

勞 動 經 濟 論 集
 第30卷(2), 2007. 8, pp. 33~60
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화 - 혼인상태 및 직종특성별 비교 -*

정진화**

본 연구는 1985~2004년 기간 중 한국 노동시장에서의 성별 임금격차의 변화를 분석하였다. Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 사용하여 성별 임금격차를 생산성 차이와 가격 차이(관찰되지 않은 생산성 차이 및 차별)로 분해하고, 임금격차에 대한 인적자본 특성별 기여도를 분석하였다. 실증분석 결과에 의하면, 지난 20년간 생산성 차이에 의한 임금격차는 크게 줄어들었으나 가격 차이에 의한 임금격차는 매우 미미한 감소세를 보였다. 가격 차이에 의한 임금격차는 미혼여성에게서 훨씬 크게 나타나서, 육아부담 등으로 인한 관찰되지 않은 생산성 차이가 성별 임금격차에 영향을 미친다는 가설을 지지한다. 가격 차이에 의한 임금격차는 또한 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 훨씬 작으며, 이는 여성 고용에서 네트워크 외부효과가 존재할 가능성을 뒷받침한다.

—주제어 : 성별 임금격차, 생산성, 차별

I. 서론

한국 노동시장에서 여성이 차지하는 비중은 꾸준히 높아지고 있다. 여성의 경제활동

* 취업통계에 도움을 주신 서울대학교 김대일 교수와 한국직업능력개발원 이상돈 박사, 논문에 대해 유익한 논평을 해주신 익명의 심사자들에게 감사드린다.

** 서울대학교 농경제사회학부 교수, 농업생명과학연구원 겸임연구원(jhjung@snu.ac.kr)

이 활발해지고 다양해지면서 국가 인적자원이라는 측면에서 여성이 갖는 비중이 높아지고 있는 것이다. 취업자 전체에서 여성이 차지하는 비중은 1963년의 34.8%에서 2005년에는 41.9%로 높아졌고, 임금근로자 중 여성의 비중은 같은 기간 24.1%에서 42.1%로 높아졌다.¹⁾ 특히 여성의 고학력화가 빠르게 진전되면서, 대졸 이상 고학력 취업자 중 여성의 비중은 1985~2005년 기간 중 18.7%에서 36.6%로 2배나 증가하였다.²⁾ 즉 여성 노동력에 대한 우리 경제의 의존도가 양적인 측면에서뿐 아니라 질적인 측면에서도 높아지고 있음을 알 수 있다.

그러나 노동시장에서의 여성의 지위는 아직까지 남성에 비해 매우 열악하다. 경제활동참가율이나 노동공급의 단절성, 취업구조 등에 있어 남성과 여성 간의 격차가 여전히 크며, 이러한 성별 격차는 대부분의 OECD 국가들과 비교하여 매우 높은 수준이다(정진화, 2007). 특히, 평균임금을 기준으로 할 때 노동시장에서의 성별 임금격차는 우리나라가 OECD 국가들 중 가장 큰 것으로 분석된다(OECD 2006, 1999).³⁾

성별 임금격차의 크기가 곧 여성에 대한 차별을 의미하는 것은 아니다. 성별 임금격차는 남녀 근로자의 생산성 차이에 의한 임금격차와, 동일한 생산성에 대한 가격 차이에 의한 임금격차로 나누어볼 수 있다. 생산성 차이에 의한 임금격차는 인적자본과 같은 근로자특성의 차이(pre-market differences)를 반영하며, 가격 차이에 의한 임금격차는 노동시장에서의 차별(labor market discrimination)을 반영한다. Oaxaca(1973) 이래 성별 임금격차와 차별에 대한 연구들은 주로 총임금격차를 생산성 요인과 가격 요인으로 분해하고, 관찰된 생산성 차이에 의해 설명되지 않는 잔여임금격차(residual wage differential)로 차별의 크기를 측정하여 왔다.

이러한 임금격차의 분해방법이 갖는 본질적인 문제점은 차별의 추정치가 과대추정 혹은 과소추정될 가능성이 있다는 것이다. 차별의 과대평가 가능성은 그룹간 생산성 차이를 완벽하게 통제할 수 없고 따라서 잔여임금격차가 실제의 차별 이외에 관찰되지 않은 생산성 차이를 포함한다는 점에 기인한다. 반면, 노동시장에서 관찰된 생산성 차이가 노동시장 진입 이전의 차별(pre-market discrimination), 예를 들면 인적자본 형성 단계에서의 차별을 반영하지 못한다는 점에서 차별의 크기를 과소평가할 가능성도 있다. 이러

1) 통계청, 『경제활동인구연보』(각년도) 참조.

2) 부록의 [그림 A.1] 참조.

3) 성별 임금격차는 근로자특성을 고려하지 않은 총임금격차(gross wage differential)로 측정되었다.

한 측정상의 문제점은 현실적인 한계로 남는다(Altonji and Blank 1999; Ehrenberg and Smith 2006).

측정상의 문제가 있기는 하나, 성별 임금격차의 크기와 그 요인에 대한 분석은 중요한 정책적 시사점을 갖는다. 대부분의 선진국들과 마찬가지로 우리나라에서도 노동시장에서의 차별 해소와 취약계층의 근로복지 증진은 중요한 정책 목표의 하나이다. 성별 임금격차를 줄여 여성의 근로복지를 증진시키고자 하는 정책이 효과를 거두려면, 성별 임금격차의 크기가 어느 정도인지, 임금격차가 생산성 차이에 기인하는 부분이 어느 정도인지, 또 생산성 차이는 주로 어떤 요인들에 의해 나타나는지 등에 대한 분석이 선행되어야 한다.

성별 임금격차에 대한 국내의 기존 연구들은 주로 Oaxaca류의 분해방법을 사용하여 성별 임금격차를 생산성 차이에 의한 임금격차와 잔여임금격차로 분해하였고, 대부분 임금격차의 상당 부분이 차별적 요인에 기인한다는 결론을 내리고 있다. 성별 임금격차 중 잔여임금격차의 크기는 작게는 30% 수준(박세일 1984; Bai and Cho 1992; 금재호 2001)에서 크게는 50% 혹은 그 이상(어수봉 1991; 유경준 2001; Kim 2003)으로 추정되었다. 연구자에 따라 잔여임금격차의 추정치가 큰 편차를 보이는 것은 구체적인 추정방법과 사용 자료 및 연도 등이 다르기 때문이다.

본 연구는 1985~2004년을 대상으로 한국 노동시장에서의 성별 임금격차의 변화를 분석함으로써 정책적 시사점을 도출하는 데 목적이 있다. 본 연구는 한국 노동시장에서의 성별 임금격차를 다룬 기존의 연구들과 다음과 같은 점에서 차별화된다. 첫째, 기존의 연구들이 몇 개의 특정 연도만을 분석한 것과 달리, 본 연구는 성별 임금격차의 장기적인 추세를 분석한다. 1987년의 남녀고용평등법 제정과 1988년의 정무장관(제2)실 설치⁴⁾ 등을 계기로 여성에 대한 노동시장 차별을 해소하기 위한 정책적 노력들이 본격화되었다고 할 때, 1980년대 중반 이후 성별 임금격차의 변화와 그 요인에 대한 분석은 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 사용하여, 잔여임금격차를 남성 프리미엄과 여성 페널티로 나누어 분석한다. 분해방법의 특성상 기존 연구들에 비해 생산성에 의한 임금격차의 설명력이 높게 나타나며,⁵⁾ 잔여임금격차를 남성 프리미엄과 여성 페널티로 구분함으로써 가격 차이(혹은 차

4) 정무장관(제2)실은 대통령직속 여성특별위원회(1998)와 여성부(2001)를 거쳐 여성가족부(2005)로 확대 개편되어 왔다.

5) 기존 연구들은 주로 Oaxaca(1973)의 분해방법을 사용하여 잔여임금격차를 추정하였고, 금재호(2001)가 2000년 한 해에 한해 Oaxaca and Ransom 분해방법을 사용한 바 있다.

별)의 성격을 구체적으로 살펴본다. 또한 생산성 차이에 의한 임금격차를 구체적인 인적 자본 특성별로 구분하여 각각의 기여도 변화를 분석한다. 앞에서 지적한 바와 같이 교육 수준에서의 성별 임금격차가 빠르게 줄어들고 있는 상황에서, 여성에 대한 교육투자의 확대가 성별 임금격차에 어떤 영향을 미치고 있는지 분석하여 정책적 시사점을 모색한다. 셋째, 미혼여성과 기혼여성, 남성집중직종과 여성집중직종을 구분하여 성별 임금격차를 분석함으로써, 잔여임금격차 중 관찰되지 않은 생산성 차이와 차별의 영향력에 대한 추가 분석을 시도한다. 기혼여성이 육아부담 등으로 인해 남성에 비해 관찰되지 않은 생산성이 낮다고 한다면 미혼여성은 이러한 생산성 차이가 작을 것이며, 고용에서의 네트워크 외부효과의 영향 등으로 인해 여성 취업자의 비중이 높은 직종에서 여성에 대한 차별이 상대적으로 작으리라는 것이 기본 가정이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 성별 임금격차의 분석 모형을 설명하고 주요 가설을 제시한다. 제Ⅲ장에서 실증분석에 사용된 자료에 대해 설명하고, 제Ⅳ장에서 성별 임금격차에 대한 실증분석 결과를 설명한다. 마지막으로 제Ⅴ장에서 본 연구의 주요 결과를 정리하고 시사점을 도출한다.

Ⅱ. 성별 임금격차의 분석 모형

1. 분석 모형: 임금격차의 요인분해

성별 임금격차는 남녀 근로자의 생산성 차이에 의한 임금격차와 생산요소에 대한 가격차이에 의한 임금격차로 분해할 수 있으며, 통상 동일한 생산요소에 대한 가격 차이로 차별의 상대적 크기를 추정한다. Oaxaca(1973) 이후 여러 대안적인 방법들이 제시되었는데(Reimers 1983; Cotton 1988; Neumark 1988), 이들 모두 기본적인 방법론은 동일하나 차별이 없는 경우의 임금구조 추정방법에서 차이가 있다. 본 연구에서는 가장 일반적인 방법인 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 사용하여 성별 임금격차의 요인을 분석한다.

