Ⅱ. 우리나라 종업원복지제도 현황과 개편 방향

1. 종업원복지의 일반론

가. 종업원복지의 정의와 기능

종업원복지(employee benefit)란 임금이나 근로시간 등 종업원에게 있어서 기본적인 근로조건 이외의 부가적인 근로조건의 개선 및 종업원의 상호부조활동에 의하여 종업원의 생활안정과 생활향상을 목적으로 실시되는 각종의 시책이나 활동을 말한다. 종업원복지에 대한 정의는 전문가에 따라 차이를 보이고 있으며, 일반적으로 협의와 광의의 개념으로 나누어 볼 수 있다. 협의의 정의에 의하면 "종업원복지란 기업주(employer) 단독으로 제공하는 사망, 상해, 질병, 퇴직 또는 실업에 대한 급부"로 정의할 수 있다. 그러나 이 경우 협의의 정의에 기업주가 복지비용을 부담하지만 사회보험제도 하에서 제공되는 급부, 예를 들어 국민연금, 국민건강보험, 산재보험, 고용보험 등을 포함시킬 것인가에 대한 논란이 있다. 광의의 정의에 의하면 "종업원복지란 근로시간에 대한 임금 외에 기업주에 의하여 전액 또는 부분적으로 종업원에게 제공되는 모든 급부 또는 서비스"로 정의할 수 있다.

우리나라에서는 종업원복지를 기업복지로 정의하여 사용하기도 한다. 이 경우 "기업복지는 특정기업에의 고용을 전제조건으로, 노동력을 제공한 피고용인에게 기업이 제공하는 모든 형태의 보상 중 정기적 지불금인 화폐임금을 제외한 금전적·물질적 보상의 총체"를 의미한다[1].

---

1) 송호근(1995), p. 23.

<표 Ⅱ-1> 종업원복지와 사회보장의 개념 비교

	종업원복지	사회보장
성격	· 노사 자치적 직역소집단의 사적 복지 · 내생적 · 니드를 보다 직접적 · 일상적 · 구체적으로 포착하고, 보다 개별적 · 즉응적 · 즉시적으로 대응	· 강제적 적용의 공적 복지 · 외생적 · 평균적 니드의 평균적 충족
주체	기업	국가
대상	기업종업원과 그 가족	전근로자, 전국민
이념	효율	공평
목적	종업원생활향상 · 안정－구성원통합－생산성향상－기업발전	국민생활안정－국민의 연대 · 통합－경제사회발전
근거	노동협약, 취업규칙, 임의	법률
재원	지불능력, 부가가치 노동생산	보험료수입, 조세수입, 운용익 수입
기능	· 노동력 확보 · 능력개발 · 활용에의 동기 부여 · 산업민주주의 · 자본축적 · 사회보장의 대체 · 대행 · 보완 · 자조와 사회보장의 연결	· 생존권 보장 · 노동능력 상실시, 실업시 등의 생활수준 저하의 완화 · 소득재분배 · 자동안정화장치
급부 기준	· 기초적 니드 외에 속하는 부분(대체) · 기초적 니드 상에 속하는 부분(보완)	· 기초적 니드(범위 · 정도)
범위	· 취로시의 생활의 질 향상 및 노동능력 상실시 · 실업시의 생활보장에의 준비	· 소득 · 의료 · 장기간호 · 육아 · 주택 · 사회복지(주로 노동능력 상실시 · 실업시의 생활보장)

종업원복지는 사회보장과 비교할 때 <표 Ⅱ-1>과 같이 정리될 수 있다. 종업원복지가 사회보장과 비교하여 결정적인 차이점은 공평이라는 이념에 입각하여 강제적용되는 제도가 아니라 효율에 입각하여 임의의 제도로 운영된다는 점이다. 또한 적용되는 대상에서도 사회보장제도가

전국민을 대상으로 국민생활 안정을 목적으로 하는 데 반해, 종업원복지는 기업의 종업원과 가족을 대상으로 종업원의 생활향상 및 안정, 생산성 향상, 기업발전을 목적으로 하고 있다. 그리고 급부를 기준으로 볼 때 사회보장제도가 기초적인 니드의 충족으로 목표로 하고 있는 데 반해 종업원복지는 그에 제외된 부분과 초과하는 니드의 충족을 목표로 하고 있다. 따라서 종업원복지 제도는 사회보장 제도를 대체, 대행, 또는 보완하는 역할을 하며, 개인의 자조 노력과 국가의 사회보장을 연결하는 중간적 위치에 속한다고 볼 수 있다.

나. 종업원복지제도의 상호관계

국가, 기업 및 종업원에 의한 종업원복지는 어느 것이나 종업원의 생활안정과 향상을 도모하고, 종업원의 복지를 증진하는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 각 실시주체는 종업원복지시책을 필연적으로 채용하여 발달시켜 온 배경의 여러 가지 조건이나 필요성에 따라 각각 독자의 목적을 가지고 있으며, 각 실시주체는 그러한 상황을 반영하여 각종의 종업원복지시책을 채용하고 있다. 그러나 그러한 각 실시주체에 의한 종업원복지시책에는, 유사한 형태나 내용으로 인해 경합관계를 갖는 것도 있으며, 또한 반대로 다른 주체가 제공하지 않는 복지를 제공함으로써 상호보완의 관계를 갖는 것도 있다.

외국의 경험을 통해 볼 때 노동조합의 자주적인 종업원복지활동이 기업의 종업원복지시설로 전환되거나, 또는 국가의 종업원복지정책으로 전환되는 예를 볼 수 있다. 예를 들면 노동조합의 활동이 발달하는 과정에서 노동조합의 자주적인 종업원복지활동이 노동협약 등에 의하여 기업으로 이전되어 기업의 종업원복지시설로 변화하고 있다. 미국의 경우 1965년에 65세 이상의 노령자를 수급자로 하는 공적건강보험을 연방법으로 제정하였으나, 그 그룹 이외의 자를 수급자로 하는 공적건강보험제도는 아직 실현시키지 못하고 있다. 미국에서는 노동조합이 20세기

초부터 종업원의 건강보호를 노동운동으로 받아들였으며, 그 후 건강보험제도의 실현에 대응하여 왔다. 그러나, 건강보험법이 실현되지 않았기 때문에 노동조합은 민간건강보험에 조합원이나 부양가족을 가입시키는 운동을 전개하였다. 1940년대 후반에 들어서 노동조합은 종업원을 건강보험에 가입시키는 것을 기업의 의무로 하는 사고방식을 노동쟁의에 대한 대통령의 사실조사위원회의 보고에 의하여 확립하였다. 그 결과 종업원은 노동협약에 의하여 민간건강보험에 가입할 수 있게 되었는데, 이러한 형태는 현재에도 계속되고 있다. 이 방법은 국가의 종업원복지정책의 부족을 기업과 노동조합에 의한 활동으로 보완하고 있는 예이다.

