

독점대기업 하청노동자의 상태에 관한 연구*

— 광주지역 하청기업 사례연구 —

홍 성 우(전남대 경제학과 조교수)

〈目 次〉

- | | |
|-----------------|---------------------|
| I. 머리말 | IV. 노동력 재생산과정에서의 상태 |
| II. 하청계열화의 형성요인 | V. 노동시장에서의 상태 |
| III. 노동과정에서의 상태 | VI. 맺음말 |

I. 머리말

70년대 중반이후 한국경제의 독점이 심화되면서¹⁾ 대자본과 중소기업의 관계는 이제까지의 경쟁적인 관계에서 벗어나 협조적 관계로 변화되어왔다. 즉 대자본과 경쟁이 불가능하게 된 중소기업은 자립적인 축적기반을 갖지 못하고 급속도로 대자본에 종속, 지배되어왔다.²⁾ 중소기업은 대기업에 하청계열화되는 추세가 뚜렷하고, 하청계열화는 단순히 양적인 기준으로 분류되는 중소기업에 한정되지 않고 상당히 큰 규모의 기업에까지 추진되고 있다. 한편 87년 이후에는 하청계열화가 노동운동에 대한 대응전략의 일환으로 사용됨으로써 그 성격이 변화되고 있다.

이 연구는 광주지역기업의 대다수를 차지하고 있고 또한 최근 더욱 확대되어가고 있는 하청기업의 형성요인과 하청노동자의 상태를 독점대기업과의 관련 속에서 규명하는 데 그 목적이 있으며, 이러한 연구는 하청기업 노동자에 대한 구체적인 연구가 빈약한 현실에서 실태파악의 기초자료를 제시해줄 수 있을 것으로 생각된다.

그러나 이 연구에서는 전체 하청기업과 노동자를 대상으로 하지 못하고 광주지역에서 대표적인 하나의 독점대기업을 선정, 이 기업과 하청관계를 맺고 있는 몇개의 기업을 선택하여 생산직 노동자에 대한 면접조사, 설문조사를 실시하는 데 그쳤다. 이 기업들을 조

* 이 논문은 1990년도 전남대학교 학술연구비에 의하여 연구되었음.

사대상기업으로 선정하게 된 것은 첫째, 조사대상 기업인 A자동차 및 그 하청기업이 광주지역에서 생산량이나 고용면에서 큰 비중을 차지하고 있고 둘째, A자동차는 국제분업 구조의 재편에 의해 60년대말에 설립된 전형적인 독점대기업이며 셋째, 원청기업이 조립만을 실시하고 모든 부품을 하청기업에 의존하는 기업이므로 하청기업의 특징을 잘 보여 줄 것으로 생각되기 때문이다.

조사대상 하청기업은 총 6개로 주요부품을 생산하는 A1, A3, A4는 비교적 규모가 큰 기업으로 조합원수가 각각 200명, 190명, 103명이고 A2, A5, A6는 각각 31명, 21명, 50명으로 영세한 규모이다. 설문조사는 대상기업의 전수조사⁵⁾ 목표로 하였지만 회수된 설문지 중 사용가능한 것은 206부이고 기업별로는 18부, 92부, 24부, 24부, 16부, 32부로 회수율은 일정하지 않다. 하청노동자에 대한 실태파악을 위해서는 원청기업 노동자에 대한 설문을 동시에 실시해야 하지만 이 부분은 주로 기존연구⁶⁾ 이용하였다.

이 논문은 상술한 기업 노동자들에 대한 조사보고서적인 성격을 가지며, 우선 A자동차의 하청제가 형성된 요인을 해명하고, 이어서 노동과정에서, 노동력재생산과정에서, 노동시장에서의 상태를 검토해보기로 하겠다.

II. 하청계열화의 형성요인

자동차는 5,000여 종류, 2만여개의 부품으로 구성되는 상품이므로 전 부품을 자작으로 생산하지 못하고 외부에서 대부분을 제작하고 있다. 일본의 경우 구입품목수로 90%, 구입금액으로 70%를 외부에서 제작하고 있으며⁷⁾ A기업의 경우 전국적으로 300여개 기업으로부터 2만여개 품목을 납품받고 있는데 50% 이상을 A기업에 의존하고 있는 기업은 약 15%이고, 100%를 의존하고 있는 경우는 대부분 광주 소재 기업으로 전체의 약 5% 정도 된다. 조사대상기업은 본사가 광주에 있는 경우 100%를, 타지역에 있는 경우는 광주공장의 거의 100%를 A기업에 판매를 의존하고 있다.

하청제는 그 형태가 약간씩 상이하고 그 내용에 있어서도 변화가 있지만 자본주의 형성기부터 존재하였다. 하청제는 독점자본의 기생성에 의한 잉여가치의 재분배기구로서 중소기업에 매개체로 하는 자본의 생산,유통 양 과정을 통한 노동으로부터의 우회적 잉여가치 이전을 그 본질로 한다고 할 수 있다.⁸⁾ 현대자본주의하에서 중소기업이 소멸하지 않고 하청제의 형태로 존재하는 이유는 나라마다 또는 경제발전수준에 따라 다르지만,⁹⁾ 다음과 같은 이유로 주변의 중소영세기업이 흡수되지 않고 그대로 존속된다고 할 수 있다.¹⁰⁾ 첫

째, 주변기업에 하청을 주게 되면 그만큼 중심기업은 가동의 신축성이 증대된다. 둘째, 주변기업은 경기침체에 과잉생산능력을 유지할 수 있는 낮은 비용의 생산방법을 제공한다. 셋째, 중심기업은 주변노동자를 간접적으로 고용함으로써 노동조합문제, 노동자에 대한 부가급여지급을 회피할 수 있다. 넷째, 중심기업은 표준화가 어려워 노동자 감독이 어려운 생산물을 회피할 수 있다.

A사의 하청제도는 다른 요인도 있지만¹¹⁾ 최근에는 하청제가 노사분규에 대한 대응전략으로 변모 운영되고 있으며¹²⁾ 이러한 전략은 상당한 성과를 보여주고 있다.¹³⁾ A사는 노동자들을 직업훈련을 시킨 후 K실업 등 5개 용역회사에 소속시켜 임공으로 이용하고 있다. 이것은 A사에만 국한된 것은 아니고 최근에는 보편화되고 있는 현상이다. 87년 대규모의 노동운동 이후 나타난 현상을 보면 첫째, 부품메이커의 노사분규에 따른 생산차질을 우려하여 자동차 메이커가 부품을 1사발주방식에서 병주(併注)구매방식(납품 2원화)으로 전환하고 있다.¹⁴⁾ 둘째, 부품메이커 노동자들의 힘이 강력한 경우 병주구매방식은 부품구입선을 기존 부품메이커에서만 찾는 것이 아니고 새로운 기업을 신설하거나 별도의 공장을 신설하는 방법도 사용되고 있다.¹⁵⁾ 셋째, 기존 하청기업에 대해서 과거에는 물량을 고정적으로 수주(고정 아이템)하는 비율이 높았으나 시한을 정하여 소량으로 수주하는(시한부) 비율이 늘고 있다.