성별 총임금격차(gross wage differential)는 다음과 같이 정의된다.

$$G_{mf} = (W_m / W_f) - 1 \quad (1)$$

W_m 은 남성 근로자의 임금수준, W_f 는 여성 근로자의 임금수준이다. 노동시장에서 차별이 없다면 성별 임금격차는 남녀의 생산성 차이만을 반영한다. 생산성 차이에 의한 임금격차(Q_{mf})는 다음과 같다.

$$Q_{mf} = (\dot{W}_m / \dot{W}_f) - 1 \quad (2)$$

\dot{W}_m 과 \dot{W}_f 은 각각 차별이 없을 때의 남성과 여성의 임금수준을 나타낸다. 차별계수 (D_{mf})는 $(G_{mf} + 1)$ 과 $(Q_{mf} + 1)$ 의 비례격차로 정의된다.

$$D_{mf} = \frac{(W_m / W_f) - (\dot{W}_m / \dot{W}_f)}{(\dot{W}_m / \dot{W}_f)} \quad (3)$$

식 (1)~(3)을 종합하면 총임금격차는 다음과 같이 분해될 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln(G_{mf} + 1) &= \ln(D_{mf} + 1) + \ln(Q_{mf} + 1) \\ &= \ln(\delta_{mo} + 1) + \ln(\delta_{of} + 1) + \ln(Q_{mf} + 1) \end{aligned} \quad (4)$$

여기에서 δ_{mo} 는 차별로 인해 남성이 생산성보다 더 받는 임금($W_m / \dot{W}_m - 1$)이고, δ_{of} 는 차별로 인해 여성이 생산성보다 덜 받는 임금($\dot{W}_f / W_f - 1$)이다. 남성과 여성의 임금함수는 통상최소자승법(OLS)에 의해 다음과 같이 추정될 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln(\widetilde{W}_m) &= \widetilde{X}'_m \hat{\beta}_m \\ \ln(\widetilde{W}_f) &= \widetilde{X}'_f \hat{\beta}_f \end{aligned} \quad (5)$$

\widetilde{W} 는 임금의 기하평균이고, \widetilde{X} 은 회귀식에서 독립변수들의 평균값이다. $\hat{\beta}$ 은 추정된 계수의 벡터이다. 식 (5)를 식 (4)에 대입하여 정리하면, 총임금격차는 다음과 같이 분해된다.

$$\begin{aligned}
 \ln(G_{mf}+1) &= \ln(\widehat{W}_m/\widehat{W}_f) & (6) \\
 &= \overline{X}'_m \widehat{\beta}_m - \overline{X}'_f \widehat{\beta}_f \\
 &= \overline{X}'_m (\widehat{\beta}_m - \beta^*) + \overline{X}'_f (\beta^* - \widehat{\beta}_f) + (\overline{X}'_m - \overline{X}'_f) \beta^* \\
 \beta^* &= \Omega \widehat{\beta}_m + (I - \Omega) \widehat{\beta}_f
 \end{aligned}$$

식 (6)의 첫 번째 항과 두 번째 항은 가격 차이에 의한 임금격차이고, 마지막 항은 남녀 근로자의 생산성 차이에 의한 임금격차이다. 첫 번째 항은 차별로 인하여 남성이 이익을 보는 부분(남성 프리미엄)이고, 두 번째 항은 가격 차이로 인하여 여성이 불이익을 받는 부분(여성 패널티)이다.⁶⁾

성별 임금격차의 요인분해는 결국 β^* , 즉 가중행렬 Ω 를 어떻게 정의할 것인가에 따라 달라진다. Oaxaca(1973)는 Ω 를 $I(\beta^* = \widehat{\beta}_m)$ 혹은 $0(\beta^* = \widehat{\beta}_f)$ 으로 본 것으로, 극단적인 가정이라고 할 수 있으며 어느 기준을 사용하는가에 따라 요인분해 결과가 달라지는 문제점(index number problem)이 있다. Reimers(1983)는 가중치를 0.5로 하였고 ($\Omega = 0.5I$), Cotton(1988)은 남성 근로자의 비중을 가중치로 제안하였다($\Omega = I_m I$). Oaxaca and Ransom(1994)은 가중행렬을 다음과 같이 정의하였다.

$$\Omega = (X'X)^{-1}(X'_m X_m) \quad (7)$$

Oaxaca and Ransom 분해방법은 앞서의 모든 대안들을 특수 경우로 포함한다는 점에서 가장 일반적인 방법이다. 또한 Neumark(1988)이 효용함수의 1차 동차함수 가정하에서 도출한 결과와도 동일하다. 이 분해방법은 다른 대안적인 방법들에 비해 생산성 차이에 의한 임금격차가 상대적으로 크게 나타나고, 가격 차이(차별의 추정치)에 의한 임금격차가 상대적으로 작게 나타나는 경향을 갖는다(Oaxaca and Ransom 1994; Silber and Weber 1999).⁷⁾

6) 세 번째 항이 생산성 차이에 의한 임금격차를 나타내기에는 하나, 관찰되지 않는 인적자본 특성으로 인한 생산성 차이를 반영하지 못하며(차별의 과대추정) 노동시장 진입 이전의 차별을 배제하지 못한다는(차별의 과소추정) 한계점은 앞에서 지적한 바와 같다.

7) Oaxaca and Ransom(1994)은 여러 대안적인 방법들의 분석 결과를 비교하여, 본인들의 분해방법 사용시 잔여임금격차(차별의 추정치)가 가장 작아지는 것을 보였다. Silber and Weber(1999) 역시 Oaxaca and Ransom 분해방법이 다른 대안들에 비해 잔여임금격차를 작게 추정한다는 것을 보였으며, 특히 다른 모든 방법들은 분석 결과에 있어 통계적으로 유의한 차이가 없으나 Oaxaca and Ransom 분해방법을 사용한 결과는 다른 방법들과 통계적으로 유

식 (6)에서 가격 차이에 의한 성별 임금격차를 남성 프리미엄과 여성 페널티로 구분하는 것은 정책적 측면에서 의미가 있다. 가격 차이가 남성 프리미엄 때문이고 여성 페널티는 없다고 한다면 노동시장에서의 차별해소정책은 남성 프리미엄의 제거 혹은 축소로 나타날 것이며, 이는 남성의 집단적인 반발을 초래하게 된다. 이와 반대로 남성 프리미엄은 존재하지 않고 여성 페널티 때문에 가격 차이가 나타나는 것이라면 차별해소정책은 여성 페널티의 제거 혹은 축소를 나타낼 것이며, 이 경우 남성의 임금수준에는 영향이 없으므로 차별해소에 대해 남성이 반대할 유인이 없다.

실제의 임금함수 추정에는 다음의 식이 사용되었다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 EDU_i + \beta_2 TENURE_i + \beta_3 TENURE_i^2 + \beta_4 AGE_i + \beta_5 AGE_i^2 + \beta_6 MARRIED_i + \beta_7 Z_i + u_i \quad (8)$$

W_i 는 근로자 i 의 시간당 임금, EDU 는 교육연수, $TENURE$ 는 현재 직장에서의 근속연수, AGE 는 연령⁸⁾을 나타낸다. $MARRIED$ 는 혼인상태를 나타내는 더미변수(기혼=1, 기타=0), Z 는 직업특성(사업체규모, 산업, 직업), u 는 오차항이다.

2. 가 설

성별 임금격차의 요인분해와 관련하여 본 논문에서는 두 가지 가설을 제시한다. 첫 번째 가설은 잔여임금격차 중 관찰되지 않은 생산성 변수의 역할에 관한 것이고, 두 번째 가설은 잔여임금격차 중 차별의 상대적 크기와 관련된 것이다.

첫째, 성별 임금격차 중 잔여임금격차의 상대적 크기는 미혼여성에 비해 기혼여성에게서 클 것으로 추론된다. 잔여임금격차를 차별의 효과로 단정하지 못하는 것은 임금함수에서 개인의 관찰되지 않은 생산성 변수를 모두 통제하는 것이 사실상 불가능하며 따

의한 차이가 있음을 확인하였다.

8) 일반적으로 임금함수에는 연령보다 경력변수로서 잠재적인 노동시장 경력(연령-교육연수-6)을 사용하는 경우가 많다. 그러나 남성의 노동공급이 연속적인 것과 달리 여성의 노동공급이 단속성이 높은 경우, 잠재적인 경력연수는 여성의 경력을 과대추정하는 문제점이 있다. 따라서 본 논문에서는 잠재적인 경력연수 대신 연령을 사용하여 임금함수를 추정하였다. 연령 대신 실제의 경력 더미변수를 사용해도 분석 결과에는 유의한 차이가 없었다. 다만, 미혼여성 과 기혼여성의 비교에서는 임금함수의 결정요인으로 경력 더미변수에 비해 연령의 설명효과가 훨씬 큰 것으로 나타났다.

라서 잔여임금격차가 순수한 가격 차이(차별) 이외에 관찰되지 않은 생산성 차이를 포함하고 있기 때문이다.⁹⁾ 성별 임금격차의 경우, 전통적인 성역할로 인해 육아부담이 여성에 집중되어 있다는 점에서 여성이 남성에 비해 관찰되지 않은 생산성이 낮다는 가능성이 강도 높게 제기되어 왔다. 즉 육아의 책임이 여성에게 집중됨으로써 노동시장의 중도이탈 가능성이 높고 업무 집중도 내지 조직 충성도가 상대적으로 낮아, 관찰된 인적자본 특성이 같다고 하더라도 여성의 실제 생산성이 남성에 비해 낮다는 것이다. 이 경우, 잔여임금격차는 여성에 대한 차별보다는 관찰되지 않은 성별 생산성 차이를 반영한다고 볼 수 있다. Wood et al.(1994)은 성별 임금격차의 40% 정도가 여성의 육아부담에 기인한 것으로 분석하면서, 육아로 인한 경력단절이나 근무시간 단축이 여성의 임금수준에 지속적인 부정적 영향을 미친다는 것을 강조하고 있다.¹⁰⁾ Blau and Kahn(2004) 또한 성별 임금격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 여성 노동공급의 단절성이라는 것을 강조하고 있다. 이처럼 육아부담이 관찰되지 않은 여성의 생산성을 낮추고 결과적으로 남성과의 임금격차를 확대시키는 요인이라고 한다면, 육아부담이 없는 미혼여성의 경우에는 남성과의 이러한 생산성 차이가 나타나지 않을 것이며, 따라서 남성과의 잔여임금격차도 상대적으로 작을 것이라는 추론이 가능하다.

