기업복지제도의 실태와 과제

1990

한국노동연구원

目次

I. 企業福祉의 概念과 種類

1. 企業福祉의 概念
2. 企業福祉의 種類

II. 企業福祉의 機能과 勞·使의 關心

1. 企業福祉의 機能
2. 使用者가 추구하는 企業福祉의 機能
3. 勤勞者 및 勞動組合이 추구하는 企業福祉의 機能
4. 企業福祉에 대한 勞·使 選好의 合致성과 相衝性
5. 政府의 政策과 勞·使의 對應

III. 先進諸國의 企業福祉 發展過程

1. 企業福祉 發展過程의 共通의 特徵
2. 國家別 企業福祉 發展過程
3. 企業福祉費用의 推移

IV. 韓國의 企業福祉 發展過程

1. 企業福祉 發展過程
2. 先進諸國의 共通의 特徵과의 比較

V. 韓國의 企業福祉 運營實態

1. 調査概要
2. 法定企業福祉의 運營實態
3. 法定外企業福祉의 運營實態
4. 앞으로의 課題

表目次

- <표Ⅲ-1>노동비용총액에 대한 사회보장비의 비율
- <표Ⅲ-2>일본의 복리후생비 추이(현금급여총액에 대한 복리후생비의 비율)
- <표Ⅲ-3>일본의 기업규모별 노동비용 구성비(1981년)
- <표Ⅲ-4>미국의 노조유무별 기업복지비 추이(총급여액에 대한 기업복지비의 비율, 비사무직대상)

- <표Ⅳ-1>노동비용 구성비(광공업:1967)
- <표Ⅳ-2>법정의 복리비용 수당비(광공업:1967)
- <표Ⅳ-3>노동비용 구성비(전산업:1988)
- <표Ⅳ-4>법정의 복지비용 구성비(전산업:1988)
- <표Ⅳ-5>노동비용 구성의 국제비교
- <표Ⅳ-6>노동비용총액에 대한 현금급여 이외의 노동비용 비율
- <표Ⅳ-7>법정복지비와 법정의 복지비의 비율

- <표Ⅴ-1>법정복지제도 운영기업 비율
- <표Ⅴ-2>퇴직금제 운영방법
- <표Ⅴ-3>퇴직금 지급방법에 관한 노·사의 희망
- <표Ⅴ-4>퇴직금 지급시기에 관한 노·사의 희망
- <표Ⅴ-5>국민연금제 도입후 퇴직금 노·사 쟁점화 여부
- <표Ⅴ-6>유급휴가·휴일에 관한 견해
- <표Ⅴ-7>유급휴가·휴일 근무시 추가적 임금지급
- <표Ⅴ-8>생활지원제도 운영기업비율
- <표Ⅴ-9>자녀학자금 지원 수준별 기업분포
- <표Ⅴ-10>공제·금융·재형지원제도 운영기업비율
- <표Ⅴ-11>종업원 보유주식의 총주식에 대한 비율별 기업분포
- <표Ⅴ-12>종업원지주제의 애사심·귀속감에의 효과
- <표Ⅴ-13>주거지원시설·제도 운영기업비율
- <표Ⅴ-14>사택·임대주택 입주자 선정기준별 기업분포
- <표Ⅴ-15>문화·체육·위생시설 운영기업비율
- <표Ⅴ-16>제도운영주체별 기업비율

I. 企業福祉의 概念과 種類

企業福祉(制度)란 勤勞者의 福祉向上을 目的으로 하고 그 費用의 일부 또는 전부를 企業이 부담하는 制度나 活動을 의미한다고 일단 말할 수 있을 것이다. 그러나 그 구체적인 內容과 範圍는 누가 어떤 연구목적을 가지고 분석·검토하는가에 따라 여러 가지로 달리 규정하고 있다.

1. 企業福祉의 概念

企業福祉는 그 概念뿐 아니라 用語까지도 사람에 따라 다르다. 몇 가지 例를 들어보자. 먼저 勞動部는 '企業內 勤勞厚生福祉'라는 용어를 사용하고 있으며, 그 개념을 "賃金과 基本勤勞條件 以外에 追加的으로 企業負擔下에서 提供되는 便益"이라고 규정하고 있다.¹⁾ 여기서 주목할 것은, 첫째 임금등 기본근로조건을 기업복지의 범위에서 제외하고 있다는 점과, 둘째 근로자에게 제공되는 편익이라면 그 형태가 貨幣이건 現物이건 구별하지 않는다는 점이다.

朴世逸교수는 '勤勞福祉(狹義)'라는 용어를 사용하면서, 그 개념을 "賃金이나 勤勞時間 등과 같은 基本的 勤勞條件 以外의 附加的 내지 副次的 勤勞條件의 改善을 통하여 勤勞者의 福祉를 向上시키는 것을 目的으로 하는 諸政策이나 活動"이라고 규정하고 있다.²⁾ 따라서 朴교수의 개념규정은 노동부의 그것과 실질적으로 동일하다고 볼 수 있다. 이에 비하여, 裴茂基 교수는 '附加給與'(fringe benefits)라는 용어를 사용하고 있으며, 그 개념도 "종업원을 위하여 사용자가 개별적 또는 단체적으로 지불하는 것으로서 종업원에게 화폐가 아닌 형태로 지불하는 모든 報償"이라고 제한적으로 규정하고 있다.³⁾ 즉 裴교수의 개념규정에 의하면, 종업원에게 화폐의 형태로 제공되는 便益은 임금뿐 아니라 다른 모든 항목까지도 기업복지에서 일단 제외된다고 보아야 하는 것이다.

한편 Zoetewij는 '間接的 報酬(indirect remuneration)라는 용어를 쓰고 있으며, 그는 이 개념을 규정하기에 앞서 먼저 '直接的 賃金(direct wages)이라는 개념을 규정한다. 즉 直接的 賃金이란 "근로자의 작업한 시간, 생산한 산출물, 기타 특정의 성과나 행동에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적으로(보통 日, 週, 隔週, 月 등의 간격으로) 지불하는 現金給與" 라고 규정하고 있으며, 間接的 報酬란 "직접적 임금에 부가하여 사용자가 근로자에게 지불하는 보수로서 法的 強制에 의한 것을 제외한 부분"이라고 규정하고 있다.⁴⁾ 여기서 주목할 것은 법적 강제 때문에 근로자에게 지급되는 보수는 기업복지에서 제외하고 있다는 점이다.

마지막으로 Clerc는 '勤勞者의 福祉便宜'(workers' welfare facilities)라는 용어를 사용하고 있으며 그 개념을 "근로자의 근로시간 동안의 복지를 향상시키거나 또는 더 좋은 생활조건을 확보해 주기 위해서 사용자가 개별적으로 또는 단체적으로, 자발적으로 또는 법적 요구에 따라 제공 또는 부담하는 용역·시설·조치"라고 규정하고 있다.⁵⁾ Zoetewij와는 달리 Clerc는 법적 요구 때문에 근로자에게 제공되는 편익도 기업복지에 포함시키고 있는 것이다.

이상에서 볼 때, 企業福祉의 概念을 규정함에 있어서의 共通點은 費用의 일부 또는 전부를 企業이 부담한다는 점과 定期的으로 지불되는 貨幣賃金を 제외한다는 점이라고 하겠다. 반면에 주된 差異點으로는 法定 福祉를 포함하는 경우도 있고 제외하는 경우도 있다는 점을 들 수 있겠다.

本稿에서는 용어로서 이미 '企業福祉'를 선정했으며, 그 개념을 다음과 같이 넓게 규정하기로 한다.

"企業福祉(制度)란 勤勞者의 福祉向上을 目的으로 하고 그 費用의 일부 또는 전부를 企業이 부담하는 모든 制度를 의미한다. 다만 勤勞者에게 定期的으로 지불되는 貨幣賃金은 제외한다."

따라서 企業負擔下에서 勤勞者에게 제공되는 便益이라면, 그것이 개별적으로 제공되건 단체적으로 제공되건 관계없이, 또한 사용자의 자발적 의사에 의한 것이건 법적 요구에 의한 것이건 관계없이, 모두 本稿의 企業福祉에 포함되는 것으로 한다. 다만 日·週·月 등

정기적으로 지불되는 貨幣賃金은 제외한다.

주석 1) 勞動部(1988), p.3.

주석 2) 朴世逸(1988), p.11.

주석 3) 裴茂基(1989), p.238.

주석 4) Zoeteweyj (1986), pp.1~5.

주석 5) Clerc(ed.) (1985), p.213.

2. 企業福祉의 種類

企業福祉의 種類를 낱낱이 구체적으로 나열한다면 그 수는 무수히 많겠지만, 이들은 일정한 기준에 따라 몇 개의 그룹으로 분류할 수 있다. 또한 분류기준에도 여러 가지가 있을 수 있다. 가장 널리 쓰이는 分類基準은 企業福祉 자체의 內容과 性格이다. 그 대표적인 예가 ILO의 分類이다. 즉 ILO는 1966년 勞動費用의 分類를 위한 國際勞動統計者會議의 決意를 기초로 하여 企業福祉를 다음과 같이 분류할 것을 권고하고 있다.¹⁾

① 일하지 않은 時間에 대한 報酬

연차유급휴가 및 기타 유사한 휴가, 장기근속휴가, 공휴일 및 기타 인정된 휴가, 가족의 출생·사망·질병·결혼 등과 관련된 유급휴가, 퇴직수당 등

② 賞與金 및 기타 現金補助:

반년 또는 그 이상의 비정기적 급여, 휴가비용보조, 이윤배분적 상여금.

③ 現金給與(住居 및 福祉서비스 제외):

각종 생활용품의 배급, 기업제품의 할당.

④ 住居支援:

무료 또는 저렴한 주거제공, 임대료 지급, 주택소유지원.

⑤ 社會保障支援:

법정 사회보장비, 기타 사회보장기금에의 기부, 의료·보건관련 시설제공 및 비용보조, 가족수당, 연간임금보장(guaranteed annual wages), 보조적 실업수당 등.

⑥ 職業訓練:

기업의 직접적인 훈련 실시, 외부강사 및 훈련기관에 대한 강사료·수업료지급, 교육자료비 지급.

⑦ 福祉서비스:

식당·매점에 대한 보조, 교육·문화·오락시설, 저리용자, 협동·신용조합에 대한 보조, 법률서비스.

⑧ 기타 福祉制度:

출퇴근지원, 작업복제공 등.

우리나라의 예를 들어보면, 韓國經營者總協會(韓國經總)는 企業福祉를 그 內容과 性格에 따라

①生活支援制度(급식제도, 통근제도, 자녀학자금지원제도)②共濟 및

金融支援制度(공제조직운영, 종업원지주제, 재형저축), ③文化·體育施設

④保健·衛生施設⑤住居支援制度(사택·기숙사, 주택분양, 주택·택지구입 자금대부, 주택관리비보조, 주택조합)⑥기타(종업원취학지원, 근로자상담실, 사내복지기금)등으로 분류하고 있다.²⁾비록 분류기준은 ILO의 경우와 마찬가지로 해도, 구체적인 그룹별 분류방법에는 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

日本의 경우는 우리나라와 대단히 유사하다. 예컨대 園田洋一씨는

日本經營者團體聯盟(日經連)의 분류방법을 약간 수정하여, 企業福祉를 ①住宅施策 ②生活支援施策 ③慶弔・共濟施策 ④財形・金融施策 ⑤文化・體育・리크레이션 施策, ⑥健康管理 등으로 구분하고 있다.³⁾

그런데 Zoetewey가 바르게 지적한 바와 같이, 企業福祉의 內容과 範圍를 이상에서와 같이 규정할 경우 다음과 같은 問題點이 제기될 수 있다. 즉 위의 分類에는 포함되지 않았지만 勤勞者의 福祉와 매우 밀접한 관련이 있는 항목들이 있는 반면에, 위의 分類에 포함되었으면서도 勤勞者의 福祉와는 별로 관련이 없다고 생각되는 항목들도 있는 것이다.⁴⁾

前者의 대표적인 例로서 職業安定(job security)을 들 수 있다. 대부분의 국가에서 공무원은 민간기업종사자에 비하여 해고・실직의 위험성이 낮은 것이 보통이다. 이른바 종신고용제의 관행이 정립되어 있는 일본의 대기업 종사자도 마찬가지이다. 또한 先任權制度(Seniority System)가 채택되고 있는 歐美의 기업에서는 장기근속자일수록 일시해고는 나중에, 그리고 재고용은 먼저 적용 받게 된다.

停年の 연장이나 폐지도 직업안정을 높이는 중요한 시책이 될 수 있다. 이들 관행이나 시책은 근로자에게는 분명히 복지의 일환이 되고 기업에게는 비용증대의 원인이 될 수 있지만, 그러나 위에서 열거한 기업복지의 종류에는 포함되어 있지 않다.

이밖에 다른 예로서 職務滿足이나 經濟展望 등을 들 수 있다. 작업장의 환경과 분위기를 개선하여 근로자의 직무만족을 증진시키는 일이나 근로자에게 더 좋은 경력전망을 제공하는 일은 근로자에게는 복지향상을, 그리고 기업에게는 비용증대를 가져온다. 그러나 이들 항목도 위의 기업복지에는 포함되어 있지 않다.

한편 後者, 즉 위에 열거한 기업복지의 종류에는 포함되어 있으면서도 실제로 근로자의 복지와는 별로 관련이 없다고 생각되는 항목의 예로는 우선 企業特用技術(firm-specific skills)에 대한 訓練을 들 수 있다. 어떤 기술이 어느 특정의 기업에게만 소용되고 다른 기업들에게는 전혀 소용되지 않는다고 하자. 그러면 그 특정기업의 사용자는 적어도 이론적으로는, 그러한 기술을 가진 근로자의 이직을 막기 위해서 특별히 높은 임금을 줄 필요가 없게 된다. 그렇다면 그러한 기술훈련에 따르는 비용을 기업이 부담한다고 해서 그것을 근로자에 대한 복지시책이라고 보기는 어려운 것이다.⁵⁾

해상유전과 같은 외딴 작업장에 통근편의를 제공하거나 위험한 작업장에서 保護服을 제공하는 일도 마찬가지이다. 이러한 일은 근로자에 대한 복지시책이라기 보다는 고용의 필수적 전제조건으로 보아야 할 것이다.

이상을 종합하여 本稿에서는 企業福祉의 內容과 範圍를 다음과 같이 포괄적으로 규정・분류하기로 한다.

①일하지 않은 時間에 대한 報酬:

각종 유급휴가・휴일 및 이에 추가하여 지불되는 급여, 가변적인 상여금 및 기타 비정기적인 급여(이윤배분적 상여금 포함), 퇴직수당.

②生活支援制度:

각종 생활용품의 무료 또는 염가제공, 자녀학자금보조, 탁아・육아지원, 각종 경조비 및 관련설비 보조, 통근・급식・작업복 등.

③住居支援制度:

기숙사・사택 등 주거시설운영, 임대료・관리비 등 주거비용보조, 주택・택지구입자금지원, 주택조합, 주택분양.

④共濟・金融・財形支援制度:

공제조직운영・지원, 직접금융 및 금융보증, 종업원지주제, 재형저축.

⑤社會保障支援:

산재·의료·연금·퇴직금 등 법정사회보장비, 기타 사회보장기금에의 기부, 가족수당, 연간임금보장.

⑥教育·訓練支援:

종업원취학지원, 각종 훈련 실시 및 비용 지원

⑦文化·體育·保健·衛生施設:

도서·음악·휴게실, 체육관, 휴양소, 각종 문화·체육·오락행사 지원, 의무실, (지정)병의원, 목욕·이용실, 건강진단 등

⑧기타 制度 및 施設

식당·매점, 협동조합, 사내복지기금, 직업안정관련제도(중신고용제, 선임권제, 정년연장 또는 폐지, 재고용제 등), 직무만족·경력전망관련시책, 근로자상담실.

이상은 企業福祉를 그 자체의 內容과 性格에 따라 분류한 것이다. 그런데 企業福祉는 그것이 法的 強制에 의하여 시행되는가의 與否에 따라 法定인 것과 法定外인 것으로 분류할 수도 있다.

法定福祉는 법적 강제에 의하여 시행되는 것으로서 근로기준법상의 여러 가지 복지제도(각종 유급휴가·휴일, 퇴직금, 재해보상 등), 사회보험(산재·의료보험, 고용·연금보험 등), 최저임금제 등이 이에 속한다. 이 밖의 모든 기업복지제도는 法定外福祉에 속하며, 그 시행여부 및 운영방법은 사용자가 단독으로 결정하는 경우도 있고 노사협이나 단체교섭을 통해서 결정하는 경우도 있다.

企業福祉는 또한 그 運營主體가 누구인가에 따라 公共福祉, 협의의 企業福祉, 自主福祉 등으로 분류할 수도 있다. 공공복지는 정부나 기타 공공기관이 운영하는 것으로서, 각종 사회보험과 공공근로복지시설(복지회관·산재병원·구판장 등) 및 근로자재산형성제도·최저임금제 등이 이에 속한다. 협의의 기업복지는 기업이 주체적으로 운영하는 것으로서, 대부분의 법정외 복지는 물론 법정복지의 상당부분(예컨대 퇴직금, 유급휴가·휴일 등) 까지도 이에 속한다. 노동조합이 직접 운영하는 자주복지는 그 범위가 매우 한정되어 있으며, 예컨대 공제활동 및 협동조합과 일부 복지시설을 들 수 있다.

주석 1) ILO(1976), pp. 64~65.

주석 2) 韓國經營者總協會(1989.10)

주석 3) 園田洋日(1989).

주석 4) Zoetewij(1986), PP.9~14.

주석 5) 반면에 완전한 기업특용기술도 현실적으로는 찾아보기 어렵다.

II. 企業福祉의 機能과 勞·使의 關心

企業福祉는 勤勞者에게는 福祉向上의 효과가 있고 企業에게는 費用增大의 원인이 된다. 정기적으로 지불되는 貨幣賃金도 본질적으로 동일한 기능을 가진다.

그런데 원래 근로자들은 동일한 가치의 보상이라면 기업복지보다는 화폐임금을 더 선호하게 마련이다. 왜냐하면, 화폐임금을 받을 때 스스로 선택할 수 있는 복지의 범위가 넓어지기 때문이다. 더욱이 기업복지와 화폐임금 사이에는 代替性이 있기 때문에, 기업복지의 확대는 화폐임금의 인상을 저해하는 요인이 될 수도 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 企業福祉는 절대적으로 뿐 아니라 상대적으로도 계속 확대되어 오고 있는 것이다.¹⁾ 왜 그럴까? 그 이유는 기업복지가 화폐임금과는 다른 독특한 機能을 가지고 있기 때문이다.

1. 企業福祉의 機能

企業福祉의 機能은 대체로 다음과 같이 다섯가지로 요약할 수 있다.

- ① 勞動力의 確保 및 維持
- ② 勞動力에의 動機附與 및 生産性向上
- ③ 企業의 社會的 이미지 改善
- ④ 勤勞者의 雇傭 및 所得의 安定化
- ⑤ 勤勞者의 實質所得 및 一般福祉의 保護 내지 增大

이들 중 처음 세 가지는 주로 사용자가 관심을 갖는 기능이고, 나머지 두가지는 근로자가 관심을 갖는 기능이라고 볼 수 있다. 물론 현실적으로는 한 가지 기업복지제도가 위의 여러 가지 기능을 동시에 복합적으로 수행하는 경우도 많이 있다. 그렇기는 하지만, 本稿에서는 편의상 사용자가 추구하는 기능과 근로자가 추구하는 기능을 각각 분리하여 논의하기로 한다.

주석 1) 이에 대한 상세한 논의는 아래의 제Ⅲ장 제3절 참조.

2. 使用者가 추구하는 企業福祉의 機能

기업복지의 여러 가지 기능 중에서 사용자가 추구하는 가장 중요한 목적은 역시 勞動力의 確保 및 維持라고 하겠다. 특히 산업화의 초기단계에서나 새로운 지역개발사업을 벌일 경우에는 사업장 주변에 일반식당이나 주거시설이 별로 없고 또한 교통수단이 부족하기 때문에, 급식·주거제공·통근지원 등의 기업복지제도가 노동력 채용의 필수적 전제조건이 될 수 있다. 산업화가 상당한 정도로 진행된 선진사회에서도 노동력 유치를 위해서 각종 기업복지제도를 도입하는 경우가 있다. 예컨대 서구사회에서도 60년대와 70년대 초반의 경제적 호황기에는 많은 기업들이 노동력 부족현상을 극복하기 위해서 무료급식, 특별상여금, 특별연금 등을 제공하였다.

