

한국 노동시장에서 비정규직 임금차별 영향 변동추이

신 승 배*

이 연구는 지난 10년간 한국 노동시장에서 비정규직의 임금차별이 어느 정도였는지 그 차별 영향의 변동추이를 보고자 했다. 이를 위해 비정규직과 정규직의 임금차별 영향을 분석하고, 여성 비정규직에 대한 임금차별 영향은 여성 비정규직과 남성 비정규직 사이의 성차별 영향과 여성 비정규직과 여성 정규직 사이의 차별 영향을 분석하였다.

분석결과 임금차별 영향에 대한 추이변화에서 정규직과 비정규직에서는 생산성에 기인한 임금격차보다 차별에 기인한 임금격차의 비중이 크게 나타났다. 남성비정규직과 여성비정규직의 성차별로 나타나는 임금격차에 있어서도 생산성에 기인한 임금격차보다는 차별에 기인한 격차가 크고, 여성비정규직과 여성정규직 사이의 임금격차도 생산성 보다는 차별에 기인한 격차가 크다는 것이 드러나 여성비정규직은 여성으로서의 차별과 비정규직이라는 차별을 이중적으로 받고 있다는 것을 알 수 있다. 이 연구는 차별영향을 생산성과 분리해보고자 하는 시도에 의의를 둘 수 있겠다.

1. 서론

이 연구의 목적은 지난 10년간 한국 노동시장에서 비정규직의 임금차별이 어느 정도였는지 그 차별 영향의 변동추이를 분석하는 것이다. 이를 위해 비정규직과 정규직의 임금차별 영향을 분석하고, 여성 비정규직에 대한 임금차별 영향은 여성 비정규직과 남성 비정규직 사이의 성차별 영향과 여성 비정규직과 여성 정규직 사이의 차별 영향을 분석할 것이다.

임금격차가 차별에 의한 것인지 아니면 단지 근무시간이 갖는 상대성 때문인지에 대한 논의가 끊이지 않는 가운데, 안주엽·남재량(2007)은 정규직에 대한 비정규직 임금격차 가운데 차별에 의한 부분은 최대 15%라고 하였다. 이들은 2005년 통계청의 경제활동인구조사 부가조사를 바탕으로 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석한 바, 정규직에 대한 비정규직의 시간당 상대임금은 70.5% 수준에 불과하지만 인적 특성과 기업체 특성 및 직무차이 등 차별로 볼 수 없는 임금결정요인을 감안했을 때 상대임금은 최대 97%까지 높아지는 것으로 보고하고, 정규직과 비정규직 임금격차의 85%~90%는 생산성 차이에 기인한 것이고 나머지 10~15%가 차별에 기인한 차이라고 주장한다. 따

* 한국사회과학자료원(KOSSDA) 전임연구원

라서 비정규직의 차별에 대한 논의는 사회보험을 비롯한 부가급부와 고용불안 문제에 초점을 맞춰야 할 것이라고 제안했다. 이들은 임금격차가 심하지 않다는 주장을 해 논의의 방향을 수정하지는 제언을 했지만, 일정 정도의 차별적 처우가 존재하고 있음을 확인했다. 모든 노동시장은 다양한 조건의 노동공급과 급부가 거래된다. 정규직과 비정규직이라는 고용형태는 기본적으로 임금격차를 유발할 수밖에 없다. 특히 노동시장에서 오랫동안 차별적 기제로 논의되어 온 성별 임금격차는 노동시장의 오래된 관행과도 같다. 노동시장에서 임금격차는 크고 작음의 문제가 아니라 고용불안과 소득불안으로부터 벗어나고자 하는 노동자의 욕구로 소구된다.

임금격차가 개인의 선택에 의한 차이이든지 노동시장의 구조적 특징이든지 간에 자본주의 사회에서 임금격차는 사회계급 형성에 영향을 미칠 뿐만 아니라 한 개인의 사회적 특성에 영향을 미칠 수밖에 없는 분명한 요소이다. 이러한 격차는 차별에서 기인하기 때문에 무엇보다도 사회불평등의 맥락에서 접근되어야 할 문제이며, 집단 간 격리와 갈등을 시사한다(차종천, 2004).

비정규직 노동자에 대한 임금차별 영향은 비슷한 인적 자본을 지니고 있는 비정규직과 정규직 노동자들 사이에 어느 정도의 임금격차가 있는지를 분석하는 것이 선행되어야 한다. 이것은 임금격차의 분해를 통해 비정규직 노동자와 정규직 노동자간 임금 수준의 차이에는 단순한 인적자본의 격차로 인한 부분만 존재하는 것이 아니라 비정규직에 대한 임금 보상이 차별적으로 낮아지는데서 발생하는 것임을 알 수 있다.

따라서 정규직과 비정규직 사이의 임금격차를 분석하기 위해 임금결정에 영향을 미치는 특성의 분포의 차이에 의한 부분과 비정규직에 대한 차별적 처우의 부분으로 나누고 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용할 것이다. Oaxaca의 격차 분해 방법은 최종적으로 두 가지 결과가 산출되게 되어 있다. 하나는 정규직의 보상을 중심으로 분해하는 것이고, 또 다른 하나는 비정규직의 보상을 중심으로 분해하는 것이다. 이 연구에서는 차별의 과잉추정을 막는다는 의미에서, 그리고 차별이란 정규직에 비해 비정규직을 열등하게 처우하는 것이라는 의미에서 정규직의 보상을 중심으로 비정규직과 정규직을 상호 대비시켜 살펴보고 10년간의 차별의 정도가 얼마나 변화했는지를 분석하고자 한다.

II. 이론적 논의와 기존문헌 검토

1. 이론적 논의

노동시장에서 비정규직 차별을 가장 잘 설명할 수 있는 이론은 인적자본론, 이중노동시장론, 독점지대 분배론, 효율임금이론 등이라고 생각된다. 첫째, Becker(1964)에 의해 체계화 된 인적자본이론은 노동자의 임금은 생산성에 의해 결정되므로 임금격차는 생산성 차이에서 기인한다고 보는 이론이다. 인적자본(human capital)이란 인간 체내에 내재되어 있는 기술이나 지식을 지칭한다. 이에 대한 투자는 교육과 직업훈련 등이며 이를 통해 개인의 기술과 지식이 획득되는 것이다. 따라서

개인의 연령, 학력, 경력, 근속년수, 지식, 기술수준에 따라 임금격차가 발생한다는 관점이다. 하지만 이 이론은 인적자본에 의한 생산성 차이 이상의 임금격차를 설명하지 못한다는 문제점이 제기되기도 했다. 선발가설(screening hypothesis)이 대표적인데, 교육과 훈련은 노동자의 생산성에 아무런 직접적인 영향을 미치지 않으며, 단지 보다 능력있는 사람들을 선별해 주는 선발도구로서의 기능만 수행한다고 주장한다(Spence, 1974). 따라서 생산성을 증대시키는 요인은 개인의 능력이기 때문에 잠재적으로 생산성이 높을 것 같은 노동자들이 더 높은 임금을 받게 된다는 것이다. 이에 따르면 비정규직 노동자들의 상대적으로 낮은 임금은 교육, 경력 등 명시적인 노동특성 수준들이 열등하기 때문이라고 한다. 하지만 이 또한 인적자본이론에서 설명하지 못하는 생산성 차이 이상의 임금격차를 설명하지 못하는 한계가 있다.

둘째, 이중노동시장론은 노동시장이 상이한 두 개의 구조로 분단되었다고 보고 생산성에 따라 임금이 결정되는 것이 아니라 노동자가 속해있는 노동시장 구조에 따라 임금이 결정된다고 보는 이론이다. 이 이론은 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고, 두 시장의 차이를 설명하는 결정적인 변수로 각 부문의 직무와 고용의 상대적 안정성을 들고 있다(Doeringer & Piore, 1971). 1차 노동시장은 상대적으로 높은 임금과 좋은 노동조건, 고용의 안정성 등이 보장되지만 2차 노동시장은 1차 노동시장과는 대조적으로 낮은 임금과 열악한 노동조건, 고용의 불안정성 등의 특징을 갖고 있다. 또한 유동성이 제한되어 있기 때문에 1차 노동시장에 속한 정규직 노동자에 비해 2차 노동시장에 속한 비정규직 노동자들은 노동의 이동이 자유롭지 못해 분단된 노동시장에서 임금격차가 발생하게 되는 것이다.

셋째, 독점지대 분배론에서 임금은 기업과 노동자 간의 지대를 배분하는 것이며, 임금격차는 노동자가 수취하는 지대의 차이라고 한다. 노동자간 임금 격차는 노동자 특성과 사회적 차별 기제에도 영향 받지만, 가장 큰 이유는 지대배분의 주도권을 쥐고 있는 기업의 규모와 특성이다. 예를 들면, 대기업과 중소기업 간의 임금격차(정연승, 2005)를 들 수 있다. 중소기업은 시장임금을 지급하게 되지만 독과점적 지위를 누리고 있는 대기업은 중소기업에 비해 더 많은 이윤을 획득하고 노동자에게 높은 임금을 제공하는 경향이 있다(Wesis, 1966). 대기업은 기업이미지 제고, 조직 안정, 독과점의 진입장벽 생성을 위하여 노동자에게 높은 임금을 제공하는 것이다. 이와 같이 임금격차를 기업의 규모 특히 독과점적 대기업에 의해 임금격차가 발생한다고 보는 견해를 독점지대 분배론이라고 한다. 이 견해에 따르면 기업의 경제적 여건상 막대한 자본력을 지닌 대기업은 정규직이 많고, 그렇지 않은 중소기업에는 비정규직이 종사한다고 보고 정규직과 비정규직의 임금격차는 기업의 규모와 독과점 기업의 여부에 따른 효과로 본다.

끝으로, 효율임금이론은 임금이 노동자의 생산성을 결정하는 요인이 된다는 이론이다. 기업의 측면에서 노동자의 이직율을 낮추고 노동생산성 향상을 도모하기 위해 노동자에게 시장임금보다 높은 임금을 지불하기 때문에 그렇지 않은 다른 기업의 노동자와 임금격차가 발생한다는 이론이다. 높은 임금을 지불하는 기업은 양질의 노동력을 확보할 수 있으며 노동자들은 그들이 속한 기업에 대해 소속감이나 조직몰입도가 높아 생산성 향상을 가져올 수 있기 때문에 그렇지 않은 다른 기업의 노동자와 임금격차가 존재하는 것이다. 이 이론은 구조화된 내부노동시장이 존재하는 대기업에

적용가능성이 높다(Ehrenberg & Smith, 1994).

2. 기존문헌 검토

임금격차에 관한 주요 문헌들을 살펴보면, 성별 임금격차, 학력별 임금격차, 연령별 임금격차, 직종별·산업별 임금격차, 지역별 임금격차로 구분할 수 있다. 성별 임금격차에 대한 논의로는 박세일(1984), 박영범(1991), 어수봉(1991), 조영철(1994), 신영수(1996) 등을 들 수 있다. 이들은 직종별 임금실태조사 자료를 이용하여 시간당 임금을 회귀분석한 후 Oaxaca(1973)의 임금격차분해법을 적용하여 분석하였다.

박세일(1984)은 1980년 직종별 임금실태조사 자료를 이용하여 학력별 임금격차를 분해하여 고졸자 대비 대졸자의 임금격차가 약 39%에 이른다는 것을 보고했다. 최강식(1997)은 1980년대 중반 이후 학력별 상대임금의 변화를 살펴보기 위하여 Mincer류의 임금함수를 추정하여 학력 가변수의 추정치가 점차 감소하고 있음을 발견하였고, 고학력자의 대폭 증가에도 불구하고 여전히 추정치가 높게 나타나는 것은 고학력자에 대한 수요가 높아 요소간 대체탄력성이 낮은데 기인한다고 보고 있다. 황인태(1994)는 임금격차가 기업의 성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 임금격차의 원인은 기업들에 의하여 독과점이나 다른 요인에 의해 취득된 이윤이 노동자들에게 배분되는 과정에서 발생하며, 효율임금가설은 전체임금보다는 상여금을 통해 부분적으로 기업성과에 영향을 미친다는 것을 분석하였다. 허재준·전병유(1998)는 직접적으로 개인의 생산성 차이를 초래하는 인적자본요소나 숙련형성요소를 통제한 후에 나타나는 순수한 연령에 따른 임금의 차이를 임금 프리미엄이라 정의하고 직종별 임금프리미엄을 추정하였다.

박기성·김용민(2000)의 연구는 노동자의 출신지역별 이동과 경제활동상태 및 고용현황을 살펴보고 임금함수를 추정하여 노동시장에서의 출신지역간 격차가 기호적 차별에 기인하는지 통계적 차별에 기인하는지를 식별해 주는 모형을 제시했다. 안주엽(2000)은 경제활동인구조사에서 통용되는 종사상지위에 따라 상용직을 정규직으로, 임시직과 일용직을 비정규직으로 구분한 후, 한국노동패널 1차년도(1998)자료를 이용하여 시간당 임금식을 성별·고용형태별로 추정하여, 교육수준과 노동시장 경험 및 근속기간의 인적자본요소가 정규근로의 임금에 통계적으로 유의한 효과를 미치는 반면 근속기간을 제외한 인적자본요소가 비정규근로의 임금에 미치는 효과는 유의하지 않다는 결과를 얻었다. 또한 2001년의 연구에서는 한국노동패널 1차(1998), 2차(1999)자료에 포함된 임금노동자를 표본으로 전환회귀 모형을 이용하여 고용형태의 선택식과 시간당 임금 결정식을 추정하고, 임금격차를 생산성 특성¹⁾의 차이에 의한 임금격차와 임금차별의 두 요인으로 분해하여 비정규근로

1) Oaxaca(1973)류의 기법을 사용하면 임금격차는 설명되는(explained)부분과 설명되지 않는(unexplained)부분으로 구성된다. 통상 설명되는 임금격차는 생산성의 차이라고 간주하고, 설명되지 않은 임금격차는 막연히 차별에 의한 것이라고 간주한다. 이처럼 차별로 인해 발생하는 임금격차에 대한 정확한 추계문제와 설명되는 임금격차의 부분이 차별에 의해 발생할 수도 있다는 문제 등으로 Oaxaca분해 방법은 한계를 지닌다. 그러나 Oaxaca 분해방법은 현재 가장 널리 사용되고 있는 분해기법으로 통용된다(Kidd and Shannon, 1996).

와 정규근로의 시간당 임금의 격차는 35%에 이르며 다른 임금결정요인을 통제하였을 때 고용형태별 임금격차는 19%에 이른다는 것으로 보고하고 있다.

송일호(2005)의 연구에서는 한국노동패널 6차년도 자료를 활용하여 정규직과 비정규직의 결정요인을 프로빗 모형으로 추정한 후 Oaxaca(1973)의 임금분해 방식을 통해 이들의 생산성 임금격차를 분석하였다. 분석결과, 개인특성변수인 교육년수, 건강상태, 근속년수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가구특성변수에서는 가구주의 배우자, 가구주의 자녀, 기타소득 유무가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금격차에 있어서는 전 산업을 대상으로 분석한 경우 생산성에 기인한 임금격차가 23.6%인 반면, 차별에 기인한 임금격차가 76.4%가 되는 것으로 보고하고 있다.

또한, 남재량 외(2005)의 연구에서는 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간의 임금격차가 크지 않음을 주장하였고, 어수봉 외(2005)의 연구에서도 정규직과 비정규직 노동자 간에는 통계적으로 유의미한 임금격차가 존재하지 않음을 보고하고 있다. 최근 남재량(2007)은 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간에 임금격차가 존재한다고 보기 어렵다고 주장하고 임금격차가 존재한다면 생산성에 기인한 임금격차가 91%를 차지한다고 보고하였다.

III. 분석자료 및 분석모형

1. 분석자료

분석에서 사용된 자료는 한국노동연구원의 「한국노동패널」 1차년도(1998)부터 10차(2007)년도 자료이다. 「한국노동패널」 자료는 1995년 「인구주택조사」의 10% 표본조사구(전국 21,938개 조사구)를 모집단으로 하여 1997년 「고용구조특별조사」와 일치하는 제주도를 제외한 2,497개 조사구 중 961개 조사구를 선정한 후 각 조사구 내에서 1997년 「고용구조특별조사」에서 조사가 이루어진 가구들 중에서 5-6개의 가구를 임의추출한 자료를 바탕으로 하고 있다. 따라서 「한국노동패널」 자료는 제주도를 제외한 전국에서 추출한 5,231개 원가구 표본과 이에 속하는 15세 이상 생산가능인구 11,855명의 원개인 표본을 포함하고 있다. 매년 동일한 원표본에 대하여 조사를 실시하여 패널자료를 구성하는 「한국노동패널」은 현재 10차년도(2007) 조사까지 수행되었다.

가구표본에 대한 설문은 가구원의 성별, 가구주와의 관계, 생년월일, 학력, 경제활동상태 등의 개별 가구원에 대한 정보와 자녀보육, 주생활, 사회보험 수급, 세분화된 소득, 저축 및 부채, 생활비 등의 가계재정과 경제위기가 가계재정에 미친 효과 등을 포함하고 있다.

개인표본에 대한 설문은 임금노동자와 비임금노동자에 대하여 근무시작시점, 업종 및 직종, 기업의 종류, 기업체 규모, 고용형태, 근로시간, 임금 등 현재 일자리의 특성과 취업하기 전 구직활동에 대한 정보를, 미취업자에 대해서는 유보임금을 포함한 구직활동 전반에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 모든 개인표본에 대하여 직전 일자리의 특성을 포함한 15세 이후의 취업력을 포함하여 직업훈련 및 정규교육, 군복무, 부모의 교육수준 및 경제활동상태, 혼인력과 출산력에 대한 정보를

답고 있다(안주엽, 2001)

2. 변수의 정의

가. 종속변수

이 연구의 종속변수는 시간당 임금에 로그를 취한 값이다. 시간당 임금은 월평균임금을 월근로 시간(주당 근로시간 \times 4.3)으로 나눈 임금을 말한다.

