공공부문과 민간부문의 인적자원 투자에 관한 비교 연구

이 병 훈*

이 연구에서는 4차 사업체패널자료를 활용하여 공공-민간부문의 인적자원투자 실태를 비교하여 이에 영향 미치는 요인들을 검정하는 탐색적인 분석을 시도하고 있다. 주요 분석결과로는 우선 전반적인 인적자원 투자(인건비·교육훈련·기업복리후생)에 있어 절대적 수준에서나 사업장 특성의 통제를 통해서나 공공부문 사업체들이 민간부문에 비해 일정하게 큰 것으로 확인되고 있다. 둘째, 공공부문에서 인적자원투자에 있어 직종별 차이가 유의하게 드러나는 민간부문과 달리 흥미롭게도 전문관리직-생산노무직 등의 직종에 따른 차이가 별로 나타나지 않는다. 셋째, 사업장 연령이 공공부문의 인적자원 투자(특히, 인건비와 법정외 복리비)에 대해 유의하게 정적으로 작용한다는 분석결과는 소속 인력의 근속기간 차이와 연공형 인력관리방식과 관련지어 이해할 수 있다. 넷째로, 인건비 및 교육훈련비가 여성노동자 비율 및 중고령자 비율과 유의하게 역의 관계를 보이고 있다는 점은 이들 취약노동자집단 중심의 주변노동시장이 공공-민간부문 공히 존재하고 있다는 점을 확인시켜준다.

Ⅰ. 머리말: 문제 제기

이 연구는 공공부문과 민간부문의 인적자원 투자(human resource investment) 관행을 탐색적으로 비교-검토하고 있다. 이때, 인적자원 투자란 기업조직이 종업원들의 동기부여와 능력함양을 위해 급여보상·복리후생·교육훈련 등에 투입되는 경제적 지출을 지칭한다. 상식적으로 공공부문과 민간부문의 사업체들은 주어진 자원을 투입하여 최대한 경영성과를 산출하려는 조직적 효율성을 도모-구현하려는 점에서는 공통적이라 하겠으나, 양 부문의 기업조직들이 처한 조건이 매우 상이함에 따라 핵심 투입요소라 할 수 있는 인적자원 관리에 대해 일정한 차이가 존재하기 마련이다.(이종훈 1996; 김재홍 1996) 우선, 민간 기업들은 상품가치 실현을 위해 시장경쟁에 직접적으로 노출-반응하는 반면, 공공부문 사업체들은 통상 시장실패를 보정하고 공익서비스의 제공을 위해 시장규율로부터 자유로운 조직활동을 전개한다는 점에서 인력관리 및 고용관계에 있어 적잖은 차이를 드러낸다.(이병훈·황덕순 2000) 구체적, 민간기업들은 고용규모와 임금수준 및 근로조건의 결정에 있어 생산물시장의 여건에 기본적으로 좌우되지만, 공기업들의 경우에는 독점적인 지위로 인해 시장여건에 영향받기 보다는 정부 및 의회의 감독과 규제에 따라 인적자원관리가 결정-지배된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 그 결과, 민간부문의 노사관계에서는 노사 당사자주의에 입각한 자

* 중앙대학교 사회학과 교수

치적 교섭진행이 성립되는 반면, 공공부문에서는 대정부 정치상황조건(political contingency)이 기본적으로 작동하게 된다.[1](이병훈 2005; Hundley 1991)

민간기업들의 경우에는 지난 외환위기 이후 세계화와 경제개방의 환경변화을 맞이하여 날로 심화되는 국내외 경쟁상황을 경험하면서 비정규직 인력과 외주화를 확대하는 한편 인적자원관리의 유연화와 성력화를 적극 추진함으로써 기존의 내부노동시장 관행을 해체하는 방향으로 고용관계의 성격변화를 진행해오고 있다. 반면, 공기업 등의 공공부문은 오히려 고용불안시대를 맞이하여 한편으로 구직자들에게는 '신의 직장'으로 선호되고, 다른 한편으로 민간기업과 비교하여 방만한 경영방식과 느슨한 인력관리의 문제가 지적되며 민영화 추진의 정책요구가 지속적으로 제기되고 있다. 이처럼, 오늘날 민간부문의 과잉유연화/효율화 또는 공공부문의 방만경영 여부를 둘러싸고 인적자원관리의 적정성에 대한 근본적인 물음이 제기되기도 한다.

이 글에서는 4차 KLI사업체패널자료를 활용하여 공공-민간부문의 인적자원투자 실태를 비교하여 이에 영향 미치는 요인들을 검정하는 탐색적인 분석을 시도하고자 한다. 이를 위해 다음의 2장에서 관련 연구문헌을 간략히 살펴보고, 3장에서 분석자료와 변인들을 소개하고, 4장과 5장에서는 분석결과의 연구함의를 각각 논의-서술하기로 한다.

