

碩 士 學 位 論 文

指導教授 鄭 周 澤

韓國의 企業福祉에 관한 研究

A Study on Company Welfare in Korea

1995년 8월 일

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

成 寅 慶

碩 士 學 位 論 文

指導教授 鄭 周 澤

韓國의 企業福祉에 관한 研究

A Study on Company Welfare in Korea

위 論文을 行政學 碩士學位論文으로 提出함

1995년 8월 일

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

成 寅 慶

成寅慶의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

1995년 8 월 일

審査 委員長 _____ 印

審査 委員 _____ 印

審査 委員 _____ 印

감사의 글

대학원에 입학하여 생활하는 동안 저의 인생에 있어서 중요한 시간들이었습니다.

먼저 본 논문을 위해 애정어린 지도를 아낌없이 해주신 정주택 교수님께 진심으로 감사드립니다. 그리고 논문심사에 충고와 조언을 하여 주신 황진수 교수님, 권해수 교수님께 감사드립니다.

바쁜 시간 할애하며 자료수집을 도와주신 박인호 선생님과 물심양면으로 도움을 주신 영호 형님께 감사드리며, 많은 격려와 도움을 주신 송인수 선배님, 이한승 선배님, 정병천 선배님, 최성룡 선배님께 감사를 드리며, 서로 힘이 되어준 민정산님, 주정이 누님에게도 감사를 드리며, 논문이 나오기 까지 많은 도움을 준 김동근님에게도 감사드립니다.

또한, 부족한 저를 변함없는 사랑으로 보살펴주신 어머니님과 정신적인 지주가 되어주신 아버지님, 그리고 형에게 힘이 되어준 동생 형신, 상정이, 힘겨울때 마음의 위안이 된 사랑하는 영임이에게 고마운 마음을 전합니다.

1995년 어느 푸른 하늘 오후에

성 인 정

- 目 次 -

第 1 章 序 論	1
第1節 研究의 目的	1
第2節 研究의 範圍와 方法	2
第 2 章 企業福祉의 理論的 背景	4
第1節 企業福祉의 意義	4
1. 企業福祉의 概念	4
2. 企業福祉의 區分의 基準.....	7
3. 企業福祉의 分類	8
4. 國家福祉와 企業福祉의 關係	12
第2節 企業福祉의 機能	13
1. 雇用主 立場에서의 企業福祉의 機能	14
2. 勤勞者 立場에서의 企業福祉의 機能	15
第3節 企業福祉의 發達過程	17
1. 先進國의 企業福祉 發達過程	17
2. 韓國의 企業福祉 發達過程	20
第 3 章 우리나라의 企業福祉의 現況	23
第1節 勞動條件의 現況	23
1. 賃金	24
2. 勞動時間	29

3. 作業環境	34
第2節 企業福祉費의 現況	38
第3節 企業福祉施設 및 制度의 現況	46
1. 生活援助	48
2. 住宅支援	53
3. 控除・金融支援	54
4. 醫療 및 保健衛生	56
5. 文化・體育 레크레이션	58
6. 就學支援과 委託教育	60
7. 企業福祉를 支援하기 위한 制度	62
 第 4 章 韓國의 企業福祉의 問題點과 改善方案	64
第1節 韓國의 企業福祉의 問題點	64
1. 企業福祉를 위한 施設未備	64
2. 企業福祉에 대한 認識不足	65
3. 環境變化에 대한 不適切한 對應	66
4. 全擔機關의 未備	66
第2節 韓國의 企業福祉의 改善方案	67
1. 勞動條件의 改善	67
2. 企業福祉活動의 再編成	68
3. 企業福祉에 대한 再認識	69
4. 環境變化에 대한 適切한 對應	70
5. 勞動의 人間化	71

第 5 章 結 論	73
參 考 文 獻	76
ABSTRACT	81

- 表 目 次 -

〈表 II-1〉法定外企業福祉의 内容	9
〈表 III-1〉非農全産業 賃金 推移	26
〈表 III-2〉産業大分類別 賃金總額 推移	28
〈表 III-3〉事業體 規模別 賃金總額 推移	29
〈表 III-4〉内譯別 勤勞時間 推移	31
〈表 III-5〉勤勞者 特性別 勞動時間 推移	32
〈表 III-6〉産業別 勤勞時間 推移	33
〈表 III-7〉事業體 規模別 勤勞時間 推移	34
〈表 III-8〉93年 産業災害發生現況	36
〈表 III-9〉産業別災害者數	36
〈表 III-10〉健康診斷 實施現況	37
〈表 III-11〉健康診斷 實績比較	37
〈表 III-12〉勞動費用의 分類體系 및 細部内譯	40
〈表 III-13〉項目別 勞動費用 現況	41
〈表 III-14〉産業別 勤勞者 1人當 月平均 法定福祉費	42
〈表 III-15〉企業規模別 1人當 月平均 法定外福祉費	42
〈表 III-16〉企業規模別 勤勞者 1人當 月平均 法定外福祉費	43
〈表 III-17〉企業規模別 社内勤勞福祉基金 設置現況	45
〈表 III-18〉各國의 勤勞者 1人當 勞動費用에 대한 企業福祉費의 構成比	45
〈表 III-19〉韓國 企業福祉現況	47

〈表 Ⅲ-20〉 勤勞者를 위한 給食施設 現況	49
〈表 Ⅲ-21〉 生活支援制度 運營企業現況	50
〈表 Ⅲ-22〉 保育施設 運營現況	51
〈表 Ⅲ-23〉 企業規模別 福祉 現況	52
〈表 Ⅲ-24〉 住宅마련을 위한 支援制度 現況	53
〈表 Ⅲ-25〉 住居支援 施設・制度 運營企業比率	54
〈表 Ⅲ-26〉 勤勞者 財産形成을 위한 福祉 運營企業比率	55
〈表 Ⅲ-27〉 醫療・保健・健康에 대한 福祉 運營企業比率	58
〈表 Ⅲ-28〉 趣味活動에 대한 補助金 支援現況	59
〈表 Ⅲ-29〉 企業規模와 學資金 支援	61
〈表 Ⅲ-30〉 勞動組合 學資金 支援	61
〈表 Ⅲ-31〉 企業福祉를 支援하기 위한 制度 運營企業 比率	62

- 圖 目 次 -

〈圖 Ⅱ-1〉 企業福祉의 內容	8
------------------------	---

第 1 章 序 論

第1節 研究의 目的

우리나라는 解放이후 高度經濟成長과 雇傭增大에 역점을 두는 소위 「先成長, 後分配」政策을 추진해 온 결과 高度經濟成長과 아울러 經濟規模의 擴大, 産業構造의 高度化, 雇傭의 量的 增大등 高度産業社會로의 급격한 變化를 경험하였으며, 이러한 過程을 통해 國家的 富의 蓄積은 이룩하였으나 分配나 社會構造는 여전히 不平等한 상태이다. 따라서 勞動者들은 經濟成長을 이룩하는데 決定的인 役割을 擔當해 왔으나, 富의 分配過程에서 충분한 혜택을 받지 못하게 되어 相對的 빈곤감의 增大로 인한 勞使間의 분쟁을 초래하였으며, 끝내는 社會問題化되어 國家發展에 지장을 가져오기도 하였다.

지금까지 政府나 企業側은 富의 蓄積 내지 增大에만 關心을 가져왔을 뿐 企業福祉를 위한 所得 再分配의 問題에 대해서는 그다지 重要性을 부여하지 않았었다. 政府는 勞動運動을 規制함으로써 發生하는 勞動者들의 불만해소 차원³에서 企業福祉를 다루어 왔고 企業은 단순한 勞務管理的 次元에서 消極的으로 운영해 온 경향이 있다. 勞動者들은 韓國勞使關係의 特殊性은 물론 그들 組織의 力量과 認識不足으로 인해 制度的 發展을 기대할 수 없었다.

企業福祉는 生産性 向上과 勞動者의 生活安定, 勞動者와 企業經營主와의 關係改善을 통한 企業經營의 合理化를 기할 수 있을 뿐 아니라, 나아가 衡平의 提高와 勞使安定을 달성하기 위한 基礎가 된다.

그 동안 效率性和 衡平性은 相反關係에 있어 어느 한 쪽의 增加는 상대쪽의 희생위에서만 可能하고, 效率性の 追求를 위해 衡平性은 어느 정도 희생되어도 할 수 없는 것으로 생각되어져 왔다. 그러나 衡平性の 追求가 반드시 效率性の 低下를 초래하는 것만은 아니다. 즉 衡平性の 追求가 동시에 效率性 增大에도 공헌할 수 있다. 그리고 지금까지 지나친 效率性の 強調과 衡平性の 抑制는 여러가지 社會問題를 제기하여 오고 있으며 이에 대한 解決策을 모색해야 한다는 現實的 要請과 또한 成長의 結實을 적절하게 分配하여야 한다는 當爲性の 側面에서도 衡平性の 追求에 대한 關心이 增大하고 있다.

특히 80년대 중반 이후 급격한 社會, 經濟的 轉換期를 거치면서 이제 韓國의 企業福祉問題는 經濟生活에 대한 質的 社會保障은 물론 勞使安定을 통한 産業平和 定着을 위해서도 企業福祉에 대한 체계적인 研究가 절실히 필요한 실정이다.

본 研究는 이상과 같은 問題意識에서 출발하여 그동안 韓國의 企業福祉의 現況와 問題點을 살펴본 후 이를 토대로 勞使安定과 건전한 雇傭確保를 위한 企業福祉의 合理的인 改善方案을 알아보는데 그 目的을 두고 있다.

第2節 研究의 範圍와 方法

本 研究는 企業福祉의 現況과 改善方案에 초점을 맞추고 있다. 研究目的에서도 언급한 바와 같이 本 研究는 企業福祉를 통한 衡平性の 追求가 반드시 效率性の 저하를 초래하는 것만은 아니라는 것과 그 외의 여러가지 이유에서 企業福祉의 적정화가 요청된다는 것을 研究의 出發

點으로 삼고 있다. 이러한 基本的 視覺에서 本 研究는 衡平과 效率이 동시에 實現되면서 勞動者의 安定을 지향하는 側面에서 企業福祉에 대해 주로 考察하였다.

구체적인 研究의 範圍로는 研究目的에 따라 第2章에서는 우선 企業福祉의 理論的 背景으로써 企業福祉의 概念과 그 內容 및 範圍를 考察하였으며, 第3章에서는 勞動條件의 現況과 企業福祉의 現況과 法定外企業福祉制度를 일곱가지로 분류하여 企業福祉의 現況을 살펴보고, 第4章에서는 韓國의 企業福祉의 現況을 分析, 問題點을 指摘하고 그 改善方案을 提示하였다. 끝으로 第5章에서는 本 研究의 結果를 要約整理하였다.

本 研究는 주로 文獻研究를 中心으로 하였다. 즉 企業福祉와 관련된 各種 先行研究資料는 물론 關係 主要 統計資料를 參考로 하였다. 그리고 企業福祉를 담당하는 企業內的 關係者와 勞動組合 關係者들과의 討論 및 意見交換을 통한 資料들도 參考로 하였다.

第 2 章 企業福祉의 理論的 背景

第1節 企業福祉의 意義

1. 企業福祉의 概念

企業이 從業員에 대해서 행하는 雇傭生活關係의 施策으로서 基本的인 勞動條件에 속하지 않는 것은 모두 企業福祉인 것이다. 그리고 이것은 個別企業이 主體가 되어 그 從業員의 企業福祉增進을 도모하기 위해서 행하는 各種의 施設이나 施策을 총괄하는 것이다.

企業福祉는 「企業內 福利厚生」「企業福利厚生」「企業內 企業福祉厚生」「企業福祉厚生」또 간단하게는 「福利厚生」「厚生企業福祉」「從業員企業福祉」「産業企業福祉」「經營企業福祉」「經營企業福祉厚生」등 다양하게 불리어지고 있으며,¹⁾ 이처럼 다양하듯이 概念 規定 또한 國家와 시대 그리고 學者에 따라 다양하기 때문에 한 마디로 단언하기 어려운 問題이다.

企業福祉의 概念 및 範疇의 설정을 위하여 企業福祉의 上位概念인 勞動福祉의 概念 및 範疇를 검토해보면, 일반적으로 勞動福祉는 ‘廣義의 勞動福祉’와 ‘狹義의 勞動福祉’로 구분된다. 廣義의 勞動福祉는 “勤勞者와 그 家族의 生活을 안정시키고 向上시키는 모든 것을 포함하는 것으로서, 生活 向上을 위한 政治·經濟·社會·文化의 모든 分野에서 直·間接으로 이루어지는 物質的·精神的, 客觀的·主觀的인 편익”이

1) 金禱經, 「企業福祉의 意義와 概念定立에 관한 研究」, 同大論集, (同德女子大學, 第14集, 1984), p.95.

며, 狹義의 勞動福祉는 “法的으로 確立된 基本勤勞條件 아래서 社會的으로 결정되는 賃金 이외에 追加적으로 勤勞者의 生活安定과 生活向上에 도움이 되는 直接的인 편익”이라고 한다. 또 다른 範疇의 구분 예로서는 勤勞者의 福祉向上을 위해 提供되는 社會福祉서비스 및 給與의 制度的 實施主體를 中心으로 區分한 것으로서 國家나 公共團體가 中心이 되는 公共勞動福祉, 企業이 提供主體가 되는 企業內 勞動福祉, 勞動組合 또는 勤勞者團體가 自主적이고 集團的으로 행하는 勤勞者自主福祉로 分類한 것이 있다. 여기에서 일반적으로 企業福祉라 함은 狹義의 勞動福祉 概念과 企業內 勞動福祉를 意味한다.

최근에는 企業의 施設을 地域住民에게 일부 개방한다든지 社會保障의 손이 닿지 않는 것으로 勤勞者가 필요로 하는 것, 또는 社會保障에 있어서 不足한 것을 補完하는 것, 勤勞者의 自主的 企業福祉와의 社會的 關係에서 「企業福祉」라는 用語가 많이 使用되고 있으나 本 論文에서는 用語上的 統一과 概念의 定立을 위해 企業에서 베푸는 企業福祉厚生만을 「企業福祉」라고 부르기로 한다.

먼저 高麗大學校 鄭守永教授에 의하면 「企業福祉는 主體가 되는 企業이 從業員과 그 家族을 對象으로 獨자의 企業福祉活動을 전개하는 것」²⁾이라고 前提하고 있으며 勤勞者와 그의 家族의 生活을 維持, 向上시키기 위하여 서로가 競爭 내지 보완하고 있는 諸施策을 總괄하는 것으로 勞動企業福祉(Labor Welfare)를 들고 이를 主體別로 ①企業福祉(勞動企業福祉) ②勞動組合企業福祉(狹義의 勞動企業福祉) ③社會企業福祉(最廣義 社會保障)로 分類하고 있다. 그리고 여기에서는 「企業福祉는 主體가 되는 企業이 從業員과 그 家族을 대상으로 獨자의 企業福祉活

2)鄭守永, 新勞務管理論(서울:博英社,1981), pp,182~183

動을 전개하는 것」이라고 하고 있다.

서울大學校 崔鍾泰教授는 「企業福祉厚生이란 企業이 從業員과 그의 家族의 福利厚生을 增進시키기 위하여 마련한 賃金이외의 갖가지 給與를 총괄하는 것」이라 하고 「이것은 企業이 自體의 負擔과 責任下에서 마련하는 給與로서 從業員의 勞動力 再生産 즉 勞動力의 確保, 維持, 培養을 원활하게 하기 위한 것일 뿐만 아니라 經營共同體 形成의 基盤으로서도 必要하다.」고 하고 있다. 또 從業員의 企業福祉를 增進시킨다는 것은 오늘날 널리 강조되고 있는 企業의 社會的 責任이기도 하다고 하였다. 그리고 간접적인 經營報酬論으로서 企業福祉厚生은 經營共同體 形成의 일환으로서 社會的(集團的)인 側面을 내포하고 있다. 또한 企業福祉厚生은 長期勤續者를 優待함으로써 從業員의 離職을 방지하고 企業特有의 技術蓄積에 重要한 구실을 한다. 그러므로 企業經營에 있어서 人力管理 및 開發은 個別的 次元과 社會的 次元으로 區分하여 長期 眼目的인 政策 및 原理가 確立되어야 한다. 즉 組織構成員 個人 發展과 社會共同體 實現이 合目的으로 도모되어야 한다.³⁾고 하였다.

禹在賢教授도 企業福祉란 企業의 責任과 費用負擔下에서 經營目的達成을 위한 勞務管理의 일환으로 그의 從業員(勞働者)이 職場内外의 生活를 통하여 物質的·精神的 慾求를 充足시켜 持續的 企業福祉를 實現함을 目的으로 한 賃金 等 勞働條件 이외의 諸給付, 施設 또는 活動體系라고 정의하고 있다.⁴⁾

企業福祉의 概念을 構成하는 要因을 分析해 보면,

① 企業福祉의 主體는 個別企業이며,

3)崔鍾泰,現代人事管理論(서울:博英社,1981), pp,182~183.

4)禹在賢,現代企業福祉論(서울:經進社,1983), p,59.

- ② 企業福祉의 客體는 勞動者와 그 家族이며,
- ③ 企業福祉의 目的은 勤勞者와 그 家族의 企業福祉를 實現하는데 있으며,
- ④ 企業福祉의 實現方法은 物質的, 精神的 서비스를 통하여 慾求를 充足시키며,
- ⑤ 企業福祉內容은 勤勞者 企業福祉를 增進시키기 위한 賃金 등 勤勞條件이외의 諸給付 活動, 施設 또는 制度라고 할 수 있다.

