

성별 임금격차의 차이와 차별

유 경 준 _ 본원 연구위원

본 논문의 개선에 많은 도움을 준 레프리들에게 감사를 드린다. 특히, 레프리 C는 본고에 대한 정확한 이해를 토대로 건설적이고 정확한 코멘트를 주어 논문의 발전에 많은 도움을 주었음을 밝힌다. 또한 지금은 미국에 있으나 논문의 작성 초기에 복잡한 전산처리를 도와준 이희숙 씨에게도 감사의 뜻을 전한다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to clarify the real causes of gender wage differentials in Korea by analyzing changes over the period from 1984 to 1999. The participation rate of women in the Korean labor force has gradually increased since 1963, reaching 47.4 percent as of 1999. This increase can be attributed to more active participation by women of all ages, except those aged 15-19, as a result of their enrollment in higher level education. In particular, a remarkable rise in labor market participation was achieved by those aged 25-29. On the other hand, the ratio of female workers earnings to that of male workers has increased from 45.1 percent in 1972 to 63.1 percent in 1999. However, when the gender wage differentials are decomposed into various factors, it is found that discrimination components against female workers, compared to the skills or productivity characteristics, played a greater role for the 1994 to 1999 period.

I. 서 론

한국의 임금수준을 성별로 단순히 분리하여 보면 1999년의 경우 여성의 임금은 남성의 약 63%인 것으로 나타나고 있다. 이러한 임금격차는 과거에 비하여 상당히 축소되어 온 것이나 아직까지 상당한 격차를 보이고 있다. 그러나 이러한 격차를 모두 차별이라 말할 수는 없다. 즉, 남성과 여성에 있어 생산성에 영향을 미치는 인적자본(학력, 경력, 근속 등)의 차이에서 발생하는 임금격차는 정당한 차이로 볼 수 있으며, 그 외에 여성에게 불리한 제도나 관행에 의한 임금격차는 차별이라 할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 성별 임금격차의 원인을 분석하기 위하여 최근 20년간 성별 임금격차의 추이를 분석하고, 성별 임금격차의 구성에서 '차이'와 '차별'에 기인한 부분이 어떻게 변화하여 왔는지를 파악하고자 하였다. 물론 성별 임금격차의 모든 요인을 차이에 기인한 부분과 차별에 기인한 부분으로 완전히 구분할 수 없는 한계가 있고, 또한 분해방법에 따라 양자의 구성비율이 다르게 나타나는 한계는 있다. 그러나 분리 가능한 요소를 차이와 차별로 구분하고, 일관된 방법론에 따라 최근 20년간의 성별 임금격차의 원인에 대한 분해를 시도하는 것은 나름대로의 의미가 있으리라 판단된다. 또한 개별적으로 분리 가능한 요소의 20년간의 변화추이를 관찰하면서 그에 대한 각각의 원인을 나름대로 제시해 보는 것도 본 연구의 의의라 여겨진다.

성별 임금격차에 대한 연구는 국내외 구별 없이 많은 연구가 이루

어져 왔다. 국내의 대표적인 연구로는 박세일·박원구(1984), Lee(1982), 어수봉(1991) 등을 들 수 있고, 이 외에도 많은 연구가 있었다.¹⁾

본 연구의 구성은 다음과 같다. II장에서 노동력 관련 통계를 통하여 한국 여성노동력의 실태를 간단히 살펴볼 것이며, III장에서는 성별 임금격차의 실태를, IV장에서는 성별 임금격차의 원인에 대한 차이와 차별적 요소를 이론과 함께 구체적으로 살펴볼 것이다. 그리고 마지막 장에서는 임금방정식을 통하여 성별 임금격차의 원인별 분해를 시도할 것이다.

II. 여성노동력의 변화 추이

1999년 현재 경제활동인구의 약 40%가 여성이며, 이는 1965년 35%에서 약 5%p 증가한 수치이다. 취업자의 규모도 비슷한 추이를 보이고 있다.

여성경제활동참가의 증가는 [그림 1]에서 보듯이 1963년에 비하여 주로 20~24세 연령층과 30세 이상 중고령연령 여성의 경제활동참가에 기인한 것이다. 1960년대 이후 노동집약적 산업의 주 노동력 공급원이었던 15~19세 연령층의 경제활동참가율은 진학률의 증가로 1963년 34.6%에서 1999년 11.8%로 1/3 수준으로 감소한 반면, 30세 이상 기혼 여성층의 경제활동참가는 두드러진 증가를 보여왔다.

이와 같은 여성 경제활동참가의 증가가 반영되어 취업자수는

1) 기존 문헌에 대한 언급은 따로 하지 않고 관련되는 분야에서 필요시 언급할 것이다.

<표 1> 노동력관련 통계의 성별비교

(단위: 천명, %)

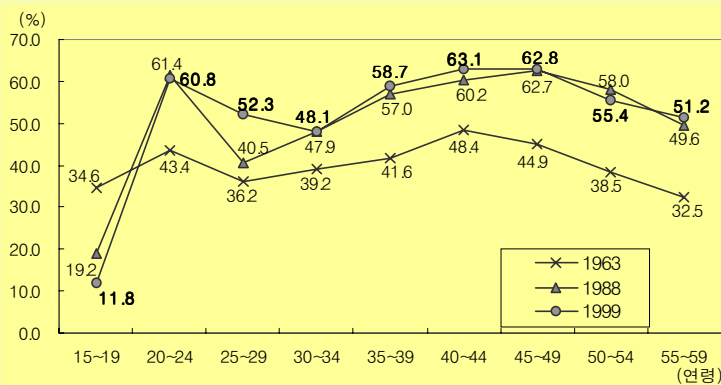
	1984			1988			1994			1999		
	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체
경제활동 인구	9,338 (62.3)	5,658 (37.7)	14,997 (100.0)	10,414 (60.2)	6,891 (39.8)	17,305 (100.0)	12,198 (59.8)	8,198 (40.2)	20,396 (100.0)	12,889 (59.6)	8,745 (40.4)	21,634 (100.0)
경제활동 참가율	72.1	40.7	55.8	72.9	45.0	58.5	76.4	47.9	61.7	74.4	47.4	60.5
취업자	8,894 (61.6)	5,535 (38.4)	14,429 (100.0)	10,099 (59.9)	6,771 (40.1)	16,869 (100.0)	11,863 (59.6)	8,043 (40.4)	19,905 (100.0)	11,978 (59.1)	8,303 (40.9)	20,281 (100.0)
피용자	2,604 (64.7)	1,419 (35.3)	4,023 (100.0)	3,401 (66.3)	1,727 (33.7)	5,128 (100.0)	4,381 (72.0)	1,705 (28.0)	6,085 (100.0)	4,831 (66.6)	2,424 (33.4)	7,256 (100.0)

주 : 1) () 안의 수치는 남녀구성비임.

2) 피용자수는 5인 이상 사업체 기준임.

자료 : 통계청, KOSIS 및 노동부, 「사업체노동실태조사보고서」.

[그림 1] 여성의 연령별 경제활동참가율의 변화



자료 : 통계청, KOSIS에서 계산.

1963~99년 사이에 남자는 약 2배 증가한 반면, 여자는 3배 이상 증가하였다.

한국에서 여성노동력은 지난 30여년간의 고도성장기에 신규노동력 공급의 중요한 원천으로서의 역할을 하여 왔다. 한국은 1997년 말 이후 외환위기의 여파로 전체 노동력인구나 취업자수의 증가가 다소 정체상태이다. 그러나 외국의 경우 남성의 경제활동참가는 이미 감소 추세에 있으나 여성의 경우는 계속적인 증가세에 있고, 한국도 현재 마찬가지로 추이를 보이고 있는 면을 고려한다면 노동력 공급의 원천으로서의 여성노동력의 역할은 계속될 것으로 판단된다. 또한 기존에는 여성노동력이 남성노동력의 보조 수준에 그쳤다고 볼 수 있으나 향후에는 남

<표 2> 경제활동참가율의 변화추이

(단위: %)

		한 국	미 국	일 본	프랑스	스웨덴
남 자	1980	75.3	85.4	88.9	82.1	88.0
	1985	70.9	84.7	87.6	76.9	86.1
	1990	73.3	87.2	87.9	75.3	84.9
	1995	77.0	85.5	90.7	73.9	80.3
	1999	75.8	85.0	92.4	74.7	79.3
여 자	1980	46.1	59.7	54.8	54.8	74.3
	1985	45.3	64.0	57.1	56.0	78.3
	1990	51.2	69.0	60.3	57.6	80.4
	1995	53.4	70.6	62.2	59.5	75.8
	1999	53.1	71.7	63.8	60.8	74.6

주: 경제활동참가율 = 경제활동인구/15~64세 인구 × 100.
 자료: OECD, "Labour Force Statistics 1979-1999", 2000.

성 노동력을 대체하거나 보완하는 수준에 이르게 될 것으로 판단된다.

