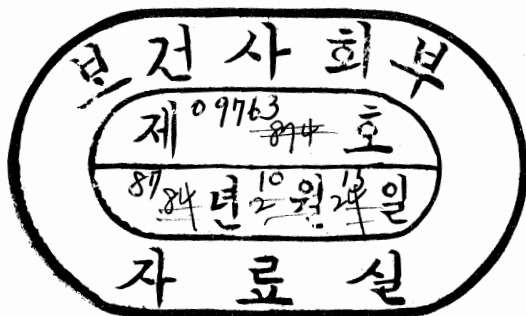


2229
334.188
보건 517

공제조합실태조사

(사회개발-조사-68-4) 2426

사회, 1990.



09763

보건사회부

사회보장심의회

2229

Handwritten text at the top of the page, possibly a title or header, including the word "Handwritten" and some illegible characters.

Handwritten text in the middle of the page, possibly a date or a short phrase.

Large handwritten text at the bottom of the page, possibly a signature or a long note, including the word "Handwritten" and some illegible characters.

국 민 교 육 헌 장

우리는 민족 중흥의 역사적 사명을 띠고 이 땅에 태어났다.
조상의 빛난 얼을 오늘에 되살려, 안으로 자주 독립의 자세를
확립하고 밖으로 인류 공영에 이바지할 때다.

이에 우리의 나아갈 바를 밝혀 교육의 지표로 삼는다. 성실한
마음과 튼튼한 몸으로, 학문과 기술을 배우고 익히며, 타고난 재
마다의 소질을 계발하고, 우리의 처지를 약진의 발판으로 삼아,
창조의 힘과 개혁의 정신을 기른다. 공익과 질서를 앞세우며 능
률과 실질을 숭상하고, 경애와 신의에 뿌려박은 상부 상조의 전통
을 이어받아, 병량하고 따뜻한 협동정신을 복돋운다. 우리의 창의
와 협력을 바탕으로 나라가 발전하며, 나라의 융성이 나의 발전의
근본임을 깨달아, 자유와 권리에 따르는 책임과 의무를 다하며,
스스로 국가 건설에 참여하고 봉사하는 국민 정신을 드높인다.

반공 민주 정신에 투철한 애국 애족이 우리의 삶의 길이며,
자유 세계의 이상을 실현하는 기반이다. 길이 후손에 물려줄
영광된 통일 조국의 앞날을 내다보며, 신념과 굳지를 지닌 근면
한 국민으로서, 민족의 슬기를 모아 줄기찬 노력으로, 세 역사
를 창조하자.

1968 년 12 월 5 일

공 무 원 의 신 조

1 . 우리 공무원은

민족 중흥에 앞장선

영광스러운 길잡이 임을 자부한다。

1 . 우리 공무원은

창의와 근면 친절과

공정으로 국민의 신임을 얻는다。

1 . 우리 공무원은

청렴 결백하여 거래의

공복으로 국가에 봉사한다。

공 제 조 합 실 태 조 사

(사회개발-조사68-4)

이 보고서는 사회개발계획을 추진하고있는 보건사회부 사회보장심의위원회가 1968-1969년도 사회조사계획(사회개발-조사-68-4)에 의하여 실시한 사회조사 보고서중의 하나로써 자연발생적으로 조직 운영되고있는 공제조합의 조직형태 운영실태 및 사회보험의 제반기능면에 관한 조사 보고서 이다.

사 회 보 장 심 의 위 원 회

공 제 조 합 실 태 조 사

보건사회부 장관 귀하

1969년 4월 1일 부터 동 30일까지 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장 2,015개를 대상으로 공제조직의 유무 공제조합의 운영실태 및 현실적인 제반 문제점등에 관한 조사연구를 실시한바 그 결과를 별첨과 같이 보고 합니다.

사 회 보 장 심 의 위 원 회

조사책임자	사회보험분과위원장	백 창 석 (송실대학교수)
조사지도위원	사회보험분과위원	권 이 혁 (서울대의대학장)
"	"	김 치 선 (서울대법대교수)
"	"	남 세 진 (서울대문리대교수)
"	"	박 승 학 (한국사회보장문제연구소부소장)
"	"	강 남 희 (사보심 연구위원)
"	"	이 광 찬 (사보심 연구위원)

목 차

1. 서론	5
2. 조사대상 및 방법	13
3. 조사 결과	17
1) 공제 조직	19
2) 공제 재정	48
3) 공제 사업	64
4) 공제조합운영상의 문제점	83
4. 결론	89
부 록	97
1. 조사 표	99
2. 통계 자료	104
3. 공제조합법(안)	125

1. 서

론

1. 서 론

사회보장제도의 발전과정에서 볼때 공제조합은 사회보험이나 공적부조의 초기적 형태로서 파악될수 있다. 국가나 사회의 보장이 없이 노동자나 피고용인들이 자기들 스스로의 부조를 위하여 조직된 것이다. 이러한 공제조합의 형태 내용 및 기능은 사회보험과 공적부조가 점차 확대 실시됨에 따라 변화되고 있다. 그러나 현재 각 국가나 사회에 있어서 공제조합이 다양하게 나타나고 있는것은 사회보장 사업의 일환사업으로서 발전과정에 있는형태로 이해할수 있으며 사회보장제도가 비교적 완전한 수준에 이른 국가에 있어서는 조합원의 더 나아간 복지를 위한 조직으로 활용되고 있다.

공제조합이 사회보장제도의 발전과 직접적인 관계를 가지면서 여기에 영향을 받아 자체의 형태를 변화시켜온 사실은 비록 사회보험이나 공적부조가 공제조합을 기초로 하여 발전된것은 아닐지라도 이에 대한 연구는 사회보장제도를 위한 기초적 자료를 제공할수 있다는 근거를 제시한다.

공제조합은 사회구성원간의 상호구제를 목적으로 다수의 경제단위가 결합하여 각출금을 부담하고 구성원이 재해를 입었을경우에 적절한 급여(공제금의 지급)를 행함으로서 생활의 안정과 복지향상을 기하고자 하는 제도이다.

이와 같은 제도는 중세 유럽에서 상호부조나 자선을 목적으로 하는 동업조합 형태의 Guild(길드)조직이 최초의 형태라 볼수 있는데 1628년 Guild 형태는 일단 소멸되었다.

그후 자본주의의 형성과 자본제 보험이 본격적으로 확립되는 과도기에 그부산물로서 1634년경에 나타난 우애조합(Friendly

society) 제도가 나타났고 이 제도는 산업혁명을 전후하여 영국사회에 급속적으로 보급되었다.

우애조합은 Guild 조직이 붕괴되고 자본제보험이 확립되기까지의 과도기에 Guild적 보험의 전통과 19세기 후반의 근대적인 보험기술이 적용된 특수 보험조직이라 이해할 수 있다.

1886년 생명보험사업이 착수됨을 계기로 1889년부터는 간이보험, 단채생명보험, 도난보험, 노동자제해보상보험, 판유리, 가축, 자동차보험 등 각종보험사업이 이루어짐으로서 보험업의 활발한 태동을 과시했고 세계 각국에서 각기 그나라의 실정에 부합하는 보험제도가 확립됨에 이르렀다.

현재 우리나라에서는 산업제해보상보험, 공무원연금 등 수개의 사회보험과 공적부조가 부분적으로 실시되고 있으며 실험단계에 있는 제도도 있다. 이러한 체제에서는 무엇보다 사회보험이나 공적부조의 전개를 위한 기초적 자료가 마련됨이 시급하다.

어떠한 형태의 상호부조적 조직이 노동자나 피고용인들 사이에서 존재하고 있는가에 대한 연구는 곧 어떤종류의 사회보험이나 공적부조가 가장 빠른 시일내에 실시가능하며 또 필요로 하는가에 대한 자료들을 제공할 수 있으며 이러한 기초위에서 점차로 사회보장제도가 전개되어 질수 있는 것이다. 물론 이에 더하여 공제조합과 같은 상호부조를 원칙으로 자연 발생적인 조직자체로서의 발달도 사회보장제도를 확립함에 커다란 공헌을 할수 있으며 이것은 현재 선진제국에서 그 예를 볼수 있는 것이다.

현재 우리나라 각 사업또는 사업장에는 경제적인 상호부조를 목적으로 하는 조직이 공식적이든 비공식적이든 존재하고 있다.

이조직을 통칭 공제조합이라 하지만 사실상 구체적인 명칭은 각

기 상이하다. 형태나 내용면에서도 상이하고 또한 발전단계의 면에서도 많은 차이를 나타내고 있음은 사실이다.

1965년 2월 전국금융노조 조흥은행지부에서는 공제조합법의 제정을 요구하는 청원서를 국회의장을 비롯한 요로에 제출하고 기존 조직의 국가적 보호책을 요청한바 있다.

또한 1966년 7월에는 한국중등학교 교직원 공제회가 창립되고 대한교육연합회 공제조합과 아울러 교육자 전체의 후생복지를 목적으로 하는 공제조합의 보호육성을 위한 공제조합법의 조속한 제정을 보건사회부 및 사회보장심의위원회에 건의한바도 있다.

이러한 움직임을 토대로 더욱이 사회보험의 단계적 확대보급을 획책하는 과정에서 기존 공제조직의 사회보험으로의 전환을 시도하는 국가적 선지에서 자생조직으로서의 공제조합의 조직적 체계확립과 기금관리 및 운영의 합리화를 꾀하고 국가의 적극적인 보호육성을 목적으로 하는 공제조합법의 제정을 촉진함에 이르렀다.

사회보장제도의 단계적 확립과정에서 사회보험의 기능과 역할을 감안하여 근대 사회보험의 영역에서 자발적으로 운영되고있는 공제조직에 대한 국가의 적극적인 대책이 요구되고 있는것은 사실이다.

특히 조합과 조합원에 대한 법적보장문제라든가 각종 공제금에 대한 면세문제 그리고 중앙기구로서의 조합연합 또는 금고통합 기타 운영상의 기술적 요인과 국가보조문제 등 현존하는 모순과 불합리점을 시정하고 조직화하는 방안으로서 공제조합법의 제정은 당면과제로서 대두하게 되었다.

사회보장심의위원회는 이와같은 제반여건을 감안하여 직접 공제조합을 운영관리하고있는 실무자와 학계 전문가 및 관계기관의 협조에 별첨과 같이 공제조합법안을 작성하고 국회의 요청에 의하여

보건사회위원회에 제출한바 있다.

또한 금고형태로 발전하려고 기도하는 공제조합의 대표적인 예로서는 대한교육연합회에서 운영하고있는 교련공제조합을 들수있겠다.

교련공제조합은 1956년 2월 1일부터 출발하여 1969년말 현재 58,080인의 회원을가지며 조합원인 교직원 상호간의 상호부조와 후생복리를 목적으로 하고있다.

회원의 회비부담은 구좌수에 의하고 구좌당 200원으로 5구좌까지 불입할수 있다.

급여내용은 퇴직 상이 및 유족부조의 3종인바 교직원의 사회보장제도로서 사실상의 역할을 담당하고 있다. (자료별첨)

뿐만 아니라 공제조합을 모체로하는 교육금고의 설립을 적극 추진중에 있으므로 교직자의 생활보장책으로서 크게기대될뿐만 아니라 공제조합이 사회보험으로의 전환을 가능하게 하는 시범적 관점에서 의의가 크다. 따라서 이번조사의 목적은 이와 같은 공제조합 혹은 이와유사한 집단의 조직 및 제정과 공제내용 등에 관한 실태를 보다 과학적으로 분석 파악 하여 사회보험의 단계적 발전과 사회보장제도의 확립에 기여할수 있는 기초를 마련하고 현재 실시되고있는 공제사업과 활동을 보다 합리적으로 보호육성하여 이것자체로서의 제도를 또한 확립 발전 시킬수 있는 기초를 만들므로써 사회개발의 궁극목적인 균형된 국민경제와 복지국가로의 전진에 기여하고자한 것이다.

그러나 우리나라의 공제조합실태에 관한 조사실적은 전혀 찾아볼수없는 실정이고 법적근거가 없는 각 사업체 내의여건 여하에 따라 자연발생적으로 조직운영되고 있기 때문에 정확한 실태를 파악한다는 것은 거의 불가능 하므로 가능한 범위내에서 운영실태를

파악하도록 노력했다.

1969년 4월 1일부터 동 30일까지 각시도 근로감독관실과 산체보험사무소의 협조아래 훈련된 조사요원으로하여금 공제조합의 구성여부를 비롯하여 공제조합회원의 가입과탈퇴 공제기금의 각출방법 공제종목과 기준 회원수해도 사업주의 협조도 및 운영상의 문제점과 건의사항을 주요항목으로하는 조사표에 의하여 조사분석 한것이다.

금번 공제조합실태조사는 공제조합의 실태를 파악하는 문제도 큰 의의가 있지만 더 나아가 사회보험의 일환사업으로서의 퇴직공제제도나 퇴직금고설치를 시도하는 장기적 안목에서 그 요인과 문제점 발견은 물론 우리나라에 있어서의 공제조합의 방향설정에 자하고자하는 관점이 또한 주요한 조사 목적이었다.

다만 조사대상자체가 음폐되거나 노출되기 어려운 실정이므로 색출하고 실태를 분석하는데 조사능력과 기술이 완전을 기할수가 없었다는 점 유감으로생각한다.

2. 조 사 대 상 및 방 법

Ⅱ . 조 사 대 상 및 방 법

조사대상은 50인 이상 항시 사용하는 사업 또는 사업장 2,015개소(1968.12.31 현재)를 모집단으로 하여 서울 부산 충북 충남 전북 전남 경북 그리고 경남(제주도 제외)별로 계층화 하고 각 계층내의 전체 대상사업장의 $\frac{1}{3}$ 에 해당하는 수를 무작위 추출하였다.

이것은 50인 이상이 일하는 사업장에는 어느곳이든 공제조합 혹은 이와 유사한 조직이 있을 것이라는 가설에서 출발한 것이며 만일 없다면 그것 자체로서 의미가 있다고 판단 될수 있기 때문이었다. 선정된 조사대상 사업장에는 훈련받은 조사요원이 직접 질문지를 휴대하여 면접 조사하였고 경우에 따라서는 상대방 공제 조합 운영관리자로 하여금 기입케 하였다.

면접자는 조사책임자에 의하여 현지에서 채용되고 조사목적에 탈성함에 필요한 사전 훈련을 실시하였다.

각지구별 책임자는 본위원회 분과위원 및 연구위원이며 채용된 면접자는 대부분 노동관계분야에 종사하고 있는 공무원으로서 시도별근로감독관실과 사업장의 협력을 최대한 얻을수 있는 사람으로 하였다. 피면접자는 공제조합책임자나 또는 공제조합에 관계하고 있는 실무자중에서 선정하였다.

조사기간은 예비조사 10일간 그리고 본조사 30일간 으로 실시되었다. 예비조사는 서울특별시내의 조사대상중에서 $\frac{1}{2}$ 에 대하여 실시 하였다.

조사내용은 ①공제조합과 회원분포 ②공제 기금과 각출방법 ③공제 기준 종목 및 방법 ④공제회 가입과 탈퇴 ⑤회원의 이동을

⑥공제회의 연혁 ⑦설립과 해산 ⑧조합원의 평균임금 ⑨조합운영
에 관한 사항 ⑩공제회의 성과 ⑪문제점과 건의 ⑫기타필요한 사항
등 11개 항목에 걸친 30 개의 질문이 중심이 되어있다.

3. 조 사 결 과

Ⅲ. 조 사 결 과

1. 공제조직

총 2,015 개소의 사업장분포는 표 1에서 나타나 있듯이 서울이 883 개소로 가장 많고 다음이 부산 387 개소 경북 335 개소 충남 111 경남 95, 전남 75, 전북 70, 충북 59 개소 등의 순으로 나타나 있으며 이와 같은 지역을 단위로 3분의 1의 무작위 추출을 한 결과의 수가 표본규모에 나타나 있으며 이 총수 672 개소에 대한 공제조합을 조사분석 하였다.

(표 1) 표본사업장의 분포와 공제조합의 분포

지 역	모 역	표본규모	공제조직유	구성비 (%)
계	2,015	672	186	27.7
서울	883	294	98	33.3
부산	387	129	30	23.3
충북	59	20	4	20.1
충남	111	37	11	40.6
전북	70	23		
전남	75	25		
경북	335	112	27	24.1
경남	95	32	16	50.0

※ 경기, 강원지역은 조사기술상 제외하였음.

그결과 총수의 27.7%에 해당하는 사업체에서 공제조합이 있음이 밝혀졌으며 각 지역별로 분석해보면 경남이 50%로서 가장 많고 다음으로 충남 40.6% 서울 33.3% 경북 24.1% 부산 23.3% 충북 20%의 순으로 나타나고 있으며 전북과 전남은 전연 없는것으로 나타나 있다.

