

서울시사회적경제 정책개발 기획연구 총서

2019

목 차

1. 서울시민공제조합 설립방안 및 정책과제 제안 연구 1권 3p
수행처 및 연구책임자: (주)위맥공제보험연구소, 이석구 대표
2. 플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 전략 및 사업모델 연구 1권 209p
수행처 및 연구책임자: 성공회대학교_쿠피협동조합, 김동준 교수
3. 사업고용협동조합 전략업종 설립실행계획 수립 연구 2권 3p
수행처 및 연구책임자: 쿠팡랜차이즈, 박성희 교수
4. 서울시 사회적경제 유통, 판매 활성화를 위한
미디어 활용 전략 수립 연구 2권 107p
수행처 및 연구책임자: 인터내셔널 시너지파트너스, 오영석 대표
5. 윤리적 패션 업종네트워크의 지속가능한 성장을 위한
전략과제 수립 연구 2권 195p
수행처 및 연구책임자: (사)윤리적패션네트워크, 장남경 교수

서울시민공제조합 설립방안 및 정책과제 제안 연구



(주)위맥공제보험연구소

제 출 문

서울특별시 사회적경제지원센터장 귀하

본 보고서를 “서울시민공제조합 설립방안 및 정책과제 제안 연구용역”의 최종보고서로 제출합니다.

◇ 연구 수행 기관 : 주식회사 위맥공제보험연구소

◇ 참 여 연 구 진 : (주)위맥공제보험연구소 이 석 구 대표
 (주)위맥공제보험연구소 윤 경 상 부장
 (주)위맥공제보험연구소 이 영 차장

2019년 9월 30일

주식회사 위맥공제보험연구소 대표 이 석 구

<목 차>

I. 연구의 개요

1. 연구배경과 목적
2. 연구의 범위 및 내용
3. 연구의 추진전략 및 방법

II. 수요조사 분석

1. 수요조사 개요
2. 기업설문 분석
3. 개인수요 조사
4. 니즈 및 시사점

III. 국내·외 공제기관(조직) 설립 및 운영사례

1. 공제
2. 우리나라의 공제
3. 국내 유사 공제기관 사례 조사 및 분석
4. 해외유사 공제기관 사례 조사 및 분석
5. 유사 공제기관 법적 조직형태 분석
6. 유사 공제기관별 공공지원형태, 특성, 지원방식 검토

IV. 사회적경제 당사자 연합체 최적의 공제기관 모델 도출

1. 사회적경제
2. 공제기관 및 사회적경제조직 관련 법·제도(법령·조례·정책) 분석
3. 유사 사례의 사회적경제조직 관련 법·제도 적합성 분석
4. 사회적경제 당사자 연합체의 구성원(기업의 근로자)을 포함한 구성원 범위 검토

V. 공제기관 설립을 위한 공공의 역할 및 정책과제

1. 최적의 공제기관 조직형태 결정
2. 공제기관 설립
3. 공제기관 설립 지원을 위한 법령·조례별 정비방안 및 조례(안)
4. 공제 구성원 확대를 위한 홍보·마케팅 방안

VI. 공제사업 개발과 공제기관 운영방안

1. 유사 사례의 공제사업(상품) 현황 분석

2. 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등) 및 상품의 법적·재무적 운영가능성 검토·
3. 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등) 상품 개발
4. 고유목적 사업 증진을 위한 부가수익사업 방안 제시
5. 고유목적사업 및 부가사업 시행간 재무적 리스크 관리 방안 제시
6. 예상 수지분석

VII. 공제기관 설립을 위한 제규정 및 인프라 구성방안

1. 재원을 포함 정관 등의 제규정
2. 전산시스템 등 물적인프라 구성(안)
3. 조직, 업무분장 등 인적인프라 구성(안)

I. 연구의 개요

1. 연구배경과 목적

1) 연구의 배경

- ☐ 2018년 2월 8일 발표된 정부의 “사회적금융 활성화방안”을 통하여 사회적경제가 포용성장의 주역으로 성장할 수 있는 패러다임 전환 및 선순환 생태계 조성의 계기가 마련됨. 이에 따라, 서울특별시, 경기도, 화성시 등 광역·기초지자체들의 사회적금융 활성화를 위한 자조활동이 확대되는 추세임.
- ☐ 그러나 현재 추진되고 있는 다양한 사회적금융 활성화를 위한 자조활동들이 자금공급 및 인프라 구축에만 편중되어, 사회적경제조직 종사자 및 프리랜서 노동자, 플랫폼 노동자 등의 저임금 및 열악한 노동환경 개선 등과 같은 사회적경제조직 구성원들의 삶의 질 향상을 위한 사회안전망 보완책으로서 서울시민공제 설립의 필요성이 강하게 제기됨.
- ☐ 이에, 서울특별시 사회적경제지원센터는 2018년 “사회안전망 실태와 보장상품 수요에 대한 설문조사”를 실시하여 서울시민공제에 대한 제3섹터 조직 및 종사자들의 높은 관심과 잠재적 수요를 확인한 바 있음
- ☐ 이러한 수요를 기반으로 서울시민공제 설립시, 민간중심 사회적경제 자조금융 기반 구축을 통한 사회안전망 보완을 추진한다는 점에서 사회적경제 생태계의 활성화, 종사자 삶의 질 개선, 자조적 활동 보장 등과 같은 사회경제적 효과가 창출될 것으로 기대됨.

2) 연구의 목적

- ☐ 사회적경제조직 구성원들의 삶의 질 향상 및 사회안전망 보완을 위하여 서울서울시민공제 설립, 공제사업 개발 및 운영방안 도출, 서울시민공제 설립을 위한 제규정 및 인프라 구성방안, 그리고 마지막으로 서울시민공제 설립을 위한 정책과제 제안 도출을 진행하고자 함

2. 연구의 범위 및 내용

1) 연구범위

(1) 연구범위 설정의 필요성

- ☐ 본 연구는 사회적경제조직 구성원들의 삶의 질 향상 및 사회안전망 보완을 위한 서울시민공제 설립, 공제사업 개발 및 운영방안 도출, 서울시민공제 설립을 위한 제규정 및 인프라 구성방안, 그리고 마지막으로 서울시민공제 설립을 위한 정책과제 제안 도출을 목적으로 함
- ☐ 이를 위하여 국내 · 외 공제조직(단체)를 조사 및 분석하여 공제단체의 설립구분, 설립배경, 근거법 및 유관기관, 관련제도, 핵심주체, 설립과정, 지원현황, 운영사례를 상세히 분석하고 벤치마킹할 필요가 있음.
- ☐ 그러나, 수 많은 연구대상 공제기관이 존재하여, 효율적이고 효과적인 연구수행과 이를 통한 목적달성을 위해서 조사대상을 서울시민공제의 설립목적과 기능이 유사한 공제단체로 제한할 필요가 있음.

(2) 연구범위 설정

- ☐ 효과적이고 효율적인 연구진행을 위하여 국내 · 외의 조사대상 공제단체들은 사회적경제조직 종사자 및 프리랜서, 플랫폼 노동자 등을 위하여 저임금 보완, 노동환경 개선 등을 위한 사업을 추진하는 단체를 중심으로 사례조사를 시행하고자 함
- ☐ 본 연구 중, 이후 별도의 언급 없이 ‘유사 조직’ 혹은 ‘유사 사례’ 로 언급시 사회적경제조직 구성원들의 삶의 질 향상 및 사회안전망 보완을 추구하는 단체 혹은 사례를 지칭하는 것으로 정의함

2) 연구내용

(1) 수요조사 분석

- ☐ 기업 수요조사
- ☐ 개인 수요조사
- ☐ 니즈 및 시사점

(2) 국내·외 공제기관 설립 및 운영사례

- ☐ 공제의 개념
- ☐ 우리나라의 공제
- ☐ 유사 공제기관 사례 조사 및 분석
- ☐ 유사 공제기관 법적 조직형태 분석
- ☐ 유사 공제기관별 공공지원형태, 특성, 지원방식 검토

(3) 사회적경제 당사자 연합체 최적의 공제기관 모델 도출

- ☐ 사회적경제(개념, 주요 구성요소)
- ☐ 공제기관 및 사회적경제조직 관련 법·제도(법령·조례·정책) 분석
- ☐ 유사 사례의 사회적경제조직 관련 법·제도 적합성 분석
- ☐ 사회적경제 당사자 연합체의 구성원을 포함한 구성원 범위 검토

(4) 공제기관 설립을 위한 공공의 역할 및 정책과제

- ☐ 최적의 공제단체 조직형태 결정
- ☐ 공제단체 설립
- ☐ 공제단체 설립 지원을 위한 법령·조례별 정비방안 및 조례(안)
- ☐ 공제단체 안착을 위한 제도적 정비방안
- ☐ 공제단체 구성원 확대를 위한 홍보·마케팅 방안

(5) 공제사업 개발과 공제기관 운영방안

- ☐ 유사 사례의 공제사업 현황
- ☐ 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등) 및 상품의 법적·재무적 운영가능성 검토
- ☐ 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등)상품 개발
- ☐ 고유목적 사업 증진을 위한 부가수익사업 방안 제시
- ☐ 고유사업 및 부가사업 시행간 재무적 리스크 관리 방안 제시
- ☐ 예상수지 분석

(6) 공제기관 설립을 위한 제규정 및 인프라 구성방안

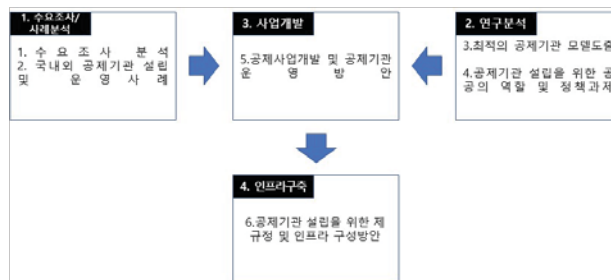
- ☐ 재원을 포함 정관 등의 제규정
- ☐ 전산시스템 등 물적인프라 구성(안)
- ☐ 조직, 업무분장 등 인적인프라 구성(안)

3. 연구의 추진전략 및 방법

1) 연구추진 전략

본 연구는 효과적이고 합리적인 결과도출을 위하여 총 6개의 연구주제를 4단계에 걸쳐 진행할 예정임. 구체적으로 1단계 수요조사/사례분석, 2단계 연구분석(인터뷰/벤치마킹), 3단계 사업개발, 4단계 인프라 구축으로 진행할 예정이며, 각 단계별 세부 연구항목은 아래<그림 I-1>와 같음

<그림 I-1> 연구추진 전략



2) 연구수행 방법

□ 본 연구는 문헌분석, 인터뷰/벤치마킹, 설문분석, 연구진회의, 전문가 자문을 통하여 ‘사회적 경제 구성원의 삶의 질 향상과 사회안전망 보완’을 위한 서울시민공제모델(사업) 개발 및 운영방안 도출, 공제조합 설립을 위한 정책과제 제언, 공제단체 설립을 위한 제 규정 및 인프라 구성방안을 도출하는 방향으로 진행되었으며, 연구주제별 연구방법은 아래<표 I-1>와 같음

<표 I-1> 연구주제별 연구방법

주요연구 주제		문헌 분석	인터뷰/ 벤치마킹	설문 분석	연구진 회의	전문가 자문
1.수요조사	수요조사분석(기업 및 근로자)	0		0		
2.사례분석	국내·외 공제조직 설립 및 운영사례	0				
3.연구분석	사회적경제 당사자 연합체 최적의 공제 단체 모델 도출	0	0		0	
	공제단체 설립을 위한 공공의 역할 및 정책과제	0	0		0	0
4.사업개발	공제사업		0	0	0	0
	운영방안		0		0	
5.인프라구축	공제단체 제 규정 및 인프라 구성방안	0	0		0	0

II. 수요조사 분석

1. 수요조사 개요

1) 수요분석 목적

- ☐ 사회적경제 당사자 연합체 구성범위의 도출을 위하여 2018년 서울특별시 사회적경제지원센터에서 수행한 「범 제3섹터 공제모델 설문」 결과를 재분석하여 시사점을 도출하고자 함

2) 분석대상 「범 제3섹터 공제모델 설문」 개요

- ☐ 목적: 조직 및 구성원들의 노동·생활실태 및 보장상품 이용현황 파악을 통한 조직의 성장 기반 마련 및 종사자 처우개선을 위한 보장상품 설계를 위한 기초자료 수집
- ☐ 대상: 서울특별시 1)제3섹터 조직 총 186개소 및 소속 종사자 417명
- ☐ 조사방법: 구조화 설문지를 활용한 설문조사
- ☐ 설문조사 기간: 2018.11~2018.12(2개월)
- ☐ 분석방법: 설문결과에 대하여 빈도분석(Frequency Analysis), 교차분석(Crosstabs Analysis)

2. 기업설문 분석

1) 기업현황

(1) 조직유형별 설립년도 현황

- ☐ 조직유형별 설립년도 현황은 아래<표II-1>과 같으며, 2011년~2013년 사이에 설립된 기업은 총 53개사로 전체의 28.5%로 조사되었고, 2014년~2016년 사이에 설립된 업체는 전체의 25.3%인 47개사로 조사되었으며, 2017년 이후에도 전체의 24.7%에 해당하는 46개사가 설립된 것으로 조사됨
- ☐ 설문에 응답한 제3섹터 기업의 유형별 구성은 사회적경제기업이 130개사로 가장 많았고, 비영리법인 및 비영리 민간단체는 22개사였으며, 소셜 벤처의 경우 총 31개사로 조사되었으며,

1) 범 제3섹터란 서울특별시 사회적경제 기본조례에 의거한 사회적경제기업, 소셜벤처, 서울시 시민공익활동의 촉진에 관한 조례(안)에 의거한 NPO 및 이를 지원하는 지원조직을 포함하는 개념임.

중간지원조직은 3개사로 조사됨

〈표 2-1〉 조직유형별 설립년도 현황

(단위: 개사)

구분		사회적경제 기업 (협약체 포함)	비영리법인 및 비영리 민간단체	소셜벤처 (사회적기업가 창업 팀 등 포함)	중간지원조직	계	비율
설립 년도	2005년 이전	10	3	1	1	15	8.1%
	2005년~2007년	7	1	-	-	8	4.3%
	2008년~2010년	13	2	2	-	17	9.1%
	2011년~2013년	44	5	4	-	53	28.5%
	2014년~2016년	34	5	6	2	47	25.3%
	2017년 이후	22	6	18	-	46	24.7%
합계		130	22	31	3	186	100.0%

(2) 조직유형별 주사업분야

- ☐ 조직유형별 주사업분야 조사결과는 아래〈표 2-2〉와 같으며, ‘교육서비스업’, ‘제조업’, ‘보건·사회복지업’의 3개 업종에 해당하는 기업은 전체 186개로 전체 기업의 44.0%에 달하고 있음
- ☐ 구체적으로 교육서비스업체는 186개 기업의 19.9%인 37개사, 제조업체는 전체의 14.0%인 26개사, 보건·사회복지업체는 전체의 10.2%인 19개사로 조사됨

〈표 2-2〉 조직유형별 주사업분야

(단위: 개사)

구분		사회적경제 기업 (협약체 포함)	비영리법인 및 비영리 민간단체	소셜벤처 (사회적기업가 창업 팀 등 포함)	중간지원조직	계	비율
주사업 분야	도소매업	13	1	4	-	18	9.7%
	교육서비스업	26	3	6	2	37	19.9%
	문화예술스포츠여가	9	2	6	-	17	9.1%
	숙박음식	5	-	2	-	7	3.8%
	제조업	19	2	5	-	26	14.0%
	보건사회복지	13	5	-	1	19	10.2%
	과학기술IT	3	-	2	-	5	2.7%
	출판방송정보서비스	5	1	2	-	8	4.3%
	운수	3	-	-	-	3	1.6%
	건설	10	-	1	-	11	5.9%

구분		사회적경제 기업 (협약체 포함)	비영리법인 및 비영리 민간단체	소셜벤처 (사회적기업가 창업 팀 등 포함)	중간지원조직	계	비율
	폐자환경환경부	1	-	-	-	1	0.5%
	농업업업	1	-	-	-	1	0.5%
	공공 위탁 서비스	1	1	-	-	2	11%
	기타	21	7	3	-	31	16.7%
합계		130	22	31	3	186	100.0%

(3) 조직유형별 근로자 현황

- 조직유형별 근로자현황은 아래<표Ⅱ-3>와 같으며, 응답 기업별 평균 정규직 유급근로자 수는 2017년말 13.35명으로 조사되었고, 2018년 10월은 14.75명으로 조사되어, 1년 사이 업체당 평균 약 1.4명 증가한 것으로 조사됨
- 또한, 기업당 평균 비정규직 유급근로자 수는 2017년 3.53명에서 2018년 4.68명으로 1년사이 업체당 약 1.15명 증가한 것으로 조사됨
- 조직유형별로 살펴보면, 2018년 10월의 사회적경제기업의 업체당 평균 정규직 유급근로자 수는 2017년 말 대비 평균 2.02명 증가한 16.47명으로 조사되어 제3섹터 기업 중 가장 큰 증가를 보였고, 중간지원조직의 2018년 업체당 평균 정규직 유급근로자 수는 2017년 대비 15.67명 감소한 29.67명으로 조사되어 사회적경제기업의 업체당 평균 정규직 유급근로자 수의 증가와 상반되는 결과를 보임

<표 2-3> 조직유형별 유급근로자 수(업체평균)

(단위: 개사)

구분			사회적경제 기업 (협약체 포함)	비영리법인 및 비 영리민간단체	소셜벤처(사회적기업가 창업팀 등 포함)	중간지원조직	계/평균
업체 수			130	22	31	3	186
유급근로 자 수 (업체 평균)	정규직	2017년 연말 기준	14.45	17.50	2.74	45.33	13.35
		2018년 10월 기준	16.47	18.73	3.29	29.67	14.75
	비정규직	2017년 연말 기준	4.55	1.68	0.65	3.00	3.53
		2018년 10월 기준	5.88	2.41	1.55	2.00	4.68

(4) 매출액 현황

- ☐ 조직유형별 매출액 현황은 아래<표Ⅱ-4>와 같으며, 응답 업체 중 2017년 매출액을 ‘1억원~5억원 미만’ 으로 응답한 업체는 전체 186개 업체 중 36%에 해당하는 67개 업체로 조사되었고, ‘5억원~30억원 미만’ 에 해당하는 업체는 전체의 20.4%에 달하는 38개 업체인 것으로 조사됨.
- ☐ 매출액 ‘5,000만원 미만’ 업체는 29개사로 전체의 15.6%를 차지하고 있는 것으로 조사됨
- ☐ 보다 구체적으로 보면, 사회적경제기업 중 매출액 ‘1억원~5억원’ 미만업체는 총 47개사로 전체 기업의 25.3%에 해당함.
- ☐ 매출액 5억원 미만의 소규모 업체는 총 121개사로 전체의 65.1%를 차지하고 있는 것으로 조사됨

<표 2-4> 조직유형별 매출액 현황(구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		사회적경제 기업 (협약제 포함)		비영리법인 및 비영리민 간단체		소셜벤처·사회적기업가 창업팀 등 포함		중간지원조직		업체수	
		업체수	점유율	업체수	점유율	업체수	점유율	업체수	점유율		
매출액 (2017 기준)	매출액 없음	1	0.8%	1	4.5%	1	3.2%	-	0.0%	3	1.6%
	500만원 미만	15	11.5%	1	4.5%	13	41.9%	-	0.0%	29	15.6%
	500만원~1억 미만	16	12.3%	3	13.6%	3	9.7%	-	0.0%	22	11.8%
	1억~5억 미만	47	36.2%	10	45.5%	10	32.3%	-	0.0%	67	36.0%
	5억~30억 미만	31	23.8%	5	22.7%	2	6.5%	-	0.0%	38	20.4%
	30억 이상	11	8.5%	2	9.1%	-	0.0%	3	100.0%	16	8.6%
	잘 모름/응답	9	6.9%	-	0.0%	2	6.5%	-	0.0%	11	5.9%
합계		130	100.0%	22	100.0%	31	100.0%	3	100.0%	186	100.0%

- ☐ 2017년 기준 조직유형별 매출액 평균은 아래<표Ⅱ-5>와 같으며, 설문에 응답한 총 186개 업체의 업체당 평균 매출액은 60억 9,168만원으로 조사됨.
- ☐ 특히, 위<표Ⅱ-4>에서와 같이 전체 응답업체의 36%가 포함되는 ‘1억원~5억원 미만’ 구간에서의 업체별 평균 매출액은 2억 2,319만원으로 조사되었고, 전체 응답업체 중 65.1%가 포함되는 매출 ‘5억원 미만’ 에서의 업체당 평균 매출액은 1억 4,042만원으로 조사됨

〈표 2-5〉 조직유형별 매출액 평균(구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사,만원)

구분		사회적경제 기업 (협약제 포함)		비영리법인 및 비영리민 간단체		소셜벤처/사회적기업가 창업팀 등 포함		중간지원조직		업체수	
		업체수	평균매출	업체수	평균매출	업체수	평균매출	업체수	평균매출		
매출액 (2017 기준)	매출액 없음	1	0.0	1	0.0	1	0.0	-	-	3	-
	5000만원 미만	15	2,202.3	1	3,346.0	13	2,036.2	-	-	29	2,167.3
	5000만원~1억 미만	16	6,845.7	3	5,449.7	3	5,000.0	-	-	22	6,403.6
	1억~5억 미만	47	23,772.3	10	18,000.2	10	19,809.3	-	-	67	22,319.3
	5억~30억 미만	31	111,760.2	5	137,498.8	2	177,500.0	-	-	38	118,606.8
	30억 이상	11	8,700,511.3	2	438,847.5	-	-	3	662,476.0	16	6,160,671.7
	잘모름/무응답	9	-	-	-	2	-	-	-	11	-
합계		130	836,917.1	22	84,042.2	31	21,234.4	3	662,476.0	186	609,168.2

(6) 순이익

- 당기순이익 항목에 응답한 119개사의 업체당 평균 순이익 현황은 아래〈표Ⅱ-6〉와 같으며, 업체당 평균 순이익은 2억 9,237만원으로 조사됨

〈표 2-6〉 업체당 평균 순이익 현황(매출액 구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사,만원)

구분		당기순이익			응답업체수 (전체업체수)	평균매출
		업체수	비율	평균순이익		
매출액 (2017기준)	매출액 없음	-	-	-	3	-
	5000만원 미만	14	11.8%	788.9	29	2,167.3
	5000만원~1억 미만	14	11.8%	913.4	22	6,403.6
	1억~5억 미만	47	39.5%	2,111.4	67	22,319.3
	5억~30억 미만	30	25.2%	6,697.0	38	118,606.8
	30억 이상	14	11.8%	225,374.4	16	6,160,671.7
	잘모름/무응답	-	-	-	11	-
합계		119	100.0%	29,237.1	186	609,168.2

(7) 순손실

- 당기순손실 항목에 응답한 38개사의 업체당 평균 순손실 현황은 아래〈표Ⅱ-7〉와 같으며, 업체당 평균 순손실액은 9,375만원으로 조사됨

〈표 2-7〉 업체당 평균 순손실 현황(매출액 구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사,만원)

구분		당기순손실			응답업체수 (전체업체수)	평균매출
		업체수	비율	평균순손실		
매출액 (2017기준)	매출액 없음	-	-	-	3	-
	5000만원 미만	11	28.9%	615.0	29	2,167.3
	5000만원~1억 미만	5	13.2%	1,431.4	22	6,403.6
	1억~5억 미만	13	34.2%	4,312.6	67	22,319.3
	5억~30억 미만	7	18.4%	13,251.9	38	118,606.8
	30억 이상	2	5.3%	96,753.5	16	6,160,671.7
	잘 모름/무응답	-	-	-	11	-
합계		38	100.0%	9,375.2	186	609,168.2

(8) 4대 보험 가입현황

- ☐ 응답 업체의 4대보험 가입현황은 아래〈표Ⅱ-8〉와 같으며, 응답업체들의 국민연금과 건강보험 가입률은 88.7%로서 전체 186개사 중 165개사가 가입한 것으로 조사됨. 고용보험과 산재보험 가입률도 각각 86.0%, 84.9%로 높은 가입률을 보임.
- ☐ 매출액 5억원 이상의 기업들의 4대 보험 가입률은 100%로 조사되었으며, 4대 보험 가입률은 매출액 규모가 클수록 높아지는 경향을 보임

〈표 2-8〉 응답 업체의 4대보험 가입현황(매출액 구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		국민연금			건강보험			고용보험			산재보험		
		가입	마가입	가입률	가입	마가입	가입률	가입	마가입	가입률	가입	마가입	가입률
매출액 (2017 기준)	매출액 없음	2	1	66.7%	2	1	66.7%	2	1	66.7%	2	1	66.7%
	5000만원 미만	21	8	72.4%	20	9	69.0%	19	10	65.5%	17	12	58.6%
	5000만원~1억 미만	16	6	72.7%	17	5	77.3%	15	7	68.2%	15	7	68.2%
	1억~5억 미만	63	4	94.0%	63	4	94.0%	62	5	92.5%	62	5	92.5%
	5억~30억 미만	38	-	100.0%	38	-	100.0%	38	-	100.0%	38	-	100.0%
	30억 이상	16	-	100.0%	16	-	100.0%	16	-	100.0%	16	-	100.0%
	잘 모름/무응답	9	2	81.8%	9	2	81.8%	8	3	72.7%	8	3	72.7%
합계		165	21	88.7%	165	21	88.7%	160	26	86.0%	158	28	84.9%

2) 리스크 및 리스크 관리

(1) 영업활동관련 리스크 및 리스크 관리

□ 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황

- 응답업체의 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황은 아래<표Ⅱ-9>와 같으며, 전체 186개 업체 중 ‘보험 및 공제가입’ 을 통하여 영업리스크를 관리하는 업체는 60개사로 전체의 32.3%에 달하는 것으로 밝혀졌고, 매출액 규모가 커질수록 보험 및 공제 가입률이 높아지는 경향을 보임

<표 2-9> 업체의 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황(매출액 구간별, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		보험 및 공제 가입 현황			
		가입 업체수	미가입 업체수	계	가입률
매출액 (2017기준)	매출액 없음	-	3	3	0.0%
	5000만원 미만	5	24	29	17.2%
	5000만원-1억 미만	3	19	22	13.6%
	1억-5억 미만	17	50	67	25.4%
	5억-30억 미만	19	19	38	50.0%
	30억 이상	11	5	16	68.8%
	잘 모름/무응답	5	6	11	45.5%
총합계		60	126	186	32.3%

- 설립년도를 기준으로 한 응답업체의 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황은 아래<표Ⅱ-10>와 같으며, 2005년 이전에 설립된 업체를 제외하고는 전체업체 수 대비 ‘보험 및 공제가입’ 업체수의 비율이 증가하고 있음을 알 수 있으며, 업력이 오래된 업체일수록 ‘보험 및 공제’ 를 통하여 영업리스크 관리를 수행하고 있음을 알 수 있음

<표 2-10> 업체별 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황(설립년도별, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		보험 및 공제 가입 현황			
		가입 업체수	미가입 업체수	계	가입률
설립년도 기준	2005년 이전	6	9	15	40.0%
	2005년-2007년	7	1	8	87.5%
	2008년-2010년	8	9	17	47.1%

구분		보험 및 공제 가입 현황			
		가입 업체수	미가입 업체수	계	가입률
	2011년-2013년	18	35	53	34.0%
	2014년-2016년	12	35	47	25.5%
	2017년 이후	9	37	46	19.6%
총합계		60	126	186	32.3%

- 주사업 분야를 기준으로 한 응답업체의 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황은 아래<표 2-11>와 같으며, ‘숙박·음식업’, ‘운수업’, ‘보건·사회복지업’, ‘건설업’, ‘농업·어업·임업’의 경우 보험 및 공제상품 가입률이 50%를 초과하고 있으나, 그 밖의 업종에서는 보험 및 공제상품 가입률이 저조한 상황임

<표 2-11> 업체별 보험 및 공제를 통한 리스크 관리현황(주사업 분야별, 2017년 기준)

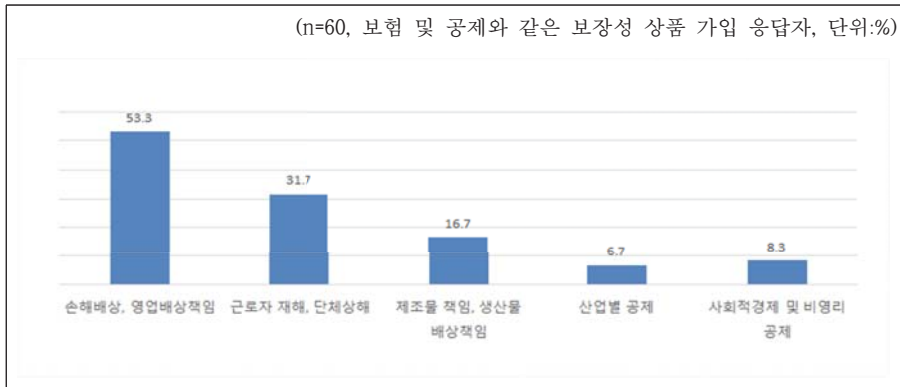
(단위: 개사)

구분		업체수			
		보험 및 공제 가입	보험 및 공제 미가입	계	가입률
주사업 분야 기준	도소매업	5	13	18	27.8%
	교육서비스업	6	31	37	16.2%
	문화예술·스포츠·여가	1	16	17	5.9%
	숙박·음식	5	2	7	71.4%
	제조업	10	16	26	38.5%
	보건·사회복지	11	8	19	57.9%
	과학기술·IT	1	4	5	20.0%
	출판·방송·정보서비스	1	7	8	12.5%
	운수	2	1	3	66.7%
	건설	6	5	11	54.5%
	폐기처리·환경복원·전기·수도	-	1	1	0.0%
	농업·어업·임업	1	-	1	100.0%
	공공 위탁 서비스	-	2	2	0.0%
총합계		60	126	186	32.3%

□ 보험 및 공제 가입현황을 통하여 확인된 영업관련 리스크

- 보험 및 공제에 가입한 업체들의 가입상품 분석결과는 아래<그림 2-1>와 같으며, 구체적으로 업체들은 손해배상책임, 영업배상책임, 근로자재해, 단체상해, 제조물책임, 생산물배상책임과 관련된 ‘보험 및 공제상품’에 가입하고 있음으로 조사됨
- 업체들은 영업활동에서 발생할 수 있는 리스크를 주로 제3자에 대한 ‘배상책임’과 영업활동 중 발생할 수 있는 재직자의 상해등을 주요 리스크로 생각하는 것으로 분석됨 조사됨

〈그림 2-1〉 보험 및 공제 가입현황을 통하여 확인된 영업관련 리스크

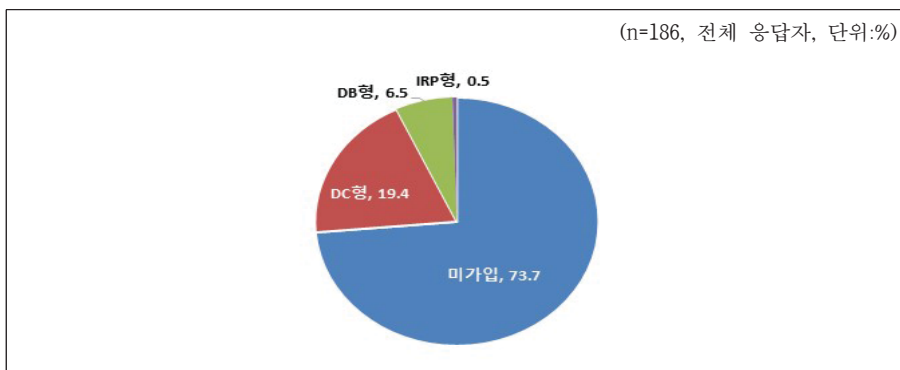


(2) 퇴직연금 가입현황

□ 퇴직연금 가입여부

- 업체별 퇴직연금 도입현황 조사결과는 아래〈그림 2-2〉와 같으며, ‘미가입’으로 응답한 업체는 전체 186개 업체의 73.7%로 조사되어, 퇴직연금 도입률은 26.3%로 조사됨
- 전체 186개 업체 중 퇴직연금 도입으로 응답한 26.3%에 해당하는 업체 중, 19.4%는 ‘DC형’ 6.5%는 ‘DB형’, 0.5%는 ‘IRP형’으로 퇴직연금에 가입한 것으로 조사됨

〈그림 2-2〉 업체별 퇴직연금 도입현황



- 구체적으로 퇴직연금 도입업체 및 미도입업체 현황을 분석한 결과는 아래<표 II-12>와 같으며, 퇴직연금 미도입 업체 중 매출액 5억원 미만의 업체들은 121개사로서 전체 186개사의 65.1%에 달하는 것으로 조사됨

<표 2-12> 업체별 퇴직연금 가입 및 미가입 현황(매출액 기준, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		퇴직연금 도입			미도입	도입업체 수	
		DB형	DC형	IRP형		도입률	
매출액 (2017기준)	매출액 없음	-	-	-	3	0	0.0%
	5000만원 미만	1	-	-	28	1	3.4%
	5000만원~1억 미만	1	-	-	21	1	4.5%
	1억~5억 미만	3	12	-	52	15	22.4%
	5억~30억 미만	2	15	1	20	18	47.4%
	30억 이상	4	8	-	4	12	75.0%
	잘모름/무응답	1	1	-	9	2	18.2%
합계		12	36	1	137	49	26.3%

- 정규직 유급근로자 수 기준으로 퇴직연금 도입업체 및 미도입업체 현황을 분석한 결과는 아래<표 II-13>와 같으며, 정규직 유급근로자 수가 ‘5명~9명’ 인 업체의 퇴직연금 도입률은 7.5%로 도입업체 중 가장 높은 비율을 나타내는 것으로 조사됨
- 정규직 유급근로자 ‘30명 이상’ 구간에 해당하는 업체의 퇴직연금 도입률은 5.9%로서 상대적으로 저조한 수준으로 조사됨

<표 2-13> 업체별 퇴직연금 도입 및 미도입 현황(정규직 유급근로자 수 기준, 2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		퇴직연금 도입				미도입	응답 업체수	
		DB형	DC형	IRP형	계			도입률
정규직 유급 근로자 수	1명	1	1	-	2	28	30	1.1%
	2~4명	2	7	-	9	44	53	4.8%
	5~9명	3	10	1	14	23	37	7.5%
	10~29명	4	8	-	12	16	28	6.5%
	30명 이상	2	9	-	11	3	14	5.9%
	정규직 없음	-	1	-	1	23	24	0.5%
합계		12	36	1	49	137	186	26.3%

(3) 운영자금 리스크

□ 조직유형별 운용자금 조달방법

- 업체별 주요자금 조달방법 조사결과는 아래<표 Ⅱ-14>와 같으며, 주된 자금 조달방식은 ‘특수 관계인(대표/회원/조합원/관계사) 차입’ 으로 밝혀졌으며 응답 업체의 44.1%이 이용하는 것으로 조사됨
- 그 밖에 ‘시중 은행 차입’ 은 전체 응답업체의 15.6%, ‘사회적경제 및 비영리 조직 공제회 자금 대출’ 은 전체 응답업체의 12.9%에서 이용되고 있는 것으로 조사됨

<표 Ⅱ-14> 업체별 주요 자금 조달방법(2017년 기준)

(단위: 개사)

구분		사회적경제 기업협약제 포함	비영리법인 및 비영리기관단체	소셜벤처(사회적기업) 창업팀 등 포함	중간지원조직	계	비율
자금 조달 방법	특수 관계인차입	56	7	18	1	82	44.1%
	시중 은행 차입	24	5	-	-	29	15.6%
	사회적경제 및 비영리 조직 공제회자금 대출	16	2	6	-	24	12.9%
	엔젤투자, 임팩트투자, 벤처투자, 모태펀드 등	4	1	3	-	8	4.3%
	비영리기관 대출	2	-	1	-	3	1.6%
	기타	28	7	3	2	40	21.5%
합계		130	22	31	3	186	100.0%

- 업체별 자금조달방법에 따른 대출건수 및 대출액 평균을 조사한 결과는 아래 <표 Ⅱ-15>와 같으며, 조사결과 107건의 평균대출액은 1억 3,807만원으로 조사됨
- 주요 대출창구는 은행으로 전체 대출의 46.7%가 발생하였으며, 사회적경제 및 비영리조직 공제회자금대출과 특수관계인 대출은 각각 24.3%, 22.4%로 비중이 비슷한 것으로 조사됨

〈표 2-15〉 업체별 자금조달 방법별 대출건수 및 대출액 평균(2017년 기준)

(단위: 건, 만원)

구분		사회적경제 기업협약체 포함		비영리법인 및 비영리민간단체		소셜벤처(사회적기업) 창업팀 등 포함		중간지원조직		총대출 건수	대출액 평균
		대출건수	대출액 평균	대출건수	대출액 평균	대출건수	대출액 평균	대출건수	대출액 평균		
자금 조달 방법	특수 관계인차입	21	5,529	-	-	4	3,575	1	90,000	26	8,477
	시중 은행 차입	48	16,744	2	42,350	-	-	-	-	50	17,769
	사회적경제 및 비영리 조직 공제화기금 대출	19	15,295	1	3,800	4	11,250	-	-	24	14,142
	엔젤투자, 임팩트투자, 벤처투자, 모데펀드 등	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	비영리기관 대출	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	기타(미기제)	1	5,000	-	-	-	-	-	-	1	5,000
	기타	4	5,500	-	-	2	1,050	-	-	6	4,017
합계		93	13,306	3	29,500	10	6,140	1	90,000	107	13,807

□ 대출상품 이용 경험여부

- 대출상품 이용 경험 여부 및 금액에 대한 조사 결과, 최근 3년간 대출경험이 있는 업체는 186개 업체 중 32.3%인 60개 업체로 조사되었고 대출금액 평균은 대출건당 2억 4,622만원으로 조사됨

□ 대출사유

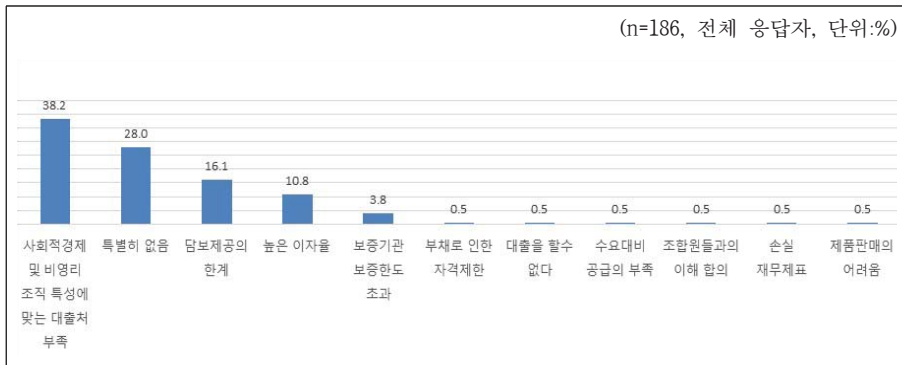
- 대출경험이 있는 60개 업체로부터 대출사유를 취합하여 총 107개의 답변을 취득한 결과를 분석 실시.
- 분석결과, 대출사유를 ‘운영자금’ 으로 응답한 사례는 총 107건 중 61건으로 전체의 45.5%로 조사 되었고, ‘사무실/창고 등 보증금 마련’ 은 10.3%, ‘시설투자 자금’ 은 7.5%로 조사됨

□ 자금조달시 애로사항

- 조사결과, 186개 업체 중 38.2%인 71개 업체가 ‘사회적경제 및 비영리 조직특성에 맞는 대출처 부족’ 을 가장 큰 애로사항 응답하였고, 전체의 28.0%인 52개 업체는 ‘특별히 없음’

이라고 응답하였으며, 전체 업체의 16.1%인 30개 업체는 ‘담보제공의 한계’을 자금조달시 애로사항으로 응답하였음

〈그림 2-3〉 자금조달의 애로사항



3. 개인수요 조사

1) 개인 응답자 현황

(1) 성별

- ☐ 전체 응답자 중 남성은 전체의 36.2%인 151명, 여성은 전체의 63.8%인 266명으로 조사됨.
- ☐ 30대는 전체의 36.0%인 150명으로 조사되었고, 20대와 30대 응답자들이 전체 응답자 수의 60.0%를 점유하고 있는 것으로 조사됨

〈표 2-16〉 인구통계(성별)

구분		20대	30대	40대	50대 이상	계	비율
성별 현황	남성	20	66	35	30	151	36.2%
	여성	80	84	50	52	266	63.8%
합계		100	150	85	82	417	100.0%

(2) 연령 및 경력기간

- ☐ 근무경력 1년~2년 미만으로 응답한 근로자는 총 110명으로 전체 근로자 중 26.4%으로 조사되었고, 경력기간 3년 미만 근로자는 총 253명으로 전체의 60.7%로 조사됨

〈표 2-17〉 인구통계(경력)

구분		20대	30대	40대	50대 이상	계	비율
경력 기간	1년 미만	24	29	13	4	70	16.8%
	1년~2년 미만	40	42	15	13	110	26.4%
	2년~3년 미만	19	30	17	7	73	17.5%
	3년~4년 미만	9	19	13	15	56	13.4%
	4년~5년 미만	5	12	4	13	34	8.2%
	5년 이상	3	18	23	30	74	17.7%
합계		100	150	85	82	417	100.0%

(3) 고용형태

- ☐ 전 연령대에서 상시고용 근로자의 비율은 전체 응답자의 87.3%인 364명으로 조사되었고, 전체 고용형태 중 가장 큰 비중을 차지함
- ☐ 상시고용 근로자 다음으로 비중이 높은 고용형태는 ‘프리랜서 근로자’로 전체 근로자의 9.1%에 해당하는 38명인 것으로 조사됨

〈표 2-18〉 인구통계(고용형태)

구분		20대	30대	40대	50대 이상	계	비율
고용 형태	상시고용	87	144	76	57	364	87.3%
	프리랜서	10	3	8	17	38	9.1%
	일용직 및 아르바이트	3	3	1	7	14	3.4%
	기간제	-	-	-	1	1	0.2%
합계		100	150	85	82	417	100.0%

- ☐ 상시고용 근로자 364명에 대한 연령 및 직업별 상세분석 결과, 30대가 전체의 39.6%인 144명으로 조사되어 가장 많은 연령대로 밝혀졌고, 직종별로는 ‘사무/기술직’이 전체의 47.8%인 174명으로 조사되어 가장 많은 직종으로 밝혀짐

〈표 2-19〉 인구통계(직종)

구분		20대	30대	40대	50대 이상	계	비율
직종	경영/관리직	17	40	26	23	106	29.1%
	전문자유직	16	25	9	10	60	16.5%
	사무/기술직	51	74	36	13	174	47.8%
	판매서비스직	3	5	3	5	16	4.4%
	생산기능직	-	-	1	1	2	0.5%
	단순노무직	-	-	1	5	6	1.6%
합계		87	144	76	57	364	100.0%

(4) 혼인여부

- ☐ 전체 응답자 중 기혼자는 전체의 46.3%, 미혼자는 53.7%로 조사되어 기혼자와 미혼자가 비슷한 비율을 보이는 것으로 밝혀짐

〈표 2-20〉 인구통계(혼인여부)

구분		20대	30대	40대	50대 이상	계	비율
혼인 여부	기혼	3	55	60	75	193	46.3%
	미혼	97	95	25	7	224	53.7%
합계		100	150	85	82	417	100.0%

□ 응답자의 성별 혼인여부 분석결과, 응답자 중 남성의 경우 기혼자가 미혼자보다 더 많은 반면, 여성의 경우 미혼자가 기혼자보다 더 많았음.

〈표 2-21〉 성별 혼인여부

구분		남성	여성	계	비율
혼인 여부	기혼	84	109	193	46.3%
	미혼	67	157	224	53.7%
합계		151	266	417	100.0%

(5) 연간 총수입

□ 기타소득을 포함한 응답자 본인의 연간 총 수입 분석결과, 연간 총 수입 ‘2천만원~3천만원 미만’ 사이에 전체 응답자의 42.4%인 177명이 분포하는 것으로 조사되었으며, 연간 총수입 3천만원 미만의 응답자는 총 299명으로 전체 응답자의 71.7%로 나타남

〈표 2-22〉 개인 연간 총수입

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답 자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
연간총 수입 (본인 소득)	1천만원 미만	15	4.1%	16	42.1%	7	50.0%	1	100.0%	39	9.4%
	1천만원~ 2천만원 미만	74	20.3%	6	15.8%	3	21.4%	-	0.0%	83	19.9%
	2천만원~ 3천만원 미만	165	45.3%	8	21.1%	4	28.6%	-	0.0%	177	42.4%
	3천만원~ 4천만원 미만	78	21.4%	5	13.2%	-	0.0%	-	0.0%	83	19.9%
	4천만원~	21	5.8%	3	7.9%	-	0.0%	-	0.0%	24	5.8%

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
	5천만원 미만										
	5천만원~6천만원 미만	6	16%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	6	14%
	6천만원~7천만원 미만	3	0.8%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	3	0.7%
	7천만원 이상	2	0.5%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	0.5%
합계		364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

□ 응답자 본인 및 가족 구성원의 수입을 포함한 가구의 연간 총수입 분석결과, 전체 응답자의 49.4%는 연간 총수입 4천만원 미만 구간에 포함되는 것으로 조사됨

〈표 2-23〉 가구 연간 총수입

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
	1천만원 미만	4	1.1%	7	18.4%	3	21.4%	-	0.0%	14	3.4%
	1천만원~2천만원 미만	35	9.6%	1	2.6%	2	14.3%	-	0.0%	38	9.1%
	2천만원~3천만원 미만	74	20.3%	6	15.8%	6	42.9%	-	0.0%	86	20.6%
	3천만원~4천만원 미만	61	16.8%	6	15.8%	1	7.1%	-	0.0%	68	16.3%
	4천만원~5천만원 미만	61	16.8%	7	18.4%	2	14.3%	-	0.0%	70	16.8%
	5천만원~6천만원 미만	35	9.6%	4	10.5%	-	0.0%	-	0.0%	39	9.4%
	6천만원~7천만원 미만	30	8.2%	3	7.9%	-	0.0%	-	0.0%	33	7.9%
	7천만원 이상	64	17.6%	4	10.5%	-	0.0%	1	100.0%	69	16.5%
합계		364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

(6) 주거비를 제외한 월 생활비

□ 주거비를 제외한 응답자 본인 가구의 월 생활비 분석결과, 생활비 지출액이 ‘100만원~200만원 미만’인 응답자는 전체의 30.2%로 조사되었고, 생활비 지출액 ‘200만원 미만’ 응답자

는 전체 417명의 50.3%를 차지하는 것으로 조사됨

〈표 2-24〉 가구 월 생활비(주거비 제외)

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답 자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
가구의 월 생활비 (주거비 제외)	100만원 미만	69	19.0%	10	26.3%	5	35.7%	-	0.0%	84	20.1%
	100만원 -200만원 미만	112	30.8%	10	26.3%	4	28.6%	-	0.0%	126	30.2%
	200만원 -300만원 미만	77	21.2%	8	21.1%	3	21.4%	1	100.0%	89	21.3%
	300만원 -400만원 미만	50	13.7%	6	15.8%	-	0.0%	-	0.0%	56	13.4%
	400만원 -500만원 미만	39	10.7%	4	10.5%	2	14.3%	-	0.0%	45	10.8%
	500만원 이상	17	4.7%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	17	4.1%
	합계	364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

- ☐ 응답자의 매월 주거비 지출액 분석결과, 전체 응답자의 41.7%인 174명이 매월 ‘50만원 미만’을 주거비로 지출하는 것으로 조사
- ☐ 전체 응답자 중 70%는 매월 100만원 미만의 금액을 주거비로 사용하고 있는 것으로 조사됨

〈표 2-25〉 가구 월 주거비

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답 자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
가구의 월 주거 비	50만원 미만	155	42.6%	14	36.8%	5	35.7%	-	0.0%	174	41.7%
	50만원 -100만원 미만	99	27.2%	10	26.3%	9	64.3%	-	0.0%	118	28.3%
	100만원 -150만원 미만	45	12.4%	6	15.8%	-	0.0%	-	0.0%	51	12.2%
	150만원 -200만원 미만	18	4.9%	4	10.5%	-	0.0%	-	0.0%	22	5.3%
	200만원 -250만원 미만	16	4.4%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	16	3.8%
	250만원 -300만원 미만	4	1.1%	1	2.6%	-	0.0%	1	100.0%	6	1.4%
	300만원- 350만원 미만	11	3.0%	1	2.6%	-	0.0%	-	0.0%	12	2.9%
	무응답	16	4.4%	2	5.3%	-	0.0%	-	0.0%	18	4.3%
	합계	364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

(7) 연간수입 중 저축비율

- ☐ 응답자의 연간 수입 중 저축비율 분석결과, 전체 응답자 중 48.0%인 200명은 연간 수입 중 20% 미만을 저축하는 것으로 조사됨
- ☐ 특히, 연간 저축비율이 20% 미만인 상시고용 근로자는 168명으로 조사되었고, 전체 응답자 417명 중 40.3%를 차지하는 것으로 조사됨

〈표 2-26〉 가구 연간 총수입 대비 저축률

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
가구의 연간 총 수입 대 비 저축 률	0%-20%미만	168	46.2%	22	57.9%	10	71.4%	-	0.0%	200	48.0%
	20%-40%미만	115	31.6%	10	26.3%	2	14.3%	-	0.0%	127	30.5%
	40%-60%미만	57	15.7%	1	2.6%	1	7.1%	-	0.0%	59	14.1%
	60%-80%미만	17	4.7%	2	5.3%	1	7.1%	-	0.0%	20	4.8%
	80%-100%미만	7	1.9%	3	7.9%	-	0.0%	1	100.0%	11	2.6%
합계		364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

2) 리스크 및 리스크 관리현황

(1) 실업

□ 실업경험 여부

- 전체 응답자 중 28.3%인 118명이 실업을 경험한 것으로 조사됨.
- 고용형태별로 살펴보면, 상시고용 근로자의 28.3%, 프리랜서의 31.6%가 실업을 경험한 것으로 조사되었고, 상시고용과 프리랜서간 실업경험자 비율은 비슷한 수준으로 조사됨

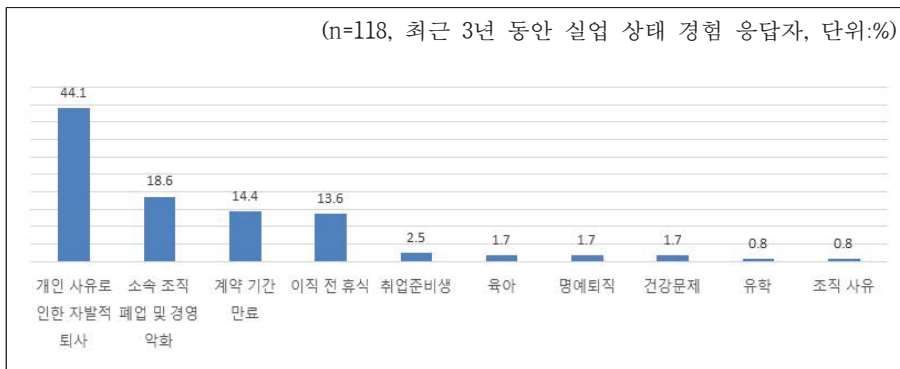
〈표 2-27〉 업체별 자금

구분		상시고용		프리랜서		일용직 및 아르바이트		기간제		응답자수	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
실업 경험 여부	경험있음	103	28.3%	12	31.6%	2	14.3%	1	100.0%	118	28.3%
	경험없음	261	71.7%	26	68.4%	12	85.7%	-	0.0%	299	71.7%
합계		364	100.0%	38	100.0%	14	100.0%	1	100.0%	417	100.0%

□ 실업의 주요사유

- 실업경험 응답자 118명에게 추가질문을 시행하여 실업의 주요사유를 분석함
- 실업의 주요사유는 ‘개인 사유로 인한 자발적 퇴사’가 가장 많은 것으로 조사되었고 전체 응답자의 44.1%가 선택함, 그 다음으로 많은 사유는 ‘소속 조직 폐업 및 경영 악화’가 18.6%, ‘계약 기간 만료’가 14.4%, ‘이직 전 휴식’ 13.6%가 실업의 사유로 조사됨

〈그림 2-4〉 실업 주요 사유



□ 실업시 횟수와 평균적인 실업기간

- 전체 실업경험자 118명 중 52.5%에 해당하는 62명은 ‘6개월 이하’의 실업기간을 보낸 것으로 조사됨. ‘7개월부터 12개월’까지의 실업기간이 있었던 응답자는 전체의 28%인 33명으로 조사됨.
- 조사결과 응답자 중 70.5%는 1년 이내에 재취업을 했던 것으로 조사됨

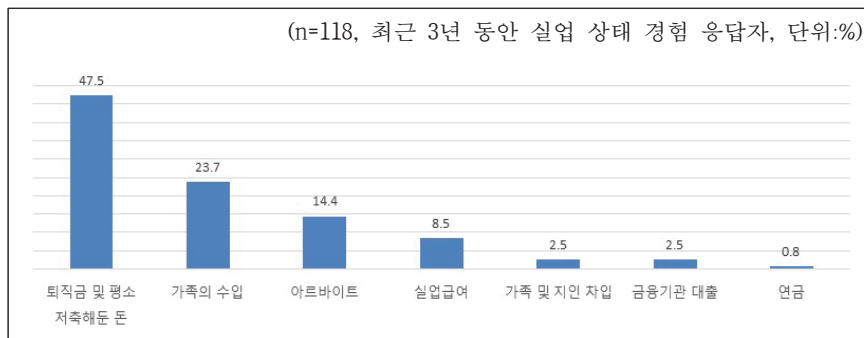
〈표 2-28〉 실업기간

구분		1회		2회		3회		응답자수 계	
		응답자수	점유율	응답자수	점유율	응답자수	점유율		
실업 기간	6개월 이하	56	56.0%	4	28.6%	2	50.0%	62	52.5%
	7개월-12개월	27	27.0%	5	35.7%	1	25.0%	33	28.0%
	13개월-18개월	4	4.0%	3	21.4%	-	0.0%	7	5.9%
	19개월-24개월	6	6.0%	1	7.1%	1	25.0%	8	6.8%
	25개월-30개월	4	4.0%	-	0.0%	-	0.0%	4	3.4%
	31개월-36개월	3	3.0%	1	7.1%	-	0.0%	4	3.4%
합계		100	100.0%	14	100.0%	4	100.0%	118	100.0%

□ 실업시 생활비 마련방법

- 조사결과, 가장 주된 생활비 마련 방법은 ‘퇴직금 및 평소 저축해둔 돈’으로 조사되었고 118명 중 47.5%가 선택함. 그 이외에 ‘가족의 수입’ 23.7%, ‘아르바이트’ 14.4%, ‘실업급여’ 8.5% 순으로 실업시 생활비를 마련한 것으로 조사됨

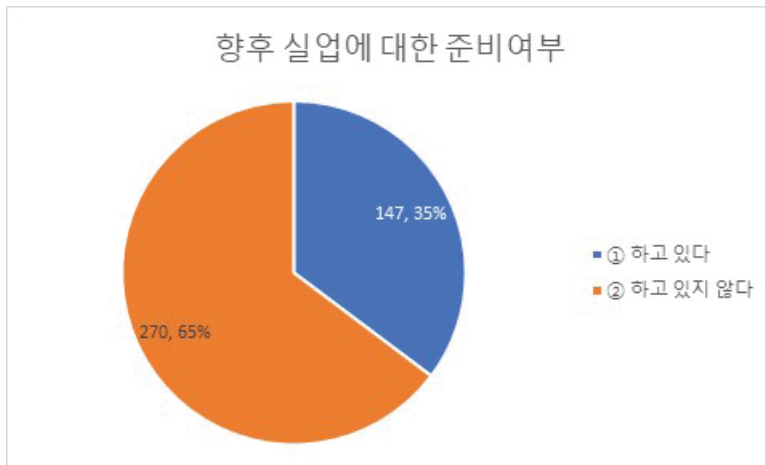
〈그림 2-5〉 실업시 생활비 마련 방법



□ 실업 대비여부

- 향후 실업에 대비하고 있는지에 대한 조사결과, ‘하지 않고 있다’ 는 응답이 64.7%로 ‘하고 있다’ 35.3% 대비 높은 비율을 보이는 것으로 나타남

〈그림 2-6〉 향후 실업에 대한 준비 여부



- 직종별로 향후 실업에 대한 대비 여부를 분석한 결과, 향후 실업을 대비하고 있는 응답자 중에서는 ‘사무/기술직’ 응답자의 비율이 전체의 45.6%를 차지하여 모든 직종 중 가장 높은 점유율을 보이고 있음

〈표 2-29〉 직종별 실업준비여부

구분		대비하고 있다		대비하고 있지 않다		계	
			점유율		점유율		
직종별 실업 준비여부	경영/관리직	35	23.8%	79	29.3%	114	27.3%
	전문/자유직	33	22.4%	46	17.0%	79	18.9%
	사무/기술직	67	45.6%	120	44.4%	187	44.8%
	판매서비스직	8	5.4%	14	5.2%	22	5.3%
	생산기능직	-	0.0%	2	0.7%	2	0.5%
	단순노무직	4	2.7%	9	3.3%	13	3.1%
합계		147	100.0%	270	100.0%	417	100.0%

□ 실업을 대비하지 않고 있는 이유

- 가장 많은 응답자들이 선택한 사유는 ‘특별히 생각해본 적이 없음’ 로서 전체 응답자 중 39.3%인 106명이 선택한 것으로 조사됨
- 그 외의 사유로는 응답자 중 26.7%가 선택한 ‘생활비 등 더 시급하게 돈 쓸곳이 많기 때문에’ , 20.4%가 선택한 ‘소득이 낮아 여유자금이 없어서’ 등이 있음

〈표 2-30〉 실업을 대비하지 못한 이유

구분		대비하고 있지 않다	점유율
실업을 대비하지 못한 이유	소득이 낮아 여유자금이 없어서	55	20.4%
	생활비 등 더 시급하게 돈 쓸 곳이 많기 때문에	72	26.7%
	주택마련 및 부채상환을 위해서	28	10.4%
	퇴직금이나 실업급여로 충분하다고 생각해서	3	1.1%
	특별히 생각해본 적 없음	106	39.3%
	기타	6	2.2%
	응답없음	-	0.0%
합계		270	100.0%

(2) 질병

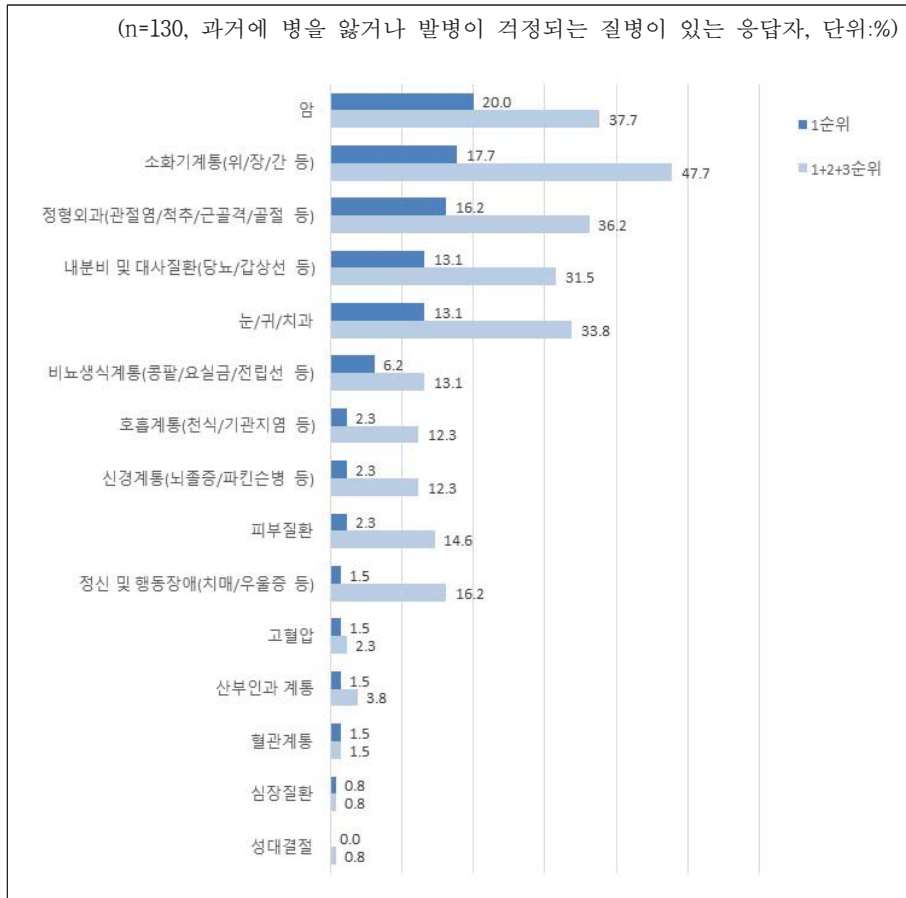
□ 질병발병 여부 및 발병이 걱정되는 질병 유무

- 과거 질병 발병여부 및 향후 발병이 걱정되는 질병 유무를 조사한 결과, 과거에 발병이 ‘없다’ 는 응답이 전체의 417명의 68.8%인 287명으로 조사되었고, ‘있다’ 는 응답은 전체의 31.2%인 130명 대비 높은 비율을 보임

□ 발병한 발병할 것으로 걱정되는 질병 1~3순위

- 과거에 앓았거나 발병을 걱정하고 있는 응답자 130명에 대한 심층분석 결과, 과거에 발병하였거나 혹은 발병할 것으로 가장 걱정되는 질병 1순위로는 전체 응답자의 20.0%인 26명이 선택한 암으로 조사되었고, 1+2+3순위 기준으로는 전체 응답자의 47.7%가 선택한 ‘소화기계 통(위/장/간 등)’ 이 가장 걱정되는 질병으로 조사됨

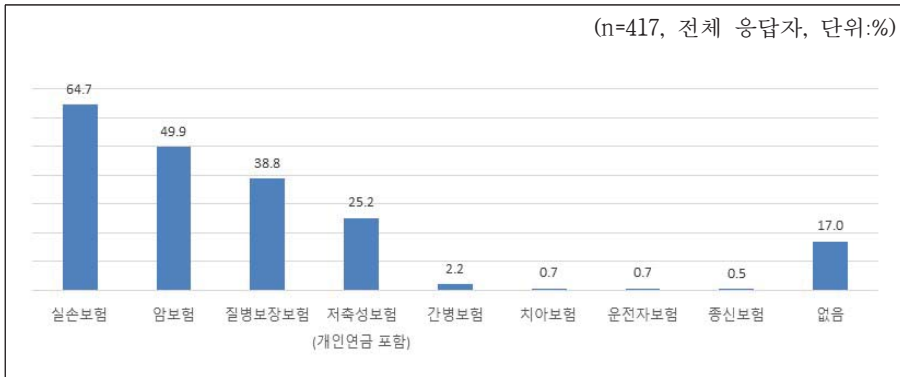
〈그림 2-7〉 과거에 발병하였거나 발병이 걱정되는 질병



□ 보험가입여부

- 응답자가 본인의 질병리스크 대비하기 위하여 가입한 민영보험을 조사한 결과, 응답자들의 64.7%가 ‘실손보험’에 가입한 것으로 조사되었고, 이어서 응답자의 49.9%가 ‘암보험’ 49.9%, ‘응답자의 38.8%가 질병보장보험’, 응답자의 25.2%가 ‘저축성보험(개인연금 포함)’에 가입한 것으로 조사됨

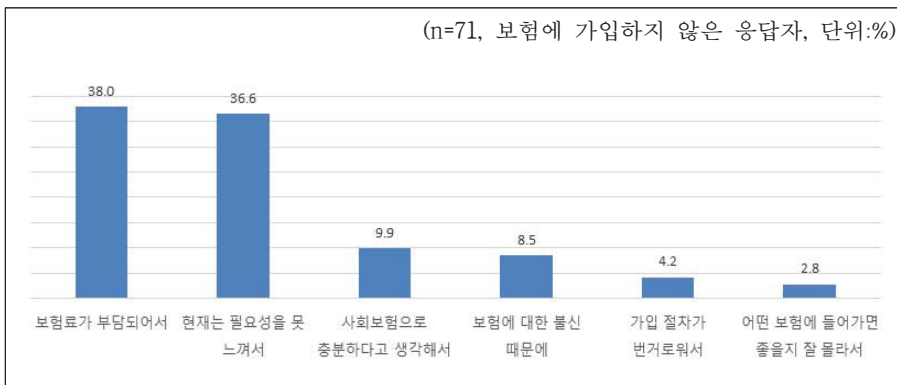
〈그림 2-8〉 질병보험가입 여부



□ 보험 미가입사유

- 보험미가입자 71명의 미가입 사유를 분석한 결과, 미가입 사유 중 ‘보험료가 부담되어서’라는 응답이 전체의 38.0%로 가장 많았으며, ‘현재는 필요성을 못 느껴서’라는 응답이 36.6%로 두 번째로 많았음

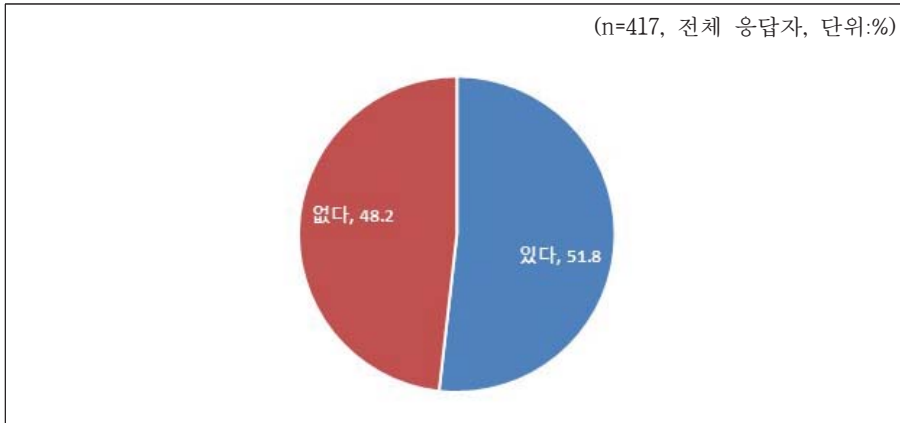
〈그림 2-9〉 보험 미가입 사유



□ 보험해약 경험

- 응답자의 보험계약 해약한 경험 여부를 조사한 결과, 전체 응답자 417명의 과반인 51.8%가 보험해약 경험이 있는 것으로 조사됨

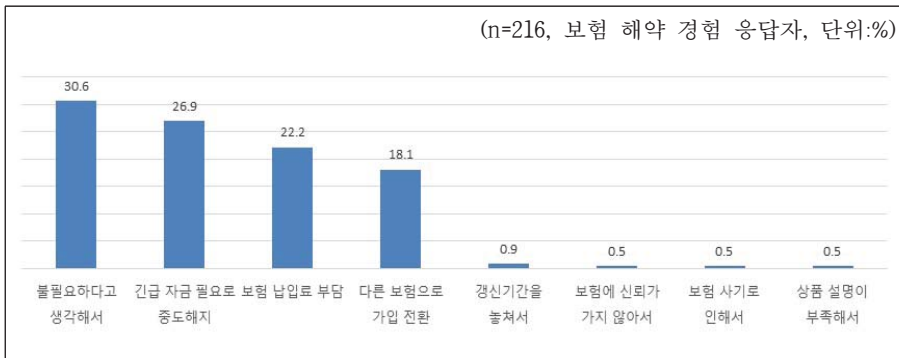
<그림 2-10> 보험해약 경험



□ 보험해약 사유

- 보험해약 경험자의 해약사유에 대한 분석결과, 불필요하다고 생각해서' 라는 응답이 전체 해약사유의 30.6%로 가장 많았고, 이어서 '긴급 자금 필요로 중도해지' 26.9%, '보험 납입료 부담' 22.2%, '다른 보험으로 가입 전환' 18.1% 순으로 선택됨

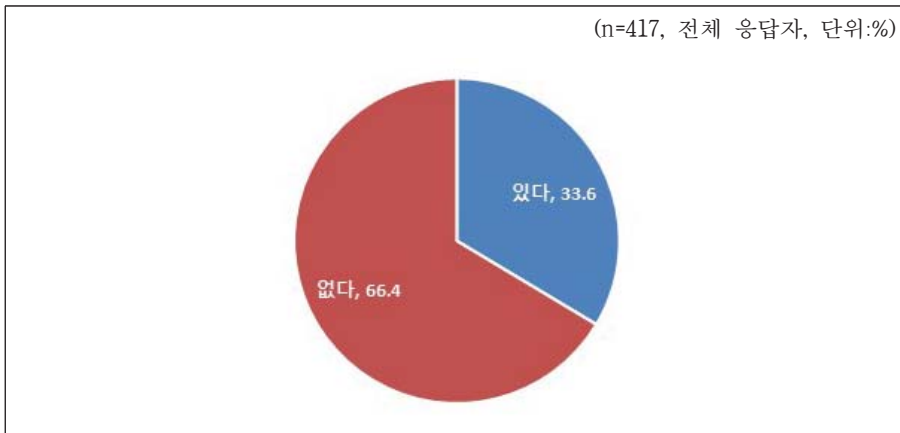
<그림 2-11> 보험 해약 사유



□ 보험금 수령경험 여부

- 사회보험료를 포함하여 보험금 수령경험 여부에 대해 조사한 결과, ‘있다’ 는 응답이 전체의 33.6%로 ‘없다’ 는 응답 66.4% 대비 낮은 비율을 보임

〈그림 2-12〉 보험금 수령경험 여부



□ 보험금 수령항목 상세

- 보험금 수령 사유를 조사한 결과, ‘의료실비’ 를 통한 보험금 수령이 전체의 50.7%로 가장 많았으며, ‘질병 치료비’ 를 통한 보험금 수령이 14.3%로 두 번째 많았음

〈그림 2-13〉 보험금 수령항목



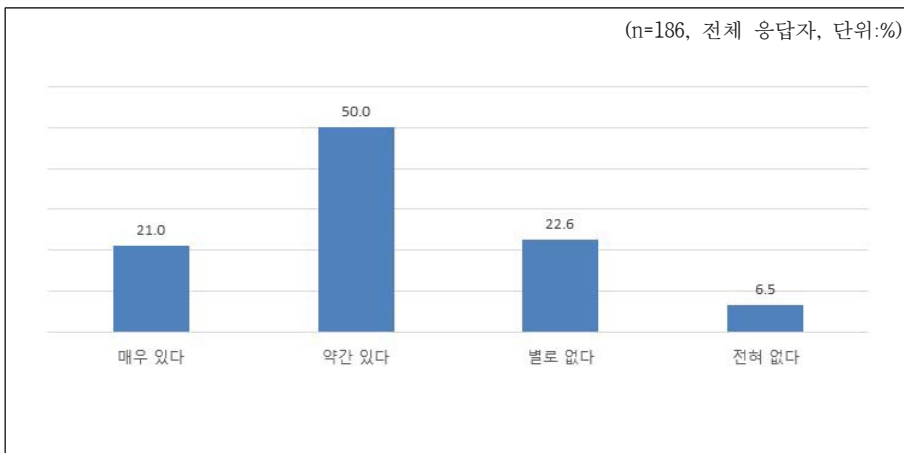
4. 니즈 및 시사점

1) 기업의 니즈

(1) 서울시민공제 가입의향

- 사회적경제 및 비영리 조직을 위한 공제회 설립시 가입의향에 대한 조사결과, 공제가입 의향이 ‘약간있다’ 는 전체의 50.0%(93개사)였고, ‘매우있다’ 는 전체의 21.0%(39개사)로 조사됨. 서울시민공제 설립시 가입의향을 지닌 기업들이 전체의 71.0%(132개사)에 이르는 것으로 조사됨

〈그림 2-14〉 서울시민공제 가입의향



(2) 공제기관 수요서비스

- 공제기관에서 운영했으면 하는 서비스 항목 조사결과 ‘긴급 운영자금 대출’ 이 가장 선호되는 서비스로 선택됨
- ‘긴급 운영자금 대출’ 은 1순위에서 무응답을 제외한 전체 응답 132건 중 46.2%에 해당하는 61건이 선택되었고, 1순위와 1+2순위 합산에도 전체의 33.7%로 가장 선호되는 서비스로 선정됨. 그 외에도 기업들은 1순위 기준으로 ‘대표 및 종사자 퇴직연금’ (17.4%) 그리고 ‘초기 조성비 대출’ (12.1%), ‘대표자 및 종사자 실업보험’ (3.0%) 등이 선호되는 서비스로 조사됨
- 수요 분석결과, ‘긴급 운영자금 대출’ 과 ‘초기 조성비 대출’ 과 같은 대출서비스에 대한

기업의 수요가 높은 것으로 확인되었으며, ‘대표자 및 종사자의 실업보험’ 및 ‘대표 및 종사자의 실업보험’ 등의 사회보장 성격의 서비스에 대한 수요도 높은 것으로 조사됨

〈표 2-31〉 공제기관 수요 서비스

구분		1순위	선택률	2순위	선택률	1+2순위 합계	비율
수요 서비스	배상책임	11	8.3%	2	1.6%	13	5.0%
	초기 조세비 대출(양도소득세) 등	16	12.1%	25	19.4%	41	15.7%
	긴급 운영자금 대출	61	46.2%	27	20.9%	88	33.7%
	보증보험	6	4.5%	15	11.6%	21	8.0%
	근로자 재해상해	9	6.8%	12	9.3%	21	8.0%
	대표 및 종사자 퇴직연금	23	17.4%	28	21.7%	51	19.5%
	대표 및 종사자 실업보험	4	3.0%	18	14.0%	22	8.4%
	기타	1	0.8%	2	1.6%	3	1.1%
	없음	1	0.8%	0	0.0%	1	0.4%
합계		132	100.0%	129	100.0%	261	100.0%

(3) 공제기관 운영시 가장 중요하게 여기는 요소

□ 공제회 가입 시 가장 중요하게 여기는 요소에 대하여 186개 업체 대상으로 조사한 결과, 1순위와 1+2순위 모두 ‘공제회 운영조직의 신뢰성’ 이 가장 중요한 요소로 조사됨. 그 다음으로 중요하게 생각되는 요소는 1순위 기준으로 각각 ‘사회적가치 중심의 경영철학’ (22.0%), ‘가격경쟁력’ (18.8%), ‘상품 경쟁력’ (15.1%)의 순서대로 선택됨

〈표 2-32〉 공제기관 운영시 가장 중요하게 여기는 요소

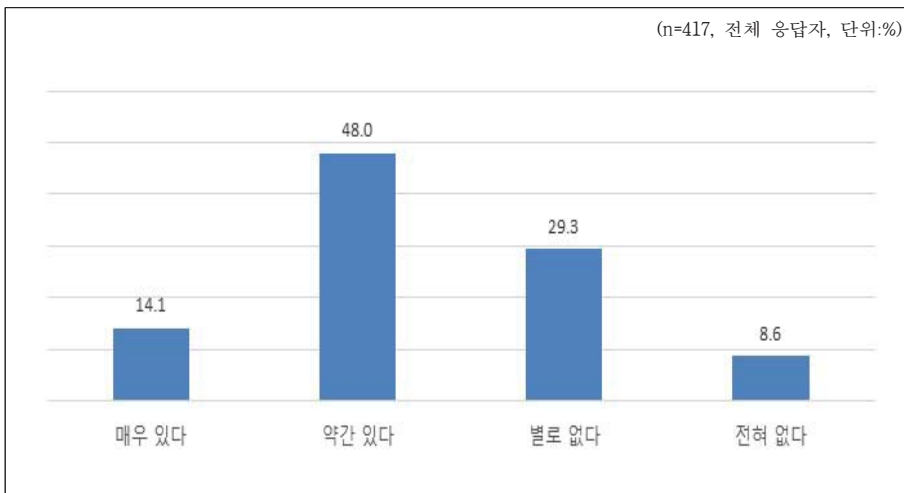
구분		1순위	선택률	2순위	선택률	1순위+2순위 합계	비율
공제기관 운영시 가 장 중요하 게 여기는 요소	사회적가치 중심의 경영철학	41	22.0%	18	9.7%	59	15.9%
	상품 경쟁력 (나즈 반영 및 필요성)	28	15.1%	31	16.7%	59	15.9%
	가격 경쟁력 (사중 상품 대비 저렴한 가격)	35	18.8%	32	17.2%	67	18.0%
	다양한 회원 서비스(할인혜택 등)	12	6.5%	25	13.4%	37	9.9%
	주변 사회경제 및 비영리조직의 참여 여부	9	4.8%	13	7.0%	22	5.9%
	계약 및 보상신청의 편리성	18	9.7%	25	13.4%	43	11.6%
	공제회 운영조직의 신뢰성	43	23.1%	39	21.0%	82	22.0%
	무응답	-	0.0%	3	1.6%	3	0.8%
	합계	186	100.0%	186	100.0%	372	100.0%

2) 개인의 니즈

(1) 사회적경제 및 비영리조직 종사자를 위한 공제회 설립시 가입의향

- 사회적경제 및 비영리 조직 종사자를 위한 공제회 설립시 가입할 의향 조사결과, 전체 응답자 417명 중 ‘약간 있다’ 는 응답이 전체의 48.0%, ‘매우있다’ 는 응답이 전체의 14.1%로 조사되어 전체의 60% 정도의 응답자가 사회적 경제 및 비영리조직 종사자를 위한 공제회 설립시 가입의향이 있는 것으로 조사됨

