

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2015. 10. 30 | 통권 제64호(2015-04)

협동조합의 고용실태와 과제*

[요약]

- 최근 협동조합이 새로이 주목받고 있으며, 이 관심의 근거에는 고용과 관련한 논의, 구체적으로는 협동조합 활성화를 통한 고용의 양적 확대와 질적 제고에 대한 기대가 존재함.
- 본 연구는 이 같은 협동조합에 대한 관심과 기대를 고려해, 우리나라에서 활성화되고 있는 협동조합의 고용실태에 대해 보다 심층적으로 확인해 보는 것을 목적으로 함.
- 기존자료 및 실태조사 자료를 분석한 결과, 협동조합에서 양적 고용창출효과가 있는 것은 사실이나 2014년 상황만으로 보자면 고용효과가 높다고 보는 데 무리가 있으며, 특히 임금근로자 고용효과는 상당히 낮은 편으로 추정됨. 고용의 질과 관련해서는 낮은 임금에도 불구하고, 임금근로자 스스로가 판단하거나 느끼는 고용의 질은 상당히 높음을 확인할 수 있었음. 이와 더불어, 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 상당수가 협동조합의 가치나 원칙과 관련되어 있음을 확인할 수 있었음.
- 이들을 포함한 전체 연구결과를 바탕으로 본 연구는, 협동조합의 가치나 원칙을 실현하는 협동조합에 정책역량 집중, 협동조합 가치나 원칙을 구현할 수 있는 방향에 정책지원, 대중이나 협동조합 참여자를 대상으로 협동조합 조직특성에 대한 인식증진의 노력 지속, 협동조합 일자리 특성에 부합하는 맞춤형 고용서비스 제공, 협동조합에서 발생 가능한 고용관련 제 문제에 대한 명확한 기준 제시 등 다섯 가지의 정책방향을 제시했음.

* 이 글은 2014년 한국노동연구원에서 발간된 김현중·안주엽(2014)의 내용을 요약·수정했음을 밝힘. 보다 구체적인 연구내용은 본문을 참고할 것.

서론

- 협동조합은 공동의 목표를 달성하기 위해 공동소유와 운영의 민주성을 핵심원칙으로 하여 집단구성원이 자발적으로 설립한 조직으로 정의할 수 있음.
- 최근 사회적경제에 대한 관심이 증가되고, 정부 국정과제로 협동조합 활성화가 포함 되었으며, 협동조합 기본법의 시행으로 설립요건 및 범위가 완화됨에 따라 협동조합에 대한 관심이 증가했음.
- 이 같은 관심의 중심에는 고용이 위치하고 있기에, 협동조합의 고용실태에 대해 구체적으로 확인해 볼 필요가 있음.
 - 정부나 민간을 막론하고 협동조합을 통해 이루어낼 수 있는 핵심 성과 중 하나로 일자리의 양적 확대와 질적 향상을 언급하고 있음.

협동조합을 바라보는 학문적 관점

- 대다수의 연구자는 협동조합이 현존하는 사회·경제적 문제를 극복하기 위한 하나의 대안이 될 수 있다고 판단하고 있음.
 - 혁신적 사회를 만드는 데 기여할 수 있거나, 개인 개별경제주체가 스스로의 경제활동을 통제하지 못하고 있는 현재 상황을 극복할 수 있다거나, 지역사회의

신뢰관계 형성에 기여할 수 있다는 등의 논의를 전개하고 있음.

- 사회의 소득불평등 개선, 공공보건, 사회적 신뢰 등에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 실증연구도 존재함.
- 고용과 관련한 학문적 논의는 고용의 질에 집중되어 있음.
 - 연구자들은 협동조합이 경제위기 상황에서 높은 고용의 안정성을 보이며, 근로자들이 높은 직무만족도를 보이고 있음을 언급하고 있음.
 - 상당수 연구자들은 이러한 높은 고용안정성 및 직무만족도를 보이는 이유로 근로자의 조직에 대한 높은 통제권, 높은 참여기회 등 협동조합의 특성이 영향을 미쳤을 것이라 가정하고 있음.
- 고용의 양적 창출에 대한 기대는 우리나라만의 독특한 관심은 아니지만, 그렇다고 다른 조직에 비해 고용창출에 있어 협동조합이 비교우위가 있다거나 보다 고용 친화적이라는 등 이와 관련된 설득력 있는 구체적인 학문적·이론적 논의는 확인하기 어려움.
 - 우리나라에서 고용의 양적 창출에 대한 논의는 협동조합이라는 새로운 조직형태의 확산으로 해외의 경우와 유사하게 협동조합에서 새로운 고용이 창출될 것이라는 정책적 기대 정도로 판단됨.

