

사업체의 법정외 복리후생제도의 변화*

부가청 | 한국노동연구원 전문위원(nadinne@kli.re.kr)

KLI PANEL
Brief

- 사업체패널조사 2005~2013년 자료를 활용하여 사업체의 법정외 복리후생제도의 변화를 분석함.
- 사업체의 법정외 복리후생제도는 2005년 이후 보육비 지원 항목의 시행률이 조금 증가하나, 다른 모든 항목들의 시행률은 점차 줄어들고 있는 것으로 분석됨.
- 법정외 복리후생제도의 새로운 형태인 선택적 복리후생제도를 별도 분석한 결과, 2005년 이후 공공부문을 중심으로 크게 늘어났지만 민간부문에서는 별다른 변화가 없음.
- 2005년 이후 모성보호 관련 제도들은 모든 항목에서 꾸준히 명시적 제도도 증가하고, 근로자의 실제 활용 가능성도 증가하고 있음.
- 사업체의 법정외 복리후생제도가 줄어들고 있는 현상은 법정 복리후생제도인 사회보험(국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험)의 적용이 근로자 수가 작은 사업장으로 확대되면서 법정외 복리후생제도의 비율이 축소된 측면과, 일·가족 양립을 위한 보육비 지원이나 모성보호 관련 제도들은 늘어나면서 상대적으로 오래된 형태의 법정외 복리후생제도가 감소한 영향인 것으로 판단됨.

1. 배경 및 목적

- 최근 구직자들은 임금뿐만 아니라 복리후생제도가 어떻게 구성되었는지를 중요한 구직 요건으로 보고 있음.
- 이와 같은 추세는 일과 삶의 균형을 맞춘다는 뜻의 워라밸(Work and Life Balance)이라는 신조어를 만들어냈으며, 저녁이 있는 삶과 개인의 여가를 중시하며 레저와 취미 관련 소비를 아끼지 않는 삶에 대한 논의가 활발함.
- 기업에서도 근로자의 복리후생제도에 공을 들이는 여러 가지 이유가 있는데, 우선 복리후생제도를 통해 적절한 보상을 제공할 수 있다는 점, 그리고 근로자들에게 적절한 복리후생제도를 공급함으로써 직장에 대한 만족도를 높여 좋은 성과를 기여할 수 있게 한다는 점, 마지막으로 이를 통해 훌륭한 인재를 영입할 수 있다는 점임.

* 본 연구는 부가청(2017) 「사업체의 복리후생제도 및 모성보호제도의 변화」, 제9회 사업체패널 학술대회 자료집의 내용을 요약함.

- 본고는 2005년부터 2013년까지의 사업체패널조사를 분석하여 법정의 복리후생제도와 선택적 복리후생제도, 그리고 모성보호 관련 제도의 시행률 변화를 살펴보고 그 함의를 정리해 봄.

