Jeonbuk State Institute

정책연구

2025-09

전북특별자치도 상용차산업 근로자 복지 증진 방안

Measures to Enhance Welfare for Workers in the Jeonbuk State's Commercial Vehicle Industry

김수은 이강진 김민경

Jthink 전북연구원

설립목적

전북특별자치도 및 전북지역 시·군의 지역발전 등에 관련된 체계적인 조사·연구 활동을 통하여 지역단위의 정책개발 기능을 수행함으로써 지역발전에 기여

주요기능

- 도정에 관한 중장기 개발계획 및 주요 현안에 대한 조사·연구
- 지역경제, 지역발전에 관한 연구 및 정책대안의 모색
- 정부, 지방자치단체, 국내외 연구기관 및 민간단체의 연구용역 수탁
- 연구관련 도서 및 간행물 발간
- 연구기관 간 공동연구·학술대회 및 정보교류 협력
- 국내외 각종 정보자료의 수집·관리 및 제공

연구진 소개

김수은

경희대학교 경제학박사
전북연구원 책임연구위원

이강진

하와이대학교 경제학박사
전라북도인적자원개발지원센터장
전북연구원 선임연구위원
전주시정연구원 초빙연구위원

김민경

원광대학교 이학석사
전북연구원 전문연구원

Jeonbuk State Institute

정책연구

2025-09

전북특별자치도 상용차산업 근로자 복지 증진 방안

Measures to Enhance Welfare for Workers in the Jeonbuk State's Commercial Vehicle Industry

김수은 이강진 김민경

Jthink 전북연구원

연구진 및 연구 세부 분담

연 구 책 임	김수은	책임연구위원	연구총괄, 제1장, 2장, 3장, 4장, 5장
공 동 연 구	이강진	전주시정연구원 초빙선임연구위원	제2장 일부(1절, 2절), 3장 일부(1절)
	김민경	연구원	제2장 일부(3절), 3장 일부(2절, 3절)
자 문 위 원	채준호	전북대학교 교수	
	강문식	전북노동정책연구원 연구위원	

연구관리 코드 : 24JU29

이 보고서의 내용은 연구자의 의견으로서
전북연구원의 공식 입장과는 다를 수 있습니다.

요 약
SUMMARY

1. 연구목적 및 방법

▌연구목적

○ 최근 대·중소기업 간 복지 수준의 격차가 점점 확대됨에 따라 노동시장의 이중구조가 시급히 해결해야 할 사회문제로 근로 복지 격차 완화 문제가 정책적 관심으로 대두되고 있음

○ 전북 상용차산업의 경우 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 나타나 지역의 심각한 문제로 대두될 수 있어 양질의 일자리 창출 및 협력적 노사문화를 선도를 위한 정책방안 마련이 필요한 상황임

○ 본 연구에서는 상용차산업의 대·중소기업 기업복지 격차 현황을 파악하고 완화를 위한 정책방안을 도출하고자 함

▌연구방법

○ 전북자치도 내 상용차산업 사업체 및 근로자를 대상으로 복리후생제도의 개선과 근로자복지 지원정책 개발을 위한 기초자료로 활용하기 위해 2024년 12월 20일 ~ 2025년 3월 10일(2개월 18일)까지 구조화된 설문지를 활용하여 실태조사를 실시하였음

○ 응답자 및 사업체 일반현황과 근로 복지 현황 4개 부문 11개 문항으로 구성함

- (일반현황) 성별, 연령, 세부직무, 일자리 형태, 주당 평균 근로시간, 노동조합 유무, 월 평균임금, 사업장 규모, 근속연수, 직장 소재지, 근로자 거주지, 회사 특성 등

- (근로 복지 현황과 효과성) 사업장 제공 기업복지 현황과 기업복지 서비스 도움 정도, 직장선택 기준 및 기업복지 영향, 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성, 복지제도 개선 의견 등 근로 복지 현황과 관련한 4개 문항으로 구성(세부 문항 포함 11개)

2. 결론 및 정책제언

▌전북상용차산업 근로자복지 지원 정책방향 설정

○ 전북 상용차산업 노동시장의 경우 원하청(대기업과 중소기업) 근로자 간 임금체계, 노동시간, 직무배치 등 격차가 상당히 발생하고 있음

○ 이러한 격차를 최소화하고 지역 내 상용차산업 부품사 근로자들이 지역 생산인력으로 안정적인 공급을 유지하기 위해서는 근로자복지 지원이 필요하며, 정책방향은 지속성, 체감성, 연대성 측면에서 논의되어야 함

○ 전북 상용차산업 원하청 노동시장 이중구조 개선을 위한 중소기업 근로복지 증진을 위해서는 앞에서 논의한 지속성, 체감성, 연대성의 측면에서 3대 과제와 6대 추진사업을 제안하였음

목표	전북 상용차산업 원하청 근로복지 격차 해소		
방향	지속성	체감성	연대성
과제	지역단위 공동근로복지 체계 구축	근로자 수요 맞춤형 복지사업 추진	상생·협력 공동체적 노사관계 구축 및 확산
추진 사업	➢ 근로복지 지원 조례 제정 확산 ➢ 근로복지지원센터 구축	➢ 공동근로복지기금 조성 ➢ 상용차산업 근로복지 프로그램 운영	➢ 상용차산업 상생협력 거버넌스 체제 구축 ➢ 상생협력 공모 사례 발굴

차 례
CONTENTS

제1장 서론

1. 연구배경 및 목적 ····· 3
   가. 연구의 배경 ····· 3
   나. 연구 목적 ····· 6
2. 연구내용 및 방법 ····· 7
   가. 연구내용 ····· 7
   나. 연구방법 ····· 7

제2장 기업복지 관련 이론적 배경

1. 기업복지의 개념과 특징 ····· 11
   가. 기업복지 개념 ····· 11
   나. 기업복지의 종류와 범위 ····· 11
   다. 기업복지 관련 정부 정책 ····· 13
2. 기업복지 현황 ····· 18
   가. 법정 노동비용 ····· 18
   나. 법정외 복지비용 현황 ····· 21
3. 기업복지 격차 관련 연구 ····· 25
   가. 기업복지 격차 ····· 25
   나. 기업복지의 경제적 성과 ····· 29
   다. 기업복지 만족도 ····· 29

제3장 전북 상용차산업 기업복지 현황 및 실태분석

1. 조사개요 ····· 39

가. 조사대상 및 방법 ····· 39
나. 조사내용 ····· 40
다. 일반현황 ····· 40

2. 근로복지 현황과 효과성 분석 결과 ····· 44

가. 사업체 제공 기업복지 현황과 근로복지서비스 도움 정도 ····· 44
나. 직장선택 기준 및 기업복지 영향 ····· 55
다. 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성 ····· 60
라. 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견 ····· 62

3. 소결 ····· 64

가. 조사개요 ····· 64
나. 기업복지 제공 현황과 만족도 ····· 64
다. 직장선택 기준과 기업복지 영향 ····· 65
라. 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성 ····· 67

제4장 중소기업 복지지원 사례

1. 국외사례 ····· 71

가. 일본 준공공복지 시스템 ····· 71
나. 독일 대기업의 사회적 책임경영과 연대 ····· 76

2. 국내사례 ····· 80
가. 지역 단위 공동근로복지기금 ····· 80
나. 민간기업 협력업체 상생협력 ····· 85
3. 시사점 ····· 87
가. 사례 요약 ····· 87
나. 시사점 ····· 88

제5장 전북 상용차산업 근로복지 증진방안

1. 기본방향 ····· 93
2. 추진과제 ····· 95

참고문헌 ····· 107
영문요약 (Summary) ····· 110
부록 ····· 113

표 차 례
LIST OF TABLES

[표 1-1] 참여기관 단체 ····· 5

[표 2-1] 고용노동부 근로복지기금 지원대상 및 수준 ····· 15
[표 2-2] 고용노동부 일자리 채움 청년지원금 사업내용 ····· 16
[표 2-3] 산업별 법정 노동비용 ····· 19
[표 2-4] 규모별 법정 노동비용 ····· 20
[표 2-5] 항목별 법정외 복지비용 현황 ····· 22
[표 2-6] 산업별 법정외 복지비용 ····· 23
[표 2-7] 규모별 법정외 복지비용 ····· 24
[표 2-8] 선행연구 요약 및 본 연구의 차별성 ····· 33

[표 3-1] 조사 내용 ····· 40
[표 3-2] 응답자 현황 ····· 41
[표 3-3] 응답자 현황(계속) ····· 43
[표 3-4] 사업체에서 제공하는 기업복지 유무 및 만족도 ····· 45
[표 3-5] 사업체에서 제공하는 기업복지 유무 및 만족도(계속) ····· 46
[표 3-6] 원청-협력사 간 근로복지서비스 비교 ····· 48
[표 3-7] 청년층-중장년층 간 근로복지서비스 만족도 비교 ····· 49
[표 3-8] 근로복지서비스 도움 정도 ····· 50
[표 3-9] 근로복지서비스 도움 정도(계속) ····· 51
[표 3-10] 원청-협력사 간 근로복지서비스 도움 정도 비교 ····· 53
[표 3-11] 청년층-중장년층 간 근로복지서비스 도움 정도 비교 ····· 54
[표 3-12] 월평균 지출이 가장 많은 항목(다중응답) ····· 55
[표 3-13] 현 직장선택 시 고려 항목(다중응답) ····· 56

[표 3-14] 현 직장선택 시 기업의 복지지원서비스 영향 정도 비교 ····· 57
[표 3-15] 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향 정도 비교 ···· 58
[표 3-16] 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부 지원 필요성 정도 비교 · 59
[표 3-17] 근로자 복지제도 지원 시 비용 지불 주체 ····· 60
[표 3-18] 지역 공동기금의 대상자 확대 제공 필요 정도 비교 ····· 61
[표 3-19] 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견 ····· 63

[표 4-1] 서비스 종류 및 내용 ····· 75
[표 4-2] 지역산업발전의 시기별 컨셉 ····· 77
[표 4-3] 충남 중소기업 공동근로복지기금 조성 현황 ····· 83
[표 4-4] 경기공동근로복지기금(법인) 설립·운영 지원 ····· 84
[표 4-5] 국내외 근로자복지 사례 요약 ····· 87

[표 5-1] 전북 도내 근로자 종합복지관 운영 현황 ····· 98
[표 5-2] 전북 중소기업 공동근로복지기금 조성 및 운영(안) ····· 100
[표 5-3] 참여기관 단체(안) ····· 103

그 림 차 례
LIST OF FIGURES

[그림 1-1] 기업규모별 기업의 법정 외 복지비용(천원) ····· 4
[그림 1-2] 청년구직자 선호도와 직장선택 시 중요 고려사항 ····· 4
[그림 1-3] 상용차산업 혁신전략 추진단 구성 현황 ····· 5

[그림 2-1] 기업복지의 영역 ····· 13
[그림 2-2] 우리사주제도 운영체계 ····· 17
[그림 2-3] 내역별 법정 노동비용 ····· 18
[그림 2-4] 항목별 법정외 복지비용 ····· 21

[그림 3-1] 원청-협력사 간 근로복지서비스 제공(이용)실태 비교 ····· 47
[그림 3-2] 원청-협력사 간 근로복지서비스 도움 정도 비교 ····· 52
[그림 3-3] 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견 ····· 62

[그림 4-1] 중소기업 근로자복지서비스센터 사업의 흐름 ····· 72
[그림 4-2] 일본 중소기업 근로자복지서비스센터 구조 ····· 74
[그림 4-3] 볼프스부르크 사의 사업영역 ····· 78
[그림 4-4] 공동근로복지기금 활성화 방안 ····· 80
[그림 4-5] 공동근로복지기금 설립 지원 인프라 확충 내용 ····· 81
[그림 4-6] 현대자동차기아 자동차산업 원하청 상생협약 주요 내용 ····· 85

[그림 5-1] 전북 상용차산업 근로복지 정책 기본방향 ····· 94
[그림 5-2] 전북 상용차산업 근로복지 지원정책 방향 및 과제 ····· 95
[그림 5-3] 전북 상용차산업 공동근로복지기금 참여 주체(안) ····· 99

제 1 장

서론

1. 연구배경 및 목적
2. 연구내용 및 방법

제1장 서론

1. 연구배경 및 목적

가. 연구의 배경

○ 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직으로 고착화된 '노동시장 이중구조'의 심화는 청년실업 증가, 소득 불평등 심화, 사회적 양극화 문제뿐만 아니라 내수 성장 기반 약화 등 경제발전의 걸림돌로 작용할 수 있음

- 임금근로자 대부분이 중소기업에 고용되어 있음에도 이들의 임금, 근속기간 등 근로조건이 대기업 근로자보다 열악하며 그 격차가 계속 확대되는 상황임

- 청년들은 중소기업, 비정규직으로 대변되는 2차 노동시장 진입을 기피하고, 대기업, 정규직으로 대변되는 1차 노동시장에 진입하기 위한 직업 탐색 기간이 길어지게 됨.

- 그 결과 노동시장에서는 청년들의 체감실업률은 높지만, 중소기업은 구인난에 시달리는 상황이 발생하고 있음

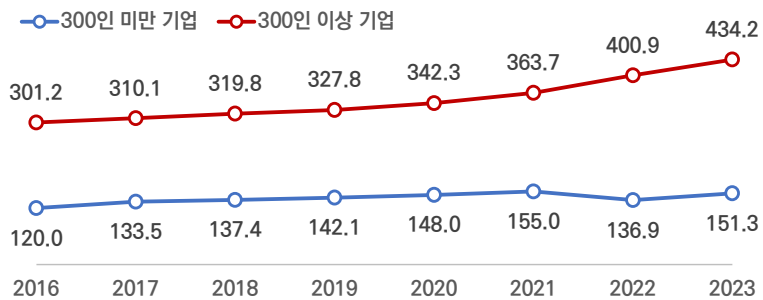
○ 중소기업의 인력 부족 현상은 다양한 원인에서 기인하지만, 대·중소기업 간 임금수준 격차뿐만 아니라 복지 수준 격차에서도 기인함(황경진 외, 2019)

- 청년구직자들은 괜찮은 일자리의 필수요건으로 급여 수준과 함께 우수한 복지제도 및 일과 생활 균형(Work & life Balance) 등을 요구하고 있음

- 또한, '2018 청년관찰보고서 2'에서도 청년들은 일과 생활 균형, 급여, 복지제도 순을 기준으로 좋은 일자리를 판단하고 있다고 응답함

○ 고용노동부에서 발표한 기업체노동비용조사(2023) 자료에 의하면, 대·중소기업 간 복지 수준의 격차가 점점 커지고 있음

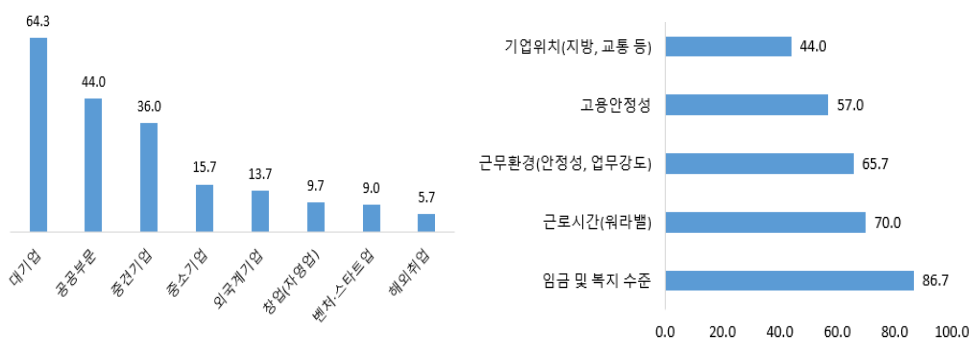
- 2023년 기준, 10~299인 이하 중소기업의 법정 외 복지비용은 151.3천 원으로 300인 이상 대기업(434.2천 원)의 34.8%에 불과한 것으로 나타났음



자료: 고용노동부, 기업체노동비용조사

[그림 1-1] 기업규모별 기업의 법정 외 복지비용(천원)

○ 청년구직자 직장 선호도를 살펴보면 대기업과 중소기업의 선호도는 큰 격차를 보임. 특히 기업 선택 시 가장 많이 고려하는 요소 중 임금과 사내복지가 중요한 요소인데 중소기업은 대기업보다 선호도가 낮을 수밖에 없는 실정임



주: 19~34세 청년구직자 300명 대상(복수 응답)
자료: 대한상공회의소, 청년 구직자 일자리 인식조사

[그림 1-2] 청년구직자 선호도와 직장선택 시 중요 고려사항

○ 노동시장의 이중구조가 시급히 해결해야 할 사회문제로 대두하는 가운데, 정부 및 타 지자체는 임금 격차 완화와 더불어 근로 복지 격차 완화를 위한 제도개선 및 지원사업 등을 추진해오고 있음

- 「근로복지기본법」[1]을 통해 기업복지 보장뿐만 아니라 노동취약계층의 기업복지 보장을 위한 다양한 제도를 마련하고 있고, 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」에서는 대기업과 중소기업의 양극화를 해

소하여 동반성장을 달성하기 위한 사항을 명시하고 있음

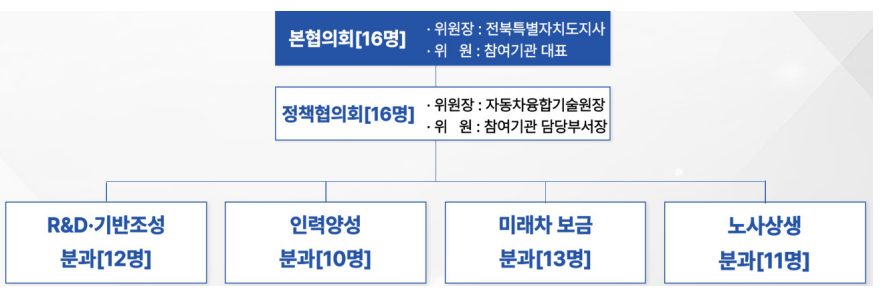
- 고용노동부는 노동시장 이중구조 개선의 해법으로 대·중소기업 및 원·하청 상생협약 체결, 대기업의 공동 근로복지기금 조성 외에 청년들이 원하는 양질의 일자리가 줄어들고 있다는 점을 고려하여 일자리 미스매치 해소를 위해 '일자리 채움 청년지원금'도 시행하고 있음

○ 이 외에도 원하청 간 양극화 해소를 위해 사(使)와 정(政)이 주축이 된 상생협약 및 협력모델 운영사례가 확산되고 있음

※ 조선업('23.2)·석유화학('23.9)·자동차산업('23.11), 경남 항공우주제조업('24.2), 충북 식품산업('24.2)

○ 전북특별자치도는 지역의 주력산업인 상용차산업 분야 상용차산업 지속 가능 성장 및 상생을 위한 혁신과제 발굴을 위해 '상용차산업 혁신전략 추진단'을 구성함(2024.3.)

- 특히, 노사 상생분과에서는 상용차산업 분야 노사정 상생 문화 확산, 기업 하기 좋은 전북특별자치도 구축을 목표로 정책을 개발하고 있음



[그림 1-3] 상용차산업 혁신전략 추진단 구성 현황

[표 1-1] 참여기관 단체

노	금속노조 전북지부, 금속노련 전북본부, 현대차 전주공장위원회, 타타대우상용차지회
사	현대차 전주공장, 타타대우상용차, KGM(참여 예정), 협력사협의회(2)
정	전북특별자치도, 전주시, 군산시, 김제시, 완주군
연	자동차융합기술원, 전북연구원, 전북테크노파크

1) 「근로복지증진기본법」이 기존의 「중소기업근로자복지진흥법」 및 「근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률」 등 근로자복지와 관련된 법령을 통합·정비하여 생산적 복지 및 근로자 복지정책·사업의 효율적 추진을 위하여 2001년 8월 14일 법률로 제정된 이후 「사내근로복지기금법」을 통합하여 「근로복지기본법」으로 개정

○ 전북자치도 상용차산업은 국내 중대형상용차 생산 거점으로 전국 상용차 생산량의 95%를 점유하고 있음

- 상용차산업을 주도하는 대표기업은 현대자동차, 타타대우이며, 협력사는 570여 개사가 있음

* 50인 미만 505개사(88.3%), 50~99인 33개사(5.8%), 100~300인 미만 31개사(5.4%)

○ 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 나타나는 전북 상용차산업의 경우 양질의 일자리 창출 및 협력적 노사문화를 선도할 수 있도록 노동시장 이중구조 해법 마련이 절실한 상황임

나. 연구 목적

○ 전북지역은 전국생산량의 95%를 차지하는 상용차산업 노동시장 이중구조가 뚜렷하게 나타나 지역의 심각한 문제로 대두될 수 있어 양질의 일자리 창출 및 협력적 노사문화를 선도할 수 있도록 노동시장 이중구조 해법을 모색하는 데 목적이 있음

○ 특히 상용차산업의 대·중소기업 기업복지 격차 현황을 파악하고 완화를 위한 정책방안을 도출하고자 함

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

○ 본 연구의 주요 내용은 다음과 같음

- 첫째, 기업복지 관련 제도의 흐름, 정책 추진현황, 연구자료 등 국내외 문헌 검토를 통해 본 연구의 방향성에 대한 논의를 시작함
- 둘째, 기업복지 격차 현황 파악을 위한 통계분석을 통해 가시적인 기업복지 격차를 확인함
- 셋째, 상용차산업 근로자 실태조사를 통해 원하청 간 기업복지 현황과 정책 수요 등을 파악함
- 넷째, 기업복지 관련 국내외 사례를 분석하고 시사점을 도출함. 이를 통해 기업복지 격차 완화를 위한 제도개선, 지원프로그램 등 실천방안을 제시하고자 함

나. 연구방법

1) 정보조사 및 분석방법

○ 문헌 연구 : 기업복지 관련 법률, 정책 검토 및 기존 연구 분석

○ 통계자료 분석 : 기업복지 관련 통계자료 수집 및 분석

○ 설문조사 : 도내 상용차 제조·부품기업 대상 기업복지 실태조사

○ 사례조사 : 국내외 기업복지 격차 완화 정책사례

2) 전문가 자문방법

○ 전문가 자문회의(서면 자문, 화상회의 및 대면 회의 등) 2회

- 1차 : 설문조사 대상 선정 및 조사지 구성
- 2차 : 설문결과 논의 및 정책 도출

제 2 장

기업복지 관련 이론적 배경

1. 기업복지의 개념과 특징
2. 기업복지 현황
3. 기업복지 격차 관련 연구

제2장 기업복지 관련 이론적 배경

1. 기업복지의 개념과 특징

가. 기업복지 개념

○ 본 연구의 범위인 기업복지는 연구자의 관점에 따라 다양하게 정의되고 기업복지의 영역에 대한 견해 역시 상이함.

○ 정구헌(2009)에 의하면, E.M. Proud(1916)는 기업복지는 현행 산업 제도하에서 공장 내의 고용조건을 개선하려고 하는 사용자 측의 자발적 노력이며 임금, 고용, 직업교육, 노사관계를 제외한 영역을 의미한다고 함

○ 김대모(1990)와 최수찬(2005)은 근로자의 복지증진을 위하여 기업이 비용의 일부 또는 전부를 부담하여 자발적으로 실천하는 법정 외 복지로 정의하였고, 이정수(2009)는 기업복지를 사용자가 자발적으로 소속 근로자를 주된 대상으로 근무만족도를 높이기 위하여 그 비용의 전부 또는 일부를 부담하여 시행하는 급여, 현품지급, 서비스 제공 등 모든 복지사업으로 정의함

○ 최균(1994)은 근로자를 고용한 기업주가 근로자 및 그 가족의 복지향상을 목적으로 비용의 일부 또는 전부를 부담하여 제공하는 모든 복지급여 및 서비스 실시 체계로서 보수적 성격이 강한 현금급여와 국가에 의해 강제되는 법정복지는 제외한다고 하였으며, 김정한 외(2004)는 법적 강제성 여부와 관계없이 노동자와 그 가족들을 대상으로 기업이 비용의 일부 혹은 전액을 부담하여 실시하는 복지사업 또는 제도라고 말함

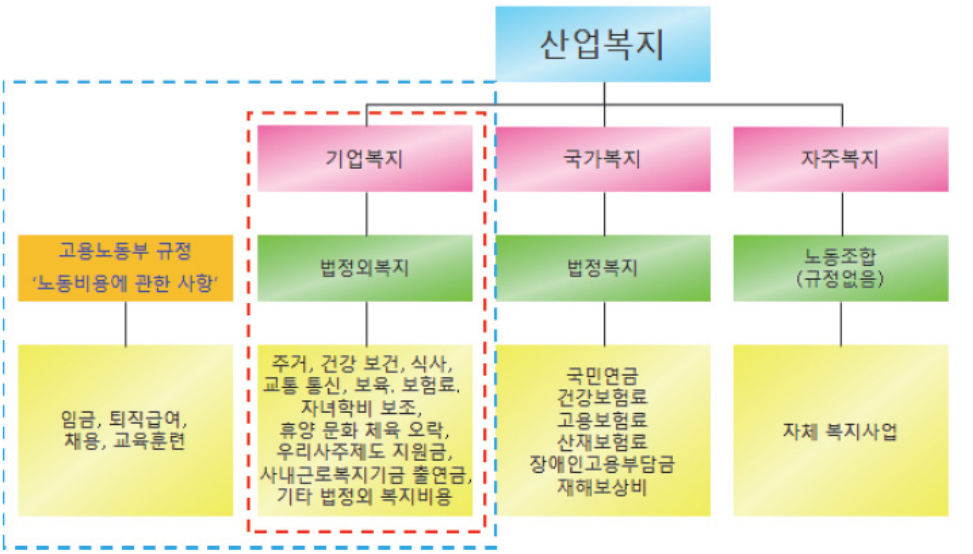
나. 기업복지의 종류와 범위

○ 김효선 외(2020)에서는 기업복지를 기업이 근로자를 대상으로 행하는 기업 내의 복지활동으로 개별 기업 또는 개별자본이 주체가 되어 그 종업원과 그의 가족의 복지증진

을 위해서 행하는 각종 시책, 시설, 서비스의 종합적 체계를 말하며, 제공자와 급부형태에 따라 법정복지와 법정 외 복지로 분류하였음. 법정복지는 국가가 제공하는 사회보험제도로 급부는 현금인 데 반해, 법정 외 복지의 제공자는 사용자 또는 노동조합이며, 혜택, 서비스, 현물, 시설 등 다양한 급부를 가진다고 하였음. 내용별 기업복지체계는 법정 복지제도(건강보험, 산재보험, 국민연금, 고용보험)와 법정 외 복지제도(생활복지후생, 공제금융, 주택 복리후생, 교육지원, 의료진료, 문화체육오락, 기타)로 분류되며 사용자는 단독 내지 또는 노사 간의 단체교섭을 통하여 결정되는 것으로 말함

○ 민기채(2021)는 기업복지를 산업복지의 3가지 영역 중 하나로 산업복지는 노동자와 그 가족의 생활조건을 향상하는 것을 목표로 하는 업무조직을 중심으로 하는 사회복지로서 ① 기업이 운영하는 기업 내 복지 ② 노동조합을 기반으로 하는 자주 복지 ③ 국가와 지방자치단체에 의한 공공산업복지의 3가지 제공 주체로 구분하였음(조흥식 외, 2017). 즉, 산업복지는 기업에 소속된 노동자와 그 가족을 위한 복지로써 기업복지, 국가복지, 자주 복지로 구분하며, 각각의 복지를 제공하는 주체는 기업, 국가, 노동조합임. 산업복지의 대상이 기업에 소속된 노동자와 그 가족이지만, 제공 주체로서 기업과 국가 간의 경계는 모호하다고 함

- 넓은 의미에서 기업복지는 임금을 제외한 모든 보상을 의미하며, 좁은 의미에서는 금전적이지 않고 법적 강제성도 없는 보상을 의미(강영걸, 2002, 오창민, 2014)하여 법정 외 기업복지로 칭하기도 함. 일반적으로 근로자와 그 가족의 복지를 향상하기 위해 기업주가 비용을 부담하여 제공하는 모든 복지급여 및 서비스 체계로 정의하고 있음



자료: 민기채(2021)

[그림 2-1] 기업복지의 영역

다. 기업복지 관련 정부 정책

1) 기업복지 관련 법률

▌법률

○ 기업복지와 관련된 법률은 고용노동부의 「근로복지기본법」이 대표적이며, 기업복지를 보장하는 동시에 노동 취약계층에 대한 다양한 기업복지 보호 조항을 포함하고 있음

- 중소·영세기업 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자, 하수급인이 고용하는 근로자, 저소득 근로자 및 장기근속 근로자에 대한 우대 조치(제3조 ③), 국가 또는 지방자치단체 책무(제4조), 사업주 및 노동조합의 책무(제5조), 국가 또는 지방자치단체의 재원조성 책무(제7조), 근로복지증진에 관한 중요사항 심의(제8조), 5년마다 수립되는 기본계획(제9조), 세제 지원(제13조) 등의 조항이 포함되어 있음. 또한, 공공근로복지 측면에서는 근로자의 주거 안정(제2장 제1절), 생활 안정 및 재산형성(제2장 제2절), 근로자 신용보증 지원(제2장 제3절), 근로복지시설 등에 대한 지원(제2장 제4절) 등도 다루고 있음

○ 기업근로복지 부분에서는 우리사주제도(제3장 제1절), 사내근로복지기금제도(제3장 제

2절), 선택적 복지제도 및 근로자지원프로그램 등(제3장 제3절), 공동근로복지기금 제도(제3장 제4절), 근로복지진흥기금(제4장) 등이 규정되어 있음. 이처럼 「근로복지기본법」은 기업복지 확충을 위한 제도적 장치로, 특히 취약계층 노동자의 삶의 질 향상을 기대할 수 있음. 그러나 사업체 규모별 법정외 복지비용 격차로 인해 소규모 기업체 노동자들이 상대적으로 더 큰 박탈감을 느끼고 있으며, 이는 법과 현실 간의 괴리를 반영하는 것이므로 변화하는 시대적 요구를 반영한 법률 개정 및 제도개선이 필요함

○ 「근로복지기본법」은 기업복지와 함께 노동 취약계층의 복지를 보장하기 위한 다양한 제도를 마련하고 있으며, 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」은 대기업과 중소기업 간 양극화를 해소하고 동반성장을 도모하는 내용을 포함하고 있음

① 「근로복지기본법」

(목적) 근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함

(주요내용)

제1장 총칙
- 중소·영세기업 근로자, 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 하수급인이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자 우대조치(제3조 ③)
- 국가 또는 지방자치단체 책무(제4조)
- 사업주 및 노동조합의 책무(제5조)
- 국가 또는 지방자치단체의 재원조성 책무(제7조)
- 근로복지증진에 관한 중요사항 심의(제8조)
- 5년마다 수립되는 기본계획(제9조)
- 세제 지원(제13조)
- 근로자 주거안정(제2장 제1절)

제2장 공공근로복지
- 근로자 주거안정(제1절)
- 공공근로복지(제2절)
- 근로자의 생활안정 및 재산형성(제2장 제2절)
- 근로자 신용보증 지원(제2장 제3절)
- 근로복지시설 등에 대한 지원(제2장 제4절)

제3장 기업근로복지
- 우리사주제도(제3장 제1절)
- 사내근로복지기금제도(제3장 제2절)
- 선택적 복지제도 및 근로자지원프로그램 등(제3장 제3절)
- 근로복지진흥기금(제4장)

제4장 근로복지진흥기금

② 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」

(목적) 대기업과 중소기업 간 상생협력(相生協力) 관계를 공고히 하여 대기업과 중소기업의 경쟁력을 높이고 대기업과 중소기업의 양극화를 해소하여 동반성장을 달성함으로써 국민경제의 지속성장 기반을 마련

(주요내용)
제1장 총칙
- 상생협력 정의 (제2조 ③)

제2장 대·중소기업 상생협력 촉진을 위한 계획의 수립 및 추진
제3장 대·중소기업 상생협력 촉진을 위한 시책 추진
- 대기업과 중소기업 간의 임금 및 복지 격차 완화(제18조)
- 대·중소기업상생협력기금의 설치 등(제20조의⑤)