나. 독립변수

이 연구의 독립변수는 인적자본 변수, 인적속성 변수, 노동시장 변수로 나눌 수 있다. 먼저 인적자본 변수로는 교육년수와 근속년수로 측정하였다. 교육년수를 측정하기 위해 응답자의 교육에 관한 정보 두 가지 즉, 학교와 졸업여부를 이용하여 연속형 변수로 변환하였다. 먼저, 학교를 묻는 질문에는 미취학, 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 전문대학, 4년제 대학, 대학원 석사, 대학원 박사 등이 포함되어 있고, 졸업여부를 묻는 질문에는 졸업, 수료, 중퇴, 재학, 휴학 등이 포함되어 있다. 해당 학교를 졸업 및 수료한 년수를 각각 6년, 9년, 12년, 14년, 16년, 19년, 23년으로 측정한 후 해당 학교 중퇴, 재학, 휴학은 중간값을 부여한 후 올림하여 연속형 변수로 측정하였다. 예를들어 초등학교 중퇴인 경우는 3년을 중학교 중퇴인 경우는 8년으로 간주하였다. 근속년수는 조사가 이루어진 해당 년도에서 취업시기를 뺀 기간으로 측정하였다. 근속년수는 임금 수준과 비선형적 관계를 반영하기위해 분석에서는 근속년수의 제곱을 변수로 추가하였다.

인적속성 변수로는 성, 연령, 결혼상태 등의 변수를 포함하였다. 연령변수 또한 임금 수준과 비선형적인 관계를 반영하기 위해 연령의 제곱을 변수로 추가하였고, 노동시장 변수는 거주지역, 기업체 규모, 직종, 노동조합 등의 변수를 포함하였다.

<표 1> 변수의 정의 및 측정

	변수	정의	측정
종속 변수	로그시간당임금(LN(W))	시간당 임금액의 자연대수 값	연속변수
독립 변수	교육년수(EDU)	교육년수	연속변수
	근속년수(TENU)	조사년도-취업시기	연속변수
	근속년수제곱(SQTENU)	근속년수*근속년수	연속변수
	성(SEX)	성별	더미변수(남성=1, 여성=0)
	연령(AGE)	자연연령	연속변수
	연령제곱(SQAGE)	연령*연령	연속변수
	결혼상태(MAR)	결혼상태	더미변수(기혼, 이혼/별거/사별, 미혼(기준))
	거주지역(REG)	거주지역	더미변수(서울/경기, 영남, 호남, 강원/충청(기준))
	기업체규모(SIZE)	기업체 규모	더미변수(5-100미만, 100-500미만, 500명 이상, 5명 미만(기준))
	직종(OCC)	직종	더미변수(관리/전문/준전문직, 사무/서비스/판매직, 기능/조립직, 단순노무직(기준))
노동조합(UNION)	노동조합 유무	더미변수(유=1, 무=0)	

3. 임금차별 영향 분석 모형

비정규직 노동자에 대한 임금차별 영향은 비슷한 인적 자본을 지니고 있는 비정규직과 정규직 노동자들 사이에 어느 정도의 임금격차가 있는지를 분석하는 것이다. 이를 위해 임금격차의 분해를 통해, 비정규직 노동자와 정규직 노동자간 임금 수준의 차이에는 단순한 인적자본의 격차로 인한 부분만 존재하는 것이 아니라, 비정규직에 대한 임금 보상율이 차별적으로 낮아지는데서 발생하는 것이라는 점을 입증하고자 한다.

이를 위하여 정규직과 비정규직 사이의 임금격차를 임금결정에 영향을 미치는 특성의 분포의 차이에 의한 부분과 비정규직에 대한 차별적 처우의 부분으로 나누고 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용할 것이다.

먼저, 이 연구의 실증분석을 위한 임금함수의 기본모형은 다음과 같다.

$$LN(W)=a+b \times EDU+c \times TENU+d \times SQTENU+e \times SEX+f \times AGE+g \times SQAGE \\ +h \times MAR+i \times REG+j \times SIZE+k \times OCC+l \times UNION+e \text{ ————— } <식 1>$$

LN(W): 로그시간당 임금, EDU: 교육년수, TENU: 근속년수, SQTENU: 근속년수의 제곱, SEX: 성(남성=1, 여성=0), AGE: 연령, SQAGE: 연령의 제곱, MAR: 결혼상태, REG: 거주지역, SIZE: 기업체 규모, OCC: 직종, UNION: 노동조합(유=1, 무=0)

위의 임금함수 <식 1>에서 임금에 영향을 미치는 요인들을 {EDU, TENU, SQTENU, SEX, AGE, SQAGE, MAR, REG, SIZE, OCC, UNION}의 집합으로 설정하여 이를 벡터 x 라 하면, 임금

함수는 $W = a + bX + \epsilon$ 로 표현되며, 여기서 비정규직과 정규직의 평균임금과 평균임금의 격차는 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\text{정규직의 평균임금 : } \bar{W} = a + b \bar{X}$$

$$\text{비정규직의 평균임금 : } \bar{W} = a + b \bar{X}$$

여기서 정규직의 평균임금과 비정규직의 평균임금의 격차는 <식 1>과 같이 나타낸다.

$$\text{<식 2> } \frac{\bar{W} - \bar{W}}{(R)} = \frac{(a - a) + b(\bar{X} - \bar{X})}{(U)} + \frac{b(\bar{X} - \bar{X})}{(E)} + \frac{b(n - n)}{(C)}$$

a, b 는 추정계수, \bar{X} 은 정규직의 특성변수들의 평균치, \bar{W} 는 비정규직의 표준임
 \bar{X} 는 비정규직의 특성변수들의 평균치, \bar{W} 은 정규직의 평균임금

<식 2>에서 R은 정규직과 비정규직 사이의 임금격차의 총량을 나타낸다. 이 때, U는 정규직의 임금함수와 비정규직의 임금함수의 절편의 차이에 의해 나타나는 부분이며, C는 임금함수에서 임금결정 요인들의 보상율의 차이(비정규직의 임금함수에서 인적자본 변수 및 인구사회학적 변수, 노동시장 변수의 추정계수 값이 차이)에서 기인한 부분이다. 한편 E는 정규직 및 비정규직 노동자가 가지고 있는 특성의 차이에서 기인되는 정규직과 비정규직 사이의 임금격차 부분을 나타내고 있다.

즉, 위 <식 2>의 임금격차는 크게 특성분포의 차이에 기인한 부분(E)과 비정규직에 대한 임금차별에 기인한 부분(C)과 설명되지 않은 부분(U)으로 나누어진다는 것을 알 수 있다. 만일 비정규직과 정규직의 임금수준의 차이가 특성분포의 차이에 의해 설명되는 것이라면, (C)부분은 존재할 수가 없을 것이다. 이 연구에서는 존재 및 그 크기를 밝힘으로 비정규직에 대한 보상율의 차별을 통해 비정규직의 임금수준이 하락된다는 것을 규명하고자 한다.

먼저, 정규직과 비정규직으로 분리된 임금함수를 이용하여 임금차별정도를 측정하기 위해서 a, a, b, b 를 구해야 하는데, 이는 임금함수의 추정으로 가능하다. 즉 정규직의 임금함수 $\bar{W} = a + b \bar{X}$ 와 비정규직의 임금함수 $\bar{W} = a + b \bar{X}$ 를 추정하여 각기 a, a, b, b 를 구한다.

이와 같이 정규직과 비정규직의 임금함수 계수가 추정되면, 임금격차를 분해할 수 있다. 만약 비정규직에 대한 임금차별이 없다면, 정규직과 비정규직 모두 정규직의 임금함수에 따라 임금을 지불받는다고 가정할 수 있다. 즉, 비정규직에 대한 임금차별이 없다면 비정규직의 임금함수에서 추정된 계수는 정규직의 임금함수의 계수와 같다고 가정할 수 있다.

이 때 정규직의 임금의 평균을 \bar{W} 이라고 하면, 비정규직에 대한 임금차별이 없을 경우, 추정된 비정규직의 평균임금은 정규직의 임금함수에 비정규직의 특성변수를 대입한 값이 된다. 즉, 비정규

직의 평균임금은 $W = W(\beta)$ 가 된다. 여기서 W 은 정규직의 임금함수, \bar{W} 은 정규직의 평균임금, \bar{W} 는 비정규직에 대한 임금차별이 없을 경우 비정규직의 평균임금, β 는 비정규직의 특성변수들의 평균치이다. 이같은 가정에 의할 경우, 정규직과 비정규직의 임금격차 분해는 다음과 같다.

$$\bar{w} - \bar{w} = (\bar{w} - W) + (W - \bar{w})$$

여기서, 우변의 첫 번째 항 $\bar{w} - W$ 는

$\bar{w} - W = \alpha_n - \beta_n \bar{w} - \alpha_n - \beta_n \bar{w} = \alpha_n - \beta_n (\bar{w} - \bar{w})$ 로서 정규직과 비정규직의 평균 특성치 차이를 발생하는 임금격차 부분을 의미한다.

그리고 우변 두 번째 항 $W - \bar{w}$ 는

$W - \bar{w} = (\alpha_n - \beta_n \bar{w} - \alpha_p - \beta_p \bar{w}) - (\alpha_n - \beta_n \bar{w}) = (\alpha_n - \alpha_p) - (\beta_n - \beta_p) \bar{w}$ 로서, 특성에 의해서 설명되지 않은 나머지 격차부분을 의미한다. 즉, 임금함수의 절편항의 차이와 비정규직에 대한 임금차별에 의한 임금격차부분이다.

이상의 과정을 통한 분석은 비정규직과 정규직의 임금차별 영향을 분석하는 것이다. 똑같은 방법을 사용하여 정규직 남성과 비정규직 여성 간의 임금차별 영향을 분석하면 비정규직 여성에 대한 성차별 영향이 분석될 수 있다.²⁾

IV. 비정규직 임금차별 영향 분석

1. 기술통계

이 연구에 사용된 한국노동패널 자료에서는 비정규직에 대한 정의가 두 가지로 달리 사용되어 분석되었다. 1차(1998)부터 4차(2001)까지는 응답자 자신이 정규직인지 비정규직인지 선택하는 “자기선언적” 방식에 의존하여 분석되었고, 5차(2002)부터 10차(2007)까지는 “노사정위원회에서 제안한 방식”에 의존하여 분석되었다. 노사정위원회에서는 기간제, 일일, 특수고용, 가내, 파견, 용역, 시간제 노동자 등을 비정규직에 포함하고 있기 때문에 통계청에서 공표하는 방식과 일치한다.

비정규직의 규모와 비중에 대해 살펴보면 <표 2>와 같다. 표에서 보듯이 비정규직 노동자는

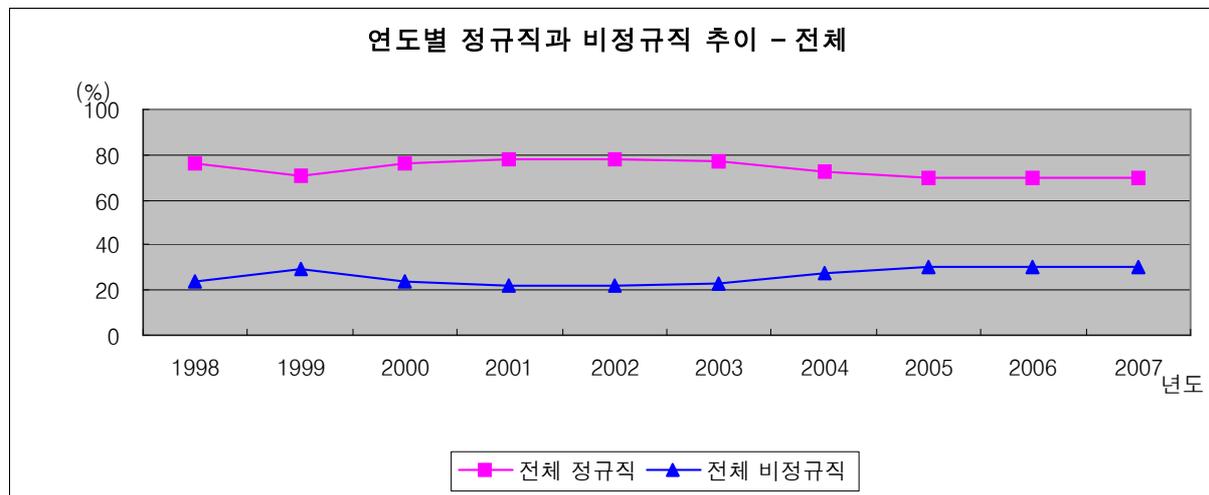
2) Oaxaca의 격차 분해 방법은 최종적으로 두 가지 결과가 산출되게 되어 있다. 하나는 정규직의 보상을 중심으로 분해하는 것이고, 또 다른 하나는 비정규직의 보상을 중심으로 분해하는 것이다. 본 연구에서는 차별의 과잉추정을 막는다는 의미에서, 그리고 차별이란 정규직에 비해 비정규직을 열등하게 처우하는 것이라는 의미에서 정규직의 보상을 중심으로 한 결과를 통해 분석하고자 한다.

1998년 23.7% 보다 1999년 28.9%로 5.2% 증가하였다가 2000년부터 2004년까지 감소하였고 2005년 30.1%, 2006년 30.7%, 2007년 30.6%로 다시 증가하고 있다. 성별로 보아도 남성과 여성 모두 1999년에 증가하였다가 2000년부터 2004년까지 감소하였고 2005년 이후 다시 증가했음을 알 수 있다.³⁾

다음으로 통합표본에서의 분석대상은 정규직 노동자 7,572명, 비정규직은 1,632명으로 정규직이 73.7%, 비정규직이 26.3%이다. 비정규직과 정규직의 일반적 특성을 비교한 결과는 <표 3>과 같다. 일반적으로 임금에 가장 중요한 영향을 미치는 교육수준을 비교해 보니, 비정규직의 교육년수는 11.66년이고 정규직은 13.22년이었다. 성별로 보면, 남성비정규직과 여성비정규직은 각각 11.66년이었고, 여성정규직은 12.50년으로 나타났다.

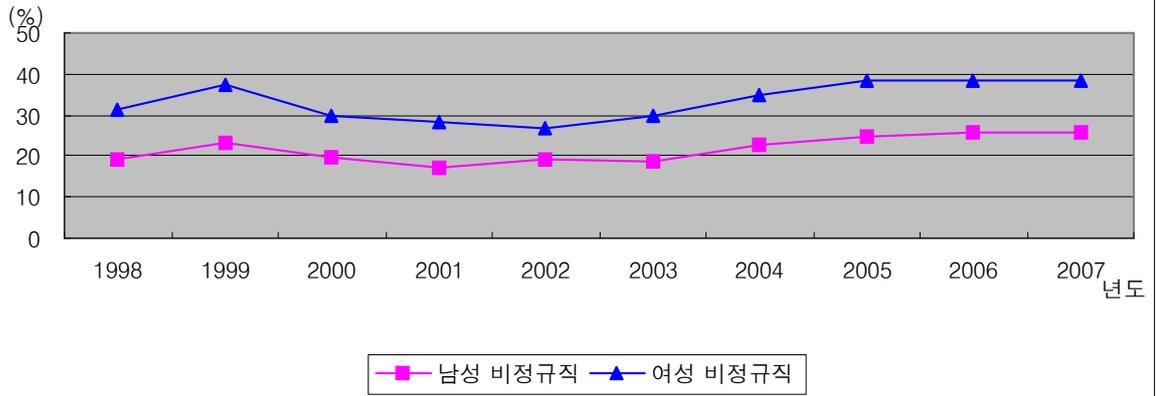
<표 2> 비정규직 노동자의 규모와 비중 추이

년도	전체		남성		여성	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1998	3,062 (76.3)	949 (23.7)	2,043 (80.8)	486 (19.2)	1,019 (68.8)	463 (31.2)
1999	2,816 (71.1)	1,143 (28.9)	1,824 (76.8)	551 (23.2)	992 (62.6)	592 (37.4)
2000	2,770 (76.5)	850 (23.5)	1,782 (80.4)	435 (19.6)	988 (70.4)	415 (29.6)
2001	3,003 (78.2)	838 (21.8)	1,912 (82.6)	404 (17.4)	1,091 (71.5)	434 (28.5)
2002	3,093 (77.8)	881 (22.2)	1,925 (80.9)	455 (19.1)	1,168 (73.3)	426 (26.7)
2003	3,064 (76.9)	922 (23.1)	1,943 (81.4)	445 (18.6)	1,121 (70.2)	477 (29.8)
2004	3,090 (72.6)	1,167 (27.4)	1,990 (77.5)	577 (22.5)	1,100 (65.1)	590 (34.9)
2005	2,856 (69.9)	1,229 (30.1)	1,874 (75.2)	619 (24.8)	982 (61.7)	610 (38.3)
2006	2,971 (69.3)	1,317 (30.7)	1,940 (74.2)	673 (25.8)	1,031 (61.6)	644 (38.4)
2007	3,017 (69.4)	1,329 (30.6)	1,971 (74.4)	678 (25.6)	1,046 (61.6)	651 (38.4)



3) 최근 김유선(2008)의 통계청 경제활동인구조사 부가조사를 분석한 결과에 의하면 비정규직 규모는 2001년 8월 737만 명에서 2007년 3월 879만 명으로 지속적인 증가를 보이다가 2007년 8월에 861만 명, 2008년 3월에는 858만 명으로 감소해 2001년 8월부터 2007년 3월까지 55~56% 수준을 유지하다가 2007년 8월에는 54.2%, 2008년 3월에는 53.6%로 감소했다고 한다.