종업원의 조직적인 활동에 의한 종업원복지활동이 사회보험으로 전환하는 사례도 나타나고 있는데, 초기에 종업원의 자조와 상호부조에 의해 독자적으로 조직한 공제활동을 전개하다가 여러 가지 과정을 거쳐 사회보험으로 변화시켰다. 따라서 이것은 종업원의 조직적 활동에 의한 종업원복지활동이 국가의 종업원복지정책으로 변화한 예라고 할 수 있다. 노동조합의 종업원복지활동이 사회보험으로 변화하기 이전의 모습으로 오늘날에도 여전히 유지되고 있는 예는 덴마크, 핀란드 및 스웨덴에서 찾아 볼 수 있는데, 이들 국가에서 노동조합이 독자적으로 실시하고 있는 임의의 민간실업보험제도를 들 수 있다. 이들 3개국의 민간실업보험제도는 이 제도 이외에 공적인 실업보험이 존재하지 않으므로, 국가의 공적제도에서 결여되어 있는 종업원복지정책 부분을 종업원복지활동이 보완하고 있는 예에 해당한다.

또한 노동조합과 기업의 단체교섭에 의하여 실시된 기업의 종업원복지시설을 노동조합의 연합체와 기업의 연합체의 노동협약으로 전환하여 기업에 의한 민간의 강제적 종업원복지시설로 발달시키고, 게다가 이러한 제도를 국가의 종업원복지정책의 일부로 변화시키는 예도 찾아 볼 수 있다. 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등에서 노동협약에 의하여 기업이 실시하고 있던 민간연금제도를 기존의 공적연금제도에 부가하는 형태로

하여 공적연금제도를 개혁한 것이 그러한 예에 해당된다. 또한 다른 예를 들면 스웨덴 등에서는 기업이 노동협약에 의하여 기업연금이나 민간건강보험 등을 종업원복지로 실시하고 있다. 이러한 종업원복지시책은 국가의 종업원복지정책과 중복되는 형태가 되고 있지만, 전자가 후자를 보강하는 역할을 하고 있다.

덧붙여 말하면, 이들 국가에서는 다른 국가와 같이 소위 사회보장제도가 상당히 발달되어 있는 상황에서 기업의 종업원복지시설도 존재하며, 게다가 노동조합의 종업원복지 활동도 활발하여 종업원의 생활은 각 실시주체에 의한 복수의 복합적인 방법에 의한 종업원복지에 의하여 보호되고 있다고 할 수 있다.

다. 종업원복지의 내용과 범위

종업원복지는 국가, 기업 및 종업원 등에 의하여 행하여지면서 유사한 부분에서 경합적인 관계를 갖고 있거나 또는 부족을 보완하는 보완적인 관계를 갖고 있지만, 어느 제도나 종업원의 생활안정과 향상을 목표로 한다는 점에서는 공통의 목적을 갖고 있다.

그러나 그러한 활동은 무제한으로 확대·발전하는 것이 아니라, 각 실시주체가 내포하고 있는 내재적인 요인 및 그것을 둘러싸고 있는 외재적인 요인 등 각종의 제약에 의하여 어떠한 한계를 갖게 되거나 범위가 한정되게 된다. 다만, 그러한 제약이나 한계는 반드시 고정적인 것이 아니라, 종업원복지를 지탱하는 기본적인 제 조건이 변화하거나 또는 종업원복지를 둘러싸고 있는 객관적인 제 조건이 변화하면, 한계나 범위가 변할 수 있다. 따라서, 각 실시주체에 의한 종업원복지는 어떠한 환경에 처하며 국가가 어떠한 정책을 택하는가에 따라 내용상의 변화를 가지면서 발전하고 있다.

2. 우리나라 종업원복지의 현황

가. 우리나라 종업원복지제도 현황

종업원복지제도는 각국이 처한 경제적 사정, 역사적 발전과정, 노사문화 등 다양한 요소의 영향을 받아 형성된다. 종업원복지제도는 일반적으로 기업의 복리후생비에서 차지하는 사회보장비 부담의 비율과 기업내 복지비 부담을 기준으로 세 유형으로 분류할 수 있다(<표 Ⅱ-2> 참조). 먼저 유럽형은 사회보장비의 부담이 큰 반면에 기업내 복지비 부담은 작고, 미국형은 사회보장비의 부담이 작은 반면에 기업내 복지비 부담은 크다. 그리고 일본형은 미국형과 유럽형의 중간에 위치하고 있다. 이러한 유형상의 차이에 가장 큰 영향을 미친 것은 결국 사회보장제도의 발전과정 및 경제운용의 기본원칙이라고 할 수 있을 것이다. 우리나라의 경우에는 사회보장에 대한 부담과 종업원복지를 위한 기업내 복지비가 비슷하여 일본의 유형에 속한다고 할 수 있을 것이다.

<표 Ⅱ-2> 사회보장비와 기업내 복지비의 부담비율 비교

	기업의 복리후생비에서 차지하는 사회보장비 부담의 비율	기업의 복리후생비에서 차지하는 기업내 복지비 부담의 비율
일본형	중	중
유럽형	대	소
미국형	소	대

자료 : 김종일(1998)

종업원복지제도를 연구하기 위해서는 관련 통계를 활용해야 하는데, 대개의 경우 각국의 노동환경의 차이로 인해 구성항목을 일률적으로 통

일시켜 구분하기는 어렵다. 특히 각 구성항목에 대한 통계를 보이기 위해서는 각국에서 활용할 수 있는 통계분류 기준에 의거하여 항목별 분류를 할 수밖에 없다. 이러한 점을 감안할 때 우리나라에서는 기업의 노동비용을 여러 항목으로 구분하여 집적하고 있는『기업체 노동비용조사보고서』가 유용하므로 이를 기준으로 구분하는 것이 적합할 것이다. 따라서 우리나라에서 종업원복지제도는 항목별로 분류하면 현물급여, 퇴직금의 비용, 법정복리비, 법정외복리비, 모집비, 교육훈련비, 기타 노동비용 등으로 나뉜다. 이 중에서 종업원복지의 주요 항목으로는 현물급여, 퇴직금의 비용, 법정복리비, 법정외복리비를 꼽을 수 있으며, 항목별 상세구성 내역은 <그림 Ⅱ-1>과 같이 나타낼 수 있다.

<그림 Ⅱ-1> 종업원복지제도의 주요 항목별 분류

현물급여	+	퇴직금 비용	+	법정복리비	+	법정외복리비
· 통근정기승차권 · 회수권 · 자사제품의 제공		· 퇴직금 · 누진퇴직금		· 국민건강보험 · 산재보험 · 국민연금 · 고용보험 · 장애인고용촉진기금 · 기타법정복리비		· 주거비용 · 의료보건비용 · 식사비용 · 문화, 체육, 오락 · 보험료 지원금 · 경조비 · 재형저축장려금 · 학비보조비용 · 사내근로복지기금 출연금 · 보육비 지원 · 근로자 휴양비 · 종업원지주제 지원금 · 기타 법정외 복리비

그런데 법정복리비는 관련법에 의해 강제되는 것이므로 기업간에 차이가 없으나, 종업원복지제도와 관련하여 중요한 것은 법정외복리비로

서 주요 구성항목은 다음과 같다. 즉, 주거에 관한 비용, 의료보건에 관한 비용, 식사 관련비, 문화・체육・오락, 보험료지원, 경조비, 재형저축장려, 학비보조, 사내근로복지기금, 보육비, 근로자휴양, 종업원지주제지원, 기타 비용으로 구성된다.

