

기업복지와 노동생산성

강영걸

대구대학교 사회과학대학 산업복지학과 교수
(ykkang@taegu.ac.kr)

이 연구는 기업복지와 노동생산성 사이의 관계를 파악하기 위한 목적으로 진행되었다.

국내 308개 상장 제조업체로부터 수집된 1989년부터 1996년까지 8년간의 자료로 구성된 時系列 橫斷 데이터를 GLS 및 TSCS (time series cross section) 회귀분석 방법을 사용하여, 종업원 1인당 복리후생비로 측정된 기업복지가 종업원 1인당 부가가치 및 종업원 1인당 매출액으로 측정된 생산성에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다.

이 연구의 결과는 기업복지가 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 보여 주고 있다. 즉 종업원 1인당 복리후생비는 종업원 1인당 부가가치와 종업원 1인당 매출액을 향상시키고 있기 때문에 이 연구를 통해서 기업복지는 노동생산성에 긍정적인 영향이 있음을 알 수 있다.

기업복지가 노동생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 이러한 결과가 시사해 주는 점은 기업들은 기업복지비의 지출이 생산성 향상에 효과적이기에 대해서 더 이상 의문을 가질 것이 아니라 생산성을 향상시킬 수 있는 다른 방안을 모색하는 데 더 관심을 기울여야 한다는 것이다.

1. 서 론

기업복지는 다양한 개념으로 쓰이고 있다. 넓은 의미에서의 기업복지는 근로자에게 제공되는 급여 가운데 금전적 형태가 아닌, 즉 임금 이외의, 모든 보상을 의미한다면, 좁은 의미에서의 기업복지는 근로자에게 제공되는 급여 가운데 금전적 형태를 띠지 않으면서, 법적 강제성도 없는 보상을 의미한다. 따라서 넓은 의미의 기업복지에는 국가가 강제하는 법정복지와 노동조건적 복지가 포함되는 것이 보통이지만, 사용자의 "자발적" 복지제공 의사가 강조되는 좁은 의미의 기업복지에는 국가의 강제에 의한 법정복지나 노동조건적 복지는 제외되는 것이 보통이므로, 이것을 "법정의 기업복지"라고 부르기

도 한다 (최균, 1996: 241).

이 연구의 목적은 기업의 복리후생비 지출수준으로 평가된 기업복지와 노동생산성 사이의 관계를 분석하는 데 있다. 그런데 복리후생비의 크기로 기업복지 수준을 평가하는 방법에는 한 가지 문제점이 내포되어 있다. 복리후생비에는 법정 기업복지비 및 법정의 기업복지비가 공히 포함되어 있어서 동 비용에는 위에서 논의된 넓은 의미의 기업복지 관련 비용과 좁은 의미의 비용이 혼재되어 있고, 따라서 복리후생비의 크기로 기업복지를 측정하는 것은 기업복지 수준을 과대평가할 수 있기 때문이다. 즉 복리후생비의 크기는 넓은 의미의 기업복지 개념에 따르면 기업복지 수준의 직접적인 지표가 될 수는 있겠지만, 좁은 의미의 개념에 따르면 기업의 복지수준을 정도 이상으로 과장할 위험성을

논문 접수일 : 2000.11 게재확정일 : 2001.10

* 이 논문을 심사한 두 분의 심사위원이 제시해 준 의견은 논문의 질을 향상시키는 데 큰 도움이 되었다. 이 자리를 빌어 익명의 두분 심사위원께 감사의 뜻을 표한다.

내포하고 있다는 것이다.

기업복지에 대한 개념차이 때문에 이와 같은 비판이 제기될 수는 있겠지만, 그러나 아무도 “복지 후생비의 크기”와 “근로자 복지에 대한 기업의 관심” 사이에 높은 상관관계가 있다는 점을 부인하기는 힘들 것이다. 예를 들어서 복리후생비를 상대적으로 많이 지출하는 기업과 기밀비나 접대비를 상대적으로 많이 지출하는 기업이 있다고 할 때 전자가 후자보다 근로자 복지에 더 많은 관심을 가지고 있다고 주장하는 것은 전혀 무리가 아니기 때문이다. 따라서 기업복지의 개념을 “기업의 근로자 복리후생에 대한 전반적인 관심”이라는 입장에서 넓게 해석한다면, 복리후생비의 크기는 “기업의 전체적인 복지수준”을 알려주는 중요한 지표라고 할 수 있을 것이다.

이런 맥락에서 이 연구는 기업복지의 개념을 넓게 해석하여 복리후생비의 크기로 대표되는 기업복지가 기업의 생산성에 어떤 영향을 미치는가 분석해 보고자 한다. 그렇다면 기업은 일방적 전이(transfer)라고 볼 수 있는 기업복지에 왜 투자하는 것일까? 기업이 근로자 복지에 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 온정주의적인 관점과, 노사간의 관계 개선을 통한 사회적 통제기능을 복리후생 서비스 제공의 이유로 보는 정치, 사회적 관점 등이 있을 수 있다. 이와 같이 기업복지를 제공하는 이유에는 여러 가지가 있겠지만, 경영학적인 관점에서 볼 때 가장 중요한 이유는 기업복지가 생산성에 영향을 미친다는 기대 때문일 것이다. 이윤추구를 궁극적인 목표로 삼는 기업의 입장에서 볼 때 기업복지비를 지출하는 이유는 지출을

상쇄할 정도의 생산성 향상과 이윤의 증가가 기대되기 때문이라는 것이다. 그렇다면 이러한 기대처럼 기업복지는 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것일까? 그리고 미친다면 어느 정도 영향을 미치는 것일까?

최근 최균(1996)의 연구에서 이 두 변수 사이의 관계가 실증적으로 분석되기는 했으나, 사회복지학, 사회학, 경영학 등 관련 학문 분야에서 이 둘 변수에 대한 논의는 우리의 기대만큼 많이 진행된 것 같지는 않다. 그리고 이 두 변수에 관심을 가진 박찬임(1997)과 이주재(1997)와 같은 사회복지학자들도 기업복지 결정요인으로서 생산성을 고려했을 뿐, 기업복지가 생산성에 미치는 영향에 대해서는 관심을 별로 기울이지 않았다. 또한 사회복지학자들에 의하여 진행된 대부분의 연구에서 사용된 생산성 지표도 경영학에서 주로 사용하는 부가가치 노동생산성이 아닌 이 생산성의 선행변수라고 할 수 있는 직무만족이나 조직몰입 등을 사용했다는 등의 한계가 있는 것도 사실이다.

이러한 점을 감안하여, 이 연구는 국내 상장 제조업체의 1989년부터 1996년까지 8년간의 자료를 이용하여 기업복지가 노동생산성에 어떤 영향을 미치는가를 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 대답하기

는 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 지표로는 1인당 부가가치라는 것이 있으므로 노동생산성이라고 할 때는 대부분 부가가치 노동생산성을 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, 1인당 경상이익 등으로 표시한다. 이들 지표는 서로 밀접한 관계가 있기는 하지만, 위에서 언급한 대로 가장 중심이 되는 지표는 1인당 부가가치라고 할 수 있다 (김중업, 1994: 207).

위와 같은 지적에 따라 이 연구는 기업의 복리후생비 지출로 대표되는 기업복지가 1인당 부가가치로 표시되는 생산성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석할 것이다. 그런데 생산성을 부가가치 노동생산성으로 측정한다고 할 때, 이러한 방법을 사용하여 두 변수 사이의 관계를 분석한 선행연구는 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 사회복지학자나 사회학자들에 의해서 진행된 연구들은 기업복지의 한 단면이라고 할 수 있는 부가급부(fringe benefit)를 기업복지 지표로 사용하거나, 조직몰입이나 직무만족과 같은 지표를 사용하여 기업복지와 생산성 사이의 관계를 분석한 경우가 대부분이었기 때문이다. 사실 조직몰입이나 직무만족과 같은 직무관련 행동변수(job related behavioral variables)들

은 노동생산성의 선행변수라고 보는 것이 타당하며, 이들 변수가 생산성에 영향을 미치는 것은 사실이지만, 직무만족의 경우에는 생산성에 긍정적이며, 직접적인 영향을 미치는지 여부에 대해서도 논쟁의 여지가 있는 것이 사실이다. 이러한 제약과 문제점들을 감안하면서, 기업복지와 생산성 또는 생산성의 선행변수 사이의 관계를 분석한 연구들을 검토해 보고자 한다.

