

Jeonbuk State Institute

정책연구

2026-06

# 전북특별자치도 중소기업 공동근로복지기금 운영 방안

Operational Plan for the Joint Labor Welfare Fund for SMEs  
in Jeonbuk State

김수은 채준호 김민경



## 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 연구 용역 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

### 채준호

University of Warwick (Ph.D.) 정치학/노사관계학 박사  
전북대학교 경영학부 교수  
전북지방노동위원회 공익위원(조정)

### 김민경

원광대학교 이학석사  
전북연구원 연구원

Jeonbuk State Institute

정책연구

2026-06

# 전북특별자치도 중소기업 공동근로복지기금 운영 방안

Operational Plan for the Joint Labor Welfare Fund for SMEs  
in Jeonbuk State

김수은 채준호 김민경



연구진 및 연구 세부 분담

---

연구 책임	김수은	책임연구위원	연구총괄
공동 연구	채준호	전북대학교 교수	제4장
	김민경	연구원	제2장 일부(1절, 2절, 3절), 3장 일부(1절)

---

연구관리 코드 : 25JU33

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



## 1. 연구목적 및 방법

### ■ 연구목적

- 임금 및 복지 격차가 지역 중소기업 인력난의 주요 요인 중 하나로 지목되고 있는 상황에서 중소기업 근로자에 대한 근로 복지 증진을 위한 정책의 중요성이 커지고 있음
- 본 연구에서는 ‘전북지역 중소기업 공동근로복지기금’ 재원 조성, 활용 방향, 운영 방안에 대한 종합적 검토와 근로자복지 활성화 방안을 마련하고자 함

### ■ 연구방법

- 지역 단위 근로복지기금 운영사례 분석을 통해 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 운영 모델과 운영 시사점을 도출하고자 함
- 기금 조성 관계자(중소기업 대표·인사담당자, 근로자, 유관기관 담당자, 지자체 담당자) 심층 인터뷰를 통해 사업 내용과 운영 시 고려 사항 등을 제시하고자 함

〈표 1〉 심층 인터뷰 대상자 및 내용

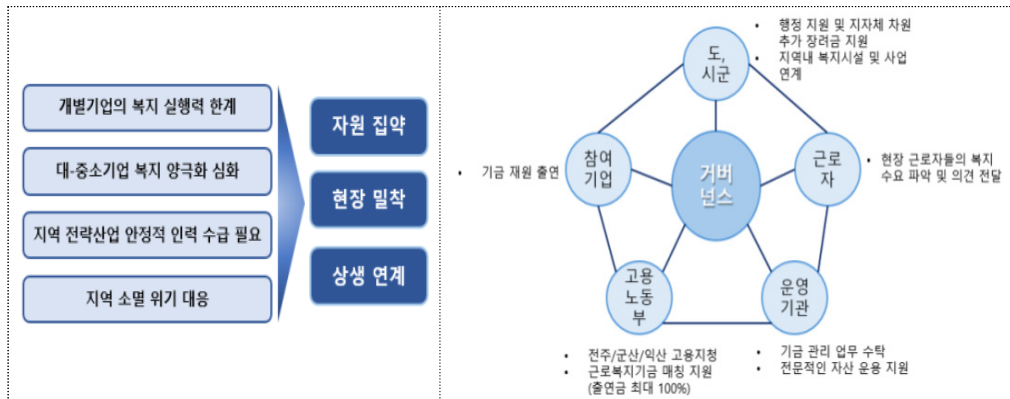
대상자	인원	내용	비고
기업 대표 (인사담당자)	12명	· 근로복지기금에 대한 인식 및 참여 의향 · 사내 복지제도 운영 현황 및 효과성 · 지역 단위의 공동근로복지제도 운영 기대효과 · 근로복지기금 활용방안 및 지원대상 선정기준 · 근로복지기금 운영 시 고려사항 등	전북노사민정협의회 추천인 대상
근로자	10명		
유관기관 담당자	4명		
지자체 (도, 시군)	12명	· 근로복지기금의 취지 및 필요성 인식 · 지자체 일자리·근로 복지 정책 및 제도 현황 · 근로복지기금의 활용방안 및 기대효과 · 기금 운영 시 고려사항 및 우려 요인 등	업무 담당자

## 2. 결론 및 정책제언

### ■ 전북 중소기업 공동근로복지기금 추진방향

- 전북 중소기업 공동근로복지기금의 목표는 복지격차 해소, 인재 유입 및 안착, 산업생태계 복원력 강화, 상생모델 확산으로 자원 집약, 현장 밀착, 상생 연대의 3가지 방향을 고려할 필요가 있음

(그림 1) 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 추진 방향 및 거버넌스 체계안



### ■ 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영 모델

- 전북 중소기업 공동근로복지기금은 산업형, 지역·단지형, 원하청 상생형 3가지 모델을 제시하였음

(표 2) 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영모델(안)

구분	구성방식	주요특징
산업형	동일 업종 중소기업들이 공동 설립	업종 특화 복지제공 가능 (예: 특정 자격증 수당, 위험수당 등)
지역·단지형	특정 시군 또는 산업단지 내 입주기업들이 공동 설립	공동 어린이집, 공동 통근버스 등 지역 거점형 복지 최적화
원하청 상생형	대기업(원청)+협력사(중소기업) 공동 설립	대기업의 출연금과 정부의 매칭펀드를 결합하여 격차 최소화

# 차 례

## CONTENTS

---

요약 ..... i

---

### 제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적 ..... 3

2. 연구의 내용 및 방법 ..... 6

    가. 연구내용 ..... 6

    나. 연구방법 ..... 6

3. 연구의 기대효과 및 연구성과 활용계획 ..... 7

---

### 제2장 중소기업 근로자복지 정책 현황

1. 정부 정책 및 근로 복지 지원사업 ..... 11

    가. 근로복지공단 지원사업 ..... 12

    나. 정부 부처별 지원사업 ..... 15

2. 전북특별자치도 근로 복지 지원사업 ..... 27

    가. 관련 조례 ..... 27

    나. 지원사업 ..... 28

3. 타 지방자치단체 근로 복지 지원사업 ..... 31

4. 소결 ..... 37

---

## 제3장 중소기업 공동근로복지기금 활성화 사례

1. 사례 조사	41
가. 조사 개요	41
나. 지역 단위 노동(근로)복지기금 제도 마련 및 활성화 사례	41
다. 정부(고용노동부) 공동근로복지기금 활용 사례	47
2. 사례 요약 및 시사점	50

---

## 제4장 전북 중소기업 공동근로복지기금 면접조사

1. 중소기업 및 유관기관 대상 면접조사	55
가. 조사 개요	55
나. 조사 결과	57
2. 지방자치단체 공무원 대상 면접조사	86
가. 조사 개요	86
나. 조사 결과	87
3. 면접조사 결과 및 시사점	95

---

## 제5장 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영방안

1. 추진 배경 및 방향 .....	101
가. 추진 배경 및 목표 .....	101
나. 운영 방향 .....	103
다. 기금 운영 근거 .....	105
라. 기금의 자원 .....	106
2. 운영 조직 .....	110
3. 주요 기금 사업 .....	114
4. 운영 모델 .....	117
가. 운영 모델 도출 .....	117
나. 운영 모델 제안 .....	119

---

## 제6장 결론 및 정책적 제언

1. 연구의 요약 .....	129
2. 정책적 제언 .....	131

참고문헌 .....	133
------------	-----

부록 .....	137
----------	-----

## 표 차례

### LIST OF TABLES

---

[표 1-1] 기업 규모별 노동비용 세부현황(2024년 기준) .....	4
[표 1-2] 심층 인터뷰 대상자 및 내용 .....	7
[표 2-1] 근로복지공단의 근로 복지사업 내용 .....	12
[표 2-2] 사내·공동근로복지기금 지원사업 내용 .....	14
[표 2-3] 정부 부처 근로자 복지 증진 지원사업 .....	16
[표 2-4] 전북특별자치도 근로복지 관련 조례 .....	27
[표 2-5] 전북 도내 5개 근로자종합복지관 운영 현황 .....	28
[표 3-1] 사례 지역 .....	41
[표 3-2] 지자체 노동(근로)복지기금 설치·운영 조례 현황 .....	41
[표 3-3] 2023년 경기도 노동복지기금 지원사업 세부사업 .....	42
[표 3-4] 대전광역시 근로복지기금 조성 현황 .....	43
[표 3-5] 울산광역시 동구 2025년 노동복지기금 조성 현황 .....	45
[표 3-6] 울산광역시 동구 공동근로복지기금 지원항목 .....	45
[표 3-7] 울산광역시 동구 노동복지기금 활용 지원사업 .....	46
[표 3-8] 군산시 공동근로복지기금 조성 .....	48
[표 3-9] 경남 조선업 공동근로복지법인 설립 현황 .....	49
[표 3-10] 사례 비교 및 특징 .....	51
[표 4-1] 전라북도 필수노동자 근로여건 실태 및 정책수요 조사설계 .....	55
[표 4-2] 인터뷰 참여자 구성 현황 .....	56
[표 4-3] 지자체 담당자 응답 현황 .....	86
[표 4-4] 공동근로복지기금 지자체, 참여기업 적절 출연비율 .....	92

[표 4-5] 공동근로복지기금 장기 운영을 위한 방안 .....	93
[표 4-6] 공동근로복지기금 운영 관련 우려 사항 .....	94
[표 5-1] 공동근로복지기금의 목표와 가치 .....	104
[표 5-2] 전북특별자치도 중소기업 공동근로복지기금 운영 관련 근거 .....	105
[표 5-3] 중소기업 공동근로복지기금 자원 및 역할 .....	107
[표 5-4] 정부 공동근로복지기금 지원사업 내용 .....	109
[표 5-5] 자원 조성 구조(비율 기준 예시) .....	109
[표 5-6] 의사결정 기구 .....	111
[표 5-7] 기금 사무국 운영 방식 비교 .....	112
[표 5-8] 공동근로복지기금 활용 지원 가능 사업 .....	115
[표 5-9] 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영모델(안) .....	119
[표 5-10] 산업형 공동기금 운영 모델 예시 .....	121
[표 5-11] 지역·단지형 공동기금 운영 모델 예시 .....	123
[표 5-12] 원하청 상생형 공동기금 운영 모델 예시 .....	125

## 그림 차례

### LIST OF FIGURES

---

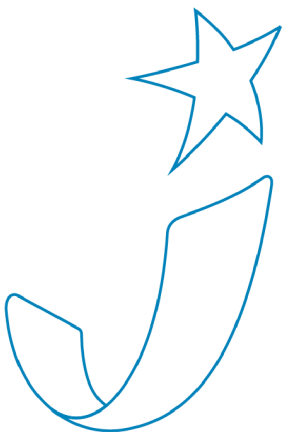
[그림 1-1] 직장 선택 시 고려사항 .....	3
[그림 1-2] 직장 선택 시 선호 사항 .....	3
[그림 4-1] 공동근로복지기금 인지 여부 .....	87
[그림 4-2] 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하고 있는 항목 .....	88
[그림 4-3] 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하는 항목 중 수요 높은 항목 .....	88
[그림 4-4] 지자체에서 지원하지 않는 기업의 근로자 복지 항목 중 수요 높은 항목 .....	89
[그림 4-5] 지자체 내 효과적인 참여기업 모집 방법 .....	90
[그림 4-6] 공동근로복지기금 복지 항목 중 지자체 근로자에게 필요한 우선순위 항목 .....	91
[그림 4-7] 광역(전북)노사민정협의회의 참여 필요성 .....	92
[그림 4-8] 공동근로복지기금 운영 시 가장 중요한 것 .....	93
[그림 5-1] 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 추진 방향 .....	104
[그림 5-2] 중소기업 공동근로복지기금의 자원 구조안 .....	107
[그림 5-3] 전북 중소기업 공동근로복지기금 단기 자원 구조 .....	108
[그림 5-4] 공동근로복지기금 설립 절차 .....	110
[그림 5-5] 공동근로복지기금 운영 조직도(안) .....	111
[그림 5-6] 공동근로복지기금 거버넌스 체계안 .....	113
[그림 5-7] 전북 중소기업 공동근로복지기금 명칭(안) .....	114
[그림 5-8] 공동근로복지기금의 지급방식 및 선순환 구조 .....	116
[그림 5-9] 전북특별자치도 농생명산업지구 지정 현황 .....	117
[그림 5-10] 전북특별자치도 기회발전특구 지정현황 .....	118
[그림 5-11] 전북특별자치도 여건 분석 .....	119



# 제 1 장

## 서론

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법
3. 연구의 기대효과 및 연구성과 활용계획

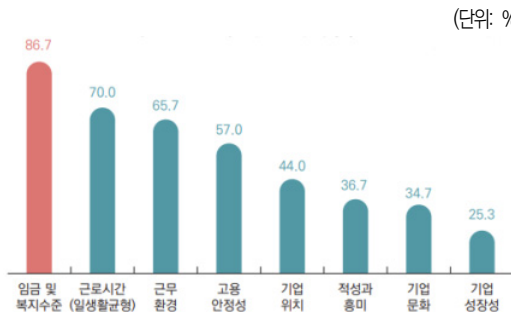




# 제1장 서론

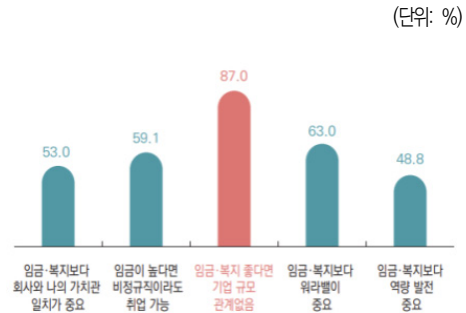
## 1. 연구의 배경 및 목적

- 임금 및 복지 격차가 지역 중소기업 인력난의 주요 요인 중 하나로 지목되고 있는 상황에서 중소기업 근로자에 대한 근로복지 증진을 위한 정책의 중요성이 커지고 있음
- 대한상공회의소의 청년구직자 일자리 인식조사(2023)에 따르면 청년들이 직장 선택 시 '임금·복지'를 최우선으로 고려하는 것으로 나타났음('24년 상반기 청년층 대상 채용동향조사 결과)



자료: 대한상공회의소(2023), 청년구직자 일자리 인식조사

[그림 1-1] 직장 선택 시 고려사항



자료: 고용노동부 보도자료(2024.11.5.)

[그림 1-2] 직장 선택 시 선호 사항

- 기업 규모별로 임금수준 및 복지 수준의 격차가 크게 나타나는데, '24년 기준 300인 미만 규모 기업의 임금수준 및 복지 수준은 각각 300인 이상 기업의 71.8%, 34.7% 수준으로 나타남

[표 1-1] 기업 규모별 노동비용 세부현황(2024년 기준)

(단위: 천 원, %)

구 분	노동비용 <sup>1)</sup> 총액	직접 노동비용	간접 노동비용					
				퇴직급여 등의 비용	법정 노동비용	법정의 복지비용	교육 훈련 비용	채용 관련 비용
전 규모	6,361.4	<b>5,085.3</b>	1,276.2	474.2	480.5	<b>289.7</b>	24.3	7.4
300인 미만 (A)	5,292.3	<b>4,343.6</b>	948.6	392.7	386.3	<b>159.4</b>	7.1	3.1
10~29인	4,993.4	<b>4,154.8</b>	838.6	344.7	359.0	<b>130.1</b>	3.7	1.1
30~99인	5,270.3	<b>4,327.7</b>	942.6	393.8	377.8	<b>160.3</b>	6.9	3.8
100~299인	5,700.6	<b>4,604.2</b>	1,096.4	452.6	431.5	<b>195.6</b>	11.8	4.9
300인 이상 (B)	7,752.0	<b>6,049.8</b>	1,702.1	580.3	603.0	<b>459.1</b>	46.8	13.0
300~499인	5,810.2	<b>4,620.2</b>	1,190.0	505.4	436.0	<b>228.2</b>	12.8	7.6
500~999인	6,408.1	<b>5,136.8</b>	1,271.3	488.8	503.1	<b>250.4</b>	20.7	8.4
1,000인 이상	8,528.8	<b>6,601.9</b>	1,926.9	620.6	665.7	<b>564.3</b>	61.0	15.3
A/B*100	68.3	<b>71.8</b>	55.7	67.7	64.1	<b>34.7</b>	15.2	23.8

자료: 고용노동부, 2024 회계연도 기업체노동비용조사

- 고용부는 ‘근로복지’를 중요한 사회적 인프라로 정의하고, 「근로복지기본법」에 의거하여 근로자의 경제·사회활동 참여 확대, 근로 의욕 증진, 삶의 질 향상 등을 목적으로 「근로복지증진 기본계획」을 2002년부터 5년마다 수립하고 있음
  - 지원사업은 근로자 주거안정, 근로자 생활안정, 근로자 재산형성, 우리사주제도, 사내근로복지기금제도, 선택적 복지 제도, 근로자지원프로그램, 그리고 근로자를 위한 복지시설 설치 및 운영 등으로 구성
- 그 외 다양한 부처에서 근로자복지 수준 제고를 위한 사업을 전개하고 있음
  - 근로자 주거안정 지원사업(국토부), 외국인 근로자 의료지원(복지부), 근로자 휴가지원 사업(문체부), 육아·보육 관련 지원사업(여가부) 등

1) 노동비용: 기업이체가 상용근로자를 고용하면서 실제로 부담하는 금액  
 직접노동비용: 정액 급여 및 초과급여, 상여금 및 성과급  
 간접노동비용: 퇴직급여 등의 비용, 법정 노동비용, 법정의 복지비용, 교육훈련비용, 채용 관련 비용

- 정부가 중소기업 복지증진을 위해 다양한 제도적 지원을 하고 있지만, 근로자 복리후생 만족도는 여전히 낮은 수준임(2024 통계청 사회조사(복지, 사회 참여, 여가, 소득과 소비, 노동) 결과)
  - 근로여건 만족도 : 근로시간(38.4%), 근무환경(37.2%), 복리후생(27.4%)
- 복리후생을 의미하는 비금전적 보상은 임금의 상승효과를 기대할 수 있으므로 근로자 복지는 임금 수준이 높지 않은 중소기업이 고용유지 및 인력 확보 차원에서도 정책적으로 고려해야 함
- 그러나 중소기업의 경우 근로자에 대한 복지비용 지불 능력이 열악하고, 근로자복지를 관리할 능력이 부족하다는 측면에서 공공에서 근로자복지에 대한 마중물로써 공동근로복지기금을 조성하는 것이 필요함
- 전북지역에서는 군산시가 ‘군산형 일자리 공동근로복지기금’을 조성(2023.1.~2025.12.)하고, 전주시에서 최근 기회발전특구 참여 8개시를 대상으로 ‘공동근로복지기금’ 조성에 대해 논의하고 있음
- 현재 지역에서 논의되고 있는 ‘공동근로복지기금’은 정부 사업을 기반으로 단기적인 지원 형태이므로 지역 중소기업 복지 사각지대 해소와 지속가능한 성장을 위해 ‘공동근로복지기금’의 조성 및 운영에 대한 중장기적 방안을 모색할 필요가 있음
- 본 연구에서는 ‘전북지역 중소기업 공동근로복지기금’ 재원 조성, 활용 방향, 운영 방안에 대한 종합적 검토와 근로자복지 활성화 방안을 마련하고자 함

---

## 2. 연구의 내용 및 방법

### 가. 연구내용

- 본 연구의 공간적 범위는 전북지역 내 중소기업 및 근로자복지 지원 관련 기관으로 설정하며, 충남, 울산, 안산 등 타 광역 및 기초 지방자치단체의 공동근로복지기금 운영사례를 비교·분석하여 전북지역에 적용 가능한 시사점을 도출하고자 함. 시간적 범위는 2000년대 이후 중소기업 근로자복지 관련 법률 및 제도가 도입된 시기부터 현재까지로 설정하고, 이를 바탕으로 전북지역 공동근로복지기금의 지속가능한 운영을 위한 중장기적 방안을 모색하는 것을 연구 범위에 포함함
- 본 연구의 주요 내용은 다음과 같음
  - 첫째, 정부 및 전북 중소기업 근로자복지제도 및 지원 현황을 분석하고자 함
  - 둘째, 중소기업 근로자대상 복지기금 활성화 사례를 분석하고 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영에 대한 시사점을 도출하고자 함
  - 셋째, 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영 전략, 운영 모델 등을 설계하여 제시하고자 함

### 나. 연구방법

#### 1) 정보조사 및 분석방법

- 지역 중소기업 및 종사자 현황, 중소기업 근로복지실태, 근로복지기금 조성 관련 논문 및 정책자료를 분석함
- 충남 공동근로복지기금(지자체 기금 참여형), 울산 공동근로복지기금(지자체 보조금 지원형) 등 중소기업 근로복지제도 및 기금 운영사례 분석을 통해 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 운영모델 및 시사점을 도출함
- 공동근로복지기금 관계자 심층 인터뷰 및 전문가 자문회의를 통해 연구의 전문성과 내실화를 도모하였음

## 2) 설문조사

- 중소기업 공동근로복지기금 조성 관계자를 대상으로 FGI(도내 주요 중소기업체 대표 또는 인사담당자, 근로자, 지자체 담당자)를 실시함

[표 1-2] 심층 인터뷰 대상자 및 내용

대상자	인원	내용	비고
기업대표 (인사담당자)	10명	· 기금에 대한 인지도 및 의견 · 사내 복지제도의 현황 및 효과성	전북노사민정 협의회 추천인 대상
근로자	10명	· 지역 단위의 공동근로복지제도 운영에 대한 효과 및 기대 · 근로복지기금 운영 시에 고려사항 · 근로복지기금의 활용 용도에 대한 의견 · 근로복지기금 운영에 노사의 참여 의향 · 기금지원 대상 선정 시의 우선 고려사항 등	
지자체 (도, 시군)	15명	· 기금의 취지 및 배경 · 지자체의 일자리에서 개선해야 할 점 · 기금운영에서 고려해야 할 점 · 근로복지기금의 활용방안 및 기금운영 시의 우려 사항 · 지자체의 근로복지 관련 운영제도 · 기금 출연으로 가장 기대되는 것, 기금운영의 기대효과 등	업무 담당자

## 3. 연구의 기대효과 및 연구성과 활용계획

- 중소기업 공동근로복지기금 조성 방식, 기금 운영의 원칙을 수립하여 안정적이고 지속 가능하게 정착해 나갈 수 있도록 근로자복지 핵심 플랫폼의 역할을 실현할 수 있는 모델을 제시함
- 기금사업 방향, 수혜 대상, 지원 범위 등 구체적 운영 방안을 제시함으로써 실질적인 정책 활용에 기여하고자 함
- 2026년 고용노동부 ‘근로복지기금 지원사업’ 신청 및 공청회 진행 시 자료로 활용이 가능함





## 제 2 장

### 중소기업 근로자복지 정책 현황

1. 정부 정책 및 근로 복지 지원사업
2. 전북특별자치도 근로 복지 지원사업
3. 타 지방자치단체 근로 복지 지원사업
4. 소결





## 제2장 중소기업 근로자복지 정책 현황

### 1. 정부 정책 및 근로 복지 지원사업

- 「근로자복지기본법」은 1983년 「중소기업근로자복지진흥법」 제정을 시작으로 1997년 「근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률」과의 통합과정 거쳐, 김대중 정부의 ‘생산적 복지’ 정책 기조 아래 2001년 6월 28일 국회를 통과해 같은 해 8월 제정되었으며 2002년 1월 1일부터 시행됨
  - 이 법은 근로자복지 정책의 체계적 추진을 목표로 하여 비정규직을 포함한 모든 근로자를 복지사업의 수혜 대상으로 확대하고, 대부사업 무보증 지원, 우리사주제 활성화, 저소득근로자 및 실업자 지원을 위한 신용보증지원제도 신설, 근로자복지증진 기본계획 수립 등을 주요 내용으로 함
  - 이후 「사내근로복지기금법」과 통합되어 「근로복지기본법」으로 개편되었으며, 공동근로복지기금 활성화 등을 위해 여러 차례 개정을 거쳤음. 이 법에 의거하여 근로자의 경제·사회활동 참여 확대, 근로 의욕 증진, 삶의 질 향상 등을 목적으로 2002년부터 5년마다 「근로복지증진 기본계획」을 수립해 왔으며, 현재는 제5차 기본계획(2022~2026년)이 시행되고 있음<sup>2)</sup>
- 근로복지증진 기본계획에 포함되는 사항은 다음과 같으며, 근로복지진흥기금으로 운영되고 있음

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 근로자의 주거안정, 생활안정, 재산형성에 관한 사항</li><li>② 우리사주제도, 사내근로복지기금제도에 관한 사항</li><li>③ 선택적 복지제도 지원에 관한 사항</li><li>④ 근로자지원프로그램 운영에 관한 사항</li><li>⑤ 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항</li><li>⑥ 근로복지사업에 드는 자원 조성에 관한 사항</li><li>⑦ 직전 기본계획에 대한 평가</li><li>⑧ 그 밖에 근로복지증진을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항</li></ul> |
|---|

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「근로복지기본법」 제9조

2) 매일노동뉴스. (2025.5.7.). 일자리 양극화 해소, 합의 가능한 노동복지 확충부터 [보도자료].

- 「근로복지기본법」에 따르면 복지는 공공근로복지와 기업근로복지로 구분할 수 있음
  - 공공근로복지는 근로자의 주거안정, 생활안정 및 재산형성, 근로자를 위한 복지시설 및 운영에 대한 지원을 포함하며, 기업근로복지는 우리사주제도, 사내근로복지기금제도, 선택적 복지제도 등의 지원을 포함함

## 가. 근로복지공단 지원사업

- 근로복지공단은 고용노동부 산하 공공기관으로 「산업재해보상보험법」 제10조에 근거하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 재해 근로자의 재활 및 사회 복귀를 지원하며, 재해 예방과 복지 증진을 위한 다양한 사업을 추진함으로써 근로자 보호에 기여하고 있음
- 공단은 「근로복지기본법」 제7조 및 제88조(근로복지진흥기금의 조성)에 근거하여 근로자의 복지 증진을 위하여 다양한 사업을 전개하고 있음
  - 용자사업, 임금채권 사업, 문화·여가 지원사업, 공공직장어린이집 설립·운영 사업, 근로자지원 프로그램(EAP) 지원사업, 근로복지기금 지원사업, 퇴직연금 지원사업 등이 있음

[표 2-1] 근로복지공단의 근로 복지사업 내용

사업명	세부사업명	내용	재원
용자사업	생활안정자금	· 저소득 및 임금체불 노동자의 생계지원을 위해 의료비, 혼례비, 임금체불생계비 등 생활필수자금 8종을 장기 저리(연 1.5%)로 융자하여 생활 안정에 도움 제공	기획재정부 복권위원회 복권기금
	직업훈련 생계비	· 직업훈련에 참여하는 비정규직 근로자와 실업자에게 생계비를 장기 저리로 융자하여 생계에 대한 부담 없이 체계적인 훈련을 받을 수 있도록 지원하여 더 나은 일자리로의 이동 도움 제공	
	산재근로자 생활안정자금	· 산재해근로자와 유족의 생활안정을 도모하기 위하여 의료비, 혼례비, 장례비, 취업안정자금, 자녀양육비, 차량구입비, 주택이전비가 필요한 경우 장기·저리로 생활안정자금 대부	
	신용보증	· 보증·담보 여력이 미약한 근로자 등에게 신용보증지원을 통한 생활안정자금 융통을 원활히 하여 근로자의 생활안정 도모(1인당 2,000만 원 이내)	기획재정부 복권위원회 복권기금
임금채권	임금채권 보장	· 사업주로부터 임금 등을 지급받지 못한 재직 또는 퇴직한 근로자가, 일정한 기간 내에 미지급임금 등에 대하여 지급을	

사업명	세부사업명	내용	재원
		<p>청구하는 경우에 국가가 일정 범위 내에서 사업주를 대신해서 지급(“대지급금”이라고 함)하여 줌으로써 근로자가 안정된 생활을 할 수 있도록 도움 제공</p> <p>* 사업장에서 퇴직한 근로자를 대상으로 하는 도산대지급금, 간이(퇴직)대지급금 제도와 재직 중인 근로자를 대상으로 하는 간이(재직)대지급금 제도 시행</p>	
	체불청산지원 사업주 응자	· 일시적 경영상의 어려움 등으로 체불이 발생하였으나, 체불 청산 의지가 있는 산재보험 적용 대상 가동 사업주에게 용자를 제공하고 근로자에게 직접 지급함으로써 당사자의 자발적 해결을 통한 퇴직 및 재직근로자의 체불임금 청산을 지원	
	체불근로자 생계비 응자	· 임금 등이 체불된 근로자에게 장기저리로 생계지금을 융자해 드림으로써 생활안정을 지원(1,000만 원 범위 내)	
문화·여가 지원	근로자 휴양콘도	· 근로자 및 그 가족들의 여가 욕구 충족을 위해 전국 44개소 휴양시설(콘도)을 법인 회원가로 이용할 수 있도록 지원하는 사업	
	근로자 문화예술제	· 다양한 문화예술 활동의 장을 마련해 줌으로써 근로자의 정서함양과 삶의 질 향상에 기여 - 가요, 연극, 미술, 문학 등의 문화예술제 개최	
직장 어린이집	공공직장 어린이집	· 전국 37개 공단 어린이집을 통해 근로자 육아 부담 경감 및 지역사회에 바람직한 직장어린이집 운영 롤 모델 제시	고용보험 기금
	직장보육 지원센터	· 직장어린이집 설치·운영 관련 정보 및 필요한 서비스를 제공하여 직장어린이집 설치 활성화 및 운영 내실화 지원 - 직장어린이집 설치비, 운영비 지원	고용보험 기금
근로자 지원 프로그램 (EAP)	근로자지원 프로그램 (EAP)	<p>· 중소기업의 EAP 도입을 촉진하고 근로자의 직무 스트레스 등 업무저해요인 해결을 지원하여 삶의 질 향상 및 생산성 향상 도모</p> <p>* EAP(Employee Assistance Program, 근로자지원프로그램)은 미국 등 선진국에서 보편화 된 제도로서 기업이 소속 근로자의 직무 만족이나 생산성에 부정적인 영향을 미치는 다양한 문제들을 근로자가 해결할 수 있도록 도와주기 위해 자체적으로 도입하는 복지제도</p>	
노동약자 상생 복지지원	노동약자 상생 복지지원	· 대기업(원청) 또는 대기업(원청)의 근로자들이 2·3차 협력사 등의 근로 복지 개선사업을 위한 자원 출연 시 출연금에 대해 보조금을 지원	
근로복지 기금 지원	사내근로복지 기금	· 기업의 사내근로복지기금이 중소 협력업체 근로자 복지를 돕거나 중소기업 사내근로복지기금이 대기업 등으로부터 출연을 받는 경우 재정지원	기획재정부 복권위원회 복권기금
	공동근로복지 기금	· 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성하여 근로 복지사업을 수행하는 경우 재정지원	

사업명	세부사업명	내용	재원
퇴직연금	중소기업퇴직 연금기금제도 (푸른씨앗)	· 30인 이하 중소기업의 사업주와 근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 국내 유일의 퇴직연금기금 제도	기획재정부 복권위원회 복권기금
	퇴직연금제도 (DC/IRP)	· 30인 이하 사업장에 확정기여형(DC)과 개인형 퇴직연금(IRP) 중심의 최적화된 퇴직연금제도를 제공하여 퇴직급여의 체불 방지 및 근로자의 안정적 노후소득 보장	

자료: 근로복지공단 홈페이지

- 특히, 대기업-중소기업 근로자 간 복지 격차를 완화하기 위해 사내근로복지기금 및 공동근로복지기금 지원사업을 추진해오고 있음

[표 2-2] 사내·공동근로복지기금 지원사업 내용

구분	지원 대상	지원 한도
사내 근로복지 기금	· 협력업체 근로자의 복지후생 증진사업을 하는 대기업(또는 원청) 등의 사내기금법인	· 지출비용의 50% 범위 내 (매년 2억 원 한도)
	· 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원 받은 중소기업 사내기금법인	· 출연금액의 50% 범위 내 (매년 2억 원 한도)
공동 근로복지 기금	· 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 설립한 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (설립일로부터 최대 5년간 누적 20억 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등
	· 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원 받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (매년 최대 10억 원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 및 출연금 증액 시, 3년간 매년 최대 20억 원 한도
	· 지방자치단체로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (공동기금 설립일로부터 3년간 매년 최대 6억 원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 시 상생협약 체결한 해부터 3년간 매년 최대 6억 원 한도
	* (1인당 지원 한도) 기업체 노동비용조사(고용노동부)의 “300인 미만 사업장 법정 외 복지비용”의 50%를 근로자 1인당 지원 한도로 설정(‘21~) * (공동기금 매칭 지원을 조정 및 차등화) 심사결과에 따라 점수 구간별 매칭 지원을 차등화(‘22~) → ① 지원배제, ② 신청금액의 50%, ③ 75%, ④ 100% 이내	

자료: 근로복지공단 보도자료, 「근로복지기금 지원사업 공고」(2025.8.4.)

