

노동정책연구

2002. 제2권 제3호 pp.31~57

© 한국노동연구원

특

집

제조업과 정보통신산업 간의 성별 임금격차 차이의 요인 분해*

전 병 유**

성별 임금격차가 정보통신산업과 제조업 간에 어떤 방식으로 다르게 나타나는가를 분석하였다. 분석 결과 정보통신산업 부문과 제조 부문 간 성별 임금격차가 다르게 나타나는 것은 교육, 경력, 직종 분포, 사업체 분포 등에서의 성별 차이나 이들에 대한 보상구조가 두 부문간에 다르기 때문이라기보다는 관찰되지 않은 부문에서의 남녀간 차이가 두 부문간에 다르기 때문인 것으로 나타났다. 이는 정보통신산업은 여타 제조업에 비해서 여성의 대한 차별의 정도가 상대적으로 작은 것으로 판단할 수 있는 근거가 된다. 그럼에도, 정보서비스업의 경우, 제조업에 비해서 남녀간 인적자본의 차이가 작기 때문에 성별 임금격차가 작아지는 효과가 큰 것으로 나타났다. 또한, 정보통신산업에서의 인적자본에 대한 높은 보상은 성별 임금격차를 확대하는 것으로 나타났다. 즉, 정보통신산업에서의 임금구조의 불평등은 그 자체로 성별 임금격차를 확대할 가능성이 있는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 임금격차, 성별 임금격차, 정보통신산업

I. 문제제기

노동시장에서의 성 차별의 문제는 매우 전통적인 연구 주제이고, 우리나라에서도 최근 이에 관한 실증적인 연구가 금재호(2001), 서병선·임찬영(2002), 주성환·최준혜(2001), 유경준(2001), 황수경(2001) 등 많이 진행되고 있다. 이들 연구는 성별 직종분리 현상과 이것이 임금격차에 대해서 가지는 관계를 분석하고, 노동시장에서의 성별

투고일: 2002년 8월 16일, 심사의뢰일: 8월 23일, 심사완료일: 9월 16일.

* 본 논문을 읽고 자세하게 심사 및 논평을 해주신 심사자들에게 감사 드립니다.

** 한국노동연구원 부연구위원(bycheon@kli.re.kr)

‘차이’와 ‘차별’이 성별 임금격차에 미치는 효과를 분석하는 등 우리나라에서의 성별 임금격차의 구조적 특성을 드러내는 데 많은 기여를 하였다.

그러나, 이들 연구는 주로 노동시장에서의 직종분리 현상과 성별 임금격차 간의 관계에 집중되어 있다. 반면, 성별 임금격차가 부문별로 또는 산업별로 어떻게 차이가 나고, 또 그 차이의 원인이 어디에 있는지에 대한 연구는 상대적으로 부족한 편이다. 노동시장에서 성 차별을 초래하는 주된 주체가 기업이라고 한다면, 기업들이 활동하는 영역에서의 시장 구조나 사업 환경이 서로 다를 경우, 성 차별의 수준이나 구조가 달라질 수 있다. 본 연구는 “정보통신산업의 경우, 기존의 제조업과는 다른 성 차별의 구조를 가지고 있는가”를 성별 임금격차를 중심으로 검토하고자 한다.

정보의 생산과 활용에 기초한 산업인 정보통신산업과 여타 제조업 사이에 성별 임금격차의 수준과 구조가 다르다면, 우선 성별 임금격차의 원인에 대한 전통적인 분해방법에 따라, ‘차이’와 ‘차별’의 요인으로 구분해서 검토해 볼 수 있을 것이다. 일반적으로 ‘차이’는 기업의 생산성에 영향을 미치는 변수들(주로 인적자본변수들)의 남녀간 차이에 기인하는 임금의 차이를 말하며, ‘차별’은 동일한 생산성을 가지고 있음에도 여성이라는 이유만으로 동일한 노동에 대해서 차별적으로 지급되는 임금 차이를 말한다¹⁾.

따라서, 만일 정보통신산업에서 성별 임금격차가 더 작게 나타나고 있다면, 이 부문에서 남녀간 생산성 변수의 남녀간 ‘차이’가 작기 때문이라는 점을 먼저 생각해 볼 수 있다. 정보통신산업의 경우, 교육훈련이나 기업내 숙련형성 또는 경력형성 등에서 남녀간에 차이가 더 작기 때문에 성별 임금격차가 작다는 설명이 가능하다.

다음으로 ‘차별’의 차이로도 설명할 수 있을 것이다. ‘차별’의 형태는 생산성 변수에 대한 보상의 남녀간 차이 또는 승진이나 특정 직종으로부터의 여성의 배제에 기인하는 보상의 차이 등의 형태로 나타날 수 있다. 따라서 ‘차별’이 기술 특성이나 시장 환경의 차이로 산업간에 다르게 난다면, 이는 산업별 성별 임금격차의 차이를 유발할 수 있다.

한편, 부문간(산업간) 성별 임금격차의 차이는 ‘가격구조의 차이’라는 차원에서도 접근할 수 있다. 가격구조의 문제란 임금의 불평등 구조의 문제이다. 생산성 변수에 대한 보상구조가 남녀간에 다르지 않다고 하더라도, 특정 부문에서 생산성 변수에 대한 보상이 크고 일반적으로 생산성 변수의 분포에서 여성이 상대적으로 낮은 위치에 더 많이 분포해 있다면 부문간에 성별 임금격차의 차이가 발생하게 된다. 즉, 정보통신산업과 제조업 간에 생산성 변수에 대한 보상의 구조가 다르다면, 이 요인만으로도 성별

1) 개념적으로 이렇게 구분된다고 하더라도, 사실 ‘차이’와 ‘차별’을 엄밀하게 정의하고 경험적으로 구분해 내기는 쉽지 않다. 또한, 차이 자체가 차별에 기인한 것일 수 있기 때문이고, 차이가 차별을 초래할 수도 있기 때문이다.

임금격차가 다르게 나타날 수 있다.

더 엄밀한 분석이 되고 구체적인 정책적 함의를 끌어내기 위해서는, 이렇게 성별 임금격차의 형태를 분해하는 분석에 그치지 않고 그러한 형태를 초래하게 된 더 근원적인 원인을 찾아야 한다. 예를 들어, ‘차별’의 구조가 부문별로 다르다면 이를 설명할 수 있는 논리 구조와 가설이 있어야 할 것이다. 그러나 이에 관해서는 아직 체계적인 이론과 모델이 만들어져 있지 않기 때문에, 우선 경험적으로 제기될 수 있는 사실들을 검토함으로써 ‘차이’, ‘차별’, ‘가격구조’ 등이 성별 임금격차에 대해서 가지는 함의를 도출하고자 한다.

우선, ‘차이’의 문제는 주로 인적자본의 공급 문제로 접근하게 된다. 정보통신산업이 제조업에 비해서 성별 임금격차가 작다면, 정보통신 관련 인적자본의 공급에서 남녀간 차이가 작기 때문이라는 가설이 성립할 수 있다. 예를 들어, 컴퓨터나 인터넷 관련 교육·직업훈련의 경우 기계공학이나 토목공학 부문에 비해서 고등교육을 받은 여성의 비율이 더 높을 수 있다.

그러나 ‘차이’의 문제, 특히 ‘차이’의 부문간 차이의 문제는 순수하게 공급 측면에서만 설명할 수 있는 것은 아니다. 예를 들어, 정보통신산업에서 인적자본의 남녀간 차이가 작은 것은 정보통신산업에서 기업들이 인적자본의 수준에 따라 남녀간 차별적인 고용정책을 채택하지 않고 있다는 사실로도 설명할 수도 있다. 즉, 정보통신산업 부문의 기업들이 ‘고숙련인력은 남성으로, 저숙련인력은 여성으로’ 채용하는 기업 인사정책을 상대적으로 더 적게 채택한 결과일 수도 있다²⁾. 특히, 기업특수적 숙련에서 남녀간에 ‘차이’가 있다면, 이는 기업이 여성에게 상대적으로 숙련을 형성할 수 있는 기회를 적게 주었기 때문일 수도 있다. 결국, 이렇게 수요 측면에서 접근할 경우, 통계분석에서는 ‘차이’로 나타나지만, 실질적으로 기업의 채용정책이나 기업내 교육훈련정책에서의 차별을 반영하는 것일 수도 있다. 예를 들어, 정보통신산업의 경우, 남녀간 근속의 차이가 크지 않다는 것은 인적자본량의 차이가 작다고 해석될 수도 있지만, 장기근속의 기회에서의 남녀간 차별이 작다고 해석할 수도 있다. 따라서, 생산성 변수의 ‘차이’에 기인한 성별 임금격차의 부문 차이도 일정 부문은 성에 따른 ‘차별’의 부문간 차이를 반영하는 것일 수 있다.

다음으로는 ‘차별’의 부문간 차이를 생각해 보자. 정보통신산업은 제조업에 비해서

2) 이는 성별 직종분리 현상과 관련이 있을 것이다. 즉, 여성에게 상대적으로 고숙련 직종에서 배제하는 경우, 이것을 차별로 간주할 수 있을 것이다. 그러나 세분화된 동일한 직종에서도 남녀간에 학력 수준별 차별이 발생할 수도 있다. 이 경우, 학력이라는 인적자본 변수는 단순히 공급측의 ‘차이’ 요인이라기보다는 수요측의 ‘차별’을 반영할 수 있다.

여성에 대한 ‘차별’이 적기 때문에 성별 임금격차가 제조업에 비해서 작다는 설명이 가능하다. 이와 관련해서는 몇 가지 가설을 만들어 볼 수 있다.