먼저 기업복지와 생산성 사이의 관계를 직접적으로 분석한, 아마도, 유일한 연구는 앞서서도 언급한 최균(1996)의 연구이다. 그는 한림과학원이 1994년 전문조사기관에 의뢰하여 528개 기업을 대상으로 조사한 한림과학원 소장 자료와 기업실태 조사자료 그리고 노동부에서 매년 발간하는 직종별 임금실태 조사보고서를 결합한 자료를 분석하였는데, 그의 연구에 따르면 기업복지 투자는 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미치며, 기업복지는 “노동자들에게 노동 동기부여와 직장에 대한 애사심을 향상시켜 기업의 생산성에 기여한다”고 한다. 그가 사용한 자료와 분석기법 등을 고려해 볼 때, 기업복지가 근로자의 “동기부여와 직장에 대한 애사심을 향상시켜 기업의 생산성에 기여한다”는 연구의 결론이 어떻게 도출되었는지에 대한 설명이 명쾌하지 않고, 또한 1993년 단 1년간의 자료 분석을 통해서 도출된 결론의 일반화와 관련된 약간의 문제가 있기는 하지만, 그의 연구는 기업복지와 노동생산성 사이의 관계를 직접적으로 분석한, 아마도, 유일한 연구라는 점에서 큰 의미를 지닌다고 할 수 있다.

최종태(1993: 182-187)는 경영자가 지나친 성과위주의 논리에 입각하여 자극적인 임금의 격차를 내게되면 근로자간에 새로운 노동귀족계층이 나타나서 협동단결을 통한 조직력의 강화가 어렵게 되

는데 기업복지는 단결의 원리를 기반으로 하여 경영공동체 형성에 이바지하므로 생산성 향상에 도움이 된다고 하였다.

기업복지가 생산성에 미치는 영향을 직접적으로 분석하지는 않았으나 이와 관련된 연구로는 강종수와 강성호(1998) 그리고 강종수와 강영걸(1998)의 연구가 있다. 강종수와 강성호(1998)의 연구에 의하면 기업복지는 근로자의 離職意思를 완화시키는 효과가 있으며, 강종수와 강영걸(1998)의 연구에 의하면 기업복지는 직무만족과 조직몰입을 향상시키는 효과가 있다고 한다. 두 연구를 종합해 보면 기업복지는 직무만족과 조직몰입을 향상시키고 근로자의 이직의사를 완화시키는 효과가 있다는 사실을 알 수 있다. 경영학자와 산업심리학자들에 의하면 직무만족은 생산성과 직접적인 관계가 있는 것이 아니고 부정적 직무행동(negative job behavior)이라는 매개변수를 통해서 생산성에 영향을 미친다고 한다 (Greene, 1972). 즉 직무에 만족하고 조직에 몰입되어 있는 근로자들은 지각, 怠業, 離職과 같은 부정적인 직무행동을 보이지 않음으로써 궁극적으로는 생산성이 향상된다는 것이다. 따라서 이들 연구 결과는 기업복지가 직무만족과 조직몰입이라는 변수를 통한 우회적인 방법을 통하여 생산성에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 시사해 준다고 할 수 있을 것이다.

Reid와 Robertson(1965)은 생산성에 대한 기업복지(부가급부)의 효과는 갑작스럽거나 극적으로 나타나는 것이 아니라 오랜 시간 동안 점진적으로 누적되어 생산성에 영향을 준다고 주장하였는데, 그들의 주장은 여러 연구에 의해서 뒷받침되고 있다 (한동우, 1995; Bakalinsky, 1980; Googins and Godfrey, 1987; Ozawa, 1985). 이들 연구에 의하면 기업복지는 생산성 향상에 도움을

줄 수 있지만, 대상이 근로자와 그의 가족이기 때문에, 기업복지비의 지출이 단시일 내에 생산성에 영향을 미치기는 어렵고, 그것의 생산성 효과는 점진적으로 나타날 가능성이 높다고 한다. 즉 기업복지는 우회적이고도 간접적으로 생산성에 영향을 미친다고 할 수 있다는 것이다.

Ramanathan(1992)은 기업복지의 총량적 평가가 아닌 하나의 구체적 프로그램--종업원의 개인적 스트레스를 줄여주기 위한 종업원 원조프로그램(EAP : employee assistance program)--이 결근율, 조직잔류의사, 업무성취도로 대표되는 기업의 생산성에 미치는 영향을 분석하였다. 기업의 의뢰로 8개월간 병원에서 개인의 스트레스를 줄여주기 위한 상담치료에 참가한 137명의 종업원을 대상으로 한 연구에서 모두 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Shamir와 Bargal(1982)의 연구에 의하면 기업복지는 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 수는 있으나 직무만족의 향상은 일시적인 현상일 수도 있고, 근로자들이 기업복지를 당연한 권리로 여기게 되면 요구가 충족되지 않게 될 때 다른 불만을 야기할 수 있다고 한다. 그들은 근로자의 동기부여 수준이 생산성에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 주장하면서, 근로자의 동기를 부여하기 위해서는 반드시 노력과 생산성에 따라 차등 지급되는 보상체계가 존재해야 하는데, 기업복지는 동기부여, 충성심, 근무기간 등의 개인적 특성과는 상관없이 전체 근로자에게 균등하고, 무차별적으로 제공되는 경우가 많기 때문에 오히려 근로의욕을 약화시킬 수도 있다는 점을 지적하고 있다.

기업복지와 생산성 사이의 관계를 직접적으로 분석한 연구가 국내외를 막론하고 최균(1996)의 경우를 제외하고는 찾아보기 힘들다는 한계가 있기는

하지만, 두 변수 사이의 관계를 직·간접적으로 분석한 여러 선행연구를 통해서 분명하게 알 수 있는 사실은 기업복지가, 직무만족 또는 조직몰입이라는 매개변수를 통한 장기적, 우회적인 과정을 거친다고는 하지만, 노동생산성에 영향을 미친다는 것이다.

이러한 선행연구 결과를 바탕으로 이 연구는 1989년-1996년 사이의 8년 동안 한국의 308개 상장 제조업체들로부터 수집한 時系列橫斷(pooled time series and cross-sectional) 데이터를 사용하여 다음의 두 가지 문제에 대해서 분석해 보고자 한다.

- (1) 기업복지는 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는가?
- (2) 만약 영향을 미친다면, 다른 비용과 비교해 볼 때 생산성에 미치는 영향에 차이가 있는가?

III. 연구방법

1. 자료 및 표본

이 연구는 한국신용평가주식회사에서 발행하는 <한국기업총람>에 수록된 제조업체 가운데 1989년부터 1996년 말까지 한국증권거래소에 상장되어 있던 308개의 제조업체로부터 자료를 수집하였다.¹⁾

이들 308개의 제조업체는 1989년부터 1996년 말까지 상장되어 있던 총 419개 제조업체 가운데서 결산 일자, 상장 년도, 흡수/합병에 따른 상장

폐지 또는 퇴출, 자료 미비, 업종 분류 등 時系列橫斷 데이터에서 중요하게 고려해야 하는 데이터의 균형(balance)에 문제를 야기할 수 있다고 판단된 111개 업체가 제외되었기 때문에 자료수집 대상으로 최종적으로 선정된 것이다.²⁾

국내 308개 제조업체의 1989년부터 1996년까지 8년간 時系列橫斷 데이터를 사용, 분석하였으므로, 따라서 이 연구의 표본은 총 2464개(8년 × 308개 업체)의 관측치(observation)로 구성되어 있다.

2. 종속변수 및 독립변수

이 연구는 기업복지가 노동생산성에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있으므로, 이 연구의 종속변수는 노동생산성이며 독립변수는 기업복지가 된다.

종속변수인 노동생산성은 종업원 1인당 부가가치와 종업원 1인당 매출액의 두 가지 지표를 사용하여 측정하였다.

1인당 부가가치는 가장 널리 쓰이고 있는 노동생산성 지표이고, <한국기업총람>에도 주요 생산성 지표로 수록되어 있는 점을 감안하여 종업원 1인당 부가가치를 종속변수로 사용하였다.³⁾

종업원 1인당 부가가치가 가장 널리 쓰이는 노동생산성 지표이기는 하지만, 이 연구의 경우에는 부가가치로 노동생산성을 측정하게 되면 종속변수인 부가가치 생산성과 독립변수인 복리후생비 사이에 소위 "definitional dependence"가 존재한다는 비판이 대두될 수 있다. 주식 3)에서 보는 것처럼 부가가치를 구성하는 주요 변수로 인건비가 포함되어

1) <한국기업총람>은 1997년판을 끝으로 출판이 중지되었다. 그래서 90년대 후반과 2000년도의 자료는 유감스럽게도 구할 수가 없다. 그리고 <한국기업총람>에 자료가 누락되었을 때는 매일경제신문사에서 매년 발행하는 <회사연감>을 참고하여 자료를 수정, 보완하였다.