나. 우리나라 종업원복지의 현황

『기업체 노동비용 조사보고서』를 통해 볼 때 우리나라 종업원복지의 구성비를 보면 법정복리비는 확대되는 반면에 법정외복리비는 축소되는 경향을 보이고 있다. 1990년대 초에 법정복리비는 33%대이었으나 1990년대 후반부터는 급증하기 시작하여 1999년에는 49.2%에 이르고 있다.

<표 Ⅱ-3> 1인당 법정 복리비와 법정외 복리비의 구성비 추이

(단위 : %)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
법정복리비	33.5	33.8	33.2	30.4	34.9	36.7	38.9	46.3	49.2
법정외복리비	66.5	66.2	66.8	69.6	65.1	63.3	61.1	53.7	50.8

자료 : 노동부,『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

1) 법정복리비 현황

우리나라 기업에서 법정복리가 1998년 이후 절대금액 면에서 급격히 증가하고 있는데, 이는 1995년 고용보험제도의 도입, 이후 각종 사회보험제도의 보험요율 인상 및 적용대상 확대 등으로 기업의 부담이 늘어났기 때문이다[2].

2) 각종 사회보험제도의 도입과 같은 요인 이외에도 통계의 작성 기준이 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체를 대상으로 한 데 반해 1998년 이후의 자료는 상용근로자 10인 이상 기업체를 기준으로 하고 있기 때문이기도

<표 Ⅱ-4> 우리나라 근로자 1인당 법정복리비 연도별 추이

(단위 : 천원, %)

연도	계	의료보험	산재보험	국민연금	고용보험	장애인 고용 촉진기금	기타 법정 복리비
1991	37.9 (100.0)	9.7 (25.6)	15.9 (42.0)	10.4 (27.4)	-	0.4 (1.1)	1.4 (3.7)
1992	50.9 (100.0)	11.1 (21.8)	24.9 (48.9)	12.9 (25.3)	-	0.9 (1.8)	1.1 (2.2)
1993	61.9 (100.0)	11.6 (18.7)	27.6 (44.6)	18.5 (29.9)	-	1.5 (2.4)	2.9 (4.7)
1994	55.1 (100.0)	12.2 (22.1)	16.5 (29.9)	21.7 (39.4)	-	1.5 (2.7)	3.2 (5.8)
1995	64.7 (100.0)	13.7 (21.2)	15.8 (24.4)	25.0 (38.6)	5.9 (9.1)	1.6 (2.5)	2.8 (4.3)
1996	81.0 (100.0)	15.9 (19.6)	19.6 (24.2)	30.1 (37.2)	11.8 (14.6)	1.8 (2.2)	1.7 (2.1)
1997	98.1 (100.0)	17.3 (17.6)	25.8 (26.3)	35.4 (36.1)	13.7 (14.0)	2.2 (2.2)	3.7 (3.8)
1998	121.3 (100.0)	20.0 (16.5)	25.7 (21.2)	55.4 (45.7)	15.0 (12.4)	2.6 (2.1)	2.7 (2.2)
1999	167.9 (100.0)	24.5 (14.6)	30.9 (18.4)	79.0 (47.1)	28.4 (16.9)	2.3 (1.4)	2.8 (1.7)

주 : 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체 기준이며, 1998년 이후의 자료는 상용근로자 10인 이상 기업체 기준임.

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

이를 구체적으로 살펴보면 국민건강보험의 경우에는 요율의 인상[3],

하다.

3) 국민건강보험의 경우 1977년 7월부터 500인 이상 사업장에 대해 강제로 적용되기 시작한 이래 1979년 7월부터는 300인 이상 사업장, 1981년 1월부터는 100인 이상 사업장, 1982년 12월부터는 16인 이상 사업장, 1988년 7월부터는 5인 이상 사업장, 1989년 7월부터는 1인 이상 사업장에 확대 적용되었다. 따라서 최근 기업부담의 원인은 적용범위의 확대보다는 요율의 인상을

국민연금의 경우에는 적용범위의 확대와 요율인상[4], 산재보험의 경우에는 적용업종의 확대, 고용보험의 경우에는 제도의 신설, 적용 대상의 확대 및 요율의 인상[5]을 통해 기업의 부담이 늘어났다고 할 수 있다.

향후 국민연금과 건강보험의 요율이 인상될 것으로 예상되기 때문에 법정복리비에 대한 기업의 부담은 더욱 커질 것으로 예상된다.

2) 법정외복리비 현황

법정외복리비는 다음 <표 Ⅱ-5>와 같이 구성된다. 이러한 내용을 통해서 종업원복지의 특성을 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다[6].

첫째, 종업원복지가 근로자들의 실제생활에 영향을 미칠 수 있는 다양한 항목으로 구성되어 있다는 점이다. 둘째, 거의 대부분의 종업원복지 프로그램이 현재 고용된 상태를 전제로 한 것이고, 퇴직이나 기타 이유로 직장을 떠나게 되면 종업원복지 프로그램의 혜택이 중단된다는 점이다. 셋째, 종업원복지는 노사간의 합의에 의해 자발적으로 이루어지는 것이므로 기업이 처한 환경에 따라 종업원복지 제공의 격차는 임금격차보다 훨씬 크게 나타나며, 경기변동에 따른 종업원복지 제공 정도의 변동폭은 임금보다 훨씬 더 크게 나타난다는 점이다.

통한 것이라 할 수 있다.

4) 국민연금의 경우 1988년에 도입될 당시에는 10인 이상 사업장이 당연적용대상이 되었으며, 그 후 1992년부터 5인 이상 사업장에 확대적용된 후 1999년에는 1인 이상 모든 사업장에 확대 적용되었다. 또한 기업이 부담하는 보험요율도 1988년 1.5%이었던 것이 1993년부터는 2.0%로 늘어났으며, 다시 1998년부터는 4.5%로 늘어났다.

5) 고용보험은 1995년 7월부터 도입이 되어 30인 이상 사업장에 적용되었으며, 그 후에 1998년 1월부터 10인 이상 사업장으로 확대되었고, 곧이어 동년 3월부터는 5인 이상 사업장으로, 1999년 10월부터는 사업 규모에 관계없이 전면적으로 적용되게 되었다.

6) 박찬임(2000), pp. 367~368.

<표 Ⅱ-5> 법정외 복지의 항목별 구성 내용

항목	내용
주거에 관한 비용	통근버스제도, 자사제품 할인지급, 기념품 지급
의료보건에 관한 비용	임대주택(사택), 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세자금 지원
식사에 관한 비용	의료서비스, 건강검진
문화·체육·오락에 관한 비용	오락·휴게실, 도서실, 체육시설, 운동장, 목욕탕·샤워장, 사내서클지원
보험료 지원금	사보험지원금, 생명보험, 개인연금 지원
경조 등의 비용	경조금
재형저축 등의 장려금	금융공제제도, 재형저축장려금
학비보조비용	학자금
기타 비용	탁아시설, 휴양시설, 종업원지주제, 유류대, 생활자금지원제도, 공제회 기여금, 소비조합, 주차비, 사내근로복지기금

실제로 법정외복리비는 1992년에서 1999년 사이에 연평균 11.9%의 증가율을 보여왔으나 1995년과 1998년에는 각각 -4.4%, -8.6%의 성장률을 보여 다른 연도의 두 자리 수 성장에 비해 대조를 이루고 있다. 이러한 성장추세의 변동성은 경기의 불안정으로 기업의 매출 및 수익이 악화된 것과 연관성이 크다고 하겠다.

