

연구보고서 2024-07

기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

고혜진
전지현·손동영

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국 보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



■ 연구진

연구책임자	고혜진	한국보건사회연구원 부연구위원
공동연구진	전지현	한국보건사회연구원 전문연구위원
	손동영	영국 요크대학교 박사

연구보고서 2024-07

기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

발 행 일 2024년 12월
발 행 인 강 혜 규
발 행 처 한국보건사회연구원
주 소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전 화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등 록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인 쇄 처 (주)에이치에이엔컴퍼니

© 한국보건사회연구원 2024
ISBN 979-11-7252-024-3 [93330]
<https://doi.org/10.23060/kihasa.a.2024.07>

발|간|사

사회보장의 기능과 범위가 점차 확장되어 가는 현시점에, 복지 제공 주체들이 부담을 어떻게 나누어 맡아야 할지에 대한 논의가 더욱 중요해질 전망이다. 이 연구는 복지 주체 중에서 그간 상대적으로 소홀하게 다뤄진 기업의 복지 제공과 복지 태도를 본격적으로 다루었다. 기업에서의 복지 제공을 다면적으로 조망하고, 이들이 기업과 공공의 복지에 대해 어떤 태도를 보이는지 살핀 것이다. 이 연구의 결과는 향후 공공사회보장 재원 분담에서 기업과 정부, 가족 등 각 주체의 역할에 대한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

이 보고서는 한국보건사회연구원 고혜진 부연구위원의 책임하에 수행되었으며, 같은 원의 전지현 전문연구원이 참여하였다. 원외에서는 손동영 박사께서 공동 연구진으로 함께하였다. 연구 진행 과정에서 한국보건사회연구원의 여유진 선임연구위원과 연세대학교 양재진 교수가 주신 조언은 연구의 깊이를 더하는 데 큰 도움이 되었다. 또한 귀한 의견으로 보고서 질을 제고하도록 도움을 주신 익명의 원내외의 평가자들께도 감사 인사를 드린다. 향후 이 연구가 한국 복지국가 발전에 이바지하기를 기대한다. 마지막으로 이 연구의 내용은 연구진의 의견으로 본원의 공식 견해와는 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2024년 12월

한국보건사회연구원 원장직무대행

강 혜 규

목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



요약	1
제1장 서론	7
제1절 연구의 배경 및 목적	9
제2절 연구의 내용 및 방법	12
제2장 이론적 배경	17
제1절 개념 정의 및 조작화	20
제2절 이론적 토대	36
제3장 기업 특성별 복지 제공 양상	89
제1절 복지 제공자로서 한국 기업의 특징과 발전	93
제2절 기업의 복지 제공 추이	112
제3절 기업 특성별 복지 제공 양상	133
제4절 소결	178
제4장 기업 특성별 복지 태도	183
제1절 기업의 복지 태도 변화	186
제2절 기업 특성별 복지 태도	201
제3절 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도	222
제4절 소결	247



제5장 결론	251
제1절 연구 결과의 요약	253
제2절 정책적 시사점	259
참고문헌	263
부록: 「기업복지 실태조사」 조사표	279
Abstract	303

표 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



〈표 1-1〉 연구의 내용 및 방법	15
〈표 2-1〉 기능별 기업 급여	27
〈표 2-2〉 대상별 주 수혜 복지제도	30
〈표 2-3〉 기업에 의한 복지 접근성	47
〈표 3-1〉 기업이 제공하는 자발적 복지 프로그램의 발달	100
〈표 3-2〉 기업 규모별 권고 자발적 복지 내용(1984년)	101
〈표 3-3〉 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 1	118
〈표 3-4〉 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 2	119
〈표 3-5〉 500인 이상 기업 대비 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 수준 ..	120
〈표 3-6〉 기업 규모별 우리사주조합 결성 현황	124
〈표 3-7〉 기업 규모별 근로복지기금 결성 현황	125
〈표 3-8〉 고용 형태별 법정 복지 가입률	127
〈표 3-9〉 고용 형태 및 기업 규모별 법정 복지 가입률	128
〈표 3-10〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2012년)	129
〈표 3-11〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2017년)	130
〈표 3-12〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2022년)	131
〈표 3-13〉 고용 형태별, 국민연금 가입종별 비율 추이	132
〈표 3-14〉 고용 형태별, 건강보험 가입종별 비율	132
〈표 3-15〉 「기업복지 실태조사」 표본 및 조사 완료 사례 수	134
〈표 3-16〉 「기업복지 실태조사」 응답 사업체 일반 특성	138
〈표 3-17〉 기업의 복지 제공 양상 분석을 위한 변수 정의 및 사례 수	143
〈표 3-18〉 사업체 규모별 월평균 노동 비용	147
〈표 3-19〉 사업체 규모별 1인당 월평균 노동 비용	148
〈표 3-20〉 사업체 규모별 1인당 월평균 노동 비용(10% 탑 코딩, 바텀 코딩 적용)	149
〈표 3-21〉 사업체 규모별 법정 복지 미제공 현황	152
〈표 3-22〉 사업체 규모별 교육 훈련 실시 현황	154
〈표 3-23〉 사업체 규모별 제공하는 자발적 복지의 수	154

〈표 3-24〉 사업체 규모별 선택적 복리 후생 제도 도입 현황	154
〈표 3-25〉 기업이 제공하는 복지의 수준과 다양성 간의 상관관계	157
〈표 3-26〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 다양성과 수준 간의 상관관계	158
〈표 3-27〉 사업체 규모별 직접고용 비정규직, 간접고용 근로자 복지 제공 여부	160
〈표 3-28〉 기업이 제공하는 복지의 수준과 관대성 간의 상관관계	162
〈표 3-29〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 관대성 간의 상관관계	163
〈표 3-30〉 기업이 제공하는 복지의 다양성과 관대성 간의 상관관계	164
〈표 3-31〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 다양성과 관대성 간의 상관관계	165
〈표 3-32〉 사업체 규모별 임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 활용 현황	167
〈표 3-33〉 사업체 규모별 자발적 복지 활용 현황	168
〈표 3-34〉 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)	171
〈표 3-35〉 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(2개 집단)	173
〈표 3-36〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)	176
〈표 3-37〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 한계효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)	177
〈표 4-1〉 기업 복지 태도 조사 자료 비교	188
〈표 4-2〉 기업이 복지를 제공하는 이유	190
〈표 4-3〉 사업체 규모별 기업이 복지를 제공하는 이유	191
〈표 4-4〉 영역별 기업의 복지 제공 필요성	193
〈표 4-5〉 사업체 규모별, 영역별 기업의 복지 제공 필요성	194
〈표 4-6〉 정책 조합별 선호	196
〈표 4-7〉 사업체 규모별 정책 조합 1 선호	196
〈표 4-8〉 사업체 규모별 정책 조합 2 선호	197
〈표 4-9〉 증세 방안별 선호	198
〈표 4-10〉 사업체 규모별 증세 방안별 선호	199
〈표 4-11〉 기업의 복지 태도 분석을 위한 변수 정의 및 사례 수	202
〈표 4-12〉 사업체 규모별 기업의 복지 제공 필요성 평균	210
〈표 4-13〉 기업의 복지 태도에 대한 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)	215



〈표 4-14〉 기업의 복지 태도 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)	216
〈표 4-15〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)	219
〈표 4-16〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 한계효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)	220
〈표 4-17〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계	223
〈표 4-18〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계	224
〈표 4-19〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계	225
〈표 4-20〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 복지 제공 수준 간의 상관관계	225
〈표 4-21〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계	226
〈표 4-22〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계	227
〈표 4-23〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계	228
〈표 4-24〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계	229
〈표 4-25〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (직접고용 비정규직)	230
〈표 4-26〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (간접고용)	230
〈표 4-27〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (직접고용 비정규직)	231
〈표 4-28〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (간접고용)	231
〈표 4-29〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (직접고용 비정규직)	232
〈표 4-30〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(직접고용 비정규직)	233
〈표 4-31〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계 (간접고용)	233

〈표 4-32〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(간접고용)	234
〈표 4-33〉 기업의 복지 제공 양상 잠재집단별 복지 태도	235
〈표 4-34〉 분리형 복지 제공 기업의 복지 태도	237
〈표 4-35〉 법정 복지 중심형 기업의 복지 태도	238
〈표 4-36〉 비용 통제형 복지 제공 기업의 복지 태도	239
〈표 4-37〉 기업의 복지 태도 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)	241
〈표 4-38〉 기업의 복지 제공 양상이 잠재집단에 미치는 효과 (다항 로지스틱 회귀분석 결과)	244
〈표 4-39〉 기업의 복지 제공 양상이 잠재집단에 미치는 한계효과 (다항 로지스틱 회귀분석 결과)	245

그림 목차

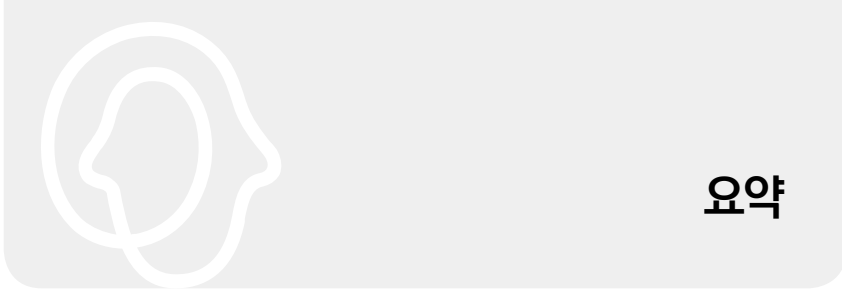
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



[그림 2-1] 복지 주체별 역할과 상호작용	41
[그림 2-2] 자본주의 유형화 논의들 간의 조응	45
[그림 2-3] 주요 복지국가의 사회지출 유형별 추이	49
[그림 2-4] 자유주의 주요 국가의 피용자 보수 추이	51
[그림 2-5] 대륙 유럽 주요 국가의 피용자 보수 추이	52
[그림 2-6] 사민주의 주요 국가의 피용자 보수 추이	53
[그림 2-7] 지중해 주요 국가의 피용자 보수 추이	54
[그림 2-8] 아시아 주요 국가의 피용자 보수 추이	55
[그림 2-9] 사회정책의 영역	61
[그림 3-1] 1988년~1995년 노동자 1인당 노동 비용 및 전년 대비 증가율 추이	102
[그림 3-2] 한국 기업의 노동자 1인당 노동 비용 추이(1988년~2022년)	104
[그림 3-3] 우리사주조합 연도별 운영 현황	108
[그림 3-4] 근로복지기금법인 현황	110
[그림 3-5] 상생협력기금 출연 현황	112
[그림 3-6] 기업 규모별 노동자 1인당 월평균 노동 비용 추이(1994~2022년)	114
[그림 3-7] 기업 규모별 노동자 1인당 월평균 노동 비용 추이 증가율(1994~2022년)	115
[그림 3-8] 대기업 대비 중소기업 노동자 1인당 노동 비용 추이(1994~2022년)	116
[그림 3-9] 사업체 규모별 퇴직급여 형태	151
[그림 3-10] 사업체 규모별 기업이 제공하는 자발적 복지의 종류	156
[그림 3-11] 기업의 복지 제공 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화	169
[그림 3-12] 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)	173
[그림 4-1] 정책 목표별 기업과 정부 부담 의사에 대한 인식	205
[그림 4-2] 정책 목표별 기업과 부담 의사에 대한 사업체 규모별 인식	205
[그림 4-3] 법정 의무 지출 항목별 기업과 정부 부담 의사에 대한 인식	208
[그림 4-4] 법정 의무 지출 항목별 기업 부담 의사에 대한 사업체 규모별 인식	209
[그림 4-5] 영역별 기업의 자발적 복지 제공 필요성에 대한 사업체 규모별 인식	211
[그림 4-6] 기업의 복지 태도 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화	212



[그림 4-7] 기업의 복지 태도에 대한 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)	213
[그림 4-8] 기업의 복지 제공 양상 반영한 복지 태도 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화	240



1. 연구의 배경 및 목적

대기업을 중심으로 한 기업의 복지 제공은 한국의 저발전된 국가복지를 보완하여, 일자리 제공을 통한 일차 분배뿐 아니라, 이차 분배에서도 중요한 역할을 담당해왔다(송호근, 1992; 최균, 1992; 여유진 외, 2014). 기업은 기업이 자발적으로 도입한 자체 복지인 “기업 복지” 이외에도 공공복지를 위한 재원 분담이나, 국가 주요 복지 프로그램의 전달자로서도 역할을 감당하고 있으며, 사회보장 지출이 확대되는 사회구조 변화 속에서 점차 이 역할의 중요성이 강조되고 있다. 일찍이 Titmuss가 복지국가의 주요한 한 축으로 기업에 의한 복지를 지적한 이후(Titmuss, 1958/2018), 복지 제공에 있어 민간(private)이 강조되면서 기업의 역할은 중요성이 더욱 강조되고 있다(Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018).

이 연구에서는 향후 공공사회보장 재원 분담에서 기업을 비롯하여 정부, 가계 등 각 주체의 역할에 대한 시사점을 얻고자, 기업의 특성에 따른 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도를 분석한다. 이때, 기존 연구의 논의 범위를 넓혀 기업이 자체적으로 도입, 운용하는 법정 외 복지 이외에 공공 사회보장 운용을 위한 법정 복지 비용도 망라하여 검토한다. 법정 외 기업 복지만이 순수한 의미에서 기업이 자체적으로 수행하는 기업 복지의 영역이라고 주장하는 학자들도 있으나, 이 항목에 해당하는 복지들도 법률에 의해 국가로부터 일정한 규제를 받는 경우가 많아, 온전히 기업의 자발성에 기초한다고 보기 어렵기 때문이다. 의미상 엄밀히 구분하기 어렵다는 문제 이외에도, 실질적으로 기업이 복지에서 담당하는 역할은 공공복지의 재원 조달과 전달을 망라하여 인식되는 것도 사실이다. 특히 최근에는 사회보험 재원 분담 등에서 기업의 역할이 강조되는 만큼 법적 구

속력에 국한하지 않고 기업의 복지 제공 역할을 총체적으로 살핀다.

또한, 기업의 세부 특성에 따른 복지 제공 양상 및 복지 태도 규명에 초점을 맞춘다. 지금까지 관련 주제에서는 사업체 규모에 따른 차이 이외에 기업 집단 내부에서의 차이가 충실히 검토되지 못했다. 그간 복지국가에서 자본의 복지 태도를 검토하면서 자본이 단일한 이해관계를 가진 하나의 집단으로 간주되어 왔다. 하지만 사업체 규모 이외에도 기업의 내부 특성 및 사회정책의 각 영역에 따라서, 자본의 이해(interest)는 균질적이지 않다(Swenson, 2002; Martin & Swank, 2004; 2012; Nijhuis, 2019). 따라서 이 연구에서는 기업의 특성에 따라서 기업 단위에서의 복지 제공과 수준에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고, 이 특성에 따라 기업이 보이는 복지 태도는 무엇이 다른지 검토한다. 이때, 주요 특성으로는 기업의 규모와 산업 부문(업종), 고용 형태별 인력 구성과 노조 유무 등을 폭넓게 고려한다.

2. 주요 연구 결과

기업의 복지 제공은 다음과 같은 특징을 보인다. 기업에 의한 복지 제공이 획기적으로 발전한 배경에는 1980년대 후반 노동의 결집이 있었다. 고용주의 온정주의에 기초해서 제공되던 기업에 의한 자발적 복지는, 지속적인 성장을 위한 기업의 욕구와 생활 여건 향상에 대한 노동의 조직적인 요구로 전환을 맞았다. 숙련 인력을 안정적으로 유인할 만한 매력적인 수단이 관대한 기업 복지였던 셈이다. 다만, 기업이 자발적으로 제공하는 복지 혜택이 주를 이루었기 때문에, 자원이 풍부한 대기업에서 주로 이루어졌다. 이 때문에, 기업 규모에 따른 격차가 불가피했고, 이는 선행 연구에서도 줄곧 지적되어 온 지점이다(양재진, 2004; 문병주, 2005).

기업의 자발적 복지가 중심이 되던 기업의 복지 제공은 1990년대 중반

을 지나서면서 변화의 국면을 맞았다. 여러 공공 사회보장제도가 확충되면서, 공공복지에 대한 기업의 사회보장 부담이 늘어나기 시작한 것이다. 실제 기업 및 사용자 단체들도 법정 복지비 증가에 부담을 느끼면서, 다양한 형태로 반응하게 된다. 자원이 부족한 소규모 업체에서는 대개 법정 복지 제공에 초점을 맞추어, 그 외의 자발적 복지는 적은 편이다. 소규모 업체에서는 임금의 보전 수단으로 활용되는 식사비 보조에 자발적 복지가 치중되어 있는 경향이 있다.

이에 비해, 사업체의 규모가 클수록 제공되는 기업 복지의 수준이 높고, 질적으로도 다양하다. 그러나 기업에 의한 복지 지출 수준이 높고 다양하면 기업에 의한 복지 제공의 혜택 범위가 줄어드는 경향이 있다. 기업이 제공하는 복지가 우수할수록, 간접고용 근로자에 대한 혜택을 제한하는 것이다. 또, 중대규모 기업이라 하더라도, 단기적 고용 관계에 의존하는 경향이 강한 기업, 간접고용 근로자를 활발하게 활용하는 경우에는 선택적 복리 후생 제도 등을 활용하여 전체 총비용을 통제하는 경향도 두드러진다. 이들 역시 간접고용 근로자에게는 혜택을 부여하지 않아, 소수의 종업원에게 혜택이 집중되는 경향도 보인다.

다음은, 기업의 복지 태도에 대한 내용이다. 기업들이 복지를 제공하는 주된 이유는 숙련 인력 확보에 있다. 전반적으로 사업체 규모가 클수록 복지에 대해서 우호적인 태도가 나타나는 경향이 있다. 하지만 사업체 규모가 작다 하더라도, 숙련 인력 확보에 관심이 많은 기업들은 복지 제공에 우호적인 태도를 보인다. 특히, 이는 중견기업에서 나타나는 특성으로 이들은 법정 의무 지출에서 기업 부담에 대해서는 소극적인 반면, 기업에 의한 자발적 복지에는 지지적이다. 자신들의 통제력을 극대화하는 효과적인 수단이기 때문이다. 같은 맥락에서, 비정규직이나 간접고용 근로자 확대를 통한 외주화 등으로 단기적 고용 관계에 의존하는 사업체들은 전

4 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

반적으로 기업에 의한 복지 제공의 수준이 낮을 뿐 아니라, 복지에 대한 전반적인 태도도 덜 우호적이다. 이는 자유시장경제에서 기업에 의한 복지 제공 유인이 적다는 점(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser., 2018)과 연결되는 지점이다.

법정 복지와 관련해 세부 정책을 들여다보면, 기업들은 법정 복지 비용이 증가하는 것에 대한 부정적인 인식을 가지고 있음에도 불구하고, 일부 정책에 대해서는 기업의 높은 부담 및 책임을 인식한다. 특히, 기업 단위에서 높은 수준의 부담 의사를 가진 제도들은 상대적으로 제도화가 일찍이 이뤄졌고, 근로유인 저해 우려가 적은 것들이다. 지속적으로 재정을 분담하는 것들이라 하더라도 일할 의욕을 꺾지 않는 제도에 대해서는 우호적인 경향을 보이는 것이다. 반면에, 일-가정 양립을 지원하는 각종 돌봄 지원 정책에 대해서 전반적으로 기업들은 낮은 수준의 부담 의사를 보인다. 적극적 노동시장 정책을 비롯한 신사회 위험에 대응하는 여러 정책에 우호적인 것과 배치되는 결과이다. 이는 한국의 제도적 특성과 관련 있어 보인다. 돌봄을 지원하는 많은 제도가 고용보험기금, 특히 실업계정에 기초하여, 고용주와 근로자가 재원을 분담하는 것에 대한 부정적 견해가 큰 것이다. 유례없는 저출생 상황에서 정부가 더 많은 책임을 져야 한다는 공감대가 넓은 것으로 보인다.

3. 결론 및 시사점

이 연구 결과를 바탕으로 다음의 세 가지 정책적 시사점을 제시한다. 첫 번째는, 취약 근로자에 대한 공공복지 확대이다. 기업에 의한 복지 제공은 배제적 속성을 가진다. 기본적으로 그 대상이 종업원과 그 가족에 주로 한정될 뿐 아니라, 그 내부에서도 고용 형태에 따라서 차등 적용되

는 경우가 흔하다. 복지 혜택이 관대할수록 혜택이 제공되는 범위가 좁은 것도 실증적으로 확인되는 바이다. 특히, 단기적으로 고용 관계를 맺은 근로자들, 직접적 고용 관계에 있지 않은 근로자들은 혜택에서 제외되는 경향이 강하다. 기업에서 제공되는 자발적 복지뿐 아니라, 다른 법정 복지에서도 비정형 근로자들이 적용되지 않거나, 예외적으로 적용되더라도 보험료 부담으로 제외되어 있는 경우가 많다. 이들이 적어도 공공복지의 영역에서는 여러 사회적 위험에서 보호받을 수 있도록, 지원을 강화해야 한다.

두 번째는, 돌봄 등의 지원에서 공공의 역할 및 책임을 강화하는 것이다. 기업들은 일자리 마련이나 직업훈련과 같은 고용, 일자리와 관련된 공공 사회보장 영역에서 상대적으로 높은 수준의 부담 의사를 보인다. 근로 능력자에 대한 탈상품화를 초래할 우려가 있는 실업급여에 대해서 부담 의사가 상대적으로 낮은 것과 구별된다. 그런데 기존 연구에서 직업훈련 같은 적극적 노동시장 정책과 마찬가지로 기업들의 지지가 높다고 지적되는 양육 등 재상품화 정책에 대해서는 부담 의사가 현저하게 낮다. 이는 한국이 당면한 특수한 상황과 관련이 있어 보인다. 전 세계 최하 수준의 출생률을 기록하는 한국의 임신, 출산, 육아 등에 대한 지원은 기업과 근로자 부담으로 충당하는 것이 적합하지 않다는 인식이 강한 것이다. 실제로, 상기 지원 제도들이 고용보험 기금을 재원으로 하여, 소수의 일부 근로자만이 활용할 수 있다는 점도 문제이다. 해당 지원과 관련하여서는 보다 폭넓은 공공의 책임을 인정하고 강화하는 것이 필요하다.

마지막은 소규모 사업체에 대한 지원 강화 방안을 모색하는 것이다. 특히, 소규모 사업체라 하더라도 숙련 인력에 대한 욕구가 강한 곳에서는 기업에 의한 복지 제공 의사가 강한 만큼, 부족한 인적, 물적 자원을 보조할 수 있는 여러 방안을 모색할 필요가 있겠다. 구체적으로는 현행 기업

6 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

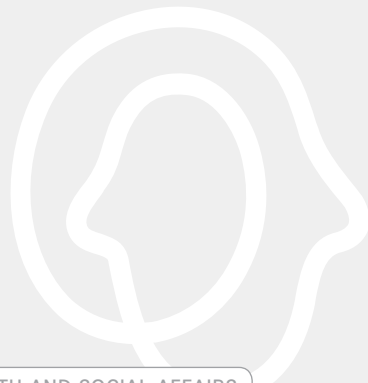
간 상생 협력 지원을 더욱 강화하는 것이 하나의 방안이 될 수 있다. 현재의 공동사내기금 제도를 활성화하여, 공동의 직업훈련 지원 체계를 내실화하고 강화하는 것은 소규모 사업체가 당면한 인력 부족의 문제를 해소하기에도 적합한 방안이 될 수 있으리라 생각한다.

주요 용어 : 고용주, 기업, 기업의 복지 제공, 기업복지, 복지 태도, 복지국가

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법

제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

‘기업’은 복지 제공과 재원 조달의 주요 주체 중 하나이다. 일찍이 Titmuss가 복지국가의 한 축으로 기업에 의한 복지를 지적한 때부터 (Titmuss, 1958/2018), 복지사회, 복지혼합 등, 이론적으로도 복지국가에서 기업의 역할이 논의되었다. 최근 복지 제공에서 민간(private)이 강조되면서 복지와 관련해서 기업이 더욱 주목받고 있다(Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 상대적으로 복지국가 연구에서 기업의 역할이 덜 중요하게 다뤄졌지만, 기업이 일자리 제공을 통한 일차 분배뿐 아니라, 이차 분배에서도 중요한 기능을 담당하면서, 복지 영역에서도 이를 살펴보는 것은 의미가 있다(Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018; Natali & Pavolini, 2018, pp. 8-9). 노동자들의 복지에 미치는 영향이 증대해진 것은 물론, 기업이 공공복지를 위한 재원 분담이나 국가 주요 복지 프로그램의 전달자의 역할도 감당하면서, 사회보장 지출이 확대되는 사회 구조 변화 속에서 점차 기업의 중요성이 강조되고 있는 것이다. 복지국가가 당면한 여러 변화, 급여 삭감과 프로그램 개편, 분권화 등은 복지를 제공하는 여러 주체의 상호작용과 각자의 역할을 살펴봄으로써 잘 이해할 수 있으며, 노동자의 사회적 권리 보장을 위해 각 주체가 어떤 역할을 해야 하는지에 관한 함의를 얻을 수 있기 때문이다(Natali & Pavolini, 2018, pp. 8-9).

이에 이 연구에서는 한국 기업의 복지 제공에서 특징과 기업의 복지 태도를 확인하고자 한다. 이때, 두 가지 측면에서 기존 연구와 차별성을 둔

다. 첫 번째로, 이 연구에서는 법정 강제성과 무관하게, 기업이 관여하는 복지를 총체적으로 살피고자 한다. 복지 제공에 있어 기업의 역할을 충실히 파악하려면, 협의의 “기업 복지”뿐 아니라 공공복지 재원 조달자 그리고 전달자로서의 역할을 망라해 고찰해야 한다고 보기 때문이다. 기존의 한국 복지국가 논의에서 기업의 복지 제공자의 역할은 ‘자발성’에 초점을 맞추어 왔다. 기업이 자체적으로 도입한 혜택을 “기업 복지”로 정의하고, ‘비법정’ 복지를 중심으로 논의한 것이다. 법률로 강제되는 의무 지출이 아니라, 법정 외 기업 복지만이 순수한 의미에서 기업이 자체적으로 수행하는 기업 복지의 영역이라고 간주한 것이다.

하지만 이는 두 가지 측면에서 제한점이 있다. 먼저, 자발성을 기초로 기업의 복지 제공을 엄밀하게 구분하기 어렵다. 자발성을 강조하면, 기업이 종업원의 요구나 이들과의 협상의 결과로 제공하는 자체적인 복지만을 포함해야 한다. 그런데 기존 연구에서 비법정 복지 지출을 파악하는데 활용한 「기업체노동비용조사」 자료에서 ‘법정 외 복지’에 해당하는 항목들(선택적 복리 후생 제도, 우리사주제도 등)도, 법률에 의해 정부로부터 일정한 규제를 받는 경우가 많다. 또, 기업이 자체적으로 제공하는 복지에 대해서 정부가 조세 감면을 적용하기도 하여(Titmuss 분류의 재정 복지), 온전히 기업의 자발성에 기초한다고 보기 어렵다. 다음으로 의미상 엄밀히 구분하기 어렵다는 문제 이외에도, 실용적 측면에서 사회정책적 함의를 도출하는 데 있어 활용 범위가 제한된다. 실질적으로 기업 입장에서 기업이 복지에서 담당하는 역할은 공공복지의 재원 조달과 전달을 망라하여 인식된다(한국경영자총협회, 1997). 특히 최근에는 사회보험 재원 분담 등에서 기업의 역할이 강조되는 만큼 법적 구속력에 따른 구분에 얽매이지 않고 기업의 복지 제공 역할을 총체적으로 살펴야 한다. 그래야만 복지국가의 각 주체가 복지 제공과 재원 분담에서 어떤 역할을,

얼마큼의 역할을 감당해야 할지에 관해 함의를 얻을 수 있다.

두 번째로, 이 연구에서는 복지를 둘러싼 기업의 이해관계는 기업의 규모와 업종, 인적 구성 등의 특징에 따라서 달라진다고 본다. 기존 복지국가 발전론에서 기업 혹은 자본의 역할을 다룬 경우, 정도의 차이는 있지만, 자본은 대개 복지국가 발전에 부정적인, 단일한 이해관계를 가진 하나의 집단으로 간주되어 왔다(O'Connor, 1973/2017; Offe, 1984/2018; Korpi, 1989, 2006). 한국 기업의 복지 제공과 관련된 논의도 마찬가지다. 실질적으로 기업 단위에서의 자체적인 복지가 제공되는 대기업 집단에 한정되어 주로 복지국가에서 한국 기업의 논의가 다뤄졌다. 이에 이들의 특징이 한국 기업의 전반적인 복지 특징을 대변해 왔다. 관대한 기업 복지를 제공하는 한편, 공공복지 확대에 대해서는 부정적인 입장을 보인다는 것이 전체 기업의 복지 제공과 태도를 보인다는 것이다(양재진, 2005; Choi, 2008; Yang, 2013).

하지만 복지국가에서 기업의 역할을 단순화하기는 어렵다. 복지국가마다 복지 제공에서 기업이 차지하는 역할과 정도에 상당한 차이가 있고(Ebbinghaus & Manow, 2001; Estévez-Abe, 2001; Jackson & Vitols, 2001; Amable, 2003; Soskice, 2007; Schröder, 2009; Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018; Natali, Pavolini, & Vanhercke, 2018; Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018), 기업들도 저마다의 특성에 따라 강조하는 복지의 영역과 수준이 다르다(Swenson, 2002; Mares, 2003; Martin & Swank, 2004; Martin & Swank, 2012; Nijhuis, 2019). 또한, 기업의 개별 특성에 따라 공공복지에 보이는 이해관계도 상이하고(Mares, 2001; Mares, 2003; Nijhuis, 2019) 이에 따라 사회정책의 도입과 집행에도 다르게 반응하여, 사회정책의 성과에 차이를 초래하기도 한다(Ko & Weaver, 2023 등). 따라서 기업 특성에 따라서 세분화하여

기업의 복지 제공 양상과 수준, 공공 사회정책 및 재원 분담에 대한 태도를 살펴봐야 한다.

따라서 이 연구에서는 기업의 특성에 따라서 기업 단위에서의 복지 제공 수준에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고, 이 특성에 따라 기업이 보이는 복지 태도는 무엇이 다른지 검토한다. 이때, 기업의 복지 제공은 기업의 자발성에 기초한 협의의 “기업 복지”를 넘어서 법정 의무 지출을 포괄하여 살펴, 복지 주체별 책임 분담의 양상 역시 폭넓게 살펴보고자 한다. 기업의 주요 특성으로는 기존 연구에서 강조된 기업의 규모 이외에도 산업 부문(업종), 고용 형태별 인력 구성, 노조 유무 등을 고려하여, 기업 특성별 복지 특성을 살피고자 한다. 이를 통해, 공공복지와 더불어, 기업에 의한 복지가 취약한 집단 혹은 부문에 대한 정보를 얻고 이를 바탕으로 정책적 함의를 도출할 수 있을 것이다. 또한, 사회정책에 대한 기업의 상이한 태도를 분석하여, 사회정책의 효과성 제고를 위해 기업의 정책 순응과 관련한 정보를 얻을 수도 있을 것이다. 아울러, 복지 주체 간에 어떻게 복지 제공 및 재원 분담 책임을 나누어야 할지에 관해서 역시 함의를 얻을 수 있으리라 기대한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

이 연구에서는 크게 세 가지 내용을 다룬다. 첫째, 한국 기업의 복지 제공상의 특징을 분석한다. 먼저, 통시적 관점에서 기존 연구를 검토하여, 기업에 의한 복지 제공이 확대된 배경을 국가-기업-개인(가족)의 상호 관계 속에서 검토한다. 그리고 이 과정에서 형성된 복지 제공자로서 기업의 특징을 제시한다. 이어서 기존의 공식 정부 통계자료를 중심으로, 기업의

복지 제공 추이를 살핀다. 고용노동부의 「기업체노동비용조사」, 「고용형태별 근로실태조사」 및 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 자료를 활용하여, 기업의 복지 제공 양상과 수준이 어떻게 변화해 왔는지, 시기별로 기업 규모 및 고용 형태에 따라 복지 제공에서 양상에 차이가 있는지 분석한다.

둘째, 기업 특성별 기업의 복지 제공 양상을 살펴본다. 다양한 기업 복지 영역 중에서도 왜 어떤 영역은 상대적으로 발전하고 어떤 영역은 지체되어 있는지 검토하고, 그것이 기업의 주요 특성, 규모와 인력 구성, 산업 부문, 노조 유무 등에 따라서 어떤 차이가 있는지를 살핀다. 이는 상용근로자 5인 이상을 고용한 사업체 500개소를 대상으로 온라인 조사 방식으로 실시한 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」를 활용해 분석한다. 구체적으로, 각 특징에 따른 기업의 복지 제공 수준과 특성에 대해 기술적으로(descriptive) 분석한다. 그리고 잠재계층분석을 통해, 기업의 복지 제공 양상에 따른 집단을 구분하고, 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 집단에 영향을 미치는 세부 특성을 살펴본다.

셋째, 기업 특성별 사회정책 및 재원 분담에 대한 태도를 살펴본다. 이는 두 번째 소주제와 마찬가지로, 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」를 활용하는데, 이때의 분석 대상은 해당 사업체의 대표자 또는 인사 담당자(고위직)이다. 상용근로자 5인 이상을 고용한 사업체의 대표자 및 임원, 500인이 분석 대상이 되는 것이다. 이들의 응답을 토대로 기업 특성별 공공 사회보장에 대한 지지 정도 및 사회정책 영역별 태도를 비교 분석한다. 기업 특성에 따라서 공공 사회보장에 대한 지지 정도 및 사회정책 영역별 태도를 살피는데, 역시 잠재계층분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 활용한다. 기업에 의한 자발적 복지와 공공복지 분담에 대한 태도 등을 중심으로 기업의 복지 태도가 유사한 몇 개의 집단으로

구분하고, 각 집단을 설명하는 요인을 규명하는 것이다. 기본적으로 기업의 복지 제공 양상과 마찬가지로, 기업의 주요 세부 특성에 따라서 기업의 복지 태도 양상을 살펴되, 아울러, Swenson(2002) 등이 강조하는 바에 따라, 기업의 복지 제공 양상이 기업의 복지 태도와 맺는 관련성 역시 검토한다.

한 가지 덧붙일 점은 기존에 기업의 복지 제공과 관련한 정보를 확인할 수 있는 자료들이 있음에도 불구하고, 기업 단위의 실태조사를 별도로 시행한 이유이다. 기존에 공표된 자료 중 기업의 복지 제공에 대한 정보를 담고 있는 「기업체노동비용조사」 등의 조사는 사업장의 특성을 반영할 수 없다는 한계가 있다. 「사업체패널조사」를 활용하면, 사업장 특성과 기업에 의한 복지 제공 간의 관련성을 살필 수 있으나, 복지 태도를 살펴보는 것은 어렵다. 복지 태도에 대한 설문조사 자료들에서는 개인 단위의 조사로 종사상 지위가 고용주인 사람들이 일부 존재하긴 하지만, 포함된 고용주의 수가 적어 대표성을 가진 분석이 어렵고, 사업체 특성이 세분화되지 않는다.

기업 특성에 따른 복지 제공 양상과 복지 태도를 면밀히 살펴려면, 사업체를 조사 단위로, 이들 집단의 특성과 기업 및 공공 사회보장 제공 양상, 사회정책 및 재원 분담에 대한 태도를 망라하는 실태조사가 필요하다. 이에 2024년 6월 한국보건사회연구원은 「기업복지 실태조사」를 수행하였다. 재원의 제약으로 많은 수를 조사할 수는 없지만, 가용한 예산 범위 내에서 지역, 산업 및 사업체 규모를 이용한 층화추출을 통해 총 500개소의 사업체를 조사하여 대표성을 갖춘 자료를 확보하였다. 지역은 수도권과 비수도권 2개 권역으로, 산업은 제10차 한국표준산업분류 대분류를 기준으로 제조업과 비제조업으로 나누었다. 이때, 농업, 임업 및 어업, 광업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 가구 내 고용활동 및 달리 분

류되지 않은 자가 소비 생산활동, 국제 및 외국기관은 제외하였다. 마지막으로, 규모는 100인 미만, 100인 이상 2개 분류로 층화추출하되, 500인 이상 기업이 일정 수 이상 포함되도록 강제 할당하였다.

이상에서 논의한 연구 내용 및 방법을 요약하면 다음의 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 연구의 내용 및 방법

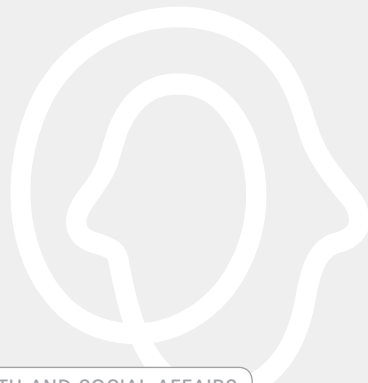
소주제	연구 내용	연구 방법
한국 기업의 복지 제공 특징	- 국가-기업-가족의 상호 관계 속에서 한국 기업의 역할 및 특징 제시 - 한국 복지국가에서 기업의 역할 및 특징, 변화 추이 분석	- 문헌 연구 - 통계분석 · 분석 대상: 한국 기업의 복지 지출 · 분석 내용: 한국의 기업의 복지 제공 비용 추이, 사업체 규모 및 고용 형태별 기업의 복지 제공 양상 분석 · 분석 자료: 기업체노동비용조사, 고용형태별 근로실태조사, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 · 분석 방법: 기술통계 등
기업 특성별 기업 복지 제공 양상	- 기업 특성별 복지 제공 대상 및 제공 프로그램에서의 차이 검토 - 다양한 기업 복지 영역 중에서도 왜 어떤 영역은 상대적으로 발전하고 어떤 영역은 지체되어 있는지 검토	- 실태조사 및 통계분석 · 분석 대상: 상용근로자 5인 이상 사업체 · 분석 내용: 기업 특성별 공공사회보장 제공 범위(고용 형태별 차등) 및 기업 복지 제공 수준 및 프로그램 비교 분석. 기업 규모, 인력 구성, 산업 부문, 노동조합 유무 등에 따른 공공 사회보장 및 기업 복지 제공 양상의 차이 규명 · 분석 자료: 기업복지 실태조사(자체 시행) 상용근로자 5인 이상 사업체 500개소에 대한 온라인 조사 자료 · 분석 방법: 기술통계, 잠재계층분석, 다항 로지스틱 회귀분석 등
기업 특성별 사회정책 및 재원 분담에 대한 태도	- 기업 특성별 공공 사회보장에 대한 태도 및 사회정책 분야별 지지양상 및 차이 분석 - 기업 특성별 공공 사회보장 재원 분담에 대한 태도 분석	- 실태조사 및 통계분석 · 분석 대상: 상용근로자 5인 이상 사업체의 대표자 혹은 임원, 인사팀 관리자 · 분석 내용: 기업 특성별 공공 사회보장에 대한 기업의 분담 수준 및 사회정책 영역별 태도 비교 분석 · 분석 자료: 기업복지 실태조사(자체 시행) · 분석 방법: 기술통계, 잠재계층분석, 다항 로지스틱 회귀분석 등

출처: 저자 작성.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제2장

이론적 배경

제1절 개념 정의 및 조작화

제2절 이론적 토대

제2장 이론적 배경

이 장에서는 선행 연구 검토를 바탕으로 연구 전체를 관통하는 연구의 분석 틀을 제시한다. 그에 앞서, 연구의 주요 개념인 복지 제공자로서 기업의 역할과 복지 태도를 어떻게 개념화할 것인지에 관한 논의부터 시작한다. 두 용어는 이 연구의 핵심 개념인데, 학술적으로 이를 일컫는 여러 용어가 혼재하여, 연구에서 다루고자 하는 바가 무엇인지를 명확히 하는 것이 혼란을 줄일 수 있기 때문이다. 결론적으로 간략히 이야기하면, 국내외 기존 연구에 대한 검토를 바탕으로 이 연구에서는 기업 수준에서의 복지를, 이들이 제공하는 법정, 비법정 복지를 포괄하여 ‘기업의 복지 제공’으로 명명하고, 복지에 대한 전반적인 생각과 가치, 행동 지향을 ‘복지 태도’로 개념화한다. 이 연구에서 한 개념 정의의 근거는 이 장의 제1절에서 상술한다.

이어서 연구의 이론적 관점을 논한다. 이 연구는 복지체제론과 자본주의 다양성 논의의 맥락에서, 복지국가마다 복지 제공에서 기업이 차지하는 역할과 정도에 상당한 차이가 있다고 본다. 이러한 차이는 복지 제공을 둘러싼 여러 주체 간 상호작용의 결과로, 이 연구에서는 기업에 의한 복지를 개별 기업 수준에서의 분석을 넘어, 복지국가를 구성하는 주요 행위자들과의 관계 속에서 파악하고자 한다. 또한, 기업이라고 해서 모두 동일한 이해관계를 갖는 것이 아니고, 기업의 특성에 따라 그리고 정책 영역에 따라 이해관계가 달라질 수 있다고 본다. 그래서 기업의 주요 특성, 인력 구성과 규모, 산업 부문, 노조 유무 등에 따라서 기업의 복지 제공 수준 및 양상, 복지 태도에 어떤 차이가 있는지를 살피고자 한다.

제1절 개념 정의 및 조작화

1. 기업의 복지 제공

학술적으로, 그리고 법률상으로 기업 단위에서 제공되는 복지를 정의하는 다양한 용어들이 혼재한다. 근로(자) 복지, 기업 복지, 노동 복지, 산업 복지, 직업 복지, 복리 후생, 부가 급여 등으로 부르면서 때에 따라서 각각의 개념을 엄밀하게 구분하는 경우가 있으나, 대개 의미 차이를 고려하지 않고 혼용한다. 이들 개념을 명확히 정립하는 것이 이 연구의 목적은 아니기 때문에, 각 개념의 정의 및 차이를 논하지는 않겠다. 다만, 용어를 둘러싼 소모적인 논쟁을 피하고, 사회복지의 한 주체로서 기업이 노동자(종업원)와 그 가족을 위해 제공하는 여러 복지를 빠짐없이 다루고자, 기존에 활용되는 여러 용어 대신 ‘기업의 복지 제공’이라고 풀어쓰기로 한다. 이것이 이 연구에서 다루는 바를 가장 명확하게 전달하여, 독자들에게 불필요한 혼란을 주지 않으리라 판단하기 때문이다. 이러한 판단의 근거는 이하의 몇 가지 근거에 기초한다.

가. 학술 논의

1) 대상 및 주체

복지 제공자로서 기업의 역할은 “기업 복지”를 비롯하여 다양한 용어로 일컬어진다. 용어마다 의미상 약간의 차이가 있지만, 여러 용어가 공유하는 특징 중 하나는 기업 단위 복지의 대상에 현재 해당 기업에서 일하는 ‘종업원’을, 조금 더 넓게는 그들의 가족을 포함한다는 점이다. 기업의 복지 제공 역할에 주목할 때, 어떤 용어를 사용하든 ‘종업원과 그 가

족'으로 대상을 한정하는 것에는 크게 이견의 여지가 없어 보인다. 그런데 엄밀하게 뜯어보면, 이와 같이 대상을 한정하였을 때, 기업 단위에서 제공되는 주요한 복지 급여 중 일부가 누락될 소지가 있다.

그와 관련한 논의는 홍경준(2017a)에서 찾을 수 있다. 홍경준(2017a)은 예를 통해 상기한 대상론적 접근의 한계를 지적한다. 기업연금이나 산재보험 급여는 현시점에 해당 사업체에 종사하는 근로자와 그 가족이 아니라 고용 계약이 종료 혹은 중단된 사람에게 제공된다. 그래서 기업에 의한 복지가 종업원과 가족을 대상으로 한다는, 대상 중심의 정의를 엄밀하게 적용하면 이들 제도는 기업의 복지 제공에 포함되지 않는다. 그런데 이것들은 과거 특정 사업장에서 맺은 고용 계약에 따라 수급 자격이 주어진 것으로 기업에 의한 복지에서 제외하는 것을 쉽게 납득하기는 어렵다. 이에 따라 홍경준(2017c)은 '산업 복지'라는 용어의 사용을 주장한다. 근로(자) 복지나 노동 복지와 달리, 산업 복지의 '산업(Industry)'은 업무 조직이라는 의미를 담고 있어, 이를 포괄할 수 있다는 주장이다.

구체적으로 홍경준(2017a)은 산업 복지를 “업무조직에 편입되거나 되었던 사람들이 평안히 지내는 상태 혹은 그들의 건강, 안정, 조화, 번영 등이 보장되는 행복의 이상적 상태”이자, “그것을 지향하는 조직의 노력”으로 정의한다(홍경준, 2017a, p. 59). 이때, “업무조직에 편입되거나 되었던 사람들”을 대상으로 복지를 제공하는 주체는 기업에 국한되지 않는다. 이에 홍경준(2017c)은 위 대상에 복지를 제공하는 주체를 기준으로, 산업 복지를 세 개의 하위 영역, 국가, 기업, 자주 복지로 나눈다(홍경준, 2017c, pp. 81-89). 이들은 각각 정부와 민간 기업, 노동조합이 제공하는 복지로, 여기에서 기업 복지는 기업이 ‘자발적’으로 도입하여 운영하는 복지를 의미한다. 그래서 주로 협의적 차원에서 기업의 복지 제공을 정의할 때 이 개념이 활용된다(박찬임, 2001; 이수연, 노연희, 2006; 조

상미, 박은주, 2011; 조상미, 박은주, 2012; 노세리 외, 2018 등).

그렇다면, ‘산업 복지’를 사용하면 기업 단위에서 제공되는 복지를 총체적으로 파악할 수 있을까? 이 개념을 활용하면, 빠짐없이 기업 단위에서 이뤄지는 복지를 망라할 수 있지만, 노동조합과 같이 기업 이외의 주체가 제공하는 복지 급여도 포함하여 기업 차원의 복지 제공에 초점을 맞추는 이 연구의 범위를 넘어선다. 물론, 홍경준(2017a)이 지적한 것처럼, 기업별 노조가 다수인 한국의 상황에서는 노동조합에서 행해지는 복지 역시 기업 단위에서 이뤄지는 복지에서 주요하게 다뤄져야 한다. 하지만 그 중요성에도 불구하고, 노동조합의 복지 관련해서는 현실적으로 신뢰할 만한 자료를 확보하기 어렵기도 하다. 선행 연구에서도 노동조합에서 제공하는 복지를 포함하는 경우도 있으나(홍경준, 2017c; Natali & Pavoloini, 2018), 기업의 복지 제공 역할을 논할 때 대체로 시행 주체가 기업인 것에 주목한다(송호근, 1995; 이병훈, 류만희, 2002; 배화숙, 2005; 이수연, 노연희, 2006; 전지현, 하성욱, 2011; 노세리 외, 2018). 따라서 이 연구에서는 기업이 주체가 되어 현재 혹은 과거에 고용 계약에 따라 수급 자격을 부여하고 여러 급여를 제공하는 것에 초점을 맞춘다.

2) 범위

기업이 주체가 되어 제공하는 복지에 논의를 한정해도, 제공하는 복지 급여의 성격에 따라 범위가 달라질 수 있다. 우선, 법적 강제성 여부가 쟁점이 된다. 협의의 기업 복지에 주목한 연구들에서는 대개 법적 강제가 없는, 노사 간의 협의 등을 통해 사용자가 자율적으로 도입한 복지를 대상으로 기업 차원에서의 복지 관련 논의를 전개해 왔다(양재진, 2005; 이수연, 노연희, 2006; 노세리 외, 2018; 민기채, 2021). 국내 연구에서

는 주로 고용노동부의 「기업체노동비용조사」를 사용하면서, 이 조사의 '법정 외 복지' 항목을 '기업 복지'로 조작화한 것이 복지 제공과 관련해 기업의 자발성, 임의성이 강조된 이유이기도 하다. 국외 연구에서는 연구자들의 관심에 따라서 포괄 범위를 달리하는데, 국내 연구의 주류와 같이, 비법정 급여에 주목한 연구로는 Natali와 Pavolini(2018)가 대표적이다. 이들은 사회적 위험에 대응하여, 국가 이외의 행위자, 기업이나 노동조합이 고용 계약에 기초하여 자체적으로 도입하여 제공하는 복지만을 기업에 의한 복지로 규정한다. 사회적 대화의 주체들 간의 협상에 주목하여(기업의 복지 제공에서는 노사), 정치적 의사결정에 의한 법정 복지 프로그램은 논의에서 제외한 것이다.

이렇게 기업에 의한 복지를 법정 외 복지에 한정해 조작화하는 것이 기업에 의한 복지를 논의함에 있어 일견 명료해 보이지만, 몇 가지 제한점이 있다. 먼저, 법정 외 복지도 엄밀하게 기업의 완전한 자율적 복지로 볼 수 없다. 예를 들어, 한국의 법정 외 노동 비용에 포함되는 우리사주제도나 사내근로복지기금제도는 근로복지기본법에 따라 일정한 규제를 받는다. 해당 제도의 도입이 강제 조치는 아니라 하더라도, 정부가 정한 기준에 따라 운용해야 한다는 것이다. 게다가 해당 제도의 도입 및 운용에 대해서 정부가 법률에 따라 세제 혜택을 부여하고 있기도 하다. 국가가 직접적으로 복지 프로그램을 제공하는 것 이외에도 규제나 세제 혜택을 통한 재정 복지 역시 넓은 의미에서 공공복지라고 보면, 비법정 노동 비용에 포함되는 항목들에 한정해도 기업에 의한 복지와 공공복지 간 경계가 모호한 지점이 있는 것이다.

공공복지와 기업에 의한 복지 간의 개념적 경계 설정과 관련해서는 Titmuss(1958/2018)와 Titmuss의 후속 연구인 Rein(1982), Farnsworth(2004a, 2018)의 논의를 검토해볼 만하다. 먼저, 복지 제공과 관련한 기

업의 역할에 대한 정의는 Titmuss의 1958년 저작, 「복지국가에 관한 소고(Essays on the welfare state)」를 기원으로 한다. Titmuss는 재분배를 위한 복지 급여 제공의 다양한 형태를 세 가지로 구분한다(Titmuss, 1958/2018, pp. 22-24). 국가가 직접적으로 급여 및 서비스를 제공하는 사회복지(social welfare), 조세 감면 등의 재정적 인센티브를 통해 기업이나 개인이 복지 급여 제공에 기여하도록 고무하는 재정복지(fiscal welfare), 그리고 고용주가 노동자에게 고용 계약에 기초하여 복지 급여를 제공하는 기업 복지(Occupational Welfare)가 그것이다. 여기에서 주목할 만한 점은 기업의 복지 제공이 정부의 '재정 복지'를 통해서도 이뤄진다는 점이다(Rein, 1982, p. 119).

Rein(1982)은 복지를 공공과 민간으로 나누는 이분법이 복지와 관련한 정부의 역할을 충분히 반영하지 못한다는 점을 지적하며, Titmuss의 논의를 발전적으로 수정·보완하였다. 정부가 민간 기업의 복지에 관여하는 방식을 구체화하고, 기업에 의한 복지를 크게 두 가지로 구분한 것이다(Rein, 1982, pp. 122-124). 정부는 법률을 통해 기업의 복지 제공을 강제하거나 행태를 감시할 수 있는 한편, 기업의 복지 제공을 촉진하거나 지원할 수도 있다. 또한, 정부가 기업의 복지 제공에 개입하는 방식은 재정 부담을 누가 하느냐(정부가 하는지, 기업이 하는지)에 따라 추가적으로 세분되기도 하고 중첩되는 부분도 있을 수 있다. 강제성 여부와 재정 부담을 기준으로 기업의 복지 제공을 네 가지 유형으로 구분할 수 있을 텐데, Rein(1982)은 이를 엄밀하게 구분하는 것보다 기업의 복지 제공은 기업의 자발적 복지 이외의 다양한 형태를 포함한다는 점이 중요하다고 본다. 이러한 관점에서 기업에 의한 복지를 크게 두 가지, 기업이 의무적으로 제공하도록 법률로 강제되는 법정 지출과 고용주와 노동조합 간의 단체 협상(bargaining)의 결과로 기업이 자발적으로 제공하는 복지로 구

분한다(Rein, 1982, p. 125).

달리 말하면, 법정 외 복지도 기업의 복지 제공에서 중요한 부분을 차지한다는 것이다. 그렇다고 해서 기업이 제공하는 모든 급여 외의 부가 혜택을 복지로 간주하지는 않는다. 구체적인 예로, Farnsworth(2004a, 2018)는 Titmuss(1958)가 기업 복지를 광범위하게 정의하였으나, 그것을 명확하게 특징짓는 점이 있음을 언급한다. 기업에 의한 복지 역시, 사회복지처럼 특정한 욕구를 충족하기 위한 집합적인 개입(collective interventions to meet certain needs)으로(Titmuss, 1958/2018, p. 42), 노령이나 질병, 자녀 돌봄 등과 같은 위험 부담을 사회화한다는 뚜렷한 목적이 있다는 것이다(Farnsworth, 2018, pp. 35-36). 이에 제공되는 급여나 서비스의 법적 지위와 무관하게 그것의 목적이 무엇이나가 핵심이 되고, 특정한 위험에의 대응이라는 연관성(certain dependencies)이 뚜렷한 것을 기업에 의한 복지 제공으로 본다.

이 개념에 따라 Farnsworth(2004a)는 기업 차원에서 제공되는 임금 이외의 여러 급여를 기업의 사회적 급여와 수익 극대화를 위한 부가 급여로 나눈다. 전자는 기업 차원에서의 복지 제고에 가까운 것으로, 종업원에 대한 보상과 숙련 혹은 생산성 향상, 사업장 조화 제고, 기본적인 물리적 욕구 충족, 경제적 안정성 제고 같은 종업원의 복리 증진을 위한 목적의 급여를, 후자는 임금을 대체하거나 기업 브랜드 가치 제고, 충성심 증대, 직원 규모 확대와 같이 기업의 수익 극대화 목적이 강한 것들이다. 그런데 <표 2-1>과 같이, 기업 단위에서 제공되는 임금 이외의 혜택은 여러 기능을 동시에 갖기 때문에, 더 지배적인 성격이 무엇이나에 따라서 기업 차원에서의 복지와 복지가 아닌 부가 급여를 구분해야 한다. 그래서 기업 차원의 복지로 법정 의무 지출인 직역 연금이나 각종 임금 보조 수단과 자발적 복지에 해당하는 여러 복지 급여를 망라하나, 종업원의 복리 증진

보다는 기업 브랜드 가치 제고의 목적이 더 큰 유니폼 제공은 부가적인 급여로 간주한다(Farnsworth, 2004b, pp. 438-439). 이는 김정한 외(2004)가 노무 제공에 따른 직접적인 반대급부인 임금을 제외한 각종 급여를 포함하되, 기본적인 노동 여건 개선을 위해 제공되는 것과 채용 관련 비용은 제외한 것과도 같은 맥락이다.

〈표 2-1〉 기능별 기업 급여

구분	수익 극대화 급여				기업의 사회적 급여				
	임금 대체	기업 가치 증진	충성심 제고	직원 규모 증대	근로자 보상	숙련, 생산성 제고	종업원 화합 제고	기본 욕구 충족	경제적 안정성 제고
주거									
모기지 지원	●		●	●			●	●	
무상 임대 혹은 임대료 지원	●		●	●			●	●	
교육/훈련									
학자금 지원			●	●			●		
작업장 내 훈련			●	●	●	●	●	●	●
무상 혹은 외부 훈련 지원			●		●	●		●	●
건강									
무상 건강보험 혹은 건강보험료 지원			●	●		●	●	●	
직장 의료 서비스			●	●		●	●	●	●
무료 건강 검진			●	●		●	●	●	●
소득 보전									
상병수당			●	●		●	●	●	●
해고 수당			●				●	●	●

구분	수익 극대화 급여				기업의 사회적 급여				
	임금 대체	기업 가치 증진	충성심 제고	직원 규모 증대	근로자 보상	숙련, 생산성 제고	종업원 화합 제고	기본 욕구 충족	경제적 안정성 제고
직역 연금	●		●	●	●		●	●	●
기타 부가 급여									
관용차	●		●	●	●				
출장비 지원	●		●	●					
판공비	●		●	●	●				
작업장 유니폼		●					●	●	
구내식당	●		●	●		●	●	●	

출처: "Welfare through Work: An Audit of Occupational Social Provision at the Turn of the New Century," Farnsworth, K., 2004b, Social Policy & Administration, 38(5), 437-455, p. 440.

나. 법률상 정의

국내 법률에서 기업에 의한 복지 관련 정의는 「근로복지기본법」에 기초한다. 「근로복지기본법」에서 근로복지, 기업의 복지 제공에 대한 정의가 구체화되어 있지는 않으나, 동법 제3조 제1항에서 근로복지는 “임금이나 근로시간과 같은 기본적인 근로조건은 제외한다”고 명시한다. 그리고 해당 조항에서 근로복지정책은, “근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 한다”고 밝히며, 근로복지의 영역을 공공근로복지(「근로복지기본법」 제2장)와 기업근로복지(「근로복지기본법」 제3장)로 구분한다. 「근로복지기본법」 제3장, 기업근로복지 영역에서는 우리사주제도(제1절), 사내근로복지기금제도(제2절), 선택적 복지제도 및 근로자지원프로그램 등(제3절), 공동근로복지기금 제도(제4절) 등 법정 외 복지의 주요 제도들이 다뤄진다.

같은 맥락에서, 「근로(자)복지기본법」¹⁾ 제정과 이후 근로복지기본계획 수립에서도 큰 역할을 담당한 박찬임(2001)은 근로자를 대상으로 한 복지의 제공 주체를 국가(지방자치단체 포함)와 기업, 근로자(노동조합, 자치회 등)로 구분하고, 각각을 공공 근로 복지, 기업 복지, 자주 복지로 구분한다(박찬임, 2001, pp. 1-2). 이는 앞서 홍경준(2017c)이 산업복지의 영역으로 구분한 국가 복지와 기업 복지, 자주 복지에 대응하나, 국가가 제공하는 여러 복지 중 근로자를 대상으로 한 복지에 한정한다는 점에서 약간의 차이가 있다. 근로복지 개념에서 기업 복지는 법률적 강제 없이 기업이 자발적으로 종업원들에게 제공하는 임금 이외의 복지적 개입의 총체로 정의한다(박찬임, 2001, p. 1). 「근로복지기본법」의 제9조에 따라

1) 2010년 「사내근로복지기금법」과 통합하여 「근로자복지기본법」의 명칭을 「근로복지기본법」으로 변경하였다.

5년마다 수립하는 근로복지증진기본계획에서도 마찬가지이다. 기업 복지를 기업 단위의 자발적인 복지로 보고, 법정 외 복지비를 기준으로 살펴보는 것이다(관계부처합동, 2022).

좀 더 구체적으로 박찬임(2001)은 정책 대상을 근로자와 비근로자로 구분하고, 대상별로 주로 활용하거나 혜택을 받(게 되)는 제도를 다음의 <표 2-2>와 같이 구분하였다. 특기할 만한 점은 사회복지와 공공근로복지제도를 구분하였다는 점이다. 이는 근로자와 그 가족을 대상으로 법률에 의해 국가가 제공하는 제반 현금 급여와 각종 서비스를 망라하는 것으로, 개념상으로는 사회보험까지도 망라하는 것으로 정의되어 있다(박찬임, 2001, p. 1).

<표 2-2> 대상별 주 수혜 복지제도

대상의 구분		복지제도의 구분				
		사회복지		기업복지	공공근로 복지	
근로자	대기업근로자		사회보험	복지서비스 (이용시설)	기업복지	공공근로 복지
	중소기업 근로자, 비정규직 등		사회보험	복지서비스 (이용시설)	기업복지	공공근로 복지
	자영업자		사회보험	복지서비스 (이용시설)		공공근로 복지
	노동빈민층 (the working poor)	기초생활 보장제도	사회보험	복지서비스 (이용시설)		공공근로 복지
비근로자	일반 노인, 여성, 아동 등		사회보험	복지서비스 (이용시설)		
	저소득 노인, 여성, 아동 등	기초생활 보장제도	사회보험	복지서비스 (이용시설)		
	저소득 장기실직자	기초생활 보장제도	사회보험	복지서비스 (이용시설)		
	노인, 아동 등 요보호대상자	기초생활 보장제도		복지서비스 (생활시설)		

주: 음영 처리된 부분은 주로 이용하거나 수혜받는 복지제도를 나타냄.

출처: “근로자복지기본법 제정에 따른 공공근로복지사업 방향과 과제 [발표자료],” 박찬임, 2001, 근로복지정책 토론회, 근로복지공단, 한국노동연구원, <https://welfare.comwel.or.kr/board/bbs.do?cfgIdx=5&mCode=E050010000&page=11&op=view&idxId=667>, p. 11에서 재인용.

그러나 박찬임(2001)은 2000년 이후 공공사회보장제도의 확충과 더불어, 일반 사회보장제도와 공공근로복지에는 차이가 있다는 점을 지적한다. 우선, 대표적인 공공부조 제도인 기초생활보장제도는 일정 소득 수준 이하의 가난한 사람을 대상으로 한다는 점에서 근로자 및 그 가족을 대상으로 하는 공공근로복지와 다르다(박찬임, 2001, p. 9). 사회(복지) 서비스, 특히 이용 시설은 전 국민을 대상으로 하지만, 이 역시 실제 현실에는 대체로 요보호 대상자를 중심으로 한다는 점에서 공공근로복지와 구별된다고 본다(박찬임, 2001, pp. 10-11). 사회보험은 앞선 두 제도 유형과 달리, 공공근로복지와 같이 근로자와 그 가족을 대상으로 한다는 점에서 유사하다. 하지만 사회보험은 근로자와 사용자에 의해 재원이 마련되는데, 공공근로복지지는 정부와 복권 수익금과 같은 불특정 시민에 의해 이루어진다는 점에서 차이가 있다고 지적한다(박찬임, 2001, pp. 9-11).

이러한 구분은 공공 차원에서 이뤄지는 복지 중에서 기업에서 제공되는 복지와 같이 근로자와 그 가족을 대상으로 이뤄지는 복지를 전 국민 혹은 저소득층과 같은 특정 집단을 대상으로 이뤄지는 복지와 구별해 내기에 유용하다. 하지만, 이러한 개념 정립이 이루어진 2000년대 초반 이후 한국의 공공복지 제도가 외형적으로 괄목할 만한 성장을 이룬 것은 물론, 내실을 갖추었다. 이에 따라 앞선 <표 2-2>에서 보완되어야 할 부분들이 있다. 예컨대, 공공근로복지의 영역에 고용보험과 산재보험 기금을 사용하는 사업들이 포함되는 등 공공근로복지와 그 외에 공공 차원에서 이뤄지는 복지를 구분하기가 더욱 어려워지고 있다. 그간의 변화에 맞춰 기업 수준에서의 복지를 어디까지 포함해야 할지 재고가 필요하다.

기업 수준의 복지를 엄밀하게 정의하고 있는 것은 아니지만, 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」에서도 관련 언급이 있다. 2024년 1월 9일 개정되고, 같은 해 7월 시행된 개정 「대·중소기업 상생협력 촉진에

관한 법률」 제18조에서는 정부가 대기업과 중소기업 간의 임금과 더불어 복지 격차를 완화하는 노력을 꾀할 수 있다고 밝힌다. 개정 이전에도 기업 규모에 따른 복지 격차가 근로자의 복리를 해치는 요인으로 지목되면서 근로복지증진기본계획과 대·중소기업 상생협력 기본계획에서도 꾸준히 주요 과제로 다뤄져 왔다. 예컨대, 제5차 근로복지증진기본계획(2022~2026)에서는 기업 간 복지 격차 축소의 일환으로 법정 외 복지에 해당하는 사내복지기금과 공동근로복지기금의 활성화를 통해 중소기업 근로자의 복지 증진을 꾀하고자 하고, 협업형 내일채움공제 납입분을 지원하는 등의 노력을 밝히고 있다(관계부처합동, 2022, pp. 12-13).

여기에서 협업형 내일채움공제는 대기업이나 공공기관이 성과보상기금(중소벤처기업진흥공단) 또는 상생협력기금(대·중소기업·농어업협력재단)에 출연하여 지역 소재 중소기업의 내일채움공제 납입분을 지원하여, 중소기업 재직자의 장기근속을 도모하는 것이다. 이는 기업이 자발적으로 출연하는 방식으로 운용된다는 점에서 법정 외 복지로 분류할 수 있으나, 중소벤처기업진흥공단과의 협약 방식으로 모인 출연금으로 공동의 기금을 조성해 운용한다는 점에서 약간의 차이가 있다. 공공의 관리 규제와 더불어, 참여 공공기관의 동반성장평가 및 대기업의 동반성장지수 평가지표에 반영되기도 한다. 또한, 출연금과 관련해서는 사내복지기금 및 공동근로복지기금과 마찬가지로, 세제상의 혜택을 받을 수 있어 재정 복지에 해당하기도 한다. 세제 혜택 및 다른 부가적인 혜택을 받아 온전히 기업 수준의 임의적 복지로 보기는 어려운 측면이 있는 것이다.

이뿐만 아니라, 상생협력을 위한 기업의 노력은 통상적으로 해당 기업의 종업원과 그 가족을 대상으로 하는 기업 차원의 복지라도 차이가 있다. 해당 기업에 종사하는 사람들이 아닌, 협력사를 비롯한 다른 중소기업 종사자의 복리 증진을 목적으로 하므로 대상이 구별된다. 아직까지 학

술적으로 상생협력 노력을 기업 수준의 복지 논의에서 적극적으로 다루고 있지는 않지만, 자문회의에서 박찬임(2024)은 중소기업 종사자에 대한 상대적으로 열악한 처우를 개선하기 위한 이러한 노력 역시 기업 수준의 복지를 다룰 때 주요하게 다뤄져야 할 것이라고 조언한다. 기업 규모 간 복지 격차가 노동자의 복지를 저해하는 불평등 문제와 직결되는 만큼 이를 해소하려는 직접적인 노력인 복지 격차를 해소하는 상생협력 노력도 포함해야 한다는 것이다.

다. 이 연구에서의 “기업의 복지 제공” 개념

앞에서 살펴본 것처럼 기업 단위에서 제공되는 복지의 개념 정의와 관련해서는 다양한 의견들이 혼재한다. 특히, 범위와 관련해서 국내 연구와 국외 연구의 동향이 구별된다. 대체로 국내 연구 및 공식 법률에서는 “기업 복지” 개념을 사용하며 기업 차원에서의 자발적 복지를 선호하나, 국외 연구에서는 그러한 경향이 뚜렷하지 않다. 자발적 복지를 중심으로 논의하는 경우도 있으나(Natali & Pavolini, 2018), 초기 기업 단위에서의 복지를 개념화한 연구들에서부터 기업의 복지 제공과 관련한 논의를 자발적 복지에 국한하지 않았다(Titmuss, 1958/2018; Rein, 1982). 더구나, 후술하겠지만 최근에 사회정책 영역별 기업의 태도가 상이하다는 연구 결과들이 확대되면서, 법정 복지를 포괄하는 경우도 많다.

개념상의 모호함을 차치하더라도 기업 단위에서 이뤄지는 복지를 법적 강제성이 없는 영역에만 한정하는 것은 기업의 복지 제공자로서의 역할을 조망하는 데 있어 유용성이 떨어진다. 무엇보다 주체인 기업은 법적 강제성 여부와 무관하게 기업이 부담해야 하는 복지비 전체를 비용으로 보고 이를 인식하고 있다(한국경영자총협회, 1997). 그리고 인구 고령화

로 공공복지 지출이 지속해서 확대되는 국면에서 조세와 사회보장 기여금 간의 배분, 사회보장 기여금의 사용자/피용자 간 분담 수준이 화두이다. 게다가 협력형 내일채움공제와 같이, 여러 주체가 권한과 재원 분담을 나누어 맡으면서 기업에도 일정한 복지 관련 역할을 부여하는 다양한 형태의 제도들이 도입, 운용되고 있다. 이 상황에서 기업의 복지 제공과 관련한 역할을 법정 외 복지에만 한정하면, 공공복지 재원 분담 논의에서 기업의 역할을 충분히 담아낼 수 없다. 기업에 의한 복지 혜택에서의 차이는 법적으로 강제된 영역에서도 나타나는데 이것도 무시할 수 없는 사실이다.

이에, 이 연구에서는 실용적 접근을 취한다. 우선 어떻게 명명하느냐를 둘러싼 불필요한 논쟁을 피하고, 기업 단위에서의 복지를 망라해서 다루고자 “기업의 복지 제공”이라고 풀어쓴다. 그리고 그 범위는 종업원과 가족을 대상으로 기업이 제공하는 복지로 하되, 해당 기업에 직접고용되지 않은 간접고용 근로자에 대한 복지 적용을 함께 살핀다. 아울러, 법정 복지비 역시 기업 단위에서는 부담으로 작용하고, 노동자 간 법정 복지 수준도 차이가 있기 때문에, 법정 복지비의 변화가 법정 외 복지비 변화에 영향을 미칠 수밖에 없다. 그래서 어느 한 쪽을 제외하고는 복지국가에서 기업이 담당하는 역할을 총체적으로 반영하기에 특정 개념을 활용하는 것이 적합하지 않을 수 있다. 이에 법적 강제성 여부와 상관없이 기업 단위에서 주어지는 복지를 망라하고자 한다. 요약하면, 이 연구에서 다루는 기업의 복지 제공은, 법정 강제성 여부와 관계없이 기업 단위에서 제공되는 복지의 총체를 의미한다. 구체적으로, Farnsworth(2004a, 2018) 및 김정한 외(2004)와 같이, 임금과 같은 노무 제공의 직접적인 반대급부와 기본적인 노동 여건 개선을 위한 것, 채용 관련 비용은 제외한 법정, 법정 외 노동 비용과 직업훈련을 포괄한다.

2. 복지 태도

기업의 복지 제공과 마찬가지로, 복지 태도 역시 유사 용어들이 학술적으로 혼용되고 있다. 복지 태도를 비롯하여, 복지 인식, 복지 의식 등이 그것이다. 국내 학계에서 관련 연구 분야의 논문을 살펴보면, ‘복지 인식’이 압도적으로 많이 사용되었으나, 최근에는 복지 태도가 더 많이 사용되는 경향이 보인다(한상윤, 남석인, 2023). 이에 따라, 해당 분야 연구를 지속해 오던 연구자 중에서도 기존에는 복지 인식이나 의식이라는 용어를 사용하다가 이후에 복지 태도라는 용어를 사용하기도 한다(김사현, 2010, 2012, 2015, 2017, 2022; 김사현 외, 2021; 이아름, 김사현, 2010; 홍경준, 김사현, 2018). 최근에 발표된 관련 연구의 메타분석 연구에서도 ‘복지 태도’ 연구들로 관련 연구를 체계적으로 검토하였다(한상윤, 남석인, 2023).

이러한 흐름은 용어 간 의미 차이를 엄밀하게 고려한 김영순과 여유진(2011)의 연구 이후 형성된 것으로 보인다. 김영순과 여유진(2011) 이후로, 단순히 생각하는 차원으로 넘어 ‘행위를 함’을 반영하는 것이 적합하다고 판단하는 연구들에서는 ‘복지 태도’라는 개념을 활용하는 것이다(여유진, 김영순, 2015; 안상훈 외, 2021; 강지영, 신어진, 2022; 김재현, 2023). 구체적으로 김영순과 여유진(2011)은 복지에 대한 선호의 충칭을 복지 태도로 개념화한다. 그리고 이것이 개인 수준에서의 복지에 대한 인식이나 가치, 신념에 기초한 인식이나 의식보다 특정한 행위를 지향하는 의미를 강하게 내포하여, 사회적·관계적 성격이 짙다고 지적한다(김영순, 여유진, 2011, p. 214). 이는 복지 태도 개념을 적용할 때, 복지에 대해 품고 있는 생각이나 의견이 행동으로 어떻게 이어지는지를 더 잘 포착할 수 있다는 의미로 볼 수 있다. 이 맥락에서 복지 태도 개념이 복지 정책을 둘러싼 여론을 이해하고, 향후 수용도 높은 정책 및 제도의 개선 방향을

모색하는 데 유용하다. 그러므로 이 연구에서도 김영순과 여유진(2011)에 따라, 복지에 대한 생각과 입장, 행동 성향을 포괄하는 개념으로, ‘복지 태도’를 사용한다.

제2절 이론적 토대

1. 기업이 종업원에게 복지를 제공하는 이유

기업은 종업원들이 노무를 제공한 것에 대한 직접적인 급부 이외에 식사, 주거, 의료 비용을 보조하거나 식당, 기숙사 및 사택, 의료 시설 등의 복지시설을 운영하기도 한다. 또, 종업원이 부담하는 사회보험료의 일부를 분담하기도 한다. 기업이 종업원에게 이러한 복지를 제공하는 이유는 다양하다. 사용자나 임원진들이 필요에 따라 혹은 단체협상의 결과로 도입하여 운영하는 경우도 있고, 정부의 강제 또는 권고에 따라 복지 제공자로서의 기능을 수행하기도 한다. 이는 앞에서 기업의 복지 제공의 포괄 범위를 논하면서도 언급한 바이고, 기업 단위에서의 복지 제공이 발전하게 된 이론적 논의와도 연결되는 지점이다. 기업에 의한 복지가 개별 기업 수준에서의 분석을 넘어, 복지국가를 구성하는 주요 행위자들과의 관계 속에서 파악되어야 한다는 것이다. 이는 이 연구의 기본적인 관점이기도 하다.

