

사내근로복지기금의 한계와 연합기금 논의

박 찬 임*

I. 사내근로복지기금의 현황과 문제점

1. 사내근로복지기금의 연합기금 전환 논의의 대두배경

사회양극화를 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 우리 사회가 비록 외환위기는 극복하였다고 하지만, 이를 극복하는 과정에서 두드러지기 시작한 양극화 현상은 수그러들 기미를 보이지 않고 있다. 오히려 이제는 소수의 가진 자, 사회 엘리트에게 부와 편익이 집중되고 대다수의 사람들은 그 혜택에서 벗어나 있는 이 상황이 우리 사회의 주요 특성으로 자리잡아 가고 있다고 볼 수 있을 것이다. 임금근로자들 사이에서도 정규직 근로자와 비정규직 근로자, 대기업 근로자와 중소기업 근로자간에 임금, 복지수준 등의 격차가 확대되고 있는 실정이다.

그 중에서도 사내근로복지기금은 근로자간의 격차를 더욱 확대시키는 주요 원인의 하나로 지적되어 오고 있다. 이는 동 제도의 구조가 이윤의 일부를 자발적으로 복지기금으로 출연하는 방식으로서, 일단 추가적인 지불능력이 있는 기업에서만 실시할 수 있고 내부노동시장에 속하는 정규직 근로자를 주된 수혜대상으로 삼는 대기업 정규직 친화적인 제도이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기업이 사내근로복지기금에 출연한 돈에 대해서는 전액 세제혜택이 주어지고 있기 때문에 어렵잡아 연간 1,500억 원 이상의 돈이 조세지출(tax expenditure)로 사내근로복지기금을 설치한 기업에 주어지고 있는데, 이러한 상황은 조세지출의 형평성에 대한 논란을 야기하고 있다.

정부에서는 이를 시정하기 위한 방안의 하나로 2006년 사내근로복지기금을 사업장

* 한국노동연구원 연구위원(cpark@kli.re.kr).

외에 초기업단위로도 조성하여 사용하는 확대적용 가능성과 이에 따른 법제도 개선방안을 연구한 바 있다. 그러나 당시의 연구에서 초기업단위 기금(연합기금)의 설치가 필요하다는 판단만을 하고 설치구조에 대한 아주 초보적인 논의만을 하였을 뿐, 초기업단위 기금(연합기금)의 성격, 지배구조, 운영상의 제반 문제점에 대한 지적과 평가는 미흡한 것으로 나타난다. 본 연구는 2006년에 진행된 연구를 기반으로 초기업단위 기금(연합기금)의 형태, 지배구조, 운영상의 제반 문제점과 실현 가능성 등에 대해서 보다 구체적으로 검토해 보고자 한다.

2. 사내근로복지기금제도의 역사와 구조

사내근로복지기금제도가 맨 처음 논의된 때는 1982년이다. 1980년대 초반 한국 경제는 지속적으로 부진을 면치 못하고 있었다. 1982년 정부는 그간 지속되어온 불경기를 극복하기 위하여 기업에 대한 대출금리 및 법인세의 대폭 인하¹⁾를 내용으로 하는 경기활성화 대책(소위 6·28 대책)을 발표하게 된다. 경기진작을 위하여 이렇게 기업에게 절대적으로 유리한 파격적인 경제조치를 발표하면서 반대급부로 근로자에 대해서 제시된 친근로자적인 정책이 바로 사내근로복지기금제도이다. 즉, 이러한 친기업적인 조치로 얻어지는 기업의 이윤을 자기기업의 근로자와 공유할 수 있도록 제도적 틀을 만든 것이 사내근로복지기금제도인 것이다. 이후 1993년 세제혜택을 위한 법제화의 과정을 거친 것이 현재의 사내근로복지기금제도이다.

사내근로복지기금제도는 사내에 회사법인과는 별도의 법인을 구성하여 복지기금을 만들고 이 기금에 회사의 세전 '순익'의 일부를 출연하여 당해연도 출연금의 일부와 기금 운용수익을 이용하여 당사의 근로자들에게 복지혜택을 주는 제도이다. 이 때 사내근로복지기금에 출연하는 금액은 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 노사 공동의 운영협의회가 그 구체적인 액수를 협의·결정하며, 출연은 '자발적'으로 이루어진다. 출연된 금액은 일부(50%까지)는 당해 연도의 복지사업에 이용하고 나머지는 기금으로 적립하도록 하고 있다.

사내근로복지기금제도가 도입·운영되기 위해서는 기업은 당기 '순익'이 있어야 하고, 기업주는 이를 '자발적'으로 자사근로자의 복지를 위하여 출연하여야 한다. 기업의 지불능력이 전제되어야 하고, 기업주의 자발성에 의존한다는 사내근로복지기금의 특성은 다른 기업내 근로복지의 특성과 거의 동일하다. 다만, 출연금이 기금의 형태로 일부

1) 6·28 대책은 예금금리를 12.6%에서 8%로 인하하고, 대출금리를 14%에서 10%로 인하하며, 33~38%에 달했던 법인세율을 20%로 대폭 인하하고, 기업에 대한 대폭적인 자금지원을 내용으로 하고 있다.

적립된다는 점에서만 차이가 있을 뿐이다.

정부는 사내근로복지기금의 제공자(기업)와 수혜자(근로자) 모두에게 세제혜택을 줌으로써 사내근로복지기금 설립 및 출연에 대한 자발성을 유도하고 있다. 사업주가 사내근로복지기금에 출연한 돈에 대해서는 출연금액 전액을 손비로 인정하고, 기업주 개인이 사재를 출연할 경우는 일정금액 내에서 기부금을 필요경비로 인정하고 있어서 일반적인 기업복지에 출연하는 것보다 상당한 혜택을 볼 수 있다. 또한 혜택을 받는 근로자에 대해서도 일정요건이 되는 경우 증여세를 면제해 주고 있다.

3. 사내근로복지기금제도의 운영실태

2006년도 사내근로복지기금 조성 현황을 보면 전체 기금수는 1,098개이고, 이 중 45.5%가 300인 이상 기업에서 설립한 것으로 나타났다. 종업원수 300인 미만 중소기업에서 설립한 기금은 전체의 54.5%인 598개인데, 이는 10인 이상 300인 미만 중소기업 20만 5,493개 중 0.3%에 해당하는 규모이다.

