

## 복리후생비와 생산성 사이의 관계에 대한 연구

강 영 결\*

### I. 서 론

근로자들의 복지증진을 위해서 기업이 투여하는 비용인 복리후생비의 크기는 기업의 복지수준을 가늠케 해준다. 그러나 기업의 복리후생비에는 법정 기업복지비와 법정의 기업복지비가 공히 포함되어 있기 때문에 복리후생비의 크기만으로 기업복지 수준을 판단하기는 어렵다고 볼 수도 있다. 왜냐하면 법적 강제성이 있는 법정 기업복지는 기업복지에 포함되지 않는 것이 보통이기 때문이다. 이런 문제 때문에 복리후생비의 크기가 기업의 복지수준을 결정한다고 말하기는 힘들지만, 판촉비나 기밀비 같은 다른 소모성 경비와 비교해 볼 때 기업이 근로자 복지에 투여하는 비용인 복리후생비의 크기는 기업복지 또는 근로자 복지에 대한 기업의 관심도를 계량적으로 보여준다고 할 수도 있을 것이다. 이와 같이 기업이 지출하는 복리후생비의 크기가 바로 기업복지의 수준을 나타내 주는 것은 아니라고 할지라도 복리후생비의 크기는, 근로자 복리후생에 대한 기업의 관심이라는 관점에서 볼 때, 기업의 전반적인 복지수준을 알려주는 중요한 지표라고 할 수 있을 것이다.

그렇다면 기업은 노동의 대가가 아니라 일방적 轉移(transfer)라고 볼 수 있는 복리후생비를 왜 지출하는 것일까? 기업이 근로자들의 복리후생 향상에 비용을 지출하는 이유로는 학문적 관점에 따라 여러 가지 이유가 제시될 수 있다. 예를 들면 사용자의 사회적 책임을 강조하고, 복리후생 서비스를 사용자의 근로자에 대한 가부장적인 시혜로 보는 운정주의적인 관점과, 노사간의 관계 개

\* 대구대학교 사회과학대학 산업복지학과 부교수

선을 통한 사회적 통제기능을 복리후생 서비스 제공의 이유로 보는 정치, 사회적 관점 등이 있을 수 있다. 그러나 경영자의 입장에서 볼 때 기업이 근로자들에게 복리후생 서비스를 제공하는 이유는 그것이 생산성에 영향을 미친다는 기대 때문일 것이다. 이윤추구가 궁극적인 목표인 기업의 입장에서 볼 때 복리후생비를 지출하는 이유는 지출을 상쇄할 정도의 생산성 향상과 이윤의 증가가 기대되기 때문에 기업은 기꺼이 복리후생비를 지출한다는 뜻이다. 그렇다면 이러한 기대처럼 복리후생비의 지출은 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것일까? 그리고 미친다면 어느 정도 영향을 미치는 것일까?

그러나 이들 두 변수 사이의 관계에 대한 논의는 우리의 기대만큼 진행되어 있는 것 같지 않다. 물론 사회복지학자와 사회학자들 가운데 이 분야에 대한 연구를 진행한 사람들이 잇기는 하나, 박찬임(1997)과 이주재(1997)의 연구에서 볼 수 있듯이, 그들의 주된 관심은 생산성을 기업복지 결정요인으로 고려한 경우가 많았으며, 그들이 사용한 생산성 지표도 경제학이나 경영학에서 사용하는 부가가치 노동생산성이 아닌 생산성의 선행변수라고 할 수 있는 직무만족이나 조직몰입 등을 사용한 경우가 많았다.

이러한 점을 감안하여, 이 연구는 기업복지의 주요 지표인 복리후생비 지출이 기업의 노동생산성에 어떤 영향을 미치는가를 상장 제조업체의 1989-1997년의 9년간의 자료를 이용하여 분석해 보고자 한다.

## II. 이론적 배경과 선행연구분석

생산성이란 투입(input)에 대한 산출(output)의 비율을 지칭하는데, 생산에 투입되는 2대 요소는 노동과 자본이므로, 생산성에는 크게 보면 노동생산성과 자본생산성이 있다. 이 두 생산성 가운데 어느 것이 더 중요한가에 대해서는 쉽게 대답하기는 어렵지만, 임금과 노동력 등의 중요성과 측정의 용이성 때문에 후자보다는 전자 즉 노동생산성을 더 중시하는 경향이 있으므로, 단순히 생산성이라고 부를 때는 대부분 노동생산성을 지칭하는 경우가 많다. 생산성을 나타내는 지표에는 여러 가지가 있겠지만, 가장 많이 사용되는 대표적인 생산성 지표에 "1인당 부가가치"라는 것이 있으므로 노동생산성이라고 할 때는 대부분 "부가가치 노동생산성"을 지칭한다고 할 수 있다. 또한 노동생산성은 물량으로 표시하는 물적 생산성과 금액으로 표시하는 가치생산성의 두 가지로 구분할 수 있는데, 일반적으로는 가치생산성을 노동생산성으로 사용하는 것이 보통이다. 가치생산성은 부가가치, 매출액, 이익 등을 인원으로 나누어서 계산하는 "1인당 부가가치," "1인당 매출액," "1인

