

I. 序 論

사회복지를 추구하는 방법은 여러가지가 있을 수 있다. 말하자면 兒童福祉, 障礙者福祉, 老人福祉, 婦女福祉 등을 위한 社會事業이나 社會政策과 같은 접근방법이 있을 수 있는 것이다. 그러나 국가사회의 중요한 生産的 役割을 맡고 있으며 국민의 대다수를 차지하는 勤勞者의 복지를 위한 企業福祉는 더욱 중요한 위치에 있다고 본다. 자원이 부족한 우리 나라에서는 기업복지를 핵심적 戰略變數로 잡고 근로자와 그의 가족들의 복지가 이루어지면 여기서 파급되는 複合效果가 사회복지를 구축하는 지름길이 될 수 있지 않을까 하는 생각이다. 사회복지를 위한 여러가지 接近方法을 경시하는 것이 아니라 우리는 선진국과 같이 高福祉 高負擔을 할 수 있는 입장이 아니므로 핵심전략으로 企業福祉를 발전시키는 것이 복지사회건설에 기여하는 바가 크다는 것이다. 우리는 資源不足國이며 勞動剩餘國이므로 성장의 動因은 良質의 노동력을 개발하는 데에 있다. 그 양질의 노동력이 活性化되고 再生産力化 되기 위하여는 기업을 통한 從業員 福祉 *employee welfare*가 잘 되어야 할 것이며 또 그의 파급효과는 地域社會福祉에도 영향이 크므로 전체적 사회복지를 이룩하는 動因이 될 것이다.

사실 우리가 60~70 년대에 高度成長을 이룩한 것은 外資와 海外技術의 유치, 政府의 開發意志 등의 작용도 컸지만 무엇보다도 개발잠재력으로서의 良質의 勞動力을 成長推進力化하는데 성공한 것에 기인한 것이다.¹⁾ 그러나

* 피어선神學校 教授, 社會福祉學

1) 朴昇, 「經濟發展論」, 博英社, 1977, pp. 386~395

隔差는 階層間的의 違和感을 조성하면서 勞使間的의 葛藤을 심화시켰다. 근로자 계층의 사회불만이 확대되면, 勞動爭議, 怠業, 罷業이 성행되고 生産性的의 低下와 國際競争力의 弱화를 가져올 수가 있는 것이다. 우리 나라의 경우 80년대에 들어와 이러한 현상이 위험수위에까지 달하고 있다.

우리는 이제 과거와 같은 低勞賃依存型的의 成長模型을 지속할 수는 없다고 본다. 저노임의존형에서 勤勞者福祉型·企業福祉型으로 그 베탄을 바꿈으로써 양질의 노동력을 기술력화하여 노동생산성과 기술생산성을 고도화시키는 새로운 成長模型과 福祉模型을 구축해야 할 것이다. 본 연구는 이와 같은 問題意識下에 근로자의 福祉問題를 해결하고 노동력의 再生産力化를 통하여 성장추진력을 진작시키는 韓國企業福祉의 模型을 開發하는데 조금이나 보탬이 되고자 한다.

우리 나라의 社會福祉學界에서는 기업복지에 대한 연구가 매우 빈약한 것 같다. 지금까지의 연구는 경영학적 관점에서의 人事管理·勞務管理가 기업복지연구의 주종을 이루고 있을뿐, 社會福祉理論의 입장에서 연구는 빈약하다. 기업은 영리적 경제단위이며 복리후생은 그 실천면에서 勞務管理의 일환으로 실천된다 하더라도 기업도 사회를 이루는 중요한 單位集團이라는 점에서 기업을 보는 관점과 기업복지의 이론은 福祉理論의 틀에 맞추어 구성되어야 할 것이라고 본다.

본 연구의 내용은 ① 福祉理論的의 관점에서 기업복지에의 接近方法을 모색하고, ② 한국기업구조의 특성과 근로자의 욕구문제를 고찰한 후, ③ 현존하는 한국기업복지의 현황분석과 과제를 제시하는 데서 한국적 企業福祉의 模型開發을 試圖해 보았다. 전술한 目的을 달성하기 위하여 國內外的의 문헌을 통한 서술적 연구방법을 택하였다.

II. 企業福祉의 模型開發을 위한 理論的 背景

1. 企業福祉의 理念과 福祉權

오늘날 선진산업국가에서의 勞動觀은 ① 노동자에 대한 Marx적 착취의

동자제급을 사회변화의 비혁명적 세력으로 간주하고, ③ 근로자의 소외문제의 원천을 직업, 소득, 교육, 주택, 작업환경, 보건위생, 문화, 종교 등의 다원주의적 관점에서 파악하며, ④ 국가는 자본가 계급, 지배계급의 이익을 보장하는 자가 아니라 근로자의 生活保障, 産業民主主義의 多元的 利益集團을 보장하는 조정자라는 데에 그 특징이 있다.²⁾

이러한 경향은 제 2차 세계대전을 전후하여 기업의 社會的 責任, 勞動組合의 정착과 團體交渉力의 증대, 노동조건을 법제화, 산업민주주의의 확대, 經營社會政策의 발달 등에 힘입어 종래 노부관리의 일환으로 실시해 오던 종업원의 福利厚生 *Employee benefit and service programs*이라는 말대신에 企業福祉 *company welfare*라는 새로운 용어를 사용하기 시작하게 된 것이다.³⁾

원래 勞務管理의 영역에서 취급되어 오던 노동시간, 고용조건, 노동의 대가로서의 급여지불 등의 분야가 시대의 진전과 이념의 발전에 따라 부가적·보완적 기능으로서 전문화된 것이 福利厚生이다. 초기 산업사회에서의 복리후생은 '勞動力維持培養說'에 기초하고 있었다.⁴⁾ 즉 기업경영에 있어서 生産性を 유지 향상시키기 위하여는 勞動力 再生産確保의 보조적 수단으로서 복리후생을 실시하여 종업원 및 그의 가족들의 신체적, 정신적, 경제적 복지를 누리도록 해주는 것이 이롭다는 이론에 입각한다. 한편으로는 溫情主義的이고 다른 한편으로는 打算主義的인 관점에서 企業内の 福利厚生은 발전하여 왔었다.

기업내의 복리후생은 시대와 더불어 변하지 않을 수 없었다. 産業環境의 變貌에 발맞추어 그 모습을 달리하면서 專門化의 길을 걷게 되었으며 특히 산업민주주의의 이념과 수반하여 종업원의 市民權·勞働權·經營參與權 등으로 확대 발전하여 왔다.⁵⁾ 이러한 복리후생의 발전은 초기산업사회의 溫情主義에서 짝이 터서 현대산업사회에 이르러 企業福祉의 理念的 기반을 제공

2) 金泳模, 「現代社會政策論」, 한국복지정책연구소, 1982, p. 371.

3) 鄭守英, 「新人事管理論」, 博英社, 1981, p. 358.

4) 岡田義晴, 「變草期の福利厚生と其の理論」, 日本勞動研究所, 昭和 57, p. 69

5) A.A. Sloane & F. Witney, *Labor Relations*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J. 1977, pp. 101~107.

지 않을 수도 있다는 의미가 내재해 있다. 그러나 오늘날 기업복지의 근대 화개념은 과거와 같은 온정주의의 탈피를 전제하고 있다. 왜냐하면 온정주의란 使用者(企業主)와 從業員間의 上·下의 身分的 關係에서 약자인 근로자에게 베푸는 은혜적 자선의 의미를 내포하고 있으며 민주주의의 기본이념에 위배되기 때문이다. 현대산업사회에서 기업과 종업원 쌍방은 근대적 契約原則에 기초한 權利·義務의 關係에 있으며 쌍방 모두가 동일 인격체로서의 생산참여자라는 점에서 파악되어야 한다. 그러므로 企業福祉는 균형과 전진을 추구하는 經營目的 달성의 수단인 것이고 능동적이고 적극적인 기능을 가져야 한다. 종래의 복리후생의 운용은 자칫하면 은혜적 서비스를 주체로 하는 對症的 施策(종업원 불명불만해소)에 그치는 경우가 많이 있었기 때문이다.”

‘福利厚生에서 企業福祉로’라는 새로운 방향제시의 초점은 오늘날 産業環境의 변모와 福祉國家主義라는 이데올로기의 변화에 따라 단순한 賃金主義에서 탈피하여 종업원들의 總合的 福祉에 충실하고 종업원의 생활복지를 위한 설계가 勞使共同의 커다란 관심사라는 점에 있다.

복지를 인간의 요구와 열망을 충족시키기 위한 사회적 노력이라고 하면⁶⁾ 企業福祉는 그 기업의 생산활동에 참여하는 종업원의 요구와 열망을 충족시키는 經營的 努力이라고 할 수 있다. 따라서 福祉와 經營的 努力의 개념을 정확히 파악하면 기업복지가 무엇인지 보다 자세히 알 수 있을 것이다. 이러한 기업복지의 개념은 理論과 實踐性을 가지고 있기 때문에 고정된 개념으로 파악할 수 없으며 시대와 나라에 따라서 그 개념이 다르며 용어 자체의 多樣性을 보여주기도 한다.

전통적 기업내의 福利厚生の 다양한 용어들, 즉 從業員福祉事業 *employee welfare work*, 從業員서비스 *employee service*, 勞動서비스 *labor service*, 附

6) Louis Boettiger, *Employee Welfare Work*, Ronald Press, N.Y., 1923, pp. 1~12.

7) 岡田義晴, 前掲書, pp. 107~111.

8) 金泳漢, 前掲書, p. 53.

compensation, 間接補償 *indirect compensation* 등과 같은 개념들은 지금까지 현실적 타당성을 지니고 있는¹⁰⁾ 것이 사실이지만 현대산업사회 특히 후기산업사회를 맞이하여 이러한 내용들이 기업복지의 개념으로 통합되어가고 있는 추세이다. 이토록 다양한 용어들의 개념속에는 從業員의 福祉를 증진하기 위한 뜻이 담겨있고 그러한 노력 역시 經營的 勞力의 의미를 지니고 있음에 틀림없다.

2. 企業福祉의 理論的 觀點과 接近方法

기업복지는 理論的 觀點에 따라 다양한 접근방법이 있을 수 있다. 관점에 따라 기업현상과 기업문제, 종업원의 요구상황과 중업원의 문제에 대한 인식도 달라지고 따라서 그것에 대처하는 방법도 달라지기 때문이다.

기업복지는 일반사회와는 달리 기업이라는 특수성도 있거니와 그 실천면에서 勞務管理의 일환으로 취급되어 왔기 때문에 지금까지 經營學的인 理論構成이 지배적이나 필자는 社會福祉理論的 觀點에서 고찰해 보고자 한다.

가족을 인간이 사회를 이루는 1次集團 또는 共同社會 *Gemeinschaft* 라고 하면 기업은 2次集團 또는 利益社會 *Gesellschaft* 로 구분할 수 있을 것이다. 기업이 사회를 이루는 利益集團이라고 할 때 사회를 보는 눈(觀)과 기업을 보는 눈(觀)은 일치할 수 있는 일이라 생각된다. 西洋 思想史에는 일반적으로 두가지의 社會觀이 크게 대립되어 있었다. 하나는 社會秩序가 힘과 강제, 支配와 服從에 의하여 형성되었다고 보는 관점이고, 다른 하나는 사회질서가 성원들의 價値合議에 의하여 형성되었다고 보는 관점이다. 앞의 것은 葛藤主義理論이라 하고 뒤의 것은 機能主義理論이라고 한다.¹¹⁾

이러한 두가지의 社會觀을 적용하여 기업을 본다면 하나는 支配와 服從에 의하여 企業秩序가 이루어지며 다른 하나는 企業成員들의 價値合議에 의하여 기업질서가 형성된다고 볼 수 있을 것이다. 필자가 기업구조의 分析手

10) D. Yoder, H.G. Heneman, Jr. John, G. Turnbull, & C.H. Stone, *Handbook of Personnel Management and Labor Relation*, McGraw-Hill, N.Y. 1958, p.212.

