

본 연구결과는 국내 기업복지 실태조사 및 활성화 정책방안 연구에 대한 노동부의 학술연구용역사업에 의한 것임

국내 기업복지 실태조사 및 활성화를 위한 정책방안 연구

2002. 9.

연구기관 : 한국노동복지센터

노동부

— 연 구 진 —

연구책임자: 이병훈 (중앙대 사회학과 교수)

공동연구원: 김유선 (한국노동사회연구소 부소장)

공동연구원: 류만희 (서울시정개발연구원 부연구위원)

공동연구원: 인수범 (한국노동사회연구소 연구위원)

연구보조원: 김종성 (중앙대 사회학과)

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『국내 기업 실태조사 및 활성화
성화를 위한 정책방안 연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2002. 9.

한국노동복지센터

이사장 김 금 수

목 차

I. 머리말	1
1. 문제제기	1
2. 연구방법과 내용구성	3
II. 국내 기업복지 실태분석(1)	5
1. 분석 개요	5
2. 기초분석	6
가. 연도별 추이	6
나. 규모별 추이	10
다. 산업별 비교	14
라. 기업복지 실시 비율	16
마. 복리후생비와 경상이익률	18
3. 회귀분석	21
가. 법정외 복리비 증감요인(시계열 분석과 횡단면 시계열 분석)	21
나. 법정외 복리비 결정요인(횡단면 분석)	25
다. 기업복지제도 실시여부 결정요인(로지트 분석)	27
라. 복리후생비 결정요인(횡단면 시계열 분석)	31
마. 복리후생비가 기업 수익성에 미치는 영향(횡단면 시계열 분석)	35
4. 복지 불평등 지표	38
5. 기타 실태조사 결과	40
가. 단체협약상 복리후생 규정	40
나. 근로복지욕구조사	42
6. 소결 : 요약과 함의	44
III. 국내 기업복지 실태분석 (2): 심층면접(FGI)조사를 중심으로	49
1. 조사 개요	49
2. 기업복지의 유형별 실태	50
가. 사회보험: 4대 보험	50
나. 법정복지	55
다. 법정외복지: 기업복지	57

라. 근로복지공단 평가	61
마. 노동복지 개선의견	63
3. 요약과 함의	67
가. 요약	67
나. 함의	69
IV. 해외 주요국의 기업복지정책 동향과 시사점	71
1. 연구개요	71
2. 복지혼합의 유형: 공공과 민간의 개념	73
3. 스칸디나비아 국가의 기업복지정책: 국가복지 수렴형	77
가. 보편적 사회복지제도와 기업복지의 미발달	77
나. 기업복지의 성장과 국가복지로 수렴	79
4. 미국의 기업복지정책: 기업복지 중심의 복지격차 확대형	80
가. 기업복지 성장의 원인	80
나. 기업복지의 동향 : 복지격차의 고착 및 증대	82
5. 일본의 기업복지정책: 기업복지 중심의 복지격차	84
가. 일본 기업복지의 특성	84
나. 기업복지정책의 동향: 복지격차의 완화	85
6. 결론 : 복지격차의 완화를 위한 제도적 노력	87
V. 결론	90
1. 기업복지 관련 정부정책의 방향 설정	90
2. 기업복지격차의 완화를 위한 정책과제	92
가. 공공근로복지서비스의 수혜대상 확대	92
나. 공공근로복지서비스의 다각화	92
다. 공공근로복지서비스의 재정기반 확충	94
라. 공공근로복지서비스 전달체계의 현장밀착형 다변화	94
마. 공공근로복지서비스의 사업효과성 증진	95
참고문헌	97
<부 록> Focus Group Interview 체크리스트	100

I. 머리말: 연구 개요

1. 문제 제기

노동복지는 “노동과 연계되어 노동자와 그 가족에게 주어지는 시장외적인 급여와 서비스”를 말한다(박찬임, 2001). 노동복지란 사회복지체계 중의 일부로서 분류할 수 있지만, 현대 사회의 경제활동에 있어 노동이 차지하는 비중과 위상은 절대적으로 높은 만큼 노동복지의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 국내에서 노동복지정책이 본격적으로 추진되기 시작한 것은 1990년대에 접어들면서부터라고 해도 과언이 아닐 것이다. 1980년대 이전에는 근로기준법에 따른 법정노동기준과 산재보험만이 기초적인 노동복지제도로서 존재하였으나, 1980년대에 들어 의료보험부터 국민연금(1988년) 그리고 고용보험(1995년)까지 사회보험의 기본틀이 단계적으로 도입·시행되어 왔다. 이와 더불어, 1990년대 이후부터 노동자들의 증대되는 복지수요를 해결하기 위해 노동복지에 대한 정책적인 차원의 관심과 노력이 적극적으로 기울여져 왔다. 구체적으로, 노동자들의 생활복지 증진을 위해 「중소기업 근로자복지진흥법」(1993년)과 「근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률」(1997년)이 제정되었을 뿐 아니라, <표 1-1>에서 예시하는 바와 같이 근로자의 주거·생활 안정, 여가활용 및 자녀보육에 대한 다양한 지원정책프로그램이 실시되어 왔다. 아울러, 1983년이후 행정지도로 권장되어오던 사내근로복지기금이 1991년에 「사내근로복지기금법」이 제정되어 기금조성에 대한 세금감면 등의 지원혜택을 부여하기도 하였다.

국민의 정부이 출범한 이후에는 “노동연계적(welfare-to-work) 복지”로 대변되는 생산적 복지정책을 추진함으로써 노동복지 전반에 대한 운영관리체계를 재편함과 동시에 산재·고용보험의 적용범위를 단계적으로 확대하여 왔다. 이와 더불어, 2001년에는 「근로자복지기본법」을 제정하여 기존의 근로자복지사업 관련 개별법령을 정비하여 종합적이며 체계적인 노동복지정책을 추진할 수 있는 제도적 기반을 마련하였다.

노동복지는 제공하는 주체에 따라 통상 공공복지, 기업복지, 자주복지로 나눌 수 있다. 기본적으로 사회구성원의 다수가 노동자와 그 가족으로 구성되는 만큼, 중앙정부 또는 지방정부에서 제공하는 공공복지가 노동복지의 근간이 되어야 함에도 불구하고 우리나라에서는 서구 산업화국가들과 비교하였을 때 여전히 공공복지의 비중이 매우 낮은 수준에 머물러 있다. 또한, 노동자들 스스로가 노동조합이나 여타 상조단체를 통해 자신들의 복지

<표1-2> 공공근로복지서비스 프로그램의 개요

구분	프로그램		시행시기	기금
근로자 주거안정 지원	근로자주택제도		1990년	국민주택기금
	근로자 주택구입자금 및 전세자금 융자		1994년	
	근로청소년 임대아파트 건립·운영		1986년	
	중소기업 복지시설자금 융자 (기숙사건립지원 포함)		1996년	근로복지 진흥기금 (중소복지계정)
근로자 생활안정 지원	근로자 생활안정자금 대부사업	의료비 대부	1996년	
		경조사비 대부	1998년	
	생계비 대부	1999년		
중소기업근로자 장학사업		1995년		
문화·체육 ·오락 등 여가활용 지원	근로청소년회관 설치·운영		1981년	
	노동복지회관 설치·운영		1983년	
	근로자종합복지관 설치·운영		1992년	
	근로자체육문화센터 설치·운영		1995년	
	근로자복지매장 설치·운영		1991년	
	근로자문화예술제		1980년	
콘도이용 지원사업		1997년		
영유아보육시설 설치·운영		1995년		

자료: 황덕순 편(2000), p.203

욕구를 해결하려는 자주복지 역시 이들 단체의 재정적 취약성으로 인해 거의 발달되어 있지 못하다. 그 결과, 기업차원에서 소속 노동자를 대상으로 제공하는 기업복지가 공공복지와 자주복지의 제한된 기반을 보완하기 위해 상대적으로 발달되어 왔다. 특히, 노동조합활동의 활성화되기 시작한 1987년 이후 1999년까지 기업복지비용은 9배 이상 증가하여 왔다.

그런데, 현행의 기업복지는 그동안의 보완적 기능에도 불구하고 여러 문제점을 노정해오고 있다. 우선, 기업복지의 공급자인 기업측에게는 지난 수년 동안 사회보험의 확대에 따라 법정복지비용의 부담이 크게 증대하였을 뿐 아니라, 그럼에도 불구하고 임금보전과 제도고착성이라는 국내의 독특한 성격에서 연유되는 법정외복지비용의 경직적 구조에 의해 과중한 비용부담과 비효율적 제도운용(예: 생산성제고 유인동기 상실 등)의 문제점을 안고 있다. 노동자들의 입장에서는 현행의 획일적인 기업복지프로그램들이 그들의 다양화되는 복지욕구를 충족시키지 못하는 기업차원의 복지수급 불일치현상에 대한 문제점이 지적되기도 한다. 이에 못지않게, 기업의 자율적인 정책 또는 노사협약을 통해 제공되는 기업복지의 기본적 속성에 따른 문제점으로서 기업의 규모와 업종에 따라, 즉 기업의 시장내 지위에 따라 공급되는 복지의 수준에 노동자들 간의 많은 격차를 낳게 되는 구조적 한계를 지닌다는 점을 강조하지 않을 수 없다.

기업복지의 운용상에 당면하는 비용효율성과 다양한 수요 충족의 문제를 해결하기 위해서 최근 「선택적 복지프로그램」에 대한 정책적 연구가 활발하게 이루어지고 있는 것에 비

하여, 기업복지의 격차에 대한 정책적인 해법찾기는 상대적으로 미흡한 실정에 놓여 있다. 특히, 외환위기 이후 근로자소득격차가 확대되고 노동시장유연화에 의해 비정규직 근로자 집단이 급증하는 최근의 노동시장여건을 고려할 때, 현행의 기업복지체계는 대기업의 내부자(insider)와 중소기업 및 비정규 노동자집단의 외부자(outsider)간의 이중적인 복지구조를 고착화하고 이들 근로자계층간의 생활복지격차를 온존, 확대함으로써 사회적 위화감을 크게 조장할 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 노동부(2002)의 「근로자복지증진 기본계획 2002-2006」에서도 위기극복과정을 통해 노정되고 있는 근로자계층 내부의 소득불평등 심화에 따른 사회불안정과 근로의욕 저하를 크게 우려하고 있듯이, 기업복지격차의 완화는 향후 노동복지정책 운용상의 중차대한 과제로 꼽지 않을 수 없다. 이러한 문제의식에 기초하여, 본 연구는 기업복지격차를 완화하기 위한 정책적인 방안을 모색하는 데에 주안점을 두고자 한다.

2. 연구방법과 내용구성

본연구는 기업복지격차의 실태 진단과 그 격차완화를 위한 정책대안 모색을 위해 크게 3가지의 보완적 연구방법으로 접근하기로 한다. 우선, 기업복지의 전반적 변화추이와 현황 실태를 파악하기 위해 노동부의 ‘기업체노동비용조사’자료와 한국은행의 ‘기업경영분석’자료 그리고 근로복지공단의 ‘근로복지욕구조사’자료 및 한국노동연구원의 ‘단체협약분석’자료 등을 대상으로 다양한 통계분석을 적용하고 있다. 이러한 계량적인 실태진단에는 기업복지(비용)의 변화추이와 현행 구성내역에 대한 기초분석을 비롯하여 기업차원의 복지비용지출과 여타 관련 변인들간의 인과관계 규명과 다양한 불평등지표를 활용한 기업간 복지격차 추이의 검증, 그리고 노동자들의 복지욕구 추이 및 단체협약차원의 복지프로그램 현황에 대한 점검 등을 포함하고 있다.

둘째로는, 기업복지(격차)의 실태에 대한 심층적인 조사를 위한 본 연구팀은 구조화된 설문조사에 의존하는 기존 연구와는 달리 특정 노동자집단을 대상으로 하는 소집단면담조사(Focus Group Interview)를 실시하였다. 면담조사대상에는 대기업과 중소기업의 소속 근로자들 그리고 최근 급증하고 있는 다양한 형태의 비정규 근로자를 포괄하였다. 사전 준비된 준구조화(semi-structured)된 체크리스트(부록 참조)를 활용한 면담조사내용으로는 기업복지의 수혜현황 및 희망욕구 뿐 아니라 사회보험 및 법정근로조건·공공근로자서비스사업·자주복지·노동복지정책 등에 대한 각 소집단 근로자들의 생활처지, 고충, 그리고 개선 의견을 소상하게 청취할 수 있었다.

세 번째로는 주요 선진국에서의 기업복지 관련 정부정책을 벤치마킹하는 관련 문헌분석

을 진행하였다. 해외 주요국의 기업복지정책에 관한 문헌연구의 대상으로는 스칸디나비아 국가(예: 스웨덴과 노르웨이)와 미국 그리고 일본이 포함되고 있는 바, 이들 3개의 국가(군)를 비교한 배경에는 이들 국가에 있어 공공복지와 민간복지의 소위 “복지혼합(welfare mix)”에 있어 대조되는 정책 접근을 하고 있다는 점에 주목하고 있다. 따라서, 이들 국가의 사례연구를 통해서는 특히 공공복지와의 관련성하에서 해당국의 정부가 어떠한 기업복지의 지원정책을 시행해 왔는지를 살펴보고 이같은 비교분석을 통한 정책적 함의를 도출하고 있다.

이상의 연구방법에 따라, 본 연구의 내용구성으로는 제2장과 제3장에서는 각각 국내 기업복지 실태진단을 위한 계량적 분석과 소집단면담조사 결과를 정리하고 있다. 제4장에서는 해외 주요국에서의 기업복지정책 관련 문헌검토내용을 간추려 제시하고 있으며, 제5장의 결론에서는 국내 실태진단과 해외 벤치마킹연구로부터 도출되는 몇가지 정책적인 제언을 담고 있다.

Ⅱ. 국내 기업복지 실태분석 (1): 관련 실태조사의 계량분석을 중심으로

1. 분석 개요

노동부는 매년 ‘기업체노동비용조사보고서’에서 법정 복리비와 법정외 복리비를 조사·발표하고, 한국은행은 ‘기업경영분석’에서 복리후생비를 집계·발표하고 있다. 그러나 지금까지 국내에서 기업복지 실태 연구는 이들 자료 분석은 상대적으로 소홀히 한 채, 별도로 설문조사를 실시한 뒤 그 결과를 분석하는 경우가 많다. 이것은 이들 자료의 변수가 매우 제한되어 있어 기업복지 실태를 체계적으로 분석하기 어렵고, 원자료의 입수 또한 쉽지 않다는 저간의 사정을 반영한 것으로 해석된다. 그러나 그럼에도 이들 자료는 매년 정기적으로 조사·발표되고, 현재 이용가능한 자료 가운데 표본수 등에서 대표성을 가지고 있다는 점에서, 일차적으로 분석할 필요가 있다. 따라서 이 글은 노동부의 ‘기업체노동비용조사보고서(1985-2000년)’와 ‘2000년 기업체노동비용조사 원자료’ 및 한국은행의 ‘기업경영분석(1995-2001년)’에 기초하여 한국의 기업복지 실태를 분석한다.

이 글에서 기업복지란 ‘법률에 의거하지 않고 사용자들의 자발성 또는 노사간에 체결된 단체협약에 의거하여 제공되는 임의의 사내복지’를 지칭하며, 통계상으로는 ‘기업체노동비용조사보고서’에서 법정외 복리비에 해당한다. 그러나 실제 분석 과정에서는 기업복지(법정외 복리비)와 사회복지(법정 복리비)를 함께 분석한다. 양자를 상호 비교 분석하는 것이 기업복지 이해에 도움이 된다고 판단하기 때문이다. 더욱이 한국은행 ‘기업경영분석’은 법정 복리비와 법정외 복리비를 구분하지 않고 이들 양자를 합친 ‘복리후생비’로 집계하고 있다. 따라서 기업의 경영상태와 기업복지가 상호 미치는 영향은 부득이 복리후생비를 사용하여 분석한다.

제2절 기초분석에서는 먼저 법정외 복리비의 연도별 추이와 규모별 추이를 살펴본다. ‘기업체노동비용조사보고서’는 1982년부터 발표되었지만 시계열 연속에 문제가 있는 1982-84년 자료는 제외하고, 1985년부터 2000년까지를 분석대상 기간으로 한다. 조사대상이 1998년부터 30인 이상 기업체에서 10인 이상 기업체로 확대되었으므로, 시계열 연속을 위해 1998-2000년 자료는 30인 이상 기업체로 한정한다. 다음으로는 ‘기업체노동비용조사 2000년’에서 산업별 복리비를 비교하고, ‘기업복지 실시 비율’을 살펴본다. 여기서 분석대상은 10인 이상 기업체 표본기업 2,501개이다. 끝으로 ‘기업경영분석 2001년’에서 복리후생비와 경상이익률 사이에 상관관계를 살펴본다.

제3절 회귀분석에서는 먼저 법정외 복리비 증감요인을 시계열(Time-series) 분석한다.

분석대상 기간이 1985년부터 2000년까지로 관측치가 작다는 한계가 있지만, 분석 결과 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 노조조직률은 통계적으로 유의미한 (+) 영향을 미치고, 경제성장률, 파업손실일수는 유의미한 (-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 관측치가 작다는 한계를 극복하기 위해 산업중분류 기준으로 횡단면 시계열(Pooled Time-series) 분석한 결과, 이용가능한 설명변수인 임금, 법정복리비, 교육훈련비 모두 통계적으로 유의미한 (+) 영향을 미치는 것으로 나타나, 시계열 분석결과를 뒷받침하고 있다.

다음으로는 기업별 1인당 평균 비용을 종속변수로 하여 횡단면(Cross-section) 분석하고, 기업복지 실시 유무를 종속변수로 하여 로짓(logistic regression) 분석한다. 이용가능한 설명변수가 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남녀비율, 기업규모, 산업 밖에 없어, 노사관계 및 경영관련 변수가 미치는 영향을 검증하지 못한 점은 분석의 한계로 남지만, 이들 변수 모두 통계적으로 유의미한 (+) 영향을 미치고, 산업별로 그 차이가 크다는 점에서 앞서 분석결과와 대동소이하다.

끝으로 ‘기업경영분석(1985-2001년)’에서 부가가치율과 임금을 통제한 상태에서 경상이익률과 복리후생비가 상호 미치는 영향을 횡단면 시계열(Pooled Time-series) 분석한다. 산업 대분류 및 제조업 중분류(대기업과 중소기업) 기준으로 구분하여 임의효과(random effect)와 고정효과(Fixed effect) 모형 양자를 추정한 결과, 복리후생비와 경상이익률 사이에는 통계적으로 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

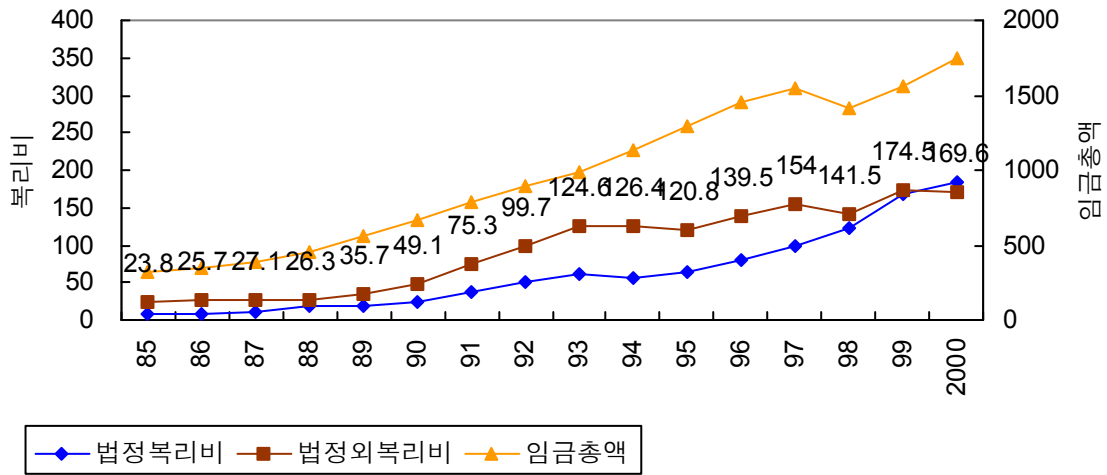
제4절 복지 불평등 지표에서는 지니계수, 변이계수, 대수분산 등을 이용하여 기업복지가 기업간 격차를 확대시키는지 검증하고, 제5절 기타 실태조사 결과에서는 노동연구원 ‘단체협약분석’과 근로복지공단 ‘근로복지욕구조사’를 요약 정리하며, 제6절 소결에서는 지금까지 분석을 요약하고 그에 따른 정책적 함의를 도출한다.

2 .기초분석

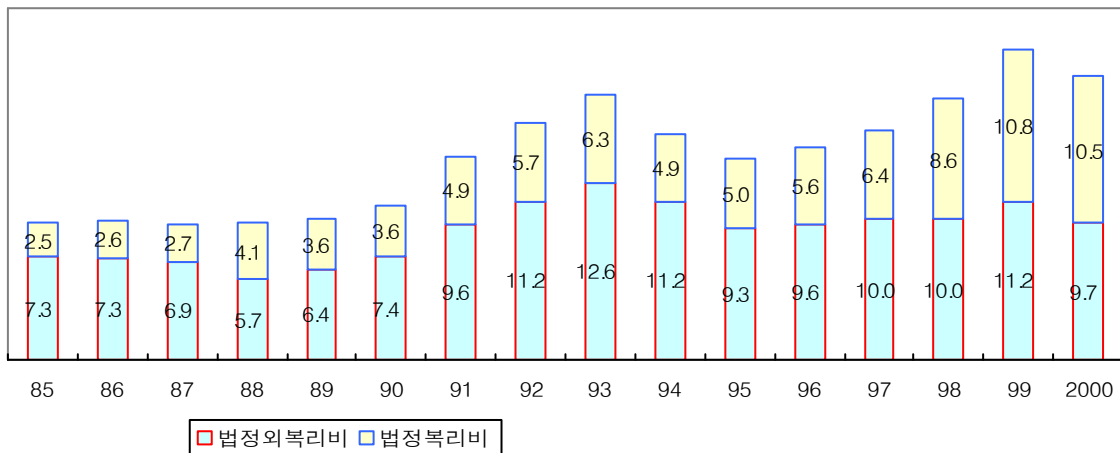
가. 연도별 추이

1985년부터 2000년까지 30인 이상 기업체 근로자들의 임금총액은 5.4배(연평균 12.1%) 증가했고, 법정 복리비는 22.3배(연평균 24.5%), 법정의 복리비는 7.1배(연평균 15.3%) 증가했다. 그 결과 1985년에는 임금총액의 2.5%(1인당 8천원)에 지나지 않던 법정 복리비가 2000년에는 임금총액의 10.5%(18만 3천원)로 증가했고, 처음으로 법정의 복리비(임금총액의 9.7%, 17만원)를 넘어섰다.

[그림2-1] 임금총액과 복리비 추이(단위:천원)



[그림2-2] 임금총액 대비 복리비 추이(임금총액=100, 단위:%)

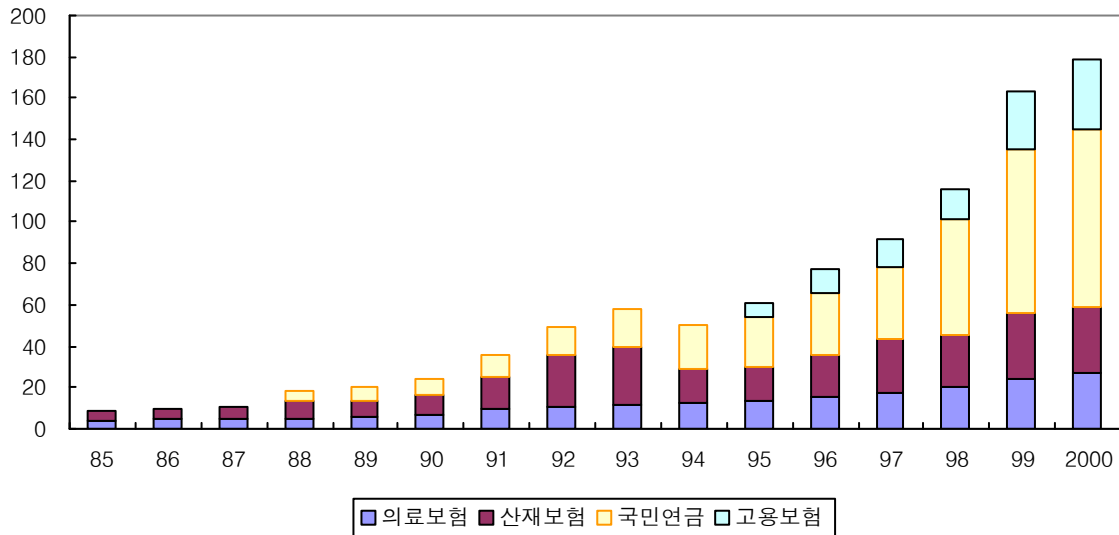


자료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

이러한 법정 복리비 증가는 사회보험제도 확대와 전반적인 임금수준 상승에 기인한다. 조사대상인 30인 이상 기업에서 산재보험과 의료보험은 85년 이전부터 실시되었고, 88년부터 국민연금이 실시되면서 사업주 부담분이 88~92년에는 표준보수월액의 1%, 93~97년에는 2%, 98년 이후는 4.5%로 증가했으며, 95년 7월부터 고용보험이 실시되었다. 특히 최근 법정 복리비 증가는 국민연금이 주도하고 있는데, 94년에 법정 복리비가 일시적으로 감소한 것은 산재보험료율 인하 때문이다.1) 우리나라에서 4대 사회보험은 원칙적으로 임금수

준에 비례하게 설계되어 있어, 임금수준이 상승하면 법정 복리비도 증가한다. 실제로 임금 총액과 법정복리비의 상관계수는 0.914***로 매우 높다.

[그림2-3] 법정복리비 내역별 추이(단위:천원)

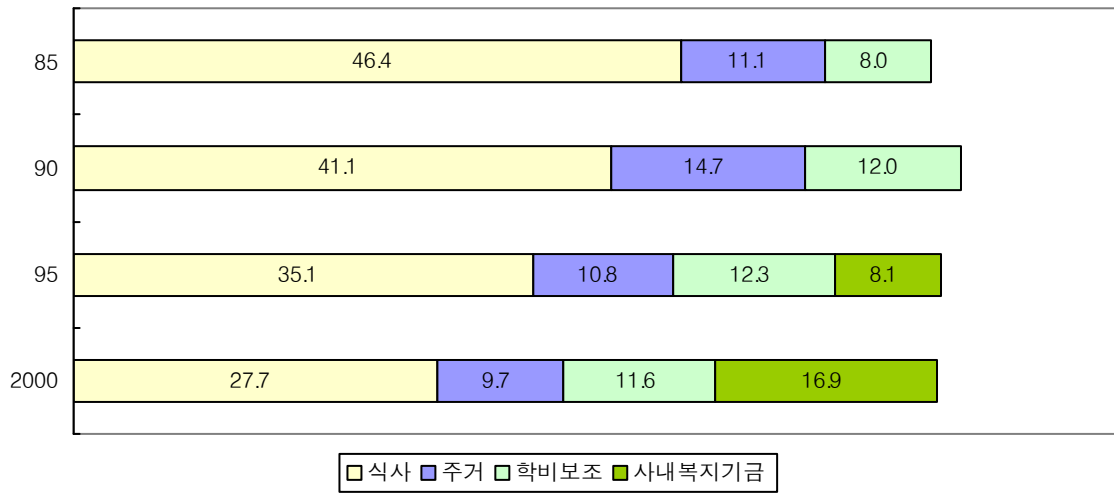


자료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

법정의 복리비를 내역별로 살펴보면, 식사비는 85년 46.4%에서 2000년 27.7%로 감소했지만 여전히 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이것은 대다수 기업이 근무시간중 식사를 제공하기 때문이다. 주거비는 주택난이 심했던 90년대 초반에 크게 증가해 94년에는 18%를 기록했으나 2000년에는 9.7%로 감소했다. 학비보조는 88년부터 비중이 증가해 2000년에도 11.6%를 차지하고 있다. 특기할 점은 2000년 사내근로복지기금 출연금이 전체 법정의 복지비의 16.9%를 차지하고 있다는 점이다. 이것은 사내근로복지기금이 그만큼 확산된데 기인한다고 긍정적으로 평가할 수도 있지만, 2000년 신규 출연 기업이 전체의 5.8%밖에 안됨에도 이처럼 높은 비중을 차지함은, 사내근로복지기금이 기업간 복지격차를 확대시키는 요인으로 기능하고 있음을 말해준다.

1) 노동부는 1994년도 보험율을 1993년의 2.21%(인건비 대비)보다 0.27%가 인하된 평균 1.94%로 고시했다. 이에 대해 경총은 “산재보험율은 지난 15년동안 계속 상승 추세를 보였는데 세계적으로도 보험료율의 인하는 극히 이례적인 일이다”고 평가하고 있다.(경총, 1994 노동경제연감, 192쪽)

[그림2-4] 법정외 복리비 내역별 추이 (법정외복리비=100, 단위:%)



자료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

<표2-1> 법정외 복리비의 내역별 추이

	연도	주거	의료 보조	식사	문화 체육 오락	보험 료	경조 등	저축 등	학비 보조	사내 복지 기금	보육 비	휴양	종업원 지주체	기타
금액 (천원)	85	2.6	0.7	11.1	1.9	0.3	0.9	0.4	1.9					4.0
	90	7.2	1.1	20.2	3.1	0.8	2.1	0.9	5.9					7.7
	95	13.0	4.0	42.4	8.4	2.8	4.1	0.8	14.8	9.8	0.2	6.2	1.2	13.1
	2000	16.5	5.8	47.0	6.2	10.5	6.0	0.5	19.6	28.7	0.4	5.7	0.7	22.0
비중 (%)	85	11.1	2.8	46.4	7.9	1.4	3.8	1.7	8.0					16.7
	90	14.7	2.2	41.1	6.3	1.6	4.3	1.8	12.0					15.7
	95	10.8	3.3	35.1	7.0	2.3	3.4	0.7	12.3	8.1	0.2	5.1	1.0	10.8
	2000	9.7	3.4	27.7	3.7	6.2	3.5	0.3	11.6	16.9	0.2	3.4	0.4	13.0

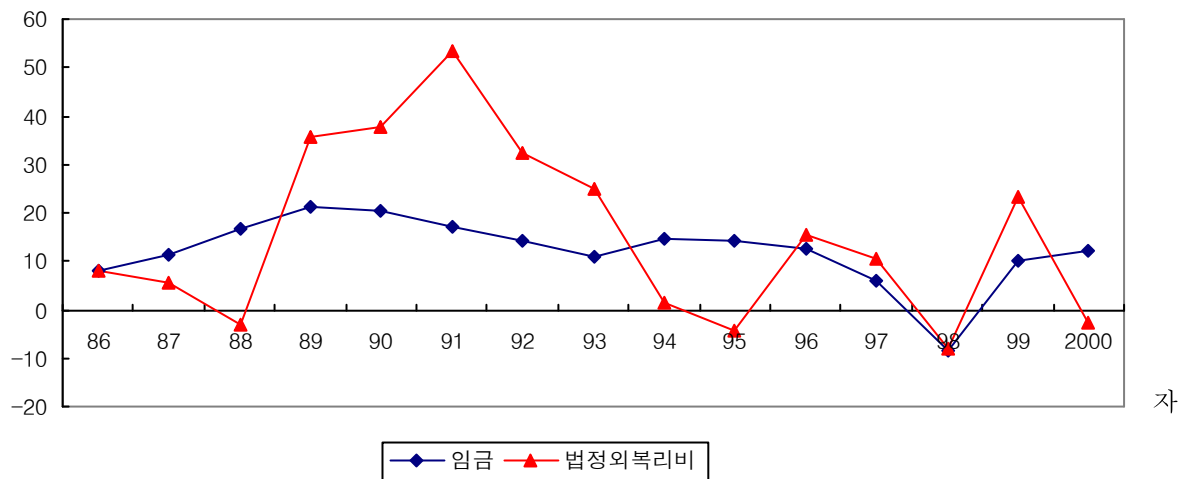
자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

주 : 비중은 전체 법정외 복리비 대비임.

87년 7,8월 노동자대투쟁 이후 임금이 큰 폭으로 상승했다. 87년에는 11.4%이던 임금상승률이 88년에는 신생노조를 중심으로 임금투쟁이 본격화되면서 16.5%로 높아졌고, 89-90년에는 20%를 상회했다. 90년부터 정부가 임금가이드라인 정책을 실시하면서 점차 낮아졌지만, 96년까지 임금상승률은 두자리수를 기록했다. 그러나 법정외 복리비 즉 기업복지는 87-88년에는 한 자리수 내지 (-) 상승률을 기록했고, 89-93년에는 25-53%로 임금상승률을 크게 상회했으며, 94-95년에는 다시 한자리수 내지 (-) 상승률로 떨어졌다. 이것은 87년 직

후 임금인상에 주력하던 신생노조들이 88년 하반기 단체협약 체결 및 갱신 때부터 학자금 지급 등 기업복지 요구를 강화하기 시작했고, 당시 불어닥친 부동산투기 붐과 그에 따른 주택난으로 주거관련 요구가 어느 정도 관철되었으며, 정부의 임금가이드라인 정책을 회피하기 위한 수단으로 노사 모두 기업복지 확대를 선호했기 때문인 것으로 해석된다.

[그림2-5] 임금, 법정외복리비 상승률 추이 (단위:%)

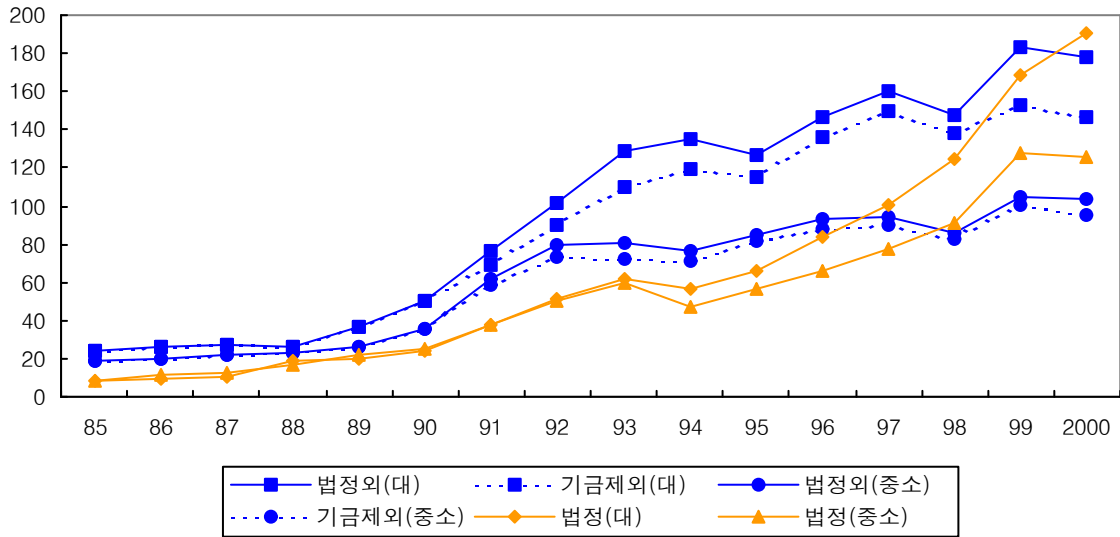


료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

나. 규모별 추이

근로자 1인당 법정 복리비는 93년까지 대기업과 중소기업이 거의 동일하다가 94년부터 격차가 확대되고 있다. 이것은 94년 산재보험료율 조정 당시 중소기업 인하 폭이 컸고, 95년 7월부터 실시된 고용보험제도에서 직업개발능력사업요율이 0.1~0.5%(99년부터 0.1~0.7%)로 기업규모에 따라 차등을 두었으며, 기업규모간 임금격차가 확대되었기 때문이다. 근로자 1인당 법정외 복리비는 80년대 후반에는 격차가 크지 않았으나 90년대 들어 격차가 확대되고 있다. 대기업은 92년 10만원에서 2000년 18만원으로 8만원 증가했고, 중소기업은 8만원에서 10만원으로 2만원 증가하는 등 제자리 걸음을 하고 있다. 이것은 90년대 들어 대기업과 중소기업간에 경제력 격차가 확대되고 중소기업 노동조합운동이 크게 약화된 데 기인한다. 그러나 사내복지기금 출연금을 제외하면 대기업도 2000년 15만원으로 중소기업과의 격차가 5만원으로 축소되고, 97년 이후 제자리 걸음을 하고 있음을 알 수 있다.