이론적으로 기업 단위에서 제공되는 복지의 발전은 노동자들의 집합적 행동으로 인한 손실을 막으면서, 최선의 경제적 성과를 얻기 위한 수단 중 하나이다(홍경준, 1996, pp. 73-75; 홍경준, 2017b, pp. 108-111, 114-119). 노동자들은 노동조합을 조직하고 단체협상을 통해 자신들의 권익을 보호하고 더 나은 노동 여건을 확보해 나간다. 노동자 입장에서는 조직적인 행동이 이해관계 대변에서 효과적인 측면이 있지만, 사용자 입

장에서는 노동자의 이러한 조직화가 부담스러울 수 있다. 이에 기업은 임금 이외에 여러 복지 혜택을 제공함으로써 노동자의 조직 행동을 통제할 수 있다. 노동조합 결성과 같은 집합적 행동은 노동자들에게 조합비 납부 이외에도 파업 참여 등의 비용을 지게 하고 해고 위험도 높이는데(홍경준, 1996, p. 174; Hacker & Pierson, 2002), 기업에서 관대한 복지가 제공된다면 조직화가 줄어들 수 있는 것이다. 1980년대 후반 한국에서 기업 단위의 복지가 팽창한 배경에 노사관계 안정에 대한 기업의 욕구가 있었던 것이 이 맥락에서 이해될 수 있다(송호근, 1995, p. 26).

다른 한편, 기업에서 복지를 제공하는 것은 노동자들의 태업을 막는 효과적인 감시의 수단일 수도 있다. 현실적으로 고용주가 노동자들의 근무 태도를 일일이 관리·감독하기 어려운데, 문제는 노동자들의 근무 태만이 고용주의 손실로 이어진다는 점이다. 그래서 고용주는 노동자들이 근면하게 일하도록 감시해야 하는데, 기업 차원의 복지 혜택이 감시 비용을 줄이면서 열심히 일하도록 고무하는 효과적인 유인책이 될 수 있다. 일종의 당근 전략이다. 특히, 기업은 안정적인 고용 관계에서 혜택을 얻는다(Pollak, 1985). 연공급 체계와 더불어, 근속 연수가 길수록 더 많은 복지 혜택을 받도록 구조화된 경우, 해고에 따른 기회비용이 커지기 때문에 노동자들의 이직이 줄 수 있고 이에 따라 기업은 안정적으로 숙련 인력을 확보할 수 있다(Oi, 1983; Pollak, 1985; Gordon, 1988). 또, 기업이 교육이나 직업훈련, 의료 비용 지원 등을 통해 노동자들의 생산성을 향상시키려는 유인도 장기근속이 일반적이면 더 크게 나타날 수 있다(Fitzgerald, 1988). 우리 사회에서는 중화학 공업화를 추진하면서 안정적인 숙련노동 확보 욕구가 기업, 특히 재벌 기업을 중심으로 종업원에 대한 복지를 확대하는 동력이 되었던 점도 같은 이유이다(양재진, 2004, pp. 97-99; 문병주, 2005, pp. 170-171).

상술한 것처럼 기업의 복지 제공은 기업 자체적으로나, 자발적으로 결정된 것일 수도 있지만, 복지국가의 다른 주체들과의 협상 혹은 상호작용의 결과일 수도 있다. 앞에서도 기업이 노사관계 안정을 위해 복지를 제공할 유인이 있음을 지적하였는데, 이는 일정 부분 노동조합의 적극적인 요구에 대한 반응일 수도 있다. 노동자들의 결집과 이들의 집합 행동은 북구 복지국가의 발전을 설명하는 주요인이기도 하다(Korpi, 1989). 이들 나라에서는 겐트식 실업보험과 같은 복지국가의 주요 프로그램의 운영 권한을 노동조합에 부여하면서, 노동의 조직화 역량이 강해졌고 이는 다시 노동의 결집을 강화했다. 조직된 노동의 요구는 민주적 제도를 통해 표출되고 이에 따라 보편적이고 재분배 효과가 강한 복지국가의 발전을 이끌었다.

그러나 탈중앙화된 노동조합이 단체협상을 주도하고, 노동시장이 분절적이면 공공 차원의 복지보다는 기업 단위에서의 복지가 발전할 공산이 크다(Esping-Andersen, 1990). 실례는 1980년대 후반 한국의 복지 발전 양상에서 엿볼 수 있다. 당시 노동운동의 확산은 사회적 위험에 대한 정부의 개입을 요구함과 동시에, 분명 기업의 복지 제공 확대에 긍정적으로 기여하였다. 당시 기업 단위에서의 복지 제공의 대폭적인 확대에서 엿볼 수 있듯이, 노동자들의 결사체에서 조직원들에게만 배타적으로 복지를 제공할 수도 있지만(자주 복지), 협상을 통해 기업이나 정부가 책임지게 할 수도 있다. 다만, 숙련노동에 대한 사용자의 강한 욕구로 노동의 협상력이 강화될 수 있는 토대에도 불구하고, 기업 복지 확대는 노조가 있는 대기업을 중심으로 이루어졌다(양재진, 2005). 개별 기업 내 종업원들의 이해관계에 매몰되기 쉬운 기업별 노조 중심의 체계이므로 일개 사업체 단위를 넘어 노동자 집단 전체를 아우르는 사안으로 협상을 넓혀갈 동인이 부족했기 때문이다(양재진, 2005, pp. 402-404). 즉, 노동의 조직

화 및 단체협상의 양상에 따라서 사용자와 맺는 관계가 달라지고 이것이 기업 차원의 복지 제공 양상에도 영향을 미치게 된다는 것이다.

한편, 기업의 복지 제공과 관련해서는 정부와의 상호작용도 영향을 미친다. 기업은 앞에서 제시한 것처럼 이윤 추구를 저해하는 내부 위협 요인을 감시와 통제를 통해 적절하게 관리해야 함과 동시에 외부 환경 변화에도 대응해야 한다. 이때, 기업의 복지 제공과 관련해서 대표적인 외부 변화는 정부의 관여이다. 기업의 복지를 법정, 비법정 복지를 포괄해 규정한 Rein(1982)은 정부가 기업 복지에 영향을 미치는 구체적인 방식을 제시한 바 있다(Rein, 1982, pp. 122-124). 정부가 법률로 특정 사회적 목적을 달성하도록 민간 기업에 복지 제공을 강제하는 명령(mandating), 노동자들의 복지에 이롭도록 기업의 활동을 감시하는 규제(regulating), 공공 사회정책과 그것의 목표를 추구하도록 기업에 인센티브를 제공하는 촉진(stimulating), 기업이 노동자들의 고용 안정성을 보장하도록 활용하는 여러 장치인 지원(supporting)이 그것이다.

정부가 기업이 복지를 제공하도록 강제, 지원하는 것은 복지에 대한 책임과 소요 비용을 기업에 전가하기 위함일 수 있다(Farnsworth, 2018, p. 36). 복지 재정 부담을 줄이고자, 영국에서 1992년부터 전액 정부가 지원하던 상병수당의 비용 일부를 사용자가 부담하도록 한 것이 일례이다(Farnsworth, 2018, p. 36). 이 측면에서 기업 입장에서는 정부의 복지 제공이나 소요 재정에 대한 분담 요구가 달갑지 않을 수 있다. 한국에서도 퇴직금과 국민연금, 고용보험 등의 제도화로 법정 복지 비용이 증가하면서 기업들은 비용 부담 증가에 부정적 인식을 내비치기도 하였다(한국경영자총협회, 1997, pp. 11-13). 그런데 이를 기업이 마지못해 정부에 순응한다고 보기만은 어렵다. 기업이 정부의 공공투자 지출로 혜택을 누리기도 하기 때문이다. 기업은 공공 교육이나 보건 지출이 확대되면 속

련노동 확보, 노동자들의 교육 훈련에 드는 비용을 줄일 수 있는 것이다(Farnsworth, 2018, p. 37). 그뿐만 아니라, 기업이 제공하는 복지에 대해 세제 감면 등 실질적인 혜택을 정부가 부여하기도 한다. 이처럼, 이해관계가 복잡하지만, 중요한 점은 기업이 제공하는 복지는 기업 내적 유인뿐 아니라, 외부 주체 특히 정부의 개입에 의해서도 영향을 받는다.

2. 기업의 복지 제공과 복지국가

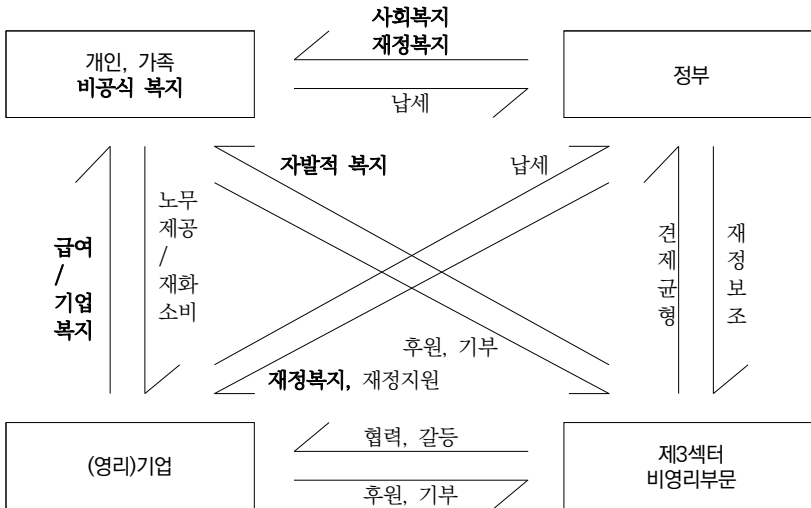
가. 복지 제공자로서 기업 역할의 다양성

상술한 것처럼, 기업은 다양한 이유로 종업원들에게 복지를 제공한다. 기업의 복지 제공과 관련해 이 연구에서는 기본적으로, 복지국가를 구성하는 다른 주체들과의 관계 양상에 따라 기업이 제공하는 복지의 수준과 형태가 달라진다고 본다.

이러한 관점의 근거는 일차적으로 사람들의 복지 욕구를 해소하기 위한 노력은 다양한 주체들에 의해 이루어질 수 있다는 복지국가의 개념 정의에서 출발한다. 다시, Titmuss(1958/2018)의 정의로 돌아가서, 그가 세 가지로 복지를 구체화한 것은, 정부에 의한 직접적인 이전뿐 아니라, 복지 제공과 이를 위한 자원 조달이 여러 주체에 의해 다양한 형태로 이루어질 수 있음을 지적한 것이다(Farnsworth, 2019, p. 72). 이 맥락에서 복지 제공과 관련해 민간 기업의 역할에 주목하는 학자 중 한 사람인, Farnsworth(2019)는 Titmuss의 논의를 발전적으로 계승하여 전체 경제의 관점(whole-economy approach)에서 복지를 개념화하고, 각 주체 간의 상호작용을 강조한다. 그리고 정부와 기업, 시민(개인, 가족) 그리고 비영리 부문(voluntary sector) 간 자원(현금, 서비스, 상품, 조세)의

흐름을 도식화하여, 상호 간의 의존과 주체 간 복잡한 상호작용과 잠재적 상충 관계 등을 보여준다(Farnsworth, 2019, pp. 78-79). 그의 논의를 수정, 발전시켜 해당 논의에서 누락된 제3섹터 혹은 비영리 부문과 다른 주체의 관계 양상을 포함해, 주체들의 역할과 상호작용을 도식화하면 다음의 [그림 2-1]과 같다.

[그림 2-1] 복지 주체별 역할과 상호작용



출처: "Towards a whole-economy approach to the welfare state: citizens, corporations and the state within the broad welfare mix," Farnsworth, K., 2019, In E. Heins, J. Rees, C., & Needham (Eds.), *Social Policy Review 31: Analysis and Debate in Social Policy*, 2019 (pp. 71-100), Social Policy Review, Bristol University Press, p. 79를 수정, 보완하여 저자 작성.

개인과 가족은 노무 제공의 대가로 받은 급여나 사업소득 혹은 재산으로 필요한 재화와 서비스를 구입한다. 이때, 자신이 보유한 자원이 부족하면, 가족 구성원 간의 사적 이전으로 이를 충족하기도 하는데 이를 망

라하여 비공식 복지(informal welfare)라 한다. 임금 근로자라면, 기업으로부터 노무 제공에 상응하는 임금을 받는 것뿐 아니라 각종 기업에 의한 복지 혜택(occupational welfare)도 받는다. 한편, 개인(가족)과 기업은 소득이나 재산의 일부를 세금과 사회보장 기여금으로 내고, 정부는 이렇게 거둬진 재원을 공공복지 제공에 사용한다. 직접적으로 현금 급여나 서비스를 제공하거나(사회복지, social welfare), 세금 감면이나 환급 등 세제상의 혜택을 제공(재정복지, fiscal welfare)하여 개인이나 기업이 복지를 제공하도록 유도한다. 한편, 비영리 부문은 정부나 개인, 그리고 가족으로부터 후원이나 기부로 모여진 재원으로 복지를 제공하기도 한다(자발적 복지, non-statutory voluntary welfare).

복지가 여러 주체에 의해 제공된다는 것은, 복지 제공에서 각 주체의 역할과 책임, 이를 둘러싼 각자의 입장이 주체들의 관계 맺기 양상에 따라 달라질 수 있음을 내포한다. 이 연구의 관심인 기업 수준에서 이야기 하면, 기업의 복지 제공은 복지국가를 구성하는 주체들과의 상호작용에 따라 달라진다는 것이다. 이러한 이해는 비교 복지국가 연구의 전통인 복지체제론과 생산체제의 다양성을 논한 자본주의 다양성 논의에 맥이 닿는다. 복지체제론과 자본주의 다양성 논의는 강조점에서는 차이가 있지만, 복지국가도 자본주의도 하나의 모양은 아니라는 점에서 유사하다. 그리고 각각을 구성하는 주요 주체들의 역학 관계에 따라 그 모습이 좌우된다고 본다는 점이 동질적이다. 이는 이 연구에서도 기본적으로 취하는 관점으로, 기업의 복지 제공 양상은 복지국가마다 달라, 한국은 한국이 가진 맥락적 특성으로 기업이 복지를 제공하는 모습에서 고유한 특징이 있다고 본다.

먼저 복지체제론에서는 노동계급의 조직화와 중간계급과의 연대의 정도와 양상에 따라 복지국가의 모습이 다르다고 지적한다(Esping-Anderson,

1990). 복지국가가 당면한 변화 압력에 복지국가마다 대응하는 양식이 상이하기도 하다(Esping-Anderson, 1999). 복지국가가 다양한 모습이라는 것은 복지를 제공하는 복지국가의 일원 중 하나인 시장(기업)이 복지에서 담당하는 역할 역시 다를 수밖에 없다는 의미이다. 다만, 복지체제론은 권력자원론 전통의 연장선에서 노동의 역할을 강조하는 반면, 기업, 사용자에 대해서는 관심이 덜하다(김태일 외, 2016, pp. 47-48; Nijhuis, 2020, pp. 5-6). 이를 보완하는 것이 자본주의 다양성 논의이다. Hall과 Soskice(2001) 등으로 대표되는 자본주의 다양성 논의는 생산체제에 관심을 두는 것으로 경제 주체들에 주목한다. 그리고 경제 제도 간의 상호보완, 조정의 방식에 따라 자본주의가 두 개의 대표적 형태로 구분된다고 본다.

이상의 두 이론적 전통은 독자적으로 발전해 왔지만, 이를 결합하는 시도도 있다(Ebbinghaus & Manow, 2001; Estévez-Abe, 2001; Jackson & Vitols, 2001; Amable, 2003; Soskice, 2007; Schröder, 2009). 복지체제와 생산체제, 정치 체계 간에 제도적 상보성이 있다는 것이다. 그래서 다양한 기준에 따라 자본주의를 유형화하는 시도들이 있는데, 이들이 유사하게 국가들을 구분한다. 가장 간명한 Hall과 Soskice(2001)의 자본주의 다양성 논의부터 이를 더 세분화하는 복지체제론, 규제이론에 이르기까지 그러하다(Schröder, 2009). 특히, 자유시장경제 유형은 어떤 논의에서든 유사한 속성을 지니는 하나의 집단으로 분류된다([그림 2-2] 참조). 시장의 경쟁적 조정에 따라 배태된 자유시장경제 체제는 유연한 노동시장과 단기 주주 이익 추구에 방점이 있는 금융제도, 그리고 작은 정부와 조응한다(Ebbinghaus & Manow, 2001; Soskice, 2007). 이 유형에서는 노동시장의 수량적 유연화를 통한 기업의 경쟁력 확보가 핵심으로, 기업 간 노동의 자유로운 이동이 가능하도록 일반 숙련(general

skill)을 위한 교육 및 훈련이 강조된다(Ebbinghaus & Manow, 2001). 정부가 시장에 최소한으로 개입하는 것과 같이 공공복지 기반은 취약하기 때문에, 교육·훈련의 책임은 개인(가족)에게 부과되어 고등교육은 상당히 경쟁적이다(Esping-Andersen, 1990; Amable, 2003, pp. 104-106).

반면에, 조정시장경제는 자유시장경제를 설명하는 핵심 용어인 자율, 경쟁과 대비되어, 이해당사자들 간의 협력, 합의가 강조되는 체계이다. 노사의 이해관계는 중앙화된 단체교섭을 통해 조정된다. 조정시장경제의 대표 국가인 독일의 예에서 볼 수 있듯이, 임금을 비롯한 여러 노동 여건이나 고용 계약 등이 산업 단위에서의 협력으로 결정되어, 특정 산업 부문에서 통용되는 특수 숙련(specific skill)이 강조된다(Ebbinghaus & Manow, 2001). 기업의 경쟁력이 안정적인 숙련노동 수급에 의존하여, 기업들이 숙련 형성에 적극적이고 부문별 연합 조직을 통한 공동 훈련 시스템이 잘 구조화되어 있다. 또한, 장기적인 고용 계약 관계에 의존하는 등 고용 보호 수준이 높은 한편, 기업에 의해 보호되지 않는 실업자 등에 대해서는 관대한 공공 사회보장을 통해 보호하는 복지체제와 잘 이어진다(Ebbinghaus & Manow, 2001; Soskice, 2007). 한편, 정치체제에 있어서도 다당제와 연립정부로 대표되는 합의제 민주주의와 제도적 친화성을 갖는다(Soskice, 2007).

[그림 2-2] 자본주의 유형화 논의들 간의 조응

조정시장경제 네덜란드, 노르웨이, 독일, 덴마크, 벨기에, 스위스, 스웨덴, 오스트리아, 일본, 핀란드 중간: 스페인, 이탈리아, 터키, 포르투갈, 프랑스				자유시장경제 뉴질랜드, 미국, 아일랜드, 영국, 캐나다, 호주	자본주의 다양성 (Hall & Soskice, 2001)
보수주의 복지국가 독일, 벨기에, 스페인, 오스트리아, 이탈리아, 포르투갈, 프랑스				자유주의 복지국가 뉴질랜드, 미국, 아일랜드, 영국, 캐나다, 호주	복지체제론 (Esping-Andersen, 1999)
국가 자본주의 네덜란드, 독일, 벨기에, 스페인, 오스트리아, 이탈리아, 포르투갈, 프랑스				시장 자유주의 뉴질랜드, 미국, 아일랜드, 영국, 캐나다, 호주 (노르웨이)	규제이론 (Boyer, 2004)
대륙 유럽 노르웨이, 네덜란드, 독일, 벨기에, 스위스, 아일랜드, 오스트리아, 프랑스				자유주의 미국, 영국, 캐나다, 호주	아마블의 경험적 유형화 (Amable, 2003)
지중해 그리스, 스페인, 이탈리아, 포르투갈				사민주의 덴마크, 스웨덴, 핀란드	
아시아 일본, 한국				사회-동반자 자본주의 노르웨이, 덴마크, 스웨덴, 핀란드	
중범위 조합주의 일본				사민주의 덴마크, 스웨덴, 핀란드	
아시안 일본, 한국				자유주의 미국, 영국, 캐나다, 호주	

출처: Amable, 2003, p.173; Esping-Andersen, 1999, pp. 77-83; Hall & Soskice, 2001, p. 20f; Boyer, 2004, p. 20f를 토대로 작성한
"Integrating welfare and production typologies: How refinements of the varieties of capitalism approach call for a combination of welfare typologies," Schröder, M., 2009, Journal of social policy, 38(1), 19-43, p. 27에서 재인용함.

좀 더 구체적으로 기업에서 제공되는 복지의 양상을 살펴보면, 역시 그것이 배태된(imbedded) 다른 체계들의 속성에 따라서 다른 특징을 보인다(Nijhuis, 2019; Martin & Swank, 2012; Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 자유시장경제는 기업 특수적 숙련보다는 일반 숙련에 의존하고, 단기적인 고용 관계에 기초하여, 기업에서 복지를 제공할 유인이 크지 않다. 노동자들에게 매력적인 직장이 되어 장기간의 안정적인 고용 관계를 유지하기보다는 경쟁력 확보를 위해 비용 부담을 절감하는 것이 주안점이기때, 복지 제공에 소극적이다. 다만, 공공의 개입이 미미해서 의무 지출은 낮으나, 상대적으로 기업 차원에서의 자발적 지출의 비중이 큰 편이기도 하다(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 상대적으로 중앙화된 교섭 체계가 견고하게 자리 잡은 국가들보다 기업별, 산업 부문별 복지 수준의 차이가 두드러지기도 하다(Bridgen, 2020).

이에 반해, 조정시장경제는 안정적으로 숙련노동을 확보하고자 숙련 인력을 유인할 관대한 기업 차원의 복지를 제도화한다. <표 2-3>과 같이, 숙련된 인력의 잦은 이직이 초래하는 비용 부담이 크기 때문에, 기업들은 다양한 복지 제공을 통해 고숙련 노동자들을 안정적으로 확보해 경쟁력을 갖추려고 하는 것이다(Ebbinghaus & Manow, 2001; Estévez-Abe, 2001; Jackson & Vitols, 2001). 그래서 숙련된 인력에 대한 의존도가 큰 기업, 고수익의, 수출이 주류이며, 상대적으로 기업 규모가 큰 곳에서 기업 차원에서의 복지 제공이 많은 경향이 있다(Nijhuis, 2019; Martin & Swank, 2012; Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 같은 이유로, 이들 기업은 공공복지 확대보다 기업 차원에서 자체적으로 제공하는 복지를 더 선호하는 경향이 있다(Klein, 2003; Nijhuis, 2019; Farnsworth, 2012).

〈표 2-3〉 기업에 의한 복지 접근성

	높은 접근성	낮은 접근성
산업	고수익성 산업 수출 중심 산업	저수익성 산업 내수시장 중심
규모	중대기업	중소기업
노동자 숙련	높은 일반 숙련 특수 숙련	낮은 일반 숙련
고용 형태	피고용인	자영업
노동계약	무기한 고용	계약직

출처: “Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe,”
Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., & Seeleib-Kaiser, M., 2018, Social Policy &
Administration, 52(2), 435-448, p. 443.

다만, 조정시장경제 내에서도 차이가 있다. 조정시장경제로 분류되는 국가 중 노동시장이 분절되어 있고, 노동의 동원력이 약한 그리스나 스페인 등의 남부 유럽은 기업에 의한 복지 혜택을 받는 이들의 범위가 협소하고 기업 단위에서 제공되는 복지의 수준도 낮다(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018, p. 441). 반면에, 산업 수준에서의 단체교섭 체계가 견고하고 노동의 결집력이 강한 사민주의 복지체제는 기업에 의한 복지 제공 수준도 높고, 포괄범위도 넓다(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018, p.441; Natali, Pavolini, & Vanhercke, 2018; Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 아울러, 이들은 보수주의 복지국가와 더불어 공공복지의 수준이 높아, 기업에 의한 자발적 지출보다는 공공에 의해 의무화된 법정 지출이 크다는 특징이 있다(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018, p. 441).

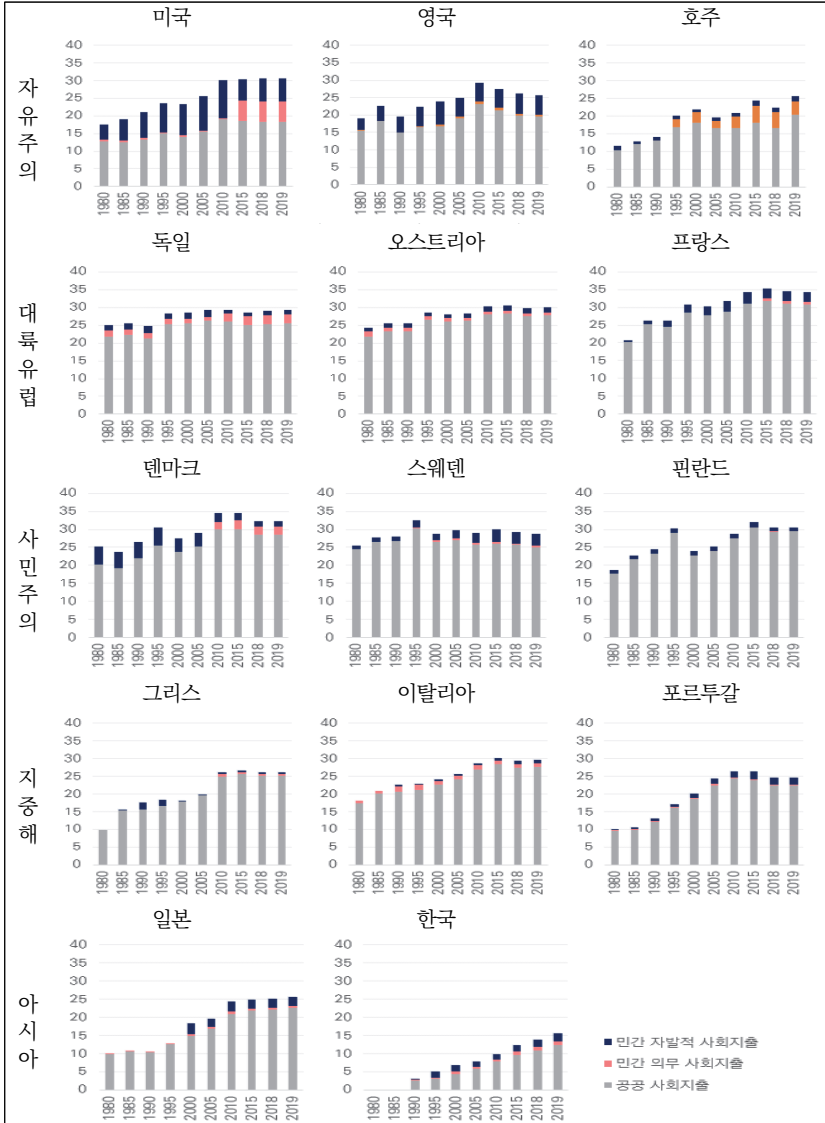
실제로 OECD 사회정책 데이터베이스와 국민계정 자료를 토대로, 상기 국가군의 주요 국가를 중심으로 유형별 사회지출 수준을 살펴보면 그 특징을 대략적으로 검토할 수 있다. 이때, 주로 민간 부문의 지출을 중심으로 살펴보는데, 한 가지 유념할 점이 있다. 간혹 OECD 사회정책 데이터베이스의 민간의 자발적 지출 수준을 기준으로 기업에 의한 법정 외 지

출 수준을 비교 분석하는 경우도 있으나(Natali & Pavoloini, 2018), 이는 적합하지 않다. 조세 지출을 통해 기업에 의한 자발적 복지 제공을 유도하는 경우가 포함되는 것은 사실이나, 기업 이외에도 비정부기구, 시민단체 등 다양한 민간 주체들의 활동이 포함되기 때문이다. 그래서 이 자료로 기업에 의한 법정 외 복지 수준을 정확히 가늠하기는 어렵다. 사회 지출에서 기업을 포함한 민간 부문의 전반적인 역할을 파악하는 수준에서만 활용하는 것이 바람직하다고 본다. 달리 말해, 공식 통계자료로 기업에 의한 자발적 복지 제공의 수준을 살펴보기는 어려운데, 의무 지출 수준은 어느 정도 파악이 가능하다. 기업이 부담하는 복지의 총량은 복지 관련 의무 지출과 자발적 지출로 구성되는 만큼, 기업에 요구되는 의무 지출의 변화가 자발적 지출에 영향을 줄 수밖에 없다. 그래서 의무 지출의 변화 수준을 비교해 보는 것도 의미가 있으리라 생각한다.

먼저, [그림 2-3]에서 보면, 모든 OECD 주요 국가에서 민간 부문의 역할이 늘어나는 추세이다. 다만, 국가군마다 차이가 있다. 자유주의 유형에 속하는 국가들에서 민간 부문 지출의 비중이 크다. 주목할 만한 점은, 민간의 자발적 지출의 비중이 특히 큰 편이지만, 최근 민간의 의무 지출이 늘어난 부분이 두드러진다는 점이다. 민간 의무 지출은 특히 고용주에게 종업원에 대한 지출을 강제하는 부분이 큰 비중을 차지하는데, 미국에서 소위 오바마 개혁 이후 직장 건강보험이 강화된 것이 변화의 주요인이다. 대륙 유럽과 남부 유럽은 사회지출에서 민간보다는 공공의 역할이 주되게 나타나는 가운데, 상대적으로 민간 부문에서는 의무 지출이 두드러진 특징이 있다. 북유럽 국가들은 상대적으로 민간 부문의 역할은 미미한데, 자발적인 지출이 큰 편이다. 다만, 덴마크에서는 최근 민간 의무 지출이 늘어나는 경향이 있다. 한국은 공공지출이 가파르게 증가하는 가운데, 민간 부문의 지출도 계속해서 늘어나는 양상이다.

[그림 2-3] 주요 복지국가의 사회지출 유형별 추이

(단위: GDP 대비 비중)

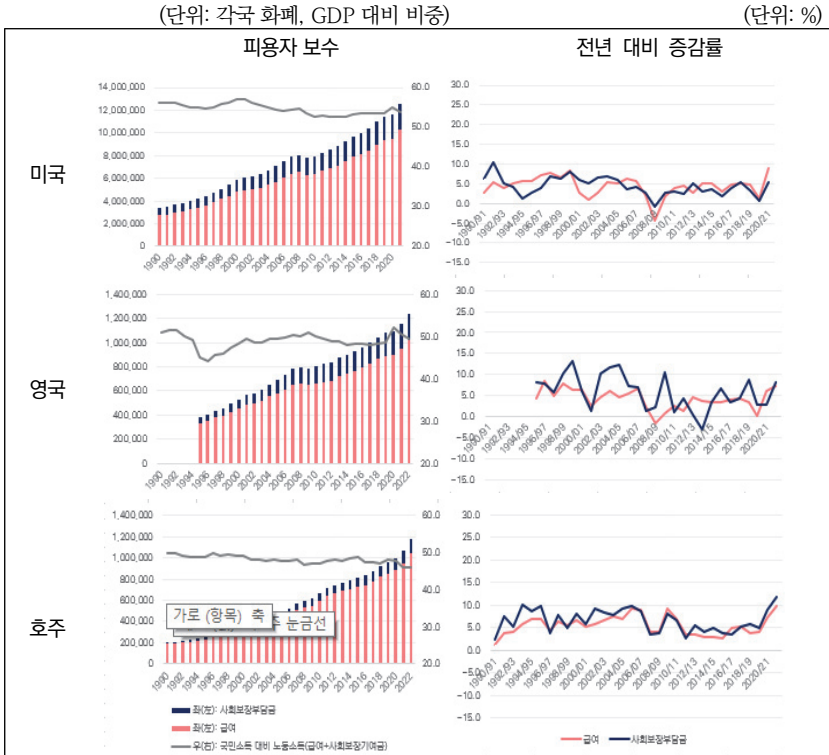


출처: "Social expenditure aggregates," OECD Data Explorer, Retrieved January 4, 2024, from <https://data-explorer.oecd.org/> 자료를 토대로 저자 작성.

민간 부문의 의무 지출과 관련해서, 피용자 보수(Compensation of employees)에서 사회보장 기여금의 변화 추이를 살펴보는 것도 일정 부분 의미가 있다. 피용자 보수는 노동의 대가로 고용주가 근로자들에게 지급하는 현금과 현물 보상의 총칭으로, 임금과 사회보장 기여금으로 구성된다(European Communities et al., 2009, p. 139). 임금은 정기적으로 지급되는 보수로 노동자가 원하는 때에 자유롭게 활용 가능한 식사비 보조나 주거비, 여가 시설 등을 포괄하여(European Communities, et al., 2009, pp. 140-141), 일부 법정 외 복지 항목에 해당하는 부분이 포함된다. 이 값을 별도로 구분해 낼 수 있다면 이를 비교 분석해 볼 수 있으나 그것이 여의치 않으며, 실제로 ‘자발적’인 형태인지를 판별하기도 쉽지 않다. 이에 비해, 사회보장 기여금은 고용주가 부담하는 사회보험료로 법정 복지비에 가깝다.

이어지는 [그림 2-4]부터 [그림 2-8]에서 피용자 보수의 추이를 확인할 수 있다. 남유럽과 일본을 제외한 나라들에서는 대체로 피용자 보수가 꾸준히 증가하는 양상을 보인다. 남유럽은 2008년 재정위기를 거치며 총 피용자 보수 수준이 크게 줄었다. 특히, 그리스에서는 낙폭이 상당히 커서, 이후에도 종전의 수준을 회복하지 못하였다. 영미 국가들과 그 외 유럽 국가들에서도 당시 일부 감소가 있긴 했으나 그 폭이 크지 않았다. 전반적으로 남유럽과 대륙 유럽에서 전체 피용자 보수 대비 사회보장 기여금의 비중이 큰 편인데, 스웨덴에서는 1990년대 초 위기와 그에 수반된 사회보장 개혁에 힘입어 사회보장 기여금이 크게 늘었다.

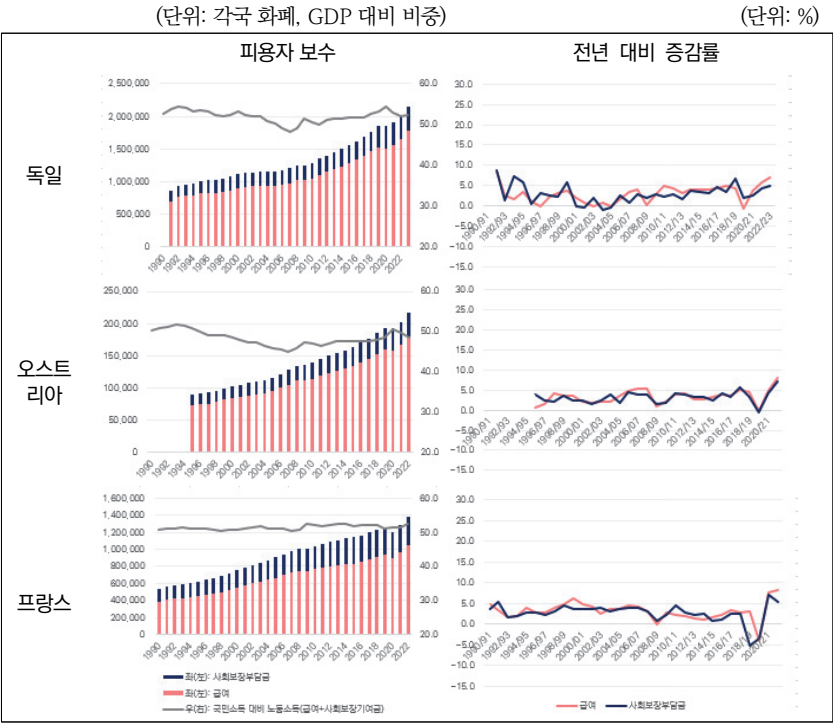
[그림 2-4] 자유주의 주요 국가의 피용자 보수 추이



출처: "Gross domestic product(GDP)," OECD Data Explorer-Archive, Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE
https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE# 자료로
 저자 작성.

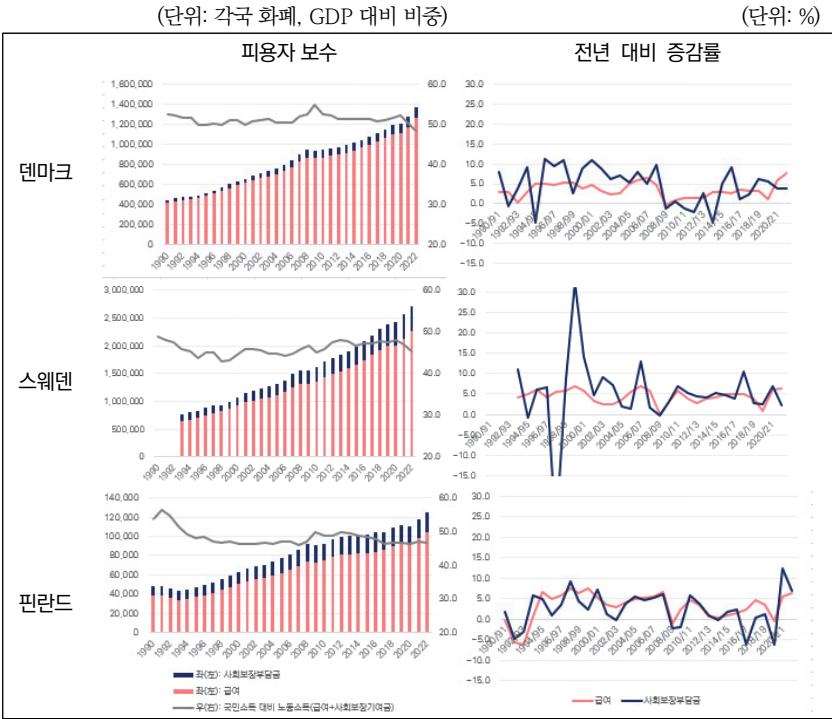
52 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

[그림 2-5] 대륙 유럽 주요 국가의 피용자 보수 추이



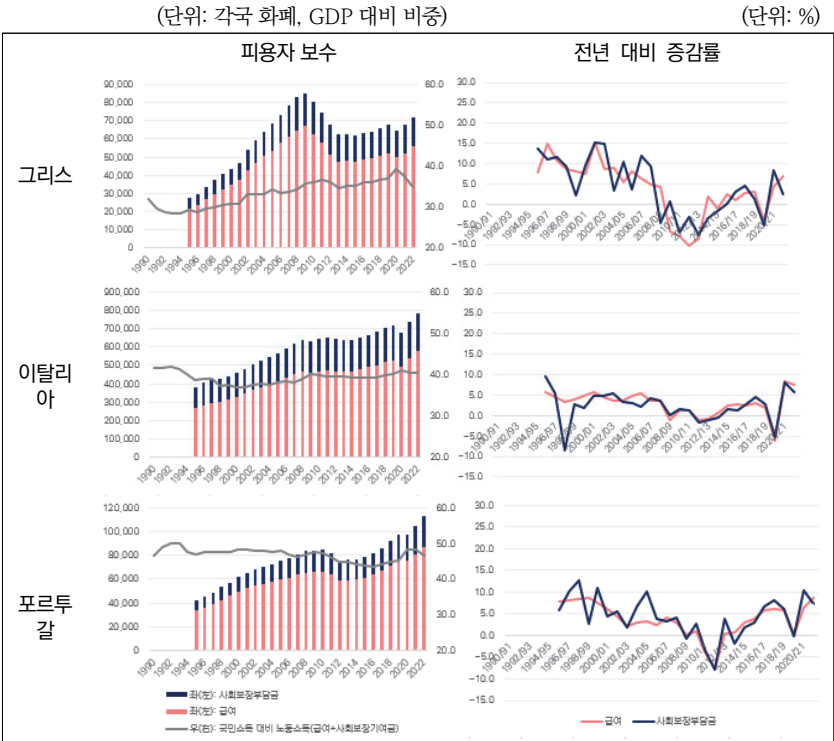
출처: “Gross domestic product(GDP),” OECD Data Explorer-Archive, Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE #https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE# 자료로 저자 작성.

[그림 2-6] 사민주의 주요 국가의 피용자 보수 추이



출처: “Gross domestic product(GDP),” OECD Data Explorer-Archive, Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE #https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE# 자료로 저자 작성.

[그림 2-7] 지중해 주요 국가의 피용자 보수 추이

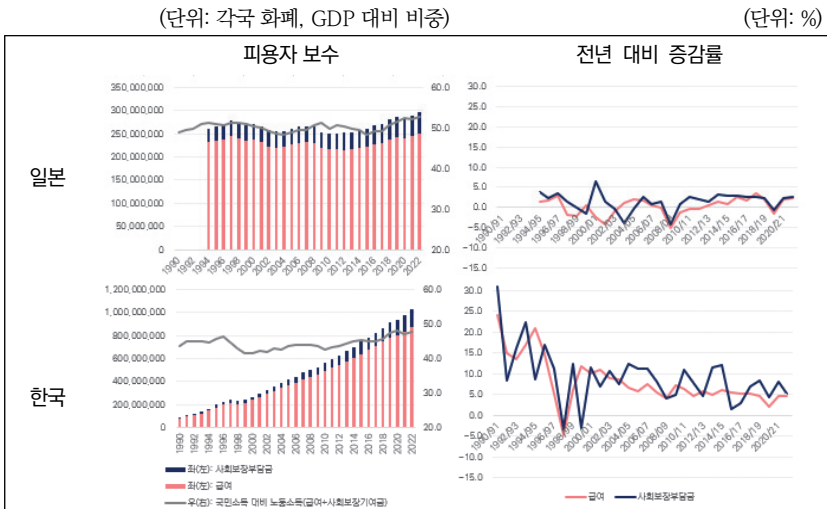


출처: “Gross domestic product(GDP),” OECD Data Explorer-Archive, Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE #https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE# 자료로 저자 작성.

아시아 국가들은 상대적으로 위기의 영향이 크지 않았는데, 일본과 한국, 두 국가 사이에 현저한 차이가 있다. 일본은 지난 30여 년간 피용자 보수의 수준에 변화가 거의 없다. 실제로 증감률이 5% 이내로, 다른 OECD 국가와 비교해서도 그 폭이 상당히 적은 편이다. 이에 비해, 한국은 피용자 보수의 증가세가 다른 어느 나라보다도 가파르다. 이어지는 3장에서 구체적으로 살펴보겠지만, 1990년대 초반 노동자에 대한 보상이 크게 늘었고, 1990년대 후반 외환위기를 거치며 마이너스 성장세를 보였

으나 이내 증가세를 회복했다. 다만 점차 증가세가 둔화하고 있다. 또한, 1990년대 초에는 사회보장 기여금의 비중이 미미했으나, 점차 총급여에서 사회보장 기여금이 차지하는 비중이 커지고 있고, 최근에는 사회보장 기여금의 증가율이 임금의 그것을 상회한다. 기업 차원에서 사회보장 기여금 증가로 인한 전반적인 노동 비용 상승에 보이는 부정적 감정을 이해해 볼 수 있는 지점이다.

[그림 2-8] 아시아 주요 국가의 피용자 보수 추이



출처: "Gross domestic product(GDP)," OECD Data Explorer-Archive, Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE#https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE# 자료로 저자 작성.

이처럼 국가마다 민간 부문의 지출 수준과 의무화된 지출의 규모 및 추이가 상이하다. 이론적 논의와 실증 자료를 통해 확인할 수 있는 핵심은 기업이 그것이 배태된 제도적 환경에 따라서 복지를 제공하는 주체들과의 상호작용이 상이하고, 이에 따라 기업의 복지 제공 양상도 달라진다는

것이다. 이는 한국의 기업들도 한국의 제도적 맥락 속에서 복지 제공자로서의 고유한 특성을 보인다는 점을 추론하게 한다. 아시아 국가들의 특성에 대해서는 충분히 다루지 못하였지만, 이 연구에서는 이러한 이론적 논의에 기초하여, 한국 기업들은 그것이 놓인 환경 속에서 정부, 노동자 조직과 관계 맺으며 복지 제공에서 구별되는 특징을 보인다고 보고 이를 살피고자 한다.

나. 기업의 복지 태도와 그 다양성

1) 이론적 논의

앞에서 기업의 복지 제공 양상을 하나의 모습으로 단정적으로 이야기할 수 없다고 지적한 것처럼, 기업의 복지 태도 역시 다양하게 나타난다. Paster(2015, pp. 1-3)와 Nijhuis(2020, pp. 4-10)의 분류법을 참고하면, 기업의 복지 태도에 대한 연구는 크게 권력 중심 관점(power-centered approaches)과 선호 중심 관점(preference-centered approaches), 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 먼저 마르크스 학파는 자본과 노동이라는 계급 간 차이에 주목하면서, 각 계급을 공통된 이해관계를 갖는 실체로 취급한다. 복지국가 논의에서 노동의 역할을 강조한 권력자본론과 이를 수정·발전시킨 복지체제론에서도 마찬가지이다(Esping-Anderson, 1990, 1999; Korpi, 2006). 이 연구에서 관심을 두는 기업(자본)의 복지에 대한 입장이 동일함을 전제하는 것이다. 직접적으로 표현하면, 기업은 대개 공공복지 확대에 부정적이라 본다. 왜냐하면 복지국가의 확대는 단순히 기업의 조세부담을 늘릴 뿐 아니라 물가 상승 요인으로 작용하는 한편, 노동의 탈상품화를 초래해서 결국 근로 동기를 떨어뜨리기까지 하기 때문

이다(Esping-Andersen, 1990, p. 22; Korpi, 2006, pp. 198-201).

물론, 이 관점을 취하는 학자들 또한 기업이 노동 비용, 숙련노동의 확보 및 유지, 탈상품화 효과 등 비용과 편익을 종합적으로 고려하여 복지 확대에 찬성하는 경우가 있다는 점을 인정한다. 예를 들어 공교육이나 적극적 노동시장 정책 등은 기업의 지지를 상대적으로 쉽게 획득하는 대표적인 정책으로 꼽힌다(Farnsworth, 2004a, pp. 107-110; Nijhuis, 2020, pp. 11-13). 그런데도 권력 중심 관점을 채택하는 연구자들이 강조하는 점은 기업들이 기본적으로 반복지적인 태도를 취한다는 점이다. 일견 특정 기업인들이 친복지적인 태도를 보이는 경우에도 그들이 처한 제도적, 정치적 맥락을 살펴보면 그것이 전략적 수용(strategic accommodation)에 불과한 경우가 다반사라는 것이다. 가령, 이미 국회의원의 다수가 특정 법안에 찬성하는 것으로 알려진 상황이라면, 반대 의견 표명이 무의미하다고 판단해서 경제계 또한 찬성 의견을 표명할 수도 있고, 혹은 기업 운영에 치명적인 효과를 가져다줄 복지 법안이 채택되는 것을 방지하기 위해 차악으로 평등주의적 요소가 상대적으로 약한 복지 확대안을 기업들이 지지하는 경우 등을 들 수 있다(Hacker & Pierson, 2002, pp. 283-285; Korpi, 2006, pp. 171-172, 181-192; Broockman, 2012; Paster, 2018, pp. 678-683; Bridgen, 2020, pp. 115-123; Sungthanu, 2023).

요컨대, 권력 중심 관점에서는 기업이 공공복지의 확대에 찬성하는 경우가 드물며, 설령 외견상 찬성한다 해도 그것이 현실적 제약을 고려한 전략적 선호(strategic preference)에 불과하다고 주장한다. 이 관점을 취하는 연구들에서도 기업 간 정책 선호에 차이가 있을 수 있다는 점 자체는 인정하지만 이 차이가 복지 이슈를 두고 벌어지는 사회적 논쟁에서 핵심 균열점으로 작용할 가능성은 희박하다고 본다. 덧붙여, 역사적으로 공공복지 확대 과정에 적극 기여한 기업인들이 존재하는 것은 사실이지

만 이들은 극소수에 불과하며, 자본을 포함하는 친복지 계급동맹이 형성될 가능성은 거의 없다고 본다. 대신 주요 갈등선은 복지 확대에 반대하는 기업 측과 복지 확대를 추동하고자 하는 노동계급과 기타 친복지 세력 사이에 그어진다. 따라서 복지국가의 발달 수준과 그 양상은 기본적으로 양자 간의 정치적 대결에 의해 결정된다는 것이 이 관점의 기본 가정이다 (Hacker & Pierson, 2002; Paster, 2009, 2015, 2018).

하지만 기업의 이해는 그렇게 단순하지 않다. 이 연구에서는 기본적으로 기업의 복지 태도가 다양한 모습을 보인다는 입장을 취한다. 앞에서, 복지국가 내에서 기업이 다른 주체들과 맺는 상호 관계에 따라서 기업의 복지 제공 양상과 수준이 달라진다고 지적하였다. 여기에서 한 발짝 더 나아가 기업은 각 기업의 내재된 특성에 따라서 기업의 복지 제공 양상과 그 수준, 그리고 기업과 공공의 복지에 대한 태도에서도 차이가 있다고 보는 것이다(Swenson, 2002; Mares, 2003; Nijhuis, 2019; Martin & Swank, 2012). 이는 선호 중심 관점을 취하는 연구자들의 입장으로, 이들은 기업이 전략적 고려 때문이 아니라, 공공복지제도의 확대 그 자체를 원해서 복지 확대에 협력한 사례들에 주목한다.

일례로 앞에서 복지 제공 양상과 관련해서도 살펴본 것처럼, 조정시장 경제에 속한 기업들은 자유시장 경제에 속한 기업과 대비되게 복지국가 확대에 찬성하는 경향을 보인다. 조정시장경제에서는 산업경쟁력을 숙련 인력을 확보하는 데서 찾는다. 따라서 조정시장경제의 고용주는 근로자에게 산업 특수적, 기업 특수적인 기술에 투자할 유인을 제공하기 위해서, 회사가 도산하거나 해당 산업이 위축되더라도 충분한 보호가 이루어질 수 있다는 점을 보장해야 한다. 이 지점에서 조정시장경제 내 기업들은 근로자들의 고용보호 수준을 높일 뿐만 아니라, 실업 상태에서도 일정 수준의 기대 소득을 유지할 수 있도록 돕는 사회보장 체제의 발전에도 공

정적일 수 있다. 반면, 노동유연성이 강조되고 근로자의 근속기간이 짧은 자유시장 경제에서는 일반 숙련이 중요하다. 따라서 개별 기업 및 사용자 단체들²⁾은 근로자의 숙련 형성을 지원할 동기가 적으며, 조정시장경제에 서와는 달리 복지국가의 확대에 반대하는 기초를 취하는 것으로 파악된다 (Iversen & Soskice, 2009, pp. 445-446)

다른 선행 중심 관점의 예로는 Swenson(2002, 2018)과 Mares(2003)³⁾로 대표되는 사용자 중심 이론(employer-centered approaches)을 들 수 있다. 사용자 중심 이론에 따르면, 같은 경제 체제 내에서도 기업들은 기업의 숙련 의존도, 규모, 노동조합 및 국가와의 상호작용 양상, 경기 변동, 자사의 기업 복지 제공 양상 등 다양한 요소들을 고려하여 사회복지 확대에 찬성하거나 혹은 반대할 수도 있다. 가령, Swenson(2002)은 숙련노동에 대한 의존도가 높던 미국 기업들이 경제 호황기에는 공공복지

2) 사업자 단체는 산업정책, 무역 규제 완화, 기술 개발 등 보다 광범위한 경제활동을 다루는 사업자들의 단체를 가리킨다. 반면, 사용자 단체는 노동관계 문제를 중점적으로 다루고, 단체교섭 당사자로도 참여하는 단체를 가리키는데, 흔히들 한국경영자총협회(이하 '경총')를 한국에서 유일한 전국 단위의 사용자 단체로 정의 내리고는 한다(김영두, 노광표, 2005, p. 168; Lee et al., 2017, p. 65). 하지만 다수의 정부위원회 및 사회보험 위원회에 전국경제인연합회(이하 '전경련'), 대한상공회의소('대한상의'), 중소기업중앙회(이하 '중기중앙회') 등이 '사용자' 대표로서 참여하는 점을 고려할 때, 설명 단체교섭에 관여하지 않더라도 이들을 사용자 단체로 분류해야 한다는 주장도 제기되기도 한다(박제성, 2019). 그럼에도 불구하고 본 보고서에서는 용어상의 혼란을 피하기 위해 여러 재계 정상조직 중 경총만을 사용자 단체로 지칭하고자 한다.

3) 일부 연구자들은 제2장에서 상술한 Mares(2003)를 사용자 중심 이론보다는 자본주의 다양성 이론에 기초한 연구로 파악하기도 한다. 이러한 판단은 우선 저자가 본문에서 자신의 관점이 자본주의 다양성 이론의 연장선상에서 파악하고 있으며, 분석 대상도 프랑스와 독일 같은 전형적인 조정시장경제 국가로 한정했다는 점에 근거한다. 실제 Mares(2003, p. 2)는 글의 서론부에서 자본주의 다양성 이론의 미시적 기초를 제시하는 것을 글의 목표로 제시하고 있다. 하지만 Mares(2003)는 조정시장경제 내에서도 기업들이 다양한 복지 태도를 취할 수 있다고 가정한다는 점에서, 체제 단위의 논의에 초점을 두는 주류적 자본주의 다양성 이론(Hall & Soskice, 2001)과는 엄밀히 구분된다. 무엇보다도 글의 말미에서 자신이 제시한 분석 틀이 영국, 미국 같은 자유시장 경제 국가 사례를 분석하는 데도 적용 가능하다는 점을 긍정한다는 점(Mares, 2003, p. 258)에서, 체제에 따라 사용자의 복지 태도가 달라진다는 자본주의 다양성 논의의 핵심 가정과 배치되는 접근도 시도한다. 따라서 이 보고서에서는 Mares(2003) 역시 사용자 중심 이론의 한 유형으로 파악하고자 한다.

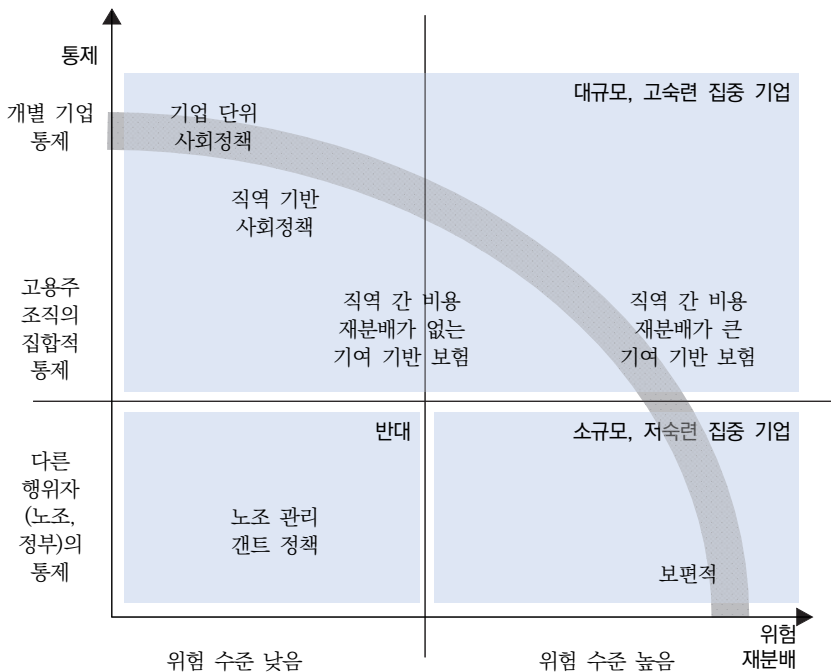
확대에 반대하고 기업의 자체적인 복지 확대에 집중하는 양상을 보였으나, 1930년대 경제 공황이 터지자 이들 중 일부가 사회보장법(the Social Security Act)을 위시한 공공복지 확대에 적극적으로 협력했다는 점을 지적한다. Swenson(2002)의 설명에 따르면, 이들 기업은 경제 위기로 경영난에 처하자 숙련노동자들의 충성 확보를 위해 제공하던 기업의 자체적 복지를 줄여야 할 필요성에 직면하게 되었다. 이 지점에서 이들은 사회보험 형태의 공공복지 프로그램을 새로이 도입함으로써 자체 복지 축소에 따른 근로자들의 반발을 달래려 했다는 것이다. 또한, 공적 연금 도입을 통해, 기존에 피고용인에게 유사한 복지 혜택을 제공하지 않아 상대적으로 적은 인건비를 감당하던 다른 기업에도 추가로 사회보험료를 부담하도록 만듦으로써, 자신들이 다른 기업들과 공정한 조건에서 경쟁할 수 있는 환경을 조성할 수 있었다는 것이다(Swenson 2002, pp. 195-197, 209-214).

흥미로운 점은, Swenson(2002)의 설명에 따르면 동일하게 경제공황 국면에서도 미국 내에서 공공복지 확대에 반발하는 기업들이 있었다는 점이다. 저임금 미숙련노동을 주로 활용하던 기업들은, 경제 위기가 발발하자 가격 경쟁에 더 민감하게 반응했고 인건비 상승을 초래할 각종 복지 제도 도입에 대해서도 격렬히 반대한 것이다. 기존에 기업 단위에서 자체적인 복지를 제공하지 않던 이들 기업으로서는 사회보험료를 지불하는 것이 불필요한 지출이요, 그저 낭비로 여겨졌던 것이다(Swenson, 2002, p. 197). 이는 같은 조건에서도 기업의 특성에 따라서 복지 제공의 양상과 태도가 달라질 수 있다는 것이다.

기업 특성에 따른 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도 차이를 이론화한 학자로는 예일대학교의 Isabela Mares 교수가 있다. 그는 복지국가 논의에서 기업의 역할을 강조해 온 대표적인 학자 중 한 명으로, 2003년 저

서 「사회적 위험의 정치학: 기업과 복지국가 발전(The Politics of Social Risk: Business and Welfare State Development)」에서 사회보험 제도화에서 기업의 역할을 모형화한다. 여기에서는 기업이 복지 확대를 항상 원치 않는 것은 아니고, 특정 여건에서는 사회보험 도입에 우호적임을 강조한다. 그리고 [그림 2-9]와 같이, 위험의 재분배(risk redistribution) 정도와 사회정책에 대한 통제(control)를 기준으로 기업의 사회정책에 대한 제도적 선호를 구체화한다.

[그림 2-9] 사회정책의 영역



출처: "The politics of social risk: Business and welfare state development," Mares, I., 2003, Cambridge University Press, p. 38.

[그림 2-9]를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 기업이 선호하는 구체적인 정책의 제도 형태를 알 수 있다. 기본적으로 기업은 기업 단위에서의 자체적인 복지 제공을 가장 선호한다. 이는 특정 기업 종업원에게만 제공되는 혜택으로 위험을 재분배하는 범위가 협소하지만, 기업의 통제력이 가장 강한 형태이기 때문이다. 반면에 전 국민을 아우르는 보편적 사회보험은 위험 재분배 정도가 크지만, 기업이 제도 운용에 관여하기 어려워 기업이 덜 선호하는 형태이다. 전반적으로는 기업이 더 많이 관여하는 제도를 선호한다고 하더라도, 앞선 <표 2-3>에서도 살펴본바, 사회보험과 관련해, 기업의 규모와 숙련 집중도에 따라 기업이 선호하는 구체적인 제도 형태에는 차이가 있다. 대규모이고, 높은 숙련 집중도를 보이는 기업에서는 기업의 통제력을 많이 가질 수 있는 제도를 선호하지만, 소규모이고 숙련 집중도가 낮은 기업은 기업의 통제력이 적더라도 재정 부담을 완화할 수 있는 정책을 선호하는 것이다.

한편, 앞에서도 지적한 것처럼, 사회정책의 제도화는 기업 이외에 다른 행위자들, 노동조합, 정부와의 상호작용에 따라서 달라진다. Mares (2001, 2003)는 행위자들의 전략적 합의에 이르는 형태는 대개 기여 기반의 보험 형태라고 지적한다. 구체적인 실례로 Mares(2001)는 실업보험을 든다. 그녀는 역사적으로 나타난 경험적 사실과 게임이론을 결합해서 실업 위험에 대응하는 구체적인 정책 결정에 이르기까지 정부와 노동조합 그리고 기업 간의 전략적 협상의 양상을 보여준다. 그녀가 제안한 모델은 2단계 게임 모델로, 1단계에서는 기업과 노동조합이 2단계에서는 정부가 선택하는 모형으로, 정부는 부분적인 자율성을 갖는 것으로 가정한다. 1단계에서 기업과 노동조합이 합의에 이르면 정부는 이 결정을 수용하나, 어떤 대응도 하지 않는다는 결정에 도달한 때는 예외적으로 정부가 합의된 결정을 존중하지 않는 것으로 한다.

이 모형에서 기업의 선호는 2003년의 [그림 2-9] 모형에서와 같이, 기업 규모에 따라서 다르다. 기본적으로 기업들은 실업에 어떤 집합적 개입도 하지 않는 선택을 가장 선호한다는 측면에서 같으나, 상대적으로 자원이 많은 대규모 기업은 노동의 협상력을 강하게 할 수 있는 갠트 시스템을 가장 덜 선호하는 한편, 재원을 분담하는 만큼 의사결정에서 영향력도 그만큼 행사할 수 있는 기여 기반의 사회보험 형태의 실업 문제 개입 전략을 선호한다. 반면, 소규모 기업은 대체로 무노조인 경우가 많아 자원 부담이 없는 부조 시스템과 갠트 시스템보다, 오히려 자원 부담을 강제하는 기여 기반의 사회보험 방식을 가장 덜 선호한다.

기업과 달리, 노조와 정부는 실업 문제에 대한 무대응을 가장 선호하지 않는다. 노조는 협상력을 강화할 수 있는 갠트 시스템이나 보험 방식을 선호하나 갠트 시스템은 안정성이 약해서 노조도 상대적으로 안정적인 보험 방식을 더 선호할 수 있다. 다만, Mares(2001)는 통념에 부합하는 가정, 즉 노조가 보험 방식보다 갠트 시스템을 더 선호하는 경우 역시 추가적으로 고려하였는데, 결과는 같다. 정부는 재정 부담을 다른 주체들에게 일부 분담시킬 수 있는 보험 방식이나 갠트 시스템을 선호하는 반면, 정부의 재정 부담이 큰 부조 시스템에 대한 선호가 덜 하다. 흥미로운 점은 부조에 대한 각 주체의 선호가 크지 않다는 점인데, 이는 역사적으로도 초기 갠트 시스템이 도입된 이후 실업부조가 도입되었다가 실업보험 형태로 대체된 경향이 나타났다는 점과도 일치하는 지점이다. 게임 이론에 기초한 전략적 분석에서도 대규모 기업이 부조를 선호하지 않기 때문에, 부조 형태는 선택되지 않는다. 특히, 대규모 기업이 보험보다 무대응을 선호하지만, 노조가 보험 방식을 선호한다는 사실을 알기 때문에, 주체 간 협상의 결과로 선택되는 결정은 보험 방식의 개입이다.

한편, 기업은 공공 사회정책의 세부 영역에서 다른 입장을 가질 수도

있다. 자본주의 다양성 논의가 성숙하면서 사회정책, 복지국가에서 기업의 역할에 주목한 초기 연구들과 달리, 사용자 집단들은 사회정책의 도입에 부합하도록 생산 전략을 조정하고 이는 복지에 대한 선호도 바꾸어 놓는다는 논의들이 확대되고 있다(Hall & Thelen, 2009). 이들은 기업도 일정 부분 복지 확대를 긍정적으로 볼 수 있다는 점을 강조한다. 설령 사회정책 도입에 대해 부정적이거나 그것의 효과에 회의적이었다 하더라도 사회정책의 시행에 따른 긍정적인 성과를 경험하면서 친복지적인 인식이 확대될 수 있다는 것이다(Nijhuis, 2020, pp. 10-11). 이는 구체적인 정책별로 선호가 달라질 수 있다는 점과 연결된다. 지속적인 재정 부담을 초래하는 구사회 위험에 대응하는 사회보험에 대한 부담보다는 재상품화를 돕는 적극적 노동시장 정책은 고용주들의 정책적 지지를 얻기 용이하다는 것이다(Swenson, 2002; Martin & Swank, 2004, 2012; Nijhuis, 2020, p. 11). 적극적 노동시장 정책이 결부된 한국의 고용보험에 대한 기업의 제도 순응이 높은 것도 같은 맥락에서 이해할 수 있다(장혜현, 2015).

이처럼 기업이 복지국가별로 복지를 제공하는 수준과 역할에 차이가 있을 뿐 아니라, 일국 내에서도 기업의 특성에 따라서도 복지 제공의 양상과 공공복지에 보이는 태도에 차이가 있다. 따라서 기업의 특성에 따라서 이를 나누어 살펴볼 필요가 있다.

2) 기업의 사회정책 및 자원 분담에 대한 태도 결정요인

이 연구에서는 제2장의 전체 이론적 틀거리에 따라 사용자 중심 이론에 기초하여 한국 기업 내에서도 공공복지 제공 및 기업 복지에 대해 다양한 의견이 존재할 것이라고 가정한다. 그렇다면, 어떤 요인들이 각 기

업의 복지 태도 형성에 영향을 미치는지를 살펴봐야 한다. 사용자 중심 이론을 지지하는 연구자들은 각 기업을 둘러싼 제도의 배열과 각국의 고유한 정치·경제적 맥락, 그리고 기업인 개인의 성향 등에 따라서 기업의 정책 선호가 달라지기 때문에, 어떠한 기업의 내적 특성이 기업의 복지 태도에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 맥락을 초월하여 일반론적인 설명을 제시하기는 힘들다고 설명한다(Culpepper, 2016, p. 454). 그럼에도 불구하고 기업의 규모(Paster, 2015, pp. 14-15; Farnsworth, 2004a, p. 9; Mares, 2003, p. 29), 숙련 의존도(Paster, 2015, pp. 12-13; Mares, 2003; Swenson, 2002, pp. 21-41), 소속된 사용자 단체의 특성(Paster, 2012, 2014), 기업 복지 제공 양상(Swenson, 2002, pp. 21-41) 등이 기업의 복지 태도에 주요한 영향을 미치는 변수들로 꼽혀 왔으며, 다수의 경험 분석을 통해 그 설명력이 검토되어 왔다.

앞에서 우리는 Swenson(2002)의 주장을 검토하면서 이미 기업의 숙련 의존도가 기업의 복지 제공 양상과 해당 기업의 복지 태도에 미치는 영향에 대해 어느 정도 살펴보았다. 이에 덧붙여 기업의 사회 정책 선호에 영향을 미칠 수 있는 주요 변수로 기업의 규모와 소속된 사용자 단체의 특성을 꼽을 수 있다. 예를 들어, 대기업은 중소기업에 비해 장기적인 시야를 갖고 인적자본 형성 이슈에 접근하는 경향이 있으며, 재정적 여력이 크고 시장 지배력까지 누리고 있을 경우 인건비 인상분을 소비자에게 전가시키기도 용이하다(Farnsworth, 2004a, p. 9; Mares, 2003, p. 29). 이 때문에 대기업은 중소기업에 비해 사회복지 정책에 대해 덜 적대적인 태도를 취하는 것으로 설명된다.

유럽 복지자본주의를 배경으로 수행된 다수의 선행 연구들에서는 사용자 단체의 특성이 개별 기업의 복지 태도에 큰 영향을 미친다고 밝힌다. 예를 들어 Martin과 Swank(2004)에 따르면, 기업 간 연대체가 중앙집

중화되고, 기업 간 결속력이 높을수록, 해당 경제에 속한 기업들이 사회 복지 확대를 좀 더 수용적으로 받아들이는 경향성을 보인다. 또 다른 흥미로운 연구인 Paster(2014, pp. 969-970)는 사용자 단체의 의사 결정 방식—기업별 투표 가중치, 소수자의 거부권 행사 가능 여부 등—과 회사 구성에 따라 사회복지 이슈를 대하는 각 사용자 단체의 입장에 큰 차이가 발견된다고 말한다. 추가적으로, 사용자[사업자] 단체들이 단순히 회원사들의 입장을 대변하고 이익을 집약할 뿐만 아니라, 고유의 전문성과 정책 참여 경험을 바탕으로 회원사들의 상이한 입장을 조정하고 또한 정보전달 및 교육의 역할도 수행한다는 점을 고려하면(Lee et al, 2017), 사용자[사업자] 단체 가입 자체가 기업의 복지 태도에 영향을 미칠 수 있다고 생각해 볼 수 있다.

① 대기업을 복지 태도

국내 복지정치 연구자들은 오랫동안 기업 및 경제단체들에 큰 관심을 쏟지 않았다. 이보다는 권력자원론(Korpi, 1983)과 국가중심 이론(Skocpol, 1985) 등이 폭넓게 인용되는 가운데 노동조합, 시민단체, 복지부 관료, 중도 좌파 성향의 대통령 등이 주요 정책 논의 국면에서 취한 정책 노선과 복지 노력 등에 더 주목했다. 반면, 기업과 경제단체들이 1990년대 후반부터 4대 보험의 발전 및 이외 각종 현금 급여 및 사회서비스의 확대 과정에서 어떤 입장을 표명했으며 나아가 어떤 복지 국가상을 지향했는지에 대해서는 알려진 것이 드물다. 하지만 복지학계의 바깥에서는 한국의 민주정치가 자본에 포획되었음을 강조하는 소위 말하는 ‘삼성공화국론’이 사회적으로 호응을 얻고, 타 사회과학 연구(이종보, 2010; Jones, 2018; Kim & Kim, 2021)에 의해서도 재벌의 정치적 영향력과 그 수단이 주목받아 왔음을 상기할 필요가 있다. 설령 해당 담론

에 상당 수준 과장이 섞여 있다 하더라도, 흔히 우리 사회에서 가장 영향력 있는 세력 중 하나로 꼽히는 기업이 복지국가 발전 이슈에 대해 어떤 입장을 취해왔는지, 복지국가 확대 과정에서 수행한 역할에 대해서는 충분한 분석이 이루어지지 않았다는 점은 아쉬운 대목이다.

Choi(2008)는 이러한 연구 공백을 파고들어, 대기업의 복지 태도에 대해서 분석한 예외적 연구 중 하나다. 그는 1999년과 2007년 두 차례에 걸쳐 진행된 국민연금 개혁이 온갖 재정위기론에 시달리는 가운데 추진 되었음에도 불구하고 보험료 인상을 동반하지 않고 급여율만 대폭 삭감 되었다는 점에 주목하였다(Choi, 2008, p. 139). 권력 중심 관점(Hacker & Pierson, 2002; Farnsworth, 2004a)에 의거해서 연금 축소 개혁이 시행된 이유를 분석한 저자는 두 차례 개혁의 내용을 결정 지은 주체로 재벌 대기업을 주목했다. 한국의 비교항으로 설정되는 대만은 중소기업 중심 경제이며, 이들은 국민당의 강한 영향 아래 정치적 영향력도 미약하다. 반면, 소수 대기업이 국가 경제에 미치는 영향력이 큰 한국에서는 이들이 민주화와 경제 자유화를 거치면서 국가보다도 더 영향력 있는 세력으로 성장했으며, 연금 개혁을 둘러싼 민주주의적 의사결정에도 큰 영향력을 행사했다는 것이다. 저자의 분석에 따르면, 두 차례의 공적연금 재정 안정화 개혁이 기여율 확대를 동반하지 않은 급여율 축소 개혁으로 귀결된 것은, 대기업들이 국민연금 재정 안정화를 원하면서도 자신들이 추가적인 재정 부담을 하기를 원치 않았기 때문이다. 대기업의 이익을 충족시킨 한국 연금 개혁의 사례는, 조세에 기반한 다수의 노령수당 제도가 도입되고 정책 결정 과정에서 기업의 목소리가 반영되지 않은 대만 연금 개혁 사례와 선명하게 대비된다(Choi, 2008, pp. 138-139).

Choi(2008)는 복지정치의 주요 행위자로서 대기업의 중요성을 환기시키고, 한국 사례에 권력 중심 관점을 접목시키려 시도했다는 점에서 의

의를 지닌다. 하지만 이 연구는 방법론 측면에서 일정한 한계를 보인다. 저자는 경제단체의 복지 태도와 정치적 개입 양상을 실증 자료를 활용하여 직접 분석한 것이 아니라, 연금 개혁의 결과로부터 역으로 기업의 복지 태도를 추론하는 방식을 택했다. 그의 분석은 두 차례 진행된 국민연금 개혁안이 대기업의 선호를 중점적으로 고려하여 만들어졌다는 검증되지 않은 강한 가정을 바탕으로 하는 것이다. 따라서 Choi(2008)의 주장은 권력 중심 관점과 한국의 정치경제학을 동시에 고려하여 도출한 일종의 가설로 받아들이는 것이 더 적절해 보인다.

국내 대기업의 복지 태도에 대해 분석한 또 다른 사례인 Yang(2013)은 일종의 사용자 중심 관점을 바탕으로, 노동조합과의 상호작용 속에서 국내 대기업들이 어떠한 복지 태도를 취했는지에 대해 분석한다(Yang, 2013). 여기에서 Yang(2013)이 상정하는 기업은 사용자 중심 관점에서 설정하는 것처럼 복지국가 확대에 대해서도 어느 정도 열린 태도를 갖고 있는 행위자다. 특히, 분석 대상인 대기업은 재정적으로 여력이 있어 노동 비용 인상에 대해서도 상대적으로 덜 예민하기에 경우에 따라 사회복지 확대 요구를 일정 수준 수용할 수도 있는 주체로 가정된다. 다만, 대기업 고용주들은 자신들과 직접적인 관련이 없을뿐더러 복지 비용을 부담할 수도 없는 자기 기업의 피고용인 외의 사람들을 위해 추가적으로 비용 부담을 하는 데 거부감을 가진다. 그래서 대기업들은 광범위한 인구를 대상으로 하는 보편적인 성격의 복지 프로그램보다는, 본인 회사의 임직원에게만 제공되는 기업복지나 혹은 급여 대상을 기여자로만 한정하는 사회보험을 선호하는 것으로 설명된다(Yang, 2013, pp. 462-463).