11) Ralf Dahrendorf, *Class and Class Conflict in an Industrial Society*, Routledge & Kegan Paul Ltd., London, p.157. 金泳謨, 「韓國社會學」, 1981, 重版, p.20.

企業福祉의 理論的 틀(模型)과 方法論을 세우는데 가치가 있을 것으로 사료 되어 기존의 경영학적 노무관리의 이론보다 社會福祉理論의 틀을 적용하여 고찰해 보기로 한 것이다.

1) 葛藤主義的 觀點

갈등주의자들은 人間이란 만족할 줄 모르는 慾望 *insatiable desire* 을 가지고 있으므로 社會를 利害關係·競爭關係에 의하여 형성된다고 보고 社會關係에는 이익 또는 자원분배의 차이에서 오는 葛藤이 내재한다고 주장한다. 갈등이론에서 검증될 수 있는 企業觀은 다음과 같은 假說에서 정리된다.

① 이익의 갈등은 모든 企業生活에 있어서 불가피하며 전체적이지만 오히려 正常的이다. 왜냐하면 주로 價値있는 財貨와 用役은 희소하기 때문이다. 이익의 갈등이 없는 企業集團은 없다.¹²⁾

② 모든 기업에서 어떤 사람은 다른 사람들보다 희소한 가치에 대하여 보다 많은 權力과 統制力을 갖고 있다. 모든 企業은 序列位階로 질서가 유지된다.¹³⁾

③ 기업에 있어서 權力은 몇 사람의 수중에서 좌우되는 경향이 있다. 權力構造는 여러 차원에서 상이하지만 그것이 企業組織의 필연적 결과라는 점에서 모든 企業集團에는 권력 엘리트가 항상 존재한다.¹⁴⁾

④ 권력이 효과적으로 사용되고 있는 企業構造는 질서, 합의, 동조 및 통합에 의해서 특징지어진다. 客觀的인 利害葛藤은 모든 企業에 항상 존재하지만 억압되고, 승화되고, 재규정되고, 위장되어 갈등의 징후는 관찰될 수 없거나 있다 하더라도 관찰되기가 극히 어렵다. 權力을 효과적으로 관리하면 기업의 秩序와 合議를 가져온다.¹⁵⁾

기업에 있어서 갈등의 주요 원천은 다음과 같다. 물질적 財貨와 資源의

12) Ralf Dahrendorf, "Toward a Theory of Social Conflict" *Journal of Conflict Resolution*, 2 June, 1958, pp.170~183 and *Essays in the Theory of Society*, Stanford University Press, 1968, 제4~6장.

13) Gaetano Mosca, *The Ruling Class*, McGraw-Hill, N.Y., 1939, p.50.

14) William G. Sumner and Albert G. Keller *The Science of Society*, Yale University Press, 1972, pp.39, 51~59.
Gaetano Mosca, *Ibid.*

15) James D. Thompson, "Organizational Management of Conflict," *Administrative Science Quarterly*, 4 Mar, 1960, pp.389~409. Victor A. Thompson "Hierarchy, Specialization and Organizational Conflict," *Administrative Science Quarterly*, 5 Mar, 1961, pp.485~521.

등, 他者의 행동을 지휘하고 통제하는 데에 대한 갈등, 價値에 대한 갈등, 役割에 대한 갈등 등 이러한 갈등은 분명히 機能과 더불어 기업에 있어서 중요한 과정으로 나타난다. 企業集團은 勞働者(종업원)이든 使用者(자본가)이든 간에 자기의 지위를 개선하고 유지하며 자신의 利益을 추구하기 위하여 사회의 법률제도를 최대한으로 이용하고자 한다.

예를 들면, 노동자들은 法的으로 허용되는 勞組를 최대한 이용코자 하며, 使用者는 파업과 같은 노동자의 실행행사를 마음대로 할 수 있도록 방지하는 것이 아니라 사업을 방해하는 폭력을 막을 수 있는 合法的 權利를 마련하고 있다.

갈등이론은 企業이란 自發的 協同이나 合議에 의해서가 아니라 기업이 組織될 수 있는 利害關係와 그 이해관계에 관련된 강제적(법률적) 구속에 의하여 질서가 유지된다고 본다. 그러므로 企業組織에 있어서 權力과 權威 그리고 職級 등 다양한 지배가 分析單位로 된다. 권력과 재화의 차별적 분배는 勞使葛藤의 결정적 요인이 되고 노사갈등의 전통적 의미는 階級葛藤이라고 말할 수 있다.

갈등이론은 크게 나누어 두가지로 구분된다. 그 하나는 K. Marx와 같이 노사갈등을 生産關係·所有關係에서 찾고 노동을 착취의 개념으로 파악하며 이러한 분제의 해결방법은 폭력갈등을 통한 革命으로 福祉를 성취할 수 있다고 주장하는 경우이고, 다른 하나는 R. Dahrendorf와 같이 産業社會의 갈등은 잠재성이 강하기 때문에 오히려 갈등의 제도화 즉 立法과 政策에 의하여 폭력갈등을 예방하고 福祉를 추구할 수 있다는 견해이다. 이러한 갈등이론을 新葛藤主義理論이라고 한다.¹⁶⁾

신갈등주의적 관점은 노동을 착취의 개념이 아니라 同伴者의 개념으로 파악하며 利益集團내에 대립·갈등이 심하면 집단행동에 의하여 자원분배를 재조정 한다는 것이다. 예컨대 經營政策에 있어서 勞動政策(企業福祉政策), 所得政策(最低賃金制度, 法定勞動時間制度)과 같은 것이 이루어진다는 것이다. 필자는 신갈등이론에 의거하여 勞使共同體의 개념에서 종업원복지에 충실함

16) 金泳謨, 「現代社會福祉論」, 한국복지정책연구소, 1982, pp.10~11.

近方法을 모색해 보고자 한다.

2) 企業福祉의 政策的 接近方法

자본주의사회의 기본적 소득분배는 市場機構를 통하여 결정되는 第1次的 分配와 그것을 사후적으로 보완하여 이루어지는 第2次的 再分配로 대변할 수 있다. 제1차적 분배란 기본적으로 각자가 공헌하는 생산적 諸資源(人的 資產으로서 勞動을 포함)과 用役의 報酬率에 의존하여 결정된다. 私有財産制度를 기반으로 하는 자본주의 경제에 있어서 물적 자원에 대한 보수 그 자체가 私的所得으로 그 소유자에게 歸屬된다. 자산의 소유관계는 市場機能의 역사적 소산이라고 할 수 있다. 제2차적 재분배란 일차적 시장기능에 의하여 결정된 것을 수정보완하여 소득이 移轉되는 것을 의미한다.¹⁷⁾

기업에 있어서 2次的 再分配란 企業所得(자본가 소득)으로 귀속될 수 있는 財源을 종업원들에게 1次的 소득인 賃金 이외에 追加補償 *Fringe benefits* 으로 지급되는 것을 의미한다.

기업복지의 정책적 접근은 자본주의사회에 있어서 勞使葛藤의 위기를 회피하기 위한 수단으로서는 사회정책적 동기에 기초하는 平等化 政策의 일환으로 低賃金階層의 주택문제, 재산형성문제, 교육문제 그리고 종업원들의 퇴직후 장애문제, 불의의 사고, 실업, 산재, 질병 등에 대비하여 기업이 정책적으로 再分配的 補完策을 강구하는 것이라고 볼 수 있다.

기업복지의 정책적 접근방법에는 ① 政策모델(주택정책, 재산형성정책, 교육정책) ② 制度모델(퇴직금제도, 사회보험한정금제도, 금융제도, 공제회급부제도) ③ 施設모델(도서관, 식당, 의료보건시설, 근로자 복지관, 휴게실, 휴양소, 탁아소, 수유실, 목욕실 등)을 들 수 있다.

이상과 같은 企業福祉의 政策的 接近方法은 ① 재산소유의 最適平等化, ② 내집마련, ③ 기술훈련 및 교양교육을 통한 자기실현, ④ 共濟的 相互扶助, ⑤ 각종 施設서비스를 통한 원만한 勞使關係 등을 통한 기업내의 갈등

17) Adrian L. Webb and Jack E.B. Sieve, *Income Redistribution and the Welfare State*, G. Bell and Sons Inc, London, 1971, p.11.

| 모 델 | 見 現 方 法 | 프 로 그 램 |
|------|---|---|
| 政策모델 | 財 產 形 度 政 策 住 宅 政 策 教 育 政 策 | 財形貯蓄, 従業員持株制, 社內預金制 住宅, 寄宿舍, 住宅資金積立, 住宅融資制度, 내집 마련 대책 職業訓練, 技術教育, 教養教育, 職業指導, 精神衛 生教育 |
| 制度모델 | 退 職 金 制 度 金 融 制 度 社 會 保 險 制 度 給 共 濟 會 給 付 款 其 他 | 一時給制, 退職年金, 企業年金 새마을金庫, 信用協同組合 醫療保險, 產災保險, 失業保險 祝賀金(결혼, 출산, 입학), 慰問金(재태, 병상, 사망), 퇴직전반금, 공제회각출금 有給休暇制 |
| 施設모델 | 圖 書 室 體 育 室 食 堂 醫 療 保 健 施 設 勤 勞 者 福 祉 室 | 專門圖書報給, 教養書籍, 잡지 보급 운동장, 테니스장, 탁구대, 각종 체육기구 보급 無料給食, 割引給食, 食事手當 醫務室, 療養室, 건강진단, 전염병 예방대책 휴게실, 휴양소, 탁아소, 이미용실, 목욕실 등 |

해소를 목적으로, 기업이 주체가 되어 경영정책상 실시하여 정부의 법적 뒷
바침과 稅制上的 지원을 받아 저임금계층을 中産層으로 육성하여 사회안정
기반을 조성하는데 기여하게 된다.

3) 機能主義的 觀點

기능주의자들은 사회를 相互依存되어 있는 體系로 보고 사회의 각 부분은
체계의 기능에 기여하게 되므로 社會의 全體系는 유지·발전할 수 있다고
한다. 그러므로 그들은 社會는 機能的 必要條件(적응, 의사소통, 규범, 합의,
사회화, 통제 등)이 있고 이러한 기능적 필요조건외 요구를 해결하기 위하여
기관이나 제도가 창조되어야 한다는 것이다.¹⁸⁾

機能主義的 觀點에서 企業社會를 보면 기업에 내재하는 制度와 企業構成
員의 役割과의 관계는 ① 어느 한 개인(종업원)의 욕구를 충족시키기 위해서
는 그 조직사회(기업)내의 다른 사람 또는 기업에 대한 일정한 행위의 태도

18) 金泳諤, 前掲書, p. 9.

