

외환위기 전·후 노동력 유연화와 한국 기업복지제도의 변화

이 수 연

(세종대학교)

노 연 희

(가톨릭대학교)

[요 약]

본 연구는 우리나라 기업복지가 지속적으로 성장할 것이라는 기존 연구들(1990년대 초·중반)의 전망을 경험적으로 검증하였다. 분석결과, 외환위기를 전·후로 한 노동력 유연화의 결과 기업복지는 축소되었으며 비용통제가 가능하고 비용효율적인 선택적 복리후생제도의 도입, 고정비용적이기보다는 성과배분적인 사내근로복지기금출연금의 성장과 같은 현상이 나타났다. 기존 연구결과에 따르면 복지국가 위기 이후 국가복지 축소/기업복지 확대의 경로를 보인 국가들도 있지만 국가복지확대/기업복지 축소의 경로를 보인 국가들도 있다. 우리나라는 국가복지확대/기업복지 축소의 한 경험적 사례로 제시될 수 있다.

주제어 : 외환위기, 노동력 유연화, 기업복지

1. 문제제기

우리나라는 서구와 달리 국가복지가 발달하지 않고 그 대신 기업복지가 중요한 복지주체가 되어 왔다. 이 같은 국가복지의 저발전과 기업복지의 상대적 성장은 한국 사회복지의 특징으로 거론되어져 왔다(송호근, 1992; 최균, 1992a; 1992b; 이주재, 1999). 뿐만 아니라 향후 기업복지는 계속적으로 성장할 것이라는 전망이 제기되기도 하였다(최균, 1992a; 1992b). 최균(1992a)은 한국에서 기업복지가 상대적으로 발달하게 된 것은 노동계급의 탈정치화와 탈동원화로 집약되는 시장경제적 통제를 위해 국가가 노동자의 생존을 시장(기업)과 가족 책임으로 제한시킨 결과라고 보았다. 그는 국가복지의 성

장가능성이 일정한 한계를 가지고 있다는 전망 하에 기업복지의 확대는 지속적으로 진행될 것이라고 보았다. 더 나아가 국가복지의 발전이 제한적일 것이므로 기업복지를 중심으로 한국 사회복지 모형을 구축하는 것이 바람직하다는 견해도 있다(이근창, 1986).

그러나 이러한 견해와는 달리 한국에서의 기업복지는 지속적인 확대가 아니라 축소라는 새로운 경향을 경험하게 될 것이라는 전망이 제기되기도 하였다(송호근, 1992). 예를 들어 송호근(1992)은 국가의 저임금 정책, 경제개입 등으로 인해 기업이 이득을 얻었고 이에 기업은 국가에 지대지불의 의무감 같은 것을 가지고 있어 기업복지가 확대되었지만 기업경쟁력이 거의 위험수위로 하락하거나 경제침체의 압박감이 커지고 경제자율화로 인하여 기업이 국가로부터 얻는 이득이 거의 소진되면 이러한 인식은 급격히 전환할 것으로 예상하였다.

과연 한국 기업복지는 앞으로도 과거와 같은 양상으로 지속적으로 성장하여 한국 사회복지의 핵심적 주체로서 역할을 담당할 것인가? 아니면 성장을 멈추고 경제체제의 변화에 따라 다른 양상을 보이게 될 것인가?

실제 외환위기 이후 기업들은 노동시장 유연화 전략의 일환으로 연공서열적 임금 대신 연봉제를 실시하는 방향으로 전환하고 있으며 비임금 노동비용인 기업복지를 축소하는 움직임이 나타나고 있다. 또한 기업복지 중에서도 성과보상적인 사내근로복지기금출연금의 비중이 점차로 증가하고 있으며 기업 경영실적에 연동하여 기업복지비를 유연화하는 선택적 복리후생제도(cafeteria plan)의 도입이 가속화되고 있다. 이 같은 현실을 바탕으로 볼 때 우리나라 기업복지는 과거와 같이 고용을 조건으로 주어지는 고정비용적 성격의 제도에서 기업경영에 더욱 민감하게 영향을 받는 유동적이고 시장친화적인 제도로 변화하고 있음을 알 수 있다.

본 연구는 외환위기 이후 노동력 유연화 전략이 한국 기업복지를 어떻게 변화시켰는지를 분석하고자 한다. 기업복지 변화를 포스트포디즘으로의 생산패러다임의 변화에 따른 노동력 유연화 전략의 결과로 분석하려는 본 연구는 에스핑 앤더슨(Esping-Andersen)의 주장에 근거하고 있다. 에스핑 앤더슨(1996)은 포스트 포디즘으로의 전환에 따라 1980년대 기업연금 성장이 둔화되고 기업연금 적용대상자 비율이 줄어들고 있다고 보았다. 본 연구는 에스핑 앤더슨의 주장에 근거하여 포스트 포디즘으로의 전환에 따른 노동력 유연화가 한국의 기업복지에 미친 영향을 분석하고자 한다.

외환위기 이후 기업복지의 변화에 관한 연구로 김진수(1999)의 연구가 있으나 이 연구는 경제위기 직후인 1998년에만 한정하여 기업복지 변화를 관찰하였으므로 노동력 유연화가 가져온 변화 경향을 지속적으로 관찰하는데 제약이 있다. 이에 반해 김정환·박찬임·오학수(2004)의 연구는 외환위기 이후부터 2001년까지 5년 동안의 기업복지의 변화 경향을 고찰하였다. 그러나 김정환 외(2004)의 연구는 외환위기 이후 기업복지 변화를 노동력 유연화와 관련지어 체계적으로 분석하지 않았다. 본 연구는 외환위기 이후부터 2003년까지 7년동안 기업복지의 변화 경향을 분석하여 신뢰성 있는 분석결과를 도출하고 노동력 유연화 전략에 따라 한국 기업복지가 변화하였음을 분석한다는 점에서 기존 연구와 차별적이다.

제2장은 본 연구의 이론적 배경으로 포스트 포디즘이라는 생산패러다임의 변화에 따른 노동력 유연화가 기업복지를 어떻게 변화시키는지 살펴본다. 제3장과 제4장은 우리나라를 사례로 외환위기

전·후 기업복지 변화 경향을 분석하고 이러한 기업복지 변화가 외환위기 전·후 노동력 유연화 전략에 의해 나타났음을 분석하고자 한다. 제5장은 본 연구의 결론으로 우리나라 기업복지가 축소되고 있으며 이는 스칸디나비아권의 국가복지 축소/기업복지 확대와 미국의 국가복지 확대/기업복지 축소라는 국제적 수렴의 한 사례임을 제시하면서 향후 이와 관련된 이론화의 과제를 남긴다.

2. 이론적 배경; 노동력 유연화 전략과 기업복지의 변화

제2장에서는 생산 패러다임 변화에 따른 노동력 활용의 유연화 전략에 따라 기업복지 축소, 유연한 복리후생제도의 발달, 성과보상적 성격의 기업복지 확대로 나타남을 살펴보고자 한다.

1) 노동력 활용의 유연성의 개념

포스트 포디즘은 유연전문화(Flexible Specialization), 린 생산방식(Lean Production) 등으로 일컬어지는 유연적 생산체제로 기업 경쟁력을 강화시키는 새로운 생산패러다임을 의미한다(박상언, 1994: 275; 조명래, 1995). 이 같은 생산패러다임의 변화는 정보통신과 극소전자(micro-electronics) 자동화 기술의 응용, 대량생산을 대체하는 품질지향의 다품종 소량생산, 시장수요의 급속한 변화에 대응하기 위한 생산체제의 유연성 제고로 등장하였다(박상언, 1994: 275; 구자경, 1998: 640).¹⁾

포스트 포디즘은 '노동력 활용의 유연성', '생산기술의 유연성', '산업조직과 자본구조의 유연성'의 세 가지 차원으로 구분된다(박상언, 1994; 조명래, 1995). 포스트 포디즘의 한 차원인 노동력 활용의 유연성은 기능적 유연성(functional flexibility), 수량적 유연성(numerical flexibility), 보상적 유연화(financial flexibility) 전략으로 구분된다(박상언, 1994: 275). 기능적 유연성은 노동력에 대한 숙련도 향상을 통하여 사업장 내에서 노동력의 배치와 기능을 변화시키는 것을 의미한다. 수량적 유연성이란 노동의 양(고용량과 노동시간)을 조절하여 노동에 대한 수요를 단기간 내에 조정하는 것을 의미한다(조대훈, 2001).²⁾ 보상적 유연화 전략은 기업의 재무적 여력이나 외부노동시장의 인력수급 상태를 반

1) 1970년대 이후 두 차례의 오일쇼크를 겪으면서 세계 경제는 일본, 서독, 스웨덴 등의 국가가 어떻게 지속적인 경제성장과 더불어 낮은 실업률을 유지하는가에 관심을 갖게 되었다. 특히 여러 학자들의 경험연구에 의해 일본과 서독의 기업이 경제환경 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 생산방식과 작업조직을 보유하고 있으며 이를 뒷받침하는 것이 근로자의 기능적 유연성과 높은 숙련기술이라는 사실이 밝혀지면서 노동의 유연성(labor flexibility)이 각국의 중요한 정책과제로 등장하게 되었다(어수봉, 1994).

2) 수량적 고용조정 방법으로는 인력수요가 줄어들 때 신규채용의 중지 또는 삭감하는 방법, 결원 발생시 보충을 하지 않거나 일부만 보충하는 방법, 비정규 근로자를 양적으로 조정하는 방법, 결원 발생시 보충을 하지 않거나 일부만 보충하는 방법, 비정규 근로자를 양적으로 조정하는 방법, 기존 근로자의 조기(명예)퇴직을 유도하는 방법, 정리해고, 일시적인 휴업을 하거나 정규근로시간을 줄이는 방법, 초과근로시간을 줄이거나 없애는 방법, 근로자들에게 연·월차 휴가사용을 적극 권장하는 방법, 파트타임 근로를 실시하는 방법, 탄력적 근로시간제를 실시하는 방법 등이 있다(조대훈, 2001:155).

영하면서 능력과 성과에 따라 노동자의 임금을 차별화시키는 것이다. 즉, 노동력 활용의 유연성은 인적자원의 질적 측면(지식, 기능, 기술, 배치전환 등) 및 양적 측면(고용량, 근로시간, 고용형태 등) 그리고 가격측면(임금의 결정방식, 임금조정 등) 등 다면적인 개념이다(어수봉, 1994).