조사대상 기업도 대부분 다른 회사에 재하청을 주고 있었는데 많은 하청노동자들은 재하청이 기업의 노동자통제전략의 일환이라고 생각하고 있었다. <표 1>에서 보듯이 노동자들의 33.0%는 재하청을 통해 발생할 이윤이 하청노동자에게 분배될 것으로 생각하고 있었지만 55.8%는 재하청이 바로 노동자 분열전략을 그 목표로 하고 있다고 생각하고 있었고 내부용역하청의 경우 이러한 노동자들의 인식은 더욱 확실하였다. 또한 동일한 제품을 생산하는 공장이 광주에 생기고 있거나 생길 경우에 대한 노동자들의 반응도 38.2%가 시설부족 때문에 당연하다고 답변하였지만, 55.3%는 노동통제전략이라고 생각하는 것으로 나타났다.¹⁶⁾

(표 1) 재하청제도에 대한 하청노동자의 인식

	K사 하청 ¹⁾	A사 하청
우리 조합원들과는 무관하다	14(5.1%)	13(6.3%)
회사의 이익이 되면 우리에게도 혜택이 있을 것이므로 필요하다	50(18.4)	68(33.0)
노동조합의 힘을 분열시키는 것이다	197(72.4)	115(55.8)
무응답	11(4.0)	10(4.9)
계	272(100.0)	206(100.0)

자료 : 1) 줄고(1990).

이와같이 하청제는 노동운동을 약화시키는 효과를 거두는 한편 하청기업의 노동자들을 간접적으로 이용하는 효과를 거두고 있다. A사 노동자와 하청노동자는 입사전에 질적인 차이가 크게 나타나지 않음에도 불구하고 하청노동자의 작업조건은 열악하며 노동강도가 강하고 임금 및 부가급여에서 현격한 차이를 보여준다. 입사전 질적인 차이를 파악하기 위해 원청과 하청노동자의 학력별 구성을 보자. 하청기업의 경우 중졸이하가 28.4%로 A기업의 24.0%로 그 비중이 다소 높고, 일반기능직 노동자의 주류를 형성하는 고졸의 비중은 원청기업 노동자 중 공고졸의 비율이 약간 높기는 하지만 70.4%, 65.5%로 원청기업이 약간 높음으로써 큰 차이는 발견하기 어렵다.¹⁷⁾

〈표 2〉 학력별구성

(단위 : %)

	중졸이하	공고	인문고	기타실업고	(고졸계)	전문대이상	계
A 기업 ¹⁾	24.0%	30.0	23.5	16.9	(70.4)	5.6	100.0
하청기업	28.4	20.2	27.3	18.0	(65.5)	6.0	100.0

자료:1)임성훈(1990).

조사대상기업 노동자들의 임금은 기업별, 근속년수별로 약간의 차이가 있다. 그러나 기본급기준으로 초임이 남성 10,000원, 여성 8,000원 정도이고¹⁸⁾ 상여금은 300~600% 수준이었다. 반면 A사의 경우는 초임이 기본급 기준으로 일당 13,116~14,882원에¹⁹⁾ 상여금 600%로 30% 이상의 임금격차를 보여주고 있다.²⁰⁾ A사와 A6사의 1년 근속노동자의 임금을 구체적인 예를 들어 비교해보면 기본급이 각각 397,439원, 281,880원이고, 연장, 야간, 휴일근무수당을 제외한 근속수당, 생산장려수당, 본인수당, 복지수당, 보건위생비 등의 수당이 A사의 경우 81,500원, A6사는 0원이어서 그 격차는 더욱 컸다. 더구나 하청기업의 경우 근속년수에 따라 임금차이가 아주 작다. 예를 들어 A6사의 경우 1호봉에 일당 120원씩 상승하는데 그것도 2호봉,최고 3호봉까지밖에 올려주지 않는다. 반면 A사의 경우는 근속년수별로 1급의 경우 1년에 216원, 2급은 301원, 3,4급은 386원, 5,6급은 320원으로 낮은 금액이지만 계속 임금이 상승한다. 따라서 근속년수에 따라 임금격차는 더욱 확대된다.

이러한 하청기업 노동자들의 상대적인 저임금은 원청과 하청기업간의 하청단가결정과정과 일정한 관계를 가지고 있다고 할 수 있다. 현재 하청단가결정방식은 가급적 기존의 하청단가를 그대로 유지한다는 A사의 방침이 상당히 관철되고 있다.²¹⁾ 더구나 금년 봄 임금인상협상과정에서 A사는 하청기업의 노사분규를 이유로 며칠간의 휴업을 단행하였고, 부품을 1사 발주방식에서 병주(併注)구매방식으로 전환함으로써 하청기업의 단가인상요구를 사전에 방지하고 있었다.²²⁾

요약하면 독점대기업은 최근 노동운동에 대한 대응전략의 하나로써 하청제를 활용하고 있다고 할 수 있다. 용역하청과 납품하청의 확대 및 부품별 2사 이상 발주전략은 임금협상과정에서 원청기업 노동자들의 수를 축소시킴으로써 임금인상요구를 약화시킬 수 있고, 저임금의 하청노동자를 간접적으로 이용함으로써 그 효과는 배가된다. 그러나 부품생산기업의 노사분규로 생산에 차질이 발생할 우려가 있으므로 2사 이상 발주를 함으로써 하청기업 상호간에 경쟁과 견제를 유발할 수 있도록 하고 있다.

Ⅲ. 노동과정에서의 상태

이제 하청노동자들의 객관적인 상태를 알아봄으로써 대기업의 노동통제전략의 일환으로 확대 강화되고 있는 하청제의 성과와 운영상황을 고찰해보기로 하자. 통상 노동자상태란 노동자들의 재생산면에서만 검토되지만 자본순환과정의 각단계에 따라 노동시장에서의 상태, 노동과정에서의 상태, 노동력재생산과정에서의 상태로 구분할 수 있다. 한편 현대자본주의사회에서는 이러한 상태가 국가부문에 의해 크게 영향을 받기 때문에 국가정책에 대한 분석이 동시에 이루어져야 하며 한국과 같이 대외의존도가 큰 나라에서는 국제관계까지 고려되어야 한다.²³⁾ 그러나 여기서는 하청제도에 대한 사례연구이므로 국가부문과 대외부문에 대한 분석은 배제하고 노동과정, 노동력 재생산, 노동시장에서의 상태를 분석하기로 한다.