과 企業은 일정한 價値規準, 행위선택의 기준을 받아들이지 않으면 양자의 相互行爲는 생각할 수 없게 되며, ③ 개인이 스스로의 役割을 연출하는 것은 그 사람의 義務가 되고 그것은 기업으로 말하면 개인에 대한 權利가 되며 이것을 組織社會의 '役割期待相補性'이라고 한다.¹⁹⁾ ④ 조직사회(기업) 내에서 役割期待로부터 離反하든, 同調하든 역할구조에 대응하여 퍼스널리티구조가 형성되어 그 欲求性向構造가 개인의 행동을 방향지우며, ⑤ 모든 組織社會에는 등조행동에 대한 명백한 報酬와 逸脫行動에 대한 명백한 처벌이 가하여져 脫線을 방지하는 統制의 메카니즘이 존재한다.

다시 말하면 개인과 기업 쌍방의 欲求充足의 最適化를 위해서는 제각기 상대로부터 기대되는 役割을 수행하지 않으면 안된다. 그것을 위해서는 공통의 價値規準에 의거하지 않으면 안된다. 이것을 Parsons는 制度的 統制의 原理라고 했다.²⁰⁾

이러한 機能理論을 企業(利益集團)에 적용해 볼 때 企業體系의 單位는 役割이라고 볼 수 있으며 그 內實은 企業構成員의 相互行爲過程이기 때문에 구성원간의 관계가 기업체제의 구조를 만들어 낸다고 볼 수 있다. 이러한 관계는 地位와 役割에 의해 파악할 수 있으며 또한 역할의 連關, 分化, 統合을 초점으로 하여 기업의 戰略的 變數로서 役割統一體의 복합인 制度化에서 찾아볼 수 있을 것이다.

즉 기업을 구성원들간의 價値와 財貨 및 協同에 의하여 合議되고 組織되며 安定된 體系로 보고 이러한 기업조건이 체제의 기능을 파괴하거나 위협할 때 企業問題가 생기는 것으로 본다. 따라서 기업을 통합시키고 안정시키기 위해서는 분열적인 요소인 從業員의 욕구불만을 제거하고 成員들로 하여금 기업에 잘 적응토록 하여 맡은 役割에 충실하게 하는 것이 機能主義的 觀點에서의 중요한 企業福祉의 關鍵이다.

勞務管理의 일환으로 기업내의 福利厚生의 전통적 방법이나 温情主義的 심리요법 등이 機能主義的 福祉追求의 한 예라고 할 수 있다. 기업구성원들

19) T. Parsons, *Social System*, The Free Press, N.Y., 1951, pp.145~205.

20) 田野崎昭夫 著, 宋鄭府 譯, 「파슨즈의 社會理論」, 東文化社, 1981, pp.62~67

구종족의 最適化를 위하여는 役割期待의 相補性 原理에서 接近해 가야 한다. 기업구성원 모두의 役割遂行과 役割制裁의 교환과정의 순조롭게 진행되기 위한 조건이라고 말 해도 좋다. 企業內의 일정한 價値가 종업원들의 퍼스낼리티에 內面化되어 상호행위체계에 制度化되는 것이 기업내에 相互行爲시스템이 안정되기 위한 第1條件이 되는 것이다. 이러한 조건을 갖추기 위하여는 기업내의 不適應, 欲求不滿, 脫線 등을 방지하기 위한 專門的 接近方法에서 企業福祉를 추구하게 된다.

4) 企業福祉의 專門的 接近方法

기업복지의 전문적 접근방법은 人間關係에 있어서 欲求充足의 最適化와 相互依存性을 전제하고 自·他間에 역할기대의 離反·脫線을 막으며 기업활동의 동조를 통하여 기업의 가치지향적 생활체계·생산체계를 구축하려는 데에 목적이 있다. 기업의 목표달성을 위하여는 종업원의 協同과 能率증가를 위한 생산 및 작업상의 만족 등을 여하히 해결하여 목표지향적인 협동체계를 확립하느냐에 관심이 집중된다.

기업이라는 집단내에 진실한 人間關係에 기초를 둔 協同體系는 生産性向上은 물론 종업원들간의 화기애애한 분위기와 相互扶助 및 生活向上에도 큰 도움이 된다. 경영관리에 있어서 인간관계는 종업원의 勤勞意慾을 향상하는 중요한 목적을 가지고 있으며 종업원의 士氣가 높아지고 勞使協力에 의한 集團目標를 달성하게 되며 동시에 종업원들의 소득도 증대되게 된다.

機能理論的 觀點에서 인간관계를 중심으로 한 기업복지의 전문적 접근은 기업과 종업원의 士氣를 진작시킴으로써 보다 높은 生産性 및 能率을 제고하기 위한 수단이라고 할 수 있다. 전문적 접근방법의 서비스 모델에는 ① 人間關係모델, ② 援助모델, ③ 클럽活動모델, ④ 産業카운셀링모델 등을 들 수 있다.

어떠한 組織社會이든지 人和가 가장 중요하다는 것은 주지의 사실이다. 그러나 有機的인 조직사회에는 개개인 간에 人間的 差異가 있고 이 인간적 차이가 개인을 중심으로 형성되어 있으며 個性이라는 형태로 각자의 人格을

모 델 프 로 토 그 램

| | |
|--------|--|
| 人間關係모델 | 생일축하회, 모친회, 강습회, 꽃꽂이대회, 취안회, 운동회, 연구발표회, 문화제, 전시회, 바자회, 직장대항 각종 경연대회, 영양교실, 직장체육사업, 체육대회 등 |
| 援助 모델 | 임금의 보조적 급여로서 가족수당, 아동수당, 주택수당, 교육수당, 식사수당, 교통수당 등 |
| 클럽활동모델 | 농장새마을운동, Q.C 운동, 봉사클럽, 문화서클활동, 동산·낚시클럽, 각종 운동 클럽활동 등 |
| 가운선택모델 | 인사상담, 결혼상담, 법률상담, 생활상담, 주택상담, 건강상담, 레저정보상담, 각종 고정상담 등 |

유지하고 있기 때문에 조직구성원은 상호간 또는 조직의 목표 등에 대한 利害關係가 발생하게 마련이다. 이러한 이해관계에는 종업원 상호간에 질투, 대립, 마찰 등 눈에 보이지 않는 암투의 형태로 내재하기 쉬우며, 조직은 상이한 개성을 가진 集團이므로 상이한 個人差異와 欲求 및 이에 수반하는 행동양상은 공격과 투쟁으로 변하기 쉽다.

相互利害關係에서 균형과 조화를 이룩하지 못하게 되면 조직구성원들간의 相互依存성과 協同心을 도외시리고 소극 自己欲求充足 위주의 인간관계를 이루려는데 집착하게 되므로 이는 종업원들 자체가 기업에 대한 不適應으로 나타나 目標指向的 行동을 무시하는 결과를 초래하게 된다.

이러한 문제를 극복하기 위하여 기업복지의 전문적 접근은 管理의 技術性을 모색하게 되는데 관리의 기술성이란 종업원들이 목표지향적이고 협동적인 自發意識을 기초로 해서 기업에 공헌하고 기업은 이에 誘因要素(기업복지의 전문적 서비스)를 충분히 제공함으로써 기업과 종업원의 協同體系를 확립하여 상호이해관계의 조화와 균형을 이룩함을 뜻한다.

다시 말하면 役割期待의 相補性 原理에 입각하여 조직구성원들의 不適應, 不和, 脫線을 방지하고 상호이해관계의 균형과 조정을 도모하여 기업도 성장하고 종업원의 복지도 증대되는 양면적 효과를 전문적으로 접근하는 데에 목적을 둔다.

Ⅲ. 韓國企業構造의 特性과 勤勞者의 欲求

1. 財務構造의 特性

한 사회의 경제발전이 공업화단계에 역점을 둔다면 기업의 발전과 經濟發展 자체는 동일한 방향으로 움직여 나가는 것이라고 볼 수 있다. 이는 경제발전의 내용이 바로 工業生産力의 구축을 말하는 것이며 企業經營은 바로 공업생산력의 구축을 위한 활동의 주체가 되기 때문이다. 따라서 지나간 60~70년대에 한국경제가 공업화를 이룩한 성과와 같이 한국의 企業도 크게 成長하여 왔음에 틀림이 없다.

〈표 3〉

鑛工業成長推移(5人以上 事業體)

()는 1970을 100으로한 指數

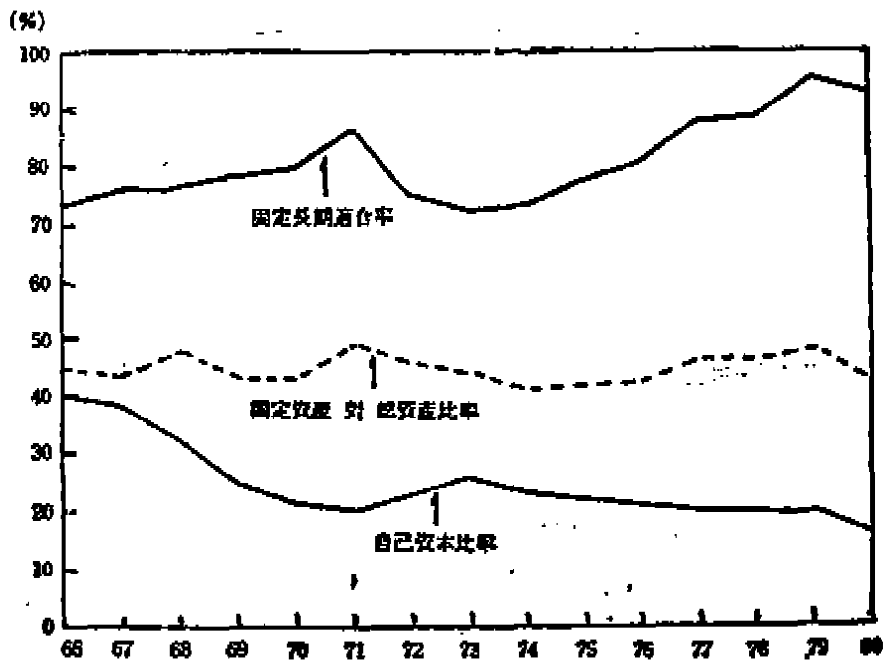
| 內 容 | 單位 | 1960 | 1966 | 1970 | 1975 | 1980 |
|--------|----|--------|--------|-----------------------|--------|-------------------|
| 事業體數 | 個 | 15,570 | 20,430 | 25,816 (100.0) | 24,229 | 32,557 (126.1) |
| 産業生産指數 | % | 8.5 | 16.8 | 37.4 | 100.0 | 209.8 |
| 附加價值 | % | 100.0 | 267.0 | 595.0('69) (100.0) | | (466.0) |
| 有形固定資産 | 億圓 | — | — | — | — | 129,601 |
| 從業員數 | 千名 | | | 938 (100.0) | 1,503 | 2,089 (222.8) |
| 事業體生産額 | % | 100.0 | 177.0 | 342('69) (100.0) | | (447.3) |
| 人當生産額 | % | | | (100.0) | | (25.2) |

資料：經濟企劃院·韓國産業銀行, 「鑛工業統計調査」 및 韓國銀行, 「經濟統計年報」

표 3에서 보는 바와 같이 공업회사화에 있어서 기업활동의 主役分野가 되는 鑛工業部門의 成長推移를 보면 사업체수에 있어서는 2.1배의 신장을 보이고 있으며 産業生産指數는 1975년을 기준으로 할 때 1960년의 8.5에서 1980년의 209.8로 무려 24.7배의 막대한 증가를 기록하고 있다. 그리하여 기업은 產出物量을 기준으로 볼 때 연간 평균 0.7배가 증가한 것이라고 볼 수 있다. 따라서 事業體당 生産額이 1970년에는 1960년에 비하여 342%, 1980년에는 1970년에 비하여 447.3%로 리약하여 이를 通算할 때 15.3배가 됨을 알 수 있다.

