발표 1

한국기업복지의 역진적 자원배분에 관한 연구*

한 동 우**

1. 서 론

1) 연구의 필요성 및 목적

기업복지는 고용관계와 특정 사업장을 기반으로 하는 폐쇄적인 성격으로 인하여 선별적이고 역진적인 자원배분의 한계를 갖는다(김상균, 1994). 즉, 기업복지의 확대가 한 사회의 복지총량을 증가시키고, 근로자들과 그 가족들의 실질적인 복지수준[1]을 향상시킬 수 있다는 장점을 갖는 한편, 기업의 특성에 따라 근로자들 사이의 사회적 불평등을 확대시킬 수 있다는 비판에 주목하여야 한다. 특히, 한국 기업복지의 실시 및 확대가 주로 대기업을 중심으로 일어나고 있으며, 기업규모와 업종에 따라 철저하게 분절된 한국의 노동시장 상황을 감안할 때, 기업복지의 확대는 중소기업 근로자들의 실질적 복지수준은 향상시키지 못한 채 그들의 상대적 박탈감만 더 키우게 될 수도 있다는 것이다.

Mishra(1977: 97)는 "기업복지가 모든 개인의 운명이 시장에 의해 결정되는 악순환을 강화함으로써 자본주의적 분배관계에서 발생하는 모순을 재생산한다"고 지적한다. 이러한 지적과 맥을 같이 하여, 송호근(1995: 23)은 기업복지와 국가복지의 차이로 "...국가복지는 사회적 불평등을 감소

---

* 이 논문은 1999년 11월 27일 강남대학교 산업복지학과 학술세미나에서 발표된 필자의 논문을 바탕으로 분석틀을 다원화하였으며, 새로이 추가된 자료들에 대한 분석을 더하였음.

** 강남대학교 산업복지학과 조교수

1) 일반적으로 근로자들의 복지수준은 다음과 같은 요소들에 의해 결정될 것이다: 임금(wage); 이전소득(transferred income); 자본소득(capital income), 기업복지급여.

시키는 효과를 갖지만 기업복지는 오히려 사회적 불평등을 확대시키는 효과를 가진다는 점..."을 중요한 문제 중 하나로 제기하였다. 더욱이 서구의 경우와는 달리 국가주도의 사회보장제도가 제 기능을 충실히 발휘하고 있지 못하는 한국에서는 기업복지가 근로자들의 복지수준을 결정하는 중요한 요소가 된다. 따라서 기업복지에 의한 자원배분이 역진적이라면, 시장에서 발생한 근로자들 사이의 임금-불평등은 기업복지에 의해 더욱 악화될 것이 분명하다. 따라서, 시장외부로부터의 경제적 이전을 통하여(Popple & Leighninger, 1990: 30) 사회적 불평등을 교정하는 것이 사회복지의 중요한 기능이라면, '사회적 평등을 지향하기보다 오히려 불평등을 확대시키는' 기업복지의 확대는 막연히 긍정적으로만 평가될 수는 없다.

이 연구에서는 한국에서 지속적으로 확대되고 있는 기업복지의 현황을 파악하고, 기업복지에 의한 자원배분이 근로자들 사이의 불평등을 어떻게 변화시키고 있는지를 규명하고자 한다. 이러한 관점에서 한국 기업복지의 성격을 규명하는 것은 국가복지와 기업복지의 관계 규정에 대한 논리적 및 이념적 정당성을 제공할 수 있을 것으로 판단된다. 이를 통해, 한국 기업복지의 자원배분이 기업의 규모와 업종에 따라 분절된 노동시장의 영향을 교정하고 있는지 아니며, 더욱 악화시키고 있는지를 판단할 수 있게 할 것이다. 아울러 대안적 사회정책으로서 향후 기업복지의 발전방향을 탐색하는데 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 두가지 연구주제들을 설정하였다.

첫째, 한국 근로자들의 임금은 어떻게 배분되고 있으며, 어떻게 변화되어 왔는가? 근로자들의 복지수준이 시장에 의해 결정되는 정도가 높은 한국의 경우에는 임금에 의해 발생하는 불평등을 우선적으로 파악하는 것이 가장 시급한 것으로 판단되었다. 특히, 특정시점을 기준으로 임금불평등을 파악하는 것보다 시계열 자료를 이용하여 파악하는 것은 근로자들 사이의 임금 불평등의 추이를 보여준다는 점에서 매우 의미있는 작업이 될 것이다.

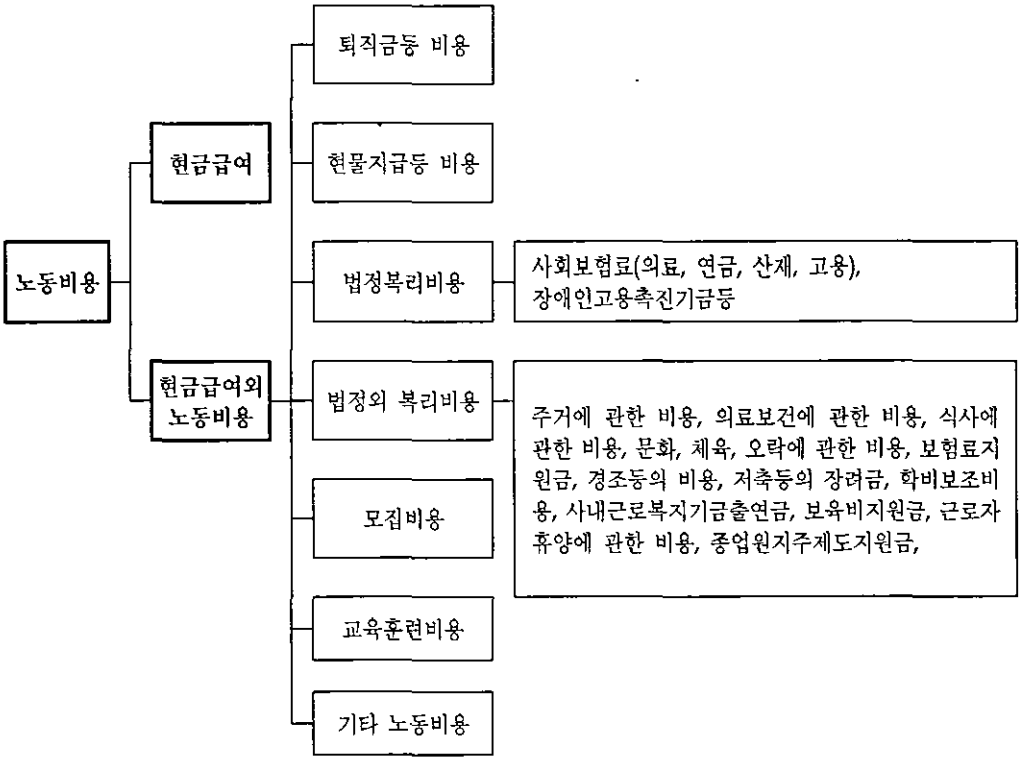
둘째, 기업의 규모 및 업종에 따라 근로자에게 주어지는 기업복지 급여의 배분실태는 어떠하며, 어떻게 변화되어 왔는가? 이 질문은 이 연구의 가장 핵심적 주제이다. 즉, 이 질문에 대한 대답을 찾는 것은 기업복지 급여가 기업의 규모와 업종에 따라 근로자들 사이에서 임금에 의해 발생한 불평등을 어떻게 변화시켜 왔는지를 판단하게 하는 가장 중요한 증거들을 제공할 것이다. 또한 기업복지 급여가 근로자들에게 지급되는 총 급여에서 차지하는 비중은 어느정도이며, 어떻게 변화되어 왔는지에 대해 답함으로써 시장에서 발생하는 소득 중 기업복지에 의해 결정되는 부분이 어느정도인지를 규명할 수 있다.

2) 연구방법

(1) 자료의 출처

이 연구는 2차자료 분석을 통한 실증연구이다. 이 연구에서 활용하게 될 가장 중요한 자료의 출처는 노동부에서 1992년부터 1999년까지 발간한 『기업체노동비용조사보고서』 이다. 따라서, 분석대상기간은 1991년부터 1998년까지이다. 『기업체노동비용조사보고서』는 근로자들에게 기업이 지출한 노동비용일체를 파악할 수 있는 자료로서, 다음과 같은 자료들을 활용할 수 있다(그림 1).

<그림 1> 노동비용의 구조



실증연구를 위한 자료의 출처로 『기업체노동비용조사보고서』를 활용하는 것은, 기업들이 근로자들에게 지급하는 모든 형태의 급여와 노동비용을 체계적으로 파악할 수 있기 때문이며, 개별 기업들을 대상으로 조사를 하는 것에 비해 수집할 수 있는 자료의 양이 훨씬 많을 뿐 아니라 자료수집이 용이하기 때문이다.