〈그림 2-15〉 종사자 서울시민공제 가입의향

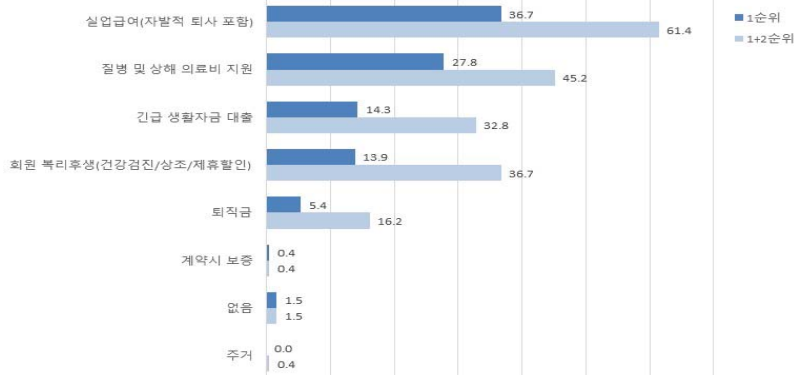


(2) 공제회에서 운영했으면 하는 서비스

- 응답자들이 희망하는 공제회 서비스를 1순위 및 2순위로 조사한 결과, ‘실업급여’ 는 총 259개 의견 중 1순위 36.7%, 1+2순위 합산에서도 61.4%로 희망서비스 1위로 조사됨.
- 1순위 기준으로 응답자들이 희망하는 서비스 2위와 3위는 각각 ‘질병 및 상해의료비 지원’ , ‘긴급생활자금 대출’ 로 조사됨

〈그림 2-16〉 공제회에서의 운영을 희망 서비스

(n=259, 사회적경제 및 비영리 조직 종사자를 위한 공제회 설립 시 가입 의향 응답자, 단위:%)



(3) 공제가입시 중요하게 여기는 요소

- 응답자들이 공제회에 가입시 가장 중요하게 고려하는 요소에 대한 조사 결과, ‘상품 경쟁력(니즈 반영 및 필요성)’이 1순위에서 28.8%, 1+2순위 합산에서 49.4% 선택되어 공제회 가입시 응답자들이 가장 중요하게 고려하는 항목 1위로 선정됨
- 그 이외에도 1순위 기준으로 ‘공제회 운영조직의 신뢰성’ (21.8%), ‘가격 경쟁력(시중 상품 대비 저렴한 가격)’ (18.0%), ‘사회적가치 중심의 경영철학’ (16.1%)이 각각 2위, 3위, 4위 순으로 조사됨

〈그림 2-17〉 공제가입시 중요하게 여기는 요소

(n=417, 전체 응답자, 단위:%)



3) 시사점

(1) 기업의 수요와 그에 대한 해결방향

□ 기업측 수요

- 기업측 응답자들은 공제조직 설립시 희망하는 서비스로 ‘긴급 운영자금 대출’, ‘초기 조성비 대출’, ‘대표자 및 종사자 퇴직연금’, ‘대표자 및 종사자 실업보험’을 희망함
- 수요조사 결과, 기업 측의 수요는 기업자체의 유동성 부족 및 자금부족에서 기인하는 사안들이며, 이를 해결하기 위한 상품으로는 저축 및 대출, 퇴직연금, 실업보험 과 같은 서비스 제공을 검토해 볼 수 있음

□ 기업들이 수요와 관련된 문제점 확인

위<표 Ⅱ-7>에서 살펴본 바와 같이, 설문에 응답한 186개 업체 중 38개 업체가 당기순손실을 기록하고 있으며, 위<표 Ⅱ-7>에서와 같이 당기순이익이 발생한 119개 업체들도 이익률이 크지 않아 사회적기업들의 자금확보 및 유동성 확보에는 상당한 어려움이 있음

- 각종대출 관련 사회적기업들의 어려움

- 2017년 한국사회적기업진흥원의 「2017년 사회적기업 실태조사」에 따르면, 1년 이내에 투자 혹은 융자를 계획하고 있는 기업은 922개 업체 중 39.2%에 달하며, 대출을 원하는 361개 업체의 평균 대출(융자)금액은 2억 6,163만원으로 조사됨
- 사회적기업 대표자 922명이 대출시 애로사항으로 밝힌 가장 큰 어려움은 ‘담보 및 보증에 대한 부담감’ 이었고, 애로사항 전체의 31.3%에 달하고 있는 것으로 조사되었음
- 대출과 관련하여 담보 및 부담감을 경감할 수 있는 방안 검토 필요

- 퇴직연금 관련 사회적기업들의 현황

- 통계청이 2018년 12월 28일에 발표한 「2017년 하반기 및 연간 퇴직연금」 자료에 의하면 종사자 규모별 퇴직연금 사업장 도입현황은 전체 1,259,585개 업체 중 354,018개 업체가 도입하여 도입률은 27.2%를 보이고 있으며, 이는 퇴직연금을 도입했다고 응답한 사회적기업의 퇴직연금 도입률 26.3%와 큰 격차를 이루지 않는 것으로 보임.
- 그러나, 종사자 규모별로 보았을 경우 전국 기업체들의 퇴직연금 도입률은 아래<표 2-33>와 같으나, 사회적기업들의 퇴직연금 도입률은 위<표 2-13>에서 본 바와 같이 5인미만 5.9%, 5~9인 미만 7.5%, 10~29인 미만 6.5%, 30인 이상은 5.9%로서 전국 업체 평균에 미달하는 것으로 조사됨

<표 2-33> 퇴직연금관련 사회적기업 현황

구분	'16년				'17년			
	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)

구분	'16년				'17년			
	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)
합계 (구성비)	334,820 (100.0)	1,203,784 (100.0)	323,864 (100.0)	26.9	354,018 (100.0)	1,259,585 (100.0)	343,134 (100.0)	27.2
5인 미만	77,678 (23.2)	619,517 (51.5)	68,865 (21.3)	11.1	82,936 (23.4)	659,198 (52.3)	74,360 (21.7)	11.3
5 ~ 9인	93,500 (27.9)	307,047 (25.5)	92,108 (28.4)	30.0	102,312 (28.9)	320,042 (25.4)	100,742 (29.4)	31.5
10 ~ 29인	101,912 (30.4)	195,414 (16.2)	101,327 (31.3)	51.9	106,718 (30.1)	198,753 (15.8)	106,132 (30.9)	53.4
30 ~ 49인	24,178 (7.2)	35,207 (2.9)	24,092 (7.4)	68.4	24,456 (6.9)	35,101 (2.8)	24,371 (7.1)	69.4
50 ~ 99인	20,660 (6.2)	26,822 (2.2)	20,591 (6.4)	76.8	20,727 (5.9)	26,712 (2.1)	20,676 (6.0)	77.4
100 ~ 299인	12,339 (3.7)	14,768 (1.2)	12,330 (3.8)	83.5	12,283 (3.5)	14,732 (1.2)	12,270 (3.6)	83.3
300인 이상	4,553 (1.4)	5,009 (0.4)	4,551 (1.4)	90.9	4,586 (1.3)	5,047 (0.4)	4,583 (1.3)	90.8

- 실업보험 관련 현황 및 문제점

- 설문에 응답한 사회적기업들의 4대보험 가입현황은 위<표2-8>와 같으며, 응답업체들의 국민연금과 건강보험 가입률은 88.7%, 고용보험과 산재보험 가입률도 각각 86.0%, 84.9%의 가입률을 보이고 있는 것으로 조사됨
- 「2017년 사회적기업 실태조사」에 의하면 인증사회적기업의 국민연금 가입률은 93.3%(정규직 96.2%, 비정규직 84.7%)로 조사되었고, 건강보험 및 장기요양보험 가입률은 97.0%(정규직 98.5%, 비정규직 93.1%), 고용보험 가입률은 97.6%(정규직 98.8%, 비정규직 94.4%)로 조사됨
- 설문응답 기업들의 4대보험 가입률은 2017년기준 인증사회적기업의 4대보험 가입률보다 낮은 상황으로 조사되어 설문에 응답한 사회적기업의 종업원들을 위한 사회안전망 보완이 필요할 것으로 보임
- 또한, 당기순손실을 기록하는 사회적기업이 186개사 중 38개사에 이르고 있어 기업경영 악화로 인한 폐업과 그로 인한 실업등을 대비하기 위한 사회안전망 구축 및 보완이 필요

□ 문제점 해결방향

<그림 2-18> 문제점 해결방향



- 서울시민공제에서 기업들이 ‘담보 및 보증’에 대한 불안감을 경감 할 수 있는 저축기반 대출상품을 개발 및 판매 검토가 필요함
- 또한, 퇴직연금의 경우 사회적기업의 퇴직연금 도입률 향상이 필요한 상황임. 다만 퇴직연금 운영은 다양한 제도대상 제한되어 서울시민공제에서 서비스 하는 것은 불가능하여 퇴직연금과 유사한 기능을 수행하는 상품의 개발 및 판매에 대한 검토가 필요함
- 설문조사 결과, 사회적기업의 종업원들의 4대보험 가입률이 전체 인증사회적기업 4대보험 가입률보다 저조하고 사회적기업들의 안정적인 수익창출 여부가 불안정한 상황에서 대표자 및 종사자들을 위한 실업급여와 같은 상품의 개발 및 판매검토가 필요함

(2) 개인의 수요와 그에 대한 해결방법

□ 개인층 수요

- 개인층 응답자들의 공제조직 설립시 희망 서비스는 ‘실업급여(자발적 실업포함)’, ‘긴급 생활자금 대출’, ‘질병 및 상해의료비 지원’을 희망하는 것으로 조사됨

□ 개인층 수요의 현황 및 문제점 확인

개인 응답자들의 수요들은 여유자금 부족에서 기인하는 문제이므로 이에 대한 문제점들을 다시금 살펴보는 것이 필요함

- 사회적기업 근로자들의 실업에 대한 대비 부족

- 설문조사결과, 전체 개인응답자 중 28.3%인 118명이 이미 실업을 경험하였고, ‘개인적 사유로 인한 자발적 퇴사’가 전체 응답자의 44.1%를 이루고 있는 것으로 조사되었고, 기타소득을 포함한 연간 총수입은 ‘3,000만원’ 미만 구간에 전체 응답자의 71.7%가 포함되고 있는 것으로 조사됨
- 또한, 연간수입 중 20%미만을 저축하는 응답자는 전체의 48%, 40% 미만을 저축하고 있는 응답자가 전체의 약 80%를 차지하는 것으로 조사됨.
- 이에 비하여 주거비를 제외한 월 생활비가 ‘100만원~200만원 미만’으로 응답한 응답자는 전체의 약 30%를 차지하고 있으며, 200만원 미만을 사용하고 있는 응답자는 전체의 약 50%를 차지하고 있음
- 퇴사부터 재취업까지의 기간이 6개월에서 1년정도 소요되는 것으로 조사되었으며, 실업 기간 동안의 생활비를 주로 저축한 비용으로 충당한다는 응답자의 비율이 전체의 47.5%로 조사됨
- 이와 같은 통계로부터 저임금의 사회적기업 근로자들은 실업기간동안 저축된 자금을 활용하여 생계를 유지하는 것으로 보임. 그러나 실질적으로 실업을 대비하고 있는 근로자는 전체의 35.3% 수준에 불과하여 나머지 64.7%에 해당하는 근로자들에 대한 실업대비

책이 필요함

- 앞에서 살펴본 바와 같이 설문에 응답한 사회적기업들 종사자들의 4대보험 가입률은 「2017년 사회적기업 실태조사」에 의하면 인증사회적기업의 4대보험 가입률에 미치지 못하고 있는 실정이므로 이들을 위한 사회안전망 구축이 필요함
- 개인측 수요도 상대적으로 높은 주거비 지출과 생활비 지출, 낮은 저축률에서 기인하는 유동성 부족 및 자금부족 문제로서 이를 해결하기 위한 상품으로 실업급여, 저축 및 대출, 저렴한 보험상품 제공을 검토해 볼 수 있음

- 사회적기업 근로자들의 여유자금 부족시의 문제

- 설문조사결과, 사회적기업 종사자들의 경우 연간 총수입이 ‘3,000만원’ 미만인 종사자가 전체의 70%수준에 달하고 있음.
- 그리고 응답자의 매월 주거비 지출액 조사결과 전체 응답자의 70%는 월 100만원 미만의 금액을 주거비로 사용하고 있다고 응답하였고, 주거비를 제외한 월 생활비는 200만원 미만으로 응답한 응답자가 50%수준에 달하고 있음. 상대적으로 저소득으로 조사되어가 포함되고 있는 것으로 조사됨
- 이와 같은 조사결과 사회적기업 근로자들에게 여유자금 부족문제는 상존하고 있으며, 단기간 목돈수요가 발생하거나 예기치 않은 지출 발생시 보험을 해약하는 것 등의 방법으로 자금부족을 해결하는 양상을 보임.
- 아울러, 우연하고 외래의 사고에 대비하기 위한 보험상품이 사회적기업 근로자들의 유동성확보에 부정적인 영향을 끼치지 않도록 저렴한 보험상품도 필요할 것으로 보임

□ 문제점 해결방향

- 수요조사 결과, 개인측 수요도 상대적으로 높은 주거비 지출과 생활비 지출, 낮은 저축률에서 기인하는 유동성 부족 및 자금부족 문제로서 이를 해결하기 위한 저축 및 대출상품을 고려해볼 필요가 있을 것으로 보임. 저축자금을 활용한 대출방식도 고려해볼 필요있음
- 다만, 실업급여의 경우, 의도적인 자발적실업시 발생가능한 기금고갈과 같은 도덕적 위험을 제한하기 위한 방법도 함께 고려할 필요가 있음

〈그림 2-19〉 문제점 해결방향



III. 국내 · 외 공제기관(조직) 설립 및 운영사례

1. 공제

1) 공제의 개념

- ☐ 공제행위라는 것이 보험 또는 여수신과 같은 특정행위를 지칭하지 않고, 이를 전반적으로 포괄하는 개념이라는 것이어서, 개념상 정의가 필요한 부분임.
- ☐ 결국, 특정인 또는 관계인들이 구성원으로서 모여, 간밀한 관계를 가지고 상부상조하는 행위 및 상부상조하는 조직을 두루 가리키는 말로 사용될 수 있음.
- ☐ 이와 같이, 공제는 공제기관이라는 조직개념과 공제사업이라는 행위개념이 혼재된 개념으로서, 기타 조직과 달리 공제기관이 특별한 구성원으로서 구성되고, 이후 이 구성원들이 행위하는 상부상조 성격을 가진 일체의 행위가 공제사업으로서 개념지워짐.

2) 공제의 이론적 기초

- ☐ 국제보험감독기구(IAIS: International Association of Insurance Supervisors)의 보고서는 공제에 대한 각국의 법적 정치적 체계(framework)는 각국이 처한 시장 상황과 다른 조건들을 반영하고 있어 상황에 따라 상이하다고 인식하고 있음. 이로 인하여 공제에 대한 명확한 정의 대신에 특성 및 종류를 열거하는 방식으로 정의가 이루어지고 있음.
- ☐ IAIS는 세계적 수준에서 공제기관을 MCCOs(Mutuals, Cooperatives and other Community-based Organisations) 로서 정의하고, 이들의 공통적인 성격을 아래와 같이 추출하였음.²⁾
- ☐ IAIS는 공제를 보험의 영역으로 제한하지 않고, 그 기관의 성격을 규정한 것으로써, MCCOs별로 차이는 있겠으나 공통적으로 공제기관이 가지는 성격을 잘 보여주는 원칙임.

(1) 공제기관의 조직적 특성과 유형

- ☐ IAIS는 2010년 발간한 보고서에서 공제기관을 MCCOs(Mutuals, Cooperatives and other Community-based Organisations)라는 개념으로 표현하고 있으며, MCCOs의 조직적 특성을

2) Issues Paper on the Regulation and Supervision of Mutuals, Cooperatives and other Community-based Organisations in increasing access to Insurance Markets. 2010.10. IAIS.

- ① 어떠한 법이나 규제에 의하여 등록되지 않는 조직(not registered under any specific law or regulation) ② 보험목적상 구분되지 않더라도 특별한 법체제하에서 승인된 조직(recognized under a specific law even if not distinguished for insurance purposes) ③ 보험법에 의하여 승인된 조직(recognized under the insurance law itself)로 세 가지로 구분하고 있음³⁾

□ 또한, IAIS는 MCCOs에 포함되는 공제단체 유형을 공제조합(Mutuals), 상호금부조직(Mutual Benefit Organizations), 협동조합(Cooperatives), 친목조합(Friendly Societies), 상조조합(Burial Societies), 우애조합(Fraternal Societies), 지역기반조직(Community based organizations), 리스크 공동관리조직(Risk pooling organization), 자가보험제도(Self-insuring schemes)로 구분하고 있음

(2) 공제기관의 원칙

□ 구성원의 소유권(Member Ownership)

- 기관이 제공하는 서비스의 수혜자 중 최소한 일부는 회원 자격으로 인해 기관의 소유자이거나 주식회사 주주가 소유한 것과 유사한 권한을 가짐
- 어떤 조직의 소유에 참여하는 구성원은 서로 다른 규제 및 감독을 받을 여지가 있는데, 특히, 계약자와 소유자가 사실상 동일인(동일단체)인 경우 흔히 발생할 수 있는 이해관계의 충돌여지 있고, 계약자와 주주의 이해관계 사이에서 조정할 필요성 등인데, 이는 공제계약에는 그다지 관련성이 없음
- 다만, 복잡한 상황이 발생하는 것이 있는데, 몇몇 경우, 법적으로 혹은 관행적으로, 모든 계약자가 이사회에서 동등한 권리와 동등한 대표권을 가지는 것은 아니라는 점임
- 몇몇 기관에서는 부분적 오너십, 즉 일부 계약자가 멤버가 되고 소유자 및 다른 계약자는 멤버가 되지 않는, 그런 형태가 있음
- 그러한 부분적 멤버 오너십 상황에서는, member owner와 소유권이 없는 다른 계약자 사이에서 갈등이 발생할 가능성이 있고, 또한 어떤 경우, 특정범주의 계약자가 다른 범주의 계약자와 상이한 소유권을 부여 받을 수도 있음
- 멤버 그룹들이 법적으로 동등하다고 해도, 공제기관의 경영진이 특정 타입의 보험사 멤버와 다른 타입의 보험사 멤버 사이의 이해 충돌, 보험업이 핵심사업 목적이 아니면서 보험을 가지고 있는 경우와 가지고 있지 않는 경우 사이의 이해충돌을 고려한 결정이 있을 수 있음

3) Issues Paper on the Regulation and Supervision of Mutuals, Cooperatives and other Community-based Organisations in increasing access to Insurance Markets. 2010.10. IAIS.

- 이러한 상황에서는 의사결정기관의 방향에 의거하여 균형을 잡아줄 필요성이 있는 갈등 발생 소지가 있음

□ 단체운영의 민주주의(Democracy)

- 소유권을 행사함으로써 회원들은 조직의 총회를 구성하고, 이 회의를 통해 이사회에 대한 이사 선출과 같은 최종 의사결정 등 민주적 권리를 행사할 수 있음
- 공제기관은 회원들이 선출하거나 임명한 이사회에 의해 운영되고, 회원들의 이사회 선출권여, 회원총회에 참여 및 총회에서 처리해야 할 결정을 내리는 것에서 회원들의 권리가 보장되도록 노력을 기울여야함
- 소규모 공제기관에서는 민주적 목적달성이 대규모 공제기관보다 더 쉬운 경향이 있음
- 규모가 방대하거나 지리적으로 방대하게 분포한 그룹에 대해서 공제기관은 지역별, 계약자 그룹별, 혹은 제품 및 서비스별로 나누어진 하위의 선거구를 채택하거나 혹은 멤버의 목소리가 총회에서 확실히 대변되도록 하는 다른 수단들을 채택함
- 이러한 일련의 과정들은 민주적 절차를 강화시키고, 대규모 단체에서조차도 민주주의가 제대로 기능하도록 함
- 동시에, 이러한 과정에서 평범한 멤버들의 목소리가 회의에서 표출되는 것을 방해하지 않도록 하는 것이 중요한데, 민주주의가 실행에 옮겨지는 방식 또한 그 멤버십의 역사나 속성 혹은 단체 창설의 의도와 관련되어 결정될 수 있음
- 멤버십의 민주주의적 기능이 떨어지면 특정 그룹이 민주적 절차를 독점할 가능성 이 커짐. 가장 흔한 경우는 경영진이 바람직하다고 여겨지는 것 이상의 영향력을 행사해서 소위 agency problem을 야기하는 것
- 게다가, 민주적 제도에 대한 접근 가능성이 서로 다른 다양한 멤버 그룹들 사이에서도 똑같은 결과가 발생할 수도 있음
- 상이한 멤버 그룹의 특별한 경우는 국가가 단체의 멤버일 때인데, 이는 몇몇 관할구역에서는 계속되는 역사적 협약이 갖는 특징 중 하나임
- 건전한 민주주의에서는 또한 멤버들의 알권리를 충족시키는 것뿐만 아니라 투표과정에 멤버가 참여하게 해서 당면한 관련된 결정을 내릴 수 있도록 하는 것이 중요한데, 멤버들에게 그들이 고려할 내용과 타이밍을 알려주는 과정은 실제로 그들이 참여해서 투표권을 행사하는 것만큼이나 중요하다고 알려져 있음

□ 연대성 (Solidarity)

- 회원들의 호혜적, 연대적 이해에 관한 것인데, 이는 특히 자본 문제(자본 적정성, 지급 능력)와 관련이 있음
- 공제기관은 대개, 상호 혹은 자립적 기관이고 멤버들을 위한 리스크 풀링의 원천을 제공함
- 이 결과는 양면성을 가지는데, 멤버들은 리스크 풀의 다각화로 이익을 얻지만 동시에 그 풀의 실적이 나빠서 추가적으로 자금투입이 필요한 경우가 발생할 수도 있는 것을 인정하며, 집단적 언더라이팅을 행한다는 점임
- 이러한 개념은, 때때로 공제기관을 규정하는 조항에 공식적으로 혹은 함축적으로 기술되어 있는데, Solidarity라고 언급되는 개념임
- 여기서 보통의 주주도 손실을 부담하지만 정해진 양 이상으로 책임질 필요가 없는 유한책임이라는 점에서 Solidarity와는 다른데, 공제기관에서는 추가자금 투입 결정이 상업적 의미에서 뿐만 아니라, 멤버들간의 연대감을 반영하는 좀 더 사회적 이유 때문에 내려질 수 있음
- solidarity의 강도는 다양할 수 있고, 다른 면들과 밀접히 연결되어 있음

□ 특정한 대상과 목적을 위하여 설립 (Created to serve a defined group and purpose)

- 공제기관은 대개 특정한 집단에 의해 특정한 목적을 위해 형성됨
- 종종 법률적 요건에 의해서 공제기관은 새로운 멤버들이 그 명확한 집단 및 목적의 일부가 되도록 지속적으로 이 멤버십/목적에 대한 정의를 유지해야 할 의무가 있음
- 특정한 집단/목적이라는 개념이 공제기관의 보험적 요소에서 핵심이 되어야 할 필요가 있는데, 그렇지 않으면, 어떤 경우, 보험기능이 부수적이 되고 핵심 목적이, 부수적인 업무(예컨대, 농산물을 판매하는 공동구매 업무)로 인해 전혀 성격이 달라질 수 있음
- 회원들은 협광의 공통된 특정성을 가지고 있으면서, 지리적으로는 집중 또는 분산되어 있는 것이 가능함

□ 이익의 귀속(Entitlement to profit)

- 이익(또는 잉여) 또는 손실(적자)는 회원에게 귀속됨. 손실의 경우 각 관할 규정에 따라 다양한 조치가 있을 수 있음
- 공제기관은 본질상 잉여(혹은 손실)이 생기는데, 이러한 잉여, 초과분은 회원들의 이익을 위해 보유되거나 분배됨

- 주목할 점은 이 잉여발생과 보유가 개별적이 아닌 집단적 회원을 위해서 존재한다는 점임
- 발생 잉여분은 어느 정도는, 수 세대를 걸쳐 보유된다는 특성이 있는데, 장기적으로 가입회원이 전무한 상황에서도 이 잉여금이 있을 수 있음
- 기업을 기반으로 하는 주주의 일반적 관행과는 달리 공제기관의 분배의 방법은 다양해서, 분배의 예시로는, 주식회사의 이익배당 상품과 유사한 형태로 배당 혹은 보험료 감소가 될 수도 있고, 부수적 서비스를 제공하거나 복지향상을 목적으로 하는 공동프로젝트에 자금을 대는 방식의 투자가 될 수도 있음
- 분배의 방법과 무관하게, 형평성(equity)의 문제는 분배에서는 매우 중요함

(3) 공제기관의 원칙요약

□ IAIS가 규정한 공제기관의 원칙은 아래<표 3-1>와 같음

<표 3-1> 공제기관의 특성

특 성	내 용
구성원의 소유권 (member ownership)	공제단체가 제공하는 서비스의 수혜자 중 일부는 공제단체의 회원자격 보유자이거나 주식회사의 주주와 유사한 권한이 있음 At least some of the beneficiaries of the services provided by the organisation are, by virtue of their membership, also owners of the organisation or have powers similar to those held by owners in shareholder organisations
단체 운영의 민주주의 (democracy)	공제단체 회원의 권한 행사를 통하여 회원들은 총회를 구성하며, 총회를 통하여 이사 선임과 같은 최종 의사결정에 있어서 민주주의적 권한행사 가능 By exercising ownership type powers, the members form the general assembly of the organisation and, through this forum, can exercise democratic rights on ultimate decision making such as the election of directors to the governing board.
연대성 (solidarity)	유익한 성과 창출이 회원들의 멤버십과 관련된 경우 회원들이 유익한 성과를 추구함 The extent members are seeking a beneficial outcome where this beneficial outcome is reliant on the membership of the group. This concept is particularly relevant to the issue of capital
특정한 대상과 목적을 위하여 설립 (created serve a defined group and purpose)	공통의 목표(goal), 목적(purpose), 또는 조직특성에 따라 공제기관이 설립되고, 회원들은 공제기관과 연계됨. The organisation is established, and members become affiliated with the organisation, through a common goal, purpose, or characteristic.
이익의 귀속 (entitlement to profit)	이익 또는 손실이 회원에게 발생됨. 손실발생의 경우, 각 각종 규제에 따른 다양한 조치가 있을 수 있음 The profit (or surplus) or loss (deficit) accruing to the members. In the case of losses, there can be a variety of treatments depending on the regulation in each jurisdiction.

자료 : IAIS and MicroInsurance Network Working Group(2010), p. 7.

2. 우리나라의 공제

1) 공제사업

(1) 공제사업의 내용

- ☐ 앞선 공제의 개념에서 살핀 바와 같이 공제조직(공제기관)이 운용하는 사업을 공제(사업)라고 하고, 상부상조의 성격을 가진 일체의 행위가 이에 포괄됨.
- ☐ 구성원의 성격에 따라 공제사업의 내용이 결정되고, 따라서 공제조직이 주요사업으로 운영하는 공제사업을 기준으로 공제를 살펴보는 것이 공제의 조직과 내용을 이해하는 수월한 방안일 수 있음.
- ☐ 한국에서 운용되는 공제기관의 공제사업은 대개, 공동계약, 물류창고의 공동이용, 경조사 기금 조성 등 낮은 위험수준의 공제로부터, 보험형 공제(손해 또는 생명보험 대응), 보증형 공제(손해보험 중 보증보험 대응), 여수신(은행업 대응), 법정의무의 이행(상조, 직접판매, 재활용 대응) 등 높은 위험수준의 공제로 분류할 수 있음

(2) 분류

공제기관의 운용사업은 사업내용에 따라 크게는 저위험형 공제사업과 고위험형 공제사업으로 분류할 수 있음. 거의 모든 공제기관들은 분류된 공제사업들을 경영하고 있음. 예컨대, 공동계약과 함께, 보험형 공제와 보증형공제를 두루 운영하는 경우 있음.

이와 별개로, 별도의 분류방법에 따른 일반공제가 있음.

☐ 저위험형 공제사업

- 앞에서 살펴본 사업의 내용들 중 공동계약, 물류창고의 공동이용, 경조사 기금 조성과 같은 공제사업을 의미함

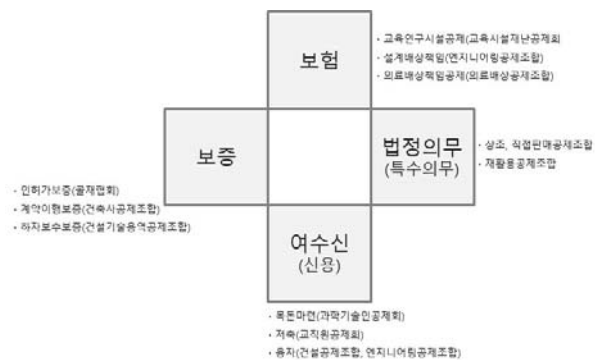
☐ 고위험형 공제사업

- 보험형 공제(손해 또는 생명보험 대응), 보증형 공제(손해보험 중 보증보험 대응), 여수신(은행업 대응), 법정의무의 이행(상조, 직접판매, 재활용 대응)으로 분류할 수 있으며, 분류 및 사례는 아래<그림 3-1>와 같음

☐ 일반공제

- 저위험형공제, 고위험형 공제 등 사업내용상 공제분류 기준과 달리, 구성원의 특정되어 있는 여타 공제와 달리, 구성원의 자격이 특정되어 있지 않고, 진퇴가 자유로운 공제의 분류로 일반공제를 들 수 있음.
- 2013년 이전 농협공제
- 현재의 새마을금고공제, 수협공제, 신협공제

<그림 3-1>고위험형 공제사업 분류



2) 공제기관 분류 상세

공제기관의 구성원범위, 사업유형 및 사업목적에 따라 일반공제, 보증형 공제, 보험형 공제, 특수업무형 공제, 여·수신형 공제, 공적공제조합으로 구분될 수 있음

(1) 일반공제

- 일반적으로 공제는 조합원을 구성하며, 계약자 및 구성원인 조합원의 경제적 이익을 추구한다는 점에서 주주의 경제적 이익을 추구하는 보험과 차이가 있음
- 공제는 구성원(조합원)이 공제기관에 공제료를 납부하고 공제계약을 체결하여 리스크 풀(Risk Pool)을 구성한다는 점에서 보험과 유사하게 유상·쌍무계약성이 적용됨
- 일반공제는 구성원의 범위를 제한하지 않고 일반인 대상으로도 공제사업을 제공하는 특징을 보임. 이는 불특정 다수를 포함하여 리스크풀을 구성하고 그들을 대상으로 사업을 영위하는 보험과의 유사성이 있다고 할 수 있음. 대표적인 일반공제는 (구)농협공제, 수협공제, 새마을공제, 신협공제임.

- 구성원(조합원)들이 공제료를 부담하고, 기금을 조성하여 일정 기간 내에 미리 약정한 우연한 사고로 발생하는 손해를 보상한다는 점에서 대수의 법칙, 급부·반대급부 균등의 원칙, 수지상 등의 원칙 등에서 보험과의 유사점을 보임
- 그러나, 구성원들이 일정한 금액을 각출하여 기금을 형성하고 사고 발생시 그 기금에서 보상한다는 점에서는 보험과 유사점을 보이나, 공제가입자가 같은 직장이나 직업을 갖는 사람들로 한정된다는 점에서는 보험과는 본질적으로 차이가 있음.
- 또한, 일반공제는 공제사업 뿐만이 아니라 다른 경제적 사업을 위해서도 사업이 운영되었다는 점에서 보험만을 목적으로 하는 보험회사와 동일시 할 수 없으며, 사업의 근거에 있어서도 보험이 보험업법에 그 사업의 법률적 근거를 두는 것과 달리 일반공제는 각각의 특별법에 사업의 근거를 두고 있다는 점에서 보험과 동일시 하기는 어려움

(2) 보증형 공제

- 개요
 - 주요 조합원 : 공공조달 건설사업자
 - 주요 사업 : 입찰 보증, 공사이행보증, 선금금보증, 하도금보증, 인허가보증 등 보증서 발행(최근 전자보증서), 용자, 손해공제
 - 피보험자 : 공공조달 발주처(국가, 지방자치단체, 공공기관 등)
- 보험의 일종인 보증보험을 공제회에서 직접 운영하는 사업형태로서, 주로 건설공사, 위탁업무 등의 사업을 영위 또는 인허가를 추진하는 과정에서 발생하는 의무 또는 채무를 보증함.
- 보증형 공제는 동일한 사업을 영위하는 사업자 협회와 연관되어 있으며, 공제회원은 공제회에 일정금액 이상의 출자금을 납부하고 약정한도의 지급보증, 하자보증, 입찰보증을 받음.
- 사업추진에 있어 법적 제약이 강하고, 일정금액 이상의 기초자본금을 필요로 하며, 회원의 경우도 기본 출자금을 납부하여야 하는 부담이 있음. 보증보험의 성격상 구상권을 규정하는 경우가 대부분이어서 실질적 위험회피수단은 되지 못함.
- 관련 법률
 - 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 엔지니어링산업진흥법, 공간정보산업진흥법 등 각 법률
 - 공공조달에 관한 계약법 : 국가계약법 시행령, 지방계약법 시행령
- 기관 예시
 - 건설공제조합, 전문건설공제조합, 기계설비건설공제조합, 건축사공제조합, 엔지니어링공제조합, 건설기술용역공제조합, 소방산업공제조합

(3) 보험형 공제

☐ 개요

- 주요 조합원 : 변호사/세무사/공인회계사 등 전문직업인, 학교장, 기업인 등 다양한 산업군
- 주요 사업 : 주로 손해보험으로서, 민간보험과 동일함.
- 피보험자 : 조합원이 공제계약자이면서 피공제자(보험계약법상 피보험자와 동일 개념)

☐ 관련 법률

- 건설산업기본법, 건설기술진흥법, 엔지니어링산업진흥법, 공간정보산업진흥법 등 각 법률
- 사회복지사업법, 학교안전법, 영유아보육법, 변호사법/세무사법/공인회계사법 등 각 전문직업인 관계법
- 액화석유가스법, 수상레저안전법

☐ 기관 예시

- 건설공제조합, 전문건설공제조합, 기계설비건설공제조합, 건축사공제조합, 엔지니어링공제조합, 건설기술용역공제조합 등 공공조달 근재보험 중심
- 사회복지공제회, 변호사회, 세무사회 등 전문직업인 공제회
- 어린이집안전공제회, 교육시설재난공제회, 각 시도학교안전공제회, 전통시장화재공제 등 공적 공제회
- LPG가스 산업협회, 수상레저안전연합회 등 사업자 협회 공제회

☐ 갑작스런 사고로 인한 회원의 신체의 사망이나 상해, 재물의 손해, 배상책임 등을 보장하는 공제로 가장 보편화된 사업형태

☐ 적은 비용으로 다양한 위험을 대비하고 종사자의 복지제도로 활용 가능하며, 보증형이나 여·수신형 공제사업으로 커버할 수 없는 대량손실 위험을 회피함으로써 파산이나 사업중단을 방지하여 사업의 안정성과 지속성 확보가 가능함.

☐ 구상권(공제회가 보상한 금액을 회원에게 상환 청구, 즉 환수할 수 있는 권리)가 없어 실질적 위험의 해소.

☐ 통계와 확률에 기초하여 움직이는 보험운영시스템(제도)은 국제적으로도 잘 정립되어 있는 상태이고, 이를 활용하여 발생시키는 사업이익을 금융자본의 손에서 공제회로 전환시킬 수 있음.

☐ 제도적 규제가 가장 약한 수준이며, 일반적인 공제 사업형태. 법제도 및 사회환경이 비슷한 일본의 경우 공제사업이 매우 활발한 상태임(일본 전국의 공제회 수 7천개 / 공제회원수 7천3백만명 / 공제료 81조원 규모.2011년).

☐ 일본 대부분 공제회의 주요사업은 보험형 공제사업임. 우리나라에서는 파란우산공제, 사회복지공제회, 학교안전공제회 등 대부분의 공제가 보험형 공제임

(4) 특수 의무형 공제

☐ 개요

- 주요 조합원 : 재활용의무사업자(ex.서울우유, 하이트맥주), 상조회사, 다단계회사
- 주요 사업 : 재활용분담금, 상조피해분담금 등 납입의무

☐ 관련 법률

- 각 재활용에 관한 법률, 방문판매법, 할부거래법

☐ 기관 예시

- 각 재활용공제조합, 상조공제조합 2개, 직접판매공제조합 2개

☐ 특수 의무형 공제는 사회보장적 성격, 환경보호, 방문판매업 혹은 상조업 등에서 최소한의 급부금을 보장하거나 의무이행을 담보하기 위한 정책적 배려로 설립된 공제.

☐ 대표적인 공제회로는 상조보증공제조합, 직접판매공제조합, 한국농수산재활용사업공제조합, 한국상조공제조합, 한국순환자원유통지원센터, 한국전자제품자원순환공제조합, 한국조명재활용사업공제조합, 한국특수판매공제조합, 한국포장재재활용사업공제조합 등이 있음

(5) 여 · 수신형 공제

☐ 개요

- 주요 조합원 : 전통적 전문직업인으로서, 교사/군인/경찰/소방/교정 공무원 등
- 주요 사업 : 개인연금, 퇴직연금(특정법률 필요), 보험, 저축, 융자
- 특이 사업 : 과학기술인공제회의 과학기술발전장려금 운영이익 퇴직금 부가사업

☐ 관련 법률

- 과학기술인공제회법, 군인공제회법, 교직원공제회법, 경찰공제회법, 소방공제회법 등 각 전문인법

☐ 기관 예시

- 과학기술인공제회, 군인공제회, 소방공제회, 경찰공제회, 교정공제회 등

☐ 회원은 정기 · 부정기적으로 적립금을 납입하고 상대적으로 높은 이자율을 보장받으며, 공제기관은 형성된 기금을 기반으로 저리융자 등을 행하는 사업형태.

☐ 보험형 공제와 함께 상호부조 사업의 원형이지만, 안정적인 사업을 영위하기 위하여 부실채권의 위험을 희석시킬 수 있는 대규모 기금조성이 선행되어야 하고, 우수한 혜택을 구성원들에게 제공하기 위해서는 자산운용 능력이 필요하며, 법률로 정해진 정기적 정부지원 등 자본의 지속적 유입에 따른 기금의 확대구조가 뒷받침되어야 함.

☐ 상대적으로 높은 이자율 지급을 위한 재원확보를 위하여 모험적인 자산운용의 유혹에 빠지기

위우며, 신용이나 자금상황이 좋지 않은 회원이 대출을 이용할 수 밖에 없는 구조에서는 제도적 지원체계 없이는 공제기관의 부실과 자금 고갈의 위험성이 상존함

□ 대표적인 공제기관은 노란우산공제, 교직원 공제회, 과학기술인공제회 등이 있음

(6) 공적 공제조합(또는 회)

□ 공적 공제조합은 열악한 근로여건의 근로자, 소득수준이 낮은 근로자, 고용이 불안정한 근로자를 위한 복리증진, 지속가능하고 안정적인 기업경영활동 지원, 재난으로부터 발생된 피해복구 지원 등 공공 복리를 위하여 정책적으로 설립된 공제조합임

□ 대표적인 공제조합(회)로서 건설근로자 공제회, 한국사회복지공제회, 한국사회적기업중앙회 공제사업단 등이 있음

□ 최근 중소기업인력지원특별법, 법인세법 시행령에 기반한 중소기업진흥공단 내일채움공제의 중앙집중형 공제에 반발하여, 지역적 형태인 다음과 같은 공제기관이 설립되어 운영중에 있음.

- (사)강원도 일자리 공제조합, (재)충남일자리진흥원

- (사)강원도 일자리 공제조합은 사단법인으로서 운영비 확보의 곤란에 따라, 지방자치단체로부터 운영비 확보 등 지원이 가능한 『지방자치단체 출자출연기관의 운영에 관한 법률』에 따른 재단으로의 법인 형태 변경을 진행중에 있음.

2) 공적 공제조합의 트렌드

(1) 기존의 공적 공제조합

기존의 공적 공제조합은 사업목적 달성을 위하여 공제조합이 설립되고 그 공제조합 구성원을 위한 공제상품이 개발 및 판매 · 운영되고 있음, 현재 운영되고 있는 공제조합의 사례는 다음과 같음

□ 건설근로자 공제회

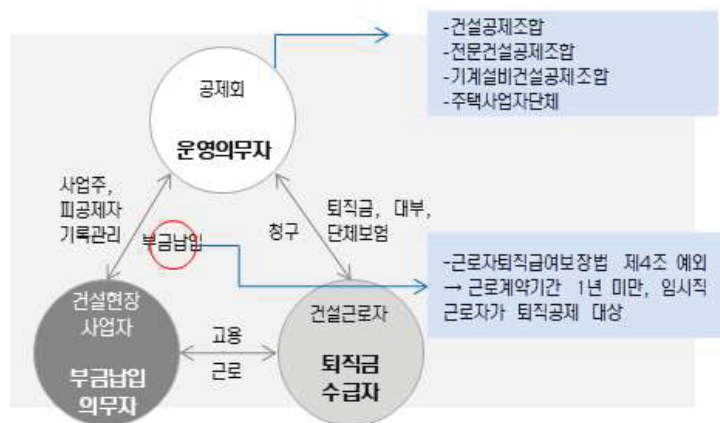
- 개요 : 근로여건 및 소득수준이 상대적으로 열악하고 고용이 불안정한 건설근로자들간 상호부조 및 복리증진과 노후생활 안정을 위하여 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 의거하여 1997년 설립

- 설립 목적 : 건설근로자들간의 상호부조, 복리증진, 노후생활 안정을 위해 설립.

- 설립 근거 : 『건설근로자의 고용 개선 등에 관한 법률』

- 설립 형태 : 재단법인(법 제9조제3항. “민법 중 재단법인에 관한 규정 준용”)
- 운영 : 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체(대통령령 기준) 공제운영 의무
(2013년 고용노동부 산하 기타공공기관 지정. 공제기관 중 유일)
- 주요 사업
 - 퇴직공제 : 공제부금의 수납과 퇴직공제금 지급-퇴직공제 가입사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리/유지등
 - 고용복지 : 건설기능훈련 및 취업지원-건설근로자 생활자금 대부,단체보험 가입, 각종 보조금 지급
 - 자산운용 : 자산운용정책 수립,투자상품의 발굴/관리, 자산운용, 리스크관리 등

〈그림 3-2〉 건설근로자공제회 퇴직공제



- 퇴직공제 사업 형태
 - 공제부금 납부 의무 : 퇴직공제 가입의무 건설현장 건설사업주, 건설사업주의 근로일수 신고, 공제부금의 납부
 - 퇴직공제금 : 건설업 퇴직시수령(적립일수 252일 이상), 퇴직공제 가입현장 근로일수에 따른 공제부금에 이자 추가

법 제8조(공제사업의 실시) 대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 퇴직공제에 관한 사업 등 건설근로자를 위한 공제사업을 공동으로 실시하여야 한다.

- 퇴직공제 현황

<표 3-2> 퇴직공제 현황

구분	2013	2014	2015	2016
과공제자	383,208	347,773	326,379	394,238
공제부금(백만원)	405,720	424,344	432,628	486,907
지급(만원)	57,968	68,113	73,776	86,457
평균지급(천원)	2,141	2,272	2,558	2,570

□ 한국사회복지공제회

- 사회복지사의 생활안정과 복지증진을 위하여 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에 근거하여 2012년 한국사회복지공제회 설립. 경기도 사회복지공제회에서 시작되었으며, 전국단위 사회복지공제회로 사업이 확대됨
- 설립 목적 : 사회복지사의 생활안정과 복지증진
- 설립 근거 : 『사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률』
- 설립 형태 : 사단법인(법 제9조(행정조치 등) “공제회에 대하여는 이 법에서 규정된 것 외에는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.”)
- 운영
 - 회원의 자격 : 사회복지 영역의 대부분을 대상 회원으로 포괄하고 있어, 공제회로서는 상당한 기회요인을 확보하고 있음.

제4조의3(회원의 자격) ① 공제회의 회원은 사회복지사업에 종사하는 자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 1. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사 2. 제2조에 따른 법인 및 시설 등에 종사하는 사람 3. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인 등에서 사회복지 관련 업무에 종사하는 자 중 대통령령으로 정하는 사람 4. 그 밖에 공제회 정관으로 정하는 사람 ② 회원이 되려는 사람은 가입신청서를 제출하고 최초의 부담금을 납입한 날에 공제회의 회원이 된다.
--

- 사업 : 보험업법을 배제하는 규정 등 공제사업에 대한 폭넓은 사업범위를 규정으로 가지고 있음.

제6조(사업) ① 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 회원에 대한 공제급여의 지급
 2. 사회복지시설의 안전·화재 등에 대한 공제사업
 3. 자금조성을 위한 사업
 4. 회원의 복지·후생을 위한 사업
 5. 제1호부터 제4호까지의 사업에 부대되는 사업 중 정관으로 정하는 사업
- ② 공제회는 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위에서 수익사업을 할 수 있다.
- ③ 이 법에 따른 공제회의 사업에 대하여는 「보험업법」을 적용하지 아니한다.

☐ 한국사회적기업중앙회 공제사업단

- 사회적기업과 예비사회적기업 그리고 그 종사자의 협동·자조 정신을 바탕으로 기업경영과 종사자 생활의 튼튼한 안전망을 마련하고 사회적기업의 건강한 지속가능성과 자립기반 구축을 목표로 2014년부터 사업수행

☐ 교육시설재난공제회

- 교육시설의 피해에 대한 신속한 복구지원에 및 각종 재난예방 사업을 수행하며 교육시설의 재난위험 최소화를 위하여 1948년 설립
- 설립 목적 : 교육시설 피해 복구
- 설립 근거 : 공제조합이 일반적으로 근거하고 있는 특별한 법률에 근거하지 않은 공제회. 정부수립 후 1호공제로서, 의용민법 시대 해당법률에 따라 설립된 공제. 『민법』 제32조(비영리법인의 설립과 허가)에 따른 사단법인 설립으로 볼 수 있음.
- 설립 형태 : 공립학교장이 사원인 사단법인
- 사업 범위 : 보편적으로 법률상 규정에 근거하여 사업범위가 정해지는 공제기관과 달리, 법률상 근거 없어, 정관에 따라 사업범위가 정해지고 있음.
 - 교육연구시설공제 : 초중고 공립학교 학교시설(건물, 부속물, 시설물)의 복구에 관한 공제
 - BTL 공제 : BTL 교육시설 건설 기간중의 사고 및 손해에 대한 담보, 재산의 손실 및 건설공제 지연에 따른 이익상실을 담보
 - 연구실 안전공제 : 「연구실안전환경조성에관한법률」 제14조(보험가입)에 따라 대학·연구기관의 연구주체의 장은 연구활동종사자를 수익자로 하는 보험에 가입하도록 제도화
- 교육시설재난공제회 검토 : 공제회 설립 근거 없이 설립되어 운영되고 있으나, 교육시설의 복구리는 확고한 공적 역할의 확보와 재정적 안정성을 기반으로 하여, 외부적 ‘법적 근거 없는 공제회 운영’의 문제를 해소하고 있음. 더욱이, 교육시설공제에 최적의 공제상품 공급을

위해 상품의 직접 개발과 모든 위험을 스스로 보유하는 형태의 ‘보유공제’ 운영으로 그 공적 역할을 극대화하고 있음.

□ 어린이집안전공제회

- 공제회는 「영유아보육법」을 근거로 하는 재단법인으로서, 같은 법에서 특별히 정하는 바가 없는 한 민법의 재단법인에 관한 규정을 적용하도록 하고 있음. 따라서, 민법의 재단법인에 대한 규정이 대부분 적용되는 비영리법인으로서, 설립등기의 내용, 재산의 구성, 정관의 변경상 사단법인과 차이 등이 적용됨. 다만, 재단 목적의 변경 등 「영유아보육법」상 명시된 사항을 제외할 것.
- 「영유아보육법」은 공제회 설립에 관한 근거법임과 더불어, 설립시 민법에 따라 소관청이 보건복지부가 되는 법인의 설립에 관한 규칙인 「보건복지부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」이 적용됨.
- 비영리의 재단법인 : 민법의 재단법인에 관한 규정이 준용. 「보건복지부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」이 적용되는 보건복지부 소관의 특수법인임.
- 「영유아보육법」에 사업목적이 명시되어, 해당 공제회 설립에 관한 근거법임.
- 사업목적 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제1항 “어린이집 상호 간의 협동조치를 통하여 어린이집의 안전사고를 예방하고 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 영유아 및 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여” 공제회를 설립함.
- 사업범위 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제1항 “어린이집 안전공제사업”을 할 수 있음. 이로써, 공제기관을 대상으로 하는 수범규정이 완성되어 있고, 제10항의 보험업법 배제조항은 주의적 규정으로 볼 수 있음.
- 법인의 성격 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제2항 및 제9항에서 공제회의 법적 성격이 재단법인임과 설립등기시에 설립됨을 명시함. 재단법인으로서, 동조 제1항 및 제3항의 어린이집 원장은 특수목적 재단법인 설립목적의 달성을 위한 대상이 될 뿐, 민법상 사단법인과 같은 법인 의사결정의 최고기관인 총회를 구성하는 사원이 될 수는 없음. 다만, 이사회가 있을 수 있을 뿐임.
- 공제회 가입의 당연규정 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제3항은 공제사업의 대상인 어린이집원장의 당연가입을 규정함. 별칙규정은 없어, 강제성은 없음.
- 부분적 의무공제 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제4항 제1호의 “영유아의 생명, 신체에 대한 피해를 보상하기 위한 공제료”의 의무납부 규정 있음. 제2호 및 3호의 보육교직원 생명, 신체 보상과 어린이집 재산 피해는 임의공제 규정임.
- 재산 형성에 관한 규정 : 같은 법 제31조의2(어린이집안전공제사업 등)제5항에서 회원의

출자금으로 기본재산이 조성됨을 밝힘.

□ 학교안전공제회중앙회

- 학교안전사고 예방사업과 학교안전공제 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 「학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률」 제28조에 의거 2007년 9월 설립
- 『학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률』(이하 “학교안전법”) 제18조와 제29조의 규정에 따르면 학교안전공제중앙회(이하 “공제중앙회”라 한다)는 학교안전사고 예방정책의 연구 등 연구사업과 재외 한국학교에 대한 공제사업을, 각 시·도 공제회는 학교안전사고 예방사업과 국내 학교에 대한 공제사업을 실시하고 있음.
- 운영적 측면에서 공제중앙회와 각 시·도 공제회의 조직과 인력이 중복되고 공제기금이 분산되어 비효율적이라는 지적이 지속되어 왔음. 대형사고가 발생할 경우 일부 공제회는 자체 기금만으로 본연 사업을 수행하기 어려움.
- 공제중앙회는 학교안전사고 예방 및 학교안전공제사업의 수행과 관련하여 공제회의 업무를 지원하는 데 존립목적이 있음에도 불구하고 적절한 대응이 미흡하다는 지적도 있음.
- 설립주체 및 감독 : 교육부장관
- 사업 내용
 - 학교안전사고 예방정책 수립을 위한 조사·연구
 - 학교안전공제보상재심사위원회의 운영
 - 학교안전공제 제도에 대한 조사·연구
 - 학교안전공제 공제급여의 지급기준 등에 대한 조사·연구
 - 한국학교에 대한 학교안전공제사업
 - 그 밖에 학교안전사고 예방 및 학교안전공제 사업의 수행과 관련하여 공제회의 업무를 지원하는데 필요한 사업

□ 노란우산공제

- 소기업·소상공인의 폐업·노령 등에 따른 생계위험으로부터 생활안정을 기하고, 사업재기의 기회를 제공하기 위한 사회안전망 구축의 일환으로 「중소기업협동조합법」에 의거하여 2007년부터 사업실시
- 중소기업중앙회 운영 : 소기업 및 소상공인을 위한 공적, 사적 경제에 있는 반공적 공제제도.
- 보급 목적 : 소기업 및 소상공인의 생활안정 및 사업재기 기회의 제공
- 효익
 - 공제금의 압류 금지
 - 연간 500만원까지 소득공제 : 기존 소득공제상품과 별개
 - 일시금, 분할금에 의한 환급
 - 무료 상해보험 가입(가입일~2년)
 - 납부액 내 대출

- 노란우산공제에 대한 지방자치단체 지원

- 서울시, 울산시, 제주 등을 필두로 대부분의 광역 및 기초지자체에서 가입보조금 지원

〈표 3-3〉 노란우산공제 지방자치단체 지원

지자체 (광역)	지원대상(연매출)	지원금액(원)	최대 지원금액
서울특별시	2억원 이하	2만원	24만원
부산광역시	3억원 이하	1만원	12만원
대구광역시	3억원 이하	2만원	24만원
인천광역시	3억원 이하	1만원	12만원
광주광역시	2억원 이하	1만원	12만원
대전광역시	3억원 이하	1만원	12만원
울산광역시	3억원 이하	1만원	12만원
세종시	3억원 이하	2만원	24만원
경기도	3억원 이하	1만원	12만원
충청남도	3억원 이하	1만원	12만원
전라남도	3억원 이하	2만원	24만원
경상남도	3억원 이하	1만원	12만원
제주특별자치도	2억원 이하	2만원	24만원
강원도(기초)	1억원 이하	5만원	150만원

□ 전통시장화재공제

- 전통시장 화재공제는 '16년 서문시장 화재를 계기로, 민간보험사가 부담하기 어려운 리스크를, 당사자 상인이 능동적으로 참여하고 정부가 보조하는, 전통시장 화재 '공제' 의 정책성 공제를 통해 해소하고자 출발하였음
- 전통시장 상인들의 능동적 참여라는 의미로, 전통시장 화재 '공제' 로서 의미를 가짐
- '16년 대구 서문시장 화재사고 이후 정부 차원에서 전통시장의 사회재난 안전망을 구축하기 위한 정책성 공제임. 실제 민간 보험사들은 서문시장 화재로 상당기간의 보험료인 96억원을 보험금으로 일시 지급하는 등 리스크 부담이 커, 관련 보험상품 판매에 소극적이었음
- 이에 전통시장 화재공제를 운영하는 소상공인시장진흥공단은 점포별 연 14만원의 저렴한 공제료로써, 건물/시설/집기와 판매 상품의 손해를 6천만원까지 보상까지 보상하고, 제3자 손해에 대해서는 1억원 한도에서 보상할 수 있는 전통시장 화재공제를 운영함
- 정부 및 지자체에서도 공제료의 60~70%까지 지원하는 등 공제활성화를 통해 시장 상인들의 사회안전망 구축을 위한 방안을 지속 마련 중에 있음.
- 가입대상 : 전통시장 특별법상 전통시장(등록, 인정, 기타)

- 가입단위 : 시장(상인회) 및 개별점포
- 가입목적물 :
 - ① 건물(자기점포, 임차점포), 시설(내외부 마감재, 조명시설 및 부대시설) 및 집기
 - ② 재고자산
 - ③ 타인의 신체 및 재물(화재배상책임 특약)
- 가입기간 : 가입일(공제로 납입일)로부터 1년, 2년, 3년(2017년 1월부터 가입 가능)
- 보상방식 : 가입한도(건물 3천만원, 동산 3천만원) 내 실손보상
- 상품구성 : 기본공제(재물손해) 외에 임차자배상책임 특약, 화재배상책임 특약, 음식물배상책임 특약, 시설소유관리자배상책임 특약
- 납입방법 : 연납
- 공제료 : 건물구조급수에 따라 2개 등급(A, B)으로 차등
 - 점포별 연간 최대 14만원(지자체별로 최대 60~70% 지원)
- 특징 : 건물/시설 및 집기, 판매상품 등 동산 보상
 - 특약시 대인 사망 인당 1억, 대물은 1억 보상

(2) 최근의 공적 공제조합

□ 지방자치단체에서 운영하는 공제조합 사례

- (사)강원도 일자리 공제조합 : 강원도 내 근로자의 실질소득 향상과 복지환경 개선 및 교육·훈련을 통한 노동시장 재진입을 돕고 근로자 장기재직 유도과 양질의 숙련된 근로자 유입을 통한 기업경쟁력 강화 사업 발굴 등 「강원도형 근로자·기업 상생협력 일자리 생태」 구축을 위하여 「강원도 일자리 공제조합 설립 및 지원 조례」에 의거하여 설립된 공제임
- 충남일자리진흥원 : (사)강원도 일자리 공제조합과 유사한, 지방자치단체 출자출연기관으로서의 재단법인. 사업내용은 같음.
- 울산 일자리공제조합 형태 : 울산형 내일채움공제 지원사업은 중소기업 핵심인력의 장기재직 유도를 통해, 기업의 경쟁력강화와 고용확대를 위하여 울산광역시와 중소벤처기업진흥공단이 주관하는 공제사업

□ 정책만으로 존재하는 공적 공제조합

- 내일채움공제 : 중소벤처기업진흥공단이 「중소기업 인력지원 특별법」에 따라 중소기업 핵심인력의 장기재직과 우수인력 유입을 위하여 운영하는 정책성 공제로서, 중소기업 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기 재직한 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급하는 공제
- 2016년 출범 ‘소상공인시장진흥공단’ 운영의 ‘전통시장화재공제’
- 기존 위와 유사한 정책성 공제로 증기증양회 운영의 노란우산공제, 파란우산공제가 존재하였

음.

(3) 시사점

- ☐ 최근의 공적공제조합의 경우 소득보장 및 고용유지 같은 정책목적과 여·수신공제상품이 결합된 형태의 공제상품이 개발되고 있음
- ☐ 2년, 3년 혹은 5년과 같이 단기간을 가입기간으로 하는 최근의 공적 공제상품이 많이 개발되고 있음
- ☐ 최근의 공적공제조합 상품의 경우 공제조직 존재와 공제사업 운영이 반드시 일치하지 않는 경우도 있음

3. 국내 유사 공제기관 사례 조사 및 분석

- ☐ 국내 공제기관 중 그 구성원의 근로여건 및 소득수준이 상대적으로 열악하거나, 고용이 불안정한 근로자, 프리랜서 근로자, 플랫폼 노동자 및 사회적 약자를 위한 공제사업을 수행기관을 선별하였고, 그 결과 총 14개의 공제기관을 조사하였음

1) 건설근로자공제회

(1) 퇴직공제

- ☐ 일용·임시직 건설근로자가 퇴직공제 가입 건설현장에서 근로하면 건설사업주가 공제회로 근로일수를 신고하고 그에 맞는 공제부금을 납부하면 해당 근로자가 건설업에서 퇴직할 때 공제회가 퇴직공제금을 지급
 - 퇴직공제금 : 일용·임시직 건설근로자가 건설업에서 퇴직할 때 받을 수 있는 돈으로서, 퇴직공제 가입현장에서 근로한 일수에 맞게 적립된 공제부금에 이자를 더하여 지급하는 금액
 - 가입공사 범위 : 건설, 전기, 정보통신, 소방, 문화재수리 공사로서 공사예정금액 3억원이상 공공공사, 공사예정금액 100억원 이상 민간공사
 - 적용대상 근로자 : 퇴직공제 가입현장에서 근로하는 근로계약기간 1년 미만 일용, 임시직 근로자

(2) 고용복지

- ☐ 취업지원 및 건설 기능향상훈련
- ☐ 건설근로자 생활자금 대부, 단체보험 가입, 각종 보조금 지급

(3) 자산운용

- ☐ 자산운용정책 수립, 투자상품의 발굴/관리, 자산운용, 리스크 관리 등

2) 교육시설재난공제회

(1) 교육연구시설공제

☐ 적용대상

- 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조에서 정한 학교 건물 및 교육지원시설
- 평생교육법 제31조 제2항에서 정한 학력인정시설

☐ 보상범위

- 건물·물품 : 화재(벼락포함)·폭발·붕괴및태풍·홍수·호우·강풍·풍랑·해일·대설·한파로 인한 피해
- 인명손해 : 건물의화재(벼락포함)·폭발·붕괴및태풍·홍수·호우·강풍·풍랑·해일·대설·한파로 인한 신체손해

☐ 보상기준

- 건물·물품
 - 전손의 경우 건물의 현시가와 관계없이 신축단가 지급
 - 분손의 경우 복구실소요액 지급
- 인명손해
 - 사망·장애 : 호프만계수에 의해 산출한 실손해액 무한 지급
 - 부상 : 치료실비 전액 지급

(2) 연구실안전공제

☐ 적용대상

- 대학·연구기관 등에서 과학기술분야를 연구개발 활동에 종사하는 연구활동종사자(대학생·대학원생, 연구원 및 연구보조원)

☐ 보상범위

- 연구활동종사자가 연구실에서 발생한 사고로 부상, 질병, 후유장애, 사망 등 생명 및 신체상의 손해를 입었을 때
 - ※ 과실이 있고 없음을 가리지 않고 보상

☐ 보상기준

- 사망시 1억원 보상
- 후유장애시 1억원을 한도로 장애등급별 정액보상
- 부상질병시 1천만원을 한도로 1인당 상해등급별 정액 및 실손보상

(3) BTL재산종합공제

☐ 적용대상 : BTL 교육시설(공사중, 운영중)

☐ 보상내용

- 공사중 : 재물손해, 이익상실, 배상책임
- 운영중 : 재난담보, 기업휴지, 배상책임

(4) 안전교육

- ☐ 연구활동종사자 안전교육
- ☐ 학교재난 대응 역량강화교육
- ☐ 체험학습 교육기부
- ☐ 교육시설 안전관리 전문교육

3) 어린이집안전공제회

(1) 영유아생명신체담보

☐ 상해담보

- 적용대상 : 어린이집이 위탁을 맡아 보육중인 아동
- 보상범위 : 어린이집 내외에서 보육활동 중에 급격하고도 우연한 외래의 사고로 신체의 상해를 입은 사고
- 보상기준 : 피공제자가 실제로 부담한 의료비의 100%(365일 한도)

☐ 배상책임담보

- 적용대상 : 공제증권에 기재된 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원

- 보상범위 : 보육활동 중에 타인의 신체에 장해를 입히거나 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임
을 부담함으로써 입은 손해

☐ 특약사항

- 돌연사증후군 특약
- 제3자치료비담보 특약

(2) 화재

☐ 건물담보

- 적용대상 : 어린이집
- 보상범위 : 화재로 입은 아래의 손해 보상
 - 사고에 따른 직접손해
 - 사고에 따른 소방손해(화재진압과정에서 발생하는 손해)
 - 사고에 따른 피난손해
 - 잔존물 제거비용
 - 손해방지비용
 - 대위권 보전비용
 - 잔존물 보전비용
 - 기타 협력비용
- 보상기준 : 사고발생시 감정평가액 한도

☐ 집기담보

- 적용대상 : 어린이집 내부집기
- 보상범위 : 화재로 입은 아래의 손해 보상
 - 사고에 따른 직접손해
 - 사고에 따른 소방손해(화재진압과정에서 발생하는 손해)
 - 사고에 따른 피난손해
 - 잔존물 제거비용
 - 손해방지비용
 - 대위권 보전비용
 - 잔존물 보전비용
 - 기타 협력비용
- 보상기준 : 가입금액한도

☐ 특약사항

- 화재배상 특약
- 풍수해 특약

(3) 놀이시설배상책임

- ☐ 적용대상 : 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원
- ☐ 보상범위 : 놀이시설 및 그 시설의 용도에 따른 업무의 수행 중 생긴 우연한 사고로 인해 피공제자가 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임을 부담함으로써 입은 손해 보상
- ☐ 보상기준
 - 피공제자가 피해자에게 지급할 책임을 지는 법률상 손해배상금
 - 피공제자가 지출한 아래의 비용
 - 피공제자가 약관 제35조 제3항 제1호의(손해경감) 방법을 조사하여 구하기 위하여 지급한 비용
 - 피공제자가 약관 제35조 3항 제2호의(권리행사 등) 절차를 밟는데 지급한 비용
 - 피공제자가 공제회의 승인을 받아 지급한 소송비용, 변호사 보수, 중재, 화해 또는 조정 비용
 - 공제증권상 보상한도액내의 금액에 대한 공탁보증보험료

(4) 가스사고배상책임

- ☐ 적용대상 : 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원
- ☐ 보상범위 : 가스사고로 인하여 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임을 부담함으로써 입은 손해 보상
- ☐ 보상기준
 - 피공제자가 피해자에게 지급할 책임을 지는 법률상 손해배상금
 - 피공제자가 지출한 약관에서 허용하는 비용
 - 대인사고 사망의 경우 1인당 8,000만원 (실손해액이 2,000만원 미만인 경우에는 2,000만원)
 - 대인사고 부상의 경우 약관에서 정하는 금액에 따라 보상
 - 그 외 후유장애 및 재산 피해의 대한 자세한 내용은 약관 참고

(5) 보육교직원상해

- ☐ 적용대상 : 어린이집에서 보육활동을 하고 있는 보육교직원
- ☐ 보상범위 : 어린이집 내외에서 보육활동 및 보육 외의 활동중에 급격하고 우연하게 발생하는 사고
- ☐ 보상기준 : 피공제자가 입은 생명 또는 신체장해로 인한 손해
 - 사망, 장애시 1.5억원 한도 보상
 - 단, 보육외 활동 중 발생시 3천만원 한도
 - 의료비 : 2천만원 한도 (치료비의 90%)

(6) 보증공제

- ☐ 적용대상 : 보조금을 제공하는 지방자치단체장
- ☐ 보상범위 : 채무자인 공제계약자가 공제증권에 기재된 계약에서 정한 채무를 이행하지 못하여 피공제자가 입은 손해를 보상
- ☐ 보상기준 : 보육료 등 보조금 중 공제가입금액 한도

(7) 기타 사업

- ☐ 영유아안전교육
- ☐ 보육교직원 전문강사 양성
- ☐ 안전관련 콘텐츠 개발
- ☐ 통계자료 분석 및 검토

4) 학교안전공제회

(1) 시·도 학교안전공제회

- ☐ 학교안전사고보상공제
 - 사업목적
 - 학교안전사고를 예방하고 학생·교직원 또는 교육활동참여자의 생명 또는 신체에 피해를 주는 모든 사고
 - 학교급식 등 학교장의 관리·감독에 속하는 업무가 직접 원인이 되어 발생한 질병
 - 보상대상 : 학생, 교직원, 교육활동참여자

- 공제급여 종류

- 요양급여: 사고로 인한 치료비
- 장해급여: 요양급여를 받은 피공제자가 요양을 종료한 후에도 장해가 있을때 지급하는 것으로 국가배상법에서 정한 위자료를 따름
- 간병급여: 요양급여를 받은 자가 치료 후에도 의학적으로 간병이 필요한 경우에 실제로 간병을 받는 피공제자에게 지급하는 것으로 「산업재해보상보험법」 제37조에 따른 금액을 따름
- 유족급여: 학교안전사고로 인하여 사망한 경우 피공제자의 상속인에게 지급하는 것으로 국가배상법에 따름
- 장의비: 학교안전사고로 인하여 사망의 장의비를 지급하는 것으로 국가배상법에서 정한 평균임금의 100일분을 지급

□ 학교폭력피해지원

- 사업목적 : 학교폭력 피해학생의 치료비 등의 지원 및 가해학생에 대한 구상권 행사
- 지원대상 : 학교폭력대책자치위원회에서 「학교폭력법」 제16조에 따른 조치를 받은 피해학생

□ 학교안전사고피해자 상담지원

- 사업목적 : 학교안전사고로 피해를 입은 학생·교직원 및 교육활동참여자, 그 가족에 대하여 상담 및 심리적 치료를 통한 조속한 심리적 안정과 학교·사회 적응력 제고
- 상담 및 심리적 치료 인정범위
 - 학교안전사고 피해로 인한 상담 및 심리적 치료
 - 자문위원회에서 심의, 교육감이 인정여부 확정
- 지원대상
 - 학생, 교직원, 및 교육활동참여자, 그 가족(배우자, 직계존비속, 형제자매)
 - 피해자 또는 학교장의 신청에 의해 자문위원회에서 심의, 교육감이 대상자 확정

□ 여행자공제(서울특별시만 운영중)

- 사업목적
 - 학교 밖 활동 중 사고 예방 및 발생사고에 대한 두터운 보상
 - 기존 학교안전공제제도의 보호 사각지대 해소
 - 여행자보험 가입에 따른 경제적 부담 감소 및 가입절차 간소화
 - 여행자 보험 가입과 관련한 학교 담당자 업무가중 해소
 - 학교에 안전관리를 위한 인사이트를 제공할 수 있는 사업
- 사업특징
 - 업무간소화 : 교직원 업무경감
 - 든든한 보상 : 교육활동 활성화
 - 사고관리 : 안전사고 경감

□ 학교소방시설 안전점검

- 사업목적

- 학교시설에 내재된 화재발생 요인 및 각종 위험요소 사전점검
- 인명과 재산의 피해를 예방하고 안정된 교육환경 조성
- 학교의 소방시설점검 업무의 효율적이고 체계적으로 관리

- 운영방침

- 소모품 무상 교체로 불필요한 공사비용 절감
- 안전점검과 보수공사 분리를 통한 점검부실 및 예산낭비 방지
- 공사견적에 대한 적정성 판단 지원 협조
- 학교 전담기사 지정 운영 및 긴급출동 서비스

(2) 학교안전공제중앙회

□ 학교배상책임공제

- 사업목적 : 교육활동 중 발생하는 배상책임사고로 인해 학교 구성원이 부담하게 되는 법률적 손해배상책임 부담 해소

- 피공제자 : 학생 · 교직원 · 교육활동참여자

- 보상범위

- 교육활동 및 학교시설물 관리업무 관련 사고로 인한 제3자의 인적 · 물적 피해
- 교육활동 및 학교시설물 관리업무 관련 사고로 인한 교직원 · 교육활동참여자의 차량 파손 피해
- 학교 관리하의 학생 휴대품의 분실 · 파손 피해
- 학교급식 운영과 관련하여 학교장에게 부과된 과태료
- 어린이놀이시설물 하자로 인한 배상책임사고

- 보상한도

- 인적 손해 : 1인당 최고 1.5억원 / 1사고당 20억원
- 물적 손해 : 1사고당 1억원
- 급식과태료 : 1사고당 500만원(단, 자기부담금 10% 공제)
- 휴대폰 파손/분실 : 1학교당 연 2천만원

□ 청소년활동안전공제 (수련시설)

- 사업목적 : 청소년수련시설에서 행하는 수련활동 중 발생한 사고로 인한 피공제자의 생명 · 신체 피해 및 수련시설의 장이 부담하는 법률상 손해배상책임을 보상

- 피공제자 : 학생, 학생 이외의 자, 단순이용자

- 보상범위

- **상해담보** : 청소년수련시설의 장의 관리, 감독 하에 시행하는 수련활동 중에 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명 또는 신체의 피해
- **배상책임담보** : 청소년수련시설 장이 공제증권 상의 보장지역 내에서 공제기간 중에 소유·사용·관리하는 청소년수련시설 및 그 시설의 용도에 따른 업무의 수행으로 생긴 우연한 사고로 인하여 청소년수련시설의 장의 관리·감독 하에 수련활동을 하는 자의 생명·신체 또는 재물에 피해를 입혀 수련시설의 장이 피해자에게 지급한 법률상 손해배상금

- 보상한도

- 인적 손해 : 학생 - 학교안전법에 의하되, 1사고당 10억원, 학생 이외의 자 및 단순 이용자 - 상해 1,500만원/장해·사망 8천만원
- 물적 손해 : 1사고당 200만원

□ 청소년활동안전공제 (단체)

- 사업목적 : 청소년단체가 행하는 청소년활동 중 발생한 사고로 인한 피공제자의 생명·신체·재물 피해 및 제 3자의 생명·신체·재물 피해에 대해 피공제자 부담하는 법률상 손해배상 책임을 보상

- 피공제자 : 청소년·청소년지도자, 비회원 참여자

- 보상범위

- 청소년단체장의 관리·감독 하에 시행하는 청소년활동 중에 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명·신체 또는 재물의 피해로 인한 손해
- 청소년활동과 관련하여 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자(청소년단체의 회원인 청소년 또는 청소년지도자) 이외의 제3자에 대하여 생명 또는 신체에 피해를 입히거나 재산상의 손해를 발생하게 하여 피공제자가 부담하는 법률상 손해배상책임

- 보상한도

- 인적 손해 : 피공제자 - 1인당 10억원, 제3자 - 상해 1,500만원/장해·사망 8천만원
- 물적 손해 : 피공제자 - 1사고당 200만원, 제3자 - 1사고당 1억원

□ 재외한국학교안전공제

- 사업목적 : 「재외국민의 교육지원등에 관한 법률」 제5조에 따라 설립된 한국학교의 교육활동 중 발생한 사고로 인한 피해를 보상함으로써 재외한국학교 학생 및 교직원의 권익보호

- 피공제자 : 학생·교직원

- 보상범위

- 교육활동 중 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명 또는 신체의 피해로 인한 손해
- 학교급식 등 학교장의 관리·감독에 속하는 업무가 직접 원인이 되어 피공제자에게 발생하는 질병으로 인한 손해

- 보상한도

- 요양 급여 : 2천만원(학생 · 교직원 동일)
- 장해 급여 : 2억원(학생), 2.5억원(교직원)
- 간병 급여 : 2억원(학생), 2.5억원(교직원)
- 유족 급여 : 2억원(학생), 2.5억원(교직원)
- 장의비 : 100만원(학생 · 교직원 동일)
- 1사고당 : 10억원

□ 기타 사업

- 학교안전공제 공제급여의 지급기준 등에 대한 조사 · 연구
- 학교안전공제보상 재심사위원회의 운영
- 학교안전공제 제도에 대한 조사 · 연구
- 학교안전사고 예방정책의 수립을 위한 조사 · 연구
- 학교안전사고 예방 및 학교안전공제 사업의 수행과 관련하여 공제회의 업무를 지원하는데 필요한 사업
- 피공제자 등의 권익보호 및 복지향상을 위한 사업

5) 한국사회복지공제회

(1) 장기저축급여

□ 사업목적:

- 매월 일정금액의 부담금 납부 후 만기 후에 원금과 이자를 수령
- 장기저축급여 가입시 회원자격 부여와 동시에 다양한 회원복지서비스 제공

□ 혜택:

- 이자율:(급여율):
- 변동금리, 한국은행 기준금리(3년만기 2.25%, 5년만기 2.5%, 10년 만기 3.0%)
- 한국은행 기준금리 +가산금리(0.75%,1%,1.5%)

□ 가입구좌: 1구좌 1만원 최소 1구좌~최대 70구좌까지 신청

□ 세제혜택:

- 이자소득세: 0~2.05% 내외, 직장공제회 초과반환금에 대한 세액계산 특례적용(일반금융상품

은 15.4%)

- 종합소득세: 이자소득금액에 관계없이 종합소득과세 제외(일반금융상품 연간금융소득 2천만원 초과시 초과분 종합소득과세)

□ 특기사항:

- 장기저축급여 가입자격 유지하기 위해서는 사회복지업무에 재직중이어야 함

□ 만기시 수령액:

- 직접수익률 3년: 복리 2.25%기준→3.51% 70구좌 * 3년 =26,084,272원
- 직접수익률 5년, 복리 2.5%기준→6.52~4% 70구좌 *5년=44,738,958원
- 직접수익률 10년 복리 3%기준→16.15~16.49% 70구좌*10년=97,957,707

(2) 정부지원 단체상해공제

□ 내용

- 사회복지법인 및 시설, 어린이집, 장기요양기관 등 사회복지관련 기관에 근무하는 임직원들에게 업무 및 일상생활 중 발생할 수 있는 상해사고로 인한 의료비용 등을 보장해주는 보건복지부 처우개선 정책사업
- 임직원 1인 당 年 보험료(2만원) 중 50%(1만원)을 정부에서 지원하는 공제보험

□ 특징 및 장점

- 유사보장 시중보험 대비 최대 80% 내외 저렴한 공제료(보험료, 자부담 연간 1만원), 매월 1만원 납부가 아니며, 연령/성별/직종과 상관없이 공제료 동일
- 1년 365일 24시간 보장(업무 외 일상생활 중 상해사고도 보장)
- 1년 단위 갱신(소멸)형 상품. 장기납입에 대한 부담이 없음
- 계약직 종사자 가입 가능

□ 가입대상 공통요건

- 소속 시설/법인에서 급여를 지급하고, 4대 보험 중 하나 이상에 가입한 자
- 만 15세 이상인 자
- 사무직(상해급수 1급 해당자 - 사회복지사, 보육교직원, 교사, 치료사, 요양보호사 등) : 만 80세 이하
- 기능직(상해급수 2급 해당자 - 차량기사, 조리사 등) : 만 70세 이하

- 다음의 어느 하나에 해당하는 임직원

- 사회복지사업법 제2조에 따른 사회복지법인 및 시설 등의 임직원 및 대표자, 상근임원
- (직종 및 담당 직무 무관, 계약직, 사회서비스바우처인력(활동보조인, 노인돌봄비 등) 포함)
- 민법 또는 다른 법률에 의해 설립된 법인/기관의 사회복지업무 담당자
- 기타 한국사회복지공제회 정관에서 회원의 대상으로 정한 자
- 사회복지무요원(공익요원), 자원봉사자, 근로장애인 등 시설의 이용자는 가입 비대상. 가입 해도 보상불가

☐ 보장사항(2019.1월 1일 이후 계약건)

- 진단비형:

- 상해사망, 상해후유장해, 상해입원일당비, 상해골절진단비, 상해화상진단비

- 입원일당형:

- 상해사망, 상해후유장해, 상해입원일당비, 상해골절진단비, 상해화상진단비

(3) 복지시설 종합안전배상공제

☐ 내용

- 복지시설(피공제자)이 공제가입증서상 담보지역 내에서 공제보험 가입기간 중 발생한, 특약에 기재된 사고로 인하여 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 훼손하여 법률상 배상책임을 부담함으로써 입은 손해를 보상

☐ 공제보험가입 필요성

- 사회복지사업법 제34조 3 “보험가입 의무” 명시된 사항으로서 의무가입 담보

☐ 가입대상

- 사회복지사업법 제 2조에 따른 사회복지법인 및 시설 (노인장기요양기관 등 일부 제외)

☐ 복지시설 종합안전 배상공제 보장사항

- 시설소유(관리)자 특별약관(필수가입 담보)

- 대인: 인당 1억~2억/1사고당 1억~5억원 한도, 대물: 1사고당 2백~3억원, 자기부담금 10만원

- 음식물특별약관(자동가입 담보)

- 1인당 3천만원/1사고당 1억원 한도, 자기부담금 30만원

- 엘리베이터특별약관(선택가입)

- 대인: 1인당 1억원/1사고당 1억원 한도, 대물: 1사고당 1천만원 한도, 자기부담금 10만원
- 구내치료비 특별약관(선택가입)
 - 1인당 5십~5백만원/1사고당 1백만원~5백만원 한도
- 주차장특별약관(선택가입)
 - 대인: 1천만원~1억원/1사고당 1억~5억원 한도, 대물 1사고당 2백~2억원 한도, 자기부담금 10만원
- 가스사고특별약관(선택가입)
 - 법률상 가입한도

(4) 복지시설 화재공제

☐ 내용

- 사회복지기관의 건물, 시설, 부속설비 등 재산에 대하여 화재(벼락 포함)사고로 인한 손해 보상
- 시중 화재보험과 동일한 사고 보상
- 공제회의 ‘재산종합공제보험’은 화재사고를 포함한 모든 사고 보상. 각 기관의 필요에 따른 선택가입 가능

☐ 보장사항

- 노인복지시설
 - 가입금액: 건물 8억원, 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 49,500원
- 아동복지시설
 - 가입금액: 건물 8억원, 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 125,400원
- 기타 사회복지시설
 - 가입금액: 건물 8억원, 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 209,000원

☐ 가입대상

- 사회복지사업법 제 2조에 따른 사회복지법인 및 시설
- 건물급수 3급까지 가입 가능(그 외 건물급수는 공제회의 재산종합공제에 가입)

(5) 재산종합공제

☐ 내용

- 건물, 시설, 부속설비 등 피공제자의 재산에 발생한 손해를 보상.
- 화재 사고 뿐만 낙뢰, 폭발, 지진, 홍수 등의 모든 사고에 대하여 보상

- 화재로 인한 손해만을 보상하는 화재보험보다 넓은 위험 대비가능

☐ 보험가입의 필요성

- 사회복지기관의 재산상의 피해를 보호하여 안정적 운영에 도움

☐ 장점

- 전 위험(All Risk) 담보 방식으로 예상치 못한 위험에 대비 가능

☐ 보장사항

- 기본계약 담보: 화재, 낙뢰, 폭발
- 특약계약 담보: 잡위험, 파손, 지진 등, 홍수 등, 풍재위험, 수재위험

☐ 가입대상

- 사회복지사업법 제2조에 따른 사회복지법인 및 시설

(6) 전문직업배상책임공제(재가)

☐ 내용

- 노인장기요양보험법에 의거 재가센터에 근무하는 전문직업인이 전문직업에 따르는 업무 수행 중 발생하는 사고
- 업무상 부주의, 태만 또는 실수로 제3자에게 신체적/물질적 손해를 가한 경우, 그 법률적 배상책임 담보

☐ 보험가입 필요성

- 사회복지사업법 제34조의 3에 의거 의무가입
- ‘장기요양급여비용 등에 관한 고시’
- 장기요양기관 종사자가 급여를 제공과정 중 발생가능한 수급자의 상해 등에 대비하여 법률상 배상하여야 하는 손해를 보상함.
- 이와 같은 전문인 ‘배상책임보험’ 미가입시미가입기간 기간 동안 급여비용을 다음과 같이 산정.
 - 가정방문 급여의 경우 전문인 배상책임보험 미가입 종사자가 제공한 급여에 대하여는 해당일 급여비용의 90% 산정

☐ 보장사항

- 대인배상 한도(1인당): 3,000만원, 5,000만원, 7,500만원, 1억원
- 대물배상 한도: 1사고 당 200만원(연간 총 보상한도 제한 없음)
- 자기부담금이 대인, 대물 각각 1사고당 10만원

(7) 전문직업배상책임공제(사회서비스 전자바우처)

☐ 내용

- 사회서비스 전자바우처 (1)노인돌봄서비스, (2)장애인활동지원서비스에 의거하여 근무하는 전문직업인의 업무수행 중의 사고로 인한 법률상 배상책임 담보(단, 노인장기요양보험법에 의한 업무 및 간병 등의 업무 제외)
 - 다른 사회서비스 전자바우처 사업
 - 지자체 등의 유사 사업 및 유사 업무

☐ 보험가입의 필요성

- 각 사업안내 보험 가입 명시

☐ 공제조건 및 공제료

- 노인돌봄서비스, 장애인 활동지원서비스, 기타 사회서비스 바우처 (모두 자기부담금 10만원)
 - 대인 1억2천만원, (1인당/1사고당/연간총한도), 자기부담금 10만원
 - 대물 5백만원 (1사고당/연간총한도)
 - 형사방어비용 천만원 (1사고당/연간총한도) / 자기부담금 10만원
- 장기요양보험법에 의거한 전문직업배상책임(요양보호사)을 공제회에 가입한 자가 노인돌봄 서비스 상품에 가입하고자 하는 경우, 공제료 2,000원 추가

(8) 요양시설책임공제

☐ 내용

- 사회복지사업법에 의한 의무가입 보험인 영업배상책임보험과 노인장기요양보험법에 의한 요양시설의 의무가입 보험인 전문직업배상책임보험 결합

☐ 보험가입의 필요성

- 사회복지사업법 제 34조의 3에 의거 의무가입

☐ 장기 요양급여비용 등에 관한 고시

- 장기요양기관 중사자가 급여를 제공하는 과정 중 발생가능한 수급자의 상해 등에 대비하여 법률상 배상하여야 하는 손해를 보상하는 보험(이하 '전문인 배상책임보험' 이라 한다)에 가입하지 아니한 경우 가입하지 아니한 기간 동안 급여비용을 다음과 같이 산정한다.
- 시설급여기관, 주야간보호기관 및 단기보호기관이 전문인 배상책임보험이 미가입시 수급자 전원에 대하여 미가입 기간 동안의 급여비용의 90%를 산정.

