급의 확대 등의 경향도 나타날 것이다. 아울러, 한 가지 짚고 넘어 갈 점은 사내하도급의 경우 여러 문제들의 업종별 차이가 상당하다는 사실이다. 예를 들어 조선업의 경우 야드 생산방식이기 때문에 생산현장에 중소기업, 협력회사, 대기업 등 수많은 업체들이 들어가 있다. 구분과 경계가 어렵다는 것이다. 법이라는 것이 모든 부분에 적용되기가 힘들다는 것은 이해하지만 적용될 수 없는 예외를 너무 많이 가지는 것 또한 옳지 못하다.

사 회: 현재 사내하도급을 직접 규율하는 법률이 없다 보니 파견법으로 사내하도급을 규제하는 형태가 되고 있다. 그러한 맥락에서 기업들은 혹시 사내하도급을 직접 규율하는 사내하도급 관련 법률의 필요성을 느끼고 있나? 19대 국회에서 사내하도급과 관련된 법안을 제안한 바가 있지만 여야 모두의 반대로 무산됐다.

기업D: 법이 또 만들어진다면 사내하도급 활용과 관련한 공정거래법, 근로기

준법 등이 또 만들어질 텐데 그렇다면 원청과 하청의 지배개입(과 책 임공유) 등의 부분을 전제로 한 법이 될 것이다. 그러나 실제로 사내 하도급 업체 또한 독립적인 기업이고, 그 기업은 그 자체로 근로기준 법 등 노동 관련법의 적용을 받게 될 것이다. 따라서 현실적인 측면 에서 지배구조의 문제, 경영 자율성과 독립성 확보의 문제 등에서 사 회적 합의가 도출되어야 한다. 그러한 사회적 합의가 전제된다면 모 를까 만일 그렇지 않다면 또 다른 규제가 만들어지는 것이고, 시장을 왜곡할 뿐이다. 현재에도 합의가 되지 않는 상황에서 관행적으로 불 가피하게 하도급을 쓸 수밖에 없고 그 과정에서 일어나는 여러 가지 문제들이 불법과건으로 판단되다 보니 혼란이 커지고 있는 것이다. 그러한 상황에서 사내하도급법을 제정한다는 것이 과연 실효가 있을 지 잘 모르겠다.

기업C: 사외협력업체와 사내협력업체가 있는데 사실 이견 공간의 차이밖에 없는 것이다. 그런데 이것을 법적으로 어떻게 규정하고 규율할 것인 가는 현실적으로 힘들다. 우리가 가야 할 길은 결국 고용은 유연하게 하고 일자리는 양질화하는 것이다. 그와 관련된 로드맵을 만들어야 한다. 양질의 일자리를 많이 공급하는 것이 중요한데 사내하도급이 모두 나쁜 일자리라는 편견이 바뀌어야 한다.

기업B: 자동화, 해외, 계약직 등의 고민을 할 수 있는 대기업들은 사실상 별 로 문제가 없을 것이다. 이러한 문제들이 실제로 관건이 되는 것은 중소기업, 영세기업이다. 규모가 작은 기업들은 자동화에 드는 비용 이 엄청난 부담으로 다가올 수 있다. 외국에서 채용을 하려고 해도 대기업이 아닌 이상 어려움을 겪게 된다. 대기업은 대응 가능한 기업 들인 것이고 문제는 대응이 불가능한 기업들이다. 또한 공간적인 문 제, 업무지시감독 등이 문제가 되고 있는데 그렇다면 외부로 끌어내 는 것으로 그러한 문제를 피할 수 있는가. 사외업체도 지휘감독을 다 받는다. 건설현장 같은 곳이 그 예다. 그렇다면 그것은 불법과건이나 도급이 아닌가.

사 회: 사내하도급 법률에 관해서는….

기업B: 사내하도급법 제정과 관련해서는 사내하도급법이라도 있기를 바란다. 왜냐하면 법이 없다 보니 노동계에서는 사내에 하도급이 없다고 주장한다. 존재 자체를 인정하지 않는 것이다. 앞서 사내하도급법이 또 다른 혼란을 만든다는 우려가 제기된 것은 이해하나 우리 같은 제조업의 관점에서 보면 그나마 사내하도급법이라도 존재해서 그 법에 적법하게 사용하는 정도는 인정해주길 바란다.

기업D: 맞다. 사내하도급의 실체를 인정하고 사내하도급 근로자에 대한 정의를 명확하게 해준다는 측면에서는 사내하도급법이 상당히 의미가 있다. 하지만 실제로 그것이 과연 지금 발생하고 있는 사내하도급의 불법성 논란을 잠재울 수 있을지가 문제이다.

기업B: 논란을 없애기는 힘들 것이다.

사 회: 지난 대통령선거 때부터 야당과 노동계는 사내하도급의 많은 경우가 대부분 불법이라 판단해 왔다. 그 때문에 관련 규율의 방법으로 근로기준법상 사용자성의 범위를 확대하고자 한다. 사내하도급, 특고, 지주회사 등이 그 적용 대상이다. 그러한 방법보다는 사내하도급의 실체를 인정하고 직접 규율할 수 있는 법률을 모색하는 것도 의미가 있을 것 같은데.

기업D: 사내하도급의 존재나 지위에 관련된 것을 법으로 제정할 것인가에 대한 문제를 확장해 보면 결국 간접고용의 문제로 이어진다. 그런데 생각해 보면 간접고용이 무엇인지에 대한 그 개념조차 모호하다. 대한민국에서는 어디나, 대기업조차도 어딘가에 예속되어 있는 구조이다. 그렇다면 모든 고용은 간접고용이다. 법의 적용에 있어 그 경계를 어디로 삼을 것인가. 개념적으로 보면 맞는 내용이지만 법제화를 위해서는 구체적 정의가 필요한데 그것이 매우 힘들다고 본다. 법인의 독자성을 어디까지 인정할 것인가.

기업C: 실제 법 제정 논의를 시작하다 보면 많은 기술적 난관에 부딪힐 가능

성이 있다. 현재 파견과 사내하도급의 경계와 관련된 논란이 또 재현될 가능성이 있다. 잘못하면 오히려 규제 장치만 하나 더 생기는 결과를 초래할 수 있다.

