

대만 · 싱가포르의 근로자복지제도

1997

한국노동연구원

目次

I. 臺灣의 勤勞福祉

1. 근로복지의 개요
2. 공공근로복지
3. 기업내 근로복지
4. 노동조합의 자주근로복지
5. 근로자의 주택마련과 교육비에 대한 지원
6. 대만 근로복지의 특징

참고문헌

II. 싱가포르의 勤勞福祉

1. 근로복지의 개요
2. 공공근로복지 : 중앙공적금제도(CPF)
3. 기업내 근로복지
4. 노동조합의 자주근로복지
5. 근로자의 주택마련과 교육비에 대한 지원
6. 싱가포르 근로복지의 특징

참고문헌

I. 臺灣의 勤勞福祉

1. 근로복지의 개요

대만은 중국 대륙과의 특수한 관계를 이유로 장기간 비상시기의 노동정책을 견지해 왔다. 초기에는 국가건설에 초점을 두었고 1960년을 전후한 시기로부터 경제발전에 치우쳐 한편으로는 노동운동을 억제하고 다른 한편으로는 근로복지를 유보해 온 것이다.

1970년대에 이르러 오일 쇼크로 경제성장률이 둔화되었고 이러한 현상은 1980년대 초반까지 이어졌다. 1979년 미·중 수교를 계기로 국제적 고립이 고조되었고, 예정되었던 입법원 선거가 연기되자 고흡(高雄) 등 공업 지역에서 근로자들이 대규모 시위가 빈발하기도 하였다. 이처럼 정치·경제·사회의 전반적인 불안이 커지자 1980년대 초반부터 근로자의 기술수준과 삶의 질을 향상시켜 고도성장을 지속시키고 정치·사회적 안정을 회복해야 한다는 주장이 고조되었다. 이러한 시대적 요구에 부응하여 정부는 경제발전과 사회복지를 통합하는 근로복지체제를 마련하여 적극적으로 추진하게 되었다. 1984년에 근로기준법을 제정하고 1987년에는 노동문제와 근로복지를 전담하는 행정부서인 노공위원회를 설립하였다.

노공위원회를 중심으로 현재 추진되고 있는 근로복지조치는 매우 다양하다. 이를 유형화하면 ① 노공보험(勞工保險)이라는 이름의 통합적 사회보험의 실시, ② 근로기준법에 의하여 의무화된 기업 등의 법정복지로 마련된 기금의 관리와 감독, ③ 정부가 근로복지 증진을 위하여 직접 사업 주체가 되어 행하는 사업, ④ 기업 등의 비법정 임의복지를 조장하고 장려하기 위한 각종 지원 등 네 가지로 크게 나누어진다.

그러나 노동보험은 보험료의 대부분을 사용자와 노동자가 부담하고 있으며 정부는 보험관련 행정비의 일부만을 부담하고 있을 뿐이다. 근로자기준법에서 정한 기업 등의 법정복지로 마련된 기금을 역시 정부 부담은 거의 없다. 기업 등의 비법정 임의복지를 조장하기 위한 정부의 지원과 정부가 사업 주체로서 직접 행하는 근로복지사업도 미약한 편이다.

대부분의 근로복지사업이 사업체, 직공복지위원회, 노동조합, 사회단체등을 주체로 하고 있으며, 정부는 법률과 제도 및 정책으로 조세·금융·보조금 등을 지원하는 데 그치고 있다. 중앙 또는 지방정부가 직접 사업 주체가 되는 경우는 근로자주택, 근로자교육·진학, 근로자 자원봉사 등의 사업중 일부에 지나지 않는다.

노공보험이나 직공복지금을 활용하는 경우가 많으며 정부 예산으로 직접 시행하는 경우는 극히 한정되어 있다. 그러므로 정부의 각종 복지지원사업 가운데 엄격히 공공근로복지에 해당하는지 기업내 근로복지 또는 자주근로복지에 해당되는지를 구분하기 어려운 것이 사실이다. 오히려 대부분의 근로복지사업은 공공복지, 기업내 근로복지 및 자주근로복지가 중복 또는 통합되어 실시되고 있다는 표현이 적절한 것 같다.

편의상 재원이 누구로부터 조달되든 중앙 및 지방정부가 관리 주체가 되거나 직접 사업 주체가 되는 경우와 정부가 법률이나 제도 및 정책으로 조세·금융상의 혜택을 주거나 보조금 등을 지급하는 경우를 공공근로복지로 구분한다. 법에 의하여 기업이 부담의 일부 또는 전부를 담당하는 경우와 임의로 기업이 행하는 경우를 기업내 근로복지로 구분하며, 노동조합이 사업 주체가 되는 경우를 자주근로복지로 구분한다.

2. 공공근로복지

가. 노공보험

대만의 사회보장제도는 사회보험(social insurance)을 중심으로 하여 이루어지고 있다는 점에서

한국과 비슷하다. 그 재원이 주로 조세에 의하여 조달되고 정부에 의하여 지출되며 모든 국민을 대상으로 하는 유럽의 공적 부조형 사회보장제도와는 성격을 달리한다. 물론 내정부 사회처에서 사회구조(社會救助)를 목적으로 공적 부조적 조치를 행하고 있기는 하지만 매우 한정된 것이다. 대만의 사회보험도 역사적 발전과정에서 적용 대상이 점차 확대되어 왔기 때문에 대상에 따라 다양한 형태를 취하고 있다. 근로자를 대상으로 하는 노공보험을 위시하여 공무원보험, 군인보험, 사립학교 교직원보험, 농민보험의 적용 대상자가 비교적 많은 편이다. 그외에도 퇴직공무원보험, 공무원배우자 의료보험, 사립학교 교직원 퇴직보험, 사립학교 퇴직교직원 배우자 의료보험, 학생단체보험, 지방자치단체대표 의료보험 등 14가지로 나누어 실시되어 왔다.

각종 사회보험은 출발시점이 다르고 주관부서와 보험료 부담 및 보험혜택이 서로 다르다. 종래 각종 사회보험에서 각각 달리 실시된 의료보험분야에 대해서는 1995년부터 전국민 의료보험으로 통합되었으며 종래의 직종별 사회보험에 가입되지 않은 사람들에게도 가입을 확대함으로써 명실상부한 전국민 의료보험이 되었다. 의료보험 이외의 분야에 대해서는 여전히 직종별 사회보험이 많고 있다.

근로자를 대상으로 하는 노공보험은 14세 이상 60세 이하의 근로자 가운데 5인 이상 규모의 사업체에 고용되어 있는 자와 고용주가 일정하지 않은 자가 법에 의하여 의무적으로 가입하는 강제적 단체보험이다.

노공보험제도는 1950년대 대만성 노공보험법(臺灣省 勞工保險法)이 제정되면서 시작한다. 대만 정부가 수립된 이후 국민당 정부와 함께 중국 대륙에서 온 군인과 국가건설에 힘쓰는 공무원에게 매달 일정량의 생활필수품을 지급하였고 주택 구입을 위해서도 재정지원을 행하여 왔다. 이들 군인과 공무원 및 100인 이상의 공기업 종사자에게 사망 또는 장애가 발생할 때 일시금을 지급하기 위하여 출발한 것이 노공보험 등 사회보험이다. 그러기에 당시에는 노공보험료를 보험 가입자가 20%, 사용자가 60% 부담하고 나머지 20%는 국가가 지원하였다.

그후 노공보험이 적용대상은 조금씩 넓혀졌다. 1958년에 제정된 노공보험조례(勞工保險條例)에 따라 공공 부문 종사자와 20인 이상의 일부 광공업체 근로자에게도 노공보험이 적용되기에 이르렀다. 1965년 개정으로 군수사업의 민간인 근로자와 공립학교 교직원이 포함되었고 1979년 개정으로 5인 이상의 공공기관 및 민간기업의 모든 근로자로 적용 대상이 확대되었다. 보험료는 1958년의 조례에 의하여 정부지원분이 없어지고 근로자가 25%, 사용자가 75%를 부담하도록 바뀌었으며 정부는 '필요한 경우'에 한하여 보조하도록 하였다.

대만의 노공보험은 질병 및 산재와 같은 신체적 불안과 실업 및 노후와 같은 소득의 불안을 모두 보장하는 통합적 사회보험의 성격을 지니고 있다. 1979년 법개정 이후 노공보험은 ①

보통사고보험과 ② 직업재해보험의 두 가지 기능을 갖게 되었다. 보통사고보험은 근로자의 임신과 출산, 부상과 질병에 대한 보상에 초점이 맞추어져 있지만 장애, 실업, 고령 및 사망에 대한 지원도 포함된다. 이 부분에 대한 보험료는 근로자와 사용자가 분담한다. 직업재해보험은 근로와 관련하여 발생하는 질병, 부상, 장애 및 사망에 대하여 지원하며 보험료는 업종별 산업재해율에 따라 달리하지만 전액 사용자 부담이다.

노공보험의 급부는 ① 의료급부와 ② 현금급부로 나뉘어진다. 의료급부는 입원급부와 동일급부를 포함하며, 현금급부는 출산, 상병, 장애, 노령 및 사망의 5가지에 대한 급부를 포괄한다. 대만의 사회보험이 군인과 공무원에 대하여 우대하는 경향이 있어서 노공보험에 의한 복지 혜택은 공무원보험의 복지수준에 크게 미달된다. 그대신 근로기준법에 의하여 별도의 퇴직급과 직업재해보상을 사용자로부터 받도록 정해져 있다. 노공보험에 가입되지 않은 영세기업의 근로자들은 공장법에 의하여 노공보험에 준하는 보험혜택을 받는다.

노공보험의 가입자와 보험 혜택은 매년 증가해 왔다. 근로기준법이 제정된 1984년에는 가입단위(기업 및 기관)는 83,630개이며 가입자수는 3,693천 명이었으나 1994년에는 각각 400,137개와 8,497천 개에 이르러 10년 사이에 각각 4.8배와 2.3배로 많아졌다. 보험료 징수액도 1984년에는 23,913백만 NT\$에서 138,456백만 NT\$로 5.8배가 되었다. 보험급부건수와 금액도 각각 1984년 36,583천 건과 22,284백만 NT\$에서 1994년에는 126,359

<표 1-1> 대만 노공보험 가입실태 및 운용 정도

(단위 : 천건, 천명, 백만NT\$)

	가입 및 징수			급 부	
	가입사업장수	가입자수	보험료징수액	건 수	금 액
1984	83.6	3,693	23,913	36,583	22,284
1985	102.2	4,049	28,176	40,555	28,201
1986	127.4	4,712	32,423	42,267	30,920
1987	161.3	5,322	39,127	52,851	38,435
1988	202.8	5,980	48,389	50,135	42,447
1989	240.7	6,550	61,024	72,922	53,488
1990	265.5	6,853	72,999	59,702	56,667
1991	294.8	7,281	86,454	63,404	65,809
1992	333.6	7,709	104,205	118,835	96,502
1993	368.8	8,144	123,090	110,612	103,242
1994	400.1	8,497	138,456	126,359	128,347

자료 : 중화민국 대만지구, 『노동통계연보』, 1995.

천 건과 128,347백만 NT\$로 각각 3.5배와 5.8배씩 증대되었다.

나. 각종 근로복지에 대한 정부지원

노공보험 이외에 정부는 근로복지의 증진을 위하여 직접 또는 간접의 여러 가지 지원을 행하고 있다. 정부가 직접 행하는 근로복지지원사업으로는 근로자주택지원, 근로자 재산형성지원이 대표적이며 그 외에 근로자의 교육·진학지원, 직업보도, 근로자 자원봉사활동, 근로자 일용품 구판활동, 근로자 휴양활동지원 등이 있다. 근로기준법에서 의무화하지는 않았으나 기업의 임의복지와 노동조합의 자주근로복지활동 등을 장려하기 위하여 정부가 지원하는 유인시책으로는 근로자 탁아지원, 장애인 및 중고령자 고용촉진지원, 근로자 위탁활동지원 등이 있다.

1) 근로자 주택지원

근로자주택에 대한 정부의 지원은 상당한 기간에 걸쳐 발전해 왔으며, 특히 1980년 이후 본격화되어 최근에 매우 다양한 프로그램이 마련된 바 있다. 1995년 현재 실시되고 있는 정부의 근로자주택지원사업은 근로자주택건설 및 구매지원사업, 근로자주택 및 숙박건설조장사업, 근로자주택지구건설사업, 근로자주택수리자금융자 등 네 가지로 크게 구분된다. 자세한 내용은 다음 절에서 따로 상세하게 설명할 것이다.

2) 근로자 교육·진학 등 지원

대만 정부는 최근에 근로자의 교육·진학·연수 및 간행물에 대한 지원을 대폭 강화하였다. 노사 공조의 의식과 근로자의 직업윤리 함양을 목적으로 근로자교육(勞工教育)에 역점을 두고 지능교육, 공민교육, 생활교육, 노조교육을 직접 실시하거나 권장하면서 보조금을 폭넓게 지급하고 있다. 아울러 근로자가 여유시간을 활용하여 지식·기능을 증진하고 자기개발에 힘쓰도록 국내의 각급 고등교육기관에 대한 진학(勞工進學)을 지원한다. 노동과 노사관계에 대한 지식 증진과 정신험양을 목적으로 장단기 노동연수(勞動進修)를 대대적으로 지원하며 사업장의 노동관계간행물(勞工刊物) 발간도 지원하고 있다. 근로자의 교육·연수를 직접 정부가 행하는 경우도 적지 않다.

3) 근로자 자원봉사활동의 지원

근로자 개인이 여가를 활용하여 기업단위 또는 행정단위로 조직된 근로자 자원봉사단체를 통하여 위문활동, 인력지원활동, 행정지원 및 자문활동 등을 하도록 정부가 권장하고 우수봉사단체와 개인을 뽑아 장려금 등을 지급하는 사업이다. 1993년 말 조직되어 있는 근로자자원봉사단체는 기업단위의 62개와 각급 정부단위의 43개로 참가인원은 5,000명을 넘는다.

4) 근로자 위락활동의 지원

근로자들이 여가를 활용하여 위락이나 체육 등의 활동을 하도록 지원하는 사업으로서 기업체, 직공복지회, 노동조합과 함께 각급 정부가 직접 사업 주체가 되기도 한다. 또한 정부는 민간의 근로자 위락활동을 위한 단체를 권장하고 매 단체에 1만 NT\$씩 지원하고 있다.

5) 근로자 탁아사업의 지원

여성근로자의 경제활동을 돕기 위하여 기업체, 직공복지위원회, 노동조합, 협동조합 및 공익법인과 노동행정기관에서 탁아사업을 행할 경우 정부는 탁아설비의 설치와 개선 등을 위하여 우수사업단위를 선정해서 최고 200만 NT\$을 보조하고 각종 탁아기관에 근로자 자녀의 탁아를 위탁하여 탁아비용을 보조하고 있다.

6) 근로자 일용품 구관활동의 지원

기업체의 직공복지회에 부설하여 근로자 일용품 구관장을 신설할 경우 매구관장에 최고 10만 NT\$를, 그리고 구관 실적이 우수한 구관장에는 최고 4만 NT\$씩을 지원하고 있다.

3. 기업내 근로복지

가. 법정근로복지

대만의 복지제도는 이미 지적한 바와 같이 복지국가와는 달리 사회복지 부문이 빈약하며 기업과 노조 및 가정에 의존하는 경향이 크다. 근로복지 역시 같은 성향을 보이고 있다.

1984년 노동기준법이 제정되기 이전에는 공장법, 노동조합법, 복리위원회 조직규정, 근로자복지증진요령, 행정원령, 노동정책강령실시법, 민생주의 현단계 사회정책 등의 여러 가지 법규와 정책에 의하여 기업내 근로복지를 제도화하였다. 노동기준법이 제정되면서 그 가운데 일부가 흡수되기도 하였으나 아직도 노동기준법 이외에 법규에 의하여 기업내 근로복지가 의무화되거나 권장되고 있다.

노동기준법 등에 의하여 기업에게 의무적으로 부과되고 있는 법정근로복지는 노공보험료 중 사용자 부담분, 직공복지금 부담, 체불임금 청산기금에 납부하는 부담, 퇴휴금과 퇴휴준비금 적립액 등이다.