2) 111개 업체가 표본에서 제외된 이유와 업체 수에 대한 구체적인 설명은 <부록 1>에 수록되어 있다.

3) <한국기업총람>은 부가가치를 다음과 같은 공식에 근거하여 계산하고 있다.

부가가치 = 법인세 차감 전 순이익 + 인건비 + 금융비용 + 임차료 + 조세공과 + 감가상각비

있는데, 이 인건비에 복리후생비가 포함되기 때문에 이런 비판이 가능해진다. 즉 종속변수인 부가가치 생산성의 계산식에 독립변수인 복리후생비가 포함된다면 두 변수 사이에는 당연히 有意性 높은 관계가 형성된다는 것이다.

부가가치로 노동생산성을 측정할 경우 제기될 수 있는 이러한 문제점을 감안하여 종업원 1인당 매출액을 또 다른 노동생산성 지표로 사용했는데, 종업원 1인당 매출액에는 인건비와 같은 부가가치를 구성하는 다른 주요 변인들이 포함되지 않기 때문에 위와 같은 비판에서 자유로울 수 있기 때문이다. 종업원 1인당 경상이익, 종업원 1인당 순이익 등도 생산성 지표로서 쓰이고는 있으나, 이들 수익성 관련 변수들도 부가가치를 구성하는 주요 요인을 감안할 때 앞에서와 같은 비판에서 자유롭기 어렵다고 보고 제외하였다.

독립변수인 기업복지는 복리후생비를 사용하여 측정했는데, 각 기업의 손익계산서에 나와 있는 복리후생비를 임원을 제외한 전체 종업원 수로 나눈 종업원 1인당 복리후생비로서 기업복지 수준을 파악하였다.

3. 외생변수

생산성은 1) 기술수준, 2) 자본의 양, 3) 장비와 시설의 수준, 4)재료의 양과 질, 5) 노동의 양과 질 등 생산에 직접적으로 영향을 미치는 변수와 기업의 규모와 역사 같은 구조적인 변수 그리고 독과점과 같은 업종이나 시장과 관련된 변수의 영향을 받는다. 뛰어난 기술, 생산에 투자할 풍족한 자본, 좋은 장비와 시설, 우수한 재료, 그리고 생산에 투입할 많은 노동력을 보유하고 있는 기업이나, 시장

에서 독점적 지위를 누리고 있는 재벌 계열의 대기업들은 그렇지 않은 기업보다 생산성 면에서 유리한 입장에 서기가 쉽기 때문이다.

이러한 점을 고려하여 이 연구에서는 연구개발비, 자본량, 노동장비를, 재료비, 종업원 수 등의 변수와 기업의 규모와 역사, 임금수준, 재벌 그룹 계열사 여부, 노동조합의 존재 여부 등 변수 그리고 업종과 같은 시장의 특성을 나타내는 변수들을 생산성에 영향을 미칠 수 있는 수 있는 외생변수로 포함시켰다.

기업의 기술수준을 객관적으로 평가하는 것이 쉽지는 않지만, 이 연구에서는 기업의 기술수준을 연구개발비로 측정하였다. 연구개발비를 많이 투자하는 기업은 그렇지 않은 기업보다 기술개발에 관심도 많고 따라서 기술수준도 높을 것이기 때문이다. 이 연구에서는 총경비 가운데 연구개발비가 차지하는 비율인 총경비 대비 연구개발비로 기업의 기술수준을 파악하였다.

생산에 투자할 수 있는 자본의 양을 나타내는 변수로는 총자본을 종업원 수로 나눈 종업원 1인당 자본량을 사용하였다.

장비와 시설의 수준은 유형고정자산에서 건설가계정을 뺀 금액을 종업원 수로 나눈 노동 장비율로 측정하였다.

생산에 투하되는 재료비의 수준을 나타내는 변수로는 원재료비와 기초 제공품 재고액을 합산한 후 기말 제공품 재고액을 뺀 값을 종업원 수로 나눈 "종업원 1인당 재료비"를 사용하였다.

위에서 생산성은 기업이 보유하고 있는 노동의 양과 질에도 큰 영향을 받는다고 했는데, 이 연구가 사용한 자료로는 노동의 질을⁴⁾ 측정하기는 어

4) 노동의 질은 보통 교육수준, 사내연수 기회, 자격증 소지여부 또는 재직기간 등으로 측정할 수 있는데, 유감스럽게도 이 연구에서 사용한 자료로는 이런 변수의 측정이 가능하지가 않았다.

렵지만, 노동량은 기업이 고용하고 있는 종업원의 수로 측정이 가능하다. 따라서 종업원 총수는 노동량을 나타내는 변수가 된다.

각 기업의 특성을 보여줄 수 있는 구조적 변수로는 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. 이 연구에서 기업의 규모는 종업원 총수로, 기업의 역사는 기업 창업 이후 해당년도까지 경과한 年數로 파악하였다. 기업의 규모는 종업원 총수가 아닌 총자산 액수로도 측정할 수는 있다. 그러나 종업원 총수와 총자산 액수 사이에는 매우 높은 상관관계가 있는 경우가 허다하기 때문에 두 변수 모두를 분석에 포함시킬 수 없어서 종업원 총수로 기업의 규모를 측정하였다. 따라서 종업원 총수는 노동량을 나타내는 변수이면서 기업의 규모를 나타내는 변수로도 해석될 수 있다.

기업의 특성은 광고비 및 판매관련비 지출수준과 관련이 있다. 기업의 광고비와 판매관련비 지출수준은 해당기업의 특성--예를 들면 다수의 소비자를 상대로 하는 최종소비재 중심의 기업인지 아니면 소수의 제조업체를 대상으로 한 내구재 중심의 기업인지의 여부와 관련된 특성--을 알려 줄 수 있기 때문이다. 그런데 광고비와 판매관련비 지출수준은 기업이 종사하고 있는 업종의 특성도 알려 줄 수도 있다. 만약 어떤 기업이 종사하고 있는 업종이 상당수준의 광고비와 판매관련비의 지출을 필요로 한다면, 다른

기업들이 해당업종에 진출할 때 (특히 진출 초기에) 막대한 광고비와 판매관련비를 필요로 할 것이라고 예상할 수 있기 때문이다. 이러한 초기의 막대한 광고비와 판매관련비 때문에 다른 기업들의 해당 업종 진입이 쉽지 않을 수 있고, 이런 상황이 장기간 계속된다면 시장 독과점의 문제가 생길 가능성도 있다 (Chang and Choi, 1986). 이런 맥락에서 기업의 광고비와 판매관련비 지출수준은, 논란의 여지는 있겠지만, 업종의 독과점 가능성을 시사해 주는 지표로 볼 수도 있을 것이다. 이 연구는 광고비와 판매관련비가 기업 특성과 독과점과 관련된 업종의 특성을 파악하게 해준다는 점을 감안하여 광고비와 판매관련비 지출수준을 생산성에 영향을 미칠 수 있는 외생변수로 포함시키고, 총경비 대비 광고비 그리고 총경비 대비 판매관련비 (판매수수료 및 판촉비)로 광고비와 판매관련비용의 지출수준을 측정하였다.

기업복지가 생산성에 미치는 순효과를 알아보기 위해서는 임금 수준에 대한 통제가 필요하다. 기업복지가 임금과 보완관계가 있다는 주장(예를 들면 송준호, 1996: 4)을 확대하면 기업복지 효과의 상당부분은 임금 효과일 가능성이 있기 때문이다. 이 연구에서는 손익계산서 상의 급여와 제조원가명세서 상의 노무비를 전체 종업원 수로 나누어 임금수준을 측정하였다.⁵⁾

재벌이나 기타 대기업 그룹에 속해 있는 기업과 그렇지 않은 기업 사이에는 그룹 차원의 계열사 지원 가능성과 사회적 지명도 등 여러 가지 면에서 상당한 차이가 있을 수 있으므로, 생산성에도 차별적 영향을 미칠 수 있다고 보고, 기업의 특성을 나타내는 또 다른 외생변수로 사용하였다. (회사연감)

5) 이 연구가 사용한 <한국기업총람>에는 기업별 평균임금이 기재되어 있는 년도가 있기는 하지만, 자료가 누락되거나 신빙성에 의심이 가는 데이터가 상당 수 있었다. 그래서 손익계산서 일반관리비 항목의 급여와 제조원가명세서의 노무비의 합계를 종업원 총수로 나누는 방법을 택할 수밖에 없었다.

에 해당 기업이 속해 있는 재벌 그룹의 이름이 명시되어 있는 기업은 그룹 소속으로 간주하였고, 그렇지 않은 경우에는 어떤 그룹에도 속하지 않는 독립 기업이라고 보았다.