〈표 1〉 2006년도 기금조성 현황

(단위 : 개소, 억원, %)

	전 체	299인 이하	300~499인	500~999인	1,000인 이상
기금수(a)	1,098(100.0)	598(54.5)	130(11.8)	162(14.8)	208(18.9)
업체수(b)	207,385	205,493	1,004	588	300
설립률(a/b)	0.5	0.3	12.9	27.6	69.3
기금액(c)	67,506	9,620	2,746	9,420	45,720
기금평균액(c/a)	61.5	16.1	21.1	58.1	219.8

주 : 전체 업체수 : 2005년 사업체노동실태조사(10인 이상).
 자료 : 노동부(2007), 「노동백서 2006」.

사내근로복지기금의 설립률은 규모가 클수록 커져서 종업원수 1,000인 이상 대규모 기업에서는 설립률이 전체의 70%에 육박하는 것으로 나타났다. 기금액의 규모를 보면 종업원수 1,000인 미만 사업장의 경우 기금액의 평균이 60억 미만인 것으로 나타나지만, 1,000인 이상 사업장의 평균 기금액은 220억 가량 되는 것으로 나타나고 있었다. 즉, 대규모 기업의 경우 기금설립률이 매우 높고 조성된 기금액도 크게 나타나지만, 300인 미만 중소기업의 경우는 기금설립률도 낮고 조성된 기금액도 적은 것으로 나타났다.

사내근로복지기금이 근로복지의 하나로 내부노동시장적인 성격을 가질 것이라고 가정할 때, 사내근로복지기금의 주된 수혜대상은 핵심근로자층인 정규직 근로자일 것이

다. 그간의 조사 결과를 보면 예상과 유사하게 나타나고 있었다. 한국노동연구원의 2006년과 2003년의 조사에 의하면 정관상 정규직만 수혜대상인 경우가 각 53.4%, 56.7%로 나타나서 50% 넘는 기업에서 정규직만을 수혜대상으로 하고 있었으며, 비정규직도 동일하게 적용하는 경우는 각각 14.0%, 16.8%로 나타나고 있었다.

2006년 김동배 등의 연구를 보면 사내근로복지기금에 대한 비정규직 수혜는 다음과 같이 나타나고 있다. 우선 공공부문, 비정규직 고용비중이 높은 경우, 비정규직 고용형태 중에는 기간제 근로자를 많이 고용하는 경우 비정규직 적용 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

또한 기금사업별로 볼 때 비정규직 수혜율이 가장 높은 사업은 복리시설 활용이었고 가장 낮은 사업은 대부사업이었다. 기금사업별 수혜율에서 시설이용사업이 비정규직 수

〈표 2〉 정관상 비정규직 수혜대상 여부

	2006년 조사		2003년 조사	
	빈도	비율	빈도	비율
정규직만	321	53.4	409	58.3
비정규직 동일	84	14.0	119	17.0
비정규직 일부	121	20.1	153	21.8
기 타	75	12.5	20	2.9
사례수	601	100.0	701	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 「사내근로복지기금 실태조사」, 한국노동연구원(2003), 「사내근로복지기금 실태조사」에서 재계산.

〈표 3〉 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜여부

	고용여부	고용시 수혜여부		
		개인별 보조금	복리시설	대부사업
기간제	49.4	45.1	63.0	24.9
용역	38.1	6.6	31.0	2.6
파견	30.4	15.3	40.4	5.5
일용	23.0	8.1	24.4	5.3
파트타임	18.1	11.0	36.7	5.5
사내하청	9.2	3.8	17.0	1.9
일시대체	4.5	18.5	37.0	3.7
기타	2.7	0.0	15.4	0.0

자료: 한국노동연구원(2006), 「사내근로복지기금 실태조사」, 김동배 외(2006), 『사내근로복지기금의 조성·확대방안 연구』.

혜율이 가장 높은 것은 이미 만들어져 있는 시설에 대한 이용을 제한하는 것은 상당히 가시적인 차별로 비추어질 것이고 실제 시설 건립에는 큰 돈이 들었을지라도 이용에 드는 비용은 그다지 크지 않기 때문에 상대적으로 제한이 적기 때문이라고 볼 수 있다. 반면 대부사업이나 보조금 지급 등 금전적인 원조에 제한을 두는 것은 상대적으로 눈에 덜 띄게 비정규직을 배제할 수 있는 동시에 원조에 드는 비용도 많기 때문이라고 볼 수 있다.

마지막으로 고용형태별로 비정규직 수혜율을 보면, 사내하청의 수혜율이 가장 낮았고 다음은 용역, 일용의 순이라고 보고하였다. 이는 사내하청의 경우 법적으로는 독립적인 사업체이기 때문이고, 용역의 경우는 고용주체와 사용자체가 다르기 때문이며, 일용 비정규직의 경우 자사근로자 중 가장 취약한 계층이기 때문이라고 볼 수 있을 것이다.

4. 사내근로복지기금의 문제점과 연합기금

사내근로복지기금에서 가장 논란이 되고 있는 부분은 세제혜택과 형평성의 문제이다. 사내근로복지기금으로 인한 세제혜택의 액수는 대략 전체 기부금액의 30.8% 정도 될 것으로 보고되고 있다(조병기, 1996). 세제혜택이 없을 경우 과연 어느 정도의 금액이 근로복지기금으로 갈 수 있을 것인가는 논란의 여지가 있을 것이지만, 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 주어서 면제되는 세금의 액수는 어림잡아 볼 경우에도 1999년 이후 매년 1,500억 원 전후이고 최대 3,100억 원 이상되는 해도 있는 것으로 계산된다.²⁾ 이러한

〈표 4〉 연도별 기금조성 현황

(단위: 억원, %)

	1992	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
기금총액	4,325	21,770	23,740	28,965	34,284	38,794	41,724	46,501	52,508	62,880	67,506
증 감	-	2,756	1,970	5,225	5,319	4,510	2,930	4,777	6,007	10,372	4,626
평균 세제혜택(A)		848.8	606.8	1609.3	1638.3	1389.1	902.4	1471.3	1850.2	3194.6	1424.8
노동부 일반회계예산(B)					6,065	6,799	5,831	5,963	7,130	6,931	7,321
A+100/B					27.0	20.4	15.5	24.7	25.9	46.1	19.5

자료: 김동배 외(2006), 『사내근로복지기금의 조성·확대방안 연구』에서 재계산.

2) 본 연구에서의 평균 세제혜택액수는 증감액에 30.8%를 곱하여 만들어진 것이다. 만일 사내근로복지기금제도에서 세제혜택이 없다면 기업이 현재와 같은 수준의 금액을 사내근로복지기금에 출연하였을 것인가에 대한 의문은 이 액수가 과대계산된 것이 아닌가라는 논란을 낳을 수 있다. 그러나 기금 증감액은 기금 중 30%(1992~2000년) 내지 50%(2001년 이후)를 이미 사용하고 남은 ‘기금액’에 곱한 것이기 때문에 조세혜택의 액수가 과대계산되었다고 보기는 어렵다.