첫째, 정보통신기술에 기초한 부문은 기술과 능력에 기초한 경쟁이 치열하게 이루어지는 영역이기 때문에 기업들이 성이나 인종에 따라 차별할 가능성이 작다는 ‘효율적 기업가설’이다. 정보기술에 기초한 부문의 경우, 제품혁신과 시간경쟁의 사업 환경에서 기술개발이 시장경쟁에서 핵심적이기 때문에 기술을 다루는 능력을 우대하는 능력주의 인사관리(a true meritocracy)가 확산된다. 따라서, 여성도 능력만 있으면 남성과 동일하게 대우받을 수 있다. 이는 “여성에 대해 차별하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 단위노동비용이 크고, 이윤이 줄며, 생존확률이 낮아진다”는 Becker의 지적이 적용될 수 있는 산업이기 때문이다. 여성을 차별할 경우, 기업이 활용할 수 있는 인적자원의 풀(pool)이 작아지고, 가용자원을 효율적으로 활용하지 못한다. 결국, 제품혁신과 시간경쟁을 특징으로 하는 정보기술에 기초한 부문에서는 시장 인센티브가 훨씬 잘 작동됨으로써 기업들은 경제적 인센티브를 중요시하는 효율적 기업이 되고 이에 따라 여성에 대한 차별이 작을 수 있다는 가설이다.

둘째, 정보산업은 노동수요가 급속히 확대되는 성장산업이기 때문에³⁾ 능력이 있는 사람에 대해서 여성이라고 해서 차별할 수 있는 여유가 적다는 ‘노동수요 증대가설’을 제기해 볼 수 있다. 노동수요의 증가는 차별에 따른 비용이 차별에 따른 편익을 초과하도록 만들기 때문에 차별을 줄인다는 것이다. Fields and Wolff(1995)는 고용이 더 빠르게 증가하는 부문에서 산업 임금프리미엄의 성별 차이가 줄어든다고 분석하면서 노동에 대한 수요가 강력한 부문에서는 여성에 대한 장벽이 낮아지고 차별이 줄어들 것이라고 분석하였다. 즉, 노동수요가 크게 증가하는 부문에서는 여성이 고임금 기업에서 더 쉽게 일자리를 찾을 수 있으며, 간접적으로는 성별 산업분리의 정도를 낮춤으로써 성별 임금격차를 줄일 수 있다 가설이다.

정보기술이 성차별을 줄일 것이라는 이러한 가설은 기술의 중립성에 주목한다. 기술은 성, 인종, 국적에 무관심하다는 것이다. 그러나 기술도 조직과 문화 속에서 체화되고 활용되는 것이기 때문에 하이테크산업에서도 여전히 전통적인 여성 차별의 관행(sexism)이 지속될 수 있다.

특히, 시장이 경쟁적이라는 사실은 한편으로는 능력을 우대한다는 측면을 가지지만 다른 한편에서는 종업원에게 매우 높은 노동강도와 장시간 노동 그리고 가정보다 회사

3) 경제활동인구 조사에 따르면 1996년에서 전체 취업자수 증가율은 2.9% 정도인 데 반하여, 정보통신관련산업(산업중분류 30, 32, 64, 72)의 취업자수는 1996년 61만 명 수준에서 2001년 88만 명 수준으로 약 30% 이상 증가하였다.

에 대한 높은 헌신성(commitment)을 요구한다는 측면도 가진다. 따라서 가정과 직장을 동시에 고려해야 하는 여성에 대해서 차별할 가능성이 상대적으로 높다는 ‘고강도 노동 가설’도 제기될 수 있다. 효율임금이론이나 내부노동시장이론의 논리에 따르면, 여성의 경우 장기근속의 가능성이 낮고 기업에 대한 헌신도가 떨어질 가능성이 많기 때문에 기업은 여성에 대한 인적자원 투자를 꺼리고 여성을 승진에서 탈락시키는 경우가 많다. 이는 여성에 대한 차별로 나타난다. 또한 이러한 차별은 여성의 관찰되지 않는 숙련에서의 능력을 떨어뜨릴 수 있다. 경쟁적 시장환경에 노출되어 있는 정보통신산업에서 이러한 가능성이 더 높아진다는 가설이다.

마지막으로 ‘가격구조’의 부문간 차이 문제를 보자. 숙련에 대한 보상구조의 부문간 차이는 경제적 인센티브의 차이를 의미한다. 숙련에 대한 높은 보수를 제공하는 부문은 노동자들의 숙련 획득을 장려하는 임금구조를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그러나 ‘숙련에 대한 높은 보상’의 다른 한 측면은 평균 이하의 숙련 수준을 가지고 있는 계층에 대해서 명백한 차별을 하지 않고서도 불이익을 줄 수 있다는 점이다. 정보통신산업은 숙련편향적 기술변화를 특징으로 하고 있기 때문에 일반적으로 정보통신산업에서 숙련에 대한 보상 수준이 높고⁴⁾, 이것이 정보통신산업과 제조업 간의 성별 임금격차의 차이를 초래할 수 있다. 즉, 두 산업에서 남녀간 생산성 변수의 차이나 여성에 대한 차별의 정도에서 동일하다고 하더라도 정보통신산업이 숙련에 대한 높은 보상구조를 가지고 여성이 상대적으로 저숙련 부문에 더 많이 분포해 있을 경우, 정보통신산업에서 성별 임금격차가 더 크게 나타날 것이다.

위에서 검토한 내용을 종합해 보면, 정보통신기술과 관련한 인적자본 공급에서 상대적으로 작은 남녀간 차이, ‘효율적 기업 가설’, 그리고 ‘노동수요 증대 가설’ 등은 정보통신산업에서의 성별 임금격차를 작게 한다는 가설이고, ‘고강도 노동 가설’과 ‘숙련에 대한 높은 보상구조’ 등은 정보통신산업에서 성별 임금격차를 오히려 확대한다는 가설이라고 할 수 있다.

따라서 이러한 가설들을 깊이 있게 검토하려면, 성별 임금격차의 부문간 차이를 초래하는 원인을 설명하는 변수들이 분석대상에 포함되어야 한다. 즉, 기업이 활동하는 시장의 특성(경쟁 정도), 노동수요의 확대 정도, 정보통신기술과 관련된 인적자본의 공급에서의 남녀간 차이, 정보통신산업과 제조업의 노동강도의 차이 등을 나타낼 수 있는 적절한 변수들이 ‘성별 임금격차의 부문간 차이’를 분석하는 데 적절하게 활용되어

4) 『임금구조기본조사』 2001년 자료를 활용하여, 관찰되는 변수를 통제한 이후, 대졸자의 임금프리미엄을 분석해 보면 정보서비스부문(산업중분류 72)에서는 37.5%, 정보통신부문 전체에서 26.7%, 제조업 부문에서 15.8%이다.

야 한다. 그러나 본 연구에서는 이러한 변수들에 대한 체계적인 분석은 추후의 과제로 하고, 성별 임금격차의 부문간 차이가 어떠한 형태로 발현되고 있는지, 성별 임금격차가 정보통신산업과 제조업 간에 차이가 있다면 그 차이의 원인이 ‘차이’인지 ‘차별’인지, 아니면 ‘가격구조(보상구조)’에 있는 것인지를 밝힘으로써 이러한 가설들을 간접적으로 검증해 보고자 한다.

II. 방법론과 자료

앞에서 검토한 대로 정보통신산업과 여타 제조업 간의 성별 임금격차의 차이의 형태 또는 원인에 대해서는 여러 가지 차원에서 검토할 수 있다. 이 절에서는 이러한 성별 임금격차의 부문간 차이의 원인을 분해하는 방법론에 대해서 검토하고자 한다.

성별 임금격차의 부문간 차이의 요인 분해 방법으로는 Oxaca(1973) 등의 전통적인 방법을 활용할 수도 있을 것이다. 정보통신산업과 제조업을 구분해서 각각 성별 임금격차의 차이를 분해하고 이를 비교해서 분석할 수 있을 것이다. 그러나 앞 절에서 검토한 내용들을 좀 더 체계적으로 살펴보고, 성별 임금격차의 부문간 차이의 요인을 분해하기 위해서 본 논문에서는 Juhn et.al(1991)이 제시하고 Blau and Kahn(1992, 1994)와 Yana(1998) 등에서 사용된 임금격차의 부문간 차이를 분해하는 방법론을 활용하고자 한다. 특히 이 방법론을 활용하면, ‘차이’와 ‘차별’ 등 성과 관련된 요인들뿐만 아니라 가격구조(보상구조)와 관련된 요인을 분해할 수 있다는 장점이 있다. 이 방법론을 우리의 분석 목적에 맞게 수정해 요약하면 다음과 같다.

$$Y_{it} = X_{it}\beta_{it} + v_{it} \quad v_{it} \sim N(0, \sigma_{it}^2) \quad (1)$$

부문간 성별 임금격차의 차이를 분해하기 위해, 우선 방정식(1)과 같은 임금함수를 생각해 보자. 식(1)은 t 산업에서의 남성과 여성의 임금방정식이다(i 는 남성일 경우 m , 여성일 경우 f 를 나타낸다. 개인을 나타내는 첨자는 생략하였다.), Y_{it} 는 t 산업에서의 i 의 월평균임금(정액급여+초과급여+연간특별급여/12)의 로그값을 나타낸다. X_{it} 는 관찰된 변수들을 나타내고, β_{it} 는 그 회귀값이다. 관찰된 변수에는 월평균 근로시간, 고용형태 더미변수(상용직=1), 근로형태(전일제근로=1)에 대한 더미변수, 교육수준 더미, 근속, 근속의 제곱, 경력(연령-교육년수-6), 경력의 제곱, 동일직종경력 더미, 직종대분류 더미, 세분류 직종에서의 여성 근로자 비율, 규모 더미(500인 이상=1), 노조 더미(노조

