

경남 고용안전망 포럼

부제 :
경남 사회 안전망과
사회적경제의 역할

2019.6.19.(수) 14:00 ~ 17:30

경남발전연구원 1층 세미나실 (금관실)

참석 대상 : 관계기관 및 전문가, 지역주민 등 100여명



주최·주관 :  경남발전연구원

 경남사회연대경제사회적협동조합

후 원 :  경상남도, 경남사회적경제협의회

목 차

I. 1부 (14시 ~ 15시30분)

사회 : 김유현 센터장(경남발전연구원 경남사회적경제통합지원센터)

인사말

- 정철효 이사장(경남사회연대경제사회적협동조합)
- 홍재우 원장(경남발전연구원)

축사

- 류경완 도의원 (경남도의회 민주당 원내대표)
- 구영민 회장(경남사회적경제협의회)

발제

- “전국 최초 노사정 상생협력 모델 2년 간의 도전과 실험” - 01
백창석 과장(강원도 일자리과)
- “노동공제의 의미와 전망” - 07
한석호 위원장(전태일재단 50주년사업회)
- “일본의 협동조합 공제” - 25
이향숙 연구원(아이쿱협동조합연구소)

휴식 (15분)

II. 2부 (15시 45분 ~ 17시 30분)

토론 사회 : 정원각 상임이사(경남사회연대경제사회적협동조합)

지정토론

- 김성대 정책기획국장(민주노총 경남본부) - 43
- 김은겸 총무기획본부장(한국노총 경남본부) - 45
- 이승호 정책부장(금속노조 경남지부) - 50
- 박희찬 대표이사((주)포커스원) - 52
- 정철효 이사장(경남사회연대경제사회적협동조합) - 55
- 송오성 도의원(경남도의회 경제환경위원회) - 57

참석자토론

전체

정리

토론사회자

전국 최초 노사정 상생협력 모델 2년 간의 도전과 실험

- 강원도형 일자리 안심공제에 기반한 북유럽식 겐트시스템의 도입 -
- 노사 개방형 사회적연대를 통해 지역일자리 문제해소, 근로 복지증진 -

강원도 일자리과장 백창석

《 강원도형 일자리 안심공제 사업개요 》

□ 도입배경

- 강원도의 낮은 임금 수준으로 인한 근로자의 타 지역 이직 심화
 - 핵심인력 유출과 지속적인 구인난으로 기업 경쟁력 저하의 악순환
 - * 도 임금수준 : 전국대비 월 △40만원(서울대비 △84만원) Ⅵ 고용부, 지역별 임금(2017)
- ⇒ 강원도형 일자리 안심공제의 도입·추진으로 악순환 개선
근로자 실질임금 보전, 장기재직을 통한 기업의 경영환경 안정

《사업개요》

- 근로자, 기업주, 도(시군) 공동으로 공제금을 적립하고 5년 만기(근속) 시 적립금을 근로자에게 지급
 - (가입대상) 도내 중소·중견기업의 소속 근로자
 - (공제적립) 월 50만원(근로자 15, 기업 15, 도·시군 20), 5년간
 - (수령액) 3,000만원 내외(5년 만기 시), 근로자 수령

□ 추진경과

- 2017년 시범 실시 : 250명 목표, 1,903명 신청 → 483명 청약
- 2018년 본격 시행 : 2,000명 신규 모집에 2,753명 신청 → 2,531명 청약
 - 총 가입인원 : 3,014명('17년 483명, '18년 2,531명)
 - * 2019년 6월 현재 계약유지율 : 86%(2,601명)
- 가입 기업 및 근로자 대상 만족도 조사 실시 : '18.10월
 - (개요) 3,218명 대상(사업주 797명, 근로자 2,421명), 응답률 56.8%
 - (만족도) 사업주 87.7%, 근로자 84.5%가 본 공제사업에 대해 만족
 - (동기부여 및 근로의욕 변화 기여) 사업주 90.7%, 근로자 90.1% 긍정 평가
- 2019년 신규 신청접수 중(6월 현재, 3,235명으로 목표 3,000명의 108%)
- (사)강원도 일자리 공제조합을 통해 회원 연계 복지서비스 제공
 - 건강검진(20~30%), 숙박시설(20~30%) 할인, 장례서비스 제공 등

Prologue - 떠나려는 사람들, 붙잡고 싶은 사람들...

강원도청이 소재한 춘천의 한 농공단지, 건설 구조물 조립·시공 업체를 운영하는 K씨는 요즘 들어 부쩍 고민이 많아졌다. 수도권은 아니라도 고향에 자리 잡고 키워온 K씨의 회사는 그래도 업계에서 소위 '괜찮은' 업체이다. 다수의 특허로 기술력을 보유하고 시공능력도 인정받아 특허청 기술혁신명품소기업(INNOBIZ)으로 인증되었고 수주량과 매출 증가로 직원 채용도 늘리며 내실 있게 성장할 수 있었다.

그러나, K씨는 최근 춘천공장을 폐쇄하고 경기지역 이전과 해외공장 설립 방안을 두고 고민 중이다. 최근 건설업 경기하강에 따른 매출감소도 문제지만, 근본적으로 구인난이 가장 큰 원인이다. 지역 내 기술인력의 절대적 부족현상도 있지만, 그나마 직원을 애써 뽑아 일 좀 할 만하면 서울과 수도권, 경남지역의 높은 임금을 쫓아가는 일이 허다하다. P주임을 포함한 직원 30명 중 매년 4~5명의 인력이 회사를 떠나 해마다 새로운 직원을 뽑아 교육시키는 비용도 만만치 않아¹⁾ 높은 임금을 감수하더라도 인력 수급이 안정적인 수도권 이전이나, 아예 시공인력만 보유하고 조립은 해외에서 하는 것이 이득일 듯싶다.

K씨의 춘천공장 용접기술자인 P주임은 올해 30대 초반으로, 전업주부인 아내, 초등학교 1학년 아들과 함께 춘천에 살고 있다. 도내 특성화고에서 용접을 배워 졸업 후 현 직장에서 10년 가까이 근무하며 이젠 대부분 아버지뻘인 동료들과 어깨를 나란히 할 정도의 숙련 기술자이다.

P씨도 최근 고민이다. 작년 명절에 만났던 고등학교 동창들의 이야기 때문이다. 경남 거제의 조선소와 평택에서 각각 대기업에 다니는 친구들 말이 맞는가 싶기도 하다. 고향을 떠나 본 적이 없어 걱정도 되지만 아이는 커 가는데 언제까지 낮은 월급을 받으며 지금 회사에 있기는 힘든 문제이다.²⁾ 큰 회사들의 다양한 사내 복지도 부러운 점이 많다. 아이 교육문제도 있고, 맞벌이를 희망하며 구직 중인 아내도 P씨에게 설득 중이다. 첫 직장으로 많은 일을 가르쳐 주셨고 인정도 해주시는 사장님 K씨의 만류도 그렇고, P주임의 춘천 집과 가까운 시골에서 농사를 짓고 계신 부모님께도 선뜻 말 꺼내기가 어려워 고민이다.

최문순 강원도지사. 2011년부터 3선 연임의 최 지사도 지난 수년간을 걱정하고 고민해 왔다. K씨와 P주임의 고민이 남의 일이 아니라 본인의 문제이자, 강원도민 모두의 공통된 고민이기 때문이다. 강원도의 취약한 산업구조³⁾로 강원도 일자리는 낮은 임금 → 잦은 이직 → 핵심인력 유출의 고질적 악순환을 반복하며 도민들, 특히 청년층의 타 지역으로의 유출을 가속화⁴⁾ 하고 있다. 이런 현상으로 지역경제 발전의 동력을 잃었고⁵⁾ 이는 저출산, 고령화 현상과 맞물려 지역공동화까지 우려되는 상황에 강원도가 직면한 것이다.

-
- 1) 핵심인력 퇴사로 대체인력 양성비용으로 1인당 4,607만원의 추가비용 부담(중소기업 핵심인력 이직 현황 및 장기재직 활성화 방안, 노민선, 중소기업연구원, 2014.)
 - 2) 강원도 임금수준 : 전국대비 월△40만원, 서울대비 △84만원(고용노동부, 지역별 임금, 2017.)
 - 3) 서비스업(41%), 도소매·숙박음식업(24%)의 비중이 전체 일자리에서 65%를 차지하는 등 일자리 창출이 취약하며, 10인 이하 영세사업체 근로자 비중이 93.3%로 고용안정이 불안정한 구조를 갖고 있음.
 - 4) 고용이 불안정한 산업구조, 수도권에 비해 상대적으로 적은 임금수준 등의 이유 때문에 2017년 통계청 국내 이동통계연보에 따르면, 강원도 내 청년(15세~34세) 21,166명이 서울 및 경기지역으로 전출하였음.
 - 5) 강원도 근로자 1명당 타 지역 전출로 연간 4,415만원의 경제력이 유출되는 외부효과 발생(지역별 임금 격차 및 최저임금 미만 적용 근로자 현황 분석, 윤정혜, 한국고용정보원, 2017.)

복지국가들의 모범, 북유럽에서 찾은 뜻밖의 해결방안

강원도 일자리 문제의 근본 원인은 타 지역에 비해 낮은 임금이라고 진단한 강원도는 2017년 도청 내 일자리과를 신설하고 도내 노동계와 경제단체 회원, 대학과 연구원 등, 노사민정 각계 대표들로 구성된 TF를 운영하고 도민의 의견을 수렴한 결과, 벨기에 겐트지방에서 유래하여 북유럽국가에서 정착한 북유럽식 실업보험제도인 '겐트시스템'에서 해결책을 도출할 수 있었다. 노조책임 하의 실업보험 관리라는 본토에서의 제도에 변형을 가해 근로자와 기업주, 도(시군)가 매월 일정액을 일정기간 공동으로 적립하여 근로자에게 지급함으로써 타 지역에 비해 적은 실질임금을 보전하고 실직 시 실업급여의 보완재로서의 기능도 담은 '상품'을 만들었다.

바로 '강원도형 일자리 안심공제' 사업으로, 근로자 1명 이상 중소·중견기업 근로자를 대상으로 근로자가 15만원, 기업주가 15만원, 도와 시군이 20만원을 부담하여 월 50만원씩 5년간 적립하는 방식으로, 5년 만기 시 총 3,000만원 내외의 적립금을 근로자가 수령하는 제도이다. 기업주와 도(시군)가 매월 적립해 주는 35만원은 전국대비 40만원이 적은 도내 평균임금의 대부분을 메꿔주는 효과와 더불어 만기 전이라도 실직 시 적립금의 일시수령이 가능하여 근로자가 크게 호응했고, 경영계도 5년 이상 근로자의 장기재직을 통해 경영환경 안정을 꾀할 수 있고 핵심인력의 채용과 양성비용 부담이 줄어들어 역시 환영했다.

노사정(勞使政) 상생협력사업

강원도형 일자리 안심공제

강원도 근로자 여러분의
목돈 마련을 지원합니다.

01 누가 가입할 수 있나요?

기업주: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업
근로자: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업에 근무하는 근로자

02 어떤 상품인지 알려주세요

9000원 납부
월 3,000원 납부
15년 납부
3000원 수령

03 어떻게 가입하나요?

기업주: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업
근로자: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업에 근무하는 근로자

5 절차 안내

1. 신청서 접수
2. 기업주 확인
3. 근로자 확인
4. 납입금 납부
5. 만기 수령

6 가입 안내

기업	연차
기업주: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업	연차: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업

강원도형 일자리 안심공제란?

“도내 근로자와 기업의 상생을 도모하는 강원도형 일자리 안심공제입니다.”

2 상품 소개

9000원 납부 후 3,000원 수령
9000원 납부 후 3,000원 수령
9000원 납부 후 3,000원 수령

3 공제금 안내

기업주: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업
근로자: 중소기업(제조업, 서비스업) 등 100인 이하 기업에 근무하는 근로자

노사정 상생협력 일자리 모델의 성공적인 도입과 정착

강원도가 자평하는 '강원도형 일자리 안심공제'의 도입과 추진은 우선 성공적이다. 물론 앞서 K씨도 P주임을 포함한 직원들을 공제에 가입시켰고 계속 춘천공장을 운영 중에 있으며, P주임도 회사를 잘 다니며 춘천에서 살고 있다.

강원도에 따르면 2017년 250명을 목표로 시범실시 하여 1,903명의 신청자가 쇠도하였고 예산이 허락한 최대인원인 483명을 승인하였다. 시범사업의 결과에 고무된 강원도와 시군은 2018년 제도의 본격적인 시행을 위해 2,000명으로 신규 모집 목표를 대폭 늘렸고 한 해 동안 2,531명이(127%) 새로 청약하여 2년 누적 총 3,014명이 가입하는 효과와 함께 2019년 6월 현재 계약유지율도 86%(2,601명)로 높은 수치를 보이고 있다.

도입 3년차인 올해도 목표를 지난해보다 대폭 늘려 신규 3,000명을 목표로 1월 2일부터 신청접수 중이며 6월 현재 3,235명이 신청하여 108%의 접수율을 보이고 있으며, 누적 신청기업(사업체)의 수도 1,720개를 기록 중이다.

물론, 제도 도입이후 가입기업의 이직률 변동추이 등 지표에 대한 별도 용역이 진행 중인 관계로 계량화된 성과를 제시하지 못하고 있지만 가입자 수 이외에 내용적인 면에서의 효과도 속속 드러나고 있다. 2018년 10월 공제가입 사업주 797명과 근로자 2,421명 합산 3,218명(응답률 56.8%)에 대해 강원도가 실시한 만족도 조사 결과가 이를 뒷받침 해주고 있다. 사업주 87.7%, 근로자 84.4%가 본 사업에 대해 만족하고 있으며, 사업주 90.7%, 근로자 90.1%가 본 공제사업이 동기부여와 근로의욕의 긍정적 변화에 기여한다고 응답하였다.

개별 가입사례로 보는 효과도 흥미롭다. 동양그룹 해체에 따라 삼표시멘트로 회사명을 바꾼 삼척시 소재 舊 동양시멘트는 고용승계와 함께 근로자 임금보전 차원에서 노사 단체협약을 통해 안심공제에 근로자 584명 중 강원도에 주소를 두고 있는 427명의 직원이 단체로 2019년 신규 가입 신청하였다. 또한 2015년 경기도 안산 반월공단에서 원주 기업도시로 공장을 옮긴 진양제약은 소속 근로자의 원주지역 정착을 위해 공제사업을 도입하여 2018년 39명에 이어 금년도 새로이 30명을 추가 청약 신청하였다. 그 외 농어촌 지역인 강원도의 의료사각지대 해소에도 본 제도가 일정부분 기여하는 것으로 보인다. 지역 내 많은 병·의원들이 본 제도를 인센티브로 도입하여 부족한 의료인력의 유출을 막고 있는 사례도 보고되고 있다.

영세업체, S전자. H자동차와 같은 최고의 사내복지를 지향하다.

최문순 강원도지사는 안심공제를 처음 도입하며 염두해 둔 또 다른 부분도 있었다. 앞서 사례의 P주임이 타 지역, 대기업으로의 이직을 고려할 때 강원도의 낮은 임금 외에 생각했던 부러운 것이 잘 설계된 사내 근로자 복지제도이다.

도내 93.3%를 차지하는 근로자 10인 이하 기업의 단독 추진이 어려운 퇴직연금사업 등 공제적립금 확대사업과 재해보험, 조합원 상해보험, 상조, 재해부조, 직원 자녀 장학제도 등 복지사업은 물론, 직무·소양교육 및 국내·외 기술연수 등 교육복지사업을 이끌어 갈 구심체가 필요했다. 공제사업의 설계와 도입 시 실시한 사전 수요조사 결과로도 나타나지만 많은 도내 근로자가 대기업체의 직원복지 사업을 부러워하고 있었으며, 기업주들도 소속 근로자에게 ‘해주지는 못하지만, 해주고 싶은 것’이 사내 근로자 복지제도라고 말했다. 하지만 복지는 커녕, 임금격차도 해결하지 못하고 있는 도내 기업들의 여력에서는 미치지 못하는 희망사항이었다.



강원도는 ‘강원도형 일자리 안심공제사업’을 가입한 근로자는 물론, 사업주까지 조합원으로 한 사단법인인 강원도일자리공제조합을 2018년 5월 창립하여 운영 중이다. 근로자 10인 이하 사업체 단독으로는 추진이 어려우나 가입 조합원의 수가 증가하며, 규모의 경제효과에서 오는 협상력이 높아져 하나 둘, 결실이 나타나고 있다.

공제조합원에 대해 도내 대학병원 등의 건강검진 할인, 강원도 소속 공무원이 받는 혜택보다 높은 후불제 상조서비스 도입, 리조트 등 숙박시설 이용 시 할인, 온라인쇼핑몰 할인, 제휴카드 포인트 도입 등 소소하지만 많은 공제조합원들의 피부에 와 닿는 부가 서비스가 속속 도입되고 있고, 이에 참여하고자 조합으로 문의해 오는 기업도 늘고 있다. 시작은 작아 보이지만 조합원 생활밀착형 복지서비스 위주로 추진하고 있고, 사업주도 별도 부담 없이 이용 가능한 서비스라 공제조합 연계 사업에 대한 만족도와 이용도도 나날이 높아지고 있다.

궁극적 완성 모델, 노사 개방형 사회적연대 (재)강원도일자리재단

(사)강원도 일자리 공제조합을 정의하자면, 강원도 중소기업 노사의 자발적 참여에 의한 '노사 개방형 사회적연대'라 할 수 있다. 강원도형 일자리 안심공제에서 시작해 (사)강원도 일자리 공제조합 운영까지 온 최문순 도지사과 강원도의 꿈은 금년도 한 발짝 더 나갈 듯하다.

강원도는 비영리 사단법인이 갖는 한계, 겐트시스템의 지속적이고 안정적 운영, 도내 각 기관에 분산된 일자리 업무를 통합하고 중복기능을 제거함으로써 수요자 중심의 일자리 원스톱 서비스 제공을 위해 연내 출범을 목표로 강원도 출연기관으로서 강원도 일자리재단의 설립을 추진 중이다. 강원도는 현재 정부(행정안전부)와 1차 협의와 설립타당성 검토 용역을 마치고 연내 설립 계획인 강원도 일자리재단이야말로 공제사업과 공제조합, 강원도일자리센터, 인적자원개발위원회 등의 기능이 서로 어울려 통합에 따른 기대되는 시너지 효과도 있는 만큼 강원도가 지향하는 모델의 완성으로 보고 있다.

노동공제의 의미와 전망

한석호 전태일재단 50주기사업위원장

1. 한국 노동운동과 사회적경제의 한계

1-1. 사회 구조를 바꾼다는 본래 지향에서 동떨어져, 한국 노동운동은 노동조합 울타리로 묶인 노동자, 즉 조합원의 임금(인상), 고용(유지), 노동조건(향상)에 머물러 있다. 보다 평등한 한국사회의 실현에 역할을 하지 못하고 있다.

1-2. 한국의 사회적경제는 사회·정치적 관심과 담론의 깊이와 인적 자원의 열정에 비해 규모의 측면에서 소규모성 또는 영세성, (지방)정부 의존성의 한계를 벗어나지 못하고 있다. 보다 공정한 한국사회의 실현에 제대로 역할을 하지 못하고 있다.

1-3. 노동운동과 사회적경제의 한계에는 공통으로 맞닿는 지점이 있다. 노동과 사회적경제가 접목하지 못한 점, 그것이 노동운동과 사회적경제가 한계를 규정하는 원인의 하나다. 이탈리아 볼로냐, 스페인 몬드라곤, 캐나다 퀘벡 뿐 아니라 프랑스, 일본 등 사회적경제가 활성화된 사회에는 공통 특성이 있는데, 노동운동과 사회적경제가 접목되어 공동 프로그램으로 추진하고 있다는 점이다.

2007년 상티에는 사회적 기업들에 대한 투자와 장기투자의 결함을 보완하기 위해 Fiducie란 신탁자금을 도입했다. Fiducie 신탁자금은 연방정부(2,280만 달러), 퀘벡정부(1,000만 달러), FSTQ(노동자연대기금, 1,200만 달러), Fondation(노동자연대기금, 800만 달러)의 기금 조성으로 만들어졌다. 총 신탁기금 중 약 40%가 두 노동자 연대기금에서 조성되었다는 점은 무척 인상적이다. - <노동조합과 사회연대경제 :퀘벡사례를 중심으로> 이본 포이리에. 캐나다 공동체기반 경제발전 네트워크 국제위원회 의장 -

1-4. 사회적경제는 이윤 중심이 아닌 사람 중심의 경제를 실현할 수 있는 담론과 역량과 경험 등이 축적되어 있다. 노동운동에는 그것이 없다. 노동운동이 보다 인간다운 세상을 실현하는 길에서 반드시 필요한 운동 영역이다. 노동운동이 사회적경제와 접목해야 하는 이유다. 노동조합운동에는 수백만의 사람이 있고, 돈이 있다. 노동은 사회적경제의 가장 큰 투자자이면서 소비자다. 사회적경제가 노동운동과 접목해야 하는 핵심 이유다.

1-5. 한국사회에서 노동운동과 사회적경제가 접목하지 못한 원초적 제공자는 노동운동이다.

