

한국의 복리후생제도의 현황과 특징

안희탁*

〈目 次〉

I. 서 론

전통적으로 복리후생 혹은 후생복지로 일컬어지던 것이 오늘날에 와서는 기업복지라는 용어로 널리 사용되고 있다. 이러한 복리후생의 내용은 나라마다 다양하고 종업원의 니드와 인사전략의 차이에 따라 기업별로 다양한 복리후생 정책이 전개되고 있다. 더욱이 국가의 경제정책과 사회정책의 내용 및 체계의 차이와 그 성숙도의 차이에 의해 기업의 복리후생제도도 다르게 나타난다.

복리후생이란 일반적으로 기업이 종업원과 그 가족의 복지향상을 위해 실시하는 여러 가지 시책이나 제도로서 임금·근로시간 등의 기본적인 근로조건을 측면에서 지원하는 것이라 할

* 경총 노동경제연구원 연구위원

수 있다. 따라서 기업내 복리후생은 근로자의 일의 성과와 직접적인 관련이 없으며 일의 대가에 대한 직접적인 보상이 아닌 기업이 자율적으로 제공하는 부가적인 급부라고 할 수 있다. 기업이 우수한 인재의 모집, 채용과 정착을 위해서는 기업의 복지수준을 높은 수준으로 유지하는 것이 중요하다.

우리나라는 아직까지 사회보장제도가 선진국들에 비해 그 역사도 짧고 발달되어 있지 않기 때문에 기업내에서 이를 대신해오고 있다고 해도 과언이 아니다. 이에 따라 우리나라 노사관계에 있어서 임금이외의 복리후생이 단체교섭의 주요대상이 되는 것도 바로 이 때문이다.

본고에서는 한국의 복리후생제도의 특징을 규명하기 위해 우선 한국에서의 복리후생제도의 발달을 역사적으로 개관하고, 다음으로 기업복지라고 불리는 오늘날의 복리후생제도의 현황과 개별기업의 구체적인 사례를 통해 그 특징을 고찰하고자 한다.

II. 복리후생제도의 발전과정

우리나라의 복리후생제도를 체계적으로 정리한 자료는 거의 없는 상태이나 몇몇 자료를 토대로 연대별로 구분하여 간략히 살펴보기로 한다.

1. 1940-50년대

한국에서 가장 오래된 기업으로 알려진 기업은 1919년에 설립된 경성방직주식회사이다. 이 당시의 공장에서의 복지프로그램은 노동력의 확보를 위한 수단으로서 기숙사, 사택, 식사제공이 있었지만 매우 열악한 상태였다. 경방은 1940년대에 이르러서는 의무실을 설치하여 근로자의 건강을 돌보았다. 이처럼 우리나라의 초기 기업의 복리후생은 근로자의 복지증진을 위해서가 아니라 오로지 생산력 증강의 수단으로서 근로자의 가장 기본적인 먹고, 자고, 응급치료 하는 수준에 그쳤다¹⁾. 그러나 경방은 1946년에 본사에는 노무후생계, 공장에는 복리계라는 직제를 신설하게 되는데, 이는 해방이후에 비로소 근로자의 복지증진에 관심을 갖고 체계적인 운영을 시작하게 되었음을 의미한다. 우리나라의 복리후생시설과 제도는 1953년에 근로기준법이 제정, 공포되면서부터이다. 이 법에서는 근로자의 기본적인 생활의 보장과 향상을 위해 임금과 근로시간 등의 근로조건을 명시하면서 사업주가 이를 준수하도록 하였다. 그후 대기업을 중심으로 실질적인 복리후생프로그램이 등장하였다. 제일모직은 1955년부터 도서실, 미장원, 목욕실, 세탁실, 아이풀장, 재봉실 등의 시설을 비롯하여 영어, 수학, 한문

1) 송준호, 「한국기업복지의 특성과 과제」『임금연구』 제4권제4호, 경총임금연구센터, 1996, p.10.

등 학술강좌와 수예, 요리 등 실기강좌 및 수양강좌를 개설하였다²⁾. 이때부터 복리후생을 담당하는 새로운 직제가 각 기업에 신설이 되고 60년대부터 점차 보급되었다³⁾. 노동력의 공급이 수요를 크게 초과하였던 60년대 초반까지는 고용 그 자체가 은혜였기 때문에 극소수의 대기업에서 사용자의 가부장적 온정주의에 의해 급식 또는 작업복의 제공이나 기숙사, 사택, 양호실 운영 등 최소한의 편의제공이 있었을 뿐 대부분의 기업에 있어서의 복지후생시설은 거의 존재하지 않았다⁴⁾. 社史를 발행한 19개 기업을 분석한 조사에 의하면 1961년 이전의 경우 기숙사나 사택과 같은 주거시설을 제공한 회사는 5개 사이며, 양호실과 같은 의료관계 시설은 3개 사, 식당은 2개 사에 불과하다⁵⁾.

2. 1960년대

1961년에는 근로기준법이 개정되면서 퇴직금 제도가 신설되었으며, 1963년에는 사회보장에 관한 법률 및 산업재해보상보험법의 제정으로 법정복지의 기틀이 마련되었다. 그러나 경제개발 5개년 계획이 추진되는 과정에서 근로자의 복지보다는 기업의 성장과 국가의 발전이 우선하였다. 일부 대기업 근로자의 복지시책이 온정적 관리차원에서 전개되었을 뿐 사업주와 국가의 인식 및 관심은 여전히 낮았다⁶⁾.

우리 경제가 60년대 중반 이후 고도성장을 지속함에 따라 노동수요가 급속하게 증가하기 시작하면서 60년대 말에는 저 임금 여성 노동력의 확보가 다소 힘들어지기 시작하였다. 이에 따라 기업은 점차 노무관리에 관심을 갖기 시작하였으며 식당이나 여성 근로자를 위한 기숙사 건립에 관심을 갖기 시작하였다⁷⁾. 노동청의 조사에 의하면 1963년의 경우 사택은 7.5%, 의료시설은 12.8%, 교육시설 0.7%, 후생시설은 1.4%로 소수에 불과하다⁸⁾.

한국은행이 조사한 바에 의하면 1967년 현재 노동비용총액 중 현금급여이외의 노동비용이 차지하는 비율은 12.8%(대기업 13.4%, 중소기업 9.1%)이다. 특히 법정복리비는 1.6%, 법정외복리비는 4.0%에 불과하다. 또한 법정외복리비의 구성내역을 보면 주거, 의료보건, 식사, 문화·체육·오락, 경조·산재, 자동차 차량 등 다양한 내용들이 있으나 이 가운데 식

2) 송준호, 전계논문, p.10.