당 경상이익” 등으로 표시한다. 이들 지표는 서로 밀접한 관계가 있기는 하지만, 위에서 언급한 대로 가장 중심이 되는 지표는 “1인당 부가가치”라고 할 수 있다 (김종업, 1994: 207).

위에서 논의된 대로 이 연구는 기업의 복리후생비 지출이 “부가가치 노동생산성”으로 표시되는 생산성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석할 것이다. 그런데 생산성을 부가가치 노동생산성으로 측정한다고 할 때, 이러한 방법을 사용하여 근로자 복리후생에 지출된 비용이 생산성에 미치는 영향을 연구한 선행연구는 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 사회복지학자나 사회학자들에 의해서 진행된 몇몇 연구들은 조직몰입이나 직무만족과 같은 것을 생산성 지표로 부가급부(fringe benefit)를 기업복지 지표로 사용하여, 기업복지 관련 비용의 지출과 생산성 사이의 관계를 분석했기 때문이다. 사실 조직몰입이나 직무만족과 같은 직무관련 행동적 변수들은 노동생산성의 선행 변수라고 보는 것이 타당하며, 이들 변수가 생산성에 영향을 미치는 것은 분명하지만, 직무만족의 경우에는 그것이 생산성에 긍정적이며, 직접적인 영향을 미치는지 여부에 대해서 논쟁의 여지가 있는 것 또한 사실이다. 이러한 제약과 문제점들을 감안하면서, 기업복지와 복지 관련 비용 지출과 생산성 또는 생산성의 선행변수 사이의 관계를 분석한 선행연구들을 검토해 보고자 한다.

Reid와 Robertson(1965)은 생산성에 대한 부가급부의 효과는 갑작스럽거나 극적으로 나타나는 것이 아니라 오랜 시간 동안 점진적으로 누적되어 생산성에 영향을 준다고 주장하였다. 이것은 기업복지의 수혜로 강화된 직무만족은 결근율과 직무스트레스를 줄여주는 결과를 낳는 것을 의미한다. 이와 관련하여 Ramanathan(1992)은 기업복지의 총량적 평가가 아닌 하나의 구체적 프로그램 즉 종업원의 개인적 스트레스를 줄여주기 위한 종업원 원조프로그램 (EAP : employee assistance program)이 결근율, 조직잔류의사, 업무성취도로 대표되는 기업의 생산성에 미치는 영향을 분석하였다. 개인의 스트레스를 줄여주기 위한 상담치료에 참가한 137명의 종업원을 대상으로 한 이 연구에 의하면 종업원 원조프로그램은 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Shamir와 Bargal(1982)은 근로업무수행에 영향을 주는 요소로서 능력과 특질, 역할과 업무에 대한 명확한 규정, 동기수준을 지적하면서, 이 가운데 마지막 요소인 근로자의 동기부여 수준이 생산성에 영향을 미치는 가장 중요한 요인이라고 주장하였다. 그러나 이러한 근로자의 동기부여는 노력에 합당한 보상을 받을 것이라고 기대나 실제 보상을 통해서 강화되는 것이므로, 동기를 부여하기 위해서는 반드시 노력과 생산성에 따라 차등 지급되는 보상체계가 존재해야 한다. 그러나 기업복지는 동기부여, 충성심, 근무기간 등의 개인적 특성과는 상관없이 전체 근로자에게 균등하고, 무차별적으로 제공되는 경우가 많기 때문에 오히려 근로의욕을 약화시킬 수도 있다는 것이다. 그리고 기업복지를 통한 직무만족 강화도 문제가 될 수 있는데, 기업복지를 제공하면 근로자의 직무만족도가 향상되기는 하겠지만, 그것은 일시적인 현상이기 때문이다. 근로자들이 기업복지

를 당연한 권리로 여길 때, 그 이상의 것을 요구하게 되며, 그것이 충족되지 않으면 또 다른 불만이 야기될 수 있다는 것이다. 그러나 그의 주장에 의하면 조직몰입의 경우는 다른데, 기업복지는 근로자의 개인적 목적과 기업체의 목적을 통합하는 과정에서 영향을 미칠 수 있고, 사용자와 근로자 사이에 기업복지를 통해서 상호신뢰관계가 형성될 수 있으며, 근로자와 기업체 사이에 일체감을 유발시킨다는 것이다. 즉 기업복지는 조직몰입을 강화하는 효과가 있다는 것이다.