그런데 그 중에서도 빠른 증가율을 보인 것은 보험료 지원금, 사내근로복지기금 출연금, 보육비 지원금, 종업원지주제도 지원금이다. 대신에 평균증가율 이하로 증가율을 보인 항목은 식사에 관한 비용과 재형저축의 장려금, 문화·체육·오락에 관한 비용이다. 이러한 추세에서 확인할 수 있는 것은 향후 식비나 시설 중심의 획일화된 기초서비스 대신에 보험 또는 성과보상 성격의 주식을 통한 보상이 활발해질 것이라는 점이다.

<표 Ⅱ-6> 근로자 1인당 법정외복리비 지출 연도별 추이

(단위 : 천원)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
계	75.3 (100.0)	99.7 (100.0)	124.6 (100.0)	126.4 (100.0)	120.8 (100.0)	139.5 (100.0)	154.0 (100.0)	140.8 (100.0)	173.5 (100.0)
주거에 관한 비용	8.2 (10.9)	14.2 (14.2)	18.0 (14.4)	22.8 (18.0)	13.0 (10.8)	12.7 (9.1)	14.4 (9.4)	11.1 (7.9)	16.0 (9.2)
의료보건에 관한 비용	2.0 (2.7)	2.9 (2.9)	3.8 (3.0)	4.2 (3.3)	4.0 (3.3)	4.5 (3.2)	5.7 (3.7)	5.6 (4.0)	5.8 (3.3)
식사에 관한 비용	29.3 (38.9)	31.7 (31.8)	35.6 (28.6)	37.4 (29.6)	42.4 (35.1)	40.6 (29.1)	42.0 (27.3)	44.4 (31.5)	46.4 (26.7)
문화·체육·오락에 관한 비용	3.7 (4.9)	4.7 (4.7)	4.9 (3.9)	4.8 (3.8)	8.4 (7.0)	7.4 (5.3)	6.8 (4.4)	4.2 (3.0)	5.9 (3.4)
보험료지원금	1.1 (1.5)	0.9 (0.9)	1.3 (1.0)	2.1 (1.7)	2.8 (2.3)	7.4 (5.3)	11.5 (7.5)	15.0 (10.7)	12.0 (6.9)
경조 등의 비용	2.9 (3.9)	3.3 (3.3)	3.6 (2.9)	4.3 (3.4)	4.1 (3.4)	5.6 (4.0)	6.9 (4.5)	6.7 (4.8)	7.1 (4.1)
재형저축의 장려금	1.0 (1.3)	1.0 (1.0)	0.8 (0.6)	0.7 (0.6)	0.8 (0.7)	0.7 (0.5)	0.8 (0.5)	0.6 (0.4)	0.8 (0.5)
학비보조의 비용	8.4 (11.2)	10.6 (10.6)	12.6 (10.1)	12.0 (9.5)	14.8 (12.3)	18.5 (13.3)	22.9 (14.9)	23.9 (17.0)	21.1 (12.2)
사내근로복지기금 출연금	6.7 (8.9)	10.4 (10.4)	17.3 (13.9)	13.8 (10.9)	9.8 (8.1)	9.5 (6.8)	10.4 (6.8)	8.7 (6.2)	27.5 (15.9)
보육비지원금	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.2 (0.2)	0.4 (0.3)	0.7 (0.5)	0.3 (0.2)	0.2 (0.1)
근로자휴양에 관한 비용	3.3 (4.4)	6.3 (6.3)	6.2 (5.0)	3.6 (2.8)	6.2 (5.1)	6.7 (4.8)	5.2 (3.4)	3.2 (2.3)	3.7 (2.1)
종업원지주제도 지원금	1.1 (1.5)	1.3 (1.3)	6.6 (5.3)	10.7 (8.5)	1.2 (1.0)	11.1 (8.0)	5.6 (3.6)	0.5 (0.4)	2.3 (1.3)
기타 법정외 복리비	7.7 (10.2)	11.9 (11.9)	14.0 (11.2)	9.8 (7.8)	13.1 (10.8)	14.4 (10.3)	21.1 (13.7)	16.5 (11.7)	24.7 (14.2)

주 : 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체 기준이며, 1998년 이후의 자료는 상용근로자 10인 이상 기업체 기준임.

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

3) 사내근로복지기금제도 운영 현황

사내근로복지기금은 노사가 협력하여 생산성을 제고하고 여기에서 발생하는 이익금의 일부를 기금으로 출연하여 근로자 복지증진을 도모하는 제도로서 1983년부터 시행되었으며 1991년 「사내근로복지기금법」의 제정으로 제도화되었다. 즉, 사내근로복지기금제도는 근로자의 사기진작과 기업의 생산성 향상에 기여하는 등 노사가 협의하여 근로자의 복지를 증진시키는 것을 목표로 하며, 기금에 대한 출연금과 근로자들이 기금을 통해 지원받는 금품에 대하여는 세제혜택을 받게 되어 노사 모두에게 유리한 제도이다.

사내근로복지기금제도는 다음 같이 성격을 규정할 수 있다. 첫째, 근로복지제도이면서 근로자성과배분제의 일종이라고 할 수 있다[7]. 「사내근로복지기금(이하 「기금」이라 함)」은 근로자의 주택구입자금의 보조, 우리사주 구입자금의 지원 등 재산형성을 위한 지원과 장학금·재난구호금의 지급, 기타 근로자의 생활원조 등 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 사업에 사용된다. 그리고 「기금」의 재원은 기업의 이익을 대상으로 사업주가 출연하는 금액 또는 노사가 협의하여 결정하는 금액으로 조성되는 것으로서 이는 근로자가 성과배분에 참가할 수 있는 제도이다.

둘째, 「기금」은 기업과는 별개의 독립법인으로 설립되고 운영기구도 사업체의 경영조직과 별도의 기구 즉, 협의회·이사·감사 등의 조직을 갖춘다. 조성된 기금은 법령 및 자체 정관 등에 따라 관리·운영되므로 당해 사업체의 영업재산과는 완전히 별개로 운영되고, 따라서 기금은 당해 사업체의 영업재산이나 운영자금으로 전용 또는 대출될 수 없다. 그리고 기금의 증식방법을 통하더라도 「기금」의 명의로 직접 당해 사업체의 주식을 취득하거나 또는 그 사업체에 출자할 수 없다.

셋째, 「기금」은 당해 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이 있

7) 노동부, 『사내근로복지기금제도 안내』, 2001

는 경우에만 해산되므로 일반 법인의 해산사유인 고유목적의 달성 또는 달성불능, 인가관청의 설립허가 취소 등을 이유로 해산할 수 없다.