협동조합의 구분과 현황(2015년 9월 말)

- 협동조합 기본법은 협동조합을 일반적 협동조합과 사회적협동조합으로 구분하고 있음.
 - 협동조합은 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하고자 하는 사업조직을 말하고, 이 중에서 사회적협동조합은 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합을 말함.
- 위 구분을 포함해, 협동조합 기본법에 근거한 협동조합은 대체로 다섯 가지 유형으로 구분됨.
 - 사회적협동조합 이외에 협동조합 기본법에 근거한 협동조합은 어떤 주체가 협동조합의 조합원이 될 수 있는지를 기준으로 사업자협동조합, 소비자협동조합, 직원협동조합, 다중이해관계자협동조합으로 나뉨.
 - 사회적협동조합은 다종의 이해관계자가 협동조합의 조합원이 될 수 있기에 다중이해관계자협동조합 중 한 부류로 이해되기도 함.
- 2015년 9월 말 기준으로, 협동조합 기본법에 근거해 설립 또는 인가된 협동조합은 총 7,922개소임(연합회 제외, www.coop.or.kr).
 - 이 중 사업자협동조합이 5,789개소로 가장 많고, 다음으로 다중이해관계자협

동조합(1,207개소), 직원협동조합(344개소), 사회적협동조합(336개소), 소비자협동조합(246개소) 순임.

- 이를 업종별로 구분하면 도매 및 소매업(1,986개소)이 가장 많고, 다음으로 교육서비스업(1,010개소), 농어업 및 임업(864개소) 순임.

협동조합의 고용실태 I : 협동조합 인력구성, 고용조건 및 고용효과

- 협동조합의 인력구성, 고용조건 및 고용효과를 확인하기 위해 협동조합 실태조사를 시행했음.
 - 2014년 5월 말까지 설립된 협동조합 중 404개소의 협동조합의 정보를 수집했음(응답률 43.6%, 확인 가능한 협동조합 중 사업활동을 하는 협동조합 63.2%).
 - 실태조사에 응답한 협동조합의 분포는 신고·인가 연도나 유형 구분을 기준으로 볼 때, 대체로 추정모집단 분포와 크게 다르지 않았음.
- <표 1>은 협동조합 이사의 인력현황 및 근로조건을 나타내고 있음.
 - 응답 협동조합 중 비상근이사와 감사의 경우 근로시간이 0시간인 경우가 상당히 많으며, 협동조합을 통한 국민연금 가입비율도 상당히 낮음을 확인할 수 있음.

〈표 1〉 임원 수 평균 및 근로조건

(단위 : 명, %)

	이사장		상근이사			비상근이사			감사		
	근로 시간 0시간	국민 연금 가입	인원 평균	0시간 근로	국민 연금 가입	인원 평균	0시간 근로	국민 연금 가입	인원 평균	0시간 근로	국민 연금 가입
전 체	16.5	14.4	0.65	12.4	31.4	3.1	61.5	1.5	1.2	63.5	3.1
사회적협동조합	25.0	6.8	1.05	0.0	51.9	3.8	75.6	4.9	1.4	67.4	7.0
일반협동조합	15.4	15.3	0.61	15.3	27.0	3.1	59.5	1.0	1.1	63.0	2.6
사업자협동조합	14.7	14.3	0.62	17.2	24.5	3.0	61.4	0.9	1.1	64.5	2.7
소비자협동조합	30.8	7.7	0.31	25.0	25.0	4.7	61.5	0.0	1.2	84.6	0.0
직원협동조합	20.0	26.7	1.27	0.0	55.6	2.3	58.3	0.0	1.1	60.0	6.7
다중이해관계자협동조합	13.7	19.2	0.43	11.1	26.3	3.2	50.0	2.2	1.2	50.0	2.0

자료 : 2014 협동조합 기관 실태조사.