액수는 전체 노동부 일반회계 예산의 20%를 넘는 큰 금액이다. 세제혜택이란 정부의 입장에서 보면 받아야 할 세금을 덜 받는 것으로 조세지출(tax expenditure)이라고 불릴 수 있다.

그렇다면 이 지점에서 제기되는 의문은 다음과 같다. 사내근로복지기금은 대기업의 정규직 근로자 위주의 복지로서 근로자간의 격차를 확대시키는 역진적인 것이다. 그럼에도 불구하고 우리는 사내근로복지기금에 한 해 1,500억 원 이상의 조세지출을 하고 있다. 이러한 상황은 과연 형평성에 맞는 것인가라는 점이다. 이전의 연구(박찬임 외, 2003)를 보면 사내근로복지기금이 있는 기업의 근로자는 전체 근로자의 7~8% 정도인 것으로 보고되고 있다. 여기에서 다시 비정규직만 수혜대상이 되는 경우가 50% 가까이 되는 것을 감안하면 사내근로복지기금제도의 혜택을 받을 수 있는 근로자의 비중은 전체 근로자의 4%에도 미치지 못한다고 할 수 있다. 그런데 현재 이들에게 주어지고 있는 조세혜택의 규모는 노동부 전체 예산의 20% 이상이다. 이러한 상황은 형평성의 문제가 제기될 소지가 충분하다고 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 기업이 근로자의 복지를 위한 지출에 대하여 세제혜택을 주는 것 자체를 그냥 막기에는 명분이 부족한 것 또한 현실이다. 그렇다면 현재의 사내근로복지기금의 문제점을 최대한 약화시키는 방향으로 사내근로복지기금의 구조를 변화시키고, 새로운 인센티브 구조를 도입하는 방안에 대하여 고민이 필요하다고 볼 수 있다. 이에 대한 대안으로 제시되고 있는 것이 연합기금이다.

II. 연합기금의 의의와 구조

1. 연합기금의 의의: 기업의 사회공헌 활동과 연합기금

연합기금이 논의되기 시작한 배경은 다음의 두 가지이다. 첫째, 현재 실시되고 있는 사내근로복지기금은 결과적으로 볼 때 매우 역진적임에도 불구하고 상당규모의 조세혜택이 주어지고 있다. 이는 형평성에 어긋나므로 개선되어야 한다. 둘째, 대기업과 중소기업의 임금, 복지, 제반 근로조건의 격차는 매우 크고 점차 더 커지고 있다. 대기업의 협력을 통하여 중소기업의 복지가 증진된다면, 이로 인한 생산성 향상은 중소기업에는 물론 대기업에도 도움이 될 뿐만 아니라 요즘 논의되고 있는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)이라는 의제와도 합치된다.

그간 기업이 주체가 되어서 행하고 있는 복지활동은 크게 볼 때 기업내 근로자를 위

한 복지활동과 자기기업의 근로자와는 관계없이 문화, 교육, 사회봉사 등 사회적 의제에 대하여 지출하고 있는 기업의 복지활동으로 구분해 볼 수 있다. 이 두 가지 복지활동 모두 기업의 지불능력을 전제로 한 것이기 때문에 지불능력이 없는 기업에게 복지활동 자체를 강제하기는 어렵다. 그렇지만 지불능력이 있는 대기업의 경우 어떤 활동에 보다 주력할 것인가는 어느 정도는 선택의 문제라고 볼 수 있을 것이다. 기업별노조 체제인 우리나라에서 기업내 근로자를 위한 복지는 임금과 함께 단체협약의 주요 의제의 하나가 되어 있고, 따라서 기업내 근로자를 위한 복지비는 임금보다 더 가파르게 인상되고 있는 실정이며 노조가 있는 대기업의 정규직 근로자가 주요 혜택 대상이다.

기업의 사회적 책임이라는 측면에서 이루어지고 있는 기업 외부의 복지활동은 일부 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 기업이 직접 혹은 기업재단을 설립하여 장학사업, 문화, 사회봉사, 환경 등의 분야를 중심으로 이루어지고 있는 실정이다.

〈표 5〉 기업의 사회공헌 활동 현황

(단위 : 개, 백만원, %)

		2002	2004	2005	분야별 현황 (2005) ¹⁾	총적립액	구성비
총응답기업		202	208	208	사회복지	152,027	38.4
총지출비용		228,100	322,591	395,441	의료보건	22,951	5.8
기업평균지출비용		1,129	1,706	3,595	교육, 학교·학술연구	28,326	7.2
기부 형태	순수기부금	98.5	86.1	95.2	문화예술 및 체육	38,764	9.8
	현물기부	33.7	33.2	40.4	환경보전	31,385	7.9
	시설개방	2.0	3.4	10.1	응급 및 재난구호	974	0.2
	사원참가	10.4	40.9	49.0	국제구호활동	264	0.1
	기 타	2.0	0.0	0.0	기 타	120,750	30.5

주: 1) 해당항목 응답기업에 한함(전체 205개사 기준).
 자료: 전국경제인연합회, 「2005 기업·기업재단 사회공헌백서」.

기업의 자기기업 근로자를 대상으로 하지 않는 장학사업, 문화, 사회봉사, 환경사업 등에 대한 지출은 단지 기업의 사회적 책임을 다한다는 측면만을 가지고 있는 것이 아니라, 기업의 사회공헌 활동 자체가 기업의 이미지를 제고시켜서 결국 기업의 매출에 도움이 되는 측면(cause marketing)도 갖고 있는 것이 사실이다. 그렇다면 지불능력이 있고 여러 협력기업을 가진 대기업을 중심으로 현재의 사내근로복지기금 대신 연합기금의 설치에 대하여 논의해 볼 가능성이 있다고 본다.

연합기금은 초기업단위 복지기금을 의미하는 것으로서 우선 첫 단계로 대기업과 협력사를 아우르는 복지기금을 상정해 볼 수 있을 것이다. 대기업이 하청관계에 있는 중

소기업에 대하여 도움을 주는 것은 단지 사회공헌이라는 측면뿐만 아니라, 그 자체가 대기업에도 결국 이익으로 작용한다는 특성이 있다. 즉, 일반적인 기업복지가 갖는 효과가 직원들이 회사에 대하여 충성심을 갖게 되고 생산성이 향상된다는 점인데, 만일 대기업이 하청기업의 종업원에게도 대기업에서 제공하는 복지를 수혜할 수 있는 기회를 제공한다면 이러한 효과가 그대로 나타날 수 있고 이는 대기업에게 간접적으로 이익이 될 수 있다는 점이다. 또한 자사 종업원뿐만 아니라 협력사의 종업원에게까지 복지혜택을 준다는 사실 자체가 기업의 이미지를 제고시킬 수 있고 이는 마케팅의 효과까지도 기대해 볼 수 있는 점이 될 것이다.

