

[긴급 진단]

공무원을 바보로 만드는 선택적 복지 ‘단체보장보험’ 이대로 좋은가?

- 입찰방식 변경, 보장내용 강화 등으로 호갱에서 벗어나야 -

2017년 선택적 복지(맞춤형 복지) 단체보장보험업체 선정을 위한 입찰공고가 곧 시행될 예정이다. 그 방식과 내용은 올해도 예년과 마찬가지로 전례 답습형이다.

그런데 공무원들은 단체보장보험과 관련해서 이런저런 불만들을 많이 표출하고 있다. 복지포인트는 매년 오르는데 그 인상분이 고스란히 보험회사 몫으로 가고 있는 것, 강제적으로 보험에 가입하도록 하는 것, 순직이나 사망이 아니면 무슨 혜택이 있는지 등등.

반면 보험회사 쪽에서는 공무원들을 ‘황금알을 낳은 거위’ 썸으로 인식하고 있는 듯하다. 전국적으로 공무원 및 교원이 100만이 넘는데다가 행정 각 부, 광역 단위 지방자치단체, 시군구 지방자치단체, 시도 교육청 등 단체보험 취급 기관만도 어마어마하기 때문이다. 이로 인해 보험회사들끼리 담합하면 얼마든지 나눠먹기가 가능한 구조이다. 실제로 기관별로 참여 보험사들을 종합해 보면 그렇게 되고 있다는 판단이 든다.

그 과정에서 공무원들은 분명 호갱 취급받고 있다고 본다. 보험에 대한 기본적인 지식이 부족한데다가 대다수 기관이 정부가 만들어준 표준안에 기대어 별다른 고민 없이 정해진 방식에 따라 기계적으로 업무를 처리하고 있기 때문이다. 더욱 기가 막힌 것은 선택적복지 단체보장보험을 취급하는 보험사들이 손해를 보고 있어서 입찰 자체를 꺼린다는 얘기다. 과연 그러한가?

만일 보험사들이 손해를 보고 있다고 가정하면 의문점이 한둘이 아니다. 전국의 그 수많은 정부기관이나 지자체 중에서 단 한군데도 입찰에 최종적으로 실패한 곳이 없다는 점도 그렇고, 보험사들이 왜 컨소시엄을 만들면서까지 이익을 나누려하는지 의아하지 않을 수 없다. 손해를 보기 때문에 꺼린다는 소문을 퍼뜨리거나 일부러 유찰을 시켜서 공무원들을 초조하게 만드는 것 역시 보험사들의 판매전략이 아닐까 의심하지 않을 수 없다.

그래서 서울특별시공무원노동조합(이하 서공노)에서는 서울시의 선택적 복지 단체보장보험 입찰공고를 앞두고 긴급 진단에 나섰다. 2010년 이후 서울

시의 선택적 복지제도 변동 상황과 보험료 인상내역, 그리고 보험회사들의 손해율 변동 등을 살펴보면 대략적인 분석이 가능할 터이고, 그에 따른 개선방안은 없는 것인지 함께 살펴보았다.

1. 복지포인트와 단체보장보험료 변동 내역(2008~2017) 검토

<표 1> 서울시 공무원 복지포인트와 보장보험료 예산변동 내역 (단위 : 원)

연도	합계	복지포인트(자율)	보장보험료	비고
2008	1,260,000	1,260,000		보험료 없음
2009	1,700,000	1,300,000	400,000	
2010	2,010,000 (1,730,000)	1,610,000	400,000 (363,000)	
2011	1,700,000 (1,750,000)	1,300,000	400,000 (361,000)	
2012	1,730,000 (1,800,000)	1,330,000	400,000 (450,000)	
2013	1,750,000 (1,800,000)	1,300,000	450,000 (493,000)	
2014	1,800,000 (1,800,000)	1,300,000	500,000 (528,000)	
2015	1,800,000 (1,800,000)	1,250,000	550,000 (620,000)	
2016	1,800,000 (1,800,000)	1,150,000	650,000 (617,000)	
2017	1,800,000	1,100,000	700,000	예정

※ 단체보험 생명·상해(3억원), 입원실비(1천만원) 가입 기준

※ 표 안의 () 실제 집행 결과임

위 표를 보고 있으면 한숨이 절로 나오고 화가 치밀어 오른다. 선택적 복지 규모가 늘어나기는커녕 수년째 제자리인데다가 자율포인트는 매년 감소하고 있고, 보험사 몫은 계속 늘어나고 있기 때문이다. 그러다보니 실제 선택적 복지제도의 취지인 자기계발이나 여가선용, 건강관리 등은 포장만 요란한 빈 수레에 지나지 않고 있다.

