

## 진짜' 경제민주화로 ⑦ '공정한 노사질서' 토대 만들자

2017.02.01. | 정승일 새사연 연구이사, 사무금융서비스노조 정책연구소 소장 |  
sijeong11@naver.com

중소기업과 벤처업계에 만연한 저임금과 장시간 노동을 규제하는데 대한민국이 주력해보자. 대통령과 국회가 나서서 중소벤처기업에서의 노동권 신장과 노동조합 설립, 지역별·산업별 단체협상의 법적 의무화, 근로기준법 준수 감독에 집중하고, IT 개발회사를 포함한 모든 중소벤처기업들에서 직원들의 임금이 향후 5년간 단계적으로 오르게 하며, 하루 10시간 이상, 주 50시간 이상 근무를 법으로 엄격하게 금지하는 일에 온 국력을 집중해보자는 제안이다.

앞서 살펴본 바와 같이 수출제조업에서와 달리 내수산업 특히 내수서비스업 업체들의 경우, 원청 대기업의 수익률은 현저하게 높은 데 반해 1차 하청협력업체의 수익률은 기이할 정도로 낮다. 또한 이들 내수업종의 1차 하청협력업체들의 다수가 별다른 기술력이나 품질능력에 구애받지 않는 제품과 서비스를 납품하고 공급한다는 특징도 가진다. 저임금이 하청·외주 계약 시장에서 경쟁력 있는 요인이 되는 것은 건설과 유통, 통신, 시스템통합과 같은 내수산업이다. 이들 업체에서 경쟁력이 큰 요인은 기술능력 및 품질능력이 아니라 종업원의 인건비를 낮추는 능력이다. 물론 전자와 자동차, 기계, 조선 등 수출제조업 업종에서도 2차 또는 3차 이하 하청납품의 경우 기술력과 품질능력은 비슷비슷하게 낮으므로 누가 더 저임금의 노동력을 잘 갈취하여 저가로 납품할 수 있느냐가 핵심적인 경쟁 요인이 되는 일이 다반사이다.

따라서 이렇게 말할 수 있다. 이들 업종과 하청에서 나타나는 납품 또는 외주(outsourcing) 계약은 형식상으로는 '법률상 독립적인 업체들' 사이에서 '상거래 계약' 이지만 실질적으로는 저임금 노동력을 착취하기 위한 '위장된 근로계약' 으로, 즉 노예계약이다.

### 기업 간 상거래 계약으로 위장된 저임금 노동계약

대표적인 사례가 건설업이다. 우리가 주변에서 흔히 목격하는 저임금의 건설 현장 노동자들은 다단계 하도급이 기술력 및 품질능력 향상과 거의 무관하며 악질적인 간

접고용 즉 '상거래 계약의 가면을 쓴 저임금 착취 근로계약'이라는 사실을 잘 보여준다.

통상 한국의 건설 사업에서는 발주처가 발주를 하면 현대건설, 삼성물산 등 종합건설회사들이 공개경쟁 입찰에 참여하여 그 중에서 가장 적은 금액을 적어낸 회사가 시행사를 맡는다. 이것을 최저가 입찰 제도라고 부른다. 그런데 이들 종합건설회사들은 자기 회사의 종업원들을 데리고 직접 그 건설업무를 수행하기 보다는 토목, 방수, 설비, 전기, 인테리어 등 각 분야별 전문 건설업체인 1차 하청업체들에게 하청을 준다. 여기까지는 합법이다.

그러나 전문건설업체인 1차 하청업체가 직접 자기가 고용한 정규직 종업원들을 데리고 공사에 나서는 경우는 드물다. 1차 하청업체들은 프리랜서처럼 활동하는 팀장급 인력들을 보유하고 있는데, 팀장급은 자신과 함께 일할 10~30여 명을 데리고 다닌다. 이들 팀장급 인력이 바로 2차 하청업체 사장이라고 할 수 있다. 이들은 자기 팀에 목수와 철근공, 비계공 등 30명 정도를 거느리고 있다. 이들 팀장은 하도급 계약의 중간에서 수익금을 챙긴다. 이들 팀장은 자신이 직접 데리고 다니는 인력으로도 부족하면 또 다른 사람들도 채용한다. '오야지' 라고 하는 더 작은 팀장을 부르거나, 여의치 않으면 인력회사에 날품팔이 인력을 요청한다.

건설업계에서는 저임금 착취가 발생하는 이유를 다음과 같이 설명한다. 먼저 최저가 낙찰 방식이기 때문에 시행사인 종합건설회사에서 인건비를 넉넉히 책정받기 어렵다. 게다가 둘째로, 다단계 하청을 거치면서 각 단계의 하청회사 업주가 자기 나름의 수익을 제하고 (물론 이 역시 갈수록 적은 수익성으로) 재하청을 주기 때문에 각 단계 하청회사 종업원의 임금이 매년 10~20%씩 깎인다. 1차 하청업체(전문건설업체)가 자기 회사 노동력을 정규직으로 고용하면 노동자 임금과 안전설비에 더 많은 돈을 쓸 것이다. 하지만 그들은 절대로 그렇게 하지 않는다. 다시 2차, 3차 재하청을 주게 되고, 그렇게 아래로 내려가면서 그 중간 단계 업체사장들이 매년 5~10% 수익을 남긴다. 그 결과 건설업계 전반에서 임금과 안전 수준이 낮아진다. 우리나라 건설현장에서 OECD 최악의 산업재해가 발생하는 까닭이기도 하다.