둘째, 성별 임금격차 중 잔여임금격차의 상대적 크기는 네트워크 외부효과(network externalities)로 인해 남성집중직종(male-dominated occupations)에 비해 여성집중직종(female-dominated occupations)에서 작을 것으로 기대된다. 네트워크 외부효과는 생산에서는 규모의 경제를 뜻하며, 소비에서는 한 재화의 소비로부터 개인이 얻는 효용이 그 재화를 소비하는 사람의 수에 따라 증가하는 것을 의미한다.¹¹⁾ 이러한 네트워크 외부효

-
- 9) 잔여임금격차는 노동시장 진입 이전의 차별(pre-market discrimination)을 반영하지 못함으로써 실제의 차별을 과소추정한다는 문제점도 있으나, 이보다는 관찰되지 않은 생산성 변수의 누락으로 인한 과다추정 가능성의 문제점이 주로 지적되어 왔다.
- 10) 미시간대학 법학대학 1972~1975년 졸업자들에 대한 추적조사 자료의 분석 결과, 자녀의 수보다는 자녀 양육으로 인한 노동공급 단절(시간제근로, 혹은 노동시장 완전이탈)이 여성의 임금수준에 상당히 큰 부정적 영향을 미침으로써 성별 임금격차의 상당 부분을 설명하였다.
- 11) 소비에서의 네트워크 외부효과는 IT 제품처럼 제품의 특성상 네트워크의 크기가 직접적으로 해당 재화의 효용을 결정하거나, 관련 제품이나 서비스의 가용성 또는 질에 영향을 미침으로써 간접적으로 해당 재화의 효용을 결정하기 때문에 발생한다(Katz and Shapiro 1985). 아울러, 소비자들이 많이 사용하는 제품일수록 제품 정보를 쉽게 얻을 수 있고 시장점유율이 제품의 질에 대한 시그널 역할을 한다는 점과 심리적인 편승효과(bandwagon effect)도 네트워크 외부효과가 발생하는 원인으로 지적되는데, 이러한 메커니즘은 여성 고용에도 적용될 수 있을 것으로 보인다.

과는 고용에 있어서도 적용될 수 있을 것으로 보인다. Becker(1971)는 차별을 행위주체에 따라 고용주 차별(employer discrimination), 직장동료 차별(employee discrimination), 소비자 차별(consumer discrimination) 등으로 구분하였는데, 본 논문에서의 가설은 이러한 차별이 네트워크 외부효과로 인하여 여성 취업자가 많은 직종에서 상대적으로 작을 것이라는 것이다. 여성을 고용하지 않던 기업에서 새로이 여성을 고용하려면 여성 편의시설을 새로이 설치해야 하고 기존의 남성 중심 문화나 인사시스템도 바꾸어야 하는 등의 부대비용이 수반되며, 여성 고용에 따르는 기업의 한계비용은 여성 취업자의 수가 많을수록 낮아질 것이다. 여성채용목표제와 같은 적극적 조치들이 추진되고 있는 상황에서, 여성 취업자가 많은 분야에서는 여성 근로자에 대한 정보 파악이 용이하고, 다른 기업에서의 높은 여성 고용 비율이 암묵적인 압력으로 작용할 수 있다는 점에서, 여성채용 확대에 의한 효용이 상대적으로 높을 수 있다. 따라서 여성 취업자가 많은 분야에서는 여성 취업자가 적은 분야에 비해 고용주 차별이 상대적으로 작을 것으로 기대된다. 또한, 여성 취업자가 이미 다수를 점하고 있는 분야라면 동료 근로자에 의한 차별이나 소비자 차별도 상대적으로 작을 것으로 예상할 수 있다. 결론적으로 남성 중심의 직종보다는 여성 중심의 직종에서 여성에 대한 차별이 상대적으로 작을 것이라는 추론이 가능하다. 전 문직과 같은 상위 직종에 비해 생산직과 같은 하위 직종에서 차별에 의한 임금격차가 크다는 연구 결과는 있으나(서병선·임찬영 2002; Jung and Choi 2004), 남성집중직종과 여성집중직종에서의 차별의 크기에 대한 비교는 이루어진 바 없다. 실증분석에서는 직업중분류를 기준으로 남성 취업자의 비중이 70% 이상인 직종을 남성집중직종으로, 여성 취업자의 비중이 70% 이상인 직종을 여성집중직종으로 분류하였다.¹²⁾

12) 1985~2004년 기간 중 한국표준직업분류의 개정이 두 차례 있었기 때문에, 관련 직종의 통합을 통해 가능한 한 직종분류의 일관성을 유지하고자 하였으나 시계열상의 연속성이 완전하지는 않다. 『경제활동인구조사』의 직업중분류별 취업자수를 기준으로 19개 직종을 분류하였는데, 이 중 6개 직종이 남성집중직종이고 3개 직종이 여성집중직종으로 분류되었다. 연도에 따라 차이가 있는 경우에는 최근 연도를 기준으로 분류하였다. 1993년은 여성집중 직종의 취업자수가 작아서, 1998년과 1999년은 직업중분류별 취업자수 자료를 구하지 못하여 각각 분석에서 제외하였다.

Ⅲ. 분석 자료

실증분석에는 노동부의 『임금구조기본통계조사』(구: 『직종별 임금실태조사』) 1985~2004년 원자료가 사용되었다. 분석 대상은 농림어업과 광업을 제외한 전산업, 상용근로자 10인 이상 사업체 임금근로자 중 전일제(full-time) 근로자이다.¹³⁾

<표 1>에는 실증분석에 사용된 변수들의 설명과 함께 표본특성이 제시되어 있다.¹⁴⁾ 모든 연도에 대해서 시간당 임금의 평균값은 남성이 여성에 비해 높다. 성별로 표본특성을 비교해 보면, 남성은 여성에 비해 평균 교육수준이 높으나 이러한 성별 차이는 꾸준히 줄어드는 추세이다. 1985~2004년 기간 중 남성의 평균 교육연수는 11.68년에서 13.75년으로, 여성의 평균 교육연수는 10.01년에서 12.91년으로 높아졌다. 남성의 교육수준이 여성에 비해 여전히 높기는 하나, 성별 격차는 1985년의 1.67년에서 2004년에는 0.84년으로 크게 줄어들었다. 반면, 근속연수에 있어서의 성별 격차는 오히려 다소 확대된 것으로 나타난다. 남성의 근속연수는 1985년의 4.80년에서 2004년에는 8.48년으로 늘어난 데 비해, 여성의 근속연수는 동 기간 중 2.31년에서 4.73년으로 늘어나서, 성별 격차는 2.49년에서 3.75년으로 늘어났다. 동 기간 중 남성과 여성의 평균 연령 차이가 크게 줄어들었음에도 불구하고 근속연수에 있어서 성별 차이가 여전히 큰 것은 상당부분 여성의 노동공급 단절 현상에 기인하는 것으로 판단된다.

남성의 평균 연령은 1985년의 33.3세에서 2004년에는 39.0세로 높아졌고 여성의 평균 연령은 23.8세에서 34.4세로 높아짐으로써 성별 연령 차이는 크게 줄어들었다. 이는 여성 임금근로자의 구성이 과거의 저연령·미혼계층 중심에서 점차 벗어나고 있다는 것을 의미한다. 이처럼 여성 임금근로자의 평균 연령이 높아지면서 기혼자의 비중도 크게 높아지고 있다. 직업별로는 남성이 여성에 비해 관리직이나 전문기술직 종사비율이 훨씬 높은데, 이러한 성별 격차는 줄어들고 있는 추세이다. 산업별로는 도소매·음식숙박업과 기타서비스업에서 여성의 비중이 높고 취업자 증가도 빠르다. 사업체규모별 분포는 2004

13) 『임금구조기본통계조사』는 1998년까지는 상용근로자 10인 이상 사업체, 1999년 이후에는 상용근로자 5인 이상 사업체를 조사 대상으로 하고 있다. 본 논문에서는 분석의 일관성을 위해서 상용근로자 10인 이상 사업체 근로자만을 분석 대상으로 하였다.

14) 교육연수와 근속연수의 1985~2004년 변화추이는 부록의 [그림 A.2] 참조.

〈표 1〉 주요 변수의 정의 및 평균값

변수명	측정방법	1985		2004	
		남자	여자	남자	여자
<i>lnWAGE</i>	시간당 임금(천원) 대수치	7.37 (0.64)	6.55 (0.47)	9.43 (0.62)	8.94 (0.55)
<i>EDU</i>	교육연수(년)	11.68 (2.83)	10.01 (2.26)	13.75 (2.47)	12.91 (2.40)
<i>TENURE</i>	근속연수(년)	4.80 (4.58)	2.31 (2.51)	8.48 (7.31)	4.73 (5.12)
<i>TENURE2</i>	$TENURE \times TENURE / 100$	0.44 (0.84)	0.12 (0.34)	1.25 (1.81)	0.49 (1.03)
<i>AGE</i>	연령(세)	33.29 (8.46)	23.80 (7.53)	39.02 (9.58)	34.39 (11.33)
<i>AGE2</i>	$AGE \times AGE / 100$	11.80 (6.21)	6.23 (4.85)	16.14 (8.13)	13.11 (8.90)
<i>MARRIED</i>	혼인상태 더미(기혼=1)	0.72 (0.45)	0.15 (0.36)	0.75 (0.44)	0.51 (0.50)
<i>MANAGE</i>	직업 더미(관리직=1)	0.04 (0.20)	0.001 (0.02)	0.05 (0.21)	0.01 (0.07)
<i>PROF</i>	직업 더미(전문기술직=1)	0.13 (0.34)	0.04 (0.20)	0.31 (0.46)	0.20 (0.40)
<i>CLERKS</i>	직업 더미(사무직=1)	0.29 (0.45)	0.26 (0.44)	0.24 (0.43)	0.44 (0.50)
<i>IND_i¹⁾</i>	산업 더미(산업 i =1)	-	-	-	-
<i>SIZE2</i>	사업체규모 더미(30~99인=1)	0.09 (0.29)	0.07 (0.25)	0.13 (0.33)	0.15 (0.36)
<i>SIZE3</i>	사업체규모 더미(100~299인=1)	0.17 (0.38)	0.17 (0.37)	0.24 (0.42)	0.27 (0.44)
<i>SIZE4</i>	사업체규모 더미(300~499인=1)	0.16 (0.37)	0.15 (0.36)	0.20 (0.40)	0.21 (0.41)
<i>SIZE5</i>	사업체규모 더미(500인 이상=1)	0.54 (0.50)	0.60 (0.49)	0.36 (0.48)	0.28 (0.45)
N		324,209	201,901	254,671	86,450

주: 1) 산업대분류 기준, 7개 산업 더미(제조업, 전기가스수도사업, 건설업, 도소매/음식숙박업, 운수통신업, 금융/사업 서비스, 기타서비스).