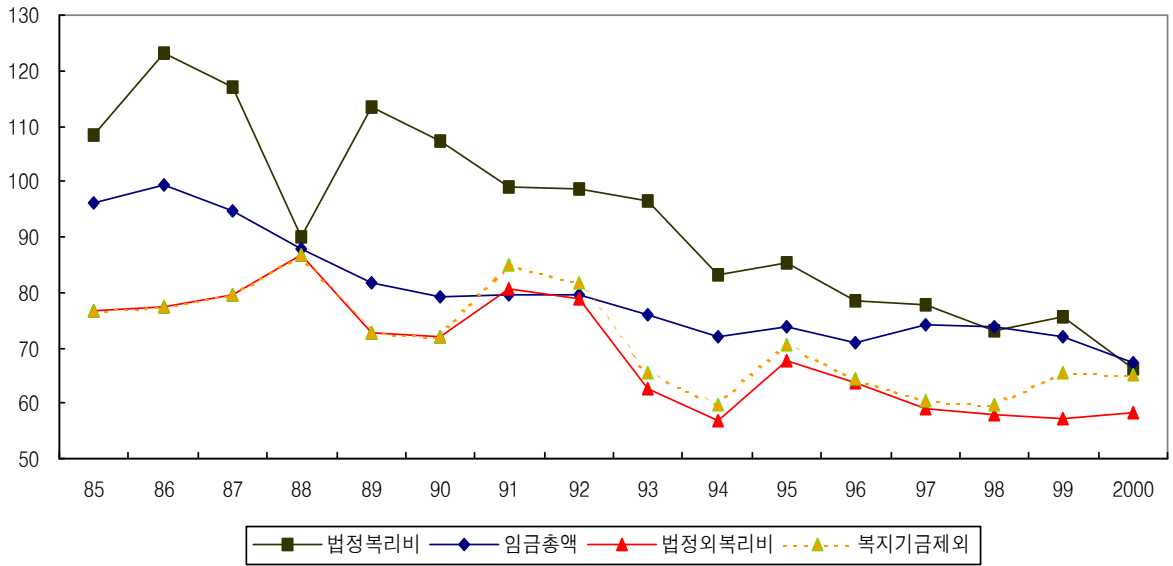
[그림2-6] 기업규모별 복리비 추이(단위:천원)



자료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서,각년도

대기업을 100으로 할 때 중소기업 임금총액은 86년 99.3%에서 2000년 67.2%로 격차가 확대되고 있다. 법정 복리비는 85~90년에는 중소기업이 대기업보다 높고 91~93년에는 엇비슷했으나, 94년부터 격차가 확대되어 2000년에는 66.2%로 임금격차와 엇비슷하다. 이에 비해 85~92년에는 80% 안팎이던 법정외 복리비가 93년 이후 60% 안팎으로 떨어진 뒤 구조화하고 있다. 이것은 법정외 복리비가 임금격차 이외에 추가로 기업규모간 격차를 확대시키는 요인으로 기능하고 있음을 말해준다. 그러나 사내복지기금 출연금을 제외하면 법정외 복리비 격차 역시 65.3%로 축소된다.

[그림2-7] 기업규모간 격차 추이(대기업=100)



자료: 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

법정복리비 내역을 기업규모별로 살펴보면 금액 기준으로는 대기업이 모두 높다. 그러나 임금 대비 비율은 의료보험과 국민연금은 거의 차이가 없고, 산재보험은 중소기업이 높고 고용보험은 대기업이 높다. 이것은 4대 사회보험이 원칙적으로 임금에 비례해서 설계되어 있지만, 산재발생률이 높은 업종과 기업이 중소기업에 다수 포함되어 있고, 고용보험료율은 대기업이 높게 설정된데서 비롯된다. 그 결과 법정복리비 전체로는 기업규모간 차이가 거의 없다.

<표2-2> 기업규모별 법정 복리비의 내역별 추이

		법정 복리비	의료보험	산재보험	국민연금	고용보험	장애인 고용촉진	기타법정 복리비	
금액 (천원)	대기업	85	8.2	3.7	4.4				
		90	23.8	6.8	8.9	8.1			
		95	66.0	13.9	15.6	25.7	6.1	1.8	2.9
		2000	190.2	28.3	32.3	89.5	35.5	2.3	2.3
	중소기업	85	8.9	4.1	4.3				
		90	25.5	6.4	13.0	6.1			
		95	56.3	12.1	17.3	20.1	4.5	0.3	2.0
		2000	126.0	20.7	27.6	58.2	17.5	0.3	1.7
비율 (임금=100)	대기업	85	2.5	1.1	1.3				
		90	3.5	1.0	1.3	1.2			
		95	4.9	1.0	1.2	1.9	0.5	0.1	0.2
		2000	10.5	1.6	1.8	4.9	2.0	0.1	0.1
	중소기업	85	2.8	1.3	1.4				
		90	4.7	1.2	2.4	1.1			
		95	5.7	1.2	1.7	2.0	0.5	0.0	0.2
		2000	10.3	1.7	2.3	4.8	1.4	0.0	0.1

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

법정의 복리비 내역을 기업규모별로 살펴보면 금액 기준으로 식사비를 제외한 모든 항목에서 대기업이 중소기업보다 근로자 1인당 비용이 높다. 이것은 대기업이 식당 운영 등에서 규모의 경제가 발생하기 때문이다. 법정의 복리비 전체를 100으로 할 때 대기업은 식사비 비중이 85년 45.9%에서 2000년 26.2%로 축소되고 그만큼 다른 항목이 늘어난데 비해, 중소기업은 85년 52.9%, 2000년 49.0%로 식사비가 전체 법정의 복리비의 절반을 차지하고 있다. 대기업과 중소기업간에 격차가 큰 항목은 사내근로복지기금(2만 3천원), 주거비(1만 4천원), 학비보조(1만 3천원), 보험료 지원금(8천원), 휴양(4천원) 순이고, 격차가 작은 항목은 문화체육오락, 경조, 저축 등이다.

<표2-3> 기업규모별 법정외 복리비의 내역별 추이

			주거	의료 보건	식사	문화 체육 오락	보험 료	경조 등	저축 등	학비 보조	사내 복지 기금	보육 비	휴양	종업 원지 주제	기타
금액 (천원)	대 기업	85	2.7	0.7	11.2	1.9	0.3	0.9	0.4	2.0					4.1
		90	7.6	1.2	20.4	3.1	0.8	2.1	0.9	6.2					7.9
		95	13.9	4.2	42.9	8.8	3.0	4.2	0.8	16.1	10.6	0.2	6.7	1.3	13.6
		2000	18.0	6.2	46.6	6.4	11.3	6.3	0.5	20.9	31.3	0.5	6.2	0.8	22.9
	중소 기업	85	1.7	0.6	9.9	1.4	0.6	0.9	0.2	0.9					2.5
		90	3.2	1.1	17.8	2.4	0.8	1.9	0.6	3.0					5.3
		95	7.4	2.8	39.5	5.5	1.7	3.4	0.5	6.2	3.9	0.3	3.1	1.0	10.0
		2000	4.4	2.8	50.8	3.8	3.7	3.5	0.4	8.7	8.0	0.1	2.1	0.3	15.0
비율 (법정외 복리비 =100)	대 기업	85	11.1	2.9	45.9	7.8	1.2	3.7	1.6	8.2					16.8
		90	15.1	2.4	40.6	6.2	1.6	4.2	1.8	12.4					15.7
		95	11.0	3.3	34.0	7.0	2.4	3.3	0.6	12.8	8.4	0.2	5.3	1.0	10.8
		2000	10.1	3.5	26.2	3.6	6.4	3.5	0.3	11.8	17.6	0.3	3.5	0.4	12.9
	중소 기업	85	9.1	3.2	52.9	7.5	3.2	4.8	1.1	4.8					13.4
		90	8.9	3.0	49.3	6.6	2.2	5.3	1.7	8.3					14.7
		95	8.7	3.3	46.3	6.4	2.0	4.0	0.6	7.3	4.6	0.4	3.6	1.2	11.7
		2000	4.2	2.7	49.0	3.7	3.6	3.4	0.4	8.4	7.7	0.1	2.0	0.3	14.5

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

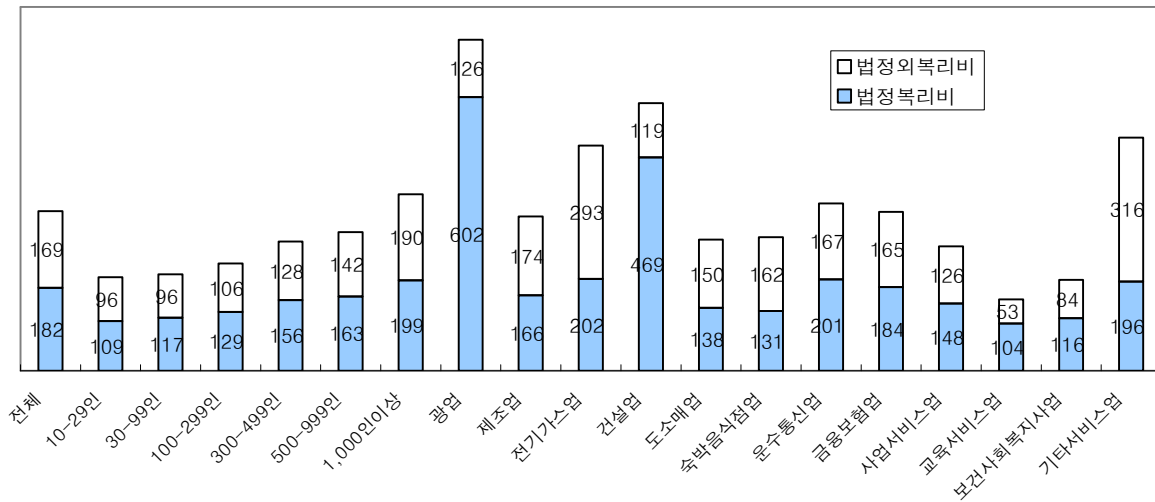
다. 산업별 비교

‘기업체노동비용조사보고서(2000년 회계연도)’에서 근로자 1인당 복리비를 살펴보면 산업별로 뚜렷한 차이가 난다. 광업과 건설업은 법정 복리비가 60만원과 47만원으로 다른 산업에 비해 크게 높고, 법정외 복리비는 13만원과 12만원으로 낮은 편에 속한다. 이것은 재해 발생률이 높은 산업 특성을 반영하여 산재보험료가 높기 때문인데, 1인당 산재보험료는 광업 45만원, 건설업 26만원이다. 이밖에 건설업은 고용보험료도 8만원으로 다른 산업에 비해 크게 높다.

기타공공사회개인서비스업과 전기가스업은 법정외 복리비가 32만원과 29만원으로 가장 높고, 교육서비스업과 사회복지사업은 5만원과 8만원으로 가장 낮다. 이것은 공공부문 내에서도 기업복지 격차가 큼을 의미하는데, 교육서비스업이 가장 낮은 것은 조사대상에서 국공립 교육기관이 제외된데서 비롯된 측면이 크고, 사회복지사업이 다음으로 낮은 것은 열악한 노동조건을 반영한 것으로 해석된다.

[그림 2-8] 규모별, 산업별 근로자 1인당 복리비 (2000년, 단위: 천원)

[그림8] 규모별, 산업별 근로자 1인당 복리비(2000년, 단위:천원)



<표2-4> 산업별 1인당 법정복리비 (2000년, 단위 : 천원)

	법정 복리비	의료보험	산재보험	국민연금	고용보험	장애인 고용촉진	기타법정 복리비
전산업	182.2	27.4	31.7	85.6	33.3	2.0	2.2
광업	602.0	28.5	452.4	74.9	30.3	0.2	15.8
제조업	165.8	25.0	24.2	80.5	31.9	1.9	2.3
전기가스수도사업	201.9	34.1	16.2	112.5	37.1	1.4	0.6
건설업	469.4	33.9	258.2	90.0	79.5	5.6	2.2
도소매업	138.2	22.3	18.0	68.8	24.6	3.7	0.7
숙박음식점업	131.5	19.2	11.8	71.3	25.8	2.5	0.9
운수창고통신업	200.9	34.9	23.9	101.0	36.9	1.1	3.2
금융보험업	183.9	31.6	9.2	104.5	35.0	3.0	0.7
사업서비스업	148.0	24.7	15.4	74.5	27.7	2.1	3.6
교육서비스업	103.9	26.3	1.3	72.0	2.1	0.2	2.1
보건사회복지사업	115.6	22.6	8.5	66.4	17.0	0.6	0.5
기타서비스업	196.3	31.4	20.3	105.8	37.1	1.7	0.1

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서 2000

법정의 복리비를 내역별로 살펴보면, 주거비 지원은 전기가스수도사업(3만 4천원), 금융보험업(2만 7천원)이 가장 높고, 교육서비스업과 보건사회복지사업이 1천원 안팎으로 가장 낮고, 학비보조는 도소매업과 보건사회복지사업을 제외하면 대다수 산업이 2만원 안팎이다. 사내근로복지기금 출연금은 전기가스수도사업이 16만 7천원으로 예외적으로 높고, 다음으로는 운수창고통신업, 금융보험업, 기타공공사회서비스업이 3만 4천원 내지 4만원이며, 교육서비스업은 0원이다. 이밖에 휴양은 기타공공사회서비스업, 종업원지주체는 금융보험업

이 높다.

<표2-5> 산업별 1인당 법정외 복리비 (2000년, 단위 : 천원)

	주거	의료 보건	식사	문화 체육 오락	보험 료	경조 등	저축 등	학비 보조	사내 복지 기금	보육 비	휴양	종업 원지 주체	기타
전산업	16.4	5.8	47.2	6.1	10.4	6.0	0.5	19.3	28.4	0.4	5.6	0.7	21.8
광업	11.7	3.3	50.3	3.6	0.4	2.2	0.0	14.5	10.9	-	1.1	0.2	27.8
제조업	19.8	6.0	56.4	6.2	8.1	6.6	0.8	19.8	22.1	0.2	2.5	0.5	24.8
전기가스수도사업	34.2	5.8	39.9	4.9	1.6	7.8	-	24.3	167.4	2.5	2.1	0.0	2.5
건설업	10.3	3.6	35.0	2.7	12.5	4.9	0.0	22.0	16.1	-	1.0	-	11.1
도소매업	5.5	4.7	56.4	10.6	2.7	7.7	0.0	6.3	25.5	-	2.2	0.0	28.5
숙박음식점업	2.7	3.6	75.2	6.0	6.4	5.4	-	18.4	0.5	-	4.3	0.2	39.5
운수창고통신업	9.0	6.7	33.1	3.6	22.9	2.7	0.2	25.1	34.4	0.3	9.2	0.1	19.6
금융보험업	26.7	6.5	20.4	8.5	17.2	9.6	0.0	20.6	35.3	1.9	8.9	5.1	4.8
사업서비스업	7.9	4.6	39.7	9.6	8.0	4.9	0.8	12.0	10.4	0.2	3.1	0.1	24.5
교육서비스업	0.5	0.3	17.9	0.9	1.5	1.3	0.8	19.9	-	-	0.3	-	9.3
보건사회복지사업	1.4	5.7	27.5	1.7	0.9	1.6	0.6	6.4	1.5	0.5	2.9	0.0	33.3
기타서비스업	5.5	7.7	80.0	6.3	22.2	5.1	0.5	22.3	39.9	0.0	83.6	-	43.6

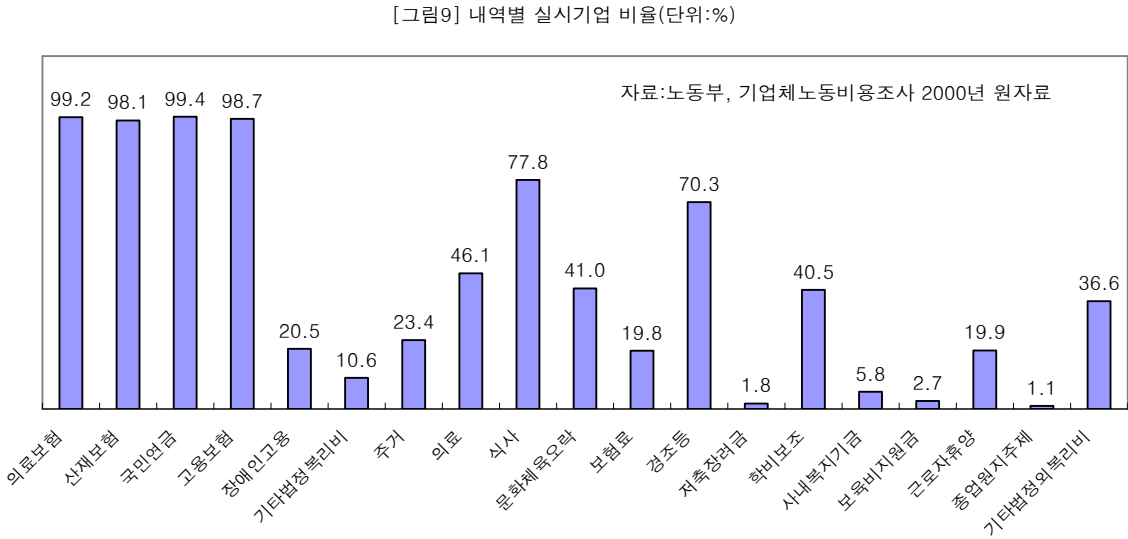
자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서(2000 회계연도)

라. 기업복지 실시 비율

‘기업체노동비용조사 2000년’ 원자료에서 각 내역별로 복지비를 지출하지 않은 기업은 동 제도를 실시하지 않는 기업으로 간주하여 실시 비율을 계산하면, 4대 사회보험은 98~99%로 10인 이상 기업체 거의 모두 실시하고 있다. 이에 비해 법정외 복리비는 식사비(77.8%)와 경조비(70.3%)가 70%대로 가장 높고, 다음으로 의료비(46.1%), 문화체육오락비(41.0%), 학비보조(40.5%)가 40%대이며, 주거비(23.4%), 휴양비(19.9%), 보험료(19.8%)는 20%대이다. 의·식·주, 교육, 의료 등 생활보조적 성격의 기업복지 가운데, 주거비를 지원하는 기업의 비율이 상대적으로 낮다는 특징을 발견할 수 있다. 이에 비해 사내근로복지기금(5.8%), 보육비(2.7%), 저축장려금(1.8%), 종업원지주체(1.1%)는 한자리수로 그 비율이 매우 낮다.

규모별로는 기업규모가 클수록 기업복지 실시 비율이 높고, 산업별로는 광공업과 공공서비스업은 높고 건설업과 교육서비스업은 낮다. 그러나 식사비와 경조비는 산업이나 기업규모에 관계없이 대다수 기업이 지급하고 있다.

[그림2-9] 내역별 실시기업 비율(단위:%)



자료: 노동부, 기업체노동비용조사2000년 원자료

<표2-6> 규모별 산업별 기업복지 실시 기업 현황 (2000년, 단위 : 개, %)

	기업 체수	주거	의료 보건	식사	문화 체육 오락	보험 료	경조 등	저축 등	학비 보조	사내 복지 기금	보육 비	휴양	종업 원지 주제	기타	
전규모 전산업	2,501	23.4	46.1	77.8	41.0	19.8	70.3	1.8	40.5	5.8	2.7	19.9	1.1	36.6	
규모	10-29인	773	9.8	22.3	73.0	24.1	12.2	50.5	0.6	12.7	0.8	0.8	11.1	0.4	21.6
	30-99인	585	18.6	42.9	77.6	35.7	17.1	64.6	2.1	24.8	3.1	0.3	13.3	0.5	32.1
	100-299인	528	26.3	52.5	79.7	43.2	20.5	82.6	2.3	50.0	6.3	2.1	18.2	1.3	42.8
	300-499인	195	34.9	68.7	83.6	61.0	30.3	89.7	2.6	72.3	10.3	6.7	31.3	1.5	52.8
	500-999인	224	38.4	74.6	82.6	66.1	26.3	90.6	1.8	83.5	14.3	4.9	36.6	2.2	53.6
	1,000인이상	196	54.6	78.1	81.6	69.4	38.3	90.3	4.1	91.3	18.9	12.8	48.0	3.1	57.1
대 산 업	광업	33	45.5	66.7	72.7	48.5	18.2	75.8	3.0	33.3	3.0		24.2	3.0	45.5
	제조업	1,136	30.9	59.5	89.9	46.4	20.2	75.1	1.9	40.2	4.7	2.9	19.6	1.1	47.4
	전기가스수도사 업	27	25.9	59.3	77.8	44.4	44.4	74.1		66.7	33.3	7.4	25.9	3.7	37.0
	건설업	167	16.8	27.5	65.9	26.3	17.4	52.1	0.6	20.4	2.4		9.6		20.4
	도소매업	174	12.1	35.6	75.9	33.3	13.8	66.7	0.6	32.8	4.6		18.4	0.6	20.7
	숙박음식점업	32	25.0	59.4	87.5	62.5	21.9	68.8		40.6	3.1		43.8	3.1	37.5
	운수창고통신업	194	15.5	30.4	80.4	38.1	21.1	76.3	2.1	46.4	9.8	2.6	27.3	2.6	39.2
	금융보험업	147	24.5	43.5	52.4	43.5	29.9	81.0	2.0	79.6	11.6	8.2	22.4	2.0	21.8
	사업서비스업	344	14.2	34.9	67.7	38.7	18.9	62.2	2.0	29.7	4.1	2.0	20.1	0.6	29.1
	교육서비스업	64	12.5	15.6	43.8	20.3	10.9	42.2	3.1	65.6			10.9		10.9
	보건사회복지사 업	94	14.9	26.6	64.9	33.0	8.5	71.3	1.1	35.1	7.4	8.5	18.1	1.1	34.0
	기타서비스업	89	20.2	39.3	62.9	38.2	24.7	68.5	4.5	44.9	14.6	1.1	20.2		25.8

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사 2000 원자료

마. 복리후생비와 경상이익률

한국은행 ‘기업경영분석’에서 2001년 ‘매출액 대비 복리후생비²⁾’와 ‘매출액 경상이익률’을 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다.

첫째, 산업 대분류 기준으로 광업은 경상이익률이 적자여도 복리후생비는 3.8%로 가장 높고, 전기가스업은 경상이익률이 12.5%로 가장 높아도 복리후생비는 0.6%로 가장 낮은 편에 속하며, 통신업과 숙박업은 경상이익률과 복리후생비 모두 높다. 따라서 산업별로 상당한 차이가 있는데, 상관계수는 -0.121로 10% 유의수준에서 유의미하지 않고 음(-)의 상관관계를 나타내고 있다.

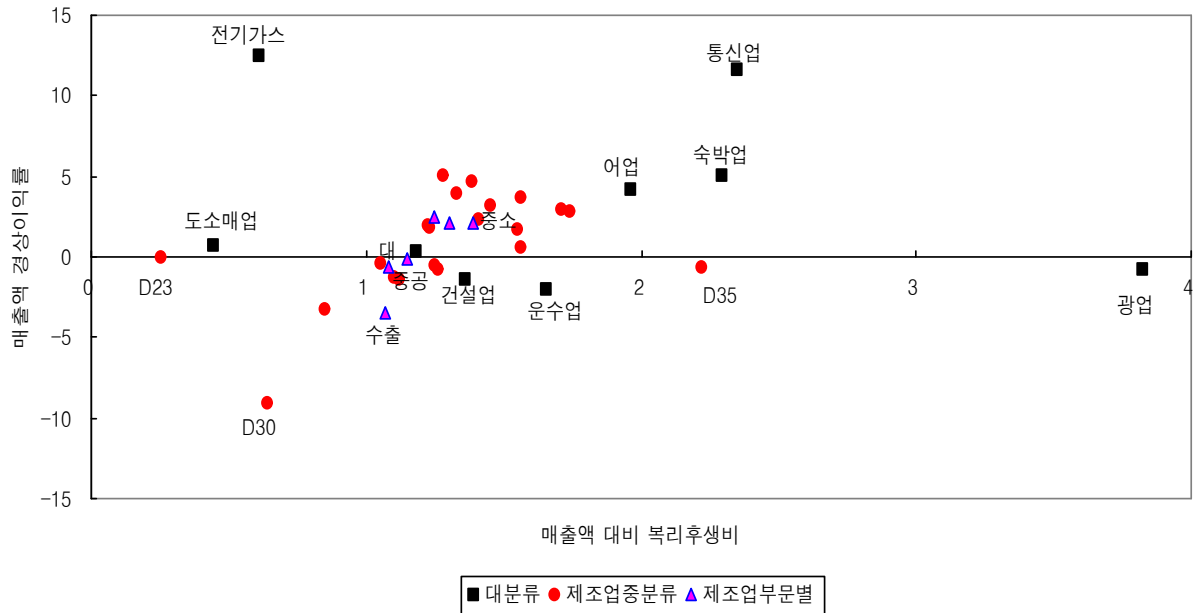
둘째, 산업 중분류 기준으로 제조업을 살펴보면 대다수 업종이 복리후생비 1% 대에 밀집해 있다. 다만 D35(기타운송장비)가 예외적으로 높고, D23(코크스, 석유정제품및핵연료가공업)과 D30(컴퓨터및사무용기기)이 예외적으로 낮을 뿐이다. 매출액 경상이익률도 상대적으로 차이가 작는데, 상관계수는 0.477*로 유의미한 양(+)의 상관관계를 나타내고 있다.

셋째, 제조업 부문별로는 수출기업, 대기업, 중화학공업이 내수기업, 중소기업, 경공업보다 매출액 대비 복리후생비와 매출액 경상이익률 모두 낮다.³⁾ 그러나 그 차이가 크지는 않다.

2) ‘매출액 대비 복리후생비’는 손익계산서상의 복리후생비와 제조원가보고서상의 복리후생비를 합친 금액을 매출액으로 나누어 계산했음.

3) 중소기업 ‘매출액 경상이익률’이 대기업보다 높은 것은, ‘기업경영분석’ 조사대상에서 ‘매출액 20억원 미만 영세기업’이 제외된 데서 비롯되었을 가능성이 있다.

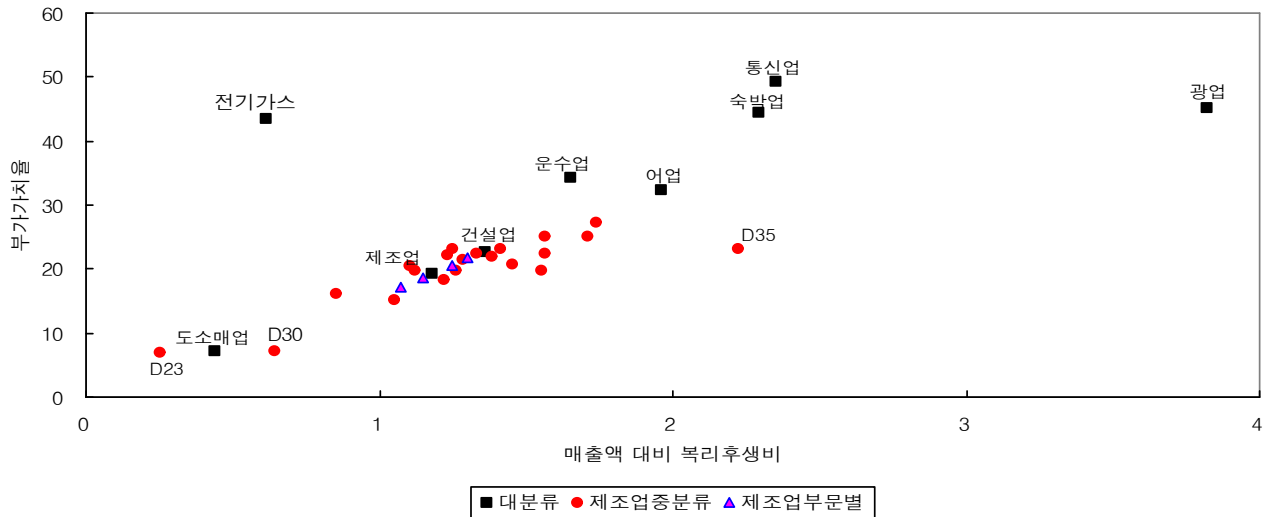
[그림2-10] 복리후생비와 경상이익률(2001년,단위:%)



자료: 한국은행, 기업경영분석

매출액 대비 복리후생비와 부가가치율(부가가치/매출액)을 살펴보면 양자간에 높은 양 (+)의 상관관계가 발견된다. 산업대분류 기준으로는 상관계수가 0.637로 10% 유의수준에서 유의미하고, 제조업 중분류 기준으로는 0.844***로 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하다.

[그림2-11] 복리후생비와 부가가치율 (2001년,단위: %)



자료: 한국은행, 기업경영분석

제조업 연도별 추이를 살펴보면 매출액 대비 복리후생비는 1996년(1.46%)을 정점으로 하락했다가 1998년(1.10%)을 저점으로 증가세로 돌아섰지만, 2001년(1.18%)에도 1996년 수준에 크게 못 미친다. 기업규모별로는 중소기업이 대기업보다 높다. 경상이익률은 95년, 부가가치율은 95년과 99년을 제외하면 중소기업이 대기업보다 높다. 복리후생비와 경상이익률은 상관관계가 제조업 전체(0.44), 대기업(0.60), 중소기업(-0.32) 모두 통계적 유의성이 없지만, 복리후생비와 부가가치율은 제조업 전체(0.70*), 대기업(0.71*), 중소기업(0.86**) 모두 10% 유의수준에서 유의미하다.

<표2-7> 주요 경영지표와의 비교 (매출액 대비, 단위 : %)

	제조업			대기업			중소기업		
	복지비	경상이익	부가가치	복지비	경상이익	부가가치	복지비	경상이익	부가가치
95	1.41	3.60	26.44	1.37	4.40	27.01	1.54	1.49	24.93
96	1.46	0.99	24.36	1.40	0.98	24.17	1.59	0.99	24.83
97	1.34	-0.34	21.86	1.29	-0.67	21.32	1.45	0.40	23.06
98	1.10	-1.84	21.32	1.05	-2.91	21.19	1.21	0.55	21.61
99	1.15	1.68	23.47	1.11	1.01	24.33	1.23	2.92	21.87
2000	1.13	1.29	20.25	1.02	0.26	19.23	1.34	3.28	22.22
2001	1.18	0.35	19.31	1.08	-0.58	18.28	1.39	2.16	21.30
평균	1.25	0.82	22.43	1.19	0.36	22.22	1.39	1.68	22.83
표준편차	0.15	1.70	2.48	0.16	2.23	3.10	0.15	1.14	1.50
상관계수	1.00	0.44	0.70*	1.00	0.60	0.71*	1.00	-0.32	0.86**

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 1985-2001

주 : *는 10%, **는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미함.

3. 회귀분석

가. 법정외 복리비 증감요인(시계열 분석과 횡단면 시계열 분석)

1) 자료와 변수

‘기업체노동비용조사보고서(1985-2000년)’는 관측치가 작다는 한계는 있지만, 다른 대안이 없으므로 이들 16개 연도를 시계열 분석한다. 종속변수는 ‘근로자 1인당 법정외 복리비’로 하고, 설명변수는 임금, 법정 복리비, 경제성장률, 교육훈련비, 전기(前期) 노조조직률⁴⁾, 피용자 1000명당 파업손실일수로 한다.

그러나 이들 변수는 모두 10% 유의수준에서 단위근 가설을 기각하지 못 한다. 따라서 자연로그를 취한 뒤 1계차분한 $\ln(OLWC_t)$, $\ln(WAGE_t)$, $\ln(ILWC_t)$, $\ln(EDU_t)$, $\ln(GDP_t)$, $\ln(UD_{t-1})$, $\ln(STLD_t)$ 를 변수로 사용한다. 이에 따라 $\ln(OLWC_t)$ 는 ‘법정외 복리비 증가율’, $\ln(WAGE_t)$ 는 ‘임금상승률’, $\ln(ILWC_t)$ 는 ‘법정복리비 증가율’, $\ln(GDP_t)$ 는 ‘실질 GDP 증가율’, $\ln(EDU_t)$ 는 ‘교육훈련비 증가율’, $\ln(UD_{t-1})$ 는 ‘전기 조직률 증가율’, $\ln(STLD_t)$ 는 ‘파업손실일수 증가율’을 의미하며, 이들 변수 모두 10% 유의수준에서 단위근 가설을 기각한다.

2) 가설

(1) 임금이 상승하면 세금을 줄이거나 사회보험 부담금을 줄이기 위해 노사 쌍방은 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 임금상승률은 법정외 복리비 상승률과 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(2) 법정 복리비가 증가하면 사회보험 부담금을 줄이기 위해 노사 쌍방은 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 법정 복리비 상승률은 법정외 복리비 상승률과 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(3) 교육훈련비를 많이 지출한 기업은 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호한다. 따라서 교육훈련비 상승률은 법정외 복리비 상승률과 양(+)의 상관관계를 갖는다. 교육훈련비는 숙련 형성 내지 내부노동시장의 대위 변수로 사용한

4) 노조 조직률이 금년이 아닌 전년인 것은 노동부가 작성 발표하는 조합원수 통계가 매년 12월 말일 기준으로 작성되기 때문이다.

다.

(4) 경제성장률은 경기변동 효과를 통제하기 위해 사용한다. 기업은 노동수요가 증가하는 경기호황 국면에 노동력을 안정적으로 확보하기 위해 임금인상으로 대처할 수도 있고 기업 복지 확대로 대처할 수도 있다. 주된 대응수단이 기업복지 확대라면 양(+)의 상관관계를 갖고, 임금인상이라면 음(-)의 상관관계를 갖는다.

(5) 임금과 기업복지 모두 열등재가 아니므로 노동조합 조직률이 높아지면 임금과 기업 복지 모두 증가한다. 노동조합 조직률과 법정외 복리비는 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(6) '피용자 1,000명당 파업손실일수'는 파업참가자수와 파업손실일수를 함께 고려한 것으로, 파업 규모와 지속일수에서 격렬함 내지 완강함을 의미한다. 그리고 이러한 격렬함 내지 완강함은 단순히 노동자의 전투성에 기인하는 것이 아니고, 사용자 또는 정부가 공세적인 태서도 비롯된다. 따라서 피용자 1,000명당 파업손실일수는 노사관계 악화의 대위변수로 사용한다. 노사관계 악화는 생산성 저하 등을 매개고리로 기업복지 확대에 부정적 영향을 미친다.

3) 추정 결과

<표2-8>은 법정외 복리비 증감요인을 시계열 분석한 추정 결과이다. LM 테스트 결과 자기상관은 문제되지 않는다. (모형4)는 설명력이 93.4%이고, 모든 설명변수가 0.1% 유의 수준에서 통계적으로 유의미하다. (모형1), (모형2), (모형3)의 설명력과 비교할 때 경기변동 및 노사관계 변수가 갖는 중요성을 확인할 수 있다.

