

노동정책연구
2006. 제6권 제4호 pp. 55~85
© 한국노동연구원

연구논문

사업체패널자료를 이용한 성차별 분석

신동균*

본 연구에서는 한국노동연구원이 구축해 온 사업체패널자료를 이용하여 ① 임금 및 고용 측면에서의 성차별이 존재하는지와 ② 경쟁이 차별을 감소시키는 데에 도움이 되는지에 대해 검증한다. 우선 전반적으로 볼 때 여성고용 비율과 기업의 이윤 사이에는 정의 상관관계가 관찰되어 임금 측면에서 여성이 차별받고 있음을 시사하고 있다. 나아가, 전체 기업을 시장지배력이 상대적으로 높은 기업과 상대적으로 낮은 기업으로 양분할 경우 시장지배력이 낮은 기업들 사이에서는 여성고용 비율과 기업의 이윤 사이에는 아무런 관계가 나타나지 않는 것과는 대조적으로 시장점유율이 높은 기업들에서는 여성고용 비율이 기업의 성과와 강한 정의 상관관계를 갖는다. 이 발견은 Becker의 임금차별이론이 예측하는 바와 일치한다. 고용 측면에서도 기업의 시장지배력이 커질수록 여성의 상대적 고용은 악화되는 것으로 나타나는데 이는 주로 노조가 결성되어 있는 대기업을 중심으로 발생하고 있다. 이러한 발견들은 독과점을 지양하고 시장에 경쟁체제를 도입하는 것이 임금 및 고용에서의 성차별 완화를 위한 기본 정책방향이여야 함을 시사한다.

핵심용어 : 성차별, 여성고용 비율, 이윤, 사업체패널, 시장점유율

논문접수일 : 2006년 8월 25일, 심사의뢰일 : 8월 28일, 심사완료일 : 10월 9일

* 한양대학교 경제금융대학 부교수(dgshin@hanyang.ac.kr).

I. 서론

Becker(1971)의 《차별의 경제학》이 출간된 이래로 차별에 대한 경제학적인 이해는 그 깊이를 더해 왔다. 자원의 효율적 배분이라는 경제학적 틀 속에서 차별은 자원 배분의 왜곡을 낳게 되고 바로 이 점이 차별을 근절시켜야 하는 가장 강력한 경제학적 논거가 되었다. 이에 수많은 연구들은 임금 및 고용 혹은 그 밖에 다양한 경제적 측면에서 남녀간, 인종간 혹은 연령간 차별이 존재하는지를 검증하여 왔다. 특히 실증분석 측면에서는 남녀간 혹은 인종간 임금차별에 대한 연구가 단연 그 연구의 규모면에서 가장 활발하게 진행되어 왔다고 볼 수 있으며, 그 대부분의 연구들은 기본 접근방법으로서 소위 잔여임금격차(residual wage gap) 추정법을 택하여 왔다. 즉 남녀간 존재하는 총 임금격차 중 생산성에 영향을 미치는, 그리고 관찰 가능한 변수들에 있어서의 남녀 차이가 가져다주는 임금격차 부분을 제거하고 난 후에도 여전히 존재하는 잔여임금격차가 있다면 이는 차별에 의한 임금격차로 받아들여지는 것이다.

그러나 이러한 잔여임금격차를 (예를 들어) 남녀간 임금차별에 대한 증거로 받아들이기에는 몇 가지 해결해야 할 문제점이 있다. 가장 중요한 문제점으로서, 이러한 전통적인 접근방법은 잔여임금격차를 추정하는 과정에서 대부분 개인 단위의 데이터를 사용하여 왔는데 개개인의 노동생산성을 측정하기가 사실상 불가능하므로 차선택으로 학력, 경력 등 대리변수(proxy variable)들을 사용하여 노동생산성과 관련된 임금부분을 통제하여 왔다. 따라서 남녀간 존재하는 총 임금격차 중 이러한 관찰할 수 있는 대리변수들로 설명될 수 없는 부분이 아무리 크다고 하더라도 설명되지 않는 나머지 부분이 남녀간 존재하는 ‘관찰할 수 없는’ 특성들과 관련된 생산성 차이에 기인할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없게 된다. 이를 뒷받침하듯 많은 실증분석 연구들은 남녀간 잔여임금격차가 상당히 오랫동안 근절되지 않고 지속되어 왔다고 보고하고 있다.

이러한 전통적인 방법과는 달리 Hellerstein, Neumark, and Troske(1997) 등 상대적으로 최근의 연구들은 임금에서의 남녀 차이를 설명하기보다는 사업체

단위의 데이터를 이용하여 직접적으로 기업의 성과를 설명함에 있어서 성의 역할을 분석하였다. 잔여임금격차 접근법과는 달리 이들은 차별을 시행하거나 시행하지 하지 않는 경우 나타나는 결과에 대한 직접적인 측정치인 이윤, 소유주 변경 등의 변수를 사용하였다. 본 연구에서도 이러한 추세를 받아들여 기업의 성과와 여성고용 비율 사이의 관계를 분석함으로써 남녀간 임금차별이 존재하는지를 검증한다. 사실 Becker의 이론은 고용주의 행위에 대한 이론인 만큼 이에 대한 검증도 개인 단위가 아닌 사업체 혹은 기업 단위에서 이루어져야 할 것이다.

보다 구체적으로 본 연구의 첫 번째 목적은, 남녀간 임금차별의 존재를 분석함에 있어서 사업체 단위의 자료를 이용하여 이윤과 여성고용 비율과의 관계를 분석하는 데에 있다. 만약 여성에 대한 임금차별이 존재하지 않을 경우 기업 혹은 사업체의 이윤과 여성고용 비율은 아무런 상관관계를 가지지 못할 것이다. 남녀간 임금격차는 남녀 사이에 존재하는 관찰 가능한 혹은 관찰 불가능한 생산성 차이에 기인하므로 여성을 더 혹은 덜 고용한다고 해서 이윤이 변화하는 경우는 없을 것이기 때문이다. 그러나 남녀간 임금격차가 생산성 격차에 의해 발생한 것이 아니고 차별주의 편견에 의해 발생할 경우 여성을 더 많이 고용하는 기업일수록 기업의 성과는 올라갈 것이다. 즉 다른 조건이 같을 경우 기업의 성과와 여성고용 비율은 정의 상관관계를 가질 것이다.

본 연구의 두 번째 목적은, 보다 경쟁적인 시장체계의 변화가 차별을 근절시키는 데에 도움을 주는지를 검증하는 것이다. 이 가설을 검증하기 위해서는 기업들을 경쟁상태에 있는 집단과 어느 정도 시장지배력을 가지고 있는 집단으로 나누고 각 집단 내에서 기업의 성과와 여성고용 비율과의 관계를 분석한다. 위의 가설이 맞다면 경쟁적인 집단에서는 양자 사이에 상관관계가 약하거나 없게 나타날 것이고 시장지배력이 있는 기업들 사이에서는 두 변수 사이에 정의 상관관계가 관찰되어야 할 것이다. 이러한 분석 작업은 정책과 관련하여 매우 중요한 시사점을 갖는다. 이 가설이 지지될 경우 반차별 정책의 방향은 시장의 경쟁성 확보에 있어야 할 것이다.

본 연구에서는 고용 측면에서의 성차별 문제를 아울러 다룬다. 그 과정에서도 임금차별의 경우와 마찬가지로 시장지배력이 차별에 어떤 영향을 미치는지

에 대해 논의한다. 이를 위하여 본 연구에서는 여성고용 비율의 결정요인으로 시장지배력을 나타내는 변수 외에 기업의 규모, 근속연수, 총 인건비 중의 교육훈련비의 비율, 팀워크의 중요성을 나타내는 변수, 노조 존재 여부 등 여성고용 비율에 영향을 미칠 다양한 변수들을 통제한다. 이러한 변수들을 통제한 후에도 기업의 시장지배력이 여성고용 비율에 유의한 영향을 미친다면 이는 차별의 증거로 받아들일 수 있다.