결과를 가져 왔는가 하면 그렇지 못한 것이다. 기업성장과 관련하여 財務構造의 측면에서 어떻게 변해 왔는가를 살펴 봄으로 문제를 분석해 보기로 하자.

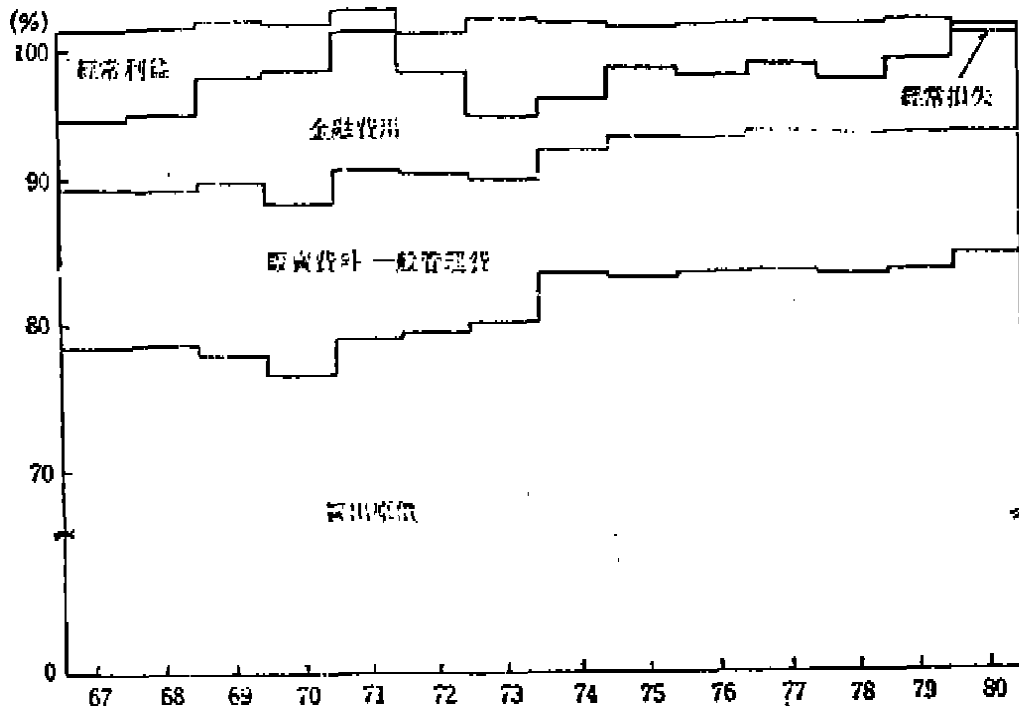
〈그림 1〉 安全性指標의 推移



資料 : 한국은행 「기업경영分析—1981」

먼저 기업이 財務安全性을 여하히 견지해 왔는가를 보기 위하여 지난 15년간에 自己資本比率, 固定資産對 總資産比率, 그리고 固定長期適合率의 추이를 보면 그림 1과 같다. 즉 自己資本比率은 60년대 중반에 40%이던 것이 70년대초에 다소 호전의 기미를 보였으나 전체적으로 보면 하락하여 80년에는 18%선으로 크게 떨어지고 있다. 이는 기업경영에 있어서 투자재원의 대부분이 他人資本에 의존하고 있음을 뜻한다. 한편 固定資産의 총자산에 대한 비율은 전기간에 걸쳐서 45%선에서 유지되고 있으나 장기적인 관점에서 안정성을 가리키는 固定長期適合率은 60년대 73%선에서 80년에 90%선으로 악화를 보이고 있다. 이러한 관점에서 볼 때에 총체적으로 한국 기업은 他人資本에 의존하여 기업이 운영되고 있으며 따라서 財務構造는 지속적으로 惡化되어 왔음을 알 수가 있다.

기업의 매출액에 대한 費用構成의 추이로 보면 그림 2와 같다. 즉 매출원가와 金融費用이 점유하는 비율은 70년대에 들어와서 증가추이를 보인 반면 판매비와 일반관리비는 일정한 비율을 유지하고 있다. 이처럼 판매비



와 일반관리비가 차지하는 비율이 거의 步合狀態를 나타내고 있는데 반하여 金融費用과 賣出原價의 비중은 높아지는 추세를 보이고 있다. 이는 기업의 費用構成面에서 利子負擔이 기업의 收益을 잠식하고 있음을 나타내고 있으며 따라서 企業福祉費(일반관리비증에)는 증가하지 못하고 있음을 알 수 있다.

2. 雇傭構造의 特性

한국의 노동시장에서 雇傭構造는 ① 身分中心의 職級構造와 ② 性別・學歷別 勞動力의 異質性, ③ 斷層的 賃金構造 등의 特性을 분석해 보는데서 構造的 특질을 고찰할 수 있다.²¹⁾

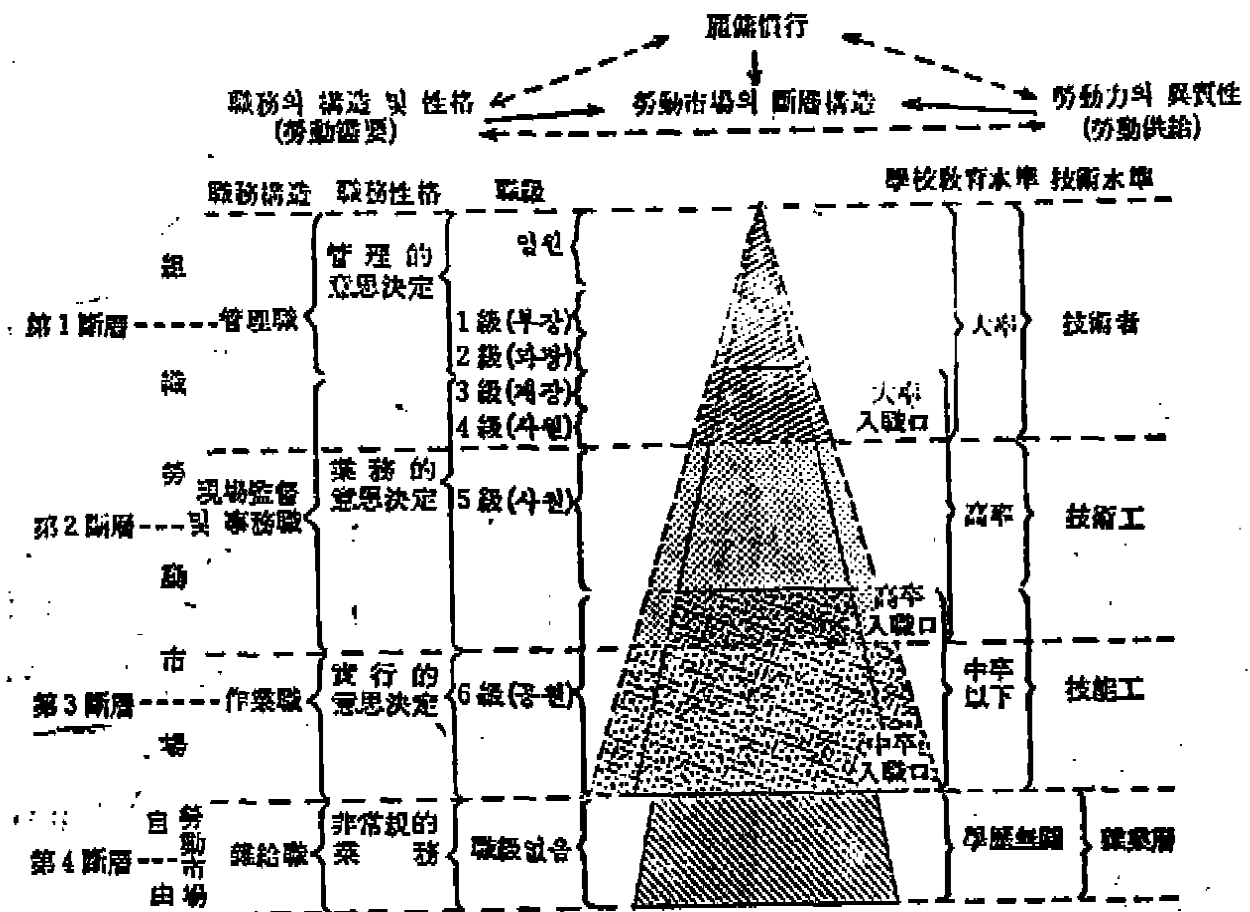
1) 斷層化된 身分的 職級構造

한국사회는 과거 전통사회에서 士・農・工・商의 직업별 계급과 양반, 상놈의 세습적, 신분적 계급질서는 소멸됐지만 學問(學歷), 敎養, 身分이 지닌 사회적 階層上昇의 전통은 그대로 살아남아 있다. 기업의 직급구조의 예를 들면 부, 차장(1급), 과장, 대리(2급), 계장, 주(3급), 대졸사원(4급), 고졸사원(5급), 공원(6급, 중졸이하)의 순으로 직급이 구분되고 있다. 이러한 職級構造下에서 身分(직급)에 따라 業務가 부여되고 권한은 經營層에 집중되

21) 李孝秀, 「勞動市場構造論」, 法文社, 1984, pp. 149~207.

받아 하위직을 지휘, 감독하는 것이 중요한 일거리가 되어 경영의 경직성과 비민주성을 나타내게 되는 것이다. 그림 3²²⁾을 보면 이러한 신분적 직급구조를 자세히 알 수 있다.

〈그림 3〉 勞動市場의 身分的 階層構造

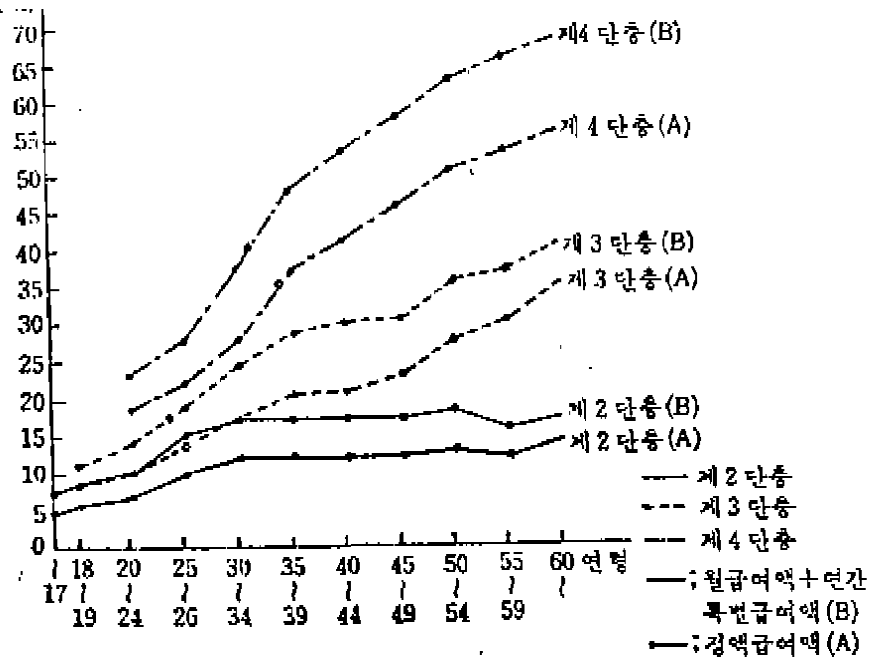


- [비고] 第1斷層: 昇格이나 昇給의 기회가 주어지지 않는다. 木手, 보일러공, 미장이 같이 技能을 필요로 하는 職務도 있으나 특별한 知能이나 教育을 필요로 하지 않는 單純作業
- 第2斷層: 中卒以下 男子, 中高卒以下 女子, 섬유·전자·신발·산업등의 工員 및 보조 사무원으로 관리적으로의 昇格機會가 없다.
- 第3斷層: 高卒男子 중심 또는 專門大卒. 大卒男子와는 완전히 직급이 다른 社員, 오랜 經驗을 쌓아야 관리적으로 昇格이 가능하다.
- 第4斷層: 大卒男子. 상당한 수준의 言語, 技術을 필요로 하는 職務로서 관리적 높은 昇進의 기회가 부여된다.