1) 노공보험 부담

노공보험의 보험료는 보통보험을 위한 부분과 직업재해보험을 위한 부분으로 나누어진다. 보통보험을 위해서는 행정원이 매년의 물가와 보험재정상태를 고려하여 정하는데 근로자 임금의 6~8%에 해당하는 전체 보험료의 80%를 사용자가 부담한다. 직업재해보험을 위해서는 산업별 산업재해율에 따라 달라지지만 근로자 임금의 0.2~0.3%에 해당한다. 그러므로 사업장마다 사용자의 노공보험료 부담은 다소 차이가 있을 수밖에 없다. 매월 근로자에게 지급하는 임금의 5~9.4% 범위가 될 것이다.

2) 직공복지금

대만에서는 이미 1973년에 「근로자 권익보장 및 생활개선안」을 마련하고 기업으로 하여금 직공복지금을 적립하여 각종 근로복지시설을 설치하며 근로자의 생활안정을 지원하도록 권장해

왔다. 노동기준법에서는 직공복리금제도를 명시하지는 않고 있으나 이 법 제8조에서 "안전위생 및 복리사항과 관련되는 사항은 관련법률에서 정하는 바에 따른다"고 규정하고 있다. 여기서 지적인 관련법률 가운데 직공복리위원회 조직규정과 직공복리위원회 설립법이 직공복리금제도를 뒷받침하고 있다. 이들 법규에 따르면 대만에서는 공영·사영의 공장과 광업소 또는 상시고 50인 이상의 은행, 공기업 및 농·어·목장 등에서는 근로자의 복지사업을 위한 직공복리금제도를 마련하도록 되어있다. 직공복리금은 창립자본금의 100분의 1 내지 5, 매월 영업수입의 100분의 0.05 내지 0.15, 매월 근로자 임금의 100분의 0.5등을 재원으로 이루어진다. 직공복리금의 관리운영은 노사가 공동으로 조직한 직공복리위원회에서 맡는다. 정부는 이 위원회에 대하여 조세를 감면해 줌으로써 이 제도를 지원하고 있다. 조세감면은 이 위원회를 교육·문화·공익·자선기관에 준하는 것으로 인정하여 소득세를 면해 주고 이 위원회가 영리사업을 할 경우 또는 기부금을 받는 경우에도 각종 조세감면을 받도록 하고 있다. 직공복리금에서 당년도 복리금 총액의 30% 범위 내에서 근로자의 문화·건강활동을 지원할 수 있으며 당년도 복리금 총액의 15% 범위 내에서 현금보조급여를 지출할 수 있는데 혜택을 받는 근로자들도 일정범위 안에서 조세감면을 받게 된다. 1994년말 현재 8,856개의 사업장 직공복리단위와 934개의 노동조합 직공복리단위가 형성되어 있어서 총 8,949개의 직공복리단위에서 조성한 직공복리기금은 총 8,741백만 NT\$에 이르고 있다. 또한 이 해에 직공복리금의 혜택을 받은 근로자는 974천 명을 넘고 혜택을 받은 근로자 가족은 1,889천명에 달하고 있다.

<표 1-2> 대만 직공복리 개황

	사업단위수(개)			기금복리금 기금액 (100만NT\$)	수익자수(천명)		
	기업단위	노동조합단위	계		근로자	가족	계
1988	6,513	57	6,570	-	2,578	4,313	6,891
1989	7,420	72	7,492	6,075	2,243	2,884	5,127
1990	7,638	247	7,885	6,794	2,456	4,526	6,982
1991	8,031	84	8,115	7,446	1,082	2,568	3,650
1992	8,049	76	8,125	9,677	922	2,213	3,135
1993	8,606	111	8,717	6,542	1,060	2,558	3,618
1994	8,856	93	8,949	8,741	974	1,888	2,862

자료 : 중화민국 대만지구, 『노동통계연감』, 1995.

3) 체불임금 청산기금

대만 근로기준법 제28조는 체불임금에 대한 최우선 변제권과 체불임금 청산기금에 관하여 규정하고 있다. 사업주는 임금총액의 1만분의 10범위 내에서 중앙주관기관에 행정원의 승인을 받아서 정한 납부비율에 따른 액수를 매월 체불임금 청산기금에 납부하도록 되어 있다. 기금의 관리는 노동보험국에서 행한다. 이 규정에 따라 1994년 말 현재 총 176천 개의 사업장이 납부의무를 지고 있는데 그 가운데 90.65%인 159천여 개의 사업장이 부담금을 납부하고 있다. 이들에 의하여 적립된 기금의 누적액은 1994년 말 2,482백만 NT\$이지만 지출 누적액은 겨우 1.42%에 불과한 35백만 NT\$에 지나지 않아 기금 잔액이 2,447백만 NT\$나 된다.

<표 1-3> 대만 체불임금 청산기금 개황

(단위 : 개, 100만 NT\$)

	의무사업장수	남부사업장수 (남부율)	수입 누계	지출 누계	기금 잔액
1990	131,459	117,670 (89.9)	783	26.5	756
1991	141,848	130,299 (91.9)	1,103	30.7	1,072
1992	156,101	141,554 (90.7)	1,490	31.3	1,459
1993	166,465	151,733 (91.2)	1,953	31.7	1,921
1994	175,921	159,479 (90.7)	2,482	35.3	2,447

주 : () 내는 의무사업장 중 남부사업장의 비율임(%).
 자료 : 중화민국 대만지구, 『노동통계연감』, 1995.

4) 근로자 퇴휴준비금

기업의 퇴휴금 부담은 매우 높다. 대만의 노동기준법 제6장에서 정하는 퇴휴금지급기준은 계속 근로년수 매 1년마다 2개 기수(期數)로 하고 15년 초과인 경우 1년마다 1개 기수로 낮춘다. 최고 45개 기수까지만 인정한다. 퇴휴금 액수는 퇴휴시점 전 6개월의 평균 임금으로 1기수당 1개월분으로 계산한다. 6개월 미만은 1기수로 계산하여 심신상실 또는 신체장애로 퇴휴하는 경우 20%를 가산한다.

<표 1-4> 대만의 근로자퇴휴준비금

(단위 : 개, 백만NT\$)

	개설 사업장수	여유액 있는 사업장수	기금의 누적금액	지출의 누적금액	기금의 잔액
1989	20,122	17,848	49,897	13,332	36,565
1990	21,844	18,860	67,018	23,044	43,974
1991	21,452	19,347	87,893	34,639	53,254
1992	21,778	19,669	109,746	45,092	64,654
1993	22,634	20,363	134,348	58,086	76,262
1994	23,620	21,213	162,444	73,885	88,559
1995	24,218	21,855	193,263	97,080	96,183

자료 : 중화민국 대만지구, 『노동통계연감』, 1995.

퇴휴금 지급을 확실히 하기 위하여 정부가 정하는 적립비율에 따라 사업주는 전용구좌에 매월 퇴휴준비금을 적립하도록 되어 있다. 퇴휴준비금은 정부가 지정한 금융기관에 예탁 운영하여야 하며 사업장마다 근로자와 사용자가 공동으로 조직하는 퇴휴금감독위원회를 조직하여 감독하도록 하고 있다. 위원회의 근로자대표수는 3분의 2 이상이 되어야 한다.

이 규정에 따라 퇴직준비금 전용구좌를 개설한 사업장의 수는 1995년 말 24,218개에 달한다. 누적 적립기금 총액은 193,263백만 NT\$이며 누적 지출 총액은 97,080백만 NT\$로서 잔여기금이 96,183백만 NT\$에 이른다.

나. 비법정 임의근로복지

직공복지위원회에 관련되는 법규에 따르면 종업원규모 50인 이상의 영리목적 사업장에서는 직공복지위원회의 결정에 따라 적립된 직공복지금을 다양한 복지프로그램에 사용하도록 하고 있다. 근로자의 결혼과 출산 및 사망비용, 병원 사용료 보조, 근로자 자신과 자녀의 학자금 지원 등 개별근로자의 복지 프로그램을 함께 오락·건강·교육·주택·문화시설 등 전체 근로자를 위한 복지시설 프로그램이 그 주된 대상이다.

오래 전부터 직공복지금제도가 권고되어 오다가 1984년부터 종업원 50인 이상의 영리사업체에 의무화됨으로써 직공복지금제도가 대부분의 기업내 근로복지프로그램을 맡게 된 셈이다.

그러므로 다른 나라에서 흔히 기업의 임의복지 형식을 취하고 있는 각종 복지프로그램이 대만에서는 직공복지금제도에 맡겨지게 된 것이다.

이처럼 각종 복지프로그램이 기업내 법정복지기구인 직공복지위원회에 맡겨짐으로써 기업 또는 사업주가 별도로 행하는 임의근로복지는 극히 미약한 편이다. 이러한 사실은 1993년 여러 가지 사업 주체에 의하여 실시된 근로자 휴양활동과 근로자복지시설 및 근로자에 대한 소득 지원의 프로그램을 나타내는 <표 1-5>에서 쉽게 알 수 있다.

예컨대 근로자 휴양활동 가운데 건강증진활동의 횟수는 전국적으로 총 15,375회인데 그 중에서 사업체가 행한 것은 2,043회로 13.3%에 불과하다. 전체의 81.0%를 직공복지위원회에서 담당하고 정부와 노조가 각각 0.3%씩 담당하고 있다. 근로복지시설 중에는 식당과 교통수단을 기업의 임의근로복지로 가장 많이 확보하고 있는 편이며 나머지는 주로 직공복지위원회가 맡는다.

근로자에 대한 소득 지원에는 속하는 명절보너스, 각종 대출, 근로자저축, 상조 및 자녀학자금 가운데 대부분을 직공복지위원회가 담당하고 있으며 근로자저축에 한하여 기업의 임의복지에 의존하는 것이 더 많을 뿐이다.

직공복지위원회에 대부분이 사업체에 설치되어 있으므로 이를 모두 기업내 복지로 보아도 큰 무리는 없다. 1990년 8월 대만 생산성본부(中國生產力中心)가 행한 직공복지현황 조사에 의하면 대만의 기업체에서 비교적 많이 갖추고 있는 임의복지시설은 식당(73.1%), 단신숙사(96.8%), 도서실(52.6%), 통근차(47.7%) 등이며, 많이 행하는 임의복지프로그램은 위문금(94.2%), 연말기념품(93.8%), 연말회식(85.6%), 등산 등 취미활동지원(82.2%), 국내외여행지원(85.5%)이다. 1988년 문화대학 노동연구소의 기업체 설문조사에서는 기숙사를 제공하는 기업이 조사대상기업 중 72.5%로 가장 많고, 통근버스를 제공하는 기업이 37.3%, 의료비 보조와 생명보험지원이 각각 21.6%와 19.6%이었다. 같은해 노공위원회가 실시한 사업단위 노공복지기구, 시설 및 활동조사보고에서도 식당을 설치하거나 상조금·위문금을 지급하는 기업체의 보급률이 두드러지게 높다. 혜택을 받는 근로자수는 보급률을 계산하면 다소 달라진다. 가장 많은 근로자가 혜택을 받는 시설은 문화·체육시설과 식당 및 도서실이며, 복지프로그램은 상조금 또는 위문금과 자녀학자금이다.

<표 1-5> 대만의 주체별 근로복지실태(1993)

(단위 : 회, 개)

항 목	각급정부	기 업	직공복리 위원회	노총 및 직업별 노조	합 계
1. 근로자 휴양활동					
견습시찰	596	2,411	1,409	627	5,043
동산·야유회·여행	522	2,357	9,134	1,490	13,503
운동경기	307	1,440	16,247	264	18,258
소그룹	-	922	5,850	130	6,902
음악·연극 감상	169	855	2,157	55	3,236
건강증진활동	423	2,043	12,460	449	15,375
기타	255	575	3,015	557	4,402
2. 복지시설	-	24	70	4	98
학아시설	-	193	344	39	576
구판장	-	316	624	26	966
휴양시설	-	585	455	8	1,048
식당	-	366	528	25	919
도서실·의무실	-	335	540	4	879
이발소	-	47	166	4	217
교통수단	-	410	123	15	548
3. 소득지원					
대부*	-	55	204	6	265
저축지원	-	73	66	6	145
상조지원	-	556	1,711	477	2,744
명절위문	-	826	2,170	206	3,202
자녀학자금지원	-	229	976	494	1,699

주 : * 대부 중에는 근로자주택융자는 제외.
 자료 : 대만 노공위원회.

<표 1-6> 대만의 기업내 복지실시 비율(1990)

(단위 : %)

항 목	실시기업비율
1. 근로자 휴양활동지원	
- 동산·아유회 등 지원	82.2
- 국내외 여행지원	85.5
- 운동경기 지원	52.3
- 소그룹활동 지원	38.5
- 문화·건강활동 지원	51.2
2. 복지시설	
- 단신숙사	66.8
- 기혼자숙사	9.9
- 탁아시설	3.1
- 구판장	30.6
- 도서실	52.6
- 의무실	25.8
- 이발소	4.9
- 세탁소	18.7
3. 소독지원	
- 연말 회식지원	85.6
- 주택용자	6.2
- 소비성 대부	17.3
- 퇴직금·저축지원	70.1
- 상조회 지원	76.7
- 명절위로금품	47.1
- 자녀학자금지원	39.3
- 긴급구조	56.3

주 : 이 조사는 노동위원회가 중국생산력증진에게 위탁조사한 것으로 조사기준 시점은 1990년 8월 10일임.
 자료 : 대만지구, 「직공복리현황조사연구」, 대만생산성본부.

년 통계에서도 복지시설로서는 역시 식당, 도서실 통근차가 많고, 복지활동으로는 저축지원과 연말위문이 비교적 높다.

이들 조사는 서로 다른 시점에서 다른 방법으로 조사되었거나 집계된 것이어서 서로 직접 비교하기는 어렵다. 다만, 이들 조사 및 집계의 자료들이 공통적으로 보여주고 있는 사실은 대체로 생산활동과 직결된 기숙사나 식당 등의 시설과 근로자의 경조사나 연말 또는 긴급시에 기업이 지원하는 지원금 또는 위문금 정도에 그치고 있고 그 외의 복지시설과 복지활동지원은 극히 미약하다는 점이다.

4. 노동조합의 자주근로복지

국민당 정부는 중국 공산당과의 전쟁에서 패배한 중요한 원인의 하나가 노동자들의 공산주의 정치활동이었다고 판단하여 대만으로 옮겨온 이후 줄곧 노동조합을 국민당의 통제하에 두었다.

초기에 노동조합을 조직할 때에 당의 핵심 조직을 먼저 건설하고 당 조직이 주도하여 노동조합을 결성토록 하였다. 산업별·직업별 노조를 노총(總工會)의 지역별 조직으로 하였다. 노동조합의 파업권을 인정하지 않으며 무리한 임금인상도 정부가 금지할 수 있도록 하였다. 노조의 정치적·경제적 기능을 크게 제약하는 대신 공제적 기능에 대해서는 노조법에서 강력히 권고할 뿐 아니라 노공보험, 직공복리위원회 등에 적극 참여토록 하면서 독자적으로 각종 복지사업을 전개하도록 하여 정부지원을 아끼지 않았다. 이러한 배경 때문에 노동조합이 직공복리금의 관리 주체가 되거나 직접 사업 주체가 되어 여러 가지 자주근로복지의 프로그램을 추진하고 있다.

가. 직공복리금 관리 주체로의 참여

직공복리금제도는 기본적으로 공영 또는 사영의 공장과 광업소, 평상 고용 50인 이상의 은행과 공기업 및 농·어·목장 등의 사업장에서 자본금, 영업수입, 근로자의 임금 중 일정비율을 원천으로 만들어지기 때문에 사업장이 설립 및 관리 주체가 되는 것이 통례이다. 노동조합도 조합비를 바탕으로 조합원의 임금 중 일정비율을 건어서 이를 재원으로 직공복리위원회를 설립하고 관리할 수 있다. 정부의 세제상의 지원을 받으면서 영리사업도 행할 수 있다. 1993년 현재 전국의 설립단위 8,724개 중 3.5%인 305개 단위가 노조에 의한 것이다. 기금액수로는 전체의 4.6%, 수혜인원으로는 근로자와 가족이 전체 수혜인원의 34.9%에 이른다.