II. 임금 및 고용차별과 시장지배력(market power)

임금차별에 대한 기존의 수많은 실증분석 연구들은 남녀간 존재하는 임금격차 중 개개인의 생산성과 관련된 변수들을 통제한 후에도 여전히 존재하는 부분을 차별에 의한 격차로 간주하고 있다. 이러한 전통적인 접근방법은 Becker (1971)의 이론에 기초를 두고 있다. Becker의 고용주의 편견(prejudice)에 의한 차별 모형에 의하면 효용을 극대화하는 차별주(discriminator)는 여성의 한계수입생산(marginal revenue product)을 동등한 생산성을 가진 남성과 비교하여 어느 정도 평가절하하게 된다. 이를 수식을 이용하여 표현해 보자. 우선 차별주의 목적 함수는 다음과 같이 표현해 볼 수 있다.

$$U(\pi, M, F, K) = p \cdot Y(M, F, K) - w_M \cdot M - w_F \cdot F - d \cdot F - r \cdot K \quad (1)$$

이처럼 차별주는 이윤극대화라기보다는 효용극대화의 주체라고 볼 수 있다. 여기서 d 는 차별주가 여성고용에 대해 갖게 되는 부(-)의 효용을 나타내는 차별계수를 나타내며, p , w_M , w_F , r 는 각각 생산물가격, 남성 임금, 여성 임금 및 자본의 가격을 나타낸다. 단기에서 자본이 고정되어 있는 경우 효용 극대화 1계 조건은 다음과 같이 표현될 것이다.

$$MRPL_M = w_M, MRPL_F - d = w_F \quad (2)$$

즉 남성 노동의 한계수입생산은 남성의 임금과 같으나, 여성의 임금은 여성 노동의 한계수입생산과 차별주가 여성고용에 대해 주관적으로 갖게 되는 차별 계수의 차이와 같게 된다. 달리 표현하면, 차별주는 여성 노동의 한계수입생산을 d 만큼 주관적으로 평가절하하게 되며 그만큼 여성의 임금을 낮게 지불하게 된다.

등식 (2)로부터 다음의 식이 성립함을 알 수 있다.

$$w_M - w_F = (MRPL_M - MRPL_F) + d \quad (3)$$

즉, 남녀 사이의 임금격차는 두 가지 경로로 발생한다. 첫 번째는 생산성 격차($MRPL_M - MRPL_F$)이고 두 번째는 차별(d)이다. 등식 (3)에서 만약 남녀 사이에 생산성 차이가 없다면 다음과 같은 식이 성립할 것이다.

$$w_M - w_F = d \quad (4)$$

즉 차별주가 주관적으로 여성 노동의 한계수입생산을 평가절하한 만큼 남녀 간 임금격차가 존재하며, 이 격차는 바로 차별에 의한 임금격차로 받아들여진다.

이러한 Becker의 이론적 논거는 명료하나 등식 (3)에 근거한 실증분석 결과에는 논란의 여지가 많다. 우선 개인 단위의 데이터를 이용하여 임금차별의 존재를 입증하기 위해서는 등식 (3)에서 남녀간 존재하는 임금격차 중 생산성 격차와 관련된 부분을 통제한 후에도 여전히 존재하는 부분(d)을 보여야 할 것이다. 그러나 개인 단위에서 노동생산성을 정확히 측정하는 것은 거의 불가능하기 때문에 기존 연구들은 흔히 개개인의 노동생산성과 연관성이 있는 변수들(예를 들어 학력 혹은 경력)을 사용하여 왔다. 즉 개인 임금 수준에서 이러한 ‘관찰 가능한’ 변수들을 ‘충분히’ 통제한 후에도 여전히 남녀 사이에 임금격차가 존재한다면 이는 바로 차별계수(d)를 반영한다고 믿었다. 이 부분을 회귀분석의 맥락에서 언급하면 소위 잔여임금격차(residual wage gap)가 된다.

그러나 이러한 잔여임금격차를 남녀간 임금차별에 대한 증거로 받아들이기

에는 몇 가지 해결하기 힘든 문제점들이 있다. 첫째, 전통적인 방식으로 계산한 잔여임금격차가 모두 차별에 의한 것이라는 주장에는 무리가 있다. 우선 기존의 연구들은 대부분 개개인의 생산성을 직접 측정하는 것이 아니고 학력 혹은 경력 등 대리변수들로 통제하였기 때문에 충분한 통제가 이루어졌다고 보기는 힘들다. 나아가, 기존 연구들은 대부분 개개인의 관찰 가능한 변수들만을 통제하였기 때문에 천부적 능력 혹은 근로동기 등 관찰 가능하지 않은 변수들과 관련된 생산성은 통제할 수 없었다. 따라서 남녀간 존재하는 총 임금격차 중 이러한 관찰할 수 있는 대리변수들로 설명될 수 없는 부분이 아무리 크다고 하더라도 이 설명되지 않는 부분이 남녀간 존재하는 생산성 차이에 기인할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없게 된다.

둘째, Becker의 중요한 이론적 시사점들 중의 하나는 시장이 경쟁적인 경우 차별주는 궁극적으로 시장에서 퇴출될 수밖에 없다는 것이다. 따라서 완전경쟁 시장에서는 잔여임금격차가 정녕 차별을 반영할 경우 장기적으로 존속할 수는 없게 된다. 그러나 많은 실증분석 연구들은 남녀간 잔여임금격차가 상당히 오랫동안 지속되어 왔고 따라서 이는 곧 차별이 아닌 관찰할 수 없는 생산성면에서의 남녀간 차이를 반영한다고 결론짓고 있다(예를 들어 Fuchs, 1988, Chap. 3; O'Neil, 1994).

셋째, Becker의 차별주의 편견에 의한 차별이론은 표현 그대로 노동의 수요자의 행위를 다루는 이론이므로 이에 대한 실증분석도 개인이나 가구 등 노동공급자가 아닌 사업장 혹은 기업 등 수요 측면에서 이루어져야 할 것이다. 일반적으로 개인 단위의 자료를 사용할 경우 수요 측면에서의 다양한 통제변수들을 사용하지 못하는 문제가 발생하며 그 변수들이 차별주(수요자)의 선호와 관련된 변수들일 경우 추정 결과는 편의를 갖게 된다. Hamermesh(1993: 400)도 지적하고 있듯이 노동공급측 조사에 근거한 분석에만 치중하는 것은 노동시장의 또 다른 측면, 즉 수요 측면에서의 차별에 대한 이해를 어렵게 하게 된다. 이러한 면에서 노동수요자인 기업의 행위 속에 차별이 어떻게 그리고 어떤 경로를 거쳐 발생할 수 있는지에 대한 연구는 매우 큰 의의를 가지게 된다.

이러한 전통적인 방법과는 달리 Hellerstein, Neumark, and Troske(1997) 등 상대적으로 최근의 연구들은 임금에서의 남녀 차이를 설명하기보다는 직접적

으로 기업의 성과를 설명함에 있어서 성의 역할을 분석하였다. 본 연구에서도 이러한 추세를 받아들여 기업의 성과와 여성고용 비율 사이의 관계를 분석함으로써 남녀간 임금차별이 존재하는지를 검증한다. 보다 구체적으로 본 연구에서는 남녀간 임금차별의 존재를 분석함에 있어서 사업체 단위의 자료를 이용하여 이윤과 여성고용 비율과의 관계를 연구한다. 만약 여성에 대한 임금차별이 존재하지 않을 경우, 기업 혹은 사업체의 이윤과 여성고용 비율은 아무 상관관계를 가지지 못할 것이다. 남녀간 임금격차는 남녀 사이에 존재하는 관찰 가능한 혹은 관찰 불가능한 생산성 차이에 기인하므로 여성을 더 혹은 덜 고용한다고 해서 이윤이 변화하는 경우는 없을 것이다. 그러나 남녀간 임금 격차가 생산성 격차에 의해 발생한 것이 아니고 차별주의 편견에 의해 발생할 경우 여성을 더 많이 고용할수록 이윤 수준은 올라갈 것이다. 즉 다른 조건이 같을 경우, 기업의 성과와 여성고용 비율은 정의 상관관계를 가질 것이다.

가설 1: 임금차별이 없다면 기업의 이윤과 여성고용 비율 사이에 아무런 상관관계가 없어야 할 것이다. 여성고용 비율과 이윤 사이에 정의 상관관계가 존재한다면 이는 여성에 대한 임금차별의 증거이며 부의 상관관계가 존재한다면 이는 남성에 대한 임금차별의 증거다.

이러한 새로운 접근방법은 앞에서 기술한 전통적인 잔여임금격차 접근법이 가진 한계점들을 극복할 수 있게 해줄 뿐만 아니라, 다음과 같은 잔여임금격차 접근법이 가지는 또 하나의 다른 추정상의 문제점을 회피할 수 있게 해준다. 전통적인 방법을 따라 잔여임금격차를 계산하기 위해서는 우선 “만약 차별이 없었을 경우 여성은 현재의 관찰할 수 있는 특성들을 가지고 어느 정도의 임금을 받을 수 있을 것인가?”를 파악한 후 그 값과 실제 여성들이 받게 되는 임금과의 격차를 계산하고 있다. 이 접근 방법은 근본적으로 여성이 마땅히 받아야 할 임금보다 낮은 임금을 받고 있다는 가정에서 출발한다. 그러나 차별의 형태는 남성을 우대하는 방향으로 나타날 수도 있다. 이 경우 설명되지 않는 임금격차의 계산 방식은 우선 “남성이 우대받지 않고 여성과 같은 대우를 받을 경우 현재의 관찰할 수 있는 특성들을 가지고 어느 정도의 임금을 받을 수 있을

것인가?”를 계산한 후 그 값을 실제로 받는 값에서 빼줌으로써 차별에 의해 발생하는 임금 격차 부분을 계산할 수 있을 것이다. 현실적으로 차별의 형태가 어떠한 형태인가에 대한 논의는 전무한 실정이며 따라서 전통적인 방법은 극심한 색인(index)상의 문제를 안고 있다. 실제로 차별이 없을 경우 공통의 임금함수를 여성으로 사용하는 경우와 남성으로 사용하는 경우 차별의 규모는 상당히 다르게 나타난다.²⁾ 이와는 달리 기업의 성과와 여성고용 비율의 관계를 분석하는 접근법은 이러한 색인의 문제로부터 자유로울 수 있다.

