

발간등록번호
11-1492000-000519-01

이 연구과제는 2017년 고용노동부의 학술연구용역사업의 일환으로 수행되었음

상생연대기금 활성화를 위한 정책방안 연구

상생연대기금 활성화를 위한 정책방안 연구

2017.12

연구기관/한국노동연구원

2017. 12

발간등록번호

11-1492000-000519-01

이 연구과제는 2017년 고용노동부의 학술연구용역사업의 일환으로 수행되었음

상생연대기금 활성화를 위한 정책방안 연구

연구기관/한국노동연구원

2017. 12



고용노동부

연구진

연구책임자 : 이정희(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 이병훈(중앙대 교수)

노광표(한국노동사회연구소 소장)

노세리(한국노동연구원 부연구위원)

박시영(고려대 석사)

제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 고용노동부 수탁연구과제 『상생연대기금 활성화를 위한 정책 방안 연구』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2017. 12.

한국노동연구원

원장 직무대행 김 승 택

목 차

I. 서 론	1
1. 연구목적 및 필요성	1
2. 연구 내용	3
II. 연대기금 사업 현황과 특성	5
1. 함께 일하는 재단	5
2. 노사발전재단	20
3. 기업 사례 - SK하이닉스 포스코	31
III. 공공상생연대기금 재단 설립과 운영	57
1. 서론 - 상생연대기금 논의의 등장	57
2. 공공상생연대기금 설립과 경과	58
3. 거버넌스와 사업내용	61
4. 재단 설립의 의미: 공공, 노동, 연대, 일자리	64
IV. 공공상생연대기금 활성화를 위한 정책방안	67
1. 재정의 안정성	67
2. 사업의 구체성	69
3. 공공기관 사회공헌활동의 확장성	70
V. 결 론	80
[보론] 연대기금 활성화 방안	82
1. 산업단위 연대기금: 금속, 금융 및 보건의료산업	82
2. 사내근로복지기금 운영 현황과 사회화 방안	88

참고문헌 105

별첨 108

포 목 차

<표 I- 1> 보건의료노조 2007년 합의 결과	2
<표 I- 2> 양대 노총 공대위 조직규모(2017년 상반기 현재)	2
<표 II- 1> 재단의 주요 연혁	5
<표 II- 2> 함께일하는재단의 이사회 구성	7
<표 II- 3> 라이트어램프(Light a Lamp) 선정 아동·청소년 자립지원기관	9
<표 II- 4> 지역개발금고의 지원사업 내용	10
<표 II- 5> 소셜벤처인큐베이팅 센터의 신규 창업팀	13
<표 II- 6> 함께일하는 재단 재무제표	17
<표 II- 7> 노사발전재단 출범 과정	20
<표 II- 8> 노사발전재단의 이사회 구성	22
<표 II- 9> 노사상생플러스 교육 실적 및 목표	23
<표 II-10> 노사상생플러스 교육 실적 세부 사항	23
<표 II-11> 노사파트너십프로그램지원사업 예산액	23
<표 II-12> 지역노사민정협력활성화사업 결산	24
<표 II-13> 일터혁신 컨설팅 지원사업 실적	25
<표 II-14> 차별 없는 일터지원단 실적	26
<표 II-15> 노동분야 국제교류협력지원사업 실적	28
<표 II-16> 노사발전재단의 사업 및 운영	29
<표 II-17> 연도별 SK하이닉스 매출액 및 영업이익	34
<표 II-18> 연도별 포스코의 매출액과 영업이익	43
<표 III- 1> 공공상생연대기금의 임원 구성	61
<표 III- 2> 집행위원회 및 사무국 구성	62
<표 III- 3> 공공상생연대기금 사업내용(초안)	62

<표 IV- 1> 공정한 사회를 위한 실천과제 평가지표	72
<표 IV- 2> 공공기관 경영평가 평가범주 및 주요 평가내용	72
<표 IV- 3> 연도별 기금평균액	73
<표 IV- 4> A기관의 7월 증여내역	74
<표 IV- 5> 2015년 공공기관의 기관별 특성사업 현황	75
<표 V- 1> 상생연대기금 사업내용 및 기대효과	80

그림목차

[그림 II-1] 함께일하는재단의 구성(2016년 기준)	6
[그림 II-2] 노사발전재단 조직도	21
[그림 II-3] 차별없는일터지원단 지역센터 운영 현황	26
[그림 II-4] 연도별 SK하이닉스 매출액 및 영업이익 추이	34
[그림 II-5] 임금공유제를 통한 공유 과정	41
[그림 II-6] 연도별 포스코의 매출액과 영업이익 추이	43
[그림 II-7] 포스코 임금나누기 과정	51
[그림 III-1] 사회연대기금을 둘러싼 논란과 개념의 혼란	57
[그림 III-2] 가계운영비 중 시장임금과 사회임금 비중	65

I. 서론

1. 연구목적 및 필요성

가. 연구목적

본 연구는 1990년대 말 이후 몇 차례 공론화 과정을 거쳤으나 구체화되지 못했던 연대기금 활성화를 위한 정책방안을 모색하고자 한다. 그동안 사회연대기금, 노동연대기금 등의 이름으로 연대기금에 대한 논의가 진행되어 왔으나 구체성이 결여된 방안 제시와 이해당사자들의 소극적인 태도로 기금조성이 성사되지 못하였다. 하지만 2017년 들어 새로운 흐름이 조성되고 있다. 정치적 환경의 변화와 공공부문 노동조합들의 적극적인 노력의 결과로 재단법인 ‘공공상생연대기금’이 출범하였다. 이를 계기로 연대기금 설립의 의미와 사업내용, 지속 가능성 및 향후 확장 가능성을 검토할 필요성이 제기되고 있다. 이 연구에서는 ‘공공상생연대기금’의 조성을 계기로 한국 노사관계에서 연대기금 현황을 검토하고 발전방안을 검토하고자 한다.

나. 연구배경 및 필요성

노동계가 주도한 연대기금 논의의 출발은 지난 2004년이다. 당시 민주노총 및 산하 산별연맹 조직들을 중심으로 단체교섭 의제 가운데 하나로 제안되었다. 노동조합은 정규직-비정규직 간, 기업규모 간 근로조건 격차 완화를 위하여 ‘연대기금’을 조성해야 한다고 주장하였다. 기업들은 이미 자체적인 사회공헌활동을 수행하고 있다는 이유로 연대기금 조성에 적극적이지 않았다. 2004년 임단협 교섭에서 일부 사업장 노사가 사회연대기금 관련 합의를 하였으나 사회적 파급효과는 크지 않았다.

이런 가운데 보건의료산업 노사가 2007년에 임금인상분의 일부를 비정규직 문제 해결에 사용하기로 합의함에 따라 연대기금 조성 논의를 구체화하였다. 보건의료 노사는 산별교섭에서 임금인상분의 1.5-1.8%를 비정규직 문제 해결에 사용하기로 합의하였다(표 I-1). 총 323억원을 모았고, 정규직 전환과 비정규직 차별시정, 처우개선 등에 활용

하였다. 그동안 노동계 내에서는 결국 기업이 책임져야 할 노동자들 간 차별해소를 정규직 임금의 일부를 ‘양보’하는 방식으로 이뤄낸 것이 결국 정규직 책임론, 정규직 양보론만 부추길 것이라는 비판도 제기되어 왔으나, 보건의로 노사의 산별교섭 결과는 ‘아름다운 합의’로 불리며 노동조합의 사회적 책임을 확대하는 주요한 사례로 꼽힌다.

<표 1-1> 보건의로노조 2007년 합의 결과

기금 활용	인원	비고
직접고용 비정규직 정규직 전환	67개 병원 2,384명	총 5,543명의 비정규직이 차별시정과 처우개선 혜택
직접고용 비정규직 차별시정	42개 병원 1,541명	
비정규직 처우개선	51개 병원 2,717명	
간접고용 처우개선 (병원 진료비 감면, 명절수당 신설 등)	11개 병원 1,285명	

비고: 잠정합의안은 조합원 찬반투표에서 91% 찬성률로 통과됨

하지만 보건의로 노사 합의 이후 다른 산업으로 연대기금 논의가 확산되지는 못하였다. 2012년에 노동계는 다시 사회연대기금 조성을 제안하였다. 민주노총 금속노조는 산하 지부 집단교섭 요구안으로 ‘취약계층 노동자 권리보호를 위한 사회공헌기금 조성’을 채택하였다. 이는 산업별 또는 기업별 노사가 공동기금을 조성해 하청업체나 비정규직 노동자를 지원하는 정책을 의미한다. 하지만 요구안에 대한 합의가 이루어지지는 못하였다.

2017년 들어 연대기금 논의는 새로운 양상을 보였다. 첫째, 양대 노총 공공부문 노동조합 및 연맹들로 조직된 공동대책위원회(이하 공공부문 공대위)¹⁾가 문재인 정부 들어 지난 정부에서 추진하였던 성과연봉제 도입 지침을 철회한 것과 관련, 이 제도 도입에

1) 공대위는 한국노총과 민주노총 소속 전체 공공부문 조합원 약 40만 명으로 구성된 양대노총 공공부문 노동조합을 대표하는 산별노조(연맹)의 연대기구다. 공공부문 정책 추진과정에서 수시로 노-정 협의와 정기적인 예산편성지침 협의 등 전체 공공부문 노동조합을 대표하여 다양한 활동을 전개하고 있다.

<표 1-2> 양대 노총 공대위 조직규모(2017년 상반기 현재)

규모	계	한국노총			민주노총	
		공공노련	공공연맹	금융노조	공공운수노조	보건의료노조
조합원수	42만	5만	4만	10만	18만	5만

따른 성과급(최대 1,600억 원)을 비정규직 처우개선, 공공부문 청년 고용 확대 등 좋은 일자리 창출을 위해 쓰자고 제안하였다. 이후 기금운영을 맡을 공익재단법인 설립을 추진하여 12월8일 재단법인설립허가증을 교부받고 사무국을 꾸리는 등 사업 수행을 위한 준비를 갖췄다. 2018년부터 본격적인 사업을 수행할 계획이다.

둘째, 보건의료노조는 2007년에 이어 2017년에도 정규직 임금 인상분의 일부를 비정규직의 정규직화와 신규 일자리 창출에 사용하기로 대의원대회에서 결의하였고, 산별교섭과 현장교섭 등을 통해 1만3천여 명의 정규직화와 처우개선을 도모하는 성과를 거뒀다. 고대의료원, 경희대의료원 등에서는 임금총액의 일부를 비정규직 정규직화 재원으로 활용하기로 하였고, 한양대의료원과 서울성모병원, 이화의료원 등에서는 임금인상을 자제하는 대신 인력충원을 하거나 일정 규모의 비정규직을 정규직으로 전환하는 데 합의하였다²⁾. 또한 보건의료노조는 2018년에는 산별 차원에서 노사 공동의 기금 조성에도 적극 나설 계획이다. ‘상생’과 ‘연대’를 화두로 한 기금을 통해 보건의료산업의 상생의 노사관계를 실현하는 물론 차별 처우 개선과 일자리 창출 등의 활동을 지원할 계획이다.

셋째, 금융노조는 2016년 성과연봉제 도입 논란 과정에서 파행을 겪었던 산별교섭을 2017년 하반기에 복원하였고, 노사 공동의 공익재단 설립에 합의하였다. 금융산업 노사는 그동안 노사합의로 조성한 사회공헌기금(약 700억 원)과 사용자가 향후 3년 간 출연하는 기금(약 300억 원)을 재원으로 하여 일자리 창출과 청년실업 해소 등을 위한 공익재단을 설립하기로 하였다.

넷째, 금속노조도 사회공헌기금에 관한 요구를 2017년에 다시 구체화시켰다. 금속노조는 지난 6월 현대기아자동차 완성차 업체 노조를 포함한 현대차그룹 계열사 지부들이 일자리 창출을 통한 양극화 해소를 위한 노사공동의 기금 조성을 현대차그룹에 제안하였다.

이러한 변화된 상황을 감안할 때, 그동안 제기만 되었을 뿐 구체성을 담보하지 못하였던 연대기금 관련 연구를 본격화할 필요가 있다.

2. 연구 내용

본 연구는 재단법인 공공상생연대기금 출범을 계기로 한국의 노사관계 지형에서 이 연대기금 출범이 갖는 의미와 향후 사업내용 및 그 효과를 살펴보는 한편 활성화를 위

2) 자세한 논의는 보론 참조.

한 정책 방안을 모색한다.

글의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 노사발전재단과 함께일하는재단 등의 사례를 통해 연대기금 사업의 개요와 자산 및 재정운영, 거버넌스, 사업내용 등을 살펴본다. 또한 기업단위에서 진행 중인 연대기금 사업을 검토하기 위해 SK하이닉스와 포스코의 사례를 분석하였다. 3장에서는 공공상생연대기금의 설립배경과 경과, 거버넌스와 사업내용을 살펴본 뒤 공익재단의 설립이 갖는 의미를 공공, 연대, 노동, 일자리 등의 측면에서 짚어본다. 이어 4장에서는 이러한 공공상생연대기금이 활성화되기 위해 어떤 정책방안들이 모색될 필요가 있는지 살펴보았다. 핵심적으로는 재정의 안정성을 도모하는 방안을 검토하였고, 사업의 구체성을 확보하는 방안과 각 공공기관별로 운영 중인 사회공헌 활동의 확장성을 통해 연대기금 활성화에 기여할 수 있는 방안도 함께 짚어보았다.

이어 <보론>에서는 현재 공공기관 중심으로 진행되고 있는 연대기금 사업을 금융, 금융, 보건 등 타 산업으로 확장하는 방안을 검토하는 한편 현재 기업 단위로 운영 중인 사내근로복지기금을 사회화하여 고용형태별 격차, 기업 규모 간 격차를 해소하기 위한 기금으로 활용될 수 있도록 하는 방안을 살펴보았다.

II. 연대기금 사업 현황과 특성

1. 함께 일하는 재단

가. 재단의 개요

함께일하는재단(이하 W재단)은 ‘실업극복’이라는 사명을 안고 첫발을 내딛었던 2003년부터 지금에 이르기까지, 양질의 일자리 창출을 통해 사회양극화를 해소하고 건강한 사회를 목표로 한 민간공익재단이다. 청년, 여성, 중장년, 시니어 등 다양한 계층의 일자리를 지원하고, 특히 새로운 일자리 모델로 주목받는 사회적기업의 지속적인 성장을 지원하고 있다. 이밖에 캠페인, 연구, 출판 등 다양한 방법을 통해 실업 및 빈곤 상황에 대한 발전적인 전망을 제시하고 있다.

W재단은 공익법인 설립운영에 관한 법률 제4조, 민법 제32조 및 노동부 소관 비영리 법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 제4조의 규정에 의거하여 2003년 6월에 설립된 법인으로 실업과 불안정한 고용문제를 해소하기 위해 사회 취약계층 지원 사업, 사회적 일자리 지원 사업, 저소득 청년실업 해소사업, 사회적 기업 경영지원사업과 같은 실업극복 사업들을 수행하고 있다.

<표 II-1> 재단의 주요 연혁

	주요 내용
2003	• 공익법인 ‘(재)실업극복국민재단 함께일하는사회’ 설립(06.23)
2004	• 일자리 만들기 운동본부 출범(32개 시민사회단체연합 참여)
2006	• 계간지 ‘함께 일하는 사회’ 창간호 발간 • 재단 정책연구원 개원
2008	• ‘(재)함께일하는재단’으로 명칭과 CI 변경 • 노동부 사회적 기업가 아카데미 총괄 위탁사업 개시
2010	• KB와 함께하는 청소년꿈터 사업 개시(국민은행) • LH 임대단지 공부방 설립지원 사업 개시(한국토지주택공사)
2011	• 녹색성장분야 예비 사회적 기업 지원 사업 개시(LG전자, LG전자노동조합) • 해외 실직빈곤가정 지원 사업 ‘스마일투게더파트너십’ 프로젝트 개시

주요 내용	
2012	• 대학생 등록금 지원 캠페인 개시(G마켓)
2013	• SE희망씨앗 전파사업 개시(한국수출입은행) • 취약계층 돌봄 서비스 사업 분야 고용안정화사업 협약(한국주택금융공사)
2014	• 사회적기업연대공제기금 발족식 주최 • 함께일하는재단 전자도서관 개관
2015	• 장애인 사회적 경제 아카데미 사업 개시 • 한국전력과 함께하는 ‘협동조합 모델 발굴 및 성장지원사업 개시
2016	• 지구촌사회적기업육성사업‘GSAP’ 성과공유회 개최(KOICA) • 청년니트지원사업 ‘내일(my work) 내일(tomorrow)’ 프로젝트 전개 (서태지매니아기빙서클) • 허그셰어하우스 취업 역량강화사업 개시(주택도시보증공사)

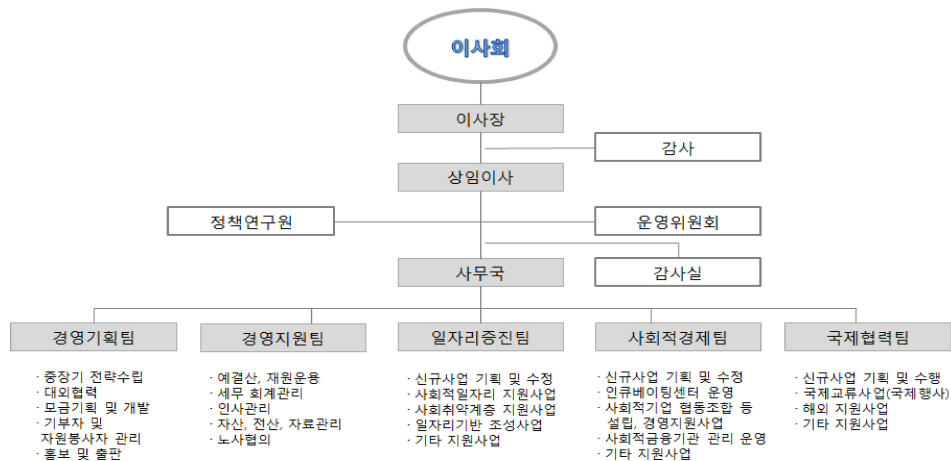
자료: 재단 홈페이지(www.hamkke.org/history)

나. 조직 구성 및 거버넌스

1) 재단의 구성

W재단은 이사회와 운영위원회, 정책연구원, 사무국으로 구성되어 있다. 총 1개의 사무국 아래 5개의 팀이 사업을 수행하고 있다. 5개 팀은 경영기획팀, 경영지원팀, 일자리 증진팀, 사회적경제팀, 국제협력팀으로 구성된다.

[그림 11-1] 함께일하는재단의 구성(2016년 기준)



자료: 2016년 함께일하는재단 연차보고서(2017.5)

재단의 사업은 3개 팀이 전담하고 있는데, 일자리증진팀은 “신규 사업 기획 및 수행, 사회적 일자리 지원 사업, 사회적 취약계층 지원 사업, 일자리기반 조성 사업”, 사회적 경제팀은 “인큐베이팅센터 운영, 사회적 기업협동조합 설립 경영지원 사업, 사회적 금융기관 관리 운영”, 국제협력팀은 “국제 교류 사업, 해외 지원 사업”을 담당한다.

2) 재단의 거버넌스

재단은 이사장과 상임이사, 사무국 체제로 운영된다. 재단 설립 초부터 송월주 원장이 비상임 이사를 맡고 있으며, 상임이사는 사실상 재단 사업을 총괄하는 역할을 담당한다. 이사로는 경총 부회장과 한국노총 위원장이 참여하고 있으며, 학계, 언론계, 시민사회 등 각계 원로들이 포함되어 있다.

<표 11-2> 함께일하는재단의 이사회 구성

이사장	송월주 (전 조계중 총무원장)
상임이사	이세중 (환경재단 이사장)
이사	김영배 (한국경영자총협회 부회장)
이사	김주영 (한국노동조합총연맹 위원장)
이사	김정숙 (세계여성단체협의회 회장)
이사	박인구 (동원그룹 부회장)
이사	박재완 (한반도선진화재단 이사장)
이사	이우희 (에스텍시스템 부회장)
이사	양상무 (한겨레신문 대표이사 사장)
이사	최종태 (서울대학교 경영대학 명예교수)
감사	오 영 (공인회계사, 예일회계법인 회장)
감사	최재황 (미래사회노무권선텩 대표)

이사회가 전체적인 사업 방향과 골격을 담당한다면 운영위원회는 재단의 실제 사업 방향을 결정하는 핵심 기구이다. 운영위원회는 이세중 상임이사가 운영위원장을 맡고 있으며, 총 10명으로 구성되어 있다. 운영위원회 위원은 강희원(경희대학교 교수), 류기정(한국경영자총협회 상무), 민영서(스파크 상임대표), 오혜란(아시아위민브릿지 두런두런 상임이사), 정광호(한국노동조합총연맹 사무1처장), 차희원(이화여자대학교 교수),

최종태(서울대학교 명예교수), 황필규(전 한국기독교교회협의회 국장), 박지영(함께일하는재단 사무국장)이다.

3) 정책연구원

재단은 설립 초기부터 실업 문제에 대한 실효성 있는 지원 사업뿐 아니라 정책적으로도 합리적인 해결 방안을 도출하기 위해 정책 연구의 필요성에 주목해 왔다. 특히 공공 서비스 분야에서 신규 일자리를 창출할 수 있다는 기대 속에 국내에 알려진 사회적 일자리, 사회적기업의 타당성을 검증하고 그 가능성을 확산시키기 위해서는 정책을 연구하고 제안하는 전문 인력의 필요성이 더욱 큰 비중으로 떠오르게 되었다.

2006년 출범한 ‘함께일하는재단 정책연구원’의 설립 목적은 ‘한국 사회의 실업과 고용 창출, 사회적 기업에 대한 대안을 제시하는 한편, 정부와 연구자들의 네트워크를 통한 실질적인 정책’을 개발하는 것이었다. 정책연구원은 각 분야의 권위자들로 연구진³⁾을 구성했음에도 현직에 있는 위원이 대부분이었기 때문에 상시적인 연구에 참여하는 데에는 한계가 있었다. 심도 있는 연구의 수행과 정책연구위원 간의 논의 내용을 효과적으로 수렴하기 위해서는 그에 합당한 전문성을 갖춘 인재를 발굴하여 지속적으로 연구를 수행해 나가야만 했다. 특히 사회적 기업에 대한 연구는 현장에 대한 이해가 풍부한 사람을 필요로 했다. 2008년 이후 연구원은 상근 정책연구원을 확보하여 연구시스템을 강화했다. 정책연구원은 재단의 미션과 사업 방향에 부합하고 국민적 의제(agenda)가 될 수 있는 주요 연구 과제를 선정하고 연구를 수행함으로써 우리 사회에 유효한 정책 대안을 꾸준히 제시하고 있다.

4) 재정운용위원회

재단의 운영 구조 중 특징적인 것은 ‘재정운용위원회’의 운영이다. 이는 재단의 공적 기금을 장기적으로 어떻게 운영하고, 적절하게 투자할 것인가의 방향성을 결정하는 단위이다. 재정위원회에는 류영재(서스틴베스트 대표이사), 문성훈(템피스트투자자문 부사장), 윤천석(미래엔 교육사업본부장)이 참여하고 있다.

3) 초대 정책연구원장으로 당시 단국대학교 경영대학원 최종태 원장을 상임연구위원으로는 재단의 안재웅 상임이사를 각각 선임했다. 연구위원으로는 이광택 국민대 법대교수, 박태주 노동교육원 교수, 허식 중앙대 경제학부 교수, 정선희 기부정보가이드 대표, 장홍근 노동연구원 연구위원, 황기돈 고용정보원 고용정보실장이 발탁됐다.

다. 주요 사업

재단의 사업은 크게 4가지 영역(일자리기반조성, 취업취약계층일자리지원, 사회적 경제 활성화, 국제사업)으로 구분해 볼 수 있다.

1) 일자리 기반조성

재단은 아동·청소년의 자립을 위한 교육훈련과 지역 내 NGO, 기업, 지자체 등의 협력을 통해 고용친화적인 정책 수립과 취약계층의 고용복지 증진을 위한 사회 환경을 만들어 가고 있다. 이를 통해 저소득 여성가장, 중고령 실직 빈곤계층, 청년층, 다문화 여성 등 취업취약계층에게 양질의 일자리를 제공함을 목표로 사업을 추진하고 있다.

□ 빈곤아동·청소년 자립지원사업- ‘라이트어램프’

라이트어램프(Light a Lamp)는 2009년 희망TV SBS를 통해 조성된 개인 기부금을 활용하여 2010년부터 부모의 실직, 빈곤으로 경제적, 사회적, 정서적 어려움을 겪는 국내 아동, 청소년들이 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 돕는 자립지원 사업이다. 취약계층 아동·청소년에게 진로체험, 문화예술 특기적성, 대안적 지지체계 마련을 위한 다양한 프로젝트를 지원했다. <표 II-3>에서 보듯이 아동·청소년 자립지원 7개 기관을 선정하여 총 215명에게 교육의 기회를 제공했다.

<표 II-3> 라이트어램프(Light a Lamp) 선정 아동·청소년 자립지원기관

	기관명	지원인원	사업명
1	(주)채움플러스교육	37명	과학으로 나누go! 꿈 job go!
2	수원시 장애인종합복지관	9명	마을일꾼
3	(사)러빙헨즈	6명	동행
4	주식회사 라온스	59명	행복을 그리는 카투니스타
5	다문화사랑회	15명	중도입국 청소년의 New Dream Step by Step
6	사회적협동조합 함께시작	46명	디딤돌 Project
7	성공회원주나눔의집 햇살지역아동센터	43명	나섬(I-SUM) 프로젝트
합계		215명	

□ 특성화고교 IT희망 키움지원사업

이 사업은 신세계아이앤씨와 함께 진행하는 사업으로 재정적 어려움에 놓인 IT체험 학습 및 전문가 교육을 받지 못했던 특성화고교 9개 동아리에 맞춤형 탐구활동과 멘토링을 지원한 특성화고교생 IT 분야 인재육성사업이다. 동아리별로 지원된 활동비를 통해 학생들은 디자인, 생활 및 게임 어플리케이션, 컴퓨터 및 로봇을 통한 재능기부 활동, VR게임 등 다양한 성과물을 낼 수 있었다. 경민IT고등학교, 덕수고등학교 등 총 101명의 학생들에게 기회가 제공되었다.

□ 지역개발금고

지역개발금고는 사회적기업의 성장을 지원하고 좋은 일자리로 사회적 기업이 지속가능할 수 있도록 자금조달에 어려움을 겪고 있는 일반금융권 및 타 사회적 금융 지원 사업에서 소외된 (예비)사회적 기업을 위한 금융지원 사업이다. 사회적 금융지원뿐만 아니라 경영컨설팅, 교육, 사외이사 참여 등을 통해 긴밀한 파트너십을 만들어 가고 있다.

<표 11-4> 지역개발금고의 지원사업 내용

	기관명	교육인원	사업내용
1	커피창고		100% 아라비카 햇생두를 사용한 신선한 원두커피 제조(북한이탈주민 지원)
2	상상우리	94명	시니어들의 행복한 인생 2막을 위한 멘토링 프로그램 진행, 인큐베이팅 사업, 상상우리 공간(상상캔버스) 플랫폼 사업
3	두루바른사회적협동조합	647명	언어재활치료(언어, 상담심리, 감각통합)를 통한 지역 사회 (원주 및 강원 영서 일대) 내 사회서비스 제공
4	아시아공정무역네트워크	3명	공정무역을 통한 아시아 지역 생산자들의 빈곤 해결 및 국내시장 윤리적 변화모색을 위한 캠페인, 제품판매 및 교육 진행
5	서구웰푸드		결식아동급식과 출장뷔페 사업
합계		744명	

□ 미혼모 자립지원 캠페인

재단은 미혼모와 한부모가족에 대해 우리 사회에 만연한 차별을 개선하기 위해 한국미혼모지원네트워크, 기억발전소, 명랑캠페인, 서울사회복지공동모금회와 함께 인식개선 연극 <나는 엄마입니다> 시즌2를 진행했다. 이번에 진행한 캠페인은 여성 및 모성

보호 정책상 사각지대 또는 이중적 차별의 현실에 놓인 미혼모 가정에 대한 인식 및 제도 개선을 통한 자립기반 마련을 위한 것이다. 또한 미혼 한부모가족 차별방지를 위한 사회협약을 통해 여성 및 모성보호를 위해 함께 힘쓸 것을 약속하였다.

□ 청년응원 캠페인 ‘업 투게더(UP TOGETHER)’

청년응원 캠페인 ‘업 투게더’는 취업난으로 어려움을 겪고 있는 청년들에게 희망의 메시지를 전달하기 위해 기획되었다. 청년층의 유동인구가 많은 거리(홍대, 신촌 등)에서 진행된 캠페인은 청년들이 직접 자신들의 고민을 적은 종이를 쓰레기통에 버리면서 고민을 없애고 응원 메시지가 적힌 커피를 전달하면서 마음으로부터 위로가 될 수 있도록 했다. 이 캠페인에는 1,000명이 넘는 청년들이 서로를 응원하고 격려하면서 본인만의 역경이 아닌 우리의 역경으로 다시 힘을 낼 수 있는 시간을 가졌다.

2) 취업취약계층 일자리지원

재단은 취업취약계층을 위한 다양한 사업을 추진했다. 시니어, 청년, 청소년, 취약계층 등 계층별 지원모델을 설계하고 민간창업 지원 사업을 통해 청년창업가들에게 창업 인큐베이팅 프로그램을 지원함으로써 기업의 지속가능성을 높이고, 청년계층 일자리 창출에도 기여했다. 또한 자본주의 시장구조에서 취약구조를 가진 소공인 및 소기업을 대상으로 창업 액셀레이팅 프로그램을 제공함으로써 기업의 지속가능성과 자립성 제고 및 일자리 창출에도 기여하여 안정적이고 좋은 일자리를 만들기 위해 애쓰고 있다.

□ 청년 니트 지원 사업 ‘내일 내일’ 프로젝트

‘내일(my work) 내일(tomorrow)’ 프로젝트는 탈학교 비활동 청소년 및 사회 밖 청년(NEET)을 대상으로 문화, 일 체험 프로그램 및 멘토링을 지원하는 사회적 증진 프로그램이다. 마땅한 소속 없이 집 안에 머무르는 시간이 길어져 아무것도 하지 않고 아무도 만나지 않는 무기력 상태에 빠진 청년들을 위한 음악, 요리 프로그램 등을 제공하여, 프로그램에 참여하는 기간 동안 다시 새로운 활동을 시작할 수 있는 마음의 에너지를 줄 수 있도록 했다.

청년멘토와 친밀한 관계형성을 바탕으로 주 3회 음악, 요리, CA활동 등의 다양한 프로그램을 통해 니트 청년들의 사회적 관계망 형성에 기여하였고 총 5명을 선정해 36회의 프로그램을 진행하였다.

□ 민간창업지원기관 협력연계사업

소셜테크 벤처인큐베이팅 프로그램은 서울시의 민간창업지원기관 협력연계사업으로 우수 창업기업을 육성하기 위한 맞춤형 창업지원 프로그램이다. 청년 창업자와 창업 기업 총 10팀을 선정하여 기업별 교육, 멘토링, 시제품 제작, 지식재산권 등록, CI/BI 브랜딩, 마케팅, 사무공간 지원 등의 서비스를 제공했다. 사업 후반부에는 네트워킹데이와 데모데이를 진행함으로써 외부 자원 연계의 기회를 제공하고 사업기간 동안 성과가 우수한 기업들에게는 총 1천만 원의 상금을 지원하는 등 청년층 창업 활성화에 기여하고 있다.

□ 시니어케어매니저 양성 및 활동 지원

유한김벌리의 시니어일자리기금으로 운용되는 시니어케어매니저 양성 및 활동지원 사업은 대기업의 자원을 소기업 및 지역사회와 공유하며 사회문제 해결과 함께 비즈니스 가치를 창출하는 ‘공유가치창출(CSV, Creating Social Value)’ 프로그램이다. 시니어 건강 및 인지활동 전문가를 육성해 요양시설 및 주야간 보호시설을 이용하는 시니어들을 대상으로 건강, 위생 및 인지활동 프로그램을 제공한다. 이를 통해 고령화 시대 연륜과 경력, 왕성한 활동력을 갖춘 ‘액티브 시니어’들의 적극적인 경제활동과 사회활동을 지원하여 시니어들이 일자리를 통해 활력을 찾고 시니어산업이 촉진될 수 있도록 한다.

만 55세 이상 노인시설 근무, 자원봉사 경험자를 대상으로 총 50명을 선발, 기본교육을 지원했으며, 심사를 통해 최종 33명의 시니어케어매니저가 76개의 노인복지시설에서 시니어들을 대상으로 인지활동 지도자 교육 및 활동을 실시했다. 이를 통해 시니어 인지활동 강사 양성 프로그램을 지원하여 새로운 일자리 모델로 정착할 수 있도록 했다.

□ 양천구 항공기소음대책지역 소공인 협업화 지원사업

이 사업은 양천구 항공기소음대책지역의 소공인 사업조직을 지원하여 관련 사업자 및 종사자들의 일터 및 삶의 질을 개선하고자 기획되었다. 양천가방협동조합은 1960년대부터 양천구에서 가방제조를 시작했는데 저렴한 인건비를 찾아 기업들이 해외로 진출하면서 IMF이후 일거리가 급속도로 줄어들었고, 이곳에 남아있는 사람들은 나이가 들어 이직이 어려운 여건에서 일을 하고 있다. 이에 조합의 사업 활성화 및 지속가능한 운영모델을 정립하고 독자적인 브랜드와 디자인을 개발하기 위해 양천구에서 비행기소음 피해 지역을 대상으로 판로개척 사업을 지원해왔다. 2016년에는 소공인 사업조직의 활성화 및 지속가능한 운영모델 정립, 독자 브랜드 개발, 디자인개발, 판로개척, 홍보역량 강화를 위한 지원이 이루어졌다.

3) 사회적 경제 활성화

재단은 대안적인 고용 모델로 정착되어 가고 있는 사회적 기업 및 협동조합 등 사회적 경제의 생태계가 안정적으로 구축되고 활성화될 수 있도록 지원하고 있다. 다양한 사회적 자원을 통해 사회적경제의 지속가능한 성장을 지원하고 사회적 기업(기업가)을 발굴 및 육성하여 다양한 사회문제를 해결하며 청년실업 문제를 해소하는 데 기여하고 있다.

□ 사회적 기업가 육성사업

사회적 기업가 육성사업은 사회적 기업가로서의 자질과 창업 의지를 가진 이들을 대상으로 사회적 기업 창업의 전 과정을 지원하는 사업이다. 함께일하는재단은 사회적 문제 해결을 목표로 하는 창업 팀을 대상으로 목표와 전략을 설정하고, 실행-개선-성과관리 프로세스를 통해 비즈니스 모델의 가치를 높인다. 이를 위해 밀착형 멘토링을 운영하고, 업종별 사업모델 구체화 및 이슈 해결을 위해 경영 전문멘토, 분야별 특화 전문멘토, 사회적 기업가 전문멘토가 유기적으로 결합해 창업 팀의 역량을 강화한다. 함께일하는재단은 창업에 특화된 소셜벤처인큐베이팅 양천센터를 운영하고 있으며, 30개 신규 창업 팀을 발굴해 창업공간, 사업비, 멘토링, 교육, 자원연계를 통해 창업팀의 성장기 진입을 지원하고 있다.