2) 노동유연화 전략과 기업복지제도와의 관계

노동력 유연화 전략의 하나인 보상적 유연화 전략에는 단기적이고 직접적인 방안으로 임금을 동결하거나 혹은 삭감함으로써 총임금비용의 절대수준을 조절하는 것 뿐만 아니라 장기적이고 간접적인 방안으로 기본급을 능력급화 혹은 성과급화하는 방안, 임금체계를 다양화하는 방안, 변동급여를 확대하는 방안, 복리후생제도를 유연화하는 방안이 포함된다(류규창, 1998). 이후에는 노동유연화 전략의 한 방안으로서 직접적인 복리후생비 감소 방안, 변동급여 확대방안, 복리후생제도 유연화 방안을 중점적으로 살펴보려고 한다.

(1) 노동유연화 전략의 한 방안으로서 비임금노동비용(복리후생비) 감소

노동력 활용의 유연화 전략 중 보상적 유연화전략은 노동비용 상승 완화와 관련된다(박동운, 2004: 124). 노동비용상승완화는 크게 단위노동비용 상승 완화와 비임금노동비용 상승 완화로 나누어진다. 단위노동비용 상승 완화는 임금상승 완화, 생산성 증가, 임금제도 개선, 임금수준 다양화 등에 의해 이루어질 수 있다. 비임금노동비용 상승 완화는 복리후생비 감소를 통해 이루어질 수 있다. 즉, 보상적 유연화 전략 중 하나인 비임금노동비용 상승 완화가 복리후생비를 감소시켜 기업복지제도를 변화시킬 수 있다. 우리나라의 경우에도 외환위기를 전·후로 하여 기업복지비의 상승률이 둔화되었는데 이는 기업의 노동력 유연화 전략에 따른 것으로 볼 수 있다. 외환위기 전·후 기업복지변화 실태 및 노동력 유연화 전략과의 관계에 대해서는 제3장과 제4장에서 구체적으로 분석하겠다.

(2) 노동력 유연화 전략의 한 방안으로서 복리후생제도의 유연화

기존 복리후생제도제도하에서는 노동조합의 요구로 새로운 복지항목을 추가할 경우 그 급부가 전 종업원에게 적용되기 때문에 복리후생비의 증대는 불가피하다. 그러나 복리후생제도를 유연화하게 되면 개인에게 일정 복지 금액을 할당하여 한도 내에서 복지 메뉴를 선택하게 하므로 인건비의 총액을 장기적인 관점에서 통제할 수 있다(김정환 외, 2004). 근로자의 필요는 충족시키면서 복리후생비의 사전 예측이 어느 정도 가능하여 총복리비용의 수준을 일정하게 관리함으로써 노동비용을 조절할 수 있다(지상토론, 2001: 38). 회사측에서 보면 예산만 설정해 놓으면 그 안에서 개인별로 사용이 되므로 복리후생비용의 안정적인 예측이 가능하게 하고 복리후생 전체예산의 비용통제가 가능하게 되는 면이 있다. 즉, 유연한 복리후생제도 하에서는 경기불황기에 기업이 노동비용상승을 완화시키기 위해 복리후생제도 총액을 감소시켜 각 개인에게 나누어 할당할 수 있게 된다. 따라서 기업은 총노동비용을 통제하기 위한 보상적 유연화 전략의 일환으로 유연한 복리후생제도를 실시, 확대하게 된다. 우리나라의

경우에도 외환위기를 전·후로 하여 유연한 복리후생제도의 실시, 확대가 이루어지게 되는데 이는 기업의 보상적 유연화 전략으로 볼 수 있다. 제3장과 제4장에서 구체적으로 분석하겠다.

유연한 복리후생제도는 여러 가지 형태를 보일 수 있는데 이것을 총칭하여 카페테리아식 복리후생제도 혹은 선택적 복리후생제도라고 한다. 선택적 복리후생제도는 카페테리아에서 메뉴를 보고 보유 금액 한도 내에서 자기가 원하는 음식을 선택하는 것과 같이 각 임직원들은 개인에게 할당된 일정 복지 금액 한도 내에서 제공된 여러 복지 메뉴(의료비 지원, 주택관련 자금 지원, 자녀 교육 지원, 건강 지원, 개인연금 지원 등) 중 필요한 것을 필요한 만큼 선택하는 것이다(송계전·박귀현, 1997). 일부 기업에서는 정액제 선택적 복리후생제도를 운영하고 있기도 하지만 대부분의 기업들은 근속연수, 직급, 최근 성과를 고려한 정률제를 많이 운영하고 있어 성과에 따른 기업복지의 차별화와 노동자들 간의 경쟁을 유발하고 있다(조규성, 2001).

(3) 노동력 유연화 전략의 한 방안으로서 성과배분제 확대

노동력 유연화 전략 중 하나인 보상적 유연화 전략의 또 다른 한 방안으로 기업의 성과를 반영한 변동급여의 확대를 들 수 있다(류규창, 1998). 임금의 일정부분을 기업의 성과에 기초하여 지급함으로써 기업은 총인건비를 기업의 지불능력과 연계시켜 조절할 수 있다(박우성, 1998). 이처럼 집단적인 성과를 반영하여 지급되는 변동급여를 성과배분제라고 하며 분배의 형태는 보너스 형식의 현금 혹은 주식으로 지급할 수도 있고 복지기금으로 적립하는 경우도 있다(류규창, 1998).³⁾ 따라서 노동력 활용의 유연화 전략의 한 방안으로서 성과배분제의 확대는 기업복지 기금 적립 제도의 형성과 발전에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 우리나라의 경우에도 외환위기를 전·후하여 노동력 유연화 전략의 일환으로 복지기금의 일종인 사내근로복지기금제도를 확대·실시하였다. 제3장과 제4장에서 외환위기 전·후 노동력 유연화 전략이 우리나라 사내근로복지기금 확대에 미친 영향을 분석하겠다.

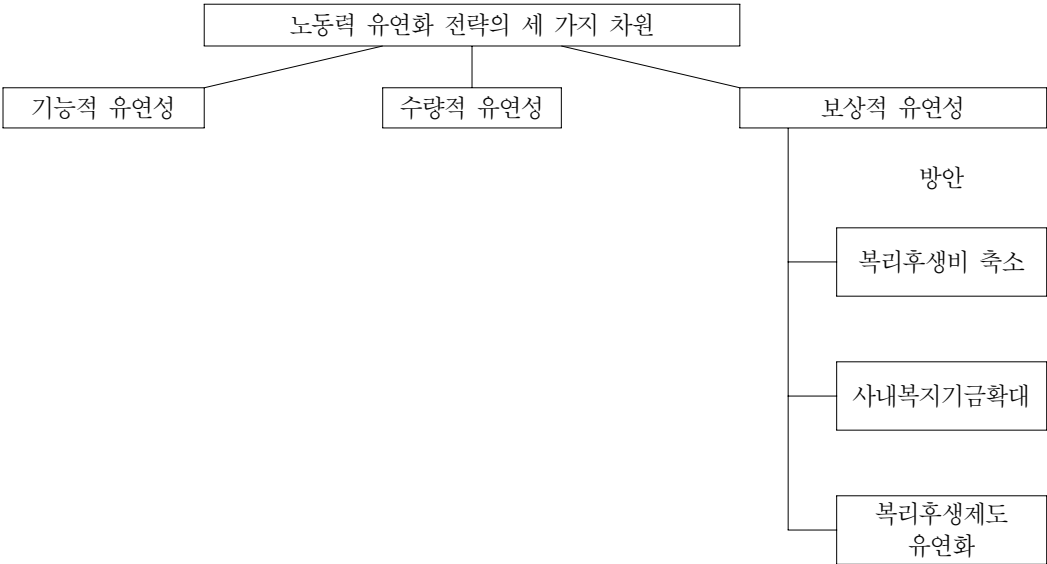
다른 기업복지는 단위 노동량보다는 고용량(per worker)에 의해 결정되는 준불변비용(quasi-fixed cost) 혹은 불변비용(fixed cost)에 속하는 반면 사내근로복지기금은 기업의 노동투입량에 의해 변화하는 가변비용(variable cost)에 해당된다(신범철, 2003). 즉, 주택자금지원이나 학비보조 등의 기업복지는 노동자의 고용 여부에 의해 결정되는 것인데 반해 사내근로복지기금의 출연은 임금처럼 노동시간과 노동강도에 의해 그 크기가 달라지는 이윤을 근간으로 결정되기 때문에 노동에 대한 보상적인 성격을 갖는다(신범철, 2003). 따라서 경제위기 이후 경영자들은 신축적·유동적 노무관리 필요성에 따라 성과보상제도인 사내근로복지기금을 증가시켰을 것이다. 일시적인 수익이 생긴 사업장의 경우 임금이나 상여금을 인상하게 되면 고정급화되면서 이후의 인건비나 퇴직금 지급에 있어서 압박요인이 될 수 있으므로 수익금의 일정부분을 사내근로복지기금에 적립하는 경향이 외환위기 이후 증가하였을 것이다.

미국을 비롯한 선진국은 80년대 이래 나타나는 노동생산성 증가둔화 내지는 하락에 대처하는 방안의 하나로 생산성과 임금을 연계시키는 성과배분제도를 이용하고 있다(남성일, 1993; 이상일, 1994).

3) 연봉제는 개인의 성과를 보상과 연계시켜 개인의 성과를 높이고 성과배분제도는 성과를 보상과 연계하여 집단 전체의 생산성을 높이는데 초점이 있다.

성과배분제도는 경기변동의 불안정속에서 예산성과와 달성성과의 크기에 따라 탄력적으로 작용함으로써 경기조정역할을 수행한다(강두골, 1993: 19).

지금까지 살펴본 노동력 유연화, 보상적 유연화, 기업복지비 감소, 유연한 복리후생제도, 성과배분적 사내근로복지기금 확대간의 관계를 그림으로 나타내어 보면 다음과 같다.



<그림 1> 노동력 유연화와 기업복지간의 관계

3. 외환위기 전·후 한국 기업복지의 변화 실태 분석

제2장 이론적 배경에서는 노동력 유연화 전략의 방안으로서 기업복지비용의 감소, 유연한 기업복지제도 도입, 성과배분적 기업복지제도 확대가 나타날 수 있음을 살펴보았다. 제3장에서는 우리나라를 사례로 하여 외환위기를 전·후로 하여 기업복지비용의 감소, 유연한 기업복지제도인 선택적 복리후생제도의 도입·확대, 성과배분적 기업복지제도인 근로자 사내복지기금제도 확대라는 현상이 나타나고 있음을 분석한다. 제4장에서는 이러한 한국 기업복지의 변화가 노동력 유연화 전략의 방안으로 나타났음을 분석하고자 한다.