연도별 남성 비정규직과 여성비정규직 추이



<표 3> 1998 - 2007 통합표본 기술통계 - 정규직, 비정규직, 남성비정규직, 여성정규직, 여성비정규직

구 분	정규직(N=7,572)		비정규직(N=1,632)		남성비정규직(N=808)		여성정규직(N=2,406)		여성비정규직(N=824)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
로그시간임금	8.91	0.700	8.49	0.656	8.58	0.746	6.036	0.307	8.39	0.537
교육년수	13.22	3.231	11.66	3.726	11.66	3.669	0.043	0.008	11.66	3.782
근속년수	6.30	6.609	3.04	5.061	3.62	6.277	0.020	0.010	2.46	3.386
근속년수제곱	83.35	155.822	34.82	142.314	52.47	188.196	0.000	0.000	17.52	69.302
남성	0.68	0.466	0.50	0.500	-	-	-	-	-	-
연령	37.14	10.443	39.65	13.483	41.74	14.268	0.069	0.013	37.60	12.336
연령제곱	1,488.06	853.275	1,754.02	1,149.727	1,945.66	1,263.109	-0.001	0.000	1,566.09	991.872
기혼	0.66	0.472	0.61	0.488	0.63	0.483	0.216	0.077	0.59	0.493
이혼별거사별	0.04	0.191	0.07	0.256	0.05	0.212	0.051	0.127	0.09	0.291
서울경기	0.50	0.500	0.47	0.499	0.44	0.496	0.050	0.077	0.49	0.500
영남	0.35	0.476	0.33	0.471	0.38	0.485	0.077	0.079	0.29	0.453
호남	0.07	0.250	0.09	0.279	0.08	0.272	0.235	0.106	0.09	0.286
5-100인 미만	0.36	0.479	0.38	0.485	0.48	0.500	0.189	0.089	0.28	0.448
100-500인 미만	0.20	0.397	0.16	0.366	0.13	0.341	0.263	0.105	0.18	0.388
500인 이상	0.42	0.494	0.39	0.487	0.31	0.464	0.396	0.098	0.46	0.499
관리/전문/준전문직	0.32	0.468	0.15	0.355	0.12	0.330	0.564	0.092	0.17	0.378
사무/서비스/판매직	0.26	0.437	0.35	0.477	0.18	0.383	0.150	0.079	0.52	0.500
기능/조립직	0.34	0.475	0.27	0.446	0.42	0.494	0.187	0.059	0.13	0.332
노조(유)	0.40	0.489	0.20	0.400	0.18	0.388	0.019	0.065	0.22	0.412

비정규직이 정규직에 비해 교육년수가 낮음을 알 수 있다. 근속년수면에서는 비정규직이 3.04년, 정규직이 6.30년, 남성비정규직이 3.62년, 여성비정규직이 2.46년, 여성정규직이 4.31년이었다. 이러한 차이는 인적자본론에 비추어 비정규직과 정규직의 임금수준이 다른 중요한 이유가 될 수 있다.

성별분포에서는 비정규직이 정규직에 비해 남성의 비율이 낮게 나타났다. 비정규직 남성은 50%인 반면 정규직은 68%를 차지했다. 이는 상대적으로 여성 비정규직이 높다는 것을 짐작케 한다. 평균연령은 비정규직이 39.65세이고 정규직이 37.14세로서 큰 차이가 드러나지 않았다. 성별로는 남성비정규직 41.74세, 여성비정규직 37.60세, 여성정규직 34.26세로 나타나 40대 초반의 남성들이 비정규직에 많이 종사하고 있음을 짐작할 수 있다. 결혼상태에서는 기혼이 정규직 66%, 비정규직 61%, 남성비정규직 63%, 여성비정규직 59%, 여성정규직 49%으로 나타나 여성정규직은 미혼의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 이혼/별거/사별의 비율은 정규직 4%, 비정규직 7%, 남성비정규직 5%, 여성비정규직 9%, 여성정규직 8%로서 큰 차이가 드러나지 않았다.

거주지역별에서 서울/경기는 정규직 50%, 비정규직 47%, 남성비정규직 44%, 여성비정규직 49%, 여성정규직 52%로 나타났고, 영남은 정규직 35%, 비정규직 33%, 남성비정규직 38%, 여성비정규직 29%, 여성정규직 33%이었으며, 호남은 정규직 7%, 비정규직 9%, 남성비정규직 8%, 여성비정규직 9%, 여성정규직 7%로 나타났다. 기업체 규모에 있어서 5-100인 미만 기업체는 정규직 36%, 비정규직 38%, 남성비정규직 48%, 여성비정규직 28%, 여성정규직 40%이었으며, 100-500인 미만 기업체에서는 정규직이 20%, 비정규직이 16%, 남성비정규직 13%, 여성비정규직 18%, 여성정규직 19%로 나타났고, 500인 이상의 대기업에서는 정규직 42%, 비정규직 39%, 남성비정규직 31%, 여성비정규직 46%, 여성정규직 38%이었다. 직종별로는 관리/전문/준전문직에서 정규직 32%, 비정규직 15%, 남성비정규직 12%, 여성비정규직 17%, 여성정규직 31%였고, 사무/서비스/판매직에서 정규직은 26%, 비정규직 35%, 남성비정규직 18%, 여성비정규직 52%, 여성정규직 42%이었으며, 기능/조립직은 정규직 34%, 비정규직 27%, 남성비정규직 42%, 여성비정규직 13%, 여성정규직 20%로 나타났다.

노동조합 유무에 있어 정규직의 40%가 노동조합이 있으며 비정규직은 20%, 남성비정규직은 18%, 여성비정규직 22%, 여성정규직 29%로 나타나 정규직과 비정규직은 크게 차이를 보이고 있고 성별 비정규직의 차이는 크게 드러나지 않았다.

2. 독립변수들이 임금수준에 미치는 영향 분석

다음에서는 임금수준에 미치는 독립변수들의 영향을 살펴보고자 한다. 통합표본 회귀분석결과는 <표 4>와 같다. 먼저, 교육수준은 교육년수가 길수록 정규직 비정규직 모두 임금수준이 높아짐을 알 수 있지만 회귀계수치는 비정규직(B=.048)에 비해 정규직(B=.064)이 조금 더 높게 나타났다. 또한, 남성비정규직(B=.043)은 여성비정규직(B=.054)보다 낮았고 여성정규직(B=.061)은 여성비정규직보다 조금 높게 나타났다. 이러한 결과를 통해 임금수준의 결정에 있어서 교육년수에 대해서는 정규직에게 보다 후한 점수가 주어짐을 알 수 있다.

<표 4> 1998 - 2007 통합표본 독립변수들의 회귀분석 결과 - 정규직, 비정규직, 여성정규직, 여성비정규직

구 분	정규직(N=7,572)		비정규직(N=1,632)		남성비정규직(N=808)		여성정규직(N=2,406)		여성비정규직(N=824)	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
교육년수	0.064*	0.294*	0.048***	0.270***	0.043***	0.209***	0.061***	0.324***	0.054***	0.380***
근속년수	0.034***	0.321***	0.040***	0.309***	0.020*	0.167*	0.054***	0.399***	0.057***	0.362***
근속년수제곱	0.000**	-0.070**	-0.001*	-0.128*	0.000	-0.007	-0.001***	-0.180***	-0.001**	-0.161**
남성	0.238***	0.158***	0.225***	0.171***	-	-	-	-	-	-
연령	0.050***	0.743***	0.051***	1.049***	0.069***	1.329***	0.035***	0.603***	0.031**	0.707**
연령제곱	-0.001***	-0.752***	-0.001***	-0.993***	-0.001***	-1.355***	0.000***	-0.655***	0.000*	-0.532*
기혼	0.114***	0.077**	0.054	0.040	0.216**	0.140**	0.095**	0.074**	-0.069	-0.064
이혼별거사별	0.086*	0.023*	0.020	0.008	0.051	0.015	0.075	0.031	-0.037	-0.020
서울경기	-0.022	-0.016	0.062	0.047	0.050	0.033	0.012	0.010	0.056	0.052
영남	-0.052*	-0.035*	0.051	0.037	0.077	0.050	-0.068	-0.050	0.034	0.029
호남	-0.110***	-0.039***	0.088	0.037	0.235*	0.086*	-0.144**	-0.058**	-0.061	-0.032
5-100인 미만	0.198***	0.135***	0.162**	0.120**	0.189*	0.126*	0.270***	0.206***	0.117	0.098
100-500인 미만	0.316***	0.179***	0.265***	0.148**	0.263*	0.120*	0.398***	0.242***	0.240***	0.173***
500인 이상	0.479***	0.338***	0.360***	0.268***	0.396***	0.246***	0.448***	0.339***	0.311***	0.288***
관리/전문/준전문직	0.444***	0.297***	0.435***	0.236***	0.564***	0.249***	0.212***	0.153***	0.321***	0.225**
사무/서비스/판매직	0.310***	0.194**	0.127**	0.093**	0.150	0.077	0.070	0.054	0.075	0.069
기능/조립직	0.199***	0.135***	0.138**	0.094**	0.187**	0.124**	-0.095	-0.060	-0.016	-0.010
노조(유)	0.011	0.008	0.084*	0.052*	0.019	0.010	0.061***	0.043***	0.122**	0.093**
상수	6.110***		6.197***		6.036***		6.627***		6.612***	
R^2	0.494		0.310		0.290		0.395		0.383	
Adj R^2	0.492		0.303		0.274		0.391		0.370	

주: * p <.05, ** p<.01, *** p<.001

근속년수는 정규직과 비정규직 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 그러나 비정규직의 회귀계수치(B=.040)가 정규직의 회귀계수치(B=.034)보다 높아 근속년수에 대한 임금보상에서는 비정규직이 정규직에 비해 낮은 처우를 받고 있지 않다고 보이겠지만, 근속년수제공에서 보면 정규직은 유의한 양(+)의 값을 보이고 있지만 비정규직은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있다. 따라서 비정규직은 어느 일정수준까지는 근속년수가 늘어날수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미하기에 정규직에 비해 임금보상에 있어 나은 처우를 받고 있다고는 볼 수 없다. 성별로 살펴보면, 남성비정규직(B=.020)과 여성비정규직(B=.057), 여성정규직(B=.054) 모두 근속년수가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 남성비정규직보다 여성비정규직의 회귀계수가 높아 여성비정규직이 남성비정규직보다 나은 처우를 받고 있고 여성정규직과 비교해도 보다 나은 처우를 받고 있는 것으로 나타났지만, 이 역시 근속년수제공에서 여성정규직과 여성비정규직은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있기에 여성노동자들은 어느 일정수준까지는 근속년수가 늘어날수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 알 수 있다.

성별로 살펴보면 정규직 남성(B=.238)은 정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있으며, 비정규직 남성(B=.225) 또한 비정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 남성은 정규직 남성에 비해 상대적으로 더 낮은 보상을 받고 있으며, 임금에 대한 성차별은 정규직과 비정규직 모두에서 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

연령의 증가는 정규직과 비정규직 모두에서 임금을 상승시키는 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 정규직(B=.050)보다 비정규직(B=.051)이 약간 높게 나타났다. 연령의 증가와 임금수준의 상승이 비선형적 관계에 있다는 일반적인 사실 때문에 연령의 영향이 과잉 추정되는 것을 방지하기 위해 투입된 연령제공에서는 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 어느 일정수준까지는 연령이 증가할수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미한다. 즉, 연령이 증가함에 따라 노동시장에서의 생산성에 관한 특성들을 더 많이 습득하게 되어 임금수준을 증가시키지만 일정 연령이 도래하여 퇴직이나 전직 등을 경험하게 되면 임금수준이 감소되는 것을 알 수 있다. 성별로 보면, 남성비정규직(B=.069), 여성비정규직(B=.031), 여성정규직(B=.035) 모두 연령의 증가가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 남성비정규직이 여성비정규직보다 높게 나타났다. 여성정규직은 여성비정규직보다 높았지만 남성비정규직에 비해 낮게 나타났다. 연령제공에서는 여성정규직과 여성비정규직은 유의미한 양(+)의 값을 보이고, 남성비정규직에서는 유의미한 음(-)의 값을 보이고 있어 남성비정규직은 일정한 연령까지는 임금이 상승되지만 그 시점 이후부터는 낮아짐을 알 수 있다.

한편, 결혼상태에서 기혼은 미혼에 비해 정규직(B=.114)에서만 임금수준을 상승시키는 효과가 있는 것으로 나타났고, 남성비정규직(B=.216)이 여성비정규직(B=.095)에서도 미혼에 비해 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났다. 하지만 남성비정규직이 여성비정규직보다 높게 나타났다.

거주지역에서 영남과 호남은 강원/충청지역에 비해 정규직(영남, B=.052, 호남, B=-.110)에서 임금수준이 낮은 것으로 나타났고 호남에서는 남성비정규직(B=.235)이 강원/충청지역에 비해 임금수

준이 높고, 여성비정규직(B=-.144)은 강원/충청지역에 비해 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 강원/충청지역에 비해 호남지역에서의 임금보상율은 여성비정규직에서보다 남성비정규직에서 더 높게 나타났다.

기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체에 대한 보상율은 비정규직(B=.162)에 비해 정규직(B=.198)이 더 높은 것으로 나타났으며, 남성비정규직(B=.189)에 비해 여성정규직(B=.270)이 더 높게 나타났다. 100인 이상 500인 미만의 기업체에서도 비정규직(B=.265)에 비해 정규직(B=.316)이 더 높았고, 여성비정규직(B=.240)에 비해 남성비정규직(B=.263)이 더 높았고 여성정규직(B=.398)이 남성비정규직보다 높게 나타났다. 500인 이상의 기업체에서도 비정규직(B=.360)에 비해 정규직(B=.479)이 더 높게 나타났으며, 여성비정규직(B=.311)에 비해 남성비정규직(B=.396)이 더 높았고 여성정규직(B=.448)이 남성비정규직보다 높게 나타났다. 독점지대분배론에 따르면 대기업의 경우 독점이윤의 실현으로 노동자들에 대한 보상수준이 영세중소기업보다 높게 나타난다고 하지만 이러한 경향도 비정규직에 있어서는 예외인 것 같다.

직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직에 대한 보상율은 비정규직(B=.435)에 비해 정규직(B=.444)이 높은 것으로 나타났으며, 남성비정규직(B=.564)이 여성비정규직(B=.321)에 비해 더 높았고 여성정규직(B=.212)보다도 높게 나타났다. 사무/판매/서비스직에서는 비정규직(B=.127)에 비해 정규직(B=.310)이 더 높게 나타났고, 기능/조립직에서도 비정규직(B=.138)에 비해 정규직(B=.199)이 더 높게 나타났다. 남성비정규직에서 기능/조립직은 단순노무직에 비해 임금보상율이 더 높게 나타났다. 노동조합이 있는 경우는 없는 경우에 비해 비정규직(B=.084)에서 임금수준이 높은 것으로 나타났고, 여성정규직(B=.061)에 비해 여성비정규직(B=.122)이 더 높았다.

각 년도 별 정규직과 비정규직 독립변수들의 회귀분석결과는 <표 5>와 <표 6>과 같다. 먼저, 1998년을 살펴보면, 교육수준은 교육년수가 길수록 정규직 비정규직 모두 임금수준이 높아짐을 알 수 있지만 회귀계수치는 정규직(B=.050)에 비해 비정규직(B=.063)이 조금 더 높게 나타나 임금수준의 결정에 있어서 교육년수에 대해서는 비정규직에게 약간 높은 점수가 주어진 것으로 나타났다.

근속년수에 있어서는 정규직에서만 통계적으로 유의미하게 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 이 역시 정규직에서만 유의미하여 정규직 남성이 정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 연령에 있어서는 정규직에서만 유의미하여 정규직에서는 연령이 높을수록 임금수준이 높음을 알 수 있다. 결혼상태에서도 정규직에서만 유의미하였는데, 정규직 기혼자들이든 이혼/별거/사별이든 미혼에 비해 임금수준이 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체에 대한 보상율은 정규직(B=.204)에 비해 비정규직(B=.564)이 더 높게 나타났다. 100인 이상 500인 미만의 기업체에서는 정규직(B=.308)에서만 통계적으로 유의미하였으며, 500인 이상 기업체에서도 정규직(B=.430)에서만 유의미하여 영세기업체에 비해 높은 임금수준을 나타내고 있다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.489), 사무/서비스/판매직(B=.342), 기능/조립직(B=.183)에 대한 임금보상율은 정규직에서만 유의미한 것으로 나타났다.

