

공공부문과 민간부문의 보수 및 기타 보상 격차 비교

김 태 일*

1. 연구 목적

본 연구의 목적은 정부산하기관(이하 공공기관이라 칭함)과 민간기업의 보수, 고용안정성, 복리후생제도 등 다양한 보상 및 처우 수준을 비교 평가하는 데 있다.

최근 언론에서는 공기업 등 공공기관의 (민간기업에 비한) 높은 처우와 안정성, 그럼에도 불구하고 (혹은 그에 따른) 방만 경영을 비판하는 기사가 수 차례 보도되었다(예. '공기업은 역시 신의 직장', 한국일보 07.1.; '연봉은 역시 금융기관장', 매일경제 07.7.; '홍청망청 공기업 방만 경영 여전', MBC 07.1.20; '상여금 수십억 펄펄 공기업 방만 경영 심각', SBS 07.6.20; '신도 놀란 파격 연수 공기업 돈은 쏠돈?', 동아일보 07.7.3)

공공기관의 직원에 대한 처우가 민간기업보다 좋다는 것이 일반적인 인식이지만, 이에 대한 반론도 존재한다. 반론의 요지는 공공기관의 높은 보수는 금융기관 등 일부기관, 혹은 기관장 및 감사 등 일부 직위에 한정된 것인데 이를 전체 기관 혹은 일반직원에게까지 일반화할 수는 없다는 것이며, 공공기관은 보수 인상 및 예산 운용에서 정부의 통제를 받기 때문에 최근 수년 간의 보수 인상률이 민간기업보다 낮았고 기타 복리후생 수준도 높지 않다는 것이다.

보수, 고용안정성, 복리후생제도 등 직원에 대한 보상 또는 처우에 있어서 공공기관과 민간기업 중에서 어느 곳이 더 우수한가는 실증의 문제이다. 즉 실제 자료를 이용하여 비교 분석하면 알 수 있는 문제이다. 그러나 지금까지는 이러한 비교를 위한 자료 수집이 어려웠다. 그런데 한국노동연구원 사업체패널조사에서는 2006년도에 처음으로 민간기업에 대한 표본조사 이외에 공공기관에 대한 전수조사를 실시하여 보수수준, 이직률, 기타 인사제도 등 다양한 조사를 수행하였다. 따라서 이 조사 자료를 이용하면 공공기관과 민간기업의 직원에 대한 처우와 보상 수준의 실증 비교가 가능하며, 이 작업을 본 연구에서 수행한다.

* 고려대학교 행정학과 교수

본 연구의 구성은 다음과 같다.

II. 자료 설명

1. 공공기관의 정의와 유형

기획예산처는 정부산하기관(공공기관)을 “정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조제1항 각호의 요건에 해당하여 기획예산처장관이 지정한 기관”으로 정의하고 있으며, 이에 대한 법률 규정은 <표 1>과 같다. '07년 공공기관으로 지정된 기관은 모두 298개이다.

<표 1> 공공기관의 운영에 관한 법률 규정

제4조(공공기관)

① 기획예산처장관은 국가·지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 기관(이하 “기관”이라 한다)으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 있다.

1. 다른 법률에 따라 직접 설립되고 정부가 출연한 기관
2. 정부지원액(법령에 따라 직접 정부의 업무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받은 기관의 경우에는 그 위탁 업무나 독점적 사업으로 인한 수입액을 포함한다. 이하 같다)이 총수입액의 2분의 1을 초과하는 기관
3. 정부가 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통해 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
4. 정부와 제1호 내지 제3호의 어느 하나에 해당하는 기관이 합하여 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
5. 제1호 내지 제4호의 어느 하나에 해당하는 기관이 단독으로 또는 두개 이상의 기관이 합하여 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
6. 제1호 내지 제4호의 어느 하나에 해당하는 기관이 설립하고, 정부 또는 설립 기관이 출연한 기관

② 제1항의 규정에 불구하고 기획예산처장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 없다.

1. 구성원 상호 간의 상호부조·복리증진·권익향상 또는 영업질서 유지 등을 목적으로 설립된 기관
2. 지방자치단체가 설립하고, 그 운영에 관여하는 기관

자료 : 기획예산처 공공기관경영정보공개시스템(ALIO)에서 인용

한편 정부산하기관의 유형 분류는 설치법령, 소속부처, 예산지원 형태, 조직유형, 기능 등 다양한 기준에 의하여 이루어질 수 있는데, 그 중에서 널리 통용되는 것은 예산지원형태와 법령을 기준으

로 한 분류이다. <표 2>에는 예산지원형태에 의한 분류가 제시되어 있다.

<표 2> 예산지원형태에 의한 정부산하기관의 분류

구분	예산지원 형태별 분류와 분류기준
출연기관	- 운영비, 사업비 등 기관 소요경비를 정부출연금으로 지원받는 기관 · 출연연구기관 : 출연기관 중 주로 정책연구기능을 수행하는 기관 · 비연구출연기관 : 출연연구기관이외의 출연기관
투자기관	- 정부가 납입자본금의 50%이상 출자한 법인으로서 “정부투자기관관리기본법”의 적용대상이 되는 법인
출자기관	- 정부가 납입자본금을 출자하여 최대주주가 된 법인(즉, 정부투자기관이외의 법인)
보조기관	- “보조금의예산및관리에관한법률” 또는 관련 법령의 규정에 따라 정부보조금 지원을 받는 기관·단체 - 공공목적기능을 수행하기 위해 재정 또는 공적기금(공공·기타)등으로부터 소요경비를 지원받는 기관·단체
위탁기관	- 정부를 대신하여 등록·심사·허가·감독 또는 기타 공공목적 기능을 수행하면서, 법령에 근거하여 회비, 수수료, 부담금 등을 징수하는 기관 또는 단체 - 법령에 근거하여 특수 공공목적기능을 수행하고, 이에 따른 사업수입을 조성하는 기관 또는 단체

자료 : 기획예산처 내부자료(2002, 정부산하기관관리기본법안); 김판석(2003) 재인용

또한 기획예산처의 공공기관경영정보시스템(ALIO)에서는 정부산하기관(공공기관)을 “공공기관의 운영에 관한 법률 제5조”에 따라 다음과 같이 분류하고 있다.