2. 지난 30년, 한국 노동운동 전략의 특징

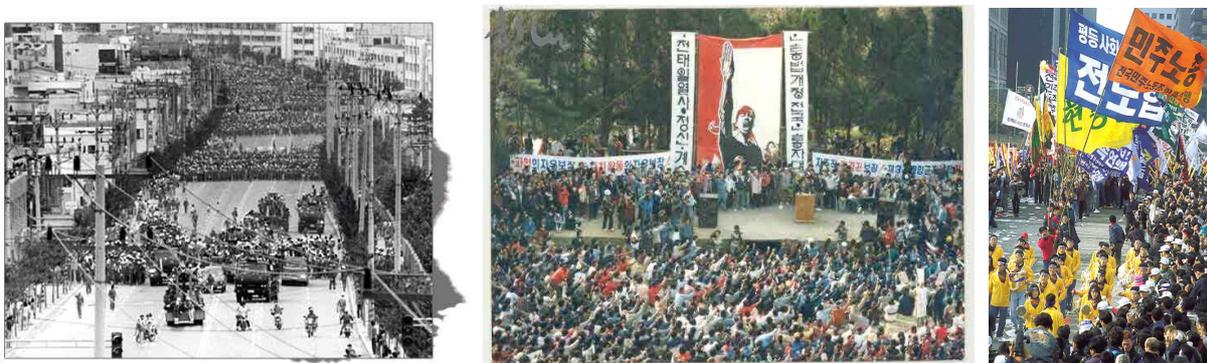
2-1. 현 시기 노동운동의 원류는 1980년대 학생운동·노동운동으로부터 출발했다. 당시 학생운동과 노동운동 이념에 결정적 역할을 한 사건은 80년 5월 광주항쟁 및 항쟁에 대한 피의 학살이었다.



2-2. 국민을 학살하고 장기집권을 꿈꾸는 전두환 군사파쇼정권을 타도할 방법은 무장혁명투쟁 말고는 없다는 인식이 강하게 확산되며 뿌리 내렸다. 사회주의혁명노선은 학생운동과 노동운동의 주류 노선이 되었다.



2-3. 1980년대 세계정세는 소비에트연방을 비롯한 동구사회주의가 쇠퇴하고 있었고, 1989년 베를린장벽이 무너졌으나, 한국에서는 1980년 5월 항쟁이 미친 영향 및 1987년 6월 항쟁과 노동자대투쟁의 감격이 계속 이어졌다.



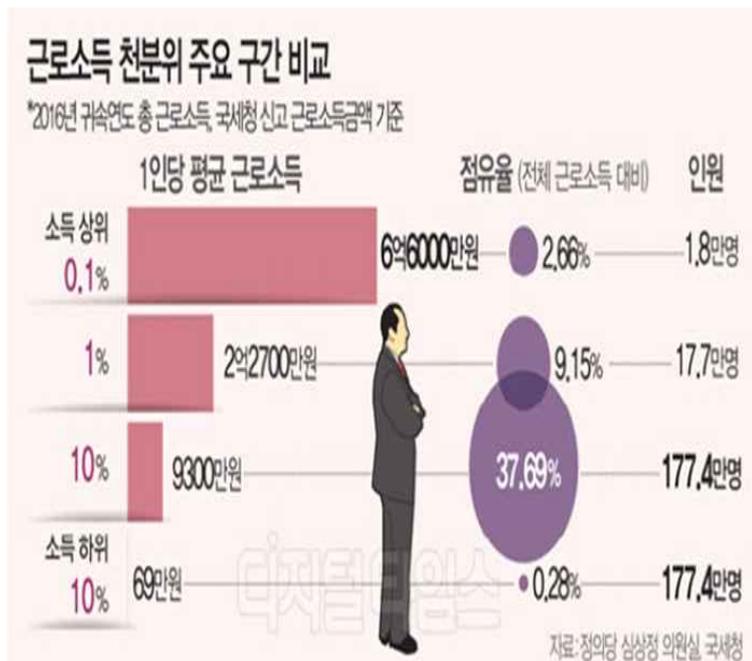
2-4. 사회주의혁명(자본주의 체제전복) 노선에서 사회적경제는 자본주의를 유지·강화하는 개량주의 노선이였다. 혁명주의 노선이 주류인 전노협·민주노총에는 사회적경제가 들어설 틈이 없었다. 전노협 시절이었던 90년대 중반에 잠시 몬드라곤 열풍이 불었는데 노동운동에 자리를 잡지 못했다. 사회적경제에 관심 있던 노동운동가들은 떠났다. 한편 한국노총은 관심과 실력이 없었다. 김대중정부 시절 평화은행 운영에 참여했는데 실패했다. 민주노총은 평화은행 참여를 거부했다.

3. 노동공제(공제노조)운동에 대한 문제의식

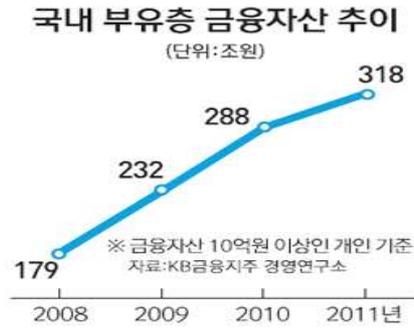
‘1500만 노동의 상호부조와 사회세력화 : 노동공제운동을 제안한다 (한석호)’

1) 극단의 양극화

1-1. 양극화 심화가 자본주의 보편 현상이긴 해도, 한국 속도는 특히 가파르다. 상층 소득이 하층 소득을 잠식하고, 위·아래가 빠르게 멀어지며 썩기가 두텁고 길게 날카로워지는 ‘역피라미드형’이다. 자본소득 비중도 가파르게 증가하고 있다.



1-2. 또 특징이 있는데 첫째, 상인·농민 등 소자산계층이 몰락하고 있다는 점이다. 둘째, 노동소득 상위10%가 신(新)상층을 형성하고 있다는 점이다.



2) 노동 분단

2-1. 노동자가 분단됐다. 노동의 상하 격차가 장기간 고정되고 확대되면서 노동계급이 두 개의 계층으로 분단됐다. 밑바닥 노동은 복지사회안전망의 기초인 국민연금과 건강보험으로부터도 멀어져 있다. 임금 격차의 누적이 자산과 삶의 격차로 고착되고, 자식의 격차로 대물림된다.

<소득분위별 근로자 평균연봉·연봉하한액 추이('14~'15년)>

(단위: 만원, %)

소득분위(상위%)	평균연봉				연봉하한액			
	'14	'15	증감	증감률	'14	'15	증감	증감률
10분위 (0~10%)	9,287	9,452	166	1.8	6,408	6,432	24	0.4
9분위 (10~20%)	5,390	5,428	38	0.7	4,586	4,625	39	0.9
8분위 (20~30%)	4,030	4,096	66	1.6	3,600	3,640	40	1.1
7분위 (30~40%)	3,256	3,323	68	2.1	2,982	3,000	18	0.6
6분위 (40~50%)	2,708	2,754	46	1.7	2,465	2,500	35	1.4
5분위 (50~60%)	2,284	2,316	32	1.4	2,100	2,140	40	1.9
4분위 (60~70%)	1,920	1,936	16	0.8	1,787	1,800	13	0.7
3분위 (70~80%)	1,594	1,620	26	1.6	1,440	1,452	12	0.9
2분위 (80~90%)	1,216	1,273	58	4.7	959	972	13	1.3
1분위 (90~100%)	584	601	17	2.9	120	14	-106	-88.0
전체	3,234	3,281	47	1.5	-	-	-	-

• 자료: 고용부 '고용형태별 근로실태조사('14~'15) 원시자료

광주 기아차 노동자 임금격차

고용 형태	평균 연봉
기아차 정규직	9700만원
광주공장 사내하청	5000만원
1차 협력사	4700만원
1차 협력사 사내하청	3000만원
2차 협력사	2800만원
2차 협력사 사내하청	2200만원

자료: 한국노동연구원 2014년 기준

일자리 간 근로조건 격차 심화

전체 임금근로자 1천879만9천명 기준, 2015년 3월 조사 분석

300인 이상 유노조·정규직	근로자 수 (전체 대비, %)	300인 미만 무노조·비정규직
142만7천명 (7.6%)		488만5천명 (26%)
417만원	월 평균 임금	139만원
13.4년	근속년수	2.3년
5.3%	1년미만 근속자 비율	54.6%
99.0%	국민(공적)연금 (직장가입)	32.9%
99.7%	건강보험 (직장가입)	40.2%
99.6%	퇴직금적용	37.6%
99.1%	상여금적용	37.6%

자료/국회입법조사처, 통계청 연암뉴스

항목별 고소득·저소득가계의 지출 격차



살면서 가장 힘들었던 것은? 중복 답변 허용.



1987년생 31명 심층 인터뷰.

2-2. 교사·공무원과 재벌기업, 공공부문, 금융권 등에 고용된 중심부 노동이 상위10%를 형성한다. 규모에서는 대체로 300인 이상 사업장에 고용돼 있다. 이들은 격차 누적을 배경으로 부동산·주식·현금 등 자산을 소유하고 생활이 안정됐다. 상당수는 어렵지 않게 해외가족여행을 접하고, 골프도 치며, 하층 노동의 매달 소득보다 많은 돈을 매달 자식교육에 투자하기도 한다. 이 체제에서 잃을 것보다 지킬 것이 많은 계층이 됐다.

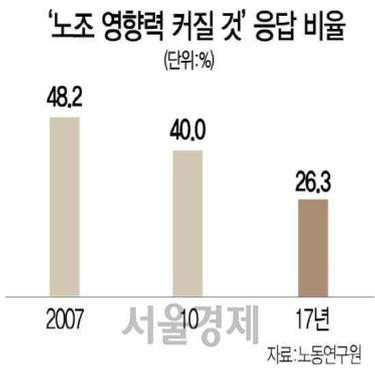
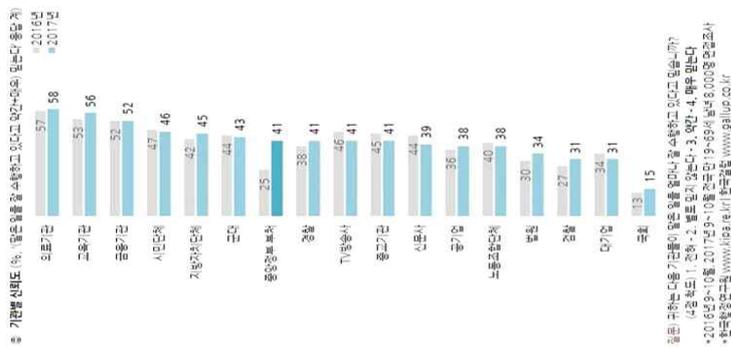
2-3. 하층을 형성하는 주변부 노동은 대개 100인 미만 사업장에 종사한다. 이들 상당수의 평생소원은 제주도가족여행이다.

3) 노조 바깥의 노동

3-1-1. 300인 이상 사업장 노조 가입률은 55%를 넘겨 세계 최고의 복유럽 가입률에 이르렀다.

구 분		30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상	계
2016년 (노동부)	임금노동자수 (%)	11,434,000 (58.2)	3,750,000 (19.1)	1,993,000 (10.2)	2,458,000 (12.5)	19,635,000
	조합원수 (%)	19,200 (1.0)	130,800 (6.6)	299,531 (15.0)	1,353,698 (67.8)	1,996,881
	조직률(%)	0.2	3.5	15.0	55.1	10.3

3-1-2. 100인 미만 사업장 노동 규모는 전체 노동의 80%에 달하는 1,500만 명이다. 가입률은 기껏 1%다. 30인 미만 사업장은 더 황당하다. 이들은 1,100만으로 전체의 60%에 이르는데, 가입률은 고작 0.2%에 불과하다. 한편, 같은 100인 미만이라도 상대적으로 조건 좋은 공공영역을 빼고, 또 삼성전자서비스처럼 개별협력업체로 분산된 까닭에 100인 미만으로 분류되지만 월청 대상으로 단일노조를 결성한 극히 일부 민간부문을 빼다면, 여타 노동의 가입률이 어떨지 짐작하는 것은 어렵지 않을 것이다.



3-2. 노동 격차가 심각한 상황에서 상위에 있는 중심부 노동이 노동운동의 주축이며 상징이다. 노조 밖 노동의 다수가 노동운동에 우호적이지 않다. 영향력과 신뢰도가 하락한 이유의 핵심이다.

3-3-1. 기존 전략은 교섭·투쟁을 통해 쟁취하는 전략이다. 이것은 조건이 충족돼야 노조가 가능한 전략이다. 첫째, 사업장 울타리 안에서 일정한 규모로 노조를 유지하며 성과를 얻을 수 있어야 한다. 대부분의 노조가 여기에 해당한다. 둘째, 재벌·정부·지자체 등을 원청으로 두고 임금·고용을 확보할 수 있는, 즉 지불능력이 있는 대기업·정부·지자체 등에 직접 연결된 하청노동이어야 한다. 그래야 성과를 확보할 수 있다. 건설·화물, 대기업 1차 하청업체, 공공기관 용역업체 등의 노조가 여기에 해당한다. 대부분의 100인 미만 사업장은 두 조건 어디에도 해당되지 않는다. 노조의 사각지대가 되어 버렸다.

3-3-2. 노동운동은 세상 바꾸는 것이 가장 절박한 하층 노동을 운동의 주체로 세우지 못했다. 일반노조와 구로·성수·대구 등에서 고군분투했지만, 노동운동은 힘을 온전히 투입하지 않았다.

4) ‘소규모·개별·잉여’화 되는 21세기 인간노동

4-1. 4차 산업혁명 담론논쟁과 별개로, 지금과 같은 형태의 인간노동에서 상당 부분이 인공지능과 연계된 로봇으로 대체된다는 점에는 동의한다. 제조업과 서비스업을 필두로 곳곳에서 실제 벌어지고 있는 상황이다. 청년노동이 불안정할 수밖에 없는 이유다.



현대중공업이 최근에 설치한 기아차 슬로바키아공장 설비 사진. (현대중공업 제공)

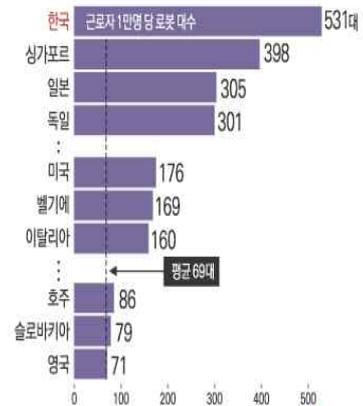
4차 산업혁명 맞아 변신하는 글로벌 기업들

- 폭스콘**
 - 인력 6만 여명 감축하고 로봇생산체계 도입
 - 생산공정 70% 이상 로봇이 담당할 계획
- 아디다스**
 - 로봇생산기지 지어 자국으로 귀환
 - 미국 등에도 로봇공장 건립 예정
- 닛산**
 - 무인차 투자 위해 내연차 관련 자회사 매각

자료: 외신종합

주요국 제조업 로봇 도입 대수

(세계주요 22개국 대상 조사)



※자료: IFR World Robotics 2016

연합뉴스

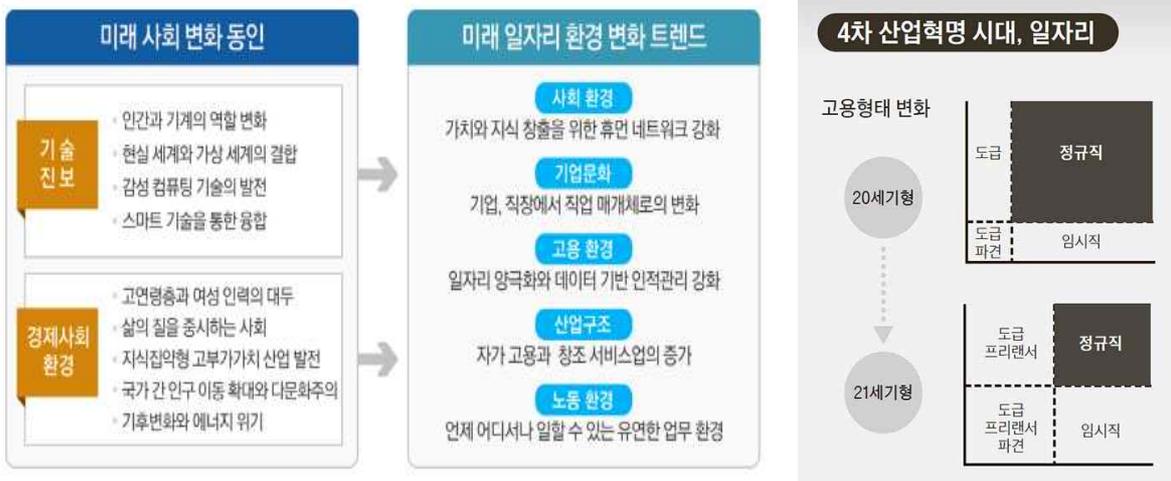
[전자신문] 반도체 생산 무인화.. 클린룸 '직원 제로' 시대 열린다

삼성전자가 평택 반도체 신공장을 100% 자동화했다. 방진복을 착용하고 클린룸에서 24시간 상주하는 생산직 직원(오퍼레이터)도 사라졌다. 반도체 생산 라인 무인화 시대가 열린 셈이다. 7일 업계에 따르면 김기남 삼성 전자 디바이스솔루션(DS) 부문장(사장)은 최근 '전자사랑모임' 회원 수십여명을 평택 공장으로 초청, 이 같은 사실을 소개했다. 김 사장은 “평택 1라인은 세계 최고 기술이 적용된 세계 최대 규모의 반도체 공장으로, 클린룸 안에 상주하는 오퍼레이터가 제로(0)”라면서 “직원 근무 환경이 더 좋아지고 생산성도 높아졌다”고 강조한 것으로 전해졌다. 조당 20~30명씩, 4조 3교대 24시간 근무 체제는 여전히 유지된다. 과거와 다른 점이라면 클린룸이 아닌 중앙관리실에 상주하면서 별도의 장비 조작이 필요하거나 문제가 발생했을 때만 방진복을 입고 라인에 투입된다는 것이다. (2017.11.07. 한주엽 반도체 전문기자)



4-2. 1만 넘는 규모의 인간노동이 한 사업장에서 노동하는 경우는 거의 사라지고, 300인 이상 사업장 숫자도 줄어들며, 작은 사업장은 늘어날 것이다. 플랫폼노동이 늘어나고, 노동에서 배제되는 잉여인간도 늘어난다. 인간노동의 규모가 적어지고 분리된다.

미래 일자리 환경 변화 5대 트렌드



4-3. 노동운동은 21세기 노동의 변화추세를 대비해야 한다. 작은 사업장과 불안정 청년을 비롯해 플랫폼·실업·퇴직노동 등의 조직화에 사람과 재정을 전략적으로 투입해야 한다.

5) 주변부 노동의 특성

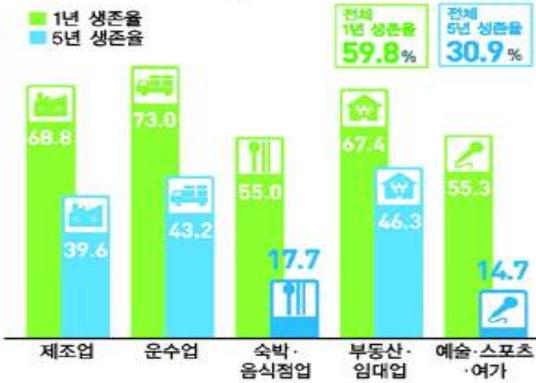
5-1. 영세노동 (사업의 영세성)

원청기업 매출액 1% 증가에 따른 협력사 낙수효과

(자료: 수출의 국민경제 파급효과 분석, 중소기업연구원, 2016년)

구분	1차 협력업체	2차 협력업체	3차 협력업체
현대자동차	0.43%	0.05%	0.004%
삼성전자	0.56%	0.07%	0.005%
현대중공업	0.74%	0.07%	0.006%
포스코	0.48%	0.05%	0.005%

◆ 주요 산업별 1년, 5년 생존율

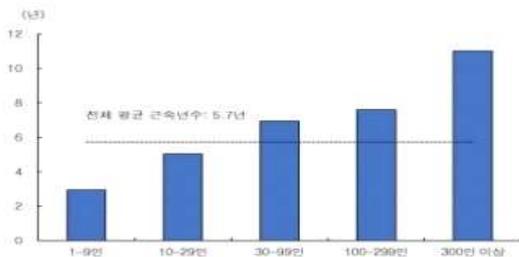


5-1-1. 사업체가 작을수록 영세하다. 재벌 중심 경제체제와 원·하청 불공정 거래가 고착된 상태에서 중소사업체가 영세성을 벗어나는 것은 어렵다. 작은 사업장 노동의 임금·노동조건이 열악한 근본 원인이다.

5-1-2. 작은 사업장 노동자가 노조를 안 하는 현상의 배경에는 조합비를 내고 활동하는 수준만큼의 혜택을 얻을 수 없다는 판단이 깊게 깔려 있다.

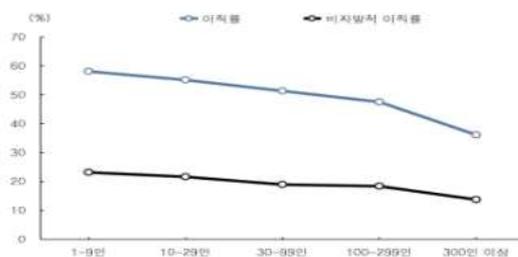
5-2. 이동노동 (고용의 단기성)

사업체규모별 평균 근속연수(2015)



출처: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 원자료, 2015. 8.

사업체규모별 이직률(2014)



주: 1) 이직률은 고용보험 피보험자 중 보험 상실자 비율로 산출하였음.
2) 보험 상실사유가 사업장 이전, 근로조건변동, 임금체불 등에 의한 자진퇴사, 폐업 및 도산, 안원감축 등에 의한 퇴사, 징계해고 및 권고사직, 계약만료 및 공사종료 등인 경우를 비자발적 이직으로 분류하였음.

출처: 한국고용정보원, 「고용보험통계연보-2014년」, 2016.

5-2-1. 규모가 작을수록 정착노동이 아닌 이동노동이다. 사업체 규모별 근속연수와 이직률에서 확인하듯, 30인 미만 사업장의 평균 근속연수는 5년에 불과하다.

5-2-2. 작은 사업장 노동자는 조건이 안 맞으면 더 나은 조건을 찾아 다른 사업장으로 이동한다. 해고 개념보다 이직 개념이 더 크게 작동하는 영역이다. 사업장을 기반으로 하는 기존 조직화전략이 통하지 않은 이유다. 애써 노조를 만들었다고 해도 수년을 버티지 못하고 해산되는 이유다.