사업장=1) 등이다. v_{it} 는 평균이 0이고, 분산이 σ_{it}^2 인 정규분포가 가정된 에러항이다.

$$Y_{it} = X_{it}\beta_{it} + \sigma_{it}\Theta_{it} \quad \Theta_{it} \sim N(0, 1) \quad (2)$$

다음에 이 에러항을 표준화하면, 방정식 (1)은 (2)와 같이 쓸 수 있다. 여기서 Θ_{it} 는 남성($i=m$) 또는 여성($i=f$)의 표준화 잔차이다. 이 표준화 잔차는 평균 0, 분산 1의 정규분포를 하는 것으로 가정한다.

$$Y_{ft} = X_{ft}\beta_{ft} + \sigma_{ft}\Theta_{ft} \quad (3)$$

다음으로 남성의 임금함수를 시장에서의 평균적인 임금결정 메커니즘으로 간주하고 남성의 회귀계수(β_{mt})와 남성 잔차분포의 표준편차(σ_{mt} , 남성의 임금불평등도 중에서 설명되지 않는 부분)를 활용하여 여성의 임금함수를 다시 쓰면 방정식 (3)이 된다. 방정식 (3)에서 여성이 자신의 관찰된 특성에 대해서 남성이 받는 만큼 받는다고 가정할 때 여성이 받을 수 있는 임금을 예측할 수 있다. 따라서 남성과 여성의 임금격차는 방정식 (4) 또는 (5)와 같이 쓸 수 있다. Δ 는 바로 뒤에 오는 변수의 남녀간 차이를 나타낸다.

$$Y_{mt} - Y_{ft} = (X_{mt} - X_{ft})\beta_{mt} + \sigma_{mt}(\Theta_{mt} - \Theta_{ft}) \quad (4)$$

$$\Delta Y_t = \Delta X_t\beta_{mt} + \sigma_{mt}\Delta\Theta_t \quad (5)$$

방정식 (4)는 t 산업에서 남성과 여성의 로그임금 격차가 ‘관찰된 변수 차이 효과(explained gab)’와 ‘잔차 갭(residual gab)’으로 나누어짐을 보여준다. ‘관찰된 변수 차이 효과’는 남녀간 관찰된 특성에서의 차이(ΔX_t)와 이에 대한 시장에서의 보상(β_{mt})을 곱한 값이고, ‘잔차 갭’은 관찰되지 않은 변수에 의한 차이로 남성 잔차분포의 불평등도(σ_{mt})와 여성의 남성 잔차분포 내에서의 위치($\Delta\Theta_t$)를 곱한 값이다. 여성의 남성 잔차분포 내에서의 위치($\Delta\Theta_t$)란 관찰된 변수들의 성별 차이를 통제된 상태에서의 남성 잔차소득 분포상에서의 평균적인 여성의 순위(ranking)를 나타낸다. 따라서, t 산업과 s 산업의 성별 임금격차의 차이는 방정식 (6)과 같이 쓸 수 있다.

$$\begin{aligned} \Delta Y_t - \Delta Y_s &= (\Delta X_t - \Delta X_s)\beta_{ms} + \Delta X_t(\beta_{mt} - \beta_{ms}) \\ &+ \sigma_{ms}(\Delta\Theta_t - \Delta\Theta_s) + (\sigma_{mt} - \sigma_{ms})\Delta\Theta_t \end{aligned} \quad (6)$$

방정식 (6)에서 왼쪽은 산업간 성별 임금격차(로그포인트)의 차이이며, 오른쪽은 이 차이의 요인분해항들을 나타낸다.

오른쪽의 첫 번째 항은 관찰된 변수들에서의 남녀간 '차이'의 산업간 차이가 기여한 부분을 나타낸다.

두 번째 항은 관찰된 변수의 가격(관찰된 변수들에 대한 임금보상)들의 산업간 차이가 기여한 부분을 나타낸다. 관찰된 가격효과의 기여분은 노동시장의 관찰된 숙련에 대한 임금프리미엄의 산업간 차이와 특정 부문에서의 고용에 대해 지불되는 렌트에서의 산업간 차이 등의 효과를 반영한다.

세 번째 항은 관찰된 변수들을 통제한 이후에 남성과 여성의 상대적 임금 포지션(여성이 남성의 잔차임금 분포에서 차지하는 위치가 높은가 낮은가)의 산업간 차이가 초래한 효과를 나타낸다. 즉 두 산업간에 남성의 잔차임금 분포가 일정하다는 가정하에, 평균적으로 여성이 남성 임금잔차에서 어느 정도의 순서(percentile rankings)를 차지하는가를 나타낸다. 이는 '관찰되지 않은 변수들의 남녀간 차이'를 반영할 수도 있고, '여성에 대한 노동시장에서의 차별'을 반영할 수도 있다. 즉, 세 번째 항이 보여주는 관찰되지 않은 변수 효과에는 여성에 대한 명백한 차별이나 여성을 다르게 대우하는 제도(여성할당제 등)뿐만 아니라 관찰되지 않은 숙련에서의 성별 차이 등의 효과가 반영되어 있다.

마지막 항은 관찰되지 않은 가격효과(unobserved-prices effects)로서, 남성 잔차불평등도의 두 산업간 차이가 초래한 효과를 나타낸다. 여성의 남성 임금잔차 분포상의 순서에서 산업간의 차이가 없다는 가정하에서, 남성의 잔차임금 불평등도의 차이가 초래하는 효과이다. 다른 것이 다 동일할 경우, 남성 잔차임금 분포에서 평균 이하인 경우에 대한 패널티(penalty)가 클 경우, 그 부문에서 성별 임금격차는 더 커지게 된다⁵⁾.

앞에서 검토한 내용과 관련해서 본다면, 첫 번째 항은 주로 '차이'와 관련된 부문이다. 그러나 관찰된 변수에 어떤 변수들을 포함시키느냐에 따라 단순한 '차이'를 반영할 수도 있고 '차별'을 반영할 수도 있다. 성별 직종분리 현상이나 승진 차별이 뚜렷하게 존재하고 있다면, 관찰된 변수 중 직종이나 직급 관련 변수의 효과는 '차별'의 효과로 해석될 수 있다⁶⁾. 그러나 직종이 공급 특성을 반영한 것이라면 '차별'이라기보다는 '차이'와 관련된다고 볼 수 있다. 본 논문에서는 관찰된 변수에 직종 변수와 직종분리 정도를 나타내는 변수를 포함시켰다. 그러나 직급 변수는 「임금구조기본조사」에서의 변

5) Juhn et al.(1991)에 따르면, $(\Delta\theta_j - \Delta\theta_k)\alpha_k$ 는 경험적으로 개별 여성에게 남성의 임금잔차 분포에서 차지하는 위치(percentile rankings)를 부여함으로써 얻어진다. t산업에서 평균적인 여성이 남성 임금잔차 분포에서 차지하는 위치에 t산업의 남성의 잔차의 표준편차를 곱해서 얻어질 수 있다. $\Delta\theta_j$ ($\theta_j - \theta_k$)도 마찬가지로 방식으로 구할 수 있다.

6) 남녀간 임금격차 방정식에 직종이나 직급을 관찰된 변수로 포함하고 이를 '차별'의 한 형태로 분석한 사례로는 유경준(2001)을 참조할 수 있다.

수 조사 자체가 불완전하고, 또한 직급은 승진과 관련된 ‘차별’과 더 관련이 있을 것으로 생각되기 때문에 임금방정식에서는 포함시키지 않았다.

다음으로, 세 번째 항의 경우 주로 ‘차별’과 관련된 부문이라고 볼 수 있다. 관찰되지 않은 생산성 관련 변수의 ‘차이’ 효과도 동시에 반영되어 있다는 점에서 ‘차별’의 효과로서는 과대평가되어 있다고 할 수 있다. 그러나 관찰되지 않은 생산성 관련 변수들의 경우, 대부분 공급 관련 변수라기보다는 승진 기회나 인적자본 개발 기회 등과 같이 수요 관련 변수들과 밀접하게 관련이 있다면 오히려 ‘차별’에 가깝다는 점에서 ‘차별의 효과’가 과대평가되는 정도는 그리 크지 않을 것으로 판단된다.

전통적인 방법이나 개념에서는, 세 번째 항과 네 번째 항을 관찰된 변수로 설명되지 않은 부문의 기여도로서 ‘차별’의 부문간 차이에 기인한 효과로 간주하였다. 그러나 네 번째 항은 두 번째 항과 같이 ‘가격구조’ 또는 ‘보상구조’와 관련된 효과를 반영한다. 따라서 ‘차별’로 간주될 수 없는 부문이다.

종합해 보면 첫 번째 항과 세 번째 항의 경우 성과 관련된 ‘차이’ 또는 ‘차별’의 효과가 반영된 것이고, 두 번째와 네 번째 항의 경우 관찰된 또는 관찰되지 않은 변수에 대한 임금보상 구조의 부문간 차이의 효과가 반영되어 있는 부문이다. 전자는 성과 관련된 효과이고, 후자는 임금구조와 관련된 효과이다. 첫 번째와 세 번째는 여성 특수적 요인으로서 먼저 공급 측면에서 자격과 능력에 있어서의 남녀간 차이가 산업간에 다른가, 또는 수요 측면에서 여성에 대한 차별이 남녀간에 차이가 있는가를 보여주는 부문이다. 다음으로 임금구조의 효과를 반영하는 두 번째와 네 번째 항은 남녀간 차이의 문제와는 독립적으로 여러 관찰되는 변수들 또는 관찰되지 않은 변수들에 대한 보상구조의 불평등 자체가 부문간 성별 임금격차의 차이를 초래할 수 있다는 점을 나타낸다.