또한 초기업단위 기금(연합기금)은 자사 근로자뿐만 아니라 협력사의 근로자까지를 수혜대상으로 하는 것으로서 연합기금을 만들면서 자사의 비정규직을 제외시키는 것은 별로 가능하지 않을 뿐만 아니라 명분에도 맞지 않을 것이다. 따라서 초기업단위 기금(연합기금)을 만든다면, 자사 비정규직을 기금의 수혜대상에서 제외시키는 문제는 어느 정도 해결이 가능할 것으로 예상된다.

또한 공기업의 경우 당기순익을 내지 못하고 적자경영을 하였음에도 매년 사내근로복지기금에 큰 액수의 출연이 이루어져 사회적 논란이 되고 있는 경우가 있다. 공기업이 출연한 근로복지기금은 국민의 세금으로 이루어진 것이라고도 볼 수 있기 때문에 이에 대하여 연합기금화하는 것은 다른 일반 사기업보다 논의가 용이할 가능성이 있다.

2. 연합기금과 대·중소기업 상생협력사업의 공통점과 차이점

가. 대·중소기업 상생협력사업의 주요 분야 및 현황

정부는 중소기업의 열악한 자금, 생산성, 노동환경 등의 개선을 위한 방안의 하나로 대기업·중소기업의 협력관계를 촉진하고 있다. 정부가 주로 추진하고 있는 정책방향은 협력업체 역량개발 지원, 공정거래를 통한 신뢰구축, 건강한 기업생태계 조성 등인데 이를 통해서 대기업과 중소기업이 상생협력할 수 있도록 한다는 것이며, 이를 위하여 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률을 제정한 바 있다.

2005년 산업자원부의 조사에 의하면 중소기업을 지원하는 주된 분야는 R&D, 마케팅, 공정·품질지도, 설비대여, 자금지원, 결제개선 등이고, 2004년 산업자원부와 중소기업 협동조합중앙회의 공동조사에 의하면 대기업은 중소기업에게 기술지원, 제품설계 도면지원, 원자재 공급 등을 하는 것으로 나타나고 있었다.

이러한 지원내용은 크게 볼 때 중소기업에서 생산되는 생산물의 품질을 높이기 위한 지원과 불공정 거래행위를 금지하는 것으로 나눌 수 있다. R&D, 마케팅, 공정·품질지

도, 설비대여, 자금지원 등은 중소기업에서 생산되는 생산물의 품질을 높이기 위한 지원이고, 결제 개선은 기존의 불공정 거래관행을 금지하는 것이다.

〈표 6〉 대기업의 중소기업 지원현황

(단위 : %)

	공동 R&D	마케팅	공정·품질지도	설비대여	자금지원	결제 개선
지원받은 분야	17.1	0.0	65.8	9.2	3.9	35.5
지원선호 분야	30.4	3.2	53.6	13.0	29.7	42.8

주: 중복응답 허용.

자료: 산업자원부(2005. 4), 「협력업체 설문조사」.

홍지승 외(2005), 『대·중소기업 상생협력 방안 연구』, 한국산업연구원.

〈표 7〉 수탁기업이 거래 모기업으로부터 지원받은 사항

(단위: 개, %)

	업체수	기술 지원	경영 지도	자금 지원	융자 (지급, 연계)보증	원자재 공급	설비 대여	제품설 계도면	자본 참여	인력 파견	수출 지원	정보화 지원	해외진 출지원
전 체	65,327	40.6	15.5	15.2	6.1	37.6	7.9	38.4	1.8	5.3	6.2	13.3	1.1
5~9	32,333	35.2	15.2	14.2	6.4	39.4	5.5	36.7	0.9	3.9	4.8	3.9	4.8
10~19	18,019	42.3	15.2	18.1	6.0	32.1	6.4	38.7	3.2	7.6	6.5	7.6	6.5
20~49	10,815	43.3	14.9	13.7	6.5	41.4	12.3	41.2	2.0	5.0	8.5	5.0	8.5
50~99	2,851	57.5	18.3	13.4	3.9	41.1	18.4	42.0	0.4	5.9	7.4	5.9	7.4
100~199	1,114	55.4	20.6	14.9	4.7	38.3	17.8	41.1	1.7	5.0	11.5	5.0	11.5
200~299	195	45.1	23.8	8.2	1.6	34.4	9.8	33.6	2.5	4.1	13.1	4.1	13.1

자료: 중소기업청·중소기업협동조합중앙회(2004), 「중소기업 실태조사」.

김승일(2004), 『대·중소기업 협력 실행방안에 관한 연구』, 중소기업연구원.

대기업이 주체가 되어서 중소기업 생산물의 품질향상 지원을 하는 이유는 대기업과 중소기업간의 관계가 상호의존적이기 때문에 나타나는 시장원리에 따른 자발적인 행동으로 볼 수 있다. 대기업은 중소기업에 대한 지원을 통해 대상 물품의 안정적인 품질과 적기 납품, 저가 구매를 확보할 수 있고 이는 대기업의 이윤창출을 돕는다. 즉, 대기업이 중소기업을 지원하는 대부분은 상호협력을 통한 상생발전보다는 하청기업의 낮은 기술력이나 자금력이 대기업의 이익에 위배되지 않도록 하는 정도이다.

중소기업과 대기업간의 관계에서 제기되는 또 하나의 논제는 불공정거래 관행이다. 즉, 대기업의 월등한 지위(시장지배력)를 남용하여 중소기업에게 원가부담을 일방적으로 전가하는 등의 행위가 행해지는 경우가 있는데, 이는 중소기업의 경쟁력 저하는 물론 생존에도 심각한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정부가 강조하는 중소기업 상생의 한

측면은 불공정거래 관행을 해소하는 것이다.

나. 대·중소기업 상생협력사업과 연합기금의 공통점과 차이점

대·중소기업 상생협력사업은 중소기업이 만들어 대기업에 납품하는 제품의 질을 담보하기 위한 기술협력, 제품생산을 위한 기계 및 자금의 원조 등 당장 그 지원이 없다면 제품 생산에 가지적인 장애가 생기는 부분에 대한 지원이 주를 이루고 있다. 즉, 대부분의 협력사업은 그 사업을 통해서 대기업이 얻을 수 있는 이익이 가지적이거나, 협력을 하지 않을 경우 발생할 손해가 가지적인 경우에 실시된다.