노동경제학자들은 노동조합이 생산성에 미치는 영향에 대하여 주목해 왔는데 (예를 들면 박세일, 1983; 윤봉준; 1991; Brown and Medoff, 1978; Clark, 1980), 지금까지 도출된 일반적인 결론은 노동조합은, 어떤 경우에는 영향이 없는 것으로 나타나고 있기는 하지만, 대체로 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이러한 영향을 감안하여 노동조합도 외생변수로 포함시켰다. 노동조합의 존재 여부는 <회사연감>에 수록된 노동조합 결성일자로 판단했는데, <회사연감>에 노동조합 결성일자가 명시되어 있으면 노동조합이 있는 것으로, 노동조합 결성일자가 기록되어 있지 않으면 노동조합이 없는 것으로 간주하였다.

기업이 종사하고 있는 업종의 특성도 생산성과 관련이 있기 때문에 업종도 중요한 외생변수로 고려하였다. 한국 표준산업분류에 의하면 20개가 넘는 업종이 존재하는데 이들 업종 모두를 분석에 포함시킬 수는 없기 때문에, 이 연구에서는 일반 신문 및 경제신문의 분류법을 원용하여 기업이 종사하고 있는 업종을 음식료제품 제조업, 섬유제품 제조업, 의복 및 가죽제품 제조업, 목재 및 종이제품 제조업, 석유, 화학제품 제조업, 고무 및 플라스틱 제품 제조업, 비금속광물제품 제조업, 1차 금속제품 제조업, 조립금속 및 기계제품 제조업, 전기 및 전자제품 제조업과 운송장비제품 제조업 등의 11개로 재분류하였다.

4. 분석 방법

Hannan과 Young (1977) 그리고 Pfeffer와 Davis-Blake (1986)에 의하면 時系列橫斷 데이터의 분석에 있어서 가장 문제가 되는 것은 자동상관 (autocorrelation)이며, 이 자동상관의 문제가 OLS (ordinary least square)에 근거한 데이터 분석 결과의 해석을 어렵게 한다고 한다. 이러한 문제점을 고려하여 이 연구에서는 GLS (generalized least square)에 의한 회귀분석 방법과 고정효과 모델 (fixed effect model)에 의한 패널분석 (panel analysis) 방법을 사용하여 자동상관과 관련된 문제를 최소화시키고자 하였다.

1) GLS 회귀분석

時系列橫斷 데이터를 GLS에 근거하여 분석할 경우 時系列로 변하지 않는 노동조합, 업종, 재벌 계열사 여부 등의 변수를 분석에 포함시킬 수 있는 장점은 있지만, 시간효과 (time effect)를 통제하기 힘들다는 단점도 있다.

이 연구의 종속변수인 종업원 1인당 부가가치나 매출액으로 표현되는 생산성의 경우에도 시간효과가 문제가 될 수 있다. 생산성 향상이 시간경과에 따른 한국 경제의 전반적인 상승추세를 “단순히” 반영하는 것인데도, 사람들은 그것을 기업복지 때문이라고 오인, 추정할 가능성이 있다는 것이다. 이와 같이 시간효과를 통제하지 않게 되면 기업복지의 제공에 따른 부가가치 생산성의 변화는 실제 이상으로 과장될 가능성이 있으므로, GLS에 의한 회귀분석을 할 경우 시간효과를 통제할 수 있는 방법을 강구해야 한다.

이러한 점을 감안하여 이 연구에서는 시간효과를

다음과 같은 방법으로 통제하였다.

첫째, 1989년은 "1", 1990년은 "2", 그리고 마지막 년도인 1996년에는 "8"이라는 수치의 부여를 통하여 "시간추세"라는 새로운 변수를 만들고, 이것을 분석에 포함시킴으로써 시간추세가 생산성에 미치는 영향을 통제하였다.

둘째, 時系列로 변화하는 모든 변수, 즉 종속변수인 부가가치와 독립변수인 복리후생비와 일부 외생변수를 생산자 물가지수(1995년 생산자 물가지수=100)로 나누어서 시간의 단순한 경과에 따른 변화를 최소화시킴으로써, 시간효과를 통제하고자 하였다.

이와 관련해서 시간추세가 분석기간 동안의 거시경제의 성장에 따른 부가가치의 변화를 반영하고 있다는 주장도 가능하다. 즉 1989년부터 1996년 사이에 부가가치 생산성이 증가했다면 이것은 단순한 시간효과라기보다는 한국 경제의 전반적 성장에 따른 변화를 반영하는 것으로도 볼 수 있다는 것이다. 시간 경과에 따른 생산성의 변화가 단순한 시간효과 때문이 아니라 경제성장에 따른 생산성의 변화를 반영하는 것이라면 경제성장과 관련된 거시지표를 분석에 포함시킬 필요가 있다. 이러한 맥락에서 이 연구에서는 자료수집 기간인 1989년부터 1996년 사이의 거시경제 지표인 년도별 경제성장률을 시간효과 통제와 관련된 세 번째 변수로 포함시켰다.

2) 패널분석

패널분석은 時系列橫斷 데이터의 한 형태인 패널

데이터(panel data)의 분석에 적합하기 때문에 이 연구에서 사용하고 있는 균형(balanced) 패널 데이터를 보다 적극적으로 분석할 수 있는 또 다른 방법이 될 수 있다. 앞에서 논의된 대로 GLS 모델은 時系列이 아닌 데이터까지 분석할 수 있다는 장점이 있기는 하지만 기업 특수변인에 대한 통제를 하기 힘들다는 단점도 있다. 반면에 각 기업 당 하나의 dummy 변수를 만들어서 OLS를 추정하는 방법인 고정효과 모델(fixed effect model)에서는 독립변수와 외생변수 모두가 時系列 변수여야 하므로 時系列로 변하지 않는 기업의 특수변인들이 기업별 dummy 변수로 압축되어 회귀식의 통제 정도가 매우 높아지는 장점이 있다.⁶⁾

따라서 이 연구에서는 時系列 이외의 변수를 분석대상으로 할 수 있는 GLS 모델과 기업 특수변인에 대한 통제가 가능한 패널분석의 고정효과 모델의 두 가지 모델을 활용하여 기업복지가 생산성에 미치는 영향에 대한 분석을 하였다.⁷⁾

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 6.5%인 광고비보다는 낮지만, 3.5%인 판매관련비와는 비슷하며, 1.5%인 연구개발비보다는 높다는 점이다. 〈부록 2〉에는 이 연구에서 사용된 변수들의 상관관계

6) 그러나 독립변수와 외생변수 모두 時系列 변수여야 하는 고정효과 모델에서는 위의 GLS 모델에 포함된 기업의 역사, 계열사 여부, 노동조합, 업종, 시간 추 세 변인 등이 분석에 포함될 수 없다는 단점이 있기도 하다.

7) 고정효과 모델을 추정하기 위하여 SAS의 TSCS regression procedure의 one-way fixed effect model을 사용하였다. TSCS란 Time Series Cross Section (時系列 橫斷)의 약자이다.

〈표 1〉 각 변수별 설명

변수이름	N	평균	표준편차	단위
종업원 1인당 부가가치	2464	36,680	24,078	천원
종업원 1인당 매출액	2464	157.27	147.38	백만원
종업원 1인당 복리후생비	2464	1.82	1.36	백만원
총경비 대비 복리후생비	2464	3.97	2.17	%
총경비 대비 연구개발비	2464	1.50	3.64	%
종업원 1인당 자본량	2464	64.32	64.96	백만원
노동장비율	2464	58,783	68,724	천원
종업원 1인당 재료비	2464	77.78	96.56	백만원
기업의 규모(종업원 총수)	2464	1964.16	4735.24	명
기업의 역사	2464	30.19	11.01	년
총경비 대비 광고비	2464	6.50	8.50	%
총경비 대비 판매관련비	2464	3.50	7.51	%
평균임금	2464	14.47	6.12	백만원
재벌그룹 계열사 여부	2464	0.54	0.49	1=계열사 0=독립기업
노동조합	2464	0.40	0.49	1=노조 유 0=노조 무

가 수록되어 있는데, 時系列橫斷 데이터의 분석에 근거한 상관관계 계수의 有意性(significance)은 해석하기가 매우 어려우므로 상관관계 계수만 참고용으로 부록에 수록하였다.

〈표 2-1〉과 〈표 2-2〉에는 종업원 1인당 복리후생비가 종업원 1인당 부가가치와 종업원 1인당 매출액에 미치는 영향에 대한 GLS와 TSCS 회귀분석 결과가 각각 수록되어 있다.⁸⁾

〈표 2-1〉에 의하면 종업원 1인당 복리후생비는 종업원 1인당 부가가치와 종업원 1인당 매출액에 공히 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있으므로, 기업복지는 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 사

실을 알 수 있다.

