

勞 動 經 濟 論 集
 第17卷(2), 1994. 12. pp.183~214
 © 韓國 勞 動 經 濟 學 會

美國 企業福祉의 趨勢 分析*

송 준 호**

< 目 次 >

I. 머리말	IV. 企業福祉의 實態
II. 企業福祉의 領域	V. 企業福祉의 動向
III. 企業福祉의 發展過程	VI. 맺음말

I. 머리말

企業福祉(employee benefits)는 이제 미국에서 고용주가 피고용인에게 임금 이외에 덤으로 주는 급부가 아니다. 임금과 동등하게 근로의 대가인 보수로 인식하여 總報酬(total compensation)라는 용어까지 탄생시켰다(A. J. Deric, p.12). 원래 기업복지의 용어는 제2차 세계대전중에 생겨났다. 처음에는 덤으로서의 의미인 附加給附(fringe benefits)이었다. 그러나 이 용어는 企業福祉費가 인력고용에 따른 總勞動費用에서 차지하는 비중이 높아짐에 따라 더 이상 사용하지 않고 Employee Benefits and Services로 대체되었다(D.S. Beach, p.660). 여기서 Benefit은 個別勤勞者에게 직접 급부되어 화폐가치화할 수 있는 것이고, Service는 체육시설, 사내구판장 등과 같이 勤勞者集團에게 급부되는 것을 의미한다.

* 이 논문은 教育部의 '92 대학교수 국비해외파견 연구지원계획에 의해 The Wharton School of the University of Pennsylvania의 Visiting Scholar로 있으면서 작성되었다. 많은 도움을 주신 Center for Human Resources의 所長 Dr. Richard L. Rowan에게 감사를 드린다. 아울러 줄고에 조언을 주신 익명의 심사원들께 감사를 표한다.

** 安養大學校 經營學科 副教授

그런데 최근에는 Service를 생략하는 경향이 있다. 이는 개별근로자에게 직접 급부하는 Benefit의 비중이 증대하였기 때문이다.

그럼에도 기업복지는 근로의 直接的 대가인 임금과 달리 間接的 대가이고, 임금처럼 현금으로만 급부하는 것이 아니고 현물 또는 서비스에 의해 多品種 少量 형태로 급부하고 있어 고용주는 물론 근로자도 소홀히 취급하여 왔다. 더구나 기업복지의 일부분은 근로자에게 이전되지 않은 채 대납함으로 해서 실체를 파악하는 데 어려웠다.

1992년 기준으로 미국의 기업복지비는 勤勞賃金(pay for time worked)의 46.2%일 정도로 매우 높은 비중을 차지하고 있다(U. S. CoC, 1993). 기업은 勞動費用으로, 근로자는 所得으로 간주하고 있어 단체교섭에서 기업복지는 임금에 못지않게 단체협약의 핵심 안건으로 다루어지고 있다.

또한 기업은 新規 근로자를 모집하거나, 既存 근로자의 사기양양 및 장기근속을 유도하는 데 유용한 수단으로 여기고 있다(P. Pigors & C.A. Myers, p.374). 근로자 역시 實質所得 증가에 기업복지가 임금보다도 有利하다는 것을 파악하고 노동조합을 통해 이의 확대에 주력하고 있다.

한 연구에 의하면(J. R. Antos, pp. 469~472) 노동조합원과 비조합원 사이의 임금격차는 2.7~4.1% 범위에 불과하나 企業福祉의 격차는 그보다 훨씬 큰 것으로 밝히고 있다. 즉 화이트칼라의 경우 12.5~25.5%, 블루칼라의 경우 11.0~15.0%로 추정한다.

이와 같이 미국에서는 노사 양 당사자가 기업복지의 중요성을 인식하고 기업내 보수로 자리잡고 있음에도 우리나라는 여전히 경시하고 있다. 이러한 원인은 여러 가지가 있겠으나 무엇보다도 정치적·사회적·경제적 안정의 미흡에서 오는 풍토로 판단된다. 그러나 기업복지는 노사 나름대로의 실질적인 期待效果뿐만이 아니라, 노사 대결의 모습을 和合의 場으로 유도하는 완충적 역할이 있다.

그래서 미국에서는 임금과의 균형관계를 고려하면서 기업복지가 꾸준히 확대되어 왔다. 이에 본고에서는 기업복지의 오랜 역사를 지닌 美國의 기업복지의 發展過程과 實態, 최근의 動向을 살펴보고자 한다.

II. 企業福祉의 領域

복지는 時空을 초월하여 인류가 지향하는 목표이다. 현대의 자본주의 국가를 복지자본

주의로 일컫는 것도 그러한 이유에서이다. 자본주의는 '몹'을 증대시키고 있지만 階層間 分配의 불평등은 여전하다. 이 결점을 시정하기 위한 투쟁이 노동운동의 역사이고, 정부는 이러한 노사 양자의 충돌을 완화시키기 위해 개입한다.

이 과정에서 발생된 '파이'가 기업복지이다. 처음에는 온정적으로, 회유적으로, 때로는 인도적 차원에서 급부되었다. 그 후 기업복지는 共同體 論理를 가지고 있을 뿐만 아니라 威嚇의 論理도 지닌 것으로 인식하게 되어 기하급수적으로 확대되었다. 임금에 버금가는 파이로 자리잡았다.

그 결과 오늘날 보수라 하면 임금과 기업복지를 결합한 의미이다. 기업이 근로자의 직무에 대한 直接的 대가로서 임금의 명목으로 급부되는 것처럼, 間接的 대가로서 기업복지라는 명목으로 급부하고 있다. 그런데 기업복지는 종류가 다양하다. 시대의 필요성에 의해 탄생되기도 하고 소멸되기도 하는 변동적 파이인 탓으로 실체를 파악하기가 어렵다.

따라서 여기에서는 오늘날 미국내 기업복지 유관기관의 기업복지에 대한 분류, 임금과 기업복지의 관계 및 개념을 정리하고자 한다.¹⁾

첫째, 노동부 노동통계국에서는 기업복지비와 기업복지프로그램을 별도로 조사 발표한다. 기업복지비는 매년 3월 기준으로 피고용인에 대한 보수 통계를 발표하는 데에 포함되어 있다. 여기서는 민간부문과 공공부문으로 구분하고, 다시 직종별·산업별·노조 유무별·규모별·지역별로 분석한다. 조사 대상은 민간부문에서 4,500개 기업, 공공부문에서 1,000개 기관이다.

報酬(total compensation)는 임금(wages & salaries)과 기업복지비(benefit costs)로 구분한다. 1993년 3월 현재 민간부문의 경우 보수에서 임금이 차지하는 비율은 71.3%이고 기업복지비는 28.7%이다. 공공부문은 임금이 69.6%, 기업복지비가 30.4%이다.

임금은 총액기준으로 실제 근로시간에 대한 賃金이다. 연장근로시간, 주말 및 공휴일 근무에 따른 割増分과 생산실적과 무관한 보너스는 제외한다. 그러나 생산보너스, 인센티브

1) 기업복지에 대해 정기적으로 자체 조사하는 대표적 기관으로는 노동부 노동통계국(Bureau of Labor Statistics), 상공회의소(Chamber of Commerce), 헤이 그룹(Hay Group)이 있다. 따라서 기업복지의 영역을 알아보기 위해서 이들 기관의 다음 자료를 활용하였다.

U.S. Department of Labor, *News*, USDL : 93-220, June 18, 1993. ; "Employee Benefits in Medium and Large Private Establishments," 1991, *Bulletin* 2422, Washington, D.C., May 1993. ; Employee Benefits in Small Private Establishments, 1990, *Bulletin* 2388, Washington, D.C., September 1991.

U.S. Chamber of Commerce, *Employee Benefits* 1992, Washington, D.C., December 1993. ; *Employee Benefits* 1986, Washington, D.C., December 1987.

Hay Group, 1992 Hay/Huggins Benefit Report, Vol. I -Prevalence of Benefits Practices, 1993.

제 실시에 의한 소득, 커미션, 생활비 조정수당은 포함되어 있다. 기업복지비는 다음과 같이 분류한다.

- ① 유급휴가급부(paid leave)
- ② 추가급부(supplemental pay)
- ③ 보험급부(insurance)
- ④ 퇴직 및 저축급부(retirement and savings)
- ⑤ 법정급부(legally required benefits)
- ⑥ 기타급부(other benefits)

기업복지프로그램의 조사도 민간부문과 공공부문으로 구분한다. 민간부문은 중·대기업 (medium and large private establishments)과 소기업(small establishments)으로 나누어 격년제로 발표한다. 소기업은 근로자 100명 미만이다. 이 조사에서는 기업복지프로그램의 영역을 다음과 같이 분류한다.

- ① 不勤勞급부(time-off benefits)
- ② 장해급부(disability benefits)
- ③ 의료, 치과, 안과, 생명보험(medical, dental, and vision care, and life insurance)
- ④ 滿期支給金 확정형 연금 및 拂入金 확정형 연금(defined benefit pension and defined contribution plans)
- ⑤ 자율기업복지제도 및 貸付제도(flexible benefits plans and reimbursement accounts)
- ⑥ 기타급부(other benefits)

둘째, 상공회의소는 1947년 이래 기업복지비와 기업복지프로그램을 조사하고 있다. 초기에는 격년제로 하였으나 1979년부터는 매년 한다. 조사대상은 1992년의 경우 1,103개사이다. 자료는 직종별·산업별·지역별·규모별 등으로 해서賃金에 대한 企業福祉費의 比率과 프로그램別 企業福祉費 및 實施率을 분석한다.

여기서의 임금은 각종 공제분을 포함한 실제임금(actual wages)이다. 초과근로시간 할증 임금(overtime premium pay), 공휴근로 할증임금(holiday premium pay), 교대근무 할증임금(shift differential pay), 인센티브 임금, 생산 보너스, 커미션 및 이와 유사한 성격의 임금을 모두 포함한다. 이것을 상공회의소에서는 총임금(total gross payroll)이라 한다.

그런데 임금, 즉 총임금에는 근로자가 근로를 제공하고 수령하는 부분과, 근로를 제공하지 않고서도 수령하는 부분이 있다. 勤勞賃金과 不勤勞賃金이 그것이다. 불근로임금은 유급시간급부(예를 들면 휴식시간, 커피 마시는 시간, 점심시간, 세면시간, 통근시간 등)와 유급휴일급부(예를 들면 주휴일, 공휴일 및 휴가 등)로 구성되어 있다.