## 삼성SDS는 어떻게 삼성 동물원을 운영하나

산업 현장의 밑바닥에서 일하는 노동력이 다단계 하청을 통해 갈취당하는 또 다른 대표적인 업종이 IT서비스업으로서, 소프트웨어 개발이 전형적이다. 삼성SDS, LG CNS, SK C&C 등과 같은 대형 IT서비스업체들은 정부기관 등 발주처로부터 대형

소프트웨어 개발 프로젝트를 수주한다. 그리고는 그 개발 사업의 각 요소들을 여러 개로 쪼개어 다수의 외주업체에 아웃소싱한다. 그 과정에서 2차, 3차 하도급 계약이 이뤄지는데, 이 때문에 본래의 개발 프로젝트 비용의 상당액이 중간 수수료 즉 중간 착취로 빠져나간다. 따라서 실제의 소프트웨어 개발 현업에서 근무하는 개발자의 손에 들어가는 임금과 보상은 크게 줄어든다.

IT서비스 분야에 종사하는 개발자들은 이 같은 하도급 관행이 소프트웨어 개발업계에 만연한 저임금과 고용불안, 과중한 업무의 궁극적인 원인이라고 이구동성으로 비판해왔다. 벤처기업가 안철수가 갑자기 2012년에 대선 후보급 정치인으로 뜨게 된 것도 2010년 당시 그가 청춘콘서트마다 ‘삼성 동물원’을 비판하면서 삼성SDS 같은 대형 소프트웨어 발주 업체의 불공정한 하청 관행을 비판하면서부터였다.

한국의 소프트웨어 개발은 건설업과 자주 비교된다. ‘갑을병정’으로 이어지는 하도급 구조에서 그 말단에 있는 ‘정’은 ‘주말도 없고 인간 취급을 못 받는 개발자’이다. 슈퍼갑은 삼성SDS와 LG CNS, SK C&C 같은 대기업들이다. 그들이 하도급을 주면 그 도급(하청) 업체가 또다시 재하청을 준다. 갑은 직접 개발하는 건 없고 하청업체가 수행하는 개발 프로젝트를 관리하는 역할만 한다. 슈퍼갑 대기업의 과장들이 자기보다 열 살 많은 하도급 업체 사장한테 막말과 욕설을 할 정도이다. 그만큼 갑을(甲乙) 관계가 심각하다.

하도급 계약은 치열한 경쟁 입찰 과정에서 이루어진다. 완전경쟁 시장이다. 수요자(갑)의 숫자는 적는데 을과 병, 정은 우글우글 거릴 정도로 숫자가 많으니 공급자(납품업체)들은 치열하게 경쟁한다. 납품업체들은 서로 눈치껏 가격을 내리고 개발 기간을 짧게 하겠다고 제시한다. 인건비 원가도 못 건지는 저가의 개발 프로젝트인데도 하청업체들은 손해를 감수하고 경쟁 입찰에 참여한다. 최저 가격에 최단의 개발 기간을 제시한 외주업체가 그 상거래(하도급) 계약을 따낸다.

완전경쟁 시장에 가까운 외주납품 입찰에서 저가에 낙찰한 하청업체는 원가를 줄이기 위해 인건비를 줄이고 개발기간을 단축한다. 5명이 5개월에 마쳐야 마땅할 개발 프로젝트에 5개월간 3명만 투입되거나 5명이 3개월 만에 끝내라고 독촉한다. 두 경우 모두 근무자들이 야근과 철야를 하지 않고서는 개발을 끝낼 수가 없다. 하도급 단계가 늘어날수록 실제 말단의 소프트웨어 개발 인력에게 돌아오는 보수는 적어지고 개발자는 저임금과 중노동, 장시간 노동에 시달린다.

그럼에도 불구하고 저임금의 장시간 노동 구조가 유지되는 까닭은 IT를 전공한 20대 백수들이 노동시장에 넘쳐나기 때문이다. 이들은 월급 120만 원만을 준다 해도 그 일자리를 찾아 몰린다. 학원에서 몇 개월 속성으로 IT를 배운 청년들을 하도

급업체 사장들은 저임금에 부러먹고, 그들이 이직하면 또 다시 새로운 개발 프로젝트를 수주하여 새로운 개발인력을 뽑아 또 다시 저임금으로 부러먹는다. 이렇듯 소프트웨어 개발 인력은 일종의 기간제 단기계약직이고 따라서 건설 현장의 막일꾼들의 처지와 다를 바가 없다. 상거래 계약을 위장한 저임금 착취 근로계약인 것이다.