<표2-8> 법정외 복리비 증감요인 시계열 분석 추정 결과 (OLS, 1986-2000년, N=15)

종속변수 : $\ln(OLWC_t)$	모형1	모형2	모형3	모형4
상수	-0.102 (0.064)	-0.027 (0.052)	-0.143** (0.038)	-0.056 (0.024)
임금상승률 $\ln(WAGE_t)$	1.041** (0.300)	1.311** (0.380)	1.056* (0.364)	1.148*** (0.104)
법정 복리비 증가율 $\ln(ILWC_t)$	0.335 (0.290)	0.401 (0.202)	0.699** (0.148)	0.758*** (0.090)
전기 교육훈련비 증가율 $\ln(EDU_{t-1})$	0.301 (0.210)	0.538** (0.152)	0.177 (0.219)	0.452*** (0.064)
전기 GDP 성장률 $\ln(GDP_{t-1})$		-2.255** (0.535)		-2.222*** (0.238)
전기 조직률 증가율 $\ln(UD_{t-1})$			0.521* (0.180)	0.719*** (0.079)
전기 파업손실일수 증가율 $\ln(STLD_{t-1})$			-0.088* (0.029)	-0.082*** (0.009)
F값	2.806	5.794*	4.172*	31.893***
조정된 R ²	0.294	0.596	0.550	0.934
모형의 표준오차	0.136	0.103	0.109	0.041
LM test : TR ²	0.539	5.329	1.341	4.488

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 Newey-West Test 결과 통계적 유의성 있음. ()안은 표준오차임.

4) 함의

(1) 임금상승률의 계수 값이 (+)인 것은 소득세나 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지를 확대했음을 의미하며, 계수 값이 1보다 큰 것은 법정외 복리비가 임금보다 빠른 속도로 증가했음을 말해준다.

(2) '법정 복리비 증가율'의 계수 값이 (+)인 것은 법정 복리비가 증가함에 따라 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지를 확대했음을 의미하며, 계수 값이 1보다 작은 것은 법정외 복리비가 법정 복리비보다 느린 속도로 증가했음을 말해준다.

(3) 전기 교육훈련비 상승률의 계수값이 (+)인 것은, 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 노동자들의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호한다는 가설을 뒷받침한다.

(4) 경제성장률의 계수값이 (-)인 것은, 노동수요가 증가하는 경기호황 국면에 기업이 노동력을 안정적으로 확보하기 위해 기업복지보다는 임금인상에 의존했음을 말해준다. 금기(今期)가 아닌 전기(前期) 경제 성장률이 유의미한 것은, 기업복지가 준고정적 노동비용이어서 시차가 발생하기 때문인 것으로 해석된다.

(5) 노조 조직률의 계수값이 (+)인 것은, 노동조합 조직률이 높아질수록 노동자들이 임금 이외에 기업복지 요구를 강화하고 기업 역시 노동통제 수단의 일환으로 기업복지 확대를 선호했음을 말해준다.

(6) 피용자 1,000명당 파업손실일수 계수값이 (-)인 것은, 노사관계가 악화되면 생산성 저하 등을 매개고리로 기업복지 확대에 부정적 영향을 미친다는 가설을 뒷받침한다.

5) 횡단면 시계열 분석결과와 비교

앞서 시계열 분석결과는 관측치가 작다는 한계가 있다. <표2-9>는 이러한 한계를 보완하기 위해 산업중분류 자료에 기초하여 횡단면 시계열 분석한 추정 결과이다. 그러나 [표9]는 산업별 노조 조직률, 파업손실일수, 경제성장률 자료를 구할 수 없어 임금, 법정복리비, 교육훈련비만 설명변수로 사용했다는 점과, 산업분류 기준의 변경으로 1985-2000년 연속 시계열 작성이 불가능해 1985-1993년과 1994-2000년 두 시기로 나누어 시계열 자료를 작성했다는 점에서, 또 다른 한계를 갖는다. 그렇지만 <표2-9>는 임금, 법정복리비, 교육훈련비 모두 계수값이 (+)이고, 1985-93년 법정복리비를 제외하면 모두 통계적으로 유의미하다는 점에서, <표2-8>의 시계열 분석 추정결과를 뒷받침한다. 이밖에도 시기별로 세분하여 추정 결과를 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다.

(1) 임금은 계수값이 1989-93년(1.166^{***})을 정점으로 계수값과 통계적 유의성이 떨어지고 있다. 여기서 1989-93년 계수값이 1을 상회하고 외환위기 이전인 1994-97년(0.670^{***})보다 높은 것은, 이 시기에 높은 임금인상, 노동조합의 기업복지 확대 요구, 정부의 임금가이드라인 정책 집중 등에서 그 원인을 찾을 수 있다. 노사는 임금인상에 따른 소득세나 사회보험분담금을 줄이고, 정부의 임금가이드라인 정책을 회피하기 위한 방안으로 기업복지 확대를 선호했고, 그 결과 임금인상률을 상회하는 기업복지 확대가 이루어졌다.([그림2-5] 참조)

(2) 법정 복리비는 계수 값과 통계적 유의성이 갈수록 높아져 1998-2000년에는 0.297^{***}에 이르고 있다. 이것은 1998년부터 기업의 국민연금 분담금이 2%에서 4.5%로 크게 증가함에 따라 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지 확대를 선호했음을 의미한다.

(3) 교육훈련비는 1989-93년(0.106^{***})을 저점으로 1998-2000년(0.164^{***})까지 계수 값이 증가하고 있다. 이것은 교육훈련 투자를 한 기업에서 노동자들의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성에 대한 선호도가 증가하고 있음을 의미하는 것으로 해석된다.

<표2-9> 횡단면 시계열분석 추정 결과 (임의효과모형, GLS)

로그법정의복리비 LOG(OUTLAW _{it})	1985-1993년 N=438	1994-2000년 N=361	1985-1988년 N=192	1989-1993년 N=246	1994-1997년 N=205	1998-2000년 N=156
상수	-2.751*** (0.431)	0.223 (0.700)	-0.656 (0.666)	-4.239*** (0.645)	-1.004 (0.913)	1.449 (0.917)
로그임금 LOG(WAGE _{it})	0.952*** (0.086)	0.478*** (0.110)	0.629*** (0.126)	1.166*** (0.119)	0.670*** (0.147)	0.206 (0.148)
로그법정복리비 LOG(INLAW _{it})	0.028 (0.043)	0.159*** (0.038)	-0.074 (0.058)	0.092 (0.057)	0.112 (0.069)	0.297*** (0.091)
로그교육훈련비 LOG(EDU _{it})	0.172*** (0.025)	0.132*** (0.021)	0.210*** (0.034)	0.106*** (0.032)	0.145*** (0.028)	0.164*** (0.033)
조정된 R ²	0.819	0.707	0.691	0.817	0.739	0.725
표준오차	0.303	0.277	0.304	0.248	0.261	0.262

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도

- 주 : 1) ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미. ()안은 표준오차
 2) 1985-1993년은 50개, 1994년 이후는 52개 산업중분류 자료에 의거함.
 3) 각 산업의 임의효과(random effect)는 생략했음.

나. 법정외 복리비 결정요인(횡단면 분석)

1) 자료와 변수

‘기업체노동비용조사(2000년) 원자료’에서 ‘기업체 1인당 평균 법정외 복리비’를 종속변수로 하고, 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율, 기업규모(상용근로자수), 산업을 설명변수로 하여 횡단면 분석한다. 자료의 제약으로 노조유무, 파업손실일수 등의 노사관계 변수와 부가가치율 등 경영지표는 설명변수에 포함시키지 못했다.

2) 가설

(1) 임금수준이 높을수록 소득세를 줄이거나 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 임금수준과 법정외 복리비는 양(+의 상관관계)을 갖는다.

(2) 법정 복리비가 높을수록 기업은 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 법정 복리비와 법정외 복리비는 양(+의 상관관계)을 갖는다.

(3) 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호한다. 따라서 교육훈련비는 법정외 복리비와 양(+의 상관관계)을 갖는다.

(4) 남성 비중이 높은 기업일수록 평균 연령과 근속년수가 높아 기업 정착도가 높고 기

업 복지를 선호한다. 따라서 남성비율과 법정외 복리비는 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(5) 기업규모가 클수록 법정외 복리비가 높고, 산업별 특성을 반영하여 산업별로 법정외 복리비 차이가 존재한다.

3) 추정 결과

<표2-10>은 법정외 복리비 결정요인을 횡단면 분석한 결과이다. 더빈왓슨 값을 보면 자기상관은 문제되지 않는다. 기업규모와 산업을 설명변수로 하는 (모형2)는 설명력이 4%밖에 안 되고, 6개 변수 모두 설명변수인 (모형3)도 설명력이 16%밖에 안 된다. 이처럼 설명력이 낮은 것은 노사관계와 기업경영 관련 변수를 반영하지 못한데서 비롯된 것으로 해석된다. 그러나 (모형3)에서 기업규모 이외의 모든 변수가 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하다.

<표2-10> 법정외 복리비 결정요인 회귀분석 추정 결과 (OLS, 2000년, N=2,501개 기업)

	모형1	모형2	모형3
임금총액	0.04(0.00)***		0.04(0.00)***
법정복리비	0.11(0.03)***		0.14(0.03)***
교육훈련비	0.66(0.08)***		0.63(0.08)***
남자비율	0.45(0.11)***		0.51(0.13)***
상용근로자수		0.01(0.00)***	0.00(0.00)
산업		***	***
광업		-12.54(22.42)	-74.05(22.67)**
전기가스업		91.05(24.75)***	37.95(23.39)
건설업		-13.96(10.52)	-47.81(10.68)***
도소매업		-21.08(10.34)*	-31.91(9.74)**
숙박음식점업		-15.91(22.75)	-3.92(21.40)
운수통신업		-11.07(9.86)	-16.54(9.55)
금융보험업		31.26(11.13)**	-18.81(11.30)
사업서비스업		-42.63(7.82)***	-48.27(7.37)***
교육서비스업		-64.96(16.31)***	-87.50(15.59)***
보건사회복지사업		-44.23(13.63)**	-32.26(13.86)*
기타서비스업		30.49(13.97)*	16.18(13.13)
상수	5.01(9.10)	116.16(3.81)***	13.61(9.73)
조정된 R ²	0.13	0.04	0.16
더빈 왓슨	1.84	1.59	1.86

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사 2000 원자료

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적 유의성 있음. ()안은 표준오차.

산업은 제조업 기준임.

4) 함의

(1) 임금수준, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율 모두 계수 값이 (+)로 가설과 일치한다. 특히 교육훈련비와 남자비율은 계수값이 0.63과 0.51로 매우 높는데, 이것은 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호하고, 남자비율이 높은 기업일수록 평균 연령과 근속년수가 높아 기업 정착도가 높고 기업복지를 선호하기 때문인 것으로 해석된다.

(2) (모형3)에서 임금수준, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율 등의 변수를 통제하면 기업 규모가 5% 유의수준에서 통계적 유의성을 상실한다. 이것은 기업규모가 클수록 임금수준, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율 등이 높은데서 비롯된 것으로 보인다.⁵⁾

(3) 산업별로 법정의 복리비는 통계적으로 유의미한 차이가 있다. 다른 변수를 모두 통제 한 경우 광업, 건설업, 도소매업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건사회복지사업은 제조업, 전기가스업, 기타공공사회개인서비스업보다 법정의 복리비가 유의미하게 낮다.

다. 기업복지제도 실시여부 결정요인(로짓 분석)

1) 자료와 변수

‘기업체노동비용조사(2000년) 원자료’에서, 각 내역별로 비용을 지출하지 않은 기업은 동 제도를 실시하지 않는 기업으로 간주하여 기업복지 실시 여부를 종속변수(실시=1, 미실시=0)로 하고, 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율, 기업규모(상용근로자수), 산업을 설명 변수로 하여 로짓분석한다. 자료의 제약으로 노사관계 변수와 경영지표를 설명변수에 반영하지 못 한 것은, 이 분석의 한계로 남는다.

2) 가설

(1) 임금수준이 높은 기업일수록 근로소득세를 줄이거나 사회보험 부담금을 줄이기 위해 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 임금수준과 기업복지 실시 확률은 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(2) 법정 복리비 수준이 높은 기업일수록 사회보험 부담금을 줄이기 위해 기업복지 확대를 선호한다. 따라서 법정 복리비와 기업복지 실시 확률은 양(+)의 상관관계를 갖는다.

5) 다중공선성 진단 결과 분산팽창인자(VIF)는 2미만으로 10에 크게 못 미치는 바 다중공선성 문제는 우려하지 않아도 된다.

(3) 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호한다. 따라서 교육훈련비는 기업복지 실시 확률과 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(4) 남성 비중이 높은 기업일수록 평균 연령과 근속년수가 높아 기업 정착도가 높고 기업 복지를 선호할 것이다. 따라서 남성비율과 기업복지 실시 확률은 양(+)의 상관관계를 갖는다.

(5) 기업규모가 클수록 기업복지 실시 확률이 높고, 산업별 특성을 반영하여 산업별 편차가 존재할 것이다.

3) 추정 결과

<표2-11>은 범정의 복리비 결정요인을 로짓분석한 결과이다. 저축장려금은 모형 카이스퀘어가 통계적 유의성이 없고, 종업원지주제는 모든 변수가 통계적 유의성이 없다. 이것은 저축장려금을 지급하는 기업이 1.8%이고, 종업원지주제 지원금을 지급하는 기업이 1.1%밖에 안 되는데서 비롯된 것으로 해석된다. 따라서 이들 항목은 검토 대상에서 제외한다. 종속변수가 학비보조인 경우를 제외하면 설명력이 8-23%로 낮은 것은, 노사관계와 기업경영 관련 변수를 반영하지 못한데서 비롯된 것으로 해석된다.

<표2-11> 기업복지 실시여부 로짓분석 결과 (2000년, N=2,501개 기업)

	전체	주거	의료	식사	문화체육	보험료	경조비
임금총액	0.00**	0.00***	0.00***	0.00	0.00**	0.00***	0.00***
법정복리비	0.00	0.00**	0.00**	0.00	0.00*	0.00	0.00***
교육훈련비	0.06**	0.01***	0.01**	0.00	0.00*	0.00**	0.02***
남자비율	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01*	0.00
상용근로자수	0.00***	0.00***	0.00***	0.00	0.00***	0.00*	0.00
산업	***	***	***	***	***	*	***
광업	0.26	0.09	-0.34	-1.40**	-0.32	-0.67	-0.62
전기가스업	-1.55*	-0.93	-0.64	-1.00*	-0.54	0.56	-0.71
건설업	-1.64***	-1.15***	-1.83***	-1.62***	-1.12***	-0.50*	-1.34***
도소매업	-0.79**	-1.30***	-1.04***	-1.05***	-0.57**	-0.58*	-0.41*
숙박음식점업	-1.00	-0.29	-0.02	-0.23	0.66	0.26	-0.34
운수통신업	0.22	-1.01***	-1.45***	-0.78***	-0.40*	-0.03	0.20
금융보험업	-0.21	-0.98***	-1.33***	-2.15***	-0.55**	0.02	-0.27
사업서비스업	-0.92***	-1.06***	-1.09***	-1.44***	-0.32*	-0.16	-0.55***
교육서비스업	-1.40***	-1.31***	-2.37***	-2.40***	-1.36***	-0.96*	-1.66***
보건사회복지사업	-0.46	-0.99**	-1.34***	-1.55***	-0.54*	-0.82*	-0.41
기타서비스업	-0.64	-0.72*	-0.99***	-1.67***	-0.42	0.12	-0.44
상수	1.08***	-1.58***	-0.84***	2.13***	-0.86***	-2.59***	0.46*
모형카이스퀘어	210.30***	251.65***	470.25***	254.17***	196.86***	136.69***	212.02***
-2LL	1274.63	2469.20	2981.97	2390.96	3189.22	2351.84	2829.33
Nagelkerke R2	0.18	0.14	0.23	0.15	0.10	0.08	0.12

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사 2000 원자료

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적 유의성 있음. 산업은 제조업 기준.

<표2-11> (계속)

	저축 장려금	학비보조	사내복지 기금	보육비	휴양	종업원 지주제	기타
임금총액	0.00	0.00***	0.00*	0.00	0.00***	0.00	0.00
법정복리비	0.00	0.00*	0.00***	0.01**	0.00**	0.00	0.00*
교육훈련비	0.01*	0.00	0.01***	0.00	0.00**	0.00	0.00*
남자비율	-0.02*	0.00	0.01	-0.02*	0.01**	0.01	0.00
상용근로자수	0.00	0.00***	0.00**	0.00***	0.00**	0.00	0.00*
산업		***	***		***		***
광업	-0.46	-1.20*	-2.66*	-10.18	-0.67	-0.86	-0.42
전기가스업	-5.37	0.16	1.62***	0.35	-0.42	0.65	-0.73
건설업	-1.86	-1.60***	-2.46**	-9.75	-1.46***	-7.94	-1.46***
도소매업	-1.20	-0.33	-0.19	-7.50	-0.16	-0.64	-1.26***
숙박음식점업	-5.43	-0.48	-0.09	-7.68	1.43***	1.36	-0.39
운수통신업	0.16	0.38*	0.59	-0.21	0.30	0.64	-0.37*
금융보험업	-0.20	1.10***	0.40	0.64	-0.36	0.41	-1.41***
사업서비스업	0.11	-0.75***	-0.31	-0.19	-0.03	-0.63	-0.79***
교육서비스업	0.64	0.54	-5.10	-7.45	-0.85*	-6.51	-2.01***
보건사회복지사업	-1.09	-0.60*	1.06*	0.82	0.30	0.48	-0.52*
기타서비스업	0.87	-0.03	1.12**	-0.99	-0.12	-6.74	-0.99***
상수	-3.25***	-3.23***	-4.90***	-3.60***	-3.04***	-5.87***	-0.44*
모형카이스퀘어	22.95	962.93***	173.19***	104.86***	184.74***	27.29*	193.64***
-2LL	435.82	2414.19	939.65	519.55	2309.38	270.97	3092.33
Nagelkerke R2	0.05	0.43	0.19	0.19	0.11	0.10	0.10

4) 함의

(1) 기업복지 전체로는 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율, 기업규모 모두 계수값이 (+)이다. 그러나 법정 복리비와 남자비율은 통계적 유의성이 없다. 산업 변수도 통계적으로 유의미한데, 전기가스업, 건설업, 도소매업, 사업서비스업, 교육서비스업은 제조업보다 기업 복지가 실시될 확률이 낮다.

(2) 세부 항목 별로도 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율, 기업규모 모두 계수값이 (+)이다. 그러나 남자비율은 보육비, 보험료, 휴양을 제외하면 통계적 유의성이 없고, 보육비는 계수값이 (-)이다. 남자비율의 통계적 유의성이 떨어지는 것은 기업내 전체 근로자를 대상으로 하는 기업복지 제도의 실시 여부가 남녀 비율이 조금 다르다고 해서 크게 달라지는 않기 때문이며, 보육비의 계수 값이 (-)인 것은 여성비율이 높은 기업에서 보육비 지원 확률이 높기 때문인 것으로 해석된다.

(3) 산업은 보육비 이외의 모든 항목에서 유의미한데, 학비보조(금융업)와 사내근로복지 기금(전기가스업, 보건사회복지사업, 기타공공사회개인서비스업), 휴양(숙박음식점업)을 제

외하면 제조업에서 실시될 확률이 가장 높다. 식사는 산업을 제외한 모든 변수가 유의성이 없는데, 제조업과 숙박음식점업이 식당 등을 운영할 확률이 가장 높다.

라. 복리후생비 결정요인(횡단면 시계열 분석)

1) 자료와 변수

한국은행 ‘기업경영분석(1985-2001년)’에서 ‘매출액 대비 복리후생비’를 종속변수로 하고, 경상이익률과 부가가치율, ‘매출액 대비 임금’을 설명변수로 한다. 경상이익률(경상이익/매출액)과 부가가치율(부가가치/매출액) 모두 매출액 대비 비율이기 때문에, 복리후생비를 종속변수로 하고 경상이익, 부가가치, 임금을 설명변수로 한 것이나 다름이 없다. 그럼에도 금액이 아닌 ‘매출액 대비 비율’을 사용하는 것은, “매년 일부 조사대상업체가 변경되기 때문에 재무제표 각 항목들의 금액수치는 각 항목의 비율분석에는 유용하나 각 항목의 절대 규모를 파악하는 지표로는 제약”(한국은행, 2002 기업경영분석, 64쪽)이 있기 때문이다. 자료의 제약으로 법정복리비(사회복지 분담금)와 법정외 복리비(기업복지)를 구분하지 않고 이들 양자를 합친 복리후생비를 변수로 사용한다. 분석 방법으로는 시계열이 짧은 문제 점을 해결하기 위해 산업별 횡단면 자료와 시계열 자료를 결합한 횡단면 시계열(Pooled Time Series) 분석을 사용한다.

2) 가설

(1) 수익성 지표인 경상이익률이 높으면 기업의 복지 투자가 증가해 복리후생비 비중이 높다. 따라서 경상이익률의 계수 값은 (+)이다.

(2) 생산성 지표인 부가가치율이 높으면 기업의 복지 투자가 증가해 복리후생비 비중이 높다. 따라서 부가가치율의 계수 값은 (+)이다.

(3) 임금이 높아지면 법정복리비가 그에 비례하여 높아지고, 임금과 법정복리비가 높아지면 근로소득세와 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지를 확대해 법정외 복리비도 높아진다. 따라서 매출액 대비 임금의 계수 값은 (+)이다.

3) 추정 결과

(1) 임의효과 모형

① 경상이익률은 계수 값이 제조업 대기업만 (+)이고 전산업과 ‘제조업 중소기업’ 모두 (-)이며, 전산업과 제조업 대기업·중소기업 모두 통계적 유의성이 없다. 따라서 가설은 기각되며, 기업의 경상이익률 개선이 곧바로 기업복지 확대를 가져오지 않는다고 결론지을 수 있다.

② 부가가치율은 계수 값이 전산업과 제조업 대기업·중소기업 모두 (+)이다. 그러나 전산업과 제조업 중소기업만 유의미할 뿐, 제조업 대기업은 유의미하지 않고 계수 값도 0.001로 크게 낮다. 전산업과 제조업 중소기업은 가설과 일치하지만, 제조업 대기업에서는 가설이 기각된다.

③매출액 대비 임금은 전산업과 제조업 대기업, 중소기업 모두 통계적으로 유의미한 (+)이다. 이것은 임금이 높아지면 법정복리비가 비례하여 높아지고, 임금과 법정복리비가 높아지면 근로소득세와 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지 즉 법정외복리비를 늘린다는 가설과 일치한다.

<표2-12> 횡단면 시계열 분석 추정 결과 (임의효과 모형, GLS, 1995-2001년)

매출액대비 복리후생비	전산업(N=63)		제조업 대기업(N=147)		제조업 중소기업(N=147)	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
상수	2.052*** (0.418)	-0.471 (0.396)	1.334*** (0.096)	0.278* (0.123)	1.405*** (0.059)	0.300*** (0.074)
매출액 경상이익률	-0.007 (0.015)	-0.028 (0.015)	0.001 (0.004)	0.000 (0.005)	-0.003 (0.005)	-0.005 (0.007)
부가가치율		0.041** (0.015)		0.001 (0.005)		0.015* (0.007)
매출액대비 임금		0.069** (0.022)		0.105*** (0.010)		0.062*** (0.010)
R ²	0.835	0.928	0.790	0.894	0.584	0.858

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()안은 표준오차.

(2) 고정효과 모형

① <표2-13>에서 경상이익률은 광업만 통계적으로 유의미한 (+)이고, 부가가치율은 도소매숙박업과 통신업만 유의미한 (+)이며, 매출액 대비 임금은 광업, 제조업, 전기가스업, 운수업만 유의미한 (+)이다. [표14] 제조업 대기업에서는 21개 업종 가운데 경상이익률은 3개, 부가가치율은 2개 업종만 유의미한 (+)이고, 매출액 대비 임금은 15개 업종이 유의미한 (+)이다. <표2-15> 제조업 중소기업에서는 21개 업종 가운데 경상이익률은 4개, 부가가치율은 4개, 매출액 대비 임금은 7개 업종만 유의미한 (+)이다. 따라서 위의 3개 변수가 복리

후생비에 미치는 영향은 산업별 특성에 따라 편차가 크다는 사실을 확인할 수 있다.

② 고정효과를 의미하는 상수값도 차이가 큰데, 산업대분류 기준으로는 광업(4.24), 운수업(2.10), 건설업(1.83), 전기가스업(0.89), 제조업(0.30), 통신업(-0.47), 도소매업(-0.53), 숙박업(-1.62), 어업(-2.49) 순으로 높다. 이것은 3개 설명변수 이외에 다른 변수가 복리후생비 결정에 영향을 미치고 있음을 의미하는데, 재해발생률이 높거나 노조 조직률이 높거나 기업 내부노동시장이 발달한 산업에서 상수값이 높은 것으로 보아, 산업재해발생률, 노조조직률, 기업 내부노동시장 형성 등의 변수가 영향을 미치는 것으로 해석된다. 이러한 해석은 제조업 대기업에서 기타운송장비(D35, 2.71), 조립금속제품(D28, 1.98), 자동차및트레일러(D34, 1.37), 기타기계및장비(D29, 1.35) 등이 높고, 가죽가방신발(D19, -1.38), 전자부품(D32, -0.75) 등이 낮으며, 제조업 중소기업에서 기타기계및장비(D29, 1.72)가 높고, 가죽가방신발(D19, -1.91) 봉제의복및모피제품(D18, -0.94)이 낮은데서 뒷받침된다.

<표2-13> 횡단면 시계열 분석 (고정효과 모델, Pooled Least Squares, 1995-2001년, N=63, R²=0.98)

매출액 대비 복리후생비	경상이익률	부가가치율	매출액 대비 임금	상수
어업	-0.15(0.11)	0.16(0.12)	-0.01(0.13)	-2.49
광업	0.07(0.02)***	-0.09(0.04)*	0.14(0.04)***	4.24
제조업	0.01(0.01)	-0.01(0.01)	0.12(0.01)***	0.30
전기가스업	-0.05(0.05)	-0.01(0.03)	0.19(0.05)***	0.89
건설업	0.04(0.04)	0.02(0.03)	-0.05(0.04)	1.83
도소매업	-0.13(0.05)**	0.14(0.05)**	0.01(0.04)	-0.53
숙박업	-0.01(0.05)	0.11(0.04)*	-0.04(0.05)	-1.62
운수업	0.03(0.03)	-0.04(0.03)	0.08(0.03)***	2.10
통신업	-0.23(0.06)***	0.11(0.05)*	0.00(0.09)	-0.47

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

<표2-14> 횡단면 시계열 분석

(고정효과 모델, Pooled Least Squares, 제조업 대기업, 1995-2001년, N=147, R²=0.97)

매출액 대비 복리후생비	경상이익률	부가가치율	매출액 대비 임금	상수
D15	0.04(0.01)**	-0.07(0.03)*	0.20(0.03)***	1.09
D17	0.01(0.01)	0.01(0.02)	0.14(0.02)***	-0.29
D18	-0.05(0.03)	0.06(0.04)	-0.04(0.10)	0.30
D19	0.04(0.04)	0.03(0.03)	0.19(0.06)**	-1.38
D20	0.00(0.01)	0.00(0.01)	0.06(0.02)**	0.57
D21	-0.03(0.02)	0.01(0.02)	0.16(0.04)***	-0.41
D22	0.02(0.00)***	-0.02(0.01)*	0.15(0.01)***	0.15
D23	-0.05(0.02)*	0.03(0.01)*	0.00(0.01)	0.01
D24	-0.02(0.02)	0.01(0.02)	0.10(0.02)***	-0.05
D25	0.02(0.01)	-0.02(0.01)	0.11(0.02)***	0.61
D26	-0.02(0.01)**	-0.02(0.00)***	0.21(0.01)***	-0.15
D27	0.07(0.02)**	-0.01(0.01)	0.17(0.04)***	0.67
D28	-0.05(0.03)	0.08(0.03)*	-0.17(0.07)*	1.98
D29	-0.01(0.00)*	-0.03(0.01)***	0.08(0.01)***	1.35
D30	0.01(0.01)	-0.02(0.01)**	0.13(0.01)***	0.18
D31	0.03(0.02)	-0.02(0.03)	0.14(0.02)***	0.51
D32	-0.02(0.01)	0.03(0.01)	0.18(0.04)***	-0.75
D33	-0.02(0.03)	0.03(0.05)	0.10(0.06)	0.03
D34	0.01(0.01)	-0.01(0.02)	0.00(0.02)	1.37
D35	0.04(0.02)	-0.06(0.03)*	0.06(0.02)***	2.71
D36	0.00(0.05)	-0.01(0.08)	0.07(0.09)	1.10

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

<표2-15> 횡단면 시계열 분석

(고정효과 모델, Pooled Least Squares, 제조업 중소기업, 1995-2001년, N=147, R²=0.96)

매출액 대비 복리후생비	경상이익률	부가가치율	매출액 대비 임금	상수
D15	0.02(0.02)	0.02(0.02)	0.05(0.03)	0.26
D17	-0.07(0.05)	0.07(0.06)	0.00(0.06)	-0.21
D18	-0.11(0.04)**	0.14(0.04)***	-0.02(0.03)	-0.94
D19	-0.08(0.11)	0.10(0.08)	0.15(0.15)	-1.91
D20	-0.10(0.05)	0.09(0.05)	-0.06(0.08)	0.21
D21	-0.01(0.02)	0.05(0.05)	0.03(0.06)	-0.30
D22	-0.03(0.01)*	0.04(0.01)**	0.02(0.02)	0.26
D23	-0.03(0.02)	0.01(0.01)	0.13(0.01)***	0.05
D24	0.03(0.01)***	0.04(0.02)*	0.07(0.01)***	-0.52
D25	0.11(0.09)	-0.14(0.11)	0.28(0.15)	0.89
D26	0.01(0.01)	-0.04(0.02)**	0.11(0.02)***	1.07
D27	-0.01(0.02)	-0.02(0.02)	0.15(0.04)***	0.23
D28	-0.05(0.03)	0.09(0.05)	-0.07(0.05)	0.24
D29	0.06(0.03)*	-0.08(0.05)	0.13(0.05)*	1.72
D30	0.03(0.12)	-0.02(0.12)	0.15(0.13)	0.05
D31	0.03(0.08)	-0.03(0.10)	0.18(0.17)	-0.12
D32	-0.01(0.04)	0.00(0.04)	0.06(0.04)	0.73
D33	0.10(0.02)***	-0.09(0.02)***	0.21(0.03)***	0.65
D34	0.04(0.01)***	-0.01(0.06)	0.12(0.08)	0.38
D35	0.00(0.03)	0.04(0.01)***	-0.01(0.02)	1.04
D36	0.14(0.01)***	-0.06(0.01)***	0.10(0.02)***	1.24

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

마. 복리후생비가 기업 수익성에 미치는 영향(횡단면 시계열 분석)

1) 자료와 변수

한국은행 ‘기업경영분석(1985-2001년)’에서 경상이익률을 종속변수로 하고, 부가가치율과 매출액 대비 임금, 매출액 대비 복리후생비를 설명변수로 하여 횡단면 시계열 분석한다.

2) 가설

매출액 대비 복리후생비 비중이 높으면 경영 압박 요인이 되어 경상이익률을 저하시킨다. 따라서 복리후생비의 계수 값은 (-)이다. 특히 대기업보다 중소기업에서 경영압박 요인이 크다.

3) 추정 결과

(1) 임의효과 모형

<표2-16>에서 전산업과 제조업 대기업·중소기업 모두 계수 값은 (-)이지만 통계적 유의성이 없다. 따라서 가설은 기각된다.

<표2-16> 횡단면 시계열 분석 추정 결과 (임의효과 모형, GLS, 1995-2001년)

경상이익률	전산업(N=63)	제조업 (N=147)	
		대기업	중소기업
상수	-7.609** (2.519)	-12.084*** (1.668)	-4.264*** (0.824)
부가가치율	0.665*** (0.081)	0.944*** (0.059)	0.930*** (0.041)
매출액대비 임금	-0.666*** (0.159)	-0.884*** (0.207)	-1.128*** (0.095)
매출액대비 복리후생비	-2.091 (1.050)	-0.630 (1.457)	-0.817 (0.997)
R ²	0.830	0.718	0.831

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()안은 표준오차.

(2) 고정효과 모형

<표2-17>에서 복리후생비 계수 값이 유의미한 (-)인 것은 도소매업과 통신업뿐이고, 건설업은 통계적으로 유의미한 (+)이며, 나머지 산업은 유의성이 없다. 따라서 도소매업과 통신업 이외의 산업은 모두 가설이 기각된다.

<표2-18> 제조업 대기업에서 복리후생비 계수값이 유의미한 (-)는 봉제의복및모피제품(D18), 펄프,종이및종이제품(D21), 코크스,석유정제품및핵연료가공업(D23), 비금속광물제품(D26) 등 4개 산업에 불과하고, 음식료품(D15), 인쇄출판(D22), 고무플라스틱제품(D25), 제1차금속(D27), 자동차및트레일러(D34), 기타운송장비(D35) 등 6개 산업은 유의미한 (+)이며, 나머지 11개 산업은 통계적 유의성이 없다. [표19] 제조업 중소기업에서 복리후생비 계수값이 유의미한 (-)는 봉제의복및모피제품(D18), 인쇄출판(D22), 조립금속제품(D28) 3개 산업에 불과하고, 고무플라스틱제품(D25), 의료,정밀,광학기기와시계(D33), 자동차및트레일러(D34), 가구및기타제조업(D36) 등 4개 산업은 유의미한 (+)이며, 나머지 14개 산업은 통계적 유의성이 없다. 따라서 산업별 규모별로 편차는 있지만 대다수 산업에서 가설이 기각된

다.