2. 법정의 복리후생제도의 변화

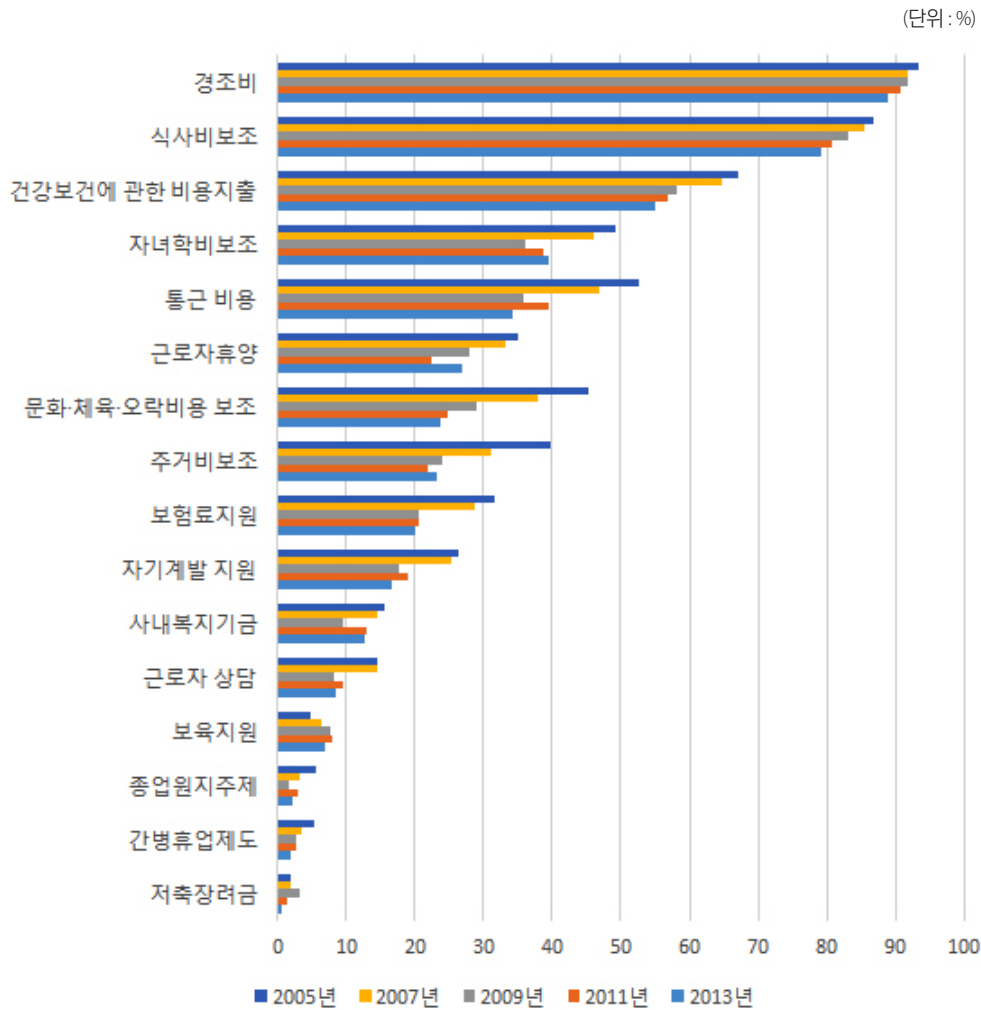
자료 특성 및 배경

- 사업체패널조사는 2005년부터 법정의 복리후생제도 16가지 항목을 조사해 왔음.
 - 법정의 복리후생제도의 16가지 항목은 주거비 보조, 건강보건에 관한 비용지출, 식사비, 문화·체육·오락비 지원, 보험료, 경조비, 저축장려금, 자녀학비, 통근비용, 자기계발비 등 각종 비용을 개별 지원해 주는 제도와 간병휴업제도, 종업원지주제도, 근로자휴양제도, 사내복지기금 등과 같이 휴양을 지원하고 기금을 마련하여 지원하는 제도 등을 포함함.
 - 법정의 복리후생제도의 항목은 1987년 『기업체 노동비용 실태조사』에서 처음 조사되다가 1992년에 몇 가지 항목이 추가되어 오늘날 조사되는 16가지 항목이 되었음(김정환 외, 2004).

법정의 복리후생제도의 전반적인 실태

- 사업체패널조사를 분석해 보면 2013년을 기준으로 사업체에서 가장 많이 실행하고 있는 법정의 복리후생제도는 경조비, 식사비, 건강보건관리 비용 지원 순서로 나타남(그림 1 참조).
 - 경조비 지원 제도는 2005년 93.3%에서 2013년 88.8%로 실행률이 조금 낮아졌지만 사업체에서 가장 많이 지원하고 있는 법정의 복리후생제도로 나타났으며, 식사비 보조는 2005년 86.8%에서 2013년 79.1%로 2순위를 차지하였고, 건강보건관리 비용지원은 2005년 67%에서 2013년 55.1%로 3순위를 차지함.
 - 2005년에서 2013년 사이 10% 미만의 낮은 실행률을 보이고 있는 법정의 복리후생제도는 보육료 지원, 종업원지주제도, 간병휴업제도 그리고 저축장려금 제도로 나타남.
- 기업의 법정의 복리후생제도가 생겨난 것은 국가의 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)이 거의 없던 시절에 국가를 대신해서 기업이 근로자와 그 가족의 부양을 지원하는 차원에서 시작된 배경이 있기 때문에 초기에 경조비, 식사비, 건강비용, 통근비용, 주거비용 등과 같은 의식주와 가족부양적 성격의 복리후생제도들이 우선적으로 적용되었고 그 전통이 아직도 어느 정도 유지되고 있는 것으로 판단됨(송호근, 1995).
- 2005년부터 2013년까지 사업체에서 실시하고 있는 법정의 복리후생제도 중에서 보육비 지원을 제외한 모든 항목에서 실행률이 감소하는 것으로 분석됨(그림 1 참조).
 - 2005년에서 2013년 사이 실행률이 크게 줄어든 항목을 살펴보면, 문화·체육·오락비용 보조가 2003년 45.3%에서 23.7%로 21.6%포인트 떨어졌고, 통근비용의 경우 52.7%에서 34.3%로 18.4%포인트 낮아졌으며, 주거비 보조는 약 40%에서 23%대로 약 18%포인트 감소한 것으로 나타남.