Yang(2013)이 집중적으로 분석하는 또 다른 대상은 대기업의 협상 파트너이자, 노동운동을 주도하는 대기업 노동조합이다. Yang(2013)이 관찰한 한국 대기업 노조의 특징은, 서구 복지국가의 노조들과는 달리, 사

회복지 확대에 큰 열의를 보이지 않으며, 대신 자기 기업 구성원들의 이익을 극대화하는 데 초점을 두는 경향성을 보인다는 점이다. 이처럼 한국 대기업 노조가 좁은 범위의 집단 이익의 확대를 추구하는 것은 오랫동안 산별 노조의 발전이 억압되고 기업 중심 노조가 발전해 온 데서 기인하는 것으로 설명된다. 넓은 범위의 연대체가 부재한 가운데 단체교섭은 보통 기업 단위에서 이루어지며, 교섭에서의 노조의 요구도 공공복지의 확대가 아닌, 기업 단위에서의 임금 상승, 기업의 자체적 복지 확대, 기업 종업원의 고용안정성 보장 등에 한정되는 경향이 짙다는 것이다.

Yang(2013)이 강조하는 점은 좁은 범위의 이익을 추구하는 노동조합과 상호작용한 결과로, 대기업들이 공공복지 확대와 관련 제도의 설계에 관심을 보이는 것이 아니라 잔여주의적 복지국가를 추구한다는 것이다. 구체적으로 1980년대 후반 전국적 노사분규에 큰 위협을 느낀 대기업들은 산업 평화를 위해 1990년대 초반부터 임금 수준을 올리고, 기업 단위에서 복지를 제공하고 직원의 고용안정성을 보장하는 등 기업 노조의 요구를 적극적으로 수용하기 시작했다. 산업 평화와, 임금 인상 및 기업의 자체적 복지 제공이 교환되는 일종의 계급 동맹이 실현된 셈이다. 그 결과, 국내 대기업들은 근로자들의 협조를 얻기 위해 사회복지를 제공할 필요성을 느끼지 않으며, 연금 및 의료서비스의 민영화를 요구하고 세금 인하를 요구하는 등 지극히 시장 중심적인 해결책을 지향하는 모습을 띤다. 요약하건대, 이론적으로 재벌 대기업들이 다양한 정책 옵션을 수용할 여지를 뒀어도 불구하고 현실에서는 국가복지의 확대에 찬성하지 않는 이유는 그들의 주요 협상 파트너인 노동조합이 공공복지의 확대를 적극적으로 요구하지 않기 때문이라는 것이 저자의 분석이다.

Yang(2013)이 재벌 대기업들을 하나의 동질적 집단으로 묘사하며, 이들 내의 복지 태도 분화 가능성에 대해서는 깊이 파고들지 않는다는 점이

아쉬우나, 이 절에서 지면을 할애하여 Yang(2013)의 주장에 대해서 자세히 소개하는 이유는 단순히 Yang(2013)이 사용자 중심 관점의 한국 사례에의 적용 가능성을 예증하기 때문만이 아니다. 이 연구에서는 Yang(2013)의 통찰을 빌어 본 연구의 분석에 활용할 수 있는 새로운 가설들을 도출하고자 한다. 첫째, 기업 노조와 상호작용을 한 결과, 대기업들 또한 노조와 마찬가지로 기업의 자체적 복지를 선호하고 공공복지의 확대를 기피한다는 저자의 분석은 대기업별 노조의 유무, 노조 조직화 수준 등에 따라서 각 대기업의 복지 태도가 어떻게 달라지는지에 대한 질문을 던지게 한다. Yang(2013, p. 469)도 본문에서 언급하듯이 국내 대기업 간에도 노조 유무 및 노사분규의 발생 빈도에 큰 차이가 존재한다는 점을 고려하면, 기업별 조직노동의 특성에 따라 기업의 복지 태도가 어떻게 달라지는지 분석해 볼 필요가 있다.

둘째, 노동조합의 복지 태도에 집중한 Yang(2013)은 노동조합의 조직 형태가 각 노조의 복지 태도에 미치는 영향을 집중적으로 탐구한다. 그런데 여기서 주의해야 할 점은 근로자뿐 아니라 기업들 역시 집단행동의 효과적 수행을 위해서 연대체를 조직한다는 점이다. 그렇다면 기업의 사회 정책에 대한 정책 선호를 분석하는 이 연구에서는, 기업 이익의 집약 방식에 따라, 기업의 연대체인 사용자[사업자] 단체의 조직구성 및 거버넌스 구조가 기업의 복지 태도에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 질문해 볼 수 있다. 전술하였듯이 서구에서 수행된 선행 연구들에서는 사용자 단체의 특성이 개별 기업의 복지 태도에도 영향을 미친다는 점을 강조한다(Paster, 2012, 2014; Martin & Swank, 2012; Swank & Martin 2001). 국내 문헌에서도 유사한 분석이 확인되는데, 특히 주요 연구들에서는 복지 및 노사관계 전문단체인 경총이 회원사들의 상이한 이익을 조율하고 대변하는 과정에서 수행하는 역할에 주목하였다(전인, 2018, pp. 12-33;

전인, 서인덕, 2008, pp. 13-82; Lee et al., 2017, pp. 73-74; Jun, 2007). 이런 견지에서 볼 때 국내 사례들에서 또한 각 기업이 어떤 사용자[사업자] 단체의 멤버십을 갖고 있느냐에 따라 기업의 복지 태도가 달라질 수 있음을 예상해 볼 수 있다.

대기업의 복지 태도를 집중적으로 다룬 사례로 마지막으로 검토할 선행 연구는 이수현의 박사논문인 「동아시아 복지국가의 변화: 한국에서의 복지 개혁 정치(The Transformation of East Asian Welfare States: The Politics of Welfare Reform in South Korea)」다. ‘국내 대기업들이 공공복지 확대에 찬성한 사례는 없는가?’ ‘있다면 해당 기업들이 특정한 복지제도의 도입 혹은 확대에 찬성한 동기는 무엇인가?’ Lee(2012)는 자본주의 다양성 논의(Hall & Soskice, 2001)에 기초해서 이 질문들에 깊이 파고든다(Lee, 2012). Lee(2012)는 국가 내지는 관료들이 사회정책을 둘러싼 의사결정을 독점하던 발전주의적 복지국가가 점진적으로 해체되고 민주주의 공고화와 경제적 세계화가 진행되던 1990년대 초부터 2010년 초까지의 한국 상황에서, 기업이 주요 복지정책의 발달 과정에서 어떠한 입장을 취했는지에 대해 분석했다(Lee, 2012, pp. 19-23). 저자는 한국 자본주의를 주요 행위자 간의 조정 문제를 다양한 제도와 조직에 의존하여 풀어나가는 조정시장경제의 일종으로 파악하고는(Lee, 2012, pp. 57-58; 105-106), 고용주들이 자본주의 다양성 이론에서 설명하는 바대로 숙련노동의 형성을 위한 고용 및 사회정책의 도입에 우호적인 태도를 취했는지 여부에 대해 분석하였다. 분석 범위는 김영삼 정부와 김대중 정부 시기의 고용보험 도입 및 고용보호 정책 그리고 노무현 정부와 이명박 정부 시기의 일·가정 양립 정책이다. 실제 분석은 개별 사용자가 아닌 전국 단위의 사용자 혹은 사업자 단체인 한국경영자총협회(이하 ‘경총’), 전국경제인연합회(현 한국경제인협회, 이하 ‘전경련’) 그리고 중소기업중앙

회(이하 ‘중기중앙회’)를 대상⁴⁾으로 이루어졌으며, 전·현직 경제단체 임원들과의 인터뷰와 경제단체의 출판물 및 내부 회의자료들을 분석하였다(Lee, 2012, pp. 13-15).

분석을 통해 Lee(2012)는 기업이 가장 우선적으로 희망하는 복지국가상은 최소주의 복지국가이며, 실제 정책 결정 과정에서도 이들이 복지국가의 확대에 주로 반대하는 태도를 취했다고 밝힌다. 한편, 저자는, 자본주의 다양성 논의에 따른 이론적 예상과는 달리, 기업들이 근로자의 숙련형성을 지원하기 위한 사회적 장치(고용보호, 실업급여, 기타 사회복지제도)를 마련하는 데 큰 의미를 부여하지 않았다는 점에 대해 강조한다. 오히려 국내 대기업들은 1990년대 초부터 일관되게 노동의 수량적 유연화를 요구했고, 특히 1997년 외환경제 위기 이후 실업률이 급증했을 때도 위기 극복 전략으로 비정형 고용의 활용 확대 및 정리해고에 대한 규제 완화를 요구했다는 것이다(Lee, 2012, pp. 106-107). 노무현, 이명박 정부 시기에 크게 확대된 육아휴직, 육아기의 근로시간 단축제, 직장 내 어린이집 설치 같은 일·가정 양립 지원 정책에 대해서도 경총을 비롯한 경제단체들은 강한 반대 의견을 피력한 것으로 분석된다. 정치권에서 육아휴직 사용 확대 및 직장어린이집 설치를 위한 비용을 대부분 기업으로부터 조달하려 한 데 대해 경제단체들은 반발이 컸으며, 다른 한편으로 기업의 고유 영역으로 여겨지는 인사조직 관리 문제에 정책적 개입이 이루어지려 하는 데 대해 거부감을 느꼈다는 것이다(Lee, 2012, pp. 197-199).

4) Lee(2012)는 대기업의 이익을 대변하는 것으로 알려진 경총과 전경련 외에도 중소기업의 이익을 대변하는 중기중앙회 또한 분석 대상에 포함했고, 실제 해당 사업자 단체의 임원 3인과 심층 인터뷰를 진행하였다. 하지만 Lee(2012)의 초점은 비대칭적으로 경총의 사례에 맞추어졌으며, 고용보험 도입에 대한 경총과 중기중앙회의 입장을 비교 분석한 파트를 제외하면 대기업을 대변하는 두 경제단체와 중기중앙회 간의 입장 차이에 대해서 심도 있는 분석을 진행하지 않았다. 이러한 점들을 근거로 하여 본 절에서는 Lee(2012)를 대기업(의 이익을 대변하는 경제단체)의 복지 태도를 분석한 사례로 분류한다.

정확히 말하면, 1993년부터 2012년까지 약 20년에 걸친 기업의 복지 정치 참여 양상을 분석하면서 Lee(2012)가 기업의 반복지적 태도만 발견한 것은 아니다. Lee(2012)는 경제단체가 공공복지의 확대에 대해 찬성 의견을 표출한 지점들도 또한 포착하였다. 일례로 주요 경제단체들은 김영삼 정부 시기 실업급여 제도를 포괄하는 고용보험법의 도입에 찬성했다. 하지만 당시 경제단체들이 고용보험 도입에 동의한 것은 이 단체들이 고용보험 도입 자체에 찬성했기 때문이 아니라, 고용보험의 도입이 노동 유연화 정책에 대한 조직된 노동의 거센 반발을 달래고 궁극적으로는 노동 유연화를 촉진하는 데 도움이 될 것이라 전략적으로 계산했기 때문인 것으로 풀이된다(Lee, 2012, p. 120). 이 외에도 한국의 사용자/사업자 단체들은 이명박 정부 시기에 일반 조세로 운영되는 보육수당 정책의 확대와 공공 어린이집 확대 정책에 찬성하거나 혹은 적극적으로 반대하지 않은 것으로 확인된다.

하지만 이 또한 Lee(2012)에 따르면 사용자 측이 근로자의 인적 자본을 축적하고 우수 노동자를 확보하기 위해 취한 조치라기보다는, 일·가정 양립 지원을 위해 소요되는 정부의 재정지출을 늘림으로써 간접적으로 기업의 관련 지출 부담을 줄이는 비용 최소화 전략의 일환으로 해석된다. 가령, 재계 측에서는 일반 시민들이 가장 선호하는 돌봄 시설이 국공립 어린이집이라는 점을 고려하여, 국공립 어린이집이 확대 설치되면, 기업이 대부분의 비용을 감당해야 하는 직장어린이집 설치에 대한 사회적 요구가 줄어들 것으로 기대한 것이다(Lee, 2012, pp. 199-200). 따라서 Lee(2012)는 한국의 경제단체들은 기업이 부담하는 비용을 최소화하기 위해 일부 공공복지 확대 정책에 대해 전략적으로 찬성을 했을 뿐, 이들이 근로자들의 숙련 형성을 돕고 애사심을 고무하기 위해 공공 사회보장 확대에 찬성한 사례는 발견하기 힘들다는 결론을 도출한다(Lee, 2012,

pp. 241-242).

Lee(2012)의 분석 내용 중에서 눈여겨볼 점은, 경충을 필두로 한 국내 경제단체들이 일부 복지 확대 법안의 도입에 대해 찬성하는 일면이 발견되었다는 점이다. 이 점은 기업들이 공공복지 확대에 대해 우선 이념적으로 큰 거부감을 느끼며, 공공복지 프로그램의 도입이 초래할 노동 동기 침해, 인플레이션, 시장 왜곡 등의 부정적 효과를 가장 우선적으로 고려한다는 세간의 인식과 대비되어서 매우 흥미롭게 읽히는 부분이다. 아쉽게도 자본주의 다양성 논의(Hall & Soskice, 2001)에 의거해서 논의를 진행한 Lee(2012)는 특정 복지 확대책에 대해 찬성한 경제단체의 태도에 대해 큰 의미를 부여하지는 않는다. 대기업들이 고용보험 제도의 도입과 일부 돌봄 지원 정책 확대에 찬성한 것은 부모 근로자의 산업 특수적, 기업 특수적 숙련 형성을 돕기 위해 택한 조치가 아니라, 철저히 기업부담을 최소화하기 위해 취한 전략에 불과하다는 해석을 내린다.

그러나 경제단체들이 진정한 선호(genuine preference)에 의거해서 복지 확대에 찬성한 것이 아니라, 자신들의 진정한 선호를 실현할 수 없는 상황에서 차선책으로 복지 확대책에 찬성 의사를 표명한 것이라 해서 그 의미를 폄하할 필요는 없어 보인다. 가령, 국회의 주요 정당들이 경쟁적으로 돌봄 휴가 확대, 부모 근로자를 위한 유연 근무제의 적용, 직장 및 공공 어린이집의 확대 설치들에 대해 논할 때, 국내 대기업들을 대표하는 경충은 큰 기조인 일·가정 양립 정책의 확대, 더 넓게는 저출산 문제에 대한 사회적 대응의 필요성에 대해서는 의문을 제기하지 않았다. 대신 구체적인 정책 협의 과정에 적극 참여하려 노력하면서, 기업의 비용 부담을 최소화하는 정책 패키지—국공립 어린이집 확대 수용, 보육료 지원 확대 수용, 유연 근무제 적용 거부, 육아 휴직에 대한 정부 지원금의 확대 및 기업 부담금의 축소—를 요구한 것이다.

권력 중심 관점(Paster, 2018; Broockman, 2012; Korpi, 2006)에 의거해서 볼 때, 이는 일·가정 양립 정책의 확대를 막기 힘들다고 판단되자 원론적인 반대안을 제시하며 저항하기를 택하기보다는, 일정 수준 정치권에 양보하는 가운데 협상에 참여하여 정책의 세부 내용에 영향력을 미치려 했다고 볼 수 있다.⁵⁾ 사용자 중심 관점(Swenson, 2002, 2018)의 분석 틀로 고용보험 도입 건을 분석하면, 대기업들이 노동조합과 상호작용한 가운데, 정리해고제 도입을 노조에 설득하기 위한 수단으로서 고용보험의 도입을 함께 제안했다고 해석해 볼 수도 있다. 즉, 권력 중심관점과 사용자 중심 관점을 토대로 Lee(2012)가 분석한 바를 재해석해 볼 때, 대기업들이 비록 공공복지 확대를 주도하지는 않았지만, 제도적 배열과 다른 행위자와 상호작용 결과에 따라 복지 확대를 일정 수준 용인하기도 하는 행위자라는 점을 확인할 수 있다.

즉, 권력 중심 관점(Paster, 2009, 2015, 2018, 2019; Farnsworth, 2004a)과 사용자 중심 관점(Swenson, 2002, 2018; Mares, 2003), 양자 모두 사회정책의 영역과, 자원 마련 방식, 급여 및 서비스 제공 주체, 급여 대상자 범위 같은 구체적인 제도의 설계에 따라 기업들의 복지 태도가 달라질 수 있다고 설명하는 점에 대해 주목해볼 만하다(Farnsworth, 2004a, p. 8). Lee(2012)가 중점적으로 분석한 고용보험 내 실업급여와 각종 부모 돌봄 지원 정책은 모두 기업이 여러 사회 정책 중에서도 상대적으로 반대할 개연성이 높은 정책에 해당된다. 실업급여의 경우, 탈상품화 효과가 가장 직접적으로 나타나는 정책이기 때문에 기업으로서는 해당 정책이 초래할 노동 동기 침해와 기업의 협상력 저하 효과에 대해 우려하기 마련이다. 이는 고용보험이 고용안정 및 직업훈련 같은 적극적 노동시장

5) Paster(2018, p. 678)는 기업의 정치적 영향력이 약한 상황에서 기업이 현실적으로 택할 수 있는 이 두 가지 전략을 각각 '대결 전략(confrontation strategy)'과 '순응 전략(adaptation strategy)'이라 요약한다.

정책의 요소를 담고 있어서 기업의 제도 순응이 높은 것(장혜현, 2015)과는 배치되는 지점이다. 또한, 대기업들은 법정 복지의 한 형태로서 실업급여와 유사한 기능을 하는 퇴직금을 이미 제공하고 있었음을 고려하면, 국가에서 추가적으로 실업급여를 제공하는 데 대해서, 그 급여 대상에 비정형, 비숙련 근로자까지 포함하자는 요구에 대해 대기업들이 반발할 가능성이 클 수밖에 없다.

일·가정 양립 지원 정책의 경우도 마찬가지다. 정책의 취지 그 자체만 놓고 보면 일·가정 양립 정책은 부모 근로자, 특히 여성의 노동공급을 확대하고 노동의 질을 향상시킬 수 있다는 점에서 안정적인 노동력의 확보를 원하는 기업에게도 매력적인 정책이다(Nijhuis, 2020, pp. 12-13). 그럼에도 불구하고 경제단체들이 대부분의 일·가정 양립 정책의 확대에 반대한 데는 재원 확보 방안 이슈의 영향이 컸다. 국회에 제출된 대부분의 관련 정책들은 재원으로 고용보험 중 고용안정사업 기금과 직업능력개발사업 기금을 활용하는 내용을 담고 있었다. 그런데 문제는 해당 기금들은 100% 기업들의 기여금으로만 충당된다는 점이다(Lee, 2012, pp. 198-199). 따라서 각 정당이 제시하는 돌봄휴직 확대안, 부모 근로자 근로시간 단축안, 직장어린이집 설치안 등은 대기업의 큰 반발을 초래할 수밖에 없었다. 만약 재계에서 요구하는 것처럼 국가의 재정 부담분을 늘리는 방식으로 재원 분담 이슈가 논의되었다면, 국내 대기업들이 덜 적대적인 방식으로 해당 정책의 도입 논의를 대했을 수 있다.

종합하건대, Lee(2012)를 통해 국내 대기업들이 대체로 공공복지 확대 정책에 반대 의견을 표했지만, 특정 시점에 그들이 고용보험 도입, 보육 수당 확대 같은 복지 확대 정책에 찬성하거나 해당 정책의 도입을 수용하는 모습을 취한 면모도 확인할 수 있다. 더 나아가 필자는 Lee(2012)가 주 분석 대상으로 삼은 실업급여와 일·가정 양립 정책 모두 대기업의

지지를 획득하기 힘든 정책적 요소를 담고 있다는 점을 지적했다. 이 점에서 우리는 다음과 같은 질문들을 던지게 된다. 대기업들은 실업급여와 대비해 노동 동기 침해 효과가 낮은 기초연금, 건강보험, 국민연금 이슈에 대해서는 어떠한 복지 태도를 취하는가? 재정 부담의 이슈가 대기업들이 원하는 방향으로 (일정 수준) 조정된다면, 대기업들이 동일한 일·가정 양육지원 정책이라 하더라도 좀 더 수용적인 태도를 보이지 않을까? 비록 Lee(2012)는 한국 대기업이 친복지적 태도를 취하는 면모를 발견하지 못했다고 결론을 내리지만, Lee(2012)도 결론에서 언급하듯이(Lee, 2012, pp. 245-246) 이 분석 결과를 다른 복지 영역 사례에 적용하는데는 주의가 필요할 것으로 보인다.

지금까지 Choi(2008), Yang(2013), Lee(2012)가 기업의 복지 태도와 관련하여 이론적 관점, 권력중심적 관점(Hacker & Pierson, 2002) 혹은 선호 중심적 관점(Swenson, 2002; Hall & Soskice, 2001)을 한국 사례에 어떻게 적용했는지에 대해 검토했다. 이를 통해 국내 기업이 공공복지 확대에 찬성하거나 수용할 수도 있는 행위자라는 점을 확인했으며, 나아가 기업 특성별 복지 태도의 분기를 확인하기 위해서는 노조 유무, 사용자 단체 가입 여부, 기업 복지의 제공 양상 같은 변인을 고려할 필요가 있음을 유추할 수 있다. 또한, 각 복지정책의 영역과 구체적인 제도 설계 방식—재원 부담 방식, 운영·관리 주체, 급여 대상자 범위—에 따라 기업의 정책 선호가 달라질 수 있음을 충실히 고려해야, 기업의 복잡한 복지 태도를 제대로 포착할 수 있음을 확인할 수 있다.

② 기업 특성별 복지 태도에 대한 비교 연구

공공복지 확대에 대한 기업의 의견 분화 양상을 탐구하기 위해서는, 각 기업의 규모, 업종(숙련 의존도), 노조 유무, 사용자 단체 가입 여부 등 다

양한 변수를 고려한 분석이 이루어져야 한다는 것이 이 보고서의 핵심 가정이다. 하지만 앞에서 검토한 선행 연구들에서는 분석 대상이 대기업 내지는 대기업 연대체로 한정되며, 국내 대기업 집단 내 사회정책 확대를 둘러싼 이견 내지는 갈등에 대해서는 파고들지 않는다. 이 연구 공백을 메꾸며 기업 내 복지 태도의 분화를 다룬 경험연구로는 문현경 외(2021)의 연구와 양재진(2014)을 꼽을 수 있다. 두 선행 연구의 주요 내용과 이 연구에 주는 함의는 아래와 같다.

먼저 문현경 외(2021)는 국민연금 개혁 논의, 특히 2018년부터 2019년까지 경제사회노동위원회(이하 ‘경사노위’) 내 노후소득보장특별위원회(이하 ‘연금특위’)에서 이루어진 사회적 대화에서 표출된 사용자 집단들의 복지 인식 및 태도에 대해 분석했다. 연금특위에 참여한 사용자 단체는 한국경영자총협회(이하 경총), 대한상공회의소(이하 대한상의), 소상공인연합회(이하 소공연), 이렇게 총 세 곳이었다. 연금 특위 논의에서 경총은 대기업의 이익을, 대한상의는 대기업, 중견기업, 중소기업의 이익을, 그리고 소공연은 영세자영업자의 입장을 대변하는 역할을 맡았다. 즉, 저자들은 이 세 개의 사용자 단체의 사례들을 분석함으로써 기업 규모별 복지 태도의 차이에 대해 탐구하고자 한 것이다.

이들의 분석에 따르면, 국민연금 개혁안에 대해 각 사용자 단체들의 접근 방식만 놓고 보면 단체별 복지 태도의 차이는 그리 크지 않았다. 경총과 대한상의는 국민연금의 소득대체율과 보험료율 인상에 반대하여 소득 대체율과 보험료율을 각각 40%(2028년 기준)와 9% 수준으로 현행대로 유지하는 안을 고수했다(국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회, 2019a, 문현경 외, 2021, p. 68에서 재인용). 이에 반해, 10인 미만 사업장의 사용자를 대변하는 소공연에서는 소득대체율은 현행대로 유지하되, 보험료율을 10%로 1%p 인상하는 방안을 제시했다. 그런데 여기서 저자들이 추가

적으로 고려한 부분은 소공인이 요율 인상의 전제조건으로 영세 사업장에 대한 보험료 지원책의 확대 적용을 요구⁶⁾했다는 점이다. 즉, 외관상 경제단체들의 의견 차이에도 불구하고 각 단체의 재원 부담 의사까지 함께 고려하면, 사회보험료율은 원칙적으로 인상하되 회원사들이 감당하는 보험료 부담을 예외적으로 감면하는 조치를 취해줄 것을 요청한 소공연이나, 사회보험료율 인상 자체에 반대한 다른 두 단체나 별반 차이가 없다는 것이다(문현경 외, 2021, pp. 68-70).

그런데 추가적 재정 부담 의사가 아닌, 현 노후소득보장제도에 대한 각 경제단체의 입장을 비교해보면 단체 간에 뚜렷한 차이점이 발견된다. 대한상의와 경총의 관계자들은 기본적인 은퇴소득은 공적 연금을 통해서 보장하되, 그 이상의 적정 노후소득은 민간연금으로 보장하는 게 가장 적합하다고 답변했다. 한발 더 나아가 경총은 국민연금 및 기초연금보다는 민간연금이 노후 소득 보장에서 주요한 역할을 맡아야 한다고까지 주장했다. 반면, 소공연의 대표는 민간연금보다도 공적연금 중심의 노후소득 보장망을 더 선호한다고 발언했다(문현경 외, 2021, p. 100).

소공연은 왜 국민연금의 역할을 더 중시했는가? 소공연 관계자는 저자들과의 인터뷰에서, 소상공인을 “반은 노동자의 생각, 반은 대표자의 생각”(문현경 외, 2021, p. 114)을 가진 복합적인 주체로 묘사했다. 소상공인들은 경영자의 마인드로 무장한 경영계(대한상의, 경총)와는 사회복지 이슈를 대하는 접근법이 근본적으로 다르다는 것이다. 가장 직접적인 예로 대다수의 소상공인이 국민연금에만 가입한 상황에서, 국민연금과 기

6) 구체적으로 소공연은 지역가입을 한 소상공인에 대해서는 보험료를 인상을 면제하거나 인상분 전액을 정부가 지원할 것을, 사업장가입을 한 소상공인에 대해서는 사회보험료 지원책인 두루누리 사업을 확대 적용할 것을 요청했다. 소공연이 이처럼 두 가지 방향의 지원책을 요구한 것은, 해당 단체의 회원사들이 사업장의 경영 성과에 따라 사업장가입자로 분류되기도 하고 때로는 지역가입자로 파악되기도 하는 불안정한 지위에 머무르고 있음을 고려했기 때문이다(문현경 외, 2021, p. 69).

초연금은 이후 자신들의 노년 생활을 경제적으로 뒷받침 줄 매우 중요한 제도이다. 반면, 대기업을 대변하는 경총에서는 사용자를 보험료의 부담만 짚어지는 순수한 납세자로 정의한다(한국경영자총협회, 2019, 문현경 외, 2021, p. 113에서 재인용). 이는 경총 회원사의 사용자들에게는 공적연금이 노후소득원으로서 극히 미약한 역할만을 수행함을 시사한다. 이는 사용자이자 동시에 (미래의) 복지 수급자로서 지위를 갖고 있는 자영업자 내지는 소기업 사용자가, 대기업을의 사용자들보다 복지 확대에 우호적인 태도를 가질 수 있음을 보여주는 매우 흥미로운 발견이다.⁷⁾ 실제 저자들과의 심층 인터뷰에서 소공연 관계자는 연금특위에서 자신들이 제안한 ‘소득대체율 현행 유지-보험료율 10%로 인상’ 안보다 ‘소득대체율 45%로 인상-보험료율 18%로 점진적 인상’ 안을 더 선호한다고 답하기도 했다(국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회, 2019b, 문현경 외, 2021, p. 112에서 재인용).

마지막으로 추가적 재정 부담을 거부한 세 단체의 대응에 대한 분석 결과는 다음과 같다. 이들 경제단체의 입장을 비교하면서 저자들이 의아하게 여긴 점은 ‘왜 선행 연구의 분석(양재진, 2014; Paster, 2015)과는 달리, 국민연금 개혁의 사례에서는 규모가 큰 기업들이 영세자영업과 마찬가지로 납세 비용 증가에 대해 거부 반응을 보였는가’ 하는 점이다(문현경 외, 2021, pp. 116-117). 저자들은 그 이유를 중소기업 및 대기업들만 집중적으로 납부하는 퇴직연금 제도로부터 찾는다. 경총과 대한상의는 재정·경영상으로 안정된 회원사들을 대변하며, 이들 회원사는 국민연금 보험료(4.5%)와 더불어 퇴직연금 보험료(8.3%)를 추가적으로 감당하는 이들이다. 반면, 소공연의 회원사들은 퇴직(연)금 지급 의무를 지지 않

7) 이러한 복지의 수급자로서 소기업 사용자들이 복지확대를 주장하고, 복지축소에 저항하는 예는 오스트리아의 연금 개혁 및 사회보험 거너버스 개혁 사례에서도 발견된다(Paster, 2014, p. 977).

는 계속근로기간 1년 미만의 인원을 고용하는 경우가 많을뿐더러, 실제 국민연금 보험료만 납부하는 경우가 대다수라는 것이다. 즉, 대한상회와 경총의 회원사들은 소공연의 회원사들과 달리, 근로자의 노후소득보장을 위해 이처럼 이중으로 보험료를 납부하기 때문에 경제적 여력이 있음에도 불구하고 보험료 인상에 부정적으로 반응한다는 것이 저자들의 분석이다(문현경 외, 2021, p. 116).

문현경 외(2021)의 연구는 구체적인 정책 사안을 두고 기업이 구별되는 특성에 따라서 어떻게 다른 입장을 취할 수 있는지 가늠해 볼 수 있는 유용한 연구이다. 다만, 이 연구에서는 개별 기업이 아닌 경제인 단체를 중심으로 분석하여, 기업 규모가 기업의 복지 태도에 미치는 영향에 대해 분명한 설명을 제시하지 못한다는 점에 유의할 필요가 있다. 사용자 단체를 분석 단위로 삼은 문현경 외(2021)의 연구설계⁸⁾는 국민연금을 비롯한 주요 복지정책의 논의 테이블에 개별 기업의 대표가 아닌, 사용자[사업자] 단체의 대표가 참석한다는 점을 고려하면 적절한 접근법이다(박제성, 2019). 논의에 참여한 사용자 단체 대표 내지는 관계자와 인터뷰를 하고, 이들 단체들이 발표한 성명서와 기타 출판물 등을 확인함으로써 실제 정책 의사결정 과정에서 어떠한 입장이 제시되었는지 확인할 수 있기 때문이다. 이것은 ‘현실 정치에서 거둬 논의되고 있는 기여금 인상을 동반할 국민연금 개혁의 필요성에 대해 기업 측을 어떻게 설득할 수 있을까’라는 고민을 담은 문현경 외(2021)의 연구 목적(문현경 외, 2021 pp. 24-25)에 부합하는 연구설계이다.

하지만 기업별 복지 태도의 차이를 확인하고자 하는 이 연구의 취지를

8) 사실 문현경 외(2021)는 연금 특위에 참여한 세 개 사용자 단체의 대표자와 심층 면접을 진행한 것 외에도, 추가적으로 국민연금 사업장가입자들을 대상으로 초점집단면접을 진행했다. 하지만 개별 사용자들을 30인 미만 사업장의 사용자와, 30인 이상 사업장의 사용자 그룹으로, 즉 여전히 규모를 기준으로 나누어서 자료수집을 했기에 규모 외 다른 변수가 복지 태도에 미치는 영향력에 대해서는 중점적으로 탐구하지 못하였다.

고려하면, 경제단체는 적합한 분석 단위라 말하기 힘들다. 왜냐하면 근본적으로 경제단체들은 단체 내 회원사들의 다양한 목소리를 조정하고 합의점을 도출해서 목소리를 내기 때문이다. 특히 한국에서 유일하게 사회보험 전담 부서를 갖추고 있고, 국내 재계 정상조직 중 사회복지 부문을 집중적으로 담당하는 경총은 30대 대기업의 의견을 최대한 규합해서 의견을 내며, 특정 사안에 대해 회원사 간 의견 충돌이 심하면, 이와 관련해서는 되도록 의견을 제시하지 않는 것으로 알려져 있다(전인, 2018, pp. 12-33; Jun, 2007). 따라서 회원사 간의 논쟁을 담은 회의록까지 분석한 예외적인 경우가 아니라면, 사용자 단체를 분석할 때 우리는 기업 복지 태도의 이질성보다는 동질성만을 확인할 가능성이 크다. 참고로 한국 복지정치 연구 중 경제단체의 내부 회의록을 입수하여 분석한 사례는 앞에서 논의한 Lee(2012)가 유일하다.

경제단체 중심 연구가 지니는 두 번째 한계점은 다양한 기업 특성을 고려하기 힘들다는 점이다. 실제로 한국의 경제 6단체 중 경총, 전경련, 중기중앙회, 한국중견기업연합회는 모두 핵심 회원사가 기업의 규모—가령, 경총과 전경련의 핵심 회원사는 재벌 대기업—를 기준으로 정해진다. 한국무역협회는 무역업계를 대표하는 특성을 보이거나 사회정책 이슈에 대해서는 거의 관여하지 않는다. 따라서 재계 정상조직을 분석 단위로 삼을 경우, 연구자는 기업의 규모에 따른 복지 태도의 차이에 대해서만 논할 수 있을 뿐이다. 지역별, 업종별 기업의 연대체가 무수히 존재하는 것은 사실이나 이들은 정책 협의 및 의사 결정 과정에 참여할 권한이 없을 뿐 아니라, 사회정책과 관련한 고유의 입장을 정립하고 관련 대관 업무를 수행할 만큼의 물적·인적 자원을 갖추지 못한 경우가 많기 때문이다.⁹⁾

9) 유럽 복지자본주의를 배경으로 하는 연구들에서도 이와 같은 지역별·업종별 사용자 단체를 연구하는 데 따르는 어려움에 대해 토로한다. 예를 들어, 오랜 조합주의의 역사를 갖고 있고 사용자 단체가 발달한 독일에서도 지역별·업종별 사용자 단체가 사회정책 이슈에 적극적으로

경제단체를 분석 단위로 둔 연구가 지니는 한계를 고려할 때, 이어서 소개할 양재진(2014)은 확실히 주목할 만한 연구이다. 왜냐하면 양재진(2014)은 개별 기업을 단위로 분석을 진행했으며, 복지 태도 변수를 다양한 변수로 구성하여 다양한 사회정책 부문에 대한 각 기업의 복지 태도, 납세 의사 등을 포괄적으로 확인했기 때문이다. 비록 양재진(2014) 또한 기업의 특성 변수를 기업 규모, 하나로만 설정한 것은 아쉬운 점이나, 양재진(2014)의 성과와 한계에 대한 분석을 통해 이후 본 연구에 반영할 많은 시사점을 얻을 수 있다.

양재진(2014)은 Yang(2013)의 연장선상에 사용자와 노조 간부를 대상으로¹⁰⁾ 해서 사회정책에 대한 자체적인 설문조사를 실시하고, 그 결과물에 대해 분석한 연구다. 특히, 기업과 관련해서는 기업의 규모에 따라 공공복지의 확대, 기업의 자체적 복지의 확대, 추가적 조세부담 수용 의향 등이 달라진다고 보고, 설문조사를 바탕으로 해당 이론적 예측을 검증했다(양재진, 2014, pp. 83-84). 구체적으로 대기업은 기업의 자체 복지와 사회보험을, 중소기업은 조세 기반 복지 프로그램을 각각 선호하며, 중소기업보다는 대기업의 추가적 조세 부담 의향이 높게 나타날 것이라는 가설들을 제시하고 상세하게 검토한다. 해당 설문에 참여한 사용자는 총 106명이었으며, 저자는 사용자들을 본사의 상시고용 근로자 수—30인 미만, 30인~1,000인 미만, 1,000인 이상—와 최근 3년간 연 매출액 평균액—50억 원 미만, 50~500억 원 미만, 500~5,000억 원 미만, 5,000억 원 이상, 무응답—을 기준으로 묶고, 집단별 복지 태도를 비교했다(양재진, 2014, p. 85).

개입하는 경우는 드물다(Bender & Paster, 2023, p. 414).

10) 실제 양재진(2014)은 기업, 노조 간부 외에도 정치인의 복지 태도에 대해서도 분석하였으나, 본 보고서의 주제와의 연관성이 약함을 고려하여, 필자는 양재진(2014)의 정치인의 복지 태도에 대한 분석에 대해서는 별도로 논의하지 않는다.

양재진(2014)의 결과를 상세하게 살펴보면, 조사 대상 사용자들이 대체로 공공복지 제도의 확대에 동의한다는 점을 확인한다. 이 연구에서는 복지 부문별로 기업의 복지 태도가 크게 달라질 수 있음을 고려하여, 사회보장제도를 10개 부문으로 나누어서 각 부문의 확대 내지는 폐지 필요성에 대해 물었고, 응답자들이 11점 척도—0점은 강한 폐지 의향을, 5점은 중립적 태도를, 10점은 강한 확대 의향을 가리킴—에 맞추어서 응답하도록 했다. 흥미로운 점은 집단별 응답치의 평균값이 5점에서 7점에 걸쳐 있다는 점이다. 비록 부문별 7점~9점의 전체 평균 점수를 기록한 노조 간 부들보다는 그 점수가 낮았지만, 국내 기업들 또한 공공복지의 축소보다는 유지 내지는 확대가 필요하다고 응답한 것이다(양재진, 2014, pp. 90-91). 앞에서 검토한 Choi(2008), Yang(2013), Lee(2012)에서는 공공복지 확대에 반대하는 대기업의 면모를 부각한 데 반해, 양재진(2014)은 대기업 역시 사회보장제도의 축소보다는 확대를 지지하는 것으로 분석한다.

다음으로, 기업들은 규모에 상관없이 공공복지 확대와 더불어 기업의 자체적인 복지 확대를 지지하는 경향을 보인다(양재진, 2014, p. 91). 기업의 입장에서 볼 때 공공복지가 기업의 자체적 복지와 대체제 관계에 있다는 저자(Yang, 2013; 양재진, 2014)의 이론적 기대와는 조응하지 않는 부분이다. 특히 경제적 여력이 있는 대기업은 직접 복지를 제공하는 기업 복지와 사회보험을 선호하고, 그렇지 못한 중소기업은 복지 비용을 외부화할 수 있는 조세 기반 정책을 선호한다는 이론적 설명과 충돌한다. 왜냐하면 기업 복지 확대에 대한 지지 수준을 묻는 문항에 대해 1,000인 이상 기업의 사용자가 부여한 점수는 6.92점으로, 30~1,000인 미만 기업의 사용자가 부여한 7.15점, 30인 미만 기업의 사용자가 부여한 점수인 7.58점보다 낮게 나타났기 때문이다. 즉, 규모가 작은 기업일수록 오

히려 기업 복지 확대를 지지하는 것으로 나타난 것이다(양재진, 2014, p. 91). 이러한 양상이 나타나는 이유를 이해하기 위해서는 한층 엄밀한 경험적 분석과 새로운 이론적 설명이 필요하다.

세 번째로, 국내 기업들은 10개로 제시된 여러 사회보장 제도 중에서 보육서비스, 유급출산휴가/육아휴직 부문의 확대 필요성에 대해 가장 크게 동의하였다(양재진, 2014).¹¹⁾ 설문에 참여한 사용자의 전체 평균 점수를 놓고 보면 보육서비스가 7.49점, 유급출산휴가 및 육아휴직이 7.31점으로, 이들이 기업 복지에 부여한 점수인 7.28점보다도 높은 수치를 기록했다(양재진, 2014, p. 91). 여기서 우리는 보육서비스 및 출산 및 돌봄휴가에 대한 기업의 복지 태도는, Lee(2012)가 중점적으로 다룬 이슈라는 점을 상기할 필요가 있다. Lee(2012)는 대기업의 이익을 대변하는 경총이 국공립 어린이집 확대, 보육수당의 확대 지원에 대해서는 전략적으로 찬성 내지는 승인했지만, 출산 및 돌봄휴가의 사용, 부모 근로자의 유연근무제 사용에 대해서는 반대했다고 분석한 바 있다. 이렇게 보면 양재진(2014)은 Lee(2012)의 분석과는 상당히 대조되는 결과를 도출한 셈이다. 왜냐하면 양재진(2014)의 분석에서 경총의 핵심 회원사들과 중첩되는 1,000인 이상 기업의 사용자들도 보육서비스에 6.69점, 유급출산휴가 및 육아휴직에 6.54점이라는 높은 점수를 부여한 것으로 파악되기 때문이다(양재진, 2014).

하지만 두 연구에서 일견 상호 모순적인 분석 결과를 제시하는 것은, 한쪽의 자료수집 방법에 어떠한 하자가 있었기 때문이라기보다는, 두 연구자들이 기업에 던진 질문 자체가 서로 달랐기 때문이라는 것이 필자의 판단이다. 가령, 양재진(2014)의 경우 재원 부담 주체를 명시하지 않은

11) 사용자 전체 평균이 각각 7.49점(보육서비스), 7.31점(유급출산휴가 및 육아휴직)이며 기업 규모에 상관없이 그 평균값이 6점 중반대에서 7점 후반대로 높게 나타난다(양재진, 2014, p. 91).

채 단순히 보육서비스와 돌봄 및 육아휴직의 확대 필요성에 대해서만 물었다. 두 정책 모두 여성의 노동공급의 양과 질을 향상시킬 것으로 기대되는 정책임을 고려하면, 기업들이 해당 정책의 확대 필요성에 대해 공감하는 것은 쉽게 이해가 가는 부분이다.

그에 반해, Lee(2012)는 실제 노무현 정부와 이명박 정부 시기 펼쳐진 정책 논의의 맥락 내에서 경총이 어떤 입장을 취했었는지에 대해 물었다. 그런데 전술했다시피, 당시 관련 복지정책의 확대를 주도한 국회에서는 관련 비용의 대부분을 기업이 고용보험금 납부의 형태로 감당하도록 요구했기 때문에, 경총은 이 입법 시도를 저지하고자 노력했다. 즉, Lee(2012)가 관찰한 경총의 반대는 일·가정 양립 지원 정책 자체에 대한 반대라기보다는 ‘기업의 기여금을 주 재원으로 삼아 진행되는 일·가정 양립 지원 정책에 대한 반대’라 보는 것이 타당해 보인다. 이와 같은 차이점을 헤아릴 때, 양재진(2014)은 Lee(2012)의 분석 결과를 반박한다기보다는 오히려 새로운 영감을 준다고 볼 수 있다. 왜냐하면 양재진(2014)의 분석은 일·가정 양립 정책의 재원 마련 과정에서 기업의 부담분을 일정 수준 줄인다면 기업들이 이 정책에 대해 덜 반대하거나 혹은 수용·찬성할 수도 있다는 가능성이 있기 때문이다.

넷째, 양재진(2014)은 규모가 작은 기업일수록 규모가 큰 기업과 비교해, 공공복지 확대에는 찬성하나 복지 증세에 대해서는 반대하는 이중적인 태도를 취함을 발견하였다(양재진, 2014, p. 93). 이와 관련하여 양재진(2014)은 자본주의 다양성 이론(Iversen & Soskice, 2001)을 기업의 복지 태도를 분석하는 해석 틀로 활용했으며, 한국 경제가 조정시장경제에 해당한다고 가정한 것으로 보인다. 이렇게 설정된 분석 틀에 의거하면, 한국 중소기업이 이중적인 복지 태도를 취하는 이유가 쉽게 설명이 된다. 한국의 중소기업은 숙련노동자의 고용과 관리, 노사관계 안정을 중

시하지만 그를 위해 복지 비용을 지불할 여력은 부족한 주체들이다. 따라서 그들의 입장에서 바라볼 때 가장 이상적인 정책은, 저자의 기술 통계 분석을 통해 확인되었듯이, 공공복지를 확대하되 그들의 비용 부담은 최소화하는 것이다.

요약하건대, 양재진(2014)은 설문조사 자료를 활용하여 한국 기업의 친복지적인 태도의 면모를 발굴한 연구다. 대기업과 중소기업 양자 모두 주요 사회보장제도가 유지되거나 확대되기를 바란다는 분석은, 친복지적인 국내 사용자의 존재를 상정하는 본 연구의 논의에 중요한 밑거름을 제공한다. 하지만 한국의 중소기업들이 고숙련 산업 분야에서 활동하기에 근로자의 숙련 형성 및 애사심 증진에 관심을 쏟는다는 가정은 과도한 일반화를 담고 있음에 유의해야 한다. 가령, 중소기업 중 다수를 차지하며 비정형 고용이 빈번히 활용되는 도·소매업, 음식·숙박업에 종사하는 사용자들이 숙련 형성 이슈에 관심을 가질 거라 기대하기는 힘들어 보인다. 기업의 복지 태도에 영향을 미칠 수 있는 다른 요인들을 함께 분석할 때라야, 기업의 복지 태도를 더 다각적으로 분석할 수 있으며 나아가 규모 변수가 미치는 영향력도 더 정확하게 확인할 수 있으리라 생각된다. 이에 이 연구에서는 양재진(2014)의 논의를 발전시켜, 기업 규모 외에도 여러 기업 특성을 고려한다.



제3장

기업 특성별 복지 제공 양상

제1절 복지 제공자로서 한국 기업의 특징과 발전

제2절 기업의 복지 제공 추이

제3절 기업 특성별 복지 제공 양상

제4절 소결

제3장 기업 특성별 복지 제공 양상

이 장의 목적은 한국 기업의 주요 특성에 따른 복지 제공 양상을 살펴보는 것이다. 기업 특성에 따른 복지 제공의 양상을 살피기에 앞서서 선행 연구를 통해, 복지 제공자로서 한국 기업이 보이는 특징과 그것의 형성 과정을 검토한다. 이때, 앞에서 제시한 이론적 틀에 따라, 복지 제공자로서 기업의 역할은 복지국가를 구성하는 다양한 행위자, 국가(정부)와 노동과의 상호작용의 맥락에서 검토되어야 한다는 점을 염두에 둔다. 즉, 이 장에서도 이 연구의 기본적인 연구 틀에 따라 복지국가의 다른 주체들과의 상호 영향 관계 속에서, 복지 제공자로서 기업의 역할이 어떻게 발전해 왔는지, 그 특징은 무엇인지를 살펴본다.

선행 연구 검토를 바탕으로 한국 기업의 복지 제공 양상의 특성을 살핀 뒤, 제2절과 제3절에서는 실제 기업의 복지 제공 양상을 살핀다. 기업 특성별 복지 제공의 양상은 이 장의 제3절에서 2024년 한국보건사회연구원에서 진행한 「기업복지 실태조사」 결과를 토대로 주로 확인한다. 다만, 제2절에서 횡단면의 실태조사 자료에서 확인할 수 없는 종단적 추이를 확인하고자 기존의 정부 공식 조사 자료를 활용한다. 구체적으로 고용노동부의 「기업체노동비용조사」와 「고용형태별 근로실태조사 자료」 등으로 사업체 규모와 노동자의 고용 형태에 따른 복지 수준의 추이를 살핀다. 이를 통해, 실태조사에서 드러나지 않는 기업 복지의 변화 과정, 구체적으로 한국 기업의 복지 제공 양상이 어떻게 변화하여 현재에 이르렀는지를 살펴볼 수 있다. 또한, 실태조사 자료의 신뢰성을 점검하는 차원에서도 이 작업이 중요하다고 본다.

이어서 본격적으로 2024년 한국보건사회연구원에서 진행한 「기업복지 실태조사」 자료를 통해, 기업의 주요 특성에 따른 기업 복지 제공 양상의 차이를 규명한다. 먼저, 사업체 규모에 따른 기업에서 제공하는 복지의 양상을 기술적으로 살펴본다. 앞의 제2장의 이론적 배경에서 기업 수준의 복지 제공 양상이 사업체의 규모에 따라서 달리 나타날 수 있음을 논했다. 후술하겠지만, 한국 기업의 복지 제공을 분석한 기존 연구에서도 사업체 규모에 따른 복지 제공 차이가 줄곧 지적되어 왔다. 이에, 사업체 규모를 중심으로, 기업의 복지 지출 수준을 비롯해, 제공하는 복지의 종류와 제공 범위, 활용도에 어떤 특징이 있는지를 기술적으로 살펴본다. 아울러, 기업 복지 제공의 하위 특성, 수준과 종류, 범위 간에 어떤 관련이 있는지를 상관관계 분석을 통해서 검토한다.

다음으로 기업 특성에 따른 기업의 복지 제공 양상을 분석하기에 앞서 귀납적으로 기업의 복지 제공 양상이 유사한 몇 개의 집단을 구성한다. 이는 기업 특성과 기업의 복지 제공 특징을 구성하는 여러 요인의 조합(combination) 간의 관계를 살펴보기 위한 선행 작업이다. 기업의 복지 제공을 구성하는 하위 영역들이 복합적으로 각 기업의 특성을 구성한다고 보는 것이다. 구체적으로, 기술통계 분석과 마찬가지로, 기업의 복지 제공 수준과 종류, 범위 그리고 활용도를 중심으로 기업들을 군집화하는 것이다. 이때, 각 요인의 상대적 중요도를 반영할 수 있는 잠재계층분석을 활용한다. 이어서 다항 로지스틱 회귀분석을 통해, 잠재계층분석에서 도출된 집단의 구체적인 특성 및 예측 요인을 규명한다. 이때, 기업이 제공하는 복지 수준의 차이를 초래하는 주요 원인으로 지목되어 온 기업 규모 이외에도, 종업원의 고용 형태별 구성, 산업 부문, 노동조합 유무 등 다양한 요인에 따라서 기업 수준에서의 복지 제공에 어떤 차이가 있는지를 구체적으로 살펴본다.

제1절 복지 제공자로서 한국 기업의 특징과 발전

1. 노동운동의 확산과 기업의 복지 제공 확대

통시적으로 기업에 의한 복지를 고찰한 연구들은, 기업 단위에서의 복지가 1980년대 후반, 노동운동이 꽃피웠던 시기에 확대되었다고 지적한다(송호근, 1995; 정무권, 2007; 박길태, 2015). 이 연구들은 주로 기업이 자발적으로 도입한 복지에 주목하는데, 당시 공공 사회복지가 미흡하여 기업이 분담하는 법정 복지비가 적었기 때문이다. 물론 그 이전에도 기업 차원에서 노무 제공에 대한 직접적인 급부인 임금 이외에 노동자들의 복지 증진을 위한 여러 제도를 운용하지 않은 것은 아니다. 사회보장에서 정부의 역할이 미미했던 터라 사업장에서 발생하는 주요 사회적 위험, 산업재해나 퇴직(노령)에의 대응에서 기업의 역할이 오히려 강조되었다. 1960년대 초반 제도화된 산업재해보상보험과 퇴직금제도 등도 사용자가 비용을 전적으로 부담하게 함으로써 근로자에 대한 기본적인 보호는 기업 차원에서 주로 이뤄진 것이다(박찬임, 2001, pp. 2-3). 당시 기업 단위에서 자발적으로 제공하는 복지도 일부 있었는데, 특히 산업화 초기 단계에서 여성 인력 확보를 위한 주거지 제공 등이 그것이다(송호근, 1995, p. 26).

그러나 1980년대 이전까지 기업이 제공하는 복지는 소수의 대기업에서 온정적으로 제공하는 경향이 짙었다(박길태, 2015, pp. 102-104). 가격 우위를 통한 경제 성장 전략하에 정부가 노동자들의 조직화를 엄격하게 통제하고 공공 사회보장 확충에는 소극적인 가운데, 기업에 의한 사회적 복지가 정제된 임금을 보완하는 수단으로 활용된 것이다(박길태, 2015, pp. 102-104). 그러던 것이, 1980년대 후반의 노동운동 확대를

제기로 한 대폭적인 임금 인상과 더불어, 급변하였다. 당시 대기업 노동 조합을 중심으로 노동자들의 임금 인상과 근로 조건 개선에 대한 요구가 격렬하게 전개되었다. 이에, 노사관계 안정과 직원들의 직장에 대한 소속감을 고취하고자, 기업 차원에서 자발적 복지를 적극적으로 확대하기 시작하였다(송호근, 1995, p. 26). 여전히 기업에 의한 자발적 복지가 주를 이루는 가운데, 전반적인 복지 제공 수준도 높아지고, 제공되는 복지의 내용도 다양해지기 시작하였다.

이전에는 정부가 노동자들의 단체 활동을 철저히 제지하고, 기업이 안정적으로 이익을 추구할 수 있도록 지원했기 때문에, 기업이 근로자들에게 별도의 추가적인 복지 혜택을 부과할 유인이 적었다. 공공 사회보장도 일천했기에 고용주가 부담하는 사회보장 기여금도 미미했다. 그러나 조직화된 노동에 의한 노동자 이익 결집과 표출이 활발해지면서, 특히 기업별 노동조합이 주류인 한국의 맥락(양재진, 2005), 기업 단위에서 종전과는 다른 노무관리가 필요해졌다. 여전히 공공 사회보장이 미흡한 상태에서 기업이 제공하는 자발적 복지는 노동 쟁의에 따른 손실을 줄이면서 숙련노동을 원활하게 확보하기 위한 효과적인 수단이었던 셈이다. 실제로 노동자 대투쟁이 있었던 1987~88년과 바로 직전인 1986년을 비교해 보면, 법정 외 복리비 총액이 55.1%나 증가하였음을 확인할 수 있다(송호근, 1995, p. 25). 게다가 제공되는 기업의 자발적 복지의 종류도 다양해져, 종전에 주류를 이루었던 식비 보조나 주거 지원 이외에도 직업훈련이 정착되고 학비 보조가 급증했다(송호근, 1995, pp. 25-26).

2. 국가 책임 최소화와 친(親)대기업적 복지

한편, 기업에 의한 복지가 내실화를 갖추게 배경에는 당시 정부가 기업

의 복지 제공에 일련의 규제를 가한 것도 영향을 미쳤다. 기업은, 제2장에서 논의한 것처럼 이윤 추구를 저해하는 내부 위협 요인을 감시와 통제를 통해 적절하게 관리해야 함과 동시에 외부 환경 변화에도 대응해야 한다. 이때, 기업의 복지 제공과 관련해서 대표적인 외부 변화는 정부에 의한 법적 강제나 재정적 지원이다. 법률에 의해 공공 사회보장 재원을 분담하도록 의무화하는 것이나 기업이 제공하는 복지의 대상이나 내용을 규제하는 것, 세제 혜택을 주어 자발적으로 복지 혜택을 주도록 독려하는 것 등이다(Rein, 1982, pp. 122-124). 특히, 1980년대 후반 노동운동 활성화 이후 기업 이익의 일부를 기금 형태로 적립하여 노동자 복지에 쓰도록 하는 사내복지기금을 법제화한 「사내근로복지기금법」(1991)의 제정 등은 기업의 자발적 복지 제공을 확대시킨 주요 요인이다(송호근, 1995, p. 26; 박찬임, 2001, pp. 5-6).

산업화 시기에 정부는 경제 성장에 주력하여, 전 국가 수준에서의 사회 문제에 대응하는 사회정책의 도입과 추진을 후순위로 다루었다. 그러나 쿠데타로 집권하여 정치적 정당성이 취약했던 군사 정부는 거센 사회 개혁 요구를 무시하기만은 어려웠다. 이에 1960년대 생활보호법을 시작으로 특수 직역 종사자에 대한 연금 법안과 아동복지법과 같은 사회서비스 관련 법, 산업재해보상보험법 등을 제정했다. 다만, 당시 도입된 사회정책 관련 법안들은 대부분 응급구호에 그쳤고, 특권층의 충성 확보를 위한 조치였다(양재진, 2004, pp. 93-94). 고용주의 책임을 법제화한 것은 퇴직금과 산업재해보상보험(이하 산재보험)이 유일하다. 사회정책이 미미했던 시기에 이례적으로 무과실주의 원칙에 기초한 산재보험이 도입될 수 있었던 것은, 정부의 책임은 최소화하면서도 자본에 친화적이었기 때문이다. 사용자가 비용을 전액 부담하는 제도이긴 하지만, 농업 중심의 산업 구조하에서 기업은 충분한 유휴 인력을 확보할 수 있었던 상황에서

(김종일, 1992, p. 30; 문병주, 2005, p. 169), 다른 사회보험에 비해 근로의욕 훼손과 같은 도덕적 해이가 적었기 때문이다(우명숙, 2008, pp. 26-38).

정부가 사회적 위험에 집합적으로 대응하는 장치로 전반적인 사회보장 제도에 관심을 가지게 된 것은 중화학 공업화가 본격화되면서이다. 1973년 이후 정부가 중화학 공업화로 선회하면서 숙련노동의 안정적인 확보가 지속적인 성장의 관건으로 부상했다. 산업화 시기 한국 정부는 기업에 독점적 지대 추구를 보장하면서 노동을 엄격하게 통제하고 억압했다. 초기 산업화 시기, 경공업 중심의 수출 지향적 경제 발전기에는 대규모의 비숙련노동이 농촌 사회에서 지속적으로 공급되었다. 이 때문에, 국가나 기업의 이렇다 할 보상 없이도 저임금 노동에 기초한 가격 경쟁력 확보 전략이 원활하게 작동했다(양재진, 2004, pp. 91-94). 하지만 1970년대부터 중화학 공업화를 추진하면서 국가 차원에서 여러 사회적 문제에 대응할 필요성이 대두하였다. 이에 따라 종전의 노동 억압적 통제 정책의 완화 기조가 가시화되었다.

무엇보다 중화학 공업화 추진으로, 숙련 인력 확보가 중요해진 기업 입장에서 노동 비용 상승에 대한 부담이 커졌다. 정부도 거세게 터져 나오는 노동 여건 개선의 목소리와 도시 빈민의 열악한 생활 여건을 무시하기는 어려웠다. 정부는 노동자들의 임금 상승을 억제하면서 정치적 정당성을 확보해야 하는 이중의 과제를 어떤 방식으로든 해결해야 했던 것이다. 이 과제는 1976년 의료보험법 전면 개정으로 일단락되었다(양재진, 2004, pp. 97-99). 숙련노동 확보 경쟁에 내몰린 기업과 정당성 위기를 해결해야 하는 정부의 이해관계가 맞닿아 사회보험 방식의 의료보험제도로 개편된 것이다. 그래서 당시의 의료보험은 국가가 강제하는 사회보험 이면서도 일반 대중이 보장 범위에서 제외된, 기업 단위에서 제공하는 협

의적 의미의 기업 복지의 성격을 강하게 띠게 된다(양재진, 2004, p. 98; 문병주, 2005, pp. 169-170).

개혁 상황을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 당시의 의료보험법 개정은 주무 부처인 보건사회부를 위시한 정부 주도로 이루어졌다. 국가 경제에 대한 부담 없이 제도를 안착시킬 수 있고, 개별 기업 단위에서의 비용 부담은 늘지 않는 등의 여러 이점이 있음을 적극적으로 설득한 것이다(조영재, 2008, pp. 76-81). 구체적으로 기업이 제공하는 의료 보조는 경비 처리할 수 있도록 하고, 노동조합이 주장한 안(사측 재정 부담 2/3)보다 사용자 측의 재정 부담(노사 재정 부담 각각 1/2)을 줄였다(문병주, 2005, pp. 169-170). 거기다 종전에 기업 수준에서 운용하던 의료보험 재정은 계속해서 조합 단위로 관리, 운영할 수 있게 하여 사용자 단체의 협조도 수월하게 얻어냈다(양재진, 2004, p. 98; 문병주, 2005, p. 170; 조영재, 2008, pp. 80-81). 전국경제인연합회에 의료보험을 관리하는 주체인 전국의료보험연합회의 운영 권한을 부여하여, 기업이 숙련노동자들을 안정적으로 유입할 수 있게 해준 것이다. 이처럼 당시 의료보험이 친기업적 성격이 강했던 만큼, 이후 기업들이 전 국민 통합 건강보험에 반대(양재진, 2004, p. 98)한 이유를 쉽게 이해할 수 있다.

근로자를 대상으로 하는 정부에 의한 사회서비스를 제도화한 것도 이 시기이다. 1960년대에도 영세 중소기업 근로자들의 편의와 여가 활동을 지원하기 위한 복지시설이 있었으나, 중앙정부가 관련 시설의 건립과 운영에 본격적으로 관여한 것은 1981년 노동청이 노동부로 승격된 이후이다(노동부, 2006, p. 449). 노동부를 주축으로 정부는 근로자의 여가 활동 지원을 위한 각종 시설, 근로청소년 회관, 노동복지회관, 근로자종합복지관 등을 설치·운영하였다(박찬임, 2001, pp. 4-5). 또, 국민주택기금을 설치(1981년)하여, 저소득 근로자의 주거 안정을 지원하기 위한 임

대아파트나 주택 건립과 구입을 지원하기도 하였다(박찬임, 2001, pp. 4-5). 특히, 1980년대 후반 「주택 200만호 건설 추진대책」의 일환으로 근로자주택제도를 시행하여, 기업이 종업원을 위한 주택을 직접 건설할 수 있도록 국고로 건축비의 일부를 보조하는 것과 더불어, 저리 대출을 보장하고 용지 확보 등에서 각종 편의를 제공하기도 하였다(노동부, 2006, p. 451).

이와 같이 기업의 이권을 보장하고 기업에 여러 혜택을 제공하는 방식으로 공공복지를 추진하고 기업의 복지 제공을 독려한 배경에는 국가가 최소한의 비용으로 사회적 위험에 대응하고자 함이었다. 정부 재정이 충분하지 않아서, 터져 나오는 사회 개혁 요구에 정부가 자체적으로 대처하기에는 역부족이었기 때문이다. 이런 상황에서 정부는 기업과 긴밀히 협업하고 기업의 지대 추구를 용인함과 동시에, 사회보장 관련 비용을 부담하도록 하면서 큰 재정 부담 없이 의료보험을 비롯한 여러 사회정책을 추진할 수 있었다. 이는 당시에 기업의 법정 복지 비용이 늘어난 것에서 실증적으로 확인할 수 있다. 1980년대 후반 이후, 퇴직금 의무화 및 적용 범위 확대와 4대 보험의 확충에 따라, 기업의 복지 비용, 특히 법정 복지 비용이 가파르게 그리고 꾸준히 증가하였다. 전체 노동 비용 대비 법정 복지비의 비중이 1988년 약 9.2%에서, 1995년에는 약 15.6% 수준으로 늘었다(한국경영자총협회, 1997, p. 10). 이는 국가 복지의 저발전을 기업에 전가한 것이라는 해석(송호근, 1995, pp. 28-29)이 제기되는 배경이다.

다른 한편, 중화학 공업화 추진 시기, 정부가 최소한의 비용으로 사회적 위험에 대응하고자 하면서 기업 단위에서 자체적으로 제공하는 법정 외 복지도 크게 발달했다. 이는 앞에서도 지적한 것처럼, 중화학 공업화 추진에 따른 1970년대 후반 무렵의 노사 분규 확대와 노동력 부족에 대한 대응의 차원이었다. 특히, 대기업을 중심으로 기업 단위에서의 복지

제공을 통해, 노동자들의 애사심을 고취하고 이직률을 낮추어 안정적으로 숙련노동을 확보하고자 한 것이다(문병주, 2005, pp. 170-171). 구체적으로 1970년대 중반 이후부터 기업 단위에서 사택이나 기숙사 같은 주거 지원, 식사 지원에 더해 교육 및 훈련 지원도 확대하기 시작했다. 정부도 기업들의 이러한 움직임을 장려했다. 1970년대 정부는 농촌 사회에서 시작된 새마을운동을 공장에도 적용하면서 공장 노동자들의 복지도 관심을 기울이기 시작했다. 그리고 1980년대에는 기업의 이익 중 일부를 노동자 복지 사업에 사용하는 사내근로복지기금의 설치와 운영에 관한 규정을 마련하는 등 기업 단위에서의 복지 제공을 촉구하였다(문병주, 2005, pp. 170-171). 이에 <표 3-1>에서처럼 1980년대 후반까지 연금제도와 같은 주요 공적 사회보장제도가 실질적으로 시행되지 못하는 가운데, 기업 단위에서의 자발적 복지는 점차 다양해졌다.

이상과 같이, 산업화 시기를 거치며 복지 제공자로서 기업의 역할이 강화되었다. 이에 외환위기 이전까지 노동 비용이 계속해서 증가하는 가운데 복지 비용도 커졌다. 실제로 한국경영자총협회(1997)에 따르면, 노동자 1인당 노동 비용 중 복지 비용이 차지하는 비중이 지속적으로 늘어, 1988년에 546.3천 원 중 복지 비용이 88.1천 원으로 16.1% 수준이었는데, 1995년에는 1726.7천 원에서 복지 비용이 402.6천 원으로 23.3%로 7.2%p 늘었다. 특히, 이러한 증가는 이어지는 [그림 3-1]에서 확인할 수 있듯이, 1980년대 후반에 집중적으로 나타난다. 이 시기에 실질적으로 국민연금이 도입(1988년)되고, 퇴직금 제도가 사업체들의 절대 다수를 차지하는 10인 이상 사업장(1987년), 5인 이상 사업장으로까지 단계적으로 확대 적용(1989년)되면서 법정 복지비가 크게 늘었기 때문이다. 전술한 것과 같이, 국가가 사회적 위험에 대응하는 책임을 기업이 지게 한 영향이 엿보이는 지점이다.

〈표 3-1〉 기업이 제공하는 자발적 복지 프로그램의 발달

구분	주요 프로그램	1961년 이전	1962~72	1973~87	1987년 이후
주거 지원	기숙사 및 사택		**	*	*
	주택자금대여				**
식사 지원	식사시설		**	*	*
의료 지원	양호실 등 의료시설		**	*	*
여가 지원	문화체육오락시설			**	*
교육훈련 지원	직업훈련			**	*
	부설학교			**	*
	장학금, 학비보조			**	*
금융 지원	신용조합			**	*
	재형저축장려금			**	*
	공제회		**	*	*
기타	경조비		**	*	*
	사내복지기금				**
소득 보장	기업연금				
		고용 자체를 복지로 간주			

주: * 프로그램의 일반화

** 프로그램의 도입 및 확산

출처: “한국의 기업 복지연구,” 송호근, 1995, 한국노동연구원, p. 26을 재구성함.

3. 기업별 노동조합 제도화와 기업 규모별 복지 수준의 차이

한 가지 주목할 점은, 기업 규모에 따른 복지 수준의 차이이다. 좀 더 구체적으로는 기업에 의한 복지 제공이 태동하던 시점부터 징조를 보였던 기업 간 복지 수준 차이가 기업 단위에서의 복지가 확대되는 시기에도 이어졌다는 것이다. 기업 규모에 따라 기업에서 제공하는 복지 수준의 차이는 1960년대 그것의 발아기부터 이미 시작되었다(송호근, 1995, p. 25). 1967년 한국은행의 발표에 따르면, 전체 노동 비용 중 현금급여 이외의 복지 비용(주로 자발적 복지)이 차지하는 비중은 대규모 사업장에서는 15.5%, 중소기업 사업장에서는 10.2%로 규모에 따른 복지비 차이가 상당히 컸다(한국은행, 1967; 송호근, 1995, p. 25에서 재인용).

이후 제도적으로 기업 규모가 클수록 더 많은 기업에 의한 복지를 권장

이후 제도적으로 기업 규모가 클수록 더 많은 기업에 의한 복지를 권장하고, 복지 관련 시설 투자에 재정적 혜택을 부여하면서 이러한 경향은 더욱 강화되었다(양재진, 2004, p. 98). 구체적으로, <표 3-2>와 같이, 1984년에 정부는 기업 규모별로 다음과 같은 복지 도입을 권장했다(양재진, 2004, p. 98). 이에 공공복지가 저발전된 상황에서 1980년대 말 기업의 자발적 복지 제공이 가파르게 증가한 시기, 대기업에서 복지 비용이 증가하여 기업 규모 간 차이가 지속되었다(송호근, 1995, pp. 28-29). 이론적으로도 대기업일수록 양질의 인력 확보에 주력한다는 점을 상기할 때, 이러한 기업 규모에 따른 복지 수준 차이는 기업이 견고한 내부노동시장의 형성을 통해 안정적으로 인력을 수급하고자 하는 욕구가 기업의 자발적 복지 발전의 동인이 되었다는 지적과 이어진다(양재진, 2004; 문병주, 2005).

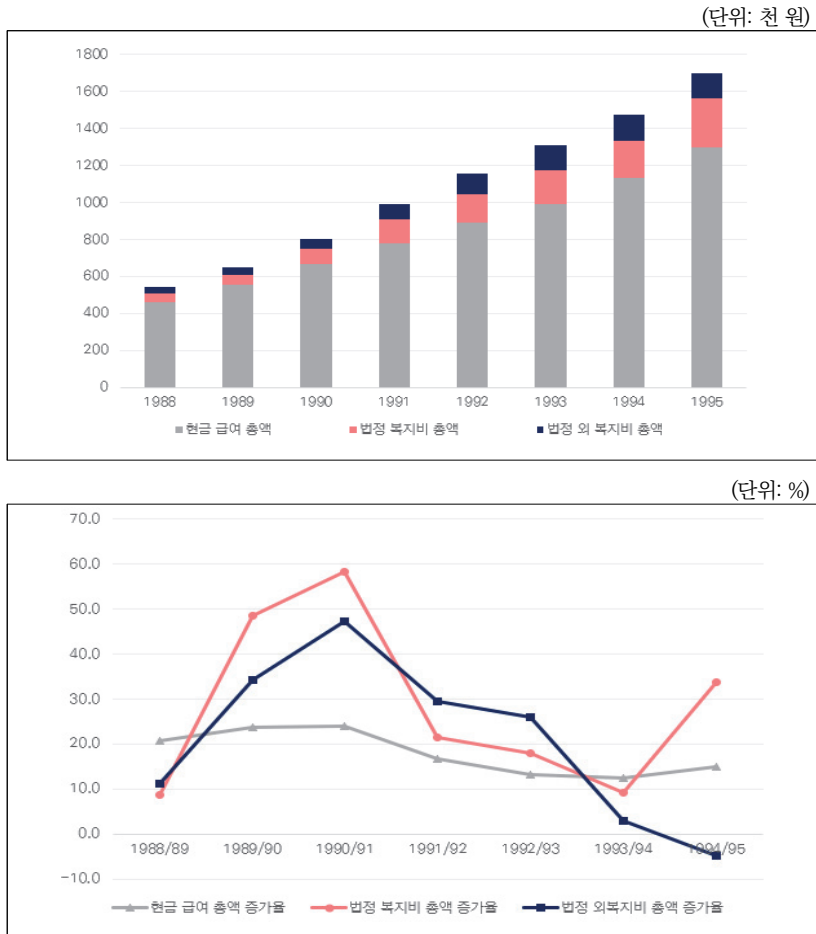
<표 3-2> 기업 규모별 권고 자발적 복지 내용(1984년)

구분	내용				
	재형저축 실시	식당, 휴게실, 목욕시설 설치	체육시설, 도서실, 의무실, 장학제도 도입	구판장, 공제조합, 통근 편의의 제공	직장주택조합, 중업원 지주제도
30인 이상					
50인 이상					
100인 이상					
300인 이상					
1,000인 이상					

주: 음영으로 표시된 부분은 정부가 도입을 권고한 제도임.

출처: “한국의 산업화시기 숙련형성과 복지제도의 기원: 생산체제 시각에서 본 1962-1986년의 재해석,” 양재진, 2004, 한국정치학회보, 38(5), p. 98의 내용을 토대로 저자 정리.

[그림 3-1] 1988년~1995년 노동자 1인당 노동 비용 및 전년 대비 증가율 추이



출처: “기업 복지의 현황과 과제,” 한국경영자총협회, 1997, p. 10을 토대로 저자 작성.

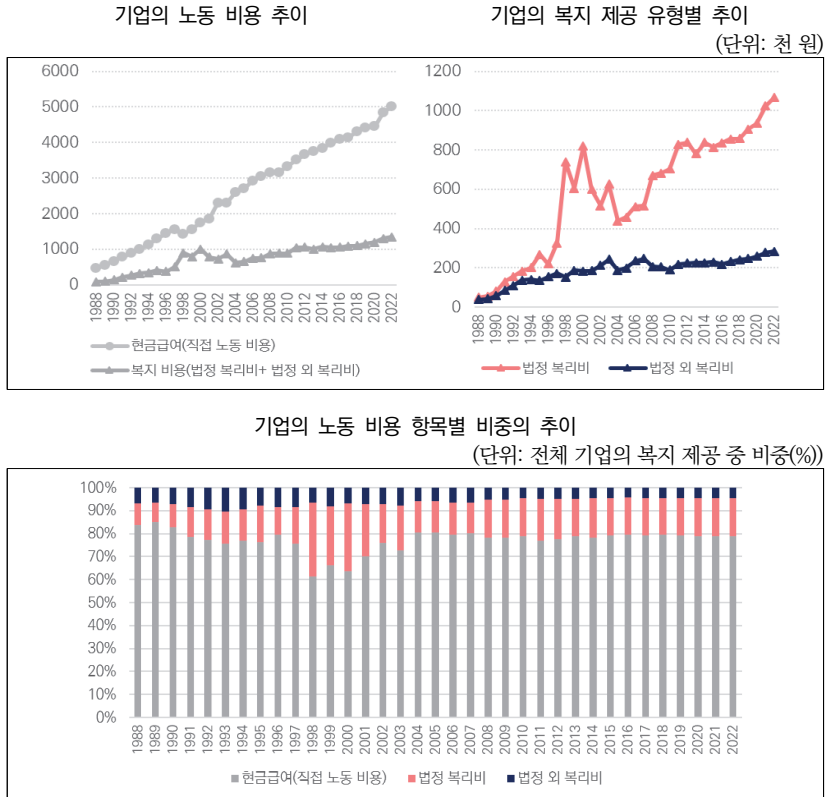
이처럼 기업 규모에 따른 기업 차원에서의 자발적 복지 제공 수준 차이가 구조화된 배경에는 강한 기업별 노동조합 체계가 있다. 산업화 시기를 거치며 한국 사회에는 기업별 노동조합이 제도화되었다. 1960년대 산업화 초기 단계에서 산별 노조 체제가 확립되기도 하였으나, 노동 통제를

용이하게 하기 위한 것으로 실질적으로 중앙화된 단체교섭 기제로 작동하지는 못했다. 그나마도 1970년대 초반 중화학 공업화로 정책 기조가 바뀌면서 산별 노조가 무력화되었다(양재진, 2005, pp. 400-401).¹²⁾ 1987년 노동자 대투쟁과 이어진 민주화 이후에도 새로운 중앙 노동조합의 출현은 제도적으로 가로막혔다.