연합기금이란 자사 근로자뿐만 아니라 타기업(하청기업) 근로자에 대한 복지 지원을 한다는 것이고, 이를 통해서 대기업은 복지지원의 효과로 나타날 수 있는 충성심의 강화, 생산성 향상 등을 얻을 수 있다는 것이다. 여기에서 문제가 되는 점은 복지지원으로 얻어지는 효과는 가지적으로 측정하기 어려운 반면, 이를 위하여 투입되는 돈은 가지적으로 측정할 수 있다는 점이다. 이 경우 대기업의 기업주와 노조가 연합기금의 설치를 받아들일지에 대한 의문이 있다. 이 지원은 그렇지 않았다면 자사 근로자가 모두 사용할 수 있을 금액을 타기업의 근로자와 나눔으로써 자사 근로자를 위한 몫이 줄어드는 구조로 되어 있기 때문에 더욱 문제가 생길 개연성이 있다.

기존의 상생협력사업 중 연합기금과 유사한 사업으로 볼 수 있는 것은 성과공유제이다. 성과공유제란 대기업과 하청기업이 기술혁신, 공정혁신 등을 통하여 원가를 절감하여 기존 납품단가보다 싼 값으로 생산이 가능하게 되었을 경우, 원가절감으로 얻어지는 이익을 공유하는 제도이다. 이는 일본의 자동차산업에서 시작되어 1960년대 말 일본 전 산업으로 퍼진 제도이다. 이 제도는 기업의 성과를 공유한다는 점에서는 연합기금과 공통점이 있다고 볼 수 있겠지만, 그 아이디어가 제품에 반영되고 거기서 얻어지는 이익이 대기업 근로자의 이익과 상쇄관계는 아니라는 점에서 연합기금과는 차이가 있다.

중소기업 작업장 혁신사업은 중소기업 근로자의 작업환경을 향상시킴으로써 안전을 도모하고 궁극적으로는 생산성을 향상시킨다는 점에서 기업복지와 유사한 특성을 갖는다. 그러나 중소기업 작업장 혁신을 위한 자금은 정부가 지원한다는 점에서 이 사업은 대기업과 중소기업의 상생협력사업은 아니다.

또한 연합기금은 법으로 강제할 수 있는 성격은 아니라는 점에서 불공정거래의 시정과는 차이가 있다. 다시 말하면 사내근로복지기금이 역진성이 문제시되고 형평성의 문제가 있기는 하지만, 이는 기업주의 내부노동시장 활동으로 볼 수 있는 것으로서 현재 문제가 되고 있는 점은 이에 대해서 과도한 세제혜택이 있다는 점이지 사내근로복지기금이 있다는 사실 자체는 아니라는 점이다. 즉, 도덕적이나 사회적 문제가 될 수는 있겠

으나, 연합기금의 설립을 법으로 강제하기는 어렵다.

다. 연합기금 구성에 대한 함의

앞에서 살펴본 바와 같이 연합기금은 일반적인 중소기업과 대기업의 상생협력사업과는 상이한 특성을 지닌다. 따라서 연합기금은 일반적인 대기업과 협력사간의 상생협력사업의 하나로 주장되기보다는 사내하청이나 용역업체 직원 등과 같이 모기업과 보다 긴밀한 관계를 가진 특수한 경우에 한정해서 생각하는 것이 현실적일 것이다.

일반적인 협력업체 전체를 연합기금의 구성대상으로 생각한다면 다음과 같은 기술적인 문제점이 생길 수 있다. 첫째, 한 대기업과 거래하는 협력업체 전체를 대상으로 한다면 그 대상이 너무나 방대해져서 실현가능성이 더욱 낮아질 것이다. 둘째, 협력업체 산물의 100%가 모회사에 납품되지 않는 회사가 많을 것인데, 이러한 협력업체 전체를 연합기금의 대상으로 넣는 것은 현실적이지 않다. 이 경우 모회사 근로자의 반대가 많은 것은 물론 여러 대기업과 거래하는 협력사의 경우 여러 연합기금의 수혜를 받을 수도 있는 등 불합리한 경우가 발생할 수 있다.

사내하청이나 용역업체의 직원을 사내근로복지기금의 수혜대상으로 포함시켜서 연합기금을 구성하는 것은 이러한 문제를 불식시키면서 연합기금을 만들 수 있다. 이들을 연합기금의 대상으로 포함하는 것에 대해서는 모기업 근로자의 반대도 상대적으로 약화될 수 있을 것이다.

이렇게 사내하청이나 용역업체의 직원으로 연합기금의 대상을 한정할 때 논란이 될 수 있는 것은 연합기금을 만들 수 있는 기업은 주로 제조업일 것이라는 점이다. 현재의 사내근로복지기금 설립사를 산업별로 살펴보면 제조업에 속한 경우는 전체의 약 1/2 정도인데, 연합기금의 설립요건을 사내하청이나 용역업체 직원으로 한정할 경우 연합기금은 제조업에서 주로 만들어질 것이다. 그렇다면 현재의 사내근로복지기금에서 연합기금으로 바뀌는 것은 제조업을 제외한 다른 산업에 속하는 기업에게는 세제혜택을 받을 수 있는 기회를 박탈하는 것이 될 수 있다.

그러나 이는 모든 제조업에 일률적으로 세제혜택을 주는 것이 아니고, 다만 사내근로복지기금을 연합기금의 형태로 새로 만드는 업체에 한해서 세제혜택을 주도록 한 것이기 때문에 크게 문제될 것으로 여겨지지는 않는다. 즉, 이 제도개혁의 핵심은 원칙적으로 사내근로복지기금에 대한 세제혜택은 폐지하되, 다만 사내하청이나 용역업체의 직원 등 타회사의 직원까지도 포괄하여 연합기금을 만든다면 세제혜택을 계속한다는 것이다.

Ⅲ. 연합기금안의 제시와 앞으로의 방향

1. 기존 연합기금안의 내용

이전의 연구에서 제시되었던 연합기금 설립안은 인센티브 차등안, 성과배분제 통합안, 이연보상형 성과배분제 안의 세 가지이다. 우선 각각의 아이디어에 대하여 살펴보고 이를 평가해 보면 다음과 같다.