☐ 보장사항

- 전문직업배상 대인,대물 일괄 1억원/연간보상한도 1억원, 자기부담금 50만원
- 영업배상(시설소유(관리)자: 1인당 1억/1사고당 5억(대물 1사고당 1천만원), 자기부담금 10만원

(9) 여행배상책임공제

☐ 내용

- 사회복지시설이 주관하는 각종 야외프로그램(행사)업무 수행중 발생하는 사고나 업무상의 부주의, 태만 또는 실수로 제3자(행사참가자)에게 신체적/물질적 손해를 입힌 경우, 그 법률적 배상책임 담보

☐ 보험가입의 필요성

- 사회복지사업법 제 34조의 3 에 의한 의무가입

☐ 가입대상

- 사회복지사업법 제 2조에 따른 사회복지법인 및 시설
- 민법 또는 다른 법률에 의해 사회복지 관련업무를 수행하는 기관

☐ 보장대상

- 야외 프로그램(행사) 참가자(이용자, 보호자, 봉사자 등)
- 임직원, 사회복지무요원은 보장 대상이 아님
-

☐ 보장사항

- 대인: 1인당 1억원/1사고당 5억원, 자기부담금 1사고당 10만원
- 대물: 1억원, 1사고당 10만원
- 상해치료비: 1인당 300만원/1사고당 500만원

(10) 신원(재정)보장공제

☐ 내용

- 피고용인(근로자)이 부정행위(절도, 강도, 사기, 횡령, 배임 등)을 함으로써 발생한 피공제자(사회복지기관)의 재산손실 보장
- 피고용인(근로자)의 업무상 중대한 과실로 인한 피공제자(사회복지기관)의 법률상 배상책임 담보

☐ 보험가입의 필요성

- 사회복지기관 및 직원 보호
 - 기관 운영자 및 기관 종사자의 업무 수행 중 발생하는 손해배상책임에 대한 보호
- 관련 지침 및 규정 준수
 - 정부 및 지자체 등의 보험가입 관련 지침 및 규정 준수
- 사회복지기관의 안정적 운영을 위한 최소한의 안전 장치
 - 사회복지기관의 재산상의 피해 보호

☐ 보상하는 손해

- 제1부문
 - 피고용인(근로자)의 부정직한 행위(절도, 강도, 사기, 횡령, 배임 등)로 인하여 피공제자(사회복지기관)가 부담하여야 할 재산의 손실을 보상
- 제2부문
 - 피고용인(근로자)의 업무상 중대한 과실로 인하여 피공제자(사회복지기관)가 부담하여야 할 법률상의 배상책임을 보상, 단 업무상 과실에 의한 배상책임의 경우 ‘의료, 간병, 치료, 재활(의료)’ 업무는 부담보

☐ 보상한도

- 1천만원~5천만원, 1억원, 자기부담금 직원당/사고당 10만원

6) 내일채움공제

(1) 내일채움공제

☐ 내용

- 중소기업 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기재직한 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급

☐ 혜택:

- 원금에 복리까지 가산
- 가입자혜택:
 - 중소기업: 가입 납입금 전액 손금(법인기업)인정 또는 일반연구 인력개발비 세액공제 적용(당기 발생액의 25% 혹은 증가발생액)
 - 핵심인력: 5년만기제직 후 본인의 납입금 대비 3배이상(세전) 수행
5년 만기시 본인 납입금 대비 3배이상(세전) 수령가능
5년 만기시, 기업납입금에 대한 근로소득세 50%상당 감면

☐ 공제부금안내

- 지급: 10년 이상 납입회원으로 만 60세 이상(일시금 및 연금 지급 선택가능)

☐ 가입자혜택:

- 납부방법: 이자소득세: 0~4.0% 내외, 직장공제회 초과반환금에 대한 세액계산특례적용(일반 금융상품은 15.4%/세금우대 9.5%)
- 종합소득세: 공제회의 이자소득금액에 관계없이 종합소득과세 제외(일반금융상품 연간금융 소득 2천만원 초과시 초과분 종합소득과세)

☐ 특기사항:

- 적립형공제급여 가입자격 유지위해서는 사회복지업무에 재직중이어야 함 나
- 자격유예조치: 일반회원 중 퇴직자가 본인희망에 의하여 2년간 유예기간 두어 자격유지가능. 유예기간 만료시 자동으로 회원자격상실. 유예기간 중 공제부금 12개월 미납시에도 회원자격 상실

☐ 자격상실

- 일반회원은 퇴직/탈퇴/제명/12개월이상 미납시 자격상실

(2)청년재직자 내일채움공제

☐ 지원대상

- 청년: 중소/중년기업에 6개월 이상 재직중인 청년 정규직 근로자(만 15세~34세이하)(가입제 외: 해당기업 최대주주/최대출자자/최대주주 혹은 최대출자자의 배우자 또는 직계비속/형제 자매 등)
- 기업: 중소기업법상 중소기업, 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법상 중견기업
-

☐ 가입제외대상

- 휴폐업/세금체납, 부정한 방법으로 공제금을 지급 받으려고 하는 등의 사유로 중진공예 의하여 계약이 해지 된 후 1년 미경과, 중소기업기본법에 따른 중소기업이 아닌 기업

□ 가입기간: 5년

□ 지원내용

- 청년/기업/정부가 함께 적립→5년 근속시 3천만원 자산형성
- 청년: 5년간 720만원 적립
- 기업: 5년간 1,200만원 적립
- 정부: 3년간 1,080만원 적립(3년간 1,080만원 적립(3년간 7회 분할적립))

□ 중도해지 지급사항

- 중소기업 귀책시 공제부금 및 정부지원금 모두 청년근로자가 수령
- 청년근로자 귀책시, 중소기업 기여금은 기업이 수령하고, 청년근로자 납입금 및 정부지원금은 청년근로자가 수령 “

7) 청년내일채움공제

□ 목적

- 미취업 청년의 중소 중견기업 유입을 촉진하고 청년 근로자의 장기근속과 자산형성 지원
 - 2년형: 중소 중견기업에 취업한 청년이 2년간 300만원을 적립하면 정부가 900만원, 기업이 400만원을 공동적립하여 만기시 1,600만원의 목돈마련
 - 3년형: 중소 중견기업에 취업한 청년이 3년간 600만원을 적립하면, 정부가 1800만원, 기업이 600만원을 공동적립하여 만기시 3,000만원의 목돈마련

□ 사업절차

- 청년 정규직 취업(채용)→청년공제가입→공제금적립(2년/3년)→만기지급

□ 지원대상

- 청년:
 - 만 15세 이상, 34세 이하로 중소 중견기업에 정규직으로 취업한 청년, 군필자의 경우 복무기간에 비례하여 참여제한 연령을 연동하여 적용하고 최고 만 39세로 한정
- 기업:
 - 고용보험 피보험자 수 5인 이상 중소 중견기업(소비향락업 등 일부업종 제외), 다만, 벤처기업, 청년 창업기업 등 일부 5인 미만 기업도 참여가능

□ 지원내용

- 청년:

- 2년형: 청년 본인이 2년간 300만원 적립시 정부와 기업이 공동적립-> 2년 후 만기공제금 1,600만원 +이자수령
- 3년형: 청년 본인이 3년간 600만원 적립시 정부와 기업이 공동적립 -> 3년후 만기공제금 3,000만원+이자수령

- 기업

- 2년형: 2년간 채용유지지원금 500만원 지원(이중 400만원은 청년의 장기근속 지원을 위해 적립)
- 3년형: 3년간 채용유지지원금 750만원 지원(이중 600만원은 청년의 장기근속 지원을 위해 적립)
- 인재육성형 전용자금 지원대상으로 편입 등 중소벤처기업부 40여개 사업 참여시 혜택

8) 경기도 사회복지공제회

□ 내용

- 매월 일정금액의 부담금 납부 후 만기 후에 원금과 이자를 수령하는 저축상. 장기저축급여 가입시 회원자격 부여와 동시에 다양한 회원복지서비스 제공

□ 혜택

- 이자율:(급여율): 고정금리: 3년만기 2.5%, 5년만기 2.95%, 10년 이상: 3년까지 2.7%, 3년이후 변동금리
- 가입구좌: 1구좌 1만원 최소 1구좌~최대 70구좌까지 신청(납입한 공제급여는 사업비 미차감하여 가입 철날부터 원금 100% 보장)
- 연금지급: 10년 이상 납입회원으로 만 60세 이상(일시금 및 연금 지급 선택가능)

□ 세제혜택:

- 이자소득세: 0~4.0% 내외, 직장공제회 초과반환금에 대한 세액계산 특례적용(일반금융상품은 15.4%/세금우대 9.5%)
- 종합소득세: 공제회의 이자 소득금액에 관계없이 종합소득과세 제외(일반금융상품 연금지급소득 2천만원 초과시 초과분 종합소득 과세)

□ 특기사항:

- 적립형 공제급여 가입자격 유지위해서는 사회복지업무에 재직중이어야 함

- 자격유예조치: 일반회원 중 퇴직자가 본인 희망에 의하여 2년간 유예기간 두어 자격 유지가능.
유예기간 만료시 자동으로 회원자격상실, 유예기간 중 공제부금 12개월 미납시에도 회원자격 상실
- 자격상실: 일반회원은 퇴직/탈퇴/제명/12개월이상 미납시 자격상실

9) 한국사회적기업중앙협의회 공제사업단

- ☐ 가입대상: (예비)사회적기업, 사회적 기업 지향 사업체(별도 승인 필요)
- ☐ 가입기준: 1기업당 1개 가입
- ☐ 부금월액: 10만원~100만원(10만원 단위)
- ☐ 부금만기: 36개월, 48개월, 60개월
- ☐ 납입방법: CMS 자동이체
- ☐ 해지종류
 - 만기해지: 부금 납입기간 종료일 이후에 공제계약해지
 - 중도해지: 부금 납입기간 종료일 이전에 공제계약해지
 - 일부해지: 부금 7개월분 이상을 남겨놓고 나머지 부분만 해지
- ☐ 해지사유
 - 공제계약자 자유의사에 따라 해지가능
 - 공제부금의 납부를 6회 이상 계속하여 지연한 때
 - 허위 등으로 대출을 신청하거나 대출을 받은 때
 - (예비) 사회적기업 지정이 만료된 때(3개월 이내로 추가 지정이나 인증을 받지 못했을 때)
- ☐ 해지환급금
 - 만기 이전에도 자유로이 기금 가입을 해지할 수 있으므로 중도해지 수수료 등 불이익 없음
 - 해지시 납부한 부금 원금은 전액 환급
 - 12회차 이상 부금을 납부한 경우, 납부기간에 따라 소정의 이자를 추가로 지급
 - 부금납부 12회차 미만시 납부공제부금원금 지급(원금손실 없음)
 - 부금납부 12회차 이상납부시 공제부금+소정의 이자지급)
- ☐ 해지환급시 이자율
 - 13회차 미만 0%,
 - 13회차~24회차미만: 0.3%
 - 24회차~납부종료일까지: 0.8%"

10) 울산형 중소기업 내일채움공제

☐ 납부방법

- 중소기업 사업주와 핵심인력이 5년간 최소 2,000만원 이상(매월 34만원 이상), 1만원 단위로 공동납입

☐ 납부기간

- 공제계약일로부터 5년((최초가입시, 재가입시 3~5년 선택가능))

☐ 실납부액

- 핵심인력 600만원(월10만)
- 기업:1200만원
- 울산시:240만원(5년중 2년간)

☐ 납부기간: 5년

11) 노란우산공제

(1) 도입 배경

- ☐ 소기업·소상공인의 폐업·노령 등에 따른 생계위험으로부터 생활안정을 기하고, 사업재기의 기회를 제공하기 위해 사회안전망 구축의 일환으로 도입

(2) 관련법령, 고시, 규칙

- ☐ 중소기업협동조합법, 동 시행령
☐ 조세특례제한법 제86조의3 제1항, 부칙 제23조, 동 시행령·시행규칙
☐ 소기업소상공인공제 운용요강

거주자가 「중소기업협동조합법」 제115조에 따른 소기업·소상공인 공제로서 대통령령으로 정하는 공제(이하 이 조에서 "소기업·소상공인 공제"라 한다)에 가입하여 납부하는 공제부금에 대해서는 해당 연도의 공제부금 납부액과 다음 각 호의 구분에 따른 금액 중 적은 금액에 해당 과세연도의 사업소득금액(법인의 대표자로서 해당 과세기간의 총급여액이

7천만원 이하인 거주자의 경우에는 근로소득금액으로 한다. 이하 이 항에서 같다)에서 「소득세법」 제45조제2항에 따른 부동산임대업의 소득금액을 차감한 금액이 사업소득금액에서 차지하는 비율을 곱한 금액을 해당 과세연도의 사업소득금액에서 공제한다. 다만, 사업소득금액에서 공제하는 금액은 사업소득금액에서 「소득세법」 제45조제2항에 따른 부동산임대업의 소득금액을 차감한 금액을 한도로 한다.

1. 해당 과세연도의 사업소득금액이 4천만원 이하인 경우: 500만원
2. 해당 과세연도의 사업소득금액이 4천만원 초과 1억원 이하인 경우: 300만원
3. 해당 과세연도의 사업소득금액이 1억원 초과인 경우: 200만원

(3) 제도 개요

- ☐ 소기업·소상공인 지원정책에 따라 중소기업협동조합법에 의해 도입되었으며, 비영리특별법인인 중소기업중앙회가 운영하고, 중소벤처기업부가 감독하는 공적 공제제도
- ☐ 공제금은 압류 금지. 폐업 등의 경우에도 안전하게 생활안정과 사업재기를 위한 자금으로 활용
- ☐ 최대 연 500만원까지 소득공제
- ☐ 복리
- ☐ 폐업 시 일시금 또는 분할금
- ☐ 대출 : 납부금의 90% 이내

(4) 세제지원

〈표 3-4〉 세제 지원

구분	사업(또는 근로) 소득금액	최대 소득공제한도	예상세율	최대 절세효과
개인·법인	4천만원 이하	500만원	6.6%~16.5%	330,000원 ~ 825,000원
개인	4천만원 초과 1억원 이하	300만원	16.5%~38.5%	495,000원 ~ 1,155,000원
법인	4천만원 초과 5,675만원 이하	300만원	16.5%~38.5%	495,000원 ~ 1,155,000원
개인	1억원 초과	200만원	38.5%~46.2%	770,000원 ~ 924,000원

(5) 가입 및 부금

☐ 가입 제한

- 주점업 : 일반유흥주점업, 무도유흥주점업, 단란주점업
- 무도장 운영업
- 도박장 운영업
- 의료행위 아닌 안마업
- 부금 연체 또는 부정수급으로 해약처리 된 후 1년이 지나지 않은 대표자
- 여러 사업체가 있는 경우 1개 사업체만

☐ 무등록(사업자등록 없는 경우)자의 가입

- 사업사실 확인이 가능한 인적용역제공자도 가입이 가능

☐ 부금 납부

- 납부 방법 : 월 5만원~100만원까지

(6) 공제금

☐ 공제금 지급 사유

- 폐업/사망 : 개인사업자의 폐업, 법인사업자의 폐업 또는 해산, 가입자의 사망
- 퇴임/노령 : 법인대표의 질병 또는 부상으로 인한 퇴임, 만 60세 이상으로 10년 이상 부금 납부한 가입자의 공제금 지급 청구

☐ 공제금 지급

- 공제금 지급액 = 기본공제금 + 부가공제금(자산운용실적)
- 폐업사망공제금 : 기준이율에 더하여, 0.05~0.3% 가산

☐ 공제금 지급 방법

- 일시금 지급 원칙
- 분할 : 공제금 1천만원 이상, 60세 이상일 경우, 5/10/15/20년 분할 지급

☐ 지급액 예시(월납 25만원)

〈표 3-5〉 노란우산산제 공제금 지급액 예시

납입	납입원금	이자	원리금	퇴직	실지급액	소득공제	순소득	절세효과
----	------	----	-----	----	------	------	-----	------

연수	(A)	(B)	(C=A+B)	소득세(D)	(E=C-D)	절세액 (F=A*26.4%)	(G=E+F)	(H=F-D)
1년	3,000,000	38,859	3,038,859	(82,206)	2,956,653	792,000	3,748,653	709,794
2년	6,000,000	150,650	6,150,650	(148,389)	6,002,261	1,584,000	7,586,261	1,435,611
3년	9,000,000	337,124	9,337,124	(198,022)	9,139,102	2,376,000	11,515,102	2,177,978
4년	12,000,000	600,074	12,600,074	(230,562)	12,369,512	3,168,000	15,537,512	2,937,438
5년	15,000,000	941,334	15,941,334	(293,251)	15,648,083	3,960,000	19,608,083	3,666,749
6년	18,000,000	1,362,785	19,362,785	(358,058)	19,004,728	4,752,000	23,756,728	4,393,942
7년	21,000,000	1,866,351	22,866,351	(425,032)	22,441,319	5,544,000	27,985,319	5,118,968
8년	24,000,000	2,454,002	26,454,002	(494,226)	25,959,776	6,336,000	32,295,776	5,841,774
9년	27,000,000	3,127,757	30,127,757	(565,693)	29,562,064	7,128,000	36,690,064	6,562,307
10년	30,000,000	3,889,681	33,889,681	(639,488)	33,250,194	7,920,000	41,170,194	7,280,512
15년	45,000,000	9,097,723	54,097,723	(1,128,450)	52,969,274	11,880,000	64,849,274	10,751,550
20년	60,000,000	16,849,956	76,849,956	(1,816,097)	75,033,859	15,840,000	90,873,859	14,023,903
30년	90,000,000	41,308,575	131,308,575	(3,782,366)	127,526,209	23,760,000	151,286,209	19,977,634

(6) 지자체의 지원

□ 가입희망 장려금(광역)

〈표 3-6〉 지방자치단체(광역) 가입희망장려금

지자체 (광역)	지원대상 (연매출)	지원금액(원)	최대 지원금액
서울특별시	2억원 이하	2만원	24만원
부산광역시	3억원 이하	1만원	12만원
대구광역시	3억원 이하	2만원	24만원
인천광역시	3억원 이하	1만원	12만원
광주광역시	2억원 이하	1만원	12만원
대전광역시	3억원 이하	1만원	12만원
울산광역시	3억원 이하	1만원	12만원
세종시	3억원 이하	2만원	24만원
경기도	3억원 이하	1만원	12만원
충청남도	3억원 이하	1만원	12만원
전라남도	3억원 이하	2만원	24만원

경상남도	3억원 이하	1만원	12만원
제주특별자치도	2억원 이하	2만원	24만원

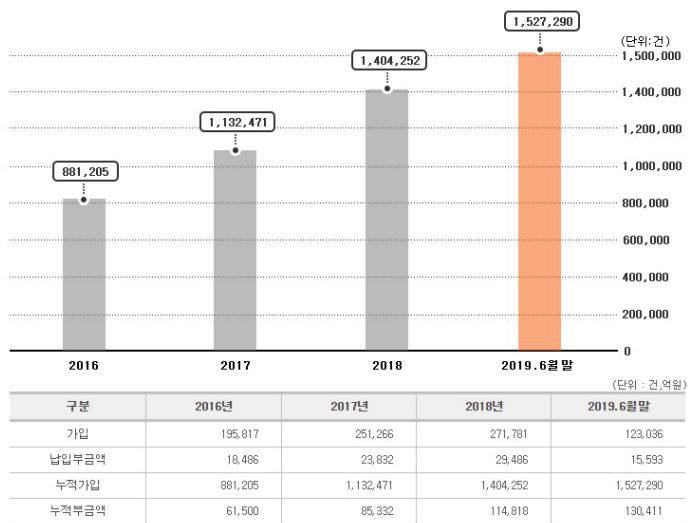
□ 지자체 지원(기초)

<표 3-7> 지방자치단체(기초) 가입희망장려금

지자체 (기초)	지원대상 (연매출)	지원금액(원)	최대 지원금액
강원 내 전체 시,군	1억원 이하	5만원	150만원
충북 내 시,군 (청주시 제외)	3억원 이하	1만원	12만원
충북 청주시*	2억원 이하	1만원	12만원
충남 당진시	3억원 이하	2만원	24만원
전북 내 전체 시,군	3억원 이하	1만원	12만원
전남 광양시	2억원 이하	1만원	12만원
경남 양산시	3억원 이하	1만원	12만원

(7) 경영공시

<그림 3-3> 노란우산공제 경영공시



12) 전통시장 화재공제

(1) 도입 배경

- ☐ 전통시장 화재공제는 '16년 서문시장 화재를 계기로, 민간보험사가 부담하기 어려운 리스크를, 당사자 상인이 능동적으로 참여하고 정부가 보조하는, 전통시장 화재 '공제'의 정책성 공제를 통해 해소하고자 출발하였음
- ☐ 다만, '18년 10월 기준 공제 가입률이 전국 4.71%, '19년 5월 현재 8% 수준으로 저조하여, 전통시장상인들의 사회안전망 구축이라는 정책목적 달성이 불투명한 상황으로, 상품과 운영 방안 등의 구조적 개편이 요구되는 상황

〈표 3-8〉 전통시장 화재공제 지역별 및 전국 가입 현황('18.10.2 기준)

지 역	가입점포수	전체점포수	가입률
강 원	1,334	6,658	20.04%
전 북	706	5,216	13.54%
서 울	4,257	50,549	8.42%
경 기	1,340	19,610	6.83%
전 남	389	7,109	5.47%
인 천	479	10,587	4.52%
울 산	159	3,840	4.14%
충 남	272	7,701	3.53%
대 구	223	14,303	1.56%
충 북	87	7,165	1.21%
대 전	39	3,360	1.16%
경 남	175	18,970	0.92%
광 주	30	3,276	0.92%
부 산	246	29,605	0.83%
경 북	87	16,431	0.53%
체 주	22	4,281	0.51%
세 중	1	532	0.19%
계	9,846	209,193	4.71%

※ 자료 : 소상공인시장진흥공단(이훈 의원 발표)

(2) 제도 개요

- ☐ 기획재정부가 만들고, 소상공인시장진흥공단(공공기관)이 위탁을 받아 진행하는 정책성 공제임.
- ☐ 민간보험사가 보험상품으로 내놓기를 꺼려하는 전통시장에 대해, 정부가 나서서 만들고, 공공기관을 통해 운영하고 있음.
- ☐ 상인들의 참여로 공제기금을 마련하고, 정부는 사업운영비를 지원해 일반 보험보다 저렴하게

화재에 대비할 수 있는 상품

- ☐ 정부지원으로 저렴한 공제료 가능
- ☐ 보험사의 보험가입 거부 없이 가입 가능
- ☐ 가입 목적물 및 기간 : 점포, 시설 및 집기, 상품
- ☐ 공제료 예시

<표 3-9> 전통시장화재공제 공제료(예시)

★ 공제료 일시납

구분	A급		
	1년	2년	3년
알뜰형/2천만원 (건물/동산 각 1천만원)	66,000	115,400	165,000
일반형/4천만원 (건물/동산 각 2천만원)	132,000	231,000	330,000
확강형/6천만원 (건물/동산 각 3천만원)	198,000	346,400	495,000

구분	B급		
	1년	2년	3년
알뜰형/2천만원 (건물/동산 각 1천만원)	101,500	177,600	253,700
일반형/4천만원 (건물/동산 각 2천만원)	203,000	355,200	507,500
확강형/6천만원 (건물/동산 각 3천만원)	304,500	532,800	761,200

(3) 상품

- ☐ 화재공제 : 건물, 시설 및 집기, 판매중인 상품
- ☐ 특약 : 화재배상책임특약, 임차인배상책임특약, 음식물배상책임특약, 시설소유자관리자배상책임특약, 화재벌금 특약

<표 3-10> 전통시장화재공제 공제상품

구분	지급사유	지급금액	추가 공제료
----	------	------	--------

구분	지급사유	지급금액	추가 공제료
화재배상책임 특약	계약자의 과실로 발생한 화재(폭발)에 따른 제3자의 신체, 재물 배상 책임	대인 : 1인당 사망 1억원, 부상 2천만원 한도대물 : 1사고당 1억원 한도	6,200원
임차배상책임 특약	임차인(계약자)의 과실로 발생한 임차 건물에 대한 배상 책임	—	가입 시 건물요율의 10% 할인 적용
음식물배상책임 특약	계약자가 가입 확인서에 기재된 구역 내에서 타인에게 음식물을 공급한 후 그 음식물로 생긴 우연한 사고로 타인의 신체 및 재물에 손해를 입힘으로써 발생하는 법률상의 배상책임	대인 : 1인당 1천만원, 1사고당 1억원 한도대물 : 1사고당 1천만원, 공제기간 중 5천만원 한도(자기부담금 30만원)	16,600원
시설소유자·관리자	계약자가 소유, 사용 또는 관리하는 시설 및 그 시설의 용도에 따른 업무수행으로 생긴 우연한 사고(화재, 폭발사고 제외)로 타인의 신체에 장애 또는 재물에 손해를 입힘으로써 발생하는 법률상의 배상책임	대인 : 1인당 1천만원, 1사고당 1억원 한도대물 : 1사고당 1억원, 공제기간 중 1억원 한도(자기부담금 10만원)	26,600원

13) (사)강원도 일자리 공제조합

(1) 설립 배경

- ☐ 강원도의 열악한 노동환경을 극복
 - 강원도형 일자리공제 모델 요구됨.
- ☐ 도비 등 재원 누적부담 가중
 - 자주적, 지속가능한 운영구조 마련
 - 시범사업이었던, 안심공제 목표 가입자 1만명 공제적립금(1인당 3천만원, 1만명 3000억원) 활용
- ☐ 중소벤처기업진흥공단이 관리하는 ‘중소기업인력지원특별법’ 하 성과보상기금(일명 내일 채움공제)의 강원도형 운용을 위해 만들게 됨.
 - 애초 250명 대상 시범사업이 큰 호응을 얻으면서 시작됨.
 - 강원도의 지방자치단체 지원자금이 도외로 유출되는 것을 우려하여, 자체적으로 사업을 시작하도록 기획하면서 공제조합 설립 개시함.
 - 이후 중소벤처기업진흥공단과 결별하고, 사업을 ‘강원신용보증재단’에 위탁하게 함.

(2) 조합 개요

□ 설립 목적

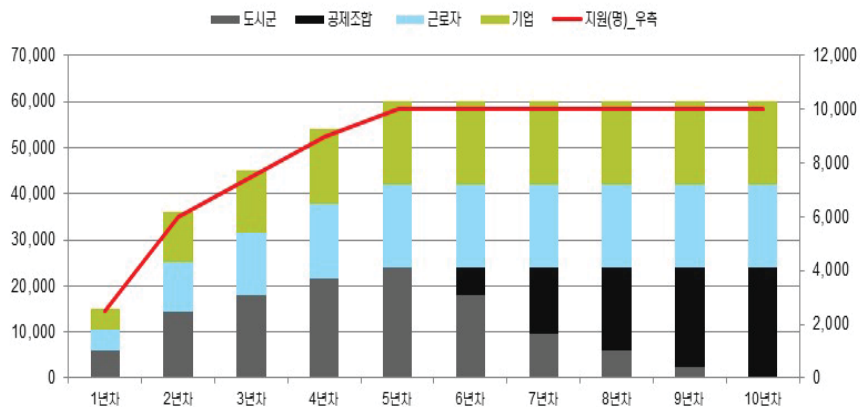
- 노사정 상생협력 일자리생태 구축 지원 : 강원도형 황금삼각형 모델\
 - 근로자의 실질소득 향상, 실직(퇴직)시 교육훈련 강화 : 노동시장 재진입 지원
 - 근로자 장기재직 유도와 양질의 숙련된 근로자 양성 : 기업의 경쟁력 강화
 - 공제기금, 기금확대, 기업복지, 교육복지 등 목적사업 : 노동정책 모범모델
- 설립근거 : 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가)
- 회원 : 일자리안심공제 가입근로자와 기업주, 비가입 일반조합원 10만명 목표
- 운영재원 : 국/도비 보조, 기업/근로자 출자금, 공제운용 수익금 등

□ 설립 절차

- 설립준비(계획 및 정관)
- 발기인 총회
- 창립총회
- 설립허가(고용노동부)
- 설립등기(법원)
- 설립신고 및 보고
- 조합운영

□ 사업운영 재정 전망

〈그림 3-4〉 강원도 일자리공제조합 연도별 지원



(3) 사업 내용

□ 공제조합 목적사업

- 기금 확대사업 : 회원(비회원) 기업/근로자 대상 퇴직연금(일정수익 배당)
- 기업복지사업 : 재해보험, 단체상해보험, 단체상조, 재해보조 등(회원확보)
- 교육복지사업 : 회원(비회원) 대상 직무/소양교육 수탁, 국내외 기술연수 등 수탁
 - 노동시장 재진입, 기업의 경쟁력 강화, 노동정책 모범모델 창출

□ 강원신용보증재단(운용위탁사업자) 연계사업 : 금융기관과 협약, 시너지 효과 창출

- 재단의 보증사업인 3만여 기업 연계
- 공제사업과 연계 : 기업 기여금 부담을 완충하고, 근로자의 생활안정자금을 지원함
 - 회원사 대출시 전액 보증
 - 보증료 인하
 - 보증한도 상향 조정
 - 공제기금 예치
 - 가입근로자 생활안정자금 대출(적립금 한도)

□ 공제사업과 목적사업, 재단연계사업을 펼쳐, 조합원 1만명 유지시 조합자립 2031년.

□ 자영업자 재활기금(기획 단계에서 노란우산공제 지원으로 변경됨)

- 3년간 도시군 50%, 자기부담 50%
- 나머지 7년간 자기부담 100%
- 가입자격: 3년 업력 보유자

〈표 3-11〉 자영업자 재활기금

일정액 (선택)	도비지원 (8년간 50% 매칭)	사업주 납입 (10년간)	수령	
			일시금	20년 연금(월)
20만원	360만원	2,040만원	2,582만원	12만원
30만원	540만원	3,060만원	3,872만원	19만원
40만원	720만원	4,080만원	5,160만원	25만원

* 이율은 내일채움공제 현이율 연 1.61%를 반영함.

〈그림 3-5〉 자영업자 재활기금 지원금 규모



(4) 현황

□ 가입 현황

〈표 3-12〉 강원도 일자리 안심공제 가입현황

구분	합계	2017년	2018년	2019년
근로자	4,924	399	2,263	2,262
기업	1,353	36	772	545

□ 규모별 가입 현황

〈표 3-13〉 강원도 일자리 안심공제 가입현황(규모별)

구분	근로자		기업		기업당 가입근로자 수
	건수	비중	건수	비중	
합계	4,509	100.0	1,305	100.0	3.46
5인 미만	661	14.7	473	36.2	1.40
5인 이상 ~ 10인 미만	1,089	24.2	426	32.6	2.56
10인 이상 ~ 30인 미만	1,490	33.0	322	24.7	4.63
30인 이상	1,269	28.1	84	6.4	15.11

(5) 평가와 향후 방향

- ☐ (사)강원도 일자리공제조합은 내일채움공제의 강원도형인 ‘강원도형 일자리 안심공제’ 임.
강원도 자체 사업으로서, 공제조합의 사업은 아님.
 - 다만, 강원도형 일자리 안심공제의 가입자는 공제조합의 가입자가 됨.
- ☐ 공제조합은 강원도형 일자리 안심공제의 가입자를 풀로 가지고 있음으로써, 이들 근로자와 근로자가 소속된 기업에 대해 강원도가 하기 어려운 복지사업을 추진하고 있음
 - 예컨대, 강원도 공무원보다 더 높은 혜택의 병원 건강진단 계약이라던가 상조 서비스라던가, 리조트의 활용이라던가 등임.
- ☐ 향후 수익사업 확대예정이며, 이를 통한 복지사업 확대를 도모하고 있음.
 - 보험대리점 사업
 - 연구용역 허브 사업
 - 렌터카를 통한 관광 진흥과 수익의 확대
 - 고향세

(6) 조직 방향

- ☐ 공제조합 설립시 운영재원을 도 재정으로부터 확보할 예정이었으나, 지방자치법상 제한에 따라 곤란
- ☐ 현재 지방자치단체 출자 출연기관인 강원일자리재단에 사업을 이양하는 과정을 진행 중.
이로써, 사업운영 비용 등 강원도로부터의 지원에 문제가 없도록 할 예정에 있음.

14) 과학기술인공제회

(1) 설립배경

- ☐ 목적
 - 과학기술인에 대한 효율적인 공제제도를 확립함으로써 과학기술인의 생활안정과 복지증진을 도모하고 아울러 과학기술 활동을 활성화하며 과학기술 분야의 국가경쟁력 제고에 이바지함 (과학기술인공제회법)

- 국민의 정부 당시, 국책연구원의 해외 이탈을 줄이기 위한 정책성 공제로 출발함.
 - 300억원의 정부출연금 지원으로 출발하였다고 함.
 - 이후 현재는 2000억원의 과학기술장려기금이 조성되어 있는데, 재원은 정부출연 1000억원, 기술료 1000억원임.

(2) 퇴직연금 사업

- 근퇴법상 퇴직금 운용기관이 아니면서도, 과학기술인공제회법상 퇴직금 운용이 가능한 기관으로 지정되어 있음.
 - 건설근로자공제회와 더불어 퇴직금을 운용이 가능한 유이한 예외기관임
- 2008년 설립된 ‘과학기술발전장려금’의 운용수익 일부를 회원의 퇴직금에 부가해 주는 사업

<그림 3-6> 과학기술인공제회 사업별 공제이율



- 통상 1년 급여의 1%에, 목적달성을 초과한 운용수익을 더하여, 1.07%(예컨대)를 퇴직금에 부가하여 주고 있음.
- 과학기술발전장려금 운용은 별도 위원회가 담당함
- 퇴직금에 과학기술발전장려금을 부가할 경우, 실질적인 퇴직금 운용수익은 예컨대 아래와 같이 17.04%가 산출됨
 - $4.2\%(\text{과학기술인공제회 퇴직금운용수익률}) + 1.07\% \times 12(\text{과학기술발전장려금 운용수익 부가액은 연간 급여의 } 1.07\%) = 17.04\%$

□ 세제혜택

<표 3-14> 과학기술인공제회 세제혜택1

회원이 추가로 납부한 회원부담금에 대하여 최대 700만원까지 세액공제 혜택

구분	2014년까지		2015년 이후	
	연금계좌		연금계좌	
	연금저축	퇴직연금 회원부담금	연금저축	퇴직연금 회원부담금
납입한도	전 금융기관 합산 1,800만원		전 금융기관 합산 1,800만원	
세액공제한도	400만원		400만원	
				추가 300만원
세액공제율	12% (충급여가 5,500만원 이하인 경우 15%)			

- 연금계좌란?

개인별로 통합 관리되는 사적연금의 납입 인출계좌로 퇴직연금(과학기술인연금, DC, IRP)의 회원부담금 및 금융기관의 연금저축 등이 해당되며, 납부한 원금에 대해 한도까지 세액공제가 되고, 연금수령시 연금소득세(3~5%), 연금외수령시 기타소득세(15%)가 과세됨.(지방소득세 별도)

<참고> 세법개정에 따른 사례별 세액공제 금액

납입액		연금계좌 세액공제 (400만원한도)		퇴직연금 세액공제 (300만원)	세액공제 합계
연금저축	퇴직연금	연금저축	퇴직연금		
-	700만원	-	400만원	300만원	700만원
200만원	500만원	200만원	200만원	300만원	700만원
400만원	300만원	400만원	-	300만원	700만원
500만원	200만원	400만원	-	200만원	600만원
700만원	-	400만원	-	-	400만원

- 회원의 세제혜택

- 기업의 세제혜택

(3) 일반 공제사업

□ 적립형 공제

- 가입자격 : 과학기술인공제회법 제6조 제2항의 규정에 의한 대상자
- 가입한도 : 5~200구좌 한도 내에서 5구좌 단위로 가입(1구좌당 1만원)
- 회원지급률 : 연복리 3.97%(기준일자 : '19.04.01)
- 세제혜택 : 저율과세 0%~4% 내외, 분리과세로 금융소득종합과세포함대상이 아님
- * 단, 일시금 수령 시 퇴직일 이후 이자에 대해서는 일반과세

<표 3-15> 과학기술인공제회 세제혜택2

퇴직연금 부담금 납입액(사외적립)은 세무상 비용으로 전액 인정되어 법인세 절감효과 발생

구분	퇴직금제도	퇴직연금제도
적립방식	사내적립(강부상)	사외적립
손비인정	사내총담금 손비인정 한도 단계적 축소 후 폐지 (‘14년 10% → ‘15년 5% → ‘16년 이후 0%)	납부하는 사용자부담금 100% 전액 손비인정

- (예시) 기업의 당기순이익 10억, 퇴직연금 2억 납입가정

구분	퇴직연금 미가입	퇴직연금 가입
당기순이익	10억	10억
손비인정	-	2억
과세표준	10억	8억
산출세액	1.8억	1.4억
결세효과 (지방세 제외)		0.4억

⚠ 퇴직급여 사외예치분에 대한 세무조정 이익 조정사항이 없다고 가정

- 법인세율

구분	2억 이하	2억초과 ~ 200억 이하	200억 초과 ~ 3천억 이하	3천억 초과
세율	과세표준의 10%	2천만원 + 2억을 초과하는 금액의 20%	39억 8천만원 + 200억을 초과하는 금액의 22%	655억 8천만원 + 3천억을 초과하는 금액의 25%

- 연금 수령시에도 퇴직 시 정해진 세율(분리과세)로 동일하게 적용
- 납부방법 : 매월 기관 급여계좌에서 공제 후 기관 송금
 - * 단, 개별납입자(휴직/파견)의 경우 정해진 계좌로 기관 급여일에 개별입금 시 해당월 가입이 가능(기술사 회원의 경우 매월 10일, 15일 금융결제원을 통하여 출금 후 20일 이후 마감)
- 회원의 자격취득 : 회원이 되고자 하는 자는 공제회 소정의 가입절차에 의하여 신청을 하여야 하며 최초의 부담금을 납부한 날(급여일 기준)에 회원자격이 취득됨.

□ 목돈급여

- 회원의 여유자금(목돈)을 일시에 거치하여 높은 이율로 안전하게 증식시켜 주는 저축 사업
- 가입대상
 - 과학기술인공제회 의 퇴직연금급여사업 및 적립형공제급여사업 가입회원 및 퇴직회원
 - 목돈급여 가입회원 및 만기수급자
 - 공제회 회원기관 10년 재직 후 퇴직한자(~2023.4월까지 한시적용)
- 가입한도 : 3백만원 ~ 5억원까지(1백만원 단위로 가입)
 - 단, 연금지급형(10년, 15년, 20년)의 최소가입금액은 3천만원
 - 비과세종합저축(자격보가_내)은 5천만원까지 가입 가능(3백만원~5천만원까지, 전 금융기관 5천만원 한도 내)

□ 목돈급여(적금형)

- 목표금액을 정하고 매월 일정금액을 납입하여 높은 연복리 이율로 목표금액을 달성할 수 있도록 하는 저축사업
- 가입대상
 - 과학기술인공제회 의 퇴직연금급여사업 및 적립형공제급여사업 가입회원 및 퇴직회원
 - 목돈급여 가입회원 및 만기수급자
 - 공제회 회원기관 10년 재직 후 퇴직한자(~2023.4월까지 한시적용)
- 가입한도 : 3년(36회)형 월 265천원, 5년(60회)형 월 155천원
 - 목돈(일시금) 5억한도에 포함되지 않음
 - 비과세종합저축은 5천만원(일시금형 포함)까지 가입 가능, 전금융기관(공제회) 5천만원 한도 내
 - 미납월이 있는 경우 미납분에 대한 추가 납입은 불가
- 회원지급률 : 연 3.4%(2019.4월 기준) / 연복리 / 3년형, 5년형 동일 / 고정금리

□ 대출

- 적립형공제 담보대여(한도대여) : 회원의 적립형공제급여를 담보로 회원의 긴급자금 필요시 적립금의 90% 내에서 대여를 할 수 있는 제도
- 보증보험대여 : 서울보증보험 협약 및 자격에 따라 보증보험증권을 담보로 하는 추가대여

4. 해외유사 공제기관 사례 조사 및 분석

1) 개요

해외의 유사공제기관 사례조사 및 분석을 위해서는 해외의 법제도 및 환경에 대한 이해가 선행되어야 하며, 이러한 차이점에 대한 인식을 바탕으로 각국의 유사 공제기관의 종류, 법제 및 감독기구를 개략적으로 살펴보고 영국, 미국, 일본, 북유럽의 유사 공제기관 사례조사 및 분석을 실시하고자 함

(1) 영국의 공제관련 제도

- ☐ 영국에서의 공제는 비영리 협동조직을 총칭하거나 상호부조와 관련된 개념 혹은 그 기능을 지칭하고 있음. 공제조합이라는 명칭은 법률상 ‘금융서비스시장법’에서 최초로 언급됨
- ☐ 영국에서의 유사 공제기관은 친목조합, 주택금융조합, 산업복리급부조합, 신용조합 등으로 나뉘고 있으며, 공제기관에서 수행하는 사업은 친목조합 중심, 여수신, 실업급여, 상호보험, 소득보장 등임
- ☐ 영국의 공제관련법은 친목조합법(Friendly Society Act), 금융서비스시장법(FSMA), 주택금융조합법 등이 있음.
- ☐ 공제사업 영위와 관련하여 영국에서는 공제조직에 대해 한정적으로 보험사업을 허용하고 있음. 공제에 대한 감독은 금융감독청(FSA)에서 수행함

(2) 미국의 공제관련 제도

- ☐ 미국에서의 유사 공제기관은 우애조합(Fraternal Benefit Society), 리스크 교환조합(Reciprocal), 자선기부연금(Charitable Gift Annuity), 복수고용주복리후생제도(Multiple Employer Welfare Arrangement), 위험보유그룹 등이 있음
- ☐ 미국에서의 공제기관 관련 법제는 보험법, 공제보험법, 비영리회사법, 내국세법, 위험보유그룹법(RRGA), 우애조합에 관한 보험모델법 등이 있음
- ☐ 미국 공제법제의 특징은 각 조직형태별 모델법(모델법이 있는 경우)과 각 주 보험법(규제하는 주만)이 동시에 적용됨. 다만, RRG에 대해서는 연방법 우선 적용(1주에 면허, 이외는 신고).

(3) 일본의 공제관련 제도

- ☐ 일본에서 공제조직의 종류는 근거법이 있는 공제(제도권공제), 근거법이 없는 공제(지자체공제, 기업내공제, 노조공제, 자연공제), 무인가 공제(1천인 이하, 적용제외공제)로 구분됨
- ☐ 일본에서의 공제기관 관련 법제는 보험법, 보험업법, 각법(농업협동조합법, 수협법, 소비생활법, 중기법, 삼림법)등이 있음
- ☐ 일본 공제법제의 특징은 모든 보험 및 공제조직을 보험업법의 규제대상에 포함시키고, 선별적으로 적용제외의 범위를 정함에 있음

(4) 북유럽의 공제관련 제도(겐트(Ghent)를 중심으로)

- ☐ 겐트란 벨기에 겐트지방에서 발원한 실업보험조합을 의미하며, 특징으로는 노동조합 자체 운영하며 실업보험에 대하여 지자체가 재정을 지원하는 조직임
- ☐ 겐트는 발전하며 스웨덴, 덴마크, 핀란드, 프랑스 기타와 같은 북유럽으로 전파되었음
- ☐ 각국의 겐트는 가입방식에 차이가 있음. 벨기에의 경우 국가 강제가입 형태 겐트로 운영되며, 스웨덴/핀란드/덴마크의 겐트는 실업보험조합에 임의 가입하는 형태로 운영되고 있음

2) 영국 Holloway Friendly Society

☐ 설립배경 및 목적

- 1870년대 영국 보수당 출신 의회의원이자 공장주인 George Holloway는 질병 혹은 상해로 말미암아 발생된 소득손실로 직원들이 당면한 생활고(주거비, 식비 생활비 마련의 어려움)를 해소하기 위하여 친목조합을 설립
- 회원들의 소득손실을 대체할 수 있는 방안(Income Protection) 마련을 위하여 세계 최초로 소득보장 프로그램(Holloway Contract)를 개발함

☐ 목적사업

- 질병 혹은 상해 등으로 인한 무능력(Incapacity)으로 인한 실업에 의하여 소득에 손실이 발생한 회원들에 대한 소득보장
- 판매상품을 통하여 소득보장 상품이 판매되며, 일부 상품의 경우 가입회원의 퇴직연령시 적립금을 연금으로 지급하는 상품을 판매

☐ 보상재원

- 현재 공제(Mutual Society)로 운영중이며 목적사업 및 조직운영은 회원들의 공제료(보험료)를 통하여 운영되며, 2018년 기준으로 공제금(보험금) 청구건의 98% 지급할 정도로 내실있는 경영 유지

□ 판매상품의 내용

- 현재 판매되고 있는 상품은 총 4가지 플랜으로 운영되고 있으며, 상품은 가입자의 실업시 소득보호만을 위한 상품들 3종(Short-term Income Protection, Purely Income Protection, one2protect Income Protection)과 소득보호 및 투자를 겸하는 상품(Clsic Plus) 1종으로 구성됨

□ 가입대상

- 가입자는 근로자, 자영업자, 회사임원 등으로 폭 넓게 가입가능함
- 판매상품에 대한 상세사항은 아래와 같음

□ 보상내용

- 질병으로 혹은 상해로 인한 실업시 연간 소득액의 60%를 가입자에게 지급
- 급여수령 기간 혹은 소득보호 급여가 52주간 지급 후 보험료 납입면제
- 특약가입시 연간 10%한도 내에서 수령하는 급여를 물가연동으로 수령가능

<표 3-16> 영국 Holloway Friendly Society 상품의 보상

구분	Short-term Income Protection	Purely Income Protection	Clsic Plus	one2protect Income Protection
플랜성격	소득보호만	소득보호만	투자과 소득보호	소득보호만
가입자	근로자, 자영업자, 회사 임원			
가입가능연령	18~59세		18~54세	18~59세
최저 가입기간	5년			
플랜만가지 최대나이	50~70세			
보상금 지급시까지 대기 기간(Deferred Period)	1, 4, 8, 13, 26 또는 52주		4, 8, 13, 26 또는 52주	1, 4, 8, 13, 26 또는 52주
보장가능한 최대수입(세전)	연간 10만 파운드 한도			
최대 혜택률	보장가능한 최대수입의 60%			
가입자가 받을 수 있는 최대급여	연간 6만 파운드			
최대한 청구할 수 있는 소 득보호 기간	1년 혹은 2년만	플랜만기일까지		
플랜중 반복청구 가능여부	가능			
수령할 수 있는 급여는 동 일하게 유지되는가?	유지 (단, 옵션으로 RPI 연동하여 증가하게 할 수 있음)			
무능력의 정의	보장기간 중 발생한 질병이나 상해로 자신의 직업에 복귀할 수 없게 된 경우		보장기간 중 발생한 질병이나 상해로 104주동안 자신의	보장기간 중 발생한 질병이나 상해로 자

		직업에 종사하고, 그 이후 자신의 직업 혹은 적합한 직업에서 종사하는 경우	신의 직업에 복귀할 수 없게 된 경우
공제료(보험료) 갱신여부	고객연령에 대한 요율표 적용하며, 매년 1월 1일 갱신		초기 5년간 갱신 없고, 5년 도과시 매년 갱신
수령하는 급여와 소매가 지수(RPI)와의 연계여부	옵션선택시 RPI연동 (단, 연간 최대 10% 한도)		
보험료(공제료) 납입유예제도 유무	보상금 지급시까지의 대기기간 이후 (급여 수령시 납입유예)	52주의 급여가 지급된 후 납입면제	보상금 지급시까지의 대기기간 이후 (급여 수령시 납입유예)
소득수준 보장옵션 존재여부	존재	없음	존재
실업급여 청구기간동안 급여의 지급주기 및 방법	매월 2회 직접지급		
플랜만료시 면세혜택여부	면세혜택 없음	면세혜택 있음	면세혜택 없음
플랜에의 추가혜택	무료회원 지원 프로그램		
기타	최저보험료 월 8파운드	재활급여: 있음(사고발생 후 파트타임 혹은 권한이 줄어든 임무를 맡아 복귀할 수 있는 경우, 최대 12개월 한도로 풀타임 직업으로의 복귀를 지원하기 위한 급여) 비례적 소득급여: 있음(새로운 직업 혹은 급여가 낮은 곳으로 취업시 12개월간 감소한 소득의 일부를 반영한 급여 제공가능)	

3) 미국의 유사공제조직 및 그 사례

미국의 사례는 대학경영자협회의 책임보험 공제조직인 UEI(United Educators Insurance, a Reciprocal Risk Retention Group) 와 EIS 사례를 바탕으로, 책임보험의 공동 위험회피로서, 공제제도의 단면을 살펴보고자 함

(1) 미국 UEI(United Educators Insurance, a Reciprocal Risk Retention Group)

UEI는 미국경영자협회가 운영하는 리스크리텐션그룹(RRG)임. 리스크리텐션그룹은 1982년 제정된 관련 연방법에 근거한 상호보험조합형태인데, 회원들을 대상으로 책임보험만을 판매할 수 있는 제한적 보험회사임. 70~80년대, 제조물책임 및 이에서 확대된 책임보험에 관한 RRG ACT, 이를 근거로 수립된 RRG의 대표적 회사가 UEI임(미국에서는 RRG ACT에 따라 200여개의 RRG가 활동하고 있음). UEI는 법상 보험사업범위가 책임보험에 제한되어 있으므로, 책임 보험 외의 보험상품 공급은 자회사인 EIS를 통하고 있음.

□ 설립 배경 및 목적

- 법인 개요

<표 3-17> U티 법인개요

구분	내용
법인명	United Educators Insurance, a Reciprocal Risk Retention Group
대표	Janice M. Abraham
주소	7700 Wisconsin Avenue, Suite 500, Bethesda, MD 20814 +1.800.346.7877
설립년도	1987
근거법	the Liability Risk Retention Act(LRRA)
주요 사업	* schools, colleges, universities를 위한 상업책임보험 대체서비스 * 구성원과 기관의 사고예방 지원을 위한 위험관리서비스
회원	1,300 학교 회원 (미국내 schools, colleges, universities)
신용	A(A.M. Best.)

- the Liability Risk Retention Act(LRRA)에 따라, 미국경영자협회에 의해 1987년 설립된 Risk Retention Group.
- RRG(Risk Retention Group)으로서 동종의 위험을 가진 회원의 동종 위험 보장을 위한 상호보험조합임.

- 설립배경

- 1970년대 미국 의회는 직면한 제조물책임보장(product liability coverage) 위기를 타개하기 위해, 수년간의 연구 끝에 1981년 개인 또는 사업자들은 제조물배상책임 자가보험 운영체 “Risk Retention Group” 설립/운영을 가능토록 하는 the Product Liability Risk Retention Act를 제정함. 이어, 1980년대에는 기업들이 1970년대와 유사하지만 다른 형태의 책임보험문제에 직면하게 됨에 따라, 제조물책임보장에 제한된 the Product Liability Risk Retention Act를 확장하여 모든 형태의 상업적 책임보험을 “Risk Retention Group” 으로 보장할 수 있도록 하는 the Liability Risk Retention Act (LRRA)를 제정하고, 각 주로 하여금 “Risk Retention Group” 의 설립과 운영에 대해 규정할 수 있도록 함.
- 위험보유그룹 RRG는 회원을 대신하여 배상책임을 부담하는, 주법에 따라 설립된 법인 또는 유한책임조합임. 그룹의 구성원은 관련 업무 또는 공통 비즈니스 노출, 거래, 제품, 서비스 또는 전제에 따라 책임 활동과 관련되거나 유사한 활동을 수행해야함. 회원은 그룹에 대한 소유권이 있어야하며 그룹 회원만 혜택 받을 수 있음. 위험 보유 그룹은 책임 손실 노출에만 적용됨.

〈표 3-18〉 Risk Retention Group 조직의 제도상 장점, 단점

장	단
- 복수 주의 신청서 및 라이선스 요구 사항 회피 - 위험 및 소송 문제에 대한 회원 관리 - 적용 범위 및 효율이 안정적인 시장 설립 - Market Residual 제거 - 대리인 및 중개인을 위한 countersignature 법률 면제 - 프론팅 수수료 없음. - 서비스 번들 해제(묵음 보험 상품을 구매하지 않아도 됨.)	- 책임 보험으로 제한. - 동종 그룹 외부의 위험을 인수하는 것은 허용되지 않음. - 회원에 대한 보장 기금에 대한 담보가 없음. - 재정 책임 법률의 준수하지 못할 수도 있음. - 신용 평가 기관의 재무 등급이 없을 수도 있음.

- 설립목적

- 1980년도 책임보험보장의 위기와 이에 따른 법제도적 정비의 배경에서, 미국대학경영자 협회 NACUBO는 전국 대학 및 대학교 비즈니스 임원 협회가 구성한 국가 태스크 포스의 권고에 따라 상업적 책임보험의 주기적 비가용성과 불규칙한 가격 책정에 대한 장기적이고 안정적인 대안을 제공하고, 교육 분야의 독특한 특성에 대한 이해로 보험 계약자의 전반적인 위험 관리 비용을 줄이기 위해 교육기관 자체보험회사(education's own insurance company) 형태가 구상되고 현실화됨.
- 이상과 같은 배경과 목적하에, 미국내 1300 대학 등 고등교육기관을 회원으로 하여 그 공여된 책임을 보장하고, 대학 운영간 발생하는 대학구성원 및 기관의 사고를 예방하기 위한 공동기구로서의 상호보험조합 UEI(United Educators Insurance)가 설립됨.

□ 조직

- 법제도

- 형태에 대한 법적 개요를 살펴보자면, UEI는 연방법(the Liability Risk Retention Act(LRRA))의 적용을 받는 상호보험조합임. 한 주의 책임보험 법률에 따라 언더라이팅을 수행하는 그룹의 Captive라 볼 수 있고, 주 법에 명시된 경우에만 연방법 규정의 적용을 받으며, 한 주 또는 D.C에서 공인 받아야 함. 가장 큰 특징으로 연방법규상 모든 소유자는 피보험자이며 모든 피보험자는 소유자여야 하는 형태임. 협회는 RRG를 소유할 수 있으나 모든 회원이 RRG의 피보험자여야 하며, 상기를 제외한 동법에 의한 조정이나 소유에 대한 제한은 없음. 보험의 범위는 (배상)책임에 국한되지만 근로자 산재 보상 및 재산세 제외.
- UEI의 설립근거법임. the Liability Risk Retention Act(LRRA)은 1986년에 제정된 제조

물책임 외 이와 유사한 책임보장(Liability Risk Retention)을 위한 책임보장법임. 보장하는 Liability와 허용조직형태에 대해서 정의하는 Sec. 3901 DEFINITIONS, 자체보험조합의 Sec. 3902 RISK RETENTION GROUPS, 구매조합의 Sec. 3903 PURCHASING GROUPS, 담보에 관한 Sec. 3904 SECURITIES LAWS, Sec. 3905 주의 허가에 관한 CLARIFICATION CONCERNING PERMISSIBLE STATE, Sec. 3906 지방법원에 의해 제기된 금지규정에 관한 INJUNCTIVE ORDERS ISSUED BY UNITED STATES DISTRICT COURTS 의 6개 장으로 구성되어 있음. 미국법률구조의 특성상 연방법과 주법과의 관계에서, RRG를 적극 허용하는 역외보험중심지 Vermont 주가 있는가 하면 그렇지 않은 주가 있는 등 주 간 규제 차이는 심하다고 함.

위험 보유 그룹 (Risk Retention Group, RRG)은 Sec. 3902 에서 규정되고 있는데, UET는 이에 따라 설립된 대체위험 이전법인임. RRG는 적어도 한 주의, 즉 주정부 또는 소재지의 법률 아래 책임 보험 회사로 성립되는데, RRG의 보험 가입자는 또한 소유자이기 때문에 회원은 모두 유사한 사업이나 활동에 종사하는 조직이나 사람으로 제한되고, 이에 따라 동일한 유형의 책임에 노출됨. 대부분의 RRG는 Captive처럼 규제되나 Captive에 대한 법률이 없는 주에 소재한 RRG는 전통적인 보험 회사로서 규제를 받고 있음.

- Sarbanes-Oxley 법은 UET 회계에 관한 기준법률임. "상장회사 회계 개선과 투자자 보호 법"(상원) 또는 "법인과 회계 감사 책임 법"(하원) 또는 Sarbox, SOX로도 불리는 미국의 회계 개혁에 관한 연방법률로서, 월드컴과 엔론 같은 거대 기업들의 잇단 회계부정으로 인해 막대한 피해가 발생하자 회계제도 개혁의 필요성이 제기되었고, 2002년 7월 30일 법안의 발의자인 상원의원 폴 사베인스(민주당, 메릴랜드)와 하원의원 마이클 옥슬리(공화당, 오하이오)의 이름을 따서 제정되었음.

이 법은 상장회사를 대상으로 한 법률로서 UET로서는 해당 대상이 아니나, UE Subscribers' Advisory Board에서 이 법률을 비롯하여 많은 연방표준법률을 자발적으로 적용하고 있음.

- 내부규정으로는, Governance:그룹의 기본정책을 정한 문서. (A) Process for election of directors by members, (B) Director qualifications, responsibilities, and compensation, (C) Director orientation and continuing education requirements, (D) Board access to management and independent advisors, (E) Management succession policies and procedures, (F) Policies and procedures providing for an annual performance evaluation of the board 등 6개 기본사항을 정하고 있음. Rules and Regulations:그룹의 명칭, 주소, 사업목적, 조합원의 자격, 회의, 이사회, 각 위원회 등을 정하는 정관과 같은 문서임. Standards and Formulas:배당에 관한 규정임. Code of Conduct:United Educators Insurance (United Educators), United Educators Management Company (UEMC), United Educators Management Company of Vermont (UEMCV), SCUUL USA, Inc., Education Insurance Services, Inc. (EIS) (collectively the Company) 의 통합 행동강령임. Conflict of Interest Policy :United Educators Insurance (United Educators), United Educators Management Company (UEMC), United Educators Management Company of Vermont (UEMCV), SCUUL USA, Inc., Education Insurance Services, Inc. (EIS) (collectively the Company) 의 통합 이해

조정 문서임.

- 조직

- 조직 구성은 이사회, 4개 위원회, 사무국으로 구성되어 있음. 이사회(subscriber' s advisory board)는 아래의 표에 있는 바와 같고, 4위원회는 Executive Committee, Audit Committee, Governance Committee, Invest Committee로 구성됨. 사무국을 관장하는 경영진은 President & CEO를 제외하고는 subscriber' s advisory board에 속하지 않은 집행임원임. 사무국 실무부서로는 회계·재무부, 기획개발부, 손해사정부, 총무부, 정보시스템부, 위험조사부, 위험관리부, 언더라이팅·계리부가 있음. (2007. 한국보험학회 [공제 사업범위 확대방안])

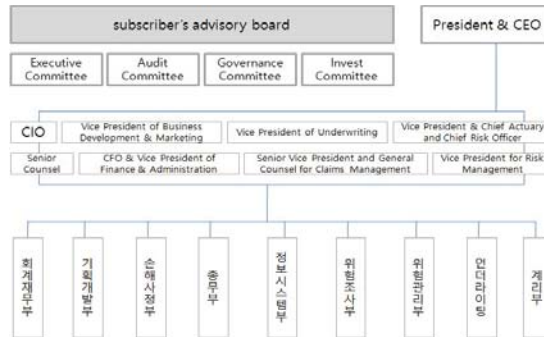
<표 3-19> UEI 위원회 인적 구성

이름	직위 및 소속 위원회	출신(소속)
Morgan R. Olsen	Chair Executive Committee, Chair Audit Committee, Member Governance Committee, Member Investment Committee, Member	Executive Vice President, Treasurer and CFO Arizona State University
Gregory D. Curtis	Vice Chair Executive Committee, Vice Chair Investment Committee, Chair	Vice Chair, Board of Visitors and Governors St. John's College
Kimberly M. Goff-Crews	Secretary/Treasurer Executive Committee, Secretary/Treasurer Governance Committee, Member	Secretary and Vice President for Student Life Yale University
Janice M. Abraham	Executive Committee, Member	President and CEO United Educators
Patrick F. Bassett	Governance Committee, Member	Trustee Williams College
Albert J. Beer	Audit Committee, Chair Investment Committee, Member	Professor, School of Risk Management St. John's University
James A. Breeding	Audit Committee, Member Investment Committee, Member	Executive Director, Department of Risk Management and Insurance Rutgers University, The State University of New Jersey
Michelle L. Chicoine	Audit Committee, Member Investment Committee, Member	Vice Rector for Operations and Finance St. Paul's School
Victoria J. Herget	Executive Committee, Member Governance Committee, Member Investment Committee, Member	Trustee Emerita Wellesley College
Donald J. Laackman	Audit Committee, Member	President Champlain College
Patricia A. McGuire	Governance Committee, Chair	President Trinity Washington University

이름	직위 및 소속 위원회	출신(소속)
Scott H. Richland	Audit Committee, Member Investment Committee, Member	Chief Investment Officer California Institute of Technology
Brandon W. Sweitzer	Audit Committee, Member Investment Committee, Member	Dean of the School of Risk Management, Insurance and Actuarial Science St. John's University

- 조직도에 대한 공개된 자료 없어, CEO를 제외한 각 집행임원의 소관 부서에 대해서는 홈페이지의 공개된 자료와 각 규정, [2007, 한국보험학회]을 참고로 구성함.

<그림 3-7> UEI 조직도



- 사무국의 인적 구성은 직원(근무직원)에 대하여는 정확한 데이터는 공개되어 있지 않음. 다만, 리크루트사의 정보로 51~200명 규모라 추정됨.) 100여명이 있고, 이들의 채용조건에 대하여는 아래의 예시를 참고.

※ 채용자격조건의 예시 ① : 언더라이터 레벨 III(숫자가 오를수록 고급)

- 학사 학위
- 최소 4년 이상의 상업 상품 인수 경험. 또는 이와 동등한 수준의 대체적인 경험.(전문가 책임, EPL 및 D&O)
- CPCU 또는 RPLU 추구
- 레벨 II 언더라이터의 숙련도를 숙달하고 팀워크, 혁신성, 결단력, 퀄리티, 진실성 등 UE의 가치를 보여야 함.
- 대인 관계, 분석력, 구두 및 서면 의사소통 기술
- 재무적 목표를 달성하기 위한 결단력을 갖췄으며 사업 목표의 중요성을 이해.
- 멀티 태스킹 및 협상 능력
- Word, Excel 및 rating 응용 프로그램과 같은 소프트웨어 응용 능력
- 상급자 개입 없이 독립적으로 일할 수 있는 능력.
- 지속적인 변화가 있는 분위기에서 생존 할 수 있는 능력

※ 자격 조건 예시 ② : Risk Programs Researcher

- 학사 학위 ; 법 또는 기타 대학원 학위
- 최소한의 감독으로 역동적이고 변화하는 작업 환경에서 독립적으로 작업할 수 있는 의지
- 강력한 청취 기술과 이해 관계자 피드백을 UE의 리스크 관리 제안과 관련한 요구를 포착할 수 있는 능력
- 광범위한 청중을 대상으로 프레젠테이션을 준비하고 발표 할 수 있는 능력을 포함한 강력한 의사소통 기술.
- 위험 및 책임 문제를 분석하고 회원 기관을 위한 솔루션을 개발하는 능력을 보여주는 강력한 연구 및 분석 기술.
- 주 및 연방 판례법, 법령, 규정 및 기타 법적 권한 기관을 분석 할 수 있는 능력
- 강력한 팀 플레이어; 위험 관리 프로젝트 팀 뿐만 아니라 청구, 언더라이팅, 사업 개발 및 커뮤니케이션을 포함한 다른 UE 부서와 협업하는 능력
- 데이터 분석, 통계 및 조사 방법론에 대한 실무적 지식 개발에 대한 의지
- 법률, 청구 관리, 위험 관리 또는 보험 관련 경험
- 일정한 변화의 분위기 속에서의 생존력

※ 자격 조건 예시 ③ : 계리

- 계리 과학, 수학 또는 통계학을 전공하는 학부생 또는 대학원생
- Classroom or work experience with R Statistical Software or another statistical software package; R 통계 소프트웨어 또는 다른 통계 소프트웨어 패키지의 강의 또는 근무 경험
- Proficiency with Microsoft Office, especially Excel and Access; Microsoft Office, 특히 Excel 및 Access 숙련도
- Good communication and time management skills; 의사소통능력 및 시간 관리 기술;
- Ability to work independently. 독립적으로 일할 수 있는 능력.

□ 재정

- 정확한 수치규모는 공개되어 있지 않고, 다만 리크루트사의 정보로서 연간 수익 \$100 to \$500 million (USD)을 추정할 수 있고, 기사로부터 \$500 million을 배당하였다는 기사를 접할 수 있음. 영업실적으로 전국의 손해보험회사 중 상위 2%이고, 실적으로 매년 갱신율 96%로서 업계 최상위를 기록함.

- AM Best사로부터 재무건전성 A(Excellent), 기업신용등급 A+(Excellent) 획득함. AM Best사의 보고서에서 위 등급은 UE의 "견고한 자본화 수준, 우수한 언더라이팅 실적, 높은 가입자 유지 비율, 적절한 유동성 그리고 교육 기관 책임 보험 시장에서의 현저한 존재감을 반영"했다고 언급했으며 "전사적 리스크 관리 프레임 워크를 갖추고 있으며 회원 교육 기관에 다양한 보상 책임 및 위험 관리 서비스를 제공" 하는 UE의 전문성을 인정.

□ 상품

- 교육자 법적 책임(ELL)

- 포괄적인 교육자 법적 책임(ELL) 상품은 기관 및 수탁자, 이사 및 임원에 대한 보험의

제공임. 교육 기관의 선택에 따라 직원, 자원 봉사자 및 학생과 인턴까지 보장함(적극적으로 캠퍼스를 안전하게 유지하기 위해 EduRisk ™ 종합 위험 관리 프로그램이 각 정책에 포함되어 있음). ELL은 교육 기관과 관련된 광범위한 잠재적인 배상 청구로부터 보호하는 프로그램임으로 차별, 교육자의 전문직 E&O, 고용 관행, 보복, 성희롱, 재직 거부 등에 대한 보장.

- 보장 범위상, 한도 : ELL 정책은 최대 4 천만 달러의 한도를 제공. Employment Retirement Income Security Act (ERISA) / Employees Retirement Income Security Act (ERISA) / Employees Retirement Income Security Act는 최대 1,000 만 달러까지의 보증을 통해 제공함. 피보험자의 광범위한 정의 : ELL 정책은 교육 기관을 대신하여 행동하는 직원, 수탁자, 자원 봉사자, 학생 (교육 기관의 행동 규범을 준수하기 위해 행동하는 경우) 및 기관 검토위원회 (비 전문직 책임)까지 보장 가능. 전세계 보호 : 전 세계적으로 적용 범위가 넓다는 것은 미국 법원에 소송을 제기 할 필요가 없다는 것을 의미. UE는 외국 국적자가 제기 한 해외 과실 소송에 대해 변호했음. ProResponse : UE의 위기 대응 프로그램 인 ProResponse는 법적 문제에 대한 합리적인 접근, 전문 홍보 상담사 지원으로 비정상적인 상황에 대응하는 데 도움을 줌. ProResponse는 UE의 ELL 및 CGL, GLX, GLU 또는 BLX와 같은 일반 책임(GL) 적용 범위를 지닌 회원이 사용 가능. 위험 관리 프리미엄 크레딧 : ELL 또는 GL 정책을 수행하는 회원은 특정 리스크 관리 활동에 참여함으로써 리스크 관리 프리미엄 크레딧을 받을 수 있음. 적용 범위 : 보험 회사는 종종 보험 계약자가 보험금 청구에 응답해야 하는 보험 증권 분쟁을 야기하며 보험 계약자는 중간에 남겨둠. UE가 1차 GL 및 ELL 적용 범위를 모두 기록 할 때 보다 광범위하고 조정 된 범위를 보증 추가. 이사회와 임원 책임 범위 : ELL 정책에는 이사회 및 임원 책임 범위가 포함되며 이러한 위험을 염두에 두고 인수 됨. 관리위원회와 임원 보장은 독립 정책으로 인수 될 수도 있음.

- 일반책임 보장(GL)

- 일반 책임 (GL) 정책은 교육 기관의 선택에 따라 교육 기관, 교육 기관의 이사, 임원, 교직원 및 직원이 신체 상해, 신체 상해 및 제3자 교육 과정에서 발생하는 책임에 대해 보장함. 피보험자에게 발생하는 부당한 또는 과실로 인하여 발생하는 제3자의 재산 손해까지 포함된 보장임.
- 알코올 남용, 캠퍼스 범죄, 성추행 및 성추행과 같은 광범위한 잠재적인 클레임으로부터 보호하고, 캠퍼스 양호실의 연합 의료 전문가 및 카운슬러, 무장 비무장 경비원, 체육 실기, 초과 자동차 보험 (GLX / GLU 만 해당), 초과 고용주 책임 (GLX / GLU 만 해당), 외국 여행, 학생 운송 (1 차 자동차 책임 보험 초과), 무인 항공기 (UAV 또는 무인 항공기)를 보장내용으로 함.
※ GLX : General Liability Excess / GLU : General Liability Umbrella
- UE의 GL 커버리지 특징으로서, UE는 엠브렐라 및 최대한의 정책 (예외 적용) 하에서 최대 4천만 달러의 한도를 사용하여 (사고 발생 당 1백만 달러 / 3백만 달러)의 총 1

차 보상 범위를 제공하며, UE의 GL 정책은 교육 기관을 대신하여 행동하는 직원, 수탁자, 자원 봉사자, 학생 (기관의 행동 강령 준수 여부를 결정할 때) 및 기관 검토위원회 (비전문직 책임)를 포함한 위원회를 대상으로 함으로써 광범위한 피보험자 범위를 가지며, 영리 법인을 인수하면 UE의 교육자 법적 책임 (ELL) 및 GL 정책은 자산의 최대 5 %에 대해 자동 적용 범위를 60일 동안 제공. 비영리 단체는 자산의 최대 5%까지 자동으로 적용하는 신규 인수 주체에 대한 보상 범위를 가지고 있음. 외국 테러 부족함의 (Endorsement)를 가지고 있는데, UE의 표준 GL 정책은 국내 테러 행위에 대한 보상, 미국 내에서 발생하는 적대적인 행동 (지역 또는 소유물 포함, 캐나다를 포함)에 대한 보장을 제공함. 외국 테러리즘 Endorsement는 교육 기관은 물론 해외여행 중인 학생 및 교수가 외국 테러 행위로 인해 발생하는 책임을 면할 수 있는 선택적인 GL 보장 범위를 제공하고 있음. 일반 책임 초과 (GLX) 정책은 성추행, 제품 / 완료 작업, 운동 TBI 및 직원 직업병에 대한 예외 사항을 제외하고 발생 당 최대 4천만 달러의 보상을 제공함. 일반 책임 엡브렐라 (GLU) 정책은 최대 4 천만 달러까지 보상 범위를 제공. 소규모 대학이나 독립적인 학교에서 일반적으로 사용되는 GLU는 포괄적인 형식을 제공.

