

# 하청관계와 노자모순\*

— 진주상평공단 내 하청중소기업사례를 중심으로 —

박 종 수(경상대 경제학과 부교수)

## 〈目 次〉

- I. 머리말
  - II. 하청관계의 실태
    - 1. 이용자료
    - 2. 하청실태
      - (1) 대-중소기업간의 하청관계
        - ① 하청관계의 형성과 변화
        - ② 납품가격의 결정
        - ③ 원자재 구입
        - ④ 납품과 대금결제
        - ⑤ 기술문제
        - ⑥ 부지문제
      - (2) 하청중소기업과 노동자관계
- III. 맺음말

## I. 머 리 말

1960년 이래 한국의 대기업과 중소기업의 관계는 국민경제의 구조적 발전과정과 더불어 지속적으로 변화되어왔다. 자본주의 경제에서 중소기업 문제가 제기되는 것은 중소기업 자본의 상대적 소규모성에 기인한다. 무릇 중소기업 문제의 인식은 대기업과 중소기업의 관계 구명에서부터 비롯되어야 한다. 대기업과 중소기업의 관계 중에서 가장 직접적인 연결고리는 하청관계이다.<sup>1)</sup>

하청관계란 “모기업과 하청기업간의 계약에 의한 생산분업체제”라고 정의할 수 있다. 하청기업은 모기업의 주문에 따라 부품 또는 부속품을 생산, 공급하며 모기업에 의해 판매될 제품을 조립 생산하거나 소재를 가공하게 된다.<sup>2)</sup>

모기업의 입장에서 볼 때 하청관계는 구매의 측면과 공정관리의 측면을 동시에 지닌 이

\* 이 논문의 초고는 경상대학교 사회과학연구소의 1991년 가을학술발표회에서 ‘대기업과 중소기업간의 하청관계’라는 논제로 발표된 바 있다. 당시 토론에 참여해서 여러가지 유익한 조언을 해주신 충북대학교 허석렬교수께 감사드린다.

원적 성격을 갖고 있다. 한편 이를 하청기업의 입장에서 볼 때는 판매의 측면과 생산의 측면을 동시에 갖는다. 무릇 자본이 재생산되기 위해서는 소재보전과 가치실현의 조건이 충족되어야 한다. 하청관계에서 대기업은 중소기업의 가치실현의 장이 되고 생산공정상 관계가 긴밀해짐에 따라 중소기업의 소재보전도 대기업의 규정을 받게 된다. 따라서 대기업과 중소기업은 하청관계를 통하여 서로의 생산력을 발전시킬 수도 있으며 또는 대기업이 중소기업의 지배를 통하여 자신의 자본축적상의 난점을 해결하는 계기로 삼을 수도 있다. 전자는 하청관계를 통해 대기업과 중소기업이 대등한 사회적 분업관계를 형성하는 것을 의미하는 것이요, 후자는 하청관계가 대기업의 중소기업에 대한 지배의 계기가 된다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.<sup>3)</sup>

그렇다면 하청관계의 존재는 대기업과 중소기업에 어떠한 경제적 이익을 가져다 주는 것일까? 우선 대기업 측에서 보면 부품의 생산과정을 중소기업에 떼어줌으로써 고정자본의 증대에 따른 이윤을 저하경향을 저지할 수 있다. 또한 대기업은 부품의 제조에 따른 경영관리상의 부담을 크게 경감하고 오히려 그 노력을 완성품의 확대에 들림으로써 시장 지배력의 유지와 확장에 주력할 수 있다. 아울러 특정한 부문에서 중소기업의 전문화를 유도하여 상대적으로 높은 노동생산성에도 불구하고 낮은 임금을 유지하게 함으로써 노동 임금을 절약할 수 있다. 반면 중소기업의 입장에서는 발주의 향상성, 제품 판로의 상대적 안정성, 기술 및 정보의 습득, 자금의 부분적 지원 등의 면에서 그 경제적 유인이 존재하게 된다.

이리하여 자본주의 발전에 따른 지배적 경향은 대기업 규모의 확대에 나타나지만 그와 동시에 대량의 중소기업의 공존을 가능케 하는 것이다. 전자가 경제 유기체의 동맥계를 이루는데 반하여 중소기업은 그 유기체의 독특한 모세혈관계를 이루면서 대기업과 공존하게 되는데 이 공존은 지배-종속의 관계<sup>4)</sup>를 특징으로 한다. 이러한 면에서 볼 때 대기업과 중소기업의 관계는 독자적인 재생산영역을 전제로 하는 의미에서의 ‘이중구조’<sup>5)</sup>로 파악하기보다는 지배-종속관계로부터 나오는 ‘부등가교환’의 조건하에 대자본의 축적전략과 결합되어 일정한 생산능률을 발휘하는 중소기업의 존재를 전제로 파악되어야 할 것이다.<sup>6)</sup>

“한국자본주의에서 대기업과 중소기업에 대한 대부분의 선행연구는 생산영역을 중심으로 전개되는 대자본과 중소자본의 연관측면을 도외시한 채 유통영역과 분배영역에서의 대립, 수탈 측면만을 일방적으로 부각시키는 데 치중해왔다. 따라서 중소자본은 한국자본주의 출범 이래 국내 대자본과 해외자본의 이중적 수탈 속에서 언제나 해체 위기에 직면하여 몰락되어가고 있는 자본분파로 묘사되어왔다. 그리고 또한 독점적 대자본 대 중소자본을 포함한 민중부문 간의 모순구조를 밝힌다는 이름으로, 해방 이후 한국자본주의의 전개 과정을 이와 같은 방식으로 이미 확정된 모순구조가 형태를 달리한 채 지속적으로 반복되

고 있는 것으로 이해하기도 한다”<sup>7)</sup>.

그러나 오늘날 대기업과 중소기업이 공유하고 있는 재생산 기반은 급속히 확대되고 있다. 특히 자동차, 전자, 금속 등의 분야에서 대기업과 중소기업의 분업구조가 광범위하게 진전되어 왔다. 이러한 사실은 “현대 한국자본주의의 자본구성이 대기업자본과 중소기업자본간에 위계지워진 모순적 통일을 내용으로 하고 있음을 함축한다. 여기서 제 자본 간의 모순적 통일이란 노동자계급으로부터 초과착취한 잉여가치가 분배되는 과정에서는 이 들간에 모순과 불균등이 발생하지만, 그 분배할 잉여가치를 초과착취하는 생산과정에서는 이들이 한몸으로 통일, 결합됨을 뜻한다”<sup>8)</sup>.

따라서 대기업과 중소기업간의 하청관계를 다룸에 있어, 유통과 분배영역에서 이뤄지는 불균등 관계에만 초점을 맞출 것이 아니라 생산영역에서 출발하는 자본-임노동 관계의 모순 구조를 동시에 포괄하는 방향이 바람직하다고 본다. 또한 기본적으로 대기업과 중소기업간의 지배-종속관계하에서 모기업이 직접 지배하는 노동과정과 하청기업이 직접지배하는 노동과정간에 일정한 분할 대립관계가 존재하는 가운데 상호연관성이 증대<sup>9)</sup>되고 있음을 상기해야 할 것이다.

이같은 관점에 입각한 이 글은 구체적 사례연구를 통해 한국의 대기업과 중소기업간의 하청 실태를 조사하고 이에 따른 구조적 모순을 밝혀내려는 의도에서 쓰여졌다. 머리말에 이어 2장에서는 진주 상평공단 내 10개 조립금속기계업종 하청중소기업의 운영책임자들과 이들과 거래를 하는 현풍과 진주에 있는 3개 원청기업의 실무 책임자 그리고 공단내 중소기업 노동자들에 대한 심층 면접조사 결과를 토대로 구체적인 하청관계의 실태와 문제점을 밝혀낸 후 3장에서 요약및 결론을 맺기로 한다.

## II. 하청관계의 실태

— 진주상평공단 내 조립금속기계업종 하청중소기업의 사례를 중심으로 —

교수나 관리하는 사람들은 모른다. 책에 써놓은 것과 다르다. 책에는 좋은 이야기만 있고 현실적인 것은 없다. 우리의 애로사항이 언급된 것은 없더라. 논문 쓰려면 우리같은 사람 발로 뛰어서 만나야 한다.(B 공업사 K사장의 충고)

### 1. 이용자료

이 글에서는 대기업과 중소기업간의 하청관계를 구명하기 위해 <표 1>에 요약된 바와

같이 주로 경남 진주의 상평공단에 자리잡고 있는 조립금속기계업종 하청중소기업 중 10개 사업체를 대상으로 사업의 운영책임자와 그리고 이들 하청업체와 거래하고 있는 현풍, 진주에 있는 3개 원청기업의 자재 및 구매담당자 및 공단내 하청중소기업 노동자와의 면접조사자료<sup>10)</sup>를 이용하기로 한다.

진주는 1990년 12월 현재 258천명의 인구를 갖고 있는 중소도시로서 남해고속도로가 동서로 연결되고 있는 서부경남지역의 교통요충지이지만 서울에서 워낙 멀리 떨어진 국토의 동남부에 위치한 관계로 지역발전이 타도시에 비해 매우 느린속도로 진행되고 있으며 아울러 전통적 유교문화가 아직도 깊은 뿌리를 간직한 채 내려오고 있는 보수적인 도시라고 할 수 있다.