본 연구의 두 번째 목적은 보다 경쟁적인 시장체계의로의 변화가 차별을 근절시키는 데에 도움을 주는지를 검증하는 것이다. 이 이슈도 역시 Becker(1971)에 의해 제기되었었다. Becker는 다른 조건이 같을 경우 차별주의 기업 성과는 비차별주의 성과보다 낮다는 것을 보였다. 그렇다면 어떻게 완전경쟁시장에서 차별이 존재할 수 있을 것인가? 사실 차별주의 현실에서 여전히 존재할 수 있는 근거는 독점이윤이 존재할 수 있기 때문이다. 독점기업의 기업주는 차별적인 성향을 가질 경우 독점이윤을 은폐시키기 위한 방법으로 이윤의 일부를 ‘우대’하고 싶은 집단에 추가적으로 지불하게 된다. 이로 인하여 반독점 규제를 피할 수도 있으며 동시에 자신의 차별적인 기호를 만족시키게 된다. 이러한 면에서 차별주의는 효용극대화 주체이지 이윤극대화 주체라고 볼 수는 없다.

Becker(1971)는 이어서 일정한 조건이 만족될 경우 경쟁(competition)은 장기적으로 이러한 차별을 근절시키게 된다고 하였다. 만약 생산물시장이 완전경쟁 상태에 있고 시장 내에 차별적 선호를 가지고 있지 않은 기업주들이 많을 경우 차별주의는 결국 경쟁시장에서 도태된다. 물론 생산물시장이 완전경쟁인 경우 차별주의가 아예 처음부터 시장에 존재하지 못할 수도 있다. 나아가 Becker는 생산물시장이 완전경쟁이 아니라고 하더라도 진입이 어느 정도 가능하고 규모의 경제가 존재하며 적어도 비차별주의가 한 명 존재할 경우 차별은 경쟁을 통해 줄어들게 됨을 보였다. 이에 다음과 같은 Becker의 두 번째 가설이 성립된다.

2) 이에 대한 실증분석의 예로는 Ferber and Greene(1982)를 들 수 있다. 한편 Neumark 1988)는 차별이 없는 상태에서 존재하는 임금함수를 남녀를 합성한 표본(pooled sample)에 근거하여 추정하였다. 상대적으로 최근에 Horrace and Oaxaca(2001)는 산업간 존재하는 상대(relative) 임금격차를 이용하여 차별이 없는 상태에서 존재하는 임금함수를 추정하지 않고도 임금차별의 존재를 분석하는 방법을 시도하였다.

가설 2: 시장이 경쟁적이 될수록 차별은 줄어든다.

이 가설을 검증하기 위해서는 기업들을 경쟁상태에 있는 집단과 어느 정도 시장지배력을 가지고 있는 집단으로 나누고, 각 집단 내에서 기업의 성과와 여성고용 비율과의 관계를 분석한다. 위의 가설이 맞다면 경쟁적인 집단에서는 양자 사이에 상관관계가 약하거나 없는 것으로 나타날 것이고, 시장지배력이 있는 기업들 사이에서는 두 변수 사이에 정의 상관관계가 관찰되어야 할 것이다. 이러한 분석 작업은 정책과 관련하여 매우 중요한 시사점을 갖는다. [가설 2]가 지지될 경우 반차별 정책의 방향은 시장의 경쟁성 확보에 있어야 할 것이다. 즉 차별과 시장지배력과의 관계를 규명함으로써 차별을 근절시킴에 있어서 경쟁시장의 역할을 부각시키고 이에 합당한 정책과제를 도출하는 데에 도움을 줄 수 있을 것이다. 한편 이처럼 임금이 아니라 기업의 이윤으로 성차별을 검증하는 것이 더 바람직한 이유는 이윤이 임금보다는 성과에 대한 보다 직접적인 측정치로 받아들여질 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 고용 측면에서의 성차별 문제를 아울러 다룬다. 그 과정에서도 임금차별의 경우와 마찬가지로 시장지배력이 차별에 어떤 영향을 미치는지에 대해 논의한다. 이에 대한 접근방법으로 일부 연구들은(예를 들어 Holzer, 1998) 사업체 단위의 데이터를 이용하여 여성고용 비율과 사업체 규모와의 관계를 분석하였다. 그 논거는 다음과 같다. 역시 Becker(1971)의 이론에 의하면 시장지배력을 가진 기업은 그렇지 못한 기업과 비교하여 다른 조건이 같을 경우 차별을 할 가능성이 높으며, 만약 그러한 시장지배력이 사업체 규모와 정의 상관관계를 가진다면 보다 대규모 사업체에서 여성고용 비율은 낮게 나타난다는 것이다. 물론 여성고용 비율과 기업규모 사이의 관계에 영향을 미치는 다른 요인들도 많다. 예를 들어 기업규모가 클수록 숙련수준이 높아지며 교육훈련의 기회가 더 많아진다(Garen, 1985; Brown and Medoff, 1989; Lynch and Black, 1995). 남성이 여성과 비교하여 숙련수준이 높으므로 대규모 기업은 소규모 기업과 비교하여 (차별이 아닌 이유로) 남성을 더 고용할 유인을 갖는다. 이러한 요인들을 고려하여 본 연구에서는 ① 시장지배력을 나타내는 변수 외에도 근속연수, 총인건비 중의 교육훈련비의 비율, 팀워크의 중요성을 나타내는 변수, 노

조 존재 여부 등 여성고용 비율에 영향을 미칠 다양한 변수들을 통제한다. 이러한 변수들을 통제한 후에도 기업의 시장지배력이 여성고용 비율에 유의한 영향을 미친다면 이는 차별의 증거로 받아들여진다. 나아가, ② 시장지배력을 나타내는 변수도 사업체 규모와 같은 대리변수를 사용하지 않고 시장지배력을 나타내는 보다 직접적인 변수를 사용한다(이에 대해서는 차후에 상세하게 설명할 것이다.). 기업규모 등 시장지배력에 대한 대리변수들은 어느 정도 측정 오차를 수반하고 있으며(전통적인 계량경제학 이론에 의하면), 이러한 변수들을 사용할 경우 고용 측면에서의 성차별을 연구함에 있어서 시장지배력의 중요성을 과소 평가하는 방향으로 작용할 것이다(attenuation inconsistency).

가설 3: 다른 조건이 같을 경우 기업의 시장지배력은 여성고용 비율을 낮추는 방향으로 작용한다.

다음 장에서는 [가설 1]부터 [가설 3]까지를 검증하고자 한다.

Ⅲ. 실증분석 결과

1. 데이터 및 변수 소개

본 연구에서는 한국노동연구원이 구축하고 있는 사업체패널자료³⁾를 1차부터 3차년도까지 사용하여 분석한다. 특정 기업이 복수의 사업체를 소유하고 있는 경우 사업체 특성과 기업의 성과를 나타내는 변수들 사이에 불일치성이 발생하므로 이러한 경우는 표본에서 모두 제외시켰다. 즉 현 연구에서 분석에 포함된 사업체들은 모두 1기업 1사업체이므로 본 연구를 기업 단위의 분석으로 해석해도 된다.

본 연구는 일차적으로 임금 및 고용 측면에서 성차별이 존재하는지, 그리고

3) 사업체패널자료의 표본설계 및 설문지 구성에 대해서는 한국노동연구원의 홈페이지를 참고하기 바란다.

경쟁의 도입이 차별을 근절시켜 나가는지를 검증하고자 한다. 전술한 바와 같이 임금차별의 존재를 검증하기 위해서는 기업의 성과를 나타내는 변수(예를 들어 이윤)를 종속변수로 하고 설명변수로 여성고용 비율과 여러 가지 통제변수들을 사용하여 분석한다. 또한 차별과 경쟁의 관계를 분석하기 위해서는 여성고용 비율과 해당 기업의 시장지배력을 나타내는 변수의 상호작용항을 설명변수로 추가하고 분석한다. 만약 [가설 2]가 성립하기 위해서는 상호작용항의 계수가 양으로 유의하게 나타나야 할 것이다. 이를 위해서는 우선 시장지배력을 나타내는 변수를 만들어야 할 것이다.