최종태(1993: 182-187)는 경영자가 지나친 성과위주의 논리에 입각하여 자극적인 임금의 격차를 내게되면 종업원간에 새로운 노동귀족계층이 나타나서 협동단결을 통한 조직력의 강화가 어렵게 되는데 기업복지는 단결의 원리를 기반으로 하여 경영공동체 형성에 이바지하므로 생산성 향상에 도움이 된다고 하였다.

이윤추구를 목적으로 하는 기업이 노동의 대가가 아닌 일방적 전이(transfer)라고 볼 수 있는 복리후생비 같은 복지 관련 비용을 지출하는 것은 그것이 장기적으로 기업 측에 이윤으로 회수될 것이라고 기대하기 때문인데, 실증연구 결과는 이 가정의 타당성에 의문을 가지게 만드는 것도 사실이다 (Straussner, 1990). 복리후생비가 투입되는 기업복지 프로그램이 기업의 단기이윤에는 영향을 미치지 않는다는 데는 대체적인 합의가 이루어져 있지만, 장기이윤에 대한 영향에 관해서도 합의가 도출되지 않았기 때문이다 (Frederick et. al., 1993). 그러나 기업복지 프로그램은 생산성에 영향을 미치는 직무만족, 소속감 등에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 기능적인 측면에서 볼 때 복리후생비의 지출은 동기부여를 통해 노동생산성 향상에 도움을 줄 수 있지만, 지출 대상이 근로자와 그의 가족이기 때문에 복리후생비의 지출이 단시일 내에 생산성에 영향을 미치기는 어렵고, 그것의 생산성 효과는 점진적으로 나타날 가능성이 높다. 즉 기업복지에 대한 지출은 우회적이고도 간접적으로 생산성에 영향을 미친다고 할 수 있다 (한동우, 1995; Bakalinsky, 1980; Googins and Godfrey, 1987; Ozawa, 1985).

지금까지의 선행연구 분석을 통해서 기업복지 관련 비용의 지출이 생산성이나 수익성에 미치는 영향에 관한 실증연구들은 외국에서는 발표되고 있지만, 한국의 경우에는 찾아보기 힘들다는 것을 알 수 있다. 특히 생산성을 가치생산성 또는 부가가치 노동생산성으로 측정하여 두 변수 사이의 관계를 분석한 연구는 외국의 경우에도 찾아보기 힘들다. 그러나 지금까지의 선행연구를 요약해 보면 기업복지 관련 비용의 지출은 노동생산성 그 자체보다는 생산성에 영향을 미치는 선행변수 즉 직무만족이나 조직몰입 등의 변수에 영향을 주고, 그것이 장기적으로 또는 우회적으로 생산성에 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

이러한 연구결과를 바탕으로 이 연구는 (1) 복리후생비 지출이 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는가? (2) 만약 영향을 미친다면, 다른 비용과 비교해 볼 때 생산성에 미치는 영향의 정도는

어떠한가? 등의 문제에 대해서 분석해 보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 자료 및 표본

이 연구의 자료는 1997년말 현재 한국증권거래소에 상장되어 있는 제조업체 가운데 분석기간인 1989년부터 1997년까지 9년 동안 계속 상장되어 있어서 자료수집이 가능했던 제조업체로부터 수집하였다. 이들 가운데 12월말 결산법인이 아닌 업체, 수록된 자료가 부실한 업체, 그리고 제조업과 다른 업종에 동시에 종사하고 있는 업체들은 (예를 들면 수산물 채취업과 수산물 제조업을 같이 하는 업체들의 경우) 회계자료의 통일성 유지와 자료 수집과 업종 분류과정상의 일관성 유지라는 측면을 고려하여 표본에서 제외하였다. 이러한 과정을 거쳐서 최종적으로 자료 수집 대상으로 합당하다고 판단된 업체는 총 303개 제조업체였다. 이 연구는 한국의 303개 제조업체의 1989년부터 1997년까지 9년간 時系列橫斷 (pooled time series and cross-sectional) 데이터를 사용, 분석하였으므로, 따라서 연구의 표본은 총 2,736개 (9년 x 304개 기업)의 관측치(observation)로 구성되어 있다.

이 연구는 주로 한국신용평가주식회사에서 매년 발행하는 “한국기업총람”을 이용하여 자료를 수집하였고, 상기 책자에 자료가 누락되었을 때는 매일경제신문사에서 매년 발행하는 “회사연감”을 참고하여 자료를 수정, 보완하였다.