<표 5> 독립변수들의 회귀분석 결과 - 정규직, 비정규직(1998 - 2002)

변수명	1998				1999				2000				2001				2002			
	정규직(N=620)		비정규직(N=115)		정규직(N=204)		비정규직(N=66)		정규직(N=668)		비정규직(N=105)		정규직(N=718)		비정규직(N=87)		정규직(N=724)		비정규직(N=103)	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
교육년수	.050***	.305***	.063*	.268*	.025	.140	.052	.286	.067***	.361***	.022	.144	.059***	.323***	.018	.128	.044***	.201***	.027	.201
근속년수	.028***	.290***	-.019	-.066	.038*	.433*	.016	.170	.027***	.292***	-.009	-.099	.026**	.270**	-.033	-.325	.031**	.280**	.032	.316
근속년수제곱	-.001	-.120	.002	.084	-.001	-.354	.000	-.136	-.001	-.134	.000	.053	.000	-.081	.001	.413	.000	-.094	.002	.201
남성	.279***	.216***	.044	.022	.252**	.188**	.758*	.544*	.224***	.183***	.274*	.232*	.229***	.173***	.025	.021	.319***	.217***	.402***	.369***
연령	.039*	.730**	.062	.328	.114**	1.956**	-.042	-.817	.037**	.694**	.047	1.129	.029*	.493*	.123*	2.936*	.061***	.921***	.012	.301
연령제곱	.000***	-.770***	-.001	-.603	-.001***	-1.878***	.001	.957	.000**	-.591**	-.001	-1.040	.000*	-.494*	-.001*	-2.548*	-.001***	-.882***	.000	-.342
기혼	.145*	.111*	.044	.022	.114	.088	.374	.276	.126*	.105*	.143	.125	.138*	.105*	-.245	-.202	.138*	.033*	.313	.286
이혼별거사별	.249*	.081*	.170	.049	-.074	-.027	.118	.043	.024	.008	-.114	-.059	.248*	.075*	-.266	-.114	-.029	-.007	.285	.148
서울경기	-.001	-.001	.191	.096	.107	.086	-.127	-.097	.042	.037	.060	.053	.106	.086	-.036	-.031	-.016	-.011	.381*	.350*
영남	.020	.015	.324	.152	.162	.102	.006	.004	-.035	-.027	-.132	-.107	.003	.002	.291	.220	-.143	-.097	.216	.170
호남	.001	.000	.841	.156	.166	.100	.167	.084	-.017	-.008	-.625	-.151	-.050	-.020	-.398	-.183	-.120	-.044	.354*	.241*
5-100인미만	.204**	.171**	.564*	.280*	.276	.216	.312	.240	.096	.084	-.116	-.102	.136	.108	.136	.114	.014	.010	.416	.382
100-500인미만	.308***	.198***	.293	.084	.454	.266	.582	.214	.176	.117	-.379	-.234	.161	.100	.356	.207	.133	.075	.328	.224
500인이상	.430***	.335**	.041	.016	.292	.231	.230	.158	.291***	.248***	-.109	-.081	.313**	.244**	.301	.235	.210	.142	.351	.299
관리/전문/준전문직	.489***	.330***	.621	.251	.524**	.398**	.589	.371	.388***	.314***	.737*	.501*	.378***	.286***	.526	.307	.639***	.418***	.392*	.240*
사무/서비스/판매직	.342***	.225***	.206	.094	.560**	.379**	.078	.037	.253**	.180**	.342	.205	.203*	.137*	.034	.025	.484***	.294***	.055	.049
기능/조립직	.183***	.149***	-.091	-.043	.281*	.216*	.228	.171	.166*	.146*	.323*	.283*	.168*	.131*	.199	.161	.269**	.187**	.191	.167
노조(유)	-.055	-.045	.253	.089	.034	.026	-.070	-.040	-.022	-.019	.212	.144	-.011	-.009	-.125	-.070	-.014	-.010	.112	.080
상수	6.187***		5.170***		4.803***		7.019***		6.177**		6.562***		6.510***		5.347**		6.086***		6.474***	
R^2	.578		.275		.449		.535		.519		.426		.440		.314		.437		.551	
Adj R^2	.565		.139		.396		.366		.505		.306		.425		.132		.423		.455	

주 : * p<.05, ** p < .01, *** p < .001

<표 6> 독립변수들의 회귀분석 결과 - 정규직, 비정규직(2003 - 2007)

변수명	2003				2004				2005				2006				2007			
	정규직(N=938)		비정규직(N=145)		정규직(N=931)		비정규직(N=193)		정규직(N=982)		비정규직(N=259)		정규직(N=885)		비정규직(N=283)		정규직(N=852)		비정규직(N=276)	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
교육년수	.060***	.291***	.089***	.562***	.067***	.303***	.018	.120	.049***	.249***	.037**	.203**	.056***	.269***	.051***	.306***	.044***	.191***	.036***	.237***
근속년수	.038***	.376***	.105***	.947***	.032**	.295***	.044**	.406**	.042***	.453***	.033	.231	.029***	.328***	.035*	.319*	.044***	.450***	.028*	.251*
근속년수제곱	-.001	-.115	-.008***	-.802***	.000	.021	-.001	-.178	.000	-.080	.000	.020	.000	-.019	.000	-.052	-.001	-.145	.000	.056
남성	.193***	.143***	.056	.049	.205***	.131***	.341***	.301***	.197***	.144***	.189	.150	.243***	.180***	.241***	.215***	.303***	.200***	.251***	.221***
연령	.031**	.512**	.007	.178	.048**	.688**	.031	.772	.044***	.725***	.030	.652	.057***	.914***	.037*	.857*	.016	.223	.041*	.899*
연령제곱	.000*	-.530**	.000	.036	-.001***	-.757***	-.001*	-.1124*	-.001***	-.831***	.000*	-.796*	-.001***	-.1018***	.000*	-.866*	.000	-.341	-.001**	-.992**
기혼	.183***	.134***	.187	.157	.102	.066	.229	.193	.128**	.097**	.237*	.183*	.158***	.122***	-.011	-.010	.191***	.130***	.085	.073
이혼별거사별	.231**	.071**	-.001	.000	.034	.009	.174	.080	-.007	-.002	.131	.049	.141	.044	-.041	-.018	-.130	-.037	.047	.021
서울경기	-.037	-.029	.237	.200	-.002	-.001	.190	.168	-.044	-.035	.217	.173	.004	.003	-.038	-.034	-.106	-.075	.097	.065
영남	-.145*	-.106*	.160	.136	-.141*	-.093*	.046	.037	-.152**	-.118**	.118	.091	-.028	-.022	-.109	-.093	-.115	-.082	.003	.002
호남	-.111	-.089	.262	.120	-.115	-.035	.347*	.170*	-.187*	-.070*	.087	.035	-.008	-.003	-.122	-.065	-.156	-.058	.015	.008
5-100인미만	.150	.112	-.140	-.120	.442*	.281*	.052	.046	.165	.123	-.144	-.103	.333*	.240*	-.143	-.114	.015	.010	-.030	-.025
100-500인미만	.231**	.145**	-.134	-.078	.571**	.311**	.107	.073	.229	.150	.000	.000	.371**	.244**	-.150	-.104	.109	.064	.027	.018
500인이상	.373***	.285***	.282	.224	.604**	.409**	.182	.155	.406**	.327**	.055	.044	.609***	.493***	-.060	-.053	.295	.213	.151	.132
관리/전문/준전문직	.643***	.470***	.097	.051	.440***	.276***	.486***	.308***	.381***	.289***	.592***	.347***	.345***	.258***	.375**	.233**	.506***	.353***	.553***	.324***
사무/서비스/판매직	.447***	.304***	-.066	-.056	.256**	.159**	.131	.112	.180**	.130**	.069	.054	.181*	.135*	.135	.118	.317***	.207***	.045	.039
기능/조립직	.348***	.254***	.239*	.183*	.199*	.126*	.157	.119	.119	.080	.144	.092	.208**	.157**	.252**	.188**	.286**	.188**	.135	.103
노조(유)	.009	.006	-.204	-.119	.092*	.061*	.171	.111	.078*	.063*	.119	.081	.086*	.069*	.235**	.183**	.158***	.112***	.059	.044
상수	6.429***		6.556***		6.074***		7.135***		6.831***		6.990***		6.254***		7.123***		7.466***		7.070***	
R^2	.544		.461		.526		.497		.582		.399		.569		.444		.533		.473	
Adj R^2	.536		.384		.517		.445		.574		.354		.560		.406		.523		.436	

주 : * p<.05, ** p < .01, *** p < .001

1999년을 살펴보면, 근속년수에서 정규직에서만 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 성별로 살펴보면, 정규직과 비정규직 모두 남성이 여성에 비해 임금수준이 높게 나타났고 정규직(B=.252)보다 비정규직(B=.758)이 더 높은 임금수준을 받는 것으로 나타났다. 연령의 증가는 정규직에서만 유의미하게 나타났고, 연령제곱은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 어느 일정수준까지는 연령이 증가할수록 임금수준도 증가하지만 그 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미한다. 직종에 있어서 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.524), 사무/서비스/판매직(B=.560), 기능/조립직(B=.281)에 대한 임금보상율은 정규직에서만 유의미한 것으로 나타났다.

2000년을 보면, 교육수준에 있어서 교육년수는 정규직(B=.067)에서만 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 근속년수에 있어서도 정규직(B=.027)에서만 유의미하였고, 성별에 있어서는 정규직 남성(B=.224)은 정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있으며, 비정규직 남성(B=.274) 또한 비정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다.

정규직 남성은 비정규직 남성에 비해 상대적으로 더 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 연령의 증가는 정규직에서만 임금을 상승시키는 효과를 보이고 있으며, 기혼은 미혼에 비해 정규직(B=.126)에서만 유의미하며 미혼보다 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만의 영세기업체를 기준으로 할 때, 500인 이상의 대기업에 대한 임금보상율은 영세기업체에 비해 정규직(B=.291)에서만 유의미하며 높게 나타났다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 할 때, 관리/전문/준전문직에 대한 보상율은 정규직(B=.388)에 비해 비정규직(B=.737)이 더 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직은 정규직(B=.253)에서만 유의미하였으며, 기능/조립직은 정규직(B=.166)에 비해 비정규직(B=.323)이 더 높게 나타났다.

2001년에는 교육년수에서 정규직(B=.059)만 유의미하였고, 근속년수 또한 정규직(B=.026)에서 유의미하며 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났다. 성별에서 정규직 남성(B=.229)은 정규직 여성에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타났으며, 연령의 증가는 정규직과 비정규직 모두에서 임금을 상승시키는 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 정규직(B=.029)보다 비정규직(B=.123)이 높게 나타났다. 하지만 연령제곱에서 정규직은 유의한 양(+)의 값을 보이고 비정규직은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 일정수준까지는 연령이 증가할수록 임금수준도 높아지겠지만 그 수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미한다. 결혼상태에서 기혼은 미혼에 비해 정규직(B=.138)만 유의미하고 임금수준이 높게 나타났으며, 이혼/별거/사별도 정규직(B=.248)에서만 유의미하고 임금수준이 높게 나타났다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만의 영세기업체를 기준으로 할 때, 500인 이상의 대기업에 대한 임금보상율은 영세기업체에 비해 정규직(B=.313)에서만 유의미하며 높게 나타났다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 할 때, 관리/전문/준전문직(B=.378), 사무/서비스/판매직(B=.203), 기능/조립직(B=.168) 모두 정규직에서만 유의미한 것으로 나타났다.

2002년은 교육년수(B=.044)와 근속년수(B=.031) 모두 정규직에서만 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고, 성별에서는 정규직 남성(B=.319)이 정규직 여성에 비해 임금수준이 높고, 비정규직에서도 비정규직 남성(B=.402)이 비정규직 여성보다 높게 나타났다. 연령의 증가는 정규직(B=.061)에서만 유의미하였고, 연령제곱에서는 유의한 음(-)의 값을 보였다. 거주지역에서 서울/경

기와 호남은 강원/충청지역에 비해 비정규직(서울/경기, B=.381, 호남, B=.354)에서 유의미하며 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 할 때, 관리/전문/준전문직에 대한 보상율은 비정규직(B=.392)에 비해 정규직(B=.639)이 더 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직(B=.484)과 기능/조립직(B=.269)은 정규직에서만 유의미하였고 단순노무직에 비해 임금수준이 높은 것으로 나타났다.

2003년에는 교육년수가 길수록 정규직 비정규직 모두 임금수준이 높아짐을 알 수 있지만 회귀계수치는 정규직(B=.060)에 비해 비정규직(B=.089)이 조금 더 높게 나타났다. 근속년수는 정규직과 비정규직 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 회귀계수치는 정규직(B=.038)보다 비정규직(B=.105)이 조금 더 높게 나타났지만 근속년수제곱에서 비정규직은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 비정규직은 어느 일정수준까지는 근속년수가 늘어날수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미한다. 성별에서는 정규직 남성(B=.193)은 정규직 여성에 비해 임금수준이 높으며, 연령의 증가는 정규직(B=.031)에서만 유의미하였고, 결혼상태에서 기혼은 미혼에 비해 정규직(B=.183)에서만 유의미하고 높게 나타났으며, 이혼/별거/사별 또한 미혼에 비해 정규직(B=.231)에서만 유의미하고 높게 나타났다. 거주지역에서 영남이 정규직(B=-.145)에서 유의미하였고 강원/충청에 비해 임금수준이 낮게 나타났다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.231)와 500인 이상 기업체(B=.373)에서 정규직에서만 유의미하였고 영세기업체에 비해 높은 임금수준을 나타내고 있다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.643), 사무/서비스/판매직(B=.447)은 정규직에서만 유의미하고 임금수준이 높게 나타났으며, 기능/조립직은 단순노무직에 비교하여 비정규직(B=.239)보다 정규직(B=.348)에 대한 임금보상율이 높게 나타났다.

2004년에는 교육년수에 있어 정규직(B=.067)에서만 유의미하고 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났다. 근속년수는 정규직(B=.032)보다 비정규직(B=.044)이 좀 더 높고 유의미하였다. 성별로는 정규직 남성(B=.205)은 정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있으며, 비정규직 남성(B=.341) 또한 비정규직 여성에 비해 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 남성은 정규직 남성에 비해 보다 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 연령의 증가는 정규직(B=.048)에서만 유의미한 것으로 나타났고 연령제곱에서는 유의한 음(-)의 값을 나타냈다. 거주지역에서는 영남이 정규직(B=-.141)에서 유의미 하였고 강원/충청에 비해 낮은 임금수준을 나타냈으며, 호남은 비정규직(B=.347)에서 유의미 하였고 강원/충청에 비해 높은 임금수준을 나타냈다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체(B=.442), 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.571), 500인 이상의 기업체(B=.604) 모두 정규직에서만 유의미하였다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직은 정규직(B=.440)이 비정규직(B=.486)보다 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직(B=.256)과 기능/조립직(B=.199)은 정규직에서만 유의미하게 나타났다. 노동조합의 유무에 있어서는 정규직(B=.092)에서만 유의미하였고 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다.

2005년에는 교육년수가 길수록 정규직 비정규직 모두 임금수준이 높아지고 비정규직(B=.037)보

다 정규직(B=.049)이 더 높게 나타났다. 근속년수는 정규직(B=.042)에서만 유의미하였고 성별에서는 정규직 남성(B=.197)이 정규직 여성에 비해 임금이 높고, 연령의 증가는 정규직(B=.044)에서만 유의미하며 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 연령제곱에서는 정규직에서는 유의한 음(-)의 값을 보였고 비정규직에서는 유의한 양(+의 값을 보였다. 결혼상태에서는 미혼에 비해 기혼이 정규직과 비정규직에서 높게 나타났으며, 정규직(B=.128)보다 비정규직(B=.237)에서 높게 나타났다. 거주지역에서는 영남(B=-.152)과 호남(B=-.187)이 강원/충청지역보다 임금수준이 낮게 나타났다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 500인 이상의 기업체(B=.406)가 유의미하였고 높게 나타났다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 할 때, 관리/전문/준전문직은 정규직과 비정규직 모두 높았으며, 비정규직(B=.592)이 정규직(B=.381)보다 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직은 정규직(B=.180)에서만 유의미하고 높게 나타났다. 노동조합의 유무에 있어서는 정규직(B=.078)에서만 유의미하였고 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다.

2006년에는 교육년수가 길수록 정규직과 비정규직 모두 임금수준이 높고 비정규직(B=.051)보다 정규직(B=.056)이 더 높게 나타났다. 근속년수에 있어서는 정규직과 비정규직 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 정규직(B=.029)보다 비정규직(B=.035)이 높게 나타났다. 성별에 있어서 정규직 남성(B=.243)은 정규직 여성에 비해 임금수준이 높고 비정규직 남성(B=.241) 또한 비정규직 여성에 비해 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 비정규직보다 정규직이 더 높게 나타났다. 연령의 증가는 정규직과 비정규직 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 비정규직(B=.037)보다 정규직(B=.057)이 다소 높게 나타났다. 연령제곱에서는 비정규직은 유의한 양(+의 값을 나타내고 정규직은 유의한 음(-)의 값을 나타냈다. 결혼상태에서 기혼은 정규직에서만 유의미한데 미혼에 비해 기혼(B=.158)의 임금수준이 높게 나타났다. 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체(B=.333), 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.371), 500인 이상의 기업체(B=.609)모두 정규직에서만 유의미하였다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직은 비정규직(B=.375)이 정규직(B=.345)보다 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직은 정규직(B=.181)에서만 유의미하고, 기능/조립직은 정규직(B=.208)보다 비정규직(B=.252)이 더 높게 나타났다. 노동조합의 유무에 있어서는 정규직(B=.086)보다 비정규직(B=.235)이 더 높았으며, 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다.

2007년에는 교육년수가 길수록 정규직과 비정규직 모두 임금수준이 높고 비정규직(B=.036)보다 정규직(B=.044)이 더 높게 나타났다. 근속년수에 있어서는 정규직과 비정규직 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 비정규직(B=.028)보다 정규직(B=.044)이 더 높게 나타났다. 성별에 있어서 정규직 남성(B=.303)은 정규직 여성에 비해 임금수준이 높고 비정규직 남성(B=.251) 또한 비정규직 여성에 비해 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 비정규직보다 정규직이 더 높게 나타났다. 연령의 증가는 비정규직(B=.041)에서 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 연령제곱에서는 유의한 음(-)의 값을 나타냈다. 결혼상태에서 기혼은 정규직에서만 유의미한데 미혼에 비해

기혼(B=.191)의 임금수준이 높게 나타났다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직은 비정규직(B=.553)이 정규직(B=.506)보다 높게 나타났고, 사무/서비스/판매직(B=.317)과 기능/조립직(B=.286)은 정규직에서만 유의미하게 나타났다. 노동조합의 유무에 있어서는 정규직(B=.158)에서만 유의미하였고 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다.