기업복지비는 7가지로 분류한다. 다른 기관과 달리 비용과 프로그램을 분석하면서 동일 항목으로 조사한다. 항목 중 有給時間給付와 有給休日給付는 불근로급부로서 임금에도 중복한다. 이들을 기업복지비내에서는 內向性 기업복지비(inside payroll)라 하여 일반적으로 기업복지라 일컫는 外向性 기업복지비(outside payroll)와 구별하고 있다. 1992년 기준 기업복지비를 근로임금에 대비하면 46.2%, 총임금에 대비하면 40.2%, 보수에 대비하면 31.6%이다.²⁾

- ① 법정급부(legally required payments)
- ② 퇴직 및 저축관련급부(retirement and savings plan payments)
- ③ 생명보험과 사망급부(life insurance and death benefit payments)
- ④ 의료급부(medical & medically related benefit payments)
- ⑤ 유급시간급부(paid rest periods, coffee breaks, lunch periods, wash-up time, travel time etc.)
- ⑥ 유급휴일급부(payments for time not worked)
- ⑦ 기타급부(miscellaneous benefit payments)

셋째, 헤이 허긴슨社는 세계적인 人的資源 컨설팅 기관인 헤이 그룹(Hay group)의 자회사로서 기업복지에 관한 컨설팅을 전문적으로 담당하고 있다. 이 회사는 매년 헤이 허긴슨 企業福祉報告書(the Hay/Huggins benefits report)를 23년째 발간하고 있다. 1992년 보고서는 프로그램에 대해서 1,010개사, 비용에 대해서는 297개사의 응답을 토대로 하고 있다.

이 자료는 주로 대기업 위주의 조사를 실시하면서 산업별·지역별·규모별·직종별로 분석한다. 직종별에서는 중역이 포함되어 있다. 종합적이기보다는 프로그램별로 상세히 분

2) 이들 비율의 산식은 다음과 같다.

- ① 勤勞賃金企業福祉比率(46.2%) = $\text{employee benefits (outside payroll + inside payroll)} \div \text{total pay for time worked} \times 100 \%$
- ② 總賃金企業福祉比率(40.2%) = $\text{employee benefits} \div \text{total gross payroll} \times 100 \%$
- ③ 報酬企業福祉比率(31.6%) = $\text{employee benefits} \div (\text{employee benefits} + \text{total pay for time worked}) \times 100 \%$

석하여 개별기업들이 비교하는 데 쉽게 하고 있다. 이 보고서에서는 공휴일과 휴가급부, 병가급부, 장례급부 등의 내향성 기업복지비는 기업복지비로 간주하지 않고 있다. 즉 기업복지비를 외향성 기업복지비에 국한하고 있다. 따라서 기업복지비는 임금의 24.4%에 불과하게 나타난다. 여기서 기업복지비는 다음과 같다.

- ① 사망급부(death benefits)
- ② 장애급부(disability benefits)
- ③ 의료급부(health care benefits)
- ④ 연금급부(pension benefits)
- ⑤ 재형저축급부(capital accumulation plans)
- ⑥ 법정급부(statutory benefits)
- ⑦ 기타급부(all other benefit programs)

지금까지 기업복지에 관한 통계를 자체적으로 실시하는 세 기관의 企業福祉의 領域을 살펴보았다. 기업복지는 특정의 프로그램을 영역 속에 포함시키느냐 않느냐에 따라 금액과 임금에 대한 비율이 달라진다. 그 대표적인 것이 유급불근로휴일과 유급불근로시간이다.

노동통계국과 상공회의소는 이를 기업복지의 영역에 넣고 있으나 헤이 허긴스社 보고서는 포함시키지 않고 있다. 그러나 이들 급부는 근로자가 인식하든 안 하든 기업이 근로자의 고용에 따른 반대급부인 勞動費用임에는 틀림없다. 그러므로 보수의 구성요소를 임금과 기업복지 이외의 제3의 요소를 분류하지 않는 한 이들 급부는 임금 아니면 기업복지 어딘가에 포함시켜야 된다.

따라서 이 논문에서는 노동통계국과 상공회의소의 입장을 따라 報酬를 賃金과 企業福祉費로 兩分하고, 기업복지에 유급불근로휴일과 유급불근로시간을 포함한다. 임금은 勤勞에 따른 급부로, 기업복지비는 雇傭에 따른 급부로 한다.

III. 企業福祉의 發展過程

기업복지의 生成은 자본주의 역사와 함께 한다. 그리고 산업화 진전에 따라 변모되어 왔다. 고도산업사회일수록 기업복지는 다양하면서도 높은 수준을 유지하고 있다. 근로의

唯一한 대가로 간주되던 임금에 버금갈 만큼 기업복지비가 勤勞者와 그 家族에게 이전되고 있다. 자본주의 생리상 단순히 공동체 논리에서만이 아닌 성과의 논리를 지니고 있다는 반증이다.

이렇게 자본주의를 지탱하는 받침들의 역할을 하는 기업복지는 여러 가지 요인들의 복합 작용에 의해 신설되고 확대되었다. 勞動組合의 요구, 僱傭主의 온정과 기대효과 그리고 政府의 법적·행정적 뒷받침이 그것이다. 특히 정부의 社會保障의 擴大는 기업복지를 획기적으로 증폭하는 결과를 낳았다(R. Mishra, p.101)는 점에서 기업복지의 발전과정을 구분하는 데 의미를 가진다. 따라서 여기에서는 이를 중심으로 해서 導入期, 形成期, 擴大期, 完熟期로 나누어 살펴본다.³⁾

1. 導入期

기업복지만큼 점진적으로 확대 발전되어가는 기업내 프로그램도 드물다. 기업복지는 정부, 고용주, 근로자의 상호 필요성에 의해 생성되고 파급되어 간다. 미국에서 기업복지의 등장은 문헌상 植民地 시대부터라고 전해진다. 1636년 프리머스 식민지의 정착민들은 퇴역 軍人들을 위한 年金制度를 만들었다. 1797년에는 겔라틴(Gallatin) 유리공장에서 利益分配制를 실시하였다는 기록이 있다. 그 후 공식적으로 정부연금제도를 실시하였는데 1818년의 일이다.

이 당시 미국은 유럽의 산업혁명 물결이 전파되면서 서서히 工業化 사회로 변모되어가는 단계였다. 都市化는 농촌사회의 전통적인 대가족제를 무너뜨리고 핵가족화로 변모시켰다. 농촌의 大家族 사회에서는 가족 구성원끼리 상부상조하는 것이 가능하지만 도시의 核家族 사회에서는 불가능하다.

그런 이유로 해서 근로자의 공제적 욕구를 충족하는 프로그램들이 개별기업들간에 나타나기 시작하였다. 주로 산업화 초기를 주도하였던 철도산업, 광업 및 철강산업 등의 公益 사업체이었다. 아메리칸 익스프레스社(American Express Co.)는 최초의 企業年金制度를

3) 기업복지의 발전과정은 다음의 자료를 근간으로 하였다.

Arthur J. Deric, *The Total Approach to Employee Benefits*, NewYork: American Management Association, Inc., 1967. ; Bernard Mandel and Lee Jost, eds, *Guide to Benefit Plan Administration*, Brookfield, Wisconsin: International Foundation of Employee Benefit Plans, 1988. ; Employee Benefit Reserach Institution, *Fundamentals of Employee Benefit Programs (4th ed.)*, Washington, D.C., 1990. ; *EBRI Databook on Employee Benefits (2nd.)*, Washington, D.C., 1992. ; Lawrence S. Root, *Fringe Benefits*, Beverly Hills, California: Sage Publications Publications, Inc., 1982.

도입하였다. 20년 이상 근무한 60세 이상의 장해 근로자들에게 매년 500달러의 연금을 지급하였다.

이 제도는 그 후 일반 퇴직근로자에게도 적용되었고 동일업종으로 확대되었다. 이러한 기업연금제도를 시행하는 회사는 19세기말까지만 해도 10개를 넘지 못하였던 것이 1910년까지 100개, 1920년까지 150개로 확대되었다. 이렇게 초기의 기업복지는 퇴직프로그램을 중심으로 탄생되어 확대되는 과정에서 제1차 세계대전에 이은 경제불황으로 주춤하였다.

1921년 公務員退職法(Civil Service Retirement Act)이 제정되어 연방공무원뿐만 아니라 모든 지방자치단체의 공무원들이 적용을 받았다. 이 법의 여파로 일반 민간기업들도 유사한 퇴직프로그램을 마련하였던바, 통계는 1925년까지 전체 勞働人口의 11%가 수혜를 받은 것으로 전하고 있다.

한편 건강관련 기업복지프로그램은 임원들을 위주로 진료비와 입원비를 충당하는 것으로 도입하기 시작하였다. 제1차 세계대전 직전에 연금보험을 취급하던 대규모 보험회사들이 생명, 상해, 질병 및 일시 장해보험의 프로그램을 개발하였다. 기록상으로 최초의 단체생명보험에 가입한 것은 1911년의 가죽공장이었다. 이듬해 몽고메리 수비대의 2,900명이 가입하였다. 몽고메리 수비대는 생명보험 이외에도 단체상해 및 단체질병보험에 가입하였다.

결국 1925년까지의 이 시기는 노동조합 활동이 전개되는 단계에서 勞組指導者들이 근로자의 복지향상을 도모하려는 입장으로 기업복지를 주장하게 되어 고용주가 관심을 표명하기 시작한 때라고 할 수 있다. 이것은 노조의 활동을 억제하려는 사용자의 福祉資本主義(welfare capitalism)의 개념을 도입한 인사관리 방침과 부합되었기 때문에 가능하였다. 그러나 대부분의 근로자들의 요구는 임금과 근로시간이었지 기업복지는 아니었다.

2. 形成期

1926년부터 1945년까지를 기업복지의 形成期로 보는 것은 이전에 일부 기업, 일부 근로자에게 한정되었던 기업복지가 이 기간에 普遍化되기 시작하였기 때문이다. 고용주가 기업복지를 보수로 인식은 안했지만 노동력을 유인할 수 있는 부가적인 요소로 간주하였다. 기업복지에 대한 최초 연도의 비용 추정치는 1929년인데 임금에 대한 비율이 3.0%이었다.