〈표 2-1〉을 통해서 생산에 직접적으로 투여되는 요소인 자본량, 노동장비율, 재료비 등의 변수도 종업원 1인당 부가가치와 종업원 1인당 매출액 모두에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 사실을 알 수 있다. 즉 풍부한 자본, 훌륭한 장비와 좋은 원자재를 보유한 기업은 보다 높은 생산성을 구가할 수 있다는 것이다. 그리고 임금수준과 재벌 계열사 여부도 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치고 있는데, 이 결과를 통해서 임금수준이 높거나 재벌의 계열사인 기업들은 그렇지 않은 기업보다 생산성이 높다는 사실을 알 수 있다. 또한 시간추세 변수도

8) GLS 회귀분석은 모든 표본 업체들이 동일한 수의 時系列 데이터를 보유하는 균형표본을 전제로 하지 않는다. 〈부록 1〉에서 설명된 대로 균형표본을 만드는 과정에서 여러 업체들이 제외되었는데, 균형표본을 전제로 하지 않는 GLS 회귀분석의 경우에는 이들 업체들로 인한 sampling bias가 문제될 수도 있다. 특히 상장 연도, 자료 미비, 기업 퇴출 등의 이유로 제외된 업체들은 동일한 수의 時系列 데이터를 가지고 있지 않기 때문에 표본에서 제외되더라도 문제가 없지만, 동일한 時系列 데이터를 가지고 있으나 결산일이 12월말이 아니라는 이유로 제외된 9개 업체는 소수이기는 하지만 sampling bias를 야기할 가능성도 있다. 이런 sampling bias에 의한 GLS 분석 결과의 왜곡 가능성을 검토해 보기 위하여, 결산일 때문에 제외된 9개 업체를 포함시켜서 GLS 회귀분석을 해 보았다. 그러나 결과는 〈표 2-1〉과 〈표 3-1〉에 제시된 것과 상이하지 않았다. 따라서 sampling bias에 의한 분석결과 왜곡의 문제는 없다고 해도 무방하다.

〈표 2-1〉 복리후생비가 생산성에 미치는 영향에 관한 GLS 다중회귀분석 결과
(숫자는 비표준화 회귀계수임)

변수명	종업원 1인당 부가가치 +	종업원 1인당 매출액 +
종업원 1인당 복리후생비 +	0.1183***	0.0393***
총경비 대비 연구개발비 +	0.0056***	-0.0020
종업원 일인당 자본량 +	0.1099***	0.0971***
노동장비율 +	0.2096***	0.1327***
종업원 일인당 재료비 +	0.1391***	0.4948***
종업원 총수 +	0.0444***	-0.0049
기업의 역사	0.0005	-0.0009*
총경비 대비 광고비	-0.0002	0.0028
총경비 대비 판매관련비	-0.0009	0.0035
임금	0.1307***	0.1657***
시간추세 변수 ++	0.0132***	0.0164***
경제성장률	0.0017	0.0016
재벌 그룹 계열사 여부 +++	0.0319*	0.0539***
노동조합 +++	-0.0113	0.0030
음식료제품 제조업 +++	-0.0856*	-0.0995***
섬유제품 제조업 +++	-0.0894**	0.0516*
의복 및 가죽제품 제조업 +++	-0.0252	0.0768**
목재 및 종이제품 제조업 +++	-0.0155	-0.0447
석유 및 화학제품 제조업 +++	0.0479	-0.0577*
고무 및 플라스틱제품 제조업 +++	0.0132	-0.0288
비금속광물제품 제조업 +++	0.0907**	0.0660*
일차금속제품 제조업 +++	0.0017	0.0435
조립금속 및 기계제품 제조업 +++	0.0405	0.0404
전기 및 전자제품 제조업 +++	-0.1367***	-0.0193
Intercept	6.6252	0.7340
R-square	0.7389	0.7880
Model F 값	285.845 (P <.001)	799.110 (P <.001)
	(N = 2,444)	(N = 2,444)

+ log 값 취하였음.

++ 89년=1, 90년=2, 91년=3, 92년=4, 93년=5, 94년=6, 95년=7, 96년=8로 코딩하였음

+++ 時系列 데이터 아님.

* P < .05

** P < .01

*** P < .001

〈표 2-2〉 복리후생비가 생산성에 미치는 영향에 관한時系列橫斷 회귀 (TSCS Regression) 분석 결과*
(숫자는 비표준화 회귀계수임)

변수명	종업원 1인당 부가가치	종업원 1인당 매출액
종업원 1인당 복리후생비	0.0943***	0.0907***
총경비 대비 연구개발비	0.0015	0.0025
종업원 일인당 자본량	0.0679***	0.0458***
노동장비율	0.1538***	0.0869***
종업원 일인당 재료비	0.2653***	0.5092***
종업원 총수	0.0358	-0.1184***
총경비 대비 광고비	-0.0035	0.0008
총경비 대비 판매관련비	-0.0005	0.0002
임금	0.2572***	0.2915***
R-Square	0.8593	0.8672
F Test for No Fixed Effects	6.7515 (P < .001)	17.8844 (P < .001)
Number of Cross Sections	308	308
Time Series Length	8	8
	(N = 2,444)	(N = 2,444)

+ 308개 업체별 dummy 변수의 회귀계수는 지면 관계상 생략하였음

- * P < .05
- ** P < .01
- *** P < .001

노동생산성에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이것은 단순한 시간의 경과도 생산성 향상과 관련이 있다는 점을 시사하는 것인데, 이러한 결과를 통해서 시간효과를 감안하지 않은 時系列데이터의 분석은 상당한 주의를 요한다는 사실을 알 수 있다.

노동조합과 경제성장률은 생산성에 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 특히 노동조합이 생산성과 관련이 없다는 결과는 선행연구의 일반적인 예측과는 좀 다른 것이다. 이러한 결과는 이 연구의 표본이 대기업 위주로 구성되어 있어서 노동조합이 있는 기업과 없는 기업 사이에 기업복지 수준에서도 별다른 차이가 없는 것으로 나타난 것이 아닌가 추정된다.

〈표 2-2〉에는 기업복지가 노동생산성에 미치는 영향에 대한 TSCS 회귀분석 결과가 수록되어 있

다. 앞서서도 말한 대로 TSCS 회귀분석에는 時系列로 변하지 않는 기업 특수변인이 기업별 dummy 변수로 압축되고 時系列로 변하는 변수만 포함될 수 있으므로, 〈표 2-2〉에는 복리후생비, 연구개발비, 자본량, 노동장비율, 재료비, 종업원 총수, 광고비, 판매관련비 등의 時系列 변수의 영향만 분석되어 있다.

기업 특수변인들이 통제된 회귀분석 결과를 보여주는 〈표 2-2〉에서도 종업원 1인당 복리후생비는 〈표 2-1〉에서와 같이 종업원 1인당 부가가치와 매출액에 긍정적인 영향을 미치고있고, 자본량, 노동장비율, 재료비, 임금 등의 변수도 역시 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

기타 외생변수 가운데 광고비와 판매관련비는 〈표 2-1〉은 물론 〈표 2-2〉에서도 노동생산성과 관련이

없다는 사실을 알 수 있다. 복리후생비보다 많이 지출되거나 같은 수준으로 지출되는 광고비와 판매 관련 경비가 생산성에 영향을 미치지 못하고 있다는 이와 같은 사실은 복리후생비가 생산성에 미치는 긍정적 효과와 비교해 볼 때 투자효과 면에서 매우 대조적이며, 기업들이 어느 분야에 우선적으로 투자해야 하는가에 대해서도 시사해 주는 바가 크다고 생각된다.⁸⁾

연구개발비는 <표 2-1>의 경우 종업원 1인당 부가가치에는 긍정적인 영향을 미치지만 종업원 1인당 매출액과는 관련이 없다는 엇갈린 결과가 나왔고, <표 2-2>에서는 연구개발비가 노동생산성과 관련이 없다는 결과가 나와서 연구개발비와 노동생산성 사이의 관계에 대한 결론을 내리기는 어렵다. 종업원 총수로 측정된 노동량의 경우에도 <표 2-1>과 <표 2-2> 양쪽 모두에서 엇갈린 결과가 나와서 역시 결론을 내리기는 어렵다.

<표 2-1>과 <표 2-2>의 결과를 종합해 볼 때 기업복지는 노동생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 사실과 생산에 직접적으로 투입되는 자본, 장비, 재료 등의 변수도 생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

그런데 여기서 한 가지 짚고 넘어가야 할 점은 기업복지와 생산성 사이에는 “기업복지 → 생산성”의 인과관계가 있는 것이 아니라 “생산성 → 기업복지”와 같은 역의 인과관계 (reverse causality)가 있다는 주장도 가능하다는 것이다. 지금까지 논의한 바와 같이 기업복지가 생산성에 영향을 미친다는

주장이 가능한 것처럼 역으로 노동생산성이 높은 기업이 수익을 더 많이 올려서 기업의 복지수준을 높인다는 주장도 가능하기 때문이다.