II. 선행 문헌 검토

고전경제학에 따르면, 완전경쟁의 생산요소(노동)시장에서는 보수수준이 노동생산성에 의해 균일하게 결정되는 것으로 이론화하고 있다.(김재홍 1996; Kaufman & Hotchkiss 2006) 그런데, 노동시장이 의존하는 현실 생산물시장의 경쟁여건이 불완전하고, 기업들의 시장지위가 매우 다양하여 산업간 뿐 아니라 동일 산업내에서도 기업들의 보수수준이 매우 다양하게 존재하게 된다.(Baker 등 1994)실제, 기업들에 따라 지불능력과 노조 교섭력, 그리고 소속 근로자들의 개인적 특성 등에 의해 일부의 기업들이 소위 임금프리미엄(wage premium)을 지급하거나 생산성 증대를 유인하기 위해 효율임금(efficiency wage)를 지급하기도 한다.(이종훈 1992 비슷하게, 노사의 전략적 선택과 상호교섭을 통해 상당수의 기업들은 내부노동시장의 고용관행을 형성하여 인적자원의 능력개발와 직무배치를 기업특수적인 방식으로 발전시키기도 하고 있다. 요컨대, 경제학 이론과는 달리 현실 노동시장에서는 기업들의 급여보수-복리후생-교육훈련이 시장 규율에 의해 단순히 균질화되기 보다

1) 공공부문 노사관계의 정치상황논리는 정부가 단체교섭의 직접적인 당사자로 등장하거나(예: 공무원과 교원의 경우) 단체교섭에 대한 간접적인 개입·간섭을 행사함(예: 정부 산하기관)으로써 실질적인 사용자성을 부여받게 된다는 점과 단체교섭 성과가 정부의 입안을 거쳐 국회의 승인절차에 의해 확정되거나 영향받는다는 점, 그리고 이러한 여건하에서 노동조합들이 교섭상대인 정부 부처와 기관의 사용자에 대해 상대하려 하기 보다는 자신의 처우와 정책요구를 실질적으로 수용할 수 있는 예산·인력·조직 관장의 정부 부처 및 국회에 대한 정치적 압력의 행사에 주력하게 된다는 점에 의해 만들어지는 것이다.(이병훈 2005)

는 이들 조직의 시장내 지위와 지불능력, 노동자의 집단적 교섭력과 개별적 인적자본 그리고 노사간의 교섭 등에 의해 매우 다양하게 편재되고 있다고 하겠다.[2] 이에 더하여, (I장에서 논의한 바와 같이) 공공부문과 민간부문 사업체들의 활동조건이 판이하게 상이하다는 점에서 인적자원관리방식의 차이를 손쉽게 점쳐보게 되기도 한다.

이처럼, 기업의 인적자원관리방식, 특히 보수/복지/교육훈련의 투자관행에 있어 공공-민간부문의 차이를 엄밀히 검정하고자 할 때, 여타의 사업장 특성을 통제할 필요가 있으므로 기존 연구에서 주로 임금차이를 설명하기 위해 검토된 사업체 수준의 영향요인들을 살펴보기로 한다. 우선, 사업장간의 인적자원관리 차이에 영향미치는 핵심 요인으로서 사업체의 업종과 고용규모가 수많은 선행연구를 통해 공통적으로 제기-검증되고 있다.(Groshen 1991) 또한, 노조 조직 여부가 사용자의 인적자원관리 정책 결정에 중요한 제약조건으로 작용되면서 임금 및 여타 근로조건의 수준을 가늠할 수 있는 주요 변인으로 검토되고 있다.류재우 2007; (Mitchell 1986) 사업장 수준의 인적자원관리방식을 비교함에 있어서는 조직활동의 수행을 위해 요구되는 인력의 직종구성과 인적 특성 분포(예: 성별, 연령, 학력, 근속 등)가 역시 그 투자수준을 결정하는 데에 중요한 요인들로 분석되고 있기도 하다.(Tilly & Tilly 1998) 이를테면, 여성 밀집사업장의 경우에는 노동시장의 성별직종분리 경향성에 따라 저임금-저숙련 직무를 수행할 가능성이 높은 것으로 진단되며, 저학력 또는 청년-고령자 노동인력이 집중된 사업장의 경우에도 유사한 주변노동시장의 특성을 보일 것으로 기대하게 된다. 반면, 전문직종 인력이 다수를 구성하는 사업장의 경우에는 고임금-고숙련의 인적자원투자가 상대적으로 높은 이루어질 것으로 손쉽게 예상되기도 한다. 아울러, 기업의 시장지위와 그로 인한 지불능력 및 경영성과는 해당 사업장의 인적자원투자를 투입할 수 있는지의 재정 상태를 좌우하므로 당연히 그 영향요인의 일부에 포함되어 논구되고 있기도 하다.(이종훈 1992)

요컨대, 사업장간의 인적자원투자에 있어 상당한 편차가 존재할 것이라는 예상하에 특히 공공-민간부문의 차이를 비교 분석하려 함에 있어 그 편차를 낳은 주요 사업장요인으로 고용규모·노조조직·근로자 인적-직종 구성·기업 지불능력 및 시장지위 등을 엄밀하게 통제할 필요가 있을 것이다.

