

공기업 임금프리미엄에 관한 연구

이인재(인천대학교 경제학과 교수)

I. 머리말

- 공공부문의 혁신은 경제의 효율성을 증진시키고 경제성장의 잠재력을 높이기 위해 시급히 추진해야 할 과제
 - 공공부문을 대대적으로 민영화함으로써 국가가 경제에 개입할 수 있는 영역을 축소하고 이들 민영화된 부문에서 경쟁을 통한 효율성 증진과 서비스의 질 개선 필요
 - 그러나 참여정부 5년 동안 공기업의 민영화는 후퇴. 오히려 28개의 공공기관이 새롭게 설립됨.
 - 새 정부는 현재 305개인 공공기관에 대한 민영화, 통폐합, 구조조정 등의 추진 계획을 발표. 그러나 당초의 과감한 추진계획에서는 크게 후퇴하였음.

- 공공부문의 민영화에 대해서는 국민의 공감대가 어느 정도 형성되어 있으나, 공공부문의 공공성을 강조하여 반대하는 입장도 있음.
 - 반대론자들은 정부실패나 서비스의 특수성 등을 강조하고, 외국의 공공부문 개혁의 실패 사례 등을 열거하여 민영화에 반대논리를 제시.
 - 이러한 주장에는 합리적인 측면도 있으나, 대부분은 자신들의 기득권을 지키기 위해 공공성의 논리를 끌어들이는 측면이 강함.
 - 민영화가 선이나 악이나 라는 이념적 논의보다는 민영화에 따른 개선효과를 실증적으로 제시하고 평가하는 것이 중요함.

- 일부 공공부문의 고임금과 후생복지 수준 등은 그간 언론 등을 통해 여러 차례 지적이 되어왔음.
 - 그러나 공공기관이 민간부문에 비해 구체적으로 얼마나 높은 임금을 받고 있는지에 대해서는 체계적인 증거가 제시되고 있지 못함.
 - 이 글에서는 공공부문과 민간부문의 임금격차를 살펴보고, 이를 기초로 고임금으로 인한 공공기관의 비효율을 추계해 보고자 함.
 - 단, 본고의 결과는 자료의 제약에 따른 한계를 가지고 있음을 유의.

II. 공공기관의 임금은 왜 높은가?

■ 공공부문의 임금결정 체계

- 공공부문의 임금결정체계는 시장원리에 의해서 결정된다고 보기 어려움. 공공부문의 임금은 공공부문의 소유와 지배구조의 특징을 반영하여 결정됨.
 - 다음과 같은 요인들이 복합적으로 작용하여 시장임금 수준과의 괴리가 발생할 수 있음.
 - 경영진과 관련된 대리인 비용(agency costs)
 - 정규직 노동조합에 의한 공기업의 포획(capture)
 - ‘터널링(tunneling)’ 현상의 만연
 - 따라서 공공기관의 임금은 민간부문보다 높은 수준에서 책정될 가능성이 높음.
- 공공부문의 경우 ‘대리인 문제(agency problem)’가 심각하게 발생하고 있음.
 - 공공부문의 경우 민간부문보다 대리인(공공부문의 노사)이 주인(국민)의 이해관계를 무시하고 자신들만의 이익을 고려하여 행동할 가능성이 매우 큼.
 - 공공부문 경영진의 경우 소위 낙하산 인사 등을 통해 정치적인 고려에 임명되거나 관료출신 등이 임명되는 경우가 많음. 이들의 목적함수는 민간부문의 경영진과 다름. 이윤극대화나 주식가치 극대화가 아닌 개인의 정치적 목적 극대화에 있음.
 - 물론 감독기관의 성과평가 등 감시·감독에 의해 이러한 문제가 완화될 수 있으나 기본적으로는 시장의 힘(market force)에 의한 경쟁압력이 존재하지 않고 정보의 비대칭성이 존재하기 때문에 비효율과 불공정이 지속됨.
- 이러한 문제는 공공부문의 노사가 단체교섭에 의해 임금 및 근로조건을 결정하는 임금결정 시스템하에서 확대 재생산되고 있음.
 - 노동조합에 의한 공기업의 포획(capture) 발생: 규제받는 기업이 규제자를 포획하는 것과 유사한 현상이 공공부문 내부의 노조와 경영진 사이에서 발생.