3) 안춘식, 「인사·노무관리」『노동경제40년사』, 한국경영자총협회, 1989, p.310.

4) 유길상, 「근로복지증진을 위한 정책방향과 과제」, 한국노동연구원, 1991, p.81.

5) 안춘식, 전계서, p.311.

6) 송준호, 전계논문, p.10.

7) 유길상, 전계서, p.81 및 김대모, 「기업복지제도의 실태와 과제」, 한국노동연구원, 1991, p.54.

8) 송호근, 「한국의 기업복지 연구」, 한국노동연구원, 1995, p.33.

사에 관한 비용이 압도적으로 많다⁹⁾. 이는 이 당시만 하더라도 저 임금과 생활고로 인하여 의식주의 해결이 무엇보다 중요한 관심사였기 때문으로 보인다.

3. 1970년대

70년대에 들어서면서 우리 나라의 기업근로복지도 조금씩 자리를 잡아가기 시작하였다. 정부는 1971년 「국가보위에 관한 특별조치법」을 제정하여 노동운동을 규제하는 대신에 근로자의 복지증진을 위한 시책을 강화하였다. 1972년에 노동조합법 개정에서는 노사협의회의 협의사항으로 기업복지를 처음으로 명기하였는데 이는 기업복지의 발전없이는 노사관계의 개선과 산업평화 유지가 어렵다는 인식에서이다. 또한 1974년 대통령의 연두회견에서는 근로자의 복지향상이 중요하게 거론되어 70년대 중반이후 여러 분야에서 진전이 있었다. 74년에 자본시장 육성에 관한 법률의 개정으로 종업원지주제도가 도입되고, 76년에는 근로자재산형 성촉진법이, 76년에는 의료보험법 제정, 77년에는 근로청소년 교육을 위한 정규학교에서의 특별학급과 사업장내 부설학교가 설치되었다¹⁰⁾.

이에 따라 70년대에는 기업근로복지가 확산되기 시작하였으나 그 내용에 있어서는 급식, 작업복 지급, 목욕시설, 탁구대, 휴게실 설치 등의 초보적인 것에 불과하였다¹¹⁾. 전국경제인연합회(전경련)가 1978년 342개 기업을 대상으로 조사한 바에 의하면 급식지급(85.7%), 작업복 지급(81.3%), 탁구대(66.7%), 목욕탕(61.7%), 휴게실(60.5%)을 비교적 많은 기업에서 도입하고 있으며, 이외에도 자녀학자금 지원, 주거관련 지원, 구판장 등의 제도나 시설을 갖춘 기업도 있다¹²⁾.

4. 1980년대

1980년에는 노사협의회에 관한 사항을 독립법으로 제정하여 50인 이상 사업장에 대해 노사협의회 설치를 의무화하였다. 또한 노사협의회에서는 근로자 복지의 내용, 즉 기숙사, 식당, 매점, 오락시설, 통근차량 등 복지시설 및 제도의 설치 운영, 장학금 지원을 다루도록 하였다. 특히 제5공화국의 수립과 더불어 정부는 행정목표를 '복지사회의 건설'로 설정하여 근로자복지 향상에 근 관심을 기울였다. 81년에는 '사업내 복지후생 시설 권장 기준'을 마련하여 사업장의 규모에 따라 적정한 복지시설을 설치하도록 행정지도 하였다¹³⁾. 이에 따라 기업

9) 김대모, 전계서, pp.54-55.

10) 송준호, 전계논문, p.11.

11) 김대모, 전계서, p.56.

12) 전경련, 「기업내복리후생에 관한 실태조사」, 1977 및 김대모, 전계서, p.56.

복지비가 점차 부각되는 양상을 보이자 83년부터 정부는 공식적으로 기업복지에 대한 통계를 조사하여 발표하였다. 1980년대 중반이후에는 경제발전 수준에 걸맞는 복지사회를 형성하기 위하여 여러 사회복지와 관련된 법이 신설되었다. 1986년 국민연금법, 1987년의 근로자의 주거안정과 목돈마련 지원에 관한 법률이 그것이다.

그러나 기업근로복지 발전의 계기가 된 것은 1987년의 6·29 민주화선언 이었다. 그 이전 까지는 집단적 노동운동에 대한 규제로 인하여 기업근로복지는 사용자의 온정주의에 입각하여 시혜적인 차원에서 이루어지고 있었기 때문에 그 내용에 있어서도 초보적이었을 뿐만 아니라 근로자의 다양한 욕구를 수렴하지 못하고 사용자 주도로 이루어지고 있었다.

1987년에는 1인당 국민소득이 3천 달러를 넘어서면서 근로자들의 복지욕구도 크게 증대하고 다양화되기 시작하였다. 이러한 여건하에서 국민들의 민주화 열망을 수렴한 6·29선언은 노동운동을 활성화시켰고 이는 그때까지 억눌려 왔던 근로자들의 불만이 한꺼번에 분출되면서 격심한 노사분규로 이어졌다. 뿐만 아니라 근로자들은 임금인상과 더불어 각종 근로복지 제도의 도입을 요구하고 근로복지 문제를 근로자의 당연한 권리로서 단체교섭의 대상으로 삼으려고 함께 따라 기업내 근로복지 제도가 크게 발전하기 시작하였다¹⁴⁾. 노동비용총액 중 현금급여 이외의 노동비용이 차지하는 비율은 88년에는 16.1%로 이는 67년의 12.8%에 비해 현저하게 높아졌다¹⁵⁾. 또한 법정외복리비의 항목도 다양해져 경총이 88년에 673개 기업을 대상으로 34개 복리후생시설, 제도에 관한 항목에 대해 조사한 바에 의하면 50%이상을 차지하는 항목이 15개에 달하며 60% 이상의 기업에서 실시되고 있는 것도 10개 항목이나 된다. 도입비율이 높은 항목의 대표적인 것으로는 급식제도, 통근제도, 기숙사, 학자금지원, 장기, 바둑실, 휴게실, 산악회, 탁구대, 목욕탕, 근로자상담실 등을 들 수 있다¹⁶⁾.

5. 1990년대

90년대 들어서는 전통적인 복리후생이라는 용어를 대신해 '기업복지'라는 용어가 점차 등장하기 시작하였다. 1991년에는 산업평화와 근로의욕 진작을 위한 근로자 복지대책이 발표되었다. 이는 90년대 들어 부동산 가격의 폭등에 따른 근로자의 불만을 진정시키기 위해서였다. 여기서 마련된 5대 근로자 복지시책은 ① 근로자용 택지와 주택의 공급, ② 노동은행 설

13) 송호준, 전계논문, p.11.