## 나. 정부 부처별 지원사업

- 「근로복지기본법」에서 정의하는 공공근로복지 외에도, 고용노동부를 중심으로 국토교통부, 중소벤처기업부, 문화체육관광부, 보건복지부, 여성가족부 등 여러 부처가 근로자의 복지 수준 제고를 목표로 다양한 사업을 추진하고 있음
- 이들 사업은 명칭상 ‘근로자복지’라는 용어를 직접 사용하지 않더라도, 근로자를 대상으로 주거안정, 자산형성, 문화 소비, 의료지원, 자녀 돌봄 등 삶의 질 향상을 지원한다는 점에서 근로자복지 증진사업으로 볼 수 있음
  - 근로자 주거안정 지원사업(국토교통부), 재직자 자산형성 및 중소기업 복지플랫폼 복지포인트 서비스 지원사업(중소벤처기업부), 문화 소비 조기 회복 지원사업(문화체육관광부), 외국인 근로자 등 의료지원 및 저소득층 자립·자활 지원사업(보건복지부), 아이 돌봄 지원사업(여성가족부) 등
- 각 부처에서 추진하는 근로자복지 관련 사업을 살펴보면 고용노동부가 가장 폭넓은 사업을 추진하고 있음
  - 근로자 생활 안정자금, 직업훈련 생계비 대부, 출산·육아 지원, 직장어린이집 지원, 근로자 문화예술제, 우리사주제도, 직업능력개발훈련 등 다양한 분야를 포괄하며, 근로복지공단과 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학 등 산하기관이 함께 수행하고 있음
- 국토교통부는 국민임대주택 및 행복주택 공급 등을 통해 근로자의 주거안정을 지원하고 있으며, 보건복지부는 건강검진, 외국인 근로자 의료지원, 사회보험 및 자활·청년 자산형성 지원 등을 통해 사회안전망을 강화하고 있음. 여성가족부는 아이 돌봄 지원을 통해 일·가정 양립을 돕고, 문화체육관광부는 휴가 지원사업과 여가친화기업 지원으로 근로자의 문화·여가 활동을 활성화하며, 중소벤처기업부는 재직자의 자산형성과 중소기업 복지플랫폼 운영을 통해 기업 복지를 강화하고 있음. 또한, 농림축산식품부는 산업단지 근로자를 대상으로 천원의 아침밥 시범사업을 시행하여 저렴한 아침 식사를 제공함으로써 근로자의 건강과 생활 안정을 지원하고 있음
- 이처럼 근로자의 삶의 질 향상과 복지 수준 제고를 위해 고용노동부를 비롯한 여러 부처가 각자의 정책 영역에 맞춰 다각적인 지원사업을 전개하고 있음을 확인할 수 있음

[표 2-3] 정부 부처 근로자 복지 증진 지원사업

영역	사업명	목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
생활안정 자금 및 주거안정 지원	근로자 신용보증 지원제도	· (사업목적) 보증·담보 여력이 없는 근로자 등에게 신용보증지원을 통한 생활안정자금 유통을 원활히 하여 생계를 보호 · (사업내용) 생활안정자금용자 등 보증대상 용자사업*의 용자 대상으로 선정된 자에게 각 용자사업 한도액으로 지원하되, 1인당 최대 2,000만 원 보증지원 * (근복기금) 근로자생활안정자금용자, (고용기금) 직업훈련생계비대부, (산재기금) 산재근로자생활안정자금용자, (임채기금) 체불근로자생계비용자	고용노동부 근로복지공단
	대지급금제도(임금채권 보장)	· (사업목적) 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) 또는 퇴직급여 등을 지급 받지 못한 근로자에게 국가가 사업주를 대신하여 일정범위의 체불임금을 지급함으로써 체불근로자의 생활안정 도모 · (사업내용) 도산대지급금, 간이대지급금	고용노동부 근로복지공단
	산재근로자 생활안정자금 용자	· (사업목적) 산재근로자 및 유족의 생활안정에 필요한 자금을 신속히 지원하여 산재근로자 복지향상 도모 · (사업내용) 세대당 2,000만 원 한도 - 의료비, 혼례비, 장례비, 취업안정자금, 자녀양육비: 각 1,000만 원 이내 - 주택이전비, 차량구입비: 각 1,500만 원 이내	고용노동부 근로복지공단
	생활안정자금	· (사업목적) 저소득근로자 본인 및 부양가족의 혼례, 장례, 질병 등 예기치 못한 사유 발생 시 생활안정자금과 임금감소 및 임금체불근로자에게 생계비를 용자함으로써 근로자의 생활 및 고용안정 · (사업내용) 저소득 취약계층 근로자 및 임금체불(감소) 근로자들에 대하여 의료비, 혼례비, 장례비, 부모요양비, 자녀학자금, 임금감소생계비, 소액생계비, 임금 체불생계비 등 지원	고용노동부 근로복지공단
	직업훈련 생계비 대부	· (사업목적) 실업자 및 비정규직 등의 장기간 직업훈련에 따른 생계부담을 대부지원을	고용노동부

영역	사업명	목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
		<p>통해 경감함으로써 직업훈련에 전념토록 하여 더 나은 일자리로의 취업 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업내용) 월 최대 200만 원(1인당 1,000만 원) 한도, 연리 1%(신용보증료 별도), 최대 3년 거치 최대 5년 매월 균등 분할 상환</li> </ul>	근로복지공단
	체불근로자 생계비 융자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 임금체불로 인해 생계에 어려움을 겪는 근로자에게 저금리로 생계비를 융자하여 체불근로자의 생활안정 지원</li> <li>· (사업내용) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재직자: 체불액 범위에서 신청금액(총 1천만 원 한도) <ul style="list-style-type: none"> <li>* 고용위기지역 또는 특별고용지원업종 사업장에 재직중 근로자는 2천만 원 한도</li> </ul> </li> <li>- 퇴직자: 최종 3개월간 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년분의 퇴직급여 등 중 체불액(총 1천만 원 한도)</li> </ul> </li> </ul>	고용노동부 근로복지공단
	체불청산지원 사업주 융자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 일시적 경영상 어려움으로 체불이 발생했으나 체불 청산 의지가 있는 사업주에게 융자를 실시하여, 융자금은 근로자에게 지급함으로써 체불근로자 생활안정 도모</li> <li>· (사업내용) 근로자 1인당 1천 5백만 원, 사업장 1개소당 1억 5천만 원 상환</li> </ul>	고용노동부 근로복지공단
	주거안정 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 비정규직 근로자의 주거안정을 위해 국민임대주택 또는 통합공공임대주택 입주 시 우선공급 대상으로 인정받을 수 있는 제도</li> <li>· (사업내용) 기간제 및 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자, 특수형태 근로종사자에게 국민임대주택우선공급 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 공공주택특별법시행규칙 제15조 제1항, [별표 4] 제2호나목 8) 및 제17조의2 제1항, [별표 5의 2] 제2호 나목 3가)(5)</li> </ul> </li> </ul>	고용노동부, 국토교통부
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 젊은 계층의 주거불안 해소를 위해 국가 재정과 주택도시기금을 지원받아 대중교통이 편리하고 직주근접이 가능한 부지에 주변시세보다 저렴하게 공급하는 공공임대주택</li> </ul>	국토교통부

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
			· (사업내용) 공급대상자별 시중시세 60~80% 임대, 대학생·청년·산업단지근로자는 최 대거주기간 10년 지원	
일·가정 양립 및 근로환경 개선	위라벨일자리 장려금(소정근로시간단축제)		· (사업목적) 전일제 근로자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소 정 근로시간을 단축할 수 있도록 지원하여 국민의 다양한 일자리 수요를 충족시키고 일과 삶의 조화에 기여 · (사업내용) 소정근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요(가족돌봄, 본인건강, 은 퇴준비, 임신 등)에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 우선지원대상기업·중견기 업 사업주를 대상으로 장려금 월 최대 30만 원, 임금감소액보전금 월 최대 20만 원 지원	고용노동부
	일·가정 양립 환경개선 지원		· (사업목적) 유연근무를 도입·활용하거나 일·생활균형이 우수한 기업을 지원하여 장시 간 근로관행 개선 및 일·생활 균형의 고용문화 확산 · (사업내용) 유연근무 장려금 지원, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원	고용노동부
근로자 건강 지원	근로자지원프로그램(EAP) 무료지원		· (사업목적) 기업의 EAP 도입을 촉진하고, 근로자의 직무스트레스 등 업무저해요인 해결을 지원하여 삶의 질 향상 및 생산성 향상 도모 · (사업내용) 상시 근로자수 300인 미만 사업주 및 소속 근로자를 대상으로 온·오프라 인 전문가 상담 무상제공	고용노동부 근로복지공단
	근로자 건강보호	근로자 건강검진 지원	· (사업목적) 정기적인 건강검진을 통해 근로자의 건강을 관리하고 질병 예방 · (사업내용) 비사무직 근로자 1년 1회, 사무직 근로자 2년 1회	보건복지부
		근로자 건강보호	· (사업목적) 근로자 업무상질병 예방을 위한 근로자건강센터 설치 운영, 직업성 질병 감시 및 수사 지원, 화학물질에 대한 유해·위험성 평가, 뇌심혈관질환 심층건강진단 지원 · (사업내용) 산재보험 가입 사업장 및 근로자(특고 포함)를 대상으로 근로자건강센터 및 분소 설치·운영, 직업성 질병 감시 및 수사 지원, 산업보건이슈 감시 및 대응, 과	고용노동부 한국산업안전 보건공단

영역	사업명	목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
		로사 고위험군 집중관리, 근로자 화학물질 노출정보 제공, 직업병 역학조사 및 안전 보건서비스기관 정도관리, 신규화학물질 유해성·위험성 조사, 물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 비공개심사, 질식재해 예방 현장지원	
	외국인근로자 등 의료지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 건강보험, 의료급여 등 각종 의료보장제도에 의해서 의료혜택을 받을 수 없는 사람들에게 의료 서비스를 제공함으로써 인간으로서 누려야 할 최소한의 건강한 삶의 질 보장</li> <li>· (사업내용) 노숙인, 외국인 근로자 및 그 배우자와 자녀(만 18세 미만), 국적 취득 전 결혼이민자 및 그 자녀(만 18세 미만), 난민인정을 신청한 자 및 그 자녀(만 18세 미만)로서 건강보험, 의료급여 등 각종 의료보장제도에 의해서 의료혜택을 받을 수 없는 자로 국내에 거주하는 외국인(노숙인의 경우 내국인)에게 입원수술이 필요한 경우 의료비 지원</li> </ul>	보건복지부
	산단근로자 천원의 아침밥	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 산업단지 근로자의 열악한 식사 여건 개선과 국산 곡물 소비 촉진</li> <li>· (사업내용) 전국 산업단지 최대 17곳을 선정해 영세 중소기업과 공동식당 운영 기업을 우선 지원하며, 구내식당, 배달, 케이터링 등 다양한 방식으로 아침식사 제공. 2025년 10월부터 12월까지 시범 운영되며, 1식 5,000원 기준으로 정부가 2,000원을 지원하고 근로자는 1,000원만 부담하며 나머지는 지자체와 기업이 부담</li> </ul>	농림축산식품부
모성보호 지원	출산 육아 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 임신, 출산, 육아기 근로자의 경력단절 예방 및 일가정 양립 지원, 출산한 예술인, 노무제공자의 소득감소, 단절에 따른 생계부담 경감</li> <li>· (사업내용) 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함) 급여 지원, 예술인·노무제공자 출산전후급여 등 지원, 육아휴직급여 지원, 육아기근로시간단축 지원, 배우자 출산휴가 급여 지원, 난임치료휴가 급여 지원 등</li> </ul>	고용노동부 고용센터
	출산육아기 고용안정 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 육아휴직, 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축 등을 허용(부여)한 사업주를 지원함으로써 근로자의 육아휴직 등 제도 활용과 고용안정을 도모</li> </ul>	고용노동부

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
직장어린이집 지원			· (사업내용) 육아휴직지원금, 육아기 근로시간 단축 지원금, 대체인력지원금, 업무분담 지원금 등 지원	
	직장어린이집 지원	직장어린이집 지원(공공직장어린이집 운영지원, 직장보육지원센터 운영)	· (사업목적) 직장어린이집을 설치·운영하는 사업주에게 설치비·인건비·운영비를 지원하여 직장보육시설을 확충함으로써 근로자의 육아 부담 경감 및 일·가정양립 환경 조성 · (사업내용) 직장어린이집 설치비·인건비·운영비 지원, 공공직장어린이집 운영지원, 직장보육지원센터 운영	고용노동부 근로복지공단
	아이 돌봄 지원		· (사업목적) 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진 및 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경 조성(아이돌봄지원법 제1조) · (사업내용) - 영아종일제돌봄: 만 2세(36개월) 이하 영아가 있는 취업부모 등 가정을 대상으로 월 200시간 이내에서 서비스 제공 - 시간제돌봄: 만 12세 이하 아동이 있는 취업부모 등 가정을 대상으로 연 600시간 이내로 서비스 제공	여가부
문화예술 지원	근로자 문화예술제		· (사업목적) 다양한 문화예술 활동의 장을 마련해 줌으로써 근로자의 정서함양과 삶의 질 향상에 기여 · (사업내용) 문화예술제 행사 개최	고용노동부 근로복지공단
	근로자 휴양콘도 이용 지원		· (사업목적) 휴양콘도 이용기회를 제공함으로써 저임금근로자 및 그 가족의 여가 욕구 충족 및 건강한 노동력 재생산에 기여 · (사업내용) 모든 근로자 및 특수형태 근로자에 대하여 휴양콘도 지원	고용노동부 근로복지공단
	문화 소비 조기 회복 지원	근로자 휴가 지원사업	· (사업목적) 기업내 자유롭게 휴가 살 수 있는 분위기를 만들고 일반인들이 국내여행에 관심을 갖고 참여할 수 있는 환경을 조성하여 국내 관광 활성화 도모	문화체육관광부

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
			· (사업내용) 쿠폰·휴가지원: 비수도권 숙박 쿠폰(최대 3만 원) 100만 장배포및 중소기업 등 근로자 휴가 지원사업* 확대(15만 명) * 근로자 1인당 40만원 휴가비 적립 지원(근로자 20만원+기업 10만원+정부 10만원)	
		여가친화기업 지원	· (사업목적) 문화비 소득공제 확대, 할인 혜택 등 문화소비 회복촉진 · (사업내용) 문화 할인 혜택: 문화가 있는 날(매달 마지막 수요일) 계기, 문화기관 및 기업 등 참여로 할인, 무료 관람 혜택* 제공, 여가친화기업 지원** 확대 * 영화관, 공연장·전시장, 스포츠경기, 문화재 입장료 및 문화강좌 등 할인 제공 ** 근로자 대상 인문프로그램, 국립예술단체 공연 할인, 워케이션 시설 이용 시 프로 모션 등	문화체육관광부
기업단위 복지 활성화 지원	우리사주제도 활성화	우리사주제도	· (사업목적) 근로자로 하여금 자기 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 재산형성, 협력적 노사관계 조성, 기업생산성 향상 등을 도모 · (사업내용) - 근로자 지원: 출연금에 대한 소득공제, 배당소득 비과세·분리과세 등 세제 혜택 - 기업 지원: 우리사주제도 운영 기업에 대한 정책적 인센티브 제공 - 금융 지원: 주식 매입자금 대출·보조금 등 지원 가능	고용노동부
	근로복지 기금 지원	사내·공동근로복지기금제도	· (사업목적) 사업주가 이익의 일부를 출연하여 사내·공동근로복지기금법인을 설립한 후 근로자 복지에 사용하도록 하는 제도 * 공동근로복지기금: 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금 일부를 출연하여 기금 조성 · (사업내용) 사내근로복지기금 및 공동기금 지원을 위한 사업비 등 지원	고용노동부 근로복지공단
		노동약자 상생 복지지원	· (사업목적) 협력사 근로복지 개선을 위한 대기업 노·사의 자율적인 재원 형성을 촉진하여 대기업과 협력사 간 노·사 및 노·노 연대 의식을 강화하고 상생 분위기 조성 · (사업내용) 대기업(원청) 또는 대기업(원청)의 근로자들이 2·3차 협력사 등의 근로복지 개선사업을 위한 재원 출연 시 출연금에 대해 보조금을 지원	고용노동부 근로복지공단

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
	중소기업 복지플랫폼	중소기업 복지플랫폼 복지포인트 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 중소기업 근로자에게 대기업 수준의 복지 혜택을 제공, 복지 격차 완화</li> <li>· (사업내용) 휴양소/여행, 취미·자기계발, 건강관리, 생활안정, 상품 쇼핑물 등 다방면의 복지 서비스를 제공, 복지플랫폼 우수활용기업 인증제도 도입, 중소기업 지원사업 신청 시 가점 등 혜택 부여</li> </ul>	중소벤처기업부, 대한상공회의소
	재직자 자산형성 지원	우대저축공제 가입자 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 중소기업 재직자 자산형성 지원</li> <li>· (사업내용) 재직자 매월 최대 50만 원 적립 + 기업 지원(납입액의 20%) + 은행우대금리 (1~2%p)</li> <li>* 가입실적 ('24년 말 기준) : 중소기업 5천개사, 재직자 2.4만명 → '25년 5만명 목표</li> </ul>	중소벤처기업부
사회보험·노후 보장 지원	중소기업퇴직연금기금제도(푸른씨앗)		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 중소기업(30명 이하) 사용자·근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하고 근로자에게 퇴직급여를 지급</li> <li>· (사업내용) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업대상: 상시 30인 이하 근로자를 사용하는 사업자</li> <li>- 제도설정: 중소기업의 사용자는 중소기업퇴직연금기금 표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정</li> <li>- 부담금 수준 및 납입: 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정(기금제도사용자부담금계정)에 납입</li> <li>- 재정지원 및 수수료: 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 사용자의 경제적 부담을 경감하고 조기 도입·정착되도록 재정지원</li> <li>* (재정지원) 저소득근로자(월 273만 원 미만)를 고용한 사업의 사업주 및 근로자(각각 최대 30명)에 대해 사업주 부담금의 10%(단 가입자별 연간 한도 27만 3천원)</li> <li>* (수수료 감면) '25년 가입 사업장은 가입 시 부터 3년간 면제</li> </ul> </li> </ul>	고용노동부 근로복지공단

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
	소규모사업장 저소득근로자에 대한 연금보험료 지원	두루누리 사회보험 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 근로자 10명 미만 소규모사업장에 속한 월 근로소득 270만 원 미만 저소득근로자(신규가입자)의 국민연금·고용보험 보험료 80%를 지원(2025년 기준)</li> <li>· (사업내용) 국민연금, 고용보험료의 사업주와 근로자 부담분 일부를 국가가 지원</li> </ul>	보건복지부
직업능력개발 및 교육훈련 지원	K-디지털 기초역량훈련		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 노동시장 참여자가 디지털 역량 부족으로 노동시장 진입·적응에 어려움을 겪지 않도록 디지털 기초훈련 지원</li> <li>· (사업내용) 빅데이터, 코딩 등 기초 디지털 영역부터 최근 등장한 메타버스까지 다양한 신기술 분야 및 직무융합과정을 초·중급 수준으로 구성하여 민간 혁신기관 중심으로 공급, 국민내일배움카드 훈련비 지원 한도(5년간 300~500만 원) 외 50만 원 (지급 후 1년 한도)의 크레딧 추가 지급</li> </ul>	고용노동부
	구직자 취업역량강화 프로그램		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 구직자의 직업선택, 경력설계, 구직기술 향상, 직업정보 제공 등을 효과적으로 지원하기 위해 집단상담, 취업특강 등 다양한 방식의 프로그램 운영</li> <li>· (사업내용) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집단상담: 15명 내외의 소규모 그룹을 구성하여 취업의욕 고취, 구직기술 향상 등을 2~4일 간 집중 지원하는 실습·체험식 프로그램</li> <li>- 소그룹 취업컨설팅: 5~10명의 소그룹을 구성하여 구직의욕 고취 또는 취업역량 강화를 2~4일간 집중 컨설팅하는 프로그램</li> <li>- 단기프로그램: 구직 스트레스 관리, 자기소개서 작성, 면접요령 등에 관한 정보를 2~3시간 동안 집중 제공하는 프로그램</li> </ul> </li> </ul>	고용노동부
	국가기간·전략산업직종 훈련		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 국가의 기간산업 및 전략산업 등의 산업분야에서 부족하거나 수요가 증가할 것으로 예상되는 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 필요로 하는 기술·기능 인력 양성·공급</li> <li>· (사업내용) 훈련비 전액 (1회에 한함), 140시간 이상 과정 수강 시 훈련장려금 월 최대 20만 원 지급</li> </ul>	고용노동부

영역	사업명	목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
	근로자직업능력 개발훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>(사업목적) 근로자의 직무능력향상 및 경쟁력 강화를 도모하기 위하여 근로자가 자율적으로 직업능력개발훈련에 참여할 경우 훈련비용의 일부를 지원하는 제도</li> <li>(사업내용) 고용보험에 가입한 기간제, 파견, 단시간, 일용, 45세 이상(대기업) 근로자, 이직예정자, 3년간 훈련이력이 없는 자, 무급휴직, 휴업자, 우선지원대상 기업 근로자, 자영업자 등이 근로자 직업능력개발 훈련 카드를 신청·발급받아 고용노동부 장관의 인정을 받은 훈련과정을 수강하는 경우 훈련비의 일부를 지원, 보험연도에 200만 원 이내에서 지원(일반 집체훈련, 외국어, 원격훈련과정 포함)</li> </ul>	고용노동부
	사업주 직업능력개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>(사업목적) 사업주가 근로자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시할 경우 소요비용을 지원해 인적자원개발 및 기업 경쟁력 제고</li> <li>(사업내용) 훈련비, 유급휴가훈련인건비, 훈련수당, 숙식비 지원</li> </ul>	고용노동부
	산업구조변화대응 등 특화훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>(사업목적) 산업구조변화에 따라 지원이 필요한 산업·직종, 육성이 필요한 산업·직종에 대한 현장 기반 훈련을 수시 공급하여 재직자의 고용유지 또는 이·전직, 실업자의 취업·창업 등을 지원</li> <li>(사업내용) 산업별·지역별 인적자원개발위원회(ISC, RSC) 등을 중심으로 수요조사 등을 통해 현장 기반 훈련과정을 선정하고 훈련비 등 우대 지원, 최초 1회에 한해 훈련비 전액 지원(재직자의 경우 횟수에 상관없이 200만 원 한도 내에서 전액지원)</li> </ul>	고용노동부
	산재근로자 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>(사업목적) 산재장해인을 대상으로 공공·민간부문 직업훈련기관에서 직업훈련을 이수토록 하고 그 비용을 지원하여 재취업 및 창업 촉진</li> <li>(사업내용) 산재장해인(제1급-제12급)이 근로복지공단과 계약한 공공·민간 직업훈련기관에서 직업훈련을 받을 경우 훈련비용과 훈련수당 지원(1인당 2회까지 직업훈련 지원)</li> </ul>	고용노동부 근로복지공단
	일학습병행	<ul style="list-style-type: none"> <li>(사업목적) 기업이 청년 등을 선(先)채용 후 체계적 현장훈련(OJT)을 실시하고, 학교에서 이론교육(OFF-JT) 후 일학습병행 자격취득까지 연계하는 현장 중심의 교육훈련</li> </ul>	고용노동부 한국산업

영역	사업명	목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업내용) 훈련과정 개발, 학습도구 컨설팅 지원, 현장(외)훈련 훈련비, 훈련장려금, 기업현장교사 수당 및 양성교육 지원</li> </ul>	인력공단	
	폴리텍 소규모사업장훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 훈련기관이 없는 지역의 중소기업을 대상으로 '찾아가는 이동훈련'을 실시하여 재직근로자의 능력개발 및 기업의 생산성을 제고</li> <li>· (사업내용) 중소기업 재직근로자를 대상으로 기업 내 훈련시설이나 임차 훈련시설 등에서 최대 60시간 동안 이동현장훈련과 대학집체훈련 등의 방식으로 훈련(2025년 기준 4,400명 대상)</li> </ul>	고용노동부 한국폴리텍대학	
저소득층 자립·자활 지원	탈빈곤 자립지원	자활근로사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 저소득층에게 자활을 위한 근로의 기회를 제공하여 자활기반을 조성</li> <li>· (사업내용) 저소득층 자활근로 참여자 3천명 확대 및 급여 수준 3.7% 인상 * ('24)6.9만명 → ('25)7.2만명, ('24)61,930원/일 → ('25)64,220원/일(시정진입형 기준)</li> </ul>	보건복지부
		자활성공지원금	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 자활근로 참여자가 민간 취업을 통해 생계급여에서 벗어난 후, 근로 지속을 유도하고 경제적 자립을 돕기 위한 제도</li> <li>· (사업내용) 자활근로 참여자가 민간 취·창업으로 자립하는 경우(생계급여 탈수급), 1년 최대 150만 원* 지급(약 5.5천 명) * 탈수급 6개월 경과 시 50만 원, 1년 경과 시 100만 원 추가 지급</li> </ul>	보건복지부
		청년 내일저축계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 일하는 저소득층 청년의 자산형성 및 경제적 자립을 지원</li> <li>· (사업내용) 청년이 월 10만 원 이상 저축하면 정부가 매칭하여 적립해주는 방식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규가입자 4만 명 추가 모집, 근로·사업소득 기준 완화(230-250만 원 이하)를 통한 대상자 확대</li> <li>* 누적 가입자 : ('22)4.2 → ('23)9.0 → ('24)13.3 → ('25)17.3만 명(잠정)</li> <li>- 첫 만기 해지자(약 3만명) 대상 만기지원금 기반 체계적자산 형성·활용을 위한 자산 사례관리 및 금융교육 제공</li> </ul> </li> </ul>	보건복지부

영역	사업명		목적 및 내용	관련 부처 및 수행기관
		취·창업 및 청년 자립 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (사업목적) 자산형성지원 강화를 위해 청년 내일저축계좌 지원 확대</li> <li>· (사업내용)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간자격 취득지원 및 직무기술 교육인원 540→600명 확대, 기업경영·마케팅·신상품 개발 등 전문 창업컨설팅 제공</li> <li>- 민간기업 연계 인턴·직무교육 제공 등 청년 자활근로 특화 지원 강화(광역형 청년 자립도전사업단* 시범사업 4개소)</li> </ul> </li> <li>* 청년계층 대상 맞춤형 자립역량 강화 및 사례관리를 집중지원하는 청년 자활근로 형태</li> </ul>	보건복지부

자료: 각 부처 홈페이지 참고하여 저자 작성

## 2. 전북특별자치도 근로 복지 지원사업

### 가. 관련 조례

- 전북특별자치도는 노동자의 권익 보호와 복지증진을 위해 다양한 조례를 제정·시행하고 있음
- 「노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원 조례」를 통해 안정적 노사관계 구축과 복지향상을 도모하고 있으며, 「노동 기본 조례」에서는 노동자의 권리 보장과 노동정책 기본계획 수립, 협의회 설치 등을 규정하여 제도적 기반을 마련하였음

[표 2-4] 전북특별자치도 근로복지 관련 조례

조례명	제정일	목적 및 주요 내용
전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례	'15.10.12	· 노사관계 발전 및 근로자 복지증진을 도모하고 안정적인 노사관계를 통해 지역 경제 활성화에 기여 · 도지사의 책무, 지원대상, 지원사업 등
전북특별자치도 노동 기본 조례	'22.05.20	· 노동자의 권리 보장 및 증진 · 노동정책 기본계획 수립 의무, 노동자의 권리 보장 및 증진, 노동정책협의회 설치 등
전북특별자치도 비정규직 노동자 권리보호 및 지원에 관한 조례	'14.03.07	· 비정규직 노동자 권리 보호, 노동조건 향상을 위한 지원 · 비정규직 노동자 지원센터 운영, 공공기관 및 민간부문 비정규직 노동자 지원 등
전북특별자치도 이동노동자 복지증진을 위한 지원 조례	'24.02.16	· 이동노동자(대리운전기사, 택배기사, 배달기사, 학습지 교사 등)의 쉼터 설치 등 노동환경 개선 관련 복리 증진 · 도지사의 책무, 이동노동자 권익 보호 및 복지증진사업, 이동노동자 쉼터 설치·운영 등
전북특별자치도 근로자종합복지회관 설치 및 운영조례	'98.04.24	· 근로자 복지증진을 위한 복지회관 설치·운영 기반 마련 · 복지회관의 설치, 운영 방식, 사용 절차 및 관리 등
전북특별자치도 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례	'23.06.16	· 사업장 노동자의 건강권 보호 및 복지증진을 위한 노동자작업복 세탁소 설치·운영 지원 · 도지사의 책무, 실태조사, 지원사업, 협력체계 구축 등
전북특별자치도 외국인 계절근로자 지원 조례(안)	예정	· 농촌 인력난 해소와 외국인 계절근로자 관리 강화 · 종합지원 계획, 기숙사나 인권 보호, 운영관리 등

자료: 자치법규정보시스템

- 또한, 「비정규직 노동자 권리보호 및 지원 조례」를 통해 비정규직의 권익 보호와 노동조건 개선을 지원하고, 「이동노동자 복리증진 지원 조례」를 제정하여 대리운전·배달기사 등 이동노동자의 권익 보호와

쉼터 설치를 추진하고 있음. 「근로자종합복지회관 설치 및 운영 조례」로 근로자의 복지 인프라를 확충하고, 「노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례」를 통해 현장노동자의 건강권 보호와 복지향상을 위한 제도적 장치를 마련하는 등 근로복지 증진을 위한 다층적 노력을 기울이고 있음

- 최근 전북특별자치도는 농촌 인력난 해소와 외국인 근로자 권익 보호를 위해 2025년 9월 중 「전북특별자치도 외국인 계절근로자 지원 조례」 제정안을 발의할 예정임. 조례안에는 계절근로자 종합지원대책 수립, 주거시설 지원, 근로조건 관리 등이 포함되어 있으며, 이를 통해 지자체별로 분산되어 운영되던 방식을 개선하고, 안정적인 인력 확보와 제도적 지원기반을 마련하고자 함

## 나. 지원사업

### 1) 근로자종합복지관

- 공공 부문에서는 지역 단위 중소기업 근로자복지를 주로 근로자종합복지관의 설치·운영을 통해 지원하고 있음
- 근로자종합복지관은 근로자의 경제·사회 및 문화생활의 향상과 복지증진을 위하여 건립되었으며, 근로자 생활 편의 증진, 취업 촉진을 위한 직업상담 및 정보제공과 취업 알선, 노사 단체의 교육·회의공간 제공 등 근로자 지원을 위한 다양한 업무를 수행함

[표 2-5] 전북 도내 5개 근로자종합복지관 운영 현황

구분	시설규모(㎡)		사업비(백만원)			세부시설 운영					노동조합 입주		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	
군산시근로자 종합복지관	3,394	2,968	3,181	818	2,363	○		○			○	○	한국 노총
전북특별자치도 근로자종합 복지관	2,633	3,112	1,841	677	1,164	○	○	○	○		○		완주군
완주군근로자 종합복지관	7,705	5,290	11,561	4,647	6,914	○	○	○	○	○			완주군
정읍시근로자 종합복지관	2,426	3,235	2,324	1,108	1,215	○	○	○		○	○		정읍시
전주시근로자 종합복지관	1,805	3,436	5,579	1,338	4,241		○	○					전주시 시설관리공단

- 전북 도내에는 전주 1개, 군산 1개, 정읍 1개, 완주 2개 등 총 5개 복지관이 운영 중이며, 전북특별자치도근로자종합복지관, 군산근로자종합복지관, 완주군근로자종합복지관은 산업단지 내에 위치하여 근로자 접근성과 활용도를 높이고 있음

## 2) 노동자 작업복 세탁소 설치·운영

- 전북특별자치도는 유해 화학물질을 취급하는 중소·영세사업장에서 별도의 세탁 시설이 없어 노동자가 오염된 작업복을 가정에서 직접 세탁하는 문제를 해결하기 위해 「노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례」를 2023년 6월 16일에 제정함
  - 노동자와 가족의 건강권을 보호하고 안전한 근로환경을 조성하기 위한 제도적 장치로 세탁소 설치·운영 촉진, 실태조사 실시, 세탁시스템 구축, 실내환경 개선 지원 등의 내용을 담고 있음
- 이후 완주군(2023.7.13), 전주시(2024.10.30), 익산시(2025.7.16)도 각각 「노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례」를 제정하여 다수 기업이 입주한 산업단지를 중심으로 공동세탁소 운영 기반을 마련함

## 3) 익산시 관외 이동 근로자 및 학생 열차운임비 지원<sup>3)</sup>

- 익산시는 지역 인구 유입과 정주 여건 개선을 위해 「익산시 인구증가시책 지원 조례」 제6조에 근거하여 2020년부터 관외 이동 근로자 및 학생 열차운임비 지원사업을 시행하고 있음
  - 시에 주민등록을 두고 열차 정기승차권을 이용해 관외 지역으로 통근하거나 통학하는 근로자와 학생을 대상으로 하며, 운임 비용의 50%를 연간 최대 200만 원 한도 내에서 지역 화폐로 지원함
- 장거리 통근·통학에 따른 교통비 부담을 완화하여 근로자의 안정적인 근무환경 조성 과 학생들의 학업 지속을 돕고 나아가 익산시 인구 유지 및 정주 기반 강화를 위한 제도적 장치로 자리매김하고 있음

.....  
3) 전북인복지 전북특별자치도복지플랫폼

#### 4) 순창군 청년근로자 종자통장 지원<sup>4)</sup>

- 순창군은 지역 내 청년근로자의 안정적 경제 기반 마련과 장기 재정 준비를 위해 2023년부터 청년근로자 종자통장 지원사업을 시행하고 있음
  - 지원대상은 순창군에 주소를 두고 거주하는 18~49세 청년근로자 중 중위소득 150% 이하인 자로 심사를 통해 선정되며, 대상자가 매월 15만 원을 적립(적금)하면 군에서 2배인 30만 원을 매칭 지원하여 2년 만기 기준 최대 1,080만 원과 이자 혜택을 받을 수 있음
- 청년근로자의 자산형성을 촉진하고 경제적 자립을 지원함으로써 청년층의 안정적 생활 기반 마련과 지역 정주 여건을 개선하여 청년층의 지역정착 유도에 기여함

#### 5) 육아휴직 대체인력 근로자 지원<sup>5)</sup>

- 전북특별자치도는 중소기업의 육아휴직 근로자 공백을 최소화하고 육아휴직 활용을 촉진하기 위해 2025년부터 전북을 포함하여 서울, 경북, 광주, 울산 등 5개 지자체로 지원이 확대된 육아휴직 대체인력 근로자 지원사업을 시행하고 있음
  - 고용노동부 대체인력지원금 지급대상 기업에 한하여 50인 미만 도내 중소 제조업체에서 육아휴직 대체인력으로 고용된 근로자를 대상(2025년 기준 140명)으로 하며, 취업 후 3개월과 6개월 시점에 각각 100만 원씩, 최대 200만 원을 지원함
- 중소기업은 육아휴직으로 인한 인력 공백을 최소화하고, 대체인력 근로자는 안정적인 근무 환경과 경제적 지원을 확보함으로써 근로자의 일·가정 양립을 지원하고 기업의 지속적 운영을 도모하여 전북특별자치도 내 중소기업 근로환경 개선과 육아휴직 활성화에 기여함

4) 전북인복지 전북특별자치도복지플랫폼

5) 전북인복지 전북특별자치도복지플랫폼, 복지로 홈페이지, (재)전북특별자치도경제통상진흥원 지원사업

### 3. 타 지방자치단체 근로 복지 지원사업

- 최근 주요 지방자치단체들은 고용안정과 근로자복지 증진이라는 공동의 목표 아래 지역과 산업별 특성에 맞춘 다양한 지원사업을 적극적으로 추진하고 있음. 이러한 정책들은 단순한 경제적 지원을 넘어 지역 산업의 지속가능성을 강화하고 노동시장의 이중구조 격차를 완화하는 데 초점을 맞추고 있음
- 지원사업은 크게 세 가지 유형으로 구분됨. 첫째, 고용 촉진 및 경제적 안정 지원 유형으로 신규 채용 기업에 장려금을 지급하거나(인천), 청년근로자의 장기근속을 유도하기 위한 근속 지원금(경기) 및 목돈 마련을 위한 적금 지원(경북·경남)을 통해 근로자의 실질 소득을 높이고 경제적 자립을 돕는 방식임. 둘째, 근로환경 및 복지개선 유형으로 열악한 작업 환경을 개선하기 위한 휴게시설 설치 지원(경기)이나 폭염 등 외부 환경에 노출된 이동노동자를 위한 쉼터 운영(강원)이 대표적임. 또한, 휴가비, 건강검진비, 복지포인트 등을 지원하여 근로자의 삶의 질을 직접적으로 향상시키고(인천·부산), 중소기업 근로자 자녀에게 장학금을 지급하는 등(대구) 포괄적인 복지 혜택을 제공함. 셋째, 산업 특화 지원 및 상생 모델 구축 유형으로 자동차부품 제조업(인천), 관광·마이스 산업(부산) 등 지역 핵심 산업을 선정하여 해당 분야의 인력난 해소와 ESG 경영 역량 강화까지 지원함으로써 산업생태계 전반의 경쟁력을 높이는 데 기여하고 있음
- 이러한 정책들은 중앙정부와 지방자치단체, 민간기업이 유기적으로 협력하는 상생 거버넌스를 통해 추진되며, 각 지역의 특수성을 반영한 맞춤형 지원을 통해 근로자와 기업 모두에게 실질적인 도움을 제공함으로써 궁극적으로 건강한 노동시장을 구축하고 지역 경제를 활성화하는 중요한 기반이 되고 있음

#### 1) 부산 관광·마이스 기업 근무복지 환경개선 지원<sup>6)</sup>

- 부산광역시는 지역혁신 프로젝트의 일환으로 관광·마이스 산업 분야의 안정적인 고용 창출과 유지, 근무환경 개선을 위해 부산 관광·마이스 기업 근무복지 환경개선 지원사업을 추진하고 있음

6) 중소기업 성공 길잡이 기업마당 Biz info 홈페이지

- 
- 부산 소재 관광·미스 기업(상시근로자 10인 미만)을 대상으로 기업당 최대 2명의 일자리 창출과 근로복지개선을 지원하며, 기업별 최대 800만 원까지 신규 채용 1인당 최대 400만 원을 지원함. 지원내용은 근무환경 개선을 위한 개인 역량 강화, 프로그램 라이선스 비용의 근무환경개선형, 휴가비 및 문화활동 지원의 복지제도 개선형 등 기업이 희망하는 분야를 선택할 수 있으며, 참여기업 임원 대상 인식개선 교육 참여도 함께 지원함

## 2) 대구광역시 중소기업 근로자 자녀 장학금 지원

- 대구광역시는 「대구광역시 중소기업 근로자 자녀 장학금 지원 조례」에 근거하여 지역경제의 주역인 중소기업 근로자들의 생활 안정과 사기 진작을 위해 중소기업 근로자 자녀 장학금 제도를 운영함
- 관내 중소기업체에서 2년 이상 근로한 근로자의 자녀로 학업 우수 대학생을 선발하여 등록금 범위 내에서 최대 250만 원을 지원하며, 2012년 사업 시작 시 29명을 선발한 이래 2024년까지 총 167명이 장학생으로 선발됨

## 3) 인천 상생 패키지 지원 프로젝트)

- 인천 상생 패키지 지원 프로젝트는 고용노동부와 현대·기아차 간 상생협약에 따라 추진되는 ‘자동차 업종별 상생협약 확산 지원사업’의 일환으로 인천지역 자동차부품 제조 산업의 활성화를 도모하고, 원·하청 간의 이중구조 격차를 완화하여 구인난을 해소하며, 근로자들의 고용안정 및 복지증진을 목적으로 함
- 프로젝트는 크게 상생 일자리 도약 장려금, 상생 일자리 채용 취업지원금, 상생 환경개선 지원사업의 세 가지 분야로 구성되어 있음
- ‘상생 일자리 도약 장려금’은 자동차부품 기업의 구인난을 해소하고 만 35세 이상~59세 이하의 중장년 총 고용을 촉진하기 위해 신규 채용 기업에 최대 월 100만 원씩(최대 12개월) 채용지원금을 지급한 사업으로 2024년 기준 42개 기업의 102명이 혜택을 받음
- ‘상생 일자리 채용 취업지원금’은 신규 취업자의 장기근속을 유도하기 위해 근속기간에 따라 최대 300만 원의 지원금을 지급한 사업으로 35개 기업의 재직근로자 102명이 지원을 받았음