5-3. 경쟁노동 (노동의 분산성)



5-3-1. 자본금이 없는 상태에서, 그때그때 물량을 수주 받아 납품을 하고 대금을 받아야 하는 하청, 또 상품을 만드는 즉시 유통시켜서 자금을 확보해야 하는 업종에서는 경쟁이 강력하게 작동한다. 물량 확보와 판매를 위한 사업체 사이 경쟁은 노동자에게도 동일 이해로 전이된다. 물량과 판매가 담보되지 않으면 사업과 노동이 함께 바로 무너지기 때문이다.

5-3-2. 플랫폼노동은 그 자체가 경쟁 논리에 지배된다.

5-3-3. 작은 사업장, 플랫폼, 실업, 퇴직 등 주변부 노동의 단결을 어렵게 하는 주요 이유다.

5-4. 대면노동 (관계의 친밀성)



5-4-1. 작은 사업장은 비좁은 공간에서 사업자와 노동자가 얼굴을 맞대고 함께 일한다. 사업체의 규모가 작을수록 사용자성과 노동자성의 경계가 모호하다. 건설 작업반장(오야지) 같은 특성이다.

5-4-2. 작은 사업장은 사업자와 노동자가 식사·생활 등의 일상도 함께 하고, 주말 여가·문화 등도

공유한다. 사업자와 노동자는 다르다는 경계심보다 같은 공동체 구성원이라는 친밀감이 더 강하게 작동한다. 그런 상황에서 사업장 사업자를 대상으로 갈등하며 노조를 하는 것은 극히 어렵다.

6) 노동운동과 공제

퇴직노동자조합원에 대한 공제혜택 제공 사례

독일 금속노조(IG METAL) 조합원 240만 중 퇴직자 50만 명
 ○ 업무 외 시간 사고보험, 법률 상담·보호, 비상 시 지원, 사망 시 지원 등 혜택

영국 공공노조(UNISON)
 ○ 퇴직자조합원에게 법적 지원, 복지 지원, 상품 및 서비스 할인 등 혜택

영국 단결노조(UNITE)
 ○ 유연장서서비스, 장례비 보조·할인, 법률지원, 보험, 안과 할인, 쇼핑 할인, 개인금융상담 등 혜택

아일랜드 임팩트(IMPACT)노조-공공(공무원)노조
 ○ 법률지원 전화, 긴급 가정도움 응급전화(배관, 난방 등 문제), 상해, 질병, 생명보험 등 혜택

6-1-1. 세계 각국 노조는 공제 기능이 있다. 노조에서 보험·사업 등을 운영하거나 망을 구축해 조합원에게 혜택을 제공한다. 퇴직노동자가 조합원으로 남아 활동하는 핵심 근거가 된다. 공제 혜택은 퇴직노동자와 실업자 등이 노조에 가입하는 동인이다.



勞働共濟創立

창립號의 관두마역서
 신민들의 관두마역서

이월초순의 발의회를 연이후로
 여러가지 사무가 착착 진행은 조
 선노동공제회(朝鮮勞働共濟會)
 에서는 심의를 한 후 이시부터 서
 내광두마역서 창립회의(創立總
 會)를 열었다. 내광두마역서의
 유방인애 이리저리 못 성황이
 두었으며 본래의 목적과 목적
 사의 세세한 취지 설명이 잇스후
 순서로써 차 임원선거가 잇섯는
 내광두마역서(朴華) 총간사
 에 박이규(朴珪圭) 의사장에게
 상근(상근)케씨가 박수중에게
 취임되었소다. 또 몇몇 원부인
 비로써 임원대우의 높임을 두르
 고 본회의를 전파하는 양은 한
 이월초순의 관두마역서다.

6-1-2. 한국 노동운동에도 노동공제회가 있었다. 1920년 4월 11일 창립한 조선노동공제회는 이듬해 7월 15일 서울 종로구 관수동에 한국 최초의 소비조합상점을 설치했다. 노동자의 자조 기능을 하면서 노동운동을 도모했다. 1924년에 조선노동총동맹에 통합되었다.

6-1-3. 87년 노동자 대투쟁을 모태로 하는 현재의 노동운동에는 공제노조 성격이 없다. 투쟁·교섭을 통한 경제노조와 정치노조 성격에 한정돼 있다. 일부 노조와 공단지역에서 구성원의 복지 차원으로 운영하는 소규모 공제 정도다.

7) 공제회의 일반 원리 (아이쿱협동조합소장 김형미)

7-1-1. 공제회는 자치 원리에 입각해서 상호부조를 위해 회원이 출자금을 내고 민주적 절차에 따라 운영하는 단체나 법인이다. 한국에는 건설공제, 교원공제, 군인공제 등 97개 이상의 공제가 실행 중이다. 임의 공제도 많다.

보험형 공제	보험과 유사한 역할
상호부조형 공제	특정 산업별로 종사자들이 복지나 퇴직금 등을 보장하기 위한 공제

7-1-2. 당사자들의 요구와 필요에 적합한 공제상품을 설계하고 개발하는 것이 중요하다.

(사례1) 일본, CO·OP 공제

- 1984년 “커피 한 잔 값으로 사랑을!” 슬로건으로 커피 한 잔 정도 월 공제부금을 내면 <사망 시 100만엔 지급 / 입원 위로금 2만엔>이란 작은 규모로 시작, 3년 만에 10만명 돌파계획이 있었으나 6년 걸림. 판매방식 몰랐기 때문. 이 6년 동안이 가장 힘든 시기이고 적자
- 만18세~64세 여성 생협조합원이면 누구나 가입 가능한 게 장점(당시 보험, 공제상품은 대부분 남성가장과 어린이 대상 상품, 전업주부 상품은 없거나 비쌌음. 비경제활동인구라는 이유)
- 운영관리비는 약 25~30%. 준비금은 은행예치, 채권운용 등
- 현재는 809만 명 가입. 11가지 공제상품을 운영 (2016년 기준)

보 장 내 용	L2000엔 코스 월 대금 2,000엔	L3000엔 코스 월 대금 3,000엔	L4000엔 코스 월 대금 4,000엔
병원입원·사고(부상)입원 (1일 패부터 184일 분)	일당 3,000엔 +	일당 5,000엔 +	일당 8,000엔 +
여성특정질병입원 (첫날부터 184일 분)	상기 일당 플러스 일당 5,000엔		
사고(부상)통원 (사고일에서 180일 이내, 첫날부터 90일 분)	일당 1,000엔	일당 1,500엔	일당 2,000엔
수술 (코프생협연합회가 정한 지불 대상수술을 받을 경우)	수술내용에 따라 금액이 다름 2·4·8만 엔	수술내용에 따라 금액이 다름 3·6·12만 엔	수술내용에 따라 금액이 다름 4·8·16만 엔
장기입원 (270일 이상 연속으로 입원)	18만 엔	30만 엔	48만 엔
사고후유장애 (사고일에서 2년 이내 후유장애상태)	장애정도에 따라 금액이 다름 4~100 만 엔	장애정도에 따라 금액이 다름 4~100 만 엔	장애정도에 따라 금액이 다름 4~100 만 엔
질병사망·중도장애	100만 엔 +	200만 엔 +	300만 엔 +
사고사망·사고중도장애 (사고일에서 2년 이내)	상기 금액 플러스 100만 엔		
가족사망·가족중도장애 동거하는 부모/부양 및 동거 자녀/배우자	1·2·5만 엔	1·2·5만 엔	1·2·5만 엔
주택재해(화재 등 풍수피해 등) 일부전소(20만 엔 이상의 피해)·마루위침수/반전소·반붕괴/전소·전부붕괴·유실	3·15·30만 엔	3·15·30만 엔	3·15·30만 엔

(사례 2) 한국, 공익활동가 사회적협동조합 동행

- 저소득, 생활이 불안정한 공익활동가들의 자조, 지원 사업을 목적으로 2014년 행안부 사회적협동조합으로 인가. 첫째 40여 명에서 4년 만에 870여 명으로 증가
- 상호부조와 소액대출 사업, 활동가 재충전 등 각종 지원사업

가입 대상	우리조합의 조합원(만21 - 55세)
상품 내용	불의의 질병과 사고 및 사망에 대하여 최고 1000만원 지급
공제 기간	상호부조회 가입기간
납입 방법	납입 주기 : 매월납 / 납입 수단 : 자동이체
상호부조회비	5천원 이상
사업 내용	
항목	금액
결혼(이혼)	20만원
출산	50만원
사망	최고 1000만원
암 진단	최고 500만원
중증 상해	최고 500만원
후유장애	최고 500만원

※ 본 사업의 각종 세부 사항은 저희 조합의 상호부조사업 규정에 따라 변경 될 수 있습니다.

7-2-1. 공제의 기본운영원리는 ‘공제 이용자들(협동조합, 노동조합 조합원)의 필요에 맞는 상품 설계 → 신실하게 운영 → 더 많은 가입 → 더 나은 보장 상품 설계 → 더 많은 가입과 더 많은 공제 상품 이용 → 누적 자금 규모가 커짐 → 누적 자금 운용을 통해 더 많은 혜택을 조합원들에게 환원·공제에서 파생된 새로운 서비스, 사업 실시·사회 기여 → 지속가능성 증진 → 더 큰 기여’의 순환이다.

7-2-2. 공제사업의 이익 원천은 예정 사무비의 절감에서 얻는 차익(비용차익), 자금운용에서 얻는 이익(이자차익), 예정 손해율보다 더 낮은 손해율에서 얻는 위험차익(일본생협공제의 실질이익 원천의 90% 이상이 여기에 해당) 등이다.

8) 노동공제의 원리

8-1. 자조

8-1-1. 노조는 세상 변화의 동력이 되어야 하면서, 노동자 일상에 혜택을 주어야 한다. 기존 노조는 조합원에게 임금 인상, 노동조건 개선, 사내 복지, 고용 보장 등의 직접 혜택을 보장한다. 밑바닥 노동은 노조를 해도 이 혜택 자체가 어렵다. 작은 사업장 노조 가입률이 1% 미만인 이유다.

8-1-2. 밑바닥 주변부 노동에게 우선 필요한 것은 노조 할 권리 전에 ‘노조 할 동인’이다. 주어지는 혜택이 있어야 한다. 그래야 노조에 가입한다. 그래야 세력화해서 사회구조를 바꾸고 노동조건과 소득구조를 개선할 수 있다. 사회로부터의 지원도 활성화 된다.

8-1-3. 밀바닥 주변부 노동은 육아·교육·주거·의료 등 일상생활의 기본 자체가 궁핍하고 불안정하다. 긴 일상의 시대를 보다 인간답게 살아갈 수 있는 다양한 상호부조 방안이 절실하다.

8-2. 연대

8-2-1. 노동공제는 단순 자조 공제가 아니다. 생활연대와 지역·산업연대, 사회연대를 실현하는 공동체다. 노동공제는 사회 변화를 추구한다.

8-2-2. 노동공제회는 공제노조다. 공제의 회원은 노조의 조합원이 되며, 교육을 의무화하고, 각종 실천에 나서도록 한다.

8-3. 개입

8-3-1. 주변부 사업·노동의 경우에는 이해와 요구를 대표하는 조직과 기구가 없다. 노동공제는 규모를 통해 대표성을 확보할 것이다. 산업·업종·지역·사업장의 공정 단가, 공정 임금, 노동환경 개선 활동을 전개한다. 직업 교육, 상표 개발, 유통망 개선 등 산업의 유지·활성화에도 개입한다.

8-3-2. 밀바닥 주변부 사업의 어려움의 배경에는 재벌과 대기업 위주의 산업정책, 산업·업종의 취약한 경쟁력, 지역의 낙후성, 원·하청 불공정 거래, 생산·판매·유통망 불안정, 사회적 외면 등의 다양한 요인이 작동한다. 이 문제에 개입해서 개선해야 노동의 처우도 개선된다. 노동공제는 산업정책, 지역정책, 정부정책에 개입할 것이다. 사회구조를 개선하기 위해 실천한다.

8-3-3. 밀바닥 주변부 사업·노동을 어렵게 하는 요인에는 사업자와 노동자가 공동으로 풀어야 할 것이 많다. 사안에 따라서 협회 등과 공동 대응한다. 사회여론을 조성하고, 정부·지자체로부터 4대 보험과 세금 등 다양한 지원을 확보한다.

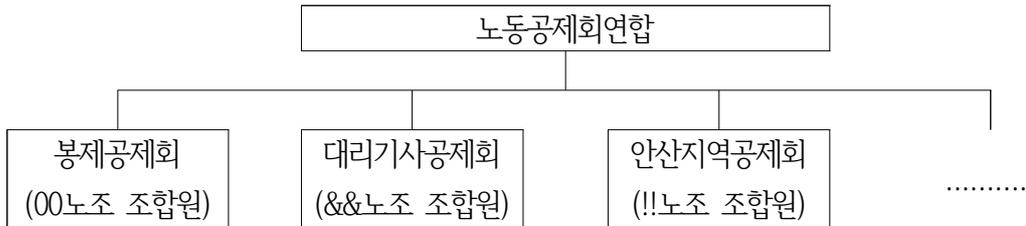
9) 노동공제운동 기본 구상

9-1. 노동공제 4주체

9-1-1. 노동공제는 당사자, 노동운동, 사회연대경제, 풀뿌리의 4주체로 형성된다. 첫째, 밀바닥 노동이 중심주체가 되어야 한다. 둘째, 노동운동의 사회변화전략으로 인적·물적 자원이 투입되어야 한다. 셋째, 노동공제는 노동성·연대성 철학의 사회연대경제로 운영되어야 한다. 공제상품 설계부터 운영까지 사회연대경제의 풍부한 경험을 접목해야 한다. 넷째, 풀뿌리는 공간, 방송, 공동육아 등 노동공제에 필요한 각종 사업을 경험하고 있다. 지역은 주변부 사업체와 노동이 존재하는 주요 근거고, 풀뿌리는 밀바닥 노동과의 주요 연결고리다.

9-1-2. 노동공제는 노동조합과 사회연대경제와 풀뿌리의 협업과 연대가 확장되는 계기다.

9-2. 체계



9-2-1. 노동공제가 정착하고 성공하려면 규모가 뒷받침돼야 한다. 해외 경험을 통해 확인되는 바, 빠른 시간 안에 20만 명을 달성해야 한다. 그 단계를 넘어서면 100만을 넘기는 것은 보다 쉬워진다. 산업·업종·지역별로 분산되면 목표를 달성하기 어렵다.

9-2-2. 노동공제는 공동으로 설계·운영한다. 각각의 공제회는 체계와 운영의 독립성을 유지한다.

9-3. 노동공제운동 담론

9-3-1. 첫째, 양극화의 극단에서 허덕이는 밑바닥 주변부 노동의 처우를 개선해야 한다는 사회여론을 형성하고 당사자가 세력화 돼야 한다는 분위기를 확산한다. 둘째, 노동운동 측면에서 작은 사업장 노동자 조직화의 시급성을 공유하고 유력한 방안으로 노동공제를 구상하도록 촉진한다. 셋째, 사회연대경제 측면에서 20여 년에 걸친 숱한 성공·실패 경험을 녹여내고 노동공제라는 공동의 사회연대경제 망을 구축하는 의미를 공유한다. 넷째, 풀뿌리 측면에서 지역주민인 밑바닥 노동과의 접촉면을 확대하는 의미를 공유한다.

9-3-2. 다양한 글, 토론회, 좌담회, 인터뷰, 투고, 홍보 등을 진행한다.

9-4. 협력 및 지원 체계

9-4-1. 각종 당사자 조직, 소규모 노동공제회, 협회 등과의 협력 체계를 구축한다.

9-4-2. 정부·지자체·국회 차원에서 법·제도·조례 및 지원정책을 마련하도록 협의하고 촉구한다. 상시적 협의체계를 모색한다.

9-5. 공제사업 구상 및 설계

9-5-1. 금융, 보험, 어린이집, 공정학원, 공정여행, 공동주거, 일자리, 의료, 소비, 상조, 실업지원, 노후지원, 법률지원 등 숭한 영역이 있을 수 있다. 당사자 요구조사, 전문가 협의 등을 통해 사업을 구상한다. 사회연대경제와 풀뿌리의 기존 사업과의 결합 방안을 모색한다. 사업 추진에 필요한 사람과 재정 등의 방안을 준비한다.

9-6. 노동운동에서의 추진 경로

9-6-1. 바람직한 추진 경로는 총연맹이 직접 나서는 것이다. 총연맹 전략사업으로 노동공제를 확정하고 실행하는 것이다. 공제회 회원은 자연스럽게 노조 조합원이 된다. 이것이 1안이다. 그런데 논의와 결의에 오랜 시간이 걸릴 수 있다는 단점이 있다.

9-6-2. 취지에 동의하는 단위들이 공동으로 추진하는 경로다. 이것은 2안이다. 이 경우 공제 회원은 노조 조합원이 되도록 유니온샵 원칙을 견지한다. 이 안은 우선 진행하다가 총연맹이 결의하면 총연맹이 받아서 진행할 수 있도록 하는 안이다.

10) 노동공제의 운동적 의미

10-1. 밑바닥 주변부 노동 측면에서, 노동공제는 누구도 대신해 주지 않는 그들의 열악한 삶을 스스로 개선하는 자조의 의미다. 노동공제는 밑바닥 주변부 노동자가 삶과 사회를 바꾸기 위해 주체로 서는 과정이다. 노동공제는 소외된 1,500만 노동의 삶의 개선이고, 사회세력화·정치세력화다.

10-2. 노동운동 측면에서, 노동공제는 세상을 바꾸는 것이 누구보다 절박한 밑바닥 주변부 노동운동 주체로 세우는 것이고, 노동운동의 약화된 운동성을 재구축하는 것이며, 200만·300만 조합원 시대를 열 수 있는 열쇠고, 사회적 영향력과 신뢰를 회복하는 동력이다.

10-3. 사회연대경제운동 측면에서, 노동공제는 노조가 결합하지 않아 발생한 인적·재정적 한계 때문에 정체 상태를 벗어나지 못하는 사회연대경제의 난관을 돌파할 계기다. 노조의 인적·재정적 자원의 결합 통로다. 노동공제는 각종 사업이 결합하는 사회연대경제의 공동자산이다.

10-4. 풀뿌리운동 측면에서, 노동공제는 지역에 뿌리 내리려 고군분투하는 풀뿌리 성장의 계기다. 풀뿌리의 각종 활동을 노동공제에 결합해 주민과의 접촉면을 넓히는 과정이다.

막막한 길, 그러나 함께 걸으면 역사가 된다.
노동공제는 노동운동이고 사회연대경제운동이고 풀뿌리운동이며, 21세기 사회운동이다.
세상 바꾼다는 잃어버린 꿈을 찾아 두박두박 함께 걷자!

4. 봉제인공제회 경과 및 추진계획

4-1. 노동운동에서 공제회를 품은 노동조합을 꿈꾸면서 봉제인공제회를 추진하고 있다.

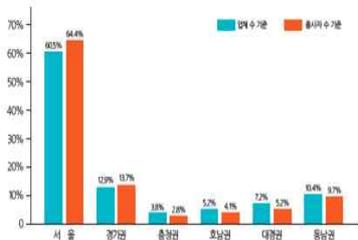
4-2. 민주노총 소속 화섬식품노조는 미조직·비정규 노동자 조직 사업을 결의하면서 서울지역 봉제 종사자에 관심을 두었다. 2017년 화섬식품노조는 전태일재단, 서울노동권익센터, 지역풀뿌리 등의 시민사회노동단위와 함께 봉제공동사업단을 구성했다. 봉제사업단은 미조직 영세노동자 조직화 방안과 사례, 대안 마련 등의 논의와 캠페인 등을 거쳐 봉제인 조직화 방안으로 노동공제회 길을 채택했다.