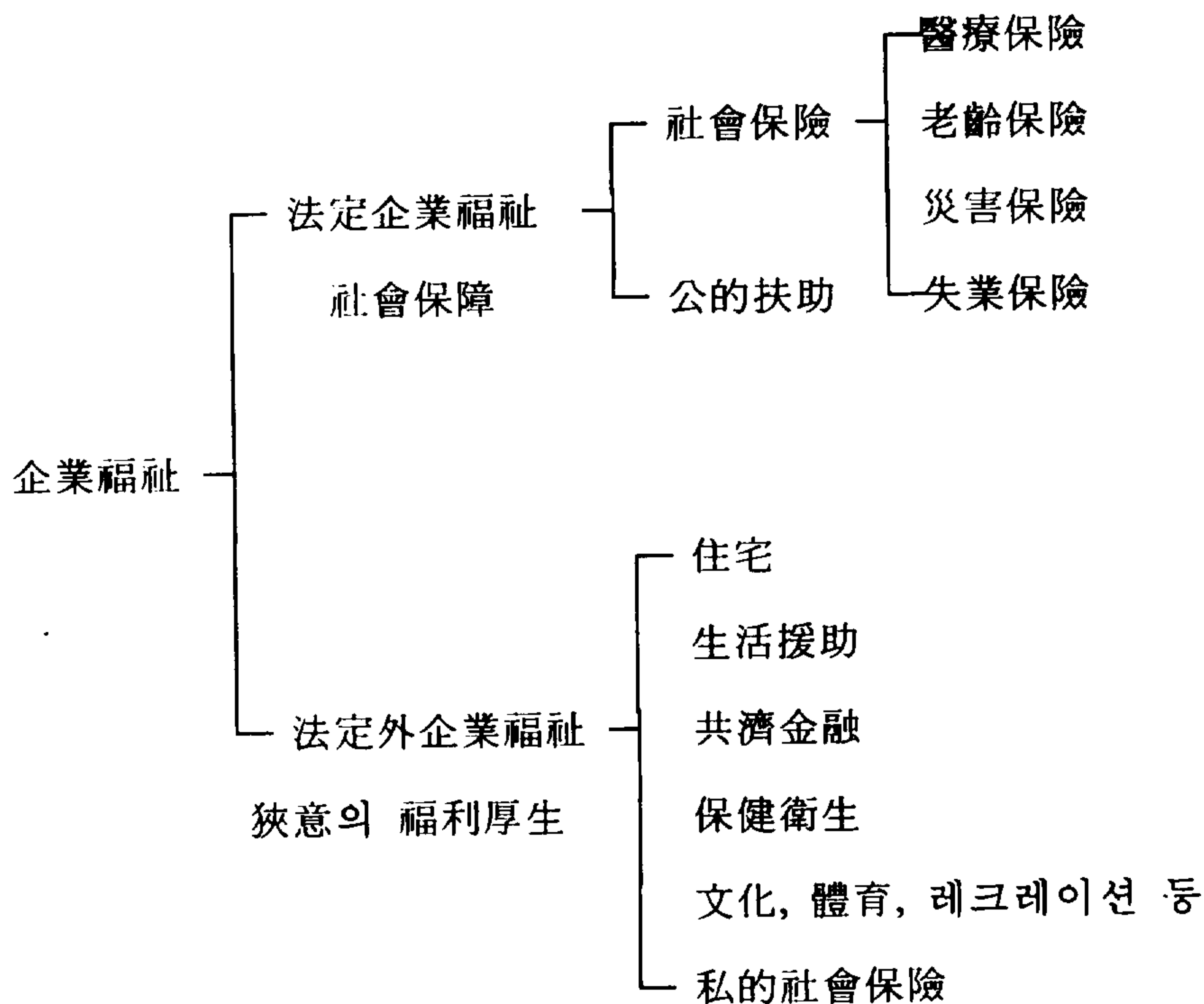
결국 企業福祉란 勤勞者와 그 家族이 安定된 生活을 위하여 企業責任과 負擔하에 實施하는 賃金 등 勤勞條件이외의 諸給付 活動, 施設 또는 制度 등 向上을 目的으로 그 費用의 一部 또는 全部를 負擔하여 提供하는 모든 福祉給與 및 서어비스 實施體系라고 하겠다.

2. 企業福祉의 區分の 基準

企業福祉에 대해 여러 學者들의 정의는 主體에 있어서 個別企業이며, 그 대상은 從業員과 그 家族이라는 점에서 의견의 일치를 보이고 있지만, 區分の 基準에 있어서는 그렇지 못하다. 企業이 實施하는 企業福祉의 區分の 基準에는 각각 다양한 內容이 포함되나 우선 < 圖 2 - 1 > 과 같이 法定企業福祉와 法定外企業福祉로 나누어 생각해 볼 수 있다.

法定企業福祉는 法律에서 義務化한 社會保險의 企業負擔分이며, 社會保障制度의 發展에 따라 좌우된다. 法定外企業福祉는 企業이 독자적으로 從業員에 대해서 實施하는 經濟的 給與이며, 經營社會政策의 發展에 의하여 좌우된다.⁵⁾

5) 崔鍾泰, 人事管理(서울:博英社,1985), pp.114~115.



< 圖 II - 1> 企業福祉의 內容

3. 企業福祉의 分類

法定企業福祉(Legally mandated benefit)는 國家 또는 産業的 次元에서 法律로 企業經營者에 대하여 企業福祉制度의 實施, 運營을 義務化하여 強制로 행하게 하는 것을 말한다. 그 內容으로는 疾病, 退職, 失業, 業務 災害, 社會的 事故 등에 대하여 法律에 義務化한 社會保險의 企業負擔分을 의미하며 産業災害報償保險制, 醫療保險制, 國民年金制, 失業保險 等이 있는데 이 중 一部는 社會保障制의 領域과 중복되면서 밀접한

關係를 갖고 있다.

法定外企業福祉(voluntary benefit)란 法定企業福祉 이외에 企業이 임의로 勤勞者를 위한 福利厚生을 추가적으로 實施하는 制度를 말하며 一般的으로 企業福祉로 통칭되고 있다.

企業의 特性, 規模, 環境條件등을 고려하여 必要에 의하여 實施하기 때문에 表에서와 같이 그 種類와 內容이 매우 多樣하다고 할 수 있다.

〈 表 II - 1 〉 法定外企業福祉의 內容

1. 生活 援 助	1) 住 宅	①施設(hardware): 社宅, 寄宿舍, 賃貸住宅, 家族아파트, 獨身者宿舍, 看護員宿舍, 養成工宿舍, 出張者宿泊所 ②給付(payment & benefits): 住宅手當, 自宅建設手當 ③活動(software): 셋집, 셋방, 保證金, 權利金融資制度, 住宅積立金制度, 住宅資金貸與制度, 住宅傳貰制度, 住宅組合制度
	2) 給 食	①施設: 食堂, 茶房 ②給付: 食券交付, 도시락支給, 食事手當 ③活動: 食料品配給
	3) 通 勤	①施設: 通勤버스, 渡船, 自動車, 駐車場 ②給付: 定期通勤券支給, 자전거타이어支給, 通勤手當, 通勤費補助 ③活動
	4) 購 買	①施設: 賣店, 구두, 가방修繕所, 洗濯所 ②給付: 社品, 其他生活物資의 支給, 僻地手當, 洗濯費援助 ③活動: 社內製品 廉價販賣, 割引販賣, 月賦販賣, 生活協同組合, 쿠폰권購入制度, 購買金, 物資幹旋

	5) 託 兒 育 英	①施設: 授乳室, 託兒所, 幼稚園, 學生의 育英宿舍, 社內 職業訓練所 ②給付: 獎學金支給 ③活動: 國內外留學制度, 育英資金貸與制度, 從業員子女 獎學金制度
	6) 家 族 援 助	①施設: 結婚式場, 葬儀施設, 衣裳貸與, 企業公團墓地, 生活相談所 ②給付: 家族手當(兒童手當) ③活動: 社內報, 家族版, 홈, 헬퍼制度, (派出婦), 새마을 運動生活相談, 消費컨설턴트制度
	7) 被 服	①施設 ②給付: 活動通勤專用製服, 製靴支給 ③活動
2. 共 濟 金 融	1) 共 濟	①施設 ②給付: 祝電, 弔電, 花環贈呈, 祝賀(結婚, 出產, 入學), 慰問金(災害, 病狀, 死亡), 退職전별금, 控除會 각출금 ③活動: 共濟會制度, 災害, 結婚, 入學등에 대한 貸付金 制度
	2) 金 融	①施設: 새마을 金庫, 信用協同組合, ②給付: 各種保險料負擔(生命, 傷害, 損害 등) ③活動: 貸付, 社內預金制度(普通・定期預金 등)
3. 保 健 衛 生	1) 醫 療	①施設: 病院, 診療所, 醫務室, 療養所, 위탁베드, 診療車 ②給付 ③活動
	2) 保 養	①施設: 保養所, 海邊休養處, 山間休養所 ②給付 ③活動
	3) 保 健 衛 生	①施設: 沐浴湯, 理容室, 美容室, 脫衣室 ②給付: 營養劑, 感氣藥의 支給, 애프터 케어시의 實質

		적인 賃金保障, 醫療保險의 事業主, 負擔의 一部 ③活動: 環境衛生서비스, 組合管掌의 醫療保險組合, 健康診斷, 疾病, 傳染病豫防對策, 人間도크, 精神衛生對策, 集團衛生, 安全衛生서비스
4. 文化 體育 레크리에이션	1) 文化 敎養	①施設: 講堂, 文化會館, 圖書館, 各種 學校令에 의한 學校(産業體附設學校) ②給付 ③活動: 講演會, 講習會, 演劇映畫會, 各種씨클活動, 文化展(白日場, 美術展, 寫眞展示會, 書藝展, 꽃꽂이展示會 등), 文化團體, (音協棋協 등)에의 加入
	2) 體育	①施設: 體育館, 運動場, 풀장, 테니스코트, 발레이코트 ②給付 ③活動: 運動會, 各種 對抗競技, 씨클活動, 골프, 無記名 團體會員證의 使用
	3) 레크리에이션	①施設: 娛樂室, 從業員 클럽, 野遊會 ②給付 ③活動: 旅行 慰安會레크講習會, 걸 스카우트, 보이 스카우트, 生日祝賀會, 레저 컨설턴트 制度
5. 年金	1) 企業 年金 退職金	①施設 ②給付: 退職金, 退職年金, 企業年金 ③活動
	2) 社會 保險	①施設 ②給付: 社會保險附加給付 ③活動: 醫療保險, 産災保險, 老齡年金, 失業年金, 의 補完・追加
6. 其他	1) 其他	①施設 ②給付: 會社創立祝賀贈物, 會社創立祝金, 酒肴料 ③活動: 人事相談, 法律相談 등 産業카운슬링

資料: 禹在賢, 現代企業福祉論(서울:經進社, 1983), pp, 117~119.

本 研究는 企業福祉 現況分析에서는 ‘狹意의 企業福祉’는 現金給與와 法定福祉를 제외한 雇用主의 자발적이고 任意的인 意思에 의해 提供되는 福祉給與 및 서비스의 實施라고 한정하고 그 概念에 따라 法定外企業福祉의 施設 및 制度를 그 對象으로 한다.

4. 國家福祉와 企業福祉의 關係

國家에 의한 市場介入戰略과 勞動政策의 指向은 國家의 福祉理念 및 國家福祉의 實施程度와 밀접하게 關聯되어 있다고 할 수 있는데, 이는 國家의 勤勞者 福祉向上의 責任性의 程度와 聯關되어 있기 때문이다. 國家가 시행하는 社會政策의 展開 및 實施程度는 勤勞者의 生活保障이라는 側面에서 매우 重要的 意味를 지닌다. 國家福祉가 勤勞者의 生活保障에 있어서 어느 程度의 役割을 遂行하는가를 檢討하는 것은 市場의 原理가 勤勞者의 福祉問題를 支配하고 있는 程度를 把握할 수 있게 해주는 尺度를 提供해 준다고 할 수 있을 것이다. 그러므로 勤勞者의 福祉向上을 위한 國家福祉의 實施程度 즉 國家의 福祉理念이 企業福祉에 미치는 影響 또한 企業福祉의 展開에 있어서 매우 重要的 要因으로서 作用한다고 할 수 있다.

企業福祉의 國家福祉와의 關係는 福祉 機能의 遂行이라는 側面에서 福祉役割의 分業으로 파악할 수도 있으나, 企業福祉의 發達過程에 비추어 보면 일정한 關聯性を 맺고 있음을 알 수 있다. 즉 國家의 福祉理念이 강화되어 國家福祉가 擴大되면 勤勞者의 福祉向上을 위한 國家의 책임이 확대되고 따라서 國家福祉의 實施를 통해 勤勞者의 生活保障에

있어서의 市場의 原理가 適用되는 領域이 相對적으로 減少되어, 企業福祉의 成長이 相對적으로 위축되게 된다고 할 수 있다. 반면에 勤勞者의 福祉向上을 위한 國家의 責任性이 消極的이어서 福祉國家의 理念이 미약하고 國家福祉의 實施領域 및 保障程度가 實質적으로 意味를 지니지 못한다면, 勤勞者의 福祉向上에 있어서 市場의 原理가 강화되어 企業福祉의 重要性이 相對적으로 큰 比重을 차지하게 된다고 할 수 있다.

또한 國家에 의한 勞働者保護立法이 강화되면 雇用主의 責任이 증대되어 勤勞者에 대한 企業福祉가 ‘廣義의 企業福祉’ 意味에서 강화되고, 이것이 부재할 시에는 企業福祉의 水準은 市場의 原理에 규정받게 되어, 勤勞者의 福祉向上은 雇用主의 責任下에 위치지워지게 되는 것이다.⁶⁾

第2節 企業福祉의 機能

企業福祉의 提供이 점차적으로 擴大되어 가고 있을 뿐만 아니라, 그 重要性 또한 強調되고 있다.

企業福祉의 機能은 다양한 側面에서 그 內容이 提示될 수 있겠지만, 雇用主의 企業經營上의 立場과 勤勞者의 立場에서의 機能이 각각 상이하다고 할 수 있다.⁷⁾ 이와 같이 企業福祉의 機能을 主體別로 區分하여 考察하는 것이 企業福祉에 대한 提供者와 受益者의 立場 및 選好의 程

6) Robert A Hart, The Economics of Non-Wage Labour Costs(London:George Allen & Unwin,1984), pp,55~58.

7) 勞動組合事典刊行委員會, 「勤勞者의 狀態와 諸要求」(서울:형성사,1986), pp.1317~1321.

度を 정확히 파악하는 데에 보다 有用하다고 할 수 있을 것이다.

1. 雇用主 立場에서의 企業福祉의 機能

企業福祉의 提供者인 雇用主의 立場에서 보면 企業福祉는 企業經營上の 側面에서 ㉠ 勞動力의 確保 및 定着化 機能 ㉡ 勤勞者에 대한 動機附與와 生産性 向上에 기여하는 機能 ㉢ 勞使關係의 改善과 安定化 機能 ㉣ 企業資産의 増殖 機能 ㉤ 税金減免 機能 ㉥ 企業의 社會的 이미지를 提高하는 機能을 수행한다고 할 수 있다.

이를 구체적으로 보면, 첫째로 勞動力의 確保 및 定着化 機能인데, 특히 産業化 初期段階에 있어서 勞動力 確保를 위한 必需的인 條件으로서 企業福祉가 필요로 하게 된다. 즉 産業化 初期段階에 勤勞者들의 生活條件이 매우 취약한 狀態에서 勤勞者들이 생활할 수 있는 住居空間의 提供이나 交通便宜 施設 그리고 給食의 提供 등과 같은 生活支援 制度를 통해 勞動力을 확보하게 하는 機能을 企業福祉가 수행하는 것이다. 또한 企業에서 필요로 하는 특수한 人力을 확보하기 위해서 다양한 企業福祉를 提供하기도 한다. 이와 같은 勞動力 確保 機能 이외에도 常時勤勞者の 존재를 필요로 하는 경우 勤勞者들의 離職을 방지하기 위하여 企業福祉의 提供을 擴大함으로써 職業安定性を 높이게 되어 職場内の 定着性を 제고시키는 機能도 企業福祉가 수행하는 중요한 機能인 것이다.

둘째로 勤勞者에 대한 동기부여와 生産性 向上에 기여하는 機能을 企業福祉가 수행하는데, 이는 企業福祉의 提供을 통한 적절한 作業環境의 提供과 教育訓練을 통한 숙련도 제고 그리고 勞動力再生産과 관련

된 勤勞者들의 費用을 減少시켜 줌으로써, 동기부여와 함께 生産性的 向上에도 기여하게 된다는 것이다.⁸⁾

세째로 勞使關係의 改善과 安定化 機能인데, 이는 勤勞者의 基本勤勞 條件의 向上과 같은 요구이외에 勤勞者 便宜施設의 擴充 등과 같은 勤勞者의 욕구와 불만을 企業福祉서비스의 提供을 통해 해결할 수 있다는 점이다.

네째로 企業의 資産増殖 機能이다. 이는 企業福祉의 提供을 위한 施設의 確保가 企業의 資産을 증식시키는 手段으로 이용될 수 있으며, 또한 企業施設의 利用등을 통해 經費切減의 效果도 가져온다는 점이다.

다섯째로는 企業의 利潤에 대한 법인세가 인상되거나 勤勞者 保護를 위한 支出에의 税金減免 惠澤이 존재할 경우 企業福祉의 領域의 擴大와 支出을 增加시켜 企業의 税金減免 惠澤을 받을 수 있다.

여섯째로는 雇用主는 企業福祉를 提供함으로써 企業의 社會的 이미지를 提高시키는 效果를 얻을 수 있다.

2. 勤勞者 立場에서의 企業福祉의 機能

企業福祉의 受益者인 勤勞者 立場에서 企業福祉는 크게 ㉠ 勤勞者의 實質所得 保障과 一般福祉水準의 保護 및 増大의 機能 ㉡ 勤勞者의 所得 安定性を 확보할 수 있는 合理的 賃金支拂의 手段機能 ㉢ 税金減免의 減免利益 機能을 수행하고 있다고 할 수 있다.

8) 이와 같은 觀點은 人的資本論의 立場인데, 이는 특히 敎育訓練과 같은 프로그램의 效果 등을 有效하게 說明할 수 있는 要因이라고 할 수 있다.

Robert A Hart, 前掲書, pp,45~51.

첫째로 企業福祉는 勤勞者의 實質所得의 保障과 一般福祉水準의 保護 및 増大의 機能을 수행한다. 이는 貨幣賃金 이외에 부가적으로 現物 給與의 提供이나 企業內 消費組合의 이용을 통한 集團的 購買의 利益 등과 같은 企業福祉를 提供받음으로써 勤勞者의 實質所得을 増大시키는 效果를 얻을 수 있으며, 또한 企業福祉의 提供으로 勤勞者의 一般的 福祉水準의 増大를 기대할 수 있다는 것이다.

둘째로 勤勞者의 所得의 安定性を 확보할 수 있는 合理的 賃金支拂의 手段機能을 企業福祉가 수행하고 있다고 할 수 있는데, 이는 國家에 의한 賃金抑制政策이 시행될 경우 實質的인 賃金引上의 手段으로서 企業福祉에 대한 要求와 이의 提供을 통해 勤勞者의 實質的 賃金引上效果를 기대할 수 있다.⁹⁾

세째, 稅金의 減免利益 機能은 貨幣賃金의 경우 稅金의 免稅效果를 기대하기 어려우나, 企業福祉의 形態로 提供받는 경우에는 稅金減免의 利益을 기대할 수 있다는 점이다. 또한 個人所得稅가 引上되는 경우 勤勞者들은 이에 대한 보상으로 非課稅 領域인 企業福祉에 대한 要求를 増加하여, 稅金減免의 利益을 追求한다는 것이다.