(2) 분석대상기간

이 연구의 분석대상기간은 1991년부터 1998년까지이다. 분석대상기간을 1991년부터 1998년으로 결정한 것은, 1991년 사내근로복지기금제도의 도입을 통하여 근로자복지에 대한 사용자의 책임이 이전에 비하여 더욱 강조되기 시작하였기 때문이다. 또한 1991년 이전의 자료와 1991년 이후의 자료의 연속성이 단절되었기 때문에 자료활용의 효율성을 확보하기 위하여 1991년 이후의 자료들을 분석의 대상으로 결정하였다[2]. 또한 기업복지 연구에 있어 1987년이 매우 중요한 시점이긴 하나, 1987년 이후의 기업복지의 급격한 확대가 이른바 "노동자 대투쟁"이라는 정치적 요소에 결정적 영향을 받았다는 점을 감안할 때, 1991년 이후의 자료들은 이러한 정치적 영향에서 어느정도 벗어났다고 판단할 수 있기 때문이다.

(3) 분석항목

기업복지는 기업의 필요성에 의하여 임의적으로 제공하는 자발성을 원칙으로 한다. 이러한 원칙에 의하면, 앞의 노동비용 중 법정복리비는 제외하고 법정외 복리비용만을 주요한 분석대상으로 삼는 것이 적절하다. 그러나 이 연구의 목적은 중소기업과 대기업 근로자들 사이에 존재하는 불평등을 기업복지가 어떻게 변화시키는지를 파악하는 것이므로, 법정복리비와 법정외 복리비 모두를 포괄하여 기업복지의 영역으로 포함시켜도 무방하다고 판단된다. 물론, 연구주제에 따라 법정복리비와 법정외 복리비를 적절하게 분리하여 분석할 것이다. 즉, 앞서 나열한 기업체 노동비용 중 법정 복리비와 법정외 복리비 항목만을 기업복지항목으로 분류하여 분석하기로 한다.

2. 한국의 기업복지: 기업체 노동비용 동향분석(1991~1998)

1) 근로자 임금추이

(1) 기업규모별 임금추이

1991년부터 1998년까지 근로자들에게 지급되는 임금[3]은 81%정도 상승하였다. 즉, 1991년의 근

2) 1998년 이후의 기업체 노동비용자료들은 분석시점 현재 아직 보고되지 않았다. 통상적으로 정부통계보고는 발간년도를 기준하여 전년도까지의 자료들을 수록하는데, 1999년도 기업체노동비용조사보고서는 아직 발간되어 있지 않다.

3) 근로기준법(제18조)에 의하면 임금이란 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명

로자 1인당 월평균 현금급여총액은 78만1천원이었는데, 1998년에는 1백41만7천원으로 증가하였다. 이를 기업규모별로 분석해 보면, 중소기업[4] 근로자들의 경우 1991년 62만9천원에서 1998년에는 1백7만2천원으로 70%정도 증가하였으며, 대기업 근로자들의 경우에는 1991년 79만원에서 1998년에는 1백45만3천원으로 84%정도 증가한 것으로 나타나 대기업 근로자들의 임금상승율이 중소기업근로자들의 임금상승율 보다 훨씬 높은 것으로 분석된다(표 1). 또한 1998년말 현재 중소기업과 대기업 근로자들의 임금격차는 1991년보다 더욱 벌어진 것으로 나타났다. 즉, 1991년의 중소기업 근로자 1인당 월평균 임금은 대기업 근로자 1인당 월평균 임금의 80%정도였는데 비해, 1998년도에는 중소기업 근로자의 1인당 월평균 임금이 대기업 근로자 1인당 월평균 임금의 74%수준에 그치고 있는 것으로 분석되었다.

<표 1> 기업규모별 근로자 1인당 월평균 임금 추이(1991~1997)

(단위: 천원)

구 분		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전 체		781.2	891.0	989.3	1,132.3	1,294.9	1,456.0	1,542.9	1,414.6
중소기업	전 체	629.2	720.5	766.3	863.2	991.3	1,072.7	1,174.9	1,072.0
	30~99인	645.3	773.4	800.7	837.9	957.7	1,032.3	1,081.4	990.1
	100~299인	624.4	699.7	755.6	876.7	1,005.9	1,089.5	1,204.4	1,100.1
대기업	전 체	790.2	906.5	1,008.4	1,200.4	1,340.7	1,513.4	1,581.4	1,453.3
	300~499인	657.8	756.1	872.1	962.1	1,117.7	1,183.2	1,302.5	1,241.1
	500~999인	710.9	848.0	885.4	1,086.5	1,184.3	1,338.6	1,363.4	1,253.8
	1000인~	808.4	924.1	1,033.4	1,278.7	1,369.9	1,583.9	1,653.0	1,510.8

또한 전체 근로자 1인당 월평균 임금에서 기업규모별 근로자 1인당 월평균 임금이 차지하는 비중도 변화하여 왔는데, 1991년도에 중소기업 근로자 1인당 월평균 임금이 전체 근로자 1인당 월평균 임금에서 차지하는 비중은 81%정도였으나 1998년에는 76%로 하락하였으며, 대기업 근로자의 경우에는 1991년에는 101%였으나, 1998년에는 103%수준으로 증가하였다. 한편, 기업규모별 근로

칭으로든 지급하는 일체의 금품을 의미한다. 그러나 노동비용조사보고서 상의 현금급여는 정액 및 초과급여, 상여금액, 특별급여를 포괄하므로, 근로기준법상의 임금과 현금급여는 차이가 있을 수 있다. 그러나 이 연구에서는 현금으로 지급되는 급여를 임금으로 간주하기로 한다.

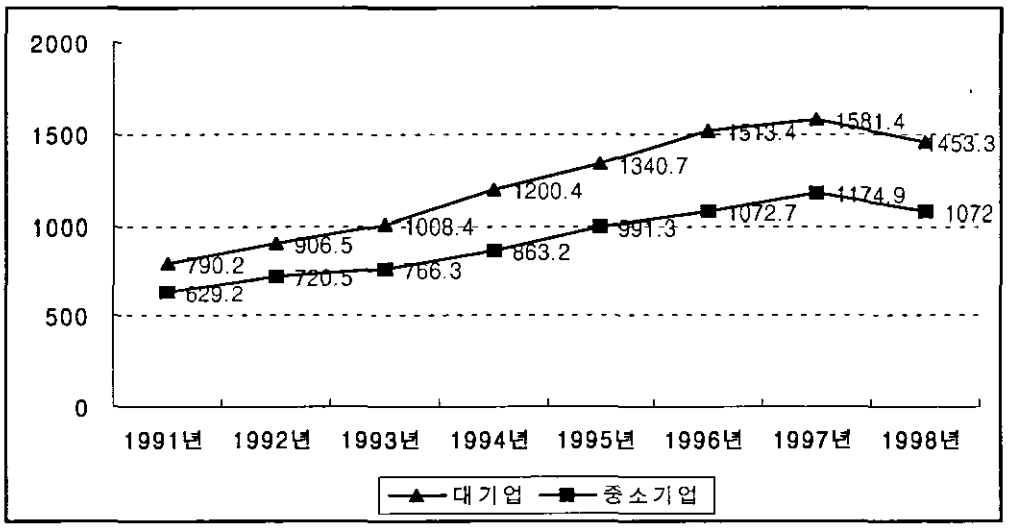
4) 중소기업이라 함은 상시근로자 300인 미만의 기업을 의미하며, 대기업은 상시근로자 300인 이상의 기업을 의미한다.

자 1인당 월평균 임금은 중소기업과 대기업군을 단위로 하여 볼 때, 각 단위내에서도 규모가 클수록 임금이 높은 것으로 나타나고 있다.

<그림 2>를 보면, 중소기업 근로자와 대기업 근로자간의 임금불평등을 이해하기가 쉽다. 1991년부터 1998년까지 중소기업 근로자들의 임금은 대기업 근로자들의 임금보다 20% ~ 25%정도 낮은 것으로 나타나고 있으며, 점차적으로 임금격차가 확대되었음을 보여준다. 중소기업과 대기업 근로자들의 임금격차는 1993년을 기점으로 더욱 확대되었다가 1997년 이후에는 다소 줄어 드는 경향을 보이고 있다.

<그림 2> 근로자 1인당 임금변화 추이

(단위: 천원)



한편, 임금수준의 변화는 1998년을 기점으로 급격히 감소하였는데, 이는 1997년말부터 급격한 경기의 하락으로 기업의 경영수지가 악화된 것에 직접적인 영향을 받은 것으로 판단된다. 1997년과 1998년의 기업규모별 근로자 1인당 임금의 감소는 대기업과 중소기업 모두에서 일어났는데, 이 경우에도 대기업 근로자의 임금감소율(8.1%)이 중소기업 근로자의 임금감소율(8.7%)보다 상대적으로 작았다.