Ⅲ. 성별 임금격차의 실태

한국경제의 성장과정에서 여성노동력이 중요한 역할을 해왔고 앞으로 그 중요성이 더욱 증대할 것임은 앞에서 살펴본 바와 같다. 이러한 여성노동력의 증대와 함께 만약 현재 노동시장 관행에 성별 불평등이 존재한다면 여성의 노동시장으로의 추가적인 유입이 제대로 이루어지지 않을 것이며, 노동시장에 참여한 여성노동력의 활용도도 떨어질 수밖에 없을 것이다. 따라서 인력의 효율적인 이용을 위해서는 노동시장에서의 성별 형평증진에 관심을 갖지 않으면 안 될 것이다.

여기에서는 이러한 문제의식 아래 먼저 성별 임금격차의 실태를 살펴보고자 한다. 물론 이러한 격차가 모두 여성에게 불리한 제도와 관행, 즉 여성차별에 기인한 것은 아니다. 성별 격차 중에서 어느 정도가 여성차별에 기인한 것인지는 다음 장에서 분석할 것이다.

<표 3>에서와 같이 70년대 초 이후 80년대 중반까지 여성근로자의 평균임금은 남성근로자 평균임금의 45%에도 미치지 못하였다. 80년대 말 이후 여성이 주로 취업하는 생산직의 인력난과 노동조합운동의 활성화에 따른 하후상박식 임금인상의 결과, 성별 임금격차가 빠르게 개선되어 1999년의 여자평균임금은 1,060천원으로 남자의 63.1%에 달하고 있다.

성별 임금격차의 실태를 [그림 2]에서와 같이 남녀 임금십분위별 평균임금을 이용하여 비교해 보면 최근 15년 사이에 매우 뚜렷한 변화

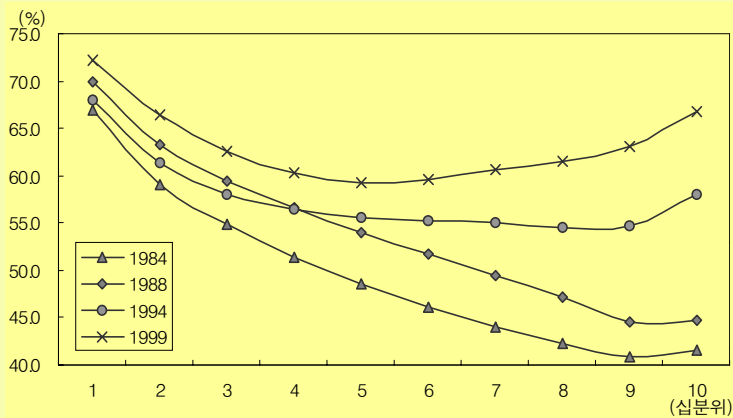
<표 3> 성별 임금격차 추이

(단위: 원, %)

	남자임금(A)	여자임금(B)	B/A
1972	29,319	13,222	45.1
1975	65,908	27,167	41.2
1980	222,957	95,692	42.9
1985	386,346	173,319	44.9
1989	603,259	315,995	52.4
1994	1,194,821	678,779	56.8
1999	1,681,216	1,060,098	63.1

주: 임금은 특별급여를 포함한 급여의 월평균임금임.
 자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

[그림 2] 남녀 10분위별 성별 임금격차



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

를 나타내고 있다.²⁾ 1984년의 경우 각 분위별로 여자임금은 남자임금에 비해 크게 떨어지며, 특히 고임금계층으로 갈수록 성별 임금격차가 확대되는 것이 특징적이었다. 1984년의 경우 임금이 가장 낮은 제1분위에서 남자임금 대비 여자임금비율은 67%이나 고임금계층으로 갈수록 이 비율이 낮아져 제9분위와 제10분위에서는 약 41% 정도에 머물고 있었다.

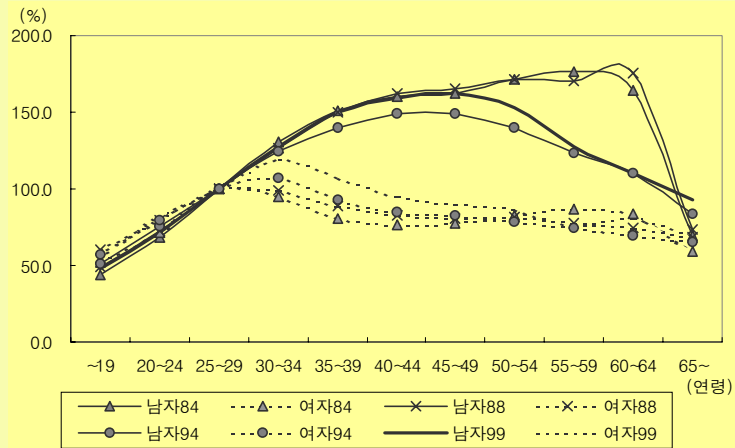
그러나 1999년의 경우는 이전 연도에 비하여 분위별 성별 임금격차가 지속적으로 축소되는 양상을 보여주고 있는데, 5분위에서 성별임금비율이 약 60%로 가장 낮고 그 외의 분위에서는 성별임금비율이 5분위보다 높은 곡선형태를 보여주고 있다. 특히 상위분위에서 성별임금비율이 높아지는 현상은 주목할 만하다. 또한 이는 과거에 비하여 여성들 사이의 임금격차도 커지고 있다는 점을 보여주는 결과이기도 하다.

이와 같은 변화 현상은 그 자체가 매우 흥미로운 사항으로 그 원인에 대한 분석이 선행되어야 하겠지만 본 연구의 주제상 추후의 과제로 남기고자 한다.

성별 임금의 또 하나의 뚜렷한 격차는 연령-임금곡선에서 나타난다. [그림 3]은 최근 15년간의 남녀 근로자의 연령계층별 평균임금(25~29세 평균임금=100)의 변화를 보여주고 있다. 이 그림에서 나타나는 중요한 성별 차이는 여자임금은 30~34세 계층까지 상승한 다음 40~44세 계층까지 하락하였다가 그 이후는 거의 수평이라는 것이다. 이러한 원인은 여성의 경우 결혼과 출산 등의 이유로 30대 초반에 노동시장을 떠나 근속과 경력에 의한 임금상승이 이루어지지 않기 때문이다. 반면 남성의 경우 1988년 이전에는 대체로 60대 초반까지 임금이 계속 상

2) 남녀십분위별 임금격차란 남녀의 임금소득을 각각 10분위로 구분한 후 같은 분위에서 남녀의 임금소득 비율을 구한 것을 의미한다.

[그림 3] 성별 연령 - 임금곡선



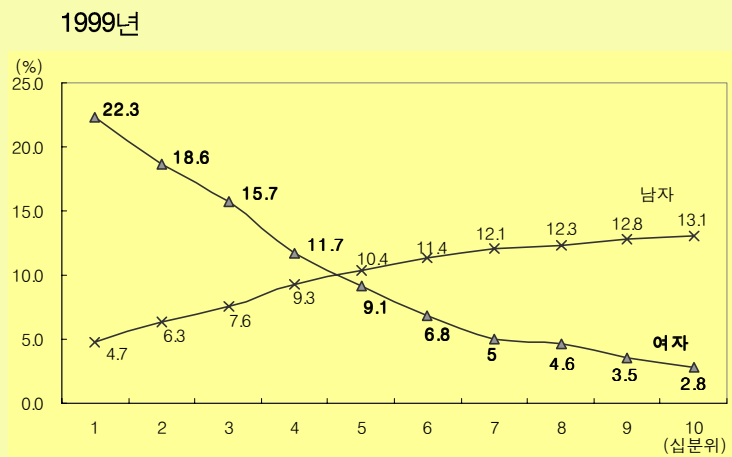
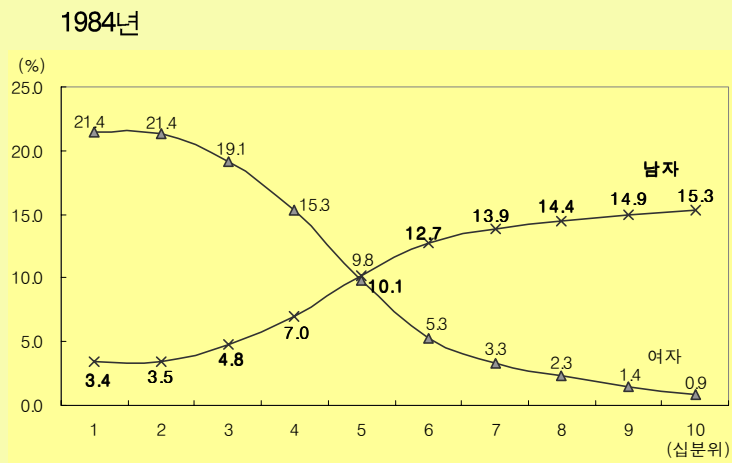
주 : 남녀 각각 「25~29세 평균임금=100」기준으로 연령계층별 평균임금 작성.
 자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

승하는 형태를 보였으나, 1994년 이후에는 45~49세 계층에서 임금이 정점을 이루었다가 그 후 연령의 평균임금은 떨어지고 있는 전형적인 임금-연령곡선(age-earning curve)의 모습이 나타나고 있어 1980년대 이후 고용관행에 많은 변화가 발생하였음을 보여주고 있다.