이와 같은 내외적 입지여건 때문에 수도권 지역에서의 공장이전은 거의 없는 상태이며 대부분의 업체가 영세적 성격을 띠는 자생적인 향토기업으로 구성되고 있는 바, 이러한 중소규모의 공장들을 한 지역에 집단적으로 모으기 위해 진주상평공업단지(이하 '상평공단')가 조성되게 되었다. 상평공단은 1978년 3월 15일 건설부 고시 제25호에 의해 지방공업개발 장려지구로 지정된 바 있으며 1979년 1월 20일 동 기본계획이 승인되었고, 1986년 7월 19일 정식공업단지로 지정되었다. 공단 내에는 1991년 8월 현재, 318개 업체가 입주되어 있으며 그 중 조립금속기계 및 장비업종이 158개사로 전체 입주업체의 약 49.7%를 차지하고 있으며 섬유유복 및 가죽제품 제조업체가 약 22.0%의 비중을 차지하고 있다.<sup>11)</sup>

〈표 1〉 사례연구대상 중소하청기업 내역

조사하청업체	종업원(명)	자본금(원)	부지(평)	생산품목	하청 및 재하청	노동조합
A(1968)	70	7억	800	농기계 및 자동차 부품 1000여종	3군데에 하청받고 재하청도 있음	있음
B(1986)	13	1억3천	60(임대)	기아류 부품 60, 70여종	1군데에서 재하청받음	없음
C(1971)	35	3억	630	농기구 부품 60~70여종 중장비포크레인부품 500여종	3군데에서 하청받고 재하청을 많이 줌	없음
D(1988)	17	4천만	50(임대)	농기구부품 100여종	4군데 2차 3차 재하청	없음
E(1989)	46	5억	510	스프링 1800종	5개 업체와 하청 및 재하청	없음 <sup>1)</sup>
F(1984)	32	4억	560	계관 및 증장비부품 600종	4개 업체와 하청	없음
G(1988)	21	3억	70(임대)	기아와 전동축	1개사와 하청	없음
H(1988)	20	10억	506	열처리(기초, 첨단, 고주파)	1개사와 재하청	없음
I(1976)	22	5억	300	농기계증장비부품 70여종	20개 업체와 하청거래	없음
J(1986)	80	1억5천	500	기아, 감속기, 오일펌프	5개 업체와 하청거래	있음

주 : 1)89년도 생겼다 12월 스스로 해체

( )안은 설립년도.

본 조사가 이루어진 기간은 1991년 5월부터 8월까지였다. 면접에서는 구조화된 설문지보다는 비구조화된 설문지를 사용하였다. 이 조사는 공단내 조립금속 기계공업의 전체적인 하청실태를 밝혀내는 데 그 목적이 있으므로 설문의 형식적 내용보다는 심층 면접을 통해 본질을 파악하는데 중점을 두었다. 조사결과 나타난 중요한 문제점은 역시 대기업과 중소기업간의 하청관계에서 야기되는 하청물량확보 및 납품가격문제, 원자재구입문제, 기술문제, 부지문제 등이 하청중소기업의 목줄을 심하게 죄고 있으며, 여기서 비롯되는 하청기업의 상대적 이윤추구상의 불리점은 궁극적으로 하청중소기업의 노동자에 대한 치열한 착취관계로 귀착되게 되어 결국 중소기업노동자를 저임금과 장시간, 고강도 노동의 족쇄로 묶어놓게 된다는 점이었다.

## 2. 하청실태

### (1) 대-중소기업간의 하청관계

#### 1) 하청관계의 형성과 변화

하청관계 형성의 계기를 보게 되면 일반적으로 인척관계나 안면, 기타 여러가지 인맥에 의한 것이 보통이다. 특히 하청물량이 유동적인 상황에서는 안면등의 관계로 하청량을 확보하는 것이 대단히 중요한 일이 된다. 하청관계를 지속하고 물량을 확보하기 위하여 원청기업의 담당자와 하청업자간에는 커미션이 오가거나 여타의 향응 등이 제공되기도 한다. 물량확보를 위한 하청업체간의 이러한 경쟁은 납품가격을 동결시키거나 혹은 하락시키는 방향으로 작용하게 된다. 하청업자간의 경쟁이 심하므로 하청관계가 대개는 일방적인 지배 종속관계로 되고, 그 결과 하청기업인 중소기업은 생산물의 가격과 양에 대한 결정권을 상실하게 된다. 또한 자연히 납품대금액의 지불시기 및 조건 등에 대해서도, 결정적으로 불리한 위치에 놓이게 되는 것이다.<sup>12)</sup>

비슷한 창업 경로를 가진 상평공단 A기업의 P상무와 E기업의 K사장 이야기를 차례로 들어보자.

“전에 있던 Q공업에서 부장까지 하다가 나왔다. 종업원 2명 데리고 샘플을 만든 다음 찾아가서, ‘우리회사 이런 것 만들었습니다. 등록 좀 시켜주소’하면서 크는 거다. 대기업 회사의 직원이 한 공정을 가지고 나가서 납품을 하면 회사측에서는 인원은 줄고 또 가공은 하지 않으니 이중으로 이익안인가. 결국 이렇게 되니 대기업도 환영이다”

“아직도 모기업의 구매자에게는 어떻게든 성의를 보여야 한다. 명절 때엔 선물을 해야한다. 모체의 주요간부와 평소에 잘 사귀어 놓아야 한다. 한번은 회장이 좋아하는 것이 뭔가를 알아본 후 삼천포에서 싱싱한 전복을 갖다준 적도 있다”

이러한 소위 ‘성의’를 보이지 못해서 하청관계가 끊긴 L공업의 A사장은 다음과 같이 불만을 토로

한다.

“Y회사 옥밖에 만나온다. 거래가 끊어진 이유는 뻔하다. 술도 받아 주고 새택이나 사주고 하는 사람에게나 주문 주더라. 고생하던 사람에게 게 일거리 주는 것이 아니고, 납품시켜도 검사를 안 해준다. 당시 구매하는 사람 마음대로이다”.

그러나 이와 같은 현상은 80년대 중반 이후에 들어오면서부터 부분적으로 많이 완화되어가는 경향이다. 모기업이 점차 조립에 중점을 둠에 따라, 하청업자가 많이 필요한 상태가 되면서 상황은 크게 바뀌었고 특히 특수한 기술이나 공정을 요하는 경우엔 오히려 하청업체가 우위에 서게 되는 경향도 있는 것이다. 원청기업인 T사의 S과장과 T과장의 말에서도 이같은 사실은 확인되고 있다.

“이젠 하청업체가 아닌 협력업체지요. 70년대 들어 대기업이 급속히 커갈뻔 중소기업에서는 전반적으로 지식이 부족했어요. 그냥 공고 나 와서 일만 하는 형태였는데 요즘은 대졸이 많이 남아서 몇몇 특이한 대졸자를 제외하곤 중소기업으로 뽑힐 수밖에 없지요. 이젠 중소기업에서도 P.C.도 갖다놓고, CAD도 이용하고 하면서 나름대로 연구하는 것이 보이더군요. 해외로 나갈 수 있는 길이 넓어졌고 대중매체를 통해 보는 것이 많아졌고 전문잡지가 늘어나서 이젠 중소기업도 많이 깨었어요. 전 같으면 ‘까불지마’하면 됐는데 이젠 안돼요”.

“요즘은 과거에서처럼 주도권을 쥐고 흔드는 그런 시절은 아닙니다. 하청 관계는 서서히 민주화되고 있습니다. 과거엔 소위 구매부에 있다 하면 떡고물이 많이 생긴다 하는 것이 우리나라의 흐름이었고 아무리 큰소리치고 해도, 말 한마디 못하고 당하는 입장이 중소 하청업체였죠. 그런데 4, 5년전부터 모기업이 조립에 중점을 둔 이래 협력 업체가 많이 필요한 상태가 되면서 상황이 바뀌었습니다. 협력업체를 잘못 건드리면 우리가 도리어 손해를 보니까요. 그래서 삼성그룹의 경우는 경영지도도 해주는 것 아닙니까? 기업은 많은데 쓸만한 중소기업은 적어요. 그래서 이젠 하청업체에 가서 큰소리치는 것이 아니라 민주적으로 풀어 나가죠. 요즘은 오히려 하청업체가 큰소리치는 경우도 많이 있습니다”.

그러나 여기서 문제는 과연 특수하고 고유한 자체기술을 보유함으로써 ‘큰소리’치며 하청 받을수 있는 능력을 갖춘 기업이 진주상평공단 내에 도대체 몇개나 존재할 것인가는 무척 의문이다. 대부분의 공단 내 하청기업의 경우, 일반적인 기초 가공기술에 의존하기 때문에 자연히 이와 같은 대기업과의 전속관계의 성립이 어려워지는 것이다.

## 2) 납품가격의 결정

모기업과 하청기업간에 존재하는 문제점 중 가장 첨예하게 대립되는 부분이 바로 납품가격 결정 방식이다. 하청단가(납품가격) 결정방식은 대기업과 중소기업의 역학관계가 표출되는 장이다. 즉 대기업과 중소기업의 의존정도에 따라 하청단가결정은 달라지게 된다. 대기업은 하청단가의 분석을 통해 외주 대상업체의 결정 및 변경, 외주량의 증감, 나아가서는 하청거래 여부를 결정하게 되고 특

별한 경우에는 원자재의 제공(사급)을 통해, 하청기업을 생산공정상의 일부로 포섭하여 우월한 지위를 갖게 된다. 반면 중소기업은 모기업이 납품가격결정의 주도권을 장악하고 있는 부정할 수 없는 현실 속에서 안정적인 시장확보의 반대급부로서 하청단가의 인하압력에 항상 직면하게 된다<sup>13)</sup>.

더우기 상평공단의 중소기업체의 경우 생산하는 품목이 특수한 기술을 요하지 않는 소위 전용화된 부품이 아닌 경우가 대부분이기 때문에 하청업자간에 물량확보의 경쟁이 심하게 된다. 특히 80년대 후반이래 본격화된 대기업의 하청거래선 다변화 전략을 통해 모기업이 하청기업간의 경쟁요소를 활발히 도입함으로써 납기와 품질면에서 안정된 부품의 공급과 하청업체간의 가격경쟁을 통한 저가공급을 도모함에 따라 이같은 부담은 더욱 더 하청기업으로 전가되고, 이는 다시 2차, 3차 하청으로 심화되면서 궁극적으로는 중소기업 노동자를 치열한 노동강도와 비참한 저임금의 늪에서 헤어나갈 수 없도록 하는 근본원인이 되고 있는 것이다.