<표2-17> 횡단면 시계열 분석 (고정효과 모델, Pooled Least Squares, 1995-2001년, N=63, R²=0.97)

경상이익률	부가가치율	매출액대비임금	매출액대비복리비	상수
어업	1.05(0.06)***	-0.62(0.15)***	-2.12(1.31)	-15.40
광업	1.49(0.19)**	-1.36(0.84)	8.07(6.44)	-66.48
제조업	0.67(0.23)**	-2.73(2.50)	20.66(22.42)	-13.82
전기가스업	0.39(0.21)	0.00(0.87)	-3.20(2.06)	-3.05
건설업	0.26(0.27)	0.21(0.40)	6.75(2.16)**	-21.95
도소매업	1.11(0.00)***	-0.33(0.01)***	-4.54(0.08)***	-4.07
숙박업	1.56(1.56)	-1.37(1.22)	-2.24(11.59)	-33.11
운수업	1.03(0.08)***	-1.01(0.27)***	6.09(4.07)	-34.01
통신업	0.50(0.10)***	-0.21(0.23)	-3.41(0.72)***	-3.40

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

<표2-18> 횡단면 시계열 분석 (고정효과 모델, 제조업 대기업, 1995-2001년, N=147, R²=0.92)

경상이익률	부가가치율	매출액대비임금	매출액대비복리비	상수
D15	2.28(0.58)***	-3.69(0.61)***	14.09(4.85)**	-36.18
D17	1.00(0.58)	-1.56(1.37)	9.21(13.07)	-23.46
D18	1.26(0.12)***	-2.11(0.54)***	-8.62(4.04)*	5.97
D19	0.17(0.26)	-1.62(1.03)	4.89(4.94)	8.70
D20	0.92(0.23)***	0.72(2.53)	2.08(25.33)	-34.01
D21	0.83(0.30)**	1.57(1.10)	-10.33(3.06)***	-21.20
D22	0.80(0.26)**	-5.91(1.06)***	40.27(6.81)***	-10.48
D23	0.50(0.05)***	-0.18(0.17)	-10.06(4.70)*	-1.14
D24	0.60(0.15)***	-0.14(0.71)	-3.40(3.40)	-8.30
D25	0.93(0.10)***	-3.26(0.75)***	21.20(6.13)***	-17.02
D26	-0.66(0.38)	6.98(2.37)**	-28.27(13.54)*	-14.26
D27	0.33(0.17)	-1.79(0.35)***	10.12(2.22)***	-10.08
D28	0.44(0.44)	-0.44(1.05)	-3.09(3.19)	2.08
D29	-0.66(1.25)	4.12(2.54)	-54.67(29.80)	58.35
D30	1.74(0.46)***	-5.86(3.38)	38.81(25.34)	-16.48
D31	1.16(0.93)	-2.57(0.91)**	10.71(10.35)	-11.82
D32	0.94(0.10)***	0.09(1.08)	-6.77(5.45)	-14.00
D33	1.25(0.40)***	-0.38(1.54)	-4.74(10.54)	-17.79
D34	1.55(0.11)***	-1.51(0.54)**	25.03(12.10)*	-44.04
D35	1.29(0.05)***	-0.73(0.41)	11.72(2.89)***	-48.52
D36	1.31(0.07)***	-1.69(0.05)***	0.03(1.05)	-7.31

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

<표2-19> 횡단면 시계열 분석 (고정효과 모델, 제조업 중소기업, 1995-2001년, N=147, R²=0.96)

경상이익률	부가가치율	매출액대비임금	매출액대비복지비	상수
D15	0.30(0.58)	-1.53(0.42)***	11.44(11.46)	-1.68
D17	0.98(0.05)***	-1.10(0.44)*	-2.84(3.89)	-2.93
D18	1.27(0.10)***	-0.33(0.29)	-6.75(1.52)***	-9.32
D19	0.80(0.04)***	-1.14(0.33)***	-0.52(1.09)	-0.18
D20	0.89(0.14)***	-1.01(0.23)***	-3.86(2.27)	0.15
D21	1.83(0.56)**	-2.01(0.50)***	-3.11(9.23)	-14.84
D22	1.35(0.21)***	-0.32(0.42)	-18.65(5.36)***	-0.23
D23	0.55(0.18)**	0.90(1.05)	-10.47(5.41)	-2.23
D24	0.09(0.71)	-1.83(0.24)***	14.67(8.42)	2.65
D25	1.21(0.08)***	-1.95(0.06)***	2.69(1.02)**	-5.11
D26	1.04(1.01)	-2.58(1.56)	17.95(17.12)	-17.54
D27	0.78(0.29)**	-0.67(1.26)	-4.10(7.45)	-2.74
D28	1.89(0.08)***	-1.50(0.36)***	-9.37(2.77)***	-10.86
D29	0.95(0.44)*	-1.34(0.52)*	7.20(4.61)	-15.05
D30	1.01(0.02)***	-1.26(0.36)***	0.67(3.11)	-4.00
D31	1.19(0.09)***	-2.24(0.38)***	1.48(2.93)	-0.17
D32	0.96(0.13)***	-1.04(0.59)	-1.13(7.14)	-4.87
D33	0.90(0.05)***	-1.93(0.21)***	8.26(1.63)***	-5.49
D34	1.88(1.88)	-4.15(2.13)	19.36(7.12)**	-21.75
D35	0.48(0.16)**	-0.21(0.11)	-0.28(2.19)	-7.73
D36	0.43(0.08)***	-0.70(0.14)***	6.65(0.41)***	-8.33

자료 : 한국은행, 기업경영분석, 각년도

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함. ()은 표준오차임.

4. 복지 불평등 지표

<표2-20>은 ‘기업체노동비용조사 2000년’ 원자료에서 기업체 1인당 평균 비용을 자료로 지니계수(Gini coefficient), 변이계수(표준편차/평균), 대수분산(log variance)을 계산한 결과이다. 그 결과와 함의를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 정액 및 초과급여에 특별급여를 포함하면 지니계수(0.207 → 0.240), 변이계수(0.448 → 0.517), 대수분산(0.143 → 0.186) 모두 크게 증가한다. 따라서 임금구성에서 특별급여는 기업간 임금 불평등도를 크게 증가시키고 있다.

(2) 임금총액에 법정복지비를 포함하면 지니계수(0.240 → 0.238), 변이계수(0.517 → 0.501), 대수분산(0.186 → 0.184) 모두 감소한다. 따라서 법정복지비 즉 사회복지는 기업간 불평등도를 축소시키는 요인으로 작용하고 있다.

(3) 임금총액에 법정외복지비를 포함하면 지니계수(0.240 → 0.241)와 대수분산(0.186 → 0.188)은 증가하고 변이계수(0.517 → 0.512)는 감소한다. 따라서 지니계수와 대수분산을 기준으로 하면 법정외복지비 즉 기업복지는 기업간 불평등도 확대 요인으로 결론지을 수 있

다. 변이계수를 기준으로 기업간 불평등도를 축소시킨다는 상반된 해석도 가능하지만, 이 경우도 법정외복리비가 법정복리비보다 기업간 불평등도 축소 효과는 작다.

(4) 임금총액에 ‘사내근로복지기금을 제외한 법정외 복리비’를 포함하면, 지니계수(0.240 → 0.237), 변이계수(0.517 → 0.504), 대수분산(0.186 → 0.184) 모두 감소한다.

이상으로부터 ‘(1) 사회복지는 기업간 임금·복지 불평등도를 축소한다 (2) 기업복지는 기업간 불평등도를 확대한다. 그러나 기업복지제도의 구체적 항목에 따라서는 불평등도를 확대할 수도 있고 축소할 수도 있다 (3) 사내근로복지기금을 제외한 기업복지는 기업간 임금·복지 불평등도를 축소한다’고 결론지을 수 있다.

<표2-20> 불평등도 지표

	지니계수	변이계수	대수분산
임금총액(특별급여제외)	0.207	0.448	0.143
임금총액(특별급여포함)	0.240	0.517	0.186
임금총액 + 법정복리비	0.238	0.501	0.184
임금총액 + 법정외복리비	0.241	0.512	0.188
임금총액 + 법정외복리비2	0.237	0.504	0.184
임금총액 + 법정복리비 + 법정외복리비	0.239	0.498	0.186
임금총액 + 법정복리비 + 법정외복리비2	0.236	0.490	0.182

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사 2000 원자료

주 : 법정외복리비2 = 법정외복리비 - 사내근로복지기금출연금

복리후생비 각 내역별로 변이계수와 대수분산을 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다.

첫째, 법정 복리비는 변이계수와 대수분산 모두 법정외 복리비보다 크게 낮다. 특히 4대 사회보험 가운데 의료보험과 국민연금이 낮다.

둘째, 법정외 복리비 가운데 식사비, 경조비, 학비보조, 의료비 등 생활보조적 성격의 기업복지는 불평등도가 낮고, 저축장려금, 사내근로복지기금출연금, 종업원주주제지원금, 보험료지원금 등은 불평등도가 높다. 그러나 생활보조적 성격의 기업복지 가운데 주거비는 불평등도가 높다.

셋째, 법정외 복리비 내역별로 불평등도는 실시기업비율 및 기업체 1인당 비용과 통계적으로 유의미한 음(-)의 상관관계가 있다. 그러나 변이계수 또는 대수분산을 종속변수로 하고 실시기업비율과 기업체 1인당 비용을 설명변수로 하여 회귀분석하면, 실시기업 비율만 통계적으로 유의미한 음(-)의 상관관계를 나타내고 있다.

	변이계수	대수분산
상수	3.26(0.28)***	11.84(1.93)***
실시기업비율	-0.03(0.01)***	-0.14(0.05)*
기업체 1인당 비용	0.01(0.02)	0.03(0.11)
조정된 R ²	0.63	0.41

넷째, 기업복지 가운데 실시기업 비율이 40%가 넘는 항목은 불평등도가 낮고, 실시기업 비율이 20%대 미만인 항목은 불평등도가 높다. 따라서 기업복지가 기업간 불평등도를 확대하지 않고 축소시키는 순기능을 갖기 위해서는 특히 생활보조적 성격의 항목을 중심으로 이를 보편화하는 정책 방안을 강구할 필요가 있다.

<표2-21> 기업복지 제도실시 비율과 불평등 지표 (N=2,501)

	평균값	표준편차	25%	50%	75%	실시비율	변이계수	대수분산
법정복지비합계	128.9	93.3	80	110	151	99.9	0.72	0.29
의료보험	21.1	9.6	15	20	25	99.2	0.45	0.17
산재보험	28.9	66.4	8	13	25	98.1	2.30	1.10
국민연금	58.6	26.7	41	55	72	99.4	0.45	0.24
고용보험	17.9	18.6	9	14	22	98.7	1.04	0.62
장애인고용	0.6	2.0	0	0	0	20.5	3.09	1.18
기타법정복지비	1.7	13.4	0	0	0	10.6	7.80	3.42
법정외복지비합계	109.6	129.6	33	80	144	91.2	1.18	1.15
주거비	6.2	33.5	0	0	0	23.4	5.39	2.88
의료비	3.1	11.0	0	0	3	46.1	3.57	2.03
식사비	54.1	58.3	4	46	80	77.8	1.08	1.17
문화체육오락	4.2	18.2	0	0	3	41.0	4.35	1.82
보험료지원금	4.3	23.4	0	0	0	19.8	5.47	2.31
경조등	3.9	7.5	0	2	5	70.3	1.91	1.25
저축장려금	0.4	7.2	0	0	0	1.8	16.08	5.20
학비보조	8.3	16.6	0	0	11	40.5	2.00	1.47
사내복지기금지원금	7.5	61.4	0	0	0	5.8	8.18	3.60
보육비지원금	0.1	2.2	0	0	0	2.7	17.11	1.99
근로자휴양	2.5	13.4	0	0	0	19.9	5.33	2.13
종업원주거지원금	0.3	9.3	0	0	0	1.1	27.42	3.59
기타법정외복지비	14.6	47.4	0	0	11	36.6	3.25	2.08
상관계수	1.000						-0.466*	-0.560*
						1.000	-0.690**	-0.818**

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사 2000 원자료

5. 기타 실태조사 결과

가. 단체협약상 복리후생 규정

<표2-22>는 한국노동연구원(2002), ‘단체협약분석(III)’에서 복리후생 규정 실태조사 결과를 재구성한 것이다. 노조가 있는 기업에서만 단체협약을 체결할 수 있다는 점에서 전체 평균보다 상향 조정된 점과, 단체협약으로 명문화된 규정만 집계했다는 점에서 하향 조정된 점이 병존하지만, 기업규모가 클수록 기업복지제도 실시비율이 높고, 산업별 특성에 따라 그 비율에 상당한 차이가 있다는 점은 앞서 분석결과와 일치한다.

<표2-22> 단체협약상 복리후생 규정 비율

규모		전체	30-99인	100-299인	300-999인	1000인이상
전체(개,%)		750(100.0)	88(100.0)	162(100.0)	354(100.0)	146(100.0)
주거	사택	6.0	1.2	2.5	9.3	4.8
	기숙사	22.8	15.9	26.5	23.7	20.6
	주택자금대출	16.7	11.4	11.2	17.0	25.2
의료보건	의무실부속병원	19.1	12.5	17.9	18.3	26.0
식사	식당	35.6	23.9	29.6	41.0	36.3
	급식제공	41.4	37.8	38.1	46.1	36.1
문화체육오락	도서실	19.6	14.8	17.9	22.9	16.5
	각종운동시설	31.7	28.4	28.4	34.7	30.2
	오락실	5.9	4.6	5.0	6.3	6.9
학비보조	학자금	56.2	47.5	57.2	58.0	56.1
사내복지기금	사내복지기금	18.5	7.9	11.7	19.8	29.8
보육	탁아실	2.8		1.2	2.5	6.9
휴양	하계휴양소	10.8	2.2	4.3	13.0	17.8
종업원지주제	우리사주제도	1.4			1.9	2.8
기타	통근버스	17.4	13.7	17.1	20.6	13.7
	주차장	1.8		1.9	1.7	3.4
	이미용실	9.5	2.2	1.9	9.3	22.6
	매점복지회관	13.1	5.7	6.8	17.0	15.0
	세면장샤워실	21.3	25.0	29.0	18.9	16.5
	목욕탕	26.1	21.6	26.5	28.2	23.3
	탈의실	28.3	23.9	27.2	33.0	20.6
	세탁소	5.4	2.2	3.7	5.7	8.2
	휴게실	41.0	37.5	47.5	42.7	32.2
	면회실	2.0		0.6	2.5	3.4
	(사내외)연수원	0.8			0.3	3.4
	신용협동조합	6.0		2.5	7.9	8.9
	체력단련비	6.3	5.3	3.7	4.7	13.2

자료 : 노동연구원(2002), 단체협약분석III, 270-288쪽에서 재구성.

<표2-22> (계속)

산업		농림어업 광업	제조업	전기가스 수도사업	건설업	도소매음 식숙박업	운수창고 통신업	금융보험 업	사회개인 서비스업
전체(개,%)		11(100.0)	371(100.0)	9(100)	18(100.0)	29(100.0)	146(100.0)	81(100.0)	85(100.0)
주거	사택	54.6	7.5		5.6	13.8	1.4	1.2	3.5
	기숙사	9.1	26.9	11.1	5.6	10.3	37.7	1.2	10.6
	주택자금대출	22.3	14.6	11.1	18.5	19.3	4.7	52.3	11.8
의료병원	의무실병원		22.4	22.2		24.1	23.3	9.8	10.6
식사	식당	18.2	42.9	22.2	16.7	44.8	25.3	34.6	27.1
	급식제공	22.3	52.6	22.2	41.7	61.0	21.0	46.9	22.8
문화체육 오락	도서실		26.7	22.2	5.6	24.1	21.9	1.2	5.9
	각종운동시설		41.5	33.3	22.2	27.6	28.8	9.8	22.3
	오락실		5.1			6.9	14.3	1.2	1.1
학비보조	학자금	22.3	59.6	44.4	69.4	70.7	53.5	61.9	39.7
사내복지	사내복지기금	22.3	13.7	77.8	41.7	12.8	10.4	40.5	22.8
보육	탁아실		1.4			6.9		3.7	12.9
휴양	하계휴양소	18.2	12.4	22.2	11.1	13.8	4.1	11.1	11.8
종업원 지주제	우리사주제도		1.1					6.4	1.7
기타	통근버스		28.3	22.2	16.7	13.8	2.0	8.6	8.3
	주차장		3.5			3.4			
	이미용실		10.0	11.1		13.8	5.5	23.4	2.4
	매점복지회관		19.9	33.3		17.2	2.0	9.8	5.9
	세면장샤워실		23.5	11.1	5.6	24.1	35.6	3.7	10.6
	목욕탕	18.2	32.9	11.1	11.1	17.2	34.9	2.5	12.9
	탈의실		41.3	33.3	16.7	55.2	11.0	4.9	20.0
	세탁소		9.7			3.4	1.4	-	1.1
	휴게실	36.3	43.1	44.4	16.7	51.8	50.7	16.1	41.2
	면회실		4.1						
	연수원		0.8			3.4		1.2	1.1
	신용협동조합		7.5			6.9		18.5	-
	체력단련비		2.5	22.2	4.7	9.6	1.2	30.9	6.7

나. 근로복지육구조사

근로복지공단은 99년에 이어 2001년에도 300인 미만 사업체 사업주 459명과 근로자 2,509명을 대상으로 '근로복지육구조사'를 실시했다. 이 가운데 기업복지 실시 현황과 희망 사항을 살펴보면 <표2-23>과 같다.

기업복지 실시현황 근로자 조사결과를 보면, 구내식당급식비지원(36.6%), 학자금지원(28.1%), 주택자금 대부(24.7%), 사택기숙사운영(20.6%), 휴게시설(20.6%), 사내문화취미활동지원(18.0%), 종합정밀건강진단(16.9%) 순이고, 사업주 조사결과는 구내식당급식비지원(37.6%), 사내문화취미활동지원(20.9%), 단체보험가입지원(18.3%), 학자금지원(18.1%), 종합정밀건강진단(17.8%), 휴게시설(17.0%), 주택자금대부(16.8%), 사택기숙사운영(15.9%) 순으

로 그 순위에 차이는 있을지언정 대동소이하다. 그러나 노동부 ‘기업체노동비용조사’에서 300인 미만 사업체와 비교하면 전반적으로 실시비율이 낮다.(<표2-6> 참조) 희망사항으로는 노사 모두 주택자금대부, 생활안정자금대부, 학자금지원 등 생활관련 자금지원을 가장 많이 희망하고 있다. 특히 주택자금대부는 다른 항목보다 응답자가 압도적으로 많다.

<표2-23> 기업복지 실시현황과 희망사항 조사결과

	근로자(2,509명)				사업주(465명)			
	실시중		희망		실시중		희망	
	수(명)	비율(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	비율(%)
주택자금대부	620	24.7	427	17.0	78	16.8	69	14.8
생활안정자금대부	345	13.8	207	8.3	45	9.7	36	7.7
학자금지원	705	28.1	188	7.5	84	18.1	43	9.2
사내문화취미활동지원	452	18.0	138	5.5	97	20.9	25	5.4
단체보험가입지원	382	15.2	53	2.1	85	18.3	19	4.1
종업원주주제도	104	4.1	41	1.6	18	3.9	8	1.7
기업연금제도	238	9.5	29	1.2	29	6.2	11	2.4
개인보험지원	215	8.6	45	1.8	41	8.8	15	3.2
의료비지원대부	289	11.5	44	1.8	43	9.2	14	3.0
사내근로복지기금운영	194	7.7	51	2.0	27	5.8	16	3.4
종합정밀건강진단	424	16.9	85	3.4	83	17.8	18	3.9
근로자주택	195	7.8	123	4.9	31	6.7	14	3.0
사택기숙사운영	518	20.6	59	2.4	74	15.9	15	3.2
의무실	270	10.8	13	0.5	32	6.9	2	0.4
직장새마을금고	273	10.9	8	0.3	30	6.5	0	0.0
구내식당급식비지원	919	36.6	71	2.8	175	37.6	18	3.9
구내매점소비조합운영	282	11.2	8	0.3	34	7.3	4	0.9
도서실	156	6.2	14	0.6	20	4.3	3	0.6
사내기술대학	108	4.3	17	0.7	17	3.7	4	0.9
산업체부설학급운영	140	5.6	97	3.9	34	7.3	11	2.4
연수시설	159	6.3	11	0.4	19	4.1	6	1.3
휴게시설	516	20.6	107	4.3	79	17.0	19	4.1
체력단련실	255	10.2	80	3.2	33	7.1	16	3.4
체육관	107	4.3	19	0.8	7	1.5	5	1.1
목욕시설	289	11.5	7	0.3	42	9.0	4	0.9
휴양시설(콘도이용권)	213	8.5	32	1.3	20	4.3	6	1.3
탁아시설	66	2.6	26	1.0	9	1.9	8	1.7

자료 : 근로복지공단(2001), 근로복지육구조사

끝으로 근로복지증진 주체에 대한 응답결과를 보면, 노사 모두 국가, 기업, 근로자 순으로 응답하고 있다. 이것은 특히 중소기업체에서 기업이나 근로자 개인이 복지를 책임지기 쉽지 않으며 국가가 직접 나서야 한다는 점에 노사가 인식을 같이 하고 있음을 말해준다.

<표2-24> 근로복지증진 책임주체에 대한 응답결과

	근로자		사업주	
	수(명)	비율(%)	수(명)	비율(%)
근로자본인	345	13.8	57	12.4
노동조합	133	5.3	9	2.0
기업	624	24.9	120	26.1
국가	961	38.3	228	49.7
사업주단체	259	10.3	37	8.1
기타	0	0.0	8	1.7
무응답	187	7.5	0	0.0
전체	2509	100.0	459	100.0

자료 : 근로복지공단(2001), 근로복지육구조사

6. 소결 - 요약과 함의

1) 1985년부터 2000년 사이 노동자들의 임금은 5.4배, 법정 복리비는 22.3배, 법정외 복리비는 7.1배 증가했다. 법정복리비는 임금총액의 2.5%에서 10.5%로 증가했고, 법정외 복리비는 7.3%에서 9.7%로 증가했으며, 2000년에 처음으로 법정 복리비가 법정외 복리비를 넘어섰다. 이것은 ‘법정 복리비 > 법정외 복리비 > 임금’ 순으로 증가율이 높았음을 말해준다.

1-1) 법정 복리비 증가는 국민연금, 고용보험 등 사회보험제도의 확대와 임금수준 상승에 기인하고, 법정외 복리비 증가는 87년 이후 노동조합운동 활성화, 기업 내부노동시장 형성, 임금수준 상승, 사회보험제도 확대, 정부 임금가이드라인 정책 등 여러 요인에 기인한다.

1-2) 법정외 복리비를 종속변수로 하여 시계열 분석하면, 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 노조조직률은 계수 값이 통계적으로 유의미한 (+)이고, 경제성장률과 피용자 1000명당 파업손실일수는 유의미한 (-)이다. 임금과 법정복리비 계수값이 (+)인 것은 근로소득세나 사회보험분담금을 줄이기 위해 기업복지를 확대했음을 의미하며, 교육훈련비 계수값이 (+)인 것은 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호했음을 의미한다. 경제성장률의 계수값이 (-)인 것은 노동수요가 증가하는 경기호황 국면에 기업이 노동력을 안정적으로 확보하기 위해 기업복지보다는 주로 임금인상에 의존했음을 말해주며, 파업손실일수의 계수값이 (-)인 것은 노사관계 불안정은 생산성 저하 등을 매개고리로 기업복지 확대에 부정적 영향을 미침을 말해준다. 특히 교육훈련비 등 내부노동시장 변수와 노조조직률, 파업손실일수 등 노사관계 변수가 법정외

복리비 증감에 커다란 영향을 미치고 있다.

2. 대기업은 근로자 1인당 법정외 복리비가 92년 10만원에서 2000년 18만원으로 8만원 증가했고, 중소기업은 8만원에서 10만원으로 2만원 증가하여, 대기업과 중소기업 간에 기업 복지 격차가 확대되고 있다. 이것은 90년대 들어 대기업과 중소기업간에 경제력 격차가 확대되고 중소기업 노동조합이 약화된데 기인한다. 그러나 사내근로복지기금 출연금을 제외하면 대기업도 2000년 15만원으로 중소기업과의 격차가 5만원으로 축소되고, 97년 이후 절대 금액이 제자리 걸음을 하고 있다.

3. 광업과 건설업은 법정 복리비가 60만원과 47만원으로 다른 산업보다 높고, 법정외 복리비는 13만원과 12만원으로 낮다. 기타공공사회개인서비스업과 전기가스업은 법정외 복리비가 32만원과 29만원으로 가장 높고, 교육서비스업과 사회복지사업은 5만원과 8만원으로 가장 낮다. 이처럼 기업복지는 산업별로 상당한 차이를 보이는데, 공공서비스부문 내에서도 산업에 따라 그 차이가 매우 크다.

3-1) 법정외 복리비를 종속변수로 하여 횡단면 분석한 결과, 임금, 법정복리비, 교육훈련비, 남자비율은 계수값이 통계적으로 유의미한 (+)이고, 산업더미 변수 역시 유의미하다. 특히 교육훈련비와 남자비율은 계수값이 0.63과 0.51로 매우 높은데, 이것은 교육훈련 투자를 많이 한 기업일수록 근로자의 이직을 막기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성을 선호하고, 남자비율이 높은 기업일수록 평균 연령과 근속년수가 높아 기업 정착도가 높고 기업복지를 선호하기 때문인 것으로 해석된다. 산업별로는 광업, 건설업, 도소매업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건사회복지사업은 제조업, 전기가스업, 기타공공사회개인서비스업보다 유의미하게 낮다.

4. 법정외 복리비 구성 내역을 살펴보면, 식사비(27.7%), 사내근로복지기금 출연금(16.9%), 학비보조(11.6%), 주거비(9.7%) 순으로 그 비중이 높다. 여기서 사내근로복지기금 출연금이 전체 법정외 복리비의 16.9%를 차지하고 있음은 주의를 요한다. 이것은 사내근로복지기금 제도가 그만큼 확산된데 기인한다고 긍정적으로 평가할 수도 있지만, 신규 출연 기업이 전체의 5.8%밖에 안 됨에도 이처럼 높은 비중을 차지함은, 사내근로복지기금이 기업간 복지격차 확대 요인으로 기능하고 있음을 말해주는 때문이다.

4-1) 대기업은 식사비가 85년 45.9%에서 2000년 26.2%로 축소되고 그만큼 다른 항목이

늘어난데 비해, 중소기업은 85년 52.9%에서 2000년 49.0%로 식사비가 절반을 차지하고 있다. 대기업과 중소기업간에 격차가 큰 항목은 사내근로복지기금(2만 3천원), 주거비(1만 4천원), 학비보조(1만 3천원), 보험료 지원금(8천원), 휴양(4천원) 순이다.

4-2) 주거비는 전기가스수도사업(3만 4천원), 금융보험업(2만 7천원)이 가장 높고, 교육서비스업과 보건사회복지사업이 1천원 안팎으로 가장 낮다. 학비보조는 도소매업과 보건사회복지사업을 제외하면 대다수 산업이 2만원 안팎이다. 사내근로복지기금 출연금은 전기가스수도사업이 16만 7천원으로 예외적으로 높고, 운수창고통신업, 금융보험업, 기타공공사회서비스업이 3만 4천원 내지 4만원이며, 교육서비스업은 0원이다. 휴양은 기타공공사회서비스업, 종업원지주제는 금융보험업이 높다.

5. 기업복지 실시 비율을 살펴보면, 식사비와 경조비는 70%대, 의료비, 문화체육오락비, 학비보조는 40%대, 주거비, 휴양비, 보험료는 20%대이다. 의·식·주, 교육, 의료 등 생활보조적 성격의 기업복지 가운데, 주거비 지원 비율이 가장 낮다. 이에 비해 사내근로복지기금, 보육비, 저축장려금, 종업원지주제는 5%대 미만으로 그 비율이 매우 낮다.

5-1) 기업규모가 클수록 기업복지 실시 비율이 높고, 산업별로 광공업과 공공서비스업은 높고 건설업과 교육서비스업은 낮다. 그러나 식사비와 경조비는 산업이나 기업규모에 관계없이 대다수 기업이 지급하고 있다.

6. 매출액 대비 복리후생비는 1998년을 저점으로 증가세로 돌아섰으나 여전히 외환위기 이전 수준에 크게 못 미치고, 근로자 1인당 복리후생비가 낮은 중소기업이 매출액 대비 복리후생비는 대기업보다 높다.

6-1) 매출액 대비 복리후생비를 종속변수로 하고, 경상이익률과 부가가치율, 매출액 대비 임금을 설명변수로 하여 횡단면 시계열 분석한 결과, 임의효과 모형에서 경상이익률은 통계적 유의성이 없다. 이것은 기업의 수익성 지표인 경상이익률이 높으면 기업의 복지 투자가 증가한다는 가설을 기각하며, 기업의 경상이익률 개선이 곧바로 기업복지 확대로 귀결되는 것이 아님을 말해준다. 부가가치율 계수값은 (+)이지만 전산업과 제조업 중소기업만 통계적으로 유의미할 뿐 제조업 대기업은 유의성이 없다. 매출액 대비 임금은 모두 통계적으로 유의미한 (+)이다. 이것은 임금이 높아지면 법정복리비가 비례하여 높아지고, 임금과 법정복리비가 높아지면 근로소득세와 사회보험 분담금을 줄이기 위해 기업복지 즉 법

정의 복지비 확대를 선호했음을 의미한다. 고정효과 모형에서 경상이익률이 통계적으로 유의미한 (+)는 산업대분류 기준으로는 광업 뿐이고, 제조업은 산업중분류 21개 산업 가운데 대기업은 3개, 중소기업은 4개에 불과하다.

6-2) 경상이익률을 종속변수로 하고, 부가가치율, 매출액 대비 임금, 복리후생비를 설명변수로 하여 횡단면 시계열 분석한 결과, 임의효과 모형에서 복리후생비는 계수값은 (-)이지만 통계적 유의성이 없다. 고정효과 모형에서 복리후생비가 통계적으로 유의미한 (-)는 산업대분류 기준으로 도소매업과 통신업 뿐이고, 제조업은 산업중분류 21개 업종 가운데 대기업은 4개, 중소기업은 3개에 불과하다. 따라서 법정복지비와 법정의 복지비 양자를 합친 복리후생비가 기업의 수익성에 (-)요인으로 작용한다는 가설은 기각된다.

7) 지니계수, 변이계수, 대수분산 등 불평등도 지표를 검토한 결과, 법정복지비 즉 사회복지는 기업간 불평등도를 축소시키고, 법정의 복지비 즉 기업복지는 확대시키고 있다. 그러나 법정의 복지비에서 사내근로복지기금을 제외하면 기업복지도 기업간 불평등도를 축소시킨다. 이것은 기업복지라고 해서 무조건 기업간 불평등도를 확대시키는 것은 아니며 세부 항목에 따라 불평등도를 확대시킬 수도, 축소시킬 수도 있음을 의미하며, 사내근로복지기금이 최근 기업간 복지격차를 확대시킨 주 요인임을 의미한다.

7-1) 법정의 복지비 가운데 식사비, 경조비, 학비보조, 의료비 등 생활보조적 성격의 기업복지는 불평등도가 낮고, 저축장려금, 사내근로복지기금출연금, 종업원지주제지원금, 보험료지원금 등은 불평등도가 높다. 생활보조적 성격의 기업복지 가운데 주거비가 불평등도가 높다.

7-2) 이러한 불평등도는 기업복지 실시비율과 밀접한 상관관계를 갖고 있다. 실시기업비율이 40%가 넘는 항목은 불평등도가 낮고, 20%대 미만인 항목은 불평등도가 높다. 따라서 기업복지가 기업간 불평등도 확대 요인이 아닌 축소 요인으로 기능하려면 특히 생활보조적 성격의 항목을 중심으로 이를 보편화하는 정책 방안을 강구할 필요가 있다.

8) 지금까지 분석에서 도출 가능한 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 사회복지가 기업복지보다 노동자들 사이에 형평성을 제고하는 효과가 크다. 그러나 기업복지가 반드시 형평성을 저해하는 것은 아니며 구체적인 제도의 설계, 운영에 따라

형평성 제고에 기여할 수 있다.

둘째, 사회복지가 기업복지보다 바람직하다고 해서 기업복지를 사회복지로 전부 대체할 수는 없다. 명목임금이 상승하면 소득세와 사회보험 부담금을 줄이기 위해 기업복지 확대 유인이 발생하고, 교육훈련 투자를 늘릴수록 기업은 근로자들의 이직률을 줄이기 위해 기업복지 확대 등 내부노동시장 형성 유인을 갖기 때문이다.

셋째, 기업복지가 순기능을 갖기 위해서는 일차적으로 생활보조적 성격의 복지를 보편화하기 위한 정책적 노력을 기울일 필요가 있다. 특히 주거비는 생활보조적 성격의 복지 가운데 실시 비율이 가장 낮고, 중소기업 노사 모두 최우선적 지원을 요구하고 있다는 점에서 국가가 나서 이를 보편화할 필요가 있다.

넷째, 사내근로복지기금 제도에 대한 재검토가 필요하다. 사내근로복지기금제도는 순이익이 발생한 기업에서만 출연 가능하고, 기금 수익금으로 운영하도록 설계되어 있는데, 우리나라 노사관계 현실을 감안할 때 당해 기업 상용직 근로자들만을 수혜대상으로 운영되기 십상이다. 앞으로 기업간, 고용형태간 복지격차 확대는 당해 기업의 수익성에 기초하여 운영되는 사내근로복지기금제도에서 주로 발생할 것으로 판단되는 바, 그에 따른 폐해를 최소화하고 동 제도의 순기능을 최대화하기 위해서는 사내근로복지기금의 수혜 대상을 당해 기업의 비정규직 근로자나 하청기업 근로자들에게까지 확대하는 방안을 검토할 필요가 있고, 장기적으로는 기업간 격차를 줄일 수 있는 제도적 방안을 강구할 필요가 있다.

다섯째, 앞으로 ‘기업체노동비용조사’의 활용도를 높이기 위해서는 노조유무, 파업유무 등의 설문 문항을 추가하고, 임금구조 기본통계조사와 표본조사 대상업체를 연계할 필요가 있다.

끝으로 지금까지 분석은 ‘10인 이상 기업체’를 대상으로 하는 ‘기업체노동비용조사’와 ‘매출액 20억원 이상 기업’을 대상으로 하는 ‘기업경영분석’에 기초한 것으로, 영세기업이나 비정규직 노동자를 분석대상에 포함시키지 못 했다는 점에서 기본적인 한계를 갖는다.

Ⅲ. 국내 기업복지 실태분석 (2): 심층면접(FGI)조사를 중심으로

1. 조사 개요

본 심층면접조사는 우리나라의 기업복지 실태를 깊이 있게 파악하기 위해서 진행되었다. 상대적으로 기업복지제도가 발전되어 있는 대기업 노동자에 비해 기업복지 혜택을 거의 받지 못하고 있는 영세사업체 노동자, 비정규 노동자 등 취약근로계층의 기업복지 실태에 초점을 맞추었다. 기업복지 영역에서 가장 시급히 해결되어야 할 과제가 바로 취약근로계층의 기업복지를 강화하는 정책을 마련하는 것이기 때문에, 이에 앞서 기업복지의 실태를 정확히 파악할 필요가 있다.

취약근로계층의 기업복지를 폭넓게 파악하기 위해 이번 심층면접조사에서는 ‘핵심집단면접’(Focus Group Interview, FGI)의 방법을 활용하였다. 핵심집단면접이란 연구대상이 되는 집단 중에서 집단의 특성을 대표할 수 있는 핵심집단을 유형별로 추출하여, 해당집단을 심도 있게 면접하는 방식이다. 본 심층면접의 대상이 되는 취약근로계층은 워낙 다양한 직종과 고용형태를 지니고 있기 때문에, 핵심집단면접을 통해 해당집단의 기업복지 실태를 파악하는 데 유용한 방법이라고 할 수 있다.⁶⁾

<표3-1> 면접대상 핵심집단

구분	해당 면접대상
대기업	1) 기아자동차(4명) 2) 주택은행(4명)
중소기업	3) 두산테크팩(5명) 4) 후이즈(6명)
비정규직	5) 보험설계사(7명) 6) 학습지교사(6명) 7) 건설일용노동자(7명) 8) 백화점직원(6명) 9) 시설관리직(7명)

면접대상 집단은 비정규 노동자를 포함한 취약근로계층을 주로 하되, 복지격차를 좀더 잘 이해하기 위해 대기업도 포괄하였다. 이번 조사에서 진행한 핵심면접집단은 대기업, 중소기업, 비정규직이 모두 포함되지만, 주로 기업복지에 취약하다고 할 수 있는 비정규 노동자가 많이 포함되었다(<표3-1 > 참고)

6) 면접조사는 다양한 유형의 소집단을 대상으로 세부적인 면접질문지(checklist)에 의거하여 구체적인 기업복지 실태를 파악하는 방법을 사용하였다.

대기업에는 제조업과 금융업을 대상으로 하였고, 중소기업에는 정보기술(IT) 벤처기업을 포함시켰으며, 비정규직에는 보험설계사, 학습지교사, 건설일용노동자, 백화점직원, 시설관리직을 면접대상으로 선정하였다. 각 면접집단별로 다양한 정보와 의견을 얻기 위해 면접 집단별로 4명에서 6명까지 총 52명을 심층면접 하였다. 면접조사 기간은 2002년 7월 중순부터 8월 말까지였다.

