

보 도 자 료

이 자료는 3월 13일 (조)간부터
사용하여 주시기 바랍니다.

내 용 : 『노동리뷰』 3월호 - 이슈분석

■ “고용형태별 복리후생 수준의 격차”(반정호)

- 최근 주5일제 근로의 확대와 함께 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 요구가 증대함에 따라 근로자의 복지에 대한 다양한 욕구가 표출되고 있는 실정임.
- 노동부의 「기업체노동비용조사」에 따르면, 우리나라 기업의 노동비용과 복지비용은 최근 들어 증가세가 두드러지게 나타나고 있으며, 특히 기업의 간접노동비용 중 법정복리비용과 법정외복리비용은 꾸준히 증가하고 있어 기업의 근로자를 위한 복지지출 수준이 증가하고 있는 것으로 평가됨.
- 그러나 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」 7차 자료를 활용하여 정규직과 비정규직의 복리후생 수준을 비교해본 결과, 비정규직의 기업복지 배제 현상이 두드러지게 나타나고 있는 것으로 분석됨.
- 우리나라 노동시장의 환경변화로 인해 다양한 노동자 계층이 형성되고 있으며, 이에 따른 다양한 욕구가 발생하고 있음. 따라서 기업은 기존의 장기 고용된 정규직 중심의 복리후생의 시스템을 비정규직으로 확대하고, 다양해진 근로자의 욕구에 부응할 수 있는 복리후생 프로그램의 개발이 요구됨.

문의처 : 한국노동연구원 반정호 연구원

Tel : 783-7155 E-mail : jhban@kli.re.kr

* 한국노동연구원 보도자료 및 원문은 인터넷(<http://www.kli.re.kr>)에서 찾아볼 수 있습니다.

고용형태별 복리후생 수준의 격차

담당자	연구원
전화	02)783-7155

○ 최근 주5일제 근로의 확대와 함께 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 요구가 증대함에 따라 근로자의 복지에 대한 다양한 욕구가 표출되고 있는 실정임.

- 노동부의 「기업체노동비용조사」에 따르면, 우리나라 기업의 노동비용과 복지비용은 최근 들어 증가세가 두드러지게 나타나고 있으며, 특히 기업의 간접노동비용 중 법정복리비용과 법정외복리비용은 꾸준히 증가하고 있어 기업의 근로자를 위한 복지지출 수준이 증가하고 있는 것으로 평가됨.
- 그러나 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」 7차 자료를 활용하여 정규직과 비정규직의 복리후생 수준을 복리후생의 포괄성과 관대성 지표를 통해 비교해 본 결과, 비정규직의 기업복지 배제현상이 두드러지게 나타나고 있는 것으로 분석됨.
- 복리후생의 포괄성은 각 기업에서 실시하고 있는 기업복지의 프로그램의 수나 비율로 정의되며, 이는 기업에서 실시하고 있는 기업복지 프로그램의 수가 많을수록 그것이 대응하는 욕구의 범위가 넓어진다는 것을 의미하며, 관대성은 기업에서 제공하는 기업복지 급여나 프로그램들 중에서 근로자 본인이 실제로 수급하는 급여나 프로그램의 비율임.

※복리후생의 포괄성=(기업이 실시하는 복지프로그램수 / 총기업복지 프로그램수)×100

복리후생의 관대성=(본인이 수혜하는 복지프로그램수 / 기업이 실시하는 복지프로그램수)×100

○ 임금근로자의 고용형태별 복리후생의 포괄성과 관대성 수준을 비교해 보면, 법정복리후생은 관대성 수준에서, 법정외복리후생은 포괄성 수준에서 정규직과 비정규직 간의 격차가 두드러짐([표 1] 참조).

- 법정복리후생의 포괄성 수준은 정규직(93.2%)과 비정규직(92.2%) 사이에 큰 격차가 발생하지 않는 반면, 관대성은 정규직(57.5%)과 비정규직(34.4%) 사이에 23.3%포인트의 격차가 발생하는 것으로 분석됨.
- 법정외복리후생의 관대성 수준은 정규직(97.1%)과 비정규직(94.6%) 사이에 2.5%포인트의 차이가 발생하는 반면, 포괄성 수준 정규직(27.1%)과 비정규직(12.6%) 사이 14.5%포인트의 격차가 발생함.

[표 1] 임금근로자의 고용형태별 복리후생 포괄성 및 관대성의 차이

(단위 : %)

		포괄성	관대성
법정복리	전 체	93.6	54.9
	정규직	93.8	57.7
	비정규직	92.2	34.4
법정외복리	전 체	24.2	96.6
	정규직	27.1	97.1
	비정규직	12.6	94.6

주 : 1) 법정복리의 포괄성 지표는 「한국노동패널조사」 총 12개의 법정복지 항목들 중에서 기업이 근로자에게 제공되는 프로그램의 비율이며, 법정복리의 관대성 지표는 기업에 제공하는 프로그램 중에서 근로자가 실질적으로 수급하는 프로그램의 비율임. 법정외복리의 포괄성과 관대성 지표도 동일하게 적용하였음.

