

韓國職業福祉의 所得分配 逆進性에 관한 實證的 研究

咸 喆 鎬*

I. 序 論

1. 研究目的

일찌기, 뒤르켐은 직업집단 *occupational group* 은 경제적 기능과 도덕적 규칙을 제정하고 적용하는 기능외에도, 교육(기술·성인교육) 스포츠, 오락, 상호부조, 음악, 공공주택을 제공하는 기능을 해야한다¹⁾고 주장했다. 이것은 미래의 직업복지에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 그의 주장에 걸맞게 '사용주 은정주의 단계', '고용주에 관련된 입법적 요청 단계', '사회적 책임 단계'에 이르러,²⁾ 최근에 직업복지가 급속한 성장을 하고³⁾ 있다. 또 민간복지 부문의 지출이 전체 복지지출에서 차지하는 비율이 계속 감소하고 있기는 하지만……직업복지는 계속 확대되고 있으며,⁴⁾ 서구사회에서 최근에 직업복지가 '봄'을 이루고 있다.⁵⁾ 그 이유는 다음과 같이 세가지로 정리될 수 있을 것이다. 첫째는 복지를 '사회복지', '재정복지', '직업복지'로 구분하는 '복지의 사회적 분화'⁶⁾라는 견해가 될 것이고, 둘째는 기업이 사회를 책

* 中央大 社會科學研究所 研究員

1) E. Durkheim, *Division of Labor in Society*, Tr by George Simpson, The Free Press, New York. Collier-Macmillan limited, Lon on, 1966, pp.26~27

2) United Nations, *Industrial Social Welfare*, New York, 1971, pp.8~133.

3) R. M. Titmuss, *Essays on 'the Welfare State'*, (3rd). George Allen and Unwin, 1976, p.51

4) J. Higgins. *States of Welfare; Comparative Analysis in Social Policy*, Basil Blackwell & Martin Robertson, Oxford, 1984, p.138

5) *Ibid*, p.144

6) R. M. Titmuss, *Essays on 'the Welfare State'*, (3rd), George Allen and Unwin, 1976, p.42

임져야 한다”는 주장이고, 마지막이 호오손實驗 이후에 근로자의 만족이 증대하는 만큼 작업의 生産性이 높다⁸⁾는 주장이 될 수 있을 것이다.

그러면 위와 같은 이유로 해서 직업복지의 비중이 높아지고, 직업복지가 ‘봄’을 이루는 것이 바람직한 것이냐 하는 문제가 제기되어야 한다.

바람직하나, 하지 않느냐라는 가치판단의 문제는 직업복지에 대한 비판을 고찰해 보아야 실마리를 찾을 수 있다. 직업복지에 대한 비판은 세가지로 요약될 수 있다. 첫째, 직업복지는 역진적 차별성을 띤다는 것이다.⁹⁾ 둘째, 직업복지는 사회복지서비스에 대한 일반의 인식을 오도한다.¹⁰⁾ 셋째, 직업복지로 인한 物的 給付에 종업원이 安住하면 그 종업원은 기업으로부터 떠날 수가 없어서 직장이동이 제약되며, 봉급·임금은上昇의 기회를 잃기 쉬우며 쓸모가 없는데도 일생동안 돌보아주는 운명에 빠지므로 바람직하지 못하다는 것이다.¹¹⁾ 그런데 본 연구에서는 첫번째 단점 ‘역진적 차별성’ ; 소득분배 역진성을 검토해봄으로서 직업복지가 과연 바람직한 것이냐하는 질문에 답해보고자 한다. 왜냐하면 복지는 평등을 구현하는 것인데,¹²⁾ 직업복지의 소득분배역진성은 불평등을 조장하기 때문이다. 이러한 직업복지의 소득분배 역진성을 한국의 직업복지에서 실증적으로 연구해 보려는데 이 글의 목적이 있다.

2. 研究方法과 限界

이 글의 목적을 이루기 위하여 이론적 배경으로서 기존의 연구문헌들을 검토하고 가설을 설정한다. 설정된 가설은 記述的 研究方法¹³⁾에 의해 검증되어 나갈 것이다. 이 방법이 관심의 영역과 상황을 체계적으로 묘사할 수

7) 李鶴俊, 「企業社會會計論」 三英社, 1983, p. 56

8) 禹在賢, 「現代企業福祉論」, 經進社, 1983, pp. 174~175

9) 金尙均, 比較社會政策의 시각에서 본 韓國과 日本의 職業福祉, 한국사회복지학회, 「한국사회복지학회지」 제 6 호, 1984, p. 14

10) 金尙均, *Ibid*, p. 15

11) 禹在賢, *op. cit.*, p. 34 A. Sinfeld는 ‘복지의 1차적 목적의 변화’라는 부제하에 직업복지를 종업원의 충성심을 증진시키고 참모들의 이동을 감소시킨다는 동제의 의미로 분석하고 있다. A. Sinfeld, "Analyses in the Social Division of Welfare" in *Journal of Social Policy*, vol 7, No 2, p. 138

12) 金泳謨, 「現代社會政策論」, 韓國福祉政策研究所 出版部, 1982, p. 17

13) 金光雄, 「社會科學研究方法論」, 博英社, 1976, pp. 52~53

있기 때문이다. 가설검증을 위한 자료로는 노동부가 발행하는 「기업체노동비용실태조사서(1984년)」이다.

이 자료 자체가 연구의 한계이다. 이 자료로서는 가설 3개중에(분석틀에 제시됨) 첫째, 둘째는 검증될 수 있는데, 소득분배역진성이 가장 잘 드러나는 셋째 가설을 검증할 수 없다.

그래서 필자는 설문지를 만들고 면접조사를 하여 직급별 직업복지를 나타내는 자료를 수집하였다. 물론 이 자료는 하나의 사례¹⁴⁾에 불과하지만 노동부통계와 같은 대표성을 충분히 나타내기 때문에 일반화시켜도 전혀 무리가 없다고 생각한다. 그러면 다음 장에서 이론적 배경을 검토하고 분석틀을 만들고자 한다.

II. 理論的 背景 및 分析틀

1. 既存研究의 檢討

글머리에서 밝혔다시피 이 글은 직업복지¹⁵⁾에 의한 소득이 역진적으로 분배되어 불평등을 조장한다는 것을 밝히려는 글인데, 작업에 앞서 직업복지에 대한 근년에 나온 몇가지 연구들을 검토하고자 한다. 金麟經씨는 기업복지의 본질·기능을 논하면서 역사적 발전방향을 기술하고 있고,¹⁶⁾ 복지, 사회복지와 관련시켜 기업복지의 개념을 논하면서 구미·일본·한국에서 기업복지의 개념들이 어떻게 다른가를 기술하고 있다.¹⁷⁾ 權海秀씨는 우리나라 사회보장체제중에서 기업복지가 차지하는 역할과 비중을 밝히는데 비중을

14) 설문지를 만들어 연고를 통하여 혹은 공식적으로 수십개 기업의 인사과를 방문하여 왔지만 후생복지실태라는 인사사항은 기업의 대의비이므로 알려줄 수가 없다고 한다. 그런데 A 그룹의 담당자가 필자의 뜻을 받아들여 작성하는데 하루가 꼬박 걸리는 설문지를 작성하여 주었다(물론 익명을 전제하였다). 이 글을 빌어 진심스런 감사를 드린다.

