

經營福祉厚生의 論理와 形態

崔 鍾 泰

《目 次》	
I. 序	1. 創出的 効果
II. 經營福祉厚生管理의 論理	2. 質的 機能的 側面
III. 經營福祉厚生의 形態	3. 欲求構造의 把握
1. 法定福祉厚生과 法定外 福祉厚生	4. 從業員 參與의 組織
2. 直接福祉厚生과 間接福祉厚生	5. 費用一收益의 分析
IV. 運營上의 留意點	6. 國民社會經濟政策과의 連繫

I. 序

間接的 報酬로서의 「福祉厚生」은 直接的 報酬로서의 「賃金」과 더불어¹⁾ 現代經營管理에 있어서 대단히 중요하다.

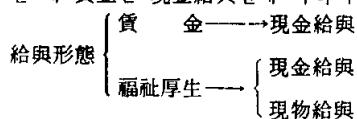
本稿에서는 우리나라 企業經營에 있어서 福祉厚生管理의 한 길잡이로서, 先進諸國에서 論議되고 있는 經營福祉厚生의 論理와 形態를 고찰하고자 한다.

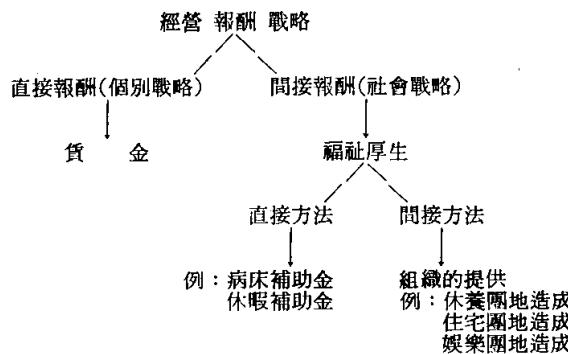
II. 經營福祉厚生管理의 論理

여기서 말하는 福祉厚生이란 企業이 從業員과 그의 家族의 福祉厚生을 增進시키기 위하여 賃金 以外에 마련한 갖가지 紙與를 總稱하는 것이다. 이것은 企業이 自體의 負擔과 責任下에서 마련하는 紙與로서, 從業員의 勞動力再生產 즉 勞動力의 確保・維持・培養을 원활히 하기 위한 것일 뿐만 아니라 經營共同體 形成의 基盤으로서 요청된다. 뿐만 아니라 從業員의 福祉를 增進시킨다는 것은 오늘날 널리 強調되고 있는 企業의 社會的 責任이기도 하다.

筆者：서울大學校 經營大學 經營研究所 研究員, 서울大學校 經營大學 助教授

1) 紙與 形態面으로 볼 때 賃金은 現金給與인데 비하여 福祉厚生은 現金 및 現物給與이다.





〈圖 1〉

間接의인 經營報酬論으로서 「福祉厚生」은 經營共同體 形成의 一環으로서 社會的(集團的) 인 側面을 內包하고 있다. 企業經營에 있어서 人力管理 및 開發은 個別的 次元과 社會的 次元으로 區分하여 長期 眼目的인 政策 및 管理가 確立되어야 한다. 즉 組織構成員 個人發展과 社會共同體實現이 合目的的으로 도모되어야 한다.

오늘날 우리나라의 대부분 企業에서 個別的 次元에서 시급히 要請되는 것은 「賃金管理」의 確立이며, 社會的 次元에서 시급히 要請되는 것은 「福祉厚生」의 確立이라 할 수 있다.

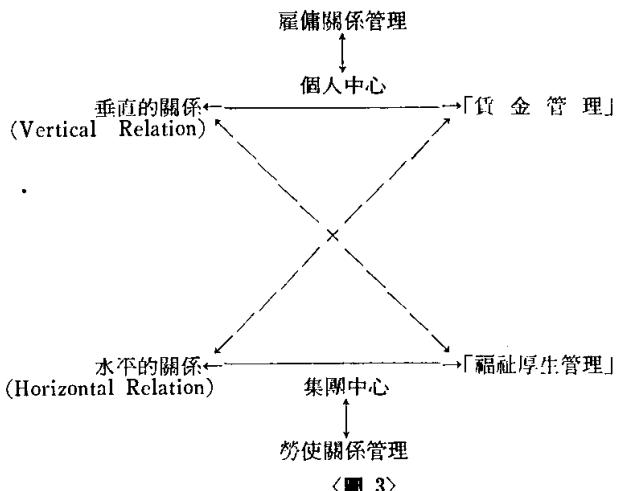
그런데 우리나라 企業은 지나치게 「賃金」「採用」「昇進」 등 個別의인 報酬 및 身分上의 問題에만 没入되어 왔고, 社會의 間接의인 勞使關係의 一環으로서 經營者와 從業員 相互間 콤뮤니케이션 내지 一體感을 造成시켜 줄 수 있는 「社會福祉體制」와 「參與體制」에 대해서 소홀히 取扱하여 왔다고 할 수 있다.

현재 醫療惠澤을 비롯한 若干의 福祉厚生制度를 各 企業이 實施하고 있지만, 보다 積極的 으로 從業員 住宅, 體育振興센터, 리크리에이션 센터, 休養所 등의 直接・間接의 「經營社會福祉政策」의 모색이 구체화 되어 있지 않은 실정이다.

생각컨대, 企業의 經營社會福祉政策은 現代產業社會에 있어서 대단히 중요한 役割을 하고 있다. 企業은 經濟的 成果를 위해서 그의 三大資源인 物的, 金錢的 및 人的資源을 최대한

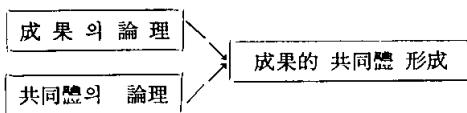
意思決定領域 對象	目標領域 (Zielbereich)	手段領域 (Mittelbereich)	具體的인 領域	
			報酬 및 身分의 向上	採用・昇進・開發・ 賃金
個別次元	構成員의 個人的 合理化	賃金管理		
社會集團次元	構成員의 社會的 合理化 (集團내지 全體)	福祉厚生	컴뮤니케이션 一體感造成	體育館・리크리에이 션 센터・病院・住宅 ・休養所

〈圖 2〉



활용한다. 이들중 주축이 되는 것은 人的資源이므로, 우리는 企業을 社會「시스템」이라고도 한다.

따라서 企業이 競爭에서 살아 나가기 위해선 「共同體의 成果主義」가 확립되어야만 한다. 「百의 知識보다 하나의 成果」를 존중하는 利益社會의 代表의인 企業은 우선 「成果主義」의 論理가 經營에 반영되어야 함은 두말할 나위도 없다. 동시에 人間의 協力を 굳히는 「共同體主義」가 뒤따르지 않으면 그의 目標 내지 成果는 달성치 못하고 中途에서 좌절되어 버리기 쉽다. 그러므로 한편에서는 成果(Leistung; Achievement), 다른 한편에서는 「共同體」(Gemeinshaft; Community)의 兩面性을 통합하고一致시키는 活動이 필히 要請되는 것이다. 즉 人的資源活用에 「成果의 論理」(Logic of Achievement)와 「共同體의 論理」(Logic of Community)가 確立되어야만 하는 것이다. 그러나, 「成果」의 概念과 「共同體」의 概念사이에는 자주 相互二律背反의 作用이 일어난다. 「라이스퉁」(Leistung; 成果)을 존중하다 보면 「게마인샤프트」(Gemeinshaft; 共同體)가 弱化되고, 반대로 「게마인샤프트」를 존중하다 보면 「라이스퉁」이 弱化되는 것이다. 이 兩者를 어떻게 均衡있게 調和를 이루도록 하느냐? 이 兩者를 어떻게 統合하여 經濟的 成果를 達成하느냐? 가 企業經營政策의 주요한 課題이기도 하다. 물론 成果의 論理와 共同體의 論理를 통합시킨 成果的 共同體의 形成은 어려운 課題이지만 이를 解決하지 않으면 안되는 것이 오늘날 기업이 당면하는 문제이다.



〈圖 4〉

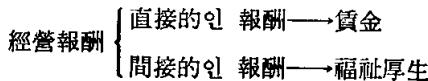
그러면 經營管理上의 成果主義와 共同體主義를 통합시킨 「成果的 共同體」의 組織形成은 무엇을 통하여 이루어져야 하는가? 一次的으로 「經營報酬論」에서 이것이 명확히 구현되어야 하는 것이다.

從業員이 企業體에서 自己의 「勞動」을 供給하는 대신에 그 代價로서 「報酬」를 당연히 받아야 한다. 이러한 報酬는 어떻게 合理的으로 策定하여 支拂하는가? 하는 것이 經營報酬論으로서 人事管理上 주요과제로 등장한다. 지금까지 檢討한 成果主義와 共同體主義가 經營者가 勞動의 代價로 支給하는 報酬에 잘 反映되도록 해야 한다. 즉 勞動의 代價인 報酬를 통해, 한편으로는 成果主義를 다른 한편으로는 共同體主義를 實現시킬 수 있도록 되어야 한다. 차잇 지나친 成果主義에만 입각한 報酬支給은 經營의 共同體를 깨뜨려 組織의 逆機能性(Dysfunction)을 자아내어 오히려 長期的인 經營成果를 해치는 결과를 초래하는 것이다. 반대로 지나치게 共同體를 強調하다 보면 能力과 業績을 尊重하는 經營體를 형성시킬 수가 없고, 無事安逸의 「매너리즘」(Mannerism)의 組織體를 낳게 되어 버린다.

이미 言及한 바 있듯이 經營報酬論은 다음 두 가지로 構成이 된다.

첫째, 直接的인 報酬論으로서 「賃金論」

둘째, 間接的인 報酬論으로서 「福祉厚生論」

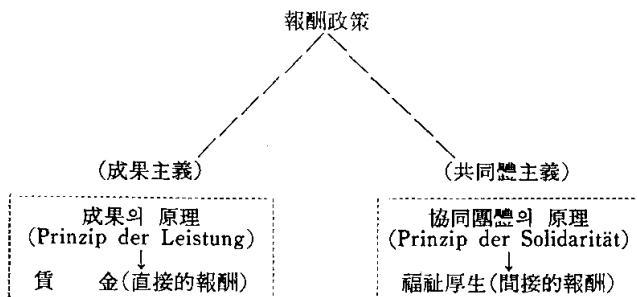


直接的인 報酬로서 賃金은 成果主義 論理에 입각하여 算定되어야 한다. 이를테면 賃金은 從業員의 能力과 業績에 따라 支給되어야 한다. 從業員의 成果에 따라 賃金의 水準과 體系를 이룩하므로서 成果主義의 規範이 經營體內에 確立이 되는 것이다. 요컨대 成果社會로서의 企業生理에 成果主義의 「規範」(Norm)이 確立되지 않으면 그 組織體는 存立할 수가 없게 되는 것이다.

그러나 成果主義의 規範과 동시에 共同體主義의 規範이 經營體內에 또한 화립이 되어야 하고, 間接的인 報酬인 「福祉厚生」制度가 이 目的에 貢獻할 수 있도록 되어야 한다. 다시 말하면 經營社會福祉制度는 經營의 「團結의 原理」(Prinzip der Solidarität)를 실현시켜주는 구체적인 制度로 등장되어야 한다. 直接的인 報酬로서 賃金은 構成員의 個別的인 成果에 따라 策定이 되지만, 間接的인 報酬로서 福祉厚生은 全體構成員이 모두 惠澤을 받을 수 있도록 하므로서 經營을 하나의 協同의 共同體(Gemeinschaft)로 만드는 것이다. 經營의 福祉厚生政策은 從業員에게 均衡的인 惠澤을 누리게 함으로서 職場을 삶의 共同體로 그 意識을

불어 넣어주고 있는 것이다. 요컨대 經營의 「成果의 原理」(Prinzip der Leistung)와 「團結의 原理」(Prinzip der Solidarität)는 獨立生產經濟單位로서의 企業에 필요로 確立되어야 할 原理인 것이다.

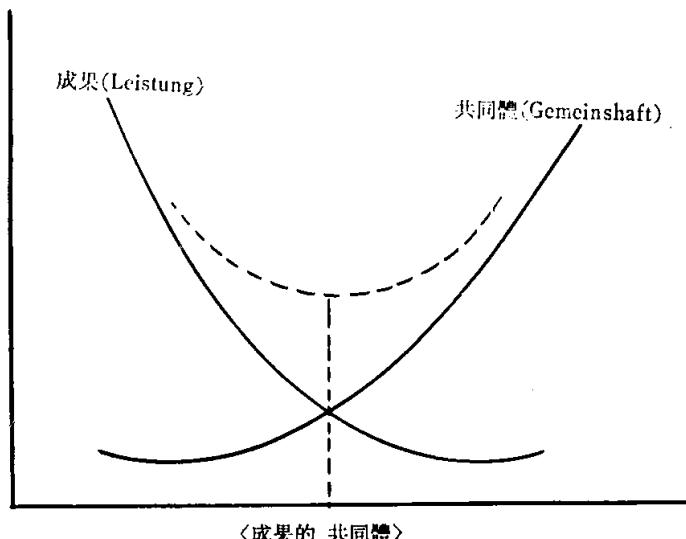
예컨대 西獨의 企業은 團結의 原理를 實現시켜주는 經營社會福祉政策이 成果의 原理를 實現시켜주는 賃金政策과 더불어 經營社會政策에 주요한 課題로 형성되고 있는 것이다. 즉 企業을 하나의 成果體인 동시에 共同體로서 보고 人間의 協同과 團結을 經營生命體維持의 주요 강조점으로 삼는 것은 獨逸 企業의 하나의 特徵이라고도 할 수 있다.



〈圖 5〉

사실 經營體를 지나친 成果爲主의 論理에 입각하여 刺戟的인 「賃金」의 隔差를 낸다고 할 것 같으면, 그 經營組織內에는 이미 「다렌돌프」(R. Dahrendorf)가 指述한 바와 같이 從業員內에 새로운 賴族勞動階層이 나타난다. 이는 使用者와 勞動者間의 階層以外의 또 하나의 階層間의 葛藤을 免 치 못하고, 그 葛藤이 創造的인 機能보다는 畏縮的인 結果를 초래할 위험성이 있는 것이다. 이렇게 되면 協同團結을 통한 組織力의 強化는 기대하기 어렵고 少數의 選擇된 階層以外의 大多數의 從業員은 소외감을 면치 못하며, 나아가서는 惰業이나 組織의 非協助的인 作用을 하게 되는 것이다. 여기에 人的資源을 통한 技術蓄積은 기대하기 어렵고 經營作業 雾圍氣는 시기와 질투 혹은 適當主義의 도가니 속으로 빠지기 쉽다. 이러한 점에서 適切한 經營社會福祉政策은 經營의 協同團結을 실현시키고 社會시스템으로서 企業의 共同體形成에 주요한 役割을 담당하게 되는 것이다. 그러므로 經營의 福祉厚生은 長期眼目的 福祉社會政策의 一環으로써 多角的인 展開가 요청되는 것이다.