이와 같이 남자근로자의 임금은 연령(또는 경력과 근속)과 함께 계속 상승해 나가는 데 비해, 여자근로자의 임금은 30대 초반에 상승이 중단되기 때문에 남자에 비해 분산이 적으며 저임금층에 집중되어 있다.

[그림 4]는 전체 근로자의 십분위별 임금분포를 구하고 각 분위에 속한 남자·여자근로자수가 각각 전체 남자·여자근로자에서 차지하는 비율을 나타낸 것이다.

[그림 4] 남녀근로자의 임금십분위 구성비율(1984년 및 1999년)



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

1984년의 경우 고임금계층에 속하는 제 8, 9, 10분위에는 남자근로자의 약 44.5%가 포함되어 있는 데 비해 여자근로자는 4.6%만이 이들 상위임금계층에 속하고 있다. 반면 저임금계층인 제1, 2, 3분위에는 남자근로자는 11.7%만이 포함되어 있는 데 비해 여자근로자는 61.9%가 여기에 속해 있어서 남녀 사이에 뚜렷한 대조를 보여주고 있다.

이러한 격차가 점차 완화되고는 있으나, 성별임금구조의 상이한 패턴은 현재까지 지속되고 있다. 1999년의 경우 고임금계층인 제8, 9, 10분위에 남자근로자의 약 38%가 포함되어 있는 데 비해 여자근로자는 10.9%만이 이들 상위임금계층에 속하고 있으며, 저임금계층인 제1, 2, 3분위에 남자근로자는 18.6%만이 포함되어 있는 반면, 여자근로자의 56.6%가 여기에 속해 있다.

본장의 분석에서 알 수 있는 것은 최근 20년간 여성의 경제활동참가가 지속적으로 증가하고, 성별 임금격차가 여러 가지 요인에 의해 상당히 축소되는 추이를 일관적으로 보여주고 있다는 점이다. 그 내용을 정리하여 보면, [그림 1]에서 보듯이 여성의 경제활동참가는 주로 30~40대 핵심 연령층에서 이루어졌으며, 30~40대 여성의 임금이 증가한 데 반해 50대 이상의 고령층에서는 상대적 임금이 오히려 감소한 것으로 나타났다(그림 3 참조). 또한 여성 내의 임금계층별 분포는 다소 개선되는 추이이지만(그림 4), 계층간의 임금구조는 양극화가 뚜렷이 나타나고 있다(그림 2).

IV. 성별 임금격차의 원인들

남자근로자와 여자근로자 사이에 임금격차가 나타나는 이유는 무엇일까? 인적자본론(human capital theory)에 따르면 남녀가 동일한 임금결정구조를 가지고 있으며, 남녀에 관계없이 개별 근로자는 각자의 생산에 대한 기여분만큼의 보수를 받는다. 그러므로 성별 임금격차는 남녀근로자 사이의 생산성의 차이 또는 생산성을 높여주는 인적자본투자의 차이에 기인한 것이라고 주장한다.

이와는 달리 제도학파(institutionalists)에서는 노동시장이 성별로 분단되어 있어 여성들은 고의적으로 차별받고 있으며, 성별 임금격차의 주된 요인은 이러한 차별에 기인한 것이라고 설명하고 있다. 이에 대한 대표적인 이론은 Bergmann(1974)에 의해 발표된 집중가설(crowding hypothesis)이다. 이는 노동시장의 이중구조에 따라 여성은 주로 2차 노동시장에 집중되고, 그에 따라 여성노동력의 초과공급현상을 초래하게 되어 여성 임금은 남성에 비해 더욱 적게 된다는 내용이다.

위 두 가지 이론이 주로 '직업'의 이질성에 근거한 데에 반하여 최근에는 직업선택의 주체인 근로자의 이질성에 주목한 차서가설(quality sorting hypothesis)이 제기되고 있다(Macpherson & Hirsch[1995]).³⁾

그렇다면 우리나라의 성별 임금격차는 어떤 원인에 기인한 것일까? 우리나라 노동시장을 살펴보면 남녀근로자 사이에는 생산성과 관

3) 이에 대해서는 황수경(2001) 참조.

련된 인적자본투자량도 차이가 나는 한편, 제도적 또는 관행화된 여성 차별 요소도 발견된다. 본장에서는 이러한 성별 임금격차를 낳는 여러 가지 원인들을 살펴본다.

1. 생산성관련 지표의 남녀간 차이

임금수준과 正의 상관관계를 가지고 있는 것으로 보이는 여러 가지 측면, 특히 인적자본투자면에서 남자와 여자는 큰 차이를 보이고 있다(표 4 참조).

첫째, 남자근로자는 여자근로자보다 교육연수가 더 길다. 1999년의 경우 남자근로자의 평균교육연수는 13.2년이며, 여자는 12.2년이다. 특히 대졸이상 학력 소지자의 비율은 남자가 29%인 데 비해 여자가 13.3%에 불과하다. 이러한 교육연수에 있어 남녀간의 커다란 차이는 여성의 상대적으로 낮은 대학 진학률, 기업에서 선호하지 않는 인문계 학과에의 집중, 대졸 고학력 여성에 대한 채용단계에서의 차별 등으로 고학력 여성의 취업기회를 줄게 하고, 이는 다시 성별 임금격차의 원인으로 작용된다.

둘째, 남자근로자의 평균근속연수는 6.4년으로 여자 4.1년의 거의 1.5배이다. 그러나 미혼남녀의 근속연수는 약 2년 내외로 나타나고 있는데, 이는 남자근로자가 여자보다 더 많은 교육을 받을 뿐 아니라 병역의 의무가 있기 때문이다.

셋째, 남자와 여자의 평균 경력연수는 각각 18.4년과 14.0년으로 남자가 길다. 다만 <표 4>에서는 기혼여성의 평균경력이 기혼남성보다 길게 나타나고 있으나 이는 여성의 단절적인 노동시장 참여가 고려되지 않았기 때문이다. 여성은 대체로 직장에 근무하다 결혼 등의 이유로

노동시장참가를 중단하는 경우가 많다. 1999년에 25~49세의 경제활동 참가율은 남성의 경우는 90.7% 이상이나 여성은 48.1~62.8%에 불과하였다. 그런데 <표 4>에서의 경력연수(연령-교육연수-6)에는 비경제활동인구로 있던 시기와 실업상태의 시기가 모두 경력으로 산정되기 때문에 기혼여성의 경력연수가 과대추정되는 것이다.

이와 같은 방식의 경력연수 추정이 갖는 한계를 보완하기 위해 휴직기간을 제외한 해당직종에 종사한 경력연수를 남녀근로자 사이에 비교해 보자. 그런데 이 직종경력연수에는 다른 직종에 종사한 경력연수가 포함되어 있지 않으므로 개별 근로자의 총경력연수를 나타내는 것이 아님을 유의해야 한다. 직종경력연수를 <표 5>에서처럼 5개의 층으로 나누어 남녀간의 인적자본 습득의 차이를 살펴보면, 남자의 경우 5년 이상의 경력자가 전체의 62.2%를 차지하고 있으나 여자의 경우는 38.7%에 불과한 반면, 3년 미만의 경력자는 남자가 22.1%, 여자가 39.4%를 차지하고 있다. 또한 기혼자의 경우는 5년 이상 경력연수를 가진 남성은 73.2%에 이르고 있으나 여성의 경우는 54.5%에 불과하여 남성의 경력연수가 여성에 비해 상당히 긴 것으로 나타나고 있다.

인적 자본소유의 정도를 나타내는 또 하나의 지표로 기술습득 정도를 보면, <표 5>에서와 같이 남자근로자는 44.1%가 기술사, 기사, 기능장, 기능사, 기능사보 등의 자격증을 소지하였으나 여성은 23.9%만이 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이상과 같은 여러 가지 남녀간 차이는 여성과 남성이 인적자본축적에서 상당한 차이가 있음을 보여준다. 이는 성차별이 없고 임금이 생산에 대한 기여를 기준으로 결정되더라도 여자가 남자보다 낮은 임금을 받게 됨을 의미하는 것이다.