상평공단내의 하청기업도 예외는 아니다. A공업의 P상무 이야기를 들어보자.

“부품은 대기업에서 전부 이원화 정책을 쓰고 있다. 일부러 경쟁을 부친다. 경쟁업체를 만들어 놓고, 한군데서만 쓰지 않고 최소한 두 군데를 거래한다. 개발의뢰를 한 업체에서만 하지 않는다. 그래야 원가 책정도 수월하니까. “어느 업체에서는 90원인데 왜 너희 업체는 100원 인가?” 하곤 한다. 품목이 어느집에서건 할 수 있는 것이다. 한집에서 하는 것은 다른 집에서도 다 할수 있다. 지금은 경쟁이 없다고 하더라도 우리가 모기업에 잘못 보이거나 하면 경쟁업체를 얼마든지 만들수 있다. 도면 던져주고 개발하라면 된다. 어느정도의 공업기술만 가지고 있으면 누구나 할 수 있는 것이다”.

이같이 안정적인 하청물량의 확보조차 위협받는 상황에서, 하청기업이 살아 남기 위해 우선 단가의 불리성을 감수하고서라도 물량확보에 진력하게 된다. 자, 그렇다면 일단 물량을 확보한 후 원가는 어디서 맞출 것인가? D기업의 L사장에게 물어보자.

“원가문제가 납품하는 데 최고 문제다. 원가가 계산되는 것은 컴퓨터에 나오는 자료도 아니고, 과학적인 근거가 있는 것도 아니다. 대기업에서는 워낙 좋은 기계를 수입해가지고 가공을 하다보니까 여러모로 엄청나게 원가가 절감된다. 품목에 맞는 기계를 도입해가지고 가공하는 경우와 범용기계에 올려서 가공하는 것은 큰 차이가 있게 된다. 원가분석을 하는 것은, 대기업에서 하는 그 원가를 기준잡는다. 그러면 우리는 어디서 원가를 맞추는가? 대기업보다 열심히 일함으로써 원가를 맞춰 나간다”.

대기업보다 열심히 일한다는 것은 결국 중소기업 노동자에 대한 절대적, 상대적 잉여가치의 착취와 저임금 체계에 의존한다는 것이요, 이는 곧 노동시간의 연장과 노동강도의 강화로 귀착되는 것이다.

또한 모기업과의 납품가격 결정과정에서 하청기업이 당면하는 주요 애로 중의 하나는 하청단가의 경직성이다. 일단 한 품목에 대한 하청단가가 결정되면 웬만해서는 그 가격이 움직이지 않는 경향이 있다. A공업의 P상무와 E공업의 K사장은 이 점에 대해 다음과 같이 애로사항을 털어 놓는다.

“대기업에서 모순이 있는 것이 한 번 정한 단가는 10년간 변경 안한다. 어떻게 맞춰낸다 해도 실속없이 매출액만 올리는 것이다. 매출액은 올라가도 부가가치가 없다. 더우기 원가결정시, 전적서상엔 원재료비, 감가상각비, 금형비, 부자재비, 관리비, 이윤을 인정하지만, 금융 비용은 인정 안한다. 이렇게 되니 결국 인건비 쪽으로 눈이 돌려지게 되는 것이다. 우리들에 있어 인건비 비중이 총매출액의 20%를 상회하면 위험수준이다. 하청업에선 마지노선이 20%이다”.

“89년에 한 번 전적 낸 가격이 계속 유지된다. 한 번 정해지면 그걸로 끝이다. 외주업체에서는 인건비가 3년만에 50%가 오르고 원재료비도 물가 때문에 많이 올랐는데 납품가격은 동결이다. 원가산정시 5년, 10년 을 내다 보고 산정해야 하는데 모기업에서 인정 안해주시 정말로 문제다”.

이 점에 대해서는 원청기업의 담당자들도 어느정도 시인을 하는 편이다. 결국 상평공단 내 하청기업에 대한 외주의 주요요인은 대기업의 비용절감에 귀착된다고 볼 수 있는데, 이것은 모기업인 T사의 외주담당과장 S씨와 R중공업 구매과장 J씨의 말에서도 확인된다.

“엄청 싸게 먹힙니다. 외주가 무조건 싸요. 대기업에서 많은 사람을 관리하면 그만큼 돈이 들지요. 조적이 크면 클수록 통제가 안되지요. 대기업병이거든요. 결재라인이 너무 복잡한 것도 주요 원인입니다. 반면에 외주의 경우는 사장 모가지가 걸려 있기 때문에 밤새고 관리합니다. 그게 원가절감입니다. 사장이 밤새우는 것은 일반 봉급쟁이와는 다르죠. 피가 나게 노력을 하죠. 그러니 중소기업노동자도 일 안 할 수 없고, 그렇게 해서 유지되는 겁니다”.

“원가계산시 단가의 변화가 없는 것도 사실이다. 그러나 선진국, 일본만 보더라도 공산품 가격은 계속 싸진다. 싸게 하지 않으면 팔리지가 않으니깐. 협력업체도 그런 방향으로 움직여야 한다. 라인화하여서 코스트를 떨어뜨려야 한다. 특히 우리 회사제품의 경우는 농어민을 상대로 하기 때문에 정부에서 값을 올려주지 않는다. 그래서 엔지니어들은, 비용을 줄이는 아이디어를 내고 협력업체도 인건비 포션을 줄이고 새로운 설비를 들여 놓든지 해서 단가를 줄여 나가야 한다”.

하청기업은 거래조건 면에서도 불리한 위치를 감수하고 있다. 부품의 납품가격결정은 모기업 주도로 시장가격보다 훨씬 낮게 결정되는 것이 통례인데다가 또한 어음 결제기간이 통상 3개월 이상으로 되어 있어 이를 현금화하는 데는 10~20%의 이자를 지급해야 하고 그렇게 되면 시장가격보다 30%에 가까운 가격상의 손해를 감수해야 하는 문제가 발생한다.

한편, 하청관계의 유지를 위해 납기엄수는 하청업체의 생명이다. 대부분의 응답자들은 신조가 납기를 지키는 것이라고 이구동성으로 말하고 있다. C공업 Y사장의 이야기인 즉, “우리가 안되면 재하청을 주더라도 납기는 지켜야 한다. 대부분의 기업에서 자란한 품목들은 다시 재하청을 하고 있다. 우리도 매출액의 20%를 다시 재하청을 주고 있다”.

특히 진주에서는 20명 이하의 영세하청기업이 반수이상을 차지하며 이들 기업은 대부분 재하청이나 재재하청으로 명맥을 유지해 나가고 있는 실정이다. 영세기업인 G공업의 C사장은 재하청의 예로



점을 다음과 같이 호소한다.

“제하청을 하다 보니 어려운 일이 한두가지가 아니다. 첫째, 물량관계이다. 제하청이 계약서로 하는 것이 아니니까, 하다 보면 예고없이 물량이 줄고 하니 생산공정의 안정성이 없다. 둘째, 역시 가격문제인데 하청업체에서 자기들도 관리비로 15%~20% 가져가고 나면 그후에 우리 관리비와 이윤을 맞춰야 하니까 문제이다. 진주의 경우 제하청업체가 반수 이상일 게다. 제하청의 경우 대금지불조건도 불리하다. 자기들도 4개월짜리 어음을 받으니, 우리도 4개월짜리를 받게 된다. 진주에서는 제하청의 경우 대부분이 4개월일 게다”.

### 3) 원자재 구입

한편 하청업체가 직면하게 되는 문제 중 중요한 것 중의 하나는 원자재 구입 문제이다. 하청업체의 원자재 구입경로는 다음과 같이 세 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 모기업이 하청기업에게 원재료를 무상지급(사급)하는 경우. 둘째, 모기업이 하청기업에게 원재료를 유상지급하는 경우. 셋째, 하청기업이 원재료를 스스로 시장에서 구입하는 경우의 세 가지다. 여기에서는 부품구입비, 제하청의 외주가공비도 모두 재료비에 포함되게 된다. 기계공업의 하청관계에 있어 원재료지급의 의미는 매우 중요하다. 모기업이 원재료의 무상지급을 통하여 하청지배의 하나의 근간으로 삼는 것과 원재료의 유상지급을 통하여 유통과정에서의 이윤추구의 수단으로 여기는 것은 다르기 때문이다. 또한 기계공업의 하청관계에서 원재료의 지급은 제품의 품질유지 또는 생산상의 배려와 영세하청기업의 자금부족을 보충해주는 의미를 가진다<sup>1)</sup>.

조사대상 하청중소기업의 경우 20인 이하의 영세기업인 B기업과 D기업만이 완전히 소재를 모기업으로부터 받아서 단순 가공만 하는 형태를 띠고 있을 뿐 나머지 업체들은 원재료의 일부만을 사급에 의존하거나 혹은 소요되는 원자재를 각자 시장에서 구입해서 가공하는 경로를 가지고 있었다. 그러나 원하는 원자재를 시장에서 구입하기란 매우 힘들며, 더우기 지리적으로 대도시와 많이 떨어진 관계로 원자재구입의 애로가 심각한 실정이다.

F기업의 K부장의 말에 따르면 보통 소재를 마산, 창원, 부산에서 구입하는데, 원가면에서 애로가 많음을 지적하면서 진주에도 포철이나 한국철강의 대리점이 있었으면 하는 희망을 가진다 한다.

G기업의 C사장은 원자재구입의 어려움을 다음과 같이 털어놓는다.