2) 性別, 學歷別 勞動力的 異質性

노동력은 기본적으로 生得的 이질성과 後天的 이질성이 있는데 우리나라의 경우는 생득적 이질성은 性이 중요한 이질성의 요소가 되고 후천적 이질

22) 李孝秀, 前掲書, p.173.



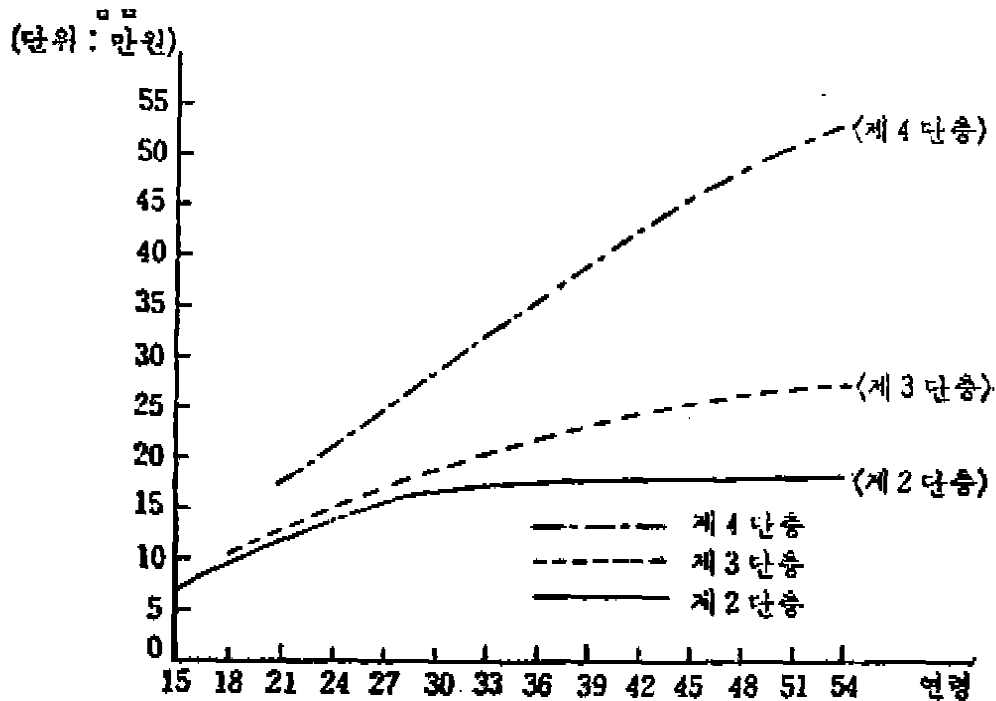
[資料] 노동청, 직종별 임금실태조사보고서, 1980에서 作成.

성은 學歷이 중요한 요소가 되어 있다. 노동력의 異質性(斷層性)이 학력에 의한 差別基準이 되고 있는 예를 보면 社員과 工員의 구별에서 뚜렷이 나타난다. 사원은 고졸이상이고 월급제이며 공원은 중졸이하이며 일급제(시간제)인데 현장 근로자로서 양자의 身分的 격차는 엄연하다.

3) 斷層的 賃金構造

한국의 賃金構造는 斷層變數인 학력과 性을 기준으로 하여 초임급이 결정되고, 入社後에는 연령, 경력, 근속년수의 연장에 따라 임금이 변동되는 특성을 가지고 있다. 그림 4, 5²³⁾는 몇가지 흥미로운 사실들을 우리에게 보여주고 있다.

첫째, 平均賃金曲線은 상위단층일수록 위에 위치하고, 둘째 斷層別 초임급의 격차가 너무 크다 제 2 단층의 최고임금수준이 제 3 단층의 초임급에도 미치지 못한다. 셋째 상위단층의 임금폭선일수록 그 기울기가 크며(임금상승율이 높고 승진기회도 상위단층에게 더 많다), 넷째 결론적으로 斷層別 賃金隔차가 너무 크다는 것이며, 身分化된 斷層을 넘어서기는 매우 힘들게 되어 있다.



[資料] 노동청, 직종별 임금실태조사보고서, 1980에서作成.

3. 勤勞者의 生活實態

우리 나라의 근로자(第1, 2階層의 低賃勞動者)들의 취업생활실태를 ① 가족과의 생활조건, ② 노동조건, ③ 주거조건, ④ 여가생활의 순으로 간략하게 살펴보고자 한다. 가족은 사회의 基本單位로서 가족 성원의 性格形成과 생활에 미치는 영향은 지대하다. 그럼에도 불구하고 우리 나라 근로자의 87.2%가 미혼이고 이들의 72.7%는 부모와 별거하고 있다. 이러한 현상은 근로자의 대다수가 20세 전후의 女性勞動者로서 도시의 공장에 雇傭되어 있기 때문에 나타나는 현상이다. 그들의 가정생활 수준이 어느 정도인가는 金泳謨 教授의 福祉意識調査²³⁾에 의하면 전체 응답자의 53.4%가 보통이라 했고, 잘 살지 못한다가 24.7%, 어느 정도 잘 사는 경우 11.0% 및 대단히 어려운 경우가 8.9%로 나타났다.

이러한 生活水準은 기혼자의 경우가 가족의 생활수준이 어려운 편으로 전체의 59.8%를 차지하고 未婚者의 경우는 기혼자보다 나은 편이다.

勞動條件하면 賃金, 勞動時間, 福利厚生, 結社, 休息 등에서 찾아 볼 수

23) 李孝秀, 前掲書, p.341.

24) 金泳謨, 「韓國人の 福祉意識」, 一潮閣, 1980, p.220.

| 생활수준 | | 대단히 잘 산다 | 이느정도 잘 산다 | 보통이다 | 별로 잘 산 지 못한다 | 비단히 어리게 산다 | N. A. | 합 계 |
|------|----|-------------|--------------|------|-----------------|---------------|-------|-------|
| 결혼여부 | | | | | | | | |
| 기 | 혼 | — | 4.5 | 30.3 | 33.3 | 26.5 | 5.3 | 99.9 |
| 미 | 혼 | 0.9 | 11.8 | 56.3 | 23.8 | 6.7 | 0.1 | 99.6 |
| 이 | 혼 | — | — | — | 50.0 | — | 50.0 | 100.0 |
| N. | A. | — | 17.6 | 64.7 | 11.7 | 5.8 | — | 99.8 |
| 합 | 계 | 0.8 | 11.0 | 53.4 | 24.7 | 8.9 | 0.8 | 99.6 |

자료: 金泳模교수 福祉意識調査表「韓國人の福祉意識」, 一澤閣, 1980.

있지만 우리 나라에서 가장 중요시되는 노동조건은 어디까지나 임금이다. 1975년부터 1980년 4월에 이르기까지 勞動集團紛糾는 1,355件이 있었는데 그 원인은 賃金關係가 전체의 72.4%이고, 나머지는 休·廢業, 操業短縮(3.3%), 勞組活動 방해(5.7%), 부당처우(3.0%), 해고(2.9%), 근무시간(0.8%) 및 기타(11.7%) 등이다.²⁵⁾ 현재 工團勤勞者들은 자기의 노임으로 家計를 꾸려나갈 수 있는 사람은 전체의 6.5%에 불과하다. 그러나 자기의 책임하에 가계를 유지해야 할 勤勞者는 전체의 14.4%에 불과하기 때문에 긴박한 貧困·飢餓에 처해 있는 근로자는 9割의 수준에 도달하지는 않을 것이다. 그러나 대다수의 工團 근로자들은 低賃金에 시달리고 있는 것만은 사실이다.

근로자들의 住居問題는 심각하다. 그들이 지적한 문제는 住居費가 생활비의 과중을 차지한다가 전체의 23.0%이고 협소한 방(14.8%), 交通問題(14.3%), 부자유스런 생활(13.1%), 합숙등로와의 不和(2.6%) 등이다. 이러한 문제는 性別에 따라 큰 차이는 없으나 교통문제는 서울·부산출신이 많이 지적하고 있는데 근로자의 收入과 住居形態를 고려해 보면 쉽게 짐작할 수 있

〈표 5〉 性別 居住上의 問題

| 문제 | 性別 | | | | | | | | |
|-----|------|--------|---------|----------|-------------|----------|-----|-------|------|
| | 없다 | 생활비 과중 | 협소한 거주방 | 합숙등로와 불화 | 출퇴근 시 교통 문제 | 부자유스런 생활 | 기타 | N. A. | 합 계 |
| 남 | 20.6 | 22.5 | 24.1 | 0.9 | 13.2 | 15.4 | 1.9 | 0.9 | 99.5 |
| 여 | 30.0 | 23.0 | 11.4 | 3.2 | 14.8 | 12.3 | 3.2 | 1.7 | 99.6 |
| 합 계 | 27.5 | 23.0 | 14.8 | 2.5 | 14.3 | 13.1 | 2.8 | 1.4 | 99.5 |

[자료] 上同

25) 勞動部 資料, 1980년 1월에서 4월 말까지는 집단분류가 800件으로 維新下의 경우보다 많다.

어 있지 않음을 立證하고 있다.

근로자의 餘暇는 효율적 生産活動을 위한 신체적·정신적 건강과 지식을 마련해 주는 기회가 된다. 따라서 여가의 선용은 生産과 創造를 위한 것이다. 8시간 노동의 日給制 賃金으로는 생활을 할 수가 없어 노동시간연장 *over time*이 불가피한 근로자들에게는 사실 충분한 여가를 가질 수 없는 것이다. 어느 정도 여가를 갖는다 하더라도 그것을 善用하지 못하는 경우가 많다.

〈표 6〉 業 種 別 娛 樂 施 設

| 업종 | 오락시설 | 대답해 잘 되어 있다 | 어느 정도 잘 되어 있다 | 다소 부족 | 전혀 안되어 있다 | N.A. | 합 계 |
|------|------|-------------|---------------|-------|-----------|------|------|
| 전 차 | | 2.9 | 36.5 | 49.2 | 10.4 | 0.7 | 99.7 |
| 섬 유 | | 3.7 | 20.2 | 44.7 | 30.5 | 0.7 | 99.8 |
| 합 판 | | 2.1 | 12.7 | 42.5 | 40.4 | 2.1 | 99.8 |
| 고 무 | | 0.9 | 4.8 | 21.1 | 72.1 | 0.9 | 99.8 |
| 편 르 | | — | 18.2 | 28.0 | 52.4 | 1.2 | 99.8 |
| 부녀회관 | | 5.7 | 32.5 | 36.3 | 24.8 | 0.4 | 99.7 |
| 합 계 | | 3.3 | 22.1 | 40.3 | 33.2 | 0.7 | 99.6 |

[자료] 上同

근로자들의 여가선용을 위한 전전한 레크레이션의 개발과 娛樂施設의 설치는 企業福祉의 측면에서 절실히 요청되고 있다.