- 노조는 사측이 이윤극대화나 효율성 제약조건에서 자유롭다는 사실을 이용하여 교섭상의 유리한 지위를 확보함. 공기업의 임금과 근로조건을 유리하게 설정하고 인원배치, 승진, 임금체계 등에 있어 노조의 통제권을 강화.
 - 높은 수준의 고용보장과 함께 호봉제 위주의 임금체계를 채택
- 왜곡된 인센티브 구조와 임금결정 시스템으로 인해 공공부문에서는 지대추구(rent-seeking)적인 담합적 노사관계가 형성
- 경영자는 노조의 요구에 관대하고 노조는 이를 최대한 활용함.
 - 표면적으로는 협력적이고 안정적인 노사관계가 형성되어 있으나 실질적으로는 비효율적이고 불공정한 노사관계 구조
 - 이로 인해 공기업을 포함한 공공부문에서 소위 노조에 의한 ‘터널링(tunneling)’ 현상이 만연
 - ※ 터널링 현상이란 원래 소액주주의 이익을 침탈하여 지배주주의 사적 이익을 극대화하기 위한 부(wealth)의 이전행위를 일컫는 말임. 그러나 이를 보다 일반화하면 감시비용(monitoring cost)으로 인해 대리인 문제가 발생하고, 이로 인해 기업의 부가 본인 이외의 사람에게 이전되는 현상을 의미하는 것으로 일반화할 수 있음.
 - ※ 공기업을 포함한 공공부문의 경우 감시행위를 담당할 실질적인 지배주주가 존재하지 않으므로 조직화된 집단인 노조에 의해 높은 임금이나 부가급여의 형태로 국민의 부가 이전되고 있음.

■ 공공기관의 임금실태

- 아래의 <표 1>에는 금융공기업을 위시하여 대표적인 몇몇 공기업의 임금수준이 나타나 있음.
- 민간부문의 대기업(500인 이상)의 임금수준은 2005년 4,200만원, 2006년 4,400만원, 2007년 4,500만원이었음(노동부 임금구조기본통계조사, 각년도).¹⁾ 민간부문의 대기업과 비교하여 볼 때도 공기업의 임금수준은 매우 높은 수준임.
 - 문제는 이러한 임금수준이 시장에서 결정된 것이 아니라 공공부문의 소유·지배구조의 특성을 반영한 것이라는 점. 높은 임금수준이 공공부문의

1) 평균연봉=월급여 총액×12+연간특별급여액으로 계산하였음. 임금구조기본통계조사에 나타난 2007년 500이상 기업 근로자의 월평균급여액은 2,700,451원이며 연간특별급여액은 12,562,371원이다.

생산성 수준을 반영하는 것은 아님.

<표 1> 주요 공공기관 직원 평균연봉

(단위: 백만원, %)

기관명	2005년	2006년	2007년	2008년
한국거래소	89	90	100	97
한국산업은행	87	91	93	93
한국예탁결제원	83	88	97	90
중소기업은행	76	79	85	86
산은캐피탈(주)	61	79	89	85
한국수출입은행	82	84	85	84
코스콤	76	90	92	84
한국방송광고공사	74	78	81	83
한국전력거래소	77	78	81	82
한국벤처투자	43	67	75	80
한국수력원자력(주)	64	66	69	77
한국수출보험공사	72	73	73	77
한국전력기술(주)	64	65	69	76
한국주택금융공사	66	71	72	74
한국서부발전(주)	65	65	68	73
(주)정리금융공사	67	71	73	73
한국지질자원연구원	65	72	73	73
한국남부발전(주)	61	64	67	72
신용보증기금	65	66	70	72
기술보증기금	56	68	72	71
한국남동발전(주)	61	61	64	71
인천국제공항공사	56	56	62	71
한국중부발전(주)	63	61	65	71
산은자산운용(주)	59	74	69	70
예금보험공사	61	65	68	70
(주)기은캐피탈	69	72	72	70
한국자산신탁	54	59	68	70
한국가스공사	60	62	64	69
한국석유공사	59	60	65	69
한국투자공사	73	76	79	69
한국자산관리공사	58	62	65	68
한국전력공사	57	59	64	68
한국조폐공사	60	64	69	67

자료: <http://www.alio.go.kr>

- 한편 공공부문의 부가급여의 수준도 매우 높은 실정
 - 68개의 공공기관(공기업 포함)을 대상으로 한 조사(노동부의 2006년)에 의하면 조사대상 기관의 97.1%가 학자금, 80%이상이 복지나 교통비를