여기서 한가지 주의해야 할것은 수자상으로 나타난 공제조직의 존재율 보다는 훨씬 낮을것이라는 해석이다.

그 이유로서는 첫째로 전수조사가 아닌 무작위 추출에 의한 ¹/₃의 표본조사라는 점. 둘째 공제조합에 관한 규정이 강제성을 띄지 않고 있으므로서 없다고 대답하여도 아무런 법적잘못이 없으며 오히려 있다고 대답하므로서 오는 여러가지 귀찮은 일로부터 헤어날수 있다는 점. 셋째 조사과정에 있어서 여러가지 불편과 미비때문애 일어나는 착오는 무로 취급했다는 점. 등을 들수 있다.

여러한 이유를 비록 감안 하더라도 전체의 30% 이하의 율에서 머물다는 사실은 우리나라 근로자들간의 상호부조 활동과 상호협조 활동이 경제적인 면으로나 사회적인 면에서 상당히 결핍되고 있음을 단적으로 표현해 주고 있다.

공제조직의 산업규모별 분포

(표 2)

	계		100 이하	100-200	200-300	300-500	500-1000	1000 이상
	실수	%						
계	186	100	52	47	23	24	23	17
		%	28.0	25.3	12.4	12.8	12.4	9.1
광업	4	2.2	1	2				1
제조업	99	53.2	18	28	11	14	16	12
전기가스업	9	4.8		3	2	3		1
운수창고	17	9.1	9	5	1	1	1	
기타	57	30.7	24	9	9	6	6	3

산업별 분포를 보면 표2 제조업의 경우가 53.2%로서 가장 많은 율을 나타내고 있으며 다음으로는 운수창고업 9.1% 전기가스업 4.8%, 광업 2.2%, 등의 순으로 되어 있고 기타에서 30.7%로 되어있다. 이는 표본으로 추출된 대상이 산업별 규모에 의하여 이루어지지 않았기 때문에 그 율에 대한 의미가 별것이 아니라고 해석이 될수도 있으나 다른 산업에 비해서 제조업이 너무나 두드러지게 나타나는것은 결국 그 산업상의 특징이 다른 산업에 비해 보다 안정되고 있으며 수명이 길므로서 근로자들간에 여러가지 활동이 전개되고 있는 것이라 생각되어질수 있다.

이를 뒷받침 하고있는 것으로 광업과 같은 사고나 위험율이 높고 또 인적구성에 있어서 이동율이 비교적 높은 산업에 있어서는 공제조합이 그 성격상 존재하기가 어려운 것이여서 실제로 상당히 율이 낮게 나타나 있다는 사실이다.

산업규모별로 분석한것을 보면 100명이하의 피고용인을 가진 사업체의 경우가 28.0%로서 가장 많고 다음으로는 대개 그 피고용인의 수에 반비례되어 나타내고 있다. 이것은 공제조합 활동이 강제규정이 아닌데다가 아직 선진국가에 있어서 처럼 합리화 내지는 과학화 되지못하고 오히려 어떤 의미에서는 규모가 큰 계의 형태에서 벗어나지 못하고 있음에 원인이 있겠다.

예를 들면 가입자가 너무 많으면 친근감이나 소속감이 없어져서 결국 흥미를 잃고 만다거나 또 운영과 경리면에서 복잡하므로서 여러가지 어려움에 부딪쳐 결국 포기 한다든가 하는 것이다.

공제조합을 가지고 있는 186개소 사업장에 근무하는 종업원의 총수는 표3에서 나타났듯이 72,835명이며 이중에 공제조합에 가입하고 있는 자는 66,105명으로서 90.7%에 달하고 있다.

(표 3) 공제조직 가입 추세 (공제조직의 형성)

성 별	종 업 원		가 입 자		가입율 (종업원에 대한 가입자 비)
	실 수	%	실 수	%	
계	72,835	100	66,105	100	90.7 %
남	43,286	59.4	40,159	60.8	92.7 %
여	29,549	40.6	25,946	39.2	88.1 %

이는 각 공제조합이 결국 그 사업장에서 종사하는 대부분 종업원을 가입시키고 있음을 말해 주는것으로서 종업원 일부만이 운영하는 공제조합이라기 보다 종업원 전체가 가입하는 형태의 조합적 성격을 나타낸다고 할수 있겠다.

성별로 보면 남성의 경우가 92.7%로서 여성의 그것 88.1%보다 높다.

이것은 직장에 대한 근본적 태도, 수입에 대한 책임, 근로연한 등의 면에서 남성과 여성간의 차이가 나는 이유 바로 그것 때문이라 해석될수 있다.

이와 같은 사실은 총종업원수의 남녀별 구성비는 59.4%대 40.6%이나 가입자수의 대비는 60.8%대 39.2%라는 많은차이를 나타내게 하는 원인이라고 설명되어질수 도 있다.

(표 4) 가업자의 성별 연령별 분포

성별	Age Group		계	14 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 Over
	종업원	가업자							
제	종업원		72,835	12,763	33,069	18,433	7,007	1,522	41
	가업자	실수	66,105	11,581	29,579	16,911	6,546	1,454	34
		%	100.0	17.5	44.7	25.6	9.9	2.2	0.1
남	종업원		43,286	1,978	16,944	16,220	6,605	1,498	41
	가업자	실수	40,159	1,768	15,709	15,003	6,215	1,430	34
		%	100.0	4.4	39.0	37.4	15.5	3.6	0.1
여	종업원		29,549	10,785	16,125	2,213	402	24	
	가업자	실수	25,946	9,813	13,870	1,908	331	24	
		%	100.0	37.7	58.5	7.4	1.3	0.1	

이와같은 사실을 보다 강하게 뒷받침 하는 것으로서는 표4에서 보는바와 같이 가입자의 성별 및 연령별에서 남성의 경우 20대가 39%에 불과한데 비하여 여성의 경우는 53.5%에 달하고 있으며 이는 여성의 직장 근무 연령이 일정한 연령에서 제한되어 있다는 사실을 반영하고 있다.

30대에 들어가서 남성과 여성과의 수적 차이가 엄청나게 달라지고 있음은 또한 이와같은 경향을 증명하는 것으로서 결국 위에서 말한바와 같이 직장에 대한 태도가 문제되는것 같다.

전체적으로 볼때 가입자의 약 70%가 20대와 30대의 연령으로 구성되어 있으며 특히 여성의 경우 40대와 50대보다 10대에 더 많은 가입자가 있다는 사실은 근본적으로 공제조합의 안정성과 직결되어 있다고 할수 있는 것이며 공제조합의 기본적 기능인 "경제부조" 보다 "사회부조"라는 면에서 보면 좀더 조직상의 연구가 있어야 하겠다.

특히 사회보험으로의 발전 기초로서 공제조합을 인식하려 하거나 자체의 발전을 구상한다면 노령층에 접근할수록 더욱 주의할 기우리고 인구를 많이 하여야 할 필요성이 인정된다.

근로자들의 이동율이 젊은 층에서 많다는 사실과 공제조합운영에는 안전세력층이 필요하다는 사실은 더욱더 가입자 연령구조에 대한 관심을 북돋아 준다.

가입자의 교육정도별 분포는 표5에서 나타나고 있다.

전체적으로 보아 국졸 층졸 고졸이 비슷한 분포를 보여주고 있으며 대졸의 경우도 20.1%나 되고 있다.

그러나 남여별에 가서는 많은 차이를 나타내고 있다.

가업자의 교육 정도별 분포

(표 5)

성별	교육정도별		제	무학	국졸	중졸	고졸	대졸
	종업원	가업자						
계	총업원		72,835	605	19,466	19,188	19,517	14,059
	실수		66,105	361	17,799	17,162	17,516	13,267
	%		100.0	0.5	26.9	26.0	26.5	20.1
남	총업원		43,286	354	6,321	9,657	13,993	12,961
	실수		40,159	187	5,376	8,994	13,376	12,226
	%		100.0	0.5	13.4	22.4	33.3	30.4
여	총업원		29,549	251	13,145	9,531	5,524	1,098
	실수		25,946	174	12,423	8,168	4,140	1,041
	%		100.0	0.7	47.9	31.5	15.9	4.0

즉 남성의 경우 고졸이 33.3% 대졸이 30.4%로서 전체 남성 가입자의 63.7%를 차지함에 비추어 여성 가입자의 경우는 국졸이 47.9% 그리고 중졸이 31.5%로서 전체의 79.4%를 차지하고 있다. 이는 여성 가입자의 대부분이 국민학교 졸업정도밖에 되지 않는 학력을 갖은 직공으로서 소위 노동착취를 당하는 20대 이하의 여직공이라 할수 있겠으며 이들만으로 전체 가입자의 약 30%를 점하고 있음은 공제조합의 기능적 발전이라는 면에서 많은 관심을 갖이게 한다.

전체적으로 보아도 중졸이하의 학력을 갖은 가입자가 53.4%로 과반수 이상을 차지하고 있으며 공제조합이 자치적인 성격을 띤 순수한 자원활동적인 것으로서 발전되어야 한다는 입장은 여기에서 일고의 여지를 가져다 준다.

다시 말한다면 공제조합활동은 외부의 어떤 자극과 격려 혹은 강제적인 규정등에 의하여 장려되지 않는한 자치적이고 자원적인 움직임으로서 고유의 기능을 충분히 발휘할수 있는 단계에는 인력의 면에서 볼때 아직 도달하지 못하고 있는것이 아니겠느냐 하는 것이다.

이것은 결국 우리나라 모든 산업분야에서 근로자들의 순수한 자발적인 어떤 활동을 기대하기에는 시기상조라는 이유와 유사한 근거를 가졌다고 할수있겠으며 특히 전체종업원의 40.6%가 여성이라는 점은 우리나라의 전통과 습관을 감안할때 더욱 그러하다는 생각을 굳혀준다.

가업 자의 직종별 산업별 분포

(표 6)

직종	산업		계	광업	제조업	건설업	운수창고업	기타
	실수	%						
계	계		66,105	1,561	41,942	3,195	2,247	17,160
			100.0	2.4	63.4	4.8	3.4	26.0
	남		40,159	1,529	20,670	3,051	1,809	13,100
	여		25,946	32	21,272	144	438	4,060
사무직	계		17,631	322	5,172	1,028	535	10,574
			100.0	1.8	29.3	5.8	3.1	60.0
	남		14,021	314	4,221	989	488	8,009
	여		3,610	8	951	39	47	2,565
노무직	계		18,072	888	12,697	507	728	3,252
			100.0	4.9	70.3	2.8	4.0	18.0
	남		11,314	865	7,187	402	371	2,489
	여		6,753	23	5,510	105	357	763
기술직	계		30,402	351	24,073	1,660	984	3,334
			100.0	1.2	79.2	5.4	3.2	11.0
	남		14,824	350	9,262	1,660	950	2,602
	여		15,578	1	14,811		34	732

가입자의 직종별 산업별 분포를 표 6에서 보면 앞서 표 2에서도 지적되었다시피 제조업이 99개소로서 전체의 53.2%를 차지함과 동시에 인원수에 있어서도 전체의 63.4%로서 가장 많다.

광업과 운수업이 본조사에 있어서 적은 율로 나타나고 있는 것에 대해서는 조사대상 선택시 산업별로 하지 않고 지역별로 표본추출을 했기 때문에 그 자체로서는 아무런 의미를 부과할 수 없겠으나 다만 공제조합의 역할과 기능을 참작할 때 이들 산업에 종사하는 근로자들은 더욱더 공제조합을 필요로 할 것이라는 점은 이해가 갈 수 있는 견해일 것이다.

또한 현재의 조사자료를 가지고는 존재율이 낮다고 할 수는 없을 것이나 만일 낮다는 것이 사실이라면 그 이유로서 생각될 수 있는 것은 다른 산업에 비하여 위험성이 많다는 것과 또 그것 때문에 보험이나 이와 유사한 대책에 많이 가입되었기 때문이라고도 할 수 있겠다. 사실상 산업제해보상보험이 실시되고 난 후에 특히 이에 해당되는 건수가 많이 발생하거나 비록 건수는 적다 하더라도 치명적인 것이어서 업주에게 많은 경제적 부담을 가져오게 하는 산업에 있어서는 공제조합이나 혹은 이와 유사한 조직에 대하여 업주가 탈갑게 생각하지 않는 경향이 있음이 사실이다. 종업원수와 공제조합가입의 수를 산업별로 비교하여 보면 제조업과 광업에 있어서는 종업원이 각각 63.9% 3.5%임에 비하여 가입자는 63.4% 2.4%로 가입 추이 떨어지고 있는 반면에 다른 산업은 가입율이 증가하고 있음이 나타나 있다.

이의 이유는 역시 앞서 설명한 것과 같다고 할 수 있겠다.

가입자의 직종별 구성을 보면 사무직 26.7%, 노무직 27.4% 그리고 기술직이 45.9%로서 기술직이 가장 많다.

그런데 특징적인 것은 제조업에 있어서는 다른 산업에 비해서 사무

직의 종사자가 노무직이나 기술직에 비해서 가입수가 적다는 점이다. 표7은 가입자의 규모별 분포를 나타내고 있다. 앞서 표2에서 지적되다시피 공제조합의 수는 100명이하의 사업규모에서 가장 많으나 역시 가입인원수는 1,000인 이상 고용하는 대사업장이 가장 많은 45%를 차지하고 있다. 100명이하에 있어서의 공제조합의 수가 1,000명 이상의 그것보다 3배가 되고있으나 인원수로서는 오히려 1,000인 이상의 사업장의 경우가 100인 이하의 그것보다 약 9배가 강하고 있으며 이러한 경향은 규모가 커짐에 따라서 현저히 나타나고 있다. 결국 소규모의 사업장 보다 대규모의 사업장에 공제조합구성을 장려하는 것이 확실히 혜택을 입는 근로자수의 면에서는 효과적일 것이라는 결론이 나올수 있겠다.

또한 공제조합의 발전이라는 입장에서 대사업장에서는 자연가입 인원수가 많을 것이므로 모든 면에서 합리적이고 과학적이라야 할 것이며 재정면에서도 역시 방대할 것임에 소규모의 사업장에서 처럼 미약한 활동이 아니라 독립된 체제를 갖추어 명실공히 공제조합으로서의 구실을 할수 있을 것이다.

가임자의 직종별 규모별 분포

(표 7)

직책	규모별		계	100 이하	100-200	200-300	300-500	500-1000	1,000 이상
	성별	제							
합 계	실 수	남	66,105	3,230	6,785	5,514	8,729	12,068	29,779
		%	100.0	4.9	10.3	8.3	13.2	18.3	45.0
	여	남	40,159	2,406	5,350	4,636	5,679	8,896	13,192
		%	25,946	824	1,435	878	3,050	3,172	16,587
사무직	실 수	남	17,631	1,366	1,876	2,505	2,441	3,409	6,034
		%	100.0	7.8	10.6	14.2	13.9	19.3	34.2
	여	남	14,021	1,080	1,535	2,095	1,674	2,987	4,650
		%	3,610	286	341	410	767	422	1,384
노무직	실 수	남	18,072	896	2,287	1,635	2,472	3,560	7,222
		%	100.0	5.0	12.6	9.0	13.7	19.7	40.0
	여	남	11,314	643	1,557	1,271	1,406	2,452	3,985
		%	6,758	253	730	364	1,066	1,108	3,237
기술직	실 수	남	30,402	968	2,622	1,374	3,816	5,099	16,523
		%	100.0	3.2	8.6	4.5	12.6	16.8	54.3
	여	남	14,824	683	2,258	1,270	2,599	3,457	4,557
		%	15,578	285	364	104	1,217	1,462	11,966

종업원수와 가입자수를 규모별로 비교하여보면 표8에서 나타나 있듯이 100 인이하의 경우에는 가입율이 94%에 달하고 있으나 1000 인이상의 경우는 90%가 채 못되고 있다.

이는 종업원 수가 많으므로 자연 비가입자도 많을 것이라는 설명으로 납득이 갈수도 있겠으나 공제조합의 일반적 성격인 전원가입이라는 면에서 볼때 현재의 공제조합운영 방법이라든가 활동방법이 좀더 발전되어야 하겠다는 것이다. 즉 전원이 가입하도록 의무 규정이 있거나 실제운영의 면에서 그렇게 되어오고 있다면 100 인 이하나 1,000 인이상 이나에 있어서 아무런 차이가 나지 않을 것이며 또한 종업원 전체의 수와 조합원의 수에 있어서 차이가 나지 않아야 할것이다. 결국 수가 많아지므로 운영상에 곤란을 가져오겠끔 체제나 운영방법 혹은 행정적인 기술 등에 있어서 결합이 있거나 그렇지 않으면 종업원이 공제조합에 대해서 어떤 이유에서든지 매력을 느끼지 않거나 혹은 매력을 느끼더라도 가입할 수 없게 되어 있다든가 하는 이유가 있을 것이다.