4. 勤勞者의 欲求

企業福祉는 기업이 主體가 되고 종업원을 對象(客體)으로 하여 근로자의 要求 *needs* 와 그들의 問題 *problems* 를 해결해 주는 것이다. 이러한 관점에서 우리나라 근로자들의 욕구문제가 어디에 있는지를 ① 企業內 問題, ② 家庭問題, ③ 疾病問題, ④ 教育·訓練問題의 순서로 고찰해 보고자 한다. 우리 나라 공단근로자들에 직장에서 근무상 어려운 점이 무엇인가에 대한 질문에 대부분이 低賃金(41.2%), 과도한 勞動時間(8.2%), 불량한 作業環境(7.3%), 작업내용의 불만(4.3%), 과도한 작업량(4.2%)이라고 답변했고 별로 문제가 없다는 응답은 17.6%에 불과했다. 여기에서 우리나라 근로자들의

시도 가장 많이 지적한 것이 低賃金이다.

〈표 7〉

| 독립수 | 난점 | 없다 | 과다한근무시간 | 과다한작업량 | 업적의한계 | 동료와의불협 | 업적의한계 | 작업의완벽 | 작업의만족 | 내부 | 낮은급 | 후생시설의부족 | 기타 | N.A. | 합계 |
|-----|------|------|---------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|------|------|---------|------|------|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 기업 | 구 | 20.4 | 3.8 | 3.8 | 2.2 | 2.7 | 4.3 | 8.3 | 3.8 | 38.3 | 6.1 | 2.9 | 2.9 | 99.5 | |
| | 로 | 17.2 | 8.6 | 6.0 | 2.5 | 1.8 | 3.4 | 8.6 | 6.2 | 35.3 | 5.1 | 3.0 | 1.8 | 99.5 | |
| | 미 | 14.4 | 14.1 | 2.2 | 1.2 | — | 0.9 | 4.1 | 2.2 | 53.6 | 2.8 | 1.2 | 2.5 | 99.2 | |
| 직업 | 남 | 10.6 | 10.9 | 4.1 | 0.6 | 1.9 | 0.6 | 7.0 | 3.2 | 52.2 | 5.1 | 1.2 | 1.9 | 99.3 | |
| | 여 | 20.2 | 7.3 | 4.2 | 2.6 | 1.6 | 4.0 | 7.4 | 4.7 | 37.3 | 4.8 | 2.9 | 2.6 | 99.6 | |
| 업종 | 전 | 12.6 | 5.9 | 6.7 | 4.4 | 1.4 | 4.4 | 4.4 | 2.9 | 48.5 | 4.4 | — | 3.7 | 99.3 | |
| | 자 | 17.5 | 4.1 | 3.9 | 3.0 | 1.0 | 3.7 | 10.0 | 5.7 | 41.8 | 3.5 | 3.7 | 2.1 | 99.5 | |
| | 유 | 17.0 | 13.8 | 2.1 | — | — | — | 6.3 | 1.0 | 52.1 | 1.0 | 1.0 | 5.9 | 99.6 | |
| | 관 | 7.6 | 26.9 | 3.8 | — | — | — | 1.9 | — | 51.9 | 4.8 | 0.9 | 1.9 | 99.7 | |
| | 부 | 28.0 | 1.2 | — | — | 7.3 | 1.2 | 2.4 | 1.2 | 43.9 | 12.1 | 1.2 | 1.2 | 99.7 | |
| | 즈 | 22.4 | 11.9 | 6.2 | 0.9 | 2.8 | 4.3 | 7.1 | 6.2 | 25.3 | 7.6 | 2.8 | 1.9 | 99.4 | |
| 합 | 17.6 | 8.2 | 4.2 | 2.1 | 1.6 | 3.1 | 7.3 | 4.3 | 41.2 | 4.9 | 2.9 | 2.4 | 99.4 | | |

[자료] 上同

근로자의 직장에서의 適應性을 높이기 위하여는 企業內의 問題도 해결되어야 하지만 그들의 家庭的·個人的 문제도 해결되어야 노동의 再生産力化가 가능한 것이다. 근로자의 가정상 어려운 점은 표 8에서 보는 바와 같이 여러 가지가 있으나 그 중에서도 경제적 빈곤(26.2%)과 교육문제(15.3%) 및 주택문제(9.1%)가 가장 크게 나타나 있다. 그 다음으로 家族別居(5.8%)와

〈표 8〉 勤勞者의 家庭問題

| 가정문제 | 없다 | 가정빈곤 | 가족불화 | 주택문제 | 교육문제 | 질병문제 | 가족별거 | 기타 | N.A. | 합계 |
|------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|---------|
| | | | | | | | | | | |
| 부모유무 | | | | | | | | | | |
| 부모생존 | 33.2 | 22.9 | 3.9 | 7.6 | 17.6 | 1.1 | 6.3 | 4.4 | 2.5 | 99.5 |
| 전부 | 19.2 | 36.5 | 13.4 | 7.6 | 13.4 | — | 5.7 | 1.9 | 1.9 | 99.6 |
| 편모 | 27.4 | 33.1 | 4.5 | 11.8 | 10.2 | 2.4 | 3.6 | 3.2 | 3.2 | 99.4 |
| 부모사망 | 16.6 | 37.5 | 4.1 | 18.7 | 6.2 | — | 8.3 | 6.2 | 2.0 | 98.6 |
| N.A. | 33.3 | — | — | 66.6 | — | — | — | — | — | 99.9 |
| 합계 | 30.7 | 26.2 | 4.4 | 9.1 | 15.3 | — | 5.8 | 4.1 | 2.6 | 99.5 |
| (실수) | (364) | (310) | (53) | (108) | (182) | (16) | (69) | (49) | (31) | (1,182) |

[자료] 上同

개인 생활의 전과정 生活時間에 있어서 10시간 일일이 반복됨을 알 수 있다.

工團 勤勞者들은 그들의 연령·학력을 보아 신체적·정신적 발육이 왕성한 연령층이다. 그러나 劣惡한 作業 및 住居環境에서 충분한 영양과 휴식을 취하지 못하면서 장기간 노동할 하다보면 젊음이 왕성한 체력이라도 후유증을 가질 우려가 있다. 근로자들 疾病狀態를 조사한 바로는 표 9와 같이 건강한 자가 73.5%이고 26.5%는 疾病을 가진 상태였다. 질병은 위장병이 가장 많아서 14.6%이고 나머지는 눈병(2.0%), 외부상처(1.6%), 심장병(1.0%), 귀병(0.8%) 등이었다.

〈표 9〉 疾 病 狀 態

| 종류 성별 | 없 다 | 위장병 | 눈병 | 귀병 | 심장병 | 결핵 | 외부상처 | 기 다 | 무응답 | 합계 |
|----------|------|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|------|
| 남 | 70.0 | 20.0 | 0.9 | 0.3 | 0.3 | — | 2.5 | 2.9 | 2.9 | 99.8 |
| 여 | 74.7 | 12.7 | 2.4 | 1.0 | 1.2 | 0.2 | 1.2 | 4.4 | 1.8 | 99.6 |
| 합 계 | 73.5 | 14.6 | 2.0 | 0.8 | 1.0 | 0.1 | 1.6 | 4.0 | 2.1 | 99.7 |

[자료] 上同

위장병이 많다는 것은 고르지 못한 食事時間과 長時間의 勞動工程에서 오는 스트레스 때문일 것이다. 우리 나라 근로자들은 취업전 事前教育이나 訓練의 경험없이 견습공으로 취업하여 극히 낮은 임금으로 일하면서 作業訓練을 한다. 그들은 교육기회를 갖지 못했기 때문에 向學熱이 대단하다. 최근에 일부 대기업에서는 夜間學校 또는 特別學級을 설치하는 좋은 현상도 있지만 대다수 中小企業에서는 엄두도 내지 못한다. 근로자들의 教育·訓練은 절실히 필요하다는 32.8%, 어느정도 필요하다는 42.2%로서 도합 80%가 職務教育을 요구하고 있다. 또한 근로자들의 장래 희망사항은 남자의 경우 회사원·기업주(33.8%)가 되고 싶다 하고, 여자는 賢母良妻(51.0%)를 희망하고 있었다. 이는 그들의 현재 工員이라는 身分的 斷層의 壁을 넘고 싶다는 절실한 要求인 것이다.

1. 企業福祉制度的 現況과 問題

全國經濟人聯合會는 1979년 企業內 福利厚生에 관한 實態調査를 하여 「研究資料 29」를 발표한 바 있다. 본 조사자료에 의하면 現存制度는 여타국가(日本)에 비해 충실하고 그 내용 또한 良好한 것으로 분석되어 다음과 같이 요약했다.²⁶⁾

① 우리나라의 退職金制度는 累進制擴大 등으로 日本에 비해 크게 발달되어 있으며 總福利厚生費中 退職金이 차지하는 비중은 餘他部門中 가장 크다.

즉 總福利厚生費中 退職金 支給額이 占하는 비중은 48.9%로서 日本의 26.1%보다 22.8% 앞서 있다(日本의 경우 退職金과 類似한 厚生年金保險比率 18.1%를 포함해도 우리나라가 8.0% 높음).

② 退職金 制度의 發達은 福利厚生水準을 높이는 要因이 되는 반면 점차 企業의 資金負擔을 加重시키는 要因을 이루기도 한다.

③ 이처럼 우리나라의 退職金 比重이 큰 要因은 退職金制度가 法定化(日本은 法定外)되어 있으며 그 기준으로 賞與金은 물론 時間外 手當 등 각종 手當이 포함되기 때문이다.

④ 한편 法定福利厚生費의 경우 日本은 法에 규정된 健康保險, 勞動保險, 厚生年金保險, 兒童手當각출금, 石炭年金, 船員保險料 및 法定補償費 등 각종 保險制度가 발달하여 法定福利厚生費를 크게 上廻하는 반면 우리나라는 企業自律的 支援事項인 中食提供 등 給食, 通勤, 被服 등 生活援護, 文化, 體育, 娛樂部門 등 法定外 福利厚生水準이 높다.

이는 勞動力確保 등 企業經營에도 그 要因이 있으나 從業員 福祉向上을 위하여 企業이 至大한 관심을 갖는데 더욱 큰 要因이 있는 것으로 판단된다.

⑤ 최근 점차 많은 企業이 進學希望從業員을 위해 夜間特別學校(級)나 一般夜間學校 등에 從業員을 無償으로 進學시키는 制度를 널리 보급하고 있다.

특히 78年 以後 政府의 권장과 企業의 적극적인 호응으로 鑛工業 등 대부분의 企業이 同 制度를 채택, 實施하는 것으로 추측된다.

이렇듯 從業員의 向學熱을 북돋우는 就學制度는 勤務의욕고취 등 勞使協調는 물론 企業經營改善에도 기능을 발휘한다.

⑥ 그리고 從業員子女에 대한 學資金無償支援은 그 폭이 점차 넓어짐에 따라 低賃金의 補完的 기능을 다 할 뿐만 아니라 技能職 등 下位職의 사기진작에도 큰 도

26) 全國經聯, 研究資料 29, 1979.