첫째, 공기업이란 직원 정원이 50인 이상이고, 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 공공기관 중에서 기획예산처장관이 지정한 기관을 의미한다. 이 중 ① 시장형 공기업은 자산규모가 2조원 이상이고, 총수입액중 자체수입액이 90% 이상인 공기업으로 한국전력공사, 인천공항공사 등 6개 기관이 포함된다. ② 준시장형 공기업은 시장형 공기업이 아닌 공기업으로서 한국관광공사, 한국마사회, 한국토지공사 등 18개 기관이 포함된다.

둘째, 준정부기관은 직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획예산처장관이 지정한 기관을 의미한다. 이 중 ① 기금관리형 준정부기관은 국가재정법에 따라 기금을 관리하거나, 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관으로서 신용보증기금, 근로복지공단 등 13개 기관이 포함된다. ② 위탁집행형 준정부기관은 기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관으로서 한국가스안전공사, 한국노동교육원, 한국소비자원 등 64개 기관이 포함된다.

셋째, 기타공공기관은 공기업 및 준정부기관이 아닌 공공기관으로 기은캐피탈, 공공기술연구회, 예술의 전당, 88관광개발 등 197개 기관이 포함된다.

2. 사업체패널조사 자료의 개요

가. 사업체패널조사의 조사대상 공공기관

사업체패널조사의 조사대상 공공기관에 대하여 이 조사의 사용자 가이드에서는 다음과 같이 기술하고 있다. “기획예산처에서는 ‘원칙적으로 정부산하기관관리기본법에서 규정한 공공기관 구분기준(법 제3조)을 최대한 적용하되 예외범위를 축소’하여 총 314개 공공기관을 선정하였다. 여기에는 정부가 최대 지분을 소유하는 출자기관, 법률에 정부 출연 근거가 있는 출연기관, 정부지원이 총수입의 50% 이상인 보조위탁기관, 출자·출연·보조위탁기관이 최대 지분을 소유한 자회사, 출연기관의 부설기관으로 정부출연을 받은 재출연기관, 기타 정부산하기관 운영위원회가 정하는 경영혁신대상기관 등이 포함된다. 따라서 『2005 사업체패널조사』의 공공부문 표본은 기획예산처에서 선정한 314개 전체 공공기관 가운데 예비조사 표본 6개¹⁾를 제외한 308개 공공기관과 그 밖에 51개의 지방 공기업²⁾을 포함하였다.”

이들에 대한 구체적인 분류는 <표 3>에 제시되어 있다.

<표 3> 사업체패널조사에 포함된 공공기관 유형

		예 시	표본수
기획예산처 선정기관	출자기관	농업기반공사, 한국전력공사 등	29
	출연기관	교통안전공단, 신용보증기금 등	112
	보조위탁기관	대한체육회, 예금보험공사 등	94
	자회사	한국수력원자력(주), 철도광고(주) 등	58
	재출연기관	극지연구소, 학교법인기능대학 등	10
	경영혁신대상기관	예술의 전당, 한국언론재단 등	6
지방공기업	서울	마포개발공사, 지방공사강남병원 등	7
	인천경기	경기관광공사, 부천시시설관리공단 등	19
	강원충북	강원도개발공사, 대전광역시도시개발공사 등	7
	전라제주	광주광역시도시공사, 제주도지방개발공사 등	5
	영남	경상북도개발공사, 지방공사대구의료원 등	13
전 체			359

1) 대한무역투자진흥공사, 한국가스공사, 과학기술정책연구원, 한국산업인력공단, 공무원연금관리공단, 국민건강보험공단 등 6개이다.

나. 사업체패널조사의 조사대상 규모와 응답률

『2005 사업체패널조사』에서는 공공부문 359개와 민간부문 3,916개 사업장을 포함한 총 4,275개 표본을 대상으로 2006년 7월부터 11월까지 약 5개월간 조사를 진행하였고, 이 중에서 1,905개 사업장(공공부문 290개, 민간부문 1,715개)에서 조사가 완성되었다. 따라서 응답률은 민간부문 50.1%, 공공부문은 88.4%인데, 이러한 응답률의 차이는 조사과정에서 공공부문의 경우 표본수가 적기 때문에 전수조사를 목표로 조사를 진행하면서 일반 사업장에 비하여 보다 집중적인 조사가 이루어졌기 때문이다.

다. 본 조사의 분석 대상

사업체패널조사에서는 민간부문은 종업원 40인 이상의 사업장을 대상으로 하였으며, 공공부문은 20인 이상 기관을 대상으로 하였다. 그런데 공무원과 민간기업의 보수 수준 등을 비교할 때, 비교대상 민간기업으로는 통상 종업원 규모 100인 이상을 적용한다. 이는 공무원과 비교할만한 민간기업은 적어도 규모가 100인 이상인 중견기업이어야 한다는 인식에서이다. 이에 따라 본 연구에서도 민간기업은 규모 100인 이상만을 대상으로 하였다. 그러나 공공기관은 별도의 규모 제한을 하지 않았다. 따라서 공공기관은 규모 20인 이상, 민간기업은 규모 100인 이상이 본 연구의 분석대상이다.²⁾

III. 분석결과

1. 보수 수준 비교

사업체패널조사의 보수에 관한 정보는 균필 남성 대졸자와 고졸자 초임 보수가 있다. 각각에 대한 공공기관과 민간기업의 기술통계는 <표 4>와 <표 5>에 제시되어 있다.

2) 비록 최소 규모는 공공기관이 작지만, 평균 규모는 공공기관이 더 크다. 두 부문의 규모 차이에 따른 문제는 뒤에서 상세하게 다루어진다.