[그림 1] 연도별 사업체에서 실행하고 있는 법정의 복리후생제도



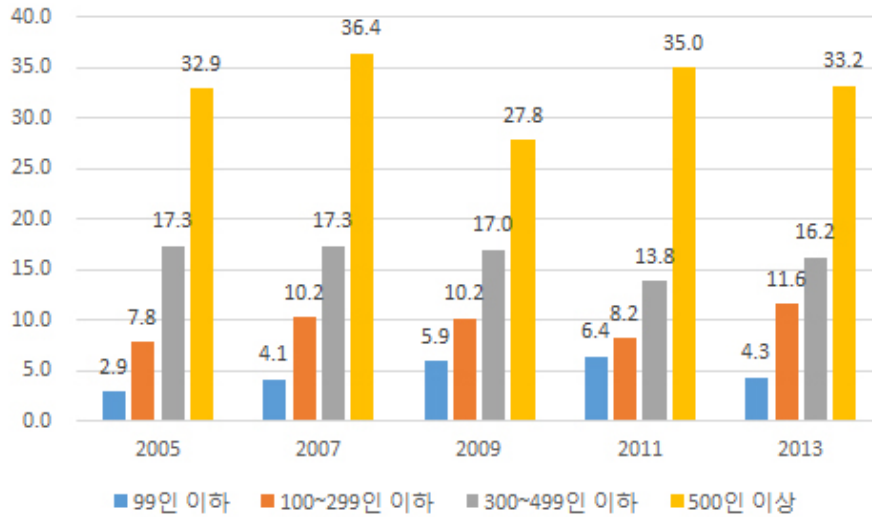
자료: 사업체패널조사 2005~2013년.

보육료 지원 항목의 변화

- 법정의 복리후생 항목 중 유일하게 늘어난 보육비 지원 실행률을 규모별, 노조유무별, 부문별로 자세히 살펴보면 [그림 2]와 같음.
- 보육료 지원의 경우 사업체의 규모별로 실행률 차이가 매우 큰 것으로 나타남(그림 2 참조).
 - 500인 이상의 사업체의 경우 2013년 33.2%로 나타났고, 300인 이상 499인 이하의 사업체는 16.2%로 나타나 사업체의 규모가 클수록 실행률도 높다는 차이를 보여주고 있으며, 같은 규모내에서 연도별 차이는 거의 없는 것으로 보임.
 - 사업체의 규모가 클수록 보육료 지원 실행률이 높고 규모가 작으면 실행률이 낮다는 규모별 격차는 여전히 존재하지만, 2005년에서 2013년 사이 중소기업의 사업체를 중심으로 보육료 지원 실행률이 증가하고 있는 추세를 보였고, 이러한 추세가 다른 법정의 복리후생제도 항목들의 감소세에도 불구하고 유일하게 증가하고 있는 항목으로 나타남.

