

한국 기업복지 제도의 특성*

- 기능적인 면에 비교분석 -

김 의 명**

- | | |
|--------------------|---------------------|
| I. 서 론 | IV. 한국 기업복지제도의 기능 |
| II. 연구 방법 | V. 요약 및 결론: 한국 기업복지 |
| III. 한국 기업복지제도의 성격 | 체도의 지배적 기능 |

I. 서 론

행복을 추구하는 인간의 끊임없는 욕구는 인류문명의 발전이라는 과정으로 계속되어 왔다. 봉건주의 사회가 인간의 정신적 물질적 자유의 추구에 의해 붕괴되었다고 본다면 그 다음단계인 이른바 근대사회의 대두는 산업화, 도시화, 기술문명의 발전이라고 일반적으로 한정지어 진다. 영국의 산업혁명을 기폭제로 하여 인류사회는 이른바 산업사회의 문턱에 들어섰으니 산업화의 성숙도의 차이는 있을지언정 세계의 모든 국가가 산업화의 영향권안에 있다고 할 수 있다. 특히 개발도상국들은 식민지 치하에서 극도로 심화된 전통적인 빈곤으로부터 벗어나기 위하여 산업화에 온 국력을 쏟아붓는 것이 전형적인 형태로 되어오고 있다.

산업화 과정속에서 경제발전을 이룩하고 특히 자본주의 시장경제 체제 속에서 산업화를 시도한 나라들의 경제성장은 괄목할만한 것이었다. 그러나 천문학적인 숫자로 표시되는 자본주의 체제내의 물질적인 생산과 예전에 감히 누려보지 못한 편리함이 산업사회의 긍정적인 결실이라는 데는 반론의 여지가 없지만 엄청난 풍요와 편리의 금자탑뒤로 드리워지는 어두운 그림자의 형체는 빈곤, 불평등, 개인적 사회적인 여러가지 문제

* University of Toronto, Faculty of Social Work 박사학위논문(pp. 1-406)의 일부 요약

** 대구대학교 산업복지학과 교수

를 야기하였다. 빈곤의 완전 척결의 가치를 내걸었던 자본주의 시장경제 체제의 경제발전은 빈곤의 완전한 타파는커녕 풍요 속의 빈곤을 초래하였고 물질의 풍요를 통한 만인의 행복의 추구는 심각한 빈부의 차이로 일컬어지는 상대적 빈곤을 극대화 시켜오고 있다. 산업화의 필연적인 결과인 도시화, 기술문명의 발전은 새로운 차원의 여러가지 문제, 즉 질병, 공해, 범죄, 정신병, 인간소외 등의 많은 문제를 동시에 토해내고 있다. Friedlander는 과학적 학문으로서의 사회복지의 기원을 산업사회에서 발생하는 문제를 해결하기 위한 법론의 필연성에 초점을 맞추고 있으며,¹⁾ 그러한 관점은 Mishra에 의해 잘 정리되어진 기능주의이론과 수렴이론에서도 잘 나타나고 있다.

이렇듯 산업사회에서 심각하게 대두되는 사회문제를 해결하기 위하여 등장한 사회복지는 개인주의, 자조에 바탕을 둔 잔여적 사회복지의 형태였기 때문에 개인과 그의 가족의 물질적 또는 전인적 욕구충족의 일차책임은 그 개인과 가족에게 부여되었으며 그것이 불가능할 때만 사회의 제한적이고 자발적인 협조를 통하여 해결될 수 있다고 믿었으며 그렇기 때문에 국가의 역할은 극소화되어 최후의 보루라고 인식되었다. 그러나 산업사회가 변천을 거듭하면서 개개인의 문제해결이 개인 책임에서 공동책임으로 전환되기 시작하였고 복지는 특혜에서 인간의 기본권리로 인식의 전환이 이루어 졌으며 사회복지 문제에 국가가 일차적인 책임을 지고 국민의 최저한의 생활을 보장하며 사회보장제도를 실시하고 국민에게 양질의 사회봉사 서비스를 제공하는²⁾ 이른바 “복지국가”가 출현하게 되었다. 이와 같이 자본주의 시장경제 체제를 표방하여 산업화가 이루어지는 사회에서는 어떤 형태이던 국가의 개입 혹은 공동 개입의 복지국가 성격을 띤 사회복지 제도가 개발되어지지만 획일적인 형태의 복지국가로서 일반화 수 없는 것은 산업社会의 필연적인 문제해결 지향형 복지 체제가 각 나라의 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 여건에 접목되어 각각의 특성을 내포하여 성립되기 때문이다. 이러한 맥락에서 볼 때 지난 30년이 상 자본주의 시장경제 체제를 도입하여 산업화에 박차를 가해오고 있는

1) Walter A. Friedlander and Robert Z. Apte, Introduction to social Welfare, Englewood Cliff, N.J: Prentice-Hall, 1974, P.1.

2) Asa Briggs, "The Welfare State in Historical Perspective" Archiv of European Sociology, Vol. V, 1961, P. 228.

우리의 현실도 사회복지제도가 필연적인 것이라는 것에는 이의가 없지만 어떤 형태의 성격으로 성립되어 개발되어 나갈 것인가에 대해서는 아직 체계적이며 실체화된 결론이 존재하지 못하는 상태이다. 즉 이른바 "한국형 복지국가"의 모델이 어떤 것이 될 것인가가 관심과 구체적 연구의 초점인 것이다.

일반적으로 사회복지를 공공복지와 민간복지로 대별할 수 있는데 전자는 국가가 주체가 되어 제공하는 복지를 말하고 후자는 민간 사회복지 단체, 종교단체, 기업 등이 주체가 되는데 역사적으로 볼 때 기업이 사회복지의 제공자로서 의미있는 역할을 해왔고 현재에도 일본 같은 나라에선 기업중심의 직업복지 제도가 일본사회복지의 근간을 이루고 있다. 어느나라에서건 그나라 사회복지 체계가 공공복지와 민간복지의 합성 내지 혼합체로 볼 때 성격적으로 상반되는 "공공"부문과 "민간"부문의 역동적인 혁학관계의 산물로 그 나라의 사회복지 체계가 구성된다고 볼 때 두 부분 특히 민간부분의 복지를 공공복지와 연결지어서 깊이 연구할 필요가 있다. 특히 우리나라에서 한국형 복지국가가 미흡하나마 점차적으로 형성되는 과정 속에서 민간복지의 주요분야인 기업복지의 실태, 성격, 문화적 적합성등에 대한 심층연구는 한국 사회복지 모델의 청사진을 개발하는데 필연적인 과정이라 사료된다.

본 연구는 한국형 복지국가 모델이라는 거대하고 엄청난 작업과정의 한 부분인 기업복지 제도의 기능적인 분석에 초점을 맞추고 있다. 실제 기업복지와 직접 관련있는 기업의 복지 실태 및 태도를 조사하고 선진국 가의 기업복지 제도와 비교하여 심층분석을 시도하였다. 본 논문에는 소개되어 있지 않지만 이념과 가치관 측면에서 기업복지가 우리나라 문화적, 사회적, 경제적 토양에 놀라울 만큼 잘 부합된다는 연구결과를 토대로 할 때 한국 사회복지 모델 개발의 대전제 아래 행해지는 기업복지 제도의 기능적 측면의 분석은 자못 의미가 크다고 생각된다. 기업복지 제도의 현재 실태와 실제 담당하는 행위자의 태도 분석은 현 제도의 성격 파악에서 그치는 것이 아니라 미래의 발전방향까지도 제한적이나마 과학적으로 예견할 수 있는 여지까지도 내포되어 있다. 이와 같이 본 논문의 목적은 한국 기업복지 제도의 실태와 태도의 체계적인 비교분석을 행하는 것으로 볼 수 있으나 그러한 작업의 실제의미는 단순분석의 영역을 월씬 높가한다고 할 수 있다.