<표 11-5> 소셜벤처인큐베이팅 센터의 신규 창업팀

	기관명	사업내용
1	매드맵(MADMADP)	시민과 지역 주민이 함께 만드는 도시 공공 디자인
2	해피에이징	낙상사고 예방을 위한 위험 진단 및 교육, 보조용품 판매
3	오방색	전통 단청 문양 대중화를 위한 문화상품 개발 및 교육
4	책친구협동조합	독서문화프로그램을 개발, 보급하는 작가들의 플랫폼
5	아토피스타	아토피 피부염 환자를 위한 맞춤 식단 식재료 꾸러미 사업
6	움직컴퍼니	기부와 경매가 결합된 홍보 플랫폼
7	PreDecub	중증장애인들을 위한 수면보조기구 개발
8	크리에이트립	지역 관광 및 상권 활성화를 위한 로컬 여행코스 플랫폼
9	너랑(Neorang)	청소년의 성장을 돕는 청소년 교육 플랫폼
10	칠링키친	사회취약계층 대상 푸드트럭 창업 인큐베이팅

	기관명	사업내용
11	업드림코리아	캄보디아 빈민가 아이들을 돕는 디자이너 패션 브랜드
12	캠브릿지	사회문제를 해결하는 소셜 임팩트 게임 개발
13	마마폼	장애인과 요양세대 부모를 위한 기능성 멀티 트레이 제작
14	쓸모연구소	버려지는 가구를 재활용해 반려동물 가구 제작
15	바이키	스마트 자전거 자물쇠를 이용한 자전거 공유 플랫폼
16	위넥스트	사람과 사람을 이어주는 직거래 이사 어플
17	양천나눔교육	사회적 협동조합 마을 역량을 발굴하여 관, 학이 함께하는 마을 교육
18	NULL-TEA	위기청소년 인식개선을 위한 사회공헌 게임 제작 판매
19	팝업놀이터	버려지는 도서를 활용한 팝업북 만들기, 놀이 프로그램
20	나눔영어	청년을 위한 공정영어 교육서비스
21	아트립	문화와 지역의 가치를 창출하는 아트 관광 큐레이팅
22	(주)바이엔	환경측정장비와 웨어러블을 결합한 안전관리 시스템
23	비더브릿지 (Be The Bridge)	청소년 눈높이에 맞춘 대학학과 수업 동영상 서비스
24	난쟁이캠퍼스	지역기반 청소년 직업 및 진로체험 프로그램
25	허스토리(herstory)	여성의 목소리를 담은 생애사 기반 자서전 출판 및 교육
26	드라이드로잉	소상공인을 위한 브랜딩 디자인 컨설팅
27	공감트리	목공방을 통한 가구, 소품 제작 및 저소득층 가구 지원
28	나인에이엠	클라우드 펀딩을 이용한 공연기획 및 티켓판매 플랫폼
29	모나콘	소아암 환우를 위한 신개념 기부 콘서트
30	핑핑	소상공인 및 사회적 기업을 위한 온라인 홍보 서비스

에너지절약 민간단체 협력사업

한국에너지공단과 하나투어의 기금지원으로 친환경 사회적기업들과 함께 걷기 캠페인 운영을 통한 에너지 절약 인식 확대 및 에코희망여행을 통한 환경문제 해결 솔루션 발굴을 위해 마련되었다. 이 프로젝트를 통해 성장기 사회적기업은 환경을 주제로 캠페인 사업을 운영할 수 있게 되었으며, 22명의 사회적 기업가들에게는 해외연수 기회가 제공되었다. 9개월에 걸친 프로젝트가 진행되어 총 14개 친환경 사회적기업의 사업수행 능력이 한층 강화될 수 있었다.

□ 사회적기업 IT기기 지원사업

삼성SDS 사회적기업 ICT 지원사업은 국내 사회적경제 조직을 대상으로 IT기기, 전문 IT 인프라구축, 디지털 마케팅 교육을 제공하는 사업이다. 기업의 현황 진단과 니즈 파악을 위해 맞춤형ICT 컨설팅과 방문 점검을 실시함으로써 사회적기업의 업무 효율성을 증진시키고, 상품과 서비스의 경쟁력을 강화한다. 예비 사회적 기업 및 인증 사회적 기업, 사회적 협동조합 가운데 총 15개 기관을 선정하여 사무용IT 기기 지원, 디지털 마케팅 교육 지원, 전문 IT 인프라를 지원하였으며 162명에게 혜택을 제공하였다.

□ 협동조합 모델 발굴 및 지원 사업

함께일하는재단은 2012년부터 한국전력공사와 함께 우리나라 경제사회의 환경에 맞는 사회적기업 및 협동조합 지원 사업 진행해오고 있다. 설립 초기 소규모 협동조합을 대상으로 사업비 지원 및 컨설팅, 교육, 네트워킹 지원을 함께 병행하여 협동조합의 자립을 지원하고 있다.

이 사업은 소상공인, 청년, 시니어, 경력단절여성, 다문화가정을 포함한 신 사회 구성원 등이 중심이 되어 스스로의 일자리 창출 및 소득향상에 기여할 수 있는 협동조합 모델을 발굴, 자금 확보를 통해 비즈니스를 더욱 공고히 하고자 하는 협동조합에 사업비 대부 및 자원연계를 통해 비즈니스성공 가능성을 제고하고 협동조합 네트워크 구축에 힘썼다. 협동조합 모델 발굴 및 지원사업을 통해 2012년부터 현재까지 총 31개 기업을 지원했으며, 2016년에는 총 4개 기업을 지원하였다.

4) 국제협력사업

해외 선진사례 습득과 한국의 사회적 기업 모델을 국제사회에 소개하는 등 국제적·사회적 기업네트워크 구축과 활성화에 기여함을 목적으로 한다. 아시아 사회적기업가 간 네트워크 기반을 마련하고 해외교류 증대를 위해 국내외 리더들이 한자리에 모이는 국제대회인 ‘아시아사회적기업활동가대회(ASES)’를 개최한다. 권위 있는 사회적기업 국제행사인 ‘사회적기업월드포럼(Social Enterprise World Forum 2014)’을 아시아 최초로 개최하였으며, 조직위원회 일원으로 매년 활동하고 있다. 이외에도 사회적기업 생태계 육성과 차세대 리더 양성을 목적으로 꾸준히 국제교류 및 역량강화 프로그램에 참여하고 있다.

□ 해외빈곤 아동·가정지원사업- ‘스마일투게더파트너십’

스마일투게더파트너십(Smile Together Partnership)은 개발도상국 사회적기업 설립·운영지원 프로그램으로 해외 빈곤아동 문제 해결을 위해 지역사회를 개발하고 아동의 보호자에게 일자리를 제공하여 안정적인 삶을 살아갈 수 있도록 도와주며, 빈곤아동에게는 교육, 급식, 보건서비스를 직접 지원하는 사업이다. 희망TV SBS 개인기부자들의 후원으로 2011년 시작된 본 프로그램은 매년 새로운 파트너 발굴을 통해 일자리 창출과 더불어, 개발도상국의 빈곤, 기아, 장애, 교육 부족, 차별 등 사회적 문제를 함께 해결해 나가고 있다. 2016년에는 와카미(과테말라), 스파우츠오브워터(우간다), 티모르게이터쿠키(동티모르), 엘다니핸드메이드카페(카자흐스탄), 익텡유기농농장(필리핀), (주)트립티네팔(네팔), 굿 핸드즈 소셜엔터프라이즈(네팔), 해피팜(필리핀) 등 8개 기관을 지원하여 총 128명이 일자리를 얻었으며 1,864명의 부양가족이 안정적인 삶을 살 수 있게 되었다. 2017년에는 자바라(인도네시아), HRDF(인도), 더프라미스미안마(미얀마), 고엘공동체(캄보디아), 떠해(베트남), 체리백(우간다)을 신규 파트너로 선정하여 지원할 계획이다. 2011년 스마일투게더파트너십 사업 이후 W재단은 총 12개국 22개 기관을 지원해 왔으며 이를 통해 1,442명이 고용되어 7,304명의 가족구성원을 부양할 수 있게 되었다.

□ 지구촌사회적기업 육성사업

지구촌사회적기업 육성사업(GSAP)은 개발도상국 사회적기업을 엑셀러레이팅하는 사업이다. 개발도상국 사회적 기업 현지국가 멘토링 기관 연계 및 전문컨설팅을 통해 성장, 발전시키는 업무를 한다. 지구촌 사회적 기업 육성이라는 목표 하에 현지 국가 컨설팅 역량을 현지 사회적 기업 접목시켜 6개 기관의 사회적 기업 성장을 지원하였다.

□ 국제교류

국내외 다양한 사회적 자원을 연결하고 사회적 임팩트를 확산하는 목표를 가지고 정부, 기업, 사회적기업, 시민사회와의 네트워크 구축을 통해 국가별 특성과 활동내역을 공유하고 개발협력연대(KOICA DAK), 시티넷(CityNET) 등 네트워크를 통해 자원을 연계하고 있다. 홍콩에서 열린 사회적기업월드포럼(SEWF)에 조직위원회 기관 자격으로 참가하여 한국 사회적기업의 위상을 공고히 하였다. 또한 한국의 사회적기업과 정부 주도의 지원생태계 조성 경험을 소개하고 세계 여러 나라 사례와 비교하며 세계 사회적기업의 트렌드를 파악하였다. 2016년 다양한 기관이 재단을 방문해 사회적기업 지원 관련 연구 및 해외 협력사업 가능성을 타진했다.

라. 재정 운영

재정운영 현황은 아래 표 II-6과 같다.

<표 II-6> 함께일하는 재단 재무제표

(단위: 원)

과목	제 14(당)기 금액		제 13(전)기 금액	
자 산				
1. 유동자산		40,398,725,993		41,591,345,218
1) 당좌자산		40,398,725,993		41,591,345,218
현금 및 현금성자산	7,620,166,120		8,360,097,841	
단기금융상품	31,880,000,000		31,880,000,000	
미수수익	248,764,795		283,654,082	
미수금	113,052,871		152,625,652	
대손충당금	(20,670,000)		(26,670,000)	
선급금	-		1,350,000	
선급비용	969,224		1,023,732	
부가세대급금	481,360		509,924	
유동성장기대여금	576,723,675		1,323,219,296	
대손충당금	(20,762,052)		(384,465,309)	
2. 비유동자산		4,517,323,940		4,760,401,393
1) 유형자산		3,829,911,120		3,887,019,042
토지	2,830,021,622		2,830,021,622	
건물	1,390,671,178		1,390,671,178	
감가상각누계액	(431,687,306)		(396,920,577)	
구축물	24,513,882		24,513,882	
감가상각누계액	(7,414,594)		(6,801,947)	
차량운반구	60,888,910		60,888,910	
감가상각누계액	(60,886,911)		(60,886,911)	
비품	111,717,294		106,833,694	
감가상각누계액	(95,685,389)		(87,902,092)	
시설장치	528,197,067		528,197,067	
감가상각누계액	(520,662,133)		(501,833,284)	
기타자산	237,500		237,500	

과목	제 14(당)기 금액		제 13(전)기 금액	
2) 무형자산		15,243,697		24,372,977
소프트웨어	15,243,697		24,372,977	
3) 기타비유동자산		672,169,123		849,009,374
장기대여금	1,057,564,693		876,913,027	
대손충당금	(392,395,570)		(34,903,653)	
기타보증금	7,000,000		7,000,000	
자산 총계		44,916,049,933		46,351,746,611
부 채				
1. 유동부채		390,449,921		785,922,448
미지급금	11,044,612		7,235,592	
예수금	36,504,224		17,666,475	
선수금	102,344,396		102,393,116	
예수보증금	5,500		5,500	
부가세예수금	3,328,116		3,291,301	
유동성장기예수금	237,223,073		655,330,464	
2. 비유동부채		929,322,198		1,056,599,742
퇴직급여충당부채	357,520,487		387,028,593	
장기예수금	491,801,711		589,571,149	
임대보증금	80,000,000		80,000,000	
부채 총계		1,319,772,119		1,842,522,190
자 본				
1. 기본금		44,905,390,858		44,905,390,858
기본재산	36,000,000,000		36,000,000,000	
보통재산	8,905,390,858		8,905,390,858	
2. 기타포괄손익누계액				
매도가능증권평가손익		-		-
3. 결손금		1,309,113,044		396,166,437
미처리결손금	(1,309,113,044)		(396,166,437)	
자본총계		43,596,277,814		44,509,224,421
부채와 자본총계		44,916,049,933		46,351,746,611

자료: 2016년 함께 일하는 재단 연차보고서(2017.5)

마. 요약 및 함의

W재단의 뿌리는 외환위기 당시 국민의 성금으로 모아진 민간이 주도하는 최대 규모의 실업대책기구인 '실업극복국민운동위원회'였다. 당시 1천억 원으로 각종 실업대책 사업 및 430만 명의 실직자 긴급구호와 실직자 가정의 생활안정 지원 사업을 펼쳤다.

2003년 노동부 인가 공익법인 (재)실업극복국민재단 함께일하는사회를 설립하였는데, 그 이유는 장기 구조화되는 실업환경에 대응하기 위함이었다. 2008년 (재)함께일하는 재단으로 명칭을 변경하여 현재에 이르고 있다.

W재단은 400여억 원의 풍부한 자원, 민간기업과의 활발한 네트워킹 사업을 통해 국가와 지방자치단체의 손길이 미치지 못하는 한국 사회의 빈곤 및 실업 문제 해결에 대한 풍부한 사업과 활동을 전개 해 왔다. 또한 국내뿐 아니라 활발한 국제교류 및 협력 사업을 통해 재단 활동을 왕성하게 펼쳐나가고 있다.

본 사례의 몇 가지 시사점은 다음과 같다.

첫째, 재단 설립 초기 사업을 위한 기본 기금을 마련해 출발하였지만, 이후 재단의 기금 마련은 상당한 어려움에 봉착해 있다. 따라서 현재 대다수 사업은 민간기업과 네트워킹을 통해 이루어지고 있고, 재단 독자적 사업은 취약하다고 평가할 수 있다. 재단 운영을 위한 안정적인 기금 마련 방안 및 지속성이 향후 사업의 관건이라 할 수 있다. 특히 저금리 환경은 기금 활용의 제약 조건이다.

둘째, 다양한 활동은 오랜 기간 축적된 경험 및 네트워킹이 만들어낸 결과물이다. 재단 설립 초기 큰 사업이 아니라 내실 있고 실속 있는 사업이 추진될 때 지속성이 담보될 수 있을 것이다. 특히 이를 위해서는 풍부한 사업 경험이 있는 전문 인력의 충원 및 배치가 관건이다.

셋째, 재정운영위원회를 통한 재정 관리의 효과성을 높인 점이다. 400억 원의 기금을 관리하고 투자하여 일정한 수익을 확보하는 것은 재단 운영의 핵심이라 할 수 있다. 민간재단의 경우 소수의 상근자나 이사들이 이를 전담하는 것은 대단히 어려운 일이다. 이런 점에서 조직의 기본 골격을 뒷받침하는 재정운영위원회는 재정의 장기 전망 및 추세를 진단하고 이를 뒷받침하는 역할을 담당한다 할 것이다.

2. 노사발전재단

가. 재단의 개요

2006년 11월 30일 고용노동부, 노사정위원회, 한국노총, 한국경총은 우리나라 노사관계의 발전을 위하여 자발적 출연 및 정부 예산을 통해 노사발전재단을 설립·운영하기로 합의하였다. 당시 합의문에는 △이사회는 노사동수로 구성 △노사가 공동으로 수행하는 것이 효율적이며 노사의 자율협력을 촉진할 수 있는 사업 수행(취업알선·전직지원·인적자원개발, 중소기업 비정규직 등 취약계층 복지지원, 노사공동교육, 노사관계와 노동시장에 관한 조사연구 및 컨설팅 등) 등이 담겼다. 이를 근거로 2007년 5월 9일 노사발전재단이 공식 출범했다.

하지만 재단은 출발 초부터 사업 추진에 어려움을 겪을 수밖에 없었다. 출범 당시 운영 자금에 대해 노사가 자발적으로 출연하고 정부가 예산지원하기로 하였으나 노사 모두 출연을 하지 않고 정부의 예산 지원만 기대하였다.

결과적으로 노사발전재단은 설립 초기 목표와는 달리 노사 주도의 재단이 아닌 정부(고용노동부)의 위탁사업에 매몰된 기타공공기관의 위상으로 활동하고 있다. 현재 재단 운영에 관한 대다수 내용은 2010년 5월25일에 제정 시행된 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 명시되어 있다. 2011년 3월21일, 노사발전재단, 국제노동협력원, 노사공동고용지원 사업장이 노사발전재단으로 통합하였고, 2014년 9월6일 국제노동센터를 신설하였다.

<표 11-7> 노사발전재단 출범 과정

일시	내용
2006. 11. 30	노사주도의 정책사업 추진 및 재단 설립 합의 (고용노동부, 노사정위원회, 한국노총, 한국경총)
2007. 4. 5	노사발전재단 설립(제1회 이사회 개최)
2007. 5. 9	노사발전재단 사무국 개설
2010. 5. 25	「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 시행
2011. 3. 21	노사발전재단, 국제노동협력원, 노사공동전직지원센터 통합
2014. 9. 16	국제노동센터 신설

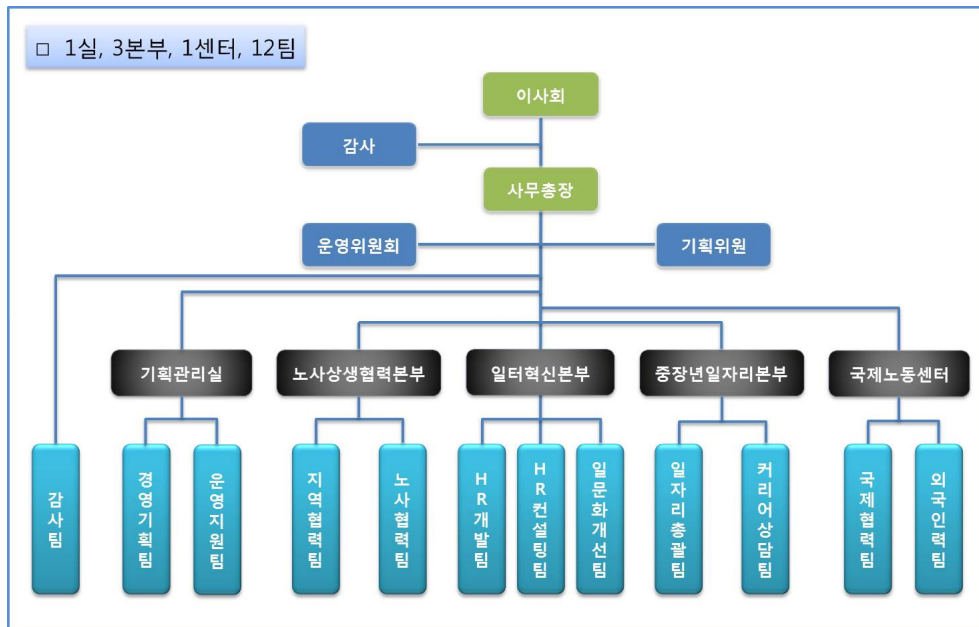
나. 조직 구성 및 거버넌스

1) 조직 구성

노사발전재단은 1실 3본부, 1센터 12팀으로 구성되어 있다. 사무총장이 재단의 대내외적인 책임을 맡고 있으며, 기획관리실이 내부 운영 및 살림 그리고 사업부서는 '노사상생협력본부, 일터혁신본부, 중장년일자리본부' 등 3본부체제이다. 국제노동센터는 국제협력팀과 외국인력팀으로 구성되어 있다.

재단의 인력은 2017년 4월 기준 총 288명이고 이중 정원은 190명, 정원 외 무기계약직 및 기간제근로자는 총 98명이다.

[그림 11-2] 노사발전재단 조직도



2) 거버넌스

노사발전재단의 최고 의사결정기구인 이사회로 총 15명(상임 1명, 비상임 14명)으로 구성되어 있다. 감사는 총 2명으로 비상임인데, 이인상(공공연맹 위원장)과 박복규 회장(전국교통단체총연합회 회장)이 맡고 있다.

<표 II-8> 노사발전재단의 이사회 구성

	직위	성명	소속 및 직책
1	대표 이사장	박인상	노사발전재단 대표이사장
2	공동 이사장	김주영	한국노동조합총연맹 위원장
3	공동 이사장	박병원	한국경영자총협회 회장
4	이사	○○○	고용노동부 차관
5	이사	최두환	한국노동조합총연맹 부위원장
6	이사	김만재	전국금속노동조합연맹 위원장
7	이사	이병균	한국노동조합총연맹 사무총장
8	이사	이대규	전국연합노동조합연맹 위원장
9	이사	김영배	한국경영자총협회 부회장
10	이사	이동근	대한상공회의소 부회장
11	이사	안현호	한국무역협회 부회장
12	이사	송재희	중소기업중앙회 부회장
13	이사	박준성	성신여자대학교 교수
14	이사	○○○	노사정위원회 상임위원
15	이사(사무총장)	이정식	노사발전재단 사무총장

다. 주요 사업

재단의 사업을 각 본부별로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

1) 노사상생협력본부

노사상생플러스(+)교육 사업

이 사업은 “노사가 고용·노동 현안 및 이슈에 능동적으로 대처하고, 합리적 노사관계를 도모할 수 있도록 중립적인 노사관계 교육 실시”를 목적으로 하는데, ‘노사상생협력 교육사업’과 ‘일가양득확산교육사업’으로 구분된다. 교육별 교육 수료생 현황 및 특징은 <표 II-9>, <표 II-10>과 같다.

<표 11-9> 노사상생플러스 교육 실적 및 목표

구분(사업명)	2015년도(실적/목표)	2016년도(실적/목표)	2017년(목표)
노사상생협력교육사업	2,275명 / 2,000명	2,191명 / 2,000명	2,000명
일가양득확산교육사업	508명 / 400명	598명 / 500명	500명

<표 11-10> 노사상생플러스 교육 실적 세부 사항

구분	규모	수료인원(명)
노사상생협력교육	중소기업	1,050
	대기업	548
	공공기관	593
	소 계	2,191
일가양득확산교육 (WLB어드바이저 양성과정)	중소기업	125
	대기업	45
	공공기관	136
	소 계	306
일가양득확산교육 (CEO 대학특강)	각 기업 CEO	292
	소 계	292

□ 노사파트너십프로그램지원사업

동 프로그램은 2011년부터 실시된 것으로 ‘노사 공동으로 수행하는 노사파트너십 프로그램에 대한 재정지원을 통하여 기업·업종단위 대화와 상생의 노사문화 구축에 기여’함을 목적으로 하고 있다. 과거 고용노동부가 주관했던 사업이었으나 노사발전재단으로 이관되어 실시되고 있다. 소요 예산은 매년 축소되어 2017년의 경우 26억 6천만 수준이다. 2016년 기준 대기업(12개소), 중소기업(56개소), 공공부문(21개소), 단체사업장(12개소) 참여하고 있다.

<표 11-11> 노사파트너십프로그램지원사업 예산액

(단위: 천원)

구분	2015년	2016년	2017년
노사파트너십 프로그램지원사업	3,130,000	2,674,000	2,673,000

□ 노사관계 전문가 육성사업

이 교육과정은 ‘대화와 상생의 노사관계를 선도할 수 있는 전문가를 양성하여 미래창조형 노사관계 실현을 위한 인적 인프라 조성’과 ‘전문 교육기관을 통해 노동조합 간부, 기업 인사·노무담당자 등의 노사관계 인식 제고 및 갈등 해결 역량 강화를 위한 교육 실시’를 목표로 한다. 2016년에는 고려대(30명), 한국경제신문(28명), (사)한국고용복지센터(30명), 한경대(30명), 한남대(30명), 경북대(23명), 부산대(30명), 전북대(30명) 등 총 231명이 교육 수료하였다.

□ 지역노사민정협력활성화사업

이 사업은 ‘지역노사민정협의회에 대한 고용노동부 지원 사업의 원활한 수행 지원을 통해 지역 노사관계 안정 및 일자리창출 등 지역경제 활성화 도모’를 목적으로 실시된다. 2015년 실적을 보면 ‘평가항목 개선을 통한 지자체 행정부담 감소, 평가절차 개선(1인 현장실사→평가위원 전체 참여 인터뷰 심사) 통한 평가 공정성·신뢰성 확보, 권역별 워크숍, 자문위원 회의 및 평가결과 피드백 간담회 등 노사민정 간 소통강화 등’이다.

<표 11-12> 지역노사민정협력활성화사업 결산

(단위: 천원)

구분	2015년	2016년	2017년
운영지원	47,800	34,800	40,000
촉진컨설팅	36,000	-	-
권역별 워크숍	-	19,800	33,000
조사용역	40,000	-	-
연구평가용역	80,000	60,000	60,000
합계	203,800	114,600	133,000

2) 일터혁신본부

□ 일터혁신 컨설팅 지원사업

이 사업은 “노사파트너십을 기반으로 근로자의 역량을 배양하고 참여를 촉진시키는 고성과 작업 관행을 체계적인 방식으로 활용함으로써 기업의 생산성과 품질을 향상시키고 근로자 삶의 질 개선”을 목표로 한다.

컨설팅 대상 사업장의 기준은 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장이면 가능하다. 다만 1,000명 이상 사업장은 컨설팅 비용의 30% 자부담하여야 하며, 비정규직 고용구조개선 영역은 중소기업(고용보험법시행령 제12조제1항), 일가정양립 영역은 500인 미만 사업장에 한하여 지원한다. 2016년 실적과 계획을 보면 컨설팅 부문은 188개소(323영역)/182개소(298영역)이다.

<표 II-13> 일터혁신 컨설팅 지원사업 실적

컨설팅사업	컨설팅 영역('16)	2015년도 (실적/목표)	2016년도 (실적/목표)	2017년도 (목표)
내 일 희망 일터혁신 (임직·장시간)	임금체계	465개/460개	181개/158개	-/37
	평가체계			
	장시간근로개선		37개/37개	-/17
고성과근무체계 개선	평생학습체계	30개/30개	4개/4개	/15
	노사파트너십 구축		4개/3개	
	작업조직·작업환경 개선		4개/4개	
중소기업고용구조개선	비정규직고용구조개선	110개/108개	40개/39개	-/19
시간선택제일자리	시간선택제일자리	(전문) 175개 /170개 (기초) 201개 /200개	53개/53개	-30
-	일가정양립	-	-	-/27
-	장년고용안정	-	60개/60개	-/37

□ 차별없는일터지원단 운영사업

이 사업은 기업의 고용차별개선을 점검하고 비정규직근로자에 대한 고용 상 불합한 차별을 예방·개선할 수 있도록 유도하는 것을 목적으로 한다. 2017년의 중점 추진방향을 보면 “고용차별 개선 및 예방을 위한 지원활동을 통해 비정규직 고용차별 해소의 주요 성과를 달성하고 사업의 효과성 강화를 위해 ①사업장의 고용차별 진단 및 개선지원, ②근로자와 사업주 대상의 고용차별예방교육 및 고용차별 상담지원, ③지역사회 내 고용차별 인식 및 문화개선을 위한 홍보 활동” 등이다.

지난 3년 동안의 사업 실적 및 목표는 <표 II-14>와 같다. 2016년 기준 실적을 보면 먼저, 차별개선은 지방노동관서와 협업하여 선정된 534개소 비정규직다수고용사업장

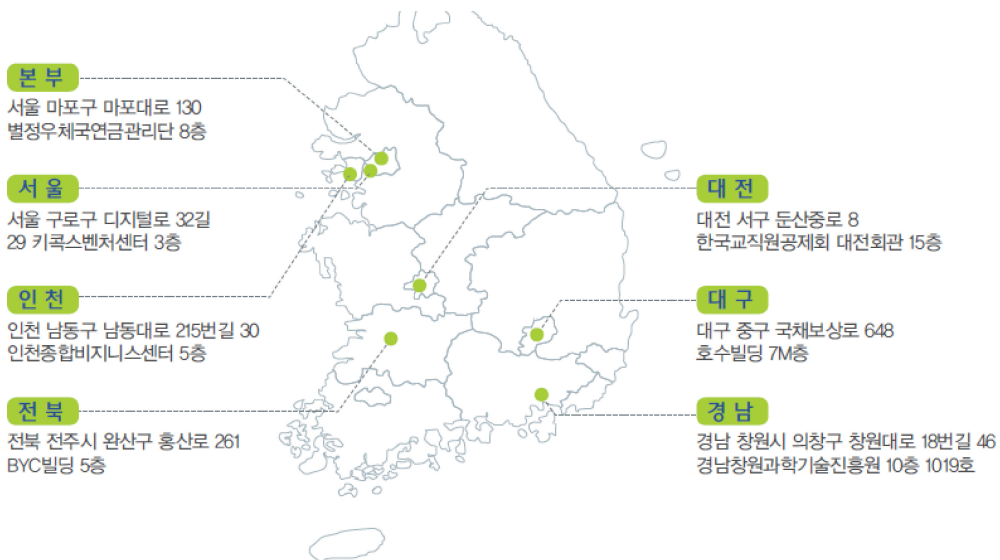
을 대상으로 차별 진단을 실시하고 차별을 개선할 수 있도록 347개소에 대한 진단결과 보고서 작성 및 개선지원 활동 실시(252개소 사업장이 개선이행 함)하였다. 둘째, 차별 예방 교육은 5,911명의 사업주 및 근로자, 인사담당자를 대상으로 차별개선사업에 대한 사업 설명 및 고용차별예방을 위한 방문 및 집체 교육을 실시하였다. 셋째, 차별예방 상담은 방문, 온라인, 전화, 이동 상담 등을 통하여 623회에 걸쳐 비정규직근로자 등에게 차별 처우 개선 방법 및 권리구제 등에 대한 상담 지원 활동 실시하였다.

<표 II-14> 차별 없는 일터지원단 실적

구분		2015년도(실적/목표)	2016년도(실적/목표)	2017년(목표)	
차별 개선	진단	1,294개소/1,200개소	534개소/480개소	진단	480개소
	지원	321개소/300개소	347개소/300개소	개선지원을	80%
	이행	79개소/60개소	252개소/210개소	개선이행을	80%
차별 예방	교육	12,937명/10,800명	5,911명/3,600명	3,600명	
	상담	1,214명/1,080명	623회/600회	-	

이를 위해 [그림 II-3]과 같은 지역센터(사무소)를 운영하고 있다.

[그림 II-3] 차별없는일터지원단 지역센터 운영 현황



□ 적극적 고용개선조치제도 지원 사업

이 사업은 성별에 따른 고용차별 해소 및 남녀고용평등 기업문화 확산을 통한 기업 내 여성고용환경 개선 및 여성고용 촉진 유도를 목적으로 한다. 사업의 대상은 상시근로자 500인 이상 사업장의 사업주 및 공공기관의 장이나, 해당 사업장의 인사부서장 및 인사담당자들이다.

2017년 중점 추진방향을 보면 “남녀근로자현황 허위기재사항 정정요청 프로세스 구축”으로 대상기업의 남녀근로자 현황 허위 및 오작성에 대한 모니터링을 위해 증빙자료 제출 의무화 및 관련 내용 검토 실시한다. 다음으로 “일문화개선 통합지원서비스 내실화”로 진단지표 개선, 실행단계 추가, 지원개소 수 증대를 통해 지원 서비스의 질적 제고 도모 등이다. 2017년 기준 사업비는 6억 9천 3백만 원이다.

3) 중장년일자리본부

□ 중장년일자리희망센터 운영사업

이 사업은 “고령화의 급속한 진전에 따른 베이비부머 대량 퇴직 등 장년 고용 불안에 대처하기 위해 재취업 및 창업에 대한 전직지원 서비스를 제공하여 개인의 신속한 이·전직(轉職)을 도모”를 목적으로 한다.

2016년 사업실적을 보면 취업인원은 총 20,267명(서울 5,901명, 인천·경기: 3,068명, 부산·대구·울산: 6,603명, 광주·전북: 1,913명, 충청·강원·제주: 2,782명)이고, 기업규모별 전직스쿨 참여인원은 총 4,510명이다. 근로자 수로 보면 100인 미만(236명), 300인 미만(302명), 300인 이상(1,581명), 공공(2,391명)이다.

□ 장년나침반사업(생애설계프로그램)

이 사업은 “생애설계서비스를 통하여 장년에 진입하는 근로자가 길어진 기대여명을 고려하여 스스로 생애경력을 설계하고 인생후반부 준비 등 중장년근로자의 생애경력설계를 위한 능력 향상”이 목적이다. 2016년 사업실적을 보면 서비스인원은 총 12,576명(남성 9,374명, 여성 3,202명)이고, 연령별로 보면, 45세미만이 804명, 45~49세가 2,594명, 50세~59세가 7,540명, 60세 이상이 1,638명이다. 기업규모별로 보면 300인 미만이 2,992명, 1,000인~300인 이상이 1,948명, 1,000인 이상이 3,835명이다. 2017년 사업 목표는 생애설계서비스 대상(구직자 포함) 및 연령(45세 이상 → 40세 이상) 확대에 따른 목표 인원의 증원이다.

4) 국제교류협력 지원사업

□ 노동분야 국제교류협력 지원사업

이 사업은 “국제노동개발협력 활성화를 통한 한국 노사관계 대외 신인도 향상과 국내외 노사관계 인프라 확대”를 목적으로 하며, 대상 국가는 “우리기업의 진출이 활발한 국가 중 노동분야 교류협력이 필요한 국가, 해외진출 우리기업(예정기업 포함, 중소기업 위주), 국내 외국인투자기업 및 외국인투자기업 협의체” 등이다. 지난 3년 동안의 주요 활동 내용을 보면 다음과 같다.

<표 11-15> 노동분야 국제교류협력지원사업 실적

2015년도(실적/목표)	2016년도(실적/목표)	2017년(목표)
16국 40명/15국 39명 ※별도 위탁사업[한-ILO협력] ASEAN 프로그램(9국 19명)	초청교류(16국 43명/13국 34명) ※ ILO워크숍 10국 20명 포함 KOICA 위탁사업 (8국 12명/11국 18명)	초청교류(13국 33명) ※ ILO워크숍 10국 20명 포함 KOICA 위탁사업 10국 15명
해투기업현장지원과건(2회/2회) 해투기업HRM세미나(2회/2회) 자료발간(2종/2종) 노사분쟁예방교육(2회/2회)	글로벌지속가능경영포럼(6회/5회) 현장지원과건(1국/2국) HRM세미나(5회/4회)* 자료발간(2종/2종) 해외노사관계동향(12회/12회)	글로벌지속가능경영포럼(2회) 현장지원과건(1국) HRM전략세미나(2) 자료발간(2종)
외투기업설명회(4회/4회) 현장 컨설팅(2회/2회) 자료발간(1종/1종)	외투기업설명회(2회/3회) 전문가현장지원(2회/2회) 자료발간(1회/1회)	외투기업설명회(3회) 자료발간(2회)
노사관계 개선 홍보자료(1종/1종) KoreaLaborReview(4회/4회) Labor Today(48회/48회)	KoreaLaborReview(4회/4회) Labor Today(48회/48회)	KoreaLaborReview(4회/4회) 국내외 노사관계동향(12회)

초청교류 대상국가는 ODA 수원국 분류기준(중소득국 1인당 GNI, \$1,046~\$4,125, 고중소득국 1인당 GNI, \$4,126~\$12,745) 최빈국 4국(네팔, 미얀마, 방글라데시, 캄보디아), 중저소득국 6국(몽골, 베트남, 스리랑카, 인도, 인도네시아, 필리핀), 고중소득국 2국(말레이시아, 중국), 기타 4국(미국, 독일, 일본, 홍콩) 등이다. 해외투자기업 HRM전략세미나는 5회에 125명이 참석하였고, 지원 자료는 2종, 1,000부와 Korea Labor Review가 4회, 총 8,000 발간하였다.

□ 외국인근로자 취업교육사업

이 사업은 “고용허가제로 입국한 외국인근로자(몽골·베트남·태국)의 취업능력 함양교육을 통하여 산업현장 적응력을 제고하여 외국인근로자 고용사업장의 효율적 고용관리 및 노사상생협력의 지원”을 목적으로 한다. 외국인취업교육은 2박 3일, 16시간 과정으로 진행되며, 재단은 한국노총 여주 중앙교육원에서 교육을 실시하고 있다.

2016년 취업교육인원은 총 10,077명이고, 국적으로 보면 몽골 984명, 베트남 5,007명, 태국 4,086명이다. 이는 목표 대비 125.9%를 초과달성한 것이다.