14) 이에 대해서는 유길상, 전계서, p.82 및 송준호, 전계논문, p.11, 송호근, 전계서, pp.34-37참조.

15) 노동부, 「기업체 노동비용조사보고서」, 1989.

16) 한국경영자총협회, 「6.29이후 기업복지후생 동향과 운영실태」, 1989, pp.32-47.

립과 장학사업 확충, ③ 사내복지기금제도 확충과 우리사주제도 활성화, ④ 근로자 종합 복지관 건립, ⑤ 사내대학 운영활성화와 근로자 대학 입학시 특별전형이다. 1993년에는 고용보험법이 제정되면서 기존의 산업재해보상보험법, 의료보험법, 국민연금법과 함께 4대 선진형 사회보험제도의 틀을 완비하였다. 이러한 복지사회로 가는 사회적 분위기에 힘입어 기업에서도 나름대로의 법정외 기업복지프로그램을 마련하기 시작하였다. 이 시기에는 생애복지의 개념이 도입되어 과거와는 달리 체계적이고 종합적인 프로그램들이 등장하였다¹⁷⁾.

이와 같이 기업의 자발적인 복지프로그램이 양적, 질적으로 확대되면서 기업복지비도 크게 증가하였다. 노동부의 자료에 의하면 근로자 1인당 월평균 복지비용이 86년의 67,780원에서 1994에는 332,800원으로 3.9배 증가하였다.

III. 한국의 복리후생제도의 현황

1. 기업의 복리후생제도의 실태

기업에서 복리후생제도를 도입하는 취지에 대해서는 '생산성 향상'이 전체 조사기업의 51.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 '노사관계 안정'(29.9%), '고용안정과 인력난 해소'(16.3%)로 나타났다. 이는 많은 기업에서 복리후생제도 도입을 통해 생산성 향상과 연계시키고 있음을 알 수 있다¹⁸⁾.

또한 근로자들이 가장 많이 요구하고 있는 복리후생으로는 학자금 보조가 44.5%로 가장 많고 그 다음이 주택자금 융자(13.4%), 퇴직금누진제(2.8%)로 나타났다. 이러한 학자금 보조 요구는 사교육비 지출에 대한 부담분을 기업을 복리후생제도를 통해 일부 해소하고자 하는 것으로 보인다¹⁹⁾.

경총이 1996년 10월에 「근로자 소비관행 및 의식조사」를 보면 우리나라 근로자들이 자녀들의 사교육을 위해 지출하는 사교육비가 근로자 가계에 어느 정도 부담이 되는가를 설문한 결과 '다소 부담'(50.6%)과 '매우 부담'(20.3%)을 합하면 7할 이상을 차지해 사교육비 부담을 매우 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 우리나라 교육제도상의 문제와 높은 교육열에 기인하는 것으로 보인다²⁰⁾.

기업에서 실시하고 있는 복리후생 프로그램도 매우 다양하고 광범위하다. 경총에서 조사한

17) 송준호, 전계논문, pp.11-12.

18) 한국경영자총협회, 「기업복지의 현황과 과제」, 1997, p.104.

19) 한국경영자총협회, 전계서, pp.103-104.

20) 한국경영자총협회, 「근로자 소비관행 및 의식조사」, 1996, pp.20-21.

기업내 복리후생 실시비율을 보면 건강검진(97.8%), 경조비(92.7%), 피복비 지원(88.7%), 학자금 지원(80.0%)이 압도적으로 많고, 통근버스 운영(67.6%), 주차시설 제공(65.4%), 사내서클 지원(66.8%), 사택, 기숙사 지원(58.9%)도 과반수이상을 차지하고 있다(표 1 참조). 이외에도 체육, 오락시설, 휴양시설, 의료서비스, 복지수당 지급, 사내근로복지기금 조성, 소비조합, 주차비 지원, 종업원지주제 실시, 임대주택, 주택조합, 보육시설 설치 등 다양한 내용의 복리후생을 지원해주고 있는 것으로 나타났다²¹⁾.

이외에도 근로자의 주택마련을 위해 응자 또는 주택자금의 일부를 대출해주거나 구내식당을 운영하고 있는 기업도 상당수가 있다²²⁾.

최근에 와서 근로자들의 기업의 복지에 대한 수요도 다양하게 나타나고 있다. 이근희가 남

〈표 1〉 복리후생 프로그램 실시 현황

(단위: %)

	규모별		산업별		계
	300인이하	300인이상	제조업	비제조업	
통근버스 운영	63.0	75.0	80.6	35.5	67.6
건강검진	98.2	97.1	98.0	97.1	97.8
피복비 지원	88.1	89.7	90.1	85.3	88.7
주차비 지원	18.3	19.9	14.2	30.4	18.9
주차시설 제공	10.5	19.1	13.8	13.7	65.4
휴양시설	25.6	50.7	30.8	46.1	35.2
의료서비스	17.4	47.1	30.0	25.5	28.7
체육, 오락시설	39.3	56.6	55.7	21.6	45.9
소비조합	8.2	44.1	24.9	14.7	22.0
사택, 기숙사	52.1	69.9	65.6	42.2	58.9
임대주택	11.0	17.7	16.2	6.9	13.5
주택조합	4.1	14.0	7.1	9.8	7.9
경조비	90.0	97.1	92.5	93.1	92.7
사내서클 지원	53.4	88.2	66.0	68.6	66.8
학자금 지원	71.2	94.1	81.4	76.5	80.0
복지수당 지급	21.9	20.6	21.7	20.6	28.6
보육시설 설치	-	8.2	3.6	2.0	3.1
사내근로복지기금 조성	20.1	39.7	26.9	28.4	27.6
종업원지주제 실시	8.7	28.7	17.8	12.7	16.3

자료: 한국경영자총협회, 『기업복지의 현황과 과제』, 1997, p.112.

21) 한국경영자총협회, 『기업복지의 현황과 과제』, 1997, pp.111-113.

22) 한국경영자총협회, 전계서, pp.113-116.