2) Katz와 Darbishire(1999)는 기업 고용체제을 유형화하여 크게 저임금생산체제, 무노조 HRM 생산체제, 일본식 생산체제, 그리고 노사공동관리 생산체제의 4가지 유형으로 구분하고 있는 것도 고용관계의 다양성을

III. 분석자료와 변인

이 연구에서는 실증분석을 위해 한국노동연구원이 2005년도에 실시한 사업체 패널조사 4차년자료 중 인사담당자용 설문지와 노사관계담당자용 설문지를 이용하였다. 4차 사업체패널은 30인 이상 규모의 1,905여개 사업장을 대상으로 하여 기업의 고용관리 및 인적자원관리전략, 노사관계 현황 등에 대한 정보를 포함하고 있다. 본 연구를 위해 분석 변인의 가공을 위해 인사관리 담당자용, 노사관계담당자용, 근로자 대표용 설문지 그리고 회사 재무-고용 기초자료를 가공-통합하여 분석하고 있다. <표 1>에서 예시하듯이, 분석표본이 되는 1,905개 사업장은 공공부문 290개와 민간부문 1,615개로 구성되며, 30인 이상의 사업체를 대상으로 표본 추출함에 따라 사업장고용규모와 노조조직에 있어 중대형 및 유노조 사업체가 과대표집되고 있음을 살펴볼 수 있다. 업종에 있어서는 민간부문의 경우 제조업 44.5%, 사업·개인·사회서비스 25.7% 등의 순으로 구성되는 한편, 공공부문에서 그 특성에 맞추어 사업·개인·사회서비스이 80%로서 부문표본의 절대 다수를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 분석 표본의 속성별 분포

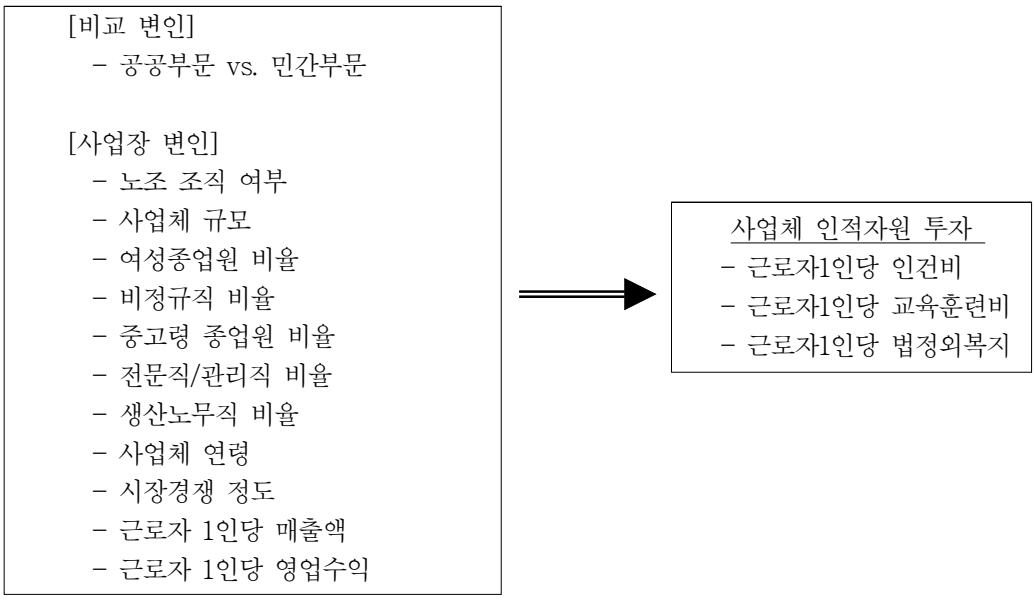
(단위 : 개)

구 분		분석 표본		
		민간부문	공공부문	전체
고용규모	100인 미만	623 (38.6%)	83 (28.6%)	706 (37.1%)
	100-499인	818 (43.0%)	124 (42.8%)	818 (42.9%)
	500인 이상	381 (18.5%)	83 (28.6%)	381 (20.0%)
노조유무	유노조	630 (39.0%)	199 (68.6%)	829 (43.5%)
	무노조	982 (60.8%)	91 (31.4%)	1,073 (56.3%)
업종	제조업	718 (44.5%)	4 (1.4%)	722 (37.9%)
	건설업	86 (5.3%)	6 (2.1%)	92 (4.8%)
	도/소매 및 음식숙박업	140 (8.7%)	6 (2.1%)	146 (7.7%)
	전기·운수·창고·금융	256 (15.9%)	42 (14.5%)	298 (15.6%)
	사업·개인·공공서비스	415 (25.7%)	232 (80.0%)	647 (34.0%)
총계		1,615 (84.8%)	290 (15.2%)	1,905 (100%)