.....  
7) 인천상공회의소 홈페이지

- '상생 환경개선 지원사업'은 근로환경 개선을 위한 온열 질환 예방 물품 구매와 근로자의 복지향상 및 고용유지 지원을 목적으로 휴가비(최대 20만 원/인)와 건강검진 비용(최대 30만 원/인) 등을 지원한 사업으로 34개 기업 근로자 110명이 혜택을 받음. 또한, 기업들의 공급망 ESG 대응을 위하여 관련 교육, 컨설팅 등도 함께 지원함

#### 4) 경기도 청년노동자 대상 지원사업<sup>8)</sup>

##### ■ 중소기업 청년노동자 지원사업

- 경기도는 청년노동자의 장기근속과 처우개선을 위해 만 19~39세 이하의 도내 청년근로자 중 월 급여 359만 원 이하이며, 도내 중소기업에서 주 36시간 이상 6개월 이상 근무한 근로자를 대상으로 청년 임금 지원사업을 운영하고 있음
  - 연간 약 2,000명을 지원대상으로 하며, 2년간 근속을 유지할 경우 반기별 120만 원씩 최대 480만 원을 시·군 지역화폐로 지급함
- 청년에게는 안정적인 소득과 근로환경을 보장하고, 중소기업에는 숙련된 청년 인력의 장기적 확보를 가능하게 해 청년 고용안정과 기업 경쟁력 강화에 기여함

##### ■ 청년 복지포인트

- 경기도는 중소·중견기업, 소상공인, 비영리법인 등에 근무하는 청년근로자의 복지향상을 위해 청년 복지포인트 지원사업을 운영하며, 지원대상은 도내에 거주하며, 주 36시간 이상 근로하는 만 19~39세 이하 청년근로자 중 월 급여 359만 원 이하의 재직자이며, 공기업 및 공공기관 근로자는 제외됨
  - 연간 약 20,000명에게 연 120만 원 상당의 복지포인트를 지급하며, 반기별 재직 여부를 확인한 뒤 전용 복지물을 통해 포인트를 제공함
- 청년근로자는 복지 혜택을 누리며 삶의 질을 높일 수 있고, 기업과 기관은 청년근로자의 만족도와 장기근속률을 향상시켜 근로환경 개선과 인재 확보에 기여할 수 있음

8) 경기도일자리재단(<https://youth.jobaba.net/guideMeister>)

---

## 5) 경기도 현장노동자 휴게시설 개선사업<sup>9)</sup>

### ■ 이천시: 현장노동자 휴게시설 개선사업

- 이천시는 열악한 환경에서 근무하는 현장노동자를 위해 중소 제조업체, 요양병원, 사회복지시설 등 휴게시설 개선이 필요한 기관을 대상으로 현장노동자 휴게시설 개선사업을 추진하고 있음
  - 2025년에는 개소당 최대 800만 원까지 지원하며, 지원 범위에는 샤워실, 냉난방·환기시설, 탁자와 의자 등 근로자의 휴식 여건을 개선할 수 있는 시설이 포함됨

### ■ 성남시: 현장노동자 휴게시설 개선 지원사업

- 성남시는 노동자의 휴게시설 환경개선을 위한 시설 공사와 냉난방·환기 시스템 설치 등을 지원하는 현장노동자 휴게시설 개선 지원사업을 시행하고 있음
  - 2025년에는 100명 미만 중소 제조업체 등을 대상으로 개소당 최대 2,000만 원까지 지원하며, 근로자들이 더욱 쾌적하고 안전한 휴식 공간을 확보할 수 있도록 하고 있음

## 6) 강원특별자치도 이동노동자 쉼터 운영

- 강원특별자치도는 이동노동자의 건강권과 노동권을 보호하기 위해 근로자종합복지관을 중심으로 노동상담소 기능을 강화한 복합공간을 조성하고, 폭염 등 열악한 근무환경으로 지친 이동노동자를 위한 쉼터를 운영하고 있음
  - 춘천, 원주, 강릉, 동해, 속초, 삼척 등 6개 시에 근로자종합복지관을 중심으로 이동근로자 쉼터를 조성하여 생수와 쿨링용품을 제공하며, 임금체불, 산업재해, 계약 문제 등과 관련한 실질적인 노동 상담을 받을 수 있는 통합 지원체계를 구축함

---

9) 중소기업 성공 길잡이 기업마당 Biz info 홈페이지

## 7) 경상북도 청년근로자 대상 지원사업<sup>10)</sup>

### ■ 경상북도 청년근로자 행복카드 지원

- 경상북도는 도내 중소기업 청년근로자의 복지증진과 장기근속을 유도하고 안정적인 생활을 지원하기 위해 도내 중소기업에서 6개월 이상 계속 근무 중인 19~39세 청년근로자로, 중위소득 130%(세전 3,109,610원) 이하인 자를 대상으로 청년근로자 행복카드 지원사업을 운영하고 있음
  - 1인당 연간 100만 원 상당의 복지포인트를 2회 분할 지급하며, 이는 1인 1회에 한해 제공됨. 2025년에는 약 600명을 대상으로 지원할 계획이며, 지급된 복지포인트는 건강관리, 여가 활용(문화·체육), 자기계발, 가족 친화 활동 등에 사용할 수 있음

### ■ 울진군, 고령군: 청년근로자 사랑채움사업

- 경상북도 울진군과 고령군은 청년근로자의 경제적 안정과 결혼 지원을 위해 청년근로자 사랑채움사업을 운영하고 있음
  - 울진군은 중위소득 150% 이하의 중소·중견기업 근무 미혼 청년 3명을 대상으로, 2년 만기 적립식 예금 총 960만 원과 이자, 결혼축하금 120만 원을 지원하며, 청년 적립금과 지자체 지원금을 각각 480만 원씩 분할 적립하도록 운영함(2025년 기준)
  - 고령군은 19~39세 이하 미혼 청년 중 중위소득 150% 이하로, 군 내 중소·중견기업에 주 30시간 이상 근무하며 3개월 이상 재직된 1명을 대상으로 동일한 사업을 운영함

### ■ 김천시: 청년근로자 내일더하기 사업(청년근로자 목돈마련 예금)

- 경상북도 김천시는 청년근로자의 목돈 마련과 경제적 자립을 지원하기 위해 청년근로자 내일더하기 사업을 운영함
  - 김천시에 주민등록을 두고 중위소득 150% 이하인 관내 중소기업 신규입사 청년 16명을 대상으로 2년 만기예금 1,160만 원과 이자를 지원하며 청년 적립금 360만 원과 시 지원금 800만 원을 분할 적립하도록 운영함

10) 경북청년포털 청년e플립

### ■ 김천시: 중소기업 청년근로자 3·6·9 미래희망 지원사업

- 경상북도 김천시는 관내 중소기업에 정규직으로 신규 채용(전환)된 19~39세 이하 청년 30명을 대상으로 중소기업 청년근로자 3·6·9 미래희망 지원사업을 운영함
  - 김천시에 주민등록이 되어 있는 청년근로자가 취업 후 3개월, 6개월, 9개월 차에 근속할 경우 각각 50만 원, 100만 원, 150만 원, 1인당 최대 300만 원까지 근속장려금을 지급함

### ■ 구미시: 청년근로자 지역 정착 행복원룸사업

- 경상북도 구미시는 청년근로자의 지역 정착과 주거안정 지원을 위해 청년근로자 지역 정착 행복원룸사업을 운영함
  - 관내 기업에 취업한 청년근로자 100명을 대상으로 월 10만 원의 정착 인센티브를 최대 24개월간 지원하며, 타 지역에서 구미시로 전입예정인 청년근로자를 우선 지원함. 동시에 공실률 50% 이상인 원룸 10개 동, 100실을 소유한 원룸주에게는 세입자 연결과 도배·청소 등 환경개선 비용을 지원하여 청년근로자의 안정적인 주거환경 조성을 도모함

## 8) 경상남도 모다드림 청년통장 지원

- 경상남도는 청년근로자의 목돈 마련을 지원하고 장기근속을 유도하며 고임금 근로자와의 격차를 완화하기 위해 모다드림 청년통장 지원사업을 운영하고 있음
  - 도내에 거주하며 재직 중인 18~39세 이하 청년(정규직, 비정규직, 창업자)을 대상으로 청년이 월 20만 원씩 2년간 적립하면 만기 시 청년 적립금 480만 원과 도·시군 지원금 480만 원(이자 별도)을 합해 총 960만 원을 지급하며, 선정기준은 가구 기준 중위소득 130% 이하임

## 4. 소결

### ■ 중소기업 근로자복지 정책 현황 요약

- 중소기업 근로자복지 정책 현황을 검토한 결과 다음과 같이 요약할 수 있음
- 첫째, 근로자복지의 법·제도적 기반의 확대와 공공성이 강화되었음. 1983년 「중소기업근로자복지진흥법」에서 시작하여 2001년 「근로복지기본법」 제정을 통해 비정규직을 포함한 모든 근로자로 수혜 대상이 보편화되었으며, 현재 「제5차 근로복지증진 기본계획(2022~2026)」에 따라 대·중소기업 간 복지 격차 완화와 취약계층 노동자의 복지 안전망 강화를 목표로 정책이 추진되고 있음
- 둘째, 격차 해소를 위한 상생형 모델로 전환되고 있음. 개별 기업 단위의 복지 한계를 극복하기 위해 둘 이상의 기업 또는 원·하청이 공동으로 기금을 조성할 경우 정부가 매칭펀드(최대 20억 원 등)를 지원하는 공동근로복지기금 제도가 핵심 수단으로 부상하고 있음. 또한, 중소벤처기업부의 중소기업 복지플랫폼 등을 통해 개별 중소기업이 갖추기 어려운 휴양시설, 건강검진, 자기계발 서비스를 공동 이용할 수 있는 인프라가 확충되고 있음
- 셋째, 지자체 중심의 맞춤형 복지사업이 도입되고 있음. 예를 들어 김천시의 ‘청년근로자 내일터하기’, 울진·고령의 ‘사랑채움사업’과 같이 지역 내 중소기업 재직자의 자산 형성이나 장기 재직을 유도하는 지자체 차원의 직접 지원사업이 활발히 운영되고 있음

### ■ 정책 시사점

- 첫째, 복지 패러다임의 변화가 두드러짐. 직접 지원에서 공유 플랫폼으로 과거 단순한 대부나 장학금 위주의 직접 지원 방식에서, 공동근로복지기금이나 복지플랫폼과 같은 복지 공유형 모델로 정책의 무게중심이 이동하고 있는데, 이는 영세 기업일수록 독자적인 복지체계 구축이 불가능하다는 현실을 반영한 결과임

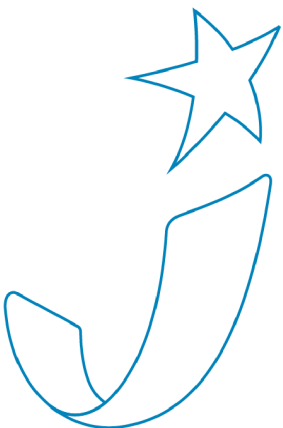
- 
- 둘째, 지자체의 역할이 촉진자로서의 기능으로 강화되어야 함. 중앙정부의 보편적 정책만으로는 지역 산업의 특수성과 노동시장 이중구조 문제를 해결하는 데 한계가 있기 때문에 지자체는 기금 조성의 마중물 역할을 수행하거나 지역 화폐와 연계한 복지비 지급 등을 통해 지역 경제 선순환과 연계된 복지 사다리를 구축함
  - 셋째, 수혜자 중심의 생애주기별 맞춤형 설계가 필요함. 2026년 최저임금 인상(10,320원) 및 근로시간 단축 트렌드와 맞물려 단순 임금 보전형 복지보다는 일·생활 균형(워라벨), 육아 지원, 자기계발 등 근로자의 생애주기적 욕구를 충족시키는 유연한 복지서비스 전달 체계가 절실함
  - 넷째, 사각지대 해소를 위한 거버넌스 구축이 요구됨. 공동근로복지기금에 참여하지 못하는 소규모 사업장 노동자들이 소외되지 않도록 공간 중심형 또는 산업형공동기금 모델을 개발하고, 노사민정이 함께하는 운영 거버넌스를 통해 복지 전달의 형평성을 제고해야 함
  - 이러한 내용을 종합하면 중소기업 근로자복지는 단순히 기업의 비용이 아니라, 지역 인재 유출을 막고 산업 경쟁력을 강화하는 필수 투자로 판단됨



## 제3장

### 중소기업 공동근로복지기금 활성화 사례

1. 사례 조사
2. 사례 요약 및 시사점





## 제3장 중소기업 공동근로복지기금 활성화 사례

### 1. 사례 조사

#### 가. 조사 개요

- 최근 지역 차원에서 지역노동자 지원을 위한 재정 마련은 「근로복지기본법」의 공동근로복지기금과 노동복지기금이 관심을 받고 있음
- 따라서 지역 단위 중소기업 근로자(노동자) 복지증진을 위해 제도적, 재정적 지원기반을 마련하고 활발하게 운영하는 지역을 대상으로 사례조사를 진행하고, 그 외 제도는 마련되어 있지는 않지만 정부 지원사업과 연계한 사례를 동시에 분석하고자 함

[표 3-1] 사례 지역

구분	제도 마련 후 추진 사례	정부 사업 활용 사례
사례지역	경기도, 대전광역시, 울산 동구	충청남도, 군산시

#### 나. 지역 단위 노동(근로)복지기금 제도 마련 및 활성화 사례

- 노동(근로)복지기금과 관련한 조례는 경기도, 대전광역시, 울산광역시 동구, 경기도 안산시 등에서 설치·운영하고 있음

[표 3-2] 지자체 노동(근로)복지기금 설치·운영 조례 현황

지자체	조례명	제정일
경기도	경기도 노동복지기금 설치 및 운영 조례	'99.12.31
대전광역시	대전광역시 근로복지기금 설치 및 운영 조례	'99.04.09
울산광역시 동구	울산광역시 동구 노동복지기금 설치 및 운영 조례	'23.06.22

자료: 자치법규정보시스템에서 '노동복지기금', '근로복지기금'으로 검색한 결과를 직접 정리

## 1) 경기도 노동복지기금

- 경기도는 1999년 12월 31일 「경기도 노동복지기금 설치 및 운용 조례」를 제정하여 도내 노동자와 노동단체의 복지증진과 미래지향적인 노동정책의 개발을 지원하기 위해 노동복지기금을 설치하고, 그 효율적 운용·관리에 필요한 사항을 규정하였음
- 노동복지기금은 경기도 출연금, 기금의 운용수익금, 그 밖의 수입금으로 조성되며, 노동정책 개발 지원, 노동자 사기진작 및 복지증진, 교육 지원, 문화예술 활동, 노동관계 국제교류 등 다양한 사업에 활용되고 있음
- 사업운영은 매년 노동복지기금 지원사업 모집 공고를 통해 사업수행기관을 공개 모집하고, 선정절차를 거쳐 추진하고 있음

[표 3-3] 2023년 경기도 노동복지기금 지원사업 세부사업

(단위: 천 원)

연번	사업명	지원금액	사업내용
1	노동자가족 위안행사	36,000	목적 : 노동자 사기진작을 위한 연말 위안행사 개최 대상 : 도내 노동자 및 도민(500명) 내용 : 전문가 특강, 공연 등
2	외국인노동자 합동결혼식 지원	26,000	목적 : 외국인노동자 복지증진 및 안정적인 정착 도모 대상 : 외국인노동자 부부 10쌍 이상 내용 : 합동결혼식, 신혼여행 등 지원
3	노동절 행사 지원	32,000	목적 : 노동절(근로자의 날) 정신 기념 및 노동자 노고 격려 대상 : 도내 노동자 및 도민(500명) 내용 : 경기도 노동절 기념행사, 모범노동자 표창 등
4	노사정 한마음대회	111,000	목적 : 도내 노사정 대표자 및 노동가족 화합의 장 마련 대상 : 도내 노사정 대표자, 노동자 및 노동자 가족 내용 : ① 지역별 노사정 등반대회, 단합대회 등 16회 이상 ② 노동가족 체육행사 1식
5	노사 해외연수	195,000	목적 : 국외 모범 노사협력 및 여성정책 사례연구 대상 : 도내 노동자 및 사용자 내용 : 국외 노사상생 모범사례, 여성 노동정책 등 연구 ※ 여성노동자 대상 연수계획 별도 수립
6	여성노동자 일·생활균형 워크숍	16,000	목적 : 도내 여성 노동정책 사례연구 및 정책 마련 대상 : 도내 여성 노동자, 노동단체 여성 임원 등 내용 : 여성노동자 정책발굴 및 정책 개선 위한 국내 워크숍

연번	사업명	지원금액	사업내용
7	노동자자녀 영어캠프 운영	100,000	목적 : 노동자 자녀 영어교육 기회 제공을 통한 학습의욕 고취 대상 : 도내 노동자 자녀 300명 이상 내용 : 방학, 주말 등을 활용한 영어캠프(5일 이내) 진행
8	노동자 인문예술강좌	72,000	목적 : 문화예술을 통한 산업현장 노동자 복지증진 대상 : 도내 사업장, 산업단지 등 10개 이상 방문 강좌 내용 : 인문, 사회, 문화·예술 등 강의
9	노동가족 음악회	180,000	목적 : 문화 공연을 통한 노사 화합과 친목의 장 마련 대상 : 도내 노동자 및 도민 내용 : 지역별 음악회 10회 이상 개최
10	경기노동문화예술제 지원	100,000	목적 : 노동자의 창작 문화 활동 지원 대상 : 도내 노동자 내용 : 경기도 노동문화예술제 개최 - 분야별 노동자 경연 및 입상자 수상, 작품집 발간 등
11	노사대학 최고경영자(CEO) 과정 운영	30,000	목적 : 신뢰·화합의 노사문화 조성 및 인적네트워크 구축 대상 : 도내 경영주, 임원, 전문직 종사자 등 내용 : 협력적 노사관계 구축을 위한 노동법 강의 등

자료: 경기도 홈페이지

## 2) 대전광역시 근로복지기금

- 대전광역시는 근로복지 증진에 관한 사업과 활동을 지원하기 위한 목적으로 「대전광역시 근로복지기금 설치 및 운용 조례」를 제정(1999.4.9.)하여 기금 조성의 근거를 마련하였음

[표 3-4] 대전광역시 근로복지기금 조성 현황

최초 시작연도	구분	2025년	2024년	2023년
1999년	예산액(천원)	1,116,116	1,114,716	1,105,116
	이자수입	23,000	29,000	16,000

- 기금의 재원은 대전광역시 출연금, 이자수익금, 그 외 수입금으로 구성되며, 존속기한은 2027년 12월 31일까지로 규정되어 있음. 또한, 기금의 관리·운영은 「대전광역시 기금관리기본 조례」 제8조에 따라 총괄기금관리관에게 위탁하도록 하고 있음

- 기금은 근로자복지 증진과 관련된 사업·행사비, 노동단체 육성 사업, 공공근로복지시설 운영비, 근로자 교육·훈련 기회 확충 경비, 노사화합 사업비, 저소득근로자 자녀 장학금 지원 등에 활용됨
- 근로복지기금은 전액 시비로 10억 원을 은행에 예치하고 있으며, 이자(매년 2천만 원)를 이용하여 2010~2025년 현재까지 장학금을 지원하고 있음
- 특히 대전광역시에는 근로복지기금을 활용하여 저소득근로자 자녀를 대상으로 장학금을 지급하고 있으며, 사업운영은 한국노총 및 민주노총 대전지역본부의 추천을 받아 대상자를 선정하여 집행하고 있음

### 3) 울산광역시 동구 노동복지기금

- 울산광역시 동구는 「울산광역시 동구 노동복지기금 설치 및 운용 조례」를 제정(2023.6.22.)하여 노동복지기금 조성의 법적 근거를 마련하였으며 동 조례는 지역노동자의 안정된 삶을 지원하고, 인구 유출 방지와 지역경쟁력 강화, 울산광역시 동구의 지속 가능한 발전을 목적으로 함
- 울산 동구 노동복지기금의 추진 방향은 정부, 울산광역시, 기업체, 노조 등 기금 조성 참여 동참 분위기 조성, 구 재정 여건에 따라 노동복지기금 재원 탄력적 운영, 노동자 긴급생활 및 주택자금 대출이자 실질적 지원방안 마련, 금융 관련 전문가 채용으로 기금 운용 효율적 관리 등 4가지를 고려하고 있음
- 노동복지기금은 2028년까지 총 조성액을 300억 원으로 계획하고 있으며, 이 중 동구가 100억 원, 관내 기업 등이 200억 원을 출연하도록 계획함. 실제로 민주노총 현대중공업지부가 2억 원을 기탁하여 총 18억 원의 기금이 조성되었으며, 동구청 재원으로 100억 원(2023년부터 4년간 정액편성) 출연함
- 동구는 2024년부터 근로기준법 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자, 산업안전보건법 시행령 제67조에 따른 특수형태근로종사자를 대상으로 전세자금 대출이자 지원, 긴급생활안정지원금 용자 지원 등 다양한 사업을 수행하고 있음

- 울산 동구 자체적으로 출연한 노동복지기금 외에 공동근로복지기금 2021~2025년 동안 재정지원사업을 운영하였음. 공동근로복지기금 법인은 3개 법인(HD현대중공업 사내협력사, HD현대미포 사내협력사, HD현대중공업 설계협력사)으로 총 10,388.6백만 원이 조성되었음

[표 3-5] 울산광역시 동구 2025년 노동복지기금 조성 현황

(단위: 백만 원)

구분	합계	기업조성액			지자체 지원		공단 지원
		계	대기업	중소협력업체	울산시	동구	
합계	10,388.6	6,240.7	6,150	90.7	258.7	64.2	3,825
HD현대중공업 사내협력사	6,354.7	4,040	4,000	40	166.7	30	2,118
HD현대미포 사내협력사	3,753.6	2,050.7	2,000	50.7	85.9	30	1,587
HD현대중공업 설계협력사	280.3	150	150	-	6.1	4.2	120

[표 3-6] 울산광역시 동구 공동근로복지기금 지원항목

구분	지원사업	지원 불가(예시)
주택 구입자금 지원	무주택 근로자를 대상으로 국민주택규모 이하 주택 구입 자금	전 근로자에게 일률적으로 지원되는 주택 구입 자금 대부분
우리사주 구입 지원	우리사주 조합을 통한 근로자의 우리사주 구입비	우리사주 조합 운영비 우리사주 조합과 무관한 자사주 매입
장학금 및 재난구호금	근로자와 그 자녀의 초·중·대학교 등의 장학금 지원금 천재지변이나 돌발사고(교통사고 등) 재난구호금	회사에서 지급할 의무가 있는 재난구호금
모성보호·일가정 양립비용 지원	보육비 및 EAP 비용 지원 기타 모성보호·일가정 양립으로 인정되는 비용	
체육문화 활동 및 근로자의 날 행사 지원	근로자의 날 등 체육 행사비 및 이에 따른 기념품 제작비 동호회 지원 등 문화 활동, 휴양콘도 이용료	
생활원조를 위한 지원 등	경조사비(축의금, 조의금 등), 자녀학원비 어학, 컴퓨터 수강 등 자기개발비 국내외 시찰비 근로자와 그 가족의 건강검진 등 의료비 회사 창립일의 기념품 및 명절 선물 기타 근로자의 생활원조를 위한 지원으로 인정되는 비용	산재보험료 및 의료보험료, 국민연금부담금 등 법령에 따른 의무 부담비용 근로자의 업무수행과 관련된 수강료 업무수행을 위한 해외 출장(연수비) 통근버스 운영비 등 사업운영을 위한 사용자의 필요 경비 자가 운전자의 차량 정비금 등 수혜자가 특정 근로자 계층에 한정된 지원금

[표 3-7] 울산광역시 동구 노동복지기금 활용 지원사업

구분	전세자금 대출이자 지원	긴급생활안정자금 용자 지원
신청 자격	신청일 기준 동구에 주소를 둔 무주택노동자 · 신혼부부: 혼인신고일 5년 이내, 부부합산 연 소득 9천만 원 이하 · 청년노동자(19~39세): 미혼인 단독 세대주, 연 소득 5천만 원 이하	(신청기준) · 동구에서 1년 이상 주소를 두고, 최근 2년 동안 1년 이상 실근무 · 전년 또는 3개월 직전 월평균 소득이 '25년 공고기준 중위소득 이내 (신청자격) · 사업장의 폐쇄, 계약만료 등 비자발적인 퇴직 이 6개월 이내인 퇴직노동자 · 부상, 질병, 산업재해 등으로 1개월 이상 비 근로 소득이 없는 노동자
지원 조건	울산 동구 소재 아파트, 주택, 주거용 오피스텔 등 주거/임차보증금 3억 이내	
지원 내용	전세대출금의 연이자 1%를 2년간 지원(120만 원 이내/연)	1,000만 원 이내 용자 지원, 이자 연 1.5%
기타	-	(상환조건) · 500만 원 이내: 1년 거치 2년 원리금 균등 분할상환 · 1,000만 원 이내: 1년 거치 3년 원리금 균등 분할상환

자료: 울산 동구 공식블로그(<https://blog.naver.com/usdonggu/223717445849>), 접속 일자 2025.9.10.

## 다. 정부(고용노동부) 공동근로복지기금 활용 사례

### 1) 충남 공동근로복지기금<sup>11)</sup>

- 충청남도는 노동시장에서 기업 규모와 고용 형태에 따른 임금 및 복지 수준의 차이가 심화되는 양극화 현상을 완화하고 중소기업 근로자의 복지를 강화하기 위해 2021년부터 충남 공동근로복지기금을 운영해 옴
  - 2021년 5월 제1호 기금을 시작으로 제6호까지 총 51억 원을 조성하여 178개 기업, 3,153명의 근로자에게 80만~100만 원씩 총 31억 원의 복지비를 지급하였으며, 2025년 1월에는 논산시, 부여군, 서천군의 34개 중소기업과 제7호 업무협약을 체결하였고, 8호에 이어 9~12호 추진 중
- 충청남도 내 중소기업 근로자의 복지향상과 근로환경 개선을 통해 삶의 질을 높이고, 기업 경쟁력을 강화함으로써 지역 경제 활성화와 지속 가능한 발전을 도모하며 근로자와 기업 간 상생적 관계를 구축함
- 지역 단위 복지 정책의 하나로 특히 50인 이하 중소기업 근로자들의 실질소득 향상에 도움을 주는 것을 목표로 하고 있으며, 중소기업의 낮은 복지 수준을 보완하고 지역 근로자들에게 실질적인 혜택을 제공하여 기업의 경쟁력 강화와 노동시장 안정화에도 긍정적인 영향을 줌
- 참여 주체는 충청남도, 해당 시·군, 사용자단체(중소기업연합회, 상공회의소 등) 그리고 참여를 희망하는 관내 50인 이하 중소기업이며, 기금 조성 방식: 참여기업의 출연금(1인당 40만 원), 충남도 출연금(1인당 20만 원), 시·군 출연금(1인당 40만 원)에 정부 지원금(1인당 75만 원)이 더해져 1인당 총 175만 원 내외의 기금을 조성(지원 금액은 법인 및 시기에 따라 변동 가능함)
- 조성된 기금을 통해 참여기업 근로자에게 설, 근로자의 날, 추석 등 명절에 복지비를 지급하며, 주로 지역 상품권 형태로 지급되어 지역 경제 활성화 기여함
- 기금 조성 절차상 충청남도가 중심이 되어 사용자단체를 통해 실제 사업체의 참여를

11) 사단법인 충청남도중소기업연합회 홈페이지

적극적으로 유도하였고, 공동근로복지기금법인 설립 시 추진지원단 TF를 구성함

- (구성) 추진지원단은 노사민정협의회 TF로 도, 참여시군, 사용자단체, 전문가/컨설턴트, 노사민정사무국 등으로 구성함
- (역할) 충남공동근로복지기금 설립 지원(사업장 발굴, 법인 설립 등), 사용자단체와 위수탁 협약

## 2) 군산 공동근로복지기금<sup>12)</sup>

- 군산형 일자리 상생협의회에서 전북자치도, 군산시, 참여기업 (주)명신, (주)대창모터스, (주)코스텍, 양대 노총, 고용노동부 군산지청은 ‘전북 군산형 일자리 공동근로복지기금 조성에 대한 업무협약’을 체결하였음(2023.3.23.)
- 공동근로복지기금은 전북 군산형 일자리 참여기업인 (주)명신, (주)대창모터스, (주)코스텍 이 설립한 ‘전북 군산형일자리 공동근로복지기금법인’에 각 기업이 공동 출연하고 정부와 전라북도, 군산시의 추가 지원을 통해 조성한다는 것임
- 군산형 일자리 공동근로복지기금은 5년간 35억 원으로 참여기업 근로자의 생활 안정과 복리후생 증진 비용 등에 사용하는 것으로 설계됨

[표 3-8] 군산시 공동근로복지기금 조성

### □ 필요성

- 참여기업, 전북도, 군산시가 공동복지기금을 조성함으로써 기업의 고용환경 개선과 선택적 복지 등을 통해 고용안정과 고용유지를 촉진하여 상생형 지역일자리 완성도 제고

### □ 사업개요

- (사업기간) 2023. 3. ~ 2027.(5년) \* 자치단체 출연 : 3년
- (조성금액) 3,501백만 원(국 1,150, 도 500, 시 500, 기업 1,351)
  - '23년 조성액 : 651백만 원(국 299, 도 100, 시 100, 기업 152)
  - \* 기금조성금액 중 국비는 추정치이며 평가결과의 지원율, 참여기업 근로자 수에 따라 변동
  - \*\* 기업별 출연금 : 전년도 말 고용보험 가입자 수 × 40만 원
- (참여대상) (주)명신, (주)대창모터스, (주)코스텍, 전북도, 군산시, 고용노동부
- (기금운영) 전북 군산형일자리 공동근로복지기금 법인
- (사업내용) 명절(설, 추석), 여름휴가 시 격려금 지급(1인당 20만 원×3회=60만 원)

자료: 전라북도 보도자료(2023.3.23.)

12) 전북특별자치도 보도자료를 참고하여 작성

### 3) 경남 조선업 상생

- 경남 조선업 상생협력 모델은 거제와 통영을 중심으로 한 대형 조선소와 협력사들이 인력난을 극복하고 고질적인 ‘이중구조(원·하청 격차)’를 개선하기 위해 구축한 대표적인 지역 산업생태계 보전 모델임
- 대형 조선사와 그 협력사들이 중심이 되어 대우조선해양(현 한화오션)과 삼성중공업이 등의 원청(대형 조선사)은 자금 출연뿐만 아니라 기술 및 경영 컨설팅을 지원하고, 이들 조선소에 상주하는 사내협력사들과 인근 지역의 사외 협력사(한화오션 사내협력사협의회, 삼성중공업 사내협력사협의회) 등이 연대하며, 경상남도, 거제시, 고용노동부, 경남테크노파크 등이 행정적·재정적 뒷받침을 하였음
- 지원내용은 조선업 희망공제, 원하청 간 성과급 동일 적용 등의 실질 소득 및 자산 형성 지원 및 공동근로복지기금을 확대하여 하청 근로자 자녀학자금, 경조사비, 명절 선물, 휴양시설 이용 등을 지원하였음
- 경남은 대형 조선소와 자금을 매칭하여 사외 협력사의 낡은 생산 장비를 최신형으로 교체하는 비용을 지원(업체당 최대 1억 2천만 원)하였으며, 사내·외 협력사에 스마트 안전 장비 도입 및 유해 위험 시설 개선 비용을 지원하여 안전 격차를 줄였음

[표 3-9] 경남 조선업 공동근로복지법인 설립 현황

구분	삼성중공업	대우조선
설립일자	2020. 1. 10.	2020. 4. 22.
수혜업체/ 종사자	86개사 / 15,091명	100개사 / 12,325명
‘20년 조성금액	14.28억 원(원청 10, 협력사 4.28)	19.2억 원(협력사 19.2)
목적사업 (정관)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 소속 노동자 자녀 대학교 학자금</li> <li>· 기타 노동자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업</li> <li>· 공동기금 운영을 위한 인력 채용 및 운영 경비 지출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동자 주택 구입 자금의 보조</li> <li>· 학자금장학금재난구호금의 지급</li> <li>· 체육문화 활동의 지원, 근로자의 날 행사 지원</li> <li>· 생활안정자금지원(하계휴가, 명절휴가 등)</li> </ul>
기대효과	중소기업 노동자 복지 강화 및 노사 및 원하청 상생성장 기반 마련	

자료: 경상남도 보도자료(2020.10.22.)