기업A: 우리 또한 사내하도급을 규제하기 위한 법을 만드는 것은 타당하지 않다고 본다.

사 회: 유통 쪽 고용형태 실태조사를 해보니 그것이 매우 다양하고 경계가 모호하더라. 제조업체는 비교적 분명하다. 유통이나 병원 등 서비스 업종은 사내하도급의 활용이 매우 복잡하고 혼란스럽다. 예를 들어 병원 내 입점한 편의점이나 식당 등이 협력업체인가 하는 점이다. 상대적으로 제조업체는 그래도 모듈화 등이 가능하기에 탈출구가 있어 보인다. 그러나 유통산업 쪽은 좀 더 복잡한 상황으로 보이는데...

기업A: 예를 들어 계열B사 같은 경우 업체들이 들어와서 상품을 판매한다. 우리는 수수료만 받고 있다. 이렇듯 모든 임대사업이 이런 부담을 져야 하는가. 우리가 자체 고용하는 사람들은 그들을 관리하는 사람들 뿐이다. 즉, 경영지원을 해주는 것뿐이다. 그런데 과거 업체판매자들이 계열B사 직원인지에 대한 논란이 있었다. 그런데 우리 입장에서 거기까지 확대하는 것은 매우 불합리하다고 생각한다. 그렇다면 모든 임대업자들이 사용자성을 가져야 한다는 말이다.

기업D: 맞다. 그렇게 되면 결국 다양한 사업의 생성이 힘들어지게 된다.

#### 제4절 기간제법의 풍선효과 : 2007년 법제화로 사내하도급 고용이 확대되었나?

사 회: 도급과 관련된 의미 있는 말씀 잘 들었다. 그렇다면 이제 기간제 근로자와 관련하여 간략하게 논의를 이어가고자 한다. 그동안의 추세를

보면 기간제 근로자 다수활용 업종이 건설, 리조트, 케이터링 등 특정 직종에 집중되어 있다. 그리고 요즘 콜센터, 사내하도급 등 근로자 공급업과 같이 고용산업이라고 불리는 부분들도 기간제 활용 비중이 높다. 그러한 업종을 제외하고 많은 기업들은 기간제 고용을 줄여오는 추세인데 오늘의 이야기를 들어보면 사내하도급에 대한 규제와 법률 판단이 오히려 기간제와 촉탁직을 양상하고 있는 것으로 보인다. 우선 2007년 제정된 「기간제 및 단시간근로자 보호법」의 영향이 어떠한지 말해달라. 특별히, 사내하도급 활용 비중의 확대 등 기간제법의 풍선효과 여부와 앞으로의 고용전략 변화 등을 덧붙여 말씀해달라.

기업B: 기간제법의 효과성에 대해 먼저 말하자면 우리 회사의 경우 2007년 당시 2년 이상 근무한 근로자들은 그 시점에서 모두 정규직으로 전환했다. 문제는 그다음이다. 그후 계약직 근로자는 2년 이상 고용하지 않았다. 업무는 분리해 구분했고, 채용과 처우도 별도로 설계했다. 기간제법 때문에 오히려 2년 미만의 경력단절, 업무차별 등이 발생한 것이다. 따라서 기간제 사용기간 제한으로 인해 근로자들의 고용기회가 줄어 오히려 불리해졌다고 생각한다. 풍선효과에 대해 말하자면, 사실 제조업에서는 기간제, 파견, 용역 등의 활용과 관련해 업무 구분이 비교적 뚜렷하기 때문에 풍선효과는 거의 나타나지 않을 것으로 판단한다. 그리고 고용전략에 대해 말하자면, 고용규모로는 사실상 지금 수준만 유지만 해도 잘하는 것이라 생각한다. 이는 거의 모든 대기업에서 마찬가지일 것이다. 정규직 채용이 어려운 것은 결국 유연성 때문이다.

기업D: 고용유형별 적용 업무의 문제다. 하도급의 경우는 주로 제조현장, 유통 등에서 발생하며 다른 곳에서는 사실 문제가 많이 발생하지 않는다. 기간제의 경우는 한시적 고용을 제외하고는 사무직, 업무지원 쪽에서 문제가 발생한다. 그런데 기간제와 사내하도급을 두고 그 연결고리를 계속 논하는 것은 현실성이 떨어진다.

기업C: 맞다. 모든 직무를 모두 정규직과 비교해서 논하는 것은 문제가 있다.



기업D: 파견과 하도급은 일반적인 기간제와는 좀 다른 문제이다. 2007년 기준에서는 현재의 무기계약직과 비슷한 인력들이 매우 많았다. 그런데 법이 제정된 후 오히려 고용기간이 짧아졌다. 전체 고용인원은 줄어들지 않았지만 법의 적용이 엄격해지며 인력의 이동은 오히려 늘어났다. 정규직과 계약직의 격차를 오히려 벌린 것이다. 보호를 하고자 했던 조치가 역효과를 낳았다. 풍선효과에 대해 말하자면 이 역시도 대상이 누군가가 문제이다. 전체적인 규모를 보고 판단하는 것은 현실을 똑바로 인지하지 못하는 것이다. 중소기업의 경우 정규직과 비정규직이 구분이 없는 곳이 많다. 정규직의 문제를 봤을 때도 모두를 정규직으로 보면 그 대상에 문제가 있다. 현재 계약직이 수행하고 있는 직무들이 과연 정규직으로 채용이 가능한 직무인지 검토가 필요하다. 비정규직으로 활용할 수밖에 없고 그것이 더욱 적합한 직무가 분명 존재하는데 이러한 부분들에 대해서도 전부 정규직 전환을 말한다면 그것은 불가능하다. 그 부분에서 현실과 법의 괴리가 계속 유지되는 것이다.

사 회: 제도변화를 해도 정규직 고용에 큰 영향을 줄 수 없다. 풍선효과가 크지 않고 제도와 정규직 고용을 함께 논의하는 것 자체가 문제가 있다?