[그림 1]에서는 이번 연구의 분석모형을 예시하고 있다. 우선, 비교분석 대상의 종속변인으로는 사업체의 인적자원 투자를 대리 측정하기 위해 근로자 1인당 인건비·교육훈련비·법정외 복지비

를 선정-사용하고 있다.[3] 이들 3개 종속변인 및 독립변인으로서 근로자 1인당 매출액과 영업수익을 산출함에 있어 기업 수준의 재무정보와 사업체 또는 기업 차원의 고용정보를 결합시켜 가공하였다.[4] 비교범주인 공공-민간부문에 대해서는 표집지표로 사용되었던 사업장구분코드(SEP)를 그대로 더미변인(공공부문=1)로 가공하여 사용하고 있다.[5] 그 외 독립변인으로는 인적자원 투자에 영향미칠 것으로 예상되는 사업체의 주요특성 변인으로서 고용구성(성별, 연령별, 직종별, 고용형태), 조직규모와 연령 및 시장경쟁, 경영성과 그리고 업종범주(더미)를 분석모형에 포함시켜 그 영향 정도를 검정하고 있다. <표 2>에서는 연구모형의 검정분석에 사용되는 변인들의 기초통계 및 가공방법을 종합적으로 정리-예시하고 있다.

[그림 1] 사업체 인적자원 투자의 영향요인에 관한 비교 분석모형



3) 이에 더하여 또다른 인적자원 투자의 지표로서 2005년의 임금인상율과 호봉제 도입 비율을 부분적으로 공공-민간부문의 비교에 사용하고 있다.

4) 구체적으로, 단수 사업장 기업의 경우에는 기업 재무정보에 대해 사업장 고용규모로 나누어 변인들을 산출하였으며, 복수 사업장 기업에 대해서는 KLI에서 추가로 제공한 기업 고용규모 자료를 적용하였거나 사업장 수준의 재무정보(FP202-FP314)과 사업체 고용규모자료를 연계시켜 그 지표들을 가공하였음을 밝혀둔다.

5) 그런데, 기업의 최대주주를 묻는 설문문항(A107)에서 정부와 공공부문으로 답한 사례수가 294개로 계산되어, 당초 표집된 공공부문의 사업체 수(290개)와 다소 상이하게 나타나고 있어 추후 원자료의 재확인가 요망된다.

〈표 2〉 분석 변수들의 기초통계

분석 변수	사례수	평균	표준편차	비고
[독립변수]				
공공부문	1905	.15	.36	공공부문=1
노조유무	1902	.44	.50	노조=1
노조 조직율	829	59.26	25.83	조합원/종업원수*100
고용규모(로그)	1905	5.20	1.22	전체 종업원수 자연대수값
여성근로자 비율	1905	.29	.23	
비정규직 비율	1905	.38	1.13	
중고령근로자 비율	1905	.13	.16	만50세이상 근로자 비율
전문관리직 비율	1905	.33	.31	
생산노무직 비율	1714	.33	.34	
사업체 연령	1905	19.57	16.43	사업체 설립연도 - 2005
시장경쟁정도	1905	3.80	1.10	시장경쟁 강도(1~5)
근로자 1인당 매출액(로그)	1855	3.04	1.90	
근로자 1인당 영업이익/손실	1905	20.24	542.68	
업종: 제조업	1905	.38	.49	
건설업	1905	.05	.21	
도.소매 및 음식숙박업	1905	.08	.27	
전기·가스·운수·창고·금융	1905	.16	.36	
사업·개인·공공서비스	1905	.34	.47	
[종속변수]				
근로자 1인당 인건비(로그)	1855	3.43	1.24	급여·퇴직금·복지비·주식보상·연구개발비 포함, 교육훈련비 제외
근로자 1인당 교육훈련비(로그)	1824	-3.23	3.33	교육훈련비 자연대수
근로자 1인당 법정외 복지비(로그)	1788	-.66	3.46	법정외복지비 자연대수

IV. 분석결과

우선, <표 3>에서는 공공-민간부문 그리고 공공부문내 노조-비노조사업장에 대한 인적자원투자 지표들의 ANOVA 분석결과를 제시하고 있다. 공공-민간부문의 비교에 있어 통계적으로 유의한 결과로는 근로자 1인당 교육훈련비에 있어 공공부문이 민간부문에 비해 높은 반면, 2005년 임금인상율에서는 전자가 후자보다 낮은 것으로 나타났다. 실제, 공공부문에서 종업원들에 대한 교육훈련 투자가 민간부문의 8.4배에 달하는 한편, 임금인상율에서는 전자가 후자의 56.7% 수준에 그치는 것으로 확인된다. 이같은 결과로부터 공공부문에서는 임금인상이 정부에 의해 엄격하게 제한되는 가운데, 교육훈련(및 법정외 복지) 혜택이 상대적으로 높게 제공되는 것으로 연관지어 해석할 수 있