---

## 2. 사례 요약 및 시사점

- 본 장에서는 지자체가 직접 복지기금을 조성한 사례와 공동근로복지기금 제도를 활용한 사례를 비교하여 각각의 특징을 살펴보았음
- 지자체가 조례를 통해 자체적으로 기금을 설치하고 운용하는 경우 공공성 및 포괄성을 가짐. 즉 특정 기업에 소속되지 않은 영세 노동자나 지역주민까지 대상을 넓게 설정할 수 있음
- 또한, 단순한 현금 지원을 넘어 노동자 자녀 영어캠프, 음악회, 인문학 강좌 등 유무형의 복지서비스를 다양하게 설계할 수 있으며 조례에 근거하여 지속적인 정책추진이 가능함
- 그러나 지자체 출연금만으로는 기금 규모를 키우기 어렵고, 특히 대전 사례처럼 이자 수익에만 의존할 경우 사업 규모가 축소될 우려가 있으며 기금 운영과 사업 수행기관 선정 등 모든 절차를 지자체가 직접 관리해야 하는 행정적 비용이 발생함
- 정부(고용노동부)의 지원 제도를 활용하여 지자체와 기업이 함께 기금을 조성하는 방식의 경우 다음과 같은 특징을 가짐
- 먼저 참여기업의 출연금에 지자체와 정부의 지원금이 더해져 적은 예산으로 복지혜택을 제공할 수 있으며, 대기업과 중소기업, 원청과 하청 간의 복지 격차를 줄여 상생협력 모델을 구축하는 데 효과적임. 복지비를 지역 상품권으로 지급하여 지역 소상공인 매출 증대 등 지역경제 활성화에 직접적으로 기여함
- 반면 기업의 자발적인 출연이 전제되어야 하므로 초기 사업장 발굴과 법인 설립을 위한 적극적인 컨설팅이 필요하며, 기금에 참여하지 못한 기업의 근로자는 혜택에서 소외될 수 있는 사각지대가 발생할 수 있음

[표 3-10] 사례 비교 및 특징

구분	지자체 직접 조성 기금	공동근로복지기금 활용
주요사례	경기도 노동복지기금, 대전시 근로복지기금, 울산 동구 노동복지기금	충남 공동근로복지기금, 군산형 일자리 기금, 경남 조선업 상생기금
재원구조	지자체 출연금 + 기금 운용 수익	기업(원·하청) + 지자체 + 정부 매칭 지원금
수혜대상	해당 지역 노동자 전체 또는 특정 취약계층	기금에 참여한 중소기업·협력사 근로자
주요사업	문화예술, 교육, 장학금, 긴급 용자 등	복지비 지급(지역상품권), 학자금, 경조사비 등
장점	공공성 및 포괄성 사업의 다양성 안정적 근거 확보	재원 확보의 레버리지 효과 노동시장 이중구조 개선 지역경제 선순환
단점	예산 확보의 한계 행정부담	기업 참여 유도의 어려움 혜택의 편중

- 사례조사 결과 시사점은 다음과 같이 제시할 수 있음
- 첫째, 목적 중심의 설계가 필요함. 지역 전체의 노동복지 인프라 구축이 목적이라면 지자체 직접 기금이 유리하고, 중소기업 노동자의 실질 소득 증대와 구인난 해소가 목적이라면 공동근로복지기금이 효과적임
- 둘째, 민관 거버넌스가 중요함. 울산 동구 사례처럼 기업의 기탁을 유도하거나 충남 사례처럼 추진지원단(TF)을 구성하여 노사민정이 함께 움직일 때 기금의 지속가능성이 높아질 수 있음
- 셋째, 정부 자금의 적극 활용이 필요함. 공동근로복지기금 제도는 정부 지원금이 포함되므로 지자체의 재정 부담을 줄이면서도 복지 규모를 극대화할 수 있는 전략적 대안이 될 수 있음

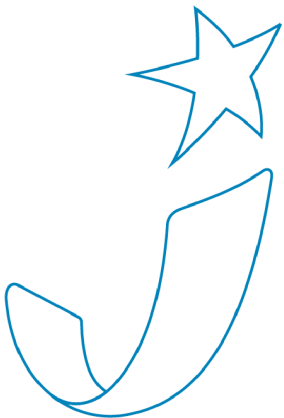




## 제4장

### 전북 중소기업 공동근로복지기금 면접조사

1. 중소기업 및 유관기관 대상 면접조사
2. 지방자치단체 공무원 대상 면접조사
3. 면접조사 결과 및 시사점





## 제 4 장 전북 중소기업 공동근로복지기금 면접조사

### 1. 중소기업 및 유관기관 대상 면접조사

#### 가. 조사 개요

##### 1) 조사목적 및 내용

- 본 장에서는 전북특별자치도에서 공동근로복지기금의 필요성과 운영 방안에 대한 이해 관계자들의 인식을 파악하기 위해 도내 중소기업 대표 및 인사담당자, 중소기업 재직 근로자, 유관기관 담당자를 대상으로 실시한 면접조사 결과를 정리하였음
- 공동근로복지기금의 필요성 및 기대효과, 운영 방안, 정책적 개선·제안사항 등 당사자들의 정책 수요를 도출하기 위해 개별 및 집단 면접조사를 병행하여 실시하였으며, 면접조사는 2025.12.10~2026.1.23 기간 중 일정 협의를 거쳐 총 26명을 대상으로 진행하였음
- 집단 면접조사는 반구조화된 질문지를 활용하여 공동근로복지기금과 관련한 의견을 심층적으로 청취하는 방식으로 진행하였으며, 주요 조사내용은 전북특별자치도 중소기업들의 임금 및 복지 수준과 급여의 지출 구조, 공동근로복지기금 필요성과 공동근로복지기금의 예상 효과, 운영 방안과 추진 시 고려사항 등으로 구성됨

[표 4-1] 전라북도 필수노동자 근로여건 실태 및 정책수요 조사설계

구분	내용
조사대상	· 도내 중소기업 대표 및 인사담당자, 근로자 및 유관기관 담당자
조사지역	· 전북특별자치도 내 시·군
조사방법	· 반구조화된 설문지를 활용 및 의견 청취
조사기간	· 2025년 12월 10일 ~ 2026년 1월 23일
조사 주요항목	· 전북특별자치도 중소기업들의 임금 및 복지 수준과 급여의 지출 비중 · 전북특별자치도 공동근로복지기금 필요성과 공동근로복지기금의 예상 효과 · 공동근로복지기금 운영 방안 및 고려사항 등

## 2) 조사 대상

- 인터뷰 조사대상자는 노동정책 관련 유관기관 등으로부터 추천 및 중소기업 대표 또는 인사담당자와 개별 접촉을 통해 선정하였으며, 전북특별자치도 내 중소기업을 대상으로 함

[표 4-2] 인터뷰 참여자 구성 현황

구분	업종	산업단지	성명	구분
기업대표· 인사담당자	자동차 부품 제조업	산업단지 내	김OO	기업담당자 1
	반도체소자 제조업	산업단지 내	서OO	기업담당자 2
	상용차 제조업	산업단지 내	서OO	기업담당자 3
	방송장비 제조업	산업단지 내	손OO	기업담당자 4
	자동차 부품 제조업	산업단지 내	송OO	기업담당자 5
	플라스틱 적층 제품 제조업	산업단지 내	송OO	기업담당자 6
	건설업	산업단지 외	이OO	기업담당자 7
	자동차 부품 제조업	산업단지 내	임OO	기업담당자 8
	전자축전기 제조업	산업단지 내	주OO	기업담당자 9
	발광 다이오드 제조업	산업단지 내	최OO	기업담당자 10
	반도체소자 제조업	산업단지 내	최OO	기업담당자 11
	식물보호제 제조업	산업단지 외	최O	기업담당자 12
근로자	반도체소자 제조업	산업단지 내	강OO	근로자 1
	건축설계 및 관련 서비스업	산업단지 외	강OO	근로자 2
	플라스틱 적층 제품 제조업	산업단지 내	김OO	근로자 3
	방송장비 제조업	산업단지 내	박OO	근로자 4
	반도체소자 제조업	산업단지 내	유OO	근로자 5
	운송업	산업단지 외	이O	근로자 6
	화학제품 제조업	산업단지 내	김OO	근로자 7
	자동차 부품 제조업	산업단지 내	전OO	근로자 8
	종이제품 제조업	산업단지 내	박OO	근로자 9
	전자축전기 제조업	산업단지 내	엄OO	근로자 10
유관기관 담당자	연구소	-	안OO	유관기관 1
	기업지원	-	윤OO	유관기관 2
	기업지원	-	이OO	유관기관 3
	대학	-	정OO	유관기관 4

## 나. 조사 결과

### 1) 전북특별자치도 중소기업들의 임금 및 복지 수준과 급여의 지출 비중

#### ■ 전북특별자치도 중소기업들의 임금 및 복지 수준

- 전북특별자치도 내 중소기업의 임금 및 복지 수준은 타 시·도와 비교할 때 상대적으로 열악한 수준으로 인식되고 있으며, 이러한 구조적 여건은 청년층을 중심으로 한 인구 유출의 주요 요인으로 작용하고 있는 것으로 분석됨. 실제로 도내 취업시장에서는 임금 수준이 기업 선택과 지역 이동을 결정하는 핵심 변수로 작용하고 있으며, 임금 및 복지 수준의 열위가 지역 내 인력 확보를 제약하는 요인으로 인식되고 있는 것으로 나타남
- 근로자 심층면접 결과, 도내 중소기업에 취업할 경우 초임 임금이 최저임금 수준에 근접하거나 이에 준하는 경우가 많아, 구직 단계에서부터 임금 기대 수준을 낮추고 취업을 결정하는 경향이 확인됨. 이직을 통해 경력을 축적하더라도 초기 임금 수준이 반복적으로 최저임금에 수렴하는 구조가 지속되면서, 장기적인 임금 상승 전망에 대한 기대가 제한되는 양상도 함께 나타남
- 기업 담당자 인터뷰에서는 전북특별자치도의 임금 수준이 타 광역권, 특히 수도권 및 인접 대도시에 비해 현저히 낮다는 인식이 공유되고 있음. 일부 응답자는 지역 간 임금 수준을 비교할 때 전북지역이 상대적으로 가장 낮은 수준에 위치해 있으며, 이로 인해 숙련 인력의 지속적인 유출이 발생하고 있다고 지적함(기업담당자 5). 유관기관 관계자 역시 양질의 일자리와 경쟁력 있는 보상이 제공될 경우 지역 이탈이 발생하지 않을 것이라는 점을 전제로, 타 지역에서 제시하는 높은 임금 조건이 전북지역 인력 유출을 가속화하고 있음을 언급함(유관기관 4)
- 또한 소규모 사업장의 경우 인근 지역 또는 신산업 거점과의 임금 격차에 더욱 취약한 구조를 보이고 있음. 동일한 노동에 대해 시급 기준 1천~2천 원 수준의 임금 차이가 발생할 경우 근로자의 이동이 현실화되며, 이러한 흐름이 본격화될 경우 특정 지역의 산업 기반이 급격히 악화되거나 ‘공동화’ 현상으로 이어질 수 있다는 우려도 제기됨(기업담당자 5)

(유관기관 4) 일자리가 좋다면 사실 여기를 떠나지 않겠죠. 근데 취업시장에서 보면 부산, 경상도에서 오라고 하고, 급여도 뭐 1.5배고...

(기업담당자 5) 소규모 사업장 우리도 그렇지만 우리가 지금 1만 원을 주고 있는데 저쪽에서 1만 2천 원을 준다고 하면 근로자 입장에서는 저쪽으로 많이 가니까... 그 현상이 지금도 서서히 나오고 있어요. 근데 이게 본격적으로 시작하면 저쪽으로 빠져나갈 거예요. 그러면 여기는 완전 공동화가 돼요.

- 전북특별자치도 내에서 구직활동 경험이 있는 근로자들은 구직 단계에서 기업의 복지 제도에 대해 높은 기대를 형성하지 않는 경향을 보이고 있음. 채용 정보 제공 플랫폼이나 공고에 복지 항목이 제시되어 있더라도, 실제 제공 여부나 체감 수준에 대한 불신이 존재하며, 특히 중소기업의 경우 복지 수준에 대한 기대 자체를 낮추고 구직에 임하는 양상이 확인됨
- 심층면접 결과, 일부 근로자들은 채용 공고상 복지 항목이 실제 근무 환경과 괴리가 있음을 경험하면서, 구직 단계에서 복지제도를 중요한 판단 기준으로 삼지 않게 되었다고 응답함. 또한 중소기업의 재정적 한계에 대한 인식이 이미 공유되어 있어, 대기업과 달리 복지 수준에 대한 기대를 의도적으로 낮추는 태도도 확인됨(근로자 6)
- 기업 담당자 인터뷰에서도 유사한 인식이 관찰됨. 전북지역 구직자들은 타 지역에 비해 입사 전 복지제도에 대한 질문이나 확인 자체를 하지 않는 경우가 많으며, 복지에 대한 기대보다는 '없는 것을 전제로' 입사하는 경향이 있다는 점이 지적됨. 이러한 특성으로 인해 복지제도는 입사 이후 OJT 및 근무 과정에서 점진적으로 인식·체감되는 요소로 작용하고 있음
- 흥미로운 점은, 구직 단계에서는 기대 수준이 낮은 반면, 실제 근무 이후 소규모라도 복지제도가 제공될 경우 근로자의 상대적 만족도가 매우 높게 나타난다는 점임. 급여 상승 여력이 제한적인 상황에서 복지제도는 근로자의 삶의 질 개선과 직결되는 요소로 인식되며, 이는 회사에 대한 긍정적 인식, 애착심 및 조직 충성도 제고로 이어지는 것으로 나타남(기업담당자 4, 7). 특히 타 기업과의 비교 속에서 소액의 복지 지원이라 하더라도 차별적 요소로 인식되어, 근로 태도와 업무 몰입도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가됨

(근로자 6) 대기업은 경조사 이런 거 있으면 지원해 주고 이런 걸로 알고 있는데 중소기업은 자금적인 한계로 인해서 사실상 어렵다는 걸 알고 있었으니까 크게 기대를 안 했던 것 같아요.

(기업담당자 4) 본인의 건강이나 취미 활동 분야의 중요성이 많이 늘었는데 급여는 잘 오르지 않고 하다 보니까 급여 외의 부분에서 이런 복리후생 비용이 추가된다고 하면 근로자로서는 삶의 질이 높아지고 이러한 부분을 회사에서 나한테 지원을 해 준다는 부분이 있어서 회사에 대해서 느끼는 우호적인 감정이나 충성도를 긍정적으로 생각하는 부분이 많이 높아질 것 같아요. 다른 회사에서는 주지 않는데 우리 회사에서는 10만 원, 5만 원이라도 복리후생비가 나오면 그거에 대해서 되게 많이 긍정적으로 판단하고 느끼는 것 같더라고요. 회사에 대해서 긍정적인 생각이 늘어나게 되면 결국에는 내가 회사 일을 대하고 내가 업무를 할 때에도 그런 부분들이 확실히 반영이 좀 된다고 생각을 하거든요.

(기업담당자 7) 근데 확실히 그런 건 있어요. 복지를 좀 잘해 주면 그만큼 회사에 대한 애착심이라든지, 애사심이라든지 확실히 있어요.

## ■ 전북특별자치도 중소기업 근로자들의 임금 대비 지출 항목

- 전북특별자치도 내 중소기업 근로자들의 임금 대비 주요 지출 항목은 혼인 여부에 따라 뚜렷한 차이를 보이는 것으로 나타남. 미혼 근로자의 경우 상대적으로 주거비 부담이 낮아, 저축 외에 문화생활비나 식비 등 개인 소비 성격의 지출을 주요 항목으로 인식하는 경향을 보인 반면, 기혼 근로자의 경우 주거비, 식비, 자녀 교육비가 임금 대비 주요 지출 항목으로 나타남
- 근로자 심층면접 결과, 미혼 시기에는 부모와 동거하거나 주거비 부담이 제한적인 경우가 많아 생활비 지출이 크지 않았으며, 여가·문화생활 관련 지출이 상대적으로 주요한 비중을 차지하는 것으로 확인됨(근로자 9, 근로자 10). 그러나 결혼 이후에는 주거 마련을 위한 대출 상환, 가구 단위의 생활비 증가, 자녀 양육 및 교육비 부담이 본격적으로 발생하면서 지출 구조가 급격히 변화하는 양상이 나타남. 특히 주거비와 식비는 결혼 이후 가장 큰 고정 지출 항목으로 인식되고 있으며, 자녀 성장 단계에 따라 교육비 부담이 지속적으로 증가할 것이라는 인식도 함께 확인됨(근로자 5)
- 기업 담당자 인터뷰에서도 이러한 생애주기별 지출 구조 변화에 대한 인식이 공유되

고 있음. 미혼 근로자의 경우 여행이나 여가 활동 중심의 지출이 두드러지는 반면, 결혼 이후에는 여가·문화 관련 지출이 축소되고, 주거비와 자녀 교육비가 가계 지출의 핵심 항목으로 전환된다는 점이 지적됨(기업담당자 6). 특히 학원비 등 자녀 교육비는 가계 지출에서 가장 큰 부담 요인으로 작용하며, 이는 근로자의 경제적 안정성뿐만 아니라 장기근속 및 지역 정착 의사에도 영향을 미치는 요소로 평가됨

(근로자 15) 저는 친구들 만나는데 좀 많이 쓰는 것 같고 평상 시에 주중 식비는 사실 거의 안나가고 있어요. 아무래도 회사에서(식사해서요).

(근로자 14) 저는 문화생활(취미)에 많이 쓰고 있어요.

(근로자 5) 이 친구(근로자7) 같은 경우 이번에 집을 사게 돼서 대출을 많이 받다 보니까 주거비에 대해서 좀 민감한 상황이고.

(기업담당자 6) 미혼일때는 여행경비... 많이 돌아다니고 했는데 아무래도 결혼하고는 그런 걸 축소는 것 같아요.

(기업담당자 6) 학원비 이게 제일 큰 것 같아요. 그리고 나서 나머지는 이제 주거비용(대출금)이에요.

## 2) 전북특별자치도 공동근로복지기금 필요성과 예상 효과

### ■ 복지제도 만족도 현황 및 공동근로복지기금을 통한 복지제도 수요

- 기업에서 근로자에게 제공되는 복지제도가 일정 수준 이상 갖추어진 경우, 만족도가 높은 항목으로는 건강검진 지원과 상품권 등 현금성·준현금성 복지 수단이 주로 언급됨. 이러한 복지 항목은 근로자의 건강 관리나 생활비 부담 완화와 직접적으로 연계되어 있어, 근로자 체감도가 높은 제도로 인식되는 경향을 보임
- 기업 담당자 심층면접 결과, 종합건강검진과 같은 건강 관련 복지제도는 근로자의 연령대와 관계없이 만족도가 높은 항목으로 평가되고 있음. 특히 소규모 사업장에서도 대표자 차원에서 건강검진을 적극적으로 지원할 경우, 질병의 조기 발견과 치료로 이어져 근로자 개인뿐만 아니라 조직 차원에서도 긍정적인 효과를 창출하는 것으로 인식됨(기업담당자 9, 근로자 10). 또한 일부 기업에서는 연수원 이용과 같은 휴양·여가

형 복지제도를 통해 근로자 및 가족의 만족도를 제고하고 있으며, 이러한 제도 역시 체감도가 높은 복지 항목으로 평가됨(기업담당자 2, 근로자 9)

- 한편, 상품권 지급이나 교통비 지원과 같은 현금성 또는 준현금성 복지제도는 근로자 입장에서 즉각적인 만족 효과가 나타나는 수단으로 인식되고 있음. 이는 근로자의 생활비 부담을 직접적으로 완화해 주는 특성으로 인해, 복지제도의 효과가 빠르게 체감된다는 점에서 선호도가 높은 것으로 분석됨(기업담당자 8)
- 다만, 복지제도가 일정 수준 이상 마련되어 있음에도 불구하고 지원 범위나 금액이 제한적일 경우, 만족도가 충분히 형성되지 못한다는 의견도 함께 제기됨. 근로자 인터뷰에서는 자녀 입학 축하금과 같이 일부 시점에 한정된 복지 지원은 긍정적으로 평가되나, 자녀 성장 단계에 따라 확대되는 교육비 부담을 충분히 보완하기에는 한계가 있다는 점이 지적됨. 이는 복지제도의 '존재 여부'뿐만 아니라, 지원 수준과 지속성이 근로자 만족도 형성에 중요한 요소로 작용함을 시사함

(기업담당자 9) 나이에 따라서 다를 수 있지만 건강검진지원이 제일 클 것 같아요. 회사 규모가 작았을 때부터도 대표님이 종합검진 형태로 거의 하라고 하셨거든요. 그렇게 검진해서 질병을 발견해서 잘 치료하고 하시는 분들이 계시고 하니까 제일 클 것 같아요.

(근로자 10) 건강검진 지원을 매년하고 있어서 괜찮은 것 같고, 경조사비 나오는 것, 이런것들이 회사 이름으로 뭘 지원이 나오는데 좀 괜찮은 것 같아요. 내가 받는것도 좋지만 내가 받는걸 보여주는 것도 좋다는 거죠.

(기업담당자 8) 근로자 입장에서 바로 (만족도)효과가 나타나는 거예요. 예를 들면 상품권 지급 또는 교통비 지원 등 근로자들이 원하는 것은 가장 체감할 수 있는 거죠.

(기업담당자 2) 저희는 조사해보면 좋아하는 것은 여름에 저희 회사가 OO에 연수원이 있는데 직원이나 직원 가족들은 무상으로 이용하거든요. 그런 걸 많이 좋아해요.

(근로자 9) 휴양콘도미니엄 사용료 지원이 1순위예요. 휴가철에 저희 사원 대리급들은 그런 비용들이 부담이 될 수 있어서요.

- 현재 기업에서 제공되지 않고 있는 복지 항목 중 우선적으로 도입이 요구되는 항목과, 타 기업의 복지제도 중 상대적으로 선호도가 높았던 항목을 종합적으로 살펴본 결과, 건강검진 지원이 공통적으로 가장 높은 수요를 보이는 복지 항목으로 확인됨. 이는 연령·직급·혼인 여부와 관계없이 근로자 전반에서 공통적으로 제기된 요구 사항으로, 건강 관리에 대한 인식 제고와 함께 현행 복지체계의 공백을 반영하는 결과로 해석됨
- 또한, 다수의 인터뷰 대상자들은 현금성 또는 준현금성 복지 수단에 대한 선호를 명확히 드러냈음. 명절 상품권과 같은 현금성 지원은 근로자 간 형평성 확보가 용이하고, 사용처의 제약이 적어 실질적인 체감 효과가 크다는 점에서 선호도가 높은 것으로 나타남(기업담당자 1, 11). 특히 현금성 지원은 근로자의 생활 여건과 필요에 따라 자율적으로 활용할 수 있다는 점에서, 기업이 특정 용도를 지정하는 방식의 복지보다 효율적인 수단으로 인식되고 있음
- 한편, 복지 수요는 생애주기에 따라 뚜렷한 차이를 보임. 미혼자 및 청년층 근로자의 경우 주거비 부담 완화가 핵심적인 요구로 제기되었으며, 주택 구입 시 대출 이자 지원이나 월세·임대료 보조와 같은 주거 관련 지원이 가장 현실적인 복지 수단으로 인식됨(기업담당자 12, 근로자 7, 근로자 10). 이는 지역 외부 인력 유입과 초기 정착을 유도하는 측면에서도 중요한 요소로 평가됨
- 반면 기혼 근로자의 경우 자녀 학자금 및 교육비 지원에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타남. 자녀 성장 단계에 따라 교육비 부담이 지속적으로 증가하는 현실을 고려할 때, 선발형이 아닌 보편적 지원 방식의 학자금·장학금 제도에 대한 요구가 강하게 제기됨(기업담당자 2). 이는 단기적인 생활비 보조를 넘어, 장기적인 가계 안정과 자녀 양육 부담 완화를 위한 복지제도에 대한 필요성을 반영하는 결과로 해석됨

(기업담당자 1) 연봉은 말하지 못해도 직원들은 (명절에 상품권) 얼마씩 나와 이런 것들은 또 말할 수 있는 거기 때문에...

(기업담당자 11) (상품권 받으면) 어머니 오늘 좀 많이 나왔네요. 어머니 좀 쓰세요. 이것도 되는...

(기업담당자 2) 사원들이 진짜 원하는 거는 자녀 학자금을 지원해 줬으면 좋겠다. 선발이 아니라 다 지원해 줬으면... 일부라도 전체 대상으로 해 줬으면 좋겠다고 해요.

(기업담당자 12) 주거 지원, 우리 회사는 OO도 출신이 많아서 기숙사가 아니더라도 임대료 지원이 가장 현실적이야. 이걸 외부에서 오는 인원들을 끌어들이 수 있잖아요.

(근로자 10) 타지에서 오거나 결혼 등으로 (본가에서) 나와서 살아야 되는데 그럴 때 회사에서 목돈이 들어가는 부담을 좀 지워주면 그래도 좀 좋지 않을 해요.

(근로자 7) 주택자금 이거 같은 경우에는 회사에서 저리 대출로 이런 게 없어요. 꼭 필요한 거 있으면 좋겠고, 근로자 자녀 장학금 이런 것도 있으면 좋고, 거의 뭐 자녀들 보육비라든지 보육시설 이런 거...

(근로자 5) 1번 근로자 주택 구입 지원 두 번째는 국내외 시찰비 지원 세 번째는 근로자 자녀 장려금, 네 번째는 건강검진 등 의료비 지원, 다섯 번째는 휴양 콘도 콘도미니엄 사용료 지원 전 이렇게 5개를 골랐어요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 예상효과

- 전북특별자치도 공동근로복지기금 도입에 대해 근로자들은 전원 동의하는 입장을 보인 반면, 기업 담당자(기업 대표 및 인사담당자)의 경우 비용 인식에 따라 의견이 뚜렷하게 분화되는 양상이 확인됨. 근로자들은 복지 수준 제고와 형평성 확보 측면에서 제도의 필요성을 공통적으로 인식하고 있는 반면, 기업 측은 기금 출연에 따른 재정 부담 여부를 중심으로 참여 여부를 판단하는 경향을 보이고 있음
- 기업 담당자 심층면접 결과, 일부 기업은 1인당 일정 금액의 출연이 기존 명절 선물이나 귀향비 등 복지비용 범위 내에서 충분히 감당 가능하다는 입장을 보였음. 특히 기존에 운영하던 복지 예산을 공동근로복지기금으로 전환하여 활용할 수 있을 경우, 제도 참여에 대한 거부감이 크게 낮아지는 것으로 나타남(기업담당자 9). 또한 출연금 대비 수혜 규모가 확대되는 구조가 명확할 경우, 기금 참여를 '비용'이 아닌 '투자'로 인식하는 사례도 확인됨(기업담당자 5)
- 반면, 제조업을 중심으로 인건비 및 원가 관리 부담이 큰 기업의 경우, 기금 출연금이 고정비로 인식되면서 재정적 부담을 크게 체감하는 양상이 나타남. 특히 근로자 수가 많은 기업일수록 총 출연금 규모가 확대되면서, 일부 기업 대표들은 이를 사실상 '추

가적인 준조세 부담'으로 인식하는 경향도 확인됨(기업담당자 2)

- 유관기관 관계자 인터뷰에 따르면, 일부 산업 및 지역에서는 기업의 경영 여건이 열악하여 제도 설명 단계에서부터 참여에 부정적인 반응을 보이는 사례도 존재함. 이는 공동근로복지기금 제도의 설계와는 별개로, 지역 산업 구조와 기업 대표의 인식 수준이 참여 여부에 중요한 변수로 작용하고 있음을 보여줌
- 다만 기업 대표들은 궁극적으로 비용 대비 편익이 명확히 제시될 경우 참여 가능성이 높아진다는 점도 함께 확인됨. 출연금 대비 근로자에게 제공되는 혜택이 확대되거나, 기업 입장에서 실질적인 인력 유지 및 만족도 제고 효과가 가시화될 경우, 제도 참여를 긍정적으로 검토할 가능성이 크다는 인식이 공유되고 있음(유관기관 2, 3)

(기업담당자 9) 사용할 수 있는 방법이 여러 가지가 있으니까 기존에 지원을 하던 것을 이쪽으로 돌려서 사용을 할 수가 있다고 하면은 저희는 괜찮을 것 같은데. 대신에 이렇게 해서(공동근로복지기금으로) 지원을 합니다라고 해서 직원들한테 안내를 해드리면 크게 문제되지 않을 것 같아요.

(기업담당자 5) 우리 회사 입장에서는 오히려 고맙죠. 40만 원 들어가고 이걸 다 할 수 있으면은 40만 원 해서 100만 원을 받을 수 있으니까요. 지금 이거는 되게 좋은거예요.

(기업담당자 3) 저희 대표님이 할때도 딱 하나였어요. 니네가 급여가 좀 적으니 다른 혜택을 주겠다라고 생각해서 만들어서 실행을 했고.

(유관기관 2) 기업 대표님은 기업인입니다. 계산 따져가지고 플러스되면 무조건 해요. 이걸 플러스 1도 아니고 1.5배 정도 주는데 누가 안하겠어요.

(유관기관 3) 이것(공동근로복지기금)도 하게되면 근로자한테 직접 주잖아요. 본인들(기업대표들)한테 돈이 안들어와도 근로자들한테 혜택이 가면 좋아해요. 많이 바뀌었어요. 근로자들한테 주라고 그래요.

- 공동근로복지기금의 지원기간에 대해 기업 담당자들은 전반적으로 짧다고 인식하고 있으며, 제도 참여 시 근로자 만족도는 높게 형성될 가능성이 크다는 점에는 공감하고 있음. 다만 지원기간 종료 이후 복지제도가 축소되거나 중단될 경우, 근로자가 이를 실질적인 임금 삭감으로 인식하며 박탈감을 느낄 수 있다는 점을 가장 큰 우려 사항으로 제기함

- 기업 담당자 심층면접 결과, 공동근로복지기금을 활용하여 기존 명절 선물이나 사내 복지비를 대체·전환할 경우, 지원기간 동안에는 복지 수준이 개선되지만 지원 종료 시 다시 이전 수준으로 복귀하게 되면서 체감 복지의 급격한 하락이 발생할 수 있다는 점이 지적됨(기업담당자 3). 이에 따라 일부 기업은 제도 종료 시 복지제도를 일시에 중단하기보다는 단계적으로 축소하는 방식이 필요하다는 의견을 제시함(기업담당자 2)
- 또한, 기업 담당자들 사이에서는 공동근로복지기금을 단기 지원사업으로 인식하기보다는, 장기적인 관점에서 제도 설계를 재검토할 필요성이 제기됨. 출연금의 전부 또는 일부를 기업이 자체 부담하더라도, 근로자의 기대 수준과 조직 신뢰를 고려할 때 복지 제도의 연속성을 유지하는 것이 바람직하다는 인식도 확인됨(기업담당자 4, 8). 이는 복지제도가 일단 도입될 경우 근로자에게 ‘당연한 권리’로 인식되는 경향이 강하다는 점에 대한 현실적인 판단에 기초한 것으로 해석됨
- 근로자들의 인식은 일정 부분 이해와 우려가 혼재된 양상을 보임. 일부 근로자들은 정책 지원의 한계를 인지하고 있어, 일정 기간 지원이 이루어진 것만으로도 충분하다는 입장을 보였으며, 지원 종료 이후에도 최소한의 복지 수준이 유지된다면 수용 가능하다는 의견을 제시함(근로자 7). 반면, 장기간 지속된 복지제도가 갑작스럽게 축소되거나 중단될 경우, 이를 기득권의 상실이나 실질 소득 감소로 인식할 가능성도 제기됨. 특히 제도 도입 이후 중간 시점에 입사한 근로자의 경우, 해당 복지를 전제로 기업을 선택했을 가능성이 있어 상대적 박탈감이 더욱 크게 나타날 수 있다는 점도 함께 확인됨(근로자 2)

(기업담당자 2) (지원 종료 후) 한번에 없어지는 않고 좀 줄여서...

(기업담당자 6) 뭐 일단 시작이 반이라고 해서 혜택을 주는 거라서 시작하면 다 좋아할 것 같아요. 그런데 이제 그때는(지원 종료시) 고민해야하지 않을까요.

(기업담당자 8) 저희 같은 경우에는 유지할 방법을 찾겠죠. 아니면 차라리 이거를 단기적으로 보지 말고 조금 더 장기적으로 볼 수 있는 방향이 있을까에 대한 고민도 차라리 필요하다고 보긴 하거든요. 회사에서 100% 부담을 할망정 또는 추가적으로 부담을 할망정 그쪽이 맞지 않을까 라고 생각해요. 왜냐하면 근로자들은 받을 땐 좋는데 그게 당연하다고 느끼거든요. 그러면 그다음에 안 줘버리면 더 욕먹는 것 밖에 안되서 이게 단발성인거는 의미가 없다고 저는 보고 있습니다.

(기업담당자 3) 회사입장에서는 이걸 해주고 중간에 딱 끊었다고 생각해 보세요. 그러면 근로자한테 기존에 60만 원 주던걸 안 주는 건데 그 사람들 입장에서는 그만큼 감소된 거잖아요. 버스타던 애가 갑자기 자가용을 탔어요. 그런데 자가용이 부서졌어요. 다시 버스를 타야 해요. 얼마나 불편하겠습니까.

(기업담당자 4) 제도가 끝나면 더 연장해달라 건의하겠죠. 근데 만약에 이게 연장이 안된다라고 하면 사내 제도로 돌릴 것 같아요.

(근로자 7) 제 개인적인 입장에서는 뭐 5년 받았으니까 됐다. 원래 이런 정책이 계속 받기는 힘들잖아요. 그래도 이거(기업출연금) 40만 원이었나 그 정도만 유지해 줘도 좋고요.

(근로자 2) 저는 처음부터 그 정책(지원)을 받는 회사에 있어서 5년이 지나면은 그만큼 직급이 오르고 그래서 관찮을 것 같은데 중간부터 참여한 사람들은 확실히 그런걸 바라보고 왔는데 그런 게 사라졌을 때 확실히 기분이 영 좋지는 않을 것 같아요.

(근로자 6) 쉽게 말해서 찻다 뺐는 그런 느낌이 들 것 같아요. 예를 들어서 회사에서도 탕비실에 커피머신이 있는데 고장도 자주 나고 개인적으로 가져가는 사람이 많다고 없으면 그런 사소한 것들도 좀 약간 기분이 나쁠 수가 있잖아요. 그런데 이거는 더 금전적인 개념이다 보니까 갑자기 없어졌어. 그러면 약간 박탈감이 있을 것 같아요.

(근로자 9) 저는 20% 정도만 유지해도 인정할 수 있을 것 같아요. 왜냐하면 계속 지원 받고 싶은데 내가 욕심 부리면 내 후배들이 못받는 상황이 발생할 수 있으니 후배들이 받을 수 있도록 20%까지 줄여서라도 유지할 수 있게 했으면 좋겠습니다.

- 공동근로복지기금을 통한 복지제도 지원은 근로자들로 하여금 회사에 대해 보다 긍정적인 평가를 형성하게 하고, 전반적인 조직 만족도를 높일 가능성이 큰 제도로 인식되고 있음. 근로자들은 해당 제도를 단순한 일회성 지원이 아닌, 회사와 근로자가 함께 참여하는 공동의 복지체제로 인식하고 있으며, 이에 따라 공동근로복지기금 참여 여부가 기업 간 차별화 요소로 작동할 수 있다는 인식을 공유하고 있음
- 특히 동일한 임금 수준과 근로조건이 제시되는 경우, 공동근로복지기금에 참여하는 기업을 우선적으로 선택하겠다는 의견이 다수 확인됨. 이는 복지 수준이 채용 과정에서 실질적인 판단 기준으로 작동하고 있음을 시사하며, 공동근로복지기금이 기업의 채용 경쟁력 제고에 기여할 수 있음을 보여줌

- 국가 및 지자체와 연계된 공동근로복지기금 방식은 개별 기업이 단독으로 제공하는 복지에 비해 제도적 신뢰도를 높이는 요인으로 작용하는 것으로 나타남. 공공과 연계된 복지체계에 참여하는 기업은 향후에도 추가적인 지원이나 혜택을 받을 가능성이 높은 ‘열려 있는 기업’으로 인식되며, 이는 기업에 대한 장기적 기대 형성으로 이어지고 있음(유관기관 3)
- 기업 담당자들은 공동근로복지기금 참여가 채용뿐 아니라 입사 초기 정착률 제고와 이직률 완화에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 평가함. 지역 내 중소기업 간 임금과 근로조건의 차이가 크지 않은 상황에서, 공동근로복지기금과 같은 복지제도는 구직자의 선택에 있어 중요한 판단 기준으로 기능하고 있으며, 근로자 만족도가 확인될 경우 제도의 유지·확대를 검토할 필요가 있다는 인식도 함께 제시됨(기업담당자 4)
- 또한 공동근로복지기금 참여 사실이 근로자 간 비공식적 소통을 통해 공유되면서, 기업의 복지 수준과 이미지가 외부로 확산될 가능성도 지적됨. 실제로 근로자들 사이에서 복지 혜택 경험이 ‘자랑’의 형태로 공유되며, 이는 해당 기업을 복지를 제공하는 기업으로 인식하게 만드는 효과를 갖는 것으로 나타남(기업담당자 6)
- 종합하면, 공동근로복지기금은 근로자 만족도 제고와 채용·유지 측면의 긍정적 효과를 동시에 기대할 수 있는 제도로 인식되고 있으며, 단순한 복지 지원을 넘어 기업의 인적자원 관리 및 조직 경쟁력을 강화하는 전략적 수단으로 기능할 가능성이 큰 것으로 평가됨

(근로자 7) 재난지원금 이런 느낌이 아니라 이게 회사에서 같이 하는 거니까. 또 하는 회사, 안 하는 회사로 갈리죠. 그러니까 회사 입장에서는 하는 회사가 더 인기가 좋아지고 높아지지 않을까요.

(유관기관 3) (자랑하듯이) 근로자들끼리도 이야기 하잖아요. 우리는 이런 기금 해가지고 100만 원 받았어요.

(기업담당자 6) 일단 입사하면 현실적으로 생각하잖아요. 현실적으로 할 때 급여 부분을 가장 우선시하거든요. 그러다 보니까 이제 거기에 조금이라도 더 받는다고 생각하면 채용하는 데도 유리하고 초기에 정착률이 좀 높아질 것 같다는 생각이 듭니다

(기업담당자 4) 요즘 친구들이 이직이 많잖아요. 그래서 이직률을 줄이기 위해서라도 이거는 좀 약간 정책이 했으면 하는 제도는 저희는 도입을 시도하거든요. 이게 직원들의 만족도가 높다 그러면 대표님한테 얘기해서 좀 유지했으면 좋겠다. 어차피 같은 지역 중소기업이라는 게 구직자 입장에서는 솔직히 크게 다른 부분이 없기 때문에 같은 급여나 같은 근무조건을 봤을 때 이런 제도가 실시되고 있는 회사라고 한다면 훨씬 선호도가 높아질 테니까 그런 부분들이 좀 영향을 많이 미치지 않을까.

- 공동근로복지기금을 통해 지역화폐를 지급 받았을 때 주된 사용처는 식비·외식·생활용품 등 생활필수 지출로 수렴하는 경향이 확인됨. 이는 가계 예산에서 우선순위가 높은 항목에 지역화폐를 우선 배분함으로써 생활비 부담을 직접 완화하고, 체감 효과를 즉시 확보하려는 선택으로 해석됨(근로자 4, 8, 9; 기업담당자 2)
- 일부 응답에서는 지역화폐를 식비나 자녀 학원비 등 필수지출에 투입한 뒤, 그에 따라 확보되는 현금을 부채 상환 등 타 지출로 전환하려는 활용 방식이 나타남. 이는 지역화폐가 현금과 완전히 동일하진 않더라도, 대체효과(현금 유동성 확보)를 통해 실질 효용을 확대하는 메커니즘으로 볼 수 있음(근로자 9)
- 근로자 입장에서 생활비 중 일정 수준 고정 지출로 반복 발생하는 항목을 중심으로 지역화폐의 우선 사용처로 '사전 배분'되는 양상이 확인됨. 즉, 사용처 선택이 개인 선호라기보다 지출의 예측가능성과 필수성에 의해 구조화되는 측면이 나타남
- 문화·여가(리프레시, 여행, 운동) 목적의 사용 의향도 일부 확인되었으나, 지역 단위로 내려갈수록 문화생활 인프라 및 선택지가 제한된다는 인식이 병존함. 이에 따라 지역화폐의 '문화·여가 지출 촉진' 기능은 지역 여건에 따라 체감효과가 달라질 수 있으며, 현실적으로는 필수지출 중심으로 사용이 수렴할 가능성이 높다는 점을 확인할 수 있음(근로자 5; 기업담당자 4)

(근로자 4) 외식이죠. 가족들이랑 평소에 못 먹는 건 아니지만 그래도 마음 놓고 양을 푸짐하게 해서... 식당가서 사용할 것 같아요. 장모님이랑 장인어른이랑 근처에 사셔가지고 같이 식사할 일이 많아서.. 체제들도 있고... 같이 생활하다 보니까 좀 식대가 많이 나오더라고요.

(근로자 5) 전 리프레시 하러 갈 것 같습니다.

(근로자 8) 저는 아무래도 먹는 거나 생활용품 구입 그런 걸로 많이 쓸 거 같아요.