기업D: 그렇다. 그리고 대기업이 맡아서 해야 할 부분이 있고 협력회사가 맡아야 할 부분이 있는데 협력회사 업무를 소위 간접고용으로 간주해 전부 비정규직으로 취급을 하는 것은 문제다. 그렇다면 대기업 정규직 말고는 모두 불안정한 고용이 된다. 사내하도급 관련법이 제정된다고 해도 직접채용 대신 사내하도급 부문이 확대될 것이라 기대하는 현실적으로 어렵다고 판단된다. 어쩔 수 없이 내부화해야 하는 경우가 있어 일시적으로 직접채용을 해야 할 수는 있겠지만 궁극적으로는 거의 영향이 없을 것이다. 애플 같은 경우는 제조공정을 모두 외주를 주는 것으로 이러한 문제들을 피해갔다.

기업B: 2007년 당시엔 사내하도급이 문제가 되지 않았다. 2007년 기간제법이 시행되며 하도급이 늘거나 또는 파견이 확대된 것도 아니다. 과거

부터 사내하도급과 기간제는 대체제가 아니었고, 지금도 아니라는 판단이다. 그런데 어쩔 수 없이 그렇게 된 것이다. 그런데 물론 이것은 제조업 대기업의 입장에서 그렇다. 우리 사회의 법률과 제도 그리고 그 효과를 판단함에 있어 대기업이 기준이 되어서는 안 된다. 규모가 300인 미만인 전국의 중소기업 사업장이 기준이 되어야 한다.

기업A: 맞다. 대기업은 사실 이러한 문제들을 흡수할 수 있는 버퍼가 충분이 있으며 자체적으로 어떻게든 해결한다.

기업B: 정규직 확대의 문제는 결국 유연성 문제와 연계되어 있다. 고용유연성에는 여러 가지 형태가 있을 수 있다.

기업C: 사내하도급과 정규직 사용 간에는 직접적 연관이 없다고 봐야 한다. 사내하도급을 줄인다고 정규직이 늘어나지 않는다. 정규직 채용은 다른 문제다. 정규직 관련 규제도 마찬가지다. 정규직에 대한 많은 규제 때문에 사내하도급을 사용하는 것이 아니라는 이야기다. 사실 이 부분에는 복잡한 운영상 이유가 있다. 정규직 근로자들이 수행할 업무와 기타 사내하도급 및 기간제 근로자가 수행할 업무는 사실상 분리되어 있다는 것이다. 그에 따라 근로조건과 급여도 달리 설계되는 것이다. 양자가 어떤 제도적 이유로 대체된다고 판단하기 어렵다.

사 회: 장시간 감사합니다.

# 결 론

- 본 연구에서는 근로자 개인별 패널조사 데이터와 사업체 패널 데이터를 활용해 근로자 개인 수준과 사업체 수준의 사내하도급 고용실태 및 현황을 분석함.
- 아울러 기업의 인사 및 노사담당 임원들을 초청해 사내하도급의 고용효과를 주제로 하는 집단 인터뷰를 수행함.

### 제1절 고용형태별 근로자 패널조사 결과

- 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴
  - 고용노동부의 「고용형태별 근로자 패널조사」 1~9차 자료를 활용하여 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년 동안 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴을 분석하였음. 1차시에 사내하도급 근로자는 총 1,881명이었으며, 추적조사가 이루어진 2년 동안 이들이 어떤 일자리 이동경로를 보였는지 분석함.
  - 분석 결과, 사내하도급 근로자의 정규직 전환율은 연 1% 내외로 매우 낮았고, 2년 동안 한 번이라도 정규직 일자리를 얻어 본 경험이 있는

사내하도급 근로자는 2%에 미치지 못한 것으로 나타남. 그나마 정규직으로 전환되었더라도 1년이 넘지 않아 다시 사내하도급, 일반비정규직, 기타 간접고용 상태로 돌아오는 경우가 절반가량 되었음. 이러한 분석결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환될 가능성은 극히 낮을 뿐만 아니라, 일단 정규직으로 전환되었더라도 그 일자리의 질이나 근로조건이 좋지 않다고 판단됨.

- 전체적으로 사내하도급 근로자의 고용전환 패턴을 보면, 2010년 4월부터 2012년 4월까지 2년의 기간 동안 사내하도급으로 머물러 있는 비율이 50%를 넘었으며, 사내하도급 → 실업/비경황 상태로 전환된 뒤 계속 그 상태를 유지하는 경우가 20% 정도 되었음. 사내하도급 → 실업/비경황 → 비정규직(간접고용 포함), 혹은 사내하도급 → 비정규직(파견, 일고 등 포함) 등의 전환을 반복하는 사례도 20% 이상 관찰되었음. 이런 분석 결과를 놓고 볼 때, 사내하도급 근로자 중 절반은 2년 이상 사내하도급으로 남아 있었고, 나머지 절반은 다른 형태의 비정규직을 전전하는 것으로 보임. 극소수의 사내하도급 근로자만이 정규직으로 전환되지만, 그중 절반은 오래 지나지 않아 다시 비정규직 상태로 돌아오고 있었음.

#### □ 사내하도급 근로자의 근로 실태

- 현재 일자리에서 근무를 지속할 있다고 답한 사내하도급 근로자는 1차시에 30%에서 9차시에 20%로 꾸준히 하락하였음. 다른 형태의 비정규직 근로자와 비교할 때 하락폭이 매우 컸음.
- 사내하도급 근로자의 근로조건은 2년의 기간 동안 미약하게나마 꾸준히 상승한 것으로 판단됨. 임금은 1차시 112만 원에서 9차시 128만 원으로 증가했음. 하지만 물가상승률을 감안하면 임금 상승폭은 제한적이라고 판단됨. 또한 다른 비정규직과 마찬가지로 전체 임금에서 차지하는 고정임금의 비율은 지속적으로 감소했음. 4대보험, 휴가/휴직, 교육훈련, 퇴직금, 시간외수당 등 각종 복지혜택은 2년 동안 조금씩 개선되고 있는 추세임. 하지만 다른 형태의 비정규직과 비교하

면 개선폭이 그리 크지 않음. 근로조건이 조금씩 개선되면서 임금수준, 일자리 안정성, 근로시간, 복리후생 등에 대한 만족도도 증가하는 것으로 나타났음. 하지만 복지후생에 대한 만족도는 여전히 낮은 수준이었음