15) 이 글에서 직업복지라는 개념은 '산업복지', '피용자서비스', '인사서비스', '비임금피급'과 유사한 개념이며(高在賢, *op. cit.*, pp. 45~46) 본 연구에서 직업복지라는 "단어를 굳이 고수하여서는 것은 대부분의 다른 전문술어들이 주로 경영학의 연구에서 사용되고 있는 반면, 직업복지는 사회복지학에서 사용되고 있기 때문이다"라는 김상균교수의 견해(김상균, 앞의 글, p. 11)에 동의하기 때문이다.

16) 金麟經, 企業福祉의 本質과 機能에 관한 연구, 同德女子大學, 「同大論叢」 제13집, 1983.

金麟經, 企業福祉厚生制度에 관한 考察, 東國大行政大學院, 「行政論叢」 제13집, 1983.

17) 金麟經, 企業福祉의 意義와 概念定立에 관한 考察, 「同大論叢」 제14집, 1984.

두어 기업복지의 실태를 밝히고, 기업복지수준의 결정요인을 밝히는 의미있는 연구를 하고 있다.¹⁸⁾ 김상균씨는 비교사회정책적 관점에서 한국과 일본의 직업복지를 비교하여 직업복지제도가 우리의 문화속에서는 그 뿌리를 찾기가 매우 힘들다¹⁹⁾고 결론을 내린다. 다음 이근창씨는 기능주의와 갈등주의라는 사회학이론을 기업복지에 적용시키면서 한국기업복지의 실태를 밝히고 모형을 설정하려는 시도를 한다.²⁰⁾ 또 金麟經씨도 한국기업복지의 실태와 전개방향에 대한 연구를 한다.²¹⁾ 위의 검토에서 드러나는 바와 같이 실태에 관한 연구가 대부분이며 직업복지의 속성, 특히 소득분배 역진성에 관한 연구가 전혀 없다. 그런데 김상균씨가 앞의글에서 '직업복지제도의 단점'으로서 '역진적 차별'에 대해 강조하는 중요한 연구를 하고 있는데, 記述을 하고 있을뿐이며, 왜 그렇게 될 수밖에 없는가 하는 속성에 대한 分析을 하지 못하고 있다. Titmuss는 직업복지——산업에서 좋은 인간관계를 추구하는 것은——직업적 성취에 대한 차별적 복지급여의 결과로 ……계급적차를 확대한다²²⁾고 하고 있고, Mishra도 직업복지는 모든 개인의 운명이 시장에서 결정되는 악순환을 되풀이 또는 강화시킴으로서 자본주의적 분배관계에서 발생하는 모순을 재생산하는데 이바지 하고 있다²³⁾고 하며, Higgins는 직업복지 부문은 분명히 한계가 있는데 문제가 되는 한계점은 적용범위에 해당하는 노동자들사이에서 급여의 불충분성과 불명등이다²⁴⁾고 주장한다. 이처럼 Titmuss, Mishra, Higgins 등이 직업복지가 불명등을 조장한다고 견해를 피력하고는 있지만, 왜 그렇게 되는지에 대한 설명이 부족하며, 실증적 연구가 거의 없는 듯하다. 그래서 필자는 위의 같은 학자들의 단언적 주장에 논리성을 더하고 실증적 연구를 하고자 한다. 그러기 위해서는 직업복지에 의한 서비스가 노동자 개인에게 귀속되었을 때 하나의 소득이 된다는 전제가 중요하다. 이러한 소득이 직업복지라는 급여체계에 의해 분배될 때

18) 權海秀, 韓國의 企業福利와 社會保障制度, 서울대 행정대학원 석사논문, 1984.

19) 김상균, *op. cit.* p.18

20) 李根昌, 韓國企業福利의 模倣定立을 위한 試論, 한국사회복지학회, 「한국사회복지학」 제 1집, 1986, pp.82~112

21) 金麟經, 韓國企業福利의 實態와 展開方向, 韓日經商學會, 「韓日經商論集」 제 2권, 1986.

22) R. M. Titmuss (1976), *op. cit.*, p. 53.

23) R. Mishra, *Society and Social Policy*, Macmillan, London, 1977, p.97

24) J. Higgins, *op. cit.* p.140

역진성을 띄게 된다는 것이다. 이론적 배경으로서 소득분배이론을 검토한다.

2. 所得分配理論

소득분배이론은 기존 시장구조의 분배이론인 기능적 분배이론과 이것을 수정하는 사회정책에서 소득재분배이론으로 구분될 수 있다. 먼저 기능적 분배이론을 검토한다.

기능적 분배이론이란 자본주의사회에서 정부의 간섭을 가능한 한 배제하고 시장기능을 통하여 결정되는 제 1차적 분배가 가장 공정하다고 하는 견해로서, Ricardo는 소득은 생산요소의 생산활동에 대한 공헌도에 따라서 과부족 없이 각생산요소에 분배된다²⁵⁾고 했으며, 이것을 Walras는 더욱 정밀하게 이론화해 限界生産力說로 발전시켰는데, 다음과 같이 정의된다. 즉, 기능적 소득분배란 일정한 기간중에 재화와 서비스의 생산과정에서 발생하는 이득이 각각 생산과정에서의 그 기능을 달리하는 생산요소들에게 댓가로서 배분되는 것을 말한다.²⁶⁾

그런데 기능적 분배이론에 관한 논쟁은 경제학자들간에 그치지 않고 있는데 그 쟁점은 다음과 같다.²⁷⁾

첫째, 공헌도기준에서만 소득이 분배되면 經濟的 無能力者(불구자, 노인, 정신박약자 등)들은 소득이 거의 없고 생존이 곤란하게 된다. 둘째, 要素市場에 있어서 노동자들은 불완전 경쟁으로 인하여 항상 자본가에 비해 불리한 조건하에 있게 된다. 셋째, 인플레이 경제하에서 限界生産力說에 의한 임금소득은 상대적으로 감소하지만 재산소득은 상대적으로 누증한다. 그러므로 공헌도기준의 기능적 분배에 의하면 빈곤은 자본주의사회의 영원무궁할 것이다. 즉 아무리 풍요한 사회일지라도 빈부의 격차로 인하여 빈자는 계속 빈자일 것이고, 부자는 계속 부자일 것이다.

- 부유→고교육수준→고기술소득→고재산소득→인플레이에 의한 상대소득증대→부유
- 빈곤→저교육수준→저기술소득→저생산성→인플레이에 의한 상대소득 감소→빈곤²⁸⁾

25) 李根昌, 最適分配基準의 模索에 관한 研究 - 所得分配와 社會福祉模型과의 關係를 中心으로 - 중앙대 대학원 석사논문, 1983, p. 9.

26) 金泳謨編, 「現代社會問題論」, 韓國福祉政策研究所 出版部, 1983, p. 11

27) 李根昌, 前掲論文, p. 11

28) R. Nukse, 朴東燮譯, 「後進國資本形成論」, 대한계무업의 출판부, p. 14

이와 같은 악순환에서 빈곤은 구조적 불평등이며, 개인의 속성이 아닌 구조의 속성이므로 따라서 소득분배의 기준이 수정되어야 한다.

위와 같은 기능적 분배이론의 수정이 사회복지에서 소득재분배이론이라 할 수 있다. 왜냐하면, 사회복지와 소득분배정책은 불가분의 상관관계가 있으며,²⁹⁾ 오늘 날의 복지국가는 所得再分配型의 복지국가이며,³⁰⁾ 사회복지정책은 관례적으로 재분배에 관련되어 평등을 증가시키는 것……³¹⁾이기 때문이다. 그러면 소득 재분배의 정의, 논리적근거, 유형, 기능에 대해서 알아본다.