〈표 4〉 공공기관과 민간기업의 군필대출초임 월보수 비교

(단위 : 명, 천원)

업종	규모		대출초임 보수				공공민간 격차
	공공	민간	공공		민간		
			평균	표본수	평균	표본수	
제조업	1213.0	574.8	2650.0 (597.2)	4	2400.3 (499.1)	430	249.7
전기, 가스 및 수도사업	3579.3	221.0	3000.0 (195.4)	12	2616.7 (578.1)	9	383.3
건설업	1189.8	367.9	2440.0 (397.5)	5	2446.8 (677.7)	40	-6.8
도매 및 소매업	338.5	417.3	2660.0 (779.7)	5	2474.1 (469.2)	67	185.9
숙박 및 음식점업	-	453.3	-	0	2113.4 (468.4)	22	-
운수업	6108.0	295.4	2437.1 (584.5)	7	1925.5 (634.1)	79	511.6
통신업	137.0	433.1	-	1	2664.6 (361.6)	24	-
금융 및 보험업	1440.3	1994.8	3118.2 (500.1)	22	3256.8 (457.6)	44	-138.6
부동산 및 임대업	544.2	192.0	2800.0 (616.4)	6	2160.0 (509.1)	2	640.0
사업서비스업	501.1	510.5	2657.2 (538.5)	75	2193.7 (568.6)	114	463.5
공공행정, 국방, 사회보장 행정	535.0	133.0	2566.3 (439.7)	79	2450.0 (70.7)	2	116.3
교육 서비스업	294.8	533.3	2489.5 (426.7)	19	2508.5 (483.1)	55	-19.1
보건 및 사회복지사업	790.0	712.9	2141.8 (510.7)	22	2174.5 (515.2)	61	-32.7
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	831.9	501.5	2429.3 (539.9)	15	2550.0 (537.5)	10	-120.7
기타 공공수리 및 개인서 비스업	830.1	370.7	2600.0 (335.9)	15	2404.3 (483.7)	15	195.7
전체	908.3	577.7	2608.5 (525.2)	287	2378.5 (577.1)	974	230.0

주 : ()은 표준편차

‘숙박 및 음식점업’과 ‘통신업’은 공공기관이 없거나 1개만 존재하므로 비교에서 제외함.

〈표 5〉 공공기관과 민간기업의 균필고졸초임 월보수 비교

(단위 : 천원)

업종	고졸초임임금				공공민간 격차
	공공		민간		
	평균	표본수	평균	표본수	
제조업	2350.0 (493.3)	4	1970.4 (436.6)	408	379.6
전기, 가스 및 수도사업	2471.4 (309.4)	7	2085.1 (411.3)	7	386.3
건설업	2265.0 (622.5)	4	1969.9 (422.2)	33	295.1
도매 및 소매업	2250.0 (264.6)	4	1953.0 (358.5)	51	297.0
숙박 및 음식점업	-	0	1874.9 (319.8)	19	-
운수업	2310.0 (523.6)	6	1783.5 (598.6)	86	526.5
통신업	-	1	2042.9 (347.4)	14	157.1
금융 및 보험업	2477.8 (576.1)	9	2274.2 (348.6)	19	203.6
부동산 및 임대업	2633.3 (1106.0)	3	1900.0 (565.7)	2	733.3
사업서비스업	2165.0 (438.8)	38	1757.6 (440.3)	86	407.4
공공행정, 국방, 사회보장행정	2268.3 (480.3)	41	-	1	-
교육 서비스업	2354.5 (452.5)	11	1991.4 (392.1)	28	363.1
보건 및 사회복지사업	1916.0 (427.4)	15	1768.0 (358.5)	52	148.0
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	2133.3 (258.2)	6	2100.0 (419.3)	7	33.3
기타 공공수리 및 개인서비스업	2290.9 (408.5)	11	1954.2 (577.1)	13	336.8
전체	2243.3 (473.2)	160	1923.3 (452.3)	826	320.0

주 : ()은 표준편차

‘숙박 및 음식점업’과 ‘통신업’은 공공기관이 없거나 1개만 존재하므로 비교에서 제외함.

<표 4>와 <표 5>를 보면 대부분의 업종에서 공공기관의 초임 보수가 민간기업에 비하여 높으며, 이러한 현상은 대졸자보다 고졸자에서 더 뚜렷함을 알 수 있다. 대졸자의 경우는 몇몇 업종에서 민간기업의 초임자 보수가 공공기관보다 높은 경우가 존재하지만, 고졸자의 경우는 모든 업종에서 공공기관의 초임자 보수가 민간기업에 비하여 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 전체 평균의 경우에도 대졸 초임의 월평균보수는 공공기관이 민간기업에 비하여 23만원 정도 더 많은데 비하여 고졸 초임의 월평균보수는 공공기관이 민간기업에 비하여 32만원 정도가 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 민간기업과 비교한 공공기관의 보수 수준은, 전체적으로 공공기관이 더 높으며, 이러한 현상은 고학력자보다는 저학력자층에서 더욱 현저함을 알 수 있다. 공공기관의 학력에 따른 보수 격차가 민간기업에 비하여 작다는 것은 <표 6>을 보면 더욱 분명하게 알 수 있다.

<표 6> 공공기관과 민간기업의 대졸-고졸 임금격차 비교

(단위 : 천원)

	공공기관		민간기업		공공-민간격차
제조업	300.0	(244.9)	397.6	(243.9)	-97.6
전기, 가스 및 수도사업	471.4	(298.4)	450.7	(169.5)	20.8
건설업	166.7	(288.7)	400.7	(388.2)	-234.0
도매 및 소매업	0.0	(0.0)	447.2	(321.2)	-447.2
운수업	0.0	(0.0)	114.6	(158.9)	-114.6
통신업	0.0	(0.0)	639.3	(256.6)	-639.3
금융 및 보험업	566.7	(659.5)	852.2	(410.1)	-285.5
사업서비스업	287.6	(278.1)	339.2	(294.3)	-51.6
공공행정, 국방, 사회보장행정	297.6	(375.8)	400.0	(0.0)	-102.4
교육 서비스업	154.5	(175.3)	496.4	(460.7)	-341.9
보건 및 사회복지사업	113.3	(199.5)	394.3	(278.3)	-280.9
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	200.0	(352.1)	357.1	(535.7)	-157.1
기타 공공수리 및 개인서비스업	290.0	(202.5)	363.3	(271.9)	-73.3

주 : ()은 표준편차

‘숙박 및 음식점업’과 ‘통신업’은 공공기관이 없거나 1개만 존재하므로 비교에서 제외함.

이 표를 보면 ‘전기, 가스 및 수도사업’을 제외한 모든 업종에서 공공기관의 대졸자-고졸자 임금 격차가 민간기업에 비하여 작음을 알 수 있다.