(기업담당자 2) 가족들과 좀 더 좋은 거(식비), 지역 내에서 소비할 수 있는 거는 이제 가족한테 쓰는 일인 것 같아요.

(기업담당자 4) 저는 개인적으로는 여행이요. 여행과 운동. 그리고 요즘 친구들은 눈치 안 보고 여행 가요.

(근로자 9) 저는 정기적으로 머리깎고 해야되니까 미용실에 회원권으로 한 번에 결제할 것 같아요. 회원권으로 결제하면 사실 좀 더 이득을 볼 수 있으니까요.

- 공동근로복지기금 복지혜택으로 지역화폐를 지급하는 경우 지역화폐의 사용처가 지리적 범위(사용 가능 권역) 및 가맹점 분포에 의해 제약될 경우, 근로자들은 사용 편의성과 선택권이 크게 저하된다고 인식하는 것으로 나타남. 특히 생활권 내 가맹점이 제한적일 경우(검색 결과 “한 곳뿐” 등) 복지혜택의 실효성이 낮아진다는 문제의식이 확인됨(근로자 5. 9)
- 사용 범위 확대 요구는 단순한 편의성 차원을 넘어, 실사용 과정에서 발생하는 거래·전환의 번거로움을 감소시키려는 필요와 연결되어 있음. 일부 응답은 현행 시스템에서 타지역 상품권을 소액 구매·사용 후 잔액을 재이체하는 방식으로 ‘우회적 사용’을 수행하고 있다고 언급하며, 권역 확대가 이루어질 경우 이러한 절차가 필요없어 불편함이 감소할 것으로 인식함(근로자 3)
- 기업 측에서도 사용 범위 확대는 근로자 만족도 및 제도 수용성 측면에서 긍정적으로 평가되는 경향이 확인되나, 동시에 사용처가 무제한적으로 확대될 경우 지출이 특정 지역으로 ‘집중·유출(역외 소비)’되어 제도의 정책목표(지역 내 소비 촉진)가 약화될 수 있다는 우려가 함께 제기됨(기업담당자 8, 근로자 10)
- 종합하면, 지역화폐의 사용 범위 설계는 ‘근로자들의 편의(사용 가능성·체감도)’와 ‘정책효과(지역경제 파급·지자체 기여)’ 간의 균형 문제로 정리되며, 권역 확대에 대한 요구와 지역 내 소비 유도라는 정책 목적이 동시에 존재하는 것으로 확인됨

(근로자 5) (사고 싶은게 있어서) 저희 동네 근처에 한번 검색해 봤어요. 한 군데밖에 없더라고요. (확대할 필요가 있나요?) 그렇죠 그게 가장 크죠. 지역화폐 쓸 수 있는 사용처

(근로자 9) 내가 지역화폐를 써야겠다고 마음먹는 순간 먹고 싶은 음식이 이제 선택지가 줄어든다는 거죠. 그게 사실 아쉽죠.

(근로자 3) (전북도로 확대가) 좋죠. 번거롭지만 지금 어플에서도 그게 가능하잖아요. 타지역엔 가면 타 지역에 상품권을 이제 본인이 입금해 놓은 금액 가지고 소량 구매해서 써서 혜택 받고 남은 금액 다시 이제 받고... 이런 작업이 없어지는 거니까 좋죠. 실제로 타지역 직원분들을 보면 그렇게 사용하시는 분들도 실제로 있거든요.

(기업담당자 8) 이게 저희 입장에선 좋죠. 어디서든지 쓰면 근데 몰릴까 봐. 결론은 이렇게 쓸려가는 돈의 흐름이 해당 지자체에는 도움이 안 될 수 있다.

(근로자 10) 지역화폐를 너무 확대하면 온누리 상품권 같은 개념이 되버려서 지역화폐라는 개념이 좀 무색해질 것 같고요. 근방의 지역... 생활권이 겹치는 부분에서 사용할 수 있게 통합하는 수준 정도가 괜찮지 않을까 싶습니다.

(유관기관 1) 지자체는 우리 지역에도 도움 되지 위해서는 지역 화폐, 지역 상품권을 주면 좋겠다고 했는데 OO사 같은 경우 타 지역에도 근무하고 있어서 OO시 지역화폐를 받으면 사용하지 못하니 전국에서 쓸 수 있는 상품권으로 합의 봤어요.

### 3) 전북특별자치도 공동근로복지기금 운영방안 및 고려사항

#### ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 운영방식에 대한 의견

- 전북특별자치도 공동근로복지기금 운영방식에 대해 응답자들은 전반적으로 전북특별자치도 출연기관에 위탁운영을 선호하는 경향을 보임. 위탁운영은 기금법인 운영의 전문성 확보와 더불어, 참여 주체 간 조정 부담을 낮추고 운영비용을 절감할 수 있다는 인식이 확인됨(기업담당자 9)
- 위탁운영 선호의 핵심 근거로는 규정 기반의 표준화된 집행(원칙 준수)과 책임성·사후수습 가능성이 제시됨. 즉, 공공영역의 규정·절차를 따르는 구조가 의사결정의 예측가능성을 높이고, 문제 발생 시 책임 소재 및 대응 체계가 상대적으로 명확하다는 판단이 나타남(기업담당자 6)
- 민간 협회 중심 운영에 대해서는 거버넌스 리스크가 집중적으로 지적됨. 운영위원회 구성이나 의사결정 과정에서 인맥 기반 영향력, 자리 만들기, 특정 핵심 주체(회장사·부회장사 등) 중심의 통제 가능성 등 공정성 훼손 우려가 제기되었으며, 이는 제도 성과보다 운영 신뢰를 핵심 변수로 인식하는 양상을 보여줌(근로자 7; 기업담당자 4; 근로자 8)
- 행정 운영 측면에서도 협회 신설 초기에는 운영체계가 불안정하고 기준 변경이 잦을 수 있다는 우려가 확인됨. 기업입장에서는 신청·정산·지원 기준의 변동이 커질 경우 예측가능성이 낮아지고 참여희망 기업 담당자의 부담이 증가할 수 있어, 안정적 매뉴얼과 일관된 프로세스를 갖춘 위탁운영이 더 적절하다는 판단이 나타남(기업담당자 4)
- 운영의 지속가능성 관점에서는 법인 담당자 변동에 따른 업무 공백·누락 위험이 주요 리스크로 제시됨. 민간 운영에서는 담당자 퇴직 등으로 업무가 마비되거나 신청 처리가 누락될 수 있다는 우려가 제기되었고, 공공영역에서도 담당자 교체 시 제도 이해 부족 및 전문성 저하가 발생할 수 있다는 지적이 병존함. 이에 따라 운영 주체와 무관하게 표준 매뉴얼, 교육·인수인계 체계 등이 핵심 행정 지원 요소로 도출됨(기업담당자 7; 기업담당자 2)

- 종합하면, 운영방식에 대한 선호는 단순히 ‘공공 vs 민간’의 선택이 아니라 1. 투명성·공정성 확보, 2. 운영 기준의 안정성(매뉴얼·절차 표준화), 3. 업무 연속성(담당자 변동·누락 방지)을 얼마나 제도적으로 담보할 수 있는지에 의해 좌우된다는 점을 보여주고 있음

(기업담당자 9) 위탁 운영을 하는 걸로 아무래도 기금 운영에 뭐 비용도 적게 들어가고 그런 것도 있었어요. 아무래도 전문적으로 하시는 기관에서 아마 하실 것 같은데 기업체에서 이렇게 모여서 하다 보면 뭔가 좀 잘 안 맞기도 할 거고요. 물론 협의는 필요하긴 할 텐데 그게 더 낫죠.

(근로자 7) 도에서 안 하고 이제 일반 민간에서 하게 되면 또 이제 아는 사람 그러니까 뭔가 운영위원회 할 때 그럴 일은 별로 없겠지만 뭔가 결정 사항에서 트러블이 생길 수도 있을 것 같아요. 가족 중에 뭐 노는 사람 있다 하면 굳이 뭐 일 안 해도 되는 자리 만들 수도 있고요.

(기업담당자 4) 업무할 때 매뉴얼이 정확해요. 근데 가끔 협회라고 생성을 하면 처음에는 굉장히 불안정하잖아요. 그러다 보면 이게 자주 바뀌어요. 시스템이 물론 바뀌겠지만 되게 그 어떤 협회를 만들어서 운영한다라고 할 때 기업입장에서는 불안해서 (도 출연기관에) 위탁을 하는 게 낫지 않을까 합니다. 그리고 그 협회를 만들어서 하다 보면 아무래도 이 회사를 알면 몰아주기가 약간 있어서 모든 거는 공정해야 되는데 일부 OO협회도 마찬가지잖아요. 협회도 물론 탄탄해지기는 했지만 저희도 협회에서 보면 회장사 부회장사 이 사람들이 다 컨트롤 해요. 나머지 회원사들은 그냥 가만히 지켜보고만 있는 거죠.

(근로자 9) 저희 쪽 업계도 약간 그렇게 알게 모르게 있어서 도 출연기관으로 가면 더 투명하게 하니까 약간 절차가 번거로울 수는 있더라도 돈이 허투루 쓰이지 않을 것 같아요.

(근로자 15) 회원사끼리 기금을 운영하면 투명성에 문제가 있을 수 있어서 공적기관에서 하는게 투명하고 (규정이) 수립이 잘 되지 않을까 합니다.

(기업담당자 7) 아무래도 (출연기관 위탁운영이) 원칙대로 하지 않을까요? 공무원들이 이제 규정에 의해서 원칙대로 하고 하는 거고 이제 출연 이런 쪽으로 위탁을 주면은 아무래도 그게 맞다고 생각하고요. 뭔가 나중에 문제가 터지더라도 그거에 대한 수습도 생각을 해야 되고, 문제가 발생할 소지가 적기도 하고요.

(기업담당자 8) 저는 개인적으로 다 입장이 있어서 뭐가 좋다고는 말 못 할 거 같아요. 근데 정해야 하면 그래도 (도 출연기관에) 위탁이 낫죠. 민간에 맡기면 담당자가 중간에 그만 뒤 버리면 그 업무가 마비가 되고, 전달도 좀 안 돼서 누군가는 신청을 했는데 누락이 되는 경우도 있고요.

(기업담당자 3) 저희가 다른 이제 지원금 같은 거 이런 거 신청을 하더라도 직원이 굉장히 많이 바뀌긴 해요. 담당 직원이 많이 바뀌어서 이제 잘 하다가 또 새로운 인원이 오면은 여기에 대해서 모르는 경우도 있고 이게 좀 관리가 잘 안 되는 경우도 있고, 대화도 잘 안 되고 전문성이나 이런 부분도 또 새로운 인원이 오면은 또 좀 떨어지고 하는 문제가 있어요.

### ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금에 기업 참여를 위한 인센티브 방안

- 기업 참여를 유도하기 위한 인센티브는 전반적으로 참여기업의 매출·수주·시장 접근성에 직접 연결되는 방식(지원사업 참여 기회, 관급공사 연계, 지원사업 및 업체 선정 시 가점부여 등)이 가장 효과적인 유인으로 제시됨. 즉, 기업은 제도 참여를 복지격차 축소로만 보기보다 사업 기회 확대를 통한 편익으로 인식할 때 참여 가능성이 높아지는 것으로 해석됨(근로자 4; 기업담당자 7)
- 구체적으로는 공공조달(입찰·수의계약) 및 지자체 지원사업에서의 가점·우선순위 부여, 참여기업에 대한 발주·연계 루트 마련(노출 강화 포함)이 반복적으로 언급됨. 이는 참여기업에 인센티브가 가시화될수록, 미참여기업의 추가 참여로 확산될 수 있다고 인식하고 있음(근로자 4; 기업담당자 7)
- 참여기업의 홍보·브랜딩 지원도 주요 인센티브로 제시됨. 지자체가 참여기업 정보를 공식 채널로 홍보할 경우, 근로자·구직자에게 ‘복지격차 해소 노력 기업’으로 인지되어 채용·유지에 유리해질 수 있고, 조달·영업 관점에서도 기업 인지도를 높여 실질적 편익으로 연결될 수 있다는 판단이 확인됨(기업담당자 8, 10; 근로자 4)
- 다만 인센티브 설계에서 홍보는 단순 노출을 넘어, 참여기업이 체계화된 기업이라는 신뢰 신호를 형성하도록 공식 인증·리스트화 등 구조화된 방식이 선호되는 양상이 나타남. 이는 참여기업의 편익이 일회성이 아니라 지속적으로 누적되는 인센티브로 작동할 때 참여 동기가 강화될 수 있음을 시사함(기업담당자 8, 10)
- 또한, 행정·규제 환경과의 연계 측면에서는, 참여기업에 대해 점검·적발 중심 접근보다는 개선 지원(컨설팅 및 개선조치 유도) 중심으로 운영해 달라는 요구가 제기됨. 이는 참여기업에 대해 행정·규제 리스크를 완화 해 주는 것 역시 인센티브로 인식한다는 점을 보여줌

(근로자 4) 사업할 때 참여를 한다고 하면 우선순위가 조금이라도 높아지게 회사입장에서는 가점이 아닐까... 만약 그 사업자 선정 할 때 A라는 업체가 있고 B라는 업체가 있으면 A는 (공동근로복지기금) 참여해서 홍보도 되고 그런 게 있는데 B라는 업체는 아예 안했을 때 A라는 업체에 가점을 줘가지고... 그러면 다른 업체에서도 왜 안됐지라고 알아봤을 때 그런 게 있구나해서 나도 참여해야겠다라는 게 좀 있지 않을까.

(기업담당자 7) 쉽게 말해서 이 회사에다 더 많은 일을 줄 수 있도록 루트를 만들어 주는 거죠. 여성 기업이면 관공서에서 일정비용을 해야해서 검색해서 연락하기도 해요. 그래서 해당 기업들을 노출을 자꾸 시켜주는 거예요.

(기업담당자 8) 일단 두가지인데 하나는 공동근로복지기금을 하고 있다라는 기업에 대한 홍보를 지자체쪽에서 해서 최소한 전북특별자치도에서 이런 기금을 참여하고 있는 회사들이라고 하면 그래도 어느 정도 체계화도 되어 있고 다닐 수 있다라는게 근로자들에게 알려졌으면 좋겠고, 두 번째는 이렇게 참여하는 기업들은 그래도 노력을 하는 기업들이라고 보면 (고용노동부등)과 연계해서 무조건 적발하려고 하지 말고 조금더 서포트해서 도와줄 수 있는 방향(예를 들어 문제되는 부분을 개선조치 할 수 있는 방향)으로 하는 게 좋지 돈 더 달라고 하는 거 아무런 의미 없더라구요.

(기업담당자 10) 도청 사거리에 보면 전광판이 있잖아요. 그 전광판을 공공의 목적으로 지금 쓰고 있잖아요. 그래서 전광판에 전북특별자치도 공동근로복지기금 하는 리스트를 보여주는거예요. 기업명이랑 로고, 회사소개, 업종, 위치 등을 10초 정도 노출 시켜 줬으면 좋겠어요. 왜냐하면 몰라서도 입사를 안하는 그런 경우도 있거든요. 저희 같이 조달 영업을 하는 데는 그거 정말 절실해요. 저희도 해 보려고 했는데 전광판 광고가 월 단위로 계약을 해야 되는 거라 천만 원이 넘거든요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 전담조직 필요성

- 전북특별자치도 공동근로복지기금의 안정적 운영을 위해 전담 조직(전문 인력 기반)의 필요성이 강하게 제기됨. 단순히 유관기관 인력을 차출하는 방식으로는 사업이 ‘공전’할 수 있다는 우려가 나타나, 제도의 성과 창출을 위해서는 전담·상시 조직이 필요하다는 인식이 확인됨(기업담당자 12)
- 전담 조직의 핵심 요건으로는 민간(기업) 실무 경험을 갖춘 인력 확보가 제시됨. 특히

인사·기획·법무(송무) 등 기업 운영 전반을 이해하는 경력자를 중심으로 조직을 구성해야 기업 참여 유인 설계, 기업 대응, 분쟁·리스크 관리까지 포괄적으로 수행할 수 있다는 판단이 나타남(유관기관 1)

- 이는 조직 운영 방식과 관련해서는 단일 TF 수준의 한시적 추진체계가 아니라, 책임과 권한을 갖춘 총괄 리더를 중심으로 하위 기능을 세팅하고 지속적으로 추진할 수 있는 구조가 필요함. 이는 전담 조직이 단순 집행기구를 넘어 기획·조정·운명을 총괄하는 컨트롤타워로 기능해야 한다는 방향으로 해석됨
- 기능적 분화(팀 단위 운영) 필요성도 제시됨. 예컨대 기업 관리(참여기업 모집·지원·관계관리)와 서비스 운영(복지 항목 운영, 필요시 금융기관 제휴 및 서비스 제공 업체 제휴)을 분리하는 등 업무 영역별 전문화가 요구됨. 이는 기금 규모 확대 및 서비스 다각화가 진행될수록 운영 복잡도가 증가하므로, 전담 조직 내 기능 분리가 성과와 효율성에 핵심적이라는 인식에 기반한 것으로 정리됨(기업담당자 12)
- 즉, 전담 조직 필요성은 사업 추진의 연속성 확보(공전 방지), 기업 실무 기반 전문성 확보, 책임·권한이 명확한 컨트롤타워 구축, 기능별 분업을 통한 운영 역량 강화의 관점에서 도출되며, 이는 공동근로복지기금의 지속가능한 확산을 위한 기반 요건임을 제시함

(기업담당자 12) 어떤 재단을 만들어서든 큰 조직이 하나 있어야 해요. 하나는 기업만 관리하는 데 하나는 서비스만 관리하는 팀 이런 식으로 만들어야 해요. 복지몰이 되면 복지몰 팀도 만들구요.

(유관기관 1) 이제 중요한 건 지지체를 보면 담당자가 정말 중심으로 잡고 끌고 갈 수 있는 역량이 있는 사람이어야 합니다.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 참여기업 구성 의견

- 전북특별자치도 공동근로복지기금 참여기업 구성 방식에 대해 응답자들은 크게 지역 기반 구성과 업종(직종) 유사성 기반 구성을 대안으로 제시하였으며, 두 기준을 병행(예: 지역 단위(산업단지 단위) 내 유사 업종 중심)해야 운영 효율과 참여 확산을 동시에 확보할 수 있다는 인식이 확인됨(기업담당자 8, 9)

- 지역 기반 구성은 업종별 기업 수 편차로 인해 특정 업종 중심으로 참여가 편중될 수 있다는 우려를 완화하고, 산업단지 등 기업 밀집 지역을 중심으로 참여기업 풀을 안정적으로 확보할 수 있다는 논리에 기반함. 특히 기업 수가 많은 산업단지(예: 완주 산업단 등)를 단위로 구성할 경우 초기 참여기업 확보에 용이하다는 판단이 제시됨(기업담당자 6)
- 한편, 업종·직종 유사성 기반 구성은 복지 수요와 조직문화가 유사한 기업 간에 기금법인 운영에 필요한 의사결정·조율이 용이하고, 복지 항목 구성 협의 과정에서 운영 효율을 높일 수 있다는 이유로 제시됨. 동일 지역 내에서도 업종별로 근로자 특성, 기업 운영 방식이 달라 요구가 상이할 수 있으므로, 같은 업종 또는 유사 업종 단위의 묶음이 필요하다는 인식이 확인됨(기업담당자 8, 9)
- 또한 일부 응답에서는 제도 취지(영세기업 지원)를 고려할 때, 업종 세분화보다 지역 내 영세·중소기업 중심을 폭넓게 포함하는 것이 타당하다는 의견이 제시됨. 이는 참여기업 구성에서 '분류의 정교함'보다 '포용 범위'가 초기 확산에 더 중요하다는 관점임(기업담당자 6)
- 다만 기금 초기 단계에서는 전면적인 영세기업 중심 구성만으로는 기금법인 설립이 어려울 수 있다는 지적과 함께 일정 수준의 운영 역량과 내부 인프라를 갖춘 기업을 포함하여 초기 운영모형(틀)을 선제적으로 구축한 뒤, 이를 기반으로 참여기업 범위를 확대하는 단계적 접근이 필요하다는 의견이 제안됨(기업담당자 8)
- 마지막으로 복지기금의 대상 선정이 지역 산업정책(전략산업 육성) 논리로 흡수될 경우, 경쟁력이 낮은 취약 기업이 배제될 수 있다는 우려가 제기됨. 취약 기업에 대해 복지 영역까지 경쟁 논리가 작동하면 지역 내 기업 생태계 유지에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 문제의식이 확인됨(유관기관 2)
- 이에 따라 공동근로복지기금 참여기업 모집시 전략산업 여부와 분리하여, 기업 규모·임금 수준·복지 취약도 등 복지격차 완화에 직접 관련된 지표를 중심으로 설정해야 한다는 의견이 제시됨. 이는 참여기업 모집시 '선도기업 중심의 시범'과 '취약기업 포용' 사이에서 균형을 갖추도록 설계되어야 함을 시사함(유관기관 3; 기업담당자 8)

- 종합하면, 공동근로복지기금 참여기업 모집시 지역 기반으로 참여기업을 확보하되, 운영 효율을 위해 유사 업종 중심의 하위 묶음을 병행하고, 초기에는 운영역량이 있는 기업을 포함하여 모형을 구축한 뒤, 확대 단계에서는 전략산업 논리와 분리된 복지취약 기준을 적용해 취약 기업을 포용하는 단계적·혼합형 설계가 필요하다는 방향이 도출됨

(기업담당자 6) 제가 볼 때는 이 취지는 영세 기업들에 대한 혜택이잖아요. 큰 기업으로 당연히 있으니 까 지역에 있는 영세 업체 위주로 그러니까 뭐 식품업체 이렇게 구분할 필요 없이 참여 대상이 되는 업체면 지역별로 구성하는 게 맞다고 생각해요.

(기업담당자 9) 아무래도 직종이나 이런 게 좀 비슷한 쪽이 아 좀 더 좋을 것 같기는 해요. 어쨌든 사용하는 건 직원분들이 사용하는 거라서 이제 이제 운용의 묘라든지 효율성을 위한 방법이라든지 이런 것들도 아마 조금 더 얘기가 좀 잘 맞지 않을까 싶어요.

(유관기관 3) (공동근로)복지기금을 전략산업하고 별개로 그냥 규모라든지 임금수준 이라든지 이런부분을 봐서 지원해야 전부다 비슷하게 올라올 수 있어요.

(기업담당자 8) 일정 부분은 어느 정도 좀 갖춰진 데에서 좀 해야 되는 게 맞다라고 보거든요. 왜냐하면 아무것도 없으면 거의 그냥 백지에서 그려야 되는데 그러면 너무 한도 끝도 없기 때문에 좀 안타깝지만 처음에 시작할 때는 좀 규모가 있는 데서 시작해서 틀을 만들어 놓는게 좋을 것 같아요. 그리고 저는 같은 산업단지나 또는 관련 제조 관련 분야 같이 유사한 기업들로 해야 같이 좀 뭔가를 할 수 있는 거 같아요. 같은 업종과 같은 지역에서 해야 서로의 니즈가 비슷하거든요. 왜 그러냐면 아시겠지만 회사마다 제조업마다 아예 분위기라든지 그 추구하는 방향이 또 다르기 때문이에요.

(유관기관 2) 여기는 지역이 너무 열악하고 열악한 기업들은 계속 열악하고.. 왜냐하면 그들은 다른 지원 사업은 경쟁력이 떨어져서 못받는단 말이지 근데 복지까지 전략산업으로 가면 안 돼요. 그렇다고 그 기업들이 없어지면, 기업에 원가가 올라가요. 왜냐하면 다른데서 원자재 공급해야 되고, 그걸 다른데 맡겨야 되고 타지역으로 가야하니까 결국 여기에 (기업)생태계를 조성하려면 그들이 계속 있어야 돼요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 행정지원 방안

- 행정지원 방안과 관련하여 응답자들은 전담 인력(전담 담당자) 배치를 핵심 지원으로 제시함. 중소기업은 내부 인력이 제한되고 기업 담당자의 본업 부담이 큰 상황에서, 신청·집행등 행정 절차를 실질적으로 지원하는 기금법인 전담 담당자 존재 자체가 행정적으로 도움이 된다는 의견임(근로자 4; 유관기관 4)
- 기업 참여를 저해하는 요인으로는 서류 작성 부담(행정비용)이 반복적으로 지적됨. 기업 담당자는 지정 서류 작성 및 준비에 대한 부담이 높으며, 기금 관련 서류가 복잡할 수록 참여 자체가 위축될 수 있다는 문제의식이 나타남. 이에 따라 초기 단계에서는 전담조직이 참여기업을 밀착 지원할 필요가 있다는 의견이 제시됨(유관기관 3)
- 특히 소규모 사업장(5인 미만~10인 미만)의 경우 공동근로복지기금 참여에 있어 담당자 본업의 업무가중이 높아 참여에 부담을 느끼지만 한 번 절차를 경험한 이후에는 용이하게 참여해왔다는 점에서 초기 참여 장벽을 제거해 줄 필요가 있음을 시사됨(유관기관 4)
- 전담조직의 역할은 단순 민원 응대가 아니라 기금법인 운영과 관련하여 노하우 축적을 통해 다음 모집 단계에서 참여희망 기업에 대한 행정업무 지원 품질을 높이고, 참여기업 확대를 촉진하는 기능이 제시함(유관기관 3)
- 또한 기업 설득 및 모집을 위해서는 참여대상 기업에게 제시할 표준화된 예시안 제공이 필요하다는 의견이 제기됨. 기업 규모(예: 근로자 수)와 출연금 수준을 가정하여 예상 출연액과 세제혜택·지원금 수준을 한 눈에 이해할 수 있도록 제시할 경우 기업대표 또는 기업담당자들의 기업대표에게 제도에 대한 이해도를 쉽게 높일 수 있어 기업대표의 참여 판단이 용이해진다는 인식이 확인됨(유관기관 2)
- 종합하면, 행정지원 방안은 전담 인력 배치 및 밀착 지원, 서류·절차 부담 완화(작성 지원/대행 수준 포함), 소규모 사업장 대상 집중 지원 및 학습효과 활용, 노하우 축적 기반의 컨설팅 고도화, 예시안 제공을 통한 이해도 제고로 구조화되며, 초기 확산 단계에서 특히 중요하게 작동할 것으로 판단됨

(근로자 4) 아마 그 전담 업무를 해 주시는 담당자분이 있는 게 제일 아마 큰 혜택이겠죠. 왜냐하면 아무래도 중소기업 자체가 본인 업무가 이제 많이 바쁘고 하다 보니까

(유관기관 3) 행정적 그러니까 그냥 단도직입적으로 얘기하면 (기업)담당자들이 서류 쓰는 거 되게 싫어하잖아요. 그 서류를 이것도 꽤 있더라고요. 기금법인 담당자들도 노하우가 쌓이는 거고 그 다음 번에 모집할 때도 또 손쉽게 컨설팅을 해줄 수 있는 거고요. 근데 기업이 이 사업 자체를 이해를 못하는데 (서류를) 쓸 수가 없어서 (처음에는)끌고 가야 되는 게 맞고 그 다음부터는 지금 이 시기에 내년도 우리가 몇 개 정도 하고 싶은데 관심 있는 기업들이 와라 그렇게 하면은 이제 아마 2년 차 정도면 좀 입소문 나면 (참여기업들이)올 수 있어요.“

(유관기관 4) 이런 게 너무 어려워요 저희 처음에 일자리 사업 할 때 근데 꼭 문의를 하는 건 5인 미만이었다고 해요. 제일 문의가 10인 미만... 못 하세요. 어른들을 (담당자가) 잘 하게 해줘야 되는데 어떤 때는 이런 걸 못 할까 이런 생각이 들잖아요. 그런데 한 번 한 사람은 계속한대요... 별거 아니네(하면서요).

(유관기관 2) 그리고 나중에 기업을 설득하려 다니려면은 예시 안을 몇 개를 만들어야 돼요. A기업 근로자가 25명이 정도 있으면 40만 원씩 하면 1천만 원 정도 출연을 해야 되고 그렇게 되면 법인세 퍼센트가 인하 되고 지원금은 또 어느 정도 되는지 이런 부분들이 해줘야 기업들이 이해하기가 편해요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금과 지자체 지원사업 연계에 대한 의견

- 공동근로복지기금과 지자체 지원사업 연계에 대해 응답자들은 원칙적으로 연계 자체의 필요성에는 공감하였으나, 실제 적용 단계에서는 연계 가능한 사업의 가용성(신규성·중복 제한)이 낮아 실효성이 제한될 수 있다는 인식이 확인됨. 즉, 지원사업이 매년 반복되는 구조에서 이미 참여한 사업은 중복 참여가 어렵고, 신규사업도 제한적이어서 연계 인센티브로 활용할 수 있는 선택지가 좁다는 문제의식이 제기됨(근로자 7)
- 반면 유관기관 관점에서는 기금 운영 주체(예: 위탁 출연기관)가 출연기관에서 수행하는 기업지원 사업과 기금을 패키지로 통합 홍보할 수 있다는 점에서 연계의 효용이 제시됨. 특히 동일 채널에서 복수 사업을 함께 안내할 경우 기업이 기관과의 접점을 유지하려는 동기가 강화되고, 결과적으로 기금 참여기업에 대한 관계가 용이해질 수 있다는 판단이 확인됨(유관기관 4)

- 종합하면, 지자체 지원사업 연계는 ‘정책 패키지’로서의 매력은 있으나, 신규사업 부족, 중복 참여 제한, 신청 시기 제약 등으로 인해 단기적 참여 유인으로서의 효과는 제한될 수 있음. 따라서 연계 전략은 단일 사업의 추가 제공보다, 기금법인 위탁 운영 기관의 통합 홍보·상담·신규 지원사업 지원 등 관계 기반 지원체계와 결합할 때 효과가 높아질 수 있다는 점이 확인됨

(근로자 7) 지자체 지원사업 연계가 좋기는 한데, 새로 하는 지원 사업이 거의 없고, 매년 하던 거라 이미 참여한 것은 못하잖아요. 중복도 안 되고 그런 거 빼고 하면은 이제 별로 할 수 있는 지원사업도 없어요. 이제 우리 회사에 뭐가 필요하다 하면 이제 관련된 걸 찾아보고 이미 지났다 하면 내년 계획에 잡아 넣는다든지 뭐 이런 식으로 하고 있죠.

(유관기관 4) (공동근로복지기금을 위탁하는 출연기관이) 기업지원 사업과 함께 홍보를 함께 할 수 있어서 좋죠. 그럼 기업들은 계속 관계를 유지하고 싶어하죠.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 성과 평가지표

- 성과 평가지표에 대한 응답은 전반적으로 근로자 체감 만족도를 최우선 지표로 설정해야 한다는 방향으로 의견이 수렴됨. 기금의 직접 수혜자인 근로자가 혜택을 통해 느끼는 만족감·효능감이 제도의 핵심 성과이며, 이를 정기 설문 등으로 측정하는 방식이 가장 타당하다는 의견임(기업담당자 8, 기업담당자 12; 근로자 10; 유관기관 4)
- 만족도 지표는 단독 지표라기보다, 중소기업 인력 유지 및 정주 여건 개선이라는 정책 목적과 연계하여 이직률·중도퇴사율·근속연수 등 고용 유지 지표와 함께 구성되어야 한다는 의견이 다수 제시됨. 즉, 만족도 향상이 실제로 재직 유지로 연결되는지를 확인함으로써 성과의 정책적 의미를 강화할 필요가 있음(근로자 7; 기업담당자 12; 유관기관 4)
- 인력 확보 관점에서는 채용과 정착 단계까지 포함한 지표 설계 필요성이 제기됨. 구체적으로 채용 소요 기간 단축, 신입 정착률(입사 후 3~6개월 내 유지 여부) 등 초기 이탈 방지 지표를 설정할 경우, 제도가 단순 복지 제공을 넘어 기업의 채용·정착 비용을 절감하는 성과로 연결되는지를 평가할 수 있다는 의견이 제시됨(기업담당자 9)

- 사용 적정성 측면에서는 지원금 사용 내역의 적정 집행 여부가 중요 지표로 제시됨. 이는 성과를 수혜 직원 만족도나 참여기업 고용 유지(이직률)로만 평가할 경우, 집행의 준수성과 정책 목적 부합 여부가 간과될 수 있으므로, 운영관리 지표로서 사용 내역 점검이 병행되어야 한다는 점을 지적하고 있음(근로자 2)
- 인터뷰 의견을 종합하면, 성과 평가는 근로자 만족도(핵심 성과 지표), 고용 유지(이직률·중도퇴사·근속연수), 채용·정착(채용 소요기간·3~6개월 정착률), 제도 확산(참여기업 증가율), 운영 적정성(사용 내역 준수)의 다차원 지표체계로 구성할 필요가 있으며, 측정 가능성을 고려한 설문-행정자료 결합형의 평가지표 설계가 요구됨(기업담당자 8, 12; 근로자 2, 7; 유관기관 4)

(근로자 7) 참여한 업체 이직률이면 되지 않을까요? 이게 목적이 좀 중소기업의 인원의 만족도를 높이는 거잖아요. 근속유지도 영향이 좀 있을 것 같고요.

(근로자 2) 사용 내역을 제대로 사용하고 있는지 제일 중요하지 않을까 합니다.

(기업담당자 8) 결국에는 근로자의 만족도 아닐까요? 그리고 지금 같은 경우에는 재직자하고 이게 작년엔 포지션이 바뀌었던 건 예전에는 코로나 때는 신입사원들을 어떻게 하면 채용할지에 대한 고민이 있었다고 하면 작년은 재직자들이 어떻게 하면 안 나가고 우리 회사에 계속 안주하고 다닐까에 대한 니즈가 있고 올해는 이 두 가지를 합쳐서 고민을 하고 있어서 이부분을 평가해보면 될 것 같아요.

(기업담당자 12) 근로자 만족도 그리고 이직률 감소가 있죠. 근데 이게 성과 지표이긴 한데 이걸 모니터링하는 게 진짜 어려워요. 설문을 만들어도 설문이 별로 나올 게 없어요. 세 문장정도 밖에...

(근로자 10) 근로자들이 지원 받는 항목들이 (실질적으로) 얼마나 사용되었는지에 대한 평가가 필요한 것 같습니다.

(근로자 9) 기업의 자율적인 출연기금 증가나 참여안하던 기업이 참여하는 것을 평가지표로 삼을 수 있을 것 같습니다.

(유관기관 4) 실질적으로는 이게 기금이 잘 운영됐다고 판단해야 되는 거는 이제 혜택을 받은 기업들의 이직률이 낮아졌다... 근속 연수가 높아졌다든지 만족도 만족도가 높아졌다든지로 정할 수 있는데 중요한 것은 실질적으로 근로자들이 느끼는 만족도가 높아져야 정주 요건이 높아졌어요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 납부방식 및 지급기준 보완 필요

- 공동근로복지기금의 납부 방식과 관련하여 기업은 출연금을 연초에 일괄 납부할 경우 현금흐름 상 초기 부담이 과도하다고 인식하는 것으로 나타남. 이에 따라 연초 일시납 중심 구조를 보완하여 전·후반기 분납 등 분할 납부 방식을 도입할 필요가 있음을 보여줌(기업담당자 3)
- 지급 기준 측면에서는 고용인원 변동에 대한 제도적 대응이 미흡하다는 문제의식이 확인됨. 특정 시점 기준으로 출연 인원을 산정·납부한 이후, 실제 고용인원이 감소할 경우 지급 대상이 줄어들면서 출연금 대비 혜택이 일치하지 않는 사각지대(잔여분 발생)가 발생함을 알 수 있음(기업담당자 3)
- 반대로 고용인원이 증가할 경우에도 기존 기준으로는 추가 인원에 대한 혜택 배분이 곤란하여, 최근 입사자 순으로 배제되는 등 형평성 문제가 발생할 수 있다는 지적이 제기됨. 이는 현행 지급 기준이 고정적일 때 인력 이동이 잦은 중소기업 현실과 충돌하여, 제도의 위험부담을 기업에만 지게 함으로써 기업 참여를 저해할 수 있다는 점을 보여줌(기업담당자 3)
- 종합하면, 납부·지급 구조는 기업의 재정 부담을 완화하는 분납 체계, 고용인원 변동을 반영할 수 있는 유연한 조정 방안 수립(추가 납부/환급·차기 이월 등), 신규 입사자 포함 여부 등 지급 대상 선정의 명확한 기준을 포함하는 방향으로 보완이 필요하다는 점이 도출됨

(기업담당자 3) 출연금을 연초에 그냥 다 내야할 것이냐 아니면 분할해서 낼 것이냐에 대해서 고민도 해보기는 해야되는데 회사 입장에서는 한번에 내는 금액으로 나간다고 하면 연초에 부담이 만히 되잖아요. 근데 이거는 만약 전반기 후반기 나눠서 분할을 한다면 아니면 기타 등등 나머지가 있다면 더 나올 수도 있고.