먼저, 소득재분배란 일차적 시장기능에 의하여 결정된 것을 수정하여 일방적으로 소득이 이전되는 것³²⁾ 그리고 일 개인(또는 일집단)으로부터 다른 개인이나 집단으로 이전되는 소득 또는 소득으로 간주되는 급여³³⁾라고 정의 되는데, 소득재분배의 논리적 근거는 3가지로 범주화될 수 있다.

첫째는 공리주의적 가정을 내포한 Pigou의 한계효용 개념에 근거를 두는 것이다. Pigou는 고소득자가 갖는 소득의 한계효용은 저소득자의 것보다 낮기 때문에 고소득자로부터 저소득자에게로 소득이전이 이루어졌을 때 사회적 총효용은 증가한다고 주장한다. 그러면, 사회질서의 기능이 사회성원의 집합적 만족을 극대화시키는 것으로 가정한다면, 사회복지정책은 잠재적으로 어떠한 이전 가능한 돈이라도 모든 개인에게 한계효용이 동등해질 때까지 부자에게서 빈자에게로 소득을 이전하는 것이 바람직하다³⁴⁾는 주장이 가능할 것이다.

둘째는 경제발전에 입각한 논거로서 경제발전은 소득과 부를 집중시키고, 이러한 집중은 여러가지 문제를 발생시키므로 소득재분배가 불가피하다는 주장이다.³⁵⁾

29) R. M. Titmuss, *Commitment to Welfare*, Allen and Unwin, London, 1976. pp. 113~204

30) 丸尾直美, 所得分配としての福祉政策, 『社會福祉研究』, No 26, 1980, p. 1

31) Martin Rein, "Equality and Social Policy," *Social Service Review*, December 1977, p. 567

32) L. Webb and Jack E. B. sieve, *Income Redistribution and The Welfare State*, G. Bell and Sons Inc., London, 1971, p. 11

33) 金泳謙, 元奭朝, 國民醫保皆保險化의 合理的 方案, 韓國福祉政策研究所, 『社會政策研究』 제 2집, 1982, p. 89

34) P. Nelson Reid, "Redistribution of Income," *Social Work*, 1975, p. 101

35) *Ibid*, pp. 102~103

끝으로, 극단적인 소득불평등은 사회구조를 파괴한다는 Tawney의 주장에 근거한 견해다. 이 주장은 소득분배는 사회질서의 어떤 특성에 영향을 미친다는 가정에 따르는 것으로서 증거는 명확하지 않지만 소득분배의 성격은 사회질서에 실질적 영향을 미친다³⁶⁾고 한다.

이제까지 소득분배의 논리적 근거를 검토했는데, 다음에는 소득재분배의 類型을 검토하고자 한다. 먼저 Forder는 재분배의 유형을 ① 개개인의 일생을 통한 재분배, ② 개인들 사이의 재분배, ③ 현재와 미래사이의 재분배 ④ 지역적 재분배로 범주화하고 있으며,³⁷⁾ Rohrlich는 ① 강제저축, ② 수평적 재분배 ③ 수직적 재분배로 나누고 있으며,³⁸⁾ 申守植씨는 ① 계급간재분배와 계급내의 재분배와 ② 계층간의 재분배와 계층내의 재분배 ③ 시간적 재분배와 공간적 재분배로 구분하고 있다.³⁹⁾ 필자는 Rohrlich의 분류를 택하여 본 연구에 적용하는데 강제저축은 사회정책에서 의미있는 연구영역이 아니므로 논외로 하면 수직적 분배와 수평적 분배로 대별된다. 이를 '보장'과 '평등'이라는 사회정책의 목적과 관련시킨다면 수평적 분배는 '보장'의 기능을 수직적 분배는 평등의 기능을 행한다고 구분하여 설명할 수 있을 것이다. 직업복지도 속성상 보장의 기능을 할 뿐, 평등구현의 기능은 하지 못하는 것 같다.

앞에서 필자는 소득재분배의 개념, 논리적 근거, 유형에 대해서 검토하였다. 이제는 소득재분배에 의해서 분배된 소득이 어떠한 기능을 하는가에 대해서 알아보는 것이 중요하다. 사회정책에 의해 재분배된 소득의 기능은 경제적인 것과 사회적 것으로 양분될 수 있을 것이다.

먼저 경제적 측면에서 재분배소득은 需要創出效果를 갖는다. 다시 말하면 재분배소득은 소득분배의 평등에만 영향을 미치는 것이 아니라, 지출로서 購買力으로서도 커다란 기능을 한다.⁴⁰⁾ 앞에 소득재분배의 논거에서 경제발전 전에 따른 문제로 Keynesian들이 과잉저축을 방지하고 빈민들의 구매력을

36) *Ibid*, p.102

37) A. Forder, *Concepts in Social Administration*, RKP, London, 1979, pp.65~79

38) George F. Rohrlich, "Social Policy and Income Distribution," N. A. S. W. *Encyclopedia of Social Work* Vol II, 1977, p.1469

39) 申守植, 「社會保障論」, 博英社, 1978, pp.173~174

40) 丸尾直英 (1980), *op.cit.* pp.1~2

증가시키기 위해 소득재분배를 주장하는 것⁴¹⁾과 같은 이치다. 재분배소득의 수요창출효과를 式으로 표시하면 다음과 같다.⁴²⁾

$$C=c(Y_i-T+B)$$

$$=cY_i(I-t-b)$$

C: 個人消費支出

T: 個人所得에 관계되는 税金, 社會保險料 等

c: 消費性向

t: 個人所得에 부과되는 税金등의 稅率 $\frac{T}{Y_i}$

B: 個人에 對하여 支拂되는 移轉所得 給與

b: 個人에 對한 移轉所得의 個人所得에 對한 比率

사회정책에 의한 재분배소득은 위와 같은 경제적 기능외에 중요한 사회적 기능을 한다. Titmuss는 사회정책에 의한 급여가 단독적으로 혹은 복합적으로 다음과 같은 기능을 한다고 한다.⁴³⁾

- ① 사회에 의해 발생되어 규명된 비복지 *disservices*에 대한 부분적 보상
- ② 사회에 의해 야기되어 규명되지 않은 비복지에 대한 부분적 보상
- ③ 부당한 장애(예컨대 선천성 장애)에 대한 부분적 보상
- ④ 사회보호를 위한 형제(예컨대, 보호관찰서비스, 정신의료서비스).
- ⑤ 미래의 개인적 또는 집단적 이익에 대한 투자
- ⑥ 개인의 부저를 즉시 혹은 지연시켜 증가시키는 것⁴⁴⁾
- ⑦ 경제정책으로부터 사회정책을 구분짓는 본질적 특성으로서의 통합적 목적⁴⁵⁾으로서

Titmuss는 사회정책에 의한 재분배소득의 기능을 위와 같이 일곱가지로 구분했는데 사회복지가 현대사회에서 연대감을 창조·유지할 수 있다는⁴⁶⁾ Mishra의 주장으로 요약될 수 있다. 또, 이러한 주장은 앞에서 언급한 Tawney의 극단적인 소득불평등은 지역사회의 구조를 파괴한다는 주장과 일

41) P. N. Reid, "Redistribution of income" *Social Work*, 1975, March, p. 103

42) 丸尾直美 (1980), *op.cit.* p. 2

43) Richard M. Titmuss, *Commitment to Welfare*, George Allen and Unwin, London, 1976, p. 131

44) A. Forder의 재분배 유형에서, "개인 일생을 걸친 재분배"라는 의미다.