네 근로자 2,100명을 대상으로 조사한 바에 의하면²³⁾ 먼저 생활지원제도와 관련해서는 본인 및 자녀학자금, 경조비 및 경조휴가제도, 중식제공, 작업복 제공, 통근버스 지원, 명절 보너스 지원, 자사제품 할인판매 등의 요구가 비교적 많다. 이 가운데 특히 본인 및 자녀학자금 지원이 근로자들이 가장 희망하는 복지제도인 것으로 나타났다. 주거지원제도와 관련해서는 근로자 임대주택, 주택구입 융자, 근로자 주택분양제도, 사택 및 기숙사 전립 등에 높은 수요를 보이고 있다. 재산형성지원제도와 관련해서는 종업원지주제도, 직장새마을금고 등의 수요가 높다. 사회보장과 관련해서는 일반보험(생명, 개인연금) 지원, 산업재해 위로금 지원, 퇴직금누진제 등에 대한 수요가 높게 나타났다. 교육훈련과 관련해서는 인력개발을 위한 해외연수, 연수시설 운영에 대한 수요가 많았다. 문화·체육·보건·위생과 관련해서는 건강검진, 체육대회, 야유회 지원, 하계 휴양소 운영, 의료비 지원, 취미동우회 보조금 지원, 사내서클 지원 등에 대한 요구가 많았다. 이외의 복지제도로서 장기근속자 해외여행, 구내매점 및 소비조합의 운영, 사내복지기금의 적립 등에 대한 관심이 높게 나타났다.

또한 기업복지에 대한 근로자의 만족도를 보면²⁴⁾ '매우 만족' 내지 '만족'이 생산직의 경우 남자가 14.0%, 여자 11.6%이고 사무직의 경우는 남자 14.9%, 여자 14.4%로 나타났다. 반면에 '매우 불만' 내지 '불만'은 생산직의 경우 51.4%, 여자 39.2%이고 사무직의 경우는 남자 48.6%, 여자 40.8%로 나타나 기업복지에 대한 근로자들의 불만이 높음을 알 수 있다 (〈표 2〉 참조).

〈표 2〉 기업복지 만족도

(단위: %)

	생산직		사무직	
	남자	여자	남자	여자
매우만족	1.7	1.4	1.0	-
만족	12.3	10.2	13.9	14.4
그저그렇다	33.8	47.2	35.9	44.2
불만	39.8	29.8	38.2	33.1
매우불만	11.6	9.4	10.4	7.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 이근희, 『한국의 기업복지 실태 및 정립방안』, 한국생산성본부, 1996, p.86.

23) 이근희, 『한국의 기업복지 실태 및 정립방안』, 한국생산성본부, 1996, pp.95-106.

24) 이근희, 전계서, p.86.

2. 기업의 복리후생비용 추이

노동부가 정의하고 있는 노동비용의 개념을 보면 「사용자가 근로자를 고용함으로서 발생하는 제반 비용을 말하며, 현금급여 전부, 퇴직금 등의 비용, 현물급여의 비용, 법정복리비, 법정외복리비, 교육훈련비, 모집비, 기타 노동비용이 포함된다」고 한다²⁵⁾. 노동비용의 구성은 나라마다 차이가 있는데 우리나라의 경우를 보면 노동비용은 크게 현금급여와 현금이외의 노동비용으로 구분된다. 현금급여에는 정액급여, 초과급여, 특별급여가 포함되고, 현금급여이외의 노동비용은 퇴직금, 법정복리비, 법정외복리비, 교육훈련비, 현물지급의 비용, 모집비, 기타 노동비용이 포함된다(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 노동비용의 구성



- 주) 1) 현금급여라 함은 정액급여(기본급, 제수당 등), 초과급여, 상여 및 기말수당 등의 합계액(현금급여에 한하여 현물급여는 제외)을 말한다.
 2) 법정복리비라 함은 산재보험료, 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 중 사업주 부담분과 장애인고용촉진기금부담금 및 기타 법정복리비를 말한다.
 3) 퇴직금의 비용이라 함은 퇴직일시금 지급총액(해고, 예고수당 포함)을 말한다.
 4) 법정외복리비라 함은 사업주 단독(單獨)의 시책에 따른 부담분으로 주거, 식사, 의료보건, 문화, 체육, 오락, 경조 등의 비용, 구판장 등에 관한 비용의 합계액을 말하며 물적시설에 대하여는 감가상각비, 유지관리비, 인건비(시설에 전담하여 종사하는 자의 임금, 수당 등) 등을 포함한다.
 5) 현물지급의 비용이라 함은 통근정기승차권, 회수권 및 자사(自社)제품 등을 지급함으로써 소요되는 비용의 합계액을 말한다.
 6) 기타 노동비용이라 함은 작업복의 비용(안전복이나 수위의 제복 등 업무상 특별히 필요하다고 인정되어 지급되는 것은 포함되지 않는다), 전근비용, 사보(社報)에 관한 비용, 표창 등 상기 항목에 분류되지 않는 비용의 합계액을 말한다.

자료 : 노동부, 『기업체 노동비용조사 보고서』, 1997, pp.7-8.

25) 노동부, 『기업체 노동비용조사 보고서』, 1997, pp.6-7.

기업이 지출하는 총인건비 중 현금급여가 차지하는 비중은 1980년대에 들어 지속적으로 증가하여 1989년에는 84.1%까지 올라갔었다. 그러다가 1990년대에 들어서서는 현금급여가 지속적으로 감소하여 1997년에는 74.1%까지 떨어지게 되었다. 상대적으로 복지비용의 지출이 두드러지게 증가하였는데 그중 퇴직금과 복리비의 증가가 두드러진다. 비임금비용중 퇴직금의 비율은 1985년의 6.3%에서 지속적으로 크게 증가하여 1997년에는 11.0%에 달하고 있다. 한편 법정 복리비는 1985년에 2.1%를 점하고 있었으나 국민연금제, 고용보험제 등 주요사회복지제도가입법화됨에 따라 기업의 사회보장 부담금의 증가로 그 비율이 증가하여 1997년에는 4.7%에 달하고 있다. 또한 법정외복리비 역시 1985년의 6.1%에서 꾸준히 상승하여 1997년에는 7.4%에 달하고 있다. 1988년 이후 법정외복리비의 증가가 두드러진 것은 1987년 이후 노사관계의 격화에 따른 근로자의 임금 및 근로조건개선 욕구가 반영된 것으로 판단된다(〈표 4〉 참조).