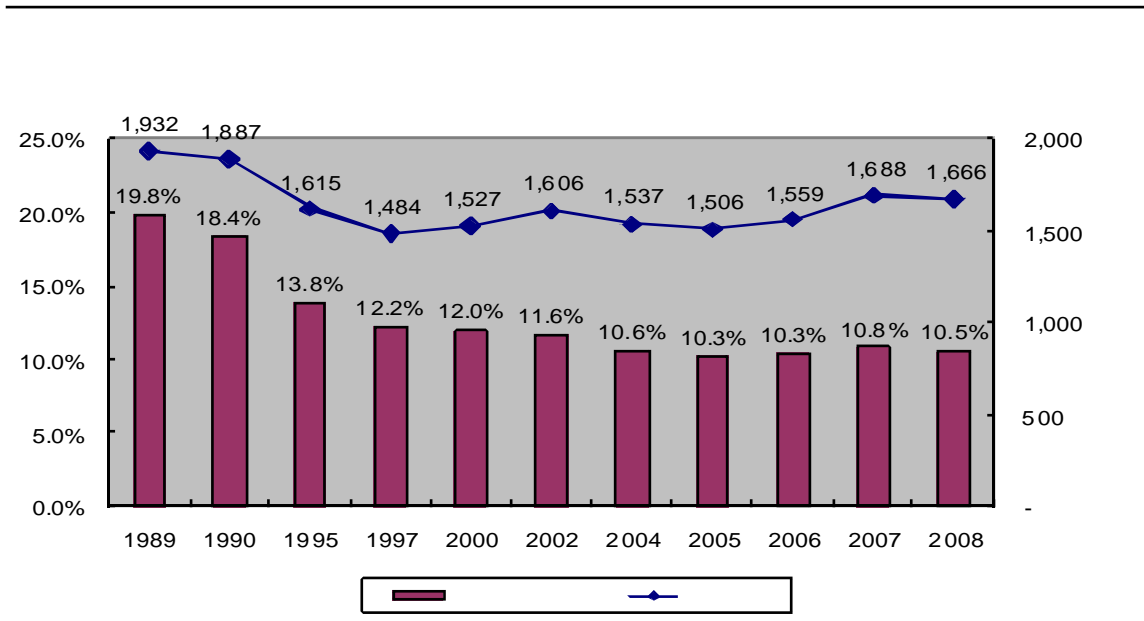
지원하고 있으며, 약 70%가 주택자금을 지원하고 있음.

- 일반적으로 고용이 안정되어 있고 부가급여 수준이 높을수록 임금은 그렇지 않은 경우보다 낮은 것이 정상. 그러나 공공부문은 (고임금+ 고부가급여)의 구조로 되어 있음.
- 따라서 공공부문은 임금 프리미엄 이외에 부가급여 프리미엄도 누리고 있음.

■ 공공부문 노동조합 조직현황

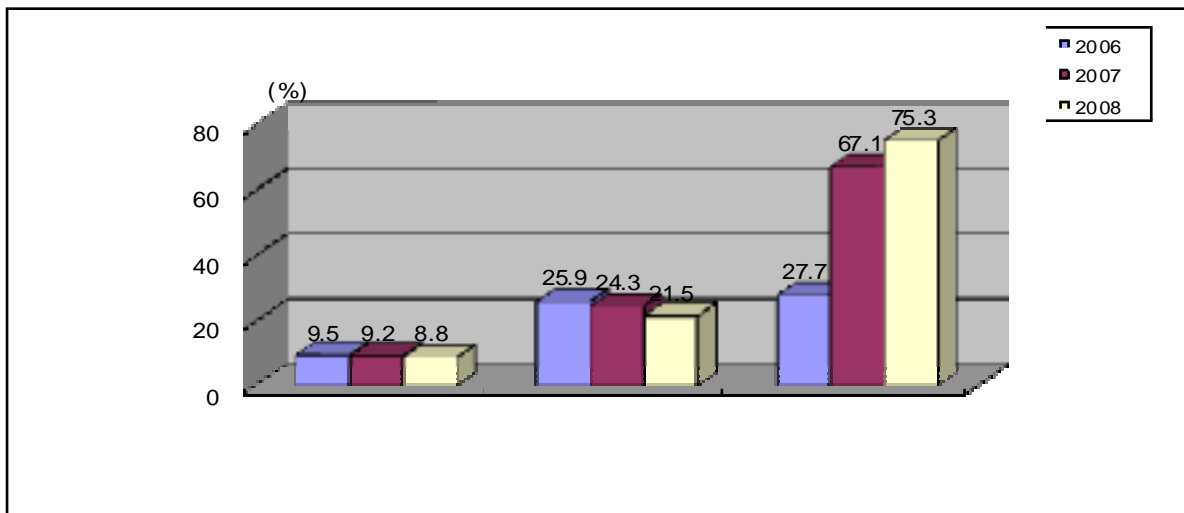
- 위에서 지적한 바와 같이 공공부문 혁신이나 임금결정 체계를 논의함에 있어 반드시 고려해야 할 요인은 공공부문의 노동조합임. 여기에서는 공공부문 노동조합에 대해 간략히 언급해보고자 함.
 - 공공부문 노사관계의 특징은 공공부문의 소유와 지배구조의 폐해가 노사관계에서 두드러지게 나타난다는 점임.
 - 공기업의 노동조합의 경우 민간부문에 비해 사측에 대한 교섭력이 상대적으로 우월.
- 우리나라의 노동조합의 조직율은 지속적으로 감소하고 있음. 2006년 노동부 조사에 따르면 우리나라 노동조합 조직률은 10.3%임. 노동조합 조직률은 1989년 19.8%에서 정점을 이룬 뒤 이후 지속적으로 감소하고 있음. 조합원수 역시 감소추세를 보임.
 - 이러한 노동조합 조직률의 감소폭은 다른 선진국에 비해 크다고 볼 수는 없음.
 - 그러나 우리나라의 경우 서비스업이나 공공부문을 중심으로는 노조가입 자수는 증가하여 왔음.
- 2008년 노동부의 자료를 보면 민간·교원 부문의 조직률은 감소, 공무원의 조직률은 증가
 - 민간부문 조직률은 9.2%에서 8.8%로 기존의 감소추세.
 - 교원 역시 21.5%로 전년대비 2.8%p 감소한 반면 공무원 조직률은 75.3%로 전년대비 8.2%p 증가함.