經營에 있어서 成果主義와 共同體主義는 相反된 作用을 자주 유발케 한다. 지나친 成果體制의 強化는 共同體를 枯死케하고 逆으로 지나친 共同體의 強化는 無事安逸을 免 치 못한다. 이의 相互關係를 〈圖 6〉과 같이 二元的으로 표시할 수 있다. 우리는 이 兩者를 적절히 結合시켜 二元的인 思考를 一元化시켜 現실한 成果的 共同體의 經營體質을 強化도록 努力



〈圖 6〉

해야 될 줄로 안다.

福祉厚生施設은 歷史的인 所產으로서 그의 意義나 内容도 時代와 더불어 變化되어 왔음을 알아야 한다. 產業發展의 初期에는 主로 勞動力を 確保하고 維持하려는 意圖에서, 또는 從業員의 生活을 돌본다는 善意에서 運營되었다. 그때에는 福祉厚生 施設은 父權的 慈惠의 생각으로 實行되어 왔다. 그러나 점차로 產業能率의 研究가 進步되고 그것이 勞務管理의 中心으로 認識되자, 福利厚生은 生活環境의 改善과 같은 補助的 役割을 벗어나서 福祉厚生給與는 從業員의 共同體 基盤形成의 重要한 役割로 認定받게 되었다.

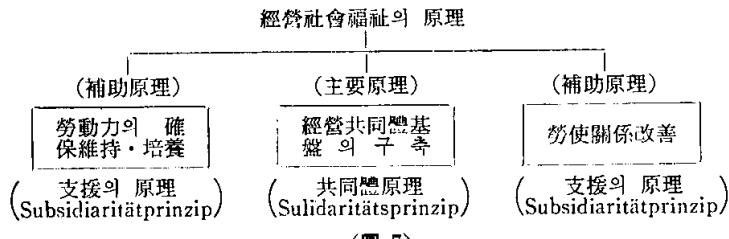
따라서 지금의 福祉厚生施設은 이미 溫情的 慈惠에서라기 보다는 從業員의 福祉厚生을 積極的으로 推進함으로써 勞動力의 再生產은 물론, 한 걸음 더 나아가 從業員의 生活安定이나 精神的 充足에 의한 良好한 人間關係를 形成하고, 企業에 대한 協力關係를 만들려는 經營共同體 形成의 方法으로 理解되고 있다. 그러므로 오늘날의 福祉厚生은 近代的 社會에 있어서의 올바른 勞使關係를 認識한 위에서, 生產性 向上이나 技術革新이라는 세 時代의 經營共同體 形成에 이바지하는 것이 아니면 안된다.

이상에서 볼 때 經營社會福祉制度의 基本原理와 目標를 다음 두 가지로 区分하여 생각할 수 있다.

첫째, 主要原理로서 「共同體의 原理」에 입각한 經營共同體의 基盤 구축이며,

둘째, 補助原理로서 「支援原理」에 입각한 勞動力 再生產을 위한 勞動의 確保維持, 培養과

勞使關係改善의 確立이다.

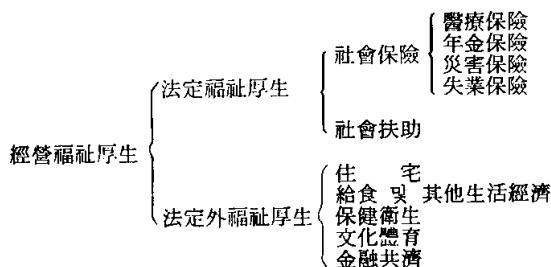


〈圖 7〉

III. 經營福祉厚生의 形態

1. 法定福祉厚生과 法定外福祉厚生

企業이 實施하는 企業內 福祉厚生의 範圍에는 各各 多樣한 内容이 포함되나 우선 法定福祉厚生과 法定外 福祉厚生으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 前者は 法律에서 義務化한 社會保險의 企業負擔分이며 社會保障制度의 發展에 따라 좌우된다. 後者は 企業이 獨自의 裁量으로 從業員에 대해서 실시하는 經濟的 給與이며 經營社會政策과 團體交涉의 發展에 좌우된다.

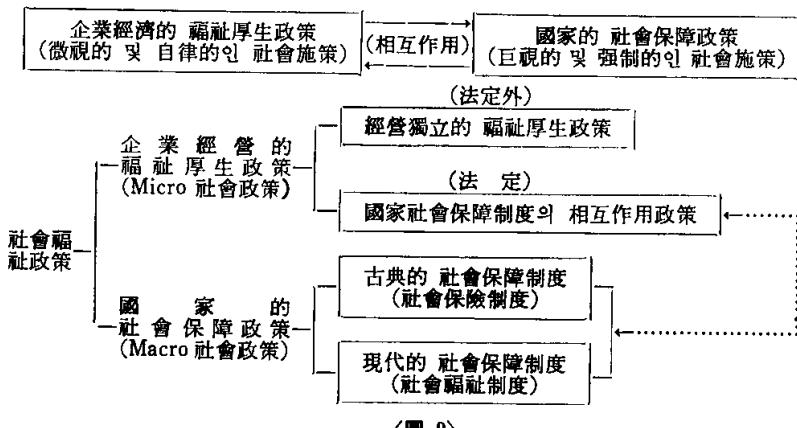


〈圖 8〉

1) 法定福祉厚生制度

經營福祉厚生制度는 國家社會保障制度와 密接한 관계를 가지고 있다(〈圖 9〉 참조 要項). 처음에는 기업에 의해서 着手된 勞動者를 위한 福祉厚生制度도 나중에는 그의一般的인 最低線을 確保하기 위해 法律로써 強要하는 社會給與가 되어 社會保障制度로 發展됨에 이르렀다. 점차 國家에 의한 社會保障이나 公共施設이 發展되어 企業內의 自律의 福利厚生의 給與部分이 減少되고 있는 경향이 있다. 즉 오늘날 先進產業國에서는 勞動者가 疾病, 老齡, 災害, 失業 등으로 인해 일을 못하게 될 때에는 國家가 그 最低生活을 保障하는 社

會保險이 필요하게 되고, 그結果國家가 社會保險費用을 企業에 負擔시키는 傾向이 있는 것이다. 그런 경우에는 企業에 있어서의 福利厚生施設은 그內容이 달라져서 새로운 分野를 開拓함으로써 그의 目的을 達成하게 될 것이다. 그러나 우리나라의 경우 아직은 國家的 保障施設이 微弱하여 企業內에서의 福利厚生給與에 대하여 당분간 經營者나 勞動者의 쌍방이다같이 重視하지 않을 수 없다.



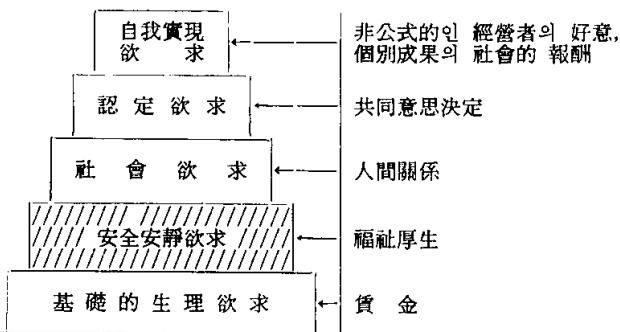
〈圖 9〉

여하튼, 現代企業의 經營福祉政策은 巨視的 次元의 國家社會保障制度와의 有機的인 相互作用속에서 이를 把握하여야 한다.

國家的 次元에서 행하는 從業員을 위한 法定福祉厚生의 求心點은 「社會保險」(Sozial-Versicherung)이라 할 수 있다. 社會保險의 焦點은 國民생활의 「安全의 欲求」(Need of Safety Security) 充足에다 두고 있다(〈圖 11〉 참조).

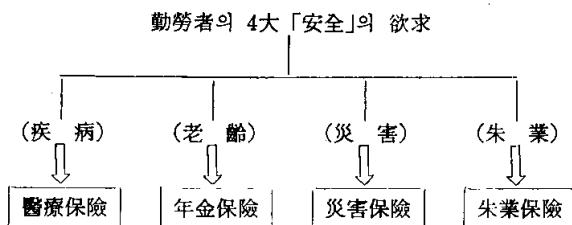
오늘날 產業國家의 國民들은 食生活을 비롯한 基本的 生理的 欲求는 充足되고 있으므로 그들이 바라는 社會保障은 疾病, 老齡, 災害 및 失業의 危險에 대한 安全한 保護인 것이다. 생각컨대 우리 모두가 제일 먼저 바라는 바는 「굶주린 창자」를 채우는 食慾이 될 것이다. 이점에 대해선 오늘날 產業國家들은 큰 걱정을 하지 않아도 될 형편이 되어 있다. 그러나 人間이 느끼는 다른 큰 걱정은豫告없이 닥치는 不意의 「疾病」「災害」 및 「失業」과 누구나 다 겪는 「老齡」에 대한 공포라 할 수 있다. 이러한 공포로부터 우리를豫防하고 保護한다는 것은 國民 모두의 오랜 念願인 것이다. 이러한 欲求를 충족시키기 위하여 先進 產業國家에서는 다음 4가지 基本保險을 公的保險制度로 法定하고 있다.

- ① 疾病에 對備한 「醫療保險」
- ② 老齡에 對備한 「年金保險」



資料; Hemen, E: Betriebswirtschaftliche Führungslehre, Gabler, Wiesbaden, 1978, S. 122.

〈圖 10〉 매스로우에 의한 欲求構造



〈圖 11〉

③ 災難에 對備한 「災害保險」

④ 失業에 對備한 「失業保險」

企業의 經營福祉制度도 이러한 法定福祉厚生制度, 즉 社會保險制度와 相互作用을 해야만 하기 때문에 이에 대한 충분한 이해가 있어야 될 줄로 안다.

우리나라는 아직 先進工業國에 比하여 이상과 같은 公的社會保險制度가 微弱한 實情이므로 企業이 이 機能의 상당한 部門을 代行해야 할 입장에 놓여 있다.

法定福祉厚生으로 社會保險制度는 〈表 1〉과 같이 事前的 豫防措置의 機能과 事後的 治療措置의 機能으로 각각 구분할 수 있다. 다음에 項을 바꾸어서 社會保險이 잘 確定된 獨逸聯邦共和國의 事例를 중심으로 法定福祉厚生管理를 검토하고자 한다. 이를테면 獨逸聯邦共和國은 現物給與 中心의 疾病保險, 現金給與中心의 年金保險, 그리고 現物 대지 現金給與의 災害 및 失業保險制度가 잘 확립되어 있어서 종업원의 福祉厚生에 커다란 기여를 하고 있다. (〈表 1〉 참조)

다음에 項을 바꾸어서 각각의 보다 상세한 검토를 하고자 한다.

(1) 醫療保險

우리 모두가 健康하게 산다는 것은 우리들의 共通되고 集約된 關心事이다. 그러나 痘魔

〈表 1〉

	事前措置(豫防措置)(保障)	事後措置(處置措置)(保障)
疾 病 保 險	疾病의 早期發見斗 豫防	疾病의 治療, 家事援助 및 經營援助
災 害 保 險	災害豫防	災害補償
失 業 保 險	職業訓練, 相談, 幹旋을 통한 失業防止	失業手當支給
年 金 保 險		被保險者 및 遺族에 대한 年金支給

〈表 2〉 公的保險의 種類와 그 内容

運營內譯 種類	給付의 内容		實施機關	財政
	現物給與	現金給與		
疾 病 保 險	(現物給與中心) 疾 病 援 助 出 產 援 助 經 營 援 助 家 事 援 助	疾 病 手 金	疾 病 金 庫 (Krankenkasse)	(據出金負擔) 被保險者 50% 事 業 主 50%
年 金 保 險		(現金給付中心) 被保險者 給付 遺 族 給 付	年 金 公 團 (Versicherungsanstalt)	(據出金負擔) 被保險者 50% 事 業 主 50%
災 害 保 險	勞動能力回復을 위한 給付： 治 療 및 辨 護 職 業 援 助	被 害 者 給 付 被 害 者 手 當 金 被 害 者 年 金 遺 族 給 付 死 亡 一 時 金 遺 族 年 金	職 業 協 同 組 合 (Berufsgenos-senschaft)	(據出金負擔) 事 業 主 100%
失 業 保 險	職 業 訓 練 促 進 繼 續 訓 練 促 進 轉 換 訓 練 促 進 職 業 相 談 職 業 紹 介 職 業 的 確 保, 創 設	失 業 手 當 金	聯 邦 勞 動 公 團 (Bundesanstalt für Arbeit)	(據出金負擔) 被保險者 50% 事 業 主 50%

는豫告없이 닥쳐서 우리의 生命을 危険하고 있다. 그러한 疾病으로부터 우리를豫防하고 保護한다는 것은 從業員의 키다란 念願이다.

醫療保險의 機能은 疾病을 치료할 뿐만 아니라 질병을 早期發見하여 예방하는데 있다.

獨逸聯邦共和國의 경우 醫療保險이 수행하는 課業을 다음과 같이 4가지로 要約할 수 있다. 즉, 一般的인 疾病援助, 出產援助, 經營援助 및 家事援助로 大別하여 생각할 수 있다.

疾病援助(Die Krakenhilfe)는 질병보험의 제일 큰 업무이다. 이는 疾病으로 인한 家計의

疾病保險의 課業 (Aufgaben der Krankenversicherung)	疾病援助(Die Krakenhilfe) 出產援助(Die Mutterschaftshilfe) 經營援助(Die Betriebshilfe) 家事援助(Die Haushaltshilfe)
--	--

〈圖 12〉

經濟적인 영향까지 고려하여 업무처리를 하고 있다. 이를테면 疾病援助에는 診療費, 入院費, 藥濟 등이 無料로 紿與되고 있다. 또 노동보수의 中斷, 임금액에 比例한 疾病補助金(Krankengeld)을 支給하므로서 生活의 궁핍을 피하도록 하고 있다.

出產援助(Die Mutterschaftshilfe)는 妊娠, 分娩에 對한 원조이다.

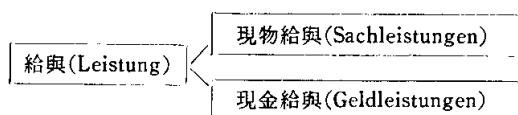
經營援助(Die Betriebshilfe)는 1972年の 農民疾病保險에 對한 새로운 규정이다. 이는 自營農民에게 있어서는 더 적극적인 支援이 있어야 하겠다는 의도에서 出發한 것이다. 이를테면 經營(自營農民의 經營)은 질병 치료중에도, 妊娠, 分娩時에도 계속 운영이 되어야 하므로 疾病金庫는 경영이 不能일 경우에 代替勞動力を 파견하든가 혹은 그의 費用을 補償하는 조치를 강구하고 있는 제도이다. 마찬가지로 家計를 꾸려나가는 世帶員에 불상사가 생겼을 경우에도 農業疾病金庫는 家事 서비스를 위한 원조를 行하는 것이다.