중화학 공업화가 본격화되면서 기업, 특히 대규모 기업에서는 숙련노동의 안정적 수급에 주력하였다. 숙련노동에 대한 사용자의 욕구가 강해지면 노동의 협상력이 강해질 여지가 있다. 우리의 경우도 마찬가지여서, 기업에 의한 관대한 복지를 누리는 것은 숙련 인력에 대한 욕구가 강한 재벌 기업에 종사하는 이들에 한정된다(양재진, 2005). Mares(2001, 2003)의 이론에서와 같이, 대규모 기업에서는 공공복지 확대보다는 기업 단위에서 제공되는 복지를 선호하는 경향이 있다(양재진, 2014). 이는 중소기업의 노조조직률은 저조한 가운데, 대기업의 기업별 노동조합이 계속해서 조직원의 고용 안정과 복지 문제에 관심을 기울여 온 영향이기도 하다. [그림 3-2]에서 볼 수 있듯이, 1980년대 후반부터 1990년대 중반까지 임금이 가파르게 상승하면서 대규모 사업장 위주로 구성된 노동조합은 조합원의 고용 안정과 복지 확대에 주력해 왔다(문병주, 2007, p. 104). 기업별 노동조합은 광범위한 사회적 문제에 대응하기보다는 조직원들의 이익에 복무하여 민주화 이후 기업 규모에 따른 기업 차원의 복지 제공에서의 차이가 오히려 극명해졌다(양재진, 2005, pp. 405-407).

12) 1980년 노동조합법 제13조에서는 '단위노동조합'의 조직 형태로 '기업별노조'라고 명시하였지만, 같은 법 제3조에서는 '노동조합'을 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지개선 등을 목적으로 조직하는 단체로 정의해 법문만으로는 산별노조의 법적 지위를 인정하지 않은 것은 아니라고 볼 수 있다(이정희 외, 2018, p.17; 이정희, 2024). 다만, 노동조합 정화 지침과 노동조합 결성 및 쟁의행위에서 제3자 개입을 금지하는 노동법 개정 등으로 산별 노조를 무력화하는 조치가 시도되어, 기업 단위에서의 노동조합만이 실현 가능한 조합의 형태였다.

[그림 3-2] 한국 기업의 노동자 1인당 노동 비용 추이(1988년~2022년)



주: 상시근로자 30인 이상을 고용한 사업체 대상임(1998년 이후 기업체노동비용조사는 상시근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 조사되었으나, 전체 시계열 분석 대상의 일관성을 위해, 상시근로자 30인 이상 사업체를 대상으로 작성함).

출처: 1988년부터 1993년-“기업 복지의 현황과 과제,” 한국경영자총협회, 1997, p. 10;

1994년부터 2022년-“기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1994-1997, 2024.

1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN001&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1998-2003, 2024.

1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN011&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2004-2007, 2024.

1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN021&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2008-2018, 2024.

1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN031&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2019-2022, 2024.

1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN041&conn_path=I3.

4. 외환위기와 기업 복지 제공의 다변화

한편, 이렇게 확대되던 기업의 복지 제공은 1990년대 후반 외환위기를 거치며 또 한 차례의 큰 변화를 겪게 된다. 외환위기로 기업들이 연이어 도산하고 이로 인해 대량 실업이 양산되었다. 앞의 [그림 3-2]에서 보면 해당 시기에 법정 복지 비용이 상당히 늘어난 것은 볼 수 있는데, 이는 당시 일자리를 잃은 사람들에게 지급된 퇴직금의 영향이다. 이 시기 퇴직금 정산 등으로 법정 복지비에 대한 투입이 많이 증가한 이래로, 위기 극복 이후에도 계속해서 전체 기업의 복지 제공에서 법정 복지비가 법정 외 복지비보다 큰 비중을 차지하게 된다(홍경준, 2017c, pp. 91-93). 이 때문에, 당시 발간된 한국경영자총협회의 보고서에서도 법정 복지비의 증가에 대한 우려가 드러난다(한국경영자총협회, 1997, p. 10).

또, 당시 국제통화기금(International Monetary Fund, IMF)은 국제 금융을 조건으로 다방면에서의 강도 높은 개혁을 요구했다. 그리고 이에 따른 여러 변화는 종전의 정부와 노사 삼자의 관계를 전면적으로 바꾸어 놓았다. 무엇보다 노동시장의 유연화가 가속화되었고, 시장은 더 개방되었다. 세계화된 시장에서의 경쟁력 확보가 기업에 중요해짐에 따라, 노동 비용을 낮추려는 유인이 강해졌다. 외환위기를 거치며 공공 사회보장이 확대되는 가운데, 기업의 사회보장 분담 수준은 비교적 낮게 유지된 이유를 알 수 있는 지점이다. 또한, 관대한 기업 차원의 복지를 통해 숙련 인력을 장기적이고 안정적으로 확보하려는 유인보다는 저임금 근로자와의 단기적 고용 관계에 기초한 수량적 유연화를 통해 기업의 생산성을 높이는 전략이 우세해진다. 이 과정에서 전반적으로 기업에서 제공되는 법정 외 복지가 줄어드는 한편, 기업의 복지 제공 방식에서 변화가 나타나기 시작했다.

기업의 복지 제공 방식의 변화 흐름에는 학계와 정부의 지원도 있었다.

학계에서 비용 대비 효과성이 떨어지는 기존의 기업에 의한 자발적 복지 제도를 비판하면서, 새로운 형태의 기업에 의한 복지 제공을 강조하기 시작한 것이다(송호근, 1995; 김의명, 1998, 2002 등). 이에 맞춰 정부도 소위 ‘선진 기업복지 제도’ 도입을 제도적으로 지원하였다. 선진 기업복지는 기업이 자발적으로 도입하는 복지제도로 퇴직연금과 선택적 복지, 근로자지원프로그램, 사내근로복지기금, 우리사주제도 등의 총칭이다(고용노동부, 2011, p. 3). 정부는 종전의 관련 법안들을 정비하여, 「근로자복지기본법」을 제정하고 2002년부터 시행하면서, 5년 주기로 근로자복지증진 기본계획을 수립하였다. 제1차 근로자복지증진 기본계획(2002~2006)의 한 가지 주요 추진 과제로 “선진 기업복지제도 구축”을 두고, 선택적 근로자복지제도 도입을 지원하겠다고 표명하였다. 이에 따라, 2002년 말 사내근로복지기금법시행령을 개정하여, 선택적 근로복지제도 도입의 근거를 마련하고, 해당 제도 도입에 당해 연도 출연금의 80% 까지 사용할 수 있도록 한도를 인상하였다(노동부, 2006, pp. 490-491).

가. 선택적 복리 후생 제도

상기한 제도적 지원에 힘입어, 외환위기 국면에서 퇴직금 지급액의 급증 등 법정 복지비가 증가하는 데 따른 부담으로 기업들은 법정 외 복지에서 비용을 통제하기 용이한 선택적 복리 후생 제도나 성과 배분적인 사내근로복지기금 출연금을 확대하였다(이수연, 노연희, 2006). 먼저, 사용여부와 무관하게 종업원들에게 일률적으로 주어지는 종전의 기업의 복지 제공과 달리, 선택적 복리 후생 제도는 종업원들이 주어진 비용 범위 내에서 원하는 복리 후생을 취사선택해 활용할 수 있는 제도로, 종업원 입장에서는 원하는 혜택만을 이용해 만족도를 제고하는 한편, 기업 입장에

서는 법정 외 복지 비용의 총량을 통제할 수 있다(김정한 외, 2004; 유규창, 2004).

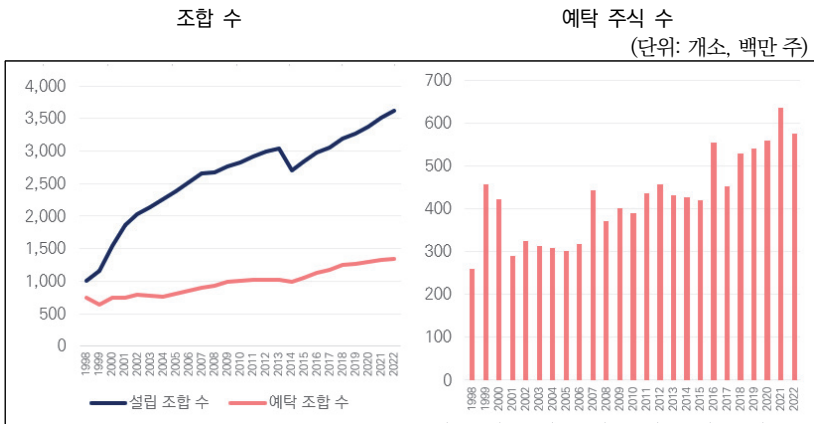
구체적인 예로, 1997년 한국IBM이 최초로 선택적 복리 후생 제도를 도입하였다. 당시 한국IBM은 다른 기업들보다 의료보상제도와 단체생명보험, 유급병가 등 사고나 질병 및 사망에 따른 위험에 대한 보상 체계가 잘 갖춰져 있었다(김정찬, 2001, pp. 121-122). 그런데 비혼 종업원 등은 해당 제도에 대한 요구가 낮은 등 활용도에 종업원 간 편차가 있었다. 또한, 기업 차원에서도 주어진 예산 범위 내에서 적절한 계획 수립이 필요하다는 점에서 복지제도의 개선이 필요하다고 보고, 종업원 대상 설문조사 결과를 바탕으로 선택적 복리 후생 제도를 도입하였다(김정찬, 2001, pp. 121-122). 이후 학술적으로도 선택적 복리 후생 제도에 대한 관심이 확대되고, 많은 기업에서도 제도 도입에 긍정적이어서 제도가 확산될 것으로 기대하였다(한국노동연구원, 2002, p.3). 하지만 2005년 공무원 후생복지에 관한 규정(대통령령 제18841호)에 맞춤형복지의 근거 규정이 마련되면서 공공 부문을 중심으로 선택적 복리 후생 제도가 확산하긴 하였으나, 민간 부문에서의 도입은 최근까지도 정체 상태이다(부가청, 2017).

나. 우리사주제도

우리사주제도는 종업원이 소속 회사의 주식을 취득·보유할 수 있도록 정책적으로 지원하는 제도로, 근로자 입장에서는 재산 증식 효과를 누릴 수 있다(한국증권금융, 2011, p. 10). 우리사주제도의 시발은 1968년, 신규 발행주의 일부를 근로자에게 우선 배정하는 제도이다(한국증권금융, 2011, p. 20). 이후 1970년대 중반 종업원지주제도 확대 실시 방안 등을 발표하

면서 정부에 의한 공식적인 제도로서의 면모를 갖추기 시작하였고, 2001년 「근로자복지기본법」을 제정하면서 제도적 기반을 갖추었다(한국증권금융, 2011, pp. 20-21). 아울러, 2010년에는 종전의 「근로자복지기본법」을 「근로복지기본법」으로 개정하면서, 우리사주조합원의 자격이 수급 관계 회사의 노동자로 확대되었다. 이에 따라 우리사주조합은 이하의 [그림 3-3]과 같이 꾸준히 늘어, 2021년 기준 코스피와 코스닥 상장 법인 중 각각 88.2%, 78.4%가 조합을 결성하였다. 그리고 코스피 상장사 근로자 중 79.6%, 코스닥 상장사 근로자의 76.8%가 조합원이다(고용노동부, 우리사주조합 현황(22.12)). 아래의 [그림 3-3]에서 볼 수 있듯이, 실제 예탁이 이루어진 기업 및 예탁 주식 수도 약간의 등락은 있지만, 점진적으로 늘어나고 있다.

[그림 3-3] 우리사주조합 연도별 운영 현황



출처: 1998년~2005년- “우리사주제도 실태조사 및 개선방안에 관한 연구,” 김동배 외, 2007, 한국노동연구원, p. 11; 2006년~2022년- “2006~2022 우리사주조합현황[데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도a, 2024. 4. 17. 검색, <https://www.moel.go.kr/info/publicct/publicDataList.do?searchSeq=181&>에서 내려받은 자료로 작성.

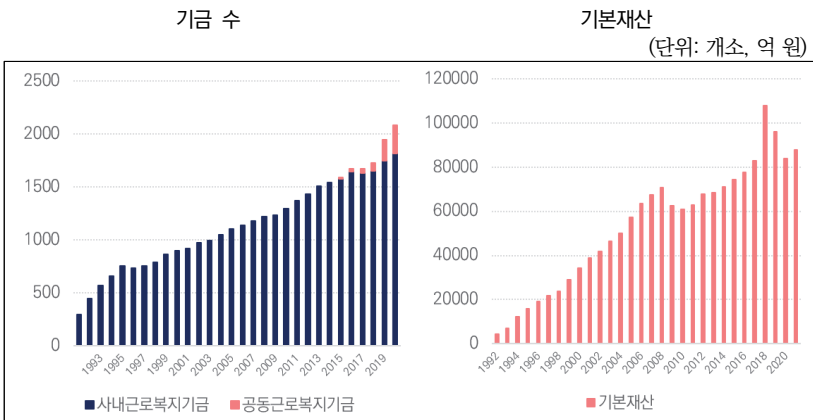
다. 사내근로복지기금

다음으로, 사내근로복지기금은 1980년대에 관련 지침이 마련되었고, 1992년에 법제화되었다. 이는 사업주가 사업 이익의 일부를 사내근로복지기금으로 설치하여 근로자의 생활 안정과 복지 증진에 사용하도록 하는 것으로(근로복지기본법 제50조), 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 5%가량의 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있다(근로복지기본법 제61조). 출연 금액을 사업주가 정할 수 있고, 출연금에 대해서 법인세 부과 시 손비로 인정되는 등 기업은 여러 세제 혜택을 받을 수 있어, 기업 입장에서는 비용 부담을 줄일 수 있다. 법제화 당시(1992년) 설치된 사내근로복지기금은 293개였고, 이후에도 계속 늘었다. 특히, 1996년에는 700개로 크게 늘었고, 외환위기 직후인 1998년에는 755개, 2000년에는 862개로 꾸준히 증가해 왔으며, 기금 규모도 1992년 4,325억 원에서 1996년 1조 9,014억 원, 1998년 2조 3,740억 원, 2000년 3조 4,284억 원으로 증가했다(고용노동부, 2014).

이후에도 사내근로복지기금의 용도와 수혜 대상을 넓히는 조치를 꾸준히 취해왔다. 2001년에는 종전에 당해 연도 출연금의 30% 범위에서 원금을 사용할 수 있도록 규정하였던 것을 50%로 확대하여, 근로자의 복지 증진을 도모하였다. 2010년에는 「사내근로복지기금법」과 「근로자복지기본법」을 통합하여 「근로복지기본법」으로 통합·개정하면서, 도급업체 근로자 및 파견 근로자를 수급 대상으로 명시하여 사내근로복지 대상에 포괄하였다. 또한, 2016년부터는 ‘공동근로복지기금제도’를 도입하였다. 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 사내근로복지기금을 개편한 것이다. 여전히 사내근로복지기금제도는 상대적으로 복지수준이

높은 대기업을 중심으로 운영되지만, 공동근로복지기금도 증가하고 있다. 2016년 13개의 공동근로복지기금을 시작으로 2021년에는 262개소로 늘어 전체 근로복지기금 2,078개 중 12.6%가 공동근로복지기금이다.

[그림 3-4] 근로복지기금법인 현황



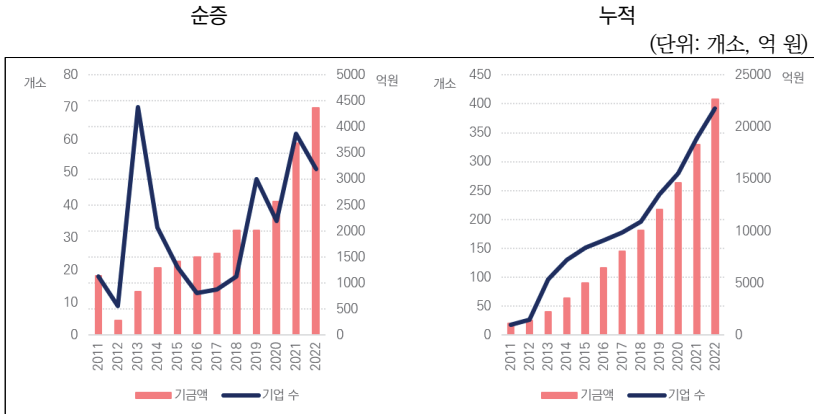
출처: “사내기금제도 도입운영현황 [데이터 세트],” 고용노동부, 1992-1997, 고용노동부, 2024. 4. 17. 검색, https://www.moel.go.kr/info/publicDataView.do?bbs_seq=1395297820028; “사내근로복지기금 설치 현황 [데이터 세트],” 고용노동부, 1998-2019, e-나라지표, 2024. 4. 17. 검색, https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1513

공동근로복지기금제도 도입에서와 같이, 기업 규모급 간 임금 및 복지 격차가 지속됨에 따라, 이를 해소하는 것이 정책적으로 중요해졌다. 예컨대, 제1차 근로자복지증진 기본계획(2002~2006)에서는 중소기업 대기업 근로자의 직업능력개발 지원을 확대하고, 중소기업-대기업-직업훈련기관 간 직업훈련을 위한 컨소시엄 구성을 지원하고자 하였다(노동부, 2002). 법정 복리비 증가로 기업의 자율적 복지 제공 역량이 저해되는 가운데, 대기업 대 중소기업의 복지비가 60% 내외 수준에 그치고 점차 낮아지고 있음에 대한 우려에서 출발한 것이다. 이어서 2006년에는 본격적

으로 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」을 제정하고, 3년 주기로 상생협력 기본계획을 수립하고 대기업이 중소기업, 협력사들의 근무 환경 및 복지 개선에 자발적으로 참여하도록 정책적으로 유도하고 있다.

구체적으로, 제1차 대·중소기업 상생협력 기본계획(이하 상생협력 기본계획)에서부터 대·중소기업 직업훈련 컨소시엄 지원과 비정규직의 직업능력개발을 지원하고, 협력업체, 하청업체 근로자에도 적용할 수 있도록 사내근로복지기금의 확대를 검토하였다(산업자원부, 2008). 중소기업의 우수한 인력 확보를 지원하기 위한 직업훈련 부문에서의 지원은 이후 계획에서도 꾸준히 제시되었다. 일례로, 제3차 상생협력 기본계획에서는 이에 더해 대기업의 지원으로 협력사의 근무 환경을 개선하는 것을 독려하였다(산업통상자원부, 2014) 이어진 제4차 상생협력 기본계획은 구체적인 수단으로, 상생협력기금 용도에 복리 후생 지원을 명시하고, 현금뿐 아니라, 현물 출연도 기금출연으로 인정하였다(중소벤처기업부, 2018). 이에 따라 상생협력기금의 규모가 크게 늘었다. 또, 제5차 상생협력 기본계획에서는 세부 과제 중 하나로 ‘대·중소기업 간 격차 해소’를 제시하고, 중소기업 핵심 인재의 장기 재직을 도모하고자 일련의 정책 대안을 제시하였다(중소벤처기업부, 2021). 대기업이 중소기업 납입금의 일부를 지원하는 상생협력형 내일채움공제와 공동근로복지기금 확대를 추진하고, 1·2·3차 협력사 재직자들의 임금 인상을 지원하고, 복지 시설을 이용할 수 있도록 개방하는 등 자발적인 노력을 독려하는 것 등이다(중소벤처기업부, 2021).

[그림 3-5] 상생협력기금 출연 현황



출처: “2023년 대·중소기업 상생협력 추진 시행계획 고시,” 중소벤처기업부, 2023, p. 15.

제2절 기업의 복지 제공 추이

이 절에서는 고용노동부를 비롯한 정부의 공식 통계자료를 활용하여, 기업의 복지 제공 양상을 종단적으로 살펴본다.

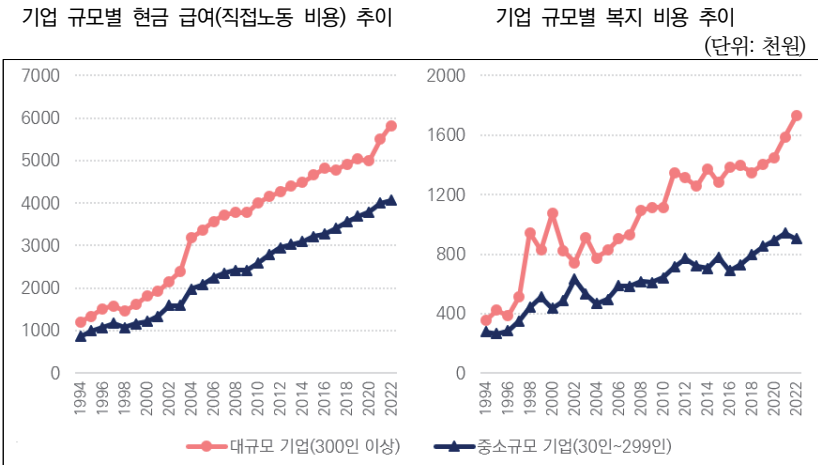
1. 기업 규모별 기업의 복지 제공 추이

1990년대 중반 이후부터 최근까지 기업 단위에서의 노동 비용, 현금 급여와 복지 비용은 꾸준히 증가했다. 먼저, [그림 3-6]에서 볼 수 있듯이, 1인당 현금 급여 수준은 최근까지도 지속해서 증가하고 있다. 다만, 외환위기 국면에서 1인당 현금 급여 수준은 일시적으로 감소하였다. 위기를 극복하면서 종전보다 가파르게 급여 수준이 인상되었는데, 일부 시기를 제외하고는 생활물가 상승률보다 크게 늘었다. 한편, 이 과정에서 기업 규모에 따른 임금 격차가 점차 더 벌어졌다([그림 3-6] 왼쪽 참고).

[그림 3-7]에서처럼, 외환위기 직후인 1998년과 2000년 사이에 대기업에서는 전년 대비 급여가 1998/99년에 10.7%, 1999/00년에 12.8% 증가했고, 중소 규모 기업에서는 각각 7.8%, 5.5% 늘었다. 대기업에서는 위기 전의 증가 추세를 회복하였으나, 중소 규모 기업에서의 급여 상승 폭은 종전보다 작은 편이었다. 이에 위기 이후로 기업 규모에 따른 1인당 임금의 차이가 커졌다.

직접적인 노무 제공의 대가인 현금 급여(임금) 이외의 복지 비용도 지속적으로 늘었다([그림 3-6] 참고). 특히, 앞의 [그림 3-2]에서 확인한 것처럼, 기업에서의 복지 제공은 1990년대 말 외환위기를 거치면서 급증했다. 다만, 주목할 만한 점은 외환위기 국면의 대응에서도 기업 규모에 따른 차이가 두드러진다는 점이다. 구체적으로, [그림 3-6]에서 확인할 수 있듯이, 중소기업에서도 당시 전년 대비 20% 이상의 복지 비용 증가를 보였으나, 300인 이상의 대기업에서는 1997년에서 1998년 사이에 전년 대비 복지 비용이 약 84% 증가하여 기업 규모급 간 복지 비용이 크게 벌어졌다. 외환위기 국면에서 대기업 복지 비용의 증가는 대량 실업에 대응한 일시적인 퇴직금 지급 증가에서 기인한 것이다. 그래서 위기 극복 이후 복지 비용이 줄어 대기업과 중소기업 간 복지 비용의 격차는 종전 수준을 회복했다. 하지만 기업 규모별 복지 비용의 격차가 2000년대 들어서도 꾸준히 벌어졌다. 이에, [그림 3-8]에서처럼, 대기업 대비 중소기업의 1인당 급여 수준은 70%가량이나 복지 비용은 60%에 못 미쳐, 2022년 기준 약 52% 수준에 그친다. 복지 비용 중에서도 법정 외 복리비와 교육 훈련비에서 나타나는 차이가 두드러진다([그림 3-8]의 오른쪽 참고).

[그림 3-6] 기업 규모별 노동자 1인당 월평균 노동 비용 추이(1994~2022년)

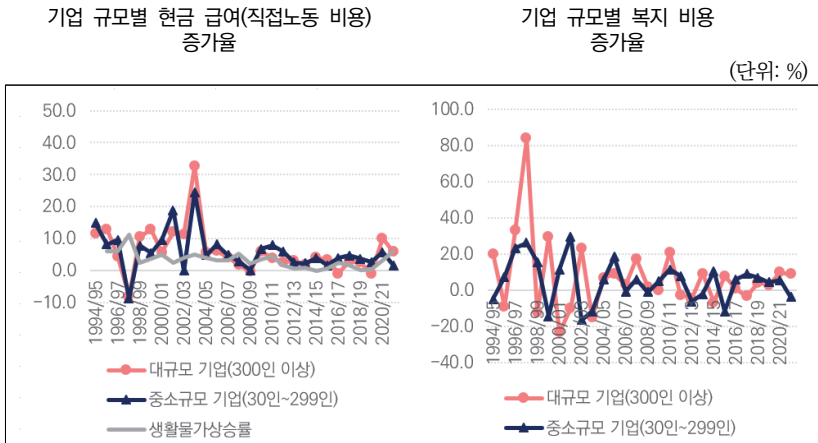


주: 1) 상시근로자 30인 이상을 고용한 사업체 대상임(1998년 이후 기업체노동비용조사는 상시근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 조사되었으나, 전체 시계열 분석 대상의 일관성을 위해, 상시근로자 30인 이상 사업체를 대상으로 작성함.). 이때, 대규모 기업은 300인 이상, 중소기업은 30인에서 299인을 의미함.

2) 복지 비용은 법정 복지비(퇴직금 관련 비용 포함), 법정 외 복지비(2018년 이전까지 별도로 조사된 현물지급비용, 기타비용 포함), 교육 훈련비를 포함함.

출처: “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1994~1997, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN001&conn_path=I3;
“기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1998~2003, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN011&conn_path=I3;
“기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2004~2007, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN021&conn_path=I3;
“기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2008~2018, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN031&conn_path=I3;
“기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2019~2022, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN041&conn_path=I3

[그림 3-7] 기업 규모별 노동자 1인당 월평균 노동 비용 추이 증가율(1994~2022년)

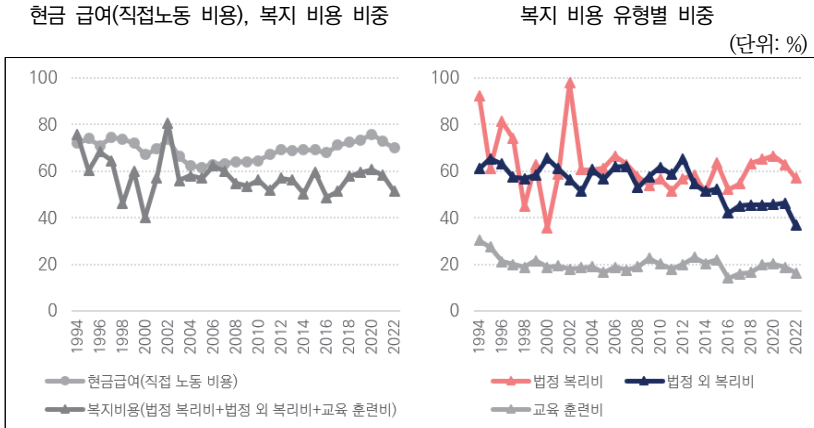


주: 1) 상시근로자 30인 이상을 고용한 사업체 대상임(1998년 이후 기업체노동비용조사는 상시근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 조사되었으나, 전체 시계열 분석 대상의 일관성을 위해, 상시근로자 30인 이상 사업체를 대상으로 작성함.). 이때, 대규모 기업은 300인 이상, 중소규모 기업은 30인에서 299인을 의미함.

2) 복지 비용은 법정 복지비(퇴직금 관련 비용 포함), 법정 외 복지비(2018년 이전까지 별도로 조사된 현물지급비용, 기타비용 포함), 교육 훈련비를 포함함.

출처: “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1994~1997, 2024. 3. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN001&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1998~2003, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN011&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2004~2007, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN021&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2008~2018, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN031&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2019~2022, 2024. 3. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN041&conn_path=I3; “생활물가상승률,” 국가지표체계 [데이터 세트], 2024. 3. 19. 검색, <https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?sessionId=4AEM6W-rGF9BLMQYfGMuAxxMnQvFil9RwxOCeAJs.node11?popup=Y&clasCd=2&idxCd=5058>

[그림 3-8] 대기업 대비 중소기업 노동자 1인당 노동 비용 추이(1994~2022년)



주: 1) 상시근로자 30인 이상을 고용한 사업체 대상임(1998년 이후 기업체노동비용조사는 상시근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 조사되었으나, 전체 시계열 분석 대상의 일관성을 위해, 상시근로자 30인 이상 사업체를 대상으로 작성함). 이때, 대규모 기업은 300인 이상, 중소기업은 30인에서 299인을 의미함.

2) 복지 비용은 법정 복지비(퇴직금 관련 비용 포함), 법정 외 복지비(2018년 이전까지 별도로 조사된 현물지급비용, 기타비용 포함), 교육 훈련비를 포함함.

출처: “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1994-1997, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN001&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 1998-2003, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN011&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2004-2007, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN021&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2008-2018, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN031&conn_path=I3; “기업체노동비용조사 [데이터 세트],” 국가통계포털, 2019-2022, 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN041&conn_path=I3.

세부 복지 항목에서도 기업 규모에 따른 차이가 있다. 전반적으로 기업 규모가 작을수록 1인당 평균 복지 비용이 적은 편인데, 소규모 기업이 특정 항목에서는 더 많은 복지를 제공하는 점이 눈에 띈다. 우선, 전반적인 추세를 살펴보면, 최근 10여 년간 점진적으로 현금 급여를 비롯한 직접노동 비용과 같이, 세부 항목 단위에서의 복지 비용이 꾸준히 증가하고 있다. 다만, <표 3-3>과 <표 3-4>에서 볼 수 있듯이, 소기업에서는 법정 복지비

가 늘어나는 것과 반대로, 기업 단위에서 자체적으로 제공되는 법정 외 복지의 비용이 당초에도 적은 편이었던 것은 물론, 감소하는 추세를 보이고 있기도 하다. 이에 반해, 100인 이상 기업들에서는 법정 외 복지 비용도 계속해서 늘었고, 상시근로자가 300인 이상으로 기업 규모가 큰 곳에서의 상승 폭이 큰 것은 물론 증가세도 가파르다.

다음으로, 기업 규모에 따른 법정 복지 제공 수준의 차이가 지속되고 있다는 점이다. <표 3-5>는 500인 이상 기업을 기준으로, 10인 이상 30인 미만, 30인 이상 100인 미만, 100인 이상 300인 미만, 300인 이상 500인 미만 기업에서 노동자 1인당 월평균 지급하는 각 복지 항목의 수준을 산출한 것이다. 100%이면 500인 이상 기업과 비용이 같은 것을 의미하고, 100%에 미치지 못하면 해당 기업보다 낮은 수준, 100%를 초과하면 더 많이 지출한다는 뜻이다. <표 3-5>에 따르면, 기업 규모가 클수록 복지 제공 수준도 높아 2022년 500인 이상 기업 대비 300인 이상 500인 미만 기업의 1인당 월평균 법정 복지비는 94.8%, 법정 외 복지비는 84.4% 수준에 달한다. 이에 반해, 10인 이상 30인 미만은 500인 이상 기업 대비 1인당 월평균 법정 복지비는 49.5%, 법정 외 복지비는 31.1% 수준이다. 특기할 만한 점은 300인 이상 500인 미만 기업과 10인 이상 30인 미만 기업의 법정 복지 비용은 지난 10년간 꾸준히 늘었으나, 30인 이상 300인 미만 기업에서는 소폭 감소했다는 점이다. 10인 이상 30인 미만에서 1인당 월평균 법정 복지비가 늘긴 하였지만, 2022년 기준 500인 이상 기업의 50% 수준에 미달하여 기업 규모급 간의 차이가 지속되고 있다. 또한, 500인 이상 기업 대비 300인 미만 기업들의 법정 외 복지 비용 비중은 지난 10년간 꾸준히 감소하여 그 격차가 더 커지기도 하였다.

〈표 3-3〉 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 1

(단위: 천원)

구분	10인 이상 30인 미만			30인 이상 100인 미만			100인 이상 300인 미만		
	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
직접노동 비용(급여 등)	2,696	3,486	3,991	2,937	3,530	4,192	3,112	3,905	4,458
복지 비용	575	636	766	700	763	907	836	931	1,097
법정 복지비	428	505	645	544	619	761	655	737	900
퇴직급여 등의 비용	203	236	302	307	334	400	394	410	486
국민연금	85	100	118	87	106	124	97	118	139
건강보험	78	103	150	86	109	158	93	121	167
고용보험	20	25	35	22	28	39	29	36	49
산재보험	41	41	39	40	41	39	39	45	45
장애인고용부담금	0	0	0	0	0	0	3	7	12
재해보상금 혹은 기타	1	0	0	1	0	0	0	1	1
법정 외 복지비	147	131	121	155	145	146	181	194	197
주거 비용	8	9	8	11	10	10	13	13	12
건강보건 비용	4	3	3	6	5	7	10	10	12
식사 비용	94	74	74	87	72	73	77	71	67
교통통신지원 비용	1	14	11	1	16	14	1	25	21
보육지원금	10	0	0	7	0	0	7	1	1
보험료지원금	4	8	7	7	8	7	14	9	8
자녀학비보조 비용	7	4	2	8	7	5	13	17	13
휴양, 문화, 체육, 오락 비용	2	5	3	0	6	5	1	10	8
우리사주제도 지원금	0	0	0	2	0	0	4	0	1
사내근로복지기금 출연금	13	0	1	18	1	3	25	7	12
기타	-	9	9	-	12	17	-	20	33
교육훈련	4	5	3	8	8	5	16	13	11

주: 1) 상시근로자 10인 이상을 고용한 사업체 대상임.

2) 2012년에는 법정 복지비의 재해보상비 대신 기타 항목을 조사함.

출처: “기업체노동비용조사 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도c.

〈표 3-4〉 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 2

(단위: 천원)

구분	300인 이상 500인 미만			500인 이상		
	2012	2017	2022	2012	2017	2022
직접 노동 비용(급여 등)	3,319	4,121	5,483	3,871	4,607	5,590
복지 비용	898	1,044	1,564	1,176	1,353	1,692
법정 복지비	718	815	1,234	910	1,023	1,302
퇴직급여 등의 비용	431	452	743	568	611	751
국민연금	104	127	162	118	139	165
건강보험	100	130	201	117	149	217
고용보험	35	45	70	53	66	91
산재보험	42	49	44	49	47	66
장애인고용부담금	4	9	14	5	9	11
재해보상금 혹은 기타	0	2	1	0	3	1
법정 외 복지비	181	229	329	266	330	390
주거 비용	11	14	10	18	15	24
건강보건 비용	7	12	23	16	23	30
식사 비용	68	70	70	58	60	63
교통통신지원 비용	0	28	33	3	31	31
보육지원금	9	2	3	12	6	8
보험료지원금	20	10	11	37	17	19
자녀학비보조 비용	12	23	25	16	39	33
휴양, 문화, 체육, 오락 비용	1	12	24	1	15	15
우리사주제도 지원금	8	0	1	16	0	1
사내근로복지기금 출연금	23	8	50	42	21	35
기타	-	27	56	-	60	95
교육훈련	22	24	22	47	43	36

주: 1) 상시근로자 10인 이상을 고용한 사업체 대상임.

2) 2012년에는 법정 복지비의 재해보상비 대신 기타 항목을 조사함.

출처: “기업체노동비용조사 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도c.

〈표 3-5〉 500인 이상 기업 대비 기업 규모별 노동자 1인당 세부 항목별 복지 비용 수준

(단위: %)

	10인 이상 30인 미만			30인 이상 100인 미만			100인 이상 300인 미만			300인 이상 500인 미만		
	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
직접 노동 비용(급여 등)	69.6	75.7	71.4	75.9	76.6	75.0	80.4	84.8	79.7	85.7	89.4	98.1
복지 비용	48.9	47.0	45.3	59.5	56.4	53.6	71.1	68.8	64.8	76.4	77.2	92.4
법정 복지비	47.0	49.4	49.5	59.8	60.5	58.4	72.0	72.0	69.1	78.9	79.6	94.8
퇴직급여 등의 비용	35.6	38.6	40.2	54.1	54.7	53.2	69.3	67.2	64.7	75.9	74.0	98.9
국민연금	71.8	72.1	71.4	74.1	76.1	75.0	81.8	84.7	84.1	88.1	91.5	98.0
건강보험	66.7	69.2	69.3	73.2	73.4	72.9	79.5	81.1	77.1	85.3	87.6	92.9
고용보험	38.3	37.4	38.4	41.7	42.4	43.0	54.5	54.3	54.4	66.5	69.3	77.0
산재보험	84.4	87.3	59.4	82.0	87.3	59.4	79.4	96.6	68.6	87.5	104.4	67.3
장애인고용부담금	0.1	0.0	0.4	5.3	4.6	3.1	64.6	73.3	108.7	83.6	98.3	123.6
재해보상금 혹은 기타	707.5	13.3	15.6	1052	13.7	29.5	325.8	22.5	57.5	287.2	75.1	63.4
법정 외 복지비	55.3	39.6	31.1	58.4	43.8	37.5	68.0	58.9	50.6	67.9	69.5	84.4
주거 비용	45.0	61.5	33.4	59.2	71.8	43.4	69.4	89.0	50.7	61.3	97.2	44.2
건강보건 비용	27.9	13.2	11.2	36.5	23.0	22.2	60.0	42.7	40.4	45.0	51.4	76.4
식사 비용	162.3	123.7	118.2	149.5	119.8	116.1	133.7	119.0	106.0	116.9	117.5	111.8

	10인 이상 30인 미만			30인 이상 100인 미만			100인 이상 300인 미만			300인 이상 500인 미만		
	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
교통통신지원 비용	21.6	44.8	34.0	32.0	52.1	43.3	29.1	81.6	67.4	16.0	90.7	105.2
보육지원금	80.2	4.0	3.5	58.4	7.9	6.1	57.9	10.3	8.4	76.2	31.2	45.1
보험료지원금	10.6	49.3	37.3	19.8	43.6	36.6	38.8	50.3	43.2	53.8	55.3	58.6
자녀학비보조 비용	43.4	9.0	4.7	51.4	16.8	15.9	81.5	42.6	38.9	72.8	59.3	75.2
휴양, 문화, 체육, 오락 비용	186.6	35.1	19.0	1.0	37.3	31.7	80.5	65.1	50.9	75.1	78.2	162.3
우리사주제도 지원금	2.2	11.8	1.8	11.4	7.8	0.0	25.0	18.1	52.0	49.0	32.2	100.6
사내근로복지기금 출연금	30.8	0.5	3.5	43.2	6.6	9.6	60.5	31.5	34.7	54.4	37.1	142.2
기타	-	14.6	9.2	-	19.5	17.4	-	33.1	34.4	-	44.9	59.1
교육훈련	8.8	10.6	9.2	18.0	18.4	14.9	33.4	30.4	29.8	46.3	55.5	59.7

주: 1) 상시근로자 10인 이상을 고용한 사업체 대상임.
2) 2012년에는 법정 복지비의 재해보상비 대신 기타 항목을 조사함.
출처: “기업체노동비용조사 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도c.

마지막으로 주목할 점은 세부 복지 항목별 제공 수준의 차이이다. 종업원 1인당 복지 제공의 총량 수준이 소규모 기업에서 현저하게 적은 편인데도 불구하고, 특정 항목의 지출은 대규모 기업보다 더 많이 제공한다. 우선 법정 복지 비용은 전반적으로 기업 규모가 클수록 많은 경향이 있다. <표 3-3>과 <표 3-4>에서 보면, 노동자 1인당 월평균 법정 복지 비용에 해당하는 퇴직급여와 산재보험을 제외한 4대 보험의 수준은 대개 임금 수준에 비례하기 때문에, 기업 규모가 클수록 더 높은 편이다. 2017년까지 평균 요율이 1.7% 유지되던 산재보험은 2018년 소폭 인상한 후 지속적으로 보험료율을 낮춘 덕분에 기업 수준에서의 비용 부담은 500인 이상 기업을 제외하고는 2017년보다 2022년에 줄었다. 산재보험료율은 업종별로 정해진 보험료를 납부하는 것으로 기업 규모에 따른 차이가 크지 않다. 한편, 산재보험과 유사하게 근로자의 업무상 부상이나 질병 시에 요양을 위한 비용 등을 보상하는 것이 근로기준법상의 재해보상금인데, 산재보험 급여와 중복 수령이 제한되어 그 규모가 적은 편이다. 아울러, 장애인 고용부담금 의무에서 제외되는 소규모 사업장에서는 해당 비용 지출은 미미하다.

법정 외 복지의 수준도 법정 복지와 마찬가지로 기업 규모가 클수록 높은 경향이 있다. 하지만 식사 비용 같은 일부 항목에서는 기업 규모가 작은 곳에서 더 관대하게 제공한다. 특히, <표 3-5>를 보면, 100인 미만 기업들에서는 법정 외 복지가 식사 비용에 집중되어 있다. 그래서 규모가 큰 기업들보다 1인당 월평균 식사 비용 지원의 수준이 더 높기도 하다. 이에 비해, 500인 이상 기업에서는 식사 비용이 다른 법정 외 복지 비용보다 크긴 하지만 소규모 기업들보다 1인당 평균 비용 수준이 적은 편이다. 다른 한편, 500인 이상 기업들은 소규모 기업보다 건강보조 비용이나, 교통통신비 지원, 자녀학비보조 등의 1인당 노동 비용이 크다. 기업 규모가

클수록 법정 외 복지 항목이 다양하고 우리사주제도 지원금이나 사내근로복지제도 지원금과 같은 선진 기업복지 제도와 교육훈련과 같은 복지 항목의 지출 수준이 높은 특징을 보인다.

구체적으로, 우리사주제도는 종업원이 자기 회사의 주식을 보유하도록 하는 제도로, 기본적으로 주식회사, 대개 상장 법인을 대상으로 하므로 기업 규모가 큰 사업장에 주로 해당한다. 공개된 자료 중 기업 규모별 우리사주조합의 현황을 살펴볼 수 있는 최신의 자료인 2016년을 기준으로 살펴보면, 300인 미만 기업에 조합이 2,156개, 전체의 약 72.6%로 다수를 차지한다. 하지만 300인 이상 기업의 절대 수가 현저히 적다는 점을 고려하면 대규모 기업에서의 조합 결성률은 상당히 높은 것으로 볼 수 있다. 아울러, 조합원 수로는 300인 미만 기업의 조합원이 전체의 약 13.1%에 그친다.

사내근로복지기금도 절대 수가 대규모 기업에서 많은 것은 아니지만, 해당 규모의 사업장 대비 기금을 설치한 사업장의 비중은 기업 규모가 클수록 커지는 경향이 있다. 2021년 기준, 50인 미만 사업장에서 약 600개의 기금이 설치되어 있으나, 50인 미만 사업장 전체 대비 설치한 사업장의 비중은 미미하다. 이에 비해, 1,000인 이상 사업장의 40% 이상이 사내근로복지기금을 설립하였다. 다만, 300인 미만 사업장에서 근래로 올수록 사내근로복지기금의 설립률이 점진적으로 높아지고 있다. 반면에 300인 이상 기업에서는 절대 수가 늘어나고 있지만, 설립률은 다소 낮아지는 경향을 보인다.

〈표 3-6〉 기업 규모별 우리사주조합 결성 현황

(단위: 개소, 명)

구분		2010	2013	2014	2015	2016
50명 미만	조합	524	580	478	509	545
	종업원	13,530	15,430	12,433	13,391	14,575
	조합원	10,739	12,350	10,058	10,964	12,004
50~300명 미만	조합	1,513	1,660	1,460	1,532	1,611
	종업원	202,407	222,927	198,698	207,738	218,749
	조합원	142,673	161,666	146,358	153,604	163,001
300~500명 미만	조합	267	290	267	277	289
	종업원	100,904	109,333	100,584	103,931	108,139
	조합원	70,251	78,431	72,591	75,318	78,423
500~1,000명 미만	조합	237	250	237	245	254
	종업원	167,048	175,182	164,600	169,204	175,408
	조합원	114,578	124,213	118,754	122,859	127,783
1,000~5,000명 미만	조합	194	215	215	216	217
	종업원	426,091	481,261	486,318	487,369	489,400
	조합원	315,898	366,212	369,750	371,361	375,164
5,000~10,000명 미만	조합	27	29	29	32	33
	종업원	181,448	194,076	195,449	212,475	219,638
	조합원	130,724	138,169	136,468	146,372	144,233
10,000명 이상	조합	18	19	20	21	22
	종업원	450,536	473,666	470,143	488,758	501,758
	조합원	382,231	394,882	402,900	421,515	436,755
계	조합	2,780	3,043	2,706	2,832	2,971
	종업원	1,541,964	1,671,875	1,628,225	1,682,866	1,727,667
	조합원	1,167,094	1,275,923	1,256,879	1,301,993	1,337,363

출처: “2006~2022 우리사주조합현황 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도a, 2024. 4. 17. 검색,
<https://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataList.do?searchSeq=181&>

〈표 3-7〉 기업 규모별 근로복지기금 결성 현황

(단위: 개, %)

구분		50인 미만	50인~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상
2013	기금 수	204	189	428	170	176	264
	설립률	0.1	0.9	3.8	11.6	20.1	57.3
2014	기금 수	239	192	450	166	192	267
	설립률	0.1	0.9	3.8	10.6	22.0	56.6
2015	기금 수	251	200	461	170	194	267
	설립률	0.1	0.9	3.8	11.1	21.2	57.1
2016	기금 수	265	210	471	172	201	267
	설립률	0.1	0.8	3.6	10.1	20.2	50.2
2017	기금 수	302	216	497	177	204	276
	설립률	0.1	0.9	3.8	10.0	19.4	51.3
2018	기금 수	316	230	482	181	200	263
	설립률	0.1	0.9	3.6	9.9	18.7	43.0
2019	기금 수	370	223	481	180	194	274
	설립률	0.1	0.9	3.6	9.8	17.5	44.4
2021	기금 수	595	284	528	171	209	291
	설립률	0.0	1.1	4.0	8.6	18.5	41.2

주: 1) 2016년 이후는 공동근로복지기금 역시 포함한 값임.

2) 설립률은 각 연도의 「사업체노동실태현황」의 10인 이상 사업체 수 대비 기금 설치 사업체 수의 비중임.

출처: “사내공동근로복지기금법인 현황 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도d, 2024. 4. 17. 검색, <https://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataList.do>

2. 고용 형태별 기업의 복지 제공 추이

이철승(2017)에서도 지적된 것처럼, 기업 규모 간 복지의 차이는 고용 형태와 교차하였을 때 더욱 극명하게 드러난다. 법정 외 복지의 수준을 살펴보기는 어렵지만, 고용 형태별 근로실태조사에서는 노동자들의 고용 형태에 따른 법정 복지의 수준을 살펴볼 수 있다. 〈표 3-8〉에서 보면, 비정규직은 정규직보다 4대 보험과 퇴직 관련 급여를 덜 적용받는 경향이 두드러진다. 다만, 점차 비정규직의 4대 보험과 퇴직연금 가입률은 점차 높아지고 있어, 고용 형태 간 격차가 완화되고 있다. 한편, 비정규직 노동자에 대한 법정 복지의 포괄률이 점진적으로 개선되고 있지만, 고용 형태

별 기업 규모 간 차이가 여전히 뚜렷하게 나타난다. <표 3-9>에서 보면, 비정규직 중에서도 300인 미만의 사업장에 종사하는 이들의 가입률이 현저하게 낮고, 특히 국민연금과 퇴직금 및 퇴직연금의 가입률이 저조하여, 현재의 사회적 위험에서 중소규모 기업 비정규직이 충분하게 보호받지 못하는 것은 물론, 미래 노후소득 공백에도 직면할 수 있다.

한편, 비정규직 간에도 4대 보험 가입에서의 차이가 두드러진다. 2022년 기준 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률을 살펴보면, <표 3-10>부터 <표 3-12>와 같다. 전반적으로 기간제 근로자들은 다른 유형의 비정규직 근로자들보다 상대적으로 4대 보험에서 제외되는 이들의 비중이 적으면서, 가입률도 높은 편이다. 기간제 이외의 한시적 근로자들의 경우, 각종 4대 보험에서 법률상 제외되는 범위는 기간제 근로자들보다도 적은 편인데, 미가입률은 상대적으로 높아 전반적인 가입률이 낮은 편이다. 세부 고용 형태 중에서 특히 특수형태 근로자들은 애초에 4대 보험 적용 대상이 아닌 경우가 많기 때문에, 4대 보험 및 퇴직연금의 가입률이 현저하게 낮은 편이다. 지난 10여 년간 다른 유형의 비정규직 가입률이 전반적으로 개선되고 있으나, 특수형태 근로자들은 계속해서 적용 제외 대상으로 분류되고 있다.

법정 복지의 가입률이 개선되고 있으나, 비정규직 근로자들은 보험료의 전액을 납부해야 하는 지역 가입자인 경우가 많다. <표 3-13>과 <표 3-14>에서 볼 수 있듯이, 정규직 근로자는 국민연금과 건강보험의 가입자 90% 이상의 절대다수가 직장 가입자이다. 이에 반해, 비정규직 근로자들은 2023년 기준 지역 가입자가 국민연금은 14%, 건강보험은 24.7%로 그 비중이 작지 않다. 비정규직이 제외 대상이어서 가입률이 적을 뿐 아니라 보험료를 전액 부담하여, 기업에서 4대 보험 급여와 관련해서 비정규직 근로자에게 제공하는 법정 복리비 부담은 낮다고 볼 수 있다.

〈표 3-8〉 고용 형태별 법정 복지 가입률

(단위: %)

	고용보험		건강보험		국민연금		산재보험		퇴직금/퇴직연금	
	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직
2010	35.6	90.4	28.9	93.0	24.1	89.4	50.1	93.8	30.9	88.4
2011	36.2	89.7	28.0	92.7	23.6	88.5	50.6	93.0	30.0	87.6
2012	37.3	90.4	34.0	93.5	28.3	89.4	56.6	94.1	31.7	87.9
2013	38.3	90.5	33.9	94.1	26.8	89.6	55.8	94.5	33.6	89.5
2014	40.6	90.2	35.2	94.4	28.1	89.7	58.2	94.3	37.8	93.1
2015	43.4	90.3	39.3	94.8	30.7	89.6	61.8	94.8	16.9	54.6
2016	46.0	90.4	41.6	95.1	32.1	89.4	64.0	95.0	17.3	55.5
2017	44.6	89.3	41.1	94.8	31.9	88.7	62.0	94.7	18.7	57.2
2018	44.6	89.2	41.4	95.0	31.3	88.2	61.5	94.5	19.0	57.0
2019	46.0	88.7	44.7	95.2	32.6	87.4	64.2	94.8	19.5	57.2
2020	45.2	88.4	44.3	95.4	32.0	86.9	62.1	94.9	19.7	58.9
2021	45.7	87.7	45.6	95.4	31.9	85.9	63.5	94.7	20.6	59.1
2022	48.6	87.9	49.6	95.8	33.4	85.5	68.7	95.2	24.3	61.4

주: 퇴직금/퇴직연금 항목은 2014년 이전까지는 퇴직금, 2015년 이후에는 퇴직연금 가입률임. 건강보험과 국민연금은 직장 가입자 여부임.
출처: “고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도b.

〈표 3-9〉 고용 형태 및 기업 규모별 법정 복지 가입률

</

주: 퇴직금/퇴직연금 항목은 2014년 이전까지는 퇴직금, 2015년 이후에는 퇴직연금 가입률임. 건강보험과 국민연금은 직장 가입자 여부임.
출처: 고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료 [데이터 세트],* 고용노동부, 각 연도b.

〈표 3-10〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2012년)

		비정규직							(단위: %, 명)			
		특수형태	재택/ 가내	파견	용역	일일	단시간	기간제	기간제 아닌 한시직	정규직		
고용 보험	가입(%)	0.0	19.2	84.8	67.8	43.0	20.0	67.3	30.6	90.4		
	미가입(%)	0.0	75.8	11.4	8.0	51.3	39.9	15.2	62.9	4.4		
	제외 대상(%)	100.0	5.0	3.8	24.2	5.7	40.1	17.5	6.6	5.2		
건강 보험	가입(%)	0.0	21.7	87.0	85.3	14.4	19.9	75.5	18.2	93.5		
	미가입(%)	0.0	77.9	11.6	10.3	85.2	44.2	10.4	78.9	3.0		
	제외 대상(%)	100.0	0.4	1.4	4.5	0.4	35.9	14.2	3.0	3.5		
국민 연금	가입(%)	0.0	20.3	81.6	51.4	12.5	20.5	63.9	16.2	89.4		
	미가입(%)	0.0	72.7	9.5	8.8	74.2	37.9	13.6	71.3	3.1		
	제외 대상(%)	100.0	7.1	8.9	39.9	13.3	41.7	22.6	12.5	7.5		
산재 보험	가입(%)	0.0	68.9	88.6	86.3	73.4	53.1	82.0	47.1	94.1		
	미가입(%)	0.0	14.8	5.0	3.1	2.5	4.3	2.1	2.9	2.3		
	제외 대상(%)	100.0	16.3	6.4	10.6	24.2	42.6	15.9	50.0	3.5		
퇴직 금	가입(%)	0.6	20.9	70.7	80.7	0.1	23.5	76.1	18.9	87.9		
	미가입(%)	99.5	79.1	29.3	19.3	99.9	76.5	23.9	81.1	12.1		
	전체(명)	41,447	436	4,914	17,215	43,245	50,161	50,992	18,543	585,516		

주: 퇴직금/퇴직연금 항목은 2014년 이전까지는 퇴직금, 2015년 이후에는 퇴직연금 가입률임. 건강보험과 국민연금은 직장 가입자 여부임.
출처: “고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도b.

〈표 3-11〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2017년)

(단위: %, 명)

	비정규직						정규직			
	특수형태	재택/ 가내	파견	용역	일일	단시간	기간제	기간제 아닌 한시직	정규직	
고용 보험	가입(%)	44.6	0.0	88.3	68.3	46.2	38.7	72.7	38.4	89.3
	미가입(%)	20.3	0.0	33.9	4.7	45.7	18.7	12.2	55.0	5.0
	제외 대상(%)	35.1	100.0	9.1	27.0	8.1	42.6	15.2	6.7	5.7
건강 보험	가입(%)	41.1	0.0	91.0	87.9	11.9	40.3	83.2	34.1	94.8
	미가입(%)	29.7	0.0	7.8	7.4	87.7	21.4	6.6	63.3	2.0
	제외 대상(%)	29.3	100.0	1.2	4.7	0.4	38.3	10.3	2.5	3.2
국민 연금	가입(%)	31.9	0.0	83.2	50.2	8.9	32.8	67.6	29.5	88.7
	미가입(%)	26.2	0.0	7.8	7.6	72.1	19.3	10.2	57.6	2.0
	제외 대상(%)	41.9	100.0	9.0	42.3	19.0	47.9	22.2	12.8	9.4
산재 보험	가입(%)	62.0	0.0	87.8	91.3	74.4	61.0	86.4	48.6	94.7
	미가입(%)	2.1	0.0	5.2	1.6	1.2	4.3	1.3	4.1	2.1
	제외 대상(%)	36.0	100.0	7.0	7.1	24.5	34.8	12.3	47.3	3.2
퇴직 연금	가입(%)	18.7	2.4	37.6	41.6	1.3	16.4	44.0	6.6	57.2
	미가입(%)	81.3	97.6	62.4	58.5	98.7	83.6	56.0	93.4	42.8
	진체(명)	276,546	44,442	4,673	20,769	61,398	75,186	59,946	9,626	690,792

주: 퇴직금/퇴직연금 항목은 2014년 이전까지는 퇴직금, 2015년 이후에는 퇴직연금 가입률임. 건강보험과 국민연금은 직장 가입자 여부임.

출처: “고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료 [데이터 세트]”, 고용노동부, 각 연도.

〈표 3-12〉 세부 고용 형태별 법정 복지 가입률(2022년)

		비정규직							(단위: %, 명)			
		특수형태	재택/가내	파견	용역	일일	단시간	기간제	기간제 아닌 한시직	정규직		
고용 보험	가입(%)	48.6	64.6	89.6	58.3	56.9	43.5	73.9	45.4	87.9		
	미가입(%)	11.6	14.5	3.5	3.4	31.5	8.0	6.9	43.3	5.1		
	제외 대상(%)	39.8	20.9	6.9	38.3	11.5	48.4	19.2	11.4	7.1		
건강 보험	가입(%)	49.6	69.5	93.2	91.9	24.8	50.6	86.2	42.9	95.8		
	미가입(%)	21.0	14.2	4.4	4.5	74.9	10.0	3.9	53.9	1.3		
	제외 대상(%)	29.4	16.3	2.4	3.6	0.3	39.5	9.9	3.2	2.9		
국민 연금	가입(%)	33.4	65.4	85.8	39.2	17.6	34.9	63.6	32.0	85.5		
	미가입(%)	16.1	9.5	3.6	2.9	54.2	8.0	5.7	45.2	1.3		
	제외 대상(%)	50.4	25.1	10.6	58.0	28.2	57.1	30.8	22.9	13.2		
산재 보험	가입(%)	68.7	72.6	94.3	91.1	83.0	70.6	87.8	55.2	95.2		
	미가입(%)	1.1	0.0	2.5	1.2	1.2	1.8	0.7	4.0	1.8		
	제외 대상(%)	30.2	27.4	3.2	7.7	15.8	27.6	11.5	40.8	2.9		
퇴직 연금	가입(%)	24.3	39.2	42.2	46.5	2.8	25.7	49.1	8.6	61.4		
	미가입(%)	75.7	60.8	57.8	53.5	97.2	74.3	50.9	91.4	38.6		
	전체(명)	273,290	39,534	2,591	23,725	57,965	84,616	60,919	3,507	720,297		

주: 퇴직금/퇴직연금 항목은 2014년 이전까지는 퇴직금, 2015년 이후에는 퇴직연금 가입률임. 건강보험과 국민연금은 직장 가입자 여부임.
출처: “고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료 [데이터 세트],” 고용노동부, 각 연도b.

132 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

〈표 3-13〉 고용 형태별, 국민연금 가입종별 비율 추이

(단위: %)

구분	정규직			비정규직		
	직장가입	지역가입	미가입	직장가입	지역가입	미가입
2015	96.4	0.5	3.1	31.4	14.8	53.8
2016	96.4	0.5	3.1	31.5	14.4	54.1
2017	95.9	0.5	3.6	32.4	14.5	53.1
2018	95.3	0.5	4.1	32.9	14.6	52.5
2019	94.9	0.6	4.5	33.6	14.4	52.0
2020	94.2	0.7	5.1	35.4	14.6	50.0
2021	94.1	0.7	5.2	36.6	14.9	48.5
2022	93.5	0.7	5.9	36.6	15.4	47.9
2023	92.4	0.7	6.9	36.8	14.1	49.0

주: 각 연도의 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료로 산출한 값임.

출처: “통계로 본 한국의 비정규노동자 -경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석-,” 한국비정규노동센터, 각 연도.

〈표 3-14〉 고용 형태별, 건강보험 가입종별 비율

(단위: %)

구분	정규직				
	직장가입	지역가입	의료급여수급권자	직장가입피부양자	미가입
2015	98.9	0.7	0.0	0.3	0.1
2016	99.1	0.6	0.0	0.3	0.0
2017	98.8	0.7	0.0	0.4	0.1
2018	98.8	0.7	0.0	0.4	0.0
2019	98.8	0.7	0.0	0.3	0.1
2020	98.7	0.9	0.1	0.3	0.0
2021	98.8	0.7	0.1	0.3	0.0
2022	98.8	0.7	0.1	0.3	0.1
2023	98.5	0.9	0.1	0.4	0.0
구분	비정규직				
	직장가입	지역가입	의료급여수급권자	직장가입피부양자	미가입
2015	37.6	29.7	1.5	27.7	3.6
2016	39.3	29.1	1.7	26.9	3.0
2017	40.7	27.9	1.5	27.0	2.9
2018	41.7	27.3	1.5	27.2	2.3
2019	43.1	27.3	1.2	25.6	2.7
2020	45.8	26.4	1.6	23.5	2.6
2021	48.0	25.9	1.5	22.7	1.9
2022	49.5	25.1	1.4	21.8	2.2
2023	50.6	24.7	1.4	21.3	2.1

주: 각 연도의 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료로 산출한 값임.

출처: “통계로 본 한국의 비정규노동자 -경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석-,” 한국비정규노동센터, 각 연도.

제3절 기업 특성별 복지 제공 양상

1. 분석 개요

가. 분석 자료

이 절에서는 전술한 것과 같이, 2024년 한국보건사회연구원의 「기업 복지 실태조사」 자료를 토대로, 기업의 세부 특성별 복지 제공 양상을 살펴본다. 한국보건사회연구원은 2024년 상반기(2024.04~2024.06)에 사업체 단위의 기업의 복지 제공 실태 및 복지에 대한 태도를 확인하고자 「기업복지 실태조사」를 실시하였다. 조사는 한국보건사회연구원 연구윤리심의위원회의 승인[생명윤리위원회(IRB) 제2024-015호(RPMS 신청번호 2024-0224호)]을 받아, 전문 조사업체인 비에프리서치에 의뢰하여 진행하였다. 응답 결과 검토 과정에서, 항목별 법정 노동 비용 값에서 이상치가 확인된 경우에 대해서는 재조사를 진행하였다. 구체적으로 임금 지급액보다 법정 복지 비용과 법정 외 복지 비용이 더 많다고 응답한 103개 기업 중 개인정보 제공에 동의한 91개 기업을 대상으로 같은 해 8월 재조사를 진행하였다. 재조사 결과 다수 응답자가 월평균이 아닌 연 단위로 금액을 잘못 입력한 것으로 확인되어, 재조사에 응한 85개소의 응답을 수정하였다.

조사는 기존의 유사 조사(「기업체노동비용조사」, 「사업체패널조사」 등)에서 사업체(사업장)를 단위로 조사하고, 동일 기업 소속이어도 사업체 단위에서 복지 수준이 상이하다는 점을 고려하여 사업체를 기본 조사 단위로 진행하였다. 통계청 2022년 「전국사업체조사」의 5인 이상 사업체를 모집단으로, 사업체의 업종과 지역, 기업 규모를 기준으로 비례 할

당하여 500개의 표본을 구성하였다. 구체적으로 농업, 임업 및 어업, 광업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국 기관에 해당하는 업종을 제외한 사업체를 제조업과 비제조업으로 비례 할당하였다. 지역은 수도권과 비수도권 2개 범주로 비례 할당하였다. 기업 규모는 500인 미만과 500인 이상 2개 범주로 할당하되, 500인 이상의 과소 표집을 방지하기 위해 30명을 임의 할당하였다. 이에 최종 할당된 표본은 <표 3-15>와 같다.

<표 3-15> 「기업복지 실태조사」 표본 및 조사 완료 사례 수

(단위: 개소)

구분	범주	표본	조사 완료
업종	제조업	94	122
	비제조업	406	392
규모	500인 미만	470	483
	500인 이상	30	31
지역	수도권	267	297
	비수도권	233	217

실제 조사 단계(최초 조사)에서 500인 이상 기업의 응답률이 저조하였다. 이에, 비제조업체 및 비수도권 지역의 일부 부족한 사례 수를 고려하고, 500인 이상 기업의 표본 수 충족에 초점을 맞추어 사업체에 응답을 독려하였다. 이에, 500인 이상 기업의 분석을 위한 최소 사례 수를 확보하였으나, 비제조업체와 비수도권 지역 표본의 일부는 사전에 비례 할당된 목표치를 달성하지 못하였다. 그 결과는 최종 조사 완료된 <표 3-15>의 가장 우측에서 확인할 수 있다. 분석에서는 표본 설계 시의 임의 할당 부분(500인 이상 대규모 기업)과 조사 완료 사례와 표본 간 괴리를 교정하고자 모집단 분포에 맞춰 업종과 규모, 지역 분포에 따른 가중치를 적용하였다.

나. 조사 사업체 일반 특성

사업체 규모¹³⁾를 중심으로, 조사 사업체의 일반 특성을 살펴보면 다음의 <표 3-16>과 같다. 전체 표본에서 100인 미만 사업체는 414개소로 전체 표본의 절대 다수인 80.5%를 차지한다. 100인 이상 300인 미만 사업체는 58개소로 표본의 11.3%이다. 이보다 규모가 큰 사업체들은 전체 표본의 10% 미만으로 300인 이상 500인 미만, 500인 이상 1,000인 미만, 1,000인 이상 각각이 13개소(2.5%), 14개소(2.7%), 15개소(2.9%)이다. 전체 응답 사업체의 76.3%는 비제조업체이다. 규모별로 살펴보면, 100인 미만 기업의 80% 이상은 비제조업체로 이보다 규모가 큰 기업들보다 그 비중이 크다. 1,000인 이상 기업도 이보다는 작지만 약 66.7%가 비제조업체로 100인 미만 사업체 다음으로 그 비중이 크다. 100인 이상에서 1,000인 미만 사업체에서는 제조업체와 비제조업체의 비중이 비슷하다. 세부적으로 살펴보면, 100인 이상 300인 미만에서는 48.3%, 300인 이상 500인 미만에서는 53.8%, 500인 이상 1,000인 미만에서는 50%가 제조업체이다.

유노조 사업장의 비중은 11.1%인데, 고용노동부의 「전국노동조합 조직현황」에 따른 노동조합 조직률보다는 다소 낮은 편이다. 고용노동부의 「전국노동조합 조직현황」에 따르면, 노동조합 조직률이 2021년 14.2%, 2022년 13.1%로 이 조사 결과보다 크다(고용노동부, 2021-2022). 이는 노동조합 조직률을 산출하는 방식에서의 차이로 보인다. 이 연구에서는 노동조합이 있는 사업장의 비중을 산출하였으나, 고용노동부가 파악한 노동조합 조직률은 조직 대상 근로자 대비 조합원 수를 기준으로 하였기 때문이다.

13) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수에 대한 응답 값으로 분류하였다. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수를 활용하였다.

사용자 단체의 가입도 대체로 대규모 기업일수록 원활한 경향이 있다. 100인 미만 사업장은 34개소만이 경총에 가입해서 100인 미만 사업체 중 8.2%에 그친다. 100인 이상 300인 미만 사업체도 경총에 가입한 비중이 17.2%에 불과하다. 이에 반해, 300인 이상 500인 미만 기업 중에서는 53.8%, 500인 이상 1,000인 미만 사업장에서는 64.3%가 가입했다. 1,000인 이상 기업은 300인 이상 500인 미만과 500인 이상 1,000인 미만 사업체보다는 다소 그 비중이 작지만 46.7%가 가입해 있다. 대규모 기업은 대체로 업력도 긴 특징이 있다. 30년 이상 장기적으로 사업체가 지속되어 온 비중이 100인 미만 기업에서는 17.6%에 불과하지만, 100인 이상 300인 미만은 31%, 300인 이상 500인 미만은 46.2%, 500인 이상 1,000인 미만은 78.6%, 1,000인 이상 사업체는 73.3%이다. 기업 규모에 따라 경영체제에서도 두드러진 차이가 있다. 100인 미만에서는 소유주 경영이 86.2%로 압도적이지만, 1,000인 이상 사업체에서는 그에 상응하는 80%가 전문 경영인에 의한 경영 체제를 갖추고 있다.

인력 구성과 관련해서도 사업체 규모에 따라서 흥미로운 지점이 발견된다. 먼저, 비정규직을 채용하지 않은 경우가 100인 미만 사업장은 68.4%, 100인 이상 300인 미만 사업장은 45.6%에 달한다. 이보다 사업체 규모가 큰 곳에서는 일정 수준 이상의 비정규직을 채용하는 것이 일반적인데, 300인 이상 500인 미만 사업체 중 비정규직 고용 인원이 없는 곳은 25%로 나타난다. 더욱이 500인 이상 1,000인 미만 사업체와 1,000인 이상 사업체 중에서는 비정규직이 없는 곳은 각각 15.4%, 7.1%에 불과하다. 500인 이상 사업장의 대다수는 28.7%—비정규직을 고용한 사업체에서의 비정규직 고용 비중의 중윗값—이상의 인원을 비정규직으로 채용하고 있다.

간접고용과 관련해서도, 300인 미만 사업체에서는 간접고용이 없는

경우가 많다. 100인 미만 사업체와 100인 이상 300인 미만 사업체에서 간접고용이 없는 경우가 각각 54.1%, 47.4%이다. 이보다 기업 규모가 일정 수준 이상인 사업체들에서는 간접고용을 활용하는 경향이 있다. 비중을 구체적으로 보면, 한 명 이상의 간접고용이 있는 사업체의 간접고용 비중의 중위수인 47.1% 미만이 가장 많다. 300인 이상 500인 미만, 500인 이상 1,000인 미만, 1,000인 이상 기업에서 상용 근로자의 47.1% 미만의 간접고용을 활용하는 경우가 각각 41.7%, 76.9%, 78.6%이다. 500인 이상 기업에서 상용 근로자 100%에 상응하는 수의 간접고용을 활용하는 기업도 있긴 한데, 실제 사례 수는 500인 이상 1,000인 미만 사업체, 1,000인 이상 사업체 각각이 1개소씩이다.

이어서 여성 근로자의 규모와 관련해서도 사업체 규모에 따라서 차이가 있다. 300인 미만 기업에서는 여성 근로자를 25% 미만 고용하는 경우가 절반 이상이다. 구체적으로 100인 미만은 50.5%, 100인 이상 300인 미만은 54.4%가 전체 상용 근로자의 25% 미만이 여성이다. 이에 비해, 1,000인 이상 사업체에서는 여성 근로자를 이보다 많이 고용하고 있는 편으로, 25% 이상 50% 미만이 50%, 50% 이상인 경우가 21.4%에 달한다. 마지막으로 신규 채용과 관련해, 소규모 기업일수록 신규 채용이 없는 비중이 크다. 100인 미만 기업의 16.7%는 작년 한 해 신규 채용이 없었으나, 이보다 규모가 큰 사업체에서는 대부분 신규 채용이 있었다. 다만, 신규 채용의 양상에 차이가 있는데, 사업체 규모가 클수록 경력직보다는 신입 채용을 선호한다. 구체적으로 500인 이상 1,000인 미만 사업체에서는 57.1%가 신입 채용을, 1,000인 이상 사업체에서는 60%가 신입 채용을 더 선호하는 경향을 보인다. 반면에, 500인 미만에서는 경력직을 선호하는데, 100인 미만 사업체의 50.7%, 100인 이상 300인 미만의 50.0%, 300인 이상 500인 미만 사업체의 53.8%가 경력직을 선호한다.

〈표 3-16〉 「기업복지 실태조사」 응답 사업체 일반 특성

구분		사업체 규모(상용 근로자 수)												전체									
		100인 미만				100인 이상 300인 미만				300인 이상 500인 미만						500인 이상 1,000인 미만				1,000인 이상			
		개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중			개소	비중	개소	비중	개소	비중		
업종	전체	414	(80.5) (100.0)	58	(11.3) (100.0)	13	(2.5) (100.0)	14	(2.7) (100.0)	15	(2.9) (100.0)	514	(100.0)										
	비제조업	339	(81.9)	30	(51.7)	6	(46.2)	7	(50.0)	10	(66.7)	392	(76.3)										
	제조업	75	(18.1)	28	(48.3)	7	(53.8)	7	(50.0)	5	(33.3)	122	(23.7)										
	비노조 사업장	391	(94.4)	47	(81.0)	7	(53.8)	6	(42.9)	6	(40.0)	457	(88.9)										
	노동조 합	23	(5.6)	11	(19.0)	6	(46.2)	8	(57.1)	9	(60.0)	57	(11.1)										
사용자 단체	경총 미가입	380	(91.8)	48	(82.8)	6	(46.2)	5	(35.7)	8	(53.3)	447	(87.0)										
	경총 가입	34	(8.2)	10	(17.2)	7	(53.8)	9	(64.3)	7	(46.7)	67	(13.0)										
업력	10년 미만	60	(14.5)	9	(15.5)	0	(0.0)	1	(7.1)	0	(0.0)	70	(13.6)										
	10년~20년 미만	140	(33.8)	10	(17.2)	2	(15.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	152	(29.6)										
	20년~30년 미만	141	(34.1)	21	(36.2)	5	(38.5)	2	(14.3)	4	(26.7)	173	(33.7)										
	30년 이상	73	(17.6)	18	(31.0)	6	(46.2)	11	(78.6)	11	(73.3)	119	(23.2)										
경영 체계	소유주 경영	357	(86.2)	34	(58.6)	8	(61.5)	7	(50.0)	3	(20.0)	409	(83.5)										
	전문 경영인 경영	57	(13.8)	24	(41.4)	5	(38.5)	7	(50.0)	12	(80.0)	105	(16.5)										
비정규 직 규모	비정규직 없음	283	(68.4)	26	(45.6)	3	(25.0)	2	(15.4)	1	(7.1)	315	(61.8)										
	28.7% 미만	66	(15.9)	18	(31.6)	3	(25.0)	9	(69.2)	10	(71.4)	106	(20.8)										
	28.7~50% 미만	39	(9.4)	6	(10.5)	1	(8.3)	2	(15.4)	2	(14.3)	50	(9.8)										
	50% 이상	26	(6.3)	7	(12.3)	5	(41.7)	0	(0.0)	1	(7.1)	39	(7.6)										

(단위: 개소, %)

구분		사업체 규모(상용 근로자 수)												전체				
		100인 미만			100인 이상 300인 미만			300인 이상 500인 미만			500인 이상 1,000인 미만					1,000인 이상		
		개소	비중		개소	비중		개소	비중		개소	비중				개소	비중	
간접고 용 규모	간접고용 없음	224	(54.1)		27	(47.4)		4	(33.3)		2	(15.4)		2	(14.3)		259	(50.8)
	47.1% 미만	99	(23.9)		21	(36.8)		5	(41.7)		10	(76.9)		11	(78.6)		146	(28.6)
	47.1~100% 미만	29	(7.0)		5	(8.8)		3	(25.0)		0	(0.0)		0	(0.0)		37	(7.3)
	100% 이상	62	(15.0)		4	(7.0)		0	(0.0)		1	(7.7)		1	(7.1)		68	(13.3)
여성 노동자 비중	25% 미만	209	(50.5)		31	(54.4)		5	(41.7)		6	(46.2)		4	(28.6)		255	(50.0)
	25~50% 미만	134	(32.4)		17	(29.8)		5	(41.7)		5	(38.5)		7	(50.0)		168	(32.9)
	50% 이상	71	(17.1)		9	(15.8)		2	(16.7)		2	(15.4)		3	(21.4)		87	(17.1)
신규 채용 비중	채용 없음	69	(16.7)		1	(1.7)		0	(0.0)		0	(0.0)		0	(0.0)		70	(13.6)
	경력직 선호	210	(50.7)		29	(50.0)		7	(53.8)		6	(42.9)		6	(40.0)		258	(50.2)
	신입 채용 선호	135	(32.6)		28	(48.3)		6	(46.2)		8	(57.1)		9	(60.0)		186	(36.2)

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.
3) 비정규직 규모와 간접고용 규모, 여성노동자 비중은 전체 상용 근로자 대비 비중임.
4) 신규 채용 비중에서 '채용 없음'은 작년 한해 신규 채용이 없었던 경우이고, '경력직 선호'는 전체 신규 채용 규모 중 신입보다 경력직의 비중이 더 크거나 같은 경우, '신입 채용 선호'는 전체 신규 채용 규모 중 경력직보다 신입의 비중이 큰 경우임.