2. 기업복지의 유형별 실태

일반적으로 기업복지는 법률에 의해 제공되는 법정복지를 제외한 기업에서 노동자에게 제공하는 ‘법정외복지’를 가리킨다. ‘법정외복지’에는 통근버스, 차량유지비, 건강검진, 피복비, 주택자금 대여, 학자금 지원 등이 포함된다. 이에 비해 ‘법정복지’에는 통상적으로 4대 보험이라고 이야기되는 ‘사회보험’과 근로기준법에 정해진 ‘법정복지’ 부분으로 구성된다. 법정복지에서 사회보험을 따로 분리하는 이유는 취약근로계층의 경우 4대 보험이 적용되지 않는 경우도 많기 때문에, 노동자의 복지실태를 파악하는 데 기초적인 기준이 될 수 있기 때문이다.

이번 면접조사에서는 우선 기업복지를 크게 사회보험, 법정복지, 법정외복지로 나누어서 구체적 실태에 대해 살펴보았다. 또한 우리나라에서 노동복지를 담당하는 기관인 근로복지공단의 인지도 및 평가 정도에 대해 알아보고, 노동자의 전체적인 노동복지 향상을 위해 필요한 단기적, 장기적 개선방향에 대한 의견을 살펴보았다.

가. 사회보험: ‘4대 보험’

4대 보험이란, 의료보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금의 네 가지 사회보험을 가리킨다. 이 보험들은 노동자의 최소한의 삶을 보장해주는 기본적인 사회보험이라는 점에서 중요하다. 노동자의 건강을 보호하고 실업 및 노후 대책을 마련해준다는 기본적인 특성이 있는 제도이다. 사회보험은 당연히 거의 모든 사업체에 적용되는 의무적인 법률조항이기 때문에 기업규모와 관계없이 반드시 시행되어야 한다.

대기업이든 중소기업이든 사회보험은 대부분 적용되고 있지만, 비정규직 노동자의 경우는 보험설계사나 학습지교사처럼 노동자성을 인정받지 못해서 4대 보험 적용을 전혀 받지 못하거나 비정규직이기 때문에 부분적으로만 적용 받는 문제가 있다. 또한 정규직노동자의 경우는 기본적인 4대 보험 외에 부가적으로 단체보험을 기업복지의 한 방편으로 도입한 경우도 존재한다. ‘부익부 빈익빈’의 문제점이 법정외복지 뿐 아니라 사회보험 적용에서도 나

타나고 있는 것이다.

“은행에는 단체안심보험이 있어서 대부분의 문제들이 이 보험을 통해 해결된다. 단체안심보험은 노사가 각각 한 달에 1만원씩 내고 있으며, 배우자 사망 시 1억 원의 보상을 받는 등의 내용을 담고 있다.”-은행노동자

한편, 벤처기업의 경우는 다른 기업과는 약간 다른 노동자 특성이 나타나고 있다. 벤처기업노동자는 다른 제조업체 생산직노동자에 비해서는 고학력이고 의식수준이 높다고 할 수 있는데, 상대적으로 노동자들 4대 보험에 대한 인지도도 낮을 뿐만 아니라 관심도도 약간 낮다. 벤처노동자는 임금이나 기업복지 보다는 업무와 관련된 직무교육이나 숙련향상에 더 관심이 있고, 대부분 3-4년마다 전직하는 경우가 일반적이며 최종적으로는 자기 회사를 갖는 꿈을 갖고 있기 때문이라고 볼 수 있다.

“처음에 회사에 입사할 때 회사와 계약을 맺으면서 4대 보험 적용이라는 문구를 본 적이 있다. 4대 보험이 정확히 무엇인지는 몰라도 고유명사로 생각해서 회사에서 의례 해주는 것으로 알고 있다. 한 두 명만 있는 벤처기업을 제외하고는 거의 보장해주는 것 같다. 그러나 벤처기업의 경우는 지인(知人)들로 구성되어 있는 경우가 많기 때문에 4대 보험이 모두 철저히 보장된다고는 말할 수 없다.”-벤처기업노동자

정규직 노동자의 경우는 4대 보험 적용의 문제가 아니라, 보험적용의 질적으로 높이는 과제가 있다. 특히 산재보험의 경우 사용자가 산재가 발생해도 산재보험처리를 하지 않는 경우가 많다. 산재처리를 하면 사용자 부담이 높아지기 때문에 단순 공상처리를 하는 경우가 생기는 것이다. 영세업체의 경우는 물론이고 대기업의 경우도 이런 상황은 마찬가지다. 또 산재라고 상식적으로 추정됨에도 불구하고 아직 산재로 판정되지 못하는 경우도 있다.

“정비와 판매에 종사하는 노동자들은 산재관정을 받기가 힘들다. 자동차 판매의 경우는 판매로 끝나는 것이 아니라 판매 이후 고객관리를 하는 것이 더 힘들고 어렵다. 이러한 관리를 하는 데는 여러 가지 스트레스나 수면 부족 등이 와서 건강을 해칠 수 있는데 이것은 산재로 인정을 받지 못하고 있다. 한 예로 판매에 종사하는 한 조합원이 자취방에서 숨진 채로 발견되었던 사건이 있었다. 판매부분에서 우수한 성적을 나타내던 이 조합원은 6개월 이상을 수면부족 등 과로로 일하다가 심근경색으로 숨졌다. 현재 이 사건도 산재적용을 받기 위해 재판이 진행 중이다.”-자동차기업노동자

정규직 노동자에 비해 비정규직 노동자는 사회보험이 형식적으로라도 적용되어야 하는 과제에 부닥쳐 있다. 비정규직 중에서도 문제가 심각한 고용형태는 보험설계사와 학습지도사와 같은 이른바 ‘특수고용직’ 노동자의 경우이다. 특수고용직 노동자는 형식상으로는 ‘위탁계약’의 형태를 띠고 있어서, 내용적으로 노동자임에도 불구하고 법원으로부터 노동자성을 인정받지 못하고 있다. 특수고용직에게 4대 보험이 적용되기 위해서는 노동자성이 인정되어야 하는데, 원천적으로 이 문제에 막혀 있는 상황이다.

“보험모집인을 회사에서는 사업자라고 생각하기 때문에 4대 보험에 관한 혜택에 대해서는 전혀 생각조차 하지 않고 있다. 본인들조차 자신들이 다른 노동자들처럼 4대 보험에 해당되는지 안 되는지 고민조차 않기 때문에 4대 보험에 관해서는 생각조차 하지 않는다.”-보험설계사

“회사에 들어갈 때는 이 회사 사원이라고 생각하고 들어간다. 그래서 탁아수당, 국민연금 등 여러 가지 혜택이 있다는 얘기를 듣고 들어가면서 당연히 나올 것으로 생각한다. 그러나 들어가 보면 당연히 나오는 것이 아니라 실적이 높다든지, 증원, 출석 100% 등 평가(전업직급)에 따라 나온다. 이런 것에 따라서 학자금 탁아수당 등이 나온다.”-보험설계사

“고용보험이 꼭 필요하다. 회사를 그만두는 동시에 임금이 끊기면서 그동안 납입하던 것(개인보험 등)들을 전혀 못하기 때문에 피해가 고스란히 가중된다. 회사가 고용보험 부담이 증가되면 쉽게 해고하지도 못할 것이다.”-보험설계사

“2000년도 4대 보험 문제를 단체협약에서 말해 본 적이 있다. 그 당시 고용보험을 제외한 4대 보험에 대해 요구를 했지만 사측에서는 법률적인 문제를 내세워 거부했다. 당시 협상에서는 법률적인 문제가 해결되면 해 주는 것으로 결론을 보았다.”-학습지교사

“실질적으로 회사의 통제를 받고 있는데, 계약서 상으로만 사업주로 되어 있다. 회사에서는 자신들이 유리한 쪽으로 해석한다. 노동조합을 만들 때 노동부가 학습지교사를 사용준속관계와 급여의 임금성을 인정해 주었다. 따라서 사업주라고 보기는 어렵다. 노동조합법 상의 근로자성과 근로기준법상의 근로자성이 다르기 때문에 현재 4대 보험의 보장을 못 받고 있다.”-학습지교사

이처럼 보험설계사와 학습지교사는 특수고용직이라는 특성 때문에 사회보험의 적용을 받지 못하는 데, 이 문제를 해결하려는 궁여지책은 사보험을 통해서 이루어진다. 보험설계사의 경우는 해당 회사의 보험상품인 개인연금에 가입하며, 학습지교사의 경우는 산재보험 대신에 단체상해보험 가입을 통해 사회보험 문제를 편법으로 풀어나가고 있다.

“회사에 개인연금을 가입해서 회사에서 일부 지원 받는다. 즉 국민연금은 국가가 보장하는 것이지만 개인연금은 회사가 보장해주는 형태를 취한다. 고로 4대 보험은 전혀 혜택을 받지 못하고 있다. 회사에서 들어주는 개인보험도 퇴직하면 전혀 보장받지 못하기 때문에 오히려 손해이다. 또 1년 단위로 보험계약을 하는데, 1년 단위로 증원이 되었는데, 실적이 좋은가에 따라서 보험에 보조를 해 준다.”-보험설계사

“퇴직연금보험이 있다. 개인이 2만원 내고 회사가 2만원 낸다. 이것은 단체보험의 성격으로 다른 계약자들보다 좀더 유리하다는 조건이라고 선전하면서 들게 한다. 교보는 의료보험을 20만원 지원해준다고 했는데 삼성같은 경우는 일하다가 다치면 보장해주는 상해보험을 들게 한다. 결국 자신들의 보험상품을 팔려는 것이다.”-보험설계사

“현재 5인 이상 사업장은 모두 산재보험을 가입하도록 하는 데, 학습지교사는 위탁계약이기 때문에 그런 혜택을 못 받고 있다. 그렇다면 산재보험법이 바뀐다 하더라도 학습지교사에게는 해당이 없을 것 같다. 따라서 법이 바뀌면 현재의 상해보험을 산재보험으로 바꾸어 준다는 회사의 주장은 모순이다.”-학습지교사

현실적으로는 노동자성을 인정받지 못하는 특수고용직들의 4대 보험에 대한 요구는 강한 상태이다. 자신들이 하는 업무관계와 내용이 다른 일반노동자와 다를 것이 없는데, 사회적으로 합리적이지 못한 대우를 받아야 하는가에 대해 이의를 제기하고 있다. 특히 학습지교사의 경우는 전에는 통상적인 노동자였는데, 사용자가 위탁계약 및 수수료제를 도입하면서 노동자성을 박탈당했다는 점에서 큰 문제가 아닐 수 없다.

“학습지교사는 사용자가 아니다. 마음대로 할 수 있는 권한이 하나도 없다. 학습지 진도, 학습지 구독료 등 모두 회사의 임의대로 한다. 학습지교사는 노동자라고 생각한다. 따라서 현재 법 집행상의 노동자라는 데투리가 넓어져야 한다고 생각한다.”-학습지교사

“현재 노사정위원회에서 특수고용직에 대한 산재보험 혜택을 어떻게 할 것인가가 진행 중인 것으로 알고 있다. 그러나 학습지교사의 경우, 산재로 인정받기는 힘들기 때문에 고용보험이라던가 직장의료보험 혜택이 더 절실하다.”-학습지교사

특수고용직이 아닌 비정규직 노동자의 경우도 사회보험이 100% 적용되지 않고 있다. 시설관리직은 대부분 4대 보험 적용대상들인데 보험료를 회사가 체불하거나, 환경미화원 같은 열악한 직종의 경우는 임금이 25만원 정도밖에 안 되는 경우가 있는 만큼 보험 적용도 준수되지 않는 사례가 존재한다. 건설일용노동자는 고용보험과 산재보험이 주로 적용되고

있지만, 이것도 회사의 무성의와 건설노동자의 잦은 이동성 때문에 현실적으로는 거의 혜택을 보지 못하고 있다. 백화점노동자의 경우는 비정규직노동자간 차이가 있어서 계약직 노동자의 경우는 4대 보험이 적용되나 파트타임의 경우는 국민연금과 의료보험만 적용되고, 일용직 및 아르바이트는 보험혜택이 없는 형편에 있다.

“우리 회사 같은 경우는 4대 보험에 관한 체불을 많이 한다. 억지로 하기는 하는데 보험 하나가 체불되면 감사(모회사)에서 다른 보험용으로 들어온 것을 그 쪽으로 메꾼다. 즉 보험금을 납입하는 날짜가 다른 것을 이용해서 계속적으로 돈을 전환시킨다.”-시설관리직노동자

“전반적인 실태를 보면 다른 비정규직에 비해서는 잘 지켜지고 있는 편이다. 시설관리에는 보일러, 냉동, 경비, 환경미화 등이 있는데 이 중 환경미화가 가장 열악하다. 환경미화 분야는 고령에다가 여성이기 때문에 최저임금제나 퇴직금 등이 안 지켜지고 있다. 특히 대학교 용역을 중심으로 생리휴가, 4대 보험, 근기법에 있는 사항들이 지켜지지 않는 경우가 많다고 본다.”-시설관리직노동자

“고용보험과 산재보험이 되고 있다. 국민연금과 의료보험은 지역에서 처리하고 있다. 고용보험도 모든 노동자들이 혜택을 받고 있는 것은 아니다. (원청)회사에서는 단종(하청)에서 명단이 넘어 오지 않아서 못해준다는 변명도 한다. 노동조합이 들어가서 일하는 데는 10% 정도, 그렇지 않은 데는 0.1%로 거의 시행이 안 되고 있는 실정이다.”-건설일용노동자

“파트타임 경우 국민연금과 의료보험은 안 되고, 고용보험과 산재보험은 된다. 파트타임의 경우 과거에는 의료보험을 해 주었으나 현재는 안 해준다. 또 일용직이나 아르바이트는 4대 보험 적용이 안 되고 있다.”-백화점노동자

나. 법정복지기

근로기준법상 법정복지에는 대표적으로 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 산전산후휴가, 병가, 시간외 근로수당, 최저임금 등이 포함된다. 법정복지도 사회보험과 유사하게 정규직 노동자들에게는 기본적으로 주어지지만, 비정규직 노동자들은 부분적으로 노동기본권을 누리거나 앞서 말한 노동자성이 인정되지 않기 때문에 전혀 해당되지 않는 양상을 보이고 있다.

그런데 법정복지가 보장되는 사업장에서도 제조업노동자의 경우는 연월차휴가에 쉬지

7) 여기서 법정복지는 근로기준법상 법정복지를 말한다.

않고 휴일근무를 함으로써 조금이라도 더 많은 월급을 받으려고 노력하고 있는 모습을 보인다. 주5일 노동시간 단축 논의가 몇 년 가까이 진행되었음에도 불구하고 여전히 여가 및 문화생활에 대한 의식보다는 소득을 증가시켜 생활수준을 향상시키겠다는 태도를 가진 노동자계층도 잔존함을 알 수 있다. 이런 양상은 임금수준이 상대적으로 낮고 열악한 노동조건에 시달리고 있는 비정규직 노동자에게는 더욱 심한 형태로 나타난다.

“연월차휴가는 돈으로 많이 받는다. 또한 3교대로 24시간 근무를 해야 하기 때문에 통상 월차는 쓰고 휴일근무는 급여가 1.5배이기 때문에 일요일 근무는 한다.”-제조업노동자

“시설관리는 24시간 근무이기 때문에 2교대 또는 3교대로 근무를 들어간다. 따라서 육아 등 법정복지의 혜택이 주어진다고 해도 누군가가 자신의 자리를 채워야 하기 때문에 실질적으로 자신들이 휴가 등을 활용할 수가 없다.”-시설관리직노동자

“IMF 이후 값싼 임금으로 채용하기 위해서 비정규직으로 사람들을 뽑았다. 이 과정에서 실력이 인정되는 사람들은 계약직(연봉 1,200만원)으로 일부 뽑았고 계약직과 똑같은 일은 하지만 임금을 더 낮게 책정(연봉 1,000만원 이하)하기 위해서 나머지는 모두 일용직으로 채용했다. 미화원들은 연봉 790만원이다. 환경미화원의 경우 생리휴가, 청원휴가 등 아무 것도 없고, 토요일 12시 이후 한국통신 직원들이 퇴근한 후 대청소를 해야 하기 때문에 초과근무는 불가피한데도 초과근무 수당은 전혀 받지 못했다.”-시설관리직노동자

비정규직 노동자 중에서 특수고용직에 해당하는 보험설계사나 학습지교사는 노동자성이 인정되지 않기 때문에 연월차휴가에 해당하는 법정복지가 거의 없다. 이런 문제는 노동자성이 인정되는 건설일용노동자의 경우는 노동의 특성상 상당히 많은 노동자가 현실적으로 법정복지의 혜택을 받지 못하는 경우가 자주 있다. 즉 건설일용노동자의 노동경력을 인정할 수 있는 건설근로자 복지수첩과 같은 제도가 충분히 활용되지 않음으로써 체계적으로 법정복지에서 배제되고 있다. 특수고용직과 건설일용노동자에 대해서는 고용의 특수성이 있기 때문에, 별도로 해결책이 나와야 할 것이다.

“정부에서 하는 공사에서는 퇴직금을 받는 경우도 간혹 있지만 그 외에는 거의 없다. 원청의 직영직원이나 계속적으로 한 회사에 있는 노동자들은 퇴직금을 받기도 하지만 다른 노동자들은 퇴직금이 없다고 봐도 무방할 것이다.”-건설일용노동자

“현장을 떠날 때 회사에서 직접 개인에게 나누어줘야 하는데 회사에서는 지급을 안 한다. 단종이 부도가 나서 노동자 40명이 건설근로자 복지수첩을 다같이 못 받은 경우도 있었다. 증지를 안 붙여 주면 그만큼 회사에서는 이익이기 때문에 노동자들에게 수첩을 지급 안 하려고 한다.”-건설일용노동자

건설일용노동자의 경우에는 포괄임금역산제라는 특수한 임금체계가 있어서 문제가 된 적이 있었는데, 최근에는 연봉제가 사용자에 의해 도입되면서 법정복지라고 할 수 있는 퇴직금 및 연월차휴가 등을 임금체계 안에 포함시키는 사례가 있다. 기존의 연공급적 임금체계를 성과급적 연봉제로 전환시키면서 임금보상적 법정복지(퇴직금, 연월차수당, 생리휴가, 시간외수당 등)을 연봉 안에 모두 포괄하는 경우가 그것이다. 이런 경향은 법정복지가 매달 받는 임금과는 다른 제도라는 것을 무시한 잘못된 제도운영이기 때문에 반드시 시정되어야 할 문제이다.

“2년 전까지는 연봉제에 대한 개념으로 계약을 맺으면서 퇴직금에 대한 개념이 없었다. 그러나 2년 전부터 퇴직금에 대한 필요성이 직원과 회사간에 생기면서 연봉을 계약 후 13으로 나누어서 1달 분을 퇴직금으로 적립한다. 연차도 있지만 연봉에 포함되어 있기 때문에 실질적으로 연차를 쓰지 못한다. 정기휴가 5일이 있을 뿐이다.”-벤처기업노동자

“우리 회사뿐만 아니라 다른 직종에서도 입사할 때 먼저 연봉에 맞추어서 야근수당, 연장수당을 기본적으로 넣는다. 따라서 아무리 야근이나 연장근무를 하더라도 수당은 더 나오지 않는다. 연월차휴가 등은 사실적으로 불가능하다.”-시설관리직노동자

다. 법정외복지: 기업복지

본격적인 기업복지라고 할 수 있는 법정외복지는 기업에서 제공하고 있는 다양한 복지 프로그램을 모두 포괄한다. 여기에 해당하는 기업복지는 차량유지비, 건강검진, 피복비, 사내싸클 지원, 경조금, 사원포상제, 주택자금 및 생활자금 대여, 학자금 지원, 직원 친목행사 등 일일이 열거할 수 없을 정도로 많다. 면담과정에서 어떤 노동자는 기업복지 항목은 100

가지도 넘는다고 말할 정도이다. 한국적 상황에서 기업복지는 노조가 제공하는 자주복지나 정부가 제공하는 국가복지에 비하면 종류도 다양하고 그 규모도 무시할 수 없을 정도로 크다고 할 수 있다.

기업복지 중에서 중·석식, 간식, 명절선물, 샤워실 등 기초적인 복지항목들은 기업규모에 관계없이 대부분 제공되고 있다. 가장 큰 차이를 보이는 분야는 건강검진, 주택자금 및 생활자금 대여, 학자금 지원 등이다. 대기업노동자의 경우는 건강검진에서 보통 이루어지는 일반검진 이외에 추가적으로 필요한 검진, 예를 들어 암 검사 등을 할 경우에는 추가비용의 50%를 회사에서 지급하고 있다. 또 근속년수가 10년이 되면 종합검진을 무료로 제공한다. 이에 비해 비정규직 노동자는 대부분 일거반적인 건강검진만 받을 수 있으며, 추가적인 검진은 추가비용을 자비로 지불해야 한다.

“일반검진은 모두 조합원들이 매년 받는다. 이외에 10년 근속하면 무료로 종합검진(암 검사 등)을 해 준다. 10년 이후에는 조합원들이 원할 경우 회사에서 50% 부담하고 본인이 50% 부담해서 매년 받을 수 있다.”-자동차생산직노동자

“회사에서 보험계약자에게 건강검진을 요구하기 위해서 만들어 놓은 건강검진 시설이 있다. 이런 건강검진 시설에서 보험모집인에게 보통 건강검진이 무료로 제공된다. 그러나 자유롭게 못하고 받기 힘들다. 기본적인 것은 해 주지만, 나머지는 돈을 내야 한다.”-보험설계사

“자녀회비 할인혜택이 30% 있고 1년에 한 번씩 건강검진이 있다. 이밖에 경조금, 명절선물, 차량유지비를 준다. 휴가비도 있고 휴가시설도 있다.”-학습지교사

“건강검진, 중·석식, 간식, 사원포상제(안전의 날)는 있고 통근버스는 간혹 있다. 기숙사는 원청에서 해 주는 것은 아니고 지방에서 올라온 노동자를 위해서 콘테이너를 개조해서 기숙사 대응으로 쓰고 있는 곳도 있다.”-건설일용노동자

주택자금 대여의 경우 중소기업의 경우에도 해당기업그룹 차원에서 신용협동조합을 노사가 50%씩 분담해서 만들어서, 주택자금으로 1년 이상 된 사원에게는 600만원은 무이자로 대여해주고 추가적으로 600만원은 연리 4%로 대부해 주고 있다. 대기업노동자의 경우도 이보다 훨씬 상회하는 수준으로 자금 대출이 이루어지고 있어서, 주택자금이든 생활자금이든 자금회전에 제도적인 어려움을 겪고 있는 비정규직 노동자에 비하면 많은 격차를 보이고 있다.

“그룹에서 실험을 만들었다. 노동자와 회사에서 50%씩 출자해서 출자한 범위에서 대출도 해 준다. 통상 퇴직금 한도 내에서 대출해준다. 무주택자에 한해서 1년 이상 된 사원에게 600만원은 무이자로 빌려 주고 그 외 600만원은 연리 4%로 대부해준다. 5년 이내로 갚아야 한다. 회수는 1년 이내로 제한된다.”-제조업노동자

“올해 단체협약에서 육아보조비를 따냈다(만 5-6세, 2달에 10만원). 당직근무비는 주고 있고, 구내식당 및 샤워시설은 있다. 생활자금 대여도 퇴직금 한도, 500만원에서 1000만원 정도 내에서 이루어지고 있다.”-시설관리직노동자

학자금 지원에 있어서도 대기업의 경우는 자녀에 대해서는 대학교까지 지원이 이루어진다. 초등학교 들어가기 전에도 유치원비로 분기당 10만원씩 지급된다. 또한 본인에 대한 학자금지원 제도도 있다. 대학에 대한 학자금지원은 물론이고 대학원과 외국 유학의 경우에도 지원이 이루어지고 있다. 한편 특수고용직인 보험설계사의 경우는 중학교와 고등학교는 10만원과 15만원, 대학교는 1년에 2번 30만원씩 제공되고 있어서 대기업과 심한 차이를 보이고 있다.

“중, 고등학교는 전액 지원, 대학교는 4년간 1학기 100%, 2학기는 50% 지원된다. 유치원은 분기당 10만원씩 지원된다. 본인도 원하면 교육비를 지원해 준다.”-자동차생산직노동자

“자녀에 대한 학자금 지원은 대학교까지 이루어지고 있고, 본인 교육비 지원도 대학, 대학원까지 지원되며 본인의 경우는 150만원 한도 내에서 이루어진다. 외국 유학이나 외국연수를 은행에서 지원하는 제도가 있고, 본인이 유학가기를 원할 경우 해당 한도 내에서, 예를 들어 석사과정의 경우 2년을 휴직할 수 있다. 리플래쉬(refresh)제도로 중국에 1년 연수하는 제도도 있다.”-금융노동자

“학자금은 1년에 4번 준다. 한 번에 중학교 10만원, 고등학교 15만원, 대학교는 1년에 두 번 30만원씩 준다. 팀장과 일반사원들과는 다르고 회사마다 조금씩 다르다. 그러나 이것도 업적이 있어야 준다.”-보험설계사

비정규직 노동자는 구체적 상황에 따라 차이가 많지만, 임금수준의 문제가 가장 절실하기 때문에 기업복지에 대해서 생각도 못하는 경우도 있다. 벤처기업노동자들은 입사할 때부터 대기업에 비해서는 기업복지 수준이 낮다는 것을 알고 들어왔고, 벤처기업의 규모가 일반적으로 작기 때문에 기업복지까지 요구할 엄두를 내지 못하고 있다. 또한 정규직 노동

자와 같은 정기적인 친목모임은 거의 없고, 팀장 또는 소장들의 재량권에 의해서 비정기적으로 이루어지는 경우가 많다. 한편 학습지교사의 경우는 밤늦게 까지 일해야만 하는 업무이고 주부사원들이 대부분이기 때문에 탁아문제가 어떤 방식으로든 해결되어야 과제이다.

“현재 벤처기업에 있는 사람들의 평균 연봉은 대기업에 비해 훨씬 적다. 또한 대기업에 비해 복지혜택이 적다는 것은 처음부터 알고 있다. 이러한 상황에서 벤처기업에서 복지까지 요구할 엄두가 나지 않기 때문에 욕구가 적어 보이는 것이다.”-벤처기업노동자

“한 달 업적 평가 후 회식은 있지만 정기모임에 지원하는 형태의 돈은 없다. 독려차원에서 어떤 야유회 따위에 돈을 지원하는 경우는 간혹 있지만 정기적이지는 않다. 단지 영업소 소장들이 직원들에게 혜택을 주어야겠다는 의식을 갖고 있으면 영업소에 활동비, 사업비가 나오면 개인적 차원에서 해 준다. 본사 차원에서는 없다.”-보험설계사

“주부사원들이 많으니까 탁아에 관해서도 기대가 크다. 아이들을 시설에 맡긴다 하더라도 6시-7시면 데리러 가야 한다. 그러나 학습지교사는 항상 늦게까지 일해야 하기 때문에 그 시간에 아이들을 데리러 갈 수 없다.”-학습지교사

비정규직 노동자도 노동조합이 결성되어 있으면 기업복지가 점진적으로 향상되어 가는 모습을 보였다. 학습지교사노조의 경우는 교사가 입사하면 1개월의 연수기간이 있고 초기에는 임금이 낮은 수준일 수밖에 없는 점에 대한 해결책으로, 입사 후 3개월 교육과정을 마치면 8만원을 지원하는 제도를 단체협약으로 얻어냈다. 백화점노조의 경우도 기본적인 입장은 비정규직의 정규직화이지만 현재 존재하는 비정규직 노동자의 기업복지를 정규직과 동일하게 하려는 노력을 많이 기울여서, 현재는 기업복지 격차가 어느 정도 줄어든 편이다. 다만 동일한 일을 하는 데도 성과급 등의 수당체계에 격차가 있는 점이 여전히 문제점으로 남아 있다.

“입사한 후 6개월이 지나면 30만원, 입사 후 3개월 교육과정을 마치면 8만원을 지원하게 되어 있다. 이것은 입사한 후 1개월은 연수체제이기 때문에 수수료를 받을 수 없다. 따라서 신입사원들이 어느 정도 최소한의 임금을 보장받게 하기 위해서 조합에서 회사에 요구해서 만든 사항인데 회사에서는 필요 없다고 주장한다.”-학습지교사

“정규직과 계약직간의 차이는 거의 없다. 그러나 가장 큰 차이점은 수당과 같은 임금 체계에 있다. 똑같은 일을 하는 데도 정규직의 경우가 연봉이나 수당 등이 훨씬 많아 불만을 느낀다.”-백화점노동자

“현재 노동조합에서 강조하는 사항은 비정규직의 정규직화이다. 똑같은 일을 하는 데도 단지 비정규직이기 때문에 임금 등에서 차이가 난다는 것은 공정하지 못하다고 생각한다.”-백화점노조

라. 근로복지공단 평가

근로복지공단은 노동부 산하기관으로서 우리나라의 공공 노동복지를 담당하고 있는 조직이다. 주로 저소득노동자, 실업자, 산재노동자들을 대상으로 생활안정자금 대부, 신용대부 사업, 복지복권 발행, 중고생자녀 학자금 지원, 노동자 휴양콘도서비스 등의 복지프로그램을 하고 있다. 사실 근로복지공단은 대기업에 비해 중소기업의 기업복지 수준이 낮기 때문에 이 복지격차를 사회적으로 보완하는 사업을 진행하는 기능 및 역할을 지니고 있다.

근로복지공단에 대한 인지도는 기업규모별로 차이를 보인다. 공단사업의 주요 수혜자라고 할 수 있는 비정규직 노동자들은 인지도가 매우 낮고, 공단사업에 해당자가 되기 어려운 대기업노동자들의 인지도는 매우 높은 편이다. 대기업노동자는 근로복지공단 사업이 자신들에게는 해당이 안 된다고 생각하기 때문에, 공단사업에 대해 매우 무관심한 편이다.

앞으로 근로복지공단이 어떤 복지사업을 하더라도 대기업노동자들의 관심을 끌 정도가 되기는 힘들 것으로 보인다. 예를 들어 공단이 노동자의 복지향상을 위해 노동복지카드를 만든다고 하더라도 대기업노동자는 복지카드의 혜택을 받을 것이 거의 없다고 생각하고 있다. 그렇지만 근로복지공단이 취약근로계층을 대상으로 하는 것은 바람직한 일이라고 판단하고 있으며, 앞으로도 좀더 중소기업 노동자 및 저소득노동자를 위한 사업을 집중적으로 늘려나가기를 바라고 있다.

“근로복지공단의 지급수준 기준이 너무 낮기 때문에 노동자들에게는 거의 해당이 안 되는 것으로 알고 있다. 또한 회사에서 해 주는 복지혜택보다 수준이 낮기 때문에 근로복지공단 쪽에 관심이 없는 것이 사실이다.”-자동차생산직노동자

“회사에서 해 주는 복지사업(학자금 대출, 전세금 대출 등)이 있기 때문에 공단에서 하는 사업에는 관심이 없는 것이 사실이다. 또한 우리가 해당되는 것이 거의 없기 때문에 관심이 없다.”-제조업노동자

비정규직 노동자에 대해서는 일단 근로복지공단 사업에 대한 홍보와 선전이 선행될 필요가 있다. 근로복지공단 사업 중 단지 복권발행을 하는 정도로만 알고 있으며, 산업재해나 고용보험 등의 경험이 있는 노동자는 관련 영역만 부분적으로 이해하고 있는 정도이다. 근로복지공단이 생활안정자금 대부, 중고생자녀 학자금 지원 등의 복지사업을 하는 것에 대해서는 아직 충분히 알려지지 않고 있다.

또한 특수고용직 노동자의 경우에는 노동자성의 문제가 근로복지공단의 수혜자가 되는 데 커다란 걸림돌로 작용하고 있다. 산업재해조차 인정받지 못하고 있는 상황이며 특수고용직이 이용할 수 있는 공단사업은 공단에서 발행하는 복권 정도일 것이라고 자조하고 있다. 건설일용노동자의 경우는 임금 및 고용경력 관리가 제대로 이루어지지 않아서 공단사업의 해당자임에도 불구하고 실제적으로는 복지혜택을 받지 못하는 문제가 있다. 또한 시설관리직노동자처럼 공단 복지사업을 이용할 수 있는 경우에도 비정규직 노동자에게 주어지는 노동복지에 일정한 한계가 있기 때문에 여전히 대기업노동자 및 정규직노동자와의 복지격차 문제는 사회 불평등 문제점으로 남아 있는 상태이다.

“회사에서 나온 후 자신들이 계약해 놓은 수당을 받고자 복지공단에 도움을 요청한 적이 있으나 자신들이 할 수 없다는 답변을 들은 적이 있다. 또한 보험모집인들은 노동자로 인정을 받지 못하기 때문에 현재 시행되고 있는 공단의 혜택을 받을 수 없다. 과로로 보험모집인이 사망한 경우가 있는데 산재에 해당 받지 못한다.”-보험설계사

“공단이 도대체 누구를 위해서 존재하는 것인지 모른다. 도움을 요청했을 때 상처받는 경우가 많다. 문제는 대부분 해 주면 갚을만한 능력이 없다. 따라서 대부분 효과적인 대책이 안 된다.”-보험설계사

“우리도 이용하고 싶지만 이용할 수 있는 법적 근거가 없다. 학습지교사에 대해 노동자라 인정한 사례가 없기 때문에 우리가 요구한다면 근로복지공단에서도 부담스러워 할 것이다. 근로복지공단에서 이용할 수 있는 것은 공단에서 발행하는 복권밖에는 없는 것 같다.”-학습지교사

“공단 대출을 알아본 적이 있는데 500만원에서 700만원 정도만 대출이 되어서 필요한 만큼은 대출을 얻지 못하고 있는 실정이다. 또 실질적인 대출은 은행에서 받기 때문에 보증인을 또다시 은행에 데려가야 하는 이중절차로 되어 있어 불편하다.”-시설관리직노동자

“원천징수하는 형태로 월급에 대한 세금을 내지 않기 때문에, 근로복지공단에서 행하고 있는 복지프로그램에 적용 받지 못할 것이다. 일용직노동자가 공단의 복지혜택을 받기 위해서는 각 회사별로 컴퓨터 연계시스템을 마련하여 노동자들의 노동연계성을 인정해 주어야 한다. 즉 한 건설현장의 일이 끝나서 다른 현장으로 가더라도 그 노동기록을 연계할 수 있는 카드를 만들어 단순한 일용직이 아닌 계속적 노동을 인정받아 실업급여 등을 받고 싶다.”-건설일용노동자

마. 노동복지 개선의견

정부는 노동자 삶의 질 개선을 위해 여러 가지 정책방향을 검토하고 있다. 현재 정부가 검토하고 있는 정책방향 및 역점 사업과제는 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 정부의 노동복지 정책방향 및 역점 사업과제

- 생활안정지원을 위한 신용보증지원 확충	- 주택마련 및 임차 지원
- 근로자재산형성을 위한 우리사주제 도입	- 근로자 조세부담 경감
- 중소기업 근로자 대상 종합복지카드 도입	- 근로자가족 해외산업시찰
- 비정규/여성 등 취약근로계층 지원	- ‘Clean 3D’사업 및 건강관리카드제
- 대학 학자금 융자제도 신설	- 주택관련 세제 지원 확대
- 직무발명보상제 도입	- 문화-여가 민간시설 이용지원
- 근로자 휴양카드 확충	- 노동박물관 건립
- 선택적 복지제의 도입 지원	- 근로자복지정보 포털사이트 구축

노동자들이 바라보는 노동복지 개선방향에서 우선적으로 손꼽히는 것은 정부 정책에 대한 불신이다. 그 동안 정부의 정책이 노동자의 입장에서는 사용자의 편에 있는 경우가 많거나 노동자의 요구를 제대로 수렴하지 못했다는 인상이 아직도 남아 있는 것으로 보인다. 근로복지공단 등 정부의 노동복지정책이 실질적으로 노동자들에게 도움을 주기 위해서는 정부가 노동자들의 신임을 얻어야 할 것이다. 또한 정부의 노동복지정책을 민주적이고 효율적으로 운영하기 위해서 시민단체나 민간단체 등이 노동복지 정책마련과 실행과정에서 정부와 함께 운영하는 것도 의미가 있는 것으로 보고 있다. 근로복지공단의 활동에 대해서도 많은 노동자들이 알 수 있도록 홍보가 이루어져야 한다.