獨逸은 1974年 이래 家事援助(Die Haushaltshilfe)도 일반의료보장의 임무로서 規定하였다. 이는 어린아이나 障害 兒童이 있는 가정에게 家庭의 살림살이를 하는 家族員이 疾病, 療養, 分娩하였을 경우 保育을 支援해 주는 제도이다. 醫療保險은 가정을 방문하여 保育에 關한 서비스를 원활히 수행할 수 있는 社會俸仕의 자격을 갖춘 者들의 조직과 밀접한 연관을 가지고 있는 것이다.

被保險者 내지 그의 가족에 관한 疾病保險의 紿與는 어떠한가?

給與는 크게 現物給與와 現金給與로 나누어서 생각할 수 있다. 獨逸聯邦共和國의 醫療保險制度는 現物給與를 原則으로 한다.

療醫保險의 財源은 어떻게 調達되는가? 獨逸의 경우 원칙적으로 피고용자와 事業主의 똑같은 비율의 捷出金으로 충당된다. 그러나 低賃金의 피고용자의 경우에는 事業主가 전액 부담한다.

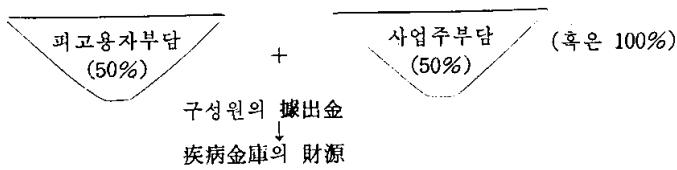


〈圖 13〉

〈表 3〉 疾病保險給付一覽表

目的	給付의名稱	實施方法	現物現金別
豫防 · 早期發見	疾病早期發見을 위한措置 疾病豫防을 위한措置	醫師에 의한 檢診 例: 保養	現物 現物 또는 경우에 따라 補助金
疾病治療	入院外의료	의사, 치과의사의 진진, 치과보철 약제, 치료수단, 裝具	現物, 단 치과보철, 고액의 裝具等은 補助金의 경우가 많음.
	入院의료	입원진료, 치과보철간호, 약제, 치료수단, 裝具	現物
	訪問의료 回復期援助	의사, 간호부 訪問의료 事後管理施設에의 入所	現物 現物
妊娠 · 分娩	出產援助	妊娠中 및分娩을 위한 의사검진 및 의료 약제, 치료수단, 입원분만의료 訪問의료 出產一時金	現物 現物
家事와經營의계속	家事援助	代替勞動力 또는 그 고용에 필요한 비용의 지불	現物/現金
所得의保障	傷病手當金 婦手當金		現金 現金
死亡	埋葬料		現金

資料 : Schewe, Übersicht über die Soziale Sicherung, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, 1977, S. 192.



〈■ 14〉

우리나라는 1979年度 醫療保險法이 통과되어 종업원 500名以上 企業들은 강제적으로 가입토록 되어 있다. 그러나 疾病發生에 대한 事後的인 現物給與에만 급급하고 그것마저도 被保護者인 從業員과 그 家族의 入院 20%, 外來 30%의 本人부담을 하도록 되어 있을 뿐만 아니라 病院施設의 不足 등으로 미약한 점이 아직 한 두가지가 아니다.

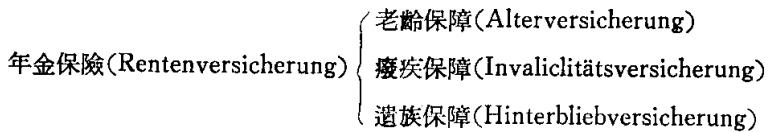
비록 일부 소수의 大企業에서는 自體의 治療施設과 企業醫師 및 看護員을 두고 従業員의 醫療福祉에 임하고 있으나 아직 先進諸國에 비하면 미흡한 점이 많다.

이러한 점에서 우리나라 經營福祉厚生의 一環으로 従業員과 그의 家族의 疾病에 대한 企業의 적극적이고 自律的인 政策이 종업원 福祉厚生管理에 대단히 중요한 과제라 할 수 있다.

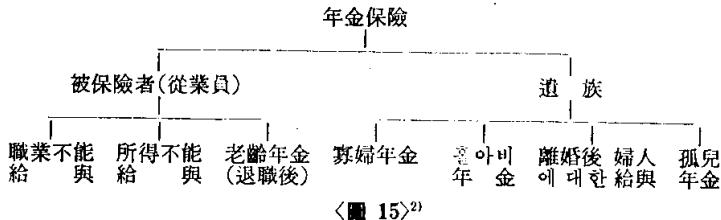
(2) 年金保險

누구에게나 닥치는 老齡은 우리의 未來生活을 危脅하고 있다. 이러한 危脅에서 解放되고 安全한 職場生活을 한다는 것은 오늘날 모든 從業員의 지대한 念願의 하나이다. 그러므로 年金保險은 오늘날 모든 勤勞者에게 가장 큰 關心事의 하나이다.

이미 先進產業國家에서는 老齡 혹은 瘦疾로 인해 所得이 없는 경우와 그리고 生計를 責任지고 있는 者가 죽은 후 남은 遺族들을 위해서 年金保險이 실시되고 있다.¹⁾ 즉 先進諸國에서는 「老齡」「瘦疾」「遺族」에 대한 社會保障을 대비해서 年金保險이 公的保險(Gesetzliche Versicherung)으로 확립되어 있다.



年金은 <圖 15>와 같이 從業員이 老齡 및 瘦疾로 인해서 받는 被保險者 紿與와 從業員이 死亡한 후 그의 家族이 받는 遺族給與로 구분하여 생각할 수 있다.



우리나라도 年金保險法을 公務員에게 실시하고 있으나 아직 個人企業을 비롯한 일반 국민에게는 그 실시를 1980年까지 保留하고 있는 설정이다. 그러므로 各企業은 從業員의 福祉政策의 一環으로 自律의 老齡에 대비한 保護對策을 강구하므로서 從業員이 安定된 분위기 속에서 자기 職務에 充實을 기하도록 함이 필요하다. 이렇게 함으로써 빈번한 「離職」도 막을 수 있고 長期的인 人力確保에 따른 技術蓄積을 할 수 있다.

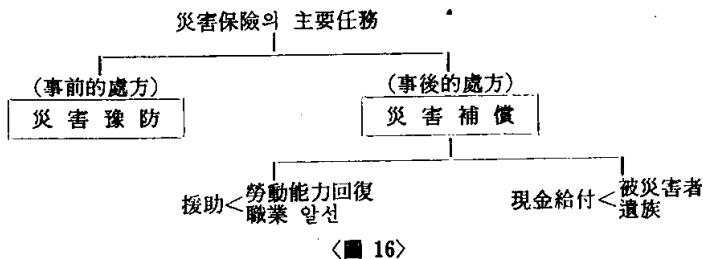
(3) 災害保險

豫告없이 닥치는 不意의 事故는 우리의 生活과 生命에 危脅을 加하고 있다. 이러한 災害로부터 自身을 保護한다는 것은 모든 從業員이 바라는 바이다. 이러한 念願에 副應코자 公的災害保險이 各國에서는 確立되고 있다. 公的災害保險의 주요 임무는 勞動災害 및 職業病

1) Pilz, F., Das Sozialstaatliche System der Bundesrepublik Deutschland, Reinhardt, München, 1978, S. 85.

2) Jäger H., Einführung in die Sozialversicherung, Schmidt, 1972, S. 55에 의하여 작성한 것임.

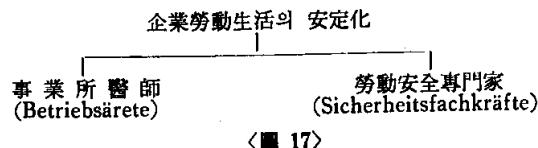
으로 인해 야기되는 不幸에 대하여 勞動者를 保護하는데 있다. 災害保險은 勞動災害와 職業病을 預防하고 被害가 發生했을 경우 被害者인 勞動者の 回復과 職業援助를 행하며, 被害者の 家族 및 遺族에 대해선 現金給付를 통한 補償을 하는 것이다.³⁾ 災害保險은 事後의 합당한 補償給付도 주요하지만, 그에 못지 않게 事前의 預防에 그의 主要한 任務가 부과되어 있다.



이를테면 災害保險機關은 技術的 監視를 強化하고 事故發生 後의 醫療를 促進시키며, 또 事故原因의 研究를 共同으로 推進시키고 災害豫防에 대한 關心을 환기시키는 일을 한다.

獨逸의 경우 「도르트문트(Dortmund)」에 있는 聯邦災害研究勞動保護센터가 設立되어 있고 이는 科學的인 面에서의 災害豫防의 공헌을 한다. 이 센터의 任務는 企業, 官廳, 其他 여러 機關과의 協力에 의해서 勞動保護의 促進, 調整센터로서의 教育, 訓練, 促進도 행한다.

대부분의 先進產業國에서는 勞動生活에 있어서 災害 및 健康障害에 대한 危險을 效果적으로 克服하기 위하여 事業主는 事業所醫師와 勞動安全의 專門家를 두는 것을 義務化 하였다.

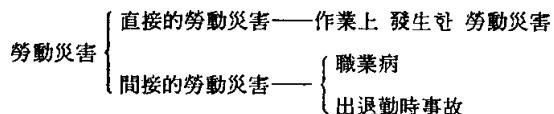


이들은 技術的, 醫學的 諸規定과 最新의 安全技術, 勞動醫學知識의 專門의인 適用을 피한다. 뿐만 아니라 現存의 勞動保護・災害豫防手段의 效果를 極大化시키는 일을 한다.

醫師와 安全專門職員의 任務의 범위는 災害, 疾病의 危險度, 被雇傭者的 數와 構成 및 企業의 組織을 基準으로 해서 결정하고 있다. 특이한 것은 事業所 施設과 福祉施設의 建設計劃, 기계의 設置, 作業方法의 決定에 事業所醫師와 勞動安全 專門職員이 參加한다는 점이다.

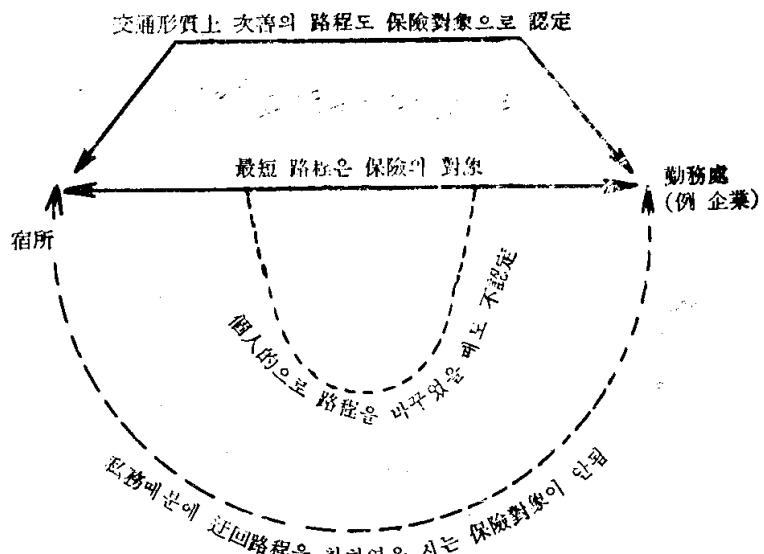
3) Schewe, P.: a.a.O., S. 212.

勞動災害는 일반적으로 다음 3가지로 구분될 수 있다.



〈圖 18〉

直接的 労動災害는 作業上 事故의 發生으로 인한 身體的 損傷을 의미하고, 間接的 労動災害는 職業病과 出退勤時의 事故 發生으로 인한 身體的 損傷을 의미한다. 出退勤時의 事故 發生은 다음 〈圖 19〉와 같이 自己 宿所와 勤務處 間의 出退勤時에 交通事故를 비롯한 기타 事故의 發生을 労動災害로 간주하고 補償토록 하는 것이다. 그러므로 出退勤時라 할지라도 自己 個人的인 私務때문에迂回途中에 發生할 경우에는 労動災害로 보지 않는다. (〈圖 19〉에서 …線의 경우는 災害로 보지 않는다.)



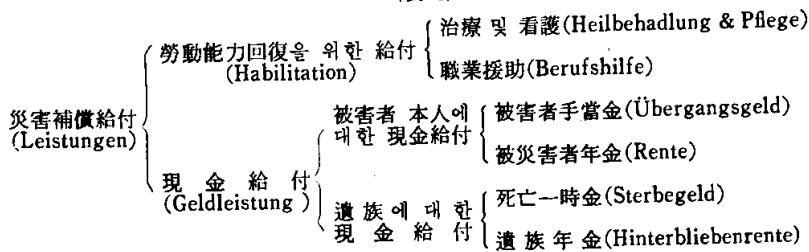
〈圖 19〉⁴⁾

災害補償의 紙與로서는 크게 「勞動能力回復을 위한 紙與」와 「現金給與」로 구분할 수 있다. 前者は 주로 治療, 看護 및 職業援助이고, 後자는 被害者 本人에 대한 現金給付, 遺族에 대한 現金給付로 구성된다.

被災害者の 労動能力의 回復을 위해선 우선 治療와 看護를 들 수 있다. 看護는 자기집에

4) Jägor, H., a.a.O., S.47. 에 의한 것임.

〈表 4〉



머물면서 받는 在宅看護(看護人 看護婦 및 기타 適切한 方法으로 援助하는 것)와 適切한 施設에 入所하여 看護를 받는 入所看護(施設內의 保護)로 구분이 된다.

다음으로는 職業援助를 들 수 있는데, 이는 被災害者가 災害로 인하여 職業活動에 制限을 받을 경우 그의 勞動能力의 回復과 向上을 위한 職業訓練을 시키는 경우를 의미한다. 경우에 따라서는 被災害者에 따른 對等한 價值의 職業訓練이 요청되기도 한다. 이때 訓練期間 中의 被災害者와 그의 被扶養者の 經濟的 保障에는 特別한 配慮가 있다.

〈表 5〉 災害保險財政收支(100萬마르크)

年	收 入	支 出	(再 揭)			
			年 金	治 療	災害防止	
1 9 3 8	264	381	241	64	12	
1 9 5 0	658	599	425	82	13	
1 9 5 5	1,113	1,065	682	202	25	
1 9 6 0	1,871	1,789	1,196	323	37	
1 9 6 5	2,325	3,202	1,872	443	70	
1 9 7 0	4,318	4,351	2,566	572	116	
1 9 7 3	6,540	6,483	3,568	799	171	
1 9 7 4	7,377	7,288	3,894	922	199	
1 9 7 5	8,320	8,197	4,331	984	227	

資料 : Schewe, D., a.a.O., S. 230.