〈표 2〉 근로자 수 평균 및 근로조건

(단위 : 명, 시간/주, 만 원/월, 원/시간)

	조합원 근로자				비조합원 근로자			
	인원 평균	근로시간	월평균임금	시간당임금	인원 평균	근로시간	월평균임금	시간당임금
전 체	0.8	33.5	111.6	8,849	0.8	35.2	118.4	8,450
사회적협동조합	2.1	33.0	120.9	8,663	0.8	36.7	134.2	8,896
일반협동조합	0.6	33.7	108.7	8,908	0.8	35.0	115.9	8,378
사업자협동조합	0.4	32.9	111.0	9,295	0.8	36.6	122.9	8,460
소비자협동조합	0.8	36.7	109.7	6,930	0.1	6.0	50.0	19,126
직원협동조합	1.8	33.1	96.0	6,857	3.1	22.0	64.0	6,503
다중이해관계자협동조합	1.3	35.3	108.2	9,160	0.4	31.3	92.7	7,465

자료 : 2014 협동조합 기관 실태조사.

- 〈표 2〉는 협동조합 근로자의 인력현황 및 근로조건을 나타내고 있음.
 - 조합원과 비조합원 근로자의 월평균임금은 각각 112만 원, 118만 원을 나타냈고, 근로시간은 각각 33.5시간, 35.2시간, 시간당임금은 8,849원, 8,450원을 나타내고 있음.
- 위 표의 자료 등을 활용해 추정한 고용효과는 협동조합당 약 2.7~4.0명 정도임.
 - 임원의 경우, 다른 일자리를 통해 사회보험에 가입된 경우, 주당 근로시간이 0인 경우, 보수를 받지 않는 경우 등을 감안해 고용효과에 실질적으로 영향을 미치는 인원을 계산해 보면, 사업활동을 하는 협동조합당 1.6~2.4명 정도로 추정됨.

- 근로자 중에서도 다른 일자리를 갖고 있는 근로자를 고려한다면, 고용효과에 실질적으로 영향을 미치는 인원은 사업활동을 하고 있는 협동조합당 1.1~1.6명 정도로 추정됨.
 - 이 고용효과 추정치를 협동조합 운영률 최대 추정치인 63.2%에 대입해 보면, 협동조합의 고용효과는 8,204~12,102 명으로 계산됨.
- 한편, 근로자의 근로조건을 통해 확인 가능한 특성을 요약하면 다음과 같음.
- 협동조합 근로자의 월평균임금은 전체 임금근로자의 월평균임금(223만 원), 비정규직 근로자의 월평균임금(145만 원)에 비해 낮은 수준이며, 시간당임금 역시 경제활동인구조사의 중소기업 비정규직의 시간당임금(8,779원)과 비슷한 수준임.
 - 근로시간 분포를 경제활동인구조사 부가조사의 임금근로자 근로시간과 비교해 볼 때, 협동조합은 시간제 근로의 비중이 높고, 적정 근로시간 선택에서 상대적으로 자유로운 일자리임을 확인할 수 있음.
- 2014년 5월 말까지 설립된 협동조합에서 근무하는 257명의 임금근로자의 정보를 수집했음(응답률 39.8%, 전체 협동조합 목록 중 임금근로자가 존재하는 협동조합 추정 비율 25.3%).
 - 실태조사 응답 협동조합의 분포를 위 기관조사 실태조사와 비교해 볼 때, 응답자의 협동조합 유형, 조합원 여부, 임금, 근로시간 등과 비교한 결과 큰 차이를 보이지 않았음.
- <표 3>은 협동조합 실태조사 응답자의 주관적 고용의 질을 한국노동패널과 비교한 결과임.
- 협동조합 실태조사 응답자의 주관적 고용의 질을 한국노동패널 임금근로자 전체 및 소규모 사업체 임금근로자와 비교했을 때, 대부분의 영역에서 좋은 일자리임을 확인할 수 있었음.
- 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 서열로짓(ordered-logit) 분석을 시행한 결과는 <표 4>와 같음.
- 직무에서 권한이나 자율성이 많다고 느낄수록, 협동조합이 대체로 민주적이고, 동료들 서로 협력적이고, 공정한 대우를 받는다고 느낄수록, 협동조합이 조합원에 교육훈련을 행하고 있을수록, 개인이 협동조합에서 일하기 전부터 직장에서의 접하는 사람들과의 인간관계에 더 많은 가치를 부여하고 있는 사람일수록 더 높은 만족도를 보이고 있음을 확인할 수 있음.