- 사내하도급 근로자가 평가한 정규직 전환 가능성은 약간 감소하는 것으로 평가됨. 1차시에는 업적심사를 통해 혹은 시간이 지나면 자동적으로 정규직으로 전환될 수 있다고 답한 사내하도급 근로자가 25% 정도였는데, 9차시에는 그 수치가 20% 정도로 하락했음.
- 1차, 6차, 9차시에 실시된 부가조사를 통해 정규직과 사내하도급 근로자의 근로조건 차이를 살펴보았음. 먼저 업무의 전문성과 업무의 책임은 정규직과 거의 유사해지고 있으나, 사내하도급 근로자의 근로시간과 시간외 근로시간이 다소 증가했으며, 시간단위당 임금수준은 여전히 낮은 단계에 머물러 있었음.
- 마지막으로 4대보험, 휴가/휴직, 퇴직금 등 각종 혜택 수준을 정규직과 비교해 보면, 사내하도급 근로자들이 인지한 차별은 다소 완화되고 있는 것으로 평가됨. 사내하도급 근로자도 정규직이 받는 혜택을 받고 있다고 답한 비율은 꾸준히 증가했음. 하지만 정규직과 동일한 정도로 혜택을 받는다고 답한 비율은 감소했거나 정체되어 있었으며, 주로 차등적인 혜택이 주어진다고 답한 비율이 증가했음. 이는 사내하도급 가이드라인 제정 등과 같은 각종 제도적 장치들이 사내하도급 근로자들의 근로조건 개선에 일정부분 기여했지만, 그 개선의 정도는 제한적이었다는 점을 시사함.

## 제2절 사업체 패널조사 분석 결과

□ 사내하도급 활용 현황 분석 결과,

- 2007년 기준 전체 사업체의 22.5%가 사내하도급을 활용하고 있음

며, 사내하도급 근로자 규모는 전체 근로자수 대비 32.8%에 이르고 있음.

- 사내하도급을 활용하는 경우 활용 강도는 사업체 규모와 U자 형태를 보이는 것으로 분석되었음.
- 업무별 사내하도급 활용 현황과 관련해서는 청소, 보안 및 경비, 건물 관리의 비중이 높아 전문적 기능의 필요에 의해서라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석되었음.
- 사내하도급의 주된 활용 직종은 단순직(69.6~72.5%), 생산직(15.6~19.0%)인 것으로 나타났고, 이러한 결과는 정규직의 주된 활용 직종이 생산직(36.4~40.6%), 전문직(21.9~23.9%)인 것과 대조되는 결과임. 이는 정규직과 달리 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영함.
- 사내하도급을 활용하는 이유는 시간이 지날수록 고용유연성 및 인건비 절감인 것으로 나타났고, 중소기업의 경우 업무성격상 사내하도급을 이용한 반면, 대기업의 경우 고용유연성과 인건비 절감이 주목적인 것으로 나타났음.

#### □ 사내하도급 활용 결정요인 분석 결과,

- 사내하도급 활용 결정요인을 분석하기 위해 2007~11년의 균형패널 데이터를 구축하였고, 로짓모형 및 패널로짓모형을 사용하여 분석하였음.
- 1인당 인건비 수준이 높을수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타나, 노동비용 절감이 사내하도급을 활용하는 원인임을 시사함.
- 유노조 사업체일수록 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타나, 간접고용이 노조의 영향력을 약화시키기 위해서 사용자가 도입하려는 것이라는 관점과 유사한 결과임.
- 경공업, 전기/전자/정밀(이상 제조업), 도소매/숙박/음식 산업이 사내하도급을 활용할 확률이 높은 것으로 나타났음.

□ 사내하도급 활용이 고용성장에 미치는 영향 분석 결과,

- 사내하도급을 활용하는 사업체의 경우 사내하도급을 활용하지 않는 사업체에 비해 전 기간에 걸쳐 정규직의 비중이 낮음을 알 수 있음. 이는 정규직 사용을 줄이는 대신 사내하도급 근로자를 많이 사용하는 것을 의미함.
- 사내하도급 활용이 전체 근로자 고용증가 및 정규직 고용증가에 미치는 영향을 분석하기 위해 2007~11년 균형패널데이터를 구축하였고, pooled OLS 및 panel 모형을 사용하여 분석하였음.
- 1인당 인건비가 높은 사업체일수록 전체 근로자 고용증가는 낮추나, 정규직 고용증가는 높이는 것으로 나타났고, 1,000인 이상 사업체에 비해 여타 규모 사업체에서 전체 근로자 고용증가 및 정규직 고용증가 효과가 낮은 것으로 나타났음.
- 본 연구의 관심부분인 사내하도급 활용 여부는 전체 고용증가에 아무런 영향을 미치지 못하지만, 정규직 고용증가 효과를 낮추는 방향으로 나타났음. 이러한 결과는 사내하도급 근로자와 정규직 근로자 간에는 대체관계에 있음을 의미하는 것임.

□ 사내하도급 활용 여부 및 활용 비중이 기업성장에 미치는 영향 분석 결과,

- 전 기간(2007~11년)에 걸쳐 사내하도급을 활용하는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 당기매출액, 당기순이익, 영업이익이 높은 것으로 나타났음.
- 패널분석 결과 사내하도급을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익을 높이는 것으로 나타났음.
- 또한 사내하도급을 활용하는 비중이 높을수록 기업의 당기매출액, 당기순이익, 영업이익을 높이는 것으로 나타났음.