미국 역사에서 이 기간처럼 경제·사회적으로 激變의 시대는 없었다. 대공황을 겪으며 뉴딜정책의 성공으로 高成長을 경험하였으며 제2차 세계대전을 경험하였다. 이와 관련하여 기업복지의 측면에서는 네 가지의 분수령이 있었다. 그것은 세제 혜택, 사회보장제의 실시, 단체교섭권의 인정, 임금의 동결 조치이다.

첫째, 기업복지가 모든 기업에 보편적으로 채택되고 확대되는 데에는 세계상의 혜택이 있기 때문이다. 오늘날도 內國稅法(Internal Revenue Code)은 기업복지를 위한 고용주의 분담금에 대해 필요경비로 인정하여 免稅를 한다. 또 근로자는 所得控除를 받음으로 가급적이면 기업복지를 선호하게 된다. 1926년은 오늘의 그러한 기업복지의 세계혜택의 근간을 마련하였다는 점에서 기업복지 발전사의 첫 획을 긋는 시점이었다. 이전에도 부분적으로 이익분배금과 주식보너스에 대해 면세가 있었으나 그 제한이 풀려 민간 연금제에도 적용됨으로써 민간 연금이 널리 퍼지기 시작하게 되었다. 1928년에는 과거 연금제정의 負債까지도 세금공제를 許容하였고, 1938년에는 연금의 안정 운영을 위해 용도 전용을 금지하였다. 또 1942년에는 연금의 고소득자에게만 유리하지 못하도록 최소의 수혜폭을 정하였다.

둘째, 미국 사회보장의 골격인 社會保障法(Social Security Act)이 1935년에 제정되고 1937년부터 발효되었다. 경제공황을 겪으며 기업은 불황 탈피를 위한 인건비 절감의 일환으로 장기근속자보다는 신규근로자를 선호하게 되어 노령자의 失業이 사회문제로 제기되었다. 민간의 연금제 역시 부실한 경우가 많아 별도의 보장책 마련이 요망되었던바 법령화한 것이다. 이로 인해 수백만 명의 노령자, 장애자와 그 부양가족이 연금에 의해 경제적 기본생활비가 보장되었다. 이후 1965년 개정에서는 이들에 대한 醫療保險이 추가되었다.⁴⁾

셋째, 1935년에 全國勞動關係法(National Labor Relations Act), 일명 와그너(Wagner)법이 제정되었다. 여기에서는 근로자의 단결권과 단체교섭권을 인정하여 단체교섭시 기업복지를 交渉할 수 있는 길을 열어 주었다. 이는 지금까지의 기업복지가 온정주의 시각에서 급부되던 것을 벗어나 노사가 협의하는 전환점으로서의 의미를 가진다.

그러함에도 1930년대 후반까지 기업복지에 대해 단체교섭권을 하는 사례는 크게 증가하지 않았다. 이처럼 정부의 立法 傾向이 근로자에게 관대한 입장으로 변모하는 모습을 보인 것은 노동조합의 산업별 조직의 등장 움직임에 따른 것으로 보인다. 職業別 노동조합(AFL)은 조직적이고 규모있는 활동을 전개할 수 없어 교섭권한이 미약하여 결국 産業別 노동조합(CIO)의 탄생을 불러 일으키게 하였다.

넷째, 제2차 세계대전 기간중의 賃金安定政策은 기업복지를 정착하는 실질적인 계기가 되었다. 인플레이션을 통제하기 위하여 루즈벨트 대통령은 대통령 명령 9250호를 공포하고 전국전쟁노동위원회(National War Labor Board)의 승인이 없는 한 임금인상을 不許하였다. 그런데 이 명령에 기업복지프로그램은 포함시키지 않았다. 그 결과 기업과 노동조합은 임금통제를 위반하지 않고도 근로자의 실질소득을 증가시키는 수단으로서 기업복지의 확

4) 근로자가 연금과 의료보험의 수혜를 위해서는 재직시 社會保障稅(Social Security Tax)를 10년 이상 납부해야 된다. 보험료 성격의 사회보장세는 근로자가 절반을 납부하고 나머지 절반은 고용주가 납부한다. 세율은 초기 노사 각 1%에서 출발하여 1990년 이후 각 7.65%이다.

대를 도모하게 되었다.

결국 형성기에는 기업복지가 고용의 부가적 대가로 노사 모두 認識하기 시작하였다. 그리고 이후 산업별 노동조합의 등장과 여러 법적 장치는 기업복지를 한 차원 높게, 즉 대중화하게 만들었다. 이로써 1930년대 중반까지만 해도 화이트칼라에게 한정되고 생산직근로자에게는 거의 존재하지 않았던 기업복지가 一般化하게 되었다(J.B. Miner & M.G. Miner, p. 517). 그러나 여전히 유급공휴, 유급휴가는 제2차 세계차대전 이전에 거의 존재하지 않았다(D. S. Beach, p. 661).

3. 擴大期

擴大期는 전쟁후 1973년까지 약 30년에 걸친 기간이다. 이 기간은 기업복지프로그램이 단체교섭에서 합법화되면서 외적으로 확대되고 내적으로 충실화해 가는 시기이었다. 상공회의소 조사에 의하면 임금기업복지비율이 1940년대 10%선에서 1973년에는 30%선으로 매우 높아졌다(CoC, 1981, p. 11). 임금외 덤의 보상에서 임금과 同等한 보상으로 자리잡아가는 기간이었다. 또 확대기에는 기존 프로그램의 유지와 개선활동을 통한 질적 충실화도 도모되었다. 예를 들면 철강산업에서 기업복지의 수혜는 종전에 근로자 本人에게만 국한되었으나 扶養家族에까지 확대되었다.

기업복지가 단체교섭에서 본격적으로 다루어진 것은 제2차 세계차대전 이후 全國勞動關係委員會(National Labor Relations Board)의 결정에 의해서이다. 동 위원회는 인랜드(Inland) 철강회사의 사건에서 고용주가 마련한 연금제도가 임금과 고용조건외의 범주 속에 포함된다고 판정을 내린 것이다. 1년 뒤 크로스(W.W. Cross) 사건에서는 단체건강 및 상해에 관한 기업복지프로그램도 교섭의 強制事項임을 확인하였다. 이 두 가지 사건으로 기업복지의 논의는 고용주의 임의사항이 아니라 의무사항으로 간주되어 모든 사업장에서 활발하게 이루어졌다.

정부는 태프트-하틀리法(Taft-Hartley Act)을 제정하여 기업복지 신탁기금을 적용받도록 하였다. 이 법은 전쟁후 경기불황에 편승하여 점증하는 노사분규를 安定시키기 위해 국가의 역할을 강조하고자 마련된 것이었다. 그런데 노동조합의 활동을 規制하는 입장을 견지하면서도 기업복지에 대해서는 근로자의 參與를 확대하였다.

이 법 302조에서 노사가 공동 부담하는 기업복지프로그램의 틀을 형성하고 고용주가 기업복지기금에 出捐토록 하는 조항을 삽입하였다. 기업복지기금은 고용주가 근로자와 부양가족에 대한 각종 기업복지 급부를 확대하기 위한 것으로서, 주로 진료 및 입원 치료, 장

해보험, 질병보험, 상해보험, 생명보험, 실업보험, 산재보험의 급부가 대상이었다. 또 韓國 戰爭 중에도 제2차 세계대전중과 마찬가지로 임금통제가 이루어져 기업복지가 확대되는 계기를 가졌다(J. B. Miner & M. G. Miner, p. 518).

1956년에는 법정 실업보험의 부족분을 메우기 위한 補充的 실업급부제가 마련되었다. 1958년에는 복지와 연금공개법(Welfare and Pension Plans Disclosure Act)이 제정되었다. 인랜드 사건의 결과 단체교섭을 통해 많은 기업복지프로그램들이 외적·내적으로 확충되는 동안 관리상의 부실과 결손이 발생하는 사례가 늘어났다. 이 법에서는 민간의 연금프로그램의 운영자료를 공개적으로 보고하고, 운영자에게는 관리책임이 법적으로 부과되었다. 1962년 개정에서는 노동성장관에게 운영조사권까지 부여하여 사전에 不實 豫防을 강화하였다.

한편 태프트-하틀리법은 1959년에 개정되어 기업복지기금의 용도가 휴가급부, 공휴일 급부, 퇴직급부, 견습훈련프로그램에까지 확대되었다. 1969년 개정에서는 탁아소 운영, 장학금 지원이 이루어졌는데, 이는 50년대 기업복지의 모델이 부양가족을 거느린 남성 근로자 중심이었으나 점차 여성 노동력이 증가하면서 家庭의 전통적 모습의 형태가 변모하기 때문이었다(D. J. B. Mitchell, p. 119).

4. 完熟期

1974년부터 오늘날까지를 完熟期로 보는 것은 기업복지프로그램이 제도적으로 완비된 상태인 듯 임금기업복지비율이 80년대 중반 이후에는 거의 변동되지 않고 있기 때문이다. 80년대 초까지만 해도 기업복지의 증가세에 비추어 임금의 절반 이상을 차지할 것으로 예견되었으나 제자리 걸음을 하고 있다. 이 기간중의 특징은 기업복지프로그램이 미미한 부분을 세심하게 補充해 가고 있다는 점이다. 또 기업복지프로그램 관리의 효율화를 위한 성과의 논의가 이루어지고 있으며, 급부자 중심의 프로그램에서 受惠者 중심의 프로그램으로 변모하고 있다.

주요 법적 조치들을 살펴보면, 첫째 1974년의 勤勞者退職所得安定法(Employee Retirement Income Security Act)이 있다. 기업복지프로그램은 확대되어 가지만 운영상의 문제가 계속적으로 발생하여 근로자 보호를 위한 더욱 엄격한 연방차원에서의 統制가 필요하다는 요구에 따라 당시 관련법안이 홍수를 이루었다. 포드 대통령이 1974년 노동절에 서명하여 발효된 이 법은 미국의 기업복지를 가장 총괄적으로 규정화한 것으로 평가받으며 오늘에 이르고 있다. 이 법에서는 퇴직프로그램에 대해 報告와 公開, 기금화, 재무상의 책

임, 종업원의 자격, 귀속권 등에 대해 종합적으로 규정하고 있다. 그 밖에 기업복지비의 세금우대 내용, 건강보험, 생명보험, 유급질병, 이익분배제, 재형저축제, 주식보너스제, 종업원 지주제에 대해서도 다루고 있다.