신입사원의 採用을 쉽게 하기 위해서 제공되는 기업복지제도는 공급부족상태에 있는 특정 종류의 인력에게만 적용할 수도 있다. 그러나 장기적으로 보면 일시적 공급부족 여부에 관계없이, 일단 채용한 근로자들의 移職을 줄이기 위해서 기업 복지제도를 이용하는 경우가 많다. 그래서 일시고용 근로자보다는 상시고용 장기근속자를 필요로 하는 기업에서는 예컨대 근속년수에 따른 상여금 누진제나 퇴직금 누진제, 사택제공 등을 통해서 이직을 줄일 수 있고, 서구사회에서도 이러한 기업에서는 이른바 선임권적 상여금(seniority bonuses)이나 비기득권적 연금제도(non-vesting pension plans)를 선호하는 경향이 있다.

移職을 줄일 수 있는 또 하나의 중요한 방법은 職業安定(job security)을 높이는 것이다. 구체적으로 종신고용제, 선임권제, 정년연장 또는 폐지 등을 예로 들 수 있다. 이 밖에도 불경기시 유희노동력이 생길 경우 바로 감원조치를 취하는 대신에 사업장보수·환경정리 등을 시키거나 노동시간을 줄이는 방법도 있을 수 있다.

경우에 따라서는 유희근로자나 생산성이 낮은 근로자의 移職을 촉진시키기 위해서 기업복지제도를 이용할 수도 있다. 예컨대 어떤 근로자를 퇴직정년 이전에 퇴직시킬 필요가 있을 경우에는 정년까지의 퇴직금 전액을 지급하거나 또는 다른 형태의 보조금을 추가로 지급함으로써 사용자는 소기의 목적을 달성할 수 있는 것이다.

다음으로 勞動力에의 動機附與 및 生産性向上이라는 사용자의 목적에 대하여 살펴 볼 때, 우선 지적해야 할 것은 특히 개발도상국에서는 급식·의료 등의 복지제도가 근로자의 신체적 건강과 작업능력을 높이는 데 대단히 중요한 요인이 된다는 사실이다. ILO의 한 조사분석결과에 의하면, 1인당 칼로리 소비량이 1% 증가함에 따라 노동생산성은 평균 2.27% 증가하고, 이러한 영향은 1인당 국민소득이 낮을수록 크게 나타난다고 보고하고 있다.¹⁾

개발도상국이나 선진국이나 마찬가지로 도시가 팽창하고 교통이 혼잡해짐에 따라 통근문제가 점점 더 심각해지고 있는 것이 오늘의 현실이다. 한 조사결과에 의하면, 歐洲共同體에서는

근로자의 30%가 출퇴근에 1시간 이상을 소비하고 있고, 2시간 이상을 소비하는 근로자도 9%에 달한다고 한다. 일본 동경의 경우도 비슷하여 정기회수권 이용자의 20%가 출퇴근에 90분 이상을 소비한다고 한다. 또한 일부 개발도상국에서는 통근시간이 3~4시간 걸리는 근로자도 많다고 한다.²⁾ 이와 같이 통근시간이 길어지면 직접적인 통근비용이 늘어날 뿐 아니라 여가시간이 줄어들고 신체적·정신적 피로가 쌓이게 되어 결국 노동생산성이 떨어질 수밖에 없다. 그러므로 사용자는 신속하고 편안한 통근수단을 직접 제공하거나 기타 통근관련 지원시책을 펴으로써 노동생산성을 높일 수 있는 것이다.

근로자에게 열심히 노력할 수 있는 동기를 부여하면 일반적으로 작업성고가 높아지고 노동생산성이 향상될 것으로 기대할 수 있을 것이다. 그렇다면 근로자에게 이직하지 않으려는 마음을 불러 일으키는 기업복지제도는 열심히 노력하려는 마음도 불러 일으켜서 작업성과와 노동생산성을 높이는 효과가 있으리라고 기대해도 될 것이다. 왜냐하면, 노력이 부족하여 작업성고가 나쁠 경우 근로자는 복지혜택을 받지 못하게 되거나 해고를 당할 위험성까지 있기 때문이다.

이와 같이 기업복지제도가 일단은 상당한 動機誘發效果가 있으리라고 기대되지만, 그러나 경우에 따라서는 오히려 역효과를 나타낼 수도 있다는 점을 유의해야 할 것이다. 즉 성과와는 무관한 기업복지의 항목이 늘어나고 그 비중이 커짐에 따라 근로자에 대한 동기유발효과는 오히려 감소할 수도 있는 것이다. 현실적으로 이러한 가능성을 배제할 수 없는 이유는 첫째로 기업복지가 전체보수(화폐임금+기업복지)에서 차지하는 비중이 증가하는 추세에 있고, 둘째로 화폐임금은 능력과 성과에 따라 결정하는 것이 원칙이지만 기업복지는 형평의 원칙에 따라 결정해야 한다는 것이 아직도 보편적인 인식이기 때문이다.

그렇다면 사용자의 입장에서는 기업복지제도와 관련하여 적어도 다음 두 가지 문제를 신중하게 검토해 보아야 할 것이다. 첫째, 화폐임금의 인상과 기업복지제도의 도입·확대 중에서 어느 것이 더 큰 動機誘發效果를 나타내겠는가? 둘째, 기업복지제도를 택한다면 그것을 구체적으로 어떻게 운영해야만 동기유발효과를 높일 수 있겠는가? 이 두 번째 문제와 관련된 구체적인 방안으로서 예컨대 이윤배분적 상여금을 근로자의 성과에 따라 결정한다거나 또는 연금·의료보험의 사용자 부담분을 근로자의 성과와 연계시키는 방법 등을 생각할 수 있다.

사용자가 기업복지를 통해서 추구하는 또 다른 목적은 企業의 社會的 이미지를 改善하는 것이다. 사용자가 기업의 사회적 이미지에 관심을 가지는 이유는 물론 노동력을 확보·유지에 도움이 되기 때문이기도 하겠지만, 이 밖에도 다른 이유가 있을 수 있다. 즉 오늘날의 기업은 정부나 기타 공공기관으로부터 각종 인·허가와 지원을 받아야 하는데, 이때 사회여론이 중요한 영향력을 발휘하는 경우가 많은 것이다.

그런데 사회여론이란 국민소득·기술개발에의 공헌과 같은 기업의 긍정적 측면보다는 이윤추구·해고·독과점·환경오염 등 부정적 측면을 더 잘 꼬집는 경향이 있다. 그러므로 기업은 근로자에게뿐 아니라 사회적으로도 매우 유익한 존재라는 인상을 적극적으로 보여 줄 필요가 있는 것이다. 이러한 목적을 위해서는 단순히 임금이나 퇴직금·연금을 올리는 것보다는 거대한 의료·문화·체육시설을 세우거나 자선사업·환경정화운동 등을 펼치는 것이 훨씬 더 효과적일 수 있다.

끝으로, 사용자 중에는 근로자에 대한 道德的 責任感 때문에 기업복지제도를 도입하는 경우도 물론 있다. 사회·문화적 환경과 관점에 따라 다르기는 하겠지만, 종신고용제와 결혼·출산비용보조 및 가족수당 등을 이러한 예에 속한다고 볼 수 있을 것이다. 이른바 勞働의 人間化(humanization of work)를 위한 노력, 즉 노동의 단조로움 및 열악한 노동환경과 권위주의적 경영환경을 개선하여 근로자의 직무만족을 높이기 위한 여러 가지 조치도 마찬가지로 볼 수 있을 것이다.

그런데 이들 제도나 조치는 대부분 기업의 이익에도 직접·간접으로 도움이 된다는 점을 부정할 수 없다. 사실 어떤 특정의 복지제도가 근로자를 위한 것인가 또는 기업을 위한 것인가의 문제를 양자택일적으로 판단한다는 것은 대단히 어려운 일이다. 왜냐하면, 대부분의 기업복지제도는 두 가지 측면을 모두 지니고 있기 때문이다. 어쨌든 분명한 것은 노사간의 고용관계가 지속적인 것이 되기를 원한다면 사용자는 근로자의 복지에 대하여 어느 정도의 책임을 져야 한다는 점이다.

주석 1) Galenson and Pyatt(1964).

Clerc(1985), p.217에서 재인용.

주석 2) Clerc(1985), p.219.

3. 勤勞者 및 勞動組合이 추구하는 企業福祉의 機能

근로자가 기업복지에서 추구하는 가장 중요한 목적은 직접적인 화폐임금만으로는 달성하기 어려운 所得의 安定性을 確保하는 것이라고 하겠다. 산업화의 초기단계나 경제적 비상시기에는 생활필수품이 희소하고 인플레이션이 심하기 때문에 화폐임금보다는 식료품이나 기숙사·사택 등 현물급여가 생활안정에 더 도움이 될 수 있다. 개발도상국에서 하나의 관행으로 지급되고 있는 가족수당도 근로자가구의 최저생활수준 유지를 위한 중요한 방법이 된다. 산업화가 진행됨에 따라 근로자의 생활안정을 위한 제도는 고용보험, 의료·산재보험, 연금·퇴직금 등 보험의 형태로 운영되는 것이 보통이다. 그러나 일부 선진국에서처럼 예컨대 주택문제가 심각하여 주택수당이 아직도 중요한 기업복지로 남아 있는 경우도 물론 있다.

근로자의 입장에서 볼 때, 所得의 安定을 확보할 수 있는 가장 중요한 길은 職業의 安定을 확보하는 것이다. 즉 근로자에게는 고용기간이라든가 해고·퇴직에 관한 규정이 무엇보다도 중요한 고용조건이 되는 것이다. 이미 지적한 바와 같이, 종신고용제나 선임권제는 근로자의 직업안정을 높이기 위한 제도이다. 미국의 경우, 항만이나 자동차산업에서는 단체협약으로 이른바 年間所得保障制度(guaranteed annual income plans)라는 것을 도입하여 근로자의 소득안정과 직업 안정을 함께 도모하고 있다. 이 제도하에서는 기업은 근로자에게 실제로 일을 시키건 안 시키건 관계없이 연간 일정한 노동일수 또는 노동시간에 대한 임금지급을 보장하게 된다.

그런데 직업안정에 관한 것 이외의 여러 가지 기업복지제도와 관련하여 흔히 제기되는 의문은 근로자의 입장에서 왜 화폐임금보다 기업복지를 선호하는가 하는 것이다. 일반적으로 사람들은 복지혜택보다는 같은 금액의 현금을 더 좋아하게 마련이다. 더욱이 기업복지와 화폐임금 사이에는 대체성이 있기 때문에 기업복지의 도입·확대는 화폐임금 인상에 저해요인이 될 수도 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 근로자들이 기업복지를 선호하는 것은 다음과 같은 이유 때문이다. 첫째, 의외로 많은 근로자들이 기업복지는 화폐임금에 대체하여 지급되는 것이 아니라 화폐임금에 추가하여 별도로 지급되는 것으로 생각하고 있다. 예컨대 미국의 근로자들은 사용자의 건강보험 부담에 상응하는 화폐임금의 감소를 가져 오지는 않는 것으로 믿는다고 한다.¹⁾ 둘째, 일부 근로자들은 예컨대 보험회사 및 보험의 종류를 선정하거나 정기적으로 보험료를 지불하는 일이 어렵고 귀찮기 때문에 이러한 일을 직접 자신이 하기를 꺼린다. 셋째, 특히 대기업의 경우에는 규모의 경제 때문에 상품을 싼 값으로 구입·제공할 수 있다. 여기서 상품이란 식료품에서부터 보험, 교육·훈련, 법률상담에 이르기까지 그 범위가 매우 다양할 수 있다. 끝으로, 나중에 상술하겠지만 기업복지는 화폐임금에 비하여 租稅上의 利益이 있는 경우가 많다.

한편 기업복지에 대한 노동조합의 태도에는 개별근로자와는 또 다른 특이한 면이 있다. 즉 기업복지가 단체교섭의 대상이 아니고 사용자의 자선적 온정주의에 기인한다고 생각될 때에는 노동조합은 기업복지에 대하여 부정적 태도를 보이는 경향이 있다. 왜냐하면, 사용자의 온정주의는 노동조합의 조직력을 약화시키는 요인이 되고 또한 기업복지는 화폐임금을 감소시키는 요인이 된다고 생각하기 때문이다.

그러나 기업복지가 일단 단체교섭의 대상이 되고 나면, 노동조합은 이를 적극 도입·확대하려는 태도를 보이게 된다. 그래서 예컨대 미국의 경우를 보면, 노동조합이 조직된 기업이 조직되지 않은 기업에 비하여 직접적인 화폐임금 면에서 더 높을 뿐 아니라 기업복지 면에서는 더 큰 폭으로 차이가 나는 것으로 나타나고 있다.²⁾

이와 같이 기업복지는 일단 단체교섭의 대상이 되고 나면 급속하게 발전하는 경향이 있는데, 여기에는 다음과 같은 여러 가지 이유가 있다. 첫째, 노동조합은 근로자들이 어떤 복지제도를 원하는지에 대하여 사용자보다 더 잘 알고 있으며, 따라서 더 적극적으로 교섭하게 된다. 둘째, 예컨대 연금이나 건강보험의 경우, 노동조합은 필요하면 법률 및 보험전문가까지 동원할 수 있기 때문에 각각의 제도에 따르는 비용이나 실질가치를 개별근로자보다 더 잘 파악할 수 있으며, 따라서 더 좋은 조건의 제도를 요구·관철시킬 수 있다. 셋째, 연금이나 생명·건강보험과 같은 복지제도는 근속기간이 오래된 근로자에게 더 인기가 있으며, 노동조합은 이직을 잘하는 젊은

근로자보다는 장기근속자의 요구를 더 중시하는 경향이 있다. 넷째, 복지제도 중에는 중소기업이 개별적으로 실시하기 어려운 것도 있는데, 이러한 경우 노동조합은 여러 기업을 상대로 집단적으로 교섭함으로써 제도를 도입·실시하도록 할 수 있다. 다섯째, 노동조합이 조합원을 위해서 교섭·도입한 복지제도는 결국 비조합원에 대해서도 동일 또는 유사한 복지제도의 도입을 촉진하는 요인이 될 수 있다.

실제로 여러 선진국의 경험을 보면, 산업화가 진행됨에 따라 다음과 같은 현상이 거의 동시에 나타나고 있다. 첫째, 노동조합의 조직률이 높아진다. 둘째, 기업복지제도가 점차 단체교섭의 대상으로 포함된다. 셋째, 근로자의 전체보수에서 기업복지가 차지하는 비중이 점차 높아진다. 이들 현상이 동시에 나타나고 있다는 사실은 기업복지제도가 일단 단체교섭의 대상으로 되고 나면 노동조합은 이를 적극적으로 도입·확대하려고 한다는 점을 간접적으로 보여주고 있다고 하겠다.

주석 1) Feldstein(1973), p.255.

주석 2) Freeman(1981).

4.企業福祉에 대한 勞·使 選好의 合致性과 相衡性

위에서는 기업복지의 기능 중에서 사용자가 추구하는 것과 근로자가 추구하는 것을 각각 분리하여 검토하였지만, 실제로 특정의 복지제도에 대한 노·사의 선호는 반드시 합치하는 것만은 아니다. 예컨대 사용자는 기업복지쪽을 더 좋아하는 데 반하여 근로자는 직접적인 화폐임금쪽을 더 좋아하는 경우도 있을 수 있고, 반대의 경우도 있을 수 있는 것이다.

물론 기업복지제도 중에는 노·사의 선호가 합치하는 경우도 많이 있다. 예를 들면, 심한 인플레이션하에서 생활필수품을 현물지급하는 경우, 근로자는 실질소득의 보호라는 목적을 달성할 수 있고 사용자는 노동력의 확보·유지 및 생산성향상이라는 목적을 달성할 수 있어서 노·사 모두가 좋아할 가능성이 크다. 유급휴가·휴일도 근로자에게는 실질소득의 한가지 요소라고 볼 수 있는 여가를 제공하고 사용자에게는 생산성향상의 효과를 가져다 줄 수 있다. 이와 같이 노·사의 선호가 합치하는 기업복지제도를 도입·확대할 때에는 별로 문제될 것이 없을 것이다.

또한 기업복지제도 중에는 노·사 어느 한편에게는 상당한 편익을 제공하면서 다른 편에게는 별다른 부담을 주지 않는 경우도 있을 수 있다. 예컨대 사업장내에 간단한 휴게실이나 오락·운동시설을 마련한다면 근로자에게는 물론 상당한 편익을 줄 것이며, 그 비용이 그다지 크지 않다면 사용자도 별다른 부담을 느끼지 않을 것이다. 이러한 기업복지제도를 도입·확대하는 데에도 노사간에 별다른 문제가 없을 것이다.

그렇다면 문제가 되는 것은 노·사의 선호가 서로 상충되는 경우이며, 실제로 대부분의 기업복지제도가 이러한 경우에 속하리라고 생각된다. 예를 들면, 근로자는 소득 및 고용안정을 위해서 해고조건을 강화하거나 정년을 연장 또는 폐지하는 등의 조치를 원하겠지만, 이러한 조치는 결국 사용자의 재량권을 약화시키는 것이기 때문에 사용자로서는 원하지 않을 가능성이 크다. 반대로 사용자가 근로자의 이직이나 전직을 줄이기 위해서 도입하는 복지제도가 이직·전직을 원하는 근로자에게는 불이익을 줄 수도 있는 것이다. 구체적인 예로서 비기득권적 연금제도를 들 수 있다.

원칙적으로는 노·사의 선호가 상충되지 않는 기업복지제도라고 해도 그 복지의 수준이 지나치면 결국 상충성을 나타내게 되는 경우도 있다. 예컨대 인플레이션하에서 근로자 및 그 가족에게 식료품 정도는 제공할 용의가 있는 사용자라고 해도, 그 정도를 넘어서 주거시설과 기타 다른 財貨 및 用役까지 제공해야 한다면 상당한 거부반응을 보일 것이다. 유급휴가·휴일의 경우에도 어느 정도까지는 생산성향상의 효과를 기대할 수 있겠지만, 그 정도가 지나치면 기업으로서는 생산일정을 맞추거나 고정비용을 감당하기 어려워질 것이다. 일반적으로 근로자의 작업성과와는 별로 관련이 없는 기업복지의 비중이 높아짐에 따라 근로자에 대한 동기유발효과는 점점 사라지게 된다. 그러므로 기업복지에 관한 논의에서는 복지의 종류나 성격보다 그 정도나 수준이 더 중요하다고 보아야 할 것이다.

특정의 기업복지제도에 대한 노·사의 선호는 대상 근로자가 누구냐에 따라 다를 수 있다. 예컨대

사용자의 입장에서는 선임권 연관 상여금이나 연금은 숙련근로자 및 감독자에게만 적용하고 기타 비숙련근로자에게는 적용하지 않기를 원할 수 있는 것이다. 바로 이러한 이유 때문에 일반근로자의 입장에서는 연간임금보장이나 추가적 실업수당 등 소득 및 고용안정을 위한 제도를 더 원할 수 있다.

또한 특정의 기업복지제도에 대한 선호는 근로자 상호간에도 다를 수 있다. 예를 들면, 연금제도는 주로 나이가 많은 근로자가 좋아하는 데 비하여 젊은 근로자는 임신·출산관련 복지제도나 교육시설을 더 좋아하는 경향이 있다. 가족수당은 독신자보다는 기혼자에게 더 도움이 되게 마련이다. 그러므로 특정의 기업복지제도에 관한 논의에서 고려해야 할 또 한가지 중요한 사항은 그 복지혜택을 받을 근로자의 자격요건(구체적으로 근속기간, 고용계약형태, 직종 기타 개인적속성 등)을 규정하는 것이다.