다음으로 남성비정규직과 여성비정규직, 여성정규직에 대한 회귀분석결과를 각 년도 별로 살펴 보면 <표 7>, <표 8>, <표 9>와 같다. 1998년의 여성정규직을 보면, 교육년수(B=.057)가 길수록 임금수준이 높고 근속년수(B=.059) 또한 길수록 임금수준이 상승하는 효과를 보이고 있다. 하지만, 근속년수제곱에서 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 어느 일정수준까지는 근속년수가 임금수준을 상승시키는 효과가 있지만 그 시점 이후부터는 감소한다는 것을 알 수 있다. 연령(B=.045)의 증가도 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 연령제곱 또한 유의한 음(-)의 값을 보이고 있다.

결혼상태에서는 이혼/별거/사별(B=.260)이 미혼에 비해 임금수준이 높으며, 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 500인 이상 기업체(B=.368)에서 임금수준이 높고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.327)이 높게 나타났다. 여성비정규직에서는 교육년수(B=.066)가 임금수준을 향상시키는 효과를 보이고 여성정규직보다는 높게 나타났다. 거주지역에서는 서울/경기(B=.443)와 영남(B=.561)이 강원/충청에 비해 임금수준이 높게 나타났다.

1999년의 남성비정규직을 보면, 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.993)가 임금수준이 높은 것으로 나타났고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 할 때, 기능/조립직(B=.490)이 임금수준이 더 높게 나타났다. 여성정규직을 보면 직종별에서 사무/서비스/판매직(B=.673)이 단순노무직에 비해 임금수준이 높게 나타났다.

2000년의 남성비정규직을 보면, 거주지역에서 호남(B=-1.654)은 강원/충청지역에 비해 임금수준이 낮게 나타났고 기업체 규모에 있어 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=-.967)가 영세기업체에 비해 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 직종별로 단순노무직을 기준으로 했을 때, 기능/조립직(B=.379)이 더 높게 나타났다. 여성정규직에서는 교육년수(B=.056)와 근속년수(B=.042)가 임금수준을 상승시키는 효과가 있는 것으로 나타났다.

2001년의 남성비정규직을 보면, 연령(B=.202)의 증가가 임금을 상승시키는 역할을 하고 있는 것으로 나타났으며 연령제곱은 유의한 음(-)의 값을 보이고 있다. 여성정규직은 교육년수(B=.046)와 근속년수(B=.036)가 유의미하며 임금수준이 높아짐을 알 수 있다. 직종별로 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.381)이 높게 나타났다.

2002년의 남성비정규직에서는 교육년수(B=.061)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고 거주지역에서 호남(B=.568)지역이 강원/충청지역에 비해 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 여성정규직에서는 교육년수(B=.038)와 근속년수(B=.077)가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체(B=.451), 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.647), 500인 이상의 기업체(B=.594) 모두 영세기업체에 비해 임금수준이 높게 나타났다.

<표 7> 독립변수들의 회귀분석 결과 - 남성비정규직, 여성정규직, 여성비정규직 (1998 - 2000)

변수명	1998						1999						2000					
	남성비정규직 (N=52)		여성정규직 (N=188)		여성비정규직 (N=63)		남성비정규직 (N=45)		여성정규직 (N=65)		여성비정규직 (N=21)		남성비정규직 (N=67)		여성정규직 (N=206)		여성비정규직 (N=38)	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
교육년수	.082	.264	.057***	.413***	.086*	.548*	.015	.098	.023	.170	-.056	-.364	.023	.147	.056***	.396***	.034	.252
근속년수	.060	.163	.059***	.467***	-.085	-.531	.007	.101	.039	.406	.274	.851	-.032	-.433	.042**	.422*	.034	.140
근속년수제곱	-.003	-.110	-.003**	-.369**	.007	.608	.000	-.068	-.001	-.383	-.038	-.688	.001	.334	-.001	-.193	.001	.026
연령	.102	1.099	.045*	1.022*	.023	.510	.001	.029	.018	.368	-.305	-6.254	.081	1.945	.017	.441	.042	.964
연령제곱	-.001	-.947	-.001**	-1.054**	.000	-.078	.000	.120	.000	-.370	.003	6.313	-.001	-1.867	.000	-.299	.000	-.592
기혼	.072	.027	.060	.057	-.233	-.215	.432	.396	.497	.408	.559	.406	.285	.238	.049	.053	-.167	-.160
이혼별거사별	.538	.077	.260*	.147*	.087	.054	.418	.195	.046	.025	-3.871	-1.327	-.054	-.029	-.069	-.037	-.770	-.400
서울경기	.029	.010	.010	.009	.443*	.411*	.160	.150	.283	.234	1.389	1.107	.130	.111	.123	.129	-.057	-.054
영남	.451	.160	.060	.053	.561*	.470*	-.040	-.033	.462	.306	1.144	.723	-.199	-.158	.030	.027	-.180	-.164
호남	2.031	.208	-.041	-.025	.234	.033	.043	.023	.363	.233	1.590	1.005	-1.654*	-.352*	.017	.010	.245	.075
5-100인미만	1.007	.371	.164	.158	-.051	-.042	.383	.354	.645	.534	-.431	-.337	-.565	-.492	.084	.090	.174	.168
100-500인미만	.985	.216	.223	.146	-.107	-.054	.933*	.436*	.681	.390	-1.526	-.523	-.967**	-.551**	.158	.119	.085	.064
500인이상	.500	.110	.368***	.325***	-.136	-.108	.613	.439	.561	.440	-1.384	-1.112	-.593	-.453	.091	.094	.446	.333
관리/전문/준전문직	.615	.187	.327**	.290*	.170	.124	.479	.325	.618	.485	1.192	.905	.495	.282	.161	.160	.574	.501
사무/서비스/판매직	.625	.109	.109	.103	-.017	-.016	.191	.053	.673*	.522*	-.003	-.002	.588	.316	.037	.038	.451	.337
기능/조립직	-.092	-.034	-.123	-.089	-.065	-.042	.490*	.459*	.316	.216	-.786	-.497	.379*	.331*	-.039	-.038	-.080	-.068
노조(유)	-.506	-.111	.003	.003	.264	.186	-.435	-.256	.227	.162	.165	.120	.193	.130	.087	.090	.368	.274
상수	3.725***		6.238***		6.326***		6.966***		5.890***		13.092		6.513***		6.853***		6.276***	
R^2	.347		.630		.484		.542		.435		.819		.514		.410		.740	
Adj R^2	.021		.593		.289		.254		.231		-.210		.345		.357		.519	

주 : * p<.05, ** p < .01, *** p < .001

<표 8> 독립변수들의 회귀분석 결과 - 남성비정규직, 여성비정규직, 여성정규직(2001 - 2003)

변수명	2001						2002						2003					
	남성비정규직 (N=45)		여성정규직 (N=234)		여성비정규직 (N=42)		남성비정규직 (N=55)		여성정규직 (N=251)		여성비정규직 (N=48)		남성비정규직 (N=71)		여성정규직 (N=354)		여성비정규직 (N=74)	
	B	β																
교육년수	.015	.084	.046***	.323***	.039	.367	.061*	.365*	.038*	.168*	.010	.111	.113**	.633**	.038***	.233***	.078**	.562**
근속년수	-.035	-.335	.086*	.337*	-.045	-.454	.140	.664	.077**	.458**	-.008	-.050	.118*	1.107*	.068***	.573***	.104**	.883**
근속년수제곱	.001	.394	.000	-.019	.002	.413	-.001	-.062	-.003	-.266	.006	.401	-.004*	-.963*	-.002**	-.333**	-.003**	-.725**
연령	.202*	4.214*	-.007	-.163	.013	.369	.005	.125	.058	.834	.013	.390	.049	1.164	.016	.313	-.031	-.768
연령제곱	-.002*	-3.836*	.000	.149	.000	-.186	.000	-.231	-.001	-.733	.000	-.339	.000	-.744	.000	-.470	.000	.892
기혼	-.397	-.260	.071	.070	.177	.195	.497	.424	.092	.062	-.044	-.049	-.028	-.022	.253***	.227***	.316	.295
이혼별거사별	-.949	-.202	.099	.052	.522	.373	.135	.060	-.035	-.011	.322	.226	-.123	-.033	.306**	.154**	.149	.088
서울경기	-.169	-.122	.113	.111	.146	.158	.401	.339	.066	.044	.074	.085	.152	.117	.019	.017	.297	.278
영남	.307	.201	.018	.016	.225	.219	.203	.157	-.155	-.100	-.125	-.112	.180	.145	-.135	-.112	.187	.171
호남	-1.351	-.288	-.107	-.058	-.291	-.225	.568*	.342*	-.033	-.010	-.118	-.106	.637	.236	-.241	-.105	.137	.076
5-100인미만	-.082	-.057	.129	.126	.152	.152	.516	.440	.451*	.304*	.464	.532	-.020	-.016	.220*	.194*	-.413	-.383
100-500인미만	.110	.050	.277	.209	.336	.276	.419	.205	.647**	.335**	.420	.418	.002	.001	.308**	.226**	-.345	-.232
500인이상	.046	.028	.210	.197	.215	.233	.354	.290	.594**	.369**	.578	.574	.404	.272	.374***	.321***	-.048	-.044
관리/전문/준전문직	.088	.017	.381*	.356*	.633	.521	.073	.039	.606*	.379*	.734*	.594*	-.297	-.110	.537***	.454***	.304	.204
사무/서비스/판매직	.113	.034	.179	.172	-.057	-.062	-.153	-.116	.403	.264	.050	.058	-.255	-.178	.329**	.287**	.077	.073
기능/조립직	.125	.030	.078	.062	-.088	-.073	.064	.055	-.012	-.007	-.033	-.030	.237	.189	.087	.064	.092	.057
노조(유)	.093	.042	.033	.031	.016	.012	.119	.081	.067	.039	-.122	-.104	-.472*	-.240*	.076	.058	-.096	-.065
상수	4.288*		7.344***		7.024***		6.564***		5.764***		7.160***		5.470***		7.054***		7.481***	
R^2	.380		.456		.627		.631		.336		.562		.502		.555		.567	
Adj R^2	-.010		.413		.363		.462		.287		.313		.342		.532		.435	

주 : * p<.05, ** p < .01, *** p < .001

<표 9> 독립변수들의 회귀분석 결과 - 남성비정규직, 여성비정규직, 여성정규직 (2004 - 2007)

변수명	2004						2005						2006						2007					
	남성비정규직 (N=87)		여성정규직 (N=307)		여성비정규직 (N=106)		남성비정규직 (N=124)		여성정규직 (N=284)		여성비정규직 (N=135)		남성비정규직 (N=133)		여성정규직 (N=265)		여성비정규직 (N=150)		남성비정규직 (N=129)		여성정규직 (N=252)		여성비정규직 (N=147)	
	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β	B	β
교육년수	.018	.097	.053**	.243**	.025	.203	.017	.078	.060***	.330**	.052***	.387***	.019	.108	.071***	.442***	.089***	.607***	.007	.045	.030	.130	.064***	.485***
근속년수	.033	.316	.051*	.302*	.080**	.711	-.021	-.159	.078***	.721***	.063	.339	-.001	-.009	.043**	.403**	.045**	.331**	-.019	-.203	.033	.265	.029	.169
근속년수제곱	.000	-.109	.000	-.044	-.003*	-.476	.002	.372	-.003*	-.411**	-.001	-.044	.001	.261	.000	-.065	-.001	-.102	.002*	.531*	.000	-.065	.001	.096
연령	.036	.805	.061*	.907*	.016	.429	.025	.464	.011	.224	.021	.562	.068*	1.541*	-.010	-.218	.006	.158	.063*	1.394*	.037	.597	.020	.467
연령제곱	-.001	-.1237	-.001**	-.1117**	.000	-.599	.000	-.704	.000	-.297	.000	-.492	-.001*	-.1687*	.000	-.074	.000	.079	-.001**	-.1678**	-.001	-.818	.000	-.276
기혼	.362	.253	-.001	.000	.139	.143	.446*	.275*	.050	.050	.117	.127	.245	.190	.229**	.233**	-.142	-.148	.417**	.327**	-.039	-.029	-.164	-.167
이혼별거사별	.080	.026	-.059	-.022	.212	.130	.132	.026	.012	.005	.039	.025	.106	.035	.311*	.155*	-.123	-.071	.367	.123	-.314	-.132	-.153	-.091
서울경기	.282	.202	.032	.021	.120	.126	.451	.285	-.058	-.057	.028	.031	-.046	-.034	.110	.111	-.079	-.084	.038	.076	-.058	-.043	.063	.067
영남	.071	.053	-.192	-.123	.037	.035	.358	.232	-.243**	-.228**	-.054	-.053	-.033	-.074	-.019	-.019	-.174	-.169	.034	.026	-.153	-.113	.033	.032
호남	.743*	.267*	-.167	-.051	.135	.086	.506	.161	-.328**	-.153**	-.176	-.102	-.181	-.097	.100	.050	-.215	-.119	.002	.001	-.219	-.082	-.133	-.076
5-100인미만	.059	.046	.413	.265	.078	.076	-.317	-.201	.087	.081	.160	.138	-.154	-.121	.128	.122	.103	.082	-.075	-.058	.017	.012	.115	.103
100-500인미만	-.049	-.027	.447	.232	.242	.207	-.072	-.032	.152	.124	.137	.124	-.165	-.108	.132	.111	.130	.103	-.071	-.037	.184	.106	.161	.141
500인이상	.129	.090	.438	.283	.197	.206	.029	.018	.166	.162	.038	.108	.076	.059	.213	.216	.170	.172	.128	.101	.270	.200	.232	.275
관리/전문/준전문직	.608*	.286*	-.098	-.057	.407*	.335	.935**	.407**	.094	.084	.469**	.410**	.586**	.324**	-.050	-.046	.247*	.185*	.796***	.419***	.304	.214	.277	.195
사무/서비스/판매직	.049	.027	-.278	-.182	.145	.152	.081	.046	-.053	-.052	.187	.204	.224	.145	-.137	-.140	.033	.037	.232	.150	.074	.055	-.071	-.074
기능/조립직	.198	.149	-.292	-.155	.058	.038	.272	.167	-.141	-.109	.097	.056	.268*	.206*	-.115	-.084	.225*	.151*	.179	.140	.100	.054	.043	.028
노조(유)	.286	.152	.134	.078	.105	.085	-.054	-.029	.151**	.140**	.176*	.171*	-.018	-.012	.095	.089	.337***	.316***	.068	.046	.272**	.182**	.077	.069
상수	7.313**		6.764**		7.279**		7.422**		7.646**		6.864**		7.123**		7.868**		6.975**		7.196**		7.719**		7.038**	
R^2	.616		.365		.432		.472		.559		.426		.409		.512		.612		.526		.443		.484	
Adj R^2	.522		.328		.322		.387		.530		.343		.321		.479		.562		.453		.403		.415	

주 : * p<.05, ** p < .01, *** p < .001

직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.606)의 임금수준이 높게 나타났다. 여성비정규직에 있어 임금수준에 영향을 미치는 변수는 단순노무직을 기준으로 했을 때 관리/전문/준전문직(B=.734)의 임금수준이 높게 나타났다. 관리/전문/준전문직은 여성정규직보다 여성비정규직의 임금수준이 높게 나타났다.

2003년의 남성비정규직에서는 교육년수(B=.113)와 근속년수(B=.118)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있고, 노동조합 유무(B=-.472)에서는 노동조합이 있는 경우가 없는 경우에 비해 임금수준을 감소시키는 것으로 나타났다. 여성정규직에서는 교육년수(B=.038)와 근속년수(B=.068)가 임금수준을 높이는 것으로 나타났고, 결혼상태에서 기혼(B=.253)과 이혼/별거/사별(B=.306)은 각각 미혼에 비해 임금수준이 높았으며, 기업체 규모에 있어서는 상시 5인 미만 영세기업체를 기준으로 했을 때, 5인 이상 100인 미만 기업체(B=.220), 100인 이상 500인 미만의 기업체(B=.308), 500인 이상의 기업체(B=.374)모두 영세기업체에 비해 임금수준이 높았으며, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.537)과 사무/서비스/판매직(B=.329)의 임금수준이 높게 나타났다. 여성비정규직의 경우, 교육년수(B=.078)와 근속년수(B=.104)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있다. 근속년수제곱은 남성비정규직과 여성정규직, 여성비정규직 모두 유의한 음(-)의 값을 보이고 있어 어느 일정수준까지는 근속년수가 늘어날수록 임금수준도 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 알 수 있다.

2004년의 남성비정규직에서는 거주지역에서 호남(B=.743)지역이 강원/충청지역에 비해 임금수준이 높았으며, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.608)의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 여성정규직에서는 교육년수(B=.053)와 근속년수(B=.051)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고, 연령(B=.061)의 증가도 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났으며, 연령제곱에서는 유의한 음(-)의 값을 나타냈다. 여성비정규직에서는 근속년수(B=.080)가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 근속년수제곱에서 유의한 음(-)의 값을 보였다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.407)의 임금수준이 높은 것으로 나타났다.

2005년 남성비정규직에서는 결혼상태에서 기혼(B=.446)이 미혼에 비해 임금수준이 높았고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.935)의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 여성정규직은 교육년수(B=.060)와 근속년수(B=.078)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 근속년수제곱에서 유의한 음(-)의 값을 보였다. 거주지역에서는 영남(B=-.243)과 호남(B=-.328)지역이 강원/충청지역에 비해 임금수준이 낮게 나타났으며, 노동조합의 유무(B=.151)에 있어서는 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다. 여성비정규직은 교육년수(B=.052)가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.469)의 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 노동조합의 유무(B=.176)에 있어서는 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다. 여성들은 노동조합이 있는 경우 임금수준이 높음을 알 수 있다.