위에 제시된 세 가지 안 모두 기존의 사내근로복지기금제도에 대한 세제혜택은 폐지하거나 축소하는 것을 전제로 하고 있으며, 인센티브 차등안을 제외하면 나머지 두 가지 안은 성과배분제적인 성격이 있는 기업복지제도인 사내근로복지기금과 성과배분제(우리사주제 포함) 두 가지를 통합하여 다룰 것을 제시하고 있다.

첫째, 인센티브 차등안은 기존의 사내근로복지기금 출연금에 대한 세제혜택은 축소하거나 폐지하고, 전체 근로자의 복지격차 해소에 기여하는 경우에 한하여 세제혜택을 강화하거나 부여하자는 것이다. 이 제안에서는 사내근로복지기금 출연금에 대한 세제혜택의 일몰시한이 2009년 12월 31일까지이므로, 이 후에는 기존 방식으로 운영하는 기금에 대하여는 세제혜택을 축소하거나 폐지하되 협력업체를 포함하는 연합기금이나 지역단위 기금을 운영할 경우에 한하여 세제혜택을 부여한다는 것이다. 또한 동일 맥락에서 기금사업의 비정규직 적용정도에 따른 세제혜택 차등방안도 검토할 필요가 있다고 한다.

둘째, 성과배분제 통합방안은 사내근로복지기금제도는 성과배분제의 일종인데, 성과배분제와 사내근로복지기금제도 둘 다에 세제혜택을 부여하는 것은 이중적인 세제혜택이라는 인식에서 출발한다. 이 안에서는 사내근로복지기금에 대하여는 세제혜택을 폐지하고,³⁾ 성과배분에 대해서는 중소기업과 대기업의 세제혜택을 달리한다는 것이다. 이는 사내근로복지기금과 성과배분제는 모두 기업의 성과가 좋을 경우 종업원에게 제공하는 성과배분적인 성격을 갖고 있고, 역진적인 성격을 가졌기 때문에 세제혜택이 중복되는 것은 최소화하면서 역진성에 대한 비난을 막을 수 있다는 점이 장점이라고 할 수 있다.

셋째, 이연보상형 성과배분제는 현금배분 성과배분이 기업의 악용 등 부작용이 나타

3) 성과배분제와 통합할 경우 중소기업에서 단독으로 사내근로복지기금을 운영한다면, 이는 중소기업에서 성과배분제를 실시하는 것으로 보면 될 것이다. 즉, 기업회계에서 사내근로복지기금으로의 출연금을 성과배분에 사용된 금액으로 한꺼번에 정리하면 될 것이다.

나는 외국의 사례를 참고하여,4) 정책적으로 장려할 필요가 있는 중소기업의 성과배분제에 대해서는 세제혜택을 유지하지만 대기업의 성과배분에 대해서는 퇴직연금과 결합되는 이연보상형 성과배분제에만 세제혜택을 주는 방안이다. 이 때에도 중소기업의 경우 성과배분을 장려하기 위하여 현금성과배분에 대해서도 세제혜택을 주는 것을 고려할 수 있다고 한다.

지금까지 논의한 세 가지 안에서 세제혜택이 어떤 식으로 이루어지는가를 정리해 보면 <표 8>과 같이 나타난다. 어느 경우를 막론하고 비정규직을 제외할 경우와 대기업 단독으로 사내근로복지기금을 운영할 경우는 세제혜택에서 제외하고 있다.

<표 8> 제시된 각 안의 세제혜택 여부

		인센티브 차등	성과배분제 통합	이연보상형 성과배분제
사내근로 복지기금	비정규직 제외	×	×	×
	대기업 단독	×	×	×
	중소기업 단독	○	×	×
	연합기금	○	○	○
성과배분제	대기업 현금	○	△	×
	중소기업 현금	○	○	○
	대기업 이연보상	○	△	○
	중소기업 이연보상	○	○	○
퇴직연금		○	○	○

2. 연합기금안의 세부 내용

본 연구에서 제시되고 있는 연합기금안은 기존 기금의 지배구조를 그대로 유지하면서 대상만 확대하는 방식이다. 즉, 연합기금은 모기업 사업주가 출연한 기금을 과거에는 모기업의 근로자만 사용했지만 이제는 사내하청근로자나 용역업체의 근로자에게도 그 사용권을 주는 것이다. 이 때 연합기금의 지배구조는 여전히 모기업의 노사 동수의 기금운영위원회가 주체가 되도록 하되, 연합기금이 사내하청근로자나 용역업체의 근로자에게도 실효성 있는 복지제도의 하나가 되게 하기 위하여 전체 복지비 사용액 중 일정

4) 영국의 경우 1987년 현금성과배분 세제혜택을 도입했다가 기업측의 악용 등 부작용이 커짐에 따라 2000년 현금 성과배분에 대한 세제혜택을 중단했지만 주식으로 지급하는 성과배분에 대해서는 기업-근로자 양측에 세제혜택 부여하고 있다. 미국은 1921년부터 DC형 기업연금 기금에 적용할 경우에 세제혜택을 부여했지만 현금 성과배분에 대한 세제혜택은 없었다.

액 이상을 이들에게 사용하도록 규정을 정한다는 것이다.

가. 연합기금의 구성 대상

연합기금의 기본 구조는 협력기업을 거느린 대기업이 주도적인 위치에 있고, 여기에 각 협력사들이 같이 참여하는 것이다. 사내하도급 기업이 있는 대기업이 연합기금 설립의 최우선적 대상이다. 즉, 사내하도급의 원청에서 사내근로복지기금을 운영할 경우 이를 연합기금의 형식으로 하청사 직원에게도 복지혜택을 줄 수 있도록 하는 것이다. 2006년 노동부 「노동백서」에 의하면 사내하도급의 형식으로 원하청관계에 있는 기업은 원청 316개사, 하청 851개사인데, 이들 기업에서 근로자 복지를 위한 기금을 설립할 경우 연합기금의 형태로 설립할 수 있을 것이다.

연합기금의 설립에 대하여 긍정적으로 생각할 수 있는 또 하나의 대상은 비록 사내하도급의 형태는 아니지만 하청기업을 거느리고 있고, 그 하청기업에서는 전적으로 해당 원청기업의 일만을 하는 경우이다. 이 경우 하청기업 근로자를 위하여 복지비를 지출한다고 하더라도, 이는 충성심, 효율성, 생산성 향상 등의 형태로 결국 원청기업에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연합기금 설립시 이에 포함시킬 수 있는 근로자 형태 중의 하나는 파견기업 근로자이다. 파견기업의 근로자는 비록 고용주는 다르지만, 해당 기업에서 작업지시를 받고 일을 하는 근로자이다. 협의회의 결정이 있을 경우 기금의 수혜대상으로 포함시키는 방향으로 개선하여 사업주를 달리할지라도 당해 사업 또는 사업장 내에서 종사하는 파견근로자 등도 용도사업의 수혜를 받을 수 있도록 하는 것이다.