협동조합의 고용실태 II : 임금근로자의 주관적

고용의 질

- 협동조합 근로자의 주관적 고용의 질을 확인하기 위해 협동조합 근로자 실태조사를 시행했음.

〈표 3〉 협동조합 근로자의 고용의 질 : 한국노동패널과의 비교

고용의 질 기준	세부지표	협동조합		한국노동패널				노동패널 전체 통계적 유의성
		전체	비조합원	전체	영리	비영리	9인 이하	
고용안정	취업안정	3.45	3.42	3.37	3.30	3.58	3.15	유의미 (임계 차근접)
발전가능성	기술지식 유용성	3.38	3.30	3.30	3.28	3.43	3.18	유의미하지 않음
	개인발전 가능성	3.55	3.38	3.24	3.17	3.51	3.10	유의미
근무조건	근로시간	3.68	3.62	3.31	3.23	3.57	3.15	유의미
	작업환경	3.68	3.63	3.33	3.26	3.61	3.18	유의미
인간관계	인간관계	3.79	3.63	3.39	3.34	3.57	3.26	유의미
처우의 공정성	인사고과 공정성	3.68	3.56	3.11	3.06	3.27	2.97	유의미

자료 : 2014 협동조합 근로자 실태조사; 15차 한국노동패널.

〈표 4〉 직무만족도에 영향을 미치는 요인 서열로짓 분석결과

	자율성/공정성 제외 서열로짓			권한/협력 제외 서열로짓		
	승산비	표준편차	유의도	승산비	표준편차	유의도
직무자율성				1.204	0.106	*
직무권한	1.227	0.096	**			
조직민주성	1.265	0.122	*	1.417	0.132	**
동료협력	1.407	0.167	**			
조직공정성				1.259	0.271	
조합원훈련 유무	1.628	0.443	+	1.576	0.426	+
사회 관심	0.945	0.105		0.941	0.105	
돕는일 관심	0.939	0.103		0.950	0.104	
일 관련 인간관계 중시	1.288	0.145	*	1.327	0.148	*
성별	1.110	0.327		1.057	0.309	
연령	0.995	0.012		0.996	0.012	
교육수준	0.883	0.129		0.898	0.130	
재직기간	0.992	0.016		0.994	0.016	
조합원 여부	1.219	0.338		1.212	0.337	
임금	1.003	0.003		1.003	0.003	
근무시간	0.991	0.016		0.989	0.016	
사회적협동조합	0.562	0.223		0.551	0.220	
보상중요	0.864	0.086		0.870	0.087	
N	256			256		
LikelihoodRatio	Chi-square = 75.56(p=0.00)			Chi-square = 65.96(p=0.00)		
Pseudo-R-Squared	0.136			0.119		

주 : ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10.

자료 : 2014 협동조합 근로자 실태조사.

- 협동조합의 일자리가 근로자에게 만족도 높은 일자리가 되기 위해서는 협동조합의 원칙과 가치에 따라 운영되는 것이 중요하다는 점을 보여주고 있음.

협동조합 운영에서 현재 발생하고 있는 문제

- 협동조합 운영에서 현재 발생하고 있는 다양한 문제를 확인하기 위해 중간지원기관 협동조합 담당자를 대상으로 포커스그룹 면담(focus group interview)을 시행했음.
- 면담 결과, 현재 고려해야 할 네 가지의 운영상 문제를 확인할 수 있었음.
 - 정부지원 수혜를 목적으로 하는 협동조합 설립이 상당수 이루어지고 있을 가능성이 있으며, 운영상에 있어서도 정부지

원을 기대하는 경우가 많았음.