이외에도 企業福祉와 國家福祉와의 관련하에서 고찰해보면, 企業福祉는 國家福祉 이외에 國家가 提供해주지 못하는 領域까지 서비스의 領域을 擴大하여 부가적인 福祉서비스를 提供하는 機能을 수행하며, 다양한 서비스의 內容을 포함하고 있다는 점에서 國家福祉와의 關係에서 福祉役割의 分擔과 같은 機能을 수행하고 있다고 할 수 있을 것이다.

9) 민재성·김원식, 韓國의 退職金制度和 企業年金制度 導入方案, (韓國開發研究院, 1990), p.34.

第3節 企業福祉의 發達過程

1. 先進國의 企業福祉 發達過程

企業福祉의 發達過程은 일반적으로 發達初期에 있어서는 단순한 勞務管理의 性格을 탈피하지 못하다가 福利厚生의 段階로 이행되고, 다음으로 企業福祉의 段階로 변천한다고 볼 수 있다.¹⁰⁾

企業福祉의 發達過程은 英國, 獨逸, 美國, 日本을 중심으로 하여 各國의 특수한 경우를 제외하고 보편적인 사실에 기초하여 區分하였다. 이와 같은 企業福祉의 發達過程에 대한 段階的 檢討는 韓國 企業福祉의 發達段階와 特徵을 比較하는데 유용한 基準을 提供하여 줄 것이다.

I 段階에서는 企業福祉의 생성기라고 할 수 있다. 이 段階는 初期 資本主義段階로서 低賃金과 열악한 勞動條件이 보편적으로 존재하는 時期였으므로 勤勞者에 대한 消極的 保護를 特徵으로 하는 時期이다. 또한 이 段階는 初期 産業社會에서 勤勞者의 福祉를 增進시키기 위한 國家福祉의 實施가 미약하고 勤勞者의 조직화정도가 미발달된 상황에서 企業福祉가 전개되었던 時期로서, 企業福祉는 各種의 企業內 福祉厚生制度를 中心으로 시행되었다. 따라서 企業福祉는 勤勞者의 福祉問題를 담당하는 유일한 制度的 體系였다고 할 수 있다. 이 時期에는 企業은 勞動市場에서 勞動力을 계속 확보하고 勞動力 定着性を 提高시키기 위한 것과 같은 企業內에서의 勞動力再生産 必要에 의해서 企業福

10)日本の 경우 企業福祉의 變化는 專制的 勞務管理, 溫情主義的 勞務管理, 近代의 勞務管理, 現代의 人事勞務管理과 같은 4段階의 過程을 통해 變化, 發展하고 한다. 金德俊, 專門社會事業과 社會福祉, 韓國社會福祉研究所, 1975, p.104

祉制度를 시행하였다. 그러므로 이 段階에서의 企業福祉는 雇用主의 溫情主義的 性格이 강한 企業福祉가 展開되었던 時期였다고 하겠다.

Ⅱ 段階는 溫情主義的인 家父長的 性格을 강하게 지닌 企業福祉가 擴大, 展開된 段階이다. 이 時期에는 國家에 의한 공장법의 제정 등과 같은 勤勞者를 위한 조치가 시행되어 勤勞者에 대한 國家의 消極的 保護가 시행되었다. 또한 이 時期에서는 勤勞者의 勞動組合의 結成을 통해 組織的 鬭爭을 展開함으로써, 그들의 利益을 關切시키기 위한 노력을 행한 시기이다. 따라서 이 段階에서의 企業福祉는 雇用主가 勤勞者의 組織的 要求에 대응하여 이들의 供給력을 強化시키기 위한 手段으로서 發達되었으며, 經營家族主義의 基礎가 形成된 段階이다. 이 段階에서는 공장법의 등장으로 勞動條件과 福祉厚生과의 關係가 分化되어 나타나기 시작하는 段階이며, 또한 雇用主는 各種 福祉厚生施設이나 企業福祉制度의 恩惠的, 溫情的 性格을 強化시켜 經營家族主義와 동시에 主從的 雇傭關係를 維持・發展 시켜나가려고 노력하는 시기이기도 하다. 이 時期는 低賃金이나 長時間 勞動 등의 基本的 勞動條件의 열악한 水準을 유지하기 위한 勞務管理的 側面이 강하다고 할 수 있으며, 企業福祉는 이의 補完을 위한 手段의 性格을 지닌다고 할 수 있다.

Ⅲ 段階는 勤勞者를 보호하기 위한 國家福祉가 成長하여 社會福祉體系內에서 점차 중요한 위상을 차지하여 나가는 時期로서, 企業福祉는 國家福祉에 의한 法定福祉의 強化와 福利厚生의 合理化運動 등을 통하여 종래에 가졌던 壓倒的 重要性이 相對적으로 縮小된다. 이 時期에는 産業化가 진행됨에 따라 勞動組合의 活動이 보다 본격화되는데, 勞動組合은 企業의 各種 企業福祉制度를 實質賃金向上을 위한 有効한 手段으로 보고 團體交渉의 對象으로 설정하려는 傾向이 나타난다. 勞動組合은

企業福祉가 지니고 있는 雇用主의 恩惠的이고 勞務管理的 性格을 가능한 한 약화시키고, 企業福祉制度를 하나의 權利로서 즉 勞動組合이 團體交渉을 통해서 爭取한 權利로서 企業福祉를 性格지우려고 한다. 동시에 福祉厚生施設의 運營 및 管理에도 勞動組合이 직접 참여하려는 傾向이 나타났다. 勞動組合의 이러한 공세에 대응해서 雇用主側은 결국 企業福祉 運營의 合理化問題를 제기하게 되며, 이를 통해 그동안 非效率的으로 運營하였던 各種 企業福祉制度나 施設의 統廢合, 運營의 效率性提高 問題를 고려한다. 이 時期는 法律 또는 社會的 影響力에 의한 企業福祉의 實施로 溫情主義的인 性格과 雇用主의 影響力이 相對적으로 축소되며, 雇用主側은 企業福祉費 支出을 勞動費用으로 認識하기 시작하여 이를 總額賃金の 一部 또는 勞動生産性和 결부시키기 시작한다는 特徵을 지닌다.

IV 段階는 國家福祉와 企業福祉가 일정한 關係內에서 조화로운 關係를 形成해 나가는 時期이다. 이 時期에서는 企業福祉가 雇用主의 溫情에 의한 것이 아니라 勤勞者의 福祉向上 그 自體가 目的으로 轉化되는 特徵을 갖는다. 따라서 企業福祉에 관한 事項이 雇用主와 勞動組合間의 團體交渉過程에 必需的으로 포함이 되며, 勤勞者는 企業福祉를 積極적으로 要求하게 된다. 또한 企業福祉가 國家의 勞動福祉政策과 結付되어 나타난다. 즉 福祉厚生施策은 義務化되고 勞動條件化하는 것이다. 이 時期에는 勤勞者의 勢力이 증대되고 科學的인 合理主義의 理念이 등장함에 따라 企業內의 勞使間의 人間的 關係가 重要하게 등장하게 된다.

2. 韓國의 企業福祉 發達過程

우리나라는 産業化가 늦게 시작되었기 때문에 企業福祉制度의 導入과 發展도 늦을 수 밖에 없었다. 적어도 50년대까지는 經濟規模나 企業의 支拂能力으로 볼 때 企業福祉에 關心을 가질 여유가 없었다. 無制限 勞動供給을 특징으로 하던 우리나라는 1960년대 초반까지는 雇傭 그 자체가 恩惠이었으며 賃金도 勞動의 對價라기 보다는 慈善이었다. 그러기에 企業福祉制度는 거의 없었으며 極少數의 大企業에서 企業主의 家父長的 溫情主義로 부터 出發한 部分的인 厚生福祉의 施設이나 지출이 있었을 뿐이다. 韓國에서 企業福祉다운 福祉制度가 처음 도입된 것은 經濟開發計劃이 처음 시작된 1960년 産業災害補償保險法이 제정되고 그 이듬해 부터 産災保險이 실시되었다. 保險料는 全額을 企業이 부담한다. 두번째는 1976년 健康保險法이 制定되고 이듬해 부터 實施되었다. 다음으로 1988년 國民年金이 10人以上 事業場을 當然適用 對象으로 하여 導入되었다. 원래 國民福祉年金法은 1973년에 제정되었으나 그 이후 수차례에 걸쳐서 실시가 유보되어 왔던 것이다. 또한 國民年金이 전에도 1960년의 公務員年金, 1963년 軍人年金, 1975년 私立學校 敎員年金 등이 있었으나 이들은 모두 公的인 職場에 종사하는 사람들만을 대상으로 하였다.

이상과 같이 法的 強制力이 있는 社會保險制度는 産災保險, 醫療保險, 國民年金 등 세가지가 실시되고 있으며 雇傭(失業)保險은 1995년 7월 부터 實施豫定이다. 한편 社會保險은 아니지만 法的 強制力이 있다는 점에서 法定福祉라고 볼 수 있는 여러가지 制度가 勤勞基準法에 규정되어 있다. 代表的인 例로서 退職金制와 有給休日, 休暇制(週休, 年·

月次休暇, 女性勤勞者에 대한 出産前後 및 生理休暇 등)을 들 수 있다.

다음으로 法定外福祉를 보면 60년대 초반까지는 雇傭 그자체가 福祉였다. 따라서 극소수의 大企業에서 使用者의 家父長的 溫情主義에 의해 給食 또는 作業服의 提供이나 寄宿舍, 사택, 양호실 운영등 최소한의 便宜 提供이 있었을 뿐 企業福祉制度는 거의 없었다. 韓國 經濟가 60년대 중반 이후 高度成長을 지속함에 따라 勞動需要가 급속하게 增加하기 시작하면서 60년대 말에는 低賃金 女性勞動力에 關心을 갖기 시작하였으며 食堂이나 女性勤勞者를 위한 寄宿舍 建立을 시작하였다.

1970년대에 들어서면서 韓國에서도 企業福祉도 조금씩 자리를 잡아가기 시작하여 1971년 政府는 「國家保衛에 관한 特別措置法」을 제정하여 勞動運動을 규제하는 대신에 勤勞者 福祉增進을 위한 施策을 강화하였다. 위에서 언급한 醫療保險法의 制定・實施와 國民福祉年金法의 制定 이외에 行政指導를 통하여 企業들로 하여금 기초적인 福祉制度施設을 갖추도록 적극 권장하였다. 또한 1973년 重化學工業化가 선언된 이후 부분적인 人力不足 現狀이 나타나게 되었고 이러한 現狀이 建設業의 중동진출로 더욱 심해지자 大企業이 中心이 되어 賃金 뿐 아니라 企業福祉에도 큰 관심을 가지게 되었고 이러한 분위기가 점차 中小企業으로 까지 확산 되었다. 그러나 그 內容에 있어서는 給食, 作業服 支給, 沐浴施設, 卓球臺, 休憩室 設置등의 초보적인 것에 불과하였다. 80년대에 들어와서는 生活水準이 높아짐에 따라 勤勞者의 慾求도 다양해져서 賃金引上뿐 아니라 각종 福祉制度의 導入까지 要求하게 되었다.

특히 1984년 社內福祉基金運營準則을 만들어서 企業으로 하여금 福祉施設 및 制度를 도입하도록 적극 권장되었으며, 1987년 民主化의 물결을 타고 勞動運動이 活性化되었으며 政府나 使用者는 勤勞者 및 勞

動組合의 要求를 대부분 수용하려는 자세를 가지게 되었다.

韓國은 企業福祉는 과거와 같은 使用者의 濫情主義는 크게 후퇴하여 企業福祉運營에 있어서도 勤勞者와 協議하여 運營하는 경우가 많아지고 있다.

이상에서 볼 때 韓國의 企業福祉는 20여년의 짧은 歷史를 가지고 있지만 그 全體的인 規模나 種類 및 適用範圍에 있어서 急速한 發展을 해왔다. 그러나 經濟社會發展段階로 볼 때 이제는 外向的인 成長뿐만 아니라 勤勞者들의 삶의 質을 向上시킬 수 있는 福祉와 分配에 대한 關心이 增大하고 있으므로 企業福祉의 向上은 經濟의 持續的 發展을 위해 必要不可缺한 것이 되고 있다.

第 3 章 우리나라 企業福祉의 現況

第1節 勞動條件의 現況

企業을 둘러싼 福祉增進은 새로운 勞使關係의 安定과 雇傭 및 勞動條件의 改善이라는 課題를 안고 있다.¹¹⁾ 勞動生活의 內容을 基本的으로 決定하는 것은 賃金, 勞動時間, 勞動環境 等の 勞動條件이다. 따라서 이러한 勞動條件이 劣惡하다면 其他의 勞動福祉政策을 제아무리 훌륭하게 講究・實施하더라도 勞動者의 豊富하고도 精神的 餘裕가 있는, 그리고 健康한 生活을 營爲하기가 어려운 것이다.¹²⁾ 勞動條件의 狀態가 양호한가 아니면 열악한가 하는 것은 企業福祉提供의 動機를 제공하는 요인으로 설정할 수 있기 때문이다. 勞動條件이 양호한 경우 企業福祉의 提供을 통한 보상의 必要性이 감소될 가능성이 있으며, 역으로 勞動條件의 狀態가 양호하다는 것은 雇用主의 勤勞者에 대한 保護의 水準이 높아 企業福祉의 提供水準이 높을수도 있을 것이다. 일반적으로 勞動條件은 賃金・勞動時間 그리고 勞動環境과 밀접한 관련이 있는 産業災害로 구분할 수 있을 것이다.¹³⁾ 그러면 韓國的 勞使關係의 安定을 위한 安全帶로서 중요한 役割을 하게 될 企業福祉의 推進을 위한 勞動條件의 現況에 관하여 먼저 살펴보기로 하자.

11) 禹在賢, 現代企業福祉論(서울:經進社, 1983) p.198.

12) 金潤煥・權斗榮, 勞動經濟學(서울:貿易經營社, 1981) p.305.

13) 崔鈞, “韓國 企業福祉의 社會經濟的 性格”, 서울大學校 博士學位論文, (1992), p.107.

1. 賃 金(Wage)

賃金이라 함은 使用者가 勤勞의 對償으로 勤勞者에게 賃金, 俸給, 其他 여하한 名稱으로든지 支給하는 一錢의 金品을 말하며,¹⁴⁾ 勤勞條件 중 가장 중요한 부분이다. 또한 賃金은 勞動者에게 生計를 뒷받침하는 唯一한 所得이라는 점에 그 過多가 勞動福祉에 직결되고 있음은 두 말할 필요도 없다.¹⁵⁾

國家가 賃金の 결정에 직접 개입하여 賃金の 最低水準을 정하고 使用者에게 그 지급을 법적으로 강제함으로써 最低賃金制度는 그간 적용 범위가 年차적으로 확대되어 왔으며, 最低賃金水準도 전반적인 生活水準의 向上과 賃金水準의 上昇과 더불어 지속적으로 上向 決定되어 왔다. 우리나라에서도 그동안의 經濟成長을 바탕으로 우리 經濟가 이 制度를 수용할 수 있다는 段階에 도달하였다는 판단에 따라 1986년 12월 31일에 最低賃金法을 制定·公布하고 1988년 1월 1일부터 實施하였다.

이 制度가 일시에 全産業에 적용되는 경우 國民經濟에 충격을 미칠 수 있는 점을 감안하여 制度의 도입 첫해인 1988년도는 常時勤勞者 10인 이상의 製造業에 限定하여 適用하고, 이듬해인 1989년도에는 常時勤勞者 10인 이상의 製造業, 鑛業, 建設業으로 확대하는 등 적용범위를 年차적 擴大해 나갔다.

‘93년도 常備勤勞者 10인 이상 非農全産業의 平均 名目賃金은 전년에 비해 12.2% 上昇한 97만 5,125원으로 나타났다. 이는 91년의 17.5%, 92년의 15.2%에 비해 약간 낮아진 水準으로 점차 賃金이 安定基調에 들

14) 勤勞基準法 第18條.

15) 金潤煥·權斗榮, 前掲書, p.306.

어서고 있음을 의미한다. 93년 賃金動向의 특징을 크게 몇 가지로 요약해보면 다음과 같다.¹⁶⁾

첫째, 賃金を 内譯別로 볼때 超過給與의 上昇幅이 많이 縮小되었다. 이는 景氣不振으로 인하여 超過勤務 自體가 많이 감소하였기 때문으로 보여지며, 4/4분기에는 7.1%로 다시 超過給與가 增加하고 있어 93년 下半期부터 景氣가 호조되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 勤勞者 특성상 賃金差異가 많이 축소되었다. 性別 賃金を 보면 남자는 111만 6,682원으로 前年對比 12.2%上昇하였으며, 女子는 63만 2,665원으로 12.6%가上昇하였다. 이에 따라 男子의 賃金の 100으로 했을때 女子賃金은 56.7로서 전년의 55.9에 비해 賃金差異가 약간 縮小되었다. 또한 職種에 따른 賃金隔差도 前년에 비해 좁혀졌는데, 製造業分野의 生産職이 79만 4,096원, 事務職이 105만 4,962원으로 나타났다. 이로서 生産職의 相對賃金은 매년 꾸준히 좁혀져서 93년에는 75.3으로 나타났다.

셋째, 賃金上昇率이 가장 높은 産業은 社會 및 個人 서비스업으로 16.4%의 上昇率을 나타냈다. 製造業의 賃金水準은 여전히 全産業 平均치를 밑돌고 있으며, 製造業 중에서도 重化學工業과 輕工業의 賃金隔差는 상당히 큰 것으로 나타났다.

반면, 消費者物價指數는 전년에 비해 4.8%上昇한 121.7로 實質賃金은 前年對比 1.4% 낮아진 7.0%의 上昇率을 보였다. 實質賃金 上昇率 역시 名目賃金과 마찬가지로 漸次 上昇率이 작아지고 있다. <表Ⅲ-1>

16) 勞動部, 勞動白書, 1994, pp.383~384.

〈表Ⅲ-1〉 非農全産業 賃金 推移

(단위: 천 원, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
명목임금	755 (17.5)	865 (15.2)	975 (12.2)	915 (12.7)	923 (13.1)	1.019 (11.7)	1.045 (9.8)
실질임금	690 (7.5)	749 (8.4)	801 (7.0)	812 (7.7)	768 (8.0)	759 (7.0)	845 (4.1)

資料: 勞勤部 「毎月勞勤統計調査報告書」, 各年度

주 : 1) ()내는 前年同期對比 増減率

2) 實質賃金은 名目賃金을 消費者物價指數(1990=100.0)로 나누어 산출함.

‘93년도 産業大分類別 賃金上昇率을 보면 社會 및 個人 서비스업이 16.4%로 가장 높다. 建設業은 13.2%로 비교적 높은 上昇率을 나타내고 있으나 건설경기가 好況을 이루던 ’90년(25.6%) 이래로 그 增加幅은 매년 조금씩 작아지고 있다.