먼저 노동시간에 대해서 보면 경기변동에 따라 다르지만 하루 평균 잔업시간은 1시간 정도로 오히려 원청기업(약 2시간)보다 적은 것으로 나타났다. 이것은 하청기업이 상대적으로 고정자본에 대한 투자가 적고, 부가급여가 적으며, 잔업에 따른 추가부담을 원하지 않기 때문인 것으로 보인다. 또한 극히 일부만을 제외하고는 교대제를 운용하지 않고 주간근무만 하고 있었다.

A사는 핵심적인 구상기능인 엔지니어링 기능을 미국의 포드사나 일본의 마쯔다, 히노사로부터 제공받고 있으며, 중하위수준의 구상기능은 계열 모회사인 B사와 A사 자체의 생산기술부, 기술연구부와 상용연구부가 맡고 있고 나머지 부서에서는 실행만을 담당하고 있다.²⁴⁾ 조사대상기업들은 기업별로 약간의 차이는 있지만 조직에 있어서 중규모인 A1, A3, A4이 기술부, 기술과를 가지고 있을 뿐이고, 나머지 소기업은 생산부만 있음으로써 구상기능은 극히 낮은 수준에서만 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 간단한 금형의 설계도 A사가 제공하고 있었다. 그러나 하청기업이 단순한 실행기능만을 수행하는 정도는

내부용역하청의 경우 훨씬 심하여 원청기업이 작업지시서를 제공하고 실질적인 감독기능까지를 수행한다.²⁵⁾

과학적 관리기법의 도입으로 노동자들의 탈숙련화는 일반적인 현상이다.²⁶⁾ 하청노동자의 탈숙련화정도는 원청기업의 경우와 비슷하여 작업을 익히는 데 소요되는 기간이 아주 짧은 것으로 나타났다. <표 3>에서 보듯이 A사의 직접부서와 하청기업 노동자의 대부분은 3개월, 6개월 미만의 짧은 기간에 자신의 작업을 숙달시킬 수 있다고 답변하였다. 따라서 대부분의 노동자들은 훈련과정이 전혀 필요없거나, 전문훈련과정이 필요없고 현장실습으로 충분하다고 답변하고 있었다. 다만 여기서 원청기업에 비해 작업을 익히는 기간이 오히려 길게 나타난 것은 원청기업의 대부분이 조립공정으로 라인작업임에 비해 하청기업은 라인작업이 거의 없다는 점에서 비롯된다고 할 수 있다.

<표 3> 작업을 익히는 데 필요한 기간 (단위 : %)

	3개월미만	6개월미만	1년미만	1년이상	계
A사(전 계)	71.8	14.4	8.7	5.1	100.0
(직접부서)	82.2	12.2	4.4	1.2	100.0
(간접부서)	36.1	21.9	23.5	18.5	100.0
하 청 기 업	62.2	19.2	10.4	8.3	100.0

자료 : <표 2>와 같음.

<표 4> 작업에서 가장 요구되는 자질 (단위 : %)

	체력	능숙도	작업에 대한 지식	정신적 집중력	인내력	기타
A 사	28.1	29.9	28.3	7.7	5.7	0.4
하청기업	24.1	28.9	21.1	13.2	10.1	2.6

자료 : <표 2>와 같음.

이와 같이 노동자들이 단순한 업무를 수행하고 있으므로 <표 4>에서와 같이 작업을 하는데 체력이 가장 중요하다고 답변한 노동자가 원청기업이나 하청기업에 각각 28.1%, 24.1%로 나타나고 있기는 하지만, 원하청 모두 절반 정도의 노동자가 능숙도나 작업에 대한 지식이 요구된다고 답변함으로써 짧은 숙련기간에 습득된 것이지만 노동자들의 숙련이 중요성을 가지고 있는 것으로 나타났다.

이러한 응답비율은 노동자들이 기술적 통제에 의해 완전히 통제되고 있지 않고 노동과정에서 약간의 여유가 있음을 의미한다. 특히 하청기업의 경우는 상대적으로 기계화, 일관공정이 어려운 직주가 많으므로 <표 5>에서 보듯이 기계의 속도에 따라 목표생산량이 결정되는 비율이 원청기업에 비해 상당히 작은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한

작업속도에서도 원청기업의 설문에서는 ‘약간씩 빨라지는 것 같다’ 54.1%, ‘불규칙적인 것 같다’ 37.5%, ‘거의 변하지 않는다’ 8.2% 순서로 나타났으나 하청기업에서는 각각 25.5%, 44.5%, 30.0%로 원청기업이 기계에 의한 작업속도 가속화가 더 용이함을 보여주고 있다. 따라서 작업도중 잡담을 하거나 담배를 한대 피우거나 할 수 있는 노동자의 비율은 상당히 높으며 원청기업 직접부서 노동자에 비해 하청노동자의 경우는 더욱 높은 것으로 나타난다. 또한 작업속도가 오르지 않을 경우 감봉처분을 한다든지 하는 관료적 통제방법은 거의 사용되고 있지 않으며 상사가 신경질을 부리거나 관련조원, 반원을 대상으로 혼시하거나 질책하는 방법이 주로 사용되고 있었다. 즉 하청기업은 대기업에 비해 기술적 통제에 의존하는 것보다는 아직도 단순통제에 크게 의존하고 있음을 알 수 있다.²⁸⁾ 이것은 에드워즈(R. Edwards)의 통제유형이 노동시장에 따라 다르게 나타남을 입증해주는 것이라고 할 수 있다. 그에 의하면 역사적으로 통제방법은 단순통제, 기술적 통제, 관료적 통제의 순으로 나타나지만 자본주의가 불균등하게 발전하기 때문에 통제의 방법도 그에 상응하여 병존한다고 한다.²⁹⁾ 다시 말하면 종속 1차시장에서는 기술적 통제가, 2차시장에서는 단순통제가 행해지고 있다고 할 수 있다.

〈표 5〉 하루의 목표생산량 결정

	작업지시서	반장의 구두 지시	자신의 판단	기계속도	계
A 사	23.4	30.0	7.4	39.2	100.0
하청기업	34.5	31.5	24.1	9.9	100.0

자료 : 〈표 2〉와 같음.