### 제3절 FGI 분석결과

- 최근 법원의 현대자동차 사내하도급 관련 판결 이후 기업들은 사내하도급의 적법한 활용에 대해 큰 관심을 갖고 있음. 기업들의 자체점검을 통해 문제가 될 만한 요소들을 배제하고자 노력
- 아울러 하도급업체에 대한 기업 내적 관리규범의 강화 등도 사내하도급 활용을 다소 감소시키는 요인이 될 수 있을 것으로 판단함.
- 요컨대, 법적 판단이 엄격해지고 규제가 강화됨에 따라 높아진 위험을 헛징하는 것이 중요해졌고, 그것이 사내하도급 비중을 줄이고 활용 관련 내부기준도 강화하는 계기가 됨.
- 일부 기업의 경우 사내하도급을 줄이는 대신 계약직(기간제 및 촉탁) 등을 쓰기 시작했음. 즉, 사내하도급에 대한 규제가 강화되는 경우 단기 계약직(기간제) 등이 확대될 가능성이 있음.
- 사내하도급에 대한 법적 판단 이후 사내하도급을 계약직으로 전환함에 따라 눈에 보이지 않는 작업 여유인력 감소. 예컨대, 실제 10명이 필요하다면 도급업체는 15명 정도를 요구하는 경우가 많았고 따라서 총원 여유가 있었음. 정규직과 계약직으로 다수 전환되면서 일자리 잉여가 줄었을 수 있음.
- 사내하도급에 대한 규제가 강화되면 기업은 네 가지 전략 가운데 한 가지를 선택할 가능성이 있음. 먼저 선택할 수 있는 방법은 사내도급업체를 사외로 이전시키는 것, 두 번째는 자동화 수준을 높여 노동력을 기계로 대체하는 것, 세 번째는 사업을 해외로 이전하는 것, 그리고 마지막



으로는 사내하도급을 계약직으로 대체하는 것임.

- 사내하도급과 관련해 직접적인 규율체계인 ‘사내하도급법’의 제정에 대해서는 찬반이 엇갈림. 법 제정을 반대하는 입장에서는 또 하나의 규제라 별 효력 없이 경영만 불편하게 할 것이라고 주장함. 반면, 찬성의 입장에서는 법률적으로 사내하도급 근로의 존재를 인정받게 되어 활용의 자유도가 높아진다는 입장임. 즉, 현재 사내도급 관련 규제가 파견법에 의해 이루어지다 보니 현실과 법적 판단 사이에 문제가 될 소지가 있다는 취지임.

## 제4절 정책적 시사점

- 사내하도급 근로자 보호방안은 고용규모의 확대보다는 고용의 질 개선에 초점을 둘 필요가 있음.
- 현대차 판결 이후 기업의 자체 정화 노력이 이루어지는 것을 감안하면, 불법파견 등 불법적 관행에 대한 감시를 강화할 필요가 있음.
- 최근 법원의 사내하도급 관련 쟁점 판단의 기준은 제조업 사내하도급을 매우 제한적으로만 허용하는 방향으로 정해지고 있어 전체적으로 사내하도급 활용이 어려워지는 상황임. 이를 계기로 기간제 근로, 단기파견 및 촉탁 근로 등의 활용이 확대되고 있는 추세이며 일부는 사외도급으로 전환하는 경향도 있음. 따라서 사내도급 관련 규제 강화에 따른 고용변화를 흡수하기 위한 별도의 방안 마련이 요구됨. 예컨대, 사내도급 활용 규제를 강화하고 파견 활용의 제도적 규제를 완화하는 방안도 고려될 수 있음.

□ 현재 사내하도급이 사회적 이슈가 되는 이유는 사내하도급 자체의 문제라기보다는 사내하도급을 잘못된 방향으로 사용함으로써 발생하는 문제가 대부분임.

- 사내하도급 근로자의 열악한 근로조건이나 원청회사 근로자와의 차별적 요소, 원청회사의 사용자 책임 회피 등의 문제를 시정할 필요가 있음.
- 본 절의 분석 결과에서 확인한 바와 같이 사내하도급을 활용하는 주된 업무는 청소, 보안 및 경비, 건물관리, 식당 등으로 나타났고, 사내하도급을 활용하는 주된 직종은 단순직, 생산직 등으로 나타났음.
- 즉, 우리나라에서 사내하도급 활용은 전문적 기능의 필요에 의해서라기보다는 인건비 절감 또는 고용유연성이 중요한 목표인 것으로 분석되었고, 정규직과 달리 사내하도급의 업무들이 비핵심 내지 단순업무를 중심으로 구성되어 있다는 사실을 반영함.
- 이와 같은 분석 결과를 통해 사내하도급을 활용하는 주된 업무 및 직종을 제한하거나, 정규직 근로자와 유사한 수준으로 사내하도급 근로자에 대한 전문교육을 실시하는 방안을 마련하는 것이 필요함.

□ ‘사내하도급법’과 같은 직접적인 규율체계를 마련하되 사내하도급 활용 현실을 감안하여 기업의 재량권을 충분히 보장

- 사내하도급에 대한 강력한 규제는 다른 형태의 비정규직의 대량 양산, 일자리 총량의 감소 등 고용의 양과 질에 부정적인 효과가 있을 소지가 크게 때문에 자발적 규율을 유도할 수 있는 제도적 장치가 마련, 강화될 필요가 있음. 예를 들어 사내하도급 근로자의 정규직 전환 시 인건비 일부 지원(기업규모 등을 고려한 차등적인 지원)
- 분석 결과를 보면 사내하도급 근로자가 현 직장에서 직접고용 정규직으로 전환되는 사례는 거의 전무한 실정임. 사내하도급 근로자의 정규직 전환 가능성이 원천적으로 배제되어 있는 것은 사회정의 면에서 뿐만 아니라 고용효율성 면에서도 문제를 야기할 수 있음. 이러한 현

실은 다음과 같은 세 가지 측면에서 고용효율성을 떨어뜨릴 수 있음. 첫째, 사내하도급 근로자의 기술과 역량을 적절히 활용할 수 없기 때문에 일자리 매칭의 비효율성을 초래할 수 있음. 둘째, 정규직 전환 가능성이 원천적으로 배제된 상태에서는 사내하도급 근로자의 근로 의욕과 조직 및 직무에 대한 몰입도가 약화될 가능성이 있음. 셋째, 기업 특수적 기술을 축적하거나 정규직 근로자와의 밀착된 사회관계를 구축할 유인이 없기 때문에 생산성이 감소할 수 있음.