넷째, 「기금」은 수익금으로 복지사업을 실시함이 원칙이며, 기금원금으로는 근로자 대부사업을 실시할 수 있다. 따라서 근로복지사업을 수행하더라도 원금을 잠식·소모할 수는 없고 또한 원금을 해치거나 손실을 가져올 우려가 있는 증식방법 즉, 부동산 소유, 주식투자 등에는 운용할 수 없다.

다섯째, 「기금」은 금융기관에 예입·예탁 등을 통한 운용을 원칙으로 하고 있으므로 필요한 용도에 따라 시의적절하게 활용할 수 있도록 유동성이 확보되어 있다.

이러한 성격을 갖는 사내근로복지기금제도의 활성화를 위해 정부는 기금 출연금에 대한 손비인정(법인세 면제), 근로자에 대한 증여세 면제 등 세제혜택을 통해 지원하고 있다.

2000년말 기준으로 사내근로복지기금은 총 862개가 설립되어 있는데, 이는 1999년도 790개에 비해 72개의 기금이 증가(전년대비 9.1%)한 것이다. 그리고 기금 총조성액도 크게 늘어 최초로 3조원이 넘어 3조 4,284억원으로 전년대비 5,319억원(18.4%)이 증가하였으며, 평균기금액도 39.8억원으로 3.2억원(8.7%)이 증가하였다. 이는 1995년 이후 최대 증가폭으로 증가한 것으로, IMF 이후 경기호전을 반영하여 복지에 대한 근로자들의 욕구와 사업주의 관심이 증대된 데 기인한다고 판단된다.

<표 Ⅱ-7> 사내근로복지기금 연도별 현황

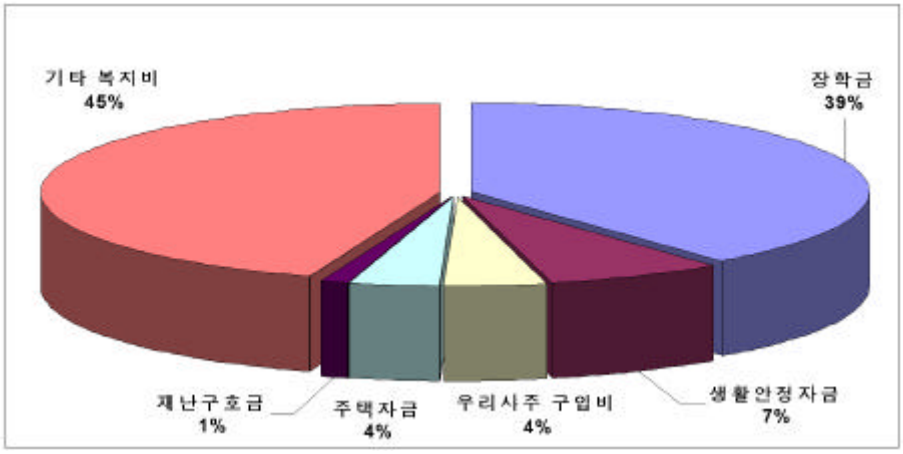
(단위 : 개소, 억원, 천명)

구 분	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
기 금 수	293	444	568	655	700	735	755	790	862
기 금 액	4,325	7,097	12,149	15,974	19,014	21,770	23,740	28,965	34,284
수혜대상근로자수	457	583	829	930	1,007	1,476	900	909	1,094
평균기금액	14.8	16.0	21.4	24.4	27.2	29.6	31.4	36.6	39.8

자료 : 노동부

이렇게 조성된 사내근로복지기금을 통해 2000년 한해 동안 근로자 101만9천명에게 장학금으로 1,414억원(39.1%), 생활안정자금으로 262억원(7.2%), 우리사주 구입자금으로 153억원(4.2%), 주택자금으로 136억원(3.8%) 순으로 지원된 것으로 나타났다(<그림 Ⅱ-2> 참조).

<그림 Ⅱ-2> 사내근로복지기금 용도사업 운영 현황



자료 : 노동부, 「사내근로복지기금 크게 증가」, 노동부 보도자료, 2001.5.7.

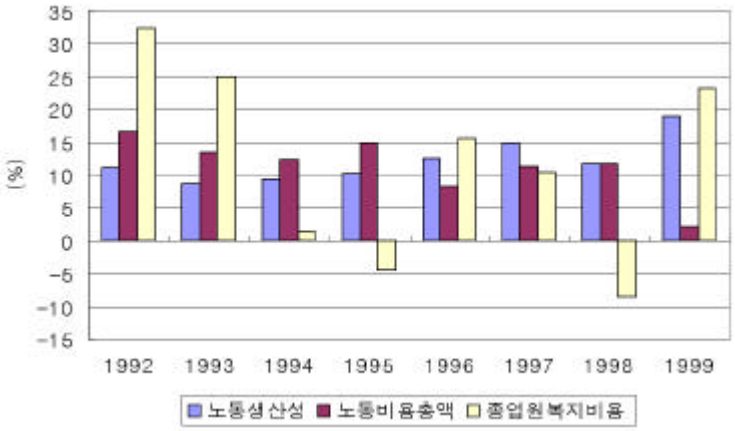
3. 종업원복지제도 개편에 영향을 미치는 요소

종업원복지의 변화를 가져오는 환경변화 요인으로는 경쟁의 글로벌화, 취업형태의 다양화, 노동이동의 유동화에 대한 대응, 사회보장정책의 변화, 니드의 다양화 등을 꼽을 수 있다.

가. 경쟁의 글로벌화에 대응한 비용효율화

경쟁의 글로벌화는 종업원복지제도에 영향을 미치는 가장 강력한 요소라고 할 수 있다. 종업원복지제도가 가장 발달하여 있으며 노후보장의 중심축으로서 역할하고 있는 미국에서조차 경쟁의 글로벌화로 인해 과연 종업원복지제도가 본래의 역할에 충실하면서 존속할 의미가 있는 것인지 의문이 제기되고 있다[8]. 이는 경쟁이 심화될수록 기업의 입장에서는 비용의 효율화를 위해 나서게 되는데, 종업원복지가 비용으로 인식되는 한 확대에는 제약이 따를 수밖에 없는 것이다. 우리나라의 경우 1998년에 IMF금융위기로 인해 종업원복지비용의 감소율이 노동생산성에 비해 더 컸지만, 그 이전 1996~97년간에는 노동생산성 증가율을 훨씬 앞질러 증가하였다. 이를 통해 유추해볼 때 노동생산성에 비해 무리한 종업원복지비용의 증가율은 국제경쟁력을 저하시킬 것이나, 향후 종업원복지비용이 노동생산성의 증가율과 보조를 같이 한다고 할 때 더 커질 여지가 있다고 할 수 있다.

<그림 Ⅱ-3> 노동생산성과 종업원복지비의 증가율 비교



주 : 1) 노동생산성은 전체종사원의 물적노동생산성 기준임.
2) 노동비용총액은 1997년까지는 30인 이상 기업체 기준이며, 1998이후는 10인 이상 기업체 기준임.
3) 종업원복지비용은 노동비용총액 중 법정외복리비 지출기준임.