〈표 6〉 작업도중 잡담허용 상태

(단위 : %)

	심한제재	일이 밀려 못함	눈치보며잡담	별부담없이 잡담	계
A사 전체	3.6	27.3	49.7	19.4	100.0
(직접부서)	3.5	28.8	50.3	17.4	100.0
(간접부서)	4.0	21.2	47.5	27.3	100.0
하청 기업	6.9	17.5	37.0	38.6	100.0

자료 : 〈표 2〉와 같음.

그러나 노동과정상의 틈이 존재한다는 것 자체가 노동이 고되지 않다는 것을 의미하지는 않는다. 하루의 작업을 마친 후 느끼는 피로도나 원청기업 노동자와 마찬가지로 ‘더이상 몸을 움직이기가 싫다’ 13%, ‘몸이 상당히 피로해진다’ 67%로 노동강도가 아주 강함을 알 수 있다.

작업환경에 대해서 보면 노동자들이 가장 고통스럽게 느끼는 것은 응답자 201명 중 소음, 먼지가 각각 145명, 125명으로 가장 많고 유해가스 70명, 불쾌한 냄새 48명, 어두운

조명 43명, 위험한 작업 33명, 고열 17명 순으로 나타남으로써 작업환경이 열악함을 알 수 있다.³⁰⁾ 안전 및 재해방지시설에 대한 노동자들의 생각은 보통수준, 부족한 수준, 매우 불만족스러운 수준이 똑같이 30.9%로 나타남으로써 만족스럽지 못함을 보여주었고, 작업 중 제반 보호구 착용에 대해서는 46.2%가 착용하고 있었고 불편하여 착용하지 않거나 (37.9%), 효과가 없어서 착용하지 않는(7.7%) 노동자들이 있어서 많은 노동자들이 산업 재해나 직업병에 노출되어 있었다. 입사후 갖게 된 질병은 응답내용만 가지고 직업병 여부를 판단하기 어렵지만 응답자 191명 중 청각장애 72명, 시력장애 72명, 무좀 67명, 호흡기질환 62명, 관절염 54명, 위장병 53명, 두통 43명, 빈혈 40명, 요통 34명, 진폐 15명으로 나타났다.

요약하면 A사 하청기업노동자들의 노동과정에서의 상태는 원청기업 직접부서의 노동자와 마찬가지로 전체 노동자가 구상기능이 없이 실행기능만을 수행하는 단순노동이며, 숙련에 소요되는 기간이 아주 짧음으로써 탈숙련화가 크게 진척되어 있다. 통제방법은 원청기업이 상대적으로 기술적 통제방법에 크게 의존하고 있음에 반해 하청기업은 단순통제방법이 주로 사용되고 있다. 그리고 작업환경은 원청기업과 마찬가지로 소음, 먼지가 심하여 직업병에 노출되어 있었으며 노동강도는 아주 강한 것으로 나타났다.

IV. 노동력 재생산과정에서의 상태

1. 현세대의 재생산

노동력재생산과정에서의 상태는 현세대의 재생산과 세대간 재생산에서의 상태로 나누어서 볼 수 있다. 먼저 소비생활에서의 상태부터 보기로 하자. 일반적으로 노동자들이 임금 수준에 불만을 느끼고 있는 가장 많은 이유는 원하청 노동자와 마찬가지로 정상적인 생활 수준을 유지하기에 임금이 부족하다는 점이다.³¹⁾ 더 구체적으로 의식주 상황을 보기로 하자. 평소 식탁의 반찬은 간장, 고추장, 된장, 김치를 제외하고 ‘2가지’ 41%, ‘3가지’ 24%, ‘거의 없다’ 16%, ‘1가지’ 12% 순으로 나타났다.³²⁾ 소고기는 ‘한달에 한번도 먹어보기 힘들다’ 42%, ‘가족 한사람당 반 근 이하’ 22%, ‘한 근 이하’ 19%로 나타났고, 돼지고기, 닭고기는 ‘한번도 먹기 힘들다’ 16%, ‘가족 한사람당 한 근 이하’ 24%, ‘반근 이하’ 19%로 나타나 최저의 식생활을 영위하고 있음을 알 수 있다.³³⁾ 한편 가족들의 외식비용은 3만원 이하가 62.5%를 차지하고 있었고, 3~5만원 27.8%, 5~10만원 5.7%등으로 나타나 평균

근로자가구 소비지출과 비교했을 때 대부분이 평균 이하로 나타났다.³⁴⁾

의복에 대해서는 작업복 및 내의를 제외하고 일년에 가족 한사람 당 ‘한 벌쯤 해입는다’ 30.2%, ‘철이 바뀌면 대개 한 벌쯤 해 입는다’ 36.1%, ‘옷이 헤어지지 않으면 해 입지 않는다’ 28.2%로³⁵⁾ 이것 역시 충분하지는 않으나 기본적인 의생활은 영위하는 노동자들이 다수라고 할 수 있다.³⁶⁾

주택문제는 원하청 노동자 모두에게 가장 심각한 문제였는데 A사의 경우가 자택 또는 부모의 집 34.8%, 전세 51.2%, 월세 7%임에 비해 하청노동자들은 자택 및 부모의 집 31%, 전세 44.6%, 월세 13.7%로 하청노동자의 상태가 약간 못한 것으로 나타났다.³⁷⁾ 전세나 월세가 상승할 경우 그들중 17.3%만이 ‘저축으로 충분하다’고 답변하고, ‘빚을 지거나’(28.1%), ‘부모, 형제의 도움을 받거나’(20.0%), ‘부업이나 가족의 소득으로 메꾸거나’(7.0%) 한다고 답변하고 있고 매년 이사비용을 부담해야 함으로써 주거비에 대한 부담이 노동자들에게 아주 크다는 것을 보여주었다.³⁸⁾ 또한 노동자들은 회사에 계속 다닐 경우 20평 정도의 주택을 구입할 수 있다고 답변한 비율이 57.9%에 불과하였는데 이들 중 예상년수를 5년 이하로 보는 노동자는 26%, 10년 이하 33%, 20년 이하 26%, 20년 이상 14%로 나타났다.