[그림 2] 연도별 규모별 보육료 지원 사업장 비율

(단위: %)

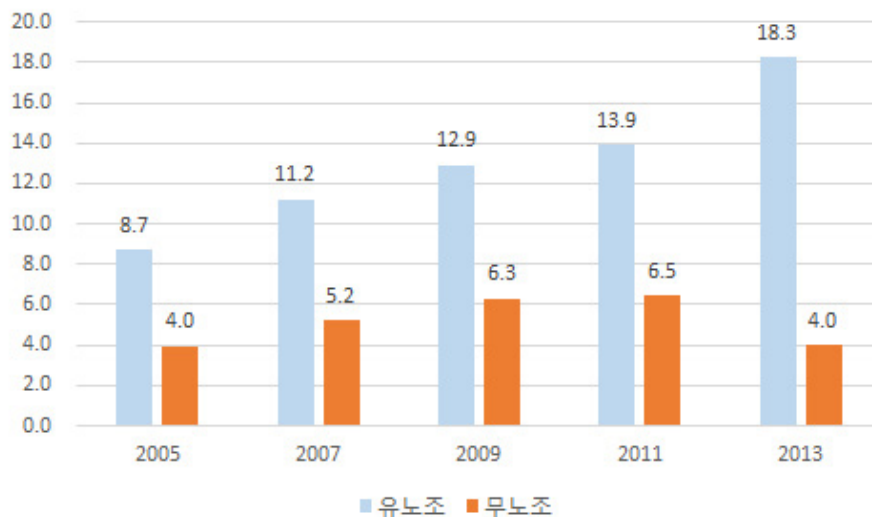


자료: 사업체패널조사 2005~2013년.

- 사업체의 보육료 지원 실행률은 유노조 사업체가 무노조 사업체에 비해 월등히 높은 것으로 나타남(그림 3 참조).
 - 유노조 사업체의 경우 2005년 8.7%, 2007년 11.2%, 2011년 13.9% 그리고 2013년 18.3%로 보육료 지원 실행률이 꾸준히 증가함.
 - 무노조 사업체의 경우 2005년 4%, 2007년 5.2%, 2009년 6.3%로 증가하다 2013년 4%로 보육료 지원 실행률이 떨어짐.
 - 결과적으로 2005년에서 2013년 사이 유노조 사업체와 무노조 사업체 사이에 보육료 지원 실행률은 그 격차가 조금씩 더 커지고 있다고 볼 수 있음.

[그림 3] 연도별 노조 유무별 보육료 지원 사업장 비율

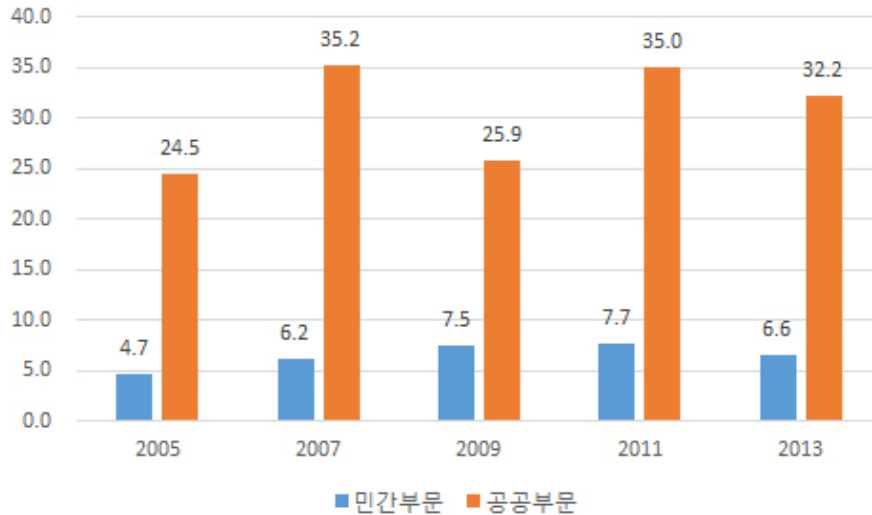
(단위: %)



자료: 사업체패널조사 2005~2013년.

[그림 4] 연도별 부문별 보육료 지원 사업장 비율

(단위: %)



자료: 사업체패널조사 2005~2013년

- 공공부문의 보육료 지원 실행률이 민간부문에 비해 월등히 높음(그림 4 참조).
 - 공공부문의 경우 2005년 24.5%, 2007년 35.2%로 보육료 지원 실행률이 높아지다가 2009년 25.9%로 다소 떨어지는 모습을 보였지만 2011년 35%로 다시 회복하는 모습을 보임.
 - 민간부문의 경우 2005년 4.7%, 2007년 6.2%, 2011년 7.7% 그리고 2013년 6.6%로 큰 변화가 없음.
 - 결과적으로 2005년에서 2013년 사이 공공부문이 민간부문에 비해 보육료 지원 실행률이 월등히 높은 가운데 격차도 줄지 않음.