2) () 안은 표준편차.

년을 기준으로 할 때 남성은 500인 이상 대규모 사업체종사비율이 상대적으로 높은 반면, 여성은 30인 미만 영세사업체를 포함하여 100인 미만 사업체에 종사하는 비중이 다소 높다.

혼인상태별 분석 및 직종특성별 분석과 관련하여 표본특성을 비교해 보면 몇 가지 차이점이 발견된다.¹⁵⁾ 남성의 경우, 기혼자가 미혼자에 비해 평균 연령이 높고 따라서 근속연수가 더 높다는 점을 제외하면, 교육수준이나 직업분포, 사업체규모별 분포 등에 있

어 차이가 거의 없다. 이와는 대조적으로, 여성은 기혼자에 비해 미혼자의 교육수준이 월등히 높고 직업분포나 사업체규모별 분포에서도 상대적으로 큰 차이를 보이고 있다. 직종특성별로 비교해 보면, 남성과 여성 모두 남성집중직종에 비해 여성집중직종 종사자의 평균 임금수준이 높고 교육수준도 높는데, 이는 상위 직종을 제외하면 남성집중직종에는 건설·기계 기능직이 포함되었고 여성집중직종에는 고객센터서비스사무직이 포함되었기 때문인 것으로 보인다.¹⁶⁾

IV. 실증분석: 성별 임금격차의 요인분해

1. 성별 임금함수의 추정결과

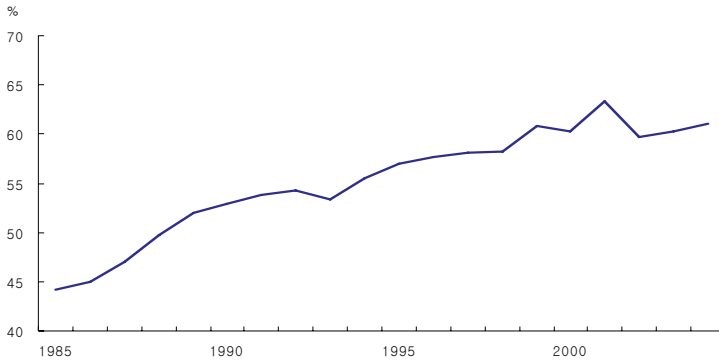
[그림 1]에서 알 수 있듯, 성별 임금격차의 크기는 대체로 지속적인 감소 추세를 보여왔다. 1985년에는 여성의 평균 시간당 임금이 남성 평균 시간당임금의 44.2%에 불과했으나, 2004년에는 여성의 평균 임금이 남성 평균 임금의 61.0%에 달하고 있다. 그러나 성별 임금격차의 감소세는 1980년대 중반에서 1990년대 중반까지 두드러졌고, 1990년대 중반 이후에는 감소세가 둔화되었다. 여성의 평균 임금은 2001년에는 남성 평균 임금의 63.3%까지 높아졌으나, 이후 오히려 하락하여 60~61% 수준에 머물러 있다.

성별 임금격차의 이러한 추세는 혼인상태나 직종특성별로 비교해도 비슷하게 나타난다(그림 2, 그림 3). 1985~2004년 기간 중 미혼여성의 평균 임금은 남성 전체 평균 임금의 43.5%에서 63.6%까지 20%포인트 상승하였고, 기혼여성의 평균 임금은 남성 평균 임금의 48.5%에서 58.6%까지 10%포인트 상승하였다. 미혼여성의 임금 상승폭이 기혼여성의 임금 상승폭을 상회하면서, 2000년대에 들어와서는 성별 임금격차가 기혼여성에 비해 미혼여성에게서 작게 나타나고 있다. 성별 임금격차의 전반적인 감소 추세는 직종특성에 관계없이 공통적인 현상이다. 단, 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 성별 임금격차가 상대적으로 큰 경향을 보여왔으며, 특히 2000년대에 들어와 차이가 확대되고

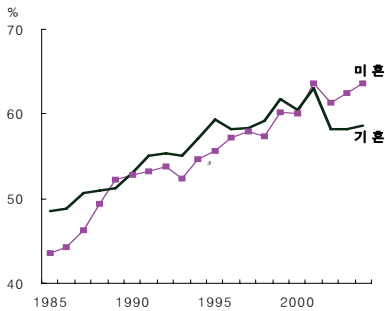
15) <부표 1>과 <부표 2> 참조.

16) 상위 직종에서는 관리자과 과학기술(준)전문가가 남성집중직종으로, 보건의료(준)전문가 및 교육(준)전문가가 여성집중직종으로 분류되었다.

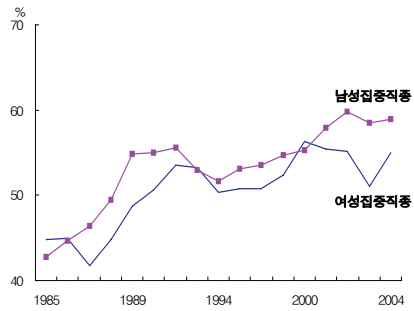
[그림 1] 여성의 상대임금 변화(남성임금=100)



[그림 2] 여성의 상대임금: 혼인상태 및 직종특성별 비교

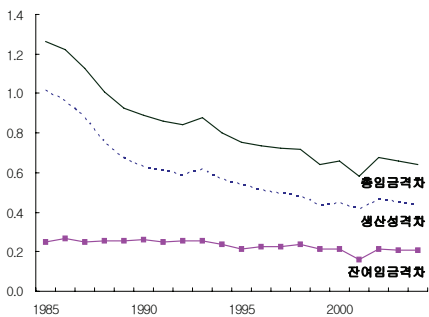


주: 남성 전체(미혼+기혼) 시간당 임금 대비 여성 (미혼, 기혼)의 시간당 임금(%).

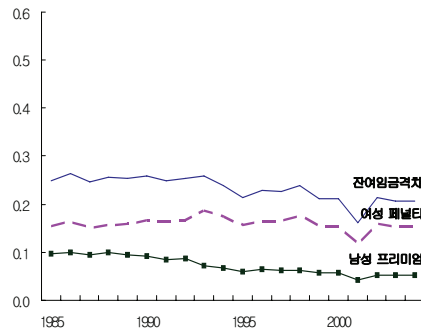


주: 남성집중직종과 여성집중직종 각각에서의 남성 대비 여성의 시간당 임금(%).

[그림 3] 성별 임금격차 및 요인별 기여도



주: 총임금격차=(남성평균임금-여성평균임금)/여성 평균임금.



있다. 이러한 성별 평균 임금 차이는 근로자의 인적자본 특성 등 생산성 변수들을 통제하지 않은 총임금격차(gross wage differential)로서, 남녀 근로자의 생산성 차이 및 가격 차이를 모두 포함한다.

<표 2>에서 성별 임금함수의 추정 결과를 살펴보면, 근로자의 인적자본 변수들은 모두 통계적으로 유의한 임금상승 효과를 나타낸다. 교육투자수익률은 1980년대에는 남성이 여성보다 조금 더 높았고 1990년대에 들어와서는 남성보다 여성이 조금 더 높은 경향을 보이고 있으나 성별에 따른 차이는 크지 않다.¹⁷⁾ 남녀 공히 교육투자수익률은 1980년대 후반에 비해 1990년대에 다소 낮아졌다가 2000년대에 들어와 다시 높아지고 있는 추세이다. 근속연수의 임금효과는 남성보다 여성에게서 일관되게 크게 나타나며, 성별 격차가 최근으로 올수록 확대되는 추세이다. 연령의 임금효과는 여성에 비해 남성이 훨씬 크다. 연령이 일반적인 노동시장 경력의 대변수라고 할 때, 이는 여성이 남성에 비해 경력단절의 가능성이 높고 직업훈련 등 정규교육 이외의 인적자본 투자가 상대적으로 낮다는 데 기인하는 부분이 클 것으로 보인다. 기혼자로서 누리는 임금프리미엄은 여성에 비해 남성이 훨씬 크다. 남녀 모두 생산직에 비해 관리직이나 전문기술직, 사무직의 임금수준이 높고, 사업체규모가 클수록 임금수준이 높다. 특히 관리직이나 전문기술직 등의 임금프리미엄은 남성에 비해 여성에게서 훨씬 크게 나타나서, 하위 직종과 상위 직종 간의 임금격차가 남성에 비해 여성의 경우 더 크다는 것을 알 수 있다.

교육투자수익률은 미혼여성에 비해 기혼여성에게서 더 크게 나타나며, 근속연수와 연령의 임금효과는 미혼여성이 기혼여성보다 더 큰 것으로 분석된다.¹⁸⁾ 시기별로 차이가 있기는 하나, 남성집중직종과 여성집중직종 모두 남성에 비해 여성에게서 교육투자 수익률이 대체로 높은 경향을 보이며, 근속연수의 임금효과 역시 남성에 비해 여성에게서 일관되게 높게 나타난다.¹⁹⁾

2. 성별 임금격차의 요인분해

<표 2>의 추정 결과를 사용하여 성별 임금격차를 요인분해한 결과는 [그림 3]에서 보는 바와 같다. 총임금격차는 1985년의 1.262에서 2004년의 0.639에 이르기까지 전반적으로 꾸준한 감소세를 보이고 있다. 다만, 2000년대에 들어와 나타나고 있는 임금격차의

17) 교육연수와 근속연수의 회귀계수 추이는 부록의 [그림 A.2] 참조.

18) <부표 3> 참조.

19) <부표 4> 참조.