#### 2. 종속변수 및 독립변수

이 연구는 기업의 복리후생비 지출이 생산성에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있으므로, 이 연구의 종속변수는 생산성이며 독립변수는 복리후생비 지출이 된다.

앞에서 언급한 바와 같이 생산성 지표로서 “1인당 부가가치”가 가장 널리 사용되고 있고, 또한 이 연구가 사용한 “한국기업총람”에서도 “1인당 부가가치”를 생산성 지표로 수록하고 있는 점을 감안하여, “종업원 1인당 부가가치”를 사용하여 종속변수인 생산성을 측정하였다.

독립변수인 복리후생비 지출 수준은 각 기업 손익계산서에 나타나 있는 복리후생비를 사용하여 측정하였다. 복리후생비 지출 수준은 각 기업의 복리후생비를 임원을 제외한 전체 종업원 수로 나

는 “종업원 1인당 복리후생비”와 손익계산서 상의 판매비와 일반관리비 (이하 “총경비”) 가운데 복리후생비가 차지하는 비율인 “총경비 대비 복리후생비”의 두 가지로 측정하였다.

### 3. 외생변수

생산성은 대체로 생산에 투하되는 기술수준, 자본의 양, 장비와 시설의 수준, 재료의 양과 질, 노동의 양과 질 등의 영향을 받는다. 뛰어난 기술, 생산에 투자할 풍족한 자본, 좋은 장비와 시설, 우수한 재료, 그리고 생산에 투입할 많은 노동력을 보유한 기업은 그렇지 않은 기업보다 생산성 향상 면에서 훨씬 유리한 입장에 있기 때문이다. 이러한 점을 고려하여 이 연구에서는 연구개발비, 총자본, 노동 장비율, 재료비 등의 변수와 기업의 규모와 역사, 그룹 계열사 여부, 임금 수준 등과 같은 조직적 특성을 나타내는 변수, 그리고 업종 진입용이도 같은 업종의 특성을 나타내는 변수들을 생산성에 영향을 미칠 수 있는 수 있는 외생변수로 포함시켰다.

기업의 기술수준을 측정하기는 매우 어렵지만, 연구개발에 관심이 많은 기업은 그렇지 않은 기업보다 기술개발에 관심도 많고 따라서 기술수준도 높을 것이라고 생각할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 손익계산서 상의 연구개발비를 종업원 총수로 나눈 “종업원 1인당 연구개발비”와 총경비 가운데 연구개발비가 차지하는 비율인 “총경비 대비 연구개발비”로 기업의 기술수준을 측정하였다.

생산에 투자할 수 있는 자본의 양을 나타내는 변수로는 총자본을 종업원 수로 나눈 “종업원 1인당 자본량 (자본집약도)”를 사용하였다.

장비와 시설의 수준은 유형고정자산에서 건설가계정을 뺀 금액을 종업원 수로 나눈 “노동 장비율”로 측정하였으며, 생산에 투하되는 재료의 수준은 원재료비와 기초 재공품 재고액을 합산한 후 기말 재공품 재고액을 뺀 값을 종업원 수로 나눈 값 “종업원 1인당 재료비”로 측정하였다.

각 기업의 조직적 특성을 보여줄 수 있는 조직적 변수로 먼저 고려한 변수는 조직군생태학 (population ecology)이 강조하는 조직적 慣性(inertia)과 관련된 기업의 규모와 역사이다 (Hannan and Freeman, 1977). 규모가 큰 기업과 적은 기업, 역사가 오래된 기업과 짧은 기업 사이에는 기술 개발, 영업 관행, 경영관리 등의 측면에서 상당한 차이가 있을 것이기 때문이다. 조직 규모는 종업원 總數로, 조직의 역사는 기업 창업 이후 1997년까지 경과한 年數로 파악하였다.

종업원의 수는 규모를 나타내는 변수이기도 하지만 생산성에 영향을 미치는 또 다른 변수로서의 역할도 할 수 있는데, 그것은 노동량과 관련되어 있다. 앞에서 생산성은 기업이 보유하고 있는 노동의 양과 질에도 큰 영향을 받는다고 했는데, 노동의 질을 측정하기는 어렵지만 노동량은 기업

이 고용하고 있는 종업원의 수로 측정이 가능하다. 따라서 종업원 총수로 표시되는 기업의 규모는 조직적 특성이기도 하면서 노동량을 나타내는 변수가 될 수가 있다.

생산성은 임금수준에도 영향을 받는다. 임금의 상승은 그만큼 이윤의 폭을 감소시키며, 상승된 임금은 생산요소에도 작용하여 생산성에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 임금수준은 손익계산서상의 급료, 임금, 수당 총액을 종업원 수로 나누어서 측정하였다.