라. 재정 운영

재단의 사업 및 운영은 <표 II-16>에서 보듯이 사실상 100% 정부의 재정으로 운영되고 있다. 2016년 예산은 약 396억 원이다. 396억 원 중 317억 원은 국고사업이고 54억 원은 위탁사업으로 추진되고 있다. 재단 사업은 정부 지원금에 의존하므로 운영에 있어서 노사자율성을 상실하는 문제를 야기하였다.

<표 II-16> 노사발전재단의 사업 및 운영

(단위: 백만 원)

세 부 사 업 명		'16 예산 (A)	'17 예산 (B)	증 감		
				(B-A)	%	
총 계		39,646	32,958	-6,688	-16.9	
국고 (5)	소 계	31,677	24,486	-7,191	-22.7	
	노사발전재단 지원사업	8,560	8,302	-258	-3.0	
	중장년일자리희망센터	11,117	11,017	-100	-0.9	
	장년나침반사업(생애설계프로그램)	1,000	1,200	200	20.0	
	장년친화직장만들기사업	1,900	-	-1,900	-100.0	
	중장년취업아카데미	9,100	3,967	-5,133	-56.4	
위탁 (9)	소 계	5,456	5,662	206	3.8	
	일터혁신 컨설팅	컨설팅 부문	2,254	2,398	144	6.4
		총괄관리 및 인프라	2,167	2,217	50	2.3
	적극적고용개선조치지원	693	693	-	-	
	노사문화우수기업 및 대상사업	211	211	-	-	

세 부 사 업 명			'16 예산 (A)	'17 예산 (B)	증 감	
					(B-A)	%
	지역 노사민정 협력활성화	사무위탁	35	40	5	14.3
		연구용역	60	60	-	-
		워크숍	20	33	13	65.0
	근로자의날·상생협력 정부포상,시상사업		10	10	-	-
	노사상생협력유공자 포상사업		6	-	-6	-100.0
지자체 (2)	소 계		92	50	-42	-45.7
	울산시지역전직지원(지자체 보조)		50	50	-	-
	전북지역전직지원(지자체 보조)		42	-	-42	-100.0
기타 (2)	소 계		2,421	2,760	339	14
	외국인취업교육사업		2,085	2,318	233	11.2
	자체수입(기금이자수입)		336	442	106	31.5

마. 요약 및 함의

노사발전재단은 설립이후 지난 10년간 사업의 활성화에도 불구하고 운영 및 사업의 불안정성을 보여 왔다. 재단의 독립예산(기금) 부족으로 고용노동부의 위탁사업에 의존하는 경향이 높아졌고 현재는 정부가 소유권을 갖고 있는 기타공공기관으로 분류된다.

재단 설립 및 운영 그리고 활동에서 찾을 수 있는 교훈은 무엇인가? 몇 가지로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 재단의 초기 설립 취지를 구현하지 못하고 있다. 노사의 재정 분담금을 통해 사업을 추진해야 한다는 기본 계획과는 달리 노사 분담금이 조성되지 않은 상태에서 재단은 출범하였다. 사업 재정의 정부 의존도가 높아지면서 재단은 정부 산하 기타 공공기관이 되었다. 재단 사업은 국고 또는 위탁사업으로 추진됨에 따라 사업의 안정성이 확보될 수 없었다. 재단의 초기 목표인 운영의 자율성을 확보하기 위해서는 물적 기반인 재단 기금의 확보 및 지속적인 확충이 필요하다.

둘째, 재단의 독립성이 확보되지 않은 상황에서 정부의 다양한 위탁사업을 수용하다 보니 재단 고유의 정체성을 확립하기 어려웠다. 정체성이 확립되지 않은 상태에서 사업은 정부의 방침에 따라 일회적으로 실시되거나 중단되는 상황이 빈번하게 초래되었다. 이 결

과 재단 직원들의 전문성 확보는 어려워지고, 사업의 장기지속성은 확보되지 않았다.

셋째, 노사발전재단의 목표는 지나친 정부 개입과 노사의 무책임성으로 인해 실현되지 못하였다. 재단은 정부의 공공기관으로서 정체성을 분명히 하든지, 아니면 초기 목표대로 노사자율적인 기관으로 남아야 할지를 결정할 시점이다. 노동계의 요구로 재단은 설립되었지만 노조의 책임성 부족은 결국 또 다른 정부 산하 공공기관을 만드는 것에 머무르고 말았다.

3. 기업 사례 - SK하이닉스 포스코

정부는 노동시장 이중화 해소와 더불어 사회적 양극화를 해소하기 위하여 대·중소기업 상생협력 분위기 확산을 강조하고 있다. 이러한 정부의 정책방향과 가이드라인을 바탕으로 대기업은 중소기업과의 협력을 바탕으로 상생할 수 있는 다양한 방법을 모색하고 있다.

그러나 지금까지 제시한 대기업의 상생방안은 그다지 눈길을 끌지 못하고 있다. 다수의 기업이 하청업체에게 어음이 아닌 현금으로 대금 결제를 시행하고 제 때 대금을 지불하는 공정거래를 강조하고 있으며, 몇몇 기업은 자신들의 복지 재원을 협력업체 근로자도 함께 누릴 수 있게 하여 협력업체 근로자들의 복지를 개선하는 차원의 상생협력 방안을 제시하였다. 그러나 이러한 대기업의 정책들이 과연 어느 정도 사회적 양극화를 해소할 수 있을지에 의문이 제기되고 있다.

본 연구는 대·중소기업의 상생협력 방안으로 직접적인 중소기업 근로자의 임금수준을 개선하여 사회적 양극화 문제를 해소하려는 적극적인 시도라고 평가되는 SK하이닉스의 ‘임금공유제’와 포스코의 외주비 인상을 통한 ‘임금나누기’를 소개한다. 제도가 시행된 배경과 과정 그리고 결과를 살펴봄으로서 두 회사가 이러한 상생협력 방안을 모색하고 시행할 수 있었던 이유를 논의하고 이를 통해 대·중소기업의 상생협력 방안을 모색하고자 한다.

최근 대기업의 노동조합들을 중심으로 사회연대기금을 조성하겠다는 계획이 발표되고 있다. 그러나 이는 아직 논의 단계에 머물고 있는 것으로, 사회 일각에서는 이를 진정한 사회적 양극화 해소를 위한 근본적인 노력이 아니라는 비판이 제기되고 있다. 이러한 점에서 향후 기업들이 보다 적극적으로 사회적 양극화를 해소할 수 있는 방안을 모색하고 이를 시행에 옮기기 위해서는 선제적으로 기금 조성을 통해 대·중소기업 상생협력을 실현한 기업 사례를 살펴보고 이로부터 성공요인을 도출하는 논의가 필요하다.

SK하이닉스는 2015년 SK하이닉스 근로자의 월급봉투를 털어 저임금 협력사 근로자와 나누기로 한다. 이를 임금공유제라고 하며, 직접적인 채용나누기를 통한 상생협력 사례이다. SK하이닉스의 임금공유제는 대기업 노조의 사회적 책임 뿐 아니라 진정한 의미에서 대중소기업 상생을 선제적으로 모색한 사례로 평가되고 있다. 또한 포스코는 2017년 포스코 외주비 증액을 통해 사내하청 근로자의 임금을 인상하기로 한다. 포스코의 외주비 증액을 통한 임금나누기는 현 정부의 사회적 양극화 해소 정책기조에 가장 먼저 응답한 것으로, 이 또한 채용나누기를 통해 상생협력을 추구한 사례라고 볼 수 있다. 포스코의 임금나누기는 SK하이닉스 사례와 마찬가지로 포스코 노조의 사회적 책임 통감이 긍정적으로 평가되고 있으며 대·중소기업 상생을 위해 직접적으로 협력업체 근로자의 처우를 개선한 사례라고 평가되고 있다.

가. SK하이닉스 임금공유제

1) 기업소개

SK하이닉스는 자동차·건설·기계 산업이 주력이었던 현대그룹이 고부가가치 산업으로 여겨지는 반도체·컴퓨터·가전 시장에 진출하기 위해 현대전자(1983.02 설립)를 출범할 목적으로 이천에 부지를 지니고 있던 국도건설(1949.10 설립)을 합병하는 데서 비롯되었다. 전자회사를 기준으로 공식적인 설립일은 1983년 2월로 SK하이닉스의 당시 사명은 현대전자였다. SK하이닉스는 현대전자에서 출발하며 몇 번의 분사와 합병 그리고 인수를 통해 지금의 SK하이닉스 라는 사명을 가지게 되었다.

업종은 반도체 소자 제조 및 판매이고, 메모리반도체(DRAM, NAND Flash, Multi-ship Package 등), 시스템 반도체(CMOS Image Sensor) 등의 제품을 생산한다. SK그룹의 그룹사로 2016년만 주주구성을 보면 외국인 투자자 비율이 51.1%로 가장 높고, Sk텔레콤+특수관계자 비율이 20.1%, 국민연금 비율이 9.9%, 국내 기관 투자자 비율이 8.7%, 개인 투자자 비율이 7.2%, 그리고 자사주 비율이 3% 이다. 2016년 말 기준 종업원 수는 총 28,324명이다⁴⁾.

4) SK하이닉스 홈페이지와 SK하이닉스 지속가능 보고서(2016)를 바탕으로 작성됨.

2) 자산 및 재정운영

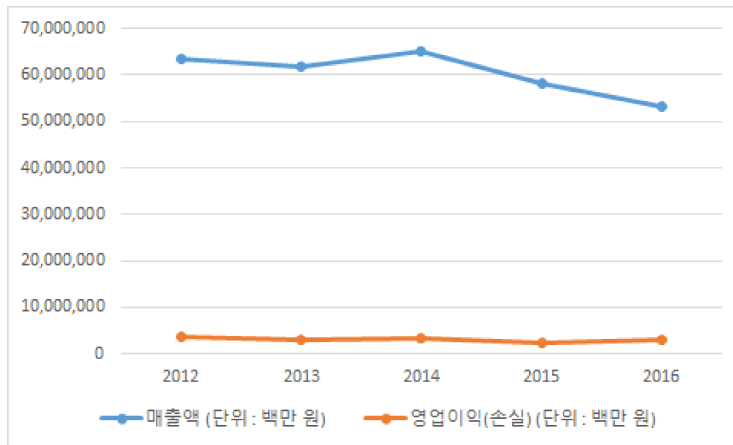
SK하이닉스의 2012년 매출액은 10조 1600억 원대, 2013년 매출액은 14조 1650억 원대, 2014년 매출액은 17조 1255억 원대, 2015년 매출액은 18조 7978억 원대로 계속하여 상승세를 거두지만 2016년에는 2015년 보다 낮은 17조 1979억 원대를 기록한다. 매출액 증가율을 2013년부터 살펴보면 2013년은 39.4%, 2014년은 20.9%, 2015년은 9.8%로 감소하는 추세를 보이다가 결국 2016년에는 -8.5%의 매출액 감소를 보인다. 최근 5년간 매출액 단순평균은 15조 4897억 원대이다. 한편 SK하이닉스는 2012년 2,273억 원대 가량의 영업 손실을 보았으나 2013년 3조 3797억 원대의 흑자전환에 성공하여 2014년 5조 1094억 원, 2015년 5조 3361억 원대의 흑자를 보이다가 2016년 매출액 감소의 영향으로 영업이익은 3조 2767억 원대로 줄어든다. 영업이익 증가율을 따져보면 2013년 흑자 전환을 통해 무려 1,586.6%⁵⁾을 기록한다. 이후 2015년까지 SK하이닉스는 꾸준한 영업이익의 증가를 보이며 2014년에는 51.2%, 2015년에는 4.4%를 나타낸다. 물론 영업이익 증가율도 감소 추세에 놓여있어 2016년에는 결국 -38.6%를 기록하며 전년 대비 저조한 성과를 보인다. 최근 5년 간 영업이익 단순평균은 3조 3719억 원대이다. 마지막으로 영업이익률⁶⁾은 영업 손실을 기록한 2012년에는 -2.24%를 보였으나 2013년부터 흑자전환 하면서 23.86%를 기록하고, 2014년은 29.83%, 2015년은 28.39%를 기록하며 증가추세에 놓였으나 2016년은 이전에 비해 떨어진 19.05%를 기록하였다. 그러나 영업이익 증가율이나 매출액 증가율에 비해 감소폭이 크지 않았다는 점에서 SK하이닉스의 영업이익률은 다른 지표에 비해 양호하다.⁷⁾

5) N년의 매출액 및 영업이익 증가율 모두 $\frac{N\text{년의 매출액(영업이익)} - (N-1)\text{년의 매출액(영업이익)}}{(N-1)\text{년의 매출액(영업이익)}}$ 을 이용하여 계산했다. 그러나 SK하이닉스는 2012년 영업 손실을 기록했기에 증가율 분모가 '-'가 되어 -1,586.6%의 영업 손실 증가율을 기록했다고 해야겠으나 흑자전환을 반영하여 영업이익 증가율이 1,586.6%라고 말할 수 있음.

6) 영업이익을 매출로 나눠서 구한 값임.

7) SK하이닉스 지속가능 보고서(2016)를 바탕으로 작성됨.

[그림 11-4] 연도별 SK하이닉스 매출액 및 영업이익 추이



<표 11-17> 연도별 SK하이닉스 매출액 및 영업이익

(단위: 백만 원, %)

항목	2012	2013	2014	2015	2016
매출액	10,162,210	14,165,102	17,125,566	18,797,998	17,197,966
매출액 증가율	-	39.4	20.9	9.8	-8.5
매출액 단순평균	15,489,768.4				
영업이익	-227,349	3,379,785	5,109,466	5,336,100	3,276,745
영업이익 증가율	-	1,586.6	51.2	4.4	-38.6
영업이익 단순평균	3,371,149.4				
영업이익률	-2.24	23.86	29.83	28.39	19.05

자료 출처: SK하이닉스 지속가능 보고서 (2016)

3) SK하이닉스 사내하도급 특징

SK하이닉스 사내하도급 업체는 총 12개이다. 반도체는 전기전자 산업에 속하며, 반도체 기업인 SK하이닉스 사내하도급의 특징은 전기전자 산업에서 사내하도급이 활용 실태를 이해하면 알 수 있다. 전자업종의 경우, 사내하도급 활용의 주된 이유는 핵심 업무에 해당 기업의 역량을 집중하기 위해서 라고 볼 수 있다. 이에 사내하도급 근로자의 업무는 주로 부품조달, 사업 업무부문 간 물류이동, 사업장 외에서의 물류이동, 반도체 장비 유지 보수 그리고 부품 조립업무 등이다. 즉, 사내하도급 업무는 단순 업무에 국한

되는 특징을 가진다. 그리고 이와 함께 경비나 청소 등의 업무를 사내하도급 형식으로 수행하고 있다. 이를 종합해보면, 사내하도급 근로자의 수행 업무와 원청회사인 SK하이닉스 근로자의 업무 수행 내용은 명확하게 구분된다고 볼 수 있으며, 작업 공간 또한 구분된다고 볼 수 있다(권혁, 2012).

4) 임금격차 실태

SK하이닉스 사내하도급 업체의 임금은 최저임금에 맞추어 책정되며, 타 사업체와 비교하였을 때 약간 높은 수준이라고 볼 수 있다. 그러나 앞서 살펴본 것과 같이 SK하이닉스 하도급업체의 업무는 생산라인에 관여하는 업무부터 생산 외 단순 용역으로 다양하다. 하도급업체의 임금은 직무에 따라 차이를 보인다. 예를 들어 생산라인의 장비를 다루는 직무일 경우 임금수준이 높아 SK하이닉스 근로자와의 임금격차는 크지 않다. 그 이유는 하도급업체가 수행하지만 해당 업무는 높은 수준의 기술력을 요하는 것이기 때문이다. 그러나 청소나 경비와 같은 용역의 경우 임금수준은 낮다. 이러한 경우 SK하이닉스 근로자와 비교하면 임금격차가 크다고 볼 수 있다. 2015년 임금공유제를 도입하기 전 회사는 자체적으로 임금격차를 분석하였고, 분석결과 근속연수와 같은 요소를 고려하지 않고 평균을 내 보았을 때 약 50% 정도 차이를 보인다는 결론에 도달하였다.

5) 노사관계

가) SK하이닉스 노사관계

SK하이닉스 노사는 ‘노사불이’ 라는 신도불이에서 착안한 ‘회사가 없으면 노조가 없다’는 모토를 바탕으로 협력적인 노사문화를 일구어 나가고 있다. SK하이닉스는 1987년 노동조합이 생긴 이후 한 번도 파업이 일어나지 않은 무분규 기록을 가지고 있다. 또한 2000년대부터 노사문화 우수기업으로 몇 차례 상을 수상하였다. 외부 전문가들은 SK하이닉스 발전의 가장 중요한 원동력은 안정적인 노사관계라고 평가한다. SK하이닉스는 회사의 위기마다 일방적으로 근로자들의 희생을 강요하기 보다는 노와 사가 조금씩 양보하면서 해결방법을 찾아왔기 때문에 가능하다고 볼 수 있다 (아주경제, 2016). 그러나 이러한 SK하이닉스의 협력적인 노사관계는 하루아침에 만들어진 것이 아니다. SK하이닉스는 회사의 역사에서도 알 수 있듯이 시장의 어려움 뿐 아니라 직접적인 회

사의 매각 등과 같은 굉장히 많은 어려움이 있었고 이를 극복하였다. 그리고 이러한 어려움을 노사가 함께 극복해 왔다.

회사의 어려움에 근로자가 함께 한 사례는 매우 많지만 몇 가지 사례를 주목해 보면, 다른 기업과 마찬가지로 1997년 IMF 시기 다수의 기업들이 도산하는 가운데 SK하이닉스의 노동조합은 위기를 극복하기 위해 임금협상 일체를 회사에 일임하였고 이에 대한 화답으로 임원들도 자발적으로 상여금을 반납하고 임금을 삭감하였다. 이러한 노사의 공동의 노력은 회사를 존립의 위기로부터 지켜냈다. 또한 2001년에서 2002년 SK하이닉스는 회사의 주요 생삼품인 D램의 가격하락으로 인해 큰 경영실적 악화를 경험하였고 엄청난 데 덮친 격으로 회사는 해외에 매각될 위기를 겪었다. 당시 부채가 15조가 넘으면서 회사 매각의 움직임은 정부차원에서 이루어졌다. 이에 노동조합은 자발적으로 임금을 삭감하였고, 매각을 저지하기 위하여 전 직원이 사직서를 들고 채권단을 붙잡았다(충북일보, 2017). 그러나 2010년 이러한 노사의 협력에도 불구하고 회사는 또 한 번의 시련을 겪었다. 경영실적의 악화로 인한 회사의 매각이 결정된 것이다. SK하이닉스의 임원과 근로자 모두 자체적으로 임금을 삭감하고 휴가를 반납하는 등의 노력을 보였고, 이와 더불어 자체적으로 생산성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 등 회사의 존립을 위하여 노력하였다(박준범·정상욱, 2016).

이와 같이 SK하이닉스의 노와 사는 회사의 어려움에 극복하는데 과정에서 일방적인 한쪽의 희생을 강요하는 것이 아닌 양보를 바탕으로 하는 서로의 희생을 통해 회사를 지켜왔고 이는 오늘날 협력적인 노사관계에 바탕이 되었다고 볼 수 있다.

나) 사내하도급업체 노사관계

SK하이닉스 사내하도급업체 근로자들의 상당수는 단순조립업무를 수행한다. 대다수 여성근로자이며 고연령에 속한다. 사내하도급 업체에 연령이 적거나 미혼상태의 근로자들이 있기는 하지만 이들의 이직률은 매우 높다. 업무 중 물류이동 등 업무의 성격상 남성근로자가 수행하는 업무도 있다. 그러나 SK하이닉스의 사내하도급 업무 중 많은 부분이 조립업무에 해당하며 이러한 특성이 협력업체 노사관계에 영향을 준다고 볼 수 있다(권혁, 2012).

SK하이닉스 사내하도급업체의 노사관계에서 이슈는 SK하이닉스가 SK그룹으로 편입되기 이전에 있었던 청주 하이닉스-매그나칩 사내하청지회 일을 제외하고 큰 사건은 없었다. 그러나 사내하도급 업체의 노사관계는 회사 주도형 노사관계로, 이렇게 때문에

임금인상이나 작업 환경 개선 등의 이슈들은 대부분 회사 측의 경영방침에 따라 결정된다고 볼 수 있다. 이러한 특성들로 인하여 SK하이닉스의 노사관계는 상호 협력을 바탕으로 하는 우호적인 관계를 가진다고 평가되지만, 사내하도급 업체의 노사관계에까지 긍정적인 맥락이 이어지고 있다고 판단하기는 어렵다고 볼 수 있다(김훈, 2009).

6) 임금공유제 시행 배경

가) 시장 환경 변화

SK하이닉스는 반도체 업계의 호황과 불황에 따라 많은 변화를 겪어 왔다. SK하이닉스는 SK그룹으로 편입되기 이전 어려움을 겪었다. 최근 기업이 경험한 불확실성을 중심으로 보면 2007년 미국 발 금융위기 시기 반도체 수요가 위축되고 가격이 급락함으로써 반도체 업계에 불황이 닥쳤고 이는 SK하이닉스도 피해갈 수 없었다. 그리고 몇 년 후 2011년 애플의 모바일 혁명으로 인한 SK하이닉스의 주요 생산품인 D램 가격이 폭락하면서 메모리 반도체 기업을 정리하는 어려움을 겪었다.

그러나 이듬해인 2012년 SK하이닉스는 SK그룹에 편입되면서 변화가 일어났다. 이를 시작으로 SK하이닉스의 경영실적은 상승세로 돌아선다. 인수 당해 2월부터 9월까지 실적은 부진하였지만, 주요 제품인 D램의 국제가 인상에 힘입어 2013년 매출액은 전년도 대비 45.1% 급증하였고 영업이익과 당기순이익도 흑자로 전환되었다. 이러한 호재는 2015년까지 꾸준하게 이어졌다. 이제까지 호시절도 많았으나 유난히 불안정한 시장 환경을 가지고 있던 SK하이닉스는 SK그룹으로 편입된 후로 긍정적인 재무적 성과를 도출하고 있다.

나) 정치적 환경 변화

SK하이닉스가 임금공유제를 추진하였던 당시도 지금과 마찬가지로 노동시장 양극화 문제가 심각하였다. 대기업 정규직과 중소기업 정규직의 임금수준 차이는 대기업 정규직을 100%로 보았을 때 중소기업 정규직 근로자의 임금수준은 56.7%로 상당한 차이를 보였다(고용노동부, 2014). 이와 더불어 사회적으로 대기업의 사회적 책임에 대한 요구가 지속적으로 제기되었으며, 동시에 대기업 노동조합에 대한 비판이 제기되었다. 재계는 앞 다투어 대기업 노동조합의 이기주의에 대하여 비판하기 시작하였고, 대기업의 성공에 협력업체의 공을 무시할 수 없기 때문에 대기업 노동조합이 협력업체의 노동자의

처우개선에도 앞장서야 한다는 목소리가 커졌다. 그리고 2015년 무엇보다 노동시장구조 개선을 위한 노사정 합의-사회적 대타협이 이루어지면서, 대기업 노동조합은 더 이상 한 기업의 실리만 추구할 수 없는 입장에 놓이게 되었다.

7) 임금공유제 시행 과정

SK하이닉스가 임금공유제를 시작하게 된 것은 2015년 당해 논의에서 비롯된 것이 아니다. SK하이닉스는 과거 많은 위기를 경험하였다. 약 4년 주기로 돌아오는 반도체 산업의 경기 변동 사이클에 영향을 받은 것도 있겠지만 몇 번의 매각 위기나 기업 분사와 같은 불안한 시기를 겪어왔다. SK하이닉스의 경영진과 근로자들은 이러한 불안정한 시장 환경 속에서 회사가 위기를 극복할 수 있었던 가장 큰 이유는 협력업체의 고통 분담이 있었기에 가능하였다고 인식하여 왔다. 이러한 회사와 근로자 간의 공유된 인식 속에서 회사는 협력사의 공을 보상하는 시기와 적절한 방법을 지속적으로 고민해 왔다.

2015년 SK하이닉스가 영업이익을 1조 5885억 원을 넘기면서 큰 흑자를 기록하였다. 경영진은 이제까지 고민해오던 성과를 공유할 수 있는 시기가 왔다고 판단하였다. 그리고 SK하이닉스의 노동조합 또한 지금까지 고민해오던 하도급업체 근로자 처우개선을 시행해야 할 시기라고 생각하게 된다. 불법과전 이슈와 관련하여 SK하이닉스는 오랜 기간 동안 작업과정을 정리하는 노력을 해왔다. 이에 작업과정 상에서 사내하도급업체 근로자와 SK하이닉스 직용 근로자들이 직접적으로 함께 일을 하는 경우는 없지만, 반도체 공정의 연속성으로 인해 한 공장에서 직영 근로자의 업무 부문과 하도급업체 근로자의 업무 부문이 과정으로 연결되어 있다. 이러한 점에서 SK하이닉스 근로자들은 누구보다 하도급업체 근로자들이 근로조건 상의 어려움을 겪고 있다는 것은 알고 있었으며, 하도급업체 근로자들의 처우개선을 통한 경쟁력 증진이 결국 생산제품의 품질 향상으로 이어질 수 있다는 생각을 가지고 있었다.

이러한 SK하이닉스 근로자들의 생각이 바탕이 되어 노동조합은 임금 및 단체협약 개정에 임금공유제를 한 가지 안건으로 포함하게 된다. 처음 노동조합 내에서 임금요구안을 만들 때 단돈 1천원, 1만원이라도 하도급업체 근로자와 나누는 것이 바람직하지 않겠냐는 의견이 나왔다. 이러한 논의는 더 많은 나눔을 실천하는 것이 어떠한가라는 공감대가 노동조합 안에서 형성되었다. 임금공유제를 반대하는 의견도 있었다. 대표적인 이유로는 임금공유제의 재원이 임금인상 재원 중 일부를 사용하는 것이기 때문에 장기적으로 보았을 때 SK하이닉스 근로자들의 임금이 삭감된다고 볼 수 있기 때문이다. 그

리고 이것은 하도급업체에게 임금 채원 나누기를 실시하는 것에 반대의 목소리라기보다는 새롭게 도입하는 제도라는 점에서 임금공유제의 필요성이나 효과 등에 대한 우려의 목소리가 있었던 것이라고 보여 진다.

다행히도 이러한 우려의 목소리는 크게 표출되지 않았다. 이는 앞서 언급한 것과 같이 다수의 SK하이닉스 근로자들은 지금이 하도급업체 근로자의 처우개선을 시도할 수 있는 그리고 해야 할 시기이라는 공감대를 형성하고 있었기 때문이다. 그 결과 전체 조합원 찬반투표에서 임금공유제를 찬성하는 비율이 약 82%에 달했고, 임금공유제가 결정이 되자 SK하이닉스 근로자들은 긍정적인 반응을 보였다. 결국 3.1% 임금인상분 중 10%인 33억 원의 재원을 하도급업체 근로자 임금 개선에 보태는 것을 결정하게 되었다.

SK하이닉스의 경영진은 노동조합의 이러한 결정에 긍정적으로 화답하였다. 노동조합이 제시한 임금채원 중 10%에 해당하는 금액인 33억 원에 대한 매칭펀드 형태로 동일한 금액인 33억 원을 지원하기로 한 것이다. 이를 바탕으로 SK하이닉스 경영진과 노동조합, 그리고 협력사 대표단이 모여 '상생협력 임금 공유 프로그램 협약' 맺었다. 위와 같은 임금공유제 협약 과정은 노동조합이 일방적으로 제시한 안을 경영진이 받아들여 보답하는 차원에서 매칭재원을 제공한 것이 아니라, 노와 사에서 동시에 아이디어가 나온 것이라는 데 의미가 있다. 이러한 협력이 가능했던 것은 경영진과 노동조합이 하도급업체 근로자 처우개선에 관하여 오랜 기간 함께 이야기를 나누어 왔고, 그에 따라 형성된 공감대가 있었기 때문인 것으로 분석된다.

임금공유제 제도 도입 결정 후 경영진과 노동조합은 66억 원 재원을 어떻게 활용할지 제도의 구체적인 운영 방안을 고안하기 시작하였다. 먼저 임금 공유 재원을 직접임금 인상과 복지 재원으로 구분하였다. 또한 임금 인상 재원을 활용하게 위해 구체적인 적용 대상과 방식을 고민하였다. 자원의 한정으로 인해, SK하이닉스는 1차적 가이드라인을 정하고 이에 따라 대상을 선정하였다.

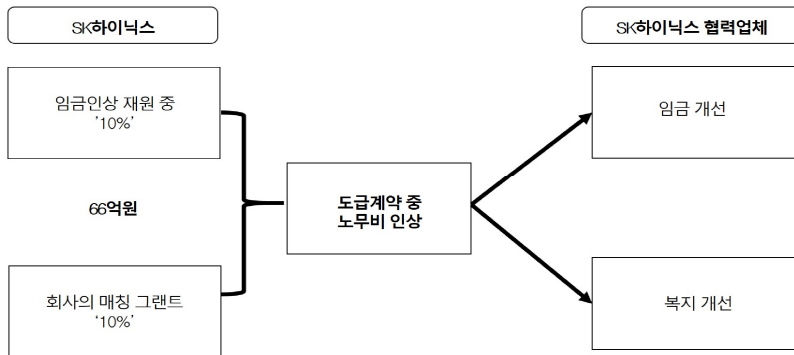
지원 대상을 선정한 기준은 다음과 같다. 첫째, 직접 생산 공정과 연관된 하도급 업체를 선정한다. 둘째, 하도급 업체 중 영세한 업체를 선정한다. 예를 들어 SK하이닉스의 하도급업체 중 주성엔지니어링 같은 경우 대기업 군에 포함되어 있고 회사 사정도 좋다. 그래서 이와 같이 회사 사정이 좋은 업체는 포함하지 않는다. 이는 사회적 양극화를 해소하기 위한 제도의 본래 목적을 고수하기 위해서이다. 셋째, SK하이닉스와 함께 반도체 산업의 경기변동에 영향을 받는 하도급 업체를 선정한다. 반도체 산업은 경기변동에 매우 민감하게 영향을 받는다. 이러한 점에서 SK하이닉스의 경영실적도 매우 들쭉

날쭉하다. 그리고 몇몇 하도급 업체는 SK하이닉스의 경영실적에 직접적으로 영향을 받는다. 이와 달리 구내식당이나 통근버스와 같은 하도급 업체는 경기 상황에 상관없이 고정적인 수익이 담보되어 있다고 보고 이러한 하도급 업체는 직접임금 재원 나누기 수혜대상에는 고려하지 않았다. 이러한 선정 기준을 적용한 결과, SK하이닉스의 생산 라인 내에서 작업을 하는 사내하청(SK하이닉스 칭: 인라인도급업체)업체와 라인에는 없으나 직접 생산 공정과 밀접한 관련이 있는 부품조달이나 물류운행 등의 업무를 수행하는 하도급 업체가 임금공유제 대상이 되었다. 그리고 이와 더불어 업체의 상황이 영세하고 고연령 근로자가 다수인 청소, 경비 용역을 대상에 포함하였다.

다음으로 적용 방식을 고민하였다. 회사는 임금공유제를 시행하기 전 어느 정도의 임금인상률이면 하도급 업체 근로자들이 만족할 수 있을지에 관한 사전조사를 별도로 시행하지는 않았다. 그러나 재원을 어떻게 활용하면 하도급 업체 근로자의 임금이 크게 상승할 수 있을지에 관한 연구를 진행하였다. 그 결과 확보된 현재 재원을 바탕으로 임금공유제를 실시하면 하도급 업체 근로자의 임금이 4-5%정도 상승하겠다고 예상할 수 있었다. 이러한 고민과 더불어 임금 인상을 정액으로 할지 또는 정률로 할지 고민하였다. 그 결과 임금은 정액 적용을 통하여 상승시키기로 결정하였다. 현재 임금수준에 따라 비율로 상승액을 결정하지 않은 것인데 이는 비율로 적용할 경우 낮은 임금수준의 근로자는 임금인상 정도가 낮을 것이기 때문이다. 이는 열악한 처우를 받는 하도급 업체 근로자의 근로조건을 개선하지는 임금공유제의 취지에 부합하지 않는 것이라고 판단하여 일괄적인 정액 인상을 추진하였다. 그리고 임금공유제를 통해 인상된 임금은 임금구성 중 상생협력 장려금이라는 명칭을 통해 수당으로 포함하였다.

또한 복지 재원은 대상을 별도로 선정하는 것이 아닌 전체 12개사 하도급 업체 근로자가 모두 이용할 수 있게 하였다. 복지 재원의 활용을 위해 회사는 협력사 근로자들의 복지에 대한 니즈를 파악하였다. 하도급 업체 대표들과 현장 소장들은 근로자들의 의견을 취합하였다. 회사는 이들로부터 전체 하도급 업체 근로자들의 복지 니즈를 파악하였고, 그 결과 복지재원을 통해 의료서비스 확대에 활용하기로 결정한다. 하도급 업체 근로자들의 다수가 연령이 높다는 점에서 이러한 의료서비스 관련 복지에 대한 욕구가 높았다. 특히 물리치료 이용에 대한 선호가 높아 회사는 물리치료실을 확장하는 등 시설투자도 진행하는 동시에 하도급 업체 근로자 누구라도 사내병원을 이용할 수 있게 하였다.

[그림 11-5] 임금공유제를 통한 공유 과정



8) 임금공유제 시행 결과

임금공유제 재원 66억 원은 임금 상승에 59억과 근로자 복지 개선에 7억으로 나누어 사용하였다. 59억 원은 직접임금 형태로 총 10개 하도급 업체의 4,977명 근로자들의 임금으로 지급되었다. 그 결과 사내하도급 근로자의 월 임금 10만원이 인상되었으며 연 120만원이 인상되었다. 그리고 7억은 복리후생과 관련하여 사용되었다. 의료복지 서비스를 제공하는 것으로 하도급 업체 근로자들에게 무료로 사내병원을 이용할 수 있게 하였고, 또한 독감 예방접종도 무료로 지원하였다. 하도급 업체 근로자들은 임금이나 복지 등 금전적 혜택으로 인해 임금공유제를 매우 긍정적으로 평가하고 있다. 업체의 경영진 또한 임금인상을 비롯한 처우개선으로 인해 기업의 경쟁력이 강화되었다고 보며 이를 통해 유능한 인재를 채용할 수 있다는 기대감을 가지고 있다. 그리고 SK하이닉스는 임금공유제를 시행한 결과 실제 사내하도급업체의 인력채용의 경쟁력이 강화되어 생산성 향상에 긍정적인 효과가 나타나고 있다고 본다. SK하이닉스 근로자들은 기업의 이러한 선제적 행동을 매우 긍정적으로 평가하고 있으며, 평소에 신경을 쓰고 있던 사내하도급 업체 근로자들에게 조금이나마 성과가 공유되었다는 것에 만족감을 보이고 있다.

SK하이닉스는 앞으로 별도로 재협의를 하지 않아도 매년 66억 원을 고정적으로 마련하여 임금공유제를 시행하려고 계획하였다. 2017년도 지난해와 동일한 규모로 시행되었다.

나. 포스코의 외주비 증액을 통한 '임금나누기'

1) 기업 개요

포스코는 1968년 포항종합제철주식회사로 설립되었다. 1988년부터 민영화가 시도되어 2000년에 민영화가 완료되었다. 업종은 제선, 제강 및 압연재의 생산과 판매로, 주로 열연제품, 냉연제품, 그리고 스테인리스스틸 등을 생산하고 있다. 포항과 광양 두 곳에 제철소를 두고 있으며 서울에는 사무소가 있다. 2017년 기준 종업원 수는 총 16,957명으로, 포항에 6,959명, 광양에 6,190명, 그리고 본사/기술연구원/사무소/기타 종업원이 3,798명이다.