〈2017 봉제업체 실태조사 결과보고서〉

(산업통상부, 한국의류산업협회)

봉제 업체 종사자 수는 145,468명(평균 5.8명)으로 '서울'이 93,624명(64.4%)으로 전국에서 봉제 업체 종사자 수가 가장 많은 것으로 나타났고, '경기권' 20,000명(13.7%), '동남권' 14,096(9.7%) 순으로 나타났다

권역별 봉제 업체 및 종사자 현황



전국 연도별, 성별 종사자 수 : 감소하지 않고 미미한 증가

구 분	2013년		2014년		2015년	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전 체	49,465	94,801	51,803	93,788	52,138	93,330
서울	33,736	56,281	35,319	56,607	35,716	57,908
경기권	6,483	13,657	7,063	13,360	7,082	12,918
충청권	1,191	3,664	1,346	3,278	1,140	2,982
호남권	1,696	4,973	1,694	4,671	1,641	4,363
대경권	2,549	5,441	2,596	5,362	2,591	5,031
동남권	3,810	10,785	3,785	10,510	3,968	10,128

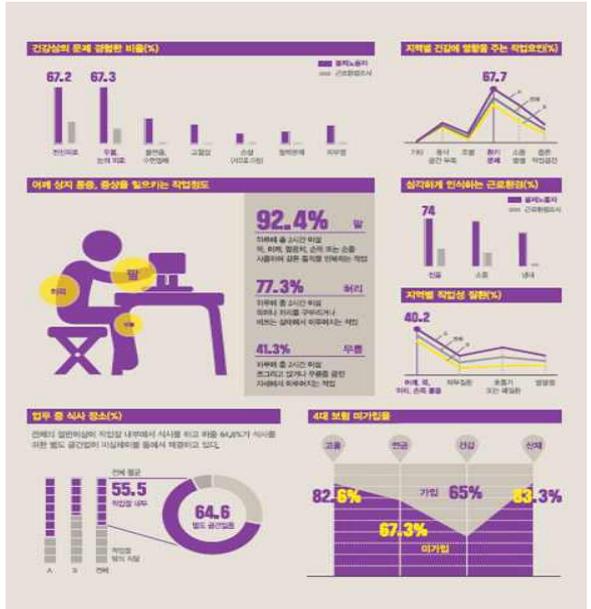
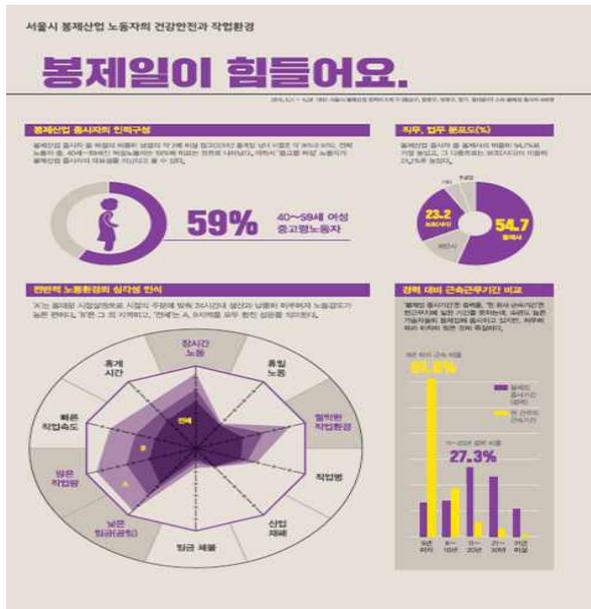
연도별 의류봉제업체 종사자 수(서울지역)

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년
전 체	9,030	87,622	91,909	93,794	90,017	91,926	93,624
4인 이하	17,020	19,861	20,107	93,794	20,688	22,682	23,619
5-9인	22,701	19,034	22,834	20,081	25,228	24,796	24,818
10-19인	14,270	13,628	14,065	28,777	12,351	13,702	12,688
20-49인	11,649	11,146	10,682	12,139	8,957	10,378	8,541
50-299인	15,190	14,173	13,987	10,357	12,777	11,628	11,177
300인 이상	10,200	9,780	10,234	12,763	10,016	8,740	12,781

연도별 의류봉제업체 종사자수는 약한 증가와 감소를 반복하되 규모 유지

서울 의류업체의 기업 규모별 분포

업체수	기업 규모별 비중 (단위: %)					
	5인 미만	5-9인	10-19인	20-49인	50-299인	
양천구	48	62.5	17.5	16.7	8.3	0.0
중랑구	396	71.7	13.9	8.6	2.5	0.3
금천구	205	56.6	19.5	16.6	6.3	1.0
성북구	310	78.1	15.2	5.8	1.0	0.0
강북구	173	72.8	19.7	6.4	1.2	0.0
은평구	45	57.8	17.8	13.3	11.1	0.0
강동구	55	65.5	21.8	9.1	3.6	0.0
구로구	60	50.0	20.0	20.0	6.7	3.3
마포구	85	78.8	15.3	4.7	1.2	0.0
서초문구	57	75.4	17.5	5.3	1.8	0.0
영등포구	53	71.7	13.2	7.5	1.9	5.7
중 구	337	76.0	17.2	4.5	2.4	0.0
노원구	58	56.9	25.9	12.1	5.2	0.0
강남구	109	60.6	20.2	10.1	6.4	2.8
도봉구	118	77.7	16.1	5.9	0.8	0.0
관악구	149	73.2	14.1	8.1	4.7	0.0
광진구	144	70.1	18.1	10.4	1.4	0.0
동대문구	357	66.4	23.5	8.1	1.7	0.3
동작구	40	57.5	27.5	10.0	5.0	0.0
서초구	39	53.8	20.5	17.9	5.1	2.6
성동구	223	66.8	20.6	7.6	4.5	0.4
송파구	39	61.5	28.2	10.3	0.0	0.0
용산구	108	93.5	3.7	1.9	0.9	0.0
강서구	30	76.7	6.7	10.0	6.7	0.0
종로구	289	86.9	9.3	2.8	1.0	0.0
서울 전체	3,527	71.9	17.0	7.9	2.8	0.4



4-3. 봉제공동사업단은 봉제공제회 추진 중심으로 노조를 결성했다. 전태일 분신 직후 이소선어머니와 전태일의 바보회·삼동친목회 친구들이 주축으로 만들었고 80년대까지 노동운동 상징이었다가 해산된 청계피복노조 창립기념일에 맞춰, 2018년 11월 27일 화섬식품노조 서울봉제인지회가 창립했다. 가입 조합원은 35명이었다. 서울봉제인지회는 10인 미만 사업주도 조합원 가입 자격을 인정했고, 수석부지회장은 사업주다.

4-4. 화섬식품노조는 중앙투본회의에서 화섬식품노조의 산하기구로 봉제인공제회를 만장일치 결의했다. 이것은 한국의 노동운동에서 노동공제를 공식화하는 첫 결의다.

- 화섬식품노조 봉제인공제회 기구 안 ○
1. 기구 위상 : 화섬식품노조 규약 제 14조에 의거한 조합 산하 기구
 2. 기구 설치 의미
 - 봉제노동자 조직화의 매개. 봉제노동자 영세한 현실, 사업장별 조직화 방식의 한계 공제 성격의 결합
 3. 운영 원칙
 - 공제회에 가입하려면 먼저 노조(화섬식품노조) 조합원이 되어야 함(클로즈드샵)
 - 운영책임자를 화섬식품노조 사무처장으로 함
 - 향후 기구 운영 규정과 사업운영계획 제출 예정
 4. 운영 목표
 - 2020년 전태일 50주기까지 1,000명 조합원 조직화

4-5. 봉제사업단과 서울봉제인지회는 박원순 서울시장 청책토론회, 사회가치연대기금과의 업무협약체결, 공제상품 최종 설계 등의 과정을 거쳐 2019년 7~8월 사이에 봉제인공제회를 발족할 예정이다. 창립을 앞두고 진행하는 주요 논의 사항은 다음과 같다.

- 1) 자격조건 : 화섬서울봉제인노동조합 조합원 가입시 봉제인 공제회 회원 자격 부여.
- 2) 조직위상 : '봉제인공제회'는 화섬식품노조 산하 기구로서의 위상 제안, 정관(조직체계) 및 약관(상품 서비스) 준비중.
- 3) 주요 상품 및 서비스 개발 : 소액신용대출, 퇴직부금상품(신협), 경조사부금상품, 상조서비스MOU(한겨레두레협동조합), 의료진단 및 지원서비스MOU (녹색병원, 의료사협 등), 기타 협력서비스
- 4) 1차년도 사업계획 : 2019년 12월 기준 300명 조합원 가입 목표. 2020년 상반기 1,000명 조합원 가입 사업 계획 수립, 추진.
- 5) 서울시와 정책협의 : 4대보험 가입 및 지원사업, 비수기 수당 정책 협의. 노동공제회 조례 제정 등
- 6) 재원 조달방안 : 한국사회연대가치기금의 '사회연대협력기금 지원(운영비, 대출준비금)'협의, 서울시 정책자금(운영비, 대출준비금) 지원 협의

4-6. 노동운동은 아직도 노동공제에 대해 적극적이지 않다. 하지만 퇴직노동자 조직화, 플랫폼노동자 조직화 등을 고민하는 단위에서 노동공제를 고민하고 있다. 노동운동이 노동공제에 본격 뛰어드는 시점은 봉제인공제회가 일정한 성과를 내는 즈음으로 예상하고 있다.

4-7. 노동공제는 사회적경제의 도약에 반드시 필요한 돈을 모을 수 있고 사람(투자자와 소비자)을 보유한 노동운동이 사회적경제와 본격적으로 접목하려는 첫 관문이 될 것이다.

(끝)

사례 발표

2019년 6월 19일

일본의 협동조합 공제

전국노동자공제생활협동조합연합회와 전국생활협동조합연합회를 중심으로

이향숙(재단법인 아이쿱협동조합연구소 연구원)

1. 일본의 협동조합 공제

일본 협동조합 공제단체는 농업협동조합에 의한 공제사업, 어업협동조합에 의한 공제사업, 생활협동조합에 의한 공제사업, 중소기업등협동조합에 의한 공제사업이 있다.

협동조합 공제단체는 조합원의 필요에 따라 다양한 공제를 실시하고 있으며 대표적인 공제로는 화재공제, 생명공제, 상해공제, 자동차공제, 연금공제, 이렇게 5종류가 있다(日本の共済事業ファクトブック2018:6).

주요 협동조합 공제단체의 개황을 살펴보면, 2017년도 회원 단체 수는 2,586단체이며, 조합원수는 7,736만 명이다. 계약건수는 1억 3,825만 건이며 수입공제료는 6조 7,188억 엔(약 67조 1,880억 원, 1엔=10원), 지급공제금은 4조 2,321억 엔(약 42조 3,210억 원)이다(日本共済協会, 2018:7-8).

표 17. 2017년도 일본 협동조합 공제단체 사업 실적

구 분	회원수 (단체)	조합원 수 (만 명)	계약건수 (만 건)	공제금액 <계약액> (억 엔)	수입 공제료 (억 엔)	지급 공제금 (억 엔)	총자산 (억 엔)
JA 공제 (농협공제) JA공제련 (전국공제농업협동조합연합회)	746	1,044	5,775.71	3,520,938	49,607.21	32,829.76	581,890
JF공제 (어협의 공제) JF공수련 (전국공제수산업협동조합연합회)	1,044	30	60.15	48,489	540.83	481.57	4,833
생협의 공제	574	6,369	7,728.07	5,077,650	16,194.60	8,510.46	76,640
전노제 (전국노동자공제생활협동조합연합회)	58	1,390	2,847.68	2,302,458	5,754.45	3,088.80	38,131
일본재공제련 (일본재공제생활협동조합연합회)	64	-					643
전국생협련 (전국생활협동조합연합회)	40	1,820	3,001.47	2,040,047	6,611.52	3,459.33	8,595
코프공제련 (일본코프공제생활협동조합연합회)	152	2,328	824.8	122,994	1,860.90	655.65	3,911
대학생협공제련	218	156	100.42	23,488	91.77	34.04	291

(전국대학생협공제생활협동조합연합회)							
생협전공련 (전국공제생활협동조합연합회)	14	159	109.19	89,855	136.34	47.51	585
전국전력생협련 (전국전력생활협동조합연합회)	11	32	13.75	32,041	24.87	8.96	100
노동자생협의 공제	8	251	428.73	195,886	573.28	550.6	9,978
직장생협의 공제	8	158	297.41	226,366	946.73	585.1	13,886
지역생협의 공제 가나가와현민공제생활협동조합	1	75	104.61	44,514	194.74	80.47	520
중소기업등협동조합의 공제	222	293	261.46	76,930	845.72	500.02	2,941
합 계	2,586	7,736	13,825.39	8,724,007	67,188.36	42,321.81	666,304

자료 : 日本共済協会(2018). 『共済年鑑 2019年版(2017年度事業概況)』, p.7-8.

2017년 9월부터 2018년 8월말까지

2. 전국노동자공제생활협동조합연합회(전노제)

1) 전노제의 역사

제2차세계대전 후, 노동조합이나 정당 활동이 자유로워지고 협동조합에서도 1945년에는 ‘일본협동조합동맹’이 결성되어 가가와 토요히코(賀川豊彦)가 회장이 되었다. 1946년 금융제도의 민주화 속에서 ‘보험업법’ 개정 때 협동조합에도 보험사업을 인정하자는 안이 나왔다. 그러나 관련업계 등의 반대로 ‘협동조합보험’은 실현되지 않았다. 그 후, 협동조합 관계자는 각종 협동조합법의 입법 때, ‘공제’라는 형태로 사업의 근거를 만들어 갔다. 1947년 농협법 성립, 1948년 생협법 성립, 1949년 중소기업등협동조합법이 성립되었고 모두 ‘공제사업’이 규정되었다(全勞済, 2018b:44).

1950년 전후부터 노동조합이나 생협관계자 사이에서도 노동자복지운동의 하나로 공제사업에 관한 관심이 높아지고 노동조합복지대책중앙협의회(중앙노복협)나 일본생활협동조합연합회가 공제사업을 제창했다. 이러한 시대를 배경으로 노동조합을 중심으로 한 공제활동은 1954년 12월에 오사카(大阪)에서 시작되었고 다음 해인 1955년에는 니가타(新潟), 1956년에는 도야마(富山)·나가노(長野)·홋카이도(北海道)·군마(群馬)·후쿠시마(福島)에도 탄생했다. 발족 시에는 우선 화재공제사업을 다루었다(全勞済, 2018b:44).

니가타(新潟)에서는 발족 후 불과 5개월 후(1955년)에 니가타대화재가 발생했다. 공제료를 웃도는 공제금을 지급해야 하는 어려움에 직면했으나 노동조합의 지원 등으로 지급할 수 있었다. 이것을 계기로 공제사업의 전국 조직화를 위한 움직임이 일어났다. 커다란 재해가 일어나도 보다 확실하게 안심을 줄 수 있도록 각 지역의 노제(勞済)가 결집하고 1957년 9월 29일에 전국노동자공제생활협동조합연합회(노제련)가 창립되었다. 이것이 ‘전노제’의 시작이다. 1965년, 고도경제 성장 아래, 사망보장에 대한 필요가 높아져서 단체생명공제가 탄생했다. 1983년, 지역조합원을 대상으로 하는 제도로 ‘국민공제’가 탄생했다. 단체생명공제와 같이 연령·성별에 상관없이 같은 보장·공제료인 이 공제는 직장에서 육성된 상호부조의 구조를 보다 많은 사람들에게 확대해갔다. 1995년 1월 17일, 한신·아와지(阪神·淡路) 대지진이 발생했다. 바로 특별비상체제를 마련하고 전국의 직원이 피해자 대응에 분발했다. 이후 ‘자연재해에 대한 국민적보장제도를 요구하는 국민회의’를 발족했다. 약 2,500만 명의

서명을 모아서 정부에 요구한 결과, 1998년에 피해자생활재건지원법이 성립되었다. 2011년 3월 11일에는 동일본대지진이 발생해서 전노제는 함께 3만 5,685명의 직원을 동원해서 ‘마지막 한 사람까지’를 표어로 피해자의 생활재건을 위해 총력을 기울였다. 지불한 공제금·위로금은 약 1,281억 엔(약 1조 2,810억 원, 2018년 5월 말 현재)에 달한다(全労済, 2018a:10-11).

표 18. 전노제 연혁

연도	
1954	노동자공제, 오사카에서 시작
1955	니가타, 화재공제 실시 직후에 큰 화재
1957	노제련, 중앙조직으로서 설립
1965	단체생명공제를 실시
1967	교통재해공제 탄생
1976	전국통합실현
1980	자동차공제사업 실시
1983	국민공제사업 개시
1988	생명공제·종합의료공제 탄생
1990	종신공제 탄생
1995	한신·아와지 대지진 대응
1997	자동차손해배상책임공제(자배책공제)사업 실시
1998	피해자생활재건지원법안 성립
2000	자연재해공제 탄생
2007	창립 50주년
2008	새로운 생협법 시행
2011	동일본대지진에 총력 결집
2016	구마모토 지진 발생
2017	전노제창립 60주년 조직개혁 실시

자료 : 全労済(2018b).「全労済ファクトブック2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.44-46, p.101-107, 全労済(2018a).「全労済ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.10-11에서 필자 작성.

2) 전노제 조직

전노제는 ‘연합회’와 ‘단일사업체’ 2개의 성격을 가진 조직이다.

연합회로서 전노제를 살펴보면, 58개 단체로 구성되는 연합회이다.

표 19. 회원단체 (2018년 10월 1일 현재)

도도부현 ⁶⁾ 의 구역마다 설립된 지역의 노동자를 주체로 하는 공제생협 = 47개 회원					
홋카이도(北海道)노제	아오모리(青森)노제	이와테(岩手)노제	미야기(宮城)노제	아키타(秋田)노제	야마가타(山形)노제
후쿠시마(福島)노제생협	니가타(新潟)현 종합생협	이바라키(茨城)노제	도치기(栃木)노제	군마(群馬)현 노생협	사이타마(埼玉)노제
치바(千葉)노제	도쿄(東京)노제	가나가와(神奈川)노제	야마나시(山梨)노제생협	나가노(長野)노제	시즈오카(静岡)노제
도야마(富山)노제	이시카와(石川)공제	후쿠이(福井)노제	아이치(愛知)노제	기후(岐阜)노제	미에(三重)노제
시가(滋賀)노제	나라(奈良)노제	교토(京都)노제	오사카(大阪)노제	와카야마(和歌山)노제	효고(兵庫)노제
시마네(島根)노제	돗토리(鳥取)공제	오카야마(岡山)노제생협	히로시마(広島)노제	야마구치(山口)현공제생협	도쿠시마(徳島)현공제생협
가가와(香川)노제	에히메(愛媛)공제	고치(高知)노제	후쿠오카(福岡)노제	사가(佐賀)노제	나가사키(長崎)노생협
구마모토(熊本)노제	오이타(大分)현 종합생협	미야자키(宮崎)공제	가고시마(鹿児島)현노제생협	오кина와(沖縄)현공제	
도도부현의 구역을 넘어서 설립된 직장에 따른 노동자를 주체로 한 공제 생협 = 8개 회원				생협연합회 = 3개 회원	
교운(交運)공제 생협	JP공제생협	전통(電通)공제 생협	교직원공제	일본재공제련	일본생협련
삼림노련공제	전담배생협	자치노(自治労)공제	전수도(全水道)공제	코프공제련	

자료 : 全労済(2018a). 「全労済ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.7.

단일 사업체로서의 전노제는 지역공제생협 47개 회원, 직장공제생협 8개 회원 중 4개 회원이 운동방침, 공제사업, 손익회계, 기관·사무국 운영을 일원화하고 단일 사업체로서 운영을 하고 있다(全労済, 2018a:7).

본부 사무국 기구에는 사업추진총괄부, 조직추진부, 생명공제금부, 손해공제금부, 품질관리부, 경영기획부, 경리부, 자금증권부, 인사부, 공제개발부, 시스템기획부, 종합리스크관리부, 내부감사부, 감사사무국의 14개 부서와 공제계리인이 있다(全労済, 2018a:8).

6) 도도부현(都道府県)은 일본의 광역 자치 단체인 도(都, 도쿄도), 도(道, 홋카이도), 부(府, 오사카부와 교토부), 현(県, 나머지 43개)을 묶어 이르는 말이다. 도도부현의 하부에는 기초지방자치단체인 시정촌(市町村)이 있다.

그림 32. 전노제 조직도 (2018년 10월 1일 현재)



자료 : 全勞濟(2018a). 「全勞濟ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.7.

총회는 전노제의 최고 의사결정기관이다. 회원 단위로 대의원을 선출하고 운영한다. 통상 총회는 매 사업연도(6월 ~ 다음해 5월 말일) 종료일부터 3개월 이내(예년 8월말)에 개최한다. 또한 임시총회는 필요한 때에 수시 개최한다. 이사회는 전노제의 운영 및 업무 집행에 관한 중요 사항을 심의 결정한다. 2개월에 1회 또는 수시 개최한다. 감사는 이사의 직무 집행을 감사한다. 또한 감사에 관한 업무의 운영 및 감사의 실효성 확보를 위해 모든 감사가 감사회를 조직한다. 전노제그룹은 기본 3법인(전노제, 일본재공제련, 전노제협회)으로 구성된다. 이외 6개 자회사가 있다(全勞濟, 2018a:9).

표 20. 전노제 그룹 구성 (기본 3법인)

명칭	사업 내용	설명
전노제(전국노동자공제생활협동조합연합회)	각종 공제 원수 사업, 수탁 사업	소비생활협동조합법(생협법)에 근거해서 설립된, 공제사업을 하는 생활협동조합의 연합회조직이다. 도도부현 마다 설립된 지역의 노동자를 주체로 하는 47개 공제생협, 직장마다 설립된 8개 공제생협, 3개 생협연합회 58개 회원으로 구성되어 있다.
일본재공제련(일본재공제생활협동조합연합회)	재공제사업	국내 유일 재공제 전문 단체로, 재공제로 회원의 경영 안정과 사업 발전에 기여하고 재공제사업을 통해서 공제단체 사이의 연대강화를 실천한다.
전노제협회(일반사단법인 전국근로자복지·공제진흥협회)	노동자 복지의 증진을 위한 싱크탱크사업, 노동자단체 등의 상호부조를 위한 사업	노동자의 생활·복지와 관련한 조사·연구를 하는 싱크탱크 사업과 상호부조사업(인가특정보험업 '지자체체휴경조공제보험', '법인화재공제보험', '법인자동차공제보험', '손해보험대리점업 '화재보험', '자동차보험')을 하고 있다.

자료 : 全勞濟(2018a). 「全勞濟ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.9.

표 21. 전노제 자회사

명칭	사업 내용
(주)전노제시스템즈	정보처리시스템 개발, 정보처리시스템 관리·운영
(주)전노제리브스	공제사업의 보전업무
전노제 어시스트(주)	공제사업의 보전업무·건물관리사업
(주)전노제 워크	손해보험대리점(단체보장제도), 각종 임대업, 개호(돌봄) 서비스 사업
(주)스페이스·제로(전노제 홀)	전노제회원의 보수관리, 전노제 홀의 각 시설 임대, 보수, 관리운영 업무 등
(주)제스트	케어매니지먼트(거택개호지원사업), 방문돌봄서비스, 방문입욕서비스

자료 : 全勞濟(2018a). 「全勞濟ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.9.

3) 전노제 사업 현황

2017년도 전노제 사업 현황을 살펴보면 수입공제료 5,789억 엔(약 5조 7,890억 원)이며 지급공제금은 3,111억 엔(약 3조 1,110억 원), 총자산은 3조 8,131억 엔(약 38조 1,310억 원)이며, 생명공제사업과 손해공제사업 양쪽을 실시하고 있기 때문에 보험회사의 솔벤시마진비율과 단순하게 비교할 수 없다고는 해도 지급여력비율⁷⁾이 1,768.1%로 매우 높은 것을 알 수 있다.