45) K. Boulding은 "경제정책으로부터 사회정책을 구분짓는 것은 사회정책이 '통합체계 integrative system'라는 맥락이다"라고 하고 있다. K. E. Boulding, "The Boundaries of Social Policy," in ed by W. D. Birrel et al, *Social Administration*, Penguin Books, Harmondsworth, 1973, p. 192

46) R. Mishra, *Society and Social policy*, Macmillan, 2nd., 1981, p. 35

맥상통한다.

이제까지 사회정책에 의한 재분배소득의 기능을 경제, 사회적 것으로 구분하여 고찰하였는데, 요약하면 재분배소득은 수요창출 효과와 사회통합 기능이 있다고 할 수 있을 것이다.⁴⁷⁾

이상에서 직업복지에 의한 서비스는 소득이라는 가정하에 소득분배에 관한 기능적 분배이론과 소득재분배이론을 검토하였다. 그러면 사회정책으로서 직업복지가 사회정책의 분배원리인 재분배원리에 따라서 분배되는지 아니면, 그 원리에 상반되어 시장기구의 분배원리인 기능적 분배에 부합되는지를 분석틀에서 밝혀보자.

3. 本 研究의 分析틀 ; 假說

角田豊教授는 기업복지비의 본질에 대하여 본래 노동자에게 지불될 勞動力價格의 일부를 기업이 일괄 리저브하여 종업원의 집단적인 기업복지(복지 후생)의 시설·제도에 쓴다고⁴⁸⁾ 기술하고 있는데, 이 진술이 이 글의 실마리다. 위의 진술에서 '본래 노동자에게 지불될 노동력가격'은 임금이란 의미다. 그래서 임금이란 말로 대체하면 위의 진술은 다음과 같은 명제와 동일한 의미다. 즉, '기업복지비는 기업의 임금의 일부분이다.' 이 명제에서 사회정책으로서 직업복지는 재분배원리에 어긋나며, 기능적으로 분배되어 역진성을 띤다는 것이 스스로 명백해진다. 부연하면, 직업복지는 임금구조의 일부분이므로 기업에서 임금이 분배되는 방식과 직업복지서비스가 분배되는 방식은 같다고 할 수 있다. 즉, 직업복지는 임금과 마찬가지로 기능적으로 분배된다. 여기에서 다음과 같은 가설을 유추해 낼 수 있다. 즉, '기업복지의 수준과 임금수준은 비례할 것이다.' 이 가설은 3가지로 풀어질 수 있다.

첫째, '기업의 규모가 크면 클수록 임금수준⁴⁹⁾이 높으므로 직업복지의 수

47) J. O'Connor 도 복지국가의 기능을 국내수요를 증가시키는 것과 잉여인구를 정치·사회적으로 통제하는 것 두가지로 분류한다.

J. O'Connor, *The Fiscal Crisis of the State*, St Martin's Press, NY, 1973.

48) 角田豊, *op. cit.*, p. 88

49) 기업규모와 임금수준과의 관계는 수많은 글에서 연구되어 왔으며, 최근의 것으로 자세히 연구된 것은, 정성기, 한국의 大中小企業勞動市場構造와 賃金隔差, 서울대 석사학위 논문, 1984.

준도 높을 것이다.’

둘째, ‘임금수준이 높은 업종이 직업복지의 수준도 높을 것이다.’

셋째, ‘회사내에서 직급이 높으면 높을수록 임금수준이 높으므로 직업복지에 의한 급여도 많이 받을 것이다.’⁵⁰⁾

위의 가설들은 다음 장부터 통계자료를 가지고 검증해본다.

Ⅲ. 韓國職業福祉의 所得分配 逆進性

1. 企業規模別 所得分配의 逆進性

기업의 규모를 여기서는 기업의 고용규모 즉 종업원의 數라고 할 것이다. 이에 따라서 기업의 규모를 나누어 보면 ① I규모(30~99인), ② II규모(100~299인), ③ III규모(300~499인) ④ IV규모(500~999인) ⑤ V규모(1,000인 이상) 다섯가지이다.

기업복지비의 총액면에서는 기업규모와 기업복지비가 正의 비례관계가 있다⁵¹⁾는 것은 밝혀졌다. 그런데 본 연구는 종업원 1인이 받는 복지비와 기업규모와의 상관관계를 알아보려 한다. 왜냐하면 기업규모에 따라 종업원 1명이 받는 복지비용의 격차는 바로 소득분배의 역진적 격차를 나타내는 것이기 때문이다. 이러한 것을 표 1이 실증해주고 있다.

우선 중소기업(30~299인)과 대기업(300인 이상)으로 대별해 보자. 표 1에 시 보면 대기업에 근무하는 종업원들은 현금급여이외의 소득을 한달에 96,740원을 받고, 중소기업에 근무하는 종업원들은 73,100원을 받고 있어 현금급여수준이 높은 대기업의 종업원들이 23,630원을 더 받고 있어 소득분배

50) 직종간에 격차는 자료의 한계때문에 검증할 수는 없지만, 직종은 직급을 포괄적으로 범주화시켜 놓은 것이므로 직급간의 격차에 비추어 유추할 수 있다. 영국의 직종간 직업복지격차에 대해서는 다음글이 참고된다.

D. Wedderburn and C. Craig, "Relative Deprivation in Work," D. Wedderburn (ed), *Poverty, Inequality and Class Structure*, Cambridge Univ. Press, Cambridge, 1975, pp. 141~164

ii) 김상균교수는 앞에 인용한 연구에서 ① 실업자와 취업자, ② 회사간의 차별, ③ 업종간의 격차, ④ 회사내에서의 차별이 사용자들의 마음에 따라 발생한다고 기술하고 있다. 김상균, *op. cit.*, p. 14

51) 權海秀, 韓國의 企業福祉와 社會保障制度, 서울대 행정대학원 석사학위 논문, 1984, pp. 66~68

〈표 1〉 기업규모별 내역별 근로자 1인당 월평균 노동비용

노동비용의 구분	직업부지 (현금급여 이외의 노동비용)									
	현금급여	기업부지								
기업규모	총액	계	퇴직금 비용	현물 급여의 비용	법정 부리비	법정의 부리비	모집비	교육 훈련비	기 타 비용	타 비용
전 규모	335,680	94,180	47,820	2,690	7,240	23,130	810	3,990	3,460	
중소기업	309,700	73,100	41,990	1,510	7,150	17,280	410	2,210	2,530	
대기업	338,830	96,740	48,530	2,830	7,250	29,450	860	4,210	3,580	
I 규모	313,890	61,110	29,940	1,340	9,570	16,070	490	1,950	1,720	
II 규모	308,320	77,050	45,950	1,560	6,360	17,680	380	2,290	2,820	
III 규모	304,600	78,270	41,740	1,740	6,760	19,110	1,010	1,770	6,110	
IV 규모	358,840	100,420	57,300	1,840	8,400	22,940	1,090	6,520	2,300	
V 규모	337,600	97,510	47,320	3,129	7,050	31,620	800	3,950	3,630	

자료: 노동부, 「기업체노동비용실태조사서」 1984. p. 26. <제 4 표>를 재구성.

의 역진성을 띤다.