본 논문에서 사용될 자료는 노동부의 「임금구조기본조사」 자료이다. 이 자료는 10인 이상(1999년부터는 5인 이상) 사업체의 정규직을 중심으로 조사하고 있고, 임시직, 공공부문 근로자, 자영업 취업자 등이 모두 빠져 있기 때문에 성별 임금격차의 분포를 정확하게 반영한다고 보기는 어렵다. 그럼에도 이 자료만큼 임금과 근로자 특성에 관

7) 이렇게 산업별로 성별 임금격차의 차이를 분석하는 데 있어서 내생성의 문제가 존재한다. 즉, 성별 임금격차의 분해에서는 남녀 성별이 태어날 때 결정지어지는 요소로 완전한 외생변수지만 산업이란 변수는 개인의 선택에 의해 결정되는(self-selection) 내생성을 가진 변수이기 때문에 임금방정식의 추정시 Heckman류의 2단계 추정법을 사용하는 것이 좀 더 발달된 방법이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 일단 이러한 내생성까지는 고려하지 못하고 있다. 이 점은 본 논문의 심사자가 지적한 사항으로 추후의 연구에 더 반영하고자 한다. 자세하게 심사해 준 심사자에게 감사사를 드린다.

한 상세한 정보를 제공하고 있는 자료도 없고, 10인 이상 사업체를 중심으로 하여 성별 임금격차의 산업간 차이를 분석하는 데에는 큰 무리가 없을 것으로 생각되어 이 자료를 중심으로 분석하고자 한다. 단, 본 연구의 연구 결과는 조심히 해석되어야 한다. 임시직이나 일용직 등이 사실상 배제된 상태에서의 성별 임금격차를 분석한 것이기 때문이다.

한편, 산업분류에서 정보통신제조업으로는 산업소분류 300(사무, 계산 및 회계용 기계 제조업), 321(전자관 및 기타 전자부품 제조업), 322(통신기기 및 방송장비 제조업), 323(방송 수신기 및 기타 영상, 음향기기 제조업) 등을 포함하는 것으로 하였고, 정보통신서비스업으로는 642(전기통신업), 721(컴퓨터설비 자문업), 722(소프트웨어 자문, 개발 및 공급업), 723(자료처리업), 724(데이터베이스업), 725(사무, 회계, 계산기기 유지 및 수리업), 729(기타 정보처리 및 컴퓨터 운용관련업) 등을 포함하는 것으로 하였다. 정보서비스업은 정보통신서비스업에서 642(전기통신업)을 제외한 것이다.

Ⅲ. 성별 임금격차의 산업별 추이

우리나라에서 성별 임금격차는 1980년대 중반 이후부터 지속적으로 줄어들고 있다. 우리와 동일한 자료를 사용한 유경준(2001)의 경우도 지난 20년간의 성별 임금격차 추이를 분석하여 1980년대 후반부터 임금격차가 크게 축소되고 있다는 점을 보여주었고, Yana(1998)도 1983년부터 성별 임금격차 확대 추세가 역전되어 1992년까지 계속 성별 임금격차는 축소되었다고 분석하였다. <표 1>에서 볼 때, 1993년 이후에도 성별 임금격차는 지속적으로 축소되고 있다. 전체로 볼 경우, 남성 임금이 대한 여성 임금의 비율(earnings ratio)은 1993년 55.2%에서 2001년 64.4%로 확대되고 있다.

다만, 이 비율은 산업별로 차이가 있다. 산업 전체로는 약 9.2% 포인트 정도가 확대되었는데, 제조업의 경우 약 5.1% 포인트, 교육보건의료업의 경우 약 11.1% 포인트 확대된 반면, 금융업의 경우 거의 확대되지 않았다. 정보통신산업의 경우 약 7.2% 포인트 확대되었는데 정보통신산업을 서비스와 제조업으로 나누어 볼 경우 정보통신서비스업은 오히려 10.2% 포인트 감소하였고, 정보통신제조업은 12.2% 포인트 정도 증가하였다. 그러나 한국통신, SK 텔레콤, 데이콤 등 대기업이 대부분을 차지하고 있는 통신서비스업종(산업소분류 642)를 제외하고 순수하게 정보서비스업(산업중분류 72)만을 볼 경우 이 비율은 7% 포인트 가량 증가한 것으로 나타났다.

즉, 대기업 또는 준공기업이 대부분인 통신서비스산업의 경우 성별 임금격차가 확대되고 있다. 이는 준공기업적 성격을 가지고 있던 금융 부문과 함께 성별 임금격차가 전체 흐름과 역행하여 확대되는 부문이다. 이는 공기업의 민영화나 인력구조조정과 관련되어 있을 것으로 생각되는데, 이 또한 하나의 중요한 연구 주제라고 생각된다.

다만, 시간당 임금으로 보면 제조업과 정보통신산업 전체 간에는 거의 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 이는 제조업의 경우, 시간당 임금으로는 남녀간 차이가 상대적으로 작아지고, 정보통신산업의 경우 남성과의 차이가 상대적으로 커진다는 점을 보여준다. 특히, 정보통신산업을 세분화하여 볼 경우 성별 임금격차가 제조업에 비해서 상대적으로 작은 것으로 나타나고 있지만 정보통신산업 전체로 볼 때에는 성별 임금격차가 제조업과 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 이는 정보통신산업 내에서 개별 산업별로 노동력의 구성이 상당히 이질적이라는 사실을 반영하는 것으로 판단된다.

<표 1> 남성 임금에 대한 여성 임금의 비율

■ 월평균임금 기준

		1993	1996	1999	2001
전 체		55.2	59.9	64.0	64.4
제 조		50.5	52.8	53.9	55.6
정보산업 전체		55.0	58.1	59.4	62.2
정보산업	정보통신제조업	53.2	56.9	59.0	65.4
	정보통신서비스	80.9	76.2	70.2	70.7
	정보서비스	54.3	62.0	66.7	71.8
금 용		56.3	59.2	61.6	57.6
교육보건의료		55.9	61.4	65.1	66.8

■ 시간당임금기준

		1993	1996	1999	2001
전 체		58.1	62.7	65.5	68.3
제 조		54.2	57.0	57.4	60.3
정보산업 전체		55.6	58.6	57.3	60.8
정보산업	정보통신제조업	54.4	57.9	56.1	63.4
	정보통신서비스	82.8	76.3	74.4	74.5
	정보서비스	55.4	65.2	74.0	77.2
금 용		56.5	62.5	63.4	62.3
교육보건의료		56.6	62.3	64.5	67.6

주: 정보서비스는 정보통신서비스업에서 통신서비스업(산업세분류 642)를 제외한 것임.

제조업은 정보통신제조업을 제외한 부문임.

월평균임금=정액급여+초과급여+연간특별급여/12

시간당 임금=정액급여/정상근로시간

한편, 여성이 동일한 조건의 사업체에서 동일한 직종에서 일하는 자격과 능력이 동일한 남성에 비해서 얼마나 임금을 적게 받는가를 보기 위해서, 방정식 (1)의 임금함수에 여성 더미변수를 추가하여 이 변수의 회귀계수값을 정리한 것이 <표 2>이다. 이는 남성과 여성의 임금결정 메커니즘이 동일하다고 가정하고 주요 관찰될 수 있는 변수들을 통제할 경우, 여성 더미변수에 대한 임금 페널티가 어느 정도 나타나는가를 보여준다. 전체적으로 볼 때 관찰되는 변수들을 통제할 경우, 산업별로 성별 임금격차의 차이가 크게 확대되는 것으로 판단된다. 주요 관찰 가능한 변수들을 통제할 경우, 여성은 남성에 비해 제조업의 경우 22% 정도 낮은 임금을 받고, 정보통신산업에서는 12% 정도 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 특히, 정보서비스업에서는 동일한 조건의 남성에 비해 1% 정도만 낮은 임금을 받는 것으로 나타나고 있다.

<표 2> 여성에 대한 임금프리미엄

		1993	1996	1999	2001
전 체		-0.26	-0.23	-0.21	-0.19
제 조		-0.29	-0.27	-0.26	-0.22
정보산업 전체		-0.23	-0.17	-0.14	-0.12
	정보통신제조업	-0.23	-0.18	-0.15	-0.12
	정보통신서비스	-0.11	-0.07	-0.05	-0.06
	정보서비스	-0.17	-0.01	-0.01	-0.01
금 용		-0.13	-0.13	-0.11	-0.17
교육보건의료		-0.10	-0.11	-0.09	-0.04

이상의 기본적인 분석에서 2001년 현재 산업별로 ‘제조업’과 ‘대형 통신서비스업체를 제외한 정보서비스업’이 각각 현상적으로 성별 임금격차가 하나는 가장 크고 다른 하나는 가장 작은 부문으로 나타나고 있다는 사실에 주목하고자 한다. 따라서 아래에서는 주로 제조업과 정보서비스업 사이의 성별 임금격차의 차이를 중점적으로 검토하고자 한다.

IV. 성별 임금격차의 요인 분해

1. 산업간 성별 임금격차의 요인 분해

Yana(1998)는 한국의 성별 임금격차가 1983년 이후 계속 축소되고, 임금격차 중에

서 관찰되는 변수로 설명되는 부문이 지속적으로 줄어들고 있다고 분석하였다. 이는 기본적으로 관찰되는 변수에서의 남녀간 차이가 줄어들었기 때문이다.