2. 보험사와의 단체보장보험 계약 및 손해율 변동내역(2010~2015)

왜 자유포인트는 계속 줄고 보험사 몫인 보험료는 계속 오르는 것일까 의문이 드는 것은 당연하다. 담당부서 설명으로는 보험사 손해율이 높아서 보험사들이 입찰에 응하지 않으려고 하기 때문이라는데, 이는 보험사들의 거짓 주장을 순진하게 앵무새처럼 반복하고 있는 것은 아닌지 냉정히 따져 봐야 할 것이다.

<표 2> 서울시와 보험사와의 단체보장보험 계약 및 손해율 현황

연도	계약금액 (백만원)	지급보험금 (백만원)	보험사 손해율(%)	사망인원 (명)	계약업체
계	26,202	22,280	85	59	
2010	3,460	3,050	88.2	8	동부화재/수협/삼성화재/ LIG(컨소시엄)
2011	3,482	4,229	121.5	11	동부화재/수협/삼성화재/ LIG(컨소시엄)
2012	4,215	4,136	98.1	11	메리츠화재/동부화재/LIG (컨소시엄)
2013	4,890	4,220	86.3	11	메리츠화재/동부화재/LIG/ 우리아비바생명/한화생명 (컨소시엄)
2014	4,935	3,874	78.5	11	메리츠화재/동부화재/LIG/ 삼성화재/한화생명(컨소시엄)
2015	5,220	2,771	53.1	7	메리츠화재/동부화재/ KB손보/삼성화재/(컨소시엄)

※ 보험금 청구시효 : 2년 (2014~2016 현재 보상진행 중)

잠시 위 <표 2>를 검토해 보자. 보험사의 손해율은 100을 기준으로 100보다 높으면 보험사가 손해보는 것이고 100보다 낮으면 그만큼 보험사가 이익을 본다는 의미이다. 예를 들어 ‘평균 손해율 85’의 의미는 보험계약금이 100억원이라면 보험사가 15억원의 이익을 남겼다고 이해하면 된다. 위 <표 2>를 보면 보험사가 손해를 본 해는 2011년도가 유일하고 나머지 연도에서는 이익을 남긴 것으로 나타났다.

그렇다면 보험사의 적정 손해율은 어느 정도일까? 보험사 입장에서는 이익을 최대한으로 내는 것이 목적이겠지만 고객입장에서는 보험사에 과도한 이익을 안겨 줄 이유가 없는 것이다.

그래서 가장 먼저 따져보는 것이 보험사의 경상경비, 즉 보험상품의 관리운영비(인건비 포함)이다. 통상 보험상품의 관리운영비는 최대 7%로 잡고 있다. 즉 손익분기점이 최대 7%라는 의미이다. 여기에는 홍보비도 포함되는데, 공무원 단체보험은 홍보비가 들어가지 않으므로 관리운영비를 훨씬 낮게 잡아야 한다.

그렇다면 서울시와 보험사와의 단체보장보험 계약에서 보험사의 평균손해율은 85%이므로 최대 7%를 그대로 인정해주더라도 나머지 8%는 순수익으로 그대로 남게 된다.

여기까지는 그래도 이해할 수 있다. 문제는 그 다음이다. 2013년부터 보험사의 이익은 급격히 늘어나고 있고, 앞의 <표 1>에서 보듯이 서울시 공무원들의 자율포인트는 그에 반비례해서 현저히 줄어들고 있다. 2017년도에는 자율포인트가 2010년도 최고치 대비 30%가 넘게 감소했고, 보험료는 두 배 가까이 뛰었다. 보험료가 계속 오른 데에는 사망보험료 인상 등 이런저런 이유가 있겠지만, 보험사의 순익이 급증하고 있다는 점에 대해서는 분명 제도 운영 자체에 상당한 문제가 있는 것이 아닐까?

3. 개선 방안

앞에서 살펴보았듯이 서울시 공무원의 선택적 복지 수준은 총액규모로 보면 수년째 제자리이고 자율복지 측면에서는 축소 일변도의 길을 걸어 왔다. 서울시장과 담당 부서 책임자들, 그리고 업무담당자들은 그동안 이런 문제들을 알았을까 몰랐을까? 알고서도 방치했다면 직무태만이고 몰랐다면 더 큰 문제가 아닐 수 없다.

그래서 서공노에서는 무조건적 비판이 아니라 그동안 조합원들의 의견과 전문가들의 조언 등을 참고하여 나름의 개선방안을 만들고 있다. 아직 전국적인 분석이 끝나지는 않았지만 대한민국공무원노동조합총연맹(공노총) 소속 전국 단위노조 등과 협력하여 타 시도의 사례들도 모아 2차, 3차 계속적으로 개선책을 강구할 것임을 미리 밝혀 둔다.

① 보험사끼리 담합 방지대책 강구

담합은 비단 보험사뿐만 아니라 우리나라 기업들의 고질병에 속한다. 공무원 단체보장보험에 대해서도 전국적인 분석과 자료 수집 등을 면밀히 거쳐야 하겠지만 담합이 없었다고 단언할 수 있겠는가?