II. 연구 방법

본 연구는 탐험, 서술 연구이고 양적조사로서 설문조사의 형태로 실시되었다. 조사 대상으로는 전국 100인 이상을 고용하는 광공업 제조업체로서 대한상공회의소에 의해 1986년도에 조사가 실시되었다. 설문조사 방법으로서 서울, 부산, 대구 등 대도시에서는 상공회의소에 의해 고용된 조사원이 각 기업체를 직접 방문하여 각 기업체의 기업복지를 담당하는 실무자인 인사부장 혹은 총무부장에게 설문지를 전달하고 일정한 기간 후 방문하여 직접 회수하였으며 소도시 및 읍면지역은 우편으로 행하여졌다. 1097매의 설문지가 배부되어 985매의 설문지가 회수되어 90퍼센트가 넘는 회수율을 보였다. 설문지는 기업복지 시설, 혜택 등의 실태조사부분과 각기업 기업복지담당 중간관리자의 기업복지 및 공공복지에 대한 태도를 조사하는 부분으로 구분되어 있다.

III. 한국 기업복지제도의 성격

서구에서 일반적으로 인식되는 기업복지의 개념은 사용자에 의해 근로자와 그의 가족의 물질적, 정신적, 정서적, 신체적 복지를 증진하기 위해 제공되는 서비스, 시설, 혜택 등으로 법으로 정해졌거나 전통적 혹은 사회통념상 근로자에게 제공되는 그 이상의 것을 기업복지 제도라고 한정하고 있다³⁾. 미국에서 1900년도 초반에 한 때 전성기에 달하였다. 1930년대부터 쇠퇴하기 시작했던 기업복지가 1940년대 중반 2차 대전 후 경제적 호황기와 더불어 다시 발전하는 재생기를 맞이 하였다. 경제발전을 통해 고용이 증대되고 임금이 상승되자 임금을 통한 생존유지에 급급하던 근로자들이 삶의 질의 향상을 촉구하며 유급휴가, 질병휴가, 연금 등의 기업복지에 많은 관심을 보이기 시작하였다⁴⁾. 이와 같이 부가급부 형태의 기업복지가 노동자에게 선호되자 사용자측에서는 기업복지

3) K.N.Vaid, Labour Welfare in India, New Delhi:New India Press, 1970, P. 15.

4) Donna Allen, Fringe Benefits: Wages or Social Obligation?, Ithaca: W.F.humphrey, 1969, P. 24.

를 생산량 증대와 생산효율성을 높이기 위한 등기유발의 방편으로 근로자의 급여제도를 포함시키어 기업복지제도가 경영적 측면의 인사관리 제도로 정착하게 되었다. 서구사회의 기업복지 제도의 또다른 성격은 작업장에서 사회봉사를 제공하는 이른바 산업사회사업적 성격이다. 2차 대전 후 풍요시대를 구가하던 서구에서 생활수준의 향상에 따라 사회복지의 기준 역시 상승하여 건강, 생활안정 및 노후생활 연금, 단체보험, 병원보험 등의 필요성이 대두되었으며 반면에 풍요사회에서 부각되는 여러 가지 문제, 예컨대 중독, 마약중독, 가정문제 상담 등의 문제를 대처하기 위해 사회봉사 성격의 기업복지가 발달하였다. F.M.Kurzman과 Akabas는 주장하기를

“작업장에서 누구에게나 제공될 수 있는 사회봉사를 실시함을 통하여 문제와 직결되는 낙인문제를 없애고 문제를 가지고 있다는 것이 수치스럽고 숨길 필요가 없이 공공연히 받아들여질 수 있다는 사실을 주지시키며.....”⁵⁾

전기한 바와 서구사회의 기업복지 제도에 나타난 두 가지 측면과 비교할 때 우리나라 기업복지 제도는 크게 성격을 달리하고 있다. 서구의 부가급부 성격의 기업복지 제도에 비하여 우리나라 기업복지 제도는 생활비 보조의 성격을 강하게 띠고 있다. 즉 임금으로 의식주 및 건강유지 욕구가 충족되지 않는 상태에서 기업복지 제도는 인간의 기본욕구인 의식주, 교통문제 해결에 치중하게 되었다. 최근에는 향상되고 있지만 60년도 초반 산업화가 시작되면서 줄곳 근로자는 저임금에 시달려왔기 때문에 의식주 욕구는 임금으로 충족하고 기업복지를 통해 더 나은 삶의 질을 추구하는 서구의 기업복지 제도와 우리나라의 제도와는 성격이 다를 수밖에 없는 것이다. 우리나라 근로자의 저임금 실태에는 여러 가지 이유가 있다. 산업화 초기에 농촌으로부터 대량 유입되었던 노동력으로 인해 노동시장의 공급과잉이 그 첫째이고, 둘째 외국자본을 유도하기 위해 보세가공에 치중했던 산업화 초기에 특히 임금이 낮았으며, 셋째 생산원료를 대거 외국에서 수입하는 입장에서 외국과의 경쟁에서 살아남기

5) Paul A.Kurzman and Shiela H.Akabas, "Industrial Social Work as an Arena for Practice", Social Work, January 1981, P. 53.

위해서 생산비 절감을 위해서는 저임금이 필연적이었고, 넷째 막대한 외채 때문에 야기되는 이자지불이 국내 재정을 팍박하였고, 다섯째 노동조합이 제구실을 할 수 없었던 것 역시 근로자의 저임금에 결정적인 요인이 되었다. 이렇듯 근로자의 저임금에도 불구하고 충실히 노동력을 보존하기 위해서는 기업복지 제도를 통해서 부족한 부분을 보완할 수밖에 없었다.

〈표1〉 생활 보조 원조 실태

시설	빈도(회사수)	백분율(%)
식당	838	92.9
작업복	845	93.7
사택	217	24.1
기숙사	388	43.0
통근버스	573	63.5

〈표1〉에서 볼 수 있듯이 열 회사중 아홉 회사에서 식당과 작업복을 제공하고 있으며 교통편의 제공은 여섯 회사 정도 제공하고 있고 주택은 의식주의 중요한 부분을 차지하기는 하나 경제적 이유에서 기숙사가 43%, 사택이 24%에 머물고 있다.

기업복지의 생활비 보조기능은 기업복지 비용에서 더 확대되어 나타난다. 〈표2〉에서 나타난 바와 같이 생계유지 보조비용이 총 복지비용에 16% 이상을 차지한다. 그런데 총 복지비용중 퇴직금을 제외하면 생계유지 보조비용이 총 복지비용중 58.5%를 차지하게 된다. 이와 같이 우리나라의 기업복지 제도의 특색은 서구와 같이 삶의 질을 높이기 위한 부가급부의 성격이나 개인적 건강 및 사회적인 문제해결을 통해 작업만족도를 높이려는 사회사업적 성격보다는 저임금을 보완하여 기본적 생계유지를 보조하는 기능이 중추적인 역할을 한다고 볼 수 있다.