이상과 같은 노·사의 선호의 차이를 효과적으로 조정해 나가기 위해서는 무엇보다도 기업복지와 화폐임금 사이에 대체성이 있다는 사실을 인식할 필요가 있다. 구체적으로 어떤 특정의 기업복지제도가 사용자에게 큰 부담을 준다고 해도, 그 제도의 도입으로 인하여 화폐임금면에서 대등한 절감을 이룰 수 있다면 사용자로서는 그러한 제도를 받아들일 수 있을 것이다. 마찬가지로 특정의 기업복지제도가 근로자에게 큰 이익을 준다고 해도, 그 이익을 포기함으로써 대등한 화폐임금의 인상을 이룰 수 있다면 근로자로서는 그러한 복지제도를 포기할 수 있을 것이다. 그런데 특정의 기업복지제도와 대등한 화폐임금이라는 개념도 노·사의 입장에 따라 근본적으로 달리 규정할 수밖에 없다는 점을 유념할 필요가 있다. 즉 사용자 입장에서의 그것은 해당 복지제도에 드는 비용과 같은 수준의 비용이 드는 화폐임금을 의미하며, 근로자 입장에서의 그것은 해당 복지제도로부터 얻을 수 있는 만족과 같은 정도의 만족을 주는 화폐임금을 의미한다. 이들 두 가지 개념의 대등한 화폐임금은 서로 같지 않은 경우가 보통이다.

만일 사용자 입장에서의 대등한 화폐임금이 근로자 입장에서의 그것보다 크다면, 그러한 기업복지제도는 도입할 필요가 없는 것이다. 왜냐하면, 같은 비용을 들인다면 해당 복지제도를 도입하는 것보다는 화폐임금을 인상하는 것이 근로자에게 더 큰 만족을 줄 수 있으며, 또한 근로자에게 같은 정도의 만족을 주는 데에는 해당 복지제도를 도입하는 것보다 화폐임금을 인상하는 것이 비용이 덜 들기 때문이다. 그렇다면 기업복지제도의 도입이 노·사 모두에게 유익할 수 있는 경우는 사용자 입장에서의 대등한 화폐임금이 근로자 입장에서의 그것보다 작을 때뿐이라고 하겠다.

이상을 요약하면, 기업복지에 관한 논의에서는 무엇보다도 다음과 같은 사실을 분명하게 인식할 필요가 있다. 첫째, 근로자의 전체보수는 직접적인 화폐임금과 간접적인 기업복지로 구성되어 있다. 둘째, 이들 사이에는 대체성이 있다. 셋째, 특정의 기업복지제도에 대한 노·사의 선호는 다를 수 있다.

이러한 기본인식을 가지고 화폐임금과 기업복지 사이의 가능한 여러 가지 조합중에서 노·사의 다양한 선호에 가장 잘 부합되는 것 하나를 선택해야 하는 것이다.

5. 政府의 政策과 勞·使의 對應

기본적으로 위에서는 사용자나 근로자(또는 노동조합) 또는 노사 모두가 원하여 기업내에서 자발적으로 교섭·도입되는 복지제도에 대해서 검토하였다. 그런데 기업복지제도 중에는 政府의 政策, 특히 勞動立法과 賃金規制 및 租稅 등에 의하여 도입·실시되는 경우도 많이 있다.

노동입법에 의하여 도입되는 기업복지제도는 직접적이고도 명백하다. 즉 대부분의 국가에서는 의료보험·고용보험·연금 등의 사회보장제도와 각종 유급휴가제도의 도입에 관한 규정을 법으로 정해 놓고 있는 것이다. 이러한 법정복지제도의 도입은 노사 자발적으로 도입된 기존의 복지제도의 역할을 대체 또는 축소시키는 측면도 있기는 하지만, 대체로 수혜근로자의 범위를 확대시키는 효과가 있다. 그러므로 대부분의 국가에서는 입법을 통한 기업복지제도의 도입·확대를 요구하는 정치적 압력이 항상 남아 있게 마련이다. 반면에 기업들은 이러한 법적 간섭을 사전에 막기 위해서 새로운 복지제도를 자발적으로 도입하는 경우도 있다.

임금규제는 인플레이션을 방지하기 위한 소득정책을 일환으로 실시되는 경우가 많으며, 이러한 규제가 기업복지제도에 미치는 영향도 다분히 직접적이다. 즉 정부가 임금인상에 상한선을 설정하면 사용자와 근로자는 규제대상 밖의 기업복지를 더 큰 폭으로 올림으로써 상당한 임금인상효과를 거둘 수 있는 것이다. 설사 기업복지까지도 규제대상에 포함된다면, 그리고,

일반적으로 기업복지의 확대는 직접적인 임금인상보다 규제하기가 쉽지 않다.

임금규제하에서 복지혜택을 올리는 것은 정부 스스로가 흔히 택하는 방법이기도 하다. 대부분의 개발도상국에서는 제한된 예산으로 많은 공무원을 확보하기 위해서, 또는 민간부문의 임금과 형평을 유지하기 위해서 공무원의 봉급수준을 낮게 유지해야 하는 경우가 많다. 이러한 경우에 유능한 인력을 확보·유지하기 위해서는 양질의 주거시설을 무료로 또는 저렴하게 제공하거나 직무수당을 후하게 지급하는 등의 복지제공이 불가피하게 된다. 경우에 따라서는 이러한 복지혜택이 기본봉급을 능가할 수도 있는 것이다.

일반적으로 조세제도는 기업복지의 비용을 줄여줌으로써 직접적 임금보다 복지제도가 더 유리하도록 해주는 효과가 있다. 근로소득세를 비롯한 개인소득세가 대표적인 예이며, 일반 법인소득세도 비슷한 효과를 가진다.

근로소득세는 현금급여에 대해서만 부과되는 것이 보통이며, 따라서 사용자로 하여금 임금의 일부를 현물로 지급하려고 하는 동기를 제공하게 된다. 미국의 경우, 임금보조적 성격의 지급은 그것이 현금이건 현물이건 관계없이 社會保障稅의 대상에서 제외된다. 다른 선진국이나 개발도상국에서도 근로소득에 대해서는 여러 가지 면세혜택이 주어지고 있다. 또한 현물지급까지 과세되는 경우라고 해도 그 실제가치를 낮게 보고할 수 있는 길이 여러 가지 있을 수 있는 것이다. 근로소득세 이외의 개인소득세도 대체로 마찬가지로 효과를 가진다.

그런데 근로소득과 기타 개인소득이 종합과세되는 경우에는 기업복지제도의 도입·확대를 촉진시키는 또 다른 중요한 요인이 생기게 된다. 이 경우 세율은 보통 누진적 구조를 하고 있기 때문에 개인의 현금소득이 늘어나면 한계세율이 높아져서 개인에게 실질적으로 돌아가는 복지증진효과는 훨씬 작아지게 마련이다. 그러나 면세혜택이 주어지는 기업복지의 형태로 받는 소득이 늘어나면 그것이 그대로 실질적인 복지증진효과로 나타날 수 있는 것이다. 구체적으로 회사소유의 차량을 개인용으로 이용할 수 있게 하거나 또는 회사부담으로 식사나 주거를 제공하는 등의 복지제도가 면세혜택하에 운영된다면 실질적인 복지증진효과는 같은금액의 화폐소득보다 훨씬 더 클 수 있는 것이다.

법인소득세는 주로 세액공제에 관한 규정을 통해서 기업복지제도에 영향을 미치게 된다. 즉 기업복지제도 중에는 사용자 부담금에 대한 세액공제가 인정되는 것도 있고 인정되지 않는 것도 있는데, 다른 조건이 같다면 사용자는 물론 근로자도 후자보다 전자를 선호하게 마련인 것이다. 이상과 같이 정부의 정책은 기업복지제도의 도입·확대에 여러 가지 형태로 영향을 미치게 된다. 그 중에서도 특히 주목해야 할 것은, 만일 노사 자율결정에 맡긴다면 직접적인 화폐임금쪽을 선택할 터인데도 불구하고, 정부의 정책 때문에 기업복지쪽을 선택하게 되는 경우도 있다는 점이다. 물론 이러한 현상이 모두 정부의 정책목적에 부합된다면 문제될 것이 없다. 그러나 실제로는 정책목적과는 달리 엉뚱한 부작용만 낳는 경우도 있는 것이다.

구체적인 예로서 정부의 임금규제정책 때문에 일부 기업복지제도가 도입·확대되는 경우를 들 수 있다. 이 경우에 만일 본래의 정책목적이 비용인상 인플레이션의 억제와 해당 기업복지제도의 촉진을 동시에 추구하는 것이었다면 물론 전혀 문제될 것이 없다. 또한 본래의 정책목적은 비용인상 인플레이션을 억제하는 것뿐이었다고 해도, 만일 일부 선도기업의 직접적인 임금인상은 과급효과가 크기 때문에 다른 많은 기업에서 임금인상요구를 불러 일으키게 되는 데 반하여 기업복지의 개선은 눈에 덜 띄기 때문에 과급효과가 훨씬 작다면, 이러한 경우에도 별로 문제될 것이 없다. 그러나 이것도 저것도 아니고, 기업복지제도의 도입·확대가 단순히 정부의 임금규제정책을 회피하기 위한 불법적인 방편으로 이용된다면, 정부는 정책목적을 달성할 수 없을 뿐 아니라 불필요한 부작용만 낳게 되는 것이다.

기업복지제도의 촉진을 위한 정부의 조세정책에서는 또 다른 형태의 부작용이 생길 수 있다. 예컨대 어떤 특정의 기업복지 수혜자에게 근로소득세 및 개인소득세를 면제해 줄 경우, 만일 이 복지제도가 주로 대기업에서만 실시된다면, 면세혜택은 일부 대기업 근로자에게만 돌아가게 된다. 더욱이 이러한 면세조치에도 불구하고 정부가 근로소득세 및 개인소득세로부터 소정의 조세수입을 반드시 거두어 들이고자 한다면, 결국 정부는 이들의 세율을 전체적으로 높일 수밖에 없을 것이다. 이렇게 되면 대부분의 중소기업 근로자와 자영업자는 복지혜택은 받지 못하면서 세금만 더 내야 하는 결과가 된다. 이러한 결과가 형평의 원칙에 어긋나는 것임은 두말할 필요도 없다.

이와 같이 정부의 정책은 기업복지제도에 대하여 긍정적인 영향뿐 아니라 부정적인 영향도 미칠

수 있게 때문에, 정부가 특정의 정책수단을 동원하고자 할 때에는 그 부정적 영향을 최소화할 수 있는 각종 보완대책도 함께 마련해야 할 것이다.

III. 先進諸國의 企業福祉 發展過程

오늘날 여러 선진국에서 시행되고 있는 각종 기업복지제도는 오랜 기간에 걸친 産業化의 과정에서 勞·使·政 3자간의 반복적인 갈등과 타협을 겪으면서 발전된 것이다. 그런데 나라마다 산업화의 전개과정과 노사관계의 발전과정이 다르기 때문에, 기업복지의 발전과정도 그 세부적 내용은 나라마다 다를 수밖에 없는 것이다. 그렇기는 하지만, 이들 나라의 기업복지 발전과정을 좀더 개괄적으로 비교해 본다면 여러 가지 공통적 특징도 발견할 수 있게 된다.

여기서는 이러한 공통적 특징을 먼저 개관하고, 다음에 국가별 발전과정을 검토해 보기로 한다.

1. 企業福祉 發展過程의 共通의 特徵

근로자를 빈곤·질병·산업재해·실업·퇴직 등의 위험으로부터 어떻게 보호할 것인가의 문제는 산업화가 시작되고 피고용근로자가 출현하면서 바로 나타나게 된다. 또한 아무리 진전된다고 해도 이 문제가 완벽하게 해결될 수는 없는 것이다.

산업화의 초기단계에서는 ①사용자나 정부가 근로자의 생활에 대하여 별로 관심을 가지지 않고 ②노동조합이 아예 없거나 또는 있다고 해도 그 세력이 너무 약하며 ③근로자 자신도 주로 고용안정·임금향상 등의 기본적 근로조건에만 관심을 가지기 때문에, 일반적으로 이 단계에서는 기업복지라고 볼 만한 것이 거의 없다. 간혹 사용자가 근로자에게 급식·숙박 등을 제공하는 경우도 있기는 하지만, 이런 것들은 어디까지나 救貧的·慈善的 성격의 最低水準에 불과하다. 또한 일부 근로자들은 자신들의 회비로 기금을 조성하여 共濟組合(fraternal society)이나 協同組合(cooperative society)을 운영하기도 하지만, 근로자들의 이러한 自助的 活動은 근본적으로 기업복지제도라고 볼 수 없을 뿐 아니라 대부분의 경우 기금의 부족 때문에 근로자에게 별로 도움을 주지 못한다.

산업화가 어느 정도 진전되어 노동시장이 부분적으로 팽박해지기 시작하면, 사용자는 필요한 노동력을 확보하고 또한 저임금 및 장시간노동을 유지하기 위한 수단으로서 점차 기업복지제도에 관심을 갖기 시작한다. 그래서 예컨대 필요한 근로자들이 무엇을 원하는가에 따라 사업장내에 식당이나 휴게실·오락실을 설치하기도 하고, 나아가서는 기숙사나 사택을 건립하기도 한다. 또한 저임금을 보전·유지하기 위하여 현물급여를 실시하기도 하고, 장시간노동을 유도하기 위하여 별도의 수당이나 상여금을 지급하기도 한다. 어쨌든 아직은 산업화의 초기단계에 속하며 이 단계에서의 사용자의 주된 목적은 효과적인 勞務管理에 있기 때문에 사용자는 항상 기업복지제도의 溫情的·恩惠의 性格을 강조함으로써 主從的 勞使關係를 유지하려고 노력하게 된다.

산업화가 초기단계를 넘어서 좀더 진전되면 노동운동도 어느 정도 활성화되는 것이 보통이다. 이러한 단계에 이르면 점차 근로자들은 생활불안의 원인이 자신에게 있다기보다는 오히려 자본주의사회의 구조적 모순에 있다는 인식을 가지게 된다. 다시 말하면, 근로자의 생활불안에 대해서는 사용자나 정부의 책임이 더 크다고 생각하게 되는 것이다. 그러므로 노동조합은 근로자들의 이러한 인식변화에 부응하기 위하여, 임금은 물론 기타 근로조건에 대해서도, 그리고 사용자는 물론 정부도 상대로 하여, 매우 적극적인 교섭을 벌이게 된다.

기업복지제도에 관한 노동조합의 교섭전략은 대체로 두 가지 방향으로 추진된다. 그 하나는 기업복지제도를 團體交渉의 對象으로 삼으려는 것이고, 다른 하나는 주요 복지제도를 立法化하려는 것이다. 요컨대 노동조합은 기업복지제도를 사용자의 온정적 은혜로서가 아니라 근로자의 당연한 권리로서 받으려고 하는 것이다.

기업복지제도를 단체교섭의 대상으로 삼으려는 노동조합의 전략은 처음에는 사용자로부터 강한 저항을 받지만, 어느 단계에 가서는 결국 상당한 정도의 성공을 거두게 된다. 그리고 일단 이 단계를 넘어서면 기업복지는 다음과 같은 세 가지 방향으로 급속한 발전을 보이게 된다. 첫째, 기업복지의 종류가 다양해진다. 즉 산업화가 성숙단계에 이르고 근로자의 욕구가 높아짐에 따라 기업복지도 사업장내의 복지시설이나 단순한 생활지원의 차원을 넘어서 점차 주거지원, 금융·재형지원, 사회보장지원, 교육·문화지원 등으로 발전해 나간다. 둘째, 각 복지제도의

적용범위가 확대된다. 예컨대 처음에는 근로자 자신에게만 적용되다가 점차 그 가족에게까지 확대되고, 경우에 따라서는 퇴직근로자에게까지 확대되기도 한다. 셋째, 각 복지제도로부터 각 수혜자가 받는 복지혜택의 규모가 점차 확대된다.

한편 주요 복지제도를 입법화하는 일은 설사 노동조합의 적극적 요구가 없다고 해도 언젠가는 정부 스스로가 추진할 수밖에 없게 된다. 즉 산업화가 진전되고 근로자들의 욕구가 높아짐에 따라 정부는 다음과 같은 여러 가지 이유 때문에 기업복지분야에 적극 개입할 필요성을 인식하게 되는 것이다.

첫째, 산업화가 진전됨에 따라 전체 사회구성원 중 피고용근로자가 차지하는 비중은 점차 증가하게 되며, 따라서 근로자들의 욕구나 불만은 단순한 개인적 문제가 아니라 중요한 사회적 문제로 부각된다. 그러므로 정부는 근로자들의 최저생활을 정책적으로 보장해 줄 필요성을 느끼게 되며, 구체적으로 최저임금제나 기초적 사회보장제도의 입법화를 추진하게 된다.

둘째, 기업복지제도의 도입·운용을 사용자의 온정적 은혜나 노사간의 단체교섭에만 맡긴다면 기업간(특히 대기업과 중소기업간)또는 지역간에 심한 격차와 불공평이 생각 수 있으며, 따라서 근로자들의 불만이 높아지게 된다. 그러므로 정부는 이러한 격차와 불공평을 예방 내지 완화할 필요성을 느끼게 되며, 구체적으로 임금뿐 아니라 노동시간이나 유급휴가·휴일 등의 근로조건에 대해서도 법적 최저기준을 설정하게 된다.

셋째, 일부 복지제도, 예컨대 보험이나 연금과 같은 제도에는 이른바 集團行動의 經濟(economies in collective action)가 존재한다. 즉 이들 제도는 가입자가 많을수록 수혜자에게 더 크고 확실한 복지혜택을 줄 수 있는 것이다. 그러므로 이들 제도는 기업단위로 개별적으로 운영하는 것보다 전국적으로 통합하여 운영하는 것이 훨씬 더 효과적이다. 바로 이러한 이유 때문에 이 분야에서의 정부의 적극적 역할이 필요한 것이다. 구체적으로 정부는

산재보험·의료보험·고용보험·국민연금 등의 주요 복지제도를 법적 강제에 의한 사회보장제도로써 정착시킴으로써 이들 제도가 전국적으로 통합·운영되도록 추진하게 된다.

이와 같이 주요 복지제도의 입법화는 언젠가는 정부 스스로가 그 필요성을 인식하여 직접 추진할 수밖에 없게 되지만, 그렇다고 해서 이 분야에서의 노동조합의 활동이 전혀 불필요한 것은 물론 아니다. 즉 노동조합의 강력한 입법화 요구는 정부에 대한 직접적인 압력이 될 뿐 아니라 입법화의 필요성에 대한 정부의 인식을 고취시키는 요인도 되기 때문에, 노동조합의 적극적 활동은 주요 복지제도의 입법화를 가속화시키는 작용을 할 수 있는 것이다.

이상의 여러 가지 현상은 복합적·지속적으로 일어나며, 따라서 산업화가 성숙단계에 이르면 기업복지는 대체로 다음과 같은 특징을 나타내게 된다. 첫째, 기업복지 전반에 걸쳐서 그 종류가 매우 다양해지고, 개별 복지제도의 적용범위와 규모도 크게 확대된다. 둘째, 주요 복지제도가 입법화됨으로써 법정복지가 상대적으로 더 확대된다. 셋째, 결과적으로 총기업복지비용은 절대적으로는 물론 총 노동비용 대비 상대적으로 급속하게 팽창된다.¹⁾ 요컨대 기업복지는 양적으로나 질적으로나 크게 발전하게 되는 것이다.

그런데 기업복지가 이와 같이 발전함에 따라 여러 가지 새로운 문제점들이 다시 나타나게 된다. 가장 대표적인 것은 기업복지비용의 급속한 팽창에 따르는 문제점들이다. 일반적으로 총노동비용은 임금비용과 복지비용으로 구성된다. 그런데 개별기업이 지출할 수 있는 총노동비용은 현실적으로 매우 한정되어 있다. 그러므로 복지비용의 급속한 팽창은 결국 화폐임금 상승의 둔화를 초래할 수밖에 없는 것이다. 이러한 현상은 그 자체로도 문제가 될 수 있겠지만, 사실은 훨씬 더 심각한 문제를 일으킬 수 있다. 즉 화폐임금은 일반적으로 성과·능력에 따라 결정되지만(應態의 原則), 복지제도 중에는 衡平·均等의 原則이 적용되는 것이 많다. 그러므로 화폐임금 비중이 낮아지고 복지비용의 비중이 높아지면 기업이나 국민경제의 效率性이 떨어질 가능성이 크다. 그 구체적인 예로서 이른바 '福複社病'이라는 것을 들 수 있다.