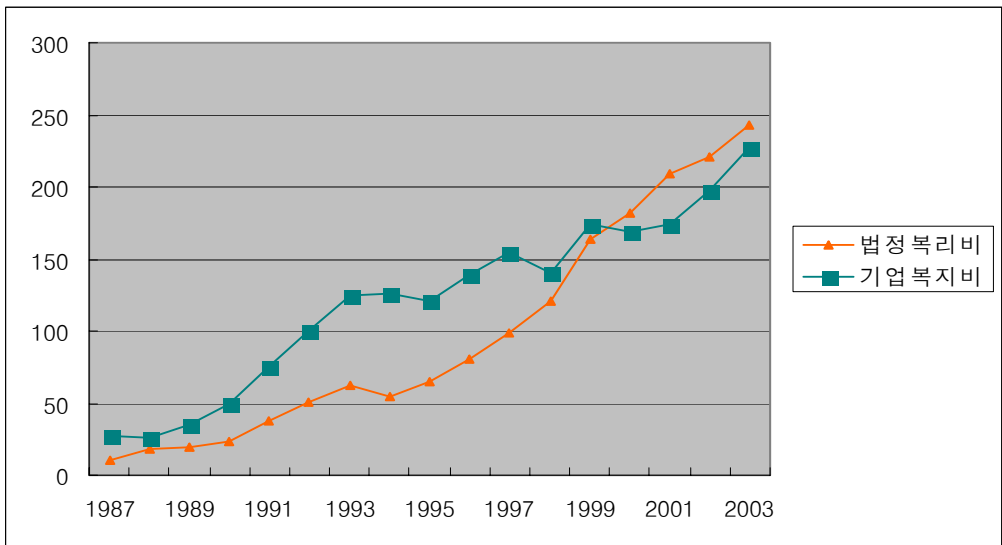
제3장에서는 노동부의 '기업체노동비용조사보고서'의 자료를 가지고 외환위기 전·후 기업복지의 변화를 분석하고자 한다.⁴⁾ 분석내용은 첫째, 외환위기를 전·후로 하여 기업복지비 증가가 둔화되고 있으며 총노동비용 대비 기업복지비 비율은 감소되고 있음을 밝히고자 한다. 둘째, 외환위기 이후 선택적 복리후생 제도가 도입·확대되어 확대되었다는 사실을 보여준다. 셋째, 외환위기 이후 기업복지비

4) 본 논문에서 기업복지는 법정복지비를 제외한 법정외복지비를 의미한다.

에서 사내근로복지기금 출연금의 비중이 증대하고 있음을 밝혀 우리나라 기업복지의 가변비용적(유동적) 성격(성과배분적 성격)이 커지고 있음을 보여주고자 한다.

1) 기업복지비의 증가율 둔화와 총노동비용 대비 기업복지비 비중 감소

〈그림 2〉에서 기업복지비를 보면 1993년까지는 지속적으로 증가하였으나 1993년부터 1995년까지는 제자리 걸음을 하다가 1995년부터 1997년까지 다소 상승하나 97년 경제위기 이후 다시 감소하는 등 증가와 감소를 반복하고 있다.



〈그림 2〉 기업복지비 변화 추이

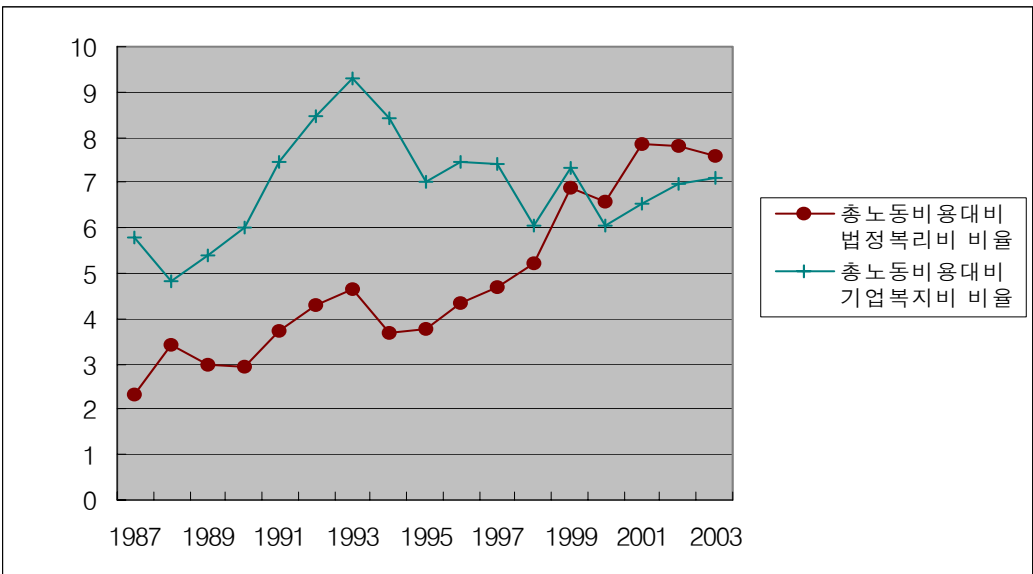
〈표 1〉에서도 이러한 변화가 나타난다. 〈표 1〉에서 보는 바와 같이 기업복지비가 총노동비용에서 차지하는 비중은 1987년 5.8%, 1990년 6.0%, 1992년 8.5%, 1993년 9.3% 로 지속적으로 증가하다가 1994년부터 감소하기 시작하여 IMF 외환위기 이후 1998년에는 그 비중이 6.1%로 급감하여 2001년까지 제자리걸음을 하다가 2002년 다소 증가하여 7%를 넘어서고 있으나 1990년대 초 8% 수준대로 회복되지 못하고 있다. (〈그림 3〉 참조)

〈표 1〉 연도별 총노동비용 대비 기업복지비 비율

단위 : 천원(%)

| | 총노동비용 | 총현금급여 | 법정복리비 | 기업복지비 |
|------|--------------|---------|------------|------------|
| 1987 | 468.6(100) | 393.2 | 10.8(2.3) | 27.1(5.8) |
| 1988 | 546.3(100) | 458.1 | 18.8(3.4) | 26.3(4.8) |
| 1989 | 659.7(100) | 554.7 | 19.7(3.0) | 35.7(5.4) |
| 1990 | 816.3(100) | 667.3 | 24.0(2.9) | 49.1(6.0) |
| 1991 | 1,011.5(100) | 781.1 | 37.9(3.7) | 75.3(7.4) |
| 1992 | 1,179.5(100) | 891.0 | 50.9(4.3) | 99.7(8.5) |
| 1993 | 1,336.8(100) | 989.3 | 61.9(4.6) | 124.5(9.3) |
| 1994 | 1,501.9(100) | 1,132.3 | 55.1(3.7) | 126.4(8.4) |
| 1995 | 1,726.7(100) | 1294.9 | 64.8(3.7) | 120.8(7.0) |
| 1996 | 1,870.5(100) | 1456 | 81.0(4.3) | 139.5(7.5) |
| 1997 | 2,082.1(100) | 1542.9 | 98.1(4.7) | 154(7.4) |
| 1998 | 2,324.7(100) | 1409.4 | 121.3(5.2) | 140.8(6.1) |
| 1999 | 2,370.8(100) | 1550.0 | 163.0(6.9) | 173.5(7.3) |
| 2000 | 2,777.3(100) | 1740.7 | 182.2(6.6) | 168.7(6.1) |
| 2001 | 2,661.1(100) | 1840.4 | 209.2(7.9) | 173.7(6.5) |
| 2002 | 2,827.6(100) | 2053.5 | 220.5(7.8) | 197.3(7.0) |
| 2003 | 3,206(100) | 2293.3 | 242.8(7.6) | 227.3(7.1) |

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.



〈그림 3〉 총노동비용 대비 기업복지비 비율 변화 추이

2) 선택적 복리후생제도의 도입 확대

외환위기 이후 나타난 또 다른 기업복지의 변화는 선택적 복리후생제도의 도입이다. 선택적 복리후생제도는 비임금을 유연화하는 전략으로 활용된 제도로 우리나라의 경우 1997년 1월 한국 IBM에 이어 7월 29일 제일제당이 최초로 도입한 것으로 알려져 있고 이후 경제위기를 겪으면서 선택적 복리후생제도에 대한 기업들의 관심이 매우 높아졌다(임금연구, 1997).

최근 실태조사에 따르면 조사대상 424개 기업 중 15%인 44개 기업이 선택적 복리후생제도를 도입하려고 준비중에 있으며 이 가운데 86%는 3년 내에 도입할 계획인 것으로 나타나 향후 선택적 복리후생제도의 도입이 빠르게 확산될 것으로 예상되고 있다(삼성생명·Watson Wyatt, 2000). 1997년 이후 기업연구소 및 정부연구소에서 선택적 복리후생제도에 관심을 보여 이에 관련된 연구보고서들(송계전·박귀현, 1997; 유규창·조규성, 1999; 한국노동연구원, 2002)이 나왔다. 또한 한국경영자총협회에서 나오는 간행물인 『임금연구』는 2001년 선택적 복리후생제도와 관련된 주제발표와 지상토론을 개최한 것으로 보아 선택적 복리후생제도에 대한 기업의 관심이 컸음을 알 수 있다(박우성, 2001).

3) 성과보상적인 사내근로복지기금출연금의 비중 증가

〈표 2〉에서 보는 바와 같이 1994년부터 외환위기 직후인 1998년까지는 사내근로복지기금출연금이 기업복지비에서 차지하는 비중이 10% 미만이었으나 1999년부터 2003년 기간 동안에는 10.4%-16.8%로 그 비중이 급격하게 높아졌다. 외환위기 이후 기업이 여타 기업복지비 보다 굳이 사내근로복지기금출연금에 적립하는 경향이 증가한 이유는 임금이나 여타 기업복지비의 경우 한번 증가시키게 되면 축소하기가 어려우나 사내근로복지기금출연금은 기업의 성과에 따라 매년 증감시킬 수 있도록 제도화되어 기업 경영성과에 따른 유동적인 운영이 가능하기 때문이다. 즉, 임금이나 여타 기업복지비 보다 사내근로복지기금출연금이 기업의 신축적·유동적 노무관리 목표에 더욱 적절하기 때문이다.