(2) 업종별[5] 임금추이

5) 기업체노동비용조사보고서에서는 업종을 크게 광공업과 사회간접자본 및 기타서비스업으로 나누고, 광공

우리나라 근로자들의 임금격차는 업종에 따라 상당히 크게 나타나고 있으며, 이러한 차이는 분석대상 기간 중 더욱 심화된 것으로 분석된다(표 2). 1998년 현재 기업규모와 상관없이 평균적으로 가장 임금수준이 높은 업종은 금융 및 보험업(196만3천원)이며, 가장 임금수준이 낮은 업종은 제조업(129만 3천원)으로, 두 업종간의 임금격차는 67만원이며, 제조업 근로자의 월평균 임금은 금융 및 보험업 근로자 월평균 임금의 66%에 불과한 것으로 분석되었다. 이러한 임금격차는 분석대상 기간 중 더욱 심화되었는데, 1991년의 두 업종간 임금격차는 약 25만원이며, 제조업 근로자의 월평균 임금은 금융 및 보험업 근로자 월평균 임금의 74%였다.

<표 2> 업종별 근로자 1인당 월평균 임금추이

(단위: 천원)

구 분	1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전산업	781	891	989	1,132	1,295	1,456	1,543	1,415
제조업	716	824	912	1,058	1,166	1,318	1,403	1,293
건설업	946	1,081	1,211	1,346	1,438	1,648	1,784	1,531
금융 및 보험업	968	1,082	1,206	1,631	1,901	2,046	2,195	1,963
사회 및 개인서비스업	989	1,130	1,289	1,497	1,694	1,922	2,075	1,776

분석대상 기간 중 제조업 근로자의 월평균 임금은 81%가량 증가하였으며, 건설업은 62%, 금융 및 보험업은 103%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 80%가량 증가하였다. 한편, 같은 기간 중 전산업 평균 임금증가율은 81%로서, 제조업과 사회 및 개인서비스업은 평균수준의 임금증가율을 보였으며, 건설업은 평균수준을 훨씬 밑도는 증가율을 보이고 있는 반면, 금융 및 보험업은 평균수준을 20% 이상 상회하는 것으로 나타나 금융 및 보험업의 월평균 임금의 급격한 증가가 업종간 임금격차를 확대시킨 주요한 원인인 것으로 판단된다.

그러나 업종별 임금추이를 기업규모에 따라 분석하여 보면, 다소 상이한 결과를 보인다. 우선, 중소기업의 경우, 1998년말 현재 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 중소기업 전체 근로자 1인당

업종은 광업과 제조업으로, 사회간접자본 및 기타서비스업종의 하위업종으로는 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 도·소매 및 음식숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업으로 분류하고 있다. 그러나 이 연구에서는 광공업부문에서 제조업을, 사회간접자본 및 기타서비스업부분에서 건설업, 금융 및 보험업, 그리고 사회 및 개인서비스업을 대표적인 업종으로 선정하여 분석하였다.

월평균 임금의 88%수준에 그치는 한편, 금융 및 보험업 근로자 1인당 월평균 임금은 전체수준의 144%에 이르는 것으로 나타나 여전히 금융 및 보험업의 임금수준이 가장 높은 것으로 분석되었다. 그러나 이러한 두 업종간의 임금격차는 1991년의 제조업 근로자 1인당 월평균 임금이 전체수준의 93%, 금융 및 보험업 근로자 1인당 월평균 임금이 전체수준의 190%수준이었던 것과 비교하여 볼 때 다소 감소하였다는 것을 보여준다(표 3). 이를 금융 및 보험업 근로자의 1인당 월평균 임금을 기준으로 하여 보았을 때, 1991년의 제조업의 월평균 임금은 금융 및 보험업의 49%에 불과한 수준에서 1998년에는 62%수준으로 다소 개선되었음을 보여 주는 것이다. 이는 중소기업의 경우, 금융 및 보험업의 임금상승율이 타업종에 비해 상대적으로 가장 낮았기 때문(30%)인 것으로 보인다. 오히려 분석대상 기간 중 임금상승율이 가장 높았던 업종은 사회 및 개인서비스업이었으며(74%), 다음으로는 제조업(62%), 건설업(40%)의 순이었다.

<표 3> 업종별 근로자 1인당 월평균 임금 추이: 중소기업 대 대기업

(단위: 천원)

구 분		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
중소기업	전산업	629	721	766	863	991	1,073	1,175	1,072
	제조업	584	667	713	767	860	950	1,021	946
	건설업	770	894	950	1,036	1,230	1,331	1,443	1,081
	금융 및 보험업	1,190	1,247	1,434	1,542	1,818	1,942	1,797	1,546
	사회 및 개인서비스업	710	804	1,016	837	1,039	1,207	1,379	1,238
대기업	전산업	790	907	1,008	1,200	1,341	1,513	1,581	1,453
	제조업	726	836	928	1,106	1,215	1,375	1,439	1,326
	건설업	964	1,099	1,236	1,419	1,472	1,703	1,821	1,588
	금융 및 보험업	960	1,074	1,200	1,640	1,909	2,058	2,234	2,010
	사회 및 개인서비스업	1,028	1,178	1,327	1,677	1,863	2,127	2,208	1,869

대기업 근로자의 경우에도 1998년 현재 임금수준이 가장 높은 업종은 금융 및 보험업이었으며, 다음으로는 사회 및 개인서비스업, 건설업, 그리고 제조업의 순으로 나타나 중소기업의 경우와 다르지 않음을 알 수 있다. 한편, 1998년 현재 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 대기업 전체 근로

자의 1인당 월평균 임금의 91%에 그치는 반면, 임금수준이 가장 높은 금융 및 보험업 근로자의 1인당 월평균 임금은 대기업 전체 근로자 1인당 월평균 임금의 138%에 이르는 것으로 나타났으며, 두 업종간 임금격차가 평균 68만원 정도 있음을 알 수 있다. 중소기업의 경우와는 달리 대기업 근로자의 업종간 임금격차는 분석대상 기간 중 더욱 확대된 것으로 나타났다. 제조업과 금융 및 보험업을 중심으로 비교하였을 때, 1991년의 제조업 근로자의 월평균 임금은 금융 및 보험업 근로자의 월평균 임금의 76%수준이었으나, 1998년에는 이 비율이 66%로 하락하였다. 이는 중소기업의 경우와는 달리 대기업의 경우, 금융 및 보험업 근로자의 1인당 월평균 임금상승률이 다른 업종에 비해 훨씬 높았기 때문이다. 분석대상기간 중 업종별 임금상승률을 보면, 제조업이 83%, 건설업이 66%, 금융 및 보험업이 109%, 사회 및 개인서비스업이 82%이다. 같은 기간 중 전산업의 평균임금 상승률이 84%라는 점을 감안할 때, 제조업과 사회 및 개인서비스업은 평균치와 비슷한 상승률을 보이고 있으나 건설업은 평균치를 밑돌고 있으며, 금융 및 보험업은 무려 25%나 상회하고 있다. 즉, 대기업의 경우 금융 및 보험업의 급격한 임금상승이 업종간 임금격차를 확대시킨 주요인이라고 할 수 있다.

중소기업과 대기업의 업종별 임금상승률이 이처럼 다르게 나타난 것은 금융 및 보험업 근로자의 1인당 월평균 임금상승률이 기업규모에 따라 현격하게 달랐기 때문인데, 중소기업의 경우 분석기간 중 30%밖에 상승하지 않은 반면, 대기업의 경우에는 109%나 상승하였다. 이는 금융 및 보험업의 경우, 1991년부터 1993년까지는 중소기업 근로자의 임금이 대기업 근로자의 임금보다 많았기 때문이며, 이러한 임금분포는 1994년부터 역전되어 이후에는 대기업 근로자의 임금수준이 중소기업 근로자의 임금수준을 추월했기 때문이다.

2) 기업복지급여의 변화추이

1987년 이후 급격하게 확대되어 온[6] 기업복지의 규모는 1991년 「사내근로복지기금법」이 제정된 이후에도 지속적으로 증가해 왔다. 1991년에 11만3천원있었던 근로자 1인당 월평균 복리비용[7]은 1998년에 이르러 26만2천원으로 132%이상 증가하였다. 이는 같은 기간 중 근로자 1인당 월평균 임금의 상승률 81%를 훨씬 상회하는 것이다.[8] 즉, 우리나라에서 근로자들에게 주어지는 급

6) 1987년도에 468,590원이었던 근로자 1인당 월평균 노동비용 총액은 1991년에 이르면 1,011,504원으로 2배 이상증가하였다. 이는 노동비용에 있어 매년 평균 20%가 넘는 증가율을 기록한 것이다. 한편, 같은 시기의 근로자 1인당 법정복리비용은 10,770원에서 37,861원으로 3.5배 이상 증가하였으며, 법정외 복리비용역시 27,110원에서 75,304원으로 3배가까이 증가되었다.