표 22. 전노제 사업 현황

	단위	2013년도	2014년도	2015년도	2016년도	2017년도
출자금	백만 엔	180,715	181,223	181,732	182,240	182,247
출자구수	천 구	18,071	18,122	18,173	18,224	18,225
순자산액	백만 엔	314,547	361,231	387,028	409,627	438,580
총자산액	백만 엔	3,399,538	3,515,108	3,613,564	3,718,728	3,813,119
잉여금 배당금액(주1)	백만 엔	-	-	-	21	41
상근임직원수(주2)	명	3,642	3,570	3,504	3,485	3,503
보유계약고	억 엔	7,680,417	7,670,233	7,649,906	7,598,280	7,583,152
보유계약건수	천 건	33,432	33,169	32,619	32,166	31,662
공제금지불건수	천 건	2,009	2,045	2,079	2,054	2,042
기초이익(주3)	억 엔	1,373	1,404	1,436	1,450	1,643
지급여력비율(주4, 주5)	%	1,574.4	1,486.2	1,590.8	1,661.2	1,768.1
수입공제료	백만 엔	600,506	595,919	590,760	586,058	578,979
지급공제금	백만 엔	330,886	321,670	322,859	319,350	311,171

자료 : 全勞濟(2018b). 「全勞濟ファクトブック2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.56.

(주1) 잉여금의 배당금액은 이용분량 할려금이다.

(주2) 상근임직원 수는 다른 단체 파견자를 포함하고 있다.

(주3) 2015년도부터 대차대조표의 임의적립금을 헐어서 지출하는 비용에 대해서는 기초이익의 비차(費差) 손익에서 제외하고 산출하는 방법으로 변경하고 있다.

(주4) 전노제는 생명공제사업과 손해공제사업 양쪽을 실시하고 있기 때문에 보험회사의 솔벤시마진 비율과 단순하게 비교할 수 없다.

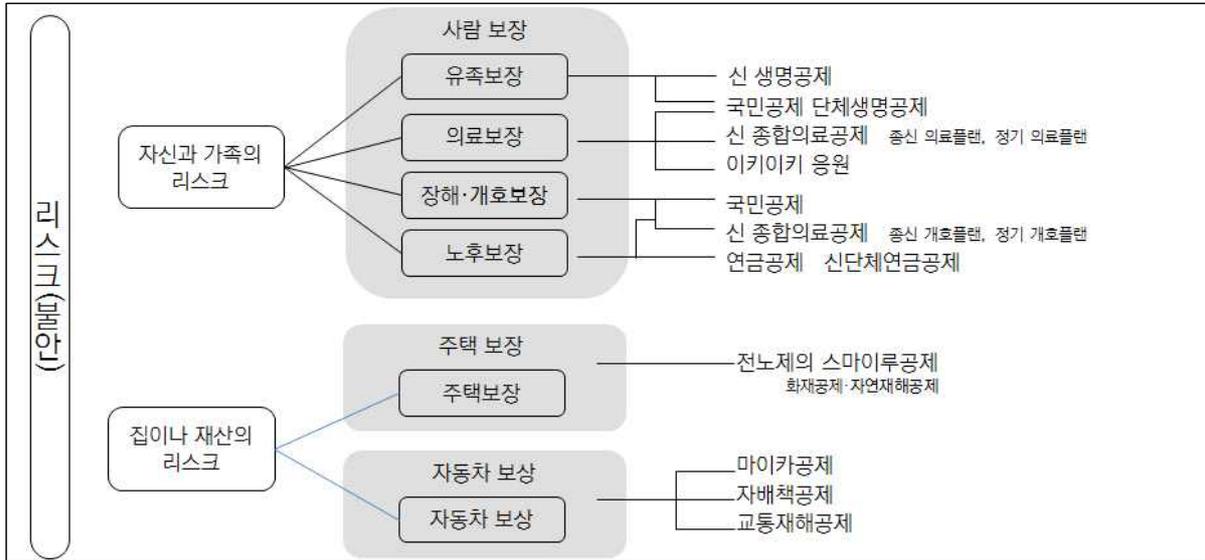
(주5) 2014년도 결산부터 신뢰성을 한층 향상시키는 관점에서 지급여력비율의 산출 기준의 일부 변경(지급여력 산입의 엄격화, 리스크 계측의 엄격화·정밀화 등)이 이루어져서 2013년도 결산치와는 기준이 다르다.

7) 소비생활협동조합법시행규칙 제166조의2, 제166조의3 및 소비생활협동조합법시행규정 제4조의 2에서 제4조의 5까지의 규정에 근거해서 산출하고 있다. 전국생협련의 2017년도 지급여력비율은 801%로 나타났다(全生活協同組合連合会, 2018:44). 일본에서는 보험회사의 솔벤시마진 비율이 200% 이상이어야 보험금등의 지급능력이 충실하다고 간주한다.

4) 전노제 상품

전노제는 다양한 리스크로부터 일상을 지키고 한사람 한사람에게 맞는 보장 설계를 하기 위해 ① 유족보장, ② 의료보장, ③ 장해·개호(돌봄) 보장, ④ 노후보장, ⑤ 주택 보장, ⑥ 자동차 보상, 6개의 분야로 나누어서 보장을 진행하고 있다(全勞濟, 2018b:31).

표 23. 리스크(불안)과 그 대책(전노제 공제 보장)



자료 : 全勞濟(2018b). 「全勞濟ファクトブック2018年版(2017年度決算のご報告など)」, p.31

전노제에서 대표되는 공제 상품 중 하나는 국민공제이며, 보장 내용에 따라 상품이 다양하다.

표 24. 전노제 국민공제

공제명	월 공제료(기본형)	내용
종합 타입	1,800엔 (약 18,000원)	입원에서 사망까지 폭넓게 준비하고 싶은 사람
살아가는 안심 타입	2,500엔	장해가 남아도 가족에게 안심을 주고 싶은 사람
의료안심 타입	2,300엔	선진의료에서 입원·수술까지 두텁게 보장하고 싶은 사람
의료타입	1,600엔	여성 질병이나 수술을 위해
암보장 플러스	1,400엔	다른 보장에 더해져 암에 대비하고 싶은 사람
종신의료	2,270엔	질병이나 상해 리스크를 평생동안 안심하고 대비하고 싶은 사람
어린이 타입	900엔	어린이 상해나 질병 입원
상해안심타입	1,200엔	건강상태에 상관없이 가입할 수 있는, 상해와 배상 보장
시니어상해안심타입	2,000엔	
시니어종합타입 시니어의료타입	2,000엔	60세부터의 질병이나 상해, 입원이나 사망 리스크에 대비

자료 : 全勞濟(2018). 「こくみん共済」, p.3.

국민공제 중 ‘종합타입’에 대해 살펴보면, 만 15세 ~ 만 59세까지 가입가능하며, 최고 만 60세 계약 만료일까지 보장된다.

계약 만료 후는 절차 없이 이행 타입으로 갱신가능하다. 다만 보장액과 보장규모는 달라지며, 최고 만 85세 계약만료일까지 보장이 이어진다(표 10).

표 25. 전노제 ‘종합타입’

보장 내용		종합 타입
월 공제료		1,800엔(약 18,000원)
사망·중도장해(*) 1급·2급과, 3급 일부	교통사고	1,200만 엔
	불의의 사고 등	800만 엔
	질병 등	400만 엔
항상 돌봄이 필요하고 상기(*) 공제금이 지급된 경우에 6개월 간 생존		400만 엔
장해 3급의 일부 ~ 14급	교통사고	540만 엔 ~ 24만 엔
	불의의 사고 등	360만 엔 ~ 16만 엔
입원 5일 이상 연속해서 입원한 때 첫째 날부터 최고 180일분	교통사고	일 5,000엔
	불의의 사고	일 3,000엔
	질병	일 1,500엔
교통사고로 통원 첫째 날부터 최고 90일분	교통사고	일 1,000엔
할려금★(2017년도 경우)		300엔/월(공제료의 약 16.6%)

★ 매년 5월 말 결산으로 잉여가 발생한 경우, 계약자에게 할려금으로 돌려준다. 또한 할려금은 매년결산 5월말 시점에서 유효계약이 있는 사람에게 반환한다.

자료 : 全勞濟(2018). 「こくみん共済」, p.5.

표 26. 전노제 ‘종합타입’ 이행

이행 타입	공제료	이행 가능 연령	갱신가능 연령	사망중도 장해			후유장해			입원(일)			통원(일)		개호지원공제금
				교통 사고	불의 사고	질병	교통 사고	불의 사고	질병	교통 사고	불의 사고	질병	교통 사고	불의 사고	
종합60세 이행타입	1,800엔	만 60세	최고만 64세	300만 엔	200만 엔	100만 엔	135~6만 엔	90~4만 엔	-	4,000엔	3,000엔	1,500엔	1,000엔	-	100만 엔
종합65세 이행타입	1,800엔	만 65세	최고만 69세	200만 엔	100만 엔	50만 엔	90~4만 엔	45~2만 엔	-	3,000엔	2,000엔	1,250엔	-	-	50만 엔
종합70세 이행타입	1,800엔	만 70세	최고만 79세	100만 엔		50만 엔	45~2만 엔		-	1,000엔		-	-	-	-
종합80세 이행타입	1,800엔	만 80세	최고만 84세	20만 엔			-			1,000엔		-	-	-	-

자료 : 全勞濟(2018). 「こくみん共済」, p.23

3. 전국생활협동조합연합회(전국생활협련)

1) 전국생활협련 역사

전국생활협련의 공제사업은 1973년 사이타마에서 탄생한 ‘현민공제’ 제도를 전국적으로 전개하면서 시작되었다. 전국생활협련은 1971년 수도권생활협동조합연합회로 설립되어서 1981년 명칭을 전국생활협동조합연합회(전국생활협련)로 변경했다. 이후 1982년 ‘생명공제(현민공제)사업’을 개시했다. 1985년에는 ‘신형화재공제(풍수해보장형)사업’을 개시했다(日本の共済事業ファクトブック2018:21).

현재, ‘어린이공제’, ‘생명공제플러스형’, ‘숙년(熟年)형공제’, ‘신형 화재공제’는 전국생활협련이 원수공제⁸⁾로 진행하고 있으며 사이타마현민공제는 이것을 수탁해서 취급하고 있다. 사이타마현민공제는 ‘신형·현민공제’, ‘의료·생명공제’, ‘생명공제’를 원수공제로 취급하고 있다(埼玉県民共済 홈페이지⁹⁾).

표 27. 전국생활협련 연혁

1971년 12월	‘수도권생활협동조합연합회’로서 설립
1972년 3월	‘생활필수물자 도매사업’ 개시
1981년 5월	명칭을 ‘전국생활협동조합연합회’로 변경 (전국 전개)
1982년 10월	‘생명공제사업’ 개시
1985년 12월	‘신형 화재공제사업’ 개시
1987년 4월	‘주문 신사복 사업’ 개시
1989년 10월	‘어린이 공제사업’ 개시
1993년 10월	‘상해공제사업’ 개시
1996년 12월	신형 화재 공제 가입 수 100만 건으로
1997년 5월	생명공제 ‘입원 2형’ 취급 개시
1998년 4월	‘숙년(熟年) 공제사업’ 개시
1999년 4월	‘생명 4형’, ‘입원 4형’, ‘생명 2형+입원 2형’의 신규 취급 개시
2000년 4월	생명공제에 ‘암 특약’, ‘3대 질병 특약’, ‘개호(돌봄)·의료특약’ 취급 개시 숙년 공제에 ‘암 특약’, ‘3대 질병 특약’ 취급 개시
2000년 11월	어린이 공제 제도 개정(보장연령을 18세까지 연장 등) 신형 화재공제제도 개정(보장 내용의 확충)
2001년 10월	어린이 공제 제도 개정(가입 연령을 18세 미만으로 연장)
2002년 7월	생명공제에 ‘의료 특약’ 취급 개시
2003년 1월	신형 화재 공제 가입 수 200만 건으로
2003년 10월	제도 개선 • 보장 체계를 ‘생명공제’로 일원화 (어린이 형 → 생명형·입원형 → 숙년형으로 자동계승) • 숙년형에 ‘숙년 의료특약’ 취급 개시

8) 원수공제란 조합원 및 회원의 조합원으로부터 공제료를 받고 공제 사고 발생 시에 공제금을 교부하는 사업을 직접 실시하는 것을 말한다.

9) <https://www.saitama-kyosai.or.jp/faq/aboutkenmin/02.html>

2004년 7월	공제 가입 수 1,400 만 건으로
2005년 4월	생명공제 어린이형 제도 개정(보장 내용 확충) 신형 화재 공제에 '임차인 배상책임 특약' 취급 개시
2005년 10월	공제 가입 수 1,500 만 건으로
2006년 9월	공제 가입 수 1,600 만 건으로
2006년 10월	생명 공제 제도 개정 1. '생명형', '입원형'을 일원화, '종합보장형'의 취급 개시 2. '어린이형', '숙년형', '의료특약' 등, 보장 내용의 확충
2007년 5월	가가와 현에서 사업 개시(전국 38 도도부현으로 사업 확대)
2007년 11월	와카야마 현에서 사업 개시(전국 39 도도부현으로 사업 확대)
2007년 11월	공제 가입 수 1,700 만 건으로
2009년 6월	공제 가입 수 1,800 만 건으로
2011년 4월	공제 가입 수 1,900 만 건으로
2012년 4월	생명공제 '종합보장형' 가입연령을 만 59세에서 만 64까지 올림 (60세~65세 '숙년 2형' '숙년 4형'의 보장을 '종합 보장형'으로 통합)
2012년 10월	생명공제 '입원보장형' '숙년입원형' 취급 개시
2012년 11월	신형 화재 공제 가입수 300 만 건으로
2013년 4월	<ul style="list-style-type: none"> • 생명공제(종합보장형·입원보장형/숙년형·숙년입원형) '신 암 특약' '신 3대 질병 특약' 신설 • '주문 신사복 사업' 전국생협련 100% 출자 자회사 '주식회사 FJCC 의약품 서비스'로 계승
2013년 6월	공제 가입 수 2,000 만 건으로
2015년 4월	생명공제 '종합보장형'의 보장내용을 전국통일
2016년 4월	생명공제(종합보장형·입원보장형/숙년형·숙년입원형)'암 특약' '3대 질병특약' 취급을 정지하고 '신 암 특약', '신 3대 질병 특약'으로 이행
2016년 10월	공제 가입 수 2,100 만 건으로
2019년 1월	야마나시 현(山梨県)에서 사업 개시(전국 40 도도부현으로 사업 확대)
2019년 4월	에히메 현(愛媛県)에서 사업 개시(전국 41 도도부현으로 사업 확대)

자료 : 全国生協連 홈페이지, <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/outline/history.html>(2019년 6월 4일 검색)

2) 전국생협련 조직

공제사업은 전국생협련이 소비생활협동조합법에 근거해서 후생노동성의 인가를 받아서 실시하고 있다. 공제사업 실시는 전국생협련의 회원인 각 생협(회원생협)이 각 도도부현의 공제취급단체가 된다. 전국생협련은 생협법에 근거한 후생노동성 인가를 받고 회원생협은 도도부현의 설립인가를 받은, 각각 독립된 소비생활협동조합이다. 전국생협련은 공제의 원수단체로 가입자로부터 공제료를 받아 공제금을 지급하는 책임을 진다. 회원생협은 전국생협련에서 업무 위탁을 받아 공제취급단체로서 공제가입이나 공제금의 지급에 관한 대응, 사무 절차 등을 진행한다(全国生協連 홈페이지¹⁰⁾).

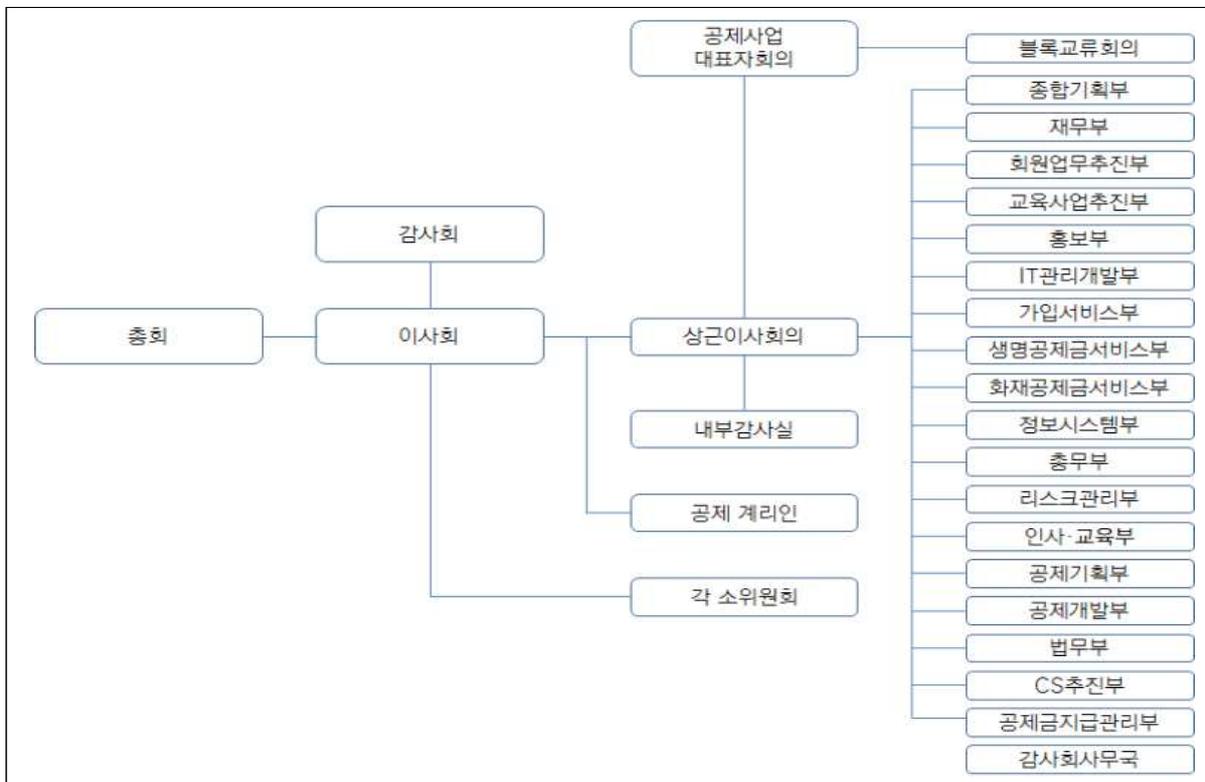
10) <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/outline/about.html>(2019년 6월 4일 검색)

표 28. 조직개요

명칭	전국생활협동조합연합회(전국생협련)
설립	1971년 12월 18일
소재지	사이타마 현
준거법	소비생활협동조합법(생협법)에 근거한 법인(후생노동대신 인가)
출자금	2,054억 6,557만 엔 (2018년 3월 31일 시점)
회원 수	43개 생협(이중, 공제대리점 수 : 40 생협)
사업내용	생명공제·신형 화재공제, 그 외(회원에 대한 지도·연락·조정·교육 등)

자료 : 全国生活協同組合連合会(2018). 「事業および組織の現状2017年度(2017.4.1.~2018.3.31.)」, P.1, 全国生協連 홈페이지, <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/outline/about.html>(2019년 6월 4일 검색)

그림 35. 전국생협련 조직도



자료 : 全国生協連 홈페이지, <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/outline/organizational.html>(2019년 6월 4일 검색)

3) 전국생협련 사업 현황

(1) 전국생협련 공제사업 가입 현황

2017년도 신규 가입은 98만 건이다. 2017년도말 공제가입자수 합계는 21,147,518명(건), 전년도대비 100.6%이다.

표 29. 전국생협련 공제사업 가입 상황(2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일)

공제 종류		연간 신규가입 건수	기말 가입 건수	전년도비(%)
생명공제	어린이형	235,011	2,700,828	97.7%
	종합보장형 입원보장형	561,621	10,443,743	99.6%
	숙년(熟年)형 숙년입원형	51,028	4,503,583	105.8%
	소계	847,660	17,648,154	100.8%
상해공제 (*1)		-	229,468	79.0%
신형 화재공제		139,909	3,269,896	101.0%
합 계		987,569	21,147,518	100.6%

*1 현재, 신규는 취급하지 않는다.

자료 : 全国生協連 홈페이지, <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/account/participation.html>(2019년 6월 3일 검색)

(2) 전국생협련 공제사업의 수지 상황(2017년도)

전국생협련은 ‘비영리주의·최대봉사·인도주의’를 사업 철학으로 내걸고 사업을 전개하고 있다. 공제사업의 추진에 있어서는 창업 이래, 공제사업의 본질인 ‘보장 외길’에 철저하다. 공제사업의 이상을 ‘작은 부담으로 커다란 보장’에 두고 있으며, 공제사업의 사명을 ‘만일의 경우 가입자의 불안을 제거하고 생활에 안심감을 준다’고 정하고 있다. 이것을 구체적인 형태로 실현하기 위한 하나의 예로 내세우는 것이 ‘일률공제료·일률보장’이다. 또한 효율경영에 따라 사업 경비의 삭감을 도모하고 그 성과를 할려금¹¹⁾으로 환원해서 가입자의 공제료 부담을 경감하고자 한다. 또한 지역에 이러한 정보를 알리고 자발적으로 가입하는 방식을 통해 저비용 구조에 따라 사업비를 줄이고 가입자의 필요에 맞는 보다 좋은 제도를 추구하고 공제료가 변동되지 않도록 하는 등, 보장을 개선해 나간다. 자산운용에 있어서는 안전·건실을 첫 번째로 해서 공제료는 대부분을 예금으로 보유한다. 환원을 (공제금과 할려금의 합계가 공제료에 점하는 비율)을 보다 높이기 위해 노력한다 (全国生活協同組合連合会, 2018:7).

2017년도 수입 공제료 총액은 6,199억 엔(약 6조 1,990억 원, 전년도대비 101.3%)이었다. 지급 공제금의 총액은 3,221억 엔(약 3조 2,210억 원)으로 급부률은 52.0% 실적이었다. 장래 거대재해 등의 발생에 대비하기 위한 준비금의 적립에 대해서도 266억 엔(수입공제료 총액의 4.3%)을 이상위험준비금으로 계상했다. 수입 공제료에서 지급공제금과 이상위험준비금, 사업비 등을 뺀 사업 잉여금 1,958억 엔 중 1,889억 엔(수입공제료 총액의 30.5%)을 가입자에게 할려충당금(割戻引当金)으로 계상했다. 그

11) 결산을 해서 납입 공제료에서 지급한 공제금이나 경비 등을 뺀 후 잉여금은 공제료에 비례해서 각 공제의 결산기 말 현재 가입자에게 돌려준다.