노동경제학자들은 노조가 생산성에 미치는 영향에 대하여 주목해 왔는데 (예를 들면 Brown and Medoff, 1978; Clark, 1980), 지금까지 도출된 일반적인 결론은 노조가 생산성에 부정적인 영향이 있다는 것이었다. 이러한 노조가 생산성에 미칠 수 있는 부정적 영향을 감안하여 이 연구에서는 노조를 외생변수로 포함시켰다. 노조의 존재 여부는 "회사연감"에 수록된 노조 결성일자로 판단했는데, "회사연감"에 노조 결성일자가 명시되어 있으면 노조가 있는 것으로 판단했고, 노조 결성일자가 기록되어 있지 않으면 노조가 없는 것으로 간주하였다.

기업이 종사하고 있는 업종의 특성도 기업의 수익성에 영향을 미칠 수 있기 때문에 마지막으로 고려한 변수는 업종이다. 한국 표준산업분류에 의하면 20개가 넘는 업종이 존재하는데, 이들 업종 모두를 분석에 포함시킬 수는 없으므로, 이 연구에서는 분석의 편의를 위하여 표준산업분류에 포함된 업종 가운데 유사한 업종들을 함께 묶는 방법을 사용하여 제조업체가 종사하고 있는 업종을 "음식료품 제조업," "섬유 제품 제조업," "석유, 화학, 고무, 플라스틱 제품 제조업," "비금속광물 제품 제조업," "1차 금속과 조립금속 제품 제조업," "기계 및 장비 제조업과 운송장비 제조업," "전기와 전자제품 제조업," "종이 및 종이제품," 그리고 "가죽, 가방 및 신발" 등의 9개의 업종으로 재분류하였다.

업종의 또 다른 특성은 해당 업종에 얼마나 쉽게 진입할 수 있는지 여부와 관련된 문제인 독과점의 정도로 살펴볼 수 있다. 일반적으로 몇몇 대기업이 시장을 독과점적으로 지배하는 업종의 생산성은 독과점의 영향을 받기 쉽다. 독과점기업은 높은 생산성을 구가할 수 있는 반면에 중소기업들은 상대적으로 어려운 상황에 처해 있을 가능성이 높기 때문이다. 어떤 업종의 독과점 여부는 여러 가지 방법으로 측정할 수 있겠지만, 이 연구에서는 "총경비 대비 광고비"와 "종업원 1인당 광고비," 그리고 "총경비 대비 판매관련비(판매수수료 및 판촉비)"와 "종업원 1인당 판매관련비"로 독과점의 정도 즉 시장 진입용이도를 측정하였다. 광고비와 판매관련비용 지출이 큰 업종에는, 막대한 광고비와 판매관련비 때문에, 다른 기업들이 시장에 쉽사리 진입하지 못할 것이고, 그렇게 되면 독과점이 고착화될 가능성이 높을 것이기 때문이다 (Chang and Choi, 1986).

마지막으로 고려한 외생변수는 전년도의 생산성이다. 기업 주변 환경에 획기적인 변화가 없는 한 전년도에 생산성이 높았던 기업은 그 다음에도 높기 마련이다. 따라서 전년도의 생산성을 마지

막으로 분석에 포함시켰다.

#### IV. 실증분석

<표 1>에는 이 연구에서 분석한 각 변수에 대한 평균, 표준편차 등이 수록되어 있다. 특기할만한 사항은 한국 상장제조업체의 경우 복리후생비가 총경비에서 차지하는 비율은 약 4%로서 6.6%인 광고비보다는 낮지만, 3.5%인 판매관련비와는 비슷하며, 1.5%인 연구개발비보다는 높다는 점이다.

<표 1> 각 변수별 설명

변수 이름	N	평균	표준편차	단위
종업원 1인당 부가가치	2,581	38,054	33,521	천원
전년도 종업원 1인당 부가가치	2,581	35,351	24,488	천원
총경비 대비 복리후생비	2,581	3.9599	2.1868	%
종업원 1인당 복리후생비	2,581	0.8535	1.7098	백만원
총경비 대비 연구개발비	2,581	0.3910	1.4619	%
종업원 1인당 연구개발비	2,581	1.4955	3.5969	백만원
총경비 대비 광고비	2,581	6.5884	8.4930	%
종업원 1인당 광고비	2,581	1.9591	5.4860	백만원
총경비 대비 판매관련비	2,581	3.4941	7.4190	%
종업원 1인당 판매관련비	2,581	1.2620	4.6930	백만원
종업원 1인당 총자본량	2,581	88.460	129.772	백만원
노동 장비율	2,581	67,239	98,251	천원
종업원 1인당 재료비	2,581	107.20	173.88	백만원
기업의 규모 (종업원 총수)	2,581	1,905	4,707	명
기업의 역사	2,581	30.349	11.134	년
평균임금	2,581	5.553	7.092	백만원