<표 4> 생산성관련 인적특성의 성별차이(1984년, 1999년)

(단위: %)

		남 자			여 자		
		미혼	기혼	계	미혼	기혼	계
1 9 8 4	학 력						
	초졸이하	6.4	10.9	9.6	10.3	48.8	17.4
	중졸	30.9	29.1	29.6	45.2	31.9	42.7
	고졸	48.6	37.5	40.7	40.6	12.2	35.4
	전문대졸	4.9	4.5	4.6	2.2	1.8	2.1
	대졸이상	9.3	18.0	15.4	1.8	5.3	2.4
	교육연수(년)	11.3	11.5	11.4	10.2	8.4	9.8
	근속연수(년)	1.6	5.0	4.0	1.8	2.9	2.0
	경력연수(년)	7.3	19.4	15.9	5.2	23.6	8.6
	월근로시간(시간)	235.6	230.4	231.9	238.1	240.6	238.6
1 9 9 9	학 력						
	초졸이하	0.7	3.8	3.0	0.6	14.6	7.4
	중졸	3.9	13.2	11.0	2.4	23.1	12.4
	고졸	53.0	43.2	45.5	61.6	41.1	51.7
	전문대졸	15.9	10.1	11.5	21.5	8.6	15.2
	대졸이상	26.5	29.8	29.0	14.0	12.6	13.3
	교육연수(년)	13.5	13.1	13.2	13.0	11.2	12.2
	근속연수(년)	3.2	7.4	6.4	3.1	5.1	4.1
	경력연수(년)	9.1	21.3	18.4	5.8	22.6	14.0
	월근로시간(시간)	213.4	213.7	213.6	203.7	208.5	206.0

주: 경력연수 = 연령 - 교육연수 - 6.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

<표 5> 직종경력연수 및 기술습득정도의 성별차이(1984년, 1999년)

(단위: %)

		남 자			여 자		
		미혼	기혼	계	미혼	기혼	계
1 9 8 4	직종경력연수						
	1년미만	26.6	5.1	11.3	24.9	17.4	23.5
	1년이상 3년미만	30.8	9.8	15.9	35.1	23.2	33.0
	3년이상 5년미만	24.9	17.9	19.9	26.0	24.4	25.7
	5년이상 10년미만	16.0	35.3	29.7	13.1	23.7	15.1
	10년이상	1.7	31.9	23.1	0.8	11.3	2.7
	기술정도						
	자격증소지자	16.1	22.4	20.6	1.7	2.9	1.9
	자격증 없는 기능자	42.9	29.9	33.7	52.8	49.6	52.2
	수습근로자	11.4	3.1	5.5	13.0	17.7	13.8
단순 및 기타근로자	3.6	6.9	5.9	1.9	16.3	4.5	
해당 없음	26.0	37.7	34.3	30.7	13.6	27.6	
1 9 9	직종경력연수						
	1년미만	17.9	4.7	7.9	18.4	9.3	14.0
	1년이상 3년미만	29.9	9.3	14.2	32.7	17.6	25.4
	3년이상 5년미만	24.8	12.9	15.7	25.2	18.6	22.0
	5년이상 10년미만	18.6	24.6	23.2	18.8	26.2	22.4
	10년이상	8.8	48.6	39.0	5.0	28.3	16.3
	기술정도						
	자격증 소지자	46.0	43.5	44.1	21.9	26.1	23.9
	자격증 없는 기능자	13.6	12.7	12.9	12.6	32.8	22.4
	수습근로자	40.3	43.8	43.0	65.4	41.1	53.6
단순 및 기타근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
해당 없음	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

2. 고용에서의 여성차별

신고전파에 의하면 임금은 노동시장에서 노동수요와 노동공급의 상호작용에 의해 결정된다. 기업가는 주어진 여건하에서 기업이윤이 극대화되도록 노동수요를 결정하게 되는데, 이것은 임금과 노동의 한계수입생산이 일치하는 수준에서 노동수요가 결정됨을 의미한다.

또한 근로자의 노동공급은, 개별 근로자가 효용을 극대화시키기 위하여 자기가 가지고 있는 가용시간을 여가시간과 소득을 위한 근로시간으로 배분하는 과정을 통하여 결정된다. 이와 같은 원리에 의하여 결정되는 노동수요와 노동공급을 경쟁시장이 연결시켜 줌으로써 임금과 고용이 동시에 결정되게 된다. 그리고 이러한 과정을 통하여 경쟁시장에서 결정된 임금은 동일한 생산성 또는 생산성관련 인적자본을 지니고 있는 근로자에 대하여 동일하다. 따라서 경쟁시장에서는 근로자 사이에 임금격차가 발생할 수 있으나 이것은 생산성 차이에 기인한 것이 아닌 차별에 원인이 있는 것이 아니다.

한편 제도학파의 노동시장이론은 노동시장에서 차별의 존재를 주장한다. 이들에 의하면 개별 근로자의 임금은 노동의 수요와 공급에 의해 결정되는 것이 아니라 기업 내부의 제도적 규칙·관행에 의해 결정된다. 즉, 기업에는 다양한 직무와 직급이 존재하고 임금은 이들 직무와 직급에 따라 정해져 있으며 개별 근로자의 임금은 그가 특정 직무와 직급에 배치됨으로써 비로소 결정된다. 따라서 특정 직무나 직급의 업무수행능력이 있음에도 불구하고 특정 직무배치 또는 승진에서 배제되어 있다면 이는 제도적 차별이다. 따라서 동일한 생산적 능력을 가진 근로자 사이에도 직무나 직급에서의 차별에 의해 임금격차가 발생할 수 있는 것이다.

여기에서는 제도학파의 관점에서 남녀근로자의 직종·직급구성에서의 차이를 살펴보고자 한다.

<표 6>은 남자근로자와 여자근로자의 직종 및 직급별 구성을 보여주고 있는데, 먼저 직종의 구성을 보면, 1988년에 비해 1999년에는 남자의 경우 사무직, 서비스·판매직, 생산직의 구성비가 감소하고 행정·관리직, 전문·기술직의 구성비는 증가하고 있다. 또한 여자의 경우는 생산직을 제외한 전 직종의 구성비가 증가하였다. 그러나 각 직종별로 여성근로자의 비율을 구해보면 높은 임금과 사회적 지위가 보장되는 직종일수록 남자비율이 높음을 알 수 있다. 특히 가장 높은 임금을 받는 행정관리직에서의 여성비율은 1999년에 5.9%에 불과하여 이 직종이 남자근로자에 의해 독점되어 있음을 알 수 있다.

이와 같은 양상은 남녀의 직급별 구성에서도 마찬가지로 나타난다. 임원·부장·과장과 같은 상위직급은 대다수가 남자로 충원되고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 6>은 직종과 직급구성에서의 성별차이를 잘 보여주고 있으나 직무배치나 승진에서의 여성차별을 보여주기에는 불충분한 자료이다. 왜냐하면, 같은 생산직이나 사무직 안에도 수많은 직무가 존재하며, 각 직무가 요구하는 숙련의 정도나 각 직무에 대하여 지급되는 임금에 큰 차이가 있기 때문이다. 그러므로 만약 같은 생산직이나 사무직 안에서 직무분화가 다양하고 남녀의 직무가 다르다면 대분류에 의한 남녀근로자의 직종구성만으로는 직무배치와 승진에서의 여성차별을 제대로 보여줄 수 없다.

성별직종분리 현상을 통한 성별 임금차별을 설명할 시에는 다음과 같은 주의가 요망된다. 표준직업분류에 따르면 통계상 5단계로 분류가 가능하다. 즉, 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류가 가능한 것

<표 6> 성별 직종 및 직급구성

(단위: %)

	1988			1999		
	남자	여자	여자/전체	남자	여자	여자/전체
직 종						
행정·관리직	5.5	0.1	1.3	7.4	1.0	5.7
전문·기술직	10.5	5.9	22.8	29.6	19.2	21.7
사무직	23.4	24.5	35.7	16.1	37.6	50.0
서비스·판매직	4.5	5.2	38.1	3.0	11.2	61.8
생산직	56.1	64.2	37.7	44.0	31.0	23.2
직 급						
임원·부장	3.6	0.1	1.8	8.4	1.3	6.1
과장	4.4	0.1	1.5	8.5	1.4	6.5
계장·심장·조장 등	3.2	1.0	13.4	3.5	1.8	18.4
기타	88.7	98.8	37.1	79.6	95.5	34.0

주: 남자와 여자는 각각의 직종별·직급별 구성비를 나타내며, 여자/전체는 각 직종·직급 근로자 총수에서 여자근로자가 차지하는 비율을 가리킴.
 자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

으로 파악되지만 실제로 현재 사용하고 있는 노동부의 자료는 소분류까지만 구분할 수 있는 것으로 파악되고 있다. 이에 따라 직종분리현상을 파악할 경우 직종분류를 어느 정도까지 자세히 하느냐에 따라 추정되는 고용차별에 따른 임금차별의 정도가 달라질 수 있다.

위에서 살펴본 직종분리에 따른 개략적인 임금차별 분석은 소분류를 기준으로 하였으나, V장에서 임금방정식을 사용한 임금격차의 분해시에는 대분류 기준의 통계를 사용하였다. 그 이유는 직종분류방식

이 1992년에 변경되어 1992년 이전과 이후에 있어 변경된 직종을 시계열에 맞게 분류하는 것이 대분류 이하에서는 현 단계에서 어렵기 때문이다. 이러한 한계 때문에 뒤에 분석할 임금방정식을 이용한 성별 임금격차의 차별을 구분해 내는 작업을 할 시에 분류상의 한계에 기인한 어려움이 예상된다. 어수봉(1991)은 직종의 분류가 세분화될수록 직종분리요인의 성별 임금격차에 대한 설명력이 커진다고 언급하고 있다. 서병선·임찬영(2001)의 경우 훌륭한 추정방법과 다양한 노력을 통해 성별직종분리 문제에 접근하고 있으나, 역시 자료의 한계를 극복하지 못하고 위에서 언급한 직종 대분류에 근거한 자료를 통해 성별 임금격차의 설명을 시도하고 있어 아쉬움을 남기고 있다.