“근로복지공단에서 현재 하는 프로그램도 많다. 그러나 홍보가 부족하기 때문에 많은 사람들이 참여하지 못한다. 따라서 어떠한 복지프로그램을 만들든 많은 노동자들이 알 수 있도록 홍보를 많이 했으면 한다.”-백화점노동자

“정부가 주도하는 복지정책 등이 현재 불신을 받고 있다. 어느 것을 행하는 것보다 노동부, 근로복지공단 등이 실질적으로 노동자들에게 도움을 주기 위해서는 노동자들에게 쌓여 있는 불신을 종식시킬 수 있는 방안을 먼저 강구하여야 한다. 복지정책이 단순히 정부에서만 운영되는 것이 아니라 시민단체나 민간단체 등이 정부와 함께 공동 운영하는 방법도 생각해 좀더 효율적으로 운영되었으면 한다.”-시설관리직노동자

전체적인 노동복지 정책방향에 대해서는 대부분의 노동자는 국가복지 또는 사회복지가 확대되어야 한다고 생각하며, 대기업을 중심으로 확대되어 있는 기업복지 영역도 사회복지 차원에서 해결되는 방법을 찾아야 한다고 판단하고 있다. 즉 국가복지든 지역차원의 복지

든 대기업노동자 보다는 노동복지가 시급히 필요한 영세업체나 비정규직 노동자에 대한 노동복지가 확대되는 것이 필요하다.

특히 비정규직노동자가 정규직 노동자에 비해 노동복지에서 박탈감을 느끼는 문제는 주택자금 및 생활자금 지원인데, 이 문제도 국가복지 차원에서 해결되는 것이 바람직하다는 것이다. 특수고용직의 경우는 정부 차원에서 보험설계사나 학습지교사들의 노동자성을 인정하는 방향으로 노동복지 정책을 추진할 것을 요구하고 있다. 또한 개인사업자나 고소득자의 소득 파악이 제대로 이루어지고 있지 않은 점도 정부가 시급히 해결해야 할 과제로 보고 있다.

“전체 노동자들의 입장에서 보았을 때 기업복지를 국가복지로 전환시키는 것이 가장 시급하다. 장기적으로 보았을 때 주택자금 대여나 육아비용 등이 모두 국가에서 복지프로그램이 시행되어야 한다고 본다.”-자동차생산직노동자

“국가복지든 지역차원의 복지든 노동복지의 혜택을 잘 받지 못하는 노동자에 대한 지원이 있어야 한다. 특히 영세업체나 비정규직 또는 노조가 없는 사업장에 대한 노동복지 지원사업은 확대되는 것이 바람직하다. 또한 노동복지정책에서는 노동자 조세부담 경감 등 기업복지에 대한 기업의 세금부담 경감 등의 세제지원책이 가장 중요하다고 생각한다.”-금융노동자

“만약 특수고용직이라는 신분도 복지의 혜택을 받을 수 있다면 민간 차원의 복지프로그램에도 참여할 의사가 있다. 그러나 여러 가지 좋은 복지정책이 나온다 하더라도 현재는 노동자로 인정을 받지 못하기 때문에 그런 좋은 복지정책도 혜택을 받을 수 없다.”-학습지교사

“업무관리 중 다쳤을 때만 유급휴직이고 나머지는 무급휴직이다. 출산휴가도 다른 직장보다 6개월 정도 주어야 실질적으로 보장받을 수 있다. 학습지교사는 다녀야 할 곳이 많기 때문에 3개월 휴가 가지고는 부족하다. 그러나 회사에서는 끝까지 3개월을 채우라고 고집한다. 이런 것 때문에 유산하는 경우도 많다.”-학습지교사

“개인사업자와 월급을 받는 사람들의 소득 파악이 제대로 되지 않는 것 같다. 이렇게 소득파악이 제대로 되지 않는 상태에서 의료보험료 등이 매겨지기 때문에 문제가 많다. 이런 것들이 시정되었으면 한다.”-제조업노동자

건설일용노동자 등 일부 노동자들은 노동복지에 대한 관심이 거의 없는 경우도 있다. 건설일용노동자는 나이가 많아서 여가문화생활에 대한 관심도가 낮는데 만일 종합복지카드 같은 제도 도입에서 본인 부담이 있으면 실효성이 없을 것이고, 제조업노동자는 평소 격한 노동에 장시간 매달려야 하는 입장에서 휴일이 늘어난다고 하더라도 여가문화생활보다는

수면으로 휴식을 취하는 노동자들이 많이 있을 것이다. 특히 제조업의 경우 3교대 근무나 2교대 근무를 하는 노동자들에게는 복지프로그램이란 시간을 맞추기도 힘들도 마음의 여유도 별로 없다는 것이다.

“건설현장 평균 나이가 47.2세이다. 연령이 높아서 사용하지도 않을 것 같고 특히 본인 부담이 있다면 실제적으로 실효성을 거두기는 어려울 것 같다. 사용자가 완전 부담하지 않는 한 실효성이 없다.”-건설일용노동자

“우리나라에는 노동시간이 많다. 그래서 통상 쉬는 날은 여가나 문화생활보다는 잠으로 시간을 보내는 사람들이 많다. 이러한 상황에서 주중에는 이런 정보(NGO 복지프로그램)를 찾고 주말에는 그런 프로그램을 이용하기에는 어려울 것 같다.”-벤처기업노동자

“3교대 근무로 노동강도가 높기 때문에 문화생활을 할 여유가 없다. 또한 3교대 근무이기 때문에 문화생활할 수 있는 시간을 맞추기도 힘들다.”-제조업노동자

한편, 기업복지제도의 한 개선방향으로 정부와 사용자측에서 제시하고 있는 선택적 복지제도에 대해서는 아직 노동자들간에 충분한 인식공유와 평가가 이루어지고 있지는 못한 형편이다. ‘선택적 복지제도’를 제대로 하려면 대기업처럼 기업복지로 제공되는 내용이 다양하고 많아야 하는데, 중소기업이나 비정규직 노동자에게는 해당되지 않는 경우가 많다. 또 대기업에서도 무엇을 어떻게 선택적으로 할 것인가에 대한 합의점을 찾기가 힘들며, 기업차원 복지를 개별노동자 차원의 복지로 개별화시키는 효과가 있지 않느냐는 의구심이 존재한다. 선택적 복지제도를 시행하려면 기업복지의 어떤 제도가 어느 정도의 가치(value)가 있는가에 대한 공정하고 객관적인 평가가 있어야 하는데, 그런 기준을 만들기가 쉽지 않다는 점도 있다.

“선택적 보상제도, 즉 카페테리아 제도를 은행측이 들고 나온 적이 있는데, 노조에서는 전체적인 기업복지 수준의 축소가 이루어질 수 있다는 생각에서 반대했다. 현재는 전체 직원이 동일하게 기업복지 혜택을 받고 있는데, 이런 체제를 무너뜨리고 선택적 제도를 도입하는 데에는 신중한 판단이 필요하다.”-금융노동자

3. 요약과 함의

가. 요약

이번 면접조사결과 노동복지 실태와 노동자의 의견은 자신이 속한 사업장 유형과 고용 형태에 따라 많은 차이를 보인다는 것을 알 수 있다. 전체적으로는 대기업과 중소기업, 비정규직 노동자간에 기업복지 격차가 있다는 것을 알 수 있는데, 구체적인 점에서는 각 유형 내부에서도 차이가 있다. <표 3-3>은 사업장 유형별로 기업복지에 어떤 차이가 있는지를 정리한 것이다. 이어서 대기업, 중소기업, 비정규직의 유형별로 면접조사결과를 요약정리한다.

<표 3-3> 유형별 기업복지 적용실태

사업장 유형 \ 노동복지 유형		사회보험 (4대보험)	근로기준법상 법정복지	법정외복지 (기업복지)
대기업	주택은행	○	○	◎
	기아자동차	○	○	◎
중소기업	두산	○	○	○
	후이즈	○	△	△
비정규직	보험모집인	×	×	△
	학습지교사	×	×	△
	건설일용노동자	△	△	△
	백화점	△	△	△
	시설관리직	△	△	△

주: ◎-잘 적용됨 ○-적용됨 △-부분적 적용 ×-적용 안됨.

자료: 2002년 면접조사 결과

1) 대기업

전반적으로 대기업의 기업복지 수준은 비교적 만족할만한 수준이다. 최근 들어 사회안전망 등 사회복지 강화의 목소리가 높아지고 있는 상황에 대해 일정하게 동의하고 있다. 따라서 대기업에서는 기업복지의 무한정한 확대보다는 선택적 복지제도의 도입이나 우리사주제 등에 대한 세제지원에 더욱 관심이 있다.

사회보험이나 법정복지는 거의 완벽하게 적용받고 있다. 다만 산재보험과 같은 경우에 적용문제에 대해 사안별로 쟁점이 되는 경우가 있다. 산재보험의 경우 업무상 스트레스 등 측정하기 어려운 산업안전 문제에 대한 다툼이 있다. 대기업은 사회보험과는 별도로 집단단체보험에 가입되어 있거나 건강보험을 보완하는 의미에서 종합검진 대상에 속하지 않은

진료에 대해 회사측에서 보상해주는 제도가 있기도 하다.

근로복지공단에 대한 인지도는 비교적 높은 편이나, 자신에게는 해당되지 않는 것으로 알고 있다. 그 결과 근로복지공단 사업에 대해 무관심하게 될 뿐 아니라, 앞으로 공단에서 추가적인 사업을 하더라도 새로운 관심을 이끌어내기는 힘든 상황이다. 예를 들어, 복지카드 같은 경우에도 대기업에는 해당되지 않을 뿐만 아니라 해당된다고 하더라도 별 실효성이 없을 것이라는 것이 대부분의 생각이다. 공단의 사업은 좀더 중소기업 노동자 및 저소득노동자를 대상으로 홍보 및 사업을 추진하는 것이 바람직할 것이라고 본다.

2) 중소기업

중소기업의 상황도 의무적 복지라 할 수 있는 사회보험이나 법정복지는 대체로 지켜지고 있다. 중소기업의 규모도 다양해서 예상대로 규모가 클수록 사회보험과 법정복지의 적용수준이 높은 편이다. 규모가 작은 기업의 경우는 최근까지도 법정복지가 준수되지 않는 경우도 있는데, 이는 사용자가 잘 모르거나 노동자가 법정복지에 대한 권리의식이 부족해서인 경우도 있다. 특이한 것은, 연봉제를 실시하면서 법정복지에 해당하는 연월차휴가, 퇴직금 등이 임금체계에 포함되는 것으로 만드는 문제가 있을 수 있다는 점이다.

또한 영세업체의 경우나 벤처기업 같은 경우는 이직률이 높아서 사용자나 노동자 모두가 기업복지에 관심이 적을 수 있다. 즉 기업복지가 적용되거나 확대되기보다는 단기적으로 받는 임금이 증가하는 것에 더욱 관심이 있는 사례가 있다. 또한 법정복지에 대한 신뢰도 및 충실성에 대한 문제의식을 보편적으로 지니고 있는 편이다.

3) 비정규직

비정규직의 기업복지 수준은 업종 및 고용형태별로 차이가 있다. 보험모집인과 학습지교사는 내용적으로는 기업복지에 해당하는 부분을 제공받고 있는 반면, 형식상으로는 위탁계약직이라는 점에서 사회보험이 적용되지 않고 있다. 현재 노사정위원회 비정규특위에서도 4대 보험이 전체적으로 적용되기 어려운 상황에 놓여 있다.

백화점 비정규직의 경우는 정규직노조가 비정규직의 임금 및 근로조건 개선에 강한 관심을 보이고 있고, 업무의 특성상 동일한 업무를 하고 있다는 점에서 정규직과 차이는 그에 준하는 수준의 기업복지가 제공되고 있다. 물론 백화점에도 파트타임이나 일용직이나에 따라 기업복지 수준에 커다란 차이를 보인다.

비정규직노동자는 사회보험과 법정복지에 대해 강한 요구를 갖고 있다. 일단 사회보험과

법정복지는 모든 노동자에게 적용되는 보편적 복지이기 때문에, 비정규직도 노동자이기 때문에 당연히 받아야 한다고 생각한다. 또 사회보험과 법정복지의 혜택을 받는 것이 다른 노동조건 향상의 기초가 될 수도 있다고 판단하고 있다.

보험모집인과 학습지교사는 노동자성을 인정받지 못하고 있기 때문에 사회보험과 법정복지 적용대상이 못되고 있고, 건설일용노동자의 경우는 이동성이 심하다는 점에서 적용대상이 됨에도 불구하고 실제로는 수혜를 받지 못하는 경우가 많다. 또한 비정규노동자는 대체적으로 사회보험과 법정복지에 대한 이해수준이 정규직에 비해 매우 낮은 편이므로, 정부차원의 노동복지정책에 대한 홍보 강화가 기초적으로 이루어져야 할 것이다.

비정규직의 기업복지 수준은 일반적으로 정규직에 비교해 낮은 데, 이런 문제점에 대해 가장 강한 요구를 갖고 있는 것은 주택자금 및 자금대출에 대한 것이다. 근로복지공단에 대한 인지도는 상당히 낮은 편이며, 공단사업에 대한 홍보작업이 확대될 필요가 있다고 생각된다. 공단 사업이 어떤 계층의 노동자에게 적용되는지 분명히 홍보될 필요가 있다.

나. 합의

본 면접조사에서 확인할 수 있었던 것은 기업복지 수준에 고용형태별로 차이가 있다는 점, 비정규직 노동자는 사회보험과 법정복지에서도 정규직 노동자와는 차별을 받는다는 점, 근로복지공단 같은 공공복지가 좀더 합리화되고 강화되어야 한다는 점이다. 이런 결과를 토대로 면접조사를 통해 얻을 수 있는 기업복지를 포함한 노동복지에 대한 합의는 다음과 같다.

1) 노동자의 최소한의 노동생활을 보장해주는 의미가 있는 사회보험의 적용을 받지 못하는 비정규직 노동자에 대해서는 다른 노동자와 마찬가지로 4대 보험이 모두 적용되어야 할 것이다. 특히 사용자가 노동자성을 인정하지 않아서 사회보험을 거의 적용받지 못하고 있는 특수고용직 노동자에 대해서는 시급한 대책이 필요하다.

2) 같은 사업장에서 동일하거나 유사한 업무를 함에도 불구하고 단지 비정규직 노동자이기 때문에, 법정복지나 기업복지 측면에서 차별을 두는 것은 민주주의와 사회정의에 어긋나는 관행이다. 임금정책 문제에서도 정규직과 비정규직의 차별을 없애기 위해 '동일 노동, 동일 임금'원리가 지켜져야 하겠지만, 기업복지를 포함한 노동복지 영역에서도 평등한 대우가 이루어져야 할 것이다. 단번에 정규직과 비정규직간의 격차를 해소할 수 없다면 단계적으로라도 노동복지 격차를 줄여나가는 정책이 요구된다.

3) 법정복지 등 노동복지에 대해 잘 인지하지 못하고 있는 노동자도 존재한다. 비정규직 노동자는 고용이 불안정하고 임금수준이 낮은 뿐만 아니라 노동복지에 대한 기대 수준 및 이해도도 낮은 것으로 나타났다. 또 최근에는 연봉제를 도입하면서 퇴직금, 연월차휴가 같은 법정복지를 전체 임금에 포함시키는 변형적인 사례가 나타나고 있다. 노동복지제도의 존재와 필요성에 대해 교육과 선전이 지역 및 업종별로 충분히 이루어져야 할 필요가 있다.

4) 기업복지 수준은 기업규모 및 고용형태에 따라 많은 차이를 보여주고 있다. 대기업에 소속되어 있는 비정규직은 대기업 수준으로 기업복지를 맞추어나가고, 중소기업의 경우는 공공복지 또는 지역복지를 강화하는 방향으로 대기업과 격차가 있는 기업복지를 보완하는 정책이 요구된다.

기본적으로는 정부가 노동복지의 재원을 마련해서 공공복지를 강화하고, 지역별로도 공공노동복지기관이 중소기업의 노동복지 향상사업을 진행하여야 할 것이다. 이 과정에서 지역 또는 업종별로 공공복지를 더욱 효율적으로 할 수 있는 민간기관 또는 지역조직이 있다면 그 조직들과 함께 공공복지를 확대 강화하는 방향으로 나가면 될 것이다.

또 이밖에 중소기업차원에서 개별 기업만으로는 하기 힘든 기업복지들을 지역차원에서 복지기금 출연을 통해 ‘지역노동복지기금’을 만드는 것도 생각해볼 수 있을 것이다. 기업들이 모여서 할 수도 있고 노사가 공동으로 기금을 만드는 방법도 생각할 수 있다.

5) 정부는 기본적으로 기업이 노동복지를 확대할 경우에 세금감면 등 조세차원의 우대제도를 마련할 필요도 있다. 이미 사내복지기금제도나 우리사주제 등에 대한 조세지원은 존재하지만, 기업이나 노동조합 또는 기타 단체가 노동복지를 위한 기금을 잘 조성할 수 있는 여건을 만들어 나가는 것이 필요하다.

6) 마지막으로 노동조합도 노동자들의 노동복지에 대해 더 많은 관심을 가질 것이 요구된다. 물론 노동조합의 기본방향은 기업복지 확대보다는 공공복지의 강화일 것이다. 단기적으로 공공복지가 채워주지 못하는 노동복지 부분을 노동조합이 집단적으로 기금을 마련할 수도 있을 것이고, 좀더 적극적으로는 임금인상액의 일부를 노동복지기금을 조성하여 운영할 수도 있다. 이러한 자주복지 노력이 쌓이면 공공복지로 전환될 가능성도 높아질 수 있을 것이기 때문이다.

IV. 해외 주요국의 기업복지정책 동향과 시사점

1. 연구개요

1997년 경제위기 이후 국민의 정부에서 ‘생산적 복지’로 대표되는 복지전략은 그 동안 전개되어 왔던 우리 나라 사회복지정책과 상당한 차별성을 갖고 있다. 물론, 그 전략의 실체가 ‘신자유주의 요소’를 내포하고 있어 한계가 명확하지만 경제위기 상황 속에서 발생한 중산층의 붕괴와 대량실업 사태를 수습하는 데 상당한 기여를 한 것은 부인할 수 없다.

‘생산적 복지’라는 표현에서도 알 수 있듯이, 이 복지전략의 성공은 ‘노동’과 불가분의 관계를 맺고 있다. 다시 말하면, 제공되는 급여를 수급하는 소극적 복지에서 벗어나, 수급을 위해서는 노동이 전제되어야 하고, 수급자체가 탈빈곤, 탈실업과 어떠한 형태로든 연계되어야 하는 것이다. 이런 의미에서 본다면, 고용계약 유무가 수급의 전제가 되는 기업복지(employee benefits)는 생산적 복지 전략에 손쉽게 부합할 수 있는 제도라 할 수 있다.

일반적으로 기업복지라 함은 임금 및 근로시간과 같은 기본적인 근로조건 이외에 부가적으로 근로자와 그 가족의 생활안정 및 향상을 목적으로 실시하는 시책 및 활동을 의미한다. 그리고 활동의 주체를 기준으로 하여 정부 및 공공기관이 주체가 되는 공공근로복지와 기업이 주체가 되는 기업근로복지, 그리고 노동조합이 주체가 되는 자주근로복지의 세 가지로 구분된다(유길상, 1991; 박세일, 1988). 이 세 주체 간의 역할분담과 관련해서 기존의 연구들은 각 주체들의 고유한 영역을 인정하고 각자가 상호보완적인 관계에 있게 되는 것이 바람직하다고 지적하고 있다(송호근, 1995; 김진구, 2000).

한 국가에서 총복지(total welfare)의 크기는 공공복지(public welfare)와 민간복지(private welfare)양으로 산출된다. 그리고 그 복지의 혼합은 해당 국가의 사회경제적 특성을 반영한다. 복지혼합은 제공주체별로 가족, 종교기관, 공동체, 시장, 기업, 국가로 구성된다. 여기서 가족과 시장, 기업에서 제공되는 복지가 대표적인 민간복지이다. 그 상대적 개념으로서 국가에서 제공되는 복지를 공공복지라 할 수 있다.

현대적 의미에서 복지국가 태동의 배경이 되는 산업화 이전의 주요한 복지공급은 개인과 가족 그리고 공동체가 담당하였다. 그러나 본격적인 산업화 이후 복지제공 주체로서 국가의 역할이 더욱 증대한 반면, 산업화 이전까지 주요한 복지기능을 담당해 왔던 가족과 공동체, 그리고 종교기관의 역할은 상대적으로 축소되었다.

복지제공 주체로서 국가의 역할이 극대화된 사회를 우리는 복지국가라 지칭한다. 복지국가와 기업복지간의 관계는 해당 국가의 산업화 과정, 이데올로기, 사회적 가치, 복지전통의 유산 등이 결합되어 다양한 관계로 정립된다. 스칸디나비아 국가군과 같은 사회민주주의

국가에서 총 복지 중 기업복지가 차지하는 비중은 극히 미미한 수준이다. 그러나 이들 국가에서 기업복지의 기능은 국가복지를 보완하는 상보적 관계 혹은 기업복지 성장을 통하여 국가복지를 유인하는 적극적인 역할을 수행하였다⁸⁾.

한편, 경제규모면에서 세계 최대 강국인 미국에서 기업복지제도는 총 복지에서 높은 비중을 차지할 뿐만 아니라 근로자들의 다양한 욕구에 즉각적으로 반응하는 효율적 체계를 갖고 있다. 그러나 기업복지제도의 기능 증대에 따른 국가복지의 성장이 상대적으로 지연됨으로써 미국이 복지후진국이라는 비판을 받고 있다. 대부분의 복지국가 유형론의 연구에서 미국은 자유주의적 복지체제를 갖고 있는 것으로 자리 매김하고 있다는 것이 이를 증명해 준다. 그리고 미국이 지향하는 복지국가는 우리가 통념적으로 지칭하는 복지국가와 다소 거리가 있는 그것이라는 주장까지 제기되고 있다(Kaus, 2001).

일본 역시 복지선진국가로 위치하기에는 공공복지가 미흡하다는 것이 일반적인 평가이다. 일본은 노사관계의 특징으로 종신 고용제, 연공서열형 임금체계와 함께 높은 수준의 기업복지제도를 지목할 정도로 기업복지는 안정적 노사관계의 유지 기능을 담당하고 있다. 그리고 대기업 중심으로 기업복지제도가 확대되어 기업규모간 복지격차 중요한 복지문제로 대두된 국가이다. 그러나 최근 들어 이러한 복지격차를 해소하기 위해 적극적으로 정책 방안을 마련하고 있다는 점에서 그 특징을 찾을 수 있겠다.

본 장에서는 근로자간 복지격차의 해소를 위한 각 국가별 제도적 노력을 살펴보고, 그로부터 시사점을 얻고자 한다.

이를 위해 첫째, 국가마다 독특하게 설정된 국가복지와 기업복지간의 관계정립의 배경을 기업복지제도의 발달과정 검토를 통해서 확인할 것이다. 이 같은 연구 과정에서, 왜 특정 국가는 복지격차 해소를 위한 노력 이전에 복지격차 문제가 심각하지 않은지? 혹은 왜 특정 국가는 복지격차 해소를 위한 노력에 집중하지 않은지? 그리고 복지격차 해소를 위한 특정의 제도가 왜 생성되었는지를 알 수 있을 것이다.

둘째, 각 국가의 경험을 통해서 시사점을 얻고자 함이 본 연구의 보다 중요한 연구 목적이다. 시사점의 논의 방향은 특히 복지격차 해소를 위한 정책방향 설정에 집중하고자 한다.

본 연구의 분석대상 국가는 스칸디나비아 국가군(스웨덴, 노르웨이), 미국과 일본이다. 이렇게 분석대상을 구분하는 것은 복지국가의 출발과 성장과정의 차별성뿐만 아니라 국가복지와 기업복지간의 관계 정립에서 뚜렷한 차이점을 보여주고 있는 국가라는 점을 주목했기 때문이다. 또한 복지격차 해소를 위한 노력 역시 국가마다 다르게 나타나고 있다는 연구자의 판단에 따른 것이다. 스칸디나비아 국가는 복지선진국가로서 그 발전경로가 여타

8) 그 대표적인 경우를 스웨덴, 노르웨이 경험에 확인할 수 있다. 1970년대 기업연금제도의 도입은 공공연금제도의 발전을 가져온 것으로 분석하고 있다(Hippe & Pedersen, 1999).

국가와 뚜렷한 차별성을 보이고 있으며, 특히 기업복지와 국가복지의 관계정립 면에서 많은 차이점을 보여주는 국가들이기 때문에 선정했다. 다만 여기서는 스웨덴과 노르웨이의 경험으로 제한한다.

미국의 경우, 대표적인 신자유주의적 복지국가 모델을 보여주는 국가이며, 동시에 기업 복지를 포함하는 민간복지가 집대성된 국가라는 점에서 선정하였다. 그리고 일본은 여타 복지국가와 달리 우리와 유사하게 기업복지 부문이 성장한 대표적인 국가이면, 최근 들어 복지격차 해소를 위한 제도적 노력이 시행되고 있다 점, 그리고 그 동안 우리나라의 사회 복지정책이 일본으로부터 직, 간접적으로 지대한 영향을 받아왔다는 점을 감안하여 연구대상으로 선정하였다.

본 연구의 과정은 다음과 같다. 우선, 2절에서 기업복지의 개념에 관한 논의를 제기할 것이다. 본 연구의 대상이 차별적인 국가로 구성되어 있기 때문에 논의의 일관성을 위해 기업복지의 구성에 대한 논의를 전개한다. 그리고 논의의 출발은 단순히 기업복지의 개념으로 한정하기 보다는 보다 광의의 의미에서 공공(public)과 민간(private)의 영역구분으로부터 시작할 것이다.

3절에서는 스칸디나비아 국가에서 기업복지정책을 둘러싸고 나타나는 국가와 기업 그리고 노동운동 진영간의 역할을 살펴보고, 국가복지와 기업복지의 관계를 살펴볼 것이다. 이를 통해 왜, 스칸디나비아 국가에서 복지격차 발생이 중요한 문제로 부각되지 않은지가 규명될 것이며, 적어도 국가복지와 기업복지간의 관계정립 측면에서 많은 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 그리고 4절에서 미국의 기업복지정책을 살펴볼 것이다. 미국을 검토하는 과정에서 최근 쟁점이 되고 있는 기업연금과 선택적복리후생제도가 과연 우리 나라 상황에서 적합한 것인가에 대해서 시론적 논의를 제기할 것이다. 5절에는 일본의 기업복지정책을 살펴볼 것이다. 최근 복지격차 해소를 위한 제도적 노력의 일환으로 시도되고 있는 중소기업 근로자복지서비스센터(이하 센터)로부터 의미있는 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 6 절에서는 각 국가의 경험으로부터 얻을 수 있는 시사점을 복지격차 해소를 위한 각 국가의 제도적 노력을 중심으로 요약정리 할 것이다.

2. 복지혼합의 유형: 공공과 민간의 개념

복지혼합을 논의하는 데 있어서 공공과 민간의 엄격한 개념 구분은 매우 어려운 문제이다. 그 이유는 첫째, 제공된 복지급여의 재원출처와 그리고 둘째, 그 재원을 조성하게 되는 배경이 무엇인가에서 찾을 수 있을 것이다. 다시 말하면, 우리가 통상적으로 구분하는 공공

과 민간의 개념은 복지급여를 제공하는 데 소요되는 재원의 출처가 어디냐? 그리고 재원을 마련하는 데 있어서 법적 강제는 없었는가? 그 중요한 판단기준이 된다. 따라서 재원이 순전히 공공부문에서 염출되면 공공복지로, 그리고 민간 혹은 개인으로부터 비롯되어진 재원이라면 민간복지 유형화된다. 이에 부합되는 논의는 기업의 노동비용 분석을 통해서 가능하다. 현재 우리 나라 기업의 노동비용은 임금에 대한 직접 보상인 직접노동 비용과 그 외의 간접노동 비용으로 구분하고 간접 노동비용을 퇴직금 비용, 현물지급비용, 법정복리비, 법정외복리비, 교육훈련비, 기타 노동비용으로 세분하고 있다. 여기서 간접비용 항목 중 법정복리비와 법정외복리비가 바로 기업복지가 되는 것이다.

이 때, 법정복리비란 건강보험료, 국민연금, 고용보험료 중 사용자 부담분과 산재보험료, 장애인고용촉진기금부담 및 기타 법정복리비를 의미한다. 법정복리비에 투입되는 재원의 염출은 사용자로부터 이루어지지만, 재원조성의 동기가 자발성에 기초했다기 보다는 법적 강제에 기반하였다는 점에서 법정외복리비와 성격을 달리하는 것이다. 다음으로 법정외복리비는 사업주 단독의 시책에 따른 부담분으로 주거, 식사, 의료, 보건, 문화, 체육, 오락, 경조 등의 비용, 구판장 등에 관한 비용의 합계액을 말하며, 물적 시설에 대하여는 감가상각비, 유지관리비, 인건비(시설에 전담하여 종사하는 자의 임금, 수당 등)을 포함한다(방하남, 2002). 비법정복리비의 경우 법정복리비와 마찬가지로 재원조성이 사용자로부터 비롯되어진다. 그러나 재원조성의 동기가 법정복리보다는 자발적 성격이 가능하다는 점에서 차이가 있다.

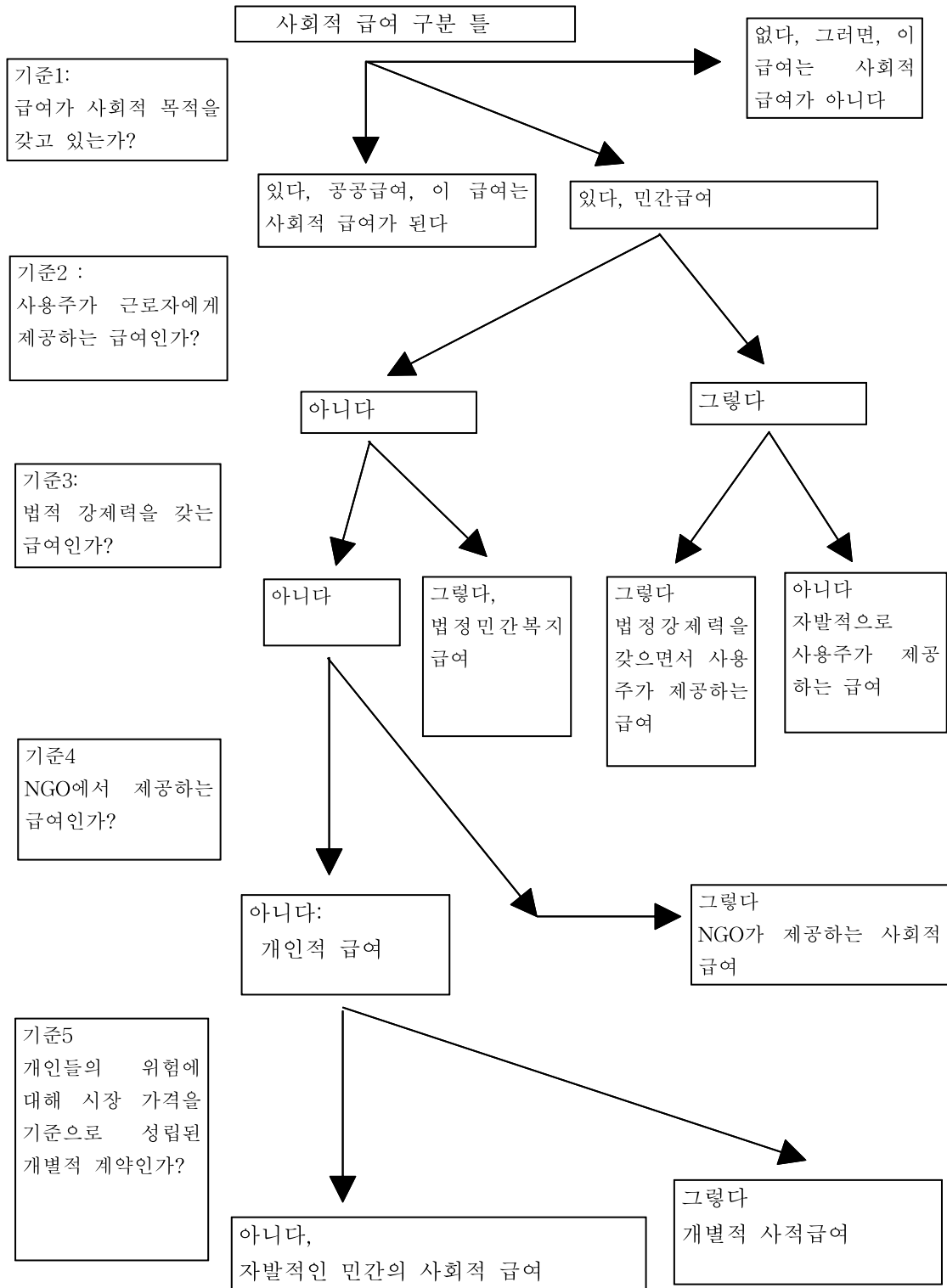
이렇듯 재원조성의 주체와 재원조성의 강제성 여부만을 기준으로 할 때, 기업복지의 유형화는 큰 어려움이 없다. 그러나 재원조성의 강제성 부재한 비법정복리비라 할지라도 재원의 상당부분이 세제상의 지원을 받고 있음으로 해서, 재원 염출의 동기가 철저히 자발적이라 할 수는 없을 것이다. 때문에 이와 같은 유형화의 정합성이 낮아지고 있는 것이 현실이다. 결국, 공공과 민간의 구분을 요구할 때, 그것이 어느 쪽에 가까운 복지인가를 기준으로 구분할 수 있을 것이다. 이 때 기업복지제도는 민간부문에 가까운 복지제도라는 점에서는 이견이 없을 듯 하다.

본 연구가 3개국의 기업복지정책의 동향을 연구하고 있음으로, 각 국가의 기업복지비용에 대한 합리적인 비교를 위해 국제기구의 관례를 참고할 필요가 있다. 최근 OECD(2001)는 최근 각 국가의 사회지출비용의 유형화를 위해 몇 가지 기준을 제공하고 있다. 우선, 공공과 민간의 구분에 앞서, 사회적(social)이라는 구분을 제시하고 있다. 급여가 사회적 성격을 갖고 있는가의 여부를 급여지급의 목적과 재분배성 여부에 따라 구분한다. 따라서 공공부문에 해당될지라도, 급여의 재분배성이 없다면 그것은 사회적 급여라 할 수 없으며, 반대로 민간부문에서 제공하는 급여일지라도 재분배 성격을 담지하고 있다면, 사회적 급여로

분류가 가능한 것이다. 예컨대, 사회보험의 상병급여는 공공사회적 급여가 되는 반면에, 고용주가 근로자에게 지급하는 상병수당(sickness payment)은 민간사회적급여가 되는 것이다. 이렇게 본다면, 민간(private)의 상대적 의미는 사회적(social)이 아니라 공공(public)이 된다.