담합은 고객에게 막대한 손해를 끼치게 되는 명백한 범죄행위이다. 만일 담합이 밝혀진다면 검찰·보험감독원·공정거래위원회 등에 고발하여 형사처벌과 과징금을 부과해야 한다.

하지만 이는 이미 손해를 보고 나서의 조치이므로 손해를 원상회복하는데는 미치지 못하므로 사전에 담합을 할 수 없도록 철저히 감시하고 담합에 가담한 보험사는 전국 어느 정부기관이나 지자체에 일절 발붙이지 못하게 해야 한다.

② 단체보험 보장내용 강화

공무원 단체보험과 관련해서는 정부 표준안이라는 것이 있다. 그런데 표준안이라는 것은 이를 참고해서 더 나은 조건으로 하라는 것이지 그대로 따르는 것이 아니다.

그럼에도 대다수의 정부 부처나 지자체가 표준안대로만 하는 무사안일에 빠져 있다. 그러다보니 소속 공무원들이 보장은 제대로 받지 못하고 보험사 주머니로 아까운 보험료만 계속 들어가고 있는 것이다.

따라서 단체보험 담당부서에서는 정부 표준안보다 보장내용이 훨씬 강화된 내용으로 입찰 공고를 내야 하는데, 이 점에서 서울시는 무슨 노력을 기울였는지 엄중히 묻고 싶다.

③ 입찰방식의 변경

일부 전문가들은 공무원 단체보험의 입찰방식에 문제가 있다고 조언하고 있다. 즉 보장내용을 정해 주고 가격으로 응찰하도록 해서 최저가로 낙찰하는 방식은 단체보험에 맞지 않는다는 것이다.

그것보다는 단체보험의 취지를 살려 금액은 예산에 책정된대로 고정하고 보장입찰 방식, 즉 정해진 보험료 총액 안에서 어떻게 보장해 줄 것인지 경쟁을 하도록 하는 것이 공무원 전체의 복지향상에 부합한다는 것이다.

이와 관련해서는 아직 대다수 지자체가 최저가 입찰방식으로 하고 있지만

일부 시군구에서 보장입찰을 채택하는 사례가 등장하고 있다. 서공노에서는 그 과정과 효과를 예의주시하고 있다.

④ 자치구와 공동으로 입찰

입찰규모가 커지면 보험사는 더 많은 보장을 해 주면서 계약을 하려고 할 것이다. 그만큼 공무원들이 받는 혜택이 커진다는 얘기다. 따라서 서울시 자치구들과 협의하여 공동으로 입찰하는 방식을 속히 추진하는 것이 바람직할 것이다.

이상에서 서울시의 공무원 선택적 복지 ‘단체보장보험’에 대해 개략적인 진단과 개선방안을 제시해 보았다. 물론 서공노의 진단이 100% 맞다는 주장은 아니지만 서울시가 제대로 된 행정기관이라면 이에 상응하는 개선방안을 제시해야 마땅할 것이다.

서울시가 변하면 대한민국이 변하고, 서울시 공무원이 변하면 대한민국 공무원이 변한다고 자신한다. 전대미문의 국정농단 사태로 대한민국이 한치 앞도 내다 볼 수 없는 위기국면에서 선택적 복지제도를 논하는 것이 어찌 보면 공무원들의 이기주의가 아니냐고 비판할 수도 있을 것이다.

하지만 분명히 지적하고자 하는 것은 대한민국 역사는 늘 위기의 연속이었고 그 때마다 국민이 하나가 되어 그 위기를 헤쳐 나갔다. 그 주역은 정치인도 아니고 언론도 아니고 오로지 국민이었다. 그리고 그 중심에는 공무원들이 존재했다. 엄동설한이든 폭염이든 마다 않고 거리에서 사건사고 현장에서 국민과 함께 울고 웃고 부대껴온 공무원들이기에 공무원의 사기양양은 곧 대한민국서비스 향상에 직결되는 것이다.

따라서 시기를 막론하고 짚을 것은 짚어야 하고 고칠 것은 고쳐야 한다. 서공노는 서울시 공무원들을 대표하는 노동조합이다. 인사든 복지든 시책이든 무엇이든지 서공노와 대화하고 다수 공무원들의 목소리에 귀 기울여야 한다.

서공노가 제기하는, 앞으로 계속 제기하게 될 여러 가지 제도적 개선책은 서울시 공무원만을 위한 것이 아니고 서울시민과 전국의 공무원들을 위한 것이기도 하므로 모두가 지혜를 모아 함께 헤쳐 가는 상생의 서울시를 기대해 본다. 끝.

2016년 12월 9일



서울특별시공무원노동조합

SEOUL METROPOLITAN GOVERNMENT EMPLOYEES' UNION

<http://sgno.or.kr> / 41944@seoul.go.kr

☎ (02)2133-8713~6 / fax. (02)2133-0887

(서울시청 본관 4층 서울특별시공무원노동조합)