본 연구에서는 해당 기업의 매출액을 이용하여 시장점유율을 계산한다. 이에 는 다음의 두 가지 방법이 사용된다. 첫째는 표본 기업들을 산업별로 분류한 후 특정 산업에 속한 기업들의 매출액의 총합 중에서 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액이 몇 퍼센트를 차지하는지를 나타내는 변수다. 이를 <시장점유율 1>이라고 칭하자. 이 변수는 특정 기업의 시장지배력을 나타내는 변수로 가장 널리 사용되지만 산업의 분류를 3단위 이상으로 세분류할 경우 특정 산업에 속한 기업의 관찰치 수가 지나치게 작아질 수 있다는 단점이 있다. 이는 곧 시장점유율 변수의 측정오차로 이어진다. 이러한 문제점을 보완하기 위해 본 연구에서는 특정 산업에 속한 기업들의 평균 매출액 대비 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액 비율을 계산하여 사용한다. 이를 <시장점유율 2>라고 칭한다. <시장점유율 2>는 <시장점유율 1>과 비교하여 그 수치가 특정 산업 셀에 속한 기업체의 수에 덜 민감하게 반응하는 장점이 있다.

아울러 산업을 분류할 때에도 본 연구에서는 2단위와 3단위에서의 분류를 모두 사용하여 분석한다. 이상적으로는 4단위 5단위에서의 분류를 사용해야 하겠지만 현실적으로 4단위 이상에서 시장점유율을 계산할 수 있는 대규모의 사업체 표본은 존재하지 않는다. 한편 표본에서의 시장점유율을 계산함에 있어서는 표본수를 가능한 최대로 확보하는 것이 중요하기 때문에 매출액을 보고한 사업체는 다른 변수 값의 유무와 관계없이 모두 사용하였다. 계산에 동원된 총표본수는 연평균 1,834개였다.

2. 임금차별

<표 1>은 다른 조건이 같을 경우 여성고용 비율이 기업의 성과에 얼마나 영향을 미치는가를 분석하고 있다. 종속변수는 당기순이익의 로그 값이다.⁴⁾ 지역 더미(제주도를 제외한 15개 광역별) 변수와 산업더미 변수는 모든 모형에 포함시켰으나 보고의 간결성을 위해 추정된 계수값들은 보고하지 않겠다. 우선 제1열의 추정치들을 살펴보면 여성고용 비율은 기업의 당기순이익에 유의미하게 영향을 미치고 있어서 임금 측면에서의 성차별을 시사하고 있다. 여성고용비율이 10%포인트 증가할 경우 기업의 이윤은 0.65% 증가하는 것으로 나타나며 이 수치는 통계학적으로도 5% 수준에서 유의하다.⁵⁾ 한편 제3열의 수치를 보면 총고용규모로 표시되는 기업의 규모는 이윤에 유의미하게 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 나아가, 제 4행의 추정치에 의하면 다른 조건이 같을 경우 노조가 결성되어 있지 않은 기업과 비교하여 노조가 존재하는 기업의 이윤은 약 $470\%((e^{1.7385} - 1) \times 100)$ 더 높은 것으로 나타났다. 물론 이는 노조의 존재와 기업의 이윤율의 인과관계에 대한 어떠한 시사점도 주지 못하며, 단지 노조의 존재와 이윤의 상관관계에 대한 추정치를 제공할 뿐이다. 기업의 이윤은 해당 기업이 생산물시장에서 얼마나 독점력을 행사하고 있는가에 따라 상당히 다르므로 제2열과 제3열에서는 시장점유율을 추가적인 설명변수로서 포함시키고 분석한다. 물론 총고용규모도 시장지배력을 어느 정도 상관관계가 있다고 할 수 있으나 이에 대한 직접적인 변수는 아니며 일차적으로는 그 기업의 규모 자체가 가져다주는 이윤율 효과를 반영한다고 볼 수 있다. 제2열에서는 2단위 산업에서 <시장점유율 1>의 값이 0.05 이상인 기업들의 값을 1로 하는 더미 변수를 추가하고 재추정한 결과를 보고하고 있으며, 제3열에서는 <시장점유율 1>을 연속변수 형태로 그대로 추가하고 분석한 결과를 보고하고 있다. 가장 중요한 것은 어느 경우에서나 여성고용 비율의 계수의 추정치는 그 크기에서나 통계적인 중요성에 있어서 유의미하게 추정되었다는 점이다. 예상한 대로 제2열

4) 한 개의 기업이 복수의 사업장을 소유하고 있는 경우 특정 사업장은 매출액 혹은 당기순이익 등 성과 변수를 기업 단위에서 보고하는 경향이 있으나 전술한 바와 같이 현 연구에서는 복수사업장 보유 기업들을 표본에서 제거함으로써 이 문제를 회피하고 있다.

5) 여성고용 비율은 소수점으로 사용되었다.

<표 1> 기업의 성과 결정요인

	(1)	(2)	(3)
상수	5.5438*** (0.3237)	5.1263*** (0.3114)	4.9095*** (0.2957)
여성고용 비율	0.0652** (0.0219)	0.0479* (0.0279)	0.1143*** (0.0265)
총고용규모	0.2879*** (0.0330)	0.1973*** (0.0323)	0.1881*** (0.0309)
노조 유무	1.7385*** (0.1500)	1.4133*** (0.1458)	1.6190*** (0.1368)
시장점유율 1-터미	X	2.2858*** (0.1794)	X
시장점유율 1-연속	X	X	5.7958*** (0.4898)
지역터미	O	O	O
산업터미	O	O	O
R ²	0.185	0.255	0.270
관찰치수	1,765	1,765	1,765

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. 종속변수는 기업의 당기순이익에 로그를 취한 값. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우.

및 제3열의 추정 결과 모두에서 시장점유율 변수의 계수는 양으로 유의미하게 추정되었으며, 동시에 총고용규모의 계수는 제1열의 수치와 비교하여 줄어들었다. 이상의 발견은 일단 [가설 1]을 지지한다.

그러나 <표 1>의 추정치들은 기업 고유의 고정효과가 존재하고 이것이 설명 변수들과 상관관계를 가질 경우 편의(bias)를 가지게 된다. 예를 들어 관찰할 수 없는 생산기술(production technology) 및 환경이 기업별로 다를 수 있으며, 이 기업 고유의 기술이 여성고용비율에 영향을 미칠 경우 이를 무시하고 추정하면 여성고용 비율의 계수는 편의를 가지게 된다. 이러한 의심은 노조터미 변수의 계수의 추정값에서도 증폭되고 있다. 노조의 존재가 기업의 이윤창출에 저해 요소가 된다는 주장과는 반대로, 노조터미 변수는 양으로 유의미하게 기업의 이

〈표 2〉 기업의 성과 결정요인: 시장점유율 1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
상수	5.6033*** (0.3213)	5.1690*** (0.3119)	5.4047*** (0.3161)	4.9046*** (0.2924)	4.9674*** (0.2946)
여성고용 비율	0.0015 (0.0311)	0.0250 (0.0301)	0.0333 (0.0286)	0.0926*** (0.0264)	0.0691** (0.0285)
총고용규모	0.2889*** (0.0327)	0.2021*** (0.0324)	0.2323*** (0.0327)	0.1755*** (0.0306)	0.1927*** (0.0307)
노조 유무	1.6540*** (0.1496)	1.3976*** (0.1458)	1.5627*** (0.1475)	1.5312*** (0.1359)	1.5637*** (0.1367)
시장점유율 1-터미	X	2.1742*** (0.1874)	X	X	X
(시장점유율 1-터미)* 여성고용비율	0.3689*** (0.0674)	0.1381** (0.0679)	X	X	0.2571*** (0.0613)
시장 점유율 1-연속	X	X	X	4.2602*** (0.5412)	5.5598*** (0.4907)
(시장 점유율 1-연속)* 여성고용비율	X	X	0.1897*** (0.0199)	0.1295*** (0.0204)	X
지역터미	O	O	O	O	O
산업터미	O	O	O	O	O
R ²	0.199	0.256	0.225	0.287	0.277
관찰치수	1,765	1,765	1,765	1,765	1,765

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. 종속변수는 기업의 당기순이익에 로그를 취한 값. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. <시장점유율 1>이란 표본 기업들을 산업별로 분류한 후 특정 산업에 속한 기업들의 매출액의 총합 중에서 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액이 몇 퍼센트를 차지하는가를 나타내는 변수임.

윤에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예를 들어 어떠한 이유로라도 특정 기업의 이윤이 지속적으로 빠른 속도로 창출되고 바로 그러한 상황이 노조의 창출을 유도하였다면, 이는 노조의 이윤창출효과로 보기는 힘들 것이기 때문이다. 또한 그 이윤이 여성고용 비율에 영향을 주었을 가능성도 배제할 수 없다. 사실 표에서 보듯이 분석에 포함된 설명변수들은 다소 빈약한 편이다. 특히 자본장

비율 등 자본 측면에서의 투입요소가 전무하며, 기술혁신 등 생산성 관련 변수들도 고려할 수 없었다. 차후의 논의에서는 이러한 생략된 변수들의 효과를 이 기업의 고정효과로 간주하고 이를 통제함으로써 추정치의 편의 문제를 고려하고자 한다.