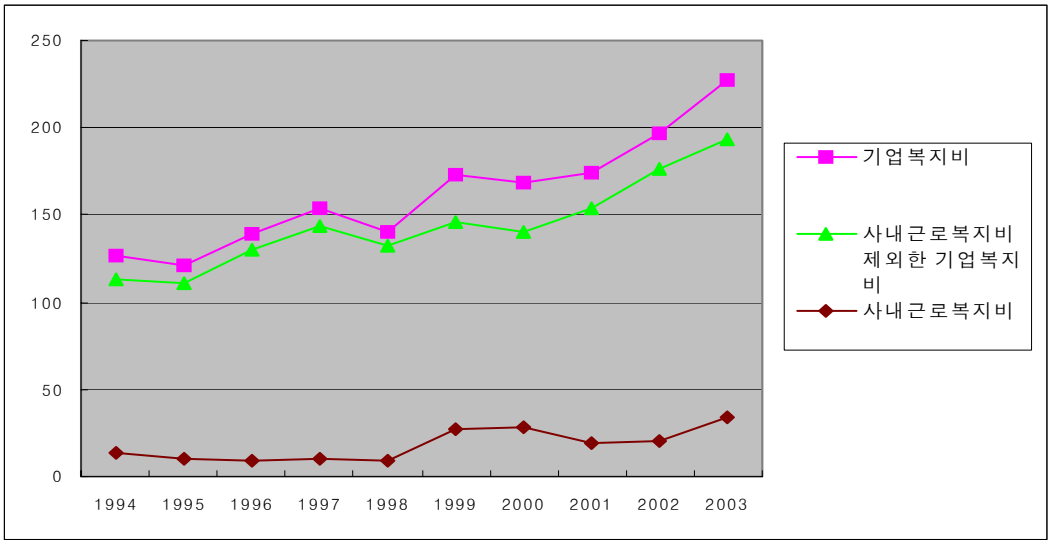
〈표 2〉 연도별 기업복지비 중 사내근로복지기금출연금 비중

단위 : 천원(%)

| | 기업복지비(A) | 사내근로복지기금출연금 (B) | 사내근로복지기금출연금을 제외한 기업복지비(A-B) |
|------|------------|--------------------|--------------------------------|
| 1994 | 126.4(100) | 13.8(10.9) | 112.6(89.1) |
| 1995 | 120.8(100) | 9.8(8.1) | 111(91.9) |
| 1996 | 139.5(100) | 9.5(6.8) | 130(93.2) |
| 1997 | 154(100) | 10.4(6.7) | 143.6(93.3) |
| 1998 | 140.8(100) | 8.7(6.1) | 132.1(93.7) |
| 1999 | 173.5(100) | 27.5(15.8) | 146(84.2) |
| 2000 | 168.7(100) | 28.3(16.8) | 140.4(83.2) |
| 2001 | 173.7(100) | 19.7(11.3) | 154(88.7) |
| 2002 | 197.3(100) | 20.6(10.4) | 176.7(89.6) |
| 2003 | 227.3(100) | 34.2(15.0) | 193.1(85.0) |

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.

〈그림 4〉에서 보는 바와 같이 사내근로복지기금출연금을 제외한 기업복지비는 1997년부터 2000년까지 제자리걸음을 하고 있으나 사내근로복지기금출연금을 포함한 기업복지비는 1998년 이후 갑자기 증가하고 있는 것으로 보아 1998년 이후 기업복지비를 증가시킨 중요한 원인 중의 하나가 사내근로복지기금출연금임을 추측할 수 있다. 실제로 〈그림 4〉에서와 같이 사내근로복지기금출연금은 1998년 이후 급격하게 증가하고 있다. 또한 〈그림 4〉에서 보면 2002-2003년 기간 동안에도 기업복지비가 급격하게 증가하고 있으며 이 시기에 사내근로복지기금출연금도 함께 높은 폭으로 증가하고 있는 것으로 보아 해당 기간 동안 기업복지비를 증가시킨 요인도 바로 사내근로복지기금출연금임을 알 수 있다. 지금까지 나타난 경험적 증거들을 바탕으로 볼 때 1997년 이후 기업복지비의 증가를 가져온 중요한 원인 중의 하나가 사내근로복지기금출연금이며 사내근로복지기금출연금이 기업복지비의 증감에 커다란 영향을 미친다는 사실은 기업복지비의 유동적 성격이 그만큼 커지고 있음을 의미한다.



〈그림 4〉 사내근로복지기금출연금 변화 추이

〈표 3〉 연도별 기업복지비 구성항목 비중 순위

| | 주거비용 | 식사비용 | 학비보조비용 | 사내근로복지기금출연금 | 기타 |
|------|------|------|--------|-------------|----|
| 1994 | 2 | 1 | 4 | 3 | 6 |
| 1995 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 1996 | 4 | 1 | 2 | 6 | 3 |
| 1997 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 1998 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 1999 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 2000 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 2001 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 2002 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 2003 | 6 | 1 | 4 | 3 | 2 |

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도의 자료를 재구성하여 작성.

〈표 3〉은 기업복지비 구성항목들의 비중을 나타낸 것이다. 1994-1998년 기간 동안은 사내근로복지기금출연금이 전체 기업복지비에서 차지하는 비중은 3-6번째로 컸으나 1999년 이후에는 식사비용을 제외하면 사내근로복지기금출연금이 전체 기업복지비에서 차지하는 비중이 가장 높은 연도도 있는 등 그 순위가 2-4번째로 그 중요성이 커졌다. 고정적 성격이 강한 기업복지비보다 유동적인 사내근로복지기금출연금이 빠른 속도로 증가하고 있는 것으로 보아 우리나라 기업복지의 성격이 변화하고 있음을 알 수 있다.

4. 노동력 유연화와 한국 기업복지의 변화

제3장에서는 외환위기 전·후 우리나라 기업복지 변화 실태를 분석하였다. 제4장에서는 외환위기 전·후 우리나라 기업복지 변화가 노동력 유연화에 의해 야기되었음을 분석하고자 한다.

1) 우리나라의 노동력 유연화 전략 도입과 확대

시장환경이 급격하게 변화하고 품질 지향의 다품종 소량생산체제에 대응해 나가기 위해 주요 대기업들을 중심으로 경영합리화 운동이 87년 이후 전개되었다. 그 핵심적인 추진 내용은 보다 유연하게 기업내 인적자원의 활용을 극대화해 나가기 위한 새로운 노동력관리 전략이었다(박상언, 1994). 87년 이후 주요 대기업들에서 도입·실행되었던 새로운 인사·노무관리제도들은 이전 시기와는 다른 전략적 기조에 토대를 두고 있다. 노동력 관리 전략의 주요 변화 내용을 보면 첫째, 기존 직무의 통·폐합과 다기능화에 의한 기업의 '기능적 유연성' 확대 추구, 둘째, 승진체계상의 형식적 합리성 보완과 능력주의적인 인적 자원관리 원칙의 강화, 셋째, 인사사고 등 평가결과의 인센티브화 및 규범적, 가치적 통합요인에 대한 평가 강조, 넷째, 사내하청과 파견근로제의 활용 증대에 의한 기업의 '수량적 유연성' 확대 추구이다(박상언, 1994: 299).

이상과 같은 자본의 고용관계 유연화는 몇몇 대기업과 공기업에서 80년대 말부터 단편적으로 시도되었고 90년대 초에 포철과 한국전자 등이 본격적으로 도입하기 시작하였다. 그 후 90년대 중반으로 들어서면서 기업경쟁력 제고의 핵심수단의 하나로 노동력 유연화가 활용되었다(박호환, 1997).⁵⁾ 즉, 노동력 유연화가 도입된 시기는 1987년 이후이지만 본격적으로 활용된 시기는 90년대 중반 이후라고 볼 수 있다.

2) 노동력 유연화 전략에 따른 우리나라 기업복지제도의 변화

본 절에서는 1990년대 중반 이후 본격적으로 활용된 노동력 유연화 전략이 우리나라 기업복지제도를 어떻게 변화시켰는지를 고찰하고자 한다.

(1) 보상적 유연화전략에 따른 임금조정과 기업복지 축소

제2장 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 노동력 유연화 전략의 하나인 보상적 유연화 전략에는

5) 한국경영자총협회에서 95년 대기업 92개, 중견기업 93개, 중소기업 98개 등 총 283개 업체를 대상으로 신인사제도의 도입현황을 조사한 결과 이미 많은 기업들이 승진과 승격의 분리, 발탁승진제도, 전문직 제도, 고과상여금제도, 새로운 고과방식 등을 도입하고 있었다(박호환, 1997).

비임금노동비용 상승 완화가 있으며 비임금노동비용 상승 완화는 복리후생비 감소로 나타난다. 우리나라에서도 외환위기를 전·후하여 노동력 유연화 전략의 한 방안으로 비임금노동비용 상승을 완화하려는 움직임이 있었으며 이것이 기업복지비의 증가율 둔화와 총노동비용 대비 기업복지비 비중 감소로 나타났을 것이다. 이후에는 구체적으로 노동력 유연화 전략의 한 방안인 노동비용 상승 완화가 기업복지제도 변화에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보고자 한다.

〈표 4〉에서 1997.12-1998.3 기간에 이루어진 노동력 유연화 현황을 보면 1997.1-11에 비해 기간이 짧음에도 불구하고 IMF 자금지원의 영향 및 경기의 급격한 하락으로 고용조정 실시비율이 매우 높게 나타났다. 이 기간동안 총 300개 기업 중 181개 기업(60.3%)이 고용조정을 실시하여 1997.1-11기간에 비해 28%포인트 높게 나타났다. 〈표 4〉에서 보면 IMF 이후 기업들이 가장 중점적으로 실시한 노동력 유연화 방법은 인원수 조정과 임금조정으로 나타났다. 경영악화로 기업이 인력규모를 줄이거나 임금을 줄이는 등 비용을 축소하는 방향으로 노동력 유연화가 이루어지고 있다.

노동력 유연화 전략 중 임금조정을 살펴보면 IMF 이전에 임금조정을 한 기업은 20% 미만이었으나 IMF 직후 38.7%로 증가하였으며 1998.4-10 기간동안 임금조정을 실시한 기업은 78.9%로 대폭 늘어났다. 임금조정의 구체적인 방안들의 실태를 살펴보면 1998.4-10기간동안 '임금인상을 동결'한 기업이 61.1%, '상여금 감축 등 임금을 삭감'한 기업이 57.7%, '복리후생비·교육훈련비 등 비임금성노동비용을 축소'한 기업이 47.3%로 나타났다(〈표 4〉 참조).⁶⁾ 또한 김영두(1999)가 1997년말 이후부터 1998년 11월까지 사업장 고용조정 실태를 조사한 결과 복리후생비 축소를 임금조정의 주된 방법으로 사용한 기업도 총 조사대상 기업의 8.4%에 이르렀다.