<표 3>은 위의 방정식 (4)에 따라 산업별로 성별 임금격차의 요인을 분해해 본 것이다. 이 분석에서도 전체적으로 볼 때 외환위기 이전까지는 관찰되는 변수로 설명되는 부분은 축소된 것으로 판단된다. 그러나 외환위기 이후에는 오히려 관찰된 변수에 의해 설명되는 부분의 비율이 늘어나고 관찰된 변수와 그 가격으로 설명되지 않은 부분의 비율이 줄어들고 있다⁸⁾.

이는 교육 및 경력 등 인적자원 특성의 남녀간 차이가 성별 임금격차를 설명하는 절대치(로그포인트)는 줄어들고는 있지만 관찰되지 않은 변수에서의 차이가 더 크게 줄었기 때문인 것으로 판단된다. 즉, 교육, 경력, 근속에서의 남녀간 차이가 축소되는 속도는 줄고 있지만 관찰되지 않은 숙련 변수에서의 남녀간 차이 또한 더 빠른 속도로 줄고 있다. 외환위기 이후 이러한 관찰되지 않은 부문에서의 남녀간 격차의 축소는 여러 가지 측면에서 분석되어야 하겠지만, 여성부의 설치 등으로 남녀고용평등법의 적용이 강화되면서 여성에 대한 차별이 제도적으로 줄어들었거나 산업구조의 변화 등으로 여성 차별적인 산업의 비중이 축소된 점 등을 생각해 볼 수 있다.

산업별로 볼 때, 정보통신산업에서 관찰되지 않은 특성이 남녀간 임금격차를 설명하는 비율이 가장 크게 줄어들고 있다. 그러나 이는 관찰된 특성이 임금격차를 설명하는 절대치가 커졌다기보다는 관찰되지 않은 특성들이 설명하는 비율이 줄어들었기 때문인 것으로 보인다. 특히 정보서비스업의 경우, 성별 임금격차 중에서 관찰되지 않은 특성들에 의해 설명되는 부문은 1993년 이후 거의 사라지고 있다고 판단해도 될 정도이다. 2001년의 경우, 교육과 경력에서의 남녀간 차이가 성별 임금격차를 거의 설명하는 것으로 나타나고 있다. 이 부문에서는 남녀간 임금격차가 있더라도 남녀간 인적자본의 차이에 기인한 것이고 관찰되지 않은 부문에서의 차이 또는 차별은 적다고 할 수 있다.

따라서, 관찰된 변수들이 성별 임금격차를 설명하는 구조가 산업별로 다르기는 하겠지만 우리나라에서 성별 임금격차가 산업별로 차이가 있다면 일단 그것은 대부분 관찰되지 않는 부문의 차이에 기인하는 것으로 판단할 수 있다. 즉 산업별로 성별 임금격차가 차이가 나는 것은 인적자본의 남녀간 격차가 산업별로 차이가 있기 때문이라거나, 직종분리현상이 산업별로 차이가 있거나, 여성이 대기업이나 노조가 조직화된 기업에 더 적게 분포되어 있기 때문이라기보다는 관찰되지 않은 부문에서 남녀간 차이 즉, 여성에 대한 차별의 정도가 산업별로 다르거나, 관찰되지 않은 숙련에서의 남녀간 차

8) 이는 유경준(2001)의 경우에서도 확인되고 있다. 1997년 이전에 비해 1999년에 인적자본에 의해서 설명되는 비중이 크게 늘어나고 있음을 보여주고 있다.

<표 3> 산업간 성별 임금격차의 요인 분해

(단위 : 로그포인트, %)

	1993	1996	1999	2001
전체 산업				
전체 임금격차	0.586	0.502	0.461	0.436
관찰된 부문	0.296	0.243	0.255	0.250
교육경력	0.226	0.195	0.192	0.182
직종특성	0.041	0.016	0.031	0.035
규모노조	0.005	0.005	0.010	0.010
설명비율(%)	50.5	48.4	55.3	57.3
제조업				
전체 임금격차	0.651	0.610	0.602	0.559
관찰된 부문	0.303	0.279	0.280	0.291
교육경력	0.204	0.168	0.163	0.162
직종특성	0.071	0.071	0.067	0.077
규모노조	0.013	0.022	0.035	0.041
설명비율(%)	46.5	45.8	46.5	52.1
정보통신산업				
전체 임금격차	0.599	0.529	0.514	0.450
관찰된 부문	0.345	0.364	0.366	0.341
교육경력	0.237	0.265	0.282	0.259
직종특성	0.072	0.075	0.070	0.071
규모노조	0.011	0.007	0.016	-0.004
설명비율(%)	57.6	68.8	71.2	75.7
정보통신제조업				
전체 임금격차	0.599	0.528	0.507	0.398
관찰된 부문	0.343	0.357	0.344	0.282
교육경력	0.231	0.265	0.261	0.215
직종특성	0.069	0.070	0.085	0.058
규모노조	0.013	0.005	0.019	0.001
설명비율(%)	90.0	91.0	94.5	116.6
정보통신서비스업				
전체 임금격차	0.227	0.269	0.376	0.336
관찰된 부문	0.128	0.196	0.360	0.288
교육경력	0.070	0.136	0.254	0.262
직종특성	0.044	0.018	0.015	0.006
규모노조	0.003	0.009	0.010	0.000
설명비율(%)	56.2	73.1	95.6	85.8
정보서비스업				
전체 임금격차	0.608	0.451	0.353	0.274
관찰된 부문	0.370	0.425	0.333	0.279
교육경력	0.265	0.353	0.262	0.272
직종특성	0.051	0.022	0.015	0.010
규모노조	0.017	0.014	0.036	-0.000
설명비율(%)	61.0	94.3	94.2	101.6

이가 산업간에 다르기 때문인 것으로 판단된다.

한편, 관찰된 변수로 설명되는 부분을 좀 더 세분해서 보자. 정보통신산업의 경우, 전반적으로 교육 및 경력에 의해서 설명되는 성별 임금격차 부분이 전반적으로 크다. 2001년의 경우, 정보서비스업에서 0.272 로그포인트로 가장 크고, 제조업에서 0.162로 가장 낮다. 그러나 정보통신제조업의 경우에도 0.215로 여타 제조업에 비해서 높은 편이다. 반면, 규모나 노조 효과는 제조업에서 가장 크고, 정보통신산업에서는 거의 나타나지 않는 것으로 보인다. 결국 정보통신산업의 경우, 관찰된 부문에서의 임금격차는 교육이나 경력 등 인적자본 변수에 의해서 설명되는 비중이 매우 큰 것으로 나타나고 있다.

2. 성별 임금격차의 산업간 차이의 요인 분해

이 절에서는 성별 임금격차가 가장 큰 제조업과 정보통신산업의 성별 임금격차의 차이를 방정식 (6)에 따라서 요인 분해하여 성별 임금격차의 산업별 차이의 요인을 구체적으로 분석하고자 한다.

<표 4>에서 산업별로 성별 로그임금 격차를 보면 제조업이 0.559이고, 정보서비스 부문이 가장 낮은 0.274 정도이다. 따라서 제조업과 정보서비스 부문간의 성별 임금격차의 차이는 로그값으로 -0.285를 나타내고 있다.

관찰되지 않은 변수의 효과를 우선 보기 위해서, 남성 잔차 분포 내에서 평균적인 여성이 가지는 위치를 나타내는 “남성 분산 내에서 평균적인 여성의 위치”를 보면, 정보서비스업의 경우 45.1% 수준으로 제조업의 14.4%에 비해서 훨씬 높은 수치를 나타내고 있다. 이는 동일한 자격과 능력, 동일한 직종, 동일한 작업장 조건하에서 관찰되지 않는 특징에서 평균적으로 여성이 남성의 관찰되지 않는 특징들의 분포상의 서열에서 45.1% 정도에 위치한다는 것을 의미한다⁹⁾. 이는 제조업과 정보서비스산업 간의 성별 임금격차의 많은 부분이 이 관찰되지 않는 특징에서의 차이에 기인할 것임을 시사한다.

<표 5>는 성별 임금격차의 산업간 차이를 앞에서 검토한 방정식 (6)에 기초해서 요인 분해한 것이다. 앞 절에서도 보았듯이, 산업간 성별 임금격차의 차이는 관찰되지 않은 변수효과에 기인한 부분이 가장 큰 것으로 보인다. 관찰된 변수의 성별 차이가 산업간 성별 임금격차의 차이를 설명하는 정도는 전체적으로 그리 크지 않은 것으로 보인다. 예를 들어, 제조업과 정보서비스업 간의 성별 임금격차의 차이는 -0.285 로그

9) 이 수치가 50%라는 것은 관찰되지 않은 특징에서 남성과 여성의 차이가 없다는 것을 의미한다.

포인트인데, 이 중 관찰되지 않은 변수의 차이로 설명되는 부분이 -0.271 로 차이의 대부분을 설명하고 있다. 관찰된 변수의 차이로 설명되는 부분은 -0.087 에 불과하다. 이는 교육, 경력, 성별 직종구성 및 사업체 구성 등에 있어서 산업간 차이가 산업간 성별 임금격차의 차이를 설명하는 정도가 상대적으로 작다는 것을 의미한다.

한편, 정보통신제조업의 경우, 제조업과의 성별 임금격차 차이를 관찰된 변수가 설명하는 부분이 플러스(0.011)로 나타나고 있다. 이는 정보통신제조업이 여타 제조업에 비해서 관찰된 변수에서의 남녀간 차이가 오히려 크다는 것을 의미한다. 따라서 정보통신제조업과 여타 제조업 간에 성별 임금격차의 차이도 관찰되지 않은 변수 효과에 의해서 결정된다고 볼 수 있다.