2) *는 $p<0.01$, **는 $p<0.001$ 임.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 2005. 원자료.

○ 법정복리후생의 각 항목별로 정규직과 비정규직의 포괄성과 관대성을 비교한 결과, 일부 항목을 제외한 나머지 항목에서 비정규직의 법정복리후생의 적용률과 실질 수급률은 정규직에 비해 낮은 것으로 나타남([표 2] 참조).

- 국민연금 및 특수직연금 등의 연금보험의 경우, 정규직은 74.9%의 적용률을 보인 반면, 비정규직은 15.2%로 그 포괄성의 수준이 낮게 나타났고, 건강·고용·산재보험 또한 정규직은 70%대의 적용률을 유지한 반면, 비정규직은 17% 후반에서 20% 초반대의 적용률을 기록함.
- 고용형태별 법정외복리후생의 실질 수급률의 경우 역시 비정규직의 배제가 두드러지게 나타남. 법정퇴직금의 경우, 정규직의 실질 수급률은 99.3%로 비정규직(85.3%)에 비해 14.0%포인트 격차가 발생하며, 유급휴가를 비롯한 상병·육아휴직 등 법정휴가 항목에서도 비정규직의 실질 수급률이 정규직에 비해 낮은 수준으로 나타남.

[표 2] 법정복리 세부항목별 적용률 및 실질 수급률 수준비교

(단위 : %)

	법정복리 적용률		법정복리 실질 수급률	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
연금보험	74.9	15.2	-	-
건강보험	76.5	17.6	-	-
고용보험	72.0	19.0	-	-
산재보험	69.1	20.5	-	-
법정퇴직금	72.6	15.9	99.3	85.3
누진퇴직금	21.7	3.7	97.9	70.0
유급휴가	59.3	13.2	99.0	88.5
생리휴가	34.6	6.0	40.6	48.5
출산휴가	37.7	5.4	61.6	51.7
상병휴가	52.0	9.4	97.1	85.4
육아휴직	26.3	3.7	66.9	43.6
휴업보상	17.1	3.6	91.3	86.8

주 : 1) 법정복리 항목 중 사회보험은 기업의 실시여부와 근로자의 수혜여부가 일치하기 때문에 사회보험의 실제수혜여부에 대한 통계치는 제시되지 않음.

2) *는 $p<0.01$, **는 $p<0.001$ 임.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 2005. 원자료.

- 법정외복리후생의 경우는 식사비용지원, 학비보조, 보육비지원 등의 12개 전 항목에서 정규직과 비정규직의 적용률이 차이가 발생하고 있으며, 실질 수급률 역시 식사비용지원 항목을 제외한 나머지 항목에서 비정규직의 배제가 두드러지게 나타남([표 3] 참조).

[표 3] 법정외복리 세부항목별 적용률 및 실질 수급률 수준비교

(단위 : %)

	법정외복리 적용률		법정외복리 실질 수급률	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
식사비용보조	75.6	53.3	99.0	98.4
학비보조	32.1	3.4	94.3	56.8
주택마련지원	22.4	2.7	96.8	51.7
사내근로복지기금지원	15.1	1.6	99.3	47.1
경조사지원	44.2	5.9	99.6	81.3
휴양비용지원	35.3	7.6	99.1	84.5
보육비지원	15.3	2.3	91.0	64.0
저축장려금지원	5.2	1.2	98.7	58.3
종업원주주제도지원	3.7	0.7	96.3	42.9
개인연금보험료지원	16.8	3.0	98.8	72.7
생명보험보험료지원	3.4	0.4	99.0	50.0
개인의료상해보험지원	13.1	2.9	98.7	87.5

주 : *는 $p<0.01$, **는 $p<0.001$ 임.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 2005. 원자료.

- 최근 우리나라 노동시장은 주5일 근무제의 확산, 시간제 및 임시직 형태의 비정규 근로의 증가, 여성 경제활동참가 증가 등의 환경변화로 인해 다양한 노동자 계층이 형성되고 이에 따른 근로자의 욕구수준이 다양화되는 현실에 직면하고 있음.

- 따라서 기업은 기존의 장기 고용된 정규직 중심의 복리후생 시스템을 비정규직으로 확대하고, 다양해진 근로자의 욕구에 부응할 수 있는 복리후생 프로그램의 개발이 요구됨.
- 특히 사회보험이나 법정휴가 및 급여제공 등과 같은 법정복리후생에 대한 비정규직 확대를 통해 공공 산업복지(혹은 기업복지)가 노동시장에 잘 정착될 수 있도록 하는 적극적인 정책이 요구되며, 이를 통해 비정규직의 노동시장에서의 복리후생에 대한 배제경험이 최소화되도록 하여야 할 것임.