2006년 남성비정규직에서는 연령(B=.068)의 증가가 임금수준을 상승시키고 연령제곱에서 유의한 음(-)의 값을 보이고 있다. 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직

(B=.586)과 기능/조립직(B=.268)의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 여성정규직은 교육년수(B=.071)와 근속년수(B=.043)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고, 결혼상태에서 기혼(B=.229)과 이혼/별거/사별(B=.311)이 미혼에 비해 임금수준이 높음을 알 수 있다. 여성비정규직은 여성정규직과 마찬가지로 교육년수(B=.071)와 근속년수(B=.043)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.225)의 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 노동조합의 유무(B=.337)에 있어서는 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다. 여성들은 노동조합이 있는 경우 임금수준이 높음을 알 수 있다.

2007년 남성비정규직에서는 근속년수제공이 유의한 양(+의 값)을 보이고, 연령(B=.063)의 증가가 임금수준을 상승시키는 것으로 나타났고, 연령제공에서 유의한 음(-)의 값을 보였다. 결혼상태에서는 기혼(B=.417)이 미혼에 비해 임금수준이 높았고, 직종별로는 단순노무직을 기준으로 했을 때, 관리/전문/준전문직(B=.796)의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 여성정규직은 노동조합의 유무(B=.272)에 있어서 노동조합이 없는 경우에 비해 노동조합이 있는 경우가 임금수준이 더 높게 나타났다. 여성비정규직에서는 교육년수(B=.064)가 임금수준을 상승시키는 효과를 보였다.

3. 비정규직 임금차별 영향 변동추이

이상에서는 비정규직과 정규직의 특성 분포의 차이에 의해서 설명될 수 있는 부분이 상당히 있음을 알 수 있었다. 그리고 그 각각의 특성들에 대한 임금보상율의 차이가 있다는 것도 확인이 되었다. 다음은 비정규직의 임금수준과 정규직의 임금수준 사이의 격차분해를 통해 비정규직의 임금차별이 어느 정도 존재하는지 분석하기로 한다.

먼저, 통합표본을 이용한 임금격차 분해를 분석해보면 <표 10>과 같다.

비정규직과 정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 52.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났는데 이중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 20.9%를 차지하고 있어 연령의 차이가 비정규직과 정규직의 임금격차를 설명하는데 큰 이유가 될 수 있음을 알 수 있다.

다음으로 비정규직에 대한 차별에서 기인된 임금격차를 살펴보면, 비정규직에 대한 차별로 인한 임금격차는 총임금격차의 47.3%를 차지하고 있는 것으로 나타났는데 이 가운데 교육년수의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 13.7%를 차지하고 있어 비정규직의 경우에 교육년수가 증가하더라도 정당한 처우를 받지 못하고 있음을 알 수 있다.

여성비정규직에 대한 임금차별영향은 여성비정규직과 남성비정규직 사이의 차별영향과 여성비정규직과 여성정규직 사이의 차별영향을 비교하면 알 수 있다. 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 23.3%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이 가운데 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 15.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 1998 - 2007 통합표본 임금격차분해

년도	정규직과 비정규직		남성비정규직과 여성비정규직		여성정규직과 여성비정규직		
총임금격차	.51068	비율(%)	.76344	비율(%)	-1.34420	비율(%)	
생산성차이 에서 기인된 임금격차	교육년수	.09919	7.2	.00024	.0	- .70817	17.3
	근속년수	13.54156	13.4	4.32797	4.3	3.67703	3.8
	남성	.04448	3.2	-	-	-	-
	연령	.03857	20.9	-.01642	15.6	-.55028	50.2
	결혼상태	.00368	.7	.00708	.3	-.03817	.9
	지역	.00050	.3	.00185	.3	-.01185	1.0
	$b_x(\bar{X}_x - \bar{X}_y)$ 기업체 규모	.02496	2.4	-.03407	2.9	-.02181	2.1
	직종	.06360	8.8	-.02294	3.5	.05170	2.8
	노조(유)	.00223	.2	-.00062	.0	-.01194	.3
	소계	.37271	52.7	-.04280	23.3	-1.39918	78.4
차별에서 기인된 임금 격차	교육년수	.18922	13.7	-.13400	3.5	.08111	2.0
	근속년수	-.00895	2.0	-.07102	3.0	-.00976	.2
	남성	.00631	.5	-	-	-	-
	연령	-.13491	9.8	.65204	59.4	-.15466	11.1
	결혼상태	.04134	3.0	.17546	4.6	.10653	2.6
	지역	-.09017	6.5	.03550	1.1	-.05860	1.4
	$\bar{X}_y(b_x - b_y)$ 기업체 규모	.06773	4.9	.06331	1.7	.13461	3.3
	직종	.08202	5.9	.10702	2.8	-.03107	.8
	노조(유)	-.01462	1.1	-.02208	.6	-.01316	.3
	소계	.13797	47.3	.80624	76.7	.05498	21.6

남성비정규직과 여성비정규직 사이의 차별에 기인한 임금격차를 살펴보면, 차별에 기인한 임금격차는 총임금격차의 76.7%로 나타났고, 이 가운데 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 59.4%를 차지하는 것으로 나타났다. 여성비정규직에 대한 성차별 영향은 생산성에 기인한 차이보다는 차별에서 기인된 임금격차가 큰 비중을 차지하는 것을 알 수 있다. 여성비정규직과 여성정규직에서는 생산성 차이에서 기인한 임금격차는 총임금격차의 78.4%를 차지하였고 이 가운데 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 50.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 차별에 기인한 임금격차는 총임금격차의 21.6%로 나타났고, 이 가운데 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 11.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 여성비정규직에 대한 임금차별영향은 남성비정규직과의 성차별 영향 뿐 아니라 여성정규직과도 차별이 존재함이 여실히 나타났다.

각 년도 별 비정규직과 정규직의 임금격차에 대한 분석결과는 <표 11>과 같다. 먼저, 1998년의 비정규직과 정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 64.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났는데, 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 38.3%를 차지하고 있어 연령의 차이가 비정규직과 정규직의 임금격차를 설명하는데 큰 이유가 될 수 있음을 알 수 있다.

비정규직에 대한 차별에서 기인된 임금격차를 보면, 비정규직에 대한 차별로 인한 임금격차는 총임금격차의 35.1%를 차지하고 있으며 이 가운데 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 16.2%로 나타났다.

<표 11> 정규직과 비정규직의 임금격차의 분해 (1998 - 2007)

년도		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
총임금격차		.7240	비율(%)	2.6584	비율(%)	.7789	비율(%)	-7.6733	비율(%)	.7973	비율(%)	.5378	비율(%)	1.5760	비율(%)	.7546	비율(%)	1.3532	비율(%)	.1831	비율(%)
에서 기인된 임금격차	교육년수	.62513	10.7	.03723	.3	.03852	3.0	.11688	1.6	.07977	1.6	.08795	2.2	.14846	4.4	.06449	2.7	.08744	2.9	.08898	3.2
	근속년수	.12343	3.4	.05324	1.0	.05790	3.4	.07125	1.3	.09614	3.1	.10746	3.8	.09816	2.9	.13970	7.5	.10159	3.6	.12592	7.1
	남성	.18223	3.1	-.00011	.0	.01199	.5	.03590	.5	.03809	.8	.02927	.7	.04489	1.3	.04562	1.9	.05611	1.9	.07186	2.5
	연령	.70455	38.3	.03932	5.1	.01606	5.6	.02827	2.2	.04944	5.6	.02883	4.9	.06336	14.1	.05343	9.4	.06572	10.6	.04231	5.0
	결혼상태	.03295	2.2	.00060	.0	.00910	.5	-.00051	.2	.01929	.4	.00350	.4	-.00187	.1	.00664	.3	.00268	.3	.01468	.5
	지역	-.00124	.0	-.00139	.1	.00104	.1	.00603	.1	-.00424	.5	.01025	.5	-.00700	.4	.00196	.3	-.00164	.1	-.00194	.6
	$b_n(\bar{X}_n - \bar{X}_p)$ 사업체 규모	.05867	3.0	.04908	1.0	.03245	2.5	.01862	.5	.00886	.2	.03955	1.8	.03533	3.1	.00985	.6	.00491	.4	.01492	.6
	직종	-.05846	3.9	.12171	1.2	.05813	2.8	.06822	1.1	.05578	3.7	.10983	5.7	.06763	3.2	.05152	4.3	.06259	3.2	.10185	6.0
	노조(유)	-.00721	.1	.00550	.1	-.00506	.2	-.00321	.0	-.00259	.1	.00190	.0	.02055	.6	.01453	.6	.01389	.5	.02555	.9
	소계	1.69005	64.9	.30613	8.9	.25013	18.7	.34147	7.6	.34054	16.0	.41954	20.3	.46352	30.2	.38774	27.5	.39329	23.4	.48512	26.4
차별에서 기인된 임금격차	교육년수	-.13369	2.3	-.30873	2.6	.52364	22.6	.44600	6.2	.19537	3.9	-.34146	8.7	.54295	16.2	.15307	6.4	.05337	1.9	.08820	3.1
	근속년수	.03662	2.6	.04534	1.2	.08239	6.5	.09223	3.2	-.08426	1.7	-.08500	6.6	-.01244	2.0	.01237	1.6	-.01304	.8	.02409	3.0
	남성	.10637	1.8	-.34566	2.9	-.03183	1.4	.10536	1.5	-.04434	.9	.03638	1.7	-.06169	1.8	.00380	.2	.00093	.0	.02445	.9
	연령	-.81554	16.2	2.90556	80.2	-.17967	27.0	-2.04015	73.7	.95252	57.5	2.0940	42.1	.48632	27.2	.21950	35.3	.20405	46.8	-.60379	49.1
	결혼상태	.06291	1.1	-.17665	1.5	.00341	1.0	.26304	3.7	-.12256	2.5	.01365	.5	-.03325	2.8	-.07585	3.1	.11514	3.8	.05246	2.7
	지역	-.22929	3.9	.16524	1.4	.03038	2.2	.01578	2.4	-.35396	7.1	-.26636	6.8	-.18804	5.6	-.24118	9.9	.05743	1.9	-.14550	5.2
	$\bar{X}_p(b_n - b_p)$ 사업체 규모	-.07840	3.7	-.00918	.4	.28755	12.4	-.02286	.4	-.27920	5.6	2.0974	5.4	.39655	11.8	.29379	12.1	.57139	19.0	.09619	3.4
	직종	.09842	2.6	.05809	.7	-.14480	6.3	.01132	1.0	.21691	4.4	.28385	7.3	.04955	1.9	.00793	3.5	.00402	1.1	.13814	5.3
	노조(유)	-.04295	.7	.01730	.1	-.04231	1.8	.01448	.2	-.02329	.5	.02792	.7	-.01276	.4	-.00970	.4	-.03832	1.3	.02376	.8
	소계	-.96565	35.1	2.35231	91.1	.52876	81.3	-1.10880	92.4	.45718	84.0	.11844	79.7	1.10649	69.8	.36672	72.5	.95998	76.6	-.30201	73.6

1999년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 8.9%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 5.1%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 91.1%였으며, 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 80.2%를 차지했다. 2000년에는 생산성 차이에서 기인된 임금격차가 총임금격차의 18.7%였고, 이 중 연령이 차이하는 비율은 총임금격차의 5.6%였다. 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 81.3%였고, 이 중 연령은 총임금격차의 27.0%를 설명하는 것으로 나타났다.

2001년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 7.6%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 2.2%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 92.4%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 73.7%로 나타났다. 2002년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 16.0%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 5.6%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 84.0%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 57.5%로 나타났다.

2003년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 20.3%를 차지하였고, 이 중 직종의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 5.7%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 79.7%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 42.1%로 나타났다. 2004년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 30.2%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 14.1%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 69.8%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 27.2%로 나타났다.

2005년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 27.5%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 9.4%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 72.5%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 35.3%로 나타났다. 2006년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 23.4%를 차지하였고, 이 중 연령은 총임금격차의 10.6%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 76.6%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 46.8%로 나타났다. 2007년에는 생산성 차이로 인한 임금격차가 총임금격차의 26.4%를 차지하였고, 이 중 근속년수의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 7.1%를 차지했으며, 차별에서 기인된 임금격차는 총임금격차의 73.6%를 차지하였고 이 중 연령의 차이가 설명하는 부분은 총임금격차의 49.1%로 나타났다.

비정규직과 정규직의 임금격차 분해에서 드러나는 바와 같이 1998년을 제외하면 차별에서 기인된 임금격차의 비율이 높게 나타나고 있고, 이 가운데 인적속성인 연령의 차이가 설명하는 부분이 큰 비중을 차지하는 것으로 드러났다.

다음으로, 각 년도 별 남성비정규직과 여성비정규직에 대한 임금격차와 여성정규직과 여성비정규직의 임금격차를 분해한 결과는 <표 12>, <표 13>과 같다. 1998년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 18.8%를 차지하고 있는 것으로 나타났고, 임금수준의 격차 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 연령이었다. 차별에 기인한 임금격차를 보면 여성비정규직에 대한 성차별로 나타나는 임금격차는 총임금격차의 81.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 여성비정규직과 여성정규직의 임금격차에서도 생산성의 차이에 의한 임금격차가 총임금

격차의 16.5%이고, 차별에 기인한 임금격차가 총임금격차의 83.5%를 차지해 여성비정규직은 차별에 의한 임금격차가 크다는 것을 알 수 있다.

1999년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 2.7%였으며, 차별에 기인한 임금격차는 97.3%를 차지했다. 여성비정규직과 여성정규직의 임금격차에서도 생산성 차이에 의한 임금격차가 총임금격차의 2.5%였고, 차별에 기인한 임금격차가 총임금격차의 97.5%를 차지해 차별에 의한 임금격차가 크다는 것을 알 수 있다. 2000년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 총임금격차의 32.6%였고, 차별에 기인한 임금격차는 67.4%였다. 여성비정규직과 여성정규직의 임금격차에서도 생산성에 기인한 임금격차는 11.0%였고, 차별에 기인한 임금격차는 89.0%였다.

2001년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 총임금격차의 19.6%를 차지하였고, 임금수준의 격차 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 연령이었다. 차별에 기인한 임금격차는 80.4%를 차지했다. 여성비정규직과 여성정규직의 임금격차에서도 생산성에 기인한 임금격차는 16.0%였고, 차별에 기인한 임금격차는 84.0%였다. 2002년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 15.8%였고, 차별에 기인한 임금격차는 84.2%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 23.7%였고, 차별에 기인한 임금격차는 76.3%를 차지했다. 2003년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 12.0%였고, 차별에 기인한 임금격차는 88.0%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 11.2%였고, 차별에 기인한 임금격차는 88.8%였다.

2004년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성 차이에 의한 임금격차는 33.2%였고, 차별에 기인한 임금격차는 66.8%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 14.8%였고, 차별에 기인한 임금격차는 85.2%를 차지했다. 2005년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 27.5%였고, 차별에 기인한 임금격차는 72.5%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 32.6%였고, 차별에 기인한 임금격차는 67.4%였다. 2006년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 14.7%였고, 차별에 기인한 임금격차는 85.3%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 17.2%였고, 차별에 기인한 임금격차는 82.8%였다. 2007년, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성에 기인한 임금격차는 12.0%였고, 차별에 기인한 임금격차는 88.0%였다. 여성비정규직과 여성정규직에서도 생산성에 기인한 임금격차는 21.9%였고, 차별에 기인한 임금격차는 78.1%였다.

임금차별 영향 변동추이는 <표 14>과 같다. 정규직과 비정규직에서는 1998년을 제외하고는 생산성에 기인한 임금격차보다 차별에 기인한 임금격차의 비중이 크다는 것을 알 수 있다. 남성비정규직과 여성비정규직의 성차별로 나타나는 임금격차에 있어서도 생산성에 기인한 임금격차보다는 차별에 기인한 격차가 크고, 여성비정규직과 여성정규직 사이의 임금격차도 생산성 보다는 차별에 기인한 격차가 크다는 것이 드러났다. 특히, 여성비정규직은 남성비정규직과의 성차별뿐만 아니라 여성정규직과의 차별도 심하다는 것을 알 수 있다.