민간기업과 비교한 상대적 보수수준의 경우 고졸자가 대졸자보다 더 유리한 것은 공무원 보수체계의 전형적인 특징이다. 공무원의 경우는 입직직급과 경력에 의하여 보수가 정해지는데, 입직직급과 경력 산정에서 학력에 따른 구분은 거의 존재하지 않는다. 이에 비하여 민간기업은 보수를 결정하는 주요인인 직위와 직급에 학력수준이 큰 영향을 미친다. 이에 따라 공무원의 민간기업 대비

상대적 보수수준은 고졸자가 대졸자보다 높은 것으로 나타난다. 공무원과 민간기업 종사자의 보수수준을 비교한 연구에 따르면 절대적 보수수준은 대졸자의 경우는 민간기업이 더 높고, 고졸자의 경우는 공무원이 더 높은 것으로 나타나고 있다(김관석외, 2003; 중앙인사위원회 내부자료, 2005 등 참고).

따라서 공공기관의 경우 학력에 따른 보수격차가 존재하지만 민간기업보다는 그 차이가 작다는 것은, 공공기관의 학력에 따른 보수체계가 공무원과 민간기업의 속성을 모두 갖고 있다는 것을 시사하는 것으로 해석할 수 있다.³⁾

<표 4>-<표 6>의 분석은 기술통계에 의한 분석이다. 그런데 <표 4>에 제시된 기관(또는 기업) 규모를 보면 대다수의 업종에서 공공기관의 규모가 민간기업에 비하여 더 크다. 그런데 기업규모가 클수록 보수수준은 높은 경향이 있다. 따라서 공공기관의 보수가 민간기업에 비하여 높다는 것이 공공/민간 차이 이외에, 기관(기업) 규모의 차이 때문일 수도 있다.

규모 차이를 통제된 상태의 비교를 위해서는 회귀분석이 필요하다. 회귀분석 결과는 <표 7>에 제시되어 있다. 종속변수는 대졸자와 고졸자 초임임금에 자연로그를 취한 것이다. 그리고 독립변수 중에서 '공공기관'은 공공기관이면 1, 아니면 0의 값을 갖는 가변수이며 '규모'는 종업원 규모에 자연로그를 취한 값이다. 그리고 노동조합은 노동조합이 존재하면 1, 아니면 0의 값을 갖는 가변수이며, 각 업종변수들도 해당 업종이면 1, 아니면 0의 값을 갖는 가변수이다. 업종 가변수를 사용하는 이유는 공공기관과 민간기업의 업종별 분포 차이를 통제하기 위함이다. 한편 모형1과 모형2의 차이는 노동조합 가변수를 독립변수로 포함하였는가 여부이다.

3) 이는 상당히 흥미있는 발견이라고 할 수 있다. 구체적으로 왜 이런 현상이 발생하는가에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것이다.

<표 7> 공공기관과 민간기업의 보수격차 회귀분석 결과

	대졸초임임금		고졸초임임금	
	모형1	모형2	모형1	모형2
공공기관	0.107 (0.000)	0.088 (0.000)	0.170 (0.000)	0.144 (0.000)
규모	0.069 (0.000)	0.060 (0.000)	0.067 (0.000)	0.053 (0.000)
노동조합	-	0.065 (0.000)	-	0.099 (0.000)
전기, 가스 및 수도 사업	0.080 (0.109)	0.070 (0.154)	0.029 (0.638)	0.006 (0.916)
건설업	0.007 (0.826)	0.014 (0.670)	0.012 (0.750)	0.027 (0.468)
도매 및 소매업	0.042 (0.131)	0.054 (0.049)	0.010 (0.746)	0.029 (0.357)
숙박 및 음식점업	-0.134 (0.005)	-0.140 (0.003)	-0.042 (0.414)	-0.049 (0.337)
운수업	-0.226 (0.000)	-0.250 (0.000)	-0.107 (0.000)	-0.144 (0.000)
통신업	0.113 (0.011)	0.121 (0.006)	0.053 (0.364)	0.061 (0.281)
금융 및 보험업	0.231 (0.000)	0.233 (0.000)	0.081 (0.067)	0.080 (0.064)
부동산 및 임대업	0.061 (0.434)	0.090 (0.247)	0.091 (0.363)	0.131 (0.184)
사업서비스업	-0.050 (0.014)	-0.030 (0.142)	-0.089 (0.000)	-0.058 (0.014)
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.019 (0.550)	0.030 (0.353)	-0.013 (0.765)	0.004 (0.922)
교육 서비스업	0.034 (0.216)	0.037 (0.175)	0.016 (0.671)	0.025 (0.496)
보건 및 사회복지사업	-0.160 (0.000)	-0.157 (0.000)	-0.149 (0.000)	-0.150 (0.000)
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	0.003 (0.955)	-0.008 (0.864)	0.031 (0.626)	0.017 (0.787)
기타 공공수리 및 개인서비스업	0.020 (0.637)	0.035 (0.398)	0.009 (0.856)	0.025 (0.586)
상수	7.354 (0.000)	7.371 (0.000)	7.172 (0.000)	7.199 (0.000)
R2	0.266	0.279	0.188	0.220
표본 수	1,261		986	

주 : ()안은 P값임

<표 7>에서 ‘공공기관’의 계수값을 보면 회귀분석에서도 기술통계와 마찬가지로 공공기관의 보수는 민간기업의 보수에 비하여 더 많으며, 이러한 경향은 대졸자보다는 고졸자의 경우에 더 두드러진다는 것을 알 수 있다. ‘노동조합’ 가변수를 포함하지 않은 모형1을 기준으로 할 때, 대졸자의 경우는 공공기관이 민간기업에 비하여 평균적으로 11% 이상 보수 수준이 더 높으며, 고졸자의 경우는 18% 이상 더 높다는 것을 알 수 있다.

공공기관과 민간기업을 대상으로 노동조합의 존재가 보수에 미치는 영향을 분석한 논문들이 다수 있는데, 이에 따르면 노동조합이 있는 곳이 없는 곳에 비하여 보수가 더 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 <표 7>에서도 마찬가지로 노동조합이 있는 곳이 그렇지 않은 곳에 비하여 대졸자인 경우는 7% 이상, 고졸자인 경우는 10% 이상 보수 수준이 더 높다는 것을 알 수 있다.