- 공립학교(K-12) 책임 보험

- United Educators (UE)는 교육 관련 보험을 통해 공립학교 공동체를 보호하고 위험 관리 및 위기 대응에 능동적으로 접근하고 있음. 일반 책임 (GL), 자동차 책임 (AL) 및 교육위원회 법적 책임(SBLL)이 모두 포함되어 있고, SBLL을 독립 실행형 상품으로 제공할 수도 있음. 학교, 수탁자, 교육감, 임원, 직원, 학생 교사, 자원 봉사자 및 경우에 따라 학생과 인턴에 대한 보증을 제공.
- 보장 범위로서 GL / AL 커버리지 하이라이트는 블랭킷 추가 보험 계약에 의해 필요한 곳, 커리큘럼에 사용되는 자동차에 대한 관리, 양육권 및 통제 예외, 개인이나 재산의 보호를 위한 의도적인 행위 (체벌과 법 집행), 제한된 학교 오염 책임 보험, 발생 양식 (GL / AL), "대신 지불" 양식, 성적 비행 (성적 성추행 포함), 실습 또는 인턴십 프로그램에 대한 보험 (학생 포함)의 보장을 가지고 있음. SBLL 범위 하이라이트는 차별, 고용 관행, 교육자 E&O에 대해 보장함. 재보험 보장으로서 복합 지구(교구) 위험관리 풀에 대한 재보험을 위해 UE는 해당 풀의 보장 범위를 뒷받침하는 재보험 계약을 제공 할 수 있음. 공립학교 위험 관리 서비스로서 공립학교 리스크 관리 전문가 상담 및 연례 공립학교 컨퍼런스 회원 모집으로 회원들이 상호 간 또는 UET임을 만나 모범 사례를 공유할 네트워크 형성 기회를 제공함. 공립학교 자문위원회 (Public School Advisory Committee)는 우선 순위가 높은 주제를 논의하기 위해 정기적인 전화 회의를 개최하도록 함. 테러리즘 : UE의 공립학교 책임 상품에는 국내 테러 행위에 대한 보상 포함. 미국 내에서 발생하는 적대적인 행위 (해당 영토 또는 소유물 또는 캐나다)를 포함.

- Liscensed Professional Liability

- LPL 서비스는 다른 정책에서 자주 제외되는 상황을 다루며 전문 라이선스와 관련된 프로그램이나 서비스의 위험 관리용 상품으로, 보상내용은 일반 책임(GL) 및 교육자 법적 책임(ELL) 보험을 보완하여 기관이 총 위험 비용을 절감할 수 있도록 하는 상품임.

- 보상범위는 인턴십에 참여한 학생, 교육 기관, 인턴 감독관이며, 클레임 당 최대 \$ 1M / 총합 최대 \$ 3M를 제공하는 상품임. 특징으로, LPL이 보장하는 청구에 대해 ELL 전문 서비스의 예외 조항에 대해서도 보상하고, ELL은 LPL의 보장금액을 초과하는 경제적 손해에 대한 보상을 제공하며, GLX / GLU는 하부 LPL의 신체 상해 및 재산 피해와 관련된 전문인 책임 청구에 대한 보상 범위를 제공하는데, GLX 한도는 사건 당 \$ 40M, GLU 한도는 총합 \$ 40M임.

- Experiential Student Policies

- 대부분의 고등 교육 기관에서는 실습 환경에서 업무 경험을 학생들에게 제공하면서 인턴십 또는 협동 교육 옵션을 제공하는데, 협력 고용주들은 인턴십에 참여하는 학생들에게 보험 증서를 요구하여, 이러한 교육 기관을 위한 솔루션으로 개발되었음. 보상 내용은 인턴십 및 동물 실습으로 학점을 제공하는 거의 모든 경험적 프로그램의 학생들을 지원하는 것임.
- 보상 범위는 클레임 당 최대 1 백만 달러 / 총합 최대 3백만 달러 제공하는 상품이며, 주정부의 면책권이 학생에게 미치지 않는 많은 주립 대학에 적용됨.

- Community College Focus

- 커뮤니티 칼리지의 요구를 충족하기 위한 포괄적인 책임 패키지로서, 보상 내용은 배상책임, 법적책임, 종합 책임.
- 보상 범위는 건강 연관 분야, 약학, 요리 예술 및 법률 보조를 포함하여 학위 및 자격증 프로그램과 관련된 인턴십 및 서비스로 인해 발생하는 책임(한도 : 클레임 당 최고 1M 달러), 직장 내 차별, 괴롭힘, 보복, 교육 과실 및 승진 거부를 포함한 광범위한 부당한 행위에 대한 보장(한도 : 클레임 당 최고 \$ 40M), 캠퍼스 내 범죄, 경비원, 운동 선수, 성추행 및 위법 행위에 1차적 일반 책임(한도 : 사건 당 최대 \$ 1M), 재정적 의무 위반 혐의 또는 중업원 급여 등에 대한 행정적 E&O(한도 : 클레임 당 최대 \$ 10M)임.
- 1억 달러 미만의 운영 예산 규모이며 기숙사가 없으며 4년제 프로그램을 제공하지 않는 중소 규모의 대학을 위해 고안되었고, 보상 범위에 지역 대학 전문 책임(CPL), 교육자 법적 책임(ELL), 기본 일반 책임 (CGL), 우산 일반 책임(GLU) 및 신탁 책임이 포함되어 있음.

- 독립 학교 보험

- 전국적으로 수백 개의 독립 학교에 대한 지원 프로그램으로, 독립 학교에서 가장 중요한 문제를 이해하고 운동 상해, 실험실 안전, 성추행 및 운송과 같은 위험에 대한 보장 범위를 제공함. 보상 내용으로 교육자 법적 책임, 일반 책임, 엠브렐라 또는 초과 보험.

- 보상 범위는 교육자 법적 책임(차별, 교육 과실 / 교육 실패, 종업원 급여, 고용 관행, 형사상의 손해, 관리위원회와 임원), 일반 책임(추가적인 피보험자, 알콜 관련 클레임, 캠퍼스 양호실과 건강 연관 보건 전문가 및 카운슬러, 체육 실기, 기숙 학교, 화재, 경비원, 성추행)인데, 규모와 형태(교육 커뮤니티, 주간학교, 기숙학교) 불문 보장이 적용됨이 특징임.

- 신탁 책임 보험

- 수탁자, 의료, 장애, 생명, 은퇴, 연금 및 기타 직원 복리 후생 계획에 관여하는 개인은 ERISA 및 유사한 규정으로 인해 높은 수준의 감시 및 준수 요구 사항에 직면하게 되어 있음. ERISA(근로자퇴직소득보장법)는 민간 업체의 연금 및 건강 보험에 가입한 개인(피고용인)을 보호하기 위한 최소한의 기준을 설정하는 연방법으로서, ERISA에 따르면, 개인은 직위가 아닌 계획 관리 또는 관리에 대한 통제 또는 권한을 가지고 있는지에 따라 신탁인임. (기관의 관리 직원, 임원 및 수탁자가 포함되는 경우도 있음.) 수탁자가 혜택 및 신탁 의무 위반에 대해 소송을 제기하는 경우 신탁인은 개인적으로 손실을 복구 하거나 계획 자산의 부적절한 사용으로 발생한 이익을 회복해야 하는 경우있을 수 있고, 투자 또는 계획 결정권을 외부로 이전한다고 해서 계획 신탁인의 모든 책임이 면피되는 것은 아님. 이와 같이 관리하는 기관이 처한 오류 및 누락, 금지 된 거래와 관련된 민사 처벌 등 다양한 보험 청구의 위험으로부터 보호할 필요 있음. 보상 내용은 Directors & Officers (임원배상책임), Employment Practice Liability(고용관행책임), 교육자법적 책임 상품에서 보장하지 않는 위험의 담보임.
- 보상 범위(한도 : \$ 10M까지 설정 가능)는 신탁 의무 위반(수탁자 혜택, 복지 혜택, 연금, 퇴직 관련 계획, 초과 및 부가 혜택, 임원 배상, 미국 이외 지역에서 시행되는 계획), 복리 후생 계획의 오류 및 누락(직원 및 수혜자 상담, 통역 및 관리 기록, 등록 오류 또는 직원의 취소), 오류 및 누락(노동자 보상, 실업, 사회 보장과 같은 정부 위탁 보험, ERISA가 정의한 "정부 계획", 신탁 의무 위반 보장 상품에 가입한 여타의 상품), COBRA, 합의금 및 방어비용과 관련된 손해 보상, 금지된 거래와 관련된 민사적 처벌(연금 자산으로 특정 비용 지출) 등임.

(4) 미국 EIS(Education Insurance Service)

□ 법인 개요

〈표 3-20〉 EIS(Education Insurance Service) 법인개요

구분	내용
법인명	Education Insurance Services
대표	Joe Carter

주소	7700 Wisconsin Avenue, Suite 500 Bethesda, MD 20814
주요 사업	보험 프로그램 관리, 브로커 및 에이전트 지원

- Education Insurance Services (EIS)는 보험 대리점 및 중개인과 협력하여 교육 기관에 모든 보험 적용 범위를 제공하는 프로그램 관리자로서, 독립적인 K-12 학교 및 소규모 대학과 협력하는 브로커 및 에이전트는 적절한 수준의 보상 범위, 청구 처리 및 위험 관리 리소스를 권장하고 제공 가능한 모든 방법을 적용함.
- 뉴욕 주와 뉴잉글랜드의 독립 학교를 제외한 모든 주에서 보험 적용 범위를 이용할 수 있음. 대리인, 중개인 및 고객 사이트를 자주 방문하여 우리가 봉사하는 학교, 대학 및 대학교에 대한 최신 정보를 얻는 MGA (managing general agency) 및 프로그램 관리자로서 교육 클라이언트에게 가장 적합한 회사를 조사하고 파악하여 최상의 이용 약관을 협의하고 이 보험을 관리하기 쉬운 패키지 하나로 묶음.
- United Educators Insurance가 완전 소유한 100% 출자 자회사로서, UEI에서 취급하지 않는 사이버, 해외여행, 그리고 독립적인 K-12 학교와 소규모 대학을 위한 모든 핵심 보장 상품을 취급하고 있음.

□ 조직

- 인적구성으로서, UEI 또는 타사의 교육 분야 보험 전문가 출신으로 임원을 구성함. 사장 Joe Carter(상업 보험에서 수십 년간의 리더십 경험으로 EIS를 맡았음. 교육 관련 보험 United Educators의 비즈니스 개발 및 마케팅 부문 부사장으로서 책임 보험을 통해 교육 기관의 변화하는 요구 사항을 충족시키는 상품을 개발하는 데 필수적인 역할을 담당하였으며 Bank of America, Prudential Property and Casualty 및 Allstate Insurance Company에서도 리더십 역할을 수행. 뱅크 오브 아메리카의 보험 서비스 그룹에서 은행의 독점 보험 판매 센터를 계획하고 설립. 보험 중개사를 설립하고 운영하여 보험 대리인으로서의 경험을 쌓았음), 부사장 Wendell Smith(EIS 운영 책임자. 에이전시의 일상 업무 감독 외에도 교육 시장의 미흡한 부분의 상품을 개발하고 소개함으로써 UEI의 역량을 확장하는 역할. 19년 동안 상업보험 인수, 마케팅, 손실 통제 및 청구관리 업무를 했으며 가장 최근에는 전국 350 개가 넘는 공립학교 학군에 대한 재산 및 상해 프로그램 언더라이팅 관리자였음)으로 경영진 구성됨.
- 인적구성으로 직원은 11~50명 규모임.

□ 제공 상품

- 독립 학교 집중 패키지

- United Educators 에서 제공하는 ISF 패키지를 독점으로 제공하는 상품으로서, 보상 내용은 배상 책임, 교육자 법적 책임, 신탁 책임임.
- 보상 범위는 첫째, 1차 일반 책임(한도 : 사건 당 \$ 1M / 총합 \$ 3M, 전 세계적으로 지역제한 없이 적용(미국으로 클레임 이전 할 필요 없음))으로서, 캠퍼스 양호실의 보건 연관 전문가 및 카운슬러, 외상성 뇌 손상을 포함한 운동 부상, 데이 캠프, 여름 캠프, 특별 이벤트, 모금 행사, 해외 유학 프로그램을 포함한 국제 여행, 보안 요원(무장 및 비무장)에 대한 것과, 둘째, 초과 일반 책임(한도 : 총합 \$ 10M), 셋째, 교육자 법적 책임(한도 : 일반 책임과는 별개로 \$ 11M)으로서 차별, 교육자의 전문가 실수 및 생략, 고용 관행, 양갈음, 성희롱, 재직 거부, 빗썸, 신탁 책임(한도 : \$ 5M)으로서, 신탁 의무 위반, 수익적 행정행위 관리의 오류 및 누락, 책임 한도를 벗어난 방어 행위, COBRA, 합의금 및 방어비용과 관련된 손해 보상(COBRA Act: 계약만료, 해고, 그리고 다른 취업 상황의 변화로 인해 피고용인의 그룹건강보험이 중단될 수 있는 경우 고용주가 그 피고용인에게 그룹 건강보험을 임시적으로 연장할 수 있는 기회를 제공하도록 요구), 금지된 거래와 관련된 민사적 처벌임.
- 여러 개의 독립적인 학교를 대표하는 경우 위험 관리에 유리한 점 있음.

- 교육 패키지

- 포괄적인 상품으로 소규모 독립 학교 및 단과 대학의 고유한 위험을 해결하기 위해 고안 되었고, 보상 내용은 배상 책임, 재산 종합, 상용 차량, 근로자 상해보험임.
- 보상 범위는 배상 책임보상범위는 교육자들의 법적 책임은 최대 \$ 4M, 1차 및 초과는 최대 \$ 40M, 신탁인은 최고 \$ 10M, 면허 있는 전문가는 \$ 1M / \$ 3M이며, 재산종합보험 보상범위는 부동산, 개인 재산, 사업 소득, 상용차량 보상범위는 복합 한도 \$ 1백만, 근로자 상해보험 보상범위는 보장된 비용 한도내를 범위로 함.
- 보상 범위가 "A"등급 상품 캐리어에 의해 제공된다는 점이 특징임.

- 특수 보험 패키지

- 글로벌 특수 보험 패키지는 학생과 교수진이 해외여행을 할 수 있는 교육 기관과 해외의 지사 또는 캠퍼스에 대한 보장을 제공하는 것으로서, 국제 상업 일반 책임, 국제 비즈니스 자동차 책임 및 물리적 피해, 직원의 외국에서의 보호, 국제 유괴 및 몸값 / 강탈, 국제 재산, 여행 및 의료 지원 서비스를 보상 및 보장범위로 함.
- 사이버 특수 보험 패키지는 온라인 상에서 발생할 수 있는 피해 예방 프로그램과 사고 발생 시 보상을 제공하는 것으로서, 악영향 받은 개인을 위한 알람 서비스, 콜센터 서비스,

피해 완화 서비스, 홍보 및 위기관리 비용에 대한 제공을 보상 및 보장범위로 함.

- 내륙 해양 특수 보험 패키지는 한 곳에 국한되어 있지 않거나 특별한 가치 평가가 필요한 재산을 소유한 교육기관을 위한 보험으로서, 보상 내용 및 범위(인수 한도 : \$ 10M / 예술품 : \$ 25M)는 운송, 라디오 / TV 타워, 시공 업체의 장비, 악기(시청각 장비), 과학 장비, 체육 장비 및 밴드 의복, EDP (컴퓨터), 작은 공예품, 미술관과 박물관, 범죄(직원 절도, 돈 절도, 보안 내부 및 외부 유가 증권)임. 다년보장상품 계약이 가능하다는 점이 특징임.

4) 일본 지방경마공제회

□ 일본은 공제제도가 극단적으로 발전한 국가임. 공적 사회보장제도 외에, 공사 중간적 영역인 공제가 지역, 직역별로 중첩하여 사회안전망 역할을 수행하고 있음. 순수 사적 영역에서는 보험이 사회안전망 역할을 수행함.

□ 그리하여, 아래 세 분야의 균형은 공사 중간적 영역인 공제제도를 통하여 이루어지고 있음.

- 사회보장제도
- 공사 중간적 영역의 공제제도
- 사적 보험제도

□ 사적 보험제도는 앞서 살핀 바와 같이, 공사 중간적 영역의 공제제도까지도 아우르고 있으며, 아래의 공제가 사회안전망 역할을 수행하고 있음

- 보험업법하 보험회사
- 적용제외공제
 - 제도권공제 : JA공제(농협공제), 생협공제 등 한국의 일반공제를 비롯 근거법 있는 공제
 - 지자체가 운영하는 공제, 노동조합 공제 등
 - 1천인 미만이 회원으로서, 보험업법의 적용이 제외되는 공제
- 소액단기보험회사

□ 아래에서는 각 직역별로 사회안전망 역할을 수행하고 있는 공제 중, 일부를 소개함.

(1) 지방경마공제회

- ☐ 개요 : 1970 년 8월에 재단법인으로 설립되어 동년 10월부터 업무를 시작했고, 2013년 4 월에 일반 재단법인으로 전환
- ☐ 목적사업 : 지방 경마 조교사·기수·구무원 및 그 유족의 공제사업을 실시하여, 그 복지 증진을 도모하고, 지방 경마의 공정한 운영과 건전한 발전에 이바지함
- ☐ 회원(경마관계자)을 위한 단체보험 가입
- ☐ 보상재원
 - 지방경마전국협회(NAR) : 회비보조금 및 사무운영비
 - 경마시행체(지방자치단체) : 회비보조금
 - 회원 : 회비

(2) 지방경마전국협회

- ☐ 경마법에 근거한 특수법인으로서 1962년 8월에 설립
- ☐ 2008 년 1월부터는 경마법 개정에 따라 지방경마 주최자의 공통 이익이 되는 사업 등을 실시하는 지역공동법인으로 전환
- ☐ 목적사업 : 지방 경마의 공정하고 원활한 실시의 추진을 도모하는 것과 동시에, 말의 개량 증식 기타 축산 진흥에 이바지 함
- ☐ 공제회 설립 시 자금지원 : 출자금 9백만엔

(3) 지방경마공제회 일반금부

- ☐ 대상 : 경마관계자
- ☐ 보험료 (인당 월간, JPY)

〈표 3-21〉 지방경마공제회 장애/탈퇴금부비용

구분	합계	장애금부비용	탈퇴금부비용
회비	2,800	400	2,400
시행체 보조금	1,400	200	1,200
NAR 보조금	200	200	—
총 계	4,400	800	3,600

- ☐ 보상수준

〈표 3-22〉 지방경마공제회 일반금부

구분	일반급부
장애	1 급 900 만엔 ~ 14 급 36 만엔
유족급여	900 만엔
임원급여	1일 3,000 엔 (수술 가산 3 만엔)
기타	탈퇴 시 3,600 엔 × 재직월수 (2004년 4 월부터)

(4) 지방경마공제회 특별급부

- ☐ 대상 : 기수
- ☐ 대상사고
- 레이스 중 주최자의 관리하에서 발주 · 능력 시험 등
 - 경기개최기간 동안 조교 중의 사고 등.
- ☐ 공제료 (인당 연간, JPY)

<표 3-23> 지방경마공제회 공제료

구분	합계(엔)
회비	3,000
시행제 보조금	3,000
NAR 보조금	3,000
총 계	9,000

- ☐ 보상수준

<표 3-24> 지방경마공제회 특별급부

구분	특별급부
장애	2,500 만엔 ~ 100 만엔
유족급여	2,500 만엔
임원급여	1일 2,000 엔 (수술 가산 2 만엔)
기타	통원급부 : 1일 1,000 엔 (사고발생 후 180일 이내, 90일까지)

5) 북유럽의 겐트시스템

(1) 연원

- ☐ 벨기에 겐트지방에서 20세기 초에 노동조합을 중심으로 실업 대비 기금을 모으면서 시작됨.
- ☐ 최초 실업보험기금에 대해, 지자체인 겐트에서 지원금을 지급함
- ☐ 영국 등 공제조합이 실업보험기금을 마련하는 사업 외에 복지, 주택 등의 사업을 겸하는데 비하여, 벨기에 겐트시스템은 실업보험기금에 집중.
- ☐ 벨기에 겐트 지방에서 연원한 이러한, 노조 운영형 실업보험기금에 지자체의 지원금이 더해지는 방식의 것은, 이후 벨기에 전역으로 확대되었고, 이후 프랑스, 스웨덴, 핀란드, 덴마크 등 북유럽과 중부유럽 각국으로 전파되었음.
- ☐ 연원 지역인 벨기에는 현재는 임의가입이 아닌, 강제가입으로 실업보험가입이 변경되었으나, 전파국인 덴마크, 스웨덴, 핀란드 등지의 겐트시스템은 오히려 애초의 모습을 가지고 있어 임의가입이 유지되고 있음.
- ☐ 덴마크는 24개, 스웨덴은 27개, 핀란드는 36개의 실업보험기금이 운영중이며, 현재는 노조의 직접운용보다는 별도의 실업보험기금 운용체가 있어, 운용이 독립되어 있음. 다만, 같은 건물 내에 노조와 실업보험기금 운용이 이루어지는 등 아직 완전분리라고 보기는 어려움.

(2) 덴마크의 겐트시스템

- ☐ 도입배경
 - 산업화 시기에 근로자들이 실업, 산재, 질병 등에 스스로 대비하기 위하여 노조를 통해 기금을 만들고 공제활동이 시작되면서 태동
 - 지방정부가 노조 기금에 재정적 지원으로 정착하였으나, 현재는 정부가 공공자금을 제공
- ☐ 덴마크 실업급여 제도의 특징
 - 실업급여 가입은 의무가입이 아닌 임의가입 * 우리나라는 의무가입
 - 덴마크, 핀란드, 스웨덴, 아이슬란드는 임의가입 / 벨기에는 의무가입
 - 노조원이 아니어도 가입 가능(2016년 10월 기준 217만명 가입)
 - 노조조직률은 2015년 67%(한국 10%), 실업급여 가입은 70.9%
 - 적극적 노동시장정책(ALMP)과 연계하여 실업급여 지급 기간 중 교육·훈련 제공, 적극적 구직활동 유도
- ☐ 가입대상

- 공공·민간, 정규직·비정규직, 자영업자 등 모두 가능
- 직전 3년간 212,400 DKK(月 최대 17,700 DKK 반영) 이상 소득이 있었던 경우에 실업급여 수급 권리 발생(약 1년 이상 가입시)
- 덴마크 거주 18~64세(단, 30세 이하 실업수당 폐지, 교육지원 제공)

□ 전국 24개의 실업보험기금(A-Kasse)에서 운영

- 도입 당시에는 노조 주도로 운영
- 2001년 자유보수당 정권 하에서 노조로부터 독립, 별도 기금화
- 2017년 현재에는 독립된 기관으로 정부의 지도·감독하에 운영
 - 당초 30개에서 → 26개 → 25개(2016년) → 24개(2017년)으로 통합추세

□ 운영재원(月) : 근로자 474DKK + 정부 지원금(50~60%)

- 총소요비용(운영비 포함)의 50~60%를 국가가 조세로 부담
- 실업급여의 적자를 국가가 일반재원(세금)으로 보전
- 노동시장세(labour market tax / 소득의 8%)가 주요 재원임

□ 실업급여 지급액(2017년)

- 지원한도는 세금 공제前 月 18,395DKK (月 309만원)
- 실업 전 급여의 40~90% (임금수준별 차등)
 - 수령자의 80%가 상한액 수령하나, 저소득자는 최대 90%, 경영·경제분야 등 고소득자는 소득 대체율이 40% 수령
 - 평균 소득대체율은 74% 수준(한국 32~35%)

□ 지급기간 : 9년 → '94년 7년 → '95년 5년 → '00년 4년 → '10년 2년

- 2010 자유당 정부 실업급여 체계 변경으로 5만명이 수급 권리 상실
- 2017년부터 임시적으로 1일 근무시 수급기간 2일 증가, 최대 3년간 지급 가능
- 수급기간 계산방식 주당 계산(104週) → 시간당 계산(3,848시간)으로 변경 (단기취업 유도)
 - ※ 한국: 90일~ 최대 240일

□ 최근 수급대상, 수급액 등 축소 경향

- 대학졸업 미취업자에 대한 최대 지급률을 축소 : 81 → 71.5%
- 30세 미만 실업자에 대한 현금지급(Cash benefit) 폐지
- 교육지원으로 대체(Education Help), 참여자가 교육 미참여, 교육 준비 활동 없을 경우 지급 중단

□ 실업보험 보완의 '개인 급여보장보험' 도 운영 中

- 개인 보험회사에서 상품출시, 기존 실업기금과 중복 혜택 가능

- 실업 3개월 이후~1년까지 기존 급여의 50% 정도의 급여보장
- 고소득자 및 실업위험군에 근무하는 인력을 중심으로 가입

□ 주요 검토사항

- 노동시장의 유연성 확보를 위해서는 안정성 병행 필요
 - 덴마크의 실직률은 20.3%(6위)인데 반해 한국은 33.5%로 세계 최고 (OECD)
 - 높은 이직률에도 노사 분쟁이 없는 것은 실업에 대한 거부감이 적기 때문
 - 한국은 OECD 국가 중 이직률이 가장 높은 국가 → 안정성 병행이 필요
- 산업의 빠른 업종전환을 위해서는 이로 인해 발생하는 실업문제에 대한 선제적인 대응이 필요

〈표 3-25〉 실업기금별 월 납입액

(단위 : DKK)

기금명	1인당 월기여금			가입인원 (‘16.10)	노조원 외 가능여부
	합계	기여금	행정비용		
24개 기금	평균 473.5	349	평균 124.5	2,170,804	
DANA	585	349	236	22,496	가능
DANSK EL-FORBUND (전기산업 종사자)	502	349	153	20,290	
BFA	501	349	152	16,712	
DANSK METAL	498	349	149	72,616	
3F (블루칼라 노동자)	497	349	148	237,774	
NNF (식품 및 담배산업 종사자)	491	349	142	16,967	
ASE	487	349	138	149,810	가능
MA	481	349	132	68,395	가능
CA (경영대학 졸업생)	481	349	132	57,609	가능
FOA (공공서비스분야 종사자)	480	349	131	148,895	
TEKNISK ANDSFORBUND (전문 기술직종 종사자)	479	349	130	25,724	
KRIFA	476	349	127	174,277	가능
DETFAGLIGE HUS	472	349	123	103,818	가능
HK (행정 및 판매서비스업 종사자)	471	349	122	200,315	
FRIE Funktionærer	468	349	119	23,239	가능
mim A-Kasse	457	349	108	93,450	가능
SOCIAL pædagogerne (교육부문 종사자)	453	349	104	107,730	가능
LEDERNE (경영관리자)	453	349	104	36,265	
AJKS	449	349	100	23,755	가능
FTFA	442	349	93	135,081	가능
Lærernes akasse (교사)	439	349	90	73,758	
BUPL (아동보육 종사자)	439	349	90	57,011	
AKADEMKERNES (대학생)	434	349	85	213,593	
DSA (건강 의료분야 종사자)	429	349	80	91,224	

5. 유사 공제기관 법적 조직형태 분석

1) 형식적 분류

- ☐ 현재, 우리나라에서 공제기관을 통합 감독하는 법률은 없음
- ☐ 보험업법과 같이, 기관을 감독하기 위한 행정법을 감독법이라 하고, 보험자와 계약자의 실제적 관계를 규율하는 상법(보험편)을 보험계약법이라 한다면, 공제기관을 통합하는 감독법은 없고, 다만 상법 보험편에 공제계약에 관하여 상법상 보험계약을 준용하도록 하고 있을 뿐임

(1) 특수,법정법인 공제기관

- ☐ 대부분의 공제기관은 기관 설립을 위한 독립된 법률을 갖거나, 진흥법 또는 관리법 등 관련 산업에 관한 법률에 근거하여 설립됨.
- ☐ 감독법으로서 해당 근거법을 가지고 있고, 공제계약에 대하여는 상법에 따라 보험계약을 준용하게 됨.
- ☐ 감독법에서는 보통, 해당 법률에서 별도로 정하지 않는 한 민법의 사단법인에 관한 규정을 준용하도록 하고 있고, 배당이 있는 경우에는 상법의 주식회사의 회계에 관한 규정을 함께 준용하도록 함.
- ☐ 보험에 관하여는 보험업법의 배제규정을 두는 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있는데, 적극적으로 보험업법을 배제하지 않더라도, 보험업법에 대한 특별법으로서의 지위를 획득하여 보험업법과 충돌하지 않는 점을 근거로 들고 있는 것으로 보임.
- ☐ 구분상 특수법인 또는 법정법인임. 설립등기시 기타법인으로 분류됨

(2) 민법법인 공제기관

- ☐ 민법(제32조)에 의하여 설립된 경우로서, 공제사업으로서 보험사업을 포함하는 공제는 (사)교육시설재난공제회, (재)스포츠안전재단, (사)한국교육안전공제회, (사)학원안전공제회, (사)태권도공제조합 등인데, 이들은 사단법인 또는 재단법인의 민법법인이며, 민법의 규정이 준용되는 것이 아니라 직접 적용됨. 따라서, 엄격하게 배당 금지 등 비영리법인에 관한 규정이 적용됨.
- ☐ 공제사업의 범위, 예컨대, 보험, 융자, 신용, 저축, 연금 등을 수행할 수 있는지 여부 및 각 사업의 제한 사항에 대하여는 해당 법률로서 정하고 있음

(3) 공제기관의 법인 구분

- ☐ 공제기관은 사단법인인 비영리법인으로서 민법법인과 특수/법정법인, 재단법인인 민법법인, 특수/법정법인이 있음

2) 공제기관의 분류

(1) 사단법인

- ☐ 사단법인은 사람의 집단을 본체로 한다는 점에서 재산을 본체로 하여 구성되는 재단법인과 구별됨
- ☐ 사단법인은 그 구성원의 개성을 초월하여 독립된 법인격을 가지고 권리와 의무의 주체가 된다는 점에서 조합과도 구별됨
- ☐ 사단법인은 근거법에 따라 민법상의 사단법인, 상법상의 사단법인 곧 상사회사(商事會社), 기타 특별법상의 사단법인 등으로 구별할 수 있으며, 영리목적에 따라 비영리 사단법인과 영리 사단법인으로 구분됨
- ☐ 일반적으로 민법상의 비영리 사단법인을 사단법인이라 하며, 민법상의 영리사단법인은 상법에 의하여 규율됨
- ☐ 사단법인은 설립자가 목적, 명칭, 사무소 소재지, 자산, 이사의 임면, 사원자격의 득실, 존립시기나 해산사유 등 일정한 사항을 기재한 정관을 작성하여 기명날인하고, 주무관청의 허가를 얻어, 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립됨
- ☐ 공제기관 중 대표적인 사단법인은 교육시설재난공제회가 있음

(2) 재단법인

- ☐ 목적재산을 그 출연목적에 적합하게 관리하기 위한 조직으로서 일정한 목적을 위하여 결합한 사람의 단체에 권리능력이 부여된 사단법인과 대비됨
- ☐ 민법 제 32조에 의하면 재단법인은 학술 · 종교 · 자선 · 기예 · 사교 기타 영리 아닌 사업을 목적으로 하여야 함. 대부분 공익을 목적으로 하는 법인이 많으며 학교법인, 사회복지법인, 의료법인 등은 특별법에 의하여 설립되는 재단법인임
- ☐ 일정한 재산을 출연하고 정관이 주무관청에 허가를 받고, 주된 사무소 소재지에 설립등기하면 재단법인이 설립됨
- ☐ 공제기관 중 대표적인 재단법인은 어린이집안전공제회를 들 수 있음

(3) 특수법인(사단법인형/재단법인형)

- ☐ 특수법인으로서 민법상 사단법인의 규정을 준용하는 경우도 있고, 민법상 재단법인 규정을 준용하여 설립되는 경우도 있음
- ☐ 특수법인으로서 사단법인 규정을 준용하는 공제기관은 한국사회복지공제회를 들 수 있으며, 특수법인으로서 재단법인 규정을 준용하는 공제기관은, 건설근로자 공제회를 들 수 있음

(4) 무조직형 정책성공제

- ☐ 무조직형 정책성 공제는 공적기관이 공제사업을 추진하되, 실질적 공제조합이 없는 공제를 말함.
- ☐ 대표적으로 노란우산공제, 내일채움공제 등을 들 수 있음
 - 내일채움공제는 중소벤처기업부장관이 설치하고 중소기업진흥공단인 운영기관으로 되어 있어, 조직형태가 있는 것처럼 보이나, 중소기업진흥공단은 별도의 목적에 따라 설립되어 운용되는 특별한 목적을 가진 공공기관으로서, 내일채움공제의 목적과는 별개의 조직임. 따라서, 내일채움공제는 무조직형 정책성공제로 볼 수 있음.
 - 중소기업중앙회에서 운영되는 노란우산공제 또는 파란우산공제도 조직의 목적과는 별개의 목적을 가진 공제로서, 위 내일채움공제와 동일한 성격의 무조직형 공제로 볼 수 있음.

(5) 조직형 정책성 공제

- ☐ 무조직형 정책성 공제와는 달리 공제사업을 추진하는 실질적 공제조합이 있는 공제를 뜻함.
- ☐ 대표적으로 아래의 공제를 들 수 있음.
 - 국책연구원의 국내 보유를 위한 과학기술인공제회,
 - 사회복지사의 처우 개선을 위한 한국사회복지공제회

6. 유사 공제기관별 공공지원형태, 특성, 지원방식 검토

〈표 3-26〉 유사공제기관별 공공지원형태, 특성, 지원방식

공제기관	공공지원 형태	공공지원 특성	공공지원 방식
한국사회복지공제회	중앙정부 정책사업	보건복지부 차우개선 - 업무 및 일상생활 중 발생할 수 있는 상해사고로 인한 의료비용 등을 보장	정부지원 단체상해공제 - 사회복지관련 기관에 근무하는 임직 원들에게 임직원 1인 당 연 보험료 2만 원 중 50%(1만원) 정부지원
	세제혜택	장기저축급여 상품 세제혜택 - 사회복지업무에 재직종업자가 장기저 축급여 가입시 세제혜택 부여	이자소득세 혜택 - 직장공제회 초과반환금에 대한 세액계 산 특례적용(0.205% 내외) 종합소득세 혜택 - 이자소득금액에 관계없이 종합소득 과세 제외
경기도사회복지공제회	세제혜택	직립형공제급여서비스 세제혜택	이자소득세 혜택 - 직장공제회 초과반환금에 대한 세 액계산특례적용 종합소득세 혜택 - 이자소득금액에 관계없이 종합소 득과세 제외
건설근로자공제회	중앙정부 정책사업	건설 일용근로자 기능향상 지원 - 건설근로자 및 구직자대상 지원	훈련장려금 지급 -대상: 만5세~64세 근로자 - 목적: 건설가능훈련 무료실시, 근로 자 소득향상 및 건설가능인력양성 - 조건: 1일5시간 이상 교육이수자에게 훈련장려금(주간 16만/야간 1만)지급
		건설근로자 단체보험 가입지원 - 건설근로자의 보험가입에 대한 어려움 해소 및 복지수준 향상	단체보험료 지원 - 보험가입일로부터 1년간 무상가입
어린이집안전공제	지자체 지원	공제료 지원	공제료 지원 - 조례로 공제료 지원(공주/광양)
학교안전공제회/ 시도학교안전공제회	중앙정부/지자체 지원	공제료 지원	공제료 지원 - 국가 또는 지방자치단체가 공제 료 지급가능 - 지자체에서 예산한도 내에서 학 생공제료 시도공제회로 납부가능
전통시장화재공제	지자체 지원	공제료 지원	지자체별 화재공제료 지원
노란우산공제	지자체 지원	공제료 지원	가입(희망)장려금 - 지자체별로 장려금 지원

공제기관	공공지원 형태	공공지원 특성	공공지원 방식
	중앙정부 지원사업	공제상품 가입	상해보험 무료가입 - 보장: 사망/장해 3,000만원한도 - 조건: 내일채움공제 25개월이상 가입 유지중인 인력 - 혜택: 보험료 무료
	세제혜택	세제혜택	세제혜택 - 기본 소득공제 상품과 별도로 연간 최대 500만원 소득공제
	기타	압류금지	채권자 압류로부터 공제료 보호
강원도일자리공제	지자체 지원	공제료 지원	근로자 일자리공제료 지원 - 강원도 조례를 근거로 지원
울산형 중소기업 내일채움공제	지자체 지원	공제료 지원	울산광역시에서 공제료 지원 - 근로자에게 2년간 240만원 지원 (매월 10만원)
청년재직자 내일채움공제	세제혜택	세제혜택	세제혜택 - 근로자: 기업압입분에 대한 근로 소득세 50% 감면 - 기업: 기업기여금 전액 손금산입 및 세액공제(25%)
	중앙정부 지원사업	공제상품 가입	상해보험 무료가입 - 보장: 사망/장해 3,000만원한도 - 조건: 내일채움공제 25개월이상 가입 유지중인 인력 - 혜택: 보험료 무료

IV. 사회적경제 당사자 연합체 최적의 공제기관 모델 도출

1. 사회적경제

사회적경제에 대한 합의된 정의가 부재하여 사회적경제를 명확히 파악하는 것은 쉽지 않음. 따라서, 일관적인 개념정립을 위하여 2017년 10월 일자리위원회가 관계부처와 합동으로 발표한 ‘사회적경제 활성화 방안’ 과 ‘사회적경제 기본법’ 제정을 위한 강병원 의원, 윤호중 의원, 유승민 의원의 제출한 의원입법 및 이들에 대한 국회 기획재정위원회의 검토보고서를 바탕으로 사회적경제를 파악하고자 함

1) 정의

- ☐ 강병원 의원, 윤호중 의원, 유승민 의원의 의원입법 발의안 분석결과, 공통적으로 사회적경제의 정의에 대하여 목적, 주체, 행위에 대한 내용을 담고 있으며, 이는 “사회통합 등 공동의 이익추구를 위하여 사회적 경제조직이 수행하는 모든 경제활동” 으로 정의됨
- ☐ 일자리위원회의 ‘사회적경제 활성화 방안’ 에서는 ‘구성원간 협력·자조를 바탕으로 재화·용역 생산 및 판매를 통해 사회적 가치를 창출하는 인간의 모든 경제적 활동’ 으로 정의
- ☐ 의원입법 및 일자리위원회는 사회적경제를 사회통합 등 공동의 이익추구를 위한 사회적경제조직의 모든 경제활동으로 해석하고 있음

2) 특징

시장에서 이루어지는 모든 경제활동으로서 아래와 같이 자율·민주, 사회통합, 연대·협력, 경쟁·보완의 4대 가치를 추구한다는 점에서 일반시장경제 체제와 차별화된 사회적경제로서의 특징이 드러남

- ☐ 자율·민주
 - 회원들의 자발적 참여, 1인1표 행사 등 민주적 의사결정을 통한 자율경영 원칙으로 조직운영
- ☐ 사회통합
 - 구성원간 이익공유·취약계층 일자리 창출·지역사회 기여 등의 사회적 가치 우선추구
- ☐ 연대·협력
 - 취약계층이 사회적가치 실현을 위하여 공동체를 구성하여 상호협력

□ 경쟁 · 보완

- 사회적 문제해결에 있어 시장경제의 실패 및 정부실패를 보완하는 제3의 영역으로 기능

□ 요약

- 사회적경제조직은 민주적인 의사결정구조를 바탕으로 서로 협력하며 자율적이고 독립적이며 투명하게 운영되어야 하며, 공동체 구성원 공동의 이익과 사회적 목적 실현을 위하여 이윤을 재투자하여야 함을 내포함

3) 기능

사회적경제는 고용창출 · 고용안정 · 유휴인력 활용 등에 기여하며, 소득양극화 해소 · 사회안전망 강화 · 공동체 복원에 기여하는 기능을 수행함. 상세한 사항은 아래와 같음

□ 고용창출 · 고용안정 · 유휴인력 활용

- 고용창출

- 구성원들이 전체 이익을 공유하여 일반기업과 비교하여 양질의 일자리 창출이 가능하며, 일반기업에 비하여 취업유발 계수가 높음

〈표 4-1〉 사회적경제와 일반기업의 고용창출효과 비교

구분	사회적경제	일반기업
양질의 일자리:	1.7	1
근로일수 대비 월 평균수입(상대)	(택시협동조합)	(일반 택시회사)
산출액 10억원당 취업유발계수	협동조합 38.2명	전산업 12.9명

자료: 일자리위원회 관계부처 합동, 「사회적경제 활성화방안」, 2017.10.

- 고용안정

- 민주적 의사결정을 통한 노사관계 및 불공정거래 개선과 높은 기업생존률 유지
- 구성원간 인적결합을 중시하여 높은 정규직 비율(협동조합 73.2%, 사회적기업 66.1%)과 낮은 이직률(협동조합 4.7%)을 보임

〈표 4-2〉 사회적경제와 일반기업의 기업생존률 비교

구분	사회적경제	일반기업
기업생존률	사회적기업(인증 후 3년) 91.8%	일반기업(창업 후 3년) 38.2%
	마을기업(정부지원 종료 후) 87%	
	사회적협동조합(등록 후 3년) 99.2%	

자료: 일자리위원회 관계부처 합동, 「사회적경제 활성화방안」, 2017.10.

- 유휴인력 활용

- 경력단절여성·은퇴자 등 유휴인력이 노동시장에 진입하여 소득 및 부가가치 창출

□ 소득양극화 해소·사회안전망 강화·공동체 복원 기여

- 소득양극화 해소

- 취약계층에 일자리를 제공하여 소득창출 기반을 마련하고 계층간 빈부격차 완화에 기여

- 사회안전망 강화

- 보건·문화 등의 분야에서 복지사각지대 해소 및 새로운 복지수요에 탄력적 대응하고 복지 서비스 공급주체 다양화를 통한 서비스의 질적 수준을 제고함

- 공동체 복원 기여

- 지역주민의 직접 참여를 유도하여 구성원간 장기적 신뢰관계 구축을 통하여 공동체 문화 형성에 이바지

4) 사회적경제기업

□ 범위

- 의원입법 된 「사회적경제 기본법」에 규정된 사회적경제기업은 일반 사회적경제기업 및 특별법에 의한 8개 개별협동조합을 포함하며, 일자리 위원회에서 규정한 사회적경제기업의 범위는 아래<표 4-3>와 같음

<표 4-3> 사회적경제 기본법상 사회적경제기업의 범위

개별 협동조합	일반 사회적경제기업	
	주요 사회적경제기업	기타
농협, 수협, 신협, 생협, 새마을금고, 중기협, 산림조합, 업연초협	(예비)사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업	영농조합법인, 농업회사법인, 어업 회사법인, 사회복지법인, 자활 센터 등

자료: 일자리위원회 관계부처 합동, 「사회적경제 활성화방안」, 2017.10.

□ 현황

- 사회적경제기업 중 상대적으로 비영리성이 있는 곳은 사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등이며 2016년 기준 총 14,948개사, 고용인원은 91,100명 수준임

〈표 4-4〉 사회적경제기업 유형별 현황

조직유형	사회적기업	협동조합	마을기업	자활기업	합계
조직 수(개)	1,713	10,640	1,446	1,149	14,948
고용 인원(명)	37,509	29,861	16,101	7,629	91,100

자료: 일자리위원회 관계부처 합동, 「사회적경제 활성화방안」, 2017.10.

□ 상세구분

- 사회적기업

- 사회적가치 실현을 목적으로 하고 있으며 취약계층대상 사회서비스·일자리 등 제공. '16년 기준 총 1,713개소(예비사회적기업 포함시 총 2,821개소) 운영중
- 사회적기업의 주요 사업목적은 일자리제공, 사회서비스제공, 혼합 유형이며, 그중 취약계층 일자리 제공유형이 전체 사회적기업 수의 69.7%로 가장 많은 비중차지

- 협동조합

- 협동조합은 조합원의 자발적 참여·민주적 의사결정 등의 특성을 바탕으로 사업을 추진하며, 조합원의 고용안정 등 권익향상에 이바지 하는 사회적경제기업 유형임
- 2016년 기준 총 10,640개소가 운영되고 있으며, 사업자협동조합이 사회적경제기업 전체의 75%를 차지.
- 사회적협동조합 추구목적 중 지역문제 해결 목적형이 사회적협동조합 전체의 40%차지

- 마을기업

- 지역주민이 지역내 인적·물적자원을 활용하여 수익창출 및 지역 환원하여 지역공동체 활성화에 이바지하는 사회적경제기업 유형
- 2016년 기준 총 1,446개소 운영중이며, 일반식품전통식품 등 지역농산물 가공·판매 업종이 전체의 58.4%(일반식품 42.8%, 전통식품 15.6%)를 차지함

- 자활기업

- 기초수급자 및 차상위자가 사업주체가 되어 자활근로사업을 추진하여 취약계층의 탈수급 유도 및 사회안전망 강화를 목적으로 함. 기초수급자 수 1/3 이상시, 국민기초생활보장법 시행규칙에 의거 자활기업으로 인정
- 2016년 기준 총 1,149개소 운영중, 전국자활협회 5대 표준화사업(청소소독, 집수리, 간병, 폐자원·음식물 재활용) 중 청소소독업이 20.6%로 가장 큰 비중 차지
- 업종별 상세 비중은 청소소독업이 20.6%, 집수리 13.2%, 간병돌봄 13.1% 차지

5) 사회적 금융

(1) 개념

- ☐ 사회적금융(Social Finance)은 사회적 가치(Social Value) 실현을 재무적 이익(Financial Return)과 함께 추구하는 금융을 의미함.⁴⁾
- ☐ 협의적으로 사회적가치 창출을 목적으로 사회적경제기업 등에 투자·융자·보증을 통해 자금을 지원하는 금융활동을 의미하며, 광의적으로는 회수를 전제로 하는 투자·융자·보증 및 보조금(Grant)과 자선행위(Philanthropy)도 포함하거나 환경·사회·지배구조(ESG) 우수기업에 투자하는 사회책임투자(SRI)까지 포괄

(2) 현황 및 사회적 금융의 필요성

- ☐ 성장기에 들어선 사회적경제의 자금수요에 비해 금융공급이 부족한 사회적금융의 과소공급 상태 지속중. 우리나라의 사회적금융은 태동단계로서 절대적인 자금 공급량이 부족할 뿐만 아니라 관련 생태계도 미숙한 상황
- ☐ 사회적경제기업 중 사회적기업 평균 매출액은 2013년 11.7억원에서 2016년 15.8억원으로 2013년 대비 약 35% 성장하였음에도 불구하고, 2015년 고용노동부의 「사회적기업의 주된 자금조달 방법 조사」에 따르면 사회적경제기업의 주된 자금 조달방식은 사회적기업의 정부보조금(51.4%), 특수관계인 차입(43.6%)으로 나타남
- ☐ 공공부문 주도로 사회적경제기업에 대한 자금공급이 확대되고 있으나, 이러한 노력이 사회적경제기업의 자금수요에 미치지 못하고 있는 실정으므로 사회적금융 활성화가 절실함

4) 사회적 금융 활성화 방안, 관계부처 합동, 2018.2.8

2. 공제기관 및 사회적경제조직 관련 법·제도(법령·조례·정책) 분석

1) 공제기관 법·제도 분석

(1) 법적근거

한국의 공제는 일본과 달리 법적으로 허용되는 공제는 제도권 공제(근거법을 가진 공제) 외에는 없음. 다만, 공제가 기본이 되는 민법에 따른 비영리법인(사단법인, 재단법인 등 민법법인)이 각 소관부처별 설립허가와 감독이고, 이러한 설립 절차는 공제조합 등 공제기관도 다를 바 없어, 각 소관부처별 설립허가를 주고 있음.

이에 따라서, 각 소관부처별로 공제에 대한 이해의 정도 및 관리감독의 필요성 정도에 따라 법적 제한을 벗어난 공제가 나타날 수 있고, 이것이 고위험을 취급하는 민법법인의 출현 이유라 할 것임. 그 예는 아래에 드는 바와 같음.

□ 특수,법정법인 공제기관

- 감독법으로서 해당 근거법을 가지고 있고, 공제계약에 대하여는 상법에 따라 보험계약을 준용하게 됨.
- 앞서 본 바와 같이, 감독법에서는 보통, 해당 법률에서 별도로 정하지 않는 한 민법의 사단법인에 관한 규정을 준용하도록 하고 있고, 배당이 있는 경우에는 상법의 주식회사의 회계에 관한 규정을 함께 준용하도록 함.
- 구분상 특수법인 또는 법정법인임. 설립등기시 기타법인으로 분류되며,
- 재단법인, 사단법인 형태를 각각 가질 수 있음.

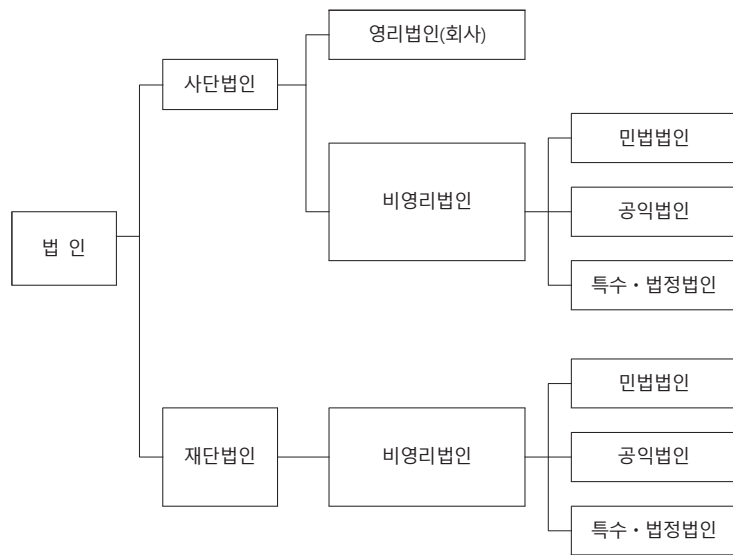
□ 민법법인 공제기관

- 민법(제32조)에 의하여 설립
- 고위험의 공제사업, 예컨대 보험(손해보험에 속하는 보증보험도 동일) 등을 취급하는 공제는 보험업법상 허가받지 않은 행위로서 유사수신행위가 될 수 있고, 은행 유사 여수신도 마찬가지임. 다만, 은행 유사 여수신의 경우 특정인들을 대상으로 할 경우에는 그 해당여부에 논의가 있을 수 있음.
- 공제사업으로서 보험사업을 포함하는 공제는 (사)교육시설재난공제회, (재)스포츠안전재단, (사)한국교육안전공제회, (사)**학원안전공제회, (사)태권도공제조합 등임은 앞에서 본 바와 같음.

- 이들은 사단법인 또는 재단법인의 민법법인

(2) 설립형태

〈그림 4-1〉 공제기관의 법인의 분류



□ 민법법인인 사단법인

- 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가) 및 각 부처 소관 비영리법인의 설립에 관한 규칙 등에 따라 설립된 법인임.
- 이러한 조직으로서 공제사업을 운용할 경우에는 저위험 공제(경조사, 공동계약 등)만이 그 사업대상일 때 위법성이 없음.
- 민법법인인 사단법인으로서 고위험 공제를 운용하는 공제기관으로서는, (사)교육시설재난공제회, (사)**학원안전공제회, (사)태권도공제조합, (사)한국교육안전공제회⁵⁾ 등이 있음.

5) 최근 (사)한국교육안전공제회는 하급심에서 유사수신행위 규제에 관한 법률 위반으로 법인과 대표 양벌규정으로 처벌된 바 있음.

□ 민법법인인 재단법인

- 사단법인과 마찬가지로 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가) 및 각 부처 소관 비영리법인의 설립에 관한 규칙 등에 따라 설립된 법인으로서 형태만 달리 재단법인임.
- 이러한 조직으로서 공제사업을 운용할 경우에는, 민법법인인 사단법인과 마찬가지로 저위험 공제(경조사, 공동계약 등)만이 그 사업대상일 때 위법성이 없음.
- 민법법인인 재단법인으로서 고위험 공제를 운용하는 공제기관으로서는, (재)스포츠안전재단이 있음.

□ 특수법정법인인 사단법인

- 대부분의 공제기관이 특수법정법인으로서 사단법인 형태를 가지고 있음.
- 따라서, 예컨대 건설공제조합이 건설산업기본법에 따라서 민법상 사단법인과 상법상 주식회사 회계에 관한 규정을 준용하도록 된 바와 같이 사단법인 형태임.
- 법에서 정한 바로서, 설립근거 및 사업범위와 기타 감독에 관한 규정을 가지고 있음.
- 더욱 엄격히는 소관부처가 사안에 따라 금융위원회와 협조하여 공제규정을 승인하거나,
- 나아가, 전문성 강화를 위해 소관부처 스스로 금융위원회에 산하 공제기관의 조사를 위탁하도록 법제화되어 있는 경우도 있음.

□ 특수법정법인인 재단법인

- 어린이집안전공제회 등 일부의 제도권 공제가 재단법인 형태의 특수법정법인.

□ 무조직형 특수공제

- 전통시장 화재공제, 내일채움공제, 노란우산공제, 파란우산공제 등을 무조직형 특수공제라 할 수 있음.
- 전통시장 화재공제는 기획재정부에서 논의되고, 정부 및 지방자치단체의 예산이 투입되는 바 있으며, 공공기관인 소상공인시장진흥공단에서 운영되는 사업이나, 특별한 법상 근거 없이 보험이 공공기관에서 운영되는 바 있어, 일정부분 문제의 소지 있음.
- 무조직형 특수공제라 하더라도, 조직이 없이 순수하게 운영되는 공제는 있을 수 없음. 다만, 공제의 목적과 운영되는 조직의 목적이 서로 관계 없거나, 밀접하지 않은 경우일 뿐임.

(3) 사업범위

□ 보험형 공제

- 제도권 공제 전체는, 그 이름과 같이 제도적으로 공제기관 설립과 사업범위가 명시되어 있음을

얘기하는 것. 즉, 모든 제도권 공제는 법상 설립근거를 가지고 있고, 사업범위가 특정되어 있음. 다만, 보험업법 적용 배제의 규정이 있는 경우와 없는 경우가 혼재되어 있음.

- 제도권 공제 외의 민법법인인 사단법인 또는 재단법인인 경우 보험형공제의 고위험 공제사업을 취급할 경우, 법률 위반이라는 90년대 및 최근의 아래와 같은 법원 판단 있음.
- 사단법인으로서 보험을 허가없이 취급하였을 경우 보험업법 위반 또는 보험업법상 허가받지 않는 보험의 취급으로서 유사수신행위 규제에 관한 법률 위반이라는 법원의 판단 있음⁶⁾.

□ 보증보험형 공제

- 보증보험은 보험업법상 손해보험의 일종
- 다만, 서울보증보험이 일반 보증보험에 관한 독점적 허가를 받고 있기에 타 민간 보험회사 등이 보증보험 업무에 진출하고 있지 못할 뿐임.
- 건설공제조합을 필두로 하는 대부분의 공제조합은 조합원을 대상으로 보증서를 발행하는 보증공제를 주요 사업으로 시행하고 있고, 이를 뒷받침하는 법령은
 - 해당 법인 설립근거법 : 예컨대, 건설공제조합 설립근거법인 건설산업기본법
 - 공공조달을 위한 근거법령 : 예컨대, 국가를 당사자로 하는 계약의 보증업무를 위해서는 국가계약법 시행령상 보증기관으로 될 것
 - 공공조달 외 보증공제 : 보증을 사업내용에서 제외하는 특별한 규정(중소기업협동조합법상 중소기업중앙회 외의 협동조합공제)이 있는 경우 및 사업범위에서 보증공제를 제외하는 것이 명확한 경우를 제외하고는 사인간의 보증서 필요시, 공제기관의 보증서 발행은 문제 없음.

□ 여수신 공제

- 유사수신행위 규제에 관한 법률에 유의

제2조(정의) 이 법에서 "유사수신행위"란 다른 법령에 따른 인가·허가를 받지 아니하거나 등록·신고 등을 하지 아니하고 불특정 다수인으로부터 자금을 조달하는 것을 업(業)으로 하는 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 1. 장래에 출자금의 전액 또는 이를 초과하는 금액을 지급할 것을 약정하고 출자금을 받는 행위 2. 장래에 원금의 전액 또는 이를 초과하는 금액을 지급할 것을 약정하고 예금·적금·부금·예탁금 등의 명목으로 금전을 받는 행위 3. 장래에 발행가액(發行價額) 또는 매출가액 이상으로 재매입(再買入)할 것을 약정하고 사채(社債)를 발행하거나 매출하는 행위 4. 장래의 경제적 손실을 금전이나 유가증권으로 보전(補填)하여 줄 것을 약정하고 회비 등의 명목으로 금전을 받는 행위

6) 앞서 언급한 바와 같이 (사)한국교육안전공제회 법인과 대표가 양벌규정에 따라 각각 벌금, 징역(집행유예) 선고된 바 있음.

- 판례의 경우 불특정 다수인의 해석과 관련하여, ‘특정인’의 범위를 매우 제한적으로 해석함으로써, 불특정 다수인에 대한 행위를 넓게 해석하는 경향 있음.
- 따라서, 사단법인에 이미 회원으로 가입되어 있다 하여 유사수신행위법망을 무조건적으로 벗어날 수는 없다 할 것이고, 회원간의 특별하고 밀접한 관계가 동반되어야 할 것으로 보임.
- 일반적으로는, 젊은의사복지공제회에 대한 대법원 판례가 그 사례가 될 것으로 보임. 즉, 특정한 집단을 대상으로 자금을 모았더라도 대상자가 개별적으로 특정돼 있지 않다면 유사수신행위에 해당한다는 대법원 판결이 있음

"김씨 등은 자금조달 대상자의 자격을 전공의로 제한했지만 대상자들의 개성이나 특성, 상호 관계 등을 묻지 않고 예탁금 명목으로 금전을 받았다. 이는 불특정 다수인에게 자금을 조달하는 행위로서 유사수신행위에 해당한다"

□ 특수무형 공제

- 법상 요건이 명확하여, 특수무형 공제를 여타 형태로 설립하거나 할 수 없음.
- 사업범위가 법정되어 있음.

2) 사회적경제조직 법·제도 분석

사회적경제조직에 관한 기본법은 현재 논의중에 있음. 현재 발의되어 있는 법률은 수편에 달함. 최근의 강병원의원 대표발의의 사회적경제 기본법안을 토대로 하여 사회적경제조직에 관한 법제의 기본을 살펴보도록 함.

(1) 사회적경제 기본법

- 사회적경제조직에 관한 정책목적 등 법적 목적과 국가의 과제 등이 담겨 있는 기본법은 현재 논의 중에 있음. 여러 발의된 법안이 유사하여, 공통적인 내용과 차이점만을 살펴보도록 함.

〈표 4-5〉 사회적경제기본법(강병원의원 대표발의) 제정안의 주요 내용

구 분	주 요 내 용
목 적 (안 제1조)	○ 사회적경제 공동의 법적 토대를 마련하고, 양극화와 빈부격차 등 우리사회가 당면한 문제를 효율적으로 해결하기 위한 사회적경제 지원 정책을 통합적·효율적으로 추진함으로써 국민의 삶의 질을 향상

구 분	주 요 내 용
정의 (안 제3조)	○ 사회적경제: 사회 구성원 간 연대와 협력을 바탕으로 독립적이고 자율적이며 민주적인 조직 운영을 통해 양극화 해소, 지역경제 선순환, 양질의 일자리 창출과 사회서비스 제공 등 사회통합과 공동의 이익 추구를 위해 사회적경제조직이 수행하는 모든 경제적 활동 ○ 사회적가치: 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여하는 가치로서, 양질의 일자리 창출, 취약계층의 고용기회 증진, 지역경제의 활성화, 상생협력 및 공정거래, 윤리적 생산과 유통, 근로·생활환경의 안전, 환경의 지속가능성 보전, 민주적 의사결정과 국민참여의 내용을 포함
기본계획 수립 (안 제6조)	○ 기획재정부장관은 사회적경제 발전에 관한 중장기 정책목표 및 방향을 설정하고 지역기반 사회적경제 개발과 협력을 증진하기 위하여 시·도 지역별 발전 기본계획을 기조로 하여 5년을 단위로 하는 사회적경제 발전 기본계획을 수립
사회적경제 위원회 (안 제11조)	○ 사회적경제의 발전에 관한 주요 시책을 심의·조정하기 위하여 대통령 소속으로 사회적경제발전위원회를 설치
사회적경제원 (안 제19조)	○ 기획재정부장관은 사회적경제의 발전을 촉진하고 관련 정책 개발을 지원하기 위하여 한국사회적경제원을 설립. 경제원은 한국사회적기업진흥원을 포괄 승계
중간지원기관 (안 제20조·제21조·제23조)	○ 기획재정부장관은 권역별로 사회적경제지원센터와 특화 중간지원기관을 지정하고, 시·도지사는 시·도지원센터를 설치하며, 국가와 지자체는 민간사회적금융기관과 민간사회적경제지원 중개기관을 지정·운영 가능
사회적경제 조직 지원 (안 제25조·제26조)	○ 공공기관 우선 구매 촉진, 국유재산 또는 공유재산을 우선 매각 및 유무상 대부·사용·수익 가능

□ 사회적경제기본법 각 발의안의 차이점은 다음과 같이 정리됨.

- 아래 표와 같이 사회적경제조직으로서 포괄되는 관련법의 외연이 차이 있음.
- 문화체육관광부는 우수문화사업자에 대해 사회적경제조직에서 제외되어야 한다는 의견을 제시한 바 있음.

〈표 4-6〉사회적경제기본법 각 발의안의 차별점

	윤호중의원안	유승민의원안	강병원의원안
공통	사회적기업·협동조합·마을기업·자활기업·농어업법인단체·소비자생활협동조합·농협·수협·산림조합·업연초생산협동조합·신용협동조합·새마을금고·중소기업협동조합 등 13개 조직		
비공통	예비사회적기업	장애인표준사업장·장애인직업재활시설·사회복지법인·광역/지역자활센터	우수문화사업자

(2) 사회적경제조직 관련법

- 해당 강병원 의원 대표발의 법안에서는 제3조3호에 사회적가치를 추구하면서 재화 및 용역의 구매, 생산, 판매, 소비 등 영업활동을 하는 사업조직으로 각 목의 어느 하나에 해당하는 조직을 ‘사회적경제기업’으로 정의하고 있음. 이 법문으로부터 사회적경제조직 관련법의 범위를 살피볼 수 있음.
- 앞서 본 바와 같이 우수문화사업자는 ‘문화체육관광부’에서 부처의견으로 ‘사회적경제조직’에서 제외되어야 한다는 의견을 제시한 바 있음.
- 외, 예비사회적기업, 장애인표준사업장, 장애인직업재활시설, 사회복지법인, 광역/지역자활센터 등에 대해 이견 있음.

〈표 4-7〉사회적경제조직 관련법

안 제3조제3호
3. “사회적경제기업”이란 사회적가치를 추구하면서 재화 및 용역의 구매·생산·판매·소비 등 영업활동을 하는 사업조직으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조직을 말한다. 가. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업 나. 「협동조합 기본법」 제2조에 따른 협동조합, 협동조합연합회, 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회 다. 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법」 제2조제1항제9호에 따른 마을기업 라. 「국민기초생활 보장법」 제18조에 따른 자활기업 마. 「농어업인의 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법」 제19조의4에 따라 재정지원 등을 받는 법인·조합·회사·농어업법인·단체 바. 「소비자생활협동조합법」 제2조에 따른 조합과 연합회 및 전국연합회 사. 「농업협동조합법」 제2조에 따른 지역농업협동조합과 지역축산업협동조합, 품목별·업종별 협동조합, 농업협동조합중앙회 및 제112조의2에 따른 조합공동사업법인 아. 「수산업협동조합법」 제2조에 따른 지구별 수산업협동조합, 업종별 수산업협동조합 및 수산물가공 수산업협동조합과 수산업협동조합중앙회 및 제113조의2에 따른 조합공동사업법인 자. 「산림조합법」 제2조에 따른 지역산림조합, 품목별·업종별 산림조합, 산림조합중앙회 및 제86조의2에 따른 조합공동사업법인 차. 「업연초생산협동조합법」 제2조에 따른 업연초생산협동조합과 업연초생산협동조합중앙회 카. 「신용협동조합법」 제2조에 따른 신용협동조합 및 신용협동조합중앙회 타. 「새마을금고법」 제2조에 따른 새마을금고 및 새마을금고중앙회 파. 「중소기업협동조합법」 제3조에 따른 협동조합, 사업협동조합, 협동조합연합회, 중소기업중앙회 하. 「문화산업진흥 기본법」 제15조에 따라 지정된 우수문화사업자 거. 그 밖에 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체

(3) 정부 ‘사회적경제조직’ 지원정책

□ 정부의 사회적경제조직에 대한 주요 재정지원정책은 아래와 같음.

〈표 4-8〉 주요 사회적경제조직에 대한 정부 재정지원 현황

구분	사회적기업	협동조합	마을기업	자활기업
소관부처	고용노동부	기획재정부	행정안전부	보건복지부
근거법령	사회적기업육성법	협동조합기본법	행정안전부 지침	국민기초생활보장법
사업시작연도	2007년	2012년	2010년	2012년
주요참여자	취약계층	이해당사자	지역주민	저소득층 (기초생활수급자 및 차상위계층)
개수(‘16년말)	1,713개	10,615개	1,377개	1,186개
중간 지원기관	한국사회적기업진흥원 권역별 통합지원기관 16개		권역별마을기업지원센 터 17개	중앙자활센터 1개 광역자활센터 14개 지역자활센터 249개
지원내용	〈재정〉 인건비, 사업비, 사회보험료 〈경영〉 컨설팅, 공공기관 우선구매, 통합정보시스템 〈세제〉 법인소득지방세 감면, 지정기부금 인정	〈재정〉 사업비 〈경영〉 교육·홍보, 공공기관 우선구매, 통합정보시스템, 설립절차 안내	〈재정〉 사업비 〈경영〉 컨설팅, 교육·홍보	〈재정〉 인건비, 사업비 〈경영〉 컨설팅, 공공기관 우선구매, 교육·홍보
2018년 예산	1,510억원	43억원	70억원	230억원(‘17년 자활기금)

* 자료 : 사회적경제 기본법안(강병원 의원 대표발의) 기획재정부위원회 검토보고서

(4) 각 시·도별 사회적경제 지원 현황

□ 각 시도의 사회적경제조직 지원 조례 및 예산지원 현황은 아래와 같음.

〈표 4-9〉 시도별 사회적경제 지원 현황

단위 : 억원

시도	주요시책	2018 예산액			법적근거
		계	국비	지방비	
서울	·사회적경제 종합지원계획발표('12.4) ·기본계획('18~'22)발표	309.8	101.3	208.5	사회적경제 기본조례 등 6건
부산	·사회적경제육성종합 프로젝트 발표('17.9.) - 5대 전략 및 24개 세부과제 실행계획 ·사회적경제지원센터 설립 및 운영('18.1)	169	100	68	사회적경제 육성 및 지원에 관한 조례
대구	·사회적경제 5개년 종합발전계획('16.1) ·사회적경제지원센터 설치·운영('16.7) ·사회적경제-도시재생·사회서비스 연계 활성화 TF 구성·운영('17.9~) ·전국 최초 사회적경제박람회 개최('18.7)	101	54	47	사회적경제 육성 및 지원에 관한 조례
인천	·사회적경제기업 우수박람회 개최('18.7) ·청년 사회적경제 창업실 개소('18.10)	80	60	20	사회적경제 육성 및 지원에 관한 조례 등 3건
광주	·사회적경제 활성화 종합계획('18~20) 수립	108.8	69.4	39.4	사회적경제활동 지원 조례 등 4건
대전	·사회적경제경제 활성화 종합 추진계획 수립중	197	177	20	사회적기업 육성 및 지원에 관한 조례
울산	·제2회 사회적경제 박람회 개최('17.6) ·마을기업 육성·교육·컨설팅 지원('18.1~)	103	79	24	사회적경제 육성 및 지원에 관한 조례 등 3건
경기	·따복공동체 기본계획('16.12) ·사회적경제 발전 시행계획('17.9.19) ·사회적경제기금 운영계획('16.11~)	257	113	144	사회적경제 육성 지원에 관한 조례 등 2건
강원	·사회적경제 종합발전계획('19~23) 수립 ·사회적경제기업 특례보증 신설('18.8)	134	64	67	사회적경제 육성 지원에 관한 조례
충북	·유통 지원 등 미래 지속발전을 위한 사회적경제 시스템 구축	68.2	47.9	20.3	사회적기업 육성지원에 관한 조례 등 2건
충남	·사회적경제 2차 5개년 기본계획('17.9)	50	0	50	사회적경제 육성지원에 관한 조례
세종	·사회적경제육성 5개년계획 수립('18.6)	20	12	8	사회적경제 육성 지원에 관한 조례
전북	·사회적기업육성계획 수립('18.2) ·사회적경제 실태·활성화 방안 연구용역('17.1)	115	75	40	사회적경제기본조례('18.9) 사회적기업 육성 지원 조례

시도	주요시책	2018 예산액			법적근거
		계	국비	지방비	
전남	·사회적경제 활성화 방안 로드맵 수립('18.10)	116	76	40	사회적경제 육성과 지원에 관한 조례 등 3건
경북	·사회적경제 활성화 대책 수립('17.3) ·사회적경제 육성 5개년 연구용역('17.12) ·사회적경제 육성 5개년 계획 수립중	171	112	59	사회적경제 육성 및 지원에 관한 조례
경남	·사회적경제통합지원센터 설립('18.6) ·사회적경제위원회 설치('18.9)	300	—	300	사회적경제 육성에 관한 조례
제주	·사회적경제 시범도시 조성('14.7)	56	37	19	사회적경제 기본조례등 4건

* 자료 : 사회적경제 기본법안(강병원 의원 대표발의) 기획재정부위원회 검토보고서

3. 유사 사례의 사회적경제조직 관련 법·제도 적합성 분석

- 해외의 유사사례가 우리나라 법·제도 환경하에서 공제사업으로 운영될 수 있는지에 대하여 영국, 덴마크, 일본의 사례를 살펴보고 해당 나라의 상품과 우리나라 법률과의 상충점을 찾아보고 국내에서의 운영가능성을 살펴보고자 함

〈표 4-10〉 해외 유사사례의 상품의 국내적용가능성 검토

국가	조직	상품구분	관련 국내법률	검토	국내적용 가능성
영국	Holloway Friendly Society (Income Protection)	목돈적립 (만기연금) 실업보험	유사수신행위법	- 일반인 대상 금융규제 법률이므로 관련 법률정비가 어려움 - 유사수신행위를 회피할 수 있도록 특정한 또는 원금보장 규정에 대한 회피전략 필요	특정된 회원대상으로만 홍보 필요
미국	미국 UEI(United Educators Insurance, a Reciprocal Risk Retention Group)	보험	보험업법 지방자치법	- 보험업법상 보험사 허가 필요. - 보험대리점 등록 필요 - 위를 대체하여 공제기관 설립에 관한 근거법 필요	보험대리점의 등록 필요
덴마크	Ghent	실업보험	유사수신행위법	- 일반인 대상 금융규제 법률이므로 관련 법률정비가 어려움 - 유사수신행위를 회피할 수 있도록 특정한 또는 원금보장 규정에 대한 회피전략 필요	특정된 회원대상으로만 홍보 필요
일본	지방경매공 제회	단체 상해보험	보험업법 지방자치법	- 보험업법상 보험사 허가 필요. - 보험대리점 등록 필요 - 위를 대체하여 공제기관 설립에 관한 근거법 필요	보험대리점의 등록 필요

4. 사회적경제 당사자 연합체의 구성원(기업의 근로자)을 포함한 구성원 범위 검토

(1) 계류 사회적경제기본법상 공통 사회적경제조직 범위에 대한 검토

☐ 모든 법안상 공통적으로 사회적경제조직에 포괄되는 조직은 다음과 같음.

사회적기업·협동조합·마을기업·자활기업·농어업법인단체·소비자생활협동조합·농협·수협·산림조합·엽연초생산협동조합·신용협동조합·새마을금고·중소기업협동조합 등 13개 조직

☐ 사회적기업, 마을기업, 자활기업

- 설립 목적상 사회적경제 단체로 포함시킬 수 있음.

☐ 협동조합

- 공익추구가 사회적경제 조직으로 포괄되지 못한다면, 일부 협동조합 가운데에서는 이에 따라 배제여지가 있는 바도 있을 것임.

- 다만, 협동조합 구성 자체가 지향하는 공동사업을 통한 사회적편익의 창출이라는 면에서 그 영리성 여부 및 사회적 협동조합과 같은 명시적 사회적 경제조직 편입 가능성이 없더라도 사회적경제조직으로 편입될 수 있을 것.

☐ 농어업법인단체, 소비자생활협동조합 기타 조직

- 농어업법인단체 : 구성원이 산업상 보호의 가능성을 가진 산업에 종사한다는 것만으로, 단체의 사회적경제 당사자 연합체에 포함될 만한 사회적경제조직으로 보기는 어려움.

- 소비자생활협동조합 : 개별 단체에 따라 사회적 편익 등 공공의 목적보다는 집단의 편익 창출에 경도된 경우를 볼 수 있어, 집단 일체를 일괄적으로 사회적경제조직에 포괄시키기는 어려울 것. 개별적 기준에 따른 판단이 필요할 것임. 예컨대, 구성원의 진출입 및 설립목적 등.

- 신협, 새마을금고, 농협, 수협, 산림조합, 엽연초생산협동조합, 중소기업협동조합 : 검토보고서에 지적되다시피, 집단 또는 회원이익에 치중된 바, 검토 제외함이 타당할 것

(2) 계류법안 비공통 조직에 대한 검토

☐ 우수문화사업자

- 경제적, 기술적 파급효과에 집중된 선정으로, 사회적경제 당사자 연합체의 검토대상에서 제외함이 타당.

□ 예비사회적기업

- 선정과정에 있는 조직을 미리 당사자로 할 필요는 없을 것. 제외.

□ 장애인표준사업장, 장애인직업재활시설, 사회복지법인, 광역/지역자활센터

- 사업의 대상이 되는 장애인사업 자체로서, 사회전체의 이익을 추구하는 것으로 되는 것
- 특이한 사정의 고려가 없는 한 당사자 연합체로서 포함될 수 있을 것.

(3) 프리랜서

□ 프리랜서는 특정한 회사에 소속되지 않고 독자적으로 일을 하는 사람을 일컫는 말로, 작가나 기자, 음악가 등 다양한 직업군의 사람들을 말함.

- 대법원은 프리랜서의 노동자성에 대해 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 처거용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다” (대법원2006.12.7. 선고2004다29736 판결)고 판시하고 있음. 이와 같은 8원칙은 확고한 판례이며, 다만, 이 8조건은 복합적으로 검토되는 것이지 모든 요건들이 해당되어야 노동자성이 인정되는 것은 아님.

□ 사회적경제 당사자 연합체로서 프리랜서가 사회적경제 당사자인지 검토하는 바가 아니고, 프리랜서가 부당하게 노동자성을 부정당하여, 시민공제의 노동자로서 혜택을 누리지 못하는

바를 제거하고자 함임.

- 따라서, 모든 프리랜서가 서울시민공제의 사회적경제 당사자 연합체 구성원으로 참여할 수 있다고 단언하는 바는 아님.

(4) 사회적경제 당사자 연합체 구성원 검토 결론

☐ 아래와 같이 검토 요약할 수 있음.

〈표 4-11〉사회적경제 당사자 연합체 구성원 검토 결과

구분	내용	검토
공통	사회적기업, 마을기업, 자활기업, 협동조합	포함
공통	신흥, 새마을금고, 생협 등 기타	제외(생협은 성격검토 포함)
비공통	예비사회적기업, 우수문화사업자	제외
비공통	장애인표준사업장, 장애인직업재활시설, 사회복지법인, 광역/지역자활센터	포함
기타	프리랜서	성격 검토 포함

V. 공제기관 설립을 위한 공공의 역할 및 정책과제

1. 최적의 공제기관 조직형태 결정

- ☐ 사단법인, 재단법인에 대한 검토로부터 재단법인 형태 제안
- 구성원 범위 확장성,
 - 법제화 과정의 불요
 - 최초 목적에 제한되는 부분 있으나, 이것이 가능할 경우 빠른 의사결정 구조를 가지고 있음.

〈표 5-1〉 사회적경제 당사자 연합체 조직형태 검토

구분	예시	사회적경제조직 당사자 연합체 검토	결과
민법법인 사단법인	(사)교육시설 재단공제회	- 구성원의 의사결정력 강함 - 구성원이 특정되어, 공제사업내용이 특정되기 용이하나, 사업 제한됨.	구성원 확장성이 떨어져 제외
민법법인 재단법인	(재)스포츠 안전재단	- 구성원이 다소 개방되어 있어, 사업범위가 넓게 형성됨. - 최초 재단의 목적에 제한되어, 운영간 의사결정력이 약함.	최초 목적을 구체화할 경우, 구성원 확장성, 빠른 의사결정이 가능. 채택.
특수법정법인 사단법인	과학기술인 공제회	- 설립근거, 사업범위 법정화되어야 함. - 조합원 범위가 명확하여, 이에 제한됨.	법제화과정 필요. 제외
특수법정법인 재단법인	어린이집안전 공제회	- 설립근거, 사업범위 법정화되어야 함. - 법률상 조합원 범위가 제한되지 않는 한 사업범위가 사단법인보다 넓게 형성될 수 있음.	법제화과정 필요 제외
무조직 특수공제	전통시장화재공제	- 기존 조직이 선행되어야 함. - 주로 정책성 공제.	중앙정부 또는 기존 공제가능조직 운영시 가능. 따라서, 제외

- ☐ 민법법인, 특수법정법인 가운데 검토
- 검토 요소 : 민간의 자치 또는 지방자치단체의 사업 중 선택의 문제 있음.
 - 지방자치단체 출자출연기관의 운영에 관한 법률에 따라 설립된 재단법인의 경우 특수법정법인으로서 지방자치단체의 출자, 출연, 보조금의 교부대상이 됨.
- ☐ 형태 제안
- 사회적경제조직이 주체가 되는 자치조직으로서, 지방자치단체 출자출연기관은 배제.
 - 결국, 법률화과정을 거치지 않을 경우, ‘민법법인으로서의 재단법인’을 검토하는 것이 타당.

2. 공제기관 설립

□ 설립절차 : 비영리재단법인으로서 설립⁷⁾

□ 제1단계 : 설립준비

- 비영리재단법인의 설립준비 단계에서는 설립자가 일정한 재산을 출연하고, 법인의 명칭 및 목적을 정한 후, 「민법」 제43조에 따라 정관을 작성해야 함.

- ①설립자 재산 출연

- ②재단법인 목적 및 명칭 정하기

- ③정관 작성-----**(부록으로 첨부)**

제1조(목적) 이 법인은 서울시 사회적경제조직, 이에 참여하는 노동자(이하 "공제회원") 및 이의 가치에 동의하는 제 시민의 연대의식에 기반한 공제사업을 수행함으로써 사회적경제의 발전과 이를 통한 사회적 가치의 확대 및 국민의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(명칭) 이 법인의 명칭은 "재단법인 서울시민공제"(이하 "법인"이라 한다)라 칭한다.