賃金上昇率이 가장 낮은 産業은 電氣·가스 및 水道業으로 前年對比 8.9% 上昇하였는데 이는 초과급여의 增加폭이 감소했기 때문이다. 獨寡占的 公共産業이 주를 이루는 電氣·가스 水道業의 賃金總額은 132만 4,133원으로 全産業 중 가장 큰 것으로 나타났다. 93년 平均賃金總額이 가장 낮은 産業은 運輸·倉庫 및 通信業으로 86만 2,944원이고 製造業은 88만 5,398원으로 平均 賃金인 97만 5,125원보다 낮게 나타났다. 〈表Ⅲ-2〉

製造業內의 業種別 賃金推移를 자세히 살펴보면 同一産業內에서도

賃金隔差가 매우 큼을 알 수 있다. 製造業 平均 賃金を 100으로 보았을 때 賃금이 가장 높은 業種은 담배製造業으로 181.5이며, 코크스·석유 정제품 및 核燃料 製造業은 176.8, 기타 運輸裝備 製造業은 150.4로 높게 나타났다. 이밖에도 100만원을 上廻하고 있는 業種으로는 出版·印刷業, 化合物 및 化學製品 製造業, 第 1 次 金屬産業, 自動車 및 트레이러 製造業이 있다. 賃金水準이 가장 낮은 業種은 衣服 및 毛皮製品 製造業으로 65.8에 불과하며 가죽, 가방, 마구류 등 신발製造業도 70.8의 낮은 水準을 나타냈다.

이러한 현상은 93년 重化學工業의 生産이 自動車, 半導體, 鐵鋼, 石油化學製品을 중심으로 크게 늘어났으나 輕工業은 여전히 부진을 면치 못하였기 때문으로 보여진다.¹⁷⁾

事業體 規模別 平均賃金 및 賃金上昇率을 살펴보면 다음과 같다. 10~29인 事業體의 平均賃金은 前年對比 15.5% 上昇한 85만 4,000원으로 나타났으며, 30~99인 事業體는 88만 7,880원으로 11.8%의 上昇率을 보였고, 100~299인 事業體는 9.6% 上昇한 92만 1,220원으로 나타났다.

〈表Ⅲ-3〉

또한 300~499인의 事業體에서는 16.4% 上昇한 107만 89원, 500인이 상인 事業體는 14.2% 上昇한 116만 3,885원으로 나타났다. 規模別 內譯別 賃金を 보면 300이상의 大規模 事業體의 賃金上昇率이 높게 나타났는데, 93년 賃金引上을 주도했던 特別給與가 大規模 事業體에서 많이 지급되었기 때문이다.

17) 勞動部, 勞動白書, 1994, p.389.

〈表Ⅲ-2〉 産業大分類別 賃金總額 推移 (단위: 천 원, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
全 産 業	755 (17.5)	869 (15.2)	975 (12.2)	915 (12.7)	923 (13.1)	1,019 (11.7)	1,045 (9.8))
鑛 業	711 (17.3)	860 (21.0)	980 (14.0)	877 (11.7)	965 (13.8)	1,035 (17.5)	1,050 (11.4)
製 造 業	690 (16.9)	799 (15.7)	885 (10.9)	814 (11.0)	838 (11.8)	935 (10.6)	956 (9.5)
電氣·가스 및 水道業	1,124 (79.9)	1,216 (8.2)	1,324 (8.9)	1,323 (6.0)	1,252 (13.4)	1,341 (6.7)	1,382 (5.0)
建 設 業	885 (18.7)	1,020 (15.3)	1,155 (13.2)	1,073 (15.7)	1,085 (11.7)	1,222 (9.8)	1,242 (10.4)
都·小賣 및 飲食·宿泊業	773 (18.0)	884 (14.3)	942 (6.5)	869 (7.7)	917 (8.7)	995 (8.5)	991 (0.6)
運輸·倉庫 및 通信業	699 (19.8)	778 (11.2)	863 (11.0)	837 (10.4)	834 (13.4)	870 (9.5)	911 (10.3)
金融·保險 및 事業서비스業	930 (9.1)	1,054 (13.3)	1,171 (11.2)	1,143 (11.0)	1,075 (11.6)	1,204 (10.1)	1,264 (8.0)
社會 및 個人 서비스業	939 (13.6)	1,079 (14.9)	1,256 (16.4)	1,217 (17.8)	1,195 (16.3)	1,299 (16.7)	1,314 (12.3)

資料: 勞動部 「每月勞動統計調查報告書」, 各年度

주 : ()안의 수치는 前年同期對比 增減率임.

10~29인 事業體의 賃金を 100으로 했을 때의 相對賃金은 30~99인 事業體가 104.0, 100~299인 事業體가 107.9, 300~499인 事業體는 125.3, 500인 이상 事業體가 136.3으로 나타났다. 規模가 클수록 賃金水準도 높게 나타나고 있으나, 規模別 賃金隔差는 92년보다 상당히 縮小되었으며, 500인 이상의 大企業은 總額賃金制의 直接的인 影響을 받으므로 앞으로 規模別 賃金隔差는 점점 더 縮小될 것으로 보인다.

〈表Ⅲ-3〉 事業體 規模別 賃金總額 推移

(단위: 천 원, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
10~29인	633 (15.3)	740 (16.8)	854 (15.5)	827 (18.1)	800 (14.4)	907 (15.0)	882 (10.9)
30~99인	676 (18.1)	794 (17.6)	888 (11.8)	848 (13.6)	837 (12.6)	938 (11.2)	930 (7.3)
100~299인	736 (22.0)	841 (14.2)	921 (9.6)	864 (10.4)	872 (10.4)	965 (8.5)	985 (8.0)
300~499인	804 (15.2)	920 (14.3)	1,070 (16.4)	994 (16.0)	1,029 (18.0)	1,094 (15.1)	1,164 (15.7)
500인 이상	892 (20.4)	1,019 (14.2)	1,164 (14.2)	1,063 (12.4)	1,109 (16.1)	1,199 (14.2)	1,288 (13.7)

資料: 勞動部, 「每月勞動統計調查報告書」, 各年度

주: ()안의 수치는 前年同期對比 增減率임.

2. 勞動時間(Working Hour)

勞動時間은 賃金과 더불어 勞使雙方에 가장 중요한 勞動條件의 하나이다. 왜냐하면 勞動者는 人格主體로서 勞動 自體를 목적시하고 수입원천으로서의 拘束時間으로 인식하는데 반해, 使用者는 勞動을 수단시하여 費用發生時間으로 看做하고 있기 때문이다.

勤勞基準法은 '53. 5. 10 제정 이래 基本 勤勞時間을 1일 8시간, 1주 48시간으로 줄곧 유지하여 오다가 '89. 3. 29 同法을 개정하여 1일 8시간, 주 44시간으로 단축하였다.

勞動時間의 갑작스런 단축에 따른 混亂을 最小化하기 위해 제1단계('89. 3. 29부터)로 주 46시간, 제2단계('90. 10. 1부터)로 상시 勤勞者 300인 이상 事業體 및 모든 金融・保險業에 대해 주당 44시간, 제3단계

(‘91. 10. 1부터)로 5인이상 全事業(場)에 대해 주당 44시간으로 각각 段階的으로 단축되었다.

法定 勤勞時間의 단축에 따라 實勤勞時間도 점차 단축되는 趨勢에 있으며 法改定 이전인 ‘88년에 비해 ‘93년도 주당 實勤勞時間은 全産業 平均 3.7시간(7.2%)이 단축되었으며 1992년도에 비해서는 0.1시간이 단축되었다.

93년의 月平均 勞動日數는 24.7일, 月平均 勞動時間은 206.4시간으로 87년 이후 꾸준히 단축되어 오다가 93년에는 전년과 보합세를 나타냈다. 이는 段階的으로 法的勞動時間이 단축되었기 때문이기도 하겠지만 生産職 勞動者의 超過勤務 기피, 景氣不振의 影響 때문이기도 하다. 總勞動時間의 推移를 분기별로 살펴보면 다음과 같다. 즉 1/4분기의 -1.7%, 2/4분기의 -0.9%, 3/4분기의 1.9%, 4/4분기의 2.4%로 경기가 차츰 회복되던 下半期부터 總勞動時間도 增加勢로 전환되었다. 常備勤勞者 10이상 事業體의 勞動時間 推移를 內譯別로 보면, 正常勤勞時間은 181.3시간으로 前年對比 0.4% 增加하였으나, 超過勤勞時間이 25.1시간으로 前年對比 3.8% 감소하였다. 그러나 超過勤勞時間도 下半期부터는 감소폭이 크게 둔화되어 總勤勞時間이 전년과 동일한 水準을 유지하게 되었다.

87년 이후 꾸준히 감소해오던 男子勤勞者의 勤勞時間이 93년에는 增加勢로 반전되었다. 男子勤勞者의 總勞動時間은 207.3시간으로 前年對比 0.1% 增加하였으나 女子勤勞者의 勤勞時間은 前年對比 0.5% 감소한 204.4시간으로 나타났다.

勤勞者 種類別 勤勞時間을 보면 製造業 生産職 勤勞者는 전년과 같은 220.2시간으로 나타났으나 事務職 勤勞者의 경우에는 197.5시간으로

前年對比 1.2%가 增加하여 製造業 事務職部門에서의 勞動時間 增加가 현저히 나타나고 있다. 대체로 3/4분기 이후 勤勞時間이 增加하는 趨勢를 보이고 있으나, 4/4분기의 事務職 勤勞時間이 前年對比 4.6%로 대폭 增加하였다. 〈表Ⅲ-5〉

〈表Ⅲ-4〉 內譯別 勤勞時間 推移 (단위: 시간/월, 일/월, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
총근로시간	208.2 (-0.6)	206.5 (-0.8)	206.4 (-0.0)	197.3 (-1.7)	209.2 (-0.9)	207.2 (1.9)	212.1 (2.4)
정 상	181.3 (-0.1)	180.5 (-0.4)	181.3 (0.4)	173.3 (-0.9)	183.6 (-0.6)	182.0 (2.5)	186.4 (2.8)
초 과	26.9 (-4.3)	26.1 (-3.0)	25.1 (-3.8)	24.0 (5.5)	25.6 (5.9)	25.2 (-2.3)	25.7 (-0.8)
근로일수	24.7 (0.0)	24.7 (0.0)	24.7 (0.0)	23.7 (-0.4)	25.0 (-0.2)	24.8 (-2.5)	25.2 (2.0)

資料: 勞動部, 「每月勞動統計調查報告書」, 各年度

주: ()안의 수치는 前年同期對比 增減率.

産業別 勤務時間을 보면 全産業에서 대체로 增加趨勢를 보이고 있으며, 특히 製造業은 87년 이후 줄곧 減少趨勢를 보이다가 93년에 처음으로 增加하였다.

製造業의 勤務時間은 前年對比 0.3% 增加한 212.2시간이며, 鑛業은 3.2% 增加한 176.8시간, 建設業은 1.2% 增加한 202.2시간으로 나타났으며, 金融·保險 및 사업서비스업도 2.8% 增加하였다. 특히 金融·保險 및 사업서비스업은 지난해 모든 分期에 걸쳐 增加勢를 나타냈는데 이는 증시호황에 힘입어 나타난 現狀이라 할 수 있겠다.

반면에 電氣·가스 및 水道業은 2.3% 감소한 208.6시간으로 가장 많은 減少를 보이고 있으며, 運輸·倉庫 및 通信業도 2.2% 감소하였으며, 이 밖에 도소매 및 음식숙박업, 사회 및 개인 서비스업도 전년에 비해 감소하였다. <表Ⅲ-6>

<表Ⅲ-5> 勤勞者 特性別 勞動時間 推移 (단위: 시간/월, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
남 자	208.5 (-0.3)	207.0 (-0.7)	207.3 (0.1)	198.2 (-1.5)	209.9 (-0.8)	207.9 (2.0)	213.1 (2.6)
여 자	207.6 (-1.2)	205.5 (-1.0)	204.4 (-0.5)	195.4 (-2.0)	207.5 (-1.3)	205.5 (1.6)	209.5 (1.7)
제조업생산직	222.5 (-0.7)	220.2 (-1.0)	220.2 (0.0)	210.2 (-1.6)	223.9 (-0.9)	220.4 (2.4)	226.5 (2.4)
제조업사무직	196.7 (-0.5)	195.1 (-0.8)	197.5 (1.2)	188.8 (-0.2)	198.8 (-0.8)	197.2 (2.7)	205.5 (4.6)

資料: 勞動部, 「每月勞動統計調查報告書」, 各年度

주: ()안의 수치는 前年同期對比 增減率.

勤勞時間을 事業體 規模別로 살펴보면, 100~299인과 500인 이상 規模의 事業體에서 勤勞時間의 增加를 보였다. 특히 500인 이상의 大規模 事業體의 勤勞時間은 前年對比 0.8% 增加한 208.8시간으로 나타나 90년의 210.9시간 이후 가장 긴 勤勞時間을 나타내고 있다. 반면, 300~499인 事業體의 勤勞時間은 前年對比 1.3% 감소하여 가장 큰 감소폭을 보여주고 있다. 그밖에 10~29인 事業體의 勤勞時間은 0.2% 감소한 202.1시간, 30~99인 事業體의 勤勞時間은 0.6% 감소한 204.5시간으로 나타났다. <表Ⅲ-7>

최근의 勤勞時間의 短縮은 時間外勤勞에 따른 追加 人件費 負擔, 時

間外勤勞에 대한 勞使問의 意識變化 등을 背景으로 時間外勤勞가 점차 減少되고 있다.

〈表Ⅲ-6〉 産業別 勤勞時間 推移 (단위:시간/월, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
광업	171.4 (8.9)	171.4 (0.0)	176.8 (3.2)	169.5 (3.7)	176.2 (1.2)	175.5 (2.8)	186.4 (6.8)
제조업	214.0 (-1.0)	211.6 (-1.1)	212.2 (0.3)	202.7 (-1.4)	215.0 (-1.0)	212.3 (2.4)	219.1 (3.1)
전기·가스 및수도업	210.9 (1.6)	213.5 (1.2)	208.6 (-2.3)	198.5 (-4.8)	209.9 (-4.0)	212.6 (1.9)	213.6 (-0.2)
건설업	198.1 (-0.3)	199.8 (0.9)	202.2 (1.2)	191.9 (0.4)	206.4 (1.6)	205.3 (3.2)	205.7 (2.3)
도·소매및 음식숙박업	207.5 (0.5)	206.4 (-0.5)	202.1 (-2.1)	194.3 (-3.0)	205.1 (-2.0)	203.2 (-0.6)	205.9 (-0.8)
운수·창고 및통신업	211.7 (-0.3)	209.6 (-1.0)	204.9 (-2.2)	199.1 (-4.0)	208.4 (-1.8)	205.7 (-0.4)	206.6 (-0.7)
금융·보험및 사업서비스업	191.9 (1.4)	192.7 (0.4)	198.0 (2.8)	187.6 (1.1)	199.2 (1.4)	200.4 (4.1)	204.7 (5.7)
사회및개인 서비스업	193.5 (0.2)	194.4 (0.5)	194.2 (-0.1)	185.1 (-1.5)	198.0 (0.0)	194.7 (0.9)	198.6 (2.0)

資料: 勞動部, 「每月勞動統計調查報告書」, 各年度

주: ()안의 수치는 前年同期對比 增減率.

〈表Ⅲ-7〉 事業體 規模別 勤勞時間 推移 (단위:시간/월, %)

	1991	1992	1993	1993			
				1/4	2/4	3/4	4/4
10~29인	204.1 (1.4)	202.5 (-0.8)	202.1 (-0.2)	190.6 (-2.5)	203.4 (-1.5)	201.7 (-0.1)	212.5 (4.1)
30~99인	207.9 (0.0)	205.7 (-1.1)	204.5 (-0.6)	195.0 (-2.6)	207.2 (-1.1)	206.1 (1.5)	209.9 (1.7)
100~299인	209.3 (-1.5)	207.9 (-0.7)	209.0 (0.5)	200.3 (-1.1)	213.6 (0.4)	209.7 (3.2)	212.5 (2.3)
300~499인	213.3 (0.0)	211.6 (-0.8)	208.8 (-1.3)	201.6 (-2.4)	210.7 (-2.5)	209.6 (0.4)	213.4 (0.8)
500인 이상	208.6 (-1.2)	207.2 (-0.7)	208.8 (0.8)	201.0 (0.0)	211.6 (-0.5)	209.7 (3.1)	213.3 (2.4)

資料: 勞勤部, 「每月勞勤統計調查報告書」, 各年度

주: ()안의 수치는 前年同期對比 增減率.

3. 作業環境(Working Conditions)

生産活動의 原動力인 勞勤者를 보호하기 위하여 勞勤基準法에 “使用者는 作業上 危險 또는 保健上 有害한 施設에 대하여 그 危險防止 또는 勤勞者의 健康의 維持에 필요한 措置를 講究해야 하며, 勤勞者는 危險防止에 필요한 事項을 遵守하여야 한다.”¹⁸⁾라고 規定하고 있다.

그러나, 우리나라는 高度經濟成長을 하는 동안에 作業環境의 改善을 위한 投資를 단순한 消費支出로만 여기고 소홀히 해온 감이 있다.¹⁹⁾

우리나라의 産業災害는 ‘80년도 이후 政府의 産災豫防 努力으로 지속적인 減少趨勢를 나타내고 있으나 아직도 先進國에 비하여 2~3배

18) 勤勞基準法 第6章 第64條 ①項 및 ②項.

19) 李根昌, 「韓國企業福祉의 模型開發을 위한 試論」, 韓國社會福祉學, (韓國社會福祉協議會, 1986), p.109.

높은 水準이며, 최근에는 有害性化學物質의 使用增加로 新種職業病이 社會問題로 등장하고 있으며, 國家競爭力強化 次元에서 추진되고 있는 各種 行政規制 緩和政策으로 産災豫防에 대한 規制가 대폭 완화된 바 있어 産災豫防에 대한 事業主 및 勤勞者들의 意識이 惡化되어 産業災害가 오히려 增加할 憂慮가 있다.