現金給與에는 우선 被災害者 本人에 대한 現金給與를 들 수 있다. 여기에는 被災害者の 治療期間中에 支拂하는 災害保險 現金給與와 災害에 의해서 被災害者에게 생긴 勞動能力의 有用한 行使의 障害에 대한 補償을 하는 被災害者年金이 있다.

다음으로 被災害者が 死亡하였을 경우 遺族에게 支給하는 現金給與를 들 수 있다. 遺族에게는 一時金 以外에 支給하는 遺族年金이 있다. 이는 死亡한 被保險者の 配遇者, 以前의 配遇者, 子, 直系親族에 대해서 死亡日로부터 支給한다.

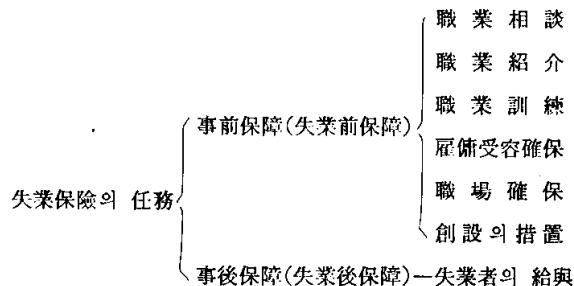
災害保險의 財源은 原則적으로 事業主가 單獨으로 負擔하는 捉出金에 의하여 확보된다.

(4) 失業保險

마지막 公的保險으로 失業保險을 들 수 있다.豫測을 不許하는 經濟變化속에서 일자리를
잃고 生計를 危険받는 失業으로부터豫防하고 保護한다는 것은 從業員뿐만 아니라 國民 모두의 念願인 것이다.

失業의 原因을 除去하고 失業者를 經濟路程에 復歸시켜 從業員과 그의 家族, 나아가서는 國民經濟生活의 安寧을 기하고자 하는 것이 失業保險의 目的이다.

〈表 6〉



아직 우리나라에서는 失業保險이 公的保險으로 確立되어 있지 않기 때문에 이에 대한 企業의 自律的인 적극적 대책이 요망된다고 할 수 있다.

失業保險의 任務는 事前의 任務와 事後의 任務로서 區分할 수 있다. 事前任務로서는 職業相談, 職業給與, 職業訓練, 雇傭, 促進, 職場確保, 創設의 措置 등을 들 수 있고 事後의 任務로서는 失業手當을 支給하는 것이 된다.

獨逸의 例를 보면 職業相談機關은 젊은 사람, 예컨대 大學卒業者, 專門學校學生, 大學生들에게 장차 어떤 職業을 가질 것인가에 대한 案內를 한다. 이들은 願에 따라 專門分野適性試驗을 거쳐야 한다. 職業相談者は 未成年就職者の 경우, 可能한限 父母의 諒解下에 一定한 職業에 대한 기호와 適性에 따라 決定한 후 適切한 職業을 紹介한다.

老齡婦人 및 老年勞動者的 職業相談도 있는 바, 老齡者들은 주로 어떤 職業의 展望, 職業教育의 기회 또는 勞動官廳의 再教育實施 등에 관한 相談을 받는다.

職業紹介所는 職業相談者와 協力한다. 이들은 雇傭의 위험, 失業발생, 轉職 및 雇傭改善에 따른 職場斡旋을 한다. 職業紹介를 通하여 모든 者는 職業을 갖게 되며 그의 適性,嗜好 및 能力에 따른 活動을 하도록 한다. 職業紹介所는 이 目的을 위하여 西獨의 全勞動市場과 情報를 交換한다.

獨逸失業保險制度의 또 하나의 特徵은 「職業訓練促進에 대한 措置」(Leistungen zur Förderung der beruflichen Bildung)를 손꼽을 수 있다. 이는 비단 社會保障의 차원에서 뿐만

아니라, 國民經濟의 차원에서 대단히 중요한 課題로 삼고 있다. 말하자면 獨逸 國民經濟의 生產性과 그의 國際競爭力은 就業者的 職業訓練에 의해서 영향을 받는다 해도 과언이 아니다. 物的資源이 不足한 獨逸은 그의 經濟成長의 裏面에는 高度의 技術을 지닌 人的資源의 최대한 活用이 있다 함은 周知의 事實이다. 獨逸은 職業訓練의 促進을 오로지 失業에 대한 事前對策으로 뿐만 아니라, 國際競爭力 強化에 獨逸의 技術을 뒷받침해 주는 武器로 삼고 國家의 次元, 產業의 次元 및 企業經營의 次元에서 각각 全力を 기울이고 있음을 알 수 있다.

就業者에 대한 職業的 要求는 急速한 變化를 하고 있는 것이다. 특히 오토메이션의 發展은 종래의 많은 職種을 필요없게 만들고 새로운 職業을 發生시켰다. 한 조사(1964年 國勢調查)에 의하면 全體 640萬名의 就業者중에 49% 정도가 자기가 배운 職種에 종사하지 않는다는 것이다. 또 1973年の 새로운 調查에 의하면 男性全體의 $\frac{1}{3}$ 은 1955年부터 1970年 사이에 적어도 한번은 轉職을 하였다는 것이다. 그중 半數 以上的 者는 새로운 職種에 종사하게 되었고, 설사 종래의 知識을 活用한다고 하더라도 극히 微少한 部分에 지나지 않는다고 하였다. 이에 따른 職業上의 要求에 應하기 위하여 職業生活에 들어가기 前이나 職業生活途中에 獨逸聯邦勞動公團에 의한 職業訓練이 광범위하게 促進되고 있다. 여기에 따라 個個의 被雇傭者는 職業訓練을 통하여 勞動市場에서는 競爭력을 獲得하고, 동시에 國民經濟의 要請에 대해서도 充分한 技術을 지닌 勞動力이 등장 되는 것이다.

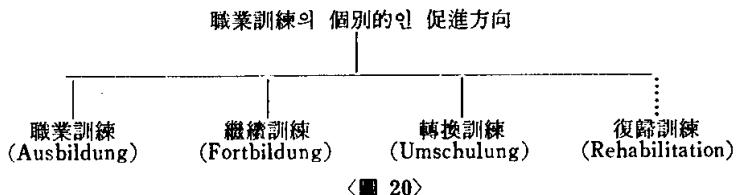
聯邦勞動公團은 職業訓練, 繼續訓練, 轉換訓練을 통하여 職業教育을 促進시킨다. 高度로 發展된 工業社會에서 要請되는 多樣한 職業 世界에 各個人이 急速히 마찰없이 適應할 수 있도록 聯邦勞動公團이 뒷받침해 준다. 또 聯邦勞動公團은 適切한 措置를 통하여 心身障礙者가 就業 또는 再就業을 할 수 있도록, 즉 職業社會로의 復歸가 용이하게 하도록 하는 義務를 갖고 있다.

職業促進에 參加한 者의 현황을 보면 1975年 현재 27萬 900名이고 그중 男子가 20萬 1,000名, 女子가 6萬 9,900名이다. 職業促進의 參加者는 해마다 增加하고 있으며 여기 支出되는 費用도 增加하고 있다.

앞에서 언급한 바 있듯이 職業訓練을 위한 促進에는 基本的으로 職業訓練, 繼續訓練 및 轉換訓練이 있다. 이들 이외에 心身障礙者의 就職내지 再就業을 위한 職業復歸訓練이 있다.

職業訓練(berufliche Ausbildung)이란 基礎訓練으로서 어떤 職業에 就業하는데 필요한 知識, 能力의 習得을 의미한다.

繼續訓練(Fortbildung)은 종래의 知識, 能力を 補充하고 擴大하며, 또 維持시키고 向上시



키는 教育訓練을 말한다. 轉換訓練(Umschulung)은 다른 職業으로 移轉하는 데 필요한 知識, 熟練을 獲得하는 教育訓練이다.

이상의 促進措置는 「풀타임」으로 訓練에 參加하는 全日制訓練(Vollzeitunterricht), 現在의 職業에 從事하면서 받아들이는 「파트타임」制訓練(Teilzeitunterricht), 그리고 通信教育(Fernunterricht)으로 구분되어 實施되고 있다. 1975年 현재 全日制職業이 全體의 72%, 「파트타임」制訓練이 19%, 通信教育이 9%로 되어 있다.

定해진 職業訓練이 끝나고 나면 檢定試驗이 있고, 여기에 合格하면 國家가 認定하는 資格證을 부여한다.

〈表 7〉 1975年 現在

全日制訓練(Vollzeitunterricht)	72%
「파트타임」制訓練(Teilzeitunterricht)	19%
通信教育(Fernunterricht)	9%
合 計	100%

이미 言及한 바 있듯이 이러한 職業上 訓練促進의 主務擔當機關은 獨逸聯邦勞動公團이다. 보다 구체적인 내용은 다음의 項을 바꾸어서 검토하고자 한다.

ㄱ. 職業訓練의 促進措置(Förderung der beruflichen Ausbildung)

獨逸聯邦公團은 職業訓練에 대한 促進措置로서 企業이 行하는 職業訓練에 基本教育, 訓練 및 기타 職業準備措置를 위한 補助金 또는 例外的으로는 無利子貸付도 한다.

促進措置의 範圍는 條件, 方法에 대한 상세한 규정을 聯邦公團이 細部로 定하고 있다. 이를테면 訓練者는 青少年宿所에 있는 경우 月 305마르크의 生活費, 兩親世代 以外에 居住할 경우 465마르크를 받는다. 그외에도 教育費로 月 10마르크, 作業服條로 처음 6個月間은 30마르크, 그 다음은 15마르크를 받는다. 促進措置는 獨逸國民뿐만 아니라 一定條件을 갖춘 外國人, 특히 EEC 加盟國民에게도 權利가 부여되어 있다.

ㄴ. 職業繼續訓練의 促進措置(Förderung der beruflichen Fortbildung)

獨逸聯邦勞動公團은 職業上의 知識, 準備를 確立하고 維持, 擴大시키며 新技術發展

에 適應하며, 또 職業上의 地位上昇을 可能케 할 目的으로 繼續訓練의 促進措置를 한다. 이러한 措置를 받아 들일 수 있는 자는 職業訓練이 終了하였거나 혹은 適切한 職業經驗을 갖춤을 필요로 한다. 이러한 措置의 促進은 通常은 2年 以內로 하고 있다.

c. 職業轉換訓練의 促進措置(Förderung der beruflichen Unnschulung)

獨逸聯邦勞動公團은 또 職業轉換訓練을 促進시킨다. 職業轉換訓練이란 다른 適合한 職種으로 移轉할 수 있도록 教育訓練시키는 것이다. 換言하면 職業移動(berufliche Beweglichkeit)을 保障하고 改善하는 것을 目的으로 教育訓練시키는 것으로써, 특히 特定部門의 勞動力不足을 防止하고 있다.

2) 法定外 福祉厚生制度

前項에서 言及한 바 있듯이 法定 福祉厚生制度는 國家 내지 產業의인 次元에서 強制的으로 實行되는 바이다.

法定 福祉厚生 이외의 企業이 自律的으로 追加的으로 紿與하는 法定外 福祉厚生制度가 있다. 이는 다시 二大 分類를 할 수 있다. 이를테면 法定 社會保險에 보다 더 追加的으로 혜택을 주는 방향과 그 이외에 기타 福祉厚生을 新設하는 방향으로 생각할 수 있다.

法定外福祉厚生의 設定方向 {
社會保險의 追加給與
其他 自律的인 新設給與

前者의 경우는 國家次元에서 設定된 社會保險(醫療保險, 年金保險, 災害保險, 失業保險)의 紿與水準 以上으로 自律的 水準을 설정하고 그 超過水準에 대해서 企業이 부담하는 方

〈表 8〉

生活施設	(i) 住宅施設——社宅, 寄宿舍, 傳貢社 또는 傳貢방의 幹旋 등. (ii) 紿食施設——食堂, 食料品의 配給 등. (iii) 其他——生活相談所, 被服貸與, 寢具貸與 등.
經濟施設	(i) 購買施設——賣店, 配給所, 消費組合, 쿠몬制度, 各種修理施設 등. (ii) 金融施設——住宅貸金, 慶弔關係貸金, 子弟育英貸金, 不幸救濟貸金 등의 貸金制度 및 預貯金制度. (iii) 共濟制度——慶弔關係給付金, 災害慰撫金 등. (iv) 其他——結婚式場 등의 設備, 內職幹旋 등.
保健衛生施設	(i) 診療施設——醫務室, 診療所, 病院, 療養所 등. (ii) 保養施設——保養所, 海邊休養所, 山間休養所 등. (iii) 保健施設——浴湯, 理髮所, 美容室, 防疫, 冷暖房, 換氣, 環境衛生 등.
文化・體育・娛樂施設	(i) 文化施設——學校, 圖書館, 講演會, 講習會 등. (ii) 體育施設——體育館, 運動場, 塊場 등. (iii) 娛樂施設——娛樂室, 클럽·하우스, 映畫演劇, 野遊

〈表 9〉 日經聯의 福利厚生의範圖와內容一覽

施策의 形態		物的施設		給物		付金		서어비스(運營)		備考		
施策의 種類												
住宅	住宅援助 집짓기對策	住宅, 賃借住宅, 豪族아파트, 單身赴宿, 宿舍, 出張者宿舍	住宅, 賃借住宅, 豪族아파트, 單身赴宿, 宿舍, 出張者宿舍	現物	住宅手當	金	錢	세차, 세방에 대한 보증금, 權利金融資制度				
					自宅建設手當			住宅預立預金制度, 住宅資金貸付制度, 住宅, 土地의分割, 住宅, 住宅相談, 住宅組合制度				
	給食	食堂, 茶房	食事交付, 도시 식사支給	食事手當		僻地手當代補助		社內製品廉價販賣, 割引販賣, 生活協同組合, 予券券轉入制度, 月賦制度, 購買金, 物資轉送	留學制度는條件付이다.			
	購買	賣店, 理容·美答所, 子母, 가방수리 車, 洗濯所, 自動販賣機配給所	社品, 기타 生活物資의 支給					國內外留學制度, 青英資金貸付制度 社內報家庭版, 흥행포制度, 新生社運動, 生活相談, 消費券使用制度				
	運動	運動버스, 渡船, 自動車, 自動車駐車場	定期券交付 自動車·타이어		通勤手當, 通勤費補助							
生活援助	託兒·育英 家族援助	授乳室, 託兒所, 保育院, 유치원, 子 弟의 育英(學生) 結婚式場, 羣儀施設, 食衣裳			家族手當							
	被服		通勤兼用의 制服, 制靴支給					祝賀(結婚, 出產, 入學) 慰問金(災害, 病號, 死亡), 退職 전화, 各種保險料(생명, 傷害, 損害 등)	共濟會制度, 災害, 死亡, 貸付制度, 社內預金制度(普通預金, 定期預金)			
	共濟金 金融	慶弔金付 厚生費 預金 保險 金	祝電, 申電, 花 環, 贈呈					講演會, 文化展, 演藝團體(音協, 舞協 等)에의 가입 運動會, 각종 繁忙會員證의 사용 旅行, 慰安會, 각종 講習會, 결· 설연三制度	講演會, 文化展, 演藝團體(音協, 等)에의 가입 運動會, 각종 繁忙會員證의 사용 旅行, 慰安會, 결· 설연三制度	境界에 있는 것 으로는 社內를 생각할 수 있다.		
리코리에 이션	文化 營養 體育 리크리에 이션	講堂, 文化會館, 圖書館, 校園 令에 體育館, 운동장, 풀, 테니스코트, 마리아 코오트 社員클럽, 休養所, 바다의 침, 山의 침										
	醫療施設 保健	病院, 診療所, 療養所, 委託 保健衛生	病院, 診療所, 休養施設 場內浴場		榮養劑, 感氣藥 의 支給			아프터 캐어時の 實質의 健康保險組合, 健康診斷, 치병, 預防數策, 成人病 인事業主부님의 일부 精神衛生, 集團衛生 失業保險, 厚生年金保險, 健康保險	安全衛生이나 保健衛生對策의 单一化正當化.			
	社會保險 退職金, 其他							退職金, 退職年金]	退職金, 退職年金]	社會創立記念 有料 祝賀禮物	保障制度의 (勞災, 災害, 일부 生에 관련이 있 나.)	