다음 기업규모를 세분해서 보자. 표 1에서 보면 종업원 1명이 받는 직업 부지에 의한 소득이 V규모는 97,510원이고 IV규모는 100,420원, III규모는 78,270원, II규모는 77,050원, 그리고 I규모는 61,110원인데, 이러한 것은 기업의 규모가 적으면 적을수록 종업원 1명이 받는 소득액은 적어짐을 의미한다. 이것은 기업이 복지서비스를 제공함으로써 소득분배가 역진적으로 되는 것을 의미한다.

기업복지서비스항목을 세부적으로 나누어 역진적 소득분배를 알아보자. 먼저 기업복지서비스의 핵심인 법정외부리비를 보면, V규모에서는 31,620원 VI규모에서는 22,940원 III규모에서는 19,110원 II규모에서 17,680원 I규모에서 16,070원으로서 역시 역진성을 나타내는 것이다. 또 현물급여의 비용을 보면, V규모에서 3,120원 IV규모에서 1,840원 III규모는 1,740원 II규모에서는 1,560원 가장 작은 규모인 I규모에서 1,340원으로서 임금수준이 가장 낮은 기업에 종사하는 종업원일수록 복지서비스를 가장 적게 받고 있다.

끝으로 퇴직금등의 비용에서도 다음과 같이 소득분배의 역진성을 띤다. IV규모와 V규모에서 각각 57,300원, 47,320원으로 가장 많고 가장 작은 규모인 I규모에서 29,940원이다.

지금까지 기업규모에 따라 직업복지에 의한 소득이 역진적으로 분배되는 것을 검토했다. 검토한 바와같이 기업규모가 클수록, 다시말하면 임금수준이 높을수록, 개인의 측면에서 소득보장이 잘된 사람일수록, 기업에 의한 복지혜택을 많이 받고 있다. 반대로, 기업규모가 작을수록, 다시말하면 임금수준이 낮을수록, 개인의 측면에서 소득보장이 잘안된 종업원일수록, 기업에 의한 복지혜택을 조금 받고 있다. 이것은 기업복지에 의한 소득분배의 역진성을 나타내는 것이다.

2. 産業別 所得分配의 逆進性

여기서는 '임금수준이 높은 업종일수록 기업복지서비스의 수준이 높을 것 이라'는 가설을 검증해보자 한다.

우선은 광공업과 사회간접자본 및 기타서비스업으로 대별해보자. 표 2에서 보면, 광공업종의 현금급여 이외의 노동비용은 74,370원인데 비해 사회간접자본 및 기타서비스의 현금급여 이외의 노동비용은 133,260원이나

〈표 2〉 산업별, 내역별 근로자 1인당 월평균 노동비용

산업구분	노동비용의 구분		직업복지 (현금급여 이외의 노동비용)							
	현금급여	총액	퇴직금비용	현금급여외의비용	법정부리비	법정부리비	모집비	교육훈련비	기타비용	
전 산 업	335,680	94,180	47,820	2,690	7,240	28,130	810	3,990	3,460	
광 공 업	277,210	74,370	41,030	2,670	5,940	18,640	870	2,890	2,300	
사회간접자본및 기타서비스	451,040	133,260	61,230	2,720	9,810	46,870	680	6,180	5,750	
광 업	309,870	189,830	137,860	2,240	35,210	11,940	290	1,330	930	
제조업	276,430	71,630	38,740	2,680	5,240	18,800	880	2,930	2,340	
전기, 가스 및 수도사업	440,350	85,990	38,480	—	9,160	41,120	100	3,090	4,010	
건설업	523,620	190,830	59,970	1,260	17,700	96,090	750	5,580	9,450	
도·소매 및 숙박업	349,100	117,700	70,750	3,990	5,200	20,490	480	3,510	7,260	
운수·창고업	364,460	117,610	84,420	860	8,010	20,410	100	2,140	1,630	
금융·보험·부동산· 사업서비스업	474,860	105,640	49,070	5,840	5,240	28,040	1,260	11,640	4,540	
사회 및 개인 서비스업	513,850	79,080	50,790	490	4,940	14,710	540	5,600	1,870	

자료: 노동부, 「기업체노동비용실태조사서」 1984. p. 25

된다. 소득재분배의 개념을 “일 개인(또는 일 집단)으로부터 다른 개인이나 집단으로 이전되는 소득 또는 소득으로 간주되는 급여”로 정의 할 때 차액 58,890원(133,260-74,370)만큼 역진적으로 분배되는 것이다.

업종을 세부적으로 구분하여 살펴보자. 임금수준이 가장 높은 업종은 건설업으로서 523,620원인데 현금급여 이외의 소득이 가장 높은 업종도 건설업으로서 190,830원이다. 또 임금수준이 가장 낮은 업종은 제조업으로서 276,430원인데, 현금급여 이외의 소득도 가장 낮아 71,630원 밖에 안된다. 앞에서의 소득재분배의 개념에 비추어 볼 때 차액 119,200원만큼 역진적인 소득분배가 이루어지는 것이다.

최고업종과 최저업종사이에 여러 업종에서는 일반화를 시킬 수 없다. 그러나 직업복지제도 중에 중요한 범정의 복리비를 보면 일반화시킬 수가 있다.

건설업외에 임금수준이 높은 업종인 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 운수·창고·통신업, 도·소매 및 음식 숙박업의 임금수준이 각각 474,860원, 349,100원, 364,460원인데 이 업종들의 현금이외의 소득은 각각 28,040원, 20,410원, 20,490원이다. 그리고 임금수준이 낮은 업종은 광업과 제조업인데 이들의 임금수준은 309,870원 276,430원이며, 이 업종들의 현금급여이외의 종업원이 받는 범정의 복지혜택도 적어 각각 11,940원, 18,800원이다.

지금까지 산업별 임금수준과 직업복지 서비스의 수준에 대해서 알아보았는데 임금수준이 높은 업종에서 낮은 업종으로 순서를 적어 보면, 가장 높은 업종이 건설업이고 그 다음 수준의 업종이 금융·보험·부동산 및 사업서비스업이고, 다음 낮은 업종이 광업·제조업 순이다. 종업원 1인이 받는 현금 이외의 소득이 높은 업종에서 낮은 업종으로 적어보면 건설업이 가장 높고 다음 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 도·소매 및 음식·숙박업, 운수·창고통신업이며, 낮은 업종이 광업·제조업 순이다. 이것으로 앞에서 설정한 ‘임금수준이 높은 업종일수록 기업복지서비스의 수준이 높을 것이다’는 가설은 검증 되었다고 할 수 있을 것이다.

3. 職級別 所得分配의 逆進性

끝으로 직급별 소득분배의 역진성을 검증하는데, 여기서 직업복지가 불평등구조를 얼마나 심화시키는가가 잘 드러난다. 설정된 가설은 '회사내에서 직급이 높을 수록 직업복지소득이 높다'이었다. 표 3이 이 가설을 증명해 주고 있다. 먼저 직급별 임금격차를 검토하는 것이 직급별 직업복지소득격차를 검토하는 것보다 선행되어야 할 것이다.