대개의 경우 임시직의 종업원은 가입자격이 없게 되어 있는데 (표 14 참조) 그렇다고 하더라도 1,000 인 이상의 사업장이 100 인 이하의 사업장 보다 4%의 차이가 날만큼 임시직의 종업원을 많이가졌다고는 단정할수 없을것 같다. 또한 만일 임시직이 사실상 그렇게 많다고 한다면 그것은 공제조합 자체의 운영을 위하여 이들이 가입될수 있게 조치가 있거나 아니면 임시직을 줄이도록 함이 타당한것임은 공제조합의 존재이유로서 설명이 갈수있겠다. 여하튼 공제조합가입수와 종업원수가 100 인이하의 규모사업장과 1,000 인이상의 그것에있어서 차이가나고 있다는 사실은 여러면에서 검토되고 연구되어야 하겠다.

(표 8) 규모별 종업원과 가입자의 비교

성 별	구 모	100 이하	100 - 200	200 - 300	300 - 500	500 - 1000	1000 이상	계	%
		100 인 이하	100 - 200	200 - 300	300 - 500	500 - 1000	1000 인 이상		
계	종업원	3,438	7,411	5,880	9,150	14,766	32,190	72,835	100.0
	가 실	3,230	6,785	5,514	8,729	12,068	29,779	66,105	
	입 자 %	4.6	10.2	8.1	12.6	20.3	44.2	100.0	
남	종업원	2,531	5,752	4,874	5,865	9,759	14,405	43,286	59.4
	가입자	2,406	5,350	4,636	5,679	8,896	13,192	40,159	
여	종업원	907	1,659	1,006	3,185	5,007	17,785	29,549	40.6
	가입자	824	1,435	878	3,050	3,172	16,587	25,946	

(표 9)

공제조직의 명칭별 분포

명 칭	실 수	%
계	186	100.0
공 제 회	46	24.8
상 조 회	45	24.2
사 우 회	37	19.9
기 타	58	31.1

※ 기타 : 친목회, 부조회, 공제조합

표 9는 공제조직이 여러형태의 명칭으로 불리우고 있음을 나타내고 있다. 공제회 그리고 사우회가 그 대표적인 것으로 나타나 있으나 기타 다른명칭이 전체의 31.1%를 차지하고 있음도 또한 관심을 가져야할 사실이다.

명칭은 공제조직 자체의 목적이나 동기, 사업내용, 제정관리 등을 대표한다고 할수 있다면 자연 명칭의 차이가 이들 내용의 차이를 반영하고 있다고 볼수 있을것 같다. (여기에 대한 보다 상세한 설명을 정관이나 규약에 대한 분석에서 나옴) 다만 표 10에서 나타나는 경향을 보면 수가 적은 사업장에서는 수가 많은 작업장보다 "공제회"나 "상조회" 또는 "사우회"와 같은 명칭보다 다른 명칭을 많이 사용하고 있으며 수가 많은 사업장에서는 일반적으로 많이 사용되는 명칭을 많이 사용하고 있음을 알수 있겠다.

(표 10)

규모별 공제조직의 명칭별 분포

	100 원 이하	100 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 500	500 ~ 1,000	1,000 원 이상	계	%
공 제 회	11	12	4	8	5	6	46	24.8
상 조 회	11	14	6	5	5	4	45	24.2
사 우 회	13	5	7	5	3	4	37	19.9
기 타	17	16	6	6	10	3	58	31.1
계	52	47	23	24	23	17	186	100

(표 11)

공제조직 구성시기

구 성 시 기	실 수	%
5년 미만	109	58.6
5 ~ 10	60	32.3
10 ~ 20	14	7.5
20 ~ 이상	3	1.6
계	186	100

공제조직의 구성시기는 표 11, 12, 13에서 나타나 있다.

5년미만이 58.6%로서 가장 많으며 10년 이상은 불과 9.1%에 지나지 않고 있다. 이것은 5.16 이후에 주로 많이 조직되었음을 말해주고 있으며 사업장 자체가 설립된 시기가 확인되지 않아 근거가 희박하지만 5.16 후의 경제개발계획에 의한 산업시설 분과 관계가 있을 것으로 해석되어질수 있다.

그러나 사업장의 자업증가와외의 관계보다는 사업장의 증가에 따르는 근로자들의 수적 증가와 이들에 대한 복지대책의 필요성의 증가가 보다 직접적인 관계를 가지고 있다고 봄이 타당한것 같다.

산업별로 보면 제조업은 71.7%가 5년미만에 조직이 되었음을 나타내고 있다. 이것은 공제조합의 역사적 발달과정이 사업장 자체의 설립보다 확실히 앞을 증명해주고 있다.

규모별 공제조직의 구성시기를 보면 수가 많은 사업장의 경우가 공제조합조직의 역사는 더 길게 나타나 있다.

이것은 규모가 큰 사업장인 만큼 근로자 수가 많으므로써 앞서 설명한 여러가지 필요와 당국의 관심이 많았으리라는 생각을 할수 있으며 따라서 공제조직의 설립시기도 빨랐을 것이라고 해석되어질수 있겠다.

특히 100명이하의 사업장에 대한 당국의 관심이 최근에와서 일어나고 있다는 사실은 이를 뒷받침 해주는 근거이다.

(표 12) 산업별 공제조직의 구성시기

시 기	계		5년 미만		5 ~ 10		10 ~ 20		20년 이상	
	실수	%	실수	%	실수	%	실수	%	실수	%
산업 계	186	100.0	109	100.0	60	100.0	14	100.0	3	100.0
	%		58.6		32.3		7.5		1.6	
광 업	4	2.2		0.9	2	3.3		7.1		
	%	100.0	25.0		50.0		25.0			
제 조 업	99	53.2	71	65.1	22	36.7	6	42.9		
	%	100.0	71.7		22.2		6.1			
전 기 개 스 업	9	4.8	4	3.7	5					
	%	100.0	44.4		55.6					
운 수 창 고 업	17	9.1	10	9.2	6	10.3			1	33.3
	%	100.0	58.8		35.3					
기 타	57	30.7	23	21.1	25	41.7	7	50.0	2	66.7
	%	100.0	40.3		43.9		12.3		3.5	

(표 13) 구도별 공제 조직의 구성시기

구 도	시 기	계		5년 미만		5~10		10~20		20이 상	
		실 수	%	실 수	%	실 수	%	실 수	%	실 수	%
계		186	100.0	109	100.0	60	100.0	14	100	3	100
100 이하		52	27.9	29	26.6	17	28.3	3	21.4	3	100
100~200		47	25.3	29	26.6	17	28.3	1	7.1		
200~300		23	12.4	16	14.7	5	8.3	2	14.3		
300~500		24	12.9	15	13.8	7	11.7	2	14.3		
500~1000		23	12.4	15	13.8	6	10	2	14.3		
1,000 이상		17	9.1	5	4.5	8	13.4	4	28.6		

(포 14) 가 입 자 격

자 격	실 수	%
계	186	100
직원이면누구나	139	74.7
임시직 제외	38	20.4
노조 가입자만	5	2.6
기 타	4	2.3

(표 15)

산업별 가입 자격

산 업	자 격	제	직원이권 누구나	임시직원 제 외	노조가입 자 만	기 타
	실 수					
계	실 수	186	139	38	5	4
	%	100.0	74.7	20.4	2.7	2.2
광 업	실 수	4	2	2		
	%	100.0	50.0	50.0		
제 조 업	실 수	99	73	18	4	4
	%	100.0	73.7	18.3	4.0	4.0
전 개 스 업	실 수	9	9			
	%	100.0	100.0			
운 수 창 고 업	실 수	17	12	4	1	
	%	100.0	70.6	23.5	5.9	
기 타	실 수	57	43	14		
	%	100.0	75.4	24.6		

표 14, 15, 16은 가입자격에 대한 조사 결과이다.

앞서 종업원과 공제조합가입자를 설명할때 (표 8)에도 지적 되었다시피 임시직원에게 공제조합가입자격을 추지않는 사업장이 전체의 20.4%가 된다. 임시직 자체의 개념이 사업장에 따라서 혹은 산업에 따라서 상이할수도 있겠으나 만일 일용노동자(임금을 일당으로 결정하여 월급을 받는 근로자)를 이에 포함 한다고 한다면 이는 큰 문제를 내포하고 있음을 알수 있다.(표8에서 지적)

직원이면 누구나가 자격을 가졌다는 수가 74.7%에 달하고 있으나 직원의 개념이 또한 일용 노동자를 제외한 것일 경우에는 보다 더 문제를 가진다고 할수 있다.

표 16에서 보여주는 경향은 결국 100명이하의 사업장에서는 보다 규모가 큰 사업장에 비하여 자연 임시직의 수가 적을 것임에 직원이면 누구나 가입자격이 있다는 것이 80.8%로서 보다 큰 규모의 사업장에 비하여 조금 높게 나타나고 있다고 설명될수 있다.

(포 16)

규모별 가입 자적

규모	가입 방식		계	직원이면누구나	임시직원제외	노조가입자만	기	타
	실 수	%						
계	실 수		186	139	38	5	4	
	%		100.0	74.7	20.4	2.7	2.2	
100 이하	실 수		52	42	8		2	
	%		100.0	80.8	15.4		3.8	
100 ~ 200	실 수		47	36	10	1		
	%		100.0	76.6	21.3	2.1		
200 ~ 300	실 수		23	18	5			
	%		100.0	78.3	21.7			
300 ~ 500	실 수		24	16	6	2		
	%		100.0	66.7	25.0	8.3		
500 ~ 1,000	실 수		23	17	5		1	
	%		100.0	74.0	21.7		4.3	
1,000 이상	실 수		17	10	4	2	1	
	%		100.0	58.8	23.5	11.8	5.9	

공제 조직에의 가입이 강제규정으로 되어 있다는 수는 전체의 63.5% 이고 임의가입은 32.2%에 달하고 있음이 표 17, 18에서 나타나 있다. 공제조합이 사회보험이 아니므로서 강제적 성격을 띠는 없다고 하더라도 장차 이것이 사회 보험으로 발전시키는 기초가 된다는 면에서 본다면 63.5%의 강제성은 아직 사회보험으로의 발전적 기초가 되기에는 낮다고 할수 있겠다.

(표 17) 공제조직가입 방법 (가입성격)

강 제 성	실 수	%
가입 자격자는반드시가입	118	63.5
제 층 별 강 제 적 용	2	1.1
임 의 가 입	60	32.2
기 타	6	3.2
계	186	100

(표 18)

산업별 공제조직 가입방법 (가입성격)

산 업	가입 방법	계	가입 자격자 반드시 가입	계 층'별 강 제 적 용	입 의 가입	기 타
계	실 수	186	118	2	60	6
	%	100.0	63.4	1.1	32.3	3.2
광 업	실 수	4	3		1	
	%	100.0	75.0		25.0	
제 조 업	실 수	99	65	1	30	3
	%	100.0		1.0	30.3	3.0
전 기 개 스 업	실 수	9	9			
	%	100.0	100.0			
운 수 창 고 업	실 수	17	10		6	1
	%	100.0	58.8		35.3	5.9
기 타	실 수	57	31	1	23	2
	%	100.0	54.4	1.8	40.3	3.5

표 19에서 보면 100명이하 규모의 사업장에 있어서 강제규정의 수가 59.6%밖에 달하지 못하고 있는 것은 이들 사업장의 공제조직이 보다 규모가 큰 사업장의 그것에 비하여 그 기능과 조직 그리고 활동의 면에서 임의적이고 비공식적인 요소가 많다는 것을 암시하고 있으며 특히 분명한 규정이 없거나 이에대한 한계가 애매한 경우가 전체 6개 사업장 중에서 4개나 차지하고 있음은 더욱더 이와같은 사실을 증명한다고 할수 있다. 공제조합이 사회보험과 같은 국가적 제도로서 발전할 기본적인 여건 가운데 가장 어렵고 또 곤란한 여러가지 문제를 수반케 하는 것이 조합가입자들의 이동인 것이다. 발달된 사회보험제도 하에서도 사업장의 이동은 많은 까다로운 사무적 파제를 주고 있는 것이다.

(표 20)

가입자 이동 사항

년 도	구 별	종 업 원	조 합 원	(종업원에대한 가입자비) %	년차별추세 (1966 기준)
1966		38,051	34,569	90.8	100
1967		48,525	44,725	92.1	129.3 %
1968		72,835	66,105	90.7	191.1 %

(표 22)

규모별 가입자 이동

년 도	구 모	1966			1967			1968		
		총 종 업 원	가 입 자	구 성 비	총 종 업 원	가 입 자	구 성 비	총 종 업 원	가 입 자	구 성 비
계		38,051	34,569	100	48,525	44,725	100	72,835	66,105	100
100 이하		1,884	1,929	5.5	2,307	2,220	4.9	3,438	3,230	4.8
100 ~ 200		3,180	3,040	8.8	4,053	3,685	8.1	7,411	6,785	8.2
200 ~ 300		2,740	2,574	7.4	4,020	3,965	8.3	5,880	5,514	8.3
300 ~ 500		4,540	4,450	12.8	5,914	5,791	12.8	9,150	8,729	14.2
500 ~ 1000		8,139	6,717	19.7	10,284	8,669	20.2	14,766	12,068	20.9
1000 이상		17,468	15,859	45.8	21,947	20,395	45.2	32,190	29,779	41.6

표 20, 21, 22는 가입자의 이동상황을 1966, 1967, 1968, 3년에 걸쳐 조사한 자료이다. 이 표에서는 조합원의 조합가입율로서 이를 나타내고 있으며 전체로 보아 90% 이상이 매년 가입하고 있다. (이표는 이동사항 자체를 설명함에 충분한 자료는 아니다.

종업원자체의 이동율과 조합원 자체의 이동율의 대비가 가능하고 또 매년 얼마가 나가고 얼마나 신규로 들어왔느냐가 밝혀 질때 보다 정확한 자료가 될수 있을것 같다.)

임의규정이 32.2%에 달 함에도 불구하고 종업원 전체의 90% 이상이 매년 조합에 가입한다는 사실은 사회보험으로의 발전 전망을 조금이나마 밝게 해주는 것임에 틀림 없다.

2. 공제 재정

사회보장제도가 어느단계 까지 발달 되어있는 상태하에서의 공제조합은 원칙적으로 조합원들만에 의해서 조합재정이 충당됨이 일반적인 현상이다. 그러나 사회보장제도가 확립되지 못한 국가에 있어서는 국가나 공공기관 혹은 사업주가 공제조합의 육성발달 그리고 장차에 있을 사회보험 제도로의 전진을 위하여 재정적인 면에서 여러형태로 후원을 하고 있음을 볼수 있다.

표 22 에서는 공제조합 재정이 조합원들만으로 충당되는 경우가 전체의 67.7%이고 사업주와 공동부담의 경우가 28.0%로 나타나고 있다. 현재 우리나라에서는 사업주의 부담을 강제하고 있는 산업재해보상보험과 비교적 사업주의 부담을 강요한다고 볼수 있는 노동조합 또는 협동조합과 같은 것이 있어서 실제 공제조합에 대한 사업주들의 부담을 아주 미비한 것으로 나타날수 밖에 없다.

앞으로 발전 전개 되어야할 사회보험제도라는 중대한 사업을 고려한다면 사업주에게 비록 여러가지 면에서 부담율이 높다 하더라도 공제조합에의 관심과 재정적인 참여를 장려하여야만 된다.

국가의 기업주에 대한 정책이나 제도면에서 여러가지가 고려됨으로서 이들의 참여가 쉽게 이루어 질수도 있겠으나 사업주들의 보다 거국적이고 장기적인 안목이 시급히 요청된다고도 할수 있겠다.

또한 근로자들도 사업주의 부담을 기대하면서 공제조합의 제정을 구성해서는 안되며 어디까지나 // 우리의 문제를 우리들의 힘으로 해결하는 방법 //으로서 공제조합의 재정을 충당해 나가야 할줄 안다

장차 실시될 사회보험제도에 있어서 적어도 3분지1은 본인들이 부담한다는 각오와 태도가 공제조합 경험에서 이루어 져야하는 것이다. 사업주가 근로자와 더불어 부담하는 경우중에서 임의로 부담

하는 것이 전체 52개업체중 23개업체로서 가장 많으며 다음이 조합원각출금을 기초로 얼마를 낸다는 것이 18개업체이다.