## 삼성전자서비스 수리기사 노조 탄압

SK텔레콤과 KT, LG유플러스 등 통신사에서 인터넷과 IP-TV의 설치 및 수리를 담당하는 기사들, 그리고 휴대전화 판매 매장에서 일하는 근무자들은 모두 SK텔레콤 또는 KT 소속이 아니다. 그들은 모두 1차 협력업체 소속의 종업원들이다. 그런데 SK텔레콤과 KT, 그리고 LG유플러스 같은 통신 대기업들은 이들 하청 협력업체에서의 노동력 채용과 인사평가, 작업과정, 교육훈련 등을 하나하나 실질적으로 관리하고 지배하고 있다. 그래서 이들 하청업체의 노동조합들은 ‘진짜 사장 나와라’ 운동을 전개하면서, 하도급 또는 외주라는 법적 외양(상거래 계약)을 취하고 있지만 실제로는 그 본질이 적은 인건비로 노동력을 착취하는 ‘위장 도급’ 이라고 비판한다. 상거래 계약의 외피를 쓴 노동계약인 것이다.

이와 비슷한 업종이 유선케이블방송의 설치와 수리를 담당하는 이들이다. 집집마다 있는 유선케이블TV 방송업은 1997년 외환위기 이후 시장개혁의 일환인 규제완화와 함께 대기업의 진출이 허용되면서 자유시장화의 길을 밟았다. 이 과정에서 지역의 종합유선방송사업자들이 CJ와 C&M과 같은 대기업에 인수-합병되었다.

유선케이블TV 방송의 가정 내 기기를 설치하고 수리하는 서비스 업무는 CJ와 C&M이 아니라 외주업체 즉 하도급 업체가 담당한다. 이 경우에도 CJ와 C&M 등 유선케이블 대기업들은 이들 외주업체의 노동력 채용과 인사평가, 작업과정, 교육훈련 등을 하나하나 실질적으로 관리하고 지배한다. 그래서 이들 하청업체의 노동조합들도 ‘진짜 사장 나와라’ 운동을 전개한다. 하도급 즉 하청이라는 법적 외양을 취하고 있지만 실제로는 위장일 뿐이며 그 본질은 낮은 임금으로 노동력을 사용하는 노예계약이라는 것이다. 하도급을 위장한 다단계 착취이자 저임금으로 노동력을 갈취하는 일이다.

삼성그룹의 무노조 경영과 결부되어 사회정치적으로 논란이 컸던 전자제품 수리서비스의 경우에도 마찬가지이다. 삼성전자서비스는 외환위기 이후 삼성전자에서 분사하여 독립법인이 되었다. 그런데 삼성전자서비스는 삼성전자에서 위탁받은 수리 업무를 자신이 직접 고용한 정규직에게 맡기지 않는다. 대신 그 수리 업무를 다시

외주업체에 위탁한다.

즉 삼성전자서비스센터에서 고객을 대하는 수리기사들은 삼성전자서비스 소속이 아니라 외주업체의 이름으로 채용된 이들이다. 이들은 법적으로는 외주업체에 소속되어 고객의 수리 건을 처리하며, 고객과 삼성전자로부터 지급받은 수리비 수입을 일정 비율로 배분하는 도급제 형태로 일한다. 여기서도 역시 하청업체 사장들에 의한 중간착취가 일어나는데, 그 결과 말단 현장에서 일하는 수리 서비스 기사들의 임금이 그만큼 줄어든다. 하청 또는 하도급을 위장한 중간착취이자 저임금에 노동력을 착취하는 것이다.

이처럼 통신과 유선케이블방송, 전자제품수리서비스의 3개 업종에서는 최상위에 이는 SK와 KT, 삼성전자서비스와 CJ, C&M 등의 대기업들이 수리서비스 업무를 하청=하도급 하면서 그 외주업체들의 작업과정과 종업원들을 사실상 지배하고 있다. 법률상으로는 독립된 기업들 간의 상거래 계약이고 따라서 간접지배(간접고용)이지만, 실질적으로는 직접지배(직접고용)이다. 왜냐하면 IT기술이 접목된 업무 프로세스의 표준화와 IT기술을 이용한 원격 통제에 따라 맨 위에 있는 원청 대기업은 말단의 수리 및 설치 노동자들의 작업과정은 물론 작업결과에 대한 평가까지 통일적으로 관리할 수 있기 때문이다.<sup>1)</sup> 슈퍼갑인 SK와 KT, CJ와 삼성전자서비스 등 원청 대기업의 결정 없이 하청기업이 독자적으로 비즈니스를 결정하는 것에는 한계가 있다.

결론적으로 이들 업종에서의 하청=하도급은 독립기업들 간의 상거래 계약(하도급)이기보다는 그것을 위장한 근로계약 즉 간접적인 임금노동 계약이다. 그래서 이들 협력업체에서 일하는 종업원들은 ‘진짜 사장 나와라’ 라는 운동을 벌인다. 하청이라는 법적인 외양을 취하지만 실제 경제 현실에서는 적은 인건비로 노동력을 착취하는 노예 계약의 현실을 비판하고 있다.

## 조선업의 사내하청과 불안정한 비정규 노동자들

우리는 조선업의 경우 하청업체들의 수익률 그래프가 수출제조업(전자, 자동차, 기계)과 내수산업(건설, 통신, 유통, 시스템통합 등)의 패턴 사이에 어중간하게 위치해 있는 모습을 보았다. 여기에는 그럴만한 이유가 있다.