<표 2>에는 “총경비 대비 복리후생비”가 “종업원 1인당 부가가치”라는 생산성 변수에 미치는 영향에 대한 분석결과가 수록되어 있다. <표 2>에 의하면 복리후생비는 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다. 즉 “총경비 대비 복리후생비”는 “종업원 1인당 부가가치”에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 보다 구체적으로 표현한다면 “총경비 대비 복리후생비”로 표현된 복리후생비 지출은 “종업원 1인당 부가가치”로 표현된 노동생산성을 약 4% 정



도 증가시키는 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 효과는 생산에 직접 투여되는 요소인 자본량의 약 15% 정도 효과와 비교할 때는 크지 않다고 하더라도, 광고비나 판매관련비 같은 다른 경비가 생산성에 미치는 효과와 비교하면 매우 긍정적인 것이라고 할 수 있다. 왜냐하면 복리후생비보다 많거나 또는 비슷한 규모로 지출되는 광고비와 판매관련비는 생산성에 아무런 영향을 미치지 못하기 때문이다.

주목할만한 사실은 예측한 대로 전년도의 생산성이 해당 년도의 생산성에 결정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과를 통해서 노동생산성은 단시일 내에 급격히 향상되거나 하락하는 것이 아니라 보다 점진적으로 변화한다는 사실을 알 수 있다.

<표 2> 총경비 대비 복리후생비가 생산성(종업원 1인당 부가가치)에 미치는 영향에 관한 다중회귀분석 결과 (N= 2,581)

변 수 명	표준화 회귀계수	T for H0: Parameter=0	Prob >  T
전년도 종업원 1인당 부가가치	0.462	22.245	0.0001
총경비 대비 복리후생비	0.039	2.384	0.0172
총경비 대비 연구개발비	0.027	1.668	0.0955
총경비 대비 광고비	-0.000	-0.051	0.9596
총경비 대비 판매관련비	0.028	1.695	0.0903
종업원 1인당 재료비	0.043	1.955	0.0506
종업원 1인당 자본량	0.154	7.250	0.0001
노동 장비율	0.031	1.578	0.1146
기업의 규모	0.051	3.098	0.0020
기업의 역사	-0.013	-0.835	0.4040
노동조합	0.010	0.640	0.5224
평균임금	-0.061	-3.299	0.0710
업종			
음식료품제조업	0.070	2.127	0.0335
섬유제품제조업	0.062	1.723	0.0850
전기, 전자제품제조업	0.055	1.322	0.1864
종이 및 종이제품 제조업	0.058	2.125	0.0337
석유,화학,고무,프라스틱제조업	0.163	3.485	0.0005
비금속광물 제조업	0.111	3.858	0.0001
1차 금속, 조립금속 제조업	0.074	2.031	0.0423
기계, 장비, 운송장비 제조업	0.068	2.025	0.0430
INTERCEPT	511.179	0.131	0.8958

R-square            0.3741  
 Model F 값        76.514 (p < 0.0001)

다른 외생변수들 가운데는, 앞에서 언급한 대로, 생산에 직접적으로 투여되는 요소인 자본량,

노동량 등의 변수와 기업들이 종사하고 있는 업종이 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

특기할만한 것으로는 예측과는 달리 노조가 생산성에 아무런 영향을 미치지 못한다는 사실이다. 기존의 연구와는 다른 이러한 결과는 아마도 이 연구가 분석대상으로 삼은 상장 제조업체들이 비교적 대기업들이어서 노조가 있는 회사와 없는 회사 사이에 별다른 차이가 없고, 따라서 임금이나 기업복지 수준에서도 별다른 차이가 없기 때문에 나타난 것이 아닌가 추정된다.

“종업원 1인당 복리후생비”가 “종업원 1인당 부가가치”에 미치는 영향을 분석한 <표 3>의 결과는 <표 2>의 결과와 약간의 차이가 있다. 복리후생비, 전년도 생산성, 자본량, 노동량, 업종 등의 변수가 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 점에서는 두 개의 분석결과가 같지만, <표 2>에서는 생산성에 영향을 미치지 못하던 광고비와 판매관련비가 <표 3>에서는 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 점에서는 다르기 때문이다.