⑦ 共濟支援內容에서 특징적인 것은 父母死亡·回甲·兄弟姊妹 結婚·死亡 및 배우자 父母의 死亡·回甲에 이르기까지 특넓은 慶弔事에 支援함으로써 韓國的인 전통이 重視됨을 나타낸다고 보겠다.

⑧ 이러한 共濟金融의 확대는 相扶相助精神에 의한 勞使觀念고취와 함께 財産形成을 위한 從業員의 貯蓄心양양 등 自助精神函養을 圖謀하고 있다.

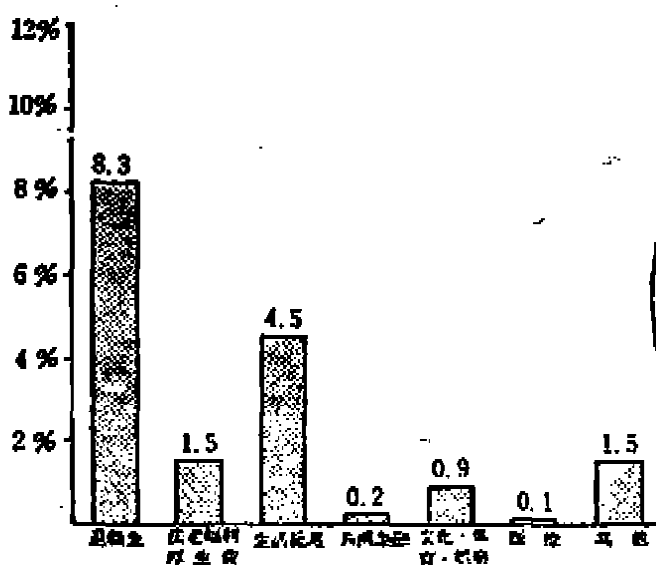
⑨ 福利厚生에 대한 향후 전망을 당분간 企業에 의해서 擴大實施됨이 바람직하다는 응답이 많은 점에 비추어 賃金과 福利厚生費를 相互聯關시켜 合理的인 방향에서 의 福利厚生 施策이 마련되어야 할 것으로 본다.

⑩ 이처럼 企業主層에 의한 從業員福利制度 重點支援要望경향은 國家에 의한 社會保障制度가 발달하기 전까지는 企業이 계속 從業員福利를 담당해야 할 것으로 전망된다.

⑪ 賃金水準이 높은 企業일수록 福利厚生은 良好하여 임금과 福利후생비는 相關性이 큰 것으로 분석됨. 즉 200,000원 이상(月平均 1人當)의 경우는 福利후생비의 비율이 11.4%인 반면 45,000원~60,000원의 低賃金은 6.0%에 불과함.

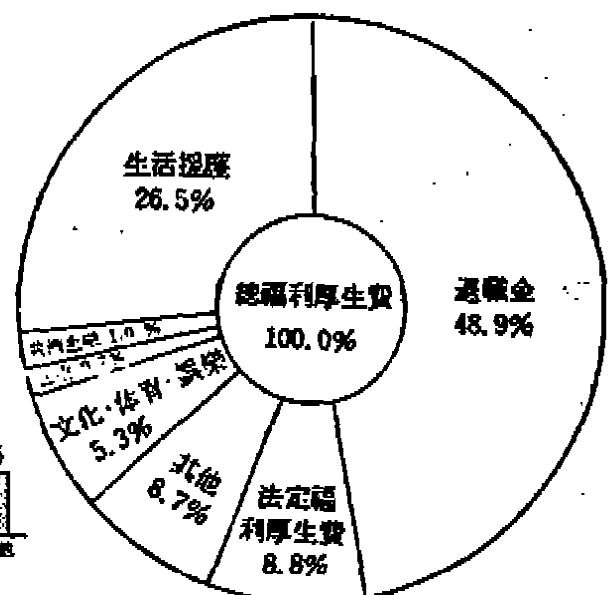
⑫ 離職率이 낮은 企業의 福利후생비는 높은 반면 이직율이 높은 企業의 福利후생비는 낮은 수준을 보여 이직율과 福利후생비는 서로 關聯性이 깊은 것으로 분석됨, 즉 이직율이 4%未滿의 福利후생비 비율은 10.1%인데 이직율이 32%以上 단계에서는 7.6%의 낮은 수준임.

〈그림 6〉 內課別福利厚生費構成比



- [비고] ① 總給與額에 대한 比率
 ② 總福利厚生比率 17.0%
 ③ 法定外福利厚生費比率 7.2%

〈그림 7〉 內課別福利厚生費構成比



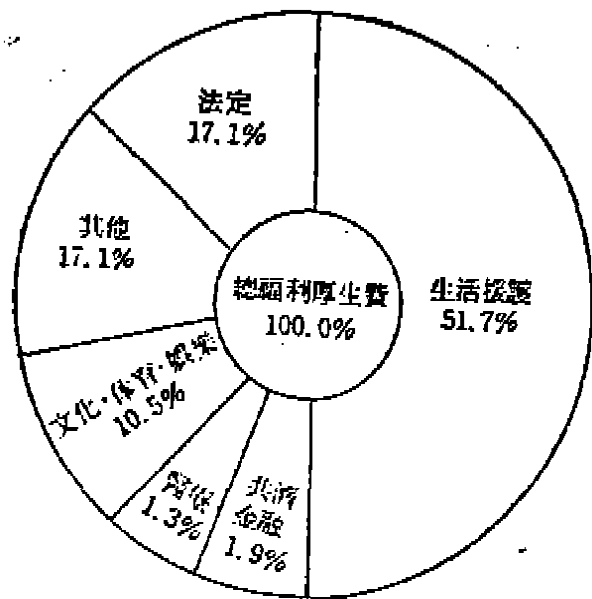
[비고] 退職金を 포함한 總福利厚生費 內課

全經聯의 조사보고에 의하면 退職金制度의 발달을 들어 從業員福祉制度가 여타국(日本)보다 충실하고 그 내용도 良好한 것으로 분석하고 있는데 이는 從業員福祉의 개념을 잘 이해하지 못한 소치인 것 같다. 퇴직금이란 종업원의 퇴직시 $最終賃金 \times 勤績年數 \times 累進率 = 退職金$ 으로 계산된다. 그러므로 퇴직금은 임금수준에 비례하여 상승하게 되어 있다.

賃金과 從業員福祉가 근본적으로 다른 점은 전자는 貢獻度基準의 차등분배(職級給·能率給)를 하는 것이라고 하면 후자는 要求度基準의 평등분배(요구에 대한 서비스)에 있다. 다시 말하면 임금은 기업의 생산성, 효율성을 제고하기 위하여 직급별, 능력별로 종업원이 공헌한 만큼의 차등을 두어 분배한다면 복리후생은 직급이나 능력에 관계없이 종업원들의 요구에 대한 서비스로서 평등한 혜택을 주는 데서 기업내의 效率의 價値와 平等의 價値를 동시에 추구하자는 데에 意義가 있다. 선진국의 경우 복리후생비(기업복지비)가 法人稅法上 經費로 처리되고 所得稅法上으로도 소득세의 대상이 되지 않는 등 稅制上的 혜택이 주어지는 것도 요구에 대한 평등한 서비스를 강화하기 위한 조치라고 해석된다.

그런데 우리 나라의 賃金構造는 전술한 바 斷層的인 賃金隔差가 너무 심하다. 그러므로 福利厚生費로 지급되는 퇴직금은 단층적으로 누진 계산될 때 그 격차가 더욱 심한 것은 당연하며 요구도 기준의 平等分配와는 상치되는 일이다. 우리 나라는 아직 企業年金制度가 실시되지 못하고 있는 실정이며 그 대신 퇴직금제도를 법제화하고 있지만 年勤績者·高年齡者의 증대로 기업부담은 커지고 低賃金 勤勞者, 즉 低斷層의 근로자(長期勤績者가 별로 없음)는 혜택을

〈그림 8〉 內譯別福利厚生費構成比



〔비고〕 退職金を 제외한 總福利厚生費內譯

2) 溫情主義的 生活援護

儒敎的 班常賤의 계급의식은 불식되었으나 아직도 종업원(노동자)과 사용자(자본가)와의 관계는 從屬的 關係로 이해하려는 경향이 남아 있다. 下位職工員에 대한 신분적 輕視思考와 사용자 우위의 의식에서 勞使關係의 불균형이 초래되고 종업원 스스로도 그것이 당연한 것으로 받아들여지고 있다. 복지후생비중에 退職金을 빼면 그림 8에서 보는 바와 같이 生活援護費(給食, 被服, 通勤, 育英)가 51.7%를 차지하는데 給與額에 對比하던 4.5%에 불과하여 低賃金 補完의 기능을 전혀 하지 못하므로써 사용자의 溫情主義的 價行

<註 10>

韓·日 福利厚生費 比較

(單位 韓國:원, %)
日本:엔, %)

| 總福利厚生費中構成比 | | | 總給與額에 대한比率 | | |
|---------------|------------------------|------------------------|----------------|------|------------------|
| 國別 | 韓國 | 日本 | 國別 | 韓國 | 日本 |
| 退職金 | 支援額 7,957원 比重 48.9% | 支援額 7,257엔 比重 26.1% | 退職金 | 8.3% | ① 3.3% ② 3.9% |
| 法定福利 厚生費 | 1,435 8.8 | 13,614 48.9 | 法定福利 厚生費 | 1.5 | ① 5.9 ② 7.3 |
| 生活援護 | 4,307 26.5 | 1,000 3.6 | 生活援護 | 4.5 | ① 0.9 ② 0.5 |
| 法定共濟金融 | 161 1.0 | 236 0.8 | 法定共濟金融 | 0.2 | ① 0.2 ② 0.1 |
| 外文化·體 育·娛樂 | 869 5.3 | 889 3.2 | 外文化·體 育·娛樂 | 0.9 | ① 0.7 ② 0.5 |
| 福利醫 療 | 111 0.7 | 484 1.7 | 福利醫 療 | 0.1 | ① 0.4 ② 0.3 |
| 厚生其 他 | 1,416 8.7 | 4,342 15.6 | 厚生其 他 | 1.5 | ① 2.5 ② 2.3 |
| 費法定外福利 厚生費 | 6,864 42.2 | 6,951 25.0 | 費法定外福利 厚生費計 | 7.2 | ① 4.7 ② 3.7 |
| 合計 | 16,256 100.0 | 27,882 100.0 | 合計 | 17.0 | ① 13.9 ② 14.9 |

[資料] 全國經濟人聯合會, 연구자료 29, 1979.

[비고] ① 韓國의 法定福利厚生費는 企業에서 負擔하는 產災 및 醫藥保險料임.

② 日本의 法定福利厚生費는 企業에서 負擔하는 健康保險料, 厚生年金保險料, 勞動保險料, 兒童手當, 각출금, 石炭年金掛金, 船員保險料 및 法定補償費임.

③ 從業員 1人當 總給與額은 韓國 95,484원, 日本 187,405엔임.

④ 韓國基準年度는 1977年, 日本은 ① 1971年 ② 1976年임.

⑤ 日本의 경우 기타 福利厚生費 中 1971년은 1.8%가, 1976년은 1.6%가 住宅部門임.

⑥ 韓·日間의 比較에 있어서 兩國의 國民所得水準과 환율의 現격한 差가 있음을 심분 감안해야 할 것임.

⑦ 退職金을 引 福利후생비는 韓國 9.7%, 日本 11%임.