이러한 상반된 주장의 타당성을 검증해 보기 위해서는 기업복지와 노동생산성이라는 두 변수 사이의 인과관계를 합당하게 분석할 필요성이 있다. 사실 이런 종류의 인과관계를 정확하게 규명한다는 것은 쉬운 일은 아니지만, 한 가지 효과적인 대안으로는 일정한 시차(time lag)를 두고 변수 사이의 관계를 분석하는 방법이 있는데, 이것은 기업복지와 생산성 사이의 관계를 수년의 시차를 두고 분석하여 상당 기간이 지난 후에도 기업복지가 노동생산성에 영향을 미치는지를 측정하여 인과관계를 규명하는 방법이라고 할 수 있다. 예를 들어서 1988년에 투자된 복리후생비가 해당 년도 외에도 2-3년 뒤인 1990년이나 1991년도의 생산성과도 관계가 있는지를 측정하여, 기업복지와 노동생산성 사이의 인과관계를 조망해 볼 수 있을 것이다. 만약 상당한 시차를 두고도 기업복지가 생산성에 영향을 미친다면 “기업복지 → 노동생산성”의 인과관계 논리는 성립할 수 있을 것이고, 그렇지 않다면 성립하지 않을 것이기 때문이다.

두 변수 사이의 인과관계에 대한 이러한 의문에 대해서 이 연구에서는 앞에서 언급한 대로 1년, 2년, 3년의 시차(time lag)를 각각 두고 기업복지와 노동생산성 사이의 관계를 분석함으로써 두 변수 사이의 인과관계에 대한 해답을 얻으려고 시도해 보았다.

8) 복리후생비, 광고비, 판매관련비 모두 기업이 투자하는 비용이기는 하지만, 광고비와 판매관련비는 생산성보다는 매출액의 증가를 목표로 지출되기 때문에 (생산성보다는) 수익성에 더 큰 영향을 미친다고 볼 수도 있다. 그러므로 기업복지가 이들 변수에 비해서 투자의 효과 면에서 우월하다는 주장이 타당하지 않다는 논리도 가능하다. 즉 지출 목적이 서로 다른 비용의 효과를 단순 비교해서 어느 비용이 다른 비용에 비해서 생산성 향상 면에서 더 효과가 있다고 말하는 것은 논리의 비약일 수는 있다는 것이다. 그러나 이러한 투자목적의 차이는 인정하더라도, 서로 같은 “비용”의 성격을 띠고 있는 복리후생비가 생산성 향상에 영향을 미치는 반면에 다른 비용의 경우는 그렇지 않다면, 다른 분야보다 “기업복지 분야에 대한 투자를 확대하는 것이 바람직하다”고 추론하는 것까지 논리의 비약은 아닐 것이다.

〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉에는 1년, 2년, 3년의 시차를 두고 기업복지와 생산성 사이의 관계를 분석한 GLS와 TSCS 회귀분석 결과가 수록되어 있다.⁹⁾

〈표 3-1〉에는 복리후생비가 부가가치에 미치는 영향에 대한 분석이 수록되어 있는데, 1년, 2년, 3년의 시차를 둔 총 6개의 GLS와 TSCS 회귀분석 모두에서 종업원 1인당 복리후생비는 종업원 1인당 부가가치에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-2〉에는 복리후생비와 매출액 사이의 관계에 대한 GLS 및 TSCS 회귀분석 결과가 수록되어 있는데, 〈표 3-2〉에서도 〈표 3-1〉의 경우와 마찬가지로 1년, 2년, 3년의 시차를 둔 6개의 GLS 및 TSCS 회귀분석 모두에서 기업복지가 생산성에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

위에서와 같은 분석을 통해서 기업복지비는 비용이 투자된 해당 년도는 물론 상당한 시차가 있는 3년 뒤여까지도 생산성에 영향을 미친다는 사실을 알 수 있고, 이러한 결과를 통해서 기업복지가 생산성 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 다시 한번 확인할 수 있다.

지금까지의 GLS와 TSCS 회귀분석 결과를 종합해서 분명하게 알 수 있는 사실은 기업복지는 생산성 향상에 상당 기간 동안 긍정적인 영향을 미치는 효과가 있으며, 이러한 효과는 생산성에 영향을 미치지 못하거나 부정적인 영향을 미치는 광고비와 판매관련비 등의 효과와 비교해 볼 때 상대적으로 부각되는 효과라는 것을 알 수 있다. 따라서 "기업복지는 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는가?"

만약 영향을 미친다면, 다른 비용과 비교해 볼 때 생산성에 미치는 영향에 차이가 있는가?"라는 이 연구의 두 가지 의문에 대한 답은 제공된 셈이다.

V. 결 론

지금까지의 실증분석을 통해서 기업복지는 생산성 향상에 상당 기간 동안 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었고, 이러한 기업복지비의 효과는 생산성에 별다른 영향을 미치지 못하는 광고비나 판매관련비의 효과와는 크게 대조가 된다는 사실도 알 수 있었다. 이러한 결과는 기업복지가 종업원의 생산성 향상에 기여하기 때문에 복리후생적 지출을 확대할 필요가 있다는 사실을 시사해 준다고 하겠다.

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 많은데, 이것은 1960년에는 복리후생비가 총인건비에서 차지하는 비용이 8%에 불과했으나 1993년의 경우에는 18%로 두 배 이상 증가한 사실로도 잘 알 수 있다 (김장호, 1997: 44). 이런 점에서 복리후생비로 대표되는 기업복지는, 논란의 여지는 있겠지만, 임금과 대체관계가 아니라 보완관계에 있다고 보는 것이 옳은 것 같고 (송준호, 1996: 4), 임금과 기업복지 사이의 이러한

9) 〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉에서 보는 것처럼 기업복지와 노동생산성 사이의 인과관계와 관련된 문제 때문에 총 12개의 회귀방정식을 분석하였다. 이들 12개 방정식의 분석결과 모두를 수록하기는 어렵기 때문에 이 연구에서 문제가 되고 있는 독립변수인 종업원 1인당 복리후생비의 회귀계수만 수록하였다.

〈표 3-1〉 복리후생비가 생산성(종업원 1인당 부가가치+)에 미치는 영향에 대한 Time Lag를 둔 GLS 및 TSCS 회귀분석 결과+

Time Lag	GLS++	TSCS++
1년 (N = 2,137)	*** 0.1104*** R2 = .7147 F값 = 220.401***	*** 0.0958*** R2 = .8569 F값 = 6.6536***
2년 (N = 1,829)	*** 0.1044*** R2 = .6843 F값 = 162.908***	*** 0.0756*** R2 = .8522 F값 = 6.1810***
3년 (N = 1,521)	*** 0.0869*** R2 = .6508 F값 = 116.148***	*** 0.0429* R2 = .8573 F값 = 6.1600***

+ 지면 관계상 독립변수인 복리후생비의 회귀계수만 표시하였음.
 ++ F 값은 GLS 회귀분석의 경우에는 모델 F 값, TSCS 회귀분석의 경우에는 "Test for No Fixed Effect"를 위한 F 값임.
 +++ 비표준화 회귀계수임.
 * P < .05
 ** P < .01
 *** P < .001

〈표 3-2〉 복리후생비가 생산성(종업원 1인당 매출액)에 미치는 영향에 대한 Time Lag를 둔 GLS 및 TSCS 회귀분석 결과+

Time Lag	GLS++	TSCS++
1년 (N = 2,137)	*** 0.0354*** R2 = .8791 F값 = 639.928***	*** 0.1015*** R2 = .8648 F값 = 16.6349***
2년 (N = 1,829)	*** 0.0296** R2 = .8673 F값 = 491.161***	*** 0.1062*** R2 = .8633 F값 = 14.8078***
3년 (N = 1,521)	*** 0.0134* R2 = .8556 F값 = 369.328***	*** 0.0960*** R2 = .8629 F값 = 13.0577***

+ 지면 관계상 독립변수인 복리후생비의 회귀계수만 표시하였음.
 ++ F 값은 GLS 회귀분석의 경우에는 모델 F 값, TSCS 회귀분석의 경우에는 "Test for No Fixed Effect"를 위한 F 값임.
 +++ 비표준화 회귀계수임.
 * P < .05
 ** P < .01
 *** P < .001

비대체적 관계는 최근의 국내 기업의 추세로도 확인되고 있다 (최균, 1996: 243). 그러므로 복리후생적 지출을 확대하여 기업복지를 향상시키는 것은 근로자들의 동기부여와 조직몰입의 강화를 통한 우회적 방법, 또는 생산성과 바로 연결되는 방법 등의 직·간접적인 경로를 통해서 생산성을 향상시킬 수 있다고 하겠다.