먼저 조선업은 수출제조업이며 상당한 기술력과 품질능력을 확보해야 선박 수출이 가능하다. 기술과 품질을 관리하는데 실패할 경우 고객들은 타국 조선업체로 발길을

1) 진땀대에 올라가야 하는 통신과 케이블방송의 설치와 수리 기사의 업무는 위험하다. 그런데도 적절한 안전장비와 보호구가 지급되지 않으며, 업무상 사고가 나도 그 사고처리 비용은 작업자 개인이 부담해야 한다. 결국 위험의 외주화이다.

돌릴 것이기 때문이다. 그러므로 조선업의 원청 대기업 조선소(현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업 등)에 납품하는 1차 협력업체들 중 상당수는 자동차산업의 경우와 비슷하게 상당한 기술력과 품질능력을 갖추어야 한다. 예컨대 유조선과 LNG선 등 초대형 선박에 선수 블록과 선미 블록, 그리고 엔진룸 블록 등을 제작하여 납품하는 1차 납품업체들은 이들 블록의 특수 제작에 필요한 국제 기준의 기술력과 품질신뢰성을 가져야만 입찰 자격이 주어진다. 그런 1차 협력업체들이 예컨대 중앙조선과 DMC, 대창솔류션, 한라IMS 같은 1차 협력업체들이다.

이들 업체는 현대중공업 등 특정 조선사만이 아니라 대우해양조선 등 여러 원청 대기업에도 납품한다. 납품선이 다변화되어 있는 까닭에 수요독점(전속거래)가 없다고 할 수 있다. 이와 비슷하게, 대형 선박의 방향타를 제작하여 납품하는 1차 협력업체들도 국제 기준의 기술력과 품질능력을 확보하지 못하면 아예 납품 자격을 부여받지 못한다. 현장 노동자들에게도 꽤 높은 수준의 임금과 사내 복지를 제공한다. 제품의 품질과 기술을 확보하는 것이 저임금보다 더 중요한 경쟁력이기 때문이다.

그런데 조선업에는 건설업의 특성과 비슷한 면이 많다. 조선업 영어로 ship building이라고 부르는데, 이처럼 배를 건조하는 공정은 건물을 세우는 공정과 비슷하다. 여객선과 크루즈선의 경우 선실 내부 구조가 호텔의 그것과 비슷하므로 조선업과 건설업의 공통점이 더 잘 드러난다. 또한 국내외 경기변동에 따라 발주 취소와 납기 연기, 선가 인하, 선종 변경, 대금지불 유예 등 다양한 사업 리스크가 있으며, 높은 고정설비 지출과 정규직 고용의 유지에 따른 리스크도 있다.

이에 원청 조선사들은 건설업에서와 비슷하게 사내하청과 다단계 하청 등 간접 고용을 적극 활용한다. 조선업에서의 하도급 거래 역시 다 그런 것은 아니지만 상당 부분이 국제 기준의 기술력 및 품질능력을 활용하기보다는 저임금의 단기계약 노동력의 활용을 목적으로 하고 있다. 여기서도 다단계 하청의 법적 형태를 띤 저임금 착취가 발생한다. 조선업에서는 건설업과 달리 사내하청 생산이 매우 큰 비중을 차지하는데 사내하청 노동자들의 숫자가 조선소 정규직 근로자의 1.3배에 달한다. 그리고 이들 사내하청 노동자들은 상시적인 고용불안과 차별적인 임금 및 노동조건, 그리고 높은 안전사고 발생(산업재해)에 노출되어 있다.

조선하청노동자 대량해고 저지 시민사회대책위원회는 6일 오전 서울 중구 프란치스코 교육회관에서 발족 기자회견을 열고 "앞으로 (구조조정으로) 잘려 나갈 수만 명 하청노동자들의 고용을 지키려면 특단의 대책이 필요하다"며 "정부에 대책을 마련하도록 촉구하겠다"고 밝혔다. 대책위에 따르면 2014년 12월 기준 현대중공업·삼성중공업·대우조선해양 등 이른바 빅3 조선소에서 일했던 사내하청 노동자는 9만 7천여명이었다. 그런데 올해 8월 말에는 그 수가 8만 6천명으로 줄었다. 조선업 구조조정 논란이 본격화된 1년 6개월 사이 1만 1천여명의 비정규직이 일자리를 잃은 것이다. 대책위는 통계에 잡히지 않은 현대삼호중공업·현대미포조선 같은 중소형 조선소들을 포함하면 비정규직 해고자가 2만여 명에 이를 것으로 보고 있다. 비정규직 고용불안 상황은 더 심각해질 전망이다. 조선업 해양플랜트 사업이 종료되는 올해 하반기부터 내년까지 비정규직 5만 6천명에서 6만 3천명이 직장을 잃게 될 것이라는 전망이 나오고 있다.

- <매일노동뉴스> 2016년 9월 6일자

## 하청 거래로 위장한 저임금 착취를 원천 봉쇄하는 해법

대중소기업 동반성장론자들이 말하는 불공정 하청거래를 타파하는 해법은 두 가지이다. 첫째는 공정거래법상 하도급 규제 강화와 징벌적 손해배상 등을 통해 다단계 하청의 가장 밑단에 있는 납품기업의 권리와 수익을 보호해주는 것이다. 그리고 둘째는 이익공유제 및 성과공유제를 시행하여 맨 위의 원청 대기업에서 발생한 막대한 수익을 그 아래에 있는 하청협력업체들도 일정하게 공유하도록 해주자는 것이다.