앞에서도 지적했듯이, 이러한 관찰되지 않은 특성에는 명백한 차별도 들어가지만, 관찰되지 않은 숙련, 예를 들어 승진과 그에 따라 축적되는 관리능력이나 학교교육 수준 변수로 파악되지 않는 자격이나 능력의 차이 등일 수도 있다. 따라서 정보통신서비스업의 경우, 여성에 대한 차별이 상대적으로 작거나, 승진이나 관리능력 또는 학교교육 수준으로 파악되지 않는 일반적인 자질이나 능력에서 여성이 남성에 비해서 떨어지지 않을 것이라는 점을 시사하는 것이라고 볼 수 있다.

승진에서의 남녀간 차이나 교육훈련 이외의 일반적 자질의 차이도 ‘넓은 의미에서의 차별’로 본다면, 정보통신산업과 제조업 간의 성별 임금격차의 차이는 두 부문간의 여성에 대한 ‘차별’의 차이에 기인하는 것으로 판단할 수 있다.

반면, 임금의 불평등구조에 기인한 효과(관찰된 가격효과 + 관찰되지 않은 가격효과)도 그리 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 그러나 정보통신서비스 특히 정보서비스 부문의 경우 이 부호는 플러스로 나타나고 있어서 이것이 제조업과의 성별 임금격차의 차이를 줄이는 효과를 가지고 있음을 보여주고 있다. 정보서비스의 경우, 가격효과는 $0.073(+0.074 - 0.001)$ 로 나타나고 있어 제조업과의 성별 임금격차의 차이를 좁히는 역할을 한다. 즉, 정보서비스 부문의 경우, 임금불평등 구조 자체가 성별 임금격차를 확대하는 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

다음으로, 관찰된 변수의 ‘차이’에 기인한 효과를 <표 6>에서 좀 더 자세히 보자. 관찰된 변수에서 인적자본과 관련된 부분은 교육, 근속, 경력, 직종 특수경력 등의 변수이고, 직종 특성변수는 직종대분류 더미 변수와 세분류직종에서의 여성 직종비중 등의 변수이다. 지대 관련 변수로는 기업체규모(500인이상 더미)와 노조 더미 변수 등이다.

정보서비스업만 보면, 관찰된 변수에서의 남녀간 ‘차이’가 제조업보다 작아, 이 부문의 성별 임금격차를 제조업에 비해 작아지도록 하고 있음을 알 수 있다. 우선, 교육이나 경력 등 인적자본 변수 측면에서 제조업보다 남녀간 차이가 작기 때문에 성별 임

금격차를 작게 하는 정도는 -0.034 로그포인트이고, 남녀간 직종분리 현상이 상대적으로 작게 나타나는 것이 성별 임금격차를 작게 하는 정도도 -0.032로 비슷한 수준이다. 또한, 대규모 노조조직 사업장에서의 남성 편중 현상도 상대적으로 작게 나타남으로써 정보서비스업 부문의 성별 임금격차를 작게 하는 정도도 -0.040 로그포인트 수준으로 비슷하다. 반대로 미혼과 비정규직의 비중이 많다는 사실은 정보서비스업 부문의 성별 임금격차를 상대적으로 더 크게 하는 요인으로 작용하는 것으로 보인다.

한편, 통신서비스까지 포함한 정보통신서비스 부문을 볼 경우, 전반적인 수치 자체가 작아지는 것으로 나타나고 있다. 또한, 정보통신제조업의 경우, 인적자원의 남녀간 차이나 직종분리 현상이 여타 제조업보다 더 크게 나타남으로써 오히려 성별 임금격차를 여타 제조업에 비해서 크게 하는 요인으로 작용하고 있다.

다음으로, <표 7>에서 관찰된 가격효과를 좀 더 세분해서 보자. 정보서비스 부문의 경우, 인적자원에 대한 보상이 제조업과의 성별 임금격차의 차이에 대한 기여도는 플러스 0.144 로그포인트로 매우 큰 것으로 나타나고 있다. 이는 제조업과 정보서비스업의 차이 -0.285를 반대 방향으로 반절 정도 돌려 놓는 효과를 가지고 있다는 것을 의미한다. 즉, 정보서비스업의 경우, 인적자원에 대한 보상의 정도가 매우 크고, 이것이

<표 4> 산업별 남녀 로그임금 격차와 여성의 남성 잔차 분산내 위치(2001년)

	남성로그임금	여성로그임금	임금격차 (로그포인트)	제조업과의 차이	남성 분산내 여성의 위치(%)
제조업	14.344	13.785	0.559		14.4
정보통신산업	14.514	14.064	0.450	-0.108	34.5
정보통신서비스	14.732	14.396	0.336	-0.223	38.6
정보통신제조업	14.368	13.971	0.398	-0.161	29.2
정보서비스업	14.583	14.309	0.274	-0.285	45.1

<표 5> 성별 임금격차의 산업간 차이의 요인 분해(2001년)

(단위 ; 로그포인트)

	제조업과의 차이	관찰된 변수효과	관찰된 가격효과	관찰되지 않은 변수효과	관찰 되지 않은 가격효과
정보통신산업	-0.108	0.013	0.037	-0.166	0.008
정보통신서비스	-0.223	-0.059	0.056	-0.221	0.002
정보통신제조업	-0.161	0.011	-0.020	-0.141	-0.012
정보서비스업	-0.285	-0.087	0.074	-0.271	-0.001

정보서비스업의 성별 임금격차를 여타 부문에 비해서 크게 확대하는 효과를 가지는 것으로 나타나고 있다. 이는 통신서비스업까지 포함할 경우에도 규모는 작지만 비슷하게 나타나고 있다. 한편, 정보통신제조업의 경우 규모는 그리 크지 않지만 인적자본에 대한 보상의 경우 이 부문의 성별 임금격차를 여타 부문에 비해서 크게 하는 효과를 가지는 것으로 나타나고 있다.

〈표 6〉 관찰된 변수효과와 분해(2001년)

(단위 ; 로그포인트)

	전 체	혼인 여부	인적자원	직종 특성	지대 (규모노조)
정보통신산업	0.013	0.011	0.031	0.021	-0.044
정보통신서비스	-0.059	0.016	-0.012	-0.030	-0.035
정보통신제조업	0.011	0.009	0.026	0.021	-0.039
정보서비스업	-0.087	0.015	-0.034	-0.032	-0.040

〈표 7〉 관찰된 가격효과와 분해(2001년)

(단위 ; 로그포인트)

	전 체	혼인 여부	인적자원	직종 특성	지대 (규모노조)
정보통신산업	0.037	-0.004	0.066	-0.028	-0.000
정보통신서비스	0.056	-0.007	0.112	-0.041	-0.005
정보통신제조업	-0.020	-0.001	0.026	-0.040	-0.001
정보서비스업	0.074	-0.015	0.144	-0.035	-0.001

V. 요약 및 결론

정보사회로의 전환이 노동시장에서 여성에 대한 차별에 대해 어떠한 효과와 의의를 가지는가는 의미 있는 연구 주제라고 생각된다. 그러나 본 연구에서는 그러한 커다란 연구 주제에 대해 체계적으로 접근하기보다는 정보통신산업과 제조업 간이 성별 임금격차의 차이에 대한 요인을 분석함으로써 이러한 주제에 대한 간접적인 함의를 이끌어내고자 하였다.

또한 자료의 제약으로 문제제기 부문에서 제기된 가설을 체계적으로 검증하지는 못하였다. 다만 분석 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 정보통신산업은 여타 제조업에 비해서 여성에 대한 차별의 정도가 상대적으로 작은 것으로 판단된다. 정보통신산업 부문과 제조 부문간 성별 임금격차가 다르게 나타나는 것은 교육, 경력, 직종 분포, 사업체 분포 등에서의 성별 차이나 이들에 대한 보상 구조가 산업별로 다르기 때문이라기보다는 관찰되지 않은 부문에서의 남녀간 차이가 두 부문간에 다르기 때문인 것으로 나타났다. 이는 차별의 구조가 두 부문간에 다르다는 것을 의미하는 것으로 생각되고, 정보통신산업에서는 상대적으로 여성에 대한 차별의 정도가 낮다는 것을 시사한다.

즉, 정보통신산업의 경우 치열한 시장경쟁과 높은 노동강도로 인해 여성이 차별받는 효과보다는 기업들이 ‘효율적 기업’으로 작동하면서 높은 노동수요 증가율에 대응하는 과정에서 여성에 대한 차별을 줄이는 효과가 더 큰 것으로 판단할 수 있다.

둘째, 정보통신산업은 제조업에 비해서 남녀간 인적자본의 차이가 작아 성별 임금격차를 줄이는 것으로 나타나고 있다. 그러나 정보통신서비스 부문에서는 교육이나 경력, 직종 분포 등에서 성별 차이가 작다는 것은 제조업과의 성별 임금격차를 축소하는 것으로 나타났지만, 정보통신제조업에서는 그러한 현상이 나타나지 않았다.

셋째, 정보통신산업에서의 인적자본에 대한 높은 보상은 성별 임금격차를 확대하는 것으로 나타났다. 정보통신산업의 경우 교육이나 경력 등에 대한 보상이 크고, 이것은 성별 임금격차를 확대하는 것으로 나타나고 있다. 정보통신산업에서의 임금구조의 불평등은 그 자체로 성별 임금격차를 확대할 가능성이 있다.