<표2> 기업복지 비용의 종류별 분류

종류	총복지 비용에 대한 비율(%)
생계유지 보조 (식비, 작업복, 주택, 교통)	16.2
법정 복지비(사용자 부담) (산재보험, 의료보험 부담금)	8.5
문화, 오락, 활동 시설 (위생시설, 매점, 의무실, 경조사 보조, 야유회, 체육대회)	4.4
퇴직금	52.7
장학금(학비보조)	1.8
기타	16.4

자료: 1986 노동 경제 연감

IV. 기업복지의 기능

1. 사회적 책임의식의 표현 (Social Obligation)

산업혁명초기를 기업복지 제도의 생성기라고 할 수 있는데 그때의 기업복지에는 인도주의적 혹은 기독교적 박애주의에 심취한 사용자들이 열악한 작업환경과 기본적 생계유지에도 못 미치는 저임금에 시달리는 근로자들에게 베푼 자비적 동정심의 발로라고 표현할 수 있다. 일반적으로 인도주의와 온정주의가 기업복지의 사회적 책임의식 표현기능의 이념적 바탕으로 볼 수 있다. 그러나 상대적으로 인도주의 바탕이 약한 우리나라에서는 인도주의보다는 온정주의 혹은 가부장주의가 사회적 책임 표현 기능의 바탕이된다. 즉 사용자는 기업복지 시설, 봉사, 혜택을 통해 그의 온정주의적 이념을 바탕으로한 사회적 책임의식을 표현한다고 할 수 있다.

〈표3〉 온정주의적 표현으로서의 기업복지

질문 20: “기업복지는 온정주의에 바탕을 둔 것으로 기업이 근로자 및 가족의 복지를 책임짐으로서 가정과 직장사이에 조화와 질서를 이루는 것을 주 목적으로 한다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극 찬성	215	23.8
찬성	628	69.6
반대	52	5.8
적극 반대	4	0.4
무응답	3	0.3
N	902	100.0

〈표3〉에 나타난 것과 같이 응답자의 93%가 기업복지 제도는 사용자의 온정주의의 표현으로 실시되며 근로자 및 그의 가정과 직장사이에 조화와 질서를 이루는 것을 주 목적으로 한다고 응답하였다. 이렇듯 온정주의의 표현으로서의 기업복지는 한국기업의 전반적인 경향이며 또 문화적 변형과정으로 설명되어진다. 전통적 온정주의가 현대사회의 여건 속에서 신온정주의로 변형되어 전통적으로 혈연적 대가족의 가장이 근대사회에서 사용자의 입장으로 대체되므로 기업체의 기업주가 전통사회의 가장과 동일시 되어진다. 그것은 전기한 바와 같이 우리나라 기업복지 제도의 생계비 보조 성격이 증거가 될 수 있다. 마치 가정에서 가장이 가족들의 물질적 욕구와 사회적 필요를 충족시킬 책임이 있듯이 온정주의적 사용자는 근로자의 기본적 욕구인 의식주의 충족에 책임을 느끼어 필요한 것들을 제공한다. 또 가정에서의 가장과 같이 많은 사용자들이 근로자와 그의 가족의 교육문제에도 많은 관심을 기울인다. 본 조사에서 나타난것 같이 902개의 기업체 중 31.8%의 기업체가 근로자가 야간학교에 다닐 경우 학자금을 지원하고 있으며 산업체 부설학교 역시 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 1987년에 490개의 기업체에서 부설학교를 운영하고 있으며 학생 수는 44147명이고 그것은 1,000명 이상을 고용하는 기업체의 15.5%

에 해당한다⁶⁾.

기업복지 제도가 사용자의 온정주의에 입각한 책임의식의 표현으로 인식될 수 있는 면은 사용자의 근로자 가족에게 쏟아지는 관심을 통해서도 역력히 나타난다. 예를 들면 본 조사에서 46%의 응답자가 있는 회사에서 근로자 가족 중 고등학생의 학비를 부담하고 있으며 33%의 기업체에서는 근로자의 대학생 자녀의 학비까지 책임지고 있다. 그중 71%의 회사에서는 고등학교 학생의 수업료를 절반이상 부담하고 있으며 대학생 자녀의 경우는 좀 낮아서 51%의 회사에서 학비의 반 이상을 부담하는 것으로 나타났다.

아마도 사용자의 온정주의 성격이 가장 잘 나타나고 있는 분야는 역시 회사에서 근로자와 그의 가족의 경조사에 관한 관심일 것이다. 일반적으로 근로자 가족은 회사가족에 포함된다는 인식 아래 근로자와 그의

〈표4〉 경조사 선물 수혜 범위

수혜자	경조사	응답 회사수	비율(%)
본인	결혼	757	89.3
	사망	648	76.5
배우자	사망	674	79.6
자녀	결혼	672	79.3
	출생	624	73.6
	임학	130	15.3
	사망	640	76.5
부모	회갑	619	73.1
	사망	719	84.5
장인, 장모(시부모)	회갑	263	31.1
	사망	331	40.0
형제	결혼	324	38.3
	사망	304	35.8
조부모	사망	399	47.1
평균		503	60.0

6) 노동부, 노동통계 연감 1988, 서울: 문원주식회사, 1988, P. 53.

가족의 기쁨과 슬픔이 그가 속해 있는 회사천체 혹은 기업주의 기쁨과 슬픔이라는 원칙에 기초하여 사용자는 경조사의 발생시 현금이나 현물형태의 선물을 근로자에게 제공하며 그 실태는 <표4>에 잘 나타나 있다.

<표4>의 자료에서 몇가지 일반화된 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 경조사의 회사의 부조는 경조대상범위가 매우 넓어서 근로자 자신의 결혼의 경우 90.3%부터 근로자 자녀의 입학의 15.3%까지 회사가 근로자와 그의 가족에게 부조를 제공하고 있다. 둘째, 회사가 관심을 표명하는 경조사가 매우 다양하여 결혼, 자녀출생, 부모의 회갑, 입학, 사망 등이며 부조의 수혜대상 역시 광범위하여 본인, 배우자, 근로자의 자녀, 부모, 장인 장모 혹은 시부모, 조부모, 형제 등이 포함된다. 셋째, 회사의 부조의 빈도가 춘수가 떨어짐에 따라 감소한다. 예를 들면 근로자 자신이나 배우자의 사망의 경우 77.9%의 회사에서 물질적으로 조의를 표시하는 것에 반해 근로자의 장인 장모 혹은 시부모의 사망의 경우 39%만이 부조를 제공한다. 같은 맥락으로 근로자 자신의 결혼의 경우 89.2% 회사가 부조를 제공하나 근로자의 형제의 결혼시 38.2%의 회사만이 성의를 표시한다. 넷째, 직계와 처가 혹은 시부모의 경우 차별적인 대우가 현저하게 나타난다. <표4>에서 보여지는 바와 같이 근로자의 부모의 사망의 경우 84.9%의 응답 회사에서 조의금이 전달되는데 비해 장인 장모 혹은 시부모의 경우는 급락하여 40%의 회사만이 조의금을 전달한다. 그러한 현상은 부권중심의 한국 전통가족주의에 기인한다고 볼 수 있으며 그러한 가족주의 전통이 경제분야의 기업체 내에까지 깊숙이 퍼져 있음을 쉽게 알수 있다.