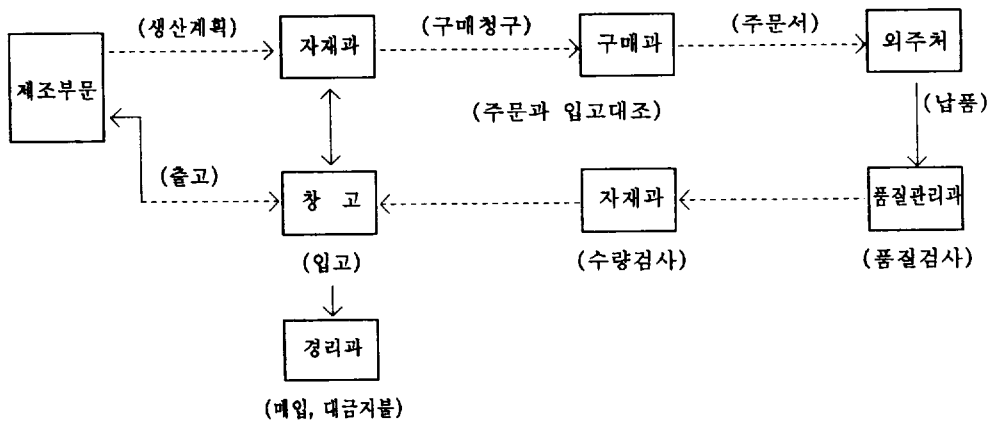
“원자재구입에 상당히 애를 먹는다. 우리는 주로 특수강을 쓰는데 우리가 쓰는 작은 소재는 일반적으로 대량생산이 안된다. 어떤 경우엔 SCL21종 19파이 소재를 구하려고 서울이고 마산이고 연락해도 없어서 결국 부산에서 동가리 몇개 있는 것을 사가지고 왔다. 주문생산해야 공급받지 그냥 시장에서는 구하기 어렵다. 보통 미리 주문해놓고 2개월 이상 기다려야 한다. 원자재 공급업체는 삼미, 포철인데 사급은 없고 100% 시장구입이다. 한달에 원자재 가격으로만 1,500만원이 소요 되는데, 소량의 주문을 안

받아주니까 필요이상으로 5, 6개월분씩 주문해놓아야 하니 손해가 이만저만이 아니다”.

#### 4) 납품과 대금결제

모기업과 하청기업간 거래에서 실제로 대두되는 문제 중의 하나가 대금결제와 관련된 납품시점의 처리문제이다. 즉, 모기업 측에서는 아직 매입으로 처리하지 않았음에도 불구하고 하청기업은 일단 모기업에 납품했다는 사실 자체로 매출로 간주함으로써 빚어지게 되는 문제이다. <그림 1>에서 보듯이 주로 대기업인 모기업측에서는 일반적으로 업무체계의 세분화가 이루어져서 납품되는 물품의 품질검사 부문, 납품수량을 확인하는 부문, 이들 물품을 창고에 입고시키는 부문, 이를 최종 확인하고 관리하는 부문, 납품결과를 통보받아 매입으로 회계 처리하고 대금을 지급하는 부문으로 나누어져 있다.

<그림 1> 대기업의 부품구매 절차



하청기업의 납품이 최종 확인되는 시점은 검사, 검수 및 입고의 완료와 동시에 경리과에서 이 사실을 통보받아 매입기장을 완료하는 때이다. 따라서 하청기업으로서는 모기업 측에 제품을 인계하는 것으로 납품이 완료되었다고 해석할 수 있으나 모기업 측에서는 내부 업무과정이 완료되어야 납품이 확정되므로 양자간에는 납품시점의 차이가 있게 마련이다. 납품후 확인시점까지의 시기를 가능한 늦추는 불공정 거래관행도 바로 이 과정에서 비롯된다고 할 수 있다<sup>15)</sup>.

「중소기업계열화 촉진법」 제9조에 의하면 “모기업체의 납품대금의 지급기일은 그 납품에 대한 검사여부에도 불구하고 납품을 수령한 날로부터 60일의 범위안에서 최단기간으

로 정하도록” 규정하고 있다. 그러나 현실은 어떠한가? E공업의 K사장에게 들어보자.

“우리들이 보통 이번달 납품을 하면 다음달 20일에 대금이 오기 시작하는데 보통 3개월짜리 어음을 받는다. 이것도 감지덕지하고 받는다. 어떤곳에는 6개월짜리도 있다 한다. 결국 우린 현금으로 소재를 사들이고 임금과 제비용을 들어서 생산한 물건이 4~5개월간의 후불조건으로 판매되니, 이자 빼면 남는 게 뭐가 있겠나. 썩어 빠지게 고생해 봐야 넘 좋은일 시키는 게 아닌가?”

특히 진주같이 중소기업체의 교섭력이 약한 곳에서는 대기업의 일방적 가격결정이 통제화되어 있어서 이러한 대금지급의 지연 경향은 매우 심각한 실정이다. 진주상공회의소 C소장도 이같은 경향에 대해 다음과 같이 지적하고 있다.

“정부가 대기업에 대해 어음기간을 2개월로 정해 발행토록 하고 있으나 실제로는 6개월짜리까지 발행되고 있다. 영세업체에서 기일이 먼 어음을 받아왔자 이자를 채하면 사실상 적자를 면할 수 없다. 제1금융권에서 제한인제도를 확대하든지 어음기간을 2개월로 못박아 발행토록 법제화해야 한다<sup>16)</sup>”.

## 5) 기술문제

“경쟁적 기술의 부족에도 불구하고 국내독점자본이 근래에 이르기까지 국제상품시장의 일정 영역을 배타적으로 점할 수 있었던 것은, 기업 및 산업연관체제로부터 소위 유연적 기술의 대체효과를 얻어왔기 때문이다. 즉 신상품생산에 필요한 기술이나 설비를 투자하는 대신 일부의 생산공정이나 부품생산을 하청중소기업에 전가할 수 있는 계기를 통해 시장활로를 개척할 수 있었다는 것이다.

기업관계나 하청조직방식도 광의의 기술분업체제라 본다면, 대-중소기업간의 하청관계는 기본적으로 기술적, 사회적 분업에 기초하고 있다고 할 수 있다. 하청계열관계에서 신상품생산에 필요한 핵심적인 기술과 생산단계는 대기업이 소유하고 있으며, 일부 기술적 수준이 낮거나 전문화된 생산단계는 중소기업에게 이양된다. 이같은 상품생산체제에서 분업의 이득은 최종적으로는 모기업인 대기업에 귀속된다. 그 귀속은 대기업이 부담해야 할 설비와 노동관리비용을 궁극적으로 중소기업으로 하여금 부담하게 만드는 전가 메카니즘에 의하거나 대기업의 내부생산방식이 갖는 기술부족측면을 보충해주는 역할을 통해 달성되는 것이다<sup>17)</sup>”.

요컨대 한국의 대기업은 하청관계 심화를 통해 자동화된 대량생산체제를 갖춘 대기업과 노동집약적 생산체제를 갖춘 중소기업간의 유기적 관계를 강화시키고 이를 바탕으로 하여

자본축적을 유지하고 있다고 볼 수 있다.

앞에서 보았듯이 일반적으로 진주지방 하청중소기업에서 요구되는 기술수준은 매우 초보적 수준에 머물고 있다. 또 중소기업 자체에서 부품에 대한 고유한 설계도를 가지고 있는 것도 아니며, 설계자체가 모기업에서 제공되므로 하청기업에 대해서는 주로 설비와 경험을 가지고 조금만 연구하면 따라갈 정도의 저급한 기술수준만을 요구하게 된다. 그러나 “기술개발을 안 한다기 보다는 할 필요가 없다”는 쪽이 오히려 맞는 말일 것이다. 또한 모기업측으로부터 기술지원의 기회가 거의 없는 실정에서 대부분의 하청 중소기업은 자기들의 인력을 동원해서 각자의 경험을 토대로 기술적인 애로를 해결해 나가는 형편이다. 모기업인 T사의 S과장 말을 들어보자.

“저희 대기업에서 하청기업에 투자를 해서 가르치고 키울 수도 있지만 요즘은 일반적으로 기술이 너무 빨리 발전을 해버리거든요. 짧은 시간내에 개발을 해내야 하기 때문에 새로운 기술을 익혀줄 마음은 있어도 시간에 쫓겨서 기존에 거래하고 있었던 집을 찾게 마련이죠. 새롭게 중소기업 하나를 전문화시킨다는 것이 말은 쉬워도 실제로는 무척 어려워요”.

하청 중소기업의 기술문제에 대한 애로사항에 대해 A기업 P상무는 다음과 같이 말하고 있다.

“도면대로 나오지 않는 경우 상당한 문제가 야기된다. 치수가 너무 까다로운 것이 많고, 또 우리나라 기술수준이 도면에 손을 못 대도록 되어 있다. 공차(정밀도)가 도저히 우리기술로서 안되는 것이 있다. 도면을 보내줄 때 공차를 완화해서 보내줘도 되는데 일부러 까다롭게 해서, 한국에서 만들다 안되면 일본에서 가져다 써라 하는 의도이다. 우리회사엔 별도로 기술개발요원이 있는 것도 아니고, 기능공이 주로 한다.

대기업이 기술문제를 해결해주려고 노력은 하지만 자기네들이 다 붙어서 끝까지 해결하는 경우는 별로 없다. 그냥 상의하는 정도이다. 자기들 업무도 바쁜데 일부러 시간과 인력을 할애해서 하청업체에 다 신경 써주긴 힘들다. 우리의 경험을 토대로, 우리들 애로는 우리가 자체적으로 해결하는 편이다. 보통 회사 내의 5~6명 정도가 자체기술을 가지고 해결한다. 그들은 다 과장들 이상이다. 생산직 52명 중 기술을 가진 이는 그리 많지 않다. 이들은 현장에서 올라 온 사람들이다. 도면도 다루고 만들 줄도 안다. 밑 사람을 가르칠 줄도 안다. 그사람들을 이용해서 만드는 것이다”.