93년도 産業災害補償保護法 適用事業場 163,152개소에 종사하는 勤勞者 6,942,527명중에서 4일이상 요양을 요하는 災害者가 90,288명이 發生 (死亡 2,210명, 負傷 86,665명, 身體障害 29,932명, 職業病 1,413명)하였으며, 92년도에 비하여 事業場數는 5.38%가 增加하였으나, 勤勞者數는 1.65%가 감소하였으며 災害者數는 15.96%가 감소하였고, 災害率도 0.22%가 감소되어 83년이후 계속 減少趨勢를 유지하였으며 産業災害로 인한 經濟的 損失推定額은 4조3천627억원으로 前年對比 6.34%가 減少하고 勤勞損失日數는 46,834,563일로 前年對比 7.39%가 減少한 것으로 나타났다. <表Ⅲ-8>

産業別 災害者數는 92년도에 비해 93년도에는 其他産業은 7.76%가 增加하였으며, 鑛業 16.96%, 製造業 13.16%, 建設業 27.93%, 電氣가스 水道業 9.04%, 運輸倉庫通信業 5.77%가 각각 減少한 것으로 나타났다.

<表Ⅲ-9>

産業災害의 發生은 使用者가 生産性 向上이나 利潤追求에 執着한 나머지 勤勞者를 人格을 가진 勞動力으로 보지 않고 生産要素의 하나로 생각하여 安全管理에 대한 關心의 疏忽과 設備의 不充分이 주된 原因이 되고 있으며, 아울러 勤勞者 個人的 身體的·精神的 能力的 限界를 벗어난 不注意도 災害發生의 한 原因으로 把握할 수 있는 것이다.

〈表Ⅲ-8〉

93年 産業災害發生現況

年 도	適用 事業 場數	對象 勤勞 者數	災 害 者 數					災害 率 (%)	經濟的損失推定額 (單位: 百萬圓)			勞動 損失 日數
			計	死亡	負傷	身體 障礙 者	職業 病		計	産災 補償 額	間接 損失 額	
'92	154,820	7,058,704	107,435	2,429	103,678	33,569	1,328	1.52	4,657,820	931,564	3,726,256	50,574,148
'93	163,152	6,942,527	90,288	2,210	86,665	29,932	1,413	1.30	4,362,655	872,531	3,492,124	46,834,563
증 감 (%)	8,332 (5.38)	△116,177 (△1.65)	△17,147 (△15.96)	△219 (△9.02)	△17,013 (△16.41)	△3,637 (△10.83)	85 (6.40)	△0.22 (△14.47)	△295,165 (△6.34)	△236,132 (△6.34)	△236,132 (△6.34)	△3,739,585 (△7.39)

資料: 勞動部, 勞動白書, 1994, p.233.

〈表Ⅲ-9〉

産業別災害者數

(단위: 명)

年 度	전산업	광 업	제조업	건설업	전기가스 수도업	운수창고 통신업	기타산업
'92	107,435	4,905	47,624	36,255	166	9,900	8,585
'93	90,288	4,073	41,355	26,129	151	9,329	9,251
증감(%)	△15.96	△16.96	△13.16	△27.93	△9.04	△5.77	7.76

資料: 勞動部, 勞動白書, 1994, p.234.

93년도 健康診斷 實施結果를 보면 대상 事業場 139,698개소의 勤勞者 4,365,590명중 事業場 115,614개소, 勤勞者 3,731,346명이 健康診斷을 실행하였는데 疾病有所見者는 154,751명(이환율 4.15%)이 발견되었고, 이중 一般疾病有所見者는 150,424명(이환율 4.03%), 職業病 有所見者는 4,327

명(이환율 0.12%)으로 나타났다.

‘92~’93년의 健康診斷 實施現況을 비교하여 보면 對象事業場은 12,734개소(10.0%) 増加하였고 對象勤勞者도 350,125명(8.7%)이 増加하였으며 實施事業場은 92년보다 10,597개소(10.1%) 増加하였고 實施勤勞者도 181,127명(5.1%)이 増加하였다.

〈表Ⅲ-10〉 健康診斷 實施現況 (단위: 개소, 명)

구분	사 업 장 수			근 로 자 수			유 소 건 자 수		
	대 상	실 시	비율(%)	대 상	실 시	비율(%)	계	일반병	직업병
계	139,698	115,614	82.8	4,365,590	3,731,346	85.5	154,751	150,424	4,327
일반	120,079	96,857	80.7	3,731,659	3,117,826	83.6	123,533	123,476	57
특수	19,619	18,757	95.6	633,931	613,520	96.8	31,218	26,948	4,270

資料: 勞動部, 勞動白書, 1994, p.271.

〈表Ⅲ-11〉 健康診斷 實績比較 (단위: 개소, 명)

구 분		'92		'93		'92대비 증 감	증감율 (%)
		실 시	비율(%)	실 시	비율(%)		
사업장	대상	126,964	82.7	139,698	82.8	12,734	10.0
	실시	105,017		115,614		10,597	10.1
근로자	대상	4,015,465	88.4	4,365,590	85.5	350,125	8.7
	실시	3,550,219		3,731,346		181,127	5.1

資料: 勞動部, 勞動白書, 1994, p.271.

企業福祉의 水準이 賃金水準과 매우 밀접한 關係에 있다는 사실에 근거하여 추론하여 볼 때, 相對的 賃金水準이 높은 경우 企業福祉의 水準은 相對的으로 높다고 할 수 있다. 따라서 企業福祉는 저열한 勞動條件에 대한 보상체계로서 존재하지 않으며, 勞動條件이 열악한 産業의 경우 企業福祉는 相對的 低賃金과 마찬가지로 저열한 提供水準을 維持하여 企業福祉의 提供自體가 勞動條件化되었다고 할 수 있을 것이다.²⁰⁾

第2節 企業福祉費의 現況

韓國은 그간 成長爲主의 經濟發展을 追求하는 과정에서 社會的 衡平을 진작시키는 福祉政策에 상대적으로 소홀하였으나 1987년 이후부터는 社會的 衡平의 增進과 勤勞者 處遇改善에 대한 關心이 增加하여 賃金과 勤勞條件이 상당히 改善되었으며 企業福祉水準도 많이 向上되었다.

企業福祉의 水準의 影響에 대해 살펴보기 위해 지출한 勞動費用은 雇用主가 勞動者를 고용함으로써 발생하는 諸般費用을 의미하며, 勞動費用의 分類 및 細部內譯에 관한 事項은 〈表Ⅲ-12〉와 같다. 企業福祉費用은 本 研究에서 설정하는 企業福祉의 範疇에 基礎하여 〈表Ⅲ-12〉에 제시되어 있는 勞動費用 項目 중 現物給與費用, 法定外福祉費, 教育訓練費를 企業福祉費用을 構成하는 項目으로서 포함시킬 것이다.

韓國의 企業福祉費를 勞動費用의 側面에서 分析해 보면 〈表Ⅲ-13〉에 서와 같이 1991년도의 勞動費用 總額은 1990년도에 비해서 23.9%가 增

20)崔鈞,“韓國 企業福祉의 社會經濟的 性格”, 서울大學校 博士學位論文,(1992), p.108.

加하였고, 現金給與總額은 17.1%가 增加한 반면, 現金 給與이외의 勞動費用의 增加率은 54.5%로 대폭 上昇하였다. 現金給與이외의 勞動費 中에서 退職金의 費用이 勤勞者 1인당 90,037원(32.7%)로 가장 큰 比重을 차지하고 있으며 法定外福祉費가 75,304원으로 32.7%를 차지하고 있고 다음 法定福祉費 37,861원(16.4%)의 순으로 되어 있으나 法定福祉費와 法定外福祉費를 더한 金額은 113,165원(46.1%)로서 福祉厚生費의 占有率이 높게 나타나고 있다.

1991년도의 勤勞者 1인당 法定福祉費 37,860원의 內譯을 살펴보면 <表Ⅲ-14> 와 같이 산재보험료가 15,933원으로 42.1%를 차지하고 있으며 國民年金이 10,391원으로 27.4%, 醫療保險料가 9,699원으로 25.6%순으로 구성되어 있다. 産業別로는 鑛業의 法定福祉費 256,586원으로 가장 높고, 다음으로는 建設業이 135,944원이며 社會 및 個人 서어비스업이 33,635원 순으로 나타났는데 鑛業과 建設業이 法定福祉費가 다른 업종에 비해 크게 높은 것은 업종의 특성상 산재보험료의 支出이 많은 것 때문이다.

그러나 企業別 勞組體制를 갖는 韓國은 賃金 및 企業福祉에 관련된 交渉이 企業單位로 이루어지게끔 되어 있어 企業의 支拂能力에 따른 賃金 및 企業福祉의 隔差가 확대될 소지를 안고 있다. <表Ⅲ-15> 에서 보면 300인 이상의 大企業과 300인 미만의 中小企業간의 法定外福祉費의 차이는 1989년 86.8%를 정점으로 계속 擴大되다가 1992년에 다소 완화된 이후 1993년에 다시 크게 벌어지고 있음을 알 수 있다.

〈表Ⅲ-12〉

勞動費用의 分類體系 및 細部內譯

0 노동비용분류		세 부 내 역	비 고
(1) 현금급여		-정액급여(기본급,고정적 성격의 계수당) -초과급여(연장근무수당, 휴일근로수당 등) -특별급여(상여금 및 기말수당)	-임금급여
(2) 현금급여 이외의 노동비용	①현물 급여 비용	-통근정기승차권 또는 회수권과 자사제품을 제공한 경우에 기업이 부담한 금액	-기업복지 비용
	②퇴직금 의 비용	-퇴직일시금 지급총액 -해고예고수당 -사회퇴직적립금, 퇴직연금	
	③모집비	-모집광고비, 채용시험비용 등	
	④교육 훈련비	-기업내 실시 교육훈련 -산업체부설학교 운영비율 -종업원 위탁교육 비용	-기업복지 비용
	⑤법정 복지비	-사회보험 기여금(의료보험료, 산재보험료, 국민연금보험료, 진폐기금)	-법정복지 비용
	⑥법정외 복지비	-주거에 관한 비용(세대용·독신자용 주택비용, 종업원주택구입 지원비용 등) -의료보전에 관한 비용(병·의원 시설비용, 건강진료비용 등) -식사에 관한 비용(급식시설 및 재료 비용) -문화·체육·오락에 관한 비용 -보험금지원금(사보험가입자에 대한 보험금지원) -경조 등의 비용 -재형저축등의 장려금 -학비보조비용(종업원 및 자녀 학자금지급) -기타 법정외복지비(통근시설, 공제회기여금, 종업원지주제 지원금 등)	-기업복지 비용
	⑦기타 노동비용	작업복비용, 사보발간비용 등	

1) 現金給與는 ‘賃金給與’를 意味하며, 現金給與 이외의 勞動費用은 ‘非賃金給與費用’을 意味함.

2) 本 研究에서 使用하는 企業福祉費用에는 ① 現物給與費用
④ 教育訓練費 ⑤ 法定外福祉費가 포함됨.

資料: 崔鈞, “韓國 企業福祉의 社會經濟的 性格”, 서울大學校
 博士學位論文(1992), p.12.

〈表Ⅲ-13〉 項目別 勞動費用 現況 (단위: 원, %)

구분	노동 비용 총액	현금 급여 총액	계	현금급여이외의 노동비용					
				퇴직금 비용	현물 지급 비용	법정 복지비	법정의 복지비	교육 훈련비	기타 노동 비용
1989	659,701 (20.8)	554,664 (21.1)	105,037 (19.2)	34,667 (11.2)		19,679 (5.0)	35,726 (23.9)	7,101 (23.9)	7,864 (26.8)
1990	816,301 (23.7)	667,268 (20.3)	149,033 (41.9)	56,828 (63.9)		23,977 (21.8)	49,035 (37.3)	9,797 (38.0)	9,378 (19.3)
1991	1,011,504 (23.9)	781,230 (17.1)	230,274 (54.5)	90,037 (58.4)		37,861 (57.9)	75,304 (53.5)	16,303 (66.4)	10,769 (14.8)
1992	1,179,512 (100)	890,965 (75.5)	285,548 (24.5)	104,638 (8.9)	3,323 (0.3)	50,928 (4.3)	99,736 (8.5)	19,305 (1.6)	5,563 (0.5)

주 : ()은 前年對比 增加率임. 1992년 ()안은 勞動費用總額에 대한
 構成比임.

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動統計年鑑」, 1993.

勞動部, 「企業體 勞動費用 調査報告書」, 1993.

〈表Ⅲ-14〉 産業別 勤勞者 1人當 月平均 法定福祉費

산 업	계	의료 보험료	산재 보험료	국민연금	장애인 고용촉진 기금	기타 법정 복지비
전 산 업	37,860 (100.0)	9,699 (25.6)	15,939 (42.1)	10,391 (27.4)	445 (1.2)	1,385 (3.7)
광 업	256,586 (100.0)	10,699 (4.2)	192,602 (75.1)	8,369 (3.3)	25 (0.0)	44,890 (17.5)
제 조 업	28,754 (100.0)	9,350 (32.5)	8,995 (31.3)	9,479 (33.0)	402 (1.4)	526 (1.8)
전기가스 및수도사업	29,832 (100.0)	10,587 (35.5)	5,124 (17.2)	14,120 (47.3)	-	-
건 설 업	135,644 (100.0)	10,958 (8.1)	110,501 (81.5)	10,308 (7.6)	1,979 (1.3)	2,079 (1.5)
도소매 및 음식숙박업	27,901 (100.0)	10,163 (36.4)	7,286 (26.1)	9,541 (34.2)	680 (2.4)	229 (0.8)
운수창고및 통신업	32,383 (100.0)	9,667 (29.9)	9,501 (29.3)	11,401 (35.2)	133 (0.4)	1,678 (5.2)
금융보험부동산 및 사업서비스업	24,904 (100.0)	10,141 (40.7)	552 (2.2)	13,371 (53.7)	412 (1.7)	426 (1.7)
사회 및 개인서비스업	33,635 (100.0)	12,001 (35.7)	4,921 (14.6)	16,279 (48.4)	268 (0.8)	165 (0.5)

주 : ()안은 構成比임.

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動統計年鑑」, 1993. p.232.

〈表Ⅲ-15〉 企業規模別 1人當 月平均 法定外福祉費 (단위:천 원)

	1989	1990	1991	1992	1993
300이상 大企業 (A)	26,710	36,549	50,249	76,449	128,404
30-299인 中小企業 (B)	23,180	26,606	36,090	91,730	80,336
격 차 (B/A)	86.8	72.8	71.8	80.7	62.6

資料: 勞動部, 「企業體勞動費用調查報告書」, 各年度

한편, 法定外企業福祉費를 살펴보면 〈表Ⅲ-16〉과 같이 食事に 관한 費用과 學費補助金 및 住居에 관한 費用의 순으로 나타났으며, 企業規模別로는 大企業을 100으로 했을때 中小企業은 80.7%로 그 隔差는 1990년도의 隔差(100 : 71.8)보다는 좁혀졌으나 여전히 企業福祉費의 支出의 深化가 있음을 보여주는 것이다. 大企業에서는 學費補助, 社內福祉基金, 사외휴양소 등이 活性化 되고 있으나, 中小企業은 従業員支柱制와 같은 것에서 活性化 되고 있음을 보여준다.

또한 企業利潤의 일부를 勤勞福祉를 위한 基金으로 활용하도록 하고 있는 社內 勤勞福祉基金制度에서도 企業規模間 隔差가 심하게 나타나고 있다.

〈表Ⅲ-16〉 企業規模別 勤勞者 1人當 月平均 法定外福祉費

區 分	法定外福祉費			隔 差	
	全規模	大企業	中小企業	大企業	中小企業
주거에 관한 비용	8,171	8,396	5,509	100.0	65.6
의료보전에 관한 비용	1,976	1,991	1,798	100.0	90.3
식사에 관한 보건	29,341	29,515	27,287	100.0	92.5
문화 체육 오락에 관한 비용	3,663	3,694	3,301	100.0	89.4
보험료 지원금	1,120	1,126	1,054	100.0	93.6
경조 등의 지원금	2,852	2,892	2,384	100.0	82.4
재형저축 등의 지원금	956	1,002	422	100.0	42.1
학비원조의 비용	8,361	8,741	3,858	100.0	44.1
사내 노동복지기금 출연금	6,739	7,075	2,754	100.0	38.9
보육비 지원금	52	55	13	100.0	23.6
근로자 휴양에 관한 비용	3,335	3,486	1,544	100.0	44.3
종업원 지주제도 지원금	1,079	792	4,476	100.0	564.4
기타 법정외 복지비용	7,653	7,681	7,322	100.0	95.3
計	75,304	76,449	61,730	100.0	80.7

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動統計年鑑」, 1993, p.232.

〈表Ⅲ-17〉에서 보듯이 1000인 이상의 大企業은 36.9%의 事業場에서 基金이 설치되어 있으며 이들 大企業에 설치된 基金의 額數는 全體 基金額의 78.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 반면에 99인 이하의 企業의 경우는 0.04%의 事業場에서만 基金이 설치되어 있고 이들 事業場의 基金額은 全體 基金額의 1.4%에 불과하다. 또한 平均基金額에 있어서도 1000인 이상의 大企業은 43억원이 넘는데 비해 中小企業은 100~299인 事業場의 基金이 4억원을 넘지 못하고 100인 미만 企業들은 2억원을 넘지 못하고 있다. 100미만 企業에 설치된 基金의 平均基金額은 1000인 이상 大企業에 설치된 基金의 平均基金額의 3.7%에 불과하다.

〈表Ⅲ-18〉에서 보는바와 같이 各國의 勞動費用에 대한 企業福祉費의 構成比와 企業福祉費中 法定福祉費와 法定外福祉費의 構成比를 살펴보면 유럽국가들에 비해 韓國과 日本은 企業福祉費의 比重이 낮음을 알 수 있다. 그러나 이를 法定福祉와 法定外福祉로 구분하여 보면 日本과 韓國은 法定福祉의 比重은 상대적으로 낮은 반면 企業의 自發的 意思에 의해 實施되는 法定外福祉費의 比重이 높음을 알 수 있다. 이러한 현상은 韓國의 경우 法定外福祉費에는 社內勤勞福祉基金의 설치도 포함되어 있는데 이러한 사실들은 韓國의 企業福祉가 政府의 재원투자에 의하기보다는 企業의 費用負擔에 의해 주로 이루어지고 있음을 보여주는 것들이다.

이러한 企業福祉는 企業規模에 따른 福祉 水準의 隔差를 필연적으로 발생시키게 되는데 企業福祉와 自主福祉를 보충하고 이들 부문을 선도해야 할 公共勤勞福祉에 대한 투자가 미흡한 韓國의 경우에는 公共勤勞福祉가 企業規模에 따른 企業福祉의 隔差를 해소하는 役割을 하지

못하고 있다.

〈表Ⅲ-17〉 企業規模別 社內勤勞福祉基金 設置現況(1993년)

(단위: 개소, 억원)

	계	99인 이하	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
사업체수	153,554	144,625	6,877	1,009	699	344
기금수 비율(1)	444 -	62 0.04	133 1.9	52 5.2	70 10.0	127 36.9
기금액 비율(2)	7,097 100.0	99 1.4	520 7.3	229 3.2	678 9.6	5,571 78.5
평균기금액	16.0	1.6	3.9	4.4	9.7	43.5

주 : 비율(1)은 事業體數對比 基金數(事業體數는 1993. 4. 30 현재 5인 이상 事業體數)

비율(2)는 總基金額對比 事業體規模別 基金額.