사업주가 임의로 부담한다는 것은 원칙적으로 될수도 있고 안될수도 있는 것이라 해석될수 있는 것이며 후자의 경우도 어디까지나 조합원들이 원칙적으로 부담한다는 기초에서 이루어지고 있는 것이다. 결국 공제 기금은 어디까지나 조합원들이 원칙적으로 부담한다는 것으로 해석 될수 있다.

조합원의 부담방법중에서 임금에 비례한다는 경우가 56.2%로서 가장 많고 다음으로는 전체조합원이 일정한 금액을 원별로 나누어 각출하는 경우가 27.5%이다.

논리적으로 보다 현재 실시되고 있는 여러가지의 공제조합의 예로 보아 봉급에 비례하는 방식이 가장 타당하다고 할수 있겠다.

전체조합원이 일정한 금액을 낸다는 경우는 조합비가 많지 않기 때문이라 추측할수 있겠다.

종 별	계	가 입 자			계	사 용 자				기 타		
		입금비	정액			연 의	일 월	정 년	울 각출액 비		수 인 도 방 체	
			월	년								기 타
계	실수	178	49	1	28	59	29	2	2	18	8	186
	%	100.0	27.5	0.6	15.7	100.0	48.3	3.3	3.3	30.0	13.3	100.0
1.가입자 만담	실수	126	38	1	21	-	-	-	-	-	-	126
	%	100.0	30.1	0.8	16.7	-	-	-	-	-	-	67.7
2.노사공 동부담	실수	52	11	-	7	52	23	1	2	18	8	52
	%	100.0	21.1	-	13.5	100.0	44.3	1.9	3.8	74.6	15.4	28.0
3.사공주 만담	실수					7	6	1	-	-	-	7
	%					100.0	85.7	14.3	-	-	-	3.8
4.기타수 입금에 의한	실수					1	-	-	-	-	-	1
	%					1	-	-	-	-	-	0.5

표 23은 공제기금을 관리하는 방법을 나타내는 표이다.

전체의 45.6%에 달하는 78개 사업체가 거치를 한다고 한다.

조합비를 단순히 거치해 둔다는 것은 결국 조합자체가 실시하는 사업이 없는 것으로 해석 될수 있는 것으로 조합원에 대한 조약에 의한 지출 이외에는 거치해 두는 것으로 해석된다.

공제기금의 규모에서 서술될 것이나 수십만원의 기금이 사업운영을 위해서 활용되지 않는 것이라는 가정이 성립 된다면 이는 공제조합의 운영상의 빈약성 또는 공제조합활동에 대한 인식부족 등에 그 원인이 있는것이라 할수 있겠다.

특수한 관심을 보이는 것은 66개 사업체 (38.6%)가 회원들에게 대부하는 것으로 그 활용방안이 나타나 있다는 것이다.

일정한 사항에 대한 지출외에 기금이 남아있는경우 조합원들에게 일정액의 금전을 대부하는 것으로 해석되는 것인즉 은행의 개인용자와 유사한 기능을 한다고 하겠다. 공제조합의 운영이 이와같이 부조나 용자에 그치고 있다는 사실은 아직 공제조합의 발달이 원초적 단계에 머물고 있는 것이라 할수 있으며 무엇보다 조합원 기업체 책임자 당국(정부)의 새로운 인식이 필요하다고 하겠으며 보다 활발한 사업운영을 위한 계기가 마련 됨으로서 사회보험 이라는 제조의 기초로서 공제조합이 발전할수 있겠다.

사업체의 인적구성 규모와 관리방법을 대비한 것이 표 24이다.

이에 의하면 규모가 큰 사업체 일수록 규모가 적은것에 비하여 기금을 대부하거나 또는 소비조합운영에 사용하는 경향이 높음을 알 수 있다. 일반적인 생각으로는 조합원이 적을수록 조합자체의 운영은 다양하게 그리고 용이하게 할수 있을것 같으나 이 표에 의하면 반드시 그렇지 않음이 나타나 있다.

(표 23)

공제기금 관리방법

관 리 방 법	실 수	%
계	171	100
1.거 치	78	45.6
2.투 자	10	5.8
3.소비 조합 운영	10	5.8
4.회 원 개 부	66	38.6
5.기 타	7	4.2

※ 두가지 방법을 쓰는 업체가 29개로 주목계산되었을
(공제 기금을 가지고있는 사업체는 142 개임)

(표 24)

규모별 공제기금 관리방법

규모 관리방법	계		50 ~ 100	100 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 500	500 ~ 1,000	1,000 이상
	실 수	%						
계	171	100.0	38	44	21	27	22	19
구 성 비	100.0		23.1	26.3	11.9	15.4	12.3	11.0
1. 거	78	45.6	22	22	7	10	9	8
2. 투	10	5.8	3	1	1	3	-	2
3. 소비조합운영	10	5.8	1	1	1	1	4	2
4. 회원대부	66	38.6	12	19	11	10	8	6
5. 기	7	4.2	-	1	1	3	1	1

표 25에 의하면 공제조합이 있으나 공제기금의 적립이 되어있지 않는 사업체수가 186개중 44에 달하고 있어서 전체의 24%가 적립금이 없는 상태에 있음이 나타나 있다.

전술한 바와같이 어떤 이유이든 공제조합의 기금이 적립되지 못하고 있다는 사실은 사회보험의 전개 기초로서의 공제조합활동이라는 면에서 볼때 여러가지의 연구를 필요로 하고 있음은 사실이다.

표에서는 1,000인이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체에 있어서 적립금이 없는율이 상당히 높게 나타나 있다.

이것은 사실상 그렇다고 볼수도 있겠으나 조사대상 사업체수가 너무 적었기 때문에 반드시 사실이라고 말하기에는 그 근거가 미비하다고 할수 있겠다. 1,000인이상의 경우를 제외하고는 사업체 규모와 적립금 유무가 상관관계에 있다고 할수는 없을것 같다.

(표 25) 규모별 공제기금 적립금의 유무

구 모	계	유		무	기금보유율%
		실 수	%		
계	186	142	100.0	44	76.3
50 ~ 100	52	38	26.8	14	73.1
100 ~ 200	47	35	24.6	12	74.5
200 ~ 300	23	18	12.7	5	78.3
300 ~ 500	24	21	14.8	3	87.5
500 ~ 1,000	23	19	13.4	4	82.6
1,000 이상	17	11	7.7	6	64.7

적립금이 없는 이유는 표 26에서 나타나 있으나 그 이유자체가 분명치 않는것이라 할수 있다. 단기청산으로 그때그때 배분하기 때문에 적립금을 가지지 않는다는 것은 공제조합원이 일정한 기금을 일률적으로 어떤 상황이 나타나는 것과는 상관없이 기금을 가지는 경우에는 이해가 되지 않는 것이라 할수 있다.

다시 말하자면 일정한 금액의 조합비가 시간의 경과에 따라 누적된다면 지출사건이 이에 맞추어 발생하지 않는한 부족하거나 남아 있어야 한다는 것이다. 이러한 추리가 옳다고 한다면 결국 단기청산배분의 경우는 지출상황이 일어날때 마다 조합비를 각출하거나 아니면 일정한 금액의 기금을 일률적인 분할로 처리하는 경우라 볼수 있다. 또한 31.7%에 달하는 수의 사업체가 적립을 하지 아니한다는 대답을 하고 있는데 이것 또한 사태가 발생할때 마다 조합원에게 일정 금액을 각출하여 지불한다는 경우를 말하고 있는 것이라 할수 있다.

결국 공제적금이 없는 경우는 전체적으로 사건발생이 일어날때 마다 일정 금액을 조합원으로부터 각출하여 지불하므로써 적립을 하지 않는 경우라 할수 있겠다. 결론과 기타의 이유가 있으나 이것 역시 조합원들의 기금이 사건에 비하여 부족한경우에 지나지 않는 것이라 생각 한다면 결국 공제조합 자체가 충실한 운영이 되지 못하고 있으며 조직자체가 운영에 적합하지 못하고 있음을 말해주고 있다. 적립금이 없는 공제조합은 공제조합이 사회보험으로서 발전하는 기초가 될수 없는 것이라 할수 있는 것이다.

공제조합의 적립된 기금의 규모는 조합 사업자체의 양과 형태를 나타내는 것이라 할수 있다.

(표 26)

공제 적립금이 없는 사유

사	유	실	수	%
1 . 단 기	청 산 배 분		17	38.6
2 . 결	손		4	9.1
3 . 적립	하지않는다		14	31.7
4 . 기	타		9	20.6
	계		44	100

표 27 에 의하면 10 만원에서 50 만원사이가 61 개 사업체로서 가장 많으며 다음으로는 10 만원이하로서 39 개업체에 달하고 있다.

이 두사실은 50 만원 이하의 적립금을 가진 공제조합수가 100 으로서 전체의 70 %가 되며 재정규모로 보아 공제조합운영상의 빈약성을 나타내고 있다.

표에서 50 만원 이하에 비교적 집중경향이 나타있긴하나 분포상태 자체는 1,000 만원 이상에 까지 걸쳐 있다는 사실과 또한 사업장 자체의 인적규모와 재정규모가 반드시 비례 하지 않는다는 이 두가지 사실은 공제조합 사업이나 활동이 재정적인 면에서 이들 사업체 간에 있어서 공통적이거나 일률적인것이 아님을 말해준다고 할수 있다. 유사한 종류의 사업이 이들 사업체의 공제조합에서 실시되고 있다면 사업체의 규모에 따라서 적립금의 규모가 비례적으로 나타날 것이며 적립금의 액수분포 또한 한 곳으로 집중되어 나타날 것이다

이들 사실은 결국 적립금이 공제조합의 어떤 특수사업을 위하여 각출된 기금으로서 존재하는 것이라기 보다 어떤 상황에 대하여 조합원에게 지불하는 기금으로서 사용하다가 남아 있는 상태의 돈에

지나지 않는 것이거나 아니면 비록 조합자체의 어떤 사업을 위하여 기금화된 돈일 지라도 사업자체가 사업장에 따라 극히 영세하면서도 다양한 것을 나타내는 것이라 할수 있다.

양자중 어느 것이든 공제조합의 발전을 위해서는 개정되어야할 점이라 생각된다. 더욱기 100인이하의 근로자를 가진 사업체나 500인이상 1,000인이하의 근로자를 가진 사업체가 적립기금에 있어서는 50만원 이하에서 집중적으로 많다는 사실은 상대적으로 근로자 수가 많은 사업장에 있어서의 공제조합이 수가 적은 사업장보다 훨씬 빈약함을 나타내는 것이라 할수 있는 것이어서 사회보험과 같은 모든 근로자를 대상으로 하는 거대한 제도를 생각할 때 상당한 거리가 보여진다고 할수 있다.

물론 공제기금 적립금액이 없거나 적다고 하여 반드시 공제조합의 기능이 약화되어 있다고 단정할수는 없다.

그것은 공제조합운영이 합리적이고 체계화 되어 있어서 각출된 조합비가 그때그때 실시되고 있는 사업의 운영을 위하여 대부분 투자되거나 조합원을 위한 다른 용도에 적극 활용되고 있다는 사실을 말하여 주는 것이라 생각되어 질수도 있다. 이러한 경우라면 오히려 기금으로 적립되고 있는 상태 자체가 조합원의 이익이라는 면에서 볼때 적합하고 합당한 것이 아니라고 할수 있다.

그러나 조사결과에서 나타나는 모든 사실(표)이 조합사업의 빈곤성을 나타내고 있는 것이기 때문에 조합기금 적립의 빈약성을 조합사업의 빈약성과 관련시켜 분석하는 태도가 타당한 것이라 생각된다. 이러한 견해에서 본다면 공제조합이 다양한 사업과 활발한 활동을 전개하고 발전 시키지 못하는 이유의 하나가 기금자체의 부족이라고 해석될수 있는 것이며 기금부족의 원인 그자체가 공제조합 발전과 직결되어 있다고 할수 있다.

(포 27)

규모별 공제기금 (적립금) 의규모

	계	10만원 이하	10~50	50~100	100~500	500~1000	1,000 이상
계	142	39	61	12	19	5	6
100만원이하	38	22	13	1	2		
100~200	35	11	17	3	3		1
200~300	18	1	11	1	4	1	
300~500	21	2	11	3	4	1	
500~1000	19	3	6	2	4	2	2
1000이상	11		3	2	2	1	3

표 28에서는 공제조합이 사업운영을 할때 만일 재정상의 적자가나게 될때 어떤 방법으로 자금을 충당하여 소기의 지불 또는 급여를 하고 있나를 나타내고 있다.

사업주에게서 차용한다는 수가 89로서 전체의 47.8%에 달하고 있다. 다음순이 기존자본 활용이며 전체의 32.8%에 해당된다.

전자의 경우는 물론 기존자본이나 기금이 없는 경우에 해당하는 것이라 생각되며 사업주에의 의존상태를 나타내고 있는 것이라 할 수 있다. 그러나 적립기금이 없다는 공제조합의 수가 44뿐인 것을 고려할때 기금이 남아 있으면 그것을 활용하고 그래도 모자랄 경우에는 사업주에게서 차용하는 것이라 해석되어질수 있는 것이여서 결국 기존자본활용이나 사업주 차용이나 별다른 구별이 없고 단지 순서상의 고려만을 뜻한다고 할수 있겠다.

그렇다면 대부분의 사업체에서 기존자본을 활용하고 또 모자라면 사업주에게서 차용하고 있다는 결론을 얻을수 있을것 같다.

이것은 앞서 지적했다시피 공제조합이 자치적인 활동과 발전을 하고 있다기 보다 사업주에의 의존도가 높기 때문에 상당히 사업주의 영향을 받고 있다고 해석되어 질수 있다.

한편 사용주 차용이라 해답한 경우는 그러한 사실이 한번이라도 있었다고 생각할수 있다면 기존자본활용의 경우는 그러한 사실이 없었다고 해석될수 있으며 동시에 적립기금에 여유가 있어서 사업주에 의존하지 않고있는 것이라 생각될수도 있다.

(표 28)

적자시 급여방법

적 자 보 완 책	실 수	%
계	186	100
사 용 주 차 용	89	47.8
기 타 차 용	4	2.2
급 여 보 류	4	2.2
기 존 자 본 활 용	61	32.8
기 타	28	15.0

표 29에서 공제조합 자체가 운영하는 사업을 가진 사업체수가 16으로 나타나 있다.

공제조합의 기능을 규정하는 문제는 공제조합을 어떤면에서 보느냐에 달려 있겠으나 공제조합이 조합원들의 사회복지를 향상시키기 위한 기능을 하여야 한다고 한다면 조합정관이나 규약에 정하여진 항목에 대한 급여외에도 여러가지 사업을 운영하는것이 보다 적극적인 목적달성 방법이라 생각되며 동시에 이와같은 사업활동을 통해 공제조합이 성숙 발전 된다고 하겠다. 공제조합기금이 있는 142개 사업체에서 16사업체의 공제조합만이 직영사업을 하고 있다는 사실은 전술한 대부분의 사실과 함께 조합의 빈약한 활동 내지 기능을 말해 주는 것이라 하겠다.

(표 29)

공제조직에서 운영하는 사업 (직영사업)

직영사업	실수	%
계	16	100.0
구내식당	7	43.7
" 이발관	3	18.8
" 매점	6	37.5

표 30은 피면접자에게 전국공제조합의 통합적인 금고를 만드는 데에 대한 찬반을 물은 결과를 나타내고 있다.

현재사업체단위로 실시 운영하고 있는 공제조합 또는 이와 유사한 조직을 전국적으로 체계화하고 일원화하는 하나의 단계로서 통합금고 설치를 생각해본 것이며 이것이 사회보험과 같은 기능을 할수 있는 일차적 발전단계라 생각 되어진 것이다.

찬성 또는 반대의 이유를 묻지 않았기 때문에 분석할수 있는 근거가 막연하지만 대체적으로 찬성은 이와같은 전국적조직에서 보다 많은 혜택을 받을수 있을것이라는 막연한 기대로서 해석 되어질수 있겠다. 그러하다면 반대는 어떠한 이유에서든지 전국적조직 보단 현재의 사업체단위조직이 조합원에게나 또는 조합자체에 보다 이점이 많다는 판단에 근거를 두고 있다고 생각 되어진다.

여하튼 전체의 48.5%가 찬성인 반면 반대가 27.3% 그리고 무관심이 23.7%에 달하고 있음은 통합으로의 진행에 많은 무리가

현재로서 나타날 가능성이 많다고 보겠다.