다. 공공부문을 중심으로 노조사업장과 비노조사업장으로 나누어 각각의 평균값을 비교하였을 때, 모든 항목에서 별다른 유의한 차이가 나타나고 있지 않다. 이는 공공부문의 경우 노조·비노조부문을 불구하고 인적자원 투자에 대한 정부의 획일적인 규제가 강제되고 있어 노조프리미엄이 존재치 않은 것으을 드러내고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 공공-민간부문 및 노조-비노조사업장의 인적자원 투자 비교 (ANOVA분석)

(단위 : 천만원, %)

인적 자원 투자 항목	민간-공공부문 비교		공공부문내 노조-비노조 사업장 비교	
	민간부문	공공부문	노조사업장	비노조사업장
근로자 1인당 인건비	301.49 (2797.44)	578.69 (4562.10)	465.54 (4167.81)	823.88 (5334.88)
근로자 1인당 교육훈련비	.14 (1.77)	1.18** (14.04)	1.54 (16.80)	.39 (3.43)
근로자 1인당 법정외 복지비	1.98 (29.65)	5.91 (78.62)	1.65 (18.62)	14.57 (134.45)
2005년 임금인상율[1]	5.80 (3.70)	3.29*** (2.02)	3.29 (2.01)	3.31 (2.16)
호봉급 적용비율[2]	53.90 (34.54)	53.66 (31.54)	54.92 (30.26)	50.73 (34.38)

주 : 평균값과 괄호안 표준편차; ANOVA 검정결과 ** p<.01, *** p<.001

1) 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준 임금 인상율(노조 사업장 M321, 비노조사업장 N413)

2) 사원들의 기본급에서 호봉급이 차지하는 비중 (C206)

<표 4-2>에서는 근로자 1인당 인건비에 대한 회귀분석의 결과를 제시하고 있는 바, 공공부문이 민간부문에 비해 유의하게 그 규모가 큰 것으로 확인되며 다른 사업장 특성을 통제하였을 경우 약 6.8%[=e(0.066)]이 더 지출되는 것으로 계산되고 있다. 전체 표본 대상의 회귀분석 모형(1-1)에서는 여성근로자 비율(-), 전문관리직 비율(+), 사업장 연령(+), 근로자 1인당 매출액(+), 근로자 1인당 영업수익(+), 전기·가스·운수·창고·금융업종(+), 그리고 사업·개인·공공서비스업종(+)이 유의한 분석결과를 드러내고 있다. 공공부문(1-2)과 민간부문(1-3)의 분석모형을 비교하면, 양 부문에서 공통적으로 근로자 1인당 영업수익이 인건비 크기에 중요하게 영향미치는 것으로 확인되는 가운데, 공공부문에서는 사업장 연령만이 민간부문에서와는 달리 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 한편, 민간부문의 분석모형에서는 전체 모형에서 거의 유사하게 전문관리직 비율(+), 근로자 1인당 매출액(+), 전기·가스·운수·창고·금융업종(+), 그리고 사업·개인·공공서비스업종(+)이 유의한 영향을 미치는 것으로 드러났다.

<표 4-1> 공공부문-민간부문 인적자원투자에 관한 회귀분석 결과: 근로자 1인당 인건비

분석 변수	근로자 1인당 인건비(로그)		
	모델1-1 (전체)	모델1-2 (공공부문)	모델1-3 (민간부문)
공공부문(더미)	.066*		
유노조(더미)	-.015	-.050	.021
고용규모(로그)	-.003	-.036	-.003
여성근로자 비율	-.041†	-.058	-.043
비정규직 비율	.008	-.068	.023
중고령근로자 비율	-.003	-.023	.001
전문관리직 비율	.067*	.062	.069*
생산노무직 비율	-.021	-.091	-.018
사업체 연령	.053*	.150*	.032
시장경쟁정도	.016	-.027	.031
근로자 1인당 매출액(로그)	.376***	.076	.379***
근로자 1인당 영업이익/손실	.111***	.314***	.197***
건설업	.017	-.003	.017
도.소매 및 음식숙박업	-.012	-.022	-.012
전기·가스·운수·창고·금융	.075**	.049	.059†
사업·개인·공공서비스	.125***	-.071	.122***
F (sig)	23.706***	3.845***	28.375***
Adj. R^2	.177	.136	.225
사례수	1689	272	1417