이러한 노동자들의 상태는 근로의욕에 반영되어 과거 3년전과 비교하여 자신의 근로의욕이 감퇴되고 있다고 있다고 답변한 노동자는 62.6%에 달했고, 변화 없거나 높아가고 있다는 노동자는 27.1%, 10.3%에 불과하였다. 근로의욕 감퇴의 이유로서는 ‘물가와 주택가격이 너무 상승하여서’가 47.8%로 가장 많고, ‘일을 열심히 해도 자신에게 돌아오는 것이 없기때문에’가 45.5%를 차지하였다.³⁹⁾

한편 노동자들이 보유하고 있는 가전제품을 알아보면 응답자 201명 중 TV, 냉장고는 각각 186명, 182명으로 거의 대부분 가지고 있었고, 카메라, 전축, 비디오, 전자렌지, 식기건조기, 비디오 카메라도 각각 94명, 84명, 84명, 46명, 35명, 9명이 보유하고 있는 것으로 나타나 내구소비재의 보급은 의외로 큰 것으로 나타났다.

이와 같이 의식주문제가 완전히 해결되지 않고 높은 노동강도에서 시달리기 때문에 휴일의 활용에 있어서도 ‘집에서 텔레비전등을 보거나’(29.4%), ‘집안에 밀린 일을 하거나’(28.4%), ‘잠을 자는가’(7.8%)하는 경우가 대부분이었고, ‘자신의 발전을 위해 책을 보거나’(11.3%), ‘야외로 기분전환을 하러 나가거나’(13.2%)하는 경우는 아주 적었다.⁴⁰⁾ 한편 노동자들은 43.2%가 시간이 없고 피곤하여 책을 보지 못한다고 답변하였고, 기술서적을 보는 노동자는 7.0%에 불과하였다. 또한 술을 마시는 이유는 42.9%가 ‘동료들과 친목을 도모하기 위해서’, 45.0%가 ‘육체적인 피로를 풀거나 회사에서 생긴 스트레스를 풀기 위해서’로 나타났다.

요약하면 하청노동자들의 소비생활은 원청노동자와 마찬가지로 다소 부족하지만 의식(衣食)의 문제는 상당히 해결되어 있으나 주택문제가 심각하여 남에게 의존하거나 빚을 지면서 해결하고 있었으며, 생계비부족과 높은 노동강도로 인하여 자기발전을 위한 여가의 활용은 거의 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났다.

2. 세대간 재생산

조사대상 노동자들의 연령은 대부분이 20대 후반, 30대 초반으로 중고등학교 시절에 부모의 직업은 농업이 68.5%로 절대다수를 차지하였고, 생산직 노동자는 9.3%에 불과함으로써 생산직 노동자의 신분이 이어지는 현상은 확인할 수 없었다. 또한 자녀가 성장하여 될 수 있다고 생각하는 직업에 대해서도 교원, 공무원, 군인이 40.8%로 가장 높게 나타났지만, 생산직 노동자도 21.1%로 나타났다.

그러면 한국사회에서 계층상승의 가능성을 보여주는 자녀의 교육에 대해 알아보기로 하자. 교육에 대해서는 조사대상 노동자 대부분의 연령이 낮았기 때문에 현재의 상태를 알 수 없었다. 그러나 노동자들의 전망을 통해 그 상태를 알아보았다. 노동자들은 자녀들을 사회에 내보낼 때까지 양육에 가장 큰 어려움은 교육비에 있다고 생각하였고, 학생들간의 빈부격차도 문제라고 하였다.⁴¹⁾ 한국사회에서는 대졸과 고졸의 임금격차가 크고 사회적인 계층상승의 유일한 가능성이 대학졸업이므로 대학진학열이 높다. 그럼에도 불구하고 노동자들은 다수가 자식을 대학에 보내는 것은 불가능하다고 생각하고 있었다. 응답자의 3.9%만이 충분히 보낼 것이라고 답변했을 뿐이고, ‘힘들지만 보낼 수 있을 것이다’ 32.6%, ‘돈이 없어서 못보낼 것이다’ 54.1%로 나타났다. 이것은 한편으로 노동자계급의 세대간 재생산이 세습적으로 이루어질 것임을 의미하고, 다른 한편 노동자와 그들의 다음 세대가 영세상업이나 서서비스업 등을 영위하지 않는다면⁴²⁾ 노동자로 머물 수밖에 없음을 말한다.

요약해보면 하청노동자들은 자녀교육에 대해서는 대부분의 노동자들이 대학진학이 불가능할 것으로 생각하고 있어서 노동자신분의 세습화 가능성을 보여주었지만 이에 대한 노동자들의 인식은 명확하지 않았다고 할 수 있다.

V. 노동시장에서의 상태

일반적으로 한국에서는 학력에 따라 노동시장이 구분된다. 그러나 원청기업과 하청기업 노동자들의 학력구성은 크게 다르지 않지만 하청노동자의 노동시장은 대기업 생산직 노동시장과 도시의 불안정취업자층 노동시장의 중간에 위치하고 있다고 볼 수 있다.

원하청 모두 용역하청을 제외하고는 임시적이 거의 없기는 하지만 임금 및 부가급여에서 큰 차이를 보여주고 있었고, 고용관행, 노동력의 유동성면에서는 그 차이가 현저하였다.⁴³⁾ 일반적으로 노동자들의 채용경로는 학력, 기술수준별로 다르게 나타난다. 학력이 높고 기술수준이 높을수록 연고채용의 비중이 상대적으로 낮고, 신문광고나 학교추천 등의 비중이 높다.⁴⁴⁾ 앞에서 보았듯이 조사대상기업은 원하청 노동자의 학력간 격차는 거의 없었고, 채용될 당시 기술수준에 있어서도 큰 차이를 발견할 수 없었다. 그러나 채용경로에서는 많은 차이를 보여주었다. 양자가 모두 그 회사사원들의 추천에 의한 연고채용이 가장 높은 비중을 나타내고 있지만 대기업은 공개모집, 직업훈련원을 통한 채용도 상당한 비중을 차지하고 있었다. 하청기업은 사원 중에서도 생산직사원의 추천 비중이 아주 높았고 버스, 공단의 벽보 등까지 사용되고 있었다. 이러한 채용경로의 차이는 다른 연구에서도 확인된다. <표 7>에서 보여주듯이 K사는 주로 공개모집을 통하여, 하청기업은 주로 연고를 통하여 채용하고 있다.

<표 7> 채용경로

(단위: %)

	공개모집	출신학교 추천	사원 추천	사내직업 훈련원	직업안내소	벽보	기타	계
A사 ¹⁾	35.8	5.9	41.1	13.0	-	-	4.0	100.0
하청기업	10.3	5.4	69.6	0.0	0.5	8.9	5.4	100.0
K사 ²⁾	56.3	18.1	-	20.3	-	-	5.3	100.0
하청기업 ³⁾	17.6	1.5	73.3	6.9	0.8	-	-	100.0

자료: 1)임성훈(1990), 2)김기훈·정희태(1989), 3)줄고(1990).