〈표 2〉 임금함수의 추정결과: 1985, 2004

종속변수=시간당임금 대수치

변수명	1985		2004	
	남자	여자	남자	여자
<i>Constant</i>	4.488**	4.891**	6.096**	7.132**
<i>EDU</i>	0.072** (228.75)	0.060** (156.93)	0.068** (153.54)	0.070** (93.89)
<i>TENURE</i>	0.062** (157.77)	0.072** (141.99)	0.059** (158.04)	0.080** (122.27)
<i>TENURE2</i>	-0.133** (-66.51)	-0.058** (-16.14)	-0.101** (-71.80)	-0.158** (-50.72)
<i>AGE</i>	0.070** (109.78)	0.046** (74.00)	0.085** (123.36)	0.021** (23.93)
<i>AGE2</i>	-0.080** (-96.18)	-0.064** (-70.13)	-0.102** (-130.74)	-0.031** (-28.79)
<i>MARRIED</i>	0.104** (48.97)	-0.022** (-7.07)	0.075** (32.64)	0.012* (3.26)
<i>MANAGE</i>	0.597** (152.77)	1.069** (34.92)	0.515** (118.67)	0.792** (45.50)
<i>PROF</i>	0.363** (142.07)	0.570** (115.88)	0.281** (112.97)	0.391** (76.49)
<i>CLERKS</i>	0.160** (86.17)	0.230** (98.60)	0.180** (74.96)	0.227** (55.90)
<i>SIZE2</i>	0.066** (14.15)	0.078** (13.48)	0.030** (8.49)	0.030** (5.84)
<i>SIZE3</i>	0.109** (24.41)	0.054** (9.83)	0.097** (29.66)	0.104** (21.70)
<i>SIZE4</i>	0.146** (32.53)	0.091** (16.54)	0.133** (39.42)	0.091** (8.25)
<i>SIZE5</i>	0.184** (42.50)	0.120** (22.58)	0.228** (70.22)	0.180** (37.25)
Adj. R ²	0.654	0.619	0.595	0.552
N	324,209	201,901	254,671	86,450

주: 1) 회귀식에는 제조업을 제외한 6개 산업 더미변수가 포함되었음.

2) () 안은 t값.

3) ** p<0.01, * p<0.05

등락이 일시적인 현상인지 본격적인 감소세의 둔화인지에 대해서는 지속적인 관찰이 필요할 것으로 보인다. 총임금격차 중 남녀 근로자의 관찰되는 생산성 차이에 의한 임금격차는 동 기간 중 1.012에서 0.431로 대폭 줄어든 반면, 잔여임금격차는 0.250에서 0.208로 감소폭이 매우 작다. 다시 말하면, 지난 20년간 성별 임금격차가 크게 줄어든 것은 남녀 근로자의 관찰되는 생산성 차이가 현저하게 줄어들었기 때문이다. 총임금격차와 마찬가지로 생산성 임금격차와 잔여임금격차 모두 2001년에 최저치를 기록했다가 다시 높아진

〈표 3〉 성별 임금격차의 요인분해: 주요 요인별 기여도 변화

	1985	1995	2004
인적특성	0.880 (69.7)	0.501 (66.4)	0.390 (61.0)
교육연수	0.223 (17.7)	0.132 (17.4)	0.084 (13.2)
근속연수	0.196 (15.5)	0.186 (24.7)	0.214 (33.5)
연령	0.330 (26.1)	0.135 (17.8)	0.071 (11.1)
혼인상태	0.131 (10.4)	0.048 (6.4)	0.020 (3.1)
직업특성	0.132 (10.5)	0.045 (5.1)	0.042 (6.5)
산업	0.046 (3.6)	0.005 (0.5)	-0.002 (-0.3)
직업	0.093 (7.4)	0.037 (4.3)	0.028 (4.3)
사업체규모	-0.007 (-0.5)	0.003 (0.4)	0.016 (2.5)
잔여임금격차	0.250 (19.8)	0.240 (28.5)	0.208 (32.5)
총임금격차	1.262 (100)	0.801 (100)	0.639 (100)

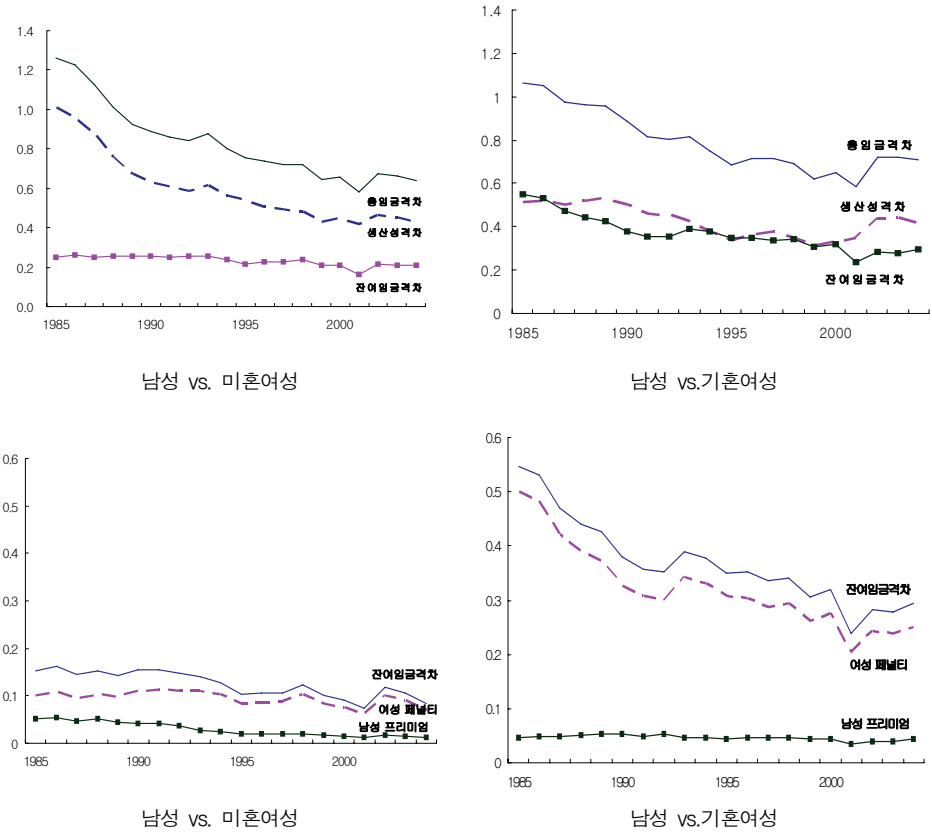
주: () 안은 성별 임금격차 총액에서 차지하는 비중(%).

것으로 나타난다. 잔여임금격차를 남성 프리미엄과 여성 페널티로 구분해 보면, 남성 프리미엄에 의한 임금격차는 0.096에서 0.053으로 감소하였으나, 여성 페널티에 의한 임금격차는 거의 변화가 없다. 이 기간 중 남녀 근로자의 관찰되지 않은 생산성 차이에 유의한 변화가 없었다고 한다면, 남성 프리미엄의 축소를 통해 차별로 인한 임금격차가 소폭 줄어들었다는 해석이 가능하다.

<표 3>에 의하면, 성별 생산성 차이가 크게 줄어든 것은 남녀 근로자의 교육수준이 빠르게 수렴하고 있고, 평균 연령의 차이도 크게 줄어들었기 때문이다. 1985년에만 해도 교육수준과 연령의 차이로 인한 임금격차가 성별 임금격차의 40% 이상을 설명하였으나, 2004년에는 이들 두 변수가 성별 임금격차의 24%를 설명하고 있다. 반면, 근속연수의 성별 격차는 오히려 확대되고 있어 2004년 성별 임금격차의 34%가 근속연수에 의해 설명된다. 따라서 성별 임금격차를 줄이기 위해서는 여성의 장기근속을 유도하는 것이 특히 중요하다고 하겠다.

1985년과 2004년을 비교하면, 잔여임금격차의 절대적인 크기는 소폭 줄어들었으나 총 임금격차에서 차지하는 비중은 오히려 증가하였다. 2004년 현재 성별 임금격차의 1/3이 관찰되는 생산성 차이로는 설명되지 않는 것으로 분석되는데, 이 중 어느 정도가 근로자의 관찰되지 않은 생산성 차이를 반영하는 것이고 어느 정도가 여성에 대한 차별을 반영하는 것인지 구별하기는 매우 어렵다. 다만, 본 연구에서는 남성 근로자와의 관찰되지 않은 생산성 차이가 미혼여성보다 기혼여성에게서 뚜렷하다면 잔여임금격차가 기혼여성에게서 더 클 것이라는 가설과, 여성 고용에서의 네트워크 외부효과로 인해 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 차별이 작고 따라서 잔여임금격차가 상대적으로 작을 것이

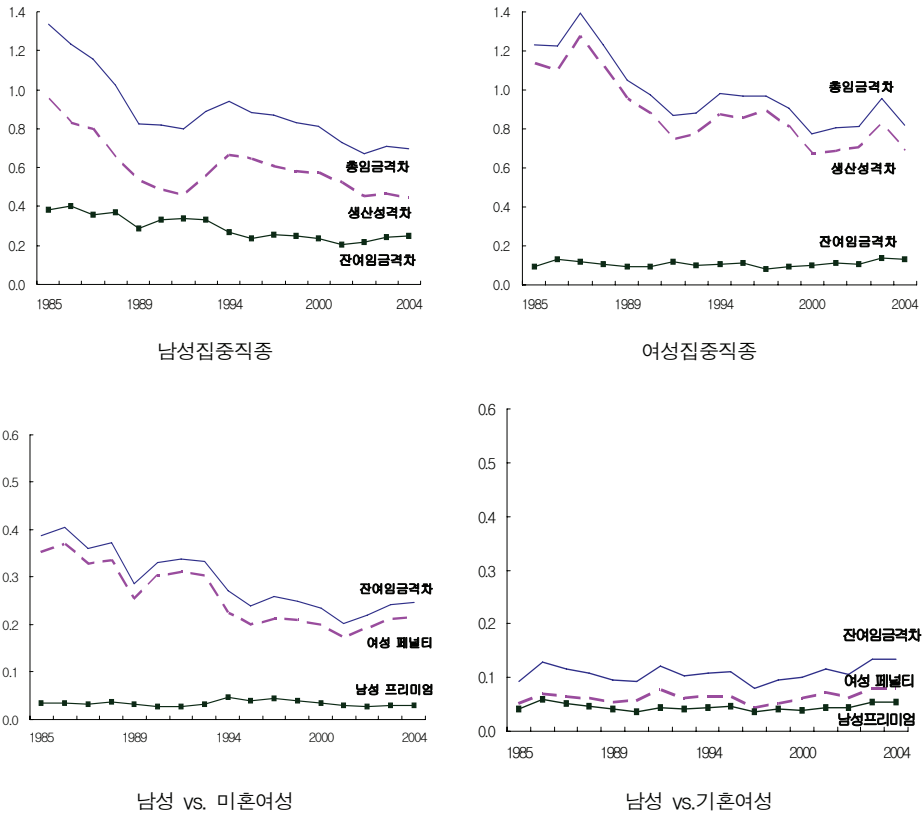
[그림 4] 성별 임금격차 및 요인별 기여도: 혼인상태별 비교



라는 가설을 제시하였다. [그림 4]와 [그림 5]는 이러한 가설을 지지하고 있다.