나. 근로자교육·진학 등의 활동참여

정부가 역점을 두고 있는 근로자 교육·진학활동에도 노동조합은 관리 주체로 비교적 활발하게 참여하고 있다. 1993년 자료에 의하면 근로자 교육·진학활동에 사용된 전체 경비는 3,110백만 NT\$인데 그 가운데 노조에서 기여한 것이 59.5백만 NT\$로 1.9%가 된다. 노조는 거의 모든 근로자 교육·진학활동에 참여하고 있으나 특히 노동조합 교육에 있어서는 기업체보다 많은 인원을 교육시켰으며 정부에서 행한 인원과 비슷한 수준이다. 그 외에 근로자 진학과 장학금지급에도 상당히 크게 기여하고 있다.

다. 근로자 휴양활동참여

노조는 근로자 휴양활동에도 한 몫을 하고 있다. 등산이나 여행, 운동경기, 건강활동 등 거의 모든 근로자 휴양활동이 중요한 관리 주체가 되고 있으며, 특히 건강활동에 있어서는 정부가 행하는 수준을 상회할 정도이다.

라. 기타 노조의 자주복지

정부가 보조금을 지급하거나 제도상의 지원을 하는 각종 근로복지사업에 참여하는 이외에 노조가 스스로 행하는 자주복지사업과 활동도 적지 아니하다.

<표 1-7> 대만 노동조합의 자주근로복지(1993)

항 목	설립수	지원금액 (100만NT\$)	실시회(반)수	시설 및 실시 노조수			
1. 직공복지기금	306	374.6	8,637				
2. 노동교육·연수				59.5			
3. 근로자휴양활동							
- 견습시찰					627		
- 동산·야유회·여행					1,490		
- 운동경기					264		
- 소그룹활동					130		
- 음악·연극 감상					55		
- 건강증진활동					449		
- 기타					557		
4. 복지시설							
- 탁아시설							4
- 구판장							39
- 휴양시설				26			
- 식당				8			
- 도서실				25			
- 의무실				4			
- 이발소				4			
- 교통수단				15			
- 소득지원							
- 대부				6			
- 저축지원				6			
- 상조지원				477			
- 명절위문				206			
- 자녀학자금				494			

자료 : 대만 노공위원회.

복지시설면에서는 탁아사업, 구판장, 휴양시설, 도서실 교통수단 등이 있으며, 복지사업으로는 명절 위문, 각종 대출, 저축 및 자녀장학금 등이 있다. 특히 자녀장학금을 지급하는 노조수는 1993년에 494개에 이르며, 참가인원이 26,995명, 지급금액이 35,574천원에 이르러 정부에서 행한 실적과 버금갈 정도이다.

노조가 직접 사업 주체나 관리 주체가 되는 경우 외에도 노조가 참여한 직공복지위원회를 통하여 행하는 각종 근로복지활동도 노조의 자주근로복지에 포함시킬 수 있을 것이다.

5. 근로자의 주택마련과 교육비에 대한 지원

가. 주택마련지원

1) 정부의 지원

가) 정부의 주택정책

대만의 일반근로자가 주택을 마련하려고 할 때 1980년 이전에는 정부나 기업 등에서 특별히

지원을 받는 경우가 거의 없었다. 그러기에 대부분의 근로자들은 자력으로 주택문제를 해결하는 것이 통례였다.

물론 그전에도 무주택 저소득 가구와 군·공무원 등에 극히 한정하여 국민주택자금이 지원된 바 있고 교육공무원에 대한 주택자금지원정책이 별도로 마련되기도 하였다. 그 외에 40평 이내의 주택구입자와 건설업자에 대한 민간부문의 일반주택자금대출도 마련되어 있었다. 일부 대기업에서는 종업원을 위한 기숙사와 주택마련지원이 있기도 하였으나 극소수에 불과하였다. 대만의 국민주택정책은 일찍부터 시작하여 몇단계를 거쳐 발전하였다.

① 1953년 태풍 「커티」 호의 피해복구용으로 대정부 주택기술소조가 미국의 대충자금으로 100여호를 건설한 바 있다. ② 대정부 주택기술소조를 행정원 국민주택건설위원회로 개편하여 1954년부터 1958년 사이에 미국의 대충자금으로 매년 300만 NT\$와 국내 금융기고나의 융자금 3,000만 NT\$로 모두 8,500호가 지원된다. ③ 1959년부터 1967년 사이에는 자금부족으로 대만성 국민주택건설위원회로 주체가 바뀌어 토지증치세(土地增值稅)의 수입과 사회복지금의 일부를 국민주택건립기금에 충당하도록 제도화하고 중앙은행의 자금을 융통받아 총 78,697호를 지원하였다. ④ 1968년 이후 다시 내정부에 與建國民住宅要案小組와 都市建設 및 住宅計劃小組를 조직하여 국민주택제도를 전면적으로 재검토하도록 하고 국민주택자금대출을 저리로 융자되되 일반금리와와의 차이를 정부 예산에서 보조하도록 하였다. 1975년까지 8년간 국민주택 융자로 지원받은 주택은 총 34,552호에 이른다. ⑤ 그럼에도 불구하고 주택 부족이 날로 심화되고 경제발전예 따라 주거환경 개선의 욕구가 커짐으로써 1975년의 「국민주택조례」를 위시하여 1978년에 각종 「주택관계기본법규」들이 공포되어 국민주택 건설이 크게 늘어났다. 그러나 국민주택자금의 대출대상이 군인과 공무원, 특히 교육공무원에 집중되었고 그 외에는 저소득 가구에 한정되어 있어서 일반근로자들은 일반금리가 적용되는 담보대출의 「차가주택구입 및 건설업자용자에 관한 업무준칙」에 의존할 수밖에 없었다. 1970년 이전에는 비교적 저조하던 일반주택자금의 대출도 1970년대에 이르러 크게 늘어난다. 그 숫자는 1969년 1,605호에 지나지 않았으나 1977년에는 16,799호로 확대된 것이다.

나) 근로자 주택마련지원제도

근로자의 주택마련지원이 본격화된 것은 1980년 이후의 일이다. 산업의 발달로 대도시 및 공단 지역을 중심으로 토지 및 주택가격이 매년 급격히 상승하자 행정원은 1980년에 「근로자를 위한 주택개선안」(勞工住宅改善方案)을 마련하고 이전에 이미 설치되어 있던 중앙공무원 및 교직원의 주택보전복지 위원회(中央公務人員住宅輔建及福利委員會)를 활성화하여 주택난을 해결하는데 주력하였다. 이 정책을 뒷받침하기 위하여 1980년부터 근로자주택금융을 시작하였다. 1984년에 노공위원회가 출범하면서 노공보험기금을 활용하고 중앙은행의 지원을 받아 근로자주택금융은 크게 확대되었다.

노동자의 생활을 안정시키고 부의 편향적 분배를 완화시키면서 노사관계를 개선함으로써 지속적인 경제발전을 추구하자는 의도로 1990년부터 국가건설 6개년 계획에 따라 근로자주택융자가 더욱 확대되었고 근로자주택 및 숙소건설을 촉진하고 근로자주택의 질을 향상시키는 여러 가지 정책이 병행되었다.

1980년부터 시작하여 1995년 9월 근로자주택금융사업이 종료될 때까지 총 66,933호의 근로자주택·숙사에 대하여 66.150백만 NT\$가 대출되었다. 이 사업을 진행하면서 정부가 부담한 이자 및 수수료는 67,481백만 NT\$에 이른다.

<표 1-8> 대만의 근로자주택건설 및 구매에 대한 정부보조

	매가구최고 용자금액 (천NT\$)	매월평균가 당이자부담 (NT\$)	기대출 가구수	기대출금액 (천NT\$)	정부이자보조 및 수속비 (천NT\$)
1980	240	2,400	2,617	618,605	-
1981	260	2,638	3,256	842,129	-
1982	300	3,043	2,328	689,522	-
1983	330	3,347	1,574	506,352	-
1984	360	4,097	1,546	542,620	-
1985	400	4,552	1,143	437,570	-
1986	500	4,494	1,567	723,050	-
1987	600	4,745	2,422	1,351,496	22,381
1988	700	4,522	3,230	2,115,078	53,463
1989	800	5,060	3,233	2,443,195	75,181
1990	900	6,840	4,824	4,158,547	313,322
1991	1,200	9,216	7,792	9,140,026	667,312
1992	1,300	11,158	10,764	13,778,370	628,764
1993	1,400	12,016	12,632	17,012,964	1,112,220
1994	1,500	12,875	10,821	15,858,164	1,659,136

자료 : 중화민국 대만지구, 『노동통계연감』, 1995.

1994년 10월 행정원은 「근로자주택·건축보조방안」(勞工住宅輔建方案)을 마련하여 근로자주택마련을 대대적으로 지원하고 있다. 이 방안은 앞으로 5년 내에 10만호의 근로자주택을 건설하거나 용자지원하겠다는 목표를 세우고 있다. 이 방안에 따라 현재 추진되고 있는 정부의 근로자주택마련지원사업은 근로자주택 건축 및 구매지원을 위시하여 근로자주택 및 숙사 건설의 조장, 근로자주택지구 건설사업지원, 근로자주택수립자금용자 등이 있다.

첫째, 근로자주택건축 및 구매지원사업은 1994년에 마련되어 1996년에 개정된 「근로자주택건축보조방안」과 1995년에 제정된 「근로자주택건설 및 구매보조용자법」(補助勞工建購住宅貸款辦法)에 의하여 크게 강화된다. 이 법에서는 현직 유배우 근로자 또는 현직 무배우 근로자 가운데 만 20세 이상으로 직계가족과 동거하는 자로서 노공보험에 가입한 후 만 5년 이상의 무주택 근로자 등을 적용대상으로 한다. 이들 대상 근로자가 이 법이 정한 조건에 맞는 주택을 건설하거나 구매하고자 할 때 매호당 최고 1,600천 NT\$를 30년간 용자해 주고 근로자 부담의 이자에 대해서는 국민주택용자의 우대이율인 연리 5.15%를 적용하되 그 가운데 중앙정부의 연리 0.2% 보조를 포함하여 연리 4.25%의 이차지원을 받음으로써 근로자 부담이율은 최고 연리 0.9%를 초과할 수 없게 하고 있다.

둘째, 근로자주택 및 숙사건설조장사업은 기업이나 노조 또는 직공복지위원회 등이 20호 이상의 근로자주택 또는 숙사를 지을 경우 조세감면과 용자우대로 조장하고 있다. 조세혜택으로는 기업단위에게는 공익단체와 똑같이 소득세를 면제하고 소유권 이전에 따른 지가세(地價稅)도 경감한다. 30평 이하에 한정하고 신청단위 100호 이내에 대하여 평당 최고 4만 NT\$까지 용자해 주고 있다. 용자이자 가운데 0.2%분을 정부가 보조한다. 용자기간의 경우는 3년, 숙사의 경우는 20년까지로 되어 있다.

셋째, 근로자주택지구 건설사업 역시 「근로자주택건축보조방안」에 따라 시행되고 있다. 이 사업은 중앙정부와 지방정부가 공동으로 근로자주택지구를 마련하자는 것이다. 근로자가 밀집한 공업단지 등의 지역에 500~1,000호를 수용할 수 있는 근로자주택지구를 건설하여 이곳에 지어진 주택을 일정가격 요건에 합당한 근로자들에게 분양하겠다는 것이다. 적용대상은 국민주택용자 자격을 갖춘 자로서 노공보험에 가입한 남자 25세, 여자 22세 이상의 해당지역 거주자이면서 가계의 연소득이 일정액 이하인 근로자 등이다. 용자조건은 국민주택용자와 마찬가지로 매호

1,500천 NT\$를 융자하고 20년간 연리 5.3%를 적용하고 부동산 매매계약세를 면제한다.
넷째, 근로자주택수리 융자사업은 만 20세 이상의 유배우 근로자와 직계가족과 동거하는 무배우 근로자로서 노공보험에 가입하여 3년이 지난 자를 대상으로 한다. 지은 지 10년이 넘는 주택을 수리할 경우 호당 최고 500천NT\$까지, 국민주택 융자조건외 5.15% 이율로 정부보조 0.2%, 근로자 부담 최고 연리 0.9%의 조건에 최장 7년까지 융자해 주는 것이다.

2) 기업의 지원

1980년 이후 근로자의 주택마련에 대한 정부정책이 실시되고는 있으나 그 직접적인 사업 주체는 기업 또는 직공복지위원회가 되도록 하였으므로 기업단위에서 별도로 지원할 필요가 없다는 것이 특징이다.

참고로 1993년에 실행된 정부의 근로자주택지원사업의 실적을 보면 정부가 직접 사업 주체가 된 것은 단신기숙사 192채(842명 수용)와 가족이 있는 근로자의 숙소 1채(194명 수용)뿐이다. 나머지 대부분의 단신기숙사, 가족 있는 근로자의 숙소는 모두 기업 또는 직공복지위원회를 직접적인 사업 주체로 하여 이루어졌다. 근로자주택의 건설과 구입 및 수리에 대한 융자는 기업 또는 직공복지위원회를 통하여 개별근로자가 각종 금융기관에 신청하고 이자의 일부를 정부로부터 보조받는 것이 원칙이다. 물론 일부 기업 또는 직공복지위원회에서 근로자의 주택마련을 위하여 융자하거나 이자를 지원하는 경우도 있으나 극히 드문 일이다.

전통적으로 근로자의 주택문제는 근로자 스스로 해결한다는 관행이 자리잡아 왔고 최근에는 정부의 근로자주택마련지원에 의하여 기업과 직공복지위원회가 사업 주체로 되어 있으므로 기업 역시 주로 기숙사를 마련하는 데 주력해 왔을 뿐 일반근로자의 주택마련을 기업내 근로복지의 대상으로 생각하지 않는 경향이 뚜렷하였다. 노동조합 역시 단체교섭에서 근로자의 주택마련에 대한 지원을 요청하지 않는 것이 관행이다.

이러한 관행과 제도로 인하여 실제로 근로자주택마련에 대한 기업의 지원 실적도 보잘 것 없는 수준이다. 1988년 문화대학(文化大學)의 노공연구소가 행한 바 있는 기업내 근로복지 설문조사에 의하면 직공복지위원회가 없는 기업체 가운데 일부근로자가 주택지원을 받는 경우는 단지 2.0%에 불과하다. 직공복지위원회가 조직되어 있는 기업체 가운데에는 전체 근로자가 주택지원을 받는 경우가 4.2%, 일부 근로자가 주택지원을 받는 경우가 8.5%에 이른다.

1990년 8월 대만생산성본부(中國生產力中心)가 실시한 직공복지 현황조사에서도 단신 숙사와 기혼자 숙사를 가지고 있는 기업은 각각 66.8%와 9.9%로 매우 높은 비중을 보이고 있으나, 주택융자를 실시하는 기업은 단지 6.2%에 불과하다.

이 경우에도 주택융자의 대부분은 정부가 마련한 근로자주택지원에 의한 것으로 보아 마땅하다. 이 조사에서는 별도로 향후 근로자주택마련 지원계획이 있느냐는 질문을 했는데 단지 4.5%의 기업만이 계획이 있다고 대답할 뿐이었고 95.5%의 기업은 계획이 없다고 응답하고 있다.

나. 교육비 지원

1) 노동교육에 대한 정부지원

근로자의 교육비에 대한 지원은 근로자 본인의 취학지원, 연수지원 등과 근로자의 자녀교육비지원으로 나눌 수 있다.

1990년대에 이르러 대만 정부는 근로자의 근로의욕을 증진하고 직업윤리를 고취하면서 건전한 노사관계를 유지하거나 형성할 목적으로 근로자에 대한 생활교육, 경제교육, 노동교육 등을 크게 강화해 왔다. 또한 근로자가 취업과 병행하여 일반교육기관에 진학하는 것도 적극 권장해 왔다. 그러기 위하여 정부는 근로자의 교육·진학지원사업(勞工教育及勞工進修)을 대대적으로 전개하였다.

이 사업은 근로자 교육과 근로자 진학 및 근로자 간행물 등 세 가지로 나누어지며 정부가 장려금 등을 지급하거나 교육을 직접 담당하기도 한다.