한국기업에서 복지후생비는 대외적으로 비슷한 임금인상을 한 경쟁사와 처우수준에서 경쟁 우위를 확보하기 위하여, 또 교섭시에 사원을 설득하는 용도로 계속 증액되어 왔었다. 한국 기업에서 복지비용이 높은 이유로는 이와 아울러 국가적인 사회보장의 수준이 빈약한데 따라

〈표 4〉 근로자 1인당 월평균 노동비용의 추이

(단위 : %)

현금급여 총액	계	현금급여 이외의 노동비용						
		퇴직금 비용	현물지급 비용	법정 복리비	법정외 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동비용
1982	79.4	20.6	8.9	-	1.7	7.5	-	0.9
1983	78.1	21.9	11.1	-	1.7	6.5	-	0.9
1984	79.0	21.0	11.1	0.5	1.8	5.8	0.1	1.0
1985	83.2	16.8	6.3	0.5	2.1	6.1	0.1	1.0
1986	82.0	18.0	7.0	0.6	2.2	6.0	0.1	1.2
1987	83.9	16.1	5.9	0.6	2.3	5.8	0.2	0.9
1988	83.9	16.1	5.7	0.6	3.4	4.8	0.1	1.0
1989	84.1	15.9	5.3	0.5	3.0	5.4	0.2	1.1
1990	81.7	18.3	7.0	0.5	2.9	6.0	0.2	1.2
1991	77.2	22.8	8.9	0.3	3.7	7.4	0.2	1.6
1992	75.5	24.5	8.9	0.3	4.3	8.5	0.4	1.6
1993	74.0	26.0	9.1	0.3	4.6	9.3	0.2	1.8
1994	75.4	24.6	9.7	0.4	3.7	8.4	0.2	1.7
1995	75.0	25.0	11.8	0.1	3.7	7.0	0.2	1.5
1996	77.8	22.1	7.4	0.2	4.3	7.5	0.1	2.1
1997	74.1	25.9	11.0	0.3	4.7	7.4	0.1	1.9

자료 : 노동부, 「기업체노동비용조사보고서」, 각 년도

서 근로자의 기업에 대한 복지의존도가 높을 뿐만 아니라 기존 사회보험제도들에 있어서 정부의 부담금이 없다는 것도 들 수 있다. 특히 국민연금, 고용보험제도가 도입된 이후에도 기존의 법정퇴직일시금제도가 존속되고 있으며 이것이 차지하는 비중이 매우 높다.

그런데 보다 심각한 문제는 이러한 기업복지비용의 대부분이 그 성격상 고정비 성격을 띠고 있다는 점이다. 즉 법정외복리비, 현물급여의 비용, 모집비, 교육 및 훈련비, 기타 노동비용들이 모두 준고정적 노동비용이라 할 수 있다. 복지비용이 지속적으로 증대하고 있는 현실은 기업측면에서 인건비비용의 증대뿐만 아니라 인건비관리의 유연성을 크게 떨어뜨리는 심각한 문제를 야기하고 있다.

경총이 1995년 12월에 조사한 기업복지 실태에 의하면²⁶⁾ 매출액에서 복리후생비가 차지하는 비율은 2.8%로 나타났다. 또한 인건비에서 차지하는 복리후생비의 비율을 보면 20.2%로 규모별로는 300인 이하 중소기업이 16.8%, 300인 이상 대기업이 24.0%이다. 이는 싱가포르와 비교해 볼 때 대기업 14.2%, 중소기업이 11.7%로 우리나라의 복리후생비 부담이 상대적으로 과다하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

근로자 1인당 월평균 법정복리비 수준을 규모별로 보면 대기업이 100,200원으로 중소기업의 77,900원의 1.29배에 달했다. 근로자 평균임금의 2%를 기업이 각출하는 국민연금은 중소기업이 27,500원으로 전체대비 35.3%이고, 대기업은 36,300원으로 전체대비 36.2%를 나타내어 법정복리비 중 국민연금의 부담이 가장 높았다. 산재보험의 경우 중소기업은 22,300원으로 총지출 대비 28.6%를 나타내어 총지출에서 차지하는 비중이 대기업의 경우 (26,200원, 26.1%)보다 상대적으로 높다. 이는 중소기업일수록 재해율이 높아 개별설적요율에서 높은 산재보험요율을 적용받은 것으로 분석된다(표 5 참조).

〈표 5〉 기업규모별 근로자 1인당 월평균 법정복리비(1997)

(단위 : 천원)

구 분	계	의료보험료	산재보험료	국민연금	고용보험료	장애인고용 촉진기금	기타법정 복리비
전 규 모	98.1 (100.0)	17.3 (17.7)	25.8 (26.3)	35.4 (36.1)	13.7 (13.9)	2.2 (2.2)	3.7 (3.8)
중소기업 (30~299인)	77.9 (100.0)	15.1 (19.4)	22.3 (28.6)	27.5 (35.3)	10.4 (13.3)	0.4 (0.4)	2.3 (3.0)
대 기 업 (300인이상)	100.2 (100.0)	17.5 (17.5)	26.2 (26.1)	36.3 (36.2)	14.0 (14.0)	2.4 (2.4)	3.9 (3.8)

주 : ()내는 구성비임.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 1998.

26) 한국경영자총협회, 『기업복지의 현황과 과제』, 1997, pp.99-100.

근로자 1인당 월평균 법정외복리비를 규모별로 보면 총비용에서 대기업은 160,300원으로 중소기업의 94,400원의 1.70배에 달해 대기업과 중소기업간의 법정외복리비의 격차가 크다. 중소기업은 '식사에 관한 비용'이 43,300원으로 전체 지출비의 45.9%를 나타내고 있어 대기업의 26.1%보다 훨씬 높다. 식사에 관한 비용을 제외한 그 밖의 복지항목은 대기업이 중소기업보다 복지비용이 높다. 특히 대기업은 중소기업과 비교하여 주거에 관한 비용이 14,900원으로 1.6배, 학비보조 비용이 24,500원으로 3.18배, 의료보건비용이 6,100원으로 2.54배, 종업원지주제도가 6,000원으로 2.73배 높은 지출을 보이고 있다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 기업규모별 근로자 1인당 월평균 법정외복리비(1997)

(단위 : 천원)

구 분	전 규 모	중소기업(30~299인)	대 기 업(300인 이상)
계	154.0 (100.0)	94.4 (100.0)	160.3 (100.0)
주거에 관한 비용	14.4 (9.3)	9.1 (9.6)	14.9 (9.3)
의료보건에 관한 비용	5.7 (3.7)	2.4 (2.6)	6.1 (3.8)
식사에 관한 비용	42.0 (27.3)	43.3 (45.9)	41.8 (26.1)
문화, 체육, 오락에 관한 비용	6.8 (4.4)	3.7 (3.9)	7.2 (4.5)
보험료 지원금	11.5 (7.5)	2.5 (2.6)	12.5 (7.8)
경조 등의 비용	6.9 (4.5)	3.6 (3.8)	7.2 (4.5)
재형저축 등의 장려금	0.8 (0.5)	0.3 (0.3)	0.9 (0.6)
학비보조의 비용	22.9 (14.9)	7.7 (8.1)	24.5 (15.3)
사내근로 복지기금	10.4 (6.8)	4.2 (4.5)	11.0 (6.9)
보육비 지원금	0.7 (0.4)	0.1 (0.1)	0.8 (0.5)
근로자 휴양에 관한 비용	5.2 (3.4)	2.5 (2.7)	5.5 (3.4)
종업원 지주제도	5.6 (3.6)	2.2 (2.3)	6.0 (3.7)
기타법정외 복리비	21.1 (13.7)	12.9 (13.6)	22.0 (13.7)

주: ()내는 구성비임.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 1998.