기업복지의 종류가 다양해짐에 따라 나타나는 문제점들도 여러 가지가 있다. 기업복지가 다양해지다 보면 개별복지제도들 사이에 그 기능이 중복되는 경우가 많이 생긴다. 예컨대

퇴직금제도와 연금제도는 양자 마찬가지로 그 주된 기능이 정년퇴직 이후의 생활을 보장하는 것이다. 이와 같이 두 개 이상의 복지제도들 사이에 기능이 중복되는 경우, 만일 이들 제도를 그 중복성을 무시한 채 각각 독립적으로 운영한다면, 근로자에게는 福祉配分의 不公平이라는 문제가 생길 수 있고 사용자에게는 費用의 二重負擔이라는 문제가 생길 수 있다. 반면에 이들 제도를 그 중복성을 고려하면서 균형 있게 운영하려고 한다면, 이번에는 그 균형점을 구체적으로 어느 위치에 정할 것인가를 문제가 대두된다.

이와 같이 중복·균형의 문제는 특히 법정복지와 법정외복지 사이에서 많이 생긴다. 왜냐하면, 이들 사이에는 기능이 동일하거나 유사한 복지제도들이 많기 때문이다. 구체적인 예로서 공적 연금과 사적 연금 또는 공적 의료보험과 사적의료보험을 들 수 있다.

산업화의 성숙단계에서 새롭게 나타나는 문제는 아니지만, 기업복지의 대기업과 중소기업간의 격차문제가 여전히 중요한 쟁점으로 남게 된다. 물론 법정복지의 비중이 높아짐에 따라 이러한 격차가 상대적으로는 어느 정도 줄어든다. 그러나 법정외복지가 대기업을 중심으로 계속 확대되기 때문에 전체 기업복지의 절대적 격차는 좀처럼 줄어들지 못하거나 오히려 늘어나기까지 하는 것이다.

이상과 같이 산업화의 성숙단계에서 새로이 나타나는 문제점들을 검토해 보았는데, 그렇다면 앞으로 기업복지를 좀더 바람직한 방향으로 발전시키기 위해서는 이들 문제점을 합리적으로 해결해 나가야 한다는 당연한 결론을 얻게 된다. 그 기본방향을 다시 요약해 보면 다음과 같다. 첫째, 총노동비용이라는 범위내에서 효율과 형평이 조화를 이루도록 화폐임금과 복지비용 사이에 균형을 이루어야 한다. 둘째, 기능이 중복되는 복지제도들을 적절히 통합·조정함으로써 복지배분의 불공평이나 비용의 이중부담을 가급적 줄여야 한다. 셋째, 기업복지의 기업간 격차를 완화해야 한다.

주석 1) 이에 관한 상세한 내용은 다음의 제3절 참조.

2. 國家別 企業福祉 發展過程

기업복지의 국가별 발전과정을 검토하기 위한 대상국가로서 英國, 獨逸, 美國, 日本을 선정한다. 영국과 독일의 복지제도는 서구 여러 나라 복지제도의 근원을 이루기 때문에, 이들 두 나라의 기업복지제도는 함께 묶어서 검토한다. 또한 미국이나 일본에 비하여 영국과 서독의 기업복지제도는 상대적으로 법정복지를 중심으로 발전해 왔기 때문에,¹⁾ 이들 두 나라에 대한 검토에서는 주로 법정복지제도에 초점을 맞춘다.

가. 英國 · 獨逸의 企業福祉²⁾

영국과 독일의 기업복지의 법정복지제도, 특히 社會保障制度(公的扶助 및 社會保險)를 중심으로 발전하였다. 그런데 영국의 사회보장제도는 공적부조에서 출발하여 점차 사회보험으로 바뀌어 왔는데 반해, 독일의 사회보장제도는 처음부터 사회보험으로 출발하였다.

산업화가 가장 먼저 시작된 영국에서는 이미 16세기 후반에도 여러 가지 자선적 구빈활동이 있었으며, 이러한 활동이 1601년 救貧法이 제정되면서 하나의 사회적제도로서 정비되었다. 그 후에도 각종 복지제도가 도입되었지만, 이들 제도는 근본적으로 근로자만을 대상으로 한 것이 아니라 전체국민을 대상으로 하는 社會福祉의 성격을 띤 것이었다.

1795년 債金補助金制가 도입되면서 근로자만을 대상으로 하는 動勞福祉制度가 나타나기 시작하였으며, 그 후 1897년에는 產災補償法이 제정되었다. 그리고 1900년대의 이른바 救貧論爭을 거친 다음부터는 구빈적 성격의 공적부조는 점차약화되고 사회보험적 성격의 복지제도가 도입되기 시작하여 1908년에는 老齡年金法이 제정되고, 다시 1911년에는 健康保險과 雇傭保險을 주축으로 하는 國民年金法이 제정되었다. 이로써 영국은 산재·건강(의료)·연금·고용보험 등을 주요 내용으로 하는 사회보험제도의 기본틀을 갖추게 된 것이다.

한편 산업화가 뒤늦게 시작된 독일에서는 1860년대부터 勞動運動이 활성화되었고, 1870년대에는 普佛戰爭 이후 사회불안이 커지자 사회정책학회를 중심으로 社會改良이 주창되었다. 이에 정부는 1878년 社會主義鎮壓法을 제정하는 대신에 근로자의 복지증진방안으로서 1883년 세계최초의 疾病保險法, 1884년 産災保險法, 1889년 老齡疾病保險法 등 일련의 사회보험법을 제정하였다. 그 후 1911년 遺族年金法이 추가되면서 독일의 사회보험제도는 그 기본틀을 갖추게 되었다.

이상과 같은 영국과 독일에서의 흐름은 1차대전 이후 歐美 여러 나라에 전파되었으며, 특히 西歐에서는 연금보험과 고용보험이 급속하게 전파되었다. 또한 1942년에 발표된 영국의 「비브릿지」報告는 2차대전 이후 영국은 물론 다른 여러 나라에서 사회보장제도의 기틀을 다지는 데 중요한 역할을 하였으며, ILO의 노력은 사회보장제도의 국제화에 크게 기여했다.

특히 서구 및 북구의 여러 나라는 50년대와 60연대에 걸친 높은 경제성장을 바탕으로 福祉國家로 올라서게 되었다. 즉 종래에는 구빈적·자선적 성격을 띠었던 사회보장이 근로자나 국민의 법적인 권리로 바뀌었으며, 보장의 종류도 단순한 소득보장을 넘어서 보건·의료 등 사회서비스에 이르기까지 다양해졌다. 또한 수혜대상의 확대와 수혜금액의 증가도 함께 이루어졌다.

그런데 70년대 와서는 이른바 '福祉病'이라는 폐단이 나타나기 시작했고, 특히 석유파동을 계기로 경제가 매우 어렵게 되자 영국을 비롯한 여러 나라는 사회보장제도에 대한 재정부담은 물론 사회보장제도 자체까지도 축소·조정하려는 경향을 보이기 시작했다. 이에 따라 오늘날 이들 나라에서는 법정외기업복지의 중요성이 점차 높아지고 있는 것이다.

法定外福祉制度는 영국에서도 초기에는 사용자의 濫情主義에서 출발하였다. 그러나 산업화가 진전되면서 점차 노사간 團全體交涉의 對象으로 바뀌었고, 오늘날은 대부분의 법정외복지제도가 근로자의 당연한 權利로서 인식되고 있다.

독일의 경우에는 사용자의 온정주의가 훨씬 더 오래 지속되었다. 즉 20세기에 들어와서 경제가 빠르게 성장하고 노동시장에서의 노동력 부족현상이 뚜렷해짐에 따라 여러 가지 법정외복지제도가 도입·확대되기는 했지만, 그러나 30년대까지는 그것이 모두 사용자의 인사·노무관리적 목적에서 나온 것이었다. 그러다가 2차대전 이후 영국과 미국의 노동조합의 각종 부가급여를 적극적으로 교섭·획득해 나가는 것을 보고, 독일의 노동조합도 법정외복지제도를 단체교섭의 대상으로 삼아 점차 권리화하게 된 것이다.

나. 美國의 企業福祉³⁾

미국에서 법적 강제성이 있는 社會保障制度는 1935년 제정된 社會保障法에 근거를 두고 있다. 그런데 이 법은 老齡年金保險 및 雇傭保險과 公的扶助만을 기본 내용으로 하고 있다. 즉 健康(醫療)保險과 産災保險이 빠져 있는 것이다. 이와 같이 사회보험제도가 불충분하기 때문에 미국에서는 민간보험회사를 중심으로 하는 任意保險制度가 크게 발달하였다. 그리고 이러한 임의보험제도와 기타 법정외복지제도는 오늘날 대부분이 노사간의 團體交涉를 통해서 결정된다. 요컨대 미국의 기업복지는 법정외복지제도를 중심으로 발전해 온 것이다.⁴⁾

미국의 경우 근로자들이 자신의 생활보호를 위해서 제일 먼저 취한 집단적 행동은 역시 自助的인 共濟組를 설립하는 것이었다. 그리고 이러한 공제조합은 지역이나 직종을 중심으로 자생적으로 설립되는 경우도 있었고, 노동조합이 앞장서서 공제제도를 직접도입·운영하는 경우도 있었다.

최초의 이러한 공제조합은 1778년 지역중심으로 설립된 필라델피아의 自由아프리카組合(Free African Society of Philadelphia)이었다. 이 조합은 회원들로부터 구제기금을 조성하여 이 기금으로 회원의 질병에 따르는 비용을 공동부담하는 것이었다. 노동조합이 직접 도입한 최초의 공제제도는 1877년 화강암절단자 노동조합(Granite Cutters' Union)이 도입한 것이었으며, 이 제도도 처음에는 질병에 대해서만 현금지원을 했으나 나중에도 연금까지 운영하게 되었다. 이 밖에도 다른 많은 공제조합 및 제도가 생겨났지만 대부분의 경우 기금이 부족하여 근로자에게 큰

도움을 주지는 못했으며, 결국 20세기에 들어와서는 이들 조직 및 제도가 점차 사라지게 되었다.

산업화가 진전되고 노동시장이 팽박해짐에 따라 이번에는 사용자 자신이 여러 가지 기업복지제도를 도입하기 시작하였다. 이들 사용자는 처음에는 예컨대 상해·질병·퇴직을 당한 근로자에게 개별적으로 현금이나 현물을 지급하는 등의 비공식적인 관행을 따르는 것이 보통이었다. 그러나 산업화가 더 진전되면서 연금제도와 같은 공식적인 제도를 도입하는 사용자가 나타나게 되었다. 그 최초의 예는 1875년 아메리칸 통운회사(American Express Company)가 도입한 私的 年金制度이었으며, 그 후 다른 여러 회사들도 이 제도를 도입하게 되었다. 그러나 당시에는 이러한 공식적인 기업복지제도도 사용자의 온정주의에 따라 자의적으로 채택되었기 때문에, 근로자에 대한 복지혜택이 매우 불안정했을 뿐 아니라 제도 자체도 널리 확산되지는 못하였다.

그러던 것이 1911년 생명보험에 團體加入制度가 처음 도입된 것을 계기로 하여 각종 보험제도가 급속하게 확산되었다. 다른 모든 보험과 마찬가지로 생명보험도 처음에는 개인별 가입만을 허용했고, 보험회사는 각 개인에 대해서 신체검사를 실시하여 사고위험도를 평가한 다음 이 평가결과를 기준으로 보험료를 산정하는 것이 통례였다. 그런데 단체가입제도가 도입되면서 이러한 번거로운 절차가 없어졌을 뿐 아니라 多數同時加入에 따르는 여러 가지 利点도 있었기 때문에 보험회사는 보험료를 대폭 낮출 수 있었던 것이다. 이에 따라 먼저 생명보험이 급속하게 확산되었고, 뒤이어 다른 종류의 보험도 단체가입제도를 도입하여 급속한 확산을 보게 되었다. 결과적으로 20년대 전반에 이르러서는 건강보험을 제외한 모든 기본적 보험제도가 상당한 기반을 쌓게 되었던 것이다.

30년대의 대공황 중에는 미국의 기업복지도 일단 후퇴할 수밖에 없었지만, 그러나 2차대전 중에는 또 한 차례 급속한 발전의 계기를 맞게 되었다. 즉 전쟁이 일어나면서 한편으로는 노동시장이 매우 팽박해지고 각종 생활용품의 공급부족현상이 나타나게 되었다. 다른 한편으로는 1942년 연방정부에 의해서 설립된 戰時勞動委員會(National War Labor Board)가 강력한 '임금' 억제정책을 폈다. 그런데 이 위원회는 보험 및 연금제도와 기타 부가급여에 대한 사용자의 기여금은 '임금'의 범주에 포함되지 않는다는 규정도 발표했던 것이다. 바로 이 규정이 기업복지의 급속한 확대를 촉진시키는 강력한 요인으로 작용했던 것이다.

이밖에도 2차대전중에는 기업복지의 확대를 촉진시키는 조치들이 여러 가지 있었다. 구체적으로 1940년 국회는 법인세법을 개정하여 초과법인소득의 85~90%를 과세토록 했다. 근로자는 물론 사용자의 입장에서조차 초과법인소득의 대부분을 세금으로 내기보다는 차라리 기업복지로 돌리는 길을 택하려고 했을 것임은 물론이다. 한편 국세청은 1942년 기업복지제도에 관한 규정을 개정하면서, 사용자가 연금제도와 관련하여 면세조치를 받으려면 그 제도가 "상용근로자의 상당한%"에게 적용되어야 한다는 새로운 요건을 설정했다. 이 요건은 연금제도를 적용함에 있어서 차별행위를 방지하는 것이 본래의 목적이었지만, 그러나 사용자로 하여금 더 많은 근로자에게 연금제도를 적용하도록 하는 효과도 분명히 있었을 것이다. 국세청은 또한 사회보험 기여금에 대해서 면세조치를 취함으로써 사용자로 하여금 그 비용을 법인소득으로 지불하도록 동기를 제공했다. 이상의 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용하여 2차대전중 미국의 기업복지는 급속하게 확대된 것이다.

2차대전 이후 미국의 기업복지는 그 종류와 적용범위 및 규모면에서 더욱 발전하여 오늘날 하나의 광범위하고 종합적인 체계를 이루게 되었다. 그리고 이러한 발전의 직접적인 요인으로는 무엇보다도 기업복지제도가 團體交渉의 對象으로서 法的인 保障을 받게 되었다는 점을 들 수 있다.

노동조합은 오래 전부터 기업복지제도를 단체교섭의 대상으로 할 것을 요구해왔으며, 또 일부 성공할 경우도 있다. 예컨대 1917년 국제여성류의 노동조합(International Ladies Garment Workers' Union)은 뉴욕의 衣類産業으로 하여금 노동조합의 건강센터에 기금지원을 하도록 합의를 얻어낸

바 있다. 또한 「뉴버그공사(Public Service Corporation of Newburgh)에서는 1926년 최초로 노사간의 단체교섭을 통하여 사용자 하여금 질병보험제도를 도입하도록 했다. 이와 같이 일부 성공할 경우도 있었지만, 대부분의 경우에는 사용자의 강한 저항 때문에 성공하지 못했던 것이다.

그러다가 1948년 이른바 「인랜드」 강철사건(Inland Steel Case)을 계기로 연방정부의 중대한 판결이 내려졌다. 즉 1946년과 1947년에 걸쳐서 미국의 강철산업에서는 노동력을 젊은 근로자로 교체하기 위하여 늙은 근로자에게 연금을 주기로하고 퇴직시키기 시작했다. 이에 강철노동조합연합(United Steel Workers)은 이 문제를 단체교섭에 붙여야 한다고 주장하면서 항의했고, 강철회사들은 연금이 단체교섭의 대상이 아니라고 주장하면서 거절했다. 1948년 勞動關係委員會(National Labor Relations Board)는 이 사건에 대해서 연금은 노동법상의 '임금 및 고용조건'의 범주에 포함된다는 판결을 내렸고, 뒤에 대법원도 같은 판결을 내렸다. 이 판결의 의미는 물론 기업복지제도가 단체교섭의 대상이 된다는 것이다. 곧이어 노동관계위원회는 이 판결을 보험제도에까지 확대적용했으며, 1949년에는 다시 사용자는 노동조합과 상의없이 단체보험제도를 실시할 수 없다는 판결을 내렸다. 이로써 기업복지제도의 단체교섭 대상화는 완전한 법적 보장을 받게된 것이다.

미국 노동부의 조사에 의하면, 1981년 현재 대부분의 미국 근로자들은 어떤 형태로든지 기업복지의 혜택을 받고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 중기업 및 대기업 근로자의 97%는 건강보험의 혜택을 받고 있으며, 96%는 생명보험의 혜택을, 그리고 84%는 연금의 혜택을 받고 있는 것으로 나타났다.⁵⁾

이와 같이 오늘날 미국의 기업복지는 하나의 광범위한 체계를 이루고 있는 것이 사실이지만, 그러나 아직도 여러 가지 문제점을 지니고 있는 것으로 지적되고 있다. 가장 많이 지적되고 있는 것이 기업복지 배분의 불공평에 관한 문제이다. 구체적으로 대기업과 중소기업 사이, 노동조합이 있는 기업과 없는 기업사이. 그리고 백인과 흑인 사이에 기업복지의 격차가 상당히 심한 것이다. 이 문제는 아래의 제 3절에서 종합적으로 다룬다.

다. 日本의 企業福祉⁶⁾

일본에서는 산업화가 늦게 시작되기도 했지만 법적 강제성이 있는 社會保障制度가 확립된 것은 2차대전 이후의 일이다. 즉 1947년 勞働者災害補償法과 雇傭保障法이 제정되었고, 1948년에 健康保險法이 개정되었으며, 마지막으로 1959년 國民年金法이 제정됨으로써 산재·고용·건강(의료)·연금 등의 4가지 사회보험이 마련된 것이다. 그런데 오늘에 이르기까지도 의료보험을 제외한 다른 보험에의 가입률은 서구 여러 나라에 비하여 크게 뒤떨어져 있다. 이와 같이 법정복지제도의 주축을 이루는 사회보장제도가 늦게 마련되었고 또 그 적용범위도 별로 확대되지 못했기 때문에, 일본의 기업복지는 결국 범정부복지 중심의 발전해 올 수밖에 없었다.⁷⁾

일본의 法定外企業福祉는 明治(1868~1912년) 초기의 福利厚生으로부터 출발했다.⁸⁾ 즉 이 시기에 이미 방직공장의 여성근로자를 대상으로 한 기숙사·강제저축·구매제도 등의 시책과 기계·조선·전기·화학산업의 남성근로자를 대상으로 한 현물급여제도가 있었던 것이다.

그런데 당시에는 이들 시책이나 제도가 철저하게 사용자의 勞動統制手段으로 이용되었다. 구체적으로 기숙사는 근로자의 도망방지 및 사생활감시와 장시간·심야노동을 위한 것이었고, 강제저축은 근로자의 전직방지를 위한 것이었으며, 구매제도는 근로자에게 소비재를 높은 가격으로 독점공급하기 위한 것이었다. 또한 현물급여제도는 근로자의 임금총액(현금+현물)을 농가의 생산성수준으로 묶어 두기 위한 것이었으며, 구체적으로 화폐임금은 농가의 현금작물에 상당하는 부분만큼만 지불하고 나머지 자가 생산물에 해당되는 부분만큼은 현물로 지급했던 것이다. 요컨대 명치 초기의 기업복지제도는 그 형태만 복지제도였지 실제로는 노동강화의 저임금 유지를 착취수단으로 이용되었던 것이다.

明治 중기 이후에는 중화학공업화가 추진되면서 熟練勞動力이 부족하게 되자, 이에 사용자는 숙련공을 양성·확보하기 위해서 사내교육훈련이나 연공임금과 같은 시책을 펴게 되었다. 즉 이

시기에 비로소 진정한 의미의 기업복지제도가 도입되기 시작한 것이다.

大正(1912~26년)시대에 들어와서는 勞働運動이 점차 활발해지기 시작했으며, 이에 따라 사용자는 노동조합에 대한 대책의 일환으로 기업복지제도를 도입하기 시작했다. 그리고 이러한 경향은 다음의 昭和(1926~89년)로 이어져서 2차대전이 일어날 때까지 계속되었다. 특히 이 기간에는 경제발전에 비하여 사회보장이 크게 뒤져 있었기 때문에, 퇴직금이나 의료지원과 같은 기업복지가 도입되어 사회보장의 역할을 대신하였다.