그런데 흥미있는 것은 ‘노동조합’ 가변수를 포함했을 때보다 포함하지 않았을 때 ‘공공기관’ 가변수 계수값이 작아져서 공공기관과 민간기업의 보수 격차가 줄어들었다는 점이다. 이는 공공기관의 노조조직률이 민간기업에 비하여 더 높기 때문에 나타난 현상이다(참고: 본 조사대상 기관들 중 공공기관의 노조조직률은 68.6%, 민간기업의 노조조직률은 53.2%임).

공공기관과 민간기업의 보수 격차를 분석할 때, 노조조직률 차이를 통제하는 것과 하지 않는 것 중에서 어느 것이 더 타당한지는 명확하지 않다. 노조조직률 차이 자체를 ‘공공’과 ‘민간’ 조직의 차이라고 본다면 이를 통제하지 않는 것이 타당할 것이며, 이는 공공/민간의 조직 특성 차이와는 상관없이 (보수에 영향을 미치는) 별개의 특성이라고 본다면 통제하는 것이 타당할 것이다.

한편 <표 8>에는 대졸자와 고졸자 간의 보수 격차에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 종속 변수는 대졸자와 고졸자 보수 차이에 자연로그를 취한 값이다. 그리고 독립변수는 <표 7>에서와 동일하다.

<표 8> 대졸과 고졸자 임금 격차 회귀분석

독립변수	계수값
공공기관	-0.235 (0.000)
규모	0.035 (0.007)
노동조합	-0.023 (0.382)
전기, 가스 및 수도 사업	0.196 (0.063)
건설업	-0.062 (0.333)
도매 및 소매업	0.012 (0.827)
숙박 및 음식점업	-0.247 (0.004)
운수업	-0.415 (0.000)
통신업	0.238 (0.013)
금융 및 보험업	0.357 (0.000)
부동산 및 임대업	-0.048 (0.773)
사업서비스업	-0.061 (0.132)
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.015 (0.835)
교육 서비스업	-0.005 (0.939)
보건 및 사회복지사업	-0.069 (0.161)
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	-0.122 (0.246)
기타 공공수리 및 개인서비스업	0.020 (0.810)
상수	6.447 (0.000)
R2	0.181
표본 수	965

<표 8>에서 ‘공공기관’의 계수값을 보면 회귀분석에서도 기술통계와 마찬가지로 학력에 따른 보수격차는 공공기관이 민간기업에 비하여 훨씬 작다는 것을 알 수 있다. 한편 다른 독립변수들을 보면 규모가 클수록 학력에 따른 보수격차가 더 크다는 것을 알 수 있다. 노동조합의 존재는 학력에 따른 보수격차를 줄일 것으로 예상하였으나, 실제 결과는 별로 관련이 없게 나온 것도 흥미로운 결과이다.

지금까지의 분석결과를 정리하면, 공공기관의 보수수준은 민간기업에 비하여 더 높으며, 그러한 경향은 대졸자보다 고졸자 사이에서 더 현저하다고 할 수 있다. 그런데 이러한 해석에서 한 가지 주의할 것은, 이는 초임보수를 기준으로 한 분석이라는 점이다. 비록 초임보수는 공공기관이 민간기업보다 더 높더라도, 경력에 따른 보수상승률이 민간기업이 더 높다면, 평균보수 수준은 민간기업이 더 높을 수도 있음에 유의해야 한다.

2. 이직률(turnover rate) 비교

<표 9>에는 공공기관과 민간기업의 이직률(2005년도 1년간 기준)에 대한 기술통계가 제시되어 있으며, <표 10>에는 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 이직률은 기관(또는 기업)별로 차이가 매우 큰데, 어떤 경우는 100%가 넘는 경우도 있었다(민간기업 19개, 공공기관 1개). 이런 기관(또는 기업)들은 극단값들에 해당하는 것으로 판단하여, 이직률이 100%가 넘는 경우는 모두 100%로 환산하여 분석에 포함하였다.

<표 9> 공공기관과 민간기업의 이직률 비교

	공공기관	민간기업	공공-민간격차
제조업	0.042 (0.031)	0.196 (0.214)	-0.154
전기, 가스 및 수도사업	0.020 (0.016)	0.094 (0.181)	-0.075
건설업	0.156 (0.299)	0.156 (0.189)	0.001
도매 및 소매업	0.120 (0.094)	0.246 (0.235)	-0.126
운수업	0.131 (0.195)	0.228 (0.177)	-0.097
통신업	0.132 (0.136)	0.182 (0.182)	-0.050
금융 및 보험업	0.088 (0.082)	0.274 (0.080)	-0.186
사업서비스업	0.131 (0.168)	0.276 (0.258)	-0.145
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.107 (0.114)	0.263 (0.034)	-0.155
교육 서비스업	0.111 (0.107)	0.117 (0.129)	-0.006
보건 및 사회복지사업	0.142 (0.090)	0.205 (0.130)	-0.063
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	0.175 (0.154)	0.172 (0.171)	0.004
기타 공공수리 및 개인서비스업	0.097 (0.112)	0.254 (0.286)	-0.157
전체	0.120 (0.153)	0.204 (0.208)	-0.086

주 : ()은 표준편차

‘숙박 및 음식점업’과 ‘통신업’은 공공기관이 없거나 1개만 존재하므로 비교에서 제외함.

<표 9>의 기술통계를 보면 대부분의 업종에서 공공기관의 이직률이 민간기업에 비하여 낮으며, 전체적으로는 대략 8.6%P 정도의 격차가 존재함을 알 수 있다. 공공기관의 이직률이 12% 정도이므로 8.6%P 격차는 민간기업의 이직률이 공공기관의 이직률에 비하여 70% 정도 더 높다는 것을 의미한다.