이 글을 쓰는 나 역시 공정거래법상 하도급 규제 강화와 징벌적 손해배상의 도입에는 찬성한다. 그런 법제도가 하도급(하청) 거래 및 계약의 현실에서 제대로 작동되기를 희망한다. 하지만 앞서 여러 번 지적했지만, 하청 거래의 경쟁시장 환경에서 그러한 정책과 제도들은 잘 작동하지 않는다. 설령 그런 정책들이 잘 작동한다 하더라도, 장하성이 <<왜 분노해야 하는가>>에서 지적했듯이 그런 해법을 통해 하청기업 또는 중소기업에 트리클다운되는 액수는 연 7.6조 원이다. 더군다나 이렇게 트리클다운 돈이 중소기업 노동자의 임금으로 지급되는 것도 아니다. 중소기업은 인권과 노동권의 사각지대에 놓인 경우가 태반이다.

이렇게 한계가 뚜렷한 불공정 납품거래 근절에 비해 보다 직접적이고 근본적인 해법이 있다. 다단계 하청·납품 거래의 본질인 은폐된 노사관계의 가면을 벗겨버리고, 저임금 착취가 발생하는 바탕 자체를 없애버리는 것이다.

건설업의 경우 건설업체가 건설노동자를 직접 고용하는 '직접 시공제' 를 도입

하자는 목소리가 높다. 외주하청을 아예 금지하자는 것이다. 현대건설과 삼성물산 등의 종합건설사와 토목과 설비, 배선 등을 담당하는 전문 건설회사들이 목수와 미장이, 배관공, 전기공 등의 숙련인력을 자기 회사에 정규직으로 채용하여 4대 사회보험에 가입시키고 고용을 안정화시키자는 것이다. 이 경우에는 여러 가지 장점이 있다. 먼저, 직접고용+직접시공을 통해 종합건설회사와 전문 건설회사들이 목수와 배관공, 전기설비공 등의 건설인력을 직접 정규직으로 채용하기 때문에 그들의 숙련기능을 더 높이도록 유도할 수 있다. 기술력 면에서 중국에 추월당할 처지에 놓인 국내 건설업의 기술 수준을 높일 수 있기도 하다. 둘째, 그 경우 또한 우리나라 건설 현장에 만연한 부실공사와 안전 불감증을 막을 수 있다.

이렇듯 직접시공-직접고용제 도입은 다단계 하도급의 특징인 낭비적인 거래비용 즉 중간착취를 없애고 그만큼의 돈이 임금인상과 품질 향상과 안전 향상에 사용되게 한다. 미국의 경우, 연방정부에서 발주하는 건설사업의 경우 직접시공 의무비율을 30~70%까지 규정한다. 독일 역시 연방정부 차원에서 직접시공 30-50% 원칙을 적용하고 있다.

현실적으로 일부 공정에서 하청=하도급이 불가피하더라도 1차 하청에 한해서만 인정하고 1차 하청업체는 반드시 정규직 노동력을 자기 회사에 직접 채용하여 공사하게 법으로 의무화할 필요가 있다. 또한 그 경우에도 하청업무를 수주할 때 제시한 공사 단가 특히 인건비 단가를 그 이하로 깎지 못하게 법제화하여 중간착취를 근절시켜야 한다.

직접시공 및 직접고용 확대를 위한 제도 개선은 구조적인 위기에 직면한 한국의 건설업이 장기적으로 생존할 수 있는 길이다. 서울대 공대 교수들이 공동 집필하여 발간된 책 『축적의 시간』(2015.9)은 한국 제조업의 고도화를 위해서는 필수적으로 숙련 노동 후계자들을 양성해야 하며, 특히 조선과 건설업 분야에서는 이것이 절실하다고 지적하고 있다.

요즘 건설 현장에 20~30대 청년들이 보이지 않는다. 보수가 낮고 일거리가 들쭉날쭉하여 일자리가 불안정하여 미래 전망이 안 보이기 때문이다. 그 자리를 중국 교포와 외국인 노동자들이 차지하고 있지만 그들은 언어와 문화의 제약으로 인체 기능과 숙련을 익히기 힘들다. 더구나 그 능력을 익힐 만하면 자국으로 돌아가기 일쑤다. 이렇게 가다가는 10년 내에 건설회사와 조선소들이 모두 숙련된 인력의 부족으로 망할 판이다. 지금처럼 종합건설회사와 전문 건설업체, 조선소에서 15년 이상 정규직이 새롭게 채용되지 않고 외주 하청업체(사내하청 포함)의 불안정한 노동력만 잔뜩 늘어나고 있다. 이러한 환경에서는 목수와 배선공, 비계공, 용접공 같은 숙련 분야에 필요한 숙련공 후세대의 양성을 기대할 수 없다. 노동계와 산업계가 공동으로

얼굴을 맞대고 공동으로 일자리 및 산업고도화 전략을 짜야 하고, 그 일환으로 직접 시공-직접고용과 공동의 숙련 정규직 양성 전략을 수립하여야 한다.