제3조(사무소의 소재지) 이 법인의 주사무소는 ○○시 ○○구 ○○동 ○○○번지에 두며, 필요한 곳에 분사무소(지부)를 둘 수 있다.

제4조(사업) 이 법인은 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 사업을 수행한다.

1. 공제회원의 적립금 공제급여 및 이의 지원에 관한 사업
2. 공제회원의 구직활동 등 생활안정을 위한 공제급여 및 이의 지원에 관한 사업
3. 공제회원의 퇴직공제급여 및 이의 지원에 관한 사업
4. 공제회원의 손해 및 재해 복구, 보증 등을 위한 공제사업
5. 공제회원에게 운영자금, 생활안정자금 등의 융자
6. 공제회원간의 연대와 협력에 관한 사업
7. 공제회원의 사업확대와 일자리 안정에 관한 사업
8. 공제회원의 복지 증진에 관한 사업
9. 기타 위 각호에 부대하는 사업

□ 제2단계 : 재단법인

- 설립하려는 법인의 목적사업을 관할하는 행정관청(주무관청)을 확인. 예를 들면, 학술목적의 법인을 설립하는 경우에는 교육부, 자선목적의 법인을 설립하는 경우에는 보건복지부가 주무관청

- 설립하려는 법인의 주무관청을 확인한 후, 해당 주무관청에 법인설립허가를 신청. 각

7) 법제처 재단법인 설립절차

주무관청이 정한 설립허가 신청서류를 갖추어 제출

- 주무관청은 설립허가신청이 적절하면 설립허가 처분을, 설립허가신청이 부적절하면
설립불허가 처분을 그 신청인에게 통지

- ④설립대상 재단법인의 주무관청 확인

- ⑤주무관청에 설립허가 신청

- ⑥주무관청으로부터 설립허가

□ 제3단계 : 재단법인 설립등기

- 설립허가 받은 비영리재단법인은 주된 사무소의 소재지를 관할하는 법원등기소에 설립
등기를 함으로써 법인으로 성립(「민법」 제33조)

- ⑦관할법원(등기소)에 설립등기

3. 공제기관 설립 지원을 위한 법령·조례별 정비방안 및 조례(안)

□ 법령 정비 방안

- 수행 사업에 따른 아래 검토결과를 볼 때
- 단체상해보험 및 보증서(발주자가 민간인인 경우) 발행의 경우에 이를 효율적이고 최적의 방법으로 수행하기 위해서는 지방자치법 또는 보험업법의 일괄적 개정(지방자치단체가 수행하는 공제사업 등)이 필요함.
- 나아가, 공공조달의 경우에는 보증서 발행을 위해 국가 또는 지방계약법 시행령의 개정이 필요함(보증기관 등록)
- 단체상해보험 및 보증서 발행의 단체보험 등이 위 법령개정 이외의 방법으로 가능하기 위해서는 보험대리점의 개설이 있을 수 있음.

〈표 5-2〉 수행사업에 따른 법령 개정 수요

구분	관련법률	검토	결과	법령 정비
목돈적립	유사수신행위법	- 일반인을 대상으로 한 금융규제 법률로서 관련 법률 정비는 실질적으로 불가 - 특정인에 관한 규정 또는 원금보장 등의 규정에 대한 회피 필요	회원으로서의 특정인에 대한 홍보 필요	불요
퇴직금적립	근로자퇴직급여 보장법	- 별도의 법률로써(예컨대, 과학기술인공제회법) 해당 법률 외의 운용기관화하는 방안 외 법률을 회피하여 퇴직금 운용은 불가 - 기업에서도 해당 퇴직금 운용사업에 대한 원천적 불가함을 인식하고 있는 것으로 보임. - 퇴직금적립 유사의 일부 적립, 5배대출 사업으로 전환하여 사업 진행	해당 법률 외 회비하는 것은 불가	불요
융자	대부업법, 은행법 기타	- 일반인을 대상으로 한 금융규제 법률로서 관련 법률 정비는 실질적으로 불가	등록 불요	불요
단체상해보험	보험업법 지방자치법	- 보험업법상 보험사 허가 필요. - 보험대리점 등록 필요 - 위를 대체하여 공제기관 설립에 관한 근거법 필요 - 일본의 사례와 같은 보험업법상 지방자치단체의 공제사업 일괄 허용 - 또는 지방자치법상 지방자치단체의 공제사업 일괄 허용 등	보험대리점의 등록 필요	근본적인 공제사업의 효율적 실현을 위해 지방자치법 또는 보험업법의 개정 필요
실업보험	유사수신행위법	- 위 목돈적립 검토사항	회원으로서의 특정인에 대한 홍보 필요	불요
보증서 발행	국가 및 지방계약법 시행령	- 조달사업의 보증서 발행의 경우 국가 및 지방계약법 시행령상 등록기관이어야 함. - 그 외 민간의 경우는 보증을 포함한 공제사업자여야함. - 이외에는 보험대리점을 통한 서울보증보험 발행이 가능	서울보증보험 보험대리점의 등록	근본적인 공제사업의 효율적 실현을 위해 지방자치법 또는 보험업법의 개정 필요

□ 조례 정비 방안

〈표 5-3〉 조례 개정안 신규조문 비교

구	신
제16조(재정지원 및 기금의 설치) ① -----자립 ----- 1. 2. 생략 <신설> <신설> 3.~8. 생략 ② ~ ④ 생략	제16조(재정지원 및 기금의 설치) ① -----자립 및 종사자의 생활안정 ----- ----- 1. 2. 현행과 같음. 2의2. 사회적경제조직의 자활을 위한 자금의 지원 2의3. 사회적경제조직 종사자의 구직활동 및 생활안정 을 위한 자금의 지원 3. ~8. 현행과 같음 ② ~④ 현행과 같음.

4. 공제 구성원 확대를 위한 홍보·마케팅 방안

- ☐ 사회적경제 당사자 연합체(서울시민공제)의 지정기부금단체 지정
 - 법인세법 시행령 제39조제1항제1호에 따른 지정기부금단체 요건에 따른 등록

1. 다음 각 목의 비영리법인(단체 및 비영리외국법인을 포함하며, 이하 이 조에서 "지정기부금단체등"이라 한다)에 대하여 해당 지정기부금단체등의 고유목적사업비로 지출하는 기부금. 다만, 바목에 따라 지정·고시된 법인에 지출하는 기부금은 지정일이 속하는 연도의 1월 1일부터 6년간(이하 이 조에서 "지정기간"이라 한다) 지출하는 기부금에 한정한다. 가~마. 생략 바. 「민법」 제32조에 따라 주무관청의 허가를 받아 설립된 비영리법인(이하 이 조에서 "「민법」상 비영리법인"이라 한다), 비영리외국법인, 「협동조합 기본법」 제85조에 따라 설립된 사회적협동조합(이하 이 조에서 "사회적협동조합"이라 한다), 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관(같은 법 제5조제3항제1호에 따른 공기업은 제외한다. 이하 이 조에서 "공공기관"이라 한다) 또는 법률에 따라 직접 설립된 기관 중 다음의 요건을 모두 충족한 것으로서 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관이 지정하여 고시한 법인 1) 다음의 구분에 따른 요건 가) 「민법」상 비영리법인 또는 비영리외국법인의 경우: 정관의 내용상 수입을 회원의 이익이 아닌 공익을 위하여 사용하고 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것(비영리외국법인의 경우 추가적으로 「채외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조에 따른 채외동포의 협력·지원, 한국의 홍보 또는 국제교류·협력을 목적으로 하는 것일 것) 나) 사회적협동조합의 경우: 정관의 내용상 「협동조합 기본법」 제93조제1항제1호부터 제3호까지의 사업 중 어느 하나의 사업을 수행하는 것일 것 다) 공공기관 또는 법률에 따라 직접 설립된 기관의 경우: 설립목적이 사회복지·자선·문화·예술·교육·학술·장학 등 공익목적 활동을 수행하는 것일 것

- ☐ 소득세법에 따른 15% 소득공제
- ☐ 사회적경제조직 당사자 연합체 사업의 사회적 가치에 동의하는 제 시민에 대한 크라우드 펀딩
- ☐ 제 시민 크라우드 펀딩에 대한 90% 환급
 - ①본인 또는 제3자에 양도할 수 있는 90% 실업급여권한
 - ②사회적경제조직 제 기업에서 이용할 수 있는 상품 구매의 권한
- ☐ 제 시민의 크라우드 펀딩 이익 : 105%
 - 소득공제에 따른 15% 소득공제
 - 실업급여권한 또는 상품구매의 권한 환급 90%

VI. 공제사업 개발과 공제기관 운영방안

1. 유사 사례의 공제사업(상품) 현황 분석

1) 개요

국내 14개 공제조직과 해외 4개국의 유사사례의 공제기관에서 운영하고 있는 공제상품, 가입대상자 및 내용을 살펴보고 신규 공제상품 개발에 참고하고자 함

2) 유사 사례의 공제사업 현황

〈표 6-1〉 유사사례 공제사업 현황

공제기관	판매상품	가입대상자	내용/혜택
건설근로자공제회	퇴직공제	- 근로계약기간 1년 미만 일용, 임시직 근로자	- 일용·임시직 건설근로자가 퇴직공제 가입 건설현장에서 근로하면 건설사업주가 공제회로 근로일수를 신고하고 그에 맞는 공제부금을 납부하면 해당 근로자가 건설업에서 퇴직할 때 공제회가 퇴직공제금을 지급
교육시설재난공제회	교육시설공제	- 각종 교육관련 법령에서 정한 학교 건물 및 교육지원시설 - 평생교육법상 학력 인정시설	- 건물·물품: 화재(벼락포함)·폭발·붕괴및태풍·홍수·호우·강풍·풍랑·해일·대설·한파로 인한 피해 - 인명손해: 건물의화재(벼락포함)·폭발·붕괴및태풍·홍수·호우·강풍·풍랑·해일·대설·한파로 인한 신체손해
	연구실안전공제	- 대학·연구기관 등에서의 연구활동중사자	- 연구활동중사자가 연구실에서 발생한 사고로 부상, 질병, 후유장애, 사망 등 생명 및 신체상의 손해를 입었을 때 - 과실이 있고 없음을 가리지 않고 보상
	BTL재산종합공제	- BTL 교육시설공사중, 운영중	- 공사중: 재물손해, 이익상실, 배상책임 - 운영중: 재난담보, 기업휴지, 배상책임
어린이집안전공제회	영유아 생명신체 담보	상해 담보	- 어린이집이 위탁을 맡아 보육중인 아동 - 보상범위: 어린이집 내외에서 보육활동 중에 급격하고도 우연한 외래의 사고로 신체의 상해를 입은 사고 - 보상기준: 피공제자가 실제로 부담한 의료비의 100%(365일 한도)
		배상 책임 담보	- 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원 - 보상범위: 보육활동 중에 타인의 신체에 장해를 입히거나 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임을 부담함으로써 입은 손해
	화재	건물 담보	- 어린이집 - 사고에 따른 직접손해 - 사고에 따른 소방손해(화재진입과정에서 발생하는 손해) - 사고에 따른 피난손해 - 잔존물 제거비용 - 손해방지비용
		잡기 담보	- 어린이집 내부잡기 - 대위권 보전비용 - 잔존물 보전비용 - 기타 협력비용 - 보상기준: 사고발생시 감정평가액 한도

공제기관	판매상품	가입대상자	내용/혜택
	놀이시설배상책임	- 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원	- 보상범위 : 놀이시설 및 그 시설의 용도에 따른 업무의 수행 중 생긴 우연한 사고로 인해 피공제자가 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임을 부담함으로써 입은 손해 보상
	가스사고배상책임	- 어린이집 및 어린이집의 원장, 보육교직원	- 보상범위 : 가스사고로 인하여 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 망가뜨려 법률적인 배상책임을 부담함으로써 입은 손해 보상
	보육교직원상해	- 어린이집에서 보육활동을 하고 있는 보육교직원	- 어린이집 내외에서 보육활동 및 보육 외의 활동중에 급격하고 우연하게 발생하는 사고
	보증공제	- 보증금을 제공하는 지방자치단체장	- 채무자인 공제계약자가 공제증권에 기재된 계약에서 정한 채무를 이행하지 못하여 피공제자가 입은 손해를 보상
시 도 학교안전공제회	학교안전사고 보상공제	- 학생, 교직원, 교육활동참여자	- 요양급여 : 사고로 인한 치료비 - 장해급여 : 요양급여를 받은 피공제자가 요양을 종료한 후에도 장해가 있는때 지급하는 것 - 간병급여 : 요양급여를 받은 자가 치료 후에도 의학적으로 간병이 필요한 경우에 실제로 간병을 받는 피공제자에게 지급하는 것 - 유족급여 : 학교안전사고로 인하여 사망한 경우 피공제자의 상속인에게 지급하는 것 - 장의비 : 학교안전사고로 인하여 사망의 장의비를 지급하는 것
학교안전공제중앙회	학교배상책임공제	- 피공제자 : 학생 · 교직원 · 교육활동참여자	- 교육활동 및 학교시설물 관리업무 관련 사고로 인한 제3자의 인적 · 물적 피해 - 교육활동 및 학교시설물 관리업무 관련 사고로 인한 교직원 · 교육활동참여자의 차량 파손 피해 - 학교 관리하의 학생 휴대품의 분실 · 파손 피해 - 학교급식 운영과 관련하여 학교장에게 부과된 과태료 - 어린이놀이시설물 하자로 인한 배상책임사고
	청소년활동안전공제(수련시설)	- 피공제자 : 학생, 학생 이외의 자 단 순이용자	- 상해담보 : 청소년수련시설의 장의 관리, 감독 하에 시행하는 수련활동 중에 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명 또는 신체의 피해 - 배상책임담보 : 청소년수련시설 장이 공제증권 상의 보장지역 내에서 공제기간 중에 소유 · 사용 · 관리하는 청소년수련시설 및 그 시설의 용도에 따른 업무의 수행으로 생긴 우연한 사고로 인하여 청소년수련시설의 장의 관리 · 감독 하에 수련활동을 하는 자의 생명 · 신체 또는 재물에 피해를 입혀 수련시설의 장이 피해자에게

공제기관	판대상품	가입대상자	내용/혜택
한국사회복지공제회	청소년활동안전공제(단체)	- 피공제자 : 청소년·청소년지도자, 비회원 참여자	- 지급한 법률상 손해배상금 - 청소년단체장의 관리·감독 하에 시행하는 청소년활동 중 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명·신체 또는 재물의 피해로 인한 손해 - 청소년활동과 관련하여 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자(청소년단체의 회원인 청소년 또는 청소년지도자) 이외의 제3자에 대하여 생명 또는 신체에 피해를 입히거나 재산상의 손해를 발생하게 하여 피공제자가 부담하는 법률상 손해배상책임
	제외한국인학교안전공제	- 피공제자: 학생·교직원	- 교육활동 중 급격하고 우연하게 외래적으로 발생한 사고로 인하여 피공제자가 입은 생명 또는 신체의 피해로 인한 손해 - 학교급식 등 학교장의 관리·감독에 속하는 업무가 직접 원인이 되어 피공제자에게 발생하는 질병으로 인한 손해
	장기저축 급여	- 사회복지업무에 재직증인자	- 매월 일정금액의 부담금 납부 후 만기 후에 원금과 이자를 수령 - 이자소득세 0.205% 내외, 직장공제회 초과반환금에 대한 세액계산 특례적용(일반금융상품은 15.4%) - 종합소득세: 이자소득금액에 관계없이 종합소득과세 제외(일반금융상품 연간금융소득 2천만원 초과시 초과분 종합소득과세)
	(정부지원) 단체상해 공제	- 소속 시설/법인에서 급여를 지급하고 4대 보험 중 하나 이상에 가입자 - 만 15세 이상인 자	- 사회복지법인 및 시설, 어린이집, 장기요양기관 등 사회복지관련 기관에 근무하는 임직원들에게 업무 및 일상생활 중 발생할 수 있는 상해사고로 인한 의료비용 등을 보장해주는 보강복지부 차우개선 정책사업 - 임직원 1인 당 연 보험료(2만원) 중 50%(1만원)을 정부에서 지원하는 공제보험
	복지시설 종합안전 배상공제	- 사회복지법인 및 시설 (노인장기요양기관 등 일부 제외)	- 복지시설(피공제자)이 공제가입증서상 담보지역 내에서 공제보험 가입기간 중 발생한 특약에 기재된 사고로 인하여 타인의 신체에 장해를 입히거나 타인의 재물을 훼손하여 법률상 배상책임을 부담함으로써 입은 손해를 보상
	복지시설 화재공제	- 사회복지사업법 제23조에 따른 사회복지법인 및 시설	- 노인복지시설 가입금액 건물 8억원, 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 49,500원 - 아동복지시설: 가입금액 건물 8억원, 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 125,400원 - 기타 사회복지시설 가입금액 건물 8억원 시설동 1억원 집기비품 등 1억원, 공제료 209,000원
	재산종합 공제	- 사회복지사업법 제23조에 따른 사회복지법인 및 시설	- 건물, 시설, 부속설비 등 피공제자의 재산에 발생한 손해를 보상 - 화재 사고 뿐만 낙뢰, 폭발, 지진, 홍수 등의 모든 사고에 대하여 보상 - 화재로 인한 손해만을 보상하는 화재보험보다 넓은 위험 대비가능
	전문인배상책임 공제(제가)	- 노인장기요양보호법에 의거 제가센터에 근무하는	- 노인장기요양보호법에 의거 제가센터에 근무하는 전문직업인이 전문직업에 따르는 업무 수행 중 발생하는 사고 - 업무상 부주의, 태만 또는 실수로 제3자에게 신체적/물질적 손해를

공제기관	판대상품	가입대상자	내용/혜택
		전문직업인	가한 경우, 그 법률적 배상책임 담보
	전문인배상책임 공제(전자바우처)	- (1)노인돌봄서비스, (2)장애인활동지원서비스에 의거하여 근무하는 전문직업인	- 사회서비스 전자바우처 (1)노인돌봄서비스, (2)장애인활동지원서비스에 의거하여 근무하는 전문직업인의 업무수행 중의 사고로 인한 법률상 배상책임 담보(단 노인장기요양보험법에 의한 업무 및 간병 등의 업무 제외)
	요양시설책임공제	- 사회복지사업법 제 34조의 3에 의거 의무가입	- 사회복지사업법에 의한 의무가입 보험인 영업배상책임보험과 노인장기요양보험법에 의한 요양시설의 의무가입 보험인 전문직업배상책임보험 결합
	여행배상책임 공제	- 사회복지사업법 제 22조에 따른 사회복지법인 및 시설 - 민법 또는 다른 법률에 의해 사회복지 관련업무를 수행하는 기관	- 사회복지시설이 주관하는 각종 야외프로그램(행사)업무 수행중 발생하는 사고나 업무상의 부주의, 태만 또는 실수로 제3자(행사참가자)에게 신체적/물질적 손해를 입힌 경우, 그 법률적 배상책임 담보
내일채움공제	신원보장공제	- 사회복지기관 및 직원 보호	- 피고용인(근로자)이 부정행위(절도, 강도, 사기, 횡령, 배임) 등을 함으로써 발생한 피공제자(사회복지기관)의 재산손실 보장 - 피고용인(근로자)의 업무상 중대한 과실로 인한 피공제자(사회복지기관)의 법률상 배상책임 담보
	내일채움 공제	- 중소기업핵심인력	- 중소기업 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기제직한 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급
	청년제직자 내일채움공제	- 청년 - 기업	- 청년/기업/정부가 함께 적립 >5년 근무시 3천만원 자산형성 - 청년 5년간 720만원 적립 - 기업 5년간 1,200만원 적립 - 정부 3년간 1,080만원 적립(3년간 1,080만원 적립(3년간 7회 분할적립))
	청년내일채움공제	- 청년 - 기업	청년: - 2년형 청년 본인이 2년간 300만원 적립시 정부와 기업이 공동적립 > 2년 후 만기공제금 1,600만원 +이자수령 - 3년형 청년 본인이 3년간 600만원 적립시 정부와 기업이 공동적립 -> 3년후 만기공제금 3,000만원+이자수령 기업: - 2년형 2년간 채용유지지원금 500만원 자원(이중 400만원은 청년의 장기근속 지원을 위해 적립) - 3년형 3년간 채용유지지원금 750만원 자원(이중 600만원은 청년의 장기근속 지원을 위해 적립) - 인재육성형 전용자금 지원대상으로 편입 등 중소벤처기업부 40여개 사업 참여시 혜택
한국사회적기업중앙 협의회공제사업단	부금	- (예비)사회적기업 사회적기업 지향 사업체(별도 승인 필요)	가입기준 1기업당 1개 가입 해지사유 - 공제계약자 자유의사에 따라 해지가능 - 공제부금의 납부를 6회 이상 계속하여 지연한 때 - 허위 등으로 대출을 신청하거나 대출을 받은 때

공제기관	판매상품	가입대상자	내용/혜택
			- (예비) 사회적기업 지정이 만료된 때(3개월 이내로 추가 지정이나 인증을 받지 못했을 때)
울산형 중소기업 내일채움공제	좌동	- 핵심인력 - 기업 - 울산시	- 중소기업 사업주와 핵심인력이 5년간 최소 2,000만원 이상(매월 34만원 이상, 1만원 단위로 공동납입) - 공제계약일로부터 5년(최초가입시, 재가입시 3-5년 선택가능)
중소기업중앙회	노란우산 공제	- 개인/법인	- 소기업·소상공인의 폐업·노령 등에 따른 생계위험으로부터 생활 안정을 가하고 사업재기의 기회를 제공하기 위해 사회안전망 구축의 일환으로 도입 - 소기업·소상공인 지원정책에 따라 중소기업협동조합법에 의해 도입되었으며, 비영리특별법인인 중소기업중앙회가 운영하고, 중소벤처기업부가 감독하는 공적 공제제도 - 공제금은 압류·금지·폐업 등의 경우에도 안전하게 생활안정과 사업 재기를 위한 자금으로 활용 - 최대 연 500만원까지 소득공제
소상공인시장 진흥공단	전통시장 화재공제	- 전통시장 상인	- 기획재정부가 만들고 소상공인시장진흥공단(공공기관)이 위탁을 받아 진행하는 정책성 공제임 - 민간보험사가 보험상품으로 내놓기를 꺼려하는 전통시장에 대해 정부가 나서서 만들고, 공공기관을 통해 운영 - 상인들의 참여로 공제기금을 마련하고 정부는 사업운영비를 지원해 일반 보험보다 저렴하게 화재에 대비할 수 있는 상품 - 정부지원으로 저렴한 공제료 가능 - 보험사의 보험가입 거부 없이 가입 가능 - 가입 목적물 및 기간: 점포, 시설 및 집기, 상품
강원도일자리 공제조합	강원도형 일자리 안심공제	- 근로자	- 가급 확대사업: 화원(비화원) 기업(근로자 대상 퇴직연금)일정수의 배당 - 기업복지사업: 재해보험, 단체상해보험, 단체상조, 재해보조 등(화원화보) - 교육복지사업: 화원(비화원) 대상 직무/소양교육 수탁, 국내외 기술 연수 등 수탁
과학기술인공제회	퇴직연금	- 과학기술분야 국 책연구원	- 2008년 설립된 '과학기술발전장려금'의 운용수의 일부를 회원의 퇴직금에 부가해 주는 사업 - 통상 1년 급여의 1%에 목적달성을 초과한 운용수익을 더하여, 107%를 퇴직금에 부가 - 근퇴법상 퇴직금 운용기관이 아니면서도, 과학기술인공제회법상 퇴직금 운용이 가능한 기관으로 지정되어 있음. - 건설근로자공제회와 더불어 퇴직금을 운용이 가능한 유일한 예외기관임
영국 Holloway Friendly Society	소득보장	- 근로자, 자영업자, 회사임원	- 보장기간 중 발생한 질병이나 상해로 자신의 직업에 복귀할 수 없게 되어 소득상실이 발생한 경우 된 경우 가입플랜에 따라 보상 연간 수입의 60%한도 내에서 보상
미국 UEI(United Educators Insurance, a Reciprocal Risk Retention Group)	보험	- 미국내 대학·등고 등 교육기관 (schools, colleges, universities) 1,300 여개의 회원	- schools, colleges, universities를 위한 상업책임보험 대체서비스 및 구성원과 기관의 사고예방 지원을 위한 위험관리서비스 - 주요상품으로는 교육자 법적책임(GL), 일반책임보험(GL), 공립학교(K-12) 책임 보험, Licensed Professional Liability, Experiential Student Policies, Community College Focus, 독립 학교보험, 신학 책임보험 등이 있음

공제기관	판매상품	가입대상자	내용/혜택
일본 지방경마공제회	일반급부	- 경마관계자	- 지방 경마 조교사·기수·구무원 및 그 유족의 공제사업을 실세장 애급여, 유족급여, 입원급여, 기타 및 복지 증진을 도모하고, 지방 경마의 공정한 운영과 건전한 발전에 이바지
덴마크 겐트	- 실업보험기금	- 공공민간, 정규직 비정규직, 자영업 자 등 모두 가능	- 지원한도: 세금 공제前 月 18,395DKK (月 309만원) - 실업 전 급여의 40-90% (임금수준별 차등) - 수령자의 80%가 상한액 수령하나, 저소득자는 최대 90%, 경영·경제 분야 등 고소득자는 소득 대체율이 40% 수령 - 평균 소득대체율은 74% 수준(한국 32-35%)

3) 요약

- ☐ 국내의 유사 공제기관에서 판매중인 공제상품은 주로 상해공제, 배상책임, 재물손해등과 관련된 보험형 공제상품이 많은 부분을 차지하였음
- ☐ 내일채움공제, 노란우산공제와 같은 정책성 공제의 경우 저축형태의 공제상품을 운영하고 있었음. 특히 근로자, 기업, 정부가 공제금을 불입하고 만기시 근로자가 만기에 수령하는 형태의 상품이 존재함.
 - 근로자와 기업에게 각각 목돈마련과 세제혜택이라는 인센티브를 제공하고, 인센티브 수령조건으로 근로자의 근속기간을 조건으로 설정하여 정책목표 달성에 활용하고 있었음
- ☐ 국내사례 중 건설근로자공제회와 과학기술인공제회의 경우 「근로자퇴직급여 보장법」의 규정에도 불구하고 「건설근로자법」과 「과학기술인공제회법」에 근거하여 퇴직금 상품을 운영하고 있음
- ☐ 한국사회복지공제회에서 운영하는 (정부지원)단체상해공제와 전통시장 화재공제의 경우 정부가 일부 공제료를 지원하여 가입자들은 저렴한 공제료로 리스크를 전가하고 있음
- ☐ 해외 사례중 덴마크와 영국은 실직시의 소득보장 상품을 운영하고 있었으며, 해당 상품의 가입자는 근로자, 자영업자, 회사 임원 등 제한이 없었으며, 실직시 연간급여의 일부분을 지급받는 상품을 판매하고 있었음
- ☐ 국내 공제조직의 판매상품 중 실업시의 소득보전 혹은 소득대체 상품이 거의 없는 것으로 조사되었으나, 노란우산공제와 같이 소기업 소상공인의 폐업 및 노령에 따른 생계위험으로부터 생활안정과 사업재기를 위한 기금은 존재하고 있음

2. 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등) 및 상품의 법적·재무적 운영가능성 검토

1) 고유목적 사업 개발을 위한 수요분석 리뷰

(1) 기업운영자의 수요

- ☐ 수요조사에서 살펴본 바와 같이, 기업 운영자들은 서울시민공제에 대한 희망하는 서비스로 ‘기업대출’, ‘대표 및 종사자의 퇴직연금’, ‘대표자 및 종사자 실업보험’을 희망하는 것으로 조사됨
- ☐ 대출과 관련하여 세부적으로 기업 운영자들은 ‘사회적경제 및 비영리 조직특성에 적합한 대출처 부족’ 및 대출시 ‘담보제공의 한계’를 어려움으로 호소하였음.
- ☐ 위와 같은 희망 서비스들은 본질적으로 기업의 자금부족에서 기인하고 있으며 기업 운영자의 수요는 ‘대출’, ‘퇴직연금’, ‘실업급여’의 세 가지 고유목적 사업을 검토할 수 있음

(2) 개별 근로자의 수요

- ☐ 수요조사에서 살펴본 바와 같이, 개별 근로자들은 서울시민공제에 대하여 가장 서비스로 ‘실업급여’는 총 259개 의견 중 1순위 36.7%로 조사되어 응답자들이 희망하는 서비스 1위로 조사된 바 있음. 또한 응답자들이 희망하는 서비스 2위와 3위는 각각 ‘질병 및 상해의료비 지원’, ‘긴급생활자금 대출’ 서비스로 각각 전체의 27.8%, 14.3%로 조사됨
- ☐ 응답자들이 희망하는 서비스 중 ‘회원복리후생’에 대한 선호도도 ‘긴급생활자금 대출’ 서비스와 유사한 14.3%로 조사되었으나, ‘건강검진/상조서비스/제휴할인’은 직접적인 고유목적사업과의 거리가 있어 검토에서 제외함
- ☐ 수요조사 결과, 개인측 수요의 근본적인 문제점은 낮은 저축률에서 기인하는 유동성 부족 및 자금부족 문제와 관련된 수요로 분석됨. 따라서 ‘실업급여’, ‘질병 및 상해보험’, ‘긴급생활자금 대출’ 관련 고유목적 사업을 검토할 수 있음

(3) 고유목적 사업의 결정

- ☐ 기업운영자의 수요 및 개별 근로자 수요를 정리하면 아래와 같이 정리됨

구분	대출	저축	퇴직연금	실업급여	질병 및 상해보험
기업수요	0	△	0	0	-
개인수요	0	△	-	0	0

2) 고유목적 사업의 법적·재무적 운영가능성 검토

(1) 대출상품 - 기업대출/개인대출

- ☐ 기업운영자 및 개인대상 설문조사에서 공통적으로 ‘대출’ 수요가 존재하여 고유목적 사업의 법적·재무적 운영가능성 검토 필요
- ☐ 대출(융자)와 관련된 법령검토 결과, 대부업법 및 은행법 기타의 위반 가능성이 있으므로 해당사업 영위를 위하여 회원대상 특정사업으로의 사업영위가 필요함
- ☐ 기업운영자는 ‘사회적경제 및 비영리 조직특성에 적합한 대출처 부족’ 및 대출시 ‘담보제공의 한계’를 어려움으로 호소하였고, 대출과 직접연관이 있지는 않으나 개인응답자들의 48.0%는 연간수입 중 20% 미만을 저축한다고 응답한 바에 비추어 볼 때 낮은 저축수준으로 인한 여유자금 부족과 ‘긴급 생활자금대출’ 간 연관성이 있을 수 있음을 유추할 수 있음
- ☐ 따라서, 대출상품 설계시 유동성 및 담보력 확보와 관련된 측면도 고려하여야 할 것임. 이와 관련하여, 유동성확보 혹은 담보력 확보를 위하여 대출과 저축을 연계해 볼 수 있을 것임
- ☐ 다만, 대출상품에 저축을 연계하는 경우 유사수신행위법가 관련된 리스크가 존재함으로, 대출(융자)와 마찬가지로 고유목적 사업은 회원대상 특정사업으로의 사업영위가 필요함
- ☐ 재무적으로 대출 및 저축과 관련하여, 충분한 규모로 기금이 마련되고, 기금운용 수익이 발생된다면 회원들의 대출 및 저축으로 발생하는 자금수요를 충족할 수 있을 것임

(2) 퇴직연금

- ☐ ‘퇴직연금’ 과 관련된 기업운영자들의 수요도는 높은 상황이나, 현행 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직연금을 운용할 수 있는 기관이 규정되어 원칙적으로는 공제기관이 ‘퇴직연금’ 운용은 불가함.
- ☐ 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」에 규정되지 않은 기관임에도 「과학기술인공제회법」에 의거한 과학기술인공제회와 「건설근로자법」에 의한 건설근로자공제회의 경우 퇴직금을 운용하고 있어 법적운용가능성 검토가 필요함
- ☐ 회원들 대상으로 법적 퇴직금적립금 금액의 일부를 적립하고, 그 적립금액을 담보로 한 대출사업은 운영검토 가능
- ☐ 또한, 재무적으로 퇴직금 상당액의 일부를 저축하는 것과 관련하여, 충분한 규모로 기금이 적립되고, 기금운용 수익이 발생되며, 안정적인 퇴직금 대출 수요가 발생한다면 재무적 안정성이 담보될 수 있을 것임.

(3) 단체보험 ‘상해/질병보험’

- ☐ 개인 응답자들이 희망하는 서비스 2위는 ‘질병 및 상해의료비 지원’ 전체의 27.8%가 해당서비스를 선호하였음.
- ☐ 위와 같은 수요는 ‘질병 및 상해의료비’ 지원 혹은 저렴한 ‘질병 및 상해의료비’ 상품에 대한 수요로 판단되며, 이러한 수요에 대응하여 저렴한 단체상해공제 상품을 고려해 볼 수 있을 것임
- ☐ 단체보험 관련 사업영위를 위해서는 보험업법상 보험사 허가 혹은 보험대리점 등록이 필요함, 실무적으로는 보험대리점 등록을 검토할 수 있으며, 공제사업으로 운용시 구매공제를 검토해 볼 수 있음
- ☐ 단체상해보험 혹은 공제상품을 직접보유하지 않고 보험사로 전가시, 재무적 리스크가 존재하지 않아 운영가능함

(4) 실업급여

- ☐ ‘실업급여’는 기업운영자 및 근로자 모두 희망하는 서비스로서 운영가능성 및 재무적 안정성 검토가 필요함
- ☐ 공제기관에서 기금을 마련하여 실업급여 사업을 운영하기 위해서는 유사수신행위법 저촉문제를 고려하여야 함. 유사수신행위법 저촉을 피하기 위해서는 특정 회원들 대상으로 한 수신행위가 필요함.
- ☐ 또한, 안정적인 실업급여 사업 영위를 위해서는 보험수리적 계산을 바탕으로 한 정교한 운영모공제로 산출이 필요하며, 실업급여 수급을 위한 고의적인 수급행위를 사전에 제어할 수 있는 언더라이팅 또한 필요함. 그리고 가입자가 및 공제조직의 부담으로 형성된 기금의 안정적인 운영이 필요함. 위와 같은 3가지 사항이 충분히 고려되는 경우, 재무적으로 운영가능할 것으로 판단됨

3. 고유목적 사업(보험, 신용, 보증 등) 상품 개발

1) 개요

- ☐ 수요분석과 고유목적 사업의 법적·재무적 운영가능성 검토결과 각 사업영역별로 아래와 같은 상품들을 개발함

〈표 6-2〉 고유목적사업 개발 상품

순서	고유목적 사업영역	개발상품명
1	보험	단체상해공제
2	실업급여	창업자 및 대표자 실업공제
3		프리랜서 실업공제
4		구직활동 지원금
5	저축	장기근속노동자 목돈마련 저축공제
6	퇴직금	퇴직금공제

2) 고유목적 상품 상세

(1) 단체상해공제

- ☐ 설계목적
- 사회적경제조직 경영자 및 근로자에게 발생한 급격, 우연, 외래의 사고로 인한 사망 및 후유장해 보장
- ☐ 가입대상
- 사회적경제조직 경영자 및 근로자
- ☐ 보장내용
- 사회적경제조직 경영자 및 근로자가 퇴직시까지 발생한 상해사고로 사망시 수익자들에게 3,000만원 지급
 - 상해사고로 신체에 영구적인 장애가 남은 경우 장해율에 따라 100만원~3,000만원 지급
- ☐ 보장기간
- 가입일로부터 1년

☐ 공제료수준

- 연간공제료 1인당 1만원(단체요율 적용)

(2) 창업자 및 대표자 실업공제

☐ 설계목적

- 사회적경제조직 창업자, 대표자가 사고 및 비자발적인 사유로 폐업하게 된 경우 창업자 및 대표자가 제기할 수 있도록 창업자 및 대표자를 위한 실업급여 지원

☐ 가입대상

- 사회적경제조직 창업자, 대표자

☐ 가입기간

- 가입일로부터 10년
- 만기전 중도폐업시 임의해지 가능

☐ 보장내용

- 10년 만기 상품으로서 만기환급금을 연금형태로 제공함
- 만기전 중도폐업시 본인부담금을 10개월 분납 또는 일시금으로 수령

☐ 공제료수준

- 월납공제료 1인당 20만원

☐ 특기사항

- 급여는 가입후 1년 경과시점부터 지급가능함
- 초기 3년간 조합과 가입자가 50:50으로 공제료를 부담함
- 가입후 3년부터 이후 10년까지 7년간 가입자가 공제료 100% 부담
 - 예시) 월납공제료가 20만원인 경우, 3년간 조합에서 20만원 부담하고, 3년 초과시부터 가입자가 월 40만원을 납부함

(3) 프리랜서 실업공제

☐ 설계목적

- 프리랜서가 사고 또는 비자발적인 사유로 실직하게 된 경우 프리랜서가 경제적 어려움을

극복하고 재기할 수 있도록 실업급여 지원

☐ 가입대상

- 프리랜서

☐ 가입기간

- 가입일로부터 10년

☐ 보장내용

- 10년 만기 상품으로서 만기환급금을 연금형태로 제공함
- 만기전 프리랜서가 급여를 수령받고 싶을 때 본인부담금을 10개월 분납 또는 일시금으로 수령

☐ 공제료수준

- 월납공제료 1인당 20만원

☐ 특기사항

- 급여는 가입후 1년 경과시점부터 지급가능함
- 초기 3년간 조합과 프리랜서 가입자가 50:50으로 공제료를 부담함
- 가입후 3년부터 이후 10년까지 7년간 프리랜서 가입자가 공제료 100% 부담
 - 예시) 월납공제료가 20만원인 경우, 3년간 조합에서 20만원 부담하고, 3년 초과시부터 프리랜서 가입자가 월 40만원을 납부함

(4) 구직활동지원금

☐ 설계목적

- 사회적경제기업 근로자가 자발적 혹은 비자발적으로 실직 후 재취업할 때까지의 기간 동안 생활고로 구직활동에 전념하기 어려운 경우, 구직활동지원비를 수령하고 구직에 전념하여 재취업을 달성할 수 있도록 지원함

☐ 가입대상

- 사회적경제기업 근로자 중 자발적 및 비자발적 실직자

☐ 가입기간

- 계속

☐ 보장내용

- 가입자가 실직한 경우 6개월을 한도로 월 80만원의 구직활동지원금을 지원
- 구직자가 비자발적 실업상태인 경우 구직활동지원금 즉시지급
- 구직자가 자발적 실업상태인 경우 가입후 1년 경과후부터 구직활동지원금 지급

☐ 공제료수준

- 근로자 부담 월납공제료 1만 5천원

☐ 특기사항

- 가입자가 사회적기업 근로자이면서 조합원인 경우, 각 주체별로 공제료를 2(가입자):1(사회적기업):1(공제조합)로 부담함
- 가입자가 사회적기업에서 퇴사하고 일반기업에 입사한 경우, 해당 공제의 혜택을 받기 위해서는 본인이 기존의 기업부담금 7,500원을 납부하여야 함
- 각 주체별로 부담하는 월납공제료는 자영업자 고용보험료(2.25%) 수준으로 산정됨

(5) 장기근속노동자 목돈마련 저축공제

☐ 설계목적

- 사회적경제기업 근로자의 장기근속을 통한 직무전문성 향상을 도모하고, 경제적으로는 근로자에게 목돈마련 및 대출의 기회를 제공하여 근로자의 생활안정에 기여함

☐ 가입대상

- 사회적경제기업 근로자

☐ 가입기간

- 가입일로부터 10년

☐ 보장내용

- 만기시 환급금을 가입자에게 지급
- 가입 후 12개월 경과 후 가입자 본인 납부금의 5배 이내의 금액 대출가능(단, 3년차 이상부터는 본인 납부금의 3배 이내로 제한)

☐ 공제료수준

- 근로자 부담 월납공제료 10만원(3년), 30만원(4년~10년)
- 가입 후 3년까지 기업 및 공제조합이 각각 월 10만원씩 보조

☐ 특기사항

- 가입자가 사회적기업 근로자이면서 조합원인 경우, 가입 후 3년까지 각 주체별로 공제료를 1(가입자):1(사회적기업):1(공제조합)로 부담함
- 4년차부터 만기까지는 가입자가 공제료를 부담함

(5) 퇴직금 공제

☐ 설계목적

- 사회적경제기업 중 근로자에 대한 퇴직금 적립의무와 지급의무 이행에 어려움을 겪는 기업들의 애로사항을 해소

☐ 가입대상

- 사회적경제기업

☐ 가입기간

- 사회적기업이 근로자에 대한 퇴직금 적립의무 및 지급의무를 부담하는 기간동안

☐ 보장내용

- 사회적경제기업이 퇴직금 공제에 적합한 금액의 5배 범위 이내에서 근로자의 퇴직금 지급을 목적으로 하는 대출가능

☐ 공제료수준

- 매월 사회적기업 근로자의 수, 근로자별 근속년수 및 평균임금 수준(기업 상황에 따라 공제료 수준에 차이 있음)

☐ 특기사항

- 사회적경제기업이 퇴직금 공제에 적합한 금액의 5배 이내에서 퇴직금 지급을 위한 대출이 가능하므로, 실제로 법정 퇴직금 적립금액의 20% 수준만 적립하여도 퇴직 근로자에 대한 퇴직금 지급가능

4. 고유목적 사업 증진을 위한 부가수익사업 방안 제시

1) 개요

서울시민공제의 고유목적 사업의 원활한 추진과 재무적 안정성 추구를 위한 추가재원 확보가 필요함. 이를 위하여 부가수익사업을 통한 추가적인 재원확보 방안을 살펴보고자 함

2) 부가수익사업 아이템 및 사업방안

(1) 서울특별시 수익사업의 위탁

□ 목적

- 서울특별시의 수익사업 위탁을 통한 서울시민공제의 재무적 안정성 도모

□ 사업내용

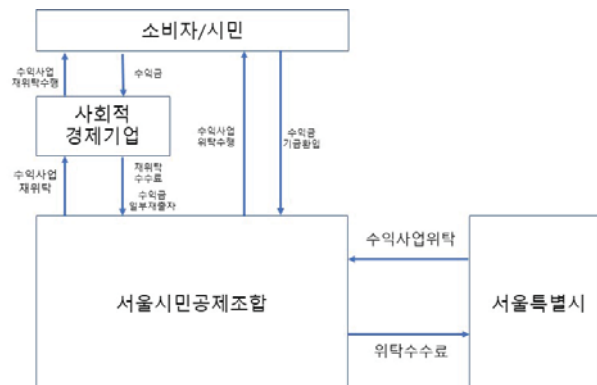
- 서울특별시의 수익사업 중 일부를 서울시민공제에서 위탁받아 서울시민공제에서 자체적으로 수익사업을 추진. 혹은 서울시민공제 회원사에 재위탁하고 재위탁에서 발생하는 수수료 혹은 회원사에서 발생하는 수익의 일부를 서울시민공제로 출자하는 방식으로 수익사업 전개

□ 기대효과

- 서울특별시의 위탁 수익사업에서 안정적으로 발생한 수익을 서울시민공제의 기금으로 적립
- 위탁 수익사업을 서울시민공제 회원사로 재위탁하여 발생하는 재위탁수수료 및 수익금 출자를 통한 서울시민공제 재무적 안정성 강화

□ 사업구조도

〈그림 6-1〉 서울시민공제 사업구조도



(2) 제로페이 관리사업

□ 목적

- 서울시민공제가 서울특별시의 ‘제로페이’ 기반 결제관리 사업수행과 해당 사업의 수익환입을 통한 서울시민공제의 재무적 안정성 도모

□ 사업내용

- 현재 카드 혹은 현금으로 결제되고 있는 서울특별시 권역내 유료도로 및 자동차전용도로 통행료, 공영주차장 사용료를 ‘제로페이’로 결제할 수 있도록 하는 것을 골자로 함
- 특히, 스마트폰 어플리케이션 및 결제시스템 개발시 별도의 장치 없이 통행료 및 주차장 사용료의 결제업무를 즉시결제 방식이나 후불결제방식으로 처리가능.
- 기본적으로 유료 고속도로 및 자동차전용도로 통행료는 후불결제방식으로, 공영주차장 사용료는 즉시결제 방식으로 결제처리를 추진하고자 함
- 도로 및 주차장 사용자와 시설 수익자간 실시간 정산관리 및 후불정산 업무처리에서 발생된 관리수수료를 서울시민공제가 서울시로부터 취득하여 공제의 기금으로 환입처리

□ 기대효과

- 제로페이 관리사업에서 지속적으로 발생하는 수익을 바탕으로 서울시민공제의 계획적인 사업추진 가능
- 안정적인 재원확보를 통한 서울시민공제의 재무적 안정성 강화

(3) 기업대상 우수리 기부 캠페인

□ 목적

- 서울시민공제가 기부금단체로서 개별 기업들의 소액기부금을 지속적으로 기금으로 공급받아 서울시민공제의 재무적 안정성 도모

□ 사업내용

- 근로자들이 지급받는 월 급여 중 1,000원 미만 급여를 절사하고 해당 절사금액을 기업단위로 합산 후 서울시민공제로 기부하는 방안. 단, 기부는 희망자에 한하여 실시
- 매월 1,000원 미만의 소액에 대한 기부자들의 저항은 크지 않을 것이며, 매년 연말정산에도 해당 기부금이 공제액에 반영되어 공제조함과 기부자간 상호이득이 될 수 있음
- 제휴기업체 및 기부자 수가 안정적으로 확보될 경우 공제조합의 기금확보에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 판단됨

- 시범적으로 서울특별시 관내 공무원들을 대상으로 캠페인을 추진해 보는 것도 의미 있을 것으로 판단됨

□ 기대효과

- 기업체 혹은 공무원들의 급여일에 주기적으로 발생하는 기부금 수익을 바탕으로 서울시민공제의 재무적 안정성 강화

5. 고유목적사업 및 부가사업 시행간 재무적 리스크 관리 방안 제시

1) 고유목적사업의 재무적 리스크 관리방안

〈표 6-3〉 고유목적사업 재무리스크 관리방안

순서	고유목적사업영역	개발상품명	재무적리스크 요소	리스크 관리방안
1	보험	단체상해공제	- 높은 손해율로 인한 지급공제료 규모 확대	- 판매공제를 통한 리스크 관리
2	실업급여	창업자 및 대표자 실업공제	- 가입기간 3년 미만 시점에 자발적 폐업후 임의해지시, 본인 부담금 및 공제조합 부담금이 적립되어 본인이 부담한 공제료의 2배에 달하는 해약환급금 수령	- 만기전 임의해지시에는 본인부담금에 한하여 해약환급금을 지급
3		프리랜서 실업공제		- 가입 후 3년 이후부터 만기까지는 가입자가 공제료 100%부담
4		구직활동 지원금	- 저렴한 공제료 수준에 비하여 고액의 구직활동지원금을 지급받기 때문에, 가입 직후 가입자들의 고의적인 자발적 실업이 증가할 우려가 있음 - 자발적 실업 뿐만 아니라 자발적 실업까지 담보하기 때문에 과도한 급부가 지급될 우려가 있음	- 구직활동지원금은 6개월을 한도로 지급되며, 자발적 실업인 경우 가입 후 1년 경과후부터 구직활동지원금을 지급함 - 각 주체별들이 함께 부담하는 월납공제료는 고용보험요율 중 가장 높은 수준의 요율인 자영업자 요율수준을 감안하였음. 이는 자발적실업 리스크를 감안한 공제료임
5	저축	장기근속노동자 목돈마련 저축공제	- 장기근속노동자의 가입기간 장기화에 따라 가입자 본인납부액이 증가시 장기근속자가 대출받을 수 있는 금액이 늘어나 원활한 기금운용에 어려움이 발생할 수 있음	- 가입자의 가입기간 장기화 및 본인납부액 증가에 따라 대출재원에 문제발생가능. 따라서 가입기간 3년차 이상부터는 본인 납부금의 3배 이내로 제한함 - 레버리지를 제한하였음에도 대출재원에 문제발생시 대출금 한도 설정도 고려가 필요함
6	퇴직금	퇴직금공제	- 동시에 많은 기업들에서 퇴직금 지급을 위하여 퇴직금 대출을 실시하는 경우 부족한 재원으로 인하여 대출을 받지 못하는 기업이 발생할 수 있음	- 형평성을 위하여 퇴직금 공제운영을 연간 한도제한을 둠(인원제한 및 대출금액을 총액을 제한함) - 개별기업에 대한 대출액 한도제한

2) 부가사업의 재무적 리스크 관리방안

〈표 6-4〉 부가사업 재무리스크 관리방안

순서	부가사업명	재무적리스크 요소	리스크 관리방안
1	서울특별시 위탁사업	- 해당사항 없음	
2	제로페이 관리사업		
3	우수리 기부캠페인		

- ☐ 서울시 위탁사업은 사유작성, 제로페이 관리사업의 경우 계약관계에 의한 채무불이행 문제가 발생할 수 있으나, 재무적인 리스크는 존재하지 아니함
- ☐ 우수리 기부캠페인의 경우 기부행위로서, 기업들의 기부행위가 공제기관의 재무구조에 리스크를 가할 여지가 없어 재무적 리스크는 존재하지 아니함

6. 예상 수지분석

1) 분석의 주요가정

□ 예상 수지분석은 아래와 같은 가정하에서 이루어 졌음

〈표 6-5〉 수지분석의 주요 가정

구분	가정	비고
회원사	1차년도 회원사 100개사 모집(회원수 500) 2차년도 회원사 200개사 모집(회원수 1,500) 3차년도 회원사 100개사 모집(회원수 2,000)	1차년도 누적 회원사 100개사 2차년도 누적 회원사 300개사 3차년도 누적 회원사 400개사
회원	1개 회원사는 5명 구성(경영자1인, 직원4인) 1차년도 회원수 500명 2차년도 회원수 1,500명 3차년도 회원수: 2,000명	1차년도 경영자 100명/근로자 400명(누적기준) 2차년도 경영자 300명/근로자 1,200명(누적기준) 3차년도 경영자 400명/근로자 1,600명(누적기준)
프리랜서	1차년도 수 200명 2차년도 수 600명 3차년도 수: 800명	누적기준
프리랜서 폐업률	2017년 하반기 8대업종 폐업률:2.5%	소상공인시장진흥공단
근로자평균 근속년수	3년	2017년 사회적기업 실태조사
근로자 평균임금	180만원	2017년 사회적기업 실태조사결과 사회적기업의 3개월간 실제 수령임금 월 164만원을 세전으로 환산
이직률	5.1%	고용노동통계 사업체 이직률 적용(2019.7.1. 기준)
대출수요	근로자의 10%	가정
단체상해보험 모집수수료율	6%	기본수수료
창업자 및 대표자 실업공제 지급시기	가입 후 1년 이후부터	
프리랜서 실업공제 지급시기	가입 후 1년 이후부터	
장기근속노동자 목돈마련 저축 대출한도	본인납입액의 5배 이내	3년이후 부터는 3배 이내
장기근속노동자 목돈마련 저축 대출상환	3년 장기대출, 상환율 가정 없음	
구직활동지원금 지급기간	6개월	가정(2017년 사회적기업 실태조사 중 사회적기업 근로자 중 실직자 6개월내 재취업률 86%)
구직활동지원금	80만원/월	평균임금 180만원 * 60% *약 74%
퇴직금 적립률	20%	가정
퇴직금 대출한도	납입액의 5배 이내	가정
퇴직금 대출상환	대출 후 즉시상환 가정, 상환율 97.5% 가정	2017년 하반기 8대업종 폐업률 2.5% 가정
기본 납입 공제금 (월납)	10만원	1) 구직활동지원금의 경우 가입자 1만5천원, 사회적 기업 및 공제조합 7천5백원 2) 창업자 및 대표자 실업공제 및 프리랜서 실업공제의 경우 가입자와 조합 각각 20만원/월
자본금	1)대출금: 총 500억원으로 은행에서 차입	

구분	가정	비고
	2)클라우드펀딩: 총 200억원으로 기부받은 금액	
공제회 인건비	공제조직은 5인 구성되어 있으며, 대표1인, 사무국장 1인, 직원 3인으로 구성됨	사업계획에 따라 변경
인건비 연봉	대표: 8,000만원/1인 사무국장: 6,000만원/1인 직원: 4,500만원/1인	1차년도 인건비 275,000천원 2차년도 인건비 288,750천원 3차년도 인건비: 303,188천원 ※임금상승률 연 5%가정
투자이율 (수입이자율)	6%	가정
융자이율 (지출이자율)	3%	가정
보증수수료율	대출금의 1%	매년 발생
경상비 비율	타 독립공제조합 적용 비율의 30% 적용	전문건설공제

2) 예상수지 분석

□ 상기에서 가정한 공제수익 등의 영업수익과 인건비 등의 사업비용 등을 반영한 후의 공제조합의 추정기간 동안의 경영손익은 다음과 같이 예상됨.

<표 6-6> 3개년 예상수지 분석

(단위: 천원)

		2020	2021	2022
수입	계	6,333,500	7,880,500	9,806,000
	상해보험료수입(판매공제)	300	900	1,200
	클라우드 펀딩 수입액	2,000,000	2,800,000	3,920,000
	기금투자운용수익	4,333,200	5,079,600	5,884,800
지출	계	3,861,160	7,403,150	9,667,588
	인건비	275,000	288,750	303,188
	창업자 및 대표자 실업공제 조합지원금	240,000	720,000	960,000
	창업자 및 대표자 실업공제급여	-	6,000	18,000
	프리랜서 실업공제 조합지원금	480,000	1,440,000	1,920,000
	프리랜서 실업공제급여	-	12,000	36,000
	장기근속노동자 목돈마련 저축(조합)	480,000	1,440,000	1,920,000
	장기근속노동자 목돈마련 대출	240,000	960,000	1,632,000
	구직활동지원금 조합지원금	36,000	108,000	144,000
	구직활동지원금 지원금	-	97,920	293,760
	퇴직금 대출(회사대출)	110,160	330,480	440,640
	보증수수료	500,000	500,000	500,000
	대출이자	1,500,000	1,500,000	1,500,000
	당기손익	2,472,340	477,350	138,413
누적손익		2,472,340	2,949,690	3,088,103

(1) 인건비

- ☐ 인건비 지출은 5인이 공제조직을 운영하는 것을 전제로 산정함.
- ☐ 상세하게 대표 1인, 사무국장 1인 및 직원 3명이었으며, 1년차에 대표의 연봉은 8,000만원, 1년차에 8천만원, 사무국장 6천만원, 일반직원 3명으로 구성되며, 2020년 예상 인건비는 275,000천원이며, 예상수지 분석을 위한 3개년 동안 임금상승률은 연간 5%로 가정하여 산출하였음

(2) 창업자 및 대표자 실업공제 조합지원금

- ☐ 창업자 및 대표자 실업공제 조합지원금은 초기 3년간 1차년도 누적 100명, 2차년도 누적 300명, 3차년도 누적 400명의 창업자 및 대표자들에 대하여 조합이 3차년도까지 매월 20만원 씩 공제료를 납부하여 2020년 2억 4천만원, 2021년 7억 2천만원, 2022년 9억 6천만원이 조합으로부터 납부됨

(3) 창업자 및 대표자 실업공제급여

- ☐ 창업자 및 대표자 실업공제급여는 초기 3년간 창업자 및 대표자들이 사고 및 비자발적인 사유로 폐업하여 그들이 재기할 수 있도록 그동안 창업자 및 대표자가 납부한 공제료를 연금 혹은 일시납으로 지급한 금액임. 창업자 및 대표자들의 폐업을 25%를 가정하고 산출하였고, 가입이후 1년 이후부터 급여를 지급하여 2020년 지출금은 없고, 2021년 6백만원, 2022년 1,800만원이 조합으로부터 지급됨

(4) 프리랜서 실업공제 조합지원금

- ☐ 프리랜서 실업공제 조합지원금은 초기 3년간 1차년도 누적 200명, 2차년도 누적 600명, 3차년도 누적 800명의 프리랜서들에 대하여 조합이 3차년도까지 매월 20만원씩 공제료를 납부하여 2020년 4억 8천만원, 2021년 14억 4천만원, 2022년 19억 2천만원이 조합으로부터 납부됨

(5) 프리랜서 실업공제급여

- ☐ 프리랜서 실업공제급여는 초기 3년간 프리랜서들이 사고 및 비자발적인 사유로 실직하여 그들이 재기할 수 있도록 그동안 프리랜서가 납부한 공제료를 연금 혹은 일시납으로 지급한 금액임. 프리랜서들의 폐업률 2.5%를 가정하고 산출하였고, 가입이후 1년 이후부터 급여를 지급하여 2020년 지출금은 없고, 2021년 1,200만원, 2022년 3,600만원이 조합으로부터 프리랜서에게 지급됨

(6) 장기근속노동자 목돈마련 저축(조합)

- ☐ 장기근속노동자 목돈마련 저축(조합)은 사회적경제기업 근로자를 위하여 조합에서 가입부터 1년차부터 3년차까지 공제료를 제공하여 근로자의 전문성 함양과 생활안정에 기여하는 지출임. 2020년 4억 8,000만원, 2021년 14억 4,000만원, 2022년 19억 2,000만원을 장기근속 노동자에게 지급함

(7) 장기근속노동자 목돈마련 대출

- ☐ 장기근속노동자의 전문성 함양과 생활안정에 기여하는 위하여 가입 후 12개월 경과 후 본인 납부금의 5배 이내에서 대출가능함. 다만 가입이후 3년차 부터는 본인납부금의 3배이내에서 2020년 2억 4,000만원, 2021년 14억 4,000만원, 2022년 19억 2,000만원을 장기근속 노동자에게 대출함

(8) 구직활동지원금 조합지원금

- ☐ 사회적경제기업 근로자가 자발적 혹은 비자발적으로 실직 후 재취업할 때까지의 기간 동안 생활고로 구직활동에 전념하기 어려운 경우, 구직활동지원비를 수령하고 구직에 전념하여 재취업을 달성할 수 있도록 가입자를 위하여 조합이 공제료를 매월 7천 5,00원을 지원함. 2020년 3,600만원 2021년 1억 8백만원, 2022년 1억 4,400만원을 가입자에게 지원함

(9) 구직활동지원금 지원금

- ☐ 사회적경제기업 근로자가 자발적 혹은 비자발적으로 실직 후 재취업할 때까지의 기간 동안 생활고로 구직활동에 전념하기 어려운 경우, 구직활동지원비를 수령하고 구직에 전념하여

재취업을 달성할 수 있도록 6개월을 한도로 매월 80만원을 실적중인 근로자에게 지원함
조합은 가입 1년이후부터 구직활동지원금을 지원하여 2021년 9,792만원, 2022년 2억 9,32억
9,376만원을 구직자에게 지급함

(10) 퇴직금 대출(회사대출)

- ☐ 사회적경제기업 중 근로자에 대한 퇴직금 적립의무와 지급의무 이행에 어려움을 겪는 기업들이 조합에 적합한 퇴직금에 관련한 법정적립금의 20%에 해당하는 금액을 납입금의 5배수 이내에서 사회적경제기업에 대출함. 2020년 1억 1,016만원, 2021년 3억 3,048만원, 2022년 4억 4,064만원을 퇴직금을 지급하려는 기업에게 대출로서 지출함

(11) 보증수수료

- ☐ 은행대출을 통하여 조성한 기금의 안정적인 운영을 위하여 보증기관의 신용을 이용하고자 사용하는 보증수수료, 보증수수료는 대출금약의 1%에 해당하며, 2020년부터 2022년까지 매년 균일하게 5억원씩 지출이 발생함

(12) 대출이자

- ☐ 은행대출을 통하여 조성한 기금을 사용하는 댁가로 은행에 제공하는 이자. 연평균 3% 수준으로 대출금 500억원의 3%인 15억원이 2020년부터 2022년까지 꾸준히 발생함

3) 기금현황

〈표 6-7〉 기금현황

(단위: 천원)

	항목	2020	2021	2022
기금	대출금	50,000,000	50,000,000	50,000,000
	클라우드 펀딩	20,000,000	28,000,000	39,200,000
	창업자 및 대표자 실업공제 불입금(기업경영자)	240,000	720,000	960,000
	프리랜서 실업공제 불입금(프리랜서)	480,000	1,440,000	1,920,000
	장기근속노동자 목돈마련 저축(근로자+기업)	960,000	2,880,000	3,840,000
	구직활동지원금 수익(근로자+기업)	108,000	324,000	432,000
	퇴직금 수입(회사납부)	432,000	1,296,000	1,728,000
	퇴직금 대출(상환)	107,406	322,218	429,624
	기금	72,327,406	84,982,218	98,509,624

(1) 대출금

- ☐ 은행대출을 통하여 조성한 기금으로서 안정적인 공제사업을 위하여 보증기관의 신용을 이용하고 있음. 상환이 매년 상환 없이 500억원으로 유지되고 있음

(2) 클라우드 펀딩

- ☐ 기금 조성을 위하여 개인들에게서 각출한 비용을 토대로 만든 기금으로서 연간 40%씩 증가하는 것으로 가정함. 2020년 200억, 2021년 280억원, 2022년 39억 2천만원으로 증가함

(3) 창업자 및 대표자 실업공제 불입금(기업경영자)

- ☐ 창업자 및 대표자 실업공제 조합지원금(기업경영자)는 초기 3년간 1차년도 누적 100명, 2차년도 누적 300명, 3차년도 누적 400명의 창업자 및 대표자들이 자신을 위하여 3차년도까지 매월 20만원씩 공제료를 납부하여 2020년 2억 4천만원, 2021년 7억 2천만원, 2022년 9억 6천만원이 조합으로 납부됨

(4) 프리랜서 실업공제 불입금(프리랜서)

- ☐ 프리랜서 실업공제 불입금(프리랜서)는 초기 3년간 1차년도 누적 200명, 2차년도 누적 600명, 3차년도 누적 800명의 프리랜서들이 3차년도까지 매월 20만원씩 공제료를 납부하여 2020년

4억 8천만원, 2021년 14억 4천만원, 2022년 19억 2천만원을 조합으로 납부함

(5) 장기근속노동자 목돈마련 저축(근로자+기업)

- ☐ 장기근속노동자 목돈마련 저축(근로자+기업)은 사회적경제기업 근로자와 기업이 근로자를 위하여 함께 조합에 1년차부터 3년차까지 공제료를 제공하여 근로자의 전문성 함양과 생활안정에 기여하는 저축임. 2020년 9억 6,000만원, 2021년 28억 8,000만원, 2022년 38억 4,000만원이 조합에 저축됨

(6) 구직활동지원금 수익(근로자+기업)

- ☐ 사회적경제기업 근로자와 기업이 함께 근로자가 자발적 혹은 비자발적으로 실직 후 재취업할 때까지의 기간 동안 생활고로 구직활동에 전념하기 어려운 경우, 구직활동지원금 수익을 적립하고 구직에 전념하여 재취업을 달성할 수 있도록 기업자는 1만 5,000원, 기업은 조합에 공제료를 매월 7천 500원을 지원함. 적립된 금액은 2020년 1억 800만원, 2021년 3억 2,400백만원, 2022년 4억 3,200만원을 적립함

(7) 퇴직금 수입(회사납부)

- ☐ 사회적경제기업 중 근로자에 대한 퇴직금 적립의무와 지급의무 이행에 어려움을 겪는 기업들이 조합에 적립한 퇴직금에 관련한 법정적립금의 20%에 해당하는 금액을 적립함. 2020년 4억 3,200만원, 2021년 12억 9,600만원, 2022년 17억 2,800만원을 적립함

(8) 퇴직금 대출(상환)

- ☐ 사회적경제기업 중 근로자에 대한 퇴직금 적립의무와 지급의무 이행에 어려움을 겪는 기업들이 조합에서 대출한 금액을 조합에 즉시 상환. 다만, 2017년 하반기 8대 업종 폐업률 2.5%만큼 대출금이 미수되어 2020년 1억 740만 6천원, 2021년 3억 2,221만 8천원, 2022년 4억 2,962만 4천원을 조합에 상환함

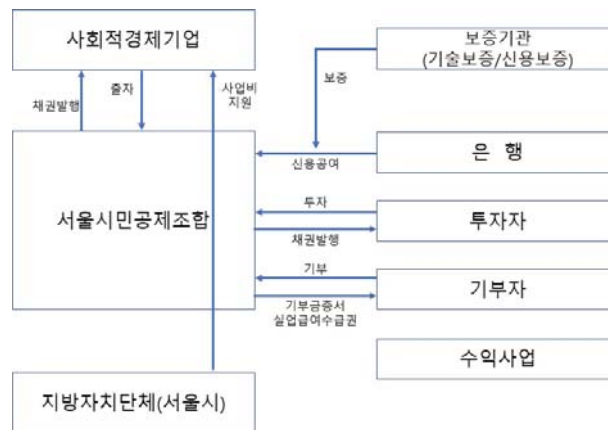
VII. 공제기관 설립을 위한 제규정 및 인프라 구성방안

1. 재원을 포함 정관 등의 제규정

1) 재원마련방안

- 아래와 같은 공제기관의 재원마련 방안은 제1차 사회적경제 정책포럼 자료 중 「신보의 사회적금융 활성화방안」 발표에서 언급된 ‘신보와 사회가치연대기금의 협력체계 구축’ 중 한국형 SIB 모델을 참고하여 작성되었음

〈그림 7-1〉 공제기관 설립 재원마련 구조도



- 공제기관의 재원마련 방법은 보증기관의 보증을 통한 은행의 신용공여, 투자자 직접투자, 사회적경제기업의 출자, 기부와 같이 크게 4가지로 나뉜

(1) 보증기관의 보증을 통한 은행의 신용공여

- 「신보의 사회적금융 활성화방안」 발표에서 언급된 ‘신보와 사회가치연대기금의 협력체계 구축’ 에서 언급된 바와 같이 안정적인 신용공급 기반을 바탕으로 한 은행의 신용공여를 통하여 재원을 마련할 필요가 있음
- 특히 보증을 활용한 신용보강을 통하여 신용공여 기관으로부터 안정적으로 자금을 확보할 수 있을 것이며, 이를 통하여 여유롭게 자산을 운용하여 공제단체 설립후 조속한 기간내에

공제기관의 재무적 안정성을 확보할 수 있을 것임

(2) 투자자 직접투자

- ☐ 투자수익을 위하여 공제기관에 투자할 수 있다. 서울시민공제는 출연이 필요한 재단법인임. 일반적으로 주식매수와 같은 투자방법이 일상적이나, 서울시민공제가 재단법인으로서 주식을 발행할 수 없어 채권을 통한 출자가 가능할 것임

(3) 기부

- ☐ 기부자들의 기부로 서울시민공제는 출자금을 마련하고, 서울시민공제는 출자자들에게 대하여 기부금 영수증을 발행하여 기부자들의 기부액 중 15%에 대한 세액공제 혜택을 제공할 수 있음
- ☐ 다만, 기부를 통한 재원마련에는 서울시민공제조합이 기부금단체여야 한다는 전제가 달려있어, 빠른 시일내에 기획재정부장관으로부터 법정기부금단체로 지정 받을 수 있도록 하여야 함

(4) 사회적경제기업들의 출자

- ☐ 사회적경제기업들이 회원사로서 서울시민공제에 출자하는 방법이 있음.
- ☐ 다만 서울시민공제는 재단법인이기 때문에 출연행위가 필요하나, 재단법인이 주식을 발행할 수 없음
- ☐ 따라서 자본금으로서 혹은 자본금 유사형태로 출연하기 위해서는 서울시민공제조합이 회원사인 사회적경제기업들에게 후순위채를 발행하는 방법을 활용하여 출자할 수 있음

2) 정관

[별첨자료 참조]

2. 전산시스템 등 물적인프라 구성(안)

1) 추진 목표

- ☐ 전산시스템 구축을 통한 업무효율성 증대, 안정적인 공제사업의 지원 및 조합원 대상 서비스 강화

2) 추진방향

- ☐ 단위업무 간 데이터 정합성 검증 소요시간 단축, 수작업 업무량 최소화 등 사용자 편의성 증대 및 업무 효율성 제고
- ☐ 상품별, 담보별 시스템을 담보 특약별 관리 및 신규 공제상품 추가가 가능도록 설계 변경하여 안정적 IT 서비스 지원
- ☐ 개인정보보호법 등 관련 법령상의 개인정보보호 규정 준수를 통한 회원정보의 안전성 확보
- ☐ 개인정보(주민번호, 계좌번호 등) 암호화, 개인 개인정보 조회 로그관리 및 통제 기능 구현 등을 통한 개인정보보호 강화

3) 구축내용 상세

(1) 서비스 관련 시스템 구축

- ☐ 공제사업 시스템 구축: 청약, 계약관리, 보상, 통계 등 업무프로그램 구축
- ☐ 신규 공제상품 추가시 신속히 적용할 수 있도록 확장성 높은 시스템 구축
- ☐ 공제업무, 전자청약 등과 같은 홈페이지 경유업무 연동 시스템 구축
- ☐ 시스템 데이터의 마이그레이션

(2) 정보보안 및 인프라 시스템 구축

- ☐ 개인정보보호를 위한 보안시스템 구축
- ☐ 업무담당자가 가입자 혹은 회원 개인정보 조회시 개인정보 악용 방지를 위한 로그 관리시스템 구축
- ☐ 해킹 및 서비스 거부 공격(DDOS) 방지를 위한 시스템 구축
- ☐ 시스템 구축 관련 인프라 구축(H/W, N/W, VPN 등)
- ☐ DBMS, 보안모듈 및 기타 Software 도입
- ☐ 서류기반 업무에 대한 서류 이미지 관리시스템 구축
- ☐ 고객서비스를 위한 SMS 발송시스템, 단체 E-mail 발송시스템 구축
- ☐ 관리지표 산출을 위한 레포팅 시스템 등 각종 모듈 도입

4) 시스템 상세 계획

□ 아래 시스템 상세계획(참고)

〈표 7-1〉 시스템 상세 현황

서비스명	주요기능	서비스 내용
홈페이지	공제회 및 사업소개 등 프런트 부분	· 사업안내, 열린마당, 공제회소개, 공지사항, 새소식, 홈페이지 웹진 등
	회원 전용서비스 부분	· 마이페이지, 비밀번호찾기, 개인정보변경, 회원증명서, 웹회원가입 등
퇴직금시스템	퇴직금정보관리	· 퇴직금정보
	상품관리	· 공제회 퇴직금상품관리
예산/회계 시스템	예산기본정보	· 예산항목/세목관리 · 예산항목/세목조회 · 부서별예산세목관리 · 부서별예산세목조회
	회계기준정보	· 공제회 본사관리 · 일반거래처 등록 · 금융거래처 등록 · 거래처조회 · 금융기관업로드 · 거래처별계좌등록 · 거래처별계좌조회 · 법인카드등록 · 법인카드지급관리 · 법인카드지급조회 · 관리항목등록 · 관리항목조회 · 회계계정코드관리 · 회계계정코드조회 · 거래유형등록관리 · 거래유형리스트 · 거래유형분개등록 · 거래유형분개리스트 · 금융기관등록
	예산관리	· 예산신청등록 · 예산신청제출 · 예산신청내역조회 · 예산편성등록 · 예산편성조회 · 예산배정등록

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 예산배정조회 · 예산전용등록 · 예산전용조회 · 예산이월 · 예산이월조회 · 예산서 · 예산수지명세서 · 예산수지총괄표현황 · 예산부서별예산서현황 · 예산신청대비 편성현황 · 예산편성대비 배정현황 · 예산배정대비 집행현황 · 예산총괄현황 · 예산집행현황 · 예산재무제표 양식설정 · 추정재무상태표 입력 · 추정손익계산서 입력 · 추정재무상태표 · 추정손익계산서
	결의서 관리	· 수입결의서(일반) · 지출결의서(일반) · 지출결의서(법인카드) · 지출결의서(자동이체) · 지출결의서(기타소득) · 대체결의서 · 수입결의서체크리스트 · 지출결의서체크리스트 · 대체결의서체크리스트 · 입금확인체크리스트 · 지출내역확인리스트 · 전자결재 제상신 및 취소 · 결의전표체크리스트
	부가세 관리	· 세금계산서정보관리 · 계산서정보관리 · 전자세금계산서발행 · 세금계산서조회 · 부가가치세신고관리 · 세금계산서합계표 · 계산서합계표 · 전산매체생성
	자금관리	· 계좌관리 · 계좌정보관리 · 계좌정보조회

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 계좌유효성관리 · 지급계좌변경관리 · 자금지출내역관리 · 자금대체전송처리 · 이체자료전송처리 · 출납상황일보 · 지급계좌이체명세서 · 지급계좌이체관리 · 입출금내역관리 · 입출금전표처리 · 가계정진행현황 · 가계정조회 · 법인카드승인내역관리 · 법인카드사용내역조회 · 법인카드청구내역조회 · 차입금등록관리 · 차입금대장현황 · 차입금상환내역 · 자금수지표 · 자금수지내역 · 자금계획등록 · 자금구분관리 · 자금구분별계좌관리 · 자금집행내역서 · 우리은행 WIN-CMS 연계
	전표관리	· 전표등록 · 전표명세서
	원장관리	· 분개장 현황 · 세부관리원장현황 · 계정별원장 현황 · 계정별잔액명세서 · 거래처원장현황 · 일/월계표 현황 · 총계정원장 현황 · 잔액관리항목명세서 · 잔액관리원장현황
	고정자산관리	· 고정자산분류등록 · 고정자산등록 · 고정자산조회 · 고정자산변동관리 · 고정자산감가상각계산 · 고정자산감가상각조회 · 고정자산감가상각비전표관리

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 고정자산이월등록 · 고정자산관리대장 · 고정자산변동현황 · 감가상각비명세서 · 감가상각비총괄표 · 고정자산감가상각율등록 · 고정자산처분관리
	세무관리	· 선급법인세 현황관리 · 기타소득 지급명세서 · 자원급여배분관리
	원가관리	· 안분기준생성및계산근거표 · 월별안분비용관리 · 안분전표생성 · 월별안분현황 · 합계잔액시산표
	결산관리	· 재무상태표 · 재무상태표(일반,특별) · 재무상태표(수익,비수익) · 손익계산서 · 손익계산서(일반,특별) · 손익계산서(수익,비수익) · 현금흐름표관리 · 이익잉여금처분계산서관리 · 결손금관리 · 자본변동표관리 · 구분별결산부속명세서등록 · 결산부속명세서 출력 · 선급비용조회 · 재무제표양식관리
	마감/이월관리	· 전표마감 · 차기이월 · 초기이월입력(계정) · 초기이월입력(잔액)
	경영정보	· 지급준비율 · 유동성비율 · 안전성비율 · 수익성비율 · 활동성비율 · 성장성비율
급여/인사 시스템	인사급여 코드관리	· 공통코드 관리
	인사기본	· 조직정보조회 · 조직별정원관리 · 조직추진목표등록 · 부서관리

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 부서조회 · 조직도정보등록
	인사관리	· 신규채용 · 발령등록 · 발령확정 · 인사기본 · 인사기본(개인) · 근무평정조회 · 근무평정관리
	인사현황	· 사원현황 · 기간별발령현황 · 기간별포상현황 · 기간별징계현황 · 기간별교육현황 · 연도별인원현황 · 근속년수별인원현황 · 조직별임직원현황 · 소속별인원현황 · 인원변동현황 · 승호대상자조회 · 조직정원이력현황 · 정위대비현재인원현황 · 인감사용 확인
	근태관리	· 인감사용신청 관리 · 시간외근무신청 · 시간외근무신청확인 · 증명서신청 관리 · 증명서신청 승인 · 휴가신청서 · 휴가신청승인확인 · 시내출장신청서 · 국내출장신청서 · 국외출장신청서 · 일자별시간외근무조회 · 월간시간외근무현황 · 개인별휴가이력 · 연차휴가사용내역 · 초기연차생성 · 원별근태내역 · 급여소급 관리
	급여기본	· 법정보험료관리 · 급여항목코드관리 · 간이세액조건표관리

서비스명	주요기능	서비스 내용
	급여관리	· 급여기본정보등록 · 사원별기초임금등록 · 사원급여배분관리 · 상조회가입등록 · 적립형공제가입대상자등록 · 퇴직은금가입대상자등록 · 급여계좌변경요청 · 급여계좌변경승인 · 과표기준등록관리 · 직급별급여테이블관리 · 지급공제직급금액관리 · 지급공제직책금액관리
		· 소급계산작업 · 사원별소급계산현황 · 소급분집계표 · 소급항목상세관리 · 소급항목관리 · 급여변동사항체크 · 법정보험납부실적 · 법정부담금기준표 · 전당월대비분석 · 연간인건비현황 · 인건비집계표조회 · 인건비요약표조회 · 급여지급내역 · 사원별급여지급현황 · 월별급여지급현황 · 퇴직연금납입내역조회 · 적립형공제납부내역조회 · 상조회비납부내역조회 · 우수리기부금공제현황 · 급여이체현황 · 수당및공제항목별조회 · 급여지급일정관리 · 시간외근무수당내역 · 월변동수당공제등록 · 월고정수당공제등록 · 급여계산작업 · 급여미감관리 · 월별임금대장조회 · 원천세내역 · 개인급여계산현황
공제시스템	회원관리	· 기관 관리

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 회원 관리 · 은행연합회 세금우대정보시스템 연계
	적립형공제 관리	· 적립가입 관리 · 부담금 관리 · 급여지급 관리 · 연금 관리 · 개별회원 관리 · 금결원 CMS 연계 납부 관리 · 공직자재산이력관리 · 기준정보 관리
	목돈급여 관리	· 목돈가입 관리 · 해지 관리 · 만료 관리 · 급여지급 관리 · 실적/집계 조회
	대여관리	· 대여기준 관리 · 대여종류 관리 · 대여신청 관리 · 대여원장 관리 · 월별상환 관리 · 연체내역 조회
	업무공통관리	· 메시지전송 관리 · 실적 및 집계 관리 · 리포트출력 관리 · 가상계좌 관리 · 결산 관리 · 입출금 관리 · 사이트맵 관리
	적립형공제	· 가입 관리 · 알림마당 · 기관 관리 · 마이페이지 관리 · 적립형공제급여 · 대여신청 · 시물레이션 · 복지서비스 관리 · 모바일멤버쉽카드 관리
투자자산관리시스템	투자심사	· 제안접수등록 · 제안검토이력등록 · 심사보고서등록 · 제안검토현황조회 · 위원회개최품의 · 위원회결과등록 · 위원회심의품의