둘째, 고용주의 解雇 자유가 있는 미국에서는 경기변동에 따라 해고가 수시로 일어나고 있는 현실이다. 근로자가 정년퇴직하면 사회보험제에 의한 의료보험(medicare)을 수혜하지만 中途 퇴직하여 실업의 상태가 되면 의료보험의 수혜를 받을 수 없어 의료재난시 엄청난 의료수가에 비추어 본인은 물론 부양가족에 곤경이 아닐 수 없다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 마련된 장치가 1985년의 連結綜合豫算調停法(Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act : COBRA)이다.

이 법에서는 20명 이상의 상근 근로자가 있는 고용주로 하여금 고용관계가 종결된 근로자에게 종결의 사유가 근로자측의 중대한 귀책사유가 있지 않는 한 해당근로자와 그 부양가족에게 18개월간 단체건강보험을 유지토록 하였다. 근로자가 장해인이면 29개월까지, 근로자의 사망과 이혼으로 인한 부양가족에게는 36개월까지 허용된다. 이 법은 1989년에 綜合豫算調停法(OBRA)으로 개정되어 보험 수혜자가 다른 보험의 수혜를 받게 되면 급부기간을 단축시킬 수 있도록 하였다. 급부의 범위에는 초과 및 안과도 포함되어 있다.

셋째, 1992년 현재 18세 미만의 자녀를 가진 기혼 여성의 67%가 노동시장에 들어와 있다. 1965년에는 35%이었다. 생활비의 점증으로 맞벌이부부의 숫자가 늘어난 것이다. 또 결혼 가정이 급격하게 증가하고 있다. 1975년에 전체 가정의 16%이었던 것이 1992년에는 27%이다. 이로 인해 육아 또는 노인들을 돌보는 것은 여성의 책임이 아니라 부부 공동의 책임으로 인식되었고 나아가 직장의 문제로까지 되었다. 왜냐하면 근로자들은 안정된 심리에서 근무에 임할 수 없고 심한 경우에는 직장을 포기해야만 되기 때문이다.

그동안 이러한 문제를 해결하기 위한 움직임이 활발하게 제기되어 1978년에 처음으로 캘리포니아주에서는 임산부에게 4개월의 휴가를 주도록 하는 법을 통과시킨 바 있다. 그후 妊産婦뿐만 아니라 일반근로자에게도 가사로 인한 장기휴가의 필요성이 있는 사항까지 확대되어 현재 35개 주에서 주 나름대로의 무급의 가사휴가법이 제정되어 있다. 그러나 대부분은 공공기관 근로자에게만 한정되어 왔고 급부 범위도 제각각이었다.

1985년에 연방법제 차원에서 민간기업의 근로자에게도 가사휴가를 실시하자는 법안이 상정되어 8년간의 논의를 거친 끝에 1993년 2월 5일 家事休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993)이 통과되고 8월 5일에 발효되었다. 클린턴 대통령은 이 법에 서명하면서 수백만 명의 근로자들이 이제 직장가정 중에서 하나를 선택해야 되는 기로에서 벗어날 수 있게 되었다고 연설하였다(BNA, DLR No. 24). 이에 따라 조직의 성격을 불문

하고 모든 고용주는 자녀의 출생, 입양, 가족의 병간호 또는 본인의 심각한 질병 치료를 원하는 근로자에게 무급으로 12주까지 휴가를 주어야 한다. 근로자의 자격요건은 휴가신청일 현재 근무경력 1년 이상 또는 이전 12개월간 1,250시간의 근무기록이 있어야 한다.

넷째, 社會保障制度는 사회보험과 공적부조로 이루어진다. 사회보험은 연금보험, 실업보험, 산재보험, 의료보험을 축으로 한다. 그런데 미국의 사회보장제도는 의료보험이 제외되어 있다. 따라서 미국인들은 개별적으로 私보험에 가입하고 있다. 그러나 의료보험료가 高價이어서 미국민의 7분의 1에 해당하는 3,700만 명이 아예 의료보험에 가입하지 못하고 있다(The Wharton School, p. 20).

이러한 점이 오래 전부터 미국 사회보장제도의 수치로 지적되고 있어 변혁을 바라는 목소리가 높다. 이에 클린턴 행정부는 의료제도를 혁명적으로 변혁하고자 하는 개혁안을 健康保障(health security)이라는 이름으로 의회에 상정해 놓고 있다. 이 안에 의하면 의료보험을 직장의료보험과 지역의료보험으로 구분하고 국민 모두가 가입하도록 의무화시키고 있다. 직장의료의 경우 고용주는 보험료의 최소한 80%는 부담해야 한다. 임시직 근로자는 근로시간의 비율로 고용주가 납부하고 본인은 家族數와 정부보조금을 계산해서 나머지를 납부해야 된다. 절대빈곤층은 종전의 醫療保護(medicaid) 방식에 의해 수혜를 받으므로 보험료 납부가 면제된다.

그 밖에 완속기에서는 인구통계적인 변화와 가구 구성의 변화로 인해 기업복지프로그램이 고용주 일방의 판단을 지양하고 근로자의 욕구를 반영하는 방향으로 나가고 있다. 노령 인구의 증가에 따라 老人福祉프로그램이 등장하고, 맞벌이부부가 늘어감으로 인해 탁아프로그램이 확대되어가고 있음은 대표적인 예이다. 과거에 근로자개인 집단의 문제로 간과되었던 점이 이제는 기업으로서 근로자의 현실적인 욕구를 충족하면서 한편으로는 이를 통해 기업의 능률 향상을 도모하려고 의도하고 있음을 의미한다.

수혜자 중심으로 기업복지가 관리되고 있는바, 自律勤務時間制와 自律企業福祉制가 실행되고 있다. 경기 변동에 대처하기 위하여 상용근로자보다는 임시근로자를 선호하는 경향이 나타나고 있어 이들에 대한 기업복지도 확대되어가고 있다. 또 현직의 근로자뿐만 아니라 퇴직근로자에게도 혜택을 줌으로 해서 기업복지가 점차 근로자 生涯福祉의 형태로 변모하고 있다.

IV. 企業福祉의 實態

기업복지라 하면 기업이 主體가 되어 경영능률의 향상과 근로자의 복지증진을 위하여 급부하는 임금 이외의 것으로서 비용만이 아니라 시설, 편의, 프로그램을 총칭한다. 그러므로 기업복지의 실태를 파악하기 위해서는 이들 제반을 다루어야 한다. 일반적으로 기업복지는 산업화 초기와는 다르게 산업화가 어느 정도 달성되고 나면 시설과 편의제공 위주의 간접적 급부에서 벗어나 점차 다양한 프로그램이 급부되며 비용면에서도 높은 수준을 이루어 간다.

따라서 미국의 企業福祉의 實態는 비용 측면과 프로그램의 측면에 국한하여 파악한다. 비용은 절대금액 자체가 보수관리체계의 비교라는 입장에서 볼 때 의미가 적어 임금과의 관계를 나타내는 賃金企業福祉比率로, 프로그램은 實施率로 분석코자 한다.⁵⁾

1. 賃金企業福祉比率

기업복지가 임금에서 차지하는 비율은 임금과 기업복지비를 어떻게 규정하느냐에 따라 다르다. 노동통계국 자료에 의하면 28.7%인데, 이것은 報酬에서 企業福祉費가 차지하는 비율, 즉 보수기업복지비율이다.

상공회의소 발표에서는 40.2%라고 하는데, 이것은 총임금기업복지비율이다. 이 경우 총임금에는 不勤勞給付, 즉 內向性 기업복지비가 포함되어 있다. 바로 내향성 기업복지비가 비율공식에서 分母와 分子 양자에 들어가 있는 것이다. 그러므로 노동통계국과 같이 내향성 기업복지비를 분모인 총임금에서 공제한 후 비율을 계산하면 46.2%이다. 이것은 근로임금기업복지비율이다. 그리고 보수기업복지비율은 31.6%이다.

그런데 대부분의 관련서적과 논문에서는 임금에 대한 기업복지비율을 언급할 때 상공회의소가 연례적으로 발표하는 총임금기업복지비율(employee benefits as percent of payroll)을 인용하고 있다. 그러므로 여기에서도 임금기업복지비율이라 함은 특별히 지칭하지 않는 한 상공회의소의 총임금기업복지비율을 의미한다. 기업복지비의 급부는 실제보다 낮게 體

5) 이에 관한 자료는 기업복지의 영역과 발전과정에서 언급한 노동부 노동통계국, 상공회의소, 헤이그룹, 기업복지연구원의 것을 중심으로 한다.

感되고 있는 것이다.

가. 프로그램별 임금기업복지비율

1992년의 임금기업복지비율은 40.2%이다. 상공회의소에서는 1986년부터 조사범위에 退職者를 포함하고 있는바, 이들을 제외하면 현직근로자의 임금기업복지비율은 1992년의 경우 1.2%가 상향되어 있다. 연도별 추이를 보면 1986년에 39.3%로 80년대 중반 이후 거의 변하지 않고 있다.

분포를 보면 20% 미만인 전체의 4.0%, 20~30% 이하가 20.0%, 30~40% 이하가 38.5%, 40~50% 이하가 27.4%, 50%를 넘는 기업도 10.1%이다. 항목별로는 法定給付에서 사회보장제, 퇴직 및 저축관련급부에서 확정형 연금, 의료급부에서 입원·수술·치료관련 보험료, 유급휴일 급부에서 휴가와 공휴일이 큰 비중을 차지하고 있다. 미국의 기업복지는 연금급부, 의료급부, 불근로급부의 세 가지가 根幹이라 할 수 있다.

법정급부는 전체 기업복지비의 22.8%이다. 사회보장제도가 확립되어 있음에도 기업의 자발적인 任意 기업복지가 상당 수준에 있다. 임의급부에서는 의료급부와 유급휴일급부가 중심을 이루고 있다.