근로자 교육은 지능교육, 공민교육, 생활교육, 노동조합교육을 포함하며 교육방법은 좌담회 또는 토론회·강습회·계열강좌 등의 형태를 취한다. 교육 주체는 기업, 노동조합 및 정부가 되며, 정부는 각 형태별로 일정액의 장려금을 지급한다. 1995년 9월 25일부터 1996년 4월 30일까지의 기간에 집행된 근로자가 교육에 대한 계획을 보면 ① 좌담회 또는 토론회는 1회에 100명씩 30개

교육단위에서 총 3,000명이 참가하며, 1개 교육단위당 7만 NT\$씩 장려금을 지원한다. 강습회는 1회에 50~100명씩 30개 교육단위에서 총 1,500~3,000명이 참가하여, 1개 교육단위에 최고 10만 NT\$를 지원한다. 노동교육계열강좌는 30개 교육단위에서 각각 3회씩 총 90회를 실시하고, 1회 교육에 100명씩 총 9,000명의 참가를 목표로 1단위 1회 교육마다 최고 4만NT\$를 지원하도록 되어 있다.

단기교육과 별도로 근로자연수(勞工進修)의 과정에 대해서도 지원한다. 연수과정은 근로자를 교육수준별로 구분하여 실시한다. 중학교 졸업 정도의 근로자를 대상으로 하는 초급반, 고등학교 졸업자를 대상으로 하는 고급반, 그리고 전문학교 이상의 교육을 받은 자를 대상으로 하는 연구반이 있다. 연수기간은 6개월로 노동관계 실무, 기업경영 등으로 노동문제와 노사관계를 이해하고 건전한 직업의식을 함양하느나 데 역점을 두고 있다. 근로자 연수에 참가하는 자에게는 1인당 2,000~2,800NT\$의 연수비용을 정부가 지원하고 부족경비는 노공위원회가 따로 더 보조하도록 되어 있다. 그 외에 특정대학의 노동관련 학과에 장기연수하는 과정도 있는데 매과정마다 1,300NT\$를 보조한다. 근로자 교육이 근로자의 직업의식 함양과 원만한 노사관계 형성을 위한 특수목적의 노동교육이지만 대만의 노공위원회에서는 이 교육을 근로자 복지의 주요 사업으로 보고 상당한 지원을 하고 있다. 그러나 이 사업에 대한 지원은 근로자 자신과 자녀의 일반 교육비 부담과는 거의 무관하다는 점에서 볼 때 근로자의 교육비지원사업으로 보기는 어렵다.

근로자 진학지원은 노동교육에 한정되지 않고 근로자 본인이 현업과 병행하여 여가시간에 국내의 고등학교, 대학 또는 대학원에 진학하여 지식과 기능을 증진시키고자 할 때 각종 장학금을 지원하는 것이므로 근로자의 직접적인 복지지원으로 볼 수 있다. 1995년의 근로자복지시책에 따르면 고등학교과정 1,400명, 대학과정 1,560명을 선발하여 각각 5,000NT\$와 10,000NT\$의 장학금을 지급하기로 계획되어 있다.

근로자 교육·진학지원의 일환으로 근로자 간행물의 발간을 장려하고 있다. 우량 근로자 간행물을 선발하여 장려금을 집중적으로 지원한다. 이 역시 노사관계 안정의 특수목적과 연관되어 있어서 근로자의 교육비를 지원하는 근로자복지로 간주하기는 어렵다.

2) 자녀교육에 대한 지원

대만의 학교교육제도는 초등학교(國民小學) 6년, 중학교(中等中學) 3년, 고등학교(高等中學) 3년 대학 4년의 6·3·3·4제를 기본 골격으로 한다는 점에서는 한국과 유사하다. 그러나 대학 과정에서 의학 7년, 건축학 6년, 법학 5년 등 특수분야에 대한 수학 연수의 연장은 한국과 다소 차이가 있으며 고등중학과 전문학교를 합친 5년제 직업학교제도가 있는 점도 다르다. 초등학교 과정 6년과 중등중학 3년을 합하여 의무교육기간이 9년이어서 초등학교 과정 6년만 의무교육으로 하는 한국보다 의무교육기간이 길다.

의무교육기간에 대한 정부의 교육비지원은 당연한 것이어서 정부가 따로 근로자 가구만을 대상으로 지원할 필요가 없다. 고등중학부터의 과정에 대한 교육비는 개별가계의 부담이다. 물론 정부 장학금이나 각급 학교 자체에서 제공되는 장학금과 공익·자선기관 혹은 단체에서 지급하는 각종 장학금으로 일반가계의 교육비 부담이 경감되는 사례는 적지 않다. 그러나 일반적인 각종 장학금이 근로자복지에 어느 정도 기여하는지는 상세하게 알 수가 없다.

<표 1-9> 대만의 노동교육 및 진학(1993)

(단위 : 명(반))

구 분	기 업	지원금액 (백만NT\$)	실사회(반)수	시설 및 실시 노조수
1. 실시경비 (1,000 NT\$)	2,588,571	59,500	461,813	3,109,884
2. 노동교육				
- 지능교육	319,798 (11,468)	20,421 (750)	135,184 (4,125)	475,403 (16,343)
- 공민교육	93,355 (1,459)	17,874 (309)	56,366 (1,583)	167,595 (3,351)
- 생활교육	118,193 (2,518)	21,320 (349)	102,266 (1,441)	241,779 (4,308)
- 노조교육	59,317 (1,512)	101,539 (1,710)	115,143 (2,397)	275,999 (5,619)
3. 근로자 진학				
- 근로자진학	191,033 (8,697)	11,992 (940)	3,790 (75)	206,815 (9,712)
- 산학협동교육	14,142 (724)	2,719 (23)	-	16,861 (747)
- 각종 장학금	359,689 (14,963)	4,839 (4,556)	17,580 (2,237)	382,108 (21,756)
4. 근로자 간행물				
- 잡지형	80	16	101	197
- 신문형	72	38	72	182

주 : () 내는 운영원 반수임.
자료 : 대만 노공위원회의

기업, 직공복리위원회, 노동조합 등에서 소속 근로자의 자녀교육비를 일부 또는 전부 지원하는 경우도 없지 않지만, 그 규모는 매우 적은 편이다. 1988년 문화대학의 노공연구소에서 행한 기업체 설문조사에서는 직공복리위원회가 없는 기업에서 자녀교육비를 전체 근로자에게 지원하는 정도가 3.9%, 일부 근로자에게만 지원하는 정도가 5.9%이고 나머지 90.2%의 근로자는 자녀교육에 대하여 전혀 지원을 받지 못하는 것으로 나타났다. 직공복리위원회가 있는 기업에서는 각각 35.4%와 9.9%로 다소 높은 편이었다.

1990년 8월에 실시한 대만생산성본부의 직공복리현황 조사에서는 응답기업의 39.3%가 어떤 형태로든 자녀교육비를 지원하는 것으로 나타났다. 1993년 노공위원회의 자료에 의하면 자녀교육비를 지원하는 사업체는 229개로 수혜근로자의 수는 22,229명이며 그 금액은 51,746천 NT\$에 지나지 않는다. 그대신 976개의 직공복리위원회에서 451,868명의 근로자에게 1,206백만 NT\$에 이르는 자녀교육비를 지원하였고 494개의 노동조합에서도 26,995명에게 35,574천 NT\$를 지원한 것으로 발표되고 있다. 이 자료에 의하면 근로자의 자녀교육비에 대해서는 수혜인원의 약 90.2%, 수혜금액의 93.2%를 직공복리위원회에서 담당하고 있음을 보여준다. 직공복리금의 대부분이 사용자의 수익 또는 이윤에 의하여 조성된 것이고 보면 결국 직공복리위원회에 의하여 자녀교육비의 대부분을 기업의 비법정 임의복지로 간주할 수도 있다.

근로자의 자녀교육비에 대한 노동조합의 자주근로복지는 수혜인원의 5.4%로 사업체의 비법정 임금근로복지에 대한 4.4%보다 오히려 많지만 수혜금액에서는 2.8%에 불과하여 사업체에 의한 4.0%보다 훨씬 적은 편이다.

6. 대만 근로복지의 특징

대만의 근로복지가 지니는 특징은 크게 두 가지 측면에서 찾아 볼 수 있다. 하나는 발전 과정상의 특징이며, 다른 하나는 현상적 특징이다.

대만은 1970년대 말까지 주로 국가건설과 대륙수복 준비, 그리고 경제발전에 거의 모든 자원을 집중적으로 활용함으로써 노동운동을 억제하고 근로자의 복지를 유보해 왔다. 이러한 사실은 도시국가로서의 위기의식을 지속하면서 경제발전에 집중해 온 싱가포르나 남북분단 상태로 사회적 긴장을 유지하면서 경제발전을 추진해 온 한국과도 매우 유사하다.

물론 그 이전에도 국가건설과 국방에 종사하는 군인과 공무원 등의 한정된 분야에 종사하는 사람들에게는 각종 사회복지적 지원이 상당 정도로 주어졌던 편이지만 민간기업에 종사하는 일반근로자에 대한 복지정책은 직공복리금 제도를 권장하는 수준에 그쳤다. 그러므로

일반근로자들은 기업의 가부장적 온정에 의한 임의복지에 따를 수밖에 없었다.

다행스럽게도 중국인의 전통적인 관행에 따라 기업의 임의복지 수준은 어느 정도 유지될 수 있었다. 특히 중국인의 오랜 상관습에 바탕을 둔 연말상여금(年終獎金)은 기업의 이익금 일부를 종업원 모두에게 배분하는 것으로 근로자의 소득지원에 상당히 기여해 왔다. 경제발전이 진전되면서 노동력 확보가 어려워지면서 국가의 근로복지정책이 소극적임에도 불구하고 기업의 임의근로복지와 노조의 자주근로복지가 점진적으로 향상되어 온 것도 사실이다. 그러나 그 수준은 근로자의 증대되는 욕구를 충족시키기에는 크게 모자라는 것이었다.

장기간에 걸쳐 노동운동을 억제하고 근로복지를 관행과 시장사정에 맡겨둠으로써 근로자의 불만이 팽창하였다. 1979년 미·중 수교를 계기로 대만이 국제적으로 고립되기에 이르자 정치적 민주화 요구와 함께 근로자의 권익시장 요구도 표출될 위험이 커졌다. 이에 정부는 노동운동을 계속 억제하면서 노사관계의 안정을 유지하기 위하여 근로복지를 대폭 증진시키는 법적·제도적 장치를 마련하거나 개편하기에 이르렀다.

노공보험의 적용범위를 모든 산업의 5인 이상 사업장으로 서둘러 확대하였다. 곧이어 근로기준법을 제정하여 직공복리금제도를 법정화하였을 뿐 아니라 체불임금 청산기금과 근로자 퇴휴준비금을 법으로 의무화시켰다. 나아가서 근로자의 주택지원, 교육·진학지원, 탁아지원 등 다양한 근로복지 프로그램을 마련하고 심지어 근로자 자원봉사활동을 지원하기에 이르렀다.

이러한 근로복지의 확대 과정상에서 찾아볼 수 있는 특징 이외에 확대된 현시점의 근로복지제도나 관행상의 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대만의 사회복지체계는 고용된 근로자를 대상으로 하는 근로복지제도를 근간으로 하고 있다. 흔히 선진복지국가에서는 전국민을 대상으로 하여 질병, 재해 실업 및 노후생활에 대한 보장제도를 마련하고 있으나 대만에서는 전국민을 위한 연금제도나 실업보험제도가 마련되지 못하고 있다. 그대신 고용된 근로자에 대해서는 노공보험에 의하여 질병과 재해에 대비하면서 부분적으로 노후생활을 보장하고 있는 것이다.

둘째, 주요 근로복지를 법정화함으로써 기업의 법정복지 부담을 크게 늘리고 있으나 정부의 부담은 최소화하고 있다. 노공보험 역시 기업과 근로자가 함께 전액 부담하고 있으며 정부는 거의 부담하지 않는다. 직공복리기금에 관해서도 기업이 의무적으로 부담하도록 되어 있으며 정부는 장려정책수단을 동원할 뿐이다. 더욱 심한 것은 체불임금 청산기금과 근로자 퇴휴준비금으로 이들 역시 의무화되어 있다. 그럼에도 불구하고 이들 보험과 기금은 정부가 주도적으로 관리하고 있다.

셋째, 대부분의 복지혜택이 일시금으로 지급되도록 되어 있으며 그 기준이 근로자의 재직년수와 월평균임금이다. 그러므로 기업의 부담이 과중한 반면 근로자의 성격과 기업의 경영성과에 따라 수혜의 격차가 심하다. 법정근로복지인 노공보험, 직공복리금, 근로자 퇴휴준비금 등이 그러하고, 연말상여금을 위시한 비법정 임의근로복지도 그러하다. 전반적으로 사회보장 또는 사회보험의 기능이 약하여 중소기업의 저임금 근로자가 받는 복지혜택은 매우 빈약할 수밖에 없다.

넷째, 기업의 비법정 임의근로복지는 아직도 온정적 성격이 짙은 근로자 휴양활동지원과 복지시설지원에 치우쳐 있으며 소득지원은 미약한 편이다. 노조의 자주근로복지 역시 비슷한 성격을 지니고 있다. 노동운동이 억제되는 대신 기업복지와 자주복지를 증진시키려는 정부의 자세가 지속되는 한 이러한 경향은 크게 벗어나기 어려울 것으로 보여 근로자의 소득향상 욕구와 마찰을 일으킬 여지가 없지 않다.

다섯째, 근로자의 주택마련을 지원하기 위하여 정부가 주택융자를 늘리고 이자의 일부를 직접 보조하고 있다. 또한 근로자 본인의 진학자금과 자녀학자금을 정부나 직공복리금 등에서 지원하는 경우가 많다. 그 결과 근로자들은 주택 및 자녀교육을 위하여 기업에게 직접 지원을 요청하는 경우가 적으며 기업도 이 부문에 대하여 큰 부담을 느끼고 있지 않다.

參考文獻

- 中華民國八十三年 臺灣地區, 「勞動統計年鑑」, 行政院 勞工委員會, 1995. 11.
- 中華民國·臺灣地區, 「薪資與生產力統計月報」, 行政院 主計處, 1995. 7.
- 臺灣地區, 「職工福利現況調查研究」, 中國生產力中心, 1990. 8.
- 勞工福利處, 「勞工福利措置施宣導手冊」, 行政院 勞工委員會, 1996.
- 中華民國七十七年 臺灣地區, 「事業單位勞工福利機構與 措施狀況調查報告」, 行政院 勞工委員會, 1991. 3.
- 勞工住宅補建方案 及 徵選私有土地興建勞工住宅作業要點, 行政院 勞工委員會, 1996.
- 中華民國八十三年 臺灣地區 「民營企業年終獎金發給概況 調查報告」, 行政院 勞工委員會, 1995. 5.
- 中華民國八十四年 臺灣地區, 「勞動統計手冊」, 行政院 勞工委員會, 1995. 4.
- 中華民國 臺灣地區 「社會指標統計」, 行政院 主計處, 1993.
- 대만, 「노동기준 관련법령」, 노동부, 1996. 3.
- Labor Laws and Regulations of the Republic of China, *Council of Labor Affairs of the Executive Yan*, R.O.C., August 1994.

II. 싱가포르의 勞動福祉

1. 근로복지의 개요

말라카 해협의 요충지에 입지하면서 중계무역 도시의 특징을 지녀오던 싱가포르는 1965년 독립국가로 분리되고 1968년부터는 영국군이 철수하는 등 정치·경제적 환경이 급변함에 따라 독특한 국가건설방안을 모색해 왔다.

도시국가로서의 정치적 불안에서 벗어나야 할 뿐 아니라 협소한 시장과 자원의 한계 등 여러 가지 제약 속에서 생존해야 하기 때문에 정치형태와 경제개발 전략이 독특할 수밖에 없었다.

정치적으로는 이광요 수상을 중심으로 하는 강력한 지도적 정부를 형성하였다. 경제적으로는 개방적이면서 효율 우선의 경쟁력있는 경제체제를 유지하고 국제경제 환경의 변화에 유연하게 대응할 수 있는 개발전략을 추가하였다.

초창기부터 민주사회주의적 성향의 집권당은 생존과 실용이라는 대전제 아래 효율·공정·안정의 조화를 추구하였다. 수출지향적이면서 아울러 외국 자본을 유치하기 위하여 노동운동과 임금상승을 억제하면서 인력의 양성·배분·활용 및 보존을 위한 인적자원개발에 주력하였다. 사회복지체제도 역시 생존과 실용이라는 국가건설방안의 틀 속에서 자리잡아 왔다. 싱가포르 사회복지의 대원칙은 고용기회를 확대하고 고용된 근로자와 그가족이 스스로 생계와 생활에 대한 책임을 져야 한다는 것이다. 그럼에도 불구하고 스스로 생활의 책임을 지기 어려운 사람들에게는 사회가 도와야 하지만 정부가 직접 담당하기보다는 자원봉사기구와 자선단체, 그리고 지역사회가 담당하되 수혜자로 하여금 자조·자립할 수 있는 길을 찾는 데 도움이 되는 방향으로 이루어져야 한다는 것이다. 그러므로 구미 국가에서 일반적으로 채택되고 있는 공적 부조나 사회보험과 같은 사회보장제도와는 크게 다르다고 할 수 있다.