<표 10> 공공기관과 민간기업의 이직률 격차에 대한 회귀분석

	모형1	모형2
공공기관	-0.099 (0.000)	-0.074 (0.000)
규모	-0.021 (0.000)	-0.009 (0.086)
노동조합	-	-0.080 (0.000)
전기, 가스 및 수도 사업	-0.080 (0.063)	-0.066 (0.118)
건설업	-0.032 (0.288)	-0.040 (0.168)
도매 및 소매업	0.045 (0.064)	0.031 (0.199)
숙박 및 음식점업	-0.041 (0.332)	-0.032 (0.442)
운수업	0.027 (0.218)	0.057 (0.009)
통신업	-0.028 (0.482)	-0.037 (0.340)
금융 및 보험업	0.013 (0.614)	0.011 (0.656)
부동산 및 임대업	-0.002 (0.978)	-0.037 (0.589)
사업서비스업	0.058 (0.001)	0.034 (0.057)
공공행정, 국방, 사회보장행정	-0.003 (0.913)	-0.015 (0.587)
교육 서비스업	-0.060 (0.015)	-0.063 (0.009)
보건 및 사회복지사업	0.025 (0.281)	0.021 (0.351)
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	0.027 (0.505)	0.041 (0.310)
기타 공공수리 및 개인서비스업	0.022 (0.542)	0.006 (0.855)
상수	0.319 (0.000)	0.296 (0.000)
R2	0.072	0.104
표본 수	1,282	

주 : ()안은 P값임.

<표 10>의 ‘공공기관’의 계수값을 보면 회귀분석에서도 기술통계와 마찬가지로 이직률은 공공기관이 민간기업에 비하여 훨씬 작다는 것을 알 수 있다. 노동조합 변수를 포함하지 않은 모형1에서는 9.9%P, 포함한 모형2에서는 7.4%P의 격차가 존재함을 알 수 있다.

한편 다른 독립변수들을 보면 규모가 클수록 이직률은 낮으며, 특히 노동조합이 존재하는 경우는 그렇지 않은 경우에 비하여 이직률이 8%P 더 낮다는 것을 알 수 있다.

3. 그 밖의 보상제도 비교

기타 보상 제도에 대한 비교로는 모성보호제도, 경력개발제도, 복리후생제도를 비교하였다.

가. 모성보호제도

<표 11>에는 다양한 모성보호 프로그램에 대한 실시율이 제시되어 있다. 이를 보면 거의 대부분의 정책에서 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 높다는 것을 알 수 있다. 그리고 평균적으로는 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 7.6%p 정도 더 높다는 것을 알 수 있다. 민간기업의 평균 실시율이 33.5%이므로 이는 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 20% 이상 더 높다는 것을 의미한다.

<표 11> 공공기관과 민간기업의 모성보호 프로그램 실시율 비교

	공공기관	민간기업	격차
법정출산휴가	0.955	0.821	0.135 (0.000)
육아휴직	0.786	0.587	0.200 (0.000)
배우자출산휴가 (남성)	0.590	0.339	0.251 (0.000)
직장보육시설	0.097	0.070	0.027 (0.126)
보육료지원	0.190	0.138	0.052 (0.030)
생리휴가 (무급이나 유급)	0.803	0.778	0.025 (0.359)
수유시간 보장	0.228	0.148	0.079 (0.001)
수유 공간 제공	0.183	0.131	0.052 (0.027)
임신한 여성의 야간근무 제한	0.521	0.459	0.062 (0.063)
임신한 여성의 휴일근무 제한	0.493	0.420	0.073 (0.028)
임신한 여성의 초과근무 제한	0.490	0.450	0.040 (0.229)
임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음	0.514	0.439	0.075 (0.024)
임신한 여성에게 작업 전환 시행	0.290	0.268	0.021 (0.470)
출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음	0.328	0.291	0.036 (0.236)
태아검진휴가 (임신한 여성을 위한 산전 진찰 휴가)	0.162	0.067	0.096 (0.000)
유·사산휴가	0.355	0.269	0.086 (0.004)
불임휴직제	0.003	0.020	-0.017 (0.049)
평균	0.411	0.335	0.076 (0.000)

주 : 격차의 ()안은 두 부문의 차이에 대한 t검정에서의 P값임.

<표 12>에는 공공기관과 민간기업의 모성보호제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 종속변수는 18개 프로그램 각각에 대하여 실시하면 1, 실시하지 않으면 0의 점수를 부여한 뒤, 이 점수를 합산한 것으로 사용하였다. 예를 들어서 어느 기관이 17개 중에서 5개만을 실시하면 이 기관의 모성보호제도 변수값은 5가 된다.

<표 12> 공공기관과 민간기업의 모성보호제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과

	비표준화계수	표준화계수	P 값
공공기관	1.482	0.158	0.000
규모	0.969	0.257	0.000
노동조합	0.453	0.057	0.045
전기, 가스 및 수도 사업	1.308	0.043	0.100
건설업	-0.807	-0.038	0.143
도매 및 소매업	1.512	0.089	0.001
숙박 및 음식점업	1.249	0.041	0.107
운수업	-2.587	-0.172	0.000
통신업	1.349	0.048	0.065
금융 및 보험업	-0.076	-0.004	0.874
부동산 및 임대업	1.130	0.023	0.381
사업서비스업	-0.360	-0.033	0.284
공공행정, 국방, 사회보장행정	-0.341	-0.021	0.515
교육 서비스업	-0.732	-0.043	0.106
보건 및 사회복지사업	2.707	0.170	0.000
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	1.951	0.069	0.010
기타 공공수리 및 개인서비스업	-0.261	-0.010	0.696
상수	-0.252	-	0.679
R2	0.196		
표본 수	1,282		

<표 12>의 ‘공공기관’ 계수값을 보면 회귀분석에서도 기술통계와 마찬가지로 공공기관의 모성보호제도 실시 수준이 민간기업에 비하여 더 높다는 것을 알 수 있다. 한편 다른 독립변수의 계수값을 보면 규모와 모성보호제도 실시 수준 간에는 밀접한 정(+)의 관계가 존재하며, 노동조합 유무와 모성보호제도 실시 수준 사이에도 약하지만 정(+)의 관계가 존재함을 알 수 있다.

나. 경력개발제도

<표 13>에는 다양한 경력개발 프로그램의 실시율이 제시되어 있다. 이를 보면 대부분의 프로그램에서 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 더 높다는 것을 알 수 있다. 그리고 평균적으로는 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 7%p 정도 더 높다는 것을 알 수 있다. 민간기업의 평균 실시율이 19.6%이므로 이는 공공기관의 실시율이 민간기업에 비하여 40% 이상 더 높다는 것을 의미한다.