7) 현금급여이외의 노동비용 중 법정복리비용과 법정외 복리비용을 합산한 금액

여중에서 현금급여의 상승률보다 기업복지급여의 상승률이 훨씬 크다는 것을 알 수 있다. 이는 부분적으로 법정복지급여 중 사회보험 적용대상의 지속적 확대와 보험료율의 상승에 영향을 받은 것으로 분석된다. 그러나, 분석대상 기간 중 법정외 복리비용도 지속적으로 증가해 왔다는 사실에 주목하여야 한다. 즉, 사용자의 임의성이 보장되는 법정외 복리급여가 기업의 규모에 따라, 그리고 업종에 따라 어떻게 확대되어 왔는 지를 분석하는 것이 매우 의미있는 작업이라 하겠다. 여기에서는 근로자들에 대한 기업복지급여가 분석대상 기간 중 어떻게 변화해 왔는지를 기업규모별, 업종별, 그리고 기업복지급여의 항목별로 분석하기로 한다.

(1) 기업규모별 기업복지급여 변화추이

1998년말 현재 전체 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 26만2천원이다. 이를 기업 규모별로 보면, 중소기업 근로자는 1인당 월평균 기업복지급여는 17만6천원이었으며, 대기업 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 27만3천원인 것으로 나타나 대기업 근로자와 중소기업 근로자의 월평균 기업복지급여액의 차이는 9만7천원 정도이다. 한편, 전체 근로자 1인당 기업복지급여에 대하여 중소기업 근로자에 대한 기업복지급여는 67%에 그치는 반면, 대기업 근로자에 대한 기업복지급여는 104%에 이르는 것으로 파악되었다. 또한 중소기업 근로자 1인당 기업복지급여는 대기업 근로자에 대한 기업복지급여액의 64%밖에 되지 않는 것으로 파악되었다(<표 4>).

<표 4> 기업규모별 근로자 1인당 월평균 기업복지급여 변화추이(1991~1998)

(단위: 천원)

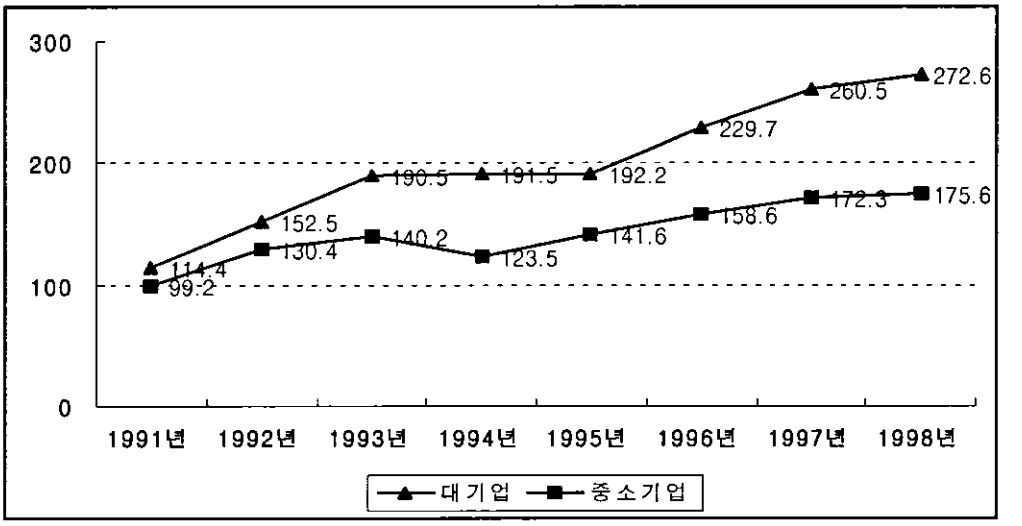
구 분		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전 체		113.2	150.2	186.5	181.5	185.5	220.5	252.1	262.1
중소기업	전 체	99.2	130.4	140.2	123.5	141.6	158.6	172.3	175.6
	30~99인	99.3	138.8	141.7	117.1	132.7	152.9	153.9	162.9
	100~299인	99.1	127.2	139.8	126.9	145.4	161.1	178.2	182.1
대기업	전 체	114.4	152.5	190.5	191.5	192.2	229.7	260.5	272.9
	300~499인	104.0	123.8	148.8	153.7	163.4	178.0	201.0	206.7
	500~999인	97.9	142.0	161.3	162.6	167.1	196.4	224.2	220.7
	1000인~	117.3	155.8	196.9	206.8	200.5	242.0	273.8	289.0

8) 앞의 <표 1> 참조

기업복지급여의 변화추이를 기업규모별로 분석하여 볼 때, 우선 중소기업 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 1991년 9만9천원에서 1998년에는 17만6천원으로 77% 증가하였으나, 대기업 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 1991년에 11만4천원에서 1997년에는 27만3천원으로 139%나 증가하여 근로자 1인당 월평균 기업복지급여의 증가율은 대기업이 중소기업보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 또한 전체 근로자의 평균 기업복지급여에 대한 중소기업 근로자의 기업복지급여는 1991년에 88%에서 1998년에는 67%로 급감하였으나, 대기업 근로자의 기업복지급여는 1991년의 101%에서 104%로 상승하였다. 또한 대기업 근로자에 대한 기업복지급여를 100으로 놓고 보았을 때 중소기업 근로자의 기업복지급여수준은 1991년에 87%였는데 1998년에는 64%로 역시 급격하게 하락하여 기업복지급여액에 있어서 기업규모별 차이가 급격하게 확대되었음을 보여주고 있다. 이는 앞서 분석한 근로자 1인당 월평균임금의 경우보다 기업복지급여의 수준이 더욱 불평등하게 분배되었음을 확연하게 보여주고 있는 것이라 하겠다(그림 3). 한편, 1994년에 기업복지급여의 수준이 전년도에 비하여 하락한 것은 사용자의 산재보험료 부담이 감소했기 때문이다(노동부, 1995).

<그림 3> 근로자 1인당 기업복지급여 추이

(단위: 천원)



(2) 업종별 기업복지급여 변화추이

1998년 현재 업종별 근로자 1인당 월평균 기업복지급여를 분석해 보면, 건설업 근로자가 45만6

천원으로 가장 많고, 다음으로는 사회 및 개인서비스업(32만원), 금융 및 보험업(28만3천원), 그리고 제조업(24만2천원)의 순이었다. 기업복지급여 수준이 가장 낮은 제조업의 1인당 월평균 기업복지급여수준은 가장 높은 건설업의 53%에 불과하며, 사회 및 개인서비스업은 62%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 71% 수준이었다(표 5). 건설업 근로자에 대한 기업복지급여가 다른 업종에 비하여 상대적으로 많은 것은 법정복리비용 중 사회보험료 지출이 많기 때문인 것으로 해석된다. 한편, 기업복지급여의 변화추이를 보면 업종간의 차이가 매우 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 제조업의 경우 1991년의 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 9만9천원에서 1998년에는 24만2천원으로 144% 증가하였고, 건설업 역시 1991년 18만7천원에서 1998년에는 45만6천원으로 144% 증가하여 비슷한 증가율을 보였다. 한편, 금융 및 보험업은 1991년 13만2천원에서 1998년 28만3천원으로 114%가, 그리고 사회 및 개인서비스업은 1991년 12만7천원에서 1998년 32만원으로 152% 증가한 것으로 분석되었다. 분석대상기간 중 기업복지급여의 증가율이 가장 높은 업종은 사회 및 개인서비스업이며, 가장 낮은 업종은 금융 및 보험업이었다. 금융 및 보험업의 기업복지급여의 증가율이 타업종에 비해 상대적으로 낮았기 때문에 업종간 기업복지급여의 차이는 금융 및 보험업에서 가장 두드러지게 나타났다. 즉, 기업복지급여 수준이 가장 높은 건설업과 비교하여 볼 때, 금융및 보험업은 1991년 건설업 근로자 1인당 월평균 기업복지급여의 71%수준에서 1998년에는 62%로 낮아졌으며, 타 업종은 별다른 차이를 보이고 있지 않다.