기업복지 제도가 사용자의 온정주의적 책임의식의 발로라는 주장은 기업 연대의식을 고취하며 근로자와 근로자의 가족을 회사 가족 내에 조화시키려는 많은 친교활동에서 잘 나타난다. 902개의 응답 업체 중 61%의 회사에 친목도모 및 취미동아리가 있으며 70%의 회사에서 연례 체육대회를, 89%는 연례 야유회를 개최하고 있고 매 10개의 회사중 8개의 회사에서 체육대회 및 야유회의 총경비를 전액 부담하고 있다. 또 16%의 회사에서는 회사직영 휴양소를 운영하고 있어 근로자와 그의 가족의 휴가까지도 전체 회사 가족 내에서 행해지도록 권장되고 있다.

우리나라 기업의 온정주의 바탕의 경영방법이 쉽게 이루어 질수 있는 배경으로 대량의 농촌 노동력의 도시유입을 들 수 있다. 예를 들어 농촌

의 경제활동 인구가 1980년에서 1987년까지 27%나 감소되었으며 90년대 초반에 들어오면서 감속 속도는 더욱 가속화되고 있다⁷⁾. 도시로 유입된 농촌인구의 많은 부분은 기업체에 흡수되어 근로에 종사하게 되고 농촌 출신의 근로자들은 대가족 제도 및 부권적인 가부장적 경영방법에 좀더 익숙해있기 때문에 기업내의 온정주의적 성향에 긍정적 요인으로 작용한다고 추측할 수 있다.

이 모든 것을 종합해서 볼 때 한국기업복지 시설, 서비스, 혜택 등에 온정주의가 뿌리 깊게 내재해 있고 기업복지 제도는 근로자와 그의 가족의 생계 및 전반적인 분야에 사용자의 가부장적 관심을 표현하기 위하여 고안되었다는 가능성이 매우 높다. 온정주의적 기업복지 제도를 통해 근로자와 근로자 사이 및 근로자와 사용자 사이의 연대의식을 고취하고 근로자의 애사심을 함양하며 근로자와 근로자 가족을 거대한 회사가족 체계에 응화함을 통해 결과적으로 근로자는 회사의 방침에 순응하며 충성을 다하는 것이 온정주의적 기업복지 실시에 중요한 동기이다.

2. 생산성 향상 및 생산량 증대 (Enhancement of Production and Efficiency)

서구에서는 일반적인 면에서 기업복지 실시 동기가 여러가지로 분류될 수 있지만 그중 으뜸가는 동기는 예외없이 기업복지 실시를 통해 생산성을 향상하고 생산량을 증대하는 이윤추구라고 할 수 있다. 기계도 잘 관리하고 보수해야 그 효율을 극대화 할 수 있듯이 기계를 운전하는 근로자 역시 잘 관리해야 생산성 향상을 통해 생산량의 증대를 꾀할 수 있다고 주장하는 효율성이론으로 잘 설명될 수 있다. Shamir과 Bargal은 근로자 복지증진 혹은 지역사회 복지증진의 목적은 생산성 향상 및 생산량 증대 목적에 비하여 확실히 부수적인 목적이라고 주장하였다⁸⁾. 기업복지의 이러한 성격이 경제발전 최우선주의를 표방하는 우리나라에서 의미심장하게 받아들여질 수 있다. 기업복지의 경제적 측면은 경영자 중심

7) 노동부, 상계서, P. 79.

8) Boas Shamir and David Bargal, "Occupational Welfare and Organizational Effectiveness: Some Theoretical Notes", Administration in Social Work, Vol. 6, No. 4: P. 45

의 기업복지 제도인지 혹은 노동조합 중심의 기업복지 제도인지에 따라 확대될 수도 있고 약화될 수도 있다. Shamir과 Bargal에 의하면 전자는 경제적인 목적을 강화하는 성격이 있고 후자는 복지적 목적을 강조하는 성향이 있다⁹⁾. 한국내에서는 노동조합에 의해 실시되거나 운영되는 근로자 복지는 매우 미흡한 반면 경영자의 주도로 실시 및 운영되는 기업복지가 일반화있는 현상으로 미루어 볼 때 우리나라의 기업복지 제도의 중요한 실시동기도 생산성 향상과 생산량 증대를 통한 기업의 이윤추구라고 추측할 수 있다.

그러나 본 조사에 나타난 결과는 위에 내린 추정의 신빙성에 심각한 의문을 제기하고 있다. 서구에서와는 다르게 생산성 향상과 생산량 증대의 동기는 우리나라의 기업복지제도 내에서 기대했던 바와 같이 중요하지 않은 것으로 나타나고 있다.

〈표5〉 한국 기업복지 제도의 기본원칙

질문 8: “기업복지 제공의 기본원칙은 개인의 장점, 생산능력등에 따라 많고 적음이 결정되어야 하는 것이다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	41	4.5
찬성	316	35.0
반대	501	55.0
적극반대	42	4.0
무응답	2	0.2
N	902	100.0

〈표5〉에 주어진 질문은 성취 및 댓가원칙을 명시하는 것으로 기업복지의 이념적 배경으로서 성취 및 댓가원칙은 기업복지의 생산성 향상 및 생산량 증대 기능의 근간을 이룬다. 〈표5〉에 나타난 바와 같이 약 60%의 응답자는 우리나라 기업복지 제도의 이념적 바탕으로서 성취 및 댓가원칙을 부정하는 것으로 나타났다. 그러므로 생산성 향상 및 생산량 증대 등기

9) Ibid., P. 44.

가 우리나라 기업복지 제도 실시에 주요동기가 아님을 추측할 수 있다.

간접적인 설명은 우리나라 기업복지 제도의 성격을 세심히 살펴보는 것으로 가능해 진다. Shamir과 Bargal은 기업복지의 경제적 기능은 기업 복지를 통해 결근율을 줄이는것과 연결된다고 피력하고 있다. 즉 기업복지를 통해 결근의 원인이 되는 개인적, 가정적, 사회적인 문제를 해결하거나 혹은 기업복지를 통해 근로자의 작업 만족도를 높임을 통해 결근율이 감소되면 회사의 손해가 감소되어 궁극적으로 회사의 이윤추구 목적에 부합되는 것이다. 미국에서는 근로자 협조프로그램을 통해 근로자의 술 중독, 정신적 불안정, 가정불화, 법적인 문제 등을 해결할 수 있도록 도와주고 그러한 노력이 결근율, 직무태만, 이직률 등을 감소하는 것으로 나타나서 생산성 향상과 생산량 증대에 기여한다. 이러한 현상은 Skidmore의 연구에서 잘 나타나 있다¹⁰⁾. 이와 같이 서구의 기업복지 제도는 작업 성취와 직결되지 않는 근로자의 사회적 문제 해결에 중요한 역할을 부여하고 있으나 우리나라 기업복지 제도는 근로자의 기본적 욕구 충족의 보완기능에 급급한 나머지 근로자의 개인적 혹은 사회적 문제 해결에는 관심을 기울일 여지가 전무한 실정이다. 그러므로 근로자의 생산성 향상을 통한 이윤추구에 중요한 역할을 하는 기업내 사회사업 서비스(산업 사회 사업)가 거의 전무한 우리나라 기업복지 제도의 현실로 미루어 볼 때 기업복지 제도의 생산성 향상 및 생산량 증대 동기는 그 중요성이 크게 부각되어 있지 못하다.