[가설 2]와 관련하여, <표 2>에서는 성차별에 있어서의 시장의 역할에 대해 분석하고 있다. 종속변수는 <표 1>의 경우와 마찬가지로 당기순이익의 로그값이다. 제1열에서는 <표 1>의 제1열에 있는 모형에 <시장점유율 1>로 만든 더미와 여성고용 비율의 상호작용항을 추가적으로 포함시키고 추정하였다. 그 결과 여성고용 비율의 계수는 통계적으로나 그 크기에 있어서 무의미하게 추정되었으나 상호작용항의 계수는 매우 유의미하게 추정되었다. 즉 시장점유율이 낮은 기업들(즉 시장점유율이 5% 이하인 기업들) 사이에서는 여성고용 비율이 기업의 성과에 전혀 영향을 주지 않는 것과, 대조적으로 어느 정도 시장에서 독점력을 행사하고 있는 기업들(시장점유율이 5% 이상인 기업들)에 대해서는 여성고용 비율이 더 높을수록 기업의 이윤이 더 증가하는 것으로 나타나, 시장이 독점화될수록 여성에 대한 임금차별이 존재할 여지가 더 크다는 것을 보여주고 있다. 이 발견은 일단 [가설 2]를 지지한다. 제2열에서 <시장점유율 1>로 만든 더미 변수를 제1열의 모형에 추가적으로 포함시킬 경우, 비록 추정된 상호작용항 계수의 크기는 줄어들었으나 여전히 통계적으로 유의미하게 추정되었다. 제3열과 제4열에서는 제1열과 제2열의 분석을 그대로 반복하되 <시장점유율 1> 변수를 더미 변수 형태가 아닌 연속변수로 사용하고 있다. 그 결과는 제1열과 제2열의 추정치들에서 나타나는 결과와 매우 흡사하나 제4열에 있는 모형의 경우 여성고용 비율 자체의 효과도 어느 정도 유의미하게 나타나고 있다. 그러나 이 경우에서조차도 시장점유율이 높아질수록 성차별이 더욱 심각해진다는 결론에 대해서는 마찬가지이다. 제5열에서는 <시장점유율 1>을 그대로 연속변수로 통제하면서도 상호작용항을 구성함에 있어서는 이를 더미 변수 형태로 사용한 경우이다. 이 잡종(hybrid) 모형은 시장점유율을 연속변수로 처리함으로써 기업의 성과를 보다 효과적으로 설명함과 동시에 상호작용항을 구성함에 있어서는 시장점유율을 더미 변수로 처리하여 계수의 해석을 용이하게 하는 이점이 있다. 이 경우 여성고용 비율 변수 자체의 효과는 어느 정도 유의미하게 나타나,

〈표 3〉 기업의 성과 결정요인 : 시장점유율 2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
상수	5.6264*** (0.3205)	5.3214*** (0.3065)	5.3290*** (0.3023)	5.0563*** (0.2852)	5.0742*** (0.2850)
여성고용 비율	0.0013 (0.0305)	0.0134 (0.0291)	0.0506* (0.0288)	0.0678** (0.0272)	0.0587** (0.0272)
총고용규모	0.2884*** (0.0326)	0.1766*** (0.0322)	0.2910*** (0.0305)	0.0272 (0.0338)	0.0304 (0.0334)
노조 유무	1.6214*** (0.1496)	1.3842*** (0.2994)	1.6697*** (0.1405)	1.5177*** (0.1327)	1.4987*** (0.1330)
시장점유율 2-더미	X	2.8449*** (0.2157)	X	X	X
(시장점유율 2-더미)* 여성고용 비율	0.4581*** (0.0729)	0.0284 (0.0768)	X	X	0.1297* (0.0672)
시장점유율 2-연속	X	X	X	0.3832*** (0.0258)	0.3777*** (0.0250)
(시장점유율 2-연속)* 여성고용 비율	X	X	0.0564*** (0.0085)	0.0078 (0.0086)	X
지역더미	O	O	O	O	O
산업더미	O	O	O	O	O
R ²	0.203	0.276	0.230	0.318	0.319
관찰치수	1,765	1,765	1,765	1,765	1,765

자료: 한국노동연구원의 사업체 패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. 종속변수는 기업의 당기순이익에 로그를 취한 값. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. <시장점유율 2>란 특정 산업에 속한 기업들의 평균 매출액 대비 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액 비율을 말함.

시장점유율이 낮은 기업들 사이에서도 여성고용 비율이 높을수록 기업 성과가 다소 증가하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 상호작용항의 계수는 0.257로 매우 크게 추정되어 역시 시장이 독점화될수록 성차별의 여지가 더욱 커짐을 나타내고 있다.

<표 3>은 <시장점유율 2>를 사용하여 <표 2>의 분석을 반복하고 있다. <시장점유율 2>를 더미 변수로 전환함에 있어서는 그 값이 2보다 큰 경우를 1로

하였다. 그러나 그 기준 값을 1이나 3으로 바꾸어도 아래의 모든 결론들은 질적으로 변함이 없었다. <시장점유율 1> 대신 <시장점유율 2>를 사용할 경우 추정된 계수의 크기 및 유의성은 어느 정도 달라지나 전반적인 패턴은 그대로 유지되고 있다. 결론적으로 시장이 경쟁적일수록 성차별은 감소하는 반면, 독점화될수록 차별은 보다 심각해짐을 알 수 있다.

<표 4>의 제1열부터 제5열까지는 기업의 성과를 측정함에 있어서 특정 시점에서의 이윤 대신 두 시점 사이에서 정의되는 이윤증가율을 사용하고 있다. <표 1>부터 <표 3>까지의 내용은 비록 성차별의 존재를 밝히는 데에 있어서 매우 시사적이기는 하지만, 기업의 성과를 나타내는 변수로 당기순이익의 로그 값을 사용함으로써 변수들의 통제 문제에 매우 민감한 종속변수를 사용하고 있다. 예를 들어 기업의 성과를 결정하는 요인들 중에는 기업의 규모가 매우 중요할 수 있다. 물론 총고용규모로 기업의 규모효과를 어느 정도 통제하고 있지만 이는 고용면에서의 기업의 규모만을 통제하고 있을 뿐이다. 이처럼 수준(level) 변수를 사용할 때 발생하는 추정치의 민감도를 고려하기 위해 <표 4>에서는 이윤 성장률을 종속변수로 사용하여 재분석하고 있다. 이를 위해서는 두 연도 사이의 성장률을 계산해야 하는데 사업체패널에서는 기업의 성과변수를 전(former) 연도에 대해서 보고하고 있으므로 이윤 증가율을 2002~2003년도 기간에 대해서만 사용하고 설명변수는 2002년의 것을 적용한다.⁶⁾

이윤 수준을 종속변수로 사용한 경우와 비교하여 이윤 증가율을 종속변수로 사용할 때 설명변수들의 설명력은 현저히 떨어졌다. 그 이유 중의 하나는 2002~2003년도 사이에 모두 표본에 존재한 기업들만을 사용하는 과정에서 표본수가 급격히 감소하였기 때문이다. 우선 여성고용 비율들의 계수는 모두 음으로 추정되어 마치 시장지배력이 약한 기업들 사이에는 오히려 여성고용 비율을 높일수록 이윤 증가율이 떨어지는 것처럼 나타나나 그 추정치들은 통계적으로 무의미하다. 흥미 있는 사실은 이처럼 이윤 증가율을 사용하는 경우 노조의 더미 변수는 모두 음으로 추정되었고 제3, 4, 5 및 6열의 경우 통계적으로나 추정치의 크기로 보나 유의미하게 나타나, 노조의 존재는 이윤 증가율을 저해하는

6) 물론 종속변수로서 이윤증가율을 사용함에 따라 <표 4>의 모형들은 <표 1>~<표 3>에 있는 모형들과 비교하여 그 계수의 의미에 있어서 다르다고 할 수 있다.

요소로 작용한다는 것을 알 수 있다. 이처럼 앞선 표들에서와는 달리 노조더미 변수의 계수가 음으로 바뀐 것은 일차적으로 종속변수를 이윤 수준이 아닌 이윤 증가율로 바꾸는 과정에서 기업 고유의 고정효과가 통제되었기 때문으로 풀이된다. 달리 표현하면 이윤을 수준 변수로 사용할 때에는 변수들을 충분히 통제할 수 없었던 이유로 인하여 노조의 존재와 기업의 이윤은 정의 상관관계를 가졌으나, 종속변수를 이윤율로 바꿈으로써 관찰 가능한 혹은 관찰 불가능한 기업 고정효과를 효과적으로 통제하고 난 후에는 노조의 존재가 이윤을 증가와 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타난다.