[그림 4]에서 알 수 있듯, 미혼여성이나 기혼여성이나 성별 총임금격차에는 큰 차이가 없는 반면, 잔여임금격차는 기혼여성에게서 월등히 크게 나타나며 특히 여성 페널티에 의한 임금격차가 상당히 크다. 2004년을 기준으로 할 때, 미혼여성은 성별 임금격차의 85%가 생산성 차이에 의한 임금격차이고 나머지 15%만이 잔여임금격차인 것과 대조적으로, 기혼여성은 성별 임금격차의 58%만이 생산성 차이에 의한 임금격차이고 나머지 42%가 잔여임금격차인 것으로 분석된다. 기혼여성에게서 나타나는 잔여임금격차가 부분적으로는 미혼여성과 달리 기혼여성에게만 가해지는 차별의 영향이라고 하더라도, 미혼여성에 비해 잔여임금격차가 3배 이상 크다는 것은 육아부담 등으로 인한 관찰되지 않은 생산성 차이가 상당한 역할을 하고 있는 것으로 판단된다. 시계열 추이를 보면, 미

[그림 5] 성별 임금격차 및 요인별 기여도: 혼인상태별 비교



혼여성은 남성과의 관찰되는 생산성 차이로 인한 임금격차가 1.147에서 0.489로 대폭 줄어든 반면 잔여임금격차는 0.153에서 0.084로 줄어든 데 그쳤으나, 기혼여성은 생산성 임금격차는 0.515에서 0.412로 소폭 줄어든 반면 잔여임금격차가 0.548에서 0.284로 크게 감소하여 대조를 이룬다. 기혼여성의 잔여임금격차 감소는 특히 여성 페널티의 축소를 통해 이루어졌다.

[그림 5]에 의하면, 성별 총임금격차는 1980년대 후반 이후 줄곧 남성집중직종보다 여성집중직종에서 더 크게 나타났으나, 이는 남녀 근로자의 생산성 차이가 여성집중직종에서 더 컸기 때문이며 잔여임금격차의 크기는 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 훨씬 작은 것을 알 수 있다. 2004년을 기준으로 할 때, 남성집중직종에서는 성별 임금격차의 64%가 생산성 차이에 의한 임금격차이고 나머지 36%가 잔여임금격차인 것과 달리,

<표 4> 성별 임금격차의 요인분해: 혼인상태별 비교

	미혼여성		기혼여성	
	1985	2004	1985	2004
인적특성	1.011 (77.8)	0.512 (89.3)	0.416 (39.1)	0.315 (44.6)
교육연수	0.156 (12.0)	0.002 (0.3)	0.405 (38.1)	0.171 (24.2)
근속연수	0.185 (14.2)	0.263 (45.9)	0.091 (8.6)	0.133 (18.9)
연령	0.670 (51.6)	0.247 (43.1)	-0.080 (-7.6)	0.011 (1.5)
직업특성	0.128 (9.8)	-0.023 (-4.1)	0.086 (8.1)	0.098 (13.9)
산업	0.035 (2.7)	-0.008 (-1.5)	0.008 (0.7)	-0.003 (-0.5)
직업	0.104 (8.0)	-0.020 (-3.5)	0.063 (5.9)	0.073 (10.4)
사업체규모	-0.011 (-0.8)	0.005 (0.8)	0.016 (1.5)	0.028 (4.0)
잔여임금격차	0.153 (11.7)	0.084 (14.6)	0.548 (51.6)	0.294 (41.7)
총임금격차	1.300 (100)	0.573 (100)	1.063 (100)	0.706 (100)

주: () 안은 성별 임금격차 총액에서 차지하는 비중(%)

<표 5> 성별 임금격차의 요인분해: 직종특성별 비교

	남성집중직종		여성집중직종	
	1985	2004	1985	2004
인적특성	0.824 (61.6)	0.432 (62.0)	1.073 (87.1)	0.696 (85.1)
교육연수	0.276 (20.6)	0.141 (20.3)	0.270 (21.9)	0.303 (37.1)
근속연수	0.164 (12.2)	0.207 (29.7)	0.056 (4.5)	0.180 (22.0)
연령	0.302 (22.5)	0.065 (9.3)	0.614 (49.8)	0.191 (23.3)
혼인상태	0.083 (6.2)	0.019 (2.7)	0.134 (10.9)	0.022 (2.7)
직업특성	0.127 (9.5)	0.017 (2.5)	0.066 (5.4)	-0.012 (-1.4)
산업	0.130 (9.7)	0.006 (0.9)	0.043 (3.5)	-0.009 (-1.1)
사업체규모	-0.003 (-0.2)	0.011 (1.6)	0.023 (1.8)	-0.003 (-0.3)
잔여임금격차	0.387 (28.9)	0.247 (35.5)	0.093 (7.6)	0.133 (16.3)
총임금격차	1.338 (100)	0.696 (100)	1.232 (100)	0.818 (100)

주: () 안은 성별 임금격차 총액에서 차지하는 비중(%)

여성집중직종에서는 성별 임금격차의 84%가 생산성 차이에 의한 임금격차이고 나머지 16%만이 잔여임금격차이다. 이러한 결과는 여성집중직종에서 여성에 대한 차별이 상대적으로 작고 따라서 잔여임금격차가 작을 것이라는 가설에 부합한다. 흥미로운 것은 남성 프리미엄은 남성집중직종과 여성집중직종 간에 큰 차이가 없으나 여성 페널티는 남성집중직종에서 훨씬 크게 나타난다는 점이다.

<표 4>와 <표 5>에는 성별 임금격차에 대한 주요 요인별 기여도가 여성의 혼인상태 및 직종특성에 따라 비교되어 있다. 미혼여성은 성별 임금격차의 주요 요인이 근속연수와 연령(노동시장경력)이며, 기혼여성은 교육수준과 근속연수가 성별 임금격차의 주요 원인으로 작용하고 있다. 남성집중직종에서는 성별 임금격차의 주요 요인이 교육연수와

근속연수의 차이이며, 여성집중직종에서는 교육연수와 근속연수, 연령이 성별 임금격차를 초래하는 중요한 요인으로 지적된다.

V. 결 론

본 연구에서는 상용근로자 10인 이상 사업체의 전일제(full-time) 임금근로자를 대상으로, 1985~2004년 동안의 성별 임금격차의 변화를 분석하였다. 지난 20년간 성별 임금격차의 크기가 어떻게 변화했는가를 살펴보고, Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 사용하여 총임금격차를 생산성 차이와 가격 차이(잔여임금격차)로 나누어 분석하였다. 아울러, 미혼여성과 기혼여성, 남성집중직종과 여성집중직종의 비교를 통하여 잔여임금격차 중 관찰되지 않은 생산성 차이와 차별의 상대적인 크기에 대한 시사점을 얻고자 하였다.

1985년에서 2004년까지의 20년간 성별 임금격차는 크게 줄어들었다. 1985년에는 남성의 평균 시간당 임금이 여성의 평균 시간당 임금의 2.26배에 달하였으나 2004년에는 그 격차가 1.64배로 줄어들었다. 성별 임금격차의 감소는 1980년대 중반에서 1990년대 중반까지 특히 두드러졌고, 이후에는 감소세가 다소 둔화되어 2000년대에 들어와서는 대체로 정체되어 있는 양상이다. 성별 임금격차가 감소한 것은(1.262→0.639) 주로 남녀 근로자의 관찰되는 생산성 차이가 현격히 줄어든 것에 기인하며(1.012→0.431), 잔여임금격차의 감소폭은 매우 작다(0.250→0.208). 잔여임금격차의 감소는 남성 프리미엄의 축소에 기인하며, 여성 페널티에는 변화가 없다. 남녀 근로자의 생산성 임금격차가 크게 줄어든 것은 교육수준과 연령(일반적인 노동시장 경력)에서의 성별 차이가 크게 줄었기 때문이며, 근속연수에서의 차이는 오히려 증가하여 2004년 성별 임금격차의 1/3이 근속연수의 차이에 기인하는 것으로 분석되고 있다.

성별 임금격차 중 잔여임금격차의 크기는 미혼여성에 비해 기혼여성에게서 월등히 큰 것으로 나타나서, 육아부담 등으로 인해 여성이 남성보다 관찰되지 않은 생산성이 낮고 따라서 잔여임금격차의 일정 부분은 차별이 아니라 관찰되지 않은 생산성 차이에 기인한다는 논거와 부합된다. 또한, 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 잔여임금격차가 현격히 작은 것은 고용에서의 네트워크 외부효과로 인해 여성 취업자의 비중이 높은 부문에서 차별이 상대적으로 작을 것이라는 본 연구의 가설을 지지하는 결과이다. 그러나

잔여임금격차의 성격을 명확히 이해하기 위해서는 추후 이러한 가설에 대한 보다 엄밀한 검증이 이루어져야 할 것이다.

이상의 연구 결과가 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 전체적으로 볼 때 지난 20년간 성별 임금격차가 크게 줄어들었고 특히 생산성 차이에 의한 임금격차가 크게 줄어들었다는 것은 여성에 대한 인적자본 투자 증대와 이를 통한 생산성 제고라는 측면에서 바람직한 현상이다. 반면, 잔여임금격차의 감소가 매우 미미하고 성별 임금격차의 상당 부분이 잔여임금격차에 기인한다는 사실은, 남성과 여성 간에 관찰되지 않은 생산성 차이가 여전히 크거나 여성에 대한 차별이 지속되고 있음을 의미한다. 따라서 관찰되지 않은 생산성에서의 성별 차이를 줄이고 여성에 대한 차별을 해소하기 위한 정책이 강화될 필요가 있다.