<표 5> 업종별 근로자 1인당 월평균 기업복지급여 추이

(단위: 천원)

구 분	1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전산업	113.2	150.7	186.5	181.5	185.5	220.5	252.1	263.2
제조업	98.7	126.8	158.2	148.3	156.1	190.4	224.1	241.8
건설업	187.4	282.9	337.6	292.5	311.2	399.2	441.2	455.9
금융 및 보험업	132.1	180.1	212.3	282.1	210.5	241.5	330.1	283.1
사회 및 개인서비스업	127.2	134.4	218.2	179.7	284.4	303.4	294.8	319.9

한편, 업종별 기업복지급여의 차이를 기업규모별로 분석하여 보면, 우선 중소기업의 경우, 1998년 현재 제조업 근로자의 1인당 기업복지급여는 17만3천원으로 전산업 평균치의 98%수준이며, 건설업의 경우에는 164%, 금융 및 보험업은 123%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 113%이다(표 6). 기업복지급여 수준이 가장 낮은 제조업은 가장 높은 건설업의 60%에 불과한 것으로 나타났으며,

사회 및 개인서비스업은 69%, 그리고 금융 및 보험업은 75%인 것으로 나타났다. 중소기업에서의 업종간 기업복지급여의 차이는 분석대상기간 중 극적인 변화양상을 보이고 있다. 우선 제조업의 경우에는 1991년 10만5천원에서 1998년 17만3천원으로 65%의 증가율을 보였으며, 건설업은 1991년 24만3천원에서 1998년 28만9천원으로 19%의 비교적 적은 증가율을 나타냈다. 또한 사회 및 개인서비스업은 1991년 9만2천원에서 1998년 19만9천원으로 무려 116%의 증가를 보인 반면, 금융 및 보험업은 1991년 28만5천원에서 1998년 21만6천원으로 24%가 감소한 것으로 나타났다(표 6). 즉, 중소기업의 경우에는 업종간 기업복지수준의 서열이 바뀌었는데, 1991년에는 금융 및 보험업이 가장 높고, 사회 및 개인서비스업이 가장 낮은 업종이었으나 1998년에는 건설업이 가장 높고 제조업이 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 중소기업의 경우, 업종간 기업복지급여의 격차가 어떻게 변화해왔는지를 분석하는 것보다는 업종에 따라 기업복지급여의 수준이 어떻게 변화해 왔는지를 파악하는 것이 더욱 의미있는 작업이라 할 수 있다. 이러한 변화는 금융 및 보험업에 대한 대기업의 지배가 점차 강해짐에 따라 상대적으로 중소규모의 금융 및 보험업의 경영환경이 악화된 것의 영향을 받은 것으로 판단되며, 사회 및 개인서비스업이 급격한 속도로 확장되어가고 있다는 것을 간접적으로 보여주는 것이라 하겠다.

대기업의 경우, 1998년 현재 제조업 근로자의 1인당 월평균 기업복지급여는 24만9천원이며, 건

<표 6> 업종별 근로자 1인당 월평균 기업복지급여 추이: 중소기업 대 대기업

(단위 : 천원)

구 분		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
중소기업	전산업	99.2	130.4	140.2	123.5	142.6	158.6	172.3	175.6
	제조업	105.4	102.1	116.2	118.3	127.2	148.0	157.1	172.7
	건설업	242.8	356.5	352.6	242.5	317.8	343.6	338.7	288.9
	금융 및 보험업	285.2	332.2	362.8	244.5	268.3	264.4	210.3	216.3
	사회 및 개인서비스업	91.7	99.1	121.5	125.5	156.3	183.4	209.6	199.0
대기업	전산업	112.3	152.5	190.5	191.5	192.2	229.7	260.5	272.9
	제조업	100.2	128.7	161.5	153.8	160.8	196.9	230.5	248.5
	건설업	181.7	275.9	336.2	304.3	310.2	408.9	452.3	476.0
	금융 및 보험업	126.6	172.7	207.7	286.2	204.4	238.8	341.9	290.6
	사회 및 개인서비스업	132.2	139.6	231.5	194.6	317.6	337.6	311.0	340.5

설업은 47만6천원, 금융 및 보험업은 29만1천원, 그리고 사회 및 개인서비스업은 34만1천원으로 나타나 대기업에서도 건설업의 기업복지급여수준이 가장 높았으며, 제조업의 기업복지급여 수준이 가장 낮았다. 업종별 기업복지급여의 차이는 중소기업보다 대기업에서 더 크게 나타나는 것으로 분석되었다. 1998년 현재 제조업 근로자의 1인당 기업복지급여는 건설업의 52%에 불과하였으며, 금융 및 보험업은 61%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 72%수준이었다. 이는 중소기업의 경우보다 업종간 격차가 더욱 크다는 것을 보여준다. 또한, 대기업에서의 업종간 기업복지급여의 차이는 분석대상기간 중 더욱 확대되었다. 즉, 1991년의 제조업 근로자 1인당 월평균 기업복지급여는 건설업의 55%, 금융 및 보험업은 70%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 73%였다. 이러한 차이는 업종별로 기업복지급여의 증가율이 달랐기 때문인데, 제조업의 경우에는 분석대상기간 중 149%가 증가하였으며, 건설업은 162%, 금융 및 보험업은 130%, 그리고 사회 및 개인서비스업은 158%나 증가한 것으로 나타났다.

대기업의 경우에는 업종별 기업복지급여의 차이가 여전히 크며, 지속적으로 확대되어 가고 있는 것이 사실이지만, 전반적으로 절대적인 급여액의 규모가 확대되고 있기 때문에 중소기업의 경우보다는 급여수준의 차이에 따르는 부정적 영향이 크지 않은 것으로 해석된다. 그러나 중소기업의 경우에는 대기업에 비하여 급여의 수준이 낮을 뿐 아니라 업종간 격차도 대기업보다 크기 때문에 기업복지가 갖는 기본적인 역진성의 문제를 확연히 드러낸다고 하겠다.

(3) 항목별 기업복지급여 변화추이

기업복지급여는 우선 법정복리비용과 법정외 복리비용으로 구분되고, 법정 복리비용은 다시 각종 사회보험료(연금, 의료, 산재, 고용)와 장애인고용촉진기금 등의 비용을 구분된다.[9] 법정외 복리비용은 기업의 자발성에 의해 근로자에게 제공되는 각종 복지사업에 지출되는 비용들로 구성된다.[10]

근로자 1인당 기업복지급여는 1991년 11만3천원에서 1998년 26만3천원으로 2.3배정도 증가하였다. 이를 근로자 1인당 노동비용총액과 비교하여 보면, 1991년 11.2%에서 1998년 11.3%로 총 노동비용 중 기업복지급여가 차지하는 비중에는 별 차이가 없는 것으로 나타난다. 이를 법정복리비용과 법정외 복리비용으로 나누어 분석해 보면, 우선, 법정복리비용의 경우, 1991년 3만8천원에서

9) 이 외에 근로기준법이나 기타 법률에 의해 지급되는 퇴직금, 수당 등이 있으나 퇴직금은 기업복지급여라기 보다는 임금으로서의 성격이 강하며, 따라서 별도의 계정으로 분리되어 있으며, 근로자에게 지급되는 각종 수당은 현금급여에 포함된다.

10) 법정외 복리비용의 세부항목은 앞의 <그림 1>을 참고할 것

1998년에는 12만2천원으로 3.2배 정도 증가하였으며, 이는 근로자 1인당 월평균 노동비용총액의 각각 3.7%과 5.2%에 해당되고, 이 비율은 분석기간 중 지속적으로 증가한 것으로 나타났다(표 7).