이 기업에서 가장 낮은 임금을 받는 직급이 여자노무직이다. 쉽게 말하면 빌딩에 청소하는 아주머니들이다. 이들은 월급을 받고 있는 것이 아니라 일당을 받고 있다. 일당 3.3천원에 한달 날수를 곱하면 82.5천원이 된다. 이들은 사무직이나 임원들보다 근로환경이 나빠서 질병이나 가정적 일로 결근하거나 늦을 확률이 높다.⁵²⁾ 한달보수 82.5천원을 모두 소득화해도 최저생계비에도 못미침을 알 수 있고, 결근이나 하면 이들의 보수는 더욱 적어져 소득보장이 안됨을 알 수 있다. 이들의 소득은 고졸남자사원의 월급 256.9천원의 1/3수준이고, 대졸남자사원의 월급(333.2원)의 1/4수준이며, 부장월급(917천원)의 1/11수준일뿐이며, 사장월급 2,100천원의 1/25에 해당된다. 이렇게 직급별 임금격차가 심함을 보았다.

다음부터 이러한 직급별 임금격차에 못지않게 직급별 직업복지소득 격차가 심함을 검토해보자. 표 3에서 직업복지 항목의 맨 왼쪽 현금급여의 비용부터 역진성을 검토하고자 한다. '현금급여의 비용'이라 함은 통근정기승차권, 회수권 및自社제품을 지급함으로써 소요된 비용의 합계액을 말하는 데,⁵³⁾自社제품은 논외로 하고 '통근정기승차권 및 회수권'에 대해서 논한다. 이것은 교통비인데, 주임이하 평사원, 운전사, 남녀노무직, 수위, 경비, 교환에게 동일에게 통근버스가 제공되고 있다. 이것을 금액으로 환산하면 7.2천원⁵⁴⁾이 된다. 주임 바로 위의 직급인 대리과 과장에게는 남자인 경우 25천원, 여자인 경우 12천원의 교통비가 지급되고 있다. 남자과장이 받는

52) 영국의 조사자료에 의하면, "육체노동자의 90%가 지각때문에 월급에서 삭감을 당하고 있는데, 참모들은 단지 소수만이, 경영진들은 거의 없다"고 한다.

Dorothy Wedderburn and Christine Crdig, "Relative Deprivation in Work" in D. Wedderburn (ed), *Poverty Inequality and Class Structure*, 1974, pp.107~149

53) 노동부, 「기업체노동비용실태조사서」, 1985, p.10

54) 1회 120원, 하루 2회, 한달이면 7,200원이 된다.

좁은 만큼의 격차는 더욱 커지게 된다. 표 3의 맨왼쪽 현금급여총액에서 직급간의 격차는 매우 크다. 이와같이 임금격차가 심한데 거기에는, 근속연수 또 법정율과 누진율과의 지급율차를 곱하면 퇴직금의 격차는 커지게 마련이다. 이와같은 전술은 李根昌씨의 조사결과에 잘 나타난다. 이근창씨는 퇴직금으로서 생활할 수 있는 기간을 직위별로 조사하였는데, 평사원은 1년 정도 생활할 수 있다는 응답이 47.6%로 가장 많고, 계장급의 경우에는 2년 정도가 41.2%로 많으며, 차장급은 33.3%, 부장급은 42.9%가 10년정도 생활할 수 있다고 대답하였다.⁵⁵⁾ 또 직위별로 퇴직금의 격차를 조사하였는데, 평사원의 경우 1,000만원이상 퇴직금을 받는 자는 한사람도 없었다. 평사원중의 90.5%가 140원에서 1,000만원사이를 받았으며, 부장급의 경우는 32.9%가 4,200만원에서 1억 5,000만원사이를 받고 있다.⁵⁶⁾ 그리고 퇴직금의 연금기능—소득상실후 소득을 보장해주는 기능—을 유추할 수 있는 퇴직금이자 생활비에 어느정도 보탬이 되는가 하는 설문에서, 부장급의 경우 저축이자가 생활비의 50%이상 도움이 된다는 응답이 過半인데 반하여, 계장급의 경우는 20%미만의 도움이 된다는 응답이 반수이상이고, 전혀 도움이 안된다는 응답이 38.2%이었다. 평사원의 경우 생활비에 전혀 도움이 되지 않는다는 응답이 무려 61.9%나 차지하였다.⁵⁷⁾ 이근창씨는 위와같이 실증적 연구를 통하여 우리나라 퇴직금제도는 소득분배의 역기능에 의하여 사회보장적 기능이 크게 왜곡되어 있다⁵⁸⁾고 결론을 내리고 있지만, 퇴직금이 임금구조의 일부분이다라는 명제에서 수직소득재분배는 실현될 수 없는 것이고 평등구현적 사회보장기능을 행할 수 없다는 것을 유추해낼 수 있다.

다음 의료보험료와 산재보험료로 구성되는 법정복지비를 보는데, 산재보험료는 논의로 하고 의료보험비만 검토한다. 이 기업에서는 현금급여의 1.5%를 전임직원에게 지원하고 있다. 의료보험비도 임금구조의 일부(1.5%)이기때문에 저소득자(여자노무직)에게 적게(1237.5원) 지원되고, 고소득자(사장)에게 많이(31,500원) 지원되는 소득분배에 역진성을 보여주고 있다. 물론 위

55) 李根昌, 韓國退職金制度의 效果와 發展方向에 관한 연구, 중앙대 대학원 박사학위논문, 1986, p. 46

56) *Ibid*, p. 73

57) *Ibid*, p. 44

와같은 진술은 전임직원 및 고용원이 진료를 받아 지원되는 의료보험비가 소득화될때 가능한 것이다. 그런데 실증적 연구에서 우리나라 의료보험제도⁵⁸⁾는 재분배에 있어서 여자와 청년층이 가장 불리함으로 귀속계층간 재분배가 역진적이고 소득계층별로도 역진적 재분배가 이루어지고 있기 때문에 수직적 소득재분배효과가 별로 없다⁵⁹⁾고 결론내리고 있다.

다음 '기타노동비용'을 보면 이것은 작업복의 비용, 전근비용, 社報에 관한 비용, 표창 등으로⁶⁰⁾ 구성되는데, 작업복의 비용을 제외한 비용은 1인당 비용을 계산할 수 없는 것이므로 제외하고 검토하는데, 이회사에서는 사장 이하 임원, 간부직원, 경사원, 고용원 모두에게 근무복이 동일하게 지급되고 있어, 역진성을 더지 않는다.

다음 직업복지중에서 법정복지비를 보자. 법정복지비는 표 3에서 보는 바와 같이 9가지로 구성되는데, '주거에 관한 비용', '문화체육오락에 관한 비용' '보험료 지원금'은 이 회사에서 책정되지 않고 있다. 책정되어 있는 의료보전에 관한 비용부터 보면, 이 비용은 병원, 의원, 진료소등의 돌적시설의 유지관리비 전부, 委屬 Bed 계약에 소요된 비용, 촉탁의사의 사례, 건강진단등 질병예방에 소요된 비용을 탈하는데, 이 기업에서는 건강진단비가 지원되는 것 밖에 없다. 사장이하 여자노무직까지 1인당 4.5천원씩 균등하게 지원되고 있어 역진성을 나타내지 않는다.