그러나, 정보통신산업 특히 정보서비스 부문의 경우, 전체 노동력에서 차지하는 비율이 크지 않다. 따라서 본 연구의 분석 결과를 그대로 일반화하여, 정보통신산업이 확대되면 우리나라에서 여성에 대한 차별이 저절로 줄어들 것이라고 생각되지는 않는다. 본 연구의 정책적 시사점은 정보통신산업에서 나타나고 있는 관행들을 여타 산업에 적용시켜 보는 차원에서 검토하는 것이 바람직하다고 생각된다.

우선, 정보통신산업 이외의 부문에서 여전히 여성에 대한 제도적 차별이 크기 때문에 이러한 차별의 관행을 제도적으로 제한하는 것이 중요하다고 생각된다. 여성에 대한 명시적인 차별뿐만 아니라 관찰되지 않은 영역에서 즉, 승진에서의 차별이나 가사노동에 기인하는 일자리 중단에 따른 차별, 관리능력 개발이나 기업특수적 숙련에서의 차이 등을 극복하는 것이 중요하다고 생각된다. 반면, 정보통신산업의 경우에는 여성에 대한 차별이 상대적으로 적고 인적자본에 대한 보상이 더 크기 때문에 여성 차별에 대한 제도적 접근보다는 여성의 인적자원을 개발하는 방향으로 나아가는 것이 더 효과

적일 것으로 판단된다.

참고문헌

- 금재호. 「성차별과 직종분리 및 임금격차」. 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2001.
- 서병선·임찬영. 「직종선택과 성별 임금격차」. 『국제경제연구』 제8권 제1호, 국제경제학회, 2002.
- 어수봉. 「성별 직종분리와 성별 임금격차」. 『한국노동연구(II)』. 한국노동연구원, 1999.
- 이원덕·유경준. 「노동시장에서의 성별 차이와 차별」. 『한국의 노동문제』. 비봉출판사, 1999.
- 유경준. 「성별 임금격차의 차이와 차별」. 『KDI 정책연구』 제23권 제1호, 2001.
- 주성환·최준혜. 「성별 노동시장 참가패턴이 임금격차에 미치는 효과」. 『노동경제논집』. 제24권 2호, 2001.
- 황수경. 「성별 직종분리와 직업특성의 임금효과」, 한국경제학회 동계학술대회 발표논문, 2001.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn. "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons". *American Economic Review* 82 (2) (May 1992): 533-38.
- _____. "Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap". *American Economic Review* 84 (2) (May 1994): 23-28.
- _____. "International Differences in Male Wage Inequality: Institutional versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, 104 (4) (1996): 791-837.
- Fields, Judith., and Edward N. Wolff. "Interindustry Wage Differentials And The Gender Wage Gap," *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (1) (October 1995): 105-119.
- Hodson, Randy., and Paula England. "Industrial Structure and Sex Differences in Earnings," *Industrial Relations*, 25 (1) (Winter 1986): 16-32.

- Jugn, Chinhui, Kevein M. Murphy, and Brooks Pierce. "Accounting for the slowdown in Black-White Wage Convergence," In *Workers and Wages: Changing Patterns in the United States*, edited by Marvin H. Koster., Washington: American Enterprise Inst. Press, 1991.
- _____, "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy* 101 (3): 410-442.
- Yana van der Meulen Rodgers. "A Rreversal of Fortune for Korean Women: Explaining the 1983 Upward Turn in Relative Earnings". *Economic Development and Cultural Change*. pp. 727-248.

<부표 1> 기본통계 (『임금구조기본조사』, 2001년)

	변수	제조업		정보통신산업		정보통신 서비스업		정보통신 제조업		정보 서비스업	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
Ln(평균임금)	LWG	14.3	13.8	14.5	14.1	14.7	14.4	14.4	14.0	14.6	14.3
Ln(월평균근로시간)	LTIME	5.4	5.3	5.3	5.3	5.2	5.2	5.3	5.3	5.2	5.2
정규직더미	REG	99.3	98.5	99.7	99.0	99.8	98.2	99.6	99.2	99.7	99.1
풀타임더미	FULL	98.8	97.4	99.6	98.0	99.8	100.0	99.4	97.4	99.7	100.0
미혼더미	MAR	26.6	37.2	38.3	63.3	34.9	65.5	40.6	62.7	49.2	79.3
근속년수	TEN	7.3	4.0	6.9	4.3	7.2	4.9	6.7	4.2	3.6	2.6
근속제공	TENSQ	97.0	32.9	87.6	36.3	101.7	54.6	78.2	31.2	25.3	13.6
경력년수	EXP	18.8	19.6	13.6	10.6	14.2	8.8	13.2	11.2	11.1	6.5
경력제공	EXPSQ	461.4	572.0	247.9	209.9	265.3	129.9	236.2	232.4	167.2	69.0
전문대더미	E4	11.0	8.8	18.7	9.0	21.3	22.0	17.0	5.3	25.7	22.5
대졸더미	E5	19.6	6.9	38.9	13.3	52.4	48.5	29.8	3.5	61.2	58.4
직종경력 1-2년	C2	8.7	14.5	12.6	21.0	11.2	16.8	13.5	22.2	17.1	21.7
직종경력 2-3년	C3	5.9	9.8	5.8	10.8	5.6	12.1	5.9	10.4	8.1	16.2
직종경력 3-4년	C4	4.5	8.1	5.4	7.5	6.0	7.7	5.0	7.5	8.6	8.6
직종경력 4-5년	C5	5.7	9.3	7.8	10.1	7.4	8.3	8.1	10.6	9.6	10.5
직종경력 5-10년	C6	23.7	25.7	25.2	28.2	26.0	26.4	24.7	28.7	25.5	19.7
직종경력 10년이상	C7	43.2	20.2	34.7	11.1	36.8	17.0	33.3	9.5	20.0	5.3
관리직	O1	5.1	0.7	4.7	0.3	5.5	0.8	4.2	0.2	7.8	1.3
전문직	O2	4.3	3.6	17.6	8.1	28.9	31.9	10.0	1.5	41.8	47.7
준전문직	O3	14.9	3.9	30.6	8.6	36.7	19.2	26.5	5.6	38.8	24.9
사무직	O4	15.5	24.7	14.8	20.8	10.2	39.2	17.9	15.6	5.3	21.7
판매서비스직	O5	0.3	3.9	0.9	1.1	1.7	0.9	0.3	1.1	1.3	0.5
기능원	O7	17.8	18.5	12.1	4.3	14.9	6.0	10.2	3.8	2.4	1.3
조립원	O8	38.9	35.5	18.4	54.0	1.9	0.8	29.4	69.0	2.5	1.3
직종내 여성비율	FRATIO	80.5	52.3	79.1	52.5	82.7	64.7	76.6	49.1	80.3	65.7
500인이상기업더미	LARGE	39.1	23.6	54.0	56.1	44.7	43.1	60.3	59.8	18.5	17.3
노조 사업체더미	UNION	40.4	25.0	36.0	33.3	38.7	34.3	34.2	33.0	5.3	9.3
가중치 고려표본수	가중치 고려표본수	1,484,594	535,256	353,519	191,089	142,071	41,911	211,448	149,178	86,799	26,705
표본수	표본수	152,160	45,315	33,815	13,064	10,733	2,141	23,082	10,923	4,831	1,090

〈부표 2-1〉 제조업의 임금함수 추정 결과

변수	남 성		여 성	
	회귀값	표준편차	회귀값	표준편차
Intercept	11.7289	(0.0265)***	10.9786	(0.0472)***
LTIME	0.2664	(0.0044)***	0.4190	(0.0085)***
REG	0.0326	(0.0093)***	-0.0176	(0.0109)
FULL	0.0248	(0.0069)***	0.0810	(0.0083)***
MAR	0.0786	(0.0022)***	-0.0021	(0.0046)
TEN	0.0259	(0.0004)***	0.0345	(0.0010)***
TENSQ	-0.0002	(0.0000)***	-0.0005	(0.0000)***
EXP	0.0270	(0.0003)***	0.0041	(0.0005)***
EXPSQ	-0.0005	(0.0000)***	-0.0001	(0.0000)***
E4	0.0581	(0.0026)***	0.0516	(0.0052)***
E5	0.1892	(0.0025)***	0.2196	(0.0063)***
C2	0.1054	(0.0036)***	0.1090	(0.0050)***
C3	0.1609	(0.0041)***	0.1636	(0.0057)***
C4	0.2036	(0.0045)***	0.1752	(0.0062)***
C5	0.2058	(0.0043)***	0.1887	(0.0061)***
C6	0.2429	(0.0036)***	0.2168	(0.0057)***
C7	0.2607	(0.0040)***	0.2233	(0.0063)***
01	0.5359	(0.0059)***	0.8461	(0.0168)***
02	0.3596	(0.0061)***	0.3541	(0.0095)***
03	0.2314	(0.0052)***	0.2281	(0.0090)***
04	0.1765	(0.0049)***	0.1624	(0.0059)***
05	0.2087	(0.0136)***	0.1811	(0.0079)***
07	0.1312	(0.0048)***	-0.0202	(0.0052)***
08	0.1454	(0.0045)***	0.0123	(0.0049)**
FRATIO	0.1601	(0.0045)***	0.1564	(0.0068)***
LARGE	0.2187	(0.0021)***	0.1782	(0.0038)***
UNION	0.0448	(0.0020)***	0.0885	(0.0037)***
R-square	0.6136		0.4809	
N	152,159		45,314	

주: 사용된 자료는 노동부, 「임금구조기본조사」, 2001년 자료임.