3. 선택적 복리후생제도의 변화

선택적 복리후생제도의 도입 배경

- 선택적 복리후생제도는 “사전에 설계된 다양한 복지메뉴 중에서 일정한 예산하에서 종업원 개인의 니즈에 가장 적합한 복지항목과 수혜수준을 종업원들이 자유롭게 선택하도록 하는 제도”로 정의됨.
 - 처음 선택적 복리후생제도를 도입한 곳은 1963년 미국의 네슬레로 당시 근로자들의 임금을 올려주는 대신 세계 혜택으로 임금 상승을 유도할 목적이었고, 우리나라는 1997년 한국IBM에서 최초로 도입하였는데 근로자 개인의 복지 욕구에 맞는 복리후생제도를 제공할 목적으로 하여 미국과 목적이 다름(김정한 외, 2004).
- 우리나라 기업이 선택적 복리후생제도를 도입하려는 주된 목적 두 가지는 다음과 같음(유규창, 2004).
 - 첫째, 복리후생 전체 보상비용의 관점에서 복리후생 비용의 적절한 조절을 통해서 전체 보상비용을 통제하려는 목적.
 - 둘째, 기존의 복리후생제도가 가족부양자인 남성 중심이어서 적용 범위나 이용에 있어서 형평성 문제가 대두되었고, 점차 근로자 개인의 의지와 욕구에 맞게 직접적인 혜택이 돌아가는 복리후생제도들이 만족도를 높여 기업의 성과를 좋게 하기 위함임.

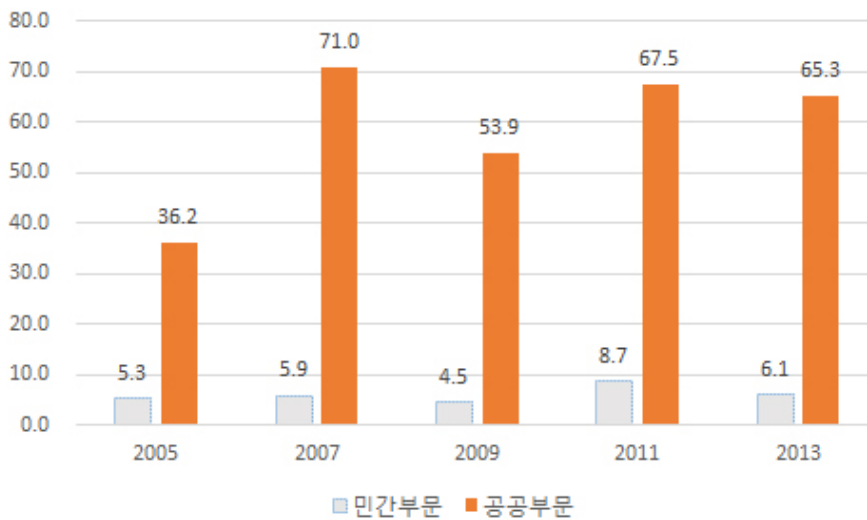
- 선택적 복리후생제도는 2003년 이후 공무원을 중심으로 공공기관으로 확대됨.
 - 2003년 중앙공무원 3개 부처(중앙인사위원회, 기획예산처, 경찰청)가 시범적으로 선택적 복리후생제도를 도입함.
 - 이후 선택적 복리후생제도에 대한 만족도가 높다는 연구들이 나오고, 특히 공공기관 평가에 선택적 복리후생제도가 도입되었는지가 항목으로 포함되면서 공공부문에서 선택적 복리후생제도를 적극적으로 도입함.