▌정책

○ 노동시장의 이중구조가 심각한 사회문제로 부각 됨에 따라, 정부와 지방자치단체는 임금 격차 및 근로 복지 격차 완화를 위한 제도개선과 지원사업을 추진하고 있음

- 고용노동부는 노동시장 이중구조 개선을 위해 대·중소기업 및 원·하청 간 상생협약 체결과 대기업의 공동근로복지기금 조성을 추진하고 있으며, 청년들이 원하는 양질의 일자리가 줄어드는 문제를 해결하기 위해 '일자리 채움 청년지원금' 등을 시행하고 있음

① 근로복지기금 지원

○ 근로복지기금 지원은 대기업-중소기업(원-하청) 간 상생협력을 통해 노동시장 내 복지 격차를 완화하고 저소득 취약계층 근로자 복지증진을 목표로 하고 있음

[표 2-1] 고용노동부 근로복지기금 지원대상 및 수준

구분	지원대상	지원규모
사내근로복지 기금지원	■ 협력업체 근로자의 복지후생 증진 사업을 하는 대기업(또는 원청) 등의 사내기금법인	■ 지출비용의 50% (매년 2억원 한도)
	■ 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원받은 중소기업 사내기금법인	■ 출연금액의 50% (매년 2억원 한도)

구분	지원대상	지원규모
공동근로복지 기금지원	■ 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 설립한 공동기금법인	■ 출연금액의 100% 내 (설립일로부터 최대 5년간 누적 20억 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등
	■ 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	■ 출연금액의 100% 내 (매년 최대 10억원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생 협약 체결 및 출연금 증액 시, 3년간 매년 최대 20억원 한도
	■ 지방자치단체로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	■ 출연금액의 100% 내 (설립일로부터 3년간 매년 최대 6억원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 시 상생협약 체결한 해부터 3년간 매년 최대 6억원 한도
	* (1인당 지원한도) 기업체 노동비용조사(고용노동부)의 "300인 미만 사업장 법정 외 복지비용"의 50%를 근로자 1인당 지원한도로 설정('21~) * (공동기금 매칭 지원율 조정 및 차등화) 심사결과에 따라 점수 구간별 매칭 지원율 차등화('22~) → ① 지원배제, ② 신청금액의 50%, ③ 75%, ④ 100% 이내	

자료: 고용노동부 정책안내, https://www.moel.go.kr/policyitrd/policyItrdView.do?policy_itrd_sn=136

② 일자리 채움 청년지원금

○ 일자리 채움 청년지원금은 빈 일자리 업종(제조업, 음식점업, 농업, 해운업, 수산업 등) 중소기업의 채용을 촉진하고, 취업 청년의 임금 격차를 완화하여 일자리 미스매치 해소에 기여하고자 하는 정책임

[표 2-2] 고용노동부 일자리 채움 청년지원금 사업내용

구분	사업내용
개요	'23.10.1.~'24.9.30. 기간 중 제조업 중소기업에 정규직으로 취업하여 고용보험에 가입한 청년에게 3~6개월 최대 200만원 지원
지원대상	만 15세~34세 제조업 등 빈일자리 중소기업에 정규직으로 취업한 청년
지원요건	빈일자리 업종의 고용보험 피보험자수 5인 이상 중소기업에 취업 (빈일자리: 조선업, 뿌리산업 등 제조업, 농업, 해운업, 수산업 등)
지원내용	취업 후 3개월차 100만원, 6개월차 100만원 지원(최대 200만원 지원)
지원조건	제조업 중소기업에 정규직으로 3개월 이상 근속, 고용보험 가입, 주 30시간 이상 근로 * 취업애로청년 우대 선발: 4개월 이상 실업 청년, 고졸이하 학력, 보호종료아동 등 취업 애로청년을 전체 지원대상의 10% 할당하여 우선 선발함

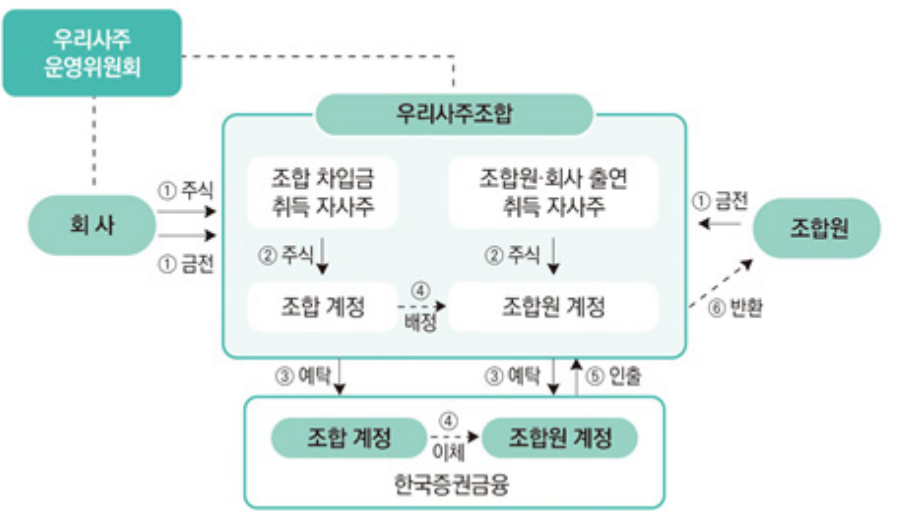
자료: 고용노동부 정책자료실, https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20240200144

③ 기타 근로자 지원정책

○ 기타 근로자 지원정책으로 퇴직연금제도, 우리사주제도 등이 있음

- 퇴직연금제도는 기업복지보다는 노후 소득보장제도로 국민연금과 같은 법정복지와 자주 논의되는 제도로 사용자가 근로자의 노후 생활 안정을 위하여 재직 중 현금 또는 현물 등을 적립하고, 퇴직 후 안정적인 소득을 확보할 수 있도록 연금형태로 급여를 지급하는 것을 말함

- 반면 우리사주제도는 근로자가 자신이 근무하고 있는 회사의 주식을 취득하고 보유할 수 있도록 한 종업원 주식소유제도를 확대한 것으로 재산형성, 협력적인 노사관계 조성, 기업 생산성 향상을 목표로 하여 근로자의 소속감과 기업에 대한 책임감을 높이는 데 기여함



취 득 방 법		배 정 방 법
· 조합원출연	→	우리사주 취득 즉시 조합원 개인 계정에 배정 후 1년간 의무예탁
· 회사·대주주 등의 무상출연	→	우리사주 취득 즉시 조합원에게 배정 후 출연자와 협의기간(4~8년)동안 의무예탁(의결권, 배당금 개인귀속)
· 회사·주주·금융기관으로부터의 차입금	→	차입금 상환액의 범위 내에서 개인 계정에 배정 후 1년간 의무예탁

자료: 고용노동부 정책안내, https://www.moel.go.kr/policyitrd/policyItrdView.do?policy_itrd_sn=137

[그림 2-2] 우리사주제도 운영체계

2. 기업복지 현황[2)]

가. 법정 노동비용

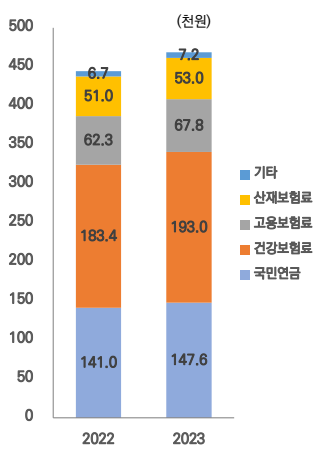
○ 상용근로자 1인당 월평균 법정 노동비용※은 469천원으로, 전년(444천원) 대비 5.4%(+24천원) 증가함

※ 법정 노동비용 : 법령에 따라 기업체에서 의무적으로 부담하고 있는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등의 비용

- 법정 노동비용의 내역별 비중을 보면 건강보험료가 41.2%(193천원)로 가장 높고, 국민연금 31.5%(148천원), 고용보험료 14.5%(68천원), 산재보험료 11.3%(53천원) 순으로 나타남

* 법정 노동비용은 건강보험료율 상승과 임금 상승 등이 반영된 영향으로 전년대비 건강보험료(+10천원), 국민연금(+7천원), 고용보험료(+6천원) 등이 증가

** '기타' 법정 노동비용이 증가한 것은 재해보상비 증가 등에 기인



(단위: 천원, %)

구분	2022	2023	증감률	증감
법정 노동비용	444.4 (100.0)	468.5 (100.0)	5.4	24.1
국민연금	141.0 (31.7)	147.6 (31.5)	4.7	6.6
건강보험료	183.4 (41.3)	193.0 (41.2)	5.2	9.6
고용보험료	62.3 (14.0)	67.8 (14.5)	8.8	5.5
산재보험료	51.0 (11.5)	53.0 (11.3)	3.9	2.0
기타	6.7 (1.5)	7.2 (1.5)	7.5	0.5

주: (　)내는 구성비, 기타는 장애인고용부담금, 재해보상비

[그림 2-3] 내역별 법정 노동비용

○ 산업별로는 「금융 및 보험업」이 771천원으로 가장 높았으며, 「사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업」이 242천원으로 가장 낮음

2) 고용노동부(2024), 2023 회계연도 기업체노동비용조사 보고서

- 세부항목별로 보면 국민연금은 「전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업」에서 221천원으로 가장 높고, 건강보험료와 고용보험료는 「금융 및 보험업」에서 각각 345천원, 141천원, 산재보험료는 「건설업」에서 176천원으로 가장 높은 것으로 나타남

[표 2-3] 산업별 법정 노동비용

(단위: 천원, %)

구 분	법정 노동비용		국민연금		건강보험료		고용보험료		산재보험료		기타	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
전 산업	444.4 (100.0)	468.5 (100.0)	141.0 (31.7)	147.6 (31.5)	183.4 (41.3)	193.0 (41.2)	62.3 (14.0)	67.8 (14.5)	51.0 (11.5)	53.0 (11.3)	6.7 (1.5)	7.2 (1.5)
광업	490.6 (100.0)	522.0 (100.0)	104.6 (21.3)	114.4 (21.9)	180.1 (36.7)	191.4 (36.7)	43.8 (8.9)	47.4 (9.1)	159.6 (32.5)	165.6 (31.7)	2.5 (0.5)	3.1 (0.6)
제조업	493.3 (100.0)	525.5 (100.0)	157.5 (31.9)	167.5 (31.9)	207.4 (42.0)	219.8 (41.8)	69.7 (14.1)	76.4 (14.5)	51.5 (10.4)	55.3 (10.5)	7.2 (1.5)	6.5 (1.2)
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	686.4 (100.0)	699.5 (100.0)	211.0 (30.7)	220.8 (31.6)	290.9 (42.4)	293.9 (42.0)	117.5 (17.1)	118.0 (16.9)	63.8 (9.3)	62.8 (9.0)	3.3 (0.5)	3.9 (0.6)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	365.8 (100.0)	384.3 (100.0)	121.4 (33.2)	123.5 (32.1)	163.5 (44.7)	176.9 (46.0)	41.9 (11.5)	44.2 (11.5)	37.9 (10.4)	38.4 (10.0)	1.1 (0.3)	1.4 (0.4)
건설업	568.7 (100.0)	597.1 (100.0)	138.7 (24.4)	149.0 (25.0)	168.8 (29.7)	181.0 (30.3)	73.7 (13.0)	83.0 (13.9)	176.5 (31.0)	176.0 (29.5)	11.0 (1.9)	8.2 (1.4)
도매 및 소매업	400.2 (100.0)	424.5 (100.0)	138.4 (34.6)	146.0 (34.4)	169.3 (42.3)	180.3 (42.5)	51.3 (12.8)	56.9 (13.4)	35.1 (8.8)	35.6 (8.4)	6.1 (1.5)	5.7 (1.3)
운수 및 창고업	357.7 (100.0)	385.6 (100.0)	120.1 (33.6)	123.6 (32.1)	144.2 (40.3)	156.8 (40.7)	45.2 (12.6)	53.5 (13.9)	43.1 (12.0)	46.0 (11.9)	5.1 (1.4)	5.6 (1.5)
숙박 및 음식점업	267.0 (100.0)	284.5 (100.0)	96.4 (36.1)	100.6 (35.4)	105.5 (39.5)	114.6 (40.3)	39.2 (14.7)	41.4 (14.6)	22.9 (8.6)	25.6 (9.0)	3.0 (1.1)	2.3 (0.8)
정보통신업	489.4 (100.0)	508.0 (100.0)	167.5 (34.2)	174.4 (34.3)	205.5 (42.0)	213.8 (42.1)	69.9 (14.3)	75.5 (14.9)	39.3 (8.0)	38.2 (7.5)	7.2 (1.5)	6.1 (1.2)
금융 및 보험업	753.3 (100.0)	770.5 (100.0)	201.1 (26.7)	209.9 (27.2)	342.6 (45.5)	345.4 (44.8)	136.1 (18.1)	141.1 (18.3)	55.6 (7.4)	55.1 (7.2)	17.8 (2.4)	18.9 (2.5)
부동산업	277.2 (100.0)	275.3 (100.0)	83.4 (30.1)	76.6 (27.8)	127.3 (45.9)	133.3 (48.4)	36.7 (13.2)	37.8 (13.7)	27.8 (10.0)	25.7 (9.3)	2.0 (0.7)	1.8 (0.7)
전문, 과학 및 기술 서비스업	391.4 (100.0)	416.7 (100.0)	134.2 (34.3)	132.6 (31.8)	166.0 (42.4)	169.7 (40.7)	47.8 (12.2)	50.5 (12.1)	38.1 (9.7)	40.0 (9.6)	5.4 (1.4)	23.9 (5.7)
사업시설관리,사업지원 및 임대서비스업	234.7 (100.0)	241.6 (100.0)	76.8 (32.7)	76.3 (31.6)	99.4 (42.4)	103.9 (43.0)	33.3 (14.2)	35.8 (14.8)	22.0 (9.4)	23.0 (9.5)	3.2 (1.4)	2.4 (1.0)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	364.5 (100.0)	397.2 (100.0)	132.1 (36.2)	137.4 (34.6)	154.4 (42.4)	171.6 (43.2)	46.7 (12.8)	54.8 (13.8)	29.4 (8.1)	30.9 (7.8)	1.8 (0.5)	2.5 (0.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	363.7 (100.0)	379.4 (100.0)	130.5 (35.9)	132.4 (34.9)	148.1 (40.7)	155.9 (41.1)	44.9 (12.3)	49.2 (13.0)	36.8 (10.1)	38.3 (10.1)	3.4 (0.9)	3.6 (0.9)

주: (　)내는 구성비, '기타'는 장애인고용부담금, 재해보상비

○ 기업체 규모별로는 '300인 미만'이 371천원으로 '300인 이상' 599천원의 62.0% 수준으로 나타남

- 국민연금은 '300인 미만'(127천원)이 '300인 이상'(175천원)의 72.5% 수준으로 기업 규모 간 차이가 가장 작은 반면,

- 고용보험료는 '300인 미만'(43천원)이 '300인 이상'(101천원)의 42.5% 수준으로 기업 규모 간 차이가 가장 큰 것으로 나타남('기타' 제외)

* 고용보험료에서 규모 간 차이가 크게 나타난 것은 보험료 중 '고용안정 및 직업능력개발사업' 비용이 사업의 규모가 클수록 사업주 부담 요율이 높아지기 때문임

[표 2-4] 규모별 법정 노동비용

(단위: 천원, %)

구 분	법정 노동비용		국민연금		건강보험료		고용보험료		산재보험료		기타	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
전 규모	444.4	468.5	141.0	147.6	183.4	193.0	62.3	67.8	51.0	53.0	6.7	7.2
	(100.0)	(100.0)	(31.7)	(31.5)	(41.3)	(41.2)	(14.0)	(14.5)	(11.5)	(11.3)	(1.5)	(1.5)
300인 미만 (A)	356.5	371.1	123.2	127.0	150.2	158.4	38.9	43.0	40.6	40.0	3.6	2.8
	(100.0)	(100.0)	(34.6)	(34.2)	(42.1)	(42.7)	(10.9)	(11.6)	(11.4)	(10.8)	(1.0)	(0.8)
10~29인	333.0	349.4	115.6	119.4	144.2	152.1	34.3	37.7	38.5	40.0	0.4	0.1
	(100.0)	(100.0)	(34.7)	(34.2)	(43.3)	(43.5)	(10.3)	(10.8)	(11.6)	(11.4)	(0.1)	(0.0)
30~99인	349.5	362.8	121.3	124.8	150.2	157.7	37.0	41.2	39.8	38.6	1.1	0.4
	(100.0)	(100.0)	(34.7)	(34.4)	(43.0)	(43.5)	(10.6)	(11.4)	(11.4)	(10.6)	(0.3)	(0.1)
100~299인	395.9	411.0	135.4	139.8	158.0	167.8	47.4	52.2	44.3	41.7	10.7	9.5
	(100.0)	(100.0)	(34.2)	(34.0)	(39.9)	(40.8)	(12.0)	(12.7)	(11.2)	(10.1)	(2.7)	(2.3)
300인 이상 (B)	562.5	599.0	164.9	175.1	228.0	239.3	93.6	101.1	65.0	70.5	11.0	13.0
	(100.0)	(100.0)	(29.3)	(29.2)	(40.5)	(39.9)	(16.6)	(16.9)	(11.6)	(11.8)	(2.0)	(2.2)
300~499인	428.0	435.9	145.3	143.3	172.3	180.8	57.0	60.5	41.9	41.3	11.4	10.0
	(100.0)	(100.0)	(33.9)	(32.9)	(40.3)	(41.5)	(13.3)	(13.9)	(9.8)	(9.5)	(2.7)	(2.3)
500~999인	479.7	500.9	150.6	155.5	185.9	195.9	73.5	78.3	57.8	59.4	11.9	11.7
	(100.0)	(100.0)	(31.4)	(31.0)	(38.8)	(39.1)	(15.3)	(15.6)	(12.0)	(11.9)	(2.5)	(2.3)
1,000인 이상	612.9	660.1	172.8	187.2	250.9	263.3	106.7	115.9	71.8	79.7	10.7	14.0
	(100.0)	(100.0)	(28.2)	(28.4)	(40.9)	(39.9)	(17.4)	(17.6)	(11.7)	(12.1)	(1.7)	(2.1)
A/B*100	63.4	62.0	74.7	72.5	65.9	66.2	41.6	42.5	62.5	56.7	32.7	21.5

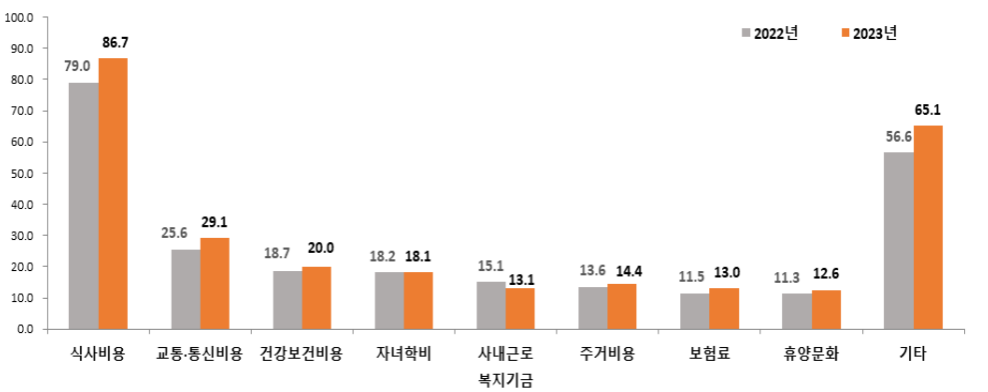
주: ( )내는 구성비, '기타'는 장애인고용부담금, 재해보상비

나. 법정외 복지비용 현황

○ 앞 장에서 설명한 바와 같이 기업복지는 법정외 복지로 정의할 수 있으며, 주거, 건강·보건, 식사, 교통·통신, 보육 지원, 보험료 지원, 자녀 학비보조, 휴양·문화·체육·오락비용 등이 포함됨

○ 2023년 「기업체노동비용조사」[3]에 따르면 상용근로자 1인당 월평균 법정외 복지비용은 272천원으로 전년(250천원)보다 9.1%(+22.6천원) 증가한 것으로 나타났음

○ 법정외 복지비용 내역별 구성을 살펴보면 식사비용이 31.9%(87천원), 교통·통신지원비용 10.7%(29천원), 건강·보건비용 7.3%(20천원) 순으로 비중이 높은 것으로 나타남 (‘기타’ 비용 제외)



자료: 고용노동부 보도자료(2024.9.30.), 2023 기업체노동비용조사 결과

[그림 2-4] 항목별 법정외 복지비용

3) 「기업체노동비용조사」는 고용노동부에서 상용근로자 10인 이상인 회사법인 기업체에서 상용근로자를 고용함으로써 발생하는 제반 비용을 종합적으로 파악하는 조사임(약 3,600개 기업체 조사)

[표 2-5] 항목별 법정외 복지비용 현황

(단위: 천원, %)

구 분		2022		2023		증감률
법정외 복지비용		249.6	(100.0)	272.2	(100.0)	9.1
	식사비용	79.0	(31.7)	86.7	(31.9)	9.7
	교통·통신비용	25.6	(10.3)	29.1	(10.7)	13.7
	건강·보건비용	18.7	(7.5)	20.0	(7.3)	7.0
	자녀학비보조	18.2	(7.3)	18.1	(6.6)	-0.5
	사내근로복지기금	15.1	(6.0)	13.1	(4.8)	-13.2
	주거비용	13.6	(5.4)	14.4	(5.3)	5.9
	보험료지원금	11.5	(4.6)	13.0	(4.8)	13.0
	휴양·문화체육·오락비용	11.3	(4.5)	12.6	(4.6)	11.5
	기타	56.6	(22.7)	65.1	(23.9)	15.0

주: ( )내는 구성비, '기타'에는 보육지원금, 우리사주제도 지원금, 복지포인트, 경조비, 피복비, 전근 이사지원비 등 포함

○ 산업별로는 「금융 및 보험업」이 571천원으로 가장 높고, 「사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업」이 70천원으로 가장 낮음

- 식사비용은 「광업」이 190천원으로 가장 높고, 「금융 및 보험업」이 11천원으로 가장 낮음
- 교통·통신지원비용은 「제조업」이 47천원으로 가장 높고, 「부동산업」 4천원으로 가장 낮음
- 건강·보건비용은 「금융 및 보험업」이 57천원으로 가장 높고, 「사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업」이 5천원으로 가장 낮음

[표 2-6] 산업별 법정외 복지비용

(단위: 천원, %)

구 분	계	식사 비용	교통 통신비	건강 보건 비용	자녀 학비 보조	사내 근로 복지	주거 비용	보험료 지원금	휴양 문화 체육	기타
전 산업	272.2 (100.0)	86.7 (31.9)	29.1 (10.7)	20.0 (7.3)	18.1 (6.6)	13.1 (4.8)	14.4 (5.3)	13.0 (4.8)	12.6 (4.6)	65.1 (23.9)
광업	273.7 (100.0)	189.9 (69.4)	27.5 (10.0)	6.4 (2.3)	5.2 (1.9)	0.0 (0.0)	13.1 (4.8)	14.6 (5.3)	2.9 (1.1)	14.0 (5.1)
제조업	380.0 (100.0)	139.9 (36.8)	46.7 (12.3)	29.4 (7.7)	26.0 (6.8)	7.8 (2.1)	18.2 (4.8)	15.9 (4.2)	17.4 (4.6)	78.5 (20.7)
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	316.4 (100.0)	37.1 (11.7)	37.0 (11.7)	26.4 (8.3)	40.3 (12.7)	21.7 (6.9)	28.8 (9.1)	10.2 (3.2)	28.1 (8.9)	86.7 (27.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	173.3 (100.0)	108.0 (62.3)	11.6 (6.7)	6.2 (3.6)	2.6 (1.5)	0.0 (0.0)	9.0 (5.2)	19.0 (11.0)	7.5 (4.3)	9.4 (5.4)
건설업	183.4 (100.0)	75.5 (41.2)	14.4 (7.9)	11.3 (6.2)	14.3 (7.8)	9.0 (4.9)	23.0 (12.5)	9.1 (5.0)	3.8 (2.1)	23.1 (12.6)
도매 및 소매업	183.9 (100.0)	56.6 (30.8)	15.9 (8.6)	12.8 (7.0)	9.1 (4.9)	16.6 (9.0)	10.4 (5.7)	9.7 (5.3)	10.1 (5.5)	42.7 (23.2)
운수 및 창고업	219.2 (100.0)	89.3 (40.7)	45.0 (20.5)	6.0 (2.7)	15.4 (7.0)	2.3 (1.0)	9.2 (4.2)	7.8 (3.6)	7.4 (3.4)	36.6 (16.7)
숙박 및 음식점업	129.5 (100.0)	35.9 (27.7)	11.4 (8.8)	7.0 (5.4)	5.4 (4.2)	3.8 (2.9)	16.4 (12.7)	3.1 (2.4)	8.3 (6.4)	38.0 (29.3)
정보통신업	289.7 (100.0)	44.8 (15.5)	23.6 (8.1)	19.9 (6.9)	17.2 (5.9)	41.0 (14.2)	9.6 (3.3)	18.3 (6.3)	17.3 (6.0)	98.1 (33.9)
금융 및 보험업	570.8 (100.0)	11.2 (2.0)	14.9 (2.6)	56.5 (9.9)	49.4 (8.7)	80.3 (14.1)	22.7 (4.0)	40.3 (7.1)	25.9 (4.5)	269.7 (47.2)
부동산업	79.7 (100.0)	27.0 (33.9)	3.6 (4.5)	5.8 (7.3)	6.0 (7.5)	5.7 (7.2)	3.0 (3.8)	3.6 (4.5)	2.9 (3.6)	22.1 (27.7)
전문, 과학 및 기술 서비스업	143.8 (100.0)	45.7 (31.8)	12.6 (8.8)	8.2 (5.7)	9.1 (6.3)	6.0 (4.2)	16.1 (11.2)	8.8 (6.1)	7.6 (5.3)	29.6 (20.6)
사업시설관리, 사업지원및임대서비스업	70.4 (100.0)	27.1 (38.5)	6.6 (9.4)	5.0 (7.1)	2.5 (3.6)	1.7 (2.4)	2.9 (4.1)	3.6 (5.1)	2.6 (3.7)	18.5 (26.3)
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	258.9 (100.0)	129.0 (49.8)	26.2 (10.1)	8.1 (3.1)	4.7 (1.8)	1.0 (0.4)	21.5 (8.3)	7.3 (2.8)	8.6 (3.3)	52.5 (20.3)
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	171.5 (100.0)	63.8 (37.2)	14.2 (8.3)	22.3 (13.0)	12.8 (7.5)	5.0 (2.9)	2.7 (1.6)	8.4 (4.9)	2.6 (1.5)	39.7 (23.1)

주: ( )내는 구성비, '기타'에는 보육지원금, 우리사주제도 지원금, 복지포인트, 경조비, 피복비, 전근 이사지원비 등 포함

○ 규모별 법정외 복지비용은 '300인 미만'이 151천원으로 '300인 이상' 434천원 대비 34.8%로 나타남

- 식사비용은 '300인 미만'(81천원)이 '300인 이상'(94천원)의 86.3% 수준
- 주거비용은 '300인 미만'(10천원)이 '300인 이상'(20천원)의 51.3% 수준이고, 보험료지원금은 '300인 미만'(8천원)이 '300인 이상'(20천원)의 38.1% 수준임
- 반면, 사내근로복지기금 출연금은 '300인 미만'(3천원)이 '300인 이상'(27천원)의 11.2% 수준이며, 건강·보건비용도 13.9%로 규모간 차이가 큰 것으로 나타남

[표 2-7] 규모별 법정외 복지비용

(단위: 천원, %)

구 분	계	식사 비용	교통 통신비	건강 보건 비용	자녀 학비 보조	사내 근로 복지	주거 비용	보험료 지원금	휴양 문화 체육	기타
전 규모	272.2	86.7	29.1	20.0	18.1	13.1	14.4	13.0	12.6	65.1
	(100.0)	(31.9)	(10.7)	(7.3)	(6.6)	(4.8)	(5.3)	(4.8)	(4.6)	(23.9)
300인 미만 (A)	151.3	81.2	15.8	5.5	5.1	3.0	10.2	7.7	5.4	17.4
	(100.0)	(53.7)	(10.4)	(3.6)	(3.4)	(2.0)	(6.7)	(5.1)	(3.6)	(11.5)
10~29인	127.0	81.7	11.9	2.5	1.6	1.4	7.9	6.7	3.0	10.2
	(100.0)	(64.3)	(9.4)	(2.0)	(1.3)	(1.1)	(6.2)	(5.3)	(2.4)	(8.0)
30~99인	151.4	81.8	14.8	5.2	4.0	1.9	12.5	7.3	5.4	18.4
	(100.0)	(54.0)	(9.8)	(3.4)	(2.6)	(1.3)	(8.3)	(4.8)	(3.6)	(12.2)
100~299인	183.5	80.0	22.3	9.6	11.0	6.6	10.3	9.5	8.6	25.5
	(100.0)	(43.6)	(12.2)	(5.2)	(6.0)	(3.6)	(5.6)	(5.2)	(4.7)	(13.9)
300인 이상 (B)	434.2	94.1	46.9	39.5	35.6	26.7	19.9	20.2	22.2	129.2
	(100.0)	(21.7)	(10.8)	(9.1)	(8.2)	(6.1)	(4.6)	(4.7)	(5.1)	(29.8)
300~499인	241.7	74.2	27.0	16.0	18.1	23.0	12.6	8.7	11.6	50.4
	(100.0)	(30.7)	(11.2)	(6.6)	(7.5)	(9.5)	(5.2)	(3.6)	(4.8)	(20.9)
500~999인	242.9	65.4	24.9	16.4	22.4	9.2	13.1	14.5	8.7	68.1
	(100.0)	(26.9)	(10.3)	(6.8)	(9.2)	(3.8)	(5.4)	(6.0)	(3.6)	(28.0)
1,000인 이상	526.1	105.9	57.0	50.7	42.8	32.0	23.3	24.1	28.1	162.2
	(100.0)	(20.1)	(10.8)	(9.6)	(8.1)	(6.1)	(4.4)	(4.6)	(5.3)	(30.8)
A/B*100	34.8	86.3	33.7	13.9	14.3	11.2	51.3	38.1	24.3	13.5

주: ( )내는 구성비, '기타'에는 보육지원금, 우리사주제도 지원금, 복지포인트, 경조비, 피복비, 전근 이사지원비 등 포함

3. 기업복지 격차 관련 연구

가. 기업복지 격차

○ 초기의 기업복지는 노동 통제적 성격이 강하고, 고용주의 온정주의적 접근이 주를 이루었으나 1987년 대규모 노사분규 이후, 노사관계의 안정과 노동력의 효율적 관리의 중요성이 부각되면서 임금수준 향상과 기업복지의 확대가 적극적으로 검토되었음(최균, 1994; 1995).