이 외에도 기업별·지역별·업종별·산업별 등으로 하여 2개 이상의 사업주가 출연을 통하여 연합기금을 설립할 수 있도록 함으로써 중소기업이나 협력업체 등 단독으로 사내근로복지기금을 출연하기 어려운 기업도 연대 형식으로 기금설립이 가능하게 할 수 있다. 이 때 기업별, 지역별, 업종별 및 산업별 등으로 구성하는 방식(즉, 하나의 설립단위를 요건으로 하는 경우) 외에 기업, 지역, 업종 및 산업 등 각 구성단위 요소가 교차·혼재할 수 있는 방식도 가능할 수 있도록 보다 유연하게 설계하는 것이 좋을 것이다.

나. 연합기금에 대한 세제혜택

연합기금에 대해서는 세제혜택을 유지하고, 기존의 사내근로복지기금에 대해서는 일몰기한 이후 세제혜택을 폐지하는 것을 기본 골격으로 한다. 이 때 기존 사내근로복지기금 중 중소기업의 기금에 대한 세제혜택을 어떻게 할 것인가는 앞으로 지속적으로 논

란이 예상된다. 그러나 앞에서 밝힌 바와 같이 사내근로복지기금 이외에도 성과배분제가 존재하고, 이 두 제도 모두에 세제혜택을 주는 것은 혜택의 중복이라는 지적이 설득력이 있다. 따라서 중소기업에 한하여 사내근로복지기금의 출연금은 성과배분제의 출연금으로 정리하여 세제혜택을 받을 수 있을 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

다. 기존 기금과 연합기금과의 관계

이전에 도입한 사내근로복지기금이 있고 연합기금을 도입하려 할 경우, 기존의 기금과 연합기금의 관계를 어떻게 해야 할 것인가가 문제될 수 있다. 이전의 사내근로복지기금의 적립금은 어떻게 사용되어야 하는가, 즉 이미 조성된 기금은 자사 근로자만을 위한 배타적인 기금으로 볼 것인가 그렇지 않은가에 대한 논란이 있을 수 있다.

이는 두 가지 정도의 대안이 있을 수 있다. 첫 번째 대안은 사내하청사의 직원 및 용역직원을 새로 들어온 모회사의 직원 정도로 여기고, 기존의 적립금에 대한 권리도 동일하게 부여하는 방법이다. 두 번째 대안은 기존의 기금에 대해서는 모회사의 직원만을 위하여 사용하도록 하고, 연합기금으로 설립된 이후 출연된 돈에 대해서만 사내하청사 직원 및 용역직원에게도 수혜가 돌아가도록 하는 방법이다. 이 두 가지 대안 중 현실적인 것은 첫 번째 대안이라고 본다. 그렇지 않을 경우 한 법인의 기금을 두 가지로 관리하여야 하는 번거로움이 있음은 물론, 연합기금 자체의 실효성 또한 매우 떨어질 수 있을 것이다.

이 때 논란이 될 수 있는 부분은 이전에 모회사 직원만을 위하여 사용하였던 기금에 대한 권리를 강제적으로 나눌 수 있는가의 여부이다. 이 경우 이미 그 기금의 조성과정에서 30% 정도의 세제혜택이 들어갔다고 볼 수 있기 때문에 개인의 정당한 사유재산에 대한 침식으로 보지 않을 수도 있을 것이지만, 기존 직원들과 충분한 대화와 설득을 통하여 동의를 얻는 것이 무엇보다도 중요할 것이다.

라. 연합기금에서 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준 설정여부

연합기금에만 세제혜택을 준다고 할 경우, 기존의 사내근로복지기금에서 연합기금으로 전환하고 사업영역이나 규정 등을 신설하여 내용상으로는 자사 근로자에게만 복지수혜를 줄 수도 있을 것이다. 연합기금에서는 이를 방지하기 위하여 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준을 설정할 수 있다. 이 때 최소수준은 대략적인 세제혜택 수준이라고 보는 30% 이하로 정해야 할 것이다.

다만 전체 직원수에 비하여 용역회사 직원의 수가 너무 적을 때는 그 직원수의 비율

에 따라서 복지비를 지출할 수 있을 것이다. 다만, 이 때의 직원수는 고용보험에 신고되는 직원의 수를 기준으로 할 수 있되, 타사 직원의 수가 10% 미만일 경우는 세제혜택의 수준을 조금 낮추는 것을 고려해 볼 수 있다.

마. 연합기금에서 타사 사업주의 출연 최소금액 설정여부

여기서 논의되는 주제는 연합기금을 설치할 때 사내하청기업의 사업주나 용역회사 사장의 출연을 강제할 것인가의 여부이다. 타사 사업주가 연합기금에 출연할 경우, 타사 근로자들이 연합기금에 대한 권리를 주장하기는 더 쉬워질 것이다. 그렇지만 용역회사가 바뀌거나 사내하청이 바뀔 경우, 기금의 청산절차가 아주 복잡해질 수 있다.

또한 사내근로복지기금의 경우 모기업의 사업주가 출연하는 돈이라 할지라도 사실상 정부의 조세지출이 상당부분 들어가 있다는 점을 감안하면 타사 사업주의 출연을 강제할 필요는 없다고 여겨진다. 오히려 연합기금을 설치할 경우 모기업에서 납품단가에서 복지기금으로의 일정 출연금을 강제하여 미리 제외하고 단가를 주는 방식을 쓰지 않도록 이에 대한 감독이 필요하다고 여겨진다.

바. 지배구조의 문제

현재 제시된 연합기금의 안은 모회사의 출연금에 대하여 사내하청이나 용역근로자에 게도 일정비율 이상의 혜택을 준다는 내용이다. 이 때 연합기금의 운영은 출연금의 출처가 모회사이므로 모회사의 노사가 주도하는 것이 현실적일 것이다. 다만, 사내하청, 용역사 등이 일정한 기여를 할 것을 정해놓고 지속적·정기적으로 출연하는 경우라면 전체 운영위원회에 참여시키는 방안도 생각해 볼 수 있다. 그러나 이때에도 타사 근로자들의 기금운영 참여가 법리적 한계상 허용되지 못할 경우에는 ‘의견청취 등으로 한정됨’을 입법적으로 명확히 함으로써 노사·노노간의 불필요한 마찰과 갈등을 최소화할 수 있도록 하여야 할 것이다.