<표 7>은 직종 소분류를 기준으로 그 직종에 남자근로자가 70% 이상 취업하고 있으면 남자지배직종, 여자가 70% 이상 취업하고 있으면 여자지배직종, 그리고 남·여가 각각 30~70% 취업하고 있으면 남녀공통직종으로 구분하고 있다. 이 표에 따르면 1984년에는 전체 직종의 45.9%는 남자에 의하여, 그리고 31.4%는 여자에 의하여 지배되어 있어 소분류 전체 직종의 77.3%가 성별로 격리되어 있는 매우 심한 성별 직무격리(gender job segregation)현상을 보여 주고 있다. 뿐만 아니라 여자지배직종에서의 여자근로자 임금이 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

이러한 현상은 1999년 들어 다소 변화하고 있는데, 전체 직종의 약 73.6%가 성별로 분리된 것으로 나타났다. 1988년과 비교하여 보면 남성지배직종의 비율은 증가하였으나 여성지배직종비율은 감소하였다. 여성지배직종의 여성평균임금은 남녀공통직종의 여성평균임금에 비해 약간 높으나 남성지배직종의 여성 평균임금에 비하여는 여전히 낮다. 이러한 성별 직무격리와 여자근로자의 소수 직종에의 집중은 여자근로자들이 직무배치와 승진에서 차별적 대우를 받고 있다는 주장과 여자인

<표 7> 성별 직종분리

(단위: %, 천원)

		남자 지배직종	여자 지배직종	남·여 공통직종
1 9 8 4	직종의 구성비	45.9	31.4	22.8
	남자 노동자 구성비	72.7	7.5	19.9
	평균임금	443	249	341
	여자 노동자 구성비	6.9	66.1	27.0
	평균임금	222	155	189
1 9 8 8	직종의 구성비	52.5	26.0	21.5
	남자노동자 구성비	74.4	7.4	18.2
	평균임금	567	372	438
	여자노동자 구성비	11.3	60.9	27.8
	평균임금	359	253	276
1 9 9 4	직종의 구성비	59.2	8.7	32.1
	남자노동자 구성비	74.4	2.4	23.3
	평균임금	1,485	1,111	1,295
	여자노동자 구성비	18.2	25.8	55.9
	평균임금	938	792	718
1 9 9 9	직종의 구성비	65.2	8.4	26.4
	남자노동자 구성비	77.5	1.8	20.7
	평균임금	2,197	1,647	1,945
	여자노동자 구성비	27.0	28.2	44.9
	평균임금	1,584	1,310	1,260

주: 1) 사업체 규모가 500인 이상 되는 사업체기준.

2) 직종은 소분류까지 분류.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

로자의 저임금이 소수직종으로의 여자근로자 집중에 의한 여자근로자 사이의 경쟁격화에 의하여 초래된다는 집중가설(crowding hypothesis)의 증거가 되기도 한다. 이러한 성별 직무격리와 좁은 범위의 비숙련직종에의 여자근로자의 밀집현상은 여자근로자들의 사내훈련(on-the-job training)과 승진의 기회를 축소시키며 기업에 대한 애착과 근속연수를 줄이는 요인이 된다.⁴⁾⁵⁾

3. 여성근로자에 대한 임금차별

성별 임금격차를 가져오는 또 하나의 원인은 여자근로자에 대한 임금차별이다.⁶⁾ 남녀가 동일한 인적자본을 가지고 동일한 직무에 종사하면서도 여자가 더 낮은 임금을 받는다면 이는 여성에 대한 임금차별이라 할 수 있다.

우리나라의 기업, 특히 대기업은 기업이 독자적으로 만든 호봉표

-
- 4) 그러나 1984년 이후 전반적인 추이는 일정한 형태를 지니고 있지는 않다. 성별 직종분리현상이 강화되었는지 그렇지 않은지에 대한 여부는 현재의 분석에서 발견하기 힘들며, 여성지배직종에서 남성의 임금이 분석기간동안 최하위를 기록하고 있음은, 비록 1994년 이후 여성지배직종에서 여성의 임금이 남녀 공통직종의 여성임금에 비해 높아졌다고는 하나, 성별 직종분리현상이 약화되고 있지 않음을 보여주는 반증이라 할 수 있다.
- 5) 황수경(2001)은 남성지배직종과 여성지배직종에서 남성과 여성이 각각 높은 임금을 받는 이유에 대하여 비교우위가설을 이용하여 설명하고 있으며, 남성이 여성지배직종에서 임금패널티를 받는 것과는 달리 여성이 남성지배직종에서 상대적으로 높은 임금을 받고 있는 이유에 대해 차서가설을 이용한 설명을 시도하고 있다.
- 6) 여기서의 임금차별이란 용어는 전에 사용한 임금차별(임금차이에 대한 대비적 개념) 용어보다는 하위의 개념이다. 즉, 광의의 임금차별이 일어나는 경로를 고용차별과 협의의 임금차별로 구분할 시의 협의의 임금차별을 의미한다.

<표 8> 근로자 종류별 초임호봉 및 초임금(1999)

(단위: 천원, %)

	초임임금	초임금지수(대졸남자=100)
대졸		
남자	1,553	100.0
여자	1,484	95.6
전문대졸		
남자	1,279	82.4
여자	1,164	75.0 (91.0)
고졸		
남자	1,186	76.4
여자	1,026	66.1 (86.5)

주: 1) 기계장비 및 기기제조업 중 한 업체를 선정하여 작성.

2) ()안의 숫자는 같은 학력의 남자초임금을 100으로 하였을 때의 여자 초임금지수임.

자료: 한국경영자총협회, 『인사임금사례총람』, 2000.

에 근거하여 개별 근로자의 임금을 결정하는데, 이 호봉표는 여성차별을 제도화시키는 기구라 할 수 있다. <표 8>은 우리나라의 전형적인 대기업의 하나인 A기업의 호봉표에서 근로자 종류별 초임호봉과 초임금에 따라 작성한 것인데, 두드러진 특징이 근로자의 학력·성별 차별의 제도화이다. 이 호봉표에 의하면 신입사원이 이 기업에 입사하는 入職門은 우선 학력별로 분화되어 있으며 이들은 입직단계에서 비경쟁집단(non-competing group)이다. 또한 같은 학력의 근로자라도 성별로 초

임호봉이 다르게 부여되며 이에 따라 여자근로자의 초임금은 같은 학력의 남자에 비해 4~14% 낮다.

이러한 초임호봉과 초임금의 차이만으로 여성에 대한 임금차별의 존재를 주장하기는 어려울지 모른다. 왜냐하면 같은 학력의 소유자라 하더라도 남자와 여자는 맡은 직무가 다를 수 있기 때문이다. 따라서 학력·성별 초임호봉의 차별은 임금차별보다 고용차별의 성격이 더 강할 수도 있다.

이러한 점을 고려하여 순수한 임금차별의 존재여부를 따져보기 위하여 동일한 인적자본을 가지고 같은 기업에서 같은 직종에 종사하는 근로자의 성별 임금격차를 살펴보도록 하자. <표 9>에서 알 수 있듯이 같은 기업에서 같은 직종에 종사하는 같은 학력·연령·경력·근속의 근로자라도 여자는 남자에 비해 약 20% 낮은 임금을 받고 있으며, 이러한 격차는 기본적으로 1988년과 1999년에 동일하다. 물론 여기에서의 직종분류는 소분류로서 이 분류 내에서 개별 근로자가 맡은 직무의 차이가 있을 수 있기 때문에 여기에 나타난 임금격차 모두를 임금차별이라 하기 어려울지는 모르나, 이러한 성별격차의 상당부분은 여성에 대한 임금차별에 원인이 있다고 해도 무방할 것으로 보인다.⁷⁾

7) 여기에서는 남성의 균경력을 분리하지는 못하였다. 남성의 균경력을 고려하면 성별 임금차이는 줄 수 있을 것이다.

<표 9> 동일노동·인적속성 보유 노동자의 성별 임금격차

(단위: 원, %)

기업 및 직종	인적속성	남자노동자임금(A)	여자노동자임금(B)	B/A
<1988>	고졸 19세 근속연수 1년 경력연수 1~2년	485,678	370,330	76.3
	고졸 22세 근속연수 1년 경력연수 3~4년	526,431	426,315	81.0
	고졸 23세 근속연수 4년 경력연수 3~4년	543,573	428,473	78.8
<1999>	고졸 21세 근속연수 3년 경력연수 3~4년	1,691,250	1,275,333	75.4
	고졸 23세 근속연수 1년 경력연수 2~3년	1,426,917	1,187,667	83.2
	고졸 25세 근속연수 7년 경력연수 5~10년	1,881,500	1,223,417	65.0

주: 1) 직종은 전기전자장비 정비원 및 설비원(Electrical and Electronic Equipment Mechanics and Fitters)을 기준.