물론 어떤 기존조직을 보다 큰 조직으로 흡수하는 형식의 움직임은 항상 반대의 세력이 있게 마련이겠으나 무관심이 23.7%나 나타나고 있음은 공제조합자체의 기능이나 활동에 대한 기대가 없거나 적다는 것을 지적한다고 할수 있겠다. 통합금고설치 자체가 어떤 결과를 가져오며 이것의 기능이 무엇인가를 피면접자에게 자세히 설명을 하지 않았기 때문에 이와같은 무관심적인 대답은 이에대한 이해부족도 또한 나타내고 있다고 할수 있다.

이경우도 역시 공제조합에 대한 인식부족이라 지적할수 있으며 위에서 말한 범주속에 함께 처리될수 있는 것이라 믿어지며 이에 대한 계몽과 같은 활동이 필요함을 시사한다고 할수 있겠고 확대해서 본다면 공제조합 발전을 저해하는 하나의 요인이라고도 볼수 있는것이다.

(표 30) 공제기금의 통합금고 설치

의 견	실 수	%
찬 성	90	48.5
반 대	51	27.3
아 무 래 도 좋 다	26	14.1
모 르 겠 다	18	9.6
기 타	1	0.5
계	186	100

표 31은 사업체규모와 통합금고설치에 대한 의견을 상관시킨 것이다. 규모에 따라서 의견이 다르진 않게 나타나고 있는것 같으나 100명에서 500명사이의 규모를 가진 사업체에 있어서 반대하는 경향이 100이하나 1,000이상의 경우보다 약간 강하게 나타나고 있긴하다. 또한 무관심한 태도는 100명이상 규모의 사업체에 있어서 100명이하의 사업체보다 약간 그 비율이 높다고 해석되어 갈수 있겠다.

그러나 이것을 증명하는 자료로서는 표31이 미약하다고 하겠으며 따라서 추적할수 있는 기초에 지나지 않겠다.

결국 사업규모와 통합금고설치에 대한 태도와는 상관관계가 없거나 적다고 할수 있다.

(표 31) 규모별 공제기금의 통합금고 설치

규모 \ 의견	계	찬 성	반 대	아 무 래 도 좋 다	모 르 겠 다	기 타
계	186	90	51	26	18	1
50~100	52	27	12	6	7	
100~200	47	20	15	7	5	
200~300	23	8	8	3	4	
300~500	24	12	7	3	2	
500~1000	23	14	3	5		1
1000 이상	17	9	6	2		

3. 공제사업

여기서 언급하는 공제사업은 전술한 바와같은 공제조합이 경영하는 사업이 아니라 공제회가 공제하는 종목을 뜻하는 것이다.

따라서 퇴직공제부조 관혼상제부조 자녀등의 장학금부조 유족부조 공상부조 출산부조 질병부조 순직부조 생제부조 주택부조 등 공제조합에서 한수 있는 공제항목에 관한 실태를 말하는 것이다.

표 32에 의하면 조사당시(1968년말)를 현재로 1966, 1967, 1968, 3개년도의 실적이 나타나 있다.

적립금은 1967년도가 1966년에 비하여 약 2.7배 1968년도는 1967년도에 비하여 약 1.9배가 증가하고 있다.

그런데 공제회원은 1966년도에 비하여 1967년도는 약 1.3배 1968년도는 1967년도에 비해 약 1.4배의 증가밖에 나타나지 않고 있다. 이는 사실은 적립금의 누적도가 공제회원수의 증가보다 높은율로 나타나고 있음을 지적하는 것이며 적립금이 단순히 공제회원 증가에 의하여 많아지는 않았음을 말해주고 있다.

공제회원의 증가가 공제건수와 지급액의 증가를 일으키는 요인이 됨은 자연적인 것이나 공제건수의 증가비율에 비한다면 지급액의 증가비율이 높고 있음은 항목별 지급액이 매년 많아지고 있거나 아니면 지급액이 많은 항목의 발생이 많다는 것을 지적한다고 할 수 있겠다. 그러나 평균지급액을 보면 증가율에 있어서 오히려 낮게 나타나 있음을 알 수 있다.

결국 이와같은 사실을 종합하여 본다면 공제조합회원들 개개인이 납부하는 금액이 어디에 기준이 있는 매년 증가하고 있다는것과 그 증가율이 지급과 관계되는 증가율보다는 높다는것을 알 수 있다. 공제회비의 각출기준이 전술한 바와같이 임금에 비례해서 실시된다는

것이 전체의 56%에 달하고 있으니 만큼 결국 월임금의 인상으로 인한 조합비의 자연증가가 있었음을 시사함과 동시에 지급액은 임금인상을 만큼 올라가지 못했음을 알수 있겠다.

이것은 1967년도와 1968년도에 있어서 평균지급액과 회원당 평균지급액의 각각 증가비율이 얼마되지 않고 있음이 또한 말해주고 있다. 공제종목과 이의 기준이 표 33에서 나타나 있다.

조사한 전체 136개 공제조합 가운데 표에서 나열된 공제종목을 전부 택하고 있는곳은 한곳도 없으며 그중 관혼상제의 종목을 실시 하고 있는 조합수가 178로서 가장 많으며 다음이 퇴직, 출산, 질병, 순직, 공상, 유족, 자녀장학금, 생계, 주택, 의 순으로 나타나 있다. 관혼상제의 경우는 우리나라의 전통적인 관습에 비추어 당연히 있을수 있는 것이라 이해되며 퇴직공제가 관혼상제보다 수적으로 적은이유는 관혼상제의 경우 공제조합 이외에서 지출되는 일이 적은데 비하여 퇴직의 경우는 다른곳에서 지급되는 일이 많기 때문에 그러하다고 생각할수 있다.

예컨대 퇴직금제도는 공제조합과는 별도로 독립되어 실시 되고 있는 경우가 많다.

(포 32)

변공보 실적 (년말현재)

연도	저립금	공남	제여	진	수	지금액	평균지금액	공제회원 총수	회원당평균 자금액
1966	49,176,704	4,084	1,387	5,471	50,367,743	9,206	34,569	1,456	
1967	135,810,316	5,322	1,752	7,074	84,982,519	12,013	44,725	1,900	
1968	232,768,167	7,351	3,022	10,373	126,101,820	12,126	64,639	1,950	

186개의 조합가운데 반수 이상이 실시하고 있는 종목은 관혼상제와 퇴직. 밖에없으며 출산공제가 다른것에 비하여 비교적 많다는 것은 주목할만한 사실이다.

생계나 주택공제와 같은 경우는 상당한 수준의 임금 다시말하자면 경제적 여유가 있는 수준에서 실시되는것이 일반적인 경향인 것으로서 비록 전체의 7.5%와 6.5%에 지나지 않지만 매우 고무적인 현상이라 할수 있다. 그러나 유족부조나 자녀장학금 같은 종목이 비교적 낮은 순서로 나타나 있는것은 당장의 현실적 문제와 거리가 있다는 이유가 그원인이라 생각될수 있으며 만일 이것이 사실이라면 사회보험과 같은 장래의 사고나 문제를 위한 제도는 이와같은 태도와 상반되는 성질을 가지고 있는만큼 많은관심을 필요로 한다고 하겠다.

공제종목별기준에 의하면 관혼상제의 경우 대부분 일정한 액수를 정하여 지급하고 있으며 퇴직공제는 임금에 비례하는 수가 관혼상제보다 조금 많은 경향을 보이고 있으나 역시 일정액으로는 정하고 있는 수가 많다. 모든 공제종목에 있어서 일정한 금액으로 정하여 지급되는 수가 전체적으로 볼때 약 3 내지 4 배로 임금비례보다 우세하고 있다. 이와같은 사실을 전술한 표 22와 대조하여 본다면 결국 임금을 적게 받는사람이 보다 혜택을 많이 받게금 되어있음을 알수 있다.

즉 공제조합비의 각출은 임금에 비례하는 경우가 전체의 56%에 달하고 있음에 비하여 지출의 경우는 임금에 관계없이 일정한 금액으로 결정하고 있는 수가 3 내지 4 배에 달하고 있기때문에 저임금 소득자의 부담이 고액임금 소득자에 비하여 적다는 것이다.

종목별로 고찰해보면 자녀장학금과 출산부조 그리고 생계부조에

있어서 더욱더 그러한 경향이 뚜렷이 나타나고 있는데 이것은 역시 저임금 소득자에 해당하는 경우가 많을 것이며 따라서 임금비례의 지출이 의미가 없는 것이기 때문이라 해석 되어질수 있겠다.

(표 33)

공제 종목별 기준

종목	기준	정액	%	임금비례	%	기타	%	계	% 186을100
퇴직공제		87	46.8	32	17.2	28	15.1	147	79.0
관혼상제		146	78.5	26	14.0	6	3.2	178	95.7
자녀장학금		43	23.1	3	1.6	0	0	46	24.7
유족		35	18.8	12	6.5	4	2.2	51	27.4
공상		45	24.2	12	6.5	1	0.5	58	31.2
출산		69	37.1	10	5.4	2	1.1	81	43.5
질병		55	29.6	12	6.5	2	1.1	69	37.1
순직		47	25.3	17	9.1	2	1.1	66	35.5
생계		13	7.0	1	0.5	0	0	14	7.5
주택		10	5.4	2	1.1	0	0	12	6.5
기타		24	12.9	4	2.2	0	0	28	15.1
계		574	76.5	131	17.5	45	6.0	750	100.0

표34는 사업체규모별 공제기준을 나타내고 있다.

대체적인 경향으로 500인 이상 규모의 사업체에 있어서 정액과 임금비례의 대비가 300인 이하의 그것보다 둔하게 나타나 있음을 알수 있다. 그것은 100인이하의 대비가 6 : 1 100인에서 200인 사이가 3.4 : 1 200인에서 300인이 20 : 1 300인에서 500인이 8 : 1 500인에서 1,000인이 2 : 1 그리고 1,000인 이상이 3 : 1로 각각 나타나 있기 때문이다.

200인에서 300인 사이의 규모를 가진 사업체가 두드러지게 나타나게 된것은 종목별로 가장 많은 관혼상제 출산, 퇴직 등에 있어서 이러한 경향이 심한 결과이라 할수 있다.

사업체규모와 종목을 관계시켜 본다면 200인 이하규모의 사업체에 있어서는 모든 종목에 걸쳐 비교적 넓게 실시되고 있는 경향이 있으며 특히 100인이상 200인이하의 규모 사업체가 가장 평형적인 경향을 유지하고 있다.

공제종목 가운데에서도 질병, 순직, 공상, 유족 등의 공제가 100인에서 200인 사이의 규모 사업체에 있어서 다른 규모사업체에 비하여 두드러지게 많은 수로 나타나 있다. 그뿐만 아니라 정액과 임금비례의 대비에 있어서도 다른규모의 사업체와는 달리 임금비례의 수가 많이 나타나 있다. 표34에서 나타나고 있는 이와같은 사실을 종합하여 본다면 100인에서 200인사이의 사업체가 공제조합운영에서 가장 넓게 그리고 합리적으로 실시되고 있다는 판단이 나올수 있겠으며 그이유로서는 이와같은 규모의 사업체가 기업경영이나 조합운영면에서 그리고 현재 우리나라의 기술과 사회적 여건등의 면에서 가장 적합한 것이기때문이거나 아니면 이와같은 규모의 사업체가 역사적으로 비교적오랜 기간동안 유지되고 또 그수가 많이 존재 하거나 공제조합자체의 역사도 길게되어 보다많은 경험과연구가 실시 되어왔기 때문이라 추측될수 있겠다.

구도별 공채 기준

(표 34)

	100 이하		100~200		200~300		300~500		500~1000		1,000이상		소계		계							
	정액	인원	정액	인원	정액	인원	정액	인원	정액	인원	정액	인원	정액	인원								
퇴직공채	25	9	27	10	7	14	1	4	9	4	5	8	4	2	4	4	4	87	32	28	147	
관공채	40	4	37	9	1	22	1	1	21	2	2	11	7	0	15	3	1	146	26	6	178	
자정학금	7	0	10	1	0	7	0	0	7	0	0	6	1	0	6	1	0	43	3	0	46	
유족	12	2	8	5	1	3	1	0	6	0	2	2	2	0	4	2	1	35	12	4	51	
공상	10	4	16	5	0	4	0	0	6	2	1	5	0	0	4	1	0	45	12	1	58	
출산	18	1	13	5	1	15	0	0	10	1	1	8	2	0	5	1	0	69	10	2	81	
질병	13	1	18	4	1	6	0	0	11	1	1	3	3	0	4	3	0	55	12	2	69	
직제	10	4	14	5	1	9	1	0	8	0	0	3	4	0	3	3	1	47	17	2	66	
생제	3	0	6	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	13	1	0	14	
주택	4	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	10	2	0	12	
기타	4	0	6	1	0	5	0	0	3	0	0	1	3	0	5	0	0	24	4	0	28	
계	146	25	160	47	12	86	4	5	82	10	12	48	27	2	52	18	7				750	
정액:인원	6:1		3.4:1		20:1		6:1		2:1		3:1											

(표 35) 년차별 공제 종목별 실적 (공제 건수)

종목	년도	1966		1967		1968		진수 합계
		건수	구성비	건수	구성비	건수	구성비	
계	실지	5471	100.0	7074	100.0	10373	100.0	
	지	100		129.3		189.6		
퇴직	실지	1370	24.8	1691	23.7	2592	24.9	
	지	100		123.4		189.2		5,653
관혼상제	실지	2744	49.9	3646	51.4	5130	49.5	
	지	100		132.9		187.0		11,520
자녀장학금	실지	226	4.1	289	4.2	375	3.6	
	지	100		127.9		165.9		890
유족	실지	111	9.1	131	1.8	214	2.1	
	지	100		118.0		192.8		456
공상	실지	119	2.2	144	2.2	232	2.2	
	지	100		121.0		195.0		495
출산	실지	401	7.5	548	7.7	872	8.5	
	지	100		136.7		217.5		1,821
질병	실지	125	2.4	147	2.2	222	2.1	
	지	100		117.6		177.6		494
순직	실지	11	0.2	21	0.3	30	0.3	
	지	100		190.9		272.7		62
생제	실지	29	0.5	43	0.7	138	1.3	
	지	100		146.3		475.9		210
추탁	실지	10	0.2	10	0.1	35	0.4	
	지	100		100		950		55
기타	실지	325	5.9	404	5.7	533	5.1	
	지	100		124.3		164.0		1,262

산업별 공제건수는 표 36에서 나타나 있다.

조사한 대상 사업체의 산업별수를 보면 광업 4, 제조업 99, 전기 Gas 업 9, 운수창고업 17, 기타 57로 나와있는데 이 수와 공제건수를 비교하여 사전(공제) 발생율을 보면 전기 Gas 업이 가장 높고 다음 광업 제조업 운수창고업 기타의 순으로 나타난다.

공제건수가 많다는 사실은 지급사건의 자인발생수가 많은 탓도 있겠으나 공제조합운영이 활발하기 때문일수도 있겠다. 실제로 전기 Gas 업이 가장 비율이 높다하여 광업이나 제조업 또는 운수창고업보다 공제급여대상사건이 자연적으로 많이 발생한다는 논리가 성립되지 않을것 같으며 다른 산업에 있어서도 이 논리가 적합되지는 않을것 같다.

그렇다면 공제조합자체의 운영에 그 원인이 있다고 한수 있다.

공제종목과 공제건수를 산업별로 분류한 것이 표 37이다.

특수한 현상으로서 광업이 퇴직공제가 월등히 많은 비율을 나타내고 있다는 사실과 제조업에 있어서 출산, 유족, 공상, 질병 등이 비교적 많이 나타나 있다는 것이다.

광업의 경우는 근로자간에 심한 이동이 있기 때문이라 해석 되 어지고 제조업의 경우는 조사한 사업체수가 많았을 뿐 아니라 비교적 안정산업이라는 것이 그 이유로서 들수 있겠다.

표 37에서 보여지고 있는 또한나의 경향은 유족과 출산에 관한 공제이다. 유족은 광업과 전기 Gas 업에서 전연 실시되지 않고 있으며 출산은 광업에서만 전연 실시되지 않고 있다. 장학금의 경우 전기 Gas 업에서는 전연없으나 운수창고업에서는 68년도 부터 실시되고 있음을 알수 있다. 공제종목별로 볼때 광업이 가장 적은 수의 종목을 적용하고 있으며 그 이유로서는 이동율이 높는데 있다고 하겠다.

표 35는 공제건수를 년도별과 종목별로 나타내고 있다.

총건수의 년도순 증가율은 1966을 100으로 하여볼때 1967은 129.3% 1968년은 189.6%로 나타나 있다.