결과, 공제금과 할려금 합계가 수입공제로 총액에 점하는 비율(가입자에 대한 환원률)은, 당년도 80%를 웃돌았다(全国生協連 홈페이지)¹²⁾.

표 30. 전국생협련 공제사업 수지 상황(2017년도)

2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일

항목	금액(백만 엔)	구성비(%)
수입공제로 총액	619,995	100.0
지급 공제금액	322,131	52.0
사업경비(위탁 사무 수수료 + 연합회 사무비)	73,341	11.8
이상위험준비금	26,619	4.3
지급 재보험료	2,002	0.3
할려충당금(割戻引当金)	188,992	30.5
세전 잉여금	6,907	1.1

※ 백만 엔 미만 절삭

자료 : 全国生協連 홈페이지 <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/account/balance.html> (2019년 6월 7일 검색)

표 31. 전국생협련 가입 및 수지 개황 (백만 엔, %)

연도	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	증감
가입수(명/건)	20,269,412	20,579,983	20,849,930	21,030,583	21,147,518	116,935
(특약)	(6,099,325)	(6,259,914)	(6,442,177)	(6,582,761)	(6,695,594)	(112,833)
(전년도대비)	101.8	101.5	101.3	100.9	100.6	
수입공제로	574,542	587,898	601,350	612,195	619,995	7,799
(전년도대비)	103.3	102.3	102.3	101.8	101.3	
지급공제금 (건수)	1,839,700	1,956,162	2,054,892	2,096,643	2,147,082	50,439
(금액)	313,189	323,653	329,522	330,011	322,131	△ 7,880
(전년도대비)	103.0	103.3	101.8	100.1	97.6	
기초이익	191,710	192,368	201,209	208,928	222,864	13,936
할려충당금	170,953	171,114	175,501	181,136	188,992	7,856
사업비율	11.6	11.8	11.4	11.7	11.8	0.1
급부율	54.5	55.1	54.8	53.9	52.0	△ 1.9
할려율	30.2	29.5	29.6	30.0	30.9	0.9
환원율	84.7	84.6	84.4	83.9	82.9	△ 1.0

※ '지급공제금(금액)' 및 '급부율'의 수치는 재보험금분을 공제한 수치이다(이하, 동일)

※ 2016년도 소급 회계(오류 정정)를 적용했다

※ 기재금액은 단위 미만을 절삭하고 표시했다(이하, 동일)

자료 : 全国生活協同組合連合会(2018). 「事業および組織の現状2017年度(2017.4.1.~2018.3.31.)」, p. 21

12) <https://www.kyosai-cc.or.jp/aboutus/account/balance.html> (2019년 6월 7일 검색)

4) 전국생협련 상품

- (1) 어린이형 : 어린이1형(월 공제료 1,000엔)과 어린이2형(월 공제료 2,000엔)의 2코스가 있다. 가입 연령은 0세 ~ 만 17세, 보장 기간은 0세 ~ 만 18세까지이다. 18세 이후는 같은 공제료의 종합보장형으로 자동 계속된다.
- (2) 생명공제 : 종합보장형, 입원보장형
 종합보장1형(월 공제료 1,000엔), 종합보장2형(월 공제료 2,000엔), 종합보장4형(월 공제료 4,000엔)과 의료보장을 중시한 입원보장형(월 공제료 2,000엔), 2가지 형태를 조합한 타입인 종합보장1형+입원보장2형(월 공제료 3,000엔), 종합보장2형+입원보장2형(월 공제료 4,000엔), 6개 코스 중 한 개를 선택할 수 있다.
 가입 연령은 만 18세 ~ 만 64세(종합보장1형, 종합보장1형+입원보장2형은 만 18세 ~ 만 59세)이며 보장기간은 18세 ~ 65세까지이다. 65세 이후는 같은 월 공제료의 숙년형, 숙년입원형으로 자동 계속된다. 다만 종합보장1형의 보장은 65세로 종료된다. 종합보장1형의 가입자가 65세 이후 숙년형으로 가입하기 위해서는 가입할 때와 마찬가지로 건강고지가 필요하다.
- (3) 생명공제 : 숙년형, 숙년입원형
 숙년2형(월 공제료 2,000엔), 숙년4형(월 4,000엔)과 의료보장을 중시한 숙년입원형(월 공제료 2,000엔), 2가지 형태를 조합한 타입인 숙년2형+숙년입원2형(월 공제료 4,000엔)의 4코스가 있다.
 가입연령은 만 65세 ~ 만 69세, 보장기간은 65세 ~ 85세까지이다.
- (4) 신형화재공제

표 32. 전국생협련 보장 내용

	가입 대상	내용
생명공제	0세 ~ 17세 건강한 어린이	어린이형
	만 18세 ~ 만 64세의 건강한 사람	종합보장형 (입원에서 사망까지)
		입원보장형 (입원을 중심으로)
		종합보장형+입원보장형 (입원과 사망, 모두 중시)
	만 65세 ~ 만 69세 건강한 사람	숙년형 (입원에서 사망까지)
		숙년 (입원을 중심으로)
숙년형+숙년입원형 (입원과 사망, 모두 중시)		
신형 화재공제		화재나 자연재해로부터 주택이나 재산을 보장

자료 : 全国生協連 홈페이지 <https://www.kyosai-cc.or.jp/mutual/>(2019년 6월 7일 검색)

5) 생명공제 - 종합보장형

표 33. 종합보장형

입원·통원을 비롯해서 사망이나 사고에 따른 후유장해까지 보장

가입 코스			종합보장 2형	
월 공제료			2,000엔(약 20,000원)	
보장기간			18세 ~ 60세	~ 65세까지
입원	사고	1일째부터 184일째까지	1일당 5,000엔	1일당 5,000엔
	질병	1일째부터 124일째까지	1일당 4,500엔	1일당 4,500엔
통원	사고	14일 이상 ~ 90일 까지	통원 당일부터 1일당 1,500엔	통원 당일부터 1일당 1,500엔
후유장해	교통사고		1급 660만 엔 ~ 13급 26.4만 엔	1급 500만 엔 ~ 13급 20만 엔
	불의의 사고(교통사고를 제외한)		1급 400만 엔 ~ 13급 16만 엔	1급 300만 엔 ~ 13급 12만 엔
사망·중도장해	교통사고		1,000만 엔	700만 엔
	불의의 사고(교통사고를 제외한)		800만 엔	530만 엔
	질병		400만 엔	230만 엔

※ 만 60세 이후에 가입하는 사람은 60세 ~ 65세 보장

※ '종합보장2형'은 65세가 되어 처음으로 맞이하는 4월 1일 이후는, 의사표시가 없는 한 '숙년2형'으로 자동 계속된다.

자료 : 全国生活協同組合連合会(2018). 「事業および組織の現状2017年度(2017.4.1.~2018.3.31.)」, p.10

6) 신형화재공제

(1) 가입 대상 : '주택 소유:주택과 가재도구', '빌려준 집:주택', '빌린 집:가재도구'

(2) 보장 내용 : 화재 보장 외, 소방작업으로 인한 파괴와 침수, 파열·폭발, 차량의 충돌, 벼락 등 주택이나 가재도구를 폭넓게 보장한다. 손해를 입은 주택이나 가재도구는 복구, 신축, 신품을 구입할 수 있는 가격을 가입액의 범위 내에서 보장한다. 화재는 임시 주거 등 임시비용에 화재공제금의 20%(최고 200만 엔까지)를 보장하는 임시비용공제금을 비롯해서 화재로 인한 사망, 실화 위로비용, 임차한 주택 복구, 누수 위로비용, 풍수설해 등의 위로공제금도 있다.

(3) 보장액과 공제료 : 보장액 1,000만 엔이 월(*1) 공제료 700엔(목조 등의 경우/ *2)으로 저렴한 공제료로 확실히 보장한다. 주택과 관련한 '보장액의 한도'는 목조 등·철근 콘크리트 구조 모두 평당 70만 엔(전국 일률)이다.

*1) 공제료의 납입 방법에는 월 납입과 연 납입이 있으나 연 납 공제료 방식이 좀 더 싸진다.

*2) 철근 콘크리트 구조의 공제료는 목조 등의 경우 보다 싸질 수 있다.

주택, 가재도구와 관련한 보장액 한도와 공제료의 기준 : 목조 등의 경우 (1평 = 3.3㎡)

표 35. 주택

주택	주택 평수	보장액 한도	월 공제료	연납 공제료
주택	1평	70만 엔	49엔	560엔
	이 사이는 1평 단위로 가입할 수 있다			
	30평	2,100만 엔	1,470엔	16,800엔
	이 사이는 1평 단위로 가입할 수 있다			
58평 이상	4,000만 엔	2,800엔	32,000엔	

표 36. 가재도구

가재 도구	가족 수	보장액 한도	월 공제료	연납 공제료
가재 도구	1명	400만 엔	280엔	3,200엔
	2명	800만 엔	560엔	6,400엔
	3명	1,200만 엔	840엔	9,600엔
	4명	1,600만 엔	1,120엔	12,800엔
	5명 이상	2,000만 엔	1,400엔	16,000엔

자료 : 全国生活協同組合連合会(2018) 「事業および組織の現状2017年度(2017.4.1.~2018.3.31.)」, p.18

4. 전노제, 전국생협련의 지역사회 기여

2017년도에 중심으로 한 지역사회 기여 활동 중 몇가지를 살펴보면, 전노제, 전국생협련 모두 사회복지단체를 지원하고 있다. 전노제는 1981년부터 장애인, 고령자, 화재대책을 위한 지원활동을 하고 있는 사회복지법인 등의 단체에 계속해서 지원을 하고 있다. 2017년도에도 24개 단체를 선정하고 조성금을 교부했다(日本の共済事業ファクトブック2018:28). 전국생협련은 장애인, 고령자를 대상으로 지원하고 있는 사회복지단체에 대해 복지지원활동의 일환으로 조성금을 교부하고 있다. 조성활동을 시작한 것은 1985년부터이며 지금까지 총 294개 단체에 지원했다(日本の共済事業ファクトブック2018:29).

전노제는 “차세대를 짊어질 어린이들과 그 가족에게, 양질의 문화예술을 느끼고 여유로운 마음을 키우길 바란다”라는 바람을 담아, ‘전노제 문화 페스티벌’을 매년 개최하고 있다. 2017년도부터는 봄에 개최하던 것에 추가적으로 ‘전노제 문화 페스티벌 2017 여름’이라는 타이틀로 여름에도 개최했다(日本の共済事業ファクトブック2018:33). 또한 상호부조 조직인 협동조합을 어린이들이 인지·이해할 수 있도록 초등학생을 대상으로 한 학습 만화 ‘만화로 이해하는 시리즈 서로 돕는 것의 비밀’을 간행해서 전국 초등학교, 공립도서관에 기증했다. 전노제의 ‘에코주택전용 전노제의 스마이루 공제’는 매년 결산 상황에 따라 환경활동단체에 공제료의 일부를 기부하는 공제이다. 2017년도는 환경활동을 전개하는 4개 단체(국토녹화 추진기구, 일본환경협회, 일본자연보호협회, 일본 내셔널 트러스트협회)에 1,800만 엔을 기부했다(日本の共済事業ファクトブック2018:34). 이외 일상적으로 일반을 대상으로 한 방재 교육을 실시하고 동일본 대지진 피해 지역에 나무 심기 활동 등, 지진으로 인해 피해 입은 지역에 대한 지원을 계속하고 있다(日本の共済事業ファクトブック2018:3-39).

5. 결론

일본의 전노제와 전국생협련 사례에서 한국 공제사업을 위해 얻을 수 있는 시사점으로는 첫째, 연대와 협력을 통한 경영의 안정화이겠다. 전노제는 노동자복지운동으로 오사카에서 시작했으며 전국생협련도 사이타마에서 ‘현민공제’로 시작했다. 이후 연대와 협력을 통해

전국적인 연합회인 전노제, 전국생협련를 설립했고 이를 통해 안정화를 이루었다. 운영을 살펴보면 전노제는 단일사업체로 운영되고 있으며, 전국생협련은 회원생협에게 업무를 위탁하는 형태로 운영되고 있다.

두 번째, 조합원이 필요로 하는 상품 제공이겠다. 전노제의 경우, 국민공제 뿐만 아니라, 종신공제, 연금공제, 주택 보장, 자동차 보상까지 다양한 상품을 제공하고 있으며, 전국생협련은 생명공제, 화재공제 상품을 제공하고 있다. 상품마다 차이가 있겠으나, 전노제와 전국생협련의 대표적인 상품인 국민공제, 현민공제는 ‘일률공제료·일률보장’을 원칙으로 가져가려고 하는 노력을 엿볼 수 있다. 이것은 공제에서 살펴볼 수 있는 조합원의 상호부조 정신이라고 할 수 있겠다.

세 번째, 조합원에게 주는 경제적 편익이겠다. 전국생협련의 경우, 2017년도 환원률이 80%를 웃도는 것을 알 수 있다. 비영리의 투명한 경영을 통해서 조합원의 경제적 부담을 덜어주고 동시에 공제사업에 대한 신뢰감을 주고 있다.

네 번째, 지역사회에 대한 기여를 찾아볼 수 있다. 전노제의 경우는 지역 사회 기여 활동을 직접적으로 진행하고 있다. 전국생협련의 경우에도 단체를 후원하는 등, 지역에 대한 기여활동을 하고 있다. 또한 조합원이 필요로 하는 상품을 제공하고 비영리주의를 통한 투명한 경영을 보여줌으로써 소비자가 상품을 선택할 수 있는 대안을 제시하고 영리보험회사의 경영 개선을 촉구하는 등, 공제사업 자체를 통해 지역사회에 기여하고 있다.

위의 시사점을 가지고 앞으로 한국 공제를 위한 제언을 한다면, 조합원을 위한 상품 개발, 경제적 편익 제공, 투명한 거버넌스, 지역사회 기여 등이 필요하다고 할 수 있겠다.

그러나 현재 한국에서는 공제를 할 수 있는 제도가 제대로 마련되어 있지 않은 상황이다.

한국의 공제는 특별법상에 설립근거가 있는 공제와 특별법이 아닌 「민법」 제32조에 근거한 공제로 구분 가능하다.

한국에서 공제사업을 영위하는 주요 협동조합은 수산업협동조합, 새마을금고, 신용협동조합이 있다. 한국 협동조합 중에서 가장 크게 공제사업을 영위했던 농업협동조합 공제의 경우, 2012년 3월부터 생명보험사와 손해보험사로 분리·운영되면서 보험업법의 적용을 받게 되었다. 협동조합기본법에 따른 협동조합연합회, 사회적협동조합연합회가 공제사업이 가능하다. 그러나 현재 진행하는 단체는 없다. 공제사업 대상이 조합으로 한정되어 있기 때문에 필요성이 크지 않을 수 있다. 기존 협동조합법, 협동조합기본법 아래에서 자생적인 공제사업을 시작하는 것은 어려운 상황이다. 이외 사회적경제에서의 상호부조와 소액대출 사업의 예는 찾아볼 수 있으나 공제 사업을 할 수 있는 기반은 마련되어 있지 않다. 생협의 경우, 연합회와 전국연합회가 공제사업을 영위할 수 있게 되었으나, 공제사업에 필요한 감독기준, 시행령 및 시행규칙이 마련되지 않은 상태로 2019년 1월 현재 공제사업을 시행하고 있는 생협 연합회는 없다.

앞서 살펴보았듯이 일본에서는 협동조합을 기반으로 다양한 주체가 공제사업을 실시하고 있다. 한국에서도 노동자, 지역주민이 자생적인 공제사업을 할 수 있도록 법적, 제도적 환경의 조성이 필요하겠다.

참고문헌

- 全国生活協同組合連合会(2018). 「事業および組織の現状2017年度(2017.4.1.~2018.3.31.)」 .
- 全労済(2018a). 「全労済ガイド2018年版(2017年度決算のご報告など)」.
- 全労済(2018b). 「全労済ファクトブック2018年版(2017年度決算のご報告など)」.
- 日本共済協会(2018). 「共済年鑑 = 2019年版 (2017年度事業概況)」.
- 日本共済協会(2018). 「日本の共済事業ファクトブック2018」.

홈페이지

- 사이타마(埼玉)현민공제생활협동조합 홈페이지 <https://www.saitama-kyosai.or.jp/index.html>
- 전국생활협동조합연합회 홈페이지 <https://www.kyosai-cc.or.jp/index.html>
- 전국노동자공제생활협동조합연합회 홈페이지 <https://www.zenrosai.coop/>

지정토론1.

경남 사회 안전망과 사회적 경제의 역할

민주노총경남지역본부 김성대 정책기획국장

경상남도의 경우에도 청년 정책으로 경남상생공제사업과 경남청년 내일채움 공제가 있다. 2019년 1월부터 실시되는 경남상생공제사업의 경우 고용노동부 2년형 청년내일채움 공제 만기 후 1년간 상생공제를 지원하는 제도이다.

구분		고용노동부 청년내일채움 공제(2년형)	경남청년상생공제(1년)
기업	채용유지지원금	300만원	도 150만원
청년	고용유지지원금	본인 300만원 +기업 400만원+정부 900만원 => 1,600만원	본인 200만원+도 600만원 =>800만원

역시 2019년 1월부터 시행되는 경남청년 내일채움 공제의 경우 고용노동부 3년형 청년내일채움공제 가입 청년에게 본인 납입금 600만 원 중에서 300만 원을 도에서 지원하는 것이다. 본인 부담금 600만원(청년 300+도 300) + 중소기업 600만원 + 정부 1,800만원으로 3년 가입시 3,000만 원의 목돈을 마련한다는 것이다. 이는 청년인턴제 연계 고용부 청년내일채움공제(2년형) 가입 기업이며, 가입 대상이 청년(만 15~34세)이라는 한계가 존재한다.

그러나 사회 안전망의 역할을 하고 있는 강원도의 지역 일자리 대책인 강원도형 노사민정 공제조합은 시사하는 바가 크다. 이러한 공제사업이 가능한 것은 기업에게도 고용환경 개선, 인력난 해소, 생산력 증가 등 기업의 경쟁력을 강화할 수 있다는 것이다. 기업의 인식 전환이 뒤따라야 하고, 경상남도 또한 노동자의 생활 안정과 기업의 경영환경 개선을 위해 강원도의 공제조합을 도입하는 방향을 찾아야 한다.

또한 자활 참여 대상자가 중위소득 60%까지 확대되고 경력단절 여성 등 사회적 취약계층의 자활 사업 참여가 가능하도록 정부가 제시한 자활근로 활성화 대책이 현실화되고, 정부가 2020년 저소득 근로빈곤층을 대상으로 하는 한국형 실업부조의 도입을 국정과제로 제시하고 있는 것이 법제화가 이루어지는 등 실업부조의 확대가 현실화되어야 할 것이다.

현실의 조건에서 또한 경남고용복지센터의 자조 조직인 취업상조회의 디딤돌 금고와 같은 사례를 확산시키고 협동조합의 활성화 등을 통하여 지역 풀뿌리 경제가 성장되어야 한다.

경남의 인구 340만 중에서 50~64세의 신중년 인구는 전체의 24%에 이르고 있지만 신중년에 대한 일자리 연계사업이나 지속적인 사회 참여, 인생재설계 지원 등의 사업은 많이 부족한 상황이다.

경남도가 위탁 설립한 경남인생이모작지원센터로는 한계가 많다. 일자리와 복지서비스 상담, 사회적 기업 및 협동조합 설립을 위한 교육 등의 인생이모작 지원, 협동조합 방식의 일자리 창출 지원, 사회공헌과 자조모임 지원 등을 위한 인생이모작 지원이 지역별 네트워크 구축 등으로 18개 시군에서 이루어 질 수 있는 설계가 필요하다.

노동단체들의 경우에도 퇴직을 앞둔 생애전환 노동자를 대상으로 퇴직 이후의 삶을 설계하는데 도움을 주는 교육 협동조합을 만들고, 경상남도의 경우 이러한 일을 지원하는 조례를 제정하여 제도를 만들고, 교육 지원 등의 사업을 체계적으로 할 수 있는 설계가 필요하다.

조합원이 수백만이 있는 경우 독일의 금속노조처럼 퇴직 노동자에 대한 조직화 사업과 퇴직 조합원에 대한 복지 지원 등이 이루어질 수 있도록 지금부터 교육사업이 이루어져야 한다. 또한 경남 노동자들의 사회적 경제 교육, 창업 훈련, 창업 자금(소액대출, 상호부조) 지원을 할 수 있는 사회적협동조합 등 사회적 경제 조직 활동에의 참여를 모색해야 한다.

비정규직이 넘쳐나고 노후가 불안한 한국 사회에서 비정규직을 없애나가는 노력과 함께 노동운동 또한 사회적경제와 접목하는 노력을 늦추지 말아야 한다.

지정토론2.

토 론 문

경남사회안전망 과 사회적경제

노총경남본부 총무,기획 본부장 김은겸

1. 배경과 필요성

(1) 배경

- 자본주의 시장 경제에서 경제위기는 언제든지 올 수 있으나 그 예측은 어려움.
- 양극화 심화 상층소득이 하층소득을 잠식, 노동자가 두 개의 계층 분단
- ‘소규모·개별·잉여’화 되는 인간노동
- 한국 사회는 사회 안전망이 매우 취약함.(특히 경상남도)
- 경남은 현재 고용·산업위기 지역으로 높은 실업률을 유지하고 있음.(2019년 다소 완화)
- 거제, 통영의 실업률은 전국 기초자치단체 중에서 가장 높은 편에 속함.