<표 13> 공공기관과 민간기업의 경력개발 프로그램 실시율 비교

	공공	민간	격차
인사고과	0.762	0.609	0.153 (0.000)
평가 센터법	0.038	0.017	0.021 (0.036)
동료평가	0.465	0.137	0.328 (0.000)
부하평가(상향평가)	0.594	0.328	0.267 (0.000)
직속상사에 의한 경력 카운슬링	0.164	0.188	-0.024 (0.361)
인사부서에 의한 경력 카운슬링	0.126	0.114	0.012 (0.594)
공식적인 멘토링 제도	0.304	0.263	0.041 (0.176)
경력 워크숍	0.077	0.073	0.004 (0.821)
전문직을 위한 독립적 경력경로	0.063	0.061	0.002 (0.902)
개별 직원별로 문서화된 경력 계획의 수립	0.063	0.075	-0.012 (0.489)
승계계획	0.045	0.063	-0.018 (0.268)
경력과 관련된 책자의 발행	0.014	0.016	-0.002 (0.782)
사내외 MBA 등 교육 프로그램	0.259	0.196	0.063 (0.023)
공석이 발생 시 내부자를 위한 사내 공모제	0.255	0.162	0.093 (0.000)
다양한 직무 경험을 위한 업무 로테이션	0.455	0.283	0.172 (0.000)
퇴직자를 위한 전직지원 서비스	0.066	0.051	0.015 (0.321)
평균	0.234	0.165	0.070 (0.000)

주 : 격차의 ()안은 두 부문의 차이에 대한 t검정에서의 P값임.

<표 14>에는 공공기관과 민간기업의 경력개발제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 종속변수는 모성보호제도 실시에 대한 회귀분석에서와 마찬가지로 16개 프로그램 각각에 대하여 실시하면 1, 실시하지 않으면 0의 점수를 부여한 뒤, 이 점수를 합산한 것을 사용하였다.

<표 14> 공공기관과 민간기업의 경력개발제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과

	비표준화계수	표준화계수	유의확률
공공기관	1.199	0.209	0.000
규모	0.636	0.274	0.000
노동조합	0.055	0.011	0.707
전기, 가스 및 수도 사업	2.062	0.113	0.000
건설업	0.138	0.011	0.694
도매 및 소매업	0.299	0.029	0.297
숙박 및 음식점업	0.491	0.027	0.315
운수업	-0.853	-0.080	0.004
통신업	0.674	0.039	0.143
금융 및 보험업	1.403	0.131	0.000
부동산 및 임대업	-0.201	-0.006	0.831
사업서비스업	-0.246	-0.036	0.263
공공행정, 국방, 사회보장행정	0.261	0.027	0.435
교육 서비스업	-0.440	-0.042	0.135
보건 및 사회복지사업	-0.793	-0.080	0.005
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	0.065	0.004	0.891
기타 공공수리 및 개인서비스업	0.442	0.028	0.319
상수	-1.143	-	0.004
R2	0.176		
표본 수	1,205		

<표 14>의 ‘공공기관’ 계수값을 보면 회귀분석에서도 기술통계와 마찬가지로 공공기관의 경력개발제도 실시 수준이 민간기업에 비하여 더 높다는 것을 알 수 있다. 한편 다른 독립변수의 계수값을 보면 규모와 경력개발제도 실시 수준 간에는 밀접한 정(+)의 관계가 존재함을 알 수 있다.

다. 복리후생제도

<표 15>에는 다양한 복리후생 프로그램의 실시율이 제시되어 있다. 이를 보면 공공기관의 실시율이 더 높은 프로그램과 민간기업의 실시율이 더 높은 프로그램들이 서로 혼재되어 있음을 알 수 있다. 그리고 평균적으로는 공공기관의 실시율이 민간기업보다 1.1%p 정도 낮지만 통계적으로는 유의미하지 않아서, 대체로 공공기관과 민간기업의 복리후생 프로그램 실시율은 유사하다고 평가할 수 있다.

<표 15> 공공기관과 민간기업의 복리후생 프로그램 실시율 비교

	공공	민간	격차
주거비보조	0.445	0.543	-0.099 (0.003)
건강보건비용지출	0.879	0.819	0.061 (0.015)
식사비보조	0.810	0.896	-0.086 (0.000)
문화·체육·오락비용 보조	0.721	0.666	0.054 (0.081)
보험료지원	0.438	0.440	-0.002 (0.962)
경조비	0.848	0.970	-0.121 (0.000)
저축 장려금	0.014	0.046	-0.033 (0.012)
자녀학비보조	0.921	0.787	0.133 (0.000)
사내 복지기금	0.379	0.337	0.043 (0.180)
보육지원	0.245	0.180	0.064 (0.015)
간병휴업제도	0.093	0.098	-0.005 (0.813)
근로자휴양	0.559	0.580	-0.021 (0.525)
종업원지주제	0.017	0.155	-0.138 (0.000)
통근 비용	0.483	0.611	-0.128 (0.000)
자기 계발 지원	0.603	0.438	0.166 (0.000)
근로자 상담	0.210	0.266	-0.056 (0.055)
평균	0.490	0.479	-0.011 (0.410)

주 : 격차의 ()안은 두 부문의 차이에 대한 t검정에서의 P값임.

<표 16>에는 공공기관과 민간기업의 복리후생제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 종속변수는 모성보호제도 실시에 대한 회귀분석에서와 마찬가지로 16개 정책 각각에 대하여 실시하면 1, 실시하지 않으면 0의 점수를 부여한 뒤, 이 점수를 합산한 것으로 사용하였다.