한편 하청노동자들은 학교를 졸업하고 곧바로 입사한 경우는 8.7%에 불과하였다. 입사전 근무해본 직장수에 있어서도 하청기업 노동자들이 더 많은 것으로 나타나 이전 직장수는 원하청노동자가 각각 1곳 25.9%, 22.3%, 2곳 25.1%, 23.8%, 3곳 10.0%, 12.6%, 4곳 이상 6.1%, 15.0%이었다. 하청노동자의 입사직전 직업은 다른 공장의 생산직 노동자가

50.3%로 큰 비중을 차지하고 있기는 하지만 아주 다양하여 소규모 영세사업 8.7%, 영업사원 4.6%, 일용 4.1%, 반년 이상 실업 4.1%로 나타났다.

또한 하청기업의 경우 요구되는 학력은 고졸이하이거나 제한이 없었고, 입사할 때 제출하는 서류는 기업별로 약간씩 다르지만 A1은 신원증명서, 주민등록등초본, 이력서, 건강진단서, A2는 신원증명서, 이력서, 호적초본, 건강진단서, 자격증 사본으로 다소 많지만 A3는 주민등록등본, 이력서, A6는 이력서와 주민등록증 사본, A5는 주민등록등초본, 건강진단서로 비교적 간단하였다. 또한 모집시기에 있어서도 모두가 수시모집의 형태를 취하고 있었다. 또한 이직율에 있어서도 하청기업이 높아서 평균근속년수는 A사가 4.3년인데 비해 하청기업 평균은 3.6년으로 나타났고, 5년 이하 근속자가 A사는 47.1%임에 비해 하청기업은 81.4%로 나타나 하청기업의 노동의 유동성이 훨씬 높았다.

VI. 맺 음 말

이상의 논의를 통하여 확대추세에 있는 독점대자본의 하청에 의한 노동자통제제도의 실태와 하청노동자의 상태를 알아보았다. 최근에 하청제도는 용역하청이 증가하고 있고 임가공이나 납품을 하는 하청의 경우에도 그 성격이 변화하고 있다. 이러한 변화는 대기업을 노동자통제를 용이하게 하면서 상대적으로 열악한 노동조건에 의해 하청노동자들을 간접적으로 이용하기 위해서 발생하고 있다고 할 수 있다. 하청노동자의 상태에 대해서 보면 첫째, 노동과정에서는 원청기업의 직접부서 노동자들과 마찬가지로 높은 노동강도와 별로 양호하지 않은 작업조건에서 실행만을 수행하는 단순노동을 하고 있었는데 원청기업이 주로 기술적 통제에 의존함에 반해 하청기업은 상대적으로 단순통제방법을 많이 사용하고 있었다. 둘째, 노동력재생산에서는 원청기업보다 낮은 임금, 부가급여를 받고 있었지만 의식(衣食)의 문제에서는 최소한의 수준을 달성하고 있었다. 그러나 주택문제에서는 많은 어려움을 안고 있었으며, 대학교육을 통한 다음 세대에서의 계층상승도 객관적으로 불가능한 상태였다. 셋째, 노동시장에서는 학력별구성이 원청기업과 거의 차이가 없음에도 불구하고 임금 및 부가급여, 고용관행, 노동의 유동성 등에서 큰 차이를 보여줌으로써 원청기업과 다른 노동시장에 속해 있음을 알 수 있었다.

[註]

- 1) 여기서 독점이란 한 산업에서 1개의 공급자가 존재한다는 의미가 아니고, 생산과 자본의 집중과 집적현상을 의미한다. 이러한 개념으로 보았을 때 한국은 이 기간에 독점이 심화되었다고 할 수 있다. 김형기(1988).
- 2) 임휘철·이상협(1989).
- 3) 대기업 노동자의 상태에 대한 연구는 많이 있다. 그러나 하청기업을 대상으로 한 연구로는 섬유공업을 사례연구한 이민진·이경용·조희연(1985)과 철강산업의 내부용역하청을 대상으로 한 홍성우(1990) 등이 있다.
- 4) A기업의 종업원수는 5,110명이고 광주지역 협력업체는 50여개로 종업원 규모는 2~300명부터 2~30명의 영세규모까지 있다.
- 5) 기존의 노동자들에 대한 설문조사는 기업별로 몇백씩 배정하여 실시되는 경우가 많은데 이때 조사대상기업이 많아지는 유리한 점이 있는 반면에 설문 응답자가 노조간부 중심으로 될 가능성이 크다.
- 6) 임성훈(1990).
- 7) 김철환(1991), 30쪽.
- 8) 이경의(1986), 194-5쪽. 많은 논의들이 있으나 이 견해는 藤田敏三의 견해이다. 檀信晴, (1986).
- 9) 예를들어 일본의 경우 전후 고도성장기 이전에는 일본자본주의의 정체성=기술의 낙후와 하청제에 의한 수탈이 일정한 관계를 갖고 있었다고 보아왔다. 그러나 최근에는 제철기업의 기술수준이 크게 향상되어 단순한 분업구조로 보는 견해도 등장했다. 渡邊幸男(1985) 및 박세일(1989).
- 10) D. M. Gordon, R. Edwards, M. Reich (1982), p.191.
- 11) 한국의 자동차 대기업은 하청제에서 중소기업의 전문기술을 이용하면서도, 저렴한 주문단가를 통한 낮은 비용을 강력히 고려하고 있다. 그러나 경기변동의 조절판으로서의 기능은 실제로 행해지고 있지 않다. 박제신(1988).
- 12) 이것은 87년 이후 일반적인 현상이다. 청소,경비 등 특수업무용 용역하청하거나 라인 전체를 용역하청기업에 맡기는 사례는 많이 있다. 내부용역하청이 주로 이루어지고 있는 K제철의 경우 90년 K지역에서 C사에만도 일용노동자 30~40명으로 구성된 13개에 달하는 기업에 제하청을 시행하였는데 사업주는 개인,기존회사간부,경영진과 안면 있는 사람들이었다. 줄고(1990).
- 13) A기업 하청노동조합간의 연대기구가 형식적으로 존재하지만 실제 활동은 거의 없는 실정이며, 용역하청노동자나 원청노조와의 연대는 아직 시도도 못하고 있는 형편이다.
- 14) 池田正孝,(1990.9). 조사에 의하면 하청기업이 사용하는 사소한 금형까지도 대부분 A사의 소유로 되어 있어서 원청기업이 원하면 금형을 회수할 수 있도록 되어있다. 병주구매방식은 이러한 하청통제를 더욱 확실하게 하는 방법이라고 할 수 있다.
- 15) A3사는 현재 A사에 공급할 수 있는 능력이 충분함에도 불구하고 광주에 동일한 부품을 생산하는 기업을 새로 건설중에 있다. 또한 A사하청기업 중 하나는 기존 공장을 증설하지 않고 A사의 지원하에 다른 공단에 공장을 건설하였다.
- 16) A사 노동자들에 대한 연구에서도 다수의 노동자들은(61.8%) 임시직 혹은 용역근로자 투입이 조합원의 단결을 저해하고 노조를 와해시키는 전략이라고 생각하고 있었다.