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動經濟年鑑」, 1994.

〈表Ⅲ-18〉 各國의 勤勞者 1人當 勞動費用에 대한

企業福祉費의 構成比

(단위: %)

	영 국	오스트리아	독 일	벨 기 에	일 본	한 국
企業福祉費	16.9	28.6	23.0	25.2	10.7	13.9
法定福祉費	14.3	20.5	20.4	23.4	7.9	4.6
法定外福祉費	2.6 (9.0)	8.1 (22.0)	2.6 (7.0)	1.8 (5.0)	2.8 (26.1)	9.3 (66.8)

주 : ()안의 수치는 法定外福祉費가 企業福祉費에서 차지하는 比重

임. 유럽국가들은 1984년, 日本은 1988년, 韓國은 1993년임.
資料: 김광순, 「中小企業 勤勞者福祉實態와 政策課題」, 勞務管理,
Vol.17 No.8 (1995.5.), p.13.

第3節 企業福祉施設 및 制度의 現況

勤勞者는 國家로부터 國民의 한 사람으로서 社會保障을, 企業으로부터는 勤勞者로서 企業福祉를 수혜받는다.

勤勞者는 이러한 福祉를 단순히 受動的으로 받는 것이 아니라 能動的으로 政府나 企業에 요구하여 실현해 나가는 것이므로 企業福祉推進 주체로서의 勞動組合은 그에 대한 相應한 努力과 能力을 갖추어야 한다.²¹⁾

企業福祉施設이나 制度의 擴充은 勞使間의 일체감 造成과 生産性 向上 등에 직결됨으로써 이에 대한 投資는 結果적으로 勞使和合과 企業利潤의 增大에 크게 기여한다는 認識이 점차 높아지고 있다.²²⁾

韓國勞動研究院에서 調査 實施한 企業의 福祉 現況을 살펴보면 〈表Ⅲ-19〉과 같이 나타낼수 있다. 이는 韓國勞動研究院이 1989년도 20개 産別勞聯 834개 업체의 團體協約書를 分析한 資料로서 이에 따르면 規定이 있는 協約中 福祉施設의 內容을 보면 休憩室(45.0%), 艮의실(42.8%), 沐浴湯(42.2%), 運動施設(41.2%), 食堂(37.8%), 通勤버스(37.3%),

21)金章鎬, 勞動福祉와 配分改善, 韓國의 所得 配分 構造와 政策 方向 (서울:大韓商工會議所, 1988), p.188.

22)大韓商議, 企業內 福祉實態調查報告書, 1986, p.13.

寄宿舍(24.5%) 등의 순으로 나타나고 있다.

企業福祉의 決定要因으로 企業規模와 勞動組合의 有無가 가장 중요한 要因이라고 할 수 있다.

따라서 中小企業과 大企業의 福祉狀態, 勞動組合이 있는 企業과 없는 企業의 福祉狀態를 분류하여 企業福祉의 實態를 비교해 보고자 한다.

여기서는 일급가지의 法定外福祉制度 全體를 일급가지로 分類하였다.

〈表Ⅲ-19〉 韓國 企業福祉現況 (단위: %)

區 分	總 計	鑛 業	製造業	運輸業	通信業	金融保險	個人 및 社會 서비스업
總 計	100	100	100	100	100	100	100
規 程 없 음	14	7.1	11.8	16	40	8.3	35.6
規 程 있 음	86	92.9	88.2	84	60	91.7	64.4
食 堂	37.8	10.3	41.7	20.6	50	45.5	39.5
休 憩 室	45	28.2	46.1	47.1	16.7	9.1	57.9
개 의 실	42.8	12.8	48.8	23.5	16.7	-	42.1
舍 宅	4.8	33.3	3.4	-	33.3	-	-
寄 宿 舍	24.5	23.1	23	39.7	-	9.1	26.3
通 勤 버 스	37.3	15.4	43.2	5.9	-	54.5	34.2
運 動 施 設	41.2	15.4	44.2	33.8	66.7	36.4	36.8
이 미 용 실	4.8	12.8	3.8	2.9	33.3	27.3	2.6
診 療 所	19.2	5.1	20.4	17.6	50	36.4	10.5
洗 面 場	21.3	5.1	21.7	33.8	-	-	18.4
沐 浴 湯	42.2	33.3	45.5	44.1	33.3	-	15.8
賣 店	14.8	-	16.8	-	16.7	54.5	18.4
圖 書 室	24	2.6	27.6	17.6	16.7	-	15.8
抽象的表現	39.4	48.7	38.1	38.2	33.3	81.8	39.5
洗 濯 所	4.5	-	5.7	1.5	-	-	-
組合協議事項	3.2	5.1	2.3	1.5	16.7	27.3	7.9
信用協同組合	12.2	5.1	14.5	1.5	16.7	36.4	-
其 他	17	17.9	14.7	33.8	50	18.2	13.2
社規에 따름	2.8	2.6	3	1.5	-	-	2.6

資料: 尹性天·李銑·金延翰, 「團體協約分析」, 韓國勞動研究院, 1991,

pp.180~181.

1. 生活援助

生活援助는 勤勞者의 消費生活과 밀접한 관련이 있으며 우리나라의 경우에는 낮은 賃金水準을 보장하여 生活水準을 안정시키는 役割을 한다.

여기에는 매우 廣範圍한 種類가 포함되지만 대체적으로 給食, 購買, 通勤, 家族援助 등과 관련된 施設과 制度를 들 수 있다.

① 給食關係施設은 食堂의 直營이나 委託運營에 의해 勤勞者에게 食事を 提供하는 食券發行 등이 있다. 이는 勤勞者의 健康과 직결되며 經濟的으로도 큰 도움이 되므로 배려가 필요하다.

② 購買와 관련된 것으로는 賣店 등의 運營을 통해서 勤勞者들이 生活必需品이나 이용품들을 저가로 구입할 수 있도록 하여 도움을 주고 있는 것이다.

③ 通勤과 관련된것으로서 通勤버스, 駐車場 등이 있으며 우리나라와 같이 交通難이 심각한 경우에는 出退勤에 도움이 된다. 그리고 會社 自體內的 通勤施設이 없는 경우에는 전세나 임대에 의한 방법도 있다. 원거리 通勤者에게 交通費를 보조해 줌으로써 勞動力의 確保를 용이하게 하는 役割도 한다.

④ 家族援助 및 生活指導는 禮式場, 葬儀設備 등의 提供이나 家族들의 副業援助 및 生活相談室 등 매우 다양하다. 金錢的인 給付로는 家族手當 등이 여기에 속한다. 家族手當은 扶養家族의 生計費 補助를 目的으로 하여 扶養家族의 數와 內容에 따라 支給한다.

勤勞者들의 生活援助와 관련된 福祉施設중 構內食堂運營事項을 살펴보면 〈表Ⅲ-20〉와 같이 나타날 수 있다.

通勤施設에 대한 福祉支援은 運轉補助金 支給, 交通費 支給, 通勤手当支給 및 通勤버스의 運行 등의 形態로 이루어 지고 있는데 運轉補助金의 경우 60.6%의 企業이 部長 이상에게 運轉補助金을 지급하고 次長級 이상의 運轉者들에게 지급하는 경우는 44.3%이며, 課長級에게 支給하는 企業은 29.2%로 나타났다.²³⁾

〈表Ⅲ-20〉 勤勞者를 위한 給食施設 現況

區 分	%
構內食堂도 運營하고 給食費도 支給.	85.4
構內食堂은 있으나 給食費는 提供치 않음.	5.8
構內食堂은 없으나 給食費는 提供함.	7.6
構內食堂도 없고 給食費도 提供치 않음.	1.2

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動經濟年鑑」, 1991, p.227.

〈表Ⅲ-21〉 에서와 같이 慶弔費支援이나 作業服提供의 경우 運營 企業比率이 92%를 넘어섰고 給食의 경우에도 運營比率이 80%를 넘어섰다. 또한 이들 施策에서는 勞動組合 有無나 企業規模에 따르는 隔差도 거의 없다. 그러므로 우리나라에서 이들 施策은 이미 定着段階에 들어섰다고 할 수 있다.

23)안춘식, “우리나라 企業福祉에 관한 研究”, 漢陽大 經營大學院 碩士學位論文 (1994), p.41

〈表Ⅲ-21〉 生活支援制度 運營企業現況 (단위:%)

制 度	全 體	勞 組 有	勞 組 無	大 企 業	中小企業
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	93.7	94.8	91.6	97.2	91.6

資料: 金大模, 「企業福祉制度의 實態와 課題」 韓國勞動研究員, 1991, p.8.

子女學資金支援의 경우 運營企業比率이 57.5%로 결코 낮은 것은 아니나 企業規模別 및 勞動組合 有無別 隔差가 매우 크다.

그리고 出産費 補助에 있어서는 中小企業이 더 많이 補助하고 있는 것으로 나타났고 勞動組合이 있는 企業보다는 勞動組合이 없는 企業의 福祉가 더 양호한 것으로 나타났으며, 점점 증가하는 趨勢를 보여주고 있다. 出産費 補助金額은 3만원에서 5만원 사이가 대부분이었다. 이는 女性勤勞者들의 보다 적극적인 社會參與度에 따라 과거 수년간 이들을 위한 福祉施設部門에 있어 거의 無關心이었던 企業들이 많은 支援을 하려는 바람직한 경향이라고 하겠다.²⁴⁾

生活援助와 관련한 企業福祉 중에서 특히 女性 勤勞者들을 위한 保育園 施設(職場 탁아시설)의 重要性은 女性の 就業機會 擴大로 인한 社

24)金寶奩, “우리나라 企業福祉施設의 比較 및 改善에 관한 研究”, 慶熙大 行政大學院 碩士學位論文(1993), p.53

會進出의 急激한 增加와 男女雇傭平等法에 根據하여 勞動部의 指導 監督下에 運營되었으나 1991년 영유아 保育法 制定으로 勞動部에서 保社部로 移管되어 있으며, 이들 施設은 91년 6월 현재 全國的으로 18곳으로 아직 活性化되지 못하고 있다.

〈表Ⅲ-22〉 保育施設 運營現況

區分	計	국공립 보육시설	민간보육시설	직장 보육시설	가정 보육시설
計	2,982	463	280	18	2,221
서울	886	279	40	4	563
부산	387	26	14	5	342
대구	164	16	25	1	122
인천	116	1	7	2	106
광주	94	8	15	1	70
대전	151	7	7	-	137
경기	491	9	15	2	465
강원	86	20	18	-	48
충북	104	23	20	-	61
충남	52	6	13	-	33
전북	67	8	31	1	27
전남	74	9	39	-	26
경북	89	20	18	1	50
경남	193	28	7	1	157
제주	28	3	11	-	14

資料: 이연화, “우리나라 職場託兒施設에 관한 研究” 慶熙大 行政大學院 碩士學位論文(1992), p.35.

〈表Ⅲ-22〉는 職場保育施設이 他 國公立保育施設과 民間保育施設現況과 比較해 볼때 매우 劣惡함을 알 수 있다. 勞動部는 託兒事業의 目的을 “女性の 社會參與 意識變化에 따른 勤勞女性の 계속적 就業條件을 조성하고 育兒支援體制 確立으로 既婚 女性の 家庭과 職場의 造化를 도모하여 숙련된 女性人力の 계속 活用으로 生産性を 提高”하는 것으로 把握한 것과 같이 企業內 勤勞者들의 福祉向上을 통한 勞使關係의 安定을 위해서 職場 託兒施設의 擴充이 필요하다.

勤勞者 生活 補助福祉의 形態를 企業規模別로 〈表Ⅲ-23〉에서 살펴보면, 大企業의 경우 휴양소, 탁아소 등 施設福祉가 많음에 비해 中小企業은 身體鍛鍊費, 出産費 補助 등의 現金補助的 福祉가 주로 採擇되고 있는 것으로 나타났다.

〈表Ⅲ-23〉 企業規模別 福祉 現況

시설 복지		현금 보조적 복지	
휴양소 설치	대 기업 52.8%	신체 단련비	대 기업 8.5%
	중소기업 12.2%		중소기업 20.3%
탁아소 및 유아원 보유	대 기업 4.2%	출산비 보조	대 기업 10.9%
	중소기업 0.0%		중소기업 21.2%
콘도미니엄 보유	대 기업 11.1%	피복비	대 기업 57.1%
	중소기업 4.0%		중소기업 66.7%

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動經濟年鑑」, 1992, p.254.

2. 住宅支援

住宅은 人間生活의 基本的 要件중의 하나로서 社會生活을 하기 위한 첫번째 條件이다. 우리나라와 같이 住宅難이 심각한 狀況에서는 住宅關係施設이나 制度가 가장 중요한 것으로 부각되고 있다. 住宅關係의 福祉로써는 크게 住宅貸與制度和 住宅所有助成制度 두가지로 나눌 수 있다.

住宅貸與制度는 企業이 住宅, 아파트, 독신자아파트, 寄宿舍 등을 建立 또는 賃貸하여 勤勞者들에게 대여함으로써 住居의 安定을 도모하는 것이다. 住宅所有助成制度는 勤勞者의 住宅磨鍊을 위한 資金形成을 援助하는 것으로써 여기에는 住宅積立預金이나 住宅建設資金 融資등이 있으며 會社가 직접 社員용 보양주택을 建設하는 方法도 있다. 이러한 두가지 외에 住宅手當을 支給하는 경우도 있다.

住宅磨鍊을 위한 支援 實態를 〈表Ⅲ-24〉에서 살펴보면 1991년에 住宅分讓을 실시한 業體가 8.1%, 購入資金을 지원한 業體가 23.7%, 住宅組合 結成業體가 12.6%로 각각 나타남으로서 1990년에 비해 상당히 增加한 것으로 나타났다.

〈表Ⅲ-24〉 住宅마련을 위한 支援制度 現況

주 택 마 련 복 지	1990	1991
주택분양 업체 비율	4.1 %	8.1 %
구입자금 지원업체 비율	13.7 %	23.7 %
주택조합 결성업체 비율	9.6 %	12.6 %

資料: 韓國經營者總協會, 「勞動統計年鑑」, 1992, p.253.

전체적으로 볼 때 寄宿舍나 社宅, 賃貸住宅을 運營하는 企業은 상당수 되지만 住宅組合이나 住宅手當制를 運營하는 企業은 매우 적다.

〈表Ⅲ-25〉 勞動組合 有無別로 보면 寄宿舍 運營比率은 오히려 勞動組合이 없는 企業에서 더 높고, 社宅・賃貸住宅 運營比率은 역시 勞動組合이 있는 企業에서 더 높다.

社宅・賃貸住宅의 경우에는 특히 大企業과 中小企業과의 隔差가 매우 크다. 住宅組合이나 住宅手當制의 경우에는 勞動組合 有無別 및 企業規模別 隔差가 모두 심한 편이다.

〈表Ⅲ-25〉 住居支援 施設・制度 運營企業比率 (단위: %)

制 度	全 體	勞 組 有	勞 組 無	大 企 業	中小企業
기 숙 사	41.4	39.2	44.0	45.9	39.4
사택・임대주택	20.8	26.8	13.9	38.5	13.1
주 택 조 합	6.9	9.8	3.6	18.3	2.0
주 택 수 당	4.7	7.2	1.8	8.3	3.2

資料: 金大模, 「企業福祉制度의 實態와 課題」 韓國勞動研究員, 1991, p.8.

3. 控除・金融支援

控除・金融支援은 勤勞者의 經濟的 安정에 기여하는 企業福祉의 중요한 부분이다. 拱除制度는 勤勞者와 家族의 애경사와 불시의 재해에

대비한 相互扶助的 性格을 지니고 있기 때문에 勤勞者들의 共同意識을 強化시켜 주며 人間關係의 改善에도 기여하게 된다. 그 內容으로는 結婚, 出産, 大學入學 祝賀金, 災害, 傷害, 疾病에 대한 慰勞金, 會食이나 轉勤에 대한 전별금 등이 있다.

金融制度는 住宅, 教育, 災害 등과 관련된 資金의 融通에 관한 것이 主가 되며 社內預金과 金融制度를 중심으로 운영된다. 社內預金을 통해서 消費의 抑制나 生活의 設計에 기여하며, 住宅資金의 融資나 育英, 災害, 結婚에 따른 融資의 實施로 財産形成이나 긴급한 資金의 마련에 도움을 줄 수 있다.

勤勞者들의 財産形成을 위한 制度를 企業規模別, 勞動組合 有無別로 비교해 보면 〈表Ⅲ-26〉과 같다.

〈表Ⅲ-26〉 勤勞者 財産形成을 위한 福祉 運營企業比率 (단위:%)

	全 體	勞 組 有	勞 組 無	大 企 業	中小企業
근로자증권저축제도	53.8	52.9	57.1	66.2	45.0
종업원지주제	22.2	25.0	11.4	45.1	6.0
신용조합	17.5	19.9	8.6	35.2	5.0
공 제 회	19.3	20.6	14.3	33.8	9.0

資料: 經濟團體協議會, 「企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題」,
1991,12. pp.104-105.

表에서와 같이 從業員支柱制의 경우는 大企業이 45.1%이나 中小企業은 6%에 불과하다. 이것은 中小企業이 企業公開가 아직 안된 경우가

많기 때문이라고 보여진다.

信用組合의 運營實態를 보면 全體企業에서는 불과 17.5%만이 運營하고 있으나 企業規模別로 보면 大企業이 35.2%, 中小企業이 5.0%로서 大企業이 훨씬 높게 나타났다.

控除會를 운영하는 것도 大企業은 33.8%의 企業이 실시하고 있으나 中小企業은 9.0%이다.

이와같이 勤勞者 財産形成을 위한 여러 制度들은 勤勞者 自主福祉의 性格을 띄는 것이 많아서 勤勞者數가 많은 大企業이 中小企業에 비해 나은 것으로 나타났다.

勞動組合의 有無와 관련지어 볼때 勤勞者 證券貯蓄의 경우에는 勞動組合의 有無와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

그러나 從業員支柱制, 信用組合, 控除會의 경우는 勞動組合이 있는 企業에서 많이 運營되고 있다.

4. 醫療 및 保健衛生

醫療 및 保健支援이라 함은 病院, 醫務室, 療養所 등에 관한 것을 그 내용으로 하는 施設이다. 工場診療施設에는 看護員만 상비하고 외부의 醫師를 위탁하여 일정한 일시를 정하여 출장 내진케 하는 것과 一般醫 같은 형태에서 醫師, 看護員, 藥劑師를 두는 것, 완비된 一般病院의 形態를 갖춘 것 등이 있다.