VI. 복리후생제도 실시 사례²⁷⁾

본 절에서는 실제로 기업의 복리후생이 종업원에게 어떻게 이루어지고 있는지 그 실태를 파악하고자 개별기업의 사례를 소개하고자 한다.

사례1. LG전자의 복리후생 프로그램

1. 재산형성지원

동사의 재산형성지원제도는 크게 주거안정제도와 금융지원제도로 나누어져 있다. 먼저 주거안정을 위한 제도로는 무주택 사원을 대상으로 기숙사 및 사택을 건설하여 지원하고 있다. 또한 내집마련의 꿈을 가지고 있는 사원들에게 주택구입자금(2,000만원, 연 3%)을 장기저리로 대여하는 주택자금융자제도를 운영하고 있다.

금융지원제도로는 우리사주조합(사원지주제), 재형저축, 새마을금고를 운영하고 있다. 우리사주조합제도는 사원들에게 주식의 일부를 우선 배정하여 애사심 함양, 주인의식 고취와 동시에 재산증식에 기여하도록 하는 제도로서 임원을 제외한 전사원으로 근속연수 6개월 이상이 그 대상이 된다. 재형저축은 법률로 시행되는 복지제도로 근로자의 생활안정과 저축증대 차원에서 실시되고 있다. 새마을금고는 회원들의 자발적인 출자금으로 조성된 기금을 운영하는 일종의 비영리를 목적으로 하는 사원자치은행으로 회원들간의 금융상의 편의를 도모하고, 각종사업을 통해 얻어진 이익금을 배당하고 있다.

2. 생활안정지원

사원들의 안정적인 생활영위와 업무편의를 제공하기 위해 여러 가지 지원제도가 마련되어 있다.

사원들의 일체감과 소속감을 가질 수 있도록 결혼, 회갑, 사망 및 자녀출산 등 1주년 기념 시 축의금과 휴가를 주고 있다. 또한 설날, 추석, 근로자의 날, 창립기념일에는 선물을 지급하고 있고, 생일(미혼자), 결혼기념일(기혼자)에는 10만원 상당의 뷔페티켓을 준다.

LG그룹내 자매사의 제품을 시중가격보다 저렴하게 구입할 수 있는 그룹사 제품할인 구매

27) 각사의 복리후생제도 사례는 한국인사관리협회, 「특집: 복리후생제도」『인사관리』, 1997년 6월호에서 발췌, 요약한것임.

제도를 운영하고 있다.

사원들에게 근무편의를 제공하기 위한 것으로는 중식 및 근무복 지원, 통근버스 및 귀성버스 운영, 유류대 지원, 출장여비 등을 지원하고 있다. 장기근속사원에게는 예우차원에서 보상이 주어지는데, 근속 10년이상에게는 기념패와 부상으로 회사제품이 주어진다. 특히 근속 20년, 30년 등 장기근속자에게는 부부동반 해외여행과 여행경비가 주어지고 정년퇴직자에게는 그동안의 노고에 감사하는 의미로 기념패와 회사제품을 증정한다.

3. 건강증진

사원들이 건강하게 근무에 종사할 수 있도록 다양한 건강진단을 실시하고 있고, 본인의 질병과 관련된 의료비를 회사에서 부담하고 있다. 검진대상자에는 본인은 물론 배우자까지 포함된다. 또한 사원가족에 대한 치료비도 지원해주고 있는데, 치료비 부담금액이 300만원 이상일 경우, 300-500만원까지는 25%, 500-1,000만원까지는 500만원의 25%와 500만원 초과금액의 10%를 지원해주고 있으며, 1,000만원이상은 일괄적으로 200만원을 지원한다.

4. 교육비 지원

동사는 임직원의 경제적 부담을 덜어주고 2세교육에 대한 적극적인 지원방안으로 자녀수에 관계없이 유치원에서 대학에 이르기까지 학자금 전액을 회사에서 지원하고 있다. 자녀교육비 지원제도 중 특이한 제도는 자녀입학 축하제도로써 초등학교에 입학한 경우에는 축하금을, 중학교에 입학한 경우는 최신 기종의 PC를 지급하고 있다.

5. 여가활용

사원의 심신회복을 도모하고 나아가 조직의 사기양양 및 조직분위기를 활성화시키기 위해 여가활용을 지원해주고 있다. 이를 위해 LG 가족이 아름다운 자연속에서 휴양을 즐기고 내일을 설계할 수 있도록 LG생활연수원을 운영하고 있다. 이외에도 사원들의 인포멀그룹 활동인 전시회, 발표회, 봉사활동 등을 지원하고 있고, 각 사업장별로 실시되는 야유회와 체육대회 개최, 하계휴양소를 운영하여 여가생활 지원을 해주고 있다.

또한 토요격주휴무제도, 플렉서블타임제도, 연월차휴가제도, 리프레시휴가제도, 반일휴가제도를 도입하고 있다. 이러한 다양한 제도도입을 통해 여가활용을 도와주고 있다.

동사는 93년도 이후부터 복리후생비용이 매년 큰 폭으로 증가하여 96년에는 전체 매출액 대비 2%정도를 차지하고 있고, 1인당 복리후생비용은 연간 약 480만원에 이르고 있다.

동사는 사업장별로 복지관을 운영하고 있는데 구체적인 내용은 〈표 7〉과 같다.

〈표 7〉 사업장별 복지관 운영현황

구분	건축규모	내용
평택	지하1층 지상2층 (1,582평)	식당, 이용실, 미용실, 인포멀그룹실, 휴게실, 부속의원, 세탁실, 구판장, 은행, 우체국, 당구장, 탁구장, 노래방, 헬스클럽, 요리실습실 등
구미1	지하1층 지상3층 (2,852평)	식당, 강당, 이용실, 미용실, 강의실, 도서실, 인포멀그룹실, 휴게실, 부속의원, 구판장, 제빵실, 목욕탕, 음악감상실, 노래방 등
구미2	지하1층 지상3층 (2,800평)	식당, 강당, 이용실, 미용실, 강의실, 도서실, 인포멀그룹실, 휴게실, 부속의원, 구판장, 제빵실, 목욕탕, 음악감상실, 노래방 등
창원1	지하1층 지상3층 (4,083평)	식당, 강당, 강의실, 분임토의실, 자료실, 실습실, 휴게실, 샤워실, 탈의실 등
창원2	지하1층 지상3층 (6,302평)	식당, 강당, 강의실, 도서실, 휴게실, 부속의원, 세탁실, 예비실, 은행, 우체국, 샤워실, 탈의실 등

사례2. (주)삼양사의 복리후생 프로그램

1. 가정생활

1) 주택자금지원

무주택사원의 주거안정을 위하여 주택구입 및 신축자금을 장기저리로 대부해주고 있는데, 1,000만원을 한도로 10년간 분할상환토록 하고 있다.