선택적 복리후생제도 실태

- 사업체패널조사 분석 결과, 선택적 복리후생제도의 도입은 주로 공공부문에서 주도됨(그림 5 참조).
 - 선택적 복리후생제도는 공공부문에서 2005년 36.2%에서 2013년 65.3%로 빠르게 확대된 반면, 민간부문은 2005년 5.3%에서 2013년 6.1%로 별다른 변화가 없음.
 - 민간부문에서 선택적 복리후생제도의 도입이 확산되지 않은 이유를 “한국IBM이 1997년 최초로 도입했으나 바로 경제위기를 맞으면서 기업들이 도산하고 있는 상황에서 선택적 복리후생이 확산될 기회를 갖지 못했다”고 설명하는 연구가 있음(유규창, 2004).
 - 공공부문에서 선택적 복리후생제도의 도입이 빠르게 확산된 것은 공공부문 평가항목에 도입 여부가 반영되었기 때문임.

[그림 5] 연도별 부문별 선택적 복리후생제도 도입 비율

(단위: %)

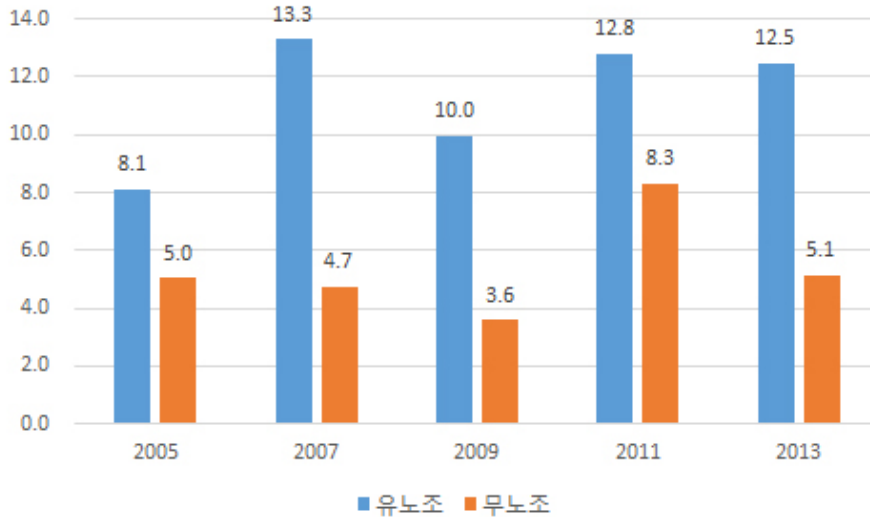


자료: 사업체패널조사 2005~2013년

- 선택적 복리후생제도의 도입 비율도 유노조 사업체가 무노조 사업체에 비해 높은 것으로 나타남(그림 6 참조).
 - 선택적 복리후생제도를 도입한 유노조 사업체가 2005년 8.1%인 반면, 무노조 사업체는 5%로 낮게 나타났고, 2013년에도 유노조 사업체가 12.5%, 무노조 사업체는 5.1%로 낮게 나타남.
 - [그림 6]을 살펴보면 유노조 사업체와 무노조 사업체 간의 연도별 추세를 설명하지는 못하지만 격차가 여전하다는 점은 알 수 있음.

[그림 6] 연도별 노조유무별 선택적 복리후생제도 도입 비율

(단위 : %)