종목별로는 역시 관혼상제와 퇴직이 다른것에 비하여 훨씬 많고 다음으로는 출산 자녀장학금, 공상, 질병, 유족, 생계, 순직, 주택 등의 순으로 되어있다. 이와같은 순서에 따른 건수와 표 33에서 설명된 종목별 실시 사업체 수와 비교하여 보면 주목할만한 사실이 몇가지 지적이 된다. 즉 표 33에 의하면 실시하고 있는 사업체 수가 많은 순서로 관혼상제(178) 퇴직(147) 출산(81) 질병(69) 순직(66) 공상(53) 유족(51) 자녀장학금(46) 생계(14) 주택(12) 등이 되어 있음에 비추어 표 34에서 보여주고 있는 종목별 건수는 전술한 바와같이 그 순서가 상이한 것이다. 질병과 순직에 대한 공제종목은 비교적 많은 사업체에서 실시되고 있음에 반하여 건수는 아주 적게 나타나 있다.

물론 순직의 경우는 사건자체의 발생율이 낮기 때문이라 할수 있겠으나 질병의 경우는 반드시 다른 종목(예로서 이보다 건수가 많은 공상, 자녀장학금, 출산등)보다 발생율이 낮다고 할수는 없는 것이다. 이것은 무엇을 질병이라 규정하느냐에 따라서 매우 상이하게 나타날수 있는 것이기 때문에 조합에서 질병이라 규정하는 것이 어떤 면에서 볼때 까다롭게 되어 있어서 그러하다고 할수 있으며 또한 산업재해보상보험에서 실시되는 해당 질병을 제외한 이유이기 때문일수도 있겠다. 이외에도 질병에 대한 인식과 태도가 질병의 건수를 낮게하는 원인일수도 있겠다.

질병과 순직의 예와는 달리 출산이나 자녀교육에 대한 공제건수는 비교적 많은 것이라 할수 있다.

이것은 다른 보험에서 취급하지 않는 것이기 때문이기도 할 것이며 결국 이와같은 종목을 중심으로 공제조합이 운영됨이 공제조합의 일차적 기능을 적절히 발휘하는 것이라 보여진다.

즉 공제조합이 사회보험과 동일하거나 유사한 기능을 가진다는 것은 사회보장제도가 발달되지 못하고 있는 국가에 있어서는 불가피한 현상으로 나타나는 것이 겠으나 점차 사회보험이 전개함에 따라서 공제조합의 종래기능을 발전되는 보험에 양도해주는 것이 정상적인 과정이며 사회보장제도가 어느정도 완성이 되었을때 공제조합은 고유한 사회복지적 기능을 하게되는 것이다.

이것이 사회보험으로의 발전 기초로서 공제조합이 할수있는 기능이라 하겠다. 이러한 면에서 본다면 자녀장학금이나 출산부조가 전수에 있어서 비교적 높게 나타나 있다는 사실은 산업재해보상보험과 같은 program이 차츰 기능적인 면에서 다른 종류의 사건을 담당하기 시작한 결과로 볼수 있으며 동시에 공제조합 본연의 사회복지라는 기능을 나타내는 것이라고도 할수 있겠다.

이와같은 사실을 뒷받침하는 것으로서 관혼상제의 전수가 가장 많다는것과 더불어 기타에 해당하는 전수가 해당기업체수에 비하여 훨씬 많다는것을 들수 있겠다. 한가지 특수한 현상이 순직과 생계부조 종목에서 보여지고 있다.

전수의 증가율이 다른 종목에 비하여 월등히 나타나고 있으며 특히 생계의 경우는 68년도에 가서 약 4.8배나 증가하고 있다는 것이다. 이것은 종목에 해당하는 전수가 자인적으로 갑자기 많이 발생했기 때문이라 생각할수도 있으나 내용면에서 볼때 대상자격을 확대 했기 때문이라고도 할수 있겠으며 후자의 경우라면 전술한 공제조합기능으로의 발전을 뜻하는 것이다.

(표 36)

산업별 공제 건수

산업	년	도	1966		1967		1968		3개년 계
			건수	구성비	건수	구성비	건수	구성비	
계	실수	5471	100	7074	100	10373	100	22,918	
	지수	100		129.3		189.6			
광업	실수	258	4.7	265	3.7	329	3.2	852	
	지수	100		102.7		127.5			
제조업	실수	3006	54.6	4187	59.6	5552	53.6	12,745	
	지수	100		139.3		184.7			
전기 Gas업	실수	775	14.6	848	11.9	968	9.3	2,591	
	지수	100		109.4		124.9			
운수창고업	실수	428	7.7	406	5.8	687	6.6	1,521	
	지수	100		94.9		160.5			
기타	실수	1005	18.4	1368	19.0	2837	27.3	5,210	
	지수	100		136.1		282.3			

(표 37)

산 업 별

공 제 종 목	광 업			제 조 업			전 기	
	66	67	68	66	67	68	66	67
퇴 직	122	124	143	916	1121	1415	52	54
관 혼 상 제	60	65	100	1304	1955	2655	664	714
장 학 금	65	65	60	75	121	162	0	0
유 족	0	0	0	97	117	192	0	0
공 상	5	5	20	80	105	157	3	2
출 산	0	0	0	280	400	472	15	19
질 병	5	5	5	88	94	141	12	24
순 직	1	1	1	6	12	16	1	0
생 계	0	0	0	17	33	67	0	0
주 택	0	0	0	5	5	12	0	0
기 타	0	0	0	138	224	263	28	35
계	258	265	329	3,006	4,187	5,552	775	848

공 제 건 수

gas	운 수 창 고 업			기 타			계		
	66	67	68	66	67	68	66	67	68
62	37	70	185	243	322	787	1370	1691	2592
832	185	147	195	531	765	1343	2744	3646	5130
0	0	0	5	86	103	148	226	289	375
0	4	1	4	10	13	18	111	131	214
2	16	13	23	15	19	30	119	144	232
20	27	32	39	79	97	341	401	548	872
25	0	2	21	20	22	30	125	147	222
2	2	5	3	2	3	8	11	21	30
0	10	10	69	2	0	2	29	43	138
0	0	0	1	5	5	22	10	10	35
25	147	126	142	12	19	103	325	404	533
968	428	406	687	1,005	1,368	2,837	5,471	7,074	10,373

표 38은 사업체규모를 년도별 공제건수와 관계시킨 것이다.

50 인이상 100 인이하 규모에 있어서 공제건수의 년도별 증가가 가장 많이 나타나 있으며 500 인이상의 규모사업체에 있어서는 비교적 완만한 증가를 보이고 있다.

규모가 큰 사업체는 자연 조합원의 수가 많기 때문에 공제건수도 많은 것이 타당한 경향이라 본다면 200 인에서 300 인의 규모와 300~500 규모의 사업체를 비교할때 전자에 있어서 훨씬 많은 수의 공제건이 있다고 하겠다. 실제 조사한 사업체 수도 200~300 인이 23 개 300~500 이 24 개로서 오히려 후자가 많은 것이다. 이러한 사실을 표 39에서 보여주고 있는 공제종목별로 관찰하여 본다면 전자에 있어서 관혼상제가 압도적으로 많고 출산이 비교적 강하게 나타나 있는 반면 후자에 있어서는 관혼상제와 퇴직이 많이 나타나 있다. 이 두규모의 사업체를 비교해 보면 그 비율에 있어서 전자는 관혼상제가 후자는 퇴직이 각각 강하게 나타나 있다는 것이 특징적이다.

규 모 별 공 제 전 수

(표 38)

년 도	1966		1967		1968	
	전 수	구 성 비	전 수	구 성 비	전 수	구 성 비
규 모	실 수	100.0	7,074	100.0	10,373	100.0
계	지 수	100	129.3	189.6	189.6	
100 이 하	실 수	6.4	391	5.5	926	8.9
	지 수	100	110.8	262.3	262.3	
100 ~ 200	실 수	18.1	1,075	15.1	1,463	14.1
	지 수	100	180.0	147.0	147.0	
200 ~ 300	실 수	9.4	829	11.6	1,203	11.6
	지 수	100	158.8	230.5	230.5	
300 ~ 500	실 수	9.1	795	11.1	1,207	11.6
	지 수	100	158.7	240.9	240.9	
500 ~ 1,000	실 수	15.9	1,258	17.8	1,740	16.7
	지 수	100	142.8	197.5	197.5	
1,000 이 상	실 수	41.1	2,726	38.9	3,834	37.1
	지 수	100	122.8	172.8	172.8	

(표 39)

규 모 별

	100 이 하			100 ~ 200			200 ~ 300		
	66	67	68	66	67	68	66	67	68
퇴 직	113	126	219	252	257	371	66	127	245
관 혼 상 계	166	191	397	359	426	585	217	346	498
장 학 금	6	11	13	15	17	21	13	21	31
유 족	8	6	11	23	19	42	0	6	6
공 상	11	11	34	20	25	44	1	19	29
출 산	38	33	67	65	93	139	112	169	194
질 병	7	4	22	34	30	66	8	8	11
순 직	0	2	1	4	1	6	2	5	3
생 계	2	3	114	15	5	4	0	0	0
주 택	0	0	18	10	8	9	0	0	1
기 타	2	4	30	198	194	176	103	128	185
계	353	391	926	995	1,075	1,463	522	829	1,203

공 제 건 수

300 ~ 500			500 ~ 1,000			1,000 이상			계		
66	67	68	66	67	68	66	67	68	66	67	68
131	159	376	149	200	349	659	822	1,032	1,370	1,691	2,592
267	423	518	522	762	948	1,213	1,498	2,184	2,744	3,646	5,130
23	52	69	77	97	125	92	91	116	226	289	375
3	2	7	28	48	101	49	50	47	111	131	214
36	35	44	5	8	12	46	46	69	119	144	232
15	32	77	54	68	112	117	153	283	401	548	872
15	29	35	27	48	47	34	28	41	125	147	222
1	1	4	3	4	6	1	8	10	11	21	30
9	27	12	3	8	5	0	0	3	29	43	138
0	0	0	0	2	7	0	0	0	10	10	35
1	35	65	13	13	28	8	30	49	325	404	533
501	795	1,207	881	1,258	1,740	2,219	2,726	3,834	5,471	7,074	10,373

4. 공제조합운영의 제문제

공제조합이 운영되고 있든 또는 조합이 없든 간에 조합자체의 운영을 둘러싸고 많은 문제가 있을 것이라 생각되어진다. 특히 근로자들의 수입이 일반적으로 낮고 또 공제조합과 같은 조직적활동의 경험이 적으며 전문적인 지도와 정부나 사업체의 적극적인 후원이 없는 박탕위에서 이상적인 조합운영이라든가 합리적이고 효과적인 활동을 해나가기에는 여러가지 곤란한 문제가 많이 존재하리라 기대되는 것이다

표 40에서는 공제조직이 중단했던 경험을 중심으로 문제를 파악함에 필요한 자료를 제시하고 있다. 일단 조직된 후에 중단되었던 경험은 극히 소수인 7로서 나타나 있다.

이 사실은 공제조합운영상의 문제가 중단까지

(표 40 표) 규모별공제조직해산중단경험의유무

규 모	유	무	이 유			
			1	2	3	4
100 이하	2	48	1		1	
100~200	2	48	2			
200~300	1	23		1		
300~500	2	22	2			
500~1,000		20				
1,000이상		18				
계	7	179	5	1	1	

초래할 정도로 심각한 경우는 얼마되지 않음을 지적하는 것이며 운영이 잘되지 않고 활동이 미미하나 그대로 존속 유지되기는 한다고 볼 수 있는 것이다.

중단되는 이유중에서 조합원 이동이 너무 심하기 때문이라는 것이 7중 5이고 조합비 약출부진이 2이다. 중단이유는 본인들로 하여금 자유로히 가입하게끔 하였는데 그 결과가 공통적으로 나타나 있음은 비록 수가 적긴 하지만 근로자들의 격심한 이동이 조합 운영에 지장을 초래하거나 많은 곤란을 주는것 만은 사실이라는 것을 보여주고 있다.

공제조직 운영상의 문제에 대한 응답이 표 41에서 나타나 있다.

여기에서도 사업주의 협조가 적은것 다음으로 가입자의 이동이 심하다는 것이 지적되어 있음을 볼 수 있다. 기타의 이유가 103이나 되는데 이것은 사실상 모르겠다는

(표 41) 공제조직 운영상의 문제점

문 제 점	실 수	%
가입희망자적다	16	8.1
약출 성적불량	1	0.5
사업주협조적다	34	17.2
가입자의이동성향	32	16.1
기 타	103	51
계	186	

대답으로 볼수 밖에 없겠다. 왜냐하면 기타에 표시를 할 경우에는 반드시 설명을 기입하게 되어있는데 대부분이 표시만 했다는 사실은 어떠한 이유에서든지 모르겠다는 것으로 해석될수 있는 것이며 동시에 문제점이 많아서 한마디로서는 답할수 없거나 거기에 대해서 연구해보지 않았거나 아니면 응답의 성의가 없거나 하는 것으로 받아드려야 하겠다.

지적된 문제점으로서 사업주의 협조가 적은것이 가장 많다. 이 문제는 두가지 면에서 고려되어야 하겠다. 첫째로 공제조합이란 원래 조합원들의 힘으로 운영이되고 이들의 복지를 위하여 활동이 있는 것인데 사업주의 협조를 필요로하고 있음은 어떤 면에서 볼때 무엇인가 잘못되고 있다는 것이며 둘째로 사업주의 협조가 없이는 공제조합운영이 어렵다는 사실인 것이다. 둘째의 경우는 사업주가 공제조합운영을 방해 내지는 저지할 만큼의 비협조를 의미하는 것인지 아니면 다만 수수방관하는 것을 의미하는 것인지 알수 없으나 어느경우이든 건전한 상황은 되지 못하는 것이라 하겠다.

가입자의 이동이 심하여 조합운영에 문제점을 제기하고 있다는 사실도 조합운영의 기술이 모자라고 있음을 말한다. 보다 세부분이 이르기까지의 규약이라든가 공제기준의 합리적 운영이 있다면 이 문제도 어느정도 극복이 되리라 생각되어지며 보다 근본적인 문제는 공제회비·납부금이 사건발생시의 급여액 보다 적으므로서 이러나는 문제라 생각된다.

수로는 얼마 나오지 않았으나 가장 중요한 문제는 근로자들의 조합에 대한 태도라 하겠다.

표 41에서는 가입희망자가 적은것이 가장 큰 문제로 지적한수는 16개 사업체밖에 되지 않으나 표 42에서 나타내고 있는 사실은 보다 심각한 문제임을 시사하고 있다. 공제조합에 대한 근로자들의 태도가 대부분 부정적이라는 사실은 어떤 이유때문이라도 공제조합발전에 가장 큰 장애요인이 아닐수 없겠다.

“ 조합에 가입하려고 하는 사람이 많다.”가 전체의 14.5%에 지나지 않고 있으며 “ 조합에 대한 계몽이 있고난 후에 가입자가 많아진다. ”

(표 42) 공제조직에 대한 태도

태	도	실	수	%
공제조합에	가입하려는자	많다	29	14.5
계몽한후	가입자가	많아진다	36	18.8
거의 강제적으로	해야	가입한다	37	19.5
할수 없이	규정규칙때문에	가입한다	84	47.2
	계		186	

의 경우가 18.8%이며 이 두 사실을 합한다면 33.3% (65) 에 달한다.

전자의 경우는 이미 조합에 대해서 어느 정도 인식하고 있는 사람들이 많다는 것을 의미하며 후자의 경우는 조합에 대하여 전혀 모르거나 오해를 하고 있다가 계몽을 받은 후에 긍정적인

태도로 변하게 된것이라 생각된다. 여하튼 이 두 경우는 긍정적인 태도라 간주될수 있겠다. 나머지 66.7%에 해당하는 121개 사업장에서는 부정적인 대답을 하고 있다. 강제적으로 해야만 가입한다는 경우가 19.5% (37) 그리고 규정이나 규칙이 있기때문에 할 수 없이 가입한다는 경우가 47.2% (84)로서 어느 항목 보다 가장 많이 나타나 있다.

이 두종목은 “ 강제성이 없다면 가입하지 않을 것이다” 라는 의미를 동시에 내포되어 있는 것으로서 공제조합을 이해하든 못하든 또는 곡해나 오해를 하고 있는 결과적으로 조합에 대하여 부정적인 태도를 나타내는 것임에 틀림이 없다.

공제조합의 본래의 기능이 조합원의 복지를 위한 자치적 활동이라면 이것에 가장 기초가 되고 전제가 되는것은 이 조합을 구성하고 이끌어 나갈 조합원의 태도인 것이다. 이 태도가 어떠한 이유에서이든 자발적이 아니고 창의적이 아니며 긍정적이 아니라면 조합의 발전이란 전연 기대할 수 없는 것이라 하겠다. 결국 조합을 발전시키고 보다 향상된 제도나 체제로 이끌어 나갈려면 무엇보다 어떠한 방법으로든 모든 근로자들에게 올바른 조합에 대한 인식을 시켜야 할것 같다. 그러므로써 사회보험의 발판으로서 그리고 근로자의 복지향상의 기틀로서 공제조합이 발전할 수 있으리라 생각한다.