<표 16> 공공기관과 민간기업의 복리후생제도 실시 수준 차이에 대한 회귀분석 결과

	비표준화계수	표준화계수	유의확률
공공기관	0.748	0.102	0.001
규모	1.111	0.377	0.000
노동조합	0.633	0.102	0.000
전기, 가스 및 수도 사업	0.740	0.031	0.198
건설업	-1.115	-0.068	0.005
도매 및 소매업	-0.295	-0.022	0.365
숙박 및 음식점업	-0.122	-0.005	0.827
운수업	-2.826	-0.240	0.000
통신업	0.276	0.012	0.601
금융 및 보험업	0.002	0.000	0.995
부동산 및 임대업	-0.683	-0.018	0.464
사업서비스업	-2.306	-0.267	0.000
공공행정, 국방, 사회보장행정	-1.331	-0.106	0.000
교육 서비스업	-2.195	-0.167	0.000
보건 및 사회복지사업	-1.913	-0.153	0.000
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	-1.009	-0.045	0.064
기타 공공수리 및 개인서비스업	-1.973	-0.100	0.000
상수	1.832	-	0.000
R2	0.312		
표본 수	1,282		

<표 16>의 ‘공공기관’ 여부의 계수값을 보면 공공기관의 복리후생 프로그램 실시율이 민간기관에 비하여 유의미하게 높은 것으로 나타나서 기술통계와는 상이한 결과를 보이고 있다. 즉 아무 것도 통제하지 않은 기술통계 분석에서는 두 조직의 복리후생 프로그램 실시율이 유사한 것으로 나타난 반면에, 업종 차이 등을 통제하고 난 뒤에는 공공기관의 복리후생 프로그램 실시율이 더 높은 것으로 나타났다. 한편 다른 독립변수의 계수값을 보면 규모와 복리후생제도 실시 수준 간에는 밀접한 정(+)의 관계가 존재하며, 노동조합 유무와 복리후생제도 실시 수준 간에도 밀접한 정(+)의 관계가 존재함을 알 수 있다.

IV. 시사점

본 연구에서는 공공기관과 민간기업의 보수, 이직률, 모성보호제도, 경력개발제도, 복리후생제도 격차를 비교 분석하였다.

보수는 공공기관이 민간기업보다 높았으며, 이직률은 공공기관이 민간기업보다 낮았다. 그리고 모성보호제도, 경력개발제도, 복리후생제도의 실시 정도는 모두 공공기관이 민간기업보다 앞섰다. 즉 직원에 대한 처우와 보상 수준은 거의 모든 영역에서 공공기관이 민간기업보다 우수하다고 할 수 있다.

이러한 결과가 시사하는 점은 무엇일까? 이를 논하기 전에 우선 다음의 분석 결과를 보자.

사업체패널조사의 조사항목에는 인사담당자에게 동종업계 평균과 비교한, 자기회사의 성과와 보상수준 등을 묻는 것이 있다. 이 중에서 본 연구와 관련하여 재무적성과, 노동생산성, 이직률, 임금수준에 대한 응답결과를 보면 <표 17>과 같다. 응답의 척도는 5점 척도로서 ① 동종업계 평균에 비하여 매우 낮다, ② 동종업계 평균에 비하여 낮은 편이다, ③ 동종업계와 비슷하다, ④ 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다, ⑤ 동종업체 평균에 비하여 매우 높다로 되어 있다.

<표 17> 인사담당자의 성과와 보상에 대한 인식 조사 결과

	재무적성과	노동생산성	이직률	임금수준
공공기관	3.03 (0.86)	3.33 (0.74)	2.20 (0.85)	2.68 (0.64)
민간기업	3.21 (0.82)	3.24 (0.75)	2.53 (0.81)	3.14 (0.70)
격차	-.179 (0.005)	.091 (0.109)	-.333(0.000)	-.460 (0.000)

주 : 공공과 민간의 ()안은 표준편차이며 격차의 ()안은 두 조직의 격차에 대한 t검정의 P값임.

<표 17>을 보면 재무적 성과는 공공기관이 민간기업에 비하여 더 낮다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 공공기관은 그 특성 상 민간기업에 비하여 재무적 성과가 낮은 곳이 다수 존재할 것이므로, 이러한 재무적 성과에 대한 인식 차이는 어느 정도 예상할 수 있는 일이다. 공공기관에서 민간기업에 비하여 상대적으로 이직률이 낮다고 인식하는 것도 현실을 반영한 결과일 것이다.

<표 17>의 결과에서 특이한 것은 임금수준에 대한 인식이다. 앞에서 분석한 바와 같이 공공기관의 임금수준은 민간기업에 비하여 대부분의 업종에서 더 높다. 그럼에도 불구하고 민간기업은 (평균적으로) 동종업계 평균보다 임금수준이 다소 높다고 인식하는데 비하여, 공공기관은 더 낮다고 인식하고 있다. 이는 실제 임금 수준은 공공기관 종사자가 더 높은 데도 불구하고, 기대임금 수준은 공공기관 종사자가 더 높아서, 기대임금과 실제임금의 격차는 공공기관이 민간기업에 비하여 더 크다는 것을 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 왜 공공기관의 실제 임금 수준이 더 높은 데도

불구하고, 기대임금과 실제임금의 격차는 오히려 공공기관이 민간기업보다 더 높은가는 명확하지 않다. 그러나 이 결과는 공공기관의 보수 등 인사정책과 관련하여 흥미 있는 사실임에는 분명하다.

공공기관의 보수와 처우가 민간기업에 비하여 우수하다는 것은 그만큼 직장으로서의 공공기관의 매력도를 민간기업보다 높으므로, 상대적으로 더 우수한 인력이 공공기관을 선택하게 할 것이다. 이는 공공기관 자체만의 경쟁력을 고려한다면 긍정적이라고 생각할 수도 있다. 그러나 국가 전체의 인적자원을 ‘공공’과 ‘민간’에 배분한다는 측면에서 볼 때는 반드시 바람직하다고만 보기는 어렵다. 더욱이 ‘민간’ 부문의 보상과 처우는 기본적으로 ‘경쟁’에 의하여 결정되는 반면에 ‘공공’ 부문의 보상과 처우는 ‘비경쟁적 요인’에 의하여 결정된다는 것을 고려하면, 민간기업 대비 공공기관의 우월적인 보상과 처우가 효율적 혹은 효과적인가에 대해서는 논란의 여지가 있다. 특히 이러한 공공기관과 민간기업의 ‘투입’의 차이를 ‘산출’의 차이와 연결하여 평가한다면, 더욱 논란의 여지는 증가할 것이다.