(2) 필요성

- 경제 위기 발생 시 관련 산업 종사자 등은 고통을 줄여주거나 재기의 기회 필요.
- 양극화의 극단에 있는 밑바닥 주변부 노동의 처우 개선 필요
- 개인의 삶 및 사회 통합을 위해 필요.
- 숙련된 인재, 인력의 외부 유출을 막기 위해 필요.
- 실직 때 지원되는 금액과 기간에 대한 보완, 보충의 필요.
- 작은 사업장과 불안정 청년을 비롯해 플랫폼·실업·퇴직노동 등의 조직화에 사람과 재정 필요

2. 제안

(1) 목표

- 사회적경제를 통한 경남형 3대 안전망 구축

(2) 목적

- 중소기업 경영 안정을 위해 숙련노동자, 기술자들이 안정적인 근무를 할 수 있는 여건 조성
- 노동자들의 사회안전망(실업, 질병, 재취업, 창업 등) 강화하여 삶의 질 향상.
- 노사민정의 신뢰 확보하여 노동, 경영 등에서도 노사민정에 대한 장기적 신뢰 구축 가능성과 전망 타진
- 경남도민 상호부조, 소액대출 등을 통해 안전망 보완

(3) 3대 안전망

가. 일자리 공제조합(강원도 일자리 안심공제 벤치마킹)

: 중소기업 경영 안정에 중요한 한 축인 실력있는 노동자, 숙련공들이 회사를 떠나

는 것을 예방하는 공제를 실시한다.

1) 내용

- 가) 노동자가 월 15만원을 내면 사용자 월 15만 원을 지원하고 광역과 기초 합 월 20만 원(광역 14만 원, 기초 6만 원)을 지원하여 월 50만 원 5년 동안 지원하여 총 3천만 원을 만들어 5년 후에 받을 수 있게 하는 것.
- 나) 사업기간은 2018년부터 2026년으로 마지막 가입 연도인 2022년에 가입한 노동자는 불입 기간이 2026년에 끝남.
- 다) 노동자가 5년 이상 지역의 중소기업을 떠나지 않아 숙련공, 전문가가 지역을 떠나는 것을 막고 노동자는 목돈을 마련하여 안정적인 삶에 보탬이 됨.

2) 설립

- 「민법」제32조(비영리법인의 설립과 허가) 통한 조례 제정

3) 회원구성

- 공제가입 근로자, 기업주, 비가입 일반조합원

나. (가칭)경남노동자어깨동무사회적협동조합

: 노동자들이 실직이나 어려움을 당했을 때, 국가가 지급하는 실업급여 외에 협동조합의 상호부조에서 위로금을 지급하고 재교육 또는 창업을 지원하여 안전망 강화

1) 내용

- 가) 노동자 상호부조와 소액대출 사업 - ‘공익활동가사회적협동조합동행’의 방식 응용
- 나) 조합원 노동자들이 상호부조를 통해 갑자기 닥쳐오는 실직, 질병, 사고, 관혼상제 등에 대비할 수 있도록 지원
- 다) 직장 이전, 실직 후의 재취업 등을 위해 상담, 교육 및 사회적경제 기업 방식으로 창업지원
- 라) 노동자들에게 좋은 노동조건, 환경을 가지며 사회적 가치를 실현하는 기존의 기업에는 대출을 하고 창원을 할 경우 투자 또는 기부(비정규직 제로, 최저시급보다 5% 이상 지급 등)
- 마) 노동조합 활동, 민주시민 교육 등과 연계, 노동자 조직의 추천에 따른 혜택 또는 노동자 조직 기금연대

2) 설립

- 가) 1안 - 협동조합기본법에 근거한 사회적협동조합으로 설립
- 나) 2안 - 민법 32조에 근거한 법인을 구성하는 경남 조례 만들어 공제조합을 운영
- 다) 3안 - 1안으로 실시하면서 공제조합 관련 조례를 제정

3) 회원구성과 노동 활동 우대 방법

- 가) 노동자 누구나 가입 또는 노동조합 소속 노동자만 가입
- 나) 한국노총, 민주노총, 금속노조 등에 가입되어 노동조합 조합원에 대한 배려
- 다) 소속 노동조합이 추천을 받은 조합원이 소액 대출할 때에는 할인 금리 적용하거나 상호부조 금액을 10% 많이 받게 하는 방법(수치 논의하여 조정)

다. (가칭)경남도민서로돕기사회적협동조합

: 경남도민들이 어려운 일을 당했을 때 상호부조를 통해 위기를 극복하여 서로 돕고

사회를 이룰 수 있도록 협력, 지원

1) 내용

- 가) 조합원 도민들의 상호복지증진을 위한 사업의 일환으로 소액대출사업을 하며 대출 (금액, 기간, 이율 등은 적절하게 정함)
- 나) 조합원 도민들이 관혼상제 등 목돈이 들어가는 일에 대해 대비
- 다) 민주시민 교육, 인문학 등 교양 강좌 실시
- 라) 중장기적으로 경남도민공제조합으로 발전(일본-현민공제조합, 유럽-일반시민대상공제조합)

2) 설립

- 가) 1안 : 협동조합기본법에 근거한 사회적협동조합
- 나) 2안 : 민법 제32조에 근거한 법인을 구성하는 조례 만들어 공제조합 운영
- 다) 3안 : 1안을 실시하면서 공제조합 관련 조례 제정

3) 회원(조합원) 구성

- 가) 도민 누구나 가입 또는 시민사회단체 회원들만 가입
- 나) 시민사회단체 등에 가입되어 있을 경우 회원에 대한 배려
- 다) 소속 시민사회단체의 추천을 받은 조합원이 소액 대출할 때에는 할인 금리 적용하거나 상호부조 금액을 10% 많이 받게 하는 방법(수치 논의하여 조정)

(4) 기대효과

가. 일자리 공제

- 1) 중소기업(종업원 300인 미만, 자본금 80억 원 이하)에서 숙련된 기술자, 전문인력이 5년 이상 근무함으로써 인해 인력 유출로 인한 사업의 어려움을 예방할 수 있음.
- 2) 노동자는 5년 동안 3천만 원이라는 목돈을 마련함으로써 생활안정자금 마련할 수 있음.
- 3) 자치단체에서는 도민의 역외 유출을 막아 인구감소를 막을 수 있으며 스마트시티, 스마트산단에서 일할 인력 유치에도 도움이 될 수 있음.

나. 경남노동자어깨동무사회적협동조합, 경남도민서로돕기사회적협동조합

- 1) 경남의 노동자, 도민들에게 상호부조를 통해 실직, 질병, 불의의 사고 등을 겪었을 때 극단적인 낙락으로 추락하는 것을 막거나 줄일 수 있음.
- 2) 노동자들이 노동시장에서 배제되거나 도민들이 경제적인 어려움으로 지역사회에서 소외 되는 것을 막고 포용적, 통합적인 경남을 이끄는 데 기여함.

3. 한국의 노동현황과 한국노총의 역할

(1) 노동현황

가. 노동조합 가입

- 300인 이상 사업장 노조 가입률 55%를 넘겨 세계 최고의 북유럽 가입률에 이른다. 100인 미만 사업장 노동규모는 전체 노동의 80%에 달하는 1,500만 명이지만 가입률은 1%, 30인 미만 사업장 노동규모는 전체의 60%에 이르는 1,100만 명이지만 가입률은 0.2%에 불과하다. 노동격차가 심각한 상황에서 상위에 있는 중심부 노동이 노동운동의 주축이며 상징이다. 노조 밖 노동의 다수가 노동운동에 우호적이지 않다.

나. 노동조합 가입이 낮은 이유

- 원·하청의 불공정 거래가 고착된 상태에서 중소기업체가 영세성을 벗어나는 것은 어렵다.
- 규모가 작을수록 이직률이 높다.
- 플랫폼 노동이 증가하고 인간노동의 규모가 줄어들고 있다
- 영세사업장, 플랫폼 등 주변부 노동의 단결을 어렵게 한다.
- 영세사업장에서 노동조합을 기피하는 이유는 조합비를 내고 활동하는 수준만큼의 혜택을 얻을 수 없다는 판단이 깊게 깔려있다.

(2) 노동공제

가. 노동조합은 노동자 일상에 혜택을 주어야 한다.

나. 밑바닥 주변부 노동에게 우선 필요한 것은 노조 할 권리 전에 ‘노조 할 동인’이다. 주어지는 혜택이 있어야 한다.

다. 생활연대, 지역·산업연대, 사회연대를 실현하는 공동체

(3) 역할

가. 사회적경제 참여

- 1) 경남 노동자들의 사회적경제 교육, 창업 훈려, 창업에 자금 지원
- 2) 기금 운영 조직에 운영위원(또는 이사 등)으로 참여
- 3) 사회적경제 조직(협동조합) 활동

나. 연대

- 1) 한국노총 기금이 쓰이는 곳과 노조 가입 연계
- 2) 한국노총 기금을 통해 시민들에게 노동조합, 노동운동의 정신 홍보

(4) 방안

가. 밑바닥 주변부 노동의 처우를 개선해야 한다는 사회여론을 형성하고 당사자가 세력화돼야 한다는 분위기를 확산한다.

나. 작은 사업장 노동자 조직화의 시급성을 공유하고 유력한 방안으로 노동공제를 구상하도록 촉진한다.

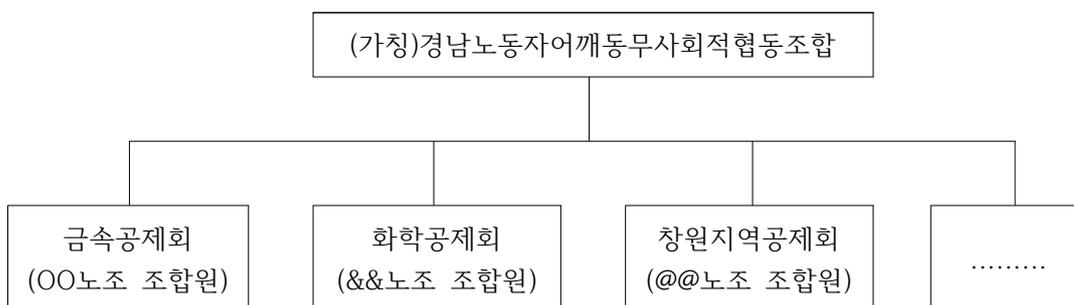
다. 노동공제라는 공동의 사회연대경제 망을 구축하는 의미를 공유한다.

(5) 추진

가. 총연맹에서 전략사업으로 노동공제를 확정하고 실행

나. 공제회 회원은 자연스럽게 노조 조합원이 된다.

다. 공제 회원은 노조 조합원이 되도록 유니온샵 원칙을 견지한다.



(6) 효과

- 가. 노조에 참여하지 않으면서 노조의 단체협상 결과는 함께 누리는 무임승차를 극복할 수 있다.
- 나. 노동조합과 협동조합이 시너지 효과를 내어 윈윈할 수 있다.
- 다. 새로운 사업장이 만들어 질 때 노동조합이 함께 만들어 질 수 있다.
- 라. 노·사간 이해의 폭이 깊어짐으로 사회적 비용이 줄어들고 정부 기금 운영에 도움이 된다.

4. 맺음

사회적경제는 이윤 중심이 아닌 사람 중심의 경제를 실현할 수 있는 담론과 역량과 경험 등이 축적되어 있다. 노동운동이 보다 인간다운 세상을 실현하는 길에서 반드시 함께 가야 하는 운동영역이다. 노동조합에는 수백만의 사람이 있고, 돈이 있다. 노동은 사회적경제의 가장 큰 투자자이면서 소비자다.

지정토론3.

경남 사회 안전망과 사회적 경제 역할(노동 조직 강화와 연대)

토론자 : 이승호 정책부장(금속노조 경남지부)

1. 노동운동, 노동조합과 사회적경제(공제조합, 협동조합)

한국 사회에서 노동운동과 협동조합, 공제조합은 매우 깊은 인연을 가졌다. 일제 강점기에 1920년 조선노동공제회가 먼저 만들어졌고 그 공제회가 이듬해에 노동조합과 소비자조합을 각각 설립했다. 뿐만 아니라 함경도 원산에서 조선인 노동자의 임금이 일본인 노동자 임금의 절반에 이르는 차별 등에 저항하여 일으킨 원산 노동자 파업이 1929년 1월 13일부터 4월 6일까지 약 3개월 동안 장기간 할 수 있었던 여러 요인 중의 하나로 소비자조합의 협력을 꼽는다.

박정희, 전두환 정권에서 민주노조 운동을 열심히 했던 동일방직, 원풍모방, YH, 원진 레이온 등에서도 노동자들의 삶을 개선하기 위해 소비조합, 신협운동을 계속 했었다. 특히, 영등포산업선교회에서는 민주노조 운동과 함께 협동조합을 했는데 1971년 신용협동조합 인가 1호가 영등포산업선교회 신협이었다. 그러나 군사정권은 영등포산업선교회가 조합원의 명단을 정부에 제공하지 않는다는 이유로 폐쇄했다.

이러한 관계는 이후 소원해졌다. 더구나 한국사회에서 30년 가까운 군사 독재정권 아래 억눌려왔던 노동운동이 폭발적으로 분출되면서 공제조합이나 협동조합을 돌아볼 여력이 없었다. 그리고 군사정권이 끝나자 1995년 WTO 출범 이어 다가온 1997년 IMF외환위기 등은 노동조건을 매우 열악하게 만들었다. 이에 노동운동, 노동조합은 협동조합과 연대를 한 다거나 공제조합을 검토할 틈이 없었다.

한편 서구 사회에서 노동운동, 노동조합은 협동조합, 공제조합과 긴밀한 관계를 유지했다. 최초의 공제조합인 우애조합은 영국 노동자들이 약 250년 전에 만들었고 1760년 영국에서 처음 협동조합을 시도한 사람들은 해군 배를 수리하고 관리하고 노동자들이다. 1844년 처음으로 성공한 소비자협동조합을 만들 사람 대부분이 노동자로서 노동운동, 투표권 운동을 하던 사람들이다. 이는 영국만이 아니라 프랑스, 이탈리아 대부분의 나라에서 소비자협동조합, 노동자협동조합에 참여한 사람들은 노동자나 그 식구들이었다.

2. 발제 내용에 대한 의견

1) 먼저 강원도에서 시행하고 있는 강원도형 일자리 안심공제

- (1) 이 안심공제는 매우 매력적이다. 강원도의 고민인 “낮은 임금 -> 잦은 이직 -> 핵심 인력 유출”이라는 고질적 악순환은 우리 경남에서도 심각하기 때문이다. 경남은 대기업의 경우는 임금이 좋지만 중소기업은 ‘낮은 임금’외에도 ‘수도권에서 먼 지역’이라는 흑이 하나 더 있다. 이로 인해 숙련공, 핵심 인력의 유출이 심하다. 그러므로 경남에서도 일자리 안심 공제는 적극 검토할 필요가 있다.

- (2) 노동자, 사업주 모두 만족하는 공제 - 발제자의 발제 내용을 보면 2017년 시범 사업을 거쳐 2018년 조례를 만들어 본격 실시하고 있는데 만족도는 사업주 87.7%, 노동자 84.5%에 이르며 '동기부여 및 근로의욕 변화 기여'는 사업주 90.7%, 노동자 90.1%가 긍정 평가를 했다고 한다. 사업주, 노동자 모두 이렇게 높은 만족, 긍정 평가를 하는 것은 흔치 않은 성공사례임을 보여준다.
- (3) 기타 부대 사업의 효과 - 일자리에 대한 것만 아니라 건강검진과 숙박시설 이용 할인, 장례서비스 제공까지 부대 사업으로 진행하면서 만족도는 더 높아지는 것 같음.

2) 노동공제, 봉제인공제회

(1) 화섬식품노조의 역할

- 2017년부터 준비하여 열악한 봉제현장을 감안하여 봉제공제회와 연계한 것은 상당히 의미가 있음. 특히, 클로즈드숍으로 하여 공제 가입을 하려면 노조에 먼저 가입하는 것으로 방향을 잡은 것은 우리 경남에서도 시사하는 바가 큼. 현재 무임승차를 조장하는 노동조합 관계법을 극복할 수 있는 가능성이 있음.

(2) 서울시와 협의 내용

- 이와 함께 서울시와 정책을 협의하면서 4대 보험 가입 및 지원사업, 비수기 수당 정책 협의 그리고 노동공제를 위해 조례를 추진하기로 한 것과 한국사회가치연대기금과 연계하여 운영비, 대출준비금을 협의하는 것도 큰 힘이 될 것으로 보임.
- 마지막으로 소액신용대출, 퇴직부금상품(신협), 경조사부금상품, 상조서비스MOU(한겨레두레협동조합), 의료진단 및 지원서비스MOU (녹색병원, 의료사협 등), 기타 협력서비스를 모색하는 것도 봉제인공제회에 큰 힘이 될 것으로 보임

3. 경남에서 검토할 내용

1) 경남형 일자리 안전 공제를 추진할 필요 있음

- 경남은 현재 고용위기 지역이면서 서울에서 가장 먼 지역이라 숙련 노동자, 전문 기술자들이 지역에 머물 수 있는 인센티브가 필요함.
- 산업의 불안정으로 노동자들에게 생활안정자금을 지원할 필요가 있음

2) 노동자 공제

- 장기적으로는 노동자 공제, 도민공제를 하는 것이 바람직함.
- 노동조합 조직 확대와 연계는 매우 중요하고 필요함.
- 중간 형태로 공익활동가사회적협동조합 동행과 같은 사회적협동조합을 통해 노동자들의 소액대출, 상호부조를 할 필요 있음

3) 그 외에 퀘백과 같이 노동조합, 상급 단체가 정부와 매칭으로 지금을 조성하여 사회적경제 교육, 실직 시 취업을 위한 재교육, 창업 등을 지원할 필요 있음

4) 이를 위해 노동계, 경영계, 시민사회, 사회적경제 조직 등이 공부와 논의 시작 필요

지정토론4.

고용안전망과 중소기업 역량 강화 및 직업 창출

박희찬 대표이사((주)포커스윈)

고용안전망 문제가 장기적 경기침체와 양극화 문제 등으로 어느 때보다 중요하고 시급한 사회문제로 나타나고 있습니다. 이 분야에 대한 지식이나 식견이 없어서 어떤 대책이나 아이디어를 내어놓을 수는 없지만, 고용안전망이 필요한 이유가 “일자리” 문제와 직접 연결되어 있다는 점에서 중소기업 및 직업과 관련하여 생각해보았습니다. 우리나라의 고용비율에서 중소기업이 전체 고용의 90% 이상을 차지하고 있고, 250명 미만의 중소기업 및 자영업에서 87%를 떠안고 있습니다. 소규모 사업장일수록 재정적 영세성과 더불어 관리체계수준, 근로자 복지수준 및 발전 가능성, 생산성 등 거의 모든 면에서 낙후되고 열악한 상태이어서 고용 불안의 수준이 높을 수밖에 없는 상황입니다. 소규모 사업장들의 고용 불안이 크게 감소되고 채용을 늘릴 수 있는 여력이 커진다면 고용비율 면에서 고용안전망 문제는 크게 개선될 수 있을 것입니다. 즉, 고용안전망 문제는 중소기업의 생존 문제와 직접적으로 연결된 문제이고, 사회 전체적으로도 중소기업 활성화와 아주 밀접하게 연결된 문제라는 관점에서 생각해봐야 할 것입니다.

고용노동부에서 고용안전망 확보를 위해서 고용보험, 산재보험을 비롯하여 구직(연장)급여, 취업촉진수당, 소규모사업장을 위한 두루누리사업, 자영업자 고용보험, 실업크레딧, 건설노동자 퇴직공제제도 등 다양한 정책을 시행하고 있습니다. 또한, 취업지원을 위해 구직자취업지원, 취약계층 취업지원, 취업성공패키지 제도가 있고, 일자리창출 제도로는 고용유지지원금, 고용창출장려금, 고용촉진장려금, 국내복귀기업 고용지원, 시간선택제 신규고용지원 등 이외에도 다양한 지원사업들이 있습니다. 중소기업지원제도도 중소벤처기업부 뿐 아니라 각 부처에서 중소기업지원을 하고 있어서 우리나라가 세계에서 가장 많은 종류의 중소기업 지원정책을 시행하고 있는 것으로 알고 있습니다. 너무 많아서 나열하기도 어렵고 정책설명책자가 두꺼운 책으로 3~4권씩 매년 배포되고 있을 정도입니다. 이렇게 많은 정책 지원을 함에도 불구하고 여전히 고용불안과 고용안전망 미흡이라는 문제가 오히려 더 불거지고 있을까요. 과거에 비해 관심도가 높아진 탓도 있겠지만, 우리가 드러난 증상이나 당면한 문제에 대한 대책에만 더 몰입하고 있기 때문은 아닐까 하는 의심을 가지게 됩니다. 또한, 불경기로 인해 취업률과 재취업률이 낮아지다 보니 관심이 높아진 것도 부정할 수는 없을 것입니다.

실업상태에 있거나 실업 위험에 처해 있는 사람들을 위해 사회에서 기본생활을 보장해주고, 취업을 촉진시켜 주고, 기업에게 고용을 유지하도록 유도하는 정부의 제도적 지원도 꼭 필요할 것이고 제도를 더 치밀하고 촘촘하게 만들어서 혜택을 더 넓히고 실제적으로 생활이 보장되는 실효성을 높이는 일도 중요하다고 생각합니다. 그러나 무엇보다도 고용안전망 정책을 생각할 때, 고용비율을 가장 높게 부담하고 있는 중소기업에 대한 생각을 항상 가져야만 합니다. 또한, 재취업 대책도 실업자 당사자 관점에서 제도를 생각해야 합니다. 만약 일반적인 소양을 가진 국민 누구나 취업과 재취업이 쉽고 자연스럽게 이루어진다면 고용안

전망 문제는 좀 더 쉽고 그 대상범위가 많이 좁아질 것이라 생각됩니다. 경기는 나빠지는데 기업에게 고용을 늘리라고 유도하고 압박을 가한다고 해서 기업이 고용을 늘릴 수는 없을 것입니다. 이제는 증상에 대한 대처 보다는 원인에 대한 대책도 생각해달라고 부탁드립니다.