式이다. 예컨대 疾病의 경우 醫療保險이 紿與하지 않는 特殊部門(例：高級藥材 및 入院室利用, 高級補齒補裝具等)에 대한 補助를 하거나, 疾病手當 내지 回復期援助 등을 強化하는 내용이 된다.

年金保險의 경우에는 公的保險에 支給하는 것과 별도로 追加的으로 私的保險이 支給되며 使用主가 별도로 保險料를 부담하는 경우이다. 그 이외에도 災害保險의 경우, 企業內의 재해조치 병원의 설치, 失業保險의 경우, 轉換教育訓練의 强化 등을 들 수 있다.

後者の 경우에는 前者와는 완전히 별도로 企業이 自律의으로 設定한 福祉厚生制度로서 그內容으로는 住宅, 給食을 비롯한 生活施設, 購買, 金融을 비롯한 經濟施設, 診療, 保養을 비롯한 保健衛生施設, 學校, 圖書館, 體育館, 娛樂室을 비롯한 文化 教育施設을 들 수 있다. (<表 9> 參照 요망)

이에 보다 구체적인 내용을 보면 다음과 같다.⁶⁾

가. 住居施設

福祉厚生施設에 있어 住居施設의 比重은 매우 높다. 住居施設에는 企業이 가진 設備의 貸興(예 : 社宅, 아파트, 獨身者, 寄宿舍)형태와 私有住宅의 取得 및 借用을 위한 資金斡旋 형태 등이 있다.

前者의 形態인 社宅의 利點은

(ㄱ) 住宅難에 조들리는 從業員에게 住居의 問題를 解決해 줌으로서 生活의 安定을 얻게 한다.

(ㄴ) 事業場 가까이에 社宅이 있을 경우에는 通勤時間이 短縮됨으로써 疲勞를 덜고 餘暇時間은 增大시켜 준다.

(ㄷ) 集團的인 社宅인 경우에는 共同生活을 통해서 集團에의 歸屬意識을 높일 수가 있다.

(ㄹ) 事業場 가까이에 있는 社宅은 事業地의 災害對策 같은 것에 一助가 된다.

(ㅁ) 지급집세를 싸게 함으로써 生計上의 補助를 행할 수도 있다.

한편 社宅의 短點으로는

(ㄱ) 建築費가 莫大하여 다른 福祉費에 無理를 가져오기 쉽다.

(ㄴ) 建物管理 역시 큰 負擔이 된다.

(ㄷ) 數의으로 충분한 社宅을 保存치 못했을 때 入住者와 未入住者의 利益이 不平等해 진다.

(ㄹ) 같은 企業에 소속된 사람끼리 集團의 生活을 하면 競爭心이나 虛榮心때문에 心의 으로 負擔이 된다는 不平도 있다.

6) 姜錫人, 勞務管理, 進明文化社, 서울, 1975, 216~225面.

이와 같이企業에서 社宅을 마련하는 데는 莫大한 經費가 소요되는 반면에 그 利益은 從業員 全體에 고루고루 나누어 주기가 힘들기 때문에, 요즈음에는 各企業體에서 社宅을 提供하기 보다는 自宅取得을 위한 協助를 하는데 注力하게 되는 傾向이 있다.

自宅의 利點은

- (ㄱ) 生活의 安定을 크게 圖謀하고,
- (ㄴ) 退職한 뒤에 새삼 住宅을 求해야 하는 苦衷을 덜어주고,
- (ㄷ) 私生活을 마음놓고 즐길 수 있다는 것,
- (ㄹ) 貨幣價值의 變動에 不利하지 않고 오히려 有望하다는 것 등이 있다.

이러한 利點을 가진 自宅確保 方法으로는

- (ㄱ) 公的機關의 分讓住宅,
- (ㄴ) 社宅의 拂下,
- (ㄷ) 企業에 의한 一括的立替拂 分讓,
- (ㄹ) 從業員 自力에 의한 建築 또는 取得 등이 있다,

여기서 企業이 提供할 수 있는 것은 住宅確保 助成金으로서 住宅資金이나 住宅金融制度를 指하는 일이다. 때로는 補助策으로서 住宅積金制度도 利用할 수도 있다.

하지만 自宅確保를 推進하는데 問題가 되는 점은

- (ㄱ) 人事交流에 따르는 轉勤의 問題,
- (ㄴ) 住宅手當 같은 것이 있을 경우는 그것과의 關聯,
- (ㄷ) 종래의 社宅居住者와의 밸런스維持등이 있으므로 충분한 檢討後에 이를 추진해야 한다.

또한 獨身從業員을 위한 寄宿舍나 他地方에서 온 從業員을 위한 獨身舍는 當事者들에게 生活의 根據를 提供한다는 점에서 매우 重要한 施設이 되고 있다. 이의 運營은 居住者の 性別, 年齡, 作業樣態, 作業時間, 出身地에 따라 管理하여야 하며, 여기에는 반드시 給食施設이 따라야 한다. 또한 快適한 生活環境을 整備함으로써 日常 生活上의 便宜뿐만 아니라 居住者の 情緒를 높이는 데도 힘써야 한다. 그리고 集團生活에 필요한 食堂, 娛樂室, 圖書室 같은 共同의 場所를 두는 것이 이상적이라 하겠다. 이들의 運營은 居住者들의 自治에 맡기는 것이 普通이며 所要諸經費는 實費程度를 각者 負擔하는 것이 普遍의이다.

나. 購買施設

賣店, 配給所 등으로 불려지는 購買施設의 利點으로는

- (ㄱ) 日用品을 簈價로 공급함으로써 實質賃金을 높여 주는 役割을 하며,

(ㄴ) 品質을 保障할 수 있고,

(ㄷ) 僻地에서는 여러가지 品種과 새로운 製品을 공급할 수 있는 點등을 들 수 있다. 특히 集團的 社宅이나 寄宿舍의 경우는 隣近에 供給所가 있으면 매우 便利하다.

購買施設은 物品의 價格이 싸다는 것이 第一義의 長點인데 그 價格과 利益率을 어떻게 定하느냐 하는 것은 그 企業의 規模나 經營狀態에 따라 달라진다. 그러나 剩餘가 생겼을 때는 어떤 形態로든지 從業員에게 그것을 還元시켜야 한다.

이의 運營形態로는 企業直營 또는 從業員에 의한 生活協同組合으로 하는 것, 혹은 委託經營으로 하는 것 따위가 있다. 그러나 여기서 고려해야 할 點은

(1) 取扱品에 奢侈品의 包含如否

(2) 外上이나 月賦販賣 許容如否 등이다.

또한 이를 合理的으로 運營하기 위해서는 「수퍼마켓」 시스템(supermarket system)導入, 資本回轉率의 極大化, 要員들의 接客訓練등이 必要하다.

다. 給食施設

給食施設은 從業員의 營養 및 衛生에 밀접한 關係가 있고 또 經濟的인 面으로도 比重이 커서 福祉厚生 施設로서의 그 意義가 크다고 하겠다.

여기서 考慮해야 할 事項으로는

(ㄱ) 食事場所의 設備와

(ㄴ) 飲食物 自體이다.

食事場所의 設備란 施設 뿐만 아니라 霧團氣를 잘 造成 함으로서 明朗하고 安溫한 霧團氣속에서 從業員이 食事を 하도록 하는 것을 말하며, 飲食物 自體란 營養, 嗜好, 衛生에 細密한 配慮를 하는 것을 말한다. 이의 성공적인 運營을 通해서 能率과 健康의 增進을 도모할 수 있는 것이다.

라. 金融施設

金融施設로는 貸金制度와 貯蓄制度가 있다.

먼저 貸金制度를 보면, 從業員들의 慶弔나 子弟의 育英을 위해서 또는 그밖의 生活上의 必要를 위한 融資制度가 貸金制度라 하겠다.

최근에는 住宅貸金制度가 活氣를 띠고 있다. 그러나 이와 같은 長期에 걸치는 高額은 企業이 직접 다루며, 貸付의 頻度가 높고 額數가 적은 慶弔, 災難 그밖의 生活 援護의 인 것은 共濟組合에서 取扱하는 것이 일반적이다.

다음 貯蓄制度란 企業이 從業員으로부터 預金을 받아들여 貯蓄管理를 행하는 것으로서

오래전부터 實施되어 왔다. 이는 떼대로 從業員을 束縛하는 術策으로서 惡化되기도 해서 勤勞基準法(第26條)에서는 強制的인 貯蓄을 금지시키고 있다. 이 制度는 從業員에게 貯蓄心을 길러주고 消費生活을 規正시켜 주는데 적지 않은 效果가 있으며 企業으로서는 資金의 運用에 의한 效果를 얻을 수 있다.

마. 共濟制度

慶弔時に 祝賀 또는 慰撫次로 찾아가거나 災厄을 만났을 때 救濟나 扶助를 위해서 金品을 거두어 주는 등 共濟制度는 社會保險이나 社會保障制度가 未發達된 우리나라에서는 社會保障을 補充하는 役割을 하는 中요한 傳來의 美風樣式이라고 하겠다. 이는 從業員의 集團生活에서의 共同意識을 強化시켜주고 慶弔을 당했을 때 必要 以上으로 物質的 또는 精神的負擔을 지지 않도록 하는데 그 意義가 있다.

이 制度의 特色으로는

- (ㄱ) 從業員이 慶弔에 對備해서 평소에 經費를 積立해 둠으로써 一時的인 過重 負擔의 無理를 避할 수 있고,
- (ㄴ) 個別의인 扶助를 隨時로 해야하는 不便을 덜어주고,
- (ㄷ) 紿付金額의 基準이나 配分등에 있어 公平을 期할 수 있는 점 등이다.

이 制度는 從業員들로 하여금 自治的으로 運營케 하는 것이 가장 適合하다고 하겠으며, 그 内容으로서는 結婚祝賀金, 出產祝賀金,弔慰金, 傷病慰撫金, 災害慰問金 및 退職錢別金 등이 있으며 때로 子弟育英貸金, 不幸救濟貸金, 住宅貸金등의 貸付를 行하는 경우도 있다.

바. 保健衛生施設

保健衛生施設에는 (ㄱ)診療施設 (ㄴ)保健施設 (ㄷ)保養施設 등이 있다.

診療施設로는 診療所나 病院을 들 수 있으며 어느 경우나 專門醫 藥劑師 看護員등을 두는 것이다. 事業場의 規模나 性格에 따라서는 專任醫師를 두지 않고 定期的으로 來診하는 轉託醫師를 두고 平常時は 看護員만 常勤케 하는 醫務室로도 할 수 있다.

이의 重要한 役割은 治療를 하는 한편 疾病을 早期에 발견해서 適正한 조치를 강구하는 데 있다. 그러므로 定期的인 健康診斷은 물론,豫防을 위한 環境의 整備와 防疫에 힘쓰고 保健相談등 從業員의 日常生活을 指導하는 일이 必要하다.

保健施設로는 浴湯, 理髮館, 美容室등의 施設이다. 浴湯은 企業이 直營하면서 利用者에게 少額의 實費를 받는 것이 보통이며, 이 밖이나 미용은 技術面의 特殊性에 의해 委託經營으로 하는例가 많다. 어쨌든 이러한 施設에서는 衛生管理에 철저를 기해야 한다.

保養施設은 保養所, 休養所 또는 靜養所 등으로 불리운다. 이는 從業員이 病後와 그밖의

事由로 身體가 虛弱하여 겼을 때, 혹은 休日이나 休暇때에 마음 편히 休養할 수 있는 시설이며 可能한 한 企業과 가까운 距離에 있는 溫泉이나 海邊 또는 山에 두는 것이 理想的이고 活用性이 있다.

사. 文化・體育・娛樂施設

이는 從業員의 文化 體育의 生活面에 관한 施設로서 生活水準이 向上되고 技術革新이나 人間의 疾外가 進展됨에 따라 重要性을 띠게 되었으며, 다음과 같은 종류가 있다.

(ㄱ) 教育施設

從業員들의 教養이나 品格을 높임으로서 職場에도 좋은 影響을 가져올 뿐만 아니라 젊은 從業員들의 教育에 힘쓰는 것은 企業의 社會的 責任의 一部이기도 하다.

社會에는 夜間中高等學校등의 教育施設이 있지만 從業員들이 參與하기는 어려우므로 事業場 안이나 寄宿舍 가까이에 이러한 學校設備를 두게 되면 從業員끼리 서로 激勵하면서 効果적인 知識習得을 할 수 있다.

이의 運營上 留意할 점은 다음과 같다.

① 순수하게 從業員의 一般教養을 높이기 위한 것이어야지 다른 意圖나 目的을 가져서는 안된다.

② 設備는 즐겁게 공부할 수 있는 明朗한 教室과 조용하고 차분한 雰圍氣를 갖추어야 하며 教材 教具등의 設備도 完備되어 있어야 한다.

③ 有能하고 資格있는 教員을 確保할 것이 무엇보다도 重要하다. 그리고 教員 한 사람이 너무 많은 人員을 擔當하는 것은 좋지 않다.

④ 勞動時間이나 作業內容과의 調和를 취하도록 注意하여야 한다.

⑤ 例로서 女子들에게는 洋裁, 韓裁 또는 料理法 같은 것을 가르치는 식으로, 教科內容은 從業員의 興味와 關心에 合致되도록 하는 것이 좋다.

⑥ 授業料는 從業員들에게 負擔이 되지 않도록 低額으로 해야 한다.

⑦ 企業의 幹部들이 學校運營에 깊은 理解를 가지도록 하여야 한다.