<표-3>에 의하면 “종업원 1인당 복리후생비”로 표현된 복리후생비 지출은 “종업원 1인당 부가가치”로 표현된 노동생산성을 약 7.9% 정도 향상시키는 긍정적인 효과가 있다는 사실을 알 수 있다. 앞서서도 언급이 되었지만, 이러한 효과는 복리후생비보다 많거나 또는 비슷한 규모로 지출되는 광고비와 판매관련비가 각각 5.8%와 3.8%의 생산성 향상 효과가 있는 것과 비교하면 매우 긍정적인 것이라고 할 수 있다.

다른 외생변수들의 효과는 <표 2>의 경우와 아주 유사하다. 즉 <표 3>의 결과를 통해서 전년도의 생산성이 해당 년도의 생산성에 매우 중대한 영향을 미친다는 사실, 생산에 직접적으로 투여되는 요소인 자본량, 노동량 등의 변수와 업종 등의 변수가 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 사실, 그리고 노조가 생산성에 아무런 영향을 미치지 못한다는 사실을 알 수 있다.

지금까지의 분석을 통해서 알 수 있는 사실은 기업의 복리후생비 지출은 “종업원 1인당 부가가치”로 측정되는 노동생산성에 긍정적인 영향이 있으며, 복리후생비는 광고비나 판매관련비보다 더 효과적인 생산성 변수라는 것이다. 이러한 결과를 통해서 생산성 향상을 위해서는 판매비나 광고비 등의 분야보다는 복리후생비 같이 근로자 복지에 직접적으로 기여하는 분야에 더 많은 지출을 하는 것이 더 바람직하다는 사실을 알 수 있다.

<표 3> 종업원 1인당 복리후생비가 생산성(종업원 1인당 부가가치)에 미치는 영향에 관한 다중회귀분석 결과 (N= 2,581)

변 수 명	표준화 회귀계수	T for H0: Parameter=0	Prob >  T
전년도 종업원 1인당 부가가치	0.455	21.845	0.0001
종업원 1인당 복리후생비	0.079	2.003	0.0452
종업원 1인당 연구개발비	0.031	1.854	0.0639
종업원 1인당 광고비	0.058	2.002	0.0454
종업원 1인당 판매관련비	0.038	2.033	0.0421
종업원 1인당 재료비	0.030	1.375	0.1691
종업원 1인당 자본량	0.174	7.734	0.0001
노동 장비율	0.037	1.839	0.0660
기업의 규모	0.042	2.611	0.0091
기업의 역사	-0.018	-1.136	0.2562
노동조합	0.011	0.740	0.4593
평균임금	-0.200	-4.817	0.0701
업종			
음식료품제조업	0.069	2.129	0.0334
섬유제품제조업	0.056	1.580	0.1141
전기, 전자제품제조업	0.056	1.344	0.1791
종이 및 종이제품 제조업		0.051	1.8810.0600
석유,화학,고무,프라스틱제조업	0.152	3.307	0.0010
비금속광물 제조업	0.107	3.747	0.0002
1차 금속, 조립금속 제조업	0.067	1.857	0.0635
기계, 장비, 운송장비 제조업	0.073	2.156	0.0312
INTERCEPT		5668.011	1.5230.1279
R-square	0.3772		
Model F 값	77.529 (p < 0.0001)		

## V. 결 론

지금까지의 실증분석을 통해서 기업의 복리후생비 지출은 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다. 특히 복리후생비는 “종업원 1인당 부가가치”로 측정되는 노동생산성에, 광고비나 판매관련비보다 훨씬 더 효과적인, 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다. 이러한 결과가 시사해 주는 것은 기업들은 생산성 향상을 위해서 판매비나 광고비 등의 분야에 대한 지출보다는 복리후생비 같은 생산적이고 경제정의 실천에도 기여하는 분야의 지출에 보다

많은 관심을 기울여야 한다는 것이다.

복리후생비는 실질임금을 보충하는 기능을 수행한다. 임금상승률은 해마다 국가의 임금정책에 의해 제약을 받기 때문에, 기업이 임금을 인상하는데는 여러 가지 제약이 따를 수 있다. 따라서 사용자는 실질임금을 보전시켜주기 위해서 복리후생비 지출을 증가시키는 경우가 많으므로, 복리후생비로 대표되는 기업복지는 임금과 대체관계가 아니라 보완관계에 있다고 보아야 하며 (송준호, 1996:4), 근로자 복리후생의 확대는 근로자들의 동기부여, 조직몰입의 강화를 통해서 기업의 생산성에 직,간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 그런데 여기서 문제가 되는 것은 근로자 복지에 대한 사용자와 근로자의 시각이라고 할 수 있다. 아직도 한국의 사용자들은 근로자들의 기업에의 귀속심 및 충성심 확보, 노동력의 유지, 노사관계 안정, 생산성 향상 등의 생산성 향상 등의 이유로 복리후생비를 지출하고, 기업복지를 제공한다고 생각하는 경향이 강하다 (백윤봉, 1995: 17). 즉 아직도 사용자들 사이에는 온정주의적 시혜의 차원에서 복리후생에 관심을 갖는 경우가 많다는 것이다. 그러나 강력한 노조의 등장과 함께, 근로자들 사이에는 기업복지를 사용자로부터의 시혜가 아닌 권리로 인식하는 경향이 자리잡기 시작하였다. 따라서 이러한 양자 사이의 근로자의 복리후생과 기업복지에 대한 현격한 시각 차이는 그것을 제공함으로써 얻고자 하는 화합적인 노사관계 구축에 심각한 장애가 될 수 있다. 그런데 이 연구를 통해서 근로자의 복리후생에 보다 많은 관심을 기울이면 생산성이 향상될 수 있으며, 복리후생비는 다른 지출성 경비보다 생산성 향상에 더 효과적이라는 사실을 알게 되었다.