그렇다고 해서 우리나라 산업사회에서 기업복지 제도의 경제적 기능이 전적으로 무시되는 것은 아니다. 아니 그 반대가 더욱 정확할 것이다. 우리나라 기업복지 제도는 생산성 향상과 생산량 증대를 기업내의 조직의 결속력 강화로 추구한다고 할 수 있다. 조직적 결속(Organizational Commitment)이란 개인의 목적이 그가 속해있는 조직의 목적과 부합되는 상대적 강도라고 정의된다¹¹⁾. 조직적 결속력을 세 단면

-
- 10) Rex A. Skidmore, et al., "Social Work Practice in Industry", Social Work, May, 1974, P. 282.
 - 11) R.M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly(1977):22, 45-46(b). Quoted in Shamir and Bargal, "Occupational Welfare and Organizational Effectiveness", P. 47.

으로 세분하면 :1) 조직의 목적과 가치관에 대한 지지 :2) 조직을 향한 충성심 :3) 조직에 남아 있기 원하는 강한의지 이다¹²⁾.

<표6> 생산성 향상과 생산량 증대의 요인

요인	빈도	백분율(%)
조직적 결속	445	49.3
작업만족	307	34.0
동기유발	146	14.6
무응답	4	0.4
N	902	100.0

표<6>에서 보는 바와 같이 조직적 결속이 근로자의 생산성 향상 및 생산량 증대의 가장 큰 요인으로 나타났다. Shamir과 Bargal은 기업복지 제도는 근로자가 조직(회사)에 대한 결속을 강화시키어 조직의 목적과 가치관의 개인 자신의 목적과 가치관이 되어 그 조직에 귀속의식을 고취한다고 설명한다¹³⁾.

또 기업복지는 조직적 결속력 강화를 통해 생산성 높은 근로자의 이직을 미연에 방지하며 타 회사의 생산성 높은 근로자를 유인해오는 방편으로도 쓰인다. 그러한 경우 기업복지 제도를 통한 조직적 결속의 강화는 노동력 이동에 긍정적인 영향을 미치어 생산성 향상을 통한 이윤추구의 목적에 일치되는 경향이 있다.

이러한 경향은 <표7>에 잘 나타나 있다. 약 90%의 기업체의 관리자들은 생산성 높은 인력을 확보(유지)하고 이들의 이직을 막는 것을 기업복

12) L. W. Porter, et al., "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology(1974): 59, 603-609. Quoted in Shamir and Bargal, "Occupational Welfare and Organizational Effectiveness", P. 47.

13) Ibid.

〈표7〉 기업복지 제도와 노동력 이동

질문 24: “기업복지 제도의 주된 목적중의 하나는 생산성 높은 인력을 확보(유지)하고 이들의 이직을 막는데 있다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	128	14.2
찬성	657	72.8
반대	111	12.3
적극반대	2	0.2
무응답	4	0.4
N	902	100.0

지 제도의 주된 목적의 하나로 보았다. 부연하면, 많은 근로자들은 다른 회사로 옮김을 통해 기업복지의 일환으로 실시되는 사택, 자녀장학금, 단체보험, 연금 등을 입고자 원하지 않을 것이다. 〈표6〉에 나타난 바와 같이 작업수행을 향상시키는데 있어서 조직적 결속이 작업만족이나 동기 유발의 요인보다 더 중요한 요인으로 부각된 것은 우리나라 산업사회에 펍배해 있는 온정주의와 무관하지 않다. 즉 근로자로 하여금 회사의 결속력을 강화하기 위하여 기업복지 제도에 내재해 있는 온정주의적 바탕을 십분 활용한다. 그러나 근로자의 결속력 강화를 위해 실시되는 기업복지와는 다르게 가족주의적 문화유산을 원색적으로 근로자에게 주입함으로써 근로자의 복종과 충성심을 강요하는 현상도 동시에 존재한다고 할 수 있다.

3. 사회통제 (Social Control)

사회통제의 개념은 사회정책과 연결되어 널리 쓰이는 개념으로서 기업복지는 사회통제의 도구이며 사용자(경영진)는 사회통제를 시도하는 주체라고 할 수 있다. 좀더 구체적으로 말하면 기업복지 제도의 사회통제 기능은 노사간의 근본적인 갈등관계 속에서 근로자의 순응 및 복종을 유도하는 동기와 연관되어 있다. 본 논문에서 정의된 사회통제의 개념은

근로자로 하여금 경영진의 정책과 방침에 순응할 수 있도록 통제함을 통해서 그들의 불만을 무마하여 작업장의 질서와 안정적인 산업환경을 조성하는 것이다.

〈표8〉 사회통제 수단으로서 기업복지

질문 25: “기업복지의 주된 기능은 근로자의 불만을 무마하여 근로자로 하여금 기업의 방침에 순응토록 함으로써 직장내 질서와 작업분위기의 안정을 도모하는 데에 있다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	100	11.1
찬성	583	64.6
반대	211	23.4
적극반대	3	0.3
무응답	5	0.6
N	902	100.0

〈표8〉에서 볼 수 있는 바와 같이 응답자의 76%가 기업복지는 경영진의 사회통제의 목적으로 이용된다고 하였으며 24%는 그 반대의 의견을 나타냈다. 우리나라 기업체 내의 사회통제 기능을 세 분야로 나누어 분석할 수 있다. 첫째는 온정주의를 통한 사회통제이다. Albert Weale은 온정주의란 현금급여보다는 현물급여로 의미되는 자유의 제한 내지 박탈과 연결된다고 주장한다.

〈표9〉에 의하면 더 많은 기업체의 관리자들이 임금으로 제공하는 것보다 기업복지의 형태로 제공하는 것을 선호하는 경향이 나타나는데 그것은 근로자의 권리로 인식되는 임금보다는 근로자의 특권으로 인식되는 기업복지를 통해서 근로자를 통제할 수 있는 효용성 때문일 것이다.

〈표10〉에 나타난 대로 우리나라 기업체의 대다수의 복지 서비스는 현물에 편중되어 있으며 주택자금 용자, 교통비 보조, 단체보험 등 현금을 통한 복지 서비스는 극소수에 불과하다. 기업복지 시설, 서비스,

<표9> 사용자의 현금 급여 선호

질문 12 b: “어떤 일정한 재원이 있을 때 이를 복지증진이나 임금인상 중 어느 한 쪽에 사용한다면 사용자는 복지증진보다는 임금인상쪽을 선호 할 것이다.

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	58	6.4
찬성	328	36.4
반대	420	46.6
적극반대	22	2.4
무응답	74	8.2
N	902	100.0

<표10> 우리나라 기업복지 제도의 성격

기업복지 서비스	응답자 수	상대적 비율(%)
(현물) 식당	838	92.9
작업복	845	93.7
통근버스	573	63.5
샤워	758	84.0
탈의실	824	91.4
휴게실	562	62.3
운동기구(시설)	714	78.2
야유회	804	89.1
체육대회	629	69.7
문화 및 오락 프로그램	482	53.4
(현금) 주택자금 융자	95	10.5
교통비 보조	242	26.8
단체보험	447	49.6
의료보험 혹은 치료비 보조	280	31.0

혜택으로 인정되는 28가지 중에 15%에 해당되는 6가지 만이 현금급여로 되어 있으며 그것에 소요되는 복지비용은 매우 극소한 실정이다.