이상과 같이 2차대전 이전까지의 일본의 기업복지는 사용자에 의한 勞務管理의 일환으로 勞働強化, 低賃金の維持・補完, 社會保障의 代役, 勞働組合에 대한 對策 등의 목적으로 이용되었다. 또한 그 도입과정에서 노동조합의 직접・간접적인 압력이 없었던 것은 아니지만, 그러나 기업복지의 기본이념은 어디까지나 사용자의 濫情主義이었다. 요컨대 2차대전 이전의 일본의 기업복지는 아직도 전근대적 성격을 벗어나지 못했던 것이다.

2차대전 이후 노동조합은 두 가지 방향에서 운동을 전개하였다. 그 하나는 社會保障의 충실을 요구하는 것이었으며, 위에서 지적한 바와 같이 산재・고용・건강・연금 등 4가지 사회보험제도를 법제화하는 데에는 일단 성공을 거두었다. 다른 하나는 복리후생의 團體交渉事項化・動勞條件化를 추진하는 것이었다.

복리후생의 단체교섭사항화에 대해서 사용자는 일단 부정적인 반응을 보였다. 즉 日經連은 1965년 「福利厚生 合理化의 基本方向」에서 "복리후생이란 기업이 주체가 되어 그의 자발적 의사에 따라 노동력을 유지・배양함과 함께 그 능력을 유효하게 최대한으로 발휘하도록 하고, 종업원이나 또는 필요에 따라 그 가족을 대상으로 하는 생활복지 향상책의 총칭"의 이라고 정의함으로써 복리후생시책에 있어서의 企業의 任意性을 명백히 하였다. 물론 여기서의 복리후생은 法定外의 것을 의미한다.

그런데 70년대에 들어와서 일본의 복리후생 환경조건에 큰 변화가 일어나게 되었다. 첫째, 60년대의 高度成長과 노동조합의 春鬪를 통하여 임금수준이 대폭 개선되었으며, 그 결과로 70년대에는 복리후생의 저임금 보완역할이 약화 내지 소멸되었다. 둘째, 임금수준에 이어서 보험・연금 등의 사회보장제도가 확대되고 또 그 급부수준이 크게 높아졌으며, 따라서 복리후생의 기능이 사회보장의 代役에서 사회보장의 補完으로 바뀌었다. 셋째, 70년대에 들어와서 정부의 정책이 生産・成長 위주에서 福祉 중심으로 바뀌었다. 넷째, 이에 따라 노동조합도 한편으로는 국가에 대하여 사회보장제도 및 급부의 개선을 요구하면서 다른 한편으로는 기업에 대하여 퇴직금・기업연금・노동시간・휴가・정년・주택지원・보험료분담・경조비 등 광범위하게 적극적인 교섭을 벌였으며, 결과적으로 복리후생의 도입 및 운영면에서 勞働組合의 參與가 크게 확대되었다. 다섯째, 그러나 아직도 퇴직・노후의 생활보장에는 미흡한 부분이 많았으며, 특히 高齡人口가 늘어남에 따라 고령화사회에의 대응문제가 점차 중요한 과제로 대두되었다.

이상과 같은 환경변화에 따라 종래의 '福利厚生'도 점차 '企業福祉'로 바뀌게 되었다. 이것은 단순히 명칭의 변경만을 의미하는 것이 아니라 개념 내지 이념까지도 사용자의 온정주의(복리후생)로부터 노사 공동의 입안・운영(기업복지)으로 바뀌었음을 의미한다. 이러한 변화와 함께 노・사는 이제 기업의 法定外福祉가 사회보장 및 기타 법정복지와 分業・補完關係를 이룬다는 인식을 점차 가지게 되었다. 그리고 이러한 이념과 인식의 변화는 결국 80년대에 와서 勞・使 共通의 사상적 기반을 형성하게 된다.

80년대에 와서 일본은 經濟의 低成長化와 高齡化社會의 進展이라는 비교적 새로운 변화를 경험하게 되었다. 이러한 상황변화에 따라 노・사 마찬가지로 기업복지에 관하여 재검토할 필요를 느끼게 되었다.

노동조합은 특히 고령화사회의 진전을 중시하여 「勞働者の 生涯를 통한 總合的 福祉의

充實」이라는 새로운 목표를 설정하였다. 즉 일할 수 있을 때의 풍족한 생활은 임금을 통해서 실현되고, 일할 수 없을 때의 안정된 생활은 복지를 통해서 실현되기 때문에, 임금과 복지를 종합하여 생애를 통한 풍족하고 안정된 생활을 추구하겠다는 것이다. 노동조합은 또한 기업복지의 입안·운영에 근로자의 적극적 참여를 주장했다. 다만 이러한 근로자의 참여가 일방적인 요구만을 하기 위한 것이 아니라 경제의 저성장화에 부응하여 역할·비용을 분담하고 복지활동의 효율화를 기하기 위한 것임을 명백히 했다.

사용자도 노동조합의 이러한 전향적인 자세에 대하여 매우 긍정적인 반응을 보였다. 즉 생애복지의 충실이라는 노동조합의 기본목표에 대해서는 사용자도 공감의 뜻을 분명히 했다. 또한 기업복지의 입안·운영에 있어서 기업이 주체성을 견지해야 한다는 기본원칙을 내세웠지만, 그러나 노동조합의 의견을 존중하여 노사협력으로 문제를 풀어 나가야 한다는 점도 분명히 했다. 요컨대 노·사 공통의 사상적 기반이 형성된 것이다.

이러한 협조적 분위기하에서 앞으로 일본의 기업복지가 구체적으로 발전해 나갈 것인가는 물론 두고 보아야 할 일이다. 그러나 이미 企業福祉는 終身雇傭, 企業別 勞組, 年功資金 등과 함께 일본적 경영의 4大支柱로 인식되고 있다는 사실을 볼 때, 앞으로 일본의 기업복지는 틀림없이 급속한 발전을 보이리라고 생각된다.

주석 1) 1975년 현재 법정복지비와 법정외복지비의 비율은 영국 57:43, 독일 78:22, 미국(1977년) 42:58, 일본 43:57로 나타났다. (日本) 社會經濟國民會議(1984), P.218, 表8·3 참조.

주석 2) 영국·독일에 관한 이하의 내용은 朴來榮(1982), pp.10~14를 재구성 및 보완한 것이다.

주석 3) 미국에 관한 이하의 내용은 주로 Stevens(1986), Chapter II 및 Chapter III를 참고하였다.

주석 4) 이상은 朴來榮(1982), pp. 14~15 참조.

주석 5) U.S. Bureau of Labor Statistics(1982) 및 Stevens(1986)에서 재인용.

주석 6) 일본에 관한 이하의 내용은 주로 (日本)社會經濟國民會議(1984), 제1章 및 제2章을 참고하였다.

주석 7) 이상은 朴來榮(1982), pp.16~17 참조.

주석 8) 일본에서 '企業福祉'란 말이 일반화된 것은 70년대에 와서의 일이며, 그 이전에는 '福利厚生'이란 말을 주로 써 왔다.

3. 企業福祉費用의 推移

이미 지적한 바와 같이, 기업복지의 구체적 개념과 항목별 분류는 사람에 따라 상당한 차이가 난다. 예컨대 어떤 사람은 법정복지까지 기업복지의 개념에 포함시키는 데 반하여 다른 사람은 법정외복지만을 기업복지로 규정한다. 그뿐 아니라 특정의 복지제도가 어떤 나라에서는 입법화되어 법정복지로 분류되지만, 다른나라에서는 그대로 법정외복지로 분류된다. 이러한 여러 가지 이유 때문에, 여러 사람들이 각각 독자적으로 조사·분석한 기업복지비용에 관한 통계치를 있는 그대로 직접 비교·평가한다면 상당한 오해를 불러일으킬 수 있는 것이다.

그렇기는 하지만, 여러 조사분석결과를 개별적으로 검토하여 종합해 보면, 기업복지비용의 추이에 관하여 비교적 확실한 결론을 몇가지 내릴 수 있다고 생각된다.

그 중에서도 가장 중요한 것은 企業福祉費用이 貨幣價金보다 대체로 더 빠르게 상승한다는 점이다. 구체적으로 美國의 예를 보면, 총급여액 중 기업복지비용의 비율이 1951년에는 18.7%에 불과했으나 1963년에는 25%로 증가했고, 1980년에는 더 증가하여 37%에 달한 것으로 나타났다.¹⁾ <표 III-1>에는 노동비용총액 중 사회보장비의 비율이 표시되어 있는데, 비록 1975년부터 1981년까지의 짧은 기간

<표 III-1> 노동비용총액에 대한 사회보장비¹⁾의 비율(제조업)

(단위: %)

	1975	1978	1981
영국	11.57	14.90	15.80
서독	17.03	19.60	19.70
스웨덴 ²⁾	19.85	25.91	26.47
미국 ³⁾	23.94	25.66	27.19
일본	6.36	7.29	-
싱가포르	11.18	13.12	15.50

주: 1) 사회보장비에는 ① 법정사회보장기여금 ② 사적사회보장조직 및 보험에 대한 단체협약·계약상 및 자발적 기여금 ③ 질병 등으로 상실한 소득에 대한 보상으로서의 직접급여 및 기타 사회보장성 직접급여 ④ 의료 및 건강서비스 비용 ⑤ 사회보장성 퇴직수당 등이 포함됨.

2) 광업 포함.

3) 생산적근로자만 대상.

자료: Zoelweij(1986), pp.72~73.

동안이지만, 모든 나라에서 이 비율이 증가하고 있음을 뚜렷하게 보여주고 있다. <표 III-2>는 일본의 경우로서, 현금급여액에 대한 복리후생비²⁾(법정+법

<표 III-2> 일본의 복리후생비¹⁾ 추이 (현금급여총액에 대한 복리후생비의 비율)

(단위: %)

	법정복리비	법정외복리비	합 계
1965	5.8	6.7	12.6
1970	5.8	5.8	11.6
1975	6.8	5.6	12.4
1980	8.2	5.5	13.7
1985	9.1	5.1	14.2
1986	9.3	4.9	14.2

주: 1) 복리(후생)비에는 주택원조, 생활원조, 공제·금융·보험, 문화·체육·리크리에이션, 의료·보건 등만 포함되고, 퇴직금, 현물급여, 교육·훈련 등은 제외됨.

자료: 園田洋一(1989), p.14.

정의)의 비율이 1965년의 12.6%에서 1986년에는 14.2%로 꾸준히 증가하고 있음을 보여주고 있다. 이상에서 볼 때, 기업복지비용이 화폐임금보다 더 빠르게 상승한 다는 결론에는 상당한 실증적 근거가 있다고 하겠다.

<표 III-2> 는 또 한가지 중요한 현상을 보여주고 있다. 즉 현금급여액에 대한 법정복지비의 비율은 증가하고 있는 데 반하여, 법정외복지비의 비율은 감소하고 있는 것이다. 이것은 곧 전체 복지비 중 법정복지비의 비율이 증가하고 있음을 의미한다. 사실 주요 복지제도가 입법화됨에 따라 이러한 현상이 일어나리라는 것은 충분히 예상했던 일이다. 그러므로, 비록 일본의 경우만을 보고 단정적인 결론을 내릴 수 없다고 해도, 적어도 잠정적으로는 다음과 같은 결론을 내릴 수 있으리라고 생각된다. 즉 산업화가 상당한 정도로 진전된 다음부터는 法定福祉費가 法定外福祉費보다 더 빠르게 상승한다는 것이 그것이다.³⁾

기업복지비용을 기업규모별로 비교해 보면, 일반적으로 中小企業보다 大企業이 상대적으로 더 많은 기업복지비를 지출하고 있다. 예컨대 美國의 경우, 총급여액 중 부가금액(fringe benefits)의 비율이 1959년 현재 500인 이상의 대기업에서는 6.5%인 데 비하여 100인 미만의 중소기업에서는 2.8%에 불과하며, 1974년에는 이비율이 대기업과 중소기업에서 각각 9.2% 및 5.2%인 것으로 나타났다.⁴⁾ 이러한 현상은 日本의 경우<표 III-3>에도 마찬가지로여서, 총노동비용 중 기업복지비용(현

<표III-3> 일본의 기업규모별 노동비용 구성비 (1981년)

(단위: %)

	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용						
			합계	법정 복지비	법정의 복지비	퇴직금	교육· 훈련비	현물 급여	기타 ¹⁾
전 규모	100.0	84.4	15.6	7.5	3.1	3.4	0.3	0.9	0.5
5,000인 이상	100.0	82.2	17.8	6.9	4.3	4.6	0.5	1.1	0.4
1,000~4,999인	100.0	83.8	16.2	7.2	3.3	3.9	0.3	0.9	0.6
300~ 999인	100.0	85.1	14.9	7.6	2.5	3.0	0.3	0.9	0.6
100~ 299인	100.0	85.8	14.2	7.8	2.4	2.4	0.2	0.8	0.4
30~ 99인	100.0	86.1	13.9	8.3	2.2	2.1	0.2	0.8	0.4

주: 1) 모집비 포함됨.

자료: (日本) 社會經濟國民會議 (1984), p. 217.

금급여 이외의 노동비용)의 비율이 5,000인 이상의 기업에서는 17.8%이며, 기업규모가 작아질수록 이 비율도 감소하여 30~99인 기업에서는 13.9%에 불과하다. 그리고 이러한 격차의 주된 근원은 법정외복지비와 퇴직금인 것으로 나타났다.

대기업은 또한 전체근로자 중 기업복지제도 수혜자격자의 비율에 있어서도 중소기업보다 높다. 역시 美國의 경우를 보면, 1979년 현재 퇴직수당제의 수혜자격자 비율은 500인 이상의 기업에서는 81%나 되지만 100인 미만의 기업에서는 34%에 불과한 것으로 나타났다. 또한

건강보험의 경우에는 1,000인 이상의 기업에서는 실질적으로 모든 근로자가 수혜자격자인 데 비하여 25인 미만의 기업에서는 수혜자격자 비율이 55%에 불과하다.⁵⁾

일반적으로 대기업의 화폐임금수준은 중소기업보다 더 높다. 그런데 기업복지면에서도 중소기업보다 상대적으로 더 많이 지출한다. 그러므로 총급여액(화폐임금+기업복지)으로 보면 대기업과 중소기업과의 격차는 훨씬 더 클 것이다.

마지막으로 기업복지비용은 노동조합이 없는 기업보다 있는 기업이 상대적으로 더 많이 지출한다. 이러한 사실이 <표 III-4>에 표시되어 있다. 이 표에 의하면, 총급여액 중 기업복지비용⁶⁾의 비율이 노동조합이 없는 기업보다 있는 기업에서 뚜렷하게 더 높다. 예를 들어 1974년 현재 전산업의 경우, 노동조합이 없는 기업에서는 이 비율이 3.8%에 불과하지만, 노동조합이 있는 기업에서는 10.0%나 되어 거의 3배에 가깝다.

또한 <표 III-4>에 의하면, 총급여액에 대한 기업복지비용의 비율이 모든 경우에 있어서 증가하고 있다. 그러므로 이 표는 첫 번째 결론, 즉 기업복지비용이 화폐임금보다 더 빠르게 상승한다는 점을 잘 뒷받침해 주기도 하는 것이다.

<표 III-4> 미국의 노조유무별 기업복지비¹⁾ 추이(총급여액에 대한 기업복지비의 비율, 비사무직대상)

(단위: %)

	노조 있는 기업		노조 없는 기업	
	전 산업	제조업	전 산업	제조업
1959	-	5.8	-	3.3
1962	-	6.7	-	3.5
1966	6.3	6.5	2.5	3.6
1968	6.9	7.2	2.4	3.5
1970	7.7	8.4	3.1	4.2
1972	9.1	9.5	3.5	5.1
1974	10.0	10.2	3.8	5.4

주: 1) 기업복지비에는 ① 생명·재해·건강보험 ② 정년퇴직관련 급부금 ③ 유급휴가 기여금 및 실업보험기금 보조금 ④ 저축·질약 수당 ⑤ 퇴직수당 등이 포함됨.

자료: Stevens(1986), p.26.

이상의 검토결과를 다시 요약하면 다음과 같다. 첫째, 기업복지비용은 화폐임금보다 더 빠르게 상승한다. 둘째, 법정의 복지비보다 법정복지비가 특히 더 빠르게 상승한다. 셋째, 일반적으로 대기업은 중소기업보다 상대적으로 더 많은 복지 비용을 지출한다. 넷째, 노동조합이 있는 기업이 없는 기업보다 상대적으로 더 많은 복지비용을 지출한다.

주석 1) Stevens(1986), p.24.

주석 2) 한국에서와 마찬가지로 일본에서도 복리후생을 기업복지보다 좁은 개념으로 쓰고 있다. 즉 복리후생에든 주택원조, 생활원조, 공제·금융·보험, 문화·체육·리크리에이션, 의료·보건 등만이 포함되고, 퇴직금, 현물급여, 교육·훈련 등은 제외된다.

주석 3) 한국의 경우에도 이 결론은 성립한다. 아래의 제 IV장 제2절 참조.

주석 4) Stevens (1986), p. 25.

주석 5) Stevens(1986), p.25.

주석 6) 여기서의 기업복지비용에는 일부 항목만이 포함되어 있음을 유의할 필요가 있다.

주석 15) 여기서의 기업복지비용에는 일부 항목만이 포함되어 있음을 유의할 필요가 있다.

IV. 韓國의 企業福祉 發展過程

한국에서는 산업화가 늦게 시작되었기 때문에 기업복지제도의 도입·발전도 늦을 수밖에 없었다. 기업내에 간단한 식당이나 주거·의료시설을 갖춘 예는 해방이전에도 없었던 것은 아니지만,¹⁾ 이러한 기업은 극히 예외적이었을 뿐 아니라 시설 자체도 노동력의 확보·유지를 위한 최소한의 필수조건이었다. 사실 한국의 경제규모나 기업의 지불능력으로 볼 때, 적어도 50년대까지는 기업복지에 관심을 가질 여유가 전혀 없었던 것이다.

여기서는 우선 한국의 기업복지 발전과정을 개괄적으로 살펴 본 다음, 한국의 기업복지가 여러 선진국에 비하여 어떠한 특징을 지니고 있는가에 대하여 검토해 보기로 한다.

1. 企業福祉 發展過程

한국에서 기업복지다운 복지제도가 처음 도입된 것은 경제개발계획이 처음 시작된 60년대의 일이다. 먼저 법적 강제력이 있는 社會保險制度를 보면, 제일 먼저 도입된 것은 產災保險이다. 1963년 產業災害補償保險法이 제정되고 그 이듬해부터 산재보험이 실시된 것이다. 보험료는 전액 기업이 부담한다. 산재보험 실시 이후 그 적용범위가 계속 확대되어 1988년 현재 총 10만 1,445개 사업장의 574만 3,970명 근로자가 가입하고 있다.

두 번째로 도입된 사회보험제도는 醫療保險이다. 즉 1976년 醫療保險法이 제정되고 이듬해부터 실시되었다. 실시 초기에는 적용범위를 크게 한정하여 500인 이상의 기업체와 22개 공업단지에서 결성된 당면 설립조합을 제1종으로, 그 밖의 임의설립조합을 제2종으로 구분하였다. 그 이후 적용범위를 점차 확대하여 1988년 현재 직장·직종·지역(농어촌 포함)·공무원·지역임의 등의 의료보험에 총 2,890만 6천명이 가입하여 있다.

다음으로 1988년에 國民年金이 10인 이상 사업장을 당연적용 대상으로 하여 도입되었다. 원래 國民福祉年金法은 1973년에 제정되었으나 그 이후 수차례에 걸쳐서 실시가 유보되어 왔던 것이다. 또한 국민연금 이전에도 1960년의 公務員年金, 1963년의 軍人年金, 1975년의 私立學校敎職員年金 등이 있었으나 이들은 모두 公的인 직장에 종사하는 사람들만을 대상으로 하였다. 국민연금 초년도인 1988년 현재 총 443만 2,695명이 가입하여 있다.