〈표 4〉 이윤 증가율 결정요인 : 시장점유율 2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
상수	-0.2359 (0.5928)	-0.2485 (0.5992)	0.3298 (0.4980)	0.3264 (0.5086)	0.4006 (0.5028)	0.6151 (0.7490)
여성고용 비율	-0.0121 (0.1107)	-0.0168 (0.1149)	-0.0630 (0.0921)	-0.0640 (0.0953)	-0.0348 (0.0925)	-0.0367 (0.0295)
총고용규모	0.0843 (0.0878)	0.0834 (0.0880)	0.1309 (0.0905)	0.1305 (0.0914)	0.1075 (0.0733)	-0.0775 (0.1479)
노조 유무	-0.2623 (0.2983)	-0.2633 (0.2988)	-0.4577* (0.2497)	-0.4579* (0.2501)	-0.4540* (0.2505)	-0.4939** (0.2489)
점유율 2-더미	X	0.1299 (0.8478)	X	X	X	X
(점유율 2-더미)* 여성고용 비율	0.1299 (0.1618)	0.1746 (0.3338)	X	X	0.0441 (0.1710)	X
점유율 2-연속	X	X	X	0.0040 (0.1168)	-0.0798 (0.0754)	X
(점유율 2-연속)* 여성고용 비율	X	X	0.0414* (0.0226)	0.0427 (0.0450)	X	0.0600** (0.0295)
지역더미	O	O	O	O	O	O
산업더미	O	O	O	O	O	O
R ²	0.076	0.076	0.077	0.077	0.075	0.0575
관찰치수	401	401	401	401	401	397

자료 : 한국노동연구원원의 사업체 패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. 종속변수는 2002~2003년 기간의 이윤 증가율. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. <시장점유율 2>란 특정 산업에 속한 기업들의 평균 매출액 대비 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액 비율을 말함.

본 연구의 최대 관심인 여성고용 비율과 <시장점유율 2>의 상호작용항의 계수 역시 모든 경우에 전과 마찬가지로 양으로 추정되었으나 전반적으로 통계적 유의성은 떨어진다. 그러나 이 비유의성은 일차적으로 표본 오차(sampling error)에 기인하는 것으로 판단된다. 예외적으로 제3열의 경우 상호작용항의 계수는 10% 유의수준에서 양으로 유의미하게 추정되었다.

<표 4>의 제6열에서는 모형 설정을 다소 변화시키고 있다. 우선 2002~2003 기간 이윤 증가율을 계산함에 있어서는 2003년의 이윤의 로그값으로부터 2002년의 이윤의 로그값을 빼는 방식을 취하였다. 또한 노조 유무 변수와 지역 및 산업더미 변수들을 제외하고는 모든 설명변수들의 값들도 두 기간 차분하였다. 한편 시장점유율 변수도 이전까지와는 다른 변수를 사용하였다. 사업체패널 조사는 매 조사 시 과거 3년 동안 해당 사업체의 시장점유율이 얼마나 증가했는지를 조사하였다. 응답자는 1~5 중 하나의 숫자로 대답하는데 1은 매우 크게 감소한 경우를 나타내고, 5는 매우 크게 증가한 경우를 나타낸다. 본 연구에서는 2004년도에 응답한 시장점유율 변화 변수를 사용하였다. 결국 제6열의 모형은 더미 변수를 제외하고는 차분방정식의 형태를 띠고 있어 제5열까지의 모형들보다 이윤 수준 결정모형에 대한 고정효과 모형에 더 가깝다고 볼 수 있다. 그러나 추정 결과는 놀랍게도 제5열까지의 결과와 매우 유사하다. 여성고용 비율의 계수는 음이지만 역시 무의미하게 추정되었고, 노조더미 변수는 음으로 유의하게 이윤 증가율을 낮추는 방향으로 작용하며, 가장 중요하게는 최근 3년간 시장점유율을 보다 크게 증가시켜 온 기업일수록 여성의 상대적 고용을 증가시킬 경우 이윤율이 더욱 증가하는 것으로 나타나, 임금차별과 시장지배력의 강한 정의 상관관계를 시사하고 있다.

<표 5>에서는 <시장점유율 2>를 계산함에 있어서 3단위 산업분류를 사용하고 있다. 사실 2단위에서 계산된 시장점유율은 시장에서의 독점력을 나타내기에는 성격이 다소 다른 산업들을 통합해 놓은 문제가 있다. 3단위 산업으로 관찰치들을 분류할 때는 특히 특정 산업에 속한 사업장들의 수가 지나치게 작아질 수 있으므로 <시장점유율 2>의 방법을 채택한다. 제1열과 제2열의 수치들은 기업의 이윤 수준의 로그값을 종속변수로 하여 얻은 추정치들이며 제3열과 제4열의 추정치들은 이윤 증가율을 종속변수로 한 경우이다. 보고의 간결성을 위

〈표 5〉 이윤 및 이윤 증가율 결정요인 : 3단위 산업에서 시장점유율 계산

	이윤 (1)	이윤 (2)	이윤 증가율 (3)	이윤 증가율 (4)
상수	5.6089*** (0.3223)	5.3606*** (0.3024)	-0.2546 (0.5922)	0.3198 (0.4981)
여성고용 비율	0.0184 (0.0308)	0.0303 (0.0299)	-0.0255 (0.1130)	-0.0837 (0.0955)
총고용규모	0.2867*** (0.0328)	0.2745*** (0.0306)	0.0876 (0.0859)	0.0598 (0.0717)
노조유무	1.6694*** (0.1500)	1.6601*** (0.1406)	-0.2519 (0.2982)	-0.4428* (0.2501)
(시장점유율 2-더미)* 여성고용 비율	0.3177*** (0.0712)	X	0.1771 (0.1452)	X
(시장점유율 2-연속)* 여성고용 비율	X	0.0764*** (0.0114)	X	0.0429* (0.0239)
지역더미	O	O	O	O
산업더미	O	O	O	O
R ²	0.194	0.231	0.078	0.077
관찰치수	1,765	1,765	401	401

자료 : 한국노동연구원원의 사업체 패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료 ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. <시장 점유율 2>란 특정 산업에 속한 기업들의 평균 매출액 대비 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액 비율을 말함.

해 각 모형에 시장점유율 변수 자체를 추가적으로 변수로 포함시킨 경우의 결과들은 생략하겠다.

여성고용 비율의 계수는 모든 경우에 있어서 무의미하게 추정되어 시장이 완전경쟁적일수록 차별은 존재하지 않는다는 가설을 뒷받침하고 있다. 한편 제1열과 제2열의 경우 상호작용항의 계수는 매우 유의하게 추정되었다. 제3열에서 <시장점유율 2>를 더미변수로 사용하여 이윤 증가율을 설명할 경우 상호작용항의 계수는 역시 양의 값으로 나타났지만 통계적으로는 유의하지 못하게 나타났다. 그러나 시장점유율 변수를 연속변수로 사용할 경우에는 이윤 증가율을 설명함에 있어서도 제4열의 상호작용항의 계수의 추정치에서 볼 수 있듯이

양의 값으로 10% 수준에서 유의하게 나타나 시장지배력이 보다 큰 기업에 성차별이 더욱 심각하게 존재함을 시사하고 있다.⁷⁾

이상의 분석을 요약하면 다음과 같다. 우선 전반적으로 볼 때 기업의 성과와 여성고용 비율 사이에는 정의 상관관계가 존재하여 임금면에서의 성차별이 존재함을 알 수 있다. 즉 본 연구 결과는 [가설 1]을 지지한다. 나아가 여성고용 비율의 증가가 기업의 성과를 증가시키는 현상은 해당 기업의 시장지배력이 클수록 더 크게 나타나, 경쟁은 차별의 여지를 줄인다는 [가설 2]를 지지하는 것으로 나타난다.

3. 고용차별

<표 6>은 여성고용의 결정요인으로서의 기업의 시장지배력의 영향에 대해 보고하고 있다. 종속변수가 비율을 나타내는 변수이므로 로짓모형을 이용하여 추정하였다. 제1열의 종속변수는 $\ln(p_t/(1-p_t))$ 로 p_t 는 여성고용 비율을 나타내며, 설명변수는 모두 수준 변수를 사용하였다. 반면 제2열에서는 더미변수들을 제외하고는 종속변수나 설명변수를 모두 차분하였다. 제1열과 제2열의 시장점유율은 3단위에서의 <시장점유율 2>를 사용하였다.⁸⁾ 제3열은 제2열의 모형과 같으나 다만 시장점유율 변수로 본 연구에서 계산한 <시장점유율 2>를 차분시켜서 사용하지 않고 <표 4>의 마지막 행에서처럼 인사관리 담당자가 직접 응답한 변수의 값을 사용하였다.

세 모형 모두에 있어서 노조의 존재는 여성고용 비율을 낮추는 방향으로 작용하는 것으로 나타나며 특히 제1열의 모형의 경우 그 추정치는 통계적으로 매우 유의하게 나타났다. 한편 총고용규모의 계수는 모두 유의하지 않게 나타났다.