工場診療施設에 대해서는 工場醫가 중심이 되어 그 活動을 하게 되나 이 工場醫는 일반개업의와 다른 자질이 요구된다. 즉 工場醫는 勤勞者의 作業狀況, 作業場의 照明, 換氣, 溫度, 粉塵 등과 같은 保健衛生的

環境, 作業時間과 疲勞 및 能率과의 關係 등 당해 工場에 있어서의 諸 勞動狀態에 관하여 充分한 認識을 가져야 할 것이다. 따라서 工場醫로 써는 전속공장의 制度가 가장 이상적인 것이다. 또 工場 診療施設에 있어서는 全勤勞者에 대하여 정기적으로 健康診斷을 實施하여 各種의 疾病을 조기에 발견하여 適當한 治療을 하지 않으면 안된다.

〈表Ⅲ-27〉에서 보는 바와 같이 87.7%의 企業이 병·의원을 지정하고 있는데 그 중에서도 大企業이 93%로서 中小企業의 84%보다 높다.

또 勤勞組合의 有無에 따라 큰 차이를 보이고 있다.

醫務室의 경우 大企業은 76.1%로서 전체의 平均(43.5%)보다 훨씬 높게 나타났으며 中小企業은 20.2%로 낮게 나타났다. 이러한 醫務室을 設置하기 위해서는 일정 수 이상의 勤勞者가 있어야 效果가 나타나기 때문에 勤勞者의 숫자가 적은 中小企業에서는 이러한 면에서는 大企業보다 平均的으로는 열등할 수 밖에 없다고 보여진다.

勞動組合과의 關係에서 볼 때 勞動組合이 있는 企業에서 醫務室 設置 比率이 높게 나타났다.

沐浴施設은 大企業과 中小企業間에 차이가 별로 나타나지 않고 있다.

勞動組合 有無別로 볼 때 勞動組合이 있는 企業은 64.5%이고 없는 企業은 74.1%로 勞動組合이 없는 企業이 약간 더 양호하다고 볼 수 있다. 이·미용실은 운영하는 企業이 비율은 大企業보다는 오히려 中小企業이 높게 나타났다. 中小企業은 97.3%의 企業이 이·미용실을 運營하고 있었으나 大企業은 72.1%만이 運營하고 있는 것으로 나타났다. 또 勞動組合이 없는 企業은 7.4%만이 이·미용실을 설치한 반면에 勞動組合이 있는 企業은 15% 企業이 設置한 것으로 나타났다.

직연실의 設置도 大企業이 50%, 中小企業은 69.9%로서 大企業에 비

해 中小企業이 약 20%가량 높게 나타났다. 껍연실과 같이 設置의 용이도가 企業規模와 상관이 없는 福祉施設들은 반드시 大企業이 잘되어 있다고 보기는 어렵다.

私的保險料를 지급하는 企業의 比率은 大企業보다 오히려 中小企業이 더 높게 나타났으나 그 차이는 많지 않다. 또 私的保險料의 支拂은 勞動組合 有無와는 별 관계가 없는 것으로 나타났다.

〈表Ⅲ-27〉 醫療・保健・健康에 대한 福祉 運營企業比率 (단위:%)

	全 體	勞 組 有	勞 組 無	大 企 業	中小企業
지정 병·의원	87.7	92.0	73.5	93.0	84.0
의 무 실	43.5	48.5	22.5	76.1	20.2
목 욕 시 설	66.7	64.5	74.1	66.2	66.3
이·미 용 실	86.4	15.0	7.4	72.1	97.5
껍 연 실	38.9	43.0	21.4	50.0	69.9

資料: 經濟團體協議會, 「企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題」,
1991.12, pp.106-110로부터 再構成.

5. 文化・體育 레크레이션

이는 敎育施設, 敎養關係施設, 慰安娛樂施設 등으로 勤勞者의 文化, 體育生活에 관한 施設이다. 이러한 施設은 勤勞者의 人格을 함양하고 품격을 높이며, 스포츠에 의한 건전한 心身을 양성하게 하는 한편, 生

活에 즐거움을 주고 서로의 친목을 도모하려는데 있다. 따라서 生活水準이 향상되고 技術革新이나 그 밖의 現代的 生活에 의한 이러한 方面의 活動은 더욱 더 重要性을 띠게 되었다.

企業內 勞働者の 餘暇活動을 돕기 위한 趣味모임의 設置現況을 〈表Ⅲ-28〉에서 살펴보면 山岳會는 86.9%, 낚시회는 78.5%, 宗教모임은 40.7% 등이며, 이러한 趣味모임에 補助金을 支援하고 있는 企業의 比率도 宗教모임을 제외하고는 設置現況과 같은 순으로 나타나고 있다.

〈表Ⅲ-28〉 趣味活動에 대한 補助金 支援現況

모임명	設置現況	活動補助費支給
산악회	86.9 %	72.7 %
낚시회	78.5 %	71.3 %
종교모임	40.7 %	29.2 %
꽃꽃이회	40.6 %	50.0 %
독서회	30.2 %	43.1 %
문화재	20.5 %	34.0 %

주 : 活動補助費支給比率은 設置業體를 基準함,

資料: 金寶旻, “우리나라 企業福祉施設의 比較 및 改善에 관한 研究”,

慶熙大 行政大學院 碩士學位論文(1993), p.57.

하계휴양소의 경우 大企業의 52.8%가 하계휴양소를 보유하고 있으며 中小企業은 12.2%만이 소유하고 있다. 휴양소를 보유하지 못한 企業은 콘도미니엄을 대신 보유하고 있는데 이러한 企業중에는 2/3가 大企業이

다. 勞動組合이 없는 企業중에 하계휴양소를 가지고 있는 企業은 5.9%에 불과했으나 勞動組合이 있는 企業은 35.3%로 나타나 勞動組合이 있는 企業이 훨씬 比率이 높게 나타났다.

6. 就學支援과 委託教育

雇傭安定을 위한 福祉로서 勤勞者 就學에 대한 支援과 委託教育에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

〈表Ⅲ-29〉에서와 같이 大企業의 31.3%가 中·高等學校에 취학하는 勤勞者에 대해 登錄金 全額을 支援하고 있으나, 中小企業의 경우 登錄金 全額 支援하는 企業은 6.8%에 불과하다. 登錄金 一部 支援이나 通學補助가 없는 경우가 中小企業에서는 74.3%로 大企業의 52.2%보다 훨씬 높다. 그러므로 勤勞者의 就學에 대한 支援은 大企業이 中小企業보다 相對的으로 積極的인 것으로 나타났다.

〈表Ⅲ-30〉에서는 就學支援 狀況이 勞動組合 有無別로 差異가 있는가 하는 問題에 대해서 보조가 전혀 없는 企業의 比率을 보면 中·高·大學校·大學院 모두 勞動組合이 있는 企業에서 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 就學支援金の 支給은 勞動組合이 없는 企業이 좀 더 양호함을 알 수 있다.

다음으로 委託教育을 살펴보면 委託教育을 실시하는 企業中 80.8%가 大企業이다. 大企業은 30%가 委託學級을 두고 있는데 비해 中小企業은 5.6%만이 委託學級을 運營하고 있다.²⁵⁾

25)經濟團體協議會, 企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題(1991.12), p.80

〈表Ⅲ-29〉

企業規模와 學資金 支援

(단위: %)

지 원 정 도		등록금 전액지원	일부지원	통학보조	지원없음
학 교	규 모				
중·고등 학교	전 체	18.4	13.5	4.3	63.8
	대 기 업	31.3	13.4	3.0	52.2
	중소기업	6.8	13.5	5.4	74.3
대학교	전 체	18.4	13.5	4.3	63.8
	대 기 업	4.6	4.6	1.5	89.2
	중소기업	0.0	10.5	6.6	82.9
대학원	전 체	2.1	4.3	1.4	90.8
	대 기 업	4.6	4.6	1.5	89.2
	중소기업	0.0	4.0	1.3	82.1

資料: 經濟團體協議會 「企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題」,
1991,12, p.78.

〈表Ⅲ-30〉

勞動組合 學資金 支援

(단위: %)

지 원 정 도		등록금 전액지원	일부지원	통학보조	지원없음
학 교	노동조합				
중·고등 학교	전 체	18.4	13.5	4.3	63.8
	노 조 무	10.7	21.4	7.1	60.7
	노 조 유	20.4	11.5	3.5	64.6
대학교	전 체	2.1	7.8	4.3	85.8
	노 조 무	0.0	14.3	7.1	78.6
	노 조 유	2.6	6.2	3.5	87.6
대학원	전 체	2.1	4.3	1.4	90.8
	노 조 무	0.0	10.7	0.0	84.3
	노 조 유	3.8	3.8	2.6	89.7

資料: 經濟團體協議會 「企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題」,
1991,12, p.79

7. 企業福祉를 支援하기 위한 制度

企業福祉를 支援하기 위한 制度로는 社內勤勞福祉基金과 相談室 그리고 福祉全擔者를 들 수 있다.

〈表Ⅲ-31〉에서와 같이 社內勤勞福祉基金 運營을 企業規模別로 보면 大企業은 38.8%, 中小企業은 22.3%로 大企業이 더 높은 것으로 나타났다. 勞動組合 有無別 隔差는 勞動組合이 있는 企業이 약간 양호한 편이다.

相談室의 경우 大企業의 95.8%가, 中小企業은 80.2%의 企業이 設置하고 있다. 大企業의 設置比率이 中小企業보다 높은 것은 相談室을 설치하여 勤勞者들의 苦衷을 解消하기 위한 必要性이 더 많은 이유에서 비롯된다고 보여진다. 勞動組合이 있는 企業에서는 89.6%가, 勞動組合이 없는 企業에서는 75.8%가 相談室을 運營하고 있다.

〈表Ⅲ-31〉 企業福祉를 支援하기 위한 制度 運營企業 比率(단위:%)

	全 體	勞 組 有	勞 組 無	大 企 業	中小企業
사내근로복지기금	29.2	30.5	24.2	38.8	22.3
상 담 실 설 치	86.9	89.6	75.8	95.8	80.2
복 지 전 담 자	10.8	12.9	2.9	20.9	4.0

資料: 經濟團體協議會, 「企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題」,
1991,12, pp.106-110로 부터 再構成.

福祉全擔者의 경우 中小企業에서는 4%인데 반해 大企業은 20.9%이었

다. 이러한 福祉全擔者는 規模가 적은 企業에서는 全擔者를 두기 어렵다는 現實을 반영하고 있는 것으로 보여진다. 勞動組合이 있는 企業은 12.9%가 福祉全擔者가 있으며, 勞動組合이 없는 企業은 2.9%에 해당하는 企業만이 福祉全擔者를 두고 있다.

第 4 章 韓國의 企業福祉의 問題點과 改善方案

第1節 韓國의 企業福祉의 問題點

1. 企業福祉를 위한 施設未備

1980년대에 들어와 環境條件의 變化에 따라 企業福祉의 重要性을 認識하기 시작하였다. 그런데 企業福祉의 目的이 초기에는 주로 日常生活의 영위에 도움이 되는 보완적인 것으로서 現物給與를 비롯한 住宅, 食堂, 通勤便宜, 診療所, 販賣施設, 給與 등이 중요시 되었다. 그러나 賃金水準이 上昇하고 社會生活環境이 안정되어 감에 따라 文化, 體育, 娛樂, 財産形成 등 積極적인 것으로 바뀌어 가고 있다. 또 近來에는 自宅所有, 産業災害防止 및 成人病豫防, 健康增進, 獎學, 慶弔慰問, 退職年金, 國民福祉年金, 老後生活保障 등으로 關心이 높아지고 있다. 특히 韓國에서는 그간의 經濟成長 優先政策에 따라 相對적으로 경시되어온 分配에의 慾求와 生活水準 向上에 대한 慾求가 急速하게 增大되고 있다.

그러나 이제까지의 韓國企業들은 産業施設 擴張에만 치중한 나머지 企業福祉 施策은 形式的으로 행하여 왔던 것이 事實이다. 무엇보다도 企業福祉의 確고한 計劃이 수립되지 못하고 있으며, 企業福祉活動도 政府의 積極적인 弘報와 勸獎에도 불구하고 形式的으로만 규정되고 있는 狀況이라 하겠다.

2. 企業福祉에 대한 認識不足

오늘날 歐美諸國에서는 勞動의 人間化(Humanization of work), 勞動生活의 質的向上(Quality of working life)과 經營參加를 통하여 이른바 「일하는 보람」을 높이는 것이 勞使의 課題로 되고 있다.

또한 實質的 勞動條件의 向上과 雇傭保障의 充實이 企業福祉의 重要な 關心의 대상이 되고 있다. 經濟發展과 成熟段階를 맞이하는 時代로 이행하는 오늘날에 있어서 勤勞者는 生活의 質的向上을 問題로 삼는 方向으로 轉換되고 있다.

그러나 우리나라에서는 企業들이 아직까지 企業福祉의 重要性을 제대로 인식하지 못하고 있는 것 같다. 또한 企業福祉가 단순히 經營者의 溫情的 配慮 또는 企業의 恩惠나 道德的인 配慮인 것처럼 여겨지는 傾向이 있으며 企業福祉가 勤勞者의 참가에 의한 活動이 되어야 한다는 意識이 희박하다.

企業活動은 어디까지나 從業員에 의한 勞動力의 效率的인 供給에 있는 것이고, 이로부터 企業이 소기의 目的을 達成하는데 있다. 그러므로 企業福祉는 從業員을 중심으로 運營되어야 함은 두말할 나위가 없다.

그러나 아직도 많은 企業家들에게는 企業福祉가 補完的인 勞動條件이라는 것과, 生活의 質的向上을 도모한다는 重要性에 대한 認識이 부족한 실정이다. 企業家는 먼저 직장을 둘러싸고 있는 여러가지 條件의 變化에 따라서 從業員이 사는 方法이 어떻게 變化하여 가고 있는가를 組織과 生産技術의 高度化, 從業員의 慾求, 價值觀이나 態度的 變化의 側面에서 파악하여 이에 대처해 나가야 할 것이다.

3. 環境變化에 대한 不適切한 對應

오늘날의 企業은 격동의 시대 또는 불투명한 시대에 놓여 있고 보다 急激한 環境變化에 직면하고 있다. 이와함께 韓國企業의 與件에도 많은 變化가 일어나고 있다. 즉 이제까지의 成長期에 있어서의 企業들은 擴大戰略의 一環으로서 문어발식의 팽창을 거듭하는 데에만 주력해 왔으며, 企業福祉의 戰略은 相對적으로 경시되어 왔다. 그러나 이제 韓國經濟社會는 격동하는 國際經濟에서 크게 전환기를 맞이하고 있다.

즉 安定成長으로의 方向轉換과 그 정착을 도모하면서, 각 方面으로 生活의 質的 充實을 기하기 위한 努力을 경주할 때가 온 것이다.

이러한 새로운 方向의 모색을 위해서는 勞動力 수급을 둘러싼 環境變化를 충분히 감지하고 이에 대해 적절히 대응할 것이 요청된다.

4. 全擔機關의 未備

企業家로서는 從業員의 福祉의 多樣화와 企業의 費用負擔에 관한 장기적인 展望에 따른 조정이 필요하게 되고 이를 위해서는 企業福祉의 開發, 新設, 充實 등에 대한 判斷을 올바르게 내려야 할 것이다. 韓國에 있어서의 水準은 아직까지도 低水準의 미미한 정도에 머물러 있다.²⁶⁾

즉 지금까지에 있어서 企業福祉는 直接의 雇傭, 解雇나 賃金, 勞動時間과 같이 團體交渉에 의한 事項 이외의 福利施設로서 간주되고 있다.

또 企業內 作業環境도 企業內 團體交渉 내지 勞使協議 대상으로 취

26)金禱慶,“韓國企業의 企業福祉戰略에 관한 實證的 考察”, 東國大學校 博士學位論文, 1984, p.123

급되었던 것이다. 그리하여 직접적으로 생산에 관계되는 諸條件(作業環境의 整備, 安全衛生, 敎育訓練 등)은 經營으로서 당연히 實施해야 할 必要的 制度로서 淸급되고 福利施設은 직접적으로는 生産과 關係없는 勞働者의 生活條件의 改善整備를 위한 施設(클럽, 金融施設, 레크레이션, 食堂 등)로 생각하게 된 것이다. 즉 企業福祉는 勞務管理의 附隨的 業務 정도로 淸급되고 있는 실정이다.

第2節 韓國의 企業福祉의 改善方案

이제까지 企業福祉活動은 物的施設이나 現物給與의인 것을 중심으로 從業員 全體에 公平하게 골고루 미치는 것을 集團的, 共同的으로 때로는 特定的 시기에 行事的으로 즐거움을 누리도록 하는 것이 많았다.

그러나 앞으로는 生活水準의 向上에 의하여 多樣화된 慾求와 價値觀에 알맞게 추진되어야 할 것이다.

이에 韓國 企業이 追求해야 하는 企業福祉의 展開를 위해 效果的인 改善方案을 제시하고자 한다.

1. 勤勞條件의 改善

향후 企業福祉의 發展과 內實化를 위해서 長期的 眼目에서의 치밀한 計劃의 樹立이 必要하다. 勤勞者들의 福祉要求가 양적으로 擴大될 뿐만 아니라 質적으로도 多樣해지고 있고 단순한 物質的 福祉만이 아니라 精神的·情緒的 福祉에의 慾求도 증대하고 있다.

따라서 이러한 社會經濟的 與件變化에 대한 分析과 더불어 目標事業

의 確定, 優先順位의 決定, 投資資源의 確保 등에 대한 많은 事前 研究와 調査活動이 있어야 낭비없는 效率的·生産的인 勤勞福祉의 達成이 가능할 것이다.

그러나 특히 強調되어야 하는 部分은 賃金과 勤勞時間 등의 基本的 勤勞條件의 向上과 雇傭과 物價安定의 確保 등 基礎的 勤勞福祉의 提高 노력에 政府政策의 最優先順位를 두어야 한다는 것이다. 왜냐하면 實質的인 勤勞福祉를 논하기 위해서 그 前提로서 賃金, 勤勞時間 등의 基本的이고 基礎的인 勤勞條件이 相當水準 충실하여져야 할 것이 요구되기 때문이다. 예컨대, 賃金水準 自體가 너무 낮은 狀況에서 혹은 物價安定이나 雇傭自體가 不安定한 狀況에서 實質 勤勞福祉를 分析하는 것은 無意味한 것과 같다. 왜냐하면 이같은 問題가 福祉의 기초축이 되기 때문이다. 그러므로 賃金, 勤勞時間 등 基礎的 勤勞條件이 向上되고 雇傭의 安定과 物價의 安定 등이 確保된 狀況속에서 勤勞福祉를 追求하는 것이 實際的 意味가 있다.