2) 경력은 동일직종에서의 경력을 의미함.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

V. 성별 임금격차의 원인별 분해

1. 분해방법의 이론적 배경

이상에서 보았듯이 여자근로자들은, 인적자본론에서 생산성과 正의 상관관계를 가지고 있다고 주장하는 인적자본 보유량이 남자근로자보다 적을 뿐만 아니라, 직무배치와 승진 그리고 임금결정에서 차별을 받고 있다. 그렇다면, 이러한 각 요인은 남녀간의 총임금격차를 발생시키는 데 어느 정도 기여하고 있을까? 이 질문에 대한 답은 정책적으로 대단히 중요한 의의를 지닌다. 만약 성별 임금격차가 인적자본투자의 차이에 의해서 유발된다면, 정부는 여자의 인적자본투자를 용이하게 하는 여러 가지 정책을 모색해야 할 것이다. 그러나 차별화가 임금격차의 주된 요인이라면 기업 내 직무배치, 승진, 임금결정과정에서의 차별적 요소 제거에 힘을 기울여야 할 것이기 때문이다.

아래에서는 이러한 문제의식 아래 성별 총임금격차를 원인별로 분해하여 어느 요인이 얼마만큼 중요한 역할을 하고 있는가를 밝혀보고자 한다. 본고의 성별 임금격차의 추정에서 알고자 하는 것은 일반적으로 Oaxaca류의 성별 임금격차분해모형을 사용하여 현재 평균적인 여성근로자가 시장균형의 변화 없이 남성근로자로 된다면 얼마만큼의 임금을 받을 수 있을가에 대한 것이다.

분해의 방법에 대한 기존의 연구는 대부분 Oaxaca(1973)의 임금격차분해모형에 기초하고 있다. 그러나 이 Oaxaca류의 분해기법의 응용에 해당되는 특정 설명변수를 추가함에 따른 잔차(residual)의 변동을

이용한 분해방법은 각 설명변수(생산성관련 또는 차별관련)에 의해 설명되지 않는, 즉 잔차로 남는 부분에 대한 해석이 불가능하다는 단점이 있다.⁸⁾ 또한 이 연구에서 사용되는 분해의 방법도 설명변수의 추가에 따른 잔차의 변동을 이용하는 것은 아니지만 유의한 설명변수를 포함시키지 않거나 또는 포함시킬 수 없는 경우⁹⁾(측정되지 않는 근로조건 의 성별 차이) 성별 임금차이와 차별의 비율이 영향을 받을 수 있다는 한계가 있다.

또한 같은 내용이지만 Oaxaca류의 분해기법은 실제 노동시장에서 관측되는 남성과 여성의 임금 중 어느 것도 차별이 존재하지 않았다면 가능했을 균형임금을 반영하지 못한다는 한계를 안고 있다. 이를 이론적으로 교정할 수 있는 방법론은 Cotton(1988)에 제시되고 있으나, 본고에서 개발된 Oaxaca류 분해식의 변형에 의한 성별 임금격차의 원인별 분해식에는 적용되기 힘들기 때문에 추후의 연구과제로 남기고자 한다.¹⁰⁾

다만 여기서 위에서 제기된 Oaxaca 분해방법의 한계를 구체적으로 살펴보면 다음과 같이 정리될 수 있다.

Oaxaca(1973)는 임금격차를 다음과 같이 정의하였다.

$$D = \frac{\bar{W}^w / \bar{W}^b - MP^w / MP^b}{MP^w / MP^b} \quad (1)$$

8) 이 방법을 사용한 한국의 성별 임금격차에 대한 대표적인 논문은 박세일·박원구(1984)의 논문이다.

9) 예를 들어, 기업규모와 같은 변수는 성별 임금격차를 설명하는 주요 변수 중의 하나로 판단되나 차이나 차별 어느 한 부분으로 포함시킬 수 없기 때문에 성별 임금격차를 분해하는 Oaxaca류의 임금방정식에서는 제외된다.

10) 이 점에 대하여 발전적인 코멘트를 해준 익명의 레프리 C에게 감사드린다.

여기서 \bar{W}^w / \bar{W}^b 는 관찰되는 백인과 흑인의 평균임금비율, MP^w / MP^b 는 관찰되는 백인과 흑인의 평균한계생산물이며 차별이 없을 경우 평균임금비율로 가정하였고,

(1)식을 log 형태로 전환하면,

$$\ln \bar{W}^w - \ln \bar{W}^b = \ln MP^w - \ln MP^b + \ln(D+1) \quad (2)$$

여기서 전반부는 생산성에 기인한 임금격차, 후반부 $\ln(D+1)$ 은 차별에 기인한 임금격차를 의미하게 된다.

일반적으로 $\ln \bar{W}$ 는, \bar{X}_j 를 생산성을 결정하는 개별 변수의 평균치라 하면, $\sum_{j=0}^k B_j \bar{X}_j$ 에 의해 추정되며, B_j 는 추정계수를 의미하게 되므로 (2)식은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}^w - \ln \bar{W}^b &= \sum B_j^w \bar{X}_j^w - \sum B_j^b \bar{X}_j^b, \quad j=0,1,2,\dots,k \end{aligned} \quad (3)$$

또한 (3)식을 아래의 (4)와 (5)식으로 전환할 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}^w - \ln \bar{W}^b &= \sum B_j^b (\bar{X}_j^w - \bar{X}_j^b) + \sum \bar{X}_j^w (B_j^w - B_j^b) \end{aligned} \quad (4)$$

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}^w - \ln \bar{W}^b &= \sum B_j^w (\bar{X}_j^w - \bar{X}_j^b) + \sum \bar{X}_j^b (B_j^w - B_j^b) \end{aligned} \quad (5)$$

(4)와 (5)의 식에서 두 번째항은 잔차이기 때문에, 설명변수가 빠지거나 잘 반영되지 않는 경우에 발생하는 omitted variable의 영향은

잔차항에 반영되게 되므로 차별적인 요소를 과대 또는 과소 측정하게 된다.

이 점을 좀더 구체적으로 살펴보면, 생산성을 반영하는 총 K개의 설명변수 중 G개만이 설명변수로 설정된 임금방정식의 경우는 아래와 같이 표현될 것이다.

$$\ln W_i^r = \sum_{j=0}^G B_j^r X_{ij}^r + e_i^r, \text{ 여기서 } e_i^r = \sum_{j=G+1}^k B_j^r X_{ij}^r$$

여기서 완전한 임금방정식의 경우는 $E(e_i^r) = 0$ 로 가정할 수 있으나, 위의 경우는 그렇지 못하므로 아래와 같이 표현된다.

$$\begin{aligned} E(\ln W_i^r) &= \sum_{j=0}^G B_j^r \epsilon(X_{ij}^r) + E(e_i^r) \\ &= \sum_{j=0}^G B_j \bar{X}_j^r + \bar{m}^r \\ &= (B_o^r + \bar{m}^r) + \sum_{j=1}^G B_j^r \bar{X}_j^r \end{aligned}$$

따라서 적절한 설명변수가 모형에서 빠진 경우(omitted variables) 그 영향은 상수항에 포착되기 때문에, 임금격차의 분해는 아래와 같은 형태로 다시 표현될 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}^w - \ln \bar{W}^b &= \sum_{j=1}^G B_j^w (\bar{X}_j^w - \bar{X}_j^b) \\ &+ \sum_{j=1}^G \bar{X}_j^b (B_j^w - B_j^b) + (B_o^w + \bar{m}^w - B_o^r - \bar{m}^r) \end{aligned}$$

위의 식에서 마지막 두 항이 잔차의 합으로 잡히게 되므로, 결국 잔차는 차별과 omitted 영향의 합으로 구성되게 되어, Oaxaca류의 분

해석은 차별적인 요인을 과대 또는 과소 측정하게 되는 것이다(Cotten [1988] 참조).

한편 위와 같은 전통적인 분해방법에 대한 결함을 보완하기 위하여 Kamalich and Polackek(1982)은 역회귀분석(revere regression analysis)을 제시한 바 있다. 이 방법은 Oaxaca류 기법이 동일한 인적자본을 가진 남녀근로자의 임금을 비교하는 데서 출발하는 것과는 반대로 동일한 임금을 받는 남녀근로자의 인적자본의 보유 정도를 비교하는 방법이다. 즉, 동일한 임금을 받는 남녀근로자에 있어 여성의 근속이나 교육수준이 남성보다 높다면 노동시장에 성별차별이 있다고 판단하는 것이다.

그러나 이 방법 역시 문제점이 지적될 수 있다. 먼저 회귀식의 설정에 있어 남녀의 임금결정구조가 같다는 가정이 필요하며, 단지 남녀간의 차별이 노동시장에 존재한다는 것을 확인해 줄 뿐 본고가 의도하고 있는 성별 임금격차를 원인별로 분해한 결과는 제시해 주지 못한다는 점이다.