이러한 원칙에 따라 사회복지제도도 크게 두 가지로 나뉘어진다. 그 하나는 취업자 임금의 일정비율을 노사가 함께 각출하여 취업자 개인별 계좌에 적립하되 그 운영과 관리를 정부가 맡아서 하는 중앙공적금제도(CPF: Central Providents Fund)이다. 다른 하나는 저소득자나 저능력자들을 대상으로 국립사회봉사위원회(NCSS: National Council of Social Service) 등이 주관하는 각종 사회복지의 시설, 서비스 및 재정지원체제이다.

지역사회개발부(MCD: Ministry of Community Development)와 NCSS가 행하는 사회복지사업은 공적 부조의 한 형태라고 하겠으나 정부가 전적으로 부담하는 것이 아니라, 가정, 지역사회, 사회단체, 자원봉사기관 등이 폭넓게 참여하여 지역사회 속에서 저소득 가구, 극빈노약자 및 지체부자유자들을 돌보게 한다는 점에서 정부 중심의 공적 부조와는 성격을 달리한다. 그러나 NCSS의 사회복지사업은 전체 사회복지체계의 일부에 지나지 않으므로 그 주된 부분은 중앙공적금(CPF) 등에 의한 공공근로복지사업이 맡고 있는 셈이다.

물론 CPF는 근로복지사업의 주축이 되면서 사회복지사업의 대부분을 맡고 있지만 엄격히 말하면 CPF를 공공근로복지라고 규정하기는 어렵다. 그 기금은 노사가 취업근로자의 임금을 기준으로 일정비율을 각출한 자금으로 형성되고 있다. 정부는 단지 그 기금을 관리·운영하고 있을 뿐이며 운영비의 일부를 부담하는 데 그치고 있기 때문이다. 오히려 기업의 법정근로복지와 근로자의 개인적 복지 및 공공근로복지의 통합형태라고 보아야 할 것 같다.

CPF 이외에 정부는 전문기술교육위원회(CPTE)를 중심으로 국가차원의 인력계획화 교육계획을 통합하면서 기능개발기금(SDF: Skill Development Fund)을 형성하여 각종 직업훈련과 기술교육에 관한 프로그램을 추진하거나 지원하고 있다. 이러한 부문까지 고려한다면 공공근로복지의 범위는 다소 넓어질 수 있다. 또한 CPF 등에 의한 공공근로복지가 매우 넓은 범위로 전개되고 있는 것이 사실이지만 이와 병행하여 기업내 근로복지와 노조에 의한 자주근로복지가 미약하나마 함께 실시되고 있는 것도 사실이다.

2. 공공근로복지: 중앙공적금제도(CPF)

가. 특징

전후 공적 부조를 중심으로 사회보장체계를 확립하였던 영국이 그들의 식민지에서는 주민들이 스스로 기금을 마련하여 증식하도록 하는 적립금제도를 채택하였다.

싱가포르의 CPF제도는 이러한 영국 식민정부에 의하여 1955년 채택되었고 독립 이후 싱가포르 정부는 가족, 기업, 사회를 연결시키면서 근로자를 중심으로 하는 모든 국민의 생활안전 및 생산력 증진과 관련된 교육, 의료, 주택, 투자 등에 활용함으로써 이 제도를 통합사회보장제도로 발전시켰을 뿐 아니라 경제·사회 개발사업과도 절묘하게 연계시켜 왔다.

이 제도의 특징은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 싱가포르의 국민과 영주권자 가운데 노동시장에서 고용된 자는 거의 모두 의무적으로 CPF에 참여하도록 되어 있다. CPF에 참여하지 않는 피용자는 근로허가증을 소지한 외국인 근로자와 일부 비정규의 계약근로자 및 파트타임 근로자, 그리고 정부 연금제도의 적용을 받는 특정계층의 공무원과 군인들에 국한되고 있다. 자영업자인 경우 1992년부터 CPF의 의료저축에는 의무적으로 가입하고 다른 부문에 대해서는 자발적으로 가입할 수 있도록 하되 세금면제혜택을 부여하고 있다.

둘째, 모든 가입자는 개인별로 계정을 설정하게 되며 강제적으로 적립하되 한정된 복지 목적을 위해서만 인출이 가능하다. 모든 적립과 인출에 대해서는 세금이 면제된다. 가입자는 매년 계정의 명세서를 받으며 수시로 계정 잔고를 확인할 수 있을 뿐 아니라 필요한 정보를 제공할 수 있다. 직장을 바꿀 때에는 CPF 계정도 이동하게 되며 사망시에는 계정 소유자의 유산에 포함되기도 한다. 한정된 목적을 위해서는 직계가족들을 위하여 이 계정의 저축분을 인출할 수도 있다.

셋째, 의무기여율이 매우 높아서 사회보험적 성격을 넘어 강제저축의 성격을 띠고 있다. 최초에는 월 500\$ 이하의 소득자들만 임금의 5%를 본인이 부담하고 같은 5%를 사용자가 부담함으로써 매월 임금의 10%를 CPF 계정에 적립하였으며 월 500\$ 이상 소득자는 면제를 신청할 수 있었다. 1968년 CPF 계정을 주택 구입에 사용할 수 있게 하면서 기여율이 상향조정되었고 1985년에는 본인과 사용자가 각각 25%씩 모두 월임금의 50%를 적립하기까지 하였다. 의무기여율은 경제사정과 경기변동에 따라 조정되어 왔으며 최근에는 본인과 사용자가 각각 월임금의 20%씩 모두 40%를 적립하고 있다. 월 363\$ 이하의 소득자 또는 55세 이상의 가입자 등에게는 차등기여율이 적용된다.

넷째, 개인별 계정의 인출은 한정된 복지 목적에만 가능하지만 점차 그 활용범위가 다양해지고 있다. 최초에는 노후에 대비한 국민연금의 성격을 띠었으나 점차 주택소유, 의료·학비 용자 등의 목적에 활용되도록 하였으며, 최소 유지금의 범위 내에서 지정주식이나 기타 자산에 대한 투자에도 활용할 수 있게 되었다. 물론 기계나 장비 등 직접 생산활동에 사용되는 생산적인 투자에는 활용할 수 없다.

나. 계정의 활용

개인별 계정은 다시 의료저축계정, 보통계정, 특별계정 등 세 가지로 나누어진다. 개인별 의무기여분은 이 세 가지 계정에 분할 불입되며 활용 영역도 계정별로 차이가 있다.

의료저축계정에는 본인 및 사용자가 부담하는 월임금의 40%가운데 연령계층별로 6~8%를 차등불입한다. 또한 의료저축계정은 승인된 의료비와 의료보험에만 활용될 수 있도록 제한되어 있다. 만 55세 이후에도 인출할 수 없다. 그렇게 함으로써 은퇴 후에도 의료혜택을 받을 수 있게 된다. 다만 월 최대 불입액을 정하면서 아울러 유보금액 상한을 정하여 초과분과 부족분은 자동적으로 보통계정과 대체되도록 함으로써 융통성을 보이고 있다.

초기에는 정부가 운영하는 병원에서만 의료저축계정이 적용되었으나 점차 완화되어 일일 상한금액의 범위 안에서 민간 병원에서도 진료를 받을 수 있다. 그러나 민간 병원의 이용이 높아지고 고가의 의료서비스를 선호함으로써 의료저축이 고갈될 위험이 있어서 진료의 성격과 병상의 종류에 따라 의료저축활용이 차등 적용되고 있다.

보통계정은 본인과 사용자가 부담하는 월임금의 40% 중 30%에 해당하는 금액이 불입되고 있는

가장 비중이 큰 계정이다. 이 계정으로는 주택 구입, 교육비, 용자, 각종 보험, 주식이나 금 등 자산에 대한 투자 등에 광범위하게 활용할 수 있다.

CPF 계정이 근로자의 주택 구입에 활용되기 시작한 것은 1968년부터이다. 주택개발청(HDB : Housing & Development Board) 등이 건설한 공

<표 2-1> 중앙공적금(CPF) 기여율

(단위 : 피용자 월임금의 %)

	피용자 연 령	노사의 기여율			계정별 할당		
		사용자	피용자	합 계	보통계정	특별계정	의료계정
1955	-	5.0	5.0	10.0	-	-	-
1968	-	6.5	6.5	13.0	-	-	-
1970	-	8.0	8.0	16.0	-	-	-
1975	-	15.0	15.0	30.0	-	-	-
1980	-	20.5	18.0	38.5	32.0	6.5	-
1985	-	25.0	25.0	50.0	40.0	4.0	6.0
1990	55세미만	16.5	23.0	39.5	30.0	3.5	6.0
	55~59세	12.5	12.5	25.0	19.0	-	6.0
	60~65세	7.5	7.5	15.0	9.0	-	6.0
	65세이상	5.0	5.0	10.0	4.0	-	6.0
1994	35세미만	20.0	20.0	40.0	30.0	4.0	6.0
	35~45세	20.0	20.0	40.0	29.0	4.0	7.0
	45~55세	20.0	20.0	40.0	28.0	4.0	8.0
	55~60세	7.5	12.5	20.0	12.0	-	8.0
	60~65세	7.5	7.5	15.0	7.0	-	8.0
	65세이상	5.0	5.0	10.0	2.0	-	8.0

주 : CPF 노사기여율은 소득 수준별로도 차이가 있음.

자료 : CPFB 연차보고서, 1994.

공주택을 구입할 때 주택가격의 20%에 해당하는 현찰 부금과 매달의 분할 납부금을 근로자의 개별계정에서 인출할 수 있게 하였다. 1981년부터는 민간주택 구입에도, 1986년부터는 비주택 자산에 대한 투자에도 활용할 수 있게 되었다. 1989년부터는 정부가 추진하는 주택단지 개선사업과 관련하여 주택개조 용자에 대한 분할상환금에도 활용할 수 있다.

1989년부터 본인과 자녀들이 국내 고등교육기관에 다니는 데 소요되는 비용을 CPF 계정에서 용자받을 수 있도록 하였다. 초기에는 노후생활을 위한 최소 유지비를 제외한 나머지 계정 잔고의 40%까지 용자할 수 있었으나 1994년부터 80%까지 확대하였다. 교육비 용자를 받은 사람은 학교를 졸업한 후 10년간 그 원금과 이자를 갚아야 한다. 경우에 따라 배우자와 형제·자매의 교육비 용자도 가능하다.

CPF 계정의 축적이 증대되고 소득 향상에 따라 국민의 투자욕구가 커짐에 따라 1986년부터 공인투자방안(AIS: Approved Investment Scheme)을 마련하였다. 가입자의 계정이 노후를 위한 최소 유지 잔고를 초과하면 초과분의 40%까지 CPF가 인정하는 상장주식, 투자신탁 및 금(金)에 투자할 수 있게 하였던 것이다. 1993년부터 공인투자방안을 기본투자방안(BIS)과 보강투자방안(EIS)으로 구분하여 활용범위와 투자대상을 넓혔다. 1995년부터는 외국 주식이나 공채에 대한 투자도 허용하고 있다.

특별계정은 본인과 사용자가 부담하는 월임금의 40%중 나머지 4%가 불입되며 노후와 재해에 대비하는 데 주로 활용된다. CPF 제도가 원래 노후와 재해에 대비하는 목적으로 출발하였으나 그

적용 범위가 확대되면서 오히려 이 부분의 비중이 매우 적어질 셈이다. 가입자는 55세가 되면 보통계정과 특별계정의 잔고를 인출할 수 있도록 되어 있었으나 1987년 최소 유지금이 설정되면서 일정금액을 남겨 놓도록 하였다. 최소 유지금은 인플레이션을 감안하여 상향조정되어 왔다. 최소 유지금이 부족한 때에는 보통계정에서 대체하거나 자녀들의 계정에서 보충할 수도 있으며, 본인이 사망하면 지정된 수령인에게 유증될 수도 있다. 최소 유지금은 CPF에서 관리하거나 민간보험회사 또는 은행의 정기에금으로 관리할 수도 있는데 60세 이후 연금 형식으로 일정액을 받도록 되어 있다.

CPF 계정의 각종 활용방안을 보충하는 몇가지 보험제도를 마련함으로써 사회보장적 기능을 보다 충실히 하고 있다.

1982년에 도입한 가정보호보험(Home Protection Scheme)은 공동주택 구입자가 사망 또는 불구가 되었을 때 주택용자 부금을 부보해 줌으로써 가족이 계속 주택을 소유할 수 있게 하는

의무보험이다. 1989년에 도입된 부양가족보험(Dependants Protection Scheme)은 가입자가 55세 이전에 사망 또는 불구가 되었을 때 부양가족의 생계를 보장하는 임의적인 정기생명보험이다.

1990년에 도입된 보충의료보험(Medishield)은 강제의료저축(Medisave)에 의하여 활용될 수 없는 중병 또는 고급 진료를 위한 비용을 부담하고 있다.

<표 2-2> 최근 10년간의 CPF 불입 및 인출 추이

	(1) 회원수 (천명)	(2) 불입자 (천명)	(3) 불입금 (백만S\$)	(4) 인출금 (백만S\$)	(5) 순증감 (3)-(4)	(6) 잔고 (백만S\$)	(7) 1인당불입금 (3)/(2)(S\$)	(8) 1인당잔고 (6)/(1)(S\$)
1985	1,892	890	5,993	3,360	2,633	26,834	6,734	14,183
1986	1,941	912	4,778	3,824	954	29,341	5,239	15,116
1987	2,007	935	4,447	4,297	150	30,608	4,756	15,251
1988	2,063	964	4,985	4,010	975	32,529	5,171	15,768
1989	2,126	989	6,108	3,663	2,445	36,052	6,176	16,958
1990	2,196	1,022	7,174	3,995	3,179	40,646	7,196	18,518
1991	2,255	1,052	8,101	4,656	3,445	46,049	7,701	20,421
1992	2,322	1,074	9,028	5,413	3,615	51,527	8,406	22,191
1993	2,456	1,107	10,427	10,944	(-)517	52,334	9,419	21,309
1994	2,521	1,139	11,279	7,293	3,986	57,649	9,903	22,868

주 : 1992년부터 자영업자가 제외된 것임.
자료 : CPF B 연차보고 각년도.

그 외에도 CPF는 1984년부터 사용자가 부담해야 하는 기여율 가운데 10%에 해당하는 기여분을 기업내 복지기금(CQWEC : Company Welfarism Through Employer's Contribution)에 돌려 그 투자 수익으로 여러 자기 종업원 복지에 활용토록 하고 있으나 실익이 적어 유명무실해 지고 있다.

3. 기업내 근로복지

가. 법정복지

싱가포르의 사회복지가 피용자를 중심으로 이루어지고 있으며, 그 재원은 기업의 사용자와 피용자가 주로 부담하고 있어서 그 관리 주체에 따라 공공복지인지 기업내 복지인지 또는 노조의

자주복지인지를 구분할 수 밖에 없다.

기업내 근로복지도 법정복지와 비법정복지를 구분하기가 쉽지 않다. 고용법에서는 연차휴가, 임신휴가, 병가 등 각종 휴가에 관한 최소 기준이 설정되어 있고 해고예고와 은퇴 및 실직금이나 재해보상금 등이 규정되어 있다. 또한 중앙공적금(CPF)에 관한 규정에 의하여 기업의 사용자는 피용자의 임금에 대한 일정비율을 기여금으로 불입하도록 되어 있다. 구태여 구분한다면 이러한 법제상 사용자에게 의무적으로 부담하게 한 것들이 법정복지에 속한다고 하겠다. 특히 중앙공적금제도는 노후, 질병과 주택, 교육, 투자 등 근로자의 생활불안을 대비할 뿐 아니라 생활기반 조성과 생활수준 향상 등 거의 모든 복지분야에 대하여 최소한의 보장을 맡고 있어서 CPF 기여금 이외에 별도의 법정복지 부담이 없는 셈이다. CPF 제도에서는 자조와 자립의 원칙을 강조하기 때문에 실직에 대해서는 보장을 하지 않고 있으며 그렇다고 별도의 실업보험제도가 있는 것도 아니다.