임금의 지급 형태에 의해 근로자를 時間給과 月給으로 분류해서 보면 시간급 근로자가 월급 근로자에 비해 임금기업복지비율이 높다. 이는 시간급 근로자는 有給時間의 산출이 가능하지만 월급 근로자는 그러지 못하기 때문이다. 그런 점을 감안하면 절대금액에서나 실제의 임금기업복지비율은 월급 근로자가 시간급 근로자에 비해 높다고 해석되어야 할 것이다.

<표 1> 프로그램별 임금기업복지비율

(단위 : %)

프 로 그 램	전 체	월 급	시 간 급
법정급부	9.2	8.1	9.3
퇴직 및 저축관련급부	6.1	7.1	6.0
생명보험과 사망급부	0.5	0.7	0.4
의료급부	10.3	10.0	10.4
유급시간급부	2.5	-	2.8
유급휴일급부	10.5	12.0	10.4
기타급부	1.1	1.7	1.0
전 체	40.2	39.6	40.3

자료 : U. S. CoC, 1993, Table 4a- 4c에서 발췌.

상공회의소 조사는 1992년판까지만 해도 시간급과 월급 근로자를 구분하지 않았는데 1993년판부터 분류하는 것은 기업복지비가 兩者間에 차이가 있음을 인정하는 것으로 판단된다. 노동통계국 조사에서도 근로자를 전문·기술직, 사무·영업직, 생산·서비스직으로 나누는데, 월급 근로자인 전문·기술직, 사무·영업직이 시간급 근로자인 생산·서비스직에 비해 報酬企業福祉比率이 높게 나타나 있다. 이러한 현상은 기업규모에 관계없이 동일하다.

나. 업종별 임금기업복지비율

제조업이 41.2%, 비제조업이 39.8%로 제조업이 비제조업에 비해 높다. 업종별로는 고무·피혁·프라스틱 제조업이 50.4%로 제일 높고, 섬유·의류업이 30.4%로 제일 낮다. 고임금 업종은 저임금 업종에 비해 기업복지비를 더 급부하고 있다. 이것은 기업복지비가 비과세되므로 고임금 업종의 근로자가 선호하고, 저임금 근로자는 현금소득을 필요로 하므로 연급과 같은 장기성 기업복지를 수용할 수 없기 때문이다. 프로그램의 예를 들면 법정급부에서는 업종간 차이가 크지 않지만, 임의급부에서 특히 퇴직 및 저축관련 프로그램에서는 업종간 격심한 차이를 보이고 있다.

<표 2> 업종별 임금기업복지비율

(단위 : %)

제 조 업	41.2	비 제 조 업	39.8
식음료 담배업	45.2	공익사업(전기 가스 등)	42.2
섬유·의류업	30.4	백화점업	32.0
펄프·종이·가구업	38.4	무역업(도소매)	38.7
석유·정제업	40.8	은행금융업	32.3
고무·피혁·프라스틱업	50.4	보험업	39.3
전기·전자제품업	40.7	병원	33.8

자료 : U.S. CoC, 1993, Table 5~8에서 발췌.

다. 규모별 임금기업복지비율

임금기업복지비율은 <표 3>에서 보는 것처럼 2,500명 이상인 企業群은 40%가 넘고, 100명 미만인 기업군은 35.7%이었다. 예상보다는 규모가 클수록 比率이 높게 나타나지 않

<표 3> 규모별 임금기업복지비율

(단위 : %)

	100명 이하	100~ 499명	500~ 999명	1,000~ 2,499명	2,500~ 4,999명	5,000명 이상	전 체
전 체	35.7	37.0	38.4	38.2	40.8	40.5	40.2
제조업	36.6	37.1	39.6	36.9	43.2	41.9	41.2
비제조업	34.9	36.9	37.9	38.9	40.0	40.0	39.8

자료 : U. S. CoC, 1993, Table 10에서 발췌.

았다. 이것은 중소기업에서 기업복지가 중요하게 취급되고 있음을 의미한다. 즉 대기업에 대항해 노동력의 確保와 維持를 위해서는 중소기업도 임금에 걸맞는 경쟁력있는 기업복지를 급부하고 있는 것이다. 제조업과 비제조업과의 차이는 없다.

2. 企業福祉프로그램의 實施率

임금기업복지비율은 임금과 기업복지비와의 관계를 나타냄으로써 기업복지의 질적 수준을 표현하지만, 기업복지프로그램의 실시율은 프로그램의 보급 정도를 나타냄으로써 기업복지의 양적 수준을 표현한다. 따라서 한 나라의 기업복지 실태를 파악하는 데 있어서 프로그램의 實施率은 임금기업복지비율에 비해 이해하기가 용이하다.

그러나 기업복지프로그램의 실시율은 프로그램의 명칭이 동일하다고 할지라도 내용상의 차이가 있으므로 조사기관이 상이한 자료를 상호 단순히 비교하는 것이 문제가 있다. 또 민간부문과 공공부문을 직접 비교하는 것도 업무 활동과 직종 구성이 다르므로 무리가 있다. 이러한 限界點을 피하면서 여기에서는 미국 기업복지의 主類를 이루고 있는 프로그램의 실시율을 살펴본다.

가. 법정 프로그램

法定프로그램은 사회보장법에 의해 근로자의 사망, 불구, 정년퇴직의 경우 本人과 遺家族의 생활비와 의료비 충당을 위한 연금보험(Old-Age, Survivors, Disability, and Health Insurance : OASDHI)과 실업보험(Unemployment Compensation), 산업재해보상보험(Wor-
kers' Compensation)이 있다.

年金보험은 1937년 시행 초기에는 산업체 근로자에게만 한정되어 전체 근로자의 60%만

이 수혜를 받았다. 1950년대에 들어와 자영업자, 농업 및 군인에게 확대되었고, 1983년에는 그동안 임의가입 형태이었던 공무원과 비영리기관도 포함되어 오늘날 명실공히 미국 사회보장의 주축을 이루고 있다. 연금보험은 법정프로그램인 만큼 상공회의소 조사에서는 100% 모든 근로자가 수혜를 받고 있다. 근로자 개인당 기업복지비는 2,386달러이다. 그러나 영세자영업자를 비롯해 미국민의 5%는 아직 연금보험에 미가입되어 있기도 하다.

실업보험은 사회보장법 제정 이후 모든 주들이 주법으로 법정화하고 있다. 근로자의 비자발적인 실업상태의 경우 소득 안정을 통해 새로운 구직활동을 뒷받침하기 위해 마련되었다. 聯邦失業稅法(Federal Unemployment Tax Act)에서는 각 주가 최소 5.4%의 연방실업세를 납부해야 되므로 실업보험 적용의 자격요건을 정하고 있다. 민간기업은 근로자 개인당 분기별 1,500달러 이상의 임금을 지급할 수 있어야 한다. 상공회의소 조사에서는 모든 기업이 가입하여 근로자 개인당 연간 187달러를 기업복지비로 급부하고 있는 것으로 나타났다. 그런데 다른 조사에서는(J. S. Rosenbloom, p. 123) 임금근로자의 97%, 피고용인의 87%만이 적용되고 있는 것으로 밝히고 있다.

산업재해보상보험법은 연금보험과 실업보험보다도 앞선 1911년에 등장하였다. 각 주마다 주법으로 정해져 있어 보상금 수준을 비롯해 관련규정이 주에 따라 매우 상이하다. 일반적으로 고용주들은 자유롭게 민간보험회사 또는 지정된 보험기관에 산재보험을 가입하는 형태이다. 이 법은 근로자가 근무와 관련하여 직업병, 일시 또는 영구 장애의 경우 보상하는 제도로서 근로자 보호를 위해 매우 중요한 입법인 만큼 50개 주에서 47개 주가 근로자의 과실 여부에 관계없이 보상하고 있다. 상공회의소 조사에서는 모든 기업이 가입하고 있으며 근로자 개인당 연간 511달러를 기업복지비로 급부하고 있다.

나. 사적연금 프로그램

근로자 老後의 안정된 생활을 위하여 고용주는 법정 연금을 보충하고자 사적연금(private pension) 프로그램에 가입하여 불입금을 기업복지비로 급부하고 있다. 기업복지연

<표 4> 사적연금 프로그램의 실시율

(단위: %)

부 문		규 모(명)		소 득(달러)		성 별	
제조업	비제조업	25~99	500~999	1,000~24,999	5000 이상	남 성	여 성
66.9	52.7	41.2	70.0	56.9	78.3	57.2	53.3

자료 : EBRI, 1992, p. 69에서 발췌.

구원의 조사에서는 제조업의 66.9%, 비제조업의 52.7%가 실시하고 있다. 규모가 클수록, 소득이 많을수록, 남성이 여성에 비해 수혜를 더 받고 있는 것으로 나타났다.

사적연금 프로그램의 대표적인 것으로는 만기지급금 확정형 연금(defined benefit plan)과 불입금 확정형 연금(defined contribution plan)이 있다.

전자는 고용주가 근로자의 퇴직시 소득, 근속기간을 고려하여 연금을 지급하는 것으로 미국 법정의 기업복지의 전형적인 퇴직프로그램이다. 상공회의소 조사에서는 36%의 기업이 근로자 개인당 연간 915달러를 급부하고 있다. 노동통계국 자료에서는 상시근로자 100명 이상인 중·대기업의 59%, 소기업의 20%가 실시하고 있다.

후자는 고용주가 근로자 개인별 연금구좌를 설정하고 근로자의 재직기간중 일정액을 고정적으로 불입하여 근로자 퇴직시 연금으로 지급하는 제도이다. 근로자의 참가를 허용하여 근로자는 임금의 일정한도를 불입할 수 있다.⁶⁾ 근로자 개인당 연간 기업복지비는 499달러이다.

상공회의소 조사에 의하면 1992년에 불입금 확정형은 53%가 실시되고 있는 것으로 나타났다는데, 이는 6년 전에 비해서 10% 증가한 것이다. 반면에 만기지급금 확정형은 58%에서 36%로 감소하였다. 기업 규모별로 보면 중·대기업은 만기지급금 확정형이, 소기업은 불입금 확정형이 우세하다.