2) 우리사주조합 운영

발행주식의 일부를 종업원에게 우선적으로 배정하고 주식구입자금을 대부하여 재산증식을 지원하여 주인의식을 갖도록 하고 있다.

3) 사내 근로복지기금 운영

근로자의 실질소득을 증대시키고 근로의욕과 노사공동체 의식을 고취시키기 위하여 83년에 사내 근로복지기금을 설립하여 생활안정자금 및 전세자금 대부 등 생활원조·문화·체육활동 등을 지원하고 있으며, 현재 출연금은 56억9천만원에 달하고 있다.

4) 학자금 지원

사원들의 자녀교육에 따른 경제적부담을 덜어주기 위하여 중학교, 고등학교, 대학교에 다니는 두 자녀에 한해 입학금 및 등록금 전액을 지원하고 있다. 자녀가 휴학을 하거나 졸업 등으로 인하여 수혜대상에서 제외될 경우에는 다른 자녀로 승계가 가능토록 하여 최대한 지원을 해주고 있다. 연간 수혜인원은 1300명으로 전체 지급액은 13억에 달한다.

5) 기념선물 지급

근로자의 날, 창립기념일, 설날, 추석 등에 선물을 지급한다. 특히 명절에는 자사제품을 지급하고 있다.

6) 경조금 지급

각종 경조금은 대상과 내용에 따라 차등 지급된다. 대상은 직계가족, 배우자, 친인척까지 경조기준에 해당되며 대표이사 명의의 화환과 유급휴가가 주어진다.

2. 회사생활

1) 식당 및 급식제도

구내식당을 운영하고 있다.

2) 장기근속 포상

장기근속한 사원에 대해 근속연수에 따라 기념품(금메달)을 지급하는데, 10년, 15년, 20년, 25년, 30년으로 구분하여 창립기념일에 수여하고 있다. 특히 15년이상 장기근속 사원에게는 해외연수를 보내주고 있다.

3) 야유회 및 송년회 지원

각 부서내 구성원간의 의사소통을 활성화하고 조직분위기를 원활하게 하기 위해 야유회 및 송년회비를 지원하고 있다.

4) 서비스센타 운영

이는 사적인 일로 업무의 손실을 방지하고 회사의 능률을 제고함과 동시에 사원에 대한 서비스를 향상하기 위해 운영되는 것이다. 여기에서는 본인의 혼인신고 및 주민등록등·초본의

발급 등 제반 민원업무를 대행해주고 있다. 처리비용은 회사에서 부담하고 있다.

5) 상담제도 운영

매주 수요일에 법률 전문가를 초청하여 법률문제로 인한 개인의 애로사항과 업무상 발생하는 문제를 자문받아 처리할 수 있도록 법률상담제도를 운영하고 있다.

3. 건강 및 여가생활

1) 종합건강진단 실시

사원의 건강을 유지, 증진시키기 위하여 연령에 따라 종합건강진단 및 일반 건강진단을 매년 실시하고 있다.

2) 휴양시설의 이용

휴가를 맞이한 사원들이 보다 쾌적하고 안락한 휴가를 보낼수 있도록 유명관광지에 정원주택 및 콘도를 구입하여 이용할 수 있도록 하고 있다.

3) 씨클지원

사원 개개인의 건전한 취미, 교양생활을 통한 여가선용과 사원 상호간의 우애를 돋구어 근무분위기를 활성화시키기 위하여 씨클활동을 적극 지원하고 있다. 축구, 배구, 야구, 테니스, 탁구, 볼링, 베드민턴, 수영, 등산, 낚시, 헬스, 싸이클 등 스포츠 씨클과 사진, 바둑, 영화감상 등우회, 레크레이션 등 취미교양씨클, 기타 합창단 등 음악 씨클이 다양하게 활동하고 있다.

4) 토요격주휴무제 실시

사원의 자기계발 기회부여와 의욕고취를 위해 매월 1, 3주 토요일을 휴무하고 있다.

5) 기타 복리후생시설

사업장마다 업종이 다르고 규모가 다르나 사업장 특성에 맞게 종업원을 위한 편의시설(샤워실, 마을금고, 도서실, 식당, 시청각실, 바둑실, 휴게실, 분임토의실, 할인매장, 매점, 탈의실), 체육시설(탁구장, 당구장, 축구장, 배구장, 테니스장), 기숙사 및 사택 등을 운영하고 있다.

사례3. (주)태평양의 복리후생 프로그램

1. 생활안정을 위한 복리후생

1) 주택자금 대출

종업원의 생활안정과 내집마련의 꿈을 실현하기 위해 주택구입이나 전세자금에 대하여 자금대출을 지원해주고 있다. 수혜대상은 무주택기간 1년 이상과 근속연수가 남자 5년, 여자 3년 이상으로 최대 1천만원의 대출이 가능하고 상환기간은 10년간 연 5%이다. 또한 수도권 근무자가 지방으로 전근시에는 전세자금을 1천만원까지 무이자로 대출해 주고 있다.

또한 종업원이 출자하여 설립된 마을금고에서도 대출이 가능하며 대출한도는 1천만원이다.

2) 자녀학자금 지원

종업원의 자녀교육에 대한 재정적부담을 덜어주기 위해 중학교, 고등학교, 대학교에 다니는 3명에 한해 등록금 전액을 지원하고 있다. 그 이상의 자녀에게는 입학금만을 지원해주고 있다.

3) 경조금 지급

경조금은 그 내용에 따라 근속연수를 기준으로 차등지급되는데 대상은 본인과 배우자, 존비속, 형제, 자매, 배우자 부모, 사촌관계 등이 해당되며, 휴가규정에 따라 유급휴가도 주어진다. 또한 종업원 상호간에 상부상조의 목적으로 구성되어 있는 사우회에서도 경조금이 지급되며 퇴사시에는 전별금도 지급된다.

4) 장기근속자 예우

회사발전에 기여한 장기근속자의 노고를 위로하기 위하여 10년 근속자는 금 1돈을 지급하고, 20년 근속자는 일주일간 부부동반 해외여행을 실시한다. 또한 여사원의 경우 5년이상 10년이하 근속후 퇴사할 경우 금 5돈이 주어진다.