포스코는 철강, E&C, 무역, ICT, 에너지, 소재·화학, 지원을 구분하여 20개의 그룹사를 가지고 있다. 2016년 말 기준 주주 구성을 살펴보면, 외국인 지분율이 52.73%로 가장 높으며, 국민연금을 비롯한 자산운용이나 보험사 및 금융회사 등과 같은 기관 투자자 비율이 30.01%, 개인투자자 비율이 9.01%, 그리고 자사주 비율이 8.25% 이다. 8)

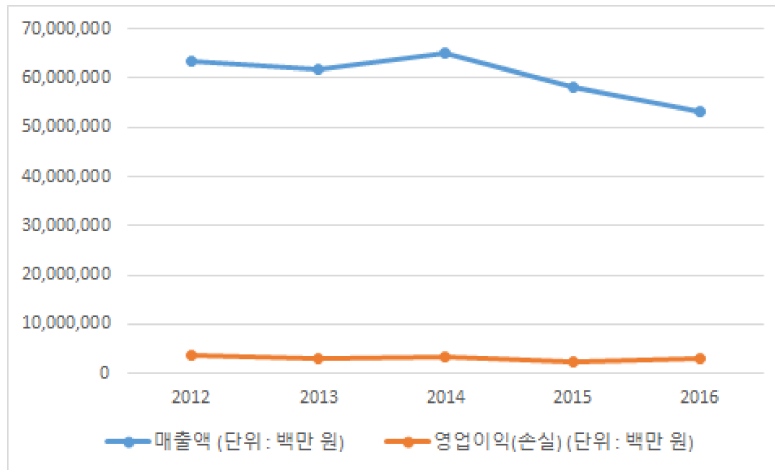
2) 자산 및 재정운영

포스코의 2012년 매출액은 63조 6041억 원대, 2013년 매출액은 61조 8646억 원대, 2014년 매출액은 65조 984억 원대, 2015년 매출액은 58조 1923억 원대, 2016년에는 53조 835억 원대로 파악된다. 2012년부터 2014년까지는 매출액이 증감을 반복하지만 2014년부터 2016년까지 하락 추세에 놓여있다. 매출액 증가율은 2013년 -2.75%, 2014년은 5.22%, 2015년은 -10.6%, 2016년은 -8.78%로 2014년 외에는 지속적으로 마이너스를 기록하고 있다. 최근 5년간 매출액 단순평균은 60조 3686억 원대이다. 포스코의 영업이익은 2012년 3조 6531억 원대, 2013년 2조 9661억 원대, 2014년 3조 2135억 원대, 2015년 2조 4100억 원대, 2016년 2조 8443억 원대로 전반적인 하락 추세를 보이지만 년별로 상승과 하강을 반복한다. 영업이익 증가율을 보면 이러한 모습이 더욱 뚜렷하게 나타난다. 2013년은 -17.98%를 기록하나 2014년은 다시 7.25%의 플러스 증가율을 보이며 2015년은 다시 -25%까지 영업이익 증가율이 떨어지지만 2016년은 다시 18.02%를 기록한다. 최근 5년간 영업이익 단순 평균은 3조 234억 원대이다. 마지막으로 영업이익률은 2012

8) 포스코 홈페이지와 지속가능 보고서(2016)를 바탕으로 작성함

년 5.74%, 2013년 4.84%, 2014년 4.94%, 2015년 4.14%로 감소 및 정체에 놓이다가 2016년 5.36%를 기록하면서 영업이익 증가율과 함께 개선된 지표를 나타냈다. 9)

[그림 11-6] 연도별 포스코의 매출액과 영업이익 추이



<표 11-18> 연도별 포스코의 매출액과 영업이익

항목	2012	2013	2014	2015	2016
매출액	63,604,151	61,864,650	65,098,445	58,192,345	53,083,513
매출액 증가율	-	-2.75	5.22	-10.6	-8.78
매출액 단순평균	60,368,620.8				
영업이익	3,653,108	2,996,134	3,213,530	2,410,043	2,844,325
영업이익 증가율	-	-17.98	7.25	-25	18.02
영업이익 단순평균	3,023,428.0				
영업이익률	5.74	4.84	4.94	4.14	5.36

자료 출처: 포스코 지속가능보고서 (2016)

3) 포스코 사내하도급 특징

포스코는 철강 산업의 하도급 구조의 특징을 그대로 갖고 있다. 전형적인 사내하도급 구조로, 이는 연속생산이라는 생산 공정상의 특징에서 기인한 것이다. 최종 제품이 생산

9) 포스코 지속가능 보고서(2016)를 바탕으로 작성함

되기 위해서는 각각의 생산 단위가 독립되거나 분리되어 진행되는 것이 아닌 시간에 따라 순차적이고 연속적으로 이루어진다. 즉, 특정 단위 생산을 외부에서 수행 후 동일 공간으로 들여와 조립하는 과정이 이루어질 수 없는 것으로 모든 생산은 한 장소에서 수행된다. 이로 인해 철강 업종에서의 하도급 구조는 사외 하도급 보다는 사내하청 형태로 이루어지며, 사내협력, 외주파트너, 그리고 협력업체 라고 명명된다(조성재, 2004).

사내하청 업체의 근로자는 원료로부터 제선, 제강, 압연, 그리고 출하 단계로 이루어지는 철강 생산 과정 중 원료를 운반하거나 생산 중 발생한 부산물을 처리하거나 생산된 제품을 포장하고 적재하거나 운반하는 등 생산의 흐름을 보조하는 직무를 담당한다. 이는 생산라인을 직접 운영하는 포스코 정규직 근로자의 직무와 비교하였을 때 간접적이고 부수적인 직무로 이는 직무를 ‘핵심-주변’ 으로 구분할 때 주변부적 업무에 해당하는 것이라고 볼 수 있다. 이와 달리 포스코 정규직 근로자는 자동화 되어 있는 생산과정에서 이를 작동(operator)하고 감시하고 또는 유지 보수하는 직무를 담당한다. 이는 앞서 살펴본 사내하청 업체 근로자들의 직무와 비교하였을 때 생산과정에 관한 전문적인 지식과 이해를 필요로 하는 것으로 핵심적인 직무에 해당한다고 볼 수 있다(김훈, 2009). 포스코의 생산과정은 일본의 철강 산업을 벤치마킹 한 것으로, 사내하청 활용 또한 일본의 형태를 답습한 것이라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 포스코 뿐 아니라 철강 산업에서 사내하청의 활용은 꽤 오랜 역사를 가지고 있다고 볼 수 있다 (조성재, 2004).

4) 임금격차 실태¹⁰⁾

포스코 사내하청 근로자의 임금수준은 다른 철강기업의 사내하청과 비교하면 높은 수준이라고 평가된다. 그러나 포스코 직영 근로자의 임금과 비교하면 차이를 보인다. 먼저 임금체계를 보면, 포스코 사내하청 근로자의 임금체계는 포스코 정규직 근로자와 유사하다. 포스코 정규직 근로자의 임금은 대체로 연공에 기초하고 있다. 임금은 ‘기본급, 직능급, 고정수당(직책수당, 직무환경수당, 교대근무 수당, 중식비, 기타), 체수당, 법정수당, 고정상여급’ 으로 구성된다. 그리고 연말 경영 성과에 따라 변동적 성격의 성과급이 추가로 지급된다. 포스코 정규직 근로자의 임금체계는 직원의 자격과 직무수행 능력에 따라 승진이나 임금이 결정되는 직능급 체계를 지니고 있기는 하지만 철강 산업의 전통적인 특성을 반영하여 숙인적인 연공급 특성이 더 강하다고 볼 수 있다. 임금은 ‘기

10) 조성재(2004) 참조

본급, 제수당(직책수당, 교대수당, 직무환경수당, 면허수당), 법정 제수당, 고정상여급'으로 구성된다. 포스코 사내하청의 경우 하청업체마다 약간의 차이는 있지만 대체적으로 포스코의 임금체계에 준하고 있으며 이는 포스코의 임금체계를 근거로 임금체계를 마련하였기 때문이다(조성재, 2004).

이와 같이 포스코 사내하청 근로자의 임금체계는 포스코 직영 근로자와 유사하지만 그 수준에 있어서는 차이가 있다. 앞서 언급한 것과 같이 포스코 사내하청 근로자는 주로 생산과정이 원활하게 진행될 수 있도록 지원하는 업무를 수행한다. 이는 업무를 '핵심-주변부'로 구분하였을 때 주변부적 업무에 해당한다고 본다. 이에 반해 높은 기술력을 요구하는 생산과정을 시행하고 관리하는 포스코 직영 근로자들의 일은 핵심 업무라고 본다. 이로 인해 포스코 직영 근로자와 사내하청 근로자 간의 임금수준은 근본적으로 차이를 보인다. 그리고 사내하청들 간에도 수행하는 업무가 다르다는 점에서 이들 간의 임금수준도 차이가 있다. 그래서 근속연수나 업체 간 차이를 고려하지 않은 사내하청 업체 근로자들의 임금의 평균과 포스코 직영 근로자의 임금 수준을 비교하여 보면 약 70% 정도 수준에 미치는 것으로 나타난다고 볼 수 있다.

업무를 구분함에 있어 '핵심-주변부' 논리를 적용하여 이러한 임금수준의 차이를 합리적이라고 볼 수 있기도 하지만, 사내하청 근로자들의 업무가 이루어지지 않으면 생산과정이 제대로 진행될 수 없다는 점에서 업무의 중요도를 재고하고 또한 업무 강도가 높고 위험하여 작업 환경이 열악하다는 점에서 보면 이러한 임금수준의 차이는 불합리하다고 받아들여질 수 있다.

5) 노사관계

가) 포스코의 노사관계

포스코의 노사관계는 두 가지 측면을 통하여 살펴볼 수 있다. 첫째는 근로자의 이익을 대변하는 기구와 둘째는 포스코 개별 근로자가 가지고 있는 정체성이다. 포스코는 현재 노경협의회라는 근로자 협의 기구를 통하여 산업안전, 작업장 조직변경, 임금, 고용 등을 문제를 논의하고 있다. 즉, 노경협의회가 근로자를 대표하는 역할을 하고 있다고 볼 수 있는 것으로, 이로 인해 포스코는 전반적으로 협력적인 노사관계를 가지고 있다고 평가된다. 앞서 언급한 것과 같이 철강 산업은 연속생산공정이라는 특성을 바탕으로 하고 있다는 점에서 회사는 생산 공정의 원활한 진행을 위해 근로자와의 노사관계에

각별한 주의를 보인다.

1968년 회사 설립 당시부터 노무관리 전담기구를 만들어 체계적이면서 고도로 관료화된 노무관리 시스템을 도입하여 운영하고 있으며 이는 철강 산업에서 교과서처럼 여겨지고 있다. 포스코는 설립당시 군 출신의 최고경영자가 가지고 있는 병영전략에 따라 회사 자체에서 노무관리 기구를 만들어 근로자들을 통제하였다. 그러다 1981년 노사협의회 구성이 법적으로 강제되면서 노사협의회가 설립되었다. 그러나 이는 독립적인 근로자 이익 대변기구로서 역할을 적절히 수행하지 못하였다고 평가된다. 몇 년 후 1988년 포스코에는 처음 노동조합이 설립된다. 이는 1987년 사내하청에서 노동조합을 만든 것에 영향을 받은 것으로, 이로 인해 1989년 한 번의 임금인상과 직제 개편이 이루어진 하였으나 포스코 노동조합의 대표 선발에 회사가 관여하였다는 점에서 당시 노동조합은 근로자의 이익을 대변하는 독립적인 기구로서 영향력을 가지지 못한 것으로 평가된다. 그 후 포스코의 노동조합은 상급단체인 민주노총에 가입하는 등 근로자의 목소리를 대변하는 기구로서의 영향력을 확장하려는 노력을 보인다. 그러나 노동조합의 내부 부정사건 등과 같은 불미스러운 일로 분위기가 위축되면서 노동조합은 영향력을 상실하게 되었고 이는 현재까지 이어져오고 있다(조성재, 2004).

이와 같이 포스코의 노동조합은 사실상 기능하지 않는 것으로 보이며, 노경협의회가 그 기능을 대신하고 있다고 볼 수 있다. 현재 포스코에는 노동조합이 있다. 그러나 조합원은 약 20명 정도로 전체 근로자 대비 노조조직률은 약 0.1%로 매우 형식적인 형태이다. 노동조합은 근로자의 이익에 관하여 회사와 직접적으로 협의하고 결정하고 있지는 않으나 근로자의 이익과 관련한 사안에 지속적으로 관심을 보이고 있으며 근로자 관련한 회사 행사에 적극적으로 참여하는 등 활동을 이어가고 있다.

또한 집단적 형태가 아닌 근로자 개별적인 정체성 인식이 포스코의 노사관계에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 포스코 근로자는 국민기업의 일원이라는 정체성을 가지고 있다. 설립당시 포스코는 대한민국의 산업기반을 다지는 공기업으로 시작하였다. 그러다 2000년 민영화를 하였다. 그러나 포스코 근로자들은 여전히 국민기업의 근로자라는 인식을 가지고 있는 것으로 보인다. 사회적인 규범에 반하는 행동이나 태도를 보이지 않으려고 하며 회사가 사회적으로 지탄을 받을 사건을 만들면 안 된다는 생각을 가지고 있다. 이로 인해 포스코는 단 한 건의 파업도 일어나지 않았으며, 또한 회사가 어려울 당시 근로자들은 자발적으로 임금을 삭감하는 등 조직에 대한 강한 로열티를 가지고 있다. 이러한 요인으로 인해 포스코의 노사관계는 대체로 우호적이고 협력적이라는 평가

를 받는다.

나) 사내하청 업체의 노사관계

포스코의 협력업체 수는 매년 약간의 차이가 있지만 광양과 포항을 합쳐 약 100개 정도이며, 이에 따른 외주 총인원은 약 17,000명에 이른다. 이는 포스코 직영 근로자 수가 17,400명이라는 점에서 포스코 외주 근로자 수는 직영 근로자의 수준에 이른다고 볼 수 있다. 2017년 기준 포항과 광양의 전체 외주파트너사는 96개 이다. 기업단위 노동조합을 가진 기업은 5개이다. 이들 기업은 복수노조로 2개 기업은 한국노총 산하 금속노련 소속이고 2개 기업이 민주노총 금속노조 소속이며, 나머지 한 기업은 한국노총 산하 금속노련과 민주노총 금속노조에 둘 다 가입되어 있다. 그리고 기업별 노동조합이 없이 산별노조에 가입되어 있는 기업은 한국노총 소속 기업은 13개이고 민주노총 소속이 7개이다. 이 외의 기업은 노사협의회를 통해 노사문제를 논의하고 있다.

그러나 다른 산업과 마찬가지로 포스코 사내하청 업체에서도 불법파견이나 불평등한 처우 등의 문제는 지속적으로 제기되고 있다. 앞서 언급하였듯이 주로 사내하청이 이루어지는 부문은 철강 생산 공정 중 간접 부문이다. 그러나 이 외에도 직접부문의 노동집약적 특성으로 자동화가 어렵고, 작업조건이나 환경이 불리하여 노무관리가 어려운 공정들 또한 사내하청이 담당한다. 이러한 점에서 포스코는 설비투자비를 절감하는 동시에 경기 변동에 따른 인력 운용의 탄력성을 확보하여 노동비용을 절약하였고, 더욱 중요한 것은 노사갈등이 일어나기 쉬운 부문을 외주화 시킴으로써 갈등을 외부화 시킨 것으로 보인다. 그러나 포스코는 이로 인하여 발생하는 문제를 외주업체의 문제로 두지 않고 직접 해결하기 위한 여러 노력을 보여 왔다. 사내하청 업체 근로자들도 출퇴근 버스, 목욕탕, 휴게시설 등의 편의시설을 함께 이용할 수 있도록 하였으며 체육대회나 동호회 활동도 직영근로자들과 함께 할 수 있도록 하였다. 그러나 불법파견 문제가 제기되면서 하청 업무를 직영 업무와 분리시키고 하도급 계약에 있어서도 공정성을 유지하기 위하여 계약과정은 개선하는 등의 노력을 보이고 있다.

그러나 최근 포스코 사내하청 근로자들은 근로자지위확인 소송을 제기해 놓은 상태이다. 2004년 시작된 이 소송은 1만 5521명 중 71명 참여한 것으로 현재 법원의 판결을 기다리고 있으며, 포스코 사내하청 노조 조합원 400명은 또 다른 불법파견 소송을 추가로 제기할 계획을 가지고 있다(뉴스토마토, 2017). 이는 표면상으로 보면 포스코 사내하청 근로자가 포스코를 상대로 제기한 소송이기는 하지만, 사내하청 업체 내의 노사관계

에 영향을 미치는 중요한 사건으로 이는 사내하청 업체 노사관계에 직접적으로 부정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

6) 임금나누기 시행 배경

가) 시장 환경 변화

글로벌 경제에서 계속해서 제품이나 서비스의 품질이 강조되고 있고, 국내에서는 대·중소기업의 상생협력이 강조되면서 기업은 혼자가 아니라 다양한 기업들과의 역할분담을 통해 상호 유기적으로 제품이나 서비스를 생산하고 판매하는 관점이 제기되고 있다. 이는 한 제품을 생산하는 개별 기업의 경쟁력이 아닌 한 제품을 생산하는 연결된 기업들의 관계 및 형태를 경쟁력의 원천으로 보는 것이다. 이를 기업생태계(business ecosystem)이라고 한다. 기업 환경은 생물학적 생태계처럼 유기적 결합체이기 때문에 기업은 환경변화에 맞춰 끊임없이 스스로 변화시켜야 한다. 중요한 것은 단일 기업만 잘한다고 성공할 수 있는 것이 아니다. 대기업은 부품이나 소재를 중소기업으로부터 조달받아야 하며, 이러한 부품이나 소재의 품질 저하는 곧 대기업 제품의 품질저하로 이어진다. 즉, 대기업과 중소기업의 관계는 어느 한쪽의 진화와 우위선점 만으로는 성공할 수 없고 공진화 해야 한다는 것이다(김기찬 외, 2006).

이와 같이 기존 산업의 성장이나 개별 기업의 경쟁력을 강조하던 관점에 대한 변화가 요구되고 있다. 기업생태계와 같은 한 제품이나 서비스를 기준으로 생산에 관여하는 기업들의 시너지가 중요하다고 보는 관점으로서의 전환이 강조되고 있는 것이다. 이러한 시장의 변화는 대기업으로 하여금 중소기업과의 상생을 계속해서 지원이나 수혜의 개념이 아닌 전략적 선택 측면에서 보게 한다고 볼 수 있다.

나) 정치적 환경 변화

2017년 문재인 정부가 들어서면서 기업의 사회적 책임이 어느 때 보다도 강조되고 있다. 특히 정책의 관심은 대기업으로, 대·중소기업 간의 상생협력 더 나아가 동반성장의 중요성이 대두되면서 대기업의 사회적 책임을 강조하는 여론이 형성되고 있다. 한국의 대기업은 경제 활성화의 일환으로 정부의 직접적인 지원을 바탕으로 성장하여 왔다. 1997년 IMF 당시 외환위기를 초래한 장본인으로 비판을 받았지만 동시에 국민의 세금을 바탕으로 한 정부의 지원을 통하여 그 위기를 극복하였으며, 또 한 번의 위기인 2007

년 미국으로부터 시작된 글로벌 경제위기 당시에도 국민의 도움으로 그 위상을 지켜냈다. 그럼에도 불구하고 대기업은 세계 경제 상황과 인건비를 핑계 삼아 생산 시설을 해외로 이전하고 정규직과 같은 직접고용 보다는 비정규직 고용 형태를 선호하는 등 고용에 적극적인 태도를 보이지 않아 청년 실업문제를 양산하고 있다는 지적을 받고 있다(김훈, 2009).

또한 대기업의 성장에서 중소기업의 희생을 간과할 수 없다. 대기업의 주요한 부품을 생산하는 중소기업은 경제 상황 악화에서 직접적인 버퍼(buffer) 역할을 한 것이라고 볼 수 있다. 경제상황이 악화되면 대기업은 중소기업과의 거래에서 단가를 낮추는 형식으로 생산비용을 절감하였고, 사내하청과 같은 중소기업의 근로자를 활용함으로써 비용을 절감하였다. 이는 결국 노동시장 양극화라는 심각한 문제를 낳게 되었고, 대기업은 이러한 최악의 상황을 직접 만들어 낸 장본임에도 불구하고 별다른 방안을 간구하지 않고 있어 그 어느 때보다 대기업을 항상 비판의 목소리는 높아지고 있다. 이에 국민들의 촛불 위에 세워진 현 정부는 그 어느 때보다도 대기업에게 직접적인 사회적 책임 행동을 보일 것을 요구하고 있다.

7) 임금나누기 시행 과정

포스코는 정부의 방침과 사회적 요구로 인해 사내하청 업체 근로자의 처우개선을 고민하기 시작하였다. 포스코 경영진은 변화하는 환경에 포스코가 선제적으로 대응할 수 있는 방안을 고안할 수 있도록 노무여건과 관련한 환경 분석을 지시하였다. 이와 더불어 구체적으로 정부방침과 사회적 분위기에 부응할 수 있도록 포스코가 사회 양극화 해소를 위해 무엇을 할 수 있을지 생각해보자는 제안을 하였다. 이로 인해 포스코 실무진은 이제까지 중소기업 동반성장이라는 목표를 가지고 협력사의 경쟁력을 강화하여 상생할 수 있는 다양한 프로그램을 시행하여 왔지만, 보다 직접적으로 사내하청업체 근로자들의 처우를 개선을 할 수 있는 방안을 모색하기 시작하였다. 이러한 결과 외주비 중 노무비 비중을 큰 폭으로 올려 직접적으로 사내하청업체 근로자들의 임금 수준을 올리는 방법을 고안하였다. 포스코는 지속적으로 매년 작게는 3%에서 많이는 9%까지 노무비를 인상하여 하청업체 근로자의 임금수준을 향상시키는 노력을 보여 왔다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 사내하청업체 근로자들과 포스코 근로자들 간의 임금 차이는 좁혀지지 않았다.

포스코는 대기업의 사회적 책임을 통감하면서 이전과 달리 두 자리 수까지 큰 폭으로 임금을 인상하는 방안을 구상하였다. 처음 이전과 달리 큰 폭의 노무비 인상을 목표로 설정은 하였지만 과연 어느 정도를 인상해야 포스코 근로자와 사내하청 근로자 간의 임금격차가 줄어들 수 있으며, 무엇보다 이를 통해 사내하청 근로자들이 만족할 수 있을지 명확한 수준을 판단하기 쉽지 않았다. 포스코는 몇 차례 내부 회의를 통해 그 수준을 파악해보려 하였다. 그러나 직영의 입장에서 사내하청업체 근로자의 임금수준을 명확하게 알 수 없었으며, 무엇보다 직접적으로 사내하청 근로자들의 목소리를 들을 수 있는 기회가 없었다. 결국 포스코는 독자적으로 이를 결정하기는 쉽지 않다는 판단에 이르게 되었고 이에 사내하청 근로자들이 원하는 인상 수준을 파악하여 반영하기로 결정하였다.

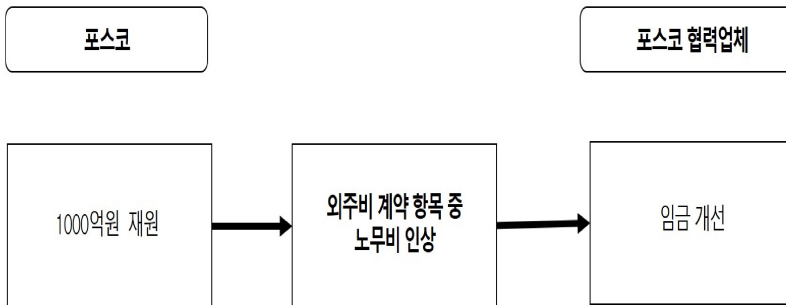
포스코 사내하청업체는 광양과 포항에 각각 외주파트너사협회를 가지고 있다. 협회는 전체 사내하청 회사를 포괄하고 있으며 대표이사들이 소속되어 있다. 포스코는 이러한 자신들의 고민을 사내하청업체 대표이사들에게 이야기 하게 되었고, 대표이사들은 포스코의 움직임에 적극 동참하기로 결정한다. 포스코 직영 근로자와 사내하청 근로자 간의 임금 격차는 줄어들 기미가 보이지 않았으며 이러한 처우 격차로 인해 사내하청 근로자들이 겪는 고통을 통감하였기 때문이다. 사내하청업체 대표이사들 사이에서 기존의 외주파트너사협회 차원에서 이를 논의한다면 진정한 사내하청 근로자들의 의견을 들을 수 있겠는가 라는 의문이 제기되었고, 더욱 중요한 것은 사내하청 근로자들의 신뢰를 얻을 수 있겠는가라는 문제에 봉착하게 된다.

이에 외주파트너사협회는 ‘포스코 사내하청 상생협의회’를 출범한다. 이는 먼저 광양에서 만들어졌으며 얼마 후 포항에도 구성되어 상생협의회는 광양과 포항에 각각 존재한다. 먼저 광양의 경우 전체 사내하청 업체 45개 중 15개 회사를 선발하였고 각각의 회사에서 사용자대표와 근로자대표가 동수로 참여시켰다. 그리고 그 중 사용자대표 2명과 근로자대표 2명을 공동의장으로 선발하였다. 포항도 기본적인 협의회 구성은 광양과 동일하게 하지만 포항의 경우 전체 사내하청 업체 51개 중 14개 회사를 선발하였다. 사용자 대표와 근로자 대표를 동수로 구성하여 협의회를 만들어 직접적인 노사 간의 이슈를 다루는 경우는 기존 어느 기업에도 없는 새로운 형태로, 상생협의회는 사내하청 업체 근로자들의 삶의 질을 향상할 수 있는 방안을 모색하고 동시에 생산성 향상을 모색하여 포스코와 동방성장을 하는 것을 목표로 한다. 상생협의회는 근로자 대표들은 어느 수준의 임금 인상률이 적당할 것인지 회의를 진행하였고 그 결과 16%라는 임금인상률을 결정하게 된다. 이러한 결과를 가지고 공동의장단에서 회의를 하였고 상생이라는 취지를

살리기 위해 직접적인 수치의 주장 보다는 포괄적인 인상 범위를 제안하고 이를 통해 상생의 의미를 공유하자는 결론에 도달하였다. 광양과 포항의 상생협의회는 이러한 결과를 바탕으로 포스코에게 2017년 8월 20일 경 사내하청 근로자들의 임금수준 상승을 위해 2017년 하반기 도급계약에 최소한 두 자리 수의 임금 인상을 요구하였다.

포스코는 이러한 사내하청 업체 근로자들의 요구를 수용하기로 하였고, 이를 위해서는 직영 근로자들의 양보가 따를 수밖에 없다고 판단하였다. 포스코는 직영 근로자들에게 올해 임금협상을 위임해 줄 것을 부탁하였다. 포스코는 노경협의회에게 대기업으로서 사회적 책임이 요구되고 있어 이를 간과할 수 없다는 사안의 중대성과 사내하청 근로자의 처우개선은 금전적인 부분이기 때문에 포스코의 노력에 직영 근로자들이 힘을 보태주어야 한다는 시급성을 이야기함으로써 직영 근로자들의 이해와 동의를 구하였다. 이에 포스코 직영 근로자의 협의체인 노경협의회는 임금협상을 회사에 위임하겠다고 결정하였다. 2016년 포스코의 경영실적은 어느 때보다도 좋았다는 점에서 이는 매우 이례적인 결단이라고 볼 수 있다. 과거 노경협의회가 회사 측에 임금협상을 위임한 사례는 몇 번 있었다. 그러나 경기침체와 중국 철강 시장의 우세로 인한 경영 상황의 악화에 의한 것으로 노경협의회는 이러한 결정 또한 사내하청 근로자들을 위한 매우 과감한 결정이었다고 볼 수 있다. 포스코는 약 10일 후인 8월 말 경 상생협의회에 요청에 답하였다. 약 1000억 원의 재원을 통하여 전체 사내하청 업체 근로자들의 임금을 10% 씩 올려 주겠다는 계획을 제시하였다. 외주비 중 노무비 부분을 직접적으로 증액하여 사내하청 근로자들의 실질적인 임금 인상을 목표로 한다. 그리고 직접임금 형태로 지급하며, 특별상여금 개념이 아닌 정기적 지급 방식을 택하였다.

[그림 11-7] 포스코 임금나누기 과정



8) 임금나누기 시행 결과

이러한 계획은 추석 직 후인 9월 중순에 바로 실행으로 옮겨졌다. 직접임금 형태로 자회사 직원 2000명을 제외하고 15,000명의 사내하청 근로자들의 임금을 10% 인상하였으며 몇몇 사내하청 업체는 여기에 자신들의 고유 재원을 통해 근로자들의 임금을 13% 또는 14% 인상하였다. 실제 사내하청 업체 근로자들은 평균적으로 약 10만 원 정도의 임금 인상을 경험한 것으로 나타났다. 사내하청 근로자뿐 아니라 포스코 근로자들도 이번 포스코의 임금나누기를 매우 긍정적으로 평가하고 있다. 포스코는 이러한 외주비 인상을 통한 임금나누기를 향후 3년에 걸쳐 실시하겠다는 계획을 함께 내놓았다. 포스코는 2017년에 전체 사내하청 근로자들의 임금 인상에 개별 업체 임금수준을 고려하지 않고 일괄 인상을 추진하였는데, 차년에는 다른 사내하청 업체와 비교하여 현저하게 임금수준이 떨어지는 하청 업체들을 고려하여 차등적으로 임금나누기를 시행하려는 계획을 가지고 있다.

다. SK하이닉스와 포스코의 대·중소기업 상생협력 성공요인

1) 상생협력이라는 공동의 목표를 지향하는 연대

SK하이닉스의 임금공유제와 포스코의 외주비 인상을 통한 임금나누기가 시행될 수 있었던 근본적인 이유는 각각의 주체들의 협력과 양보가 바탕이 된 '연대'가 있었기 때문이라고 볼 수 있다. 연대는 정치적으로 또는 법적으로 다양한 사회적 맥락에 따라 그 의미가 조금씩 달리 사용된다. 그러나 기본적으로 연대는 박애라는 가치와 함께 사용되었고, 나눔을 전제로 한다. 이러한 점에서 연대는 여럿이 함께 무슨 일을 하거나 책임을 지는 것을 의미한다(장승혁, 2014). 연대는 개인 또는 집단의 특정한 사회적 행위 유형을 설명할 때 사용되기도 하지만 최근 보다 거시적 차원에서 다양한 주체들 간의 사회통합의 원리를 논하는데 사용되고 있다(홍석범, 2011).

이러한 연대의 관점에서 보면 포스코와 SK하이닉스의 임금 재원 나누기는 단순하게 대기업 노동조합의 기득권 버리기나 대기업 경영진의 전략적 선택으로만 볼 수 없다. SK하이닉스의 경우 노동조합이 하도급업체 근로자에 대한 임금공유 아이디어를 적극적으로 제안한 것은 맞지만, SK하이닉스 경영진의 동일 재원 지원이라는 매칭그랜트를

통해 힘을 얻은 부분을 간과할 수 없다. 또한 포스코의 경우 경영진의 제안에서 비롯된 임금 재원 나누기 이기는 하지만, 임금협상을 양보하는 포스코 근로자의 이해와 상생협의회를 통한 적극적 임금 인상 요구와 같은 하청업체 사용자의 지원과 점진적 처우개선을 기대하며 한 발짝 물러나서 기다리는 하청업체 근로자의 양보가 없었다면 쉽지 않았다. 이러한 점에서 이번 두 회사의 임금 재원 나누기는 대기업 경영진, 대기업 근로자, 중소기업 경영진, 그리고 중소기업 근로자 각각의 주체들이 서로의 입장을 이해하고 협력의 자세로 양보하는 연대가 있었기에 가능하였다고 볼 수 있다.

2) 대기업 경영진의 결단과 지원

전체적인 연대라는 틀 속에서 개별적인 주체들은 각자의 위치에서 각각의 역할을 하였기에 임금나누기의 시행을 가능하였다고 볼 수 있다. 먼저, 대기업 경영진이 임금 재원 나누기에 대한 과감한 결단과 지원이 제공되었기 때문에 임금나누기가 가능하였다고 볼 수 있다. SK하이닉스 경영진은 노동조합이 임금 인상분의 10%를 임금나누기 재원으로 활용하겠다는 의견을 피력하자 이와 동일한 금액을 지원하여 임금나누기 재원을 더 많이 확보할 수 있게 응답하였다. 그 결과 66억 원이라는 큰 재원이 만들어졌고, 이를 바탕으로 많은 하도급 업체 근로자들이 임금 인상과 복지 수혜를 받을 수 있게 되었다. 또한 포스코 경영진은 상생협의회로부터 두 자릿수 인상이라는 임금 인상을 요구받았을 때, 큰 망설임 없이 이를 빠르게 수용하였다. 상생협의회가 8월 20일경 임금 인상 요구에 대한 공문을 보냈고 포스코는 약 10일 후인 8월 30일 경 공문을 통해 협회회의 요구를 받아들일겠다는 의사를 표현하였다. 포스코 경영진의 응답은 매우 빠른 것이라고 볼 수 있는데 실제 당시 하청업체 사용자들과 근로자들은 포스코의 이러한 신속한 결정을 적극적인 태도로 평가하며 긍정적으로 이해하였다.

대기업 경영진의 임금나누기에 대한 결단과 지원이 당시 해당 기업이 받고 있는 사회적 지탄으로부터 완벽하게 자유롭지는 못한 결정이었다고 볼 수 있다. 일부에서는 기업이 사회적 비판을 무마하는 차원에서 이루어진 결정이 아닌가라는 시각을 보이기도 한다. 그러나 중요한 것은 설상 SK하이닉스와 포스코 경영진이 이번 임금나누기를 평판이나 브랜드가치를 잃지 않기 위한 차원의 전략적 선택이었다고 할지라도, 사회적 지탄에도 불구하고 여전히 아무런 대책도 간구하고 있지 않는 기업이 존재한다는 점에서 이들 기업 행동에 대한 가치를 전혀 부여하지 않을 수 없다.

3) 대기업 근로자의 양보와 배려

대기업 근로자의 양보와 배려는 임금나누기를 가능하게 한 가장 결정적인 요인이라고 볼 수 있다. SK하이닉스의 임금공유제는 평소 근로자들이 하도급 업체의 근로자들의 처우개선에 대한 의지를 가지고 있었기 때문에 제도가 도입 될 수 있었고 또한 실행되었다. SK하이닉스 근로자들은 몇 번의 위기에서 회사가 존립할 수 있었던 큰 이유 중 하나로 하도급 업체의 고통 분담을 인식해 왔다. 이에 근로자들의 의견을 대표하는 노동조합은 하도급 업체 근로자 처우개선에 대한 필요성을 지속적으로 표현해왔다. 2012년 SK그룹으로 편입되고 반도체 산업의 호황이 지속되면서 2015년 SK하이닉스의 영업이익은 큰 흑자를 기록하게 된다. 이러한 기업의 호재에서 SK하이닉스 근로자들은 자신들의 임금과 복지 수준만 올리는 것에 주력하기 보다는, 하도급 업체 근로자들의 그동안의 노력과 희생의 가치를 인정하여 자신들의 임금 재원을 나누어 하도급 업체 근로자들에게 공유하는 방식을 생각하게 되고 적극적 의지를 통해 이를 시행시켰다.

포스코 근로자들은 SK하이닉스 근로자들과 같이 선제적으로 하청업체 근로자들에게 대한 재원 나누기를 제안한 것은 아니지만, 회사 측이 임금 공유에 대한 아이디어를 제시하고 이에 대한 양보를 구하였을 때 큰 반대 없이 임금협상을 위임하는 적극적인 태도를 보였다. 포스코 근로자들은 2017년 긍정적인 경영성으로 인해 큰 폭의 임금 인상을 기대하였을 수 있다. 그러나 이들은 자신들이 몸담고 있는 기업에게 요구되는 사회적 책임과 동시에 자신들 또한 기득권으로써 부여받는 사회적 책임을 도외시 할 수 없다는 생각을 가지고 있었다. 그래서 회사가 하청업체 지원 재원마련에 대한 고민을 토로하였을 때 이를 과감하게 받아들일 수 있었던 것이라고 볼 수 있다. 그 결과 2017년 포스코 근로자의 임금인상률은 2.3%정도인 것에 반하여 하청업체 근로자들의 임금은 10% 인상이 가능하였던 것이다.