4. 결

론

IV. 결 론

사회보장제도가 완벽한 단계에 이르고 있는 국가이든 혹은 전연 존재치 않고 있는 국가이든 간에 공제조합의 활동은 이들 조합구성원을 위한 사회복지면에서 절실히 필요로 하고 있는 것이다.

사회보장제도가 발달된 국가에 있어서는 공제조합이 보다 본래의 기능을 활발히 발휘함으로써 조합원의 복지와 후생에 깊이 공헌하고 있으며 이를 통해 조합원간의 상부상조의 전통과 관습을 만들고 있으며 사회보험이나 공적부조제도가 미비한 국가에 있어서는 공제조합이 오히려 이들 보험과 부조제도의 역할을 담당하고 있다.

이론적으로나 실제적으로 후자에 속하는 국가에 있어서는 이와같은 공제조합의 활동이 절실히 필요한 것이며 이 활동을 기초로 하여 보험제도와 부조제도가 발전되어 가는 것이다.

금번 조사의 결과를 종합평가 하여 본다면 공제조합의 활동은 양적으로나 질적으로 미비한 것으로 판단되어 진다.

가장 뚜렷하게 나타나고 있는 이유로서는 사업경영자나 또는 피고용자(근로자) 양쪽 모두가 공제조합에 대한 올바른 인식이 부족한 것이라 할 수 있다.

경영자의 이해부족은 우선 공제조합 조사에 대한 그들의 태도에서 나타났으며 또한 공제조합운영에 대한 그들의 참여 내지는 관심에서도 지적되었다. 현재 실시되고 있는 산업재해보상보험이 이들 조사대상의 사업체에 모두 적용되고 있기 때문에 이 보험이 가져다준 피해의식이 크게 작용하고 있음도 사실일것 같다. 만약 이것이 사실이라면 공제조합운영의 합리화나 발전을 경영자의 도움에 기대할 단계는 아직 되지 못하였다는 결론에 도달할 수 밖에

없는것 같다.

조합에 대한 근로자들의 부정적 태도 그리고 사업주에 대한 의존도 그리고 조합활동의 양적 질적 빈곤성 등은 근로자들의 공제 조합에 대한 인식부족 내지는 잘못된 경험에 의한 판별의 오류를 지적하고 있다. 물론 조합활동의 빈곤성은 경영자에게도 일부 책임이 있다고 할 수 있겠으나 공제조합의 원래의 성격을 기초로 생각한다면 일차적인 책임은 역시 이를 구성하는 조합원에게 있는 것이다.

이와 같은 활동의 빈약성을 탈피하고 명실공히 조합원의 사회복지 향상을 위한 조직으로서 그리고 사회보험과 공적부조 제도의 발전을 위한 사회적 심리적 기초로서 공제조합을 발전케 하려면 우선 국가가 강력한 법적 뒷받침으로서 공제조합활동을 보장 내지는 권장하여야 하며 동시에 공제조합운영과 활동 Program에 대한 계몽을 대대적으로 실시하여 모든 사람이 “결혼때 부조하는” 것이 아니라 “우리들의 복지후생의 기반”으로서 그리고 “상부상조의 아름다운 관습”으로서 인식케 하여 당연히 “우리들의 문제는 우리들이 해결한다”는 태도를 발전시켜 스스로가 조합운영의 주체로서 임하게 해야 할 것이다.

공제조합의 기본정신인 상부상조의 전통은 어느나라에 못지 않게 우리나라에서 존재해 왔으며 현재의 GNP보다 훨씬 낮은 시대에서도 이와 같은 활동은 이루어져 왔든 것이다. 다만 보다 조직적이고 체계적이며 합리적이고 과학적으로 이를 발전시키지 못했기 때문에 구태의연한 “부조조직”으로서의 활동에 머무르고 있고 또 그렇게 인식되어 오고 있는 것이며 또한 갑작스런 사회변화에 의하여 상부상조의 정신과 태도가 망각되어진것에 지나지 않는다고

생각할 수 있다. 우리보다 상부상조의 역사가 짧은 국가에서 이미 농민들간에 까지 공제조합이 구성되고 이를 통하여 농민들 스스로가 자기들의 사회복지를 향락하고 있다.

우리나라도 보다 과학적인 방법과 합리적인 조직을 도입하여 모든 사회에서 공제조합이 운영된다면 상부상조의 전통과 경험을 되살려 어느사회나 국가에 못지않은 공제조합활동을 기대할 수 있을 것이며 이를 기초로 하여 사회보장제도가 성립되어질수 있을 것이다. 반드시 GNP가 높은 나라에서 상부상조제도인 공제조합이 잘 발전되고 있는것이 아님은 또한 우리들에게 희망과 용기를 주는 사실이라 할 수 있다.

1969년 4월 1일부터 동 30일까지 672개포본사업장에 대한 공제조합실태를 조사분석한바 다음과 같은 내용으로 요약될수 있다.

1. 전체사업장중에서 공제조합이 구성되고 있는 사업장은 27.7%에 불과하고 사업체규모별 구성경향을 보면 200인 이하의 중소기업에서 많고 대기업 일수록 감소경향을 보이고 있다.
2. 공제조합이 조직되어 있는 사업체의 전근로자중 90.7%가 가입되고 있으며 이중 남자가 60.8% 여자가 39.2%의 비율로 회원분포를 보이고 있다.
3. 공제조합 회원의 직종별분포는 사무직이 26.7% 노무직이 27.4% 기술직이 45.9%이다.
4. 가입방법으로는 강제가입이 67.8%이고 임의가입이 32.2%이며 임시직원의 가입을 제한하는 사업장은 20.4%이다.
5. 공제조합의 구성시기는 5년미만이 58.6%로 가장 많고 5~

10년이 32.3% 10년 이상의 역사를 가진 조합은 9.1%에 불과하다.

6. 공제금의 조합원 각출방법은 임금비례제가 56.2%로 많고 월정액제가 27.5%이며 사용자부담 방법은 임의지원이 48.3%로 가장 많고 조합원 각출액비에 의한 부담이 30.0%이며 수익방법을 제시하는 사업장도 13.3%나 된다.

7. 공제조합 재원 충당방법으로는 조합원만의 부담이 67.7%이고 노사 공동부담은 28.0%에 불과하며 사업주만의 부담으로 운영하는 조합도 3.8%나 된다.

8. 공제기금의 관리방법으로는 거치가 45.6%로 가장 많고 회원대부가 38.6%이며 투자는 5.8%이다.

9. 공제기금의 적립율은 76.3%이고 규모가 클수록 적립율은 높아지고 있다.

10. 공제종목은 관혼상제가 95.7%로 가장 많고 다음이 퇴직공제가 79.0%, 출산공제 43.5%, 질병공제 37.1%, 순직공제 35.5%, 공상공제 31.1%의 순이고 생계공제(7.5%)나 주택공제(6.5%) 등 10여종이 있다.

11. 공제기준은 정액공제가 76.5%이고 임금비례공제가 17.5%이다.

12. 공제조합의 적자시 대책은 사용주로 부터 차용이 47.8%로 가장 많고 기본 자본을 활용하는율이 32.8%나 된다.

13. 공제기금의 통합금고설치에 대한 견해는 구성을 요구하는 사

업장이 48.5% 반대가 27.3%이다.

14. 공제조직의 주된 명칭은 공제회가 24.8%로 가장 많고 상
조회가 24.2% 사우회가 19.9%의 순이고 친목회 부조회
및 공제조합을 포함한 기타가 31.1%이다.

15. 공제조합 운영상의 문제점은 사업주의 협조가 적다가 17.2
%로 가장 많고 가입자의 이동성향이 16.1%이다.

5. 부

록

+

+

+

+

共濟組合實態調查票

1969. 3

共 刊 益 會 贊 贈 關 查 票

1000.3

공 제 조 합 실 태 조 사

보 건 사 회 부
사 회 보 장 심 의 위 원 회

1968년 12월 31일 현재

사 업 장 명		연 종			설 립 년 도		년 월 일			
조 합 명 칭		설 립 년 도		년 월 일		작 성 자		직 위		
I	증업원 및 가입자 현황	성 별	종 별	14세~19세	20세~29세	30세~39세	40세~49세	50세~59세	60세 이상	
			년령별							
		남	종업원							
			가입자							
녀	종업원									
	가입자									
성 별	학 력 별	무학	국졸	중졸	고졸	대졸 이상	1 인 경 월 평 균 공 제 회 비			
		남	종업원				사 무 직	남	명	원
녀	가입자						녀	명	원	
	종업원						남	명	원	
	가입자						녀	명	원	
							남	명	원	
							녀	명	원	
							남	명	원	
							녀	명	원	

II	공 제 기 금 유 부 와 관 리	유 ()) 무 ()	원	이 유 :													
	금 액																
III	공 제 기 금 의 형 성	기 금	1. 거치해 둔다	1. 단기청산배분했다 (1년 3년등)													
		관 리	2. 다른 사업에 투자한다	2. 결손이다													
			3. 소비조합을 운영한다	3. 적립하지 아니 한다													
			4. 조합원에 대한 대부를 한다	4. 기 타													
			5. 기 타	5.													
IV	공 제 조 합 의 실 적	7. 공 제 금 적 립 실 적		8. 공 제 금 지 금 실 적													
		년	도	적 립 금	원	지	남	금	내	원	지	금	액				
														1966 (12.31. 현재)	원		
		1967 (")	원			원											
		1968 (")	원			원											
		1	조합원만이 각출한다.	사업주 지원 형태	1 월 원 년	원	거	출	1	전체조합원이 일정한 금액을 월별 (또는 년별) 로 나누어 각출한다							
										2	불규칙에 따라 일정한 금액을 각출한다						
											3	사용주의 임의에 의한다					
												4	기타 수익방도를 제공한다				
		2	조합원과 사용주가 다같이 각출한다	사 용 주 의 지 원 행 태	2 조 합 원 각 출 금 의 %	%	출	형	2	불규칙에 따라 일정한 금액을 각출한다							
										3	사용주의 임의에 의한다						
											4	기타 수익방도를 제공한다					
5	기타 수익방도를 제공한다																
3	사용주만이 각출한다	사 용 주 의 지 원 행 태	3 사 용 주 의 임 의 에 의 한 다		식	식	3	기타 ()									
								4	기타 수익방도를 제공한다								
									5	기타 수익방도를 제공한다							
										6	기타 수익방도를 제공한다						
4	기타 수익금에 의한다	사 용 주 의 지 원 행 태	4 기 타 수 익 방 도 를 제 공 한 다		식	식	4	기타 수익방도를 제공한다									
								5	기타 수익방도를 제공한다								
									6	기타 수익방도를 제공한다							
										7	기타 수익방도를 제공한다						

종 목	기 준	평 관 인 금	최 종 월 인 금 (퇴 직)	근 속 년 수 × 적 립 이 른	평 균 인 금 × 적 립 이 른	최 종 월 인 금 × 적 립 이 른
1	퇴직공제부조					
2	관혼상제부조					
3	자녀등의 장학금					
4	유족부조					
5	공상부조					
6	출산부조					
7	질병부조					
8	순직부조					
9	생계부조					
10	주택부조					
11	기 타					
구 분	총 남	총 녀	원 계	총 남	총 녀	합 계
년 도						
1966						
1967						
1968						

공 제 종 목 과 공 제 기 준

V

총 동 임 원 과 조 합 임 의 이 녀 상 황

VI

공	종	년		1966	1967	1968
		목	도			
VII	제	1	퇴직공제부조			
		2	판혼상제부조			
		3	자녀등의장학금			
		4	유족부조			
		5	공상부조			
		6	출산부조			
		7	질병부조			
		8	순직부조			
		9	생계부조			
		10	주택부조			
		11	기	타		
VIII	비상금여방법	조합체력의 능력에 비해 급여금이 많을 경우				
		1	사용주로부터 차용한다			
		2	외부의 사람으로부터 차용한다			
		3	급여를 보류한다			
		4	기존자본을 활용한다			
IX	공정제영조합에사업	1	기	타		
		2				
		3				
		4				
		5				
		6				

X	조합에의 가입 자격		강제성			
	1	2	1	2	3	4
	직원이면 누구나 자격이 있다	임시직원은 자격을 주지 않는다	1	가업자격자는 반드시 가입하여야 한다		
	직업종에서 노조가입자만 자격이 있다	직업종에서 노조가입자만 자격이 있다	2	제출별 (부분별) 강제 적용한다		
	기 타	기 타	3	임의 가입한다		
			4	기 타		
	<p>ㄱ. 지금까지 공제조합이 해산되거나 활동이 중단된 일이 있습니까</p> <p>나. 있다면 그 이유는 무엇이 있습니까</p>					
XI			1		유	무
			2			
			3			
			4			
XII		공제조합에 가입하려는 사람이 적다	4	조합원의 활동성이 심해서		
		조합원의 각출금성적이 나쁘다	5	기 타		
		사업주의 경제적인 협조가 적다				
XIII		공제조합에 가입하려는 사람이 많다				
		비용을 한후에 가입자가 많아진다				
		저의 경제적으로 해야만 가입한다				
		정파이나 법률상으로 강제성이 있기때문에 하는수 없이 가입한다				
	조합의 원활한 운영을 하기 위한 요망					
XIV		※ 전국공제조합의 통합적인 금고를 만드는 경우 귀하의 의견은?				
	1	찬성한다	4	모르겠다		
	2					
	3	반대한다	5	기타		
	4		3	아무래도 좋다		
	요망사항					

※ 귀사 공제회의 정관 또는 규약을 참조하여 주시기 바랍니다

<표 1>

표 본 사 업 장 분 포

지 역 별	모 집 단	사업또는사업장	공 제 조 합	구 성 비	비	고
계	2,015	672	186	27.7		
서 울	883	294	98	33.3		
부 산	387	129	30	23.3		
충 북	59	20	4	20.0		
충 남	111	37	11	40.6		
전 북	70	23	-	-		
전 남	75	25	-	-		
경 북	335	112	27	24.1		
경 남	95	32	16	50.0		

<표 2 >

사업장 규모별 공제 조합 분포

사업 규모	실 수	계 구 성 비 (%)	100 이하	100~200	200~300	300~500	500~1,000	1,000 이상
계	186		52	47	23	24	23	17
구 성 비	-	100.0	28.0	25.3	12.4	12.8	12.4	9.1
광 업	4	2.2	1	2	-	-	-	1
제 조 업	99	53.2	18	28	11	14	16	12
전기및GAS업	9	4.8	-	3	2	3	-	1
운수창고업	17	9.1	9	5	1	1	1	-
기 타	57	30.7	24	9	9	6	6	3

<표 3>

주 합 원 분 포

성	별	종		원		조		합		원	원	종업원
		실	수	%	%	실	수	%	%			
	계	72,835		100		66,105		100				90.7
	남	43,286		59.4		40,159		60.8				92.7
	여	29,549		40.6		25,946		39.2				88.1

<표 4>

가 일 자 의 직 종 별 분 포

직	종	계		남		여		%
		실	수	실	수	실	수	
계		66,105		40,159		25,946		100.0
%		100.0		60.8		39.2		
사 무 직		17,631		14,021		3,610		34.9
노 무 직		18,072		11,314		6,758		28.2
기 술 직		30,402		14,824		15,578		36.9

<표 5 >

총 업 원 분 포

		남	여	계
총	업 원	43,286	29,549	72,835
	%	59.4	40.6	100.0

<표 6 >

산업별 종업원의 분포

		광업	제조업	전기GAS	운수창고	기타	계	%
남		2,299	22,377	3,051	2,049	13,510	43,286	59.4
여		132	24,510	144	545	4,218	29,549	40.6
계		2,431	46,887	3,195	2,594	17,728	72,835	100.0
	%	3.5	63.9	4.4	3.6	24.6	100.0	

<표 7>

산업별 공제조직의 명칭별 분포

산 업	광 업	제 조 업	전기GAS	운수창고	기 타	계	%
공 제 회	2	24	8	4	8	46	24.8
상 조 회		24		5	16	45	24.2
사 우 회	1	13		3	20	37	19.9
기 타	1	38	1	5	13	58	31.1
계	4	99	9	17	57	186	100.0