[1]



: , 「2008」

[2]



: , 「2008」

가

- 다만 공공부문의 노동조합 현황 및 조직률은 노동부의 자료를 통해 추측해 볼 수 있음(표 2 참조).

<표 2> 공공부문 조직현황

구분		조합수	조합원수	
			계	
한국 노총	산업별연합단체	전국철도산업노동조합연맹	4	2,508
		전국공공노동조합연맹	58	42,545
		전국사립학교노동조합연맹	22	4,012
	전국규모산별노조	전국전력노동조합	2	16,784
		전국금융산업노동조합	1	86,526
		전국담배인삼노동조합	4	5,666
		전국체신노동조합	3	24,944
민주 노총	산업별연합단체	전국사무금융노동조합연맹	106	65,687
		전국공공운수노동조합연맹	175	150,291
	전국규모산별노조	전국대학노동조합	1	8,582
		전국교직원노동조합	1	82,613
상급단체 미가맹	산업별연합단체	전국지방공기업노동조합연맹	23	3,024
		공무원노동조합총연맹	9	10,222
		교육기관공무원노동조합연맹	13	17,796
		전북공무원노동조합연맹	9	5,488
		전남공무원노동조합연맹	8	2,971
	전국규모산별노조	한국교원노동조합	1	10,994
		전국민주공무원노동조합	1	50,542
		전국기능직공무원노동조합	1	4,627
		한국공무원노동조합	1	914
		법원공무원노동조합	1	7,590
		행정부공무원노동조합	1	20,020

자료: 노동부, 2007.

- 한국노총에 속해있는 연합단체의 경우 전국철도산업연맹노동조합(2,508명), 전국공공노동조합연맹(42,545명), 전국전력노동조합(16,784명), 금융산업노동조합(86,526명) 일부, 담배인삼노동조합(5,666명), 전국체신노동조합(24,944명) 등임.
- 민주노총의 경우에는 KTX기관사, 공항항만공사, 도시철도공사, 발전노조, 도시가스 노조 등이 가입되어 있는 전국공공운수노동조합연맹(150,291명)과 한국전국교직원노동조합(전교조, 82,613명) 등이 있음.
- 그 밖에 양노총에 가입하지 않은 공공부문 노조 중 대표적인 것으로는 한국교원노동조합(10,994명)임.

○ 따라서 공공부문 민영화 및 혁신과 관련하여 직접적인 이해당사자가 되는 노동조합 조직원수는 대략 20만-30만 사이로 추정할 수 있음.

- 현재 공공부문 민영화 및 구조조정과 관련하여 노동조합이 집단적·조직적으로 대응하고 있음.
- 공공부문 혁신에 걸림돌로 작용. 민영화 과정에서의 노동조합과의 갈등을 합리적으로 관리하는 것이 필요