○ 기업복지는 초기에 단순한 노무관리의 성격을 띠다가 복리후생 단계로 이행하고, 결국에는 기업복지 단계로 발전하게 됨. 이 과정에서 단계별, 시기별로 기업복지의 목적이 달라지며 시대가 발전함에 따라 노동자들의 기대와 사용자들의 기업복지 실시 목적도 변했음(최균, 1995; 이지혜, 2013; 박길태, 2015)

○ 한국 기업복지의 변천사는 산업화의 발전과정과 밀접하게 연관되어 시대별로 변화하며 발전해 왔음(박길태, 2015)

- 산업화 이전 시기(1961년 이전)는 기업복지를 도입하기 어려웠던 시기로 경제성장이 미약하고 산업화 수준이 낮아 극소수 대기업에서만 기업복지가 제공되었으며, 주거시설(기숙사, 사택)과 의료시설(양호실), 식당 운영 등의 형태로 가부장적 온정주의에 따라 최소한의 편의 제공이 이루어졌음

- 산업화 시기(1961~1972년)는 수출 주도 산업화가 본격적으로 시작되면서 광공업 노동자가 급증했으며, 경공업 분야에서는 일시적인 노동력 부족을 겪으면서 여성 노동력을 유인하기 위한 복지 관련 시설이 주를 이루었으며 대규모 사업장의 현금급여 외 노동비용 비율이 15.5%지만, 중소기업은 10.2%로 기업 규모별 복지 격차가 나타나기 시작했음

- 경제 성장기(1973~1986년)에는 노동자의 욕구가 높아지면서 기업은 이러한 욕구를 반영하고 노동력 확보를 위해 복지를 확대했음. 대기업을 중심으로 노무관리체계가 제도화되면서 기업복지 확대에 긍정적인 영향을 미쳤음. 이 시기의 기업복지는 국가의 입법 조치에 따라 이루어지는 경우가 많았으며, 열악한 임금을 보완하는 생활 보조적 성격이 강했음

- 기업복지 성장기 및 후퇴기(1987~1997년)는 노동시장의 획기적인 변화가 초래되면서 기업복지가 성장하면서도 다양한 도전 과제가 나타났음. 기업복지 비용이 증가하고, 복지프로그램 내용도 충실해지면서 기업복지가 급속도로 발전됨과 동시에 노동자들의 권리 의식도 높아지며, 복지 수준 향상에 대한 요구가 증가함

○ 1987년은 한국 노동시장에 큰 변화를 가져온 해로 대기업을 중심으로 한 노동운동이 생산시장, 노동시장, 국가복지에 큰 영향을 미쳤으며, 이 시기에 기업복지 비용이 많이 증가하고 프로그램 내용도 충실해졌음. 한국경영자총협회(1989)의 조사에 따르면 법정외 복지비는 1986년에 비해 1987년~1988년 동안 55.1% 증가했으며, 학비 보조는 76.6%, 주거 관련 프로그램은 64.9% 증가하는 등의 성과를 보였고, 이 시기의 특징은 생활보조적 프로그램인 식사비용의 비중은 높지만 감소 추세를 보이고, 주거비용의 비중이 증가하고 있다는 점임(송호근, 1995; 박길태, 2015)

○ 한편, 비정규직 노동자의 문제는 일시적인 현상이 아닌 구조적인 문제로 인식되고 있으며(안주엽, 2002; 배화숙, 2005), 비정규직과 정규직 간의 임금 및 4대 보험 격차뿐만 아니라 기업복지에서도 차이가 존재하며 이 문제를 해결하기 위해 기업복지 확대 적용이 필요하다는 주장이 있었음(윤정향, 2003). 비정규직 노동자들은 기업복지에서 소외되면서 고용 안정상의 불평등과 함께 삶의 질이 저하되는 상황을 겪고, 소득 격차뿐 아니라 삶의 전반적인 영역에서 불평등을 경험함(배화숙, 2005). 모든 비정규직의 정규직화가 현실적인 목표가 되기는 어렵지만, 비정규직 노동자와 정규직 노동자 간의 차별적 상황과 구조를 완화하는 것이 우선적 목표가 되어야 한다는 주장도 있음(윤정향, 2003; 배화숙, 2005)

○ 한국의 기업복지는 대기업 노동자의 복지향상에 중점을 두고 있으며, 이는 대기업 노조의 이해관계를 중심으로 구성된 프로그램에 기인함(오창민, 2014). 1987년 이후, 기업복지의 규모가 커짐에 따라 대기업과 중소기업 간의 격차가 심화하고 있음(최균, 2002). 특히 300인 이상의 대기업에서 식사비용이 증가하는 반면, 중소기업에서는 생계 보조적 특성이 강한 식사비용이 거의 변하지 않고, 다른 복지비용은 낮은 수준으로 정체되어 있음

- 기업 규모에 따라 기업복지 수준이 다르게 나타나며 법정 외 복지비용이 증가하고 있음에도 중소기업과 대기업 간 복지 격차는 심화하고 있음. 1985년 중소기업의 법정 외 복지비용이 100일 때 대기업은 140 정도로 큰 차이가 없었지만, 지속적으로 증가하여 2003년에는 격차가 220까지 벌어졌음(오창민, 2014). 경제 호황기에는 인력난으로 운영이 어려워지고, 불황기에는 심각한 경제적 위기를 겪는 중소기업에서 근로자는 불안한 신분과 열악한 복지 환경을 경험(정구헌, 2009)하는 반면 대기업은 경기에 상관없이 복지 수준을 향상해왔으며, 이러한 복지 격차는 임금 격차만으로 확인할 수 없는 근로자의 생활 수준 차이를 보여주는 중요한 요소임

○ 또한, 비정규직 노동자는 작업장 내부에서 배제되는 경향이 있으며 이는 외부로도 확장되어 나타남(배화숙, 2005). 기업복지는 고용된 근로자에게만 혜택을 제공하기 때문에 실업자와 같은 사회적 취약계층은 제외되고, 더불어 대기업과 중소기업 간의 복지 혜택 차이는 대기업이 지불 능력에서 유리하다는 점에서 발생함. 기업 규모가 클수록 규모의 경제가 작용해 복지의 실효가격이 낮아지고 수요는 증가하게 되어 기업복지는 임금노동자 간의 역진적 재분배를 심화시킴(Hart, 1984; 이주재, 1999).

○ 기업복지는 노동자의 생활 및 심리 안정을 충족시켜 이직을 막고 노동력의 안정적 확보 및 생산성 향상에 기여할 수 있음. 노동자에게는 부가적 임금으로 실질소득 증대를 가져오며, 노동환경 및 조건 개선을 통해 만족도를 높이는 도구로 작용함. 그러나 사회보장이 약한 국가에서 기업복지 기능이 강화되면 국가복지 책임이 전가될 수 있다는 비판도 있음. 비법정 복지의 경우 기업 규모에 따른 불평등이 고착화되며, 노조 조직률이 낮은 한국에서는 기업 복지가 교섭 내용으로 상정될 기회가 적어 기업 간 격차가 벌어지고 불평등이 심화되고 있다는 지적이 있음(배화숙, 2005)

▌임금

○ 기업복지와 임금 간의 관계는 노동비용적 측면에서 매우 중요함. 임금수준의 변화가 기업복지에 미치는 영향을 논의할 때, 임금과 기업복지가 대체적인 관계인지, 아니면 상호 보완적인 관계인지에 따라 견해가 달라짐(최균, 1994). 기업복지를 현금 외의 급여로 간주할 경우, 임금과 기업복지 수준은 일정한 비례 관계에 있다고 볼 수 있음(Zoeteweij, 1986; 김대모, 1990). 즉, 임금이 증가하면 기업복지 또한 증가하는 경향이 있다는 것으로 간접적 임금(indirect remuneration)으로 이해될 수 있으며, 기업복지와 임금의 변화 추이가 유사한 형태를 지닌다는 점에서 중요한 의미를 가짐. 이러한 관계는 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 간의 복지 수준 차이를 분석하는 데도 도움이 되고, 기업복지와 임금 간의 상호작용은 노동시장 전반의 복지 수준과 노동자들의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 중요한 요소임

○ 오상봉 외(2022)는 기업 규모 간 임금 격차를 해소하기 위해 산별 등 초(超)기업단위 교섭에서 저임금 노동자에 유리한 차등 인상 방식이 일부 실천됐고, 복지 격차 해소를

위해 사회연대기금이나 노동공제회 방식이 확산되었다고 명시함. 또한, 동반성장위원회의 임금 격차 해소 운동과 정부의 공동복지기금 지원정책도 검토되었으나 이들만으로는 한계를 극복하기 어려운 상황이며, 이를 넘을 수 있는 종합적인 전략이 필요하다는 점을 제안하였음

▌사내복지기금

○ 사내근로복지기금제도는 사업주가 영업이익 일부를 기금으로 출연하여 노동자 복지후생을 도모하는 제도로 기업의 성과를 공유하여 노동자의 실질소득을 증대시키고 근로의욕을 높이며 협력적 노사관계를 촉진하기 위해 도입됨. 1983년에 노동부 지침으로 '근로 의욕 향상을 위한 사내근로복지기금제도 설치·운영 준칙'을 제정하고, 1991년 「사내근로복지기금법」이 제정되면서 법제화되었고, 이 제도는 기업의 이익 중 일부를 기금으로 출연하여 복지기금을 조성하고, 이로부터 발생하는 운용 수익을 주택구입자금 보조, 우리사주구입비 지원, 생활안정자금 지원, 자녀 장학금, 재난구호금, 체육활동 지원비 등 다양한 형태로 노동자에게 지급하는 방식임(권진아 외, 2017)

○ 사내근로복지기금은 법정복지와 달리 강제성과 의무성이 낮아 자율적으로 도입되기 때문에 대기업 중심으로 운영되는 경향이 있어 대기업과 정규직 근로자에게 더 유리하게 작용하며, 오히려 영세 중소기업과 대기업 간의 복지 격차가 심화하고 있음(박찬임, 2008; 고용노동부, 2019)

○ 이지혜(2013)는 기업복지 격차가 단순히 정부와 중소기업의 노력만으로 해결될 수 없음을 지적하며, 대기업의 하청업체인 중소기업 근로자에게도 기업복지 서비스가 적용될 수 있도록 대기업과 연대한 초기업단위의 사내근로복지기금을 마련하는 방안을 제시함. 또한, 업체가 위치한 지역의 중소영세 협력업체에 종사하는 노동자들이 기업복지 혜택을 누리지 못하고 문제를 해결하기 위해 사내근로복지기금을 지역사회로 확장하여 초기업단위 기금인 지역노동복지기금을 활용하는 방법을 제안하여 복지격차 해소에 기여할 수 있음을 강조함

나. 기업복지의 경제적 성과

○ 기업복지는 사용자와 근로자 모두에게 긍정적인 효과를 제공하며 사용자 측면에서 기업복지는 양질의 노동력 확보와 유지, 종업원의 동기부여를 통한 생산성 향상, 노사관계의 안정화, 비용 절감, 기회비용 축소 등의 긍정적인 측면이 있고, 근로자 측면에서는 실질소득 보장과 소득 안정성을 확보할 수 있는 합리적 임금 지불 수단, 세금감면의 효과 등을 가짐(홍경준, 1996; 김정한 외, 2004)

○ 김대모(1990)는 기업복지의 기능은 사용자의 기업경영과 노동자 관점에서 다르게 나타나는데 사용자로서는 노동력의 확보 및 정착화, 동기부여와 생산성 향상 기여, 노사관계의 개선과 안정화, 기업자산의 증식, 세금감면, 사회적 이미지 제고 등의 기능을 수행하는 반면, 노동자로서는 실질소득 보장과 일반 복지 수준의 보호 및 증대, 소득 안정성을 확보할 수 있는 합리적 임금지불 수단, 면세효과 등을 가진다고 하였음

○ 국내 연구에서도 기업복지가 생산성에 미치는 긍정적인 영향을 강조하고 있으며, 기업복지에 대한 투자는 노동자의 노동 동기를 부여하고 기업의 안정적인 노동시장 유지에 기여하여 결과적으로 생산성이 향상됨(강영걸, 2002). 특히 기업복지가 생산성에 미치는 긍정적인 영향은 직무만족과 조직몰입을 통해 나타나며, 이는 기업복지가 잘 갖춰질 때 근로자들은 자신의 직무에 대한 만족도를 높이고, 조직에 대한 몰입이 증가하게 되어 생산성 향상에 기여하는 중요한 요소로 작용한다고 함(최균, 1992; 홍경준, 1996; 김정한 외, 2004)

다. 기업복지 만족도

○ 기업복지 만족도에 영향을 미치는 복지프로그램 요인을 다룬 기존 연구 중에서 김상수(2001)는 P시 60개 기업의 300명 근로자를 대상으로 선호하는 복지프로그램을 조사하고, 기업복지에 대한 근로자들의 인식조사를 통해 기업복지 수준, 분배 및 절차의 공정성, 복지 종류의 다양성, 복지수혜기준 등이 기업복지 만족도 및 직장 만족도에 미치는 영향에 대해 살펴보았음. 근로자들은 개인의 필요와 욕구에 따라 다양한 기업복지프로그램을 선호하는 형태를 보이고, 변인들과 관계없이 자녀학자금 지원, 본인

의료지원, 주택자금 지원 등 생활 안정 중심의 복지프로그램을 선호하며, 복지 수준, 공정성, 다양성, 수혜기준 등이 기업복지 만족도와 직장 만족도에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타남. 학력을 제외한 대부분 변수는 기업복지 만족도와 직장 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 기업복지가 직장 만족도, 근로 의욕, 생산성을 높이는 데 기여한다고 함. 기업복지 제도개선 시 복지수혜의 공평성 제고, 복지 항목의 다양화, 복지 금액의 증액에 대한 요구가 높았고, '선택적 복리후생(카페테리아식)' 방식에 대해서는 긍정적 반응을 보이며, 자율적 참여에 대한 욕구를 나타냄. 또한, 기업복지는 근로자의 삶의 질과 직장 만족도를 높이는 데 중요한 역할을 하며, 근로자들이 기업복지 제도의 도입부터 집행, 효과 분석에 이르는 전 과정에 직접 참여하고 자율권을 보장받는 자율형 복지모델 개발의 필요성을 주장함

○ 박해웅(2002)은 공기업 환경에서의 기업복지제도에 대한 만족도를 연구하였으며, 정부투자기관관리기본법에서 관리되는 13개 공사의 직원들을 대상으로 7개 영역의 18개 기업복지 프로그램과 객관적 복지 수준이 기업복지 만족도에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 분석하였음. 분석 결과, 대부분의 인구통계학적 변수는 기업복지 만족도와 유의미한 관계를 보이지 않았으나, 18개 기업복지 프로그램 중 11개가 기업복지 만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인됨. 가장 큰 영향을 미친 프로그램은 주거 지원이었으며, 사내근로복지기금 운영, 자녀학자금 지원, 주거 마련 지원, 가족생활 지원, 급식제도, 기념품 지급 운영, 통근 지원, 교육 지원, 휴양제도 운영, 체육시설 운영 순으로 나타남. 이러한 분석을 바탕으로 기업복지 만족도 증대 강화 방안을 제시하는 '기업복지 만족도 증대 강화 테이블'을 도출함

○ 노상오(2006)는 전남 영암의 H기업을 대상으로 기업복지 인식(생활복지, 공제금융, 주택복지, 교육, 건강, 문화여가, 기타)과 관련된 18개 기업복지 프로그램과 기업복지 만족도 및 직무만족도 간의 관계를 분석하여 효율적인 기업복지 설계와 제도 개선방안을 제시함. 근로자들은 다양한 복지제도 중 자녀학자금 지원에 가장 높은 만족도를 보였고, 건강 및 의료지원, 통근 지원, 주택 관련 지원에 대해서도 높은 만족도를 나타냄. 회귀분석 결과, 복지 수준에 대한 만족도는 급식제도가, 직무만족도는 급식제도, 문화시설 교양 프로그램 제공, 체육시설 제공이 유의미한 영향을 미친 것으로 조사됨

○ 박호득(2006)은 부산지역 110개 기업체를 대상으로 기업복지 프로그램에 대한 선호도

와 기업복지 만족도 그리고 직장 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였음. 근로자들은 기업복지 프로그램에 대해 의료지원 욕구, 생리적 욕구, 인적자원개발 욕구, 주거지원 욕구, 문화적 욕구, 가족지원 욕구 순으로 선호를 보였으며, 특히 본인과 가족의 건강과 자녀학자금, 경조사 등 생활 안정적인 복지프로그램에 높은 선호도를 나타냄. 모든 항목의 평균이 4.00에 근접하여 근로자들이 복지프로그램의 다양성을 선호하는 경향이 드러남. 기업복지 만족도는 2.63으로 낮지만, 복지 효과성은 4.21로 높게 평가되어 기업복지 혜택이 많을수록 기업경쟁력에 긍정적인 결과를 가져올 수 있음을 시사했고, 기업복지 수준과 만족도는 회사 규모가 클수록 높았으며, 복지 효과성은 회사 규모와 관계없이 높게 나타나 기업 규모별 노동비용 지출에서의 격차가 기업복지 만족도와 기업복지 수준에 영향을 미치는 것으로 보임. 퇴직연금제도의 인지도와 만족도는 낮았으나, 효과성은 보통수준을 보였고, 선택적 복리후생제도의 인지도는 낮았지만, 기대만족도와 기대효과성은 높게 분석됨. 직장 만족도는 기업복지 만족도, 회사 규모, 복지 수준에 따라 영향을 받는 것으로 나타났음. 이에 따라, 고용형태의 다양화에 맞춘 차별적 기업복지 제공과 퇴직연금제도의 도입, 중소기업과 대기업간 기업복지 격차 해소를 위한 세제 혜택 등의 정책적 지원이 필요하다고 제언함

○ 마예문(2019)은 K공사를 대상으로 세대별로 복리후생제도와 복지만족도의 관계를 분석하고, 각 세대의 복리후생제도별 만족도가 전반적인 기업복지 만족도에 미치는 영향을 파악하였음. 연구에서 생활복지지원, 공제금융지원, 주택복리지원, 건강지원, 문화여가지원 등을 독립변수로 설정하고, 직급, 연령, 근속기간, 성별, 결혼 여부, 근무지 등을 통제변수로 분석한 결과 세대별로 복리후생제도에 대한 만족도가 달랐으며, 주택복리지원은 세대 간 차이가 없고 근무지에 따라 차이가 있었음. 전반적인 복지만족도는 X세대에서 가장 높았고, 생활복지지원과 공제금융지원 만족도는 밀레니얼세대에서, 건강지원 만족도는 베이비붐세대에서, 문화여가지원 만족도는 X세대에서 가장 높았음. 또한, 5개 영역별 복리후생제도가 전반적인 복지만족도에 미치는 영향을 세대별로 분석한 결과, 생활복지지원은 모든 세대에서 중요한 요소로 나타났으며 X세대는 대학생 자녀학자금 제도가 주요한 영향을 미쳤음. 공제금융지원은 베이비붐세대에서 가장 큰 영향을 미쳤고, 주택복리지원은 X세대에서만 유의미한 영향을 주었으며, 밀레니얼세대는 주택자금 대부 프로그램에 대한 인식 차이로 전반적인 복지만족도에 영향을 미치지 않았음. 밀레니얼세대는 문화여가지원에서 가장 높은 만족도를 보였고, 이는 여가

와 레저를 중요시하는 특성 때문으로 분석됨. 연구는 복리후생비 예산이 제한적인 상황에서도 세대별 특성과 선호를 고려하여 효율성을 높이는 방안을 모색하고, 공공기관과 같은 변화에 민감한 조직은 세대별 특성에 맞는 복리후생제도를 구축해야 한다는 시사점을 제시하였음

○ 권진(2013)은 기업들이 제공하는 다양한 기업복지 프로그램 중 근로자의 직무만족도를 높이는 데 효과적인 프로그램에 대해 실증 분석함. 한국노동연구원의 한국노동패널 11차(2008년도) 데이터를 기반으로 하여 12개의 기업복지 프로그램 중 2% 이상 제공된 9개 프로그램을 독립변수로 선정하고, 직무만족도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 수행한 결과, 독립변수만을 고려한 분석에서는 '주택마련지원', '경조사 지원', '식사비용 보조' 프로그램이 유의미한 영향을 미친 것으로 나타남. 그러나 통제변수를 포함한 분석에서는 '주택마련 지원'만이 근로자의 직무만족도를 유의미하게 높이는 것으로 나타났음. 연구는 근로자의 인적 및 직업환경적인 특성을 고려하는 것이 기업복지 프로그램의 효과를 극대화할 수 있음을 시사하며, 기존 복지프로그램의 효율성을 재검토하고 근로자가 실제로 필요로 하는 복지 혜택을 제공하기 위한 다양한 접근이 필요함을 강조하였음

○ 교환이론에 따르면, 종업원들은 조직에 제공한 시간, 노력, 지식에 비해 받는 보상이 적절하다고 느낄 때 높은 만족도를 경험한다고 함. 이에 따라 기업이 제공하는 복지제도의 종류가 많을수록 종업원의 복지만족도가 증가할 것으로 예상함. 실증연구에서도 기업복지제도의 다양성이 클수록 종업원의 만족도가 높다는 결과가 나왔음. Lust는 미시간대학의 Quality of Employment Survey 데이터를 기반으로 기업복지의 유용성이 복리후생 만족도를 좌우하는 중요한 변수라고 주장했으며, Dreher 등도 복리후생 만족도에 영향을 미치는 주요 변수로 기업복지제도의 다양성, 즉 수혜 범위라고 강조했음. 이들은 7가지 복지 항목(생명보험, 건강보험, 불능보호, 퇴직, 휴일, 병가 휴가 등)을 바탕으로 한 조사에서 복리후생 만족도와 기업복지제도의 수혜 범위 간에 긍정적인 상관관계를 발견했음. 또한, 종업원이 기업복지제도에 대한 이해도가 높고, 복지처리 절차가 원활하게 진행된다고 인식할수록 전체적인 복지만족도가 상승한다고 밝혔음(노상오, 2006: 23-24 재인용)

[표 2-8] 선행연구 요약 및 본 연구의 차별성

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>연구목적</th><th colspan="2">연구방법</th><th>주요 연구내용</th></tr>
<tr><td rowspan="8">주요 선행 연구</td><td rowspan="2">1</td><td colspan="4">김상수(2001), 근로자의 복지프로그램 선호도 및 만족도 조사를 통한 기업복지 발전방향에 대한 연구:P시의 근로자를 중심으로</td></tr>
<tr><td>근로자의 복지프로그램 선호도 및 만족도조사를 통한 기업복지 발전방향 제시</td><td>분석 대상</td><td>P시 60개 기업 소속 종업원 300명</td><td>· 근로자들은 개인의 필요와 욕구에 따라 다양한 기업복지프로그램을 선호하며, 특히 생활 안정에 중점을 둔 복지프로그램인 ‘자녀학자금 지원’, ‘본인 의료지원’, ‘주택자금 지원’ 등을 선호함
· 복지 수준, 공정성, 다양성, 수혜기준 등이 기업복지 만족도와 직장 만족도에 유의미한 영향을 미쳤으며, 학력을 제외한 대부분 변수에서 긍정적인 영향을 보임
· 기업복지는 직장 만족도, 근로 의욕, 생산성을 높이는 데 기여하는 것으로 분석되었고, 기업복지의 수혜수준이 높다고 느끼거나 복지항목이 다양할수록 기업복지 만족도가 높은 것으로 나타남</td></tr>
<tr><td></td><td>분석 방법</td><td>회귀분석</td></tr>
<tr><td></td><td>독립 변수</td><td>인구통계학적 변수 및 기업규모, 기업복지 수준, 분배 및 절차 공정성, 복지 종류 다양성, 복지수혜기준</td></tr>
<tr><td></td><td>종속 변수</td><td>기업복지 만족도, 직장 만족도</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2</td><td colspan="4">박해웅(2002), 기업복지 수준과 만족도에 관한 연구</td></tr>
<tr><td rowspan="4">현재 운영 중인 유형별 기업복지프로그램이 기업복지 만족도에 미치는 영향을 측정하여, 만족도에 영향을 주는 프로그램을 파악하고, 이를 강화할 수 있는 요인을 찾아 기업복지 개선방안 제시</td><td>분석 대상</td><td>정부투자기관관리기본법에 의거 운영되는 13개 공사 직원 575명</td><td rowspan="4">· 인구통계학적 변수는 기업복지 만족도와 유의미한 관계를 보이지 않았으나, 18개 기업복지 프로그램 중 11개가 기업복지 만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인됨. 가장 큰 영향을 미친 프로그램은 ‘주거 지원’이었으며, ‘사내근로복지기금 운영’, ‘자녀학자금 지원’, ‘주거 마련 지원’, ‘가족생활 지원’, ‘급식제도’, ‘기념품 지급 운영’, ‘통근 지원’, ‘교육 지원’, ‘휴양제도 운영’, ‘체육시설 운영’ 순으로 나타남</td></tr>
<tr><td>분석 방법</td><td>회귀분석</td></tr>
<tr><td>독립 변수</td><td>인구통계학적 변수, 7개 영역의 18개 기업복지프로그램,
13개 기업별 복지 수준(금액)</td></tr>
<tr><td>종속 변수</td><td>기업복지 만족도</td></tr>
</table>

구분		연구목적	연구방법		주요 연구내용
		노상오(2006), 기업복지 프로그램이 복지만족도에 미치는 영향에 대한 연구			
	3	근로자들의 기업복지에 대한 태도를 구체적으로 파악하여 합리적이고 효율적인 기업복지를 설계하고 기업복지제도 개선방안 제시	분석 대상	전남 영암의 H기업 159명	· 다양한 복지제도 중 '자녀학자금 지원'이 가장 높은 만족도를 보였고, '건강 및 의료지원', '통근 지원', '주택 관련 지원' 순으로 나타남 · 복지 수준에 대한 만족도는 '급식제도'가, 직무만족도는 '급식제도', '문화시설 교양 프로그램 제공', '체육시설 제공'이 유의미한 영향을 보임 · 근로자들이 기업복지제도에 대한 이해가 높을수록, 기업복지에 대한 고충처리절차가 잘 되어 있다고 인식할수록 만족도가 높음
			분석 방법	회귀분석	
			독립 변수	기업복지 인식도 7개 영역의 18개 기업복지 프로그램	
			종속 변수	기업복지 만족도, 직무만족도	
		박호득(2006), 기업복지 프로그램에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구(부산지역 기업을 대상으로)			
	4	기업복지의 실태, 수준, 주요내용, 직장 만족도에 미치는 영향 등에 대해 분석하고, 이를 통해 근로자들의 기업복지 욕구와 기업복지 및 직장만족에 적합한 기업복지제도 방향 제시	분석 대상	부산지역 110개 기업체의 근로자 563명	· 기업복지 프로그램에 대한 선호도는 '의료지원 욕구', '생리적 욕구', '인적자원개발 욕구', '주거지원 욕구', '문화적 욕구', '가족지원 욕구' 순이며, '본인/가족의 건강'과 '자녀학자금', '경조사' 등 생활안정적인 복지프로그램에 높은 선호도를 보임. 모든 항목의 평균이 4.00에 가까워 복지프로그램의 다양성을 선호하는 경향이 있음 · 기업복지 만족도는 2.63으로 낮았으나, 복지 효과성은 4.21로 높게 평가되어 복지혜택이 많을수록 기업경쟁력에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사했고, 직장 만족도는 기업복지 만족도, 회사규모, 복지 수준에 영향을 받는 것으로 나타남 · 퇴직연금제도의 인지도와 만족도는 낮았지만, 효과성은 보통수준을 보였고, 선택적 복리후생제도의 인지도는 낮았으나 기대만족도와 기대효과성은 높게 분석됨
			분석 방법	회귀분석	
			독립 변수	인구통계학적 변수 및 기업규모, 6개 영역의 17개 기업복지 프로그램 선호도, 기업복지 만족도	
			종속 변수	직장 만족도	

구분		연구목적	연구방법		주요 연구내용
	5	**마예문(2019), 세대별 기업복지 만족도에 관한 연구 -K공사 사례를 중심으로-**			
		복리후생제도별 복지만족도가 세대에 따라 기업복지만족도에 미치는 영향을 파악하고, 이를 바탕으로 기업복지제도의 효율성을 높이기 위한 세대별 개선방안 모색	분석 대상	K공사 구성원 4,883명	· 세대별 5개 영역의 복지후생제도가 전반적인 복지만족도에 미치는 영향에 대해 생활복지지원 만족도는 모든 세대에서 전반적인 만족도에 영향을 주는 요소로 나타났으며, 특히 X세대는 대학생 자녀학자금 제도가 큰 영향을 줌. 공제금융지원은 베이비붐세대에서 가장 큰 영향을 주며, 주택복리지원은 X세대에서만 유의미한 영향을 주고, 밀레니얼세대는 주택자금 대부 프로그램에 대한 인식 차이로 영향을 미치지 않음. 문화여가지원은 밀레니얼세대에서 가장 높은 만족도를 보였고, 이는 여가와 레저를 중요시하는 성향 때문으로 분석됨 · 세대별 특성과 선호를 반영한 효율적인 복지후생제도 설계가 필요함
			분석 방법	회귀분석	
			독립 변수	세대별, 5개 영역의 11개 복리후생제도별 복지만족도 *통제: 5개 인구통계학적 변수	
			종속 변수	전반적인 기업복지 만족도	
	6	**권진(2013), 기업복지가 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구**			
		현재 시행 중인 기업복지제도가 근로자의 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고, 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 프로그램을 연구하여 기업복지제도의 발전방향을 제시	분석 대상	한국노동패널 11차(2008년도) 패널 1,456명	· 독립변수만 고려한 분석에서는 '주택마련지원', '경조사 지원', '식사비용 보조' 프로그램이 유의미하게 나타났으나, 통제변수를 포함한 분석에서는 '주택마련 지원'만이 유의미하게 근로자의 직무만족도를 높이는 것으로 나타남 · 근로자의 인적 및 직업환경적 특성을 고려하는 것이 기업복지 프로그램의 성과를 달성하는 데 중요하며, 근로자가 필요로 하는 복지혜택을 제공하기 위한 다양한 접근이 필요함
			분석 방법	회귀분석	
			독립 변수	9개의 기업복지 프로그램 *통제: 8개 인구사회 및 직업환경적 특성	
			종속 변수	전반적 직무만족도	

<table>
<tr><th>구분</th><th>연구목적</th><th colspan="2">연구방법</th><th>주요 연구내용</th></tr>
<tr><td rowspan="2">본 연구</td><td colspan="4">김수은·이강잔·김민경(2025), 전북특별자치도 상용차산업 근로자 복지 증진 방안</td></tr>
<tr><td>전북 상용차산업 근로자 복지 향상을 위한 정책적 지원방안 마련</td><td>분석 대상</td><td>전북 상용차산업 원청(2개사) 및 협력사(부품기업) 근로자 518명</td><td>· 전북 상용차산업 근로복지 증진을 위한 정책 기본방향은 지속성, 체감성, 연대성으로 설정하고, 지역단위 공동근로복지체계 구축, 근로자 수요 맞춤형 복지사업 추진, 상생협력 공동체적 노사관계 구축 및 확산 과제를 제시함</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>분석 방법</td><td>교차 및 분산분석</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>분석 항목</td><td>전북 상용차산업 원청 및 협력업체 대상 실태조사, 근로복지 격차 해소 사례분석 등</td><td></td></tr>
</table>

제3장

전북 상용차산업 기업복지 현황 및 실태분석

1. 조사개요
2. 근로복지 현황과 효과성 분석 결과
3. 소결

제3장 전북 상용차산업 기업복지 현황 및 실태분석

1. 조사개요

가. 조사대상 및 방법

▌조사목적

○ 전북자치도 내 상용차산업 사업체 및 근로자를 대상으로 복리후생제도의 개선과 근로자복지 지원정책 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 함

▌조사대상

○ 전북자치도 내 상용차산업 원청(2개사) 및 협력사(부품기업) 전체 근로자

- 모집단 : 원청 및 부품기업 수 567개사 근로자 수 19,394명(도 자료)
- 표본 크기 : 518명(종사자 10인 이상 기업 271개사 18,379명 중 신뢰수준 95%, 표본오차 ±4.24%)

$$\text{표본오차(\%)} = Z \times \sqrt{\frac{p(1-p)}{n} \times \frac{N-n}{N-1}}$$

Z = 1.96 (신뢰수준 95% 기준), p = 0.5

N = 19,394 (모집단 크기), n = 752 (표본 크기)

▌조사기간 및 방법

○ 본 조사는 2024년 12월 20일 ~ 2025년 3월 10일(2개월 18일)까지 구조화된 설문지를 활용하여 조사원을 통한 면접조사를 실시하였음

나. 조사내용

○ 응답자 및 사업체 일반현황과 근로 복지 현황 4개 부문 11개 문항으로 구성함

- (일반현황) 성별, 연령, 세부직무, 일자리 형태, 주당 평균 근로시간, 노동조합 유무, 월 평균임금, 사업장 규모, 근속연수, 직장 소재지, 근로자 거주지, 회사 특성 등 12개 문항으로 구성하였음