그런데 여기서 문제가 되는 것은 기업복지에 대한 사용자와 근로자의 시각이라고 할 수 있다. 아직도 한국의 사용자들은 근로자들의 기업에의 귀속심 및 충성심 확보를 통한 노동력의 유지, 생산성 향상 및 노사관계 안정 등의 이유로 복리후생비를 지출하고, 기업복지를 제공한다고 생각하는 경향이 강하다 (백운봉, 1995: 17; 최균, 1996:246). 즉 아직도 사용자들 사이에는 온정주의적 시혜의 차원에서 복리후생에 관심을 갖는 경우가 많다는 것이다. 그러나 강력한 노동조합의 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 기업복지에 보다 많은 관심을 기울이면 생산성이 향상될 수 있으며, 기업복지에 대한 투자의 확대가 생산성 향상에 더 효과적이라는 사실을 알게 되었다.

이러한 결과가 시사해주는 점은 경영자들이 일방적이며 온정적 시혜의 관점에서 근로자의 복리후생에 관심을 가질 것이 아니라 근로자들에게 마땅히 제공해야 한다는 관점에서 기업복지를 접근해야 한다는 것이다. 이에 덧붙여서 경영자는 기업복지에 투여되는 비용이 생산성에 영향을 미치는지 여부에

대한 관심보다는 생산성 향상을 위해서 기업복지 프로그램을 어떻게 운용, 관리, 보완할 것인가에 보다 많은 관심을 기울여야 한다는 사실이다. 즉 기업복지는 생산성의 향상과 연결되므로 기업복지에 투자는 확대될 필요가 있으며, 그리고 형식적인 기업복지제도의 운영을 통한 양적 확대보다는 제도의 효율적 운영과 같은 질적 측면에서의 고려가 필요하다.

마지막으로 이 연구의 한계에 대한 언급을 통해서 경영학자들이 기업복지와 관련하여 향후 더 진행시켜야 할 분야에 대한 논의를 해보고자 한다.

먼저 이 연구에서 사용한 자료로는 기업복지의 질적인 측면에 대한 분석이 가능하지 않았다. 따라서 기업복지제도 운영의 효율성과 관련된 질적 측면의 분석이 요구된다고 하겠다. 기업복지제도의 양과 질을 아우르는 분석을 통해서 기업복지의 생산성 향상 효과를 전체적으로 분석할 수 있기 때문에 기존의 2차 자료보다는 보다 종합적인 기업복지 관련 데이터의 수집, 분석이 필요할 것이다.

둘째, 이 연구에서 사용한 자료에는 법정 기업복지와 법정의 기업복지의 구분이 되어 있지 않아서 두 종류의 기업복지가 생산성에 어떻게 다른 영향을 미치는가를 분석할 수가 없었다. 법으로 정한 법정 기업복지보다는 기업이 자발적으로 운영하는 법정의 기업복지가 (종업원들의 동기부여와 사기의 양양을 통해서) 생산성에 보다 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 추론할 수는 있지만, 이 추론은 보다 구체적인 데이터의 수집, 분석을 통한 실증적인 검증을 해야 할 것이다.

셋째, 기업들은 기업복지의 생산성 효과에 대한 관심도 크겠지만, 급여와 기업복지와의 관계에도 관심이 많을 수 있다. 급여와 기업복지가 상호보완 관계에 있다면 급여를 올릴 것인가 아니면 기업복

지 투자를 증가시킬 것인가에 관심이 많을 수 있다는 뜻이 된다. 이것은 인건비 가운데 복리후생비가 차지하는 비율과 생산성 또는 수익성 사이의 관계를 분석함으로써 가능할 것이다.

넷째, 기업이 종업원들의 복리후생에 투자하는 비용인 기업복지비와 밀접한 관계에 있는 교육훈련비도 노동생산성 분석에 포함시켜 분석할 필요가 있다. 이 연구에서 사용한 자료에는 교육훈련비가 독립된 항목으로 구분되어 있지 않아서 분석이 가능하지 않았지만, 교육훈련비 항목이 추가된다면 기업복지 외에도 교육훈련 → 인적자본의 증대 → 생산성 증대와 같은 논리의 타당성이 추가적으로 분석될 수 있기 때문이다.

끝으로 기업복지가 생산성에 미치는 영향뿐만 아니라 사회복지학자들에 의해서 심도 있게 논의되고 있는 기업복지 결정요소에 대해서도 경영학적인 입장에서 보다 구체적인 논의를 할 필요가 있을 것이다. 기업복지 결정요소에는 기업의 지불능력, 기업의 특성, 내부노동시장 상태 등이 있는데, 생산성은 기업의 지불능력 가운데 중요한 변수가 될 수 있다. 따라서 기업복지와 생산성 사이의 관계는 이런 각도에서도 접근이 가능할 것이다.

참 고 문 헌

강중수 · 강성호 (1998), “근로자의 이직의사에 기업복지가 미치는 효과에 관한 연구,” *사회과학연구*, 대구대학교 사회과학연구소, 4, 287-308

강중수 · 강영걸 (1998), “기업복지의 생산성 효과에 관한 연구, 근로자의 직무만족과 조직몰입을 중심으로,” 한국사회복지학회 1998년 춘계학술발표대회 발표 논문집.

김장호 (1997), 미국의 근로자 복지제도, 서울, 한국노동연구원.

김종업 (1994), 그림으로 보는 경영분석, 서울, 갑진출판사.

매일경제문사 (1988-1997), 회사연감, 서울, 매일경제신문사.

박세일 (1983), “노동조합이 임금수준 및 구조에 미친 영향 분석: 섬유 및 의류산업을 중심으로,” *춘당 정병휴 박사 환갑기념논문집*, 비봉출판사, 463-487.

_____ (1984), “노동조합과 임금 및 생산성,” 박희규 · 박세일(편) *한국의 임금구조*, 한국개발연구원.

박찬임 (1997), “한국기업복지 결정요인에 관한 연구 1985-1994, 기업 내적 요구와 국가 노동정책간의 상호작용을 중심으로,” 박사학위논문, 연세대학교.

백윤봉 (1995), “기업복지의 내용과 노동복지화,” *노무관리*, 7, 16-24.

송준호 (1996), “한국 기업복지의 특성과 과제,” *임금연구*, 15, 4-23.

윤봉준 (1991), “노동조합과 생산성,” 한국경제연구원, 12월.

이주재 (1997), “한국의 기업복지 결정요인에 관한 연구,” 박사학위논문, 성균관대학교.

최근 (1996), “기업복지의 제공과 생산성 향상,” *성경륜(편), 기업조직과 생산성: 경제사회학적 접근*, 서울, 소화.

최종태 (1993), *현대인사관리론*, 서울, 박영사.

한동우 (1995), “기업복지프로그램 개발을 위한 욕구측정방법에 관한 연구,” 1995, 박사학위논문, 연세대학교.

한국신용평가주식회사, 1988-1997, 한국기업총람, 서울, 한국신용평가주식회사.

Bakalinsky, R.(1980), “People vs. Profits: Social Work in Industry,” *Social Work*, Vol.25, 471-475.

Brown, J.(1982), Administrative succession and organizational performance: The succession effect, *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-16.

Brown, C. and J. Medoff (1978), “Trade Unions in the Production Process,” *Journal of Political Economy*, Vol. 86.

Chang, S. and U. Choi (1988), “Strategy, Structure and Performance of Korean Business Groups: A

- Transaction Cost Approach," *The Journal of Industrial Economics*, Vol. 37, 141-158.
- Clark, K.(1980), "The Impact of Unionization on Productivity : A Case Study," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 33.
- Googins, B. and J. Godfrey (1987), *Occupational Social Work*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- Greene, C.(1972), "The Satisfaction-Performance Controversy," *Business Horizons*, October, 31-41.
- Hannan, M. and J. Freeman (1977), "The Population Ecology of Organization," *American Sociological Review*, 42, 929-964.
- Hannan, M. and A. Young (1977), "Estimation in Panel Models: Results on Pooling Cross Sections and Time Series," in D.Heise (Ed.), *Sociological Methodology*, Josey-Bass, San Francisco, 52-83
- Ozawa, M.(1980), "Development of Social Services in Industry: Why and How", *Social Work*, Vol.25, 464-470.
- Feffer, J., and A. Davis-Blake(1986), "Administrative Succession and Organizational Performance: How Administrator Experience Mediate the Succession Effect," *Academy of Management Journal*, Vol.29, 72-83.
- Reid, G. and D. Robertson (1965), *Fringe Benefits, Labor Costs, and Social Security*, London, Allen and Unwin, 323-334.
- Ramanathan, C. (1992), "EAP's Response to Personal Stress and Productivity: Implications for Occupational Social Work", *Social Work*, Vol.37, 234-239.
- Shamir, B and D. Bargal (1982), "Occupational Welfare and Organizational Effectiveness, Some Theoretical Notes," *Administration in Social Work*, Vol. 6-4, 45-48.