나. 비법정복지

법정복지가 최소의 보장이라는 특성을 지니고 있는데다 국가에 의한 복지보다는 기업과 가족에 의한 복지를 지향해 왔기 때문에 실제로는 법정복지 이외에 추가적인 기업의 비법정복지가 다양하게 개발되어 실천되고 있다. 노조가 있는 기업에서는 단체교섭을 통하여, 노조가 없는 기업에서는 사기진작과 생산성 향상등을 위하여 추가적인 비법정복지가 근로자들에게 주어진다. 최근에 이르러 인적자원개발을 통한 고능력 사회를 형성하고자 하는 정부의 노력으로 기업의 비법정 임의복지가 상당히 신장되고 있으며 그 수준도 매우 높은 편이다.

최근에 싱가포르의 국립생산성청(NPB)과 노총(NTUC)에 속하는 노동연구소(SILS)가 공동으로 실시한 근로복지 조사보고서에 의하여 싱가포르의 기업내 근로복지에 관한 기업의 정책, 복지실태, 복지에 대한 인식, 성과 및 계획 등을 비교적 자세히 알 수 있다. 이 보고서는 1992년 3~6월 사이에 종업원 10인 이상 기업체의 경영자나 인사·노무 담당자와 근로자, 그리고 별도의 노조 지도자를 대상으로 실시한 세 가지 조사 결과를 담고 있다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

1) 기업내 근로복지의 목적

기업의 최고경영자나 인사·노무 담당자들은 부가급여의 형태로 근로복지를 마련하는 기업의 목적이 주로 생산성 향상, 근로자의 사기진작, 보다 우수한 인력의 유지, 종업원의 헌신 증진, 팀워크의 조장 등이라고 응답하고 있다. 근로자들이 원하는 더 많은 보상, 근로자의 가정생활이나 사회생활에 대한 지원 등은 별로 중요한 목적이 아니라는 것이 이들의 반응이다. 이에 비하여 근로자들과 노조 간부들은 근로자의 가정생활 및 사회생활 지원, 직업성취도 증진 등이 다른 목적들과 함께 매우 주요하다는 반응을 보이고 있다. 그러나 기업내 근로복지의 목적에 대한 노사간의 인식차이가 매우 적다는 것이 특징이다.

2) 비법정복지의 실시 정도

전반적으로 보면 조사대상 기업에서 가장 흔히 채택하고 있는 것은 의료지원, 보험지원, 교통지원, 교육지원 등이며, 투자지원, 자녀학자금지원, 자원퇴직지원 및 탁아시설 등을 실시하고 있는 기업은 10% 미만이다. 법에 의한 공공근로복지의 프로그램이 잘 개발된 부모에 대해서는 기업내 복지의 비중이 낮다. 그러나 기업의 규모, 종업원의 직위, 산업, 노조 유무 등에 따라 실

<표 2-3> 기업내 근로복지 증진의 목적에 대한 노사의 인식차이

항 목	사 용 자	근 로 자	노 조 간 부
생산성 향상	93	90	89
근로자의 근로의식 증진	92	-	86
좋은 근로자의 유인	88	-	-
근로자의 헌신적 자세 증진	88	84	85
팀워크의 증진	87	83	85
노사관계의 개선	85	87	94
근로자의 동료관계 증진	84	84	80
근로자의 직업만족도 증진	83	87	88
근로생활의 질 향상	81	82	84
이직률 감소	80	81	77
근로자의 가정생활지원	50	64	73
보상의 증진	43	-	-
근로자의 사회생활지원	39	51	56
직업성취도 증진	-	78	80

자료 : NPB-SILS, "Survey on Employee Benefits", 1993.

시되는 비법정복지의 형태는 상당히 다르다.

대기업, 다국적 기업, 노조 가입 제조업들이 비교적 많고 다양한 임의복지를 실시하고 있으며 그 수준도 높다. 지위가 높은 종업원에게는 교통지원, 클럽 등의 멤버십, 용자, 투자지원 등의 혜택이 많이 설정된 반면, 생산직 근로자들에게는 명절 가불, 작업복, 교대수당 등이 더 많이 실시되고 있다.

3) 기업의 복지부담

응답기업의 기업내 비법정복지는 기업규모 및 산업 등에 따라 다르지만 전산업 평균 수준을 보면 지급임금의 12.9%에 이른다. 종업원 50인 이상의 대기업에서는 그 비율이 평균 14.2%이며 소기업에서는 11.7%이다. 상업 부문이 13.8%로 높은 데 비하여 제조업과 서비스업에서는 각각 12.1%와 12.2%로 낮은 편이다.

<표 2-4> 기업규모 및 노조 유무별 기업내 임의근로복지의 실시 빈도

항 목	전 체	기업규모		노조 유무	
		중소기업	대기업	비조직기업	조직기업
의료지원	90	87	92	88	96
보험지원	86	82	90	84	98
교통지원	73	68	78	71	80
교육지원	70	60	81	66	88
명절 가봉	56	54	57	53	70
레크리에이션지원	52	42	65	48	72
인센티브제도	50	44	57	49	58
대출	46	41	52	44	54
작업복 및 세탁지원	45	23	70	36	86
가격할인	43	41	45	38	68
장래 혜택	42	39	45	41	46
식사지원	40	30	51	36	58
각종 클럽회원권	34	25	45	31	50
실적혜택	33	21	44	24	72
온도혜택	32	23	44	25	70
제안제도	29	22	37	27	40
교대근무수당	26	14	40	22	48
신속적 근무제	18	18	18	18	18
건강증진프로그램	12	9	15	10	22
법률자문	12	13	11	14	4
투자(주식·저축)지원	8	6	11	8	6
자녀장학금	5	4	6	3	16
자원봉사지원	4	4	4	4	4
탁아지원	2	2	3	3	0
기 타	7	4	9	6	12

자료 : NPB-SILS, "Survey on Employee Benefits", 1993.

사용자가 가장 비싸다고 느끼는 복지항목은 의료비, 보험, 교육비와 교통비에 대한 지원이다. 다수의 기업에서는 근로자와 기업이 부담을 나누지 않는다. 그러나 레크리에이션, 의료, 보험, 교육 등에 대한 부담을 근로자에게도 함께 분담시키려는 부담 공유(cost sharing)의 기업도 적지 않다. 레크리에이션의 경우 17%, 의료와 보험 및 교통지원의 경우 각 9%의 기업들이 부담 공유방식을 택하고 있다.

4) 기업의 복지계획

대부분의 사용자들은 노동력의 확보와 기업경쟁력의 증진 등을 위해서는 기업내 근로복지를 개선해야 한다는 점을 인식하고 있다.

사용자의 82%가 근로생활의 질 향상을 원하는 근로자의 욕구증대에 부응하여 근로복지가 개선되어야 한다고 응답하고 있으며, 72%는 경쟁력 강화를 이유로, 그리고 53%가 노동력의 노령화에 대응하여 기업내 복지를 개선해야 한다고 보고 있다.

94%의 기업에서는 향후 5년간 기존의 복지프로그램을 축소할 생각이 없다고 본다. 사용자의

58%는 복지프로그램이 확대되어야 한다는 생각이며, 확대되어야 할 분야로는 의료, 교육, 생산성 향상, 인센티브, 탁아시설 등에 대한 지원을 들고 있다. 근로자들이 확대되기를 바라는 분야는 의료, 레크리에이션, 교육에 대한 지원이어서 크게 다르지는 않다. 단지 9%의 기업에서만 혁신적인 복지프로그램을 마련하고 있지만 포상제도, 근무시간 면제, 소집단 인센티브 등 혁신적 프로그램을 인지하고 있는 기업수는 훨씬 많다. 28%의 기업에서는 카페테리아식으로 다양한 복지프로그램을 근로자가 선택할 수 있게 하는 신축적 근로복지(flexibel employee benefits)에 흥미를 갖고 있다.

근로복지를 개선하기 위해서 사용자의 63%는 앞으로 복지비용을 늘려야 하며, 57%는 향후 5년간 증대되는 복지비용을 기업이 부담해야 한다는 반응이다. 그러나 11%의 사용자들은 근로자들도 증대되는 복지비용을 함께 부담해야 한다고 응답하고 있다.

4. 노동조합의 자주근로복지

싱가포르 정부는 독립 후 생존을 위한 산업의 발달을 지향하면서 한편으로는 기업의 노동비용을 저렴하게 하기 위하여 임금안정에 주력하면서 다른 한편으로는 산업평화를 유지하기 위하여 노동조합을 순화시켜 온 대신 노동조합의 복지기능을 강화해 왔다.

일찍부터 단일노조로 자리잡아 온 NTUC(National Trade Union Congress)는 1965년 이후 조합원수가 감퇴하게 되자 회원 증대와 재정능력의 확충을 모색하게 된다. 조합원과 그 가족, 나아가서 사회에 대한 봉사를 강화하기 위하여 협동조합 활동에 나서고 보험회사, 택시 등 운수회사, 치과의료원 등 다양한 회사들을 만들게 된다. 정부도 이러한 노동조합의 활동을 지원하면서 노·사·정의 삼각협조관계를 이끄는데 주력한다.

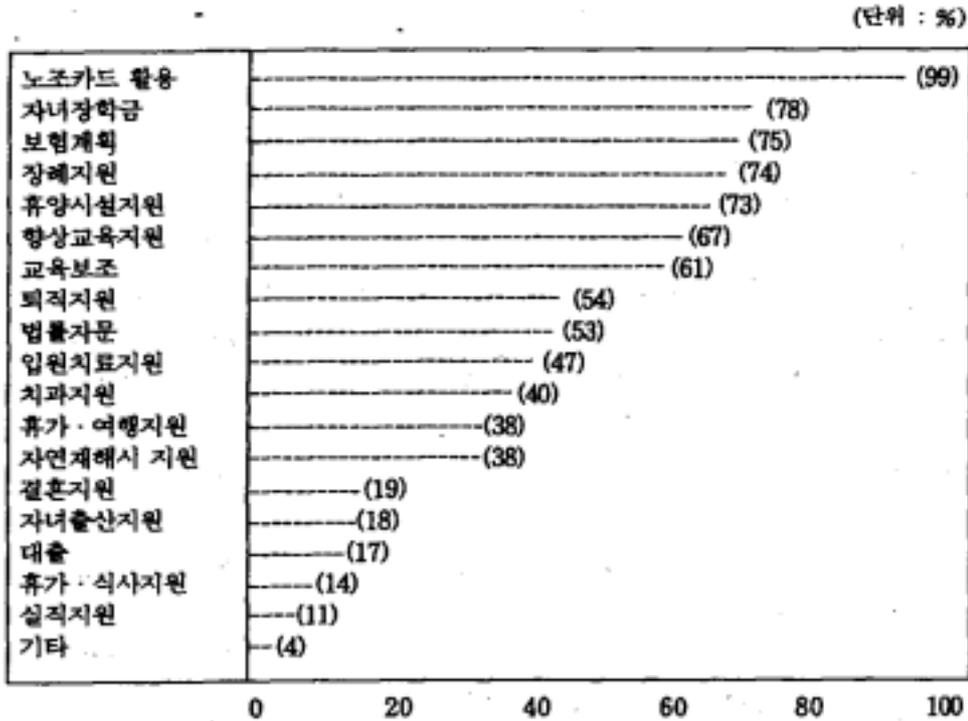
1978년에는 근로자의 교육, 보건, 안전, 오락 및 복지 등의 증진을 목적으로 싱가포르 노동재단(SLF : Singapore Labor Foundation)을 설립하고 NTUC 소속 노조들이 이 재단의 회원이 된다. 노동재단은 회원노조와 협동조합 등으로부터 회비와 기부금 등을 받고 그 기금의 수익으로 기금을 확대하고 있으며 다양한 근로복지사업을 벌이고 있다.

설립 초기 이 기금은 직업재활원, 산업재해자와 가족에 대한 구제 우수학생에 대한 장학금, 심장병 근로자의 치료용 기기 구입, 근로자의 휴양시설등에 주로 사용할 계획이었다. 그러나 그 규모가 급속히 확대되어 1994년에는 소유회사 8개, 합작회사 2개, 출자회사 2개 등을 거느리는 총자산 413.7백만 S\$의 기업집단으로 커졌고 총수입도 43.2백만 S\$에 달하고 있다.

지원영역도 NTUC 및 소속단체에 대하여 보조금을 지원하는 데 그치지 않고 근로자의 오락·휴양사업, 산재근로자에 대한 특별구제기금, 기술교육원 기능훈련과 교육과정을 밝고 있는 조합원 및 그 가족에 대한 학비 등을 보조 또는 지원하는 등 다양해지고 넓어졌다. 그외에도 모범근로자에 대한 교육 여행 시상, 싱가포르 노동교육원(SILS)에 대한 재정지원과 학비보조, 문화기금을 통한 노조 및 노조원의 문화행사지원, NTUC 내의 협동조합이 운영하는 두 개의 FM라디오에 대한 지원 등의 활동도 괄목할 만하다. 이러한 활동을 위한 지출이 1994년 전체 지출 31.7백만 S\$의 대부분을 차지하고 있다.

NTUC가 가입조합원에게 제공하는 복지혜택도 다양하고 매우 많다. 싱가포르 생산성본부(NPB)와 노동조합 내의 노동연구소(SILS)가 1992년에 실시한 근로복지 조사에 의하면 99%의 조합원들이 NTUC의 회원카드를 지니고 여러 가지 가격할인 혜택을 받고 있다고 응답하였다. 자녀에 대한 장학금, 보험, 사망시 혜택, 휴양시설 이용 등에 대한 보조를 받은 조합원이 70%를 넘는다.

<그림 2-1> 노조의 자주근로복지빈도



자료 : NPB-SILS, "Survey on Employee Benefits", 1993.

이러한 노조의 자주근로복지 활동이 노조에 대한 조합원의 귀속의식을 증진시켰다는 응답을 한 노조 간부가 총응답 간부의 92%에 달하고 있으며 조합원의 근로생활의 질 향상에 크게 기여하였다는 응답도 91%에 이른다. 그외에 조합원의 직업 지속성을 높이고 각종 가정생활과 사회생활에도 도움을 주고 있다는 응답도 매우 높은 편이다.

그럼에도 불구하고 NTUC의 가입자수는 기복을 보이고 있다. 1960년대 전반과 1970년 후반, 그리고 1990년대 전반에는 대체로 조합원수가 증가하였으나 1960년대 후반과 1980년대 전반에는 조합원수가 격감하였다. 1994년에는 전체 피용자 가운데 14%의 노조 가입률을 보이고 있는데 노조지부 결성이 가능한 사업장을 종업원 7인 이상으로 제한하고 있으므로 노조 결성이 가능한 피용자를 대상으로 하면 노조 가입률은 25% 정도로 추정된다.

노조의 자주근로복지가 비교적 높은 수준임에도 노조 가입에 적극성을 보이지 않는 데는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 산업구조나 취업구조가 노조를 절실히 요구하지 않는 방향으로 급격히 전환되는 것도 하나의 이유이다. 조직노동자와 비조직노동자가 임금이나 근로조건에서 별다른 차이가 없다는 것도 다른 하나의 이유이다. 정부 등에 의하여 공공근로복지가 폭넓게 적용 되는 것도 또다른 하나의 이유이다. 종합적으로 보면 노조의 정치적·경제적 기능이 약하고 지나치게 복지적 기능에 치중한 탓이라고 말할 수 있을 것이다.

5. 근로자의 주택마련과 교육비에 대한 지원

가. 주택마련지원

1) 정부의 주택정책

싱가포르는 정직한 정부에 의하여 폭넓은 공공정책을 효율적으로 추진해왔다. 주택정책은 가장 팔목할 만한 성과를 보인 공공정책 중 하나이다.

영국의 식민지 아래서 싱가포르의 주택사정은 매우 열악한 편이었다. 대부분의 주택은 노후화되어 비위생적이었고 공공주택 건설기관이었던 싱가포르 개량신탁회사(SIT : Singapore Improvement Trust)의 활동 부진으로 주택난은 심화되었다.

영국으로부터 독립된 1959년에 주택개발법을 제정하고 이에 근거하여 SIT를 해체하였다.