지금까지의 분석결과를 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 외환위기 직후 기업들이 노동력 유연화 전략을 사용하여 고용조정 실시비율이 급격하게 늘어났다. 둘째, 노동력 유연화 전략의 방안으로 임금조정이 주로 사용되었는데 복리후생비 축소가 임금조정의 한 방법이다. 셋째, 거의 과반수에 해당하는 기업이 복리후생비 축소와 같은 비임금 노동비용 축소를 임금조정의 방법으로 사용하였다. 이러한 분석결과를 바탕으로 볼 때 제3장에서 분석한 외환위기 전후 기업복지비 증가율의 둔화와 총노동비용 대비 기업복지비 비중 감소라는 기업복지제도의 변화는 외환위기 이후 노동력 유연화 전략에 따른 임금조정의 결과로 나타났다고 결론지을 수 있다.

임금적 성격의 기업복지를 축소시키는 것이 수월하게 진행될 수 있었던 이유는 외환위기 이후 노조는 임금인상보다는 고용안정 협약체결에 더 많은 관심이 있었기 때문이다. 경제위기 이후 노동조합이 고용안정을 담보로 양보교섭을 하고 있는 상태여서 기타 근로조건에 대한 사항에 대해서 참여할 수 있는 여지가 많지 않았다. 따라서 임금체계의 변경 또는 개정시 노조의 참여형태에 대한 단체협약 규정비율이 1996년 조사에서는 37.5%이었으나 외환위기 이후 15.6%로 낮아졌다(문무기, 2001: 243). 외환위기 이후 노사분규 발생도 임금인상 보다는 노조의 경영참여와 고용안정 협약체결 등 단체협약에 관한 사항이 주요한 원인이었다(이중선, 2001). 이같은 사실을 바탕으로 볼 때 외환위기 이후 기업복지의 감축이 그 이전에 비해 쉽게 진행되었을 것으로 예상된다.

6) 임금 동결방법으로 임금적 성격의 복리후생비를 줄이는 방법도 사용되고 있다(최강식·이규용, 1998; 박해웅, 2002; 송준호, 1996; 김진수, 1999).

<표 4> 외환위기 전·후 노동력 유연화 실시현황(복수응답)

단위: 개(%)

| | 고용조정 실시현황 | | | |
|---------------------------|-----------|------------|----------------|------------|
| | 1994-96 | 1997.1-11. | 1997.12-1998.3 | 1998.4-10. |
| 고용시간조정 | 244(40.7) | 60(20) | 110(36.7) | 199(56.1) |
| 잔업시간의 단축 | 89(14.8) | 18(6.0) | 52(17.3) | 82(23.1) |
| 정규근로시간의 단축 | | 4(1.3) | 13(4.3) | 22(6.2) |
| 격주휴무 등 휴일의 증가 | | 27(9.0) | 29(9.7) | 58(16.3) |
| 연월차 휴가사용 적극 권장 | | 41(13.7) | 94(31.3) | 169(47.6) |
| 일시휴업 | 10(1.7) | 4(1.3) | 8(2.7) | 26(7.3) |
| 일시휴직제 실시 | | | 3(1.0) | 16(4.5) |
| 인원수 조정 | | 59(19.7) | 131(43.7) | 247(69.6) |
| 정규직을 비정규근로자로 대체 | | 7(2.3) | 15(5.0) | 56(15.8) |
| 채용 동결 또는 축소 | 146(24.3) | 45(15.0) | 116(38.7) | 199(56.1) |
| 명예(조기)퇴직 실시 | 69(11.5) | 17(5.7) | 24(8.0) | 83(23.4) |
| 비정규직 감축 | 39(6.5) | 11(3.7) | 38(12.7) | 62(17.5) |
| 정리해고(권고사직) 실시 | 26(4.3) | 21(7.0) | 52(17.3) | 87(24.5) |
| 기능적 조정 | 152(25.3) | 38(12.7) | 73(24.3) | 106(29.9) |
| 사내 및 사외교육훈련 | | 5(1.7) | 12(4.0) | 32(9.0) |
| 배치전환 실시 | 96(16) | 31(10.3) | 60(20.0) | 83(23.4) |
| 사회파견(출향) | | 1(0.3) | 2(0.7) | 11(3.1) |
| 계열사·관계사로 진출(전직) | 73(12.2) | 7(2.3) | 13(4.3) | 31(8.7) |
| 기업조직 재구축 | 167(27.8) | 18(6.0) | 34(11.3) | 109(30.7) |
| 하청이나 외주가공의 확대 | 62(10.3) | 6(2.0) | 9(3.0) | 41(11.5) |
| 사업장 폐쇄 또는 해외이전 | 26(4.3) | 3(1.0) | 6(2.0) | 32(9.0) |
| 기업 인수·합병 | | 1(0.3) | - | 19(5.4) |
| 사업부서(생산라인) 축소 | | 9(3.0) | 21(7.0) | 57(16.1) |
| 분사화(소사장제) 실시 | 120(20.0) | 3(1.0) | 4(1.3) | 23(6.5) |
| 임금조정 | 117(19.5) | 32(10.7) | 116(38.7) | 280(78.9) |
| 임금인상 동결 | | 20(6.7) | 75(25.0) | 217(61.1) |
| 상여금 감축 등 임금삭감 | | 18(6.0) | 86(28.7) | 205(57.7) |
| 임금체계의 개편 | | 1(0.3) | 10(3.3) | 42(11.8) |
| 기타 노동비용의 감축 ¹⁾ | | | | 168(47.3) |
| 고용조정 실시업체수 | 312(52) | 97(32.3) | 181(60.3) | 168(47.3) |
| 조사대상 업체수 | 600 | 300 | 300 | 304(85.6) |

¹⁾ 1998년 10월 조사에 추가된 내용임

()안의 수치는 총 조사대상업체수 대비 비율임

자료: 최강식·이규용(1998), 최강식(1999)의 표를 참조하여 재구성.

(2) 수량적 유연화전략에 따른 정리해고와 해고회피 노력에 의한 기업복지 축소

제2장 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 노동력 유연화 전략의 하나인 수량적 유연화 전략은 노동의 양(고용량과 노동시간)을 조절하여 노동에 대한 수요를 단기간 내에 조정하는 것이다. 우리나라

에서도 외환위기 이후 노동의 양을 조절하는 정리해고제가 실시되었다. 그러나 기업은 정리해고에 앞서 정리해고 회피 노력을 해야만 했다. 다시 말하자면 기업은 정리해고라는 인원수 조정에 앞서 기업복지비 축소와 같은 임금조정을 통한 정리해고 회피 노력을 우선적으로 해야만 했다. 이는 기업복지의 축소로 나타났을 것이다. 이후에는 구체적으로 외환위기 이후 나타난 노동력 유연화가 기업복지축소에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보고자 한다.

IMF 정책 요구사항의 핵심은 자본·금융시장의 전면적 개방과 노동시장 유연화 관련 제도적 장치의 도입 등이었다. 노사정위의 출범('98.1.15)과 '2·6 사회협약은 정리해고제와 과경근로제 등 그동안 노동계가 강력히 반발해 왔던 노동시장 유연화 조치가 정식 법제화될 수 있는 계기를 마련하였다(이종선, 2002). 1997년 3월 13일 노동관계법 개정으로 경영상 이유에 의한 해고제도가 정비되어 고용조정 규제완화가 다소 이루어졌고 탄력적 근로시간제, 재량근로제, 선택근로시간제 등 근로시간의 유연화 측면에서는 다양한 근로형태를 뒷받침할 수 있는 제도적 기반이 마련되었다(어수봉, 1994). 그리고 1998년 2월 22일 정리해고제 2년 유예조항이 삭제됨으로써 정리해고제가 바로 시행될 수 있게 되었다. 그러나 1997년 개정된 근로기준법은 경영상의 해고를 인정하지만 해고회피를 위한 노력을 사용자가 기울일 것을 명문화하였다(양재진, 2003). 따라서 외환위기 이후 기업은 정리해고와 같은 수량적 유연화 방법을 주로 사용하였다고 하더라도 마지막까지 해고회피를 위한 노력을 하여야 했다.

〈표 5〉 정리해고(권고사직 포함) 이전의 해고회피노력 여부(복수응답)

단위: 개(%)

| | 1994.-1996. | 1997.1-11 | 1997.12-1998.3 | 1998.4-10 |
|------------|-------------|-----------|----------------|-----------|
| 신규채용 억제 | 12(61.5) | 17(81.0) | 44(84.6) | 68(78.2) |
| 상여금 등 임금삭감 | 5(19.2) | 9(38.1) | 33(63.5) | 67(77.0) |
| 배치전환실시 | 16(61.5) | 5(23.8) | 19(36.5) | 33(37.9) |
| 희망퇴직자 모집 | 9(34.6) | 4(19.0) | 14(26.9) | 32(36.8) |
| 근로시간 단축 | 6(23.1) | 1(4.8) | 17(32.7) | 23(26.4) |
| 비정규직의 축소 | 6(23.1) | 6(28.6) | 19(36.5) | 22(25.3) |
| 전출 | 10(38.5) | 2(9.5) | 6(11.5) | 13(14.9) |
| 노력하지 않음 | 3(11.5) | 1(4.8) | 2(3.8) | - |
| 기타 | 2(7.7) | - | 1(1.9) | - |
| 전체 | 26 | 21 | 52 | 87 |

()안은 해고회피 노력을 한 전체 기업체수 대비 비율임.

자료: 최강식(1999). 우리나라 기업의 고용조정 실태: 1998년 하반기 실태조사를 중심으로

〈표 5〉에서 보는 바와 같이 정리해고를 회피하기 위한 노력이 있어서 커다란 변화는 '상여금 등 임금삭감'의 방법을 사용한 기업의 수가 급격하게 증가하였다는 점이다. 1994-1996년 기간동안 '상여금 등 임금삭감' 방법을 사용한 기업은 19.2%, 1997.1-11 기간에는 38.1%에 불과하였으나 외환위기 이후 1997.12-1998.3 기간에는 63.5%, 1998.4-10기간에는 77%로 급격하게 증가하였다. 그 결과 외환위기 전·후 기업의 주된 해고회피 노력인 '신규채용 억제'와 비슷한 수준에 도달하게 되었다. 〈표 5〉에서 구체적으로 제시되지는 않았지만 '상여금 등 임금삭감' 항목에 기업복지비의 축소도 포함되어져 있을 것으로 추정된다. 또한 양재진(2003), 김영두(1999: 106)의 연구결과에 의하면 해고회피를 위해 사용된

방법으로는 상여금의 축소 등을 통한 임금상승의 완화, 성과급의 확대 등을 포함한 임금체계의 다양화, 비임금 노동비용의 삭감 등이 사용되었다. 비임금 노동비용의 삭감이 바로 기업복지의 축소를 의미한다.