건설사(종합건설 및 전문건설)의 직접시공 및 직접고용 확대와 직결된 또 하나의 해법은 건설업 면허를 지금보다 훨씬 엄격하게 제한하는 안이다. 즉 일정한 숫자 이상의 정규직 숙련 인력을 직접 채용하고 동시에 일정한 자본금 이상을 보유한 큰 업체들에게만 건설업(종합건설과 전문건설) 면허를 내주는 방안이다. 물론 이 경우 시장경쟁(여기서는 입찰시장)이 제한되며 따라서 자유시장 원리도 제한할 수 있다. 더구나 소규모의 영세한 업체보다는 규모가 큰 업체들에만 유리하게 작용한다. 지금은 이런 규제가 없자보니 ‘인력장사 업체’에 불과한 건설사가 수천, 수만 개씩 난립하면서 이들이 중간착취를 일삼고 있다. 자유시장 자본주의의 폐해가 적나라하게 나타나고 있다.

소프트웨어 개발을 주요 업무로 하는 IT서비스 또는 SI(시스템 통합) 경우에도 건설업의 경우와 똑같은 ‘직접개발 및 직접고용 확대’의 해법이 적용될 수 있다. 이미 2016년 초부터 소프트웨어산업 진흥법 개정안이 시행되고 있다. 이 법은 정부 및 공공기관이 발주하는 소프트웨어 개발 사업의 경우 그 개발 프로젝트를 수주한 업체(원청업체)가 50% 이상을 ‘직접 개발’ 하도록 의무화하고 있다. 개발 업무를 다시 하청-하도급에 주더라도 50% 이하만 주라는 뜻이다. 그리고 50% 미만을 수주한 하도급 업체의 경우에도 그것을 다시 재하청하는 것이 아예 금지되었다.

정부 등 공공부문에서 발주하는 소프트웨어 개발에 한정되긴 하나, 이 법이 시행되면서 하청에 재하청으로 이어지는 다단계 중간착취로 말단 현장의 소프트웨어 개발인력들이 저임금과 철야근무에 시달리는 노동환경을 개선할 계기가 마련되었다. 이 법안은 더불어민주당 청년비례 장하나 의원이 발의한 덕분에 가능했다. 그녀의 노력에 갈채를 보낸다.

물론 이 법이 공공부문 발주에 한정되어 있기 때문에 여전히 부족하다. 더구나 1차 수주 업체가 50% 이상 직접 개발할 것을 요구할 뿐, 그 개발 업무를 수행하는 인력이 반드시 정규직이어야 한다는 요구는 없다. 직접고용 의무가 없기 때문이다. 예컨대 1차 수주업체(가령 삼성SDS)가 해당 프로젝트 수행을 위해 2년짜리 비정규직을 대량 채용해도 아무런 문제가 없다. 따라서 건설업의 경우처럼 일정 규모 이상의 숙련 정규직을 직접고용할 것을 공공부문 발주 프로젝트의 입찰 자격 요건으로 요구하는 방향으로 개선되어야 한다. 물론 이 경우에도 시장경쟁(입찰시장)이 제한되며 따라서 자유시장 원리도 일정하게 제한한다. 특히 이는 소규모의 영세한 IT개발 업체보다는 규모가 큰 IT개발 업체들에게 유리하게 작용돼 대기업에도 더 유리할 수 있다.

직접시공(건설업) 또는 직접개발(소프트웨어개발)을 법으로 의무화하는 원리는 여타 산업들에도 적용할 수 있다. 특히 통신과 유선케이블방송, 전자제품수리 서비스의 3개 업종에서는 원청 대기업인 삼성전자와 C&M 등이 그 하청협력업체 즉 서비스 회사들의 종업원들을 사실상 지배하는 것이 명백하고 하청·외주 계약으로 위장된 근로계약임이 명백하다. 따라서 이들 업종의 경우 원청업체가 직접 정규직으로 고용하도록 의무화하는 것이 진정한 해법이다.

## 구의역 청년은 왜 죽어야 했나?

2016년 5월 28일, 서울 지하철 구의역에서 고장이 난 스크린도어를 수리하던 19세 청년이 사망하는 사고가 발생했다. 값싼 외주 수리업체를 통해 스크린도어를 설치하고 보수하는 서울메트로 1~4호선 중 2호선에서만 벌써 세 번째 사고였다. 2013년에는 성수역, 2015년에는 강남역에서 이와 비슷한 사건이 일어났다.

이의 근본적인 문제는 본래 서울메트로가 직접 시공해야 마땅한 스크린도어 설치·수리 업무를 값싼 노동력을 이용하는 외주업체에 하청을 준 데서 비롯되었다. 서울시민의 발인 지하철 운행의 안전 관련 업무를 값싼 비정규직 청년을 채용하는 업체에게 맡긴 것이다.

스크린도어의 설치·수리 업무를 선정하는 공개입찰은 최저 입찰가로 진행되며 그렇게 선정된 외주용역업체의 수리기사는 서울메트로의 관리를 받으면서 근무한다. 삼성전자서비스와 C&A 등에서 흔히 볼 수 있는 사태와 본질적으로 동일한 문제이다.