1960년에 주택개발공사(HDB: Housing Development Board)를 설립하였다. HDB는 설립 직후부터 주택건설 5개년 계획을 세워 추진하면서 불량주택을 철거하여 재개발에 착수하여 공공아파트를 대량으로 공급하였다. 투자재원의 대부분을 정부 차입금에 의존하는 HDB는 중산층과 저소득층을 대상으로 분양주택과 임대주택 등 공공주택을 공급할 뿐 아니라 각종 편의시설과 상업용 건물 등을 건설하기도 하며 주택단지의 조성관리, 건축관련 엔지니어링 및 주택정책 수립 등 공공주택과 관련된 거의 모든 업무를 하나의 조직 내에 집중시키고 있는 체계적이고 효율적인 기관이다.

HDB를 통하여 실시되어 온 공공주택정책은 시대에 따라 정책목표와 대상 및 제도의 변화를 거치면서 추진되었다. HDB의 출발 초기인 1961년 시작한 제1차 주택건설 5개년 계획은 저소득층의 주거안정을 목표로 1~3개의 방을 갖춘 임대용 긴급주택공급에 주력하였다. 이 기간에 HDB에 의하여 공급된 총주택수는 653호의 상가를 포함하여 54,430호에 이르는 데 이 숫자는 1927년부터 1959년까지 32년간 공급된 23,000여 호의 무려 2.4배에 이른다.

1968년에 정부는 HDB 주택구입자에 대하여 CPF 계정의 적립액을 인출 할 수 있도록 하였다.

그것이 계기가 되어 공공주택에 대한 근로자의 수요가 대폭 증가하게 되고 제2차 계획기간에도 HDB는 66,239호를 건설한다. 1970년대 초반에 이르러 공공주택수요는 가장 크게 증가하였고 입주 대기자의 수가 1974년에는 10만명을 넘게 된다. 이들의 수요양태도 방수가 많은 큰 아파트를 요구하였고 임대주택보다는 분양주택을 선호하게 되었다. 이러한 주택수요의 팽창과 양태 변화에 대응하여 싱가포르의 주택정책은 크게 바뀐다.

중산층을 대상으로 하는 공공주택을 공급하기 위하여 주택·도시개발회사(HUDC : Housing & Urban Development Co.)가 1974년에 설립되었다. 같은해부터 우편저축은행(Credit POSB: Credit Post Office Savings Bank)에 의한 주택자금제도가 마련되어 민간주택자금을 대출하기 시작하였다. CPF도 1975년에 중산층주택방침(middle-income housing scheme)을 시행하게 된다. 그 결과 제4차 계획부터 주택정책의 초점은 양적 공급에서 질적 개선으로 이행되고, 실제 건설되는 주택도 방 1~2개 형이 격감하고 3~4개 이상에 집중된다. 그러나 HUDC주택의 경우 좋은 위치에 부유층 지역이 따라 형성되어 계층간에 위화감을 조장할 우려가 있게 되자 1980년에 그 기능을 HDB에 다시 통합한다.

주택공급 대상이 저소득층에서 중산층으로 크게 확대되면서 민간주택가격이 급등하자 대형화·고급화된 공공주택에 대한 수요가 다시 급증하고 1983년

<표 2-5> HDB 주택건설계획 기간별 주택수급 추이

계획지수 수급	제 1 차 (1960~65)	제 2 차 (1966~70)	제 3 차 (1971~75)	제 4 차 (1976~80)	제 5 차 (1981~85)	제 6 차 (1986~90)	제 7 차 (1991~94)
수요(신청수)							
주택소유	2,967	40,013	123,213	141,430	205,502	194,206	167,879
임대아파트	52,408	66,005	57,034	47,958	38,628	15,995	25,869
총 계(1)	55,375	106,018	180,247	189,388	244,130	10,201	193,748
공급(건설수)							
주택	53,775	63,448	110,362	130,981	189,299	119,708	67,521*
상가	653	1,791	3,457	6,689	11,078	1,692	354*
총 계(2)	54,430	66,239	113,819	137,670	200,377	121,400	51,256
계획기간말 HDB 주거 인구 비율	25%	36%	48%	74%	81%	87%	86%

주 : *표는 1991~95년까지의 공급계획치임.
 자료 : HDB 연차보고서, 각년도.

에는 입주 대기자가 또 한번 피크를 이루어 14만 명에 이른다. 이러한 요구에 부응하여 HDB는 제5차 계획기간에는 무려 200,377호를 건설하여 수요를 충족시키면서 각종 제도도 가격안정에도 모하였다. 아울러 쾌적한 주거환경을 마련하기 위하여 주택건설 기준을 강화하고 주민자치기구에게 주택단지 관리업무를 일부 이양하였으며, 주택단지별로 개성있는 체육·위락·공공시설을 여유있게 배치하는 데 주력하였다. 주택수급이 거의 균형상태에 이르게 되자 1989년부터 공공주택을 구매할 수 있는 가구의 수입 상한을 폐지하고 HDB의 재판매 아파트를 구입한 가구에게도 투자용으로 민간주택을 구입할 수 있게 하는 등 주택의 보유와 거래에 관한 각 가족에 대한 지원 강화와 저소득 가구의 주택소유 지원을 위한 계획을 마련하였다. 체계적이고 효율적인 정부의 주택정책이 장기간 지속됨에 따라 싱가포르의 주택보급률은 100%를 넘어섰고 공공주택 거주인구비율이 1994년 86%에 달한다. 그 가운데 대부분인 81%포인트가 자가주택 거주인구이고 나머지 5%포인트만이 임대주택 거주인구이다.

2) 근로자의 주택마련지원

싱가포르 근로자의 거의 대부분은 HDB에서 수행하는 공공주택사업을 통하여 주택을 마련하고 있다. 공공주택은 정부에서 지원하는 보조금을 바탕으로 HDB가 건설하기 때문에 민간주택보다 저렴하게 공급된다. 그러므로 HDB에게 주어지는 정부보조금이 주택 구입자에게는 주택가격을 저렴하게 하고 임대주택 거주자에게는 낮은 임대료가 적용되도록 함으로써 간접 지원을 하고 있다.

HDB에서 공급하는 주택 가운데 HUDC 주택을 제외한 모든 주택에 대해서 주택자금이 대출되며 그 이자율이 비교적 낮고 장기간에 걸쳐 상환된다. 일반주택의 경우 분양가격의 20%를 현금으로 불입하며 대가족은 선공급 등 특별주택에 대해서는 10%만 현금으로 불입하고 나머지는 전액 대출해 준다. 상환기간은 5년 미만에서 최장 25년까지이며 이자율은 대상·기간 및 주요 은행의 예수금 금리 변동 등에 따라 달라지지만 상업은행 금리보다 저렴한 편이다. 장기의 저리융자 역시 근로자의 주택마련에 대한 정부의 자원이라고 볼 수 있다.

특히 근로자들에게는 1968년 이래 CPF 개인계정의 적립금을 공공주택 구입시 또는 대출금 상환시에 인출할 수 있게 함으로써 더 큰 편의의 혜택을 주고 있다. 이미 지적인 바와 같이 CPF 계정은 근로자 본인과 사용자가 임금의 일정비율을 함께 부담하여 적립된 것이며 55세까지는 특정 목적 이외에는 인출을 못하게 되어 있었다. 그러한 적립금을 주택 구입과 대출금 상환에 활용할 수 있게 한 것은 본인의 현금지출 부담을 줄여주는 편의와 혜택임에 틀림없다. 사용자의 기여분도 활용할 수 있다는 것은 근로자의 주택마련에 대한 일종의 기업내 근로복지라고도 말할 수 있다. CPF에 가입한 근로자가 개인계정에서 주택구입 자금을 인출할 수 있는 경우는 ① 공공주택구입자금인출제도(Approved Housing Scheme), ② 민간주택구입자금 인출제도(Approved Residential Properties Scheme), ③ 주택보장보험제도(Home Protection Insurance Scheme) 등 세가지로 대별된다.

공공주택 구입자금인출제도는 1968년부터 시작되었으며 당시에는 HDB 주택 또는 JTC(Jurong Town Co.)가 건설한 주택을 구입하는 경우 주택 입주금과 주택자금 대출금의 월상환금에 대하여 일부 또는 전부를 CPF의 적립금에서 인출하여 사용할 수 있게 하였다. 1975년에는 중산층용 공공주택인 HUDC 주택을 구입할 때에도 CPF 적립금의 인출을 허용하였고 1977년부터는 군인주택에도 허용하였다. 1986년부터는 민간주택시장에 매각할 수 있게 된 HUDC주택에도 적립금 인출이 허용되었다.

민간주택구입자금인출제도는 1981년에 도입되었다. CPF에 가입한 근로자가 주택마련 또는 투자목적으로 싱가포르 안에 있는 주택 구입시 적립금을 인출할 수 있게 한 제도이다. 이 역시 주택구입자금 지불이나 주택자금 대출금의 월상환금에 대하여 전부 또는 일부 쓸수 있게 한 것이다.

공공주택이건 민간주택이건 구입한 주택을 매각하게 되면 인출된 금액을 다시 예치해야 한다. 그 후 1년이 경과되면 재인출도 가능하다. 한 채 이상의 주택을 구입하거나 신규 적립금이 쌓이게 되면 새로 주택을 구입할 경우에도 CPF 적립금을 인출할 수 있다.

주택보장보험제도는 1981년에 시작한 제도로 주택을 구입한 CPF 가입자가 사망 또는 장애로 노동력을 상실한 경우에 대하여 부보함으로써 차입한 주택자금 대출금의 잔여 금액을 본인 대신에 상환해 주도록 한 제도이다. 그렇게 함으로써 장애 가입자 또는 사망 가입자의 가족이 계속 해당 주택의 소유권을 유지할 수 있게 한다. 이 제도는 공공주택 구입자금인출제도에 의하여 주택을 구입하는 55세 이하의 정상적 근로자에게 가입이 의무화되어 있다. 보험료는 가입자의 연령과 성별, 그리고 보험기간 등에 의하여 달라지며, 해당주택을 매각하거나 주택자금 대출금을 만기 전에 상환하는 경우에는 보험료 중 미사용분은 CPF 가입자의 일반계정으로 환불된다.

이처럼 싱가포르 근로자들은 거의 대부분 주택마련을 위하여 CPF 적립금을 활용하고 있다. 또한 그 적립금의 상당부분이 사용자의 기여에 의하여 조성되고 있다. 그러므로 기업이나 노동조합이 별도로 주택마련을 지원할 필요성을 느끼지 못하며 실제 종업원 또는 조합원의 주택마련을 위한 지원도 거의 없는 것이 특징이다.

나. 교육비지원

1) 교육제도

싱가포르는 1959년 독립 이후 산업화를 추진하면서 인적자원개발에 주력하였다. 소규모 도시국가로서 부존자원이 없고 문화와 언어를 달리하는 다민족의 제약을 극복하여 산업화를 추진하기 위해서는 교육·훈련을 통하여 효율적이고 유연한 인적자원을 개발하는 길이 가장 중요하다고 본 것이다.

1960년대 초부터 학교 교육체계를 다양화하고 기술·직업교육을 강화하였다. 1960년 정부의 경상지출 가운데 교육비는 25%로서 가장 비중이 큰 항목이었다. 1960년대 후반에는 기술교육이 교과과정에 포함되었고 중등교육과정의 직업학교, 기술학교, 상업학교 등 직업교육학교들이 세워졌다. 고등교육과정의 전문학교들도 확장되거나 재편되었다. 각종 직업훈련을 목적으로 하는 학원들도 세워졌다.

1979년 산업구조 개편과 관련하여 전문기술교육위원회가 발족되면서 일반 교육체계와 직업훈련체계에 큰 변화가 있었다. 일반교육체계에는 능력별 학습수준과 진도를 달리하는 교과과정 분리제도가 모든 정규 교육과정에 도입되었다. 정규과정을 마쳤거나 중퇴한 사람들을

직업기술훈련체계에 연계시켜 인적자원의 효율화를 꾀하였다. 직업훈련을 강화하기 위하여 직업훈련청(VITB : Vocational and Industrial Training Board)을 신설하여 종래 분산된 직업훈련 업무를 통합하였다. 직업훈련청은 노사단체 등에게 직업훈련과정의 개설을 권장하여 다양한 과정이 개설되었다. 직업훈련의 지원을 위하여 기능개발기금(SDF : Skill Development Fund)을 설립하기도 하였다.

교육제도 개혁이 1991년에 또 한번 있었다. 국제경제 환경이 급변함에 따라 경쟁력 강화가 요구되었을 뿐 아니라 소득증대에 따라 고등교육에 대한 욕구가 컸다. 싱가포르 국립대학교 부설 난양기술학교를 종합대학으로 독립시키고 전문학교도 2개 증설하였다. 고등교육기관의 증설과 질적 개선을 위하여 정부는 10억 S\$의 프로그램을 추진하는 등 대규모 재정지원을 행하였다.

21세기 지식산업시대의 인력수요를 충족시키려는 정부의 의지와 노력이 반영된 것이다.

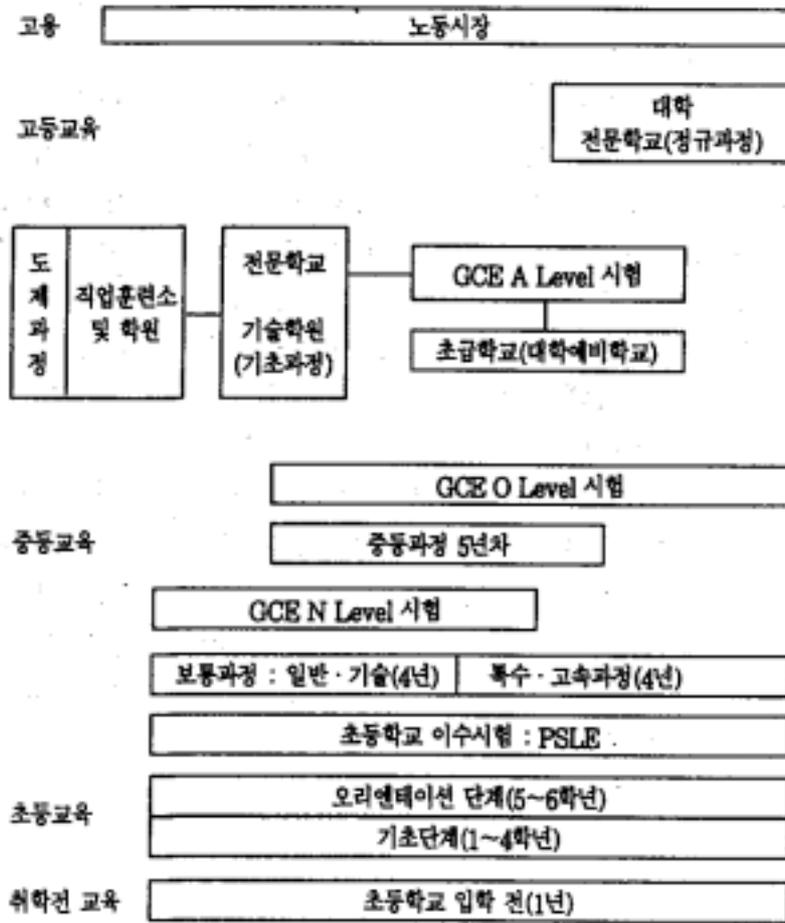
1992년 이후 실시되고 있는 싱가포르의 현행 교육체계는 중등교육과정에서 진학과정과 취업과정의 두 가지 길이 마련되고 있다. 취학전 과정 1년을 거친 후 초등교육과정에 입학하여 6년을 보낸다. 이수자는 시험(PSLE)을 통하여 보통과정과 특수·고속과정에 입학하여 4년을 이수한다. 중등교육의 보통과정을 이수한 자는 다시 시험(GCE N level)을 거쳐 대부분 직업훈련이나 도제과정에 들어가서 취업으로 이어진다. 보통과정 이수자의 일부는 1년을 더 공부한 후 특수·고속과정 4년 이수자와 함께 시험(GCE O level)을 거쳐 도급대학(대학입학준비학교)이나 전문대학에 입학할 수 있다. 초급대학 이수자는 다시 시험(GCE A level)을 거쳐 대학에 진학한다.