다음으로 경조등의 지원금을 보는데 이것은 복잡하여 별지 표 4로 처리하였다. 결혼의 경우, 본인과 직계비속 및 형제자매로 구분된다. 본인의 경우를 보면 회사와 임직원 두가지로 구분되는데, 회사에서는, 사장부터 이사까지 임원에게는 이사회에 결정하여 경조금을 지급한다. 당연히 1급사원들에게 지급되는 120천원보다 많을 것이다. 2, 3, 4, 5급으로 낮아짐에 따라 결혼에 따른 축의금도 적어지고 있다. 본인 사망의 경우에는 임원에게 2,000천원, 1급사원에게 500천원, 2급사원에게 300천원, 3급사원에게 250천원, 4급 200천원, 5급 150천원으로 적어지고 있다. 수연이나 이재의 경우에도 직급

58) *Ibid.*, p. 76

59) 元興朝, 한국의료보험의 소득재분배 효과에 관한 실증적 연구, 韓國福祉政策研究所, 「社會政策研究」 제 3 집, p. 170

60) 노동부, *op. cit.*, p. 12

(표 4) 경 조 금 지 급 액

단위 : 천원

구분	대상	임원	1급	2급	3급	4급	5급	
결	본회	이사회	120	100	80	70	남 50 여 40	
	인	임직원일등	결정	100	100	50	50	30
본	직제	비속	200	80	70	60	50	30
	형제	자매	50	30	30	20	20	10
사	본대	인우	2,000	500	300	250	200	150
	부	자모	300	200	100	80	70	남 50 여 30
	부	모	300	200	100	80	70	남 50 여 30
	조승	부중손	모상 ²⁾	100	50	30	20	20
망	자	중손녀	300	200	100	80	70	15
	형제	자매	100	60	50	40	30	20
	배우	자의 부모	50	30	30	20	20	10
수	본인	및 배우자	200	—	—	—	—	—
	부	모	100	60	50	40	30	20
이 ¹⁾ 재	전	파	이사회	200	200	150	150	100
	반	파	결정	100	100	75	75	50

1) 이재사항에 대하여는 직원이 세대주일 경우 해당금액의 100%, 세대주가 아닐 경우 해당금액의 50%지급.

2) 승중손상 : 아버지를 여윈 말아들로서 조부모의 돌아감을 당한 초상.

이 낮을수록 적은 경조금이 지급됨을 알 수 있다. 경조금이라는 직업복지소득도, 임금의 일부로서 기능적으로 분배되기 때문에 역진성을 띠고 있는 것이다.

다음 재형저축등의 지원금을 보면, 이 기업에서는 전임직원에게 재형저축을 위한 지원금을 지급하고 있다. 그런데 지급기준이 1년 불입금액 × 가입연수별%이다. 예를들면 2년짜리인 경우 2%를, 3년짜리인 경우 3%를 지급하고 있다. 지급기준에서는 임금의 부분으로서 기능적으로 분배된다는 가설이 증명된다고 할 수는 없지만, 직급이 높을수록 소득이 많으므로 1년불입금액이 많고 가입연수도 긴 재형저축에 가입한 것이라고 생각해 볼 때, 재형저축등의 지원금도 역진적으로 분배될 것이다.

다음 학비보조비를 보면, 이 기업에서는 자녀 2인까지에 한해서 중학교에서

대학교까지 납입금 전액을 지급하고 있다. 우리나라 가계지출중에서 교육비가 차지하는 비율이 매우 높음을 생각할 때 바람직한 직업복지서비스이며, 이 항목만이 사회정책으로서의 재분배기능을 한다고 볼 수 있다.

끝으로 기타 법정외복지비로서 출장여비를 검토한다. 표 5에서 보면, 교통비의 경우, 이사, 상무부터 회장까지 실비가 제공되며, 철도를 이용하는 경우 1, 2급 사원에게 새마을 보통, 3, 4, 5급 사원에게 특급보통의 비용이 지급된다. 또 선박을 이용하는 경우 1, 2, 3, 4급 사원에게 2등, 5급사원에게 3등칸을 이용하는 비용이 지급된다.

〈표 5〉 국 내 출 장 여 비

직 위	구 분	교 통 비				숙 박 료		일 당	
		철도	항공	선박	버스	감지	을지	감지	을지
회 사 부 사 장, 전 상 무, 이 사	장 장 무, 이 사	실비	실비	실비	실비	실비	실비	실비	실비
1	급	새마을 보통	"	2등	"	12,000	10,500	9,000	7,800
2	급	"	"	"	"	9,000	7,600	8,100	7,000
3	급	특급보통	"	"	"	7,000	6,000	7,000	6,000
4	급	"	"	"	"	"	"	"	"
5	급	"	"	3등	"	7,000	"	6,000	5,200

숙박료의 경우 감지만을 보면, 회장에게는 실비, 사장, 부사장에게는 24천원이 지급되고, 상무, 이사에게는 19천원이 지급되며, 1급 사원에게 12천원, 2급 사원에게 9천원, 3, 4, 5급 사원에게 7천원이 지급된다. 일당의 경우 회장에게 실비, 사장 부사장에게 13천원 상무, 이사에게 12천원, 1급 9천원 2급 8.1천원, 3, 4급 7천원, 5급 6천원이 지급되고 있다. 그런데, 회장, 사장등 임원들에게 지급되는 '실비'라는 의미가 무엇인가를 밝혀야 한다. 물론 변두리 대포집 이름으로서 실비집이 내포하고 있는 실비가 아님은 틀림없다. 필자는 도저히 감을 잡을 수 없고 Runciman의 견해 피력이 실비라는 단어가 내포하고 있는 비용의 내역을 잘 표현하고 있는것 같다. 즉, 회사비용으로 비싼호텔에서 이틀밤을 지낸 회사임원은 교통비, 방값, 음식값, 술값

등 그가 청구서에 기입하는 것은 무엇이나 현금비용으로 간주되는 급여 benefit를 줄일 수 있는 듯이 보인다.⁶¹⁾ 직급이 높아 실비로 지급되는 출장여비와, 그 아래 1, 2, 3, 4, 5급 직원들에게 지급되는 출장여비, 그리고, 남·여 노무직, 수위, 경비, 교환들은 입사하여 퇴직할 때까지 거의 출장이 없으므로 출장비가 지급되지 않는다는 이 기업의 기준을 생각할 때, 출장여비라는 직업복지서비스는 역진성을 띠는 것이며 기능적으로 분배됨을 여실히 증명해 주고 있다. 이상에서 본 바와같이 회사내에 직급이 높은 사람들에겐 제공되는 직업복지소득이 매우 크다. Miller와 Roby도 직업복지급여가 특정 노동자 집단에게 얼마나 중요한가를 지적해 주고 있는데, 이들은 비현금 보상 *nonmonetary compensation*이 많은 고소득 전문가의 수입 중 상당한 비율을 차지하고 있다고 했다. 이 비현금 보상으로 인해 고소득 전문가와 '부가급여'나 현물급여를 거의 받지 못하는 비조직화된 저소득 노동자간의 불평등이 가중되고 있다. 비현금보상은 특히 화폐소득이 세금으로 인해 심하게 삭감되는 고위경영자한테 유리해서 그들의 일년소득의 1/4까지 되기도 한다.⁶²⁾ 지금까지 검토한 高職級 高職業福祉라는 명제와, Miller와 Roby의 주장을 고려할 때 직업적 특권이 미국에서 새로운재산이라는 Reid의 견해는 한국에서도 타당하다고 할 수 있으며, 새로운 재산에 대해 관심을 집중시키는 것은 실재재산에 관심을 기울이는 것만한 가치가 있다⁶³⁾는 논리는 큰 의미를 가진다 할 수 있겠다.

이 절을 요약해보자. 근무복이 제공되는 '기타노동비용', 건강진단비, '식사에 관한 비용', '학비보조의 비용' 등에서는 직급에 관계없이 평등하게 분배되고 있는것은 바람직하다. 그러나 직업복지소득에서 차지하는 이것들의 비용은 앞에서 본 바와같이 미약하다. 그런데, '교통비', '교육훈련비', 퇴직금, 법정복지비로서 의료보험비, 경조등의 지원금, 출장여비는 직급에 따

61) W. G. Runciman, "Occupational class and assessment of economic inequality," in D. Wedderburn (ed) *Poverty, Inequality and Class Structure*, Cambridge Univ. Press, Cambridge, 1974, p. 94.