- (근로 복지 현황과 효과성) 사업장 제공 기업복지 현황과 기업복지 서비스 도움 정도, 직장선택 기준 및 기업복지 영향, 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성, 복지제도 개선 의견 등 근로 복지 현황과 관련한 4개 문항으로 구성(세부 문항 포함 11개)

[표 3-1] 조사 내용

구분		조사 항목
응답자 및 사업체 일반현황		(응답자) 성별, 연령, 세부직무, 일자리 형태, 주당 평균 근로시간, 월 평균임금, 근속연수, 근로자 거주지 (사업체) 노동조합 유무, 사업장 규모, 직장 소재지, 회사 특성
근로 복지 현황과 효과성	사업장 제공 기업복지 현황과 기업복지 서비스 도움 정도	사업장에서 제공하는 기업복지(대분류 4, 중분류 21) 유무
		사업장에서 제공하는 기업복지(대분류 4, 중분류 21) 만족도
		근로복지서비스(대분류 4, 중분류 21) 도움 정도
	직장선택 기준 및 기업복지 영향	월평균 지출이 가장 많은 항목 3가지
		현 직장선택 시 최우선으로 고려한 3가지
		현 직장선택 시 기업의 복지지원서비스 영향 정도
		기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향
		중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부지원 필요성
	근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성	근로자 복지제도 지원 시 비용 지불 주체
		근로자복지를 위해 조성된 지역의 공동기금 일부를 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요 정도
	복지제도 개선 의견	기금 운영의 활성화와 제도개선 의견

다. 일반현황

○ 상용차산업 근로복지 현황 및 지원정책 조사는 총 518명의 상용차산업 근로자가 참여하였으며, 성별, 연령, 세부직무, 일자리 형태, 근로시간, 노동조합 유무, 월평균 임금, 사업장 규모, 근속연수, 직장 소재지, 근로자 거주지, 회사 특성 등 다양하게 나타남

▌응답자 현황

- (성별) 조사에 참여한 응답자는 남성이 466명으로 전체 응답자의 90.0%를 차지하며, 여성은 52명으로 10.0%를 차지함
- (연령) 근로자의 연령 분포를 보면 20대 이하 9명(1.7%), 30대 110명(21.2%), 40대 242명(46.7%), 50대 134명(25.9%), 60대 이상 4명(0.8%)으로 40대가 절반 가까이 차지하고 있음
- (세부직무) 세부직무별 분포는 단순 제조 종사자가 180명(34.7%)으로 가장 많고, 기타 직무 98명(18.9%), 제조 생산 관리자 53명(10.2%), 금속 관련 기계·설비 조작원 40명(7.7%), 무역·운송·생산·품질 사무원 39명(7.5%), 자동조립·로봇 조작원 35명(6.8%), 경영지원 사무원 31명(6.0%) 등의 순으로 나타남
- (일자리 형태) 응답자의 89.2%(462명)가 정규직이며, 비정규직은 10.6%(55명)임
- (노동조합 유무) 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 응답자는 489명으로 전체 94.4%를 차지하며, 보유하지 않는 사업체에 근무하는 응답자는 29명(5.6%)임

[표 3-2] 응답자 현황

구 분		N	%	구 분		N	%
성별	남성	466	90.0	일자리 형태	정규직	462	89.2
	여성	52	10.0		비정규직	55	10.6
					무응답	1	0.2
연령	20대 이하	9	1.7				
	30대	110	21.2	노동 조합	있음	489	94.4
	40대	242	46.7		없음	29	5.6
	50대	134	25.9				
	60대 이상	4	0.8	주당 평균 근로 시간	40시간 미만	4	0.8
	무응답	19	3.7		40시간	146	28.2
					42~45시간	43	8.3
세부 직무	단순 제조	180	34.7		48~49시간	90	17.4
	무역·운송·생산·품질 사무원	39	7.5		50시간 이상	132	25.5
	기계조립원(운송장비 제외)	12	2.3		무응답	103	19.9
	제조 생산 관리자	53	10.2				
	금속 관련 기계·설비 조작원	40	7.7	월평균 임금	200만원 미만	10	1.9
	운송장비 조립원	6	1.2		200~350만원 미만	178	34.4
	자동조립·로봇 조작원	35	6.8		350~500만원 미만	193	37.3
	전기·전자·부품·제품 조립원	4	0.8		500만원 이상	92	17.8
	금형원 및 공작기계 조작원	6	1.2		무응답	45	8.7
	경영지원 사무원	31	6.0				
	기타	98	18.9	합계		518	100.0
	무응답	14	2.7				

- (주당 평균 근로시간) 주당 평균 근로시간을 살펴보면, 40시간 근무자가 146명(28.2%)으로 가장 많고, 50시간 이상 132명(25.5%), 48~49시간 90명(17.4%), 42~45시간 43명(8.3%), 40시간 미만 4명(0.8%)으로 조사됨

- (월 평균임금) 조사에 응답한 근로자의 월 평균임금이 350~500만원 미만인 응답자가 37.3%로 가장 많고, 200~350만원 미만 34.4%, 500만원 이상 17.8%, 200만원 미만이 1.9%를 차지함

- (사업장 규모) 종사자 수가 10~30인 미만은 8명(1.5%), 30~99인 미만은 69명(13.3%), 100~299인 미만은 153명(29.5%), 300인 이상은 287명(55.4%)으로 나타남

- (근속연수) 응답자의 근속연수는 1년 미만 9명(1.7%), 1년 이상 5년 미만 50명(9.7%), 5년 이상 10년 미만 68명(13.1%), 10년 이상 20년 미만 250명(48.3%), 20년 이상 110명(21.2%)으로 10년 이상 근무한 근로자가 360명(69.5%)으로 대부분을 차지함

- (직장 소재지) 완주군 소재의 사업체에 근무하는 응답자는 21명(41.7%), 군산시 122명(23.6%), 익산시 110명(21.2%), 전주시 50명(9.7%), 정읍시 18명(3.5%), 김제시 2명(0.4%)임

- (근로자 거주지) 전주시 거주자가 204명(39.4%), 익산시 109명(21.0%), 군산시 100명(19.3%), 완주군 76명(14.7%), 정읍시 14명(2.7%), 김제시 5명(1.0%), 전북특별자치도 외 지역은 3명(0.6%)임

- (회사 특성) 현대자동차 전주공장에 근무하는 응답자가 173명(33.4%)으로 가장 많고, 현대자동차 협력사 137명(26.4%), 타타대우모빌리티 116명(22.4%), 기타 87명(16.8%), 타타대우모빌리티 협력사 5명(1.0%)으로 조사됨

[표 3-3] 응답자 현황(계속)

구 분		N	%
사업장 규모	10~30인	8	1.5
	30~99인	69	13.3
	100~299인	153	29.5
	300인 이상	287	55.4
	무응답	1	0.2
근속 연수	1년 미만	9	1.7
	1년 이상 5년 미만	50	9.7
	5년 이상 10년 미만	68	13.1
	10년 이상 20년 미만	250	48.3
	20년 이상	110	21.2
	무응답	31	6.0
회사 특성	원청(현대자동차 전주공장)	173	33.4
	원청(타타대우모빌리티)	116	22.4
	현대자동차 협력사	137	26.4
	타타대우모빌리티 협력사	5	1.0
	기타	87	16.8

구 분		N	%
직장 소재지	전주	50	9.7
	군산	122	23.6
	익산	110	21.2
	김제	2	0.4
	정읍	18	3.5
	완주	216	41.7
근로자 거주지	전주	204	39.4
	군산	100	19.3
	익산	109	21.0
	김제	5	1.0
	정읍	14	2.7
	완주	76	14.7
	기타	3	0.6
	무응답	7	1.4
합계		518	100.0

2. 근로복지 현황과 효과성 분석 결과

가. 사업체 제공 기업복지 현황과 근로복지서비스 도움 정도

▌사업체에서 제공하는 기업복지 유무 및 만족도

○ 설문에 참여한 상용차산업 근로자 518명을 대상으로 기업에서 복지제도로 간주되는 21개의 기업복지 제도에 대하여 개별 복지제도의 제공 유무와 해당 복지제도에 대한 만족도를 조사한 결과, 21개 기업복지제도 중 '건강검진비' 제공 비율이 85.8%로 가장 높은 것으로 나타남

- 다음으로 '자녀학비보조비' 81.6%, '식사비' 80.6%, '단체보험 가입(실손, 공제 등)' 75.4%, '사내 동호회 비용' 75.1%, '스포츠, 오락 및 문화체육시설' 68.8%, '휴양시설 및 휴양시설 이용권' 68.5%, '교통비' 68.4%, '사택 또는 기숙사 제공' 67.3%, '주거비 대출' 64.4%, '휴양·문화·체육 등 지원비' 60.2% 순으로 복지제도 제공률이 높은 것으로 확인됨

- 반면 '통신비'는 10.7%로 가장 낮으며, '유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)' 17.1%, '비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)' 17.5%, '주거비' 32.8%, '학자금 사내 대출' 38.2%, '우리사주제도' 39.8% 순으로 낮게 나타남

○ 사업체에서 제공받고 있는 기업복지제도에 대한 만족도를 5점 척도로 평가한 결과 21개의 기업복지 만족도 평균은 3.09점으로 '보통' 이상인 것으로 나타남

- 기업복지제도별로는「학자금 사내 대출」에 대한 만족도가 3.83점으로 가장 높았으며,「건강검진비(3.54점)」,「복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.45점)」,「자녀학비보조비(3.31점)」,「우리사주제도(3.24점)」,「보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)(3.10점)」,「단체보험 가입(실손, 공제 등)(3.10점)」 순으로 평균(3.09점)을 상회함

- 반면,「통신비」에 대한 기업복지 만족도가 2.36점으로 가장 낮은 것으로 나타났고,「사내 동호회 비용(2.72점)」,「사택 또는 기숙사 제공(2.78점)」,「비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)(2.79점)」,「유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)(2.80점)」,「휴양·문화·체육 등 지원비(2.92점)」,「자기계발비 및 교육비(2.95점)」,「휴양시설 및 휴양시설 이용권(2.96점)」,「스포츠, 오락 및 문화체육시설(2.98점)」,「주거비(3.06점)」,「주거비 대출(3.06점)」,「보육지원금(3.07점)」,「교통비(3.07점)」,「식사비(3.07점)」 순으로 평균(3.09점)을 하회함

[표 3-4] 사업체에서 제공하는 기업복지 유무 및 만족도

(단위: %, n, 점)

구분		기업복지 제공	만족도					평균
			매우 불만족		↔		매우 만족	
기업복지제도 전체		-	688	807	1,825	877	883	3.09
			13.5	15.9	35.9	17.3	17.4	
대부	주거비 대출	64.4	52	33	103	46	54	3.06
			18.1	11.5	35.8	16.0	18.8	
	학자금 사내 대출	38.2	5	16	51	32	68	3.83
			2.9	9.3	29.7	18.6	39.5	
시설	사택 또는 기숙사 제공	67.3	80	49	83	42	50	2.78
			26.3	16.1	27.3	13.8	16.4	
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	68.8	41	59	123	46	44	2.98
			13.1	18.8	39.3	14.7	14.1	
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	68.5	48	52	122	48	44	2.96
			15.3	16.6	38.9	15.3	14.0	
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	49.4	30	30	88	35	38	3.10
			13.6	13.6	39.8	15.8	17.2	
비용 지원	식사비	80.6	53	54	116	68	59	3.07
			15.1	15.4	33.1	19.4	16.9	
	주거비	32.8	20	20	56	25	22	3.06
			14.0	14.0	39.2	17.5	15.4	
	건강검진비	85.8	23	36	133	91	99	3.54
			6.0	9.4	34.8	23.8	25.9	
	교통비	68.4	36	50	110	51	45	3.07
			12.3	17.1	37.7	17.5	15.4	
	통신비	10.7	11	16	14	4	2	2.36
			23.4	34.0	29.8	8.5	4.3	
	보육지원금	49.7	30	29	88	31	37	3.07
			14.0	13.5	40.9	14.4	17.2	
	자녀학비보조비	81.6	35	52	130	62	86	3.31
			9.6	14.2	35.6	17.0	23.6	
	휴양문화체육 등 지원비	60.2	38	56	101	43	34	2.92
			14.0	20.6	37.1	15.8	12.5	
	사내 동호회 비용	75.1	70	67	117	48	33	2.72
			20.9	20.0	34.9	14.3	9.9	
	자기계발비 및 교육비	45.7	27	42	70	32	27	2.95
			13.6	21.2	35.4	16.2	13.6	

주: 평점은 무응답을 제외하고 매우 불만족(1점)~매우 만족(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

[표 3-5] 사업체에서 제공하는 기업복지 유무 및 만족도(계속)

(단위: %, n, 점)

구분		기업 복지 제공	만족도					평균
			매우 불만족		↔		매우 만족	
기업복지제도 전체		-	688	807	1,825	877	883	3.09
			13.5	15.9	35.9	17.3	17.4	
비용 지원	단체보험 가입 (실손, 공제 등)	75.4	34	52	139	62	45	3.10
			10.2	15.7	41.9	18.7	13.6	
	복지포인트 지급 (선택적 복지제도)	44.3	13	21	68	52	42	3.45
			6.6	10.7	34.7	26.5	21.4	
기타	유연근무제 (시차출퇴근제, 재택근무제 등)	17.1	11	22	27	12	8	2.80
			13.8	27.5	33.8	15.0	10.0	
	우리사주제도	39.8	21	31	52	36	40	3.24
			11.7	17.2	28.9	20.0	22.2	
	비대면 근무환경 구축 (화상회의 시스템 구축 등)	17.5	10	20	34	11	6	2.79
			12.3	24.7	42.0	13.6	7.4	

주: 평점은 무응답을 제외하고 매우 불만족(1점)~매우 만족(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

○ 전북특별자치도 상용차산업 원청(현대자동차, 타타대우모빌리티)과 부품기업(협력사) 간 근로복지서비스를 비교해보면 원청은 평균 71.7% 수준의 근로복지서비스를 제공하는 반면, 부품기업(협력사)은 평균 31.8%에 그쳐 원청과 협력사 간 근로복지서비스 격차가 매우 큰 것으로 확인됨

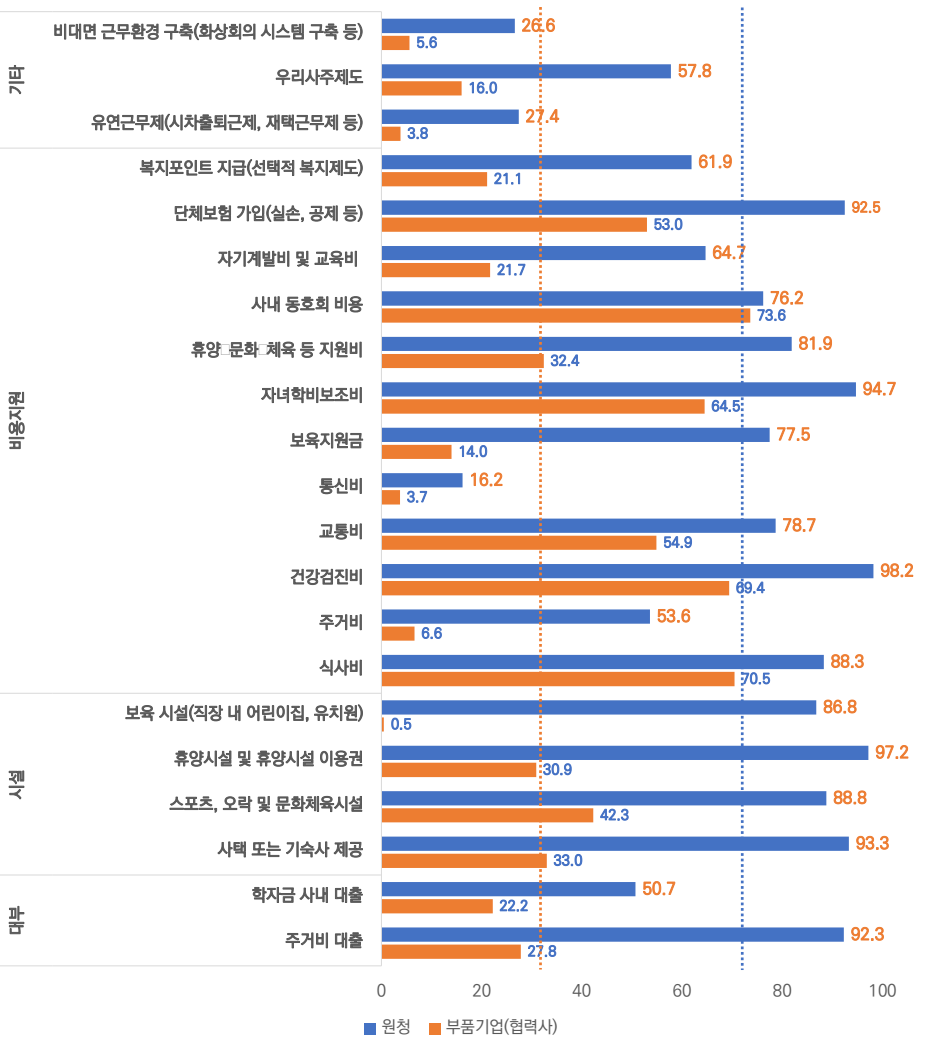
- 항목별 제공 비율은 원청의 경우 건강검진비(98.2%), 휴양시설 및 휴양시설 이용권(97.2%), 자녀학비보조비(94.7%), 사택 또는 기숙사 제공(93.3%), 단체보험 가입(실손, 공제 등)(92.5%), 주거비 대출(92.3%) 등의 순으로 굉장히 높은 것으로 나타남

- 부품기업(협력사)은 사내 동호회 비용(73.6%), 식사비(70.5%), 건강검진비(69.4%), 자녀학비보조비(64.5%), 교통비(54.9%), 단체보험 가입(실손, 공제 등)(53.0%) 등의 순으로 나타남

○ 제공받고 있는 기업복지제도에 대한 만족도는 원청 3.10점, 협력사 3.05점으로 다소 차이가 있는 것으로 나타남

- 원청은 '학자금 사내 대출'에 대한 만족도가 3.83점으로 가장 높았으며, '건강검진비(3.59점)', '복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.45점)', '자녀학비보조비(3.44점)', '우리사주제도(3.39점)', '교통비(3.21점)' 순으로 평균(3.10점)을 상회함

- 부품기업(협력사)은 '보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)'에 대한 만족도가 4.00점으로 가장 높았으며, '학자금 사내 대출(3.80점)', '주거비(3.67점)', '주거비 대출(3.54점)', '복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.47점)', '건강검진비(3.45점)', '자기계발비 및 교육비(3.39점)', '비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)(3.36점)', '유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)(3.33점)', '식사비(3.18점)', '단체보험 가입(실손, 공제 등)(3.18점)', '스포츠, 오락 및 문화체육시설(3.12점)', '보육지원금(3.07점)' 순으로 평균(3.05점)을 상회함



[그림 3-1] 원청-협력사 간 근로복지서비스 제공(이용)실태 비교

[표 3-6] 원청-협력사 간 근로복지서비스 비교

(단위: n, %, 점)

구분		원청			협력사		
		N	기업복지 제공	만족도	N	기업복지 제공	만족도
기업복지제도 전체		289	71.7	3.10	229	31.8	3.05
대부	주거비 대출	232	92.3	2.94	56	27.8	3.54
	학자금 사내 대출	127	50.7	3.83	45	22.2	3.80
시설	사택 또는 기숙사 제공	240	93.3	2.89	64	33.0	2.38
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	232	88.8	2.93	81	42.3	3.12
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	254	97.2	2.97	60	30.9	2.93
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	220	86.8	3.09	1	0.5	4.00
비용 지원	식사비	227	88.3	3.02	123	70.5	3.18
	주거비	131	53.6	3.01	12	6.6	3.67
	건강검진비	252	98.2	3.59	130	69.4	3.45
	교통비	200	78.7	3.21	92	54.9	2.75
	통신비	40	16.2	2.28	7	3.7	2.86
	보육지원금	187	77.5	3.07	28	14.0	3.07
	자녀학비보조비	241	94.7	3.44	124	64.5	3.05
	휴양·문화·체육 등 지원비	208	81.9	2.93	64	32.4	2.91
	사내 동호회 비용	193	76.2	2.94	142	73.6	2.43
	자기계발비 및 교육비	157	64.7	2.83	41	21.7	3.39
	단체보험 가입 (실손, 공제 등)	233	92.5	3.06	99	53.0	3.18
	복지포인트 지급 (선택적 복지제도)	162	61.9	3.45	34	21.1	3.47
기타	유연근무제 (시차출퇴근제, 재택근무제 등)	74	27.4	2.76	6	3.8	3.33
	우리사주제도	152	57.8	3.39	28	16.0	2.43
	비대면 근무환경 구축 (화상회의 시스템 구축 등)	70	26.6	2.70	11	5.6	3.36

주: 평점은 무응답을 제외하고 매우 불만족(1점)~매우 만족(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

○ 전북특별자치도 상용차산업 종사자들의 근로복지서비스 만족도를 청년층과 중장년층으로 나누어 비교한 결과, 청년층은 3.26점, 중장년층은 3.05점으로 청년층의 만족도가 0.21점 더 높은 것으로 나타남

- 항목별로 보면 '통신비' 제도에 대한 만족도는 청년층이 중장년층보다 1.08점 높았으며, 복지포인트 지급(0.74점), 보육지원금(0.58점), 유연근무제(0.56점), 자기계발비 및 교육비(0.51점), 휴양·문화·체육 등 지원비(0.51점), 비대면 근무환경 구축(0.50점) 등에서도 청년층의 만족도가 더 높게 나타남

- 반면 '교통비' 제도에서는 중장년층이 청년층보다 0.33점 높은 만족도를 보였으며, 사택 또는 기숙사 제공(0.11점), 사내 동호회 비용(0.04점) 항목에서도 중장년층의 만족도가 더 높은 것으로 나타남

[표 3-7] 청년층-중장년층 간 근로복지서비스 만족도 비교

(단위: n, 점)

구분		청년층		중장년층	
		N	만족도	N	만족도
기업복지제도 전체		119	3.26	380	3.05
대부	주거비 대출	48	3.35	229	2.98
	학자금 사내 대출	32	3.94	131	3.82
시설	사택 또는 기숙사 제공	62	2.68	235	2.79
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	62	3.05	238	2.94
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	57	3.18	246	2.90
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	28	3.39	190	3.05
비용 지원	식사비	70	3.27	270	3.01
	주거비	21	3.24	119	3.01
	건강검진비	75	3.65	296	3.53
	교통비	63	2.81	222	3.14
	통신비	7	3.29	38	2.21
	보육지원금	37	3.57	170	2.99
	자녀학비보조비	72	3.35	281	3.32
	휴양·문화·체육 등 지원비	45	3.36	218	2.85
	사내 동호회 비용	73	2.70	250	2.74
	자기계발비 및 교육비	36	3.36	158	2.85
	단체보험 가입(실손, 공제 등)	60	3.30	261	3.06
	복지포인트 지급(선택적 복지제도)	36	4.03	155	3.29
기타	유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)	12	3.25	67	2.69
	우리사주제도	40	3.38	135	3.21
	비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)	16	3.19	63	2.68

주: 평점은 무응답을 제외하고 매우 불만족(1점)~매우 만족(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

▌근로복지서비스 도움 정도

○ 전북특별자치도 및 시·군에서 출연한 일자리 기금으로 근로복지서비스를 실시하게 될 경우 도움이 되는 정도를 5점 척도로 조사한 결과, 21개의 근로복지서비스 도움 정도 평점은 3.41점으로 '보통' 이상인 것으로 나타남

- 근로복지서비스 항목별로는 「건강검진비」에 대한 도움 정도가 3.77점으로 가장 높았으며, 「자녀학비보조비(3.71점)」, 「식사비(3.58점)」, 「단체보험 가입(실손, 공제 등)(3.57점)」, 「복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.54점)」, 「주거비 대출(3.53점)」, 「보육지원금(3.52점)」, 「주거비(3.50점)」, 「교통비(3.50점)」, 「휴양시설 및 휴양시설 이용권(3.49점)」, 「휴양문화체육 등 지원비(3.42점)」 순으로 평균(3.41점)을 상회함

[표 3-8] 근로복지서비스 도움 정도

(단위: %, n, 점)

구분		도움이 되는 정도					평균
		전혀 도움안됨	↔			매우 도움	
근로복지서비스 전체		1,529	1,099	2,251	1,591	3,311	3.41
		15.6	11.2	23.0	16.3	33.9	
대부	주거비 대출	81	43	88	70	194	3.53
		17.0	9.0	18.5	14.7	40.8	
	학자금 사내 대출	89	43	101	63	164	3.37
		19.3	9.3	22.0	13.7	35.7	
시설	사택 또는 기숙사 제공	77	56	120	69	143	3.31
		16.6	12.0	25.8	14.8	30.8	
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	64	61	129	79	136	3.35
		13.6	13.0	27.5	16.8	29.0	
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	56	51	123	91	151	3.49
		11.9	10.8	26.1	19.3	32.0	
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	83	56	108	71	142	3.29
		18.0	12.2	23.5	15.4	30.9	

주: 평점은 무응답을 제외하고 전혀 도움 안됨(1점)~매우 도움(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

- 반면, 「비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)」에 대한 도움 정도가 2.97점으로 가장 낮은 것으로 나타났고, 「유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)(3.06점)」, 「우리사주제도(3.20점)」, 「사내 동호회 비용(3.26점)」, 「보육시설(직장 내 어린이집, 유치원)(3.29점)」, 「통신비(3.29점)」, 「사택 또는 기숙사 제공(3.31점)」, 「스포츠, 오락 및 문화체육시설(3.35점)」, 「학자금 사내 대출(3.37점)」, 「자기계발비 및 교육비(3.40점)」 순으로 평균(3.41점)을 하회함

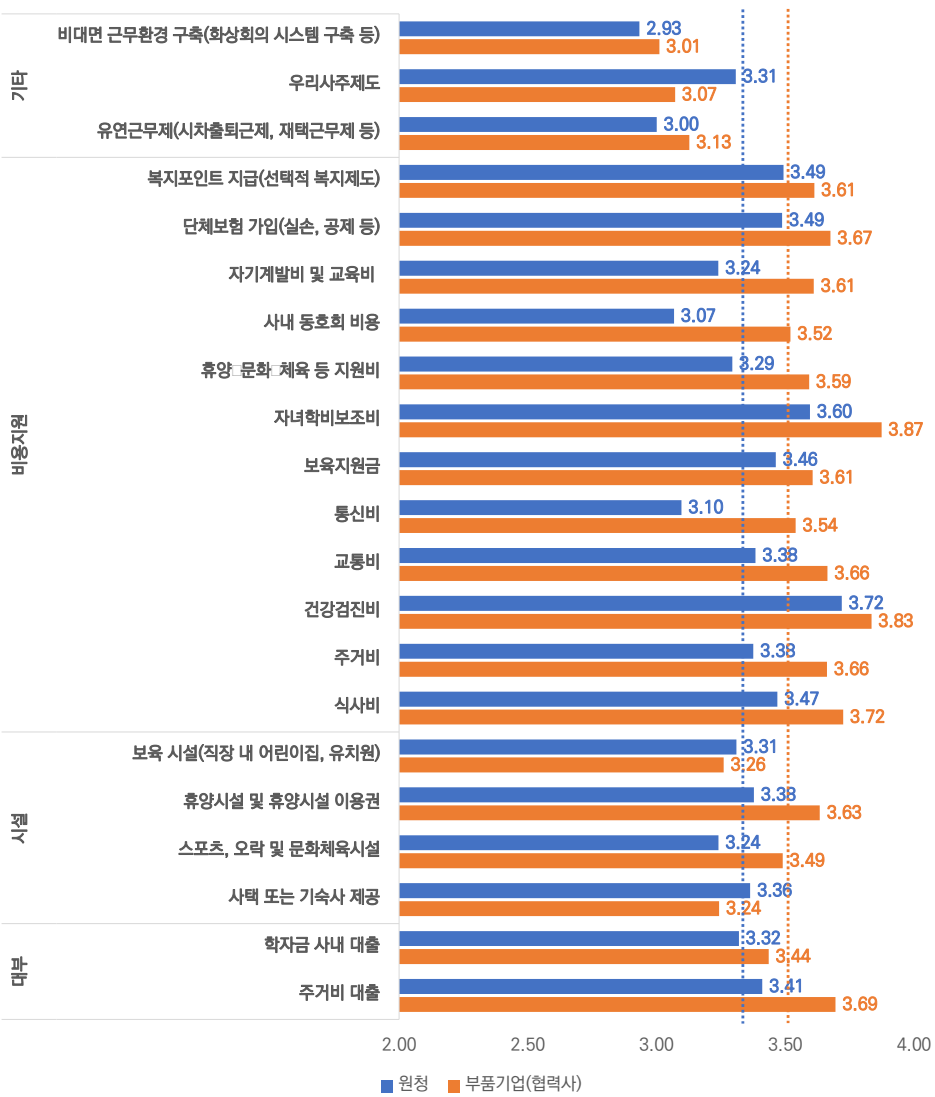
[표 3-9] 근로복지서비스 도움 정도(계속)

(단위: %, n, 점)

구분		도움이 되는 정도					평균
		전혀 도움안됨	↔			매우 도움	
근로복지서비스 전체		1,529	1,099	2,251	1,591	3,311	3.41
		15.6	11.2	23.0	16.3	33.9	
비용 지원	식사비	48	53	110	106	159	3.58
		10.1	11.1	23.1	22.3	33.4	
	주거비	68	45	103	80	166	3.50
		14.7	9.7	22.3	17.3	35.9	
	건강검진비	39	40	107	100	193	3.77
		8.1	8.4	22.3	20.9	40.3	
	교통비	62	50	117	80	167	3.50
		13.0	10.5	24.6	16.8	35.1	
	통신비	99	40	99	57	157	3.29
		21.9	8.8	21.9	12.6	34.7	
	보육지원금	68	44	106	76	175	3.52
		14.5	9.4	22.6	16.2	37.3	
	자녀학비보조비	51	44	95	87	200	3.71
		10.7	9.2	19.9	18.2	41.9	
	휴양·문화·체육 등 지원비	58	61	122	78	148	3.42
		12.4	13.0	26.1	16.7	31.7	
	사내 동호회 비용	68	77	124	66	135	3.26
		14.5	16.4	26.4	14.0	28.7	
	자기계발비 및 교육비	69	65	102	73	158	3.40
		14.8	13.9	21.8	15.6	33.8	
	단체보험 가입 (실손, 공제 등)	51	55	108	97	165	3.57
		10.7	11.6	22.7	20.4	34.7	
	복지포인트 지급 (선택적 복지제도)	68	48	81	93	171	3.54
		14.8	10.4	17.6	20.2	37.1	
기타	유연근무제 (시차출퇴근제, 재택근무제 등)	114	55	100	50	129	3.06
		25.4	12.3	22.3	11.2	28.8	
	우리사주제도	98	53	97	63	139	3.20
		21.8	11.8	21.6	14.0	30.9	
	비대면 근무환경 구축 (화상회의 시스템 구축 등)	118	59	111	42	119	2.97
		26.3	13.1	24.7	9.4	26.5	

주: 평점은 무응답을 제외하고 전혀 도움 안됨(1점)~매우 도움(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

○ 전북특별자치도 상용차산업 원청(현대자동차, 타타대우모빌리티)과 부품기업(협력사) 간 근로복지서비스 도움 정도를 비교해보면 원청은 3.33점, 협력사 3.52점으로 원청과 협력사 간 근로복지서비스 도움 정도는 차이가 있는 것으로 확인됨