대기업 근로자의 배려와 양보는 이번 두 회사의 임금나누기 제도 도입과 시행에 매우 결정적인 요인이라고 볼 수 있다. 그 이유는 무엇보다 임금나누기의 재원이 대기업 근로자의 임금으로부터 시작된 것이기 때문이다. 대기업 근로자들이 중소기업 근로자의 처우 개선에 대한 목소리를 높이지 않았거나 또는 자신들의 이익 수준만 높이기 위하여 계속적으로 임금 인상을 요구하였다면 제도는 도입될 수도 또한 시행될 수도 없었을 것이다.

4) 중소기업 경영진의 노사관계에 대한 패러다임 전환

이번 임금나누기 사례에서 중소기업 경영진의 노력 또한 간과할 수 없다. SK하이닉스의 경우 하도급 업체 경영진의 임금나누기 시행에 대한 적극적인 기여는 찾아볼 수 없다. 그러나 사례의 흐름에서 그 역할을 유추할 수 있다. 임금나누기는 도급비 중 노무비 항목만 늘리는 것이기 때문에 이로 인해 근로자 퇴직충당금과 같은 비용이 발생한다. 그리고 이러한 비용은 협력업체 경영진에게 부담이 된다. 이러한 점에서 볼 때 협력업체의 경영진의 비용 감수가 있었기에 제도의 시행을 가능할 수 있었다고도 볼 수 있다.

SK하이닉스와 비교하였을 때 포스코 하청업체 경영진은 임금나누기 시행에 좀 더 적극적인 역할을 하였다. 포스코의 임금나누기 시작에서 하청업체 사용자와 근로자로 구성된 상생협회의 역할이 있었다. 이제까지 하청업체 경영진의 노사관계 관리 방식은 주로 근로자의 갈등을 억제하고 잠식시키는 것이었다. 그러나 하청업체 경영진은 지속적으로 근로자지위확인 소송과 같은 불미스러운 일이 발생하고 사회적 양극화 해소의 사회적 요구가 제기되면서 근로자들의 불안을 인식하였다. 그리고 최근 제기되고 있는 기득권의 사회적 책임의 중요성을 통감하게 된다. 그 결과 하청업체 경영진은 근로자들을 관리의 대상이 아닌 상생의 대상으로 인식하기 시작하였다. 즉, 근로자들을 대화에서 배제하는 것이 아닌 적극적인 대화와 협의의 대상으로 인정하게 된 것이다. 그리고 더 나아가 노사관계의 안정화를 위해 자신들이 무슨 일을 할 수 있을지 적극적으로 방안을 모색하기 시작하였고, 경영진 중심의 협의 기구가 아닌 사용자와 노동자가 함께 참여하고 소통하는 기구 마련의 필요성을 인식하게 된다. 이러한 하청업체 경영진의 노사관계를 바라보는 시각의 변화는 상생협회의라는 참여적인 협의체의 출범을 가능하게 하였고, 이러한 협의회는 이제까지 포스코와 사내하청 근로자들 간의 특별한 대화 창구가 없었다는 점에서 대기업과 중소기업을 연결하는 가교 역할로 의미 있는 기구라고 볼 수 있다.

이와 같이 노사관계를 비용절약의 관점에서 보는 것에서 벗어나 노사관계를 성과 향상에 밑바탕으로 인정하는 중소기업 경영진의 인식의 전환은 임금나누기 시행에 분명한 힘이 되는 요인이었다고 본다.

5) 중소기업 근로자의 인내와 생산성 향상 노력

마지막으로 이번 임금나누기에서 앞서 다른 주체들의 역할과 비교하였을 때 큰 부분은 아니지만 중소기업 근로자의 역할도 평가해 볼 수 있다. SK하이닉스의 임나누기의 시행에서 중소기업 근로자의 직접적인 역할은 없었다. 그러나 제도가 큰 반대 없이 도입될 수 있었던 이유는 이제까지 하도급 업체 근로자들이 SK하이닉스의 어려움을 함께 감내하는 노력을 보여 왔기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, SK하이닉스의 임금공유제는 하도급 업체 근로자의 인내를 바탕으로 한다는 점에서 하도급 업체 근로자의 기여를 긍정적으로 이해할 수 있다. 그리고 하도급 업체 근로자는 2015년 임금공유제에 대하여 생산성 향상으로 응답하였다. 제도의 시행에서 하도급 업체의 생산성 향상이 일차적 목표는 아니었으나, 생산성 향상 결과는 긍정적 시그널로 작용하였고 2016년, 2017년 임금공유제를 시행할 명분을 다시 한 번 만들어 주었다고 볼 수 있다.

포스코의 경우는 중소기업 근로자의 역할이 보다 분명하다. 처음 포스코의 사내하청 업체 근로자들은 임금 인상 요구에서 16%라는 명확한 기준을 마련하였다. 그러나 상생의 의미를 떠올리면서 명확한 기준 수치를 버리고 두 자릿수라는 인상의 범위를 제안한다. 이는 협의의 여지를 남겨둔 것으로 하청업체 근로자가 한발 물러서 포용적인 자세를 취한 것이라고 볼 수 있다. 또한 몇몇 사내하청 기업은 근로자지위확인 소송을 진행하려는 계획을 가지고 있었다. 그러나 하청업체 근로자는 이러한 다소 공격적인 방법을 내려놓고 포스코의 하청업체 근로자의 처우 개선 노력을 좀 더 기다리기로 하였다. 그리고 하청업체 근로자들은 임금나누기 시행에 생산성 향상으로 화답하기로 하고 생산공정의 발전과 제품의 질 향상을 위한 노력을 보이고 있다.

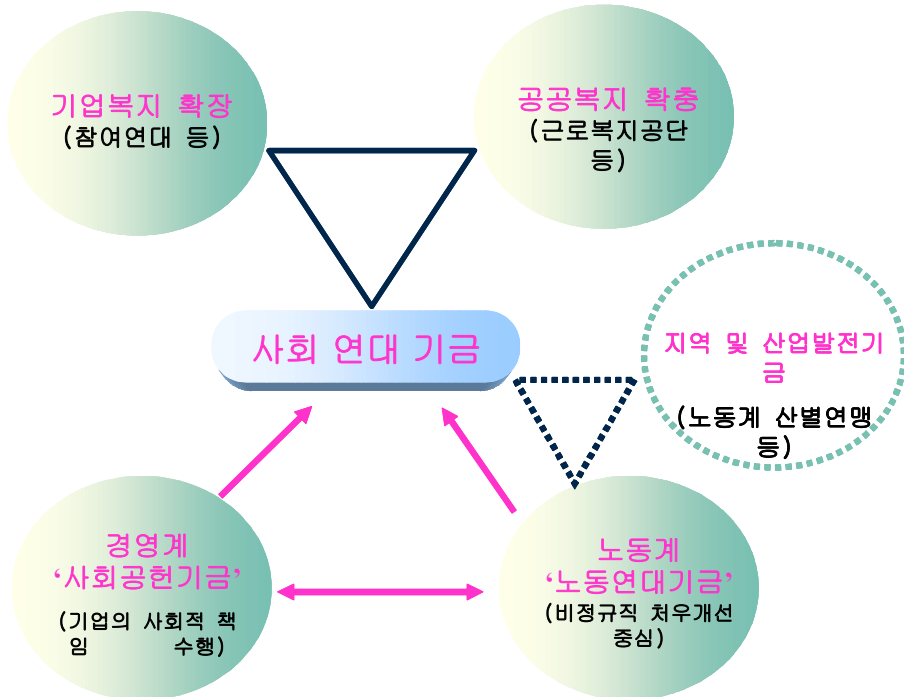
이와 같이 중소기업 근로자가 대기업의 행동에 인내로 기다리고 생산성 향상과 같은 성과로 보답하려는 노력은 임금나누기에서 중소기업 근로자가 단순히 수혜자가 아닌 한 주체라는 점을 나타낸다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 공공상생연대기금 재단 설립과 운영

1. 서론 - 상생연대기금 논의의 등장

한국 사회에서 갈수록 확대되는 기업규모 간, 원-하청 간, 정규-비정규직간 임금·근로 조건의 격차를 줄이고 저소득층을 위한 지원을 확대하기 위한 연대기금이 필요하다는 점에는 어느 정도 공감대가 형성되어 있다. 그동안 사회연대기금, 노동연대기금 등의 이름으로 연대기금에 대한 논의가 진행되어 왔으나 구체성이 결여된 방안 제시와 이해당사자들의 소극적인 태도로 기금조성이 성사되지 못하였다. 또한 연대기금은 노사관계 각 주체들마다 정의하는 방식도 다르고 그 필요성에 대한 이해도 차이가 있다(그림 III-1).

[그림 III-1] 사회연대기금을 둘러싼 논란과 개념의 혼란



자료: 조성재 외(2004)

주로 노동계에서 제기하고 있는 연대기금은 노사의 공동 출연을 통해 조성한 기금으로 노동자들 내에서의 격차 완화를 위해 활용하는 것을 목적으로 한다. 기업들은 이미 사회적 책임 수행 차원에서 자체적으로 조성한 재원으로 사회공헌기금을 운영하고 있다는 이유로 노동계가 주장하는 연대기금에는 소극적이다. 근로복지공단이 운영하고 있는 근로자복지진흥기금도 있으나 이는 전체 노동자를 대상으로 하는 공공복지 영역으로 이해된다. 기금 중에는 기업이 자체적으로 운영하고 있는 사내근로복지기금도 있다. 해당 기업 내 노동자들의 복지증진을 위해 운영하고 있는 기금이다. 하지만 사내근로복지기금에 대해서는 기업 간 지불능력의 차이 때문에 대·중소기업의 복지격차를 확대시키는 문제를 낳을 수 있다는 지적이 수차례 제기되었다. 이미 황덕순(1996)은 기업 단위로 조성, 운영되는 사내근로복지기금의 수혜범위를 확대하는 방안을 제시하였다. 이러한 문제가 제기된 이후 근로복지공단은 2015년부터 기업이 파견노동자의 복지증진을 위해 지출을 하거나 중소기업이 원청 등으로부터 출연을 받은 경우 지원(출연액)비용의 50% 범위에서 정부가 지원하는 등의 사내(공동)근로복지기금 지원 사업을 시행 중이다.

이처럼 노동자들이 해당 기업과의 고용관계를 통해 확보하는 임금·근로조건에서의 격차를 줄여내기 위한 다양한 방법의 기금이 조성, 운영되고 있는 가운데 이 글에서는 공공부문 노동조합들이 주도하는 공공상생연대기금 논의를 주로 살펴보면서 연대기금 활성화를 위한 정책방안을 검토하겠다.

2. 공공상생연대기금 설립과 경과

공공부문 공대위 중심으로 진행되고 있는 공공상생연대기금 설립 배경과 경과, 구체적인 사업내용 및 그 의의, 연대기금의 확장가능성을 살펴보겠다.

가. 설립배경

1) 성과연봉제 도입 강행

2017년 출범한 상생연대기금은 2016년 정부의 성과연봉제 도입에서부터 그 논의가 시작되었다고 볼 수 있다. 정부가 도입을 강행하였던 공공기관 성과연봉제에 대해 공공기관 노동조합들이 파업 등을 벌이며 반대하였고, 새롭게 출범한 문재인 정부에서 이를 ‘폐기’하기로 결정함에 따라 성과연봉제 도입에 따른 성과급을 공익 목적의 활동에 쓰기

로 결의한 것이 상생연대기금의 출발점이다.

지난 정부는 2016년 1월28일 발표한 ‘공공기관 성과연봉제 권고안’에서 2010년 6월에 도입한 간부직 성과연봉제를 비간부직까지 확대하겠다고 밝혔다. 성과연봉제 도입 방침에 대해 공공부문 노동조합은 반발하였다. 대상기관을 120개로 늘리고 적용 대상자를 70%로 확대하는 정부 권고안은 노조의 예상을 뛰어넘는 것이었을 뿐 아니라 성과연봉제가 저성과자 퇴출제와 연계될 수 있다는 불안감 때문에 공공부문 노조들은 크게 반발하였다. 특히 2013년 공공기관 방만경영 해소, 2015년 공공기관 임금피크제 전면 도입 등 일련의 정부 방침에 따라 공공기관에 효율성과 생산성 제고를 키워드로 한 기능 재편과 성과중심의 운영이 확산되는 데 따른 불만이 커져왔기 때문이다. 공공기관 노동조합들은 공공부문 공대위 차원에서 공동으로 대응하면서 성과연봉제 저지, 반노동개혁 중단 등을 요구하였다.

정부는 노조의 반대가 완강하고 단체교섭을 통한 노사합의가 어려울 수도 있다고 판단하고 이사회를 통한 성과연봉제 도입이라는 우회로를 선택하였다. 이러한 과정을 거쳐 정부가 정한 2016년 6월 말로 120개 공공기관에 성과연봉제 도입이 마무리되었다. 하지만 상당수 공공기관에서 노조와의 합의를 거치지 않았다는 점에서 법 위반 논란이 제기되었고, 공대위 차원에서 파업, 집회, 기획재정부 앞 노숙농성과 같은 시기 집중 투쟁이 이어졌다. 파업은 민주노총 공공운수노조 소속 사업장 등을 중심으로 이루어졌는데 9월27일 시작된 파업에는 15개 기관(서울대병원, 국민연금, 국민건강보험, 부산지하철, 서울지하철·도시철도, 가스공사 등)이 참여하였고, 특히 철도노조는 74일간 최장기 파업하였다.

이 같은 노동계의 반발이 있었음에도 정부는 공공기관 성과연봉제 전면 확대 정책을 강행하였고 2017년 1월부터 시행에 들어갔다. 각 기관별 성과연봉제 시행과 별개로 공공부문 노동조합들은 2016년 하반기 촛불집회와 조기대선 투쟁에 적극 결합하여 성과연봉제 폐지 등을 요구하였고, 당시 문재인 대통령 후보를 포함한 대선 후보들과의 정책협약을 추진해 성과연봉제 폐기를 약속받았다.

2) 성과연봉제 폐지

2017년 5월 대선으로 문재인 정부가 출범함에 따라 새로운 국면에 접어들었다. 기획재정부는 6월16일 개최한 공공기관 운영위원회에서 공공기관 성과연봉제 관련 후속조치 방안을 확정했다고 밝혔다. 정부는 기관별로 성과연봉제 시행 방안과 시기를 자율적

으로 정하도록 함으로써 사실상 성과연봉제 폐지를 선언하였다. 또한 기한 내에 성과연봉제를 도입하지 못했다는 이유로 2017년 총인건비가 동결된 기관에 대해서는 인건비 동결을 무효화하기로 했고, 2016년 경영평가에서 성과연봉제 항목 평가는 삭제하기로 하였다. 이미 지급된 추가 성과급 반납 여부는 노사 자율로 결정하도록 하였다.

정부 공식 입장이 발표되기 하루 전날인 6월15일 공대위는 공식 기자회견을 통하여 정부가 공공기관 성과연봉제 폐기 결정에 따라 이미 지급된 추가 성과급 1,600억원을 전액 환수하여 비정규직 처우개선 및 일자리 창출 등 공익목적으로 활용할 것을 정부에 제안하였다.

나. 설립 경과

공대위가 기 지급된 성과급 환수를 통해 기금을 조정하여 공익 목적사업에 활용하고자 고 제안한 취지는 지난 정부에서 추진했던 성과연봉제가 내용과 절차 모두에서 하자가 있는 대표적 ‘노동적폐’이기 때문에 잘못된 정책 강행 과정에서 활용된 성과급도 부당하며, 따라서 이를 공익 목적사업에 활용하자는 것이다.

이 기금의 활용방안을 두고 공대위 내부에서는 비정규직 처우개선 등에 1회적으로 사용하자는 방안과 공익재단 설립을 통해 지속적인 사업에 활용하자는 방안이 함께 고민되었다. 공대위는 구조화된 노동시장 내 불평등 문제에 대한 지속적인 개입의 필요성이 있다고 판단하고, 1회적 사업이 아닌 지속성을 담보하기 위해 공익재단 설립을 추진하기로 하였다. 이는 사용자와 정부의 협조를 전제로 한 노동조합 주도의 사회연대활동을 강화하겠다는 의미이기도 하다.

공대위의 제안에 대해 정부는 지속적인 공익목적 달성과 사회적 연대차원에서 공익재단 설립이 바람직할 것이라는 의견을 피력하였고, 2017년 8월11일, 공대위는 제16차 대표자회의를 통해 공익재단 설립 추진을 공식화하였다. 이후 공대위에서 마련한 재단의 사업계획 및 정관에 대한 법률 검토 및 행정 절차 지도를 위하여 수차례 노·정 실무협의를 진행하였다.

이어 9월11일에는 사회적 연대의 공론화를 위하여 공익재단의 설립 필요성과 재단의 역할을 모색하는 ‘공공상생연대기금 설립추진 대토론회’를 개최하였다. 주관은 공대위였고, 기획재정부, 행정안전부, 고용노동부 등 정부 부처가 후원하는 방식을 취하였다.

본격적인 공익재단 설립 절차를 진행하기 위하여 10월16일 추진위원회를 구성, 발족

하여 공익재단의 재원 확보 및 각종 행정절차 준비를 본격화한 데 이어 11월7일에는 발기인대회를 개최하였다. 이어 12월8일, 고용노동부장관으로부터 법인설립허가증을 교부 받았고, 12월14일 재단법인 공공상생연대기금의 법원 등기가 완료되었다.

3. 거버넌스와 사업내용

가. 기본방향

공공연대기금 운영의 기본방향은 크게 4가지로 정리할 수 있다. 첫째 비정규직 차별 해소와 좋은 청년 일자리 창출 등 공익 목적으로 사용한다는 것이다. 둘째, 환수(반납) 기관에 한정하지 않고 사회적 기금으로 사용한다는 것이다. 셋째, ‘공익재단’ 설립을 통해 지속가능한 사업을 집행하고 이를 위해 지속가능한 기금운영 방안을 마련한다는 것이다. 넷째, 운영 과정에서 공공기관 구성원은 물론 정부와 사용자, 시민사회의 의견 수렴 등을 통해 공공성과 투명성을 확보한다는 것이다.

나. 거버넌스

재단의 운영구조는 이사회와 집행위원회, 사무국으로 구성된다. 이사회는 재단의 최고 의사결정 기구다. 집행위원회는 이사회 안건을 사전 심의하는 한편 사무국 관리와 운영을 책임진다. 사무국은 실무를 집행한다. 임원구성은 다음과 같다. 이사와 감사로 구성하되 이사는 15인, 감사는 2인을 둔다. 이사 가운데 공대위 대표 5명은 공대위 참여 5개 산별연맹/노조 위원장으로 구성되었고, 사용자측 대표자는 한국수자원공사, 한국국토정보공사, 한국자산관리공사, 서울교통공사 사장 등 4인으로 구성되었다.

<표 III-1> 공공상생연대기금의 임원 구성

구 분	구 성	임 기	비 고
이사	- 공대위 대표자 : 5인(당연직) - 사용자측 대표자 : 4인(당연직) - 공익 대표자 : 6인	3년 (연임가능)	비상근 무보수
감사	- 공대위 추천 : 1인 - 주무관청(고용노동부) 추천 : 1인	2년 (연임가능)	비상근 무보수
이사장	공익 대표자 이사 중 호선으로 결정		

집행위원회는 총 11인의 집행위원으로 구성되고, 사무국에 필요인원을 두기로 하였다. 집행위원 가운데 공대위 추천 5인은 공대위 참여 5개 산별연맹/노조 관계자로, 사용자 추천 4인은 이사로 참여하는 4개 공사 관계자로 구성되었다.

<표 III-2> 집행위원회 및 사무국 구성

구 분	구 성	임 기	비 고
집행위원회	- 공대위 추천 : 5인 - 사용자 추천 : 4인 - 공익이사 추천 : 2인	이사회에서 임·면	비상근 무보수
집행위원장	공대위 집행위원 중 이사회에서 지명	이사회에서 임·면	비상근 무보수
사무국	이사회 의결로 별도 규정으로 정함 ※ 출범 초기 : 3~5인으로 구성 예정	-	상근

다. 재단 사업 내용

재단은 사회적 격차 해소를 위한 공공부문 비정규직 처우개선 및 양질의 일자리 창출과 사회 공공성 확대를 위해 공공부문의 새로운 역할에 대한 인식을 확산하고 공공 노동자들의 자발적 참여를 유도하는 것을 기본 목표와 방향으로 추진할 계획이다. 이를 위해 지난 11월7일 발기인대회에서는 연대기금 사업의 기본방향을 사회적 격차해소(희망사업), 사회적 책임과 연대(꿈나누기사업), 기타 사회 공공성 강화(올타리사업)로 정하였다(표 III-3 참조).

<표 III-3> 공공상생연대기금 사업내용(초안)

구분	사업명	주요내용
기본사업	희망사다리	비정규직·저임금노동자 본인 장학사업
	희망새싹	비정규직·저임금노동자 자녀 장학사업
	희망어울림학습방	다른 사업 수혜자의 재능기부를 중심으로 비정규직·저임금노동자 등의 자녀 대상 학습방 운영 (각 지역 공공기관 노사협조로 공간 마련, 선생님 봉사료 지급, 년내 순차적으로 50호 개소 추진)
	희망충전	비정규직·저임금노동자 휴식을 위한 휴양시설 제공

구분	사업명	주요내용	
꿈나누기사업	꿈&일터 매칭	청년구직자와 각 공공기관을 연결한 방학기간(2개월) 직장체험 연수프로그램 운영 (선호기관에서 1개월, 비선호기관에서 1개월 꿈과 일터를 매칭할 수 있는 현장체험 시행)	
	꿈나누기 연구사업	기존 일자리 정책의 오류와 비정규직·무기계약직 제도개선에 관한 연구사업	
	울타리사업	사회공공성 강화 공공포럼 운영	정례적 포럼 운영을 통해 사회공공성 강화에 필요한 연구 진행
		혁신도시 순회 노동법 교육·토론회	비정규직·정규직전환대상자·저임금노동자 대상이 노동법 교육 및 도시락토론회
혁신도시 지역소통 인문학 강좌·좌담회		지역주민, 대학생, 공공노동자, 개별사업장노동자들이 소통할 수 있는 인문학 강좌 및 도시락 좌담회	
	혁신도시 노동복지연대센터	혁신도시, 인근노동자, 지역주민 대상 무료 노무·법률 상담 등	
특별사업	공공기관 실천계획 공모전 모범사례 지원	사회적 격차 해소, 사회적 책임과 연대 등을 위한 공공기관별 (사회공헌활동과 연계한) 실천계획 공모전을 시행, 모범사례의 사업비일부를 지원	
	국민 아이디어 공모전 우수작 사업시행	차별해소, 처우개선, 일자리창출을 위한 국민 아이디어 공모전을 통해 우수작에 대한 사업시행	

사회적 격차해소를 위한 희망사업을 통해 재단은 비정규직과 저임금노동자들을 위한 장학사업, 휴식을 위한 휴양시설 제공 등을 하는 한편 이들의 자녀들을 위한 장학사업과 학습방 운영 등의 사업을 할 계획이다. 사회적 책임과 연대를 위한 꿈나누기 사업은 청년 일자리 관련 내용으로 구성되어 있는데, 청년구직자와 각 공공기관을 연결하여 직장체험 연수프로그램 등을 운영하여 매칭사업을 하는 한편 공공기관의 일자리 정책을 점검하고 제도개선 방안을 도출하는 연구사업도 포함되어 있다. 사회공공성 강화를 위한 울타리 사업을 통해서도 비정규직과 저임금노동자들이 스스로 권리를 찾는 주체가 될 수 있도록 노동법 교육 등을 진행하고 공공기관이 이전한 지방의 혁신도시들을 거점으로 하여 인문학 강좌를 배치하고 무료 노무·법률상담을 배치할 계획이다. 이와 함께 공공기관 종사자들의 출연금으로 조성된 기금으로 운영되는 만큼 정례적인 포럼을 운영하여 사회공공성 강화를 위해 필요한 논의들을 진행하는 것도 검토하고 있다. 이와 함께 공공기관별로 사회적 격차 해소와 사회적 책임과 연대 등을 위한 활동 실천계획 공모전 등을 시행하고 모범사례에 대해서는 사업비의 일부를 지원하는 방안도 고려하고 있다. 또한 향후 재단이 추진해야 할 사업에 국민들로부터 아이디어를 얻는 공모전

도 고려하고 있다. 차별해소, 처우개선, 일자리 창출 등을 구체화할 수 있는 사업 내용을 공모를 통해 확보하는 것도 목표이지만 이 과정을 통해 재단의 활동을 전 국민들에게 알려내고 국민들과 소통하는 가운데 사업을 함께 꾸려나갈 계획이다.

재단은 이와 같은 사업계획(초안)을 제안하였고, 추후 재단의 집행위원회와 이사회 논의를 거쳐 더욱 구체화시켜 나갈 예정이다.

4. 재단 설립의 의미: 공공, 노동, 연대, 일자리

가. 공공

재단의 설립은 “실패한 정부 정책에 따른 부당이익을 사회화”하는 첫걸음이라는 점에서 의의가 있다. 성과연봉제는 내용과 절차 모두에서 많은 문제를 안고 있던 대표적인 노동적폐로 평가되는 가운데, 이 잘못된 정책을 강행하는 과정에서 활용된 인센티브도 부당하기 때문에 이를 사회화 하여 공익목적의 사업으로 활용하자는 것이다. 특히 이 재단 출범을 주도한 노동자들이 공공부문 종사자들인 만큼 재단의 활동은 우리 사회 ‘공공성’ 담론을 지피고 주도할 수 있는 촉매가 될 수 있을 것으로 보인다. 때문에 재단 설립의 첫 번째 의의는 ‘공공’이다.

나. 노동

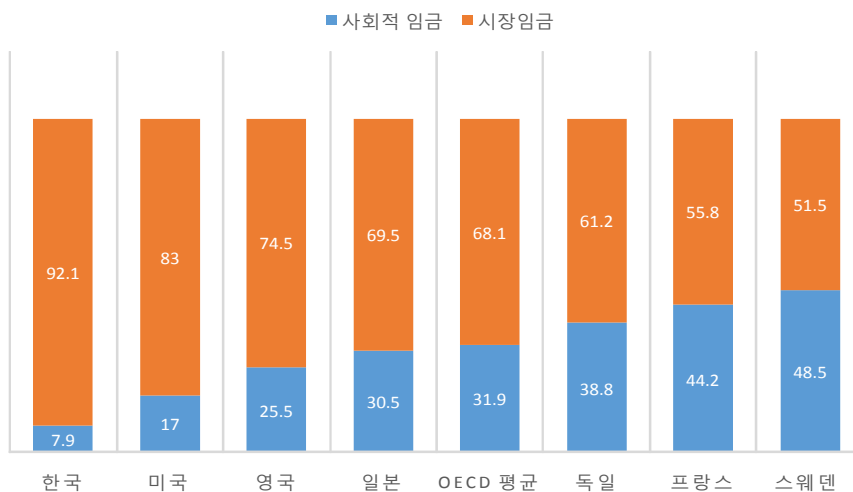
공공부문 노동자들은 양대 노총 공대위를 중심으로 2016년 한 해 동안 성과연봉제 도입 저지를 위해 집회와 노숙농성, 파업 등 공동행동을 해 온 결과, 새 정부 출범과 함께 성과연봉제 폐기 약속을 받아냈다. 이어 잘못된 정부 정책에 따른 부당한 이익을 재단 설립을 통해 차별 및 격차 해소 등 시대적 사명을 위해 활용하겠다고 결정하였다. 이는 노동조합이 특정 집단의 이익을 대변하는 것을 넘어 보편적 이익을 추구하겠다는 선언이다. 공공부문 노동조합들은 고용형태와 성별, 기관 규모 등에 따른 노동자 내부 임금·근로조건 격차, 비정규직에 대한 차별 등과 같은 노동 내부의 ‘균열’을 극복하겠다고 선언하였고, 그 구체적인 활동의 시작이 상생연대기금의 구성과 운영이다. 또한 공익재단의 활동 내용에 취약계층 노동자들을 상대로 한 권리구제 활동, 노동법 교육 등을 포함시키면서 노동자들 스스로가 자신들의 권리를 행사하기 위한 물질 토대를 제공하고 있다. 따라서 재단 설립의 두 번째 의의는 ‘노동’이다.

다. 연대

재단의 활동은 또한 노동조합이 기업을 넘어 사회와 만나는 그 물꼬를 트는 작업이다. 좁게는 기업 ‘안’에서 주로 조합원들의 경제적 이익을 중심으로 활동해 왔던 노동조합이 이제 비정규직, 비조합원, 시민을 상대로 한 경제적, 정치적 이해를 대변하기 위한 새로운 ‘연대’ 활동에 나서겠다는 선언이다. 정부와 사용자의 협조를 전제로 한 노동조합 주도의 사회연대활동이다. 이것이 재단 설립의 세 번째 의의다.

재단 설립은 앞으로 노동조합의 사회연대임금 전략과 맞물릴 때 노동자들의 가계소득에서 사회임금의 비중을 높여내 우리 사회 만연한 불평등 문제를 일정 부분 해소하는데에도 긍정적인 역할을 할 것으로 기대된다. 잘 알려진 것처럼 한국은 유독 사회임금의 비중이 낮은 국가로 꼽힌다. 사회임금은 실업수당이나 보육지원금, 기초노령연금, 건강보험 적용 등 사회적으로 얻는 급여이고, 시장임금은 특정 기업에 노동력을 판매한 대가로 받는 임금을 말한다. 한 국가에서 사회임금의 비중이 높다는 것은 고용여부, 고용형태와 관계없이 모든 국민이 기본적인 생활을 영위할 수 있다는 것을 말한다. OECD 회원국들과 비교하면(그림 III-2 참조), 가계 운영비 중 사회임금이 차지하는 비중이 한국은 7.9%인 반면 스웨덴은 48.5%, 프랑스는 44.2%, 독일은 38.8%로 한국보다 월등히 높았다. 한국은 OECD 평균(31.9%)의 4분의 1 수준이었다(오건호, 2009).

[그림 III-2] 가계운영비 중 시장임금과 사회임금 비중



자료: 오건호(2009)

다른 국가들과 비교할 때 현저하게 낮은 사회임금의 비중을 끌어올려 소득여부, 소득 수준에 관계없이 모든 사람들이 필요할 때 적절한 수준에서 의료와 교육, 보육, 주택 등 사회복지 혜택을 누릴 수 있도록 노동조합 운동이 적극 나설 필요가 있다. 이러한 과정에서 연대기금은 그동안 시장임금에만 주력했던 노동조합이 기업을 넘어 사회적 요구를 끌어올리는 계기로 작용할 것으로 기대된다.

라. 일자리

이 같은 새로운 유형의 연대 가능성을 실천적으로 모색하는 방안인 재단 설립은 특히 우리 사회 가장 심각한 문제 중 하나로 꼽히는 노동시장 이중구조화, 불평등 문제를 이 슈화하고 근로시간 단축 등을 통한 일자리 창출, 차별 해소를 통한 일자리의 질 개선 등과 같은 실천적인 해법을 마련하는데 기여할 것으로 보인다. 구조화된 노동시장의 불평 등 문제에 대해 노동조합이 지속적으로 개입하는 단초로 작용할 것이다. 따라서 재단 설립의 네 번째 의의는 ‘일자리’다.

이처럼 재단은 ‘공공’, ‘노동’, ‘연대’, ‘일자리’를 키워드로 하여 상생의 노사관계, 사회 공공성, 노동조합의 사회적 책임, 차별 및 격차 해소, 좋은 일자리 창출과 같은 우리 사회 시대정신을 실현하는 마중물로 기능할 것으로 기대된다.

IV. 공공상생연대기금 활성화를 위한 정책방안

1. 재정의 안정성

공익재단이 실패한 정부 정책에 따른 인센티브 반납을 통해 조성된 ‘기금’으로 출발하는 것인 만큼 기금 조성 및 운영과정에서 노사정의 참여와 노력이 필요하다. 종자돈은 인센티브 반납분이겠지만 재단운영의 지속가능성을 담보하기 위한 안정적인 기금 확보 방안을 마련하는 것이 중요하다. 실제 재단 발기인대회를 하기까지 많은 어려움이 있었다. 성과연봉제 폐지와 함께 이미 지급된 인센티브도 철회되어야 한다는 공감대가 형성되었음에도 이미 개개인에게 지급된 금액을 다시 환수하는 데에는 법률적, 현실적 난관이 존재하기 때문이다.

우선 필요한 조치는 기금 출연 촉진이다. 정부의 성과연봉제 정책의 완전한 폐기에 따른 추가 성과급의 환수 또는 반납에 따른 기금을 재단으로 출연하도록 해야 한다. 그 방안은 노조 차원의 적극적인 노력과 정부의 일자리 정책과 관련된 제도의 정비 등을 병행하여 사회적 책임과 연대에 대한 공공부문의 관심을 제고하는 일일 것이다. 공익재단의 출범과 관련한 행사가 2017년 하반기(재단 발기인대회(11.7.), 법인 등기완료(12.14.), 대통령의 공공부문 노조 대표자 초청 청와대 행사(12.21.))에 집중되면서 공익재단에 관한 관심이 높아진 만큼 각 기관별 기금 출연에 속도를 낼 수 있을 것으로 기대된다.

이와 관련, 재단은 법인 등기가 완료된 다음 날인 12월15일 각 공공기관 대표자와 노동조합 대표자들에게 공문을 보내 기관과 노동조합이 보유 중인 추가 인센티브를 재단 공식 후원계좌로 출연해 줄 것을 요청하였다. 인센티브 출연과 별도로 기관이 보유하고 있는 사회공헌기금의 출연 및 각종 재능기부 또한 가능하다고 재단에 대한 관심과 지원을 부탁하였다.

정부는 이미 지난 7월31일 개최된 공공기관운영위원회에서 경영평가 지표로 ‘좋은 일자리 창출 및 질 개선 노력’을 별도 지표(10점 가산)로 신설하여 좋은 일자리 창출을 위한 공공기관의 노력에 대해 가산점을 부여하기로 하였다¹¹⁾. 경영평가 지표에 좋은 일자리 창출 및 질 개선 노력이 포함됨에 따라 각 공공기관이 좋은 일자리 창출을 위해 혁

11) 제8차 공공기관운영위원회, ‘2017년 공공기관 경영평가 편람’ 수정안 의결(2017.7.31.)

신사업을 하거나 사회적 책임과 가치 공유를 위하여 여타의 기관과 일자리 관련 협력을 하는 경우에도 일정한 가점이 부여될 것으로 보인다.

공공상생연대기금의 재정적 안정성을 위해 기금 출연과 경영평가를 연동하는 방안은 2가지 측면에서 함께 고려될 수 있다. 첫째, 공공기관의 특성상 정부의 경영평가 지표가 해당 기관 경영관리와 사업 방향 및 내용에 주요한 영향을 미칠 수밖에 없는 만큼 기금 출연을 촉진한다는 점에서 긍정적으로 볼 여지가 있다. 실제 성과연봉제 도입을 추진하였던 지난 정부에서는 ‘성과연봉제 운영의 적절성’ 항목을 추가하여 100점 만점인 경영평가에서 3점을 반영하도록 하였다. 이는 각 기관이 노사합의 없이 이사회 의결만으로 성과연봉제 도입을 강행하는데 일정한 역할을 하였음은 분명하다. 따라서 좋은 일자리 지표가 경영평가에 포함되는 것이 성과연봉제 폐지에 따른 추가 성과급의 환수 또는 반납분을 재단 기금으로 출연하는 것을 독려하는 장치가 될 수는 있다고 본다. 또한 지난해 성과연봉제 도입 대상기관이 아니었던 여타의 공공기관도 재단에 기금 출연 등의 방식으로 참여하는 유인을 제공할 수 있을 것으로 보인다.