이같은 하청중소기업 기술의 낙후경향은 진주지방의 지리적 특성에서도 기인한다고 볼 수 있다. 진주지방에는 이렇다 할 대기업이 없으며 그나마 진주지역의 기계공업을 주도하던 대동공업마저도 현풍으로 이전하는 바람에 기술적인 정체는 가속화되었다. 이같은 상황에서는 모기업측에서도 보다 고도의 기술을 요하는 부품의 하청은 맡길 수 없는 것이고

자연히 진주지역의 하청중소기업은 기초적인 단순기술을 주로 이용하는 범용 부품공급업체로 전락하게 되었다. 그 결과 하청기업의 물량확보 경쟁이 심화되고 결국 모기업의 마음먹기에 따라 하청물량이 변동될 수 있는 불리한 위치에 서게 되었던 것이다.

원청업체인 T사의 S과장도 진주의 하청업체에 대해 다음과 같이 문제점을 지적하고 있다.

“진주에도 기계업이 있고 나뉠대로 전통도 있긴 하지만 하청거래는 잘 안하게 된다. 지역적으로 우선 멀다는 것이 큰 이유이다. 진주로 갈 바엔 서울로 간다. 어차피 차에 한번 싣릴 바에는 자재나 전문성 면에서 유리한 서울로 가는 것이다. 더우기 구매자의 입장에서 아무래도 정보가 많이 있는 서울을 선호하게 되고, 또 기술도 자기네들끼리 경쟁하기 때문에 조그마한 업체라도 물건은 쓸 만하다. 예컨대 샤프트 하나다 하면 계속 그것 하나만 깎고 있다는 것이다. 그래서 전문성이 있고 단가가 낮아지므로 자연히 그런집을 선호하게 되는 것이다. 또한 지역마다 고유한 지역적 특성이 있게 마련인데 서울은 지방색이 없을 뿐 아니라 자기들끼리 뭉치거나 하는 경향이 별로 없으며 각자 해결하려는 성향이 있는데 반해 진주지역은 무척 보수적이다. 또 자란 것 들은 잘 챙기지 않는 경향이 있다”.

진주지역내 일부하청기업에서는 이같은 기술문제를 해결하기 위해 자체기술개발<sup>18)</sup>이나 자동화 기기를 도입하는 등의 노력을 기울이고 있지만 대부분의 하청 품목이 다품종 소량 생산을 통해 이뤄지므로 말미암아 자동화에 따른 메리트가 별로 없는 상태라고 볼 수 있다. A기업의 P상무 이야기를 들어보자.

“중소기업의 자동화를 위해선 한 아이템에 적어도 10만개 이상이 되어야 하는데 우리나라 실정으로는 말이 안된다. ...자동화라 하면 크게 생산성을 높이기 위해서 하는 자동화와 인건비절약을 위한 자동화로 나눌 수 있다. 후자의 경우에 대해서는 일부 중소기업에서 관심을 가질지도 모르지만 대량생산을 위해 자동화 하는 것은 실제로 아직 이른편이다”.

G기업의 C사장도 이에 전적으로 동의한다.

“사람을 덜 쓰는 기계를 구입하는 것은 물량자체에 따라 필요할 수도 있지만 자동화를 한다고 해서 무조건 좋다고 할 순 없다. 자동화하려면 소품종 다량생산이 되어 하는데, 중소기업은 다품종 소량생산이므로 공정전환이 힘들다. 간이식으로 자동화 비슷하게는 한다”.

이같은 저급한 기술환경하에서, 진주지역의 하청중소기업은 주로 노동집약적 생산공정과 테일러주의적인 노동과정을 주축으로 하는 재생산구조를 영위하게 되는 것이다.

## 6) 부지문제

진주의 하청중소기업이 겪는 심각한 어려움 중의 하나는 바로 공장부지 문제이다. 진주

상평공단내 업체의 반수이상은 자체기업의 부지를 마련하지 못한 채 임대공장을 운영하고 있다. 공단내의 부지 임대료는 80년대 이후 급격히 올라서 평당 60만원에서 70만원에 달하고 있다. 조립금속 기계업의 경우 정상적으로 라인을 깔려면 최소한 120평은 되어야 하는데 대부분의 하청기업의 경우 그만한 땅을 살 자금도 없거나 마땅한 부지도 없는 형편이다. 그러니 한 공장 안에 2~3개의 사업체가 함께 전세로 입주해 있는 경우가 적지 않는 것이다.

공장부지가 없다보니, 자금동원능력도 위축되게 마련이다. 담보할 땅이 없기 때문이다. 공장 임대료까지 부담해가면서 원가를 맞추려 하니 자연히 노동강도가 높아지게 되는 것은 불을 보듯 뻔한 일이다. 부지를 임대해서 공장을 운영하는 D공업의 L사장 이야기는 진주의 중소기업이 가지고 있는 부지문제를 잘 대변해주고 있다.

“건물은 임대인데 50평에 2,500만원이다. 공장을 마련해야 시설투자 한 가치를 뽑을 수 있겠다 싶어서 3개월 전부터 공장을 사려고 돌아다녔다. 공단에는 터가 없다. 공단조성 자체가 잘못되어 있다. 공단조성은 제조업을 하는 사람이 필요해서 만들어놓았으면 필요로 하는 사람이 그 터를 살 수 있게끔 하든지, 아니면 터를 보유하는 사람이 공장을 하든지 해야 하는데 공단 생긴 지 15년정도 되도 아직까지 공장을 세우지 않고 빈터에서 배추나 심고 놀리는 사람이 있다. 공단터가 3년전만 해도 평당 20~30만원 했는데 지금 100만원씩 한다.

지금 공단 내 기계금속단지에는 공장이 다 들어서 있고 현재 공터로 남아 있는 지역에는 완구나 기타 업종이 들어서게 되어 있다. 업종에 안 맞으면 매도를 못하게 되니, 변칙적으로 할 수밖에 없는 것이다. 또 소유자가 안 팔려 하니 문제다. 공단조성을 하고서 부지를 불하받은 후 일정기간중에 공장을 짓지 않으면 시에서 환수하는 것으로 알고 있지만 시행은 하나도 안되었다. 땅을 가지고 있는 사람은, 투기목적으로 가지고 있는 사람으로 재산이 많든가 권력을 가진 사람들이다. 이들은 먼 훗날을 보고 물어두고 있는기라.

공장부지 팔 사람이 없어 문제다. 시외지역으로 나간다고 해도 우리가 납품하는 입장이니 발주 자체는 문제없으나 종업원이 문제다. 사천 쪽에서 노동력 일부가 조달 되겠지만 기능공 구하기가 힘들 것이다”.

F공업의 C과장도 이같은 문제에 대해 다음과 같이 불만을 토로한다.

“진주지방의 중소기업체는 대부분 임대해서 공장을 하는데 공단이 최하 평당 60만원에서 70~80만원까지 세를 주기도 한다. 그래서 수지타산이 얼마나 어렵겠는가. 영세업체들이 자기 공장에서 일을 할 수 있도록 해줘야 할 것 아닌가. 사남공단에 5천평 기준으로 분양하는데 평당 10만원이면 싸지만, 그래도 5억 아니냐. 영세기업체에서 그런 돈을 어떻게 마련하겠는가. 100평 단위로 분양하든지 해야 한다. 군이나 도의 정책이 그래서 되겠는가. 부를 축적할 수 있는 사람들에게 주기 위한 정책 아닌가. 허가낸 투기라고도 할 수 있다. 공단에도 배추 심어 먹는 사람이 있는데 시에선 도대체 뭐하는 거냐. 공단 형성해서 10년이 넘는데, 이 비싼 땅값에 배추를 심는다? 기가 찰 노릇이다. 피땀 흘려 가공하면서 10원, 100원 따먹는 사

람이 있는 반면, 그 사람들은 투기하는 것 아닌가? 젊은이들에게 꿈을 심어줘야 한다. 정 어렵다면 아파트 공장이라도 만들어줘야 된다”.

반면 개인 공장부지를 소유하고 있는 하청기업들은 상대적으로 매우 유리한 위치에 서게 된다. 설비자금의 대여도 비교적 수월해서<sup>19)</sup> 필요한 자동화 설비도 갖추고 또한 땅값 상승의 효과를 향유하기도 한다.

자기 공장부지를 가지고 있는 J공업 C사장의 이야기를 들어보자.

“솔직히 어느정도 땅값상승의 효과도 보고 있다. 15년전 5만원에 분양받은 것이 지금은 80만원 한다.-제품 팔아서는 별로 남지 않는다. 작년 이익이 2억 8천인데 재테크에서 1억 2천이 나왔고 1억 6천은 생산에서 나왔다. 올해 임금논의에서 영업이익은 모두 당신에게 주겠다. 그 이상은 줄 수 없다고 했다. 실제 마진은 2~3%가 안된다. 기계 한 대 값이 안 나온다”.

결국 우리는 하청 중소기업문제를 이해하는 데 있어 같은 업종의 사업체라도 자기 소유부지의 유무에 따라 엄청난 차이를 보이고 있음을 간과해선 안된다. 이같이 중소기업의 문제는 획일적으로 규정지을 수 없는 복합적인 스펙트럼을 지니고 있는 것이다.

## (2) 하청중소기업과 노동자 관계

대기업과의 하청관계에 의해 언제나 낮은 납품원가와 제한된 물량으로 인한 조업의 불안정에 직면하게 되는 하청 중소기업으로서는 이같은 어려움을 극복하는 수단으로써 당연히 노동자에 대한 장시간, 저임금 노동을 강요하게 되고 아울러 노동력의 편성자체를 불안정 노동력 중심으로 하게 된다.

중소기업노동자는 그 신분자체가 지극히 불안정한 상태에 있을 뿐만 아니라 저임금과 장시간 노동 및 연공서열형 승진제도의 결여, 퇴직금 제도의 불비 등의 상황 속에서 정상적인 노동의 재생산 및 노동자의 장기적 생활설계 자체가 위협을 받기 때문에 조그마한 임금차이에도 쉽게 이동하려는 경향이 있다. 이에 따라 중소기업 노동시장에서의 입직경로도 공개적, 조직적 형태를 취하지 않고, 주로 연고모집, 신문광고, 문전모집, 가두모집 등의 비공식적 채널을 통하게 된다. 또한 노동력의 거래가 노동조합과 같은 집단적 형태를 띠지 않고 따라서 노동협약과 같은 보호를 받지 못하기 때문에 노동자는 자연히 불리한 위치에 서게 된다<sup>20)</sup>.