(ㄴ) 圖書館(室)

知識과 教養을 높이는 동시에 娛樂的인 側面도 지닌 讀書를 嘉勵하는 것은 意義있는 일이다. 도서관은 休憩室이나 食堂 等에서 과히 멀지 않은 場所에 마련하는 것이 適合하며 從業員의 教育程度, 趣味生活, 希望등을 고려하여 圖書를 選定하여야 한다.

(ㄷ) 體育施設

從業員의 健全한 心身發達, 餘暇의 利用, 慰安, 娛樂, 能率向上을 目的으로 體育施設은

마련된다. 具體的으로는 體育館, 運動場, 野球場, 테니스코트, 排球코트, 「풀」 따위를 列舉할 수 있다.

이와 아울러 여러가지 運動具의 마련도 필요하다. 이들의 經費는 企業과 從業員이 各各 조금씩 分擔하는 것이 좋다. 運營上 주의해야 할 점은 스포츠가 一部 選手들의 것만이 아니라 從業員 全體의 것이 되도록 많은 人員이 參加할 수 있도록 해야 한다.

(c) 其他施設

그 밖에도

- ① 講演이나 講習會를 열어서 從業員의 知性이나 情緒를 涵養토록 하는 活動
- ② 娛樂室 또는 「클럽·하우스」를 만들어 餘暇를 즐겁게 보내게 해주는 活動
- ③ 僱地의 事業場의 경우 映畫, 音樂會, 演藝會 등 趣味生活을 보조하는 活動
- ④ 소풍, 慰安會, 親睦會 따위의 行事를 마련해서 從業員들의 勞苦를 慰勞해 주는 活動 등이 된다.

3) 福祉厚生費의 測定

우리는 앞에서 福祉厚生을 法定과 法定外로 구분해서 고찰하였다. 前者は 法定에 따라 從業員이 權利로서 요구하는 要求權으로서 등장한다. 從業員이 疾病, 老齡, 災害, 失業으로 인해 일을 못하게 될때에는 國家가 最低生活을 保障하는 社會保險으로서 國家가 社會保險費用을 企業에 부담시키는 것이다.

後者는 企業이 主體가 되어 支出하는 住宅, 生活援助, 保健, 共濟, 레크레이션 등의 費用이다.

이러한 福祉厚生費가 얼마나 支出되고 있는가를 정확히 測定하는 것은 經營福祉厚生政策 및 管理에 대단히 중요하다. 왜냐하면 企業이 負擔하는 福利費에는 限度가 있으므로, 可能한 範圍內에서 되도록이면 經濟的 效果를 높이는 方向에서 運營할 必要가 있기 때문이다. 물론 무작정 福利厚生費의 減少를企圖하는 것을 의미하는 것이 아니라, 企業이 負擔할 수 있는 妥當한 費用으로서 經濟的으로 運營하는 智慧가 있어야 한다는 것이다. 이 이외에도 福祉厚生費의 正確한 測定은 勞使關係, 人力確保 및 維持, 賃金政策, 投資優先順位決定 등 經營管理上 대단히 중요하다. 그러므로 福祉厚生費가 어떻게 使用되는가는 명확히 계산되어야 한다. 이미 先進諸國의 企業에서는 賃金以外의 其他 人件費로서 福祉厚生費의 測定이 정확히 이루어지고 있고, 勞使雙方 뿐만 아니라 政府까지 이에 대한 관심이 대단히 높다.

獨逸「베·비·체」(B.B.C) 企業의 福祉厚生費測定의 事例⁷⁾를 보면 다음과 같다.

〈表 10〉

福祉厚生費의 計定科目	金額
I. 法定 내지 團體交涉의 支給	XXXXX
1. 社會保險	XXXXX
1) 醫療保險費	XXX
2) 年金保險費	XXX
3) 失業保險費	XXX
4) 災害保險費	XXX
2. 有給休務	XXXXX
1) 年暇手當	XXX
2) 休暇超過手當	XXX
3) 休日手當	XXX
4) 特別休暇手當(例, 結婚, 死亡)	XXX
5) 疾病時賃金繼續支拂	XXX
3. 團體交涉의 協約締結에 따른 特別支拂費(例, 教育費, 訓練費, 聖誕보너스 등)	XXXXX
4. 其他費用	XXXXX
II. 法定外自律的 支給	XXXXX
1. 年金支援	XXXXX
1) 法定外追加의 年金保險加入者의 支援(10年以上 勤續者에 限함)	XXX
2) 退職年金者의 支援(事後管理)	XXX
2. 其他支援	XXXXX
1) 無缺勤보너스	XXX
2) 經營功보너스	XXX
3) 聖誕보너스	XXX
4) 退職年金者の 聖誕보너스	XXX
5) 特別休暇(金等)	XXX
6) 結婚, 出產, 死亡 및 기다 特殊措置의 支援	XXX
7) 勤續祝賀보너스(例, 10年, 20年, 30年 등)	XXX
8) 其 他	XXX
3. 其他 諸費用	XXXXX
1) 社交 및 訪問客接待費	XXX
2) 健康管理 서비스 및 工場醫師	XXX
3) 文化費	XXX
4) 公務以外의 災害保險費	XXX
5) 食 堂	XXX
6) 住 宅	XXX
7) 安全保護	XXX
8) 其 他	XXX
總 計	XXXXXX

7) 本 企業은 서독 만하임(Mannheim)에 있는 종업원 120,000명의 「티번」제조회사이며 筆者が 1978年 12月 8日 訪問하여 얻은 資料에 의거한 것임.

〈表 11〉 1977年度 賃金 以外의 其他 人件費

項 目	金額(마르크)	賃金에 대한 比
1. 有給休務(休暇, 休日 等)	190,481,000	22.5%
2. 社會保險(醫療, 年金, 災害, 失業, 保險의 사용자부담분)	179,341,000	21.2%
3. 經營年金 및 支援	37,279,000	4.4%
4. 疾病, 經營災害時의 賃金繼續支拂	52,234,000	6.2%
5. 經營補助的支給(無缺勤보너스 成果分配 等)	47,093,000	5.6%
6. 從業員 財產形成의 使用者負擔分	14,298,000	1.7%
7. 社會俸仕의 費用(會社의 負擔: 保健診料, 勞動安全, 教育訓練 等)	47,112,000	5.5%
8. 其他給與(文化費, 祝賀費 等)	8,085,000	0.9%
總 合 計	575,933,000	68%

資料 : B.B.C (Brown Boveri), Der Kontakt, Werkzeitschrift der B.B.C., Mannheim. 3/1978, S.5.

이상과 같은 計定科目에 의하여 測定된 1977年度의 「베·베·체」(B.B.C)會社의 賃金 以外에 其他 人件費用은 위의 〈表 11〉과 같이 575,933,000마르크로서 賃金에 대하여 62%나 된다. 즉 賃金 100마르크에 대한 福祉厚生費가 62마르크가 支給되고 있다.

이 이외에 「베·이·에스·에프」와 같은 化學製造社會의 경우에는 1977年 현재 賃金에 대한 福祉厚生費의 比率이 95.1%나 된다.⁸⁾ 獨逸全產業의 平均 賃金에 대한 福祉厚生費는 1975年 현재로 64%나 되고 있다.⁹⁾

2. 直接福祉厚生과 間接福祉厚生

經營福祉厚生의 形態는 對象을 從業員에게 個別의으로 給與하든가 혹은 共同의으로 給與하는 方式을 취하는가에 따라 直接福祉厚生과 間接福祉厚生으로 구분할 수 있다.

前者는 從業員「個別」에게 給與되므로 從業員 각者の 立場에서 볼 때 直接給與가 된다. 이에 대하여 後者は 從業員「共同」에 給與되므로 각자의 立場에서 볼 때는 間接給與가 된다. 대체로 直接福祉厚生에는 現金給與가 중심이 되며, 間接福祉厚生에는 現物給與가 中心이 된다.¹⁰⁾

또 直接福祉厚生은 企業에서 從業員 각者에게 直接 支給하는 경우와 企業에서 社會保險團體 내지 國家公共機關이 個別從業員을 위하여 給與하는 경우가 있다. 前者를 우리는 第一次的 直接福祉厚生, 後者를 第二次的 直接福祉厚生이라고도 한다.

8) p. 81의 〈表 15〉 참조요망.

9) Deutsche Arbeitgeber Verband에서 수집한 자료임.

10) Pleiß, V., Sozialleistungen, Gaugler E. (Hrg.), Handwörterbuch des personalwesens, Poeschel, Stuttgart, 1975, S. 1821.

〈表 12〉

福祉厚生	直接福祉厚生(個別從業員福祉)	一次的直接福祉厚生
		二次的直接福祉厚生
	間接福祉厚生(共同從業員福祉)	

〈表 13〉

基 準 區 分	對 象	惠 澤 經 路	具 體 的 事 例
直接的福祉厚生	個 人	直 接 的	社會保險據出金斗 負擔 休務時賃金支拂 休暇補助金 家族手當等
間接的福祉厚生	集 團	間 接 的	住居施設 購買施設 金融施設等

直接的形態과 間接的 形態의 구체적인 내용을 보면 다음 〈表 14〉와 같다.

〈表 14〉

直 接 的 形 態 (個別的)	間 接 的 形 態 (共同的)
<p>1. 法律上 經營主 保險負擔金</p> <p>가. 醫療保險</p> <p>나. 年金保險</p> <p>다. 失業(休暇)保險</p> <p>라. 災害保險</p> <p>2. 休務時支拂金</p> <p>가. 法律上 및 團體交涉上의 慶祝日</p> <p>나. 休 暇</p> <p>(1) 法律上 및 團體交涉上休暇</p> <p>(2) 其他休暇</p> <p>다. 休暇補助金</p> <p>(1) 團體交涉上休暇補助金</p> <p>(2) 其 他</p> <p>3. 缺勤時 支拂金</p> <p>가. 病故時 法律上 및 團體交涉上에 의한 支拂</p> <p>나. 從業員 死亡時 支拂金</p> <p>(1) 團體交涉上의 支拂</p> <p>(2) 自律上의 支拂</p> <p>다. 母子 保護를 위한 支拂</p> <p>4. 家族手當</p> <p>5. 重傷時 支拂金</p> <p>6. 養老手當</p> <p>7. 集會手當</p> <p>8. 健康保護手當</p>	<p>1. 經濟的 福祉厚生施設 및 制度</p> <p>2. 社會身分的</p> <p>가. 住居施設</p> <p>나. 細食施設</p> <p>다. 購買施設</p> <p>라. 金融施設</p> <p>마. 共濟制度</p> <p>바. 保健衛生施設</p> <p>사. 教育訓練施設</p> <p>아. 資格取得施設</p>

9. 食費 및 其他給養手當
10. 作業服 支給手當
11. 勞動安全手當
12. 住宅補助金
13. 社會保護手當
14. 體育 및 娛樂振興費
15. 祝賀 및 추진비
16. 財產形成補助金
17. 交通手當 및 特殊地手當
18. 其 他

直接 및 間接福祉厚生으로 區分하여 이를 管理하고 있는 전형적인 한例로서 西獨의 化學製品 生產企業體인 「베·아·에스·에프」(BASF)¹¹⁾ 株式會社를 들 수 있다. 管理計定科目과 賃金에 대한 紹與比率을 보면 <表 15>¹²⁾와 같다.

<表 15> 1977年 現在 賃金 100마르크당 福祉厚生費의 支出比率

1. 直接福祉厚生費(個別福祉厚生費)

가. 一次的 個別福祉厚生費	(46.4)
1) 年間 보너스	14.7
2) 休暇手當	2.2
3) 財產形成補助 從業員特株	2.4
4) 疾病, 休暇 및 週中休務日의 支給貨金	24.9
5) 勞動勤績 祝賀手當	1.1
6) 其 他	1.1

나. 二次的 個別福祉厚生費	(36.6)
7) 社會保險料(醫療, 災害, 朱藥)	20.2
8) 年金保險料	16.4

2. 間接福祉厚生費(共同福祉厚生費)

1) 健康管理經費	2.4
2) 工場看護 및 保護費	1.5
3) 教育訓練費	8.2
4) 住宅提供費	0.8
5) 勞動安全, 勞動形成費	1.3
6) 從業員 代表會의 運營經費	0.5
7) 從業員 自由時間 活用을 위한 經費	0.4
8) 相護 및 其他 經費	0.5
9) 二重計算正訂	-3.5
3. 其他人件費(福祉厚生費의 總計)	95.1

<資料 : BASF. Menschen Arbeit Geschäft '77. Ludwigshafen, S.37. >

11) BASF는 Bayerische Aktiengesellschaft Soda Fabrik의 略字이며 서독 「루드비그스 하펜」(Ludwigshafen)에 本社를 두고 있는 종업원 200,000名의 大單位 화학제품 제조회사이다.

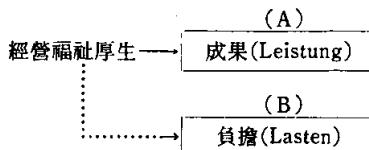
12) 本 資料는 1978年 12月 7日 本社訪問調查時 蒐集한 것임.

IV. 運營上의 留意點

企業의 福祉厚生管理는 그 企業體가 가지는 規模, 業種, 組織構造, 傳統 등의 구체적인 特殊性이나 條件과 企業體가 치해있는 社會, 經濟, 技術 및 政治的 環境에 따라 부단히 그 運營實態가 달라진다. 오늘날 企業이 그의 合理的인 經營福祉厚生management를 위하여 다음과 같은 點에 특히 留意할 必要가 있다고 생각된다.

1. 創出的 効果

企業의 經營社會政策의 一環으로 福祉厚生制度는 經營共同體形成을 求心點으로 궁극적으로 企業의 綜合的인 經濟的 成果目標와 一致되도록 運營하여야 한다. 환언하면 福祉厚生이 오로지 從業員에게 所得을 形成시켜주는 「移轉的 効果」에만 그쳐서는 안되고, 經營의 成果를 導出시키는 「創出的 効果」를 講究토록 해야 한다.

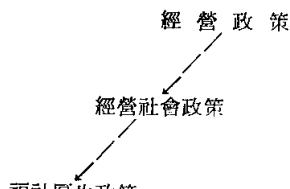


〈圖 21〉 經營成果이냐 經營負擔이냐

이를테면 經營福祉政策은 반드시 經營成果의 過程과 統合 되어야 한다. 만일 그렇게 되지 않으면 經營福祉厚生은 위의 〈圖 21〉에서 보는 바와 같이 「A」方向의 創出的 効果로서의 經營의 「成果」(Leistung)로서가 아니라 「B」方向의 移轉的 効果로서 經營의 「負擔」(Lasten)만을 야기시킬 가능성이 있다.