서울메트로는 서울시 산하의 공공기관이고, 현재 서울시장은 박원순이다. 그가 2010년 가을 선거에서 서울시장으로 선출되기까지 정치적으로 성장하는 데 결정적인 역할을 한 것이 재벌개혁을 중심으로 하는 주주민주주의(주주자본주의) 시민단체 활동이었다. 그런데 “등잔 밑이 어둡다”고, 그는 정작 자신이 시장으로 있는 서울시 산하의 공공기관에 이미 10년 전부터 관행으로 자리 잡힌 값싼 노동력의 하청·외주의 문제점에 대해서는 무관심하고 무지했음이 이번 사건으로 드러났다.

공기업인 서울메트로가 책임지고 관리하는 지하철역에서 발생한 비정규직 청년의 안타까운 죽음은 하청·외주라는 법률 형태를 띠고 있는 은폐된 노예계약의 문제점을 보여준다. 즉 구의역 청년의 죽음은 외주·하청 업체 종업원들이 겪는 터무니없는 저임금과 안전 미비, 비정규직 지위 등의 문제가 재벌 문제 또는 대기업-중소기

업의 문제라기보다는 보다 보편적인 문제, 즉 자유시장 자본주의의 본질이라는 점을 적나라하게 보여주었다. 19세 청년을 간접고용 형태로 부러먹은 ‘진짜 사장’ 인 박원순 시장이 그의 죽음에 대해 직접적으로나 도의적으로 책임을 져야 했던 것도 이 때문이었다. 법률상의 책임은 면하는 것이 당연하다고 해도 말이다.

같은 해 2016년 6월 23일에는 에어컨 수리기사가 설치작업 중 추락하여 사망하는 사건이 일어났다. 이 사건에서도 많은 이들은 그 안전사고의 근본 원인 역시 외주·하청의 간접고용에 있다고 지적했다. 업무상 위험은 하청노동자가 짊어지고 경영위험은 하청업체가 떠안지만, 원청 대기업은 안전관리 비용과 경영관리 비용을 절약하는 구조이다. 이 사건에 대해 기술서비스직 노동자들은 “민간에서 일어난 제2의 구의역 참사다”, “매일 5명이 꼬박꼬박 산재로 사망한다. 석 달이면 400명이다. 대한민국은 석 달에 한 번씩 세월호 참사를 겪고 있다” 고 지적하면서, “위험을 외주화 하는 간접고용 구조를 철폐하라” 고 요구했다.(〈미디어오늘〉 2016년 6월 27일자).

## 공정한 시장질서냐, 공정한 노사질서냐

성공한 벤처기업인 안철수 박사가 ‘정의의 사도’ 로 뜬 것은 2010년경 그가 청춘콘서트 강연 때마다 삼성과 SK 등 재벌계 IT 대기업들의 횡포와 갈취로 중소벤처기업들이 고사(枯死)하고 있다고 비판하면서부터였다. 그의 ‘삼성동물원’ 발언은 이명박 정부의 ‘대기업-중소기업 동반성장’ 정책(위원장 정운찬)과 맞물리면서 세간의 화두가 되었고, 이 발언을 밑거름으로 그는 2012년 대통령 선거판에 혜성처럼 유력한 후보로 떠올랐다.

그는 삼성SDS나 LG CNS 같은 재벌계 IT서비스회사들이 소프트웨어 개발 하도급 거래에서 하청 중소벤처기업들을 혹독하게 쥐어짜기 때문에 그 업체 직원들이 저임금에 시달리고 있으며, 또 무리한 납품기일을 맞추기 위해 잠도 못자며 하루 15시간씩 일에 혹사당한다는 점을 지적했다. 이 모든 것이 결국 ‘못된 재벌 탓’ 이라고 비난했던 그가 야권 지도자가 되고 ‘국민의당’ 대표까지 맡게 된 데는 모두 ‘삼성 동물원’ 발언 덕택이라고 해도 과언이 아니다.

그런데 그의 발언에도 한계는 뚜렷하다. 소프트웨어 개발 하청 회사들 간에 기술력과 품질능력에서는 별 차이가 없고 주된 경쟁우위 요인이 어느 업체가 더 낮은 납품가격을 제시하느냐에 있을 뿐이라면, 게다가 납품가 인하의 주된 요인이 인건비 인하라고 한다면, 제 아무리 안철수가 대통령이 되어 ‘하청 단가를 올려라’ 고 강제해도 실패할 것이다.

그런데 인과관계의 프레임을 뒤집어 생각해 보자. 낮은 하청가격의 하도급 계약을 대통령과 국회가 규제하는데 주력하는 것이 아니라, 거꾸로 중소기업과 벤처업계에 만연한 저임금과 장시간 노동을 규제하여 막는데 민주공화국이 주력하는 것이다. 대통령과 국회가 나서서 총체적으로 중소벤처기업에서의 노동권 신장과 노동조합 설립, 지역별·산업별 단체협상의 법적 의무화, 근로기준법 준수 감독에 집중하고, 안철수가 대주주인 (주)안랩 같은 IT 개발회사를 포함한 모든 중소벤처기업들에서 직원들의 임금이 향후 5년간 단계적으로 오르게 하며 또한 하루 10시간 이상, 주 50시간 이상 근무를 법으로 엄격하게 금지시키는 일에 온 국력을 집중해보자는 것이다.