- 민주적 운영보다는 이사장이 정관을 무시한 채 독단적으로 협동조합을 운영하는 경우가 확인되고 있었음.
- 협동조합 원칙 중 하나인 교육훈련이 제대로 이루어지고 있지 못했음.
- 근로자 전환을 약속한 채 자원봉사자 상태로 근무하는 인원이 상당수 확인되었으며, 협동조합 운영자의 고용과 관련한 관심이나 인식이 부족할 수 있음을 확인할 수 있었음.

요약 및 정책제언

- 이상의 논의를 요약하면 <표 5>와 같이 정리할 수 있음.

<표 5> 본 연구의 요약

	내용
협동조합과 고용	- 협동조합을 현재의 경제·사회적 문제를 극복하기 위한 하나의 대안으로 인식. 이 중 하나가 양질의 일자리 창출 - 고용의 양 : 새로운 고용창출의 기대 - 고용의 질 : 고용안정성, 취약계층의 고용, 높은 직무만족도 등
협동조합 현황	- 2015년 9월 말 기준으로, 협동조합 기본법에 근거해 설립 또는 인가된 협동조합은 총 7,922개소임 (연합회 제외) - 유형으로는 사업자협동조합이, 업종으로는 도매 및 소매업이 가장 많은 수를 차지
협동조합 인력구성, 고용조건, 고용효과	- 협동조합 운영률은 최대로 계산 했을 경우 63.2% - 응답한 404개의 협동조합에서 고용효과는 1,092~1,611명으로 추정(협동조합당 2.70에서 3.99명). 이 중 대다수는 임원. 이를 최대 운영률로 계산한 경우, 8,204~12,102명 수준 - 조합원 근로자 : 월평균임금 112만 원, 근로시간 33.5시간 - 비조합원 근로자 : 월평균임금 118만 원, 근로시간 35.2시간
임금근로자의 주관적 고용의 질	- 거의 모든 지표에서 한국노동패널 임금근로자 및 9인 이하 사업체 근로자에 비해 주관적 만족도 높음 - 직무자율성, 직무권한, 조직민주성, 동료협력, 교육훈련, 인간관계 중시 등이 직무만족도에 긍정적으로 영향을 미치는 요소임
현재 발생하고 있는 문제점	- 정부지원사업의 영향, 민주적 운영의 한계, 교육훈련의 부재, 고용관련 적극적 고려 부족

- 본 연구결과를 바탕으로, 협동조합의 변화·발전을 위해 정부가 고려해야 할 점은 다음과 같음.
 - 첫째, 정부는 협동조합 관련 정책방향을 설정하는 데 있어 설립된 모든 협동조합을 포괄적 정책대상으로 고려하기보다는 협동조합의 가치나 원칙을 실현하고자 하는 협동조합에 집중하는 초점화 된 정책방향을 설정할 필요가 있음.
 - 둘째, 협동조합에 대한 정부지원은 협동조합이 설립·운영과정에서 그 원칙이나 가치를 지킬 수 있도록 현재보다는 좀 더 신중한 접근이 필요함.
 - 셋째, 정부는 창의적인 홍보·교육을 통해 협동조합이라는 조직에 대한 전반적 인식을 증진시키는 노력을 기울일 필요가 있음.

- 넷째, 협동조합이라는 일자리의 특징을 이해하고 협동조합 일자리에 적합한 구직자를 연계해 주는 맞춤형 고용서비스를 고려할 필요가 있음.
- 다섯째, 고용관계와 관련해, 정부는 협동조합의 고용관계에 대한 문제점을 파악하고 필요한 경우 고용 관련 주요 문제에 대해 명확한 기준을 설정할 필요가 있음.

참고문헌

길현종·안주엽(2014), 『협동조합의 고용실태와 과제』, 한국노동연구원.
www.coop.go.kr (10월 19일 접속).

길현종(한국노동연구원 부연구위원)
 044-287-6301 / hyeonjongkil@kli.re.kr

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 방하남 / 편집인: 오상봉 / 편집·교정: 정 철
 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
 Tel : 044-287-6603 / Fax : 044-287-6649 / www.kli.re.kr