이상과 같이 한국의 사회보험제도는 현재 산재보험·의료보험·국민연금 등의 세 가지가 실시되고 있지만, 나머지 한가지인 雇傭(失業)保險이 아직 입법화조차 되어있지 못하다. 물론 퇴직금이 고용보험의 기능을 어느 정도 담당하고 있는 것은 사실이지만, 그러나 그 보장의 정도가 매우 미흡한 것도 또한 사실이다.

사회보험은 아니지만, 법적 강제력이 있다는 점에서 法定福祉라고 볼 수 있는 여러 가지 제도가 특히 勤勞基準法에 규정되어 있다. 대표적인 예로서 退職金制²⁾와 有給休日·休暇制(주휴, 연·월차휴가, 여성근로자에 대한 출산전후 및 생리휴가 등)를 들 수 있다.

다음으로 法定外福祉를 보면, 60년대 초반까지는 고용 그자체가 복지였으며 다른 기업복지제도는 거의 없었다. 다만 극소수의 대기업에서 급식 또는 작업복을 제공하거나 최소한의 주거시설(기숙사·사택) 또는 의료시설(양호실)을 운영하는 정도가 고작이었다.

60년대 중반 이후 한국경제가 高度成長을 시작하면서 노동시장에서의 수요도 급속하게 증가하게 되었으며, 60년대말에는 부분적으로 저임금 여성노동력의 부족현상이 나타나기도 했다. 이에

따라 기업은 점차 勞務管理에 관심을 갖기 시작했고, 더러는 식당이나 기숙사(특히 여성전용 기숙사)를 운영하기도 했다.

韓國銀行이 조사한 바에 의하면(표 IV-1 참조), 1967년 현재 노동비용총액중 현금급여 이외의 노동비용(기업복지비용)이 차지하는 비율은 12.8%(대기업 13.4%, 중소기업 9.1%), 특히 법정외복리비가 차지하는 비율은 4.0%에 불과하다. 또한 법정외복리비의 구성을 보면(표 IV-2 참조), 식사제공에 관한 비용이 33.9%로서 가장 높고, 다음이 의료·보건에 관한 비용(15.9%) 및 자동차차량(통근)에 관한 비용(11.4%)의 순이다. 이와 같이 60년대의 법정외기업복지는 매우 기초적인 수준에 불과했던 것이다.

<표 IV-1> 노동비용 구성비(광공업 : 1967)

(단위: %)

	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용						
			계	퇴직금 비용	법정 복리비	법정외 복리비	현물 급여	고 용 관 련 비	기 타
전체	100.0	87.2	12.8	5.4	1.6	4.0	1.1	0.2	0.5
대기업 ¹⁾	100.0	86.6	13.4	6.0	1.8	3.8	1.1	0.2	0.5
중소기업 ²⁾	100.0	90.0	9.1	2.7	0.5	3.8	1.1	0.2	0.8

주: 1) 200인 이상 기업

2) 30~199인 기업

자료: 韓國銀行, 「賃金基本調査報告」, 1967.

<표 IV-2> 법정외 복리비용 구성비(광공업 : 1967)

(단위: %)

	전체	대기업 ¹⁾	중소기업 ²⁾
주거에 관한 비용	8.8	8.9	8.8
의료보건에 관한 비용	15.9	14.2	23.4
식사에 관한 비용	33.9	32.6	40.0
문화·체육·오락에 관한 비용	6.2	6.2	6.0
경조·산재에 관한 비용	10.0	9.6	11.9
자동차 차량에 관한 비용	11.4	13.3	2.8
기타	13.8	15.2	7.0
계	100.0	100.0	100.0

주: 1) 200인 이상기업

2) 30~199인 기업

자료: 韓國銀行, 「賃金基本調査報告」, 1967.

한국의 기업복지가 어느 정도 자리를 잡게 된 것은 70년대 일이다. 정부는 1971년 「國家保衛에 관한 特別措置法」의 제정으로 勞動運動을 크게 규제하는 대신에 勤勞者의 福祉增進을 위한 여러 가지 시책을 폈다. 위에서 언급한 의료보험법의 제정·실시와 국민복지연금법의 제정 이외에, 행정지도를 통하여 기업들로 하여금 기초적인 복지제도·시설을 갖추도록 적극 권장했으며, 특히 공장 새마을 운동을 통해서 이를 더욱 확산시켰다. 또한 1973년 중화학공업화가 선언된 이후 부분적인 人力不足 현상이 나타나게 되었고 이러한 현상이 건설업의 중동진출로 더욱 심해지자, 대기업이 중심이 되어 임금뿐 아니라 기업복지에도 큰 관심을 가지게 되었고, 이러한 분위기가 점차 중소기업으로까지 확산되었다.

이와 같이 70년대에 기업복지가 크게 확산되기는 했지만 그 구체적 내용을 보면 대부분이 급식·작업복·휴게실 등 아직도 초보적인 것에 불과했다. 全國經濟人聯合會(全經聯)가 342개 기업을 대상으로 조사한 바에 의하면,³⁾ 1978년 현재 급식이나 작업복을 지급하는 기업의 비율은 각각 85.7% 및 81.3%로 상당히 높았고 탁구대(66.7%)·목욕탕(61.7%)·휴게실(60.5%)도 비교적 많은 기업에서 갖추고 있었으나, 자녀학자금지원·주거관련지원·구관장 등의 제도나 시설을 갖춘 기업은 매우 적은 것으로 나타났다. 또한 총급여액에 대한 복리후생비의 비율도 8.7%에 불과한 것으로 나타났다.⁴⁾

80년대에 들어와서는 다음과 같은 이유 때문에 기업복지가 더욱 확대되었다. 첫째, 생활수준이 높아짐에 따라 勤勞者의 慾求도 다양해져서 임금인상뿐 아니라 각종 복지제도의 도입까지 요구하게 되었다. 둘째, 5공화국 출범과 함께 福祉國家建設을 國政의 基本目標로 정했으며, 정부는 특히 1984년에 社內福祉基金運營準則을 만들어서 기업으로 하여금 복지시설 및 제도를 도입하도록 적극 권장하였다. 셋째, 1987년 「6·29宣言」을 계기로 민주화의 물결을 타고 勞動運動이 활성화되었으며, 정부나 사용자는 근로자 및 노동조합의 요구를 대부분 수용하는 자세를 가지게 되었다.

<표 IV-3>에 의하면, 노동비용총액 중 현금급여 이외의 노동비용이 차지하는 비율은 1988년 현재 16.1%로서 위에서 본 1967년의 12.8%보다 뚜렷하게 높아졌다. 또한 <표 IV-4>에 의하면, 우선 1967년에 비하여 법정외복리비의 구성항목이 다양해졌고, 항목별 구성비도 식사에 관한 비용(40.4%) 다음에는 학비보조의 비용(11.9%)과 주거에 관한 비용 및 문화·체육·오락에 관한 비용(각 10.0%)의 순인 것으로 나타났다. 한편 韓國總總이 673개 기업을 대상으로 조사한 바에 의하

<표 IV-3> 노동비용 구성비(전산업: 1988)

(단위: %)

	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용						
			계	외직금 비용	법정 복리비	법정외 복리비	현물 급여	교육 훈련비	기타
전체	100.0	83.9	16.1	5.7	3.4	4.8	0.6	1.0	0.5
대기업 ¹⁾	100.0	84.0	16.0	5.5	3.4	4.8	0.6	1.1	0.6
중소기업 ²⁾	100.0	82.7	17.3	7.5	3.5	4.7	0.6	0.7	0.5

주: 1) 300인 이상 기업

2) 30~299인 기업

자료: 노동부, 「기업체 노동비용조사보고서」, 1989.

면,⁵⁾ 1988년 현재 조사대상기업의 50% 이상에서 실시되고 있는 복지제도는 총 34개 항목 중 15개에 달하며, 60% 이상의 기업에서 실시되고 있는 것도 급식제도(98.1%), 통근제도(86.3%), 중·고생자녀학자금지원(69.7%), 장기·바둑실(62.9%), 휴게실(85.6%), 산악회(68.7%), 탁구대(76.8%), 지정병의원(90.6%), 목욕탕(75.7%), 근로자상담실(91.1%) 등 10개나 된다.

이상에서 볼 때, 한국의 기업복지는 비록 20여년 남짓한 짧은 역사를 가지고 있지만 그 전체적인 규모에 있어서나 종류 및 적용범위에 있어서는 급속한 발전을 해왔다고 할 수 있겠다. 이러한 현상은 여러 선진국에서 공통적으로 나타난 특징 중 하나이기도 하다.⁶⁾

<표 IV-4> 법정 복지비용 구성비(전산업: 1988)

(단위: %)

	전 세	대기업 ¹⁾	중소기업 ²⁾
주거에 관한 비용	10.0	10.4	7.2
의료보관에 관한 비용	3.3	3.4	3.0
식사에 관한 비용	40.4	38.8	53.5
문화·체육·오락에 관한 비용	10.0	10.2	8.0
보험료 지원금	2.0	1.9	2.4
경조 등의 지원금	5.4	5.6	4.5
재형저축 등의 지원금	2.7	2.3	1.2
학비보조의 비용	11.9	12.5	7.2
기 타	14.7	14.9	13.2
계	100.0	100.0	100.0

주: 1) 300인 이상 기업

2) 30~299인 기업

자료: 노동부, 「기업체노동비용조사보고서」, 1989.

주석 1) 韓國經營者總協會(1989.2), p.311 참조

주석 2) 일부 학자는 퇴직금을 나중에 지불하는 임금으로 보아(賃金後拂說) 기업복지의 범주에서 제외하고 있다.

주석 3) 全國經濟人聯合會(1979).

주석 4) 그러나 이 8.7%는 1967년(표 IV-1)의 현물급여 이외의 비용(12.8%)에서 퇴직금비용(5.4%) 및 법정복리비(1.6%)를 뺀 나머지 4.8%보다는 훨씬 크다.

주석 5) 韓國經營者總協會(1989. 10), p.32.

주석 6) 제Ⅲ장 제1절 참조.

2. 先進諸國의 共通의 特徵과의 比較

제Ⅲ장에서는 여러 선진국의 기업복지 발전과정에서 나타난 공통적 특징으로서 다음과 같은 점을 지적하였다.

① 기업복지비가 화폐임금보다 더 빠르게 상승한다. 즉 노동비용총액 중 기업복지비가 차지하는 비중이 증가한다.

② 법정복지비가 법정외복지비보다 더 빠르게 상승한다. 즉 기업복지비 총액 중 법정복지비가 차지하는 비중이 증가한다.

- ③ 대기업은 중소기업보다 더 많은 복지비용을 지출한다.
- ④ 노동조합이 있는 기업은 없는 기업보다 더 많은 복지비용을 지출한다.

이제 여기서는 이러한 공통적 특징과 비교하여 한국의 기업복지 발전과정은 어떠한 특징을 가지고 있는가에 대해서 검토해 보기로 했다. 이에 앞서 먼저 노동비용총액의 구성을 국제적으로 비교해 본다.

<표 IV-5>에 의하면, 노동비용총액에 대한 현금급여 이외 노동비용(기업복지비용)의 비율은 한국이 16~18%이어서 영국이나 일본보다는 높고 미국과는 비슷하며 서독이나 프랑스보다는 낮은 것으로 나타났다. 그러나 독일이나 프랑스에서 이 비율이 특히 높은 것은 법정복지비가 높기 때문이다.

<표 IV-5> 노동비용 구성의 국제비교

(단위: %)

	연도	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용					
				계	법정	법정의외	복지금	교육	기타
한국	1986	100.0	82.0	18.0	2.2	6.0	7.0	1.2	1.6
	1988	100.0	83.9	16.1	3.4	4.8	5.7	1.0	1.1
일본	1975	100.0	86.1	13.9	6.0	3.2	3.3	0.3	1.1
	1986	100.0	84.6	15.4	7.7	2.8	3.9	0.3	0.7
서독	1975	100.0	78.2	21.8	17.0	2.0	-	1.3	1.3
영국	1975	100.0	87.3	12.7	7.2	3.5	-	1.9	0.2
프랑스	1975	100.0	68.7	31.2	21.1	5.7	-	1.3	3.2
미국	1977	100.0	82.4	17.6	7.4	10.2			

자료: 한국은 노동부, 「기업제 노동비용조사보고서」,
 일본의 86년은 経産 労働経済研究院 編(1990), p.15.
 기타는 (日本)社會經濟國民會 編(1984), p.218.

<표 IV-6> 에는 한국에서의 노동비용총액에 대한 현금 이외의 노동비용 비율이 표시되어 있다. 이 표에서 우선 유의해야 할 것은 1967년과 1982~84년 및 1985~88년의 기간 사이에는 추정모수가 다르기 때문에 시계열이 접속되지 않는다는 점이다. 따라서 현금이외비율이 1982~84년의 21~22%에서 1985~88년의 16~18%로 떨어진 것은 별로 주목하지 않아도 좋을리라고 생각된다. 그런데 시계열이 접속되는 1985~88년의 기간 중에도 1986년과 1987년 사이에는 현금이외비율이 뚜렷하게 떨어진 것으로 나타났다. 아마도 그 이유는 1987년 이후의 격렬한 노사분

<표 IV-6> 노동비용총액에 대한 현금급여 이외의 노동비용 비율

(단위: %)

연도 1)	전체	대기업 2)	중소기업 2)
1967	12.8	13.4	9.1
1982	20.6	21.0	17.5
1983	21.9	22.2	19.1
1984	21.0	21.1	20.2
1985	16.8	16.9	15.6
1986	18.0	18.2	16.1
1987	16.1	16.1	16.3
1988	16.1	16.0	17.3

주: 1) 1967년은 광공업, 나머지는 전산업 대상.

1982~84년과 1985~88년은 추정모수가 다르기 때문에 시제열이 접속되지 않음.

2) 1967년은 대기업이 200인 이상, 중소기업이 30~199인임. 나머지는 대기업이 300인 이상, 중소기업이 30~199인임.

자료: 1967년은 한국은행, 「임금기본조사보고」, 1967, 나머지는 노동부, 「기업체 노동비용조사보고서」.

규를 통해서 화폐임금위주의 인상이 이루어졌기 때문이라고 생각되며,¹⁾ 따라서 일시적인 현상으로 보아도 좋을 것이다.

<표 IV-6>에서 1967년과 80년대 전체를 비교하면 현금이외비율이 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 비록 추정모수는 다르지만 그 증가폭이 매우 크기 때문에, 한국에서도 勞動費用總額 중 企業福祉費가 차지하는 비중이 장기적으로는 증가하고 있다고 보아도 무방하리라고 생각된다.

<표 IV-6>에는 또한 대기업과 중소기업 사이의 현금이외비율도 비교되어 있다. 이 표에 의하면, 1987~88년을 제외한 모든 연도에서 대기업이 더 높은 비율을 보이고 있다. 이 비율이 1987~88년에 대기업에서 더 낮아진 것은 이 기간동안에 대기업의 임금상승률이 특히 높았기 때문이라고 생각되며,²⁾ 따라서 일시적인 현상으로 보아도 좋을 것이다. 그렇다면 한국에서도 일반적으로는 대기업이 중소기업보다 더 많은 복지비용을 지출한다고 보아도 무방하리라고 생각된다.³⁾

<표 IV-7>에는 법정 및 법정외복지비(또는 복리비)의 비율이 표시되어 있다. 이 표에서 원편의 福利費 비율은 노동부의 「현금급여 이외의 노동비용」에 속하는 항목 중 '법정복리비'와 '법정외복리비'만을 뽑아서 그 비율을 구한 것이고, 오른편의 福祉費 비율은 역시 노동부의 「현금급여 이외의 노동비용」에 속하는 항목 중 '퇴직금비용'과 '법정복리비'를 합하여 '법정복지비'로 보고 나머지 항목들을 합하여 '법정외복지비'로 보아서 그 비율을 구한 것이다. 후자의 경우 '퇴직금비용'을 '법정복지비'에 포함시킨 이유는 퇴직금제도가 근

<표 IV-7> 법정복지비와 법정외 복지비의 비율

연 도 1)	법정:법정외복지비 2)	법정:법정외복지비 3)
1967 4)	28.6 : 71.4	54.7 : 45.3
1982	18.5 : 81.5	51.5 : 48.5
1983	20.7 : 79.3	58.4 : 41.6
1984	23.7 : 76.3	61.4 : 38.6
1985	25.6 : 74.4	50.0 : 50.0
1986	26.8 : 73.2	51.1 : 48.9
1987	28.4 : 71.6	51.3 : 48.7
1988	41.5 : 58.5	56.9 : 43.1

주: 1) 1982~84년과 1985~88년은 추정모수가 다르기 때문에 시계열이 접속되지 않음.

2) 노동부의 분류항목 중 '법정복지비'와 '법정외복지비'만을 직접 비교함.

3) 노동부의 「현금급여 이외의 노동비용」 항목 중 '퇴직금비용'과 '법정복지비'를 합하여 '법정복지비'로 보고 나머지를 '법정외복지비'로 보아 비교함.

4) 광공업만을 대상

자료: 1967년은 韓國銀行, 「黃金基本調査報告」, 1967.

나머지는 노동부, 「기업체노동비용조사보고서」

로기준법상의 강제규정으로 되어 있어서 법정복지제도라고 볼 수 있기 때문이다.⁴⁾

<표 IV-7>에서 원편의 복지비 비율을 보면, 1967년을 제외한 80년대 전체에 걸쳐서 법정복지비의 비율이 증가한 것으로 나타났다. 1967년의 법정복지비 비율이 높은 한가지 중요한 이유는 법정제도가 상대적으로 많은 광공업만을 대상으로 했기 때문이라고 생각된다. 다음에 오른편의 복지비 비율은 얼핏 아무런 규칙성도 없는 것처럼 보인다. 그러나 시계열이 접속되는 기간만을 따로 분리해서 보면, 1982~88년의 기간 동안 법정복지비의 비율이 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 그러므로 한국에서도 여러 선진국의 경우와 마찬가지로 企業福祉費總額 중 法定福祉費가 차지하는 비중이 계속 증가하고 있다고 볼 수 있는 것이다.

이제 마지막으로 기업복지비를 勞動組合 有無에 따라 비교할 일만이 남았는데, 국민경제적 차원에서 기업복지비를 노동조합 유무에 따라 조사·보고한 통계자료는 현재 한국에는 없는 것 같다. 그러므로 여기서는 韓國經總이 기업복지제도의 구체적 항목별로 그 운영 여부를 조사하여 노동조합 유무별로 정리한 자료를 이용하기로 한다.⁵⁾ 이 자료는 기업복지제도를 거의 다 망라한 34개 항목에 대하여 1986년 및 1988년 현재 개별기업의 운영 여부를 조사한 것이다. 34개 항목을 2개 연도에 대해서 조사했으므로 총 조사항목수는 68개가 되는 셈이다.

한국경총의 이 자료에 의하면, 총 68개 항목 중 노동조합이 없는 기업에서 운영비율이 더 높은 항목은 1986년의 시당위탁 및 식비지급, 1986년 및 1988년의 교통비지급, 1986년의 야간특별학급운영, 1988년의 대학(원)진학지도 등 6개에 불과하다. 그런데 1986년의 교통비지급과는 달리, 통근버스운영에 있어서는 노동조합이 있는 기업에서 운영비율이 더

높으며, 따라서 통근제도 전체를 놓고 보면 노동조합이 있는 기업이 오히려 더 우위에 있다고 볼 수도 있는 것이다. 그러므로 노동조합이 없는 기업에서 운영비율이 확실하게 더 높다고 볼 수 있는 항목은 1986년의 야간특별학급운영과 1988년의 대학(원)진학지도 등 2개에 불과하다고 하겠다. 그렇다면 한국에서도 勞動組合이 있는 기업이 없는 기업보다 더 많은 福祉費用을 지출한다고 결론을 내릴 수 있을 것이다.⁶⁾

요컨대 여러 선진국의 기업복지 발전과정에서 나타난 4가지 공통적 특징은 한국에서도 그대로 나타나고 있는 것이다. 그렇다면 선진국이 이미 겪었거나 현재 겪고 있는 문제점도 거의 그대로 우리나라에 나타나리라고 미루어 생각할 수 있을 것이다. 그러므로 제Ⅲ장에서 지적한 여러 가지 문제점과 그 해결방향은 대부분 우리나라에도 적용된다고 볼 수 있다.