- 하지만 사내하도급 근로자의 직접고용 전환을 의무적으로 강제하는 것은 현실적인 대안이 아님. 사내하도급 활용의 주요 동기가 기업의 유연성 제고, 노동비용 절감이라는 점을 감안하면, 사내하도급의 정규직 전환을 강제할 경우 사내하도급 근로자의 고용이 위축될 가능성이 증가하고 근로시간, 소득 등 근로조건이 열악해질 가능성도 있음.
- 이러한 딜레마를 해결하는 보다 현실적인 대안은 기업이 적절한 선별 기제를 활용하여 일정 기간 후 기준을 통과한 사내하도급 근로자들에게 정규직 전환의 기회를 부여하는 것임. 이를 위해 일정 규모 이상의 사업체에서는 사내하도급 근로자의 선별적 정규직 전환을 위한 심의 가이드라인을 마련하도록 유도하고, 이것이 효과적으로 실행될 수 있도록 적절한 인센티브를 제공하는 방법을 생각해 볼 수 있음. 예를 들어 정규직 일자리에 여유가 생겼을 때, 신규 채용하는 대신 심사를 통과한 사내하도급 근로자를 정규직으로 전환하는 경우 일정 기간 동안 인건비의 일부를 정부에서 보조하는 방법도 고려해 볼 수 있음.

#### □ 생명안전 관련 핵심 업무의 비정규직 채용 및 외주화 금지

- 사내하도급의 무분별한 남용을 방지하기 위해서는 일정한 사용 제한 규제가 필요함. ‘세월호 사건’ 이후 높아진 안전의식을 감안할 때 여객운송 선박, 철도(도시철도 포함), 항공사업 중 생명·안전 핵심 업무에 기간제 및 파견근로자의 사용을 제한할 필요가 있음.
- 또한 공공부문부터 ‘안전관리’ 담당 업무의 외주화를 억제할 필요가 있음. 특히 안전업무 분야의 외주화는 조직 내 협업을 방해하며, 협업

이 잘 이뤄지지 않을 경우 안전문제가 발생할 개연성이 대단히 커짐.

□ 사내하도급 근로자에 대한 교육훈련 제공

- 사내하도급 근로자의 상당 부분은 청소, 경비, 주차 등 단순업무에 종사하고 있음. 이러한 업무에 대해서는 외주화가 보편화되어 있기 때문에 현 근무지에서 정규직으로 전환되는 것이 사실상 불가능함. 이러한 유형의 사내하도급 근로자는 다른 직장에서 직접고용 정규직 일자리를 찾는 것도 매우 어려움. 분석 결과에 따르면 사내하도급 근로자 중 새로운 직장에서 정규직으로 고용되는 경우가 연평균 1% 이내에 머물고 있음.
- 따라서 단순업무에 종사하는 사내하도급 근로자들에게는 다양한 직업교육의 기회를 제공하여 정규직으로 전환될 기회 폭을 넓힐 필요가 있음.

□ 사내하도급 고용여건 개선을 위한 규율 강화

- 분석 결과를 보면 사내하도급 가이드라인 제정 이후 사내하도급 근로자의 고용여건이 미미하게나마 개선되고 있는 것으로 보임. 이것이 사내하도급 가이드라인의 직접적인 효과인지는 특정할 수 없지만, 사내하도급 근로자 보호를 위한 사회적 압력을 제고하는 데에는 일정하게 기여한 것으로 판단됨. 어떤 형태로든 사내하도급 근로자의 정규직 전환이 매우 제한적이라는 점을 감안하면, 사내하도급에 대한 고용효과는 근로조건 개선에서 찾아야 함.
- 따라서 사내하도급 근로자의 고용여건 개선을 위한 규율을 강화할 필요가 있으며, 사내하도급 가이드라인에 합리적인 범위 안에서 일정한 강제성을 부여하는 방안도 고려해 볼 수 있음. 특히 지불여력이 있는 대기업부터 시작하여 차별시정, 임금 및 복리후생 등의 처우 개선을 위해 노력하도록 적절한 수준의 규율을 부과할 필요가 있음.

□ 원청과 사내하도급(협력사) 간의 상생기금 조성 및 활용

- 원하청 근로자 간 과도한 임금 및 복지 격차는 사내하도급 근로자들의 근로의욕을 떨어뜨리고, 고용 다변화의 정당성을 파괴하는 원인이 됨. 이의 해소를 위한 원청(정규직) 노사의 전략적 선택이 중요함. 사내하도급의 비중을 축소하는 노력과 함께 성과를 함께 공유하기 위한 노사의 교섭 전략이 요구됨.
- 2015년 SK하이닉스 노사가 합의한 '임금공유제'는 많은 시사점을 제기함. SK하이닉스 노사는 2015년 임금인상분 10%와 회사 기여분 10%씩 66억 원을 조성해 협력업체를 지원하기로 합의함. 이제는 기업 단위를 넘어서 산업·지역별 차원에서 사회연대기금을 조성하는 방안을 적극 실천할 때임. 대기업 노조가 원·하청 간 격차 해소를 위한 촉진자가 되어야 함.

□ 직무에 기반한 임금체계의 개편

- 기업규모 간, 원·하청 간 임금격차의 해소를 위해서는 '동일노동 동일임금'을 실현할 수 있는 직무급 임금체계의 도입이 필요함. 다만 연공성이 강한 임금체계의 개편이 쉽지 않은 상태이며, 직무급을 도입 하더라도 연공성이 자동적으로 없어지는 것은 아님. 이런 점에서 과거 임금체계와 새로운 임금체계를 융합하는 노력이 경주될 필요가 있음. 끝으로 산업(직종) 별로 초임 수준을 평균화하는 임금정책을 마련할 필요가 있음.

□ 실증분석 결과 사내하도급 근로자는 정규직 근로자와 대체관계에 있는 것으로 나타났고, 고용증진에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

- 이러한 사실로부터 사내하도급 근로자의 직접고용 전환은 직접고용 근로자의 고용불안을 야기할 가능성이 있으므로, 이에 대해 노조 또는 근로자 대표와 협의하거나 근로자 참여 및 협력증진을 할 수 있는

방안이 필요함.

- 즉 사내하도급 문제를 해결하기 위한 가장 현실적인 방안은 정규직으로의 전환 등을 강제하거나 자유로운 노동거래에 대한 규제가 아니라, 사내하도급 인력 활용을 위한 공정거래의 확립임.
- 이를 위해서는 강제적인 법적 규율이 아닌 원청회사의 자발적인 참여를 유도하는 행정지도 및 권고 등이 필요하다고 판단됨.
- 정부는 이미 2011년 7월에 '사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드라인'을 제정하였고, 산업현장에서 가이드라인 준수 분위기를 유도하기 위한 조치들을 취하고 있음.
- 즉 가이드라인 준수 실태 및 실효성 여부를 보아가면서 법적 규제를 검토하는 것이 바람직하다고 판단되고, 정부는 가이드라인 준수를 유도하기 위해 사내하도급 근로조건 개선 서포터즈 및 불법사내하도급 신고센터를 효과적으로 운영하고 사업장 지도 및 홍보를 적극 강화하는 노력이 필요함(이준우 외, 2011).