그러나 미국의 경우 기업복지 제도는 현금급여가 주종을 이룬다. 법정 외 복지 서비스중 연금, 각종보험, 작업외 수당, 이익배분 급여 등

의 각종의 현금급여에 비해 현물로 제공되는 것은 서비스의 종류도 그렇고 비용 역시 전체 복지비용의 10%에 불과하다¹⁴⁾. 우리나라 산업사회 내에 현물급여에 대한 높은 선호 경향은 현물급여가 사용자에게 더 많은 이득을 가져온다는 사실로 설명될 수 있다. Alva Myrdal은 주장하기를 현물급여가 현금급여보다 더 경제적인 것은 확실적인 많은 양의 물품조달은 생산면에서나 구입하는 면에서 더 저렴하기 때문이다¹⁵⁾. 예를 들면 모든 근로자에게 몇가지 정해진 메뉴의 식사를 제공하는 것이 급식비를 제공하는 것보다 돈이 더 적게 들며 같은 원리는 작업복지급, 회사사택 등 여러 경우에도 적용된다.

Myrdal은 현물급여가 현금급여보다 여러 면에서 더 효율적이라고 말한다. 사회적 급여(Social Provision)는 여러가지 기준으로 측정할 수 있는데 그중 가장 대표적인 것은 기대효과가 얼마만큼 수혜자에게 영향을 미치는가 하는 것을 측정하는 기준이다¹⁶⁾. 우리나라 기업에서 쉽게 볼 수 있는 산업체 부설학교가 좋은 예에 속한다. 근로자에게 본인이 스스로 원하는 학교에 다닐수 있도록 지원하는 것보다 회사에서 학교를 직접 운영하는 것을 현물급여의 전형적인 예라고 할 수 있는데 그 경우 가장 많은 이득을 보는 것이 기업체 자신이라고 볼수 있다. 왜냐하면 부설학교를 통해 애사십이 투철하고 고도로 숙련되고 또 일정한 기간은 이직의 위험이 없는 안정되고 생산성 높은 인력의 확보가 그 이유라 할 수 있다. 실제로, 특별히 초기에는 근로자 학생들의 회사의 은혜에 대한 감사와 충성심은 대단한 것이 없으며 교과과정의 거의 1/3의 시간동안 회사가 필요한 기술을 집중적으로 숙련시킬수 있으니 숙련된 노동인력을 통한 생산성 극대화가 가능하며 예측할 수 있는 장기간(최소한3년)은 학교 때문이라도 회사를 떠나는 일이 거의 없으니 가히 일거삼득이라고 해도 과언이 아니다. 한일합섬의 한 관계자 말에 의하면 학교를 운영하는데 많은 예산이 소요되나 그 투자의 결과는 금전으로 환산하기 어려울 정도

14) U.S. Chamber of Commerce, Employee Benefits 1985, Washington, D.C: U.S. Chamber of Commerce, 1986, P.8.

15) Neil Gilbert, et al., Dimension of Social Welfare Policy, Englewood: Prentice-hall, 1974, P. 26.

16) Ibid.

로 엄청나다고 하였다. 이와 같이 현물중심의 기업복지 제도는 사용자의 두 가지 목적을 모두 효율적으로 달성할 수 있는데 하나는 비용이 저렴하게 듣다는 경제목적의 달성이요 다른 하나는 사회적 목적 즉 현물제공을 통해서 회사가 원하는 방향으로 수혜자(근로자)를 통제하여 회사에 순응하며 애사심을 고취하는 것이 용이하게 이루어진다는 것이다.

두번째로 기업복지률 통한 사회통제는 통합(Integration)과정을 통해 이루어 진다. Titmuss는 주장하기를 빠른 속도로 진행하는 산업화 과정의 와중에서 근로자와 그의 가족의 생활에 여러가지 불균형, 불일치의 문제가 야기되기 때문에 근로자의 육체적 정신적 복지를 증진함을 통하여 산업사회에 잘 응화될 수 있게 하는 것이 국가의 책임이라 하였다¹⁷⁾. 같은 맥락에서 볼 때 기업복지률 통해서 근로자가 산업사회에 잘 응화할 수 있도록 하는 것이 사용자의 책임이라 할 수 있다. T.H.Marshall은 현대사회 내에서 사회봉사 서비스의 연대의식과 화합을 창출하며 유지하는

〈표11〉 기업복지률 통한 기업연대의식 고취

질문 21: “기업복지 제도는 회사에 대한 소속감과 애사심을 고취시켜 원만한 노사관계를 유지하는데 매우 중요한 제도이다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	413	45.8
찬성	480	53.2
반대	6	0.7
적극반대	1	0.1
무응답	2	0.2
N	902	100.0

기능을 강조하였다. 우리나라에서는 대다수의 기업체에서 전기한 바와

17) Joan Higgins, "Social Control Theories of Social Policy", Journal of Social Policy, Vol. 9, 1, P. 17.

같은 공동적이고 집합적인 접근을 시도하여 기업내의 연대의식과 충성심을 고취하도록 적극 권장하는 것이 <표11>에 잘 나타나 있다.

응답자의 절대 다수가 기업복지의 주요 기능을 기업연대 의식 및 공동체 조성을 통한 원만한 노사관계의 기틀을 마련하는 것이라고 응답하였다. 그러나 조사된 자료에 의하면 만장일치에 가까운 기업체의 중간관리자의 태도가 실제 프로그램으로 실체화가 되지는 못하였다. 즉 사회통제의 기능을 절감하는 기업체가 그렇지 않은 기업체에 비해 더 많은 복지 서비스를 제공한다고 기대하는 것은 상식의 범주에 속한다. 왜냐하면 기업복지 제도가 사회통제의 중요한 도구로 인식되고 있기 때문이다. 그러나 본 조사에 의하면 사회통제 기능에 찬성하는 관리자가 있는 기업들이나 사회통제 기능에 동의하지 않는 기업 등의 평균 기업복지 서비스 종류는 양측 다 17.6종류로 똑같다고 판명되었다. 즉 기업복지의 주요 동기의 태도와 실제 기업복지 제도 실시간에는 아무런 상관관계가 존재하지 않는다는 결론을 잠정적으로 내릴 수 있다.