어수봉(1991)은 위와 같은 역회귀분석을 통해 1989년에 있어 근속기간 외에 다른 조건이 같고 동일한 임금을 받고 있는 남녀근로자 중 남성의 근속기간이 여성보다 약 64% 정도 짧음을 보여줌을 통해 우리나라 노동시장에 여성에 대한 차별이 존재함을 보인 바가 있다.

2. 분해방법

이러한 분해방법의 한계를 염두에 두고 본고에서 사용한 성별 임금격차의 원인별 분해방법은 다음과 같다.

첫째, 기본적으로 Oaxaca류의 임금격차분해방법을 변형한 것으로

성별 임금격차의 분해를 위하여 임금격차 발생의 원인을 크게 생산성과 관계있는 인적자본 보유량의 차이와 여성차별의 둘로 나누고, 여성차별은 다시 고용차별과 임금차별로 나누었다. 여기서 고용차별은 동일한 인적자본을 가진 여성이 직종 및 직급구성에서 남자보다 불리한 데서 오는 임금격차이다.¹¹⁾ 임금차별이란 동일한 인적자본, 예를 들어 교육이나 근속에 대한 수익률이 남자보다 낮은 데서 오는 임금격차이다.

둘째, 성별 총임금격차를 이와 같이 원인별로 분해하기 위해서 남자근로자와 여자근로자에 대해 다음과 같은 Mincer류의 임금방정식을 추정한다.

$$\ln(\text{임금}) = F(\text{교육연수}, \text{교육연수제곱}, \text{근속연수}, \text{근속연수제곱}, \text{경력연수}, \text{경력연수제곱}, \text{직종더미}, \text{직급더미})$$

셋째, 회귀분석 후 원인분해를 위하여 추정계수를 다음과 같은 세 부분으로 나눈다 : 상수 ; 교육 · 근속 · 경력과 같은 인적자본변수에 대한 계수 ; 직종 · 직급더미에 대한 계수. 그리고 남자추정계수는 m 으로, 그리고 여자추정계수는 f 로 표시한다. 그러면 각 추정계수는 다음과 같은 기호로 표시될 수 있다.

11) 논평자 C는 직종분리가 수요측의 요인이라기보다는 공급측의 요인으로 온존할 가능성이 많기 때문에 직종, 직급과 관련된 차이를 '고용차별'로 간주하기는 곤란하다는 견해를 제시하였다. 일리 있는 지적이라 생각된다. 직급의 차별은 승진에서의 차별로 간주할 수 있기 때문에 차별적인 요소로 당연히 여길 수 있으나, 직종차별의 경우는 공급측의 요인을 중시하는 차서가설에 근거하면 차별이라 여기기 곤란한 측면이 있다. 그러나 본고에서는 공급측의 요인을 깊게 고려하지 못하는 모형이기 때문에 일단 차별적인 요인으로 간주하고 있다. 자세한 내용은 황수경(2001)에서 논의되고 있다.

C : 상수

Gff : 상수 이외에는 모두 여자추정계수로 구성된 벡터

Gfm : 인적자본변수는 여자추정계수, 직종·직급변수는 남자추정계수로 구성된 벡터

Gmf : 인적자본변수는 남자추정계수, 직종·직급변수는 여자추정계수로 구성된 벡터

Gmm : 인적자본변수와 직종·직급변수 모두 남자추정계수로 구성된 벡터

F1 : 여자의 평균교육연수, 교육연수제공, 근속연수, 근속연수제공, 경력연수, 경력연수제공으로 구성된 벡터

F2 : 여자의 직종·직급별 구성을 나타내는 벡터

F = (1, F1, F2)

M1 : 남자의 평균교육연수, 교육연수제공, 근속연수, 근속연수제공, 경력연수, 경력연수제공으로 구성된 벡터

M2 : 남자의 직종·직급별 구성을 나타내는 벡터

M = (1, M1, M2)

그러면

$$\text{여자근로자의 평균임금} = (C_f, G_{ff}) \cdot F$$

$$\text{남자근로자의 평균임금} = (C_m, G_{mm}) \cdot M$$

$$\text{성별 총임금격차} = (C_m, G_{mm}) \cdot M - (C_f, G_{ff}) \cdot F$$

$$\text{인적자본보유량의 차이에 따른 성별 임금격차} = G_{mm} \cdot (M_1, F_2) - G_{mm} \cdot (F_1, F_2)$$

$$\text{인적자본투자에 대한 수익률차이(임금차별)에 의한 성별 임금격차} = (C_m, C_f) + \{G_{mf} \cdot (F_1, F_2) - G_{ff} \cdot (F_1, F_2)\}$$

$$\text{직종} \cdot \text{직급차별에 따른 성별 임금격차} = G_{fm} \cdot (F1, M2) - G_{ff} \cdot (F1, F2)$$

로 분해할 수 있게 된다.

<표 10>은 최근 15년간의 성별 총임금격차의 분해결과를 보여주고 있다.

이 결과에서 알 수 있는 추이는, 1984년 이후 성별 총임금격차는 <표 3>에서 보듯이 빠른 감소를 보여주고 있으나, 성별 임금격차 중 구성비율은 차별에 기인한 부분이 1997년까지 증가하여 왔으며, 1999년 들어 다시 감소추세에 있다는 점이다. 이는 다시 부연하면 성별 임금격차는 1984년 이후 차이와 차별에 기인한 부분이 모두 감소하여 성별 총임금격차를 축소하여 왔으나, 생산성에 기인한 차이의 부분이 좀더 빠르게 감소되었고, 차별에 기인한 성별 임금격차는 아직도 상당부분 존재한다는 것으로 해석할 수 있다.

1984년과 1999년을 비교하여 보면, 먼저 인적자본투자의 차이가 전체 성별 임금격차에서 차지하는 비중이 1984년에 51%, 1999년에 43%를 차지하고 있으며, 차별적 요소는 1984년에 49%, 1999년에 57%를 차지하고 있고 1984년에 비하여 1999년에 차별적 요소가 차지하는 비율이 상대적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 차별적 요인 중에서는 특히 임금차별이 성별 임금격차 발생에 중요한 역할을 하고 있다.

김태홍(2000)의 연구는 Oaxaca의 분해방법으로 본고와 동일한 자료를 이용하여 1990, 1995년 및 1998년의 성별 임금격차를 합리적인 격차와 비합리적인 격차 두 요인으로 분해하고 있다. 합리적인 격차와 비합리적인 격차를 본고의 차이와 차별 두 요인과 유사하게 분류하고 있으나 분해의 결과와 시계열적 추이는 서로 상이한 결과를 보여주고 있

다. 즉, 김태홍(2000)의 결과는 1990년 이후 합리적인 격차에 의한 성별

<표 10> 성별 임금격차의 분해

(단위: 원, %)

	1984	1988	1994	1997	1999
성별 총임금격차(금액/구성비)	159,800 (100.0)	216,941 (100.0)	459,073 (100.0)	565,387 (100.0)	530,253 (100.0)
인적자본차이로 인한 임금격차	50.8	50.8	38.2	38.3	43.0
교육수준차이	15.3	14.7	10.0	10.2	11.5
근속연수차이	17.1	22.0	20.3	20.7	23.0
경력차이	18.4	14.2	7.8	7.4	8.5
차별화로 인한 임금격차	49.2	49.2	61.8	61.7	57.0
임금차별	50.2	47.5	63.7	62.4	71.0
직무배치·승진차별	-1.0	1.7	-1.8	-0.7	-14.0

주: 1) 남자와 여자의 임금격차를 분해.

2) 경력이란 현재 취업중인 기업 이외에서의 경력을 의미하며 「연령-교육연수-근속연수-6」으로 계산.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사 Tape」에서 작성.

임금격차의 비중이 조금씩 증가하는 모습을 보여주는 반면, 본고는 같은 연도에 대한 추정은 없지만 1980년대 말 이후 성별 임금격차에서 차이에 기인한 비중은 1990년대 중반에 다소 감소하였다가 1990년대 말에 다시 증가하는 추이를 보여준다. 양자의 차이에 대해서는 현 단계에서는 그 이유를 정확히 설명하기는 힘들지만, 일단 분해의 방법(독립변수의 차이 등)과 정도가 다른 측면에서 기인한 것으로 보인다.¹²⁾

본고에서 추정한 임금방정식의 결과는 <부표>에 수록되어 있다.

12) 분해식은 본문에 나와 있지 않아 본고와의 구체적인 차이를 논할 수 없다.

각년도 회귀식에 대한 R^2 를 살펴보면, 남성 임금방정식의 경우는 1984년 0.59를 정점으로 매년 감소하여 1999년에는 0.49 정도를 보이고 있으며, 여성의 임금방정식의 R^2 는 약 0.5 내외로 일정한 비율을 보여주고 있다. 그리고 1999년의 경우 남성과 여성의 R^2 는 0.49 정도로 거의 같은 수치를 보이고 있다.