7) 2단위 산업을 사용한 경우와는 달리 3단위의 산업을 사용할 경우 표본에 남아 있는 사업체들이 속한 산업의 수는 실제 산업의 수를 훨씬 밑돌고 있다. 이윤 수준을 설명하는 모형과 이윤 증가율을 설명하는 모형의 경우 동원된 산업의 수는 각각 113개와 28개로 나타났다. 따라서 독자들은 <표 5>의 결과를 다소 유보적으로 받아들일 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 <표 5>의 추정 결과는 <표 4>까지의 2단위 산업에 근거한 추정 결과와 매우 유사함을 알 수 있다.

8) 그러나 2단위에서의 <시장점유율 1>이나 <시장점유율 2>를 사용하여도 결과에는 큰 차이가 없었다.

〈표 6〉 여성고용률 결정요인에 대한 로짓모형 : 최소 2년 연속 관찰된 사업체 표본

	(1)	(2)	(3)
상수	-2.1274*** (0.5928)	5.0828*** (0.2447)	5.4235*** (0.3041)
총고용규모	-0.0102 (0.0312)	-0.0631 (0.1026)	-0.0418 (0.1005)
노조 유무	-2.5852*** (0.2983)	-0.1515 (0.1205)	-0.1123 (0.1162)
시장점유율 2-연속 (레벨)	-0.0985** (0.0459)	X	X
시장점유율 2-연속 (차분)	X	-0.1166 (0.1271)	X
시장점유율 변화 (직접 응답)	X	X	-0.1000* (0.0579)
지역더미	O	O	O
산업더미	O	O	O
R ²	0.246	0.065	0.072
관찰치수	1,765	495	532

자료 : 한국노동연구원원의 사업체 패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. 제1행에서의 종속변수는 $\ln(p_t/(1-p_t))$ 로서 p_t 는 여성고용비율을 나타내며, 제2행 및 제3행에서는 더미 변수를 제외하고는 종속변수와 설명변수를 모두 2002년과 2003년 사이에서 차분하였다. <시장 점유율 2>란 특정 산업에 속한 기업들의 평균 매출액 대비 그 산업에 속한 특정 기업의 매출액 비율을 말한다. 제3열에서 사용된 시장점유율 변화에 대한 변수는 인사 관리자가 직접 응답한 변수이다.

즉 시장지배력 변수를 직접적으로 통제할 경우 Holzer(1998)의 연구 결과와는 달리 기업의 규모는 더 이상 여성고용 비율에 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이는 일차적으로 기업규모와 시장지배력 변수의 표본 상관관계가 매우 높기 때문에 나타난 현상으로 해석된다. 실제로 시장점유율 변수를 모형에서 삭제할 경우 총고용규모의 계수는 매우 유의하게 나타났다. 가장 중요한 발견으로는 시장점유율이 여성고용에 미치는 영향에 있어서 추정된 계수의 값은 세

경우 모두 -0.1 정도로 유사하게 나타났다는 점이다. 다만 제2열의 모형에서는 추정치가 통계적으로 유의하지 않게 나타났을 뿐이다. 결론적으로 기업의 시장 지배력이 커질수록 고용 측면에서의 성차별의 여지는 더 커져서 다른 조건이 같을 경우 여성고용의 비중은 작아지는 것으로 나타났다. 결국 본 연구에서 채택한 데이터에서는 [가설 3]도 지지됨을 알 수 있다.

<표 6>의 결과는 고용면에서의 성차별의 존재를 알리는 데에는 시사적이지만 분석에 포함된 관찰치의 수가 너무 적어 통계적 유의성이 떨어지고 있다. 이는 고용 측면에서의 다양한 성차별 실태를 분석하기에는 하나의 제약점으로 작용하고 있다. 사실 보다 흥미 있는 분석을 위해서는 기업의 시장점유율을 나타내는 변수를 다양한 설명변수와 상호작용시켜 추정함으로써 고용면에서의 성차별 특성을 밝혀야 할 것이다. 다음에서는 몇 가지 사항을 고려하여 이 분석을 시도하고자 한다.

우선 자유도를 가장 크게 떨어뜨린 요인은 차분하는 과정에서 인접한 두 연도에 모두 있는 사업체들을 선별하였기 때문이다. 즉 두 연도 중 한 연도에만 표본에 잡혔던 많은 사업체들을 표본에서 탈락시켰기 때문이다. 차후에서는 등식을 차분하지 않고 수준 변수를 사용하여 분석한다. 사실 차분하는 가장 중요한 이유는 사업체 고유의 고정효과를 통제된 후에 시장점유율의 효과에 대한 보다 건강한(robust) 추정치를 얻기 위함이었다. 그러나 <표 1>~<표 6>까지 일련의 추정치들을 비교해 보면 같은 성격의 계수에 대해 차분 여부와 상관없이 (비록 추정된 계수의 통계적 유의성에는 차이가 있지만) 대부분의 경우 추정된 계수의 부호는 같았으며 많은 경우 계수값 자체도 유사하게 나타났다. 한편 시장점유율을 나타내는 변수로는 기업의 규모를 그대로 사용한다. 그 이유는 우선 전술한 바와 같이 ① 시장점유율과 기업규모는 표본상관계수가 매우 높으며 ② 비록 시장점유율이 기업의 시장지배력을 보다 잘 대변하지만 측정 오차가 적지 않으며) ③ 총고용규모 변수는 시장점유율 변수와 비교하여 변수의 누

9) 아마도 이 측정 오차가 상당히 심하다면 앞서 임금차별을 분석하는 과정에서 추정된 상호작용항의 계수들은 모두 통계적으로 비유의한 방향으로 편의를 가질 것이며(attenuation inconsistency) 이를 고려하면 임금차별의 증거는 앞서 제시한 추정치들이 시사하는 것보다도 더 분명해질 것이다. 실제로 <표 4>의 제3열과 제6열의 추정치는 다른 변수들은 동등한 상태에서 시장점유율의 변화에 관한 변수만 다른 상태인데 직접 응답한 변수를 사용했을 때 추정치가 보다 유의하게 나타난 것은 제조된 변수의 측정오차와 어느 정도 관련

락이 덜 심하여 표본의 수를 충분히 확보하는 데에 도움을 주기 때문이다. 그 결과 분석에 포함된 총 사업체의 수는 4,275개로 늘릴 수 있었다.

〈표 7〉 여성고용률 결정요인에 대한 로짓모형 : 전체 사업체 표본

	(1)	(2)
상수	-3.9343*** (0.2470)	-4.0659*** (0.2509)
총고용규모	-0.1200*** (0.0250)	0.2339** (0.1196)
노조 유무	-1.0213*** (0.0753)	-0.9762*** (0.0789)
총고용규모*노조 유무	-	-0.1531* (0.0859)
경쟁 기업의 수	0.3635*** (0.0764)	0.3575*** (0.0763)
대도시 여부	0.1918*** (0.0785)	0.1915** (0.0784)
팀워크의 중요성	-0.1260*** (0.0240)	-0.1056*** (0.0248)
총고용규모*팀워크의 중요성	-	-0.0625*** (0.0202)
총 인건비 중 교육훈련비 비중	-0.2769*** (0.0180)	-0.2792*** (0.0180)
탄력적 근로시간제 실시 여부	-0.5409*** (0.1740)	-0.5171*** (0.1740)
산업더미	O	O
R ²	0.165	0.167
관찰치수	4,275	4,275

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사 2002년, 2003년, 2004년도 조사 자료. ()안의 수치들은 표준오차. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 유의한 경우. 종속변수는 $\ln(p_t/(1-p_t))$ 로서 p_t 는 여성고용 비율을 나타냄.

이 있다고 본다.

아울러 다음과 같은 변수들을 분석에 추가적으로 포함시켰다. 우선 인사관리 담당자가 직접 응답한 ‘최근 3년간 경쟁기업의 수가 증가했는가’에 대한 응답을 사용한다. 증가한 경우를 1로 하고 증가하지 않은 경우를 0으로 하는 더미변수 형태로 사용한다. 또한 팀워크의 중요성 변수(1부터 7까지의 숫자 중 7이 가장 중요한 경우), 총 인건비 중 교육훈련비용의 비율, 그리고 탄력적 근로시간제도의 실시 여부(1=실시) 등의 변수도 분석에 포함시킨다.

<표 7>은 확대된 데이터로 추정된 결과를 보고하고 있다. 제1열의 기본 모형을 보면 기업의 규모는 여성고용 비율을 현저히 낮추는 것으로 나타났다. 이론적으로 볼 때 과연 규모가 큰 사업체와 작은 사업체를 비교할 때 어느 쪽이 여성이라든가 고령자에 대해 차별을 할 가능성이 더 높은가? 우선 Becker (1971)의 이론에 의하면, 다른 조건이 같을 경우 경쟁적인 기업과 비교하여 생산물시장에서 독점력을 가진 기업들이 더 차별을 할 가능성이 있다. 따라서 사업장 규모가 독점력과 정의 상관관계를 갖는다면, 다른 조건이 같을 경우 (차별을 하는 사업주의 경우) 사업장 규모가 클수록 여성에게 불리한 방향으로 채용행위가 이루어질 것이다. 그러나 다른 한편 사업장 규모가 클수록 인지도가 더 크므로 차별을 더 의식할 가능성이 있다는 면을 생각해 보면 사업장의 규모가 클수록 여성에게 우호적일 수 있다고 본다. 그러나 본 추정 결과는 Becker (1971)의 이론이 예측하는 바와 일치되게 나타났다.