<표 8>

산업별 각 출 형태

각출형태	광		업		제 조 업		전기GAS업		운 수 창 고 기		기 타	
	계	2	50	59	7	12	77.8	46	80.7			
1. 조 합 원 만	126	67.7	2	50	59	7	77.8	12	70.6	46	80.7	
2. 노 사 공 동	52	28.0	2	50	32	2	32.3	5	29.4	11	19.3	
3. 사 용 주 만 이	7	3.8			7		7.1					
4. 기 타 수 익 금 에 의 함	1	0.5			1		1.0					
계	186	100.0	4	100.0	99	9	100.0	17	100.0	57	100.0	

<표 9 >

규 모 별 각 출 형 태

각 출 형 태	100		100 ~ 200		200 ~ 300		300 ~ 500		500 ~ 1,000		1,000 이상			
	계	100	100 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 500	500 ~ 1,000	1,000 이상	계	100	100 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 500	500 ~ 1,000	1,000 이상
1. 조합민이각출	126	73.1	33	70.2	13	56.5	15	62.5	14	60.9	13	76.5		
2. 노사공동부담	52	21.1	13	27.7	10	43.5	7	29.2	8	34.8	3	17.6		
3. 사업주만이	7	3.8	3	5.8	1	2.1	2	8.3	1	4.3				
4. 기타수익금에 의함	1	0.5												1
계	186	100.0	47	100.0	23	100.0	24	100.0	23	100.0	17	100.0		5.9

<표 10 >

산업별공제기금관리방법

관리방법	산업		광	업	제 조	업	전기GAS업	운수창고업	기	타
	계	산								
계	171	8	89	8	89	8	14	52		
1. 거	78	2	42	2	42	6	7	21		
2. 투	10	2	3	2	3	1	2	2		
3. 소비조합운영	10	1	6	1	6			3		
4. 회원대부	66	2	34	2	34	1	5	24		
5. 기	7	1	4	1	4			2		

<표 11 >

산업별 공제 기금 적립금의 유무

산 업	계 수	유 수		무 수	구 성 비
		실 수	%		
계	186	142	100	44	76.3
광 업	4	3	2.1	1	75
제 조 업	99	71	49.9	28	71.7
전 기 가 스 업	9	8	5.7	1	88.9
운 수 창 고 업	17	12	8.5	5	70.6
기 타	57	48	33.8	9	84.2

규모별 적자 시 급여 방법

규모	적자보안책	계	사차	주용	기차	타용	급보	여류	기활	기존자본용	기	타
계		100.0	47.8	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	32.8	15.0	15.0	
		186	89	4	4	4	4	4	61	28	28	
50 ~ 100		100.0	53.8	3.8	3.8	3.8	3.8	1.9	25	15.5	15.5	
		52	28	2	2	2	2	1	13	8	8	
100 ~ 200		100.0	40.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	34.0	14.9	14.9	
		47	20	2	2	2	2	2	16	7	7	
200 ~ 300		100.0	60.9						34.8	4.3	4.3	
		23	14					1	8	1	1	
300 ~ 500		100.0	33.3					4.2	41.7	20.8	20.8	
		24	8						10	5	5	
500 ~ 1,000		100.0	47.8						30.4	21.8	21.8	
		23	11						7	5	5	
1,000 이상		100.0	47.1						41.1	11.8	11.8	
		17	8						7	2	2	

<표 13>

산업별 적자사기업여방법

사업별	적자보완책	계	사차	사용용	기차	타용	금보	여류	기자활	준공용	기	타
계		100.0	47.8			2.2		2.2		32.8	15.0	
		186	89			4		4		61	28	
광	업	100.0	50				50					
		4	2					2				
제	업	100.0	51.5			2.1				32.3	14.1	
		99	51			2				32	14	
전	GAS 업	100.0	33.3					11.2		33.3	22.2	
		9	3					1		3	2	
문	고 업	100.0	41.2			5.9				35.3	17.6	
		17	7			1				6	3	
기	타	100.0	45.6			1.8		1.8		35.0	15.8	
		57	26			1		1		20	9	

<표 14>

산업별공제제에서 운영 하는 사업

	구내식당	구내이발관	구내매점	계	%
광업		1		1	6.2
제조업	2		3	5	31.4
전기 GAS	1			1	6.2
운수창고					
기타	4	2	3	9	56.2
계	7	3	6	16	100.0

<표 15>

규모별공제조직에서 운영하는 사업

	구 내 식 당	구 내 이 발 관	구 내 매 점	계	%
100 인 이하			1	1	6.2
100 ~ 200					
200 ~ 300	1		1	2	12.5
300 ~ 500	3	1		4	25.0
500 ~ 1,000	2	1	2	5	31.3
1,000 인 이상	1	1	2	4	25.0
계	7	3	6	16	100.0

산업별 공제 기금적립금의 규모

	계		10만원이하	10 ~ 50	50 ~ 100	100 ~ 500	500~1,000	1,000만원 이상
	계	100.0 142	100.0	27.5 39	43.0 61	8.4 12	13.4 19	3.5 5
광업	3	2.1		2			1	
제조업	71	50	18	35	6		1	2
전기GAS	8	5.6	2	4	1	1		
운수창고	12	8.5	8	3	1			
기타	48	33.8	11	17	4	9	3	4

<표 17>

산업별 공제기금의 통합금고설치

사 업 의 전 경	계	찬 성	반 대	아 무 태 도 다 종	모 르 겠 다	기	타
계	186	90	51	26	18		1
광 업	4	1	2		1		
제 조 업	99	45	28	16	9		1
전기GAS업	9	7		2			
운수창고업	17	10	4	1	2		
기 타	57	27	17	7	6		

산업별 공제기준 (공제종목별)

기 산 업	기 준	정	액	구 성 비	임 금 비	구 성 비	기 타	구 성 비
체		574	100.0	131	100.0	45	100.0	
광	업	6	1.1	5	3.9	3	6.6	
제	업	272	47.4	97	70.0	15	33.2	
진	업	42	7.3	0		1	2.2	
기	업	58	10.1	9	6.9	3	6.6	
기	타	196	34.1	20	15.2	23	51.4	

< 표 19 >

산 업 별

공 제 종 목 \ 산 업	광 업			제 조 업			전 기 GAS 업		
	정액	입금	기타	정액	입금	기타	정액	입금	기타
퇴 직 공 제	0	1	3	42	20	7	7	0	1
관 혼 상 제	2	2	0	74	19	2	9	0	0
자녀 등의 장 학 금	1	0	0	23	3	0	2	0	0
유 족	0	0	0	15	9	2	1	0	0
공 상	1	1	0	21	9	1	4	0	0
출 산	0	0	0	33	8	1	3	0	0
질 병	1	0	0	24	12	1	8	0	0
순 직	1	1	0	19	11	1	4	0	0
생 계	0	0	0	9	1	0	1	0	0
주 택	0	0	0	4	2	0	0	0	0
기 타	0	0	0	8	3	0	3	0	0

공 제 기 준

운 수 창 고 업			기 타 소 계			계			
정액	입금	기타	정액	입금	기타				
10	2	2	28	9	15	87	32	28	147
14	2	1	47	3	3	146	26	6	178
2	0	0	15	0	0	43	3	0	46
5	1	0	14	2	2	35	12	4	51
5	2	0	14	0	0	45	12	1	58
4	0	0	29	2	1	69	10	2	81
5	0	0	17	0	1	55	12	2	69
5	2	0	18	3	1	47	17	2	66
2	0	0	1	0	0	13	1	0	14
2	0	0	4	0	0	10	2	0	12
4	0	0	9	1	0	24	4	0	28

<표 20>

규 모 별 공 제 기 준

규 모	기 준	정 액	구 성 비	임 금	구 성 비	기 타	구 성 비
계		574	100.0	131	100.0	45	100.0
50 ~ 100		146	25.5	25	19.3	7	15.5
100 ~ 200		160	27.9	47	35.9	12	26.7
200 ~ 300		86	15.1	4	3.1	5	11.2
300 ~ 500		82	14.2	10	7.6	12	26.7
500 ~ 1,000		48	8.3	27	20.7	2	4.4
1,000 이 상		52	9.0	18	13.4	7	15.5

<표 21>

산업별 공제조직해산, 중단, 경합의 유무

산 업	유	무	이			유
			1	2	3	
광 업		4				
제 조 업	4	95	3		1	
진 기 GAS·업	1	8	1			
운 수 장 고 업		17				
기 타	2		1	1		
계	7	179	5	1	1	

※이유: 1. 조합원이동격심 2. 각출부진 3. 사업주불협

<표 22>

산업별 공제조직을업상의 문제점

산 업	문 제 점	계	가 망	가 입 자 수	각 출 성 적 불	각 출 성 적 량	사 업 주 협 조 다	가 입 자 이 동 많 다	기 타
계		186	16	1	34	32	103		
광	업	4		1			3		
제	업	99	13		23	16	47		
전	기 GAS 업	9			2	3	4		
운	수 창 고 업	17			2	4	11		
기	타	57	3		7	9	38		

<표 23 >

규모별 공제조직운영상의 문제점

규모	분	제	점	계	가입희망 자가적다	각출성적이 불	량	사업주 협조적다	가입자 이동많다	기	타
계		186		16	1		34	32	103		
50 ~ 100		52		6	1		7	8	30		
100 ~ 200		47		3			7	13	24		
200 ~ 300		23		4			4	3	12		
300 ~ 500		24					5	3	16		
500 ~ 1,000		23		1			7	3	12		
1,000 이상		17		2			4	2	9		

공제조합 법안

제 1 조 (목 적) 이 법은 근로자 공무원 및 교직원이 공제조합 (이하 조합이라함)을 결성하여 조합원과 조합원의 부양가족 및 유족에게 적절한 급여를 실시함으로써 조합원에 대한 경제적 생활안정과 복리향상에 기여함을 목적으로 한다.

제 2 조 (정 의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. 이법에서 근로자라 함은 사업 또는 사업장에 종사하는 자를 말한다.
2. 이 법에서 공무원이라 함은 교육공무원을 제외한 자를 말한다.
3. 이 법에서 교직원이라 함은 교육 공무원 및 사립학교교원과 그 종업자를 말한다.
4. 이 법에서 공제기금이라 함은 공제금과 사용자의 협조금 국가보조금 및 수익금등으로서 공제급여를 위한 조합의 기금을 말한다.
5. 이 법에서 공제조합이라 함은 공제사업을 행할것을 목적으로 이 법의 규정에 의하여 설립되는 법인을 말한다.

제 3 조 (조합의 설립허가등) ① 조합을 설립하고자 하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 보건사회부장관의 설립허가를 받아야 한다.

② 전항의 규정에 의하여 설립되는 조합은 법인으로 한다.

③ 제 1 항의 규정에 의하여 설립된 조합은 주사무소의 소재지에 서 설립등기를 하여야 한다.

제 4 조 (정 관) ① 조합의 정관에는 다음 각호의 사항을 기재 하여야 한다.

1. 목 적
2. 명 칭
3. 사무소의 소재지 (분사무소 포함)
4. 총회에 관한 사항
5. 급여종목 및 급여율
6. 공제금 및 협조금에 관한 사항
7. 공제기금의 운영에 관한 사항
8. 회계에 관한 사항
9. 인원에 관한 사항
10. 회의에 관한 사항
11. 비치서류에 관한 사항
12. 정관변경에 관한 사항
13. 징계위원회 규정에 관한 사항
14. 해산에 관한 사항
15. 잔여재산의 귀속에 관한 사항

② 조합은 정관의 변경에 대하여는 보건사회부장관의 허가를 받아야 한다.

제 5 조 (조합원) ① 다음 각호의 1에 규정하는 자는 누구나 이 법에 의한 조합의 조합원이 될수 있다.

1. 공무원
2. 근로기준법이 적용되는 모든 사업 및 사업장에 종사하는 근로자
3. 교직원 및 학교법인에 종사하는 직원

제 6 조 (총 회) ① 정기총회는 대표이사가 조합원전원으로 구성되는 조합원 총회를 매년 1회이상 정기적으로 소집한다.

② 임시총회는 대표이사가 다음 각호의 1에 해당할 때에 소집한다.

1. 이사회 의 결의가 있을때
2. 감사전원의 요구가 있을때
3. 평의원 3분의 1 이상의 요구가 있을때
4. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있을때

제 7 조 (총회의 의결) ① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 정관의 제정 및 변경
2. 대표이사 이사, 감사 및 평의원의 선임과 해면
3. 예산 및 결산의 승인
4. 재산의 처분과 책무의 부담
5. 사업계획
6. 조합의 합병과 해산
7. 기타 정관이 정하는 사항

② 총회는 재적조합원의 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 가진다.

제 8 조 (대의원회) ① 조합원 200인 이상의 조합은 정관이 정하는 바에 의하여 총회에 가름할 대의원회를 둘수 있다.

② 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정을 준용한다.

제 9 조 (이사회) ① 조합에 이사회를 둔다.

② 이사회는 조합의 업무를 집행한다.

제 10 조 (이사회 의결사항) 다음 사항은 이사회 의결을 거쳐야 한다.

1. 조합운영 및 사업계획
2. 정관의 변경
3. 조합의 해산 또는 합병
4. 조합재산의 처분과 채무부담에 관한 사항
5. 총회소집에 관한 사항
6. 예산요구서 및 결산보고서
7. 정관이 정하는 사항

제 11 조 (임 원) ① 법인은 대표이사를 포함한 이사 3 인 이상 15 인 이내와 3 인 이내의 감사를 두어야 한다.

② 이사의 임기는 2 년으로 하고 감사의 임기는 1 년으로 한다
다만 보결된 이사와 감사의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

③ 임원은 중임할수 있다.

제 12 조 (정계위원회) 조합은 정계위원회를 둘수 있다.

제 13 조 (경비지출의제한) 조합은 당해연도의 공제금의 100 분의 10
이내의 경비를 지출할수 있다.

다만 수익사업에 관한 것은 정관의 정하는 바에 의한다.

제 14 조 (공제기금운영) ① 공제기금으로 사업경영 투자 및 조합원
에 대부등을 할수 있다.

제 15 조 (급여) ① 조합은 다음각호의 급여중 1 이상 행하여야
한다.

1. 퇴직급여
2. 전출급여
3. 관혼상제급여
4. 출산급여

- 5. 학자급여
- 6. 직업훈련급여
- 7. 주택급여
- 8. 생계급여
- 9. 육아급여
- 10. 상병급여
- 11. 유족급여

② 급여율은 공제기금과 비교하여 보험수리에 맞도록 하여야 한다.

③ 조합설립후 6월이내에 급여를 실시하여야 한다.

제 16 조 (급여의 방법) ① 급여는 현금으로 한다. 다만 수급자의 이의를 위해서는 현물급여를 할수 있다.

② 전항의 현물급여의 경우에는 민법 제 580 조 제 1항 및 동법 제 581 조 제 1항을 준용한다.

제 17 조 (급여에 관한 이의) ① 조합원 또는 그 가족은 급여에 대한 이의를 대표이사에게 신청할수 있다.

② 전항의 이의신청을 받은 대표이사는 지체없이 이를 제결하여 신청인에게 통지하여야 한다.

제 18 조 (급여청구권의 양도등의 금지) ① 급여청구권은 타인에게 양도하거나 담보에 제공할수 없다.

② 압류 또는 강제집행의 대상이 될수 없다.

제 19 조 (국고보조) ① 보건사회부장관은 조합의 경비와 급여비의 일부를 보조 할수 있다.

② 전항의 규정에 의한 보조금은 그 목적이외에 사용할수 없다

제 20 조 (감독) 보건사회부장관은 조합사무를 검사 감독한다.

제 21 조 (조합의 합병) ① 두개 이상의 조합이 보건사회부장관의 허가를 얻어 합병할수 있다.

제 22 조 (조합의 해산) 조합은 다음 각호의 1에 해당하는때에는 보건사회부장관의 승인을 얻어 해산할수 있다.

1. 사용자의 파산

2. 총회에서 조합원 3분의 2 이상의 해산결의가 있을때

제 23 조 (청산) 조합이 해산될 때에는 이사가 청산인이 되며 부득이한 경우에는 보건사회부장관이 청산인을 임명할수 있다.

제 24 조 (시효) 조합원의 급여청구권의 소멸시효는 5년으로 한다.

제 25 조 (준용법규) 조합에 관하여 이법에서 규정할것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.

제 26 조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 5만원이하의 벌금에 처한다.

1. 제 3 조 제 1항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 조합을 설립한 자

2. 제 14 조 및 제 19 조 제 2 항의 규정에 위반한 자

3. 제 20 조의 규정에 의한 검사감독을 기피하거나 방해한 자.

제 27 조 (시행령) 이법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부 칙

① 이 법은 공포한 날로부터 시행 한다.

② 이 법의 시행이전에 공제사업을 목적으로 하는 사실상의 단체는 이 법 시행일로부터 2월 이내에 이법에 의한 설립 절차를 완료하여야 한다.