다. 의료보험 프로그램

미국 근로자들이 중요시하는 기업복지프로그램의 하나는 醫療保險이다. 의료보험은 법정보험이 아니어서 고용주가 부담하지 않으면 각자가 임의로 가입해야 된다. 그런데 보험료가 高價인 탓으로 65세 미만자의 17%가 의료보험에 가입하지 못하고 있다. 이러한 이유

<표 5> 업종별 의료보험 프로그램 실시율

(단위 : %)

농업	광업	제조업	소매업	서비스업	건설업
24.1	80.0	76.0	35.1	48.3	45.8

자료 : EBRI, 1993, p.222에서 발췌.

6) 이것이 소위 401(k) 유형으로서 오늘날 불입금 확정형의 기본이라 할 수 있다. 근로자의 불입금에 대해서는 고용주와 마찬가지로 소득세 납부가 면제되므로 節稅 효과가 있다. 또 불입금 확정형은 연금확정형보다도 직장 변경시 수령액이 많고, 인플레이션에 따른 가치손실이 적으며, 긴급 자금이 필요한 경우 용통이 가능하므로 점차 선호하는 경향이 있다.

로 의료보험 프로그램은 근로자에게 소득보장책의 일환으로 선호되고 있다. 고용주의 입장에서 근로자를 모집하고 계속근무케 하는 데 유용한 것으로 평가받고 있다.

상공회의소 조사에서는 97%(근로자 개인당 연간 기업복지비는 2,579달러), 노동통계국에서는 중·대기업이 83%(소기업은 69%), 기업복지연구원은 64%의 실시율이다. 공통적으로 규모별로는 중·대기업이 소기업에 비해 높고, 직종별로는 중·대기업에서 차이가 없으나 소기업에서는 화이트칼라 계층이 블루칼라 계층에 비해 급부를 더 받고 있다. 기업복지연구원의 자료에 의하면 업종별로는 광업부문 근로자가 수혜를 가장 높게 받는 반면에 농업 부문은 가장 낮게 받고 있다. 소매업, 서비스업, 건설업부문의 근로자들도 낮은 수혜율을 보였다.

라. 유급불근로 프로그램

有給不勤勞休日과 有給不勤勞時間은 기업복지비의 큰 비중을 차지하고 있다. 실제 근로하지 않은 부분에 대한 급부를 미국에서는 기업복지비로 간주한다. 임금은 오직 근로의 직접 대가로 보기 때문이다. 유급불근로의 기업복지를 일반적인 기업복지와 구별하고자 내향성 기업복지라고 부른다.

내향성 기업복지비는 법정 기업복지비보다도 많은 임금의 13.0%이다. 그 중 유급불근로 휴일은 10.5%인데 유급휴가 5.6%, 유급공휴일 3.3%, 유급질병휴가 1.2%의 순서이다. 유급불근로시간은 휴게시간, 점심시간, 통근시간, 쉼의시간, 작업준비시간 등으로서 임금의 2.5%이다.

마. 생명보험 프로그램

生命保險의 기업복지프로그램은 고용주가 근로자의 사망에 의한 부양가족의 재정적 困窮을 덜어주기 위한 것으로서 법정의 연금보험보다도 오랜 역사를 가지고 있다. 1911년 뉴저지주에 있던 판타소트 가죽工場(Pantasote Leather Co.)에서 처음 실시한 것으로 전해지고 있다. 이 프로그램은 현재 미국에서 보편적인 기업복지프로그램의 하나로서 상공회의소 조사는 87%, 노동통계국 조사는 중·대기업이 94%이고 소기업은 64%이다. 근로자의 수혜율은 규모에 관계없이 화이트칼라 계층이 블루칼라 계층에 비해 높다.

보험금은 사망근로자의 소득을 기준으로 혹은 소득과 무관하게 일정금액을 고정 지급하는 것이 거의 일반적이다. 소득기준 방식은 중·대기업에서 화이트칼라 계층이, 고정액 방

<표 6> 중·대기업의 유급불근로 프로그램 실시율

(단위 : %)

	전 체	전문·기술직	사무·영업직	생산·서비스직
유급공휴일	92	93	94	22
	(84)*	(95)	(91)	90
	9.2일	9.6일	9.2일	89일
	(9.5)	(10.6)	(9.8)	(8.7)
유급휴가	96	97	9.8	9.5
	(88)	(94)	(93)	(8.3)
	13.4일	14.9일	14.0일	12.1일
	(11.5)	(13.0)	(11.8)	(10.6)
유 급	10	4	4	16
점심시간	(8)	(7)	(7)	(8)
유 급	71	57	69	80
휴게시간	(48)	(42)	(46)	(51)
유 급	22	28	30	14
청원휴가	(11)	(17)	(13)	(7)
유 급	84	87	86	80
장례휴가	(47)	(57)	(54)	(38)

주 : * ()는 소기업임.

자료 : U.S. DoL, May 1993, pp. 7~15 & Sept. 1991, pp. 7~16에서 발췌.

<표 7> 중·대기업의 생명보험 프로그램의 실시율

(단위: %)

	전 체	전문·기술직	사무·영업직	생산·서비스직
전 체	94	98	95	92
	(64)*	(79)	(70)	(55)
소득기준	59	72	69	46
	(37)	(48)	(45)	(24)
고 정 액	36	21	26	50
	(62)	(51)	(54)	(74)

주 : * ()는 소기업임.

자료 : U.S. DoL, May 1993, Table 71 & Sept. 1991, Table 63에서 발췌.

식은 소기업에서 블루칼라 계층이 선호하고 있다. 평균 보험금은 소득기준 방식에서 연봉의 1.5배이다. 고정액 방식에서는 생산·서비스직이 13,033달러이고, 전문·기술직은 18,293달러이다. 보험금의 지급방식은 일시급부방식과 분할급부방식이 있다.

보험료는 주로 고용주가 전부를 납부하나 일부는 근로자와 공동납부하기도 한다. 이 프로그램의 근로자 개인당 연간 기업복지비는 평균 153달러인데, 업종에 따라 차이를 보여 백화점업은 34달러로 최저이고 화학제품업은 298달러로 최고이다.

V. 企業福祉의 動向

기업복지는 조직이 營利이건 非營利이건, 民間부문이건 公共부문이건 고용주와 피고용인의 이해관계에 의해 탄생한다. 이해관계는 고용주의 입장에서 기업복지를 시행해서 얻게 되는 효과이고, 피고용인의 입장에서는 욕구충족이다. 그런데 고용주의 효과는 피고용인의 욕구가 충족되지 않고서는 쉽게 얻어질 수 없다.

그러므로 고용주는 노동력 구조 변화에 따른 피고용인의 기호 변화 추이를 파악하여 기업복지프로그램을 개발하려는 노력을 끊임없이 경주해야 한다. 따라서 여기에서는 미국의 인구통계적 변화, 가구구성의 변화 그리고 이에 관련하여 오늘날 부상하고 있는 기업복지의 모습을 프로그램의 동향, 관리운영의 동향, 被給付者의 동향으로 구분해서 살펴보고자 한다.

1. 프로그램의 動向

가. 불입금 확정형 연금 급부

인구의 연령분포가 뚜렷하게 이동하고 있다. 베이비 붐 시대에 태어난 집단이 생산활동 인구로 편입되어 중간 연령층이 두텁다. 1965년에 25세 이상 44세 미만의 집단이 전체 노동력의 42%이었으나 1990년에는 54%로 증가하였다. 이러한 변화로 근로자의 고용안정성이 낮아져 연금 프로그램의 선호 경향이 바뀌어 가고 있다(J.A. Turner and D.J. Beller, eds.).

법정의 연금 프로그램이라 하면 종전에 만기지급금 확정형이 거의 유일하였으나 이제는 불입금 확정형이 우세적이다. 그것은 근로자의 입장에서 불입금 확정형이 만기지급금 확정

형과 달리 재직중 자금의 활용이 가능하고, 노사가 보험료를 공동으로 부담함으로써 퇴직 후에는 더욱 많은 보험금의 수령이 가능하기 때문이다. 또 고용주의 입장에서는 노동력 공급의 과다라는 이점을 이용하여 불입금 확정형으로 전환하면 보험료 부담을 다소 덜 수 있다.

만기지급금 확정형은 1975년에 87%이던 것이 1986년에 58%, 1992년에는 36%로 급감하고 있다. 이에 반해 불입금 확정형은 1986년에 43%에서 1992년에는 53%로 증가하였다. 그러나 향후 중간연령층이 감소하여 근로자의 고용안정성이 높아지면 만기지급금 확정형이 다시 증가할 것으로 예상된다.

나. 장기치료보험 급부

노령인구의 비중이 높아지고 있다. 1960년에 65세 이상의 노인이 인구의 9%를 차지하였는데 1990년에는 13%에 달하고 있다. 노령인구의 증가는 법정 연금보험제의 재정난을 가져와 보험요율이 초기에 비해 네 배 가량 상승되었다. 그런데 2020년에는 18%, 2050년에는 23%로 계속 늘 것으로 예상되어 보험료를 재인상하지 않는 한 연금보험 프로그램의 기금이 고갈될 것이다.

의료비도 노령화에 따른 영향을 받아 급상승하고 있다. 국민총생산에서 의료비가 점유하는 비율이 1970년에 7.3%이던 것이 1990년에는 12.2%로 상승하였고 2000년에 들어서는 16.4%로 예상된다.

노령자는 질병과 상해시 회복이 늦어 장기간의 치료와 보호를 필요로 한다. 이를 지금까지는 가족구성원 중에서 주로 여성이 담당하였으나 여성의 노동시장에의 진입 확대로 어려움을 겪는 가정이 늘게 되었고, 또 장기치료와 보호에 따른 가계비의 부담도 적지 않았다. 따라서 법정 연금보험을 보충하는 사적 프로그램과 같이 퇴직후의 법정 의료보험을 보충하는 프로그램이 등장하였다(M. A. Thompson, pp. 2~4). 바로 장기치료보험(long-term care insurance)이다. 1987년에 개발된 이후 현재 노동통계국 조사에서는 중·대기업의 4%, 소기업이 1%가 실시하고 있다.