62) Miller, S. M. and Roby, P. N. *The Future of Inequality*, chapter 3, Basic Books, N. Y., Joan Higgins, *States of Welfare*, Basil Blackwell & Martin Robertson, Oxford, 1983, p. 137. quoted.

63) P. N. Reid, "Redistribution of Income" *Social Work* Vol. 20. No. 2, March 1975, p. 105

라 격차가 매우 크며 평등구현적인 재분배원리에 따라 분배되는 것이 아니라 임금구조의 일부로 기능적으로 분배되므로 소득불평등에 미치는 영향은 지대하다, 더군다나 직업복지소득에서 이들 항목이 차지하는 비중이 매우 큼을 생각할 때 역진성은 매우 강하다. 직급별 직업복지소득은 전체적으로 소득분배의 역진성을 띠고 있음이 명확하다고 할 수 있다.

다음에서 이 글을 요약하고, 한국에서 사회정책의 나아갈 방향과 또 다른 문제를 제기하고자 한다.

IV. 結 論

연구자는 글머리에서 현대사회에서 직업복지의 비중이 점점 증대해 가고 있는데 이것이 과연 바람직한 것이냐라는 문제를 제기했다. 그리고 바람직하지 않다는 주장을 펴기 위해 직업복지의 가장 큰 단점인 소득분배의 역진성을 실증적으로 고찰했다. 그 방법은 가설을 검증하는 것이었다. '기업복지비는 임금의 일부분이다'라는 것에 착안하여 '기업복지의 수준과 임금수준은 비례할 것이다'는 가설을 설정했고 여기에서 3가지의 가설을 추론하였다. 그리고 노동부 통계와 설문조사자료로 검증하였는데, 요약하면 '기업규모가 클수록 임금수준이 높은 업종일수록 회사내에서 직급이 높을수록 직업복지소득이 높다'는 것이었다.

이것은 사회정책이 소득보장이라는 기능을 수행한다는 것을 염두에 둘 때, 소득보장이 잘 되어 있는 종업원일수록(규모가 큰 기업의 종업원일수록, 임금수준이 높은 업종의 종업원일수록, 회사내에서 직급이 높을수록) 직업복지소득이 높으며, 소득보장이 잘 안되어 있는 종업원일수록(규모가 작은 기업에 종업원일수록, 임금수준이 낮은 업종에 종업원일수록, 회사내에 직급이 낮을수록) 직업복지소득이 낮아 소득분배의 역진성을 띤다는 것이다.

이것은 사회정책으로서 직업복지가 그것의 원리인 재분배원리에 상반되는 시장의 분배원리인 기능적분배에 따르는 것이기 때문이다. 위의 이론은 반증주의자 Popper의 주장을 무색하게도 반증 불가능한 진술이며, 차후의 경험적 검증이 위의 진술을 반증하길—직업복지가 역진성을 띠지않도록 분배체제

가 변화되길—필자는 간절히 바랄뿐이다. Titmuss는 ‘복지의 사회적 분화’를 연구하는데 있어서 3가지 체계의 차이점보다도 유사점에 주의를 기울여야 한다고 했는데,⁶⁴⁾ 차이점에 주의를 기울이는 것도 아주 중요하다. 차이점은 사회복지와 재정복지는 수직적 재분배가 가능하지만 직업복지는 수직적 재분배가 가능하지 않다는 것이다.

이러한 논지에 따르면 재분배에 관련된 기존연구들의 몇가지는 수정되어야만 한다. 먼저 Titmuss는 직업복지는 사회복지와 재정복지처럼 주요 재분배 메카니즘이다⁶⁵⁾라고 했고 李根昌씨는 기업복지가 2次的 再分配라고 했다.⁶⁶⁾ 그런데 본연구에 따르면 직업복지는 ‘보장’기능적인 수평적 재분배는 이루어지고 ‘평등’구현적인 수직적재분배는 전혀 이루어 지지 않고 있다. 그러므로 Titmuss 교수와 李根昌씨의 연구에서 직업복지는 수평적 재분배기능만 있다고 전제를 달아야만 비판의 여지가 없다.

한국에서 직업복지에 의한 재분배소득은 교통비와 출장여비를 제외하고는 가처분 소득이 아니기때문에 수요창출이라는 경제적 기능도 하지 못하는 듯하다. 또 직업복지라는 하위체계는 소득을 역진적으로 분배시킴으로서 전체 사회의 불평등구조를 심화시켜 사회통합이라는 재분배소득의 사회적 기능을 할 수 없는 것 같다. 물론, 현시적으로는 직업복지라는 사회적 교환⁶⁷⁾이 종업원 의무감, 감사함, 신뢰감을 발생시켜 통합기능이 있다고 할 수 있을 것이다.

‘한국에서 복지증진을 위해 국가가 돈이 없으니까 기업의 역할을 적극화해야 한다’는 주장은, 이 연구의 결과를 볼 때, 그리고 현재 우리사회의 불

64) R. M. Titmuss, *Essays on 'The Welfare State'*, George Allen and Unwin, London, 1976, p. 42

65) R. M. Titmuss, *Commitment to Welfare State*, George Allen and Unwin, London, 1968, pp. 192~193

66) 李根昌, 韓國企業福利의 模型定立을 위한 試論, 한국사회복지학회, 「한국사회복지학」 제 1집, 1986, p. 89

67) P. M. Blau는 순수히 경제적 교환은 그렇지 않은데 사회적교환은 개인의 의무감, 감사함, 신뢰감등을 발생시키는 경향이 있다고 한다.

P. M. Blau, *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley & Sons, Inc, N. Y., 1967, pp. 93~94

Gilbert와 Spect는 경제적 교환과 사회적 교환이 다른점 다음에서 두가지로 지적한다.

N. Gilbert and H. Spect, *Dimensions of Social Welfare Policy*, Prentice Hall, N. J., 1974, pp. 28~29

평등을 개선하라는 소리가 매우 높음을 생각할 때 전혀 타당하지 않음이 명백하다. 물론, 일본이나 구미처럼 고용수준이 높고 직업복지의 대상에 지역사회성원까지 포함된다면 직업복지의 보장기능을 고려하여 생각해 볼직하다. 그러나 한국사회처럼 실업율이 높고, 도시비공식 부문인구가 많고, 농업인구 비율이 높음을 고려할 때, 아무리 현대국가의 복지에 있어서 공영부문과 민영부문의 균형을 이루는 것이 문제해결의 관건이 된다⁶⁸⁾고는 하지만, 한국사회에서 직업복지는 적절하지 못하다고 주장하는 바이다. 끝으로, 이 연구의 결과는 또 다른 문제를 제기하고 있다.

평등구현이라는 사회정책의 목적에 상반되는, 즉 불평등 조장적인 직업복지가 '왜서구에서 최근에 세계적인 붐'을 이루고 있느냐하는 문제이다. 이러한 현상의 원인을 해석하는 것이 미래의 복지를 예견할 수 있게하는 것이므로 연구해야할 중요한 과제라 할 수 있다.

68) Sheila B. Kamerman, "The New Mixed Economy of Welfare; Public and Private," in *Social Work*, NASW, Vol 28, No.1 1983.