福祉厚生management가 創出的 効果로서 經營의 成果를 導出하기 위해선 經營福祉政策이 企業의 全般的 經營政策 및 社會政策과 有機的인 關聯속에서 從業員들의 成就動機를 유발시킬 수 있도록 되어야 한다는 점을 강조하고 싶다. 생각컨대 經營의 各 部門의in 目標는相互間의 葛藤을 면치 못한다. 社會福祉政策 및 制度의 目標도 다른 目標와의 葛藤을 초래키 쉬운 것이다. 그러나 어디까지나 全體目標의 一環으로서 유기적인 統合(Integration)속에서 이를 생각하여야 하고 또 實踐되어야 한다.

이를테면, 經營政策의 一環으로서 社會政策, 社會政策의 一環으로서 福祉厚生政策(經營政策—社會政策—福祉厚生政策)이 確立되어야 한다는 것이다. 이러한 의미에서 企業의 福



〈圖 22〉

社厚生은 “經營社會政策 믹스”(Sozialpolitische Mix)의 개념에서 從業員의 적극적인相互作用 속에서 成就動機를 形成시킬 수 있는 經營의 創出的 効果에 기초를 두고 展開시켜야 될 줄로 안다.

이러한 福祉厚生의 創出的 効果의 期待는 비단 企業經營의 微視的 次元에서 뿐만 아니라 巨視的인 國家社會福祉政策의 次元에서도 마찬가지이다. 즉 傳統的인 國家의 社會福祉 政策은 주로 保險, 扶助 및 援護의 原理에다 기초를 두고 保險扶助 및 援護制度의 確立에다 力點을 두었다. 따라서 그의 効果는 「移轉成果」(Transferleistung)로서 나타난 것이다.

이에 對하여 近代的 社會福祉政策은 消極的인 移轉成果를 脫皮하여 한걸음 더 나아가서 積極的인 「生成成果」(Entsensibilisierung für die Sozialleistung)의 効果를 거두기 위해서 創出의 原理에다 두고, 長期眼目的인 教育訓練과 雇傭政策 및 制度의 確立에다 主力を 하고 있는 것이다.¹³⁾

이를테면 傳統的 福祉社會政策은 主로 「移轉成果」(Transferleistung)에 力點을 두었으나 오늘날 先進產業國家의 社會政策은 消極的인 「移轉成果」를 脱皮하여 보다 積極的으로 「基幹成果」(Entsensibilisierung für die Sozialleistung)에 據點을 두고 있다. 이를테면 教育政策, 雇傭政策, 保健政策 등과 같은 社會基幹分野의 設定(Bereitstellung sozialer Infrastruktur einrichtungen)과 밀접한 關聯下에 그 給與를 擴大시키고 있는 것이다. 따라서 社會保障制度는 社會政策(Gesellschaftspolitik)과 直接的인 연관 속에서 파악되고 있다.¹⁴⁾

〈表 16〉

區 分	原 理	効 果	手 段
傳統的 社會福祉政策	保險・扶助 및 援護의 原理	移 轉 成 果	保 險 制 度 扶 助 制 度 援 護 制 度
近代的 社會福祉政策	創出의 原理	生 成 成 果	教 育 訓 練 制 度 雇 傭 擴 大 制 度

13) Pilz, F., a.a.O., S. 119.

14) Ebenda.

獨逸語로 “社會給與”를 “Socialleistung”이란 單語를 사용한다. 이는 ‘Sozial’(소시알)과 ‘Leistung’(라이스퉁)의 結合語로 이루어진 것이다. ‘Sozial’하면 社會란 의미이고, ‘Leistung’하면 이는 ‘成果’란 의미를 지니고 있다. 그러므로 ‘Socialleistung’이란 「社會成果」로 表示할 수도 있는 바, 社會給與는 오로지 消極的인 「支出」의 성격에 그치지 않고, 이는 積極的인 「成果」와 관련된다는 것이다. 이를테면 社會給與制度는 곧 經濟的인 成果를 導出케 하는 밑거름이 되어야 한다는 것이다. 그러나 社會給與制度가 잘못되면 「社會的 成果」인 것으로 形成되는 것이 아니고, 오로지 「社會的 負擔」으로만 導出될 위험이 있는 것이다. 그러므로 獨逸人은 「Sozial-Leistung」(社會的 成果)이나, 「Sozial-Lastung」(社會的 負擔)이냐 하는 말을 자주 쓴다. 「Leistung」(라이스퉁)하면 成果가 되겠지만, 「Lastung」(라스퉁)하면 負擔이 되는 것이다.

「社會福祉」에 對한 支出이 「負擔」으로만 나타날 경우는 어떠한 경우인가? 특히 企業經營에 있어서 經營者側으로 볼때는 福祉厚生에 對한 支出은 費用으로서 오로지 「負擔」으로만 생각하는 수가 많다. 생각컨대 이와 같은 社會給與에 대한 支出이 人力再生產의 社會政策과 결부되지 않을 경우에는 오로지 「負擔」으로만 導出될 경우가 많은 것이다.

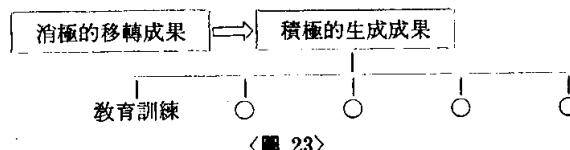
이러한 社會給與에 對한 支出이 根本的인 人力再生產의 社會政策과 결부되지 않을 경우에는 오로지 溫情主義에 입각한 一方的인 支出에 불과하기 쉬운 것이다. 즉 社會福祉政策이 일종의 投資效果를 거두기 위해서는 基本的인 社會政策(企業의 경우 經營社會政策)과 결부되어 이루어져야 된다는데 그 意義를 지니고 있는 것이다. 환언하면 社會福祉는 오로지 「移轉成果」로서만 그치는 것이 아니라 「創出成果」의 導出과 爭결되어 價值創出에 적극적인 役割이 되도록 하여야 된다. 그러기 위해선 社會福祉制度는 종래 전통적인 「移轉」위주의 消極的인 社會政策을 脫皮하여 近代的인 「生成」위주의 積極的인 社會政策의 一環으로서 雇傭 및 教育政策과 함께 이루어져야 하겠다.

이러한 관계는 企業經營에서도 마찬가지다. 經營社會福祉政策은 企業의 雇傭 및 人力開發政策에 밀접한 연관을 가지고 이루어져야 하겠다. 만약 社會福祉制度가 受惠者的의 적극적인 相互作用과 動機誘發을 導出시키지 못할 경우에는 이는 「社會的 成果」가 아닌 「社會的 負擔」으로만 그치게 된다. 社會福祉制度에는 參加者の 成就動機를 誘發시킬 수 있는 間接的인 「基幹構造」(Infrastructure)의 형성이 반드시 요청된다. 예컨대 獨逸에서는 社會政策의 두가지 求心點인 ‘教育政策(Bildungspolitik)과 雇傭政策(Beschäftigungspolitik)을 곧 社會福祉政策과 연관을 지워서 展開시키고 있는 바이다.¹⁵⁾ 물론 傳統的인 社會政策은 溫情主義 후

15) Ebenda, SS. 127~197 참조.

은 社會均衡主義에 입각하여 上部下達의 一方通行의 方式' (Herkömmliche Sozialpolitik)을 취하여 왔다. 예컨대 二次世界大戰以後 수많은 社會扶助, 이를테면 戰爭犧牲者援護, 無住宅者援護, 再定着援護 등과 같은 社會援護策은 短期的이고 임기응변적이었다. 그러나 再建以後 오늘날에 와서는 그의 政策은 國際競爭社會에서 長期的 社會發展策과 더불어 展開시키고 있다. 그러므로 오늘날 獨逸聯邦共和國의 社會保障制度는 임기응변적인 治療醫學의인 태도에서 벗어나서豫防醫學의이고 保健醫學의인 태도를 취하고 있다. 長期的인 眼目에서 相互作用의이고 漸進의이며 根本의인 制度의 次元에서의 社會的 政策(Der reaktive incrementale, instrumentale Charakter der sozialpolitik)의 一環으로서 社會福祉 내지 紿興制度를 형성시키고 있다. 따라서 勞動 및 教育助成(Arbeits und Ausbildungs forderung)의 課題가 教育 및 雇傭政策과 관련하여 하나의 主要한 대책으로 등장하기도 한다. 이와 같이 오늘날 獨逸社會保障政策이 장기적인 社會政策과 결부하여 自律의인 相互作用의인 方向으로 展開시켜야 된다는 裏面에는 또 다른 이유가 하나 있다. 그것은 援護 내지 扶助의인 社會保障制度, 즉 「移轉成果」(Transferleistung)의 社會保障制度에는 財政上의 困難性과 更直된 官僚主義를 크게 導出시킬 뿐만 아니라, 國民職業倫理上의 成就動機를 상실할 우려도 많기 때문이다. 요컨대, 社會保障制度 實現에 移轉成果는 그 限界性(Mangel an Transparenz bei den Transferleistung)을 모면할 수 없다는 것이다.¹⁶⁾ 이러한 點에서 現代社會 福祉政策은 傳統의인 社會保險制度의 입장을 초월하여 장기적이고 根本의인 立場에서 直接 내지 間接的 社會成果(direkte und indirekte Sozialleistungen)의 政策을 피하고 있는 것이다.

이상에서 볼때, 企業經營의 社會福祉厚生政策 및 管理도 오로지 消極의인 「移轉成果」의 思考에서 脱皮하여 積極의인 「生成成果」의 立場에서 創出의 効果를 導出하도록 그 運營의 妙味가 이룩되어야 하겠다. 이러한 점에서 經營福祉政策이 從業員 自我發展의 欲求充足과 經營의 技術蓄積에 기본이 되는 企業의 教育訓練 政策과 밀접한 연관속에서 추진되는 것이 바람직하게 여겨진다.

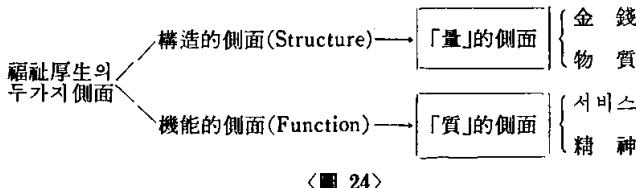


2. 質的인 機能的 側面

우리는 福祉厚生管理를 두가지 側面으로 区分해서 생각할 수 있다. 한편은 構造的 側面

16) Ebenda, SS. 122~123.

으로서 「量」의(Quantity)側面이고, 다른 한편은 機能的側面으로서 「質」의(Quality)이다. 前者は 주로 金錢的 내지 物質的 給與의 面이고, 後자는 「서비스」내지 精神的 面이다.



<■ 24>

지금까지 대부분의企業에서는 經營福祉管理를 지나치게 金錢 내지 物質的인 給與, 즉 福祉厚生의 「量」(Quantity)의in 構造的側面에만 강조해 왔다. 이러한事實은 福祉厚生管理支出의 統計資料에서도 쉽게 찾아 볼 수 있다.

그러나 効率의in 福祉厚生管理를 위해선 福祉厚生의 質的인 側面이 強調되어야 한다. 다른 것도 마찬가지지만 福祉厚生의 政策과 管理에도 機能的인 質的側面(Quanlitative Side)을 무시하면 그 成果를 기대하기 어렵다.

量의in 金錢의in 給與는 지난 數年동안 급속히 上昇되어 왔다. 先進諸國에서는 특히 從業員의 年金, 財產形成分野에 현저한 上昇率을 보였다.¹⁷⁾ 그러나 최근에 와서는 金錢의in 給與 中心의 福祉厚生 管理에 限界性을 면치 못하게 되어 그의 戰略을 바꾸게 되었다. 즉, 從業員의 積極的인 相互作用을 얻기 위해선 金錢의in 直接的 給與手段으로서만 그 効果를 기대하기 어렵다는 현상이 나타나기 시작했다. 福祉厚生을 통한 從業員의 積極的인 動機誘發(Motivation)과 士氣(Morale) 양양에는 金錢의in 物質的in 直接給與도 필요하겠지만, 이에 못지 있게 從業員을 위한 「서비스」나 從業員의 精神的 滿足感을 충족시킬 수 있는 여러 對策이 필요하게 되었다. 즉 「人間勞動의 質的強化」가 福祉厚生의 주요한 대상으로 등장하게 되어 經營福祉厚生政策도 「量的에서 質的으로」 그 重要성이 강조되고 있는 것이다.¹⁸⁾

이러한 現象의 理論的 根據로서 우리는 「헤즈버그」(F. Herzberg)¹⁹⁾의 「動機・衛生理論」(Motivation-Hygiene Theory)에서도 찾아 볼 수 있다. 「헤즈버그」는 動機誘發의 두 가지 側面에서 이미 指適한 바 있듯이, 金錢의in 物質的 刺激은 下部構造인 生理的 欲求 充足에

17) Gaugler, E., Betriebswirtschaftlich-Soziologische Grundprobleme bei der Gewährung betrieblichen Sozialleistungen, Band 2 der Reihe Wiener Beiträge zum Arbeits-und Sozialrecht, Sonderdruck, S. 19.

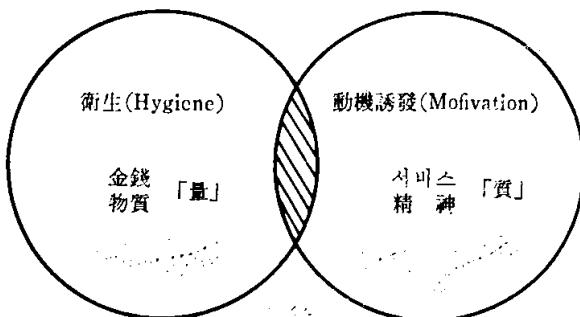
18) Gaugler, E., a.a.O., S. 19.

19) 이에 보다 상세한 내용은 다음 문헌 참조 바람.

Herzberg, F., B. Mausner, B.B. Snyderman, The Motivation to Work, John Wiley & Sons, New York, 1967, pp. 113-119.

의한 消極的인 態度形成에만 그치므로 積極的인 從業員 動機誘發을 위해선 從業員의 社會的 내지 精神的 次元의 自我發展의 欲求充足을 위한 刺戟이 필요하다고 했다.

이 理論은 오늘날 經營福祉厚生 管理에도 마찬가지로 적용시킬 수 있다. 즉 福祉厚生의 給興에 우리는 두가지 側面을 생각할 수 있다. 衛生的인 側面으로서 金錢 내지 物質的인 給與의 面과 動機誘發的인 側面으로서 서비스 및 精神的 欲求充足의 給與面으로 구분된다.



<圖 25>

지금까지 經營福祉厚生管理는 金錢的 給與를 중심으로 한 「量」的인 構造的 側面을 강조해 왔다 함은 이미 지적한 바이다. 앞으로 福祉厚生管理는 「質」의in 機能的 側面이 強化되어야만 한다. 환원하면 「量」의in 經營社會政策에서 「質」의in 經營社會政策으로 轉換되어야 하겠고, 福祉厚生管理도 여기에 보조를 맞추어야 한다.