상평공단 내 하청중소기업노동자의 경우에도 예외는 아니다. <표 1>에서 알 수 있듯이

조사대상 10개 업체 중 노동조합이 있는 업체는 불과 2개에 그치고 있으며 그나마도 명맥만을 유지하고 있는 편이어서, 적극적인 노동운동의 전개는 거의 불가능한 상황이다. 또한 하청 중소기업경영자들의 노동조합에 대한 인식도 무척 완고하고, 배타적인 가부장적 노사관계가 유지되고 있다. E기업의 K사장, D기업 L사장의 이야기는 진주의 중소기업 노사관계의 단면을 그대로 잘 보여주고 있다.

“나는 무조건 노조활동하면 잘라버린다. 회사내에서는 사장이지만 밖에서는 형님, 아우 하며 지낸다. 회사내에서는 사규가 있고 또 지휘체제가 있으니 그래야 한다. 회사에는 상조회가 있는데 내가 100% 출자한다. -내가 내일 죽는다 해도 직원들에게 돈없다 소리는 못한다. 직원들은 나를 우상으로 생각하는데 우상이 흔들리면 뿌리가 흔들리는 것 아니냐”.

“우리같은 중소기업에서 노사분규가 있어서야 되겠다. 옛날같으면 대가족 아니냐. 전부가 가족이고 형님 아운데 노사분규가 있으면 안된다”.

한편 A기업 노조위원의 말에 의하면 노동자들도 노동조합의 단체행동에 대해 전적으로 동참하는 것만은 아니다. “노동쟁의가 발생해서 생산물량이 줄고 또 연장근무를 못하게 되어 보수가 낮아질 수밖에 없다. 그러다 보니 조합원들 사이에도 생활의 궁핍화를 두려워한 나머지 다음 협상때 제발 쟁의행위만은 피했으면 좋겠다”는 의견이 나온다”는 것이다. 이렇게 되니 비록 노조가 있는 경우라도 자연히 임금협상의 교섭력은 약화될 수밖에 없고, 결국 저임금체제가 강고히 굳어지게 되는 것이다.

해를 거듭할수록 대기업과 중소기업간의 임금격차는 더욱 커지게 되고 이는 중소기업노동력의 이동을 촉진하게 되어 중소기업은 전잡을 수 없는 인력난에 허덕이게 된다. 이에 따라 중소기업의 생산력은 더욱 하락되고 임금지불능력은 갈수록 떨어지게 되는 악순환이 거듭 되는 것이다<sup>21)</sup>.

진주 하청중소기업 노동자의 가장 큰 불만도 역시 낮은 임금에 있다. H공업노동자들의 말을 들어보자.

“지역적으로 임금차이가 나니까 더욱 화가 난다. 마산-창원과 진주의 차이가 크다. 그 쪽이 우리보다 20~30% 더 많더라. 그 쪽 노동자와 대화하면서 우리 임금 실정을 이야기 하니까 깜짝 놀라더라. 효성에 가도 우리보다 월등히 높다. 89년에 임금을 비교하니까 30%나 더 많더라. 이러니 정말 일할 맛 나겠는가? 우리 진주에도 대기업이 반드시 와야 한다. 대기업이 오면, 임금 및 근로조건 자체가 개선된다”.

“하청은 전문화 때문이 아니라 인건비를 줄이려고 하는기라. 중소기업들이 단결하면 되는데, 실상은 제 살 뜯어 먹기다. 어떻게 물량을 따온 다음에 인건비로 조정하더라. 대기업과



임금격차가 말도 못하게 크다. 현대자동차 조합원의 평균임금은 연장근무를 하지 않고서도 수당까지 월 72만원인데, 우리는 7년이 넘어도 통상급이 50만원 넘는 곳이 없다”.

“진주에 사장협의회가 있다. 한 기업에서 임금을 남보다 좀더 올려 주면, 당신 흑자 났다고 그렇게 줄 수 있냐고 말한단다. 그러니 서로들간에 눈치만 보게 되고 임금수준을 맞춰 나가게 되므로 임금차이가 거의 없게 되는 것이다. 진주엔 50명 이하가 압도적으로 많고 또 노조가 몇개 안되니 노동운동을 해도 여간해서 오르지 않는다”.

C기업에 10년 이상 근무했다는 노동자 K씨도 대기업에 대한 유혹을 떨쳐버리지 못한다.

“왜 난들 대기업으로 가고 싶지 않겠는가. 길만 있다면 간다. 대기업으로 가면 근로조건도 낮고 대우도 틀린다. 이왕 직장 전환할 바에는 대기업에 가는 것이 낫다. 못가는 이유는 지역 때문이다. 부모형제가 있는곳, 직장을 한번 옮기기가 쉽지 않다. 한지역이라도 분위기가 틀린다. 분위기에 적응하는 것이 어렵다. 최소한 3~4개월, 길면 1년이 걸린다. 더우기 30대 이후가 되면 가정을 가지게 되니 더욱 어렵다.-직장은 명절이나 연초에 많이 옮긴다. 실제 그런 유혹도 온다. 서울 지역에서는 명절에 친구들 만나면 사람 데려오라 한단다. 작은 데로 가는 경우는 거의 없다.-여하튼 근로조건은, 현재보다 좋아야 간다. 대체로 큰 기업에 많이 간다. 특히 여성 작업자들이 많이 옮긴다”.

조사대상 하청중소기업 노동자의 하루 일당은 기업규모의 차이와는 별로 관계없이 9,000원에서 12,000원 수준에 머무르고 있으며 상여금은 20인 이하의 영세기업을 제외하고는 대체로 200%에서 300%선 이었다. 이같이 생계비 수준에도 채 못미치는 저임금 구조 하에서 연장근무는 사용자보다 오히려 노동자 측에서 절실하게 필요한 상황으로 되어서 연장근로를 시키지 않고 물량도 줄고 하면 오히려 직장을 옮겨버리는 기현상이 나타나게 된다.

이같은 상황에서는 같은 지역이라면 조그마한 임금차이가 있어도 얼른 옮기려는 성향이 나타나게 된다. 영세 하청기업인 D공업 L사장 이야기를 들어보자.

“우리는 진주시 기계공업 중에서 중간수준에는 들어간다. 진주쪽에는 전부 내가 다 아는 사람이다. 내가 기계 계통에 20년 이상 몸을 담고 있다가 보니 어느 정도 진주에 있는 이런 계통 애들을 많이 아니까 17명 정도를 이끌고 나가지 이런 데에 몸담고 있지 않았던 사람은 일할 수가 없다. 우리집에서 일하던 애들이 어느날 딱 데 가서 일하고 있다. 그 집에서 사람이 없고 그렇다고 기계를 늘릴 수도 없다보니 스카우트를 하게 되는 것이다. 우리가 바로 공고 졸업해서 들어온 애들 하루 만원씩 줘가며 두 달 정도 키워서 기계 돌아가는 사정이나 측정정도를 가르쳐놓으면 빼 간다. 저쪽으로 가면 만 이천원이다. 그러다 보니까 밑에 애들에게 무슨 소리만 하면 안 나오는지라. 일 시키는 게 그렇게 힘들다. 아예 자기 가족같은 분위

기에서 5명 미만 데리고 있는 사람들은 좀 나운데 5명에서 20명 정도가 최고 어렵다. 그 이상 더 넘어버리면 또 어느 정도 체계가 잡히니까 좀 낫다”.

이렇게 볼 때 진주지역의 하청중소기업 노동자들은 외관상으로는 상용고의 형태를 취하고 있다 해도 적절한 유인만 주어진다면 언제든지 직장을 옮길 의사가 있는 극히 불안정한 형태의 취업상태를 유지하고 있다고 할 수 있다.

극심한 노동인력의 부족현상에 직면하고 있고 자금도 없을 뿐 아니라 다품종 소량생산의 특성상 자동화들 통한 노동력 대체도 힘든 형편인 공단 내 하청 중소기업에서 있어서 결국 생존을 위한 단 한가지 방법은 노동시간의 연장과 노동강도의 강화를 통해 노동력을 최대한으로 쥐어짤 수밖에 없는 실정이다. 이제 G, I, H기업 운영책임자들의 증언을 통해 그 실태를 살펴보자.

“인원이 없다. 전체적으로 29명이 필요한데 현재 21명이니 8명 정도 모자란다. 아침 8시 출근, 평일은 오후 5시 토요일은 오후 3시이지만 그렇게는 안되는 형편이다. 20분 쉬고 2시간 연장하든가, 또는 거기서 두 시간 더 연장한다. 거의 매일 연장작업의 계속이다. 사람이 없으니까 있는 사람으로 기계를 돌려야 한다. 아줌마들은 보통 2시간 연장이고 남자들은 일주일에 3번 정도는 9시까지, 두번은 7시까지 일한다”.(G기업)

“한정된 인원으로 납기에 맞추려다 보니 자연 일을 많이 하게 된다. 그렇다고 사람을 뽑을 수도 없고 또 올 사람도 없다. 바쁘면 철야가 계속된다. 일요일만은 안 시키려고 하는데 참으로 그것도 어려운 일이다”.(I기업)

“작업은 하루 2교대이다. 12시간씩이다. 3교대가 원칙이나 사람이 없으니 할 수 없다. 작업 환경이 나쁘고 하니 누가 쉽게 덤벼들려고 하지도 않는다. 열처리 용로를 끄면 안되니까 휴일에도 가동은 해야한다. 보수할 때나 설과 추석때만 쉬게 된다”.(H기업)

이같은 테일러리즘이 만연한 노동과정에서의 장시간 노동은 규모가 작은 중소기업 일수록 그 정도가 강화되는 경향이 있다. B기업의 해고 근로자 K씨의 말은 이같은 사실을 반증해준다.