기업복지의 사회통제 기능이 기업복지 제도의 양(Quantity)적인 면에서는 별 의미를 갖지 못하나 기업복지 제도의 질(Quality)적인 면에서는 의미있는 관계가 있는 것으로 나타났다. 의무실, 회사직영병원, 체육시설 및 체육행사, 회사휴양소, 야유회 등의 기업복지 서비스 및 시설들은 근본적으로 근로자와 그의 가족들을 대회사 가족에 포용하여 기업연대 의식과 애사심을 함양하기 위해 고안되었으며 실시되었다고 볼 수 있다. 이와 같이 근로자를 기업체라는 개념 속에 융화내지 통합하려는 노력은 “기업가족주의”를 통한 온정주의적 통제를 의미한다. 서구사회에서는 근로자 가족에 대한 사용자의 일반적인 태도는 “근로자 자신이 알아서 관리해야 하는 근로자 자신의 책임”이다. 반면에 일본에서는 근로자 가족에 대한 전반적이고 일차적인 책임은 사용자에게 있다는 의식이 기업사회에 팽배해 있다. 이와 같이 서구의 개인 중심적 사고 및 생활양식은 가족 중심적이며 온정주의 성격이 농후한 일본사회의 양식과 묘한 대조를 이루고 있다. 일본에서는 일반적으로 기업복지 제도는 근로자의 가족 전체를 포함하고 있다. 또 근로자의 임금에는 거의 예외없이 가족 수에 따라 가족수당이 포함된다. 근로자의 애사심과 조직적 결속을 강조하기 위하여 기업들은 “가조꾸 구루미(근로자 가족모두 포함됨)”정책을 표방

하여 기업 가족주의를 강화하고 있다. 일본의 예를 들면 은퇴한 근로자가 근로하는 아들과 동거하는 경우 일정한 액수의 급여가 그 아들의 봉급에 가산된다¹⁸⁾. 우리나라에서도 기업복지 제도의 많은 부분은 근로자와 그의 가족을 포함하는데 예를 들면 사택, 가족수당, 가족 의료서비스, 경조사 보조, 근로자 자녀 교육비 보조 등을 들 수 있다. 이런 모든 복지 서비스의 제공은 근로자를 은연 중에 회사에 종속되게 한다. 서구에 있는 많은 사람들은 이런 종속형태가 근로자에게 반발을 초래하는 것보다는 잘 받아들여지고 어떤 경우에는 근로자가 그런 형태를 원하는 것을 보면 놀랄을 금치 못한다. 그러한 의존관계는 우리나라의 전통적 가족주의와 온정주의를 배경으로 생각하면 이해하기가 어렵지 않을 것이다.

사회통제의 세번째 형태는 억압하는 형태의 통제를 말한다. 억압형태의 사회통제 현상은 기업내의 노동운동 측면을 살펴보면 많이 나타난다. 서구에서 많은 경우 기업복지 제도가 노동조합 조직을 미연에 방지하는 도구로서 사용되었다.

〈표12〉 노동조합 조직과 기업복지

질문 27: “기업복지 제도는 노조결성을 미연에 방지하는 도구로 쓰여질 수도 있다.”

태도	빈도	백분율(%)
적극찬성	24	2.7
찬성	302	33.5
반대	495	54.9
적극반대	67	7.4
무응답	14	1.6
N	902	100.0

18) Harry Nishio, Is Japan a Welfare State? The Tenth World Congress of Sociology, Aug. 16-21, 1982, Mexico City, P. 30.

<표12>에 나타난 자료에 의하면 36%의 응답자만이 기업복지 제도가 노조결성을 미연에 방지하는 강력한 사회통제 도구로 이해하고 있다. 이런 현상을 좀더 깊이 파악하기 위해서 노동조합이 결성된 회사와 노동조합이 조직되지 않은 회사의 기업복지 제도를 비교 분석할 필요가 있다. 만일 기업복지가 노조결성을 방지하는 도구로 인식되어 실제로 실행에 옮겨졌다면 노동조합이 조직되지 않은 회사의 기업복지 서비스가 조직된 회사보다 더 많고 혜택의 폭도 더 넓을 것이라는 추측이 가능하며 서구에는 실제로 그러한 경향이 많다. 그러나 본 조사에 나타난 바로는 노동조합이 결성된 회사(N=310)에 평균 19종류의 기업복지 서비스가 실시되는데 반해 노동조합이 결성되지 않은 회사(N=592)에서는 평균 17종류의 기업복지 서비스가 제공되고 있다. 이 차이는 통계적으로 의미가 있다고 판명되었다($T=5.94$ $DF=895$ $P<0.05$). 즉 노동조합이 조직되어 있는 회사가 더 많은 기업복지를 제공 한다는 것은 기업복지 제도가 노동조합 결성을 사전에 방지하는 도구로 전혀 사용되지 않는다는 사실을 증명한다.

그러나 기업복지를 통한 억압 형태의 사회통제가 우리나라 산업현장에 존재하며 근로자 복지시설 중 기숙사 제도를 적절한 실례라고 할 수 있다. 우리나라 전역에, 특히 공단 주변의 심각한 주택난을 감안할 때 표면적으로 드신 근로자를 위한 기숙사 제도가 우리나라 기업복지 제도 중 본보기가되는 제도라는 데는 반론의 여지가 없다. 그럼에도 불구하고 드신 근로자 특별히 여성 근로자들은 보호라는 명목 아래 기숙사에 반강제적으로 억류당하는 경우가 허다하다. 기숙사에 있는 근로자들은 군대식 규율과 훈련에 조직화되고 그들의 기본적 권리인 거절할 수 없는 임업 및 작업외의 일과 경우에 따라서 작업과 전혀 관계없는 일에 무리한 요구를 당하며 침해되는 경우가 비일비재하다. 특히 중소기업에 종사하는 여성근로자의 기숙사에는 이러한 억압형태의 사회통제가 표면상의 기업복지라는 미명아래 부단히 존재하며 그 심각성을 더하고 있다.

종합하여 볼 때, 우리나라 산업현장에서 기업복지 제도를 통한 사회통제 기능은 큰 의미를 지니지 못한다. 구체적으로 말하자면 사회통제 수단으로서의 기업복지 제도가 기업체의 중간관리자 사이에 널리 인식되어 있는 것으로 나타나 있으나 그것은 인식적 차원에 한정되어 있을 뿐

실제 기업복지나 실시면에서는 별 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다. 온정주의를 바탕으로 하는 사회통제나 통합 또는 억압형태의 사회통제나 그 바탕위에는 우리나라의 전통적인 문화유산인 권위주의적 가족주의와 공동체주의가 지대한 영향을 미치는 것을 쉽게 알 수 있다. 수직적 인간관계를 중시하는 전통적 가족주의가 산업사회에도 만연하여 기업내에도 그러한 관계가 거리낌없이 재현되는 현상태에서 사용자는 근로자를 통제하고 작업장내의 규율을 잡는 일에 구태여 기업복지 제도를 사용할 필요를 느끼지 못하는 것으로 사료된다. 즉 종래에는 가부장주의를 강조하며 근로자를 통제하고 순응케하거나, 민족주의나 애국심에 호소하거나, 분단현실에서 대두되는 안보의 필연성을 내세워 불만을 무마하고 청당한 욕구를 억제하거나 경제위기와 경제발전후의 풍성한 보상을 약속함을 통하여 근로자의 사회통제가 가능하였다. 그러나 개방화, 자유화 물결에 밀려 전통적 가족주의의 영향력이 점차 감소해가고, 해방 후 및 전쟁 후에 국에 달했던 민족주의나 애국심등이 밀려드는 서구사조와 변화하는 사회현실에 혼합되어 그 기세가 적어지고, 안보의 대의명분 역시 남북 화해의 무드속에 호소력을 잃어가며, 약속했던 풍요와 보상을 참고 기다리던 인내심이 거의 소진된 상태에서 문화적, 정치적, 경제적 방법의 사회통제는 그 위력을 거의 상실해 가고 있다. 그러한 맥락에서 볼 때 우리나라 산업현장에서도 사회통제의 절대적인 수단이었던 "체력"은 기업복지 형태로 상징되는 "당근"으로 서서히 전환되어야 할 시점에 와 있다고 할 수 있다.