OECD의 공공과 민간의 구분은 재원의 관리주체가 누가인가에 따라 공공사회적급여(public social benefits)와 민간사회적급여(private social benefit)로 구분한다. 전자는 정부가 재원관리를 통제하는 것이고, 민간사회적급여는 다시 강제적 민간사회적 급여(mandatory private social benefit)과 자발적 민간사회적 급여(voluntary private social benefits)으로 구분된다. 우리 나라에서 기업체 노동비용 기준으로 구분할 때, 기업복지는 공공과 민간의 성격을 공유하고 있지만, 법정복리비는 강제적 민간사회적 급여가 되고, 비법정복리비용은 자발적 민간사회적급여 비용에 해당된다 ([그림4-1] 참조).

[그림4-1] 사회적 급여의 구성



<출처>: Adema (2001)

3. 스칸디나비아 국가의 기업복지정책: 국가복지 수렴형

가. 보편적 사회복지제도와 기업복지의 미발달

스칸디나비아 복지제도는 한 마디로 국가중심적모델(state-based model)이다. 포괄적이고 관대한 사회보장제도, 그리고 주변적이고 제한적인 기업복지제도가 특징이다. 이러한 스칸디나비아 복지국가 모델 형성은 강력한 노동운동의 결과물로서 ‘제도적 복지국가’가 형성되었기 때문에 기업복지가 성장할 여지는 거의 없었다고 보는 견해가 일반적으로 합의를 얻고 있다. 산업화가 진행되고, 국가가 현대적 모습을 찾아가면서부터 공공과 기업복지간의 관계는 경쟁적이면서도 동시에 상보적 관계를 유지해 오고 있다(Hippe and Pedersen, 1996).

<표4-1> GDP 대비 총사회지출(1997)

(단위: GDP 대비 %)

국가	스웨덴	노르웨이	미국	일본	한국
총공공사회지출	31.8	26.1	14.7	14.0	4.3
노령 및 유족연금	8.4	5.9	6.0	6.4	1.3
장애급여	2.5	2.6	0.9	0.5	0.4
질병급여	0.9	1.3	0.2	0.1	0.0
실업급여	2.1	0.7	0.3	0.5	0.0
보건지출	6.8	6.7	5.9	5.6	2.1
기타	11.0	8.9	1.4	1.0	0.5
총법정민간사회지출	0.4	1.1	0.4	0.5	2.4
총자발적민간사회지출	2.6	0.0	7.8	0.4	1.8
연금	2.1	0.0	3.6	0.4	0.0
보건	0.1	-	4.2	-	0.3
기타	0.4	0.0	0.0	0.0	1.5
총사회지출	34.8	27.2	22.9	14.9	8.4
공공부분(%)	91.4	96.1	64.3	94.0	50.7
민간부분(%)	8.6	3.9	35.7	6.0	49.3
총사회지출(Gross total expenditure)					
총공공사회지출(Gross public social expenditure)					
총법정민간사회지출(Gross mandatory social expenditure)					
총자발적민간사회지출(Gross voluntary private social expenditure)					
자료 : OECD, Net Social Expenditure, 2nd Edition, 2001. p.13.					

<표 4-1>에서 알 수 있는 것처럼, 스칸디나비아 국가의 사회복지제도의 포괄성 및 관대

성은 사회지출을 쉽게 확인된다. GDP대비 사회지출 수준을 보면, 스웨덴 31.8%, 노르웨이가 26.1%로 매우 높은 비중을 보이고 있는 반면에 미국 14.7%, 일본 14.0% 그리고 우리나라는 4.3%에 불과하다. 절대적으로 복지부문에 투입되는 비용이 많다 보니, 이들 국가에서 사회복지제도의 보편성의 정도는 중산층을 포함한 전 국민들이 사회복지제도의 접근성이 높을 뿐만 아니라 사회복지서비스의 일환으로 고용기회를 제공받는 수준까지 확대되었다. 다음으로 사회지출비용의 공공부담비율을 보자. 스웨덴과 노르웨이는 각각 91.4%와 96.1%로 매우 높은 비중을 보이고 있다. 반면에, 민간부문의 비중은 각각 8.6%와 3.9%에 불과하다. 우리나라는 49.3%, 미국 35.7%와 대조적인 추세를 보여주고 있다.

이와 같은 공공부문과 민간부문의 재정적 부담의 차이에서 민간복지 대표적 영역인 기업복지 부문이 미약하다는 사실을 유추할 수 있다. 그렇다면, 이들 국가에서 기업복지를 포함한 민간복지가 발달하지 못한 이유가 무엇인가를 살펴보자.

첫째, 노동조합이 기업복지에 대해 매우 부정적 인식을 갖고 있었다는 점을 지적할 수 있겠다. 노동조합의 부정적 인식 배경으로는 기업복지제도의 본질적 속성에 기인한 바가 큰 것으로 판단된다. 즉, 기업복지제도는 고용연계적(employed-based)적 속성을 갖는 제도이다. 따라서 근로자들과 일반 국민(자영업자 등)간의 불평등성을 표출하지 않을 수 없다. 때문에 사회복지제도를 통한 사회적 연대와 통합을 추구하는 사회민주주의 복지국가에서 기업복지에 대해 호의적일 수 없다는 것이다.

둘째, 기업복지제도는 근로자들간의 분과적 요소를 갖고 있는 제도이다. 예컨대, 기업규모, 그리고 기업의 이윤이 급여수준과 양에 영향을 미칠 수 있음으로 노동시장에서 내부자와 외부자와 같이 노동시장의 분절 효과가 나타날 뿐만 아니라 근로자간의 차별을 촉진시키는 매개적 기능을 수행할 수 있기 때문이다. 따라서 기업복지제도의 확장에 소극적일 수밖에 없었던 것이다. 셋째, 기업복지제도는 무엇보다도 사회권 신장(social right)에 적절하게 기여하지 못한다는 측면도 노조가 기업복지에 대해서 소극적이게 하는 주요 요인이다. 마지막으로 노조가 기업복지에 대해서 부정적인 이유는 기업복지제도가 잠재적으로 사용자 권력으로 활용될 수 있기 때문이다(Esping-Andersen, 1996). 이와 같이 노조의 기업복지에 대한 소극적 태도는 스칸디나비아 복지국가 모델의 기본 운영원리를 이해한다면 쉽게 수용될 수 있는 현상이다(Ervik and Kuhnle, 1997). 즉 보편주의(universalism)와 시민권을 강조하고, 계급불평등을 완화를 목표로 통합적 복지국가를 지향하는 사회에서 기업복지제도는 사실상의 환영을 받을 수 있는 요소가 많지 않은 제도임이 분명하다. 때문에 이들 국가에서 고용을 수급의 전제로 하는 기업복지제도의 발전보다 복지권의 소유 주체로서 전 국민을 대상으로 하는 보편적 사회복지제도, 즉 공공복지의 확대에 집중하였고, 그로 인해 기업복지제도의 성장이 미약하지 않을 수 없게 된 것이다.

나. 기업복지의 성장과 국가복지로 수렴

그러나 스칸디나비아 국가에서 기업복지제도가 전혀 성장하지 못한 것은 아니다. 기업복지제도가 공공복지제도를 보완하고, 나아가 사회민주주의적 복지국가 모델을 발전시키는 순기능적 역할을 수행한 것은 부정할 수 없는 사실이다. 바로 이점이 스칸디나비아 국가에서 기업복지제도를 이해하는 데 반드시 주목해야 할 부분이다.

그렇다면, 미미하지만 스칸디나비아 국가에서 기업복지가 존재하는 이유가 무엇인가? 기본적으로 개별 노동자들에게 있어서 기업복지제도는 긍정적인 것이다. 그리고 국가 입장에서 볼 때, 기업이 사회적 기능을 수행한다는 측면에서, 그리고 미약한 국가복지를 보완하는 측면에서, 무엇보다도 노동자들의 복지수준을 높일 수 있다는 점에서 결코 마다할 필요는 없기 때문이다. 또한 노조입장에서도 사회보장제도에 대한 노조원의 관심 증대⁹⁾를 불러 올 수 있다는 이점이 있다(Quadagno and Hardy, 1996). 둘째, 기업복지제도가 근로자의 저축, 투자의 장려기능을 수행하기 때문이다. 다시 말하면, 국가입장에서 인구의 고령화와 조세감소에 따른 재정적 부담을 해소할 수 있는 방안으로 기업복지제도를 기대할 수 있는 것이다. 반면에 사용주는 민간시장에 대한 자본투자와 저축을 컨트롤 할 수 있다는 점에서 사용주에게 이익이 되는 것이다.

결국 사용주, 노동자, 국가간의 이해관계가 합치되면서 기업복지제도가 성장할 수 있는 분위기가 형성되는 것이다. 이를 두고 Hippe & Pedersen(1996)은 기업복지제도가 ‘공정적 모순’ 기능을 수행한다고 주장했다.

스칸디나비아 국가에서 기업복지와 국가복지의 관계를 구체적으로 사례를 들어 살펴보자. Esping-Andersen(1996)은 스칸디나비아 국가에서 이들 관계를 임금인상 모델(Leap-frogging model)과 합병모델(Fusion Model)로 대별하고 있다. 임금인상 모델은 기업복지제도가 임금인상의 수단으로서 활용되면서 성장했다고 보는 관점이다. 대표적인 경우로 전후 스웨덴의 공적연금제도를 꼽을 수 있다. 당시 스웨덴 사무직 노동자들은 공적연금제도의 정액을 flat-rate system을 보충하기 위해 기업연금제도를 도입하는데, 이는 임금인상 수단으로 도입된 것이다. 그리고 여기에 그치지 않고, 사적연금제도를 제조업 노동자들까지 확대적용을 요구하면서 궁극적으로 보편적인 two-tier 연금체계로 발전시킨다¹⁰⁾.

결국 임금인상의 수단으로 도입된 기업연금제도가 궁극적으로 공적연금제도의 확장을 가

9) 노르웨이에서 공적연금제도의 발전은 기업연금제도의 발전과 불가분의 관계를 맺고 있다. 즉 기업연금제도의 발전이 궁극적 공적연금제도의 발전을 결과한 것이다.

10) 차후에 사무직 노동자를 대상으로 하는 기업연금제도가 도입되어 three-tire 연금체계를 구성하게 되고, LO는 이를 전체 조합원에게 확충하는 데 성공한다.

져왔다는 점에서 기업복지가 공공복지의 발전에 기여했다는 평가가 가능하다. 그리고 뿐만 아니라 기업복지제도가 공공복지로 수렴되는 결과를 가져왔다고 본다. 합병모델은 기업복지제도에 국가가 개입하여 법정복지로 전환시키는 모델을 말한다. 현재 운영되는 기업복지 프로그램들이 초기에는 제한적인 대상을 갖고 운영되다가 차후에 전체 노동자를 대상으로 하는 법정복지 프로그램으로 전환되는 경우를 말한다. 네덜란드의 second-tier industrial pension, 핀란드의 second-tier earnings related pension 등이 이에 해당한다¹¹⁾.

양 모델의 공통점은 기업복지제도가 중국에는 국가복지 혹은 법정복지 제도로 수렴되는 결과를 가져왔다는 점이다. 이렇듯 국가복지로 수렴현상은 두 가지 측면에서 그 의의를 찾을 수 있다. 첫째, 기업복지제도가 국가복지의 완성도를 높이는 데 기여했다는 점이다. 즉 국가복지의 외형적 성장과 함께, 적용대상의 보편성, 급여수준의 적정성, 사회적 위험의 포괄성과 같이 내용적 성장이 이루어지는 데 기업복지제도가 기여했다. 둘째, 이렇듯 국가복지 중심으로 성장하였기 때문에, 기업복지 성장의 여지가 없었다는 점이며, 때문에 근로자간, 그리고 임금근로자와 비임금근로자간의 복지격차가 발생할 수 있는 요소가 원천적으로 배제되었다는 점이다. 그 결과 스칸디나비아 국가에서 국민들간의 복지격차 해소를 위한 제도적 노력이 필요성이 없었다고 볼 수 있다. 그러나 스칸디나비아 복지국가 모델 성장의 동력이었던 노동조합의 약화, 서비스 산업 중심의 성장, 노동시장의 유연화와 같은 환경적 요인의 급격한 변화로 인하여 국가복지 중심의 복지모델의 상당한 변화가 일고 있다. 바로 이러한 요인은 향후 이들 국가에서 기업복지제도가 새로운 정책방안으로 정립될 가능성이 있다고 판단된다¹²⁾.

4 . 미국의 기업복지정책: 기업복지 중심의 복지격차 확대형

가 . 기업복지 성장의 원인

미국의 사회복지제체의 특성은 GNP대비 사회복지비 지출이 낮으며, 개인의 복지 욕구 충족이 기본적으로 시장의존적 성격이 강하다는 점에서 찾을 수 있다. 1994년 현재 사용주가 총 보상비용(total compensation) 중 자발적으로 지출하는 비법정복지비가 9.2%(employee benefits)이며, 법정복지비용이 7.4%수준에 달하고 있다(Slottje, Woodbury & Anderson, 2000). 총 사회지출비용 중 30% 이상을 사용주가 제공하는 비법정복지 비용

11) 이에 반대되는 경우, 법정복지가 비법정복지를 전환되는 경우도 있다고 한다. 그러나 이에 대한 적절한 사례는 거의 찾아볼 수 없다.

12) 예컨대, 기업연금제도의 기능 확대는 이 제도의 자본축적 기능과 그리고 공적연금제도의 소득보장 기능의 한계 요인을 반영한 것이다.

으로 지출하고 있으며, 이는 GDP의 7.5% 수준으로 민간복지 지출로만 볼 때, 선도적 위치를 점유하고 있는 국가이다(Rein, 1996).

미국은 취약한 공공복지제도를 기업복지제도가 보완하는 수준이 아니라 기업복지 중심형 복지체제를 갖는 나라이다. 그리고 장기적으로 볼 때, 기업복지제도는 현재 국가복지제도를 대체할 수 있는 제도적 대안으로 평가받을 정도로 보편화되고 있는 제도이다. 그렇다면, 미국에서 공공복지 보다 민간, 특히 기업복지 중심으로 복지제도가 확장된 이유는 무엇인가를 간략히 살펴보자.

첫째, 국가와 사용자간의 거래를 통하여 기업복지가 발전했다고 보는 관점이 있다. 국가의 통치행위와 사용자간의 결과물, 즉 기업은 근로자에게 다양한 보상을 하여 노동자를 통제하기 위해 제공했다고 보거나, 혹은 국가의 공공복지정책에 대한 사용주의 반응으로 기업복지가 성장했다고 본다(Berkowitz and McQuaid, 1980; Dobbin, 1992, Jacoby, 1996)¹³⁾.

둘째, 노동조합의 역할로서 기업복지 발전을 설명하는 관점이 있다. 미국의 사회복지 발전에 있어서 노동조합이 주요한 역할을 담당하였으며, 특히 2 차대전 후 취해진 임금동결이라는 예기치 않은 현상 때문에 노조에서 기업복지를 요구했다는 것이다(Stevens, 1996). 미국의 노동운동이 전통적으로 보수적 성향을 갖고 있으며, 정치적으로 온건한 점을 감안할 때, 미국 노조에서 기업복지를 지지하는 것은 지극히 자연스러운 정책적 지향점이었을 것이다.

그러나 미국 노동운동에서 기업복지의 지지는 국가의 압력에 따른 현실적 선택이라는 측면에서 조명될 필요도 있다. 다시 말하면, 단체교섭과정에서 집중적인 압력과 노조의 취약한 정치세력이라는 상황에서 노조원을 보호하려는 현실적인 선택으로 보아야 할 요소가 충분히 있다는 것이다.

셋째, 노동자들이 자발적으로 기업복지를 선호했다고 보는 관점이다. 이 관점에 따르면, 노동자들은 자신들의 욕구를 스스로 해결해야 한다는 원칙을 고수했기 때문에 국가복지를 확대하라고 주장하는데 소극적이었다고 본다.

왜 미국에서 기업복지제도가 성장할 수밖에 없었는가에 대한 국가, 기업, 노조 3자이 입장에서 살펴보았다. 개인주의, 자유, 효율성을 강조하는 사회적, 이데올로기적 환경, 기업별 노조체계와 같은 요소들은 미국에서 기업복지제도가 성장할 수 있었던 자양분이다. 이러한 환경에서 스칸디나비아 국가의 경험에서 찾아 볼 수 있었던, 노조의 역할은 사실상 기대하기 힘든 상황이었던 것이다. 실제로 미국의 AFL은 유럽 국가들의 노조와 같이 국가복지확립을 위한 제도적 노력을 기울였다는 근거를 거의 찾아 볼 수 없는 유일한 노조이다. 이렇듯 기업복지제도의 중심으로 성장한 국가에서 불가피하게 나타날 수밖에 없는 복지문제가

13) 노조 역할에는 거의 주목을 하지 않는다.

바로 근로자간, 그리고 임금근로자와 비임금근로자간의 복지격차의 문제이다. 이하에서 미국에서 복지격차 문제를 살펴보겠다.

나. 기업복지의 동향 : 복지격차의 고착 및 증대

복지격차가 발생하는 주요 요인 중 하나는 기업규모에 따른 복지격차의 문제이다. 사실, 기업규모에서 비롯된 복지격차의 문제는 불가피한 문제이다. 왜냐 하면 기업규모가 작으면, 복리후생 프로그램을 운영할 수 있는 재정적, 행정적 역량이 제한될 수밖에 없기 때문이다. 미국을 포함한 EC국가에서 기업규모에 따른 복지급여의 차이는 예상하는 만큼 높은 수준이 아니다. 소규모 사업장(10명~50명)과 대규모 사업장(1000명 이상)의 기업간의 간접비용의 차이는 10%수준에 지나지 않은 것으로 나타났다(Rein, 1996). 그러나 최근의 한 연구에 따르면, 기업복지 항목 중 규모별 차이가 두드러진 프로그램을 보면, 퇴직연금으로 대기업 근로자의 78%, 그리고 공공부문의 근로자가 93%가 참여하고 있는 반면, 100인 미만 사업장 근로자 45%에 불과한 것으로 나타났다(<표 4-2>참조).

<표 4-2> 규모별- 부문별 주요 근로복지 항목별 참여율

복지항목	중소기업(100인 이하)	대기업	주/지방정부
퇴직연금	45	78	93
질병 및 사고보험	26	44	22
장기 재해보험	23	41	28
건강보험	71	82	90
생명보험	64	91	89
치과보험	33	62	65
유급휴가	82	91	75
무급보육휴가	18	60	59

자료: Bureau of Labor Statistics: Employee Benefit in Medium and Large Firm; Employee Benefit in state and Local Government, V, 1995, 생명보험협회(2001)에서 재인용.

이 밖에도 모든 기업복지 프로그램에 있어서 중소기업이 대기업보다 낮은 적용율을 보이고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이와 같은 기업규모와 산업부문 복지격차를 자연스러운 현상으로 받아들이고 있다. 미국의 기업복지제도의 발전이 어디까지나 사용자 기업의 생산성 향상을 위해 자발적으로 제공하는 실용적 성격을 갖고 있기 때문이다. 따라서 미국에서 복지격차는 사회적으로 용인되고 있으며, 정부에서도 이를 시정하고자 하는 제도적 노력을 거의 기울이지 않고 있다.

오히려 기업복지제도의 성장을 위해 정부가 협력 지원하고 있는 것으로 보인다. 예컨대,

기업은 각종 법정 및 비법정 복지 급여를 근로자들에게 제공하고, 정부는 기업이 제공하는 복지급여에 대해 세금혜택을 줌으로써, 기업복지 확대를 지원하는 것이다. 최근 들어 미국의 기업복지의 변화에서 주목되는 것은 기업복지의 범위와 양을 증대시켜가고 있다는 점이다. 특히 노동자들의 퇴직 후 안정적 소득보장과 재직 중 다양한 욕구 변화에 대응하는 제도 수립에 초점을 맞추고 있다. 그리고 정부는 세법 개정과 같은 제도 개선을 통해서 정책적 지원을 강화하고 있다. 이런 추세를 반영하는 대표적인 제도가 기업연금제도와 카페테리아 플랜이 있다¹⁴⁾.

기업연금제도의 가입자격은 이직의 방지와 연재정의 부담, 운영의 효율성 등을 고려하여 규정되어 있는데, 근로자퇴직소득보장법은 최저 근속연수 1년, 최소가입연령 21세로 규제하고 있으며, 근무경력은 1년 단위로 산정되며, 1년에 1000시간 이상 근무해야 인정한다. 그리고 급여수급 개시연령은 65세이며, 연금지급은 일시금과 연금형태로 이루어진다.

카페테리아 플랜은 최근 우리 나라에서도 도입 방안을 강구하는 제도로서 최근 미국에서 가장 인기있는 기업복지제도 중 하나이다. 복지급여의 내용과 선택을 다양하고, 유연하게 선택할 수 있는 제도이다. 이 제도는 1974년 Educational Testing Services(ETS)와 TRW Systems Group 사(社)에서 시작하였으며, 1978년 미국 조세법(IRS) 125조에 카페테리아 플랜 제도가 추가되면서 확산 되었다. 근로자가 본인이 처한 상황이나 선호도에 비추어 본인의 의지에 의해 복리후생 혜택의 유형이 수준을 선택할 수 있는 제도라는 점에서 많은 기업들이 도입을 준비하고 있다(근로복지공단, 2000; 생명보험협회, 2001; 방하남, 2001).

카페테리아 플랜은 근로자의 욕구를 개별화하고, 프로그램의 선택의 기회가 넓어지고, 그리고 비용통제의 효과성, 근로의욕 고취라는 장점을 갖고 있는 제도로 긍정적 평가를 받고 있다. 그러나 근로자들이 필요한 복지를 선택하지 않는 역의 선택 가능성을 배제할 수 없다는 점, 그리고 특정항목 집중현상으로 인하여 비용이 늘어날 가능성이 있다는 점, 그리고 무엇보다도 노조가 찬성할 가능성이 높지 않다거나¹⁵⁾, 근로자들이 이 제도가 개선된 기업복지 제도라고 인식하지 않는다는 한계를 갖고 있는 제도이다. 선택적복리후생제도는 무엇보다도 현재 근로자간의 복지격차를 더욱 증대시킬 가능성이 높은 제도라는 점에서 미국의 복지체제가 기업복지의 독립형식을 강화하고 있다는 평가가 가능하다.

미국에서 복지격차의 문제는 보편적으로 수용될 수 있는 사회현상이다. 앞서 언급한 바와 같이 미국만의 사회적, 경제적, 정치적 특성을 전형적으로 보여주는 복지제도이다. 때문에 미국에서 복지격차 해소를 위한 제도적 노력은 매우 소극적이지 않을 수 없게 된다. 그리고 최근 복지정책의 동향은 오히려 복지격차의 문제 보다 복지수급자의 선택의 다양화

14) 여기서는 제도 내용의 기초적인 정보만을 서술한다.

15) 실제로 본 연구의 진행과정에서 대기업 노조의 지도부는 선택적복리후생제도 도입에 대하여 매우 소극적인 태도를 보였다.

문제가 제도발전에 기준이 되는 듯하다. 대표적인 경우가 바로 선택적 복리후생제도이다. 물론, 이 제도가 분명히 장점을 갖고 있는 제도이긴 하지만, 제도 특성상 복지격차의 완화보다는 고착, 강화의 요인이 많은 제도임이 분명하다¹⁶⁾.

5. 일본의 기업복지정책: 기업복지 중심의 복지격차 완화형

가. 일본 기업복지의 특성

일본의 기업복지제도는 독특한 모습을 갖고 있다. 대부분의 기업은 ‘채용에서 퇴직까지’ 평등한 기업을 만들기 위한 일환으로 기업복지 비용을 지출하고 있다(요람에서 무덤까지는 아니더라도). 일본의 기업은 기업복지 프로그램으로 모든 기업에서 매달 총 보상비용 중 18% 기업복지비용으로 지출하고 있으며, 5000명 이상 고용한 기업은 21%를 지출하고 있다(Hall, 1998)¹⁷⁾.

일본에서 기업복지의 발전배경에는 첫째, 일본의 노조체계가 기업별 노조체계를 갖고 있다는 점이 주요 요인으로 지목된다. 즉, 기업별 노조체계에서 노동자들은 기업의 복지와 자신들의 복지를 동일시하고, 기업의 구체적 이익을 통해서 강화된다. 둘째, 일본의 장기집권 여당인 자민당이 기업복지제도가 발전하는데 정치적 지원세력이 되었다는 점 역시 주요한 요인이기도 하다. 자민당은 정부가 국가복지 형태의 새로운 사회복지제도를 도입하는데 있어 매우 소극적이었을 뿐만 아니라 기업이 고용하고 있는 근로자들에게 복리후생을 장려하는 제도적 지원을 강화했다¹⁸⁾.

이렇듯, 정부가 기업복지를 장려하는 상황에서 공공복지 제도는 빈민구제 차원에 한정하고, 기업복지는 사회적 소비의 대체재로 제공되는 것이므로 상대적으로 공공복지가 취약하지 않을 수 없었다. 결국 안정적이고 보수적인 정부와 취약한 노동운동 덕분에 일본에서는 기업복지제도가 발전할 수 있었던 것이다¹⁹⁾.

이러한 상황에서 나온 대표적인 일본형 기업복지제도가 바로 ‘생애종합복지플랜(이하 플

16) 미국의 500대 기업의 3/4이 도입하고 있지만, 100인 이상 사업장으로 적용을 확대할 경우 비율은 10%에 지나지 않는다. 이러한 사실은 선택적복리후생제도가 기업의 재정적 능력이 필요한 제도로서 중소기업에서 도입할 수 있는 여지가 높지 않다는 점이며, 이러한 현상은 우리 나라에서도 예견되는 문제이기도 하다.

17) 일본에서 기업복지는 전문직 노동자들의 임금 보완적 성격으로 비전문직 노동자들의 거의 수급하지 못한다는 점에서 미국과 유사하다(Shinkawa & Pempel, 1996).

18) 가장 대표적인 프로그램이 개인연금제도의 사용주 부담분에 대한 세금공제 혜택을 준 것이다.

19) 그러나 흥미로운 사실은 기업복지제도가 어디까지나 공적복지가 성장, 발전할 때까지의 잠재적 제도로서 기능해야 한다고 인식하고 있었다는 점이다(薪川 敏光,1993).

랜)’이라는 것이다. 이 제도는 유통, 섬유, 식품, 전기, 금속가공, 광학 등의 산업을 중심으로 운영되었다. 플랜은 장기적 생산성 향상과 그에 따른 성과적 배분이라는 목표를 갖고 있었다(薪川 敏光,1993). 플랜이전의 기업복지제도가 근로자의 회사에 대한 충성심, 귀속감의 확보, 노동력의 유지배양, 노사관계의 안정를 강조한 반면에 플랜은 생산성 향상과 근로자의 ‘생애종합복지’에 초점을 맞추고 있다는 점에서 그 차별성이 있다고 할 수 있다.

나. 기업복지정책의 동향: 복지격차의 완화

주시하다시피 일본은 2차대전 패전 후 국가의 장래는 오직 경제복구 이외의 것은 전혀 감안할 수 없는 상황이었다. 때문에 1970년대 들어서 사회보장제도 구축을 시도한다. 그러나 이 시기는 1차 유가파동으로 전 세계 경제가 불황으로 접어들던 시기였고, 이에 따른 서구 선진복지국가의 위기가 현상화되던 시기였다. 사실 1차 유가파동이 발생한 1973—74년은 일본이 ‘복지원년’으로 설정하고, 사회복지사업의 도입과 사회보장에 대한 정부지원을 강화하는 등의 계획을 수립하던 시기였다. 이런 상황에서 세계적인 경제불황은 복지성장은 커녕, 오히려 그동안 미미했던 복지마저 축소해야 한다는 복지축소론을 촉발시키게 된다. 이 때 등장한 것이 바로 ‘일본형 복지사회’이다. 이는 일본사회가 서구 선진복지국가의 복지병을 피하기 위해서 새로운 형태의 복지체제를 형성해야 한다는 주장으로 연계된다(심재호, 2000).

일본형 복지사회론의 핵심내용 중 하나가 바로 ‘기업복지의 중시’와 ‘민간(개인·가족·기업)’의 복지역할 증대였다. 비록 경제적 불황으로 인하여 국가복지의 성장은 제한될 수 없는 불가피한 상황이었지만, 기업복지 영역에서는 과거와 다른 정책기조의 변화가 목격되는 시기이기도 하다. 즉 그 동안의 기업복지제도가 저임금을 보완하는 수준에 지나지 않았다면, 이제는 근로자들의 생활향상을 위한 기업복지 수준을 넘어서 근로자들의 다양한 요구를 충족시켜주는 적극적인 기업복지정책으로 변화한 시기라 할 수 있다. 더욱이 인구의 고령화에 따른 사회보장비용의 증대는 근로자에 대한 기업의 사회적 책임을 더욱 강조하게 되고, 1980년대 들어 기업으로 하여금 전 생애를 통한 종합적인 복지의 보장을 원칙으로 수용하게끔 하였다(이정환, 2001).

1990년대 들어 일본의 기업복지 특히 법정외 복지 추세를 살펴보자. 노동성은 매년 주요 산업부문에 속한 기업(30인 이상 고용)을 대상으로 실시하는 임금노동시간제도등종합조사’ 내용 중 우리와 동일한 기준으로 법정외복지비용을 측정하고 있다. 그 결과를 보면, 전반적으로 기업규모간 격차를 보이고 있다. 즉 중소기업장일 수록 복지시설 및 제도의 실시 비율이 현저히 낮아지고 있다. 기업복지 실시 비율을 구체적으로 보면, 건강관리제도는 상대

적으로 기업규모의 영향을 많이 받지 않아, 대기업이 97.5%, 중규모 기업이 90.2% 그리고 소규모 사업장이 81.1%로 상대적으로 높은 참여율을 보이고 있다. 건강관리제도의 대상이 대기업 일수록 가족구성원까지 확대되는 비율이 높은 반면 중소기업장은 훨씬 적용율을 보인다.

여가시설의 경우도 역시 대기업과 중소기업간의 실시 비율에 현격한 차이를 보여주고 있으며, 사택시설도 동일한 적용추세를 보여주고 있다. 이와 관련하여 주택자금 융자제도는 더욱 현격한 차이를 보여주는 데, 대기업이 주택자금융자제도 운영율이 84.6%인 반면에, 소규모 사업장은 불과 16.3%에 지나지 않은 것으로 조사되었다. 이 밖에도 재산형성제도와 통근지원제도 역시 대기업과 중소기업간의 실시비율에 있어서 많은 차이를 보이고 있다.

<표4-3 > 일본의 기업규모별 기업복지제도 실시 비율

(단위:%)

		건강관리	여가제도	사택제도	재산형성	주택자금 융자	통근지원
기업 규모	1000인 이상	97.5	97.7	96.8	93.2	84.6	58.3
	300- 900명	90.2	83.8	77.3	81.9	46.3	45.4
	20- 299명	81.1	55.7	47.3	64.5	16.3	39.1

자료: 日本労働省(1990), 賃金労働時間制度等総合調査. 이정환 외에서 재인용.

일본에서 기업규모별 격차 문제를 해소를 위해 최근 집중적으로 조명받고 있는 프로그램이 중소기업근로자 복지서비스센터(이하 센터)이다. 센터는 중소기업 사업주와 종업원을 가입대상으로 하고 그 비용은 사업주의 부담으로 하고 있고²⁰⁾, 정부가 인건비 및 사무집행비를 보조하고, 운영은 민간비영리법인이 하고 있는 제도로서 생활안정사업, 건강검진, 체육시설이용 할인, 개인연금, 퇴직금공제, 교양·기능강좌, 숙박·레저시설 알선, 재산형성사업 등을 서비스하고 있다²¹⁾.

이 경우 서비스 내용의 구성은 본인의 선택에 따라서 정해지고 현물급여와 이용시 할인

20) 법인구성시 필요한 기본재산은 지방자치단체가 부담하고 있다.

21) 센터사업은 본래 1984년 근로자상호공제제도에서 출발하여, 1993년 재단법인 허가를 받고, 센터로 재창립된다. 그 이후 자치단체로부터 근로자복지회관관리운영사업을 위탁받고 오늘에 이르고 있다.

제도가 병행해서 실시될 수 있을 것으로서, 최근 대기업 위주로 도입이 논의되고 있는 선택형 기업복지(카페테리아 플랜)와 유사한 서비스를 중소기업 근로자에게 제공할 수 있어서 대기업 근로자와 중소기업 근로자의 복지에서의 격차를 어느 정도 해소하는 방안이 될 수 있을 것이다(박찬임, 2001).

<표4-4> 중소기업 근로자 복지 서비스 센터 사업내용

구분	내용
가입대상	중소기업 사업주와 종업원
제정부담	사업주 전액부담(월 급여의 0.5%)
정부보조	중앙정부는 인건비 이외의 사무집행비 보조 지방정부는 인건비를 보조
서비스내용	생활안정사업, 건강검진, 체육시설이용 할인, 개인연금, 퇴직금공제, 교양·기능강좌, 숙박·레저시설 알선, 재산형성사업 등
운영주체	민간비영리법인에 위탁

자료: 신주꾸 중소기업근로자복지서비스센터 자료집

6. 소결 : 복지격차의 완화를 위한 제도적 노력

사회복지제도의 궁극적 목적은 사회구성원의 사회적 연대감과 사회적 통합에 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 근로계약을 전제로 급여가 제공되는 기업복지는 근본적인 한계가 있는 제도이다. 그러나 기업복지제도는 국가, 사용자, 근로자 3자의 이해가 합치될 수 있는 지점이기도 하다.

본 연구는 스칸디나비아, 미국, 일본에서 기업복지와 국가복지와 관계 규명을 통해서 기업복지제도의 위상을 검토하였으며, 동시에 최근 기업복지정책의 동향을 복지격차 해소라는 측면에서 살펴보았다. 본 연구의 결과를 정리하면, 다음과 같다.

스칸디나비아 국가에서 기업복지제도는 미국과 일본의 그것과 근본적 차이를 보이고 있다. 즉, 스웨덴이나 노르웨이에서 기업복지제도는 총 복지에서 매우 미미한 비중을 차지하고 있다. 그러나 비록 양적으로 미약하지만, 기업복지제도가 수행한 역할과 기능은 매우 독특하다는 점을 확인할 수 있었다. 즉 기업복지제도의 도입을 통해서 공공복지제도의 확대와 강화를 가져왔다는 점, 그리고 비법정복지제도가 국가개입을 통해서 법정복지로 전환되

었다는 점에서 주목된다. 본 연구에서는 이런 특징을 보이는 스칸디나비아 국가의 기업복지제도를 국가복지 수렴형으로 지칭했다. 이렇듯 기업복지제도가 국가복지로 수렴되었기 때문에 미국과 일본에서 발생하는 복지격차의 문제가 거의 발생하지 않았으며, 따라서 이를 위한 제도적 노력을 강구할 필요도 없었다는 점이다²²⁾.

스칸디나비아 국가의 경험을 통해서 복지격차 발생을 사전에 방지하기 위해서는 국가역할이 중요하다는 점을 확인할 수 있었다. 스칸디나비아 국가들의 경험으로부터 우리는 단순히 국가복지의 확대 및 충실성을 요구하는 당위적 차원의 주장에서 벗어나서, 기업복지와 관련하여 국가의 적극적 역할을 모색할 필요가 있겠다.