<표 7> 근로자 1인당 월평균 기업복지급여 변화: 법정복리비용 대 법정외 복리비용

(단위: 천원, %)

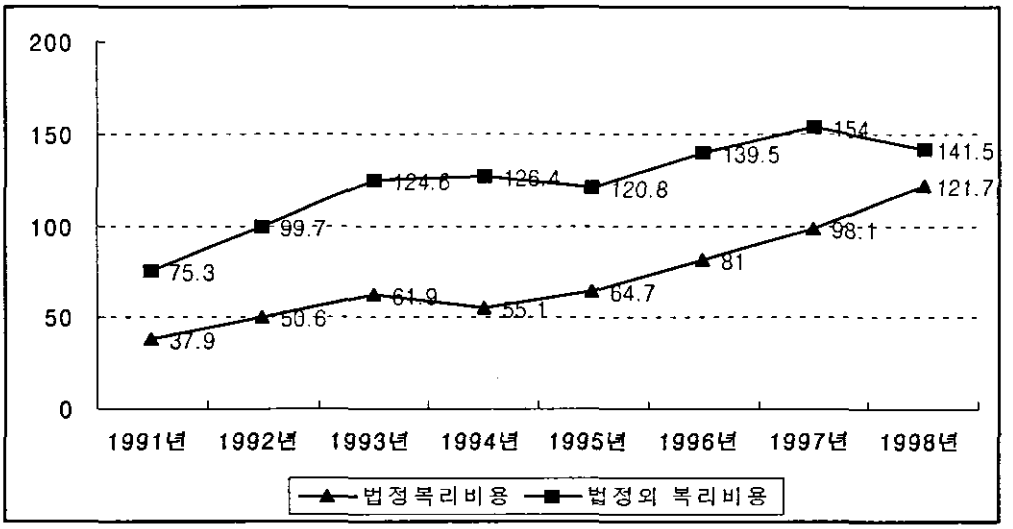
		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
노동비용총액		1,011.5	1,179.5	1,336.8	1,501.9	1,726.7	1,870.5	2,082.2	2,337.1
기업복지 급여	전체	113.2	150.2	186.5	181.5	185.5	220.5	252.1	263.2
	법정 복리비용	37.9 (3.7)	50.9 (4.3)	61.9 (4.6)	55.1 (3.7)	64.7 (3.7)	81.0 (4.3)	98.1 (4.7)	121.7 (5.2)
	법정외 복리비용	75.3 (7.4)	99.7 (8.5)	124.6 (9.3)	126.4 (8.4)	120.8 (7.0)	139.5 (7.5)	154.0 (7.4)	141.5 (6.1)

( ) 노동비용총액 구성비

법정복리비용의 지속적 증가는 연차적으로 인상된 사회보험료에 영향을 받은 것으로 보인다. 단지, 1994년에는 법정복리비용이 오히려 감소하였는데, 이는 당시 산재보험료 부담이 감소했기 때문인 것으로 해석된다(노동부, 1995). 그러나 법정복리비용은 1995년부터 다시 증가하기 시작하는데, 이는 기존의 연금, 의료, 산재보험에 더하여 고용보험제도가 도입됨에 따라 사회보험료 납부 부담이 증가하였기 때문이다. 또한 법정외 복리비용은 1991년 7만5천원에서 1998년에는 14만 2천원으로 88%정도 증가하였으며, 이는 근로자 1인당 월평균 노동비용 총액의 각각 7.4%와 6.1%에 해당한다. 법정외 복리비용이 근로자 1인당 월평균 노동비용 총액에서 차지하는 비율은 분석대상 기간초기에는 증가하는 추세를 보이다가 중반이후에는 오히려 감소하는 것을 볼 수 있는데, 이는 법정외 복리비용의 성격상 금액의 증가에 일정한 한계가 있기 때문인 것으로 판단되며, 특히 1998년에는 전년도에 비해 그 비율이 1.3% 감소하였다. 이는 임금의 경우와 마찬가지로 1997년말의 급격한 경기하락의 영향을 직접적으로 받았기 때문인 것으로 해석된다. 즉, 법정복리비용은 사용자의 자발적 의지와 상관없이 강제적으로 지출되는 것이기 때문에 경기변동에 큰 영향을 받지 않지만, 법정외 복리비용은 사용자의 임의성을 전제로 하는 것이기 때문에 기업환경의 부침에 따라 직접적인 영향을 받는다는 것을 실증적으로 보여준다고 하겠다.

<그림 4> 근로자 1인당 기업복지 급여의 변화추이: 법정복리비용 대 법정외 복리비용

(단위: 천원)



앞의 <그림 4>를 보면, 법정복리비용과 법정외 복리비용이 근로자 1인당 기업복지급여에서 차지하는 비중은 각각 35%와 65%내외를 유지하고 있으며, 이러한 비중은 분석기간 중 1998년을 제외하고는 커다란 변화를 보이지 않았음을 알 수 있다. 그러나 1998년에 법정외 복리비용의 급격한 감소추세에 따라 근로자 1인당 기업복지급여 총액에서 법정복리비용과 법정외 복리비용의 비중이 이전기간에 비해 달라져서, 각각 46%와 54%를 차지하고 있다. 이는 1997년도 이후 우리나라 경제사정의 악화로 인해 법정복리비용과 법정외 복리비용의 격차가 오히려 줄어들었음을 보여준다.

전체 근로자들을 대상으로 하여 볼 때, 분석대상 기간중 법정 복리비용과 법정외 복리비용의 격차가 확대되지 않았으며, 오히려 감소하는 추세에 있음에도 불구하고, 기업규모별 분석에서는 이와 상이한 결과를 발견하게 된다. 즉, 중소기업의 경우에는 1998년 현재 법정복리비용이 전체 기업복지급여에서 차지하는 비중이 52%정도이며, 이는 1991년의 37%보다 크게 증가하였다. 한편, 대기업의 경우에는 1998년 현재 법정복리비용이 전체 기업복지급여에서 차지하는 비중이 46%이며, 이는 1991년의 33%에 비해 증가한 것이긴 하지만 중소기업에 비해 증가폭이 크지 않다(<표 8>).

<표 8> 기업규모별 월평균 법정복리비용 및 법정외 복리비용변화 추이

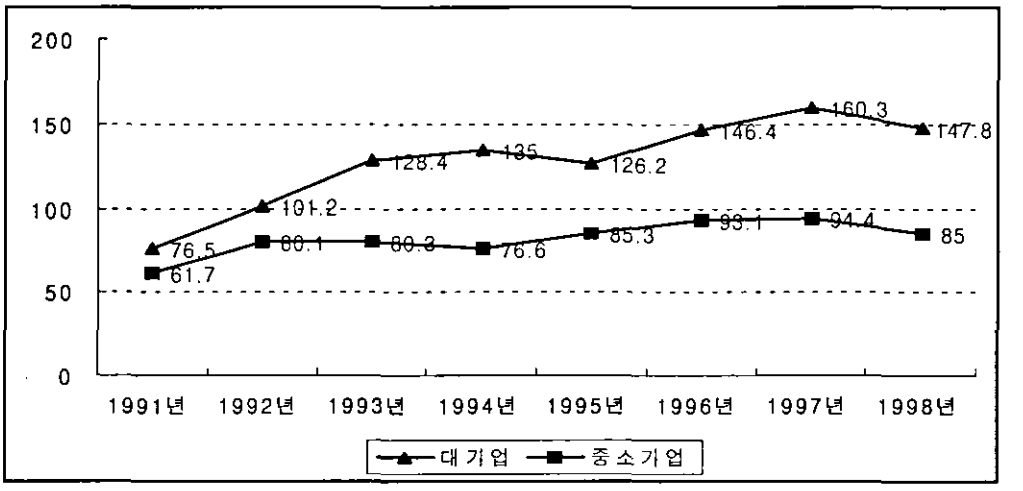
(단위: 천원)

구 분		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전 체		113.2	150.2	186.5	181.5	185.5	220.5	252.1	263.2
중소기업	전 체	99.2	130.4	140.2	123.5	141.6	158.6	172.3	175.6
	법정 복리비용	37.5	50.3	59.9	46.9	56.3	65.5	77.9	90.6
	법정외 복리비용	61.7	80.1	80.3	76.6	85.3	93.1	94.4	85.0
대기업	전 체	114.4	152.5	190.5	191.5	192.2	229.7	260.5	272.9
	법정 복리비용	37.9	51.0	62.1	56.5	66.0	83.3	100.2	125.1
	법정외 복리비용	76.5	101.2	128.4	135.0	126.2	146.4	160.3	147.8

또한 중소기업 근로자의 경우 1991년부터 1998년까지 법정복리비용이 142%정도 증가한데 비해, 법정외 복리비용은 38% 증가하는데 그치고 있다. 한편, 대기업 근로자들은 1991년부터 1998년까지 법정복리비용은 230% 증가하였고, 법정외 복리비용은 93% 증가한 것으로 나타났다. 특히, 법정외 복리비용만을 놓고 비교할 때, 중소기업 근로자 1인당 월평균 법정외 복리비용은 매우 완

<그림 5> 법정외 복리비용의 추이: 대기업 대 중소기업

(단위: 천원)



만한 경사를 유지하면서 증가한데 비해, 대기업 근로자 1인당 월평균 법정외 복리비용은 중소기업 근로자에 비해 가파른 증가세를 보이고 있음을 알 수 있다(<그림 5>).

즉, 중소기업 근로자들의 기업복지급여는 대기업 근로자들에 비하여 상대적으로 법정복리비용에 의해 결정되는 부분이 많으며, 대기업 근로자들은 법정복리비용 외에 법정외 복리비용의 비중이 상대적으로 크다는 것을 의미한다. 이는 법정복리비용은 기업측이 근로자들을 위해 지출해야 할 법적 강제성이 있는 비용이기 때문에 기업규모에 따른 차이가 그다지 크게 발생하지 않지만, 법정외 복리비용은 전적으로 기업측의 임의성과 자발성이 전제되어야 하는 것이기 때문에 상대적으로 지불능력이 큰 대기업을 중심으로 확대되고 있는 것으로 해석할 수 있다.