2. 자기계발을 위한 복리후생

1) 자기계발 프로그램

회사내에 영어, 일어, 중국어 등의 외국어반을 편성하고 유명강사를 초빙하여 희망자에 한해 수강하도록 하고, 사정상 본 강의를 수강하지 못하는 종업원에 대해서는 통신교육이나 본인이 원하는 학원에 등록하여 수강할 수 있도록 하고 있다. 경비는 전액 회사가 부담하며,

본인이 원하는 학원 수강등록은 학원비의 70%를 회사에서 지원해주고 있다.

2) 써클활동 지원

사원들의 다양한 욕구를 반영하여 불링회, 축구회, 야구회, 농구회, 산악회, 스키회, 영화동아리 등 20여개의 써클에 대해 매년 일정한 예산을 편성하여 적극적으로 지원해주고 있다.

3) 종업원 해외여행

매년 200여명의 모범사원을 선발하여 그 노고를 위로하고 재충전의 기회와 견문을 넓히도록 해외여행을 보내고 있다. 여행기간은 동남아는 6일, 유럽은 10일이다.

3. 건강 및 기타 복리후생

1) 건강진단

종업원의 건강을 위해 40세이상의 종업원 및 가족은 격년으로 성인병 종합검진을, 연령과 관계없이 전 종업원 및 가족에게는 3년마다 간염검사를, 임원은 매년 종합건강진단을 실시하고 있다. 비용은 회사에서 전액 부담하고 있다.

2) 토요격주휴무 실시

노사협의회를 통해 97년부터 매월 2, 3주 토요일을 월차휴가로 대체하여 휴무토록 하고 있다. 자기계발과 여가시간을 효율적으로 활용할 수 있도록 하고 있다.

3) 노래방 운영

피로와 스트레스를 해소하기 위해 100명을 수용할수 있는 규모의 노래방을 설치하여 휴식 시간에 언제라도 이용할수 있도록 하고 있다.

4) 귀향여비 및 김장보조비 지급

설날에 전 종업원들에게 20만원씩 일률적으로 귀향여비를 지급하고 있고, 귀향지를 파악하여 주요 노선별로 버스를 제공해 귀향자의 편의를 도모하고 있다. 또한 김장시에는 본인 5만 원, 가족 1인당 2만원의 김장보조비를 지급하고 있다.

5) 기념품 지급

종업원의 노고에 보답하고 기쁨을 함께 나누기 위하여 입학자녀 기념품, 퇴직기념품, 생일 축하선물, 개근상 선물 그리고 명절과 각종 기념일에 다양한 선물을 주고 있다. 품목은 자사 제품을 포함하여 노동조합과의 의견수렴후 선호도가 높은 품목을 선정, 지급하고 있다.

6) 휴양지 및 도움방 운영

종업원의 건강한 여가문화 형성과 사원의 일체감 조성을 위해 휴양지를 운영하고 있다. 또한 내부 고객만족의 일환으로 결혼, 장례, 출장, 이사, 민원 등의 도움방을 운영하고 있다. 이외에도 전문분야 상담 도움방을 운영하여 법률, 세무, 차량 등 사내전문가들로 하여금 최대한의 서비스를 제공해주고 있다(〈표 8〉 참조).

〈표 8〉 도움방 운영

구분	내용
결혼 도움방	<ul style="list-style-type: none"> · 사내강당 및 식당을 결혼식장과 피로연장으로 개방: 임직원 및 직계가족 · 신랑·신부 메이크업(자사 전문가) · 혼수용품 구매알선 및 신혼여행 토탈서비스 · 이밴트사와 협약체결: 비용할인 혜택부여
장례도움방	<ul style="list-style-type: none"> · 장례대행업체와 특별회원 계약체결: 임직원 및 직계가족 · 장례용품의 품질보증 및 장례용품비 할인혜택 · 장례집행의 one-stop 서비스 · 기타 일체 서비스
출장여행 도움방	<ul style="list-style-type: none"> · 해외출장, 여행 토탈 서비스: 임직원 및 직계가족 · 항공권, 철도, 여권, 비자, 숙박예약, 티케팅, 발급대행, 상담 · 항공권 및 여행경비 할인 혜택
이사 도움방	<ul style="list-style-type: none"> · 이사 대행사 연결 · 근무지 이동발령: 경비전액 회사지원 · 개인 거주지 이동: 운송비 개인부담
민원대행 도움방	<ul style="list-style-type: none"> · 각종 민원서류 발급 대행 · 민원대행 용역사 이용

V. 결 론

이상으로 한국의 복리후생의 실태에서 나타난 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 우리 경제발전 수준에 비추어서 사회보장제도가 발달되어 있지 않고 공공복지에 대한 투자가 미흡하여 종업원에 대한 복지를 기업이 상당부분을 부담하고 있다.

둘째, 우리나라의 기업복지는 기업규모간에 현저한 차이를 보이고 있다. 중소기업의 경우는 대기업에 비해 복지수준이 절반에도 못미치고 있는 실정이고 임금수준 역시 낮기 때문에 중소기업의 인력확보의 어려움으로 작용하고 있다.

셋째, 기업내복리후생은 기업의 자발적인 측면도 있으나 단체교섭이나 임금협상과정에서 임금인상의 대체안으로서 복지제도가 도입되었다.

넷째, 우리나라 기업에서 도입되고 있는 복지프로그램은 매우 다양하고 여기에 소요되는 비용도 높다. 그럼에도 불구하고 종업원들의 기업복지에 대한 만족도는 그다지 높은 편이 아니다.

다섯째, 우리나라는 법정복리비와 법정외복리비를 단순비교하면 후자가 높으나 우리나라는 퇴직금을 법으로 주도록 정해놓고 있기 때문에 이를 법정복리비에 포함시키면 오히려 법정복리가 차지하는 비율이 훨씬 높다.

이러한 특징들은 바꾸어 말하면 우리나라의 복리후생제도의 문제점으로 지적되는 부분이다. 환경변화에 따라 복리후생제도도 질적인 변화를 가져와야 하고, 최근 종업원의 복리후생에 대한 욕구도 다양화 되고 있다. 그러나 IMF 이후 국내 상당수 기업에서는 임금뿐만 아니라 복리후생비를 축소·동결·유보조치하고 있는 실정이다. 이제 기업에서는 복리후생비용의 효율성을 높이면서 종업원의 다양한 복리후생 욕구를 어떻게 충족시킬 수 있을 것인가를 고민해야 할 것이다.

앞으로 복리후생제도는 종업원 입장에서는 자신의 욕구에 맞는 복리후생 항목을 선택할 수 있고, 기업의 입장에서는 많은 비용을 들이지 않으면서 다양한 복리후생을 제공할 수 있는 복리후생 프로그램의 개발에 많은 연구가 이루어져야 할 것이다.