(기업담당자 3) 이 제도의 가장 큰 문제가 기금법인의 융통성이 위로 없다는 거예요. 처음 12월 31일 날 150명분을 출연했다 하면 계속 150명 것을 지급해줘야 하잖아요. 근데 그게 아니에요 고용인원이 줄면 줄은 것으로 줘요. 그럼 나머지는 어디 가서 혜택을 받나 이거죠. 그리고 또 인원이 넘으면 어떻게 선별을 하느냐 늦게 온 애들은 미안하다 너네는 혜택을 주고 싶으나 늦게 입사했잖아. 이래야 돼요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 제도 악용 방지대책 필요

- 전북특별자치도 공동근로복지기금 제도로 인한 수혜를 기업의 임금체계(연봉·상여)와 연동되어 실질 임금 인상분을 대체하는 방식으로 활용될 가능성을 우려함. 즉, 기금 지원이 추가 복지가 아니라 연봉협상 과정에서 상여금 또는 보상 항목으로 간주되어 기업이 연봉 인상률을 낮추는 근거로 사용할 수 있다는 문제가 제기됨(근로자 7)
- 특히 지원이 한시적이라는 점에서, 기금 수혜를 이유로 임금 인상률이 축소될 경우 지원 종료 시점에는 근로자가 이중 손실(임금 상승 기회 상실 + 공동근로복지기금 지원 종료)을 감당해야 한다는 우려가 있음. 이는 제도의 정책 효과가 단기적으로는 가시화 되더라도, 장기적으로 근로자 후생이 악화될 수 있다는 위험 요인으로 해석됨
- 이러한 우려를 해소하기 위해 전북특별자치도 공동근로복지기금 운영과 관련하여 지원 사업 설계 시 근로자에게 제공하는 기금을 임금·상여를 대체하지 않도록 하는 원칙을 명확히 할 필요가 있음
- 종합하면, 악용 방지대책은 단순한 부정 수급 방지에 한정되기보다, 공동근로복지기금이 기업의 보상체계에 흡수되어 근로자에게 불리하게 작동하지 않도록 임금 대체 방지 장치(운영 기준·점검·가이드라인)를 포함하는 방향으로 마련될 필요가 있음

(근로자 7) 근데 이게 또 연봉에는 영향을 주면 안 될 것 같아요. 그래서 연봉 협상 때 공동근로복지기금으로 받는 걸 상여금 형식으로 체크하면 좀 난감할 것 같아요. 만약에 내년부터 기금에서 100만 원을 지급 한다고 연봉 인상률이 확 낮아지면 되게 가슴 아플 것 같아요. 5년 뒤에 지원 없어질건데... 왜냐 하면 이제 경영진 입장에서는 어떻게든 인건비를 줄이고 싶어 하는 거니까요.

## ■ 전북특별자치도 공동근로복지기금 조례 제정 관련 의견

- 조례 제정과 관련하여 응답자들은 공동근로복지기금 운영에서 재원별(국비 vs 지방비) 집행 가능 범위의 제약이 발생할 수 있다는 점을 주요 쟁점으로 제기함. 국비 매칭은 법령·지침상 목적과 사용 방식이 경직되어 있어 프로그램 설계의 선택지가 제한될 수 있으며, 이를 보완하기 위해 지방비 매칭분은 조례를 통해 탄력적 운영 근거를 마련할 필요가 있다고 제안함(기업담당자 12)

- 특히 지방비 매칭분을 활용한 프로그램 확장(예: 지역화폐 방식, 신규 서비스·트렌드 반영 등)을 가능하게 하려면, 조례 단계에서 지방비의 사용 범위와 의사결정 절차(예: 도지사 승인 등)를 명문화하여 정책 유연성을 제도적으로 확보해야 한다는 제안이 제시됨. 이는 제도 확산과 근로자 체감도 제고를 위해 ‘고정형 복지’가 아니라 수요 변화에 대응할 수 있는 확장 가능한 설계가 필요하기 때문임
- 또한 조례는 단순 근거 규정에 그치지 않고, 향후 사업 추진 과정에서 반복적으로 발생할 수 있는 운영·집행상의 애로를 줄이기 위해, 초기 설계 단계에서 TF팀(컨트롤타워) 운영, 절차, 권한 등 핵심 조항을 포함해야 한다는 의견이 제시됨. 즉, 조례 제정 과정이 사업 추진의 관문인 만큼, 이 단계에서 실행 기반을 함께 마련하는 것이 효율적이라는 인식이 확인됨(기업담당자 5)
- 유관기관 관점에서는 조례 제정과 동시에, 위탁·운영 주체로 거론되는 기관(예: 경제통상진흥원)의 목적사업 범위 확대 및 조직·인력 정비가 병행되어야 한다는 요구가 제기됨. 조례에 근거하여 도가 기관의 목적사업을 부여하고, 기관은 이를 반영해 부서 신설·인력 확충 등 조직 체계를 확정된 뒤, 기금 운용 법인이 확정되면 해당 조직이 실질적 운영을 담당해야 시·군의 출연 참여를 유도할 수 있다는 단계적 추진 논리가 제시됨(유관기관 2)
- 즉, 조례 제정은 국비·지방비 재원별 제약을 고려한 운영 유연성 확보, 프로그램 확장·수요 대응을 위한 지방비 활용 근거 명문화, TF 및 운영체계의 실행 기반을 포함한 초기 설계 내재화, 위탁기관의 목적사업·조직·인력 정비를 포함한 추진체계 동시 구축이 도출됨

(기업담당자 12) 조례를 만들 때 정부 국비 매칭을 받으니까 이거 밖에 못 한다라는 제약이 생기는데. 이걸 국비로만 하고 지방비 매칭할 때 조례를 만들어서 다른 걸 해줄 수 있게 만들면 돼요. 예를 들어 지역 화폐로 한다든가 이거를 국비는 법에 정해져 있으니까 이 방법밖에 못 하는 거죠. 그러니까 국비 예산을 들어온 거는 국비 부분은 이것만 도량 회사에서 부담하는 돈들 매칭되니까 그거는 도에서 조례를 만들 때 지방 매칭부분은 도지사의 승인을 받고 뭘 할 수 있다 이런 식으로 해놔야 프로그램을 확장을 할 때도 기업 근로자들이 원하는 최신 트렌드를 반영해 줄 수 있어야 인기가 좋을 거란 말이에요.

(기업담당자 5) (공동근로복지기금 컨트롤타워 역할을 할 TF TEAM에 대해) 어차피 이번에 기금을 갖다 하기 위해서는 어차피 조례에 어쨌든 시의원 도의원들 다 그걸 통과해야 되잖아. 당연히 만들어 가면서 그때 거기에다 조항을 넣어주면은 나중에 사업을 추진할 때 더 편하죠.

(유관기관 2) 경제통상진흥원도 아까 말했던 목적 사업을 이사회나 이런 걸 통해서 추가를 해놔야 되는 거죠. 미리 그런 작업이 같이 가야 해요. 도 조례가 있고 조례에 근거해서 경제통상진흥원의 목적 사업을 도에서 부여를 하고 경제통상진흥원에서는 그 추가된 인력이랑 해서 부서를 확정 짓고 그리고 기금 운용 법인이 확정이 되면 이 사람들이 메인으로 가서 업무를 하고 그래야 14개 시군도 출연금을 기금을 출연할 수가 있죠.

## 2. 지방자치단체 공무원 대상 면접조사

### 가. 조사 개요

#### 1) 조사목적 및 내용

- 전북특별자치도에서 공동근로복지기금의 필요성과 운영방안에 대한 시·군 차원의 인식을 파악하기 위해 도내 시·군 담당자들을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 정리하였음
- 공동근로복지기금에 대한 필요성, 지자체 관점에서의 기업 복지 수요, 운영 방안 등에 대한 의견을 도출하기 위해 구조화된 설문 문항을 구성하여 조사를 실시하였으며, 설문조사는 2026.1.5~1.23까지 총 15일간 전북특별자치도의 공문 협조를 받아 진행하였음
- 설문조사는 공동근로복지기금과 관련한 지자체의 인식과 정책 수요를 체계적으로 파악하는 데 초점을 두었으며 주요 조사 내용은 공동근로복지기금에 대한 사전 인지 여부, 지자체 근로자복지 수요 현황, 공동근로복지기금 설립에 대한 지자체 의견, 지자체 내 기업 대상 복지제공 우선순위, 공동근로복지기금 출연금 및 운영 방안에 대한 의견, 공동근로복지기금 평가지표 등에 관한 사항으로 구성됨

#### 2) 응답 일반현황

- 전북특별자치도 14개 시·군 중 8개 시·군에서 회신을 해왔으며, 일부 시·군의 경우 복수의 응답을 해와 총 12부의 설문이 회수되었음

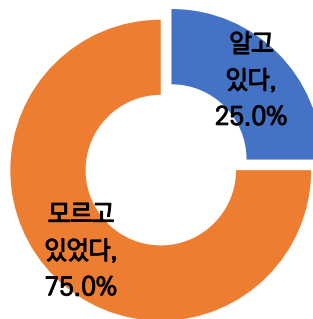
[표 4-3] 지자체 담당자 응답 현황

구분	전주시	군산시	익산시	김제시	정읍시	임실군	순창군	고창군	합계
응답수	1	2	3	2	1	1	1	1	12

## 나. 조사 결과

### 1) 공동근로복지기금의 인지 여부

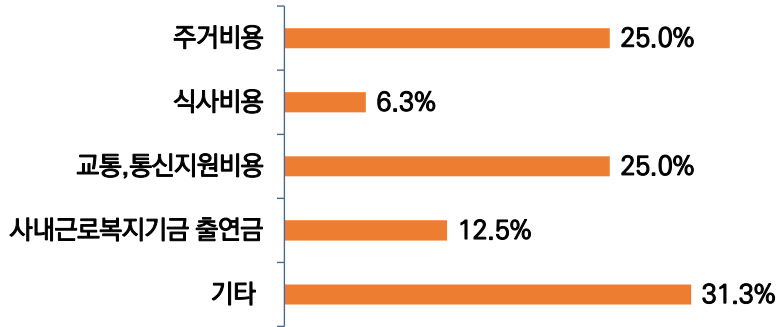
- 전북특별자치도 시·군 관계자들은 75%가 공동근로복지기금을 모르고 있었다고 응답하였고, 알고 있는 담당자는 25%에 불과한 것으로 나타남
- 이는 2018년 현대중공업 조선소 가동 중단 및 한국GM 공장 폐쇄로 인해 군산시가 고용위기지역으로 지정된 뒤, 자동차 클러스터 기업을 중심으로 2023년 설립된 군산형 일자리 공동근로복지기금의 사례가 지역에 있었음에도 불구하고 시·군 일자리 담당자가 해당 제도에 대해 인지하고 있지 못함을 알 수 있음



[그림 4-1] 공동근로복지기금 인지 여부

### 2) 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하고 있는 항목

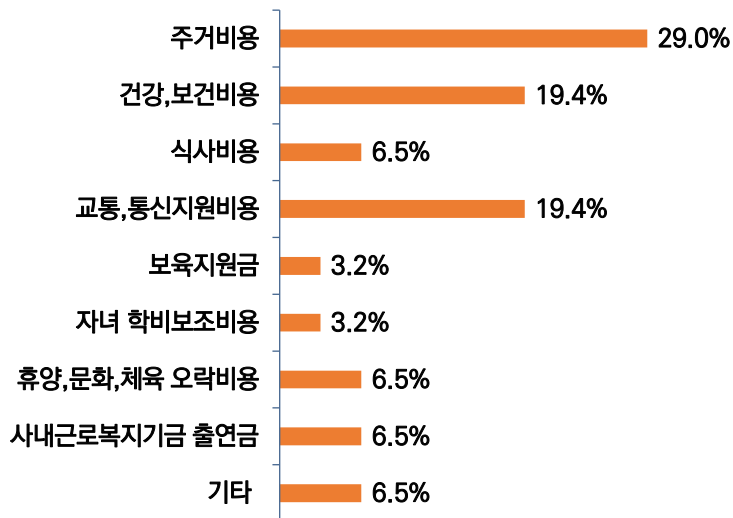
- 전북특별자치도 시·군에서 기업의 근로자 복지와 관련하여 지원하고 있는 사업들에 대해서 복수 응답으로 확인한 결과 가장 많은 응답은 기타(환경개선비용지원, 청년근로자 종자 통장 지원, 복지기금 출연, 재직자 직무역량 강화교육)로 나타남
- 다음으로 주거비용(25%), 교통, 통신비용지원(25%), 사내복지기금 출연금(12.5%), 식사비용(6.3%) 순으로 나타남



[그림 4-2] 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하고 있는 항목

### 3) 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하는 항목 중 수요 높은 항목

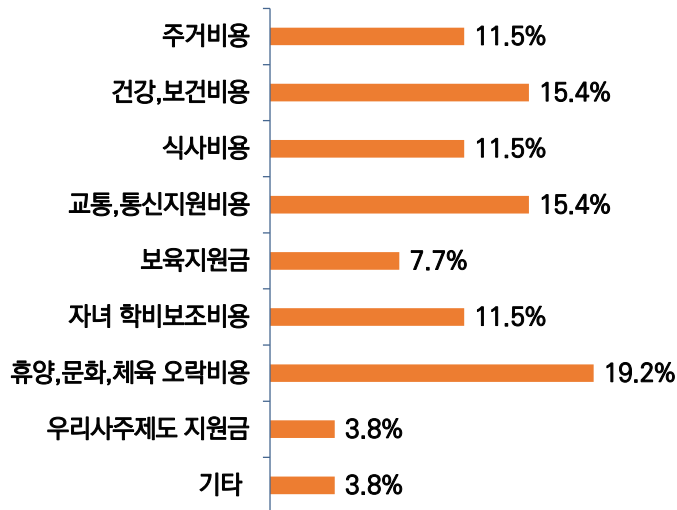
- 전북특별자치도 시·군에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하고 있는 항목 중 수요가 높은 항목은 주거비용(29%), 건강·보건(19.4%), 교통·통신비용(19.4%) 순으로 나타남
- 기타 응답으로는 근무환경 개선사업과 정책연구 시 수요조사 필요 응답이 있었음



[그림 4-3] 지자체에서 기업의 근로자 복지를 위해 지원하는 항목 중 수요 높은 항목

#### 4) 지자체에서 지원하지 않는 기업의 근로자 복지 항목 중 수요 높은 항목

- 전북특별자치도 시·군에서 미지원하고 있는 기업의 근로자 복지 항목 중 수요가 높은 항목은 휴양·문화·체육·오락 비용 19.2%, 건강·보건비용 15.4%, 교통·통신비용 지원 15.4%로 나타남



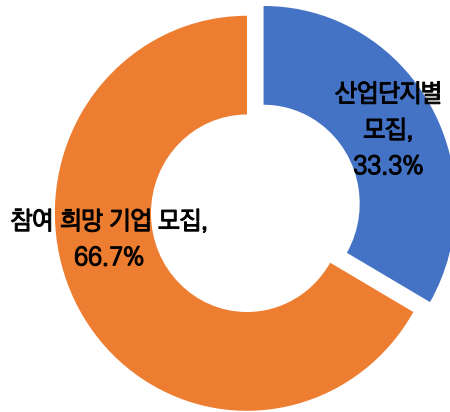
[그림 4-4] 지자체에서 지원하지 않는 기업의 근로자 복지 항목 중 수요 높은 항목

#### 5) 전북특별자치도 공동근로복지기금 설립 추진 시 우선적으로 도입이 필요한 산업군

- 전북특별자치도 시·군에서는 공동근로복지기금을 12개 시·군 모두 제조업을 작성하였으며, 추가로 1개 시·군에서 건설업을 복수로 응답함

#### 6) 전북공동근로복지기금 설립 시 지자체 내 효과적인 참여기업 모집 방법

- 전북공동근로복지기금 설립시 지자체 내 효과적인 참여기업 모집 방법에 대하여 참여 희망 기업 모집(66.7%), 산업단지별 모집(33.3%)으로 응답함



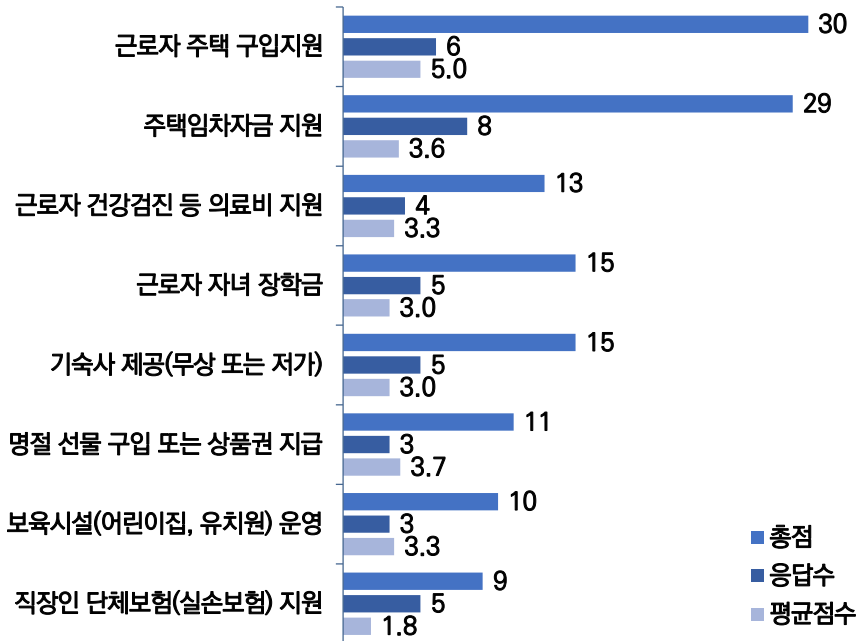
[그림 4-5] 지자체 내 효과적인 참여기업 모집 방법

#### 7) 전북공동근로복지기금 기업 참여 유도 인센티브 방안

- 전북공동근로복지기금 설립 시 참여기업 모집 방안으로는 지자체 공모사업 가점 부여, 정책자금 우대, 지역 인프라 연계 복지서비스 제공, 참여기업과 노사민정협의회 구성, 참여기업 협의체 구성 등이 제시됨
- 다만 영세기업의 지속적 출연 부담, 특정 기업에 대한 특혜 가능성, 참여기업 확대에 따른 지자체 예산 부담 증가에 대한 우려도 함께 제기됨

#### 8) 공동근로복지기금 복지 항목 중 지자체 근로자에게 필요한 우선순위 항목

- 전북공동근로복지기금 복지 항목 중 지자체 근로자에게 필요한 우선순위 항목에 대해 조사한 결과 총점 기준으로 근로자 주택 구입지원, 주택임차자금 지원 순으로 가장 필요하다고 응답하여 시·군 담당자들은 기업 근로자들의 주거와 관련한 복지지원이 가장 필요함을 나타냄
- 다음으로 근로자 자녀 장학금, 기숙사 제공(무상 또는 저가), 근로자 건강검진 등 의료비 지원 순으로 나타남



[그림 4-6] 공동근로복지기금 복지 항목 중 지자체 근로자에게 필요한 우선순위 항목

## 9) 공동근로복지기금 지자체, 참여기업 간 적절 출연비율

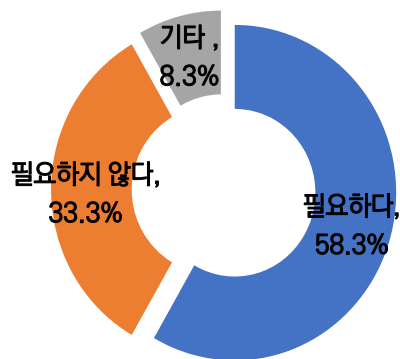
- 공동근로복지기금 출연비율과 관련하여 대부분의 시·군 담당자는 전북특별자치도의 출연비율을 50% 이상, 참여기업은 30% 이하로 응답함. 이는 시·군 담당자 입장에서 관내 기업 다수가 영세한 현실을 고려할 때, 기업 부담을 완화할 필요가 있다고 판단한 결과로 해석됨
- 다만, 일부 시·군에서는 전북특별자치도 및 시·군의 출연비율 보다 참여기업의 비율을 상대적으로 높게 설정하였는데, 이는 공동근로복지기금 운영 과정에서 발생할 수 있는 참여기업에 대한 특혜 논란과 지자체 재정 여건의 한계를 종합적으로 고려한 결과로 판단됨
- 평균적으로 전북특별자치도는 47.2%, 시·군은 20.6%, 참여기업은 32.2%로 출연해야 한다고 나타남

[표 4-4] 공동근로복지기금 지자체, 참여기업 적절 출연비율

구분	전북특별자치도	지자체	참여기업
비율	80	10	10
	70	20	10
	60	30	10
	50	30	20
	50	20	30
	50	30	20
	25	25	50
	20	10	70
20	10	70	
평균	47.2	20.6	32.2

#### 10) 공동근로복지기금 협의회에 광역(전북)노사민정협의회의 참여 필요성

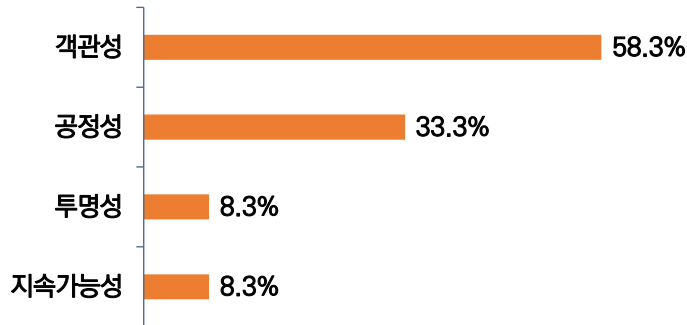
- 공동근로복지기금 협의회의 투명성과 공정성을 담보하기 위해 광역(전북)노사민정협의회가 공동근로복지기금협의회에 참여하는 것에 대해 필요하다는 의견이 58.3%, 필요하지 않다는 의견이 33.3% 순으로 나타남
- 이는 공동근로복지기금이 전북특별자치도, 시·군, 참여기업이 공동으로 기금을 출연함에 따라 투명성과 공정성이 중요하기에 이를 점검할 수 있고, 기금운영과 관련하여 공정성과 투명성을 확보하기 위하여 필요하다고 응답한 것을 시사함



[그림 4-7] 광역(전북)노사민정협의회의 참여 필요성

## 11) 공동근로복지기금 운영 시 가장 중요한 것

- 공동근로복지기금 운영 시 가장 중요한 것은 객관성(58.3%), 공정성(33.3%), 투명성(8.3%), 지속가능성(8.3%) 순으로 나타남



[그림 4-8] 공동근로복지기금 운영 시 가장 중요한 것

## 12) 공동근로복지기금이 정부지원 종료 뒤 지속 방안

- 공동근로복지기금의 정부 매칭 지원(3년)이 종료된 이후 5년, 10년 뒤에도 기금이 지속되기 위한 방안으로 기금운영의 투명성에 대한 의견과 참여기업의 관심 및 지역 매칭 비율의 점진적 증가, 전문적 관리 및 자생력 확대를 위한 구체적 계획 수립이 필요하다는 의견을 내놓음

[표 4-5] 공동근로복지기금 장기 운영을 위한 방안

· 기금의 효과, 투명성 제고
· 사업결과에 대한 단계적 분석과 기금의 자생력 확대 방안에 대한 구체적인 계획 수립 필요
· 예산의 투명성 보장
· 제도적, 법적 지원 및 전문적 관리 등이 필요
· 중소기업의 꾸준한 출연으로 근로자들에 대한 복지혜택 점진적 증가
· 참여기업의 부담비율을 3년 후에도 유지하거나 점진적 상향 조정
· 초기 설계와 기업들의 관심, 협의체의 주기적인 활동 등으로 단순 지원으로 끝나지 않는 것이 중요함

### 13) 공동근로복지기금 운영 관련 우려 사항

- 공동근로복지기금 운영 관련 우려 사항으로 기금사업의 편중에 따른 특정 기업에 대한 특혜 소지가 있을 수 있다는 점과 한정된 지자체 예산으로 인한 지자체 기금 출연에 대한 어려움, 실무 담당자 및 실무의 복잡성 등에 대해 인식하고 있었음

[표 4-6] 공동근로복지기금 운영 관련 우려 사항

· 기금 실무를 누가 어떻게 볼 것인가에 대한 구체적 방안 필요
· 기금사업이 편중되어 수혜받는 것과 근로자로부터 외면
· 무분별한 선심성 지원은 참여기업에 대한 특혜 소지, 참여기업이 늘어날수록 예산(출연)은 늘어날 것이 분명하나 예산 투입의 직접적 효과, 만족감이 얼마나 될지 의문임
· 사업 유지관리 및 지도점검 부분에서 담당자 업무 과중으로 인한 누수 발생
· 사업의 지속성
· 전북공동근로복지기금 설립 및 운영의 복잡성
· 지속가능성, 투명성
· 참여기업 확대 정제로 인한 기금운용 곤란

### 14) 공동근로복지기금 성공 여부 판단 위한 평가지표

- 공동근로복지기금 성공여부 판단을 위한 평가지표 근로자 만족도 향상(6건)을 가장 많이 제시하였고, 다음으로 기금 참여기업 증가(3건), 사내복지 향상을 통한 이직률 감소(1건) 순으로 제시됨
- 이는 공동근로복지기금이 근로자의 복지 증진과 만족도 제고를 핵심 취지로 하고 있다는 점에서, 근로자 만족도가 높게 형성될 때 비로소 제도가 본래의 목적에 부합하게 운영되었다고 평가할 수 있기 때문으로 해석됨

### 3. 면접조사 결과 및 시사점

- 전북 지역에서 공동근로복지기금을 도입·확산하기 위한 면접조사 결과를 토대로 제도 설계상 핵심 쟁점, 이해당사자별 우려·기대, 지속가능성 확보 전략을 도출하고 시사점을 정리함

#### 1) 근로자 복지와 기업 선택 간 영향 관계

- 면접 응답 전반에서 공동복지기금 참여는 근로자 만족도 상승, 기업에 대한 긍정적 평가, 채용 및 장기 재직 유인 강화 등으로 연결될 것이라는 기대가 제시됨
- 특히 복지 제공이 기업 단독이 아니라 국가·지자체와 연계된 제도라는 점이 신뢰도 상승에 기여하며, 유사 임금 조건에서는 복지혜택이 기업 선택의 결정요인이 될 수 있다는 인식이 확인됨

#### 2) 한시적 지원의 한계와 지속가능성 설계

- 한시적 지원 구조는 참여를 촉진하지만, 동시에 구조적 부담을 유발함. 제도가 정부·지자체 지원을 전제로 한 한시적 구조일 때, 기업은 단기적으로 참여를 결정하기 쉬우나, 지원 종료 이후에도 복지를 유지할 수 있는가가 참여 판단의 핵심 리스크로 작동함
- 복지 지원이 한시적인 경우, 지원 종료 후 복지 축소가 임금 삭감 체감으로 전환될 것이라는 우려가 있음
- 특히 중소기업은 복지 항목의 연속성이 급여체계·노사관계와 결합될 때, 종료 후 복지 축소가 임금협상·조직 신뢰에 타격을 줄 수 있다는 점을 민감하게 인식함
- 따라서 지원기간 동안 기업·근로자 부담 구조를 명확히 설정하고, 자부담 비율을 단계적으로 확대하는 방식이 필요함

### 3) 참여기업 확산을 위한 유사성, 근접성 및 인센티브 고려

- 면접 결과에서 참여기업 구성은 크게 지역 기반(산단·권역), 업종·직종 유사성 기반으로 제시되며, 실제 운영에서는 지역 단위 내 유사 업종처럼 두 기준을 결합하는 방식이 운영 효율과 갈등 최소화에 유리하다는 인식이 나타남
- 이는 초기에 운영 안정성을 확보하기 위해 조율 비용(협의·기준·배분)을 낮추는 설계가 중요하다는 점을 시사함
- 따라서 단계별 확산 모델을 고려할 필요가 있는데, 1단계는 도입기로 산단·클러스터형 모델 우선하여 기업 풀을 안정적으로 확보하고, 2단계는 확산기로 시군 권역 확장하거나 업종 편중 완화(권역-업종 혼합)를 통해 확산해 나가는 방향을 제시함
- 뿐만 아니라 참여기업 확대를 위해 정책 인센티브가 중요한 것으로 응답되었는데, 기업이 제도 참여 자체보다 참여를 통해 유도되는 실질적 이익(가점, 우대, 연계 서비스 등)이 명확할 때 참여를 검토하기 때문임
- 특히 중소기업에는 복지 제공 자체도 중요하지만, 인력 확보·이직 감소가 핵심이므로 복지기금은 지역 인력정착 정책과 결합될수록 효과가 강화될 수 있음
- 따라서 참여기업의 확대를 위해서는 단발성 안내보다 공모사업 가점·정책자금 우대·인력정착 프로그램 연계·지역서비스 패키지가 결합된 형태로 설계되어야 한다는 것을 시사함

### 4) 기업의 재무 상황을 고려한 유연한 납부 체계 도입

- 중소기업 공동근로복지기금은 참여기업들이 연초에 일시에 출연해야 하기 때문에 현금 흐름이 상대적으로 열악한 중소기업에는 큰 부담으로 작용함
- 뿐만 아니라 중소기업의 특성상 고용 변동이 빈번하므로 이에 따른 배분 불확실성이 제도 신뢰를 훼손할 수 있음. 다시 말해 입·퇴사, 계절적 수요 등으로 고용이 변동하는 산업 특성에서 배분 기준이 경직되면 제도의 불합리성과 불공정성 인식이 확대될 수 있음

- 따라서 배분 기준은 간명하면서도 고용 변동을 흡수할 수 있는 정산·조정 장치를 갖춰야 하며, 지방비의 경우 탄력 운영 근거를 확보할 필요가 있음
- 납부 방식을 기존 일시납에서 분납으로 변경하거나 매출·현금흐름이 취약한 기업에는 분할 또는 유예 납부를 허용하는 등 현장 수요를 반영하는 등 유연한 방식을 고려

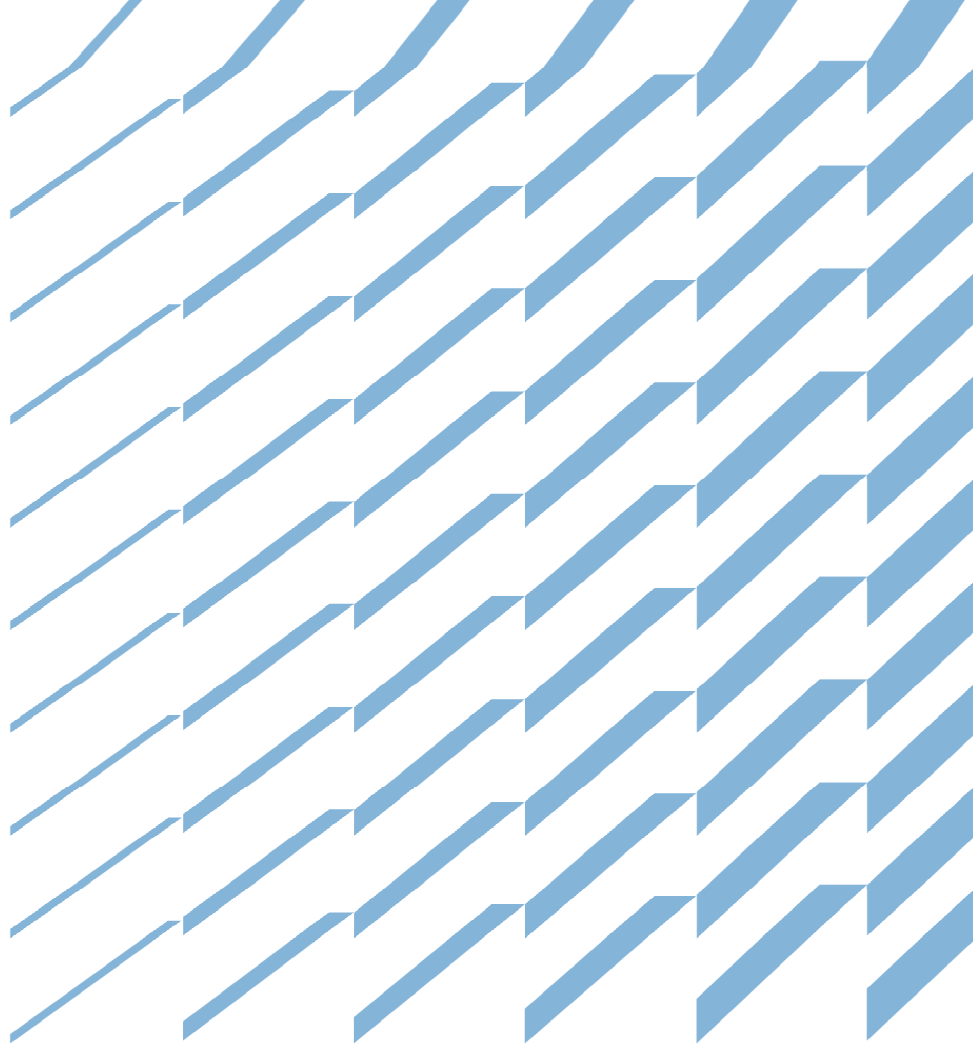
## 5) 전문적인 거버넌스·운영체계

- 중소기업 공동근로복지기금을 운영하는 조직은 집행이 아니라 기획·조정·운영·확산을 주도하는 컨트롤 타워로서의 역할이 요구됨
- 특히 실무 복잡성, 담당자 업무 과중, 사업 누수 우려가 제기되는 만큼, 전담 조직은 기능 분화(기업 관리, 서비스 운영, 정산·감사, 성과관리)를 전제로 구성되어야 하여 전문성을 담보해야 함
- 따라서 (가칭)공동복지기금 운영본부를 설치함으로써 전문성과 지속성을 담보하고, 제도의 신뢰성 확보 및 조직의 투명한 운영을 위하여 이해상충 방지 장치 마련, 정례 운영점검 체계 마련이 필요함

## 6) 성과지표·환류체계 도입

- 중소기업 공동근로복지기금 제도의 성공 여부 판단에서 근로자 만족도가 최우선 지표로 제시되나, 만족도만으로는 정책목표를 포착하기 어려움
- 따라서 제도 운영은 성과, 확산, 적정성 지표를 결합한 환류체계가 필요한데, 성과로는 만족도, 채용·정착, 이직률 변화 등으로 측정할 수 있고, 제도의 확산 수준은 신규 참여기업 증가율, 지역(권역) 확장 속도 등으로, 집행 적정성은 참여기업 편중 여부, 지역소비효과 등으로 측정하는 것을 제안할 수 있음
- 특히 지역의 정책사업인 지역상품권 등과 연계하는 경우 근로복지기금 제도와 지역정책과 시너지 효과를 낼 수 있음





# 제 5 장

## 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영방안

1. 추진 배경 및 방향
2. 운영 조직
3. 주요 기금 사업
4. 운영 모델





# 제 5 장 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영방안

## 1. 추진 배경 및 방향

### 가. 추진 배경 및 목표

#### 1) 배경 및 필요성

- 최근 정부 차원에서 대기업-중소기업, 정규직과 비정규직 사이의 임금 및 복지 격차를 줄이는 노동시장 이중구조 해소를 위해 다양한 정책을 추진하고 있으며, 이 중 지역 차원에서는 지역 중소기업 근로조건 및 복지 격차 완화를 위해 ‘공동근로복지기금’ 제도가 활발하게 논의 및 도입되고 있음
- 전북 산업 구조는 소수의 앵커 기업과 다수의 소기업으로 양분되어 있기 때문에 임금 뿐만 아니라 복지 격차가 우수 인력의 중소기업 기피와 수도권 유출의 핵심 원인이 되며, 전북 중소기업의 90% 이상이 영세한 규모로, 단독으로 사내근로복지기금을 설립하거나 체계적인 복지 제도를 운영하기에는 재정적·행정적 부담이 매우 큰 상황임
- 이차전지 특화단지 지정, 피지컬 AI 거점 육성, 미래형 모빌리티, 푸드테크 등 전북의 미래 먹거리 산업이 성공하기 위해서는 해당 분야 숙련 노동자들이 안착할 수 있는 정주 여건과 복지 메리트가 필수적임. 고용환경 악화는 곧 인구 유출로 이어지기 때문에 복지 사다리를 통해 일하고 싶은 전북을 만드는 것은 지역 생존을 위한 전략적 선택임
- 노동시장 구조를 살펴보면 중소기업 미충원 인원 2,835명 중 89.5%가 중소기업에서 발생하고<sup>13)</sup> 있으며, 중소기업의 일자리 mismatch는 대-중소기업, 수도권-전북 임금 격차 및 복지 수준 격차에서 기인하는 것으로 나타남(김수은 외, 2025)
  - 전북지역 근로자의 월평균 임금 353만 원(전국 평균 421만 원, 서울 평균 476.5만 원)<sup>14)</sup>

13) 고용노동부 직종별사업체 노동력 조사, 2024.12.