(3) 보상적 유연화 전략에 따른 근로자 사내복지기금출연금 증가

제2장의 이론적 배경에서는 노동력 유연화 전략의 한 방안으로 성과에 따른 보상이라는 임금체계의 변화를 들 수 있으며 이는 이윤을 근간으로 결정되고 노동에 대한 보상적인 성격을 갖는 사내근로복지기금을 증가시킨다는 것을 살펴보았다. 우리나라에서도 외환위기를 전·후하여 노동력 유연화 전략의 한 방안으로 성과보상적인 임금체계로의 변화가 나타났으며 이것이 사내근로복지기금의 확대로 나타났을 것이다. 이후에는 구체적으로 노동력 유연화 전략의 한 방안인 성과배분제의 확대가 사내근로복지기금의 확대라는 기업복지제도 변화에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보고자 한다.

1987년대 후반 이후 전반적인 경기침체현상과 더불어 우리나라의 노동시장에 나타난 주요 변화 중의 하나는 임금지급체계의 개선에 의한 생산성제고 노력이다(이상일, 1994). 87년 6·29 이후 성과배분제도가 급속하게 확산되고 있으며 이전과 달리 많은 기업에서 경영성과에 근로자들의 임금을 연계 시킴으로써 노동생산성을 증대시키는 성과배분제도의 채택에 관한 논의와 실제적용이 상당한 정도로 증가해 왔다(남성일, 1993; 이상일, 1994). 정부는 87년 6·29이후 급격한 상승세를 보이던 임금인상을 안정시키기 위해 1992년 총액임금제⁷⁾ 추진과 병행하여 성과배분적 상여금을 총액임금에서 제외시킴으로써 성과배분제도의 도입을 적극 권장하였다(남성일, 1993; 월간경영계, 2000).⁸⁾ 당시 성과배분제도 도입 추진의 배경에는 급격한 상승세를 보이던 임금인상을 안정시키고자 하는 정부의 정책적 의도가 있었다. 성과배분제의 하나인 사내근로복지기금 또한 1992년 정부가 성과배분제의 도입을 적극 권장하면서 제정·실시되었다.⁹⁾

그러나 실제로는 경제위기를 거치면서 기업들이 위기를 극복하고 동기부여를 통한 근로자의 생산성 향상을 위해 자발적으로 성과배분제도를 적극 도입하였다(성과배분제, 급격한 증가추세 보여, 경영계, 5월호). 외환위기 이후 저성장시대 도래의 조짐이 나타나면서 성과주의가 중요한 인사기준으로 부각되었으며 연공적 임금체계를 탈피하여 연봉제 및 성과배분제도를 도입하는 기업이 대폭 증가하게

7) 일부 기업에서 기본급 등 통상임금을 소폭 올리는 대신에 복리후생비 등 각종 수당을 대폭 올리는 등 편법인상을 할 수 있기 때문에 정부도 임금정책을 효과적으로 추진하기 어려운 실정이므로 이러한 임금문제를 해결하기 위한 대안으로 임금체계를 단순화·합리화시키고 모든 임금항목을 총액으로 파악하여 임금교섭을 이렇게 파악된 내용을 기초로 하도록 하고 정부의 임금정책도 '총액기준'으로 추진하는 방안을 구상하게 되었다(이홍지, 1992: 6-7). 이렇게 될 경우 기본급 등 통상임금 대신에 복리후생비 등 각종 명목의 수당을 신설하거나 추가로 지급하는 식의 편법에 대한 유인이 감소할 것이라는 지적이 있었다.

8) 성과배분제도를 임금보전하기 위한 편법으로 사용하는 경우가 있다.

9) 이 기금법에 의하면 '사내근로복지기금제도는 사업주가 영업이익의 일부를 기금으로 출연하여 근로자의 복지후생을 도모'하는 제도로 규정되어 있다. 이 기금은 기업성과 특히 영업이익의 일부를 근간으로 하여 근로자만을 위하여 사용되는 이윤공유참여제도 혹은 이윤배분제도의 하나로 볼 수 있다(신범철, 2003). 기금출연은 당해 사업장이 직전 사업연도 세전순이익의 5% 기준이며 기업의 형편에 따라 임의로 5%보다 크거나 작게 조정 가능하다.

되었다(김종관·박인서·곽용주, 2001).

노동부가 처음으로 실태조사를 했던 1996년만 해도 연봉제 적용기업이 1.6%, 성과배분제도 시행기업은 5.7% 밖에 되지 않았다. 그러나 2000년 노동부가 전국 100인 이상 사업장 5,116개소를 대상으로 조사한 결과 경제위기 이후 성과배분제 도입 기업이 급증하였다(임금연구, 2000). 2001년에는 성과배분제도 시행기업이 21.8%로 증가하였다(이성원, 2002). 또한 다른 연구결과에 의한 것이지만 2005년에 성과배분제를 실시하는 기업은 32.1%로 증가하였다(김동배·정진호, 2005).

노동부 실태조사에 따르면 성과배분 실시업체 중 92.6%가 상여금으로 지급한다고 응답해 대부분 기업에서 현금형태로 성과배분을 하는 것으로 나타났다. 그러나 사내복지기금으로 지급한다고 응답한 기업도 3.5%나 있었다. 1996년부터 2005년 기간동안 성과배분 실시 기업 중 사내복지기금 실시 기업 비율이 3.5%로 동일하다고 가정하더라도 해당기간동안 성과배분제를 실시한 기업이 5.7%에서 32.1%로 증가하였기 때문에 1996-2005년 기간 동안 사내근로복지기금으로 성과배분제를 실시한 기업의 수는 급격하게 증가하였음을 알 수 있다.

이 같은 결과를 바탕으로 볼 때 외환위기 이후 성과배분제가 확산되면서 성과배분지급 방법 중 하나인 사내근로복지기금제도도 확대되었음을 알 수 있다. 따라서 제4장에서 분석하였듯이 외환위기 이후 근로자 사내복지기금이 급격하게 증가한 것은 노동력 유연화 전략에 의한 성과배분제의 확산에 따른 결과로 볼 수 있다.

4) 선택적 복리후생제도의 도입과 확대

제2장 이론적 배경에서는 기업은 노동력 유연화 전략의 한 방안으로 총노동비용 통제가 용이하고 비용효율적인 유연한 복리후생제도를 도입·확대함을 살펴보았다. 우리나라에서도 외환위기를 전·후하여 노동력 유연화 전략의 한 방안으로 유연한 복리후생제도인 선택적 복리후생제도를 도입하려는 움직임이 나타났을 것이다. 이후에는 선택적 복리후생제도를 도입한 대표적인 기업들의 도입배경을 살펴봄으로써 외환위기 이후 노동력 유연화 전략이 선택적 복리후생제도 도입에 미친 영향을 살펴보고자 한다.

외환위기로 인한 저성장기로의 진입과 수익성 중시경영으로의 변화는 복리후생제도 개선의 필요성을 절실히 느끼게 만드는 계기가 되었다(박우성, 2001: 5). 최근 기업환경의 변화에 따라 비용효율성을 높이는 방향으로의 복리후생제도 개선에 대한 고민을 하고 있으며 이에 대한 실천적 대안으로 선택적 복리후생제도가 거론되고 있다(박우성, 2001: 6; 유규창·조규성, 1999: 2). 뿐만 아니라 복리후생비가 총액인건비로 인식되면서 성과와 연계한 비용배분의 필요성이 제기되었고 성과가 더 많은 집단이나 개인이 더 많은 복리후생비를 지급받아야 한다는 의식이 형성되었다. 이에 우리나라 기업들이 기존의 복지제도에서 선택적 복리후생제도로 나아가는 추세이다(김환일, 2001).

1999년에 선택적 복리후생제도를 처음으로 도입한 IBM의 도입배경은 일정한 복리후생예산을 가지고 직원의 다양한 복리후생요구에 가장 효과적으로 부응하기 위함이었다(노동부, 2002). LG 유통은 한국 IBM과 제일제당에 대한 벤치마킹을 실시하여 98년 9월부터 도입을 준비하기 시작하였다(박우

성, 2001: 16-17). 1997년 외환위기 이후 LG그룹 구조조정 본부의 지침에 따라 LG유통은 회사 운영비 절감 차원에서 복리후생비 금액을 축소하게 되었으며 사원들의 만족도가 크게 저하되었다. 이에 회사입장에서는 복리후생비의 사전예측이 가능하도록 하고 근로자들의 개인별 복지후생욕구를 반영하여 만족도를 제고하기 위하여 선택적 복리후생제도 도입을 검토하기 시작하였다(박우성·이춘우, 1999). 동양제과는 2000년부터 선택적 복리후생제도를 운영하였는데 도입배경은 기존 복리후생제도와 같이 모든 근로자에게 복리후생제도를 일률적으로 증가시키는데 한계가 있어 할당된 자원 한도 내에서 근로자가 자신의 욕구에 맞게 복리후생제도를 설계할 수 있는 방법이 요청되었다(이준원, 2001: 97).

연공서열 및 평생직장 개념의 인사관리가 퇴조하고 능력 및 성과주의의 신인사제도 도입이 되었다. 이에 복리후생제도도 선택적 복리후생제도로 바꾸어 직급별, 근속연수별로 차등을 두는 방식으로 바꾸었다(박우성, 2001: 21-22). 한국 IBM, 한글과 컴퓨터는 정액제 방식을 운영하고 있으나 대부분의 기업들이 정률제를 많이 운영하고 있다(지상토론, 2001: 35).

선택적 복리후생제도를 도입한 몇몇 기업의 도입배경에서 나타났듯이 외환위기 이후 선택적 복리후생제도 도입이 실시·확대된 것은 경기불황으로 인해 비용이 통제가능하면서 비용효율적인 기업복지제도가 필요했기 때문이다. 따라서 경제위기 이후 노동력 유연화 전략 중 하나인 보상적 유연화 전략에 의해 선택적 복리후생제도가 도입되었다고 결론지을 수 있다.

5. 결 론

본 논문에서는 외환위기 이후 노동력 유연화가 한국 기업복지를 축소시키고 있으며 성과배분적 성격이 강한 근로자 사내복지기금출연금의 비중을 증대시켰음을 분석하였다. 또한 외환위기 이후 노동력 유연화 전략에 따라 비용통제가 가능하고 비용효율적인 유연한 복리후생제도의 도입이 확대되었음을 고찰하였다.