8) Conte, Christopher R.(1998)

또한, 종업원복지를 제공하기 위해서는 비용이 수반될 수밖에 없다는 것을 인정하는 것이 중요하다. 다만 한 기업의 총지출 중에서 근로자에게 제공될 수 있는 몫이 제한될 수밖에 없다면 종업원복지와 임금간에는 상충관계가 존재한다고 볼 수 있다. 한 예로 미국의 경우 1973년에서 1995년 사이에 상시고용자와 봉급생활자의 실질중앙주급(the real median weekly income)은 12.7% 하락하였으나, 동기간동안 실질평균시간보상(real average hourly compensation)은 6.1% 증가하였다[9]. 따라서 종업원복지는 노사간의 합리적인 의사결정구조를 통해 기업의 경쟁력을 유지하면서도 그로 인한 과실이 근로자에게 고르게 분배될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 하겠다.

나. 취업형태의 다양화

취업형태의 다양화는 같은 직장에 다니더라도 근무조건이 다른 상태에 있게 만든다. 최근 IMF 금융위기 이후 취업양태를 보면 높은 실업률이 이어지는 속에 불완전취업, 일용직, 계약직 등이 증가하는 추세를 보이고 있다.

상용근로자의 경우 1995년까지 증가추세를 보였으나, 그 이후 계속 감소추세를 보여 1999년에는 605만 명까지 줄어든 후 2000년이 되어서야 다소 증가세를 보이고 있다. 이에 반해 임시근로자와 일용근로자는 1993년 이후 증가추세를 보여 2000년 현재 각각 451만 명과 238만 명을 기록하고 있다. 그 결과 1999년부터는 비상용근로자의 비중이 상용근로자의 비중을 앞서는 결과가 초래되었다. 특히 일용근로자의 비중이 1999년부터 급격히 증가하는 추세를 보이고 있다.

이렇듯 취업형태가 다양해지면서 기업 내에서 이들에 대해 제공하는 종업원복지도 다양해질 수밖에 없을 것이다.

---

9) Losey, Michael R.(1998), p. 8.

<표 Ⅱ-8> 취업지위별 근로자 수 추이

(단위 : 천명, %)

연도	상용근로자		임시근로자		일용근로자	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
1991	6,294	55.2	3,275	28.7	1,836	16.1
1992	6,617	57.0	3,223	27.7	1,778	15.3
1993	6,929	58.8	3,139	26.6	1,725	14.6
1994	7,131	57.9	3,421	27.8	1,773	14.4
1995	7,429	58.1	3,545	27.7	1,809	14.2
1996	7,401	56.6	3,806	29.5	1,804	13.8
1997	7,151	54.1	4,182	31.6	1,892	14.3
1998	6,457	53.0	3,998	32.8	1,735	14.2
1999	6,050	48.3	4,183	33.4	2,289	18.3
2000	6,252	47.6	4,511	34.3	2,378	18.1

자료 : 통계청

다. 노동이동의 유동화에 대한 대응

경쟁의 글로벌화에 따라 노동유연화 정책[10]이 취해지면서 근로자들의 직장이동이 빈번해지고 있다. 실제로 이를 통계를 통해 확인하는 것은 어려우나[11], 노동이동성의 추이는 노동부에서 매월 조사하여 발표하는 입직률과 이직률 통계를 통해서 확인할 수 있다. 물론 우리나라에서 입직률과 이직률은 경기에 의해서 영향을 받는 측면이 크므로 절대적인 의미를 갖는 것으로 해석하기 어려우나, IMF 금융위기 이후 경기가 회

10) 노동의 유연화 정책은 경기변동이나 기업의 필요에 따라 노동력의 절대규모를 탄력적으로 조정할 수 있도록 정리해고제, 변형근로시간제, 임시직 및 계약직의 확대, 성과급제 등을 실시하는 것을 정책적으로 지원하는 것을 말한다.

11) 노동이동의 유연성을 측정하기 위해서는 해고의 용이성, 노동이동에 관한 제도적 장치 등을 지수화하는 것이 필요하나, 현재로서는 공인된 지수가 없으므로 노동 입직률과 이직률 통계를 제한적 의미로 사용하기로 한다.

복되면서 1999년을 경계로 노동의 이동성이 높아지고 있는 것으로 파악된다. 이러한 변화 추세는 수치로는 입증하기 어려우나 IMF 금융위기 이후 구조조정과정을 거치면서 종신고용제가 무너지면서 근로자들이 더 나은 직장을 선택해 스스로 이동해 가는 것을 통해서도 확인된다.

<표 Ⅱ-9> 노동이동성 추이

(단위 : %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
입직률	3.01	2.90	2.84	2.77	2.32	1.78	2.64	2.84
이직률	3.14	2.85	2.86	2.86	2.65	2.68	2.43	2.63

주 : 1) 임업, 수렵업 및 수산업 부문을 제외한 전산업에 대해서 상용종업원 10인 이상을 고용하고 있는 사업체를 조사대상으로 한 결과임. 단, 상용종업원이란 고용계약기간이 한달 이상이거나 조사기준일 이전 3개월간 45일이상 노동한자를 말함.

2) 입직률 = (당월입직자 수 / 전월말근로자 수)×100,
이직률 = (당월이직자 수/ 전월말근로자 수)

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각 월호.

이렇게 직장이동이 빈번해짐에 따라 근로자의 입장에서는 한 직장에서 제공받는 급부를 장기적 관점에서 고려하기보다는 단기적 관점에서 극대화하려는 시도가 이루어지게 된다. 이에 반해서 기업 또는 경영자의 관점에서는 능력이 있는 근로자를 가능한 한 오랫동안 고용하고 싶어한다. 이를 위해서는 다른 기업과는 차별화되고 더 나은 급여 또는 복지혜택을 줄 수밖에 없을 것이며, 결국 획일화되고 표준적인 종업원 복지제도는 재구축될 수밖에 없게 된다.

라. 사회보장정책의 변화

우리나라는 근로자에 대해서는 4대 사회보험에 강제 가입하도록 함으로써 기본적인 사회보장을 제공하고 있다. 노후소득보장을 위해서는 국

민연금, 의료보장을 위해서는 국민건강보험, 산업현장의 재해에 대비하기 위한 산업재해보험, 실직에 대비한 고용보험이 있다. 이들 제도는 각기 도입된 시기나 역할이 다르지만, 현재 심각한 재정위기상황에 처해 있거나 적정한 역할이 모색될 필요성이 있다.

먼저 국민연금의 경우 보건복지부의 「국민연금 장기재정 전망」에 따르면 2034년부터 재정수지가 적자를 기록한 후 2048년에는 재정기금이 고갈되는 것으로 전망되고 있다. 이러한 상황은 제도설계가 잘못된 데서 기인한 바가 크다고 평가된다. 국민연금의 경우 최초 제도 도입시 평균소득자가 40년 가입시 생애평균소득의 70%를 급부로 받도록 설계되었으나, 일정기간 제도 운영 후 재정추계 결과 재정적자가 예상되어 급부수준을 60%로 낮추었다. 이와 함께 지급개시연령도 단계적으로 65세로 높이고 보험료도 점진적으로 높이도록 변경되었다. 그럼에도 불구하고 총기여액 대비 총급여액의 현재가치로 나타내지는 수익비가 소득계층에 관계없이 1을 훨씬 초과하고 있어 재정적자가 예상되고 있다.