고용보험은 실업에 대해 최일선에서 1차적 방어를 해주고 있다는 점에서 매우 성공적인 제도라고 생각되지만, 고용보험 혜택을 보지 못하고 있는 분들이 아직 많고 특히 장기간 실업상태에 들어가게 되는 분들에게는 고용보험만으로는 사회보장 측면에서 많이 부족할 것입니다. 이러한 점에서 국민취업지원제도를 추진하게 된 점에서는 환영할 일이라고 생각됩니다. 예산의 부족이나 제도의 미비점, 정치적 문제까지 겹쳐 있어서 시행 여부가 불안하기도 하지만 여전히 이것만으로 과연 고용안전망이 구축되었다고 할 수 있을까 하는 의구심도 남게 됩니다. 청년, 노령층의 취업 문제, 중장년의 조기퇴직 문제, 실업상태에서의 안정적 생활 문제, 취업을 하고자 하는 의지와 역량 문제 등이 고용보험이나 국민취업지원제도만으로 해결할 수 있는 것이 아니라고 생각되기 때문입니다.

이 문제들의 해결방안은 고용비율 90%를 차지하고 있는 중소기업을 어떻게 제대로 돌아가는 회사로 만들 것인가와 직결된 문제라고 생각합니다. 이 문제를 외면한 채로 실업문제에만 초점이 맞추어진 고용안전망은 세금을 잡아먹는 제도를 만들 수밖에 없고 고용안전망의 사각지대를 조금씩 줄여갈 수는 있겠지만 근본적 문제 해결이나 문제의 원인을 알고 대처하는 제도를 만들기는 어려울 것입니다. 중소기업 살리기를 실업문제와 연결해서 나타난 제도 중에 내일채움공제가 있습니다. 근로자가 적립한 돈 만큼 정부가 도와주고 기업도 도와주는 제도이어서 그 취지를 보면 이만큼 좋은 제도가 없을 것입니다. 근로자가 중소기업을 떠나지 않도록 붙잡는 효과도 있고, 중소기업 복지도 확대하는 효과로 중소기업 취업율을 높일 수도 있는 제도입니다. 그런데, 이 좋은 제도가 생각보다 확산이 빠르지 못합니다. 왜 일까요? 중소기업경영자들이 쉽게 가입을 하지 못하고 있습니다. 제도의 취지가 나빠서가 아니라 현실적인 문제 때문에 곤란해 하고 있는 것입니다.

청년내일채움공제이어서 나이 제한이 있는데, 더 나이 많은 장기근속 근로자들은 어떻게 해야 할지, 또 직원들 모두를 해주어야지 누구는 해주고 누구는 해주지 않을 수 없는데 기업 부담금을 감당할 회사자금사정이 만만치 않습니다. 정기 급여도 챙기기 힘든 우리나라 중소기업 사정에서 보기 좋은 이런 제도가 중소기업을 살리는 제도일까요? 중소기업 사장은 일감 따오는 영업을 하기에 시간도 너무 모자라고, 급여 챙겨주기에도 사정이 너무 빠듯한데, 정부나 사회에서는 자꾸 더 좋은 제도를 만들어서 참여하라고 독려를 합니다. 시간도 돈도 따라주지 않는데 멋진 제도 때문에 중소기업이 명들어가고 있는 셈이 됩니다. 명들어가고 있는 중소기업이 고용을 늘리고 좋은 일자리를 만들라고 하는 것은 현실성이 없는 요구가 될 것입니다. 또 하나의 큰 문제로 근로자나 기업 특히 중소기업에게 큰 어려움으로 점차 다가오는 것으로는 시장 및 산업구조의 변화일 것입니다. 이제까지의 시장은 대량생산 체제시장 중심이었는데 이것이 다품종소량생산체제시장으로 변화되고 있다는 것입니다. 이것으로 인한 문제를 기술이 해결해주고 있고 기술이 다시 이것을 가속화시키고 있으며, 시장은 더욱 빠르게 다품종소량생산체제 시장, 공유경제 시장으로 빨리 들고 있습니다. 4차산

업혁명, 스마트공장이 이런 변화의 요인에 의해서 탄생하였고 발전하고 있습니다. 이 와중에서 실업은 자연스럽게 커져갈 수 밖에 없는 상황이 되고 있습니다. 기존 직업의 몰락과 새로운 직업의 출현이라는 시차 사이에 실업은 더욱 거세게 나타나게 될 것이고, 소득 없는 시민의 증가는 예견된 미래이며, 새로운 직업과 1인기업이 매우 다양하게 나타나게 될 것입니다. 이러한 변화 앞에서 우리는 아직 대량생산체제시장에 맞는 고용안전망 제도만을 보강하고 키워가고만 있는 것은 아닐까요. 이제 사회 변화에 맞춘 고용안전망도 준비해야 할 때라고 생각합니다.

우리나라에서 고용안전망의 첫번째 Buffer이자 Filter는 중소기업이 되어야 합니다. 두번째 단계로 중소기업이 막아내지 못한 실업과 일자리 문제를 사회제도로 막아주어야 합니다. 그리고, 실업 상태에 놓인 각 개인이 의지와 열정, 창의, 학습훈련을 통해서 이를 극복해나갈 수 있도록 정부가 도와주도록 체계화되어야 합니다.

현재 우리 정부에서는 어느 나라보다 다양한 중소기업 지원제도와 실업 및 재취업 지원제도, 창업지원제도를 갖추고 있으나, 현실인식 부족, 도덕적 신뢰 부족, 자발적 노력의 부족 등으로 실효성 있는 제도 운영을 못하고 있는 것으로 생각합니다. 앞서 언급한 내용을 바탕으로 다음과 같은 제언을 드립니다.

첫째, 기업에게 부담을 지게 하는 고용안전망 관련 제도는 한쪽을 키우고 한쪽은 무너지는 제도가 될 수 밖에 없습니다. 중소기업에게는 기술과 생산능력을 키우고, 영업을 열심히 해서 기업을 건전하게 운영하고 성장시킬 수 있도록 환경을 만들어주어야 합니다. 기업 이익을 감소시키는 제도가 아니라 기업 이익이 커져서 고용창출과 더 나은 일자리를 스스로 만들 수 있도록 제도 기획을 해야 합니다.

둘째, 중소기업에서 해고 또는 직종전환이 꼭 필요한 근로자에 대해서 복직을 목표로 퇴직을 인정하고, 고용보험 또는 국민취업지원제도에서 일정기간 동안 기술역량 육성, 직무역량 육성, 조직적응력, 근무태도 등에 대한 학습훈련 및 멘토링을 지원하여 복직이 되도록 하는 제도를 제안드립니다.

셋째, 실업상태이거나 실업예정인 분들에게 최소생활을 보장해주는 제도도 필요하겠지만, 일을 하는 의욕과 열정을 높여가도록 제도를 만들어야 합니다. 근로 의욕과 열정을 떨어뜨리는 제도로 가서는 안됩니다. 돈부터 먼저 주는 제도가 가장 나쁘다고 생각하며, 대충 시간만 때우는 정도로 일하거나 학습을 해도 일당이 지급되는 제도는 개선되어야 합니다. 열정페이는 결코 나쁜 것이 아니며, 열정페이를 이용하는 기업이나 기관이 나쁜 것입니다. 편안하게 일하는 것과 안전하게 일하는 것은 다릅니다. 편안하고 게으르게 일하는 습관이 이 사회에 더 뿌리를 내리기 전에 창의적이고 성과를 위해 스스로 밤을 새우는 분위기를 만들 수 있도록 제도화 되어야 합니다. 실업수당의 경우에도 취업노력 실적만 체크할 것이 아니라 실업이 된 사유와 근무태도 등을 감안하여 그 사람에게 맞는 취업 코칭과 교육학습훈련이 기간별로 단계별로 체계화되도록 제도 개선을 제안드립니다.

지정토론5.

노동문제에 적극적으로 응답하는 사회적경제 조직

경남사회경제연대 사회적협동조합 이사장 정철효

경남의 사회적경제 조직의 현황(2018년12월)은 전체933개, 사회적기업 158개, 마을기업 117개, 협동조합 670개, 자활기업 82개가 있고, 4개의 당사자 협의회가 조직되어 경남사회적경제협의회가 활동하고 있다.

사회적경제 활성화를 위한 제도정비 및 생태계 구축을 위한 활성화 조례제정, 민관협의체 구성 및 운영-사회적경제위원회 발족예정이다. 사회적경제 통합지원센터 확대개편, 사회적경제 5개년 계획을 민관이 함께 만들어 가고 있다. 지난 해 부터 준비하고 있는 사회적경제 혁신타운 설립, 통합지원센터 확대운영이 필요하며, 올해에는 당사자조직이 중심이 된 민관거버넌스와 사업의 활성화를 위한 경남사회적경제연대 사회적협동조합을 설립(출자금 8,090만원, 24개 조합원)하여 운영하고 있다. 사업의 규모화가 필요한 사회적경제 영역에서 사회적금융에 대한 관심이 어느 때 보다 높고 필요하다. 올해 초 전국적으로 조직한 사회적연대기금을 발족하고 지역에서의 소매금융에 대한 필요가 대두되고 있다.

경남의 경제활동이 위기를 맞고 고용불안과 사회환경의 어려움이 많은 것은 사회적경제영역의 활동이 또 다른 과제를 해결해야하는 것이고, 민관거버넌스와 민민의 생태계의 구축이 무엇보다 중요할 것이다. 이러한 문제를 해결하고자하는 민관의 협력과 민민의 협력이 필요하다. 특별히 노동현장의 당사자인 노동조합에서 함께 하고자 하니 반가운 일이다. 먼저 이행하고 있는 공제 활동에 대한 경험을 나누고 새로운 경남의 모델을 만들어 갈 수 있기를 바란다.

제조업중심의 경남이 사회서비스 영역과 문화 관광 등으로 다변화 되고, 고용위기지역에 대한 대책을 세워, 유휴 인력에 대한 대안을 만들어 갈 수 있는 사회적경제영역의 확대가 필요하겠다. 사회적경제영역에서 가지고 있는 창업과 운영에 대한 많은 경험을 나눌 수 있는 기회를 제공 할 수 있을 것이다. 그에 따른 제도적으로 퇴직자, 실직자에 대한 전문적인 지원체계를 마련해야 할 것이다.

인생이모작지원센터와 같은 지원체계를 위기지역에는 우선 설치하고 다른지역에도 점진적으로 확대하여 미리 예방하는 것이 좋을 것이다. 또한 지금의 역할에서 장기적인 안목을 가지고 정책을 만들어 갈 필요가 있겠다. 이러한 새로운 인생 설계에 따른 지원체계에서 교육과 컨설팅뿐만 아니라 금융지원과 융자제도를 마련 할 필요가 있겠다.

사회적기업의 육성에서 초기 개발비지원, 일자리지원, 세제지원, 마케팅, 판로개척, 컨설팅

등등 있는데 이처럼 이미 제도와 되어 있는 지원체계를 활용하는 것도 중요하겠다. 기존 사회적경제 영역에 함께 하는 방법, 창업을 하여 기업을 육성하는 방법, 숙련자들에 대한 정보공유로 협업하는 방법 등 다양한 모델을 개발할 필요가 있겠다.

인간이 어려운 환경에 직면했을 때 절망하지 않고 더 행복할 수 있을까에 대한 심리적인 냉감과 행복감 증진에 프로그램개발과 지원이 필요하다. 또한 기업탐방을 하며 기업가들로부터 받는 사회적기업가 정신, 협업, 사회적가치에 대한 이해를 높이는 프로그램을 사회적경제 영역과 함께 할 수 있을 것이다. 여기에는 사회적경제 영역에 있는 사람들에게도 노동의 의미, 역사 등 인문학적 소양에 대한 교육도 병행할 필요가 있겠다.

노동 주체들과의 만남은 어떻게 할까

한석호 위원장의 발제에서 ‘노동운동과 사회적경제가 만나지 못하는 원초적 제공자는 노동운동이다’고 했다. 공감은 가지만 사회적경제영역에서의 힘의 미진함, 영세하고 소규모한 기업활동으로서는 노동운동영역과 만남은 어려움이 많다. 원인은 그렇지만 사회적경제 영역에서 적극적으로 노력이 있었는가는 새겨봐야 할 것이다.

이는 한국사회가 안고 있는 양극화문제를 해결할 수 있는 또 하나의 모델일 수 있고, 이윤이 아닌 사람중심의 담론을 확산하는 좋은 계기가 될 것이다. 사회적경제와 노동영역과의 만남은 경제적 영역만이 아닌 다변화되고 양극화되고 있는 한국사회에 공감하고 상생하는 사회로 나아가는데 그 역할이 있겠다.

우리가 함께 할 수 있는 가능한 것부터 시작해 것으로 업무협약을 통한 두 주체간의 간담회, 공동 워크숍, 교육프로그램 개설, 사회적금융 조성, 판로개척에 대한 논의 등을 제안해 본다.

백창석 강원도 일자리과장님의 발제에서 공제사업의 모델은 시사하는 바가 크다고 하겠다. 관에서 관심을 가지고 추진하면 더욱 더 힘을 받을 것이다. 민이 제안하고 만들어갈 수도 있고, 민과 관이 처음부터 함께 진행하는 모델이 좋을 수도 있겠다.

산업위기지역의 문제를 해결하고자 뜻깊고 의미가 있는 자리에 함께 할 수 있어서 감사를 드립니다.

지정토론6.

경남 사회 안전망과 사회적 경제 역할 (고용구조 개혁 관점에서)

송오성 도의원

경남은 70년대 초부터 중화학공업의 메카로서 1997년 외환위기의 흑독한 시련기에도 우리나라의 경제를 지탱하는 대들보 역할을 수행해 왔다. 경남지역의 총생산이 1990~2010년까지 4~5.3% 비교적 높은 성장률을 보였으나 2008년 세계금융위기 이후 성장세가 둔화 되었다.

2010~2016년 기간 동안 연평균 성장률은 1.0%로 급격히 하락하고 2016년에는 0.1% 마이너스 성장률을 기록했다. 특히 조선해양산업의 경우 세계경기의 둔화에 따른 물동량 감소와 세일가스 생산증가에 따른 선박과 해양플랜트 수요급감으로 2015년 인력 202천명을 정점으로 2018년 8월 105천명까지 감소하였다.

다행히 최근 조선산업의 수주가 조금씩 호조를 보이면서 고용시장이 살아나는 듯하지만 경남의 실업률(2019년 2월 기준)은 4.7%로 전국평균과 같고, 특히 전국에서 가장 실업률이 높은 거제(7.0%), 통영(6.2%)의 실업대책이 시급하다.

이러한 시점에 사회적 경제를 통해 사회 안전망을 구축하자는 제안이 반갑다.

특히 2008년 금융위기 이후부터 장기간의 경기침체와 조선산업의 수주절벽으로 직격탄을 맞고 시름하고 있는 노동자들과 기업에 큰 도움이 될 수 있다고 생각한다. 좋은 제안에 감사드리며, 도의원으로서 현실성 있는 제도로 도입하여 정착될 수 있도록 함께 노력 하겠습니다.

1. 일자리 공제조합에 대하여

○ 지방 중소기업의 인재확보와 숙련된 인력을 확보하는 좋은 방안이다.

특히 5년간 기업, 당사자, 자치단체가 함께 출연하여 노동자의 재산형성에 직접 지원함으로써 지역사회에 정착을 돕는 효과적인 방법이다.

- 조선산업 현장도 비슷한 상황

거제 조선산업의 경우 19년 1월 44백명 인력수요가 있으나, 확보에 어려움

구인 3~40대 숙련공을 희망하나, 채용 4~50대 중심

- 기존 인력 중 타 지역·업종 이직한 노동자는 근무강도 및 임금격차 등으로 조선업 복귀를 원하지 않음 (연봉 24백만원 수준, 저가수주 선박)

- 신규 인력은 조선업 낮은 비전과 부정적 이미지로 취업 기피(임금, 노동강도, 고용구조) 숙련 노동자가 필수적인 조선산업의 고용구조 혁신없이 조선산업의 고도화와 지속가능한

경쟁력 우위는 어려움

□ 유의점

○ 제조업 현장의 고용구조 개혁을 유도하는 방법으로 시행할 필요가 있다.

- 제조업 현장은 외환위기 이후 사내하청구조의 고용구조로 재편
- 사내하청 노동자는 생산설비, 자재, 소모품까지 원도급자로부터 제공받고, 원도급자의 공정관리, 안전관리 아래에서 노동을 제공 (사실상 탈법적인 파견근로)의 경우가 조선산업의 경우 생산직 인력을 전원 사내하청으로 운영하는 조선소도 존재
- 하청노동자는 정규직 노동자 임금의 55%정도
일자리공제조합이 현재의 사내하청 구조를 강화시키는 역할을 해서는 않되며, 노동현장의 양극화를 해소하는 방향으로 작동되도록 설계되어야 함.

○ 장기적인 일자리 정책 관점에서 기존 정책과 유기적인 결합 검토 필요

중앙정부에서 청년 일자리, 양질의 일자리를 강조하고 예산지원을 해도 자치단체의 단기적 처방으로 효과가 반감되고 있다.

- 청년 일·잡자리 지원사업 (행안부, 39세 미만, 인건비 200만원, 주거비 30만원 지원)
거제시 : 총 사업예산 총 530억 재원, 청년 230명 목표 (지원자 부족으로 어려움)
- 조선업(특별고용지원업종) 훈련수당 20→40만원 인상
(6개월, 거제시 월 60만원 매칭 100만원지급)

○ 청년인구 급격한 감소 (거제시)

- 청년층 (15~29세) 취업자 14천명 (전년동기 대비 800명 감소)
고령층 (55세 이상) 취업자 2만4,800명 (전년 동기 대비 700명 증가)
2019년 5월과 2015년 비교 : 전체인구 7천명↓, 20~39세 12,400명↓, 60세 이상 8천명↑

○ 임시 및 단기 일자리 증가로 일자리 질이 나빠짐 (거제시)

- 2018년 하반기 상용근로자 수는 전년 동기 대비 2,500명 감소(-3%), 임시·일용직 1,500명(10.42%) 증가
- 정부재정을 투입한 공공일자리가 보건업 및 사회복지서비스업 일자리 증가로 60세 이상 고령층 일자리 급증

○ 경기침체로 여성의 경제활동이 시작되었다 (거제시)

- 거제시의 비경제활동 인구 7만4,200명으로 전년동기대비 1,800명 감소하였음
- 남성의 비경제활동 인구는 300명(1.3%) 증가하였으나 여성의 비경제활동인구는 2,000명(-3.8%) 감소하였음

○ 타지역으로 일자리를 찾아 거제시에서 통근하는 취업자 수가 전년동기대비 500명(0.5%)

증가하였음 (2,600명 → 3,100명)

2. 경남노동자 어깨동무 사회적협동조합 대하여

- 노동자 공제조합은 노동 양극화에 따른 비정규직 하청노동자와 저소득 중소기업 노동자에 대한 사회적 안전망으로서 매우 의미 있는 제안이다.
 - 다만 조직된 노동조합원을 대상으로 추진한다면 성사 가능성과 출연금 확보에 유리하겠으나, 미조직 노동자들의 소외를 더욱 강화시킬 수 있어 사회적정의와 거리가 있다고 본다.
- 300인 미만 사업장의 일정금액 미만의 노동자를 대상으로 사회적 협동조합 방식으로 추진하고, 중앙정부와 지자체, 참여 기업에서의 기초재원으로 확보하고 혜택을 내용을 확대한다면, 중소기업 노동자들의 참여를 촉진할 수 있을 것으로 본다.
이는 산별, 업종별 노조 조직률의 확대 등 사회개혁의 중요한 토대가 될 것이다.

-끝-

- 설립목적 : 경남의 사회적경제 발전과 육성을 위해 당사자 조직들의 경영 컨설팅, 자금 지원 상담, 시장 조사, 판로 개척, 사회적경제 정책 제안 등을 위함.
- 설립과정
 - 논의 ; 2018년 10월부터 경남의 사회적경제 조직들이 논의를 시작
 - 창립 ; 2019년 1월 22일
 - 인가 ; 2019년 3월 19일 기재부 인가
- 조직현황
 - 조합원 ; 재적 설립동의자 : 24명(법인 14개, 개인 10명)
 - * 법인 ; 영농조합법인합천효심푸드(이상 마을기업 1개), (유)경남간병센터, (주)블루인더스, (유)하나온, (주)늘푸른자원, (주)좋은환경, (주)에코맘의산골이유식농업회사법인(이상 사회적기업 6개), (유)김해늘푸른사람들, 에스제이미래하우징(이상 자활기업 2개) 경남고복사람들협동조합연합회, 김해아이쿵소비자생활협동조합, 사회적협동조합창원도우누리, 창원아이쿵소비자생활협동조합, 국제이주무역협동조합 (이상 협동조합 5개), 등 14 개의 법인 조합원
 - * 개인 ; 정원각 이상 개인 생산자조합원 1인, 김진수, 정철효, 황인열(이상 경남 사회적기업협의회 추천 개인 3인), 김미득, 이은선(이상 경남협동조합협의회 추천 개인 2인), 구영민, 유재하(이상 경남마을기업협회 추천 개인 2인), 김민영, 황영임(이상 경남자활기업협회 추천 개인 2인) 이상 개인 후원자조합원 9명 등 10명의 개인 조합원
 - 임원 : 이사장 - 정철효(경남사회적기업협의회 회장),
 이사 - 구영민(경남마을기업협회 회장), 황영임(경남자활기업협회 회장), 김진수(경남사회적기업협의회 부회장), 노재하(경남마을기업협회 부회장), 김민영(경남사회적기업협회 부회장), 이은선(경남협동조합협의회 이사), 김미득 이사장(사회적협동조합 창원도우누리), 정원각(경남사회적경제활성화민관추진단 단장), 이규철(사외이사, 경남사회적경제지원센터 이사)
 감사 - 황인열(경남사회적기업협의회 이사), 박일현(사외감사, 경남광역자활센터 센터장)

주최·주관 :  경남발전연구원

 경남사회연대경제사회적협동조합

후 원 :  경상남도, 경남사회적경제협의회