둘째, 미혼여성과 달리 기혼여성의 경우 잔여임금격차가 매우 크고 여성 페널티가 큰 것은 육아부담 등으로 인한 관찰되지 않은 생산성 차이가 기혼여성에게서 크기 때문인 것으로 해석된다. 따라서 기혼여성에 대한 차별을 줄이는 것과 동시에 기혼여성의 육아부담을 줄여주는 제도적 지원도 강화되어야 할 것으로 보인다. 기혼여성에게서 나타나는 여성 페널티가 여전히 크기는 하나 지난 20년간 상당 부분 줄어들었다는 것은 보육서비스의 확충과 모성보호제도의 강화, 기혼여성에 대한 암묵적 차별 금지 등 관련정책이 어느 정도 성과를 거둔 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 여성집중직종에 비해 남성집중직종에서 잔여임금격차가 크고 여성 페널티가 크다는 점에서, 남성집중직종을 대상으로 차별해소를 위한 정책적 노력이 강화되어야 한다. 남성집중직종은 업무 성격이나 조직 문화 등 여러 측면에서 여성집중직종과 다른 특징을 가질 것이라는 점에서, 남성집중직종에서 여성에 대한 차별을 줄이기 위해서는 각 직종의 특성을 고려한 차별화된 전략이 효과적일 것으로 보인다.

넷째, 성별 생산성 차이에 의한 임금격차가 크게 줄어들기는 했으나 성별 임금격차의 60~85%는 여전히 생산성 차이에 의한 임금격차인 것으로 추정된다. 따라서 성별 임금격차를 줄이기 위해서는 생산성 차이를 더욱 줄여나가는 것이 중요하다. 생산성을 결정하는 가장 중요한 요인이 교육수준과 근속기간이라는 점에서, 여성에 대한 교육투자의 확대와 여성의 장기근속을 유도할 수 있는 지원체계의 확립이 중요한 정책과제로 대두된다. 단, 미혼여성은 이미 평균 교육연수에 있어 남성과 차이가 거의 없기 때문에 근속 및 경력의 중요성이 더 강조된다.

참고문헌

- 금재호. 『여성 노동시장의 현상과 과제』. 서울: 한국노동연구원, 2001.
- 박세일. 『여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차』. 박환구·박세일 편저, 『한국의 임금 구조』. pp. 181-226. 서울: 한국개발연구원, 1984.
- 서병선·임찬영. 『직종선택과 성별 임금격차』. 『국제경제연구』 8권 1호 (2002. 4): 15-54.
- 어수봉. 『한국의 여성노동시장』. 서울: 한국노동연구원, 1991.
- 유경준. 『성별 임금격차의 차이와 차별』. 『KDI 정책연구』 23권 1·2호 (2001. 12): 193-231.
- 정진화. 『한국여성의 경제활동: 구조변화와 과제』. 『여성경제연구』 4집 1호 (2007. 6): 83-108.
- Altonji, Joseph G., and Blank, Rebecca M. "Race and Gender in the Labor Market." In *Handbook of Labor Economics* vol.3, edited by Orley C. Ashenfelter and David Card, pp. 3143-3259. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1999.
- Bai, Moo Ki., and Cho, Woo Hyun. "Male-Female Wage Differentials in the Segmented Labor Markets of Korea." 『노동경제논집』 15권 (1992. 12): 1-35.
- Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*, 2d ed. 1971. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- Blau, Francine D., and Kahn, Lawrence M. "The US Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence." *NBER Working Paper* No. 10853 (October 2004).
- Cotton, Jeremiah. "On the Decomposition of Wage Differentials." *Review of Economics and Statistics* 70 (1-2) (1988): 236-243.
- Ehrenberg, Ronald G., and Smith, Robert S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 9th ed. Boston: Addison-Wesley, 2006.
- Jung, Jin Hwa., and Choi, Kang-Shik. "Gender Wage Differentials and Discrimination in Korea: Comparison by Knowledge Intensity of Industries." *International Economic Journal* 18 (4) (December 2004): 561-579.

- Katz, Michael L., and Shapiro, Carl. "Network Externalities, Competition, and Compatibility." *American Economic Review* 75 (3) (June 1985): 424-440.
- Kim, Yong-seong. "Wage Discrimination in Korea: Measurement and Distribution." Working Paper 2003-01. *Korea Development Institute* (March 2003).
- Neumark, David. "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources* 23 (1988): 279-295.
- Oaxaca, Ronald L. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (3) (October 1973): 693-709.
- Oaxaca, Ronald L., and Ransom, Michael R. "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics* 61 (March 1994): 5-21.
- Reimers, C. "Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men." *Review of Economics and Statistics* 65 (1983): 570-579.
- OECD, *Education at a Glance: OECD Indicators*. Paris: OECD, 2006.
- _____, *OECD in Figures*. Paris: OECD, 1999.
- Silber, Jacques., and Weber, Michal. "Labour Market Discrimination: Are There Significant Differences between the Various Decomposition Procedures?" *Applied Economics* 31 (3) (March 1994): 359-365.
- Wood, Robert G., Corcoran, Mary E., and Courant, Paul N. "Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries." *Journal of Labor Economics* 11 (3) (July 1993): 417-441.

〈부표 1〉 주요 변수의 평균값: 혼인상태별 비교

변수명	1985				2004			
	남자		여자		남자		여자	
	기혼	미혼	기혼	미혼	기혼	미혼	기혼	미혼
<i>lnWAGE</i>	7.52 (0.61)	6.97 (0.54)	6.65 (0.64)	6.54 (0.44)	9.52 (0.62)	9.15 (0.54)	8.89 (0.61)	8.98 (0.47)
<i>EDU</i>	11.66 (2.97)	11.74 (2.42)	8.61 (2.91)	10.26 (2.03)	13.65 (2.56)	14.02 (2.16)	12.11 (2.54)	13.73 (1.93)
<i>TENURE</i>	5.93 (4.77)	1.89 (2.18)	3.65 (4.00)	2.07 (2.04)	9.97 (7.41)	4.09 (4.79)	6.03 (5.80)	3.39 (3.87)
<i>AGE</i>	36.47 (7.55)	25.15 (4.11)	38.00 (8.53)	21.27 (3.38)	41.85 (8.76)	30.70 (6.56)	41.86 (10.21)	26.75 (6.11)
<i>MANAGE</i>	0.06 (0.23)	0.00 (0.04)	0.00 (0.05)	0.00 (0.01)	0.06 (0.23)	0.01 (0.11)	0.01 (0.09)	0.00 (0.05)
<i>PROF</i>	0.13 (0.34)	0.14 (0.34)	0.07 (0.25)	0.04 (0.19)	0.31 (0.46)	0.32 (0.47)	0.16 (0.36)	0.25 (0.43)
<i>CLERKS</i>	0.30 (0.46)	0.25 (0.43)	0.30 (0.46)	0.25 (0.43)	0.22 (0.41)	0.30 (0.46)	0.30 (0.46)	0.58 (0.49)
<i>SIZE2</i>	0.10 (0.29)	0.09 (0.29)	0.13 (0.33)	0.06 (0.23)	0.13 (0.33)	0.13 (0.34)	0.18 (0.38)	0.13 (0.34)
<i>SIZE3</i>	0.18 (0.38)	0.16 (0.37)	0.25 (0.43)	0.15 (0.36)	0.23 (0.42)	0.23 (0.42)	0.30 (0.46)	0.23 (0.42)
<i>SIZE4</i>	0.17 (0.38)	0.14 (0.35)	0.16 (0.37)	0.15 (0.36)	0.20 (0.40)	0.21 (0.41)	0.19 (0.39)	0.23 (0.42)
<i>SIZE5</i>	0.53 (0.50)	0.58 (0.49)	0.42 (0.49)	0.63 (0.48)	0.36 (0.48)	0.33 (0.47)	0.23 (0.42)	0.33 (0.47)
N	233,309	90,900	30,538	171,363	189,945	64,726	43,732	42,718

주: () 안은 표준편차.

〈부표 2〉 주요 변수의 평균값: 직종특성별 비교

변수명	1985				2004			
	남성집중직종		여성집중직종		남성집중직종		여성집중직종	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
<i>lnWAGE</i>	7.41 (0.62)	6.56 (0.37)	7.98 (0.67)	7.18 (0.60)	9.44 (0.56)	8.92 (0.54)	9.71 (0.70)	9.12 (0.58)
<i>EDU</i>	11.43 (2.84)	9.76 (2.31)	14.67 (1.87)	13.04 (1.68)	13.33 (2.44)	12.38 (2.41)	17.12 (2.22)	14.31 (1.91)
<i>TENURE</i>	4.89 (4.60)	2.52 (2.56)	5.45 (5.83)	3.12 (3.57)	8.90 (7.47)	4.92 (5.12)	9.05 (7.91)	5.38 (5.83)
<i>AGE</i>	34.02 (8.44)	26.56 (8.88)	34.90 (9.96)	25.10 (6.06)	38.84 (9.13)	35.05 (10.70)	41.67 (10.16)	30.93 (8.61)
<i>MARRIED</i>	0.76 (0.43)	0.29 (0.45)	0.72 (0.45)	0.14 (0.35)	0.75 (0.43)	0.56 (0.50)	0.78 (0.41)	0.40 (0.49)
<i>SIZE2</i>	0.10 (0.30)	0.09 (0.28)	0.19 (0.39)	0.19 (0.40)	0.12 (0.32)	0.13 (0.34)	0.15 (0.36)	0.12 (0.33)
<i>SIZE3</i>	0.18 (0.38)	0.20 (0.40)	0.15 (0.36)	0.18 (0.38)	0.22 (0.42)	0.26 (0.44)	0.24 (0.43)	0.21 (0.41)
<i>SIZE4</i>	0.17 (0.37)	0.17 (0.38)	0.16 (0.37)	0.16 (0.37)	0.20 (0.40)	0.21 (0.41)	0.25 (0.43)	0.23 (0.42)
<i>SIZE5</i>	0.53 (0.50)	0.53 (0.50)	0.45 (0.50)	0.39 (0.49)	0.40 (0.49)	0.34 (0.47)	0.30 (0.46)	0.34 (0.47)
N	143,348	13,888	13,421	16,032	146,349	19,779	8,904	13,424

주: () 안은 표준편차.