“내가 거기서는 15년 일했다. 해고될 때 일당 13,700원이었다. 연장근로만 했다 하면 박이 터진다. 쉬고 쉽지만 쉴 수가 없다. 먹고 살아야 하니까. 임금이 올라도 생활비를 채우지 못하니까. 마찌꼬바(영세 소기업)가 일당은 높지만, 후생복지가 전혀 없고, 하루에 100개 만들라 하면 죽어라고 만들어야 한다. 또 진주에선 사람이 모자라도 인원보충을 안한다.

소규모일수록 노동강도는 세다. 사실 3명 정도면 사장이 같이 일한다. 쉴 틈도 없다. 큰회사일수록 농땡이를 칠 수가 있다. 큰 회사에선 내가 없더라도 옆의 사람이 봐줄 수도 있고, 감독도 어렵다. 작은 회사에서는 5시 퇴근이라면 5시까지 일해야 하지만, 큰회사에서는 4시

30분에도 일을 끝낼 수 있다. 작은 테선 오늘은 8시까지 해달라 하면 안 해줄 수 없고, 너 그만두라 하면 따를 수밖에 없다. 그러나 노조가 있으면 다르다.-가공에 10분 걸리면 마찌 꼬바에선 4시 45분에도 가공을 하나 더 들린다. 반면 대기업에선 그렇지 않다”<sup>22)</sup>.

이렇게 인원이나 기계를 확충하지 않는 상태에서 해마다 늘어나는 경영주의 산출량 증대요구는 노동자들의 불만을 가중시키고 있다. J공장 노동자 K씨는 다음과 같이 고충을 털어놓는다.

“기계도 새로 넣지 않고 사람도 충원하지 않으면서 매년 생산목표만 늘리고 하더라. 무조건 우리만 죽치는 것이다. 작년에는 초과 달성하였다. 그런데 그 다음이 문젠기라. 사장의 임금 기준으로는 생산목표와 영업목표가 있다. 생산결과보다 영업결과가 적으면 영업기준으로 계산하고, 영업결과보다 생산결과가 적으면 생산기준으로 한다. 제 편할 대로 하는기라. 또 우리에게 일을 시킬 때도 애초에는 생산을 기준으로 하다가, 영업을 안되면 영업을 기준으로 하면서 계속 임금을 안 올린다”.

W기업 노동자 P씨도 마찬가지로 불만이다.

“성질나는 게 제작년에 15억 7천을 하고 작년에 27억을 했다. 철야하면서 한 달에 두 번도 제대로 쉬지 않고 했다. 그런데 올해는 40억을 목표로 한다. 목표에 대해서 근거를 대봐라 했다. 사용주들은 코너에 물리면 ‘잘잘못을 따지기 전에 회사가 일어나야 할 것이 아닌가’한다. 철야하고서 그 다음날 아침에 퇴근하는 것이 아니라 저녁 9시에 퇴근 하여서 27억을 올렸는데 40억을 하자니까 정말 열받친다. 그래서 회사가 빨리 망해버리라고 하는 사람도 있다. 오죽하면 그러겠나”.

이와 같이 중소기업주들은 제한된 조건하에서 이윤을 맞추기 위해 노동자들에게 연장작업, 품배기 철야작업, 휴일작업, 교대제작업 등 신체의 자연스런 적응수준을 넘어서까지 장시간 노동을 강요하고 생산성 향상, 품질개선, 납기엄수 등의 명분하에 노동강도를 극도로 높이게 된다.

H공장 노동자 L씨의 증언에 의하면 “단위시간당 생산량을 시간당 100개에서 맞춰놓고 일정기간 후 이 목표가 달성되면 다시 목표량을 130개로 늘려 나간다. 또 시간당 50번 회전하는 기계를 80번 회전하게끔 맞춰놓는다. 이렇게 늘어나는 기준을 처음에는 어렵게 달성하지만 시간이 가면 다시 익숙해져서 초과달성도 가능하게 된다. 그러면 다시 또 기준을 높인다”.

대부분 노동자들은 퇴근 후에도 단칸 셋방등의 열악한 주거환경에서 충분한 영양섭취는 커녕 안락한 수면조차 못 취하게 되니 노동자의 피로는 날로 가중되어 축적된다. 또한 일

부 사업장에서 채택하고 있는 생산능률급 형태의 임금지급제도는 저임금에서 벗어나려는 노동자들의 필사적 노력을 유도하게 되고 결국은 노동자 스스로 노동강도를 강화하게 되어, 이에 따라 산업재해는 날로 증가하게 된다.<sup>23)</sup> 특히 작업에 익숙치 못한 미숙련자나 젊은 노동자들이 산업재해의 주된 대상이 되는데 이는 충분한 안전교육이 결여된 상태에서 작업을 시킴으로써 야기되는 당연한 결과이다. 최근 공단 내 S제지에서 발생한 D공고 실습생의 산재 사망사고는 그 단적인 예이다.

산업재해의 일반적 요인으로 운위되는 노동자의 부주의와 방심의 이면에는 노동과정이나 노동력 재생산과정의 열악함과 반복작업의 단조로움이 존재하는 것이다. 공단 내 대부분의 영세 하청기업에는 설비상의 안전시설이 불충분한 상태이다. 또한 안전시설이 갖춰진 경우에도 그것을 아예 작동시키지 않거나 노동부의 검사나 지적을 피하기 위해 불량 안전장치를 구입해서 눈가림만 해두는 경우가 적지 않다. 이렇게 되니 안전장치를 믿고 있다가 오히려 산재를 당하는 경우도 허다히 볼 수 있다.

한편 사업장수가 많다보니 행정력이 미치는 빈도는 자연히 줄게 되고 근로기준법의 대상이 되는 사업체의 경우도 각종지시를 어길 뿐 아니라 사고가 발생해도 웬만한 것은 그대로 덮어두고 신고를 기피해버린다.

공단내 H기업 노동자 P씨와 I기업 노동자 H씨의 증언은 이러한 사실들을 그대로 반증한다.

“일주일 정도의 자잔한 사고는 아예 산재처리도 안한다. 산재신고가 많이 되면 노동부에서 지적이 오고 보험료도 오르고 하니 신고를 못하는 것이다. 심지어 2주짜리도 신고 안되는 편이다”.

“안전화가 귀찮아서 거의 안 신고 안전모도 안 쓴다. 작업능률도 안 오르고 무거우니 더욱 피로해진다. 프레스 할 때도 안전사슬장갑을 끼면 안전은 하지만 갓수가 안 나오니 자꾸 벗어버리게 된다. 프레스공의 경력은 손가락 수가 말해주는 거다. 한두개 정도는 쉽게 날라가버린다”.

우리는 이상의 논의로부터 진주의 중소기업이 대기업과의 하청관계에서 직면하는 낮은 단가와 불안정한 조업상태가 당해 중소기업노동자의 고용불안정과 저임금상태를 규정하게 되고 이는 다시 장시간 노동과 노동강도의 강화를 통해 잉여가치의 착취로 연결되는 일련의 메카니즘을 파악할 수 있는 것이다.

### Ⅲ. 맺 음 말

이제까지 우리는 진주상평공단의 하청 중소기업실태를 토대로 대기업과 중소기업간 하청관계의 실상에 대해 알아보았다. 우리의 주된 조사대상이었던 진주상평공단내 중소기업은 대부분 50명 내외의 영세 하청기업이었으며 하청관계의 형성도 주로 안면이나 기타 여러가지 인맥에 의해 이루어지고 있었다. 또한 원청기업에서 받아오는 물량도 장기적으로 안정적이지 못할 뿐더러 각 중소기업에게 요구되는 기술수준도 극히 단순한 초보적 반복기술에 국한되었기 때문에 대기업과의 관계에 있어 자연히 종속적 위치에 놓이게 되었다.

이같은 배경하에서 납품원가의 결정은 대기업 위주로 싸게 매겨지게 되고 더우기 한번 결정된 원가는 웬만해서는 올려지지 않는 경향이 있게 된다. 또한 대부분의 업체들은 원자재의 일부만을 사급에 의존하고 나머지는 대부분 시장에서 구입해야 하는 입장인데 진주의 경우, 원하는 자재를 제대로 구할 수도 없거니와 구입에 소요되는 부수적 경비부담도 적지 않은 것으로 나타났다. 더우기 납기에 맞춰 납품을 했다손치더라도 모기업의 납품처리 절차상, 대금이 지급되기까지는 적어도 한 달 이상이 소요되며 그것도 3~4개월짜리 어음으로 발행되는 형편이어서 중소기업은 자금유통에 적지 않은 곤란을 받게 된다.

이와 더불어 진주의 중소하청기업이 겪는 중요한 애로 중의 하나로서 부지문제가 대두된다. 공단 내 업체의 반수 이상이 자기 공장부지를 가지지 못하고 공장터를 임대해서 쓰는 형편이다. 공장 내 부지 임대료는 80년대 이후 엄청나게 올라서 평당 60~70만원을 훗가하게 되니, 중소기업 운영에 있어 공장임대료의 비증중가가 가장 큰 애로 요인 중의 하나로 된다. 공장부지가 없는 경우에는 은행에 담보할 대상이 없게 되니 자연히 대출받기가 힘들어지고, 이에 따라 자금동원 능력이 위축되어 새로운 설비나 기술투자에는 엄두를 못 내고 다만 2차 하청이나 3차 하청 등의 중층적 하청구조 하에서 근근히 현상유지나 해 나가는 형편으로 전락하게 된다. 우리는 특히 부지문제를 다루면서 같은 업종이나 같은 규모의 하청중소기업일지라도 자기 공장부지의 유무에 따라 하청기업의 운영상태가 판이하게 달라질 수 있음을 확인함과 동시에, 하청구조의 다양한 스펙트럼을 실감할 수 있었다.