주 : 표준화된 회귀계수(Beta)임. †p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 4-2>에서 예시하듯이, 근로자 1인당 교육훈련비에서도 공공부문이 민간부문과 통계적으로 유의한 차이를 드러내고 있는데, 전자가 후자에 비해 소속 근로자들에 대한 교육훈련비의 지원에 있어 13.9%[=e(0.130)]가 더 많은 것으로 분석되고 있다. 전체모형(2-1)에서는 근로자 1인당 교육훈련비에 대해 유노조(+), 고용규모(+), 여성근로자 비율(-), 중고령자 비율(-), 생산노무직 비율(-), 근로자 1인당 매출액(+), 건설업(-)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공부문(2-2)과 민간부문(2-3)의 분석모형을 비교해보면, 고용규모(+), 여성근로자 비율(-), 중고령자 비율(-), 근로자 1인당 매출액(+)이 양 부문에 유의한 영향을 주는 것으로 드러나는 한편, 공공부문에 대해서 유노조(+)와 근로자 1인당 영업수익(+)이 (민간부문에서 달리) 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 민간부문에서는 공공부문에서는 유의하지 않던 전문관리직(+)과 생산노무직(-) 그리고 건설업(-)이 교육훈련비 지출에 유의한 영향을 주는 것으로 분석되고 있다.

〈표 4-2〉 공공부문-민간부문 인적자원투자에 관한 회귀분석 결과: 근로자 1인당 교육훈련비

분석 변수	근로자 1인당 교육훈련비(로그)		
	모델2-1 (전체)	모델2-2 (공공부문)	모델2-3 (민간부문)
공공부문(더미)	.130***		
유노조(더미)	.050**	.133**	.044
고용규모(로그)	.277***	.121†	.300***
여성근로자 비율	-.091***	-.188***	-.088***
비정규직 비율	-.012	-.049	-.005
중고령근로자 비율	-.145***	-.254***	-.128***
전문관리직 비율	.028	-.081	.066*
생산노무직 비율	-.155***	-.019	-.135***
사업체 연령	-.016	.028	-.023
시장경쟁정도	.018	-.055	.029
근로자 1인당 매출액(로그)	.303***	.183**	.317***
근로자 1인당 영업이익/손실	.025	.144*	.016
건설업	-.071**	.005	-.083***
도.소매 및 음식숙박업	-.031	-.086	-.023
전기·가스·운수·창고·금융	-.043	.143	-.045
사업·개인·공공서비스	.029	.041	.028
F (sig)	52.148***	6.582***	45.918***
Adj. R^2	.328	.239	.323
사례수	1678	267	1411

주 : 표준화된 회귀계수(Beta)임. †p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 4-3>에서는 근로자 1인당 법정외 복지비에 대한 영향요인을 검정하고 있는 바, 이 역시 공공부문이 민간부문보다 유의하게 높은 것으로 나타나고 있으며, 그 차이는 9.9%[=e(0.94)]에 달하는 것으로 분석되고 있다. 전체 모형(3-1)에서는 근로자 1인당 매출액(+)과 건설업(-)만이 유의하게 작용하는 것으로 나타나고 있다. 공공-민간 부문의 분석모형(3-2와 3-3)을 비교할 경우 근로자 1인당 매출액이 공통적으로 정적(+)으로 영향주는 한편, 흥미롭게도 근로자 1인당 영업수익의 영향에 있어 민간부문은 예상대로 정적(+)인 관계를 보여주는 반면 공공부문은 뜻밖에도 부적(-)인 관계를 드러내고 있다는 점이 특기할 만하다. 이에 더하여 공공부문의 분석모형에서는 민간부문에서와 달리 고용규모(-)와 사업장 연령(+)이 복리후생비 지출에 유의하게 작용하는 것으로 드러났다.

<표 4-3> 공공부문-민간부문 인적자원투자에 관한 회귀분석 결과: 근로자 1인당 법정외 복지비

분석 변수	근로자 1인당 법정외 복지비(로그)		
	모델3-1 (전체)	모델3-2 (공공부문)	모델3-3 (민간부문)
공공부문(더미)	.094**		
유노조(더미)	-.037	-.098	-.016
고용규모(로그)	-.007	-.134†	-.012
여성근로자 비율	-.040	.024	.005
비정규직 비율	.026	-.049	-.005
중고령근로자 비율	.007	.023	.036
전문관리직 비율	-.013	-.015	.025
생산노무직 비율	-.007	.014	.061
사업체 연령	.022	.201**	-.001
시장경쟁정도	.012	-.041	.012
근로자 1인당 매출액(로그)	.105***	.287***	.106***
근로자 1인당 영업이익/손실	-.013	-.119†	.249***
건설업	-.059*	.014	-.020
도.소매 및 음식숙박업	-.026	.004	-.019
전기·가스·운수·창고·금융	.003	.076	-.014
사업·개인·공공서비스	-.059	.110	.006
F (sig)	2.212**	2.068*	8.52***
Adj. R^2	.012	.059	.076
사례수	1628	256	1372