이러한 결과는 경영자들이 일방적이며 온정적 시혜의 관점에서 근로자의 복리후생에 관심을 가질 것이 아니라 근로자들에게 마땅히 제공해야 한다는 관점에서 근로자 복리후생을 접근해야 한다는 사실과, 사용자는 근로자 복지에 투여되는 비용이 생산성에 영향을 미치는지 여부에 대한 관심보다는 생산성 향상을 위해서 기업복지 프로그램을 어떻게 운용, 관리, 보완할 것인가에 보다 많은 관심을 기울여야 한다는 사실을 시사해 준다고 할 수 있다.

## 참 고 문 헌

- 김종업, 그림으로 보는 경영분석, 1994, 서울: 갑진출판사.
- 매일경제문사, 회사연감, 1988-1997, 서울.
- 박찬임, 한국기업복지 결정요인에 관한 연구 1985-1994: 기업 내적 요구와 국가노동정책 간의 상호작용을 중심으로, 1997, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 백윤봉, 기업복지의 내용과 노동복지화, 노무관리, Vol. 7-84, 1995, pp. 16-24.
- 송준호, 한국 기업복지의 특성과 과제, 임금연구, 경총 임금연구센터, 제 15-4호, 1996, pp. 4-23.
- 송호근, 한국의 기업복지 연구, 1995, 한국노동연구원.
- 이주재, 한국의 기업복지 결정요인에 관한 연구, 1997, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 최종태, 현대인사관리론, 박영사: 서울, 1993, pp. 182-187.
- 한동우, 기업복지프로그램 개발을 위한 욕구측정방법에 관한 연구, 1995, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국신용평가주식회사, 한국기업총람, 1988-1997, 서울.
- Bakalinsky, R. People vs. Profits: Social Work in Industry, Social Work, Vol. 25(6), 1980, pp. 471-475.
- Brown, C. and J.L. Medoff, Trade Unions in the Production Process, Journal of Political Economy, Vol. 86, 1978.
- Chang, S.J. and U. Choi, Strategy, Structure and Performance of Korean Business Groups: A Transaction Cost Approach, The Journal of Industrial Economics, Vol. 37, 1988, pp. 141-158.
- Clark, K.B., The Impact of Unionization on Productivity : A Case Study, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 33, 1980.
- \_\_\_\_\_, Unionization and Firm Performance : The Impact on Profits, Growth and Productivity, American Economic Review, Vol. 74, December, 1984.
- Googins, B. and Godfrey, J., Occupational Social Work, 1987, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_, The Evolution of Occupational Social Work, Social Work, Vol. 30(5), 1985, pp. 396-402.

- Frederick, W, J. Post, and K. Davis, *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, 1993, New York: McGraw Hill.
- Hannan, M. and J. Freeman, *The Population Ecology of Organization*, *American Sociological Review*, 42, 1977, pp. 929-964.
- Ozawa, M., *Development of Social Services in Industry: Why and How*, *Social Work*, Vol. 25(6), 1980, pp. 464-470.
- Reid, G. and D. Robertson, *Fringe Benefits, Labor Costs, and Social Security*, London: Allen and Unwin, 1965, pp. 323-334.
- Ramanathan, C., *EAP's Response to Personal Stress and Productivity: Implications for Occupational Social Work*, *Social Work*, Vol. 37(3), 1992, pp. 234-239.
- Shamir, B and D. Bargal, "Occupational Welfare and Organizational Effectiveness: Some Theoretical Notes", *Administration in Social Work*, Vol. 6-4, 1982, pp.45-48.
- Straussner, S. *Occupational Social Work Today: An Overview*, in S. Straussner (ed.), *Occupational Social Work Today*, New York: Harworth Press, 1990, pp. 1-17.