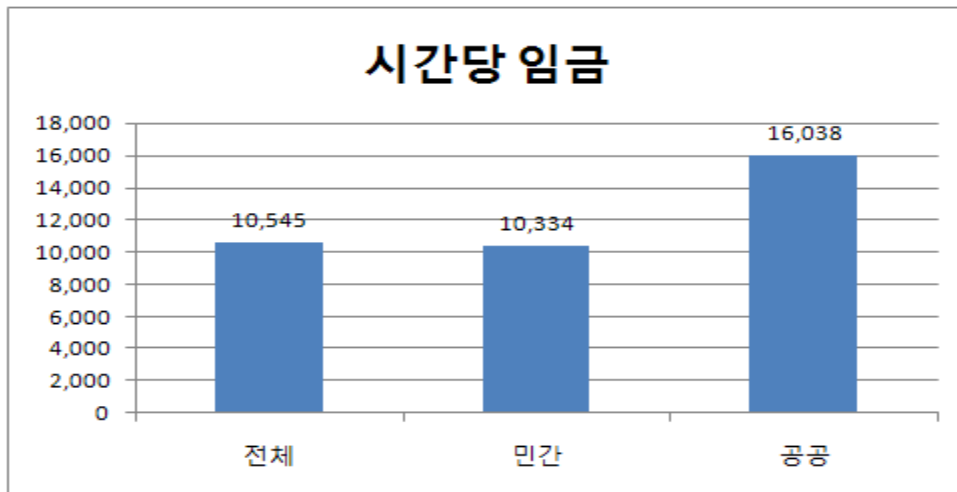
III. 공공부문의 임금프리미엄과 공공부문의 유지비용

■ 공공부문의 임금프리미엄 분석자료

- 앞의 <표 1>에서 제시한 바에 의하면 공공부문은 민간부문에 비해 높은 임금을 받고 있음.
 - 그러나 이는 몇 개의 대표적인 공기업을 중심으로 한 비교이기 때문에 한정적인 의미만을 가짐. 따라서 대표성 있는 임금자료를 이용한 분석이 요구됨.
 - 그러나 현재 공공부문과 민간부문의 임금격차를 정확히 추정할 수 있는 임금자료는 존재하지 않음.
 - 우리나라의 임금자료 중 가장 대표적인 자료인 「임금구조기본통계조사」나 「사업체근로실태조사」 등은 공공부문 여부를 판단할 수 있는 정보를 제공하고 있지 않음.
- 최근 들어 ‘공공기관 운영에 관한 법률’은 공기업을 포함한 공공기관이 경영정보를 공개하도록 규정하고 있음.
 - 기획재정부는 「공공기관 창의경영시스템」(ALIO)을 마련하여 공공기관으로 지정된 302개 기관에 대한 경영정보를 제공(<http://www.alio.go.kr>)
 - 그러나 임원의 연봉만이 제공될 뿐 근로자의 평균연봉에 관해서는 정보가 제공되고 있지 않음.
 - 또한 개별 공공기관의 경영정보 공시를 보아도 기관별 직원 평균임금을 제시하지 않는 경우가 대부분.
 - 따라서 현재의 행정정보를 이용하여서는 공공부문과 민간부문의 임금격차를 비교할 수 없음.
 - ※ 공공부문의 비효율을 방지하기 위해서는 국민의 공공부문에 대한 경영감시가 필요. 이를 위해서는 공공부문의 상세한 경영정보를 국민들이 보다 쉽고 빠르게 접근할 수 있어야 함. ALIO의 보완이 시급함.²⁾

- 여기에서는 한국노동패널자료(KLIPS) 자료를 활용하여 공공부문과 민간부문의 임금격차를 분석하고자 함.
 - KLIPS는 한국노동연구원이 작성하는 패널자료로서 1998년부터 시작. 현재 10차년도(2007) 자료까지 나와 있는 상태. 본 연구에서는 1998년 1차년도부터 가장 최근 자료인 2007년도까지의 자료를 활용.
 - 전체 표본 임금근로자는 34,823명으로 나타남. 이 중 공기업 등 공공부문에 종사하는 근로자의 비중은 전체 임금근로자의 3.7%로 나타남.
- 아래의 그림은 KLIPS에 나타난 2007년 공공부문과 민간부문의 시간당 임금의 차이를 비교하고 있음.
 - 임금수준의 비교는 근로시간의 영향을 받는 월평균 임금이나 연봉보다는 시간당임금을 기준으로 이루어져야 함.
 - 아래 그림에서 보는 것처럼 공공부문과 민간부문에서는 현저한 시간당 임금의 차이가 존재함.
 - 민간부문의 시간당 임금은 10,545원인데 반하여, 공공부문의 시간당 임금은 16,038원임. 따라서 공공부문의 임금이 민간부문에 비해 1.52배나 높음. 단순평균한 시간당 임금으로 산정한 공공부문의 임금프리미엄은 52%.

[그림 3] 공공부문과 민간부문의 시간당 임금의 차이(2007)



자료: KLIPS(2007), 필자 계산(단위는 원).

2) 기획재정부는 이러한 주장을 반영하여 2009년 3월 ‘공공기관의 통합공기시에 관한 기준’의 개정을 통해 공시항목을 33개로 확대하고 불성실 공시에 대한 제재를 강화하였으며, 2009.4월 2009년에 새로 지정된 297개 공공기관의 경영자료를 업데이트하여 공시하였다.

- 그러나 이러한 시간당 임금의 차이가 모두 공공부문의 소유·지배구조 및 비효율에 의해 발생하였다고는 볼 수는 없음.
 - 임금에 영향을 미치는 인적 특성을 통제해야 함. 예를 들면, 학력이나 재직기간, 직종, 노조가입 유무 등은 임금결정에 영향을 미침.
 - 인적 속성을 통제하고도 공공부문이 민간부문보다 높은 임금을 받는다면 높게 받는 임금 부분을 공공부문의 임금 프리미엄이라고 할 수 있음.
 - 이러한 임금프리미엄은 임금비용 측면에서 분석한 공공부문의 유지비용이라고 할 수 있음.