하지만 두 번째 측면도 함께 고려할 필요는 있다고 판단된다. 경영평가가 정부 정책을 밀어붙이는 수단으로 활용되는 것이 바람직한가의 측면이다. ‘좋은 일자리 창출’이 시대적 과제이자 지향해야 할 사회적 가치임에는 틀림없지만 이러한 국정과제를 위해 별도의 가산점을 부여하는 것은 ‘경영평가의 정치적 활용’이라고 해석될 여지도 있기 때문이다. 더 본질적으로는 지금과 같은 경영평가를 그대로 존치할지 여부에 관한 논의도 제기되고 있다는 점도 고려할 필요가 있다. 경영평가가 ‘공공성’이라는 공공기관 설립의 목적성에 우선순위를 두기보다는 수익성과 효율성, 국가정책 수행 기여도 등에 초점이 맞춰져 있고, 공공기관 노동자들의 임금을 통제하거나 간접고용과 같은 비정규직들을 양산하는 등 부작용을 초래해 왔던 만큼 전면 개편해야 한다는 주장도 적지 않기 때문이다. 따라서 성과연봉제 폐지에 따른 부당이익을 사회화한다는 취지로 출범하는 상생연대기금의 지속가능성을 노사의 자발적인 노력을 통해 확보하는 것이 타당하다는 주장도 제기될 수 있다.

이러한 점을 고려하여 상생연대기금의 재정 안정성을 위해 2가지 측면의 노력이 함께 이루어질 필요가 있다고 판단된다. 이미 정부는 경영평가 편람을 개정하였고, 이를 근거로 기관평가를 실시할 계획이다. 이러한 흐름과 함께, 재단의 공식 출범 등을 즈음한 공공기관의 사회적 책임, 사회연대의 확장 등의 분위기를 활용하여 적극 기금 출연을 독려하는 한편 향후 기금의 지속안정성을 위하여 노사 자율적인 재정 마련 방안도 함께 고민될 필요가 있다. 예컨대 공공기관 노동자들의 매달 임금 가운데 일정 부분(예

컨대 1만 원 이하의 우수리)을 모으고, 각 기관은 이 금액만큼의 매칭펀드를 조성하여 재단에 지속적으로 출연을 하는 방안 등을 고려할 수 있다. 이와 함께 아래에서 살펴볼 것지만 각 공공기관이 자체적으로 운영하고 있는 사회공헌사업을 재단의 사업과 연동하는 방식 등을 통해 기 조성된 사회공헌기금의 일부를 재단에 출연하는 방식도 검토할 수 있다고 본다.

2. 사업의 구체성

앞으로 조합원과 국민 공모전 등을 통해 재단의 사업내용에 대한 아이디어를 확보하는 방법 등을 통해 현재 제출되어 있는 재단의 사업내용을 구체화할 필요도 있다. 이와 관련, 고려해 볼 수 있는 사업을 주제별로 정리하면 다음과 같다.

첫째 일자리 창출 방안이다. 공공부문 노동시간 단축 등을 통한 청년, 여성 등 취약계층 일자리 창출을 지원하고, 신규 일자리를 찾는 청년과 재직 중인 중년층 세대가 함께 할 수 있는 상생의 작업조직을 구축하는 것을 지원할 수 있다.

둘째, 비정규직 처우개선이다. 현 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 방침에 따라 정규직으로 전환될 상시·지속업무 종사자들 외에 일시·간헐적 업무를 수행하는 비정규직들의 처우 개선을 위한 사업도 고려할 수 있다. 복지격차와 같은 임금성 처우 개선을 꾀하는 한편 직무능력 개발을 지원하는 방안도 있다.

셋째, 고용 및 노사관계 개선을 위해서도 재단이 사업을 떠나갈 필요도 있다. 공공부문의 노사관계와 임금체계는 물론 교섭구조 개편방안에 대한 정책 연구의 협의를 지원하는 것도 한 방법이다.

넷째, 공공부문 노동자들의 역량 강화를 위한 사업도 고려할 수 있다. 최근 서울시 산하 공기업들을 중심으로 확산되고 있는 노동이사제 도입 관련, 노동이사들을 상대로 한 교육도 진행할 수 있고, 또한 공공부문 노동자들의 퇴직 후를 대비한 훈련 및 알선사업도 지원할 수 있다.

다섯째, 무엇보다 재단이 공공부문에 대한 정부의 정책 실패와 이에 대한 노동자들의 부당이익 출연을 통해 설립된 조직인 만큼 사회공공성 담론을 형성하는 역할을 하는 것이 중요하다고 판단된다. 따라서 공공기관 사업의 공공성에 관한 사회적 논의 활성화를 지원하는 것도 사업내용에 포함될 수 있을 것으로 보인다. 예를 들자면, 원전의 안전성, 대중교통의 공공성, 공공서비스의 보편성 및 접근성 등이 그 주제가 될 수 있을 것으로 보인다.

3. 공공기관 사회공헌활동의 확장성

연대기금 활성화를 위해 검토할 수 있는 또 다른 방안은 각 공공기관의 사회공헌활동과 연계하는 방안이다. 공공기관에서 사회공헌활동이 본격화된 것은 지난 2011년 3월 기획재정부가 ‘공공기관의 공정한 사회 실천방안’을 제시하면서부터다. 당시 정부는 계층 간 격차 확대가 우리 사회 분열과 갈등요인으로 작용하고 있다고 보고, 사회통합과 시장경제의 활력을 제고하기 위해 공정사회 가치를 확립하는 것이 중요하다고 판단하였다. 이를 위해 제시된 5대 실천과제(공정한 보상, 건전한 노사관계, 불공정 거래 개선, 균등한 기회, 나눔의 문화 확산) 가운데 공공기관은 나눔의 문화 확산 차원에서 사회공헌활동을 본격화하기 시작하였다. 이러한 사회공헌활동을 북돋우기 위해 정부는 공공기관 경영실적 평가편람에 기관의 설립목적과 업무 특성에 맞는 사회 봉사활동 수행 및 사회적 신뢰 구축을 위한 노력과 실적을 평가하기 위해 사회공헌지표 추가하였다.

2016년 기준 전체 공공기관 321곳(공기업 30곳, 준정부기관 89곳, 기타 공공기관 202곳) 가운데 사회공헌기금을 조성, 운영하고 있는 기관은 128곳으로 전체의 39.9%다. 사회공헌기금 당 평균 액수는 약 17억5천만 원이다. 2012년 이후 5년 동안 참여기관과 기금평균액이 급속히 증가하지는 않았지만 전체 공공기관 가운데 40% 가까운 기관에서 기금이 조성, 운영되고 있다는 것은 중앙정부 차원의 지침과 경영평가와의 연동이 공공기관 사회공헌사업 활성화에 일정 부분 기여한 것으로 평가할 수 있다. 아래에서 공공기관의 사회공헌기금 현황과 확장성을 검토하겠다.

가. 사회공헌기금의 도입배경

사회공헌기금은 주체의 측면에서 사측, 노측 또는 노사 공동으로, 민간기업 혹은 공공부문에서 자율적으로 조성되며, 형식에 구애받지 않는 다양한 사업을 통해 소외계층을 지원한다는 점에서 사회연대적 성격을 지니고 있다.

본 연구에서 주목하는 공공부문의 사회공헌기금은 다음과 같은 배경 하에서 본격적으로 도입되기 시작하였다. 이명박 정부 시기 계층 간, 사업 간 격차의 확대로 인해 사회적 분열과 갈등요인이 증가하자 2011년 3월 기획재정부는 공정사회 구현을 위한 공공부문의 효율적 시스템 개선과 공공부문의 사회적 책임을 강조하는 ‘공공기관의 공정한 사회 실천방안’을 발표하였다.

당시 정부는 시장경제의 활력을 제고하고 사회통합을 이루기 위하여 공정사회의 가

치를 확립해야한다고 보았다. 여기서 말하는 공정사회의 가치란 자율·경쟁, 공평한 기회, 사회적 약자 배려를 의미했다. 그리고 이를 실현하기 위한 주체가 공공기관이 되었고, 공공기관들에게 적극적 역할을 주문하였다.

공정사회를 실현하기 위한 계획은 공정한 보상, 건전한 노사관계, 불공정 거래 개선, 균등한 기회, 나눔의 문화 확산 영역으로 세분화되었다. 그리고 본 연구에서 주목하는 사회공헌기금은 공공기관이 앞장서서 사회적 약자를 배려하자는 나눔의 문화 확산 차원에서 조성되었다(기획재정부, 2011).

나. 사회공헌기금의 특징

공공기관의 사회공헌활동은 공공부문이 선도적으로 노블레스 오블리주를 실천하고, 나눔의 문화가 내재된 사회를 지향하는 성격을 지닌다. 그동안 조직의 사회공헌활동이 주로 민간부문에서 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)을 중심으로 논의가 되어왔다면 공공기관의 사회공헌활동은 반대로 공공부문이 주체가 되어 공정사회 실현을 이끄는 역할을 강조하고 있는 것이다.

공공기관의 사회공헌활동이 어떤 특정한 요건을 갖추거나 법적 기준을 반드시 따라야 하는 것은 아니다. 대신 체계적이고 장기적인 계획이 요구되었는데 그 이유는 2011년 정부정책 발표 이전 공공기관의 사회공헌활동이 민간기업에 비해 활발하지 않았을 뿐 아니라 비체계적이며 단발적이라는 평가가 있었기 때문이다. 이런 문제점들을 해결함과 동시에 사회공헌활동을 확대시행하기 위해 정부는 기관별로 사회공헌위원회 등의 조직 내 추진체계를 마련하거나 외부기관과의 유기적 협조를 위한 네트워크 구축 등 좀 더 계획적으로 내실화된 활동을 공공기관에 주문하였다. 여기에는 사회공헌기금의 조성 과 기관별 특성을 감안한 사회공헌 프로그램 발굴 등의 세부 정책과제가 제시되었다(기획재정부, 2011).

공공기관의 특성을 살려 사회공헌활동을 진행할 경우 전문성과 경제적 효율성을 동시에 겸비할 수 있는 장점을 지닌다. 대표적인 기관별 특성사업으로는 국민연금공단의 저소득가입자 및 아동양육 한부모가정 연금보험료 지원 사업, 한국가스기술공사의 가스 설비 개보수 자재구매 및 가스기기 후원 사업, 도로교통공단의 교통사고 피해자 돕기 사업 등을 들 수 있다.

이 가운데 가스안전공사가 기초생활수급가구를 대상으로 시행하는 무료 시설개선 및 안전기기 설치사업을 살펴보면, 공공기관이 직접 단독주택 저소득가구의 노후 LPG 호

스를 무상으로 교환해 주거나 필요한 안전기기를 설치해주는 사업을 펼친다(기획재정부 보도자료, 2011년 10월 6일자). 이와 같이 기관이 지닌 고유한 업무특성을 잘 살린 사회공헌활동은 관련 사업을 진행하는 기관이 주체가 되기 때문에 일단 전문성을 우위에 두고 있으며 사업을 외부에 위탁하는 경우보다 비용을 줄일 수 있는 이점이 있다.

이러한 사회공헌활동은 공공기관 경영평가의 대상이 되기도 한다. 2011년 정부는 정책추진의 실효성을 확보하기 위해 기관의 사회공헌활동 이행실적을 경영평가에 반영시켰는데 분야별 세분화된 평가지표는 다음과 같다. 보수 및 성과관리 등 공정한 보상에는 4점이, 단체협약 내용의 합리성 및 개선 노력 등의 건전한 노사관계에는 3점이, 그리고 기관의 사회공헌활동에는 2점이 배정되었다(기획재정부, 2011). 현재 공공기관의 사회공헌활동은 경영평가의 평가지표 중 주요 항목인 경영관리 범주에 포함되어 있다(기획재정부, 2016).

<표 IV-1> 공정한 사회를 위한 실천과제 평가지표

분야	평가 지표	가중치
공정한 보상	· 보수 및 성과관리	4
건전한 노사관계	· 노사관리 선진화 · 단체협약 내용의 합리성 및 개선 노력	3
불공정 거래 개선 균등한 기회 나눔의 문화 확산	· 정부권장정책(5): 동반성장 실적, 중소기업 제품 우선 구매, 단시간근로제 운용 실적, 장애인 의무 고용 등 · 사회공헌(2): 사회적 기업 육성 노력, 기여·나눔 활동 노력과 성과 등	7

자료: 기획재정부(2011).

<표 IV-2> 공공기관 경영평가 평가범주 및 주요 평가내용

평가범주	주요 평가내용
경영관리	경영전략 및 사회공헌, 업무효율, 조직 및 인적자원관리, 재무예산관리, 보수 및 복리후생 관리
주요사업	공공기관의 주요사업별 계획·활동·성과를 종합적으로 평가

자료: 기획재정부(2016).

다. 사회공헌기금의 통계현황

공공기관의 사회공헌기금에 대한 통계조사는 공공기관 경영정보 공개시스템인 ‘알리오’를 이용하였으며 공공기관의 증여 항목에 대한 기관별 정보를 수집하고 이를 취합하여 가공하는 방식을 통해 사회공헌기금의 규모를 추정하였다. 증여항목이 공시되어 있는 곳을 기금이 형성된 곳으로, 증여항목이 0원으로 되어있거나 해당사항 없음으로 표기되어 있는 곳을 기금이 형성되지 않은 곳으로 구분하였다. 그 외 사회공헌기금이 법인형태로 구성되어 있는지, 기관 내에 사내공헌위원회가 조직되어 있는지 등을 살펴보기에는 어려움이 있었다.

조사결과를 살펴보면 2016년 기준 공공기관의 수는 321개(공기업: 30, 준정부기관: 89, 기타공공기관: 202)이며 이 가운데 사회공헌사업을 수행하는 기관의 수는 128개로 나타났다. 이를 통해 구해본 전체 공공기관 중 사회공헌기금을 조성한 비율은 39.9%에 이르며, 사회공헌기금당 평균액수는 약 17.5억 원에 이른다. 그리고 사회공헌기금액은 기관별로 큰 편차를 보인다는 특징을 갖는다(부록 통계자료 참조).

<표 IV-3> 연도별 기금평균액

(단위: 개, 백만 원)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
참여기관	123	126	126	128	128
기금평균액	1,670	1,733	1,574	1,705	1,749

자료: 알리오(<http://www.alio.go.kr>)

사회공헌기금의 연도별 추이를 살펴보면 다음과 같다. 정부기관의 보도자료에 따르면 2011년 관련 정부정책의 시행을 계기로 공공기관에서도 다양한 사회공헌활동을 전개하기 시작하였고, 시간이 흐를수록 사회공헌활동의 성격은 시혜적인 성격에서 전략적이고, 보다 체계적인 활동으로 변화하였다(기획재정부, 2011년 12월 9일, 보도자료; 기획재정부, 2011년 10월 6일 보도자료). 그럼에도 불구하고 2011년 이후의 추이를 살펴보면 때에는 사회공헌기금의 규모나 수는 그렇게 크게 변화하지 않은 것으로 나타났다. 사회공헌사업에 참여하고 있는 기관의 수는 2012년 기준 123개에서 2016년 128개로 5개가 증가했고, 2012년 이후의 기금평균액 역시 17억 원을 기준으로 소폭의 등락만을 보이고 있기 때문이다.

아래의 표는 사회공헌기금 규모 상위 5위 안에 드는 공공기관의 7월 한 달간 기금사용내역을 담고 있다.

<표 IV-4> A기관의 7월 증여내역

(단위: 천 원)

수증인	금액	목적물	증여사유
OO지역아동센터	2,389	현금	OO장애·비장애아동 생태체험캠프 시행
OOOOO	4,604	현금	OO장애·비장애아동 생태체험캠프 시행
OO복지재단	3,300	현금	OO장애·비장애아동 생태체험캠프 시행
사회복지법인 OO	30,000	현금	가스폭발사고 이재민돕기 성금기탁
사회복지 공동모금회	15,000	현금	건강생리대 매직박스 보내기 참여
(재)OO문화재단	480,000	현금	문화후원사업(1차) 대금
사회복지공동모금회	3,000	현금	건강생리대 매직박스 보내기 성금 기탁
사단법인 OOOO진흥원	10,000	현금	해외 과병 장병용 북카페 설치 후원
사회복지법인 OO	30,000	현금	OO지역 사랑의 집수리 사업비 지원
사회복지법인 OO	3,664	현금	OO어려운가정 밑반찬 조리비용 기탁
OO종합사회복지관	150	현금	OO복지관 후원금
(재)OO교육문화재단	18,000	현금	진로체험스쿨사업 후원
OO복지재단	1,000	현금	OO복지재단 여름캠프 지원
사회복지법인 OO	3,161	현금	사회복지법인 여름캠프 행사 지원
OO시민사회센터	2,070	현금	OOO해수욕장 재능나눔 봉사활동 후원
OO지역아동센터	820	현금	OO지역 초중생 교복 지원
한국스포츠복지진흥원	19,366	현금	어린이 아침체조 및 어르신 마사지 정산금
(사)OO문화교류센터	11,100	현금	베트남 봉사활동 관련 PC 및 학용품 기부
무료급식마당 이웃집	3,000	현금	OO무료급식소 이웃집 후원

자료: 알리오(<http://www.alio.go.kr>)

여러 항목들 가운데 생태체험캠프가 공공기관 근로자들로 구성된 봉사단체가 직접 참여하는 프로그램이며, 나머지 항목들은 사회복지법인 및 시민센터, 사회복지관 등에 대한 성금, 후원, 기부 등 현금 지원 성격을 보이고 있다.

한편 기관별 특성사업이 전체 사업에서 차지하는 비중은 기존 사회공헌활동의 성격이 얼마나 변화했는지 보여주는 또 다른 예로 볼 수 있다. 이재훈 외(2017)에 따르면

2015년 기관별 특성사업을 시행하고 있는 곳에서의 전체사업금액은 7,341백만 원으로 전체 공공기관 사회공헌기금의 3.4%에 그치고 있다.

<표 IV-5> 2015년 공공기관의 기관별 특성사업 현황

(단위: 백만 원)

기관명	기관별 특성사업			전체 출연액 대비 기관별 특성사업 비중	
	지원금액 (A)	외부기관 지원	직접수행	전체 출연액 (B)	비중 (A/B)
건강보험심사평가원	304.4	304.4	-	721	42.2%
국민건강보험공단 일산병원	100	-	100	141	70.9%
도로교통공단	42	30	12	172	24.4%
한국가스안전공사	34.8	-	34.8	140	24.8%
한국광해관리공단	130	130	-	209	62.2%
한국국토정보공사	8	-	8	8	100%
한국보훈복지의료공단	92	-	92	205	44.8%
한국산업단지공단	30	30	-	206	14.5%
한국해양수산연수원	0.5	0.5	-	13	3.8%
한국환경산업기술원	123	123	-	123	100%
국민연금공단	71.3	-	71.3	877	8.1%
사립학교교직원연금공단	0.6	0.6	-	50	1.2%
예금보험공사	0.5	-	0.5	163	0.3%
(주)한국가스기술공사	4.6	-	4.6	208	2.2%
한국수출입은행	65	65	-	4,317	1.5%
한국에너지기술연구원	30	30	-	103	29.1%
한국철도시설공단	2	-	2	244	0.8%
인천항만공사	13.5	-	13.5	1,157	1.1%
주택도시보증공사	1.4	-	1.4	2,939	0.05%
한국수자원공사	334	-	-	4,220	7.9%
부산항만공사	220	-	220	852	25.8%
한국가스공사	5,692	-	-	20,664	27.5%
한국남부발전(주)	1.8	-	1.8	1,139	0.01%
한국동서발전(주)	13	-	13	1,435	0.9%

자료: 이재훈 외(2017) 수정인용.

또한 기관별 특성사업이 해당 기업의 사회공헌활동기금 출연액에서 차지하는 비중은 기관별 편차가 매우 크다. 한국환경산업기술원의 경우 전체 출연액 대비 기관별 특성사업의 비중이 100%로 높게 나타나는 반면, 한국남부발전(주)의 경우에는 그 비율이 0.01%에 불과하다. 또한 기관별 특성사업을 진행한다고 해도 직접 수행하는 것이 아닌 외부기관에 지원을 통해 사업을 진행하는 곳도 상당한 것으로 나타났다.

이와 같이 사회공헌기금의 규모와 사업구성을 살펴보았을 때 처음 시행취지와는 다르게 사회공헌활동이 공공부문 전반으로 확산되지 않은 것으로, 그리고 활동내용에 있어 기존 기부 및 위탁 중심의 단발적, 시혜적 성격에서 벗어나지 않은 것으로 판단할 수 있다.

라. 사회공헌기금의 평가 및 확장 가능성

1) 높지 않은 기금조성률, 단발적·시혜적 성격

2011년 3월 정부의 ‘공공기관의 공정한 사회 실천방안’ 발표를 계기로 공공기관의 사회공헌활동이 촉진되는 듯 했다. 그러나 현재 공공기관의 사회공헌활동 참가율(기금조성률)은 39.9%로 수준이 그리 높다고 볼 수 없다. 그리고 사회공헌활동의 구성을 살펴보면 경우 과거의 시혜적 성격에서 크게 벗어나지 않은 것으로 평가된다. 물론 일부 기관들의 경우 기관 고유의 사업특성을 살려 사회공헌활동을 진행하고는 있지만 공공기관 전체로 확대되지는 않았다.

기관의 고유한 특성을 반영한 사업을 진행하기 위해서는 기관 내 전담인력을 배치하고, 차별적인 프로그램을 개발해야하는 등 어려운 점들이 존재한다. 특히 기관의 규모가 작은 곳이나 사회공헌기금의 액수가 적은 곳, 계속적으로 재원을 마련하기 어려운 곳에서 체계적, 장기적인 계획을 세우기란 쉽지 않을 것이다. 물론 지금과 같은 사회공헌활동이 단발적·시혜적 성격을 지녔다고 해서 의미가 없다는 것이 아니다. 공공기관이 지역사회에 기여·봉사하는 측면에서 사회공헌활동은 나름대로 큰 의미가 있다. 다만 본 연구에서는 앞선 정부의 정책취지에 비추어 봤을 때 사회공헌활동의 구성과 그 성격이 크게 변화하지 않았다는 것을 말하고자 한다.

2) 시행주체 및 자원부담의 문제

공공기관의 사회공헌기금의 조성 및 활동이 노사 모두의 자율적 합의에 기반하여 이루어지는 곳에서는 사회공헌활동에 대해 문제를 야기할 요인이 적다. 그러나 사측에 의해 일방적으로 또는 강압적으로 이루어졌던 곳에서는 노사관계가 갈등적으로 변화했던 사례들이 존재한다. 이런 경우 공공기관의 사회공헌활동을 시행함에 있어 그 취지가 좋다고 할지라도 누가 그 활동을 시행할 것인지, 어떤 방식으로 할 것인지, 그리고 활동에 소요되는 예산은 누가 부담할 것인지 시행주체와 방식, 자원부담에 대한 문제가 해결이 되지 않았던 것이다. 그리고 이와 같은 자율성 결여에는 정부가 정책시행의 실효성을 높이고자 공공기관의 사회공헌활동을 경영평가항목에 추가시킨 것이 그 배경으로 지목된다.

2011년 정부가 경영평가항목에 사회공헌활동 점수를 부여하자 사회공헌활동이 고득점 달성을 위한 수단이 되면서 근로자들의 자발적 참여의사와 노사간의 합의과정을 무시한 채 사측에 의해 일방적으로 진행되었고, 이로 인해 사회공헌활동은 노사갈등의 원인이 되었다. 대표적으로 국민연금공단 대전지역본부의 경우 직원들의 거부에도 불구하고 사회공헌기부금이 급여에서 원천공제가 되었고, 국민연금공단 부산지역본부의 한 지사장은 사회공헌활동의 불이행 시 인사상의 불이익을 언급하며 사내공헌활동을 강압적으로 진행한 경우도 존재하였다. 이로 인해 국민건강보험공단의 경우 사회보험지부와 직장노조 소속 조합원의 92% 가량이 사회공헌활동을 탈퇴하였다(전국공공운수사회서비스노동조합 보도자료, 2011년 6월 13일 자).

따라서 자율성과 합의에 근거하지 않은, 사측에 의해 강요된 사회공헌활동은 근로자에게 부가적인 업무로 비추어질 수밖에 없다. 또한 사측에서 사회공헌활동을 강요하다 보니 활동의 방법과 구성 역시도 사측 또는 기관장의 선호에 의해 결정될 가능성이 높다. 따라서 지속적인 사회공헌활동을 위해서는 원만한 노사관계 속에서 아래로부터의 관심과 자발성에 기초한 참여, 다양한 아이디어 수렴, 참여를 통한 보람획득, 사회에의 기여와 같이 자연스러운 방식으로 이루어질 필요가 있다.

3) 사회공헌기금의 확장가능성

자발적으로 시행되는 사회공헌활동의 영역과 수준에 대한 확장가능성은 크게 열려있다. 그럼에도 불구하고 현재의 사회공헌기금은 기금조성 비율, 기금의 사업구성, 사업시행에 대한 자율성 등에서 문제점을 드러내고 있다.

현재 전체 공공기관 사회공헌기금의 조성 비율(39.9%)은 그렇게 높지 않은 수준이다. 공공기관의 사회적 역할에 대한 기대와 정부의 경영평가 방식의 변경에도 불구하고 여전히 기관들의 관심과 참여는 저조하다. 참여의 확대를 위해서는 무엇보다 사회공헌활동에 대한 구성원들의 관심을 높이기 위한 방법이 모색될 필요가 있다. 무엇보다 사회공헌활동은 강압적인 방식보다는 서로 자율적인 방식으로 협력을 통해 이루어질 필요가 있다. 이를 위해 사측에서는 사회공헌활동을 일방적으로 진행하기보다 근로자들의 참여를 보장하고 다양한 아이디어를 수렴하여 창의적인 사업으로 발전시킬 필요가 있다.

주체들의 참여가 이루어질 경우 노동조합이나 근로자들은 사회공헌기금의 활용에 있어 기금의 일부라도 자신들의 영역에서 사용할 수 있게 끌어올 수 있는 명분을 마련하여야 할 것이다. 사회공헌활동은 기관을 대표하여 이루어지기 때문에 소속 근로자들의 개입에 대한 정당성은 충분히 갖추어져있다. 그러나 현실적으로 단위 노동조합의 차원에서 사측이 사회공헌사업을 주도하는 흐름을 바꾸기란 쉽지 않기 때문에 전략적 목표를 갖고 조합원들의 참여를 통해 점진적으로 바뀌어나가야 한다는 주장이 제기되기도 한다(이재훈 외, 2017).

한편 기관별로 기금이 조성된다고 하더라도 그것을 어떻게 활용할 것인지에 대한 문제는 여전히 남아있다. 특히 과거 사회공헌활동의 단발적, 시혜적 성격을 벗어나기 위해서 기금사용에 대한 장기적으로 계획적인 노력이 요구된다. 이러한 측면에서 기관별 특성을 고려한 사회공헌활동이 일부 기관에서 부분적으로 시행되고는 있으나 과거의 모습에서 완전히 벗어났는가라는 질문에 대해서 긍정적으로 답하기는 어렵다. 좀 더 근본적으로 사회공헌활동이 시혜적인 성격을 벗어나기 위해, 특히 저임금, 고용불안과 같은 노동시장에서의 문제가 반복, 재생산되지 않게 하기 위해서는 간접고용 문제, 비정규직 차별 해소, 법률 지원, 교섭력 증대 등 고용구조와 그 기반을 점진적으로 개선하는 방향으로 사회공헌활동의 대상과 영역이 확대될 필요가 있다고 생각된다.

고용구조를 개선하는 방식의 사회공헌활동은 객체를 지원하는 것이 아니라 경제적

주체를 형성한다는 차원에서 큰 의미가 있다. 하지만 높은 수준의 전문성이 요구되는 영역이며 개별 기관 차원에서 이를 시행하기란 어려운 측면도 있다. 따라서 기금의 효율성, 전문성 확보를 위해 기관별로 기금의 일정부분을 모아 외부 전문기관을 지원하는 방법을 고려해 볼 수 있다. 여러 기관들의 기금이 여러 곳에서 한 곳으로 모아져 규모가 있는 기금이 형성·지원될 경우에는 기금의 장기적 운용과 더불어 과거 시행하지 못했던 영역에 대한 사업진행이 가능해질 수 있기 때문이다.

물론 사회공헌활동을 외부 전문기관에 위임하는 경우 일반 근로자들의 참여나 접근이 어려운 단점이 존재한다. 이는 위임의 형식을 취하는데서 발생하는 불가피한 한계로 보인다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 외부 전문기관과 노동조합(또는 근로자) 간에 소통할 수 있는 창구를 마련한다면 기금운영을 조금 더 투명하고 원활하게 만들 수 있을 것으로 기대된다.

V. 결 론

재단법인 공공상생연대기금의 출범은 그동안 공론화 과정만 거쳤던 연대기금을 구체화했다는 점에서 의미가 크다. 정부의 정책실패에 따른 부당이익을 사회화한다는 의미와 함께 우리 사회 핵심 키워드인 ‘불평등’ 문제에 대해 공공기관 이해당사자들이 공동의 노력으로 극복하기 위한 실천이다. 이는 노동조합 운동 측면에서는 기업 내 정규직 중심으로 진행되어 왔던 기존의 관행을 깨고 기업 내 비정규직은 물론 기업 밖 지역과 시민을 포괄하는 사회적 역할을 하겠다는 그 출발점이라는 점에서 의의를 갖는다. 연대기금을 통한 사업 분야와 대상, 구체적인 사업내용과 기대효과를 요약하면 아래 <표 V-1>과 같다.

<표 V-1> 상생연대기금 사업내용 및 기대효과

분야	대상	사업내용	기대효과
비정규직 처우개선	비정규직 저임금층	<ul style="list-style-type: none"> - 공공부문 비정규직 복지격차 해소 등 처우개선 지원 - 공공부문 비정규직 직무능력 개발 지원 - 비정규직 저임금 노동자 및 자녀 복지 사업 (장학사업 등) - 노동복지연대센터 설립 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> * 고충상담, 법률지원, 각종 사회보장제도 안내 등 * 혁신도시 중심 센터 설립 	<ul style="list-style-type: none"> - 차별/격차 해소 - 조직률 제고 - 분권화 - 노동조합의 사회적 책임
일자리 창출	청년 등 취약계층	<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 단축 등 통한 청년, 여성 등 취약계층 일자리 창출 지원 - 신규 청년-재직 노년 세대 상생 작업조직 지원 - 일자리 나누기 정책개발 및 사회연대 여론조성 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 창출 - 노동조합 사회적 책임
고용 및 노사관계 개선	공공부문 전체	<ul style="list-style-type: none"> - 공공부문 고용관계와 임금체계 개선방안 정책 연구와 협의 지원 - 공공부문 교섭구조 개선방안에 대한 정책 연구와 협의 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 초기업단위 교섭 활성화 - 사회적 대화 활성화

분야	대상	사업내용	기대효과
역량 강화	공공부문 전체	<ul style="list-style-type: none"> - 공공부문 노동자 교육훈련 지원 사업 (노동이사제 도입 관련, 교육 포함) - 공공부문 노동자 퇴직 후 대비 훈련/알선 지원(인생이모작) - 사회공공성 강화 위한 노동조합의 정책 역량 강화 및 정책연구 사업 지원 	- 역량강화
사회 공공성	국민	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 사업의 공공성에 관한 사회적 논의 활성화 지원(예: 원전 안전성, 대중교통 공공성, 공공서비스 보편성·접근성 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회공공성 인식 제고 - 사회통합력 제고
기타	국민	<ul style="list-style-type: none"> - 재단 사업 관련 대국민 공모사업 * 비정규직 및 청년 등 취약계층 일자리 관련 	- 참여민주주의

공공연대기금은 좋은 일자리의 마중물이 되어야 한다. 모아진 기금을 ‘공공, 노동, 연대, 일자리’라는 핵심 키워드를 중심으로 내실 있게 사용하는 것도 중요하지만 이를 계기로 공공기관에 대한 정부 정책은 물론 노-정관계가 좋은 일자리 등 사회적 가치를 강화하는 방향으로 재정립될 필요가 있다. 연대기금 사업은 그동안 경영효율 극대화에 중점을 두어왔던 공공기관 운영의 원칙과 방향이 공공성, 좋은 일자리 등 사회적 가치 실현으로 변화하는 데에도 긍정적으로 기여할 것으로 기대된다. 이와 함께 공공기관의 관리구조를 노동자와 소비자인 국민이 함께 참여하는 ‘민주적 지배구조’로 재정립하고 ‘상생’과 ‘연대’를 기치로 하는 노동존중의 노정관계를 형성하는 데에도 일조할 것으로 보인다.

[보론] 연대기금 활성화 방안

그동안 논의만 무성하였던 연대기금은 공공상생연대기금의 출범으로 이제 구체화되었다. 공공부문에서 출발한 이 연대기금은 앞으로 금속산업과 같은 민간부문, 또한 공공부문 내에서도 금융산업과 보건의료산업으로 확산될 것으로 보인다. 또한 그동안 기업 내에서 주로 정규직들의 생활안정과 복지증진을 위해 활동되어 왔던 사내근로복지기금을 사회화하는 것도 넓은 의미에서의 연대기금 활성화 방안으로 검토할 수 있다. 아래에서는 산업단위 연대기금의 확장성과 사내근로복지기금의 사회화 방안을 살펴보겠다.

1. 산업단위 연대기금: 금속, 금융 및 보건의료산업

가. 금속노조

금속노조의 사회공헌활동(기금)은 크게 중앙차원과 지역지부차원의 활동으로 구분될 수 있다. 먼저 중앙차원의 사회공헌활동은 주로 자동차산업을 중심으로 노동자간 근로조건 격차문제를 해결하기 위해 기획되었다.

2004년 3월 4대 완성차 노조(기아, 대우, 쌍용, 현대)는 사회적 책무를 위한 대국민선언을 통해 '산업발전 및 사회공헌기금'의 조성을 주장하였다. 자동차 산업의 경쟁력은 완성차업체의 임직원들뿐만 아니라 부품업체 노동자들의 숙련과 스킬 역시 중요하기 때문에 중소부품업체 노동자들의 근로조건 개선을 이끄는 것이 장기적 산업경쟁력 형성과 연대차원에서 중요하다는 판단에서였다. 구체적으로 본 기금은 완성차업체의 이윤을 산업전반으로 확대함으로써 노동자들의 삶의 질을 높이는 동시에 연구개발, 부품산업발전 등의 산업육성을 목적으로 하였다. 기금의 조성은 완성차업체 순이익의 5%(제안액 1,781억 원) 적립을 통해서, 기금의 운영은 노사 공동의 기구를 설립을 통해 이루어지도록 계획되었다(금속산업연맹 기자회견문, 2004년 3월 22일자).

이에 대한 사측의 입장은 부정적이었다. 순이익의 분배는 전적으로 주주와 경영진의 결정사항이며, 사회공헌기금의 형성이 자칫 산별노조로의 전환계기를 만들어 줄 수 있다는 의견 때문이었다. 결국 사회공헌기금은 산업공동의 요구에서 기업노사 간의 결정사항으로 후퇴하였고, 산업발전기금은 자동차노사협의체를 구성하여 사업을 전개하기

로 결론을 내리고 ‘자동차산업을 위한 노사협약’을 맺는 수준에서 마무리되었다. 산업발전기금의 예산은 자동차공업협회가 책임지기로 했다(조건준, 2013).

결국 기대했던 사회공헌기금의 조성은 기업수준으로 축소되었고, 산업전반을 다룰만한 의제를 담아내지는 못하였다. 대표적으로 현대자동차 사회공헌기금의 경우 2004년 단체협상을 타결하면서 사회공헌기금을 조성하기로 했지만 지역사회발전기금으로 명칭이 변경되었고, 동시에 기금활동의 내용 역시 양극화 문제 등 산업차원의 요구에 부응하기보다 지역 내 사회소외계층을 돕는 쪽으로 변화했기 때문이다. 이재훈 외(2017)를 따르면 현대자동차의 사회공헌기금 조성은 노조가 투쟁을 통해 얻어진 성과물임에도 불구하고, 현재 기금의 계획과 집행, 결산은 모두 회사의 이름으로 이루어지며 사측이 주도하고 있다.