〈부록 1〉 111개 업체가 표본에서 제외된 이유와 해당 기업 수에 대한 설명

(1) 결산일의 문제

자료수집 기간인 1989년-1996년 중에 결산일이 12월 말로 변경된 6개 업체와 결산일이 12월말이 아닌 9개 업체 등 총 15개 업체는 표본에서 제외되었다.

결산일을 12월말로 변경하는 법인의 경우 결산일 변경 년도에 결산을 두 번 하는 문제가 생긴다. 예를 들어서 3월말 결산법인이 1993년에 결산일을 12월말로 변경하는 경우, 이 법인은 1993년 3월말에 변경 전 방식대로 결산을 한번 해야 하고, 12월말에는 변경 후 방식대로 결산을 또 해야 하므로, 1993년의 자료가 3월말과 12월말에 각각 발생하게 된다. 따라서 이 법인의 경우에는 1993년의 두 가지 결산자료--1993년 1월 1일부터 1993년 3월 31일까지의 자료와 1993년 4월 1일부터 1993년 12월 31일까지의 자료--가운데 어느 것을 선택할 것인가와 관련된 문제가 제기될 뿐만 아니라 두 가지 결산자료 가운데 어느 것을 선택하더라도 12월말 결산법인의 자료와 비교해 볼 때 과소 계상되는 문제가 발생한다.

12월말 결산법인이 아닌 경우에도 유사한 문제가 발생하는데, 특히 5월말이나 6월말 결산법인 경우는 더 심각한 문제가 될 수 있다. 예를 들어서, 12월말 결산법인의 년도별 자료는 해당년도의 12월 31일자 결산자료가 되겠지만, 6월말 결산법인의 년도별 자료는 기준년도를 선택해서 수집해야 한다. 즉 1989년도 자료는 1989년 6월 30일 또는 1990년 6월 30일자, 1996년도 자료는 1996년 6월 30일 또는 1997년 6월 30일자 자료가 가운데 한 가지를 선택해야 한다는 것이다. 이런 문제 때문에 이들 6월말 결산법인은 12월말 결산법인에 비해서 (특히 자료수집 첫 해인 1989년과 마지막 해인 1996년의 경우) 자료가 반년치 만큼 과소/과다계상되는 문제가 발생할 가능성이 있다. 이들 6월말 결산법인 외에도 12월말에 결산하지 않는 모든 법인에도 유사한 문제가 발생할 수 있다.

이와 같이 결산일을 변경하거나 12월말에 결산하지 않는 법인들은 (이 연구의 표본에서 절대 다수를 차지하고 있는 12월말 결산법인과 비교해 볼 때) 자료가 과소/과다 계상되는 상대적 형평성 문제를 야기할 수 있기 때문에 표본에서 제외되었다.

(2) 상장 년도

자료수집 기간인 1989년-1996년 중에 상장된 37개 업체는 자료수집 기간 동안 계속 상장된 상태가 아니라는 근본적인 문제를 지니고 있기도 하지만, 자료수집과 관련된 기술적 문제--상장 전후에 〈한국기업총람〉에 수록된 자료의 양에 있어서 현격한 차이를 보이는 문제--때문에 제외되었다.

(3) 기업 퇴출

자료수집 기간인 1989년-1996년 중에 흡수, 합병, 경영실적 미비 등으로 상장 폐지 또는 퇴출된 18개 업체는 상장 폐지 또는 퇴출된 후 자료 수집이 불가능하기 때문에 제외되었다.

(4) 자료 미비

1년 또는 수년 동안의 자료 전부가 빠져 있거나, 종업원 1인당 부가가치나 복리후생비 같이 이 연구에서 꼭 필요한 자료가 수년간 빠져 있는 업체, 그리고 제조원가명세서상의 복리후생비가 마이너스가 되는 등의 자료의 신빙성에 문제가 있다고 판단되는 28개 업체는 자료 미비의 이유로 제외되었다.

자료 신빙성의 이유로 제외된 업체는 이 연구의 주요변수인 복리후생비와 관련이 있다. 복리후생비는 손익계산서와 제조원가명세서에 각각 수록되어 있는 것이 일반적이지만, 이 연구가 참고한 책자에는 손익계산서에만 수록되어 있고, 제조원가명세서에는 총경비의 일부로 포함되어 있다. 따라서 제조원가명세서상의 복리후생비를 알아내려면 전체 인건비 가운데서 급여와 퇴직금, 손익계산서상의 복리후생비, 제조원가명세서상의 노무비를 공제해서 역으로 계산해야 한다. 그런데 어떤 업체의 경우 이렇게 계산한 제조원가명세서상의 복리후생비가 마이너스로 나오는 경우가 있었다. 이런 업체들은 경우는 자료의 신빙성에 문제가 있다고 판단해서 표본에서 제외하였다.

(5) 업종 분류의 문제

업종 분류의 문제로 제외된 업체는 13개인데, 이들은 제조업 이외에 유통업 등 다른 업종에 동시에 종사하고 있거나, 자료수집 기간 중에 업종이 제조업에서 다른 업종으로 바뀌거나 또는 다른 업종에서 제조업으로 바뀐 업체들이다.

기업복지와 노동생산성

〈부록 2〉 각 변수 사이의 상관관계

	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1)	0.68	0.51	0.15	0.53	0.75	0.58	0.05	0.25	-0.07	0.05	0.38	0.43	0.24	0.02	0.03
(2)		0.34	0.04	0.52	0.60	0.70	0.02	0.06	-0.10	0.12	0.28	0.26	0.10	0.02	0.01
(3)			0.03	0.37	0.44	0.30	0.07	0.22	-0.05	0.04	0.35	0.43	0.08	0.03	0.01
(4)				0.25	0.22	0.03	0.02	0.02	-0.02	-0.04	0.02	0.00	0.20	-0.05	-0.01
(5)					0.57	0.55	-0.04	0.00	-0.25	-0.02	0.27	0.38	0.00	-0.00	0.01
(6)						0.54	0.04	0.23	-0.23	-0.00	0.23	0.32	0.27	0.03	-0.01
(7)							0.02	0.03	-0.24	0.20	0.28	0.32	0.07	0.00	0.01
(8)								0.23	0.20	0.08	-0.04	0.00	0.37	0.04	0.01
(9)									0.30	0.20	0.25	0.30	0.35	0.05	0.01
(10)										0.28	0.40	-0.02	0.05	-0.02	0.01
(11)											0.34	0.03	0.07	0.03	-0.01
(12)												0.38	-0.05	-0.07	-0.01
(13)													0.02	0.02	0.03
(14)														0.22	0.01
(15)															0.01

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| (1). 부가가치 | (2). 종업원 1인당 매출액 |
| (3). 기업복지 (종업원 1인당 복리후생비) | (4). 총경비 대비 연구개발비 |
| (5). 종업원 2인당 자본량 | (6). 노동장비율 |
| (7). 종업원 2인당 재료비 | (8). 종업원 총수 |
| (9). 기업의 역사 | (10). 총경비 대비 광고비 |
| (11). 총경비 대비 판매관련비 | (12). 평균임금 |
| (13). 시간추세 변수 | (14). 재벌그룹 계열사 여부 |
| (15). 노동조합 | (16). 경제성장률 |

Employee Benefits and Productivity

Youngkol Kang*

Abstract

This study has been undertaken to probe the effect of employee benefits on productivity at Korean manufacturing firms. By using the data collected from 308 manufacturing firms listed in Korea Stock Exchange from the period of 1989 through 1996, we would come to the following conclusions:

1. Employee benefits have a positive effect on productivity.
2. The effect triggered by employee benefits is much stronger than the effect by such expenses as advertising and sales promotion.

The results summarized above enable us to maintain that this study would have two practical implications. First, once the effect of employee benefits on productivity turns out positive, managers are encouraged to spend their time developing more constructively designed employee-welfare programs at the corporate level. Second, as the effect of employee benefits on productivity is much stronger than that of such expenses as advertising and sales promotion, managers are encouraged to pay much more attention to employee benefits than those expenses.

Key words : employee benefits, corporate welfare, productivity.

* Professor Department of Industrial Welfare College of Social Science Taegu University