국민건강보험의 경우에도 1996년부터 순수지율이 100을 초과하기 시작하여(<표 Ⅱ-10> 참조) 2000년에 당기 재정수지가 1조 90억원의 적자를 보인 후, 2001년에는 3조 9,170억원의 적자를 보일 것으로 예상된다[12]. 그 이외에 산재보험과 고용보험의 경우도 현재로서는 재정적자의 문제보다는 적절한 서비스의 제공이 이루어지지 못하며 산재예방효과가 미흡하다는 문제점을 안고 있거나, 수혜의 역진성이 나타나고 있다는 문제점을 안고 있다.

---

12) 보건복지부, 「2001년 건강보험재정 전망」, 2001. 3. 16. 2001년도에 국민건강보험의 재정적자가 얼마나 될 것인지에 대해서는 정확한 전망이 어려운 측면이 있는데, 한나라당의 경우 6조원을 초과할 것으로 추정된다고 3월 22일 발표했다.

<표 Ⅱ-10> 국민건강보험 재정수지 추이

(단위 : %)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
총수지율	78.7	82.5	84.3	90.4	97.5	103.2	107.0	108.1
순수지율	77.4	84.2	86.6	96.6	105.1	103.1	111.4	107.9

주 : 총수지율 = (총지출/ 총수입)×100, 순수지율 = (급여비/ 보험료)×100

그런데 이들 4대 사회보험의 경우 기업이 보험료의 일부 또는 전액을 부담하고 있으므로, 향후 재정안정화 또는 적절한 서비스 제공을 명목으로 보험료 인상이 시도될 경우 사회보험제도의 효율화를 요청할 것임이 분명하다. 이렇게 하여 사회보험제도의 효율화가 시도될 경우 사회보험에 의해 부보되는 범위가 축소되는 방향에서 추진될 가능성이 크고, 그 경우 기업 또는 개인이 직접 보장을 하는 방식으로 변경될 것이다. 이렇게 된다면 법정복리비의 비중은 줄어들고 대신에 법정외 복리비와 퇴직금 비용 등의 비중이 커질 것이다. 특히 퇴직금 비용은 퇴직금 제도가 기업연금 제도로 전환될 경우 향후 종업원복지의 중요한 수단으로서 자리잡을 것으로 예상된다[13]. 따라서 향후 종업원복지제도의 변화는 전체적인 사회보장정책과의 조응속에서 이루어지겠지만, 특히 국민연금과 국민건강보험제도라는 양대 사회보험제도의 변화와 맞물려 크게 변화될 것으로 예상된다.

13) 현재 퇴직금의 기업연금화 문제는 노사간의 합의가 이루어지지 못하여 정부의 추진의지에도 불구하고 크게 진척되지 못한 상황에 있다. 기업의 입장에서는 퇴직금 제도가 기업연금으로 전환될 경우 매월 정기적으로 외부에 갹출금을 적립해야 할 뿐만 아니라 과거근무채무를 상환해야 하는 부담을 동시에 지기 때문이다. 근로자의 입장에서는 퇴직금 제도는 근로기준법에 의해 보장을 받던 제도인 데 반해 기업연금화 과정에서 임의제도화 될 것으로 우려되기 때문이다. 실제로 기업의 입장에서는 퇴직금제도의 기업연금으로 전환시 임의제도화 할 것을 강력하게 주장하고 있다.

마. 니드의 다양화

과거와 달리 종업원들의 경제적 또는 사회적 지위가 다양해짐에 따라 복지에 대한 니드도 다양하게 나타나고 있다. 독신자 및 이혼자, 맞벌이 부부, 자녀를 두지 않는 부모 수의 증가 등은 복지에 대한 니드를 다양화하고 있다.

실제로 전체가구의 평균가구원수는 1975년 5.0명이었으나 1995년에는 3.3명으로 줄어드는 추세를 보이고 있다. 특히 독신가구의 비중을 보면 <표 Ⅱ-11>에서 확인되듯이 1975년에 4.2%이던 것이 1995년에는 12.7%로 20년 사이에 3배가 넘는 비중변화를 보이고 있다. 반면에 5인 이상 가구의 비중은 1975년에 56%이었으나 1995년에는 18.4%로 1/3수준으로 비중이 저하되었다.

<표 Ⅱ-11> 가구원 수별 인원변동 추이

가구원수	단위	1975	1980	1985	1990	1995
평균 가구원수	명	5.0	4.5	4.1	3.7	3.3
1인	%	4.2	4.8	6.9	9.0	12.7
2인	%	8.3	10.5	12.3	13.8	16.9
3인	%	12.3	14.5	16.5	19.1	20.3
4인	%	16.1	20.3	25.3	29.5	31.7
5인	%	18.3	20	19.4	18.8	12.9
6인 이상	%	40.7	29.8	19.6	9.8	5.5
총 일반가구	천가구	6,648	7,969	9,571	11,355	12,958

자료 : 통계청

한편 우리나라 혼인율은 1970년 인구 1천명당 9.2건에서 2000년에 7.0건으로 낮아지는 반면에, 이혼율은 1970년 인구 1천명당 0.4건에서 1998년부터는 2.5% 수준으로 증가하는 추세를 유지하고 있어 대조적인

모습을 보이고 있다(<표 Ⅱ-12> 참조). 이러한 수치는 여러 관점에서 해석할 수 있겠으나, 자기중심적 삶의 지향으로 결혼에 대한 가치관이 변화한 결과인 것으로 해석된다.

<표 Ⅱ-12> 우리나라 혼인율 및 이혼율 추이

(단위 : 인구천명당 건)

	1970	1980	1990	1995	1998	1999	2000
혼인건수(천건)	295.1	403.0	399.3	398.5	375.6	362.7	334.0
조혼인율	9.2	10.6	9.3	8.7	8.0	7.7	7.0
이혼건수(천건)	11.6	23.7	45.7	68.3	116.7	118.0	120.0
조이혼율	0.4	0.6	1.1	1.5	2.5	2.5	2.5

주 : 1) 조혼인율(Crude Marriage Rate : CMR)은 1년간 발생한 총 혼인건수를 당해연도의 연앙인구(7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것임.
2) 조이혼율은(Crude Divorce Rate : CDR)은 1년간 발생한 총 이혼건수를 당해연도의 연앙인구(7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것임.

자료 : 통계청, 「2000년 혼인·이혼 통계결과」, 통계청 보도자료, 2001. 5. 24.

이와 더불어 같은 사회경제적 지위를 가지고 있다 하더라도 니드의 개별화 추세가 강해지고 있다. 이는 과거에 비해 직업이 다양해지고 가치관의 변화가 급격해져 그에 따라 삶의 영위형태가 다양해지기 때문인 것으로 생각된다.

이러한 점을 고려할 때 획일화 또는 표준화된 종업원복지는 종업원들로부터 경원시될 수밖에 없다. 따라서 기업의 입장에서는 동일한 종업원이라 할지라도 각각의 니드가 다양하게 나타나므로 이를 고려하여 종업원복지를 제공할 필요성이 커진다고 볼 수 있다.

4. 종업원복지제도 개편과 관련한 기존연구

국내에서 종업원복지에 대한 연구는 많지 않다. 미국기업복지제도에 대해 조사한 김종일(1998), 홍원구 외 2인(1999), 정영동(2000), 한국노동연구원(2001) 등을 꼽을만하다.