다. 분석 방법

우선, 기업의 복지 제공 특성을 복지 제공 수준과 종류, 제공 범위, 그리고 활용의 네 측면으로 나누어 기술적으로 살펴본다. 기본적으로 기업의 복지 제공 특성이 사업체 규모에 따라서 어떻게 분포되어 있는지 평균 값을 중심으로 살핀다. 이때, 변수값 분포에 치우침이 없는지를 살펴보는 것도 중요한 의미를 가지므로, 중위값과 표준편차 같은 기술 통계량 역시 추가로 검토한다. 아울러, 상관분석을 통해 기업의 복지 제공을 구성하는 수준과 종류, 범위 간에 어떤 관련성이 있는지도 분석한다. 이하에서는 기업의 복지 제공을 구성하는 네 개 하위 영역들을 어떻게 구성하였는지에 관해 부연한다.

첫째, 기업의 복지 제공 수준은 2023년 한 해 제공한 월평균 노동 비용을 중심으로 측정하였다. 이는 고용노동부의 「기업체노동비용조사」 자료를 참고하여 구성한 문항인데, 문항이 복잡하여 응답하기 곤란하다는 전문가 및 조사업체 담당자들의 의견을 고려하여 간소화하였다. 구체적으로 「기업체노동비용조사」 대항목 위주로 재편한 것으로, 임금, 퇴직급여 등의 비용, 4대 보험료 등 법정 노동 비용의 회사 부담분, 법정 외 사원복지 비용의 회사 부담금, 교육훈련비 등으로 구분하였다. 해당 항목과 관련하여 전술한 것처럼, 노동비용 항목의 이상치(임금보다 복지 관련 비용의 지출이 많은 경우)가 확인되어 재조사를 진행하여, 분석에서는 재조사 결과 수정된 응답 값을 활용하였다. 재조사를 통해 응답을 수정하고, 응답 편의를 위하여 항목을 조정하였음에도 불구하고, 응답상에 이상치(outlier)가 존재하여, 실제 분석에서는 1인당 항목별 노동 비용 값에 대해 10% 탐 코딩과 바텀 코딩을 적용하였다.

둘째, 기업의 복지 제공 종류로, 크게는 법정 복지와 비법정 복지로 나

누고, 세부 항목별로 기업이 제공하는 복지의 종류를 살핀다. 이때, 교육 훈련과 관련해서는 법정 외 교육 훈련을 제공하는지의 여부를 추가로 검토한다. 아울러, 다양성의 측면에서 선택적 복리 후생 제도의 도입 여부도 고려한다. 세 번째는 기업의 복지 제공 범위로 법정 복지와 비법정 복지(자발적 복지)를 직접고용 비정규직 근로자와 간접고용 근로자에게는 적용하지 않는 경우를 살핀다. 마지막은 활용과 관련된 측면으로, 기업이 제공하는 복지를 실제로 활용하는 근로자의 수가 얼마나 되는지 살핀다. 여기에서는 2023년 12월 기준 월평균 활용 인원을 당시 상시근로자 수로 나눈 활용률을 중심으로 본다. 월평균 활용 인원의 절대 수를 기준으로 하면, 상시근로자 수가 많은 대규모 기업에서의 활용도가 높게 나타날 수밖에 없기 때문이다. 이에 평균 상시근로자 수 대비 월평균 제도별 활용(적용) 인원을 기준으로 제도 활용도를 살펴보고, 이와 더불어 각 제도를 월평균 1명 이상 활용하는 사업장의 비중도 검토한다.

기술통계 분석에 이어 잠재계층분석(Latent class analysis)으로 기업의 복지 제공 양상에 따른 기업들의 잠재집단을 구성한다. 잠재계층분석을 통해, 기업이 제공하는 복지의 수준과 종류, 범위 그리고 활용상의 특징이 유사한 몇 개의 집단으로 나누어 볼 수 있다. 집단을 구분하는 여러 분석 방법 중에서도 잠재계층분석은 사전에 임의로 집단의 수를 가정하지 않아, 기업의 복지 제공 특성에 따라 가장 적합한 집단의 수를 귀납적으로 추론한다. 그래서 사전 정보가 충분하지 않을 때 적합하다. 지금까지의 기업에 의한 복지 제공이 대개 복지 지출의 수준만을 지표로 검토되어, 여러 요인을 반영하였을 때의 기업의 복지 제공 양상이 어떤 방식으로 군집화될지에 대한 충분한 정보가 없기에 잠재계층분석 같은 귀납적 접근이 적합하리라 생각한다. 게다가 이 방법은 집단을 구성하는 요인들의 영향력 차이를 반영하기 때문에(Ding, 2008, p. 411), 기업의 복지

제공상의 특징을 가르는 요인별 중요도를 고려해 더 적합한 구분이 가능하리라 본다.

잠재계층분석을 통한 최적 집단 수의 결정은 다음에 따른다. 잠재계층분석은 관측 데이터들을 설명할 확률(likelihood)을 높이는 가능한 적은 수의 집단을 도출하는데, 이때 아카이케 정보 기준(Akaike information criterion, AIC)과 베이즈 정보 기준(Bayes Information Criteria, BIC) 같은 정보 기준을 활용한다. 기본적으로 정보 기준의 산식은 관측치에 대한 설명확률이 커질수록, 집단의 수가 적을수록 작은 값을 가지게 구성되어, 정보 기준이 가장 작은 때의 집단 수를 최적 집단 수로 본다.¹⁴⁾ 다만, 대체로 집단의 수가 늘어날수록 설명력이 향상되는 경향이 있기 때문에, 집단 수 증가에 따른 설명력 제고가 미미하다면 연구자 판단에 따라 일정 개수를 최적으로 판단한다. 이 연구에서도 아카이케 정보 기준과 베이즈 정보 기준을 활용하여 최적 집단의 수를 판단하되, 간명성(parsimony)을 위해 집단 수 늘어남에 따른 설명력 향상이 미미한 때는 가능한 적은 수의 집단을 기준으로 구분한다.

잠재계층분석을 통한 기업의 복지 제공 특징을 살펴보기 위한 주요 변수는 아래의 <표 3-17>과 같다.

14) 베이즈 정보 기준은 아카이케 정보 기준이 표본 크기가 커질 때 정확도가 떨어질 수 있음을 보완한 것이다.

〈표 3-17〉 기업의 복지 제공 양상 분석을 위한 변수 정의 및 사례 수

구분	변수명	조작적 정의	사례 수		
			구분	개소	%
수준	기업의 복지 비용 수준	1인당 월평균 임금 수준 대비 복지 비용(법정 의무 복지 지출, 법정 외 복지 지출, 직업훈련지출 합)이 중위값 이상인 경우 1, 미만인 경우 0 *임금과 복지 비용은 모두 10% 탭 코딩, 바텀 코딩을 적용한 값임.	(1)	249	(51.7)
			(0)	265	(48.4)
	기업의 자발적 복지 제비용 수준	1인당 월평균 자발적 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 5%를 초과하는 경우 1, 이하인 경우 0 *임금과 복지 비용은 모두 10% 탭 코딩, 바텀 코딩을 적용한 값임.	(1)	255	(49.6)
			(0)	259	(50.4)
종류	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	기업이 제공하는 자발적 복지의 개수가 7~9개인 경우 2, 4~6개인 경우 1, 0~3개인 경우 0	(2)	46	(9.0)
			(1)	197	(38.4)
			(0)	271	(52.6)
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	선택적 복리 후생 제도를 도입한 경우 1, 도입하지 않은 경우 0	(1)	77	(15.0)
범위	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미활용	퇴직급여(퇴직금, 퇴직연금) 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 12개 제도 중 9개 이상(중위값) 미적용하는 제도가 있는 경우 1, 9개 미만 미활용하는 제도가 있는 경우 0	(1)	287	(55.8)
			(0)	227	(44.2)
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	한 명 이상의 직접고용 비정규직을 고용하고, 직접고용 비정규직에 하나 이상의 자발적 복지를 미적용하는 경우 (각 제도를 도입한 경우에 한함) 1, 그 외 0	(1)	44	(8.6)
			(0)	470	(91.4)
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	한 명 이상의 간접고용 근로자를 고용하고, 간접고용 근로자에 하나 이상의 자발적 복지를 미적용하는 경우(각 제도를 도입한 경우에 한함) 1, 그 외 0	(1)	209	(40.7)
			(0)	305	(59.3)
활용	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	5개 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 중 한 개 이상의 제도를 월평균 1명 이상의 근로자가 활용하는 경우 1, 활용하지 않는 경우 0	(1)	214	(41.7)
			(0)	300	(58.3)
	자발적 복지 활용	9개 자발적 복지 중 3개 이상의 제도를 월평균 1명 이상의 근로자가 활용하는 경우 2, 1~2개 제도를 한 명 이상의 근로자가 활용하는 경우 1, 활용하지 않는 경우 0	(2)	284	(55.2)
			(1)	140	(27.2)
			(0)	90	(17.6)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

이어서 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 활용하여, 기업 특성이 기업의 복지 제공 양상에 미치는 영향을 살핀다. 잠재계층분석을 통해 도출된 기업 복지 제공 양상에 따른 집단을 종속변수로 각 기업의 세부 특성이 기업 복지 제공에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이때, 잠재계층분석으로 도출된 집단은 기업의 복지 제공 특성에 따라서 명목적으로 구성되는 변수로, 일반 회귀분석을 적용하는 것이 적합하지 않다. 기업의 복지 제공 특성에 따라서 구분되는 집단의 수가 2개이면 로지스틱 회귀분석을, 3개 이상이면 다항 로지스틱 회귀분석을 적용하여 사업체 규모와 산업 구분, 노조 유무, 사용자 단체 소속 여부, 종사자 구성(비정규직, 여성, 간접고용 비중), 채용 양상 등이 각 집단에 어떤 영향을 미치는지 살핀다.¹⁵⁾ 이때, 각 요인의 한계효과를 파악하여 각 집단에 속할 확률에 해당 요인들의 영향력이 유의미한 차이가 있는지를 검토한다.

2. 분석 결과

가. 기업의 복지 제공 양상

1) 기업의 복지 제공 수준

〈표 3-18〉은 사업체 규모별 월평균 노동 비용 수준을 보여준다. 사업체 규모가 클수록 평균 임금 수준이 높아진다. 다만, 대규모 기업에서는 1인당 임금의 분산이 크다. 예컨대, 1,000인 이상 기업의 1인당 임금 수준

15) 다항 로지스틱 분석에 반영된 설명 변수들의 조작적 정의와 기술 통계량은 〈표 3-16〉 「기업복지 실태조사」 응답 사업체 일반 특성과 같다.

의 표준편차가 이보다 규모가 작은 기업들보다 큰 편이다. 기업 특성에 따라서 임금의 차이가 클 수 있음을 보여준다. 임금 수준과 마찬가지로, 1인당 교육훈련비도 대체로 사업체 규모가 클수록 많은 경향이 있다. 교육훈련비와 관련해서도 1,000인 이상 사업체에서는 역시 내부에서의 편차가 상당히 크다는 특징이 두드러진다. 복지 비용을 세부 항목별로 살펴보면, 사업체 규모에 따라 전반적으로 복지비가 늘어나기는 하지만, 500인 이상 1,000인 미만 사업장에서는 그보다 규모가 작은 사업체보다 적은 금액을 사용하는 것으로 나타나기도 한다. 특히 해당 규모 사업체에서 임금을 제외한 항목의 중윗값이 상당히 작아 전반적인 응답의 분포가 비용 수준이 낮은 값에 치우친 경향이 있다.

월평균 노동 비용을 상용근로자 수로 나누어 도출한 1인당 월평균 노동 비용을 살펴보면, 다음의 <표 3-19>와 같다. 이때 응답의 이상치를 고려하여 10% 탑 코딩과 바텀 코딩을 적용한 결과는 <표 3-20>이다. 조사 표본 수가 큰 「기업체노동비용조사」와 비교해 범주별 사례 수가 적은 「기업복지 실태조사」는 특히 이상치에 크게 좌우되는 경향이 있다. 이에, 분포 검토는 <표 3-20>을 중심으로 살펴본다. 전반적으로 사업체 규모가 커질수록 임금과 복지 비용의 수준이 높아지는 경향이 있다. 하지만 사업체 규모와의 관계가 가장 뚜렷한 임금 수준도 전반적으로 사업체 규모가 클수록 1인당 월평균 임금 수준도 높아지나, 1,000인 이상보다는 500인 이상 1,000인 미만 사업체의 수준이 더 높은 편이다. 1,000인 이상 사업체는 500인 이상 1,000인 미만 사업체보다 중윗값이 평균보다 더 크게 낮고 편차는 큰 편인 것에서 짐작할 수 있듯이, 1,000인 이상 사업체에서 500인 이상 1,000인 미만 사업체보다 해당 규모급 사업체 내부에서 1인당 월평균 임금 수준의 차이가 큰 것으로 보인다.

한편, 퇴직급여와 법정 복지비를 살펴보면, 사업체 규모가 500인 미만

인 곳에서 1인당 월평균 지출 수준이 큰 편이다. 퇴직에 따른 일시금 지급액이 포함되어 종사자의 이직과 퇴직이 빈번한 상대적으로 규모가 작은 사업체에서 지출 비용이 크게 나타난 것으로 보인다. 4대 보험료 등의 법정 복지 비용의 1인당 월평균 비중이 300인 이상 500인 미만에서 가장 큰데, 응답 확인 결과 장애인 고용 부담금 등의 부담금을 납부한 사업장의 영향으로 평균 비용이 상당히 크게 나타난 경향이 있다. 역시, 「기업체 노동비용조사」보다 표본 수가 제한적이어서 특정 이상치에 좌우되는 경향이 엿보인다. 마지막으로 법정 외 복지 비용과 직업훈련비 역시 300인 이상 500인 미만 사업체에서 높은 편인데, 그 수준이 1,000인 이상 사업체와 유사하다. 300인 이상과 300인 미만 사업체를 기준으로 한다면, 전반적으로 300인 이상 기업의 자발적 복지 지출 수준이 높을 것으로 보인다.

〈표 3-18〉 사업체 규모별 월평균 노동 비용

(단위: 개소, 천 원)

구분		사례 수	평균	중위값	표준편차
전체	임금	514	188,426	60,000	1,826,376
	퇴직급여 등	513	74,192	10,000	293,734
	법정 복지비	514	36,670	7,700	214,224
	법정 외 복지비	514	21,372	2,700	198,076
	교육훈련비	514	8,548	172	566,012
100인 미만	임금	414	82,592	52,684	89,931
	퇴직급여 등	413	41,272	8,590	156,800
	법정 복지비	414	16,773	6,527	34,645
	법정 외 복지비	414	9,640	2,300	28,726
	교육훈련비	414	1,522	100	5,566
100인 이상 300인 미만	임금	58	650,311	600,000	384,628
	퇴직급여 등	58	217,765	58,453	328,950
	법정 복지비	58	132,280	43,152	206,206
	법정 외 복지비	58	65,987	13,000	107,697
	교육훈련비	58	20,675	3,678	52,760
300인 이상 500인 미만	임금	13	1,443,978	1,338,063	457,271
	퇴직급여 등	13	728,927	750,000	750,170
	법정 복지비	13	348,828	420,100	351,562
	법정 외 복지비	13	214,448	153,316	289,081
	교육훈련비	13	78,456	100,000	79,922
500인 이상 1,000인 미만	임금	14	3,798,524	3,375,665	2,427,997
	퇴직급여 등	14	405,975	50,000	781,813
	법정 복지비	14	173,176	55,000	264,497
	법정 외 복지비	14	169,110	60,000	286,968
	교육훈련비	14	129,245	3,000	363,943
1,000인 이상	임금	15	23,400,000	7,333,333	52,800,000
	퇴직급여 등	15	3,179,895	2,000,000	4,940,209
	법정 복지비	15	2,683,166	806,425	5,440,520
	법정 외 복지비	15	2,449,936	800,000	5,476,257
	교육훈련비	15	3,593,541	100,000	17,800,000

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

〈표 3-19〉 사업체 규모별 1인당 월평균 노동 비용

(단위: 개소, 천 원)

구분		사례 수	평균	중위값	표준편차
전체	임금	514	3,651	3,538	1,407
	퇴직급여 등	513	1,914	444	12,999
	법정 복지비	514	766	423	1,048
	법정 외 복지비	514	417	172	712
	교육훈련비	514	76	7	203
100인 미만	임금	414	3,600	3,500	1,354
	퇴직급여 등	413	1,973	454	13,802
	법정 복지비	414	753	429	1,015
	법정 외 복지비	414	412	176	704
	교육훈련비	414	67	6	174
100인 이상 300인 미만	임금	58	4,008	3,810	1,771
	퇴직급여 등	58	1,358	382	1,999
	법정 복지비	58	861	357	1,353
	법정 외 복지비	58	439	100	789
	교육훈련비	58	130	21	354
300인 이상 500인 미만	임금	13	4,088	3,817	1,198
	퇴직급여 등	13	2,051	2,500	2,069
	법정 복지비	13	961	1,200	905
	법정 외 복지비	13	582	438	725
	교육훈련비	13	231	250	249
500인 이상 1,000인 미만	임금	14	5,449	4,167	3,814
	퇴직급여 등	14	617	63	1,223
	법정 복지비	14	253	92	394
	법정 외 복지비	14	253	88	454
	교육훈련비	14	208	5	594
1,000인 이상	임금	15	4,653	3,824	2,503
	퇴직급여 등	15	1,177	500	2,011
	법정 복지비	15	508	408	689
	법정 외 복지비	15	426	200	462
	교육훈련비	15	244	20	597

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

〈표 3-20〉 사업체 규모별 1인당 월평균 노동 비용(10% 탑 코딩, 바텀 코딩 적용)

(단위: 개소, 천 원)

구분		사례 수	평균	중위값	표준편차
전체	임금	514	3,680	3,538	1,032
	퇴직급여 등	514	1,268	450	1,510
	법정 복지비	514	599	423	482
	법정 외 복지비	514	298	172	329
	교육훈련비	514	43	7	67
100인 미만	임금	414	3,641	3,500	1,006
	퇴직급여 등	414	1,262	454	1,506
	법정 복지비	414	595	429	470
	법정 외 복지비	414	295	176	325
	교육훈련비	414	41	6	65
100인 이상 300인 미만	임금	58	3,948	3,810	1,214
	퇴직급여 등	58	1,208	382	1,491
	법정 복지비	58	587	357	546
	법정 외 복지비	58	299	100	355
	교육훈련비	58	55	21	71
300인 이상 500인 미만	임금	13	4,102	3,817	1,018
	퇴직급여 등	13	1,896	2,500	1,767
	법정 복지비	13	887	1,200	655
	법정 외 복지비	13	418	438	391
	교육훈련비	13	109	200	96
500인 이상 1,000인 미만	임금	14	4,244	4,167	1,240
	퇴직급여 등	14	650	75	1,206
	법정 복지비	14	344	177	340
	법정 외 복지비	14	211	88	326
	교육훈련비	14	34	5	67
1,000인 이상	임금	15	4,114	3,824	1,271
	퇴직급여 등	15	973	500	1,324
	법정 복지비	15	499	408	439
	법정 외 복지비	15	408	200	424
	교육훈련비	15	68	20	82

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

2) 기업의 복지 제공 종류

기업에서 제공하는 복지의 종류는 크게 법정 복지와 법정 외 복지로 나눌 수 있다. 법정 복지는 ‘퇴직급여(퇴직금 혹은 퇴직연금)’와 국민연금을 비롯한 ‘사회보험’, 임신 근로자 지원 등과 관련한 ‘임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원’으로 구성된다. 법정 외 복지는 기업에서 자발적으로 제공하는 복지로 법정 의무 교육 훈련 외의 교육 훈련을 비롯해, 건강 및 보건의 비용 지원, 교육 훈련 지원(본인의 학자금 지원 등), 교통 통신비 지원, 보육 육아비 지원, 보험료 지원, 식사비 보조, 자녀 학비 보조, 주거비 보조, 여가비(휴양 문화 체육 오락 비용) 보조 등이 해당한다. 이 외에도 기업이 제공하는 자발적 복지의 하나로 선택적 복리 후생 제도도 들 수 있다. 근로자가 주어진 예산 범위 내에서 기업이 제공하는 복지 혜택 중 원하는 항목을 선택하여 이용할 수 있는 것이다.

먼저, 법정 복지는 법적으로 제공이 의무화되어 있는 만큼 대부분의 사업체에서 보장된다. 퇴직급여의 경우는 모든 사업체에서 도입 운영하고 있는데, 세부 형태에서 다소 차이가 있다. [그림 3-9]에서 조사 대상인 민간 사업체를 중심으로 살펴볼 때, 퇴직금(37.1%)보다 퇴직연금을 활용하는 사업체가 62.9%로 더 많은데, 대체로 사업체 규모가 큰 곳에서 퇴직연금을 활용하는 비중이 큰 편이다. 100인 미만 사업체에서는 해당 규모 사업체의 61.7%가 퇴직연금을 도입한 데 비해, 1,000인 이상 사업체의 83.2%가 퇴직연금을 도입했다. 다만, 100인 이상 300인 미만 사업체에서 퇴직연금을 도입한 비중이 72.9%로, 300인 이상 500인 미만 사업체(65.4%), 500인 이상 1,000인 미만 사업체(70.5%)보다 퇴직연금 도입 비중이 다소 높다.

[그림 3-9] 사업체 규모별 퇴직급여 형태

(단위: %)



주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

이어지는 <표 3-21>에서는 법정 복지의 제공 여부에 대해 살펴본다. 이에 따르면, 매우 소수이긴 하지만, 300인 미만 사업장 중에서 일부 4대 보험을 적용하지 않는 경우가 있다. 100인 미만 사업장 중 5개소, 100인 이상 300인 미만 사업장 중 2개소가 하나 이상의 4대 보험을 제공하지 않는데, 이는 각각 해당 규모 사업체의 1.2%, 3.4%에 해당한다.

4대 보험을 거의 모든 사업장에서 제공하는 것과 달리, 법정 의무 복지에 해당함에도 임신, 출산, 육아 그리고 돌봄 관련 지원을 제공하지 않는 사업체는 다소 많은 편이다. 가장 많은 것은 직장어린이집이다. 직장어린이집은 「영유아보육법 시행령」 제20조에 따라, 상시 여성 근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용한 사업장에는 설치가 의무 사항이다. 이는 상대적으로 규모가 큰 사업체에서만 의무적으로 적용되고 있는데, 이들 사업체에서도 절반 이상이 설치하지 않았다. 한편, 100인 미만의 사업체에서는 직장어린이집 이외에도 많은 항목을 제공하지 않는

다. 특히, 돌봄 지원을 제공하지 않는 사업체가 325개소로 많은 편이고, 임신 근로자에 대한 지원도 224개소에서 하지 않아 상당히 많은 편이다. 직장어린이집을 제외한 항목에서는 사업체 규모가 큰 곳에서 대체로 대부분 제공하고 있긴 하나, 일부 사업체에서 제공하고 있지 않아 임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원이 충분하게 이뤄지고 있는지에 대해 점검이 필요해 보인다.

〈표 3-21〉 사업체 규모별 법정 복지 미제공 현황

(단위: 개소, %)

구분		4대 보험				
		100인 미만	100인 ~ 300인 미만	300인 ~ 500인 미만	500인 ~ 1,000인 미만	1,000인 미만
전체 사업체 수		414	58	13	14	15
하나 이상 미제공 사례 수		5	2			
비중		1.2	3.4			
미 제 공 항 목	국민연금	4				
	건강보험	3				
	노인장기요양보험	3				
	고용보험	3	1			
	산재보험	4	1			
구분		임신, 출산, 육아, 돌봄 지원				
		100인 미만	100인 ~ 300인 미만	300인 ~ 500인 미만	500인 ~ 1,000인 미만	1,000인 미만
전체 사업체 수		414	58	13	14	15
하나 이상 미제공 사례 수		406	54	10	9	9
비중		98.1	93.1	76.9	64.3	60.0
미 제 공 항 목	임신 근로자 지원	224	11	1	4	2
	출산 지원	158	7		1	
	육아 지원 육아휴직 등	186	7	2	2	1
	육아 지원 직장어린이집	400	53	10	9	9
	돌봄 지원	325	29	5	6	3

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

이어서, 사업체 규모가 클수록 다양한 복지를 제공하는 경향을 보인다. 우선, <표 3-22>와 같이, 규모가 큰 사업체에서는 의무 교육뿐 아니라, 법정 외 교육 훈련도 실시하는 경우가 많다. 1,000인 이상 사업체의 90% 이상이 법정 외 교육 훈련도 시행하고 있다고 응답한 것이다. 이에 반해, 100인 미만 사업체는 법정 외 교육 훈련을 실시하는 사업체가 47.9%에 달하고, 법정 교육만 하는 경우가 49.5%, 교육 훈련을 하지 않는 경우도 2.6%이다. 100인 이상 300인 미만 사업체에서 교육 훈련을 제공하지 않는 경우는 없지만, 법정 외 교육 훈련도 제공하는 경우가 76%, 법정 교육만 실시하는 경우가 24%이다. 전반적으로 사업체 규모가 클수록 법정 외 교육 훈련도 제공하는 경우가 많지만, 300인 이상 500인 미만에서는 전수가 법정 외 교육 훈련도 실시하여, 이보다 규모가 큰 사업체보다 그 비중이 크다.

다음으로, <표 3-23>에서 볼 수 있듯이, 기업에서 제공하는 자발적 복지의 수가 사업체 규모가 커질수록 많아지는 경향이 있다. 100인 미만 기업에서는 평균 3.47개, 100인 이상 300인 미만에서는 4.72개, 300인 이상 500인 미만에서는 6.2개 500인 이상 1,000인 미만에서는 6.21개, 1,000인 이상에서는 6.67개로 규모가 큰 곳에서 더 많은 수의 자발적 복지를 제공한다. 또, <표 3-24>처럼 사업체 규모가 큰 곳에서 선택적 복리후생 제도를 도입한 경우가 많다. 1,000인 이상 사업체의 60% 이상이 선택적 복리후생 제도를 도입한 데 비해, 100인 미만 사업체는 13.2%만이 해당 제도를 도입하였다. 다만, 300인 이상 500인 미만 사업체보다 500인 이상 1,000인 미만 기업은 각각 54.7%, 35.8%가 선택적 복리후생 제도를 도입하여, 500인 이상 1,000인 미만 기업에서 이를 도입한 비중이 작은 편이다.

〈표 3-22〉 사업체 규모별 교육 훈련 실시 현황

(단위: 개소, %)

구분	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중
법정 외 교육 훈련도 실시	197	(47.9)	40	(76.0)	13	(100)	12	(79.6)	14	(91.6)
법정 교육만 실시	207	(49.5)	18	(24.0)	0	(0.0)	2	(20.4)	1	(8.4)
교육 훈련 미실시	10	(2.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

〈표 3-23〉 사업체 규모별 제공하는 자발적 복지의 수

(단위: 개소, 개)

	100인 미만	100인 이상 300인 미만	300인 이상 500인 미만	500인 이상 1,000인 미만	1,000인 이상
사례 수	414	58	13	14	15
평균	3.47	4.72	6.20	6.21	6.67
표준편차	(1.89)	(2.09)	(2.06)	(2.61)	(1.52)

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

〈표 3-24〉 사업체 규모별 선택적 복리 후생 제도 도입 현황

(단위: 개소, %)

	100인 미만	100인 이상 300인 미만	300인 이상 500인 미만	500인 이상 1,000인 미만	1,000인 이상
개소	54	14	5	6	9
비중	(13.2)	(23.5)	(54.7)	(35.8)	(60.1)

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

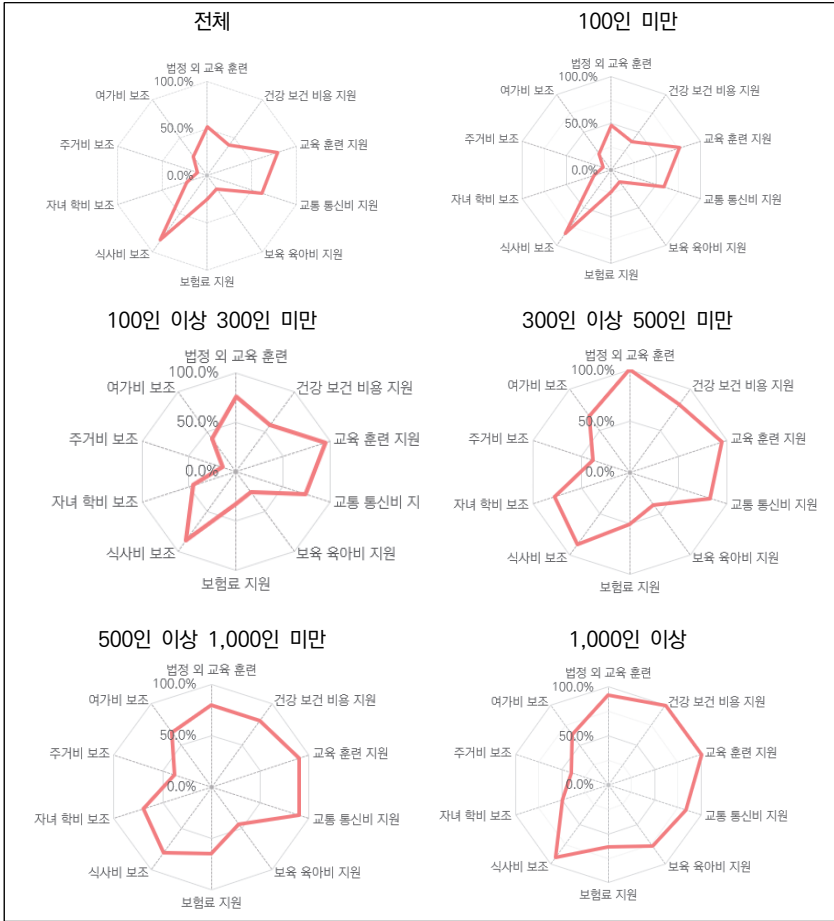
2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

그렇다면, 기업들은 구체적으로 어떤 복지를 제공하고 있을까? 사업체 규모에 관계없이 기업들이 가장 많이 제공하는 자발적 복지는 과거부터 임금 보조 수단으로 활용되어 온, 식사비 보조이다. 500인 이상 1,000인 미만 사업체에서는 식사비 보조를 제공하는 비중이 80%에 조금 못 미친긴 하지만, 사업체 규모에 관계없이 80% 이상의 대다수가 식사비 보조를 제공하고 있다. 식사비 보조와 함께 교육 훈련 지원도 많다. 100인 미만 기업에서 교육 훈련을 제공하는 비중이 80%보다 다소 적은 76.9%이긴 하지만, 식사비 보조와 마찬가지로 약 80%의 사업체에서 제공하고 있다. 반면에, 사업체 규모에 따라서 비중에 차이가 있긴 하지만, 주거비 보조를 제공하는 경우는 적은 편이다. 전체 기업의 10%가 제공하는 데 그치는 것이다. 산업화 시기 이농한 종업원에게 주거를 지원하여, 주거비 보조가 기업이 제공하는 주요 복지 중 하나였던 것과 달라진 모습이다.

[그림 3-10]에서 사업체 규모별로 제공하는 복지를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 사업체 규모가 클수록 다양한 복지를 제공하는 양상이 두드러진다. 우선, 100인 미만 사업체는 식사비 보조(84.1%), 교육 훈련 지원(76.9%), 교통 통신비 지원(59.6%)이 주로 이루어진다. 이보다 규모가 큰 사업체들에서는 건강 보건 비용 지원과 자녀 학비 보조도 주요한 자발적 복지 항목이다. 100인 미만 사업체에서는 건강 보건 비용을 지원하는 경우가 37.4%, 자녀 학비를 보조하는 경우가 19.1%에 그치지만, 100인 이상 300인 미만은 각각 57.5%, 45.5%, 300인 이상 500인 미만은 82.4%, 77.8%, 500인 이상 1,000인 미만은 79.6%, 69.4%, 1,000인 이상은 100%, 49.5% 수준이다. 1,000인 이상 사업체의 반수 이상은 보육 육아비 지원이나, 보험료 지원, 여가비도 보조하는데, 각각 77%, 63.2%, 63.2%의 사업체가 해당 복지 혜택을 종업원들에게 제공한다. 500인 이상 1,000인 미만 사업체 중에서도 많은 수가 같은 복지를 제공하여, 보육

육아비 지원은 45.3%, 보험료 지원은 64.5%, 여가비 보조는 65.3%의 사업체가 제공한다.

[그림 3-10] 사업체 규모별 기업이 제공하는 자발적 복지의 종류 (단위: %)



주: 1) 사업체 규모별로, 해당 자발적 복지를 제공하는 사업체의 비중임.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
3) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

마지막으로, <표 3-25>의 상관관계 분석에서 나타나듯이, 기업이 제공하는 복지의 수가 많은 것은 기업의 높은 복지 비용 지출과 정적(+) 상관관계가 있다. <표 3-26>에서 사업체 규모별로 세분해 살펴보더라도 유사한 양상이 나타나는데, 소규모 기업에서 복지의 다양성과 수준 간의 정적 상관성이 뚜렷하다. 이에 반해, 선택적 복리 후생 제도를 도입하는 것은 기업의 복지 비용 수준과 유의미한 상관성이 확인되지 않는다. 다만, 유의미한 수준은 아니지만, 선택적 복리 후생 제도를 도입하는 것이 법정 의무 복지 비용을 낮추는 것과 어느 정도 관련성이 있다.

<표 3-25> 기업이 제공하는 복지의 수준과 다양성 간의 상관관계

구분	높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
기업이 제공하는 복지의 개수	0.213***	0.078*	0.199***
선택적 복리 후생 제도 운영	0.060	-0.052	0.038

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

3) 기업이 제공하는 복지의 수준은 1인당 월평균 임금 수준 대비 복지 비용이 중위값 이상인 경우임. '높은 복지 비용'은 1인당 월평균 복지 의무 지출과 자발적 지출, 직업훈련 지출의 총합이 1인당 월평균 임금 대비 20%를 초과하는 경우, '높은 의무 복지 비용'은 1인당 월평균 법정 의무 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 10%를 초과하는 경우, '높은 자발적 복지 비용'은 1인당 월평균 자발적 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 5%를 초과하는 경우임.

〈표 3-26〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 다양성과 수준 간의 상관관계

구분	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영
높은 복지 비용	0.214 ^{**} *	0.068	0.432 ^{**} *	-0.029	0.152	0.409	0.476 [*]	-0.141	0.13	0.154
높은 의무 복지 비용	0.085 [*]	-0.031	0.283 ^{**}	-0.216	0.152	0.409	0.448	-0.075	-0.022	0.017
높은 자발적 복지 비용	0.195 ^{**} *	0.025	0.379 ^{**} *	0.092	0.152	0.409	0.024	-0.29	0.13	0.154

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 사용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.
3) 기업이 제공하는 복지의 수준은 1인당 월평균 임금 수준 대비 복지 비용이 중위값 이상인 경우임. '높은 복지 비용'은 1인당 월평균 복지 의무 지출과 자발적 지출, 직임훈련 지출의 총합이 1인당 월평균 임금 대비 20%를 초과하는 경우, '높은 의무 복지 비용'은 1인당 월평균 법정 의무 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 10%를 초과하는 경우, '높은 자발적 복지 비용'은 1인당 월평균 자발적 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 5%를 초과하는 경우임.

3) 기업의 복지 제공 범위

다음으로 <표 3-27>에서 종업원의 고용 형태에 따라서 기업에서 제공하는 복지의 범위에 차이가 있는지 살펴본다. 전반적인 경향을 요약해서 정리하면 다음과 같다. 직접고용 비정규직에 대해서는 법정 의무 복지를 적용하지 않는 경우가 적은 편인데, 상대적으로 기업체 규모가 작은 곳에서 적용하지 않는 경우가 많은 편이다. 반면에, 간접고용 근로자에게 적용하지 않는 경우가 더 흔하다. 기업 규모가 크더라도 간접고용 근로자에게 기업에 의한 자발적 복지를 제공하지 않는 비중이 크다.

항목별로 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선, <표 3-27>에서 법정 복지 중 퇴직급여 및 4대 보험부터 확인해 보면, 1명 이상의 직접고용 비정규직을 고용한 100인 미만 사업체 중 약 12.2%가 직접고용 근로자에게 하나 이상의 법정 복리를 제공하지 않고, 간접고용 근로자가 있는 경우 중 71.1%가 간접고용 근로자에게 하나 이상의 법정 복리를 제공하지 않는다. 이에 비해, 1,000인 이상 사업체 중 직접고용 근로자 1인 이상을 고용한 사업체는 이들에게 퇴직급여와 4대 보험을 적용한다. 이에 비해, 간접고용 근로자를 1인 이상 고용한 해당 규모 사업체 전수가 간접고용 근로자에 대해서는 퇴직급여와 4대 보험 중 1개 이상을 적용하지 않는다.

전반적으로, 직접고용 비정규직에 대해서는 임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원의 적용 범위가 퇴직급여 및 4대 보험보다 더 협소한 경향이 있다. 그리고 퇴직급여 및 4대 보험과 마찬가지로, 소규모 사업체에서 더 적용 범위가 좁은 경향이 있다. 직접고용 비정규직을 고용하는 경우에 한해 살펴볼 때, 1,000인 이상 사업체는 직접고용 비정규직에 대해서 임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원을 모두 적용하는 것에 비해, 100인 미만 사업체는 약 16%가 하나 이상의 혜택을 적용하지 않는다. 간접고용 근로자에 대해서

도 100인 미만 사업체를 제외하면 전반적으로 퇴직급여 및 4대 보험보다 적용을 덜 하는 경향이 두드러진다. 다만, 100인 이상 사업체는 표본의 수가 크지 않아, 1~2개소의 변화가 비중에서의 큰 차이로 이어지는 경향이 있음에 주의할 필요가 있다.

〈표 3-27〉 사업체 규모별 직접고용 비정규직, 간접고용 근로자 복지 제공 여부

(단위: 개소, %)

구분		직접고용 비정규직			간접고용		
		해당 사업체	하나 이상 미적용		해당 사업체	하나 이상 미적용	
			개소	비중		개소	비중
전체	퇴직급여 및 4대 보험	195	18	(9.2)	251	166	(66.1)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	195	29	(14.9)	251	114	(45.4)
	자발적 복지	195	44	(22.6)	251	206	(82.1)
100인 미만	퇴직급여 및 4대 보험	131	16	(12.2)	190	135	(71.1)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	131	21	(16.0)	190	75	(39.5)
	자발적 복지	131	31	(23.7)	190	154	(81.1)
100인~ 300인 미만	퇴직급여 및 4대 보험	31	0	(0.0)	30	16	(53.3)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	31	3	(9.7)	30	20	(66.7)
	자발적 복지	31	5	(16.1)	30	27	(90.0)
300인~ 500인 미만	퇴직급여 및 4대 보험	9	1	(11.1)	8	4	(50.0)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	9	3	(33.3)	8	7	(87.5)
	자발적 복지	9	3	(33.3)	8	6	(75.0)
500인~ 1,000인 미만	퇴직급여 및 4대 보험	11	1	(9.1)	11	6	(54.5)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	11	2	(18.2)	11	6	(54.5)
	자발적 복지	11	3	(27.3)	11	7	(63.6)
1,000인 이상	퇴직급여 및 4대 보험	13	0	(0.0)	12	5	(41.7)
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원	13	0	(0.0)	12	6	(50.0)
	자발적 복지	13	2	(15.4)	12	12	(100.0)

주: 1) 사업체 규모별로, 해당 복지를 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자에게 제공하지 않는 사업체의 비중임.

2) 여기에서 해당 사업체는 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자를 각각 1인 이상 고용한 사업체임.

3) 세부 항목을 제공하는 사업체에 한해 산출함.

4) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

5) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

법정 복지에서도 고용 형태에 따라서 적용 범위가 달리 나타나는 것처럼, 기업이 제공하는 법정 외 복지에서도 그러하다. 법정 복지보다도 현저하게 덜 적용하는 경향이 나타나는 것도 사실이다. 100인 미만의 소규모 기업 중 각 고용 형태 종사자가 1인 이상이 있는 곳의 23.7%, 81.1%가 각각 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자에게 기업이 제공하는 자발적 복지 혜택을 부여하지 않는다. 이보다 규모가 큰 기업 중에서도 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자에게 법정 외 복지를 제공하지 않는 기업들이 있는데, 특히 간접고용 근로자에게 혜택을 제공하는 경우가 적다. 구체적으로 1,000인 이상 대규모 기업의 100%는 간접고용 근로자에게 같은 복지 혜택을 주지 않아, 직접고용 비정규직에게 자발적 복지 혜택을 적용하지 않는 해당 규모 사업체가 15.4%인 것과 대조된다.

한편, 1인당 복지 수준(지출)이 높은 것은 기업에서 제공하는 복지의`혜택을 일부에 제한하는 것과도 관련이 있다. <표 3-29>를 보면, 법정 복리비 부담이 늘어나는 것은 특히 가용 가능한 자원이 제한적인 소규모 사업체에서 직접고용 비정규직에 대한 제한을 줄이는 것과 유의미한 상관관계를 보인다. 한편, 앞선 <표 3-27>에서 살펴본 것처럼, 1,000인 이상의 대규모 사업체에서는 직접고용 비정규직에 대해서는 법정 복지를 모두 적용하는 데 비해, 간접고용 근로자는 일부 배제한다. 전반적인 복지 비용이 높을 때 특히 이러한 경향이 두드러진다. 해당 규모 사업체에서 간접고용 근로자에게 자발적 복지 혜택은 전혀 제공하지 않고 있다는 점에서 볼 때, 복지 부담이 큰 것과 제공 범위를 줄이는 것 간에는 상관관계가 일정 부분 존재함을 가늠해 볼 수 있다.

〈표 3-28〉 기업이 제공하는 복지의 수준과 관대성 간의 상관관계

구분		높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
직접고용 비정규직	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	0.099	0.027	0.062
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	0.151**	0.096	0.116
	자발적 복지 미적용	0.102	0.085	0.023
간접고용	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	0.035	0.062	0.100
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	0.032	0.055	-0.045
	자발적 복지 미적용	0.081	0.105*	0.06

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 기업이 제공하는 복지의 수준은 1인당 월평균 임금 수준 대비 복지 비용이 중위값 이상인 경우임. '높은 복지 비용'은 1인당 월평균 복지 의무 지출과 자발적 지출, 직업훈련 지출의 총합이 1인당 월평균 임금 대비 20%를 초과하는 경우, '높은 의무 복지 비용'은 1인당 월평균 법정 의무 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 10%를 초과하는 경우, '높은 자발적 복지 비용'은 1인당 월평균 자발적 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 5%를 초과하는 경우임.

3) 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자를 각각 1인 이상 고용한 사업체를 대상으로, 세부 항목을 제공하는 사업체에 한해 산출함.

〈표 3-29〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 관대성 간의 상관관계

구분	직접고용 비정규직				간접고용			
	퇴직급여 및 사대보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용	자발적 복지 미적용	퇴직급여 및 사대보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용	자발적 복지 미적용
100인 미만	높은 복지 비용	0.116	0.022	0.086	0.024	-0.001	0.088	
	높은 의무 복지 비용	0.226***	0.151*	0.195***	0.087	0.103	-0.025	
	높은 자발적 복지 비용	0.106	0.076	-0.002	0.081	0.114	0.048	
	높은 복지 비용				0.099	0.354*	0.230	
100인 이상 300인 미만	높은 의무 복지 비용	-0.008	0.019	-0.052	-0.262	0.021	-0.152	
	높은 자발적 복지 비용	0.115	0.156	0.185	0.209	0.262	0.256	
	높은 복지 비용	-0.305	-0.305	-0.305	-0.034	-0.034	-0.034	
	높은 의무 복지 비용	-0.741**	-0.741***	-0.741**	-0.416	-0.416	-0.416	
300인 이상 500인 미만	높은 자발적 복지 비용	-0.065	-0.065	-0.065	-0.183	-0.183	-0.183	
	높은 복지 비용	-0.198	-0.171	-0.271	-0.421	-0.559*	-0.421	
	높은 의무 복지 비용	-0.242	-0.209	-0.331	-0.325	-0.472	-0.325	
	높은 자발적 복지 비용	-0.283	-0.245	-0.388	-0.376	-0.517	-0.376	
1,000인 이상	높은 복지 비용				0.576**	0.324	0.576**	
	높은 의무 복지 비용				0.359	0.154	0.359	
	높은 자발적 복지 비용	-0.021	0.082	-0.021				

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

3) 기업이 제공하는 복지의 수준은 1인당 월평균 임금 수준 대비 복지 비용이 증위값 이상인 경우임. '높은 복지 비용'은 1인당 월평균 복지 의무 지출과 자발적 지출, 직접훈련 지출의 총합이 1인당 월평균 임금 대비 20%를 초과하는 경우, '높은 의무 복지 비용'은 1인당 월평균 법정 의무 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 10%를 초과하는 경우, '높은 자발적 복지 비용'은 1인당 월평균 자발적 복지 지출이 1인당 월평균 임금 대비 5%를 초과하는 경우임.

4) 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자를 각각 1인 이상 고용한 사업체를 대상으로, 세부 항목을 제공하는 사업체에 한해 산출함.

〈표 3-30〉과 같이, 복지 수준과 마찬가지로, 기업이 제공하는 복지가 다양하면 제공 범위가 협소해지는 하는 경향이 있다. 기업이 더 많은 수의 자발적 복지를 제공하는 것은, 직접고용 비정규직이나 간접고용 근로자에 대해 하나 이상의 자발적 복지를 적용하지 않을 가능성을 보이는 것이다. 엄밀한 인과관계는 아니지만, 기업이 제공하는 복지의 개수와 하나 이상의 자발적 복지를 미적용하는 것 간에 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관관계가 확인되기 때문이다. 기업이 제공하는 복지의 다양성과 법정 복지와 관련해서도 임신, 출산, 육아, 돌봄 지원을 적용하지 않는 경향도 있다. 선택적 복리 후생 제도의 도입도 적어도 간접고용 근로자에게 유의미한 수준에서 덜 제공하는 경향성과 관련 있는 것이다. 사업체 규모별로 나누어 살펴보더라도, 100인 미만 사업체가 절대 다수를 차지하는 만큼, 〈표 3-31〉의 전체 사업체 대상 기업이 제공하는 복지의 다양성과 관대성 간의 상관관계 결과와 100인 미만 사업체의 그것은 유사한 양상을 보인다.

〈표 3-30〉 기업이 제공하는 복지의 다양성과 관대성 간의 상관관계

구분		기업이 제공하는 자발적 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영
직접고용 비정규직	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	-0.054	-0.068
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	-0.045	0.102
	자발적 복지 미적용	0.223***	0.174**
간접고용	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	-0.025	0.026
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	0.092	0.153**
	자발적 복지 미적용	0.247***	-0.001

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자를 각각 1인 이상 고용한 사업체를 대상으로, 세부 항목을 제공하는 사업체에 한해 산출함.

〈표 3-31〉 사업체 규모별 기업이 제공하는 복지의 다양성과 상대성 간의 상관관계

구분	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용	제공하는 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용
직접 고용 비정규 직	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	0.008	-0.048		-0.706* *	-0.348	-0.254	-0.302		
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	0.029	0.158*	-0.315*	-0.182	-0.058	-0.188	-0.37		
	자발적 복지 미적용	0.324*** *	0.215***	-0.133	-0.171	0.598*	-0.028	-0.184	0.187	-0.12 7
간접 고용	퇴직급여 및 4대 보험 미적용	0.031	0.068	0.185	0.135	-0.372	-0.031	0.245	0.019	-0.07 5
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	0.074	0.149**	-0.153	0.113	-0.533	-0.064	0.395	0.356	-0.33 9
	자발적 복지 미적용	0.287*** *	-0.002	0.211	0.083	-0.329	-0.085	0.513		

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
2) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.
3) 직접고용 비정규직과 간접고용 근로자를 각각 1인 이상 고용한 사업체를 대상으로, 세부 항목을 제공하는 사업체에 한해 산출함.

4) 기업에 제공하는 복지의 활용

법정 복지 중 임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원을 활용하는 월평균 인원은 2% 이내로 상당히 적은 편이다. 특정 상황에서만 사용이 가능한 탓이다. 전반적으로 활용률이 낮은 가운데, 사업체 규모에 따라서 활용상에 약간의 차이가 있다. 300인 이상 500인 미만 사업체에서는 평균 종사자 대비 4.6%가 출산 지원을 이용하여 타 복지 지원보다 비교적 높은 수준인데, 500인 이상 1,000인 미만에서는 임신 근로자 지원이 전체 종사자 대비 3.0%, 돌봄 지원이 전체 종사자 대비 2.3%로 상대적으로 높은 편이다. 육아휴직 같은 육아 지원은 1,000인 이상 기업이 전체 종사자 대비 1.8%로 다른 사업체들보다 높은 편이다. 1,000인 이상 기업의 평균 종사자 수가 많다는 점을 고려하면, 활용하는 절대 인원 수는 더 많다고 짐작할 수 있다. 이들 사업장에서는 직장어린이집을 제외한 모든 임신, 출산, 육아, 돌봄 지원을 1명 이상이 활용하고 있기도 하다.

법정 외 복지와 관련해서는, 사업체 규모와 무관하게 식사비 보조가 가장 높은 활용률을 보인다. 특별한 사유 없이도 활용할 수 있는 제도의 특성이 반영된 것으로 볼 수 있다. 이에 반해, 보육 육아비 지원이나 주거비 보조와 같이 특수한 사유가 있을 때 사용하는 복지제도는 전반적인 활용도가 낮은 편이다. 사업체 규모에 따라서 활용도에 차이가 있기도 하다. 전반적으로 사업체 규모가 클수록 활용률도 높은 편이다. 예컨대, 1,000인 이상 사업체에서는 주거비 보조를 제외하고는 거의 모든 해당 규모 사업체에서 1명 이상이 제도의 혜택을 누린다. 반면에, 해당 제도를 도입 운용한 사업체에 한정하였음에도 불구하고, 100인 미만, 100인 이상 300인 미만, 300인 이상 500인 미만 사업체에서는 건강보전 비용 지원, 보육육아비 지원 등을 월평균 1명 이상 사용하지 않는 사업체가 제법 있다.

〈표 3-32〉 사업체 규모별 임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 활용 현황

구분		전체		100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
		사태 수	비중	사태 수	비중	사태 수	비중	사태 수	비중	사태 수	비중	사태 수	비중
임신 근로자 지원	월평균 활용 인원 비중	268	2.5	190	2.9	46	0.6	11	1.7	9	3.0	12	1.6
	1명 이상 활용 사업장	272	44.4	190	40.6	47	52.7	12	94.2	10	100.0	13	100.0
출산 지원	월평균 활용 인원 비중	344	3.2	256	3.4	50	1.5	12	4.6	12	1.5	14	1.7
	1명 이상 활용 사업장	348	51.9	256	47.2	51	76.0	13	82.4	13	100.0	15	100.0
육아 지원_ 육아휴직 등	월평균 활용 인원 비중	312	2.7	228	3.0	50	1.5	10	1.3	11	1.1	13	1.8
	1명 이상 활용 사업장	316	51.7	228	47.7	51	70.5	11	78.7	12	87.2	14	100.0
육아 지원_ 직장어린이집	월평균 활용 인원 비중	31	2.1	14	1.8	5	2.0	2	4.5	5	1.8	5	2.8
	1명 이상 활용 사업장	33	33.6	14	15.5	5	89.3	3	50.4	5	88.4	6	79.1
돌봄 지원	월평균 활용 인원 비중	143	1.6	89	1.9	29	0.6	7	0.6	7	2.3	11	0.8
	1명 이상 활용 사업장	146	30.1	89	24.9	29	45.4	8	50.7	8	86.3	12	100.0

(단위: 개소, %)

주: 1) 월평균 활용 인원은 해당 제도를 운용 중인 사업체 중 2023년 12월 기준 월평균 상용근로자 대비 해당 제도 활용 근로자의 비중임.
2) 1명 이상 활용 사업장은 해당 제도를 운용 중인 사업체 중 2023년 12월 기준 해당 제도를 1명 이상 사용한 사업체의 수와 해당 규모 내 1명 이상 해당 지원을 활용한 사업장의 비중임.
3) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

〈표 3-33〉 사업체 규모별 자발적 복지 활용 현황

(단위: 개소, %)

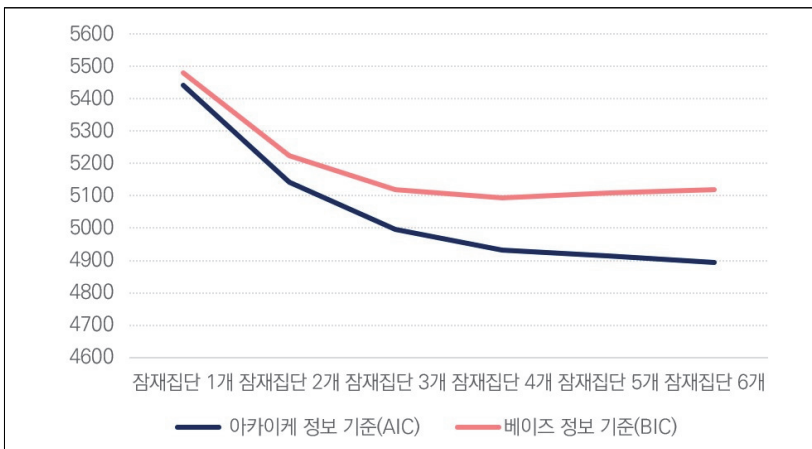
구분	전체	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
		사례 수	비중	사례 수	비중	사례 수	비중	사례 수	비중	사례 수	비중
건강보전	월평균 활용 인원 비중	228	28.5	160	31.5	33	17.8	10	2.8	11	15.7
	1명 이상 활용 사업장	232	55.6	160	53.8	34	61.9	11	69.6	12	100.0
비용 지원	월평균 활용 인원 비중	407	31.6	317	32.7	53	24.7	11	22.5	12	18.3
	1명 이상 활용 사업장	411	77.7	317	77.7	54	75.5	12	86.8	13	100.0
교육훈련 지원	월평균 활용 인원 비중	323	44.6	244	49.3	44	14.3	10	18.7	12	35.3
	1명 이상 활용 사업장	325	85.3	244	86.4	45	73.9	10	100.0	13	88.6
교통통신비 지원	월평균 활용 인원 비중	105	9.6	67	9.7	14	11.4	6	2.4	7	5.3
	1명 이상 활용 사업장	107	46.2	67	43.6	15	55.9	6	56.7	8	90.8
보험료 지원	월평균 활용 인원 비중	139	51.5	98	53.7	17	40.7	5	37.6	9	60.3
	1명 이상 활용 사업장	141	72.0	98	72.9	17	64.4	6	75.2	10	84.2
식사비 보조	월평균 활용 인원 비중	431	70.0	346	70.5	50	68.1	11	54.2	11	80.8
	1명 이상 활용 사업장	435	85.3	346	84.6	51	90.2	12	88.3	12	100.0
자녀 학비 보조	월평균 활용 인원 비중	134	8.6	82	8.6	25	5.4	9	17.5	10	21.5
	1명 이상 활용 사업장	138	69.9	82	62.5	26	88.0	10	100.0	11	100.0
주거비 보조	월평균 활용 인원 비중	70	14.9	45	13.4	10	31.8	4	0.6	5	17.1
	1명 이상 활용 사업장	72	67.2	45	63.9	10	86.8	5	67.0	6	100.0
여가비 보조	월평균 활용 인원 비중	70	14.9	91	51.7	22	27.7	7	22.7	9	33.6
	1명 이상 활용 사업장	72	67.2	91	72.5	22	75.7	8	81.5	10	84.4

주: 1) 월평균 활용 인원은 해당 제도를 운용 중인 사업체 중 2023년 12월 기준 월평균 상용 근로자 대비 해당 제도 활용 근로자의 비중임.
 2) 1명 이상 활용 사업장은 해당 제도를 운용 중인 사업체 중 2023년 12월 기준 해당 제도를 1명 이상 사용한 사업체의 수와 해당 규모 내 1명 이상 해당 지원을 활용한 사업장의 비중임.
 3) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

나. 기업의 복지 제공 양상 구분

이하에서는 <표 3-17>에 제시된 기업의 복지 지출 수준과 종류, 범위, 활용 네 측면을 변수로 기업을 구분한 잠재계층분석 결과를 검토한다. 전술한 바와 같이, 최적 집단 수의 결정은 정보 기준 변화를 토대로 하는데, 잠재집단이 1개에서 6개일 때의 정보 기준 변화는 [그림 3-11]과 같다. 전반적으로 집단 수가 늘어날수록 정보 기준의 값은 계속해서 줄어든다. 집단을 구분하지 않았을 때보다 집단을 2개로 구분했을 때 정보 기준이 크게 줄어들고, 그 이후 점진적으로 정보 기준의 감소 기울기가 둔화하는 양상을 보인다. 정보 기준 감소 둔화세에 따라 집단 수가 3개에서 4개로 늘어날 때 그 값의 변화는 미미하여, 베이즈 정보 기준에서는 변화 없이 거의 일정하게 유지된다. 이에 이 연구에서는 기업의 복지 제공 양상이 3개의 집단 구분으로 최적화된다고 보고 이를 중심으로 검토한다.

[그림 3-11] 기업의 복지 제공 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화



주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

기업의 복지 제공 양상은 <표 3-34>, [그림 3-12]와 같이, 세 개의 집단으로 구분된다. 첫 번째 집단은 다른 집단보다 기업이 제공하는 총 복지의 수준이 높을 뿐 아니라, 다양하며, 종업원들의 복지 활용도 활발하다. 직접고용 비정규직에 대해서는 자발적 복지 혜택도 제공하는 경향이 강하여, 직접적인 고용 관계를 맺는 종업원에 대해서는 관대한 복지가 보장된다. 다만, 간접고용 근로자에 대한 배제가 강하게 작동한다는 특징을 보여, ‘분리형’으로 부르고자 한다. 집단 1, 분리형과 대조되는 유형은 집단 2이다. 두 번째 집단은 전반적으로 복지 비용 수준이 낮을 뿐 아니라, 제공되는 복지의 다양성과 활용도도 낮은 편이다. 이 집단에서 한 가지 주목할 점은 퇴직연금과 4대 보험, 임신 등의 지원 같은 법정 복지를 미활용하는 경우가 현저하게 낮다는 점이다. 이러한 특징을 ‘법정 복지 중심형’으로 명명한다.

마지막 세 번째 유형은 기업의 복지 비용 수준은 낮지만, 분리형처럼 기업 차원에서 제공되는 복지가 다양하고 활용도도 높다. 이 유형은 첫 번째 유형에 비해 선택적 복리 후생 제도를 활용하는 경우가 많은 편이라는 점이 특징적이다. 선택적 복리 후생 제도가 기업에 의한 복지 지출을 통제하기 위한 수단으로서 기능한다는 점(김정한 외, 2004; 유규창, 2004; 이수연, 노연희, 2006)과 전반적인 복지 지출 수준이 낮다는 점을 고려해, 이 유형은 ‘비용 통제형’으로 부른다. <표 3-35>와 같이, 2개의 집단으로 구분했을 때와 구별되는 점은 바로 이 비용 통제형의 존재이다. 2개 집단은 전반적인 복지 제공의 수준과 다양성, 활용도가 낮은 반면, 고용 형태에 따른 배제가 약한 유형(<표 3-35>의 집단 2)과 복지 제공 수준이 높을 뿐 아니라 다양하고 활용도는 높으면서 비정규직을 배제하는 유형(<표 3-35>의 집단 1)으로 나뉜다. 3개 집단으로 나누었을 때는 다양성과 활용도 측면에서 우수한 기업 차원의 복지 제공 양상을 보이는 집단

내부에서의 균열이 관찰되는 것이다. 유사한 속성을 가지면서도 실제 작동하는 방식에서 차이를 보인다. 혜택 범위를 좁혀 직접고용 관계에 있는 종업원에게 초점을 맞추거나, 선택적 복리 후생 제도 등을 적극 활용하여 총비용을 줄이는 것이다.

〈표 3-34〉 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)

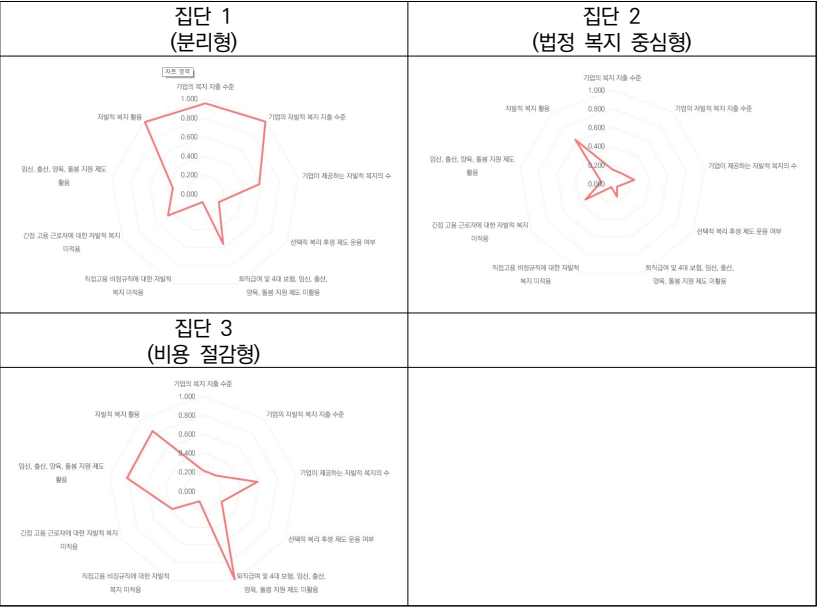
집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
집단 1 (197개소, 38.3%)	기업의 복지 지출 수준	0.954 (0.041)	(분리형) 복지 비용 수준이 높고, 복지 다양성 도 높은 편이며, 직 접고용 비정규직에 대해서는 관대한 복지 제공. 단, 간 접고용 근로자에 대한 배제 수준이 높은 편임.
	기업의 자발적 복지 지출 수준	0.993 (0.037)	
	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	0.581 (0.047)	
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	0.165 (0.035)	
	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미활용	0.562 (0.055)	
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	0.088 (0.025)	
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	0.453 (0.042)	
	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	0.349 (0.053)	
	자발적 복지 활용	0.991 (0.011)	
집단 2 (153개소, 29.8%)	기업의 복지 지출 수준	0.155 (0.055)	(법정 복지 중심형) 전반적인 복지 지 출 수준이 낮을 뿐 아니라, 다양성도 적은 편임. 다만, 법정 복리의 미활 용이 상당히 적은 특징을 보임.
	기업의 자발적 복지 지출 수준	0.152 (0.055)	
	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	0.240 (0.061)	
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	0.059 (0.028)	
	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미활용	0.146 (0.075)	
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	0.035 (0.020)	
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	0.330 (0.049)	

172 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	0.121 (0.039)	
	자발적 복지 활용	0.614 (0.055)	
집단 3 (164개소, 31.9%)	기업의 복지 지출 수준	0.221 (0.059)	(비용 절감형) 다양한 복지 혜택을 제공하나, 전반 적인 복지 지출 수 준이 낮음.
	기업의 자발적 복지 지출 수준	0.216 (0.070)	
	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	0.582 (0.055)	
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	0.225 (0.044)	
	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미활용	0.983 (0.030)	
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	0.113 (0.031)	
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	0.375 (0.051)	
	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	0.814 (0.069)	
	자발적 복지 활용	0.830 (0.045)	

주: 1) 한계평균은 각 잠재집단 내에서 결과치의 한계 예상 평균값임.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

[그림 3-12] 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)



주: 1) 잠재집단분석 결과, 집단별 각 요인에 대한 한계평균값으로 그림.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

<표 3-35> 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단별 특성 분포(2개 집단)

집단 구분	요인	한계평균(표준오차)	집단 특성
집단 1 (251개소, 48.8%)	기업의 복지 지출 수준	0.854 (0.040)	복지 비용 수준이 높고, 복지 다양성도 높은 편이며, 직접고용 비정규직에 대해서는 관대한 복지 제공. 단, 간접고용 근로자에 대한 배제 수준이 높고 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원의 활용도가 낮음.
	기업의 자발적 복지 지출 수준	0.959 (0.053)	
	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	0.575 (0.043)	
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	0.169 (0.028)	
	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미적용	0.582 (0.040)	
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	0.085 (0.023)	
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	0.437 (0.038)	
	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	0.392 (0.041)	

집단 구분	요인	한계평균(표준오차)	집단 특성
	자발적 복지 활용	0.975 (0.014)	
집단 2 (263개소, 51.2%)	기업의 복지 지출 수준	0.141 (0.043)	복지 비용 수준이 낮고, 다양성도 낮으며, 기업 복지 활용도도 낮은 편이나, 상대적으로 직접고용 비정규직 및 간접고용 근로자에 대한 배제 수준이 낮음.
	기업의 자발적 복지 지출 수준	0.068 (0.043)	
	기업이 제공하는 자발적 복지의 수	0.381 (0.044)	
	선택적 복리 후생 제도 운용 여부	0.132 (0.025)	
	퇴직급여 및 4대 보험, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 미적용	0.536 (0.039)	
	직접고용 비정규직에 대한 자발적 복지 미적용	0.073 (0.020)	
	간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용	0.348 (0.035)	
	임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 제도 활용	0.440 (0.039)	
	자발적 복지 활용	0.685 (0.036)	

주: 1) 한계평균은 각 잠재집단 내에서 결과치의 한계 예상 평균값임.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

다. 기업 특성별 복지 제공 양상

앞에서 도출한 기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단을 종속변수로 하여, 기업의 특성들이 기업의 복지 제공에 미치는 영향을 살펴본다. 집단 2, 법정 복지 중심형을 기준 범주로 집단 1(분리형)과 집단 3(비용 통제형)에 세부 기업 특성이 미치는 영향을 살펴본 다중 회귀분석 결과는 <표 3-36>과 같다. 기준 집단인 법정 복지 중심형은 전반적인 복지 지출 수준이 낮고 다양성 및 활용도도 낮은 가운데, 법정 복지를 미적용하는 경우는 적은 유형이다. 각 요인의 특성을 갖추었을 때, 각 집단에 속할 가능성은 다음의 <표 3-37>과 같다.

각 집단은 규모와 종업원의 구성(비정규직, 여성 비중), 신규 채용 양상

에서 차이를 보인다. 기업이 제공하는 복지가 다양하고 활용도가 높지만, 전반적인 지출 수준이 낮고 포괄 범위가 좁은 ‘집단 2, 법정 복지 중심형’은 다른 집단들보다 100인 미만의 소규모 기업이 유의미하게 많은 편이다. 이에 비해, 분리형과 비용 절감형은 전반적으로 규모가 큰 사업장이 많은 편인데, 특히 비용 절감형은 100인 이상 300인 미만의 중소기업이 유의미하게 많은 경향이 있다. 노조 유무나 사용자 단체 가입 여부가 기업에 따른 복지 제공 양상에 유의미한 영향을 미치지 않는으나, 분리형과 비용 절감형에 대규모 기업이 상대적으로 크게 나타나는 것과 같이, 이들 기업에서 노조가 있거나 사용자 단체에 가입되어 있는 경우가 많은 편이다.

전반적으로 복지 지출 수준은 낮지만, 기업이 제공하는 복지의 다양성과 활용도 측면에서 상반된, 법정 지출 중심형과 비용 통제형 간에는 비정규직 비중에서 차이가 두드러진다. 전자는 직접고용 비정규직이 상대적으로 많은 편인 데 비해, 후자는 이들이 적은 경향이 있다. 반면에, 비용 통제형에는 여성 근로자, 간접고용 비중이 큰 특징이 있다. 비용 통제형에서 특히 임신, 출산, 육아 및 돌봄 관련 지원의 적용 범위가 넓고, 활발하게 이용되는 특징이 나타나는 것이 이와 관련 있어 보인다. 한편, 비용 통제형은 신규 채용에서 경력직과 신입 채용을 모두 선호하나, 근소하게 경력직 채용을 더 선호하는 경향이 있다. 간접고용 비중이 큰 것에도 보여지듯이, 자유시장경제에서 기업 단위에서의 숙련을 도모하기보다는 단기적 고용 관계에 의존하는 경향이 엿보인다. 전반적으로 이 유형은, 다시 자유시장경제에서 비용 절감 차원에서 기업 차원의 복지 제공에는 소극적인 모습과 맞닿아 있다.

분리형은 기업에 의한 복지 제공의 수준과 종류, 활용의 측면에서 가장 우수한 편인데, 배제적 특성이 강한 집단이다. 이 집단은 다른 집단들보

다 전반적으로 사업체의 규모가 큰 편이고, 제조업체일 가능성이 적는데 유의미한 수준은 아니다. 상대적으로 위험 수준이 낮은 대규모 기업에서 기업 단위에서의 통제 수준이 높은 기업 단위의 자체 복지 제공에 가장 적극적이라는 사실(Mares, 2003)이 가장 잘 드러나는 유형이라 하겠다. 반면에, 법정 복지 중심형은 고용 형태에 따른 혜택상의 차별이 가장 적지만, 기업에 의한 복지 제공의 수준이 낮고, 다양성이 가장 낮다. 이 집단에는 상대적으로 100인 미만의 소규모 사업체의 비중이 많은 편이다. 이는 상대적으로 소규모 저숙련 기업에서 기업 단위의 사회정책 수행에 수반되는 비용 부담으로 공공 차원에서의 개입을 선호하는 경향(Mares, 2003)과 맞닿아 있다.

〈표 3-36〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분		기준: 집단 2(법정 복지 중심형)			
		집단 1(분리형)		집단 3(비용 절감형)	
		승산비	표준오차	승산비	표준오차
규모(기준: 100인 미만)					
	100인 이상 300인 미만	2.124	(1.023)	5.026	(2.406)
	300인 이상 500인 미만	11.378	(17.753)	15.259	(24.449)
	500인 이상 1,000인 미만	0.558	(2.771)	2.128	(8.448)
	1,000인 이상	87794.950	(55400000)	91929.6	(58000000)
제조업 여부		0.693	(0.269)	0.838	(0.340)
노조 유무		1.231	(0.585)	1.516	(0.759)
사용자 단체 가입 여부		1.427	(0.585)	1.889	(0.821)
업력		0.999	(0.009)	0.999	(0.010)
전문가 경영체제 여부		1.099	(0.331)	0.777	(0.266)
비정규직 비중		0.990	(0.004)*	0.980	(0.005)
여성 근로자 비중		0.995	(0.006)	1.006	(0.006)
간접고용 근로자 비중		1.000	(0.000)	0.999	(0.000)
신규 채용(기준:신규 채용 없음)					
	경력직 선호	0.881	(0.268)	2.089	(0.827)+
	신입 선호	0.845	(0.276)	1.977	(0.816)+
상수		1.791	(0.725)	0.461	(0.229)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p.<0.1

〈표 3-37〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 한계효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분		추정 통계량	
규모(기준: 100인 미만)			
100인 이상 300인 미만	집단 1(분리형)	-0.050	(0.078)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.195	(0.056)***
	집단 3(비용 절감형)	0.246	(0.079)**
		한계효과	표준오차
300인 이상 500인 미만	집단 1(분리형)	0.124	(0.173)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.300	(0.064)***
	집단 3(비용 절감형)	0.175	(0.171)
		한계효과	표준오차
500인 이상 1,000인 미만	집단 1(분리형)	-0.195	(0.647)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.027	(0.778)
	집단 3(비용 절감형)	0.222	(0.747)
		한계효과	표준오차
1,000인 이상	집단 1(분리형)	0.206	(0.668)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.341	(0.023)***
	집단 3(비용 절감형)	0.135	(0.668)
		한계효과	표준오차
제조업 여부		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	-0.067	(0.077)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.060	(0.071)
	집단 3(비용 절감형)	0.007	(0.065)
노조 유무		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.003	(0.088)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.059	(0.090)
	집단 3(비용 절감형)	0.056	(0.074)
사용자 단체 가입 여부		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.014	(0.076)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.095	(0.077)
	집단 3(비용 절감형)	0.082	(0.065)
업력		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.000	(0.002)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.000	(0.002)
	집단 3(비용 절감형)	0.000	(0.002)
전문 경영인 체제 여부		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.050	(0.059)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.008	(0.057)
	집단 3(비용 절감형)	-0.058	(0.055)
비정규직 비중		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.000	(0.001)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.003	(0.001)***
	집단 3(비용 절감형)	-0.003	(0.001)**

구분		추정 통계량	
여성 근로자 비중		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	-0.002	(0.001)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.000	(0.001)
	집단 3(비용 절감형)	0.002	(0.001)+
간접고용 비중		한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	0.000	(0.000)
	집단 2(법정 복지 중심형)	0.000	(0.000)
	집단 3(비용 절감형)	0.000	(0.000)+
신규 채용(기준: 신규 채용 없음)			
	경력직 선호	한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	-0.105	(0.066)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.033	(0.060)
	집단 3(비용 절감형)	0.138	(0.053)**
	신입 선호	한계효과	표준오차
	집단 1(분리형)	-0.108	(0.070)
	집단 2(법정 복지 중심형)	-0.023	(0.064)
	집단 3(비용 절감형)	0.131	(0.056)*

주: 1) 한계효과는 기업 특성 요인들이 각 집단을 설명할 예상 한계효과임. 즉, 값이 클수록 해당 특성이 있을 때, 각 집단에 속할 가능성이 높아짐.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p<0.1

제4절 소결

이 장에서는 선행 연구 및 정부 공식 통계자료를 통해 기업의 복지 제공 특징 및 추이를 개괄하고, 「기업복지 실태조사」 자료를 중심으로 기업의 세부 특성에 따라 기업에 의한 복지 제공 양상에 어떠한 특징이 있는지를 살펴보았다.