- 17) 최근 중소기업의 노동력 부족으로 기존여성 노동력의 활용이 증대되고 있다. 그러나 남성의 경우 큰 차이를 발견할 수는 없었다. 이것은 하청기업 노동자들 중 원청기업으로 이동하는 경우가 있으며, 면담에 의하면 이 때 일정한 절차가 필요하다는 것으로도 확인된다.
- 18) 기존여성의 경우는 일당이 8,000~10,000원정도이고 남성은 초임이 군미필 9,000원, 군필 10,000원 정도이다. 따라서 기본급은 조사대상 하청기업 전체로 8,000원~15,000원 정도이다.
- 19) 급호체계는 1~6급에 각 16호봉으로 되어 있고 최초 입사할 때 학력 등을 고려하여 1,2급을 부여한다. 호봉은 1년에 2호봉 올라가지만 근무성적에 따라 더 올라갈 수도 있다. 1급 1호의 기본급은 13,116원, 2급 1호는 14,882원이다.
- 20) 1989년 광주지역 하청기업 노동자들의 임금은 원청기업과 비교했을 때 초임기준으로 A사가 32%, D전자가 남자 35%, 여자 26%, K전자가 15%의 평균 격차율을 보여주고 있었다. 광주노동연구소, (1990).
- 21) 고도성장기 일본에서 도요다가 계속적인 하청단가인하전략을 구사했던 것과 비슷하다. 이때 단가인하요구는 발주량의 급속한 증가로 가능하였다. 山本 潔(1987). 면접조사에 응했던 한 경영자도 작년보다 임금이 20% 가까이 상승했음에도 불구하고 하청단가는 그대로라고 하면서 물량증가를 기대하고 있지만 적자경영을 해소하려면 단가인상 요구를 해야 하겠다고 이야기했다.
- 22) 정기적으로 하청단가를 책정하는 경우에도 마찬가지이다. K사의 경우 하청기업의 이윤율이 높을 경우 하청단가를 낮추고 하청기업은 이를 이유로 하청노동자의 임금인상을 저지하는 방법을 사용한다고 노조측은 주장하였다. 줄고(1990).
- 23) 백옥인(1989).
- 24) 임성훈(1990).
- 25) K사의 경우 작업량을 사전에 파악하고 소요인원을 계산하며, 직종별(정리직, 기계정비직, 기계운전직, 전기정비직, 환경미화직, 반장 등 42개로 분류됨) 노임단가를 설정하고 있을 정도였다. 줄고(1990).
- 26) 탈속련화 테제는 브레이버만(H.Braverman)이후 논의가 많지만 적어도 대량생산체제하에서는 관찰되는 자본주의적 노동과정의 내재적인 법칙이라 할 수 있다. 류장수(1991).
- 27) 하청기업과 비교하기 위해 간접부서(업무부, 물자관리부, 시험연구부, 공무부 등)를 제외하고 직접부서만을 집계한 것이다.
- 28) 이러한 결과는 내부용역하청에서도 마찬가지로 나타나고 있다. 잡담의 허용상태에서는 '별 부담없이 한다' 46%, '눈치보면서 한다' 30%로 나타났고, 하루 작업량 결정에서는 '작업지시서' 32%, '반장의 구두지시' 42%, '원청기업 작업진행속도' 21%, '자신의 판단' 8%로 나타났다. 줄고(1990)
- 29) R. Edwards(1979).
- 30) 원청기업에서도 유사하게 다수의 노동자가 먼지와 소음에 시달리고 있다고 호소하고 있었다.
- 31) 48%의 노동자가 그렇게 답하고 있고, '일한 만큼 받지 못하니까' 38%, '저축이 어려우니까' 29%, '사회적으로 소득격차가 너무 커서' 25% 순으로 나타났다.(A사의 경우 각각 54%, 5%, 21%, 20%) 또한 가정불화의 가장 큰 이유는 경제적 이유 때문이라는 응답이 49%에 달했다.
- 32) K하청기업조사에서도 '2가지' 37%, '거의 없다' 22%, '3가지' 19%, '1가지' 17% 순으로 거의 유사하게 나타났다.
- 33) 한국노총의 최저생계비모형에 의하면 남자단신 한달소비량이 소고기 243g, 돼지고기 578g, 닭고기 213g이다. 한국노총(1991.1). 하청노동자가 평균노동자는 아니지만 노동자들이 최소