이 경우 중소벤처기업들의 인건비 부담은 급증한다. 그 부담을 감당 못할 만큼 비효율적이고 생산성이 낮은 회사들은 도산하여 더 효율적이고 더 생산성이 높은 회사로 인수·합병되면서 회사 규모가 커진다. 그렇게 규모가 커진 IT 개발 회사는 원청 대기업과의 협상력을 높일 수 있다. 핑(종업원 임금인상)도 잡고 알(회사의 협상력 강화)도 잡는 전략이다.

이렇게 하여 IT업종의 모든 종업원들이 산업별·지역별로 푹푹 뭉쳐서 근무시간 단축과 함께 업계 전체의 임금 인상, 그리고 ‘저녁이 있는 삶’을 이루어낼 경우 제 아무리 막강한 삼성SDS와 LG CNS라 할지라도 과거처럼 낮은 하청 단가를 관철할 수는 없다. 왜냐하면 업계 전체에서 저임금과 장시간 노동이라는 대전제가 사라져 버렸기 때문이다. 결국 ‘삼성 동물원에서 벗어나기 위해’ 국회와 대통령이 해야 할 일은 한계가 뚜렷한 대기업-중소기업 간 하청 단가 규제보다는 중소벤처기업들에서 노동권 신장과 형제애 정신의 산별노조 운동, 그리고 산별단체교섭의 입법화이다.

IT개발 업종만이 아니다. 자동차와 전자, 기계 등 수출제조업의 경우에도 2차, 3차, 4차 하청업체의 경우 별다른 기술력과 품질관리 능력 없이 주로 저임금의 저숙련 노동력을 고용하여 낮은 임금의 ‘임가공’으로 승부하는 경우가 다반사이다. 이 문제를 해결하려고 공정거래법상 원하청 규제를 강화하는 것은 맞지 않다. 그 한계가 너무나 뚜렷하다. 불공정한 시장질서가 아니라 불공정한 노사질서가 모든 문제의 근원이기 때문이다.

스웨덴과 프랑스, 독일, 스위스 같은 나라들에는 우리 같은 공정거래법상 원하청 규제가 없다. 그런데도 대기업-중소기업 상생 협력이 특별한 이슈가 안 된다. 그렇다고 유럽의 벤츠나 에릭슨, 필립스 같은 글로벌 대기업들이 아주 양심적이고 자비로워서 납품 단가를 후하게 쳐주느냐? 절대로 그렇지 않다. 앞서 보았듯이, 그들도 납품 단가를 매년 인하하자고 요구한다. 더구나 가능하다면 더 후려치고 싶어 한다. 자본주의의 냉혹한 시장경쟁 속에서 자비로운 기업이란 살

아남을 수 없다.

그렇다면 이들 나라는 어떻게 문제를 해결했을까? 바로 강력한 산별·지역별 노동조합과 산업별 단체협상의 법적 의무화를 통해 산업·업종 내에서의 대기업-중소기업 간 임금 격차, 즉 노동시장의 이중구조화 문제를 원천적으로 봉쇄했다. 독일과 오스트리아, 네덜란드, 스웨덴과 덴마크 등 서유럽 복지국가의 대부분이 이렇다. 물론 프랑스 같은 나라의 경우 노조 조직률이 낮지만, 노사 간 산별 단체협상 결과가 노동조합이 없는 회사들(중소기업들)에도 강제로 적용되게 의무화하는 법률을 국회에서 제정해 놓았다. 독일, 스웨덴과 비슷한 제도적인 메커니즘이 작동하고 있다.

우리나라 대통령과 국회도 위와 같이 제도화에 나서야 한다. 법적 최저임금을 단계적으로 인상하고, 동시에 영세기업과 중소벤처기업을 포함한 모든 회사와 사업장에 형제에 정신으로 상부상조하는 포괄적인 노동조합을 조직화하도록 해야 한다. 그리고 민주공화국은 이를 촉진하고 도와주는 법률을 제정해야 한다. 대공황 시기인 1930년대에 집권한 미국의 루스벨트 민주당 대통령 정부가 그렇게 했고, 같은 시기에 집권한 스웨덴 사회민주당의 한손 총리 정부도 그랬다. 그리고 히틀러 나치당의 패망 이후의 독일 민주공화국 역시 그렇게 하였다. 

## 2017년 새사연 발간 보고서

2017년 02월 01일 현재

아젠다	발간일	제목	작성자
경제	1/3	진짜 경제민주화로 ⑤ 하청 중소기업, 글로벌 중견 대기업 될 수 없나?	정승일
노동	1/9	2017 전망보고서 (1) 노동: 노동시장 불안정성의 심화	송민정
경제	1/12	일본은행이 선택한 화폐적 해법, 2017년을 희망의 해로 만들 수 있을까?	송종운
복지	1/16	2017 전망보고서 (2) 복지: '불통' 에 멈춰버린 사회, 안전망을 세워야 한다	최정은
경제	1/20	진짜 경제민주화로 ⑥ '대중소기업 동반성장론' 의 한계와 과제	정승일
정치	1/25	2017 전망보고서 (3) 정세: 국내외 정세, 대전환을 탐색하는 2017	박세길
경제	2/1	진짜 경제민주화로 ⑦ '공정한 노사질서' 토대 만들자	정승일