3. 한국 기업복지의 성격: 역진적 자원배분

1) 기업규모 및 업종별 임금격차

앞서 분석한 결과들을 토대로 한국 기업복지의 성격을 자원배분의 역진성, 즉 임금에 의해 발생한 불평등을 기업복지가 어떻게 변화시키고 있는지를 중심으로 살펴 보기로 하겠다. 우선, 한국의 근로자들은 기업 규모에 따라, 그리고 업종에 따라 임금격차가 매우 크다는 점을 확인하였다. 1998년 현재 중소기업 근로자의 1인당 월평균 임금은 107만2천원으로 대기업 근로자 1인당 월평균 임금인 145만3천원의 74%에 그치고 있으며, 이러한 임금격차는 1991년의 80%에 비해 확대된 것이다.

근로자들의 임금격차는 기업규모 뿐 아니라 업종에 따라서도 발생하고 있는데, 일반적으로 제조업 근로자들의 임금이 타업종에 비하여 상대적으로 낮았으며, 업종간 임금격차는 지속적으로 확대되어 온 것으로 분석되었다. 1998년 현재 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 129만3천원으로 전산업 평균임금인 141만 5천원의 91%에 그치고 있으며, 임금수준이 가장 높은 금융 및 보험업 근로자 1인당 월평균 임금인 196만3천원의 66%밖에 되지 않는 것으로 나타나 업종별 임금불평등의 정도가 매우 심한 것을 알 수 있다. 업종간의 임금격차가 확대된 가장 중요한 원인으로는 제조업 근로자의 월평균임금 상승률이 타업종에 비해 상대적으로 낮았으며, 특히 금융 및 보험업의 임금상승률이 타업종에 비해 훨씬 높았기 때문이다.

업종간 임금불평등 정도를 기업규모별로 분석해 보면, 대기업 근로자들의 임금격차가 중소기업 근로자들에 비해 상대적으로 확대되고 있음을 알 수 있다. 중소기업의 경우, 1991년에 제조업 근

로자 중 중소기업 근로자의 월평균 임금은 전산업 1인당 월평균 임금의 93%수준이었는데, 1998년에는 88%수준으로 하락하였으나, 임금수준이 가장 높은 금융 및 보험업의 1인당 월평균임금과 비교하여 볼 때, 1991년 49%수준에서 1998년에는 61%로 다소 개선되었음을 알 수 있다. 그러나 대기업의 경우에는 업종간 임금격차가 다소 확대되었다. 1991년 현재 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 72만6천원으로 전산업 1인당 월평균 임금인 79만원의 92%였으며, 임금수준이 가장 높은 사회 및 개인서비스업 근로자 1인당 월평균 임금의 71%, 금융 및 보험업 평균임금의 76%였으나, 1998년에는 전산업 평균임금의 91%로 다소 감소하였으며, 사회 및 개인서비스업 평균임금의 71%, 그리고 금융 및 보험업 근로자의 평균임금의 66%에 그치는 것으로 나타났다. 즉, 대기업의 경우에는 제조업과 금융 및 보험업 간의 임금격차가 두드러지게 확대되었음을 알 수 있다.

2) 기업복지의 역진적 자원배분 - 불평등의 심화

기업규모별 근로자 1인당 월평균 임금불평등은 기업복지급여를 합산한 후 더욱 심화되는 것으로 분석되었다. 즉, 근로자에 대한 현금급여만을 비교할 때 1998년 현재 중소기업 근로자 1인당 월평균 임금이 대기업 근로자 1인당 월평균 임금의 74%수준인데, 여기에 기업복지급여를 합산하면, 이 비중이 다시 72%수준으로 하락하게 된다(<표 9>).

<표 9> 기업규모별 근로자 1인당 월평균 임금 및 기업복지급여 추이

(단위: 천원)

구 분		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
중소기업	계	728.4	850.9	906.5	986.7	1,132.9	1,231.3	1,347.2	1,247.6
	현금급여	629.2	720.5	766.3	863.2	991.3	1,072.7	1,174.9	1,072.0
	기업복지급여	99.2	130.4	140.2	123.5	141.6	158.6	172.3	175.6
대기업	계	904.6	1,059.0	1,198.9	1,391.9	1,532.9	1,743.1	1,841.9	1726.2
	현금급여	790.2	906.5	1,008.4	1,200.4	1,340.7	1,513.4	1,581.4	1,453.3
	기업복지급여	114.4	152.5	190.5	191.5	192.2	229.7	260.5	272.9

현금급여와 기업복지급여를 합산한 금액의 변화추이를 기업규모별로 보면, 기업복지의 역진적 특성을 더욱 명확히 알 수 있다. 즉, 1991년에는 중소기업 근로자의 임금이 대기업 근로자 임금의 79%였는데, 여기에 기업복지급여를 합산하면, 이 비중이 81%가 되어, 기업복지급여가 기업규모간 임금격차를 오히려 줄이는 효과가 있었던 것으로 나타난다. 그러나 기업복지급여의 지속적 확대

는 기업규모간 임금불평등을 더욱 악화시켰다.

노동시장에서의 임금불평등은 근로자 개인의 인적자본으로서의 가치, 즉 생산성에 의해 영향을 받는 것이라고 할 수 있고[11], 임금으로 인한 불평등이 근로자 개인의 생산성 향상을 위한 노력을 유인하는 효과를 갖는다고 할 수도 있다. 또한, 기업복지급여가 근로자에게 주어지는 현금급여가 아니며, 이를 통해 심화되는 임금격차가 2%정도 밖에 되지 않는다는 점을 감안하면, 이러한 상황이 심각한 문제가 아니라고 판단할 수도 있으나, 기업복지가 성격상 우리사회에서 다원화된 복지제공주체의 일환으로 기능하고 있고, 근로자들의 복지수준이 시장이전 소득에 의해 좌우되는 정도가 높은 한국에서 기업복지가 근로자들의 임금격차를 오히려 증가시킨다고 하는 것은 문제가 아닐 수 없다.

또한, 기업복지급여에 의한 임금격차의 확대가 기업복지급여 수준의 확대와 연계되어 있다는 점이 더욱 심각한 문제로 대두된다. 즉, 기업복지급여 수준이 상대적으로 낮을 때는 기업복지급여에 의해 임금불평등이 어느정도 개선되는 양상을 보이다가 기업복지급여의 수준이 확대될수록 임금격차가 더욱 확대되어 왔다는 점이다.

그러나, 업종별 근로자 1인당 월평균 임금격차는 기업복지급여와 합산한 이후에 심화되지 않고 오히려 다소 개선되는 것으로 나타났다(<표 10>). 즉, 1998년 현재 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 129만3천원으로 전산업 1인당 월평균임금인 141만5천원의 91.4%수준인데, 여기에 기업복지급여를 합산하면, 전산업 평균치의 91.5%가 되어 별 차이가 없는 것으로 나타났다. 업종간 차이에 있어서도 제조업 근로자 1인당 월평균 임금은 금융 및 보험업근로자 1인당 월평균 임금의 65.9% 수준인데, 기업복지급여를 합산하면 68.3%로 임금격차가 다소 줄어드는 것을 볼 수 있다. 이러한 현상은 다른 업종들간의 관계에서도 비슷한 유형으로 나타난다. 또한 현금급여와 기업복지급여를 합산한 금액의 변화추이에서도 업종간 불평등정도에는 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 종합해 보면, 근로자들간의 임금불평등은 기업규모와 업종에 따라 발생하며, 기업복지에 의한 임금불평등의 심화는 주로 기업규모에 따라 확대되는 것을 알 수 있다.[12]

11) 물론, 이러한 주장은 인적자본이론(human capital theory)을 통해 시장임금의 차이를 설명하려는 시도이다.

12) 물론, 업종간 불평등정도와 변화추이를 기업의 규모에 따라 분석하면 상이한 결과를 보일 것으로 예상할 수 있으나, 이 논문에서는 다루지 못하였다. 또한, 기업복지급여를 법정복리비용과 법정외 복리비용으로 나누어 분석하면, 기업규모를 고려하지 않은 경우에도 불평등정도의 변화를 관찰할 수 있을 것으로 예상된다.