주 : 표준화된 회귀계수(Beta)임. †p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Ⅴ. 맺음말: 토론과 연구함의

4장의 분석 결과로부터 도출되는 주요 연구내용을 논의함으로써 그로부터 시사되는 함의를 결론에 갈음하여 다음과 같이 간추려 정리해보기로 한다. 우선, 전반적인 인적자원 투자(인건비·교육훈련·기업복리후생)에 있어 절대적 수준에서나 사업장 특성의 통제를 통해서나 공공부문 사업체들이 민간부문에 비해 일정하게 큰 것으로 확인되는 바, 이는 시장경쟁에 의해 직접적으로 규율되는 민간 기업들에 비해 독점적인 서비스제공의 지위를 갖고 있는 공공부문 사업체들이 (정부의 감독에도 불구하고) 상대적으로 풍부한 인적자원투자 수준을 유지하는 것으로 분석될 수 있다[6]. 이

분석결과는 한편으로 시장경쟁으로부터 유리되는 있는 '주인없는' 공공부문의 방만한 경영에서 비롯되는 것으로 신자유주의적 공공부문개혁의 필요성을 뒷받침하는 논거로서 해석될 수도 있으나, 다른 한편으로는 역으로 민간 기업들의 인적자원투자가 지난 외환위기 이후 내부노동시장 관행의 해체와 더불어 과도하게 축소되어 있는 것으로 평가될 수 있다.[7](정이환 2006) 다시 말해, 공공부문의 인적자원 투자에 대한 적정성을 논의함에 있어서는 민간부문과의 단순 비교를 통해 문제삼기보다는 부문별 노동생산성, 조직적 지속성장가능성(organizational sustainability), 그리고 기업활동의 사회적 책임(corporate social responsibility) 등을 종합적으로 고려하는 접근이 바람직하다.[8] 따라서, 공공부문의 상대적으로 높은 인적자원투자에 대해 이 부문의 노사담합에 기반하는 방만한 경영관행을 경계-규율할 필요를 제기하는 동시에 하향질주(race-to-the-bottom)의 과도한 시장경쟁논리에 압박되어 '사람에 대한 투자'를 소홀히 하는 민간기업들과 대비되는 공공부문의 '좋은 사용자전범(good employer practice)'으로 평가될 수 있다는 그 양면성을 함께 인식하는 것이 필요하다고 하겠다. 아울러, 이러한 연구 결과의 일반화 검정을 위해서는 사업장 특성과 소속 근로자 특성을 동시에 고려-통제하는 추가적인 분석이 요망되기도 하다.

둘째, 공공부문에서 인적자원투자에 있어 직종별 차이가 유의하게 드러나는 민간부문과 달리 흥미롭게도 전문관리직-생산노무직 등의 직종에 따른 차이가 별로 나타나지 않다는 점이 주목할 만하다. 이 결과는 공공부문의 경우 수행직무/직종에 따른 보상이나 인센티브 부여 및 직무능력개발이 주어지지 않는 인적자원관리의 형평성이 지나치게 강조되고 있는 현실에서 비롯되는 것으로 이해될 수 있는 바, 이로 인한 동기상실(motivation loss)의 정체된 조직문화와 관료주의적 병폐를 우려하게 되는 만큼 직무/직종가치에 연계된 보상/투자가 이루어지는 인적자원관리방식으로의 개혁이 요망된다는 정책적 시사점을 제시하게 된다.

셋째, 사업장 연령이 공공부문의 인적자원 투자(특히, 인건비와 법정외 복리비)에 대해 유의하게 정적으로 작용한다는 분석결과는 손쉽게는 소속 인력의 근속기간 차이와 연공형 인력관리방식과 관련지어 이해할 수 있다. 이와 더불어 오래된 공공기관일수록 기존 종사자들의 기득권과 조직관성에 의해 투자재원이 상대적으로 크게 요구되는 반면, 신규 공공기관에 대해서는 (1990년대 이후) 정부에 의해 민간부문을 모방하는 시장효율성논리가 강하게 적용됨으로써 인적자원투자가 제한되는 것으로 추론해볼 수 있다. 공공부문의 노조효과는 인건비-복리후생비에 대해서는 두드러지지 않은 한편, 교육훈련비에 대해서는 유의하게 작용하는 것으로 나타나고 있다. 전자의 결과는 정부예산지침의 경직적인 규제방식과 연관지어 이해될 수 있을 것이며, 후자에 대해서는 노조의 학습촉진효과로써, 또는 노사관계불안에 따른 추가 노무교육 진행에서 비롯되는 상반된 해석이 가능하

6) 이종훈(1996)의 분석에 따르면, 1990년대 중반에는 임금안정을 위한 공공부문의 선도논리에 입각하여 정부의 강한 개입에 의해 공기업의 월급여와 시간당 급여 수준이 민간기업의 14%, 시간당 급여가 10.6%가 낮은 것으로 보고되어 이번 연구의 결과와 대비되고 있다.