[그림 3-2] 원청-협력사 간 근로복지서비스 도움 정도 비교

- 원청은 '검강검진비'에 대한 만족도가 3.72점으로 가장 높았으며, '자녀학비보조비(3.60점)', '복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.49점)', '단체보험 가입(실손, 공제 등)(3.49점)', '식사비(3.47점)', '보육지원금(3.46점)', '주거비 대출(3.41점)', '교통비(3.38점)', '휴양시설 및 휴양시설 이용권(3.38점)', '주거비(3.38점)', '사택 또는 기숙사 제공(3.36점)' 순으로 평균(3.33점)을 상회함

- 부품기업(협력사)은 '자녀학비보조비'에 대한 만족도가 3.87점으로 가장 높았으며, '건강검진비(3.83점)', '식사비(3.72점)', '주거비 대출(3.69점)', '단체보험 가입(실손, 공제 등)(3.67점)', '교통비(3.66점)', '주거비(3.66점)', '휴양시설 및 휴양시설 이용권(3.63점)', '복지포인트 지급(선택적 복지제도)(3.61점)', '자기계발비 및 교육비(3.61점)', '보육지원금(3.61점)', '휴양·문화·체육 등 지원비(3.59점)', '통신비(3.54점)' 순으로 평균(3.52점)을 상회함

[표 3-10] 원청-협력사 간 근로복지서비스 도움 정도 비교

(단위: n, 점)

구분		원청		협력사	
		N	도움 정도	N	도움 정도
기업복지제도 전체		289	3.33	229	3.52
대부	주거비 대출	273	3.41	203	3.69
	학자금 사내 대출	260	3.32	200	3.44
시설	사택 또는 기숙사 제공	267	3.36	198	3.24
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	271	3.24	198	3.49
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	270	3.38	202	3.63
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	268	3.31	192	3.26
비용 지원	식사비	273	3.47	203	3.72
	주거비	261	3.38	201	3.66
	건강검진비	274	3.72	205	3.83
	교통비	271	3.38	205	3.66
	통신비	250	3.10	202	3.54
	보육지원금	266	3.46	203	3.61
	자녀학비보조비	272	3.60	205	3.87
	휴양·문화·체육 등 지원비	266	3.29	201	3.59
	사내 동호회 비용	268	3.07	202	3.52
	자기계발비 및 교육비	267	3.24	200	3.61
	단체보험 가입(실손, 공제 등)	273	3.49	203	3.67
	복지포인트 지급(선택적 복지제도)	260	3.49	201	3.61
기타	유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)	251	3.00	197	3.13
	우리사주제도	254	3.31	196	3.07
	비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)	253	2.93	196	3.01

주: 평점은 무응답을 제외하고 전혀 도움 안됨(1점)~매우 도움(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

○ 전북특별자치도 상용차산업 종사자들의 근로복지서비스에 대한 도움 정도를 청년층과 중장년층으로 나누어 비교한 결과, 청년층은 3.69점, 중장년층은 3.32점으로 청년층이 0.37점 더 높게 나타남

- 항목별로 보면 '통신비' 제도는 청년층이 중장년층보다 0.58점 높았으며, 유연근무제(0.53점), 복지포인트 지급(0.52점), 주거비(0.50점), 자기계발비 및 교육비(0.48점), 비대면 근무환경 구축(0.47점), 주거비 대출(0.45점), 사내 동호회 비용(0.39점) 등에서도 청년층의 도움 정도가 더 높은 것으로 나타남

[표 3-11] 청년층-중장년층 간 근로복지서비스 도움 정도 비교

(단위: n, 점)

구분		청년층		중장년층	
		N	도움 정도	N	도움 정도
기업복지제도 전체		119	3.69	380	3.32
대부	주거비 대출	113	3.86	350	3.41
	학자금 사내 대출	112	3.56	336	3.30
시설	사택 또는 기숙사 제공	113	3.57	339	3.22
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	112	3.58	344	3.25
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	112	3.73	347	3.39
	보육 시설(직장 내 어린이집, 유치원)	111	3.56	338	3.19
비용 지원	식사비	113	3.86	350	3.48
	주거비	112	3.88	337	3.37
	건강검진비	114	3.93	352	3.72
	교통비	113	3.75	351	3.43
	통신비	112	3.73	329	3.15
	보육지원금	113	3.74	343	3.45
	자녀학비보조비	114	3.84	350	3.67
	휴양·문화·체육 등 지원비	113	3.70	341	3.32
	사내 동호회 비용	113	3.54	344	3.15
	자기계발비 및 교육비	113	3.76	341	3.28
	단체보험 가입(실손, 공제 등)	114	3.70	349	3.51
	복지포인트 지급(선택적 복지제도)	112	3.94	336	3.42
기타	유연근무제(시차출퇴근제, 재택근무제 등)	112	3.45	324	2.92
	우리사주제도	111	3.38	326	3.15
	비대면 근무환경 구축(화상회의 시스템 구축 등)	111	3.32	327	2.85

주: 평점은 무응답을 제외하고 전혀 도움 안됨(1점)~매우 도움(5점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

나. 직장선택 기준 및 기업복지 영향

▌월평균 지출이 가장 많은 항목

○ 월평균 지출이 가장 많은 항목에 대해 다중응답으로 조사한 결과, 응답자의 24.6%가 「식료품비」라고 응답함

- 다음으로 「교육비(21.0%)」, 「주거비(21.0%)」, 「세금(13.3%)」, 「여가비(6.7%)」, 「의료비(3.4%)」, 「교통비(3.3%)」, 「난방비(3.2%)」, 「경조사비(2.4%)」, 「의복비(1.1%)」 순의 응답률을 보임

○ 응답자 특성별 월평균 지출이 가장 많은 항목을 비교 분석한 결과,

- 「연령층」, 「월평균 임금별」, 「근속연수별」, 「회사 특성별」 대부분 세부항목에서 '식료품비' 지출이 많다는 의견이 높게 나타났고, 「중장년층」과 「근속연수 20년 이상」에서는 '교육비' 지출이 '식료품비' 보다 더 높은 것으로 조사됨

- 다만 「월평균 임금 200만원 미만」에서는 '경조사비', 「근속연수 1년 미만」에서는 '여가비', 「월평균 임금 500만원 이상, 근속연수 20년 이상」에서는 '의료비', 「청년층, 월평균 임금 200~350만원 미만, 근속연수 5~20년 미만, 협력사」에서는 '주거비'의 지출 비중이 상대적으로 높게 나타남

[표 3-12] 월평균 지출이 가장 많은 항목(다중응답)

(단위: n, %)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	합계
전체		371	317	36	317	201	101	17	48	50	51	1,509
		24.6	21.0	2.4	21.0	13.3	6.7	1.1	3.2	3.3	3.4	100.0
연령층	청년층	29.3	11.1	0.6	24.1	15.1	11.9	1.1	1.4	4.0	1.4	100.0
	중장년층	23.2	24.0	2.9	20.0	12.6	5.2	1.2	3.7	3.2	4.1	100.0
월평균 임금	200만원 미만	22.2	18.5	11.1	18.5	11.1	7.4	0.0	3.7	3.7	3.7	100.0
	200~350만원	25.6	16.4	1.9	22.2	15.8	7.3	1.2	4.0	2.5	3.1	100.0
	350~500만원	25.3	23.0	2.1	20.7	10.7	6.8	1.1	2.6	4.9	2.8	100.0
	500만원 이상	22.5	22.5	2.6	20.2	13.9	7.1	1.9	2.2	1.5	5.6	100.0
근속 연수	1년 미만	29.6	3.7	0.0	18.5	14.8	22.2	0.0	3.7	7.4	0.0	100.0
	1~5년 미만	29.2	11.8	2.8	18.8	16.0	12.5	2.1	0.7	4.9	1.4	100.0
	5~10년 미만	26.3	17.7	0.5	23.7	16.2	6.1	0.5	3.0	2.0	4.0	100.0
	10~20년 미만	25.6	23.2	2.0	21.3	11.7	6.1	0.9	3.1	3.3	2.8	100.0
	20년 이상	20.1	23.9	4.4	18.2	13.2	5.3	1.3	4.1	3.8	5.7	100.0
회사 특성	원청	24.1	23.5	2.7	19.4	11.5	7.6	1.5	1.8	3.6	4.3	100.0
	협력사	25.3	17.8	2.0	23.1	15.7	5.5	0.6	5.0	2.9	2.1	100.0

주: ① 식료품비, ② 자녀교육 및 보육비, ③ 경조사비, ④ 주거비(임대료, 관리비, 주택대출 이자비용 포함), ⑤ 각종 공과금 및 세금, ⑥ 문화생활 및 여가비, ⑦ 의복비, ⑧ 난방비, ⑨ 교통통신비, ⑩ 의료비

▌현 직장선택 시 고려 항목

○ 현 직장선택 시 고려한 항목에 대해 다중응답으로 분석한 결과, 응답자의 28.5%가 「임금」이라고 응답함

- 다음으로 「고용안정성(21.9%)」, 「고용형태(정규직)(12.9%)」, 「복지 수준(12.0%)」, 「사업장 소재지(6.3%)」, 「근로시간(6.2%)」, 「기업규모(5.3%)」, 「발전가능성(4.1%)」, 「회사 인지도(2.2%)」, 「사업장 주변환경(상업 및 문화시설 등)(0.4%)」, 「기타(0.2%)」 순의 응답률을 보임

○ 응답자 특성별 현 직장선택 시 최우선으로 고려한 항목을 비교 분석한 결과,

- 「연령층」, 「월평균 임금별」, 「근속연수별」, 「회사 특성별」 모든 세부항목에서 '임금'이 가장 중요한 고려 요소로 나타남

- 다만 「청년층」에서는 '사업장 소재지'와 '발전가능성', 「월평균 임금 200만원 미만」에서는 '복지 수준'과 '근로시간', 「근속연수 1년 미만」에서는 '사업장 소재지'와 '기업규모', '근로시간', 「근속연수 5~10년 미만」에서는 '근로시간', 「근속연수 20년 이상」에서는 '복지 수준', 「협력사」에서는 '사업장 소재지'가 상대적으로 중요한 고려 요소로 나타남

[표 3-13] 현 직장선택 시 고려 항목(다중응답)

(단위: n, %)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	합계
전체		435	96	334	81	62	183	33	196	95	6	3	1,524
		28.5	6.3	21.9	5.3	4.1	12.0	2.2	12.9	6.2	0.4	0.2	100.0
연령층	청년층	28.3	9.0	19.0	5.6	7.3	9.8	2.2	12.3	5.0	0.8	0.6	100.0
	중장년층	28.6	5.2	22.8	5.1	3.1	13.0	2.0	13.1	6.8	0.3	0.1	100.0
월평균 임금	200만원 미만	29.6	3.7	22.2	0.0	3.7	14.8	0.0	14.8	11.1	0.0	0.0	100.0
	200~350만원	27.3	7.8	22.0	5.3	4.9	11.6	2.3	13.1	5.1	0.4	0.4	100.0
	350~500만원	29.3	6.0	20.4	4.9	4.4	12.5	1.9	11.8	8.4	0.5	0.0	100.0
	500만원 이상	30.0	4.0	23.8	7.0	2.2	11.7	2.6	13.6	4.4	0.4	0.4	100.0
근속 연수	1년 미만	22.2	14.8	7.4	14.8	3.7	7.4	3.7	11.1	3.7	7.4	3.7	100.0
	1~5년 미만	28.6	10.9	17.0	5.4	6.1	8.8	4.1	12.9	5.4	0.0	0.7	100.0
	5~10년 미만	25.9	7.0	21.9	3.0	5.5	10.4	1.5	14.4	10.0	0.5	0.0	100.0
	10~20년 미만	30.5	5.4	23.6	5.0	3.2	12.4	1.8	12.4	5.4	0.1	0.1	100.0
	20년 이상	26.9	3.4	20.7	6.8	4.0	15.7	2.8	13.0	6.2	0.6	0.0	100.0
회사 특성	원청	29.6	4.1	22.3	6.3	3.0	13.4	2.2	12.5	5.9	0.5	0.2	100.0
	협력사	27.1	9.2	21.4	4.1	5.5	10.2	2.1	13.3	6.7	0.3	0.2	100.0

주: ① 임금, ② 사업장 소재지, ③ 고용안정성, ④ 기업규모, ⑤ 발전가능성, ⑥ 복지 수준, ⑦ 회사 인지도, ⑧ 고용형태(정규직), ⑨ 근로시간, ⑩ 사업장 주변환경(상업 및 문화시설 등), ⑪ 기타

▌현 직장선택 시 기업의 복지지원서비스 영향 정도

○ 현 직장을 선택할 때 기업의 복지지원서비스의 영향 정도를 조사한 결과, 「동일 임금 수준이라면 복지지원이 우수한 직장을 선호」한다는 응답이 59.5%(304명)로 가장 많음

- 다음으로 「전혀 영향을 미치지 않음」 15.7%, 「복지지원을 직장선택의 최우선 기준으로 고려」 13.1%, 「임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장을 선호」 11.7% 순으로 나타남

○ 무응답을 제외하고 영향 없음(1점)~매우 영향 있음(4점)으로 환산하여 평균 점수를 산출한 결과, 현 직장선택 시 기업의 복지지원서비스 영향 정도는 2.22점으로 나타남

- 응답자 특성별 평점을 비교 분석한 결과, '월평균 임금 200만원 미만(2.30)'과 '월평균 임금 500만원 이상(2.29)', '근속연수 1년 미만(2.56)', '근속연수 10~20년 미만(2.24)', '근속연수 20년 이상(2.28)', '원청(2.35)'에서 현 직장선택 시 기업의 복지지원 서비스를 중요하게 고려하는 경향이 높게 나타남

[표 3-14] 현 직장선택 시 기업의 복지지원서비스 영향 정도 비교

(단위: %, n, 점)

구분		(영향 없음) ←			→ (매우 영향 있음)	평균
		전혀 영향을 미치지 않음	동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장 선호	임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장 선호	복지지원을 직장선택의 최우선 기준으로 고려	
전체		80	304	60	67	2.22
		15.7	59.5	11.7	13.1	
연령층	청년층	14.3	58.8	16.8	10.1	2.23
	중장년층	15.5	59.7	10.7	14.1	2.23
월평균 임금	200만원 미만	10.0	70.0	-	20.0	2.30
	200~350만원	18.2	58.0	12.5	11.4	2.17
	350~500만원	14.0	63.7	11.4	10.9	2.19
	500만원 이상	13.3	58.9	13.3	14.4	2.29
근속 연수	1년 미만	11.1	44.4	22.2	22.2	2.56
	1~5년 미만	14.3	61.2	16.3	8.2	2.18
	5~10년 미만	20.9	61.2	7.5	10.4	2.07
	10~20년 미만	15.6	58.8	11.6	14.0	2.24
	20년 이상	11.9	63.3	10.1	14.7	2.28
회사 특성	원청	9.0	62.3	13.1	15.6	2.35
	협력사	24.3	55.9	9.9	9.9	2.05

주: 평점은 무응답을 제외하고 영향 없음(1점)~매우 영향 있음(4점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

▌ 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향

○ 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향을 조사한 결과, 「동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장에 만족」 한다는 응답이 58.7%(300명)로 가장 많음

- 다음으로 「임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장에 만족」 16.2%, 「복지지원을 직장 만족의 최우선 기준으로 생각」 16.0%, 「전혀 영향을 미치지 않음」 9.0% 순으로 나타남

○ 무응답을 제외하고 영향 없음(1점)~매우 영향 있음(4점)으로 환산하여 평균 점수를 산출한 결과, 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향은 2.39점으로 나타남

- 응답자 특성별 평점을 비교 분석한 결과, '청년층(2.42)'과 '월평균 임금 500만원 이상(2.61)', '근속연수 1년 미만(2.56)', '근속연수 10~20년 미만(2.42)', '근속연수 20년 이상(2.47)', '원청(2.49)'에서 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향이 높은 것으로 나타남

[표 3-15] 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향 정도 비교

(단위: %, n, 점)

구분		(영향 없음) ←			→ (매우 영향 있음)	평균
		전혀 영향을 미치지 않음	동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장에 만족	임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장에 만족	복지지원을 직장 만족의 최우선 기준으로 생각	
전체		46	300	83	82	2.39
		9.0	58.7	16.2	16.0	
연령층	청년층	9.2	54.6	21.0	15.1	2.42
	중장년층	8.5	59.5	15.5	16.5	2.40
월평균 임금	200만원 미만	10.0	80.0	-	10.0	2.10
	200~350만원	12.5	59.1	15.3	13.1	2.29
	350~500만원	7.8	60.6	17.6	14.0	2.38
	500만원 이상	3.3	54.4	20.0	22.2	2.61
근속 연수	1년 미만	-	66.7	11.1	22.2	2.56
	1~5년 미만	12.2	57.1	20.4	10.2	2.29
	5~10년 미만	11.9	58.2	19.4	10.4	2.28
	10~20년 미만	8.4	58.6	15.3	17.7	2.42
	20년 이상	5.5	61.5	13.8	19.3	2.47
회사 특성	원청	2.4	64.2	14.9	18.4	2.49
	협력사	17.5	51.6	17.9	13.0	2.26

주: 평점은 무응답을 제외하고 영향 없음(1점)~매우 영향 있음(4점)으로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

▌중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부 지원 필요성

○ 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부 지원의 필요성을 조사한 결과, 「중소기업으로의 인력 유입·장기 재직 유도를 위해 우선적으로 지원이 필요」하다는 응답이 47.9%(243명)로 가장 많음

- 다음으로 「중소기업으로의 인력 유입·장기재직 유도를 위해 정부 지원이 필요」 31.0%, 「복지서비스 확충보다는 다른 영역의 지원 우선」 18.1%, 「정부 지원이 부적절한 영역임」 3.0% 순으로 나타남

○ 무응답을 제외하고 불필요(1점)~필요(4점)로 환산하여 평균 점수를 산출한 결과, 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위한 정부 지원의 필요성은 3.24점으로 높게 나타남

- 응답자 특성별 평점을 비교 분석한 결과, '청년층(3.30)'과 '월평균 임금 200~350만원 미만(3.32)', '근속연수 1~5년 미만(3.29)', '근속연수 20년 이상(3.28)', '협력사(3.42)'에서 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부 지원이 필요하다는 의견이 높게 나타남

[표 3-16] 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 정부 지원 필요성 정도 비교

(단위: %, n, 점)

구분		(불필요) ←			→ (필요)	평균
		정부 지원이 부적절한 영역임	복지서비스 확충보다는 다른 영역의 지원 우선	중소기업으로의 인력 유입·장기 재직 유도를 위해 정부 지원 필요	중소기업으로의 인력 유입·장기 재직 유도를 위해 우선 지원 필요	
전체		15	92	157	243	3.24
		3.0	18.1	31.0	47.9	
연령층	청년층	0.8	17.6	31.9	49.6	3.30
	중장년층	3.8	18.3	30.9	47.0	3.21
월평균 임금	200만원 미만	11.1	11.1	33.3	44.4	3.11
	200~350만원	2.3	13.8	33.3	50.6	3.32
	350~500만원	1.0	23.3	29.0	46.6	3.21
	500만원 이상	7.8	11.1	34.4	46.7	3.20
근속 연수	1년 미만	-	22.2	33.3	44.4	3.22
	1~5년 미만	2.1	18.8	27.1	52.1	3.29
	5~10년 미만	4.6	18.5	27.7	49.2	3.22
	10~20년 미만	3.2	18.5	34.5	43.8	3.19
	20년 이상	1.8	18.3	29.4	50.5	3.28
회사 특성	원청	3.1	24.3	31.9	40.6	3.10
	협력사	2.7	10.0	29.7	57.5	3.42

주: 평점은 무응답을 제외하고 불필요(1점)~필요(4점)로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

다. 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성

▌근로자 복지제도 지원 시 비용 지불 주체

○ 근로자 복지제도를 지원하는 경우 그 비용을 지불해야 할 주체에 대해서는 응답자의 55.2%(277명)가 「기업+지자체」라고 응답함

- 다음으로 「근로자(소액부담)+기업+지자체(23.1%)」, 「기업(18.7%)」, 「지자체(3.0%)」 순의 응답률을 보임

○ 응답자 특성별 근로자 복지제도 지원 시 비용 지불 주체를 비교 분석한 결과,

- 「연령층」, 「월평균 임금별」, 「근속연수별」, 「회사 특성별」 모든 세부항목에서 '기업+지자체'가 비용 지불 주체라는 의견이 높게 나타남

- 다만 「청년층」과 「월평균 임금 200~350만원 미만」, 「원청」에서는 '기업'이 비용을 지불해야 할 주체라는 의견이 상대적으로 높았으며, 「근속연수 1년 미만」에서는 '지자체'가 상대적으로 중요한 주체로 나타남

[표 3-17] 근로자 복지제도 지원 시 비용 지불 주체

(단위: %, n)

구분		기업	지자체	기업+지자체	근로자(소액부담*)+기업+지자체	합계
전체		94	15	277	116	502
		18.7	3.0	55.2	23.1	100.0
연령층	청년층	21.7	6.1	49.6	22.6	100.0
	중장년층	18.3	2.2	55.8	23.7	100.0
월평균 임금	200만원 미만	25.0	-	37.5	37.5	100.0
	200~350만원 미만	21.6	3.5	55.0	19.9	100.0
	350~500만원 미만	17.2	3.6	53.6	25.5	100.0
	500만원 이상	15.6	2.2	55.6	26.7	100.0
근속 연수	1년 미만	-	33.3	44.4	22.2	100.0
	1~5년 미만	14.9	4.3	57.4	23.4	100.0
	5~10년 미만	21.9	-	51.6	26.6	100.0
	10~20년 미만	19.5	2.4	53.7	24.4	100.0
	20년 이상	19.3	2.8	57.8	20.2	100.0
회사 특성	원청	23.1	2.4	52.4	22.0	100.0
	협력사	13.0	3.7	58.8	24.5	100.0

주: 근로자(소액부담*)의 경우 부산시에서는 임금의 0.01%를 기금으로 적립하고 있음

▌근로자복지를 위해 조성된 지역의 공동기금 일부를 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요 정도

○ 근로자복지를 위해 조성된 지역의 공동기금 일부를 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요성의 정도는 응답자의 53.1%(263명)가 「필요하다+매우 필요하다」, 15.0%(74명)가 「필요치 않다+전혀 필요치 않다」라고 응답하여 대체로 '보통 이상(3.51점)'의 의견이 다수를 차지함

- 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요성의 정도는 '필요하다'가 99명(20.0%)으로 가장 많고, '보통'이 158명(31.9%), '매우 필요하다'가 99명(20.0%), '전혀 필요치 않다'와 '필요치 않다'가 각각 37명(7.5%)을 차지함

○ 응답자 특성별 평점을 비교 분석한 결과, '월평균 임금 200만원 미만(3.86)'과 '월평균 임금 500만원 이상(3.71)', '근속연수 1년 미만(4.11)', '근속연수 5~10년 미만(3.67)', '근속연수 20년 이상(3.66)', '원청(3.55)'인 응답자에서 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요성에 대한 인식이 높게 나타남

[표 3-18] 지역 공동기금의 대상자 확대 제공 필요 정도 비교

(단위: %, n, 점)

구분		전혀 필요치 않다	필요치 않다	보통	필요하다	매우 필요하다	평균
전체		37	37	158	164	99	3.51
		7.5	7.5	31.9	33.1	20.0	
연령층	청년층	10.6	9.7	30.1	19.5	30.1	3.49
	중장년층	6.6	7.1	32.0	37.4	16.9	3.51
월평균 임금	200만원 미만	-	-	28.6	57.1	14.3	3.86
	200~350만원 미만	4.7	12.9	30.6	30.0	21.8	3.51
	350~500만원 미만	9.6	4.8	35.1	33.0	17.6	3.44
	500만원 이상	7.8	4.4	23.3	37.8	26.7	3.71
근속 연수	1년 미만	-	11.1	11.1	33.3	44.4	4.11
	1~5년 미만	8.5	14.9	29.8	31.9	14.9	3.30
	5~10년 미만	4.8	6.3	31.7	31.7	25.4	3.67
	10~20년 미만	7.5	8.7	32.8	34.0	17.0	3.44
	20년 이상	7.4	1.9	31.5	36.1	23.1	3.66
회사 특성	원청	6.3	7.7	32.4	32.0	21.5	3.55
	협력사	9.0	7.1	31.3	34.6	18.0	3.45

주: 평점은 무응답을 제외하고 전혀 필요치 않다(1점)~매우 필요하다(5점)로 환산하여 평균 점수 산출, 점수가 높을수록 강도가 증가한 것임

라. 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견

○ 기금 운영의 활성화와 제도개선을 위해 기금 운영의 투명성과 공정성을 강화하고, 근로자복지 지원을 실질적으로 확대해야 한다는 의견이 제시되었음. 특히, 중소기업과 청년층을 위한 맞춤형 지원이 필요하다는 요구가 많았으며, 복지 확대에 따른 재정 부담과 형식적인 운영을 방지하기 위해 보다 신중한 정책 설계가 필요하다는 의견도 함께 제기됨

[그림 3-3] 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견

[표 3-19] 기금 운영의 활성화와 복지제도 개선 의견

구분		세부의견
근로자 복지 향상을 위한 지원 요구	교통비 지원	· 대중교통 부족으로 자차 이용이 불가피한 근로자들에게 교통비 지원 필요
	의료비 및 여가비 지원	· 중소기업 근로자를 대상으로 실질적인 복지혜택 제공
	자녀 교육비 및 보육 지원	· 중장년층과 가정을 꾸린 근로자를 위한 교육·보육비 지원 확대
	청년 일자리 지원	· 청년들의 중소기업 취업 유도를 위한 혜택 및 임금 지원 확대
	정년 연장 및 고용안정	· 장기근속을 유도할 수 있는 정책 필요
	복지제도 운영 방식 개선	· 근로자가 소액 부담하여 자신에게 맞는 복지를 선택할 수 있도록 제도화
기금 운영 및 제도 개선 방향	기금 운영의 투명성 및 공정성 강화	· 기금 운영 현황을 투명하게 공개하고, 근로자가 쉽게 확인할 수 있는 시스템 도입(예: 상시 오픈앱) · 특정 기업이나 근로자에게 편중되지 않고 공정하게 운영될 필요성 강조
	기금 활용의 실효성 제고	· 단순 현금 지원보다는 자기개발, 자격 취득 지원 등 생산적인 복지 방향으로 활용 · 복지혜택이 필요한 계층에게 우선으로 지원
	근로자 참여 확대	· 기금 운영 및 활용에 근로자 대표(노동조합, 노사협의체)가 참여할 수 있도록 개선 · 기업의 자발적 참여 유도보다는 제도적·법적 강제 조치 필요
	기금 홍보 강화	· 더 많은 근로자가 혜택을 받을 수 있도록 지자체 및 기업의 적극 홍보 필요 · 유인물, 온라인 홍보 등 다양한 방식으로 기금 제도에 대한 인식 제고
중소기업 지원 및 균형발전 필요	중소기업 지원 강화	· 대기업 대비 열악한 중소기업 근로환경 개선을 위한 정부 지원 확대 · 중소기업 청년 근로자 유입을 위한 장기근속 인센티브 도입 · 중소기업 복지제도 활성화를 위한 정책 마련 및 예산 확보
	기업과 근로자의 상생 구조 마련	· 기업 이익이 근로자복지와 임금으로 환원될 수 있도록 제도적 개선 필요 · 노동시간 단축, 워라벨 개선을 위한 기금 활용 방향 모색
복지 확대에 대한 신중한 접근 필요	과도한 복지지원에 대한 우려	· 복지 확대가 근로자의 세금 부담으로 이어지지 않도록 신중한 접근 필요 · 정부 지원이 특정 계층에만 집중되지 않고, 실질적으로 도움이 필요한 대상에게 배분
	효율적인 복지 운영 필요	· 중소기업에 대한 지원이 기업 운영자들의 노동자 복지 축소(임금 삭감 등)로 이어지지 않도록 견제 장치 마련 · 필요성이 높은 곳을 선별하여 실질적인 혜택이 제공될 수 있도록 운영 방향 개선

3. 소결

가. 조사개요

○ 본 장에서는 전북특별자치도 내 상용차산업 사업체 및 근로자를 대상으로 근로복지 현황과 만족도, 지원정책에 대한 조사를 수행하여, 복리후생제도의 개선과 근로자복지 지원정책 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 하였음

○ 상용차산업 근로자 518명이 참여한 본 조사는 구조화된 설문지를 활용한 면접 조사 방법으로, 상용차 원청 및 협력사 등 다양한 배경을 고려하여 진행함. 조사 항목으로는 사업장에서 제공하는 기업복지 현황, 기업복지 서비스의 도움 정도, 직장선택 기준과 기업복지의 영향, 근로자 복지제도에 대한 비용지출 주체 및 필요성, 복지제도 개선 의견 등을 조사하여 분석함

나. 기업복지 제공 현황과 만족도

○ 전북특별자치도 상용차산업 원청(현대자동차, 타타대우모빌리티)과 부품기업(협력사) 간 근로복지서비스 제공 수준을 비교해보면 원청은 평균 71.7% 수준의 복지서비스를 제공하고 있지만, 협력사는 평균 31.8%로 원청 대비 절반에도 미치지 못하는 수준으로 원청과 협력사 간 큰 격차가 존재하는 것으로 확인됨

○ 전북특별자치도 내 상용차산업 사업체에서 가장 많이 제공된 기업복지 제도는 '건강검진비(85.8%)', '자녀학비보조비(81.6%)', '식사비(80.6%)' 였으며, '통신비(10.7%)'와 '유연근무제(17.1%)' 등은 상대적으로 낮은 제공률을 보임. 제공된 복지제도에 대한 근로자의 평균 만족도는 3.09점(5점 만점)으로 나타났으며, 항목별로는 '학자금 사내대출(3.83점)'과 '건강검진비(3.54점)' 만족도가 높지만, '통신비(2.36점)'와 '사내 동호회 비용(2.72점)' 등은 만족도가 낮아 일부 복지 항목이 근로자의 기대를 충족하지 못하거나 실질적인 혜택이 미흡한 것으로 보임

- 원청과 협력사의 근로복지서비스 제공 정도를 보면 원청은 건강검진비, 휴양시설 이용권, 자녀학비보조비, 사택 및 기숙사 제공, 단체보험 가입, 주거비 대출 등 전반적으로 높은 복지 항목 제공률을 보였고,

협력사는 사내 동호회 비용, 식사비, 건강검진비, 자녀학비보조비 등 일부 항목에서 상대적으로 높은 제공률을 보였지만 전반적으로 낮은 수준에 머물러 있음

- 복지제도 만족도는 원청이 평균 3.10점, 협력사가 3.05점으로 근소한 차이를 보였으며, 항목별로는 원청이 학자금 사내 대출과 건강검진비, 복지포인트 지급 등에서, 협력사는 보육 시설, 학자금 대출, 주거비 관련 항목에서 높은 만족도를 보임. 또한, 청년층이 중장년층보다 전반적으로 근로복지서비스에 대해 더 높은 만족도를 보였으며, 특히 통신비, 복지포인트, 유연근무제 등에서 차이가 컸던 반면, 교통비와 사택 제공, 사내 동호회 비용 항목에서는 중장년층의 만족도가 더 높게 나타남

○ 전북특별자치도 및 시·군에서 출연한 일자리 기금을 활용한 근로복지서비스의 실효성을 살펴본 결과, '건강검진비(3.77점)'와 '자녀학비보조비(3.71점)'가 근로자에게 실질적인 도움을 주는 것으로 평가되었으나 '비대면 근무환경 구축(2.97점)'과 '유연근무제(3.06점)'는 상대적으로 낮았음. 특히 원청보다 협력사가 복지제도의 실효성 측면에서 평균 3.52점으로 원청(3.33점)보다 더 높은 체감 효과를 나타낸 점은 제한된 복지제도 속에서도 협력사 근로자들이 복지제도의 필요성과 체감도를 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있음. 또한 청년층(3.69점)이 중장년층(3.32점)보다 전반적으로 높았으며, 특히 통신비, 유연근무제, 복지포인트, 주거 관련 지원 등 대부분 항목에서 청년층이 더 큰 도움을 체감하는 것으로 나타남