주석 1) 1987년과 1988년의 전산업 명목임금상승률은 각각 10.1% 및 15.5%이다.

주석 2) 1987년의 명목임금상승률은 500인 이상 기업의 11.6%로부터 점차 감소하여 10~29인 기업에서는 8.6%로 떨어졌고, 1988년에는 그 격차가 더 심하여 500인 이상 기업의 21.2%로부터 10~29인 기업에서는 10.1%로 떨어졌다.

주석 3) 이 결론에 대한 증거 자료는 다음의 제 V 장에서도 여러 가지가 나온다.

주석 4) 퇴직금 누진제가 실시되는 경우에 그 누진분은 물론 법정외복지라고 보아야 할 것이다.

주석 5) 韓國經營者總協會(1989.10), pp.78~98.

주석 6) 이 결론에 대한 증거자료는 다음의 제 V 장에서 많이 나온다.

V. 韓國의 企業福祉 運營實態와 앞으로의 課題

여기서는 韓國勞動研究院이 1989년에 조사한 기업복지 운영실태를 분석·정리한다. 먼저 조사범위 및 방법에 대하여 간략하게 설명하고, 분석결과를 法定福祉와 法定外福祉로 구분하여 서술한다. 법정복지에는 산재보험·의료보험·국민연금 등의 社會保險과 퇴직금·유급휴가 등 勞動基準法상의 강제적용제도를 포함시키고, 나머지 모두를 법정외복지로 본다. 마지막으로 우리나라 기업복지의 앞으로의 課題를 요약·정리한다.

1. 調査概要

한국노동연구원은 기업복지의 운영실태를 파악하기 위하여 개별기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사실시기간은 1989년 6월 27일부터 7월 19일까지이며, 조사원이 직접 각 기업의 담당자와 면담하면서 설문지를 기입하는 조사방법을 택했다. 면담 당시의 운영실태를 문의·기록했으므로 조사기준기간은 조사 실시기간과 마찬가지로 1989년 6월 27일부터 7월 19일까지이다.

전산업의 10인 이상 기업 360개를 조사대상으로 하였으며, 그 산업별·규모별·노동조합 유무별 분포는 다음과 같다.

産業別 企業分布

광업 10개
제조업 236개
전기·가스업 8개
건설업 16개
도소매·숙박업 11개
운수·창고업 32개
사업서비스업 33개
오락서비스업 14개
합계 360개

規模別 企業分布

- I 규모 (1,000 인 이상) 49개
- II 규모 (300~999 인) 60개
- III규모 (100~299 인) 113개
- IV규모 (10~99 인) 138개
- 합계 360개

- 대기업 (300인 이상) 109개
- 중소기업 (10~299인) 251개
- 합계 360개

勞動組合 有無別 企業分布

- 노동조합 있는 기업 194개
- 노동조합 없는 기업 166개
- 합계 360개

2. 法定企業福祉의 運營實態

법정복지제도란 그 적용대상자로 하여금 법적 강제에 의하여 반드시 가입하도록 하는 복지제도이다. <표 V-1>에 의하면, 의료보험·국민연금·퇴직금제도는 실질적으로 모든 조사대상기업에서 운영하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 산재보험은 조사대상기업의 90%만이 운영하고 있는 것으로 나타났는데, 그 주된 이유는 도소매업 등에 소규모의 비적용기업이 있기 때문이라고 생각된다.

<표 V-1> 법정복지제도 운영기업 비율

(단위: %)

제 도	전 체	노조有	노조無	대기업	중소기업
산재보험	90.0	93.3	86.1	95.4	87.6
의료보험	99.7	99.5	100.0	100.0	99.6
국민연금	98.9	99.5	98.2	100.0	98.4
퇴 직 금	99.4	99.5	99.4	100.0	99.2

산재보험·의료보험·국민연금제는 각각 獨立法에 근거하여 운영되기 때문에 그 料率이나 給與에 관한 사항이 비교적 상세하게 법으로 정해져 있다. 그러나 퇴직금제는 動勞基準法에 근거하여 운영되기 때문에 급여의 最低水準만이 정해져 있다. 구체적으로 근로기준법 제28조 제1항은 “사용자는 계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다” 고 규정하고 있는 것이다. 그러므로 퇴직금제를 운영할 때에는 현실적으로 ①퇴직금 산정시 ‘30일분 이상’ 을 구체적으로 어떻게 정할 것인가의 문제 ②퇴직금의 지급방법 ③지급시기는 어떻게 정할 것인가의 문제가 제기된다. 이들 문제에 관한 조사결과가 <표 ③ V-2>~<표 V-4>에 수록되어 있다. <표 V-2>는 현재 채택하고 있는 운영방법에 관한 것이다. 먼저 퇴직금 산정방법을 보면, 근속년수의 길고 짧음에 관계없이 1년당 급여율이 일정한 比例制를 채택하고 있는 기업이 전체의 72.6%로서 대부분을 차지하고 있다. 물론 이것은 충분히 예상했던 현상이다. 그런데 근속년수가

갈수록 1년당 급여율이 증가하는 累進制를 채택하고 있는 기업이 25.7%나 된다는 것은 예상하지 못했던 일이다.

<표 V-2> 퇴직금제 운영방법¹⁾

(단위: %)

계도	전체	노조有	노조無	대기업	중소기업
산정방법:					
누진제	25.7	32.6	17.6	26.6	25.3
비례제	72.6	65.3	81.2	71.6	73.1
기타	1.7	2.1	1.2	1.8	1.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
지급방법:					
퇴직일시금	97.8	97.9	97.6	98.2	97.6
연금형태	0.8	1.0	0.6	1.8	0.4
본인희망	1.1	0.5	1.8	0.0	1.6
기타	0.3	0.5	0.0	0.0	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 퇴직금제 운영하는 358개 업체만 대상.

더욱이 노동조합이 있는 기업에서는 이 비율이 32.6%나 된다. 그렇다면 退職金累進制는 이미 상당한 정도로 보편화되었다고 볼 수 있을 것이다.

다음에 퇴직금의 지급방법을 보면, 퇴직시 一時金으로 지급하는 기업이 전체의 97.8%로 거의 모두를 차지하고 있으며, 연금형태나 본인의 희망에 따라 지급하는 기업은 극소수에 불과하다. 이러한 현상은 노동조합의 유무나 기업규모의 차이에 관계없이 공통적이다.

<표 V-3>은 노·사가 희망하는 퇴직금 지급방법에 관한 것이다. 제일 먼저 눈에 띄는 것은 사용자의 입장에서나 근로자의 입장에서나 마찬가지로 80% 이상이 일시금 형태의 지급방법을 원하고 있다는 사실이다. 아마도 그 주된 이유는, 아직 고용보험이 도입되지 않았고, 따라서 퇴직금이 고용보험의 역할을 대신할 수밖에 없다는 한국적 현실을 노·사 모두가 잘 인식하고 있기 때문이라고 생각된다. 나머지 항목들을 보면, 상대적으로 사용자의 입장에서 연금형태의 지급방법을 더 원하고 있는 데 반하여 근로자의 입장에서 본인의 희망에 따라 지급하는 방법을 더 원하고 있다. 이것은 당연한 현상으로서, 사용자는 비용부담을 안정화시키고 싶기 때문일 것이고, 근로자는 선택의 범위를 넓히고 싶기 때문일 것이다.

<표 V-4>에는 노·사가 희망하는 퇴직금支給時期에 관한 내용이 수록되어 있다. 이 표에 의하면, 사용자의 입장에서 대부분(84.7%)이 退職時에만 지급하기를 원하고 있는 데 반하여 근로자의 입장에서 과반수(51.5%)가 퇴직 이전에라도 경우에 따라 中間支給을 허용해 줄 것을 원하고 있다. 사실 근로자의 입장에서 결혼을 한다거나 기타 집안에 큰일이 있을 때 당장 퇴직금이라도 타다 쓰고싶은 경우가 얼마든지 있을 것이다. 이러한 경우, 만일 퇴직금 중간지급이 허용되지

않는다면, 그야말로 퇴직금을 타기 위해서 퇴직을 해야 하는 경우도 있을 것이다. 그러므로 退職金中間支給制의 도입문제는 긍정적인 방향으로 신중하게 검토해 볼 필요가 있다고 하겠다.

<표 V-3> 퇴직금 지급방법에 관한 노·사의 희망

(단위: %)

제 도	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
사용자희망					
일시금	86.9	85.6	88.6	88.1	86.5
연금형태	8.3	9.8	6.6	7.3	8.8
본인희망	4.4	4.1	4.8	4.6	4.4
기 타	0.3	0.5	0.0	0.0	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
근로자희망					
일시금	81.1	80.4	81.9	78.9	82.1
연금형태	4.4	4.6	4.2	6.4	3.6
본인희망	13.9	13.9	13.9	13.8	13.9
기 타	0.6	1.0	0.0	0.9	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 V-4> 퇴직금 지급시기에 관한 노·사의 희망

(단위: %)

제 도	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
사용자희망:					
퇴직시만지급	84.7	87.6	81.3	91.7	81.7
중간지급허용	15.0	11.9	18.7	8.3	17.9
기 타	0.3	0.5	0.0	0.0	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
근로자희망:					
퇴직시만지급	48.3	49.0	47.6	51.4	47.0
중간지급허용	51.1	50.0	52.4	47.7	52.6
기 타	0.6	1.0	0.0	0.9	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1973년 국민복지연금법이 제정된 이후 대두된 중요한 쟁점 중의 하나는 退職金과 國民年金과의 관계를 어떻게 조정할 것인가의 문제이다. (정년퇴직시의)퇴직금과 국민연금은 그 기능이 노후생활의 보장이라는 점에서 동일하다. 이와 같이 기능이 동일한 두 제도가 서로 보완적으로 잘 운영된다면 물론 바람직한 일이다. 그러나 서로 중복되게 운영된다면 給與配分の不公平과 과도한 費用負擔이라는 문제점이 생길 수 있는 것이다. 그러므로 퇴직금과 국민연금과의 관계를 합리적으로 조정한다는 것은 대단히 중요한 일임에 틀림없다.

1988년 국민연금제가 실제로 도입될 때에는 1993년부터 退職積立金の 일부를 國民年金으로 돌리는 방향으로 조정되었다. 즉 현행 퇴직적립금인 평균임금의 8.3% 가운데¹⁾ 1993~97년에는 2%포인트를 국민연금으로 돌리고, 1998년 이후에는 3% 포인트를 돌리도록 되어 있는 것이다. 이렇게 할 경우, 기업에 대해서는 국민연금 도입에 따르는 추가부담의 일부를 경감시켜 주는 효과가 있고, 근로자에 대해서는 퇴직금을 감축시키는 효과가 있게 된다. 문제는 근로자들이 퇴직금 감축에 대하여 과연 어떠한 반응을 보일 것인가 하는 것이다.

이 문제를 검토하기 위하여, 국민연금제 도입 이후 퇴직금문제가 노·사간에 쟁점으로 된 적이 있는가의 여부를 조사했으며, 그 결과가 <표 V-5>에 나타나 있다. 이 표에 의하면, 전체 조사대상기업의 10.6%인 38개 기업에서 퇴직금문제가 쟁점으로 된 적이 있다고 답하고 있다. 그리고 쟁점의 내용 및 처리결과를 보면, 38개 기업 중 35개 기업에서 바로 누진제의 도입문제가 쟁점으로 되었고, 그 중 9개 기업에서 결국 누진제를 도입하였다. 이들 수치는 그 자체만을 놓고 본다면 물론 작지만, 국민연금제가 도입된 지 1년 남짓한 짧은 기간동안에 일어난 일이라는 점을 감안한다면 결코 작은 수치라고만 볼 수도 없다고 하겠다. 요컨대 국민연금제가 도입된 이후에도 退職金에 대한 勤勞者나 勞動組合의 關心은 조금도 줄어들지 않고 있다고 보아야 할 것이다.

그렇다면 퇴직적립금의 일부를 국민연금으로 돌리기로 한 조정방법이 본래 기대한 대로 효과를 거둘 수 있을는지 의심하지 않을 수 없다. 왜냐하면, 노동조합은 국민연금으로 돌린 부분만큼을 사용자에게도 요구함으로써 기존의 퇴직금을 감축시키지 않으려고 할 것이기 때문이다.

<표 V-5> 국민연금제 도입후 퇴직금 노·사 쟁점화 여부¹⁾

	전 체	노조有	노조無
쟁점된 적 없다	322(89.4)	161(83.0)	161(97.0)
쟁점된 적 있다	38(10.6)	33(17.0)	5(3.0)
쟁점의 내용:			
누진제 도입 ²⁾	35	31	4
기 타	3	2	1
처리결과:			
누진제 도입	9	8	1
부결 또는 연기	26	23	3

주: 1) 업체수, 괄호안은 구성비(%).

2) 기존의 누진제 상향조정 포함.

<표 V-5>에서 또 한가지 주목해야 할 것은 퇴직금문제가 주로 노동조합이 있는 기업에서 쟁점으로 되고 있다는 사실이다. 비록 단편적이기는 하지만, 이 사실은 노동조합이 없는 기업에서보다 있는 기업에서 화폐임금의 인상은 물론 기업복지의 증진도 더 잘 이루어지리라는 추측을 가능케 하고 있다.

다음에는 유급휴가·휴일에 관한 조사결과를 검토한다. 근로기준법에서는 週休日·月次有給休暇·年次有給休暇 등 여러 종류의 유급휴가·휴일제가 규정되어 있다. 또한 한국에는 公休日도 많다. 따라서 한국사회의 일각에서는 휴일수가 너무 많다는 여론이 있는 것도 사실이다.

이러한 인식을 바탕으로 먼저 休日數에 대한 의견을 조사했으며, 그 결과가 <表 V-6>에 수록되어 있다. 이 표에 의하면 전체의 61.4%는 현재의 휴일수가 적당하다고 생각하고 있다. 나머지 중에서는 휴일수가 너무 많다고 생각하는 비율(11.9%)보다 오히려 휴일수가 너무 적다고 생각하는 비율(25.6%)이 더 높다. 그러므로 적어도 이 조사결과에 의하면 휴일수가 너무 많다는 여론은 오히려 소수의 의견에 불과하다고 하겠다.

<표 V-6> 유급휴가·휴일에 관한 견해

(단위: %)

견 해	전 체	노조有	노조無	대기업	중소기업
너무 많다	11.9	15.5	7.8	12.8	11.6
너무 적다	25.6	22.7	28.9	21.1	27.5
적당하다	61.4	60.8	62.1	65.1	59.8
기 타	1.1	1.0	1.2	0.9	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

근로기준법은 또한 有給休일에 勤務하는 근로자에게 통상임금의 250%를 지급하도록 규정하고 있다. 즉 근무하지 않아도 지급해야 하는 100%와 근무했기 때문에 지급해야 하는 100% 및 이에 대한 가산금 50%를 모두 지급하도록 되어 있는 것이다. 이것은 또한 통상임금에 '추가'에서 150%를 더 지급해야 함을 의미하기도 한다.

이 규정이 제대로 지켜지고 있는지의 여부를 검토하기 위해서, 유급휴일에 근무할 경우 통상임금에 '추가'해서 얼마나 더 지급하는가를 조사했으며, 그 결과가 <표 V-7>에 있다. 추가임금지급률이 150~199%인 기업이 72.2%로서 가장 많고, 다음으로 많은 것이 추가지급률 100~149%인 기업으로서 12.8%이다. 즉 전

<표 V-7> 유급휴가·휴일 근무시 추가적 임금지급

(단위: %)

추가임금지급	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
0%	3.6	2.6	4.8	0.9	4.8
1 ~ 99%	1.1	1.6	0.6	0.9	1.2
100 ~ 149%	12.8	12.9	12.6	7.3	15.1
150 ~ 199%	72.2	77.3	66.3	87.2	65.7
200% 이상	1.7	0.5	3.0	0.0	2.4
기 타	8.6	5.2	12.7	3.7	10.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

체 기업의 85.0%가 법정추가지급률인 150% 부근에 몰려 있는 것이다. 그러므로 休日勤務支給에 관한 근로기준법상의 규정은 비교적 잘 지켜지고 있다고 볼 수 있다.

주석 1) 현행 퇴직금제는 1년(=12개월) 근무에 대하여 1개월 분의 평균임금만큼을 적립하도록 되어 있다. 따라서 평균임금에 대한 퇴직적립금의 비율은 $1/12=8.3\%$ 로 계산된다.

3. 法定外企業福祉의 運營實態

법정외복지제도는 법적 강제력 없이 기업 스스로가 도입·운영하기 때문에 근본적으로 기업들 사이에 상당한 隔差가 생길 수 있다. 특히 노동조합이 있는 기업과 없는 기업 사이에 또는 대기업과 중소기업 사이에 심한 격차가 생길 수 있는 것이다.

이러한 기본인식을 가지고 먼저 <표 V-8>의 生活支援制度 운영실태를 보면, 경조비지원이나 작업복 제공의 경우 운영기업비율이 이미 90%를 넘어섰고, 급식의 경우에도 운영비율이 80%를 넘어섰다. 또한 이들 시책에서는 노동조합 유무나 기업규모에 따르는 격차도 거의 없다. 그러므로 한국에서 이들 시책은 이미 정착단

<표 V-8> 생활지원제도 운영기업비율

(단위: %)

제 도	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
자녀학자금	57.5	73.7	38.6	80.7	47.4
경 조 비	92.8	92.3	93.4	92.7	92.8
급 식	81.7	82.5	80.7	85.3	80.5
작 업 복	93.3	94.8	91.6	97.2	91.6

계에 들어섰다고 보아도 좋을 것이다. 자녀학자금지원의 경우도 운영기업비율이 57.5%라면 결코 낮은 것이 아니다. 그러나 이 수치는 예컨대 중학생까지만 지원해 주는 기업과 대학생까지도

지원해 주는 기업을 동일선상에 놓고 계산한 것이기 때문에 어디까지나 皮相的인 指標에 불과하다. 그런데 이러한 皮相적인 지표에 의할지라도 노동조합이 있는 기업과 기업 사이의 격차는 1.9 : 1(=73.7:38.6)이나 되고, 대기업과 중소기업 사이의 격차도 1.7 : 1(=80.7:47.4)에 달한다.

학자금지원제도의 운영실태를 좀더 정확하게 파악하기 위해서 <표 V-9>에는 지원수준별 기업분포를 정리해 놓았다. 우선 전체기업에 대해서 보면 대학생까지 전액 또는 일부를 지원해 주는 기업은 32.2%(=17.2+15.0)인데 고교생 이하만 지원하는 기업은 25.3%(=0.6+17.2+7.5)이다. 즉 학자금지원제도를 운영하는 기업중에서는 그래도 대학생까지 지원해 주는 기업이 더 많은 것이다. 이것은 물론 바람직한 현상이다.

<표 V-9> 자녀학자금 지원 수준별 기업분포¹⁾

대상학생	전 체		노 조 有		노 조 無	
	전액지원	일부지원	전액지원	일부지원	전액지원	일부지원
중학생까지	2 (0.6)	0	2 (1.0)	0	0	0
고교생까지	62 (17.2)	27 (7.5)	47 (24.2)	17 (8.8)	15 (9.0)	10 (6.0)
대학생(전 문대포함) 까지	62 (17.2)	54 (15.0)	46 (23.7)	31 (16.0)	16 (9.6)	23 (13.9)
계 2)	360 (100.0)		194 (100.0)		166 (100.0)	

주: 1) 업체수. 괄호안은 구성비(%).

2) 조사대상기업 총계임.

다음으로 노동조합 유무별 격차를 보면, 대학생까지 전액 또는 일부를 지원해주는 기업의 비율은 노동조합이 있는 경우가 39.7%, 없는 경우가 23.5%이며, 따라서 그 격차는 1.7:1이 된다. 이것은 <표 V-8>에서의 이른바 皮相적인 격차 1.9:1보다는 작으며, 따라서 일단 바람직한 현상으로 볼 수 있다. 그런데 대학생까지 전액을 지원해 주는 기업만의 비율을 보면, 노동조합이 있는 경우와 없는 경우가 각각 23.7% 및 9.6%이며, 따라서 격차는 2.5:1이나 된다. 이것은 위의 皮相적인 격차 1.9:1보다 훨씬 더 크다. 일부지원이 구체적으로 어느 정도의 지원을 의미하는 것인지 불확실하여 이를 논의의 대상으로 제외한다면, 학자금지원제도에 있어서 노동조합 유무별 격차는 皮相적인 것보다 더 크다고 보아야 할 것이다.