이후 금속노조의 사회공헌기금에 대한 요구는 2017년 6월 ‘금속산업(또는 자동차산업) 일자리연대기금’을 통해 다시 구체화되었다. 현대기아자동차 완성차 업체 노조를 포함한 모비스, 위아, 로템, 현대제철 등 현대차그룹 계열사 지역지부¹²⁾는 일자리 창출을 통한 양극화 해소를 목적으로 현대차그룹에 대해 노사공동의 기금조성을 제안하였다. 제시된 기금안을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

먼저 일자리연대기금은 노사합의를 통해 사업내용과 사용처가 정해지지만 기본적으로 자동차산업에서 일자리 보호와 창출을 위한 목적을 지니고 있다. 금속노조의 제시안을 보면 기금의 일부를 원청을 포함한 4차 협력업체 노동자들의 고용안정기금으로, 일부는 제조업 발전과 고용보호 및 고용창출을 위한 제조업발전기금으로, 일부는 하청업체 노동자의 실노동시간 단축을 위한 기금으로 쓰여질 것을 희망하고 있다.

기금의 조성 및 적립과 관련해서 초기기금 5천억 원을 조성하고, 매해 2백억 원씩 추가적립을 목표로 삼고 있다. 구체적으로 초기기금은 그룹사 통상임금 정상화에 따른 체불임금 발생분을 회사가 지급하면 그 절반인 2500억 원을 노조가 부담하고 나머지를 사측이 매칭지원함으로써 조성되며, 매해 적립금은 단체교섭 타결 시 성과급의 일부(조합원 9만 3천 명*10만원)와 동일한 액수의 사측의 매칭지원에 기반한다(전국금속노동조합 기자회견문, 2017년 6월 20일; 서울신문, 2017년 6월 21일 자).

현대차그룹 사측은 이에 대해 부정적인 입장을 밝혔다. 언론사와의 인터뷰에서 한 관

12) 현대자동차지부, 기아자동차지부, 경기지부 현대케피코지회, 경남지부 현대모비스지회, 경남지부 현대위아지회, 경남지부 현대비엔지스틸지회, 경남지부 현대로템지회, 경주지부 현대아이에치엘지회, 경주지부 현대엠시트지회, 충남지부 현대엠시트지회, 인천지부 현대제철지회, 포항지부 현대제철지회, 광주전남지부 현대제철지회, 충남지부 현대제철지회, 충남지부 현대제철당진하이스코지회, 충남지부 현대다이모스지회, 포항지부 현대종합특수강지회

계자는 “통상임금 채권은 전혀 실체가 없는 돈”이며, “노조는 승소를 전제를 기금 지불을 제안하고 있는데 현대차 노조는 2심까지 패소한 상황”이라고 언급했다. 금속노조 내부에서도 조합원 동의 없이 일방적으로 기금 조성을 발표한 것에 대해 절차적 문제가 있다고 불만을 드러내기도 했다(경향신문, 2017년 6월 20일자; 조선비즈, 2017년 6월 29일자). 하지만 사측의 입장에서도 이에 대해 완전히 무시하기 어려운 상황이 되었다. 문재인 대통령이 금속노조의 일자리연대기금 노사공동조성 제안에 대해 긍정적인 표현을 하였기 때문이다(BUSINESSPOST, 2017년 12월 5일 자). 현재 회사의 입장으로서 정부의 눈치를 살피는 것과 동시에 노문문제를 해결해야하는 수많은 난관에 둘러 싸여있어 아직 사회공헌기금에 대한 공식적인 입장이 나오지 않은 상태이다.

다음으로 금속노조 지역지부 차원의 사회공헌활동 내용을 살펴보겠다.¹³⁾ 먼저 기금 조성에 있어 기금을 형성하는 주체가 누구냐를 살피는 것은 중요하다. 자금원천에 따라 기금의 활용방향이 달라지는 경우가 있기 때문이다. 현대차지부와 경주지부는 사측이 기금에 대한 부담을 전적으로 지는 것으로, 경남지부는 반대로 노조 조합원이 전적으로 부담을 지는 것으로, 대구지부와 포항지부의 경우 노와 사가 공동으로 일정비율을 부담하는 것으로 나타났다. 기금운영의 주도성에 있어 현대차지부의 경우 사측이 전액 출연하고 사측에 의해 사회공헌기금이 운영되는 것으로 나타난 반면 경주지부의 경우 사측이 전액 기금을 조성함에도 불구하고 노측이 일정정도의 영향력을 갖는데 그 이유는 기금조성 처음부터 노사공동위원회를 구성해 기금운영에 개입했기 때문이다. 경남지부의 경우 전액 조합원 기금에 의해 노조가 주도적·자율적으로 기금을 운영하는 것으로, 포항지부는 사측이 일정부분 기여를 하지만 노조가 주도적으로 기금을 운영하는 것으로 나타났다.

<표 보-1> 금속노조 산하지부의 사회연대사업

사업명	지부	시작	기금조성방식	주요사업	예산규모
사회공헌기금	현대차	2004	전액 사측 출연	저소득층, 아동/청소년, 장애인, 지역사회, 노인, 사회적 약자 지원	50억원 (2013년부터)
사회공헌기금	경주	2012	전액 사측 출연	이주노동자, 장애아동센터, 노인요양시설 등 기금 전달	6백5십만원 (2016년)

13) 금속노조 지역지부의 사회공헌활동에 대한 내용은 이재훈 외(2017)를 바탕으로 하고 있음을 미리 밝힌다.

사업명	지부	시작	기금조성방식	주요사업	예산규모
사회연대사업	경남	2015	전액 조합원 출연	취약계층지원, 교육비지원, 비정규이주노동자 지원 농민연대사업, 문화연대사업	2억2천500만원 (2016년) 3억500만원 (2017년)
지역복지기금	대구	2010	조합원 1인당 1천원, 노사 1:1비율에서 2014년부터 1:2.5로 기금조성	사랑의 쌀, 사랑의 가전제품 등 기부	3천6백55만원 (2016년)
지역사회 공헌기금	포항	2010	조합원 1000원+ 임금의 1000원 미만 우수리+동일금액 사용자 출연(2013년부터)	지역아동센터 어울림한마당	1천736만9,220원 (2016년)

자료: 이재훈 외(2017).

현재까지 금속노조의 사회공헌활동을 중앙과 지역차원으로 구분하여 살펴보았다. 결과적으로 금속노조의 사회공헌활동은 지역연대사업중심으로 약간의 발전만이 이루어졌다고 볼 수 있다. 중앙차원의 경우 2004년과 2017년 두 차례에 걸쳐 자동차산업 기금을 조성하여 중소기업협력업체 노동자들과의 격차를 해소시키려는 노력을 기울였지만 과연 만족할만한 성과가 있었는가에 대한 질문에 대해 긍정적으로 대답하기란 어렵다.

2004년 현대자동차의 사회공헌기금 조성은 대기업 노조가 기업의 사회적 책임에 대해 요구하고 움직임을 이끌어냈다는 점에서 큰 의미가 있다. 하지만 기금은 산업과 노동자에 중점을 두었던 당초 목적과는 달리 지역사회발전기금으로 성격이 크게 변화했고, 기금활용 역시 노조의 개입을 통해 노동자를 위해 사용되기보다 사측의 주도 아래 사회공헌활동이 진행되었다.

2017년 금속노조의 ‘금속산업(또는 자동차산업) 일자리연대기금’ 안은 현재 논의가 진행 중에 있으며 사회적으로 격차해소에 대한 요구와 이에 대한 대기업 노조가 기여를 한다는 측면에서 그 취지는 매우 바람직한 것으로 보인다. 하지만 제시된 기금안의 실현 가능성에 대해서는 확답을 내리기 어렵다. 현재 통상임금 소송에서 승소했을 때 얻게 될 이익의 일부를 조성한다는 측면에서 그리고 조합원들의 동의를 얻지 않고 계획되었다는 점에서 실질적으로 확정된 것이 아무것도 없기 때문이다. 또한 현재 2심까지 소송이 패소한 상황에서 사회공헌기금을 조성하겠다고 발표한 배경에 비정규직에 대한

사회적 분위기를 이용하여 판결이나 사측의 행동에 영향을 주려는 의도가 있는 것이 아닌지 기금조성의 순수성에 대한 의문이 생긴다. 통상임금소송과 무관하게 자발적·독립적으로 기금을 조성하든지 아니면 판결 이후 기금조성계획을 발표했다면 오해의 소지가 없을 것이다.

지역지부 차원의 사회공헌활동에서 배울 수 있는 점은 자금을 공급한 주체가 사업운영의 주도권을 잡는다고 볼 수만은 없다는 것이다. 이 때 조건은 노조가 기금운영을 할 수 있는 체계적인 준비가 되어있어야 한다는 점이다. 경주지부와 포항지부의 경우 사측이 일정 혹은 전액 기금에 대한 부분을 지고 있지만 노조가 주도적으로 사업을 진행하거나 노사공동위원회를 구성하는 등 노조가 적극적인 모습을 보였다. 다만 기금사업의 내용이 시혜적 성격을 지닌다는 점에서 사회공헌활동이 장래 노동운동의 발전과 체계적으로 연계되지 않은 한계를 드러낸다.

나. 금융노조

공공기관 중심의 연대기금 조성사업이 금융산업으로도 확산되고 있다. 금융산업사용자협의회와 금융산업노조는 지난 11월29일 열린 산별교섭 3차 회의에서 임금인상(총액 기준 2.65%) 등의 쟁점은 물론 사회공헌사업 확대에 대해서도 합의를 도출하였다. 금융산업 노사는 그동안 노사합의로 조성한 사회공헌기금(약 700억 원)과 사용자가 향후 3년 간 출연하는 기금(약 300억 원)을 재원으로 하여 일자리 창출과 청년실업 해소 등을 위한 공익재단을 설립하기로 하였다.

산별교섭 합의서

7. 사회공헌사업 관련,

금융 노사는 2012년과 2015년에 노사합의로 조성한 사회공헌기금(약 700억)과 사용자가 2017년부터 3년간 임금총액의 0.1%씩 출연하는 기금(약 300억원)을 총재원으로 하여 일자리 창출 및 청년실업 해소 등 사회공헌사업을 수행하기 위한 공익재단을 설립하기로 한다.

이번 금융노사의 합의는 금융산업의 노사관계가 2016년 성과연봉제 도입을 둘러싼 갈등으로 기관들의 사용자협의회 탈퇴 등으로 파행을 겪다가 2017년 들어 뒤늦게 복원된 산별교섭 결과로 도출된 것이어서 의미가 더 크다고 할 수 있다.

다. 보건의료노조

보건의료노조는 앞서 살펴본 것처럼 2007년 산별교섭에서 임금인상분의 일정 분을 모아 조성한 총 323억을 재원으로 하여 병원에서 근무하는 총 8천 여 명의 비정규직에게 정규직 전환 또는 차별시정과 처우개선의 혜택을 부여한 바 있다. 2009년 산별교섭이 파행을 겪으면서부터 이 같은 연대기금을 통한 일자리의 질 개선 노력이 성과를 거두지 못하였으나 2017년 교섭에서 일자리와 임금교섭을 연동하는 내용에 합의하였다.

<표 보-2> 병원별 일자리-임금교섭 연동 합의내용

병원	주요 합의내용
고대의료원	임금총액 0.2%를 40명 비정규직 정규직화 재원으로 활용
경희의료원	임금총액 0.5%를 2017년 16명 인력충원과 58명 비정규직 정규직화 재원으로 활용
아주대의료원	임금인상 자제와 기여를 통해 59명 인력충원
한양대의료원	임금인상 자제와 기여를 통해 25명 인력충원 19명 비정규직 정규직화
서울·여의도·의정부성모병원, 성바오로병원	임금인상을 자제하는 대신 2020년까지 비정규직 비율을 10%로 제한, 비정규직 확대 중단 합의(200여명 규모)
서울아산병원	2020년까지 비정규직 200여명 정규직화(10%로 제한), 비정규직 확대 중단 합의
이화의료원, 원주연세의료원, 단국대의료원, 조선대병원 등	2017년 임금인상을 자제하는 것을 계기로 2020년까지 비정규직 10% 이하로 단계적으로 축소하는 것과 동시에 및 간접고용비정규직을 계약종료 시점에 정규직화하도록 하는 원칙적 합의가 이루어짐.

이와 같은 산별교섭의 결과, 2017년 보건의료분야에서는 총 10,999명의 비정규직으로 정규직으로 전환하기로 하였고, 2,227명의 인력을 확충하기로 하였다.

<표 보-3> 2017년 보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위한 보건의료노조 산별교섭 결과

분류	양질의 일자리 창출 규모 (단위 : 명)		
	인력확충	비정규직 정규직화	
공공의료기관 (74)	특수목적공공병원(43)	849	(2,788)*
	국립대병원(6)	539	5633
	지방의료원(25)	(603)**	1676
	소 계	1,991	10,097

분류		양질의 일자리 창출 규모 (단위 : 명)	
		인력확충	비정규직 정규직화
민간의료기관 (21)	사립대병원(15)	234	684
	민간중소병원(6)	2	218
	소 계	236	902
총 계		2,227	10,999

* 공공병원 비정규직 정규직화 가이드라인에 합의에 근거하여 각 기관별 비정규직 정규직화 전환 대상 총원 산출. 세부 정규직화 전환 방안 등은 별도 협의 예정임.

** 2017년 보건의료산업 산별중앙교섭 합의에 따라 법정 기준인 간호등급 3등급을 준수하기로 노력한다는 합의를 바탕으로 이를 위해 지방의료원이 신규로 총원해야 하는 인력으로 각 기관별로 추후 구체적인 세부 합의 예정임.

이 같은 경험을 토대로 보건의료노조는 앞으로도 지속적으로 임금 인상과 일자리 문제를 연동하여 주로 정규직 조합원들의 임금인상 재원의 일부를 정규직화와 비정규직 처우개선에 활용토록 할 계획이다. 이를 위해 별도의 연대기금 조성도 노조는 검토하고 있다. 2017년 2월 현재 보건의료노조 조합원이 5만 여 명인데, 1%의 임금인상분을 기금으로 조성한다고 하면 1,750억 원(5만 조합원 * 평균 연동 3,500만원 * 1%)을 확보할 수 있을 것으로 추정된다.

2. 사내근로복지기금 운영 현황과 사회화 방안

가. 사내근로복지기금의 도입배경

사내근로복지기금제도는 사업 이익의 일부를 재원으로 해서 사업(장)단위로 기금을 설치·운영하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 한다. 본 제도의 역사적 형성과정을 살펴보면 다음과 같다.

1970년대 말부터 시작된 지속된 경기침체를 타개하기 위해 정부는 수많은 경제조치들을 동원 및 발표하였다. 1982년 6·28조치는 정부의 여러 정책들 중 하나로 금리 4% 인하, 예금 금리를 8%, 대출 금리를 10%로 변경, 법인세율 20%로 인하, 중소기업대상 긴급지원, 자동차탄력세율 연말까지 연장 등 기업에게 상당한 혜택을 주는 내용을 담고 있다(매일경제신문, 1982년 10월 13일자).

사내근로복지기금은 이렇게 정부가 기업에 주는 혜택의 반대급부로, 노동자들에게도

어느 정도의 혜택을 제공하기 위해 기획되었다. 당시 민정당 관계자는 언론인터뷰를 통해 6·28조치 등으로 기업에게 많은 혜택이 돌아간 반면 노동자들은 별다른 혜택이 없다고 언급하면서 원활한 노사관계와 생산성 향상을 위해 사내근로복지기금을 추진하고 있다고 밝혔다(경향신문, 1982년 7월 22일자). 대신 당시 기업의 어려운 경영사정을 고려하여 이익을 내는 기업체나 재무구조가 건실한 대기업에서부터 복지기금을 우선적으로 설치하고, 단계적으로 중소기업에까지 단계적으로 확대하려는 방안을 검토하였다(동아일보, 1982년 7월 22일자).

이후 사내근로복지기금 설립에 대한 논의들은 부침을 거치며 제도화 단계에 이르게 되었다. 정부는 1983년 5월 「근로의욕 향상을 위한 사내근로복지기금 설치·운용 준칙」과 1984년 「사내근로복지기금 설치운영 지도규정(노동부훈련 154호)」을 마련하였고, 이후 입법화 과정을 거쳐 1991년 「사내근로복지기금법」으로 법제화되었다(양대노총 공공부문 노동조합 공동대책 위원회, 2013). 기금의 법제화와 관련한 주요 쟁점은 본 제도를 일정 기업 이상에게 강제적으로 적용해야 한다는 노총 및 노동자들의 주장과 반대로 자율적으로 시행해야 한다는 경총 및 사용자의 주장 사이의 대립에 있었고, 이후 법제화가 더 중요하다는 논리가 우세하면서 자율화를 골자로 사내근로복지기금의 법제화가 이루어지게 되었다(박찬임 외, 2003). 이후 2010년 사내근로복지기금법은 근로복지기금법과 함께 근로복지기본법으로 통합되었다.

2010년에 이루어진 법률통합에 대해 자세히 살펴보면 사내근로복지기금법의 전부개정안은 노동시장의 양극화, 비정규직 노동자 증가 등 노동시장의 변화와 더불어 나타난 복지격차의 해소를 목적으로 하였다. 이후에도 다시 언급되었지만 그간 사내근로복지기금의 수혜는 근로자간에 차별적으로 이루어졌다는 비판을 받아왔다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해 사내근로복지기금을 근로복지기본법에 통합시킴으로써 근로복지기본법이 근로복지 전반을 포괄하고, 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급업체 노동자들 및 파견근로자를 포함할 수 있도록 하였다(근로복지기본법 제62조제1항제6호). 기존의 사내근로복지기금법에서는 기금의 수혜대상을 기업에 속한 노동자 외의 노동자로 확대할 수 있는 법적 근거가 부족했던 한계점이 있었기 때문이다(국가법령정보센터 근로복지기본법 개정·개정 이유 참조14).

14) <http://www.law.go.kr/lsRvsRsnListP.do?lsiSeqs=195212%2c188714%2c180462%2c172992%2c172268%2c166529%2c162509%2c153991%2c150729%2c140576%2c137089%2c125869%2c122688%2c105899%2c105634%2c105169%2c96716%2c91548%2c86529%2c84190%2c80101%2c76520%2c67794%2c58598%2c57014%2c50856&chrClsCd=010102>

나. 근로복지기본법 및 사내근로복지기금제도의 특징

사내근로복지기금법이 근로복지기본법으로 통합됨에 따라 사내근로복지기금은 근로복지기본법 내에 위치하게 된다. 현행 근로복지기본법의 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 복지수준을 향상시키기 위해 정부가 근로복지정책을 수립하고, 복지사업을 수행할 수 있다. 근로복지기본법은 기본적으로 정부의 근로복지정책 수립 및 복지사업 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고, 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다(근로복지기본법 제1조). 그리고 국가(혹은 지방자치단체)가 근로복지정책을 수립·시행 시 예산, 기금, 세제, 금융상의 지원을 통해 복지증진에 힘써야 한다고 명시하고 있다(근로복지기본법 제4조).

둘째, 근로복지정책은 근로자의 복지증진을 주요사안(임금 및 근로시간 등 기본적 근로조건 제외)으로 다루고, 정책의 수혜에 있어 근로자간에 차별을 받지 않도록 기본원칙을 따라야 한다. 근로복지기본법에서는 근로복지정책이 임금, 근로시간 등 기본적 근로조건이 아닌 근로자의 경제, 사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하며, 정책의 수립·시행 시 근로자의 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 않아야 한다고 규정하고 있다. 또한 이 법에 따라 정부가 지원을 할 때에는 중소기업 근로자, 기간제근로자(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자), 단시간근로자(「근로기준법」 제2조 제1항 제8호에 따른 단시간근로자), 파견근로자(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제5호에 따른 파견근로자), 하수급인(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조 제5호에 따른 하수급인)이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자를 우대해야만 한다(근로복지기본법 제3조).

셋째, 고용노동부장관은 근로자의 복지증진을 위해 체계적인 계획을 수립하여야 한다. 근로복지기본법 제9조에서는 고용노동부장관으로 하여금 중앙행정기관의 장과 협의하여 근로복지증진에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 기본계획에는 근로자의 주거안정, 생활안정, 재산형성에 관한 사항 뿐 아니라 우리사주제도, 사내근로복지기금, 선택적 복지제도 지원, 근로자지원프로그램 운영, 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 등이 포함되어야 한다(아래의 표 참조).

<표 보-4> 근로복지기본법의 정책영역 및 세부정책

구분	정책영역	세부정책
공공근로복지	주거안정	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자주택공급제도 · 근로자주택자금의 융자 · 주택구입자금등의 융자 · 이주 등에 대한 지원
	생활안정 및 재산형성	<ul style="list-style-type: none"> · 생활안정자금의 지원 · 학자금의 지원 등 · 근로자우대저축
	신용보증 지원	· 신용보증 지원
	근로복지 시설 등 지원	· 근로복지시설 설치 및 운영위탁
기업근로복지	기업복지	· 우리사주제도
		· 사내근로복지제도
		· 선택적 복지제도 및 근로자 지원프로그램
		· 공동근로복지기금
근로복지진흥기금	사업재원형성	· 근로복지진흥기금 설치

자료: 국가법령정보센터, 근로복지기본법 참조¹⁵⁾

한편 사내근로복지기금은 어느 사업(장)에서도 자율적으로 설립이 가능하며 사업주의 의무사항은 아니다. 대신 사내근로복지기금은 법인으로 하여야 한다. 법인을 설립하려는 경우에는 기금법인 설립준비위원회를 구성하고, 고용노동부장관의 설립인가를 받아야 한다. 또한 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두어야 한다. 복지기금협의회는 동위원의 경우 동일한 수의 근로자와 사용자 대표위원들로 구성되며 그 수는 2인 이상 10명 이하로 제한된다(근로복지기본법 제52조, 제54조, 제55조). 그리고 복지기금협의회에서는 출연금액, 이사 및 감사의 선임·해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경, 기금의 합병 및 분할 등 주요사안을 담당한다(근로복지기본법 제56조).

사내근로복지기금의 조성은 기본적으로 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 5%를 기준으로 복지기금협의회가 정하는 금액을 사업주가 출연하는 방식을 통해 이루어진다. 이외에도 사업주가 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령이 정하는 재산을 출연할 수도 있다(근로복지기본법 제61조)

15) <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=195212&efYd=20170726#AJAX>

기금법인의 사업내용은 대통령령에 의해 제약을 받는다. 가능한 복지사업의 종류는 다음과 같다. 근로자의 주택구입, 임차자금의 보조, 장학금, 일과 가정의 양립, 복지시설 등에 대해서는 복지사업이 가능하지만 근로자 건강진단, 퇴직금 등 사업주가 비용부담을 지는 경우나 수당, 상여금 등 임금 보전적 성격이 있는 사업은 시행될 수 없다.

<표 보-5> 기금법인의 사업범위(용도사업)

구분	사업내용
가능한 복지사업	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 주택구입·임차자금의 보조, 우리사주 주식 구입자금의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원 · 장학금·채난구호금·경조금 등의 지급 기타 근로자의 생활원조 · 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용지원 · 근로자의 체육·문화활동의 지원 및 근로자의 날 행사지원 · 고용노동부령이 정하는 근로자 복지시설에 대한 출자·출연·구입·임차·설치 및 운영 - 기숙사, 사택, 보육시설, 사내구판장, 근로자의 체육·문화 활동을 위한 복지회관, 근로자용 휴양 콘도미니엄 · 해당 사업으로부터의 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진 · 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업 · 정관에 선택적 복지제도의 시행에 관한 근거를 둔 경우 선택적 복지제도의 운영지원(당해 회계연도 출연금의 80%까지 목적사업 재원으로 사용가능)
불가능한 복지사업	<ul style="list-style-type: none"> · 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부 - 근로자 건강진단, 퇴직금, 산재보험료, 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 등 · 임금 대체적 또는 임금 보전적 성격이 있는 급부 - 각종 수당, 상여금, 생활안정격려금, 퇴직위로금 등

자료: 고용노동부·근로복지공단(2017).

기본적으로 기금의 수혜대상에 있어 근로자 간의 차별은 금지된다. 기금법인의 사업은 근로복지기본법의 기본원칙에 맞게 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록, 특히 저소득 근로자가 우대될 수 있어야 한다(근로복지기본법 시행령 제46조). 따라서 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자도 사내근로복지기금의 수혜가 가능하고, 기간제 등 비정규직근로자에 대한 차별 역시 금지된다.

한편 기금법인의 사업재원은 원칙적으로 기금운용 수익금을 기본으로 한다. 따라서 기금의 운용은 사업의 지속성을 위해 안전성과 긴급 상황 발생 시 현금화가 가능하도록

유동성을 추구해야 한다. 대표적인 기금운용 방법은 금융회사 등에 의한 예입 및 신탁, 수익증권 매입, 국가/지자체 등이 발행/보증하는 유가증권 매입, 투자회사가 발행하는 주식 매입 등이 있다. 그러나 부동산 투자, 주식에 대한 직접투자, 사채, 불특정 다수를 대상으로 하는 자판기, 카페운영 등의 수익사업은 금지된다.

기업의 출연금과 법인에서 근로자에게 지급된 금품(일정조건 충족 시)에 대해서는 세 제혜택을 받을 수 있다. 먼저 출연금은 세전 순이익의 5%를 초과하더라도 법인세법이 인정하는 바에 따라 손비를 인정받을 수 있다¹⁶⁾. 그리고 지급된 금품에 대해서는 상속세 및 증여세법 제35조, 제46조에 의해 증여세 비과세 혜택을 받을 수 있다.

앞서 살펴봤던 사내근로복지기금은 다음과 같은 장점을 지니고 있다. 먼저 근로자의 측면에서 사내근로복지기금은 첫째, 임금소득 외에 기업의 이윤배분에 참가할 수 있는 기회가 된다. 둘째, 재난구호금 지원, 생활안정자금 대부 등 저소득근로자의 생활안정을 지원받을 수 있다. 셋째, 우리사주구입비 지원, 주택구입 임차지원 등을 통해 근로자의 재산형성에 기여할 수 있다. 넷째, 기금에서 지급 보조받는 장학금, 기념품 등 금품에 대해서는 증여세 비과세 혜택을 받을 수 있다.

반면 사용자의 측면에서 사내근로복지기금은 첫째, 원만한 노사관계 조성하고, 근로자의 애사심을 고취시켜 생산성을 높일 수 있다. 둘째, 기금의 출연액은 기부금으로 인정되어 법인세의 면제혜택이 있다. 셋째, 임금의 하방경직적 특성으로 인해 경기 하강기에 임금을 낮추기가 어려운 반면 사내근로복지기금은 경영여건에 따라 출연액의 조정이 가능하여 비용부담을 줄일 수 있다. 넷째, 근로자의 다양화 및 고도화된 복지수요에 자발적, 능동적으로 대처할 수 있다(고용노동부·근로복지공단, 2017).

다. 사내근로복지기금 통계현황

1991년 사내근로복지기금의 법제화 이후 기금의 규모 및 수혜대상 근로자 수는 꾸준히 증가해왔다. 1998년 755개였던 기금 수는 2015년 1,506개로 약 2배 정도로 늘어났으며, 기본 재산 역시 2조 3천억 원에서 7조 천억 원으로 약 3배가 되었다. 수혜대상 근로자 수 역시 90만 명에서 167만 명으로 지속적으로 증가했다(아래의 표 참조).

16) 고용노동부·근로복지공단(2017)을 따르면 기업이 이익 100억 원 중 5억 원을 사내근로복지기금으로 출연 시 부과되는 법인세 및 주민세가 약 2,068백만 원으로, 기금을 출연하지 않았을 때의 세금 2,178백만 원에 비해 약 110백만 원이 적다. 감면되는 액수는 전체금액의 22%에 이른다.

<표 보-6> 연도별 사내근로복지기금 운영 현황

(단위: 개소, 억 원, 천 명)

연도	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
기금수	755	862	916	992	1,106	1,177	1,235	1,368	1,506
기본재산 (기금원금)	23,740	34,284	41,724	50,017	63,581	70,810	60,759	67,713	71,034
수혜대상 근로자수	900	1094	985	991	1,123	1,256	1,390	1,545	1,676

자료: 고용노동부(2016).

하지만 이와 같은 사내근로복지기금의 양적인 성장에도 불구하고, 기금설치현황을 구체적으로 살펴볼 경우 기업규모 간 격차와 근로자간 기금수혜의 차별성이라는 문제점을 드러낸다. 2014년 기준 기금 수는 총 1,506개, 업체별 평균 기금 설립률은 0.5%에 이르며, 기금평균액은 약 47.2억 원이다(아래의 표 참조). 2014년 8월 기준 우리나라 임금 근로자의 수가 약 1,878만 명(김유선, 2016)임을 감안할 때 기금의 수혜를 받는 근로자의 비중은 약 8.9%이다. 당해 연도 정규직 근로자수 1,025만 명을 분모로 사내근로복지기금 수혜 근로자의 비율을 구했을 경우에도 16.3%에 불과하다.

<표 보-7> 2014년도 사내근로복지기금 설치현황

(단위: 개소, 억 원, %)

구분	계	299인 이하	300~499인	500~999인	1000인 이상
기금수(a, %)	1,506(100%)	881(58%)	166(11%)	192(13%)	267(18%)
업체수(b, 개)	276,693	274,078	1,533	914	468
설립률 (a/b, %)	0.5	0.3	10.8	21.0	57
기금액 (c, 억원)	71,034	8,558	4,287	6,345	51,884
기금평균액 (c/a)	47.2	10.4	25.8	33	194.2

주: 1) 기금수: 설립 사내근로복지기금법인 수

2) 기금액: 사내근로복지기금법인의 재산 총액

자료: 고용노동부(2016).

기업규모(인원수 기준)에 따라 기금의 수와 금액을 구분했을 때에는 기업규모간 격차가 드러난다. 299인 이하 기업의 기금은 전체의 58%를 차지하는 반면 나머지 기금은 10%대를 보여 기금의 상당수가 중소기업의 것임을 알 수 있다.

한편 기업규모별로 기금 설립률이나 기금평균액을 살펴볼 경우 중소기업이 차지하는 비중은 작다. 1000인 이상 기업의 기금 설립률은 57%로 중소기업보다는 대기업에서 기금조성이 활발한 것으로 나타났다. 299인 이하 기업의 경우 기금 설립률은 0.3%로 나타나 기금이 거의 설립되지 않는다고 볼 수 있다. 이렇게 대기업이 중심을 이루는 특성은 기금평균액에서 역시 비슷하게 드러나는데 1000인 이상 대기업의 기금평균액은 194.2억 원으로, 중소기업의 기금평균액의 5.9~18.5배에 이른다. 다시 말해 중소기업의 기금수가 많지만 기금평균액은 적고, 반대로 대기업의 기금 수는 적지만 기금평균액이 많다. 이러한 수치들은 사내근로복지제도가 시행된 이래 점진적으로 활성화되었음에도 불구하고, 대기업 중심으로 시행되어 왔던 과거의 관행을 크게 벗어나지 않았다는 것을 보여준다.

<표 보-8> 기금으로 운용하는 사업(대부사업 제외)

(단위: %)

사업명	실시 비중	사업명	실시 비중
장학금등생활원조	64.7	단체보험지원	9.8
주택구입자금지원	55.7	개인연금지원	7.8
체육_문화활동지원	50.1	우리사주구입지원	7.0
근로자의날지원	43.8	사내구판장	2.8
기념품지원	36.4	기숙사	2.5
의료비지원	29.3	보육시설	1.5
콘도등휴양시설	25.5	복지회관	1.0
재해보상지원	13.1	기타	15.5
자기개발지원	10.8	없음	4.7

주: 기타는 대부분 경조비 지원, 평균사업수: 3.8개
 자료: 한국노동연구원(2006), 김동배 외(2006).

설립된 사내근로복지기금의 사업구성을 보았을 때 주로 장학금등생활원조, 주택구입 자금지원, 체육_문화활동지원 등의 사업이 수행되는 것으로 나타난다. 2006년 6월 기준, 사내근로복지기금이 설치된 전체 1104개 사업장 중 600개를 대상으로 실시된 설문에서는 기금당 평균 3.8개의 운영사업을 실시하는 것으로 조사되었으며, 장학금 등 생활원조 사업을 실시하는 곳이 64.7%, 주택구입자금지원사업을 하는 곳이 44.7%, 체육_문화활동지원사업을 하는 곳이 50.1%로 나타났다. 반면 기숙사, 보육시설, 복지회관 등의 사업을 실시하는 곳의 비율은 1~2%에 불과했다(김동배 외, 2006).

앞서 살펴본 대기업 중심으로 구성된 사내근로복지기금의 문제점, 특히 복지기금의 수혜에 있어 근로자 간의 차별에 대한 논의가 꾸준히 제기되었다. 무엇보다 사내근로복지기금이 기금을 조성하는 기업의 시장성과에 기반하여 있기 때문에 기금을 운영하는 기업은 대부분 충분한 지불능력을 갖고 있는 대기업과 일부 중소기업의 경우 비교적 재무구조가 양호한 기업, 그리고 근로자 복지와 노무관리에 대한 관심이 있는 기업이고, 수혜대상은 그러한 기업의 근로자라는 것이다. 박찬임 외(2003)를 따르면 사내근로복지기금의 수혜대상은 비정규직보다는 상층에 속하는 일부 정규직이고, 수혜를 받는 실제 근로자의 비중은 전체 근로자의 3~4% 수준으로 추정되었다. 2006년 사내근로복지기금 제도를 시행하고 있는 600개의 사업장을 대상으로 실시한 설문조사에서도 정관상 정규직만을 수혜대상으로 삼고 있는 경우가 53.4%, 비정규직도 정규직과 동일한 적용을 받고 있다고 응답한 곳의 비율은 14%로 나타났다(김동배 외, 2006).

<표 보-9> 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜 여부

(단위: %)

	고용여부	고용 시 수혜 여부		
		개인별 보조금	복지시설	대부사업
기간제	49.4	45.1	63.0	24.9
용역	38.4	6.6	31.0	2.6
파견	30.4	15.3	40.4	5.5
일용	23.0	8.1	24.4	5.3
파트타임	18.1	11.0	36.7	5.5
사내하청	8.2	3.8	17.0	1.9
일시대체	4.5	18.5	37.0	3.7
기타	2.7	0.0	15.4	0.0

자료: 한국노동연구원(2006), 김동배 외(2006).

한편 사업별 수혜여부를 비정규직 고용형태에 따라 살펴볼 때 기간제 근로자의 수혜 비율이 가장 높게 나타났다. 개인별 보조금을 받는 기간제 근로자의 수혜비율은 45.1%, 복리시설의 경우 63%, 대부사업의 경우 24.9%로 조사되었다. 이에 반해 용역, 사내하청, 일용 근로자의 경우 사업별 수혜비율은 낮은 경향을 보였다.

라. 공동근로복지기금 및 사내(공동)근로복지기금 지원사업

1) 공동근로복지기금의 도입배경

기존 사내근로복지기금이 대기업, 정규직 중심으로 설립·운영됨에 따라 기업복지의 영역에서도 대기업/중소기업, 정규직/비정규직 사이의 격차가 벌어졌고 이러한 문제점을 해결하고자 공동근로복지기금제도가 도입되었다.

2015년 7월 근로복지기본법 내 공동근로복지기금제도가 신설되었고 2016년 1월부터 본 제도가 시행됨에 따라 둘 이상의 기업이 공동으로 기금을 조성하여 취약근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 기존의 사내근로복지기금은 기업단위에서만 설립될 수 있었다.

공동근로복지기금은 수혜대상, 기금조성, 사업영역, 운용방식, 회계처리, 법인설립, 세제혜택에 있어 사내근로복지기금과 큰 차이를 보이지 않는다. 다만 기금조성의 주체가 다양화되고, 기금 형태 역시도 대·중소기업 공동형 형태, 원·하청기업 공동형 형태, 산업별, 업종별, 지역별 공동형 형태 등 기업을 벗어난 방식으로 설립가능하다는 점, 기금법인의 설립에 있어 사내근로복지기금의 경우 노사 공동의 설립준비위를 구성하도록 되어있는데 공동근로복지기금의 경우 기금설립의 간소화를 위하여 사업주 단독으로 설립준비위원회를 구성할 수도 있다는 점, 그리고 근로복지진흥기금의 지원을 받을 수 있다는 점 등이 주요한 차이점이다(고용노동부·근로복지공단, 2017).