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 품의현황관리 · 심의위원회현황조회 · 심의위원회상세조회 · 심의현황조회 · 업무절차정보등록
	투자집행	· 투자집행품의 · 투자집행기본정보등록 · 투자집행현황조회 · 투자심사및집행상세조회
	사후관리	· CashFlow 관리 · 담당자 이수관 · 자산회계 이수관 · 기타수익 · 기타지급 · 거래 취소 · 채무증권 매입 · 채무증권 매도 및 이자상환 · 유효이자상각 조회 · 채무증권 보유현황 · 채무증권 거래내역 · 단기금융상품 매입 · 단기금융상품 매도 · 단기금융상품 거래처 POOL · 단기금융상품 보유현황 · 단기금융상품 거래내역 · 지분형 매입 · 지분형 매도 · 지분형 권리 · 주식전환 · 지분형 거래내역 · 지분형 보유현황 · 평가금액등록 · 평가처리 · 결산처리 · 결산환입처리 · 통화선도 결산/환입 · 평가결산내역 · 세율관리 · 거래내역 · 보유현황 · 거래이력 · 연간투자목표치 관리 · 투자종결건별 운용수익율 조회

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 투자건별 운용수익율 조회 · 투자자산총괄표 · 투자집행 및 자산운용현황 · 연간집행계획 · 연간상환계획 · 투자총괄표 · 대손감액손실 · 거래이력 · 계약변경사항 조회 · 기일경과미회수내역조회 · 위험자산 관리 · 사후점검이력 관리 · 연체정보 관리
		· 손상차손누계액
	투자모니터링	· 부서별 목표투자비중 관리 · 부서별 유동자금 배분 · 부서별 유동자금배분적수조회 · 투자현황 · 연체 투자자산 내역 조회 · 위험자산 내역 조회 · 관심테마별 투자자산 관리 · 관심테마별 투자현황 조회 · 투자한도 등록/변경 · 투자한도 사용 현황 조회 · 3개년 자산운용 추정 조회 · 3개년 투자목표치 등록 · 금년도 자산운용 추정 조회 · 기투자분 회수예상 조회
	공통	· 투자관리번호검색 · 보유현황검색 · 공통코드검색 · 상품구분검색 · 제안접수검색 · 심사보고서검색 · 심사내역검색 · 결재요청기본정보 · TWRR 산출 · 투자관리 공통 LIB
		· 잔고관리LIB · 거래내역LIB · 투자관리 공통 LIB · 평가내역LIB · 기일관리LIB

서비스명	주요기능	서비스 내용
		· 기일계산LIB · 이자계산LIB · 유효이자상각LIB · 채권계산LIB · RR 산출 · 채권단가계산 · 세금계산 · 투자관리공통DAO · 투자기본정보DAO · 거래내역DAO · 잔고관리DAO · 연간투자목표치DAO · 투자사후관리DAO · 투자한도관리DAO · 단기금융상품거래채POOLDAO · 유효이자상각내역DAO · 접수대장DAO · 제안검토내역DAO · 심사기본정보DAO · 심사내역DAO · 품의관리DAO · 위원회심의DAO · 위원회안건DAO · 위원회참석자DAO · 업무절차정보DAO · 첨부파일관리DAO · 수익보고총괄DAO · 목표투자비중DAO · 투자목표치관리DAO · 기일관리DAO · 평가내역DAO · 일자가져오기 · 응당일자계산 · 일자계산 · 월수계산 · 연수계산 · 기관명 찾기 · 코드명찾기 · 부서명찾기 · 사용자명찾기 · 투자관리번호명찾기
경영자정보시스템	경영자정보	· 급여/인사 통계정보

서비스명	주요기능	서비스 내용
포털시스템	포털 관리	· 예산회계 통계정보 · 공제업무 통계정보 · 자산운용 통계정보 · 사용자권한 관리
		· 전사 Workplace 관리 · 업무 Workplace 관리 · 개인 Workplace 관리
	그룹웨어 관리	· 메일 관리 · 일정 관리 · 자원 관리 · 게시판 관리 · 커뮤니티 관리 · 자료실 관리 · 전자결재 관리 · 문서대장 관리 · 통합검색 관리 · 인물 관리
		· 통계현황 관리 · 문서지도 관리 · 문서등급권한 관리 · 문서조회 관리 · 폐기문서 관리
전자알리미시스템	보안메일/ 대량메일 발송	대상자관리, 메일발송관리, 분석, 솔루션관리
형상관리시스템	정보시스템 자산(소스) 관리	개발/운영 소스 배포 및 이력관리, 전자결재 연동 결재관리
시스템관리	메뉴, 권한 등 관리	메뉴, 권한 등 관리
배치	배치 프로그램	정기/비정기 배치 프로그램

5) 기대효과

- ☐ 공제회원을 위한 서비스품질 및 만족도 제고
- ☐ 신속하고 효율적인 공제업무처리
- ☐ 정합성이 높은 관리지표 산출시스템에서 산출된 각종 통계자료를 통한 경영관리의 효율성 증대
- ☐ 수기작업 경감으로 인한 지속적인 공제사업 수행 확보
- ☐ 시스템을 통한 부서간 연계정보의 공유로 업무 효율성 제고
- ☐ 정보보안체계 구축 및 시스템 운영의 안정성 확보
- ☐ 정보보호 관련 법률규정 준수를 통한 Compliance 능동적 대응

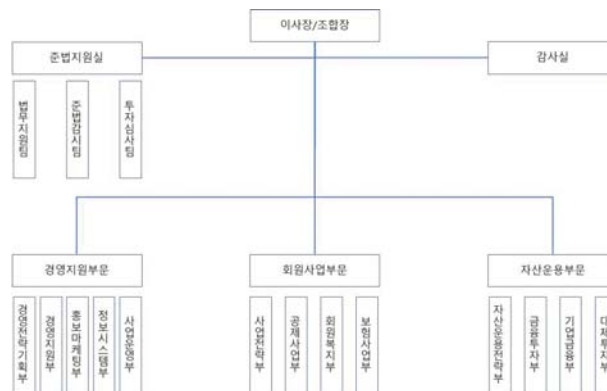
3. 조직, 업무분장 등 인적인프라 구성(안)

1) 조직구성

- 고유목적 사업 및 부가사업의 차질없는 진행을 위하여 이사장/조합장 산하로 2개실 3개 부문으로 조직을 구성함

2) 조직도

〈그림 7-2〉 조직도



3) 조직구성 내용 상세 및 업무분장

- 아래 업무분장(참고)

〈표 7-2〉 조직 업무분장(참고)

부문	부서	팀	업무분장
이사장/조합장	감사실	감사팀	- 감사업무 - 공제회법 및 정관 개정 관리, 내규 관리
	준법지원실	법무지원팀	소송업무 및 법률자문 (변호사)
		준법감시팀	- 준법감시 및 부패방지 - 개인정보보호 업무
		투자심사팀	- 국내·해외 대체투자 심사, 모니터링, 재구조화 업무 - 금융인프라투자심사 - 투자심사
회원사업부문	사업전략부	회원사업전략팀	- 회원사업부문 통합전략 수립 - 계획수립 및 총괄 조정 - 실적분석 및 평가
	공제사업부	회원관리팀	- 기본운영계획 및 예산 기획 - 회원정보 이용관리

부문	부서	팀	업무분장
			• 회원가입자격심사, 장기저축급여 및 분할급여금 가입 • 통계 관리 등 • 마케팅 기획 및 운영 • 목돈 및 퇴직생활급여 등 가입관리 • 장기저축급여 가입관리 • 제도운영 관련 용역계약 체결 및 관리
		급여대여관리팀	• 급여금 지급 • 급여금 마감업무(총괄) • 퇴직생활급여 지급 • 퇴직 적립형 만기작업 • 장기저축급여 지급 • 금융거래정보제공 회신 • 대여지급 • 대여연체관리 • 상병, 유족지급, 분할급여금지급 • 제준비금 및 지급통계작성 • 채권압류관리 • 재직회원관리(정상회원, 5회이상연체 및 퇴직미결회원) • 제급여금 지급 관리업무 • 개인회생 관리
		수납관리팀	• 부담금 과오납 환불 • 재송금 • 목돈, 퇴직급여 및 분할급여금 검산 • 시제통계 및 자동이체관리
	회원복지부	고객지원팀	• 내방회원 상담 • 내방회원 직불 업무 • 회원콜센터 및 VOC관리, 회원서비스 평가 실무 총괄
		생활복지팀	• 복지부조업무 • 복지시설 업무제휴 • 제휴업무
	보험사업부	기획계리팀	• 보험 예결산 및 분리회계 • 보험자산 운영 등 • 보험운영협의회 등
		계약관리팀	• 개인가입심사 • 부활심사 • 제지급(해지, 실손부담금환급 등) • 휴면보험금 지급 등 • 부담금수납 • 자동이체 계좌관리 • 처리결과 발송(부담금 과오납처리, 미납, 효력상실, 부담금 납입결과 발송) • 계약변경 및 관리 • 갱신안내문 관리

부문	부서	팀	업무분장
경영지원부문			• 자동이체계좌 변경관리 • 보험급여증권, 제증명서 발급
		지급심사팀	• 사고급여금 심사 • 사고급여금 직불송금 • 채통계 • 지급심사, 조사 및 위탁업체 관리
		영업기획팀	• 판촉물 관리 • 시장 상품 분석 • 각종 교재 제작
	경영 전략 기획부	혁신전략팀	• 전략기획 • 경영혁신활동 관련 업무 • 조직문화 등 지속가능경영 업무지원 • 지속가능경영 업무
		기획협력팀	• 공제제도 개발 및 개선 • 시중 금융기관 경영 정보 조사 및 모니터링 • 대외협력업무 • 리스크 모니터링, • 리스크관리위원회 등 회의운영 • 예산수립 업무 • 자산배분 • 리스크관리 고도화 • 회의, 직제 및 정원관리 총괄
	경영지원부	경영지원팀	• 계약업무 • 구매업무 • 주간업무/월간업무 및 • 보안 • 비상계획 • 직장민방위 등
		인사교육팀	• 채용 • 인사업무 • 교육기획 • 교육연수 • 승진업무 • 전보업무 • 평가업무 • 직급연수 • 노무업무 • 급여업무 • 4대보험 업무 • 직제 및 정원관리
		재무회계관리팀	• 금전출납 • 경비관리 • 조세관련 업무: 법인세, 부가세, 소득세 신고납부 업무

부문	부서	팀	업무분장
			- 자금관리 - 회계결산
		홍보팀	- 대언론 홍보기획 등 - 브랜드 관리 - 사진·영상 촬영 편집 - 언론 모니터링 - 통합마케팅 및 마케팅 리서치
	홍보 마케팅 부		- 미디어소통 업무총괄 - 온/오프라인 매체 운영 관리 - 홈페이지 관리 - 홈페이지 기획 및 운영
	정보 시스템 부	IT기획팀	- IT 표준/품질 기획 및 운영업무 - IT기획/행정 - 인프라 총괄관리 등 - 인프라 통합유지보수 및 운영(NT 및 리눅스 서버, 네트워크) - 정보보안 - 정보보안기획
		회원 / 경영 정보 IT 시스템 운영관리팀	- 경영정보시스템 운영 - 그룹웨어시스템 운영 - 인사시스템, 회계정보시스템 운영 - 자산운용시스템 분석, 설계, 개발, 운영 - 제급여 신규,유지,지급, 계산 업무 - 회원 대여접수/사정 및 마감업무, 보증보험연계 - 회원 수납/대여 업무 관리 - 회원/경영정보 IT시스템 운영관리 총괄 - 회원시스템 수납/대여업무(고지,검산,시제,대여이자,배치관리 등) - 회원시스템 수납업무(자동이체, 가상계좌, 미납관리) - 회원시스템 지급업무 (제급여 지급업무 및 통합자금·예산회계 연계업무) - 회원업무시스템 신규 및 유지 업무 등
		보험 / 연 계 IT 시스템 운영팀	- CRM시스템 - 회원인증 업무 - VOC - 보험 사고접수/심사, 만기/해지, 연금, 제보험, 경험통계 - 보험 산급설계, 신청 업무 관리, 보험 가입심사 업무 관리 - 보험 영업관리 - 보험 유지/보전, 고객, 이미지시스템 운영 - 보험/연계 IT시스템 운영관리 총괄 - 연계시스템 운영관리 - 홈페이지 - 홈페이지 운영 업무

부문	부서	팀	업무분장
	사업운영부	자산관리 부가사업지원팀	• 소유자산 관리(주차, 대공연장 등) 및 행정업무 • 소유자산 자본공사 입찰 및 계약관리 • 부가사업체 지원업무
자산운용부문	자산운용 전략부	기금운용기획팀	• 단기자금 • 성과분석 • 성과평가 • 기금운용 기획 및 투자운용
		기금운용전략팀	• 기금운용전략 수립 및 전략 투자 • 대체투자 전략 및 운용전략 수립 • 리서치 • 거래기관 선정 등 • 투자전략 수립
	금융투자부	주식운용팀	• 주식직접운용주 • 주식위탁 운용 • 주식운용 회계처리 및 결산 • IPO 공모주 투자 • 백오피스 • 해외주식 투자 및 관리 • 해외주식 운용실적 분석 및 성과평가
		채권운용팀	• 국내 채권 운용 • 국내채권 투자 및 관리 등 • 해외채권 투자 및 관리 • 채권 직접운용 업무 등
	기업금융부	기업금융팀	• 국내 기업금융 투자 및 관리 • 국내기업금융 대체투자 업무(PEF/M&A/프로젝트 펀드/투자조합 등) • 해외 금융대체(PE, 사모대출, 헤지펀드) 투자 및 관리
	대체투자부	대체투자팀	• 국내외 인프라 자산 투자(SOC, 에너지 등) 및 관리 • 국내 부동산 투자 및 관리 • 해외 부동산 투자 및 관리

고용노동부 비영리재단법인정관 심사요령에 따른 재단법인 정관 작성

권장표준문안(재단법인)	심사요령
제1장 총 칙 제1조(목적) 이 법인은 사물시 사회적경제조직, 이에 참여하는 노동자(이하 "공제회원") 및 이의 가치에 동의하는 제 시민의 연대의식에 기반한 공제사업을 수행함으로써 사회적경제의 발전과 이를 통한 사회적 가치의 확대 및 국민의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 한다. 제2조(명칭) 이 법인의 명칭은 "재단법인 서울시민공제"(이하 "법인"이라 한다)이라 칭한다. 제3조(사무소의 소재지) 이 법인의 주사무소는 ○○시 ○○구 ○○동 ○○번지에 두며, 필요한 곳에 분사무소(지부)를 둘 수 있다. 제4조(사업) 이 법인은 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 사업을 수행한다. 1. 공제회원의 적립금 공제급여 및 이의 지원에 관한 사업 2. 공제회원의 구직활동 등 생활안정을 위한 공제급여 및 이의 지원에 관한 사업 3. 공제회원의 퇴직공제급여 및 이의 지원에 관한 사업 4. 공제회원의 손해 및 재해 복구, 보증 등을 위한 공제사업 5. 공제회원간의 운영자금, 생활안정자금 등의 융자 6. 공제회원간의 연대와 협력에 관한 사업 7. 공제회원의 사업확대와 일자리 안정에 관한 사업 8. 공제회원의 복지 증진에 관한 사업 9. 기타 위 각호에 부대하는 사업 제5조(이익공여 무상 원칙) ①제4조 각호의 목적사업으로 제공받는 이익은 원칙적으로 무상으로 한다. 다만, 그 실비 등을 수혜자에게 부담시키는 경우에는 이사회 의결과 노동부장관의 사전승인을 얻어야 한다. ②제4조의 사업수행으로 제공되는 이익은 그 목적을 한정된 경우를 제외하고는 수혜자의 출생지, 출신학교, 직업, 기타 사회적 신분 등에 의하여 부당하게 차별하지 않는다. 제6조(수익사업) 이 법인은 제4조 각호에 규정된 목적사업의 경비를 충당하기 위하여 필요한 때에는 그 본질에 반하지 아니하는 범위안에서 수익사업을 할 수 있으며, 수익사업을 하고자 할 때에는 이사회 의결과 노동부장관의 사전 승인을 얻어야 한다.	심사요령 ○ 총칙에는 법인의 명칭, 소재지, 목적, 사업내용 등을 정함 - 명칭앞에는 "재단법인"이라는 문구를 삽입 - 사업내용은 법인의 목적을 달성하기 위한 사업을 종목별로 구체적으로 적시하고 - 목적사업의 무상성 및 수혜자의 범위제한 금지(공평대우)에 관한 사항을 포함하도록 함. - 수혜자에게 비용을 부담케 하거나, 수익사업시 주무관청의 승인을 받도록 함 ♣ 재단법인이란 일정한 목적에 봉사하는 재산의 집합체인 재단에 법적인격을 부여한 것으로, 재단법인에는 그 구성원인 사원이나 사원총회가 존재하지 아니한다. ♣ 비영리재단법인정관 기재사항(민법43조) : ① 목적, ② 명칭, ③ 사무소의 소재지, ④ 자산에 관한 규정, ⑤ 이사의 임면에 관한 규정, ♣ 공인법인의 설립운영에 관한법률(제4조3항) : 수익사업 시 주무관청의 승인 ♣ 재단법인의 경우 출연재산으로 사업목적 달성이 가능해야 할 것이므로 수익사업에 대한 승인심사를 엄격히 해야함.

제 2 장 임 원

제7조(임원의 구분과 정수) 이 법인에 다음의 임원을 둔다. 1. 이사장 1명 2. 이 사 10명(이사장을 포함하여 5인이상 15인이내의 확정인원수 기재) 3. 감 사 2명	○ 임원의 종류와 수 등을 정함 - 특별한 사유가 없는 한 이사는 5~15인 사이에서 정함. • 이사의 수는 제한이 없으나 정관에서 그 수를 임의로 정할 수 있음(민법40조, 43조) • 공익법인 설립운영에 관한 법률 제5조는 이사 5~15인, 감사2인을 두도록 하고 있음
제8조(임원의 선출) ① 임원은 이사회에서 선출한다. ② 임원이 임기중 궐위된 경우에는 2개월 이내에 이사회에서 그 후임자를 선출하여야 한다. 제9조(임기) ① 이 법인의 이사의 임기는 3년으로 하고 감사는 2년으로 한다. ② 보궐임원의 임기는 제 1항과 같다. ③ 부득이한 사유로 차기 임원을 선출하지 못한 채 임원의 임기가 만료된 경우에는 전임 임원은 차기 임원이 선출될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다. 제10조(임원의 결격사유) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 임원이 될 수 없다. 1. 미성년자 2. 금치산자 또는 한정치산자 3. 파산자로서 복권되지 아니한 자 4. 금고이상의 형을 받고 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 자 5. 주무관청으로부터 임원의 취임이 취소된 후 2년이 경과되지 아니한 자 6. 특정경제범죄가중처벌등에관한법률 제14조2항의 규정에 해당되는 자 ② 임원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 그 자격을 상실한다. 제11조(임원의 선임제한) ① 이사 상호간에 민법 제777조에 규정된 친족관계에 있는 자가 이사 정수의 1/3을 초과할 수 없다. ② 감사는 감사 상호간 또는 이사와 민법 제777조에 규정된 친족관계에 있는 자가 아니어야 한다. 제12조(임원의 직무) 이 법인의 임원의 직무는 다음과 같다. ① 이사장은 이 법인을 대표하고 이 법인의 업무를 총괄하며 이사회 의장이 된다.	- 감사는 2인 이하로 하고 임기는 2년이하 , 이사의 임기는 3년(4년초과 금지)으로 정함을 원칙으로 함 - 임원의 결격사유, 선출절차, 결격사유, 궐위시 보충방법 - 임원의 임기만료전 총회 개최불가시 총회 소집권자 또는 업무의 계속 수행에 관한 사항 - 대표자의 직무, 이사의 직무, 감사의 직무, 대표자 유고시 직무대행에 관한 사항 - 이사의 의결권 제한(민법64조) : 법인과 이사의 이익이 상반하는 사항 ♣ 이사는 대외적으로 법인을 대표하고, 대내적으로 업무집행기관 ♣ 특정경제범죄가중처벌등에관한법률 제14조2항 : 특정재산 범죄의 가중처벌(제3조), 재산해외도피(제4조2항), 수재 등의 죄(제5조4항), 자금유출선등의 죄(제8조)로 유죄판결을 받은 자는 일정기간 관허업의 허가인가면허·등록·지정 등을 받을 수 없음.

②이사장 유고시에는 이사장이 지명하는 이사가, 이사장 궐위시에는 이사회 중 최연장자가 그 업무를 대행한다.	
③이사는 이사회에 출석하여 이 법인의 업무에 관한 사항을 심의·의결하며 이사회 또는 이사장으로부터 위임받은 사항을 처리한다. ④감사의 직무는 다음과 같다. 1. 법인의 재산상황을 감사하는 일 2. 이사회 운영과 그 업무에 관한 사항을 감사하는 일 3. 제1호 및 제2호의 감사결과 부정 또는 부당한 점이 있음을 발견한 때에는 이사회에 그 시정을 요구하고 주무관청에 보고하는 일 4. 제3호의 보고를 하기 위하여 필요한 때에는 이사회의 소집을 요구하는 일 5. 법인의 재산상황 또는 이사회 의 운영과 그 업무에 관한 사항에 대하여 이사회에서 의견을 진술하는 일 제13조(상근 임·직원) ①이 법인은 이사회의 의결을 거쳐 상근 임·직원을 둘 수 있다. ②상근 임·직원의 임용·복무·보수 등에 관하여는 관계법령에 적합하도록 별도의 규정으로 정한다. 제 3 장 이 사 회 제14조(이사회 의 기능) 이사회는 다음 사항을 심의 의결한다. 1. 임원 선출 및 해임에 관한 사항 2. 정관의 변경에 관한 사항 3. 법인 재산에 관한 사항 4. 예산 및 결산의 승인 5. 사업계획의 승인 6. 자금의 차입 및 재산의 취득, 처분과 관리에 관한 사항 7. 기타 이사장이 법인의 운영상 중요하다고 부의하는 사항	○ 감사의 직무(민법67조) ○ 필요시 규정 ○ 이사회에 관한 사항을 정함 - 이사회의 심의·의결사항 - 이사회 종류, 소집절차, 개회 및 의결정족수, 의결권 제한 등에 관한 사항 등

제15조(이사회)의 소집

- ① 이사회는 정기이사회와 임시이사회로 구분하며, 의장이 이를 소집한다.
- ② 정기이사회는 매년 1회 개최하고 임시이사회는 감사 또는 재적이사 3분의1 이상의 요청이 있거나 이사장이 필요하다고 인정할 때 소집한다.
- ③ 이사회를 소집하고자 할 때에는 회의목적과 안건, 시간, 장소를 문서로 명시하여 이사회 개최 7일전까지 이사 및 감사에게 서면으로 통지하여야 한다.

- 제16조(개회 및 의결정족수) ① 이 법인의 이사회는 이 정관에서 따로 정한 사항을 제외하고는 재적이사 과반수의 출석으로 개최한다.
- ② 이사회의 의결은 이 정관에서 따로 정한 사항을 제외하고는 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만 가부동수인 경우에는 부결된 것으로 본다.
- ③ 이사회의 의결권은 위임할 수 없다.

제17조(의결권의 제한) 이사는 다음 각호의 경우에 의결권을 행사하지 못한다

1. 이사의 선임 또는 해임에 있어 자신에 관한 사항
2. 급전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 이사 자신과 법인의 이해가 상반되는 사항

제 4 장 재산 및 회계

제18조(재산) ① 이 법인의 재산은 기본재산과 보통재산으로 구분하여 관리한다

② 기본재산은 다음 각호의 재산으로 하며 그 밖의 재산은 보통재산으로 한다.

1. 포1의 재산 목록에 기재된 재산
2. 부동산
3. 이사회의 결의에 의하여 기본재산에 편입된 재산

제19조(재산의 관리) ① 이 법인의 기본재산을 매매·증여·임대·교환 또는 용도변경하거나 담보를 제공하고자 할 때와 기본재산에 관한 의무의 부담 및 권리의 포기(이하“처분”이라 한다)를 하고자 하는 때에는 이사회의 의결을 거쳐 제24조에 의한 정관변경 절차를 거쳐야 한다.

② 이 법인이 기본재산 총액에서 부채 총액을 공제한 금액의 100분의 5 이상에 상당하는 금액을 1년 이상 장기 차입하는 경우에는 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 받아야 한다.

- 재산 및 회계에 관한 사항을 정함.
 - 법인 자산의 구분 및 관리
 - 법인의 채권(사원의 회비 또는 기타 채권)
 - 법인의 회계는 정부의 회계연도에 따름
 - 사업계획, 예산, 결산 등의 보고

○ 공익법인의 설립운영에 관한 법률시행령 제17조

○ 공익법인의 설립운영에 관한 법률시행령 제18조

제20조(채원조달) 이 법인의 운영에 필요한 경비는 다음 각호의 채원으로 충당한다. 1. 기본재산 및 운영재산으로부터 생기는 과실 2. 후원금 3. 기타 수입금	
제21조(재무·회계운영의 기본원칙) 법인의 재무·회계는 설립목적에 따라 건전하게 운영하여야 한다. 제22조(사업계획 및 예산·결산 등의 보고) ① 이 법인의 매년도 사업계획과 세입·세출 예산은 매회계연도 개시전에 편성하되 이사회회의 의결을 거쳐 다음 연도 2월말까지 노동부장관에 제출하여야 한다. ② 이 법인의 매년도 사업실적과 수지결산서는 회계연도 종료후 작성하되 이사회회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻은 후 다음 연도 2월말까지 주무관청에 제출하여야 한다. ③ 이 법인의 매년도말 현재의 재산목록은 다음 연도 2월말까지 노동부장관에게 제출하여야 한다	○ 공익법인의 설립운영에 관한 법률 제12조2항
제23조(회계년도) 이 법인의 회계연도는 매년 1월1일부터 12월31일까지로 한다. 제24조(정관변경) 이 법인의 정관을 변경하고자 할 때에는 재적이사 3분의 2이상의 찬성으로 의결하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 제25조(해산) 이 법인을 해산하고자 할 때에는 이사회에서 재적이사 3분의 2이상의 찬성으로 의결하여 해산동기를 완료한 후 지체없이 주무관청에 신고하여야 한다. 제26조(청산 및 잔여재산의 처분) ① 이 법인이 해산할 때에는 해산 당시의 이사가 청산인이 된다. ② 청산후의 잔여재산은 이사회회의 의결을 거친 후 주무관청의 허가를 받아 이 법인과 유사한 목적을 가진 비영리공익법인 또는 국가·지방자치단체에 기증한다.	○ 정관변경 및 법인의 해산에 관한 사항을 정함 - 정관변경에 관한 사항(민법42조) - 법인 해산결의(민법78조) 및 해산시 잔여재산 처분방법(민법80조) ❖ 재단법인의 정관변경(민법45조) : 정관의 변경방법을 정관에 정한 때에 한하여 변경할 수 있음.

제27조(준용규정) 이 정관에서 규정하지 아니한 사항에 대하여는 “민법” 중 법인에 관한 규정과 “노동부소관비영리법인의설립및감독에관한규칙”을 준용한다. 제28조(운영규정) 이 정관의 시행에 관하여 필요한 세부사항은 별도의 운영규정으로 정한다. 부 칙 ① (시행일) 이 정관은 주무관청의 허가를 받은 날부터 시행한다. ② (설립 당시의 기본재산 등) 이 법인 설립당시의 재산목록은 표1과 같다.	♣ 재단법인의 해산사유(민법77조) : ① 존립기간 만료, 기타 정관에서 정한 사유 발생 ② 목적의 달성 또는 달성 불능 ③ 파산, ④ 설립허가 취소
---	--

플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 전략 및 사업모델 연구



성공회대학교 쿠피협동조합

연구진

과제 책임자 김동준(성공회대학교 교수)
공동 연구원 이상국(성공회대학교 사회적경제대학원)
이선희(성공회대학교 대학원 협동조합
경영학과)

목 차

제1장 서론

1. 연구 배경과 목적
2. 연구 범위와 방법

제2장 플랫폼노동의 확산과 특수성

1. 플랫폼노동의 정의
 - 1) 플랫폼노동의 개념
 - 2) 플랫폼노동 개념의 적용
2. 국내 플랫폼노동의 현황
 - 1) 정부기관의 플랫폼노동 규모 추정
 - 2) 업계의 플랫폼노동 규모 추정
3. 플랫폼노동의 특성과 문제점
 - 1) 플랫폼노동의 특징
 - 2) 플랫폼노동의 주요 직종의 근로 실태
4. 플랫폼노동자협동조합의 필요성
5. 선행연구 검토
 - 1) 사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 방안 연구
 - 2) 직원(노동자)협동조합 활성화 방안 연구
 - 3) 플랫폼 종사자 보호를 위한 법·제도적 방안 연구
 - 4) 플랫폼노동 보호와 조직화 방안 연구

제3장 플랫폼노동자협동조합 사례연구

1. 국내외 플랫폼노동자협동조합 움직임
2. 국내외 플랫폼노동자협동조합 사례
 - 1) 라이프매직케어협동조합
 - 2) 한국대리운전협동조합
 - 3) 한국퀵서비스협동조합

- 4) 업앤고(UP&GO)
- 5) 코오펀딩협동조합
- 6) 스태핑협동조합(Staffing cooperative)

제4장 플랫폼노동자협동조합 활성화 방안

- 1. 플랫폼노동자협동조합 활성화 부진의 원인 분석
(3개 플랫폼노동자협동조합 FGI 및 사례 분석 결과)
- 2. 플랫폼노동자협동조합 활성화의 전략적 방향
 - 1) 협동조합의 원리를 최대한 활용한 비즈니스모델의 개발
 - 2) 조합원들에게 실질적 혜택을 제공하는 비즈니스 모델 개발
 - 3) 현재 협동조합 규모에서부터 실행 가능한 사업부터 단계적으로 규모의 확대에 적합한 단계별 활성화 전략
 - 4) 시범사업을 통한 전략적 거점 지역 우선적 집중 공략하여 성공사례를 확산
 - 5) 다양한 사업아이템들의 연결
- 3. 사업아이템별 비즈니스 모델
 - 1) 사회적경제 공용·통합 플랫폼의 개발
 - 2) 공제사업의 추진
 - 3) 직무교육 확대와 플랫폼노동자 간 커뮤니티 구축 활성화
 - 4) 전문적 상담, 고충 처리 지원 온·오프라인 서비스 개발

제5장 결론

<참고문헌>

<별첨>

제1장 서론

1. 연구 배경과 목적

- 민선7기 박원순 서울시장은 노동부문공약으로 ‘노동존중특별시 서울, 유니온시티 서울’을 발표하며, ‘4차 산업 혁명을 준비하는 노동 4.0위원회’ 설치 계획.
- O2O, 4차 산업혁명, 공유경제 라는 신조어는 기본적으로 비즈니스의 혁신이라는 지향하고 있지만, 플랫폼 비즈니스는 본질적으로 자본이 고용의 부담을 배제한 이윤창출의 구조에 기반하고 있어, 플랫폼노동자는 기본적인 복리후생 뿐만 아니라 사회안전망에서 배제되어 있음. 플랫폼노동자는 디지털특수고용노동자로서 기존의 노동법 체계에서 벗어나 있음.
- 서울시는 대리 기사를 비롯한 이동노동자를 대상으로 하는 휴서울이동노동자 쉼터(3개소)를 운영하고 있으나, 플랫폼노동의 환경 개선에 필요한 과제 중 일부분으로, 노동 권익 개선을 위해 보다 근본적인 대책 마련이 필요함.
- 자본주의가 가장 발달한 미국의 경우, 플랫폼노동자협동조합이 활발하게 생겨나고 있고 일자리 창출 및 복리 증진에 의미 있는 실적을 내고 있음.
- 우리나라에서도 다양한 분야에서 협동조합이 설립되었으나, 아직도 플랫폼노동자협동조합들은 활성화되지 못하고 있어 이에 대한 원인 분석과 대안의 마련이 필요함.
- 4차 산업혁명의 초기 시점에서 우리나라에도 플랫폼노동자가 급증하고 있는 반면에 플랫폼노동자들의 복리 증진 방안, 플랫폼노동자 협동조합 등에 대한 연구는 국내에 거의 이루어지지 않고 있음.
- 노동의 미래에 대한 대비가 필요한 시점에서 협동조합은 플랫폼노동 분야에서도 좋은 대안이 될 수 있기에, 국내 플랫폼협동조합의 현황과 문

제점에 대한 진단, 활성화 방안의 제안, 정책적 지원방안의 제안 등 이 분야에 대한 전문적이고 심층적인 연구가 반드시 필요함.

- 특히 국내 각 분야에서 플랫폼협동조합들이 만들어지고 있으나, 이들이 아직까지 규모화 및 사업활성화에 성공하지 못하는 원인을 심층 분석하고, 교육, 서비스, 공제사업 등 다양한 조합원들에게 실질적 혜택을 제공하여 사업을 활성화시키고 조합을 규모화시킬 수 있는 비즈니스 모델의 개발과 단계적 실천 전략의 마련이 필요함.

2. 연구 범위와 방법

○ 이 연구의 범위는 다음과 같음

- 국내 플랫폼노동자협동조합 현황 분석
- 국내외 플랫폼노동자협동조합 사례 연구
- 플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 방안(사업전략 및 비즈니스 모델) 제언

○ 이 연구는 다음과 같은 방법을 활용함

- 국내외 플랫폼노동자협동조합 관련 문헌연구
- 플랫폼노동자협동조합 당사자 심층인터뷰(FGI)
(사전 질문지를 배포하고 구조화된 심층 면접 - 첨부 참조)
- 플랫폼노동자협동조합 관련 전문가 토론회

○ 국내 플랫폼노동자협동조합의 사례로는 대리운전기사들 한국대리운전협동조합, 퀵서비스기사들의 한국퀵서비스협동조합, 가사관리사들의 우렁각시매직케어협동조합을 대표 사례로 조사하고 소개함.

- 국내의 플랫폼노동자협동조합으로 가장 오래동안 기업 활동을 하고 있는 단체들임.
- 한국 플랫폼노동의 특징 중의 하나가 원래부터 존재했던 서비스가 모바일 인터넷 기술의 발달로 플랫폼기업으로 발전한 형태이고, 위의 3개 단체도 이에 해당함.
- 이런 플랫폼노동자협동조합의 기업 활동은 일감 거래를 하는 모바일 플랫폼을 운영하는 것, 일감 거래를 전화번호로 중개하는 것, 일감 거래를 하지 않고 플랫폼노동자를 직무를 지원하는 것 등이 있고, 이런 활동을 위의 3개 단체가 유형별로 하고 있음.

〈표 1〉 플랫폼노동자협동조합 당사자 심층인터뷰 경과

면담 일시	면담 대상자	기관 및 약력	면담 내용
2019. 10. 04	A	한국대리운전협동조합 이사장	협동조합 운영사례, 협동조합 활성화 부진의 원인 분석, 활성화 전략 및 비즈니스 모델 개발에 대한 의견 등
2019. 10. 07	B	가사관리사(라이프매직케어) 협동조합 이사장	상동
2019. 10. 17	C	한국퀵서비스 협동조합 (전) 이사장	상동

〈표 2〉 전문가 토론회 진행 경과

일시	종류	내용
2019. 11. 21	토론회	가사관리사, 대리기사 협동조합과 전문가 간담회. *백승렬(경제사회노동위원회 디지털 노동의 미래위원회 공익위원), 조현경(한겨레경제사회연구원 시민센터장), 대리운전협동조합 이사장, 가사관리사협동조합 이사장
2019. 12. 09	토론회	가사, 대리기사, 퀵기사 협동조합과 전문가 간담회. *백승렬(경제사회노동위원회 디지털 노동의 미래위원회 공익위원), 강도수(봉제인공제회 상임위원), 대리기사협동조합 이사장, 가사관리사협동조합 이사장, 퀵서비스협동조합 전 이사장

제2장 플랫폼노동자의 확산과 특수성

1. 플랫폼노동자의 정의

1) 플랫폼노동의 개념¹⁾

- 플랫폼이란, 기차역의 승강장이나 로켓 발사대 또는 연설을 위해 설치된 연단 등을 가리키는 말로 발판, 토대, 기반 정도의 뜻임. 컴퓨터가 등장하고 인터넷 시대가 되면서 플랫폼이라는 말은 디지털 연관 활동들이 전개되는 온라인상의 기반을 가리키게 되었음. 스마트폰이 보급되면서 플랫폼은 마치 하나의 시장처럼 상품의 수요와 공급을 매개하는 의미로 확장되었음.
- 플랫폼 노동이란, 바로 이 시장의 기능을 하는 플랫폼에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미함. 유사 택시 서비스를 제공하는 우버(Uber), 유사 호텔 서비스를 제공하는 에어비앤비(Airbnb), 자질구레한 일이나 잔심부름을 제공하는 태스크래빗(TaskRabbit), 음식 배달서비스를 제공하는 딜리버루(Deliveroo) 등이 대표적이다. 한국에서는 카카오T 대리운전(대리운전), 배달의민족(음식 배달), 뽕동(잔심부름) 등을 예로 들 수 있음.
- 유사한 형태로 클라우드 워크(crowdwork)가 있는데, 이는 군중을 의미하는 영어 단어 클라우드(crowd)와 노동을 의미하는 워크(work)를 결합한 말임. 그러므로 군중노동 정도로 번역할 수도 있을 것임. 클라우드 워크는 디지털 플랫폼에 기반해서 이루어지는 군중노동만을 가리킴. 이것은 고객이 요청하는 서비스를 전 세계에 흩어져 있는 수많은 노동자들이 조각조각으로 제공하면, 이 서비스의 조각들을 하나로 통합하여 완성된 모습으로 제공하는 방식임. 예를 들어 누군가가 어떤 글을 번역하는 서비스를 플랫폼에 요청하면 전 세계

1) '플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크' <국제노동브리프 2016년 8월호 한국노동연구원> 박제성(한국노동연구원 연구위원) 및 한국고용정보원 고용동향브리프 2019 Vol.2를 인용 발췌함.

의 노동자들이 한 문장만 번역하든지, 한쪽만 번역하든지, 원고 전체를 번역하든지 각자 능력껏 번역한 조각을 플랫폼에 올리게 됨. 플랫폼은 그중에서 품질이 좋은 번역 조각들만을 모아서 전체 번역문을 완성시켜 고객에게 제공함. 노동자는 한 단어당 0.01센트를 받는 식임. 이것을 크라우드 소싱(crowdsourcing)이라고도 하는데, 군중을 상대로 기금을 조성하는 크라우드 펀딩과 비슷한 개념이라고 할 수 있음. 크라우드 펀딩은 조각 돈을 모으고, 크라우드 소싱은 조각노동을 모은다는 점만 다름.

- 이와 같이 개념이 유사하지만 우버형(호출형) 플랫폼 노동과 크라우드 워크형(군중형) 플랫폼 노동으로 구분하기도 함.
- 어떤 연구자는 이러한 유형의 노동을 온 디맨드 워크(on-demand work)라고 부르기도 하고, 또는 이러한 노동을 기반으로 한 경제라는 의미에서 깃이코노미(gig economy)²⁾라는 용어를 사용하기도 함.
- 플랫폼노동에 대해 일반화된 정의가 아직 존재하지 않고 연구자와 연구기관에 따라 다양한 방식으로 정의되고 있음.
- 최근 ILO(2018)는 디지털 노동 플랫폼의 유형을 웹기반형(web-based) 플랫폼과 지역기반형(local-based) 플랫폼으로 구분한 바 있음.(ILO, 2018)
- 웹기반형 플랫폼노동 :
 - 모든 작업이 전적으로 온라인에서 수행되므로 수요자(고객)와 물리적인 상호작용이 수반되지 않으며 노동시장이 특정지역에 국한되지 않고 글로벌하게 형성됨.
 - 여기에는 특정 분야에 대한 프리랜서 및 전문가를 연결시켜주는 온라인 채용 플랫폼, 소규모 단위 업무가 다수의 온라인 노동자들에 의해 수행되는 크라우드소싱(crowd sourcing) 플랫폼 등이 포함됨.
 - 웹기반형의 수행업무는 데이터 입력, 인터넷 고객센터 등 단순 업무에

2) 깃(gig)이라는 말은 참여 또는 계약을 의미하는 engagement의 줄임말인데, 원래 1920년대 미국 남부 뉴올리언스에서 하룻밤 즉흥 재즈 연주를 위해 흑인 재즈 연주자들을 채용하던 것을 가리키는 말이었다.

서 IT개발, 디자인, 통번역 등 전문성과 창의성이 요구되는 업무까지 매우 다양함.

○ 지역기반형 플랫폼노동 :

- 모든 반면 지역기반형은 수요자의 모바일 또는 온라인 주문에 의해 업무가 배당되면 해당 플랫폼이 운영되는 지역에서 오프라인으로 서비스가 제공되는 형태이며, 여기에는 운송, 배달, 청소, 심부름 등의 물리적 서비스가 포함됨.
- 이 유형은 플랫폼노동자와 수요자(고객) 간에 직접적인 상호작용이 이루어지며 온디맨드 노동(on-demand work)이라고도 불림.

○ 시장 경쟁이 격화되면서 직접고용에 따른 인건비와 인력조정 비용을 덜기 위해 기업은 고용형태를 다양화하고 있으며, 플랫폼노동자의 증가 역시 그와 같은 기업 고용 전략의 일환으로 이해될 수 있음.

○ 취업자의 종사상지위와의 관계를 보면 플랫폼노동자는 임금노동과 비임금노동(1인 자영업자) 양쪽 모두에 분포함.

○ 플랫폼노동의 정의는 법적으로도 어려운 질문을 제기함. 플랫폼에 기반하여 일하는 플랫폼 노동자의 노동권과 사회보장권은 어떻게 보장될 수 있는가? 플랫폼 노동자는 노동법상 노동자인가, 자영업자인가? 누가 플랫폼 노동자의 사용자인가, 플랫폼인가, 고객인가? 군중형 플랫폼 노동의 경우 도대체 어느 나라의 법을 적용할 수 있는가? 등등.

2) 플랫폼노동 개념의 적용³⁾

○ 정확한 정의와 기준은 아직 사회적인 합의를 이루지 못했지만, 현장에서는 주로, 앱과 SNS 등 디지털 플랫폼에서 노동력이 거래되는 근

3) 그럼에도 불구하고 필자의 견해를 여기에 제시하는 것이 허용 않을 이유가 없기에, 연구진은 인용한 박제성의 견해와 동일하게 플랫폼 노동을 상위개념으로 해서 호출형 플랫폼 노동과 군중형 플랫폼 노동으로 구분하고, 그러한 노동을 하는 사람을 플랫폼 노동자로 부르는 것이 적절하다고 생각한다. 또한, 최근에 급속도로 확산되고 있는 호출형 플랫폼 노동을 지칭할 수 있는 용어가 필요하며, 본고에서는 호출형 플랫폼 노동을 주로 다룰 것이며 ‘플랫폼노동’이라는 용어로 사용하고자 함.

로 형태를 ‘플랫폼노동’ 혹은 ‘디지털 특수고용노동⁴⁾’으로 부르고 있음.

- 이번 연구에서는 호출형 플랫폼노동을 주로 다루기로 하며, 특히 오프라인 생활밀착형 대면 서비스 성격이 강한 사례를 위주로 함.

특수형태근로종사자 노동법적 개념

- 특수형태근로종사자라는 용어는 2007년 12월 산업재해보상보험법(이하, 산재보험법) 개정을 통해 법 조문상 처음으로 등장했다. “특수”라는 단어가 “근로”에 붙어 있는 것처럼 이 용어는 기존과는 다른 형태의 노동을 인정하는 한편, 산재보험법으로 그 다른 형태의 노동이 업무상 겪는 재해를 보호할 필요성을 밝힌 것이라고 할 수 있다.
- 현행 산재보험법 제125조 제1항은 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”로서 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하면서, 2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자 가운데 대통령령으로 정하는 자를 “특수형태근로종사자”라는 용어로 칭하고 있다. 그리고 산재보험법 시행령 제125조에 따라 현재 9개 직종의 종사자(보험설계사, 콘크리트믹서트럭 운전사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스 기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전 기사)가 특수형태근로종사자로서의 지위를 인정받고 있다.

자료: (월간 노동리뷰 2018년 2월호), 특수형태근로종사자와 노동법적 보호, 박은정
인제대학교 공공인재학부 교수 - 한국노동연구원

4) 노동자도 아니고 자영업자도 아닌 형태의 노동을 정부는 ‘특수형태근로종사자’라는 용어를 쓰고, 노동계에서는 정부와 달리 ‘특수고용노동자’라는 용어를 사용한다.

2. 플랫폼노동의 현황

1) 정부기관의 플랫폼노동자 규모 추정⁵⁾

○ 조사 개요 :

- 조사기준 : 전국 15세 이상 3만명 조사/ 지난 1달동안 디지털 플랫폼의 중개를 통해 고객에게 유급 노동을 제공하고 수입을 얻은 자
- 조사결과 : 전체 취업자의 1.7%에 해당하는 46만 9천명/ 남성이 여성의 2배 많음
- 지난 1년동안 디지털플랫폼 중개를 통해 일을 한 플랫폼 경제 종사자 수 규모를 추산한 결과 53만 8000명으로 전체 취업자의 2%에 해당

○ 플랫폼노동자의 규모와 비중 (2018, 한국고용정보원) <표 3>

	미국	유럽	영국	독일	한국
플랫폼노동자의 비중	0.4~0.5%	2%	3~4%	2.5%	1.7~2%

○ 플랫폼노동자의 성별 주요직업 (2018, 한국고용정보원) <표 4>

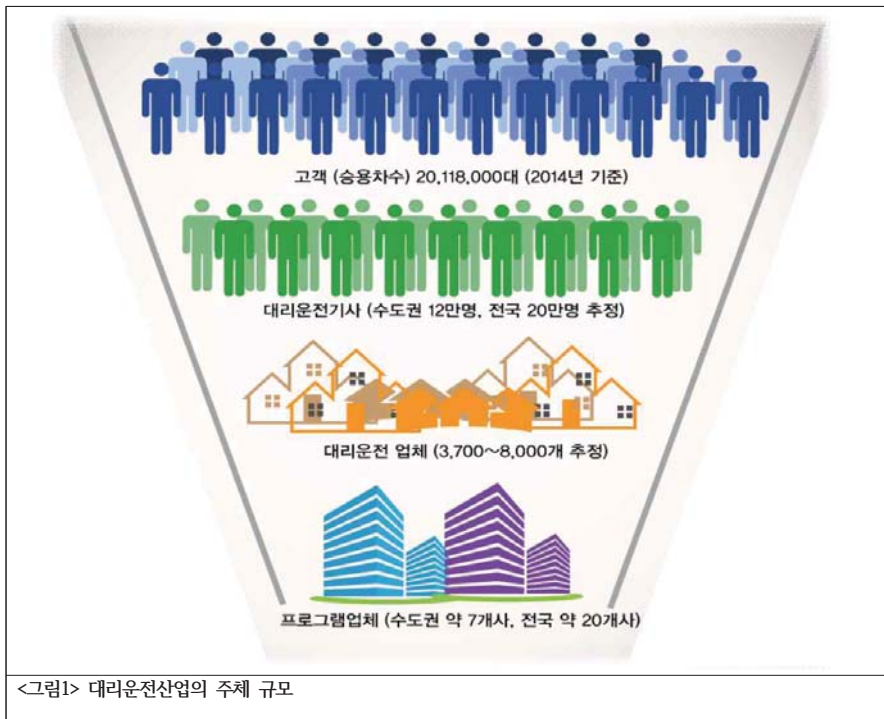
연번	남자		여자	
	직업	취업자 비율	직업	취업자 비율
1	대리운전	26.0	음식점보조,서빙	23.1
2	화물운송	15.6	가사육아도우미	17.4
3	택시운전	8.9	요양의료	14.0
4	판매,영업	6.5	청소,건물관리	10.9
5	청소,건물관리	5.9	판매,영업	10.0
6	다양한 단순노무	5.7	화물운송	4.1
7	음식배달	5.0	통번역	4.2
8	퀵서비스	3.7	대리운전	2.9
9	음식점보조,서빙	2.7	사무지원	2.1
10	교육,강사	2.4	음식배달	1.9

5) 한국고용정보원 고용동향브리프 2019 Vol.2를 인용 발췌함. 우리나라에서 대규모 표본조사를 통하여 플랫폼경제종사자의 규모를 추정한 최초의 조사임

2) 업계의 플랫폼노동자 규모 추정

- 카카오T대리운전에 등록된 기사수는 2019년 상반기 기준으로 13만 명임. 업계 추정으로, 전국대리운전노동자의 수는 20만명이고, 퀵서비스노동자는 17만명으로 두 직군만으로 37만명임.⁶⁾ <표 00>에서 열거한 직군에 종사하는 실제 인원수는 한국고용정보원의 플랫폼경제 종사자 조사가 제시하는 약 54만명을 훨씬 상회할 것으로 보임.

<그림 1> 대리운전산업 주체의 규모



6) 2017 이동노동자정책토론회

3. 플랫폼노동의 특성과 문제점

1) 플랫폼노동자의 특징⁷⁾

- 플랫폼노동자들은 특정 업체(사업주)에 전속되기도 하지만 대부분 전속되어 있지 않고 자유로이 계약(등록)을 하고 일을 하는 방식이어서 외형상으로는 자영업자로 분류하기도 함. 말하자면 전통적인 계약방식과 고용관계가 아닌 독립된 사업자(Self Employee) 또는 일하는 사람(Worker)로 분류되는데 노동의 대가로 받는 보수(Reward)도 임금(Wage)이 아닌 소득(Income)으로 해석되기도 함. 그러나 이들은 사업장에 소속된 노동자들의 업무수행 과정과 크게 다르지 않음.
- 대부분의 플랫폼노동자들은 근로시간, 근로장소, 근로내용을 자신이 자유롭게 선택·변경하지 못하는 경제적 종속노동을 하는 자율성이 없는 가짜 자영업자로 봐야 함. 플랫폼기업은 노동자 대신 프리랜서(자영업자)를 고용하므로 사회보험, 퇴직금, 직업훈련 등을 규정하고 있는 근로기준법 준수의 의무가 없으며 노동기본권 보장에서도 의무를 회피할 수 있음.
- 오프라인 공간에서 함께 일하는 통상의 노동자들은 단결하여 권리를 찾을 수 있지만, 인터넷으로 분산되어 노동하는 플랫폼노동자들은 개별적인 일과 삶을 살고 있으므로 동종업종의 노동자들과 단결하기가 어려움. 그저 SNS를 통하여 이에 대한 정보를 나누는 소통이 전부임. 이에 더해 노동자로 인정받지 못하므로 노동조합 설립과 가입도 여의치 않고 관련한 법제도가 부재한 상황이므로 사회적으로 취약한 계층으로 전락한 상황임.

7) 부산광역시의회 '플랫폼노동의 현실과 미래' <대리운전자 야간이동권 조례 제정을 위한 토론회> 이성중(전국서비스산업노동조합연맹 기획실장) 를 인용 발췌함.

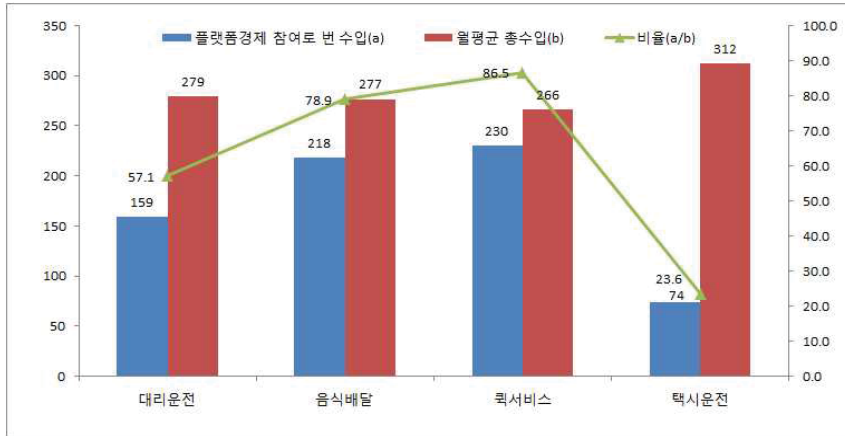
- 이렇듯, 플랫폼노동자의 증가가 사회적 관심을 모으는 것은 이들 중 다수가 기존 사회안전망에서 배제되고 근로자성을 인정받지 못하는 등 노동시장의 사각지대에 놓여 있어, 사회적 보호의 확대가 필요하기 때문임.

2) 플랫폼노동자 주요 직종의 근로실태⁸⁾

- 우리나라 플랫폼경제종사자 중에서 종사자 규모가 비교적 크고 인지도가 높은 대리운전기사(102명), 퀵서비스 종사자(97명), 음식배달원(98명), 택시기사(125명) 등 4개 직종 종사자의 근로실태를 분석하였음.
- 플랫폼경제일자리 참여를 통해서 버는 수입은 퀵서비스(230만원), 음식배달(218만원), 대리운전(159만원) 순으로 많고, 택시운전은 74만원으로 상대적으로 낮음.
- 총 수입에서 플랫폼경제일자리에서 번 수입이 차지하는 비율은 퀵서비스 86.5%, 음식배달 78.9% 등으로 높은 반면 대리운전은 57.1%, 택시운전은 23.6%에 불과함.
- 네 직종 종사자의 평균 사회보험 가입률은 고용보험 34.4%, 국민연금 53.6%, 건강보험 70.1% 등의 순이다.
- 특히 고용연계형 사회보험인 고용보험 가입률은 음식배달원이 10.2%, 퀵서비스 종사자가 19.6% 등으로 20%에도 미치지 못하는 낮은 수준임.
- 국민연금 가입 비율은 퀵서비스 종사자가 34.0%, 음식배달원이 37.8% 등으로 40%에도 미치지 못하는 수준으로 낮음.

8) 한국고용정보원, 「플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선방안 모색」 정책토론회 최기성(한국고용정보원 부연구위원)를 인용 발췌함.

〈그림2〉 월평균 총수입, 플랫폼경제일자리 참여로 번 월수입 및 비율(세전)(만원, %)



<표 5> 직종별 사회보험 가입률(명, %)

		사례 수	고용보험(%)	국민연금(%)	건강보험(%)
전 체		422	34.4	52.6	70.1
직업	대리운전	102	27.5	53.9	71.6
	음식배달	98	10.2	37.8	48.0
	퀵서비스	97	19.6	34.0	54.6
	택시운전	125	70.4	77.6	98.4

○ 플랫폼경제일자리에 대해서 3명 중 1명에 해당하는 34.6%만이 전반적으로 만족(만족+매우 만족)하고 있다고 응답하였음.

- 네 직종별로 전반적 만족도는 음식배달원이 49.0%로 가장 높고 이어서 택시기사(36.0%), 퀵서비스종사자(28.9%), 대리운전원(24.5%) 등의 순임.

<표 6> 플랫폼경제일자리의 전반적 만족도(명, %)

		사례 수	매우 불만족	불만 족	보통	만족	매우 만족	계
전 체		422	3.3	15.6	46.4	31.3	3.3	100.0
직업	대리운전	102	7.8	27.5	40.2	23.5	1.0	100.0
	음식배달	98	0.0	7.1	43.9	45.9	3.1	100.0
	퀵서비스	97	4.1	13.4	53.6	22.7	6.2	100.0
	택시운전	125	1.6	14.4	48.0	32.8	3.2	100.0

4. 플랫폼노동자협동조합의 필요성

- 한국에서 플랫폼노동 분쟁의 방아쇠를 당긴 카카오모빌리티는 ‘플랫폼 기업은 이용자와 서비스공급자를 이어주는 역할을 하는 중개자일 뿐이다’라고 천명함으로써 플랫폼노동자들은 직장을 통한 권익보장에 어려움을 겪게 됨.
- 임금 및 노동조건의 하향화 압력, 고용 불안, 시간과 장소의 대면주의(Presenteeism)를 우회함으로써 발생하는 차별 문제, 사회적 고립의 문제, 장시간 노동 문제, 법적 지위의 모호성, 계약 상대방의 불투명함이나 비공식성으로 인한 과제 문제, 노무 공급에서 중개자 문제 등에 노출되어 있는 플랫폼노동에 대한 사회적 보호 필요성은 분명함.⁹⁾
- 플랫폼노동자의 고용주를 특정하기 어렵다는 점은 보호제도를 강구하는데 가장 큰 걸림돌이며(OECD, 2018). 플랫폼노동자를 위한 사회적 보호 방안은 종속적 자영자(특고) 보호라는 맥락 속에서 찾아야 함.¹⁰⁾
- 플랫폼노동자는 취약 계층 노동자가 다수이기에 그들 스스로 조직화를 통한 문제 해결이 어려운 점이 있으며, 지자체에서 노동조합 신고필증을 택배, 대리운전, 퀵서비스 직군에 발급하고 있지만 중앙정부는 여전히 노동조합 허가를 내어 주고 있지 않기에 노동조합을 통한 노동권이 보장되고 있지 않음.
- 이러한 여러 이유들로 정부의 정책적인 고려에서 한목소리를 낼 수 없는 플랫폼노동자 측은 배제 되고 있음.
- 종사자조차 개인사업자로 인식하고 있는 사람들이 많으며 시민들도 개인사업자 성격을 띠고 있다고 생각하여 국민적 공감대를 얻기 어

9) 2019. 10. 24 아시아미래포럼 「디지털 플랫폼 노동의 확산과 사회적 보호제도의 진화」 한국의 플랫폼노동과 사회보장 (장지연 한국노동연구원 선임연구위원)를 인용 발췌함.

10) 2019. 10. 24 아시아미래포럼 「디지털 플랫폼 노동의 확산과 사회적 보호제도의 진화」 한국의 플랫폼노동과 사회보장 (장지연 한국노동연구원 선임연구위원)를 인용 발췌함.

렵고, 위장 자영자로서 자영자의 권리도 노동자의 권리도 누리지 못하는 사각지대에 놓여 있음.

- 플랫폼 노동자의 사회안전망과 노동권익을 강화하기 위해서는 강한 법적 구속력을 갖는 경성법(hard law) 차원에서의 제도 개혁과, 법적 구속력은 없지만 사회적 압력의 형태로 행사되는 연성법(soft law) 차원에서의 변화가 모두 필요함.¹¹⁾
- 경성법적 차원의 접근은 합의를 이루기 쉽지 않아 시일이 많이 걸리기에, 우선 할 수 있는 것부터 한다는 측면에서의 연성법적 차원에서의 접근이 필요하며, 이 과정에서 정부(지자체)와 플랫폼기업 및 플랫폼노동자협동조합의 사회적 대화 방식을 고려할 수 있음.
- 작업장내에서의 복리후생이나 기본적인 사회안전망에서도 배제되고 있어 협동조합 방식으로 해결책을 강구하고자 하는 당사자의 의지가 노동자협동조합 결성으로 나타나고 있음.
- 플랫폼 노동자들이 협동조합을 만들어서 플랫폼을 운영하는 주체로 참여하면 거버넌스 구조가 바뀌니까 플랫폼 비즈니스에서 소모되는 양상에서 조금씩 벗어나게 됨.
- ILO는 일의 세계에서 일어나고 있는 경제적, 인구통계학적, 기술적, 환경적 변화에 협동조합이 어떻게 대응하고 있는지를 ‘일의 미래 이슈’에서 검토하고 있음(ILO, 2017)¹²⁾
 - 경제적 변화에 대응하여 노동자 협동조합의 설립, 어려움에 처한 기업을 노동자소유기업으로 전환, 가사노동 등 비공식 경제 노동자들의 협동조합 설립 등으로 생산성과 일자리 확보에서 좋은 성과
 - 기술변화에 대응하여 노동자들이 플랫폼을 소유, 관리하는 플랫폼 협동조합으로 노동자들의 발언권과 대의권 강화
 - 인구통계학적 변화에 대응하여 양질의 돌봄을 수행할 수 있는 돌봄 협동조합을 확산하고 이주노동자 및 난민들이 공식경제에 진입하도록

11) 2019. 11. 01 전국서비스산업연맹 「플랫폼경제와 플랫폼노동 분석」토론문 (권혜원 동덕여대 경영학과)를 인용 발췌함.

12) 성공회대학교 산학협력단, 기획재정부 「직원(노동자) 협동조합활성화 방안 연구」를 인용 발췌함.

지원

- 환경변화에 대응하여 폐기물 수거 및 재활용 개선에 필요한 서비스 등을 제공하는 노동자협동조합 설립
- ILO가 양질의 일자리와 협동조합을 하나의 틀에서 바라보고 있는 것은 각국의 직원(노동자)협동조합의 경험과 사례에서 기반하고 있음.¹³⁾
 - 노동자협동조합은 좋은 일자리뿐만 아니라 일자리를 지속가능하게 유지하는 것에서도 탁월한 점이 확인되었음
 - 직원(노동자)협동조합은 스스로 기업을 소유하고 노동을 하면서 자신들의 일자리 환경을 결정하며 자신의 일자리 질을 높이는 것에서 그치지 않고 사회적으로 보다 나은 일자리 환경을 만들어나갈 수 있음
 - 직원(노동자)협동조합은 새로운 일자리를 만들어 지역공동체를 활성화하는 역할을 하고 있음
- 국제노동기구(ILO)는 협동조합이 일자리 창출, 자원 동원, 투자 창출 및 경제 기여에 중요한 역할을 하고 있음을 인식하고 ‘협동조합 진흥에 관한 권고(193호)’를 2002년 6월 20일에 채택하고 각 국가 정부에 협동조합 활성화를 권고함(ILO, 2002).

13) 성공회대학교 산학협력단, 기획재정부 「직원(노동자) 협동조합활성화 방안 연구」를 인용 발췌함.

5. 선행연구 검토

1) <사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 방안 연구> 한겨레경제사회연구원, 고용노동부 (2019.08.30)¹⁴⁾

가) 연구의 배경 및 목적

- 디지털경제의 확산현황, 한국에서 플랫폼 종사자들의 실태, 플랫폼 노동과 사회적경제의 연관성 등을 살펴보고, 플랫폼 종사자 보호를 위해 사회적경제의 역할을 강화하는 정책 대안을 검토하고자 함
 - 사회적경제가 공정과 형평성, 민주적 운영 등의 사회적 가치를 바탕으로 취약계층에게 실질적으로 도움이 되는 대안으로 인식되어온 만큼, 사회적경제가 플랫폼 종사자의 노동 환경 개선을 위해 역할을 하려면 현장에 기반하여 어떤 생태계 조성과 정책, 제도적 지원이 필요한지 파악할 필요가 있음
 - 다만, 디지털 플랫폼경제가 매우 다양한 분야에서 등장하고 있고 노동 형태와 특성이 각양각색이므로, 여기에서는 일반적으로 말하는 장소 기반의 각 경제에 초점을 맞추고자 함. 운송배달, 가사서비스 등을 포괄하는 각 경제는 특히 전 세계적인 동향이 한국의 실태와도 합치하는 부분이 많고 가장 취약한 계층이 종사하고 있는 것으로 추정되기 때문임.

나) 주요 연구 결과

- 디지털 기술의 발달과 함께 인공지능, 로봇공학, 빅데이터, 3D 프린터 등 새로운 기술이 재화와 서비스의 생산 및 소비에 큰 영향을 끼치고 있음. 플랫폼 경제는 승차공유, 숙박공유에서 시작해 광범위하

14) 고용노동부의 승인이 아직 나지 않은 상태라 배포는 엄격하게 금지되어 있고, 연구용 목적으로 내부 참고용으로 사용이 한정됨.

게 재화와 서비스 생산, 유통 방식을 재조직하고 있으며, 이 속에서 일과 직업의 변화는 노동 및 고용 관련 제도, 복지 및 분배 시스템 등 사회정책 전반에도 변화를 유발하고 있음

- 디지털화는 노동이 작은 단위로 분할되어 정보 플랫폼을 통해 중개될 수 있는 가능성을 확대. 이에 따라 주문형 경제활동이 확산하면서 전통적인 고용관계로는 포착할 수 없는 새로운 노동유형이 등장. 이런 새로운 노동은 ‘장소’의 측면에서 산업화 이후 등장한 공동의 작업공간에 기반한 노동이 아니라 가정 또는 노동의 수요가 있는 곳에서 이뤄지는 특징을 보임. 곧, 디지털 기술의 발달과 경제의 플랫폼화는 기업에 전일제 정규직으로 고용되어 임금을 받는 표준적인 고용관계에 해당하지 않는 임시 일자리와 시간제 일자리와 함께 디지털 기술에 의해 온라인 플랫폼에 의해 중개되는 새로운 형태의 고용을 급속히 확산시키고 있음
- 플랫폼 종사자의 법적 지위는 전 세계적으로 커다란 쟁점으로 부각되고 있음. 특히 노동자성을 인정하는 문제를 놓고 많은 법적 분쟁이 벌어지고 있지만 아직 합의된 결론은 내려지지 않음. 다른 한 축으로 협동조합을 통해 대안을 마련하자는 플랫폼 협동주의 운동이 최근 세계 여러나라에서 빠르게 확산하고 있음. 이런 움직임은 디지털기술을 활용해 사회적경제의 비즈니스를 변혁하고 불안정 노동을 해소하고자 하는 노력임.
- 한국의 플랫폼 종사자는 다른 나라에 비해 몇 가지 특징을 가지고 있음. 첫째, 파트타임, 일시적 일자리보다 주생계를 의지하는 주요 일자리로서의 비중이 다른 나라보다 높음. 둘째, 한 종사자에 대해 복수의 플랫폼업체가 개입함으로써 중간착취가 더욱 심각하며, 플랫폼업체(일명 프로그램업체)와 종사자간 위계 및 종속관계가 외국보다 더 강함. 셋째, 발달한 사회보장정책이 어느 정도 완충역할을 하고 있는 유럽에 비해 한국은 노동법 미적용이 사회보장제도 전체의

배제를 불러오는 구조이기 때문에 종사자들에 대한 사회안전망이 극히 취약함.

- 법제도가 정비되지 않은 상태에서 플랫폼 종사자들과 사회적경제기업들은 자구적인 움직임을 보이고 있음. 운송배달노동자들은 대리운전협동조합, 퀵서비스노동조합, 퀵서비스협동조합, 라이더유니온 등 노동조합과 협동조합으로 자신을 조직하고자 시도하고 있음. 대리운전 노동자들 역시 노동조합과 협동조합을 조직하고 있으며, 가사관리사들은 10년 이상 된 조직화 기반 위에서 스스로 플랫폼을 구축하여 노동자협동조합과 소셜프랜차이즈라는 모델을 시도하고 있음.
- 특히 협동조합들은 플랫폼 종사자들의 가장 큰 고충인 안정적 일자리를 위해 기업체로서 비즈니스를 통해 고용을 창출하는 한편, 종사자 직업훈련, 자조모임과 회의, 공제사업 등을 통해 사회안전망과 사회적 지지체계 구축에 나섬으로써 사회적 경제의 역할 모델을 만들어가고 있음.
- 하지만 이러한 시도를 뒷받침할 만한 생태계는 거의 마련되어 있지 않음. 공장제 모델과 임노동 모델에 기반한 근로기준법과 직업훈련제도, 근로자복지제도는 플랫폼 종사자와 같은 비정형 노동을 배제하고 있으며, 기존 사회적경제 생태계는 아직 고용과 일자리에 특화된 정책을 마련할 만큼 분화, 전문화되고 있지 못하기 때문임.
- 사회적경제기업들이 이들 플랫폼 종사자의 고충을 해결하기 위해 자구적인 노력을 어떻게 진행했는지 업앤고(UP&GO), 그린택시협동조합, 프리랜서협동조합 스마트(sMart) 등 미국과 유럽의 사회적경제 플랫폼 기업을 비롯해 국내 가사노동 분야의 라이프매직케어협동조합, 한국대리운전협동조합, 한국IT개발자협동조합, 문화예술 분야의 씨엔협동조합(CN COOP) 사례를 통해 살펴봄.

- 연구에서 살펴본 사례들은 소수이기는 하지만 플랫폼 관련 사회적경제기업들이 법제도가 정비되기 이전에도 플랫폼 종사자 보호에서 일정한 역할을 할 수 있고, 이를 활성화하기 위한 정부의 정책이 필요함을 확인할 수 있었음.
- 이들 플랫폼 사회적경제기업들은 ‘노동법상 애매한 지위로 인해 현행 법제도에서 배제되어 있고’ ‘개별 노동이라는 특성으로 집단화되기 어려운’ 종사자들을 ‘사회적경제기업’이라는 조직으로 묶어 고용과 복지 양 측면에서 집단적 대응이 가능하도록 하고 있음. 단, 플랫폼 종사자를 지원하는 기업으로서 지속가능하도록 규모화와 경쟁력 배양이 절실한 상황임.
- 따라서 정부 정책은 플랫폼 종사자들에 대해 고용과 복지 안정망으로서의 역할을 하고자 하는 사회적경제기업들을 육성·지지하고, 규모화 등 기업으로서 경쟁력을 갖출 수 있도록 뒷받침할 필요가 있음.

다) 정책제언

- 사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 정책방향으로 다음을 제시함.
 - 정책목표 1 : 고용안전망으로서의 역할 지원
 - 정책방향: 플랫폼 사회적경제기업의 육성 및 성장 지원
 - 지원정책1: 창의·혁신형 사회적기업, 혁신형 협동조합 모델의 주요 모형으로 ‘이익공유형 플랫폼 사회적경제기업’ 포함
 - 플랫폼 종사자의 보호라는 정책취지에 부합하도록 51% 이상 지분을 직원과 종사자들이 소유하는 노동자지주회사나 직원협동조합 법인격으로 자격요건 제한

- 지원정책2: 공유플랫폼 구축과 규모화 지원
 - 자본이 부족한 플랫폼 사회적경제기업들이 플랫폼을 개발·운영할 수 있도록 선도적인 대표기업 혹은 연합체 주도로 유형별 공유플랫폼을 개발하고, 개별 기업들이 커스터마이징해서 활용

- 정책목표 2 : 사회안전망으로서의 역할 지원

- 정책방향: 공제회, 교육기관 설립과 운영 지원
- 지원정책 1: 플랫폼 사회적경제기업을 활용해 플랫폼 종사자를 위한 공제회 설립 및 운영 지원
 - 플랫폼 사회적경제기업의 공제회 설립 및 운영을 지원해 소액대출, 전세자금 대출, 보육지원 등 플랫폼 종사자들의 고용복지를 확충하고, 종합보험 상품개발 및 확대·적용을 위한 시범공제사업 실시
- 지원정책 2: 사회적경제기업을 플랫폼 종사자 직업훈련기관으로 활용
 - 플랫폼 종사자의 직무향상 및 경력관리, 산업안전교육 등을 플랫폼 사회적경제기업에 위탁해 관리·운영함으로써 공공고용지원서비스에서 배제된 이들에게 직무교육과 산업안전교육 등을 제공
 - 종사자들간의 동료집단을 형성해 개별노동의 소외 문제를 해소하며 문제에 공동대응할 수 있는 커뮤니티 형성

- 정책목표 3: 사회보장 전달체계로서의 역할 검토

- 정책방향: 플랫폼 종사자의 사회보장 전달체계로 플랫폼 사회적경제기업 활용
- 지원정책1: 종사자와 근로계약을 맺은 사회적경제기업에 파견법 적용 제외하고, 종사자들의 사회보험료 지원 확대
 - 플랫폼 종사자 보호를 목적으로 하는 사회적경제기업이 종사자와 근로계약을 맺을시 파견법 적용 제외
 - 고용산재 특례를 규모에 상관없이 플랫폼 사회적경제기업에 적용하고,

10인 이상 사회적경제기업에게도 두루누리 사회보험료 확대 적용

- 지원정책2: 플랫폼 사회적경제기업을 특수고용 및 플랫폼 노동자 사회보험 적용의 창구로 활용
 - 현재 산재임의가입이 허용되어 있는 문화예술인, 산재고용 가입이 발의되어 있는 대리운전 및 가사관리사 그룹을 대상으로 이들을 조직하고 있는 플랫폼 사회적경제기업이 사회보험 홍보, 가입 및 상실, 급여신청 등의 행정업무를 대행하고, 고충상담 및 정보제공을 할 수 있도록 지원기구로 지정

○ 우선 정책과제로 다음을 제안함.

- 우선과제 1. (창의·혁신형 사회적경제기업 모델에 ‘(종사자) 이익공유형 플랫폼 사회적(경제)기업’ 포함시키고,) 정부의 사회적경제기업 정책과 연계해 통합 지원
- 우선과제 2. 정부의 사업주, 구직자, 재직자 대상의 공공직업훈련제도를 활용하여 플랫폼 사회적경제기업을 공동직업훈련기관 등으로 지정하고, 교육훈련을 위탁
- 우선과제 3. 플랫폼 종사자 협동조합 공제사업 시범실시. 대리기사, 배달 종사자로 직종과 지역을 한정하여 배상보험 지원사업을 시범실시하여 손해율과 보장율을 확인함으로써, 정당한 보험이 설계되도록 지원

2) <직원(노동자) 협동조합 활성화 방안 연구> 성공회대학교 산학협력단, 기획재정부 (2018.7.31.)

가) 연구의 배경 및 목적

- UN은 지속가능발전목표(SDGs : Sustainable Development Goals) 중 8번째 목표로 양질의 일자리와 경제성장을 제시하였음(KoFID, 2016).
- 기술발전에 따른 산업구조의 변화, 기업의 이윤추구 및 경쟁의 극대화 등은 모든 국가와 산업 분야에서, 직종의 전문성 여부와 무관하게 고용의 불안정, 일자리 질의 저하로 이어졌으며 한국 사회 역시 동일한 문제에 봉착해 있음.
- ILO는 일의 세계에서 일어나고 있는 경제적, 인구통계학적, 기술적, 환경적 변화에 협동조합이 어떻게 대응하고 있는지를 ‘일의 미래 이슈’에서 검토하고 있음(ILO, 2017).
 - 경제적 변화에 대응하여 노동자 협동조합의 설립, 어려움에 처한 기업을 노동자소유기업으로 전환, 가사노동 등 비공식 경제 노동자들의 협동조합 설립 등으로 생산성과 일자리 확보에서 좋은 성과
 - 기술변화에 대응하여 노동자들이 플랫폼을 소유, 관리하는 플랫폼 협동조합으로 노동자들의 발언권과 대의권 강화
 - 인구통계학적 변화에 대응하여 양질의 돌봄을 수행할 수 있는 돌봄 협동조합을 확산하고 이주노동자 및 난민들이 공식경제에 진입하도록 지원
 - 환경변화에 대응하여 폐기물 수거 및 재활용 개선에 필요한 서비스 등을 제공하는 노동자협동조합 설립
- ILO가 양질의 일자리와 협동조합을 하나의 틀에서 바라보고 있는 것은 각국의 직원(노동자)협동조합의 경험과 사례에서 기반하고 있음.
 - 노동자협동조합은 좋은 일자리뿐만 아니라 일자리를 지속가능하게 유

지하는 것에서도 탁월한 점이 확인되었음.

- 직원(노동자)협동조합은 스스로 기업을 소유하고 노동을 하면서 자신들의 일자리 환경을 결정하며 자신의 일자리 질을 높이는 것에서 그치지 않고 사회적으로 보다 나은 일자리 환경을 만들어나갈 수 있음.
- 직원(노동자)협동조합은 새로운 일자리를 만들어 지역공동체를 활성화하는 역할을 하고 있음.
- 국제노동기구(ILO)는 협동조합이 일자리 창출, 자원 동원, 투자 창출 및 경제 기여에 중요한 역할을 하고 있음을 인식하고 ‘협동조합 진흥에 관한 권고(193호)’를 2002년 6월 20일에 채택하고 각 국가 정부에 협동조합 활성화를 권고함(ILO, 2002).
- 이 연구는 노동자협동조합의 우호적 환경으로서 국가·정부의 역할, 협동조합이 특유의 경쟁력을 가질 수 있는 거버넌스 구조 및 조합원의 민주적 참여, 비즈니스 모델 등 노동자협동조합의 활성화를 위한 다양한 측면을 검토하고자 함.
- 이 연구는 직원(노동자)협동조합이 가지고 있는 특성으로 인해 양질의 고용을 창출하고 민주적인 기업문화를 확산할 수 있다는 것을 확인하고 국내외 직원(노동자)협동조합의 사례 연구 및 직원(노동자)협동조합의 활성화를 위한 정책과제를 도출하고자 함.

나) 주요 연구 결과

- 국내 협동조합기본법은 직원협동조합을 조합원의 3분의 2 이상이 직원이고, 조합원인 직원이 전체 직원의 3분의 2 이상인 경우로 정의하고 있으나, 이는 직원(노동자)협동조합을 기업과 고용관계를 맺고 있는 직원이 만드는 협동조합으로 한정하고, 소유지분과 기업의 통제에 대해 명확히 밝히고 있지 않음
- 따라서, 직원(노동자)협동조합 개념을 CICOPA의 정의를 인용하여 재정의 할 것을 제안함.