■ 공공부문의 임금프리미엄 분석

- 아래의 <표 3>는 분석에 사용된 표본의 기술통계를 보여주고 있음.
 - 공공부문에는 민간부문에 비해 상대적으로 남성, 기혼의 비중이 높고, 재직기간이 길며, 학력수준이 높은 것으로 나타남.
 - 또한 근로자의 노조가입 비율에도 큰 차이가 나타나는데 민간부문의 경우 노조가입률이 12%에 불과한 반면, 공공부문의 노조가입률은 40%에 달하고 있음.
 - 따라서 공공부문의 임금프리미엄을 분석하기 위해서는 민간부분과 공공부분의 근로자들의 상이한 인적 속성을 통제할 필요성이 있음.

<표 3> 공공부문과 민간부문 근로자의 특성

변수	전체		민간		공공	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
임금(로그값)	0.81	0.63	0.79	0.62	1.19	0.75
남성	0.61	0.49	0.61	0.49	0.70	0.46
기혼	0.67	0.47	0.67	0.47	0.74	0.44
나이	37.95	10.59	37.96	10.64	37.74	9.28
채직기간	5.38	6.78	5.24	6.71	8.94	7.66
학력						
국졸이하	0.08	0.27	0.08	0.27	0.04	0.19
중졸이하	0.12	0.32	0.12	0.33	0.03	0.17
고졸이하	0.39	0.49	0.40	0.49	0.27	0.44
전문대졸	0.16	0.37	0.16	0.37	0.20	0.40
대졸	0.21	0.41	0.20	0.40	0.39	0.49
대학원이상	0.03	0.17	0.03	0.17	0.07	0.25
노조가입	0.12	0.33	0.11	0.31	0.40	0.49
기업규모						
10인미만	0.25	0.43	0.26	0.44	0.02	0.15
10-50인 미만	0.21	0.41	0.21	0.41	0.09	0.29
50-100인 미만	0.07	0.26	0.07	0.26	0.06	0.24
100-300인 미만	0.08	0.28	0.08	0.28	0.10	0.29
300-1000인 미만	0.07	0.25	0.06	0.24	0.14	0.34
1000이상	0.17	0.37	0.15	0.36	0.55	0.50
무응답	0.15	0.36	0.16	0.37	0.04	0.20
직종						
고위임직원및관리자	0.01	0.11	0.01	0.11	0.01	0.12
전문가	0.11	0.31	0.11	0.31	0.09	0.29
기술공및준전문가	0.15	0.35	0.14	0.35	0.19	0.39
사무종사자	0.18	0.38	0.17	0.37	0.38	0.49
서비스종사자	0.08	0.27	0.08	0.27	0.06	0.23
판매종사자	0.07	0.25	0.07	0.25	0.02	0.13
농어업숙련종사자	0.00	0.07	0.00	0.07	0.00	0.03
기능원및관련기능종사자	0.16	0.37	0.16	0.37	0.09	0.29
장치기계조작조립종사자	0.12	0.33	0.12	0.33	0.07	0.25
단순노무종사자	0.13	0.33	0.13	0.33	0.08	0.27
정규직	0.75	0.43	0.75	0.44	0.83	0.38
표본수	34823		33539		1284	

자료: KLIPS 원자료, 1998~2007.

○ <표 4>는 공공부문의 임금프리미엄을 추정하기 위해 시간당 임금의 로그 값을 회귀분석한 결과를 보여주고 있음.

- 표에 의하면 모든 변수들은 통계적으로 유의함. 추정계수의 부호 역시

통상적인 임금회귀분석 결과와 정확하게 일치.

- 공공부문의 임금프리미엄은 임금에 영향을 미치는 변수를 얼마나 통제하느냐에 따라 달라짐.
 - 개인적 특성만을 통제한 Model 1에서는 9.7%, 기업규모를 통제한 Model 2에서는 4.5%, 기업규모와 산업을 통제한 Model 3에서는 3.8%, 시간더미를 추가한 Model 4에서는 4.2%정도의 임금프리미엄을 발견.
 - 결론적으로 근로자의 개인적 속성을 통제하고 나면 공공부문은 민간부문에 비해 3.8%~9.7%의 높은 임금을 받고 있다고 할 수 있다.
- 앞에서의 이론적 분석은 공공부문의 비효율에 중요한 결정요인은 공기업 노동조합이었음을 상기.
- 따라서 임금격차에 노조가 중요한 영향을 미칠 것이라는 점을 예상할 수 있음.
 - 이를 위해 근로자의 범주를 공공부문 여부와 노동조합 가입 여부에 따라 $2 \times 2 = 4$ 개의 범주로 나누고 이들 사이의 임금격차를 살펴보기로 함.
 - 즉 (i) 공공부문 \cap 유노조 (ii) 공공부문 \cap 무노조 (iii) 민간부문 \cap 유노조 (iv) 민간부문 \cap 무노조의 4가지 집단의 임금격차를 살펴보기로 함.
 - <표 5>는 민간부문 \cap 무노조를 준거집단으로 한 회귀분석 결과를 보여주고 있음.
 - 기업특성을 통제하지 않은 Model 1을 제외하면 다음과 같은 공통적인 특징을 보임.
 - 유노조 공공부문의 경우는 무노조 민간부문보다 13.2%~14.2%의 임금프리미엄을 누리고 있음.
 - 유노조 공공부문의 경우는 유노조 민간부문보다 7.2%~8.8%의 임금프리미엄을 누리고 있음.
 - 그러나 무노조 공공부문은 유노조 민간부문보다 임금수준이 낮고, 무노조 민간부문과 비교하여 보아도 통계적으로 유의미한 임금격차를 보이고 있지 않음.
 - 이러한 결과는 공공부문에서 노동조합의 존재가 임금격차를 발생시키는 중요한 원인이라는 점을 보여줌.
- 결론적으로 공공부문에는 임금프리미엄이 존재하며, 임금프리미엄을 결정하는 중요한 원인은 노동조합이라고 결론지을 수 있음.