7) 이와 관련하여 최근 청년 취업희망자들이 민간 기업 보다는 공무원·교원·공공기관에의 취업을 선호하는 것은 이같은 공공-민간부문의 인적자원투자 차이에 대한 사회적 인식을 반영하는 것으로 이해될 수 있다.

8) 유사한 맥락에서 김태황(1997)은 임금의 형평성이 집단적 가치규범에 의해, 그리고 사회구성원집단간의 상호작용을 통해 형성-규정되는 것으로 사회적 산물이라는 점을 강조하고 있다.

므로 그 교육훈련의 세부내용을 확인하는 추가 분석이 요망된다.

넷째로, 인건비 및 교육훈련비가 전체적으로 또는 공공-민간부문 공히 여성노동자 비율과 유의하게 역의 관계를 보이고 있다는 점은 소위 성별직종분리(gender job segregation)와 관련지어 설명해볼 수 있을 것이다. 다시 말해, 여성들이 집중되어 있는 일자리들이 대체로 주변적이거나 열악하고, 그 결과 여성들이 밀집되어 있는 사업장에서는 이들에 대한 인적 투자가 상대적으로 낮을 것이라는 점이 그동안 연구(Tilly & Tilly 1998)를 통해 잘 드러나고 있는 바, 이러한 성별 직종분리에는 공공부문 역시 예외가 아님을 확인케 된다. 중고령 근로자의 비율이 공공-민간부문에서 공통적으로 교육훈련비와 부적(-) 관계를 보이고 있는 점은 이들의 오랜 숙련 축적에 의한 당연한 분석결과로 볼 수 있는 바, 이는 (교육훈련이 필요없는) 장기 근속인력의 높은 숙련을 적극적으로 활용할 수 있는 고용관리 및 임금보상체계의 마련이 요망된다고 하겠다.

마지막으로, 기존 연구에서는 시장에서의 위상과 영향을 대리 측정하는 사업장규모의 효과(establishment size effect)를 논의함에 있어 고용규모와 매출외형 크기를 주로 활용하고 있는데, 이번 분석결과에서는 매출규모가 고용규모 보다 인적자원투자에 대한 영향변인으로 더욱 유력하다는 점이 발견되고 있다. 그런데, 근로자 1인당 복리후생비에 대해 고용규모와 영업이익이 예상밖의 부적(-) 관계를 드러내고 있다는 점이 특기할 만 한데, 고용규모에 있어 대기업일수록 오히려 종업원 1인당 수혜되는 복지혜택의 크기가 작은 한편 영업이익이 클수록 법정 복지비의 지출을 줄여 그같은 경영실적을 거두는 것으로 역인과성을 고려해 봄직하나 추후 분석이 요망되는 대목이라 하겠다.

참 고 문 헌

김재홍 (1996), “공공부문과 민간부문간 보수격차의 요인에 관한 연구: 공무원의 보수수준을 중심으로”, 『한국행정학보』 30(3): 89-104.

류재우 (2007), “노동조합과 임금구조”, 『노동경제논집』 30(1): 31-53.

이병훈 (2005), “공공부문 단체교섭구조의 개선방안”, 노사정위원회 공공특위 발표원고.

이병훈·황덕순 (편) (2000), 『공기업의 민영화와 노사관계: 5개국의 사례비교연구』, 한국노동연구원.

이종훈 (1996), “공기업 임금실태 및 합리적 임금결정방식”, 『노동경제논집』 19(1): 303-328.

_____ (1992), “임금프리미엄의 결정요인”, 한국경제학회 발표논문.

정이환 (2006), 『현대 노동시장의 정치사회학』, 후마니타스.

Baker, George, Michael Gibbs & Bengt Holmstrom (1994), "The Wage Policy of a Firm", *Quarterly Journal of Economics* 109: 921-955.

Groshen, Erica (1991a), "Five Reasons Why Wages Vary Among Employers", *Industrial Relations,* 30: 350-381.

Hundley, Greg (1991), "Public- and Private-Sector Occupational Pay Structure", Industrial Relations, 30(3): 417-434.

Kaufman, Bruce and Julie Hotchkiss (2006), The Economics of Labor Markets, Mason, OH: Thompson.

Mitchell, Daniel J.B. (1986): *"Union vs. Nonunion Wage Norm Shifts," American Economic Review* 76(2): 249-252.

Tilly, Chris and Charles (1998), *Work under Capitalism* (이병훈·조효래·윤정향·김종성·김정해 (역), 자본주의의 노동세계, 한울아카데미).