- 직원(노동자)협동조합은 기업 소유지분의 대부분, 최소 51% 이상을 직원(노동자)들이 소유하고 기업의 운영에 참여하는 협동조합으로서 다음의 조건을 만족하여야 함.
 - 기업의 운영에 참여한다는 것은 1인 1표에 기반하여 조합원들이 기업의 대표 선출 및 주요 결정에 참여하고 이익 공유 방법을 결정하는 등 민주적 운영에 참여하는 것을 말함
 - 직원(노동자)들은 기업의 지속가능성을 보장하기 위해 직원들의 이익공유와 더불어 자산의 유보를 통한 기업의 지속가능성을 보장함
 - 협동조합은 직원(노동자) 조합원들에게 정보와 훈련을 제공하고, 자율성, 동기부여와 책임, 의무를 가질 수 있도록 지원함
 - 기술발전과 변화하는 산업구조를 반영하여 산업 및 서비스 분야의 프리랜서 및 불안정노동자들의 협동조합, 예술가, 자영 생산자 등의 협동조합, 노동통합형 사회적 협동조합, 노동자들이 소유하여 민주적으로 운영하는 협동조합이 아닌 법인 등을 광의의 직원(노동자)협동조합으로 정의
- 세계의 노동자협동조합은 산업 및 서비스 분야의 377,984개 협동조합이 1,360만개 이상의 일자리를 제공하고 있으며, 고용안정 및 확대에 크게 기여하고 있음.
- 한국의 직원(노동자)협동조합이 긴 역사는 아니지만, 노동자들의 일자리를 위한 생산공동체 운동에서 시작된 생산노동자협동조합 운동, IMF 경제위기에 부도기업을 노동자들이 인수하여 운영하는 기업인수운동, 기본법 제정 이후 설립된 500여개의 노동자협동조합들이 있음. 또한, 직원(노동자)협동조합 연합회인 일하는 사람들의 협동조합 연합회를 조직하여 당사자 역량 강화 및 제도적 개선을 위한 활동을 하고 있음.
- 200년 가까운 노동자협동조합의 역사 속에서, 그리고 세계적인 경제위기 속에서 투자자소유기업보다 지속가능성 및 회복력이 높다는 것이 확인된 직원(노동자)협동조합은 다음 특징을 갖고 있음.

- 협동조합의 설립목적으로 고용을 명시하고 고용확대에 기여
 - 1인1표의 민주적 통제를 기반으로 기업의 주요 의사결정에 직접 참여하는 등 적극적인 경영참여로 효과적인 기업 운영에 기여
 - 노동자협동조합의 경영참여는 생산성 향상으로 이어짐.
 - 노동자들에게 큰 장애요인인 자본 조달에서도 수익의 상당부분을 내부유보로 조성하거나 협동조합 내부 금융기관의 도입 등 다양한 방식으로 해결함.
- 협동조합의 비즈니스 모델은 조합원 가치제안, 기업의 목적 등에서 투자자소유기업과 몇 가지 점에서 차이를 가지지만 기업운영이라는 측면에서 유사성도 있음. 협동조합의 비즈니스 모델을 분석하는 것은 고용계약 형태에 따라서 달라지는 비즈니스 모델, 각기 다른 비즈니스 모델에 대한 각기 다른 정책지원이 필요하기 때문임.
- 직원(노동자)협동조합의 비즈니스 모델을 고용계약 및 제품, 서비스 전달 방식의 차이를 중심으로 분류하면 다음과 같음.
- 협동조합과 조합원이 고용계약을 맺는 전통적인 기업모델의 비즈니스 모델인 직원(노동자)협동조합_일반형
 - 조합원들이 소유하고 관리하는 플랫폼을 운영하는 프리랜서_플랫폼형
 - 플랫폼을 소유하지 않고 외부 영리업체의 플랫폼을 이용하는 조합원들이 사회안전망 강화 등을 위해서 모인 프리랜서_지원서비스형
- 외국의 직원(노동자)협동조합 정책과 사례를 살펴보면, 각국의 역사적 상황에 따라서 노동자협동조합 지원 제도가 다르게 형성되어 온 것을 볼 수 있으며, 각 도시별로 특성에 따라서 다른 방식의 정책을 펴기도 함.
- 직원(노동자)협동조합이 성장하고 발전해 온 나라들은 노동자협동조합을 지원하는 다양한 정책들이 있으며, 국가의 지원과 노동자협동조합의 상호관계 속에서 정책이 형성되어 왔음을 알 수 있음.
 - 최근 들어, 세계 각국의 노동자협동조합은 불안정 고용을 반영하는 플

플랫폼 노동자협동조합, 기존 기업의 경영 승계 및 부도발생시 노동자(직원)들이 기업을 인수하여 협동조합으로 전환하는 경우가 늘어나고 있으며 각국의 정부는 이러한 사례들을 양성하기 위한 정책을 펴고 있음.

- 미국과 프랑스의 협동조합 전환 사례, 미국 가사노동자들의 플랫폼 협동조합, 벨기에의 프리랜서들을 위한 협동조합 SMart는 참고할 수 있는 사례들임.

다) 정책 제언

○ 직원(노동자)협동조합 활성화를 위한 정책방향으로 다음을 제시함

- 정책목표 : 양질의 일자리 창출과 확대를 위한 직원(노동자)협동조합 활성화
 - 정책방향 1. 다양한 노동형태와 고용계약 관계를 반영하여 직원(노동자)협동조합의 사회적 영향력 제고
 - 정책방향 2. 직원(노동자)협동조합 활성화를 위한 민간의 노력을 지원하는 법제도 환경 개선
 - 정책방향 3. 자원의 집중 투여와 장기적 지원 계획으로 정책 효과성 제고
 - 정책방향 4. 지역별 산업 구성 및 경제적 특성에 맞는 지역 밀착형 지원 정책 수립
 - 정책방향 5. 직원(노동자)협동조합의 소유노동·협동의 가치 사회화

○ 핵심과제 및 정책을 직원(노동자)협동조합 활성화와 프리랜서 및 불안정노동자 협동조합 지원 정책으로 제시함.

○ 직원(노동자)협동조합 활성화 정책

- 직원(노동자)협동조합 기업 인수전환 지원

1. 직원(노동자)협동조합 기업 인수전환 지원센터 설립
2. 직원(노동자)협동조합 기업 인수전환 활성화를 위한 법제도 환경 조성
3. 지방자치단체의 해당 지역 기업 전환 지원
- 창업 직원(노동자)협동조합 지원 전문화
4. '협동조합 지원기관-업종별 협동조합 연계' 창업지원
5. 전문 경영인 파견 지원
- 직원(노동자)협동조합 제도개선
6. 임원에 대한 제약 요건 개선
- 프리랜서 및 불안정노동자 협동조합 안전망 구축 지원 정책
- 프리랜서 및 불안정노동자 협동조합 지원
7. 플랫폼 설치 지원
8. 프리랜서 및 불안정노동자협동조합·직원(노동자)협동조합 공제회 운영 도입
9. 프리랜서 및 불안정노동자 직무교육 지원
10. 프리랜서 조합원을 직원조합원으로 인정
11. 프리랜서 및 불안정노동자들에 대한 협동조합 모델 확대

3) <플랫폼 종사자 보호를 위한 법·제도적 방안 마련 연구>

한국노동연구원, 경제사회노동위원회 (2018.12)¹⁵⁾

가) 연구 결과 요약

- 이 연구는 최근 국내에서 증가하고 있으며, 앞으로도 이 증가 추세가 지속될 것으로 예상되는 플랫폼 노동의 실태를 파악하고, 플랫폼 노동자를 보호하기 위해서는 어떠한 과제를 논의하여야 하는지를 노동법, 사회보장, 노사관계, 직업훈련의 측면에서 다루어보았음. 이를 위해 분야별 전문가가 그동안 실태와 논점 등을 다룬 보고서와 조사, 해외 제도와 사례 등을 참고하면서 실태와 쟁점을 정리하였으며, 이 결과는 다음과 같이 요약해볼 수 있음.
- 2장에서는 플랫폼경제의 확산에 따라 발생하는 새로운 노동의 형태인 플랫폼노동의 규모와 노동제공방식의 유형에 따른 실태를 살펴보았음. 플랫폼 노동의 범위와 규모를 일괄적으로 정리하는 것은 매우 어렵고, 그 추정 방식에 따라 노동규모와 내용이 상당히 다를 수 있음을 확인하였음. 특히 어떤 방식으로 설문을 하는가에 따라서 노동의 규모와 내용에 상당한 차이가 있을 수 있음을 유럽과 미국의 연구를 통해 확인할 수 있었음. 그러나 어떤 방식으로든 현재 우리나라에서 행해지고 있는 플랫폼을 통해 “일”을 수행하는 사람들의 규모와 소득수준 등을 파악하는 노력은 근시일 내에 필요함. 특히 이들의 소득 수준을 파악하고 플랫폼을 통해 벌어들이는 소득이 전체 개인 소득의 어느 정도를 차지하고 있으며, 이들 중 어느 정도가 사회적 안전망에서 벗어나고 있는 가를 지속적으로 파악할 기재를 갖추는 것은 매우 빠른 시일 내에 시작해야 할 작업이라 판단됨. 각 노동 또는 온디맨드 노동 등 “노동” 이냐 아니냐는 조건에 따라 새로운 “일하는 방식”을 규정하기 보다는 폭넓은 방식으로 “일”과 “사회적 안전망”의 관계를 고민할 필요가 있음.

15) <플랫폼 종사자 보호를 위한 법·제도적 방안 마련 연구> 한국노동연구원, 경제사회노동위원회 (2018.12)를 인용함.

- 세계적으로 플랫폼 경제를 규제하기 위한 다양한 움직임을 일어나고 있지만 플랫폼 종사자가 늘어나는 속도에 비하면 여전히 더딘 상황임. 이러한 상황에서 디지털 사회혁신(digital social innovation)은 플랫폼 기반으로 일하고 있는 많은 노동자들의 노동조건을 개선시키는 데 활용될 수 있는 여지가 많으며, 이와 관련한 실질적 변화는 아직 미미한 수준이지만 주목할 만한 시도들도 이루어지고 있음. 미국의 터콕티콘 및 다이나모 가이드라인, 독일의 페어크라우드워크, 클라우드소싱 행동수칙, 옴부즈 오피스에서 볼 수 있듯이 이러한 규제 시스템은 플랫폼 노동자와 소비자 간에 발생하는 거래상의 불공정성을 시정할 수 있는 인터넷 감시 및 분쟁조정 시스템을 구축하는 것을 목표로 함. 더 나아가 노동자와 소비자의 노무거래에서 표준적인 상호작용을 규제하는 가이드라인을 제시하고 있으며, 최근에는 Alia에서 볼 수 있듯이 노동자들을 위한 사회안전망을 구축하려는 시도로 발전해가고 있음. 그리고 이러한 자발적 규제 움직임과는 별도로 몇몇 나라들에서는 국가적 차원에서 보다 적극적인 입법활동과 정책비전을 수립하려는 움직임을 보이기도 함. 이러한 움직임은 각 국가의 법률적·제도적 환경에 크게 구속될 수밖에 없는데 특히 국가별로 특수고용노동자를 어떻게 정의하고 있으며 이들에게 어떤 권리가 보장되고 있는지에 따라 달라짐. 프랑스의 경우 플랫폼 노동자에게까지 노동자에 준하는 법적 지위를 부여함으로써 플랫폼 노동자에게 노동권과 제도적 보호를 제공하려고 하고 있으며, 영국의 경우 자영업자와 노무제공자에 대한 보호를 강화하는 내용을 담은 굿 워크 플랜을 발표하였음.
- 현재는 플랫폼 노동자들이 노동법상 노동자인지 여부를 둘러싸고 논쟁중임. 그러나 노동자성이 인정된다고 해서 플랫폼 노사관계의 여러 문제가 해소되는 것은 아님. 현재의 노사관계는 “공장제 노동”을 모델로 하고 있다. 공장제 노동 모델의 노사관계는 노동자와 사용자 양측에서 일정한 표상을 상정함. 노동자 쪽에서는 일정한 장소에서 일정한 시간 동안 함께 노동하는 노동자들의 집단을 상정함. 사용자 쪽에서는 하나의 법인 사용자를 상정함. 공장제 모델에서는 기본적으로 노동권이 임금노동과 결합되어 있음. 임금노동자는 근로기준법, 노동삼권, 사회보

장법을 모두 향유하는 반면, 비임금노동자(준종속 노동자, 종속적 자영업자, 독립 자영업자) 또는 비영리노동자(돌봄노동자, 자원봉사자)는 노동권을 전혀 향유하지 못하거나 일부만 향유함. 그러나 플랫폼 노동에서는 이러한 노동자 표상이 더 이상 유효하지 않음. 플랫폼 노동은 크게 세 가지 점에서 공장노동과 구별됨. 첫째, 공장노동이 기본적으로 시공간의 구속을 강하게 받는 전속적 노동이라면, 플랫폼 노동은 시공간의 구속이 상대적으로 약하고 그 만큼 전속성이 약함. 둘째, 공장노동이 노동시간과 휴식시간의 구별이 상대적으로 뚜렷하다면, 플랫폼 노동은 항시대기 상태에서 호출을 받아 노동을 제공하는 형식이기 때문에 노동시간과 비노동시간의 구별이 모호함. 셋째, 공장노동이 기본적으로 시장에서 거래되는 상품을 만드는 영리노동의 성격을 띤다면, 플랫폼 노동은 비영리적 방식으로 가능하다. 따라서 플랫폼 노동의 특징에 부합하는 노동권의 구조는 삼층 석탑 형식이어야 함. 첫째, 1층에는 노동의 형식을 불문하고 모든 노동자에게 공통적으로 보장되는 권리가 존재함. 예를 들어 노동삼권, 건강과 안전에 관한 권리, 휴식에 관한 권리 등임. 둘째, 2층에는 1층에 더하여 영리노동자에게 특별히 보장되는 권리가 존재함. 예를 들어 적정한 소득에 관한 권리, 부당한 계약 해지로부터의 보호, 산재와 실업에 대한 보호 등임. 셋째, 3층에는 1층과 2층에 더하여 임금노동자에게 특별히 보장되는 권리가 존재함. 예를 들어 해고로부터의 보호, 노동시간에 대한 규제, 최저임금, 산재와 실업에 대한 두터운 보호, 직장 내 괴롭힘 방지 등이다. 이와 함께 플랫폼 노동자의 노사관계적 특징에 비추어 노동삼권을 새롭게 인식할 필요가 있음. 플랫폼 노동자의 특징은 개별성, 이동성, 분산성, 온라인 기반, 계기성 결집, 도시공간 점거형 단체행동 등이다. 그리고 취업과 실업을 거의 실시간으로 반복하는 플랫폼 노동자의 특징도 고려해야 함. 요컨대 기존의 노동삼권 해석론에 얽매이는 대신 현실과 조응하는 해석론이 필요함. 이와 함께 디지털 플랫폼 노동에서는 계기적으로 가입과 탈퇴를 반복하는 가변적 조합원 자격에 기반을 둔 단결권 개념을 고민할 필요가 있음. 비대면 노동이라는 플랫폼 노동의 특징상, 조합원과 비조합원의 노동조건을 구별한다는 것이 사실상 불가능하기 때문에 조합원에게 적용되는

노동조건이 사실상 비조합원에게도 적용되는 현실을 고려하는 해석론이 요청됨. 이러한 방식의 교섭은 해당 업종의 최소한의 노동기준을 설정함으로써 지나친 출혈경쟁을 방지하는 등 공정경쟁의 조건을 형성하는 효과가 있음. 따라서 플랫폼 노사관계는 초기업 수준에서 형성될 수밖에 없음. 그리고 이런 목적의 단체교섭은 다분히 공적 규범을 생산하는 과정으로서의 성격을 가질 수밖에 없으므로, 정부의 적극적인 교섭 지원이 요청된다. 기존의 단체교섭 또는 사회적 대화와 구별하여, 이러한 형식의 교섭을 “사회적 교섭”이라고 부를 수 있음.

- 제5장에서는 플랫폼 노동의 확산에 따른 노사관계 변화와 쟁점을 당사자, 단체교섭 구조, 의제, 단체행동, 단체협약 효력 등의 측면에서 살펴보았음. 주요 노사관계 의제는 1) 플랫폼 노동자 노동자성 및 사용자 책임 2) 플랫폼 노동자 사회보장 방안 3) 플랫폼 노동자 지원방안 4) 플랫폼 노동자 집단적 이해대변기구 설립 및 운영 지원 방안 5) 플랫폼 운영 투명성 확보 방안 등으로 정리할 수 있음. 먼저 플랫폼 노동자 노동자성 및 사용자 책임과 관련하여 현행 노동관계법에서 규율되지 못하는 플랫폼 종사자들의 노동자성 및 사용자 책임 관련 논의가 필요함. 다음으로 플랫폼 노동자 사회보장과 관련하여 주로 디지털 특고로 분류되는 플랫폼 노동자들은 고용보험, 산재보험 등 사회보장 혜택을 받지 못하고 있으므로 이들을 제도로 포용하기 위한 논의가 필요함. 셋째, 플랫폼 노동자 지원방안으로서 서울 등 몇몇 지자체가 운영 중인 이동노동자쉼터, 보험료 지원, 직무교육, 산업안전 대책 등을 참고하여 플랫폼 노동자 지원 방안을 강구하여야 함. 넷째, 플랫폼 노동자 집단적 이해대변기구 설립 및 운영 지원 방안과 관련하여 개별화, 분절화 등 플랫폼 노동의 특성을 반영하여 노동조합을 포함한 집단적으로 모여서 정보공유 및 대응방안 모색을 할 수 있는 기구 설립 및 지원에 대한 논의가 필요하다. 이 때 기구는 플랫폼 그 자체가 될 수도 있고, 오프라인 기구가 될 수도 있음. 이 과정에서 사회적 대화기구도 하나의 ‘플랫폼’으로서 역할을 할 수 있다고 판단됨. 마지막으로 플랫폼 운영 투명성 확보 방안과 관련하여 정보비대칭성은 플랫폼의 주요 특징 중 하나여서 공급자는 방대한 정보를 갖고 있지만 이 중 극히 일부만을

플랫폼 노동자에게 제공하고 있음. 이 과정에서 일감의 우선배정, 배정배제, 불공정계약, 임금체불, 저임금 등의 문제를 야기하고 있는 만큼 정보비대칭 문제 해소, 플랫폼 운영의 투명성 확보 방안 논의가 필요하다. 이는 플랫폼 기업을 평가하는 독일 금속노조 (IG-Metall) 사례가 참고할만 함.

- 플랫폼 노동자의 사회보장 문제에 관한 논의 방식은 두 가지로 구분되는데 첫 번째는 현재의 사회보장제도와 노동법적 보호체계를 그대로 두고 이 틀에 플랫폼 노동을 어떻게 잘 넣는가에 대한 논의를 들 수 있음. 여기에는 ① 기존의 분류대로 플랫폼 노동 종사자를 1인 노무 위탁자(특고 혹은 사업자)로 보고 산재보험과 고용보험에 가입시키는 방식, ② 정부와 노동조합의 역할을 강화해서 종사자를 보호하는 방식, ③ 노동법의 적용범위를 임금근로자에서 취업자로 확대하여 일하는 사람들의 기본적인 노동권을 보장하는 방식이 포함됨. 두 번째는 플랫폼 경제의 발달을 소위 ‘경제(산업) 혁명’으로 보고, 사회보장제도를 근본적으로 변혁하는 것임. 특히 현재처럼 ‘사업주의 책무’를 강조하는 사회보장제도가 적절하지 않은 경우가 더 증가할 것으로 예측되는 상황에서 사회정책과 관련해서 정부나 국제기구가 최상위 개념설계자의 역할을 하고, 모든 일하는 사람들의 권리가 지켜지기 위하여 부분적인 개선이 필요한 제도와 새로 도입되어야 할 제도에 대한 합의가 필요할 수 있음. 소득행위에 대한 부가가치세 개념의 사회보장세, 기본소득 등 최근 나타나는 일련의 논의 들은 바로 이러한 새로운 제도의 모색과정으로 보아야 함.
- 플랫폼 종사자에 대한 사회안전망의 일환으로 직업훈련 참여 확대 방안을 모색이 필요함. 플랫폼 종사자와 유사한 자영업 및 특수형태근로종사자에 대한 정부지원 직업훈련은 그동안 전직 등을 목적으로 한 실업자훈련과 같이 운영되어 왔음. 향후에는 플랫폼 노동에 대한 정부 차원의 직업훈련 지원도 기존의 전직 지원과 현직에 대한 직무역량 강화 양 방향에서 지원될 필요가 있음. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 플랫폼 종사자의 경우 고용보험에서 지원하는 직업훈련의 가능성이 거의 없음. 특히 시간적 제약까지 추가가 되어 직업훈련의 기회비용이 더욱 크

게 되어 시장실패가 뚜렷함. 일부직종은 진입계약이 거의 없기 때문에 경쟁이 치열하지만, 그 경쟁이 인적자본 이외의 것(인맥)으로 이루어지는 경우가 많아 직업훈련의 필요가 없는 것으로도 나타남. 또한 회사에 대한 전속성이 강한 일부 직종에서도 직무수준이 높지 않은 경우 직접적인 직업훈련의 수요는 크지 않을 수 있음. 하지만 플랫폼 노동의 경우 계약형태가 다양하고 일의 복잡성 정도에서 편차가 크기 때문에 직종별로 직무능력 강화의 성격과 전직 등의 고용정책적 성격으로 훈련지원의 구분이 잘 이루어질 필요가 있음. 복잡한 일에 종사하고 독립성이 강한 지위를 가진 경우에는 직무경쟁력 차원의 직업훈련 지원을, 단순한 일에 종사하면서 이직의 필요성이 있을 경우에 전직 직업훈련 지원이 중심이 되도록 고민할 필요도 있음. 현재 플랫폼 종사자들은 정부가 지원하는 직업훈련에 참여할 수 있는 고용보험 가입이 용이하지 않음. 따라서 이러한 문제가 해결되기 이전의 정부 지원 또는 프랑스와 같은 사업체 기여 등의 제도적 보완이나 개혁이 필요함. 또한 플랫폼 종사자의 경우 근무 시간 등에서 훈련에 참여하기 어려운 바, 사업주훈련 또는 업종별로 노(서비스산업노조연맹 등)사(사업주 및 업종별·직종별 단체)가 협업하여 필요한 직무관련 직업훈련을 실시하도록 지원할 필요도 있음. 특히 서비스산업중에서도 우선적으로 산업안전 및 재해에 대한 교육, 고객대응교육이 의무적으로 이루어지도록 규정이 마련되어야 한다. 이와 더불어서 직무수행 과정에서 나타나는 불공정 거래, 부당노동행위 등을 대처하기 위한 교육과정이 제공될 필요도 있음. 이는 향후 플랫폼 기반 클라우드워크의 증가가 예상되는 바이기 때문에도 더욱 필요함.

나) 플랫폼 종사자 보호를 위한 쟁점과 과제

- 외국의 정책 사례에서 볼 수 있듯이 대체로 플랫폼 종사자 보호를 위해서는 다양한 기술적 보조수단을 활용한 자율적 규제방식과 국가차원의 정책수립으로 구분됨. 하지만 이 두 가지 방식은 각각 장단점을 갖고 있으며, 두 가지 접근법 모두 변화하는 고용관행을 따라잡기에는 아직은 부

족함. 이 때문에 플랫폼 노동자에 대한 보다 포괄적이고 실효성 있는 보호 방안을 수립하기 위해서는 어느 한 가지 접근에만 의존하기보다는 다양한 방식의 보호조치가 동시에 시행될 필요가 있음. 플랫폼의 고유한 특성을 반영하는 다양하고 창의적인 보호장치를 마련함과 동시에 플랫폼 노동을 포함하는 다양한 불안정 노동자들에게 적용될 수 있는 법·제도 상의 변화도 함께 수반되어야 함. 이를 위해서 앞으로 우리 사회가 논의하여야 할 쟁점과 과제는 다음과 같음.

- 첫째, 한국에서 플랫폼 노동은 퀵서비스기사, 대리기사 등 ‘특수형태근로종사자’가 이용하던 기존의 노무알선방식을 플랫폼으로 대체하면서 등장하였다는 배경을 바탕으로 특수형태근로종사자의 측면에서 다루고 있음. 우리는 이들을 이른바 ‘디지털 특고’라 이름하는 경우가 많음. “새로운 플랫폼 노동을 디지털 특고라는 이름 아래 묶어버릴 경우 다양한 고용관계의 차이를 감추고, 실질적인 보호 측면에서는 진전이 전혀 없는 현재의 문제 상황이 지속될 가능성이 있음”(황덕순(2016), 3쪽)는 것이다. 특수형태근로종사자는 ‘근로기준법’이 대상으로 하지 않는 영역인 ‘자영업자’로 분류하기에는 모호한 특성을 지니기에 ‘특수형태’라는 이름을 붙이고, ‘근로기준법’의 대상인 ‘근로자’라 하기에는 역시 모호하여 ‘근로종사자’라 한 것이다. 이른바 ‘파이프라인’ 시대의 유산임. 오로지 ‘조직’을 통하여 상품과 서비스가 생산되는 전통적 방식의 노동자를 보호하기 위한 법제도적 틀에서 새로운 유형의 노무제공자를 바라본 것임. 이 때문에 특수형태근로종사자는 노동 조건과 사회보험에서 사실상 소외되어 있음. ‘노동자’와 별다른 차이 없이 일을 하면서도 본인이 ‘자본’을 소유하고 있다는 사실로 ‘노동자’의 대우를 받지 못한다는 것이다. 박제성(2018)은 이 때문에 ‘사업주’의 개념을 확장하자고 함. “사업의 개념을 재해석해야 한다. 종래의 해석론은 사업을 개인사업과 법인사업으로만 구별한다. 노동법은 사용자를 “사업주”로 정의하고 있기 때문에, 개인사업에서는 개인이 사용자가 되고, 법인사업에서는 법인이 사용자가 된다. (중략) 그러나 이제 더 이상은 사업과 법인을 동일시할 수 없다. 그것은 법이론적 근거도 약할 뿐만 아니라 현실에도 부합하지 않는다. (중략) 노동법은 기업이 아니라

“사업”을 적용 단위로 삼고 있다. (중략) 복수의 개인사업과 법인 사업을 하나의 네트워크로 조직하여 사업을 경영할 때, 네트워크를 하나의 사업으로 규정할 수 있는 일반적 기준은 아직 정립되어 있지 않다.” (박제성 외(2018), 194~196쪽). 따라서 사업주 개념을 새롭게 정립하여야 한다는 것이 박제성 외(2018)의 주장임. 이 연구에서 제시하였듯이 ‘공장제 노동’이라는 관점에서 탄생한 ‘특수형태근로종사자’의 개념으로는 현재 등장한 플랫폼 노동을 제대로 포괄하지 못한 채 사회적 보호에서 계속 소외될 가능성이 크게 됨. 따라서 ‘노동자’ (노동 3권이 보장되는 취업자 집합), ‘자영업자’ (노동자 이외의 취업자 집합), ‘특수형태근로종사자’ (노동자도 자영업자도 아닌 취업자 집합. 달리 말하면 노동자이기도 하며 자영업자이기도 한 취업자 집합)라고 하는 세 분류의 틀을 벗어날 필요가 있음. 이는 일반적 접근을 얘기하는 것이지 플랫폼 종사자 개인의 실질적 고용형태를 뜻하지는 않는다는 점에 유의하여야 함. 경우에 따라서는 실제로 ‘노동자’로 일을 하고 있는 경우도 있을 것이며, ‘자영업자’로 일을 하고 있는 경우도 있을 것이다. 그리고 그렇다고 해서 ‘플랫폼 종사자’라는 제4의 새로운 고용형태를 만들어내는 것도 곤란하다. 실제로 ‘특수형태근로종사자’도 통상적으로 정착된 용어일 뿐 제3의 고용형태로서 공인된 것은 아니기 때문임.

- 둘째, 이처럼 플랫폼 노동이 제3이나 제4의 고용형태로 인정할 수 있을지를 확인하기 위해서는 먼저 실태 파악이 필요함. 특히 디지털 기술의 진전과 함께 현재 활동하는 플랫폼 노동도 노동 방식이나 조건이 진화하고 있으며, 직종도 확산되고 있음을 직시하여야 함. “택시운전, 음식 배달 또는 가사와 같은 매우 일상적이면서 기술이 그리 필요하지 않은 일들만이 플랫폼에 취약할 것이라는 가정은 이미 무너졌음. 의약과 법률처럼 전통적으로 전문직이라 여겨졌던 일까지도 플랫폼 모델에 취약하다는 사실이 속속 드러나고 있다” (엘스타인 외(2017), 440쪽)는 것임. 2018년에는 다행히도 고용노동부가 한국고용정보원에 의뢰를 하여 플랫폼노동실태조사가 실시되었음. 이 결과가 공유되어야 하며, 단발성 조사로 끝나지 않고 주기적 관찰이 필요함. 단순한 관찰이 아니라 조사 시기마

다 사회적으로 관심을 가져야 할 주제를 선택하여 심층적인 관찰이 이루어져야 함. 매년 8월에 실시되는 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(근로형태별)에서 플랫폼 노동을 조사한다면, 최상일 것임. 다만 통계청의 수용이 어렵다고 한다면, 고용노동부가 별도의 조사로 예산을 편성하여 1~2년의 주기로 실시할 필요가 있음.

- 셋째, 플랫폼 노동은 ‘수수료’를 통하여 거래가 성사됨. 플랫폼 기업은 소비자로부터 수수료를 받고, 여기에서 일정 부분 수수료를 수취하여 나머지를 플랫폼 종사자에게 배분함. 이때 한국적 특수성은 플랫폼 기업과 플랫폼 종사자 사이에 중개업자가 끼어들어있기도 함. 따라서 ‘수수료’ 결정은 이들의 소득과 직결됨. 소비자와 플랫폼 기업 사이에서 결정되는 수수료가 플랫폼 종사자가 받게 될 수수료에도 영향을 미치게 되며, 반대로 플랫폼 종사자와 플랫폼 기업(이나 중개업체) 사이에서 결정될 수수료는 소비자가 지불하여야 하는 수수료에도 영향을 미치는 구조임. 이러한 의미에서 플랫폼 노동을 둘러싼 모든 주체가 함께 수수료 결정을 비롯한 모든 의사 결정을 논의할 구조가 필요함.
- 넷째, 사회안전망 체계의 구축과 관련하여 공장제 시대의 고용·산재보험 적용방식을 넘어서는 사회안전망 체계 구축을 고민하여야 함. 보험료를 부담할 사업주가 누구인가만을 생각하는 방식으로는 플랫폼 노동의 보호는 현실적으로 어렵게 된다. 이들의 소득 실태, 작업 내용 등을 고려하여 이들에게 맞는 사회안전망 체계를 구축하여야 함. 다만 이는 단시일 내에 해결되기는 어려우며, 결국 한국 사회 전체의 사회안전망 체계 재정립과 맞물려 있음.
- 결국 이는 사회적 대화 기구의 설치로 해결하여야 할 것임. 플랫폼 노동의 확산은 되돌릴 수 없는 사건이라고 인식할 때, 이 흐름에서 소외되는 경제 주체가 있는가 하면, 이로부터 이득을 얻게 되는 주체가 있을 것임. 따라서 소외되는 경제 주체를 어떻게 보호하고, 이들을 어떻게 새로운 대안으로 옮겨갈 수 있게 할 것인지가 사회적 대화 기구를 통하여 충분히 논의가 되어야 함. 디지털 전환과 노동의 미래 위원회는 이 논의까지 담기에는 한계가 있다고 볼 때, 경제사회노동위원회

산하에 별도의 위원회 설치가 필요함. 특히 이 기구는 노동문제만 다룰 것이 아니라 향후 플랫폼이 네트워크 효과를 통하여 독과점 상태로 진전될 우려가 있는 만큼¹⁶⁾ ‘공정 거래’라는 관점에서도 접근할 필요가 있을 것임. 이 과정에서 노동자의 임금에 버금가는 플랫폼 노동자의 ‘수수료’ 적정성 문제도 고려되어야 할 것이다. 스페인의 ‘자영 노동경제사회위원회’를 참고해야 함.

- 이밖에 모성보호, 노동시간, 산업안전 등. 이는 프랑스의 노동법 개정안을 참고해야 함. 아울러 플랫폼 노동에 종사하는 청년에 각별한 관심을 가져야 함. 이들이 충분한 직업능력개발훈련에 참여하지 못함으로써 장기적으로는 저숙련-저소득의 함정에 빠지게 될 우려가 있음. 따라서 플랫폼 기업과 공동으로 이들에 대한 적합한 직업능력개발훈련 제공을 위하여 모두가 노력할 필요가 있을 것임.

16) “데이터를 바탕으로 형성된 경쟁우위를 통해 시장지배력을 갖게 된 플랫폼이, 아직까지 실제 사례는 별로 없었다고 하더라도, 소비자나 사회의 이익에 반하는 반경쟁적인 행위를 할 유인은 분명히 존재한다. 따라서 정책당국은 지금까지 살펴본 경쟁 이슈의 발생 가능성을 염두에 두고, 이에 대한 대응방안 또한 준비해 두어야 한다.”(이화령·김민정(2017), 127쪽).

4) <플랫폼노동 보호와 조직화 방안 연구> 전국서비스산업노동조합연맹 (2019.11)¹⁷⁾

가) 연구 결과 시사점

- 첫째, 장소기반 플랫폼 노동 안에서 상이한 유형의 플랫폼 노동이 존재한다는 것을 확인할 필요가 있음.

한국고용정보원은 플랫폼 노동을 다음과 같이 정의함.

디지털 플랫폼의 중개를 통하여 구한
단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 1건 당 일정한 보수를 받으며,
고용계약을 체결하지 않고 일하면서 근로소득을 획득하는 근로 형태

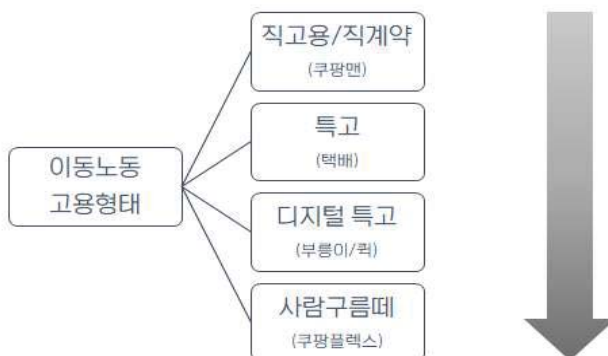
- 이와 같은 정의는 본고에서 주장하듯 ‘디지털 특고’ 유형과 ‘사람구름떼 노동’ 유형을 구별할 수 없다. 그러나, 디지털 플랫폼 기술이 적용된 노동의 질적 차이에 주목하면, 둘의 차이를 확인할 수 있음.
- 디지털 특고는 디지털 플랫폼을 매개한다는 점, 복잡한 사업구조를 가지고 있다는 점이 애로일 뿐 기존 노동과 큰 차이를 보이지 않고 있음. 오히려 노동통제는 계속되지만 노동환경과 처우는 더 열악해졌음. 즉, 산업의 성장과 기술의 발달이 사용자의 책임회피만 용이하게 만든 경우라 볼 수 있음. 따라서 기존 특고 노동자 보호방안의 연장에서 디지털 특고 노동유형 보호방안을 찾는 것이 현실적임. 이런 견지에서는 보면, 한국고용정보원의 ‘플랫폼 노동’에 대한 정의는 대리운전, 퀵서비스, 배달서비스 등 전통적인 특수고용노동자들이 대부분 플랫폼노동 영역으로 흡수되거나 이동되고 있는 상황을 포괄해줄 수 있는 정의라는 점에서, 특고 보호방안의 연장에서 디지털 특고 보호방안을 간구할 수 있다는 점에서 긍정성이 있음.
- 문제는 이와 같은 정의가 ‘사람구름떼 노동’ 유형이 가지는 질적

17) <플랫폼노동 보호와 조직화 방안 연구> 전국서비스산업노동조합연맹 (2019.11)를 인용함.

차이를 간과할 수 있다는 점임. ‘사람구름떼 노동’은 전통적 노사관계의 틀에서 상당히 벗어나 있음. ‘위장된 자영업자’인 특고의 모습과도 다르다. 종속된 노동이지만 전속성도 전업성도 없는 단지 일거리를 수행하는 단시간 노동임. 따라서 ‘사람구름떼 노동’ 유형의 보호방안은 기존의 법과 관행의 연장이 아니라, 노동법에 대한 새로운 해석에 기반해 접근할 필요가 있음.

- 생활물류산업의 이동노동 분야는 기존 특고에서 ‘디지털 특고’로, 다시 ‘사람구름떼 노동’ 유형으로 이동 중임. 이동노동 분야의 고용형태는 직고용/직계약, 특수고용, 디지털 특수고용, 사람구름떼 노동 유형이 모두 존재하고 있음. 이 가운데 디지털 특고와 사람구름떼 노동 유형이 장소기반 플랫폼 노동의 범주에 속하며, 사람구름떼 노동은 전업성, 전속성이 있는 다른 노동들과는 구별되는 질적 특성을 보여주고 새로운 유형의 노동임. 최근 이동노동 분야에서는 사람구름떼 노동 유형이 확산되고 있으며, 다른 노동유형들을 대체할 가능성이 높아 보임. 쿠팡맨의 자리를 쿠팡플렉스가 대신하고, 택배기사의 자리를 기계와 와사비택배가 대신하고, 부릉이의 자리를 부릉프렌즈가 대신할 수 있을 것임. 이상의 논의를 바탕으로 이동노동 분야의 고용형태를 정리하면 <그림5-3>과 같음.

<그림 3> 이동노동 분야 노동의 고용형태



- 둘째, 디지털 특고 유형 노동보호가 시급함. 특수고용 노동자들의 노동자성 인정 문제를 둘러싼 논의도 필요하며, 당장에는 과도한 수수료와 사고에 무방비로 노출된 상황부터 개선해야 함. 나아가, 디지털 특고 유형의 다단계 사업구조가 불가피한 것인지 검토할 필요가 있음. 복잡한 다단계 구조를 가진 사업모델이 많지만, 일부에서는 상대적으로 단순한 사업모델도 나타나고 있다. 최근 등장한 카카오 대리운전의 경우에는 프로그램사와 알선업체가 하나로 통일된 것이라고 볼 수 있고, 배달대행 프로그램사인 티엔비는 하나의 법인으로 전국의 지점을 운영하며, 상대적으로 낮은 수수료, 사업의 표준화, 사용자 책임성의 강화로 노동보호에 적합한 구조로 보임. 복잡한 다단계 구조, 다양한 유형의 사업모델이 등장하게 된 것은 이동노동 분야에서 플랫폼 경제가 성장하는 속도는 빨랐지만, 정부의 지도감독이 뒤쳐졌기 때문임.
- 셋째, 장소기반 플랫폼 노동에서 ‘사람구름떼 노동’ 유형의 확산 경향에 발 빠른 대응이 필요함. 생활물류산업의 급속한 성장과 노동보호의 목소리가 높아질수록 기업은 ‘일반인 배송’에 매력을 느낄 수밖에 없음. 이 노동이 웹기반 노동의 사람구름떼 노동(클라우드 노동)과 가장 큰 차이점이자 심각한 문제가 되는 것은 택배/배송 업무임에도 사고에 어떤 보호 장치 없이 노동이 이뤄지고 있음. 근본적으로 이 노동을 어떻게 정의하고 규율할 것인가 하는 것도 중요하지만, 쿠팡플렉스 등 일반인 배송이 초보적인 보호 장치도 없이 개시된 만큼 전반적 사업실태를 점검하고 보완대책을 세워야 함.
- 넷째, 사람구름떼 노동이 확산될 시 생활물류산업에서 택시/카풀 갈등이 재현될 가능성이 있음. 생활물류산업은 급속한 성장을 해왔지만, 기업들은 이윤 창출방식은 저가경쟁에 주력한 것이었음. 기업들이 사람구름떼 노동 도입에 관심을 돌리는 이유는 저렴한 노동가격 때문임. 기존 노동도 제대로 보호받지 못하고 있는 조건에서 저가경쟁을 더욱 유발하는 사람구름떼 노동의 도입은 택시/카풀 갈등의 재현 가능성을 높여주고 있는 만큼, 선제적 대응이 필요함.

- 마지막으로, 플랫폼 노동의 보호를 위해 정부의 적극적 개입과 이해관계자들의 참여가 매우 중요함. 개별성, 분산성을 특징으로 하는 플랫폼 노동자들이 집단적 목소리를 내는 것이 용이하지 않음. 카풀 도입에 택시노동자와 업계가 저항할 수 있었던 것은 조직되어 있었기 때문이지, 이동노동 분야의 노동이 더 할 만한 노동이기 때문은 아님. 따라서 위로부터 포괄적 접근을 시도해야 함. 정부가 적극적으로 개입하고, 이해관계자들이 사회적 대화를 모색할 수 있는 테이블을 만들어야 함.
- 디지털 특수고용은 기존 특수고용노동자들과 큰 차이가 없으며, 기존 특고도 점차 스마트폰 앱 이용이 확대되고 있기 때문에 이동노동 분야에서 둘을 구분하는 것은 큰 의미가 없을 것으로 보임. 다만, 디지털 플랫폼을 매개함으로 발생하는 다단계 사업구조의 문제나 앱을 통한 지시의 문제 등 기존 특고노동자들이 겪어온 문제에 새로운 문제가 추가 되었을 뿐임.
- 그러나 ‘사람구름떼 노동’의 확산 등 기존의 특수고용노동 보호의 연장에서 플랫폼 노동 전반을 보호하는 것은 한계가 뚜렷함. 따라서 플랫폼 노동을 보호하기 위한 노동관계법, 사회안전망 정비를 비롯해 디지털 플랫폼 기술이 가져올 사회변화에 대응한 중장기 정책과제를 설정하고 논의해 나가야 함. 주요한 논의 대상은 다음의 네 가지임.
- 첫째, 디지털 플랫폼 시대에 맞는 노동관계법 정비
 - 둘째, 고용기반 사회보험에서 모든 유형의 노동을 보호하는 사회보험 체계 전환
 - 셋째, 공공재인 데이터를 이용해 이윤을 창출하는 플랫폼 기업의 사회적 책임
 - 넷째, 플랫폼 협동조합, 공공 플랫폼 등 대안 플랫폼 조성
- 이 정책과제들은 단지 플랫폼 경제로 파생된 노동보호를 위한 방어적 성격의 주제라기보다는 디지털 플랫폼 기술이 가져올 새로운 사

회상에 관한 논의에 가까움. 새로운 사회의 상의 양 극단에는 독점 플랫폼 기업이 주도하는 시대와 소유를 넘어선 협력적 공유경제 시대가 놓여 있음. 새로운 사회상을 둘러싼 정치적 논쟁과 경합의 마당에서 노동은 어떤 목소리를 낼 것인가? 플랫폼 시대는 노동의 정치적 역할에 대한 질문을 던져주고 있음.

제 3 장 플랫폼노동자협동조합 사례연구

1. 국내외 플랫폼노동자협동조합 움직임

가. 국내 플랫폼노동자협동조합 움직임

- 1) 플랫폼노동연대 출범 선언 및 플랫폼영역에 대한 노동기본권 확대를 위한 정책토론회
 - 2019년 1월 30일 송옥주의원실과 전국서비스산업노동조합연맹이 주최하고 전국서비스산업노동자연맹이 주관한 ‘플랫폼노동연대 출범 선언 및 플랫폼영역에 대한 노동기본권 확대를 위한 정책토론회’ 개최
 - ‘디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제’, ‘플랫폼경제 분석과 플랫폼노동의 대안’을 주제로 진행함.¹⁸⁾

2) 이동노동자정책컨퍼런스

- 2017년 9월 21일 서울특별시, 전태일재단 그리고 (사)한국가사노동자협회가 주최하고 서울노동권인센터가 주관한 ‘이동노동자정책컨퍼런스’가 ‘플랫폼노동’의 등장과 ‘디지털특고’의 출현이라는 주제로 개최
 - 퀵서비스직군의 이해와 개선안, 플사와 퀵사의 횡포와 대응방안, 하락운임 근절과 표준요금제 도입, 대리운전보험 실태와 개선방안, 대리운전업계 갑질관행 고발, 이동노동자 야간 이동권 보장을 위한 제안, 이동노동자 주체형성을 위한 교육의 필요성에 관한 내용으로 진행함.¹⁹⁾

나. 해외 플랫폼협동조합 움직임

18) 플랫폼노동연대 출범 선언 및 플랫폼영역에 대한 노동기본권 확대를 위한 정책토론회 자료집

19) 2017한국비정규노동박람회 이동노동자정책컨퍼런스 자료집

- 해외에는 280여 개의 플랫폼협동조합 운영 (유통, 사회서비스, 프리랜서 생산자 그룹에 주로 분포)
- 독일의 사회민주당은 내부 강령에 플랫폼협동조합을 채택
- 프리랜서 비율이 점점 증가하고 있는 미국의 경우도 플랫폼협동조합에 대한 관심 증가

1) 2019 플랫폼 협동조합 컨퍼런스 개최

- 2019년 11월 7일부터 9일 동안 플랫폼 협동조합 컨소시엄(Platform Cooperativism Consortium)개최 예정
 - 주제 : “사장을 해고하고, 인터넷을 민주화하고, 미래를 소유하라”
 - 2018 홍콩에서 열린 플랫폼 협동조합 컨퍼런스 이후 진행되는 국제 컨퍼런스로 웹사이트와 모바일 앱을 활용한 비즈니스를 진행하는 플랫폼 협동조합, 민주적 의사결정 방식을 채택하여 물품 또는 서비스를 판매를 시도하는 플랫폼 협동조합뿐만 아니라 이를 연구하는 학자들이 참여하여 ‘인터넷의 민주화와 오퍼십’에 관한 이야기를 나눌 예정이다.

2) 2018 플랫폼 협동조합 컨퍼런스 개최

- 2018년 9월 27일부터 28일 양일간 홍콩에서 ‘플랫폼 협동조합 컨퍼런스’가 ‘씨앗을 뿌리기: 아시아를 위한 플랫폼 협동조합주의(Sowing the Seeds: Platform Cooperativism for Asia)라는 주제로 개최
 - 홍콩중문대학과 뉴욕 뉴스쿨 플랫폼 협동조합주의가 함께 개최한 것으로 아시아의 다양한 플랫폼 협동조합과 협업프로젝트에 대한 내용이 주를 이룬다.²⁰⁾

20) 해외 협동조합 이슈 및 동향(2018년 4분기)

2. 국내외 플랫폼협동조합 사례

가. 국내 플랫폼노동자협동조합 사례

1) 라이프매직케어협동조합²¹⁾

(1) 기업 개요

○ 사회적경제상의 지위 : 협동조합(2018), 예비사회적기업(2019), 경기도 협동조합형 프랜차이즈(2018-현재)

○ 주요사업 : 가사서비스 가맹사업 및 교육사업. 향후 아이돌봄, 노인 돌봄 등 종합적 돌봄서비스 프랜차이즈를 지향

○ 연혁

- 1999년 전국실업단체연대 산하 조직들이 여성일자리사업단을 시작
- 2004년 상호협력을 통한 규모화를 위해 공동 브랜드(‘우렁각시’)와 통일된 교육시스템을 기반으로 ‘전국일용여성가사사업단’을 발족
- 2012년 한국가사노동자협회로 전환(2015년 비영리사단법인격 취득)
- 2015년 한국가사노동자협회라는 비영리조직과 사회적경제기업으로서 사업조직을 분리²²⁾하고, 사업조직을 소셜프랜차이즈 방식으로 전환할 것을 결의
- 2016년 격변하는 시장환경에 맞서 소셜프랜차이즈의 주요 도구로서 공유플랫폼 도입을 결정하고 사업본부를 설치

21) 고용노동부의 승인이 아직 나지 않은 상태라 배포는 엄격하게 금지되어 있고, 연구용 목적으로 내부 참고용으로 사용이 한정됨. <사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 방안 연구> 한겨레경제사회연구원, 고용노동부 (2019.08.30.)를 인용함.

22) (사)한국가사노동자협회의 회원조직은 2019년 현재 6개 사회적협동조합(예비 및 인증사회적기업이기도 함)과 1개 일반협동조합(예비사회적기업), 2개 주식회사(사회적기업·여성기업), 1개 비영리사단법인으로 이루어져 있다. 비영리조직과 사업조직이 결합되어 있는 형태로서, 양자의 분리는 비영리조직은 회원조직에 국한하지 않고 더 폭넓은 돌봄노동자와 사회적경제조직들을 지원하는 지원기관으로서 역할을 강화하고 사회적경제기업은 사회적경제로서 자기 정체성을 확립하고 사업활동을 강화해야 한다는 전략적 판단에서 이루어졌다.

- 2017년 플랫폼 개발 시작
- 2018년 5월 가맹사업본부로서 (주)라이프매직케어 설립
- 2018년 10월 가사서비스 플랫폼 ‘우렁각시’ 런칭
- 2018년 11월 다중이해관계자 협동조합으로 전환(2019년 1월 인가)

○ 조합원 및 가맹사

- 조합원 : 라이프매직케어 직원 3인, 사회적기업 2개소, 사회적협동조합 1개소
- 가맹점 : 사회적협동조합 4개소(예비 및 인증 사회적기업이기도 함), 비영리법인(노인일자리지원기관) 1개소. 기존 (사)한국가사노동자협회의 회원조직을 점차적으로 가맹점 및 조합원으로 전환하고 설명회 등을 통해 가맹점을 확대해나갈 예정
- 법인 조합원은 사회적경제기업이어야 하며, 가맹점은 법인사업자여야 함. 가맹점은 가맹 만 2년이 지난 때로부터 조합원 신청자격을 가짐

<표 7> 라이프매직케어의 조합원 및 가맹점

	법인명(개인명)	위치	지역(시,군단위)	비고
1	사회적기업 (주)우렁각시매직케어	조합원	부천시	
2	사회적기업 (주)돌봄세상	조합원	수원시	
3	사회적협동조합 행복한돌봄	조합원	서울시	
4	사업 전문가(3인)	조합원	-	
5	시흥주거복지센터사회적협동조합	가맹점	시흥시	
6	미추홀노인인력개발센터	가맹점	인천시	
7	사회적협동조합 성동행복한돌봄	가맹점	서울시	
8	사회적협동조합 원주행복한돌봄	가맹점	원주시	
9	사회적협동조합 양산행복한돌봄	가맹점	양산시	

〈표 8〉 법인조합원 개요

법인명		주요사업	인가 및 자격 내용
1	(주)우렁각시매직케어	가사서비스 청소용역	사회적기업, 여성기업
			고용노동부장관 표창, 부천시사회적경제협의회 공동대표
2	(주)돌봄세상	가사서비스 사회서비스비우 처노인요양	사회적기업, 여성기업, 자활기업
			2018년 경기지역 일·생활균형 우수기업 경진대회 우수 상, 경기도착한기업상
3	행복한돌봄 사회적협동조합	가사서비스 사회서비스비우 처	예비사회적기업, 서울시우수사회적경제기업

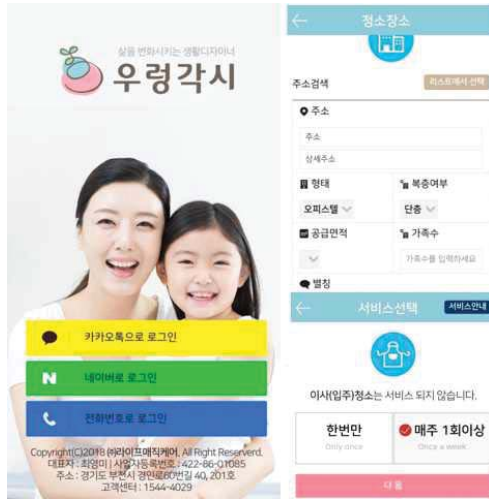
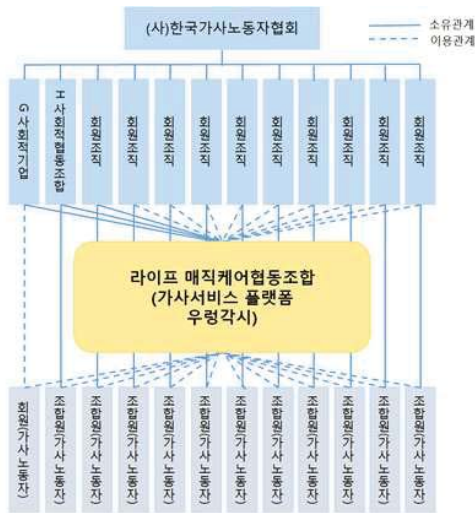
(2) 사업모델

○ 경영이념

- “한국 최고의 ‘종합돌봄서비스’ 전문프랜차이즈가 됨으로써 돌봄 사회적경제기업들의 규모화와 지속가능성을 증진하며, 여성 일자리 창출 및 자립 지원을 기하고, 믿을 수 있는 고품질 서비스를 제공하여 가정의 휴식과 일가정양립을 지원하며, 이를 통해 사회적경제의 발전과 지역사회에 기여한다.”
- 미션 : “행복한 노동자가 만드는 좋은 돌봄서비스로 사회적경제기업의 발전을 도모하며 고객, 노동자, 지역공동체의 삶의 질 향상에 기여”

○ 사업 모델

- 가사서비스 프랜차이즈 + 공유플랫폼 + 교육사업



자료: 김활신(2019)

자료: 라이프매직케어협동조합 홈페이지

[그림 4] 우렁각시 사업 모델

○ 핵심상품

- 가사서비스²³⁾
 - 기본직무 : 청소, 빨래, 정리정돈
 - 상품 종류 : 정기성 서비스, 일회성 서비스
 - 계절별 특관 : 김장도우미서비스, 봄철 대청소서비스 등
- 교육서비스
 - ‘NCS기반 가사관리전문가’ 자격증 교육
 - 돌봄서비스 취창업교육 : 여성인력개발센터, 여성회관 등과 협력

○ 핵심역량

23) 2019년 가사서비스에서 시작하여 2020년에는 아이돌봄서비스 등으로 계속 영역을 확대해 나갈 예정이다.

가. 인적자원관리

- 돌봄서비스의 고객만족은 종사자의 직무능력과 고객 고충처리가 핵심임. 종사자의 직무능력은 크게 전문성과 직업의식, 고객과의 의사소통능력이 핵심역량임.
- 라이프매직케어는 IMF 경제위기 이후부터 15년간 현장의 경험을 바탕으로 계속 업그레이드한 표준교육커리큘럼과 교육교재, 사업운영 매뉴얼을 가지고 있음. 2018년에는 ‘NCS기반 가사관리전문가’라는 민간자격제도를 도입하여 한 단계 업그레이드를 꾀하고 있음.

나. 신뢰도 높은 브랜드

- 2004년 (사)한국가사노동자협회가 전국브랜드로서 ‘우렁각시’를 도입한 이래 수도권을 중심으로 ‘우렁각시’의 인지도와 신뢰성은 높아지고 있음. 라이프매직케어는 (사)한국가사노동자협회와 전속 사용 계약을 맺어 상표권을 사용하고 있음.

다. 전국 거점기업을 통한 상호협력 능력

- 프랜차이즈사업은 초기 대규모 자본이 필요하지만 사회적경제기업 개별로는 그만한 자금 투입능력이 부족함. 라이프매직케어는 전국의 돌봄 사회적경제기업들과 프랜차이즈 방식으로 협업하여 필요한 자금을 모으고 일손을 분담하고 있어 이러한 협동방식을 대안으로 생각하고 있음.

라. 온라인 기반 고객응대 및 고충처리시스템

- 최근 주문은 온라인 기반으로 옮겨가고 있으며 고객들은 신속한 응대를 원하고 있음. 이에 따라 가정 내 돌봄 사회적경제기업으로는 최초로 2018년 온라인주문처리 앱을 개발하여 운용 중이므로 사업의 핵심도구로서 플랫폼을 갖추었음. 그밖에 고객 고충처리시스템으로서 해피콜제도(첫 번째 서비스 뒤 고객만족도 조사), 배상보험, 일원화된 CS센터를 구비함.

○ 운영현황

- 조합사 및 가맹점은 지역 기반 홍보마케팅, 회원(가사노동자) 교육 및 관리, 자조모임 운영, 지역네트워크 활동 등 지역 중심 활동에 집중하며, 라이프매직케어는 가맹본부로서 전국 홍보마케팅, 조합사 및 가맹점의 경영 지원, 교육 및 사업개발에 집중함.
- 앱을 통해 가입 신청을 하는 신규 가사관리사의 가입 승인은 지역 회원조직에서 담당하며 기존의 10시간 교육 이수 및 월례회의 참여 약정 등은 동일하게 진행. 곧, 노동 거래의 주요 채널을 온라인으로 전환하여 규모화와 효율성을 꾀하고 노동자(당사자) 중심 조직으로서의 성격은 유지함.
- 앱 출시 후 7개월(2019년 1월-7월)간 신규 고객 1,683명 가입, 서비스 주문률 9%에서 25%로 증가. 하지만 오프라인 중심 사업일 때는 약 80%의 주문이 주1회 이상 고정 주문이었지만 현재는 80% 이상이 1회성 주문으로 바뀌어 매출액 증가는 더딘 편임.

〈표 9〉 가사서비스 플랫폼 운영현황 비교

	라이프 매직케어 협동조합	OO 청소 플랫폼
출범	비영리법인의 인큐베이팅	대기업의 사내 투자를 통한 분사화
사업모델	소셜프랜차이즈 O2O 가맹점은 사회적경제기업, 비영리조직으로 제한	직영O2O
의사결정	조합사 및 가맹점 (가맹점은 조합원 혹은 회원 회의)	경영진
자금조달	출자금, 가맹비, 대출, 프로젝트	사내투자, 스타트업 외부투자
종사자 교육	해당 지역 가맹점에서 10시간 기본교육 및 정기적 보수교육	플랫폼 본부에서 4시간 교육, 그 외 의무 없음
고객 평가	고객 평가 공개 없음	고객 평가 공개
가사서비스 노동자 등급	가사서비스 노동자 등급 없음	가사서비스 노동자 등급제
가사서비스 노동자 수수료	10% (정기성/일회성 수수료 차이 X)	12~25% (일회성 수수료 더 높음)
고객 역경매	없음	있음
주요 협력단체	다양한 사회적경제조직	스타트업
기타	지역 가맹점에서 가사노동자 자조모임, 상호부조(주민금고) 등을 진행	없음

자료: 김활신(2019), 라이프매직케어협동조합 내부자료에 바탕하여 재정리

(3) 기업의 고충

- 라이프매직케어는 돌봄 분야 사회적경제기업들 가운데 최초로 협동조합형 O2O사업을 시작한 곳으로서 아직 1년 미만의 신생기업임. 따라서 신규 사업모델 도입에 따른 창업기 해결과제는 다음과 같음
 - 핵심역량 강화: 서비스 표준화, 교육교재 업그레이드, 실무자 및 관리자 재교육
 - 협동조합 프랜차이즈 시스템 안착: 가맹점 관리 및 확대
 - 플랫폼 시스템 보완 및 온라인 홍보 마케팅 확대

- 시스템 보완 및 마케팅을 위한 추가 자금 확보
 - 수익모델 검토 및 강화: 플랫폼을 활용한 추가 사업아이템 확보 등
- 이러한 과제를 해결하는 데에서 등장하는 어려움은 다음과 같음.

○ 플랫폼 구축 및 운영자금 조달의 어려움

- 플랫폼사업은 시스템 구축 및 업그레이드, 온라인 마케팅 등 초기에 막대한 투자비용을 필요로 하는 반면, 주로 노동 거래 수수료가 수익모델이기 때문에 부가가치가 낮아 손익분기점에 달하는 속도가 느림. 독일의 연구에서도 최소 5년을 손익분기점으로 추정하고 있음.
- 이러한 특징 때문에 민간기업들은 초기에 내외부 투자를 통해 최소 수십 억 대의 자본을 투입하여 거래량을 늘리고 이에 바탕한 미래가치를 제시하여 재투자를 받는 형태로 진행하고 있음.
- 하지만 협동조합형 플랫폼은 최대한 관계자들의 편익을 우선한다는 점, 관계자들이 사회적경제기업이거나 가사노동자 당사자들이기 때문에 초기에 대규모 자본을 조달하는데 어려움을 겪음. 반면 영리기업에서 중점을 두지 않는 종사자 임파워먼트를 위한 교육·훈련비용이 필수적이고, 프랜차이즈사업에서도 기업이 준수해야 할 가치를 우선하고 있기 때문에 성장이 느린 편임. 따라서 최소 3년간의 안정적인 초기 자금조달이 핵심 이슈의 하나임.

○ 전문인력 확보의 어려움

- 돌봄서비스 플랫폼사업은 기존에 사회적경제기업들이 익숙해 있던 오프라인 방식과는 전혀 다른 인적 자원을 필요로 함. 전화 대신 플랫폼으로, 현수막·전단지와 같은 오프라인 홍보에서 온라인마케팅으로 전면 전환되기 때문임. 더구나 가정 내 돌봄 분야에서는 아직 두드러진 프랜차이즈가 없기 때문에 처음부터 프랜차이즈 구조를 만들어가야 함.
- 이에 프랜차이즈 가맹사업, 경영기획, 온라인홍보마케팅, IT 시스템

분야에 밝은 전문인력이 필수적이지만 이들을 채용하려면 최소 4-5천만원 이상의 연봉을 주어야 하므로 구인에 매우 어려움을 겪고 있음²⁴⁾.

○ 법률 미정비의 문제

- 가정 내 돌봄은 전통적으로 개인 간 거래를 매개하는 직업소개사업을 통해 이루어졌고, 개인 또는 법인이 운영하는 직업소개업체를 통해 이뤄지는 구인, 구직 수수료는 부가가치세 면세 대상이었음. 하지만 라이프매직케어처럼 사회적경제기업들이 공동으로 사용하는 플랫폼에서 거래가 이루어지는 경우 법인 간 거래에 해당하므로 부가세가 부과됨. 카드 결제 수수료, 법인 간 거래에 따른 10% 부가가치세 부과는 라이프매직케어처럼 사회적경제기업간 공유플랫폼 사업을 제약하는 장애물 가운데 하나임.
- 라이프매직케어는 기본적으로 플랫폼노동의 문제를 해결하고 사회적경제기업의 성장을 촉진한다는 측면에서 사회적협동조합의 성격을 띠고 있음. 하지만 현행 직업안정법에서는 영리법인은 유료직업소개소, 비영리법인은 무료직업소개소를 하도록 되어 있음. 이에 어쩔 수 없이 유료직업소개소 허가를 취득하기 위해 일반협동조합으로 설립하였지만 이는 기본 성격에도 맞지 않을 뿐더러 사회적협동조합에 대한 정부 지원정책을 활용할 수 없다는 약점이 되고 있음. 물론 사회적협동조합은 조합원 외의 자에게도 사업 이용을 허할 수 있어, 사회적협동조합을 설립하고 조합원과 가맹점들에게 ‘조합 사업 이용 수수료’로서 이용료를 부과하는 것도 한 가지 방법이지만, 근본적으로 직업안정법과 충돌이 우려되어 전환을 하지 못하고 있음. 따라서 이 문제에 대한 고용노동부와 기획재정부의 협의 및 해석이 시급함.

○ 사회적 이해와 선행 사례의 부족

24) 이를 해결하기 위해 사회적경제기업 프로보노 등을 적극 활용하고 있지만 상근인력이 아니므로 도움을 받는 데는 한계가 있다고 함.

- 우리나라에는 플랫폼 협동조합의 사례를 찾아보기 어렵고, 외국에서도 이제 막 시작한 초기 단계로 사업모델이 구축되지 않았음. 따라서 벤치마킹을 할 만한 국내외 사례와 전문가의 부족이 사업의 초기 안착에 어려움을 겪는 요인이 되고 있음.

(4) 플랫폼 노동자 보호에 관한 시사점

- 한국 최초로 노동자 소유 플랫폼을 표방하고 있는 플랫폼 협동조합
 - 법인 조합원의 기준을 의결권의 50% 이상을 종사자들이 소유하고 있는 사회적경제기업으로 한정됨.
 - 법인 사업자라면 누구나 가맹점 신청을 할 수 있지만 이 경우에도 종사자 월례회의를 통한 기본 경영정보 공개와 의견 취합을 의무화함.
- 한국 최초로 돌봄서비스 분야에서 소셜 프랜차이즈를 시도
 - 프랜차이즈방식을 통한 사업의 규모화와 지역 사회적경제기업 지원으로 지속가능성 증진 노력
 - 조합사, 가맹점의 협력 전략으로 디지털자본에 대항하는 경쟁력 확보 노력
- 플랫폼 종사자의 개별노동에 따른 소외, 사회보장으로부터의 배제를 조직적 시스템으로 해결하고자 노력
 - 월례회의, 자조모임, 주민금고 운영을 통한 생활안전망 구축
 - 교육 체계화 및 자격증 제도, 플랫폼 구축, 이용자 정관 및 규정 등을 통해 자체 고용안전망 구축
- 발전 가능성
 - 돌봄분야 노동자협동조합의 지속가능한 성장 지원

- 플랫폼 노동자들의 질 좋은 일자리 보장 및 사회안전망 보완
- 플랫폼 노동문제에 대한 대안 제시
- 증가하고 있는 돌봄 및 관련 서비스(예: 펫시터)가 플랫폼을 공동 이용하여 규모화 가능

2) 한국대리운전협동조합²⁵⁾

(1) 기업 개요²⁶⁾

○ 2010년부터 인터넷 카페를 통한 정보공유와 정책제안

- 한국대리운전협동조합의 전신은 2010년으로 거슬러 올라감. 2010년부터 대리운전을 하는 사람들끼리 정보를 공유하기 위해 온라인 카페를 개설하고 업무정보, 초보기사교육, 사고처리 안내를 하고 있었음. 경력자가 초보자에게 대리운전에 필요한 정보를 제공하고 초보자들은 선배들의 안내를 받아 대리운전에 적응할 수 있도록 하는 시스템임
- 정보공유 외에도 정책 제안을 위해 2010년부터 임의단체를 결성해 정책입안 간담회에 참여하고 카페 회원들의 사고를 접수해 통계를 내서 정책당국에 보고서를 제출. 통신사의 횡포를 고발하는 기자회견을 하기도 함.

○ 2012년 12월 서울시 협동조합 제1호 신고

- 임의단체의 한계를 느끼고 2011년 12월 협동조합기본법이 제정된 이후 이들 카페에서 활동을 하던 이들이 중심이 되어 2012년 11월 28

25) 고용노동부의 승인이 아직 나지 않은 상태라 배포는 엄격하게 금지되어 있고, 연구용 목적으로 내부 참고용으로 사용이 한정됨. <사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 방안 연구> 한겨레경제사회연구원, 고용노동부 (2019.08.30.)를 인용함.

26) 위커클럽연합회, 2016, <현장탐방 - 한국대리운전협동조합>

(<https://m.blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=workercoop&logNo=220760975043&proxyReferer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>)

일 한국대리운전협동조합의 창립총회를 서울시 청소년수련관에서 개최함.

- 설립동의자는 곧 100여명이 모였으나 설립등기를 위해 개인 인감증명서와 등본 등을 제출해야 하는 상황에서 다양한 이유로 자기 서류를 제출하지 못하는 동의자들이 많았음. 결국 스물 두 명의 조합원이 모여 정식 조합원으로 출범함.
- 그해 12월 3일 한국대리운전협동조합은 서울시 협동조합 제 1호로 신고됨. 야간근무를 하는 대리운전기사의 직업 특성상 새벽 2시 반부터 조합원들이 모여 설립신고를 준비했고, 조합원들은 밤을 새고 새벽 4시쯤 접수 창구로 향했음. 2012년 12월 3일 설립이후 22명의 조합원 중 4명이 탈퇴하고 4명이 신규 가입함.

○ 600명의 회원들의 참여를 통한 사무국 운영

- 카페를 중심으로 활동하는 회원들이 600여명에 이르고 있고, 직무교육 매뉴얼의 제작을 완성한 2018년부터 직무교육을 중심으로 (회원) 조합원 모집을 본격적으로 시작하고 있음.
- 대리운전기사는 전업률이 높고 소속기관이 불확실해 처음 조합원이 되겠다고 신청을 하면 6개월 이상 준 조합원의 자격을 얻고 6개월이 지나 조합원심의위원회를 열어 정조합원 가입여부를 정함.
- 조합의 행정과 관련된 모든 총회와 모임은 대리운전기사의 업무에 맞춰서 새벽 2시 반부터 시작함. 처음엔 새벽에 문을 연 식당에서 모임을 가졌으나 이후 공익재단 ‘행복세상’의 교육장에서 새벽시간 무료로 이용하여 모임을 지속함.
- 지속가능성을 위해 사무와 행정을 맡고 있는 조합원도 현직으로 대리기사 업무를 하고 있음. 조합원들은 비번일 때 돌아가며 상담전화를 받고 행정업무는 꼼꼼히 기록함.

(2) 사업모델²⁷⁾

○ 대리운전자 안전운전 교육

- 강의방식의 현장중심 직무교육 프로그램을 통해 직업 환경, 직무특성, 근무형태, 위기대응, 매출 관리 등을 교육함 .
- 대리운전자 특성에 맞춰 온라인 강의도 진행. 카드뉴스식으로 짧은 내용을 이수하고 성취도를 확인할 수 있도록 함. 대리운전자들이 교육 콘텐츠에 참여할 수 있도록 개방해, 스스로 만든 콘텐츠 등록을 신청하면 팩트체크와 심의를 거친 후 등록하는 참여형 플랫폼을 지향함.

<표 10> 한국대리운전협동조합 직무교육 체계도

내용	지원체계	과정	채널	방식	내용
-협동조합에 대한 이해 -직업환경 및 직무에 대한 이해 -강의 계획표 작성과 교안 작성 방법 -강의평가제 등	강사 양성과정	직무역량 기본교육	OFF	오프라인 강의식	-강의방식의 현장중심 직무교육 프로그램 -직업환경, 직무특성, 근무형태, 위기대응, 매출관리 등
-교육자료를 만드는 방법 -교육자료를 공유 실적 인증	창작자 양성과정		ON 모바일	온라인 강의식	-카드뉴스식으로 짧은 내용을 이수하고 성취도를 확인할 수 있도록 함 -교육 콘텐츠 참여형 플랫폼: 콘텐츠 등록신청→팩트체크→심의→등록
-오프라인과 온라인에서 대리운전 실무 도움과 업무 문제 해결 정보를 실시간 대리운전자에게 제공하는 역할 -직무(지리, 콜수행 방법, 매출 관리, 안전, 오지탈출 방법 등) -조직관리리더십과 조직 이해 (인간 이해, 회의, 토론문화 이해 등)	코디네이터 양성과정	직무역량 심화교육	OFF	팀 아카데미	-근무형태 진단(직무자가진단, 주근무지역 및 근무형태 설정 등) 및 관리 -코디네이터 3인+회원 6-9명 구성
			ON 모바일	실시간 단체채팅방	-집단 코칭 방식을 통한 직무 정보 실시간 교류 커뮤니티, 위치기반서비스 지원 - 지리및대기장소, 대리수행 방법, 실적과 비용관리, 안전 운행및사고대처방법, 위기대응방법, 오지탈출방법, 출퇴근및근무내용 기록 공유

27) 이상국 (한국대리운전협동조합 총괄본부장), 플랫폼 기반의 조합 운영 전문가 세미나(2019.05.22.) 자료를 토대로 함

자료: 이상국(2019)

○ 대리운전자 커뮤니티 운영

- 기본 직무교육을 한 뒤 12인을 기준으로 대리운전자들이 커뮤니티(온라인카페)를 구성하도록 함. 이를 통해 고참 회원이 신입 회원들에게 어떻게 일을 배정받는 것이 유리한지, 다음 일거리로 이동하려면 어떤 경로로 가는 것이 좋은지 다양한 정보를 전달함. 이를 통해 대리운전자들은 빠르게 업무에 익숙해질 수 있고 동료의식을 갖게 됨.
- 동료집단을 형성하면 감정노동 지수는 떨어지고, 수입이 올라가는 경향을 보임. 그저 정보를 알고 넘어가는 것과 누군가 나를 도와줄 지원군이 든든하게 있다는 것은 어두운 밤거리에 낯선 사람의 낯선 차를 안전하게 운전하는 데에 큰 힘이 되기 때문²⁸⁾임.



자료: 이상국(2019)

[그림 5] 한국대리운전협동조합 커뮤니티(카톡방) 모습

28) 위커클럽협회, 2016, <현장탐방 - 한국대리운전협동조합>

○ 소액대출 계 운영²⁹⁾

- 협동조합 설립 이후 익명의 기부자가 낸 500만원을 재원으로 조합원들의 소액대출 계(契)가 만들어짐. 대리운전자들은 수시로 사고에 노출되어 있는데, 의뢰인의 차를 손상하게 했다거나 사고가 났을 경우 자부담으로 해결해야 하기 때문임.
- 신용불량 등 생계의 끝에 내몰려 시작한 대리운전자들은 처음 이런 사고를 당하면 100만원 이내의 적은 비용이라 해도 제2금융권이나 불법대출업체를 찾는 경우가 허다함. 전국에는 이런 대리기사들을 대상으로 한 불법대출업체가 많은데, 평균 24%의 선이자를 떼고 콜업의 운행기록을 담보로 돈을 빌려주는 방식임. 대리기사들은 어차피 매일 비슷한 장소에서 일을 하고 신분과 위치가 다 노출되어 있다는 것이 불법대출업자들에게는 신용이 되는 것임.
- 대리운전협동조합은 회원과 조합원들이 불법대출업체에 기대지 않도록 갯돈을 활용해 무이자로 소액대출을 해줌. 대신 대출금액의 10%를 출자금으로 내도록 하고, 출자금은 다시 다른 조합원과 회원을 위한 무이자 소액대출의 종자돈이 됨.

○ 대리운전자 쉼터 제안 등 정책활동

- 정책활동은 대리운전협동조합의 주목할 만한 특징 가운데 하나임. 대리운전자들의 쉼터 확산을 위한 노력으로 서울에서 총 3호점에 이르는 쉼터가 만들어졌으며, 경기도에서도 올해 5곳을 시작으로 3개년 동안 약 13곳을 조성하기 시작함. 부산, 경남, 제주도, 인천, 서울 강동구에서도 추진 중임.
- 쉼터에 이어, 쉼터와 쉼터 간을 연결하고 대리운전자들의 일거리간 이동 및 귀가를 용이하게 하도록 셔틀버스 운행 제안, 심야노동자 쉼터 등을 제안하여 정부의 정책을 이끌어내고 있음.

(3) 기업의 고충

29) 위커피연합회, 위와 동일함

○ 초기 사업을 안정화할 수 있는 자금의 부족

- 대리운전협동조합은 한국 사회의 대표적인 불안정 고용집단 가운데 하나로서 재정을 대리운전자들의 회비에 의존하고 있음. 이에 다양한 정책 제안과 사업계획을 가지고 있으며 실현 가능성도 높지만 마중물이 될 만한 자금이 극히 부족함.
- 현재 대리운전업계는 플랫폼업체가 시장을 완전 장악하고 있기 때문에 앞의 가사관리사 집단과 달리 스스로 플랫폼을 만들어 일자리 앞선까지 하기는 어려운 실정임. 따라서 이 협동조합의 전략은 대리운전자들의 욕구가 높은 교육, 상호부조 사업을 시작하여 조합원을 확대하여 대리운전 시장을 건강하게 만들려는 것인데, 이를 실행해나가기 위해서라도 최소한의 인력이 필요한 형편임.

○ 공제사업 활성화를 위한 기업 CSR 등의 연계 필요

- 대리운전자들의 야간 이동을 위한 셔틀버스 운영, 신용불량 등 낮은 신용으로 대출이 어려운 대리운전자들에 대한 소액대출사업, 교육사업 등은 자체 공제회 건설을 통해 달성될 수 있음.
- 하지만 현재 진행되고 있는 대리운전자들의 소액대출 계로서는 규모화를 이루기 어려움. 이에 다양한 경로를 통해 기업의 CSR 및 지자체의 지원을 요청하고 있으나 아직 성과를 거두지 못하고 있음. 실제 대리운전 업계에는 운전자와 상생을 모색하는 모범업체도 일부 있기 때문에 외부의 마중물 자금이 투입된다면 공제회 건설은 빠르게 진행될 수 있을 것으로 보임.

○ 법제도의 제약

- 대리운전자들의 가장 큰 고충 가운데 하나는 일하는 업체에서 요구하는 사고 대비 보험에 모두 가입해야 한다는 것임. 업체가 아니라 운전자 중심으로 본다면 당연히 1인 1보험이어야 하지만 현실은 그렇지 않음. 대리운전협동조합은 이 문제를 해결하기 위해 노력했지

만 결국 금융감독위원회에서 지침을 내려야 하는 문제로 판명됨.

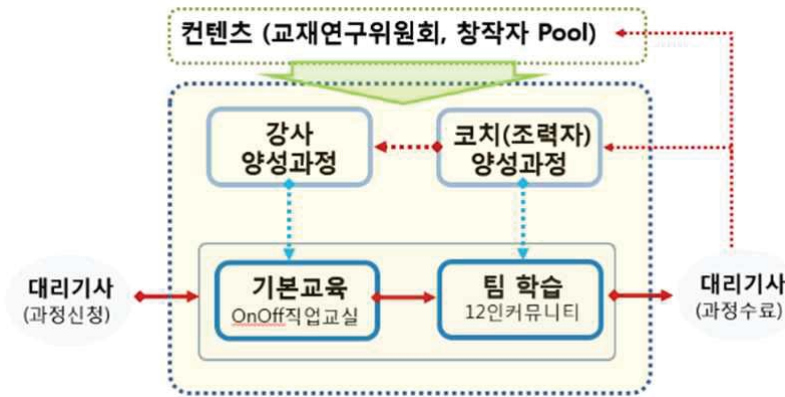
(4) 플랫폼 종사자 보호에서 시사점

○ 사회적경제기업이 됨으로써 대리운전자들을 공식적으로 대변

- 기업 개요에서 밝혔듯이 카페와 임의단체로는 대리운전자들을 위한 정책 제안에 한계가 있었음. 협동조합이라는 사회적경제조직으로 묶이면서 정부의 사회적 의제 테이블에 적극적으로 나설 수 있었으며 교육사업, 연구사업 등에 있어서도 수행자격을 갖추게 됨.
- 노동조합, 사업자협회 등이 집단으로서 구성원들을 대변하는 것이고, 사회적경제기업 역시 집단을 통해 문제를 해결하는 것이기 때문에, 대리운전의 이 사례는 문화예술인 등 프리랜서 노동자들에게도 많은 시사점을 주고 있음.