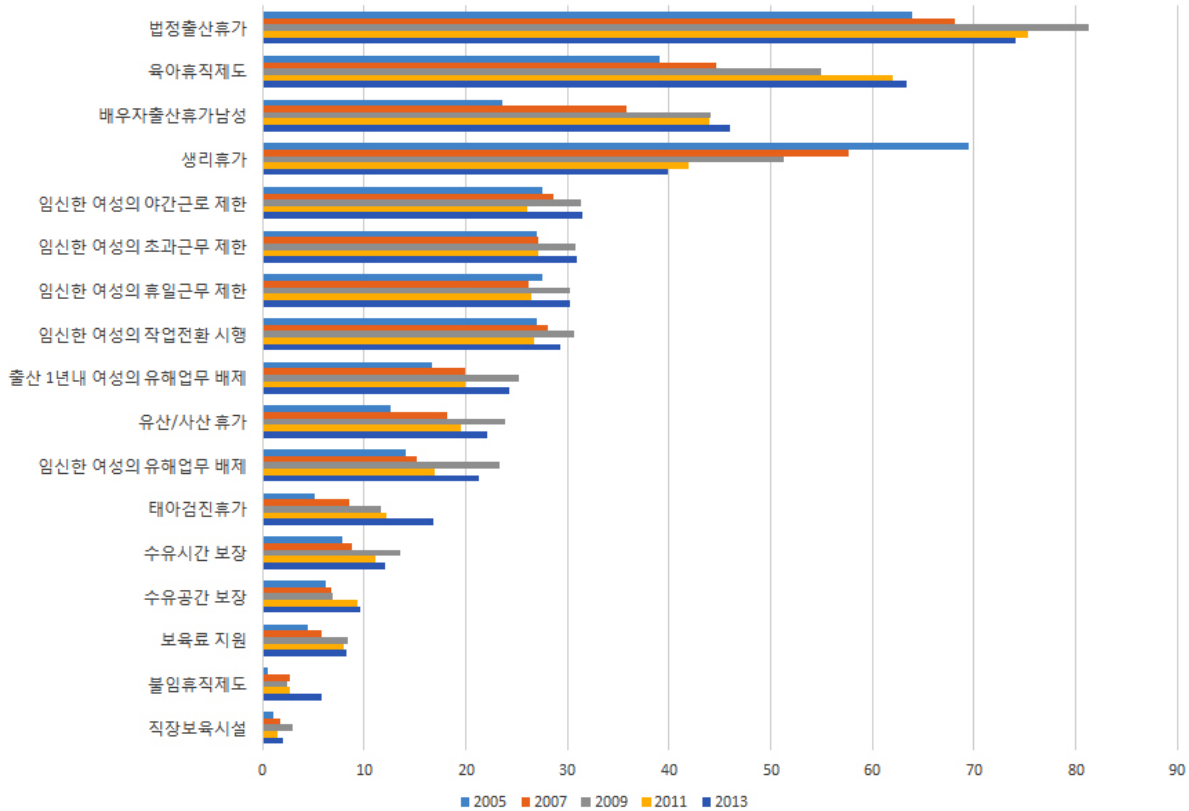
자료 : 사업체패널조사 2005~2013년

4. 모성보호 관련 제도들의 변화

- 사업체패널조사에서 실시하고 있는 모성보호 관련 제도들은 모두 17가지 항목으로 구성되어 규정이 있는지 여부와 실제 자유롭게 활용할 수 있는지를 별도로 묻고 있음.
 - 사업체패널조사에서 조사된 17가지 모성보호 관련 제도 항목은 법으로 강력하게 준수해야 하는 법정출산휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가제도가 있고, 근로기준법에 있지만 법적 강제력이 약한 임신한 여성에 대한 여러 가지 보호조치 항목들, 유산/사산 휴가제도, 불임휴직 등과 같이 항목들을 포함하고 있음.
- 사업체의 법정의 복리후생제도를 살펴보는 데 있어 2000년 이후 시기는 일가족 양립제도에 대한 정부의 정책적 노력이 적극적으로 시작되고, 기업 내부에서도 일가족 양립을 조화롭게 할 수 있도록 하는 것이 기업의 성과에 좋은 영향을 줄 수 있다는 점에서 모성보호 관련 제도들이 늘어나고 실제 활용할 수 있도록 지원하는 방향으로 바뀜.
- [그림 7]은 사업체패널조사에서 실시하고 있는 17가지 모성보호제도를 2013년을 기준으로 가장 많이 활용되고 있는 순서로 정리한 것임.
 - 모성보호제도 중에서 가장 많이 활용하고 있는 항목은 법정출산휴가제도, 육아휴직제도, 배우자출산휴가제도 (남성 이용) 순으로 법적으로 위반 시 강력한 규제가 들어가는 항목들이 선순위를 차지함.
 - 특히 1순위에서 3순위의 항목들은 2005년에서 2013년 사이에 실제 활용 비율도 크게 늘어남.
 - 법적 강제력이 상대적으로 약한 임신한 여성에 대한 여러 가지 보호 조치들 관련 항목들(임신한 여성의 야간근로 제한, 초과근무 제한, 휴일근무 제한, 작업전환 시행)은 2005년에서 2013년 사이에 실제 활용 비율에서 별다른 차이를 보이고 있지 않음.