다. 직장선택 기준과 기업복지 영향

○ 근로자들의 주요 지출 항목으로는 '식료품비(24.6%)'이며, '교육비'와 '주거비'(각각 21.0%)가 주요 지출 항목으로 나타남. 지출 항목은 임금과 근속연수에 따라 달라지며, 특히 근속연수가 길어질수록 교육비의 비중이 높아지고, 임금이 낮은 근로자들은 경조사비나 여가비에 더 많은 지출을 하는 경향을 보임

○ 현 직장선택 시 가장 중요한 요소는 '임금(28.5%)'이었으며, '고용안정성(21.9%)'과 '고용형태'(12.9%)'도 중요한 고려 요소로 나타남. 또한, 근로자들은 '복지 수준(12.0%)'도 중요한 요소로 보고 있으며, 특히 임금이 낮거나 근속연수가 짧은 근로자들은 '복지 수준'과 '근로시간'을, 장기 근속자들은 '복지 수준'을 더욱 중시하는 경향이 있음. 이는 기업이 경쟁력 있는 복지 혜택과 유연한 근로시간 제도를 도입함으로써 근로자 만족도를 높일 필요가 있음을 시사함

○ 응답자의 59.5%가 "동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장을 선호"하며, 13.1%는 "복지지원이 직장선택의 최우선 기준"이라고 응답함. 복지지원서비스는 직장선택에 평균 2.22점(4점 만점)의 영향을 미쳤으며, 특히 월평균 임금이 낮거나(200만 원 미만), 임금이 높거나(500만 원 이상) 근속연수가 짧은 근로자들에게 더 중요한 요인으로 작용함. 이는 임금수준과 관계없이 안정적이고 우수한 복지제도를 갖춘 직장을 선호하는 경향을 보여줌. 따라서 기업은 경쟁력 있는 복지제도를 강화하여 우수 인재를 유치·유지하고, 근로자의 만족도와 장기 재직을 유도할 필요가 있음

○ 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 미치는 영향에서는 응답자의 58.7%가 '동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장에 만족' 한다고 답했으며, 16.2%는 '임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장에 만족', 16.0%는 '복지지원을 직장 만족의 최우선 기준으로 생각' 한다고 응답하였음. 평균적으로 기업의 복지지원서비스는 직장 만족도에 2.39점(4점 만점)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 특히, 청년층, 월평균 임금이 높거나(500만 원 이상), 근속연수가 짧거나(1년 미만) 근속연수가 긴(20년 이상) 근로자들이 복지지원 서비스의 영향을 더 크게 느끼는 경향이 있었음. 이는 기업의 복지지원서비스가 직장 만족도에 중요한 영향을 주며, 복지 혜택이 우수한 직장이 근로자들에게 더 높은 만족도를 제공한다는 점을 보여줌. 특히 임금이 높거나 근속연수가 짧은 근로자의 경우 복지제도의 영향이 더욱 크므로 기업은 다양한 근로자층에 맞는 복지서비스를 강화할 필요가 있고, 복지 혜택을 직장 만족도와 연계함으로써 근로자들의 업무 효율성을 높이는 데 중요한 역할을 할 수 있음

○ 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위한 정부 지원이 필요하다는 응답은 47.9%로 가장 많았으며, 평균 점수도 3.24점(4점 만점)으로 비교적 높게 나타남. 특히, '청년층', '월평균 임금 200~350만 원 미만', '근속연수 1~5년 미만', '근속연수 20년 이상', '협력사'에서 정부 지원의 필요성이 더 높게 평가됨. 이는 복지 수준 향상이 인력 유입과 장기 재직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하며, 정부가 중소기업 근로자를 위한 맞춤형 복지정책을 마련하고 특히 청년층, 협력사 및 저임금 근로자를 대상으로 한 실질적인 지원책을 강화할 필요가 있음

라. 근로자 복지제도 비용지출 주체 및 필요성

○ 근로자 복지제도의 비용 부담 주체에 대한 조사에서 응답자의 55.2%가 기업과 지자체의 공동 부담을 선호했으며, 근로자 소액 부담(23.1%), 기업 단독 부담(18.7%), 지자체 전액 부담(3.0%) 순으로 나타남. 특히, '청년층'과 '월평균 임금 200~350만 원 미만', '원청' 기업 근무자는 기업이 전적으로 부담해야 한다는 의견을 많았고, '근속연수 1년 미만' 근로자는 지자체 부담을 선호하는 경향을 보임

○ 또한, 지역 공동기금을 구직자 및 청년층까지 확대해야 한다는 의견이 53.1%에 달했으며, 평균 3.51점(5점 만점)으로 나타남. 저임금(200만 원 미만)·고임금(500만 원 이상), 근속연수 1년 미만·5~10년·20년 이상 근로자, 원청 근무자들이 특히 필요성을 높게 인식함. 이러한 결과는 복지제도 운영에 있어 기업과 지자체의 공동 부담이 가장 적절하다는 사회적 인식을 반영하며, 특히 저임금 및 단기 근속 근로자일수록 공공 지원의 필요성을 크게 느낀다는 점을 시사함. 따라서 기업과 지자체 간 협력을 강화하고, 근속연수 및 임금수준에 맞춘 맞춤형 복지지원 방안 마련이 필요해 보임

제4장

중소기업 복지지원 사례

1. 국외사례
2. 국내사례
3. 시사점

제4장 중소기업 복지지원 사례

1. 국외사례

가. 일본 준공공복지 시스템

1) 개요

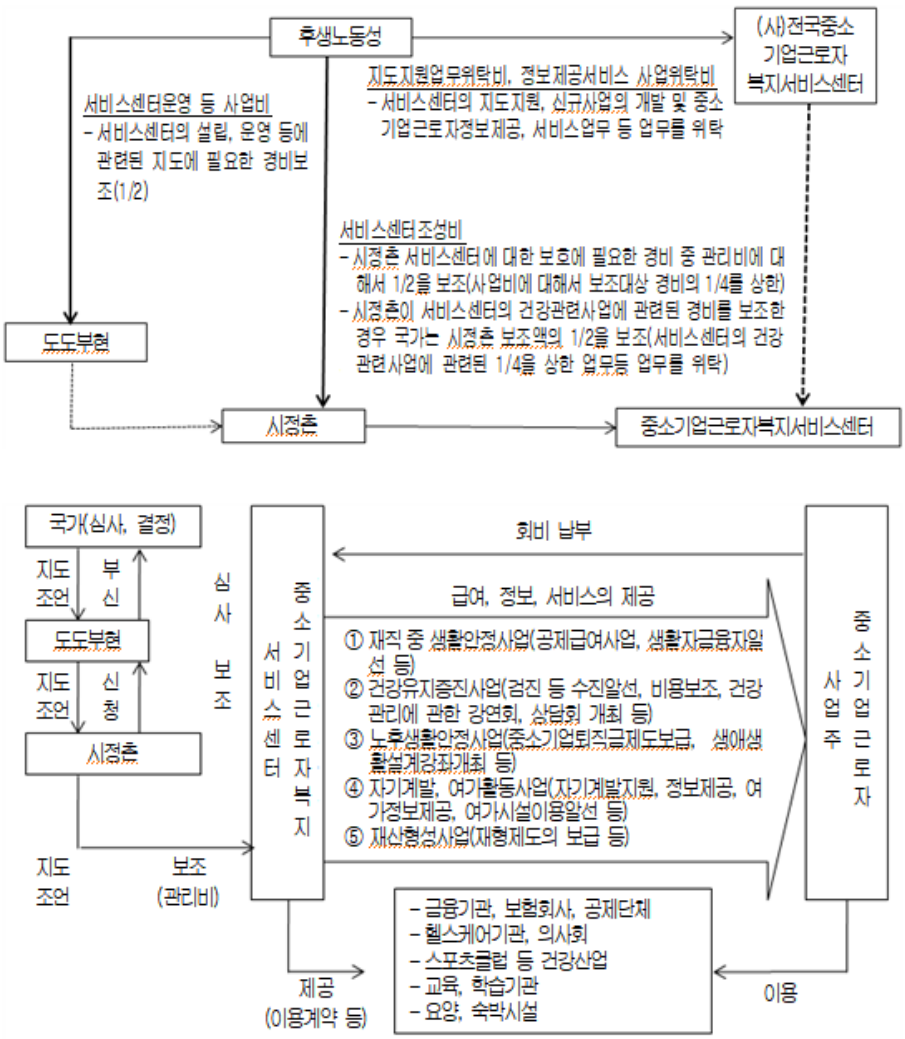
○ 일본의 기업복지는 시대별 역사적 환경을 배경으로 생성·발전하였으며, 기업복지의 본질적인 역할은 노무·인사관리의 일환으로 고용형태나 고용조건을 보완하는 것이었으나 기업형태의 발달에 따라 기업복지는 노무관리로부터 분리되었음

○ 일본의 현행 기업복지는 "기업이 주체가 되어 종업원의 참가하에 생산성 향상과 경영활동의 원활화, 종업원의 생활복지 향상을 양립시키면서 이를 효율적으로 달성하는 것을 목적으로 하는 종업원 및 그 가족을 위한 제도"로 정의됨. 또한, 사회복지에 대한 사회적 역할분담 기능도 포함하는 시책으로 보고 있음(보험연구원 연구자료)

○ 일본의 기업복지는 근로 비용 측면의 복리후생에 해당하는 부분은 법정복리와 법정외복리로 구분됨. 법정복리는 법령에 따라 기업의 공적인 제도로 사회보험료 부담, 아동수당 각출금 등이고, 법정외복리는 직장 및 직장 이외에 있어 종업원 생활 안정이나 생활 향상에 직접 기여하는 것으로 기업이 독자적으로 실시하는 각종 복지시설이나 제도를 포함하고 있음

○ 일본 기업복지의 특징은 전국 및 지역 거점 거버넌스를 통해 중소기업 근로자 복리후생 서비스를 지원함으로써 중소기업의 매력도를 높이고 지역경제의 기반을 공고히 한다는 점임

○ 국가 차원에서는 1988년 중소기업 복지보조사업 및 중소기업 근로자 종합복지추진사업이 추진되었으며, 후생노동성이 각 지자체에 복지센터 건립을 권장하면서 추진되었음



자료: 문성현(2009), 일본 근로자복지사업에 관한 연구, 근로복지공단 노동보험연구원

[그림 4-1] 중소기업 근로자복지서비스센터 사업의 흐름

○ 후생노동성은 전국중소기업 근로자복지서비스센터에 대해서는 센터의 지도, 신규사업개발 및 중소기업 노동정보 제공서비스 등의 사업을 위탁하는 대신 지도 업무 위탁비와 정보제공서비스 사업 위탁비를 지급하고 지자체에 대해서는 센터의 설립 운영에 필요한 경비를 보조하고 있음

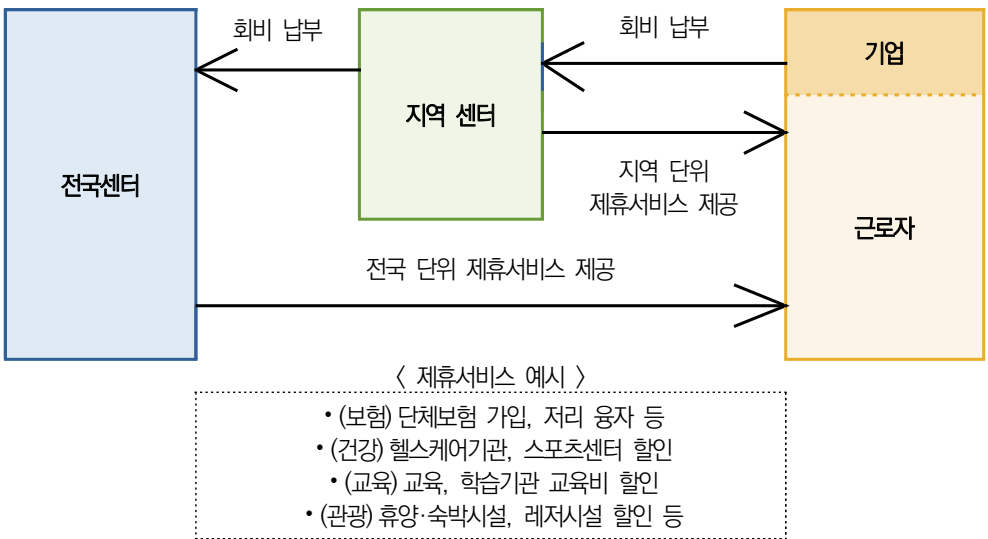
○ 다시 말해 중소기업이 단독으로 실시하기 어려운 노동복지제도, 정책에 대해 시정촌 단위로 중소기업 근로자와 사업주가 서로 협력하여 「중소기업 근로자복지서비스센터」를 설립하고 해당 센터가 재직 중의 생활 안정, 건강 유지증진, 노후 생활 안정 등 종합적인 복지사업을 하는 것에 대해 국가는 관리운영비 등을 보조해 주고 조성하는 것임

2) 중소기업 근로자복지서비스센터

○ 일본 중소기업 근로자복지서비스센터는 근로 복지를 전문으로 하는 민간비영리법인으로 사단법인의 형태이며, 중소 영세기업과 근로자를 대상으로 한 복지프로그램을 운영함으로써 대기업과 중소기업 간의 법정외 복지 격차를 해소하고 중소기업 근로자의 복지향상 도모를 목적으로 함

○ 「중소기업 근로자 복지서비스센터(이하 '센터')」는 지역별로 중소기업이 단독으로 제공하기 어려운 복지서비스를 제공('88년~)하며, 대·중소기업 간의 복지 격차를 조금이나마 해소해 근로자들이 중소기업을 어엿한 직장으로 여기도록 하고 중소기업의 저변을 더 탄탄하게 다지려는 목적임

- 지역 센터를 총괄하는 전국 센터를 운영('94년~, 現 201개 지역 센터 가입)하고, 지역 센터는 가입 회원 수에 따라 전국 센터에 연회비를 납부(3만엔~18만엔)



자료: 중소벤처기업부 보도자료(2019.7.3.)

[그림 4-2] 일본 중소기업 근로자복지서비스센터 구조

○ 중소기업은 지역 센터에 가입, 지역·전국센터는 규모의 경제를 기반으로 민간 사업자와 최저가 계약하고 복지서비스 제공

- (센터) 복지서비스 설계, 민간 서비스사업자 발굴 및 협약

- (사업주*) 회비 부담(근로자 1인당 월 6,500원 수준, 전액 경비처리)

* 원칙적으로 사업체 단위로 가입(사업주 가입 희망이 중요)

- (정부) 센터의 인건비 및 사무집행비 보조

○ 중소기업 근로자 복지서비스센터는 보험회사와 광역서비스센터의 2가지 자회사를 운영하고 있음

○ 보험회사는 민간업체와 공동으로 별도 자회사를 설립하고 있으며, 지역별 서비스센터가 없는 경우 광역서비스센터에 가입하여 서비스를 이용할 수 있도록 하고 있음

○ 제공서비스는 전국센터와 지역 센터가 각각 역할을 분담하고 있는데, 전국센터는 전국을 포괄할 수 있는 사업을 전개하고 있고, 지역 센터는 지역의 회원 기업과 밀착하여

전개하고 있음

[표 4-1] 서비스 종류 및 내용

모든 지역 서비스센터 대상		지역 센터가 선택 가능한 서비스	
회의	총회, 이사회, 지역(동/서) 블록 회의, 블록 협의회(8개 블록으로 구분), 전국 코디네이터 회의	공제	전복 인터넷 경조사 공제 보험, 전복 인터넷 입원 안심 보험, 중소기업 퇴직금 공제, 소규모 기업 공제, 중소기업 도산 방지 공제, 간호보상 보험, 건강검진, 건강지원 프로그램, 에스테틱, 고령가족 돌봄 및 용품 지원, 간병 상담, 가사 대행, 하우스클리닝, 결혼상담 및 진행 지원, 장례식 지원, 방재용품 지원
연수	업무운영 연수, 실무 담당자 연수, 세무/회계 상담회	스케일 메리트	각종 카드 (도서, 꽃, 상품권), 레저시설 할인권, 물품판매(식료품, 의류 등 유명 메이커 상품 최대 반액 이하로 구입 가능)
간행물	통계자료, 회보 등	그 외	할인협정 시설 이용

자료: 노세리 외(2019), 중소기업 맞춤형 복지모델 구축을 위한 정책연구, 한국노동연구원

○ 일본 사례는 전문성과 비용의 문제로 인해 기업복지의 운영이 사실상 어려운 중소기업에 있어 공공성을 가진 근로복지 비영리법인으로 하여금 전문성을 발휘하여 필요한 기업복지프로그램을 제공한다는 측면에서 의미가 있음

나. 독일 대기업의 사회적 책임경영과 연대[4)]

1) 개요

○ 독일의 근로 복지는 근로자뿐만 아니라, 저소득층 국민을 모두 포함하는 사회보장제도라는 틀에서 접근하고 있으며, 노사 공동참여에 의한 자율적 운영이라는 특징을 가짐

○ 기업 내에서 사측과 근로자 간 합의에 따라 제공되는 복리후생제도는 기업마다 상이하지만, 일반적으로 다음과 같은 유형의 복지를 제공하고 있음

- 노령복지 혜택, 특별상여금(명절 및 기념일 축하금), 근로자 건강관리 지원(산업안전, 시설건립 등), 근로자 보호 및 가족복지(생활비 관련 융자금 지원, 육아시설 등), 사내 식당시설 및 식비 지원(구내식당 시설건립 및 식비 보조), 주택보조금 지급(융자금 알선 및 대출, 회사소유 주택 임대, 기숙사 제공 등), 교육기회 확충(사외 교육비 보조), 문화 및 스포츠 후원, 특별 휴가 제공, 그 외 퇴직 관련 복지 혜택, 차량연료비 보조, 작업복 지급 등

○ 독일은 기업의 사회적 책임경영 및 연대에 있어서 글로벌 모범사례라고 할 수 있는데, 그 이유는 첫째, 독일 정부의 강력한 CSR 정책 실행, 둘째, 노사 간 강력한 사회적 합의체 문화 발달, 셋째, 대기업 자체의 필요성 인식과 자발적 노력의 측면임

○ 지역사회의 중심기업과 지방정부가 지역산업의 재생과 활성화에 어떤 역할을 해야 하는가를 보여주는 대표적 사례가 바로 볼프스부르크시(Stadt Wolfsburg)에서 폭스바겐사(Volkswagen AG)가 지방정부와 함께 추진한 '오토비젼(AutoVision)' 프로젝트임

○ 볼프스부르크시에서 지역 민관파트너쉽이 형성된 결정적인 이유는 지역경제의 발목을 잡고 있던 실업 문제 때문이었으며, 특히 볼프스부르크시의 경제구조적 특성으로 볼 때 지역산업 구조의 혁신적 재편 없이는 고용 창출의 가능성이 희박하다는 사실이었음

- 이에 지역산업의 구조개편 방향이 고용 창출이라는 기본목표 아래 자동차 관련 중소기업의 입지기반 확충과 혁신적 창업 활동의 지원, 상업부문 및 문화서비스 관련 지원사업의 확대 등으로 맞추어지고 이를 종합적으로 포괄하는 오토비젼 프로젝트가 1998년부터 본격적으로 수행됨

4) 노세리 외(2019), 중소기업 맞춤형 복지모델 구축을 위한 정책연구, 한국노동연구원 pp.178~237 자료를 발췌하여 요약 및 정리

○ 지역사회 일자리 감소와 지역경제 붕괴를 막기 위해 폭스바겐과 볼프스부르크시, 남동 니더작센 주에서는 기업의 사회적 책임과 연대를 위한 활동들을 펼치기 시작함

2) 아우토비전 프로젝트(AutoVision Project)

○ 프로젝트를 추진하는 책임 주체로 볼프스부르크 주식회사(Wolfsburg AG)가 만들어졌는데, 1999년 7월 기존의 창업 및 혁신회사(GIZ)와 오토비젼 유한회사를 확대 개편하여 만들어진 볼프스부르크 사는 볼프스부르크시와 폭스바겐이 공동으로 출자한 주식회사임(폭스바겐 사와 볼프스부르크시가 각각 250만 유로를 출자하여 총 5백만 유로의 자기자본으로 사업을 시작)

○ 1998년 6월부터 아우토비젼 프로젝트가 추진되는데, 먼저 단기간(2~4년) 내에 경제적으로 운용 가능한 조치들에 활동을 집중함

[표 4-2] 지역산업발전의 시기별 컨셉

1998년~2003년	2004년~2008년	2009년~2015년
클러스터 형성기	클러스터 완성기	클러스터 확장기
•볼프스부르크 사의 설립과 운영 •이동성과 자유시간을 지원하는 기반조성	•아우토비젼 사의 설립과 운영 •정보통신 및 의료시설의 확충	•Mobile Life Campus와 AutoUni의 운영 •사회인프라의 호순환적 발전

○ 최고의사결정기구인 경영감독회를 동수의 민관대표로 구성함으로써, 기업의 의사결정 내용이 경제, 노동시장, 지역사회의 이해와 조응할 수 있도록 만들었음

- 폭스바겐 노무 이사인 피터 하르츠(Peter Hartz) 박사가 볼프스부르크 경영감독회 의장을 맡았으며, 의원들은 기업 측에서 8인, 지방정부에서 8인이 대표자로서 참가함. 기업 측 대표 중에는 폭스바겐 총사업장평의회 의장과 위원 1인이 포함되어 있음

- 이를 통해 기업과 지방정부는 볼프스부르크지역에서 전개되는 경제구조의 개편을 공사 간 파트너십을 수행하게 됨

- 볼프스부르크 주식회사는 크게 네 가지 핵심 사업영역을 가지고 있으며, 2005년에는 '프로젝트건강(ProjectHealth)'과 '지속가능한경제(Nachhaltigkeit + Wirtschaft)'라는 새로운 사업영역이 추가되었음

오토비젼 프로젝트

폭스바겐사와 볼프스부르크시의 공동출자를 통한 볼프스부르크 주식회사 설립

(부품단지) · 부품업체파크와 동시적 엔지니어링센터의 설립과 운영 · 부품업체에 대한 기업서비스의 중개 기관 · 부품업체 국제박람회의 개최	(혁신캠퍼스) · 혁신캠퍼스의 건설과 운영 · 지역창업활동의 활성화 · 창업의 재정지원 및 교육 · 산학연의 협력 지원
(경험세계) · 휴식과 자유시간을 위한 시설 설립 · 테마파크와 다기능공원의 개발	(인력서비스회사) · 인력중개, 직업알선 및 인력서비스 제공 · 기업과 직업훈련기관 간 네트워크 구축

자료: 노세리 외(2019)

[그림 4-3] 볼프스부르크 사의 사업영역

○ 폭스바겐 사례는 노사 간 협력과 합의가 중요하며, 이 과정에서 대기업 사측과 노동조합이 지대한 역할을 수행하였음

- 지역실업률을 반으로 줄이는 것을 목표로 하는 아우토비젼 프로젝트가 성공할 수 있었던 것은 지역사회의 문제와 관련된 이해당사자들이 서로 협력하고 중요한 사항을 공동으로 의사결정을 하였기 때문에 가능하였음

- 그리고 볼프스부르크 주식회사가 수행한 사업영역들이 조화롭게 잘 운영됨으로써, 고용효과 측면에서 시너지효과를 발휘할 수 있었고, 고용문제의 해결을 지역경제에 대한 사회적 주체들의 책임이라는 통합적 관점에서 접근한 것이 효과를 발휘하였기 때문임

- 지역산업 및 경제의 중추 역할을 수행하고 있는 대기업의 노사가 경기불황과 고실업이라는 조건에서도 지역사회의 다른 중소기업, 노동자, 그리고 주민을 위해서 무엇을 할 수 있는지를 잘 보여주고 있음

- 또한, 기업 내 종업원들만의 고용안정과 노동조건개선에만 머물러 있는 대기업 노동조합의 시각을 교정하기 위해서라도 기업의 사회적 책임에 대한 강조는 중요

- 지역사회로부터 고립되고 있는 노동조합운동을 새로운 방향으로 유도하기 위해서는 대기업의 지역사회에 대한 공헌, 즉 사회복지시설의 공동이용, 직업훈련 및 교육 시설의 공유, 지역사업의 공동추진 등이 필요함을 보여주었음

○ 이처럼 아우토비젼 프로젝트는 폭스바겐 노사가 협력관계에 기반하여 사회적 공헌 활

동을 전개한 전형적인 사례로 광역지역 내 대기업, 노동조합, 지자체, 대학들이 서로 협력 네트워크를 구성하고 광역지역의 경제 및 산업문제를 해결해나가는 과정은 민주적 거버넌스를 어떻게 구성하고 어떤 사업목표를 가지고 지역노사정이 공동 활동을 추진해야 하는지를 잘 보여줌

2. 국내사례

가. 지역 단위 공동근로복지기금

1) 개요

○ 지역 단위 공동근로복지기금은 2019년 정부 공동근로복지기금 활성화 대책에 따라 지자체의 참여를 촉진하고 확산하기 위해 추진된 제도로 중소기업이 복지기금 법인을 설립하고 대기업이나 지자체가 출연하면 정부가 복지기금을 지원하는 형태로 운영하고 있음

기 본 원 칙

◈ 공동근로복지기금 설립 촉진과 운영의 용이성 제고를 위한 제도 혁신
◈ 대기업 사내근로복지기금 위주의 기업복지에서 탈피, 공동근로복지기금 활성화로 사내근로복지기금의 초기업화 도모
◈ 공동근로복지기금 설립·지원을 위한 범부처 협력체계 구축

〈 추진방안 〉

구 분	세부 정책과제
제도 혁신을 통한 설립 촉진	▹ 공동근로복지기금 해당 회계연도 출연금 사용 한도 확대 ▹ 공동근로복지기금 가입 및 탈퇴에 관한 법적 근거 마련 ▹ 개별 기업의 사업 폐지와 공동근로복지기금 재산처리 방법 신설 ▹ 공동근로복지기금사업 범위 확대
공동근로 복지기금 집중 지원	▹ (대)기업 사내근로복지기금의 공동근로복지기금 출연 허용(기금 간 이전) ▹ 공동근로복지기금 참여 시 사내근로복지기금 해산 허용 ▹ 공동근로복지기금에 대한 재정지원 강화
설립 지원 인프라 확충	▹ 유관기관 간 협력을 통한 홍보 강화 ▹ 설립·운영 관련 행정적 지원 강화 ▹ 노사정 협의기구 등을 통한 붐업 조성

자료: 고용노동부 보도자료, 공동근로복지기금 활성화 대책(2019.9.4.)

[그림 4-4] 공동근로복지기금 활성화 방안

❶ 유관기관 연계, 공동근로복지기금제도 홍보 강화

ㅇ 근로복지공단과 유관기관(대한상의, 중기중앙회, 중진공 등)간 협력 강화로 전달체계의 효율성 극대화

* 사업주 설명회 공동참여, 중진공 정책자금 융자 시 공동근로복지기금 참여기업 우대, 유관기관 홈페이지 등 홍보매체 활용(기관 간 MOU 체결)

❷ 공동근로복지기금 설립·운영 관련 지원 강화

ㅇ 법인설립, 세무, 회계 등에 관한 실무 매뉴얼 제작·보급

* 기금법인 설립에서부터 예산 운영, 결산에 이르기까지 표준화된 매뉴얼 보급

ㅇ 기업복지컨설팅 개편*으로 컨설턴트의 전문성 제고

* 공동근로복지기금 설립 지원 중심으로 제도를 개편하고, 컨설턴트 다양화(세무, 법무, 회계)와 수수료 인상으로 우수인력 유입 추진

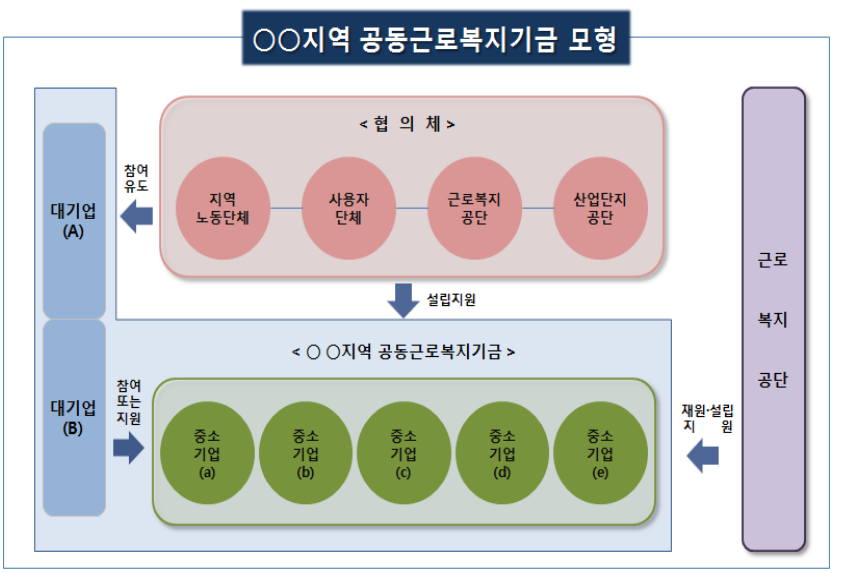
❸ 지역·산업 단위 대형 공동근로복지기금 발굴 및 설립·운영 지원

ㅇ 공동근로복지기금에 대한 사회적 관심 제고, 확산 계기 마련을 위해 새로운 공동복지모델 창출(「○○지역·산업 공동복지모델」)

* (예시) 「○○국가산업단지형 공동근로복지기금」 모델

- 지방자치단체, 근로복지공단, 산업단지공단 등이 협력하여 공동근로복지기금 설립의 사회적 분위기 확산, 대기업 참여 유도

* 공단의 기업복지컨설턴트를 활용하여 준비단계에서 설립등기까지 지원



ㅇ 더불어, 지방자치단체가 지역 일자리 사업 등과 연계하여 지역에 기반을 둔 공동근로복지기금을 지원할 경우 지자체 출연금의 100%까지 지원

자료: 고용노동부 보도자료, 공동근로복지기금 활성화 대책(2019.9.4.)