○ 커뮤니티 형성과 집단적 교육을 통한 개별 노동의 소외 해결

- 플랫폼 종사자의 공통적인 고충 가운데 하나는 ‘개별 노동’이 심화되고 있다는 점임. 가사관리사는 가정을 방문해 ‘혼자’ 일을 하고 있으며, 대리운전자들도 고객의 차를 ‘혼자’ 운행하는 개별 노동의 형태임. 곧, 공장, 마트 등 생산지에서 이루어지는 집단노동과는 다른 ‘고립감’이 특징이며, 노동 과정에서 부딪치는 업무 스트레스, 감정 소진을 혼자 감내해야 한다는 점임. 나아가 업무와 생활에 필요한 정보도 혼자 찾아내야 함.
- 대리운전협동조합은 커뮤니티 형성, 집단적 교육(정보) 제공 등을 통해 이러한 개별 노동의 소외를 해결할 수 있는 가능성을 보여주고 있음. 소액대출 계 역시 개별 노동에서는 풀기 어려운 문제를 집단으로 풀고자 하는 노력을 잘 보여주는 사례임.



〈그림 6〉 대리운전협동조합 직무 교육 구성도

3) 한국퀵서비스협동조합

(1) 설립목적과 과정

- 한국퀵서비스협동조합은 2008년 열악한 퀵서비스 일자리를 좀 더 나은 일자리로 만들고자 4명의 퀵기사들이 새로운 조직을 구상한 것이 그 출발점
 - 2008년 협동조합기본법이 실행되기 전부터 “조합원이 주인이다.” 라는 협동조합 기본원리에 따라 조직을 운영함.
 - 2012년 협동조합 기본법이 제정된 후 ‘협동조합공작소’의 설립 자문을 받아 협동조합으로의 조직체를 구성함.
- 한 안정적인 일거리 보장 및 인권 보장
 - 한국퀵서비스협동조합의 궁극적인 설립 목적은 퀵서비스 기사들의 인권 보장과 안정적인 일자리보장임.

- 현재 21명의 조합원과 32명의 예비조합원, 4명의 직원으로 조직을 구성하고 있음.

(2) 사업모델

○ 한 퀵서비스 알선 사업

- 조합원들을 대상으로 퀵 알선 사업을 진행함
- 수익구조 : 조합원들이 납부하는 월 조합비 3만 원과 조합원 및 예비 조합원의 수수료
- 조합원과 예비조합원 수수료는 각각 18%, 23%로 서로 상이(일반적으로 퀵산업에서의 수수료가 23%인 것과 비교하면 조합원 수수료는 상당히 낮은 편)

(3) 한계점

○ 설립 목적 변질

- 설립 당시 수수료 없이 조합비로만 운영하는 것이 목표였음.
- 그러나 조합비만으로 협동조합을 운영하는데 어려움이 있어 조합원들은 사업 참여에 따라 수수료를 조합에 납부하고 있음.
- 수수료는 일반 퀵산업 수수료보다 낮은 18%임.
- 이는 조합원들에게 더 나은 혜택을 제공하고자 하는 목적이었으나, 낮은 수수료 책정이 한국퀵서비스협동조합 서비스의 가격상승을 초래함.

→이러한 가격상승은 일감의 감소로 이어졌고, 이는 한국퀵서비스협동조합 조합원들이 조합에서 알선하는 일감으로는 생활 임금을 획득할 수 없는 상황되어 조합원 탈퇴로 연결됨.

○ 조합비 문제

- 한국퀵서비스협동조합이 조합원들의 수수료를 낮게 책정한 것은 조합원들에게 조합비를 받기 때문임.
- 조합비가 협동조합 운영비의 상당 부분을 해결할 수 있을 때만 낮은 수수료 책정이 효과가 있음.
- 그러나 현재 한국퀵서비스협동조합은 조합원 규모가 크지 않아 수수료 책정 정책이 성과를 거두지 못하고 있음.
- 이러한 상황을 극복하기 위해서는 조합원의 규모가 커져야 하고, 조합원의 규모가 커지려면 조합원들에게 적정한 생활임금을 지급할 수 있는 일거리가 충분히 확보되어야 하는데, 높은 서비스 비용으로 일거리 확보가 용이하지 않음.

○ 경쟁력 확보의 어려움

- 서비스비용이 시장 가격에 비해 높음 (평균 10% 정도)
 - 사회적경제 내 조직들의 협력하여 퀵서비스협동조합의 자립을 도울 수 있는 환경이 조성되어야 하나, 사회적경제 내 조직 또한 수익성이 좋지 않아 가치만을 강조하여 높은 가격의 서비스를 구매하는 것이 어려움.
 - 이런 경우 가장 고려해야 할 시장이 공공시장임. 그러나 공공시장 역시 경쟁이 매우 치열함.
 - 치열한 경쟁 속에서 한국퀵서비스협동조합이 경쟁우위를 갖기 위해서는 공공시장을 철저히 분석하고 공공시장에서 필요로 하는 서비스 품질을 유지하는 것이 우선 과제임.
- 이러한 분석을 위해서는 전문 인력이 필요함. 이러한 전문 인력을 확보하거나 외부로부터 지원을 받을 수 있는 제도를 알아보고 적극 활용해야 할 것을 제안함.

나. 국외 플랫폼협동조합 사례

1) 업앤고(UP&GO)

(1) 설립목적과 과정

- 미국 뉴욕시에서 저임금에 시달리던 이주 여성 청소 전문가들이 소유한 플랫폼협동조합
 - 2017년 5월부터 운영을 시작. 초기 설립 조합원은 30명임.
- 사람 중심의 가사노동플랫폼 설립의 필요성을 인지하고 이들의 운영 철학을 지지하는 사회적경제 생태계 조직들의 적극적인 지원으로 설립
 - 사회적경제 생태계 조직은 노동자 소유기업을 인큐베이팅 하는 지역 공동체지원조직(The Center for Family Life, CFL)
 - 디지털 전문 노동자협동조합으로 협동조합 플랫폼 제작에 필요한 기술을 지원하는 CoLab
 - 뉴욕에 있는 재난 지원 구제 지역 재단으로 지역기반 협동조합 조직 형성에 도움을 주는 로빈후드재단(Robin Hood Foundation)
 - 일반 시중은행 바클레이즈(Barclays)은행. 약 4억 5천 만원(\$400,000) 투자
 - 이러한 파트너십은 민간 및 비영리부분이 함께 협력하여 더 많은 조직과 노동자가 의미있는 방식으로 킥코노미에서 활동할 수 있도록 하는 좋은 사례임.
- 미국 뉴욕시 청소노동자 협동조합 세 곳이 함께 참여
 - 애플 에코 클리닝(Apple Eco-Cleaning)
 - 브라이틀리 클리닝(Brightly Cleaning)
 - 뉴욕 청소 협동조합

- 특정 지역에서 소비자가 원하는 업무를 수행하는 방식인 지역 기반 플랫폼으로 다른 지역 또는 유사 사업을 진행하고자 하는 조직에 업 앤고가 가진 자원을 지원하며 지역을 기반으로 규모화하는 것이 목적

(2) 사업모델

- 애플 에코 클리닝(Apple Eco-Cleaning), 브라이틀리 클리닝(Brightly Cleaning), 뉴욕 청소 협동조합으로 구성
 - 주 사업은 집청소, 아기 돌봄, 애완동물 돌봄 서비스임.
 - 서비스를 받고자 하는 소비자들이 플랫폼에 들어와 협동조합을 선택, 그에 따라 서비스가 제공됨.
- 과업 시범 과정을 거쳐 조합원을 선정, 업무의 품질 향상을 위해 선정된 조합원에게 지속적인 과업 훈련을 제공
- 품질 향상을 위한 방안으로 소비자 리뷰제도 활용
 - 개개인별 리뷰가 아닌 업앤고의 전반적인 품질에 대한 리뷰만 가능.³⁰⁾
 - 서비스에 대한 불만족이 발생할 때에는 추가 비용 없이 재방문을 통해 과업을 완료함.
- 노동자들의 인권을 고려한 제도
- 청소시장에서의 차별화를 위해 친환경 청소 재료인 베이킹소다, 식초, 에센스 오일 등을 사용
 - 가격 차별화보다는 품질 차별화를 전략으로 선택함. (가격이 유사한 서비스보다 다소 높음)
- 협동조합 운영에 필요한 자금을 제외하고 남은 금액 모두 청소노동

30) www.nynmedia.com/news/international-women-s-day-celebrates-a-great-business-model-for-immigrants

자의 급여로 책정

- 업앤고의 수수료는 5%(Up & Go 서버 운영 및 개발과 같은 비즈니스 비용으로 3%, 거래 비용으로 2%), 이는 뉴욕시 청소노동자의 평균 수수료는 20~50%와 비교해 볼 때 매우 낮은 수준임.
 - 저임금에 시달리던 노동자들은 업앤고가 만들어진 뒤 다른 유사조직 노동자보다 시간당 4~5달러의 소득이 상승. 생활임금 획득에 큰 도움이 됨.
 - 업앤고의 서비스 가격은 다소 높은 편. 그러나 업앤고의 서비스 품질을 통해 이러한 단점 극복함.
- 조합원이 요금을 결정하고 적은 수수료를 유지하는 민주적 운영 실행과 조합원 스스로 생산성을 극대화하려는 노력이 있었기 때문에 가능함.
- 조합원들은 업앤고의 재정 안정성을 위해 지속해서 출자규모 확대
 - 플랫폼은 더 나은 일자리를 위해 마케팅에 주력

(3) 거버넌스

- 업앤고의 조합원은 노동자가 직접 협동조합을 운영하기 때문에 청소뿐만 아니라 회계, 마케팅, 전략 등의 업무를 담당
 - 다양한 업무 경험이 조합원들의 자존감과 조합에 대한 충성도 상승에 기여함.³¹⁾
- 업앤고 조합원들은 매달 열리는 회의를 통해 조합에 발생한 문제 해결
 - 개개인별로 활동하는 청소노동자들에게 소속감을 주어 조합에 대한 충성도 제고에 도움을 줌

31) <https://www.fastcompany.com/40420806/up-go-is-a-worker-owned-alternative-to-on-demand-home-cleaning-services>

(4) 우리 플랫폼노동자협동조합에의 시사점

○ 민간과 비영리부분 협력

- 업앤고협동조합은 직접 비즈니스에 참여할 조합원들이 중심이 되어 설립되기는 하였지만, 이들이 플랫폼 협동조합을 설립하고자 할 때 필요한 자원은 사회적경제 생태계를 통해 지원받음.
- 플랫폼 사업의 기본인 플랫폼은 개발하고 홍보하는데 많은 자본과 기술이 필요- 플랫폼 개발을 위해 필요한 기술과 자원을 파악하여 전략적으로 이들을 지원하는 그룹을 조성. 적극적인 지원 정책 필요함.

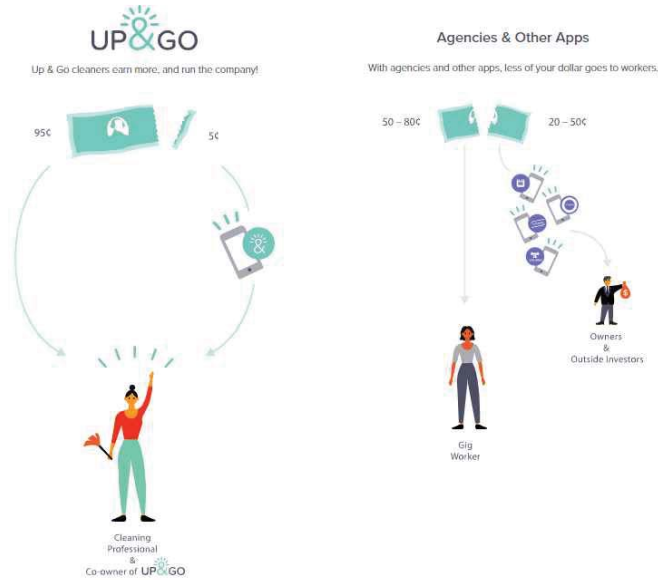
○ 조합원 모집

- 업앤고는 과업을 수행하는 조합원들에게 실질 임금을 지급함으로써 전문성이 높은 조합원을 모집할 수 있음.
- 전문성이 높은 조합원을 모집하는 것은 어려운 과업 중 하나임.
- 조합원들에게 생활임금을 지급할 수 있는 수익구조 개발 필요함.
- 이를 위해 조합운영에 필요한 최소한의 비용을 파악하고 그 비용으로 협동조합이 운영될 수 있는 운영 시스템 도입 필요함.

○ 협동조합 홍보

- 업앤고는 노동자 중심 기업의 목표를 적극적으로 홍보함(수수료 5%, 홈페이지 메인 화면에서 확인 가능).
 - 업앤고를 이용하는 소비자들에게 윤리적 소비자로 소비에 참여하고 있다는 자부심 줌.
- 협동조합이 추구하고 있는 사회적가치에 대한 적극적인 홍보가 플랫폼협동조합 성장에 도움이 됨.

<그림 7> 업앤고 수수료 정책 홍보



<출처 : <https://www.upandgo.coop/pages/about>>

○ 트렌드 반영

- 노동 가치에 대한 윤리적 소비만을 강조한 가치 중심의 기업을 넘어 업앤고를 이용하는 소비자에게 궁극적인 이익이 전달될 수 있도록 친환경 제품을 사용, 현시대의 트렌드를 잘 반영하고 있음.
- 성공적인 비즈니스를 위해서는 트렌드를 파악하는 것이 중요. 대리운전플랫폼 협동조합의 경우 '타다'라는 운송 플랫폼이 주목받고 있는 이유를 파악하고 이를 적절하게 활용할 수 있는 방안을 모색해 볼 필요가 있음.

<그림 8> 업앤고 성장 과정



2) 코오펀틱 협동조합

(1) 설립목적과 과정

- 프랑스 사회 경제의 변화로 IT, 커뮤니케이션, 영상 분야 종사자들의 고용형태가 프로젝트당 계산서를 지급하는 방식으로 변화하기 시작
- 미디어콘텐츠 분야와 IT산업, 번역, 영화 분야에서 일하는 프리랜서들의 일감 지속성, 고용 안정, 복지 혜택에 악영향을 미침
- 미디어콘텐츠 분야에서 일하던 8명의 프리랜서들이 커뮤니케이션, 웹, 영상, 미디어, 연구 개발 분야에서의 일거리 연결과 창업을 지원하는 전문 경영 지원 플랫폼 협동조합 설립(2009년)
 - 프리랜서들의 일감 수행 및 사업 개발 등을 위한 홍보 대행사인 커뮤니케이션 에이전시 설립함.(2009년)
 - 영상제작사인 코오펀틱 프로덕션 설립함.(2010년)
 - 시제품 제작을 위한 프리랜서들의 공동 작업 공간 코오-랩 설립함.(2012)

- 언론·방송인을 위한 코오펀틱 미디어 협동조합이 2014년 설립함.
 - 연구자·과학자를 위한 코오펀틱 리서치가 2012년에 설립함.
 - 2015년 기준 코오펀틱에는 120명이, 코오펀틱 미디어에는 32명이 활동 중임.
- 코오펀틱협동조합은 사업 발전을 위해 필요한 자원을 조직 설립이라는 전략을 통해 획득. 협동조합 그룹을 형성함으로써 규모화할 수 있는 사례임.

〈그림 9〉 코오펀틱협동조합 그룹 조직 확장 과정



- 코오펀틱협동조합은 경영 지원 서비스를 전문적으로 수행하는 직원 협동조합 유형

(3) 사업모델

- 프로젝트를 진행하거나 협동조합의 지원을 받아 창업 계획을 하는 후보자는 단체 설명회에 참여한 후 개인 면담을 거쳐, 기준에 맞으면 지원 협약을 체결
 - 이들은 지원 협약을 체결 후 사업 개발 및 확장을 위한 홍보, 마케팅 등 경영 교육 및 전문가 컨설팅을 받음.
 - 지원 협약을 체결한 사람(또는 단체)를 후보자라고 함. 이들이 지원

협약을 체결한 후 프로젝트를 진행하게 되면 협동조합은 협동조합 명의로 계약서를 작성하고 계산서를 발행함.

- 후보자의 매출이 고정적으로 발생할 때 무기계약직으로 근로 계약서를 작성. 사업자 직원이 됨.
- 사업자 직원은 근로자로서의 혜택(4대 보험 가입 등)을 받음.
- 사업자 직원의 급여는 사업 개발 성과 예상 매출액을 기반으로 책정, 사업자는 월 매출액의 10%를 조합 수수료로 납부함.
- 사업자 직원이 정식 조합원이 되기 위해서는 총회 승인이 필요함.

<표 11> 코오펀터협동조합과 사업자 직원 각각의 역할과 의무

코오펀터협동조합	사업자 직원
•협동조합의 사업자등록증과 VAT 번호 사용 허용 •시장 조사, 고객 관리, 홍보, 마케팅 등 경영 교육과 - 맞춤형 컨설팅 제공 •법적, 행정 처리, 계산서 발급 및 영수 처리 •회계와 재무 관리 및 사회보험 처리 •협동조합 내외 협력과 공동 프로젝트 연계 •파트너십(관련 업종·부문 단체 및 기업, 금융기관, 지자체 등) 지원 •입주 공간이나 자금 직접 지원 없음 •일상적인 경영을 위하여 대개 1명의 이사장과 3~4명의 전문지원팀 구성 •협동조합 교육(조합원의 권리와 의무 등)	•자신의 사업 계획 실현 가능성 테스트 •집체교육 및 개인 코칭 참여 •시장 조사, 고객 확보, 홍보, 마케팅 등 사업 개발과 경영 전략 수립 및 실행 •매출, 소득에 대한 책임 •협동조합과 무기 계약직원으로 근로계약 체결 •자신의 매출에 따른 급여 수령 •협동조합 운영을 위한 분담금 납부(보통 월 매출의 10% 수준) •사회보장분담금 납부 •협동조합의 사업자등록증을 사용하여 사업 진행(자신의 브랜드 사용 가능) •독자적인 계정 보유 •경영, 재무, 회계에 대한 이해와 분석 능력 확보

<출처 : 윤길순, 신재민(2019), 「지속가능한 소상공인협동조합」, 소상공인시장진흥공단>

○ 코오펀터협동조합은 창업 지원 기관으로 정부와 지자체로부터 보조금을 지원받음

- 지원금은 사업자 직원들의 사업 개발비 등에 직접 사용하지 않고 교

육 등에만 사용함.

- 코오펜텍협동조합 수익의 64%는 사업자 직원이 내는 수수료
 - 코오펜텍협동조합은 약 150명이 활동하고 있음.(협동조합 직원 제외)
 - 이 중 30명 정도가 사업자 직원임.
 - 사업자 직원의 매출에서 세금납부, 사회보장분담금, 협동조합 서비스 수수료(매출의 10%)를 공제한 후 남은 금액을 사업자 직원의 급여로 지급함.

(4) 거버넌스

- 코오펜텍협동조합은 직원 조합원, 사업자 직원조합원, 사업자 직원, 예비 사업자 직원 등 4가지 유형의 사람들이 함께 활동하고 있음.
 - 코오펜텍협동조합 그룹에 속한 다른 협동조합은 그들의 성격에 맞는 조합원 제도를 운영하고 있음.
- 사업자 직원조합원과 협동조합 직원조합원은 다른 지위를 가짐
 - 출자금과 투표권 관련 다른 기준이 그들에게 적용함.
 - 사업자 직원조합원은 잉여 배분의 대상이 아님.
- 코오펜텍협동조합의 5대 원칙
 - ① 협동조합은 자신의 직업적 활동과 경제적 안정을 공동으로 해결하고자 하는 직원조합원으로 우선 구성함
 - ② 협동조합의 조직과 운영은 경영의 투명성과 민주적 거버넌스를 보장함
 - ③ 협동조합에서 경제적 이익을 창출하는 것은 전적으로 직원의 개인

적 성장을 위한 것이고, 협동조합의 잉여는 법정 적립금, 직원 근로에 대한 보상금, 출자자에 대한 보상금 등 3가지 부분에 공정하게 분배되어야 함

- ④ 협동조합의 공동자산은 협동조합의 지속성을 위해 분배될 수 없으며 다른 협동조합에 연대의 정신으로 양도될 수 있음
- ⑤ 협동조합에 가입한 직원조합원은 직원협동조합 운동의 일원으로서 협동조합 활동을 수행해야 함

(5) 우리 플랫폼노동자협동조합에의 시사점

○ 플랫폼협동조합 역할

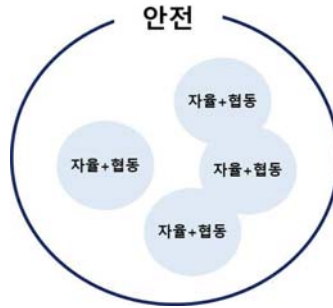
- 사업 개발에 다양한 정보과 교육, 컨설팅 등이 필요한 사업자들은 그들의 사업 개발을 위해 코오펀터협동조합에 가입함.
- 이를 통해 그들은 코오펀터협동조합이 형성하고 있는 전문가 네트워크 진입함.
- 개별적으로 진행하기 어려운 경쟁입찰, 하청, 컨소시엄에 대응하기 위해 수단과 역량을 상호부조함.

→코오펀터협동조합이 그들의 울타리 역할을 함.

- 조합원들이 사업 개발에 집중할 수 있도록 코오펀터협동조합은 각종 행정 업무 담당함.

→ 조합의 성격과 특성에 따라 조합 운영에 조합원 참여를 적극적으로 추진할 것인지 전문인력을 활용할 것인지에 대한 전략적 결정이 필요함. 코오펀터협동조합은 전문인력을 활용하여 조합원들이 체계적으로 지원을 받을 수 있는 시스템 구축함.

〈그림〉 코오펜헝헝조합의 역할



○ 조합원 모집 및 관리

- 코오펜헝헝조합에 참여하는 사람들의 매출 차이 발생에 따른 방안 마련함.
- 매출 차이로 인한 문제점을 해결하기 위해 코오펜헝헝조합은 공동 프로젝트를 진행, 최소한의 일감을 조합원에게 보장해주는 방식을 적용함.
- -->프리랜서들의 업무는 개별적으로 진행하는 경우가 대부분으로 개별적으로 일하다 보면 소속감이 매우 낮아질 수 있음. 이러한 문제점을 해결하기 위한 방안으로 이와 같은 다양한 공동 프로젝트 진행이 도움이 됨.
- 코오펜헝헝조합은 조합원이 되기 전에도 공동프로젝트를 수행함으로써 조합과 조합원으로 가입하고자 하는 사람들이 서로를 이해할 수 있는 시간을 확보하고 있음.
- 협동조합이 만능이 아니듯 모든 사람이 협동조합 조합원으로서의 활동에 적합한 것은 아님 .이와 같은 문제점을 완화하기 위해 조합도 조합에 가입하고자 하는 사람들도 서로에 대해 충분히 이해할 수 있는 예비조합원제도가 도움이 될 것임.

○ 다양한 분야와의 협력을 통한 전문성 구축

- 코오펀티컬협동조합은 정보통신기술의 발전에 따른 새로운 기술 활용을 위해 지속적인 관리를 진행함.
- 코오펀티컬협동조합과 함께 성장할 수 있는 신생 직군에 대한 조사 및 협력방안 모색하고 있음.

○ 조합운영의 투명성

- 코오펀티컬협동조합은 ‘Loutv’ 라는 회계플랫폼 활용함.
 - 회계플랫폼은 코오펀티컬협동조합의 회계 투명성 제고에 도움을 줌.
- 플랫폼협동조합은 생산자와 소비자가 함께 활동하는 비즈니스 모델임.
생산자, 소비자 모두 플랫폼협동조합 경영의 투명성을 확인할 수 있는 시스템이 필요. 이것이 플랫폼협동조합의 신뢰성 향상에 중요한 역할을 함. 플랫폼협동조합은 투명성 강화를 위한 시스템 마련에 주목함.

3) 스태핑협동조합(Staffing cooperative)

(1) 설립목적과 과정

- 스태핑협동조합은 2018년 12월, Tribe Works와 Core Staffing이 2018년 12월에 함께 만든 협동조합
- Core staffing은 제조자들 대상으로, TRIBE는 개발 및 디자이너 등 기술 관련 프리랜서를 대상으로 하는 일자리 알선 플랫폼임.
- 일에 있어 스스로가 주인이 되어야 한다는 것을 중요하게 생각하여

노동자가 직접 소유하고 운영하고 있음.

○ Core staffing

- 감옥에서 출소한 사람들에게 일자리를 제공하기 위한 플랫폼임.
- 기존의 일자리 알선 프로그램이 출소자들에게 적당하지 않음을 인지하고 그들 스스로 양질의 일자리를 만들기 위해 설립함.
- 출소자들에게 양질의 일자리를 소개함으로써 그들이 생활임금을 받을 수 있게 도와줌.

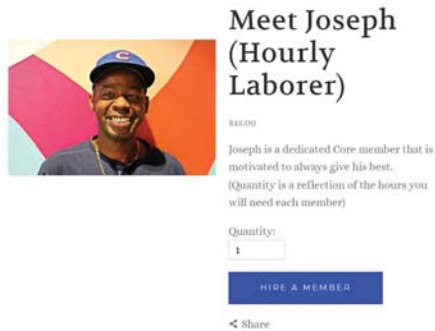
○ Tribe

- 다양한 산업에 양질의 일자리를 온디맨드(on-demand)방식으로 제공하는 것이 목적임.
- 개발자, 디자이너, 프로젝트 매니저 등을 깃(gig)이코노미 시장에서 회생과 불확실성의 위험으로부터 보호하고 좀 더 수익성이 좋고 의미 있는 계약직으로 일할 수 있도록 지원함.
- Tribe는 2017년 볼티모어에서 시작, 첫해에 1,000명의 회원에게 일자리 알선함.

(2) 사업모델

○ Core staffing

- 플랫폼은 출소자들을 온라인상에 공개함으로써 고용자들이 출소자를 선택할 수 있는 방식 채택함.



<출처 : <https://www.corestaffing.us/hire-members/meet-joseph>>

- 고용자와 고용인의 수수료로 플랫폼 운영함.
- 홈페이지에 취업을 준비하는 사람들의 이력과 시간당 임금에 대한 정보와 함께 이러한 사업이 사회에 미치는 긍정적인 효과에 대해서도 자세히 설명함.

○ Tribe

- 구인·구직 방법
 - 인재풀과 실무 코디네이터를 통해 기업들이 필요한 기술과 경험을 보유하고 있는 인재를 찾을 수 있도록 연결함.
 - 기업이 필요로 하는 인재 선발을 위해 채용 공고를 내고 후보자를 선별하여 기업에 소개함.
 - 구직을 원하는 사람이 Tribe에 가입하면 구직자는 Tribe 플랫폼에 있는 클라이언트 리스트를 확인하고 구직자가 원하는 일자리가 있으면 바로 신청 가능함.
 - 코디네이터가 구직자의 역량에 적합하다고 생각하는 일자리가 있는 경우 코디네이터가 일자리에 대한 정보를 제공하거나 구직자의 역량에 관심이 있는 기업이 직접 구직자에게 연락함.

- 구인·구직 과정

- 기업은 월 300달러를 지불하면 Tribe 플랫폼에 일자리 게시글 무제한 업로드. 내용이 적정하고 정확하게 구직자에게 전달될 수 있도록 Tribe 코디네이터들은 게시글 작성에 도움을 줌.
 - Tribe은 지원자 중 상위 5명의 후보자를 선정해 그에 대한 정보를 기업에 전달함.
 - 기업과 구직자가 함께 일하고자 한다면, Tribe 코디네이터가 인터뷰할 수 있도록 자리를 마련함.
 - 인터뷰에서는 각자의 역할에 관해 이야기하고, 서로 기대하는 것, 급여, 일하는 시간 등 함께 일하는 데 필요한 모든 것에 대해 협상. 인터뷰 과정을 거친 후 합격 여부 결정함.
 - 면접을 통해 함께 일할 사람을 뽑고 그를 직접 고용할지 3개월 동안 일해 볼 것인지에 대해 선택함.
 - 고용된 후, 구직자는 Tribe 플랫폼에 있는 근무시간기록표를 작성함.
 - 기업이 근무시간기록표를 승인하면 급여가 입금됨.
 - 근무시간기록표에 대해 기업과 구직자 사이에 이견이 발생하면 코디네이터에게 도움 요청할 수 있음.
 - 계약이 끝난 후 기업이 구직자를 직접 고용하고자 하면 Tribe 코디네이터와 함께 다시 협상함.
 - 단기 계약일 경우 기업은 계약에 해당하는 금액을 지불하고 Tribe은 구직자의 건강보험 등 필수사항에 대해 관리함.
 - 기업이 직접 고용하는 것을 선택하면 기업은 초봉의 10%를 수수료로 Tribe에 지급함.
- 체계적인 시스템을 개발, 단계적으로 구인·구직에 적용하고 있음. 이는 분쟁 발생율을 적게하는데 도움이 될 것임.

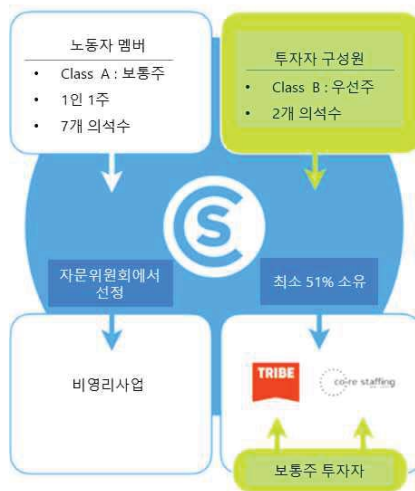
-기술 교육과 경력 개발에 집중한 개인별 프로그램 제공함.

-수수료는 25%, 이는 유사한 일자리 알선 플랫폼 평균 수수료는 50~65%와 비교해 볼 때 매우 낮은 수준. 민주적 운영방식을 채택하여 운영비를 감소하였기 때문에 가능함.

(3) 거버넌스

- 스테핑협동조합은 소유권과 교육을 통해 근로자에게 힘을 실어주는 동시에 조합원 소유로 고용서비스를 제공하는 인간중심 사업망 구축

<그림> 스테핑협동조합 네트워크



<출처 : <https://www.staffing.coop/#changing-work>>

(4) 우리 플랫폼노동자협동조합에의 시사점

○ 협동조합 구조

- 스테핑협동조합은 구인·구직 플랫폼으로 출소자들을 위한 Core-staffing과 기술자들을 위한 TRIBES를 운영함.

- 일자리 시장이 서로 다른 그룹을 한 플랫폼에 묶지 않고 특화함으로써 전문성을 강화함.

○ 코디네이터의 역할

- TRIBE의 코디네이터는 구직자와 구인자 사이에서 발생할 수 있는 다양한 상황을 중재하고 긍정적인 방향으로 나아갈 수 있도록 도와주는 역할을 함.
- 플랫폼협동조합은 플랫폼을 관리하고 운영하는 직군과 함께 플랫폼 안에서 활동하고 있는 사람들을 연결하고 중재하는 직군도 필요함.
- 조합원 증대를 위해 새롭게 시장에 진입하고자 하는 신규조합원들을 관리하고 교육할 수 있는 코디네이터 직군이 플랫폼협동조합에 필요함.

4) 요약

○ 아직 국내에는 플랫폼협동조합이라고 이야기할 수 있는 곳이 없

- 가사, 돌보, 대리운전, 음식배달 등 서비스 분야에서 일반 시장에서 플랫폼기업들이 활동하고 있지만 사회적경제 시장에서 플랫폼협동조합에 대한 논의는 아직 초기 단계임.
- 이는 플랫폼 산업의 소비자들이 매우 분산되어 있어 이들을 위한 플랫폼을 형성하고 운영하기 위해 큰 규모의 자본과 인력이 필요하기 때문임.
- 국내에는 아직 협동조합을 지원하는 막강한 네트워크가 구성되어 있지 않고, 많은 이해관계자들이 있는데 반하여 자본력은 일반 상업 플랫폼조직보다 좋지 않아 그들과 동등한 수준의 인프라 구축이 어려움.

○ 플랫폼협동조합이 국내에 안정적으로 안착하기 위한 전제 조건

- 조합원 모집 : 플랫폼협동조합의 장점을 플랫폼협동조합 노동자들이 인식하고 학습할 수 있는 네트워크 활성화 등
- 초기 자본과 운영자금 조달 : 사회적경제 생태계 내 플랫폼협동조합의 가치를 지지하는 조직을 구성. 전략적 제휴를 통해 플랫폼개발을 진행. 플랫폼협동조합 펀드 조성 등
- 신속한 의사결정 구조 확립 : 빠르게 변화하는 트렌드에 반응할 수 있는 신속한 의사결정 거버넌스 확립
- 협동조합 간 협동 : 플랫폼협동조합의 안정적인 시작과 지속적인 안정화를 위해서는 일거리 변동성이 적어야 함. 이를 위해 사회적경제 조직 내에서의 자율적 또는 공식적으로 협력할 수 있는 시스템이 필요.
- 플랫폼협동조합 전문가 집단 구성 : 정부의 전통적인 지원 방식을 넘어 분야별 플랫폼협동조합 설립 및 운영을 지원할 수 있는 전문가 집단을 구성하여 전문적이고 맞춤형 지원 및 관리 감독이 필요

제4장 플랫폼노동자협동조합 활성화 방안

1. 플랫폼노동자협동조합 활성화 부진의 원인 분석

(3개 플랫폼노동자협동조합 FGI 및 사례 분석 결과)

○ 플랫폼노동자들의 특성에 대한 고려의 부족

- 플랫폼노동자들은 일정한 직장에 소속되어 있지 않으며 개인 사업자로서의 특성을 가지고 있음. 따라서 조직화가 쉽지 않으며 조직에 대한 몰입을 이끌어내기도 어려운 특성이 있음.
- 그러나 우리나라 플랫폼노동자협동조합들은 이러한 조직화 대상들의 특성을 철저히 고려하지 않고 온오프라인 사업에 있어서 플랫폼 노동자들의 특성을 고려한 조직화 전략이 부족했음.
- 구성원들이 조합원으로서의 정체성을 갖기 어려운 상황에서 조합원의 책임과 의무를 일방적으로 강조하여왔던 경향이 있음.

○ 플랫폼노동자 조직화를 견인할 수 있는 유인의 부재

- 플랫폼노동자들을 조직화하기 위해서는 협동조합 조합원 가입을 통하여 이들에게 제공해줄 수 있는 실질적인 혜택이 있어야 함.
- 그러나 우리나라 플랫폼노동자협동조합들은 조합원들에게 실질적인 혜택(일감의 제공, 수수료의 절감, 복리후생의 제공, 업무 수행에 필요한 정보와 지식의 제공 등)을 제공할 수 있는 비즈니스 모델의 개발이 매우 미흡하였음.

○ 초기 조직화의 관건이 되는 시스템 구축을 위한 자본의 부족

- 플랫폼노동자들에게 제공할 수 있는 실질적인 혜택 중에서 가장 중요한 것은 플랫폼을 통한 일감의 연계(매칭)이며 협동조합에 가입하는 조합원 중 대부분이 이것을 원하고 있음.
- 그러나 치열한 경쟁시장 속에서 플랫폼을 개발하고 이를 소비자들에게 인식시키기 위해서는 상당한 개발비와 마케팅 비용이 소요됨.

우리나라 플랫폼노동자협동조합들은 초기 조직화에 있어서 관건이라고 할 수 있는 플랫폼 개발과 홍보를 위한 자본을 확보할 수 없었음.

○ 시스템을 운영하고 유지하기 위한 전문성, 기술의 부족

- 대리운전자협동조합은 현재 조합 내에서 일감연계서비스를 제공하지 못하고 있으며, 퀵서비스협동조합은 일반 시장의 플랫폼을 수수료로 지불하며 이용 중이고, 가사관리사협동조합(라이프매직케어협동조합)은 자체적인 일감 연계 플랫폼을 개발하였으나 기초적인 수준에 모무르고 있으며 마케팅 및 운영기술 등의 측면에서 경쟁력을 가지지 못한다는 자체 진단.
- 비즈니스 모델의 개발 시 이를 운영할 수 있는 경영 분야(전략, 조직운영 등), 기술 분야(IT분야, SNS분야), 마케팅 분야 등의 전문성이 결합되어야 하나 이러한 전문성이 부재한 상태에서 초기 개발하였던 비즈니스도 상당부분 정체되는 상태임.

○ 협동조합의 특성을 활용한 비즈니스 모델 개발의 부족

- 플랫폼노동자와 같이 시장에서 경쟁력을 가지기 어려운 취약계층이 협동조합을 통하여 조직화하기 위해 필요한 참여, 연대, 호혜, 협력, 평등, 민주적 의사결정, 공평한 분배 등의 원리를 최대한 활용하여야 하나 우리나라 플랫폼노동자협동조합들은 그러한 원리를 활용하는데 미흡한 점이 있었음.
- 조합원 개인에게 큰 부담이 없는 소규모의 출자금으로 협동조합 방식의 공동사업을 수행함으로써 규모의 경제 효과, 공동사업에 의한 수수료 절감 및 각종 구매비용 절감, 마케팅 능력의 제고 등 실질적 비즈니스 효과를 창출해내야 했으나 이러한 효과를 창출할 수 있는 비즈니스모델에 대한 아이디어가 부족했음.

○ 가격, 품질, 사회적 가치, 이미지 등 소비자에 대한 차별성 부각 실패

- 협동조합의 원리와 효과를 반영한 비즈니스 모델을 개발하지 못한

결과 우리나라 플랫폼노동자협동조합들은 아직까지 가격, 품질, 이미지 등에 있어서 시장의 경쟁자 대비 차별성을 가지지 못하였음.

- 특히 협동조합으로서 소비자들에게 적극적으로 긍정적 이미지를 구축하고 사회적 가치를 창출할 수 있다는 담론을 대중들에게 형성할 수 있음에도 불구하고 이에 대한 전략적인 노력이 부족했음.

○ 협동조합 조직을 유지하기 위한 구심점, 결속력, 리더십의 부재

- 협동조합의 운영을 위해서는 강력하고 유연하며 전문성이 있는 리더십이 필요하나 우리나라 플랫폼협동조합의 발전과정에서 초기 설립시에 가장 큰 역할을 해왔던 개인 들의 리더십에 지나치게 의존하는 경향이 강했고, 민주적인 리더십 집단을 구축하는데 어려움을 겪어왔음.
- 리더들은 지속적인 자기 희생 속에서 조합을 설립하고 유지하여 왔으나 조합의 사업이 활성화되지 않은 이유로 많은 비판을 받고 탈진되어온 상태.

2. 플랫폼노동자협동조합 활성화의 전략적 방향(문제점에 대한 대안의 방향 제시)

1) 협동조합의 원리를 최대한 활용한 비즈니스모델의 개발

일차적으로 협동조합의 원리를 활용하여 효과를 창출할 수 있는 비즈니스 모델의 개발을 지향해야 함. 협동조합의 원리를 통한 효과는 다음과 같이 요약할 수 있음

- 규모의 경제를 통한 비용 절감과 교섭력 향상에 따른 가격 경쟁력 강화
- 협력을 통해서 마케팅 능력, 서비스 능력 향상
- 공동 품질관리를 통한 서비스 품질 향상
- 업무수행을 위한 각종 정보, 지식 등의 공유를 통해서 직무능력 향상

- 사회적 신뢰도의 제고와 안심서비스 제공 가능

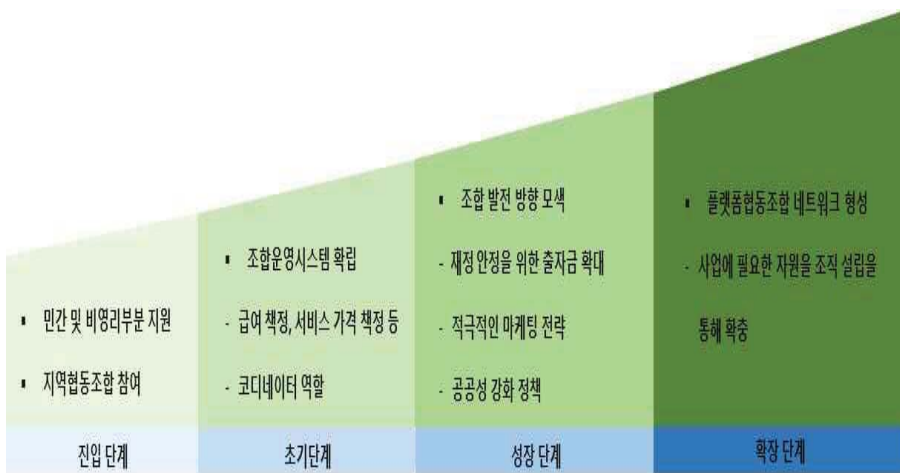
2) 조합원들에게 실질적 혜택을 제공하는 비즈니스 모델 개발

- 플랫폼노동자들이 협동조합의 조합원이 됨으로써 일감의 확보, 수수료의 절감, 복리후생 증진 등 실질적으로 체감할 수 있는 혜택이 있어야 함.
- 이를 위하여 단계적으로 조합원들에게 실질적 혜택을 제공할 수 있는 비즈니스 아이템 선정과 비즈니스 모델의 개발이 필요.
- 각 협동조합들이 플랫폼의 개발을 통한 일감의 제공, 공제사업을 통한 복리후생의 제공, 실제 업무수행에 도움이 될 수 있는 정보와 교육의 제공, 전문적인 고충처리 상담과 지원을 통해 업무에 관한 문제 발생시 도움의 제공 등이 필요하다고 판단됨.

부문	플랫폼노동자협동조합에서 개발 가능한 사업 아이템
일감 연계	플랫폼 운영을 통한 일감 연계
정보제공	일감 및 업무수행 관련 정보, 노후관리, 문화/여가생활/건강 관련 정보 등 제공
고충처리	업무상 문제발생시의 전문가들을 통한 고충처리
인력개발, 복지	셔틀버스 운영, 조합원 건강관리 및 문화활동 프로그램, 직무관련 교육훈련
마케팅	공동홍보, 공동브랜드 개발, 필요물품 공동구입, 홈페이지 제작 운영
정보화	조사연구, 정보공유, 데이터베이스 구축, 경력개발체계 구축
시설	쉼터 운영, 공동 점포(킥오토바이 수리점 등) 운영, 공동 식당 운영
금융	대출, 공제사업

3) 현재 협동조합 규모에서부터 실행 가능한 사업부터 단계적으로 규모의 확대에 적합한 단계별 활성화 전략

- 현재 우리나라의 대리운전협동조합, 퀵서비스협동조합, 가사관리사협동조합 등은 조합원 100명 미만의 소규모임.
- 따라서 성급한 활성화 전략을 바탕으로 조합의 성장단계에 맞지 않는 무리한 사업의 확장 시도와 이를 위한 공적 지원이 제공되어서는 안되며, 조합의 성장 단계에 맞는 활성화 방안이 단계적으로 추진되어야 함(당사자 조합들이나 전문가들의 견해는 플랫폼노동자협동조합의 발전을 위해서 가장 중요한 사업으로 공제사업을 많이 거론하였으나 현재의 단계에서 이들 협동조합들이 공제사업을 추진하는 것은 성급한 활성화 방안으로 판단됨).
- 외국의 활성화된 플랫폼노동자협동조합들의 사례를 종합해볼 때 아래와 같은 단계적인 활성화 방안이 추진됨으로써 발전할 수 있었다고 평가됨(전술한 제3장의 사례연구 참조).



- 따라서 현재의 규모에서 실행 가능한 사업부터 시작하여 단계적인 규모화에 따른 비즈니스 모델 개발 필요함.

온·오프라인을 통한 정보와 교육의 제공 → 고충처리 지원서비스 제공 → 플랫폼 개발을 통한 일감 제공 → 공제사업 등의 순서로 단계적으로 사업을 개발할 필요.

4) 시범사업을 통한 전략적 거점 지역 우선적 집중 공략하여 성공사례를 확산

- 가사관리사협동조합의 경우 일부 지역의 기존 사업시스템(자활사업 단이나 여성인력센터, 시민단체 등이 운영하고 있던 가사관리사 교육 및 일감연계 시스템)을 흡수하여, 이들이 일종의 서브시스템으로 기능하는 통합플랫폼을 구축하였음. 퀵서비스협동조합의 경우도 고정 소비자들을 확보할 수 있는 거점 지역에서 집중적으로 사업이 이루어질 수 있다는 가능성을 제안함. 따라서 이상의 현황들을 토대로 할 때, 퀵서비스나 가사관리사협동조합의 경우는 “생활권 단위의 전략적 거점지역을 중심으로 한 사업활성화 초기 단계 → 광역 단위로 사업확대 및 성공모델의 구축 → 모델의 확산 및 전국 단위 사업으로 확대”의 순서로 성공사례를 확산시키는 전략이 필요함.
- 대리운전협동조합의 경우도 서울시 단위로부터 시범사업을 실행하여 성과를 창출하여 사회적인 차원의 공감대 형성과 공론화의 과정을 통해 사회적경제를 활용한 플랫폼노동자들의 지원사업을 전국 단위의 사업으로 확산시켜 나가도록 하는 전략이 필요함.

5) 다양한 사업아이템들의 연결

- 현재 대리운전협동조합은 직무관련 교육훈련 위주로 사업을 운영하고 있으며, 퀵서비스협동조합은 일감연계 위주로 사업을 운영하고 있고, 가사관리사협동조합(라이프매직케어협동조합)은 이 두 가지를 병행하고 있음.

〈우리나라 플랫폼노동자협동조합들의 사업아이템 현황〉

	일감연계	직무관련 교육훈련	기타
가사관리사협동조합	○	○	△ (고충처리 등)
퀵서비스협동조합	○	×	×
대리운전협동조합	×	○	△ (쉽터운영, 정보제공 등)

- 일감연계의 경우 전술한 바와 같이 조합원들에게 실질적인 혜택을 제공할 수 있는 매우 중요한 유인이며, 교육훈련의 경우 차별화된 서비스 제공을 통해 해당 조합(사업체)의 브랜드 인지도와 경쟁력을 제고할 수 있는 또 하나의 중요한 사업아이템으로써 두 가지 모두를 병행할 때, 시너지 효과가 발생하고 조합의 활성화를 도모할 수 있음. 그러나 퀵서비스협동조합이나 대리운전협동조합 같은 경우 둘 중 하나로 사업이 편중되어 있어 협동조합 사업의 활성화에 근본적인 문제로 지적될 수 있음. 두 가지를 병행하고 있는 가사관리사협동조합이 상대적으로 조합의 활성화와 사업운영에 앞서 나가고 있는 이유를 알 수 있음.
- 단일 브랜드 및 플랫폼을 공동 개발하여 이에 대한 홍보와 대중 이미지 포지셔닝을 극대화하면서, 이 공동플랫폼에 각 사업아이템들을 연계시켜 소비자들에 대한 마케팅 효과, 조합원들에 대한 인지도 제고, 시너지 효과가 발생하도록 해야 함.

3. 사업 아이템별 비즈니스 모델

1) 사회적경제 공용·통합 플랫폼의 개발

○ 필요성

- 조합원들에게 실질적 혜택(일감 연계)의 제공 : 협동조합의 조직화 및 수익 창출, 조합원들이 체감할 수 있는 혜택으로서 가장 중요한 일감 제공과 관련하여 가장 중요한 비즈니스 모델임.
- 소비자들에게 사회적경제 비즈니스로서의 차별화된 이미지 홍보 : 초경쟁상태의 플랫폼비즈니스 분야에서 사회적경제 플랫폼으로서 소비자들에게 사회적 가치를 홍보하고 신뢰를 확보할 수 있는 강력한 도구임.
- 플랫폼노동자들에게 해당 분야 협동조합의 존재와 사업 홍보 : 플랫폼노동자협동조합의 활성화를 위해서는 각 플랫폼사업 각 분야에 협동조합이 존재한다는 사실과 이들이 하는 역할을 적극 홍보할 필요가 있고 이를 위해 가장 효과적인 단일 창구, 단일 브랜드의 개발이 필요.
- 외국의 활성화된 플랫폼노동자협동조합 중 업앤고의 경우에도 초기에 플랫폼시스템 개발을 위해 지역의 업체나 시민단체 등 민관학이 협력하여 시스템 개발을 성공적으로 이루어낸 사례가 있으므로 이를 참조해야 함(제3장의 사례연구 참조).

○ 개발의 방향

- 부문별 통합

대리운전자협동조합, 퀵서비스협동조합, 가사관리사협동조합 등 우리나라의 대표적 플랫폼노동자협동조합들이 공동으로 운영하는 공용플랫폼

- 기능별 통합

소비자들에 대한 홍보, 콜서비스를 통한 일감 연결, 조합원들에 대한 교육 및 정보제공, 고충처리 등이 종합적으로 이루어지는 종합적

플랫폼으로 기능하도록 함.

- 이해관계자 통합

플랫폼 노동과 관련된 다양한 이해관계자들(노동자, 협동조합, 관련 단체, 관련 대기업, 기술계, 전문가, 공공기관, 지방정부 등)이 공동으로 참여하고 운영하도록 하는 구조

○ 기대효과

- 공공·공용 플랫폼으로서 영리적인 플랫폼과 차별화하여 소비자들에 대한 신뢰 구축
- 수수료 절감, 서비스의 질적 향상 등 사업관련 효과 창출
- 현재 플랫폼노동자협동조합들의 다양한 사업을 통합하여 하나의 창구로 일원화함으로써 조합원들에 대한 홍보 효과 및 사업효율성 제고

○ 운영 체계

- 200여개 협동조합들의 연합체인 몬드라곤협동조합들의 경우 여러 협동조합들의 공동사업을 위해 2차협동조합을 다양하게 설립하는 경우가 있으므로 이러한 사례를 참조할 수 있음.
- 시스템 운영을 위하여 전술한 다양한 이해관계자가 참여하는 사회적협동조합을 구성, 다양한 이해관계자들의 대표가 공동 의사결정을 통하여 운영하도록 함.
- 지자체 및 공적 자금의 지원을 통하여 초기 시스템 개발 및 운영자금을 충당
- 현재 각 분야별 플랫폼노동자협동조합에서 운영 중인 시스템은 각 협동조합이 별도로 운영하면서 이들을 연결하는 통합 플랫폼으로 운영되도록 함.

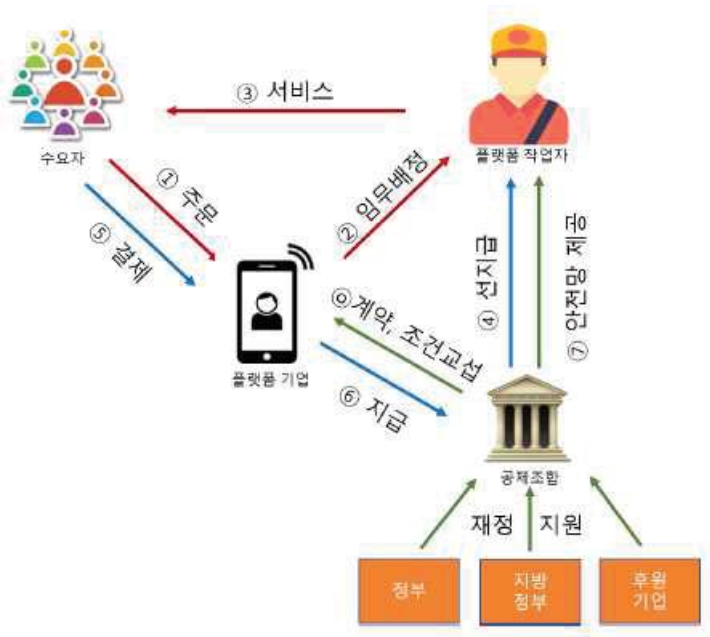
2) 공제사업의 추진

○ 필요성

- 공제사업의 경우 직장을 통한 사회안전망의 확보가 전혀 안되는 플랫폼노동자들에게 가장 절실히 요구되고 협동조합의 활성화를 위해 절대적으로 필요한 사업임.
- 그러나 현재의 우리나라 플랫폼노동자협동조합의 조직화 단계에 비추어 볼 때 가장 실현하기 어려운 사업으로 판단됨.
- 현실적인 대안으로 서울특별시 공론화추진단을 통하여 백승렬 등이 제안한 다음과 같은 공제사업 시스템이 가장 실현가능하다고 판단됨. 이는 유럽에서도 공론화되고 있는 사회적대타협을 통한 플랫폼노동자들에 대한 사회안전망시스템으로 부각되고 있음.

○ 방향 및 운영구조

- 중앙 및 지방정부, 후원기업 등이 재정지원을 통하여 공제조합을 설립하고 일반시장의 플랫폼기업이 소비자와 플랫폼노동자의 일감을 연결하면 공제조합이 서비스에 대한 대가를 플랫폼노동자에게 선지급하며, 소비자가 플랫폼서비스를 제공받은 후 결제시스템을 통하여 플랫폼기업에 비용을 지불하면 플랫폼기업에서 수수료를 공제한 후 공제조합에 나머지를 송금하고 공제조합에서 플랫폼노동자들에 대한 안정망을 제공하는 구조임.
- 각 플랫폼노동자협동조합들의 역할 : 이러한 구조 속에서 각 분야별 플랫폼노동자협동조합들은 공제사업에 참여하는 플랫폼노동자들에 대한 의무교육, 정보제공, 상담 등의 업무를 담당하게 하고 공제조합에서 이를 위한 예산을 각 개별 협동조합들에게 제공함으로써 공제시스템이 적절히 운영되는데 기여하고 각 조직화에도 도움을 받을 수 있는 역할을 하도록 함(물론 이러한 공제조합 시스템은 이 시스템에 참여하는 모든 플랫폼기업들의 노동자들을 대상으로 해야 하며 플랫폼노동자협동조합 가입을 의무화할 수는 없다고 판단됨).



자료 : 백승렬(2019)

- 의무교육은 공제조합에 가입하여 혜택을 받고자 하는 모든 플랫폼 노동자들에게 공제조합 조합원으로 가입하기 전 필수적으로 이수하도록 하며 다음과 같은 내용을 포함하도록 함.
 - 신원의 파악과 가입 안내
 - 공제조합의 서비스를 받기 위해 지켜야 할 의무사항 공지
 - 공제조합에서 제공하는 각종 서비스에 대한 정보 제공
 - 플랫폼노동의 특성과 조직화 방안(각 개별 협동조합에 대한 홍보 및 가입 유도)
- 물론 장기적으로 각 플랫폼협동조합들은 각 협동조합별로 자체적인 공제사업을 개발하여 운영함으로써, 위에 제시한 공제사업에서 제공하지 못하는 다양한 복리후생과 노후보장 등에 관한 서비스를 제공하도록 해야 함.

○ 단계적 실현 방안

- 이러한 공제조합을 추진하기 위해서는 다음과 같은 단계별 진행 과

정이 필요함.

- ① 플랫폼 노동 현황에 대한 정밀 실태조사 및 공제사업 연구 작업
- ② 플랫폼노동공제조합의 필요성에 대한 공론화 및 사회적 대화기구 구성
- ③ 플랫폼노동공제조합에 대한 법제화(지자체별 조례, 노동법 및 관련법 개정 및 제정)
- ④ 정부-플랫폼노동단체 및 협동조합-플랫폼기업 3자간 업무 협약
- ⑤ 실무적 안을 만들기 위한 TF팀 가동으로 협약의 구체화, 공제조합 구성 및 운영을 위한 세부 원칙 마련
- ⑥ 3자 및 전문가, 시민대표 등이 참여하는 공동거버넌스 구조 구성
- ⑦ 3자가 공동 출연하는 공제조합을 구성하여 사회안전망 제공

- 이 과정에서 각 이해당사자들의 역할을 정리해보면 아래와 같음.

	Step 1	Step 2
정부 지자체	정밀 실태조사 사회적 대화기구 구성 노동단체 결성 지원 복지관련 예산/기관 범위확대	노동법 개정
플랫폼 기업	자율규범(Code of Conduct) 사회적 대화기구 참여 투명한 참여형 경영 실천 사회기여형 지속발전 사업모델	공제조합 기금조성
플랫폼 노동자	자발적 이익대변단체 결성 사회적 대화기구 참여 커뮤니티 활성화 지속적 자기계발로 삶의질 향상	플랫폼노동 지원법
시민 사회	디지털전환을 위한 홍보 플랫폼노동에 대한 인식개선 공동체 재정/전문가 지원 합리적 수수료 결정 참여	사회안전망 확대

(자료, 백승렬, 2019)

3) 직무교육 확대와 플랫폼노동자 간 커뮤니티 구축 활성화

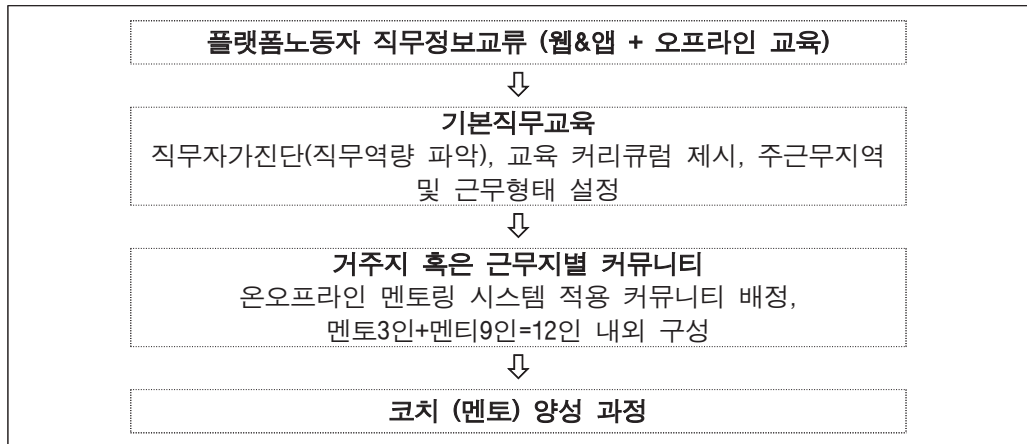
○ 필요성

- 모바일 플랫폼을 기반으로 중계하는 생활밀착형 O2O 이동서비스에 종사하는 플랫폼노동자들은 특성상 여러 지역에 흩어져 있으며 오프라인 모임 및 활동을 추진하기 어려움. 특정된 일터도 동료도 소속감도 없어서 협동조합 조직화에 어려움이 있음. 이에 체계적이고 규모화된 커뮤니티의 구성이 조합의 활성화에 우선적으로 필요함.
- 직업환경의 특성과 본질에 맞는 직무역량교육과 직무자가진단 및 근무형태 점검 등 직무정보 교류 커뮤니티의 구성과 체계화와 규모화를 이룬 온라인 일터를 통하여 플랫폼노동자 문화를 개선함으로써 서비스의 질을 노동자 스스로 자발적으로 높이고 조직에 대한 소속감과 일자리에 대한 인식 전환을 이룰 수 있음.

○ 개발방향 및 구조

- 웹과 앱을 통하여 플랫폼노동자 간 소통 및 정보 공유, 직무상 필요한 기능들을 제공하는 ‘플랫폼노동자 직무정보교류 커뮤니티’를 구성.
- 직무교육과정은 직무역량기본교육과 직무역량심화교육으로 나누고, 기본교육은 강사양성과정과 창작자양성과정의 지원체계를 구축하여 온오프라인 강의식 방식으로 구성하고, 심화교육은 코디네이터양성과정의 지원체계를 구축하여 팀아카데미와 실시간 소통창 방식으로 구성. 교육자료는 카드뉴스형식을 비롯하여 모바일 환경에서 원활히 구동될 수 있도록 하고, 개방형 참여 방식으로 운영함.
- 이를 기초로 하여 ‘비타민 산행’, ‘인문학 산책’, ‘합창단’ 등 자발적인 각종 모임 또한 구성되고 유지되도록 지원함.
- 이상과 같은 직무교육과 커뮤니티 구성의 연관 관계 및 흐름을 도표로 표현하면 다음과 같음

〈직무정보교류 및 커뮤니티 형성 흐름도〉



내용	지원체계	과정	채널	방식	내용
-협동조합에 대한 이해 -직업환경 및 직무에 대한 이해 -강의 계획표 작성과 교안 작성 방법 -강의 평가제 등	강사 양성과정	직무역량 기본교육	OFF	오프라인 강의식	-강의방식의 현장중심 직무교육 프로그램 -직업환경, 직무특성, 근무형태, 위기대응, 매출관리 등
-교육자료를 만드는 방법 -교육자료를 공유 실적 인증	창작자 양성과정		ON 모바일	온라인 강의식	-카드뉴스식으로 짧은 내용을 이수하고 성취도를 확인할 수 있도록 함 -교육 콘텐츠 참여형 플랫폼 : 콘텐츠 등록 신청 > 팩트체크 > 심의 > 등록
-오프라인과 온라인에서 대리운전 실무 도움과 업무 문제 해결 정보를 실시간 대리운전자에게 제공하는 역할 -직무 (지리, 콜수행 방법, 매출관리, 안전, 오지탈출 방법 등) -조직관리리더십과 조직 이해(인간 이해, 회의, 토론문화 이해 포함)	코디네이터 양성과정	직무역량 심화교육	OFF	팀 아카데미	-근무형태 진단(직무자가진단, 주근무지역 및 근무형태 설정 등) 및 관리 -코디네이터 3인+회원 6명~9명으로 구성
			ON 모바일	실시간 단체채팅방	-집단 코칭 방식을 통한 직무정보 실시간 교류 커뮤니티, 위치기반서비스 지원 -지리및대기장소, 대리수행 방법, 실적과 비용관리, 안전운행및사고대처방법, 위기 대응방법, 오지탈출방법, 출퇴근및근무내용 기록 공유

<대리운전자 직무교육과정 구성표>

- 교육 및 정보공유 콘텐츠에는 직무와 관련된 다양한 정보들이 포함될 수 있으며 대리운전협동조합에서는 위의 표와 같은 내용들을 제안함.

○ 기대효과

- 플랫폼노동자와 현장중심 직무교육을 통하여 일자리에 대한 인식 전환은 물론 노동의 가치를 올리는 계기를 마련하고, 직무 자가진단 및 직무정보 교류 모임 등을 통하여 근무형태와 노동 강도를 조절함으로써 플랫폼노동으로 오는 한계를 줄일 수 있음.
- ‘플랫폼노동자 직무정보교류 앱’을 통하여 커뮤니티를 형성하는 등 노동자 스스로 주체 형성함으로써 스스로의 권익을 추구할 수 있는 동력을 얻을 것으로 기대됨.

4) 전문적 상담, 고충 처리 지원 온·오프라인 서비스 개발

○ 필요성

- 직장, 또는 노조를 통하여 직무 관련, 또는 개인생활 관련 상담 및 고충처리 지원서비스를 제공받기 어려운 플랫폼노동자들을 위한 서비스 개발은 조합원들에게 실질적 혜택의 제공을 통해 조합의 활성화에 소속감 제고에 크게 기여할 수 있음.

○ 방향 및 서비스 내용

- 플랫폼노동자들의 업무수행을 위한 정보제공(업무수행 관련 매뉴얼, 문제발생시 처리 방안, 지역 정보 제공 등), 전문가들의 상담 및 고충 처리 등이 이루어질 수 있는 온라인 시스템 개발
- 법률, 세무, 노무, 사고처리 등과 관련된 상담 및 고충처리 서비스는 오프라인 서비스를 공동으로 개발

○ 효과

- 공동공용플랫폼을 개발할 경우 이상의 서비스들이 이 플랫폼에 모두 통합되도록 하여 홍보효과와 시너지 효과를 극대화 할 수 있음.

제5장 결론

- 본 연구의 목적은 플랫폼노동의 문제점 개선, 그리고 이를 위한 정책 제안, 플랫폼노동자협동조합의 활성화를 위한 추상적 방향 제시 등이 아니라 그 활성화를 위한 구체적인 사업 전략과 비즈니스 모델을 제시하고자 함이었음.
- 이를 위한 문헌연구와 국내외 사례연구, 그리고 3개의 플랫폼노동자협동조합 리더들을 대상으로 한 심층면접, 그리고 전문가들과의 토론회 등을 통하여 얻은 진단과 제안의 핵심은 다음과 같음.
 - 플랫폼노동자협동조합이 활성화되지 못한 가장 핵심적 원인은 해당 협동조합들이 조합원들에게 일감 연계, 직무와 관련된 교육 및 정보 제공, 직장을 통한 사회안전망을 제공받지 못하는 조합원들에 대한 공제사업서비스 등 실질적 혜택을 제공하지 못하여왔기 때문임.
 - 이러한 사업들을 운영하기 위해서는 기본시스템 개발, 기초자금의 마련, 규모화된 조합원의 확보 등이 선행되어야 하나 쉽게 조직화하기 어려운 플랫폼노동자의 특성상 협동조합을 통한 공동사업의 효과를 실현하기 어려웠음.
 - 그럼에도 불구하고 협동조합을 통한 접근이 플랫폼노동자들의 문제 해결에 매우 유용한 방법임을 확인하였음.
 - 플랫폼노동자들의 특성과 이들의 취약성, 그리고 급속히 증대되는 규모 등을 고려하여 사회통합 차원에서 플랫폼노동자협동조합 지원을 위한 제도적 장치의 마련과 초기 안정화를 위한 공공의 지원이 필요하다고 판단함.
 - 단계적 사업아이템 개발과 다양화가 필요하며 이를 각 협동조합에서 개별적으로 추진함과 동시에 공동협력을 통해 효율성과 효과성을 높이도록 할 필요가 있음.
- 구체적인 사업아이템으로서 다음과 같은 네 가지 사업아이템을 제안함.
 - 공공통합플랫폼 개발 : 조합 활성화의 핵심인 일감연계사업을 위해

서는 일감연계 앱서비스의 소비자 인지도 제고가 가장 중요하고 이를 위해서는 자신의 플랫폼에 대한 마케팅에 막대한 투자와 비용이 소요됨. 따라서 공공에서 지원하고 3개 협동조합과 공동으로 운영하는 사회적경제 공공플랫폼의 개발을 제안함.

- 공제사업의 추진 : 현단계 각 협동조합의 규모에 비추어 실현하기 불가능한 사업으로 사회적 합의를 통하여 전체 플랫폼노동자들에게 사회안전망을 제공할 수 있는 구조로서 플랫폼노동자, 플랫폼기업, 공공이 함께 참여하고 운영하는 공제조합을 제안하고 이에 대한 협동조합들의 역할을 제안함.
- 직무교육 및 커뮤니티 활성화 : 공공통합플랫폼과 더불어 직무교육 및 커뮤니티 구축이 가능한 온오프라인 시스템 구축을 제안함.
- 전문 상담 및 고충처리 지원 서비스 개발 : 플랫폼노동자들의 특성을 감안할 때 조합원들에게 실질적으로 꼭 필요한 서비스 중의 하나인 상담 및 고충처리를 전문적으로 지원해줄 수 있는 서비스를 제안함.

○ 이상의 사업들을 추진하기 위한 단계별 실천 방안이 필요하며 다음과 같이 제안함. **특히 1,2단계의 사업을 내년도에 추진할 것을 제안함.**

- 1단계 : 플랫폼노동자 협동조합 협의체 구성
- 2단계 : 기초 조사와 사업아이템 추진 방안 연구
- 3단계 : 공공통합 플랫폼 시스템 개발 및 운영구조 구성
- 4단계 : 공공통합 플랫폼 서비스 개발(일감연계 콜 서비스 외에 교육 및 정보 제공, 상담, 고충 처리 지원 등의 종합적 기능을 개발)

- 5단계 : 공제사업 모델 개발

(물론 위와 같은 단계별 실천이 반드시 순차적으로 이루어지는 것은 아니며 많은 경우 병행될 수 있음. 특히 공제사업의 경우 협동조합 활성화 논의와 별도로 여러 경로로 논의되고 추진되고 있음. 그러나 이의 실현을 위해서는 상당한 시간이 소요될 것으로 예상되어 마지

막 단계에 배치하였음)

○ 공동논의 및 공동사업 추진을 위한 협의체 구성 제안

- ‘플랫폼노동’에 대한 사회적 문제 해결을 비롯하여 플랫폼노동 권익 보호를 위한 사업을 공동으로 논의하고 전개해 나갈 연대 기구인 ‘플랫폼노동 협동조합협의체(가칭)’의 조직화를 지원할 필요가 있고, 공공에서 초기 사무국 운영을 지원해줄 것을 제안함.
- ‘플랫폼노동 협동조합 협의체(가칭)’은 상시적인 기획회의, 전체회의, 분과별 추진회의 등의 회의체를 운영하며, 단일 직종/노조로 해결하기 어려운 디지털 특수고용노동자의 공통적인 이해 대변을 위한 공통의 여론 홍보, 정책발굴 등을 통한 이동노동자 권익보호사업 추진 및 사회적 대화테이블 형성, 연구과제 진행, 전략 조직화 사업, 사회적 자산화 사업 등의 구현을 위한 사무국 운영 및 회의 구조를 지원함.
- ‘플랫폼노동 협동조합 협의체(가칭)’는 또한 개별 플랫폼노동자협동조합의 활성화와 신생 협동조합 설립, 운영에 대해 상담 및 지원을 하고, 네트워킹 할 수 있는 역할을 하도록 함.
- 이외에도 각종 연대 활동(홍보, 협의회, 간담회, 네트워킹파티, 정책 토론회, 상호간거래사업, 제휴사업 등)을 통하여 플랫폼 노동자협동조합의 네트워크를 구축하도록 함.

〈참고문헌〉

- 김성혁, 2019 『플랫폼노동 보호와 조직화 방안 연구』, 전국서비스산업노동조합연맹
- 권혜원, 2019, 전국서비스산업연맹 「플랫폼경제와 플랫폼노동 분석」 토론문
- 대안노동자협동조합연합회, 2015, “노동자협동조합 비즈니스모델 및 플랫폼 사례연구”, 2015사회적경제연구지원사업
- 박제성, 2016, 『플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크』, 국제노동브리프 2016년 8월호, 한국노동연구원
- 백승렬, 2019, “지속가능한 플랫폼노동을 위한 대안”(서울특별시 공론화 추진단 발표자료)
- 윤길순, 신재민, 2019, 「지속가능한 소상공인협동조합」, 소상공인시장진흥공단
- 이상국, 2019, “플랫폼 기반의 조합 운영 전문가 세미나 발표자료”(2019.05.22. 한국대리운전협동조합)
- 이상국, 2017, “‘플랫폼노동’의 등장과 ‘디지털특고’의 출현 - 이동노동자 주체 형성을 위한 교육의 필요성”(2017 한국비정규노동박람회 이동노동자정책컨퍼런스 발표자료)
- 이성중, 2019, 부산광역시의회 “플랫폼노동의 현실과 미래”, <대리운전자 야간이동권 조례 제정을 위한 토론회> 발표 자료, 전국서비스산업노동조합연맹
- 이승렬, 2018, 『플랫폼 종사자 보호를 위한 법·제도적 방안 마련 연구』, 한국노동연구원, 경제사회노동위원회
- 장종익(2018). 제4차 산업혁명과 협동조합 4.0 시대의 도래 : 플랫폼협동조합과 프리랜서협동조합의 등장
- 장종익, 2018, 『직원(노동자) 협동조합 활성화 방안 연구』, 성공회대학교 산학협력단, 기획재정부
- 장지연, 2019, 「디지털 플랫폼 노동의 확산과 사회적 보호제도의 진화」 한국의 플랫폼노동과 사회보장, (2019 아시아미래포럼 발표자료)

- 조현경, 2019, 『사회적경제를 활용한 플랫폼 종사자 지원 방안 연구』, 한겨레경제사회연구원, 고용노동부
- 최기성, 2019, 「플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선방안 모색」 정책토론회 한국고용정보원
- 한국고용정보원 고용동향브리프 2019 Vol.2
- 해외 협동조합 이슈 및 동향(2018년 4분기)
- 홍성훈(2019). 미국 플랫폼 노동의 현황과 쟁점, 한국노동연구원
- 2015 프랑스협동조합 해외연수 결과보고서, 「프랑스협동조합을 이야기 하다」
- 2017한국비정규노동박람회 이동노동자정책컨퍼런스 자료집
- 2018 「플랫폼노동연대 출범 선언 및 플랫폼영역에 대한 노동기본권 확대를 위한 정책토론회」 자료집

<인터넷 자료>

- 워커쿱연합회, 2016, <현장탐방 - 한국대리운전협동조합>
(<https://m.blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=workercoop&logNo=220760975043&proxyReferer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>)
- 코오펀티협동조합 홈페이지 <https://www.coopetic.com/>
- <https://www.upandgo.coop/>
- www.nynmedia.com/news/international-women-s-day-celebrates-a-great-business-model-for-immigrants
- <https://www.fastcompany.com/40420806/up-go-is-a-worker-owned-alternative-to-on-demand-home-cleaning-services>
- <https://www.globenewswire.com/news-release/2017/05/09/1311291/0/en/New-Home-Services-Platform-Up-Go-Shakes-up-the-Gig-Economy-by-Putting-Workers-in-Charge.html>
- <https://www.fastcompany.com/40420806/up-go-is-a-worker-owned-alternative-to-on-demand-home-cleaning-services>
- <https://markets.businessinsider.com/news/stocks/new-home-services-platform-up-go-shakes-up-the-gig-economy-by-putting-workers-in-charge-1>

001996573

- <https://www.wired.com/story/when-workers-control-gig-economy/>
- <https://home.barclays/news/2017/09/up-and-go-allows-us-to-compete/>
- <https://blog.naver.com/erounnet/221405807315>
- http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/889526.html
- <https://www.staffing.coop/#changing-work>
- <https://tribeworks.io/> (2019.9.10.)
- <https://www.corestaffing.us/>
- <https://blog.naver.com/erounnet/221405807315>
- www.nynmedia.com/news/international-women-s-day-celebrates-a-great-business-model-for-immigrants
- <https://www.fastcompany.com/40420806/up-go-is-a-worker-owned-alternative-to-on-demand-home-cleaning-services>

〈첨부 - 심층인터뷰 자료〉

플랫폼노동자협동조합 활성화 방안 연구 심층인터뷰 안내

안녕하세요.

플랫폼노동자협동조합 연구를 진행하고 있는 성공회대학교 김동준, 이상국입니다.

이번 연구는 아직 활성화되지 못하고 있는 우리나라 플랫폼노동자협동조합의 활성화를 위한 전략과 비즈니스 모델을 개발하기 위한 연구로 서울시사회적경제지원센터의 의뢰를 받아 진행하고 있습니다.

흔쾌히 인터뷰를 수락해주셔서 깊이 감사드립니다. 많이 바쁘시겠지만 여러분들의 소중한 의견은 향후 플랫폼노동자협동조합의 발전을 위한 비즈니스 모델 개발과 각종 지원정책의 수립에 많은 도움을 줄 수 있을 것입니다.

인터뷰에 앞서 간단한 안내와 자료 요청, 인터뷰 시 질문내용 등을 알려드립니다.

1. 목적 :

- 플랫폼노동자협동조합 활성화 지체의 원인 파악
- 플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 전략적 방향에 대한 의견 수렴
- 플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 비즈니스 모델에 대한 의견 수렴
- 플랫폼노동자협동조합 활성화를 위한 지원정책에 대한 의견 수렴

2. 대상 및 일시 :

- 대리운전자협동조합 이사장님 : 10월 4일 15시 ~ 18시
- 우령각시 이사장님 : 10월 7일 14시 ~ 17시
- 퀵서비스협동조합 이사장님 : 10월 17일 11시 ~ 14시

3. 장소

해당 협동조합의 사무실 방문을 원칙으로 하나 편한 장소를 정해주셔도 좋습니다.

4. 사전 자료 요청

(연구 내용 중 사례분석을 위해 필요합니다)

- 해당 협동조합의 설립연도, 현재 조합원수, 직원 수, 연 매출액, 연간 순이익, 조합원 중 사업에 참여하는 비율 파악
- 현재의 비즈니스 모델
- 기타 협동조합의 현황을 파악할 수 있는 자료

5. 인터뷰 시 질문내용

- 현재 귀 협동조합은 어느 정도 활성화되어있다고 판단하십니까?
- 현재 상황에 대하여 조합 활성화의 성공 요인, 또는 미진한 원인은 무엇이라고 생각하십니까? (예 : 조합원 확보, 비즈니스 모델, 교육, 홍보, 자금 ...의 측면에서)
- 플랫폼노동자협동조합은 다른 유형의 협동조합에 비해 매우 특수한 성격을 갖는다고 생각합니다. 이러한 특성이 협동조합의 활성화에 미치는 영향은 무엇이며, 어떠한 방안이 필요하다고 생각하십니까?
- 플랫폼노동자협동조합의 활성화를 위한 조직 사업 전체의 전략적 방향에 대한 의견을 주시면 감사하겠습니다.
- 현재 귀 협동조합이 가지고 있는 비즈니스 모델에 대하여 평가해주신다면?
(구조화되어 있는가? 수익성이 있는가? 지속가능성이 있는가? ...)
- 위와 같은 전략적 방향을 추진하기 위해서는 어떤 새로운 비즈니스 모델이 단계적으로 필요하다고 생각하십니까?
- 위와 같은 전략과 비즈니스 모델의 추진을 위하여 중앙정부나 지자체로부터 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까?

서울시사회적경제
정책개발 기획연구 총서 01

발행일 2019년 12월 31일

발행처 서울특별시 사회적경제지원센터

주소 서울시 은평구 통일로 684 서울혁신파크 미래청 1층

전화 02-353-3553

home www.sehub.net

이메일 info@sehub.net

책디자인 원스프

이 책자의 내용은 무단으로 전재할 수 없으며 인용 시 출처를 명기해 주시기 바랍니다.
본 보고서의 연구 내용은 각 연구진의 의견으로 서울시사회적경제지원센터의 공식적인
의견과 다를 수 있습니다.