***는 1% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, *는 10% 수준에서 유의. 아무 표시도 없는 경우 10% 수준에서도 유의하지 않음.

〈부표 2-2〉 정보통신산업의 임금함수 추정 결과

변 수	남 성		여 성	
	회귀값	표준편차	회귀값	표준편차
Intercept	10.4798	(0.0041)***	10.4864	(0.0880)***
LTIME	0.4096	(0.0039)***	0.4860	(0.0155)***
REG	0.3633	(0.0125)***	0.3148	(0.0244)***
FULL	0.2111	(0.0185)***	0.0669	(0.0175)***
MAR	0.0631	(0.0191)***	-0.0501	(0.0072)***
TEN	0.0135	(0.0255)***	0.0408	(0.0025)***
TENSQ	0.0002	(0.0188)***	0.0000	(0.0001)
EXP	0.0405	(0.0189)***	-0.0072	(0.0010)***
EXPSQ	-0.0007	(0.0193)***	-0.0000	(0.0000)***
E4	0.1015	(0.0201)***	0.0672	(0.0096)***
E5	0.2997	(0.0108)***	0.3321	(0.0097)***
C2	0.1652	(0.0087)***	0.1851	(0.0090)***
C3	0.1787	(0.0089)***	0.2671	(0.0107)***
C4	0.2723	(0.0096)***	0.2814	(0.0125)***
C5	0.3170	(0.0091)***	0.3658	(0.0127)***
C6	0.3438	(0.0074)***	0.3697	(0.0137)***
C7	0.3411	(0.0050)***	0.3531	(0.0182)***
01	0.6902	(0.0051)***	0.4096	(0.0468)***
02	0.5840	(0.0000)***	0.4435	(0.0192)***
03	0.4009	(0.0009)***	0.2301	(0.0185)***
04	0.2780	(0.0000)***	0.1285	(0.0159)***
05	0.5117	(0.0011)***	0.2166	(0.0274)***
07	0.4792	(0.0046)***	0.1531	(0.0200)***
08	0.2297	(0.0262)***	0.0316	(0.0147)**
FRATIO	-0.1539	(0.0296)***	-0.0129	(0.0154)
LARGE	0.1648	(0.0115)***	0.2426	(0.0060)***
UNION	-0.0055	(0.0743)	0.0182	(0.0058)***
R-square	0.6518		0.6427	
N	33,814		13,063	

주: 사용된 자료는 노동부, 「임금구조기본조사」, 2001년 자료임.

***는 1% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, *는 10% 수준에서 유의. 아무 표시도 없는 경우 10% 수준에서도 유의하지 않음.

〈부표 2-3〉 정보통신서비스의 임금함수 추정 결과

변수	남 성		여 성	
	회귀값	표준편차	회귀값	표준편차
Intercept	12.9242	(0.1702)***	14.6127	(0.3229)***
LTIME	-0.2941	(0.0241)***	-0.3517	(0.0599)***
REG	0.6753	(0.0576)***	0.5233	(0.0435)***
FULL	1.4330	(0.0631)***	0	
MAR	0.0568	(0.0077)***	0.0313	(0.0151)**
TEN	0.0343	(0.0017)***	0.0669	(0.0048)***
TENSQ	-0.0006	(0.0000)***	-0.0010	(0.0001)***
EXP	0.0543	(0.0017)***	0.0110	(0.0037)***
EXPSQ	-0.0007	(0.0000)***	-0.0002	(0.0000)**
E4	0.1072	(0.0084)***	0.0163	(0.0178)
E5	0.2748	(0.0080)***	0.2240	(0.0169)***
C2	0.1479	(0.0123)***	0.1539	(0.0216)***
C3	0.1253	(0.0145)***	0.0822	(0.0252)***
C4	0.2182	(0.0147)***	0.0758	(0.0299)**
C5	0.2414	(0.0142)***	0.3387	(0.0297)***
C6	0.2646	(0.0136)***	0.3054	(0.0314)***
C7	0.2186	(0.0170)***	0.1992	(0.0452)***
01	0.2296	(0.0736)***	0.0017	(0.0901)
02	0.1334	(0.0730)*	0.5178	(0.0617)***
03	-0.0383	(0.0728)	0.4141	(0.0622)***
04	-0.0034	(0.0735)	0.3132	(0.0602)***
05	0.0175	(0.0753)	0.3189	(0.0831)***
07	0.0434	(0.0727)	0.3610	(0.0660)***
08	-0.2307	(0.0750)***	0.2682	(0.0878)***
FRATIO	0.0206	(0.0261)	0.0368	(0.0377)
LARGE	0.1258	(0.0067)***	0.0507	(0.0144)***
UNION	-0.0419	(0.0084)***	0.0507	(0.0173)***
R-square	0.7326		0.7066	
N	10,732		2,140	

주: 사용된 자료는 노동부, 「임금구조기본조사」, 2001년 자료임.

***는 1% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, *는 10% 수준에서 유의. 아무 표시도 없는 경우 10% 수준에서도 유의하지 않음.

〈부표 2-4〉 정보통신제조업의 임금함수 추정 결과

변 수	남 성		여 성	
	회귀값	표준편차	회귀값	표준편차
Intercept	9.6019	(0.0707)***	10.2566	(0.0797)***
LTIME	0.6080	(0.0111)***	0.5519	(0.0138)***
REG	0.2913	(0.0290)***	0.1738	(0.0270)***
FULL	0.0142	(0.0245)	0.0591	(0.0151)***
MAR	0.0737	(0.0049)***	-0.0739	(0.0074)***
TEN	0.0186	(0.0015)***	0.0427	(0.0028)***
TENSQ	-0.0000	(0.0000)	-0.0008	(0.0001)***
EXP	0.0317	(0.0009)***	-0.0089	(0.0010)***
EXPSQ	-0.0006	(0.0000)***	-0.0000	(0.0000)
E4	0.0636	(0.0055)***	0.0584	(0.0111)***
E5	0.2650	(0.0057)***	0.3229	(0.0144)***
C2	0.1663	(0.0078)***	0.1781	(0.0087)***
C3	0.2085	(0.0098)***	0.2879	(0.0106)***
C4	0.2757	(0.0107)***	0.2922	(0.0127)***
C5	0.3139	(0.0098)***	0.3344	(0.0129)***
C6	0.3164	(0.0098)***	0.3645	(0.0143)***
C7	0.3432	(0.0121)***	0.3476	(0.0181)***
01	0.5720	(0.0189)***	0.7056	(0.0598)***
02	0.3659	(0.0182)***	0.2248	(0.0251)***
03	0.2949	(0.0173)***	0.0651	(0.0178)***
04	0.2188	(0.0168)***	0.0539	(0.0147)***
05	0.2919	(0.0379)***	0.2363	(0.0255)***
07	0.2958	(0.0175)***	-0.0326	(0.0187)*
08	0.2435	(0.0164)***	0.0209	(0.0130)
FRATIO	0.0626	(0.0127)***	0.0995	(0.0151)***
LARGE	0.2546	(0.0043)***	0.3055	(0.0060)***
UNION	-0.0691	(0.0041)***	-0.0271	(0.0054)***
R-square	0.6579		0.6504	
N	23,081		10,922	

주: 사용된 자료는 노동부, 「임금구조기본조사」, 2001년 자료임.

***는 1% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, *는 10% 수준에서 유의. 아무 표시도 없는 경우 10% 수준에서도 유의하지 않음.

<부표 2-5> 정보서비스업의 임금함수 추정 결과

변 수	남 성		여 성	
	회귀값	표준편차	회귀값	표준편차
Intercept	13.6263	(0.2597)***	13.6921	(0.4840)***
LTIME	-0.5189	(0.0456)***	-0.2733	(0.0894)***
REG	0.6681	(0.0735)***	0.6134	(0.0828)***
FULL	1.5184	(0.0806)***	0	
MAR	0.0284	(0.0117)**	0.0242	(0.0231)
TEN	0.0747	(0.0036)***	0.0360	(0.0115)***
TENSQ	-0.0031	(0.0002)***	-0.0007	(0.0009)
EXP	0.0631	(0.0025)***	0.0375	(0.0062)***
EXPSQ	-0.0009	(0.0000)***	-0.0014	(0.0002)***
E4	0.2283	(0.0151)***	0.1974	(0.0280)***
E5	0.3889	(0.0145)***	0.2969	(0.0273)***
C2	0.1253	(0.0162)***	0.1937	(0.0263)***
C3	0.0746	(0.0194)***	0.1273	(0.0313)***
C4	0.1480	(0.0204)***	0.1593	(0.0404)***
C5	0.1208	(0.0204)***	0.4012	(0.0414)***
C6	0.1465	(0.0201)***	0.4126	(0.0440)***
C7	0.1716	(0.0245)***	0.4202	(0.0677)***
01	0.2610	(0.0390)***	-0.1021	(0.1084)
02	0.2055	(0.0327)***	0.4448	(0.0799)***
03	0.0805	(0.0322)**	0.3209	(0.0803)***
04	0.1829	(0.0343)***	0.4759	(0.0780)***
05	0.0051	(0.0492)	0.1534	(0.1317)
07	0.0062	(0.0436)	0.0646	(0.1081)
08	0		0.4031	(0.1043)***
FRATIO	0.1627	(0.0489)***	0.4820	(0.0620)***
LARGE	0.1990	(0.0111)***	0.1874	(0.0215)***
UNION	0.0648	(0.0207)***	0.0776	(0.0302)**
R-square	0.7382		0.6710	
N	4,830		1,089	

주: 사용된 자료는 노동부, 「임금구조기본조사」, 2001년 자료임.

***는 1% 수준에서 유의, **는 5% 수준에서 유의, *는 10% 수준에서 유의. 아무 표시도 없는 경우 10% 수준에서도 유의하지 않음.