기업의 복지가 활성화된 배경에는 강한 노동의 결집이 있었다. 공공복지 발전이 미흡한 가운데, 기업이 관대한 자체 복지 혜택을 제공함으로써 성장에 필수적인 숙련 인력을 확보하고자 한 것이다. 다만, 이러한 혜택은 가용 가능한 자원이 풍부한 대규모 기업 중심으로 이루어져, 기업 규모에 따른 복지 제공에서의 격차로 이어졌다. 1990년대 중반부터 기업의

복지 제공은 새로운 국면을 맞았다. 공공 사회보장 제도가 확충되면서, 기업의 공공 사회보장 부담이 증가하게 된 것이다. 법정 의무 복지비 부담이 늘어나면서, 기업들은 다양한 방식으로 대응하였다. 재원이 충분하지 않은 소규모 사업체에서는 법정 복지 중에서도 활용하지 않는 제도가 있고, 자발적 복지를 줄이는 경향이 있다. 대규모 기업에서는 적용 범위를 줄이거나, 비용을 통제하기 용이한 제도를 도입하였다.

이처럼 기존 연구와 마찬가지로, 기업의 복지 제공에서는 사업체 규모를 비롯한 여러 사업장의 특성에 따라서 구별되는 특성이 드러난다. 특히, 사업체의 규모와 종업원의 구성과 채용 양상에 따라서 기업의 복지 제공 양상에 차이가 있다. Mares(2003)의 이론 모형과 같이, 전반적으로 사업체의 규모가 클수록 제공되는 기업 복지의 수준이 높고, 질적으로도 다양하다. 먼저, 대체로 사업체 규모가 커질수록 사업체가 종업원 1인당 지출하는 임금의 수준이 높은 가운데, 복지 비용 중에서도 교육 훈련과 관련한 비용이 큰 편이다. 대규모 기업에서는 법정 의무 교육 이외의 교육 및 직업훈련에도 적극적인 편이다. 자원이 풍부한 대규모 기업은 기업의 특수 훈련을 통해 숙련 인력을 안정적으로 확보하려는 경향(Ebbinghaus & Manow, 2001; Estévez-Abe, 2001; Jackson & Vitols, 2001; Nihuis, 2009; Martin & Swank, 2012; Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018)이 엿보이는 지점이다.

법정 의무 복지 지출은 중간 규모에서 크게 나타나는 경향이 있는데, 이는 장애인 고용 부담금 등과 같은 공과금의 납부에 따라 평균적인 수준이 일시적으로 높아진 경향 때문이다. 법정 외 복지, 즉 자발적 복지 지출도 중간 규모 기업에서 다소 그 수준이 높게 나타나는 경향이 있는데, 이 역시도 숙련 의존과 관련 있어 보인다. 숙련 인력 확보를 위해 기업 차원에서 관대한 복지를 제공하는 것인데, 300인 이상 500인 미만 기업에서

평균적으로 가장 높은 수준의 1인당 교육 훈련비를 지출하는 것에서 확인해 볼 수 있다.

중대규모 사업체에서 1인당 복지 제공의 수준이 높은 것은 물론, 기업 차원에서 제공되는 복지의 종류도 다양하다. 이에 반해, 소규모 업체에서는 제한된 임금의 보전 수단으로 활용되는 식사비 보조에 자발적 복지가 치중되어 있는 경향이 있다. 선택적 복리 후생 제도의 도입도 대규모 기업에서 원활한데, 제공되는 자발적 복지의 수와는 다르게 복지 지출의 수준을 낮추는 효과가 일부 확인된다. 선택적 복리 후생 제도가 노동 비용 증가를 통제하기 위한 수단으로 활용되는 측면에서 이해할 수 있는 지점이다(김정한 외, 2004; 유규창, 2004; 이수연, 노연희, 2006). 이는 다양한 복지를 제공하고 선택적 복리 후생 제도를 활발하게 활용하면서도 전반적인 복지 지출의 수준이 다소 낮은 비용 통제형에서도 확인할 수 있는 특성이다.

기업에 의한 복지 지출 수준이 높고 다양하면 기업에 의한 복지 제공의 혜택 범위가 줄어드는 경향이 있다. 기업이 제공하는 복지가 우수할수록, 직접고용 비정규직이나 간접고용 근로자에 대한 혜택을 제한하는 경향을 보이는 것이다. 특히, 이는 간접고용 근로자에게 더욱 두드러지는 현상이다. 1인당 기업의 복지 지출 수준이 높고 다양한 분리형에서 두드러지게 나타나는 특성이다. 또한, 기업 차원에서 통제하기 어려운 기업의 법정 의무 복지 지출 수준이 높으면, 간접고용 근로자에게 자발적 복지 혜택을 부여하지 않는 경향이 있어, 기업들이 혜택을 제한하는 방식으로 비용을 억제할 가능성이 있어 보인다. 공공복지와 달리, 기업 차원에서 제공하는 복지는 기업이 자체적으로 혜택의 범위를 조정할 수 있다는 점에서 차이가 있다.

법정 복지 중심형에서 두드러지는 특성 중 하나로, 소규모 사업체에서

는 다양한 자발적 복지제도를 도입, 운용하더라도 실제 사용률이 낮은 편이다. 한편, 기업의 인적 구성에 따른 제도 활용도에도 차이가 있다. 비용 통제형의 경우, 법정 의무 지출, 특히 임신, 출산, 육아 그리고 돌봄 관련한 제도 중 일부를 미적용하는 경우가 현저하게 많은데, 여성 근로자의 비중이 큰 덕분에 해당 제도의 사용률은 높은 편이다. 이는 비교적 높은 수준의 복지를 제공하는 기업에서 복지 제공이 제한적으로 이루어지는 점에 비추어 볼 때, 사업장 내 소수의 근로자에게 혜택이 집중될 가능성을 추정하게 한다. 소수의 정규직 여성 근로자에게만 혜택을 제한적으로 제공할 가능성이 있다는 점이다.

이상에서 살펴본 것과 같이, 기업에 의한 복지 제공 양상은 사업체의 특성에 따라 다르게 나타난다. 사업체 규모가 기업 단위에서 제공하는 복지의 특성을 설명하는 주요 변수이나, 그 이외의 요인에 따라서 중대규모 기업 내에서의 균열을 확인할 수 있다. 전반적으로 중대규모 기업이 안정적인 숙련 인력 확보를 위해, 관대한 복지 혜택, 다양한 복지 혜택을 부여하면서도, 사업체 내의 종업원의 인적 구성에 따라서 혜택을 제공하는 범위에서 차이가 있는 것이다. 또한, 기업에서 제공하는 복지의 수준이 높고 다양할수록 혜택을 받는 근로자의 범위를 제한하는 배타성이 큰 경향이 있다.



제4장

기업 특성별 복지 태도

제1절 기업의 복지 태도 변화

제2절 기업 특성별 복지 태도

제3절 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도

제4절 소결

제4장 기업 특성별 복지 태도

이 장은 기업이 공공 사회정책과 기업에 의한 복지에 보이는 태도를 기업의 주요 특성에 따라 나누어 살펴본다. 제3장과 마찬가지로, 기업 특성에 따른 복지 태도는 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」 자료를 중심으로 살펴본다. 다만, 기업의 복지 태도 변화 양상을 확인하고자 양재진 외(2012)의 「공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주」 자료를 병용한다. 두 자료원의 비교를 통해 기업의 복지 태도의 변화를 살피고자, 조사 설계 단계에서 가능한 한 문항을 동일하게 유지하였다. 두 자료는 구체적인 표본 설계상의 차이가 있지만, 한국 기업의 복지 태도를 살펴보기 위한 자료가 제한적이라는 점을 고려하면, 두 자료를 통해 기업의 복지 태도를 살펴보는 것이 의미가 있다고 생각한다.

이 절은 크게 4개의 절로 구성한다. 이하에서는 먼저 국내외 선행 연구에서 기업 특성에 따른 복지가 어떻게 다뤄져 왔는지 살피고, 기업의 복지 태도를 다르게 만드는 주요 특징을 확인한다. 이는 제2절과 제3절, 특히 제3절의 기업 특성별 분석의 기초자료로서 중요한 의의가 있다. 이어지는 제2절에서는 양재진 외(2012) 자료와의 비교 분석을 통해, 지난 10여 년 사이 한국 기업의 복지 태도가 어떻게 변화하였는지 살펴본다. 다음으로, 제3절에서는 본격적으로 선행 연구 검토 결과 도출된 주요 변수를 중심으로 기업 특성에 따른 복지 태도를 살펴보고, 제4절에서 기업의 복지 태도에 대한 분석 결과를 요약 정리하고, 함의를 도출한다.

제1절 기업의 복지 태도 변화

1. 분석 개요

이 절에서는 기업의 복지 태도 변화를 살피고자, 앞에서 면밀하게 살펴본 양재진(2014)의 기초 자료가 된, 양재진 외(2012)의 「공공정책 인식 조사」와 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」 자료를 분석하여, 기업의 복지 태도에 변화가 있는지 살펴보고자 한다. 기업 수준에서의 복지 태도에 대한 조사 자료가 드물어서 두 자료를 분석하지만, 두 자료는 조사 및 표본 설계상에서 일정한 차이가 있다. 이는 두 자료를 통해 기업의 복지 태도 변화를 살피는 것에 일정한 한계가 있다는 의미이기도 하다. 두 자료 간의 차이로 인한 한계를 정확하게 알기 위해서, 분석에 앞서서 두 자료의 차이를 살펴보는 것이 필요하다.

양재진 외(2012)는 노동과 자본, 정치인 집단으로 구성된 복지국가를 둘러싼 주요 행위자들의 정책 선호를 비교 분석하기 위한 목적에서 수집된 자료로 이 연구의 관심인 기업의 복지에 대한 태도 역시 조사되었다. 기본적으로 이 자료는 ‘기업’을 조사 단위로 하여, 매경-SMT(Strategic Marketing Tool) 2010 CD에 담긴 정보를 모집단으로 하여, 대상 기업을 추출하였다. 이때, 기업 규모에 따른 기업의 복지 선호를 살피고자, 상시근로자 수에 따라 소기업(30인 미만), 중견기업(30인~1,000인 미만), 대기업(1,000인 이상)으로 구분하여 조사하였다. 기업 규모별로 할당 표집하되, 분석의 실효성을 담보하고자 범주당 30개소 이상을 조사하고자 하였으나, 실제 조사에서 1,000명 이상 대기업의 숫자가 적고 고용주에 대한 접근이 어려워 13개소를 조사하는 데 그쳤다. 구체적인 조사 대상 및 표본 설계는 다음의 <표 4-1>의 좌측과 같다.

한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」(2024)는 기업의 복지 제공 및 복지 태도를 살펴보기 위한 목적에서 수집된 자료이다. 이는 같은 기업에 속하더라도 사업체에 따라 제공되는 복지의 수준과 내용에 차이가 있다는 점을 고려하여 사업체를 단위로 조사하였다. 구체적으로, 조사의 대상을 상용 근로자 5인 이상의 사업체로 하여, 전자와 조사 대상에서 일정한 차이가 있다. 단, 사업체를 기초 단위로 조사하였으나, 지점이나 지사라 하더라도 사회보험 부담금이 한 사업장에서 지급되는 경우는 하나의 사업장으로 처리하였다. 앞의 제3장의 제2절에서 밝힌 것처럼 이 조사는 사업체 규모 이외에도 업종(제조업/비제조업), 지역을 할당했으므로 표본 구성에서도 일정 부분 차이가 있다. 또한, 표본 설계에서 기업 규모 이외에도, 기업의 주요 특성인 업종과 지역을 고려하여, 비례 할당하였다. 다만, 비례 할당할 경우, 표본에 포함되는 대규모 기업의 수가 지나치게 적어 양재진 외(2012)의 방식을 따라 500인 이상 기업을 30개소 이상 임의 할당하였다. 최종 조사된 표본은 500개소로 양재진 외(2012)의 106개소보다 많은 편이다.

아울러, 두 조사는 조사 방법에서도 차이가 있다. 전자의 경우 방문 조사, 팩스 및 이메일 조사를 병행하였으나, 후자는 예산 제약으로 온라인 조사로 진행하였다. 조사 방법의 차이 역시 두 조사 결과에서의 일정한 차이로 이어질 수 있다.

〈표 4-1〉 기업 복지 태도 조사 자료 비교

		공공정책 인식조사(2012)	기업복지 실태조사(2024)
조 사	조사 대상	기업인(기업)	사업체 *지점이나 지사라 하더라도 사회 보험 부담금이 한 사업장에서 지 급되는 경우는 하나의 사업장으로 처리
	자료 수집 시기	2012.12~2013.02	2024.04~2024.06
	조사 방법	방문 조사, 팩스 및 이메일 조사 병행	온라인 조사
표 본 설 계	모집단	매경-SMT(Strategic Marketing Tool) 2010 CD 정보	통계청 「전국사업체조사」의 전국 5인 이상 사업체
	추출 방식	할당표집 기업 규모별 할당 단, 범주별 30개소 이상이 되도록 임의 할당	할당표집 (비례표집+제공근 비례표집) -업종: 제조업/비제조업으로 비 례 할당 *농업, 임업 및 어업, 광업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 가구 내 고용활동 및 달리 분류 되지 않은 자가 소비 생산활동, 국제 및 외국기관 제외 -기업 규모: 500인 미만/500인 이상 2개 범주로 할당하되, 500 인 이상의 과소표집을 방지하기 위해 30명 임의할당 -지역: 수도권/비수도권 2개 범 주로 비례 할당
	표본 수	106개소 - 30인 미만: 40개소 - 30인~1,000인 미만: 53개소 - 1,000인 이상: 13개소	500개소

출처: 공공정책 인식조사(2012)-“공공정책에 대한 인식조사, 2012 : 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>; “제도주의적 권력자원론과 한국의 노동, 자본, 정치가의 복지정책 선택에 관한 실증연구,” 양재진, 2014, 한국정치학회보, 48(2), 79-102 두 자료를 참고하여 저자가 작성함.

2. 분석 결과

가. 기업이 복지를 제공하는 이유

기업들은 주로 우수 노동력을 확보하고, 근로자의 애사심을 증진하기 위한 목적에서 복지를 제공하는 것으로 나타난다. 다음의 <표 4-2>와 같이, 2012년과 2024년 조사에서 모두 우수 노동력의 확보와 근로자의 애사심 증진을 기업 복지 제공의 주된 이유로 꼽았다. <표 4-3>에서처럼 사업체 규모에 관계없이, 대체로 우수 노동력 확보 및 근로자의 애사심 증진이 기업에서 복지를 제공하는 주된 이유이나, 정도에 약간의 차이가 있다. 사업체 규모가 클수록 우수 노동력 확보 및 근로자의 애사심 증진을 위해 기업 차원에서의 복지를 제공한다는 응답을 강하게 지지하는 경향이 있다. 기업에 의한 복지 제공이 크게 확대되었던 중화학 공업화 시기와 같이, 숙련노동에 대한 안정적인 확보는 여전히 기업에 의한 복지 제공의 주된 이유로 작용한다.

이에 반해, 주주나 노조의 요구 때문에 복지를 제공한다는 응답의 평균 점수는 낮은 편이다. 노조의 요구로 복지를 제공한다는 응답이 일반 직원들의 요구로 제공한다는 응답보다도 낮은 것이 특징적이다. 다만, 2012년과 비교해, 노조의 요구 때문에 기업에서 복지를 제공한다는 응답의 평균 점수는 낮아진 것에 비해, 일반 직원들의 요구로 복지를 제공한다는 응답의 평균 점수는 높아졌다. 특히, <표 4-3>에서처럼 이러한 양상은 500인 이상 1,000인 미만, 1,000인 이상 사업체와 같이 비교적 규모가 큰 사업체에서 두드러지는 모습이다. 이는 과거 노사 안정에 대한 기업의 욕구가 한국에서 기업 단위의 복지 확대의 주요 동력이었던 배경과도 맞닿아 있다. 다만, 주목할 만한 점은, 기업이 일반 노동자들의 요구와 조직

화된 노동에 의한 요구를 구별해서 생각하고 있다는 점이다. 조직화된 노동의 요구를 상대적으로 부정적으로 인식하는 경향이 엇보이는 것이다.

한편, 2012년과 비교해, 2024년 들어, 세제 감면이나 정부 정책, 사회적 분위기 때문에 기업 차원에서 복지를 제공한다는 응답의 평균 점수가 높아진 점이 두드러진다. 사업체 규모별로 세분해 살펴보면(〈표 4-3〉), 정부 정책에 의해 기업이 복지를 제공한다는 것은 1,000인 미만까지의 기업에서, 사회적 분위기에 의해 기업이 복지를 제공한다는 것은 500인 이상 1,000인 미만의 일정 규모 이상 기업에서 두드러지는 양상이다. 언론을 비롯한 세간의 관심이 집중되는 것은 물론, 사회 및 노동 관련 정책이 대개 대규모 기업부터 시작해서 점진적으로 소규모 사업체로 적용 확대되어 가는 정책 구조상 사업체 규모가 큰 기업은 정책적, 사회적 책임에 더 민감한 경향이 있어 보인다.

〈표 4-2〉 기업이 복지를 제공하는 이유

(단위: 점)

구분	2024년 기업복지 실태조사		2012년 공공정책 인식조사	
	평균	표준편차	평균	표준편차
노조의 요구	3.2	(2.7)	3.5	(2.9)
일반 직원들의 요구	5.4	(2.4)	5.0	(2.4)
우수 노동력의 확보	6.3	(2.3)	6.1	(2.3)
근로자의 애사심 증진	6.5	(2.3)	6.1	(2.4)
세제 감면 혜택	4.6	(2.5)	4.0	(2.4)
주주들의 요구	3.1	(2.6)	2.9	(2.4)
정부 정책	4.4	(2.6)	3.8	(2.5)
사회적 분위기	5.2	(2.3)	4.9	(2.3)

주: 1) 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.
 2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
 출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

〈표 4-3〉 사업체 규모별 기업이 복지를 제공하는 이유

(단위: 점)

2024년 기업복지 실태조사	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
노조의 요구	3.1	(2.7)	3.5	(3.2)	4.8	(1.9)	5.9	(1.9)	3.2	(3.1)
일반 직원들의 요구	5.3	(2.5)	6.1	(1.9)	6.6	(1.6)	7.1	(1.3)	6.7	(1.7)
우수 노동력의 확보	6.3	(2.3)	6.7	(1.6)	7.8	(2.0)	6.1	(1.9)	7.6	(1.8)
근로자의 애사심 증진	6.4	(2.4)	6.9	(2.1)	8.2	(1.6)	6.9	(2.0)	7.8	(1.4)
세제 감면 혜택	4.6	(2.5)	5.2	(2.5)	5.1	(2.0)	4.9	(2.0)	5.0	(2.0)
주주들의 요구	3.0	(2.6)	3.2	(2.7)	4.6	(2.1)	4.8	(2.1)	2.8	(2.5)
정부 정책	4.3	(2.5)	5.3	(2.6)	5.3	(2.9)	5.7	(2.5)	4.5	(2.7)
사회적 분위기	5.1	(2.4)	5.7	(1.9)	5.6	(2.3)	6.4	(1.7)	5.8	(2.2)
2012년 공공정책 인식조사	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
노조의 요구	2.9	(2.7)	2.5	(2.7)	4.0	(2.9)	6.0	(1.3)	5.0	(3.5)
일반 직원들의 요구	4.5	(2.5)	5.0	(2.5)	5.8	(1.0)	5.3	(1.8)	6.5	(1.5)
우수 노동력의 확보	5.6	(2.7)	6.3	(2.3)	7.0	(1.4)	5.8	(1.2)	7.3	(1.2)
근로자의 애사심 증진	5.5	(2.6)	6.6	(2.5)	7.5	(1.3)	6.3	(0.9)	7.2	(1.4)
세제 감면 혜택	3.8	(2.6)	3.9	(2.7)	5.3	(1.0)	3.8	(1.8)	4.7	(0.9)
주주들의 요구	2.9	(2.4)	2.3	(2.7)	4.3	(3.0)	2.7	(2.3)	3.4	(1.6)
정부 정책	3.9	(2.7)	3.2	(2.8)	5.0	(2.2)	3.8	(2.0)	4.3	(1.7)
사회적 분위기	5.0	(2.4)	4.8	(2.7)	5.5	(1.7)	4.2	(1.8)	5.4	(2.0)

주: 1) 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

3) 2024년의 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012 : 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관], 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

나. 기업의 복지 제공 필요성

〈표 4-4〉와 같이, 2012년과 2024년 모두 식대 혹은 식사비 보조의 필요성을 강하게 지지하는 경향을 보인다. 이는 〈표 4-5〉의 사업체 규모에 따라 나누어서 살펴본 결과에서도 마찬가지이다. 다만, 규모에 따라서 필요성에 대한 지지의 정도에 차이가 있는데, 대체적으로는 사업체 규모가 클수록 기업에 의한 식사비 보조가 덜 필요하다고 인지하는 경향이 있다. 다만, 300인 이상 500인 미만 사업체에서 가장 강하게 필요성을 인지하는 경향이 2012년과 2024년 모두에서 두드러진다. 이는 앞의 제3장의 분석 결과와도 일맥상통하는 부분이 있다. 이들 사업체는 대규모 기업보다 종업원의 이·전직이 빈번하여, 〈표 4-3〉에서처럼 해당 규모 사업체에서 안정적인 인력 확보에 대한 인식이 강하다. 그런데 제3장의 제3절에서 살펴본 것처럼 대규모 사업체보다 임금 수준이 낮아, 식사비를 통해 일정 부분 낮은 임금을 보전할 수 있다. 식사비 보조가 다른 기업에 의한 복지 제공보다 인건비를 보전하는 수단으로서의 역할이 강하기 때문이다.

2024년을 기준으로 식사비 보조 다음으로 필요하다고 지적하는 기업이 제공하는 복지는 교육 훈련 지원이다. 2012년에도 근로자 본인에 대한 교육비 지원에 대한 지지가 낮은 편은 아니지만, 다른 영역보다 그리 높은 편도 아니다. 오히려, 당시에는 자녀 학자금 지원에 대한 지지가 더 높아 2024년과 구별된다. 사업체 규모별로 나누어 살펴보면, 2012년에는 100인 미만의 소규모 사업체에서는 근로자 본인의 교육에 대한 지원을, 300인 이상 500인 미만의 중규모 사업체에서는 자녀 학자금 지원에 대한 필요를 강하게 지적한다. 반면에, 2024년에는 300인 이상의 중간 규모 이상 사업체에서 교육 훈련 지원 필요성을 강하게 지지하는 경향이 있다. 역시 제3장 제3절의 분석에서 드러난 것처럼, 숙련 인력 확보에 대한 욕구가 강한 중·대규모 기업의 특성과 연결되는 지점이다.

〈표 4-4〉 영역별 기업의 복지 제공 필요성

(단위: 점)

구분	2024년 기업복지 실태조사		구분	2012년 공공정책 인식조사	
	평균	표준편차		평균	표준편차
건강보건 비용 지원	6.4	(2.3)	의료비	7.2	(1.9)
교육훈련 지원	6.9	(2.3)	근로자 본인 교육비 지원	7.0	(2.1)
교통통신비 지원	6.7	(2.3)	통근 버스	6.1	(2.3)
보육육아비 지원	6.3	(2.5)	직장 보육	7.0	(2.2)
			출산휴가	7.6	(2.2)
식사비 보조	7.5	(2.4)	식대	7.6	(2.0)
자녀 학비 보조	6.1	(2.5)	자녀 학자금	7.6	(2.0)
주거비 보조	5.5	(2.6)	주택자금 지원(대여)	7.1	(2.1)
휴양 문화 체육 오락 비용 보조	6.0	(2.6)	여가활동 지원	6.3	(2.1)
보험료 지원	5.7	(2.6)			

주: 1) 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

출처: 2012년 공공정책 인식조사 “공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

2012년과 비교해, 의료비 혹은 건강 보건 비용 지원이 필요하다는 인식은 평균적으로 하락한 가운데, 사업체의 규모가 큰 곳에서는 여전히 지지가 강하다. 〈표 4-5〉에서 살펴볼 때, 2012년에는 사업체 규모에 따라서 지지 정도가 유사했는데, 2024년에는 500인 이상 1,000인 미만, 1,000인 이상 사업체와 같이 비교적 규모가 큰 사업체에서의 지지가 강한 편이다. 보육 및 육아에 대한 지원과 관련해 기업에 의한 복지가 필요하다는 의견도 2024년에 감소한 경향을 보이는데, 특히 소규모 기업에서의 지지가 낮아졌다. 반면에, 300인 이상 500인 미만 사업체에서는 종전보다 필요성을 강하게 지적한다. 주거비 보조 역시 전반적으로 필요성에 대한 지지가 약해진 가운데, 300인 이상 500인 미만의 중간 규모급의 사업체에서 상대적으로 필요성을 강하게 인식하고 있다. 한편, 교통 통신비 지원 혹은 통근버스와 관련해서는 2012년보다 2024년에 전반적으로 필요성을 더 강하게 지지하는 경향이 있다. 이는 통근 버스보다 교통 통신비 지원이 더 광범위한 지원을 포괄하기 때문일 수 있다.

〈표 4-5〉 사업체 규모별, 영역별 기업의 복지 제공 필요성

(단위: 점)

2024년	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
건강보건 비용 지원	6.5	(2.3)	6.3	(2.3)	6.4	(1.9)	6.9	(2.1)	7.6	(1.7)
교육훈련 지원	6.9	(2.3)	6.8	(2.0)	7.9	(1.8)	6.9	(1.5)	7.3	(2.0)
교통통신비 지원	6.7	(2.4)	6.4	(2.1)	6.3	(2.4)	7.2	(1.3)	6.3	(1.4)
보육육아비 지원	6.3	(2.5)	6.0	(2.5)	7.1	(2.3)	6.2	(2.2)	6.4	(2.1)
보험료 지원	5.6	(2.6)	5.8	(2.5)	5.4	(3.3)	6.3	(2.6)	6.1	(2.9)
식사비 보조	7.5	(2.4)	7.2	(2.2)	8.7	(1.4)	6.7	(2.2)	6.9	(1.9)
자녀 학비 보조	6.1	(2.5)	6.4	(2.3)	6.9	(2.0)	6.1	(1.6)	7.0	(1.8)
주거비 보조	5.5	(2.7)	5.8	(2.1)	6.5	(3.4)	5.2	(2.9)	4.7	(2.3)
휴양, 문화, 체육, 오락 비용 보조	6.0	(2.6)	5.9	(2.1)	6.2	(3.5)	6.4	(2.1)	5.8	(2.0)
2012년	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
의료비	7.3	(2.1)	7.2	(1.6)	7.3	(1.0)	7.2	(2.5)	7.2	(1.5)
근로자 본인 교육비 지원	7.5	(2.0)	6.4	(2.4)	7.3	(1.5)	6.9	(1.6)	6.3	(2.4)
통근 버스	6.3	(2.5)	5.5	(2.3)	6.3	(1.5)	6.8	(2.1)	5.8	(1.6)
직장 보육	7.5	(2.1)	6.5	(2.2)	6.0	(1.4)	6.7	(3.0)	6.6	(1.7)
출산휴가	8.1	(2.1)	7.5	(2.2)	8.5	(1.0)	5.5	(2.2)	7.2	(2.1)
식대	7.9	(1.9)	7.6	(2.0)	8.3	(1.3)	6.8	(2.2)	6.8	(2.0)
자녀 학자금	7.4	(2.1)	7.7	(1.7)	9.0	(1.2)	7.8	(2.3)	7.4	(1.7)
주택자금 지원(대여)	7.2	(2.1)	6.4	(2.5)	8.0	(1.4)	7.3	(1.9)	7.6	(1.4)
여가활동 지원	6.7	(2.3)	6.0	(2.2)	5.3	(2.1)	6.0	(1.4)	5.7	(1.8)

주: 1) 0점 전후 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

3) 2024년의 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관], 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

다. 기업이 선호하는 정책 형태

기업이 선호하는 정책 형태를 살펴보면, 2012년과 2024년 모두 기업에서의 결정권이 강조되는 정책조합을 지지하는 경향이 두드러진다. 구체적으로 기업은 관대한 실업급여와 재취업 강화 시스템보다는 고용 보호를, 공공복지 강화보다는 임금 인상 및 기업 복지 강화를 지지한다. 그리고 이는 2012년보다 2024년에 더 강하게 나타난다. 공공복지가 계속해서 확대되는 가운데, 공공복지에 대한 기업 책임성이 강화되는 상황에서 기업들은 자신들의 자율성을 확보하기 위한 정책을 지지하는 경향이 더 강해지고 있는 모습이다. <표 4-7>과 <표 4-8>에서 사업체 규모별로 나누어서 살펴보면, Mares(2003)의 지적과 같이, 1,000인 이상의 대규모 기업에서 기업에 의한 복지에 대한 선호가 가장 강하게 나타난다. 대기업에서는 이왕 같은 수준의 비용을 지출해야 한다면 기업이 관리, 운영 및 제도 설계 권한을 갖고, 그 수혜 대상을 기업조직에 속했거나 속했던 인원에 한정시킬 수 있는 기업 복지를 훨씬 선호하는 것이다.

그런데 흥미롭게도, 100인 미만의 소규모 기업보다 중간 규모급에서 공공복지에 대한 선호가 더 강하게 나타나는 경향이 있다. 이러한 양상은 2024년 조사뿐 아니라, 2012년 조사에서도 관찰된다. 이처럼 중간 규모의 기업들이 상대적으로 공공복지 확대를 선호하는 이유는 이들 기업이 우수 인력에 대한 강한 필요성을 갖고 있음에도 불구하고 제공하는 임금 수준이 낮아 안정적으로 인력을 확보하기 힘든 점에 기인할 수 있다. 이에 대해서는 면밀한 분석이 추가적으로 필요하다.

〈표 4-6〉 정책 조합별 선호

(단위: 개소, %)

구분		2024년 기업복지 실태조사		2012년 공공정책 인식조사	
		개소	비중	개소	비중
정책 집합 1	고용보호	397	(77.3)	67	(63.8)
	관대한 실업급여+ 재취업시스템 강화	117	(22.7)	38	(36.2)
정책 집합 2	공공복지 강화	64	(12.5)	28	(26.7)
	임금 인상+기업 복지	450	(87.5)	77	(73.3)

주: 1) 2012년 조사에서는 1개소의 무응답을 제외하고 백분율 산출함.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재
진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기
관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

〈표 4-7〉 사업체 규모별 정책 조합 1 선호

(단위: 개소, %)

정책집합 1		2024년 기업복지 실태조사		2012년 공공정책 인식조사	
		고용보호	관대한 실업급여+ 재취업시스템 강화	고용보호	관대한 실업급여+ 재취업시스템 강화
100인 미만	개소	323	91	31	20
	비중	(78.3)	(21.7)	(60.8)	(39.2)
100인 이상 300인 미만	개소	41	17	17	8
	비중	(66.9)	(33.1)	(68.0)	(32.0)
300인 이상 500인 미만	개소	9	4	1	3
	비중	(82.0)	(18.0)	(25.0)	(75.0)
500인 이상 1,000인 미만	개소	10	4	8	4
	비중	(65.2)	(34.8)	(66.7)	(33.3)
1,000인 이상	개소	12	3	10	3
	비중	(80.1)	(19.9)	(76.9)	(23.1)

주: 1) 2012년 조사에서는 1개소의 무응답을 제외하고 백분율 산출함.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
3) 2024년의 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를
중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년
월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.
출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재
진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기
관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

〈표 4-8〉 사업체 규모별 정책 조합 2 선호

(단위: 개소, %)

정책조합 2		2024년 기업복지 실태조사		2012년 공공정책 인식조사	
		공공복지 강화	임금 인상+ 기업 복지	공공복지 강화	임금 인상+ 기업 복지
100인 미만	개소	52	362	13	38
	비중	(12.4)	(87.6)	(25.5)	(74.5)
100인 이상 300인 미만	개소	5	53	7	18
	비중	(7.6)	(92.4)	(28.0)	(72.0)
300인 이상 500인 미만	개소	4	9	2	2
	비중	(42.1)	(57.9)	(50.0)	(50.0)
500인 이상 1,000인 미만	개소	2	12	3	9
	비중	(20.4)	(79.6)	(25.0)	(75.0)
1,000인 이상	개소	2	13	3.00	10.00
	비중	(6.2)	(93.8)	(23.1)	(76.9)

주: 2012년 조사에서는 1개소의 무응답을 제외하고 백분율 산출함.

출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012 : 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관], 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

라. 기업이 선호하는 증세 방안

마지막으로 증세 방안과 관련해, 〈표 4-9〉와 같이, 전반적으로 각 방안에 대한 선호가 그리 높은 편이 아니다. 모든 개별 항목에 대해 대체로 평균적으로 보통 이하의 선호도를 보여, 기업이 증세를 그리 선호하지 않는 경향이 드러난다. 다만, 세부적으로 살펴보면 두 시기에 공통적으로 재산 관련 세금 부담에 대한 선호가 평균적인 수준에서 근소하게 높은 편이다. 2012년 조사에서는 조사되지 않았지만, 국채 확대에 대한 선호는 상당히 낮은 편이고, 소득에 따라 이용료를 차등 부담하는 것에 대한 평균적인 선호는 유일하게 보통 이상으로 가장 높다.

〈표 4-9〉 증세 방안별 선호

(단위: 점)

구분	2024년 기업복지 실태조사		구분	2012년 공공정책 인식조사	
	평균	표준편차		평균	표준편차
개인소득세 인상	4.0	(2.7)	개인소득세 인상	4.3	(2.2)
법인세 인상	4.8	(2.9)	법인세 인상	5.5	(2.3)
소비세 (부가가치세) 인상	3.9	(2.7)	소비세 (부가가치세) 인상	4.2	(2.3)
재산세 인상	5.0	(3.0)	재산세 인상	5.4	(2.4)
			금융/주식 관련세 인상	5.9	(2.2)
상속, 증여세 인상	4.8	(3.1)			
사회보험료 고용 주 부담분 인상	4.5	(2.7)	사회보험료 고용주 부담분 인상	5.5	(2.0)
사회보험료 근로 자 부담분 인상	4.0	(2.5)	사회보험료 근로자 부담분 인상	4.2	(2.0)
사회복지세 신설	4.4	(2.8)	사회복지세 신설	5.2	(2.7)
			부유세 신설	7.6	(2.2)
자동화세, 로봇세, 탄소세 등 신설	4.6	(2.9)			
조세 감면 축소	4.7	(2.8)	조세 감면 축소	5.2	(2.3)
국채 확대	3.3	(2.5)			
소득에 따라 이용료 차등 부담	6.0	(2.7)			

주: 1) 0점 적극 반대 ~ 10점 적극 찬성(2012년은 적극 지지)으로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

〈표 4-10〉 사업체 규모별 증세 방안별 선호

(단위: 점)

2024년 기업복지 실태조사	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
개인소득세 인상	3.9	(2.7)	4.6	(2.3)	3.7	(2.6)	3.7	(2.0)	4.4	(2.1)
법인세 인상	4.7	(3.0)	4.9	(2.5)	6.0	(3.2)	6.2	(3.5)	5.1	(2.2)
소비세(부가가치세) 인상	3.8	(2.7)	4.9	(2.4)	4.5	(2.2)	4.6	(3.0)	4.5	(2.4)
재산세 인상	4.9	(3.0)	5.5	(2.5)	6.3	(3.0)	5.6	(2.8)	4.7	(2.7)
상속, 증여세 인상	4.7	(3.1)	5.8	(2.4)	6.5	(3.4)	4.9	(3.6)	5.1	(2.8)
사회보험료 고용주 부담분 인상	4.4	(2.7)	5.2	(2.0)	5.6	(3.2)	6.1	(2.3)	5.5	(2.3)
사회보험료 근로자 부담분 인상	3.9	(2.5)	5.0	(1.9)	4.3	(2.8)	3.7	(2.7)	3.7	(2.3)
사회복지세 신설	4.3	(2.8)	5.2	(2.5)	4.6	(3.0)	5.2	(2.3)	4.7	(2.0)
자동화세, 로봇세, 탄소세 등 신설	4.6	(2.9)	5.4	(2.8)	4.6	(2.8)	4.1	(2.0)	5.4	(2.4)
조세 감면 축소	4.6	(2.8)	5.6	(2.8)	4.2	(3.5)	6.5	(2.4)	5.4	(2.9)
국채 확대	3.2	(2.5)	4.4	(2.7)	4.4	(2.9)	3.4	(1.4)	3.6	(2.5)
소득에 따라 이용료 차등 부담	5.9	(2.7)	6.6	(2.2)	6.7	(3.3)	6.3	(2.7)	5.4	(2.6)

2012년 공공정책 인식조사	100인 미만		100인 이상 300인 미만		300인 이상 500인 미만		500인 이상 1,000인 미만		1,000인 이상	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
개인소득세 인상	4.1	(2.3)	4.2	(2.3)	5.8	(1.7)	4.3	(1.8)	5.1	(1.7)
법인세 인상	5.4	(2.2)	5.3	(2.7)	7.0	(1.4)	5.6	(1.8)	5.9	(2.4)
소비세(부가가치세 인상)	3.8	(2.5)	4.0	(2.0)	5.0	(2.9)	4.8	(2.4)	5.2	(2.0)
재산세 인상	5.1	(2.3)	5.7	(2.8)	5.5	(2.7)	5.5	(2.2)	5.9	(2.0)
금융/주식 관련세 인상	5.5	(2.2)	6.5	(2.5)	6.0	(1.8)	5.6	(2.3)	6.3	(1.1)
사회보험료 고용주 부담분 인상	5.5	(1.8)	5.5	(2.7)	6.3	(1.7)	5.2	(1.3)	5.9	(2.2)
사회보험료 근로자 부담분 인상	3.9	(2.0)	4.2	(2.1)	4.5	(1.3)	4.6	(1.4)	5.1	(1.8)
사회복지세 신설	5.8	(2.6)	4.5	(3.1)	5.8	(1.5)	4.5	(2.7)	5.2	(2.4)
부유세 신설	7.8	(2.3)	7.4	(2.2)	8.5	(1.9)	7.3	(2.8)	7.9	(1.5)
조세 감면 축소	5.2	(2.2)	4.7	(2.5)	5.8	(1.5)	5.0	(2.8)	6.2	(2.1)

주: 1) 0점 적극 반대 ~ 10점 적극 찬성(2012년은 적극 지지)으로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

출처: 2012년 공공정책 인식조사-“공공정책에 대한 인식조사, 2012: 기업주 [데이터 세트],” 양재진 외, 2012, 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원(KOSSDA) [자료제공기관], <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>

제2절 기업 특성별 복지 태도

1. 분석 개요

이 절에서는 기업 특성에 따라 복지 태도가 어떻게 달라지는지 살펴본다. 이때, 기업의 자체적인 복지 필요성에 대한 인식과 공공 및 기업 자체 복지의 부담 수준 및 증세 방안을 중심으로 검토한다. 특히, 부담 수준을 중점적으로 구분해 다루는데, Lee(2012)와 양재진(2014)의 비교를 통해 기업의 재정 부담 문제가 특정 복지 정책에 대한 기업의 복지 태도에 영향을 미치는 중요한 요소임을 확인하였기 때문이다. 구체적으로 이론적, 실증적으로 기업의 복지 태도를 가르는 정책 영역으로 지목되는 실업(일자리)과 직업훈련, 출산이나 양육, 돌봄 지원의 영역을 구분해 기업이 관련 정책에 얼마나 재정을 부담할 의사가 있는지, 얼마나 책임이 있다고 생각하는지를 중심으로 살핀다.

기업 특성에 따른 복지 태도에 대한 분석은 제3장의 제3절과 마찬가지로 기술통계 검토와 잠재계층분석, 다항 로지스틱 회귀분석을 활용한다. 먼저, 공공 사회보장과 여러 사회적 위험에 대응하는 정책 목표에 대한 태도를 기술적으로 살펴본다. 이때, 기업의 부담 및 책임에 대한 의사를 중심으로 살펴본다. 이어서 잠재계층분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 활용하여 기업의 세부 특성과 복지 태도의 관계를 규명한다. 분석에서 활용한 자료와 분석 방법은 제3장의 제3절과 같아, 이 절에서는 생략한다. 다만, 기업의 복지 태도 분석을 위한 변수는 다음의 <표 4-11>과 같이, 기업의 복지 제공에 대한 필요성과 사회보장제도에 대한 부담 수준, 사회적 위험에 대한 기업의 책임 인식, 증세에 대한 태도다.

〈표 4-11〉 기업의 복지 태도 분석을 위한 변수 정의 및 사례 수

구분	변수명	조작적 정의	사례 수		
			구분	개소	%
필요성	기업의 자발적 복지 제공 필요성	9개 기업의 자발적 복지 필요성(0점 전혀 필요하지 않다에서 10점 매우 필요하다는 11점 척도)에 대한 응답 평균값이 중위값 6.222점(보통 이상 수준) 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	261	50.8
			(0)	253	49.2
공공 사회 보장 부담 의사	실업급여 기업의 부담 의사	고용보험 중 실업급여에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값이 중위값인 40 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	258	50.2
			(0)	256	49.8
	고용안정 및 직업능력 개발 기업의 부담 의사	고용보험 중 고용안정 및 직업능력개발 사업에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값이 중위값인 40 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	277	53.8
			(0)	237	46.2
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원에 대한 기업의 부담 의사	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 관련 5개 제도에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 평균 부담 비중 값이 중위값인 30 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	269	52.4
			(0)	245	47.6
사회적 위험에 대한 기업의 책임	일자리를 마련에 대한 기업의 책임	일자리를 원하는 사람에게 일자리를 마련해 주는 정책 목표에 대해, 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값이 중위값인 30 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	296	57.7
			(0)	218	42.3
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업의 책임	실업자가 어느 정도의 삶의 질을 유지하도록 하는 정책 목표에 대해, 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값이 중위값인 10 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	265	51.5
			(0)	249	48.5
	보육서비스 제공에 대한 기업의 책임	아동양육을 위한 보육서비스를 제공하는 정책 목표에 대해, 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값이 중위값인 10 이상인 경우 1, 미만인 경우 0	(1)	276	53.6
			(0)	238	46.4

구분	변수명	조작적 정의	사례 수		
			구분	개소	%
증세 방안	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	12개 복지 확대를 위한 증세 방안 중 기업의 부담을 직접적으로 늘리는 법인세 인상이나 사회보험료 고용주 부담분 인상을 가장 찬성하는 안으로 지적인 경우 1, 그 외 0	(1)	231	55.0
			(0)	283	45.0

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2. 분석 결과

가. 기업의 복지 태도: 기업의 부담 및 책임에 대한 의사를 중심으로

국내 기업의 복지 태도에 관한 주요 연구(양재진, 2014; Lee, 2012)를 검토한 결과 부담 주체에 대한 고려가 필요하다는 인식하에, 기업의 부담 및 책임 수준을 중심으로 복지 태도를 살펴본다. 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」에서는 11개 정책 목표에 대해 전체 책임을 100으로 할 때, 정부와 기업, 개인 및 가족, 제3부문의 책임을 얼마만큼 나누어야 하는지에 대해 질문하였다. [그림 4-1]에서 볼 수 있듯이, 모든 항목에 대해 정부의 책임을 가장 높게 인식하였고, 대부분의 항목에서 정부와 기업 책임의 합이 80%가량을 차지했다. 세부 항목에서 기업의 책임을 가장 높게 인식하는 영역은 '일자리를 원하는 사람에게 일자리를 마련해 주는 것'(29%)이다. 해당 영역에서도 기업보다는 정부의 책임을 더 높게 인식하지만, 다른 정책 목표들보다도 일자리 마련에 대한 기업의 책임을 가장 높게 인식하는 경향을 보인다. 이는 일자리 창출이 기업이 사회 구성원과 부를 공유하는 가장 직접적이고 효과적이라는 방식이라는 점을 고려할 때 쉽게 이해되는 부분이다.

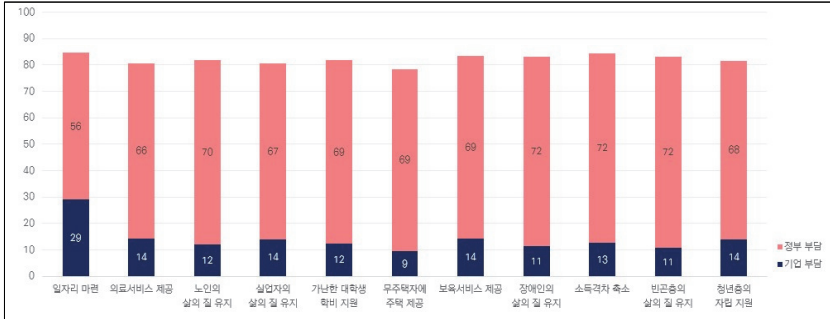
이외에 특기할 만한 점은 기업들이 미래 노동력의 확보 및 노동 재생산 이슈와 긴밀히 연결되는 의료 서비스, 보육 서비스, 그리고 가난한 대하

생 학비 지원 등의 이슈에 대해, 다른 영역과 마찬가지로 매우 소극적인 책임 부담 의사를 표출했다는 점이다. 구체적으로 일자리 창출 이외의 부문에서 공히 9~14%의 낮은 수치들이 관찰된다. 다만, 이는 사업체 규모에 따라서 약간의 차이가 있다.

[그림 4-2]에서 사업체 규모별로 개별 정책에 대한 부담 의사를 살펴보면, 개별 정책 목표에 대한 기업의 책임 인식의 수준에 차이가 나타난다. 일자리 마련에 대한 전반적인 기업 책임 인식 수준이 높으나, 이는 300인 미만의 규모가 작은 사업체들에서 특히 두드러지는 특징이다. 500인 이상의 대규모 기업에서도 일자리 마련에 대한 기업의 책임을 강하게 인식하긴 하지만 평균을 하회한다. 오히려, 500인 이상 1,000인 미만, 1,000인 이상 사업체에서는 공통적으로 노인과 실업자, 장애인의 삶의 질 유지나 가난한 대학생에 대한 학비 지원, 보육 서비스 제공 등에서 기업의 책임을 강하게 인식한다. 특히, 실업자의 삶의 유지에 대한 책임이나 보육 서비스 제공에 대한 인식이 일자리 마련에 대한 책임감보다 낮은 하지만, 일자리 마련에 대한 책임에 버금가게 높은 수준임이 흥미로운 지점이다. 전통적인 취약 집단 및 새로이 대두한 보육 서비스와 관련해서 상대적으로 책임을 높게 인식하고 있는 것이다. 반면에, 대규모 기업에서도 전통적인 취약 계층 중에서도 빈곤층이나 최근 주요 사회정책 대상이 된 청년층의 자립 지원에 대해서는 아직까지 정부가 감당해야 할 역할로 간주하는 경향이 강하다.

[그림 4-1] 정책 목표별 기업과 정부 부담 의사에 대한 인식

(단위: %)

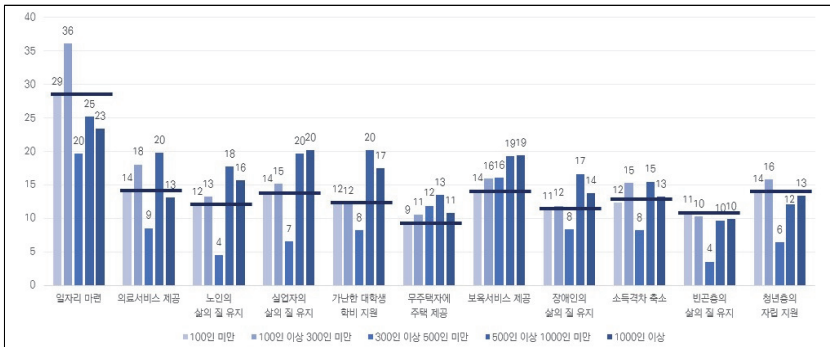


주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 정부와 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

[그림 4-2] 정책 목표별 기업과 부담 의사에 대한 사업체 규모별 인식

(단위: %)



주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

2) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

3) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

그렇다면, 기업들은 어떤 방식으로 상기 정책 목표에 대한 책임을 달성해야 한다고 인식할까? 기업은 사회보장제도의 형태, 보험 방식과 부조

방식, 그리고 사회정책의 세부 형태에 따라서 입장을 달리할 수 있다 (Mares, 2003). 제도 운용 형태에 따른 기업의 입장을 확인하고자, 먼저 2024년 한국보건사회연구원의 「기업복지 실태조사」에서는 법정 의무 복지에 해당하는 퇴직급여와 4대 보험, 임신, 출산, 육아 그리고 돌봄 지원 각 영역에 대해, 4개 주체 정부와 기업, 개인 및 가족, 제3부문의 부담 수준을 어떻게 나누어야 할지 질문하였다. [그림 4-3]에서 보면, 법정 의무 지출과 관련해 정부와 기업이 주요 부담 주체이다.

다만, 각 사안에서 두 주체 간 부담의 분배 수준에 차이가 있는데, 퇴직 관련 급여와 산재보험, 국민연금, 건강보험 그리고 노인장기요양보험과 관련해서는 평균적으로 정부보다 기업의 부담을 더 높게 인식하는 경향이 있다. 기업의 책임 소재가 강한 산재보험에 대해서 기업의 부담을 강하게 느끼는 것은 어느 정도 이해되는 지점이다. 흥미로운 점은, 퇴직급여와 실업급여에 대한 상반된 태도이다. 퇴직급여에 대해서는 기업의 부담 수준을 높게 인식하는 데 반해, 실업급여에 대해서는 정부 부담보다 현저하게 낮은 수준의 부담을 인정하고 있는 것이다. 고용 안정 및 직업 능력개발과 관련해서는 실업급여보다 기업 부담을 높게 인식하나, 정부의 부담 역시도 크게 인식하고 있기도 하다. 이론적으로, 직업훈련 같은 적극적 노동시장 정책에 대해 기업이 더 수용적인 경향이 있다는 점 (Farnsworth, 2004a, pp. 107-110; Nijhuis, 2020, pp. 11-13)과 일정 부분 일치하는 결과이다.

세부적으로 유사한 사회적 위험에 대응하는 퇴직급여와 국민연금에 대해서, 기업이 인식하는 부담의 수준이 다른 점은 상당히 흥미롭다. 이론적으로 기업은 재정 부담이 계속되는 구사회 위험에 대응하는 사회보험에 부정적 경향이 있다고 지적되는데(Swenson, 2002; Martin & Swank, 2004, 2012; Nijhuis, 2020, p. 11), 두 제도는 노령 혹은 퇴직 같은 구사

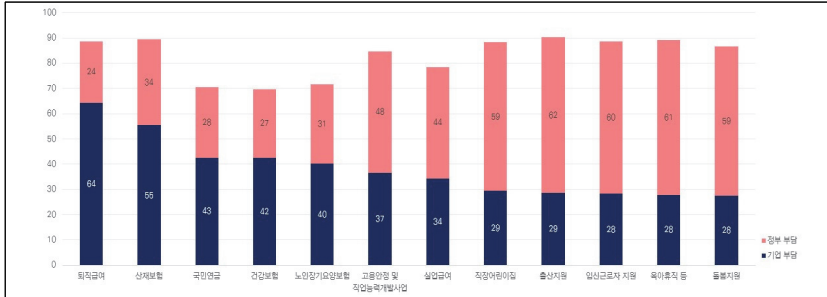
회적 위험에 대응하는 기제이기 때문이다. 다만, 퇴직급여는 국민연금보다 제도 시행이 오래되었고, 상대적으로 일시적인 부담의 경향이 강하여 기업이 더 높은 책임 인식을 갖는 것으로 보인다.

산재보험 역시 구사회적 위험에 대응하는 기제인데, 국민연금과 실업급여보다 기업의 전반적인 부담 의사가 높다. 산재보험은 사회보험 중 가장 먼저 도입된 제도인데, 사용자가 비용을 전액 부담하는 제도임에도 불구하고 근로의욕 훼손 위험이 상대적으로 적어 제도화가 비교적 쉽게 이뤄졌다(우명숙, 2008, pp. 26-38). 특히, 산재보험에 대한 기업의 부담 의사가 높은 것은, 노동의 탈상품화에 대한 우려가 큰 실업급여에 대해서 기업들의 부담 의사가 상대적으로 낮은 것과 상반되는 지점이다. 전자는 사용자가 비용을 전액 부담하고 실업급여는 피용자가 부담을 나누어짐에도 불구하고 말이다.

한편, 기업들은 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원과 관련해서는 정부의 부담을 강하게 인식하는 경향이 두드러진다. 현재 상기 제도는 고용안정 및 직업능력개발사업과 실업급여와 고용보험에 기반을 두는 사업이다. 다만, 고용안정 및 직업능력개발사업의 경우, 고용주가 전액 부담하는 데 비해, 실업급여나 육아휴직 급여 등은 고용주와 피용자가 부담을 나누어진다. 최근 육아휴직 급여를 포함한 모성보호 육아 지원 급여가 확대되면서, 일반 조세를 통한 정부 부담이 아니라 고용주와 근로자가 저출생 관련 부담을 져야 하는 데 대한 부정적 인식이 확대되고 있다(강예슬, 2024. 8. 29.; 김성은, 이진우, 2010; 이지민, 2024. 10. 20.). 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원에 대해 정부가 부담해야 한다는 기업의 강한 인식은 그와 같은 부정적 인식이 실제로 나타난 결과로 보인다.

[그림 4-3] 법정 의무 지출 항목별 기업과 정부 부담 의사에 대한 인식

(단위: %)

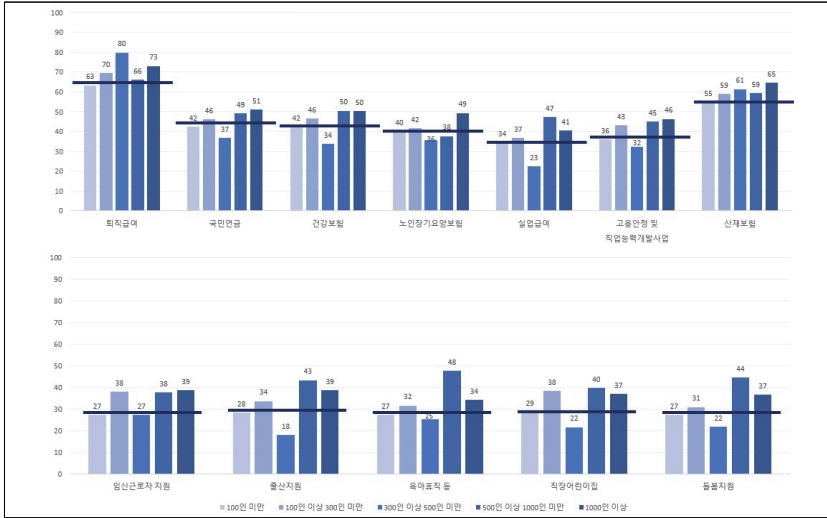


주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
 2) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 정부와 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

법정 의무 지출에서 항목별 기업 부담 의사에 대한 인식은 사업체 규모에 따라서 상이하기도 하다. Mares(2003)의 이론 모형에 따르면, 사업체 규모가 클수록 기업의 통제력이 강한 기업 차원에서의 복지 제공을 지지하는 경향이 강하다. 제도적으로는 실업급여를 예로, 노동조합과 정부의 상호작용에 따라 대규모 기업이 보험 형태의 개입을 지지하는 경향이 있음을 지적한 바 있다(Mares, 2001). Farnsworth(2004a), 양재진(2014), Paster(2015) 등 선행 연구에서도 대기업들은 중소기업과 대비해 복지 확대에 따른 납세 부담 증가를 적극적으로 수용하는 경향이 있다.

[그림 4-4] 법정 의무 지출 항목별 기업 부담 의사에 대한 사업체 규모별 인식

(단위: %)



- 주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
 2) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.
 3) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

대규모 기업이 사회보험 형태를 지지하는 경향이 여기에서도 일부 드러난다. 위 [그림 4-4]에서 보면, 앞의 [그림 4-1]에서 일자리 마련 이외의 다른 정책 목표에 대한 책임 인식이 500인 이상의 대규모 기업에서 더 높은 경향이 있음이 여기에서도 드러나는 것이다. 1,000인 이상 대규모 기업은 전반적으로 가장 높은 수준의 비용 부담을 기업이 져야 한다고 평가하는 것이다. 다만, 실업급여와 고용안정 및 직업능력개발사업과 임신 등의 지원과 관련해서는 약간의 차이가 있다. 실업급여보다는 고용안정 및 직업능력개발사업에 대한 기업 부담 수준을 더 높게 인식하여, 500인 이상 1,000인 미만 사업체와는 구별되는 것이다. 다른 한편, 임신 근로자

에 대한 지원을 제외한 출산, 육아, 돌봄 지원에서 1,000인 이상 대규모 사업체는 500인 이상 1,000인 미만 사업체보다 낮은 수준의 기업 부담을 지적한다.

한 가지 주목할 점은 중견기업들의 인식이다. 300인 이상 500인 미만 사업체를 제외하면 전반적으로 소규모 사업체에서 기업이 덜 부담해야 한다고 인식하는 경향이 있다. 하지만 퇴직급여와 산재보험을 제외한 대부분의 의무 지출과 관련해서 300인 이상 500인 미만의 중견기업들이 기업이 가장 덜 부담해야 한다고 인식한다. 공공복지에 소극적인 모습이다. 반면, 중간 수준 규모의 기업들은 기업에 의한 자발적 복지에 적극적인 모습이다. 기업에 의한 자발적 복지의 9개 영역 전반에 대한 평균 점수는 다음의 <표 4-12>와 같이, 중간 수준 규모에서 가장 높다. 이 연구와 중간 수준 규모의 조작화에 차이가 있긴 하지만, 양재진(2014)에서도 직접적으로 언급하지는 않았지만, 일부 중견기업들의 기업 복지 지지가 강한 면모가 나타난 것과도 유사한 지점이다.

<표 4-12> 사업체 규모별 기업의 복지 제공 필요성 평균

(단위: 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
100인 미만	414	6.335	1.918
100인 이상 300인 미만	58	6.285	1.571
300인 이상 500인 미만	13	6.838	1.708
500인 이상 1,000인 미만	14	6.441	1.359
1,000인 이상	15	6.431	1.213
전체	514	6.340	1.882

주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

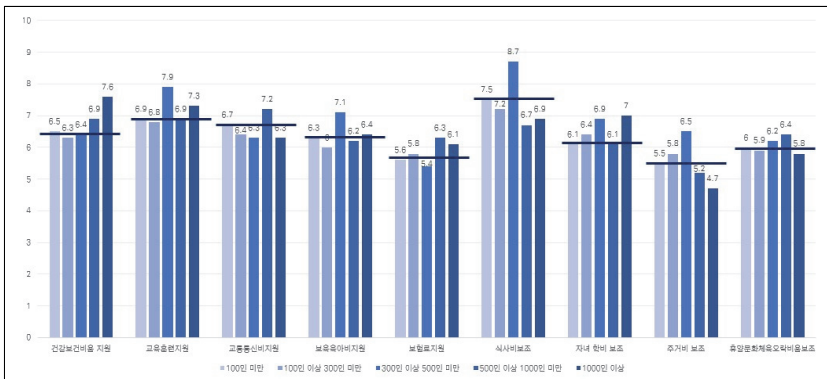
2) 기업 복지의 각 영역, 건강보건의 비용 지원, 교육훈련 지원, 교통 통신비 지원, 보육 육아비 지원, 보험료 지원, 식사비 보조, 자녀 학비 보조 비용, 주거비 보조, 휴양 문화 체육 오락 비용 보조 9개 영역의 기업에 의한 복지 제공 필요성에 대해, 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 전체 평균과 표준편차임.

3) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

특히, 중간 수준 기업들은 이어지는 [그림 4-5]와 같이, 식사비 보조와 교육훈련 지원에 대한 지지가 압도적으로 높다. 이는 앞의 제3장의 제2절에서도 논의한 것처럼, 숙련 인력에 대한 욕구가 강한 반면, 상대적으로 자원이 부족한 중견기업의 특성이 반영된 결과로 보인다. 전반적으로 기업에 의한 자발적 복지의 필요성을 강하게 인식하는 가운데 숙련 인력 확보를 위한 제도에 관심이 큰 것이다. 구체적으로, 종업원의 임금 수준이 낮아 원활한 인력 공급이 어려운 데 비해, 안정적인 인력 공급에 대한 욕구가 강해 임금 보전 수단으로 식사비 보조와 근로자에 대한 교육 훈련 제공에 대한 필요성을 크게 인식하는 것이다.

[그림 4-5] 영역별 기업의 자발적 복지 제공 필요성에 대한 사업체 규모별 인식

(단위: %)

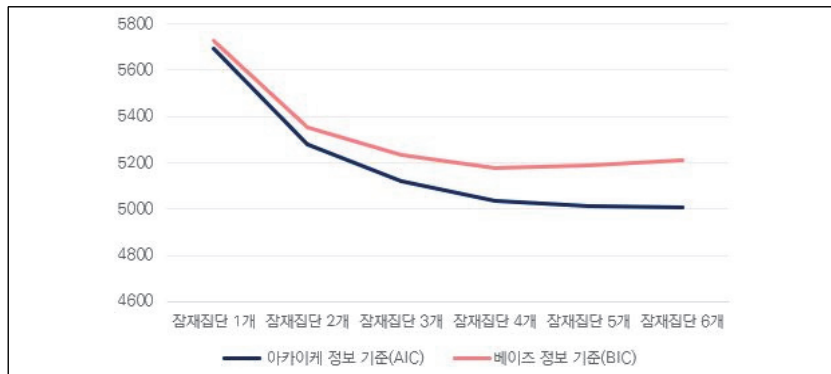


- 주: 1) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.
 2) 각 영역의 기업에 의한 복지 제공 필요성에 대해, 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.
 3) 사업체 규모는 2023년 1월부터 12월까지 해당 사업체의 평균 상용 근로자 수를 중심으로 분류함. 2023년 12월 말 기준의 상용자 수에는 무응답이 일부 존재하여, 2023년 월평균 상용 근로자 수 값을 활용함.

나. 기업의 복지 태도 구분

이하에서는 여러 요인이 복합적으로 기업의 복지 태도를 형성한다고 보고, 잠재계층분석을 통해 기업의 복지 태도를 몇 개의 집단으로 구분하고자 한다. 이때, 전술한 것처럼, 기업의 복지 태도와 관련해 주요 관심이 되어 온 정책 영역, 고용 및 실업 관련 보장과 육아 지원 관련 제도를 중심으로 기업의 복지 태도를 더욱 면밀히 살펴보고자 한다. 기업의 복지 태도를 구분하는 최적 집단 수를 도출의 기초가 되는 집단 수 증가에 따른 정보 기준 값 변화로 나타내면 [그림 4-6]과 같다. 집단의 수가 4개일 때까지는 전반적으로 정부 기준 값이 계속해서 줄어든다. 하지만 그 이후부터는, 베이즈 정보 기준의 경우 증가하기 시작하고 아카이케 정보 기준도 소폭의 감소에 그친다. 이에 잠재집단이 4개인 경우를 기준으로 검토한다.

[그림 4-6] 기업의 복지 태도 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화

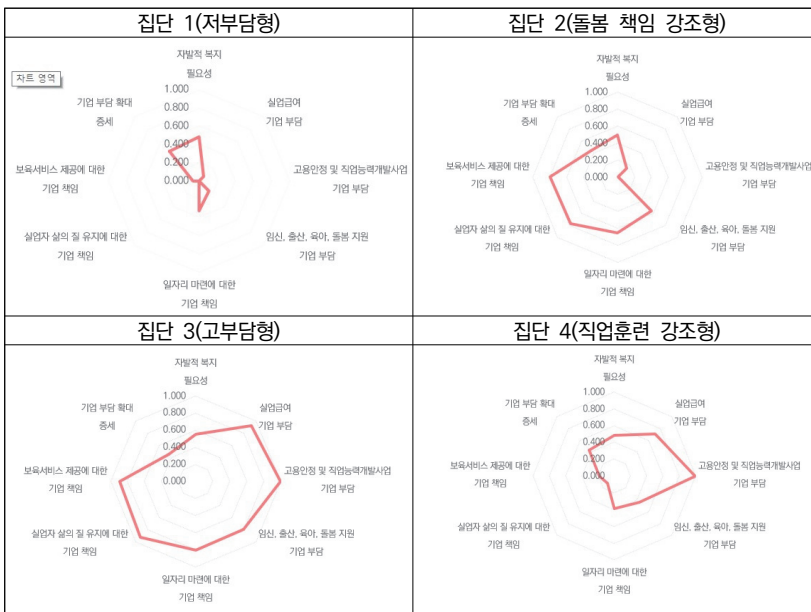


주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

이렇게 구분한 기업의 복지 태도에 따른 4개 집단의 특성은 <표 4-13>, [그림 4-7]과 같다. 기업의 복지 태도는 4개 집단으로 구분한 때와 <표 4-14>처럼 3개 집단으로 구분한 경우를 구분하면, 4개로 구분하

였을 때 사회정책의 수단(사회보험 대 기업의 자발적 복지 제공), 사회정책 영역별 입장 차가 더욱 분명하게 드러나는 경향이 있다. 집단 구분에서 기업의 자발적 복지 제공 필요성과 기업의 부담을 높이는 증세 방안에 대해서는 집단 간 차이가 크지 않다. 집단 3에서만 기업의 자발적 복지 제공 필요성을 상대적으로 높게 인식한다는 점을 제외하고, 모든 기업에서의 인식 수준이 유사하다. 기업의 부담을 늘리는 방안에 대해서는 모든 집단에서의 인식 차이가 근소하다. 이에 비해, 세부 항목별 법정 의무 지출에 대한 기업 부담 인식과 사회 위험별 기업 책임에 대한 인식에서는 뚜렷한 차이가 있다.

[그림 4-7] 기업의 복지 태도에 대한 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)



주: 1) 잠재집단분석 결과, 집단별 각 요인에 대한 한계평균값으로 그림.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

집단 1과 2는 공공복지에 대한 책임 인식이 전반적으로 낮다. 다만, 집단 2는 신사회 위험에 대응하는 임신, 출산, 육아 돌봄 지원에 대해서는 부담 의사가 높은 것은 물론, 실업자의 삶의 질 유지와 더불어 보육 서비스 지원에 대해서도 기업의 책임성을 강하게 인식한다. 이에, 전자는 전반적인 부담 및 책임 의식이 낮다는 점에서 ‘저부담형’으로 명명하고, 후자는 ‘돌봄 책임 강조형’으로 명명한다. 집단 3과 4는 공공복지에 대한 부담을 높게 인식한다는 점에서 유사한 대립쌍인데, 집단 3이 사회 위험에 대해 전반적으로 강한 책임성을 드러낸다. 공공복지에 대한 기업 부담 및 사회 위험에 대한 기업의 강한 책임성이라는 특징을 고려하여 이 유형은 집단 1의 반대 유형으로 ‘고부담형’으로 부른다. 집단 4는 집단 3과 비교해, 실업 급여에 대한 부담 의사가 낮고, 실업자의 삶의 질 유지에 대한 기업의 책임도 낮게 인식하는 특징을 보인다. 고용안정 및 직업능력개발 사업에 대한 부담 의사가 상당히 높은 것과 대립되는 지점이다. 적극적 노동시장 정책에 더 우호적이라는 기업의 특징이 분명하게 나타나는 유형이다. 이러한 특징을 고려하여, 이 집단을 ‘직업훈련 강조형’으로 부른다.

〈표 4-13〉 기업의 복지 태도에 대한 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)

집단 구분	요인		한계평균 (표준오차)	집단 특성
집단 1 (120개소, 23.3%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성		0.481 (0.054)	(저부담형) 공공복지에 대한 기업 부담 및 책임을 낮게 인식함.
	법정 의무 지출	실업급여 기업 부담	0.072 (0.028)	
		고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.000 (0.000)	
		임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.157 (0.041)	
	사회 위험	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.329 (0.055)	
		실업자 삶의 질 유지에 대한	0.000	

집단 구분	요인		한계평균 (표준오차)	집단 특성
		기업 책임	-	
		보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.067 (0.057)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지		0.462 (0.057)	
집단 2 (117개소, 22.9%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성		0.499 (0.055)	(돌봄 책임 강조형) 공공복지에 대한 전반적인 부담 인식이 낮지만, 임신 등에 대해서는 다소 높은 책임 인식을 보임.
	법정 의무 지출	실업급여 기업 부담	0.147 (0.035)	
		고용안정 및 직업능력개발 사 업 기업 부담	0.011 (0.119)	
		임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.567 (0.059)	
	사회 위험	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.656 (0.049)	
		실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.777 (0.075)	
		보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.795 (0.044)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지		0.443 (0.052)	
집단 3 (176개소, 34.3%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성		0.550 (0.046)	(고부담형) 기업의 자발적 복지와 공공복지에 대한 기업 부담을 높게 인식함.
	법정 의무 지출	실업급여 기업 부담	0.922 (0.046)	
		고용안정 및 직업능력개발 사 업 기업 부담	1.000 (0.000)	
		임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.794 (0.051)	
	사회 위험	일자리 마련에 대한 기업 책 임	0.803 (0.044)	
		실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.923 (0.037)	
		보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.888 (0.049)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지		0.451 (0.047)	

집단 구분	요인		한계평균 (표준오차)	집단 특성
집단 4 (101개소, 19.6%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성		0.481 (0.060)	(직업훈련 강조형) 공공복지에 대한 전반적인 기업 책임 인식이 강하나 임신 등의 지원에 관해서는 기업 부담에 대한 인식 정도가 낮고, 전반적으로 일자리 관련 지원 특히, 직업훈련에 대한 지출에 지지적임.
	법정 의무 지출	실업급여 기업 부담	0.713 (0.059)	
		고용안정 및 직업능력개발 사 업 기업 부담	1.000 (0.000)	
		임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.442 (0.058)	
	사회 위험	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.392 (0.069)	
		실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.119 (0.108)	
		보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.181 (0.092)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지		0.441 (0.060)	

주: 1) 한계평균은 각 잠재집단 내에서 결과치의 한계 예상 평균값임.
2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

〈표 4-14〉 기업의 복지 태도 잠재집단별 특성 분포(3개 집단)

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
집단 1 (120개소, 23.3%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.537 (0.043)	기업의 자발적 복지의 필요성과 법정 의무 지출에서 기업 부담을 강하게 인식함.
	실업급여 기업 부담	0.911 (0.023)	
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.994 (0.098)	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.758 (0.035)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.764 (0.038)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.834 (0.054)	
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.793 (0.051)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.445 (0.043)	
집단 2 (117개소,	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.484 (0.042)	의무지출에 대한 기업 부담에서

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
22.9%)	실업급여 기업 부담	0.300 (0.058)	중간 수준의 지지를 보이는 한편, 일자리를 제한한 다른 사회정책 목표에서는 기업의 책임을 낮게 인식함.
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.390 (0.062)	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.251 (0.047)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.328 (0.045)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.000 (0.000)	
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.099 (0.038)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.461 (0.044)	
집단 3 (176개소, 34.3%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.496 (0.059)	법정 의무 지출 특히 고용안정 및 직업훈련에 대한 의무 지출에서 기업부담을 낮게 인식하는 편임. 상대적으로 임신 등과 관련한 기업 책임성을 강하게 인식하는 편임.
	실업급여 기업 부담	0.127 (0.139)	
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.000 (0.003)	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.560 (0.064)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.651 (0.067)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.789 (0.066)	
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.791 (0.050)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.440 (0.057)	

주: 1) 한계평균은 각 잠재집단 내에서 결과치의 한계 예상 평균값임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

다. 기업 특성별 복지 태도

주요한 기업 특성이 기업의 복지 태도에 미친 효과를 살펴보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 시행한 결과는 다음의 <표 4-15>, <표 4-16>과 같다. 기업의 업력, 직접고용 비정규직 비중, 간접고용 근로자 비중, 신규 채용 양상이 기업의 복지 태도에 영향을 미친다. 이론적으로 숙련 인력 확보가 중요한 중대규모 이상 기업에서는 기업의 통제력이 큰 복지 형태, 자발적 복지와 사회보험을 지지하는 경향이 있다(Mares, 2001, 2003). 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만, 기업의 자발적 복지와 법정 의무 복지 지출에 대한 높은 수준의 기업 부담을 지지하는 집단에는 규모가 큰 기업이 많은 편이다. 이 집단은 다른 집단들과 달리, 신규 채용에서 신입 채용을 선호한다는 점에서 특징적이다.