[그림 7] 연도별 모성보호제도의 실제 활용 실태

(단위: %)



자료: 사업체패널조사 2005~2013년.

- 유산/사산 휴가, 태아검진휴가, 임신한 여성의 유해업무 배제와 같은 임신 중 발생할 수 있는 여러 사항에 대한 모성 보호조치들의 경우 2005년에서 2013년 사이 실제 활용할 수 있는 사업체의 비율은 점차 높아졌지만 2013년을 기준으로 보아도 약 20%의 사업체에서만 실제 활용할 수 있는 것으로 나타나 아직 여성 근로자 중 임신부에 대한 보호조치는 약한 것으로 판단됨.
- 보육료 지원, 불임휴직제도, 직장보육시설과 같은 항목은 2013년까지 실제 활용할 수 있는 비율이 꾸준히 높아졌지만 여전히 10% 미만 수준으로 나타남.
- 사업체패널조사를 이용한 모성보호제도 연구에 따르면, 사업장의 규모가 클수록, 유노조 사업장일수록, 일인당 매출액이 큰 사업체에서 여성 근로자가 많고, 30대 젊은 노동자가 많을수록 모성보호제도가 더 많이 도입된 것으로 나타남(윤명수·부가청, 2014).

5. 정책적 함의

- 사업체패널조사를 통해 살펴본 결과, 우리나라 사업체의 법정의 복리후생제도는 2005년 이후 보육비 지원을 제외 한 나머지 항목에서 조금씩 실행률이 줄어드는 경향을 보임.
- 과거의 법정의 복리후생제도들이 남성 부양자 중심의 항목으로 이루어졌고 근속이 짧은 근로자들이 혜택을 받을 수 없는 등 형평성 문제가 제기되면서 근로자 개인의 선택을 중요시하는 선택적 복리후생제도가 2003년 이후 공공 부문을 중심으로 확대되었으나 민간부문에서는 대기업을 제외하고 실행률이 매우 낮음.
- 사업체의 모성보호제도의 경우 17가지 항목을 분석한 결과, 모든 항목에서 2005년 이후 모성보호제도들의 실행률이 높아지고 있음.
- 일가족 양립이 정부의 중요한 정책적 이슈로 떠오를 뿐만 아니라 기업에서도 근로자의 개인 생활의 만족도를 높여야 좋은 성과로 연결된다는 것을 인식하기 때문에 모성보호 관련 제도들은 꾸준히 실행률이 높아지는 것으로 판단됨.
- 법정의 복리후생제도와 모성보호제도 항목들에서 공통적으로 나타나는 현상은 기업의 규모가 클수록, 유노조 사업체일수록, 민간부문보다는 공공부문에서 실행률이 높으며 그 격차도 많은 것으로 나타남.
- 이러한 결과는 서구 복지국가들은 탄탄한 사회보험을 기반으로 기업에서 제공하는 복리후생제도가 임금보전과 근로자의 근로환경을 개선하고 휴식을 제공하여 직무만족도를 높이는 데 역할을 중요시하면서 출발했다면, 우리나라는 사회보험이 거의 없던 시절 국가를 대신해서 기업을 중심으로 근로자와 그 가족을 부양하는 데 목적을 두고 근로자의 생활을 보조하는 형식으로 발달해 왔기 때문에 1990년대 후반에 4대 사회보험(법정 복리후생제도)가 확대되고 일가족 양립을 중요시하는 모성보호제도가 도입되면서 기업들은 기업복지 예산을 총액으로 두었을 때 법정의 복리후생제도 비용을 줄일 수밖에 없었을 것으로 판단됨.

참고문헌

- 김정환·박찬임·오학수(2004), 『기업복지의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 부가청(2017), 「사업체의 복리후생제도 및 모성보호제도의 변화」, 제9회 사업체패널 학술대회 자료집, 한국노동연구원.
- 송호근(1995), 『한국의 기업복지 연구』, 한국노동연구원.
- 유규창(2004), 「복리후생의 선택이 복리후생만족, 임금만족, 직무만족에 미치는 여항에 관한 연구」, 『인사관리연구』, 28(4), pp.25-55
- 윤명수·부가청(2014), 「사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인」, 『여성경제연구』, 11(2), 한국여성경제학회, pp.1-23