다. 탁아급부

6세 미만의 자녀를 둔 여성의 경제활동참가율이 1960년의 18.6%에서 1989년에 58.4%로 증가하였다. 6세 이상 17세 미만의 자녀를 둔 경우에는 39%에서 73%로 늘었다(U. S. DoC, 1989). 1세 미만의 자녀를 둔 여성의 50%도 직장을 다니고 있는데 1976년에는 31%

이었다(EBRI, 1992a, p.1). 이러한 추세가 지속되면 1995년에는 취학아동을 둔 여성의 4분의 3, 미취학 아동을 둔 여성의 3분의 2 이상이 취업상태에 있을 것이다. 또 여성 세대주의 비율은 29%에 이르고 있다.

이렇게 여성의 사회진출이 늘어감에 따라 고용주는 여러 가지 가정복지에 관한 프로그램을 다투어 개발하고 있다. 그 대표적인 것의 하나가 託兒급부이다. 고용주는 피고용인의 자녀를 돌보기 위해 탁아시설의 보유, 재정적 지원, 정보 제공을 서비스한다. 육아 시설은 직장내 또는 직장외에 마련한다. 직장외 시설은 지역적으로 인접한 중소기업 고용주들의 공동 부담에 의해 이루어지는 것이 일반적이다.

노동통계국이 1987년에 조사한 자료(U.S. DoL, 1988)에 의하면 근로자 10인 이상 민간사업장의 10.1%, 정부기관의 26.4%가 탁아 급부를 실시하고 있다. 민간사업장에서 제조업은 6.3%, 비제조업은 11.3%이었는데, 급부의 형태는 주로 정보와 알선 제공, 상담서비스, 재정지원으로 각각 4.3%, 4.2%, 3.1%를 나타냈다. 그리고 탁아소는 1.6%이었다.

그런데 1992년에 발표된 다른 조사 자료(B. Miller)를 보면 민간부문이 24.4%, 정부기관이 30.5%, 군대가 92.3%를 나타냈다. 민간부문의 경우 탁아소는 8.7%로, 앞서의 1987년 노동통계국 조사 자료와 비교할 때 급신장하고 있음을 간접적으로 보여준다. 정부기관의 경우도 탁아소는 13.3%로, 노동통계국 조사에서의 9.4%에 비해 늘어가는 추세임을 알 수 있다.

직종별로는 전문직·기술직·교원·사무직의 화이트칼라 계층이 생산직·서비스직의 블루칼라 계층보다 탁아급부의 혜택을 훨씬 더 받고 있다. 학력별로는 교육 이수의 정도가 높을수록, 소득별로는 고임금 계층일수록 수혜율이 높게 나타났다.

2. 管理運營의 動向

가. 자율근무시간 급부

오늘날 기혼여성의 노동시장 참여는 기정사실화되어 있다. 저소득층이 가계소득의 증가를 이유라고 하면, 고소득층은 자아실현의 욕구를 위해 참여를 하고 있다. 그러나 자녀 또는 노인을 돌보아야 하는 여성은 늘 직장과 가정 사이에서 갈등을 느끼며 생활하고 있다. 이로 인해 직장에서는 근무가 소홀해지고 결근율이 높아진다. 이러한 문제를 해결하기 위해 등장한 프로그램이 자율근무시간제(Flextime)이다.

자율근무시간제는 하루의 일과 시간수를 정해 놓고 근로자가 자율적으로 출퇴근하는 방식이다. 대개 출퇴근 시간은 일정 범위내에서 하게 되어 모든 근로자는 공통 근무시간대를

가진다. 한 연구(D. A. Ralston, p. 46)는 자율근무시간제를 이용하는 기혼여성이 고정근무시간제를 이용하는 여성에 비해 육아 문제가 수월하고, 주중에 가족과 함께 즐길 기회가 많다고 조사하였다.

자율근무시간제는 고용주의 비용을誘發하지 않으므로 실시율에 관해 노동통계국을 비롯한 기업복지 전문기관이 조사를 하지 않고 있다. 단지 밀러의 논문에 의해 20.3%의 기혼여성이 자율근무시간제를 수혜받고 있는 것으로 밝혀져 있다. 직종별로는 전문직·기술직·사무직의 화이트칼라 계층이 생산직·서비스직의 블루칼라 계층에 비해, 임금수준별로는 고액 수령자가, 학력별로는 고학력자가 수혜율이 높게 나타났다. 업종별로는 건설업, 운수통신업, 공공행정기관이 30%를 넘는 반면에, 제조업은 19.4%로 평균을 밑돌았다.

나. 자율기업복지 급부

自律企業福祉制度(flexible benefits plans)는 고용주가 제시한 기업복지프로그램을 근로자가 자신의 기업복지비 범위내에서 선택하는 제도이다. 이 급부의 지지자들은 근로자의 다양한 욕구와 라이프 스타일을 충족시키고, 기업복지에 대한 근로자의 인식도를 증진시키며, 노동비용의 통제를 도모할 수 있다고 지적한다(J.Barber). 또 근로자의 관리 참여로 노사관계의 개선 효과를 얻을 수 있다고 한다(A.Cole).

이 제도는 지난 10년간 사회·경제적 변화와 세법의 개정으로 널리 보급되었다. 즉 맞벌이부부의 증가, 偏母와 偏父 가정의 증가, 사회보장 장치를 위한 비용의 상승, 컴퓨터 기술의 발달로 이 계획 실시의 난제였던 관리상의 문제 해결, 그리고 세법 제125조와 401(k) 조의 신설로 선택의 근거를 마련한 때문이다.

상공회의소는 1990년 이후 자율기업복지계획의 실태를 보충자료로 조사하기 시작하면서 기존의 선택여지가 없는 제도를 고정기업복지제도(fixed benefits plans)라고 칭하였다. 1992년 조사에서는 18%가 실시하고 있다.

이는 1990년 조사에 비해 4%가 늘어난 수치이다. 고정기업복지계획에 자율기업복지계획을 가미하는 混合型도 28%에 이르고 있다.

노동통계국은 중·대기업이 10%, 소기업이 1%로 조사하였는데, 직종별로는 전문·기술직이 생산·서비스직에 비해 기업복지프로그램의 선택권이 월등히 많은 것으로 나타났다.

3. 被給付者の 動向

가. 임시직 근로자에의 급부

미국의 기업은 오랜 기간 경기침체로 인한 경영수지의 압박을 벗어나고자 인건비 절약 방안을 적극적으로 강구하였다. 그 중의 하나가 노동력의 탄력적 운용이 가능한 임시직 근로자(part-time workers)의 대폭적인 활용이다(C. Tilly). 업종별로는 제조업보다도 병원과 은행, 백화점 등 비제조업이 임시직 근로자를 활용하고 있다. 현재 비농부문에서 약 2,000만 명이 있는데, 이는 전체 노동력의 18.1%이다.

이들의 역할이 기업에서 점차 중요시됨에 따라 종전에는 이들에 대해 기업복지 급부가 소외되었으나, 이제는 관심을 갖게 되었다. 노동통계국과 상공회의소에서도 1980년대 중반 이후 임시직 근로자의 기업복지프로그램 실태를 별도로 조사하기 시작하였다. 상공회의소 조사에 의하면 1986년에 임시직 근로자의 15.9%가 상용근로자와 동등한 급부를 받고 있다. 이 비중이 1992년에는 27%로 확대되었다.

노동통계국의 기업규모별 분석을 보면 중·대기업이 소기업에 비해 급부율이 높다. 프로그램별로는 유급공휴일이 47% 대 28%, 유급휴가는 55% 대 29%, 질병과 상해보험이 19% 대 10%, 의료보험이 28% 대 6%, 퇴직급부가 40% 대 10%이다. 그런데 기업복지수준과 임시직 근로자의 활용의 관계를 보면 기업복지수준이 높은 기업이 상대적으로 임시직 근로자를 덜 고용하는 경향이 있다(M. Montgomery and J. Cosgrove).

특별히 사적보험의 프로그램에서 두드러진 것으로 나타났다. 왜냐하면 기업복지수준을 높이는 만큼 늘어나는 경제적 부담을 감안하여 임시직의 고용을 축소시키려 하기 때문이다. 결국 임시직 근로자의 고용 확대는 상근 근로자의 기업복지수준을 악화시키지만, 한편으로는 임시직 근로자의 기업내 비중의 증대로 임시직 근로자의 기업복지 수혜의 폭을 넓히고 있다.

나. 퇴직근로자에의 급부

1930년대 경제공황으로 기업은 근로자의 대량감원이 불가피하였다. 감원은 노령자로부터 이루어졌고, 이로 인해 다수의 퇴직노령자들은 생활의 어려움에 직면하였다. 이의 구제책으로 등장한 것이 1935년에 제정된 社會保障法이다. 사회보장법에 의해 노령자 연금보험 제도가 탄생되었고 오늘날까지 이어져 근로자는 퇴직후라도 기본적 생활을 유지할 수 있

게 되었다. 그렇지만 이 공적연금제도만으로는 생활의 안정이 충분치 않아 기업들은 별도의 사적연금제도를 마련하고 퇴직연령을 공적연금제도와 동일하게 65세로 규정하였다.⁷⁾

그런데 점차 기업의 노동력의 원활한 신진대사와 근로자의 노후를 여유 있게 즐기기 위한 의도가 맞물려 조기퇴직자가 증가하고 이와 관련한 조기퇴직프로그램이 기업복지 차원에서 이루어지고 있다. 조기퇴직을 하면 연금의 수령시까지 소득보장이 문제가 되므로 만기지급금 확정형 프로그램에 조기퇴직을 허용하고 퇴직과 동시에 연금의 일부를 감액하고 급부한다.⁸⁾

이 경우 조기퇴직권은 근로자에게 있다. 노동통계국 조사에서는 만기지급금 확정형 급부를 실시하는 거의 모든 기업이 조기 퇴직제를 실시하면서 연금을 급부한다. 조기퇴직의 연령은 68%가 55세이다.

또한 근로자가 퇴직하면 과도한 의료비로 생활의 어려움을 겪는다. 근로중에는 직장의 의료보험 프로그램에 의해 혜택을 받지만 퇴직을 하면 일시에 중단된다. 이에 따라 근로자의 평생복지 차원에서 퇴직근로자에 대해서도 의료보험료를 급부하는 기업이 늘고 있다. 상공회의소에서도 그러한 경향을 인지하고 1986년부터 신규 항목으로 조사하기 시작하였다.