상대적으로 기업 단위에서의 자발적 복지의 필요성을 낮게 인식하는 집단 1, 저부담형과 집단 4 직업훈련 강조형은 유의미한 수준은 아니나 대개 소규모 기업의 비중이 다소 많은 편으로 보인다. 다만, 집단 1(저부담형)은 간접고용의 비중이 크다는 특징이 있고, 신규 채용을 잘 하지 않는 경향을 보인다. 반면에, 집단 4(직업훈련 강조형)는 집단 3(고부담형)과 같이 업력이 긴 편이고, 비정규직의 비중이 많은 편이다. 집단 1(저부담형)과 집단 4(직업훈련 강조형)에서 직접고용 비정규직이나 간접고용 근로자의 비중이 큰 것인데, 단기적 고용 관계에 의존하는 자유시장경제에서 기업에 의한 복지 제공 유인이 적다는 점(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018)과 일치하는 지점이다

〈표 4-15〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분	기준: 집단 4(직업훈련 강조형)					
	집단 1 (저부담형)		집단 2 (돌봄 책임 강조형)		집단 3 (고부담형)	
	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차	승산비	표준 오차
규모(기준: 100인 미만)						
100인 이상 300인 미만	1.017	(0.604)	1.579	(0.804)	1.438	(0.685)
300인 이상 500인 미만	2.335	(2.170)	0.891	(0.918)	0.579	(0.577)
500인 이상 1,000인 미만	0.810	(1.104)	2.490	(2.640)	2.079	(2.148)
1,000인 이상	0.676	(0.856)	1.098	(1.045)	1.608	(1.249)
제조업 여부	0.794	(0.297)	0.959	(0.330)	0.892	(0.291)
노조 유무	1.686	(0.984)	0.896	(0.534)	0.786	(0.418)
사용자 단체 가입 여부	1.482	(0.771)	1.722	(0.867)	1.643	(0.763)
업력	0.981	(0.012)	0.981	(0.012)+	0.985	(0.011)
전문가 경영체제 여부	0.506	(0.228)	0.899	(0.346)	0.798	(0.285)
비정규직 비중	0.989	(0.006)+	0.994	(0.006)	0.993	(0.005)
여성 근로자 비중	1.002	(0.008)	1.006	(0.008)	0.998	(0.007)
간접고용 근로자 비중	1.000	(0.000)	1.000	(0.000)	1.000	(0.000)
신규 채용(기준:신규 채용 없음)						
경력직 선호	0.828	(0.370)	0.812	(0.379)	1.397	(0.623)
신입 선호	0.359	(0.173)*	0.687	(0.328)	1.150	(0.536)
상수	2.934	(1.720)+	2.005	(1.151)	2.360	(1.291)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p<0.1

〈표 4-16〉 기업 특성이 잠재집단에 미치는 한계효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분		추정 통계량	
규모(기준: 100인 미만)			
100인 이상 300인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.046	(0.070)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.051	(0.072)
	집단 3 (고부담형)	0.040	(0.079)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.044	(0.058)
300인 이상 500인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.228	(0.176)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.045	(0.129)
	집단 3 (고부담형)	-0.164	(0.132)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.018	(0.113)
500인 이상 1,000인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.115	(0.108)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.110	(0.161)
	집단 3 (고부담형)	0.085	(0.170)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.080	(0.102)
1,000인 이상		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.093	(0.131)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.011	(0.133)
	집단 3 (고부담형)	0.132	(0.160)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.028	(0.103)
제조업 여부		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.028	(0.051)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.013	(0.046)
	집단 3 (고부담형)	-0.004	(0.055)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.019	(0.044)
노조 유무		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.111	(0.074)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.027	(0.080)
	집단 3 (고부담형)	-0.084	(0.089)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.001	(0.073)
사용자 단체 가입 여부		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.001	(0.070)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.035	(0.067)
	집단 3 (고부담형)	0.037	(0.077)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.074	(0.064)
업력		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.001	(0.002)

구분		추정 통계량	
전문 경영인	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.001	(0.002)
	집단 3 (고부담형)	0.000	(0.002)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.003	(0.001)+
	체계 여부	한계효과	표준오차
비정규직 비중	집단 1 (저부담형)	-0.092	(0.065)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.034	(0.054)
	집단 3 (고부담형)	0.010	(0.063)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.048	(0.049)
여성 근로자 비중	집단 1 (저부담형)	-0.001	(0.001)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.000	(0.001)
	집단 3 (고부담형)	0.000	(0.001)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.001	(0.001)+
간접고용 비중	집단 1 (저부담형)	0.000	(0.001)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.001	(0.001)
	집단 3 (고부담형)	-0.001	(0.001)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.000	(0.001)
신규 채용(기준: 신규 채용 없음)	집단 1 (저부담형)	0.000	(0.000)*
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.000	(0.000)
	집단 3 (고부담형)	0.000	(0.000)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.000	(0.000)
경력직 선호	한계효과	표준오차	
	집단 1 (저부담형)	-0.051	(0.064)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.048	(0.064)
	집단 3 (고부담형)	0.099	(0.063)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.000	(0.055)
	신입 선호	한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.160	(0.063)*
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.024	(0.066)
신입 선호	집단 3 (고부담형)	0.129	(0.069)+
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.055	(0.061)

주: 1) 한계효과는 기업 특성 요인들이 각 집단을 설명할 예상 한계효과임. 즉, 값이 클수록 해당 특성이 있을 때, 각 집단에 속할 가능성이 높아짐.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p<0.1

제3절 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도

지금까지 기업의 주요 특성이 기업의 복지 태도에 미치는 영향을 살펴 보았다. 그러나 한 가지 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도 간의 관계를 살펴보는 것은 없었다. Swenson(2002)은 기업의 노무 관리 방식, 특히 기업의 복지 제공 양상이 기업의 복지 태도에 영향을 미칠 수 있음을 지적 하였다. Yang(2013)은 대기업을의 관점에서 볼 때 기업에 의한 자발적 복지와 공공복지가 대체제 관계이기에, 자발적 복지를 집중적으로 확대해 온 대기업들은 공공복지 확대에 반대하는 태도를 취한다고 파악하였다. 이 절에서는 그렇다면 실제 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도 간에 어떤 관련이 있는지 살펴보고자 한다. 먼저, 상관계 분석을 통해 기업의 복지 제공을 설명하는 하위 요인들, 기업 복지 제공 수준과 종류, 범위와 기업의 자발적 복지 제공의 필요성, 법정 의무 복지 비용 부담에 대한 인식, 여러 사회정책 목표에 대한 기업의 책임 인식과의 관계를 살펴본다. 이어서, 앞에서 도출한 기업의 복지 제공 양상에 대한 잠재집단과 복지 태도에 대한 잠재집단의 관계를 살펴보고자 한다. 아울러, 기업의 복지 제공 양상을 변수로 추가하여 기업의 복지 태도를 구성하는 잠재집단을 도출한다.

1. 기업의 복지 제공 양상과 복지 태도의 하위 특성

가. 기업의 복지 제공 수준과의 관계

기업에서 제공하는 복지의 수준이 높은 것은 기업 차원에서 복지를 제공할 필요성이 크다고 인식하는 경향과 유의미한 관련을 맺는다. <표

4-17>에서 보면, 총 복지 비용과 자발적 복지 비용이 높은 것은 물론 의무 복지 비용이 높은 것 역시 기업 차원에서의 복지 제공이 필요하다는 인식과 정적(+) 상관성을 갖는다. 다만, 하위 영역에 따라서는 다소 차이가 있는데, 건강 보건 비용 지원과 교통 통신비 지원, 식사비 보조는 높은 수준의 총 복지 비용과 의무 복지 비용, 자발적 복지 비용 모두와 유의미한 관련성을 보인다. 반면에, 교육 훈련 지원과 보험료 지원은 높은 의무 복지 비용과는 통계적으로 유의미한 관련성을 보이지는 않는다. 또한, 자녀 학비 보조는 교육 훈련 비용이 포함된 높은 복지 비용과만 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관성을 가진다.

〈표 4-17〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계

구분		높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
필요성 영역 전체 평균		0.107**	0.075*	0.137***
세부 영역별 기업의 복지 제공 필요성	건강 보건 비용 지원	0.094**	0.077*	0.122***
	교육훈련 지원	0.089**	0.052	0.161***
	교통통신비 지원	0.081*	0.086*	0.125***
	보육 육아비 지원	0.051	0.068	0.066
	보험료 지원	0.115***	0.031	0.164***
	식사비 보조	0.146***	0.086*	0.150***
	자녀 학비 보조	0.079*	0.070	0.066
	주거비 보조	0.031	0.000	0.051
	여가비 보조	0.063	0.058	0.059

주: 필요성은, 각 영역에 대해 기업에서 복지를 제공하는 것이 필요하다는 문항에 대해 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

여러 사회정책 목표에 대한 기업 부담에 대한 인식과 기업의 복지 수준은 대개 유의미한 영향 관계를 보이지는 않는다. 〈표 4-18〉에서 빈곤 문제나 소득격차 해소에서 기업의 부담 수준을 다소 높게 인식하는 것과 기

업에 의한 자발적 복지 비용이 높은 것이 유의미한 정적 관련성을 보이거나, 다른 영역 그리고 의무 복지 비용과는 유의미한 관련이 없다.

하지만 <표 4-19>와 <표 4-20>에서와 같이, 의무 복지 비용이 높은 것은 기업의 의무 복지 지출에 대한 부담 인식과 부적(-) 관련성이 뚜렷한데, 특히 임신, 출산, 육아 및 돌봄 지원과 관련해서 그러하다. 법정 퇴직급여나 4대 보험과 관련해서는 제도에 따라서 정적 관련성을 가지는 경우가 있기는 하나, 노인장기요양보험을 제외하고는 유의미한 관련성을 보이지는 않는다. 반면, 임신 등의 지원과 관련해서는 모든 영역에서의 부담에 대한 인식과 부적 관련성을 보이고, 돌봄 지원을 제외하고는 유의미한 수준에서 관련성을 보인다. 기업에서 의무 복지 지출이 높아질수록, 특히 임신 등의 지원에서 기업의 책임을 낮게 인식하는 경향을 보이는 것이다. 이는 앞에서도 지적한 것처럼, 저출생 문제가 심각한 사회적 현안으로 대두한 가운데, 정부의 부담 확대 없이 고용보험 기금을 통해 고용주와 근로자 부담을 늘리는 방식으로 대응하는 데 대한 부정적 인식과 관련 있어 보인다.

<표 4-18> 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계

구분		높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
전체 사회정책 목표에 대한 기업 부담 평균		-0.026	-0.027	0.054
	일자리 제공	0.055	0.069	0.037
	의료서비스 제공	-0.012	-0.005	0.041
	노인의 적절한 삶의 질 유지	-0.045	-0.044	-0.024
	실업자의 삶의 질 유지	0.023	-0.032	0.072
	빈곤층 학비 지원	0.015	0.025	0.082*
	무주택자에게 주거 지원	-0.034	-0.037	0.016
	보육 서비스 제공	0.011	-0.009	0.058
	장애인의 삶의 질 유지	-0.030	-0.057	0.034
	소득격차 축소	-0.049	-0.061	0.078*

	빈곤의 삶의 질 유지	-0.055	-0.070	0.022
	청년 자립 지원	-0.039	-0.033	0.034

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-19〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 수준 간의 상관관계

구분		높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
법정 퇴직급여 및 4대 보험 기업 부담 평균		-0.011	0.006	0.051
	퇴직급여 전체	-0.022	-0.015	-0.011
	퇴직금	-0.031	-0.003	-0.015
	퇴직연금	-0.011	-0.024	-0.005
	국민연금	0.028	0.051	0.061
	건강보험	0.036	0.057	0.074*
	노인장기요양보험	0.029	0.074*	0.050
	고용 보험	0.017	0.024	0.049
	실업급여 고용안정 및 직업능력개발	-0.025	-0.019	0.015
산재보험		-0.010	0.003	0.072

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-20〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 복지 제공 수준 간의 상관관계

구분		높은 복지 비용	높은 의무 복지 비용	높은 자발적 복지 비용
임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담 평균		-0.073*	-0.104**	-0.019
	임신 근로자 지원	-0.034	-0.091**	0.006
	출산 지원	-0.047	-0.081*	-0.017
	육아 지원	-0.083*	-0.097**	-0.015
	육아휴직	-0.114***	-0.127***	-0.036
	직장어린이집	-0.046	-0.065	-0.022

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

나. 기업이 제공하는 복지의 다양성과의 관계

기업의 복지 제공 수준과 마찬가지로, 기업이 제공하는 복지의 다양성과 기업의 복지 제공이 필요하다고 생각하는 것 간에는 정적 상관관계가 있다. <표 4-21>에 보면, 전반적으로 기업에서 복지를 제공하는 것이 필요하다고 생각하는 것과 기업이 제공하는 자발적 복지의 개수와 선택적 복리 후생 제도의 운용 여부 간에는 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관관계가 있다. 세부 영역별로 나누어 살펴더라도 각 영역의 필요성을 높게 인정하는 것과 기업이 제공하는 자발적 복지의 개수 간에 유의미한 수준에서의 정적 상관관계가 있다. 다만, 선택적 복리 후생 제도의 도입 여부는 일부 제도 도입의 필요성과는 유의미한 관련을 보이지 않는데, 교육 훈련 지원과 교통 통신비 지원, 식사비 보조가 그것이다.

<표 4-21> 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계

구분		기업이 제공하는 자발적 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운용
필요성 영역 전체 평균		0.206***	0.140***
세부 영역별 기업의 복지 제공 필요성	건강 보건 비용 지원	0.149***	0.108**
	교육훈련 지원	0.216***	0.063
	교통통신비 지원	0.188***	0.057
	보육 육아비 지원	0.142***	0.160***
	보험료 지원	0.228***	0.124***
	식사비 보조	0.159***	0.037
	자녀 학비 보조	0.144***	0.172***
	주거비 보조	0.088**	0.119***
	여가비 보조	0.121***	0.121***

주: 필요성은, 각 영역에 대해 기업에서 복지를 제공하는 것이 필요하다는 문항에 대해 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

다음의 <표 4-22>를 보면, 기업이 제공하는 복지의 수준과 달리, 기업의 복지 제공이 다양한 것은 여러 사회정책 목표에서 기업의 책임에 대한 인식과 일부 정적 상관성을 가진다. 특히, 흥미로운 점은 일자리 제공에서 기업의 책임을 강하게 인지하는 것과는 유의미한 관련성을 보이지 않으나, 의료 및 보육 서비스 제공이나 실업자나 장애인의 삶의 질 유지, 무주택자에 대한 주거 지원 등과 정적 상관관계를 보인다. 특히, 실업자의 삶의 질 유지와 주거 지원은 선택적 복리 후생 제도 운용과 강한 정적 상관관계를 보인다. 기업이 제공하는 복지가 다양한 것은, 전통적으로 기업이 감당해야 하는 역할, 일자리 마련 이외의 다른 영역에서의 기업 부담을 확대하는 것과 관련성이 있다고 볼 수 있다.

<표 4-22> 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계

구분		기업이 제공하는 자발적 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영
전체 사회정책 목표에 대한 기업 책임 평균		0.059	0.071
	일자리 제공	0.023	0.005
	의료서비스 제공	0.095**	0.081*
	노인의 적절한 삶의 질 유지	0.033	0.052
	실업자의 삶의 질 유지	0.057	0.115***
	빈곤층 학비 지원	0.042	0.060
	무주택자에게 주거 지원	0.039	0.120***
	보육 서비스 제공	0.087**	0.068
	장애인의 삶의 질 유지	0.085*	0.099**
	소득격차 축소	0.027	0.012
	빈곤의 삶의 질 유지	0.025	0.054
	청년 자립 지원	0.049	0.040

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

이어서 기업이 제공하는 복지의 다양성과 사회보장제도 운용에서 기업의 책임에 대한 인식 간의 상관관계를 살펴보면, 흥미로운 양상이 나타난다. 법정 퇴직금과 4대 보험에 대한 기업의 평균적인 비용 부담 수준과 기업이 제공하는 복지의 다양성 간에는 유의미한 수준의 상관관계가 발견되지는 않는다. 다만, 선택적 복리 후생 제도 운영 여부와 일부 제도 간에는 유의미한 상관관계가 있는데, 퇴직금과 실업급여가 그것이다. 전반적으로 기업이 제공하는 복지의 다양성과 퇴직급여에 대한 기업 부담분 간에는 유의미한 수준은 아니지만, 부적 관계가 있다. 그런데 법정 퇴직금에 대한 기업 부담분은 선택적 복리 후생 제도의 운영과는 유의미한 수준에서 부적 관계가 있다. 이에 반해, 실업급여 지급과는 정적 상관관계가 있다. 한편, 퇴직급여 및 4대 보험과 달리, 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원에 대한 기업의 부담 수준과 기업의 다양한 복지 제공 간에는 정적 관련성이 있다. 세부 영역에서는 임신 근로자에 대한 지원과 선택적 복리 후생 제도의 운영 간에 유의미한 수준에서 정적 상관관계를 보인다.

〈표 4-23〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계

구분		기업이 제공하는 자발적 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영
법정 퇴직급여 및 4대 보험 기업 부담 의사 평균		0.003	-0.021
	퇴직급여 전체	-0.006	-0.058
	퇴직금	-0.016	-0.088**
	퇴직연금	0.004	-0.019
	국민연금	0.020	-0.017
	건강보험	0.040	0.016
	노인장기요양보험	0.026	-0.004
	고용보험	0.034	0.104***
	실업급여	0.042	0.043
	고용안정 및 직업능력개발		
산재보험		-0.009	-0.003

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 부담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

〈표 4-24〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 다양성 간의 상관관계

구분		기업이 제공하는 자발적 복지의 개수	선택적 복리 후생 제도 운영
임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담 평균		0.019	0.045
	임신 근로자 지원	0.033	0.084*
	출산 지원	0.038	0.066
	육아 지원	0.004	0.033
	육아휴직 직장어린이집	0.007	0.006
	돌봄 지원	0.006	0.010

주: 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

다. 기업이 제공하는 복지의 관대성과의 관계

기업이 자발적으로 제공하는 복지에 관대한 것은, 기업에 의한 복지 제공의 필요성을 강하게 인식하는 것과 관련이 있다. 이때 주목할 만한 점은 고용 형태에 따라 차이가 있다는 점이다. 〈표 4-25〉에 보면, 세부 항목에 따라서 약간의 차이가 있긴 하지만, 전반적으로 기업에 의한 복지 제공이 필요하다고 보는 것은 직접고용 비정규직에게 법정 의무 복지 및 자발적 복지를 적용하지 않는 경우를 줄이는 경향이 있다. 이에 반해, 〈표 4-26〉의 경우, 간접고용 근로자에 대해서는 특히 자발적 복지를 적용하지 않는 경향이 있다. 마찬가지로, 〈표 4-27〉과 같이 여러 사회정책 목표에 대해서 기업의 책임을 강하게 인식하는 것과 직업고용 비정규직에 대한 기업에 의한 복지 제공 미적용을 줄이는 것과 관련이 있으나, 유의미한 수준은 아니다.

〈표 4-25〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(직접고용 비정규직)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
필요성 영역 전체 평균		-0.223***	-0.120*	-0.057
세부 영역별 기업의 복지 제공 필요성	건강 보건 비용 지원	-0.136*	-0.094	0.023
	교육훈련 지원	-0.224***	-0.144**	-0.037
	교통통신비 지원	-0.137*	-0.042	-0.046
	보육 육아비 지원	-0.258***	-0.127*	-0.008
	보험료 지원	-0.160**	-0.065	-0.059
	식사비 보조	-0.091	-0.045	-0.012
	자녀 학비 보조	-0.167**	-0.029	-0.001
	주거비 보조	-0.152**	-0.173**	-0.080
여가비 보조		-0.243***	-0.128*	-0.169**

주: 1) 필요성은, 각 영역에 대해 기업에서 복지를 제공하는 것이 필요하다는 문항에 대해 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 직접고용 비정규직을 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

〈표 4-26〉 기업의 복지 제공 필요성과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(간접고용)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
필요성 영역 전체 평균		-0.049	0.083	0.084
세부 영역별 기업의 복지 제공 필요성	건강 보건 비용 지원	0.037	0.121*	0.137**
	교육훈련 지원	-0.048	0.011	0.191***
	교통통신비 지원	-0.024	0.071	0.134**
	보육 육아비 지원	-0.058	0.133**	0.018
	보험료 지원	0.001	0.003	0.018
	식사비 보조	-0.069	0.056	0.137**
	자녀 학비 보조	-0.034	0.100	0.033
	주거비 보조	-0.082	0.029	-0.051
여가비 보조		-0.061	0.056	0.006

주: 1) 필요성은, 각 영역에 대해 기업에서 복지를 제공하는 것이 필요하다는 문항에 대해 0점 전혀 아니다 ~ 10점 매우 그렇다로 구성된 11점 척도로 측정된 값의 평균과 표준편차임.

2) 간접고용 근로자를 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

〈표 4-27〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(직접고용 비정규직)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
전체 사회정책 목표에 대한 기업 부담 평균		-0.078	0.006	-0.024
	일자리 제공	-0.038	-0.098	0.120*
	의료서비스 제공	-0.090	0.007	-0.053
	노인의 적절한 삶의 질 유지	-0.066	-0.032	-0.036
	실업자의 삶의 질 유지	-0.053	0.023	0.019
	빈곤층 학비 지원	-0.075	0.072	-0.007
	무주택자에게 주거 지원	-0.098	0.062	-0.046
	보육 서비스 제공	-0.027	0.020	0.056
	장애인의 삶의 질 유지	-0.051	0.017	-0.031
	소득격차 축소	-0.049	-0.031	-0.088
	빈곤의 삶의 질 유지	-0.029	-0.013	-0.084
	청년 자립 지원	-0.118	0.061	-0.118

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

2) 직접고용 비정규직을 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-28〉 정책 목표별 기업의 복지 책임과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(간접고용)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
전체 사회정책 목표에 대한 기업 부담 평균		-0.014	0.007	-0.013
	일자리 제공	0.099	-0.014	0.035
	의료서비스 제공	-0.020	-0.013	-0.057
	노인의 적절한 삶의 질 유지	-0.034	-0.049	-0.046
	실업자의 삶의 질 유지	-0.056	-0.002	0.020
	빈곤층 학비 지원	-0.010	-0.010	0.020
	무주택자에게 주거 지원	-0.115*	-0.029	-0.054
	보육 서비스 제공	0.010	0.050	0.044
	장애인의 삶의 질 유지	0.010	0.062	0.032
	소득격차 축소	0.015	0.016	-0.042
	빈곤의 삶의 질 유지	-0.008	0.003	-0.028
	청년 자립 지원	-0.048	0.049	-0.049

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

2) 간접고용 근로자를 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-29〉부터 〈표 4-32〉까지 기업의 법정 복리비에 대한 부담 의사가 높은 것 역시 직접고용 근로자에 대해서는 미적용 범위가 주는 것과 관련이 있으나, 대체로 유의미한 수준은 아니다. 다만, 〈표 4-30〉에서와 같이, 육아 지원에서는 일부 유의미한 영향이 나타난다. 이에 반해, 간접고용 근로자에 대해서는 〈표 4-31〉과 같이, 퇴직급여나 4대 보험에 대해서는 기업 부담을 늘리는 것이 오히려 간접고용 근로자에 대한 자발적 복지 미적용을 늘리는 것과 유의미한 관련이 있다. 이에 반해, 〈표 4-32〉와 같이, 임신 등의 지원에서 기업의 부담을 높게 인식하는 것은, 간접고용 근로자에 대한 기업의 자발적 복지 미적용 범위를 다소 줄이는 것과 일부 유의미한 관련성을 보인다.

〈표 4-29〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(직접고용 비정규직)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용	
법정 퇴직급여 및 4대 보험 기업 부담 평균		-0.064	0.051	-0.064	
	퇴직급여 전체		-0.057	0.048	-0.053
		퇴직금	-0.004	0.002	-0.053
		퇴직연금	-0.098	0.085	-0.045
	국민연금		-0.050	0.106	-0.129*
	건강보험		-0.064	0.100	-0.113
	노인장기요양보험		-0.113	0.083	-0.072
	고용 보험	실업급여	-0.028	-0.049	0.053
		고용안정 및 직업능력개발	-0.058	0.007	0.060
	산재보험		0.037	-0.017	-0.081

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

2) 직접고용 비정규직을 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-30〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(직접고용 비정규직)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담 평균		-0.115	-0.068	-0.069
	임신 근로자 지원	-0.104	-0.024	-0.070
	출산 지원	-0.130*	-0.033	0.001
	육아 지원	육아휴직	-0.096	-0.026
		직장어린이집	-0.070	-0.144**
	돌봄 지원	-0.036	-0.088	-0.053

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

2) 직접고용 비정규직을 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-31〉 기업의 법정 복리비 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(간접고용)

구분		퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
법정 퇴직급여 및 4대 보험 기업 부담 평균		0.051	0.047	0.101
	퇴직급여 전체	0.011	-0.038	0.014
	퇴직금	0.025	-0.077	0.031
	퇴직연금	-0.005	0.006	-0.005
	국민연금	-0.005	0.096	0.115*
	건강보험	-0.012	0.097	0.151**
	노인장기요양보험	-0.013	0.030	0.066
	고용보험	실업급여	0.069	0.055
		고용안정 및 직업능력개발	0.112*	0.072
	산재보험	0.117*	-0.027	0.104*

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.

2) 간접고용 근로자를 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

* $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

〈표 4-32〉 기업의 임신, 출산, 양육, 돌봄 지원 부담과 기업의 복지 제공 관대성 간의 상관관계(간접고용)

구분			퇴직급여 및 4대 보험 미적용	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 미적용	자발적 복지 미적용
임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담 평균			0.029	0.021	-0.086
	임신 근로자 지원		-0.007	0.020	-0.080
	출산 지원		0.083	0.009	-0.089
	육아 지원	육아휴직	0.020	-0.003	-0.036
		직장어린이집	0.038	0.055	-0.148**
	돌봄 지원		-0.011	0.012	-0.021

주: 1) 각 영역에 대해 전체 합을 100으로 할 때 정부, 기업, 개인 및 가족, 제3섹터가 분담해야 하는 비용 부담의 수준에서 기업의 부담 비중 값을 기준으로 산출함.
2) 간접고용 근로자를 1명 이상 고용한 사업체에 한해 산출함.

2. 기업의 복지 제공 양상에 따른 기업의 복지 태도 구분

이하에서는 앞의 제3장의 제3절(기업의 복지 제공 양상에 따른 잠재집단 도출)과 제4장 제2절(기업의 복지 태도에 따른 잠재집단 도출)의 결과를 결합하여, 기업의 복지 제공 양상에 따른 기업의 복지 태도를 분석한다. 우선, 앞선 분석에서 도출된 집단을 교차하여, 기업의 복지 제공 양상에 따른 복지 태도 집단 구성을 살펴보면 〈표 4-33〉과 같다. 가장 많은 수는 기업 차원에서 제공되는 복지의 수준이 높고 다양하면서 포괄성은 낮은 경우에(분리형), 자발적 복지의 필요성과 의무 복지 지출에서 기업의 부담에 대해서 높은 지지를 보이는 집단(고부담형)이다. 이와 대립되는 쌍이라 할 수 있는 기업 차원에서의 복지 제공 수준은 낮고 다양성도 떨어지는 유형(법정 복지 중심형)은 상반된 복지 태도 유형이 혼재되어 나타난다. 자발적 복지와 의무 복지 지출에서 기업의 부담을 모두 낮게 인식하는 경우와 둘 다 높게 인식하는 경우가 그것이다. 다만, 다른 복지 제공 유형보다 저부담형의 비중이 다소 큰 편이다.

〈표 4-33〉 기업의 복지 제공 양상 잠재집단별 복지 태도

(단위: 개소, 행 %)

구분		복지 태도				
		집단1 (저부담형)	집단2 (돌봄 책임 강조형)	집단3 (고부담형)	집단4 (직업훈련 강조형)	전체
복지 제공 양상	집단1 (분리형)	41	41	81	34	197
		(20.8)	(20.8)	(41.1)	(17.3)	(100.0)
	집단2 (법정 복지 중심형)	42	32	52	27	153
		(27.5)	(20.9)	(34.0)	(17.6)	(100.0)
	집단3 (비용 통제형)	30	46	47	41	164
		(18.3)	(28.0)	(28.7)	(25.0)	(100.0)
	전체	113	119	180	102	514
		(22.0)	(23.2)	(35.0)	(19.8)	(100.0)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

집단 내에서 이러한 차이가 나타나는 배경을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해, 각 집단의 기업 특성을 기술적으로 살펴본 것이 〈표 4-34〉부터 〈표 4-36〉이다. 〈표 4-34〉는 기업에 의한 복지가 가장 우수하게 제공되지만, 간접고용 근로자에 대한 배제가 강한 분리형의 특징이고, 〈표 4-35〉는 전반적인 기업에 의한 복지 제공 수준이 낮으면서 법정 의무 지출에 치중된, 법정 복지 중심형의 특징이다. 마지막 〈표 4-36〉은 다양한 복지가 제공되고 활용도도 높지만 전반적인 복지 수준이 낮은 비용 통제형의 특징이다.

상대적으로 법정 복지 중심형에서는 100인 미만 소규모 업체의 비중이 큰 편이다. 복지 태도가 어떠한가와 무관하게 법정 복지 중심형에서는 100인 미만 사업장의 비중이 큰 편이다. 이에 비해, 비용 통제형은 다른 어떤 유형보다도 500인 이상 1,000 미만, 1,000인 이상의 대규모 기업의 비중이 큰 편이다. 한편, 분리형에는 복지 태도에 따라서 규모에 차이가 나타난다. 저부담형에는 100인 미만 소규모 사업체의 비중이 큰 데 비

해, 고부담형과 직업훈련 중심형에는 1,000인 이상 사업체가 다소 많은 편이다. 특히, 분리형 중에서 고부담형의 복지 태도를 보이는 집단은 비용 통제형의 해당 사업체보다 그 수나 비중이 큰 편이다.

전반적으로 비제조업 사업체가 많은 가운데, 모든 복지 제공 양상 유형에서 고부담형의 복지 태도를 보이는 경우에 제조업체 비중이 다소 큰 편이다. 상대적으로 대규모 사업체가 많은 분리형과 비용 통제형에서 직업훈련 중심형의 복지 태도를 보이는 집단에서 제조업체 비중이 다소 큰 것도 특징적이다. 숙련 인력 확보가 중요한 사업체 특성이 반영된 결과로 보인다. 한편, 소규모 사업체가 많이 분포한 만큼 법정 복지 중심형에서는 비노조 사업장이 많고, 사용자 단체에 가입되어 있지 않은 경우가 많다. 이에 비해, 비용 통제형에서는 노조가 있고, 경총에 가입된 경우가 많은 편이다. 흥미로운 점은 비용 통제형에서 저부담형의 복지 태도를 보이는 사업장에 노조가 있는 경우가 많다는 점이다.

분리형과 법정 복지 분리형은 비용 통제형과 다르게, 직접고용 비정규직보다 간접고용을 널리 활용하는 경향을 보인다. 그리고 저부담형의 복지 태도를 보이는 사업체에서 간접고용 비중이 큰 경향이 있다. 법정 복지 분리형은 다른 유형들보다 여성 노동자의 비중이 적은 편인데, 돌봄 책임 강조형의 복지 태도를 가진 기업에서 여성 노동자가 많은 편이다. 이는 다른 유형, 분리형이나 비용 통제형에서도 일부 나타나는 지점이다. 마지막으로 비용 통제형에서는 경력직을 선호하는 경향이 나타난다. 특히, 저부담형의 복지 태도를 가진 집단에서 이러한 양상이 두드러진다. 이는 저부담형의 복지 태도를 보이는 법정 복지 중심형도 마찬가지인데, 이 유형은 채용이 없는 경우도 적지 않다는 특징을 보인다. 다만, 비용 통제형 중에서도 고부담형, 직업훈련 강조형은 신규 채용을 강조하는 경향이 있다.

〈표 4-34〉 분리형 복지 제공 기업의 복지 태도

(단위: 개소, 행 %(전체), 열 %)

복지 태도		소계	집단1 (저부담형)	집단2 (동등 책임 강조형)	집단3 (고부담형)	집단4 (직업 훈련 강조형)
전체		197 (100.0)	41 (20.8)	41 (20.8)	81 (41.1)	34 (17.3)
규모	100인 미만	(82.7)	(92.7)	(82.9)	(80.2)	(76.5)
	100인 이상 300인 미만	(9.6)	(4.9)	(12.2)	(9.9)	(11.8)
	300인 이상 500인 미만	(2.0)	(2.4)	(2.4)	(1.2)	(2.9)
	500인 이상 1,000인 미만	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(2.5)	(2.9)
	1,000인 이상	(4.1)	(0.0)	(2.4)	(6.2)	(5.9)
산업	비제조업	(79.2)	(87.8)	(75.6)	(76.5)	(79.4)
	제조업	(20.8)	(12.2)	(24.4)	(23.5)	(20.6)
노조	비노조 사업장	(88.8)	(92.7)	(90.2)	(87.7)	(85.3)
	노조 사업장	(11.2)	(7.3)	(9.8)	(12.3)	(14.7)
사용자 단체	경총 미가입	(87.3)	(92.7)	(90.2)	(85.2)	(82.4)
	경총 가입	(12.7)	(7.3)	(9.8)	(14.8)	(17.6)
업력	10년 미만	(11.7)	(14.6)	(12.2)	(9.9)	(11.8)
	10년~20년 미만	(33.0)	(43.9)	(31.7)	(35.8)	(14.7)
	20년~30년 미만	(32.0)	(26.8)	(34.1)	(28.4)	(44.1)
	30년 이상	(23.4)	(14.6)	(22.0)	(25.9)	(29.4)
경영체제	소유주 경영	(77.7)	(90.2)	(70.7)	(74.1)	(79.4)
	전문 경영인 체제	(22.3)	(9.8)	(29.3)	(25.9)	(20.6)
비정규직 규모	비정규직 없음	(59.9)	(73.2)	(61.0)	(56.8)	(50.0)
	28.7% 미만	(24.9)	(19.5)	(22.0)	(27.2)	(29.4)
	28.7~50% 미만	(8.1)	(4.9)	(7.3)	(9.9)	(8.8)
	50% 이상	(7.1)	(2.4)	(9.8)	(6.2)	(11.8)
간접고용 규모	간접고용 없음	(48.2)	(51.2)	(41.5)	(50.6)	(47.1)
	47.1% 미만	(28.4)	(24.4)	(34.1)	(28.4)	(26.5)
	47.1~100% 미만	(5.6)	(2.4)	(4.9)	(6.2)	(8.8)
	100% 이상	(17.8)	(22.0)	(19.5)	(14.8)	(17.6)
여성 노동자 비중	25% 미만	(53.3)	(46.3)	(61.0)	(53.1)	(52.9)
	25~50% 미만	(34.0)	(41.5)	(24.4)	(35.8)	(32.4)
	50% 이상	(12.7)	(12.2)	(14.6)	(11.1)	(14.7)
신규 채용 비중	채용 없음	(16.2)	(24.4)	(22.0)	(8.6)	(17.6)
	경력직 선호	(49.2)	(48.8)	(41.5)	(53.1)	(50.0)
	신입 채용 선호	(34.5)	(26.8)	(36.6)	(38.3)	(32.4)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

〈표 4-35〉 법정 복지 중심형 기업의 복지 태도

(단위: 개소, 행 %(전체), 열%)

복지 태도		소계	집단1 (저부담형)	집단2 (등분 책임 강조형)	집단3 (고부담형)	집단4 (직업 훈련 강조형)
전체		153 (100.0)	42 (27.5)	32 (20.9)	52 (34.0)	27 (17.6)
규모	100인 미만	(93.5)	(90.5)	(96.9)	(92.3)	(96.3)
	100인 이상 300인 미만	(4.6)	(7.1)	(3.1)	(3.8)	(3.7)
	300인 이상 500인 미만	(0.7)	(2.4)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	500인 이상 1,000인 미만	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(0.0)
	1,000인 이상	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
산업	비제조업	(78.4)	(71.4)	(84.4)	(75.0)	(88.9)
	제조업	(21.6)	(28.6)	(15.6)	(25.0)	(11.1)
노조	비노조 사업장	(94.1)	(95.2)	(96.9)	(92.3)	(92.6)
	노조 사업장	(5.9)	(4.8)	(3.1)	(7.7)	(7.4)
사용자 단체	경총 미가입	(93.5)	(92.9)	(90.6)	(94.2)	(96.3)
	경총 가입	(6.5)	(7.1)	(9.4)	(5.8)	(3.7)
업력	10년 미만	(15.0)	(9.5)	(15.6)	(17.3)	(18.5)
	10년~20년 미만	(30.7)	(38.1)	(37.5)	(25.0)	(22.2)
	20년~30년 미만	(33.3)	(35.7)	(34.4)	(28.8)	(37.0)
	30년 이상	(20.9)	(16.7)	(12.5)	(28.8)	(22.2)
경영체제	소유주 경영	(86.3)	(92.9)	(84.4)	(90.4)	(70.4)
	전문 경영인 체제	(13.7)	(7.1)	(15.6)	(9.6)	(29.6)
비정규직 규모	비정규직 없음	(68.6)	(71.4)	(75.0)	(67.3)	(59.3)
	28.7% 미만	(7.8)	(7.1)	(0.0)	(9.6)	(14.8)
	28.7~50% 미만	(11.8)	(9.5)	(9.4)	(15.4)	(11.1)
	50% 이상	(11.8)	(11.9)	(15.6)	(7.7)	(14.8)
간접고용 규모	간접고용 없음	(48.4)	(40.5)	(56.3)	(50.0)	(48.1)
	47.1% 미만	(24.2)	(21.4)	(15.6)	(30.8)	(25.9)
	47.1~100% 미만	(11.1)	(16.7)	(21.9)	(3.8)	(3.7)
	100% 이상	(16.3)	(21.4)	(6.3)	(15.4)	(22.2)
여성 노동자 비중	25% 미만	(51.6)	(50.0)	(43.8)	(48.1)	(70.4)
	25~50% 미만	(30.1)	(40.5)	(31.3)	(26.9)	(18.5)
	50% 이상	(18.3)	(9.5)	(25.0)	(25.0)	(11.1)
신규 채용 비중	채용 없음	(17.6)	(23.8)	(9.4)	(15.4)	(22.2)
	경력직 선호	(49.7)	(54.8)	(53.1)	(48.1)	(40.7)
	신입 채용 선호	(32.7)	(21.4)	(37.5)	(36.5)	(37.0)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

〈표 4-36〉 비용 통제형 복지 제공 기업의 복지 태도

(단위: 개소, 행 %(전체), 열%)

복지 태도		소계	집단1 (저부담형)	집단2 (동등 책임 강조형)	집단3 (고부담형)	집단4 (직업 훈련 강조형)
전체		164 (100.0)	30 (18.3)	46 (28.0)	47 (28.7)	41 (25.0)
규모	100인 미만	(65.9)	(76.7)	(63.0)	(61.7)	(65.9)
	100인 이상 300인 미만	(19.5)	(6.7)	(23.9)	(23.4)	(19.5)
	300인 이상 500인 미만	(4.9)	(6.7)	(2.2)	(6.4)	(4.9)
	500인 이상 1,000인 미만	(5.5)	(6.7)	(6.5)	(6.4)	(2.4)
	1,000인 이상	(4.3)	(3.3)	(4.3)	(2.1)	(7.3)
산업	비제조업	(70.7)	(83.3)	(69.6)	(70.2)	(63.4)
	제조업	(29.3)	(16.7)	(30.4)	(29.8)	(36.6)
노조	비노조 사업장	(84.1)	(76.7)	(84.8)	(87.2)	(85.4)
	노조 사업장	(15.9)	(23.3)	(15.2)	(12.8)	(14.6)
사용자 단체	경총 미가입	(80.5)	(80.0)	(78.3)	(83.0)	(80.5)
	경총 가입	(19.5)	(20.0)	(21.7)	(17.0)	(19.5)
업력	10년 미만	(14.6)	(20.0)	(13.0)	(8.5)	(19.5)
	10년~20년 미만	(24.4)	(20.0)	(32.6)	(25.5)	(17.1)
	20년~30년 미만	(36.0)	(26.7)	(39.1)	(40.4)	(34.1)
	30년 이상	(25.0)	(33.3)	(15.2)	(25.5)	(29.3)
경영체제	소유주 경영	(75.6)	(76.7)	(78.3)	(70.2)	(78.0)
	전문 경영인 체제	(24.4)	(23.3)	(21.7)	(29.8)	(22.0)
비정규직 규모	비정규직 없음	(56.1)	(56.7)	(60.9)	(57.4)	(48.8)
	28.7% 미만	(27.4)	(26.7)	(28.3)	(25.5)	(29.3)
	28.7~50% 미만	(9.8)	(10.0)	(6.5)	(8.5)	(14.6)
	50% 이상	(4.3)	(3.3)	(2.2)	(6.4)	(4.9)
간접고용 규모	간접고용 없음	(54.9)	(63.3)	(54.3)	(51.1)	(53.7)
	47.1% 미만	(32.3)	(26.7)	(34.8)	(31.9)	(34.1)
	47.1~100% 미만	(5.5)	(3.3)	(2.2)	(8.5)	(7.3)
	100% 이상	(4.9)	(3.3)	(6.5)	(6.4)	(2.4)
여성 노동자 비중	25% 미만	(43.3)	(36.7)	(39.1)	(48.9)	(46.3)
	25~50% 미만	(33.5)	(43.3)	(37.0)	(31.9)	(24.4)
	50% 이상	(20.7)	(16.7)	(21.7)	(17.0)	(26.8)
신규 채용 비중	채용 없음	(6.7)	(10.0)	(10.9)	(4.3)	(2.4)
	경력직 선호	(51.8)	(66.7)	(47.8)	(51.1)	(46.3)
	신입 채용 선호	(41.5)	(23.3)	(41.3)	(44.7)	(51.2)

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

이하에서는 교차분석에서 한 발짝 더 나아가서, 제4장 제2절의 기업의 복지 태도에 대한 잠재계층분석에, 제3장의 제3절 분석에서 도출한 기업의 복지 제공 양상 집단을 추가해 잠재계층분석을 시도하였다. 이때의 잠재집단 수 증가에 따른 정보 기준 변화는 [그림 4-8]과 같으며, 기업의 복지 제공 양상을 제외했을 때의 결과는 [그림 4-6]과 대동소이하다. 잠재집단 수가 4개를 초과하면 베이즈 정보 기준에서는 오히려 정보 기준 값이 늘어나 설명력이 떨어지는 것으로 확인되어 잠재집단이 4개인 경우를 기준으로 검토한다.

[그림 4-8] 기업의 복지 제공 양상 반영한 복지 태도 구분 잠재집단 수에 따른 정보 기준 변화



주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

복지 제공 양상을 제외한 다른 요인의 특성은 앞의 <표 4-13>과 유사하다. 앞선, 교차분석에서도 드러난 것처럼, 복지 수준과 다양성 측면에서 기업의 복지 제공 수준이 가장 우수한 유형은 복지에 대한 기업의 태도도 우호적인 편이다. 이는 <표 4-37>의 집단 3, 고부담형으로, 기업에 의한 자발적 복지와 법정 의무 복지 지출에 대한 기업의 부담도 가장 높

게 인식하는 유형이다. 그런데 같은 고부담형 중에서도, 공공복지에 대한 기업 부담 및 책임을 낮게 인식하는 저부담형도 다수 있다. 저부담형에는 다른 집단보다 기업에 의한 복지 수준이 낮고 다양성 및 활용성도 떨어지는 법정 복지 중심형도 많이 속하는 편이다. 직업훈련 강조형에는 다양한 복지를 제공하면서도, 전반적인 복지 지출 수준이 낮고 선택적 복리 후생 제도를 활발하게 활용하는 비용 통제형이 많다. 반면에, 돌봄 책임 강조형은 복지 제공 양상이 다소 혼재된 모습을 보인다. 이하에서는 복지 제공 양상이 각 집단에 속할 확률을 결정함에 있어, 유의미한 수준에서의 요인 인지를 확인하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석 결과를 추가 검토한다.

〈표 4-37〉 기업의 복지 태도 잠재집단별 특성 분포(4개 집단)

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
집단 1 (116개소, 22.7%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.479 (0.054)	(저부담형) 공공복지에 대한 기업 부담 및 책임을 낮게 인식함.
	실업급여 기업 부담	0.072 (0.028)	
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.000 .	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.158 (0.041)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.330 (0.055)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.000 .	관대한 복지를 제공하면서, 간접고용 근로자를 배제하는 분리형이 많은 편. 전반적으로 지출 수준이 낮고, 기업에 의한 복지가 덜 발전한 법적 복지 중심형도 다른 집단보다 많은 편임.
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.057 (0.068)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.466 (0.060)	
	복지 제공 양상_분리형	0.413 (0.053)	
	복지 제공 양상_법정 복지 중심형	0.347 (0.051)	
	복지 제공 양상_비용 통제형	0.239 (0.048)	
집단 2 (121개소,	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.504 (0.059)	(돌봄 책임 강조형) 공공복지에 대한

242 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
23.5%)	실업급여 기업 부담	0.146 (0.035)	부담 인식이 전반적으로 낮지만, 임신 등에 대해서는 다소 높은 책임 인식을 보임.
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	0.032 (0.135)	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.561 (0.063)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.651 (0.049)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.766 (0.089)	
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.799 (0.044)	복지 제공 양상에 따른 집단들이 고르게 분포함.
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.440 (0.054)	
	복지 제공 양상_분리형	0.338 (0.048)	
	복지 제공 양상_법정 복지 중심형	0.318 (0.048)	
	복지 제공 양상_비용 통제형	0.344 (0.048)	
집단 3 (176개소, 34.3%)	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.549 (0.047)	(고부담형) 기업의 자발적 복지와 공공복지에 대한 기업 부담을 높게 인식함.
	실업급여 기업 부담	0.928 (0.052)	
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	1.000 (0.000)	
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.787 (0.050)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.799 (0.043)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.919 (0.035)	관대한 복지를 제공하면서, 간접고용 근로자를 배제하는 분리형이 많은 편임.
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.879 (0.049)	
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.452 (0.045)	
	복지 제공 양상_분리형	0.466 (0.045)	
	복지 제공 양상_법정 복지 중심형	0.294 (0.041)	
	복지 제공 양상_비용 통제형	0.240 (0.038)	
	기업의 자발적 복지 제공 필요성	0.476 (0.063)	(직업훈련 강조형) 공공복지에 대한 기업 책임 인식이 전반적으로 강함
	실업급여 기업 부담	0.713 (0.065)	

집단 구분	요인	한계평균 (표준오차)	집단 특성
	고용안정 및 직업능력개발 사업 기업 부담	1.000 (0.000)	임신 등의 지원에 관해서는 기업 부담에 대한 인식 정도가 낮고, 전반적으로 일자리 관련 지원, 특히 직업훈련에 대한 지출에 지지적임.
	임신, 출산, 육아, 돌봄 지원 기업 부담	0.445 (0.060)	
	일자리 마련에 대한 기업 책임	0.384 (0.069)	
	실업자 삶의 질 유지에 대한 기업 책임	0.096 (0.104)	
	보육서비스 제공에 대한 기업 책임	0.163 (0.100)	다양한 복지 지출을 제공하나, 복지 지출 수준이 낮고 선택적 복리 후생 제도를 많이 활용하는 비용 통제형이 많은 편임.
	기업 부담을 높이는 증세 방안에 대한 지지	0.440 (0.064)	
	복지 제공 양상_분리형	0.327 (0.059)	
	복지 제공 양상_법정 복지 중심형	0.313 (0.057)	
	복지 제공 양상_비용 통제형	0.360 (0.055)	

주: 1) 한계평균은 각 잠재집단 내에서 결과치의 한계 예상 평균값임.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

3. 기업의 복지 제공 양상과 기업의 복지 태도

앞의 <표 4-15>와 <표 4-16>에서 살펴본 것처럼, 기업의 복지 태도에 는 기업 특성이 영향을 미치는데, 다음의 <표 4-38>과 <표 4-39>에서 볼 수 있듯이, 기업의 복지 제공 양상 역시 기업의 복지 태도를 좌우하는 유의미한 요인이다. 특히, 복지의 수준과 다양성 측면에서 기업의 복지 제공이 가장 우수하게 이루어지는 경우인 분리형은 기업의 자발적 복지의 필요성과 법정 의무 지출에 대한 기업의 부담을 높게 인식하는 경향과 이어진다(<표 4-37>의 집단 3, 고부담형). 이들은 유의미한 수준은 아니지만, 사업체 규모가 상대적으로 큰 편이고, 사용자 단체에 가입되어 있는 경향이 있다. 하지만 상대적으로 기업체 규모가 큰 곳에서 대개 노조가 많은 것과 달리, 비노조 사업장이 많은 경향이 있다. 다만, 이들은 유의미한 수준에서 신입 채용을 우선하는 경향을 보여, 기업 자체적인 훈련 등

을 통한 숙련 인력 양성을 강조하는 경향이 드러난다. 기업에 의한 복지가 가장 덜 발달한 법정 복지 중심형은 유의미한 수준은 아니지만, 저부담형에서 많이 나타난다. 비용 통제형 역시 저부담형에서 많은 경향이 있는데, 이보다는 직업훈련 중심형에서 유의미하게 많다.

〈표 4-38〉 기업의 복지 제공 양상이 잠재집단에 미치는 효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분	기준: 집단 4(직업훈련 강조형)					
	집단 1 (저부담형)		집단 2 (돌봄 책임 강조형)		집단 3 (고부담형)	
	승산비	표준오차	승산비	표준오차	승산비	표준오차
규모(기준: 100인 미만)						
100인 이상 300인 미만	1.099	(0.650)+	1.391	(0.691)	1.347	(0.636)
300인 이상 500인 미만	6.215	(6.541)	2.055	(2.297)	2.382	(2.378)
500인 이상 1,000인 미만	0.963	(1.396)	2.635	(2.820)	2.649	(2.873)
1,000인 이상	1.296	(1.744)	1.799	(1.839)	3.315	(2.728)
제조업 여부	0.814	(0.304)	0.923	(0.317)	0.916	(0.295)
노조 유무	1.852	(1.095)	0.895	(0.527)	0.810	(0.425)
사용자 단체 가입 여부	1.542	(0.807)	1.619	(0.808)	1.586	(0.721)
업력	0.982	(0.012)	0.981	(0.011)+	0.986	(0.011)
전문가 경영체제 여부	0.438	(0.206)+	0.930	(0.348)	0.752	(0.268)
비정규직 비중	0.988	(0.006)+	0.994	(0.006)	0.993	(0.005)
여성 근로자 비중	1.004	(0.008)	1.007	(0.008)	1.001	(0.007)
간접고용 근로자 비중	1.000	(0.000)+	1.000	(0.000)	1.000	(0.000)
신규 채용(기준: 신규 채용 없음)						
경력직 선호	1.040	(0.479)+	0.765	(0.353)	1.620	(0.737)
신입 선호	0.435	(0.212)	0.608	(0.283)	1.238	(0.578)
복지 제공 양상(기준: 분리형)						
법정 복지 중심형	0.983	(0.372)	0.914	(0.348)	0.683	(0.234)
비용 통제형	0.461	(0.178)*	0.847	(0.302)	0.407	(0.140)**
상수	2.781	(1.703)+	2.330	(1.351)	2.809	(1.580)+

주: 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p<0.1

〈표 4-39〉 기업의 복지 제공 양상이 잠재집단에 미치는 한계효과(다항 로지스틱 회귀분석 결과)

구분		추정 통계량	
규모(기준: 100인 미만)			
100인 이상 300인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.023	(0.076)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.030	(0.070)
	집단 3 (고부담형)	0.031	(0.081)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.038	(0.058)
300인 이상 500인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.060	(0.134)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.239	(0.182)
	집단 3 (고부담형)	-0.052	(0.158)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.127	(0.063)*
500인 이상 1,000인 미만		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.083	(0.148)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.109	(0.110)
	집단 3 (고부담형)	0.123	(0.169)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.097	(0.095)
1,000인 이상		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.025	(0.132)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.079	(0.135)
	집단 3 (고부담형)	0.206	(0.155)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.102	(0.074)
제조업 여부		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.003	(0.048)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.023	(0.050)
	집단 3 (고부담형)	0.002	(0.054)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.018	(0.043)
노조 유무		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.033	(0.081)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.122	(0.073)+
	집단 3 (고부담형)	-0.084	(0.087)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.005	(0.072)
사용자 단체 가입 여부		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.027	(0.069)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.012	(0.069)
	집단 3 (고부담형)	0.031	(0.076)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.070	(0.062)
업력		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	-0.001	(0.002)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.001	(0.002)
	집단 3 (고부담형)	0.000	(0.002)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.003	(0.001)+
전문 경영인 체제 여부		한계효과	표준오차
	집단 1 (저부담형)	0.051	(0.053)

구분		추정 통계량	
비정규직 비중	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.110	(0.066)
	집단 3 (고부담형)	0.005	(0.063)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.054	(0.048)
		한계효과	표준오차
여성 근로자 비중	집단 1 (저부담형)	0.000	(0.001)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.001	(0.001)
	집단 3 (고부담형)	-0.000	(0.001)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.001	(0.001)
간접고용 비중	집단 1 (저부담형)	0.001	(0.001)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.000	(0.001)
	집단 3 (고부담형)	-0.001	(0.001)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.001	(0.001)
신규 채용(기준: 신규 채용 없음)	집단 1 (저부담형)	0.000	(0.000)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.000	(0.000)*
	집단 3 (고부담형)	-0.000	(0.000)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.000	(0.000)
경력직 선호	집단 1 (저부담형)	-0.088	(0.066)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.013	(0.061)
	집단 3 (고부담형)	0.115	(0.062)+
	집단 4 (직업훈련 강조형)	-0.014	(0.057)
신입 선호	집단 1 (저부담형)	-0.068	(0.068)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.117	(0.060)+
	집단 3 (고부담형)	0.136	(0.067)*
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.049	(0.062)
복지 제공 양상(기준: 분리형)			
법정 복지 중심형	집단 1 (저부담형)	0.016	(0.047)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	0.034	(0.049)
	집단 3 (고부담형)	-0.078	(0.055)
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.028	(0.044)
비용통제형	집단 1 (저부담형)	0.081	(0.050)
	집단 2 (돌봄 책임 강조형)	-0.050	(0.046)
	집단 3 (고부담형)	-0.131	(0.055)*
	집단 4 (직업훈련 강조형)	0.100	(0.048)*

주: 1) 한계효과는 기업 특성 요인들이 각 집단을 설명할 예상 한계효과임. 즉, 값이 클수록 해당 특성이 있을 때, 각 집단에 속할 가능성이 높아짐.

2) 업종과 규모, 지역 분포에 따른 표본 가중치를 적용하여 분석한 값임.

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, +p<0.1

제4절 소결

이 절에서는 기업의 복지 태도를 살펴보았다. 크게 두 가지 방식을 활용하였는데, 첫 번째는 종단 분석이다. 기업의 복지 태도를 살펴볼 수 있는 두 개의 설문조사 자료로, 시차를 두고 진행된 양재진 외(2012)의 「공공정책 인식조사, 2012: 기업주」 자료와 2024년 한국보건사회연구원 「기업복지 실태조사」 자료를 활용하여 기업의 복지 태도를 종단적으로 분석하였다. 이어서 기업의 복지 태도에 대한 최신의 자료인 2024년 한국보건사회연구원 「기업복지 실태조사」 자료로 기업 특성에 따른 기업의 복지 태도를 분석하였다. 기업 특성에 따라서 복지 제공의 양상이 달라질 뿐 아니라, 복지 태도도 달라질 수 있다는 지적 때문이다(Mares, 2001, 2003; Swenson, 2002; Nikhuis, 2009; Martin & Swank, 2012).

기업들은 그것이 배태된 사회, 경제적 환경 및 그 안에서 다른 주체들과의 상호작용으로 인해 복지 제공 양상과 태도가 달라진다. 한국의 기업들이 초기에 적극적으로 복지를 제공하게 된 배경 중 하나로는 노동운동 활성화가 있다(송호근, 1995). 하지만 한국 기업들은 노동조합의 요구로 기업 차원의 복지를 제공하지는 않는 것으로 나타난다. 노동조합의 요구로 복지를 제공한다는 응답보다는 일반 사원들의 요구에 대한 반응이라는 응답이 현저하게 높아, 노동조합의 세력화에 대한 기업의 반감이 일정 부분 드러난다. 노동조합이 있는 경우에 기업 수준에서 항상 관대한 복지를 제공하지 않는 양상도 나타난다. 사실, 기업에 의한 복지 제공이 확대될 때 역시, 노사관계의 안정 혹은 노동의 결집을 저지하려는 의도가 있었음이 지적된 바 있다(송호근, 1995, p. 26; 박길태, 2015, pp. 102-104). 잠재 계층분석에서도 노조가 있는 사업장이 특정 사회보장제도에 대한 책임 이외에 기업의 복지 책임을 전반적으로 낮게 인식하는 유형에 속하는 경우도

일부 존재하는 등 이러한 경향이 최근까지도 이어지는 것으로 보인다.

이에 비해, 정부 정책의 확대에 따라 기업에 의한 복지 제공이 확대되는 것과 함께, 부담 의사나 책임도 일정 부분 확대되는 경향이 두드러진다. 2000년대 소득보장 정책에서 권리성이 강해지고, 2010년대 이후부터 각종 사회서비스가 확충되는 등, 공공사회보장제도가 확대되면서 그만큼 기업의 부담도 늘었다. 이는 기업들이 정부 정책에 대한 대응으로 기업에 의한 복지를 확충하고 있다는 것에 대한 높은 응답으로 확인된다. 다만, 여기서 짚어야 할 점은 이것이 항상 법정 의무 복지 지출에 대한 높은 기업 부담에 대한 지지로 이어지는 것은 아니라는 점이다. 법정 의무 복지 지출에서 기업 부담에 대한 지지는 기업에 책임 소재가 강하고, 제도화된 지 오래된 퇴직급여와 산재보험에 대해서는 높은 편이나, 그 이외의 제도, 특히 임신 등의 지원에 대해서는 기업의 부담을 낮게 인식하는 경향이 두드러진다. 이 제도들과 관련해서는 사회 전반에 걸친 광범위한 문제를 기업과 근로자의 부담을 늘리는 방식으로 대응하는 것에 대한 반감이 큰 것도 사실이다.

다음으로 선행 연구에서 지적되어 온 것처럼(양재진, 2014; Mares, 2001, 2003), 사업체 규모에 따라서 기업의 복지 태도가 달라지는 양상이 확인된다. 전반적으로 사업체 규모가 클수록 복지에 대해서 우호적인 태도가 나타나는 경향이 있다. 하지만 이면을 들여다보면 양상이 조금 더 복잡하다. 우선, 기존 연구에서 지적한 것과 마찬가지로, 세부 영역에서 지지의 양상이 다르게 나타난다. 모든 사업체에서 일자리 마련이라는 사회정책 목표에서 기업의 책임을 크게 인식하는 경향이 공히 나타나는데, 이러한 경향은 특히 소규모 사업체에서 두드러진다. 중대규모 사업체들에서는 Mares(2001, 2003)의 지적과 같이, 기업의 통제력이 강한 자발적 복지와 사회보험을 지지하는 경향을 보이면서 다른 사회정책 목표에 대해서도 기

업의 책임을 높게 인식하곤 한다. 일자리 마련뿐 아니라, 실업자를 비롯한 취약 집단의 삶의 질 유지 및 의료, 보육 서비스 제공 같은 사회서비스에서도 상대적으로 높은 수준의 기업의 사회적 책임 인식을 보이는 것이다.

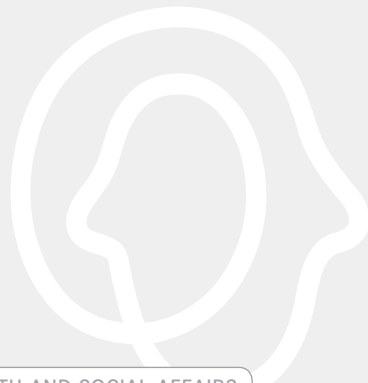
나아가서 사업체의 인력 구성과 숙련에 대한 욕구에 따라서, 복지 제공 양상은 다소 차이가 있다. 대개 직접고용 비정규직이나, 간접고용 근로자의 비중이 큰 사업체에서는 기업의 자발적 복지는 물론, 법정 의무 복지 지출 중 기업 부담에 대해서도 낮은 수준의 인식을 보이는 경향이 있다. 이는 앞에서 지적한 것처럼, 단기적 고용 관계에 의존하는 자유시장경제에서 기업에 의한 복지 제공 유인이 적다는 점(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018)과 연결되는 지점이다. 실제로 상대적으로 복지 제공 수준이 낮은 곳에서 기업의 복지 제공에 대한 태도도 덜 우호적인 경향을 보이기도 한다.

이에 반해, 숙련 인력에 대한 욕구가 강한 기업들에서는 복지 태도도 우호적인 경향이 있다. 숙련 인력 확보, 근로자의 애사심 증진은 기업들의 복지 제공의 주요 동인이다. 사업체 규모가 작다 하더라도, 숙련 인력 확보에 관심이 많은 기업들은 복지 제공에 우호적인 태도를 보인다. 특히, 이는 중견기업에서 나타나는 특성으로 이들은 법정 의무 지출에서 기업 부담에 대해서는 소극적인 반면, 기업에 의한 자발적 복지에는 지지적이다. 또한, 숙련 인력 확보에 대한 욕구는 강하지만 대기업보다 자원이 부족해 전반적으로 종업원에 대한 임금 수준이 낮기 때문에 이를 보전할 수 있는 기업에 의한 복지, 식사비 보조에 대한 지지가 높으며, 교육 훈련에 대해서도 우호적이다. 주로 대규모 기업에서 나타나는 현상으로 기업에 의한 복지 제공의 수준이 가장 높지만, 덜 관대한 유형에서도 기업 자체의 숙련을 강조하는 신입 채용 선호가 두드러지는 점도 이와 유사한 맥락이다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제5장

결론

제1절 연구 결과의 요약

제2절 정책적 시사점

제5장 결론

제1절 연구 결과의 요약

이 연구에서는 향후 공공사회보장 재원 분담에서 기업과 정부, 가계 각 주체의 부담과 역할에 대한 시사점을 얻고자, 기업의 특성에 따른 복지 제공 양상과 복지 태도를 분석하였다. 이때, 기존 연구의 논의 범위를 넓혀 기업이 자체적으로 도입, 운용하는 법정 외 복지 이외에 공공 사회보장 운용을 위한 법정 복지 비용도 망라하여 검토하였다. 법정 외 기업 복지만이 순수한 의미에서 기업이 자체적으로 수행하는 기업 복지의 영역이라고 주장하는 학자들도 있으나, 이 항목에 해당하는 복지들도 법률에 의해 국가로부터 일정한 규제를 받는 경우가 많아, 온전히 기업의 자발성에 기초한다고 보기 어렵기 때문이다. 의미상 엄밀히 구분하기 어렵다는 문제 이외에도, 실질적으로 기업이 복지에서 담당하는 역할은 공공복지의 재원 조달과 전달을 망라하여 인식되는 것도 사실이다. 특히 최근에는 사회보험 재원 분담 등에서 기업의 역할이 강조되는 만큼 법적 구속력에 국한하지 않고 기업의 복지 제공 역할을 총체적으로 살피는 것이 정책적 개입 방안을 모색하는 실용적 차원에서도 더 적합하다고 판단하였다. 이에 기업의 복지 제공논의는 기업의 자발성에 기초한 협의의 “기업 복지”를 넘어서 법정 의무 지출을 포괄하였다.

또한, 기업의 세부 특성에 따른 복지 제공 양상 및 복지 태도 규명에 초점을 맞추었다. 지금까지 관련 주제에서는 사업체 규모에 따른 차이 이외에 기업 집단 내부에서의 차이가 충실히 검토되지 못했다. 그간 복지국가에서 기업의 복지 태도를 검토하면서 기업은 자본이라는 단일한 이해관

제를 가진 하나의 집단으로 간주되어 왔다. 하지만 사업체 규모 이외에도 기업의 내부 특성 및 사회정책의 각 영역에 따라서, 자본의 이해(interest)는 균질적이지 않다(Swenson, 2002; Martin & Swank, 2004, 2012; Nijhuis, 2019). 따라서 이 연구에서는 기업의 다양한 특성에 따라서 기업 단위에서 실시하는 복지 제공과 수준에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고, 이 특성에 따라 기업이 보이는 복지 태도는 어떻게 다른지 검토하였다. 이때, 주요 특성으로는 기존 연구에서 복지 제공의 특성을 가르는 주요인으로 지적된 기업의 규모 이외에 산업 부문(업종), 고용 형태별 인력 구성과 노조 유무 등을 폭넓게 고려하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 기업의 복지 제공은 다음과 같은 특징을 보인다. 기업에 의한 복지 제공이 획기적으로 발전한 배경에는 1980년대 후반 노동의 결집이 있었다. 고용주의 온정주의에 기초해서 제공되던 기업의 자발적 복지는, 지속적인 성장에 대한 기업의 욕구와 생활 여건 향상에 대한 노동의 조직적인 요구로 전환을 맞았다. 숙련 인력을 안정적으로 유인할 만한 매력적인 수단이 관대한 기업 복지였던 셈이다. 다만, 기업이 자발적으로 제공하는 복지 혜택이 주를 이루었기 때문에, 자원이 풍부한 대기업을 중심으로 제도화되었다. 공공 사회정책을 추진할 만한 재정 여력이 부족했던 정부도 기업 규모가 클수록 더 많은 자발적 복지를 도입하도록 권고하기도 했다(양재진, 2004, p. 98). 이 때문에, 기업 규모에 따른 격차가 불가피했고, 이는 선행 연구에서도 줄곧 지적되어 온 지점이다(양재진, 2004; 문병주, 2005).

기업의 자발적 복지가 중심이 되던 기업의 복지 제공은 1990년대 중반을 지나서면서 변화의 국면을 맞았다. 공공 사회보장을 비롯한 전체 사회 보장 영역에서 기업의 역할이 커지는 가운데, 기업에 의한 복지 제공은 최근으로 올수록 기업 내부에서의 노사 간 협상보다는 정부에 의한 관여

와 더 강한 관련을 맺기 시작한 것이다. 그리고 Rein(1982)이 지적한 것처럼, 복지 제공과 관련해 기업과 정부가 맺는 관계는 다양한 형태로 나타난다. 과거 1980년대와 같이, 정부가 기업에게 직접적으로 특정 형태의 복지를 제공하도록 규정하는 경우는 드물다. 이보다는 기업이 제공하는 복지에 대한 지침을 정교화하고, 재정적 인센티브를 제공하거나 재원 분담에서의 역할을 강화하고 있다. 무엇보다, 여러 공공 사회보장제도가 확충되면서, 공공복지에 대한 기업의 사회보장 부담이 늘어났다.

이에 기업 및 사용자 단체들도 법정 복지비 증가에 부담을 느끼면서, 비용을 줄이기 위한 다양한 노력을 진행하게 된다. 노동 비용을 줄이는 것이 핵심이나, 구체적인 행위의 양상은 기업의 규모에 따라 달리 나타난다(Mares, 2003; Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018). 무엇보다 자원이 부족한 소규모 업체에서는 대개 법정 복지 제공에 초점을 맞추고, 그 외의 자발적 복지는 적은 편이다. 그리고 제공하는 자발적 복지의 영역도 제한적이어서, 소규모 업체에서는 임금의 보전 수단으로 활용되는 식사비 보조에 자발적 복지가 치중되어 있는 경향이 있다. 최소한의 의무 조치 이행에 그치는 것이다. 설령 다양한 복지를 제공하더라도, 실제 사용률이 떨어지기도 한다.

이에 비해, 여전히 사업체의 규모가 클수록 제공되는 기업 차원의 자발적 복지의 수준이 높고, 질적으로도 다양하다. 그러나 수준 높은 양질의 자발적 복지를 제공하는 한편으로, 기업에 의한 복지 제공의 혜택 범위를 줄이는 경향이 있다. 기업이 제공하는 복지가 우수할수록, 간접고용 근로자에 대한 혜택을 제한하는 것이다. 또, 중대규모 기업이라 하더라도, 단기적 고용 관계에 의존하는 경향이 강한 기업, 간접고용 근로자를 활발하게 활용하는 경우에는 선택적 복리 후생 제도 등을 활용하여 총비용을 통제하는 경향도 두드러진다. 이들 역시 간접고용 근로자에 혜택을 부여하

지 않아, 소수의 종업원에게 혜택이 집중되는 경향도 보인다.

기업의 복지 태도와 관련해서도 전반적으로는 사업체 규모가 클수록 복지에 대해서 우호적인 태도가 나타나는 경향이 있다. 하지만 사업체 규모가 작다 하더라도, 숙련 인력 확보에 관심이 많은 기업들은 복지 제공에 우호적인 태도를 보인다. 역시 관건은 우수한 인력을 확보하고자 하는 기업의 욕구인 것이다. 특히, 이는 중견기업에서 나타나는 특성으로 이들은 법정 의무 지출에서 기업 부담에 대해서는 소극적인 반면, 기업에 의한 자발적 복지에는 지지적이다. 자신들의 통제력을 극대화하는 효과적인 수단이기 때문이다. 같은 맥락에서, 비정규직이나 간접고용 근로자 확대를 통한 외주화 등으로 단기적 고용 관계에 의존하는 사업체들은 전반적으로 기업에 의한 복지 제공의 수준이 낮을 뿐 아니라, 복지에 대한 전반적인 태도도 덜 우호적이다. 이는 자유시장경제에서 기업에 의한 복지 제공 유인이 적다는 점(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018)과 연결되는 지점이다.

이처럼 숙련 인력 확보는 여전히 기업이 복지를 제공하는 주된 이유이다. 기업이 제공하는 복지 영역 중에서도 특히 중대규모 기업에서 직업 훈련이 강조되는 것에서도 여실히 드러난다. 이는 Amable(2003)이 한국을 비롯한 아시아 복지국가를 조정 시장 경제로 구분한 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 다만, 숙련 인력 확보를 위해 기업이 복지를 제공할 유인이 큰 것은 소위 노동시장 내부자(insider)에 국한된 경향이 두드러진다. 남부 유럽과 같이(Natali, Keune, Pavolini & Seeleib-Kaiser, 2018, p. 441), 관대한 복지 혜택은 소수에 한정되고, 외부자(outsider)는 기업에 의한 복지는 물론 공공복지에서도 배제된다. 외부자는 단기적 고용 관계에 의존하는 자유 시장 경제에서와 같이, 여러 사회적 위험에 개별적으로 대응해야 한다. 양재진(2014)에서 지적된 것처럼, 노동조합

이 있더라도 기업 단위로 조직화되어 있어, 사회적 차원에서 노동시장 문제에 폭넓게 개입하기보다는 조직원의 이해관계에 몰두하게 되는 경향 역시 이러한 분절을 강화한다.

한편, 전술한 것처럼 법정 복지 비가 증가하면서, 무엇보다 기업이 복지 제공과 관련해 중요하게 인식하는 것은 비용 부담 문제이다. 기업이 자신들의 통제력을 강화할 수 있는 제도적 형태를 선호한다는 이론적 모형(Mares, 2003)과 달리, 비용 부담을 줄일 수 있는 전략에 주목하는 경향이 강하다. 이는 높은 수준의 법정 의무 복지 부담을 지는 중견기업이 공공복지 확대에 부정적인 견해를 보이는 것에서 여실히 드러난다. 조직화된 사용자 단체들이 기업의 통제력을 강화시키는 복지의 제도화보다는 비용 부담을 줄이는 데 주력한 사례도 이미 지적된 바 있다(Lee, 2012). 또한, 양재진(2014)에서 언급한 것처럼 소규모 기업들이 공공 사회보장 확대를 지지한 것 역시, 상대적으로 비용 부담을 덜 수 있는 이들의 전략적 선택이라는 차원에서 이해할 수 있다. 이 맥락에서 기존 연구에서 기업의 복지 태도에 대한 견해가 일관되지 않았던 점(양재진, 2014; Lee, 2012)도 비용 부담에 대한 부분이 정확하게 고려되지 못했기 때문이라는 점을 재확인할 수 있다. 기업의 복지 태도를 살펴보려면, 기업이 얼마를 부담해야 할지에 대한 논의가 반드시 수반되어야 한다는 것이다.

법정 복지와 관련해 세부 정책에 대한 기업의 태도를 들여다보면, 기업의 비용 부담을 둘러싼 인식을 더욱 여실히 확인할 수 있다. 전반적으로 기업들은 법정 복지 비용이 증가하는 것에 대한 부정적인 인식을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고, 일부 정책에 대해서는 기업의 높은 부담 및 책임을 인식한다. 기업은 전통적으로 기업, 시장에 부여된 역할인 일자리 창출이라는 사회적 목표에 국한해 자신의 책임을 강하게 보인다. 이 맥락에서, 기업은 근로유인 저해 우려가 적은 것들에 상대적으로 지지적이다.

기업에 지속적으로 재정 부담을 요구하는 것들이라 하더라도 일할 의욕을 꺾지 않는 제도에 대해서는 우호적인 경향을 보이는 것이다. 실업급여도 사용자에게 비용 부담을 주더라도 적극적 노동시장 정책과 수반되어 노동 동기 침해 우려를 줄일 수 있을 때 지지적인 모습을 보이는 것(장혜현, 2015)도 같은 맥락에서 이해된다.