이같이 공단 내 중소기업들은 대기업과의 종속적 하청관계에서 비롯되는 불리한 납품원가결정, 저급한 기술 및 설비수준, 원자재 구입의 애로, 대금결제 지연, 가중되는 공장임

대료 등으로 인한 기업운영상의 부담을 궁극적으로는 중소기업 노동자에게로 모두 전가시키게 된다. 즉 중소기업주 측에서는 주어진 인력 조건하에서 가능한 한 장시간 노동과 노동강도의 강화를 통한 절대적, 상대적 잉여가치의 착취를 통해 기업유지에 필요한 최소한의 이윤을 확보하려고 노력하게 된다는 것이다.

또한 노동조합의 결성이 거의 안된 상태에서 노동자의 임금교섭력은 자연히 낮아지게 되고 따라서 노동자들은 생계비의 확보를 위해 연장근무나 철야근무 등의 비정상적인 육체의 소모를 통해 이를 극복하게 되니 자연히 누적되는 피곤함과 열악한 노동환경은 빈번한 산업재해의 발생으로 이어질 수밖에 없는 것이다.

우리는 이상과 같은 사례연구를 바탕으로 진주지방의 하청실태를 조사한 결과, 역시 대기업과 중소기업간의 하청관계에서 비롯되는 주요한 모순은 궁극적으로 노자모순으로 귀착되는 것을 확인할 수 있었다. 하청관계의 본질은 무엇이며 또 그 목적은 무엇인가. 무릇, 하청관계의 본질은 대자본과 중소자본간의 불평등 거래관계이며 나아가서는 중소기업 자본과 중소기업 노동자간의 불평등 거래관계요, 우회적으로는 대자본과 중소기업 노동자간의 불평등 거래관계인 것이다. 하청관계의 목적은 대기업의 원활한 자본축적을 위한 중소기업의 이용이요, 또한 잉여가치의 공동수취자로서 중소기업의 자본축적 대열에의 편승이다. 일종의 먹이연쇄를 연상케 하는 진주에서의 하청관계는 공업적으로 낙후된 공간구조하에서 일어나는 대기업과 중소기업 그리고 노동자의 불평등관계로 귀착된다. 요컨대, 유험적 테일러리즘이 만연한 노동과정에서 일어나는 원시적 잉여가치 착취가 진주지방 하청구조의 근골을 이루고 있는 것이다.

## [註]

- 1) 박재신 (1988) P.2
- 2) 김제원, 조진형 (1982) PP.187-189 및 UNIDO (1974) PP. 22-23 참조
- 3) 박재신, 앞의 논문, PP. 3-4.
- 4) 대기업과 중소기업의 하청관계를 단순히 지배-종속관계로 표현할 때 과연 어떤 상태가 종속이며 또 무엇에 대한 종속인지가 불분명하게 된다. 또한 이같은 표현만으로는 하청관계 및 하청업체들 간의 다양성을 간과해버리기 쉽다. 왜냐하면 모든 하청관계가 지배-종속관계로 표현되기 때문이다. 따라서 이 글에서는 모기업의 자본, 기술 및 시장에 종속되어 있는 하도급업체들과 모기업과의 하청관계만을 전형적인 지배-종속관계의 틀로 인식하고자 한다. 이용숙 [1990] p.101 참조
- 5) 이종구조론에 대한 비판은 정성진(1985) PP.198-200 참조
- 6) 한국사회연구소, (1991) P.224
- 7) 홍장표 (1991) P.75
- 8) 정성진(1990) P.232

- 9) 홍장표, 앞의 논문, P.76 및 김형기(1988) P.214 참조
- 10) 본 자료는 원래 문교부 학술진흥재단의 연구비 지원에 의해 필자와 함께 '중소기업과 하청구조'에 대해 연구하고 있는 경상대학교 김석훈, 최태룡, 김의동 교수와의 공동조사연구결과에 근거하고 있다. 본 조사결과와의 이용을 흔쾌히 허락해주신 세 교수께 진심으로 감사드린다. 물론 자료 이용 및 해석상 발생하는 모든 오류는 오로지 필자의 책임이다. 조사결과에 대한 더욱 상세한 논의는 김석훈, 박종수, 최태룡, 김의동(1991)참조
- 11) 상평공단에 대한 보다 상세한 논의는 박종수(1987)참조
- 12) 이민진 외(1985) PP.173-174
- 13) 박재신, 앞의 논문, PP.36-42
- 14) 박재신, 위의 논문, P.37
- 15) 부산상공회의소(1983) PP.81-82
- 16) 동아일보, 1991. 10. 31. (경남판).
- 17) 조명래 외(1991) PP.231-232
- 18) 극히 일부 품목의 경우 기술개발의 결과 고도의 수준에 달한 예도 없지는 않다. 진주 D중공업 노동자의 자선에 찬 목소리를 들어보자.  
 “진주에서 물건 못 만드는 것은 없다 하더라. 창원이 못 따라온다 하더라. 기술면에서는 (마그넷에서 실린더를 만드는데) D중기에서 못 만드는것을 우리 회사에서 만들고, 삼성의 노즐도 수입하던 것을 우리가 했다. 비록 시간은 걸려도 우리가 싸게 만들었다. 마산·창원의 중요부분은 진주로 많이 온다.-이원화하다가 다시 돌아오기도 하는데 그것은 바로 기술 때문이다. 눈에 보이는 것은 그 쪽이 깨끗하다. 그러나 성능면에선 우리가 월등히 낫다. 부산에서 공정이 많고 어려운 것은 우리에게도 오는데 그런 것도 우리가 다 할 수 있다. 우리 물건의 품질에 대해선 자신을 가질 만하다. 정밀가공도는 진주가 아주 높다”.  
 그러나 이러한 것은 극히 예외적인 사례일 뿐 대부분의 하청중소기업의 기술수준은 초보적 단계를 벗어나지 못하고 있다고 본다.
- 19) 그러나 요즘처럼 중소기업의 자금난이 가중되고 있는 상황에서는 자기 땅이 있어도 은행의 대출을 받기란 무척 힘들다. 최근 온갖 ‘줄’을 다 동원해서 얼마간의 긴급운영자금을 대출받은 W기업 C사장은 다음과 같이 애로를 호소한다.  
 “공장부지를 담보로 어렵사리 대출은 받았지만 손에 남는 게 별로 없어요. 대출금 중 30%는 ‘찍기’로 떼고 근처당 실정에 따른 감정비용, 등록세, 주택채권 매입비용을 제하고 또 대출 커미션으로 상당액이 떨어져 나갔습니다. 그래도 저는 운이 좋은 것이지요. 이나마 땅이라도 지녔기에 망정이지, 그렇지 않으면 어렵도 없습니다”.
- 20) 윤진호(1990) PP.230-236
- 21) 최근 경제기획원의 발표를 이용한 한 신문의 보도에 따르면 제조업의 경우 500인 이상 대기업의 노동자 월 평균임금은 753천원임에 비해 10~29인 규모의 영세중소기업의 경우는 516천원으로 45.9%라는 엄청난 임금의 차이를 보이고 있다.(동아일보, 1991.11.16.일자, 경남판)
- 22) 물론 대기업이라 해서 노동강도가 약한 것만은 아니다. 노동자 K씨도 동료 L씨의 다음과 같은 말에는 수긍을 한다.  
 “오히려 대기업의 노동강도가 더 셀 수가 있다. 라인작업에서는 오즘을 누려 해도 누질 못한다. 어찌보니까 붙쟁하더라. 그런면에선, 중소기업이 노동강도가 약하다고 할 수 있다. D회사에서는 초시계를 재면서 노동강도를 높이려 하더라”.
- 23) 장명국(1988) pp.35-41

## 참 고 문 헌

- 김재원, 조진형, 「도급조직의 실태와 대책-기계공업을 중심으로」 『한국개발 연구』 1982. 겨울호 (4권 4호), PP.187-220
- 김형기, 『한국의 독점자본과 임노동-예속독점자본주의하 임노동의 이론과 현상분석』 까치, 1988.
- 박계신, 「한국의 하청제 형성요인과 그 구조에 관한 일고찰」, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1988.
- 박종수, 「진주시 산업 및 고용구조에 관한 연구노트」, 경상대학교 경남문화연구소, 『경남문화연구소보』 제 10호. 1987, PP. 155-176.
- 부산상공회의소, 『부산지역 중소기업체열화에 관한 연구』, 부산경제연구센터, 부산경제연구총서 15, 1983.
- 윤진호, 「한국의 불안정취업층에 대한 연구」, 서울대학교 박사학위논문, 1990.
- 이민진 외, 「하청관계와 노동계급의 내부구성에 대한 사례연구」, 『한국의 사회 구성』, 화다신서 13, 화다, 1985, pp.151-226.
- 이용숙, 「하청관계가 노자관계에 미치는 영향」, 한국사회사연구회, 현대한국의 노동문제와 도시정책, 문학과 지성사, 1990, PP.91-150.
- 정성진, 「민족경제론의 제문제」, 『산업사회연구』 제1집, 산업사회연구회, 한울, 1985, pp.195-224.
- , 「한국경제에서의 마르크스비율의 분석」, 서울대학교 박사학위논문, 1990.
- 장명국, 『산업제해와 직업병-그 문제와 보상』, 석탑, 1988.
- 조명래 외, 「후기 주변부 포드주의와 지역 재구조화」, 학술단체협의회 제4회 연합심포지움, 『자본주의 세계체제와 한국사회』, 한울, 1991.
- 한국사회연구소, 『한국경제론-80년대 한국자본주의의 구조』, 백산서당, 1991.
- 홍장표, 「1970년대 이후 대자본의 중소기업 지배구조의 변화」, 양우진, 홍장표 외, 『한국자본주의의 분석』, 일빛, 1991, pp.73-121.
- UNIDO, Subcontracting for Modernizing Economics, U.N., New York, 1974.