- 대기업-중소기업 임금·수준(시간당) : (300인 미만) 22,524원, (300인 이상) 40,046원<sup>14)</sup>
- 대기업-중소기업 법정 외 복지(월) : (300인 미만) 15.9만 원, (300인 이상) 45.9만 원)
- 지역의 인재 유출을 막고 장기근속을 유도하기 위해서는 소득 격차 해소 및 안정적인 일자리 기반 마련이 필요하며, 그 첫 단계로 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 도입이 필요함
- 근로 복지와 근로복지기금은 단순히 근로자에게 혜택을 주는 차원을 넘어, 현대 산업 사회에서 노동력의 가치를 보전하고 사회적 갈등을 완화하는 핵심적인 기제임
- 학술적으로는 노동력의 보존과 사회적 재생산을 지원하는 수단으로서 근로자의 노동력 회복, 가족 부양, 다음 세대의 노동력 형성을 가능하게 하는 기반임
- 근로자의 경제적 안정이라는 기본 욕구를 충족시켜 자아실현과 조직 몰입으로 이어지는 심리적·조직적 기반을 형성하며, 국가 사회보험이 보장하지 못하는 생활 영역을 기업과 공공이 보완함으로써 국가 전체의 복지 사각지대를 해소하고, 공공복지의 보완 노사분쟁에 따른 사회적 비용을 최소화하는 완충장치의 역할을 수행함
- 요약하면 중소기업 근로복지기금은 지역 청년 유입과 정주 여건의 기초를 마련하는 중소기업 복지 사다리이자 지역산업 생태계를 유지하기 위한 사회적 자본으로서의 역할을 수행한다고 볼 수 있음

## 2) 목표

- 근로 복지는 근로자를 단순한 생산 요소가 아닌 사회 공동체의 핵심 주체로 격상시키는 과정이며, 기금은 그 가치를 자본의 선순환을 통해 실현하는 실천적 수단이라 할 수 있음
- 그러나 개별 중소기업의 경우 근로복지기금을 조성하거나 운영하는 데 한계가 있으므로

14) 고용노동부, 2024년 고용형태별 근로실태조사, 2025.6.

15) 고용노동부, 2024 회계연도 기업체노동비용조사, 2024.10.

로 지역 차원에서 여러 중소기업이 공동으로 기금을 조성하여 근로자의 복지 수준을 높이고 중소기업의 고용경쟁력을 강화할 수 있도록 정부 차원에서 '중소기업 공동근로복지기금' 지원 제도를 운영함

- 공동근로복지기금은 지역 중소기업 근로 복지 마중물이자 지역산업 생태계의 안전망으로서 지역 중소기업 근로자의 유입과 안정적 정착을 지원하는 역할을 수행하며, 기업 간 복지 격차를 완화하고 근로자의 삶의 질을 높이는 등 기업의 사회적 책임(CSR)과 ESG 경영 확산에도 기여할 수 있음
- 전북 중소기업 공동근로복지기금의 목표는 복지 격차 해소, 인재 유입 및 안착, 산업 생태계 복원력 강화, 상생 모델 확산의 4가지를 제시하고자 함
  - 복지 격차 해소 : 대-중소기업 간, 업종 간 복지 수준 차이를 줄이는 '복지 사다리' 구축
  - 인재 유입 및 안착 : 일하고 싶은 일터 조성을 통해 지역 청년 및 숙련 인력의 유출 방지
  - 산업생태계 복원력 강화 : 위기 상황에서도 노동자의 삶을 지탱하는 '지역 산업 안전망' 역할 수행
  - 상생 모델 확산 : 연대와 협력에 기반한 전북형 공동 복지 모델의 표준 정립

## 나. 운영 방향

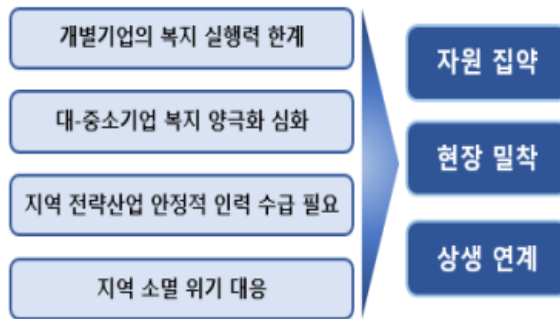
- 공동근로복지기금의 최우선 목표는 대기업과 중소기업 간의 복지 양극화를 해소하는 것으로 대기업보다 상대적으로 취약한 중소기업 근로자의 복지 수준을 끌어올려 실질 소득 증대 효과를 창출하고, 중소기업의 고질적인 문제인 인력난을 해결하기 위해, 대기업 못지않은 복지 인프라(학자금, 의료비, 주거 지원 등)를 제공하여 인재 유입 및 장기근속을 유도하는 것임
- 공동근로복지기금 제도는 인적자본에 대한 투자를 통해 사회적 연대를 강화하는 제도적 장치임. 이는 개별 기업의 복지 역량 한계를 보완하고 산업 단위 또는 지역 단위에서 근로자 역량을 강화하는 공동의 자산으로 기능할 수 있음. 또한, 중소기업의 복지 향상이 지역경제 활성화와 소비 증대로 이어지는 긍정적 외부효과를 정부 지원금이라는 정책적 인센티브를 통해 제도 내부로 유인하는 구조를 갖고 있음

- 그뿐만 아니라 대기업-중소기업 간의 격차를 줄임으로써 노동시장 이중구조를 개선하고, 적극적 복지 행정으로써의 의미가 있다고 할 수 있음

[표 5-1] 공동근로복지기금의 목표와 가치

구분	내용
의미	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공동체적 인적자본 형성</li> <li>· 외부효과의 내부화</li> <li>· 노동시장 이중구조 개선</li> <li>· 적극적 복지 행정</li> </ul>
가치	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (경제적) 중소기업 구인난 해소를 통한 생산성 향상 및 지역경제 안정</li> <li>· (사회적) 원하청 간 상생 협력 모델 확산 및 사회적 갈등 비용 감소</li> <li>· (분배적) 기업이익 재분배를 통한 소득 불평등 완화</li> </ul>

- 이러한 지역의 현실적 상황에서는 전북 중소기업 공동근로복지기금은 자원 집약, 현장 밀착, 상생 연대의 3가지 방향을 고려할 필요가 있음



[그림 5-1] 전북지역 중소기업 공동근로복지기금 추진 방향

- 다시 말해서 정부의 다양한 지원사업과 매칭하여 복지 재원의 규모와 연계사업을 통한 시너지를 확보하고, 전북지역 산업지도(산업단지, 업종별 집적지 등)를 고려하여 근로자가 실제로 체감하는 거점별·직무별 맞춤형 복지를 설계해야 하며, 원하청 관계를 넘어 지역 내 기업들이 하나의 경제 공동체라는 인식을 바탕으로 복지비용을 분담하고 혜택을 공유하는 것임

## 다. 기금 운영 근거

- 전북 중소기업 공동근로복지기금의 운영은 전북특별자치도가 직접 기금을 출연하여 운영하는 방식과 정부(고용노동부) 공동근로복지기금 제도를 활용하는 2가지 방식이 있음
- 첫 번째는 도에서 조례를 제정하는 것으로 기존 조례에 근거하거나 또는 신규 조례를 제정하는 방식이 있음
- 기존의 「전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」를 근거로 기금을 출연하거나 운영하는 경우 새로운 입법 절차를 거치지 않아도 되기 때문에 즉시 사업 추진이 가능하며, 조례의 포괄적인 범위를 활용하여 다양한 노사 협력사업과 연계가 용이함. 다만 공동근로복지기금만을 위한 구체적 지원 기준(출연 비율, 지원 대상 선정 등)이 명시되지 않아 행정처리에 혼선이 생길 가능성, 매해 예산 심의 과정에서 해당 사업의 우선순위 부족으로 인한 예산 확보의 불안정성 등이 발생할 수 있음
- 공동근로복지기금 운영의 두 번째 근거는 「근로복지기본법」 제86조의 2(공동근로복지기금의 조성)로 둘 이상의 사업주가 공동으로 출연하여 근로자의 복지 증진을 지원하는 것으로 동법 86조의 3에 따라 기금법인을 설립하며 관련 실무 및 운영은 고용노동부 업무처리 지침에 따름
  - 이 지침은 「근로복지기본법」과 같은 법 시행령 및 시행규칙에 따라 사내근로복지기금법인의 설립인가와 기금의 관리·운영지도 등에 필요한 사항을 규정하고 있음

[표 5-2] 전북특별자치도 중소기업 공동근로복지기금 운영 관련 근거

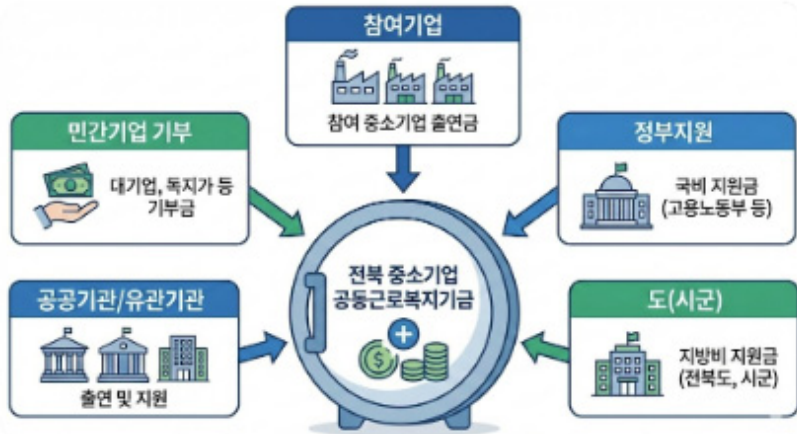
구분	「전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」	「근로복지기본법」
목적	노사 관계 발전 및 근로자 복지증진을 도모하고 안정적인 노사관계를 통해 지역 경제 활성화에 기여하기 위하여 필요한 사항을 규정함	근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함
주요 내용	· 도지사 또는 시장·군수의 책무 · 지원사업 · 건전한 노동조합 활동을 위한 노조간부 및 조합원 교육사업	· 근로복지정책의 기본원칙 · 국가 또는 지방자치단체의 책무 · 사업주 및 노동조합의 책무 · 재원의 조성 등

구분	「전북특별자치도 노사관계 발전 및 근로자 복지증진 지원에 관한 조례」	「근로복지기본법」
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 권익구제를 위한 상담 및 법률 구조사업</li> <li>- 국내외 노동단체간 교류사업</li> <li>- 근로자의 근로조건 개선 등을 위한 홍보 및 연구사업</li> <li>- 근로자 및 근로자 자녀 장학사업</li> <li>- 근로자 복지증진을 위한 체육·문화 활동</li> <li>- 노사관계 관련 교육, 연수, 세미나 활동</li> <li>- 노사갈등관리 및 파트너십 프로그램 개발·운영</li> <li>- 노사화합 지원 및 근로자 권익과 복지증진을 위한 사업</li> <li>- 노동조합 역량강화 및 노사관계 발전을 위해 지원이 필요하다고 인정되는 사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로복지증진에 관한 중요사항 심의</li> <li>· 기본계획 수립</li> <li>· 공공근로복지</li> <li>- 근로자 주거안정</li> <li>- 근로자 생활안정 및 재산형성</li> <li>- 근로자 신용보증 지원</li> <li>- 근로복지시설 등에 대한 지원</li> <li>· 기업근로복지</li> <li>- 우리사주제도</li> <li>- 사내근로복지기금제도</li> <li>- 선택적 복지제도 및 근로자지원프로그램 등</li> <li>- 근로복지진흥기금</li> </ul>

## 라. 기금의 재원

- 중소기업 근로자를 위한 공동근로복지기금은 지속성, 형평성, 유인성을 함께 고려할 필요가 있으며, 그 구조는 참여기업 출연금 중심, 정부 재정 지원 연계, 공공·유관기관 연계 재원, 민간·외부 재원 활용 등으로 구성할 수 있음
- 첫째, 참여기업 출연금 중심구조는 기업이 연간 일정 금액을 납부하되 매출액, 인건비, 근로자 수 기준 차등 출연하는 방식으로 자율성 및 책임성을 확보할 수 있으나 영세기업의 부담이 과중될 수 있음
- 둘째, 정부 재정 지원 연계 방식은 초기 설립 시 중앙정부가 매칭 지원 및 한시적으로 집중 지원하고, 도와 시군이 보조적으로 출연하는 방식으로 정부지원이 미중물이 되는 구조임
- 셋째, 공공·유관기관 연계 재원 활용방식으로 지역내 공공기관의 ESG 경영 차원이나 대기업이 상생협력 사업의 일환으로 원·하청 연계 출연하는 구조임
- 넷째, 민간·외부 재원 활용 방식으로 기존 적립금의 안정적 운용 수익으로 재투자하거나, 복지 사각지대 해소 목적의 기업이나 재단의 기부 방식임

- 이러한 방식은 참여기업이 핵심주체가 되어 중장기적으로 기금의 지속가능성을 염두에 두고 설계하였음



[그림 5-2] 중소기업 공동근로복지기금의 자원 구조안

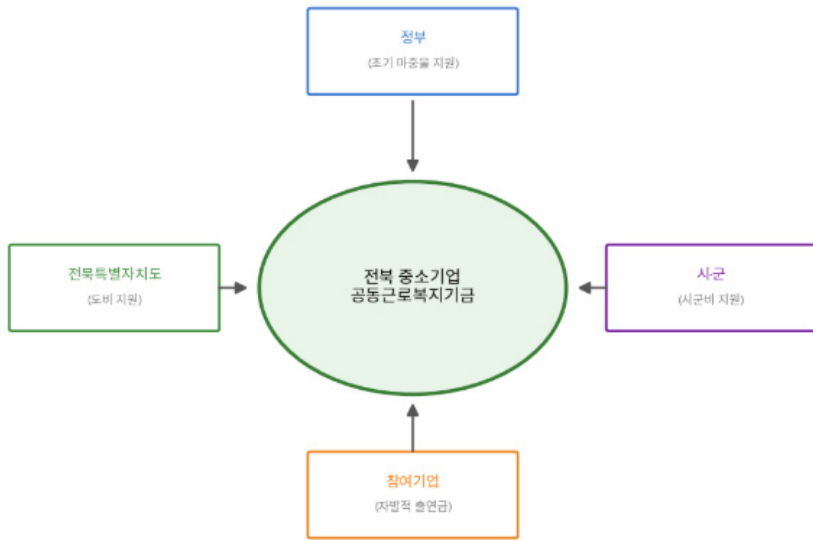
자료: AI(Gemini 3.0 nanobanana)로 그림

[표 5-3] 중소기업 공동근로복지기금 자원 및 역할

구분	주요 자원 및 역할	비고
참여기업	중소기업 자발적 출연금	기금 조성의 핵심 주체
정부지원	고용노동부 국비(매칭 지원)	공동근로복지기금 지원사업
도(시군)	전북특별자치도 및 시군 지방비	지역협력모델 구축
공공/유관기관	공공기관, 유관단체 출연 및 지원	상생협력 기금 등
민간기업 기부 등	대기업, 독지가 등 기부금/후원금	사회공헌 및 상생 협력

- 다만 지역 재정자립도 측면이나 지역 중소기업의 규모가 열악한 전북의 경우 단기적으로는 기금의 안정적인 안착을 위해 중소기업 공동근로복지기금 조성은 지자체(도, 시군)-참여기업-정부가 공동으로 책임을 분담하는 매칭 구조를 통해 재원을 조성하는 방식이 효율적이며, 초기 단계에서 공공의 지원을 통해 기반을 닦고, 점진적으로 참여 주체를 확대해 나갈 필요가 있음

- 정부(고용노동부) 지원금을 통해 기금 조성의 초기 동력을 확보하고 민간 참여를 유도하는 핵심 마중물 역할을 하고, 전북특별자치도와 시군이 협력하여 지방비를 지원함으로써 지역 밀착형 복지체계를 구축하며, 중소기업들은 자발적으로 출연금을 납입하여 기금 운영의 주체로 참여함



[그림 5-3] 전북 중소기업 공동근로복지기금 단기 자원 구조

[표 5-4] 정부 공동근로복지기금 지원사업 내용

지원 대상	지원 한도
· 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 설립한 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (설립일로부터 최대 5년간 누적 20억 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등
· 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원 받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (매년 최대 10억 원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 및 출연금 증액 시, 3년간 매년 최대 20억 원 한도
· 지방자치단체로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인	· 출연금액의 100% 범위 내 (공동기금 설립일로부터 3년간 매년 최대 6억 원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 시 체결한 해부터 3년간 매년 최대 6억 원 한도

\* (1인당 지원 한도) 기업체 노동비용조사(고용노동부)의 “300인 미만 사업장 법정 외 복지비용”의 50%를 근로자 1인당 지원 한도로 설정('21~)

\* (공동기금 매칭 지원을 조정 및 차등화) 심사결과에 따라 점수 구간별 매칭 지원을 차등화('22~)  
→ ① 자원배제, ② 신청금액의 50%, ③ 75%, ④ 100% 이내

자료: 근로복지공단 보도자료, 「근로복지기금 지원사업 공고」(2025.8.4.)

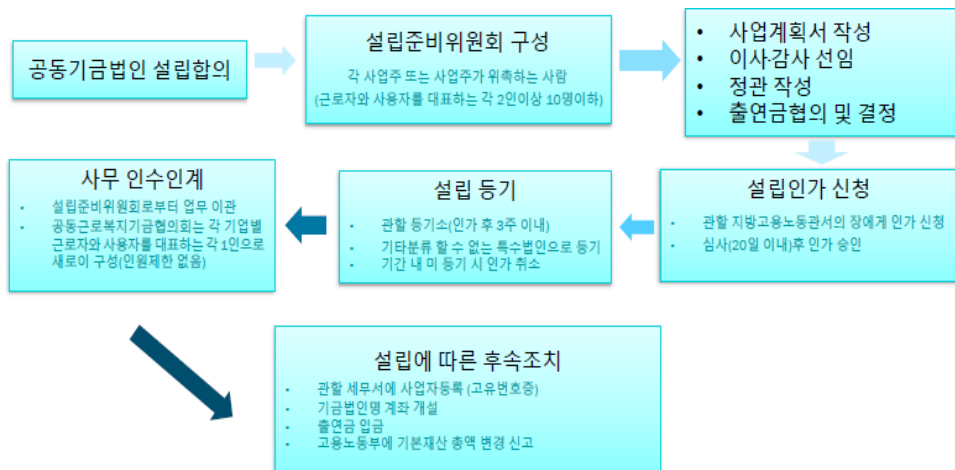
[표 5-5] 재원 조성 구조(비율 기준 예시)

구분	재원 배율	주요 내용
참여기업 출연금	39.7	법인 설립 시 출연금(기본 조성 재원) 근로자수 기준 차등 출연
정부	13.9	출연금의 최대 10% 범위 내 지원
도	13.9	출연금 비중 결정
시군	32.5	출연금 비중 결정

자료: 군산시 공동근로복지기금 비율 기준을 참고하여 작성

## 2. 운영 조직

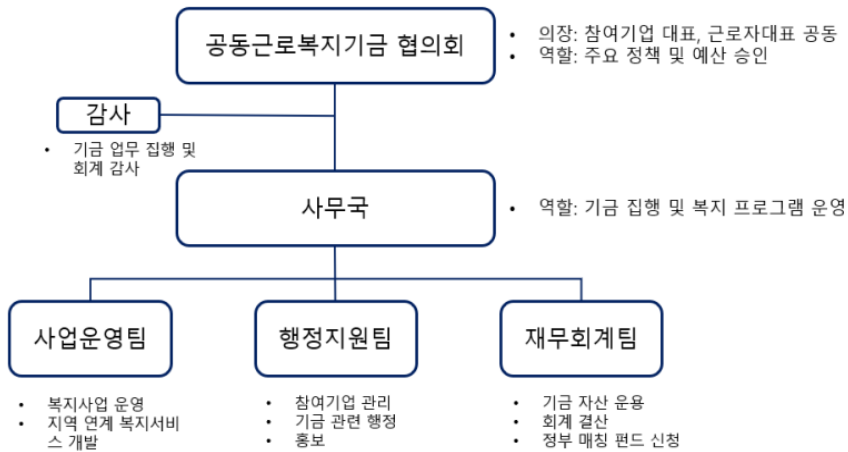
- 중소기업 공동근로복지기금을 운영하기 위해서는 기금법인을 설립해야 하는데, 설립 절차는 다음의 6단계로 정리함
  - 설립 합의 및 준비위원회 구성: 참여하는 중소기업 간의 공동기금법인 설립 합의를 진행, 사업주 또는 위촉된 사람, 근로자와 사용자를 대표하는 인원들로 설립준비위원회를 구성
  - 정관 작성 및 출연금 협의/결정: 기금 운영의 근간이 되는 정관을 작성, 기업별로 기금에 출연할 금액 규모를 협의하여 최종 결정
  - 이사·감사 선임 및 사업계획서 작성: 기금을 관리할 이사와 감사를 선임, 기금의 목적에 맞는 사업계획서 작성
  - 설립인가 신청(고용노동부): 관할 지방고용노동관서의 장에게 설립인가 신청, 신청 후 실사를 거쳐 20일 이내에 인가 승인
  - 설립 등기(등기소): 인가를 받은 후 3주 이내에 관할 등기소에 설립 등기 완료, 이때 '기타분류 할 수 없는 특수법인'으로 등기
  - 행정 조치 및 기금 출연: 관할 세무서에서 사업자등록(고유번호증)을 발급, 기금법인 명의의 예금 계좌를 개설하고 출연금 납입, 최종적으로 고용노동부에 기본재산 총액 변경을 신고하며 절차 마무리



자료: 공동근로복지기금 업무 매뉴얼

[그림 5-4] 공동근로복지기금 설립 절차

- 공동근로복지기금은 2개 이상의 기업이 함께 자금을 출연하여 운영되기 때문에 이해관계자가 복잡하며, 명확한 조직 체계가 갖춰지지 않으면 운영의 불확실성이 커질 수 있으므로 의사결정-집행-관리 체계를 분리하여 구성할 필요가 있음
- 의사결정기구는 노사 양측의 대표로 구성되어 기금 운영의 주요 사항을 결정하고 특정 기업이나 계층에 혜택이 편중되는 것을 방지해야 함
- 집행기구는 기금의 출연금을 관리하고 복지사업을 실행하며, 감사는 기금 운영의 투명성을 감시하여 부정 사용을 막는 핵심 역할을 수행함



[그림 5-5] 공동근로복지기금 운영 조직도(안)

[표 5-6] 의사결정 기구

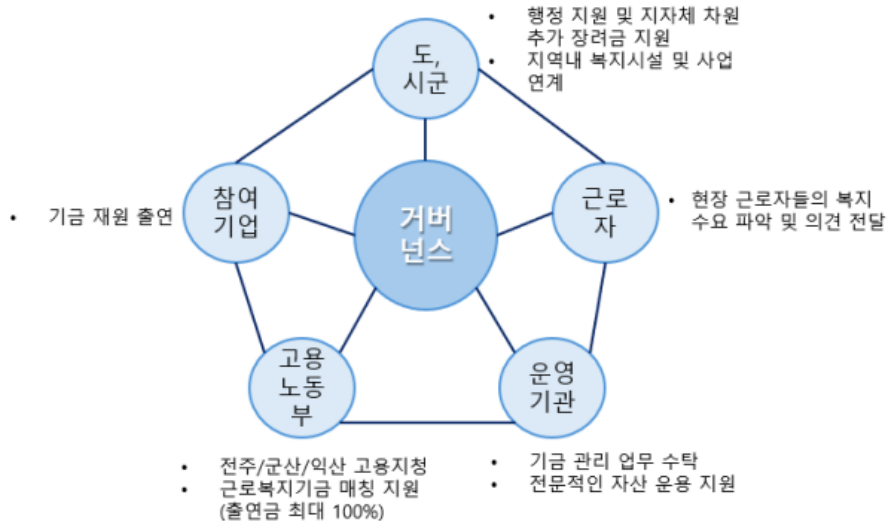
구분	내용	주요 역할 및 권한
기금협의회	참여기업별 노·사 대표 (각 2~10인 이내 동수)	· 기금 운영 기본계획 수립 및 수정 · 복지 프로그램 종류 및 지원 범위 결정 · 기금의 합병, 해산에 관한 사항
이사회	협의회에서 선출된 이사 (3~10인 이내)	· 기금협의회 결정 사항의 집행 · 기금 자산의 관리 및 운용 전략 수립 · 사업보고서 및 결산서 작성
감사	노·사 각 1인 (또는 외부 전문가)	· 기금의 업무 집행 및 회계 감사 · 부정행위 발견 시 협의회 보고 및 시정 요구

- 공동근로복지기금의 운영효율성과 전문성을 고려할 때, 사무국을 협의회가 직접 운영할 것인지, 위탁으로 운영할 것인지에 대한 검토가 필요하며, 본 연구에서는 4가지 안을 제시하고자 함
- 첫째, 기금협회가 직접 사무국을 구성하여 운영하는 방식으로 독립성과 현장성 부분에서 뚜렷한 특징을 가짐
- 둘째, 경제단체 중심 모델로 지역경제단체에 위탁하는 방식으로 기업 간 네트워크와 현장 접근성이 최대 강점임
- 셋째, 지역 출연기관 중심 모델로 전북테크노파크나 전북특별자치도 경제통상진흥원이 위탁 운영하는 방식으로 이들 기관은 도내 중소기업 전문기관으로 정책 연계성과 행정 전문성이 강점임
- 넷째, 전북 노사민정 사무국이 위탁하여 운영하는 방식으로 노(勞), 사(使), 민(民), 정(政)이 모두 참여하는 협의체로서 사회적 합의와 상생이라는 상징성을 가짐

[표 5-7] 기금 사무국 운영 방식 비교

구분	직접 운영	위탁운영		
		경제단체	출연기관	노사민정 협의회
핵심 가치	운영의 자율성과 독립성	현장성 및 네트워크	전문성 및 정책연계	상생 및 사회적 합의
강점	기업맞춤형 복지 설계 가능 참여기업간 신뢰	기업 참여 유도 용이	투명한 관리와 정부 사업 연계	노사 갈등 최소화 및 명분 확보
약점	행정 및 인건비 부담 전문성 부족	노동계 수용성 문제	행정절차 복잡	실행 조직 역량
운영기관 예시	직접	전주상공회의소	전북테크노파크 전북경제통상진흥원	전북 노사민정 협의회 사무국

- 기금에 참여하는 다양한 기업과 여러 근로자들의 이해관계가 복잡하므로 거버넌스의 공정성 유지와 참여기업 간 신뢰 구축이 매우 중요함
- 출연 금액에 상관없이 기업과 근로자의 참여 평등 및 기금 운영의 방식이나 복지 항목 선정 시 발생가능한 갈등관리에 대한 부분에 대한 이해관계 조정이 필요함



[그림 5-6] 공동근로복지기금 거버넌스 체계안

### 3. 주요 기금 사업

#### 1) 기금의 명칭

- 전북 중소기업 공동근로복지기금은 지역 중소기업 근로 복지 마중물이자 지역산업 생태계의 안전망으로서 지역 중소기업 근로자의 유입과 안정적 정착을 지원하는 역할을 수행하며, 기업 간 복지 격차를 완화하고 근로자의 삶의 질을 높이는 등 기업의 사회적 책임(CSR)과 ESG 경영 확산에도 기여할 수 있음
- 기금의 이러한 역할을 감안하여 기금의 명칭을 '전북 상생 채움 기금'으로 제안하고자 하며 이는 지역과 기업이 함께 지역 근로자의 복지를 채워나간다는 상생의 가치를 담고 있음을 의미함



자료: AI(Gemini 3.0 nanobanana)로 그림

[그림 5-7] 전북 중소기업 공동근로복지기금 명칭(안)

#### 2) 기금 활용 가능 사업

- 공동근로복지기금으로 지원가능한 사업은 근로복지기본법 제62조에 근거하며, 크게 근로자의 재산 형성 지원, 생활 원조, 문화·체육 활동 지원으로 구분할 수 있음
- 근로자 재산 형성 지원으로 근로자가 장기적으로 자산을 축적하고 주거 안정을 이룰 수 있도록 돕는 사업으로 주거지원, 우리사주 지원 등, 둘째, 생활 원조 및 복지 지원

으로 가장 보편적으로 활용되는 항목으로 실생활 체감 지원이라 할 수 있음. 셋째, 문화, 체육 및 여가 활동 지원은 근로자의 스트레스를 해소하고 활기찬 직장 문화를 만드는 사업으로 근로자의 삶의 질 향상에 기여하며, 마지막으로 직접 복지 시설을 건립하거나 운영 비용을 지원할 수 있음

- 이 외에 지역 내 주요 건강검진센터, 숙박시설 등과 협약을 맺어 공동으로 할인을 받는 방식도 지역의 특화 사업으로 제시될 수 있음

[표 5-8] 공동근로복지기금 활용 지원 가능 사업

구분	세부 항목	내용
근로자 재산 형성 지원	주거 지원	· 무주택 근로자의 주택 구입 자금이나 전세 자금(임차보증금) 보조 또는 대부
	우리사주 지원	· 우리사주조합을 통한 자사주 구입비 지원
생활 원조 및 복지	교육 및 보육	· 근로자 본인 및 자녀의 장학금 지급, 유치원·어린이집 보육료 지원
	경조사 및 재난	· 경조사비(결혼, 부고 등) 지급, 천재지변이나 사고 시 재난구호금 지원
	의료 및 건강	· 근로자와 그 가족의 의료비 지원, 정밀 건강검진 비용 보조
	보험 지원	· 근로자 단체 보장성 보험 가입 (상해, 질병 대비)
문화, 체육 및 여가 활동	문화생활	· 영화·연극 관람료 지원, 도서 구입비(문화상품권) 지급
	체육 활동	· 헬스클럽·수영장 이용료 보조, 사내 동호회 운영비 지원
	기념일 지원	· 근로자의 날, 창립기념일, 명절(설·추석) 선물 또는 상품권 지급
	휴양 시설	· 법인 명의의 콘도·휴양시설 이용권 확보 및 이용료 지원
복지 시설 운영 및 지원	시설 건립	· 기숙사, 사내 어린이집, 사내 식당, 체육시설의 건립·매입 및 개보수비
	운영비	· 해당 복지 시설의 운영에 필요한 비품 구입 및 관리비

- 출연금의 80~90%까지 목적사업에 즉시 사용할 수 있어(일정 조건 충족 시), 초기부터 강력한 복지 혜택을 제공할 수 있으며, 기금에서 지급하는 금품은 근로자의 근로소득에서 제외되어 근로자는 세금이 없고, 기업은 출연금 전액을 비용 인정받을 수 있음
- 다만 공동근로복지기금은 임금 대체적 수단이나 법령·단체협약에 의해 사업주가 당연히 지급해야 할 항목(퇴직금, 식대 등)은 기금으로 집행할 수 없음

### 3) 근로자 지급 방식

- 공동근로복지기금을 근로자에게 어떤 방식으로 지급할지는 협의회 논의사항이며, 공동 근로복지기금을 운영하는 대부분 지역에서는 기금법인에서 지역 화폐(00사랑상품권)를 구매하여 참여 근로자들에게 명절(설, 추석) 및 근로자의 날에 선물로 지급하는 방식을 취하고 있음
- 지역 화폐는 지역 내에서 소비되는데, 이는 기업의 출연 → 근로자 복지 증대 → 지역 내 소비 활성화 → 지역 경제 활성화로 이어지는 선순환 구조의 마중물로의 역할을 하고 있기 때문이며 지역의 정책과도 연계됨



자료 : AI(Gemini 3.0 nanobanana)로 그림

[그림 5-8] 공동근로복지기금의 지급방식 및 선순환 구조

## 4. 운영 모델

### 가. 운영 모델 도출

- 농촌진흥청, 국립농업과학원 등 40여 개의 농생명 유관기관과 민간육종연구단지, 국가 식품클러스터 등 전국 최고 수준의 농생명 산업의 인프라를 보유하고 있음
- 또한, 전북특별자치도 특례 적용으로 도내 농생명지구를 지정((익산(동물의약품), 남원(ECO 스마트팜), 진안(홍삼), 장수(저탄소 한우), 임실(치즈), 순창(미생물), 고창(김치)) 하고, 종자, 미생물, 동물의약품 등 지역별로 특성화된 관련 기업 유치와 일자리를 창출한다는 계획임



자료: 전북특별자치도 내부자료

[그림 5-9] 전북특별자치도 농생명산업지구 지정 현황

- 이차전지 특화단지 선정, 그린수소 및 재생에너지 실증단지, 자율주행 테스트베드 등 미래 첨단 산업을 선도할 수 있는 기반을 확보하였음
- 뿐만 아니라 전북은 새만금 투자진흥지구 지정, 기회발전특구(전주, 완주, 익산, 김제, 남원), 문화선도산업단지(완주) 지정을 통해 기업하기 좋은 환경을 조성하고, 민간 투자 유치 및 정주 활성화 기반을 마련하고 있음



자료: 전북특별자치도 내부자료

[그림 5-10] 전북특별자치도 기회발전특구 지정현황

- 그러나 재정자립도가 23.5%로 전국 최하위 수준이며, 주민 1인당 자체 수입 또한 전국 평균에 크게 못 미치는 등 재정 여건이 매우 취약하며, 지속적인 인구 감소세와 더불어 특히 20~30대 청년층이 타 시도로 순유출되는 현상이 심화되고 있어 인구 정체기에 진입함
- 고용률은 전국 평균보다 높으나 양질의 일자리 비중은 전국 14위에 불과하며, 대기업과 중소기업 간의 임금 및 복지 격차가 큼
- 전북특별자치도 출범을 통해 독자적인 인사·예산·정책 권한을 확보하였으며 전북만의 독자적 광역권 설정으로 위상을 제고하고 있고, 교육발전특구 등 정부의 지방시대 정책과 연계한 폭발적 성장 모멘텀을 확보함

- 글로벌 경기 불황 및 소비 둔화로 지역 상권 침체와 소상공인의 경영난 심화가 지역 경제 활력을 저해함

강점(Strength)	약점(Weakness)
농생명 산업의 압도적 인프라 미래 신산업 거점 확보 투자유치 활성화	지방재정 열악 인구 고령화, 청년인구 유출로 지역활력 저하 대기업 부족으로 근로자 복지 열악
기회(Opportunity)	위협(Threat)
전북 자립경제 발전모델 구축 새만금 SOC 및 산업육성 거점화 속도전	수도권으로 인구 유출 지역소멸 위기 급격화 글로벌 경기 불황 및 소비 둔화

[그림 5-11] 전북특별자치도 여건 분석

## 나. 운영 모델 제안

- 도내 중소기업을 대상으로 공동근로복지기금을 조성하기 위해서는 참여기업을 설득하고 행정 절차를 마련하는데 상당한 시간이 소요될 수 있으며, 지방재정이 열악한 상황으로 지자체 재원만으로는 기금 규모에 한계가 있음
- 따라서 본 연구에서는 고용노동부의 공동근로복지기금 지원사업(기여금 매칭 등)을 마중물로 삼아 전북의 정책환경, 산업 및 기업 여건 등을 고려할 필요가 있음
- 중소기업 공동근로복지기금은 개별 기업의 한계를 극복하기 위한 연대형 복지 모델로 특히 전북특별자치도의 전략산업과 산업단지 특성을 고려할 때, 다음과 같은 세 가지 모델을 제안하고자 함

[표 5-9] 전북 중소기업 공동근로복지기금 운영모델(안)

구분	구성 방식	주요 특징
산업형	동일 업종 중소기업들이 공동 설립	업종 특화 복지제공 가능 (예: 특정 자격증 수당, 위험수당 등)
지역·단지형	특정 시군 또는 산업단지 내 입주기업들이 공동 설립	공동 어린이집, 공동 통근버스 등 지역 거점형 복지 최적화
원하청 상생형	대기업(원청)+협력사(중소기업) 공동 설립	대기업의 출연금과 정부의 매칭 펀드를 결합하여 격차 최소화