[그림 4-5] 공동근로복지기금 설립 지원 인프라 확충 내용

2) 지역단위 공동근로복지기금 사례

가) 더 행복한 충남공동근로복지기금

○ 충청남도의 경우 2021년 '노사민정협의회' 공동 선언을 통해 충남 중소기업 공동근로복지기금을 조성하였음

○ 공동근로복지기금은 국내외 경기 침체와 경쟁 심화 등의 영향으로 기업 규모와 고용형태별로 임금 및 복지 수준의 차등이 두드러지는 노동시장 양극화 현상에 따라 중소기업 노동자의 복지지원을 확대하기 위해 마련되었음

○ 도를 비롯한 각 기관은 협약을 통해 △지역 단위 공동근로복지기금 법인설립·운영 △기금 출연 등 행·재정적 지원 △공동근로복지기금 설립·운영 지원 및 자문 △공동근로복지기금 활성화 등 중소기업 노동자 복지지원을 위한 기금 조성 및 운영 지원에 협력할 예정임

- (재원) 기금은 고용노동부 주관(근로복지공단 시행) 중소기업·도·시군의 공동출연금과 정부지원금을 합한 복지기금의 운영을 지원하여 노동자 고용유지 및 복지사업에 활용

- (기금조성비율) 중소기업 : 지자체(도+시) : 정부지원금 = 1 : 1.5 : 2.5

○ '24년까지 6개 법인(178개 기업, 3,153명 근로자)이 운영되었으며, '25년 2개 법인(80개 기업, 1,262명 근로자)이 추가되어 총 8개 법인(258개 기업, 4,415명 근로자) 운영됨

○ 2021년부터 51억 원의 기금을 조성하여 근로자 1인당 연간 약 80~100만 원 복지비를(지역상품권) 지급하고 있음(62.4억 원/ 국 43%, 도 10%, 시군 19%, 기업 28%)

○ 충남공동근로복지기금은 중소기업 간 협력을 증진하고 대기업과 소득 격차를 줄이는 한편, 대기업의 협력과 참여를 이끌고 시군이 함께하는 적극적인 노동정책으로 평가되고 있음

[표 4-3] 충남 중소기업 공동근로복지기금 조성 현황

구분	사업 기간	시군	수혜기업수	수혜노동자수	조성계획금액
1호	2021~2024	보령시	6	108	54.3억 원 (중소기업 13.6, 지방비 13.6, 국비 27.2)
		공주시	3	106	
		예산군	8	183	
2호, 3호	2022~2026	공주시	3	194	76억 원 (중소기업 20억, 지방비 18억, 국비 38억)
		보령시	5	106	
		아산시	5	117	
		서천군	18	386	
		태안군	28	199	
4호	2023~2027	청양군	32	705	53.2억 원 (기업 14, 지방비 12.6, 국비 26.6)
5호	2023~2027	부여군	35	521	-
		홍성군			
6호	2023~2025	서산시	34	630	8억 6,400만 원
7호	2025~2029	서천군	21	182	-
		논산시	12	196	
		부여군	5	97	
8호	2025~2030	당진시	35	550	34.2억 원 (기업 11억, 지방비 9.9, 국비 13.3)

자료: 충남도청 공동근로복지기금 조성 보도자료 참고

나) 경기공동근로복지기금[5)]

○ 경기도는 2025년 2월 중소기업 노동자의 복지 격차 해소를 위해 양주시, 경기북부상공회의소, 40개 중소기업과 함께 '경기공동근로복지기금' 제1호를 출범하였음

○ '경기공동근로복지기금'은 노동자 1인당 중소기업 40만 원, 도 30만 원, 시 30만 원, 정부가 70만 원을 출연해 기금을 조성하며, 양주시 중소기업 40개 사 노동자 500여 명, 8억 5천만 원을 시작으로 2029년까지 32억 5천만 원을 조성할 계획임

○ '경기공동근로복지기금'을 통한 복지비용은 양주시 지역 화폐로 중소기업 노동자들에

5) 경기도청 보도자료(2025.2.13.), '경기공동근로복지기금' 조성 자료를 발췌하여 정리하였음

게 지급될 계획이며, 기금 조성을 통해 노동자들의 복지 혜택 확대뿐만 아니라 지역경제 활성화에도 기여할 것으로 기대함

○ 경기도는 '경기공동근로복지기금' 제1호를 양주시 대상으로 시범 조성하고, 향후 다른 시군으로 확대할 계획임

[표 4-4] 경기공동근로복지기금(법인) 설립·운영 지원

□ 관련 근거
○ 「근로복지기본법」 제4조, 제7조, 제86조의2
○ 「경기도 노동자 복지증진과 복지시설지원에 관한 조례」 제5조, 제6조

□ 사업개요
○ (사업내용) 경기공동근로복지기금(1호) 조성 및 법인설립 지원
○ (사업대상) 양주시 소재 중소기업 40개 / 노동자 500여 명
○ (사업내용) 경기도 중소기업 노동자 복지증진을 위한 출연
○ ('25년 사업예산) 150,000천원 ※ (도비 100%) 출연금(가칭경기공동근로복지기금법인)
  * (산출내역) 300천원/노동자 1명 × 500명 = 150,000천원
○ (조성규모) 총 32.5억원(5년간) ※ '25년 8.5억원(500명 기준)
  - 총 32.5억원(중소기업 10억원, 道·市 각 4.5억원 고용노동부 13.5억원)

연도	계	기업	道	市	정부	비고
계	32.5억	10억	4.5억	4.5억	13.5억	1) 기업 · 500명×400천원 = 2억원 2) 道·市 · 500명×300천원= 1.5억원 3) 정부지원 · 심사 결과에 따라 변동 (최대 75% 지원) (93만원/1인)×500명×75% ≒ 3.5억원
'25년	8.5억	2억[1]	1.5억[2]	1.5억[2]	3.5억[3]	
'26년	8.5억	2억	1.5억	1.5억	3.5억	
'27년	8.5억	2억	1.5억	1.5억	3.5억	
'28년	3.5억	2억	-	-	1.5억	
'29년	3.5억	2억	-	-	1.5억	

▸(공동근로복지기금) ①둘 이상의 기업이 ②공동으로 이익금 일부를 출연하여 기금 조성 후 이를 재원으로 ③소속 근로자의 복지증진을 위해 지원하는 제도(고용노동부, '16.1. 시행)
- (국비 지원) 기금별 심사 → 근로자 1인당 5년간 최대 연 930천원의 75% 이내 차등 지원

자료: 경기도청 보도자료(2025.2.13.), '경기공동근로복지기금' 조성

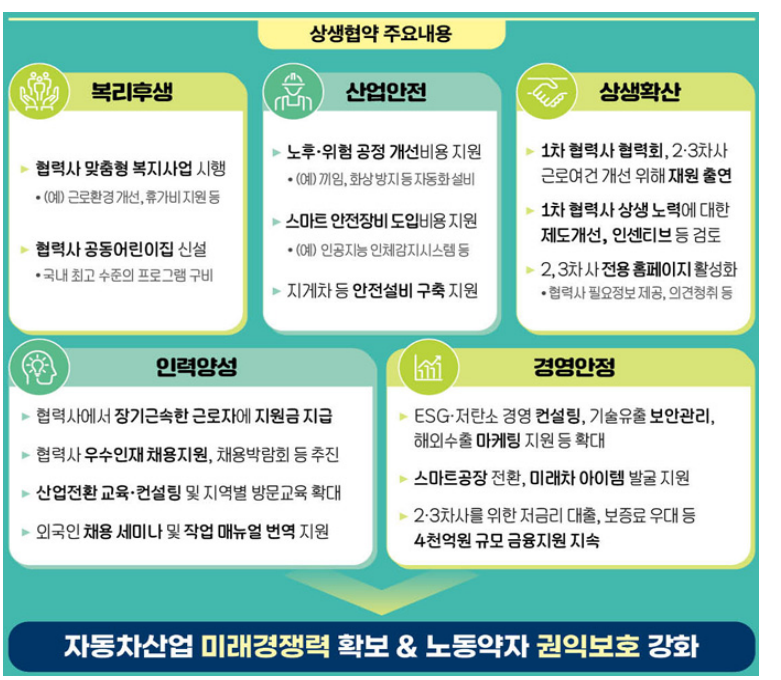
나. 민간기업 협력업체 상생협력

1) 현대자동차기아 원하청 상생협약[6)]

○ 자동차산업에서 '대기업과 협력사 간 격차 완화와 약자 보호'를 위해 고용노동부, 현대자동차기아, 중소협력사 2차 벤더 10개사가 협약식을 체결하였음

○ 이는 자동차산업의 경쟁력을 높이면서 노동 약자의 처우개선을 위해서는 중소협력사의 근로여건 향상이 중요하다는 것에 주목하고, 그간 경영안정, 생산성 향상 중심의 지원을 넘어 2, 3차 협력사의 근로여건 개선에 초점을 맞추었음

- 그뿐만 아니라 1차 협력사 협력회도 2, 3차 협력사의 근로여건 개선을 위한 재원을 출연하기로 하였으며, 현대자동차기아는 1차 협력사의 상생 노력에 대한 제도 개선, 인센티브를 검토함



자료: 고용노동부 보도자료(2024.4.25.)

[그림 4-6] 현대자동차기아 자동차산업 원하청 상생협약 주요 내용

6) 고용노동부 보도자료(2024.4.25.)를 참고하여 작성

○ 원하청 사, 전문가, 정부로 구성된 상생협의체는 협력사 노·사 간담회(46개사), 권역별 중소협력사 설명회(20회) 등 현장 의견을 토대로 과제를 발굴했으며, 이에 따라 현대자동차·기아는 복리후생-인력양성-산업안전 등 근로여건 전 부문에 걸쳐 120여억 원 규모의 사업을 새롭게 추진할 계획을 발표하였음

2) 현대자동차 사내하도급 부문 '상생협력금' 지급

○ 현대차는 미화·식당·보안 등 사내협력업체에 상생협력 차원에서 일정 기준에 따라 지급액을 결정해 각 협력사에 도급비 형태로 상생협력금을 지급하였음

○ 매년 정규직 노사가 임금협상을 통해 성과급 수준을 정하면 이를 바탕으로 회사가 결정한 지급기준에 따라 생산하도급업체·생산 외 하도급업체에 상생협력금을 지급하고, 각 업체에서 소속 직원에게 지급하는 구조임

- 지급기준은 생산하도급업체의 경우 '직영 대비 00%' 생산 외 하도급업체는 '생산 대비 00%'로 정해지는데, 2024년 상생협력금은 아래와 같이 지급됨
  * (생산) 500% + 1,424만 원 + 상품권 20만 원, (생산 외) 300% + 852만 원

○ 원청에서 임금을 직접 지급한다는 점에서 최근 노동부 주도로 추진 중인 현대기아차 원하청 상생협약보다 노동자들에게는 직접적임

3. 시사점

가. 사례 요약

○ 본 장에서는 전북 상용차산업 근로자복지를 증진하기 위한 사업발굴 및 적용을 위해 국내외 근로자 복지사례를 조사하였음

○ 조사대상은 2가지 측면에서 진행하였는데, 지방정부 차원에서 지역 단위 근로자복지 향상을 위한 추진사례와 기업 차원에서 안정적인 노사관계 정립을 위해 자발적 근로자복지 추진사례를 검토하였음

○ 지방정부 차원의 사례는 일본 중소기업 근로자복지센터, 충남과 경기도의 공동근로복지기금의 경우를 살펴볼 수 있는데, 일본의 경우 전국단위 근로자복지센터가 운영되는 것과 더불어 지역 단위 근로자복지센터를 건립함으로써 지역 근로자에 대한 촘촘한 복지사업을 추진하고 있음

[표 4-5] 국내외 근로자복지 사례 요약

구분	국외사례		국내사례		
	일본 중소기업 근로자복지센터	독일 폭스바겐 아우토비전 프로젝트	더 행복한 충남공동근로복지기금	경기공동근로복지기금	현대자동차 상생협력
주체	중앙, 지방	민간	중앙, 지방	중앙, 지방	민간
목적	대·중소기업 간의 복지 격차를 조금이나마 해소 및 중소기업 저변 확대	지역과 민간의 상생협력을 통한 지역발전을 목표로 추진	기업 규모와 고용 형태별로 임금 및 복지 수준의 차등이 두드러지는 노동시장 양극화 현상에 따라 중소기업 노동자의 복지지원을 확대	중소기업 노동자의 복지 격차 해소	자동차산업의 경쟁력을 높이면서 노동 약자의 처우개선을 위해서는 중소협력사의 근로여건 향상
주요 내용	전국센터는 전국을 포괄할 수 있는 사업을	지역부품업체 지원, 창업 및 산학연 협력,	2021년부터 51억 원의 기금을 조성하여	복지비용은 양주시 지역 화폐로 중소기업	원·하청 사, 전문가, 정부로 구성된

구분	국외사례		국내사례		
	일본 중소기업 근로자복지센터	독일 폭스바겐 아우토비전 프로젝트	더 행복한 충남공동근로복지기금	경기공동근로복지기금	현대자동차 상생협력
	전개하고 있고, 지역 센터는 지역의 회원 기업과 밀착하여 전개	인력중개 및 훈련, 휴양시설 개발 등 추진	근로자 1인당 연간 약 80~100만 원 복지비를(지역상품권) 지급	노동자들에게 지급	상생협의체 구성 및 근로여건 전 부문에 걸쳐 120여억 원 규모의 사업을 새롭게 추진
특징	전국 및 지역 거점 거버넌스를 통해 중소기업 근로자 복리후생 서비스를 지원함으로써 중소기업의 매력도를 높이고 지역경제의 기반 확충	지역사회 일자리 감소와 지역경제 붕괴를 막기 위해 폭스바겐과 볼프스부르크시, 남동니더작센 주에서는 기업의 사회적 책임과 연대를 위한 활동	(재원)기금은 고용노동부 주관(근로복지공단 시행) 중소기업·도·시군의 공동출연금과 정부지원금을 합한 복지기금의 운영을 지원하여 노동자 고용유지 및 복지사업에 활용	'경기공동근로복지기금' 제1호를 양주시 대상으로 시범 조성하고, 향후 다른 시군으로 확대 계획	경영안정, 생산성 향상 중심의 지원을 넘어 2, 3차 협력사의 근로여건 개선에 초점

나. 시사점

○ 대기업과 중소기업 간 노동시장 이중구조에 따른 격차 해소를 위한 정책사례를 검토한 결과 시사점은 다음과 같음

○ 첫째, 지역 중소기업 복리후생은 공공의 지원을 통해 보완할 필요가 있음

- 전북의 경우 중소기업이 대다수를 차지하고 있는데, 특히 상용차산업의 경우 양대 대기업인 타타대우모빌리티와 현대자동차를 제외하고는 중소기업이 대부분임

- 지역 중소기업은 규모가 영세하고 상대적으로 법정복리제도가 충분하지 않기 때문에 보완적 측면에서 다양한 근로자복지사업을 개발하여 도입할 필요가 있음

○ 둘째, 연대와 협력이 중요함

- 대기업은 그 필요성에 따라 지역 또는 중소기업과 연대를 하고 있으며, 그 과정에서 지역 근로자들이나 원하청 근로자들에게 원청 근로자들과 동일하지는 않지만 유사한 복지 혜택을 제공하고 있음
- 다만 독일 사례에서 보는 바와 같이 지자체의 재정적 지원이 개별 기업에 가는 것이 아니라, 기업 간 협력, 연계 및 통합적 활동에 기여할 수 있는 매개체가 되어야 한다는 것임

제 5 장

전북 상용차산업 근로복지 증진방안

1. 기본방향
2. 추진과제

제 5 장 전북 상용차산업 근로복지 증진방안

1. 기본방향

○ 앞 장에서 논의한 바와 같이 근로복지는 근로자의 만족도를 극대화함으로써 기업 측면에서는 안정적인 고용을 가능하게 하고 근로자 측면에서는 조직 몰입도를 향상시킴

○ 전북 상용차산업 노동시장의 경우 원하청(대기업과 중소기업) 근로자 간 임금체계, 노동시간, 직무배치 등 격차가 상당히 발생하고 있음

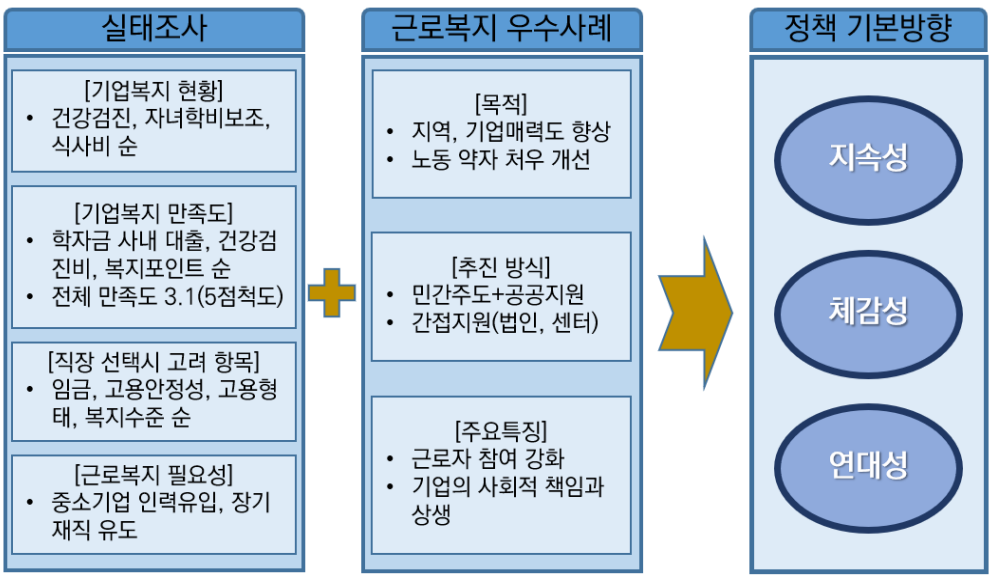
○ 이러한 격차를 최소화하고 지역 내 상용차산업 부품사 근로자들이 지역 생산인력으로 안정적인 공급을 유지하기 위해서는 근로자복지 지원이 필요함

○ 지역 중소기업 근로자와 대기업 직원 간 격차 해소 사례를 검토한 결과, 공공과 민간의 역할 균형이 필요함을 알 수 있음

○ 기업 규모와 상관없이 근로자에게 복지사업은 필요성이 인정되고 특히 중소기업 근로자에게 필요성이 높은 복리후생 시책에 대해서는 중소기업에 대한 제도보급과 지원을 도모할 필요성이 있음

○ 기업 내 복리후생과 공적 복지를 보완하는 것에는 일정한 한계가 있지만, 근로자의 생활 안정과 건강 및 안전 확보, 능력개발 등 사회적으로 중요성이 높은 사항에 대해서 기업의 역할에 대한 기대는 여전히 크고 기업이 이와 같은 기업 내 복리후생을 실시하려는 의욕을 감소시키지 않는 정책이 필요함

○ 따라서 본 연구에서 전북 상용차산업 근로복지 증진을 위한 정책 방향은 지속성, 체감성, 연대성 측면에서 논의되어야 함



[그림 5-1] 전북 상용차산업 근로복지 정책 기본방향

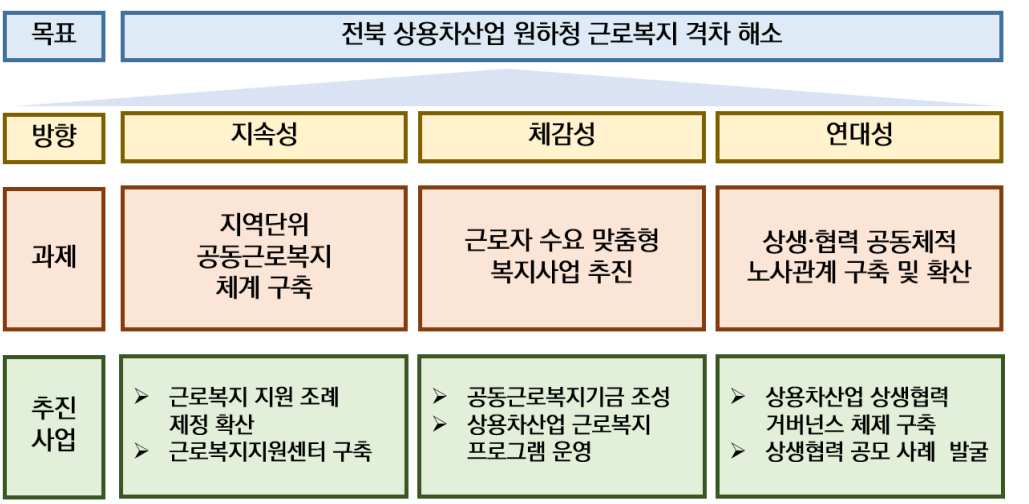
○ (지속성) 지역 생산인력의 안정적 확보는 지역산업 및 기업의 성장과 직결된 문제이므로 지역 중소기업의 매력도 향상, 근로자들의 근로의욕 고취 등을 위해서는 근로복지 정책이 단순 시책으로 끝나는 것이 아니라 지속적으로 운영될 수 있도록 제도와 시스템이 마련되어야 함

○ (체감성) 전북 상용차산업 노동시장은 뚜렷한 이중구조를 보이며, 근로자의 근로여건 또한 상당한 격차를 보이고 있어 노동약자의 처우개선을 위해 실질적인 지원이 필요하며, 정책 발굴과 추진 과정에서 이해당사자들의 참여가 중요함

○ (연대성) 임직원의 근무만족도를 높이기 위해서 대기업이 자사 근로자를 대상으로 제공하는 복리후생에서 나아가 지역과 협력기업, 협력기업 근로자의 다양한 이익을 충족하도록 사회적책임 차원에서 접근할 필요가 있음

2. 추진과제

○ 전북 상용차산업 원하청 노동시장 이중구조 개선을 위한 중소기업 근로복지 증진을 위해서는 앞에서 논의한 지속성, 체감성, 연대성의 측면에서 3대 과제와 6대 추진사업을 제안하고자 함



[그림 5-2] 전북 상용차산업 근로복지 지원정책 방향 및 과제

1) 지역단위 공동근로복지 체계 구축

○ 상용차산업 협력업체 근로자복지는 기업 자체의 온정에만 기대하기 어려운 현실이기 때문에 정부 정책 및 지자체 지원사업과 연계하여 지원체계를 제도화할 필요가 있음

○ 특히 그동안 정부가 직접적으로 중소기업 근로자를 대상으로 복지사업을 제공하는 역할에서 지역 단위에서 근로자가 속한 기업복지 활성화를 지원하는 것까지 그 역할을 확대할 필요가 있음

2) 근로자 수요 맞춤형 복지사업 추진

○ 기업의 근로자 복지사업의 경우 주로 대기업 위주로 진행되어 왔기 때문에 상대적으

로 규모가 영세한 중소기업은 자사 근로자에 대한 임금뿐만 아니라 복지지원 측면에서도 열악하다고 할 수 있음

○ 지역의 중소기업 근로자는 기업의 생산을 담당하는 인력일 뿐만 아니라 지역 인구를 유지, 지역경제에서 소비를 담당하는 소비자의 역할을 한다는 점에서 공공의 영역에서도 중소기업 근로복지 지원에 대한 시야를 확대할 필요가 있음

○ 특히 실태조사에서 드러난 바와 같이 원청보다 협력업체 근로자가 제공받는 근로복지 서비스가 1/3 수준인 점을 고려할 때 근로복지 사업을 발굴하고 지원할 필요성이 두드러짐

3) 상생·협력의 공동체적 노사관계 구축 및 확산

○ 전북 상용차산업의 경우 원청과 협력업체 간 공동의 성장이 필수적이며, 이를 위해서는 기업 간 공동체적 노사관계를 구축하는 것이 매우 중요함

○ 정부에서도 대·중소기업 상생협력촉진에 관한 법률이나 대·중소기업 상생협력기금 조성을 통해 대기업과 중소기업의 상생협력 방안을 마련하고 있음

○ 기업의 생산성이나 R&D 측면뿐만 아니라 노사관계 역시 대기업 사측과 중소기업 근로자 간 동반자적 인식이 중요함

추진사업 ① 근로복지 지원조례 제정 확산

▌추진배경

○ 안정적인 노사관계 구축, 근로자복지 증진 도모를 위해 「전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」에 기반하여 관련 예산을 지원하고 있음

○ 그 외 기초지자체의 경우 「근로자종합복지관 설치 및 운영 조례」 외에 근로자복지 증진을 위한 사업의 추진에 대한 지원사업이 거의 없는 상황임

○ 지역 상용차산업 부품기업이 주로 분포하고 있는 군산, 익산, 완주, 김제지역의 경우 '근로자 복지증진 지원조례'를 선제적으로 제정함으로써 상용차산업 협력업체에 대한 근로복지 지원사업 추진의 근거로 활용할 필요가 있음

▌추진내용

○ 군산, 익산, 완주, 김제지역 「OO시·군 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」 제정

「전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」

(목적) 노사관계 발전 및 근로자 복지증진을 도모하고 안정적인 노사관계를 통해 지역 경제 활성화에 기여하기 위하여 필요한 사항을 규정
(도지사의 책무) 도내 노사관계 발전과 근로자의 근로 의욕 고취와 삶의 질 향상을 위한 근로자의 복지증진을 위한 사업 추진 및 예산 지원
(지원대상) 총연합단체의 노동조합 산하 지역조직, 민법 제32조에 따라 설립된 노사관계 비영리법인
(지원사업)
1. 건전한 노동조합 활동을 위한 노조 간부 및 조합원 교육사업
2. 근로자 권익구제를 위한 상담 및 법률 구조사업
3. 국내외 노동단체 간 교류사업
4. 근로자의 근로조건 개선 등을 위한 홍보 및 연구사업
5. 근로자 및 근로자 자녀 장학사업 〈개정 2018. 12. 21〉
6. 근로자 복지증진을 위한 체육·문화 활동
7. 노사관계 관련 교육, 연수, 세미나 활동
8. 노사갈등관리 및 파트너십 프로그램 개발·운영
9. 노사화합 지원 및 근로자 권익과 복지증진을 위한 사업
10. 노동조합 역량 강화 및 노사관계 발전을 위해 지원이 필요하다고 인정되는 사업

추진사업 ② 근로복지지원센터 구축

▌추진배경

○ 근로자종합복지관은 근로자의 경제·사회 및 문화생활의 향상과 복지증진을 위하여 건립되었으며, 근로자 생활 편익 증진사업, 취업 촉진을 위한 직업상담 및 취업 알선, 노사 단체의 교육 회의공간 제공, 그 외 근로자를 위한 사업을 위하여 건립되었음

○ 도내에는 전주 1개, 군산 1개, 정읍 1개, 완주 2개 등 5개 복지관이 운영 중이며, 전북근로자종합복지관, 군산근로자종합복지관, 완주근로자종합복지관의 경우 산업단지 내에 위치하고 있음

○ 상용차산업 부품기업이 익산, 김제에 위치하고 있는 상황에서 익산과 김제지역 근로자 종합복지관 건립이 필요함

[표 5-1] 전북 도내 근로자 종합복지관 운영 현황

구분	시설 규모 (㎡)		사업비 (백만원)			세부시설 운영현황					노동조합 입주현황		운영 주체
	부지	연면적	계	국비	지방비	교육 시설	체육 문화 시설	상담 시설	생활 편의 시설	취업 지원 시설	한노/민노 지역 대표기구	그 외 노동 조합	
군산시 근로자종합복지관	3,394	2,968	3,181	818	2,363	O	·	O	·	·	O	O	한국노총
전북특별자치도 근로자종합복지관	2,633	3,112	1,841	677	1,164	O	O	O	O	·	O		완주군
완주군 근로자종합복지관	7,705	5,290	11,561	4,647	6,914	O	O	O	O	O			완주군
정읍시 근로자종합복지관	2,426	3,235	2,324	1,108	1,215	O	O	O	·	O	O		정읍시
전주시 근로자종합복지관	1,805	3,436	5,579	1,338	4,241		O	O					전주시 시설관리공단

▌추진내용

○ 「익산시 근로자종합복지관」, 「김제시 근로자종합복지관」 설치 및 운영

○ 건립 지역(안) : 익산 국가산업단지, 김제 지평선산업단지 또는 백구 일반산업단지 일원

추진사업 ③ 공동근로복지기금 조성

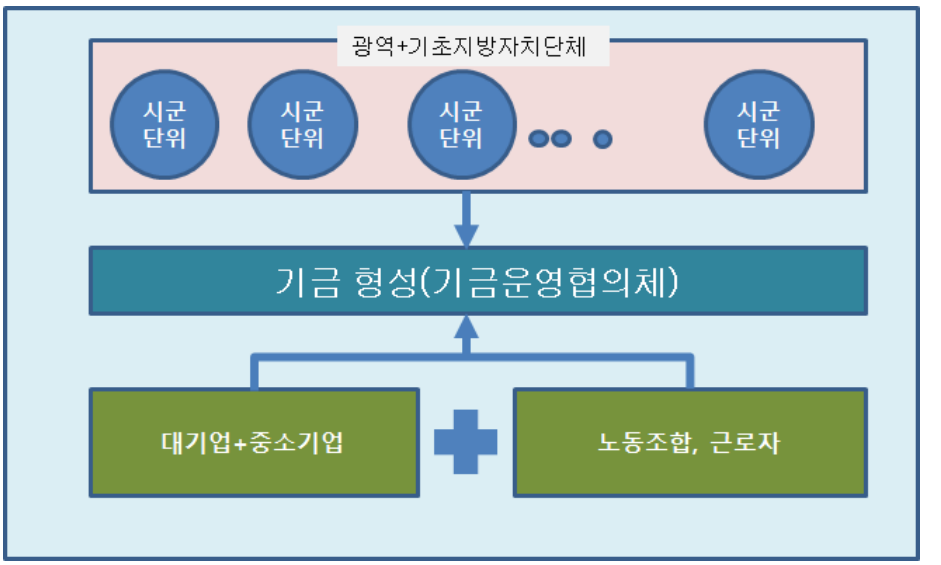
▌추진배경

○ 충남, 경기 지역의 경우 지역 중소기업의 복지격차 해소를 위해 정부(고용노동부) 지원사업을 통해 공동근로복지기금을 조성하고 있음

○ 상용차산업 협력업체의 열악한 근로자 복지서비스를 개선하기 위해 공동근로복지기금 조성이 필요하며, 정부·지자체에서 출연된 기금 사용 외에 중장기적으로 지역 일자리 창출, 근로환경 개선 등을 위해 지속가능성에 대한 논의도 진행되어야 함

▌추진내용

○ 상용차산업 공동근로복지기금 조성 참여 주체는 전북자치도와 상용차산업 부품기업이 입지한 시군, 대기업, 중소기업, 노동단체 및 근로자 참여가 전제되어야 함



[그림 5-3] 전북 상용차산업 공동근로복지기금 참여 주체(안)

○ 상용차산업 공동근로복지기금 조성은 단기에는 상용차산업 분야에 적용되지만, 향후에는 타 산업 분야 및 지역 중소기업 전반으로 확대 적용되는 것이 바람직함

[표 5-2] 전북 중소기업 공동근로복지기금 조성 및 운영(안)

구분	단기	중장기
적용부문	상용차산업	타 산업 분야, 지역 중소기업 전반
기금 조성	전북지역의 2개 이상 사업주가 공동으로 출연하여 자금조성(산단 중심으로 사업주 참여), 지자체의 지원	지자체+노사 출연
출연 방식	직전 사업연도 세전 순이익의 5/100를 기준으로 협의회가 협의 결정한 금액 임의로 제3자가 출연하는 것도 가능	별도의 정한 바에 따라 출연 가능 (예시, 참여 시업주의 매출액 기준) 참여기업, 지자체의 일정액 출연도 가능
법인설립	법인	법인(공익법인 등)
기금협의회 구성	참여 사업체 노사 각 대표 1인으로 참여하여 구성	기금운영위원회 구성
정부 지원	7년간 30억 지원(최대) 또는 5년간 20억(고용부 지원)	중앙정부 지원 없음
사업 재원	공동근로복지기금 운용 수익금 (기본자산, 차입금 등은 사용 불가) 당해연도 출연금 50% 이내에서 원금 사용 가능	설립 근거 및 정관
기금사업	근로복지기본법 제62조에 의한 사업	별도 법령에 따른 사업 확장 가능 공익사업 등

자료: 이희진(2020) 자료를 발췌하여 저자 정리

추진사업 ④ 상용차산업 근로복지 프로그램 운영

▌추진배경

○ 지역 상용차산업 협력업체 근로자의 복지지원 사업영역 및 이용 만족도 등을 검토한 결과 복지 수준 향상을 위한 항목과 내용이 고르게 분포되어 있지 않음

○ 건강검진, 학자금 지원 등 지원사업이 많이 있지만, 상대적으로 교육·훈련, 휴양·문화, 주거 등에 대한 사업은 다양하게 전개되지 못하고 있어 수혜자 입장에서 사업의 시행 효과와 체감도에 대한 의문이 제기될 수 있음

▌추진내용

[정부·지자체 지원]

○ (교육·훈련) 기업 수요 반영한 정기적인 직무교육 및 직무외 교육 추진

- 전북 RISE 단위과제 '평생·직업교육 체제구축사업', '지역산업맞춤형 인력양성사업' 등과 연계하여 추진

○ (자녀학자금 보조) 재직자 장기정착 유도를 위한 자녀 교육비 보조

- '지방소멸대응기금'과 연계하여 초중고 및 대학 입학 시 장학금 지원

○ (교통비) 출퇴근 렌트카 임차비 및 상용차산업 부품 산업단지 셔틀버스 운영

○ (주거비 지원) 타지에서 유입된 청년 근로자가 지역 내 주거지 임대하는 경우 임대료 융자 및 지원

- 청년정책 지원사업 연계 가능

○ (문화·체육·휴양시설 이용 지원) 정부·지자체 시설을 지역 중소기업 근로자가 이용할 수 있는 바우처 제공 등

○ (작업환경 개선) 작업복 세탁지원, 식비 지원 또는 식당 및 휴게시설(카페 등) 구축 지원 등

[기업 자체 노력] ※기업 자체 노력에 대한 지자체 인센티브 제공(도 공모사업 지원 시 가점)

○ 유연근무제, 동아리 활동 지원 등

▌추진사례

〈완주군 노동자작업복 세탁지원〉

〈새만금 국가산단 통근버스 운행〉

〈사례〉 근로복지공단 「근로자휴양콘도지원사업」

□ 목적: 근로자에 휴양콘도 이용 기회를 제공함으로써 근로자 및 그 가족의 여가 욕구 충족과 건강한 노동력 재생산에 기여

□ 사업내용

- (신청대상) 소득과 관계없이 모든 근로자 및 특수형태근로종사자
  * 단, 평일은 중소기업사업주 및 기업 단위(사업주·부서장·동호회장) 신청 가능
- (선정기준) 주말·성수기는 사업장 규모·소득에 따른 점수순, 평일은 선착순
- (사업운영 절차) 공단이 보유한 회원권으로 근로자 콘도이용지원

신청인		공단		콘도업체		신청인
▪콘도 신청 *신청 근로복지넷 (welfare.comwel.or.kr)	⇨	▪신청자 선발 /대상자 통지 *신청자 선발: 추첨제	⇨	▪콘도 시설 제공	⇨	▪콘도 이용 *이용료: 사용자 결제

- (이용요금) 60,000~292,000원(1박 기준-조식제외, 패밀리형)
- (보유현황) 한화, 대명, 리솜 등 8개사(693 구좌) 회원권(연 21,176박 사용 가능)

콘도명	구좌수	평형	이용 가능 지역
계	693	-	-
한 화	210	26, 38평	설악, 용인, 산정호수, 백암, 대천, 경주, 해운대, 평창, 거제, 제주
소 노 (대명)	150	19, 26평	설악, 홍천(비발디파크), 양평, 단양, 변산, 경주, 양양, 진도, 삼척(쏠비치), 거제, 제주(함덕/표선), 천안, 청송
켄싱턴	155	16, 21, 25, 26평	설악비치, 경주, 충주, 가평, 제주(한림, 서귀포)
일 성	78	15~28평	설악, 지리산, 부곡, 남한강, 제주, 경주, 무주
금 호	45	17, 27평	설악, 통영, 화순, 제주
리 솜	32	18, 24, 28평	안면도, 덕산
토비스	12	17, 24평	제주
금강산	11	16, 27, 30평	고성, 제주

자료: 근로복지공단 보도자료(2024.4.1.)