2) 공동근로복지기금 통계현황

공동근로복지기금에 대한 공식적인 통계는 존재하지 않는다. 본 연구 수행과정에서 고용노동부 관계자와의 인터뷰를 통해 파악한 공동근로복지기금의 수는 2017년 9월 말 기준 21개(누적수치)이며, 정확한 기금액과 수혜대상에 대한 정보는 집계되지 않은 것

으로 조사되었다. 2016년 1월 공동근로복지기금제도가 처음 시행되어 아직 사업 초기단계에 머물러 있기 때문에 선불리 공동근로복지기금에 대한 평가를 내리기가 어렵다. 시일이 지난 후 통계자료 뿐 아니라 공동근로복지기금제도를 시행하는 기업 관계자와 수혜대상과의 인터뷰를 통해 제도에 대한 추가 분석이 이루어져야 할 것으로 보인다.

3) 고용노동부, 근로복지공단의 사내(공동)근로복지기금 지원사업

사내(공동)근로복지기금 지원사업은 대기업-중소기업간 일자리 복지격차를 완화하고, 중소기업 저소득 취약계층 근로자의 복지증진을 도모하기 위한 사업으로 사내근로복지기금 지원사업과 공동근로복지기금 지원사업을 통칭한 것이다.

사내근로복지기금 지원사업은 원하청 근로자의 복지격차 완화를 위해 2015년 3월에 시행되었다. 본 지원사업은 기업의 사내근로복지기금이 중소 협력업체의 근로자를 돕거나 대기업 등이 중소기업 사내근로복지기금에 출연을 하는 경우 출연액의 50% 범위(기금법인 당 2억 원 한도) 내에서 비용이 지원된다. 구체적으로 해당 사업으로부터 직접 도급받는 수급업체의 근로자 및 해당 사업 파견근로자의 복리후생증진을 위한 사업을 하는 복지기금, 대기업이나 도급업체로부터 출연금을 지원받는 중소기업의 복지기금 등이 주요 지원대상이다(근로복지공단 보도자료, 2015년 9월 1일자).

공동근로복지기금 지원사업은 대기업과 중소기업, 중소기업과 중소기업 사이에 아니면 지역 및 업종별로 둘 이상의 사업주가 이익 일부를 출연하여 공동의 기금법인을 설립한 경우 출연비용을 지원하는 제도로 2016년 3월에 시행되었다. 지원은 출연금액의 50% 범위(기금법인 당 누적지원금 2억 원 한도, 설립일로부터 3년 이내 출연금에 한함) 내에서 이루어지며 법인세법 시행령 제87조(특수관계인의 범위) 제1항 각호에 해당하는 경우, 기존사업이 분할되었을 시 분할된 기업 소속 근로자를 위한 사업을 하는 모기업의 사내기금법인 등은 지원이 제한될 수 있다(고용노동부·근로복지공단, 2017).

사내근로복지기금 지원사업과 공동근로복지기금의 지원사업의 차이는 사내근로복지기금 지원사업이 독립적인 기금법인(중소기업, 하청)의 설립에 대해 외부(대기업, 원청 등)의 지원이 있을 경우 이에 맞추어 보조하는 것이라면, 공동근로복지기금 지원사업은 공동의 기금법인을 설립하는 경우에 출연비용을 지원하는 제도라고 할 수 있다.

기금의 지원여부는 근로복지기금 심사위원회의 결정을 통해 이루어진다. 심사위원회에서는 지원신청 금액, 기금 정관, 협력(파견)업체 현황, 원하청 또는 도급수급업체간 법인세법상 특수관계인 여부, 복지사업 해당 여부, 사업계획서 적정 여부 등의 심사기준을

바탕으로 지원여부와 지원 수준을 심의·의결한다. 만약 사업의 일부가 분할된 후 분할된 각 사업주가 포함되어 공동으로 기금을 설립한 경우, 공동기금에 참여한 사업주 중 둘 이상의 사업주 간에 「법인세법 시행령」 제87조제1항에 따른 특수 관계인의 관계가 성립하는 경우는 지원대상에서 배제된다. 심사위원회는 공단 해당업무 1급 상당의 직원을 위원장으로 두고, 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성되도록 되어 있다. 2017년 11월 현재 심사위원회는 복지연금국장, 복지계획부장, 고용노동부 관계자, 대학교수 3명 등으로 구성되어있다(근로복지공단 정보공개청구자료).

4) 사내(공동)근로복지기금 지원사업 통계현황

사내근로복지기금 지원사업과 공동근로복지기금 지원사업은 각각 2015년, 2016년에 시행되었다. 사내근로복지기금 지원사업의 경우 2015년 16개 기금에 약 2.1억 원을 지원한 것으로, 2016년에는 이보다 많은 26개 기금에 13.2억 원을 지원한 것으로 나타났다. 공동근로복지기금의 경우 2016년 8개 기금에 약 8.7억 원을, 2017년에는 약 5억 원 가량을 지원하였다(아래의 표 참조).

<표 보-10> 사내(공동)근로복지기금 지원사업 내역

(단위: 개, 백만 원)

구분		2015년	2016년	2017년(11월)
사내근로복지기금	기금수	16	26	15
	지원금액	210	1,322	946
공동근로복지기금	기금수	-	8	7
	지원금액	-	870	498

자료: 근로복지공단 복지계획부 정보공개청구 자료.

사업의 성과에 대해서는 아직 판단하기 이르며 양 사업의 예산편성을 보았을 경우 2015년 사내근로복지기금에 50억 원을 지원하기로 계획하였으나 실제 집행된 금액은 2억 1천만 원이었으며, 2016년(11월 누적기준)에는 사내근로복지기금에 35억 원과 공동근로복지기금에 30억 원을 지원하기로 계획했지만 실제로는 각각 7억 8천만 원과 3억 3백만 원을 지원하여 예상과는 달리 실질적 사업성과는 이에 미치지 못하는 것으로 조사되었다.

<표 보-11> 사내(공동)근로복지기금 지원사업 예산

(단위: 백만 원)

	2015년			2016('16.11월말)				2017 계획
	계획액	계획 현액	집행액 [실집행액]	계획액		계획 현액	집행액 [실집행액]	
				당초	수정			
사내근로복지기금 지원	5,000	5,000	210[210]	3,500	3,500	3,500	779[779]	3,000
공동근로복지기금 지원	3,000	3,000	-	3,000	3,000	3,000	303[303]	2,000
사업운영비	-	-	-	47	47	47	42[42]	47
기능별 분류(합계)	8,000	8,000	210[210]	6,547	6,547	6,547	1,124[1,124]	5,047

자료: 고용노동부(2017).

마. 사내(공동)근로복지기금 평가 및 확장가능성

1) 시장성과에 기초한 정규직 중심의 기업단위 제도

사내근로복지기금제도가 기본적으로 기업이윤의 일부를 바탕으로 자율적으로 시행된다는 점에서 기업의 시장성과는 기금 및 제도를 설치·시행하기 위한 필요조건이라 볼 수 있다. 그리고 대기업과 중소기업 간 양극화라는 경제현실에 비추어 기업단위로 시행되는 복지제도는 임금과 더불어 기업규모 간 근로조건 격차를 확대시키는 원인으로, 사내근로복지기금은 이러한 격차를 확대시킨 하나의 원인으로 지목된다(이병희, 1996; 조성재, 2004).

사내근로복지기금의 수혜대상에 있어 분절은 기업규모와 고용형태를 경계로 발생하고 있다. 먼저 사업(장) 근로자의 생활안정과 복지증진이라는 '사내'근로복지기금의 수혜대상과 목적을 고려했을 때 해당 사업체 소속이 아닌 근로자가 소속 근로자와 동일한 복지수혜를 받을 것이라 기대하기란 어렵다. 제도의 설계자체가 기금의 채원마련에서부터 사용까지 기업 내에서 자율적으로 이루어지도록 되어있기 때문이다. 따라서 기업규모에 따른 시장성과 차이, 기업의 시장성과에 기반한 기업별 복지제도 시행, 기업규모별 근로자간의 복지격차는 어찌 보면 당연한 것일 수 있다.

다음으로 고용형태에 따른 수혜여부의 차이는 비정규직 적용에 대한 인식, 기업의 테두리 그리고 기금사업의 특성에서 발생하는 것으로 보인다. 앞서 살폈듯 기금의 수혜대

상을 정규직으로만 규정한 곳이 많았고, 비정규직까지 동일한 수혜를 받을 수 있는 곳이 적었다는 점에서 사내근로복지기금제도를 정규직 중심으로만 바라보는 경향이 있다는 것을 파악할 수 있었다. 그리고 비정규직이라고 하더라도 직접고용의 형태인 기간제 근로자의 수혜비율이 높았던 반면, 용역, 사내하청 근로자의 경우 그 비율이 낮았던 점을 감안할 때 기업 내 근로자로 한정하는 사내근로복지기금의 성격이 비정규직 내에서도 나타났다고 볼 수 있다.

마지막으로 비정규직 근로자가 정규직과 동일한 수혜를 받을 수 있다고 하더라도 기금의 개별사업이 갖는 특성 또는 한계로 인해 적용이 어려운 경우가 있다. 예를 들어 주택자금 구입지원과 관련해서 1~2년 단위로 계약이 성립되는 기간제 근로자에게 얼마만큼, 얼마동안의 지원을 할 수 있는지, 대부사업의 경우 기업 외 근로자에게 지원을 했지만 환수가 어려울 경우 이러한 문제들을 어떻게 해결할 수 있을 것인지 등에 대한 논의가 이루어지 않은 상태에서는 제도의 확대시행이 어려울 것으로 판단한다.

2) 확장가능성

사내근로복지기금의 사회화에 대한 주장은 꾸준히 제기되었다. 대표적으로 황덕순(1996)은 사회화라는 표현을 사용하지 않았지만 독점기업의 초과이윤 규제정책 중 하나로 사내근로복지기금제도의 개정을 언급하면서 독점대기업 노조가 단체협상을 통해 사내근로복지기금을 확충하고 그 용도를 다양화, 즉 수혜대상을 저임금노동자(주로 독점대기업 하청계열 노동자)로 확대하는 방식을 제안하였다. 그리고 2004년 6월 참여연대는 IMF 외환위기 이후 소득분배 악화에 대한 우려하며 재분배 기능의 개선을 위해 6개 분야 22개 개혁과제를 내세웠는데 이 중 비정규직 보호대책의 일환으로 사내근로복지기금의 사회화가 제시되었다(오마이뉴스 2004년 6월 1일자). 그러자 정부는 노사 자율합의로 조정되는 '사회공헌기금'이 활성화되지 못하는 한계에 있다고 판단하고 연구용역을 발주하여 사내근로복지기금의 확대방안을 모색하기 시작했다(한겨레신문, 2004년 8월 15일자). 김동배 외(2006)는 사내근로복지기금의 사회화를 위해 협의회의 결정이 있을 경우 수혜대상의 확대가 가능하도록, 공동기금의 설립과 운영이 가능하도록 사내근로복지기본법령의 개정을 요구하였을 뿐 아니라 차별을 금지하고 수혜대상을 실용적·대폭적으로 확대할 수 있도록 전반적 법제개선을 요구하기도 했다.

이후 사내근로복지기금법은 근로복지기본법으로 통합되었고, 공동근로복지기금의 신

설, 사내(공동)근로복지기금 지원사업 등과 같이 근로자 간의 차별을 두지 않는 방향으로 기업복지격차를 해소하기 위한 추가 정책들이 마련되었다. 이와 같은 제도변화와 정책의 움직임은 노동시장 양극화, 비정규직 증가 등 사회변화를 반영한 것으로 보인다.

사내근로복지기금의 사회화 방법은 기존 사내근로복지기금의 수혜대상의 폭을 넓히는 방식과 새로운 기금을 설립하는 방식을 통해 복지수혜의 사각지대에 놓인 근로자들을 흡수하려는 목적을 갖고 있다. 먼저 기존 사내근로복지기금의 수혜대상을 확장시키는 방법은 수혜대상에 용역 및 파견근로자 등으로 포함시키는 것으로, 만약 이 방법이 실현가능할 경우 축적된 기금을 활용해 복지격차를 빠르게 줄여나갈 수 있다. 하지만 사내근로복지기금은 재원의 마련과 수혜에 있어 기업을 강조하는 제도여서 기업 밖 근로자로 확장 가능성은 그리 많지 않다. 박찬임 외(2003)는 사내근로복지기금제도를 이용하여 협력업체나 중소기업의 근로복지를 증진시킬 수 있는 가능성은 거의 없다고 주장하기도 했다. 따라서 자율적인 틀을 유지한 상태에서 사내근로복지기금을 사회화하고자 한다면 사회화에 대한 명분과 정당성을 확보하고 기업 내부의 이해관계자들을 설득하는 일이 매우 중요할 것이다. 반대로 기금의 수혜대상을 강제적으로 확대하는 것은 기본적으로 제도의 시행취지와 부합하지 않으며, 그렇게 할 경우 기존 기금수혜자들의 강한 반발을 살 뿐 아니라 향후 기금조성 자체를 억제시킬 수 있다.

공동근로복지기금의 도입과 정부의 사내(공동)근로복지기금 지원사업은 새로운 형태의 기금 또는 신규 기금의 조성과 이에 대한 지원을 통해 외부 사각지대에 놓인 근로자들을 포섭시키려는 목적을 지닌다. 공동근로복지기금의 경우 기업을 넘어 원하청간에 또는 산업별, 지역별, 업종별로 다양하게 조성될 수 있다는 점에서 포괄적이다. 다만 초기 형성된 소규모의 기금을 지속적으로 축적·확대해나가야 한다는 점에서 기존 사내근로복지기금의 수혜대상을 확장시키는 것보다 복지격차의 축소효과가 떨어질 것이다. 대신 기존 사내근로복지기금을 수정하지 않는다는 점에서 기존 사내근로복지기금의 이해관계자들과의 직접적인 마찰을 피해가는 방식이라고 볼 수 있다. 본 제도의 활성화 여부는 자금력이 있는 대기업 혹은 원청 업체의 협력에 달려있다. 하지만 이를 이끌어낼 수 있는 현실성 있는 유인책을 마련하기란 어려운 실정이다.

근본적으로 사내근로복지기금의 사회화와 관련해서 제기되는 질문은 자발주의(Voluntarism) 성격을 지닌 기업단위의 제도를 어떻게 보편적이고 공적인 방향으로 운영할 수 있는가이다. 여기에는 기금조성의 자율성과 수혜대상의 보편성 사이에 딜레마가 존재하며, 사내근로복지기금의 운영에 대해 강제하기 어려운 점도 나타난다. 이러한

특성은 근로복지기본법에서도 보여지는데 근로복지기본법이 근로자 간의 근로복지 차별을 두지 않는 보편성을 지향하지만 근로복지기본법 안에 위치한 사내근로복지기금은 정반대의 성격을 갖는다. 재원마련의 기업의존적 특성, 시행의 자발성, 수혜대상의 보편적 지향이라는 서로 갈등적인 요소들이 동일한 법에 혼재해 있으며 때문에 정부로서도 사내근로복지기금을 강제하기보다 기업들의 자발적 참여가 있을 경우 이를 지원하는 정책을 취할 수밖에 없다¹⁷⁾.

결국 자율성을 유지하는 제도의 특성상 사내(공동)근로복지기금의 확장여부는 자금을 제공하는 중심기업(대기업/원청업체)의 선호에 달려있다고 볼 수 있으며 확장이 된다하더라도 중심기업과 중심기업의 주변부로 확장될 개연성이 크다. 따라서 수혜범위가 확장될 경우 중심기업 직접고용 비정규직 근로자와 중심기업과 관계를 둔 중소기업 또는 하청업체 근로자들이 신규 수혜대상이 될 것으로 보인다.

앞으로 사내(공동)근로복지기금의 수혜대상 확대를 위해 요구되는 사항들은 다음과 같다.

첫째, 기본적으로 경제민주화 정책을 통해 정상적인 시장관계를 만들기 위해 노력해야 한다. 임금 뿐 아니라 기업복지의 격차는 기업의 시장성에서 파생되지만 이러한 시장성과 격차의 배경에 ‘단가 후려치기’, ‘기술탈취’ 등 대기업과 중소기업 간의 원하청 불공정거래가 자리를 잡고 있다면 이를 바로잡는 일이 무엇보다 먼저 이루어져야 한다.

둘째, 기업이윤의 정당성에 대한 문제제기와 함께 기업의 사회적 책임을 강조해야 한다. 우리나라의 대기업과 중소기업 간의 양극화와 대기업 이윤의 정당성에 대한 문제제기와 함께 기업의 사회적 책임을 강조하고 사회적 압력을 형성함으로써 기업의 자금지원을 이끌어내도록 노력해야 한다.

셋째, 사내(공동)근로복지기금은 보편적 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 것으로 정규직 근로자의 것만이 아니다. 기업성과와 관계가 있는 기업 내 근로자라면 누구나 평등하게 적용받을 수 있다는 인식이 확산되어야 하며 차별을 받을 경우 이를 시정해야 한다. 근로자의 특정 노력에 대한 보상이 요구된다면 임금을 통해 해소되어야 할 것이다.

넷째, 수혜대상의 폭넓은 확대를 위해서는 기금설립의 수준을 산업별, 지역별 공동근로복지기금으로 확대시킬 필요가 있다. 사내근로복지기금의 경우 사업(장) 단위로 설치

17) 실제 근로복지기본법 내에서 사내근로복지기금의 수혜대상과 관련된 처벌조항은 찾기 어렵다. 근로복지기본법 제96조, 제97조, 제98조, 제99조와 같은 벌칙규정에서는 대부분 사내근로복지기금의 사업내용과 운영방식, 기금운용과 관련된 항목들만을 주로 다루기 때문이다.

되기 때문에 사고의 영역이 ‘사내’에 몰입되어 이해의 수준과 수혜대상의 폭이 좁고, 다루는 의제가 협소할 수 있다. 그래서 기업 밖의 다양한 이해들을 묶어내기가 어렵다. 산업단위 또는 지역단위의 복지사업이 필요할 경우 공동근로복지기금의 신규설립 또는 기존 사내근로복지기금의 공동근로복지기금으로의 전환·합병을 통해 참여기업의 확대와 더불어 수혜대상의 수를 늘리는 방법을 생각해 볼 수 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2017). 『2017년 예산 및 기금운용계획 사업 설명자료』, 고용노동부.
- 고용노동부·근로복지공단(2017). 『사내 및 공동근로복지기금 매뉴얼』, 고용노동부·근로복지공단.
- 고용노동부(2016). 『2016년판 고용노동백서』, 고용노동부.
- 고용노동부(2016). 『2016년 하반기 주요 고용노동정책 방향』, 고용노동부.
- 고용노동부(2014). 『고용형태별근로실태조사 보고서』, 고용노동부.
- 권혁(2012). 「전자산업 사내하도급 실태와 과제」, 『월간 노동리뷰』 제87호.
- 기획재정부(2016). 『2017년도 공공기관 경영평가편람』, 기획재정부.
- 기획재정부(2011). 『공공기관의 공정한 사회 실천방향』, 기획재정부.
- 김기찬·김수옥·박건수·박성택·박지윤·송창석·이종욱·임일·강호영·한정화(2006). 「대·중소기업 상생협력의 이론적 모형 설계: 건강하고 지속가능한 기업생태계 구축」, 중소기업연구 28(3), 381-410.
- 김유선(2016). 「비정규직 규모와 실태 - 통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2016.8)결과」, 『KLSI 이슈페이퍼』, 한국노동사회연구소.
- 김훈(2009). 『대·중소기업 상생의 노사관계 구축방안 연구』, 한국노동연구원.
- 노사발전재단(2017). 『노사발전재단 혁신위 보고서』, 노사발전재단
- 박준범·정상욱(2016). 「SK 하이닉스의 성장역사와 생존전략」, 『경영사학』, 78, 5-32.
- 박찬임·이승렬(2003). 『사내근로복지기금의 조성·사용 확대방안 연구』, 노동부.
- 양대노총 공공부문노동조합 공동대책위원회(2013). 『사내근로복지기금 보편·활성화를 위한 제도개선방안연구 - 공공기관을 중심으로 -』, 양대노총 공공부문노동조합 공동대책위원회.
- 이병희(1996). “규모별 임금격차의 현황과 추이”, 「기업간 임금 격차의 현황과 노동조합의 대응 방안」, 전국민주노동조합총연맹 정책토론회 자료집, 1996년 10월 29일.
- 이재훈·손우정·이영수(2017). 『기금을 활용한 노동조합의 사회연대 실천방안 연구』, 사회공공연구원.
- 장승혁(2014). 「사회연대원리의 기원과 발전」, 『사회보장법연구』, 3(2), 49-74.
- 조건준(2004). 「'기금요구' 독인가 약인가」 『노동사회』, 제90호, 한국노동사회연구소.

조성재(2004), 『산업별 도급구조와 고용관계』, 한국노동연구원.
 조성재·황덕순·이상호·이상민(2004). 『사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구』,
 한국노동연구원.
 포스코(2016), 『지속가능보고서』, 포스코.
 함께일하는재단(2013), 『일자리로 만드는 세상 일-함께일하는재단 10년사(2003-2013)』,
 (재)함께일하는재단.
 홍석범(2011). 『정규직·비정규직 노동자 연대 형성에 관한 연구: 현대자동차 울산공장
 및 전주공장 사례를 중심으로』, 중앙대 사회학과 석사논문.
 황덕순(1996). “기업간 임금격차 축소를 위한 노동조합의 정책방안”, 「기업간 임금 격
 차의 현황과 노동조합의 대응방안」, 전국민주노동조합총연맹 정책토론회 자료
 집, 1996년 10월 29일.
 SK하이닉스 (2016), 『지속가능보고서』. SK하이닉스.

<신문기사>

경향신문. 1982년 7월 22일자. “민정서 추진 회사서 복지기금적립”.
 경향신문. 2017년 6월 20일자. “금속노조 “일자리 연대기금 5000억 조성하자””
 뉴스토마토. 2017년 9월 11일자. “불법과건 논란, 자동차에서 철강으로... 대법원 선고에
 촉각”.
 동아일보. 1982년 7월 22일자. “민정 근로복지기금법추진”
 매일경제신문. 1982년 10월 13일자. “최근 경제조치와 기업경영전략 - 기업 스스로 비
 상경영을”.
 서울신문. 2017년 6월 20일자. “금속노조 ‘5000억 일자리 연대기금’ 노사 갈등”
 아주경제. 2016년 11월 24일자. “SK하이닉스, 노사화합 없이 기업 발전도 없다. 위기경
 영 하이닉스에서 배워라②”
 오마이뉴스. 2004년 6월 1일자. “참여연대, 노사정위 발전적 해체 ‘경제사회협의회’ 제안”
 조선일보. 2017년 6월 29일 자. “현대·기아차 노조 일부 금속노조 일자리 연대기금 조성
 은 생색내기”
 한겨레. 2004년 8월 15일자. “사내근로복지기금 전체노동자 위해 쓴다”
 BUSINESSPOST. 2017년 12월 5일자. “현대차, 문재인 정규직화 정책 발맞춘 노조 파
 업에 ‘속앓이’”

<보도자료>

근로복지공단. 2015년 9월 1일 보도자료. “하청업체 근로자, 파견 근로자도 복지혜택 함께 누려요 - 고용노동부·근로복지공단, 하내근로복지기금 지원 개시-”

기획재정부. 2011년 10월 6일 보도자료. “공생발전을 위한 공공기관의 사회공헌활동 현황”

기획재정부. 2011년 12월 9일 보도자료. “공공기관의 사회공헌활동 및 사회형평적 인력 채용 확산”

전국공공운수사회서비스노동조합. 2011년 6월 13일 보도자료. “공공기관 사회공헌활동 경영평가 득점도구로 전략”

금속산업연맹 완성 4사 기자회견문. 2004년 3월 22일 자. “[성명]산업발전 및 사회공헌 기금 조성을 제안하며”

전국금속노동조합 기자회견문. 2017년 6월 20일 자. “노사공동 일자리연대기금 조성을 제안한다 현대차그룹은 금속노조와 사회적교섭에 나서라”

<참고 인터넷 사이트>

고용노동통계포털: <http://laborstat.moel.go.kr>

공공기관 경영정보 공개시스템 알리오: <http://www.alio.go.kr>

국가법령정보센터: <http://www.law.go.kr>

별첨

〈통계자료〉

◎ 사회공헌기금의 연도별 추이

(단위: 백만 원, 2016년 기금액 순)

기관명	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
한국수력원자력(주)	2,715	3,211	11,068	20,807	32,765
한국철도공사	23,401	25,059	26,763	28,876	30,192
(주)강원랜드	32,638	16,764	15,935	22,792	22,752
중소기업은행	44,607	43,191	35,638	27,804	20,087
한국가스공사	11,734	14,050	25,742	20,665	18,338
한국마사회	19,268	15,094	14,949	15,642	15,624
한국전력공사	2,601	3,111	2,860	6,569	10,268
제주국제자유도시개발센터	2,304	1,132	600	8,736	6,762
한국토지주택공사	7,959	7,430	6,711	5,663	6,426
한국동서발전(주)	901	2,582	3,404	1,435	4,183
인천국제공항공사	4,049	2,165	2,480	7,407	4,145
한국수출입은행	4,085	5,403	4,910	4,317	3,254
한국공항공사	1,929	1,962	2,629	3,199	3,069
주택도시보증공사	1,698	2,394	2,645	2,939	2,861
한전KDN주식회사	564	386	601	1,559	2,562
한국중부발전(주)	990	992	576	784	2,316
한국지역난방공사	1,534	1,759	4,458	2,509	2,264
한국도로공사	2,063	1,975	2,644	2,146	2,087
한국남동발전(주)	727	1,071	2,444	1,360	1,989
서울올림픽기념국민체육진흥공단	2,374	2,353	2,095	1,926	1,951
한국남부발전(주)	998	1,066	1,489	1,139	1,834
한국자산관리공사	2,078	1,400	1,791	1,701	1,771
한국주택금융공사	1,031	2,069	2,013	1,778	1,745

기관명	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
한국농어촌공사	5,381	2,545	1,454	1,819	1,666
한국산업은행	1,722	1,262	1,304	1,932	1,601
한전KPS(주)	1,102	1,151	1,227	1,442	1,522
한국예탁결제원	200	310	310	297	1,422
한국예탁결제원	3,821	2,963	1,447	1,520	1,412
한국수자원공사	859	1,020	1,212	4,220	1,381
인천항만공사	871	691	1,235	1,157	1,221
한국감정원	183	460	889	661	1,171
국민건강보험공단	542	1,022	937	1,371	1,103
국민연금공단	657	703	818	877	772
한국노인인력개발원	20	177	43	230	729
한국광물자원공사	1,890	2,371	354	1,191	726
건강보험심사평가원	492	576	613	721	712
부산대학교병원	280	334	399	437	690
부산항만공사	351	294	666	624	681
한국서부발전(주)	559	1,018	397	440	635
한전원자력연료주식회사	173	29,759	168	385	579
한국석유공사	1,465	2,087	1,245	972	382
충남대학교병원	505.3	502.7	352.3	356.4	351
한국광해관리공단	191	180	212	253	309
한국농수산식품유통공사	539	315	367	280	304
한국전력기술(주)	429	626	473	674	284
한국국토정보공사	3	4	7	8	273
한국우편사업진흥원	380	318	263	220	240
한국철도시설공단	208.3	203.6	284.4	244.4	235.2
한국산업단지공단	173	161	175	206	228
(주)한국가스기술공사	234	228	288	208	216
예금보험공사	146	169	193	163	206
울산항만공사	526	345	268	119	187
한국보훈복지의료공단	26	67	17	205	185

기관명	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
한국조폐공사	74	70	91	71	183
도로교통공단	144	183	179	172	180
한국가스안전공사	187	191	174	140	170
전북대학교병원	87	70	94	229	169
코레일유통㈜	76	126	133	150	169
한국투자공사	19	50	68	139	162
기술보증기금	177	310	240	194	154
한국과학기술연구원	305	91	209	47	151
신용보증기금	89	148	160	179	138
한국전기안전공사	90	130	113	104	135
한국전력거래소	103	170	189	129	126
경북대학교병원	173	142	99	105	117
교통안전공단	20	26	177	122	103
한국방송광고진흥공사	170	168	85	75	93
해양환경관리공단	84	11	18	39	88
한국무역보험공사	65	13	55	96	83
한국관광공사	136	153	160	49	80
학교법인 한국폴리텍	49	54	42.5	49.8	73.5
사립학교교직원연금공단	45	40	38	51	67
한국에너지공단	6	6	5	66	59
한국에너지기술연구원	88	135	101	103	48
축산물품질평가원	34	34	25	47	46
한국소방산업기술원	38	27	77	52	41
대한석탄공사	40	40	40	40	41
한국환경산업기술원	0	228	358	123	40
주택관리공단	21	31	23	34	39
공무원연금공단	68	63	52	42	35
한국발명진흥회	323.8	24.9	22.4	29.3	32.9
부산대학교치과병원	0	11	22	15	31
전남대학교병원	583	267	29	29	30

기관명	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
코레일네트웍스(주)	11	1	5	18	29
코레일관광개발(주)	27	18	15	38	27
한국화학연구원	22	11	29	23	24
한국산업기술진흥원	16	19	25	27	22
한국체육산업개발주식회사	26	29	27	26	20
한국교육과정평가원	33	0	20	20	20
한국사학진흥재단	5	8	19	13	19
한국원자력환경공단	14	13	20	23	18
한국항공우주연구원	14	14	16	11	17
여수광양항만공사	112	36	26	18	17
(주)중소기업유통센터	8	7	13	11	13
충북대학교병원	61	56	50	15	12
한국생산기술연구원	29	24	5	13	12
한국연구재단	9	20	20	13	10
농림수산물기술기획평가원	7	7	6	8	10
의료법인 한전의료재단 한일병원	1	5	2	2	9
한국전기연구원	10	10	10	8	8
한국특허정보원	8	8	9	8	8
우체국금융개발원	10	10	10	5	8
한국언론진흥재단	77	73	20	3	8
한국교육학술정보원	5	6	10	11	7
대한법률구조공단	11	23	9	7	6
한국지질자원연구원	22	13	6	4	6
한국기상산업진흥원	0	2	3	3	6
중소기업기술정보진흥원	12	3	6	5	6
한국원자력문화재단	3	11	1	0	5
한국전력국제원자력대학원대학교	1	3	3	3	5
한국지식재산전략원	0	1.4	0	0.07	3.14
한국승강기안전공단	1	0	2	10	3
한국학중앙연구원	3	3	3	4	3

기관명	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
국토연구원	13	11	5	4	3
(주)한국건설관리공사	1	1	1	14	3
한국해양수산개발원	1	8	12	13	2
한국에너지기술평가원	15	4	3	2	2
한국지식재산연구원	0	1	1	1	1
우체국물류지원단	1	3	3	2	1
한국디자인진흥원	1	2	1	3	1
별정우체국연금관리단	5	22	5	3	1
재단법인 한국지식재산보호원	0	0	0	1	1
코레일테크(주)	1	3	2	2	1
강원대학교병원	0	2	0	0	1
한국청소년정책연구원	2	0	0	1	1
국립해양박물관	0	0	0	0	1
연구개발특구진흥재단	2	0	2	43	1
한국생명공학연구원	0	0	1.5	0.3	0.2
농업정책보험금융원	0	0	0	10	0
그랜드코리아레저(주)	5,320	6,311	2,804	0	0
중소기업진흥공단	14.89	2.5	2	2	0
전쟁기념사업회	4	18	3	0	0
대한무역투자진흥공사	21	0	0	0	0
한국산업기술평가관리원	0	1	0	0	0
대구경북과학기술원	0	0	0	27	0
합계(백만 원)	205,431	218,318	198,377	218,185	223,934
기관수(개)	123	126	126	128	128
기관별 평균 기금액(백만 원)	1,670	1,733	1,574	1,705	1,749

◎ 2015년 근로복지기금 지원실적¹⁸⁾

□ 2015년 집행실적: 16개소, 210백만 원(전액 사내근로복지기금지원)

연번	기금명	(심사위원회) 지원결정금액	지원금액
1	A	3,600,000	3,575,000
2	B	20,689,370	20,660,620
3	C	100,000,000	61,855,000
4	D	19,500,000	15,675,000
5	E	20,012,500	11,883,500
6	F	2,050,000	1,673,350
7	G	5,500,000	5,500,000
8	H	13,675,000	5,400,000
9	I	5,000,000	2,475,000
10	J	2,500,000	1,100,000
11	K	7,000,000	4,561,150
12	L	33,100,000	33,100,000
13	M	6,492,500	5,834,160
14	N	42,597,500	28,875,000
15	O	7,450,000	7,350,000
16	P	900,000	675,000
합계		290,066,870	210,192,780

※ 기금명은 A, 가 등으로 표시(공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항제7호 관련)

18) 2015~2017년 근로복지기금지원실적은 근로복지공단 복지계획부 공개정보청구 자료임.

◎ 2016년 근로복지기금 지원실적

□ 2016년 집행실적: 34개소, 2,192백만 원

○ 사내근로복지기금지원현황

연번	기금명	(심사위원회) 지원결정금액	지원금액
1	A	200,000,000	167,595,000
2	B	194,155,000	190,440,000
3	C	5,725,000	5,725,000
4	D	7,500,000	7,100,000
5	E	800,000	500,000
6	F	9,275,000	6,349,100
7	G	12,500,000	6,243,250
8	H	12,900,000	10,835,780
9	I	22,300,000	18,227,500
10	J	31,102,500	31,102,500
11	K	65,000,000	64,500,000
12	L	3,500,000	1,625,000
13	M	4,800,000	3,750,000
14	N	2,625,000	984,950
15	O	72,150,000	50,850,000
16	P	12,500,000	2,550,000
17	Q	76,168,500	53,637,500
18	R	24,150,000	24,150,000
19	S	5,000,000	2,400,000
20	T	4,800,000	4,800,000
21	U	200,000,000	200,000,000
22	V	200,000,000	200,000,000
23	W	17,250,000	17,250,000
24	X	1,052,620	1,052,620
25	Y	50,000,000	50,000,000
26	Z	200,000,000	200,000,000
계		1,435,253,620	1,321,668,200

○ 공동근로복지기금지원현황

연번	기금명	(심사위원회) 지원결정금액	지원금액
1	U	28,500,000	28,000,000
2	가	150,000,000	150,000,000
3	나	125,000,000	125,000,000
4	다	200,000,000	200,000,000
5	라	200,000,000	200,000,000
6	Y	5,000,000	5,000,000
7	마	60,000,000	60,000,000
8	Z	102,000,000	102,000,000
계		870,500,000	870,000,000

◎ 2017년 근로복지기금 지원실적

□ 2017년 현재 집행실적(22개소, 1,444백만 원)

○ 사내근로복지기금지원현황

연번	기금명	(심사위원회) 지원결정금액	지원금액
1	A	200,000,000	200,000,000
2	B	200,000,000	143,302,500
3	C	13,132,500	11,400,000
4	D	44,000,000	36,200,000
5	E	75,000,000	75,000,000
6	F	12,000,000	7,642,500
7	G	200,000,000	200,000,000
8	H	200,000,000	200,000,000
9	I	20,762,500	20,762,500
10	J	3,800,000	2,850,000
		2,700,000	
11	K	4,350,000	4,350,000
12	L	40,500,000	31,500,000
13	M	6,778,575	6,778,570
14	N	2,700,000	2,700,000
15	O	3,240,000	3,240,000
계		1,028,963,575	945,726,070

○ 공동근로복지기금지원현황

연번	기금명	(심사위원회) 지원결정금액	지원금액
1	E	6,000,000	6,000,000
2	가	50,000,000	50,000,000
3	나	100,000,000	100,000,000
4	G	144,925,000	144,925,000
5	H	46,895,000	46,895,000
		42,300,000	
6	다	50,000,000	50,000,000
7	라	100,000,000	100,000,000
계		540,120,000	497,820,000