## 1) 산업형(동일 업종) 모델

- 개별 중소기업은 재정 여력·인사조직·복지 설계 역량이 부족하여 선택적 복지, 장기근속 유인형 복지, 생애주기 맞춤형 복지 도입이 사실상 불가능하며, 동일 업종 내에서도 대기업-중소기업, 중소기업 간 복지 격차가 심한 경우 인력 유출이 가속화될 수밖에 없는 구조임
- 동일 업종 내 기업들이 공동기금을 설립하는 경우 근무환경(노동강도, 위험요인), 인력 구조 및 인력 수급 애로 요인이 유사하기 때문에 업종별 맞춤형 복지 설계가 가능하다는 장점이 있음
- 또한, 업종 단위 공동기금은 산업육성 정책, 인력양성 사업 등의 정책과 연계한 사업 추진으로 시너지효과를 극대화할 수 있으며, 동일 업종 내 기업들이 협력 모델을 구축함으로써 노사관계를 안정시키고, 업종 전체의 고용 브랜드 가치 상승효과를 누릴 수 있음
- 전북 정부의 5극 3특 거점 성장엔진 전략에 따라 에너지, 모빌리티, 푸드산업을 중심으로 육성 계획을 수립함에 따라 3개 산업군을 기금 업종의 우선순위로 하고자 함
- 재생에너지 산업군의 경우 주요 기업은 수소 분야 현대차그룹, 일진하이솔루스, 린데코리아, 풍력 분야 휴먼컴퍼지트, 삼일 C&S와 같은 앵커 기업이 있으며, 실제로 이러한 앵커기업 위주로 산업이 육성되고 있음
- 모빌리티의 경우 현대자동차, 현대중공업, 타타대우 등의 대기업 외에 자동차부품 중소기업이 567개사와 근로자 수 19,394명이 근무하고 있음(전북특별자치도 내부자료)
- 식품산업의 경우 2024년 기준(국가데이터처) 총 4,448개 업체(식료품 4,286개, 음료제조업 162개), 종사자는 29,081명(식료품 27,625명, 음료제조업 1,456명)이며 이중 종사자 50인 미만 업체의 총 98.9%에 식품산업 근로자의 53.5%가 종사하고 있음

[표 5-10] 산업형 공동기금 운영 모델 예시

구분	세부 내용		
설립 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 주체: 동일 업종 중소기업</li> <li>· 재원 구성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 출연금(매출·인원 비례 차등)</li> <li>- 정부·지자체 매칭 지원금</li> <li>- 고용노동부 공동근로복지기금 지원금</li> </ul> </li> <li>· 운영 방식                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 비영리 재단 또는 사단법인</li> <li>- 노·사·전문가 참여 운영위원회 구성</li> </ul> </li> </ul>		
운영 원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공동성: 개별기업 단독 제공 불가</li> <li>· 형평성: 근속·직무·소득 수준 고려 차등 지원</li> <li>· 지속성: 일회성 복지 지양, 장기 프로그램 중심</li> <li>· 업종 특화성: 업종 리스크·근무 특성 반영</li> </ul>		
예시	<p>① 재생에너지(환경산업) 기업</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기술인력 중심, 젊은 인력 비중 높음</li> <li>- 대기업·해외 기업으로 인력 유출 심함</li> <li>- 프로젝트 기반 근무로 고용 불안 체감</li> </ul> </li> <li>· 핵심 목표                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기술인력의 이탈 방지</li> <li>- 산업 미래성에 걸맞은 복지 이미지 구축</li> </ul> </li> <li>· 주요사업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기술인력 맞춤형 복지(자격증 취득, 학위과정 지원)</li> <li>- 주거생활 안정 패키지</li> <li>- 워라벨 심리안정 프로그램 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>② 식품 제조기업</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계절·수요 변동 큼</li> <li>- 여성·중장년 근로자 비중 높음</li> <li>- 반복·단순 공정으로 직무 만족도 낮음</li> </ul> </li> <li>· 핵심 목표                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로 지속성 강화</li> <li>- 생활 밀착형 복지 제공</li> </ul> </li> <li>· 주요사업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활안정형 복지(명절, 성수기 지원금, 의료비 등)</li> <li>- 여성 근로자 특화 프로그램</li> <li>- 근로 환경 개선 연계</li> </ul> </li> </ul>	<p>③ 부품·소재 제조기업</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교대근무·현장근무 비중 높음</li> <li>- 근골격계 질환, 안전사고 위험 상존</li> <li>- 숙련 인력 이탈 시 생산성 급감</li> </ul> </li> <li>· 핵심 목표                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장 근로자의 건강 유지 + 장기근속 유도</li> <li>- 숙련 인력의 산업 내 잔존율 제고</li> </ul> </li> <li>· 주요사업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동 건강 안전 복지</li> <li>- 장기근속 인센티브</li> </ul> </li> </ul>

## 2) 지역·단지형 모델

- 시·군 지역 및 산업단지 중소기업은 수도권 대비 임금·복지 경쟁력 열위, 생활·문화·주거 인프라 부족으로 도외 인력 유출뿐만 아니라 동일 지역 내 기업 간 인력 쟁탈 심화로 빈번한 이직의 문제가 상존하고 있음
- 또한, 주거, 교통, 돌봄, 의료·문화 접근성 등 근로자들이 어려움을 겪는 지역 생활 인프라는 개별 기업이 해결하기 어려운 문제임
- 따라서 지역·입지 단위 공동근로복지기금은 기업복지와 지역 정주 정책을 연결하는 유일한 수단이라 할 수 있음
- 지역·단지 공동 설립 방식은 통근권, 생활권, 인프라 등 복지 수요의 중복도가 높고, 시·군청, 산업단지공단 등과 연계가 용이하며, 교통, 주거, 보육, 문화시설 등 공공 인프라와 결합을 할 수 있음
- 참여기업 확대, 신규 입주기업의 자동 참여 구조 설계가 가능하여 규모의 경제와 지속성 확보에 도움이 될 수 있음
- 이러한 측면에서 시·군·산업단지 공동근로복지기금은 기업 복지가 아니라 지역 정주 인프라를 보완하는 고용 정책이라 할 수 있음
- 지역·단지형 공동기금은 클러스터, 단일 시군, 권역으로 구분하여 제시할 수 있는데, 단일 시군이나 단일 클러스터의 경우 기금 규모나 복지 다양성 측면에서 제한적이나 권역형의 경우 기금 규모를 대형화할 수 있고, 권역 브랜드화를 통한 인력 유인의 장점이 있을 수 있음
- 클러스터형은 국가산업단지, 일반산업단지, 농공단지, 기회발전특구, 이차산업 특화단지 등을 중심으로 구성할 수 있으며, 권역(시군 연합)형의 경우 통근권, 산업 연계성 등을 고려하여 구성할 수 있음

[표 5-11] 지역·단지형 공동기금 운영 모델 예시

구분	① 클러스터형 (예시: 익산 국가식품클러스터)	② 단일 시군(예시: 김제시)	③ 권역형(시군 연합)
설립 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 대상: 국가식품클러스터 입주 중소기업</li> <li>· 설립 방식: 공동근로복지기금(비영리)</li> <li>· 재원 구성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여기업 출연금(인원·매출 기준 차등)</li> <li>- 익산시 매칭 출연</li> <li>- 고용노동부 공동근로복지기금 지원금</li> </ul> </li> <li>· 운영 주체               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 대표</li> <li>- 근로자 대표</li> <li>- 익산시</li> <li>- 식품산업·노무 전문가</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김제시 농공단지 입주기업</li> <li>- 김제시 관내 제조·가공 중소기업</li> </ul> </li> <li>· 재원 구성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 출연금(근로자 수 기준 차등)</li> <li>- 김제시 출연금</li> <li>- 고용노동부 지원금</li> </ul> </li> <li>· 운영 체계               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업·근로자·지자체·전문가 공동 운영위원회</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 주체               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연합 시·군</li> <li>- 관내 중소기업</li> <li>- 산업단지·농공단지 관리기관</li> </ul> </li> <li>· 재원 구성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 출연금</li> <li>- 시·군 매칭 출연금</li> <li>- 고용노동부 공동근로복지기금 지원</li> </ul> </li> <li>· 운영체계               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연합 공동 운영위원회</li> <li>- 실무 사무국(권역 1곳)</li> </ul> </li> </ul>
지역· 산업 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업 구조 특성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가식품클러스터 내 식품 제조·가공, 기능성 식품, 식품 원료·소재, 포장·물류·식품기계 중소기업 다수 입주</li> <li>- 대기업 소수 + 중소기업 다수 구조</li> <li>- 연구·품질·생산직 혼재형 인력 구조</li> </ul> </li> <li>· 고용구조의 주요 문제               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년·전문인력 확보 어려움</li> <li>- 여성·중장년 근로자 비중 높음</li> <li>- 교대·반복 공정으로 근무기간 짧음</li> <li>- 수도권 식품기업 대비 임금, 복지, 경력관리 낮은 경쟁력</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업 구조 특성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 산업 : 농공단지 입주 중소기업, 식품 농식품 가공</li> <li>- 농기계·부품, 물류·저장·유통 관련 기업</li> <li>- 소규모 사업장 다수 : 30~50인 미만 기업 비중 높음</li> <li>- 제조·가공·물류 혼합형 구조</li> </ul> </li> <li>· 고용구조의 주요 문제               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년 인력 유입 어려움</li> <li>- 중장년·고령 근로자 비중 높음</li> <li>- 반복·육체노동 중심 공정</li> <li>- 인구 감소·고령화로 인력 풀 축소</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 권역별 연합 모델               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전주·완주</li> <li>- 익산·김제</li> <li>- 군산·서천(광역연계도 가능)</li> <li>- 정읍·고창·부안</li> </ul> </li> <li>· 기준               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통근권 30~40분</li> <li>- 산업 연계성</li> <li>- 생활 인프라 공유</li> </ul> </li> </ul>
사업 예시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 식품산업 현장 근로자 건강·안전 복지</li> <li>· 여성·중장년 근로자 특화 복지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 농공단지 현장 근로자 건강·안전 복지</li> <li>- 중장년·고령 근로자 근무 유지 복지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 권역 공동생활 인프라 복지               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공동 통근·교통 체계</li> <li>- 권역 의료·건강 연계</li> </ul> </li> <li>· 권역 공통 돌봄·가족 지원</li> </ul>

구분	① 클러스터형 (예시: 익산 국가식품클러스터)	② 단일 시군(예시: 김제시)	③ 권역형(시군 연합)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년·전문인력 유입·정책 복지</li> <li>- 주거 안정 패키지</li> <li>- 성장·경력 지원</li> <li>· 장기근속 유도형 공동 인센티브</li> <li>- 근속 3·5·10년 단계별 복지 포인트</li> <li>- 국가식품클러스터 공동 근속 포상</li> <li>- 우수 근로자 익산시장 표창 연계</li> <li>· 생활 밀착형 복지(지역 연계)</li> <li>- 익산 지역 문화·체육시설 이용권</li> <li>- 지역 상권 연계 복지 포인트</li> <li>- 지역 축제·문화행사 연계 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 근로자·가족 돌봄 지원</li> <li>- 청년 인력 유입·정책 패키지</li> <li>- 생활 안정·긴급 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 권역 청년·기술 인력 정책 패키지</li> <li>· 산업 특화형 공동 복지 프로그램</li> <li>· 긴급 생활 안전망(연합 공통)</li> </ul>
기대 효과	식품산업 특화형 공동복지 인프라를 통한 클러스터 지속성장	근로자 생활 안정을 통한 기업 존속·유지	권역 단위 복지 인프라 구축

### 3) 원하청 상생 모델

- 전북에는 HD현대중공업(군산조선소), KGM커머셜, LS엠트론, OCI, 하림 등 앵커기업들이 지역 경제를 견인하고 있으나 앵커기업(원청)과 협력사(하청) 간의 복지 격차는 숙련 인력의 이탈을 부추기고, 공급망 전반의 품질 저하와 생산성 위기로 이어질 가능성이 있음. 특히 군산·완주 중심의 자동차·기계 산업, 익산·김제·정읍의 농생명·식품 산업, 새만금·군산의 재생에너지 산업 등 도내 주요 산업구조에서 원·하청 관계가 광범위하게 형성되어 있음
- 원하청 상생형 모델은 앵커기업의 출연과 정부의 매칭 지원을 통해 협력사 근로자에게 명절 선물 상향 평준화, 자녀 학자금 지원 등 원청 수준의 복지를 공유하는 구조로 산업생태계 내 복지 격차 완화를 목표로 하는 협력 모델임
- 이는 지역 앵커기업의 사회적 책임 실천과 협력사와의 동반성장을 유도하는 방식으로 전북 산업생태계의 안정성과 지속가능성을 확보하기 위한 산업정책의 일환이라 할 수 있음

[표 5-12] 원하청 상생형 공동기금 운영 모델 예시

구분	① 완주·전주 자동차·기계 산업	② 익산·김제 (농)식품 산업
설립 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 구조</li> <li>- 원청: 완주테크노밸리 내 자동차·기계 중견기업</li> <li>- 하청: 1·2차 부품 중소기업 15~20개사</li> <li>- 근로자: 생산·기술직 중심</li> <li>· 핵심 상생 목표</li> <li>- 하청 숙련 인력 이탈 방지</li> <li>- 원청 공급망 안정화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여 구조</li> <li>- 원청: 대형 식품기업 또는 국가식품클러스터 앵커기업</li> <li>- 하청: OEM·가공·포장·물류 중소기업</li> <li>- 근로자(여성·중장년 비중 높음)</li> <li>· 핵심 상생 목표</li> <li>- 현장인력 고용안정, 식품 공급망 리스크 최소화</li> </ul>
사업 예시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 하청 근로자 건강·안전 집중 지원</li> <li>- 근골격계·산업재해 특화 검진</li> <li>- 재활·치료비 지원</li> <li>· 원·하청 공동 장기근속 인센티브</li> <li>- 하청 근로자 근속 5·10년 시 원청 명의 공동 포상, 복지 포인트 지급</li> <li>· 기술 숙련도 연계 지원</li> <li>- 원청 기술교육 프로그램 공동 개방</li> <li>- 자격증 취득 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 생활 안정형 복지</li> <li>- 명절·비수기 생활안정 지원금</li> <li>- 의료비·돌봄 긴급 지원</li> <li>· 여성·가족 친화 복지</li> <li>- 돌봄 바우처</li> <li>- 출산·육아 후 복귀 지원</li> <li>· 동일노동 간극 완화</li> <li>- 원청·하청 공동 복지 프로그램 참여</li> <li>- 클러스터 단위 문화·체육 복지</li> </ul>
기대효과	원청은 비용 대비 생산 안정성 확보	식품산업 특성 반영한 생활 밀착 상생 모델

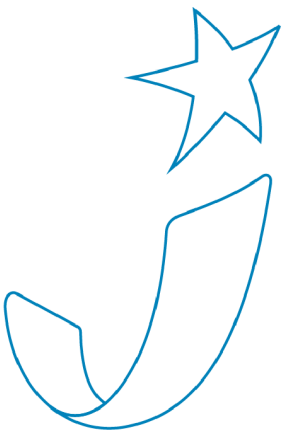




## 제6장

### 결론 및 정책적 제언

1. 연구의 요약
2. 정책적 제언





## 제6장 결론 및 정책적 제언

### 1. 연구의 요약

- 중소기업 근로자 복지 향상이 지역노동시장에서 정책적 중요성이 확대됨에 따라 본 연구는 ‘전북지역 중소기업 공동근로복지기금’ 재원 조성, 활용 방향, 운영 방안에 대한 종합적 검토와 근로자복지 활성화 방안을 마련하기 위한 목적을 가짐
- 본 연구에서는 중소기업 근로자복지 정책 현황, 지역단위 근로복지기금 운영사례, 전북지역 근로자대상 심층면접 등을 통해 전북 중소기업 공동근로복지기금의 추진 방향 및 운영 모델을 도출하였음
- 첫째, 중소기업 근로자복지 정책은 과거 단순한 대부나 장학금 위주의 직접 지원 방식에서, 공동근로복지기금이나 복지플랫폼과 같은 복지 공유형 모델로 정책의 무게중심이 이동하고 있으며, 개별 기업 단위의 복지 한계를 극복하기 위해 공동근로복지기금 제도와 중소기업 복지플랫폼(중소벤처기업부)가 핵심 수단으로 부상하고 있고, 지자체 중심의 맞춤형 복지사업이 도입되고 있음
- 둘째, 지자체가 직접 복지기금을 조성한 사례와 공동근로복지기금 제도를 활용한 사례를 비교하여 각각의 특징을 살펴본 결과 지자체가 조례를 통해 자체적으로 기금을 설치하고 운영하는 경우 공공성 및 포괄성을 가짐. 즉 특정 기업에 소속되지 않은 영세노동자나 지역 주민까지 대상을 넓게 설정이 가능하다는 장점이 있지만 지자체 출연금만으로는 기금 규모를 키우기 어렵고 모든 절차를 지자체가 직접 관리해야 하는 행정적 비용이 발생함. 반면 정부(고용노동부)의 지원 제도를 활용하여 지자체와 기업이 함께 기금을 조성하는 방식은 기업의 출연금에 지자체와 정부의 지원금이 더해져 적은 예산으로 복지혜택을 제공할 수 있으며, 대기업과 중소기업, 원청과 하청 간의 복지 격차를 줄여 상생협력 모델을 구축하는 데 효과적임
- 셋째, 기금 조성 관계자(중소기업 대표·인사 담당자, 근로자, 지자체 담당자) 심층 인터뷰를 통해 제도 설계상 핵심 쟁점, 이해당사자별 우려·기대, 지속가능성 확보 전략

---

을 도출하고 이를 토대로 제시하고자 하였음. 인터뷰 결과 한시적 지원의 한계 극복을 위해 지속가능성 구조로 설계되어야 하며, 참여기업 확산을 위해 유사성과 근접성을 고려하되 참여 인센티브 등의 패키지화가 필요한 것으로 나타남. 또한 자원 배분의 실행 가능성과 거버넌스 운영체계의 공정성 및 투명성을 확보하기 위한 전담조직 필요성, 복지기금 설계의 점검 및 환류체계에 대한 의견이 제시됨

- 넷째, 전북 중소기업 공동근로복지기금의 목표는 복지격차 해소, 인재 유입 및 안착, 산업생태계 복원력 강화, 상생모델 확산으로 자원 집약, 현장 밀착, 상생 연대의 3가지 방향을 고려하여 산업형, 지역·단지형, 원하청 상생형 3가지 모델을 제시하였음. 산업단지형의 경우 동일 업종 중소기업들이 공동 설립하는 것으로 업종 특화 복지 제공이 가능하다는 특징이 있으며, 지역·단지형의 경우 특정 시군 또는 산업단지 내 입주 기업들이 공동으로 설립하는 것으로 거점형 복지를 최적화할 수 있다는 특징이 있음. 마지막으로 원하청 상생형의 경우 대기업(원청)과 협력사(중소기업)가 공동으로 설립하는 것으로 노동시장 이중구조를 해소하는 등 격차 최소화 모델이라 할 수 있음

## 2. 정책적 제언

- 지역 중소기업 공동근로복지기금은 대기업-중소기업 간 복지 격차 완화, 중소기업 근로자의 복지 수준 향상 및 삶의 질 개선, 중소기업의 인재 유치 및 장기근속 유도, 지역경제 활성화 및 산업생태계 경쟁력 강화 등의 효과를 기대할 수 있음
- 그러나 지역 중소기업의 운영 부담과 낮은 참여율, 중소기업 근로자의 체감도 부족 등은 기금의 확산에 한계점으로 작용할 수 있기 때문에, 단순 재정지원 중심의 접근 방식에서 참여 유인 강화 및 운영 혁신 등 구조적 개선이 요구됨
- 다시 말해서, 전북지역에서 공동근로복지기금을 도입·확산하기 위해서는 복지제도를 넘어 인력 확보와 기업 경쟁력 강화 수단으로 재정의하고 재정지원 중심에서 참여 유인 및 시장 기반 보상체계 마련, 지역 단위에서 산업가치사슬 중심으로 확장할 필요가 있으며, 이를 위해 다음의 정책방향을 제안하고자 함.
- 첫째, 참여기업 확대를 위한 인센티브 체계 고도화를 제안함. 공동근로복지기금을 출연하는 기업에 대해 출연 규모와 지속기간을 고려하여 차등적인 세제 인센티브 부여, 공공조달, 정책자금, 인증평가 등 지자체 정책사업에 가점을 부여함으로써 시장 내 보상체계를 구축하고, 「근로복지 우수기업 인증제」를 도입하여 도내 중소기업의 인재 확보 및 신뢰도 제고와 연계하는 방안을 고려할 수 있음. 이는 기업의 자발적인 참여 한계를 넘어선 제도화된 참여 유인 구조를 가짐
- 둘째, 거시적 규모 기반의 공동기금 모델 확산을 제안함. 이는 지역 중심의 운영을 넘어 산업 생태계 단위의 참여 구조로 전환하는 것으로 산업단지, 업종 전체 또는 원청기업과 협력기업이 공동으로 참여하는 모델로 공급망 전체 복지 수준을 향상시키는 것을 목표로 추진함
- 셋째, 근로자 체감도 향상을 위한 복지 제공 방식 혁신을 제안함. 선택형 복지제도 도입으로 근로자 개인의 수요 맞춤형 복지 이용이 가능하도록 하고, 주거비, 의료비, 교육비 등 생활 밀착형 복지 항목 중심의 지원구조로 설계하며, 지원경제 활성화 효과 병행을 위한 지역사랑상품권 등과 연계할 필요가 있음

- 
- 넷째, 지역 중소기업 인력(청년, 핵심인력) 유치 및 장기근속 유도를 위해 취업, 생활, 주거 등 특화 복지 패키지 운영, 금융 복지 인센티브(목돈 마련 저축 지원 등) 등 정부 및 지역 정착지원 정책과 연계할 필요가 있음
  - 다섯째, 기금의 단순확대보다 질적 관리를 위해 성과 기반 지원체계 마련을 제안함. 기금을 활용하는 것은 근로자의 복지 향상 및 기업 인력 유치에 기여할 수 있으나 기금 운영의 비효율성이 증가할 가능성도 존재함. 참여율, 이용율, 고용율 등을 고려한 성과평가를 도입함으로써 기금 운영 성과가 우수한 기금에 추가 인센티브를 제공함으로써 기금의 효율적 배분과 사회적 후생을 확대할 필요가 있음.

## 참 고 문 헌

### REFERENCE

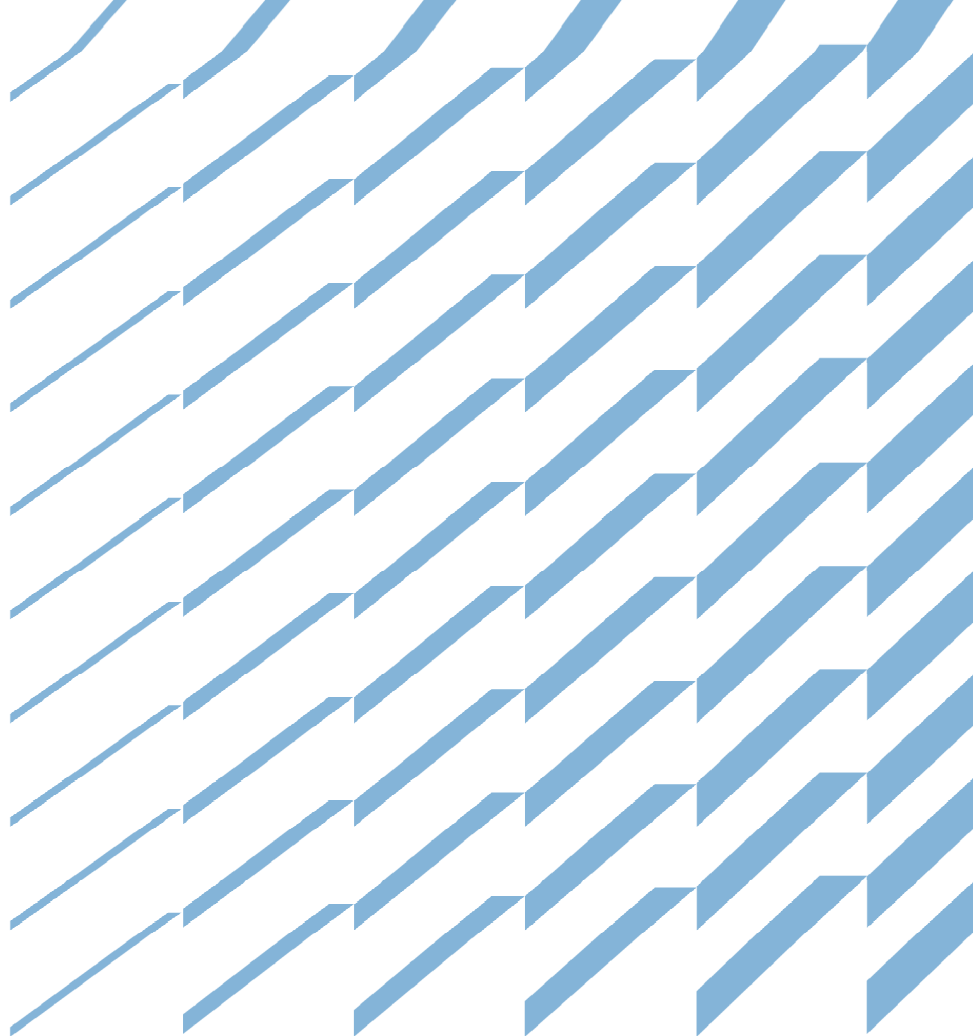
---

- 경기도. 경기도 홈페이지.
- 경기도일자리재단. 청년 취업 지원 플랫폼(Jobaba) 및 청년 노동자 지원사업 안내.
- 경북청년포털. 청년e끌림.
- 경상남도. (2020.10.22.). 보도자료.
- 고용노동부. (2024). 2024 회계연도 기업체노동비용조사.
- 고용노동부. (2024.11.5.). '24년 상반기 청년층 대상 채용동향조사 [보도자료].
- 고용노동부. (2024.12.). 직종별사업체 노동력 조사.
- 고용노동부. (2025.6.). 2024년 고용형태별 근로실태조사.
- 근로복지공단. 근로복지공단 홈페이지.
- 근로복지공단. (2025.8.4.). 근로복지기금 지원사업 공고 [보도자료].
- 대한상공회의소. (2023). 청년구직자 일자리 인식조사.
- 매일노동뉴스. (2025.5.7.). 일자리 양극화 해소, 합의 가능한 노동복지 확충부터 [보도자료].
- 법제처 국가법령정보센터. 근로복지기본법.
- 복지로. 복지로 홈페이지.
- 사단법인 충청남도중소기업연합회. 홈페이지.
- 안전보건공단. (2025.10.29.). 근로자건강센터(분소) 및 직업트라우마센터 운영기관 공모.
- 울산광역시 동구. 울산 동구 공식 블로그 (접속일: 2025.9.10.).
- 인천상공회의소. 인천상공회의소 홈페이지.
- 자치법규정보시스템. 자치법규정보시스템.
- 자치법규정보시스템. 자치법규 검색 자료('노동복지기금', '근로복지기금').
- 전라북도. (2023.3.23.). 보도자료.
- 전북인복지. 전북특별자치도 복지플랫폼.
- 전북특별자치도. 내부자료.
- 전북특별자치도. 전북특별자치도 홈페이지.

(재)전북특별자치도경제통상진흥원. 전북특별자치도 중소기업종합지원시스템 홈페이지.

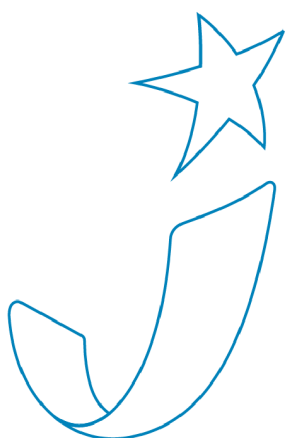
(재)전북특별자치도경제통상진흥원. 지원사업 안내.

중소기업 성공 길잡이 기업마당(Biz info). 기업마당 홈페이지



## 부록

1. 전북특별자치도 공동근로복지기금 설립 인터뷰 질문지





## 1. 전북특별자치도 공동근로복지기금 설립 인터뷰 질문지

전북특별자치도 공동근로복지기금 설립 인터뷰 질의사항  
(인사담당자 / 근로자)

1. 공동근로복지기금에 대해서 알고 계신가요? (모르는 경우 간단한 인터뷰 진행자 설명 후, 공동근로복지기금이 지역에 필요하다고 생각하십니까?)
2. 귀사에서 제공되는 근로자지원 복지제도에 대해 전반적인 만족도와 복지제도 중 만족도가 가장 높고, 만족도가 가장 낮은 항목은 무엇이고 그 이유는 무엇인가요?
3. 귀사에서 제공되는 근로자 복지와 관련하여 필요한 부분이 있지만 사내 지원이 어려운 이유가 무엇일까요?
4. 정부 및 지자체에서 근로자 복지 관련해서 지원하는 제도를 활용하는 것이 있을까요? 활용하고 있거나 활용하지 않는다면 그 이유는 무엇일까요?  
  
활용 시: 해당 지원사업과 관련하여 기업 부담은 어느 정도 수준인가요?
5. 기금으로 제공할 수 있는 복지 혜택 중 어느 분야를 우선지원 하는 것이 효과적일까요? 우선 순위에 대해서 이유가 무엇일까요?
6. 기업에서 기금에 참여할 때 근로자 1인 기준으로 기업이 부담할 수 있는 금액은 어느 정도라고 생각하십니까?
7. 중소기업들이 자발적으로 기금에 참여하게 하려면 어떤 유인책이 필요할까요? 세제 혜택, 인증 포상, 행정지원 등 구체적으로 인센티브에 대해서 이야기 해주세요.
8. 사업체 애로사항 중 공동복지기금이 어떤 부분에서 도움이 될 거라고 생각하십니까?
9. 전북특별자치도와 시·군 등 지방 정부가 공동복지기금 조성을 위해 어떠한 지원과 정책적 뒷받침을 해야 한다고 보십니까? 예산 출연 이외에 행정적 지원이나 제도개선이 필요한 부분이 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

10. 기금이 운영되는데 있어서 고려해야 할 점은 무엇이라고 생각합니까?
11. 공동근로복지기금 도입 후 성공 여부를 판단하기 위한 성과지표(예를 들어 이직률 감소, 참여기업 수 증가, 근로자 만족도 향상 등) 중 무엇을 고려해야 할까요?
12. 공동근로복지기금의 성과를 주기적으로 측정하고 기금 운영에 반영할 방안이 있다면 제안해주시기 바랍니다.
13. 정부 매칭 지원(3년)이 종료된 이후 5년, 10년 뒤에도 기금이 지속되려면 어떤 방안이 필요할까요?
14. 전북특별자치도에서 구직할 때 타 시도에 비해 임금 및 복지 수준은 어떻다고 생각하시나요? 또 구직할 때 어떤 점을 고려해서 지원했나요?
15. 회사가 공동근로복지기금에 참여해서 기금으로 지역 화폐를 받았을 경우 어디에 먼저 사용하실 건지와 그 이유는 무엇일까요?
16. 급여를 받은 후 지출 중에서 가장 비중이 높은 지출은 무엇일까요?
17. 기타 본 연구에서 반영해주셨으면 하는 것이 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

**전북특별자치도 공동근로복지기금 설립 인터뷰 질의사항**  
(지자체 및 유관기관 담당자)

0. (유관기관 담당자) 공동근로복지기금에 대해서 알고 계신가요? (모르는 경우 간단한 인터뷰 진행자 설명 후), 공동근로복지기금이 지역에 필요하다고 생각하십니까?
1. 전북특별자치도 내 기업들이 법정외복지와 관련하여 토로하는 주요 애로사항은 무엇이 있나요?
2. 전북특별자치도 내 기업들의 법정외복지 관련 애로사항에 대해 지원하고 있는 제도는 무엇이 있을까요?(관련 자료 제공 요청)
3. 도내 중소기업들이 공동근로복지기금에 자발적으로 참여할 수 있도록 지자체(유관기관) 지원과 연계하여 시너지를 낼 수 있는 방안(인센티브 방안)이 있다면 제안해주시기 바랍니다.
4. 공동근로복지기금을 운영하면 가장 기대되는 것은 무엇인가요?
5. 공동근로복지기금과 관련하여 지자체, 기업, 정부의 각 출연비율은 어느 정도가 적정하며, 추가로 고려할 만한 재원은 무엇이 있을까요?
6. 공동근로복지기금 운영의 투명성과 공정성을 담보하기 위해 어떤 운영체계를 구축해야 할까요? 노사민정이 참여하는 운영위원회 구성에 대해 의견을 듣고 싶습니다.
7. 공동근로복지기금 운영 과정에서 근로자들의 의견을 수렴하고 반영하기 위해 추가적으로 어떤 방안이 있을까요?
8. 공동근로복지기금 운영과 관련 향후 가장 우려되는 점은 무엇이라고 생각하시나요?
9. 공동근로복지기금 조성을 위해 지자체(유관기관)에서 예산 출연 이외에 행정적 지원이나 정책 뒷받침을 해줄 수 있는 부분이 있을까요?
10. 공동근로복지기금 도입 후 성공 여부를 판단하기 위한 성과지표 예를 들어 이직률 감소, 참여기업 수 증가, 근로자 만족도 향상 등 무엇을 고려해야 할까요?
11. 정부 매칭 지원(3년)이 종료된 이후 5년, 10년 뒤에도 기금이 지속되려면 어떤 방안이 필요할까요?
12. 기타 연구에서 반영해주셨으면 하는 것이 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

(군산의 경우 추가 질문)

13. 공동근로복지기금 운영체계에 대해서 설명 부탁드립니다, 운영에 있어서 애로사항이나 추가로 고려해야 할 점에 대해서 말씀해주시기 바랍니다.
14. 공동근로복지기금을 통해 근로자들이 가장 만족해하는 부분이 무엇이었으며, 불만족스러웠던 것은 무엇이었나요?
15. 공동근로복지기금 운영상 가장 큰 리스크는 무엇이었나요?
16. 공동근로복지기금이 추진 과정에서 성공하기 위한 핵심 요인은 무엇이라고 생각하십니까 종합적인 의견 부탁드립니다.



정책연구 2026-06

**전북특별자치도 중소기업 공동근로복지기금 운영 방안**

---

발행인 | 최백렬

발행일 | 2026년 2월 28일

발행처 | 전북연구원

55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

---

ISBN 978-89-6612-637-8 95330 (PDF)

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

## 2026년도 주요 연구과제

### 기초연구

농촌 식품사막 지수 개발에 관한 연구  
전북자치도 농촌지역 마을소멸 분석 및 대응 전략: 사례지역을 중심으로  
전북특별자치도 학교스포츠클럽 활성화 방안 연구  
전북특별자치도 관세탄력성 분석: 대미수출을 중심으로  
2026 전북특별자치도 관광객 실태조사  
전북형 탄소중립 거버넌스 구축방안 연구

### 기획연구

전북자치도 맞춤형 메디컬 푸드 산업 육성 방안 연구  
전북 Physical AI 기반 바이오헬스산업 육성 전략 연구  
전북형 기본사회 추진전략 연구

### 정책연구

기후변화 및 변화의 시대 농업분야 대응 방안  
전북형 수산업 특화 발전방안 연구  
전북 지역균형발전 권역 협의체 구성 및 공동사무 발굴 방안  
전북특별자치도 탄소중립 성과관리 방안 연구  
노화융합기술연구원 설립 방향 연구  
전북사랑도민증 성과분석 및 발전방향 연구  
농촌주민 역량 강화 농촌경제사회서비스 교육과정 체계화 방안  
청년 정주형 지역사회혁신 생태계 구축 방안 연구  
지방소멸 대응을 위한 전북형 농촌특화마을 클러스터 구축 연구  
전북자치도 외국인정책의 전략적 대응 방향 연구  
전북특별자치도 미식관광 활성화 방안  
전북특별자치도 성년후견제도 이용 실태 및 지원체계 구축 방안  
지역특성을 반영한 전북형 환경영향평가 협의모델 개발  
전북 삼천리길 추진상황 점검 및 지역 활성화 방안 연구  
전북자치도 산불 예방 대책 및 대응체계 개선  
제5차 섬발전종합계획수립에 따른 전북도 대응 방안 연구  
익산미륵사지휴게소 고속도로 환승시설(EX-HUB) 타당성 검토  
전북자치도 AI 특화 시범도시 조성 기초 연구  
전북자치도 신중년 일자리사업 활성화 방안  
전북특별자치도 우수상품 육성사업 실태분석 및 발전방안  
전북형 수출 지원 체계 고도화 방안 연구  
전북 기술창업 활성화를 위한 기술사업화 플랫폼 구축 연구  
전북형 지역거점 창업도시 모델 개발  
전북과학기술원 기본방향 설정 연구  
피지컬AI 기반 첨단 모빌리티 산업 전환을 위한 전북형 모델 마련 방안  
전북형 재생에너지 기반 소득모델 마련 방안  
전북자치도 가상융합산업 육성 기본방향 연구  
스마트농업 혁신 AX 거점 육성 전략 연구  
동물헬스케어 산업 발전 방안  
곤충산업의 그린바이오산업화 연계 발전방안 및 육성전략  
자치단체 ODA사업 연계 유학생 유치 및 정착 지원 방안 연구  
전북사랑도민증 성과 분석 및 발전전략 수립 연구

### 현안연구

새만금 RE100 기업유치를 위한 기반여건 기초조사  
통합돌봄 시행 대비 전북형 통합돌봄 지원 실행계획 수립  
전북체육역사기념관 설치 적합성 검토 연구  
새만금국제공항 사회적·경제적 효과 분석  
광역행정통합 특별법 연계 전북특별법 특례 추진방안 연구



55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

Tel 063. 280. 7100

Fax 063. 286. 9206

[www.jthink.kr](http://www.jthink.kr)