또 한 가지 고려해야 할 점은 차별화로 인한 성별 임금격차 중 직무배치와 승진차별에 기인한 성별 임금차별요소는 최근 들어 오히려 여성에게 유리한 방향으로 작용하고 있다는 점이다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 직종을 대분류 수준으로 임금추정식에 반영함에 따라 정확한 직종분리현상을 반영하지 못하였다는 한계와 직종분리뿐만 아니라 각 직업의 특성을 제대로 제어하지 못한 점에 기인한 것으로 보인다. 특히 최근의 경제환경변화가 직업특성에 대한 수익률에서 여성에게 유리하게 작용하지 않았느냐는 해석과 여성의 자발적인 선택의 증가에 기인한 측면(황수경[2001])도 단편적인 설명이 가능하겠으나, 추후에 정밀한 검토가 이루어져야 할 것으로 보인다.

또한 최근에 성별 임금격차에서 차별에 기인한 임금격차가 증가하는 현상은 비정규직의 증가와 밀접한 관계가 있는 것으로 보이지만(비정규직 중 여성의 비율이 상대적으로 높기 때문), 이 역시 추후에 면밀한 검토가 필요할 것이다.

전반적으로 본고는 성별 임금격차라는 광범위한 주제하에 차별과 차이에 기인한 임금격차의 최근 20년간의 추이를 관찰하고 있기 때문에 여기에서 단편적으로 파악된 사실을 현실에 비추어 정교하게 해석하는 작업은 대단히 어렵게 느껴지며, 어느 부분에 있어서는 해석 자체도 어렵게 느껴진다. 본고는 이러한 한계로 성별 임금격차의 측면에서 최근 20년간의 노동시장변화에 대한 광범위한 문제를 제기하는 수준에

그치고 있다. 바라건대 본고에서 제기된 여러 가지 의문점을 기초로 여성 노동시장에 대한 정교한 분석들이 계속되었으면 한다. 마지막으로 본고에 기초한 성별 임금격차를 개선하기 위한 과제는 다음과 같다.

성별 임금격차를 개선하기 위해서는 여자의 인적자본에 대한 투자를 용이하게 하는 여러 가지 정책과 함께, 임금차별을 제거해 나가는 노력이 동시에 이루어져야 할 것으로 생각된다. 그런데 여성근로자의 낮은 교육수준은 우리 사회의 男兒選好 사상과 고학력 여성의 좁은 취업문 등에, 그리고 여성근로자의 짧은 근속 및 경력연수는 여성직무의 단순반복적 노동과정, 그리고 관행화된 결혼으로 인한 퇴직 등에 기인하는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 성별 임금격차 개선을 위해서는 차별적 제도의 개선이 위의 임금격차 요인 분해의 수치가 제시하는 이상으로 중요하다고 볼 수 있다. 즉, 채용과 초임금에서의 남녀차별 금지, 그리고 여성근로자에 대한 훈련기회 확대 등이 성별 임금격차 해소의 중요한 정책방향이라 할 수 있다.

● 참고 문헌 ●

- 김태홍, 『여성 고용구조의 변화와 향후 정책과제』, 한국여성개발연구원, 2000.
- 박세일·박훤구, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원, 1984.
- 어수봉, 「성별직종분리와 성별임금격차」, 『한국노동연구』 II호, 한국노동연구원, 1991.
- 이원덕·유경준, 「노동시장에서의 성별 차이와 차별」, 『한국의 노동문제』, 비봉출판사, 1991.

- 서병선 · 임찬영, 「한국근로자의 직종선택」, 미발표 원고, 2001.
- 황수경, 「성별직종분리와 직업특성의 임금효과」, 한국경제학회 동계학술대회 발표논문, 2001.
- Bergmann, Barbara R., "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment," *Journal of Political Economy*, 79/2, 1971.
- _____, "Occupational Segregation, Wage and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex," *Eastern Economic Journal* 1(1-2), 1974, pp.103~110.
- Blinder, Alan S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structure Estimates", *The Journal of Human Resources*, VIII, 4, 1972.
- Cotton, Jeremiah, "On the Decomposition of Wage Differentials," *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, No. 1-2, 1988.
- Hwang, Soo-Kyeong, "Does Femaleness Reduce Wage?: An Analysis of the Effect of Gendered Comparative Advantage on Occupation Segmentation and Gender Wage Gap," Ph.D. Dissertation, Binghamton University, 2001.
- Kamalich, R.B. and S.W. Polachek, "Discrimination: Fact or Fiction An examination Using an Alternative Approach," *Southern Economic Journal*, Vol. 49, Oct. 1982.
- Lee, Wonduk, *Earning Distribution and the Role of Enterprises in Korea*, Ph.D. Dissertation, Boston University, 1982.
- Macpherson, D. A. and B.T. Hirsch, "Wage and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics* 13(3), 1995.
- Oaxaca, Ronald, 'Mail-Femail "Wage Differentials in Urban Labor Market," *International Economic Review*, Vol.14, No. 3, 1973.

<부표> 회귀분석 결과

	1984		1988		1994		1997		1999	
	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자
상 수 항	11.871 (1517.6)	11.831 (1270.9)	12.386 (1446.4)	12.363 (1247.1)	13.367 (1449.6)	12.971 (969.7)	13.665 (1261.9)	13.307 (895.8)	13.728 (1211.0)	13.300 (799.0)
교육연수	-0.051 (-40.2)	-0.083 (-46.9)	-0.051 (-38.3)	-0.081 (-46.0)	-0.038 (-27.6)	-0.032 (-14.5)	-0.039 (-24.3)	-0.025 (-10.9)	-0.062 (-37.3)	-0.023 (-9.0)
교육연수제공	0.005 (96.8)	0.006 (71.4)	0.005 (86.9)	0.006 (74.3)	0.003 (57.4)	0.003 (33.6)	0.003 (50.8)	0.003 (29.7)	0.004 (68.5)	0.003 (25.7)
근속연수	0.091 (286.7)	0.091 (200.3)	0.090 (327.5)	0.090 (209.9)	0.073 (277.1)	0.090 (178.4)	0.070 (264.1)	0.086 (172.5)	0.071 (262.6)	0.083 (162.7)
근속연수제공	-0.002 (-137.2)	-0.002 (-61.7)	-0.002 (-146.4)	-0.002 (-58.2)	-0.002 (-134.5)	-0.002 (-76.1)	-0.001 (-129.4)	-0.002 (-77.4)	-0.001 (-122.3)	-0.002 (-61.5)
경력연수	0.040 (191.8)	0.017 (67.5)	0.031 (154.8)	0.007 (33.4)	0.021 (116.0)	0.002 (8.9)	0.019 (103.9)	-0.003 (-10.5)	0.022 (121.7)	-0.004 (-15.6)
경력연수제공	-0.001 (-143.8)	-0.0005 (-67.3)	-0.001 (-124.4)	-0.000 (-42.0)	-0.001 (-118.7)	-0.001 (-14.3)	-0.001 (-117.1)	-0.00003 (-5.2)	-0.001 (-127.1)	0.000 (1.6)
직종더미1 (행정관리직)	0.322 (78.1)	0.715 (25.4)	0.236 (58.0)	0.258 (8.2)	0.263 (66.9)	0.446 (21.8)	0.305 (75.1)	0.499 (28.5)	0.193 (52.6)	0.423 (31.1)
직종더미2 (전문기술직)	0.245 (99.7)	0.434 (104.8)	0.133 (54.3)	0.163 (47.1)	0.094 (48.1)	0.172 (45.0)	0.139 (70.7)	0.211 (58.2)	0.087 (47.6)	0.204 (56.9)
직종더미3 (사무직)	0.100 (53.0)	0.210 (119.6)	0.015 (8.3)	0.034 (19.9)	0.005 (3.1)	0.071 (30.3)	0.025 (13.3)	0.072 (27.2)	0.011 (6.0)	0.090 (31.3)
직종더미4 (서비스판매직)	-0.153 (-55.5)	0.033 (10.8)	-0.165 (-63.7)	0.003 (1.1)	-0.070 (-17.9)	0.086 (27.8)	-0.026 (-5.9)	0.117 (35.1)	-0.080 (-22.3)	0.038 (11.3)
직급더미1 (임원/부장)	0.017 (3.6)	0.089 (2.6)	0.041 (8.9)	0.365 (11.1)	0.048 (12.7)	0.194 (10.6)	0.107 (30.0)	0.122 (8.7)	0.065 (19.8)	0.220 (18.2)
직급더미2 (과장)	0.138 (43.1)	0.433 (21.9)	0.141 (47.2)	0.457 (27.1)	0.116 (47.4)	0.375 (28.3)	0.098 (41.1)	0.210 (22.6)	0.060 (26.4)	0.233 (28.4)
직급더미3 (계장/집장/조장)	0.048 (13.8)	0.142 (21.1)	0.033 (10.1)	0.064 (10.2)	0.004 (1.4)	0.076 (9.0)	0.019 (5.4)	0.088 (11.3)	0.003 (0.9)	0.130 (18.3)
Adj. R ²	0.5859	0.4986	0.5773	0.4718	0.5102	0.4889	0.5261	0.5236	0.4850	0.4829

주: ()내는 t-value