3) 低賃金과 勞動時間의 延長

우리 나라는 특수한 技術職에서는 노동력의 부족 현상을 빚기도 하지만 대부분 노동력 과잉상태가 계속 나타나고 있다. 지난날 高度成長과 輸出主導型 開發政策에 의하여 산업의 二重構造 현상이 일어났는데 대기업과 중소기업, 수출산업과 내수산업간의 二重體系는 기업간에 기업복지의 격차를 심화시켰다.

우리 나라의 賃金引上은 cost push의 요인이 되며 國際競爭力의 弱化和 物價上昇 그리고 企業收支의 惡化를 초래한다는 견지에서 억제되어 왔고 생산성향상의 범위내에서의 임금인상이 합리적이라는 英美式 生産性 賃金制度가 지배적이다. 지나간 20년 동안에 우리 나라에서 어느 정도의 임금인상은 했지만 인플레이를 극복하는 정도의 引上幅에 불과했으며 표 11에서 보는 바와 같이 선진국에 비하면 극히 낮은 상태에 있다.

〈표 11〉 製造業 賃金水準의 國際比較

(한국: 100)

| 國 | 名 | 1966年度 | 1974年度 |
|---|---|--------|--------|
| 한 | 국 | 100 | 100 |
| 미 | 국 | 3,371 | 1,273 |
| 일 | 본 | 557 | 675 |
| 서 | 독 | 3,377 | 1,273 |
| 영 | 국 | 1,597 | 760 |
| 프 | 랑 | 796 | 508 |

〔資料〕 ILO, Year book of Labor Statistics, 1975.

노동력의 過剩供給과 勞動組合이 弱勢한 상태에 있어서 우리 나라의 임금 결정은 정부의 영향이 주요 요소가 되어 왔다. 노동자들은 低賃金을 극복하며 살아가기 위해서는 勞動時間을 延長할 수밖에 없는데 기술기능인력의 부족을 보충한다는 명목으로 노동시간연장이 허용되어 왔다. 우리 나라의 週當 平均勞動時間이 1970년에 51.6시간이던 것이 1978년에는 54.6시간으로 연장된 것은 그 실 예라 할 수 있다.²⁷⁾

27) 大韓商工會設所編, 「韓國經濟20년의 회고와 반성」, 상공회의소출판부, 1982, pp.314~315.

우리 나라는 高度成長을 하는 동안에 勞動環境의 改善을 위한 투자를 단 순한 소비지출로만 여기고 소홀히 해온 감이 있다. 70년대 이후 산업화의 진전에 따라 産業災害가 년도별로 계속 격증하고 있으며 이로 인한 경제적 손실이 매년 늘어 나고 있는 이유도 작업환경이 제대로 개선되지 못한 원인 이라고 할 수 있다.

<표 12>

年別別 産業災害 損失額

(단위 : 1000원)

| 년도별 | 총 손실액 | 직접손실액 | 간접손실액(추정) | 단위손실액 |
|------|-------------|------------|-------------|-----------|
| 1971 | 12,640,910 | 2,518,182 | 10,112,728 | 293,096 |
| 1972 | 17,283,895 | 3,456,779 | 13,827,116 | 363,814 |
| 1973 | 21,840,450 | 4,368,090 | 17,472,360 | 374,437 |
| 1974 | 32,584,646 | 6,516,929 | 26,067,717 | 473,298 |
| 1975 | 51,901,953 | 10,380,390 | 41,521,563 | 647,528 |
| 1976 | 63,954,198 | 12,670,839 | 50,683,359 | 648,350 |
| 1977 | 108,093,852 | 21,618,770 | 86,475,081 | 915,964 |
| 1978 | 152,092,664 | 30,418,532 | 121,674,132 | 1,092,305 |
| 1979 | 269,883,422 | 53,976,684 | 215,906,738 | 2,071,135 |
| 1980 | 312,522,614 | 62,504,522 | 250,018,091 | 2,756,539 |

[資料] 經營者協會, 「81 勞動經濟」

장시간의 노동과 劣惡한 作業環境, 각종 공해에 대한 대책이 없다면 전전 한 노동력의 再生産을 기대하기 어렵고 勞動災害와 직업병을 일으킬 뿐만 아니라 노동능률을 저하시킬 것이다. 노동력의 보존과 육체적 재생산 능력을 유지하고 근로의욕을 높이기 위하여는 安全施設이나 保健衛生의 개선 등 노동환경이 복지후생적 측면에서 개선되어야 할 것이다.

5) 企業間 福利厚生의 隔差

우리 나라의 産業構造 자체의 跛行性은 종업원의 복지후생에도 반영되고 있다. 특히 大企業과 中小企業間에 福利厚生의 隔差는 크게 나타나고 있다. 대기업의 경우는 생활원조 서비스로서 社宅, 給食, 通勤, 피복, 의료, 보건 위생, 유급휴가, 문화, 체육, 오락 등의 서비스가 그런대로 제공되고 있으며 특히 기업체의 부설학교, 야간특별학급 등의 종업원 취학제도까지 실시

여 종업원에 대한 福利厚生은 극히 빈약한 실정에 놓여 있다.

2. 韓國企業福祉의 課題

기업복지는 오늘날에 와서 단순한 기업의 문제일 뿐만 아니라 주로 社會保障과 社會福祉와 관계되며, 기업성장, 경제성장과도 관계된다는 포괄적인 社會性的의 인식이 우리에게서 부족한 것 같다. 선진국에 있어서 기업내 복리후생이 社會保障의 補充的 機能을 해 왔고 企業成長을 주도하는데 중요한 역할을 했으며 國民福祉向上에 크게 기여했다는 역사적 사실을 볼 때 기업복지의 社會福祉的 位價를 재인식하여야 한다.

1) 企業內 不平等 해소

앞서 우하 나라의 賃金構造 분석에서 기업내에 斷層別 근로자의 賃金隔差가 얼마나 심한가를 알 수 있었다. 第1,2 斷層에 속하는 대부분의 근로자들은 生計費水準에도 미달하는 임금을 받고 있을 뿐만 아니라 한국노총이 18세 기준 初入職 근로자의 最低賃金으로 설정한 2인 가족 최저생계비의 60%에 해당하는 月 126,000원 미만을 받고 있는 근로자가 무려 72%나 된다.

賃金은 貢獻度基準이라 하여 差等分配해야 한다고 하나 그 격차가 너무 심하다는 것이며 要求度基準의 平等分配를 원칙으로 하는 企業福祉서비스를 확대하여 生活賃金의 補充的 機能을 하도록 하여 貢獻度와 平等度의 분배가 조화를 이루도록 해야 할 것이다.

2) 社會保障制度의 확충

우리 나라는 근로자를 위한 法定企業福祉에 해당하는 社會保障制度로서 產災保險과 醫療保險만을 실시하고 있는데 福祉年金制度, 失業保險制度, 老齡年金制度, 健康保險制度, 船員保險制度, 炭礦保險制度 등을 점차적으로 확충하여 제도적 장치에 의하여 근로자들의 복지문제가 해결되어야 하겠다.

3) 企業福祉의 質的 準水 提高

生活援護 지원은 賃金補充 機能을 충분히 할 수 있도록 질적 수준을 높여

높은 방향으로 지향해야 할 것이다. 뿐만 아니라 기업복지의 專門的 接近方法에서 인간관계, 클럽활동, 산업카운셀링 등의 프로그램을 개발하여 서비스하는 産業社會事業이 활발하게 전개되어야 할 것이다.

4) 企業福祉에 대한 稅制上的 支援

全經聯 조사보고에도 나타난 바와 같이 企業福祉費 및 福祉施設 등에 대하여는 非課稅 조치가 요망되고 있다.

① 給食보조, 통근지원에 대한 비과세, ② 목욕탕, 기숙사, 식당 등의 건축에 대한 地方稅 非課稅, ③ 사택, 사택시설지원에 대한 비과세, ④ 각종 복지시설물, 건축에 대한 전폐율 완화조정 등이다.

V. 結 論

이제까지 企業福祉에 관하여 理論的 背景과 接近方法을 考察하고 한국기업구조의 특성과 그에 따르는 勤勞者들의 生活實態 및 그들의 欲求問題를 분석했으며, 또한 한국기업복지의 現況을 파악함으로써 向後 課題를 제시하였다. 理論的 高찰을 해 볼 때 정책적 접근방법과 전문적 접근방법이 강구될 수 있지만 방법만 제시된다 하여 실현될 수 있는 것은 아니다.

기업복지는 기업의 組織效率과 福祉를 높이기 위한 綜合的인 대책인 만큼 종업원과 그의 가족에게 복지적 혜택을 주는 동시에 使用者(기업)에게도 利得을 주고, 地域社會의 福祉, 나아가서는 전체적인 국민복지향상에도 기여하는 방향에서 模型開發이 추구되어야 할 것이다. 다시 말하면 기업복지는 표 13에서 보는 바와 같이 勞·使·政의 三者에 모두 이득을 가져오는 總合效果를 추구하는 가운데 合理性이 강구되어야 한다. 그러기 위하여는 ① 企業能力에 맞는 適正性의 維持, ② 效率性의 提高, ③ 協力性의 追求 등의 세가지 조건을 갖추어 나가야 한다.

첫째, 기업복지의 適正性이란 종업원 복지후생의 내용과 범위를 最適條件에서 결정해야 한다는 것이다. 즉 産業環境이 적합한가, 기업의 財務構造上

| 從業員에 대한 利得 | 使用者에 대한 利得 | 國家(社會保障)的 利得 |
|-------------------|--------------------|---------------------|
| 종업원의 생활안정 | 생산성 향상과 원가절감 | 전체적 산업발전의 원동력 |
| 기업 및 사회에 대한 불만 감소 | 결근, 지각, 사고, 태업의 감소 | 국민다수의 노동자 복지향상 |
| 생활의욕과 사기양양 | 팀워크 및 협동정신의 양성 | 국민적 총화외식 고취 |
| 인간관계개선 | 노사관계의 개선 | 사회불만의 해소와 사회안정 |
| 직업안정과 기술향상 | 채용 및 재훈련비 절감 | 국가적 차원에서 자원절약, 기술향상 |
| 경영참가기회 확대 | 이직을 감소, 노동정책 | 지역사회복지에 기여 |
| 경영방침에 대한 이해도증대 | 품질관리의 높은 성과 | 사회복지에 대한 파급효과 |

경비부담이 적합한가, 종업원의 要求에 充足한가, 同種 또는 여타 업종간에 격차는 없는가 등을 고려하여 總勞務費를 기업의 收益力과 비교하여 適正性을 유지해야 할 것이고,

둘째, 效率性의 提高란 기업부지를 위한 投資 *input*에 비하여 經營的 效果 *output*를 크게 얻어 내는 것을 의미한다. 이는 생산성 향상과 직결되는 문제로서 合理的 成果配分에 의한 福祉效率이 어떻게 生産性을 최대로 높일 수 있는가를 연구하고 모색해야 하는 과제가 있다.

셋째, 協力性의 追求란 그 기업의 對內的(勞使) 協力は 물론 社會制度(각종 복지제도)와의 협력 및 對外的(국가정책) 현력을 통하여 균형있게 발전할 수 있는 기틀을 마련해야 한다는 것이다.

이러한 세가지 관점에서 韓國企業福祉는 국민경제적 수준에 맞추어 合理性을 추구하면서 向後 先進國型으로 점차적으로 발전해 나가기 위한 勞·使·政의 유기적인 協력과 勞力이 있어야 할 것이다.