<표 10> 업종별 근로자 1인당 월평균 임금 및 기업복지급여 추이

(단위: 천원)

구 분		1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
전산업	계	894.1	1,041.7	1,175.5	1,313.5	1,480.5	1,676.5	1,795.1	1,678.2
	현금급여	781	891	989	1,132	1,295	1,456	1,543	1,415
	기업복지급여	113.2	150.7	186.5	181.5	185.5	220.5	252.1	263.2
제조업	계	814.7	950.8	1,070.2	1,206.3	1,322.1	1,508.4	1,627.1	1,534.8
	현금급여	716	824	912	1,058	1,166	1,318	1,403	1,293
	기업복지급여	98.7	126.8	158.2	148.3	156.1	190.4	224.1	241.8
건설업	계	1,133.4	1,363.9	1,548.6	1,638.5	1,749.2	2,047.2	2,225.2	1,986.9
	현금급여	946	1,081	1,211	1,346	1,438	1,648	1,784	1,531
	기업복지급여	187.4	282.9	337.6	292.5	311.2	399.2	441.2	455.9
금융 및 보험업	계	1,100.1	1,262.1	1,418.3	1,913.1	2,111.5	2,287.5	2,525.1	2,246.1
	현금급여	968	1,082	1,206	1,631	1,901	2,046	2,195	1,963
	기업복지급여	132.1	180.1	212.3	282.1	210.5	241.5	330.1	283.1
사회 및 개인 서비스업	계	1,116.2	1,264.4	1,507.2	1,676.7	1,978.4	2,225.4	2,369.8	2,095.9
	현금급여	989	1,130	1,289	1,497	1,694	1,922	2,075	1,776
	기업복지급여	127.2	134.4	218.2	179.7	284.4	303.4	294.8	319.9

기업복지의 역진적 자원배분과 관련한 또 하나의 중요한 문제는 법정외 복리비용이 눈에 띄게 대기업에 편중되어 있다는 사실이다. 중소기업의 경우, 1998년 현재 근로자 1인당 월평균 기업복지급여 17만6천원 중 법정외 복리비용은 8만5천원으로 48%정도인데 비해 대기업 근로자의 경우에는 27만3천원 중 14만8천원으로 54%에 이르고 있어, 절대액수와 비중에 있어서 큰 차이를 보이고 있다. 더욱이 이러한 차이는 1991년 이후 더욱 심화된 것으로 나타났다. 즉, 중소기업 근로자의 경우 1991년의 6만2천원에 비하여 1998년의 법정외 복리비용은 38%증가한데 그치고 있지만, 대기업 근로자의 경우에는 1991년의 7만7천원에서 93%이상 증가하였다.

법정복리비용은 사회보험료율의 조정, 새로운 제도의 도입 등을 통하여 기업의 경영환경이나, 사업주의 의지 및 능력에 상관없이 증가 또는 감소하는 경향을 보이는 반면, 법정외 복리비용은 기업의 자발성과 지불능력을 전제로 한다는 점에서 근로자들의 복지수준에 영향을 미치는 정도가 더욱 크다고 할 수 있다. 따라서, 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업 근로자들에 대한 법정외

복리비용규모가 작다는 것은 노동시장에서의 불평등을 심화시키는 요인이 된다고 할 수 있다.

4. 결 론

기업복지의 확대는 한 사회의 복지총량을 증가시키는 한편, 자체적인 한계에 의해 시장에서 발생하는 불평등을 교정하기 보다는 오히려 확대·재생산하는 단점을 갖는다. 이 연구는 이러한 문제인식으로부터, 지속적으로 확대되고 있는 한국의 기업복지가 근로자들 사이의 임금-불평등을 어떻게 변화시키고 있는지를 기업의 규모와 업종에 따라 검증하고자 시도되었다.

기업복지는 근로자와 사용자 사이의 고용관계, 기업이라는 공간적 한계, 그리고 사용자의 임의성과 기업의 지불능력 등을 필수적인 전제로 하는 것이기 때문에 이러한 조건들로 인해 발생하는 자원배분의 역진성을 '불가피한 것'이라고 할 수도 있다. 그러나 기업복지가 갖는 내재적인 역진성은 사회보장제도를 포함하는 국가부문의 주도적 노력이 근로자를 포함한 국민들의 최소한의 복지수준을 실질적으로 담당하고 있을 때에라야 용인된다. 즉, 현재의 한국과 같이 사회복지에 대한 국가의 개입이 미약하고, 따라서 근로자의 복지수준이 시장임금에 의해 결정되는 정도가 큰 사회에서는 이러한 불평등을 교정할 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 이러한 관점에서 기업복지는 근로자들 사이의 불평등을 어느정도 완화할 수 있는 방향으로 전개되는 것이 바람직하다고 하겠다.

이를 위하여 가장 시급한 과제는 중소기업 근로자들의 복지수준을 향상시킬 수 있는 정책을 개선하고 개발하는 일이다. 현재 중소기업근로자들을 대상으로 하는 '중소기업근로자복지진흥제도'가 실시되고 있긴 하지만, 이 제도는 사업수행을 위한 재원조성, 급여의 다양성 및 충분성에 있어 적지 않은 문제를 내포하고 있는 것으로 보인다. 따라서 중소기업 근로자들을 위해 실시되는 공공정책의 문제점을 체계적으로 파악하여 해소하려는 노력이 가장 먼저 선행되어야 할 것으로 본다.

공공부문에서의 노력외에도 기업차원에서의 노력도 필요하다. 예를 들어, 중소기업 근로자들을 대상으로 하는 복지사업을 실시하기 위하여 업종별, 규모별, 또는 지역별로 중소기업들의 컨소시엄을 구성하는 방안도 고려해 볼 만하다. 중소기업들이 개별적인 기업복지 프로그램을 실시하지 못하는 가장 큰 이유 중 하나는 그러한 프로그램을 실시할 실제적 능력이 부족하기 때문이므로, 여러 기업이 함께 특정한 사업을 매개로 하여 연합하는 방법을 택하게 되면, 개별기업이 사업을 수행하는 경우보다 경제적 부담이 적을 수 있고, 근로자들의 입장에서는 '규모의 경제'효과도 얻

을 수 있을 것으로 판단된다.

한국 기업복지의 문제를 '자원배분의 역진성'이라는 기준을 통해 분석하려는 이 시도는 결국, 한국의 기업복지를 어떻게 개선하고 발전시킬 것인가에 궁극적인 관심을 두는 것이라기 보다는 근로자들의 사회복지욕구를 충족하는데 있어서 공공부문과 민간부문의 역할이 어떻게 분담되어야 하는가에 궁극적 관심을 두는 것이라고 할 수 있다. 근로자들의 복지수준향상을 위하여 우선적으로 공공부문은 제도적인 개입의지와 능력을 가시화하여야 한다. 그리고 이러한 노력은 조세제도의 개혁 및 국가이전을 통한 근로자 소득보장 등을 통하여 근로자들의 기초적인 생활수준이 보장되는 수준까지 확대되어야 한다. 기업복지의 확대와 발전은 국가복지의 실질적 기능과 역할수행을 가장 기본적인 전제로 하는 것이기 때문이다.

참 고 문 헌

강영걸(1999), "복리후생비와 생산성 사이의 관계에 대한 연구, " 1999년 한국사회복지학회 추계학술대회 자료집, pp. 271-284.

김상균(1994). "중소기업근로자의 복지증진을 위한 정책과제," 중소기업근로자복지진흥법 제정기념 근로복지진흥 심포지엄 결과보고서: 중소기업근로자의 복지증진을 위한 정책과제, 근로복지공단.

노동부(각년도), 기업체 노동비용 조사보고서, 노동부.

박찬임(1996). 한국기업복지의 결정요인에 관한 연구(1985~1994), 연세대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.

송호근(1992). "한국의 복지정책: 형식적 기업복지의 이론적 기반," 한국사회학, 제26집, pp. 83-115.

송호근(1995). 한국의 기업복지 연구, 한국노동연구원.

신유근, 한정화(1992). 한국기업의 사회참여활동, 전국경제인연합회.

정규현, 박태규, 박상용(1991). 한국기업의 사회적 책임과 봉사, 장기신용은행부설 경영연구원.

최 균(1992). 한국기업복지의 사회경제적 성격, 서울대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.

한동우(1995). 기업복지 프로그램 개발을 위한 욕구측정방법에 관한 연구: 노동자욕구와 사용자욕구의 종합, 연세대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.

한동우(1999). "한국기업복지의 성격: 현황과 문제점," 강남대학교 산업복지학과 제6회 학술세미나 자료집, 1999. 11. 27.

Frederick, W. C., J. E. Post, & K. Davis(1993). *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, New York, NY: McGraw-Hill.

Mishra, R.(1977). *Society and Social Policy*, London: The Macmillan Press.

Popple, P. R., & L. H. Leighninger(1990). *Social Work, Social Welfare and American Society*, Allyn and Bacon.

Rodgers, F. S., & C. Rodgers(1989), "Business and the Facts of Family Life," *Harvard Business Review*, November-December, pp. 121-129.