- 한의 식료품은 섭취하고 있다는 점은 우리나라 전체노동자들의 최저 식료품비 충족율에 대한 기존 연구결과와 같다. 전노협 최저식료품비 추정치를 기준으로 80년대 중반까지 충족율은 50~60% 수준이었고 1990년에는 77.65%에 이르렀다. 노총기준으로는 83.40%, 서울대경제연구소 기준으로는 92.57%이다. 남기곤(1991).
- 34) 1990년 근로자가구의 소득 10분위별 가계수지를 보면 외식비는 평균 45,700원이고 3분위가 28,900원, 4분위가 33,300원으로 물가상승율을 고려하면 3만원 이하는 3분위 이하에 해당하고 5만원 이하는 7분위 이하에 속한다. 통계청, 『도시가계연보』, 1990.
- 35) K사 하청기업에 대한 90년 설문에서도 유사한 결과를 얻었다. 여기에서는 ‘한 벌쯤 해입는다’ 36%, ‘철이 바뀌면 대개 한 벌쯤 해입는다’ 27%, ‘옷이 헤어지지 않으면 해입지 않는다’ 34%로 나타났다.
- 36) 한국노총의 최저생계비 모형에서는 신사복을 4년마다 겨울용 1벌, 봄가을용 1벌, 겨울용 코트를 5년에 1벌, 한복을 12년에 1벌, 3년마다 잠바를 겨울용 1벌, 봄가을용 1벌, 설타 1벌, 바지는 1년에 겨울용 1벌, 봄가을용 1벌, 남방, 티셔츠도 1년에 1벌씩 피복비를 지불하는 것으로 하고 있다.
- 37) 전국적으로 보면 생산직가구의 자가소유율은 노총에 따르면 37.8%, 전노협에 따르면 23.7%이다. 남기곤(1991).
- 38) K사하청노동자들의 경우도 마찬가지였다. 그 비율은 각각 7%, 32%, 24%, 7%로 나타났다. 또한 저축을 하는 목적은 60.2%가 주택, 전세금 마련, 15.8%가 교육비 마련, 11.7%는 결혼비용 마련으로 나타남으로써 노동자들의 시급한 문제는 주택문제임을 보여주고 있다. 이것은 1990년 전노협 생계비모형 제정을 위한 노동자생활실태조사에 근거한 분석에서도 동일하게 나타난다. 가구주는 80.3%가 주택, 전세금 마련, 13.6%가 교육비 마련이 저축의 목적이고, 단신의 경우는 주택, 전세금 마련 27.3%, 결혼비용 62.9%로 나타났다. 정건화(1991).
- 39) 설문대상이 생산직 64.6%, 사무직 35.4%로 구성된 한 연구결과와는 상당한 차이를 보여준다. 이 연구에서는 감퇴되고 있다 31.3%, 변화 없다 41.8%, 높아가고 있다 26.8%로 나타났다. 그러나 근로의욕 감퇴 원인에 대해서는 비슷한 결과를 보여주었는데 ‘물가불안 투기심리 등’에 찬성하는 비율이 62.2%, ‘일을 열심히 해도 돌아오는 것이 없다’에 찬성하는 비율이 39.7%이었다. 선한승(1991).
- 40) K사 조사에서도 각각 31%, 27%, 17%, 7%, 8%로 비슷하게 나타났다.
- 41) 응답자의 49.4%가 ‘교육비’, 26.4%가 ‘학생들간의 빈부격차’, 20.7%가 ‘충분한 영양섭취’를 들고 있다.
- 42) 노동자들에 대한 대부분의 설문에서 노동자들은 직업을 바꿀 것을 희망하는데 다수가 자영업을 생각하고 있다. 이것은 현재의 상태가 열악하다는 데도 그 이유가 있지만 아직도 중소기업가로 상승할 수 있다는 생각을 가지고 있다고도 볼 수 있다.
- 43) 조우현(1988)의 연구에 의하면 임금분포가 분단되어 있지 않고, 초임이 비슷하며, 상용근로자의 비율이 높으므로 노동시장이 분단되어 있지 않으며 다만 노동이동물만은 한계기업(최퇴산업의 하청기업)이 높다고 한다. 그러나 개별적인 사례연구들은 임금의 격차가 크거나 부가급여면에서 현격한 차이를 보여주고 있다. 또한 상용의 비율이 높다고 하더라도 이동물이 높을 때 큰 의미를 갖지 못한다.
- 44) 이효수(1984), 247~250쪽.
- 45) K사의 경우 평균근속년수는 7.7년, 그 하청기업 노동자는 2.7년으로 명확한 차이를 보여주고 있다. 줄고(1990) 및 김기훈, 정희태(1989), 181쪽.

참 고 문 헌

- 광주노동연구소, 「광주지역 주요업체 임금실태-비교분석과 개선방향」, 1990.
- 김기훈·정희태, 「철강산업」, 한국사회연구소, 「한국사회노동자연구Ⅱ」, 백산서당, 1989.
- 김철환, 「국민경제와 자동차산업」, 기아경제연구소, 1991.
- 김형기, 「한국의 독점자본과 임노동」, 까치, 1988.
- 남기곤, 「한국노동자계급 상태에 관한 연구」, 한국사회경제학회, 「발표논문집」, 1991. 8.
- 류장수, 「현대자본주의 노동과정론에 대한 비판적 고찰-브레이브먼 이후의 논의를 중심으로」, 한국사회경제학회, 「발표논문집」, 1991. 3. 20.
- 박세일, 「일본 자동차공업의 노사관계」, 박래영외, 「자동차공업의 노사관계」, 한국노동연구원·한국자동차공업협회, 1989. 2.
- 박재신, 「한국의 하청계 형성요인과 그 구조에 관한 일고찰」, 「서울대학교 경제학과 석사학위논문」, 1988.
- 백옥인, 「노동자계급 상태 연구방법론 시론」, 「경제와 사회」 제3호, 1989.
- 선한승, 「근로의욕과 동기부여의 결정요인 분석」, 한국노동연구원, 1991. 7.
- 이경의, 「경제발전과 중소기업」, 창작사, 1986.
- 이민진·이경용·조희연, 「하청관계와 노동계급의 내부구성에 대한 사례연구」, 이경의·전철환, 「한국의 사회구성」, 화다, 1985.
- 이효수, 「노동시장구조론」, 법문사, 1984.
- 임성훈, 「한국 자동차 독점대기업의 노동통제와 노동자계급의 상태에 관한 사례연구」, 「전남대학교 경제학과 석사학위 논문」, 1990.
- 임휘철·이상협, 「한국경제와 중소기업」, 「동향과 전망 4」, 1989.
- 정건화, 「한국사회 노동자, 어떻게 살고 있나」, 「동향과 전망」, 1991. 봄.
- 조우현, 「한계기업의 노동시장과 노사관계」, 「노동경제논집」, 제11권, 1988. 12.
- 통계청, 「도시가계연보」, 1990.
- 한국노총, 「도시근로자 최저 생계비」, 1991. 1.
- 홍성우, 「광주·전남지역 노동자의 상태와 노동운동」, 「전남사회연구회 심포지움 발표문」, 1990.
- 渡邊幸男, 「下請·系列中小企業」, 「日本の中小企業研究」, 有斐閣, 1985.
- 山本 潔, 「中小企業問題に 關する 一考察-下請單價決定方式を 中心にして-」, 「社會科學研究」, 東京大學 社會科學研究所, 1987.
- 池田正孝, 「韓國における下請システムの特質-日韓自動車産業の 生産システム 比較の 觀點から」, 「商工金融」, 商工總合研究所, 1990. 9.
- 찬信晴, 「下請制に 關する一考察」, 「大阪經大論集」, 제174호, 1986.
- Gordon, D.M., Edwards, R. and Reich, M., *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge Univ. Press, 1982.
- Edwards, R., *Contested Terrain - The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Basic Books, Inc., 1979.