2. 企業福祉活動의 再編成

生活水準의 向上에 따른 精神的 慾求가 높게되고 그 높아진 精神的 慾求가 가져오는 生活의 多樣化의 慾求方向으로 福祉活動을 재편성할 필요가 있을 것이다. 人間이 살기 위해서는 生理的, 本能的, 精神的 諸 慾求를 충족시키지 않으면 안된다. 그런데 福祉의 基礎는 雇傭과 賃金인 것이다.

現物給與的인 것이라든가 實質的으로 賃金의 一部로 되어 있는 것 등 勤勞條件의 色彩가 강한 것은 縮小 또는 整理함으로써 賃金化하는

것이 좋을 것이다.

급격한 經濟成長에 의하여 國民生活의 物質的인 면은 확실히 풍요로
와졌으나 점차로 物價高, 住宅難, 公害로 인한 環境의 破壞나 汚染, 災
害의 發生・増加 등의 問題가 現在化하였다. 또 消費水準의 上昇이 반
대로 生活의 餘裕를 壓迫하고 또한 從業員의 意識變化와 生活方式의
變革 등에 따라 企業福祉의 活動도 변하게 되지 않으면 안되게 되었다.
따라서 勞使의 交渉이나 協議에 의한 檢討가 필요하다.

企業福祉를 從業員의 期待와 慾求에 알맞도록 實施하기 위해서는 그
企劃에 勞動組合을 참가시키고 그 實施에 있어서도 勞使가 共同으로
福祉 프로그램을 運營하는 것이 바람직하다.

3. 企業福祉에 대한 再認識

企業福祉는 直接的으로는 勤勞者의 生活의 質的向上을 도모하는 것
이 主目的이다. 그러나 勤勞者의 生活의 質的向上은 中國에는 企業의
生産性 増大에도 기여한다는 側面을 再認識할 필요가 있다.

工業化의 進展과 더불어 生活環境이 급격하게 變化해 감에 따라 生
活樣式의 變化는 물론 勞動觀의 變化發展으로 勤勞者는 賃金 이외의
附帶的 事項에 관해 지대한 關心을 나타내고 있다.

그러므로 企業家は 産業社會의 發展과 勤勞者意識의 變化에 따른 文
化生活의 向上과 勞動力의 安定的 確保라는 觀點에서 賃金 이외의 附
帶的 事項에 대하여 지대한 關心을 기울여야 하며, 從業員의 福祉의 多
樣화와 企業의 費用負擔에 관한 長期的인 展望에 따른 調整이 필요하
게 된다.

그리고 社會生活이 복잡해지고 고도화함에 따라 生活方式과 價値觀이 多樣化되어진다. 여기에 주로 物的인 것의 供與를 中心으로 한 從來의 企業福祉의 活動이 專門的인 知的서비스의 供與를 中心으로 하는 것으로 이행하는 계기가 된다. 그것은 生活相談, 人間問題나 精神衛生對策, 旅行, 레크리에이션 案内, 生涯的 自己開發 등이다.

또한 技術革新에 의한 단조로운 勞動의 增大와 公害, 職業病的 增大, 高齡化에 따르는 疾病의 增大 등으로 肉體的・精神的 側面の 福祉의 充足이 절실히 필요하게 되며, 企業間的 업적격차의 擴大와 持續적인 인플레이의 進行과 雇傭 安定의 增大, 住宅費用의 현저한 膨脹 등이 企業水準을 초월한 國家로부터의 福祉施策을 필요로 하게 된다.

4. 環境變化에 대한 適切な 對應

오늘날 企業은 여러 측면에서 급격한 環境의 變化를 經驗하고 있다.

生活水準과 價値觀의 變化와 아울러 企業活動에 必需的 要素인 勞動力을 둘러싼 環境條件도 빠른 速度로 變化하고 있어 이에 대한 適切な 對應이 요망된다.

勞動力을 둘러싼 環境條件의 變化로는,

- ① 完全雇傭을 지향하는 經濟體制로의 移行
- ② 勞動力의 高學力화와 賃金水準의 上昇
- ③ 勤勞者の 價値觀의 變化 및 多樣化
- ④ 他人志向的(others-oriented)에서 自己志向的(self-oriented)으로의 轉換으로 인한 私生活의 중시
- ⑤ 勞動力의 高齡화와 福祉社會建設의 必要性 등을 指摘할 수 있다.

이와 같은 環境條件의 變化는 勤勞者의 人間으로서의 經濟的・精神的 諸欲求를 高度化하고 多樣化하는 것이다. 또 企業經營에 있어서의 勞動力 및 勤勞者를 둘러싼 環境條件은 향후 더욱 급속하게 변모해 갈 것이므로 이에 대응해 나갈 企業福祉施策을 計劃해 나가야 할 것이다.

5. 勞動의 人間化

人間은 우선 生活水準을 維持・向上시키기 위하여 일하지 않으면 안 된다. 그러나 점차 人間은 人間으로서의 價値를 인정받고 自我를 實現하고 싶어하는 精神的 慾求가 發生하게 되었다.

이러한 것들은 人間은 經濟的 滿足이 達成된 뒤에는 자기의 能力을 발휘한다든지 또는 보다 즐거운 生活을 보내려 한다는 것을 나타낸다.

그러므로 이러한 慾求를 充足시키기 위해서는 人間志向의인 戰略經營이 必要하다. 즉 勤勞者의 綜合的 福祉의 推進에 있어서 그 根本的인 機能을 다하도록 해주는 것이며, 勞動에 있어서 人間性을 回復시키는 것이다. 이 人間志向의 戰略經營이 행해지고 있는 企業에서는 사람들의 個性을 풍부하게 하고 동시에 그 풍부한 個性이 組織構造, 經營戰略을 통하여 企業의 合理的 側面과 結付되게 된다.

勞動의 人間化는 勤勞者의 人間的 諸慾求를 充足시키는 모든 活動이며, 社會의 進歩에 逆行하는 것과 같은 生活條件이나 作業環境을 없애려고 하는 運動이다.

勞動의 人間化는 公정한 報酬, 安全하고 健康한 作業環境, 人間能力 開發機會, 勞動과 生活에의 造化 등을 통하여 達成될 수 있을 것이다.

이러한 業務를 推進하기 위해서는 企業內에서 이 業務를 專門的으로

다를 全擔機構의 設置運營이 필요하다 하겠다. 또한 企業側에서 기대하는 企業福祉의 施策水準과 從業員이 기대하는 水準을 균형있게 조화시키기 위해서는 企業福祉의 全擔者로서의 專門人이 育成되어야 하며, 專門擔當者에 의한 專門機構에서 研究가 推進되어야 할 것이다.

또한 이에 수반되어야 할 것은 協議, 運營體系를 勤勞者가 參與하는 方向으로 보다 民主化 해야 하며, 勤勞者教育訓練改善으로 사는 보람을 위한 教育을 포함하여 日常業務에 직결된 종전까지의 勤勞者教育訓練이 아니라 오히려 日常業務에서 해방되어 精神的인 氣分轉換을 도모하는 教育休暇制度가 導入되어야 할 것이다.

第 5 章 結 論

지금까지 企業福祉의 理論的 背景으로 부터 시작하여 韓國의 企業福祉의 現況을 알아보고 이에 대해 問題點과 改善方案을 제시하여 보고자 하였다.

오늘날 企業福祉는 종래의 企業主의 溫情的·任意的인 테두리를 벗어나 80년대에 들어서면서 점차로 고도의 經濟成長과 先進福祉社會로의 衡平을 이루는 方向으로 政策轉換이 이루어졌다. 그리고 福祉社會建設이라는 政策基調가 形成되어 立法과 行政의 積極的인 介入의 대상이 되었으며, 經濟成長의 成果配分 制度가 正형화되지 못했던 韓國은 80년대 중반 이후 勞動組合의 活性化와 增加된 勞使紛糾에 의하여 제기된 勞動의 人間화와 綜合的 生活改善의 要求에 따라 社會問題로 대두되었다.

企業福祉의 施設 및 制度는 勤勞者의 不滿이나 不便을 解消시켜 주는 것이 目的이 아니라, 원만한 人間關係의 成立, 즐거운 勞動時間, 心身의 健康維持 및 經濟的 惠澤을 주게 되어 勤勞者의 福祉를 增進시키고, 나아가 勞動力の 確保와 維持, 勞使間 關係改善 및 生産性の 向上에 그 目的이 있다. 이러한 重要性을 갖고 있는 企業福祉 施設 및 制度는 아직도 우리나라에서는 形式的인 水準에 머물고 있다.

現在의 韓國의 諸般與件으로 보아 企業福祉을 위해 당장 많은 投資를 하기에는 어려운 실정에 놓여있는 것은 사실이다.

특히 企業의 法定外企業福祉는 個別企業의 負擔能力과 經營與件에 따라 獨立的으로 시행되므로 企業規模間, 業種間, 地域間 隔差가 크게

발생될 수 있다. 企業福祉가 비록 직접적 勤勞條件이 아닐지라도 從業員의 사기와 勤勞意慾에 影響을 크게 미칠 수 있다는 점을 감안하면 향후 企業福祉의 課題는 量的擴充과 質的改善은 물론 企業間, 産業間 福祉水準의 均衡의 維持問題 까지도 고려되어야 할 것이다.

이러한 問題點을 改善・補完하고 企業福祉의 合理化와 福祉投資의 效率化를 기하기 위해 企業福祉의 實施主體인 企業・政府・勞動組合이 그 機能을 연계하여 협조해 나가야 할 것이다. 그중에서도 主導的 役割을 담당하여야 할 企業의 役割과 자세는 다음과 같다.

첫째, 使用者의 企業福祉觀에 대한 轉向的인 자세가 필요하다.

오늘날 民主的인 勞使關係下的 企業福祉는 人間 尊重經營의 次元에서 施行되어야 하고 또 企業福祉에 대한 投資는 生産性向上에 기여한다는 점을 認識하여야 한다.

둘째, 企業福祉制度의 運營에 있어서 반드시 受益者인 勤勞者의 선호도와 欲求水準을 측정하여 企業의 負擔能力과의 均衡이 이루어지도록 하고, 또 勤勞者를 運營에 參與시켜 理解와 協調를 널리 구하여야 한다.

셋째, 政府가 施行하고 있는 公共福祉制度의 未備點을 보완하여야 하는 입장에서 失業保險制度, 勤勞者의 住居安定, 財産形成制度, 能力開發制度 등을 施行可能 範圍內에서 積極的으로 推進, 內實化를 기하고 福祉欲求를 充足시켜 勤勞者의 士氣 增進을 기하도록 하여야 한다.

네째, 企業福祉의 重要性에 비추어 企業福祉의 合理化와 效率的 管理를 위하여 社內에 企業福祉關聯 全擔部署를 設置하고 專門人을 配置하여 綜合的이고 體系的인 福祉業務가 이루어지도록 하여야 한다.

企業福祉는 명백한 勞務管理의 一環으로서 經濟가 發展함에 따라 長

期的으로는 國家的 次元에서 社會保障制度의 一環으로 企業負擔의 限界性を 극복해 나가야 할 것이다.

이러한 점에서 앞으로 韓國의 企業福祉活動은 政府에서는 社會保障制度를 확충하는 등 企業福祉造成政策을 펼쳐나가며, 다른 한편으로 勞動組合은 자체적으로 勤勞者 福祉事業을 推進하는 동시에 企業과 提携한 勤勞者福祉 프로그램도 개발해 나가야 할 것이다. 즉 企業福祉는 企業・政府・勞動組合 三者의 共同努力을 통하여 發展할 수 있을 것이다. 특히 企業은 政府, 勤勞者의 協助속에 社會的 責任을 가지고, 企業福祉에 대한 綜合的이며, 長期的인 計劃을 樹立, 施行해 나가야 할 것이다.

參 考 文 獻

〈國內文獻〉

(1) 單行本

- 金德俊, 專門社會事業과 社會福祉, 韓國社會福祉研究所, 1975.
- 金大模, 企業福祉制度의 實態와 課題, 서울:韓國勞動研究員, 1991.
- 金泳謨, 現代社會保障論, 서울:韓國福祉政策研究所, 1990.
- 金潤煥・權斗榮, 勞動經濟學, 서울:貿易經營社, 1981.
- 민재성・김원식, 韓國의 退職金制度와 企業年金制度 導入方案,
서울:韓國開發研究院, 1990.
- 成圭鐸, 産業福祉論, 서울:博英社, 1987.
- 愼侑根, 人事管理, 서울:經文社, 1983.
- 禹在賢, 産業福祉論, 서울:經進社, 1985.
- _____, 産業福祉概論, 서울:經進社, 1990.
- _____, 現代企業福祉論, 서울:經進社, 1983.
- 李泰榮・禹在賢, 産業福祉의 歷史, 서울:經進社, 1990.
- 張仁協, 社會福祉概說, 서울:社會開發研究院, 1981.
- 張仁協・李延鎬, 社會福祉行政, 서울:韓國社會福祉協議會, 1992.
- 全國經濟人聯合會, 韓國의 企業福祉에 관한 研究, 서울:全經聯, 1987.
- 鄭守永, 新勞務管理論, 서울:博英社, 1982.
- 崔鍾泰, 人事管理, 서울:博英社, 1985.

_____, 現代人事管理論, 서울:博英社, 1990.

韓炫, 現代人事管理, 서울:進明出版社, 1983.

黃振洙, 現代福祉行政論, 서울:大永文化社, 1993.

(2) 論文

權海秀, “韓國의 企業福祉의 社會保障制度”, 서울大學校
行政大學院 碩士學位論文, 1984.

金禱慶, “韓國企業의 企業福祉의 戰略에 관한 實證的 研究”,
東國大學校 大學院 博士學位論文, 1985.

金禱慶, “企業福祉의 意義와 概念定立에 관한 研究”, 同大論集, (同德
女子大學, 第14集, 1984.

金商龍, “韓國의 企業福祉에 관한 研究”, 建國大學校 經營大學院
碩士學位論文, 1991.

金泰鎮, “女性勤勞者에 대한 產業福祉的 考察”, 社會福祉研究, 第9輯,
1981.

金寶旻, “우리나라 企業福祉施設의 比較 및 改善에 관한 研究”,
慶熙大 行政大學院 碩士學位論文, 1993.

서민호, “우리나라 企業福祉의 現況과 改善方案에 관한 研究”,
慶熙大 行政大學院 碩士學位論文, 1988.

이연화, “우리나라 職場託兒施設에 관한 研究”, 慶熙大 行政大學院
碩士學位論文, 1992.

崔鈞, “韓國 企業福祉의 社會經濟的 性格”, 서울大學校 大學院
博士學位論文, 1992.

崔洛昌, “韓國企業의 勞動福祉 改善에 관한 研究”, 建國大學校
經營大學院 碩士學位論文, 1989.

(3) 政府刊行物 및 其他

經濟團體協議會, “企業의 法定外福祉制度의 現況과 課題”. 1991,12.

김광준, “中小企業 勤勞者福祉 實態와 政策課題”, 勞務管理,
Vol.7 No.80. 1995.5.

勞動部, 勞動白書, 1994.

_____, 每月勞動統計調查報告書, 各年度.

_____, 賃金構造基本統計調查報告書, 各年度.

_____, 企業體勞動費用調查報告書, 1993.

勞動組合事典刊行委員會, 勞動者의 狀態와 諸慾求, 서울:형성사, 1986.

大韓商工會議所, 企業內福祉實態調查報告書, 1986.

박희건, “中小企業 福祉現況과 改善方案”, 勞務管理, Vol.7
No.80. 1995.5.

尹性天·李銑·金延翰, 「團體協約分析」, 韓國勞動研究院, 1991.

李根昌, “韓國企業福祉의 模型開發을 위한 試論”, 韓國社會福祉學,
韓國社會福祉協議會, 1986.

韓國經營者總協會, 勞動統計年鑑, 1993.

_____, 勞動經濟年鑑, 1994.

황동환, “企業福祉制度의 理解와 課題”, 勞務管理, Vol.7 No.80.
1995.5.

〈外國文獻〉

- Beam, Burton, T. & McFadden, J. John, Employee Benefits
Homewood: Richard D. Irwin Inc. 1985.
- Berthoud, R. , Brown J. & Cooper S. , Poverty and the
Development of Anti-Poverty Policy in the U.K.,
London: heinemann, 1981.
- Burawoy, Michael. The Politics of Production. London: Verso,
1985
- Esping-Andersen, Gosta, The Three World of Welfare Capitalism,
London: Policy Press, 1990.
- Evers, A., Nowotny, H. & Wintersberger Helmut, The Changing
Face of Welfare, Brookfield: Gower Publishing Co., 1987.
- Forder, Anthony, Concepts In Social Administration, London:
Routledge & Kegan Paul, 1974.
- Glennerster, Howard ed, The Futere of the Welfare State,
Aldershot: Gower, 1983.
- Johnson, Norman, The Welfare State in Transition, Amherst:
Cambridge Univ. Press, 1987.
- Kamerman, Sheila, B. & Kahn, Alfred, J.(ed.), Privatizing and the
Welfare state, New Jersey: Princeton Univ. Press, 1989.
- Offe, C. Contradictions of the Welfare State, Cambridge: The MIT
Press, 1984.
- Reisman, D. A, Richard Titmuss: Welfare and Society, London:

Heinemann, 1977.

Robert A Hart, *The Economic of Non-Wage Labour Cost*,

London: George Allen & Unwin, 1984.

ABSTRACT

A Study on Company Welfare in Korea

Sung, In-Kyoung

Major : Public Administration

Graduate School of Public Administration

Han Sung University

Directed by Professor Chung, Joo-Taek

The company welfare plays a very important role to improve the productivity and the relationship between the management and the labor. In addition, the company welfare is fundamental to the improvement of equity between the management and labor and stability of the industry.

This study consists of five chapters. The first chapter involves the purpose, methodology, and scope of the study. The second chapter reviews the basic theoretical aspects like the meaning, function and development history of company welfare. The third chapter surveys the present working conditions, fund and facility for company welfare, system of company welfare. The fourth investigates chapter the problems of company welfare and suggests the plans for its reform.

The findings of this study are as follow.

The company welfare still remains at a relatively low level,

compared with our present economic situation. Of course, it is not easy to invest a lot of resources to improve the company welfare at present. However, considering the importance of the company welfare , it is urgent to increase the investment as much as possible.

In order to improve the company welfare, the companies should take main role. The government should have attention on the company welfare with respect to the expansion of social security. The labor unions also need to try to improve the company welfare both by themselves and though the co-operation with the management.

That is, company welfare can be developed by mutual efforts of companies, the government and labor unions. Especially, companies should take the social responsibility upon themselves in co-operation with the government and labor and drive synthetical and long-term policies for the improvement of company welfare.