<표 4> 회귀분석 결과

변수	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-1.742***	0.043	-1.690***	0.042	-1.734***	0.043	-1.726***	0.042
정규직	0.063***	0.006	0.085***	0.006	0.106***	0.006	0.127***	0.006
남성	0.265***	0.006	0.266***	0.005	0.262***	0.006	0.268***	0.005
기혼	0.063***	0.007	0.055***	0.006	0.053***	0.006	0.073***	0.006
나이	0.054***	0.002	0.057***	0.002	0.056***	0.002	0.050***	0.002
나이 ²	-0.065***	0.002	-0.067***	0.002	-0.067***	0.002	-0.062***	0.002
재직기간	0.040***	0.001	0.034***	0.001	0.033***	0.001	0.031***	0.001
재직기간 ²	-0.059***	0.004	-0.047***	0.004	-0.046***	0.004	-0.039***	0.004
학력								
중졸	0.173***	0.008	0.158***	0.007	0.159***	0.007	0.131***	0.007
고졸	0.294***	0.010	0.267***	0.010	0.265***	0.010	0.204***	0.010
대졸	0.469***	0.010	0.425***	0.010	0.420***	0.010	0.366***	0.010
대학원	0.659***	0.017	0.596***	0.016	0.598***	0.016	0.552***	0.016
직종								
직종2	-0.195***	0.024	-0.191***	0.023	-0.204***	0.024	-0.200***	0.023
직종3	-0.237***	0.023	-0.250***	0.023	-0.263***	0.023	-0.258***	0.022
직종4	-0.320***	0.023	-0.337***	0.023	-0.348***	0.023	-0.350***	0.022
직종5	-0.563***	0.024	-0.545***	0.024	-0.526***	0.024	-0.522***	0.023
직종6	-0.475***	0.025	-0.493***	0.024	-0.478***	0.025	-0.468***	0.024
직종7	-0.556***	0.043	-0.545***	0.043	-0.458***	0.051	-0.477***	0.050
직종8	-0.429***	0.024	-0.426***	0.023	-0.438***	0.023	-0.437***	0.022
직종9	-0.537***	0.024	-0.538***	0.023	-0.516***	0.023	-0.514***	0.023
직종10	-0.608***	0.024	-0.619***	0.023	-0.616***	0.023	-0.600***	0.023
기업규모								
1-9			-0.180***	0.008	-0.149***	0.009	-0.147***	0.009
10-49			-0.109***	0.008	-0.082***	0.009	-0.071***	0.009
50-99			-0.086***	0.011	-0.056***	0.011	-0.048***	0.011
100-299			-0.069***	0.011	-0.032***	0.011	-0.031***	0.011
300-999			0.035***	0.011	0.056***	0.012	0.061***	0.012
1000+			0.098***	0.009	0.108***	0.010	0.121***	0.010
산업더미	없음		없음		있음		있음	
연도더미	없음		없음		없음		있음	
노동조합	0.128***	0.008	0.050***	0.008	0.063***	0.008	0.068***	0.008
공공부문	0.093***	0.013	0.044***	0.013	0.037***	0.013	0.041***	0.013
Adj. R ²	0.499		0.517		0.524		0.555	

자료: KLIPS 원자료, 2007.