〈부표 3〉 임금함수의 추정 결과: 혼인상태별 비교

종속변수=시간당임금 대수치

변수명	1985			2004		
	남자	기혼여성	미혼여성	남자	기혼여성	미혼여성
<i>Constant</i>	4.249**	5.527**	4.779**	5.952**	7.494**	6.973**
<i>EDU</i>	0.072** (226.94)	0.065** (66.66)	0.047** (108.27)	0.068** (153.53)	0.071** (70.79)	0.059** (51.08)
<i>TENURE</i>	0.064** (164.66)	0.064** (60.90)	0.068** (105.47)	0.060** (163.61)	0.066** (81.09)	0.093** (81.83)
<i>TENURE2</i>	-0.143** (-71.74)	-0.060** (-10.47)	-0.128** (-20.37)	-0.107** (-76.68)	-0.100** (-26.46)	-0.245** (-41.52)
<i>AGE</i>	0.085** (154.63)	0.009** (5.58)	0.058** (57.42)	0.093** (143.89)	0.004** (3.74)	0.040** (21.20)
<i>AGE2</i>	-0.096** (-129.62)	-0.014** (-6.92)	-0.070** (-36.78)	-0.110** (-146.45)	-0.012** (-8.18)	-0.053** (-19.51)
<i>MANAGE</i>	0.596** (151.77)	1.088** (29.03)	0.755** (10.12)	0.512** (117.85)	0.833** (42.09)	0.638** (18.31)
<i>PROF</i>	0.363** (141.37)	0.895** (69.55)	0.490** (94.08)	0.280** (112.51)	0.476** (63.37)	0.285** (39.93)
<i>CLERKS</i>	0.160** (85.59)	0.208** (34.03)	0.255** (105.07)	0.179** (74.18)	0.264** (47.30)	0.148** (24.96)
<i>SIZE2</i>	0.065** (13.93)	0.050** (4.25)	0.095** (14.60)	0.031** (8.64)	0.031** (4.62)	0.041** (5.18)
<i>SIZE3</i>	0.107** (23.97)	-0.026** (-2.31)	-0.096** (15.61)	0.097** (29.59)	0.105** (16.56)	0.114** (15.88)
<i>SIZE4</i>	0.143** (31.59)	0.074** (6.38)	0.118** (19.16)	0.131** (38.62)	0.093** (13.61)	0.096** (13.19)
<i>SIZE5</i>	0.178** (40.98)	0.062** (5.59)	0.160** (26.59)	0.227** (69.68)	0.142** (21.30)	0.210** (30.11)
Adj. R ²	0.652	0.743	0.591	0.593	0.649	0.413
N	324,209	30,538	171,363	264,671	43,732	42,718

주: 1) 회귀식에는 제조업을 제외한 6개 산업 더미변수가 포함되었음.

2) () 안은 t값.

3) ** p<0.01

<부표 4> 임금함수의 추정결과: 직종특성별 비교

종속변수=시간당임금 대수치

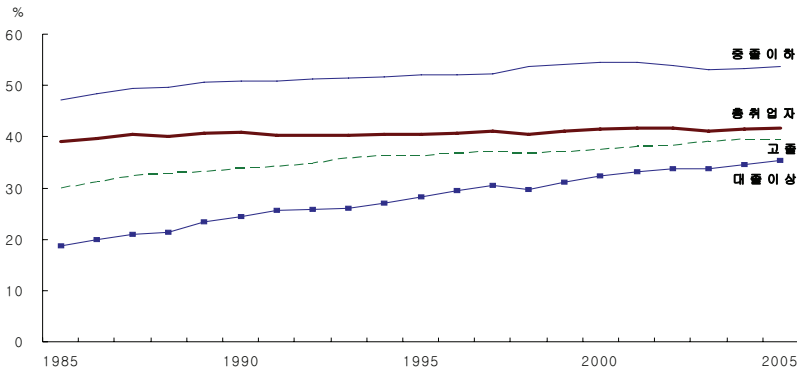
변수명	1985				2004			
	남성집중직종		여성집중직종		남성집중직종		여성집중직종	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
Constant	4.423**	5.423**	3.881**	4.031**	6.279**	7.233**	5.286**	7.101**
EDU	0.100** (251.64)	0.059** (48.08)	0.090** (38.61)	0.122** (59.00)	0.093** (202.30)	0.099** (67.45)	0.119** (45.93)	0.106** (53.27)
TENURE	0.059** (97.55)	0.081** (41.00)	0.030** (18.02)	0.052** (28.02)	0.059** (128.35)	0.084** (64.76)	0.043** (19.28)	0.094** (49.32)
TENURE2	-0.135** (-43.88)	-0.177** (-10.01)	-0.088** (-13.80)	-0.135** (-15.26)	-0.117** (-68.16)	-0.168** (-27.50)	-0.073** (9.09)	-0.220** (-25.81)
AGE	0.059** (57.87)	0.024** (11.21)	0.087** (30.01)	0.050** (16.77)	0.057** (63.59)	-0.001 (-0.60)	0.086** (19.58)	0.002 (0.50)
AGE2	-0.055** (-42.35)	-0.031** (-10.33)	-0.069** (-20.34)	-0.026** (-6.37)	-0.058** (-55.78)	-0.002 (-0.65)	-0.087** (-18.00)	0.008 (1.87)
MARRIED	0.100** (29.04)	-0.069** (-6.72)	0.111** (11.74)	0.106** (11.55)	0.078** (27.28)	-0.014 (1.92)	0.125** (7.88)	-0.023 (-2.42)
SIZE2	0.058** (8.04)	-0.044 (-2.21)	0.070** (4.08)	0.112** (10.48)	0.082** (17.36)	0.028 (2.26)	-0.026 (-1.10)	0.028 (1.83)
SIZE3	0.113** (16.45)	0.025 (1.33)	0.283** (15.94)	0.140** (12.82)	0.125** (28.59)	0.070** (6.14)	0.155** (6.86)	0.092** (6.59)
SIZE4	0.136** (19.67)	0.052 (2.70)	0.307** (17.35)	0.226** (20.09)	0.151** (33.67)	0.130** (11.13)	0.158** (6.93)	-0.00 (-0.05)
SIZE5	0.168** (25.39)	-0.030 (-1.59)	0.377** (22.71)	0.269** (26.48)	0.256** (59.44)	0.243** (21.29)	0.278** (12.37)	0.110** (8.32)
Adj. R ²	0.604	0.475	0.706	0.724	0.559	0.561	0.572	0.520
N	143,348	13,888	13,421	16,032	146,349	19,779	8,904	13,424

주: 1) 회귀식에는 제조업을 제외한 6개 산업 더미변수가 포함되었음.

2) () 안은 t값.

3) ** p<0.01.

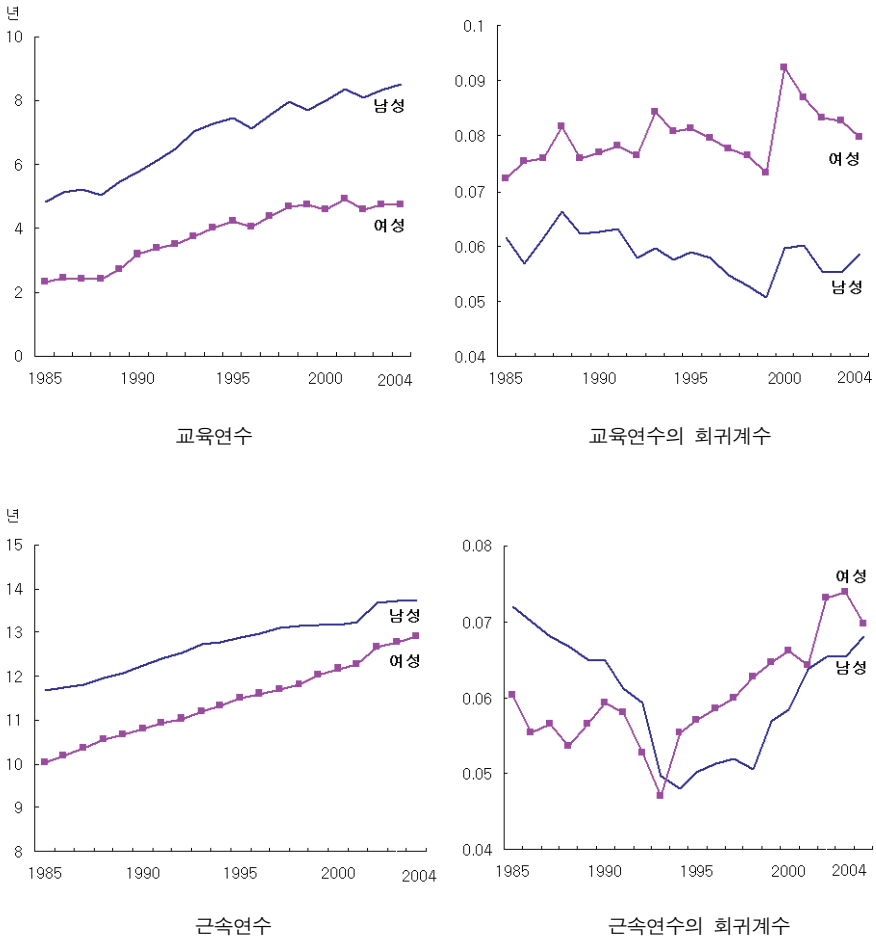
(그림 A.1) 여성 취업자의 비중 변화: 교육수준별 비교



주 : 총취업자 중 여성 취업자의 구성비. 대졸 이상은 전문대졸 포함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』(각년도).

(그림 A.2) 남녀 근로자의 인적특성 및 회귀계수 변화



abstract

Korean Wage Gap: Do the Marital Status of Workers and Female Dominance of an Occupation Matter?

Jin Hwa Jung

This study analyzes the trend of the gender wage gap and its sources in the Korean labor market for the years 1985-2004. Following Oaxaca and Ransom (1994), the gender wage gap is composed of the productivity-related gap and non-productivity-related gap (unobserved productivity gap and discrimination). Empirical findings indicate that both the productivity-related gap and non-productivity-related gap have dwindled, while the decline of the former far exceeded that of the latter. The non-productivity-related gender wage gap is much larger for married women than for single women, possibly implying a lower unobserved productivity of married women because of their childcare responsibilities. The non-productivity-related gap is also very substantial in the male-dominated occupations as compared to the female-dominated occupations, supporting the existence of network externalities in employment.

Key Words: Gender Wage Gap, Productivity, Discrimination