## 참고문헌

- 강두용·박중구·이원복·민성환(2004), 『한국제조업의 하도급 실태』, 한국산업연구원.
- 강성태(2008), 「간접고용 법제도 개선 방향」, 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제 토론회』 발표자료, 전국민주노동조합총연맹.
- \_\_\_\_\_ (2010), 「사내하도급 삼부작 판결의 의의」, 『노동법학』 35, pp.1~36.
- 강혜영(2005), 「철강산업의 하도급구조와 근로조건 격차」, 『하도급구조와 고용관계토론회』 발표자료, 한국노동연구원.
- 경향신문(2014. 1), 「간접고용의 눈물-노무사들과 함께하는 현장보고서」.
- 고용노동부(2007), 『사내하도급정책보고서』.
- \_\_\_\_\_ (2007), 『불법파견 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제』, 참여정부 정책보고서.
- \_\_\_\_\_ (2011), 『사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인』.
- 권두섭(2008), 「간접고용 관례로 본 입법과제 필요성」, 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제 토론회』 발표자료, 전국민주노동조합총연맹.
- 권순원(2014), 『조선산업 사내하도급의 현황과 문제점, 그리고 개선방안』.
- 권 혁(2010), 「독일에서의 위장도급 판단기준에 관한 논의와 그 시사점」, 『근로자 파견의 판단기준에 대한 토론회』 발표자료, 민주사회를 위한 변호사 모임, 한양대법학연구소.
- 권현지(2007), 「비정규직법 시행에 따른 노사의 선택 및 과제」, 『비정규직 고용개선을 위한 정책토론회』 발표자료, 경제사회발전노사정위원회.
- 권혜자(2006), 『자동차부품업체의 임금·고용과 하도급 구조의 영향: 자동차산업의 도급구조와 고용관계』, 금속노련.
- 금속노련(2008) 『자동차 부품산업 근무형태 변경과 교대제 변경을 위한 노동조합 과제』.

- 금속노조(2007), 『철강산업의 국내외 현황과 전망』.
- \_\_\_\_\_ (2008), 『금속노조 자동차 부품업체 실태 현황』.
- 김관보(2001), 『소프트웨어 개발업의 하도급 거래 실태 및 개선대책 연구』.
- 김기덕(2010), 『근로자파견의 판단기준에 관한 검토』, 『근로자파견의 판단 기준에 대한 토론회』 발표자료, 민주사회를 위한 변호사 모임, 한양대 법학연구소.
- 김기훈(1987), 『한국 철강 대기업에 있어서의 노동과정의 동태』, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동훈 외(2007), 『소프트웨어사업 용역계약일반조건 개선방안 연구』, 한국 소프트웨어진흥원.
- 김선수(2008), 『비정규직법의 문제점과 입법방향』, 전국민주노동조합총연맹.
- 김유선(2013), 『비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사'(2013.8) 결과』, 한국노동사회연구소, p.7.
- 김유선·김종진·유형근·윤정향·김미영·정승국(2012), 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과.
- 김정우(2014), 『노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석』, 『산업노동연구』 20(1), pp.65~101.
- 김종진(2008), 『간접고용 실태 및 해결방향』, 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제 토론회』 발표자료, 전국민주노동조합총연맹.
- 김종진 외(2011), 『간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 근로실태조사·분석』, 국회입법조사처.
- 김주일(2005), 『소프트웨어산업의 하도급구조와 근로조건 격차』, 『하도급구조와 고용관계 토론회』 발표자료, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (2010), 『IT 산업 하도급 실태와 불공정거래 개선방안』, 『원하도급업체간 임금격차 실태와 불공정거래 개선방안』, 경제사회발전노사정위원회.
- 김홍명(2014), 『고용의 질 개선을 위한 정책과제-영세사업장 비공식고용과 근로감독제도』, 『고용의 질 개선을 위한 지역노사민정 사회적대화』 토론회 자료집, 경제사회발전노사정위원회.
- 남성일(2010), 『사내하도급 관련 쟁점과 경제적 영향 검토』, 『사내하도급



- 실태와 국가경쟁력 제고』, 국회의원 신지호 주최 정책토론회 자료집.
- 노광표 외(2009), 『철강산업 하도급 구조의 실태와 현황』, 금속노조.
- 노광표·이문호·곽상신(2013), 『사무직 근로자의 근로시간 실태조사 및 개선방안 연구-IT 업종을 중심으로-』, 고용노동부 연구용역.
- 노병직·신원철·이상호(2004), 『조선산업의 도급구조와 고용구조』, 『산업별도급구조와 고용관계』, 고용노동부.
- 박정수·김천곤·이건우(2012), 『서비스산업 고용구조와 일자리 창출 전략』, 산업연구원, pp.2012~2298.
- 박제성(2008), 『사내하도급의 노동법적 규율』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2010), 『현대자동차 사내하도급 판결의 의미』, 『노동리뷰』 9월호, pp.70~75.
- 박제성·노상헌·유성재·조임영·강성태(2009), 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원.
- 박종식(2010), 『조선산업 노동시장 구조변화와 노동조합의 대응』, 금속노동연구원.
- 박종희(2010), 『사내하도급과 파견의 구별기준 및 불법파견의 법률효과』, 『조정과 심판』 2010 가을, 중앙노동위원회.
- 박종희·강성희·김용진·정영훈(2010), 『사내하청 제도 및 정책적 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회.
- 박지순·김상호·권혁·전형배·정영훈(2010), 『외국의 사내하도급 파견 현황 및 제도 실태조사』, 고려대학교 산학협력단.
- 박지순·조준모·권현지(2008), 『합리적인 외주화(사내하청, 용역)제도 정립 방안에 관한 연구』, 고려대학교 산학협력단.
- 변양규(2011), 『사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용과 영향』, 한국경제연구원.
- 손정순(2011), 『사내하청 노동 문제 해결을 위한 중장기적인 대응방향: 금속부문 사내하청 노동을 중심으로』, 사회포럼 토론회.
- \_\_\_\_\_(2011), 『후발산업화와 금속부문 대공장내 사내하청 노동의 도입과 전개: 철강 업종의 포항제철사례를 중심으로』, 『산업노동연구』 17(1).
- \_\_\_\_\_(2013), 『간접고용 비정규노동의 실태와 대안적인 법·제도적, 정책