<표 12> 남성 비정규직과 여성 비정규직의 임금격차의 분해 (1998 - 2007)

년도		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
총임금격차		276248	비율(%)	862256	비율(%)	.02944	비율(%)	2.86922	비율(%)	.90730	비율(%)	2.13433	비율(%)	.11915	비율(%)	-43106	비율(%)	.10863	비율(%)	.16804	비율(%)
생산성차이에서 기인된 임금격차	교육년수	.06490	.8	-.00292	.0	-.03004	.6	-.00823	.1	-.00350	.1	-.02712	.4	-.01235	.4	.00278	.1	.01082	.2	.00237	.0
	근속년수	.00541	.3	-.00167	.0	-.03034	2.3	.00313	.5	-1.0274	3.8	.02369	2.4	.02119	1.2	.08305	3.3	.03102	.5	.05077	2.1
	연령	.00353	7.2	.02737	.1	.05640	21.0	.12148	15.5	-.00142	.1	.06016	4.5	-1.4878	23.3	-.06172	9.7	-.04175	9.8	-.03903	8.2
	결혼상태	-.04746	.6	.04954	.4	.05335	1.1	.00810	1.2	-.03055	2.2	.00838	.2	.03556	1.4	.01850	1.2	.00916	.3	-.02463	.5
	지역	-.02686	1.0	-.00266	.0	.04160	.8	.14946	1.4	-.03679	2.8	-.01851	.8	-.02440	1.4	-.00744	4.9	-.01260	.5	-.00775	.3
	$b_{pm}(\overline{X_{pm}} - \overline{X_{pf}})$ 사업체 규모	.25484	4.7	-.12694	.8	-.00163	2.3	-.04381	.3	-.00160	4.7	-.06425	1.0	-.00257	1.1	-.06560	2.7	-.03242	1.0	-.01506	.6
	직종	-.28307	3.7	-.01118	1.1	-.02139	4.4	-.00510	.7	.04533	1.8	.16494	2.5	-.01682	4.0	-.01446	5.5	-.02337	2.5	-.02334	2.6
	노조(유)	.03668	.5	.05874	.2	-.00098	.0	-.00296	.0	.00396	.1	.01699	.3	-.01181	.4	.00226	.1	.00033	.0	.00015	.0
	소계	.01006	18.8	-.00971	27	.07197	32.6	.22207	19.6	-1.5680	15.8	.16428	12.0	-.15997	33.2	-.08764	27.5	-.08932	14.7	-.09252	14.2
차별에서 기인된 임금격차	교육년수	27061	3.2	.82447	3.3	-1.3759	2.5	-.27149	1.9	.56202	20.2	.39959	6.0	-.07543	2.4	-.43538	15.2	-.82151	13.3	-.67042	12.7
	근속년수	.15801	6.0	1.06341	14.9	-.11327	2.1	.01505	.2	.24140	14.0	.00356	.9	-.07784	6.7	-.15822	7.6	-.03666	2.5	-.12498	2.6
	연령	1.47001	53.0	6.06419	63.7	.59180	37.2	3.76738	70.1	-.24124	12.5	1.72988	65.2	.23266	41.3	-.15787	15.1	.94405	58.7	.53851	54.4
	결혼상태	.22677	2.7	.47330	2.3	.25872	4.8	-.46176	3.3	.30737	12.5	-.22948	3.5	.12272	4.7	.20315	7.1	.24548	4.0	.40548	7.7
	지역	-.14982	3.8	-1.14643	4.6	.04126	2.9	-.25738	2.1	.36024	13.0	-.01776	1.7	.14042	4.4	.39510	13.8	.04353	.7	.02813	.5
	$\overline{X_{pf}}(b_{pm} - b_p)$ 사업체 규모	.52378	6.2	1.40473	5.6	-.77461	14.3	-.17268	1.2	-.03184	2.9	.38192	5.8	-.03574	3.0	-.17124	6.0	-.15441	2.5	-.16472	3.1
	직종	.38632	4.7	.09638	2.3	.12339	3.1	.01700	1.5	-.17340	7.7	-.24178	4.2	-.00008	3.4	.04073	5.7	.12914	2.1	.24885	4.7
	노조(유)	-.13446	1.6	-.14779	.6	-.03224	.6	.01103	.1	.04016	1.4	-.05589	.8	.03241	1.0	-.05969	2.1	-.09468	1.5	-.00230	.0
	소계	2.75152	81.2	8.63227	97.3	-.04253	67.4	2.64715	80.4	1.06470	84.2	1.97005	88.0	.27912	66.8	-.34342	72.5	.19794	85.3	.25856	85.8

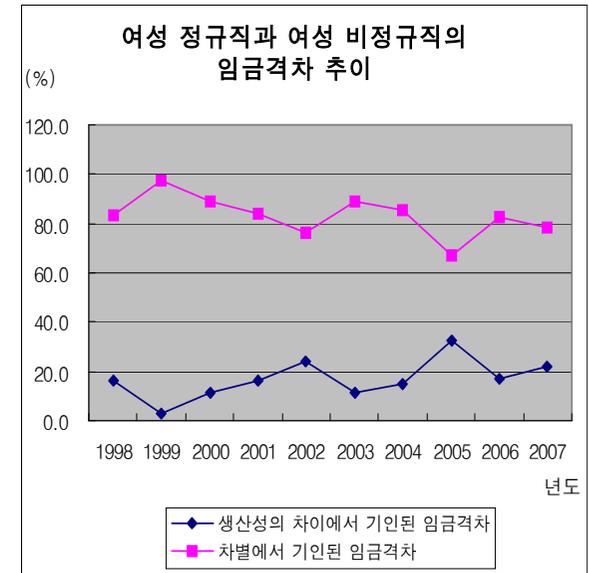
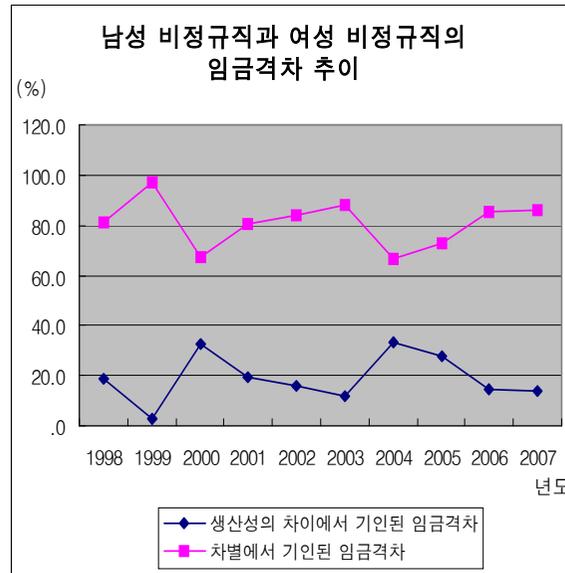
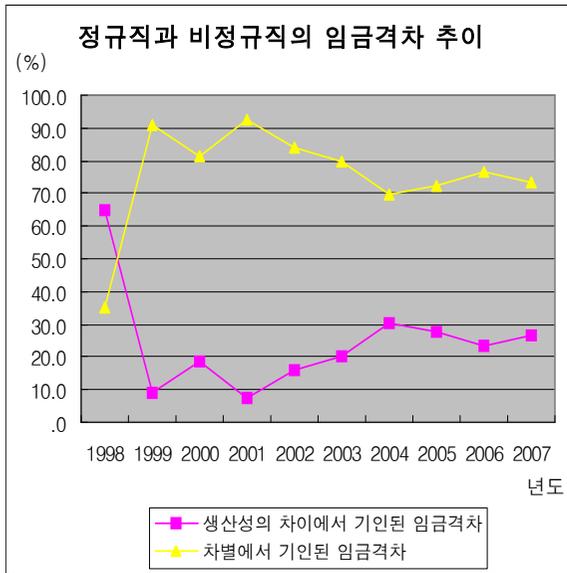
<표 13> 여성 정규직과 여성 비정규직의 임금격차의 분해 (1998 - 2007)

년도		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
총임금격차		.30127	비율(%)	9.98127	비율(%)	-29334	비율(%)	-09975	비율(%)	1.67459	비율(%)	.66274	비율(%)	.77145	비율(%)	-4.0738	비율(%)	-6.1803	비율(%)	-3.1773	비율(%)
생산성차이에서 기인된 임금격차	교육년수	.06799	1.8	-.00977	.0	-.03604	1.5	.05515	2.7	.04742	1.0	.02608	.5	.05076	1.1	.05056	3.3	.10107	5.0	.03963	1.3
	근속년수	.04530	3.4	-.07209	.7	.07598	6.0	.06673	3.5	.07040	4.0	.11069	3.6	.05309	1.3	.10120	17.0	.06219	3.9	.05796	2.9
	연령	-.01014	7.9	.02317	.1	.00194	.3	-.00092	1.9	-.00230	13.3	.03441	2.6	.05532	9.0	.01403	5.7	.04248	2.1	.05653	12.9
	결혼상태	-.01111	.3	.13744	.6	.00166	.1	-.00753	.4	-.00783	.2	-.02479	.5	.00065	.0	-.00473	.3	-.02433	1.2	.00483	.2
	지역	-.00211	.1	.01576	.1	.00816	.7	.02345	1.2	-.01762	.6	.02004	.4	-.01627	.6	-.00923	1.3	-.00832	.4	-.01177	.8
	$b_{n,f}(\overline{X_{n,f}} - \overline{X_{p,f}})$ 사업체 규모	.06759	1.8	-.04650	.8	.00199	1.3	.01057	1.8	-.01487	1.6	.00488	.6	.01948	1.2	-.00562	2.2	-.01658	3.4	-.02363	.9
	직종	.02637	1.2	-.03619	.1	.00510	.5	.05482	4.2	.05719	2.9	.05985	2.9	-.00533	1.3	-.00041	2.1	-.00176	1.1	.05986	2.5
	노조(유)	.00036	.0	.00898	.0	.01486	.6	.00707	.4	.00509	.1	.00635	.1	.01174	.2	.00978	.6	.00371	.2	.01078	.4
	소계	.18527	16.5	.02081	2.5	.07365	11.0	.20934	16.0	.13748	23.7	.23752	11.2	.16944	14.8	.15556	32.6	.15846	17.2	.19420	21.9
차별에서 기인 된 임금격차	교육년수	-.09666	2.6	.91609	3.6	.27256	11.6	.08471	4.2	.30647	6.3	-.47288	9.2	.32501	6.7	.09786	6.4	-.20320	10.0	-.40752	13.5
	근속년수	.16456	13.1	1.17271	14.0	-.00155	1.1	.13964	11.3	.08264	5.7	-.06338	1.8	-.02598	3.1	.01514	3.4	-.00135	.7	-.01584	1.2
	연령	-.00733	43.8	6.58743	65.8	-.59797	46.3	-.47113	48.5	.85687	55.4	.56155	57.5	.66451	57.4	-.31363	28.6	-.74269	36.5	-.15263	50.8
	결혼상태	.18435	4.9	.45540	2.0	.15180	6.5	-.10290	5.1	.04482	2.4	-.01996	1.1	-.10966	2.3	-.04175	2.7	.25240	12.4	.06301	3.0
	지역	-.36935	9.8	-.92470	3.6	.16048	7.4	-.04125	4.7	.00611	.5	-.27751	5.4	-.13447	2.8	-.11125	7.3	.16294	8.0	-.12114	4.0
	$\overline{X_{p,f}}(b_{n,f} - b_{p,f})$ 사업체 규모	.20431	5.4	1.47705	5.8	-.09992	5.4	-.01830	.9	.05389	1.4	.51319	10.0	.24829	5.1	.02697	3.5	.03251	1.6	-.01398	1.1
	직종	.08166	2.6	.26131	2.6	-.20078	8.6	.09774	9.1	.15486	3.9	.16354	3.2	-.37079	7.7	-.22990	15.0	-.21252	10.4	.08985	3.0
	노조(유)	-.04554	1.2	.01516	.1	-.05162	2.2	.00240	.1	.03145	.6	.02568	.5	.00509	.1	-.00639	.4	-.06457	3.2	.04632	1.5
	소계	.11601	83.5	9.96046	97.5	-.36700	89.0	-.30909	84.0	1.53711	76.3	.42522	88.8	.60201	85.2	-.56294	67.4	-.77649	82.8	-.51193	78.1

<표 14> 임금차별영향 변동추이 (1998 - 2007)

(단위 : %)

구 분		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
정규직과 비정규직	생산성	64.9	8.9	18.7	7.6	16.0	20.3	30.2	27.5	23.4	26.4
	차별	35.1	91.1	81.3	92.4	84.0	79.7	69.8	72.5	76.6	73.6
남성비정규직과 여성비정규직	생산성	18.8	2.7	32.6	19.6	15.8	12.0	33.2	27.5	14.7	14.2
	차별	81.2	97.3	67.4	80.4	84.2	88.0	66.8	72.5	85.3	85.8
여성정규직과 여성비정규직	생산성	16.5	2.5	11.0	16.0	23.7	11.2	14.8	32.6	17.2	21.9
	차별	83.5	97.5	89.0	84.0	76.3	88.8	85.2	67.4	82.8	78.1



V. 요약 및 결론

이 연구는 지난 10년간 한국 노동시장에서 비정규직의 임금차별이 어느 정도였는지 그 차별 영향의 변동추이를 보고자 했다. 이를 위해 비정규직과 정규직의 임금차별 영향을 분석하고, 여성 비정규직에 대한 임금차별 영향은 여성 비정규직과 남성 비정규직 사이의 성차별 영향과 여성 비정규직과 여성 정규직 사이의 차별 영향을 분석하였다.

비정규직 노동자에 대한 임금차별 영향은 비슷한 인적 자본을 지니고 있는 비정규직과 정규직 노동자들 사이에 어느 정도의 임금격차가 있는지를 분석하는 것이 선행되었다. 따라서 정규직과 비정규직 사이의 임금격차를 분석하기 위해 임금결정에 영향을 미치는 특성의 분포의 차이에 의한 부분과 비정규직에 대한 차별적 처우의 부분으로 나누고 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용하여 지난 10년간의 차별의 정도가 얼마나 변화했는지를 살펴보았다. 주요 연구결과는 아래와 같다.

첫째, 비정규직과 정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차에서 연령의 차이가 비정규직과 정규직의 임금격차를 설명하는데 큰 이유가 될 수 있음을 알 수 있었다.

둘째, 비정규직에 대한 차별에서 기인된 임금격차에서는 비정규직의 경우에 인적자본변수인 교육년수와 근속년수가 증가하더라도 정당한 처우를 받지 못하고 있음을 알 수 있었다.

셋째, 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 생산성 차이로 인한 임금격차에서 연령의 차이가 남성비정규직과 여성비정규직의 임금수준이 다른 중요한 이유였다. 남성비정규직과 여성비정규직 사이의 차별에 기인한 임금격차에서도 연령의 차이가 높은 비중을 차지하였다. 여성비정규직에 대한 성차별 영향은 생산성에 기인한 차이보다는 차별에서 기인된 임금격차가 큰 비중을 차지하는 것을 알 수 있었다. 또한, 여성비정규직은 남성비정규직과의 성차별 영향 뿐 아니라 여성정규직과도 차별이 존재함이 여실히 나타났다.

마지막으로, 이 연구는 차별영향을 생산성과 분리해보고자 하는 시도에 의의를 둘 수 있는데, 임금차별 영향에 대한 추이변화에서는 정규직과 비정규직에서는 1998년을 제외하고는 생산성에 기인한 임금격차보다 차별에 기인한 임금격차의 비중이 크게 나타났다. 남성비정규직과 여성비정규직의 성차별로 나타나는 임금격차에 있어서도 생산성에 기인한 임금격차보다는 차별에 기인한 격차가 크고, 여성비정규직과 여성정규직 사이의 임금격차도 생산성 보다는 차별에 기인한 격차가 크다는 것이 드러나 여성비정규직은 여성으로서의 차별과 비정규직이라는 차별을 이중적으로 받고 있다는 것을 알 수 있다.

참고문헌

- 김유선. 2008. “2008년 비정규직 규모와 실태”, 「월간노동사회」 통권 134호 : pp.126~160.
- 남재량. 2007. “비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구”, 「노동경제논집」 30권 2호 : pp.1~31.
- 박기성·김용민. 2003. “노동시장에 나타난 출신지역간 차이”, 「노동경제논집」 23권 특별호 : pp.195~217.
- 박세일. 1984. “여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차”, 「한국의 임금구조」 한국개발연구원 : pp.81~226.
- 박세일. 1983. “학력별 임금격차의 발생 원인과 변화과정 분석”, 「한국개발연구」 15권 3호 : pp.19~53.
- 박영범. 1988. “한국의 도시간 임금격차”, 「경제학연구」 36권 1호 : pp.239~252.
- 신영수. 1996. “취업전후 직업훈련 이수와 성별임금격차 완화”, 「노동경제논집」 19권 1호 : pp.5~34.
- 안주엽. 2000. “고용형태에 따른 임금결정식의 추정”, 「노동동향분석」 13권 2호 : pp.83~98.
- 안주엽. 2001. “정규근로와 비정규근로의 임금격차”, 「노동경제논집」 24권 1호 : pp.67~96.
- 안주엽, 남재량. 2007. “인식과 실제”, 「노동과 차별」 v. 2, 한국노동연구원
- 어수봉. 1991. “성별 직종분리와 성별 임금격차”, 「한국노동연구」 2집 : pp.41~87.
- 정연승. 2005. 「대·중소기업 간 생산성 및 임금 격차에 관한 연구」, 중소기업연구원,
- 조영철. 1995. “제조업 생산직의 남녀간 임금순격차에 관한 연구”, 「여성연구」 12권 1호 : pp.53~81.
- 최강식. 1997. “학력별 상대적 임금격차의 변화와 원인분석”, 「경제학연구」 45집 4호 : pp.193~226.
- 황인태. 1994. “임금격차가 기업성장에 미친 영향분석”, 「노동경제논집」 17권 2호 : pp.255~290.
- Becker, G. S. 1993. Human Capital: A Thoeretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- Doeringer, Peter B. & Piore Michael J. 1971. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Massachusetts. D.C. Heath and Company.
- Kidd, M. P. and Michael Shannon. 1996. "Does the Level of Occupational Aggregation Affect Estimates of the Gender Wage Gap", Industrial and Labor Relations Review, vol.46, no.2 : pp.317~329.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", International Economic Review 14(3): 693~709.

- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1994. Modern Labor Economics, 5th ed., Haper and Collins.
- Spence, A. M. 1974. Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes, Cambridge: MA, Harvard University Press.
- Weiss, L. 1966. "Concentration and Labor Earnings", American Economic Review, v.56 : 96-117.