본 연구에서는 정규직 노동자 1인당 기업복지비를 분석하였으나 기업복지 수혜대상자를 곱한 총 기업복지비를 분석할 경우 IMF 이후 기업복지는 더욱 축소되었을 것으로 예상된다. 왜냐하면 IMF 이후 기업복지 수혜대상자에서 제외되는 비정규직의 상대적인 비중이 급격하게 증가하였기 때문이다.¹⁰⁾ 따라서 한국 기업복지가 지속적으로 성장할 것이라는 1990년대 초-중반 연구들의 예측은 틀렸으며 기업복지를 중심으로 한국 사회복지 모형을 정립해야 한다는 기존 견해는 옳지 않다.

향후 한국 기업복지는 지속적으로 성장할 것으로 보여지지 않는다. 왜냐하면 IMF 경제위기 이후 노동조합의 불가피한 동의 또는 양보를 얻어 기업복지를 삭감한 경험이 있는 기업으로서는 한번 설치하면 지속성을 갖는 고정비의 성격이 강한 기업복지를 다시 회복한다는 것은 기업으로서는 큰 부담이

10) 기업복지는 현재 정규직만 적용하고 비정규직은 적용하지 않고 있다. 기업들이 비정규직을 선호하는 이유는 임금과 복리후생비 및 해고비용 등 인건비 절약과 노조회피전략과 맞물려 있다(조규성, 2001).

될 것이기 때문이다(박해웅, 2002). 또한 국제경쟁력과 기업경쟁력 제고를 위해서는 비용절감은 불가피한 전제조건이 되는 상황에서 현금급여 뿐만 아니라 기업복지비를 포함하는 총액인건비를 통제하려는 기업의 움직임이 가속화되고 있기 때문이다(김정환 외, 2004: 35). 현재와 같이 성과와 평가를 연계시키는 추세에서는 가능하면 성과와 관계없이 고용여부에 따라 일정하게 지급해 왔던 기업복지비를 줄이고 임금을 늘리는 방향으로 전환할 것이다(조규성, 2001; 박우성, 2001: 5). 그리고 최근 재정운용상 주택자금 대출 등의 기업복지비에 대해 과세하거나 공제한도를 축소하려는 정부의 움직임 또한 가시되고 있다(김정환 외, 2004: 38).¹¹⁾ 특히 정부는 공공부문에 대해서는 기업복지비를 최대한 억제하고 이를 경영평가에 반영하는 등 기업복지비에 대해 부정적인 입장을 견지하고 있다.¹²⁾

뿐만 아니라 기업의 상대적으로 높은 법정복지비 부담은 기업의 임의적인 종업원복지 프로그램인 기업복지의 발전을 저해하는 중요한 요인으로 작용하고 있다. <표 1>에서 보는 바와 같이 법정복지비가 총노동비용에서 차지하는 비중은 1987년에는 2.3%, 1992년 4.3%, 1998년 5.2%, 2003년 7.6%로 점차적으로 증가하고 있다. 법정복지비의 지속적인 증대는 총액인건비를 통제하려는 기업이 순수한 복리후생제도라고 할 수 있는 기업복지를 축소시키도록 한다.¹³⁾

기업복지가 발달한 우리나라에서 기업복지가 축소되고 법정복지가 증가하는 추세는 국제적인 수렴 현상으로 볼 수 있다. 기업복지가 발달한 미국의 경우 대기업은 기업복지를 해체하는데 보다 적극적이면서 국가의료보장제도를 선호하는 경향이 있다(Esping-Andersen, 1996).¹⁴⁾ 반면 국가복지가 발달한 영국이나 스칸디나비아 국가의 경우 복지재정 책임을 국가에서 시장으로 넘기려 하고 있으며 기업 연금이 성장하였다(Mares, 2003; Pearson and Martin, 2005). 즉, 기업복지가 발달한 국가는 국가복지

- 11) 공적복지가 취약했던 시대에는 기업이 공적복지의 상당부분을 담당하여 왔기 때문에 현금급여 이외의 노동비용, 기업복지비에 대해서는 세제상의 혜택을 부여하였다.
- 12) 공공부문의 구조개혁의 중요한 하나의 축은 공기업과 산하기관에 대한 정부의 경영혁신계획이다. 공기업 경영혁신계획의 주요 골자로서는 성과중심의 보수체계인 연봉제와 계약제의 도입, 퇴직금 누진제 폐지, 대학생 학자금 지원의 용자전환, 체력단련비 폐지 등 복리후생제도의 축소, 이사회제도의 개선, 시장공채제도의 도입 등 경영구조 및 제도변화 그리고 산하기관 폐지·통폐합 등을 들 수 있다.
- 13) 총액인건비를 통제하려는 움직임은 1990년대 중반 이후 나타나기 시작하였다. 1996년 기업측은 임금억제를 통해 물가상승을 막아보자는 의도로 기업복지비를 증대시켰으나 무계획적으로 지출이 급상승하면서 큰 효과를 보지 못했다고 지적하면서 임금과 복지의 연계 의식이 결여되어 있는 우리나라 기업복지의 문제점을 시정하기 위해서는 인건비 관리 차원에서 임금과 복지문제가 포괄적으로 운영되어야 한다고 지적하였다. 이들은 고비용, 저효율로 인한 국제경쟁력 약화의 원인 가운데 하나가 인건비이며 복지도 경쟁력이라는 차원에서 같이 다루어져야 한다고 지적하고 있다(임금연구, 1996a). 정부 또한 1996년 통상임금 뿐만 아니라 기업복지비를 포함한 제반 경비를 총망라한 실질임금 수준 파악에 나섰다(임금연구, 1996b). 이는 기업경쟁력 강화 차원에서 기업의 인건비 부담을 낮추려는 차원에서 실시됐다. 그 이후 정부의 임금정책은 통상임금에서 노동비용을 중시하는 방향으로 선회하고 있다(임금연구, 1996b).
- 14) 2차대전 이후 노동자계급의 권력자원동원에 의해 기업복지가 발달하였으나 최근에는 기업복지는 기업이익과 점차 양립할 수 없는 것으로 인식되고 있다(Esping-Andersen, 1996). 에스핑 앤더슨에 의하면 재정위기 이후 신자유주의자들은 국가복지, 기업복지 모두에 대해 비판적이었으며 이들은 사회적 위험에 대해 개인적으로 대처할 것을 주장하였는데 이것이 바로 기업복지의 약화를 의미한다(Esping-Andersen, 1996).

가 확대되고 국가복지가 발달한 국가는 기업복지가 성장하고 있다. 이러한 결과를 볼 때 국제적인 수렴(international convergence)이라는 새로운 시대가 다가오고 있는지도 모른다(Esping-Andersen, 1996).¹⁵⁾

그러나 우리나라 기업복지 수준이 국가복지가 발달한 국가들의 기업복지 수준으로 축소되기는 어려울 것으로 보인다. 이미 서구의 복지국가의 기업복지의 분석에서 지적된 바와 같이 민간기업의 복지활동은 국가복지비의 변화뿐만 아니라, 기업복지활동에 대한 실질적인 조세혜택이나 법률적 규정 등에 따라서 달라질 수 있기 때문이다(Adema and Einerhand, 1998; Pearson and Martin, 2005). 이러한 논의를 기반으로 한다면, 기업복지 프로그램의 상당수가 법적 권고와 행정적 지도에 의해 시행되는 우리나라의 경우 기업복지의 실질적인 감축이 가능한 범위는 그리 크지 않기 때문이다(송준호, 1997).¹⁶⁾ 노동비용 중 임금 이외의 노동비용 비율로 노동시장 유연성을 평가한 결과 일본이 18.3%로

15) GDP 대비 공공지출, 기업복지 비중 연도별 변화 추이

| | | 1980 | 1985 | 1990 | 1993 |
|------|------|--------------------|--------------------|-------|-------|
| 덴마크 | 공공지출 | 27.63 | 26.47 | 28.25 | 30.51 |
| | 기업복지 | 0.29 | 0.37 | 0.56 | 0.62 |
| 스웨덴 | 공공지출 | 30.42 | 31.64 | 32.62 | 38.25 |
| | 기업복지 | 1.29 | 1.27 | 1.40 | 1.72 |
| 독일 | 공공지출 | 24.98 | 25.51 | 23.83 | 28.66 |
| | 기업복지 | 1.17 | 1.39 | 1.53 | 2.21 |
| 영국 | 공공지출 | 18.32 | 21.04 | 19.78 | 23.41 |
| | 기업복지 | 2.09 | 3.05 | 3.30 | 3.57 |
| 네덜란드 | 공공지출 | 28.77 | 28.95 | 29.23 | 30.64 |
| | 기업복지 | 1.27 ¹⁾ | 1.78 ²⁾ | 3.86 | 4.33 |
| 미국 | 공공지출 | 12.51 | 12.63 | 13.50 | 15.04 |
| | 기업복지 | 4.63 | 6.45 | 7.47 | 8.0 |

^{1) 2)} 기업 의료비 포함되지 않음

자료 : OECD, The Growing Role of Private Social Benefits, 1998.

〈표〉에서와 같이 의료비를 제외한 기업복지비는 모든 국가에서 꾸준히 증가하고 있다. 미국의 경우 1980년 기업복지가 GDP에서 차지하는 비중이 4.63%이었으나 1985년 6.45%, 1990년 7.47%, 1993년 8.0%로 급격하게 증가하였다. 이는 미국의 공공지출이 1980-1993년간 12.51%에서 15.04%로 증가한 것과는 대조적이다. 덴마크의 경우에도 공공지출이 1980년 27.63%에서 1993년 30.51%로 증가한 반면 기업복지 비중은 1980-1993년 기간동안 2배 이상으로 증가하였다. 이러한 기업복지의 증가는 주로 기업연금 급여의 증가에 의해 나타난 결과이다. 미국의 경우는 기업복지의 급격한 증가에 영향을 미친 가장 중요한 원인으로 기업지원 의료비 증가를 지적할 수 있다(Adema and Einerhand, 1998: 26-27).