그 일환으로, 현행 기업복지비용 중 비법정복지비용에 대한 비과세혜택²³⁾을 기업규모를 기준(300인 이하 사업장)으로 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이 경우, 최근 기업규모별 법정외 복리비의 격차가 커지고 있음을 감안할 때²⁴⁾, 중소기업의 복지부담을 줄여주고, 궁극적으로 복지격차를 줄일 수 있는 방안으로 기능할 수 있을 것이다. 다만, 총노동비용 중 비법정복지 비용이 차지하는 비중을 감안할 때, 상당한 세수감소가 예상됨으로 비과세항목에 대해서 단계적으로 확대 · 적용해야 할 것이다²⁵⁾.

미국은 전형적으로 기업복지 중심형의 복지체제를 갖고 있는 나라이다. 때문에 앞서 언급한 바와 같이 근로자간, 그리고 임금근로자와 비임금근로자간의 복지격차가 중요한 문제로 부각되고 있는 국가이다. 그러나 복지격차의 발생이 지극히 자연스러운 현상으로 비추어지고 있고, 이에 따른 정책적, 제도적 노력을 거의 강구하지 않는 것으로 평가된다. 오히려, 선택적 복리후생제도와 복지격차의 고착 및 확대가 예상되는 제도를 도입하고 있어 궁극적으로 복지격차가 증대될 가능성이 높은 것으로 보인다.

선택적 복리후생제도의 경우, 우리 나라에서도 도입을 당연시 하고 있는 듯 하다.²⁶⁾ 앞서 언급한 바와 같이 여러 가지 측면에서 분명히 장점을 갖고 있는 제도임에 틀림없다. 특히 근로자의 다양한 복지욕구 충족에 충분히 기여할 수 있는 제도이다. 그러나 본 보고서

22) 그러나 스칸디나비아 국가에서 공공복지 성장의 동력이었던 노동조합 세력이 약화되고 있다는 점, 그리고 급격한 자본의 이동과 서비스 산업 중심의 성장 그리고 노동시장의 유연화 등의 결과로 근로자간 복지서비스에 대한 이해가 차별화의 문제가 당면과제로 지적된다.

23) 현재, 법정외복지비용 중 비과세되는 항목은 본인에 대한 학자금 지원액, 월 5만원 이하의 식대, 월 20만원 이내의 자가운전보조금, 연 18만원 이하의 단체정기재해보험료 등이 있다.

24) 대기업과 중소기업간 법정외 복리비용의 격차는 2000년 현재 근로자 1인당 8만원의 차이를 보이고 있다. 자세한 내용은 본 연구 3장을 참조.

25) 이 밖에 부당하게 발생할 수 있는 조세회피에 대한 제도적 장치를 보완해야 할 것이다.

26) 최근 발표된 근로자복지증진 5개년 계획 내용을 보면, 선택적복리후생제도의 도입 예정을 분명히 밝히고 있다.

제 3 장에서 규명되었듯이, 최근 들어 대기업과 중소기업간의 기업복지 격차가 증대되고 있는 상황에서 선택적복리후생제도의 도입은 복지격차를 더욱 증폭시킬 가능성이 높은 제도이다.

왜냐 하면, 현재 비법정복리비 중 절대적 비중을 차지하고 있는 비용이 아직까지 생활보조적 성격, 예컨대 식사에 관한 비용이 26.7%(노동부, 2001)인 것을 감안할 때, 중소기업 사업장의 근로자들에게 있어서 ‘다양한 복지욕구 충족’이 과연 ‘기본적 욕구 충족’ 보다 우선적으로 해결되어야 할 문제인가에 대해서 냉정히 검토해 본다면, 중소기업의 사업장에서 이 제도의 참여율이 낮아질 수밖에 없다. 때문에 결국은 대규모 사업장을 중심으로 제도적 용이 이루어질 것이고, 그렇다면 복지격차의 문제는 좀 더 확대될 수 있기 때문이다.

일본의 기업복지제도는 안정적인 노사관계의 유지, 국가복지의 취약 등을 보완하는 제도로서 기능해왔다. 본 연구가 일본의 경험을 통해서 얻은 정책적 시사점은 최근 들어, 일본에서 기업규모별 복지격차 해소를 위해, 중앙 및 지방정부가 제도적 노력을 강구하고 있다는 점이다. 그 대표적인 제도가 바로 중소기업근로자복지서비스센터이다.

아직까지 제도의 성과를 성급히 판단할 수 없지만, 영세사업장 근로자들에게 매우 긴요한 서비스를 제공하고 있다²⁷⁾. 따라서 우리 나라도 대기업과 중소기업간 복지격차가 지속적으로 증가하고 있는 상황에서 근로자간 복지격차 해소를 위해, 그리고 사실상 복지사각지대에 방치되어 있는 비정규근로자들의 복지향상을 위해, 도입을 고려할 필요가 있을 것으로 보인다. 다만, 여기서 짚어야 할 것은 센터 설립 초기의 기본재산액 출연자가 지방정부라는 점, 그리고 센터 관리운영비를 중앙정부와 지방정부, 그리고 회원(사업주 부담)이 부담한다는 사실이다. 때문에 재정자립도 수준이 높은 일부 대도시 지역의 기초자치단체를 통한 시범사업 운영을 우선적으로 시도할 필요가 있겠다.

한편, 운영을 위탁할 대상이 될 수 있는 단체는 노총이나 민주노총 등의 노동단체, 경총이나 상공회의소와 같이 기존의 산재·고용보험사무조합을 통해서 영세기업과 사업경험이 있는 단체, 민간복지단체나 근로복지공단과 같이 복지사업을 수행할 수 있는 비영리단체 등을 생각해 볼 수 있는데, 제도의 조기정착을 위해서 가능하면, 동일 지역에 복수 조직의 운영을 허용하는 것이 바람직할 것이다(박찬임, 2001).

27) 회원 구성비를 보면, 절대다수가 5인 이하 사업장의 근로자이다.

V. 결 론: 기업복지격차의 완화를 위한 정책제언

1. 기업복지 관련 정부정책의 방향설정

국내의 기업복지는 개발연대에 있어 취약한 공공복지를 보완하는 형태로서 ‘과잉’발달되어 왔으며, 1987년 이후에는 노동조합의 강화된 교섭과 노동시장내 인력부족의 타개책으로서 여전히 노동복지에의 적지않은 비중을 차지해오고 있다. <표5-1>에서 예시하는 바와 같이, 기업복지는 개별 기업차원의 사용자와 노동자에 대해 다양한 기대효과를 제공하는 것으로 평가되고 있다. 다른 한편으로, 기업복지는 기업경영에의 노동비용부담으로 작용할 뿐 아니라, 기업의 시장지위 및 지불능력에 따라 기업간 격차의 문제를 수반하는 것으로 지적되고 있다. 특히, 기업복지는 시장결정력에 따른 부가소득의 재분배를 구현하는 근본 특성에 따라 대기업소속 노동자로 구성되는 내부자와 중소기업 및 비정규 근로자의 외부자들간에 역진적 분배를 통해 이들 근로자집단간의 소득불평등을 더욱 심화시키는 문제점을 내포하고 있는 것이다 (최균 2002). 이러한 문제는 본 연구의 제2장에서 살펴본 기업복지의 실태추이를 통해서 뿐 아니라, 해외 사례연구의 제4장에서 역시 미국 및 일본의 기업복지 위주 정책기조에 따라 야기하게 된 기업간 복지격차의 현황에서도 확인될 수 있다.

<표 5-1> 기업복지의 기대효과

기업복지의 기대효과	
사용자대상	<ul style="list-style-type: none"> - 노동력 확보 및 정착 유도 - 노동자에 대한 근로동기 함양 및 생산성향상에의 기여 - 노사관계 안정화 - 기업자산 증식 및 세금감면 - 기업의 사회적 이미지 제고 등
노동자대상	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자의 생계보조와 실질소득 보장/개선 - 일반복지수준의 보완/제고 - 노동자의 소득안정성 확보를 위한 부가급여 제공 - 세금감면이익 등

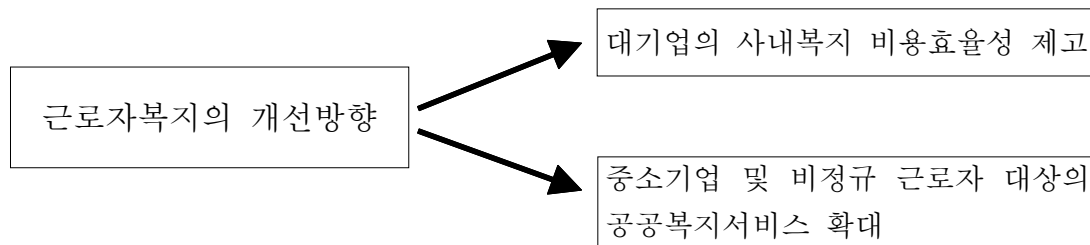
자료: 최균 (2002) 보완인용

이러한 점을 비추어볼 때, 향후 기업복지를 포괄하는 근로자복지를 개선하기 위한 정책 추진에 있어 [그림 5-1]에서 제시하는 바와 같이 대기업 근로자 대상의 기업복지 개선과 중소기업 및 비정규근로자 대상의 근로복지 확대를 구분하여 접근할 필요가 있다. 우선, 전자의 경우에는 기존의 경직적 기업복지 제도운영에 따른 비용효율성의 저하문제를 해결하

기 위해 이미 「선택적 복지제도」의 정책적 확산 유도 및 지원을 통해 구체화되고 있다. 본 연구(제2장의 실태분석)를 통해 드러났듯이 대기업들에 있어 적립되어온 ‘사내복지기금’이 효과적으로 활용되고 있지 못하다는 점에 유념하여 선택적 복지제도의 확대 적용에 있어 사내복지기금과의 적절한 연계 운용이 요구된다고 하겠다.

중소기업 및 비정규 근로자들에 대해서는 대기업 근로자들이 누리고 있는 다양한 기업 복지프로그램의 혜택으로부터 배제되어 있거나, 또는 매우 제한적인 수준의 복지수혜가 주어지는 것으로 본 연구의 실태조사를 통해서 드러나고 있다. 비정규 근로자중에서 특히 임시직과 단시간의 근로자들과 같이 대기업에 의한 직접고용형태의 비정규 근로자들에 대해서는 노사정위원회 비정규특별위원회에서 노·사·정·공익위원간에 일정한 합의에 도달하였듯이 고용기간이나 근로시간과 연동된 “비례적 균등처우”를 보장하는 방향으로 관련 노동법의 개정을 추진할 필요가 있겠다. 한편, 중소기업 소속 정규·비정규 근로자들의 경우 현행 기업복지의 운용구성에 있어 이들의 상대적 저임금을 보조하는 성격의 ‘식사제공’이 절대적 비중을 차지하고 있는 가운데, 대기업 근로자와 비교하여 턱없이 취약한 기업복지혜택을 받고 있는 것으로 확인되고 있다. 중소기업들에 있어 ‘사내복지기금’의 적립이 제대로 이루어지지 못하는 점에서도 드러나듯이 이들 기업의 재정여력을 고려할 때 대기업에서 제공되고 있는 주거 및 생활안정과 재산형성 그리고 여가활동에 대한 기업복지혜택의 지원을 자체적으로 해결하기는 현실적으로 매우 난망할 것으로 예상된다. 따라서, 이들 중소기업 정규·비정규 근로자들에 대해서는 공적 지원과 수익자부담을 적절하게 확대·배합하는 소위 “공공근로자복지서비스”의 제공이 적극적으로 강구될 필요가 있다고 하겠다. 더욱이, 외환위기 이후 심화되는 근로자계층 내부의 소득격차를 완화하기 위해서는 2000년 현재 대기업(100)대비 중소기업의 근로자 1인당 복지비용지출이 66.2에 그치는 상당한 기업간 복지격차를 일정한 수준으로 축소하기 위한 범사회적인 노력이 기울여져야 할 것이며, 이를 위해 특히 정부차원의 재정지원 확대와 민간차원의 보완적인 근로자복지서비스부문의 개발이 각별히 요망되고 있다.

[그림 5-1] 근로자복지의 개선방향



2. 기업복지격차의 완화를 위한 정책과제

이 절에서는 근로자복지정책의 발전방향을 모색함에 있어 특히 중소기업 및 비정규 근로자 대상의 공공복지서비스를 확대하기 위한 주요 정책과제를 차례로 짚어보기로 한다.

가. 공공근로복지서비스의 수혜대상 확대

<표 5-2>에서 예시하는 바와 같이, 현재 운영되고 있는 공공근로복지서비스프로그램들의 적용범위에 있어서 상당한 규모의 취약근로계층이 배제되고 있다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 실직자의 경우에는 “노동연계적” 생산적 복지의 정책취지를 고려해야 하는 만큼, 동 복지서비스프로그램의 적용대상으로 포함시키는 것은 신중하게 접근하지 않을 수 없다. 반면에, 취업중인 취약근로자집단(예: 저소득, 영세기업, 비정규 근로자)에 대해서는 이들 계층이 소속기업으로부터 현실적으로 해당 기업복지혜택을 기대할 수 없다는 점을 감안하여 공공근로복지서비스사업의 취지에 합당한 경우(예: 무주택 또는 생활상 문제발생)에는 고용상의 지위와 임금소득 수준 및 소속기업규모 등에 의거한 과도한 제한은 재조정될 필요가 있다. 우선, 최근 국내 노동시장구조의 변화를 통해 급증하고 있는 비정규 근로자들(예: 1년미만의 임시직 근로자)의 취약한 경제적 지위를 보호하기 위해서라도 현행 공공근로복지서비스의 적용대상에 포함시킬 수 있도록 그 적용기준을 시급하게 개편하여야 할 것이다. 또한, 공공근로복지서비스의 수혜폭을 확대하기 위해서 소득수준과 소속기업 규모에 따른 현행 적용기준을 일정하게 상향조정할 필요가 있겠다. 아울러, 최근 비정규직 근로자에 대한 실태조사를 통해서, 그리고 본연구의 소집단면담조사를 통해 드러난 바와 같이 비정규직 근로자의 상당수가 여전히 4대 사회보험의 적용에서 포괄되지 못하고 있는 바, 노동부는 사회복지정책의 주무부처와의 긴밀한 협조하에 이같은 기본적 사회복지의 혜택이 비정규 근로자집단에게 제공될 수 있도록 각별한 노력을 기울여야 할 것이다.

나. 공공근로복지서비스의 다각화

현재 근로복지공단 중심으로 운영되고 공공근로복지서비스프로그램들에 추가하여 취약근로계층에 대해 실질적인 혜택을 제공할 수 있는 다양한 사업을 확대 개발·시행토록 해야 할 것이다. 우선, 정부차원에서 기검토중인 「근로자종합복지카드」의 발급에 대해서는 단순히 현행 신용카드사업로 활용하고자 하는 접근방식에서 그치지 보다는 취약근로자집단 대상의 복지보조금을 부여하는 제도적 운영을 적극 검토할 필요가 있다. 일반 근로자들

<표 5-2> 공공근로복지서비스의 현행 적용기준 및 대상

사업구분	사업내용	적용대상 선정기준	노동자 특성			실직자
			저소득	영세규모	비정규직	
주거안정 지원사업	노동자주택제도	무주택자, 기업규모 하한적용	○	×	×	×
	주택자금 융자	무주택자, 임금상한 적용	◎	○	△ ¹⁾	×
	전세자금 융자	무주택자, 임금상한 적용	◎	○	△ ¹⁾	×
	근로청소년 임대아파트	미혼·독신 여성노동자	○	○	△ ¹⁾	×
생활안정 지원사업	의료비 및 경조사비 대부	임금상한·근속하한 적용	◎	○	?	×
	생계비 대부	임금체불 사업체 노동자	○	○	○	×
	중소기업노동자 장학사업	업종제한·임금상한 적용, 근속우대	◎	◎	?	×
	노동자 신용보증지원	실직자, 비정규직 노동자 포함	○	○	○	○
	장기실업자 창업자금융자	실직자 대상	×	×	×	◎
여가활동 지원사업	여성실직가장 창업자금융자	여성 실직가장 대상	×	×	×	◎
	콘도이용 지원	기업규모 상한적용, 실직자 가능	○	◎	△ ¹⁾	△ ²⁾
	문화예술제	제한 없음	○	○	○	×
	근로복지시설	제한 없음 ³⁾	○	○	○	○

(주): ◎: 배타적 적용 ○: 적용가능 △: 일부 적용불가

? : 적용불가 규정은 없으나 현실적으로 1년 미만 비정규직 노동자는 적용되지 않음 ×: 적용불가

1) 계약직노동자는 가능하지만 일용직과 시간제 노동자는 불가능 함

2) 중소기업 실직자로서, 실직일로부터 1년 이내만 가능

3) 근로복지시설은 노동자와 그 가족을 이용대상으로 하지만 실제로는 적용대상의 제한이 없음

자료: 박찬임 (2001)

에 대해서는 기업외적 여가시설 및 상품구매 등에 대한 할인혜택을 제공함과 동시에, 일정 소득이하로 등록된 저소득 근로자들에 대해서는 정부의 재정지원을 통해 「근로자종합복지카드」의 사용에 대해 연 또는 월 일정액의 보조금을 제공하여 소속 기업으로부터 유사 복지서비스혜택을 수혜받지 못하는 이들 취약근로자들로 하여금 여가시설 및 대중교통 그리고 상품구매에 대한 추가 할인혜택을 받을 수 있도록 하는 방안을 마련하는 것이 바람직하겠다. 또한, 신용카드 사용액에 대한 한시적인 세금감면과 관계없이 「근로자종합복지카드」의 사용금액에 대한 지속적인 세금감면의 적용을 검토해볼 필요가 있겠다. 아울러, 노동시장정책의 일환으로 실험적으로 시행되었던 직업훈련 바우처(voucher) 제도 역시 취약근로계층의 장래 복지개선을 위한 하나의 정책적 수단으로 고려될 수 있는 만큼, 기업차원의 직업능력 개발기회를 부여받지 못하는 중소기업 및 비정규 근로자들에 대해 부가적인 복지서비스로서 직업훈련 관련 바우처제의 시행을 검토해 볼 수 있을 것이다.

노후 생활보장과 건강생활에 대한 관심이 증대됨과 동시에 현행 관련 사회복지제도운영의 미비점에 대한 우려가 존재함에 따라 근로자대상의 부가적인 연금 및 의료 관련보험에 대한 공공복지서비스를 개발·제공하는 방안 역시 적극 검토할 필요가 있겠다. 유사 사례로서 교직원을 대상으로 하는 “교원공제회” 주관의 연금 및 의료상해보험을 꼽을 수 있는 바, 근로자들의 자발적인 선택과 수익자부담의 원칙에 따라 근로복지공단의 추가 사업으로

또는 민간위탁 사업의 방식으로 고수익 노후연금 및 저비용 의료상해 보험의 상품화를 추진해 나갈 수 있을 것이다. 이같은 연금 및 건강보험사업이 활성화될 경우에는 조성된 기금을 통해 가입 근로자에 대한 생활 및 주거 안정 등을 위한 대부사업자금으로 확대 활용할 수 있을 것으로 판단된다.

다. 공공근로복지서비스의 재정기반 확충

외부자 근로계층에 대한 공공근로복지서비스를 확대·개선하기 위해서는 관련 재원의 확대가 무엇보다 요구되는 필수요건이라 할 수 있다. 상기한 바와 같이, 공공근로복지서비스의 적용대상을 확대하고 추가 관련사업을 시행하기 위해서는 현행의 근로복지진흥기금의 확충이 시급히 요망되고 있다. 근로자복지 개선이라는 국가차원의 지향목표와 더불어 최근 확대되는 근로자간 소득격차문제를 완화하기 위한 사회적 재분배의 필요성을 정부내 범부처차원의 공감대를 형성하여 근로복지진흥기금에 대한 출연확대를 지속적으로 도모해 나가야 할 것이다. 현재, 근로복지진흥기금 내 실업대책 관련 계정의 잔여 기금은 중소복지계정으로 산입시킴과 더불어 새롭게 사회적 이슈가 되고 있는 비정규 근로계층의 복지향상을 위한 명목으로 별도 계정을 신설·출연하는 방안을 강구할 필요가 있겠다.

(앞서 언급한 바와 같이) 노후연금 및 의료건강보험사업을 추진함으로써 별도 사업기금을 마련함과 동시에, 주택안정(예: 국민주택기금)이나 보육지원(예: 고용보험기금) 등과 같이 여타 기금과 연계할 수 있는 사업부문에 대해서는 관련 부처와의 긴밀한 협조하에 해당 사업추진을 위한 추가적인 재원을 확보하도록 하여야 할 것이다.

라. 공공근로복지서비스 전달체계의 현장밀착형 다변화

현재 공공근로복지사업은 근로복지공단 중심으로 일원적 수행체계를 유지하고 있는데, 이같은 집권화된 서비스전달체계는 한편으로 사업관리의 효율성을 제고하는 측면도 있겠으나, 다른 한편으로는 경쟁결여에 따른 사업운영의 방만함이나 현장 근로자들의 다양한 복지욕구 충족 미비와 같은 문제점을 노정하기도 한다. 특히, 본 연구의 실태진단(제2장)에서 밝혀진 바와 같이 기업규모별, 특히 업종별 기업복지의 내역구성이 상당한 편차를 드러내고 있듯이 현행 근로복지공단 중심의 획일적인 사업운영은 업종·지역차원의 다양한 복지수요에 대응하는 데에 일정한 한계를 안고 있다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 또한, 지방 도시에 건립된 근로자복지종합관(현재 23개소 운영중) 역시 단순히 시설 이용으로 그치고 있을 뿐 해당 지역의 주요 업종 기업 및 근로자들의 복지수요에 적절히 대응할 수 있는

독자적인 근로자복지사업의 기획·개발 및 시행이 매우 미흡한 것으로 지적되고 있기도 하다 (박찬임 2001).

따라서, 향후 근로자복지서비스체계의 운영에 있어서는 현장밀착형의 사업방식이 무엇보다 강조될 필요가 있겠으며, 이를 위해서는 공단의 지사와 지방복지관이 단순 전달사무소 또는 이용공간으로 그치기 보다는 각 지역의 특성에 맞추어 독자적인 사업을 기획·추진할 수 있는 예산 및 인력의 배분이 이루어질 필요가 있다. 또한, 근로자복지는 노·사의 공통 관심사가 될 수 있는 사업현안인 만큼, 각 지역별 사업 기획 및 운영에 있어 지역 노사대표들이 적극 참여하도록 하거나 또는 현존하는 노사정협의체와의 연계관계를 구축하여 해당 지역차원의 노사정 협력체제에 기반한 근로자복지사업을 추진해 나가는 것이 요망된다.

아울러, 근로자복지서비스의 질을 제고하기 위한 방안으로 현재의 공적인 전달체계(예: 근로복지공단 및 근로복지종합관)와는 별도로 노사 공동, 또는 노동조합 및 노동단체의 주도로 근로자복지사업을 추진하는 가칭 “NGO복지사업”을 적극 권장하여 복지서비스의 경쟁체제를 도입하는 것을 검토해볼 필요가 있다. 일본의 「중소기업근로자 복지서비스센터」 사례에서 볼 수 있듯이 산업현장에 근접한 근로자복지전달체계를 확대 구축해 나가기 위해서는 「근로복지진흥기금」 관련지원 항목을 개설하여 이러한 민간차원의 근로자복지사업 단체에 대해 일정한 수준의 운영경비와 사업예산을 지원하는 것 역시 적극적으로 검토하여야 할 것이다. 아울러, 이들 민간 근로복지서비스기관의 설립·운영과 관련하여 기업 및 노동조합의 기금출연을 유도하기 위해서는 이에 대한 정책적인 인센티브를 제공하는 것이 바람직하겠다.

마. 공공근로복지서비스의 사업효과성 증진

본 연구의 실태진단(제3장)을 통해 드러난 바에 따르면, 근로복지공단의 현행 사업들에 대한 현장 근로자들의 인지도가 상당히 낮은 것으로 확인되고 있다. 이같이 공단 사업들에 대한 낮은 인지도의 문제를 해결하기 위해서는 우선 적극적인 홍보대책이 마련될 필요가 있겠다. 이를 위해서는 현행 검토중인 「근로복지 종합정보넷」의 구축이 시급히 요망되는 한편, 취약 근로계층의 인터넷 접속 제한성을 고려할 때 근로복지공단 및 각 지역복지서비스단체 등의 시행 사업 및 활용방법을 소개하는 (가칭)“근로복지나라”라는 정기간행물(월간 또는 격주간)을 발간하여 사업장대상 또는 「근로복지종합카드」을 가입한 개별근로자 대상으로 배포하여 사업 인지도를 적극적으로 제고하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

또한, 취약 근로계층의 적정 생활복지 수준을 확보하기 위한 공적 지원정책을 마련함에 있어서나 근로자들의 복지수요 변화 및 다양화 추이와 현행 근로자복지서비스사업의 만족

도를 보다 체계적으로 파악함에 있어 현재 근로복지공단의 내부활동으로 시행되고 있는 조사작업을 보다 전문화-객관화하는 방향으로 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 현행의 조사항목 및 방식에 대한 전반적인 재검토를 통해 노동부 및공단차원의 향후 사업추진에 대해 보다 실효성있는 자료근거를 제공할 수 있는 정례적인 근로자복지수요 및 만족도 조사 체계의 도입이 요망된다.

<참 고 문 헌>

- 근로복지공단 (2001), 『근로복지육구조사 결과보고 2001』 .
- 근로복지공단 (2000), 『미국의 근로복지제도』 .
- 근로복지공단 (1999), 『영국의 근로복지제도』 .
- 김정한·문부기·전재식 (2001), 『단체협약 분석 III』 , 한국노동연구원.
- 김진구 (1999), “한국 노동복지제도의 분배효과 - 1986-1995년 기간의 국민연금, 산재보험, 최저임금, 기업복지를 중심으로”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 노동부 (2002), 『근로자복지증진 기본계획』 .
- 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』 , 각년도.
- 남찬섭 (2000), “공공근로복지서비스의 현황 및 개선방안”, 황덕순 편, 『생산적 복지를 위한 노동정책연구』 , 한국노동연구원.
- 박찬임 (2001), “근로자복지기본법 제정에 따른 공공근로복지사업 방향과 과제”, 박찬임·유규창, 『근로복지사업방향과 과제』 , 근로복지공단.
- 박찬임 (2001), “근로자복지기본법 제정에 따른 공공근로복지사업 방향과 과제”, 『근로복지사업 방향과 과제』 , 근로복지공단.
- 방하남 (2001), “근로복지제도의 문제점과 개선방안”, 한국노동경제학회 2001년 추계학술대회 발표논문.
- 송호근 (1995), 『한국의 기업복지 연구』 , 한국노동연구원.
- 최균 (1992), “한국 기업복지의 사회경제적 성격”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최균 (2002), “한국 노동시장구조의 분절과 기업복지급여의 불평등: 이중노동시장론과 효율 임금이론을 중심으로”, 동향과 전망, 제53권, pp. 172-206.
- 최효철 (1992), “비임금 노동비용의 결정원리 및 경제적 효과에 대한 연구”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한국사회과학연구소 (1998), 『한국 사회복지의 현황과 쟁점』 , 인간과 복지.
- 한국생산성본부 (1996), 『한국의 기업복지 실태 및 정립방안』 .
- 한국은행, 『기업경영분석』 , 각년도.
- 황덕순 편 (2000), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』 , 한국노동연구원.
- 홍경준 (1996), “한국 기업복지의 결정요인: 제조업의 조직적 특성을 중심으로”, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- Adema, W. (2001), *Labour Market and Social Policy*, Occasional Papers No. 52, OECD.

- Berkowitz, E.D & K. McQuaid (1980), *Creating the Welfare State: The Political Economy of Twentieth-century Reform*, Praeger.
- Bulter, R. (1999), *The Economics of social Insurance and Employee Benefits*, Kluwer Academic Publishers.
- Dobbin, F. (1992), "The Origins of Private Social Insurance: Public Policy and Fringe Benefits in America 1920—1950", *American Journal of Sociology*.
- Ervik, R. & S. Kuhnle (1997), "The Nordic Welfare Model and the European Union", P. De Jong & T. Marmor (eds.), *Social Policy and the Labour Market*, Ashgate.
- Esping-Andersen, G. (1996), "Occupational Welfare in the Social Policy Nexus", M. Shalew (ed.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan*, Macmillan Press.
- Fronstin, Paul. (2000). "An Economic Model of Employee Benefits and Labor Supply", T. Alpert & S. Woodbury (eds.), *Employee benefits and Labor Markets in Canada and the United States*, Upjohn Institute for Employment Research.
- Hashimoto, M. (2000), "Fringe Benefits and Employment", T. Alpert & S. Woodbury (eds.), *Employee benefits and Labor Markets in Canada and the United States*, Upjohn Institute for Employment Research.
- Hippe, J. & A. Pedersen (1996), "The Labor Movement, Social Policy and Occupational Welfare in Norway", M. Shalew (ed.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan*, Macmillan Press.
- Mares, I. (2002), "Firms and Welfare State: When, Why, and How Does Social Policy Matter to Employers?", P. Hall & D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Mickey, K. (2001), "TANF and Welfare: Further Steps toward the Work-Ethic State", *Brookings Review*, Vol. 19, No, 3.
- OECD (2001), *Labour Market and Social Policy*, Occasional Paper No. 52. Net Social Expenditure 2nd edition.
- Pierson, P. (ed.) (2001), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press.
- Quadagno, J. & M. Hardy (1996), "Private Pension, State Regulation and Income Security for Older Workers: The US Auto Industry", M. Shalew (ed.), *The*

Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan, Macmillan Press.

Rein, M. (1996), "Is American Exceptional? The Role of Occupational Welfare in the United States and the European Community", M. Shalew (ed.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan*, Macmillan Press

Sharpf, F. & V. Schmidt (2000), *Welfare and Work in the Open Economy; From Vulnerability to Competitiveness*, Oxford University Press.

Shinkawa, T. & T. Pempel (1996), "Occupational Welfare and the Japanese Experience", M. Shalew (ed.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan*, Macmillan Press.

Slottje, D. & S. Woodbury & R. Anderson (2000), "Employee Benefits and the Distribution of Income and Wealth", W. Alpert & S. Woodbury (ed), *Employee benefits and Labor Markets in Canada and the United States*, Upjohn Institute for Employment Research.

Stevens, B. (1996), "Labour Unions and the Privatization of Welfare: The Turning Point in the 1940s", M. Shalew (ed), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in American, Scandinavia and Japan*, Macmillan Press

[부록] Focus Group Interview 체크리스트

(1) 사회보험의 수혜실태 및 수급상의 문제점

- 4대보험(국민연금, 고용보험, 의료보험, 산재보험)의 인지도와 수혜 여부?
- 미수혜의 경우, 자의/타의 여부?
- 사회보험의 제도운영과 수혜체계 관련 문제점은?

(2) 근로기준법상 법정복지의 수혜실태

- 다음의 법정복지사항에 대한 인지도와 수혜여부?
- 미수혜의 경우, 해당 사유와 근로감독 시행 여부?

- 퇴직금	- 유급 연월차휴가	- 생리휴가	- 산전산후휴가
- 병가	- 시간외근로수당	- 휴업수당	- 육아시간 허용
- 최저임금제	- 요양/장해/유족보상		

(3) 기업복지의 수혜실태

- 다음 중 소속기업이 제공하고 있는 복지프로그램에 해당되는 것은?
- 비정규 노동자의 경우, 해당 기업의 복지프로그램중에서 수혜되고 있는 항목은?
- 직장생활을 통해 현재 소속 또는 관계하는 기업으로부터 가장 제공받기를 원하는 복지항목들은?
- 현재의 수혜되는 기업복지에 대한 만족수준은?
- 현행 기업복지에 대한 정부의 지원정책에 대한 희망사항은?

<<법정외 복지 I>>			
- 차량유지비(유류대)	- 주차비	- 중/석식	- 간식
- 건강검진	- 통근버스	- 피복비	- 사내씨클지원
- 명절선물 및 기념품	- 경조금	- 당직비	- 출장여비
- 사원포상제(휴가 포함)	- 자사제품할인	- 학자금지원	- 재형저축장려금
- 주택자금대여/지원	- 생활자금 대여	- 금융공제제도	- 사보험지원
- 의료비보상제	- 본인 교육비지원		
<<법정외 복지 II>>			
- 오락/휴게/도서실	- 체육시설	- 목욕탕/샤워실	- 탁아시설
- 의료시설	- 휴양시설(콘도)	- 신용/소비조합	- 기숙사/사택
- 구내/지정식당 이용	- 직원친목행사		

(4) 근로복지공단의 복지사업 평가

- 아래의 근로복지공단 주관 복지사업에 대한 인지여부 및 인터넷 또는 직접방문 경험은?
- 근로복지공단의 복지사업 활용 경험은? 미활용시, 그 이유는?
- 근로복지공단의 복지사업에 대한 평가의견과 개선 사항은?
- 중앙 및 지역 근로자복지센터의 활용 정도 및 활용 사유 또는 미활용 사유

- 저소득근로자 생활안정자금 대부	- 임금채불근로자 생계비대부
- 체불임금/휴업수당 및 퇴직금 지원	- 주택구입/전세자금 대부사업
- 중고생자녀 학자금 지원	- 재직근로자 학자금 대부
- 근로자휴양콘도서비스	- 근로자문화예술제
- 근로자보육시설	- 근로여성임대아파트
- 복지복권	- 산재근로자 자녀 학자금지원 및 장학사업
- 산재근로자 가족 복지사업(아동캠프 등)	- 산재근로자 생활자금 대부
- 직업재활사업	- 저소득근로자 신용대부사업
- 실업자 가계안정자금 대부	- 장기실업자/여성실업자 자영업 창업 지원

(5) 자주복지의 수혜실태

- 노동조합이나 여타 근로자단체(예: 상조회 등)에의 소속여부?
- 노조 또는 근로자단체로부터의 복지프로그램(소비조합, 신용조합, 여가활동프로그램 등) 수혜여부 및 구체 내용은?
- 향후 노조 및 근로자단체를 통한 자주복지의 수혜 희망의사 및 활동강화 필요 의견은?

(6) 근로자복지의 잠재 수요

- 해당 근로자집단이 요망하는 가장 중요한 복지수요는? 구체적인 사업희망 항목은? (생활안정, 주택장만, 교육비지원, 여가생활 지원 등)
- 상기 복지수요에 대한 전달방식의 선호도는? (정부 및 공공기관 - 근로복지공단, 기업, 노동조합 및 근로자단체, 민간 전문 노동복지서비스센터 등)

(7) 민간 전문 노동복지서비스센터에 대한 의견

- (일본의 사례와 같이) 민간 노동복지서비스센터의 활동에 대한 필요성 여부는?
- 민간 노동복지서비스센터의 주력 사업활동영역은?

- 회원 가입(유료) 및 복지서비스의 수혜 의사는?

(8) 현행 근로자복지정책의 개선의견

- 정부의 현행 근로자복지정책에 대한 평가의견 및 문제점 진단
- 근로자 삶의 질 개선을 위한 향후 정부의 정책방향 및 역점 사업과제에 대한 의견은? 특히, 아래의 추진검토 중 사업계획들에 대한 평가의견은?
- 기타, 근로자복지 향상을 위한 정책제언은?

- 생활안정지원을 위한 신용보증지원 확충	- 대학 학자금 용자제도 신설
- 주택 마련 및 임차 지원	- 주택관련 세제 지원 확대
- 근로자재산형성을 위한 우리사주제 도입	- 직무발명보상제 도입
- 근로자 조세부담 경감	- 문화-여가 민간시설 이용지원
- 중소기업 근로자 대상 종합복지카드 도입	- 근로자 휴양카드 확충
- 근로자가족 해외산업시찰	- 노동박물관 건립
- 비정규/여성/고령 등 취약근로계층 지원	- 선택적복지제의 도입 지원
- "Clean 3D" 사업 및 건강관리카드제	- 근로자복지정보 포털사이트 구축