추진사업 ⑤ 상용차산업 상생협력 거버넌스 체제 구축

▌추진배경

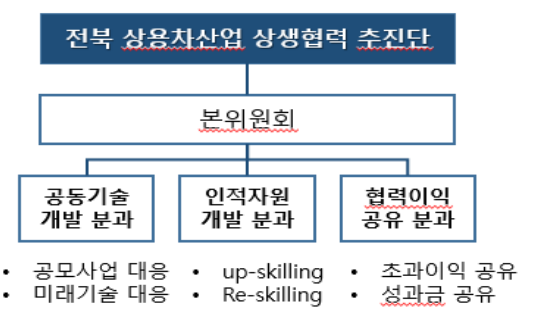
○ 상용차산업 원청과 협력기업 상생의 문제는 산업·기업 차원의 문제임과 동시에 지역 차원의 문제들과 연결되므로 산업이나 기업 차원뿐만 아니라 지역 차원의 중층적인 접근이 필요함

○ 이를 위해서는 지역 노사민정 협의체를 적극 활용할 수 있으나, 전북 노사민정협의회의 경우 그 기능이 활성화되지 못하고 있으며, 지역 전반의 의제를 다루는 노사민정협의회보다는 상용차산업 분야 상생협력 거버넌스 체제를 구축하고 활성화하는 것이 실효적으로 판단됨

▌추진내용

○ 상용차산업 상생협력 추진단 조직 및 운영

- (역할) 지역의 주력산업인 상용차산업 분야 상용차산업 지속 가능 성장 및 상생을 위한 혁신과제 발굴
  ⇨ 상용차산업 노사정 상생문화 확산, 기업하기 좋고 근로자가 만족하는 일자리 구축



[표 5-3] 참여기관 단체(안)

노	금속노조 전북지부, 금속노련 전북본부, 현대차 전주공장위원회, 타타대우상용차지회
사	현대차 전주공장, 타타대우상용차, KGM, 협력사협의회
정	전북특별자치도, 전주시, 군산시, 익산시, 김제시, 완주군
연	자동차융합기술원, 전북연구원, 전북테크노파크, 전북경제통상진흥원

추진사업 ⑥ 상용차산업 상생협력 공모 사례 발굴(전북형 자상한 기업* 지정)

* 자상한 기업 : 자발적 상생·협력 기업

▌추진배경 및 필요성

○ 다양한 복지제도를 갖춘 대기업과 달리, 소규모 기업은 낮은 복지 수준 등으로 청년들이 취업을 꺼리며 구인난에 직면하고 있음

○ 대기업 노·사 등의 출연으로 형성된 재원을 통해 영세한 2·3차 협력사 등의 복지시설 설치, 학비·건강검진비 등을 지원함으로써, 협력사 근로자는 더 나은 환경에서 근로하고, 원하청 간 복지 격차 완화 노력을 하는 기업을 발굴 지원

▌사업내용

○ 원하청 간 격차 축소 및 노동시장 이중구조 개선을 위한 대기업의 상생 활동을 지원

- 2·3차 협력사 등 근로자의 근로복지 개선을 위해 원청 노·사가 자발적으로 재원을 형성하면 전북, 시군이 보조금을 매칭 지원
- (지원 대상) 재원을 형성하려는 기업(원청) 또는 컨소시엄
- (출연 방식) 사업주 및 근로자의 자발적인 모금·기부

  * 지정기부금단체인 비영리법인 등에 출연 시 법인세 손금 처리, 기부금 세액공제 등 혜택
- (지원 규모) 최대 사업주 출연의 100%(도 50, 시군 50), 근로자 출연의 200%(도 100, 시군 100)

○ 전북형 자상한 기업 지정 기업 인센티브 제공

- 법인세 감면, 도 지원사업 최고 가점 제공 등

〈사례〉 근로복지공단「상생연대 형성지원」

□ 추진배경

ㅇ 현재 근로복지기금으로 지원이 어려운 2·3차 협력사 등의 근로복지 개선을 위해 원청 노·사의 자율적인 재원 형성지원

□ 지원내용

ㅇ ❶2·3차 협력사 등 근로자의 근로복지 개선을 위해 ❷원청 노·사가 자발적으로 재원을 형성하면 ❸정부가 보조금을 매칭 지원

❶ (지원 대상) 재원을 형성하려는 기업(원청) 또는 컨소시엄*

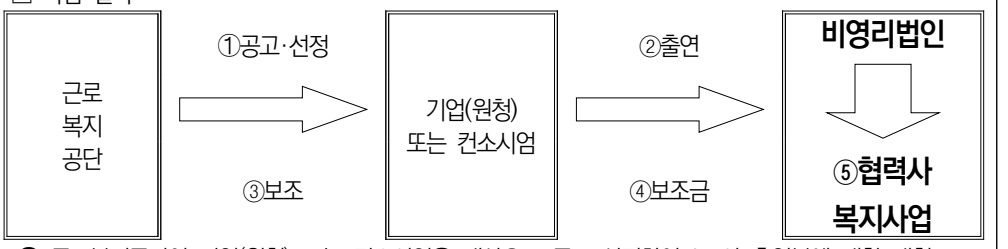
* 둘 이상의 사업주 또는 근로자 컨소시엄을 구성하여 참여 시 법인격 있는 대표법인 지정 필요

❷ (출연 방식) 사업주 및 근로자의 자발적인 모금·기부*

* 지정기부금단체인 비영리법인 등에 출연 시 법인세 손금 처리, 기부금 세액공제 등 혜택

❸ (지원 규모) 최대 사업주 출연의 100%, 근로자 출연의 200%

□ 사업 절차



❶ 근로복지공단이 기업(원청) 또는 컨소시엄을 대상으로 공고·선정하여 노·사 출연분에 대한 매칭 보조금 지급

❷ 선정된 기업(원청) 또는 컨소시엄은 협력사의 근로복지 개선을 위한 재원을 배분해 줄 비영리법인*에 기업 출연금과 정부 보조금 출연

* '대중소기업농어업협력재단'에 출연 시 추가적인 세액공제, 동반성장지수 가점 등 혜택 有

❸ 출연금과 매칭 보조금을 활용하여 복지시설 설치·리모델링 지원, 체육·문화 활동 지원 등 협력사 근로복지 개선 사업 실시

자료: 고용노동부 보도자료(2024.3.20.)

참 고 문 헌
REFERENCE

고용노동부. (2023). 2022년 일·가정 양립 실태조사

고용노동부. (2024). 2023 회계연도 기업체노동비용조사

고용노동부. (2024). 사업체노동력조사

대한상공회의소. (2023). 청년 구직자 일자리 인식조사

통계청. (2024). 광업제조업조사(2000, 2001, 2022)

강문식, 조용화, 황희숙 & 유기만. (2022). 전라북도 자동차 부품산업 조사연구 -거래네트워크 특성을 중심으로. 전국금속노동조합 전북지부.

강영걸. (2002). 기업복지와 노동생산성. 경영학연구, 31(2), 529-550.

경기도뉴스포털. (2025.2.13.). 중소기업 노동자 복지 높인다 … 경기도, '경기공동근로복지기금' 제1호 조성.

고용노동부 보도자료. (2019.9.4.). 대.중소기업 간 복지격차 완화와 상생협력에 고용노동부와 중소벤처기업부, 동반성장위원회가 함께 나선다.

고용노동부 보도자료. (2024.3.20.). 협력사 근로자 복지증진을 위한 대기업 노·사의 상생 노력을 정부가 응원합니다.

고용노동부 보도자료. (2024.4.25.). 현대자동차·기아 원·하청 상생협약, 2, 3차 협력사까지 확대된다!.

고용노동부 정책안내. 근로복지기금 지원.

고용노동부 정책안내. 우리사주제도.

고용노동부 정책자료실. 일자리 채움 청년지원금 사업 안내.

권진. (2013). 기업복지가 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구. 서강대학교 신학대학원.

권진아, 안영규, 김현수 & 박경일. (2017). 선진기업복지제도 도입지원사업의 경제적 효과성 분석. 한국콘텐츠학회 논문지, 17(10), 216-230.

근로복지공단 보도자료. (2024.4.1.). '업무와 휴식을 동시에' 근로복지공단 휴양콘도가 함께 합니

다.
김대모. (1990). 기업복지제도의 실태와 과제. 한국노동연구원.
김상수. (2001). 근로자의 복지프로그램 선호도 및 만족도 조사를 통한 기업복지 발전방향에 대한 연구:P시의 근로자를 중심으로. 동국대학교 사회과학대학원.
김정한, 박찬임 & 오학수. (2004). 기업복지의 실태와 정책과제. 한국노동연구원.
김효선 & 조주복. (2020). 사회복지사의 기업복지 유형이 삶의 질과의 관계에서 직무몰입의 조절효과. 경영교육연구, 35(2), 167-186.
노상오. (2006). 기업복지 프로그램이 복지만족도에 미치는 영향에 대한 연구. 초당대학교 대학원.
노세리, 방형준, 김미희, 박지성 & 신재열. (2019), 중소기업 맞춤형 복지모델 구축을 위한 정책연구. 한국노동연구원.
마예문. (2019). 세대별 기업복지 만족도에 관한 연구 -K공사 사례를 중심으로-. 서울대학교 대학원.
문성현. (2009). 일본 근로자복지사업에 관한 연구. 근로복지공단 노동보험연구원.
민기채, 이은주 & 이지은. (2019). 대기업-중소기업간 복지 격차 현황 및 완화방안에 관한 연구. 한국노총중앙연구원.
민기채. (2021). 기업복지격차 완화를 위한 법정외복지의 제도적 개선방안. 문화와 정치, 8(4), 39-71.
박길태. (2015). 한국 기업복지의 변천사에 관한 연구. 경영사연구, 30(2), 99-117.
박찬임. (2008). 사회적 기업 창출 및 육성을 위한 과제. 한국노동연구원 월간 노동리뷰 제43호, 31-48.
박해웅. (2002). 기업복지 수준과 만족도에 관한 연구. 한국사회복지조사연구(구 연세사회복지연구), 8권, 192-221.
박호득. (2006). 기업복지 프로그램에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구(부산지역 기업을 대상으로). 신라대학교 대학원.
배화숙. (2005). 정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로. 사회복지정책, 21, 197-216.
송호근. (1995). 한국의 기업복지연구. 한국노동연구원.
안주엽. (2002). 비정규근로의 실태와 정책과제 II. 한국노동연구원.

윤정향. (2003). 비정규직 노동자의 사회적 보호 배제의 원인에 관한 시론적 고찰. 사회보장연구, 19(1), 59-83.

오상봉, 지민웅, 이병희, 조성재, 성재민 & 박진. (2022). 임금격차 해소방안에 관한 정책연구. 경제·인문사회연구회.

오창민. (2014). 대기업 공장 내 정규직-비정규직 노동자의 법정외 기업복지에 관한 연구. 현대사회과학연구, 18, 91-108.

이정수. (2009), 국내 기업복지 실태와 개선방안에 관한 연구. 고려대학교 노동대학원.

이주재. (1999). 임금과 기업복지의 불평등구조. 사회과학연구, 25, 79-96.

이지혜. (2013). 기업복지격차와 해소방안 연구 -대기업과 중소기업의 복지 수준 차이를 중심으로-. 고려대학교 노동대학원.

정구헌. (2009). 중소기업과 대기업간 근로복지 격차 해소를 위한 정책방향에 관한 연구. 숭실대학교 석사학위논문.

조흥식, 김진수 & 홍경준. (2017). 산업복지론. 나남.

중소벤처기업부 보도자료. (2019.7.3.). 중기부-대한상의, 중소기업 복지향상을 위한 업무협약 체결.

채준호, 이지연 & 고재훈. (2019). 전라북도 상용차산업 현황과 원·하청 관계 연구 -현대자동차(전주공장) 협력업체를 중심으로-. 전북노동정책연구원.

청년정책. (2018.6.20.). '2018 청년관찰보고서 2' 청년들이 생각하는 좋은 일자리란? https://blog.naver.com/we_are_youth/221302675604

최균. (1992). 한국 기업복지의 전개와 성격. 경제와사회, 16, 46-61.

최균. (1994). 한국 기업 복지의 전개와 국가. 사회와 역사, 41, 49-78.

최균. (1995). 기업복지의 제공과 생산성 향상. 한림과학원, 기업조직과 생산성. 소화.

최균. (2002). 한국 노동시장 구조의 분절과 기업복지 급여의 불평등-이중노동시장론과 효율임금 이론을 중심으로-, 한국사회과학연구회 동향과 전망, 53, 172-206.

최수찬. (2005). 국내 기업복지의 활성화 방안. 집문당.

한국경영자총협회. (1989). 노동경제 40년사. 한국경영자총협회.

홍경준. (1996). 노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과. 한국사회복지학, 29, 171-190.

황경진, 김성민, 김창희, 이은실, 채희태 & 임은정. (2019). 중소기업 근로자 복지서비스 센터 운영방안. 중소기업연구원.

SUMMARY

Measures to Enhance Welfare for Workers in the Jeonbuk State's Commercial Vehicle Industry

Soo-Eun Kim · Kangjin Lee · Minkyoung Kim

1. Research Goals and Methods

▌Research Background and Goals

○ With the increasing welfare gaps between large and small businesses, the dual structure of the labor market has emerged as a pressing social issue as well as a policy concern that needs to be urgently addressed to reduce such gaps.

○ The dual structure of the labor market is evident in Jeonbuk's commercial vehicle industry, potentially posing a fundamental problem to the region. Thus, Jeonbuk State must formulate policies focused on creating high-quality jobs and promoting a collaborative labor-management culture.

○ This study aims to examine the current welfare gaps between large and small businesses in the region's commercial vehicle industry and derive policy roadmaps to alleviate these disparities.

▌Research Methods

○ To collect the data needed to improve corporate welfare systems and formulate worker welfare support policies, we conducted a survey using a structured questionnaire from December 20, 2024, to March 10, 2025, targeting businesses and workers in Jeonbuk's commercial vehicle industry.

○ The survey covered the general characteristics of respondents and businesses and current labor welfare systems (11 items in four categories).

- General characteristics: Gender, age, job description, job type, average weekly working hours, presence of labor union, average monthly wages, business size, length of employment, workplace location, worker's residence, and company profile.
- Current labor welfare systems and their effectiveness: 1) Scope of corporate welfare services at the workplace, 2) job selection criteria and the impact of corporate welfare on career choice, 3) entities responsible for labor welfare expenditures and justification of such expenditures, and 4) ideas for enhanced welfare systems.

2. Conclusions and Policy Recommendations

▌Policy Roadmaps to Improve Welfare of Jeonbuk's Commercial Vehicle Industry Workers

○ Jeonbuk's commercial vehicle industry has witnessed significant gaps between large and small businesses (prime and subcontractors) in wage systems, working hours, and duty assignment.

○ Therefore, Jeonbuk must support the region's labor welfare systems from a policy perspective to minimize the existing gaps and allow commercial vehicle industry workers to remain a sustainable local production workforce. To this end, relevant policy roadmaps should be pursued in the context of sustainability, tangibility, and solidarity.

○ Based on the above policy direction, we propose three key strategic tasks and six major projects to improve the dual structure between prime contractors and subcontractors of Jeonbuk's commercial vehicle industry and subsequently enhance the labor welfare of the region's small- and medium-sized companies.

Key Words Labor market dual structure, Welfare gap, Commercial vehicle industry, Corporate welfare

부 록

1. 조사 설문지

부 록
APPENDIX

1. 조사 설문지

조사표 번호			

「전북 상용차산업 근로복지 현황 및 지원정책」
마련을 위한 설문 조사

안녕하십니까?

전북연구원은 전북특별자치도의 지역경제, 지역문화, 지방자치 등에 관한 조사와 연구를 목적으로 설립된 **지방자치단체 출연기관**으로 **"전북지역사업체의 근로자복지 현황과 효과성"**을 **파악**하기 위해 **설문 조**사를 **진행**하고 있습니다.

조사 결과는 향후 도내 사업체 및 사업체 근로자를 대상으로 **복리후생제도 개선 및 지원정책 개발에 중요한 기초자료**로 **활용**될 계획이오니 바쁘시더라도 협조해 주시면 감사하겠습니다.

귀하의 의견은 향후 전북자치도와 기업이 함께하는 기금조성을 통해 지역의 고용환경 개선, 청년의 지역기업정착, 근로자복지 지원 등을 위한 정책을 마련하는 데 큰 도움이 될 것입니다.

※ 수집되는 모든 정보는 〈통계법 제 33조〉에 따라 오직 통계적인 목적으로만 사용되며, 비밀은 철저히 보장됩니다.

감사합니다.

▶ 연구기관 : (재)전북연구원 (전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696)
▶ 연구책임 : 김수은 책임연구위원 (280-7133/sookim@jthink.kr)
담당 : 김민경 연구원 (280-7134/mkkim@jthink.kr)

1	다음은 일반현황에 대해 적어주십시오

성별	① 남성 ② 여성	연령	① 20대 이하 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상
세부직무	① 단순 제조 ② 무역·운송·생산품질 사무원 ③ 기계조립원(운송장비 제외) ④ 제조 생산 관리자 ⑤ 금속관련 기계·설비 조작원 ⑥ 운송장비 조립원 ⑦ 자동조립라인·산업용로봇 조작원 ⑧ 전기·전자부품·제품 조립원 ⑨ 금형원 및 공작기계 조작원 ⑩ 경영지원 사무원 ⑪ 기타 ( )		
일자리 형태	① 정규직 ② 비정규직	주당 평균 근로시간	(_____시간)
노동조합 유무	① 있음 ② 없음	월 평균임금	① 200만원 미만 ② 200만원 이상 350만원 미만 ③ 350만원 이상 500만원 이하 ④ 500만원 이상
사업장 규모	① 10인 미만 ② 10~30인 ③ 30~99인 ④ 100~299인 ⑤ 300인 이상	근속연수	① 1년 미만 ② 1년 이상 5년 미만 ③ 5년 이상 10년 미만 ④ 10년 이상 20년 미만 ⑤ 20년 이상
직장 소재지	① 전주시 ② 군산시 ③ 익산시 ④ 김제시 ⑤ 남원시 ⑥ 정읍시 ⑦ 완주군 ⑧ 진안군 ⑨ 무주군 ⑩ 장수군 ⑪ 임실군 ⑫ 순창군 ⑬ 고창군 ⑭ 부안군 ⑮ 기타( )		
근로자 거주지	① 전주시 ② 군산시 ③ 익산시 ④ 김제시 ⑤ 남원시 ⑥ 정읍시 ⑦ 완주군 ⑧ 진안군 ⑨ 무주군 ⑩ 장수군 ⑪ 임실군 ⑫ 순창군 ⑬ 고창군 ⑭ 부안군 ⑮ 기타( )		
회사 특성	① 원청(현대자동차 전주공장) ② 원청(타타대우모빌리티) ③ 현대자동차 협력사 ④ 타타대우모빌리티 협력사 ⑤ 기타( )		

2	다음은 귀하가 일하는 사업장에서 제공하는 기업복지의 현황 및 향후 근로자복지 서비스가 제동된다면 도움이 되는 정도에 관한 질문입니다.

2-1. 귀하의 사업장에서 제공하는 **기업복지 제공 여부 및 만족 정**도입니다. 해당 사항에 표기(√)해주십시오

대분류	중분류	기업지원 유무		만족도(제도가 있는 경우만 응답, 5점 척도)				
		있다	없다	전혀 만족하지 않는다	↔			매우 만족한다
대부	주거비 대출	①	②	①	②	③	④	⑤
	학자금 사내 대출	①	②	①	②	③	④	⑤

대분류	중분류	기업지원 유무		만족도(제도가 있는 경우만 응답, 5점 척도)				
		있다	없다	전혀 만족하지 않는다	↔			매우 만족한다
시설	사택 또는 기숙사 제공	①	②	①	②	③	④	⑤
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	①	②	①	②	③	④	⑤
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	①	②	①	②	③	④	⑤
	보육시설(직장내 어린이집, 유치원)	①	②	①	②	③	④	⑤
비용 지원	식사비	①	②	①	②	③	④	⑤
	주거비	①	②	①	②	③	④	⑤
	건강검진비	①	②	①	②	③	④	⑤
	교통비	①	②	①	②	③	④	⑤
	통신비	①	②	①	②	③	④	⑤
	보육지원금	①	②	①	②	③	④	⑤
	자녀학비보조비	①	②	①	②	③	④	⑤
	휴양·문화·체육 등 지원비	①	②	①	②	③	④	⑤
	사내 동호회 비용	①	②	①	②	③	④	⑤
	자기계발비 및 교육비	①	②	①	②	③	④	⑤
	단체보험 가입 (실손, 공제 등)	①	②	①	②	③	④	⑤
	복지포인트 지급 (선택적 복지제도)	①	②	①	②	③	④	⑤
기타	유연근무제 (시차출퇴근제, 재택근무제 등)	①	②	①	②	③	④	⑤
	우리사주제도	①	②	①	②	③	④	⑤
	비대면 근무환경 구축 (화상회의 시스템 구축 등)	①	②	①	②	③	④	⑤

2-2. 귀하는 전라북도 및 시·군에서 출연한 일자리 기금으로 근로복지서비스를 실시하게 될 경우 다음 항목 중 **도움이 되는 정도**를 표기(√)해주십시오

대분류	중분류	도움이 되는 정도(5점 척도)				
		전혀 도움되지 않는다	↔			매우 도움된다
대부	주거비 대출	①	②	③	④	⑤
	학자금 사내 대출	①	②	③	④	⑤

대분류	중분류	도움이 되는 정도				
		전혀 도움되지 않는다	↔			매우 도움된다
시설	사택 또는 기숙사 제공	①	②	③	④	⑤
	스포츠, 오락 및 문화체육시설	①	②	③	④	⑤
	휴양시설 및 휴양시설 이용권	①	②	③	④	⑤
	보육시설(직장내 어린이집, 유치원)	①	②	③	④	⑤
비용 지원	식사비	①	②	③	④	⑤
	주거비	①	②	③	④	⑤
	건강검진비	①	②	③	④	⑤
	교통비	①	②	③	④	⑤
	통신비	①	②	③	④	⑤
	보육지원금	①	②	③	④	⑤
	자녀학비보조비	①	②	③	④	⑤
	휴양문화·체육 등 지원비	①	②	③	④	⑤
	사내 동호회 비용	①	②	③	④	⑤
	자기계발비 및 교육비	①	②	③	④	⑤
	단체보험 가입(실손, 공제 등)	①	②	③	④	⑤
	복지포인트 지급 (선택적 복지제도)	①	②	③	④	⑤
기타	유연근무제 (시차출퇴근제, 재택근무제 등)	①	②	③	④	⑤
	우리사주제도	①	②	③	④	⑤
	비대면 근무환경 구축 (화상회의 시스템 구축 등)	①	②	③	④	⑤

3 다음은 직장선택기준 및 기업복지의 영향에 관한 질문입니다.

3-1. 다음 항목에 대해서 귀하의 월평균 **지출이 가장 많은 것을 3가지만 선택**해 주시기 바랍니다. (　　) (　　) (　　)

① 식료품비 ② 자녀교육 및 보육비 ③ 경조사비
④ 주거비(임대료, 관리비, 주택대출 이자비용 포함) ⑤ 각종 공과금 및 세금
⑥ 문화생활 및 여가비 ⑦ 의복비 ⑧ 난방비
⑨ 교통통신비 ⑩ 의료비

3-2. 귀하가 **현 직장을 선택할 때 최우선으로 고려했던 사항을 3가지**만 골라 중요한 순서대로 응답해 주십시오. (　　) (　　) (　　)

① 임금 ② 사업장 소재지 ③ 고용안정성 ④ 기업규모
⑤ 발전가능성 ⑥ 복지 수준 ⑦ 회사 인지도 ⑧ 고용형태(정규직)
⑨ 근로시간 ⑩ 사업장 주변환경(상업 및 문화시설 등) ⑪ 기타(　　)

3-3. 귀하가 현 **직장을 선택할 때** 기업의 복지지원서비스가 어느 정도 영향을 미쳤습니까? (4점 척도)

(영향 없음) ←			→ (매우 영향 있음)
①	②	③	④
전혀 영향을 미치지 않음	동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장을 선호	임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장을 선호	복지지원을 직장선택의 최우선 기준으로 생각

3-4. 기업의 복지지원서비스가 **직장 만족도에 어느** 정도 영향을 미칩니까? (4점 척도)

(영향 없음) ←			→ (매우 영향 있음)
①	②	③	④
전혀 영향을 미치지 않음	동일 임금수준이라면 복지지원이 우수한 직장에 만족	임금을 다소 포기하더라도 복지지원이 우수한 직장에 만족	복지지원을 직장 만족의 최우선 기준으로 생각

3-5. 중소기업 근로자 복지서비스 확충을 위해 **정부 지원**이 **필요**하다고 생각하십니까? (4점 척도)

(불필요) ←			→ (필요)
①	②	③	④
정부 지원이 부적절한 영역임	복지서비스 확충보다는 다른 영역의 지원이 우선되어야 함	중소기업으로의 인력 유입·장기재직 유도를 위해 정부 지원 필요	중소기업으로의 인력 유입·장기재직 유도를 위해 우선적으로 지원 필요

4 다음은 중소기업 근로자복지제도에 대한 비용지출에 대한 질문입니다.

4-1. 근로자 복지제도를 지원하는 경우 그 비용을 지불해야 할 주체가 어디라고 생각하십니까? (　　)

① 기업　② 지자체　③ 기업+지자체　④ 근로자(소액부담*)+기업+지자체

***근로자(소액부담): 부산시에서 임금의 0.01%를 기금으로 적립하고 있음**

4-2. 귀하는 근로자복지를 위해 조성된 지역의 공동기금 일부를 구직자 및 청년들에게 확대 제공할 필요성의 정도를 표기해주시기 바랍니다. (　　)

① 전혀 필요치 않다　② 필요치 않다　③ 보통　④ 필요하다　⑤ 매우 필요하다

5	기금운영의 활성화와 제도개선을 위한 의견이 있으시면 써 주시기 바랍니다.

※	설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드리며, **소정의 선물(모바일 커피쿠폰)**을 드리고자 하오니 **연락받으실 휴대 전화번호**를 적어주십시오.

협조해 주셔서 감사합니다.

정책연구 2025-09

전북특별자치도 상용차산업 근로자 복지 증진 방안

발 행 인 | 이 남 호
발 행 일 | 2025년 4월 30일
발 행 처 | 전북연구원
55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696
전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-571-5 95320 (PDF)

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

2025년도 주요 연구과제

기초연구

전북특별자치도 지역대학의 지역사회 기여도 분석 연구
전북특별자치도 청년의 결혼·출산·양육 인식 및 정책 수요조사 연구
전북자치도 기후변화에 따른 신선식품 가격변동 요인 분석 연구
지방재정투자심사 제도 운영 사례 검토 및 전북형 모델 개발 연구
농촌 식품사막 지수 개발 및 전북자치도 활용 방향
전북자치도 농촌지역 마을소멸 분석 및 대응 전략
전북 수자원의 효율적 활용을 위한 물발자국 정책활용 방안 연구
인구감소 시대 공간계획 방향 설정을 위한 토지이용 특성 분석
전북자치도 외국인 유학생들의 적응 경험 연구

기획연구

도민 건강증진을 위한 생활체육 활성화 방안
농생명 전통·미래 자산 에코뮤지엄 구축 방안
전북자치도 지역특화자원의 글로벌 관광콘텐츠 방안 연구
새만금 농생명용지 경관농업 적용과 추진방안
전북자치도 지역상권 활력제고 전략 수립
전북 스타트업 생태계 활성화를 위한 지원 방안
전북자치도 중추도시 육성 전략(공간체계 개편 중심)
체류인구 활성화를 위한 어메니티 웨딩(Amenity Wedding) 연구

미래전략연구

전북형 RE100 특구 도입 방안 연구
K-방위산업 MRO 클러스터 조성 방향 연구
K-컬처 복합 엔터테인먼트파크 조성 방향
전북자치도 초저온 산업 육성 전략 연구
합계출산율 제고를 위한 전북형 반일제 정규직 도입방안 연구

정책연구

전북특별자치도 산업맞춤형 인력양성 실태와 발전방안
사회적 질병으로서 외로움과 문화적 치유 방안 연구
혁신도시 성과공유 지역균형발전기금 활용방안 연구
전북자치도 수소특화단지 조성 방향 연구
전북자치도 정부 R&D사업 대응력 제고 방안 연구
전북 동부산악권 체류형 생태관광 활성화 방안 연구
군산시 산단 체류인구의 정주화를 위한 과제발굴 연구
전북형 쌀 생산안정 기금 조성·운용 방안 수립 연구
프로스포츠구단 창단 타당성 분석 연구
전북특별자치도 청년농업인 농산물 유통실태 및 개선방안 연구(시설농업 중심)
전북특별자치도 생성형 AI 적용방향 연구
전북특별자치도 상용차산업 근로자 복지 증진 방안
전북자치도 반려식물산업 육성 방안 연구
농지관리 제도 개편에 따른 전북자치도의 대응방안 연구
전북특별자치도 소방본부 별도청사 신축·이전 타당성 연구
전북특별자치도 기후대응기금 활성화 방안

현안연구

제2중앙경찰학교 입지 경제성 분석을 위한 연구
한의임상술기교육센터 건립을 위한 기초연구
전북자치도 시외버스 재정지원의 효율적 배분기준 연구

OPEN 공공누리
출처표시 상업용금지 변경금지
공공저작물 자유이용허락

Jthink 전북연구원

55068 전라북도 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696
Tel 063. 280. 7100
Fax 063. 286. 9206

www.jthink.kr

95320
9 788966 125715
ISBN 978-89-6612-571-5 (PDF)