1992년에 24%의 기업이 퇴직근로자에 대해서 입원·수술 등 종합적인 의료보험을 급부하고 있다. 제조업은 20%, 비제조업은 27%이다. 전기·가스 등의 공익사업체와 보험업이 각각 57%와 55%로 실시율이 높게 나타났다. 퇴직자 1인당 연간 보험료는 398달러이다.

VI. 맺음말

미국에 있어 企業福祉는 더 이상 부가적 급부가 아니다. 당당히 보수의 일종으로 인식되어 고용주와 피고용인 모두 報酬管理의 차원에서 접근하고 있다. 단체교섭에서 명분을 앞세우는 임금의 인상보다는 실질적인 소득 보장의 측면에서 기업복지가 선호된다.

7) 현행 사회보장법에 의해 연금을 전액 수령할 수 있는 정상적 퇴직연령은 향후 2003년부터 매년 1개월씩 연장되어 2027년에는 67세가 된다. 조기퇴직의 최저 연령은 여성은 60세, 남성은 62세이었으나 오늘날은 남녀 모두 62세이다.

8) 그러나 고용주가 조기퇴직을 권장해서 이루어지는 경우에는 연금을 일시불로 현금하거나, 연금 감액의 완화 및 철폐, 연금의 우대지급공식의 적용 또는 법정 연금시까지 추가지급 등을 하게 된다(W.J. Wiatrowski).

기업복지는 근로의 직접적 대가인 임금 이외 일체의 급부이다. 외향성 기업복지와 내향성 기업복지로 대별한다. 外向性 기업복지는 주로 퇴직관련 급부와 의료관련 급부이고, 내향성 기업복지는 無勞動에 대한 급부이다.

기업복지의 역사는 기록상으로 1636년 퇴역군인들을 위한 연금제도와 1797년 한 유리공장의 利益分配制에서 비롯되었다고 전해진다. 사실상 미국 건국의 역사와 궤를 함께 한다고 볼 수 있다. 自由와 平等의 이념에 의해 탄생된 국가이기에 자본주의체제이면서도 공동체 이념을 지닌 기업복지가 신장할 수 있지 않았을까 한다.

기업복지의 發展過程은 도입기, 형성기, 확대기, 완숙기로 정리하였다. 단계 구분의 근거는 기업복지 신장의 변환점을 가져온 법적 조치에 두었다. 형성기에서 1926년의 세법과 제2차 세계대전중의 임금통제정책은 기업복지 보급의 길을 열었다. 이어서 단체교섭의 교섭사항으로 인정하는 대법원 판결로 기업복지는 전성기를 맞게 되었다. 그 후 완숙기에서는 관련법규를 정비하면서 완만한 상승세를 유지하다가 1980년대 중반 이후에는 제자리 걸음을 하고 있다. 그러나 효율적인 관리와 배분활동은 지속해서 전개되고 있다.

오늘날 미국의 기업복지비는 근로임금에서 점유하는 비율이 46.2%이다. 이는 보수를 3등분하면 두 부분이 임금이고, 다른 한 부분이 기업복지비인 셈이다. 사회보장법상의 연금과 산재보험, 실업보험에 의해 급부하는 법정기업복지비는 전체 기업복지비의 22.8%를 차지한다. 법정의 기업복지비는 불근로휴일 급부, 의료관련 급부, 퇴직관련 급부의 순서로 높다.

기업복지프로그램의 실시율은 전통적이고 기본적인수록 높다. 규모와 직종으로 분석하면 규모가 클수록, 화이트칼라 계층일수록 수혜율이 높게 나타나 있다. 그것은 고임금 집단이기에 보수의 효율적 배분을 통한 절세 효과와 보수 가리게 효과를 얻고 있는 것으로 판단된다.

최근의 기업복지 동향은 피급부자 측면에서는 수혜자의 폭이 넓어져 상근 근로자뿐만 아니라 임시직 근로자, 퇴직 근로자에까지 확대되어 가고 있다. 임시직 근로자는 선택적으로 기업복지의 수혜를 받는데, 27%는 상근 근로자와 동일한 수준이다. 退職 근로자에게는 現職 근로자와 마찬가지로 상당기간 의료보험의 급부를 하고 있다. 의료보험이 법정 사회보험이 아닌 탓에 고용주가 부담하고 있는 것이다.

프로그램의 동향에서 두드러지는 것은 인구통계적 변화와 가구 구성의 변화로 탁아급부와 노년층을 위한 장기치료보험 급부가 늘고 있다는 것이다. 근로자의 고용 불안정으로 저축성 퇴직연금의 성격인 불입금 확정형 연금이 전통적인 만기지급금 확정형 연금을 앞서고 있다. 또 기업복지는 급부자 중심에서 수혜자 중심으로, 독단적 급부에서 참여적 급부

로 바뀌고 있는데, 바로 자율근무시간제와 자율기업복지제가 대표적인 유형이다.

이처럼 미국의 기업복지는 제반 환경적 요인을 바탕으로 고용주, 근로자, 그리고 정부의 이해관계에 의해 생성되어 끊임없이 변모해 가고 있다. 이제는 공동체 논리에 성과의 논리가 가세하여 양적 확대가 이루어진 마당이기에 노사 양당사자가 합리적 운영에 더욱 관심을 갖게 되었다. 그리하여 기업복지가 노사관계를 임금으로 묶는 契約關係에서 탈피하여 자본주의 사회내에서 공동체 사회를 실현을 위한 人間關係로 가는 디딤돌 역할을 수행해 나가고 있다.

參 考 文 獻

- 송준호, 「기업복지수준의 형성요인과 그 목표-성과 분석」, 박사학위논문, 성균관대학교, 1987년 8월.
- Anne Ritter, "Dependent Care Proves Profitable," *Personnel*, March 1990.
- Arthur J. Deric, *The Total Approach to Employee Benefits*, New York : American Management Association, Inc., 1967.
- Bernard Mandel and Lee Jost, *Guide to Benefit Plan Administration*, Brookfield, Wisconsin : International Foundation of Employee Benefit Plans, 1988.
- Berth Miller, "Private Welfare : The Distributive Equity of Family Benefits in America," Ph. D. Dissertation, Waltham, MA : Brandeis University, 1992.
- Bureau of National Affairs, *Daily Labor Report*, DLR No. 24, Feb. 8, 1993.
- Dale S. Beach, *Personnel : The Management of People at Work*(4th ed.), New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1980.
- Daniel J.B. Mitchell, "Employee Benefits and the New Economy : A Proposal for Reform," *California Management Review*, Fall 1990.
- David A. Ralston, *How Flexitime Eases Work / Family Tensions*, *Personnel*, August 1990.
- Employee Benefit Research Institute, *EBRI Databook on Employee Benefits*(2nd.), Washington, DC, 1992.
- , *Fundamentals of Employee Benefit Programs*(4th ed.), Washington, D.C., 1990.
- , "The Distribution of Family Oriented Benefits," EBRI issue brief, No. 130, Oct.

1992.

Harold G. Korbee, "Retire Health Benefits and Current Case Law," *Employee Benefit Issues*, Brookfield, Wisconsin : International Foundation of Employee Benefit Plans, 1993.

Harry Harrington and Nancy Richardson, "Retire Wellness Plan Cuts Health Costs," *Personnel Journal*, August 1990.

Hay Group, *1992 Hay/Huggins Benefit Report*, Vol. I - Prevalence of Benefits Practices, 1993.

Jeffrey S. Hoffman, "Sweetening Early-Retirement Programs," *Personnel*, March 1990.

John A. Turner and Daniel J. Beller, eds., *Trends in Pensions*(2nd ed.), Washington, DC : U. S. Government Printing Office, 1992.

John B. Miner and Mary Green Miner, *Personnel & Industrial Relations : a Managerial Approach*(3rd ed.), New York : Macmillan Publishing Co., Inc., 1977.

John E. Buckley, "Variations in Holidays, Vacations, and Area Pay Levels," *Monthly Labor Review*, Feb. 1989.

Joseph R. Antos, "Union Effects on White-Collar Compensation," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 36, No. 3, April 1983.

Joseph R. Meisenheimer II and William J. Wiatrowski, "Flexible Benefits Plans : Employees Who have a Choice," *Monthly Labor Review*, December 1989.

Lawrence S. Root, *Fringe Benefits*, Beverly Hills, California : Sage Publications, Inc., 1982.

Mark Montfomery and James Cosgrove, "The Effect of Employee Benefits on The Demand For Part-Time Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 1, October 1993.

Mary A. Thompson, "Long-Term Care Insurance - An Emerging Employee Benefit," *Employee Benefits Journal*, June 1992.

Peter Cattan, "Child-care Problems : an Obstacle to Work," *Monthly Labor Review*, October 1991.

Richard E. Johnson, "Flexible Benefit Plans," *Employee Benefits Journal*, September 1986.

Thomas P. Burke and John D. Morton, "How firm Size and Industry affect Employee

- Benefits," *Monthly Labor Review*, December 1990.
- U.S. Chamber of Commerce, *Employee Benefits Historical Data 1951~1979*, Washington, D.C., Nov. 1981.
- , *Employee Benefits 1986*, Washington, D.C., Dec. 1987.
- , *Employee Benefits 1992*, Washington, D.C., Dec. 1993.
- U.S. Department of Commerce, *Statistical Abstract of the United States, 1989, 1990, 1991*, Washington, D.C., 1989~1991.
- U. S. Department of Labor, "BLS Reports on Employer Child-Care Practices," *News Release*, USDL 88~7, Jan. 7, 1988.
- , *Employee Benefits in Medium and Large Private Establishments, 1991*, Bulletin 2422, Washington, D.C., May 1993.
- , *Employee Benefits in Small Private Establishments, 1990*, Bulletin 2388, Washington, D.C., September 1991.
- , *News*, USDL~93-220, June 18, 1993.
- Wharton School of the University of Pennsylvania, "Critical Condition~Overhauling Our Health Care System," *Wharton Alumni Magazine*, Fall 1992.
- William J. Wiatrowski, "Supplementing Retirement Until Social Security Begins," *Monthly Labor Review*, Feb. 1990.
- Wistert, F. M., *Fringe Benefits*, New York : Van Nostrand Reinhold Co., 1959.