<표 V-10>에는 金融·財形支援에 관한 몇 가지 제도의 운영실태가 표시되어 있다. 우선 전체기업에 대한 운영기업의 비율을 보면 대체로 20% 내외의 낮은 수준에 머물러 있다. 반면에 노동조합 유무별 및 기업규모별 격차는 대단히 크다. 특히 중업원지주제의 경우에는 노동조합이 있는 기업과 없는 기업 사이에 6.7:1(=37.6:5.6)의 격차가 난다.

<표 V-10> 공제·금융·재형 지원제도 운영기업비율

(단위: %)

	전 체	노동有	노동無	대기업	중소기업
공제·금융지원	18.3	23.2	12.7	28.4	13.9
사내복지기금	16.4	18.0	14.5	23.9	13.1
종업원지주제	24.2	37.6	5.6	65.0	10.8

<표 V-11>에서는 従業員持株制를 운영하고 있는 기업만을 대상으로 한 종업원 보유주식 비율별 기업분포가 표시되어 있다. 전체기업 중 종업원보유주식이 10% 이하인 기업은 44.8%이고, 10% 초과 20% 이하인 기업은 39.1%이다. 결국 종업원지주제를 실시하는 대부분의 기업에서 종업원이 10% 내외의 주식을 보유하고 있다는 의미가 된다. 노동조합 유무별 격차에 대해서는 특별히 주목할 만한 점이 없는 것 같다.

<표 V-11> 종업원 보유주식의 총 주식에 대한 비율별 기업분포¹⁾

보유 비율	전 체	노동有	노동無
10%이하	39(44.8)	33(45.2)	6(42.9)
10%초과 20%이하	34(39.1)	27(37.0)	7(50.0)
20%초과 30%이하	5(5.7)	5(6.8)	0(0.0)
30%초과	1(1.1)	1(1.4)	0(0.0)
불 명	8(9.2)	7(9.6)	1(7.1)
계	87(100.0)	73(100.0)	14(100.0)

주: 1) 업체수. 괄호안은 구성비(%).

<표 V-12>에는 종업원지주제의 효과에 대한 의견을 정리·수록하였다. 여기서도 종업원지주제를 운영하고 있는 기업만을 대상으로 하였다. 전체기업의 74.7%는 종업원지주제가 애사심·귀속감을 불러일으키는 데 효과가 있다고 평가하고 있으며, 나머지 25.3%는 효과가 없다고 평가하고 있다. 노동조합이 있는 기업이 없는 기업보다 좀더 긍정적으로 평가하고 있다. 또한 부정적으로 평가하는 기업에서는 그 이유로써 장기보유를 하지 않는다는 점과 재산형성에 별로 도움이 되지 않는다는 점을 들고 있다.

<표 V-13>에서는 住居支援施設 및 制度의 운영실태가 표시되어 있다. 전체적으로 볼 때 기숙사(41.4%)나 사택·임대주택(20.8%)을 운영하는 기업은 상당수되지만, 주택조합이나 주택수당제를 운영하는 기업은 매우 적다. 노동조합 유무별 차이를 보면, 기숙사 운영비율은 오히려 노동조합이 없는 기업에서 더 높고, 사택·임대주택 운영비율은 역시 노동조합이 있는 기업에서 더 높다. 사택·임대주택의 경우에는 특히 대기업과 중소기업 사이의 격차가 대단히 크다. 주택조합이나 주택

<표 V-12> 종업원주지주제의 애사심·귀속감에의 효과¹⁾

효과 有無	전 체	노조有	노조無
효과 있다.	65(74.7)	57(78.1)	8(57.1)
효과 없다.	22(25.3)	16(21.9)	6(42.9)
효과 없는 이유			
장기보유 안한다.	7	5	2
재형에 도움안된다.	8	5	3
지분이 작다.	3	2	1
인식부족	3	3	0
기 타	1	1	0

주: 1) 업체수, 괄호안은 구성비(%)

<표 V-13> 주거지원시설·제도 운영기업비율

(단위: %)

	전 체	노조有	노조無	대기업	중소기업
기숙사	41.4	39.2	44.0	45.9	39.4
사택·임대주택	20.8	26.8	13.9	38.5	13.1
주택조합	6.9	9.8	3.6	18.3	2.0
주택수당	4.7	7.2	1.8	8.3	3.2

<표 V-14> 사택·임대주택 입주자 선정기준별 기업분포¹⁾

선정기준	전 체	노조有	노조無
장기근속자우선 ²⁾	29(48.3)	22(51.2)	7(41.2)
전사원대상 ³⁾	18(30.0)	12(27.9)	6(35.3)
무연고자우선	13(21.7)	9(20.9)	4(23.5)
계	60(100.0)	43 ⁴⁾ (100.0)	17(100.0)

주: 1) 업체수, 괄호안은 구성비(%)

2) 일정직급 이상인 자 포함.

3) 기존남자 우선 포함.

4) 선정기준이 불명한 9개 기업 제외.

수당제의 경우에는 노동조합 유무별 및 기업규모별 격차가 모두 심한 편이다.

한편 사택·임대주택의 입주자를 선정할 때의 기준(표 V-14)으로는 장기근속자 우선(48.3%)이 가장 많고, 다음으로 전사원 대상(30.0%), 무연고자 우선(21.7%)등을 택하고 있다.

다음에 문화·체육·위생시설의 운영실태를 보면(표 V-15), 우선 목욕탕·샤워장(73.6%)이나 오락·휴게실(65.8%)은 대부분의 기업에서 운영하고 있어서 이미 보편화되었다고 볼 수 있다. 도서실(44.2%), 운동장(43.3%), 강당(34.2%)이 있는 기업도 비교적 많은 편이지만, 체육관(12.2%)이 있는 기업은 적다. 탁아시설은 극소수의 기업에서만 운영할 뿐이다.

<표 V-15> 문화·체육·위생시설 운영기업비율

(단위: %)

시 설	전 체	노조有	노조無	대기업	중소기업
오락·휴게실	65.8	71.6	59.0	83.5	58.2
도 서 실	44.2	53.6	33.1	67.9	33.9
강 당	34.2	48.4	17.5	60.6	22.7
체 육 관	12.2	16.5	7.2	24.8	6.8
운 동 장	43.3	53.1	31.9	63.3	34.7
목욕탕·샤워장	73.6	78.9	67.5	81.7	70.1
탁아시설	1.4	2.6	0.0	4.6	0.0

마지막으로 <표 V-16>에는 7개의 기업복지제도에 대하여 運營主體別 企業比率이 표시되어 있다. 먼저 전체기업에 대해서 보면, 使用者가 단독으로 운영하는 기업의 비율은 제도에 따라 29.9%(퇴직금)에서 45.2%(경조비)에 걸쳐 있고, 勞使協議나 團體交渉을 통해서 운영하는 기업의 비율은 52.6%(이익배분)에서 68.2%(급식·작업복)에 걸쳐 있다. 즉 전자보다 후자가 훨씬 더 큰 것이다. 그러므로 현재 한국에서는 기업복지제도를 使用者 單獨으로 운영하는 경우보다 勞使共同으로 운영하는 경우가 훨씬 더 많다고 볼 수 있다. 이것은 또한 사용자의 溫情主義가 크게 후퇴했음을 의미하는 것이다.

역시 전체기업에 대하여 노사협회의와 단체교섭의 중요성을 비교해 보면, 7개 제도 모두에서 노사협회를 통해서 운영하는 기업의 비율이 단체교섭을 통해서 운영하는 기업의 비율보다 더 크다. 그러므로 비록 우리나라의 기업복지제도에서 노사공동운영이 대세이기는 하지만, 노사공동의 구체적 형태는 團體交渉이라기보다는 勞使協議로 보아야 할 것이다. 이것은 또한 비록 사용자의 온정주의가 크게 후퇴했지만 아직 본격적인 團體交渉의 段階로까지는 들어서지 못했음을 의미하는 것이다.

<표 V-16>의 계속

	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
중업원지주제					
사용자단독	37.9	38.4	35.7	37.3	39.3
노사협의	42.5	39.7	64.3	39.0	50.0
단체교섭	17.2	19.2	0.0	20.3	10.7
기 타	2.3	2.7	0.0	3.4	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(운영업체수)	(87)	(73)	(14)	(59)	(28)
이익배분					
사용자단독	42.3	41.3	47.1	43.3	40.5
노사협의	29.9	26.3	52.9	28.3	32.4
단체교섭	22.7	26.3	0.0	23.3	21.6
기 타	5.2	6.3	0.0	5.0	5.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(운영업체수)	(97)	(80)	(17)	(60)	(37)

<표 V-16>의 계속

	전 세	노조有	노조無	대기업	중소기업
퇴직금					
사용자단독	29.9	14.0	48.5	17.4	35.3
노사협의	33.2	24.9	44.8	23.9	37.3
단체교섭	32.1	58.0	0.0	56.0	21.7
기 타	4.7	3.1	6.7	2.8	5.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(운영업체수)	(358)	(193)	(165)	(109)	(249)

다음에 사용자가 단독으로 운영하는 기업의 비율을 勞動組合 有無別로 비교해 보면, 노동조합이 있는 기업에서 이 비율이 더 높은 경우는 중업원지주제뿐이고, 나머지 6개 제도에서는 노동조합이 없는 기업에서 이 비율이 더 높다. 그러므로 노동조합이 있는 기업에서는 기업복지제도를 노사공동으로 운영하는 경우가 상대적으로 더 많고, 노동조합이 없는 기업에서는 사용자 단독으로 운영하는 경우가 상대적으로 더 많다고 볼 수 있다. 이것은 물론 너무나 당연한 현상이다.

노동조합이 있는 기업만을 대상으로 노사협회의와 단체교섭의 중요성을 비교해 보면, 급식·작업복, 기숙사·사택, 종업원지주제 등의 3개 제도에 대해서는 단체교섭보다 노사협회를 통하여 운영하는 기업의 비율이 더 크고, 경조비, 자녀학자금, 퇴직금 등의 3개 제도에서는 반대로 단체교섭을 통해서 운영하는 기업의 비율이 더 크며, 나머지 이익배분제에 대해서는 두 비율이 같다. 즉 노동조합이 있는 기업에서조차도 기업복지제도를 노사협회를 통해서 운영하는 경우와 단체교섭을 통해서 운영하는 경우가 대등한 것이다. 노동조합이 없는 기업만을 놓고 본다면, 경조비와 자녀학자금에서는 사용자 단독으로 운영하는 기업의 비율이 60%를 넘고, 퇴직금에서는 이 비율이 노사교섭을 통하여 운영하는 기업의 비율보다 크다. 즉 7개 제도 중 3개에서 사용자 단독으로 운영하는 기업의 비율이 큰 것이다. 그러므로 노동조합이 없는 기업에서는 사용자 단독으로 기업복지제도를 운영하는 경우와 노사협회를 통해서 운영하는 경우가 거의 대등하다고 볼 수 있다.

같은 방법으로 大企業과 中小企業을 비교·분석하면 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다. 첫째, 대기업에서는 기업복지제도를 노사공동으로 운영하는 경우가 상대적으로 더 많고, 중소기업에서는 사용자 단독으로 운영하는 경우가 상대적으로 더 많다. 둘째, 대기업에서조차 기업복지제도를 단체교섭을 통해서 운영하는 경우보다는 노사협회를 통해서 운영하는 경우가 다소 더 많다. 셋째, 중소기업에서도 기업복지제도를 사용자 단독으로 운영하는 경우보다 노사공동으로 운영하는 경우가 더 많다.

<표 V-16>에 관한 이상의 분석결과는 다음과 같이 종합·요약할 수 있다. 첫째, 한국에서는 기업복지제도를 使用者 單獨으로 운영하는 경우보다는 勞使共同(노사협회의 또는 단체교섭)으로 운영하는 경우가 훨씬 더 많다. 단 노동조합이 없는 기업에서는 두 경우가 거의 대등하게 나타난다. 둘째, 노사공동의 구체적 형태로는 團體交渉보다 勞使協議가 오히려 주종을 이룬다. 단 노동조합이 있는 기업에서는 두 형태가 대등하게 나타난다. 요컨대 현재 한국에서는 기업복지제도의 운영과 관련하여 使用者의 溫情主義는 크게 후퇴했지만, 아직도 본격적인 團體交渉의 段階로까지는 이르지 못한 것이다.

4. 앞으로의 課題

이상의 모든 분석·검토결과를 바탕으로 하여 기업복지에 관한 앞으로의 과제를 정리해 보면 다음과 같다.

우선 法定福祉의 경우, 가장 먼저 지적해야 할 과제는 역시 雇傭保險을 도입하는 일이라고 생각된다. 사회보험의 4대 지주라는 산재·의료·연금·고용보험 중에서 유독 고용보험만이 입법화조차 되어 있지 않다는 것은 그 모양새에서부터 균형이 맞지 않는다. 더욱이 한국경제가 그 동안은 고도성장을 유지해 왔지만 앞으로는 低成長시대가 도래해 올 것이며, 따라서 실업문제는 중요한 사회문제로 떠오르게 될 것이다. 또한 현행의 퇴직금제가 고용보험제의 역할을 어느 정도 대행한다고는 하지만 그 정도로는 대단히 미흡하다. 그러므로 고용보험의 도입은 불가피하다고 생각된다.

그런데 고용보험을 도입할 때 매우 신중하게 다루어야 할 문제가 또 한가지 있다. 그것은 고용보험과 퇴직금과의 관계를 합리적으로 조정하는 일이다. 즉 이들 사이에는 기능이 상당한 정도로 일치하기 때문에 중복에서 오는 給與配分の 不公平과 過多한 費用負擔이라는 문제가 생길 수 있다. 그러므로 고용보험과 퇴직금이 서로 중복되지 않고 보완관계를 이루도록 면밀한 사전검토가 있어야 할 것이다.

같은 맥락이면서 이미 경험하고 있는 일이지만, 國民年金과 退職金과의 관계도 재조정할 필요가 있다고 생각된다. 퇴직적립금의 일부를 국민연금으로 돌리기로 한 현재의 조정방법은 노동조합의 계속되는 퇴직금인상요구 때문에 기능의 중복에서 오는 불합리가 오히려 가중될 것으로 보인다. 따라서 이에 대한 적절한 시정방안이 마련되어야 할 것이다.

마지막으로 退職金中間支給制의 도입을 지적해야겠다. 근로자의 입장에서는 대부분이 이를

원하고 있다. 사용자의 입장에서든 굳이 반대할 이유가 없으리라고 생각된다. 그렇다면 이 제도의 도입을 지연시킬 이유가 없다고 하겠다.

다음에 法定外福祉를 생각할 때, 첫 번째로 지적할 과제는 福祉의 質을 높이는 일이라고 하겠다. 우리나라의 法定外福祉를 보면 그 종류는 잡다하게 많지만, 비교적 보편화·정착화되었다고 볼 수 있는 급식·작업복, 오락·휴게실, 목욕탕·샤워장, 기숙사, 경조비지원 등 극히 초보적인 단계에 머물러 있다. 앞으로는 근로자의 욕구상승에 부응하여 좀더 高次元的인 施策을 펴 나가야 할 것이다. 그 중에서도 특히 중요한 것은 주거관련시책이라고 생각되며, 여기에는 노·사의 노력뿐 아니라 정부의 적극적인 지원이 필요할 것이다.

그런데 기업복지는 계속 확대해 나가는 것만이 최선의 길이라고는 볼 수 없다. 일반적으로 화폐임금은 효율의 원칙에 따라 결정되는 데 반하여 기업복지는 형평의 원칙에 따라 결정되는 경향이 있다. 그러므로 기업복지의 비중이 상대적으로 너무 확대되면 효율을 잃게 되어 이른바 복지병이 생길 수 있는 것이다. 따라서 효율과 형평의 조화라는 관점에서 항상 화폐임금과 기업복지 사이에 균형을 유지해야 할 것이다. 또한 특정의 기업복지제도를 시행할 때에는 가급적 효율도 살리는 방향으로 입안·운영해야 할 것이다.

기업복지의 기업간 격차를 줄이는 일도 중요한 과제라고 생각된다. 특히 대기업과 중소기업과의 격차 또는 노동조합이 있는 기업과 없는 기업과의 격차를 줄일 필요가 있는 것이다.

마지막으로 기업복지제도의 團體交渉對象化와 이에 따르는 노·사 분위기의 조성이 역시 중요한 과제라고 생각된다. 기업복지가 사용자의 은혜가 아니라 근로자의 권리라는 인식은 이제 하나의 세계적 추세라고 하겠다. 이와 같이 기업복지가 근로자의 권리라면 근로자는 당연히 기업복지를 놓고 사용자와 떳떳하게 교섭할 수 있어야 한다. 그러므로 기업복지가 단체교섭의 대상으로 되어야 한다는 것은 당연한 논리적 귀결이라고 하겠다.

우리나라의 경우 구태여 적극적인 정책을 펴지 않는다고 해도 어차피 기업복지의 멀지 않은 장래에 단체교섭의 대상으로 정착되리라고 본다. 문제는 단체교섭대상화 자체가 아니라 합리적인 교섭을 벌일 수 있도록 노·사가 분위기를 조성하는 일이라고 하겠다. 구체적으로 사용자는 진정으로 근로자의 복지증진을 위해서 적극 노력하는 자세를 가져야 할 것이다. 반면에 근로자는 사용자의 입장과 국민경제의 여건도 고려할 줄 알아야 할 것이다. 일본의 경우, 경제의 저성장화와 인구의 고령화에 따라 이를 극복하겠다는 노·사 공동의 사상적 기반을 구축했다는 사실은 많은 것을 시사해 주고 있다.

參考文獻

朴來榮, 「勞動者生活安定을 위한 勞動福祉 施策方向」, 勤勞福祉세미나, 1982, pp.5 ~29.

朴世逸, 「公共勤勞福祉의 展開方向」, 「韓國의 勤勞福祉 未來像」, 勤勞福祉公社, 1988, pp.11~24.

裴茂基, 「勞動經濟學」, 제2판, 經文社, 1989.

申守植, 「法定福祉制度의 機能과 限界」, 「韓國의 勤勞福祉 未來像」, 勤勞福祉公社, 1988, pp. 53~67.

安春植, 「人事·勞務管理」, 「勞動經濟 40年史」, 韓國經營者總協會, 1989. 2, pp.265~336.

勤勞福祉公社, 「韓國의 勤勞福祉 未來像」, 第2回 勤勞福祉增進 심포지엄 結果報告書, 1988. 9.

勞動部, 「勤勞福祉 세미나」, 1982. 4.21.

勞動部, 「社內勤勞福祉基金制度의 法制化 方向」, 1988. 12.

全國經濟人聯合會, 「企業內福利厚生에 관한 實態調査」, 1977.

韓國經營者總協會, 「勞動經濟 40年史」, 1989. 2. 25.

韓國經營者總協會, 「6.29以後 企業福祉厚生 動向과 運營實態」, 經營資料 pp. 89~167, 1989.10.

経産 労働経済研究院(編), 「賃金・勤務條件の 国際比較」, 研究叢書 5, 1990.

Clerc, J. M., *Introduction to Working Conditions and Environment*, ILO, 1985.

Feldstein, Martin S., "The Welfare Loss of Excess Health Insurance", *Journal of Political Economy*, March-April 1973.

Feeman, Richard B., "The Effect of Unionism on Fringe Benefits", *Industrial and Labor Relations Review*, July 1981.

Galenson, W. and G. Pyatt, *The Quality of Labor and Economic Development in Certain Countries: A Preliminary Study*, Studies and Reports, New Series No.2, ILO, 1964.

Zoetewijk, H., *Indirect Remuneration: An International Overview*, ILO, 1986.

ILO, *International Recommendations on Labor Statistics*, 1976.

U. S. Bureau of Labor Statistics, *Employee Benefits in Medium and Large Firms*, 1981, Bulletin No. 2140, 1982. (Washington, D. C.)

園田洋一, 「福利厚生運営のポイント」, 労務改善 ABC No.40, 日本労働協会, 1989.

社會經濟國民會議(日)・丸尾直美・桐木逸朗・西原利昭(編), 「日本型企業福祉」, 1984. (東京: 三嶺書房)