초등학교와 중등학교 및 초급대학들은 정부학교와 정부보조학교로 구분되며 일부 사립학교가 있다. 그 외에 자율적인 운영이 허용되는 독립학교와 자율학교가 도입되고 있다. 1994년 현재 초등학교 학생의 73.5%와 중등학교 학생의 67.3%가 정부학교에 다니고 있으며 정부보조학교에 다니는 학생도 각각 26.5% 21.3%에 달한다. 초급대학 학생의 67.0%가 정부학교에 그리고 30.2%가 정부보조학교에 다닌다. 대학, 전문학교 및 직업·기술교육기관은 모두 정부가 운영하고 있으므로 정부학교라고 보아야 할 것이다.

고등교육을 확대하려는 최근의 교육제도 개혁에 따라 고등교육기관의 학생수도 급증하고 있다. 그러나 산업과의 연계성을 높게 유지하기 위하여 전문학교에 정책비중을 두고 있다. 그 결과 초급대학의 학생수는 1990년 이후 4년동안 22%의 감소를 보인 반면, 전문대학 학생수는 1980년에 비하여 무려 3.8배로 증가하였다. 2000년까지 중등학교 졸업자의 40%가 전문학교에, 그리고 20%가 대학에 진학할 수 있도록 계획하고 있다.

학생들의 능력과 잠재력에 따라 중등교육과정에서부터 진학과 취업의 두가지 길로 나누고 있어서 불필요하게 대학에 진학하려는 욕구를 막아 학력인플레이션을 예방할 수 있었다. 싱가포르의 대학진학률은 16%수준으로 한국에 비하여 매우 낮은 편이다. 그 때문에 근로자의 평균 교육수준도 한국보다 현저하게 낮다. 그대신 직업생활에 필요한 실용적인 교육·훈련을 수행해 온 것이다. 이러한 사실이 반영되어 싱가포르 근로자의 생산성은 매우 높지만 평균적인 임금수준은 상대적으로 낮게 유지될 수 있었던 면도 간과할 수 없다.

[그림 2-2] 싱가포르의 교육체계



자료 : Ministry of Education, *Education Statistic Digest*, Singapore, 1994.

2) 교육비 지원

싱가포르 정부는 교육비지출을 GDP의 4% 수준에서 5% 수준으로 끌어올리기 위하여 노력하고 있다. 그러기 위하여 1990년 정부지출 가운데 18.2%를 차지하던 교육비지출이 1994년에는 22.7%로 증대되기도 하였다. 정부의 교육비지출을 학생 1인당으로 계산하면 1994년에 3,919S\$에 이른다.

각급 학교의 대부분이 정부학교와 정부보조학교인 점을 감안할 때 정부의 교육비지출을 증대시키는 것은 개별가계의 교육비 부담을 간접적으로 경감시키고 있는 것이 사실이다. 정부는 교육기관의 개발비와 건설비를 부담할 뿐 아니라 경상비도 보조하고 있어서 개별가계가 직접 부담하는 등록금 등은 비교적 낮게 책정되어 있다. 매월의 학비는 초등학교가 무료이고 중등학교와 초급대학이 각각 5S\$와 6S\$로 매우 적으며, 장기간 인상되지 않고 있다. 전문학교와 대학의 수업료는 다소 높지만 한국이나 대만 등과 비교하면 매우 저렴하다.

최근에 이르러 대학의 등록금이 크게 인상되고 있다. 우수 학교로 인식된 중등교육과정의 독립학교에 대한 선호도가 높아지고 이들 학교에서는 다소 비싼 학비를 받고 있다. 우수 학교에 들어가려는 학생 또는 재학생과 진로선택시험에서 좋은 성적을 얻으려는 학생들이 사설과외수업을 받게 됨으로써 사교육비 부담도 크게 늘어나고 있다.

1986년 이래 대학의 수업료가 연평균 21~44%나 인상되었고 대학에 대한 정부보조도 점차 삭감되고 있어서 높은 등록금 인상률이 앞으로도 계속될 전망이다. 중등교육과정의 독립학교에서는 월 70~200S\$의 학비를 징수하고

<표 2-6> 각급 학교 등록학생당 교육비지출(경상지출)

	1960	1969~70	1979~80	1989~90	1993~94
초등학교	130.9	253.4	625.3	1,886.1	2,658.0
중 학교	175.7	323.1	1,028.5	2,681.1	3,867.0
기술·직업학교	n. a.	4,264.7	1,528.7	2,604.9	n. a.
대학·전문학교		2,166.1	1,327.5	9,291.9	10,699.0
전 체	173.4	409.3	1,091.8	3,436.2	3,919.0*

주 : 정부 교육비 경상지출을 총등록 학생수로 나누었음.

자료 : Department of Statistics, Republic of Singapore Yearbook of Statistics, 해당
년도

<표 2-7> 싱가포르 정부의 교육비보조 비율

(단위 : %)

교육과정	1986	1992
초등학교	100	100
중등학교	97	98
초급대학	97	99
직업학교·학원	97	94
전문학교	87	83
대 학	91	79

자료 : 비용검토위원회의 보고서, 1993.

있다. 싱가포르 정부의 비용검토위원회(CRC : Cost Review Committee)의 추정에 의하면 1992년 과외 등 사교육비는 290백만 S\$에 이른다. 초등학교 학생의 50%가 과외수업 받으면서 1인당 월 108S\$를 지출하며 중등학교 학생의 36%와 초급대학 학생의 20%가 과외수업을 받으면서 각각 월평균 172S\$와 200S\$를 지출한다는 것이다.

점증하는 가계의 교육비 부담을 줄여주면서 누구나 능력에 따라 충분한 교육을 받을 수 있도록 정부는 다양한 교육비지원 프로그램을 개발하여 실시하고 있다. 이러한 프로그램은 단순히 모든 가구의 교육비 부담을 줄이는 것이 아니라 주로 저소득 가구를 대상으로 하여 교육비를 지원하는 방향으로 실시

<표 2-8> 싱가포르의 과외수준과 과외비용

교육과정	과외수업학생비율(%)	주당과외수업시간수	월 과외비(S\$)
초등학교	50	3.3	108
중등학교	36	3.0	172
중등과정 이후	20	2.9	200

자료 : Report of the Cost Review Committee, 1993.

되고 있다. 왜냐하면 교육비가 상승하면 부모의 직업이나 학력 또는 가정환경에 따라 학생들의 학업 성취에 주는 영향도 달라지며 특히 저소득 가구의 학생들에게는 매우 큰 영향을 주기 때문이다.

저소득 가구에 대한 교육비지원 프로그램으로는 소가족 개선계획, 특수학교재학 저소득 가구의 학생지원, 교육저축의 확대 실시, CPF 교육용자, 저비중과외지도 확대, 재훈련프로그램의 확대 등이 있다. 소가족 개선계획은 부모들이 모두 중등교육과정의 중퇴 이하로서 각각 월 750\$미만의 소득을 갖는 35세 이하 여자인 젊은 저소득 가구로 대상으로 한다. 1994년에 시작된 이 제도는 초등학교에서 전문학교이나 초급대학에 이를 때까지 자녀교육비로 연 200~800S\$와 연 800S\$의 주택보조금이 부인의 CPF 계정에 장기간 입금된다.

특수학교 재학 저소득 가구의 학생지원은 가구의 월수입이 2,000\$인 가구의 자녀가 비싼 학비를 받는 독립학교를 다니면 월수입 정도에 따라 학비의 50~100%를 보조하는 프로그램이다. 그외에 자선단체인 재능아동협회에서 주관하는 특수프로그램들도 있다.

교육저축계획(Edusave Scheme)은 1993년부터 실시하는 프로그램으로 정부가 기부하는 교육저축기부금기금과 초·중등 학교 및 기술교육원의 학생들이 각자의 교육계정에 불입하는 교육저축학생기금의 두 가지 기금으로 구성되어 있다. 교육저축기부금기금은 학교에 대한 보조금도 지급하지만 학생들의 교육저축계정에 기여하거나 장학금으로 지출되기도 한다. 교육저축학생기금은 각 학생이 연 50S\$를 불입하여 추가잡비나 특별활동비 등에 사용하도록 하고 있다. 독립학교와 중등교육의 연말시험에서 상위 5%에 들어가는 학생 등은 교육저축계획에서 시상 형태의 장학금을 받는다.

중앙공적금(CPF) 회원의 자녀와 부양친척들이 국내의 고등교육기관에서 수학할 경우 개인계정의 잔고 범위 내에서 용자를 받도록 하는 것이 CPF 교육용자제도이다. 용자를 받으면 졸업후 10년간 원금과 이자를 갚도록 되어 있다.

시험과 경쟁을 바탕으로 하는 교육체계 때문에 과외수업이 보편화되어 있고 그 비용도 상당한 부담을 준다. 그러므로 저소득 가구의 학생들을 위하여 학교와 지역사회 등에서 실시 또는 무료로 보충수업을 하거나 과외수업과정을 개설해 주고 있다. 지역단위로 독서실을 마련해 주기도 한다. 저소득 가구의 취업한 자녀들을 대상으로 하여 기능훈련(BEST), 진학시험(WISE), 야간 및 주말기능향상(MOST), 중고령자의 기능향상(TIME), 청장년의 기능향상(ACTS)을 위한 다양한 재훈련 프로그램이 마련되어 있다. 정규교육을 이수하지 못한 사람들에게 학력을 얻을 수 있도록 하는 프로그램도 있다.

정부가 각급 학교의 대부분을 직접 관리하거나 보조하고 있어서 학비가 매우 저렴할 뿐 아니라 특히 저소득 가구와 근로자의 자녀에 대해서는 학비보조, 장학금, 교육비 용자 등의 다양한 프로그램을 개발하고 있어서 싱가포르 주민과 근로자 가구의 자녀 교육비지출에 대한 부담은 비교적 적은 편이다. 1992~93년 사이에 실시된 가계지출 조사에서 소비지출 가운데 교육비지출이 차지하는 비중은 5.7%이다. 이는 1994년 한국도시근로자가구의 그것이 8.6%인 점과 비교하면 매우 낮은 수준이다.

정부와 지역사회 등에서 교육에 많은 투자와 지원을 하고 있으며 가계의 교육비 부담이 크지 않기 때문에 근로자들이 기업에서 자녀의 교육비를 지원해 주기를 바라거나 기업 스스로 근로자 자녀의 교육비를 지원하려고 노력하는 경향이 매우 적은 편이다. 기업의 비법정 임의복지항목 가운데 부양가족에 대한 장학금은 그 빈도가 가장 낮은 수준이다. 노동조합(NTUC)이 실시하는 자주근로복지 항목 가운데 조합원 자녀의 학비보조가 전혀 없지는 않지만 그 정도는 극히 미약하다.

6. 싱가포르의 근로복지의 특징

싱가포르는 1965년에 독립 국가로 분리된 소규모 인구의 도시국가라는 특수성 때문에 근로복지제도 역시 독특하게 발전되어 온 나라이다.

개발 독재라는 비판 속에서 정부는 생존과 실용의 두 가지 국가건설과제를 추구하기 위하여 노동운동과 임금상승을 억제하면서 인적자원개발에 주력하였다. 사회복지체제도 이러한 과제와 연계되어 설계되고 발전되었다. 근로자의 기업 및 정부가 공동 주체가 되어 기금을 형성하되 근로자의 개인별 계좌를 설정하여 운용하는 중앙적립금제도(CPF)라는 독특하나 장치를 중핵으로 하는 근로복지체계가 그것이다.

중앙적립금은 일종의 강제저축제도이어서 한편으로는 근로자의 자립성을 고양하고 다른 한편으로는 국가의 경제발전을 위한 자본축적의 수단이 될 수 있다는 점에서 초기 산업화과정의 중요한 발전 기반이기도 하였다. 고용된 근로자를 대상으로 하여 임금의 매우 큰 부분을 노사로부터 각출함으로써 건전한 근로기풍을 조장하면서 소비성향을 억제하여 근검·절약의 풍토를 조성하였다. 아울러 임금과 인플레이션의 조정장치가 될 뿐 아니라 경기변동에 대한 자동안정장치가 되기도 한 것이다.

근로자 개인별 계좌를 설정하여 질병, 재난 및 노후에 대비하는 데 그치지 아니하고 주택소유, 보험구입, 자산증식 및 교육비 용자 등에 다양하게 활용할 수 있게 함으로써 사회보장과 저축기능을 절묘하게 조화시키고 있다. 개인별 계정은 가족간에 서로 대체하여 활용토록 할 뿐 아니라 상속도 가능하도록 함으로써 가족 중시의 동양적 가치관과도 연계될 수 있다.

중앙적립금 이외에도 정부는 공공주택사업을 대대적으로 전개하여 근로자의 주택마련을 용이하게 하며 각급 학교의 개발, 건설 및 운영에 소요되는 비용의 대부분을 부담함으로써 근로자 가계의 교육비 부담을 경감시키고 있다. 저소득 근로자에 대해서는 의료, 재난, 주택, 교육 등의 다양한 지원 프로그램을 마련하여 정부와 지역사회 및 자선단체들이 공동으로 돕고 있다.

이러한 싱가포르의 근로복지가 지닌 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 싱가포르는 1인당 국민소득 수준에 비하여 상대적으로 매우 낮은 임금수준을 유지하고 있어서 현금으로 받는 노동소득이 낮은 편이다. 노사가 각각 임금의 20%씩을 CPF에 기여하는 것도 한 가지 이유이지만 많은 수익 사업이 공기업에 의하여 운영되는 것도 다른 하나의 이유이다. 그러므로 사회자본의 비율이 커서 국가 전체로는 부유한 반면 근로자의 생활은 상대적으로 낮을 수밖에 없다.

둘째, 근로자의 복지는 매우 안정적이다. CPF에 의하여 의료, 재난 및 노후에 대한 최소한의 보장이 되어 있을 뿐 아니라 주택소유율이 높고 교육비의 상당부분이 정부에 의하여 부담되는 편이어서 근로자의 교육비 부담은 낮다. 물가도 비교적 안정적이어서 낮은 현금소득으로도 안정적인 생활이 가능하다.

셋째, 정부는 고용된 근로자를 대상으로 복지정책을 펴고 있어서 자영업자나 실업자 등의 복지가 상대적으로 소홀하다. 물론 최근에 의료 부문에 대해서는 자영업자 등도 가입이 가능하도록 되어 있으나 실업보험과 같은 제도는 전혀 없다. 근로에 의한 자립을 표방하고 있기 때문이다. 또한 CPF를 위시한 각종 근로복지가 개인의 임금과 저축을 바탕으로 하고 있어서 근로자의 복지혜택 격차가 큰 편이다.

넷째, 기업은 CPF에 대한 기여가 큰 것은 매우 부담스럽지만 그 이외의 법정근로복지 부담이 없다. 기업의 임의근로복지 부담은 노동력의 공급부족과 생산성의 지속적인 향상 등의 이유로

비교적 높은 편이다. 비법정근로복지도 복지시설보다는 근로자 휴양활동이나 소득지원에 치우쳐 있다. 이러한 경향은 소득 수준이 향상될수록 더욱 심화될 전망이다.

다섯째, 근로자들은 주택마련이나 교육비지원 등을 사용자에게 요구하거나 기대하지 않는다. 정부가 공공주택과 교육기관 등에 많은 지원을 하고 있기도 하며 CPF를 활용하여 저렴한 비용으로 스스로 주택을 마련하고 자녀를 교육시킬 수 있기 때문이기도 하다. 보다 중요한 것은 오랫동안 길러져 온 근로자의 자립 기풍과 근검·절약의 풍토이다.

參考文獻

- Ministry of Labor, *'94 Singapore Yearbook of Labor Statistics*,
Research and Statistics Department, 1995. 4.
- _____. *Report on Wages in Singapore 1994*, Research and Statistics
Department, 1995. 5.
- _____. *Report on the Labor Force Survey of Singapore*, Research
and Statistics Department, 1995.
- Republic of Singapore, *Report of the Cost Review Commi-tee*,
Ministry of Trade and Industry, 1993. 9.
- NPB-SILS, *Survey on Employee Benefits*, 1993.
- Department of Statistics, *Consumer Price Index Singapore*, 1995. 5.
- Central Provident Fund Board, *Annual Report and General
Information*, 1995.
- National Productivity Board, *NPB Annual Report 1994~95*, 1995.
- Housing & Development Board, *HDB Annual Report 1994~95*,
1995.
- Institute of Technical Education, *ITE Annual Report 1994~95*,
1995.