<부록>

<부표 1> 변수들의 기술통계분석 결과 - 정규직, 비정규직 (1998 - 2002)

변수명	1998				1999				2000				2001				2002			
	정규직(N=620)		비정규직(N=115)		정규직(N=204)		비정규직(N=66)		정규직(N=668)		비정규직(N=105)		정규직(N=718)		비정규직(N=87)		정규직(N=724)		비정규직(N=103)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
로그시간임금	8.516	.594	8.079	.994	8.56	.623	8.12	0.655	8.579	.565	8.186	.569	8.675	.620	8.280	.595	8.733	.700	8.323	.547
교육년수	12.518	3.614	10.748	4.238	12.84	3.488	11.35	3.584	12.623	3.042	11.600	3.738	12.841	3.374	10.874	4.159	12.930	3.164	11.136	4.085
근속년수	5.732	6.185	2.400	3.509	6.65	7.147	4.36	7.053	5.766	6.109	3.248	6.403	5.981	6.450	2.747	5.791	5.696	6.215	1.728	2.777
근속년수제곱	71.048	136.932	17.965	45.430	95.07	180.055	68.03	184.973	7.512	142.900	51.152	22.147	77.306	145.344	4.701	176.251	71.025	138.436	1.621	44.682
남성	.697	.460	.452	.500	0.68	.467	0.68	0.469	.692	.462	.638	.483	.674	.469	.517	.503	.653	.476	.534	.501
연령	37.632	11.110	39.078	13.365	37.31	10.693	39.79	12.851	36.859	1.645	38.400	13.575	36.926	1.588	39.184	14.244	37.036	1.633	38.942	14.189
연령제곱	1539.416	922.824	1704.174	1123.655	1505.73	872.467	1745.73	1156.528	1471.749	85.611	1657.086	1122.300	1475.500	82.448	1735.943	1165.712	1484.599	855.785	1715.835	1191.403
기혼	.706	.456	.557	.499	.64	.482	0.64	0.485	.665	.472	.581	.496	.664	.473	.609	.491	.671	.470	.544	.501
이혼별거사별	.039	.193	.087	.283	.05	.226	0.06	0.240	.034	.182	.095	.295	.036	.187	.069	.255	.029	.168	.087	.284
서울경기	.545	.498	.548	.500	.54	.500	0.55	0.502	.578	.494	.581	.496	.522	.500	.471	.502	.510	.500	.476	.502
영남	.306	.461	.313	.466	.19	.394	0.24	0.432	.247	.432	.305	.463	.299	.458	.276	.450	.347	.476	.243	.431
호남	.082	.275	.085	.184	.17	.374	0.12	0.329	.072	.258	.019	.137	.070	.255	.080	.274	.072	.258	.165	.373
5-100인미만	.456	.499	.409	.494	.39	.488	0.52	0.504	.419	.494	.552	.500	.411	.492	.471	.502	.443	.497	.505	.502
100-500인미만	.177	.382	.087	.283	.16	.365	0.06	0.240	.169	.375	.143	.352	.180	.384	.138	.347	.192	.394	.165	.373
500인이상	.311	.463	.174	.381	.41	.493	0.27	0.449	.368	.483	.229	.422	.375	.484	.310	.465	.340	.474	.311	.465
관리/전문/준전문직	.339	.474	.200	.402	.33	.473	0.21	0.412	.296	.457	.181	.387	.327	.470	.138	.347	.298	.458	.126	.334
사무/서비스/판매직	.189	.392	.287	.454	.23	.422	0.11	0.310	.201	.401	.133	.342	.228	.420	.253	.437	.236	.425	.369	.485
기능/조립직	.376	.485	.313	.466	.35	.479	0.39	0.492	.425	.495	.448	.500	.366	.482	.356	.482	.387	.487	.350	.479
노조(유)	.384	.487	.139	.348	.36	.481	0.17	0.376	.413	.498	.181	.387	.421	.494	.126	.334	.363	.481	.184	.380

<부표 2> 변수들의 기술통계분석 결과 - 정규직, 비정규직 (2003 - 2007)

변수명	2003				2004				2005				2006				2007			
	정규직(N=988)		비정규직(N=145)		정규직(N=931)		비정규직(N=193)		정규직(N=982)		비정규직(N=259)		정규직(N=885)		비정규직(N=283)		정규직(N=852)		비정규직(N=276)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차												
로그시간임금	8.828	.644	8.417	.582	9.006	.737	8.491	.566	9.156	.619	8.561	.629	9.183	.618	8.699	.563	9.315	.692	8.736	.568
교육년수	12.994	3.142	11.517	3.667	13.394	3.334	11.176	3.714	13.613	3.114	12.309	3.468	13.668	2.989	12.099	3.382	13.977	3.024	11.938	3.708
근속년수	5.927	6.356	2.552	5.223	6.359	6.760	3.446	5.261	6.747	6.763	2.857	4.442	6.807	6.888	3.216	5.116	7.146	7.103	3.438	5.052
근속년수제곱	75.490	147.872	33.600	15.957	86.079	16.491	39.404	168.255	91.224	162.174	27.815	109.495	93.722	167.436	36.424	138.478	101.451	174.876	37.257	137.832
남성	.642	.480	.490	.502	.670	.470	.451	.499	.711	.454	.479	.501	.701	.458	.470	.500	.704	.457	.467	.500
연령	37.213	1.798	39.841	14.211	37.179	1.631	41.466	14.159	37.275	1.170	39.263	13.497	36.875	9.860	39.095	13.156	37.180	9.720	40.319	12.610
연령제곱	1501.245	887.544	1787.897	1199.929	1495.212	882.088	1918.907	1223.949	1492.754	839.946	1723.000	1171.364	1456.841	755.875	170.912	1,117.965	1,476.666	788.186	1,784.051	1,086.356
기혼	.662	.473	.607	.490	.644	.479	.653	.477	.672	.470	.622	.486	.651	.477	.611	.488	.667	.472	.609	.489
이혼별거사별	.040	.197	.069	.254	.043	.203	.073	.260	.034	.180	.058	.234	.038	.192	.064	.244	.041	.199	.069	.254
서울경기	.538	.499	.393	.490	.492	.500	.487	.501	.517	.500	.467	.500	.414	.493	.413	.493	.417	.493	.438	.497
영남	.336	.473	.428	.496	.379	.485	.306	.462	.357	.479	.371	.484	.425	.495	.353	.479	.411	.492	.333	.472
호남	.054	.225	.076	.266	.054	.226	.083	.276	.058	.234	.069	.255	.055	.229	.099	.299	.072	.258	.101	.302
5-100인미만	.357	.479	.462	.500	.328	.470	.404	.492	.314	.464	.286	.453	.271	.445	.276	.448	.273	.446	.315	.465
100-500인미만	.206	.405	.131	.339	.202	.402	.181	.386	.209	.407	.178	.383	.209	.407	.187	.391	.207	.405	.178	.383
500인이상	.405	.491	.303	.461	.463	.499	.368	.483	.466	.499	.471	.500	.510	.500	.512	.501	.509	.500	.467	.500
관리/전문/준전문직	.332	.471	.103	.306	.310	.463	.150	.358	.328	.470	.162	.369	.311	.463	.141	.349	.371	.483	.127	.333
사무/서비스/판매직	.258	.438	.386	.489	.296	.457	.373	.485	.278	.448	.425	.495	.306	.461	.396	.490	.284	.451	.391	.489
기능/조립직	.327	.469	.269	.445	.322	.468	.238	.427	.324	.468	.201	.401	.324	.468	.226	.419	.293	.456	.250	.434
노조(유)	.351	.478	.131	.339	.385	.487	.161	.368	.425	.495	.239	.428	.419	.494	.258	.438	.407	.492	.239	.427

<부표 3> 변수들의 기술통계분석 결과 - 남성비정규직, 여성비정규직, 여성정규직 (1998 - 2000)

변수명	1998						1999						2000					
	남성비정규직 (N=52)		여성정규직 (N=188)		여성비정규직 (N=63)		남성비정규직 (N=45)		여성정규직 (N=65)		여성비정규직 (N=21)		남성비정규직 (N=67)		여성정규직 (N=206)		여성비정규직 (N=38)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
로그시간임금	8.168	1.355	8.219	.521	8.006	.543	8.34	0.540	8.25	0.608	7.65	0.637	8.282	.573	8.299	.464	8.016	.526
교육년수	11.135	3.886	11.628	3.791	10.429	4.514	11.42	3.340	11.62	4.527	11.19	4.143	11.134	3.618	11.782	3.262	12.421	3.853
근속년수	2.538	3.654	3.750	4.109	2.286	3.410	5.60	8.173	5.05	6.298	1.71	1.978	4.134	7.734	4.291	4.714	1.684	2.145
근속년수제곱	19.538	43.420	3.856	66.673	16.667	47.332	96.67	218.739	64.52	163.281	6.67	11.668	76.015	272.947	4.524	92.071	7.316	15.489
연령	40.731	14.669	34.287	11.953	37.714	12.134	40.93	12.743	36.05	12.439	37.33	13.047	41.075	13.768	33.947	11.832	33.684	12.002
연령제곱	1,87.038	1,283.210	1,317.734	961.455	1,567.270	961.701	1,834.31	1,160.385	1,451.68	995.932	1,555.90	1,152.947	1,873.851	1,182.435	1,291.684	896.710	1,274.895	901.023
기혼	.558	.502	.505	.501	.556	.501	0.60	0.495	0.43	0.499	0.71	0.463	.657	.478	.466	.500	.447	.504
이혼별거사별	.038	.194	.096	.295	.127	.336	0.07	0.252	0.12	0.331	0.05	0.218	.104	.308	.068	.252	.079	.273
서울경기	.615	.491	.559	.498	.492	.504	0.53	0.505	0.51	0.504	0.57	0.507	.612	.491	.617	.487	.526	.506
영남	.346	.480	.287	.454	.286	.455	0.27	0.447	0.20	0.403	0.19	0.402	.284	.454	.214	.411	.342	.481
호남	.019	.139	.117	.322	.048	.215	0.09	0.288	0.18	0.391	0.19	0.402	.015	.122	.083	.276	.026	.162
5-100인미만	.577	.499	.463	.500	.270	.447	0.58	0.499	0.48	0.503	0.38	0.498	.567	.499	.442	.498	.526	.506
100-500인미만	.096	.298	.133	.340	.079	.272	0.07	0.252	0.14	0.348	0.05	0.218	.119	.327	.141	.349	.184	.393
500인이상	.096	.298	.303	.461	.238	.429	0.18	0.387	0.34	0.477	0.48	0.512	.254	.438	.359	.481	.184	.393
관리/전문/준전문직	.212	.412	.303	.461	.190	.396	0.16	0.367	0.34	0.477	0.33	0.483	.119	.327	.306	.462	.289	.460
사무/서비스/판매직	.058	.235	.415	.494	.476	.503	0.02	0.149	0.32	0.471	0.29	0.463	.104	.308	.340	.475	.184	.393
기능/조립직	.519	.505	.170	.377	.143	.353	0.49	0.506	0.22	0.414	0.19	0.402	.552	.501	.296	.458	.263	.446
노조(유)	.096	.298	.277	.449	.175	.383	0.11	0.318	0.25	0.434	0.29	0.463	.179	.386	.354	.479	.184	.393

<부표 4> 변수들의 기술통계분석 결과 - 남성비정규직, 여성비정규직, 여성정규직 (2001 - 2003)

변수명	2001						2002						2003					
	남성비정규직 (N=45)		여성정규직 (N=234)		여성비정규직 (N=42)		남성비정규직 (N=55)		여성정규직 (N=251)		여성비정규직 (N=48)		남성비정규직 (N=71)		여성정규직 (N=354)		여성비정규직 (N=74)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
로그시간임금	8.344	.699	8.431	.508	8.210	.458	8.468	.591	8.435	.741	8.156	.441	8.480	.626	8.593	.556	8.357	.533
교육년수	10.600	4.019	12.355	3.531	11.167	4.333	11.109	3.547	12.418	3.294	11.167	4.665	11.394	3.515	12.328	3.440	11.635	3.827
근속년수	3.200	6.710	4.141	4.713	2.262	4.644	1.382	2.799	3.841	4.384	2.125	2.726	2.944	5.870	4.350	4.704	2.176	4.525
근속년수제곱	54.267	216.031	39.269	85.587	26.167	121.066	9.600	53.772	33.896	69.729	11.792	31.749	42.634	159.325	4.994	81.281	24.932	143.020
연령	41.956	14.571	33.637	11.295	36.214	13.426	38.709	14.717	33.582	1.663	39.208	13.710	41.718	14.855	34.924	11.197	38.041	13.419
연령제곱	1,967.867	1,239.838	1,258.466	872.467	1,487.452	1,038.449	1,711.036	1,283.296	1,24.976	805.995	1,721.333	1,09.096	1,957.972	1,292.398	1,344.681	883.872	1,624.716	1,087.858
기혼	.711	.458	.453	.499	.500	.506	.491	.505	.502	.501	.604	.494	.634	.485	.511	.501	.581	.497
이혼별거사별	.022	.149	.077	.267	.119	.328	.073	.262	.060	.238	.104	.309	.028	.167	.085	.279	.108	.313
서울경기	.533	.505	.551	.498	.405	.497	.436	.501	.554	.498	.521	.505	.352	.481	.576	.495	.432	.499
영남	.289	.458	.278	.449	.262	.445	.291	.458	.343	.476	.188	.394	.479	.503	.308	.462	.378	.488
호남	.022	.149	.081	.274	.143	.354	.145	.356	.056	.230	.188	.394	.056	.232	.062	.242	.095	.295
5-100인미만	.644	.484	.436	.497	.286	.457	.527	.504	.478	.501	.479	.505	.521	.503	.395	.490	.405	.494
100-500인미만	.111	.318	.179	.385	.167	.377	.091	.290	.179	.384	.250	.438	.113	.318	.209	.407	.149	.358
500인이상	.222	.420	.346	.477	.405	.497	.364	.485	.303	.460	.250	.438	.225	.421	.347	.477	.378	.488
관리/전문/준전문직	.111	.318	.342	.475	.167	.377	.109	.315	.311	.464	.146	.357	.056	.232	.328	.470	.149	.358
사무/서비스/판매직	.044	.208	.393	.489	.476	.505	.273	.449	.375	.485	.479	.505	.254	.438	.379	.486	.514	.503
기능/조립직	.533	.505	.205	.405	.167	.377	.473	.504	.255	.437	.208	.410	.423	.497	.215	.411	.122	.329
노조(유)	.111	.318	.359	.481	.143	.354	.200	.404	.243	.430	.167	.377	.113	.318	.232	.422	.149	.358

<부표 5> 변수들의 기술통계분석 결과 - 남성비정규직, 여성비정규직, 여성정규직 (2003 - 2007)

변수명	2004						2005						2006						2007					
	남성비정규직 (N=87)		여성정규직 (N=307)		여성비정규직 (N=106)		남성비정규직 (N=124)		여성정규직 (N=284)		여성비정규직 (N=135)		남성비정규직 (N=133)		여성정규직 (N=265)		여성비정규직 (N=150)		남성비정규직 (N=129)		여성정규직 (N=252)		여성비정규직 (N=147)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
로그시간임금	8.576	.661	8.679	.762	8.422	.477	8.627	.774	8.874	.508	8.499	.453	8.835	.623	8.854	.492	8.578	.474	8.879	.629	8.919	.672	8.610	.477
교육년수	10.805	3.464	12.436	3.491	11.481	3.897	12.335	3.606	13.067	3.199	12.230	3.348	12.338	3.518	13.249	3.046	11.833	3.245	12.109	3.835	13.123	2.949	11.789	3.600
근속년수	3.943	6.286	4.169	4.489	3.038	4.227	3.540	5.826	4.546	4.688	2.230	2.449	3.812	6.462	4.351	4.664	2.687	3.457	4.240	6.671	4.988	5.454	2.735	2.829
근속년수제곱	54.609	233.662	37.472	73.185	26.925	81.850	46.202	154.324	42.567	83.025	1.926	24.951	55.977	187.468	4.600	8.794	19.087	67.192	62.132	195.754	54.504	109.718	15.429	34.076
연령	45.931	14.454	34.697	11.273	37.802	12.861	41.532	14.543	33.803	1.453	37.178	12.143	41.293	14.173	34.091	1.442	37.147	11.894	41.845	13.834	34.536	1.713	38.980	11.308
연령제곱	2316.184	1313.502	133.530	908.620	1592.840	1035.377	1984.710	1307.226	1251.514	822.057	1528.541	996.824	1904.496	1251.338	127.785	813.718	152.400	953.181	194.889	124.030	1307.036	836.874	1646.408	913.172
기혼	.713	.455	.435	.501	.604	.491	.653	.478	.507	.501	.533	.433	.639	.482	.502	.501	.537	.494	.597	.492	.504	.501	.619	.487
이혼별거사별	.046	.211	.085	.279	.034	.294	.024	.154	.053	.224	.039	.286	.045	.208	.064	.245	.030	.272	.047	.211	.087	.283	.038	.285
서울경기	.494	.533	.479	.500	.481	.502	.387	.489	.528	.500	.541	.500	.323	.470	.445	.493	.493	.502	.380	.487	.429	.496	.490	.502
영남	.356	.482	.388	.488	.264	.443	.463	.501	.342	.475	.281	.451	.414	.494	.411	.493	.300	.460	.380	.487	.413	.493	.293	.456
호남	.057	.234	.059	.235	.104	.306	.065	.247	.080	.238	.074	.263	.128	.335	.064	.245	.073	.262	.124	.331	.067	.251	.082	.275
5-100인미만	.529	.502	.394	.489	.302	.461	.335	.491	.335	.473	.185	.330	.391	.490	.325	.469	.173	.380	.403	.492	.369	.484	.238	.427
100-500인미만	.149	.359	.192	.335	.208	.407	.137	.345	.222	.416	.215	.412	.211	.409	.219	.414	.167	.374	.124	.331	.183	.337	.224	.419
500인이상	.287	.455	.407	.492	.434	.498	.387	.489	.430	.496	.548	.500	.361	.482	.445	.498	.647	.480	.426	.496	.437	.497	.503	.502
관리/전문/준전문직	.103	.306	.274	.447	.189	.333	.129	.337	.289	.454	.193	.336	.135	.343	.294	.457	.147	.355	.124	.331	.337	.474	.129	.337
사무/서비스/판매직	.149	.359	.450	.498	.557	.499	.250	.435	.454	.499	.585	.495	.203	.404	.494	.501	.567	.497	.209	.408	.444	.498	.551	.499
기능/조립직	.391	.491	.205	.405	.113	.318	.339	.475	.190	.363	.074	.263	.353	.480	.151	.359	.113	.318	.411	.494	.155	.362	.109	.313
노조(유)	.138	.347	.267	.443	.179	.385	.218	.414	.324	.469	.259	.440	.248	.434	.306	.462	.267	.444	.240	.429	.278	.449	.238	.427