그러나 최근의 연구들에 의하면 복지국가 위기 이후 서구 기업복지의 기업복지활동은 매우 다양한 발달 경향을 보여준다(Shalev, 1996; Rein and Wadensjo, 1997; Adema, 2001; Mares, 2003; Pearson and Martin, 2005). Rein and Wadensjo(1997)에 의하면 1980,90년대 경제성장률이 둔화됨에 따라 '국가복지와 기업복지가 동시에 감소(parallel development)'하는 경향을 보이는 국가가 있는가 하면 '공적연금체계의 축소가 기업연금과 개인연금의 확대(cross over)'로 나타나는 국가들도 있다. 뿐만 아니라 동일한 국가 내에서도 두 가지 경향이 동시에 나타나기도 한다(Rein and Wadensjo, 1997: 15). 예를 들면 영국의 경우 정액공적연금(flat rate public pension) 대신 기업연금을 정부가 장려하는 반면 기업연금 대신 개인연금으로의 전환을 추구하여 기업연금이 축소되는 경향이 동시에 나타났다.

가장 유연성이 높았고 미국(27.4%), 한국(30.8%), 독일(44.9%) 순이었다(박동운, 2004).¹⁷⁾ 이같은 결과로 보아 한국의 경우 임금조정을 통한 유연화 정도는 아직도 낮은 상태이며 외국 수준으로 축소되지는 않았음을 알 수 있다.

우리나라는 노동계급을 탈정치화시키기 위해 노동자의 복지를 시장에 맡기는 발전국가적 수단을 사용하였으나 포스트 포디즘으로의 변화와 노동시장 유연화는 기업복지가 중요한 역할을 담당하는 한국 사회복지의 지형을 변화시키고 있다. 본 연구는 기업복지를 중심으로 한 한국사회복지 모형의 불안정성을 밝혔는데 그 의의가 있다. 또한 본 연구는 복지국가 위기 이후 서구 기업복지 확대 경향과는 다른 기업복지 축소라는 경험적 사례를 연구하여 복지국가 위기 이후 다양한 기업복지 발전 경로에 관한 이론을 개발하는데 기여하였다는 데 그 의의가 있다.

참고문헌

- 강두골. 1993. "성과배분제도의 도입과정에 관한 연구". 서울대학교 석사학위논문.
- 구자경. 1998. "노동의 유연화와 정리해고에 관한 연구". 『대구효성가톨릭대학교 연구논문집』 58: 639-658.
- 김동배·정진호. 2005. 『임금체계의 실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 김영두. 1999. 『고용구조 변화와 노동조합의 고용정책』. 한국노동사회연구소.
- 김정한·박찬임·오학수. 2004. 『기업복지의 실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 김종관·박인서·곽용주. 2001. "한국기업의 경영성과배분제도 유형과 발전적 운영방향". 『인적관리연구』 3: 107-124.
- 김진수. 1999. "경제위기에서의 기업복지 변화와 과제". 『한국사회복지』 4: 361-375.
- 남성일. 1993. "성과배분제도의 문제점과 개선방안". 『임금연구』 1993(가을호).
- 노동부. 『기업체노동비용조사보고서』. 각년도.
- 류규창. 1998. "구조조정기의 임금관리". 『임금연구』 6(3): 130-147.
- 문무기. 2001. "단체협약의 실태-97년 노동법 개정 이후의 변화". 『노동법연구』 10: 215-252.
- 박동운. 2004. "노동시장 유연성 제고 모형". 『노동경제논집』. 27(2): 117-138.
- 박상언. 1994. "유연성확대를 통한 노동력관리 전략의 변화". 『산업관계연구』 4: 273-302.
- 박우성. 1998. 『성과배분제도의 도입실태와 개선방안』. 한국노동연구원.

16) 첫째, 건강검진은 산업안전보건법에 의해 사업주가 의무적으로 실시해야 되는 프로그램이다. 둘째, 기숙사의 경우 강제적인 것은 아니지만 근로기준법 제10장은 기숙사 조항이다. 셋째, 학자금 지원 중 18세 미만인 근로자를 사용하는 사업장에서는 공육시설 또는 장학금 지급을 의무화하고 있으나 기업복지비로 간주된다. 관련법 이외에도 세제혜택 및 행정상의 지침을 통한 정부의 간접적 축구로 인해 기업의 복리후생관리에서 자발적 여지를 축소시키고 있다. 노동부는 법정외기업복지 프로그램에 대해서도 관련법 및 '근로복지 자율개선 지도기준', '기업내 근로복지 증진지침', '근로복지 시설 추천기준'을 제시하면서 전근대적으로 기업의 자율적인 복지 활동에 간여하고 있다. 사내근로복지기금출연금과 종업원지주제도 지원금은 '사내근로복지기금법'과 '자본시장 육성에 관한 법률'에 의한 사실상의 준법정복리후생 프로그램이다.

17) 독일의 경우 노동비용 가운데 소위 복리후생비 비중이 세계에서 가장 높아 노동시장이 경직되어 있다.

- _____. 이춘우. 1999. 『임금체계 유연화의 실태와 모형연구: 사례중심』. 노동부.
- _____. 2001. “선택적 복리후생제도의 도입과 과제”. 『임금연구』 2001년 여름호.
- 박해웅. 2002. “기업복지 수준과 만족도에 관한 연구: 공기업의 기업복지프로그램을 중심으로”. 『연세사회복지연구』 8: 192-221.
- 박호환. 1997. “기업내 고용관계의 유연화와 노동조합의 대응전략”. 『노동문제논집』. 14: 37-49.
- 삼성생명 · Watson Wyatt. 2000. 『2000년 국내기업복지 및 임금제도 조사보고서』.
- 송계전 · 박귀현. 1997. 『카페테리아식 복지제도의 도입방안에 관한 연구』. LG경제연구원.
- 송호근. 1992. “한국의 복지정책 ‘형식적’기업복지의 이론적 기반”. 『한국사회학』 26(1): 1083-1113.
- 신범철. 2003. “사내근로복지기금제도를 통한 이윤공유참여의 생산성 효과”. 『노동경제논집』 26(3): 115-147.
- 양재진. 2003. “노동시장유연화와 한국복지국가의 선택: 노동시장과 복지제도의 비정합성 극복을 위하여”. 『한국정치학회보』 37(3): 403-428.
- 어수봉. 1994. 『고용조정 국제비교』. 한국경제학회 제6차 국제학술대회.
- _____. 1997. “노동시장유연화를 위한 정책과제”. 『노동경제논집』 20(2): 365-397.
- 유규창 · 조규성. 1999. 『선택적 복리후생제도』. 한국노동연구원.
- 이근창. 1986. “한국기업복지의 모형개발을 위한 시론”. 『한국사회복지학』 9: 82-112.
- 이상일. 1994. “이중노동시장구조와 성과배분제도”. 『노동경제논집』. 17(2): 215-236.
- 이성원. 2002. “IMF 경제위기 이후 노동시장구조변화에 관한 연구”. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이종선. 2001. “IMF 경제위기와 한국의 노사관계 변화”. 『한국사회』 4(1): 173-204.
- _____. 2002. “한국의 신자유주의적 구조개혁과 노동시장 변화: 유연화의 패러독스”. 『한국사회학』 36(3): 25-47.
- 이주재. 1999. “임금과 기업복지의 불평등구조”. 『사회과학연구』 25: 79-98.
- 이준원. 2001. “동양제과의 선택적 복리후생제도”. 『임금연구』 여름호
- 조규성. 2001. “선택적 복리후생제도의 합리적 운영방안은 무엇인가”. 『임금연구』 여름호.
- 조대훈. 2001. “한국 기업의 고용조정 특징과 정책과제”. 『한국국민경제학회』 10(2): 153-176.
- 조명래. 1995. “포스트포디즘의 정치적 양상”. 『한국정치학회보』 29(4): 241-273.
- 최강식 · 이규용. 1998. 『해고회피를 통한 기업체의 고용조정사례』. 한국노동연구원.
- 최강식 · 이규용. 1998. 『우리나라 기업의 고용조정 실태 2』. 한국노동연구원.
- 최강식. 1999. 『우리나라 기업의 고용조정 실태 3; 1998년 하반기 실태조사를 중심으로』. 한국노동연구원.
- 최균. 1992a. “한국기업복지의 전개와 성격”. 『경제와 사회』 16: 46-61.
- _____. 1992b. “한국기업복지의 사회경제적 성격”. 서울대학교 박사학위논문.
- 한국경영자총협회. 1996a. “기업 노동비용, 복지비가 23% 차지; 경쟁력 강화에 최대 걸림돌”. 『임금연구』.
- _____. 1996b. “복지 교육비지출 급증 문제”. 『임금연구』.
- _____. 2000. “성과배분제, 급격한 증가추세 보여”. 『월간 경영계』 5월호.

- _____. 1997. "선택적 복리후생, 카페테리아 제도 확산". 『임금연구』 가을.
- _____. 2000. "연봉제 성과배분제 도입기업 급증". 『임금연구』 봄.
- 한국노동연구원. 2002. 『선택적 근로자복지제도 도입방안 연구』. 한국노동연구원.
- Adema, W., and M. Einerhand. 1998. *The Growing Role of Private Social Benefits*. Paris: OECD.
- Adema, W. 2001. *Labour Market and Social Policy-Occasional Papers No.52: Net Social Expenditure*. Paris: OECD.
- Esping-Andersen, G. 1996. "Occupational Welfare in the Social Policy Nexus." pp. 240-256. in *The Privatization of Social Policy: Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*, edited by M. Shalev. Houndmills: Macmillan Press.
- Mares, I. 2003. *The Politics of Social Risk: Business and Welfare State Development*. Cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Pearson, M., and J. P. Martin. 2005. *Should We Extend the Role of Private Social Expenditure?* Paris: OECD.
- Rein M., and E. Wadensjo. 1998. "The emerging Role of Enterprise in Social Policy." pp. 40-78. in *Enterprise and the Welfare State*, edited by M. Rein, and Wadensjo. Edward Elgar Publishing.
- Shalev, M. (ed.). 1996. *The Privatization of Social Policy: Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*. Houndmills: Macmillan Press.

How Did Labor Flexibility Affect Occupational Welfare Provision in Korea?

Lee, Su-Yun
(Sejong University)

Rho, Yeon-Hee
(Catholic Univers)

The purpose of this study was to empirically test whether occupational welfare in Korea would have grown since the mid 1990s. The result of this study showed that after the IMF fiscal crisis, the policies of labor flexibility in labor market initiated flexible forms of employer-provided benefits, including cafeteria plan or profit-based funds, which finally led to a decline of occupational welfare rather than a growth. Existing studies haven't agreed on trade-off of statutory and voluntary social provisions since the crisis of welfare state. However, based on the case of Korea, this study suggested archetypal development of welfare system experiencing a decline of occupational welfare paralleled with a growth of state welfare provision.

Key words: occupational welfare, labor flexibility, IMF fiscal crisis.

[논문접수일 2005. 11. 26. 게재확정일 2006. 4. 24.]