반면에, 선행 연구의 상반된 입장(양재진, 2014; Lee, 2012)을 부담 측면을 고려해 살펴보면, 일-가정 양립을 지원하는 각종 돌봄 지원 정책에 대해서 기업의 입장이 명확하게 보인다. 숙련 확보 등을 통해 고용이나 성장 극대화 측면에서 가시적인 영향이 직접적으로 드러나지 않기 때문에, 전반적으로 기업들은 해당 정책에 대해서 낮은 수준의 부담 의사를 보인다. 이는 서구 유럽에서 적극적 노동시장 정책을 비롯한 신사회 위험에 대응하는 여러 정책에 우호적이라는 것(Swensen, 2002; Martin & Swank, 2004, 2012; Nijhuis, 2020, p. 11)과 배치되는 결과이다. 이는, 한국의 제도적 특성과 관련 있어 보인다. 돌봄을 지원하는 많은 제도가 고용보험기금 특히 실업계정에 기초하여, 고용주와 근로자가 재원을 부담하는 것에 대한 부정적 견해가 큰 것이다. 실제로 일반 조세 확충으로 접근했던 이명박 정부 시기에 재계의 반발이 적었던 것(Lee, 2012)이 이를 방증한다. 유례없는 저출생 상황에서 정부가 더 많은 책임을 져야 한다는 공감대가 넓은 것으로 보인다.

요약하면, 기업이 복지를 제공하는 다중의 이유 중 가장 주된 것은 숙련 인력 확보에 있다. 숙련 인력 확보에 긍정적이라면, 기업은 기업의 통제력이 다소 약한 정책 설계라 하더라도 지지하고 수용하곤 한다. 다만, 설령 숙련 인력 확보에 긍정적일 것으로 예상되더라도 단기間に 가시적인 성과가 나타나지 않고, 기업에 비용 부담이 크게 전가되는 전략에 대해서는 부정적이다. 특히, 공공 사회보장에서 기업의 재정 부담이 커지면

서, 상대적으로 더 많은 부담을 지는 중대규모 기업은 일자리나 일터에서의 위험과 직접적으로 관련이 적은 사회적 위험, 문제에 대해서는 정부의 책임을 더 강하게 지적한다. 다른 한편으로 이들은 기업 차원에서 복지 관련 비용을 통제할 수 있는 제도의 활용에 적극적이다. 기업 수준에서 제도적 개편을 도모할 재정 여력이 적은 소규모 기업은 기업 단위에서의 복지는 줄이고, 오히려 공공 수준에서의 개입을 지지하기도 한다. 공공의 개입이 확대되더라도 이들에 대해서는 정부가 재정적, 제도적으로 지원하는 경우가 많고, 종업원 수가 전반적으로 적어 비용 부담 수준도 상대적으로 적기 때문이다. 기업이 제공하는 복지에 대한 정부의 관여가 강해지고, 노동조합은 기업을 단위로 대개 조직화되어 있어, 결국 기존에 구조화된 사업체의 규모와 고용 형태에 따른 차이는 더욱 공고화되는 모습을 보인다.

제2절 정책적 시사점

이 연구는 기업에 내재된 다양한 특성에 따라서 기업 수준에서 제공하는 복지의 양상과 복지 태도가 어떻게 달리 나타나는지 살펴보는 탐색적인 연구이다. 그래서 구체적인 정책 방안을 제시하기에는 한계가 있다. 다만, 이 연구에서 도출한 분석 결과를 바탕으로 장기적으로 정책적으로 고려해야 할 사항에 대하여 다음의 세 가지 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 첫 번째는, 취약 근로자에 대한 공공복지 확대이다. 기업에 의한 복지 제공은 배제적 속성을 가진다. 기본적으로 그 대상이 종업원과 그 가족에 주로 한정될 뿐 아니라, 그 내부에서도 고용 형태에 따라서 차등 적용되는 경우가 흔하다. 복지 혜택이 관대할수록 혜택이 제공되는 범위가

좁은 것도 실증적으로 확인되는 바이다. 공공복지 확충으로 기업의 노동 비용이 증가하면서, 기업 수준에서 기업 규모 및 고용 형태에 따른 차이는 더욱 공고화되고 있다. 특히, 단기적으로 고용 관계를 맺은 근로자들, 직접적 고용 관계에 있지 않은 근로자들은 혜택에서 제외되는 경향이 강하다. 기업에서 제공되는 자발적 복지뿐 아니라, 다른 법정 복지에서도 비정형 근로자들이 적용되지 않거나, 예외적으로 적용되더라도 보험료 부담으로 제외되어 있는 경우가 많다. 이들이 적어도 공공복지의 영역에서는 여러 사회적 위험에서 보호받을 수 있도록, 지원을 강화해야 한다.

두 번째는, 돌봄 등의 지원에서 공공의 역할 및 책임을 강화하는 것이다. 기업들은 일자리 마련이나, 직업훈련 같은 고용, 일자리와 관련된 공공 사회보장 영역에서 상대적으로 높은 수준의 부담 의사를 보인다. 근로 능력자에 대한 탈상품화를 초래할 우려가 있는 실업급여에 대해서 부담 의사가 상대적으로 낮은 것과 구별된다. 그런데 기존 연구에서 직업훈련 같은 적극적 노동시장 정책과 마찬가지로 기업들의 지지가 높다고 지적되는 양육 등 재상품화 정책에 대해서는 부담 의사가 현저하게 낮다. 이는 한국이 당면한 특수한 상황과 관련이 있어 보인다. 전세계 최하 수준의 출생률을 기록하는 한국의 임신, 출산, 육아 등의 지원이 기업과 근로자 부담으로 충당하는 것이 적합하지 않다는 인식이 강한 것이다. 실제로, 상기 지원 제도들이 고용보험 기금을 재원으로 하여, 소수의 일부 근로자만이 활용할 수 있다는 점도 문제이다. 해당 지원과 관련하여서는 보다 폭넓은 공공의 책임을 인정하고 강화하는 것이 필요하다.

마지막은 소규모 사업체에 대한 지원 강화 방안을 모색하는 것이다. 특히, 소규모 사업체라 하더라도 숙련 인력에 대한 욕구가 강한 곳에서는 기업에 의한 복지 제공 의사가 강한 만큼, 부족한 인적, 물적 자원을 보조할 수 있는 여러 방안을 모색할 필요가 있겠다. 현행 기업 간 상생 협력 지

원을 더욱 강화하는 것이 하나의 방안이 될 수 있다. 현재의 공동사내기금 제도를 활성화하여, 공동의 직업훈련 지원 체계를 내실화하고 강화하는 것은 소규모 사업체가 당면한 인력 부족의 문제를 해소하기에도 적합한 방안이 될 수 있으리라 생각한다.



- 강예슬. (2024. 8. 29.). [국가비상사태라더니] 내년 모성보호 예산, 일반회계 16% → 13.6% 축소. **매일노동뉴스**. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=223401>
- 강지영, 신어진. (2022). 외부자-내부자 노동시장 위험지위와 복지태도. **사회과학연구**, 33(4), 89-109.
- 고용노동부. (1992-1997). **사내기금제도 도입운영현황** [데이터 세트], 고용노동부. 2024. 4. 17. 검색, https://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataView.do?bbs_seq=1395297820028
- 고용노동부. (1998-2019). **사내근로복지기금 설치 현황** [데이터 세트]. e-나라지표. 2024. 4. 17. 검색, https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1513
- 고용노동부. (2011). **선진기업복지 업무매뉴얼**.
- 고용노동부. (2014). **사내근로복지기금제도 운영현황**.
- 고용노동부. (2021-2022). **노동조합 조직현황** [데이터 세트]. e-나라지표. 2024. 8. 13. 검색, https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1511
- 고용노동부. (각 연도a). **2006~2022 우리사주조합현황** [데이터 세트]. 2024. 4. 17. 검색, <https://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataList.do?searchSeq=181&>
- 고용노동부. (각 연도b). **고용형태별 근로실태조사: 고용형태부문 원자료** [데이터 세트].
- 고용노동부. (각 연도c). **기업체노동비용조사 원자료** [데이터 세트].
- 고용노동부. (각 연도d). **사내공동근로복지기금법인 현황** [데이터 세트]. 2024. 4. 17. 검색, <https://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataList.do>

- 고용노동부. (2023). **사내·공동근로복지기금법인 현황(‘21)** [데이터 세트]. 2024. 4. 17. 검색, https://www.moel.go.kr/info/public/t/publicDataView.do?bbs_seq=20230800118
- 고용노동부. **우리사주조합현황(‘22.12)** [데이터 세트]. 2024. 4. 17. 검색, <https://www.moel.go.kr/info/public/t/publicDataList.do?searchSeq=181> & 공무원 후생복지에 관한 규정, 대통령령 제18841호 (2005).
- 관계부처합동. (2022). **근로복지증진 기본계획(제5차: 2022~2026년)**.
- 국가지표체계. **생활물가상승률** [데이터 세트]. 2024. 3. 19. 검색, <https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do;jsessionid=4AEM6W-rGf9BLMQYfGMuAxxMnQvFiI9RwxOCeAJs.node11?popup=Y&clasCd=2&idxCd=5058>
- 국가통계포털(1994-1997). **기업체노동비용조사** [데이터 세트]. 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN001&conn_path=I3
- 국가통계포털(1998-2003). **기업체노동비용조사** [데이터 세트]. 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN011&conn_path=I3
- 국가통계포털(2004-2007). **기업체노동비용조사** [데이터 세트]. 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_ENTN021&conn_path=I3
- 국가통계포털(2008-2018). **기업체노동비용조사** [데이터 세트]. 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN031&conn_path=I3
- 국가통계포털(2019-2022). **기업체노동비용조사** [데이터 세트]. 2024. 1. 19. 검색, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_ENTN041&conn_path=I3
- 국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회. (2019a). **국민연금개혁과 노후소득보장 제도 개선을 위한 활동결과보고**. 2019년 8월 30일 보도자료.

- 국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회. (2019b). **제8차 국민연금개혁과 노후 소득보장 특별위원회 전체회의 결과**. 2019년 1월 11일.
- 근로복지기본법, 법률 제18926호 (2022).
- 김동배, 노용진, 강병식, 송민수. (2007). **우리사주제도 실태조사 및 개선방안에 관한 연구**. 한국노동연구원.
- 김사현. (2010). 개인의 주관적 인식이 복지제도의 보편성에 대한 선호에 미치는 효과: 도구변수를 활용한 접근법. **사회복지연구**, 41(3), 213-239.
- 김사현. (2012). 노인복지서비스 수급경험이 복지인식에 미치는 효과: 성향점수 매칭 (PSM) 을 활용한 이중차이분석. **한국사회정책**, 19(1), 9-38.
- 김사현. (2015). 한국인의 복지태도 불일치에 대한 탐색적 연구: 복지지출과 증세에 대한 태도불일치를 중심으로. **사회과학연구**, 41(1), 27-57.
- 김사현. (2017). 정부지출에 대한 태도이중성 비교연구. **사회복지정책**, 44(4), 35-66.
- 김사현. (2022). 노동시간과 재분배 정책에 대한 선호. **한국사회복지학**, 74(1), 7-26.
- 김사현, 황동진, 이민서, 김도한. (2021). 한국인 복지태도의 변화양상-집단중심 다중궤적모형의 적용. **사회복지정책**, 48(1), 5-38.
- 김성은, 이진우. (2010). **고용보험 재정기준선 전망과 과제: 실업급여제정을 중심으로**. 국회예산정책처.
- 김영두, 노광표. (2005). **사용자단체 연구**. 한국노총중앙연구원, 한국노동연구소.
- 김영순, 여유진. (2011). 한국인의 복지태도: 비계급성과 비일관성 문제를 중심으로. **경제와사회**, 211-240.
- 김의명. (1998). 전환점에 서있는 한국기업복지제도의 한 대안으로서 근로자협조프로그램의 적용성에 관한 연구. **한국사회복지학**, 36, 71-99.
- 김의명. (2002). 선택적 기업복지제도의 필요성과 적용성에 관한 고찰. **사회복지연구**, 23, 23-58.
- 김재현. (2023). 복지태도 유형화 및 복지 지출과 증세 의견의 응답 간 일관성에 관한 연구. **한국사회학**, 57(4), 95-139.

- 김정찬. (2001). 사례연구④: 한국IBM의 선택복리 후생 제도. **임금·HR연구**, 9 (2), 120-129.
- 김정한, 박찬임, 오학수. (2004). **기업복지의 실태와 정책과제**, 한국노동연구원.
- 김종일. (1992). 한국 사회복지정책의 흐름과 논리. **경제와 사회**, 16, 26-45.
- 김태일, 이주하, 최영준. (2016). 복지국가연구의 과거 현재 그리고 미래. **정부학 연구**, 22(3), 29-66.
- 노동부. (2002). **제1차 근로자복지증진 기본계획(2002~2006)**.
- 노동부. (2006). **노동행정사 제3편 근로자보호정책**.
- 노세리, 김미희, 박지성. (2018). 기업의 복리후생제도 발전방향 연구. 한국노동연구원.
- 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률, 법률 제19989호 (2024).
- 문병주. (2005). 한국의 산업화 시기 노사관계와 복지체제의 성격: 생산레짐론적 시각에서의 재조명. **한국정치학회보**, 39(5), 153-177.
- 문병주. (2007). 세계화시기 한국의 노사관계와 복지체제 변화: 생산레짐론적 시각에서의 재조명. **한국거버넌스학회보**, 14(2), 87-114.
- 문현경, 김혜진, 김아람. (2021). **연금개혁의 주요 행위자로서 사용자에 대한 기초연구**. 국민연금공단 국민연금연구원.
- 민기채. (2021). 기업복지격차 완화를 위한 법정외복지의 제도적 개선방안. **문화와 정치**, 8(4), 39-71.
- 박길태. (2015). 한국 기업복지의 변천사에 관한 연구. **경영사학**, 30(2), 99-117.
- 박제성. (2019). 사용자단체의 법리: 권한과 책임의 균형. **노동정책연구**, 19(4), 163-197.
- 박찬임. (2001). **근로자복지기본법 제정에 따른 공공근로복지사업 방향과 과제** [발표자료]. 2001 근로복지정책 토론회. 근로복지공단, 한국노동연구원.
<https://welfare.comwel.or.kr/board/bbs.do?cfgIdx=5&mCode=E050010000&page=11&op=view&idxId=667>
- 박찬임. (2024). 기업 특성별 복지제공 양상 및 복지태도에 관한 연구 구두 자문 회의.

- 배화숙. (2005). 정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널 (KLIPS) 6차 자료를 중심으로. **사회복지정책**, 21, 217-237.
- 부가청. (2017). **사업체의 복리 후생 제도 및 모성보호제도의 변화**. 제9회 사업체패널 학술대회 자료집.
- 사내근로복지기금법, 법률 제4391호 (1991).
- 산업자원부. (2008). **대·중소기업상생협력추진기본계획(2008년~2010년)**. 산업자원부 고시 제2008 - 19호.
- 산업통상자원부. (2014). **제3차 대·중소기업 동반성장 기본계획('14~'16) 및 '21년 시행계획 고시**. 산업통상자원부고시 제2014 - 234호.
- 송호근. (1995). **한국의 기업복지연구**. 한국노동연구원.
- 안상훈, 김영미, 김수완. (2021). 한국인의 복지태도: 균열구조의 형성과 변화. **보건사회연구**, 41(1), 42-60.
- 양재진. (2004). 한국의 산업화시기 숙련형성과 복지제도의 기원: 생산레짐 시각에서 본 1962-1986년의 재해석. **한국정치학회보**, 38(5), 85-103.
- 양재진. (2005). 한국의 대기업중심 기업별 노동운동과 한국복지국가의 성격. **한국정치학회보**, 39(3), 395-412.
- 양재진. (2014). 제도주의적 권력자원론과 한국의 노동, 자본, 정치가의 복지정책 선호에 관한 실증연구. **한국정치학회보**, 48(2), 79-102.
- 양재진, 권순미, 김영순, Margarita Estevez-Abe, & 우명숙. (2012). **공공정책에 대한 인식조사, 2012 : 기업주** [데이터 세트]. 연세대학교 SSK 작은복지국가연구사업단, 한겨레사회정책연구소 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA) [자료제공기관]. <https://kossda.snu.ac.kr/handle/20.500.12236/25856>
- 여유진, 김영순. (2015). 한국의 중간층은 어떤 복지국가를 원하는가? 중간층의 복지태도와 복지국가 전망에의 함의. **한국정치학회보**, 49(4), 335-362.
- 여유진, 김영순, 강병구, 김수정, 김수완, 이승윤, 최준영. (2014). **한국형 복지모형 구축**. 한국보건사회연구원.
- 영유아보육법 시행령, 대통령령 제34786호 (2024).

- 우명숙. (2008). 산재보험제도. 양재진, 김영순, 조영재, 권순미, 우명숙, 정홍모 (편), **한국의 복지정책 결정 과정** (pp.17-63). 나남.
- 유규창. (2004). 복리후생의 선택이 복리후생만족, 임금만족, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **인사관리연구**, 28(4), 25~55.
- 이병훈, 류만희. (2002). 노동복지의 국가별 접근유형에 관한 비교연구: 북유럽·미국·일본을 중심으로. **산업노동연구**, 8(2), 171-197.
- 이수연, 노연희. (2006). 외환위기 전·후 노동력 유연화와 한국 기업복지제도의 변화. **한국사회복지학**, 58(2), 143-166.
- 이아름, 김사현. (2010). **한국인의 복지의식 특성 및 영향요인에 관한 연구** [발표자료]. 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회, 234-264.
- 이정희. (2024). **혼자만 잘 살든 무슨 재민겨 - 산별노조와 노동자 이해대표-** [발표자료]. 공공연구노조 한국보건사회연구원지부 제2차 열린포럼.
- 이정희, 김정우, 손영우, 윤효원, 정경은, 허인. (2018). **기업별 복수노조와 단체교섭**. 한국노동연구원.
- 이종보. (2010). **민주주의 체제 하 '자본의 국가 지배'에 관한 연구: 삼성 그룹을 중심으로**. 한울 아카데미.
- 이지민. (2024. 10. 20.). 육아휴직 늘린다면서... 정부 예산비중 '뒤틀림'. **세계일보**. <https://www.segye.com/newsView/20241020514137?OutUrl=naver>
- 이철승. (2017). 결합노동시장지위와 임금불평등의 확대 (2004~ 2015년). **경제와사회**, 115, 103-144.
- 장혜현. (2015). 기업규모와 조직화의 상관관계 및 비정규직 불평등의 원인: 사회보험으로부터의 배제를 중심으로. **비판사회정책**, 47, 109-157.
- 전인. (2018). **한국 노사관계에서의 경총 역할에 대한 평가**. 공정한 노사관계 구축을 위한 경총의 변화 방향 모색 토론회. 참여연대. 8-36.
- 전인, 서인덕. (2008). **한국의 사용자단체: 한국경영자총협회, 금속산업사용자협의회, 보건의료산업사용자협의회**. 한국노동연구원.
- 전지현, 하성욱. (2011). AHP 를 이용한 복리후생 선호도에 대한 연구. **인적자**

- 원관리연구, 18(1), 179-196.
- 정무권. (2007). 한국 발전주의 생산레짐과 복지체제의 형성. **한국사회정책**, 14(1), 256-307.
- 조상미, 박은주. (2011). 기업복지제도의 결정요인 분석: 사업체 패널자료를 중심으로: 사업체 패널자료를 중심으로. **한국사회복지행정학**, 13(3), 197-226.
- 조상미, 박은주. (2012). 산업복지 부가급여 수혜의 남녀간 차이에 관한 연구: 사회보험, 국가규제적 급여, 기업복지를 중심으로. **사회복지연구**, 43(4), 121-149.
- 조영재. (2008). 건강(의료)보험제도. 양재진, 김영순, 조영재, 권순미, 우명숙, 정흥모 (편), **한국의 복지정책 결정 과정** (pp. 65-102). 나남.
- 중소벤처기업부. (2018). **제4차 대·중소기업 상생협력 추진 기본계획('18~'20) 및 '21년 시행계획 고시**. 중소기업부고시 제2019 - 17호.
- 중소벤처기업부. (2021). **제5차 대·중소기업 상생협력 추진 기본계획('21~'23) 및 '21년 시행계획 고시**. 중소기업부고시 제2021 - 64호.
- 중소벤처기업부. (2023). **2023년 대·중소기업 상생협력 추진 시행계획 고시**.
- 최균. (1992). 한국 기업복지의 전개와 성격. **경제와사회**, 16, 46-61.
- 한국경영자총협회. (1997). **기업복지의 현황과 과제**.
- 한국경영자총협회. (2019. 11. 14.). **연금개혁 논의 관련 경총 코멘트: 연금개혁 방향, '더 내고 더 받는 안'은 '다수안' 아니다!** [보도자료]. <https://www.kefplaza.co.kr/web/pages/gc79582b.do?bbsFlag=View&bbsId=0001&nttId=8203>
- 한국노동연구원. (2002). **선택적 근로자복지제도 도입방안 연구**. 노동부, 한국노동연구원.
- 한국비정규노동센터. (각 연도). **통계로 본 한국의 비정규노동자 -경제활동인구 조사 근로형태별 부가조사 분석-**.
- 한국증권금융. (2011). **우리사주제도의 이해**.
- 한상윤, 남석인. (2023). 국내 복지태도 영향요인에 대한 체계적 문헌고찰. **한국**

사회복지학, 75(2). 93-119.

홍경준. (1996). 한국 기업복지의 결정기제에 관한 연구: 복지급여의 포괄성과 관대성을 중심으로. **사회복지연구**, 8, 68-98.

홍경준. (2017a). 산업복지의 개념. 조흥식, 김진수, 홍경준 (편), **산업복지론** (p. 49-80). 나남.

홍경준. (2017b). 산업복지의 논리. 조흥식, 김진수, 홍경준 (편), **산업복지론** (p. 103-132). 나남.

홍경준. (2017c). 산업복지의 분류. 조흥식, 김진수, 홍경준 (편), **산업복지론** (p. 81-102). 나남.

홍경준, 김사현. (2018). 노동대중의 균열; 위험지위와 복지태도를 중심으로. **사회복지정책**, 45(2), 67-94.

Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. Oxford University Press.

Bender, B., & Paster, T. (2023). What types of social policies does business want? Examining German employer associations' positions toward labor-protective and labor-activating social policies. *Business and Politics*, 25(4), 409-428.

Bridgen, P. (2020). British employers and the development of state protection for unemployment, sickness and old age, 1900-1990. In O. D. Nijhuis (Ed.), *Business interests and the development of the modern welfare state* (pp. 110-135). Routledge.

Broockman, D. E. (2012). The 'problem of preferences': Medicare and business support for the welfare state. *Studies in American Political Development*, 26(2), 83-106.

Choi, Y. J. (2008). Pension policy and politics in East Asia. *Policy & Politics*, 36(1), 127-144.

Culpepper, P. D. (2016). Capitalism, institutions, and power in the study

- of business. In O. Fioretos, T. G. Falleti, & A. Sheingate (Eds.), *The Oxford Handbook of Historical Institutionalism* (pp.453-466). Oxford University Press.
- Ding, C. S. (2008). Enhancing accuracy in research using regression mixture analysis. In J. W. Osborne (Ed.), *Best Practices in Quantitative Methods* (pp. 410-421).
- Ebbinghaus, B., & Manow, P. (2001). Introduction: Studying varieties of welfare capitalism. In B. Ebbinghaus, & P. Manow (Eds.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA* (pp. 1-27). Routledge.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: Oxford University Press.
- Estevez-Abe, M. (2001). The forgotten link: the financial regulation of Japanese pension funds in comparative perspective. In B. Ebbinghaus, & P. Manow (Eds.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA* (pp. 190-216). Routledge.
- European Communities, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations and World Bank. (2009). *System of National Accounts 2008*. Retrieved June 5, 2024, from <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>
- Farnsworth, K. (2004a). *Corporate power and social policy in a global economy: British welfare under the influence*. Policy Press.
- Farnsworth, K. (2004b). *Welfare through Work: An Audit of Occupational Social Provision at the Turn of the New Century*. *Social Policy &*

- Administration*. 38(5), 437-455.
- Farnsworth, K. (2012). *Social versus corporate welfare: Competing needs and interests within the welfare state*. Springer.
- Farnsworth, K. (2018). Occupational welfare. In *Routledge Handbook of the Welfare State* (pp. 34-45). Routledge.
- Farnsworth, K. (2019). Towards a whole-economy approach to the welfare state: citizens, corporations and the state within the broad welfare mix. In E. Heins, J. Rees, C., & Needham (Eds.), *Social Policy Review 31: Analysis and Debate in Social Policy, 2019* (pp. 71-100). Bristol University Press.
- Fitzgerald, R. (1988). *British Labour Management and Industrial Welfare, 1846-1939*. Routledge.
- Gordon, L. (1988). What does welfare regulate?. *Social Research: An International Quarterly*, 55, 609-630.
- Hacker, J. S., & Pierson, P. (2002). Business power and social policy: Employers and the formation of the American welfare state. *Politics & Society*, 30(2), 277-325.
- Hall, P.A. & Soskice, D. (2001). Introduction to varieties of capitalism. In P. A. Hall, & D. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp.1-68). Oxford University Press.
- Hall, P. A., & Thelen, K. (2009). Institutional change in varieties of capitalism. *Socio-economic review*, 7(1), 7-34.
- Iversen, T. & Soskice, D. (2001). An asset theory of social policy preferences. *American Political Science Review*, 95(4), 875-893.
- Iversen, T. & Soskice, D. (2009). Distribution and redistribution: The shadow of the nineteenth century. *World Politics*, 61(3), 438-486.
- Jackson, G., & Vitols, S. (2001). Between financial commitment, market

- liquidity and corporate governance. In B. Ebbinghaus, & P. Manow (Eds.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA* (pp. 171-189). Routledge.
- Jones, R. (2018). *Reforming the large business groups to promote productivity and inclusion in Korea*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1509, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9e9052b5-en>.
- Jun, I. (2007). *Korea Employers' Federation and Korean Industrial Relations* [PhD dissertation, School of Organisation and Management, The University of New South Wales, Australia].
- Kim, E. M. & Kim, N. Y. (2021). Chaebol and the political economy of South Korean development, 1945-present. In S. Lim, & N. J. P. Alsford (Eds.), *Routledge Handbook of Contemporary South Korea* (pp.99-118). Oxon and New York.
- Ko, H., & Weaver, A. (2023). Employer responses to legislation protecting non-regular workers: Evidence from South Korea. *Journal of Social Policy*, 52(2), 424-448.
- Korpi, W. (1983). *The democratic class struggle*. Routledge and Kegan Paul plc.
- Korpi, W. (1989). Power, politics, and state autonomy in the development of social citizenship: Social rights during sickness in eighteen OECD countries since 1930. *American Sociological Review*, 54(3), 309-328.
- Korpi, W. (2006). Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: Protagonists, consenters, and antagonists. *World Politics*, 58(2), 167-206.
- Lee, H.-J., Rowley, C. & Yu, G.-C. (2017). Employers' Associations in

- South Korea. In J. Beson et al. (Eds.), *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action* (pp. 60-81). Taylor & Francis Group.
- Lee, S. (2012). *The Transformation of East Asian Welfare States: The Politics of Welfare Reform in South Korea* [PhD dissertation, Department of Social Policy and Intervention, University of Oxford].
- Mares, I. (2001). Strategic bargaining and social policy development: unemployment insurance in: Unemployment insurance in France and Germany. In *Comparing Welfare Capitalism* (pp. 52-75). Routledge.
- Mares, I. (2003). *The politics of social risk: Business and welfare state development*. Cambridge University Press.
- Martin, C. J., & Swank, D. (2004). Does the Organization of Capital Matter? Employers and Active Labor Market Policy at the National and Firm Levels. *American Political Science Review*, 98(4), 593-611.
- Martin, C. J., & Swank, D. (2012). *The political construction of business interests: Coordination, growth, and equality*. Cambridge University Press.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., & Pavolini, E. (2018). Occupational Welfare in Europe: an analytical and methodological introduction. Occupational welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement, 9-30.
- Natali, D., Pavolini, E., & Vanhercke, B. (2018). Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement.

- ETUI-European Trade Union Institute.
- Nijhuis, D. O. (2019). Analyzing the role of business in welfare state development. In *Business Interests and the Development of the Modern Welfare State* (pp. 1-28). Routledge.
- Nijhuis, D. O. (Ed.). (2020). *Business Interests and the Development of the Modern Welfare State*. Routledge.
- O'connor, J. (1973/2017). *The fiscal crisis of the state*. Routledge.
- OECD Data Explorer. Social expenditure aggregates. Retrieved January 4, 2024, from <https://data-explorer.oecd.org/>
- OECD Data Explorer-Archive. Gross domestic product (GDP). Retrieved March 18, 2024, from https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE#https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SNA_TABLE1_ARCHIVE#
- Offe, C. (1984/2018). *Contradictions of the welfare state*. Routledge.
- Oi, W. (1983). The fixed employment costs of specialized labor. In *The measurement of labor cost* (pp. 63-122). University of Chicago Press.
- Paster, T. (2009). *Choosing Lesser Evils: The Role of Business in the Development of the German Welfare State from the 1880s to the 1990s* [PhD dissertation]. Department of Political and Social Sciences, European University Institute.
- Paster, T. (2012). Do German Employers Support Board-level Codetermination? The Paradox of Individual Support and Collective Opposition. *Socio-Economic Review*, 10, 471-495.
- Paster, T. (2014). Why Did Austrian Business Oppose Welfare Cuts? How the Organization of Interests Shapes Business Attitudes Toward Social Partnership. *Comparative Political Studies*, 47, 1-25.
- Paster, T. (2015). *Bringing power back in: A review of the literature on*

- the role of business in welfare state politics*. MPIfG Discussion Paper, No. 15/3. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2588617
- Paster, T. (2018). How Do Business Interest Groups Respond to Political Challenges? A Study of the Politics of German Employers. *New Political Economy*, 23(6), 674-689.
- Paster, T. (2019). Business interests and the development of the Bismarckian welfare state. In *Business Interests and the Development of the Modern Welfare State* (pp. 31-56). Routledge.
- Pavolini, E., & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Comparing occupational welfare in Europe: The case of occupational pensions. *Social Policy & Administration*, 52(2), 477-490.
- Pollak, R. A. (1985). A transaction cost approach to families and households. *Journal of economic Literature*, 23(2), 581-608.
- Rein, M. (1982). The social policy of the firm. *Policy Sciences*, 14(2), 117-135.
- Schröder, M. (2009). Integrating welfare and production typologies: How refinements of the varieties of capitalism approach call for a combination of welfare typologies. *Journal of social policy*, 38(1), 19-43.
- Skocpol, T. (1985). Bringing the state back in: Strategies of analysis in current research. In P. B. Evans, D. Rueschemeyer, & T. Skocpol, (Eds.), *Bringing the state back in* (pp.3-37). Cambridge University Press.
- Soskice, D. (2007). Macroeconomics and varieties of capitalism. In H. Bob, R. Martin, & T. Mark (Eds), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy* (pp. 89-121). Oxford University Press.

- Sungthanu, N. (2023). *Business interest and social policy preference formation: a case study of Thailand*. Thesis of The University of Edinburgh.
- Swank, D., & Martin, C. J. (2001). Employers and the welfare state: The political economic organization of firms and social policy in contemporary capitalist democracies. *Comparative political studies*, 34(8), 889-923.
- Swenson, P. (2002). *Capitalists against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford University Press.
- Swenson, P. A. (2018). Misrepresented interests: Business, Medicare, and the making of the American health care state. *Studies in American Political Development*, 32(1), 1-23.
- Titmuss, R. (1958/2018). *Essays on the welfare state (Reissue)*. Bristol University Press.
- Yang, J. J. (2013). Parochial welfare politics and the small welfare state in South Korea. *Comparative Politics*, 45(4), 457-475.



『기업복지 실태조사』

안녕하십니까?

국무총리실 산하 정책연구기관인 한국보건사회연구원에서는 현재 「기업복지 실태조사」를 실시하고 있습니다. 귀하께서 응답해 주시는 내용은 다른 분들의 의견과 함께 집계·분석되어 복지국가가 확대되어 가는 현 시점에서 기업복지의 역할과 지원 방안에 대한 정책 방향을 세우는 데 유용한 기초자료로 사용될 것입니다.

본 조사는 한국보건사회연구원 연구윤리심의위원회의 승인(생명윤리위원회(RB) 제2024-015호(RPMS 신청번호 2024-0224호))를 받아 진행되며 응답해 주시는 모든 내용은 「통계법」 제33조 및 제34조에 의거하여 통계목적으로만 사용되고 비밀이 보장됩니다.

구체적으로 귀하의 신분과 개인 정보, 응답 내용은 통계법 제33조에 의거해 철저히 비밀이 보장되며, 조사 결과는 말씀드린 연구 목적 외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것임을 약속 드립니다. 그리고 결과 분석이나 해석 시 귀사 및 귀하의 모든 개인 정보 및 기타 정보는 코드화되어 오직 코드번호로만 식별됩니다. 귀하께서 조사 동의서와 개인정보수집 및 이용·제공현황 등에 작성해주신 개인정보는 조사가 종료된 직후 폐기됨을 알려 드립니다. 바쁘시더라도 귀사의 기업복지 실태 및 복지에 대한 귀하의 생각에 관한 문항들에 성실히 응답해 주시기를 부탁드립니다.

조사의 참여 여부는 전적으로 귀하의 의사에 달려있습니다. 원하지 않으시면 언제든지 조사 참여를 철회할 수 있으며, 이에 따른 어떠한 불이익도 없습니다.

귀하의 응답은 정부의 바람직한 정책 수립에 귀중한 기초자료로 이용되오니 다시 한 번 협조를 부탁드립니다. 바쁜 시간을 내어 설문에 응해 주신 데 감사드리며 이에 대한 감사의 표시로 소정의 사례를 할 예정입니다. 감사합니다.

[통계법 제33조(비밀의 보호)]

- 통계의 작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

◆ 조사 관련 문의 ◆

구분	기관	담당	연락처
조사수행	㈜비에프리서치	여론조사부	김현수 대표 02-6203-8165
연구기관	한국보건사회연구원	고혜진 부연구위원	044-287-8261

• 연구기관 :



• 조사수행기관 :

비에프리서치



응답자 선정문항

*응답자께서 현재 일하고 계신 사업장을 기준으로 응답 부탁드립니다.

선문 0. 본 설문은 귀하께서 근무하시는 회사의 근로자 현황, 노동비용 현황, 복지제도 운용 현황 등 회사 행정 및 운영 관련된 세부적인 사항에 대해 여쭙고 있습니다.

귀하께서는 이러한 정보들을 응답하실 수 있는 회사의 대표이시거나, 인사 부서 소속 또는 인사 업무를 맡고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오 -> 설문 중단

선문 1-1. 귀사는 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 민간회사 또는 개인사업체
- ② 정부 또는 지방자치단체 -> 설문 중단
- ③ 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업 -> 설문 중단
- ④ 국공립학교 -> 설문 중단
- ⑤ 사립학교 -> 설문 중단
- ⑥ 기타 ()

선문 1-2. 귀사는 어떤 산업체로 분류되는지 아래 보기 중 선택해 주십시오.

- ① 제조업
- ② 농업, 임업 및 어업 -> 설문중단
- ③ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
- ④ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
- ⑤ 건설업
- ⑥ 도매 및 소매업
- ⑦ 운수 및 창고업
- ⑧ 숙박 및 음식점업
- ⑨ 정보통신
- ⑩ 금융 및 보험업
- ⑪ 부동산업
- ⑫ 전문, 과학 및 기술 서비스업
- ⑬ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
- ⑭ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 -> 설문중단
- ⑮ 교육 서비스업
- ⑯ 보건업 및 사회복지 서비스업
- ⑰ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
- ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

선문 2. 귀사의 상시 근로자* 수는 어떻게 되십니까? 무급가족종사자를 제외하고 2023년 12월 기준으로 응답해 주십시오.

- ① 5인 미만 -> 설문 중단
 ② 5 - 9명
 ③ 10 - 19명
 ④ 20 - 49명
 ⑤ 50 - 99명
 ⑥ 100 - 299명
 ⑦ 300 - 499명
 ⑧ 500 - 999명
 ⑨ 1000명 이상

* 상시 근로자 : 상용근로자(고용계약기간 1년 이상인 근로자, 정해진 고용계약기간 없이 소정의 채용 절차에 따라 입사하여 인사관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직급여 등 각종 수혜를 받는 사람) 뿐만 아니라 회사가 직접 고용한 모든 근로자를 말합니다.

선문 3. 귀사의 사업체 명은 무엇입니까?

선문 4. 귀사는 현재 어디에 위치해 있습니까?

- ① 시도 ()
 ② 시군구 ()

선문 5. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
 ② 여성

선문 6. 귀하의 연령대를 응답해 주십시오.

- ① 20대
 ② 30대
 ③ 40대
 ④ 50대
 ⑤ 60대 이상

선문 7. 귀하의 직위는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 고위관리직(대표, 사장, 전무, 이사, 상무 등 상근·비상근 임원)
 ② 중간관리직(부장, 차장, 과장, 팀장 등 부서 책임자 및 관리자)
 ③ 일반직원(대리, 주임, 사원 등 일반직원)
 ④ 기타 ()



I. 기본현황

*응답자께서 현재 일하고 계신 사업장을 기준으로 응답 부탁드립니다.

문 1. 귀사는 몇 년도에 설립되었습니까?

_____년

문 2. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사는 단독 사업장입니까? 다수 사업장입니까?

① 단독 사업장 ➡ 다음 문 3으로

② 다수 사업장 ➡ 다음 문 2-1로

* 단독 사업장: 다른 장소에 공장, 지점, 영업소 등이 없는 1기업 1사업장 의미함.

* 다수 사업장: 총괄적인 관리 업무가 이루어지는 본사(본부, 본점 등)와 이의 지시를 받는 지사(공장, 지점, 영업소, 출장소, 지회, 지부, 분점, 분회 등)가 있는 1기업 다사업장 의미, 단, 지사나 지점, 분점이 있어도 4대 보험의 지급이 단일 사업장에서 이뤄지는 경우는 단독 사업장으로 분류함.

문 2-1. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사는 본사입니까?

① 예

② 아니오

* 본사: 다른 장소에 공장, 지사, 영업소, 출장소, 연락사무소, 지회, 지부, 분점, 분회 등을 두고 이들을 총괄하는 사업장을 의미, 실제로 기획, 회계, 재무, 구매, 광고, 법무 등 총괄적인 관리업무가 이루어지는 사업장

문 3. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 경영체제(오너경영/전문경영)는 어떠한가요?

① 완전한 소유주(오너) 경영체제로, 소유주가 대부분의 의사결정 권한을 가짐

② 전문경영자가 있으나 소유주(오너)의 경영개입이 상당히 있음(전문경영자의 권한이 미약함)

③ 전문경영자가 있으나 소유주(오너)의 경영개입이 약간 있음(주요한 경영 문제는 소유주가 개입함)

④ 완전한 전문경영자 체제임(소유와 경영이 완벽하게 분리되어 소유주(오너)의 영향에서 완전히 독립)

문 4. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사는 하도급 거래를 하였습니다습니까?

① 예 ➡ 다음 문 4-1로

② 아니오 ➡ 다음 문 5로

* 하도급 거래: 도급받은 수급인이 다시 그 도급내용의 전부 또는 일부를 다른 수급인에게 다시 도급하는 거래 형태 의미

문 4-1. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사의 하도급 거래 형태는 어떠하였습니까?

- ① 위탁 거래만 함 ☞ 다음 문 5로
 ② 수위탁거래를 모두 함 ☞ 다음 문 4-2로
 ③ 수탁거래 중심임 ☞ 다음 문 4-2로

문 4-2. 그렇다면 귀사는 몇 차 벤더입니까?
 () 차

문 5. 작년 말 기준(2023년 12월) 귀사는 한국경영자총협회(이하 경총)의 회원사입니까?

- ① 경총의 회원사
 ② 지방경총의 회원사
 ③ 소속된 지역/업종별 단체가 경총의 회원사
 ④ 경총에 가입하지 않음

문 6. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사 매출액(영업수익, 사업수익)의 국내 및 해외 비율은 어떠합니까?

국내	해외
%	%



II. 노동비용 현황

문 7. 작년 한 해(2023년 1월 1일~2023년 12월 31일) 귀사의 월평균 상용근로자 수는 몇 명입니까?

월평균 () 명

- * **상용근로자**: 고용계약기간 1년 이상인 근로자, 정해진 고용계약기간 없이 소정의 채용 절차에 따라 입사하여 인사관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직급여 등 각종 수혜를 받는 사람
- 포함: 상기 조건을 만족하는 외국인 근로자도 포함.
 - 제외: 임시·일용근로자(고용계약기간 1년 미만), 파견업체에서 파견 받은 근로자, 해외 지사 근무자, 자국 본사에서 한국 지사에 파견한 외국인 근로자는 제외함.

문 8. 귀사의 '상용근로자'만을 대상으로 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 월평균 노동비용을 작성하여 주십시오.

구분	상용근로자 기준 월평균 노동 비용						
	십억			백만			천원
1) 임금(정액급여, 초과급여, 상여금 및 성과급) *세금 공제전 임금 기재	십억			백만			천원
2) 퇴직급여 등의 비용(일시금 지급액, 중간정산 지급액, 퇴직연금 연간 적립액, 해고예고 수당)	십억			백만			천원
3) 4대 보험료 등 법정 노동비용의 회사부담금(4대보험, 장애인고용부담금, 재해보상비)	십억			백만			천원
4) 법정 외 사원복지 비용의 회사부담금(주거비, 건강·보건비용, 식사비용, 교통·통신지원비용, 보육지원금, 보혈료지원금, 자녀 학비보조비용, 휴양·문화·체육·오락비용, 우리사주제도 지원금, 사내근로복지기금 출연금 등)	십억			백만			천원
5) 교육훈련 비용	십억			백만			천원
6) 채용 관련 비용	십억			백만			천원

- * 임금: 급여, 수당, 상여금 등 명칭을 불문하고 근로의 대가로 사용자가 상용근로자에게 회계기간 년 간 지급한 총액. 미지급금액이 발생하더라도 이를 포함하여 작성
- 정액급여: 근로계약, 단체협약 또는 취업규칙 등으로 소정근로시간에 대하여 미리 정한 기본급, 통상수당, 기타수당, 연차수당으로 지급한 총액 *식비 및 통근수당은 현금급여액에 한해 포함
 - 초과급여: 근로기준법 제56조에 따라 소정근로시간 외의 근무로 인하여 추가로 지급되는 급여로 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당의 총액
 - 상여금 및 성과급: 매월 지급되는 급여와는 별도로 사업의 실적이나 근로자의 근무성적에 따라 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여(고정상여금, 변동상여금, 성과급 등)의 총액 *설날, 추석 등 명절상여금, 휴가비용도 포함
- * 퇴직급여 등의 비용
- 일시금 지급액: 기업이 퇴직일시금으로 퇴직자에게 지급한 금액(퇴직금 지급을 위해 적립자산에서 인출한 것도 포함)
 - 중간정산 지급액: 근로자의 요청에 따라 지급한 퇴직금 중간정산액

- 퇴직연금 연간 적립액: 기업이 퇴직연금사업자에게 확정급여형(DB), 확정기여형(DC), 기업형IPR로 1년간 적립한 금액
- 해고예고 수당: 근로기준법 제26조에 따라 근로자 해고시 해고예고기간(30일 전)을 두지 않고 해고하여 지급한 수당
- 기타 퇴직금 준비액: 퇴직연금 연간 적립액 외에 기업이 퇴직금 지급에 대비하여 다른 자산에 1년간 적립한 금액(퇴직급여 충당금 등)

*** 법정 노동비용:** 법령에 따라서 기업체에서 의무적으로 부담분을 근로자 부담분을 제외하고 기재

- 국민연금: 회사가 근로자 부담분을 대신 지급하는 경우는 근로자 부담분을 정액급여에 포함
- 건강보험: 장기요양보험료 포함. 회사가 근로자 부담분을 대신 지급하는 경우는 근로자 부담분을 정액급여에 포함
- 고용보험, 산재보험: 건설업은 확정보험료로 기재. 원정업체는 하청업체 보험료 제외하고 기재. 하청업체는 원정업체에서 납부하는 금액 기재.
- 장애인고용부담금: 의무고용률에 못미치는 장애인을 고용하여 사업주가 부담(장애인고용에 납부)한 금액
- 재해보상비: 근로기준법에 의한 요양보상, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비, 일시보상 등

*** 법정의 사원 복지비용:** 근로자 부담분을 제외한 회사 부담분만 기재. 복지포인트 포함.

업무수행을 위해 직접 사용된 비용은 제외, 관련 인건비는 포함.

복지시설 등의 비용에는 기업회계상 자산 증가인 신규 설비비, 증·개축비는 제외.

기부금, 출자금 등의 일시적인 지출은 제외.

복지시설 등에 전담 종사하는 자(관리인, 의사, 간호사, 조리사 등)의 인건비는 '임금에 포함하지 말고, 법정 외 복지비용의 해당되는 항목에 분할하여 기재

주거, 학비보조 등을 근로자에게 무상 또는 유상으로 융자한 경우에는 융자금액을 기재하지 말고 그 융자 이자율과 1년 만기 정기예금 이자율을 비교하여 그 차이만큼의 이자율에 융자금을 곱하여 산정한 지원금액 (예: 시중금리가 10%일 때, 1,000만원을 무이자로 융자한 경우는 $1,000 \times 10\% = 100$ 만원, 1,000만원을 3%로 융자한 경우는 $1000 \times 7\% = 70$ 만원)을 기재

- 주거비용: 근로자에게 제공하는 사원용주택, 독신자주택(기숙사 포함) 등의 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등, 기업이 근로자에게 제공하는 사원용주택, 독신자주택(기숙사 포함) 등의 임차금(다만, 전세금의 경우에는 전세보증금에 대한 이자비용(간주임차료) * 이자비용(간주임차료) = 전세보증금 x 시중금리), 근로자의 주택건축·구입비(증·개축포함)를 보조한 경우에는 그 보조금액, 기업이 주택·택지를 신축, 조성하여 여기에 소요된 비용보다는 저렴하게 근로자에게 분양한 경우에는 기업 부담분만 기재. 주거시설(사원용주택, 독신자주택 등)에 별도의 전담 관리인력이 있는 경우 관리인력의 인건비 포함

- 건강검진비용: 기업이 근로자만을 대상으로 직접 운영하는 병원, 의원, 진료소 등 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등, 의약품 등을 구입한 금액, 건강보험료 이외의 기업이 부담한 건강진료비용, 근로자가 자율적으로 실시한 각종 건강진료, 질병치료 등에 대하여 기업이 지원한 비용

- 식사비용: 식사 제공을 위한 급식시설이 있는 경우 시설·장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등, 급식시설을 임차한 경우 임차비용, 시설 운영과 관련하여 부담한 각종 비용(예: 전기, 수도요금, 시설 유지보수비 등), 외부기관에 위탁한 경우, 지불한 위탁비용, 근로자에게 외부급식업체가 주문 생산한 식사를 제공하거나 특정식당을 지정하여 근로자가 해당 식당을 이용하는 경우 기업이 부담한 지원금 또는 식권 등의 구입비용 *근로자로부터 비용 중 일부를 징수하는 경우에는 그 징수금액을 공제한 금액

- 교통·통신지원비용: 통근버스 운영비(인건비 포함), 교통비·주차비 지원비용, 통근카드기증자권을 구입하여 지급한 비용, 통신비 지원 비용, 휴대폰 등을 구입하여 지급한 비용

- 보육 지원금: 탁아 및 육아비용, 보육시설 유지비, 보육교사 및 종사원의 인건비 등
- 보험료 지원금: 기업이 근로자를 피보험자로 하여 생명보험 또는 상해보험 등의 보험료의 일부 또는 전부를 부담하고 있는 경우의 지원금(퇴직보험료는 해당되지 않음)을 기재
- 자녀 학비보조비용: 근로자 자녀의 학자금을 보조한 금액(용자의 경우 회사에서 부담한 순수 이자부분만 기재)을 기재 *근로자 본인의 학비를 지원하는 경우는 '교육훈련 비용'에 기재. *용자의 경우, 순수 이자부담액 기재
- 휴양문화체육오락비용: 도서관, 오락실, 운동장, 체육관 등의 시설 장비 비용, 유지보수 비용, 관리비용 등, 근로자를 위한 휴양소, 콘도미니엄 등의 임차비용(다만, 전세금의 경우에는 전세보증금에 대한 이자비용(간주임차료)), 체육대회, 문화제 등 각종 행사에 관련된 기업체 부담액 및 동호회 활동 보조금, 직무와 관련이 없는 교양교육 등에 소요되는 비용 또는 이러한 교육을 수강하는 근로자에게 지원하는 지원금, 상여금에 포함되지 않는 휴가비용 * 기업체내 산업체부설 학교 등의 비용은 '교육훈련 비용'에 기재
- 우리스주제도 지원금: 우리스주조합운영 지원금을 기재. *회사 출연금 제외
- 사내근로복지기금 출연금: 회사에서 회계기간 1년 동안 사내근로복지기금으로 신규 또는 추가로 출연한 금액을 기재함* 근로자 대부 금액은 제외
- 기타: 결혼·출산 축하금, 장기근속 표창금, 재해위로금, 상병위로금(임금 성격의 것은 제외), 퇴직전별금, 사망조의금 등으로 지출한 금액, 아미용실, 구판장, 매점, 휴게소 등의 유지 및 운영비용, 피복비(직무상 착용이 의무적인 것은 제외), 전근에 따른 이사비 지원금, 사보(社報)에 관한 비용, 표창, 근로자의 날 행사지원 등에 관한 비용, 그 밖의 근로자의 복지를 위해 소요된 비용

*** 채용 및 교육훈련비용**

- 채용관련비용: 채용광고비, 채용시험에 소요된 비용(시험장소 임대비, 출제수당, 수험생에게 지급된 교통비·식사비 등), 채용관계 업무에 종사한 자(면접관 등)의 인건비 및 수당
- 교육훈련비용: 교육훈련 실시를 위한 시설·장비 비용(자체 소유 시설 장비인 경우에 감가상각비로 계산, 임차한 시설·장비인 경우 임차료), 운영경비 등의 비용, 근로자 교육훈련에 소요된 강사료, 교재비, 인건비, 숙식비, 교육훈련 수당, 교육훈련 담당자의 인건비, 학교, 학원 등 각종 교육기관이 실시한 교육과정 수강료, 학비, 교재비 등 근로자 자기개발을 위해 지원한 비용



Ⅲ. 근로자 현황

문 9. 작년 말(2023년 12월 기준) 귀사의 근로자 현황을 기입해 주십시오.

구분		전체				
		전일제 정규직	전일제 정규직 외 직접고용 근로자			
			무기 계약직	기간제 근로자	시간제 근로자	
합계						
성별	1) 남자					
	2) 여자					

- * **정규직**: 직접 고용관계를 맺고, 미리 정한 고용기간 없이 계속 고용이 보장되고, 전일제로 일하는 근로자 *무기 계약직, 기간제(계약직), 시간제 근로자 제외
- * **무기계약직**: 직접 고용관계를 맺고, 고용기간 없이 계속 고용이 보장되고, 전일제로 일하는 근로자이나 임금과 복지후생, 승진에서 정규직과 다른 근로자
- * **기간제 근로자**: 일정한 기간으로 고용기간을 정하거나, 계약을 반복갱신하여 고용관계를 유지하는 근로자
- * **시간제 근로자**: 전일제 정규직 근로자보다 짧은 시간 근로하는 사람으로 정규직(전일제), 무기계약직, 기간제에 포함되지 않는 근로자

문 10. 작년 말(2023년 12월 기준) 귀사의 간접고용 근로자 현황을 기입해 주십시오.

구분		전체			
		파견 근로자	하청·용역 근로자	일용 근로자	특수고용 (독립도급)
합계					
성별	1) 남자				
	2) 여자				

- * **파견 근로자**: 파견업체에 고용되어 이 사업장에서 근로하는 사람
- 하청/용역 근로자**: 하청업체 또는 용역업체에 고용되어 이 사업장에서 일하는 사람(사내하청 근로자, 청소용역, 경비용역 등)
- 일용 근로자**: 고용형태와 상관없이 일이 있을 때마다 불규칙적으로 단기간 근무하는 사람
- 특수고용(독립도급)**: 상당한 기간 동안 개별적으로 업무위탁 계약을 체결하여 일하는 사람(보형설계사, 학습지 교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드 모집인, 화장품 판매인 등 + 섀넬, 가네 중사사)

문 11. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사의 채용 규모를 기입해주세요.

구분	전체							
		정규직(전일제)			전일제 정규직 외 직접고용 근로자			
		신규 채용		정규직 전환				시간제
		신입	경력직		무기 계약직	기간제		
합계								

문 12. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사의 퇴사자 규모를 기입해주세요.

구분	전체					
		전일제 정규직	전일제 정규직 외 직접고용 근로자			
			무기계약직	기간제	시간제	
합계						



IV. 노동조합

문 13. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에는 노동조합이 있습니까?

- ① ☐ 있나 ➡ 다음 문 13-1로
② ☐ 없다 ➡ 다음 문 14로

문 13-1. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에는 몇 개의 노동조합이 있습니까? () 개
➡ 다음 문 13-2로

문 13-2. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 노동조합에 관한 아래의 사항에 응답하여 주시기 바랍니다.

	제1노조	제2노조	제3노조	제4노조
1) 조합원 수	() 명	() 명	() 명	() 명
2) 정규직 조합원 수	() 명	() 명	() 명	() 명
3) 전일제 정규직 외 직접고용(무기계약직, 기간제, 시간제) 조합원 수	() 명	() 명	() 명	() 명
4) 간접고용 (파견/하청-용역)조합원 수	() 명	() 명	() 명	() 명
5) 설립년도	() 년	() 년	() 년	() 년
6) 조직형태	① 기업별 노조 ② 산업별 노조 지부, 지회, 분회 ③ 지역노조 지부, 지회, 분회	① 기업별 노조 ② 산업별 노조 지부, 지회, 분회 ③ 지역노조 지부, 지회, 분회	① 기업별 노조 ② 산업별 노조 지부, 지회, 분회 ③ 지역노조 지부, 지회, 분회	① 기업별 노조 ② 산업별 노조 지부, 지회, 분회 ③ 지역노조 지부, 지회, 분회
7) 상급단체	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹	① 한국노총 ② 민주노총 ③ 미가맹
8) 교섭참여 여부	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오

문 13-3. 작년 말 기준 귀사의 업무를 수행하고 있는 외주업체(사내하청이나 사내용역 기업)에는 노동조합이 결성되어 있습니까?

- ① 예
② 아니요
③ 현재 외주업체 근로자를 고용하지 않음



V. 근로시간 및 보상

문 14. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사 전일제 정규직 근로자의 근로시간에 관하여 응답하여 주시기 바랍니다. 이때, 임원을 제외하고 응답하여 주시기 바랍니다.

구분	교대제 적용			주당 소정근로 시간 ⑩ 해당 근로자 없음	주당 평균 근로시간 (초과근로 포함) ⑩ 해당 근로자 없음	초과근로 보상			
	① 예	② 아니오	③ 해당 근로자 없음			① 수당 지급	② 시간 보상 휴가 부여 등	③ 모름/무응답	④ 해당 근로자 없음
1) 사무·전문직				시간	시간				
2) 생산직				시간	시간				
3) 서비스·판매직				시간	시간				
4) 단순직				시간	시간				

문 15. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사 근로자의 고용형태별 주당 평균 근로시간에 관하여 응답하여 주시기 바랍니다.

구분	정규직 (전일제)	무기계약직	기간제	시간제	파견·하청·용역 근로자
주당 평균 근로시간 (초과근로 포함)	시간	시간	시간	시간	시간

문 16. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 유연근무제도 활용에 관해 응답하여 주십시오.

문16-1. 하나 이상의 유연 근무제도* 운용 여부		문16-2. 전일제 정규직 근로자 외 직접고용 근로자(무기계약직, 기간제, 시간제) 적용 여부		문16-3. 간접고용 근로자 적용 여부	
① 운용함	② 운용하지 않음	① 적용	② 미적용	① 적용	② 미적용

* 유연근무제도는 다음의 근무시간제도를 의미함.

- 1) 선택적 근무시간제: 8시부터 5시, 9시부터 6시 등 근무시간 선택 대안 중 1가지를 선택하여 근무시간을 조정
- 2) 탄력적 근로시간제: 작업량이 일시적으로 늘어날 때, 근로자대표와의 서면합의에 의해 특정 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않도록 하되, 특정 주에 40시간 이상 혹은 특정 일에 8시간의 근로시간을 초과하여 일하되 연장근로수당을 면제
- 3) 집중근무시간제: 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수 일함 (3일 혹은 4일만 8시간 이상 근무)
- 4) 재량 근무제도: 주 40시간에 구애받지 않고 개인에게 업무수행시간과 장소, 방식에 대한 재량 부여
- 5) 교육휴가제(안식휴가): 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기계발을 위해 1개월 이상의 휴가 부여
- 6) 근로시간 저축제도(근로시간 계좌제): 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 필요 시 휴가로 쓰거나 수당으로 받는 제도
- 7) 재택 및 원격근무 제도: 장소에 구애받지 않고 근로자가 원하는 장소에서 주 40시간 범위 내에서 일정 시간을 근무

문 17. 작년 말(2023년 12월) 기준 근로자의 고용형태별 보상 체계 적용 범위에 관해 응답하여 주시기 바랍니다. 해당 고용형태의 전체 근로자에 적용되는 경우에는 100으로 30%의 근로자에게만 적용되는 경우는 30으로 응답해 주시기 바랍니다. 이때, 임원을 제외하고 응답하여 주시기 바랍니다. 해당되지 않는 경우에는 0으로 표기해주시기 바랍니다.

구분	정규직 (전일제)	무기계약직	기간제	시간제	파견·하청·용역 근로자
예	100	80	80	50	30
1) 인사고과					
2) 승진/승급					
3) 유급휴가(연월차)					
4) 병가					
5) 유연근무제도					

문 18. 작년 말(2023년 12월) 기준 근속 1년차 전일제 정규직 신입사원의 세전 연봉을 100이라고 할 때 고용형태별 임금지수는 대략 어느 정도입니까?

직종	정규직 근속 1년차	무기계약직 근속 1년차	기간제 근속 1년차	시간제 근속 1년차	파견·하청·용역 근속 1년차
1) 사무·전문직	100				
2) 생산직	100				
3) 서비스·판매직	100				
4) 단순직	100				

* 시간제 근로자는 정규직 신입 근로자와 같은 시간 근무할 때를 기준으로 산정

문19. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에 근무하는 무기계약직 근로자는 근속이 늘어나면 임금이 증가합니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 해당 근로자 없음

문 20. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에 근무하는 기간제(계약직 등) 근로자는 근속이 늘어나면 임금이 증가합니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 해당 근로자 없음

문 21. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에 근무하는 시간제 근로자는 근속이 늘어나면 임금이 증가합니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 해당 근로자 없음

문 22. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사에 근무하는 파견·하청·용역 근로자는 근속이 늘어나면 임금이 증가합니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 해당 근로자 없음



VI. 인적자원개발 및 기업복지

문 23. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사는 교육훈련을 실시하였습니까?

- ① 예, 법정 교육훈련뿐 아니라 다른 교육훈련도 실시하였습니다. ☞ 다음 문 23-1로
 ② 예, 법정 교육훈련만 실시하였습니다. ☞ 다음 문 24로
 ③ 아니오, 법정 교육훈련도 실시하지 않았습니다. ☞ 다음 문 24로

문 23-1. 작년 한 해(2023년 1월 1일 ~2023년 12월 31일) 귀사에서 교육훈련을 받은 근로자의 월평균 인원을 응답하여 주십시오. 이때, 법정 교육훈련을 받은 근로자는 제외하고, 응답해 주십시오. 같은 사람이 2회 이상 교육훈련을 받은 경우도 1명으로 계산해 주십시오.

구분	월평균 인원(명)
전체	
1) 정규직(전일제) 근로자	
2) 그 외 근로자 (무기계약직, 기간제, 시간제, 파견/하청용 역 근로자 등)	

문 24. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 퇴직급여는 어떤 형태입니까?

- ① 퇴직금(법정률) ☞ 다음 문 24-1로
 ② 퇴직금(누진율) ☞ 다음 문 24-1로
 ③ 확정급여형(DB형) 퇴직연금 ☞ 다음 문 24-2로
 ④ 확정기여형(DC형) 퇴직연금 ☞ 다음 문 24-2로

- 퇴직금(법정률): 1년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여 근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 지급하는 것을 의미.
 퇴직금(누진율): 퇴직금 최저지급한도를 상향하도록 규정하여, 근속연수에 따라 차등적(비례적)으로 퇴직금 지급률이 증가하도록 지급하는 것을 의미.
- * 확정급여형 퇴직연금: 퇴직시 최종 퇴직연금의 급여액이 미리 확정(예, x개월분의 최종임금)되어 있는 퇴직연금제도
 확정기여형 퇴직연금: 최종 급여액은 정해져 있지 않지만 매달 부담하는 연금 보험료가 미리 확정(예, 월급여의 x%)되어 있는 퇴직연금제도

문 24-1. 귀사는 퇴직연금 도입 계획을 가지고 있습니까? ☞ 다음 문 25로

- ① 예
 ② 아니오

문 24-2. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사는 몇 년도에 퇴직연금제도를 도입하였습니까?

()년도

☞ 다음 문 24-3으로

문 24-3. 귀사는 퇴직연금의 중도인출을 허용하고 있습니까?

① 예

② 아니오

문 25. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 사회보장제도 가입/활용 및 근로자 형태별 적용 여부에 대해 응답하여 주십시오.

사회보장제도	문25-1. 가입 또는 활용 여부		문25-2. 전일제 정규직 근로자 외 직접고용 근로자 (무기계약직, 기간제, 시간제) 적용 여부		문25-3. 간접고용 근로자 적용 여부	
	① 가입/ 활용함	② 미가입/ 미활용	① 적용	② 미적용	① 적용	② 미적용
1) 법정 퇴직금						
2) 퇴직연금						
3) 국민연금						
4) 건강보험						
5) 노인장기요양보험						
6) 고용보험						
7) 산재보험						
8) 임신 근로자 지원 (태아검진시간, 유산·사산휴가, 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가)						
9) 출산 지원(출산전후휴가, 배우자 출산 휴가)						
10) 육아지원	10-1) 육아휴직, 육아기 근로시간단축 수유 시간					
	10-2) 직장어린이집					
11) 돌봄 지원(가족돌봄휴직, 가족돌봄 휴가)						

문 26. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 기업 복지 제도의 운용 현황에 대해 응답하여 주십시오.

기업 복지 제도	문26-1. 운용 여부		문26-2. 전일제 정규직 근로자 외 직접고용 근로자 (무기계약직, 기간제, 시간제) 적용 여부		문26-3. 간접고용 근로자 적용 여부	
	① 운용함	② 운용 하지 않음	① 적용	② 미적용	① 적용	② 미적용
1) 건강·보건비용 지원						
2) 교육·훈련 지원						
3) 교통·통신비 지원						
4) 보육·육아비 지원						
5) 보험료 지원(민간 생명보험, 손실보험 등)						
6) 식사비 보조						
7) 자녀 학비보조비용						
8) 주거비 보조						
9) 휴양·문화·체육·오락비용 보조						

문 26-1. (운용 중인 경우) 귀사는 향후 기업 복지 각 항목에 대한 지출을 늘리거나 줄일 계획이 있으십니까?

	줄일 계획이다	현행 유지	늘릴 계획이다
1) 건강·보건비용 지원	①	②	③
2) 교육·훈련 지원	①	②	③
3) 교통·통신비 지원	①	②	③
4) 보육·육아비 지원	①	②	③
5) 보험료 지원(민간 생명보험, 손실보험 등)	①	②	③
6) 식사비 보조	①	②	③
7) 자녀 학비보조비용	①	②	③
8) 주거비 보조	①	②	③
9) 휴양·문화·체육·오락비용 보조	①	②	③

문 26-2. (운용하지 않는 경우) 귀사는 향후 기업 복지 각 항목을 도입할 계획이 있습니까?

	도입할 계획이다	도입할 계획이 없다
1) 건강·보건비용 지원	①	②
2) 교육·훈련 지원	①	②
3) 교통·통신비 지원	①	②
4) 보육·육아비 지원	①	②
5) 보험료 지원(민간 생명보험, 손실보험 등)	①	②
6) 식사비 보조	①	②
7) 자녀 학비보조비용	①	②
8) 주거비 보조	①	②
9) 휴양·문화·체육·오락비용 보조	①	②

문 27. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사 복지 제도의 이용 인원에 대해 응답하여 주십시오.
(같은 사람이 2회 이상 교육훈련을 받은 경우도 1명으로 계산해 주십시오.)

복지 제도	월평균 활용 인원
1) 임신 근로자 지원 (태아검진시간 유산사산휴가 임신기 근로시간 단축 난임치료휴가)	
2) 출산 지원 (출산전후휴가, 배우자 출산휴가)	
3) 육아지원	3-1) 육아휴직, 육아기근로시간단축, 수유시간 3-2) 직장어린이집
4) 돌봄 지원(가족돌봄휴식, 가족돌봄휴가)	
5) 건강·보건비용 지원	
6) 교육·훈련 지원	
7) 교통·통신비 지원	
8) 보육·육아비 지원	
9) 보험료 지원(민간 생명보험, 손실보험 등)	
10) 식사비 보조	
11) 자녀 학비보조비용	
12) 주거비 보조	
13) 휴양·문화·체육·오락비용 보조	

문 28. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사는 선택적 복리후생제도를 활용하고 있습니까?

- ① 예 ☐ 다음 문 28-1로
② 아니오 ☐ 다음 문 29로

* 선택적 복리후생제도: 기업에서 제공하는 여러 복리후생 항목들 가운데 근로자가 자신의 형편에 맞추어 원하는 항목을 선택할 수 있는 근로자복지제도. 근로자들은 주택지원, 의료지원, 육아보조, 학자금지원, 휴양시설 이용 등 다양한 항목 가운데 근로자 개인에게 주어진 복지예산 한도 안에서 원하는 혜택을 받을 수 있음.

문 28-1. 작년 말(2023년 12월) 기준 귀사의 선택적 복리후생제도는 어떤 형태입니까?

- ① 선택항목 추가형
- ② 모듈선택형(패키지형)
- ③ 선택적 지출계좌형(소비계정형)
- ④ 기타()

* 선택항목 추가형: 종업원들에게 기본적인 복지 항목을 제공한 뒤, 추가 항목에 대해서는 종업원 개인에게 선택권 부여
모듈선택형: 몇 개의 복지 항목을 집단체에서 종업원들에게 제시(건강지원 패키지, 성장지원 패키지 등)
선택적 지출계좌형: 개인별로 일정한 예산 범위 내에서 종업원 개인이 자유롭게 항목 선택(복지카드, 복지 포인트)



Ⅶ. 복지태도

※ 이하의 질문은 기업 대표자 혹은 인사담당자께서 기업 입장에서 응답해 주시기 바랍니다

문 29. 기업 복지 제도 도입을 통해 귀사에서 기대하는 바는 무엇입니까? 우선순위에 따라 2가지만 응답하여 주십시오. 1순위 () 2순위 ()

- ① 생산성 향상
- ② 노사관계 안정
- ③ 고용 안정과 인력난 해소
- ④ 종업원의 소속감 고취
- ⑤ 기타()

문 30. 기업이 직간접적으로 부담하는 추가비용이 동일하다면, 다음 두 가지 중 어느 쪽을 선호하십니까?

고용보호	관대한 실업급여+재취업시스템 강화
①	②
공공복지 강화	임금인상+기업복지
①	②

문 31. 귀사에서 자발적인 기업 복지 제도를 도입 운영하는 이유는 무엇입니까?

	전혀 아니 다	<--	-	-	-	보통	-	-	-	-->	매우 그렇 다
1) 노조의 요구	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2) 일반 직원들의 요구	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3) 우수 노동력의 확보	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
4) 근로자의 애사심 증진	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
5) 세제 감면 혜택 때문	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
6) 주주들의 요구	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
7) 정부 정책	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
8) 사회적 분위기	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
9) 기타	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

문 32. 귀사는 아래와 같은 기업 복지가 필요하다고 생각하십니까?

	전혀 아니 다	<--	-	-	-	보통	-	-	-	-->	매우 그렇 다
1) 건강·보건비용 지원	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2) 교육·훈련 지원	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3) 교통·통신비 지원	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
4) 보육·육아비 지원	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
5) 보험료 지원(민간 생명보험, 손실보험 등)	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
6) 식사비 보조	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
7) 자녀 학비 보조 비용	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
8) 주거비 보조	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
9) 휴양·문화 체육·오락 비용 보조	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

300 기업 특성별 복지 제공 양상 및 복지 태도에 관한 연구

문 33. 귀하는 다음의 사회보장제도 운용에 소요되는 비용을 누가, 얼마만큼 부담해야 한다고 생각하십니까? 개인적 차원이 아닌 회사차원에서 응답해주시시오. 합이 100이 되도록 정부와 기업, 개인 및 가족, 제3섹터의 책임 수준을 기입해 주십시오.

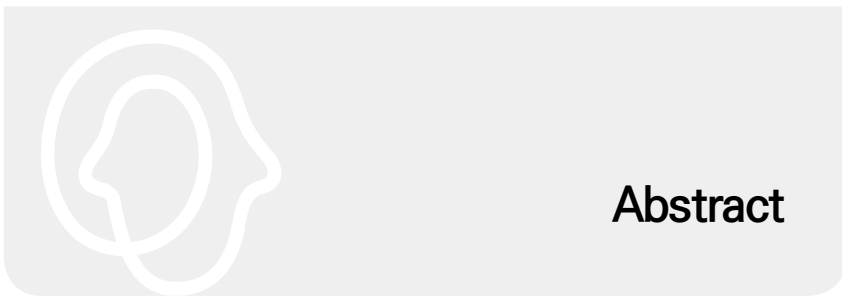
사회보장제도	정부	기업	개인,가족	제3섹터(사회적기업, 자선단체, 종교단체 등)	합
1) 법정 퇴직금					100
2) 퇴직연금					100
3) 국민연금					100
4) 건강보험					100
5) 노인장기요양보험					100
6) 고용보험	6-1) 실업급여				100
	6-2) 고용안정 및 직업능력개발사업				100
7) 산재보험					100
8) 임신 근로자 지원 (태아검진시간, 유산·사산휴가, 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가)					100
9) 출산 지원 (출산전후휴가, 배우자 출산휴가)					100
10) 육아지원	10-1) 육아휴직, 육아기근로시간단축, 수유시간				100
	10-2) 직장어린이집				100
11) 돌봄 지원 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가					100

문 34. 귀하는 다음의 사항의 목표 달성에 누가, 얼마만큼 부담해야 한다고 생각하십니까? 개인적 차원이 아닌 회사차원에서 응답해주시시오. 합이 100이 되도록 정부와 기업, 개인 및 가족, 제3섹터의 책임 수준을 기입해 주십시오.

정책 목표	정부	기업	개인, 가족	제3섹터(사회적 기업, 자선단체, 종교단체 등)	합
1) 일자리를 원하는 사람에게 일자리를 마련해 주는 것					100
2) 아픈 사람에게 의료서비스를 제공하는 것					100
3) 노인들이 적절한 삶의 질을 유지하도록 하는 것					100
4) 실업자가 어느 정도의 삶의 질을 유지하도록 하는 것					100
5) 가난한 가정의 대학생에게 학비 등을 지원하는 것					100
6) 주택이 없는 사람들에게 적절한 주택을 제공하는 것					100
7) 아동양육을 위한 보육서비스를 제공하는 것					100
8) 장애인이 적절한 삶의 질을 유지하도록 지원하는 것					100
9) 부자와 빈자 사이의 소득격차를 줄이는 것					100
10) 빈곤층이 적절한 삶의 질을 유지하도록 지원하는 것					100
11) 청년층이 자립할 수 있도록 지원하는 것					100

문 35. 복지확대를 위해 증세가 불가피하다면, 귀하는 아래 증세 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?
개인적 차원이 아닌 회사차원에서 응답해주시시오.

	적극 반대	<--	-	-	-	보통	-	-	-	-->	적극 찬성
1) 개인 소득세 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2) 법인세 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3) 소비세부가 가치세 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
4) 재산세 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
5) 상속 증여세 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
6) 사회보험료 고용주 부담분 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
7) 사회보험료 근로자 부담분 인상	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
8) 사회복지세 신설	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
9) 자동화세, 로봇세, 탄소세 등 신설	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
10) 조세 감면 축소	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
11) 국채(나라빚) 확대	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
12) 소득에 따라 이용료 차등부담	⑩	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩



Abstract

A Study of Welfare Provision and Attitudes Toward Welfare in Business Establishments

Project Head: Ko, Hyejin

We examine the distinct features of welfare provision and attitudes toward welfare among Korean businesses. As public social security expanded, the burden of social security contributions on companies increased. In response to the rising costs of mandatory welfare, small businesses with insufficient financial resources reduced voluntary welfare benefits. Medium and large businesses, on the other hand, provide generous welfare benefits to employees while excluding external workers or using cafeteria plans to control overall welfare costs.

In general, the larger the business, the more favorable its attitude toward welfare. However, even small businesses adopt a favorable attitude toward welfare provision when they have a strong interest in recruiting skilled workers. Conversely, businesses that rely on short-term employment relationships tend to have both fewer incentives for welfare provision and less favorable overall attitudes toward welfare.

Companies have a negative perception of the increase in statutory welfare costs, but they are aware of their responsibilities in certain policy areas. They are more willing to

support policies that are less likely to undermine work incentives. On the other hand, companies strongly oppose the idea of employers and workers sharing financial responsibility for childcare support, possibly because they believe the government should take more responsibility for addressing Korea's unprecedentedly low birth rate.

We suggest three additional policy considerations. First, public social security support for vulnerable workers should be expanded to help them cope with social risks. Second, the role and responsibility of the public in supporting childcare should be strengthened. Third, efforts should be made to enhance support for small businesses. Specifically, even small businesses with a strong demand for skilled workers show a clear willingness to provide welfare. Therefore, it is necessary to find ways to address the challenges of limited human and material resources in these businesses.

Key words: Employer, Business Establishments, Occupational Welfare, Welfare Attitude, Welfare State