사. 사내하청사·용역사의 퇴출시 기금과의 관계

사내하청 기업이나 용역 기업이 퇴출할 경우 기금과의 관계가 문제가 될 수 있다. 만일 모회사에서만 기금에 출연하고 타사에서는 출연하지 않았다면 특별한 청산절차가 필요하지 않을 것이다. 그러나 타사 기업주가 연합기금에 일정금액을 이미 출연한 이후 모회사와의 관계가 단절되는 것이라면 기금을 어떻게 할 것인가의 문제가 제기될 수 있

다. 가장 간단하고도 단순한 방법은 타회사의 기업주가 출연한 부분 중 회계상 적립된 것으로 나타난 돈에 대해서는 반환해 주는 방법이 있을 수 있다.

다만, 이 때 타회사의 업주가 파산 등으로 사업을 완전히 그만둘 경우에는 그 기금을 체불임금이나 퇴직금 등의 용도에 이용할 수 있도록 하되, 그렇지 않은 경우라면 이 돈의 용도를 근로자의 복지를 위한 것으로 한정하여야 할 것이다.

3. 제시된 연합기금안의 실현가능성

연합기금안에서 핵심적인 문제가 되는 것은 그 실현가능성이다. 우선, 핵심은 근로자가 그간 자신들을 위한 기금이라고 여겨왔던 사내근로복지기금에 대하여 다른 근로자까지 이 돈의 사용을 허락할 것인가의 문제이다. 다시 말하면 연합기금은 이전에 대기업 근로자가 독식하던 기금을 중소기업과 같이 공유하는 것으로서, 대기업 근로자의 이익과 중소기업 근로자의 이익은 서로 대립관계에 있을 수 있다는 것이다. 둘째로, 가시적으로 효과를 확인하지 못하기 때문에 연합기금의 도입에 대하여 대기업 기업주와 노조의 동의를 얻기 어렵다는 점 또한 문제가 된다. 셋째로, 연합기금의 설립은 법으로 강제할 수 있는 사항이 아니기 때문에 당사자들 간의 합의가 중요하다는 점 또한 실현가능성에 대한 문제를 제기한다.

연합기금안의 실현가능성에 대한 평가는 곧 평가자의 세계관을 반영하는 것이라고까지 할 수 있을 정도로 각자의 주관에 의한 것이 많다. 그간의 제도가 문제가 있으므로 혹은 그렇게 하는 것이 바람직하므로 반드시 이루어져야 한다고 보는 입장과 공익을 위해서 사익을 버리는 이타적인 행위는 현실적으로 실현가능하지 않다는 입장이 여전히 팽팽히 대립한다.

이 두 입장 모두 상당한 합리성을 띤 것이고, 그간의 경험을 바탕으로 한 것이기 때문에 어느 것이 옳다고 말하기 어려운 측면을 가진다. 아이디어 자체가 이상적이기는 하지만 인간이 갖는 합리성이 반드시 물질적인 측면에서의 이익만을 추구하는 것은 아니라고 할 때, 가능성을 판단할 수 있는 잣대가 될 수 있는 것은 주변의 여건, 즉 사회적 압력이라고 생각한다.

사내근로복지기금이 가진 역진성이 사회적으로 이슈가 된다면, 이를 연합기금으로 만드는 것이 사회적으로 반향을 일으키고 모기업의 도덕성이나 평판을 높이는 일이라면, 연합기금을 만들지 않음으로써 얻을 수 있는 이익이 연합기금을 만들으로써 얻는 이익보다 그다지 크지 않을 경우라면 모기업의 근로자와 사업주는 연합기금을 만드는 안에 대하여 보다 진지하게 고민할 가능성이 있다.

그러나 기업의 사회적 책임, 역진적인 사내근로복지기금이 가진 문제점 등이 사회적

이슈로 등장하지 못하는 분위기라면, 이 속에서 연합기금안은 단지 하나의 제안 이상의 의미를 지니지 못할 것이다. 즉, 연합기금이 현실화될 힘을 얻지는 못할 것이다.

앞으로 연합기금안이 힘을 얻을 것인가 그렇지 못할 것인가는 앞으로의 사회 분위기와 전적으로 관련된다고 말해도 과언이 아니다. 우리 사회가 많이 가진 사람에게 더 많은 혜택을 베푸는 것이 갖는 역진성에 대하여 보다 민감하게 반응한다면 최소한 사내근로복지기금이 갖는 역진적인 성격을 개선하기 위한 시도가 이루어질 것이다. 여기에 덧붙여 기업의 사회적 책임과 비정규직에 대한 문제점이 사회적 이슈로 등장하고, 연합기금을 채택한 기업에 대한 높은 가치 평가가 이루어진다면, 연합기금을 시도하는 노사가 등장할 가능성이 있다. 다시 말하면 연합기금안의 향방은 앞으로 우리 사회에서 가치와 비정규직 문제의 심각성, 노사의 힘의 관계, 정부의 의지 등이 서로 연관된 복잡한 함수일 것이다. **KLI**

<참고문헌>

- 김동배 외(2006), 『사내근로복지기금의 조성·사용 확대방안 연구』, 한국노동연구원.
 김상균(1994), 『중소기업노동자의 복지증진을 위한 정책과제』, 근로복지공사.
 김승일(2004), 『대·중소기업 협력 실행방안에 관한 연구』, 중소기업연구원.
 김승훈(1994), 「사내근로복지기금의 운영방법 개선에 관한 연구」, 중앙대학교 국제경영대학원 석사학위논문.
 노동부(2001), 「사내근로복지기금 제도 안내」.
 _____, 『노동백서』, 각년도.
 문무기 외(2006), 『노동시장관련 법·제도 혁신 연구』, 한국노동연구원.
 박찬임(1997), 「한국 기업복지의 결정요인 연구」, 연세대학교 박사학위논문.
 _____(2000), 「사내근로복지기금제도 활성화 방안」, 황덕순 외(2000), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.
 송호근(1994), 『한국의 기업복지 연구』, 한국노동연구원.
 양현모 외(2006), 『대·중소기업 상생협력 사례분석 정책연구 - 국·내외 유형별 상생협력 사례 분석』, 기술과 가치.
 전국경제인연합회(2005), 『2005 기업·기업재단 사회공헌백서』.
 조병기(1996), 「사내근로복지기금제도 개선방안 연구」, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
 조성재 외(2004), 『사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구』, 한국노동연구원.

홍지승 외(2005), 『대·중소기업 상생협력 방안 연구』, 한국산업연구원.
황덕순 외(2000), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.

Maclean, Victoria Marie(1992), “Work Organization and Changing Employee Benefits”, Ph. D. Dissertation, Duke University.