그러면, 「質」의 強화의 經營社會政策은 구체적으로 어떻게 進行되고 있는가? 여기에는 다음과 같은 一連의 수단이 이루어지고 있다.²⁰⁾

- 解雇의 防止
- 職業訓練 및 繼續訓練教育의 強化
- 經營內部의 情報交換의 強化
- 職務上의 自己管理 및 自己責任의 強化
- 職務上의 共同意思決定의 強化
- 流動的 作業時間制 導入
- 經營組織上의 人間性回復(Humanizierung)의 對策

요컨대, 企業이란 人間의 共同體이므로 人間이 그 속에서 職務를 通하여 자유로히 活動할 수 있고 生活할 수 있는 與件을 造成시키 줄 때 그 企業은 建全하게 成長할 수 있다는 事實이 強調되고 있는 바이다. 그러므로 經營社會政策은 從業員의 人間的 價值를 부각시키고

20) Gaugler, E., a.a.O., S. 19.

그의 欲求를 充足시킬 수 있도록 추진되어야 한다.

福祉厚生管理도 이러한 要求를 充足시킬 수 있도록 그 「서비스」가 強化되어야만 한다. 오로지 金錢 내지 物質의 量的인 移轉的 紙與에만 그치지 말고, 企業의 共同體 生活에 從業員이 一體感을 느낄 수 있도록 뒷바라지 해주는 「質」의in 機能面에 그 活動이 강화되어야 한다.

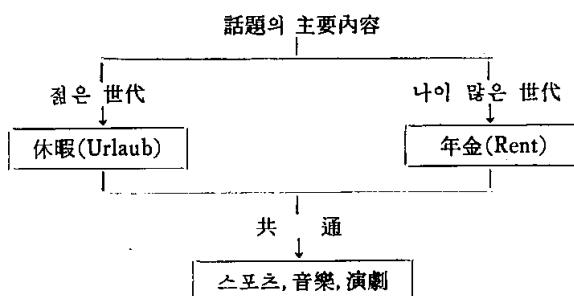
사실 「돈」이란 자칫 잘못 사용되면 「돈 쓰고 인심 잃는다」는 格이 되어 버린다. 「돈」을 어떻게 유용하게 잘 쓰이도록 하느냐? 여기에는 반드시 受給者の 적극적인 相互作用을 유발하도록 해야 한다. 이를 위해선 金錢의in 「量」의 移轉 以外에 서비스의in 「質」의in 對策이 모색되고 强化되어야 한다.

3. 欲求構造의 把握

効率的 福祉厚生管理를 위해선 從業員의 欲求를 정확히 把握하여야 된다. 企業의 從業員은 年金, 性別, 階層, 所得· 및 教育水準에 따라 그들이 바라는 欲求가 相異한 것이다.

福祉厚生이라 하더라도 나이 많은 世代들이 바라는 福祉厚生과 나이 젊은 世代들이 바라는 福祉厚生이 각각 다를 수가 있는 것이다. 이를테면 나이 많은 世代는 주로 年金, 子女獎學金, 住宅 등에 대한 欲望이 강한데 비하여 젊은 世代는 그것보다도 休暇, 休日, 作業時間, 娛樂施設 등에 대한 欲望이 強하다.

先進產業國에 있어서도 世代에 따라 福祉厚生에 대한 對話의 話題가 달라지고 있는 것을 찾아 볼 수 있다. 예컨대 獨逸人の 경우 나이 많은 世代의 主要話題는 「年金」(Rent)인데 비하여, 젊은 世代의 話題는 「休暇」(Urlaub)에 대해서 관심을 모우고 있음을 쉽게 찾아 볼 수 있다.²¹⁾



〈圖 26〉

21) 1978年 11月 17日부터 1979年 1月 16日에 걸쳐 “서독, 社會福祉制度에 대한 연구”의 필자의 현지 실증적 조사에서 나타난 것임.

그러므로 限 定 된 資 金 을 效 率 的 으로 活 用 하기 위 해 선 自 己 企 業 의 從 業 員 的 福 祉 厚 生 에 대 한 支 配 的 인 欲 求 構 造 와 階 層 에 따 른 欲 求 內 容 을 정 확 하 把 握 하여 이에 대 한 적 절 한 對 策 을 모 색 하여 야 한 다. 즉 다 음 <表 17> 과 같 이 年 齡, 性 别, 職 種 에 따 른 福 祉 厚 生 에 대 한 欲 求 를 파 악 함 으로 서 狀 況 에 따 른 效 率 的 인 對 策 이 確 立 될 수 있 다. 그 럼 게 함 으로 써 福 祉 厚 生 은 從 業 員 的 離 職, 惰 業, 不 滿 등 을 적 극 적 으로 해 소 시킬 수 있 으며 共 同 體 形 成 에 기 여 를 할 수 있는 것 이다.

<表 17>

階層	優先順位	醫 療	年 金	災 害	作 業 條 件	住 宅
世代 別	既 成 世 代					
	靑 春 "					
姓 別	男					
	女					
職 種 別	生 產 職					
	營 業 職					
	其 他					
階 層 別	管 理 層					
	作 業 層					

4. 從 業 員 參 与 의 組 织

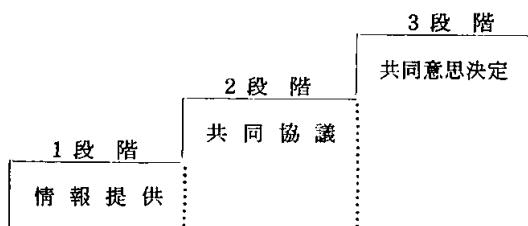
經營福 祉 厚 生 管 理 의 效 率 化 를 위 해 선 從 業 員 的 參 与 의 運 营 組 织 이 요 청 되 다. 즉 福 祉 厚 生 的 效 果 是 눈 으로 보 아 얼 린 나 타나 지 않 을 경 우 가 많 고 또 運 营 上 裁 量 的 餘 地 가 크 다. 거 기 다 가 各 自 的 生 活 에 밀 접 한 관 계 를 맺 고 있 음 으로 언제 나 從 業 員 全 體 에 게 納 得 될 수 있 어 야 한 다. 福 祉 施 設 的 受 益 度 的 公 平 을 維 持 하기 위 해 서는 運 营 上 끊 임 없 는 自 己 反 省 을 행 하 고, 從 業 員 的 意 見 을 들 을 수 있 는 參 加 的 機 會 을 주 는 組 织 이 필 要 하 다.

이 러 한 點 에서 福 祉 厚 生 的 政 策 과 管 理 를 위 한 勞 使 共 同 協 議 혹은 共 同 意 思 決 定 을 하는 從 業 員 參 与 的 組 织 이 모 색 되 어 야 한 다.

獨 逸 企 業 的 경 우 에는 福 祉 厚 生 에 대 한 것은 從 業 員 代 表 로 구 성 되 는 經 营 協 議 會 (Betriebsrat)의 共 同 意 思 決 定 事 項 으로 法 的 으로 規 定 되 어 있 다.²²⁾

일 般 적 으로 「파트너 샤프트」(Partnershaft)的 인 共 同 協 力 的 組 织 에는 下 隆 3 단 계 를 생 각

22) 經 营 組 织 法 (Betriebsverfassung)에 明 示 되 어 있 음.



〈圖 27〉

할 수 있다.

第一段階은 情報提供의 段階로서 福祉厚生에 대한 상세하고 정확한 내용을 從業員에게 신속히 傳達해 주므로서 從業員의 同意(Consensus)를 구하는 活動이 된다.

이러한 情報提供은 企業에서 發行하는 社內報 또는 기타 유인물을 通해서 또는 從業員集會를 통해서 經營社會政策과 더불어 福祉厚生의 政策과 管理內容을 傳達하는 段階가 된다. 이 단계에서는 經營者의 意思決定된 사실을 傳達해 주는 데에만 力點을 두고 있는 것이다.

第2段階은 共同協議 段階로서 從業員代表와 經營者 代表相互協議를 通해서 福祉厚生管理를 하는 단계이다. 從業員 要求事項을 충분히 반영시켜서 從業員이 원하는 方向으로 福祉厚生management가 되도록 하는 内容이다. 그러나 最終的인 決定權은 역시 使用者側에서 행한다.

第3段階은 共同意思決定의 段階로서 從業員代表와 經營者代表間에相互協議 뿐만아니라行事를 위한 意思決定에도 雙方이 모두 參與하여 多數決에 의하여 決定하는 段階이다. 여기에는 다시 두가지를 생각할 수 있다. 그 하나는 福祉厚生에 對한 政策, 豊算 및 구체적인 實踐事項까지도 共同委員會에서 決定하는 方法과, 다른 하나는 오로지 政策 및 豊算에 대해서만 共同決定을 하고 나머지 구체적인 實踐事項은 從業員自治運營에 一任하는 方法이 있다.

요컨대 經營福祉厚生의 政策과 管理에는 勞使雙方이 階級鬭爭의 意識을 떠나서 相互協力의 理念과 組織 속에서 運營되어야 한다. 그러므로 福祉厚生管理의 從業員 參與는 勞使協力의 雾圍氣 造成에 주요한 「모티브」가 되기도 한다.²³⁾

5. 費用—收益(Cost-Benefit)의 分析

效率的인 福祉厚生管理를 위해선 福祉厚生에 대한 費用—收益에 대한 科學的인 測定이 두 따라야 한다.

23) Gaugler, E., a.a.O., S. 17.

福祉厚生에 대한 投入一產出(Input-Output)을 단순한 推測으로서가 아니라 科學的, 計數的인 手段을 갖추어서 管理해야 할 必要가 있다. 그렇게 함으로서 福祉厚生에 대한 投資效率을 높일 뿐만 아니라 從業員으로부터 깊은 理解와 信賴를 사는데도 큰 도움이 되는 것이다.

先進諸國에서는 이미 經營社會政策의 効率的인 管理를 위해서 經營社會費用에 對한 分析과 그의 成果에 대한 會計處理를 비롯한 諸般 社會支出의 管理를 체크하는 制度가 確立되어 가고 있는 실정이다. 이미 本稿의 經營福祉厚生管理의 形態에서도 언급한 바 있듯이 先進產業國家의 企業에서는 經營社會 貸借對照表(Die betriebliche Sozialbilanz), 賃金外人件費(Die Lohnnebenkost), 經營社會支出(Das betriebliche Sozialaufwand) 등의 計定科目的 이 름으로 철저히 費用一收益(Cost-Benefit)의 管理가 시도되고 있는 實情이다.²⁵⁾

「코스트·베너피트」分析은 成果測定으로서 福祉厚生費의 支出程度와 離職의 減少, 生產性向上, 士氣양양 등과의 相關關係 分析도 한다.

6. 國民社會經濟政策과의 連繫

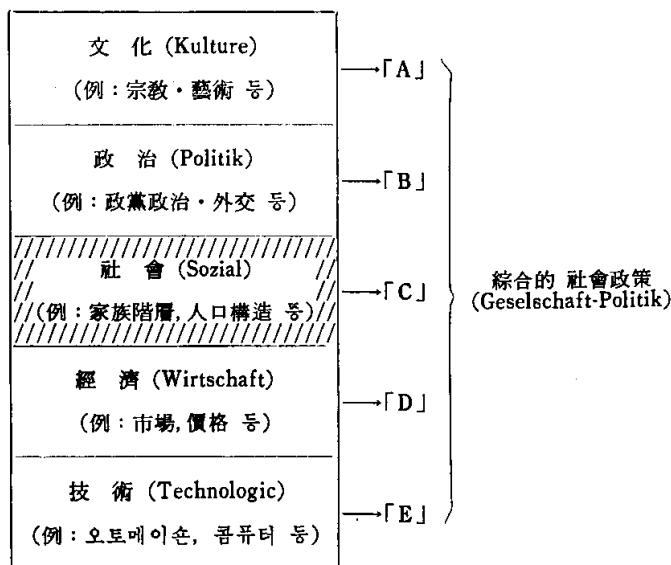
從業員 福祉厚生의 課題는 國家次元의 社會保障制度와 밀접한 關係를 갖고 있다 함은 이미 指述한 바이다.²⁶⁾ 처음에는 企業의 自律的 行動에 의해서 착수된 從業員을 위한 福祉厚生制度도 나중에는 그의 一般的인 最低線을 確保키 위하여 法律로서 強要하는 社會給與가 되어 社會保障制度로 發展하게 되었다. 勤勞者의 福祉厚生은 經濟가 發展함에 따라 國家次元에서의 社會保障制度로 轉換하여 나아가는 傾向이 있다. 이러한 점에서 個別經濟單位인 企業의 福祉厚生은 巨視經濟單位인 社會經濟政策과의 連繫속에서 그의 發展을 모색해야 될 줄로 안다. 환연하면 社會變遷속의 企業의 位置를 파악하고 거기에 부합되는 經營福祉厚生制度의 확립이 요청되는 바이다. 그러므로 個別經濟單位인 企業의 經營社會政策 및 管理도 綜合的인 國民社會經濟政策과의 호흡을 같이 하면서 展開시켜야 한다.

생각컨대 現代產業社會에서는 綜合的인 社會經濟政策의 重要性이 國家政策에 점차로 高潮되고 있다.

우리는 價値體系의 秩序를 다음과 같이 설정할 수 있다.

傳統的인 社會政策은 오로지 「C」領域에만 국한하여 그의 社會福祉政策도 家族關係, 人口分布, 職業別 階層 등만을 고려한 限定的인 「소시알 폴리틱」(Sozial Politik)로 끝났다. 그렇기 때문에 根本的인 構造的 問題를 解決치 못하고 주위만 맴도는 식이 되었다. 그러나 現

24) 서독, Daimler Benz, BASF, BBC, Siemens 등의 기업은 그의 代表的인 例이다.



〈圖 28〉

代의인 社會政策은 「C」領域을 脫皮하여 全般的인 構造的 次元에서, 즉 「A」「B」「D」「E」領域을 考慮한 綜合的인 시스템의 思考에서 根本的 問題解決의 社會政策을 展開시키는 소위 「게젤샤프트·폴리틱」(GesellschaftsPotilik)으로 展開되고 있는 바이다.²⁷⁾ 즉 「Sozial Politik」은 「Gesellschafts-Politik」과 一致될 때 根本的인 創出의 効果를 導出시킬 수가 있는 것이다.²⁸⁾ 企業의 經營社會政策 내지 福祉厚生政策은 이러한 「게젤샤프트·폴리틱」적인 國民社會經濟政策과 밀접한 連繫속에서 展開시켜야 된다.

27) Kocka, J.; Sozialgeschichte-Strukturgeschichte-Gesellschaftsgeschichte-Historische Sozialwissenschaft, Goethe Institut Seoul, 1979. 4. 9 발표논문 참조.

28) 오늘날 國民社會經濟政策의 主要當面課題로서 우리는 扱儲促進, 教育促進, 社會保險 및 勤勞者의 財產形成政策 등을 손꼽을 수 있다.