V. 요약 및 결론: 한국 기업복지 제도의 지배적 기능

기업복지 실시 동기를 설명하는 기업복지 제도의 기능에는 여러가지가 있지만 본 논문에서는 서구의 많은 사회복지, 산업복지의 문헌을 섭렵한 결과 사회적 책임의식의 표현, 생산성 향상 및 생산량 증대, 사회통제의 기능을 삼대기능이라 한정지었다. 광의의 개념으로서 산업복지, 협의의 개념으로서 기업복지가 생성되고 발전하고 전성기를 구가하다 쇠퇴해가고 다시 소생해서 사회복지의 한 부분을 확고히 점유해가고 있는 서구에서는 자본주의 체제의 부속물로서 경제적인 동기가 으뜸가는 위치를 차지하고 있지만 본 논문에서 비교적 상세히 기술한 바와 같이 우리나라

기업복지의 지배적인 기능은 사회문화적 등기에 바탕을 둔 것으로 나타났다.

〈표13〉 한국 기업복지의 기능

기능	빈도	백분율(%)
사회적 책임의식의 표현	416	46.1
생산성 향상과 생산량 증대	262	29.1
사회통제	224	24.8
N	902	100.0

〈표13〉에 나타난 바와 같이 902개 업체의 관리자들 중 416개의 업체(46.1%)에 달하는 관리자들이 기업복지 제도의 기능을 기업가족주의를 바탕으로한 기업연대의식의 고취를 목적으로 하는 사용자의 온정주의적, 인도주의적 관심의 표현이라고 인식하고 있으며 262명(29.1%)은 생산성 향상과 생산량 증대를 으뜸가는 기능으로 보았고 나머지 224명(24.8%)은 사회통제 기능을 기업복지 제도의 지배적인 기능으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 본 논문에서는 포함되어 있지는 않지만 기

〈표14〉 기업복지의 기대효과

기대효과	빈도	백분율(%)
애사심 고취	539	59.8
생산성있는 근로자 확보	139	15.4
이직율 감소	121	13.4
건강증진	89	9.9
결근율 감소	14	1.5
N	902	100.0

업복지 제도의 가치관 및 이념적 바탕에 관한 연구결과와 매우 일관성이 있다. 즉 우리나라 기업복지 제도의 가치관 및 이념적 바탕은 경제적인 측면에 포함되는 성취 및 댓가원칙, 선별주의, 불평등 등의 약한 영향력에 비해서 사회문화적 측면의 온정주의, 공동체 주의, 인도주의 등이 지배적인 위치를 차지하는 것으로 조사되었다. <표13>에 나타난 종표는 <표14>를 통해서 더욱 확고해 진다.

<표14>에 의하면 약 60%의 응답자가 기업복지의 기대되는 효과를 애사심 고취라고 생각하고 있는데 비해 생산성 있는 근로자 확보, 이직율 감소, 건강증진의 기대효과는 각각 15.4%, 13.4%, 9.9% 등의 순으로 나타났다. 기대효과 요인들을 기업복지의 기능에 포함시켜서 생각한다면 애사심 고취는 사회적 책임의식 기능에 포함되어 59.8%이고 생산성 있는 근로자 확보 및 결근을 감소는 생산성 향상 및 생산량 증대기능에 포함시킬 때 합해서 16.9%이며 사회통제 기능으로 해석될 수 있는 이직율 감소는 13.4%로 기능의 중요성에서 볼 때 사회적 책임의식의 표현, 생산성 향상 및 생산량 증대, 사회통제의 순으로 나타났다.

여기에서 한번 더 강조하여 그 의미를 재고해야 할 것은 모든 기능 속에 존재하는 온정주의의 중요성이다. 사회적 책임의식의 표현기능 속의 온정주의의 위치는 두말할 나위도 없지만 경제적 측면의 생산성 향상과 생산량 증대의 기능 속에서도 온정주의의 위치는 그 중심을 차지하고 있다. 전기한 바와 같이 우리나라 기업체에서 생산성 향상을 꾀하기 위한 기업복지가 조직적 결속에 치중하는 것으로 나타났는데 그 조직적 결속의 바탕이 되는 이념은 다름 아닌 온정주의인 것이다. 또 정치적 측면인 사회통제의 기능을 살펴보더라도 온정주의를 바탕으로 한 사회통제가 만연한다는 것을 볼 때 온정주의는 넓게는 우리나라 기업 전반적인 면에, 구체적으로는 기업복지 제도에 근원적인 영향력을 발휘하고 있으며 경영진의 사고에 지배적인 바탕을 구축하고 있다고 할 수 있다.

사회적 책임의식의 표현이 기업복지의 지배적인 기능이요, 온정주의가 그 기능의 중추적 이념이라는 사실은 그 자체에도 의미가 있지만 그것이 시사하는 것에서 더 큰 의미를 찾을 수 있다. 즉, 우리나라 기업복지 제도의 미래를 내다볼 때 과거로부터 현재에 이르고 있는 기업복지 제도의 추진 원동력은 경제적 실용성인가? 아니면 전통문화적 유산인가? 하는 것이다. 서구의 사회복지 제도가 산업화 과정에서 부단히 발생되는

사회문제를 해결하는 실용주의적 노력의 진화과정에서 그 형체가 형성되어 있듯이 우리나라의 기업복지도 기업의 최대목적인 생산성 향상을 통한 이윤추구의 목적을 달성하기 위한 실용적 수단으로 발전해 온 것인가? 아니면 전통적 가족주의 속에 자리잡은 온정주의와 공동체주의가 산업사회에서 뿌리를 내리며 사회문화적 흐름을 주도하는 방편으로 명맥을 이어온 것인가? 하는 질문은 우리나라 사회복지의 미래의 청사진을 그려나가는 작업 속에서 꼭 짚고 넘어가야 할 과제이다. 우리나라의 기업복지 제도가 경제적 실용성에 주된 바탕을 두고 있다면 기업복지보다 더 나은 생산성 향상 방법이 나타나면, 1920년도 후반의 미국의 기업복지 제도가 그랬었듯, 쇠퇴기에 접어들어 우리나라 복지국가 모형형성에 별 영향력을 미치지 못할 것이며 만일 우리나라 기업복지 제도가 전통적 문화유산에 그 뿌리를 두고 있으면 문화의 일반적인 성격으로 미루어 볼 때 기업복지 제도의 미래는 좀 더 긍정적이고 장기적이라 할 수 있으며 한국 복지국가모델 형성에 의미있는 역할을 할 수 있으리라 생각된다.

비록 인식적인 차원에 한정되어 있기는 하지만 본 연구조사에서 역력히 나타났듯이 한국 기업복지 제도에는 전통적 문화요소가 그 바탕을 형성하고 있다. 그러나 그러한 전통적인 요소가 산업사회 내지 탈산업사회 의 기술문명, 경제적 이론, 사회적 철학적 이념, 정치체제 및 이론과 뒤섞여가며 역동적인 관계를 통하여 새로운 기업이념과 복지철학으로 승화된다면 그것은 한국적 기업복지 모형의 근간을 이루게 되고 더 나아가서 기업복지 체제는 한국적 복지국가 모형에 의미있는 부분을 차지할 것이다.