<표 5> 회귀분석 결과 II

변수	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-1.742***	0.043	-1.689***	0.042	-1.734***	0.043	-1.726***	0.042
정규직	0.063***	0.006	0.085***	0.006	0.106***	0.006	0.127***	0.006
남성	0.265***	0.006	0.266***	0.005	0.262***	0.006	0.269***	0.005
기혼	0.063***	0.007	0.055***	0.006	0.053***	0.006	0.073***	0.006
나이	0.054***	0.002	0.057***	0.002	0.056***	0.002	0.050***	0.002
나이 ²	-0.065***	0.002	-0.067***	0.002	-0.067***	0.002	-0.062***	0.002
재직기간	0.040***	0.001	0.034***	0.001	0.033***	0.001	0.031***	0.001
재직기간 ²	-0.059***	0.004	-0.047***	0.004	-0.046***	0.004	-0.039***	0.004
학력								
중졸	0.173***	0.008	0.159***	0.007	0.159***	0.007	0.131***	0.007
고졸	0.294***	0.010	0.267***	0.010	0.265***	0.010	0.204***	0.010
대졸	0.469***	0.010	0.425***	0.010	0.420***	0.010	0.365***	0.010
대학원	0.659***	0.017	0.595***	0.016	0.597***	0.016	0.552***	0.016
직종								
직종2	-0.195***	0.024	-0.190***	0.023	-0.203***	0.024	-0.200***	0.023
직종3	-0.237***	0.023	-0.250***	0.023	-0.263***	0.023	-0.258***	0.022
직종4	-0.320***	0.023	-0.337***	0.023	-0.347***	0.023	-0.350***	0.022
직종5	-0.563***	0.024	-0.545***	0.024	-0.526***	0.024	-0.522***	0.023
직종6	-0.475***	0.025	-0.493***	0.024	-0.478***	0.025	-0.468***	0.024
직종7	-0.556***	0.043	-0.545***	0.043	-0.458***	0.051	-0.477***	0.050
직종8	-0.429***	0.024	-0.427***	0.023	-0.438***	0.023	-0.437***	0.022
직종9	-0.537***	0.024	-0.538***	0.023	-0.515***	0.023	-0.513***	0.023
직종10	-0.608***	0.024	-0.619***	0.023	-0.616***	0.023	-0.599***	0.023
기업규모								
1-9			-0.180***	0.008	-0.149***	0.009	-0.147***	0.009
10-49			-0.109***	0.008	-0.082***	0.009	-0.071***	0.009
50-99			-0.086***	0.011	-0.056***	0.011	-0.048***	0.011
100-299			-0.068***	0.011	-0.031***	0.011	-0.030***	0.011
300-999			0.036***	0.011	0.057***	0.012	0.061***	0.012
1000+			0.098***	0.009	0.108***	0.010	0.121***	0.010
산업더미	없음		없음		있음		있음	
연도더미	없음		없음		없음		있음	
유노조 공공부문	0.227***	0.020	0.126***	0.020	0.124***	0.021	0.133***	0.020
무노조 공공부문	0.089***	0.017	0.021	0.016	0.020	0.017	0.025	0.016
유노조 민간부문	0.128***	0.008	0.045***	0.009	0.059***	0.009	0.064***	0.008
Adj. R ²	0.499		0.517		0.524		0.556	

자료: KLIPS 원자료, 2007.

IV. 결론

- 공공부문의 임금프리미엄이 존재함.
 - 특히 노동조합의 존재 여부가 임금프리미엄의 중요한 결정요인
 - 유노조 공공부문은 유노조 민간기업이나 무노조 민간기업에 비해 임금 수준이 높음.
 - 그러나 무노조 공공부문에는 임금프리미엄이 존재하지 않음. 오히려 유노조 민간기업보다 낮은 수준임.

- 임금결정 체계에 있어 공공부문의 혁신이 필요
 - 원칙적으로 민영화를 통해 임금수준이 시장에서 결정되도록 해야 함.
 - 노동조합에 의한 터널링(tunneling)을 방지하기 위해서는 정부가 임금 가이드라인을 설정하고 공공부문의 임금개혁을 추진할 필요.
 - 노동조합의 경영자와의 담합을 방지하기 위해 공공부문의 임금관리를 경영자에 대한 인사와 강하게 연계해야 함. 정부의 가이드라인을 지키지 못한 경영자에 대해서는 반드시 인사상 불이익을 주어야 함.

- 공공부문의 개혁에 있어서는 무엇보다도 국민의 감시가 중요
 - 공공부문에 대한 보다 자세한 정보가 국민에게 공개되어야 함. 그래야만 공공부문의 주인(principal)인 국민에 의한 통제가 철저하게 이루어질 수 있음.
 - 기획재정부의 ALIO와 같은 정보공개는 큰 진전. 그러나 기존과 같은 피상적인 정보의 공개만으로는 부족함.
 - 임금, 복리후생 비용 및 단체협약을 포함한 공공부문 관련 정보를 일반 국민이나 시민단체 또는 학자들에게 공개해야 함. 실질적이고 활발한 감시가 이루어질 수 있는 획기적인 정보공개 정책이 필요.

<참고문헌>

- 기획재정부, 『공공기관창의경영시스템』, <http://www.alio.go.kr>.
노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 2005-2007.
노동부, 『2007년 노동조합 조직현황 분석』, 2008.