- 적 개선 방향』, 『사내하도급 실태와 개선방안』 토론회 자료집, 한국노동사회연구소 100차 노동포럼.
- 신원철(2001), 『기업내부노동시장의 형성과 전개: 한국 조선산업에 관한 사례 연구』, 서울대학교 대학원 사회학박사학위논문.
- 심순의(2012), 『콜센터의 필요성과 상담사의 역할』, 『여성일자리 창출 위한 컨택센터 활성화 방안』.
- 윤애림(2012), 『비정규직 문제 해결의 첫단추는 노동기본권 보장으로부터』, 『서강법률논총』 1(2).
- 은수미(2012), 『한국의 사내하도급: 현황과 대안』, 『노동리뷰』 1월호, pp.85~94.
- 은수미·김기선·박제성(2012), 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 은수미·이병희·박제성(2011), 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.
- 우광호(2014), 『사내하도급 활용원인 및 시사점』, 『KERI Brief 14-06』, 한국경제연구원.
- 이병희(2011), 『사내하도급 활용 실태와 경제적 효과』, 『산업관계연구』 21(2), pp.1~22.
- \_\_\_\_\_ (2012), 『사내하도급의 활용 원인과 고용 성과』, 『비정규직연구 워킹페이퍼 시리즈 2012-01』, 한국노동연구원.
- 이병희·황덕순 외(2012), 『비공식 취업 연구』, 한국노동연구원
- 이성중(2013), 『민간서비스부문(유통, 호텔) 간접고용 실태』, 『간접고용 철폐 토론회』, 민주노총 간접고용 철폐 대책회의, 토론회 발표자료.
- 이시균(2011), 『간접고용이 고용성장에 미치는 효과』, 『산업노동연구』 17(1), pp.243~267.
- 이장원·이영호(2013), 『상생의 고용관계 구축을 위한 사내하도급 개선방안 연구』, 한국노동연구원.
- 이종택(2013), 『케이블 방송 산업의 간접고용 실태』, 『노사정위원회 공정노동시장위원회』 발표자료.
- 이준우 외(2011), 『사내하도급 활용의 주요 원인분석을 통한 제도개선 방안』, 고용노동부 연구용역.

- 장귀연·문재훈(2010), 『간접고용 실태조사 결과 발표 및 간접고용의 문제  
점과 철폐를 위한 운동 방향』 토론회 자료집, 비정규직 없는 세상만들  
기 네트워크.
- 장하나·IT 산업노동조합(2013), 『IT 산업 노동자의 노동시간 실태조사 결  
과』, 토론회 자료집.
- 정현철(2013), 『안산·시흥지역 간접고용노동 현장체험조사 보고서』, 노사  
정위원회 공정노동시장연구위원회 발표자료.
- 조성재(2011), 『사내하도급 실태와 개선 방향』, 『월간 노동리뷰』 2011년 1  
월호, pp.73~80.
- 조성재 외(2004), 『산업별 도급구조와 고용관계』, 한국노동연구원.
- 조돈문 외(2012), 『간접고용노동자 인권상황 실태조사』, 국가인권위원회 연  
구용역보고서.
- \_\_\_\_\_ (2013), 『사라져 버린 사용자 책임-간접고용 비정규직 실태와 대안』,  
매일노동뉴스.
- 주영수 외(2014), 『산재 위험직종 실태조사』, 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 한국비정규노동센터(2012), 『울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태조사』,  
『울산광역시 동구청 비정규노동센터 용역자료집』.
- 한상록 외(2010), 『콜센터 산업 실태조사 및 정책연구』, 정보통신산업진흥원.

- Abrahamson, E. (1991), "Managerial fads and fashions: The diffusion  
and rejection of innovations," *Academy of Management Review*  
16(3), pp.586~612.
- \_\_\_\_\_ (1996), "Management fashion," *Academy of Management  
Review* 21(1), pp.254~285.
- \_\_\_\_\_ (1997), "The emergency and prevalence of employment  
management rhetorics: The effects of long waves, laborunions,  
andturnover, 1875~1992," *Academy of Management Journal*  
40(3), pp.491~533.
- Abrahamson, E. & G. Fairchild(1999), "Management fashion: Life  
cycles, triggers and collective learning processes" *Administrative*

- Science Quarterly* 44(4), pp.708~740.
- Astley, W. G. & A. H. Van de Ven(1983), "Central perspectives and debates in organization theory," *Administrative Science Quarterly* 28(2), pp.245~273.
- Coase, R. H.(1937), "The nature of the firm," *Economica* 4, pp.386~405.
- Daft, R. L.(2004), *Organization theory and design*(8th ed.), Mason : Thompson.
- DiMaggio P. J. & W. W. Powell(1983), "The iron cage revisited : Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields," *American Sociological Review* 48(2), pp.147~160.
- Kochan, T. A., H. C. Katz, & R. McKersie(1986), *The transformation of American industrial relations*, New York : Basic Books.
- Lautsch, B. A.(2002), "Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work," *Industrial and Labor Relations Review* 56(1), pp.23~43.
- Lepak, D. P. & S. A. Snell(1999), "The human resource architecture : Toward a theory of human capital allocation and development," *Academy of Management Review* 24(1), pp.31~48.
- Lepak, L. P. & M. Gowan(2010), *Human resource management : Managing employees for competitive advantage*, NJ : Pearson Prentice Hall, p.421.

사내하도급 근로자 보호방안 고용영향평가 연구

- 발행연월일 | 2014년 12월 24일 인쇄  
2014년 12월 30일 발행
- 발행인 | 이 인 재
- 발행처 | **한국노동연구원**  
339-007 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0008-1 (비매품)