1) 김종일(1998)

김종일(1988)[14]은 미국 기업복지의 구조와 성격에 초점을 맞추어 조사하였다. 그에 따르면 미국의 기업복지는 퇴직연금과 건강보호를 축으로 노동자 전체를 대상으로 하는 사회복지적 성격이 강하므로 미국은 사적복지국가(private welfare state)라고 평가한다. 즉, 시장의 논리가 관철되어 노동시장에서 상품의 가치가 높은 사람에게 기업복지의 혜택이 집중되는 특징이 있다고 한다.

그러나 이 연구는 우리나라에서 종업원복지제도가 어떻게 도입되어야 할지에 대해서는 충분히 연구하고 있지 못하다. 따라서 기업복지 즉 해외의 종업원복지제도에 대한 비교연구를 통해 우리나라의 종업원복지제도가 지향할 방향을 참고하는 데는 적절한 것으로 판단된다.

2) 홍원구 외 2인(1999)

홍원구 외 2인(1999)의 연구는 생명보험회사의 입장에서 종업원복지제도의 변화에 대응할 수 있는 방안을 제시하는 데 초점을 맞추고 있다. 이를 위해 종업원복지와 생명보험, 국내 종업원복지와 생명보험, 선진국의 종업원복지와 생명보험, 종업원복지의 동향과 생보사의 대응방향 등을 연구하였다.

---

14) 「미국 기업복지의 성격과 구조」, 『사회보장연구』, 제14권 제2호, 1998. 12., pp. 241~271.

그러나 미국과 일본의 제도 조사를 기초로 국내 생명보험회사의 대응 방향을 개괄적인 수준에서 제시하고 있을 뿐, 종업원복지 플랜을 기업에 어떻게 적용할 것인지에 대한 구체적 방안 제시에는 이르고 있지 못한 것으로 평가된다.

3) 정영동(2000)

정영동(2000)의 연구는 보험연구기관과 보험회사 직원을 대상으로 설문조사를 하여 분석함으로써 복리후생제도의 도입에 따른 생명보험기업의 역할에 관한 실태조사를 한 데 특징이 있다. 이를 위해 정영동은 법정 복리후생에 대한 생명보험의 보완성, 법정외 복리후생의 주요 급부항목에 대한 생명보험의 상관성, 선택적 복리후생제도의 특징에 대한 생명보험의 관련성, 선택적 복리후생제도의 도입에 따른 생명보험기업의 역할 등을 분석하였다.

그러나 공급자인 생명보험회사의 입장에서 선택적 복리후생제도의 도입을 위한 준비사항에 대한 조사 측면이 강하며, 실제 수요자인 기업과 종업원의 태도가 반영되지 못한 점에 한계가 있다.

4) 한국노동연구원(2001)

한국노동연구원은 종업원복지를 공급하는 방식중의 하나인 카페테리아 플랜의 도입방안에 관한 연구를 진행하였다. 이를 위해 국내 기업복지제도 현황, 미국기업의 카페테리아 플랜, 국내 기업의 카페테리아 플랜 도입 현황과 문제점, 한국의 카페테리아 플랜의 도입 확산을 위한 정책과제 등을 연구하였다.

그러나 이 보고서는 카페테리아 플랜이 왜 우리나라에서 종업원복지의 주요한 대안으로 도입되어야 하는지에 대해 설득력 있게 충분한 설명을 하는 데는 성공하고 있지 못한 것으로 평가된다. 또한 카페테리아

플랜의 도입을 위한 세제지원 등 제도 정비에 초점을 맞추고 있어 구체적 도입 플랜의 제시까지는 이르고 있지 않은 점에서도 한계가 있다고 평가된다.

5. 종업원복지제도 개편 전망

우리나라 종업원복지제도의 변화 여부는 가장 근본적으로는 경제 여건의 호전 여부에 의해 결정될 것이다. 그러나 이러한 거시경제적 요인을 제외하면 기업과 노동조합의 태도, 정부의 정책의지도 중요하다고 할 수 있다.

현재 기업의 입장에서는 종업원복지에 소요되는 비용이 국제적으로 비교할 때 과다하므로 축소되어야 할뿐만 아니라 종업원간에 차등지급할 수 있도록 효율화하는 방향에서 개편되어야 한다는 입장을 공식 또는 비공식적으로 보이고 있다. 반면에 노동조합의 입장에서는 그 동안 노동생산성의 향상으로 인한 잉여가 자본에 유리하게 분배되었으므로 노동조합원의 복지 향상을 위해 더 지출되어야 하며 복지의 차등지급은 고려대상이 아니라고 생각하고 있다. 세부적으로는 퇴직금제도의 개편이 최근의 핵심적 쟁점이 되고 있는데, 앞서 살펴보았듯이 상호간에 한치의 양보도 찾기 어려워 제도 개편까지는 많은 시간이 소요될 것으로 예상된다.

한편 정부의 입장에서는 '생산적 복지'의 이념에 입각하여 안정되고 윤택한 근로자의 삶을 실현하기 위해서는 「근로자복지기본법」의 제정 및 「근로자복지기본계획」의 수립을 통해 근로자복지 즉 종업원복지의 기본틀을 확립해가야 한다고 생각하고 있다[15]. 이와 관련하여 정부는 「중소기업근로자복지진흥법」과 「근로자 생활향상과 고용안정지원법」을 통합하여 「근로자복지기본법안」을 제정할 계획이다. 여기에는 근로자복

15) 박종길(2000), p. 3.

지 실현에 대한 국가책무, 우리사주제, 사내근로복지기금, 근로자신용보증제도 등을 포함할 것으로 예상되고 있다. 그리고 중장기적으로는 사내근로복지기금제도의 활성화를 통하여 기업이 자율적으로 근로자복지에 노력할 수 있도록 여건을 조성하기 위해 출연금 및 수혜금품에 대한 세제혜택을 확충하고, 사내근로복지기금의 지출한도, 용도 등을 확대하고 합병·분할절차 등을 신설하는 등의 제도개선을 추진한다는 것이다. 또한 근로사업복지의 계속성·영속성·안전성을 확보하기 위해 일반회계 자금지원에서 탈피하여 복지복권·채권발행 등 자체재원 확보방안을 지속적으로 강구하여 근로복지진흥기금의 자립기반을 마련한다는 계획이다.

이러한 각 경제주체의 의지와 중장기적 경제상황 및 사회시스템의 변화를 고려할 때 종업원복지제도는 이동성(portability)과 신축성(flexibility)을 확대하는 방향으로 개선될 것으로 예상된다. 이렇게 될 경우 기업의 입장에서는 표준화된 방식으로 종업원복지를 운영하는 것에 비해 많은 비용이 지출될 것이므로 효율적 관리방안을 모색해야 할 것이다. 또한 근로자의 입장에서는 자신의 니드에 부합하게 복지혜택을 누림으로써 실질적 만족감이 더 커질 수 있도록 하기 위해서 변화된 환경을 고려하여 기업과 함께 공동으로 새로운 종업원복지 틀의 확립하는 데 협력하는 것이 요청된다.