노조더미의 계수도 마이너스로 매우 유의하게 추정되어, 노조의 존재도 여성의 고용상황을 악화시키는 방향으로 작용함을 시사한다. 사실 이 발견도 시장이 경쟁적인 상황에서 멀어질수록 차별의 가능성은 더욱 커져 여성고용에 악영향을 미친다는 앞의 문단에서 발견한 내용과 일맥상통한다. 일반적으로 노조의 존재는 경쟁과는 배치되는 개념으로 받아들여지기 때문이다.

한편 최근 3년간 경쟁기업의 수가 증가한 사업체에서는 여성고용 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 이 역시 앞의 두 발견과 일치한다. 경쟁 기업수의 증가는 시장지배력의 감소의 이면을 나타내기 때문이다.

한편 대도시 지역에서는 여타 지역과 비교하여 다른 조건이 같을 경우 여성고용 비율이 더 높으며 사내에서 팀워크를 더욱 강조할수록 여성고용 비율이 낮아지는 것으로 나타나 상식과 부합된 결과를 낳고 있다.

총 인건비 중 교육훈련비용의 비율은 여성고용 비율에 부정적인 영향을 줄 것이라고 판단되었다. 이 비율이 높을수록 기업의 입장에서는 근로자와 장기간의 고용관계를 맺는 것이 유리하다고 판단할 것이다. 왜냐하면 교육훈련에의 투자를 회수하기 위해서는 상대적인 장기간의 근로관계가 필요하기 때문이다. 그러나 적어도 과거의 통계를 보면 평균 근속연수가 여성에게 있어서 더 짧게 나타나므로 기업의 이윤극대화를 위해서는 다른 조건이 같을 경우 남성을 채용하는 것이 유리할 것이다. 이러한 예측과 부합하여 해당 계수의 값은 음으로 유의하게 추정되었다.

제2열에서는 총고용규모와 다른 변수들의 상호작용을 통하여 고용면에서의 차별의 성격을 한층 더 분석하고 있다.¹⁰⁾ 가장 중요한 발견은 노조더미 변수와의 상호작용항의 계수가 음으로 유의하다는 점이다. 제2열에 있는 모형의 경우 총고용규모 변수 자체의 계수는 양으로 유의하게 추정되었다. 결국 사업체 규모가 커질수록 여성의 상대적 고용은 악화되어 가는데 그 정도는 비노조 기업 보다는 노조 기업에서 더 크며, 비노조 기업에서는 오히려 기업의 규모가 여성 고용에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 달리 요약하면 기업의 규모가 커질수록 여성의 상대적 고용상황이 악화되어 가는 현상은 주로 노조가 결성되어 있는 대기업에 집중되어 있다는 것이다.

한편 기업규모와 팀워크의 중요성의 상호작용항도 음으로 매우 유의하게 추정되었다. 물론 팀워크의 중요성 변수의 계수 역시 음으로 유의하게 추정되어 기업의 규모와 상관없이 팀워크가 중요할수록 여성고용을 기피하는 것으로 나타나지만 그 정도는 기업의 규모가 커질수록 더욱 커짐을 의미한다. 이 자체를 차별의 증거로 받아들일 수는 없다. 팀 단위의 인적자본이론(team human capital)이 존재할 경우 더욱 그러하다.

이상의 내용을 종합해 보면, 기업의 시장지배력이 높아질수록 임금 및 고용 측면에서 성차별을 행할 가능성이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 독과점을 규제하고 시장에 경쟁체제를 도입함으로써 차별을 줄여나갈 수 있음을 시사하며, 바로 Becker의 이론이 시사하는 바와 일치한다.

10) 초기 단계에서는 기업의 규모 변수를 모든 설명변수와 상호작용시켜 동시에 추정하였지만 대부분의 경우 상호작용항의 계수는 통계적으로 무의미하게 나타나 Wald 검정을 통해 유의한 상호작용항들만을 남게 하였다.

본장의 논의를 마감하면서 다음의 두 가지 사항을 상기할 필요를 느낀다. 본 분석에서 가장 핵심이 되는 변수들 중의 하나인 시장점유율 변수는 상당한 측정 오차를 수반할 것이라고 판단된다. 측정 오차는 다음의 세 가지 경로를 통하여 발생할 수 있다. 첫째, 이상적으로는 4단위 5단위 등 보다 세분화된 산업에서 계산했어야만 하는데 데이터의 제약상 2단위 혹은 3단위 산업까지에서만 고려할 수밖에 없었다. 둘째, 점유율을 계산함에 있어서도 인사관리 담당자가 보고한 매출액에 근거하여 계산하였는데 이 단계에서도 보고상 오차(reporting error)를 생각해 볼 수 있다. 셋째, 표본 사업체를 대상으로 시장점유율을 계산했기 때문에 역시 표본 오차(sampling error)를 생각하지 않을 수 없다. 특히 3단위 산업에서 시장점유율을 계산할 때에는 그 오차가 더욱 커지리라고 판단된다. 그러나 일반적으로 설명변수의 측정 오차는 추정된 회귀계수의 절대값을 영(0)의 방향으로 회색시키게 되고 이는 다른 조건이 같을 경우 해당 설명변수의 통계적 유의성을 낮추는 방향으로 작용할 것이다. 따라서 앞선 보고한 추정치들 중 시장점유율과 관련된 회귀계수의 추정치는 표에 나타난 것보다 실제로는 더 유의할 것이라고 판단된다. 이는 임금 및 고용 측면에서 성차별이 존재하며 그 차별의 정도는 시장이 독과점화될수록 더욱 커진다는 앞에서의 결론을 한층 더 강화시킨다.¹¹⁾

비록 사업체 데이터에 근거한 방법론이 현재로서는 임금 및 고용차별에 대한 가장 직접적이면서도 확고한 증거를 제시하고는 있지만 그 자체로서도 한계점을 나타내고 있다. 그것은 차별에 대한 수량적인 설명을 시도하고 있지 못하고 있다는 것이다. 이와 비교하여 전통적인 잔여임금격차에 의한 방법론은 ‘만약 잔여임금격차가 차별을 반영한다면’ 차별의 규모가 얼마나 되는가에 대한 수량적인 설명을 할 수 있는 장점이 있다. 따라서 Hellerstein et al.(1997)류의 방법

11) 현 연구는 분석에 포함된 모든 기업들에 대해 여성의 현실 고용 비율이 적정 고용 비율보다 낮다는 것을 가정하고 있다. 전자가 후자보다 더 높은 기업들에게 있어서는 여성고용 비율과 기업 성과가 음의 상관관계를 갖게 된다. 그러나 현 연구의 가정은 연구 결과를 오히려 강화시키고 있다. 즉 실제의 여성고용 비율이 적정고용 비율보다 높은 기업들이 표본에 포함되어 있을 수 있음에도 불구하고 여전히 여성고용비율은 기업의 성과와 정의 상관관계를 가지는 것으로 나타났기 때문이다. 최적의 여성고용비율을 파악하기는 쉽지 않으며 현실적으로 여성이 피차별자라는 가정에는 큰 무리가 따르지 않는다고 본다.

론이 비록 차별의 증거 제시에 있어서는 전통적인 방법론보다 우월하다고 할 수 있으나, 전통적인 방법론도 정보전달 방식에 있어서 나름대로의 비교우위를 가지고 있다고 할 수 있다. 향후 한 단계 더 발전된 방법론에서는 노동의 수요자, 즉 고용주의 행위에 대한 정보를 이용하면서도 차별에 대한 수량적 설명을 시도할 수 있기를 바란다. 나아가, 현 연구에서는 여성고용 비율을 전체적으로만 다루었는데 직급별 여성고용 비율 등 고용의 질적인 측면을 아울러 고려할 필요가 있다고 본다. 이는 추후의 연구과제로 남긴다.

IV. 요약 및 정책적 시사점

본 연구에서는 한국노동연구원이 구축해 온 사업체패널자료를 이용하여 ① 임금 및 고용 측면에서의 성차별이 존재하는지와 ② 경쟁이 차별을 근절시키는 데에 도움이 되는지에 대해 검증하였다. 우선 전반적으로 볼 때 기업의 성과와 여성고용 비율 사이에는 정의 상관관계가 존재하여 임금면에서의 성차별이 존재함을 알 수 있다. 또한 전체 기업을 시장지배력이 상대적으로 높은 기업과 상대적으로 낮은 기업으로 양분할 경우 시장지배력이 낮은 기업들 사이에서는 여성고용 비율과 기업의 이윤 증가율 사이에는 아무런 관계가 나타나지 않는 것과는 대조적으로 시장점유율이 높은 기업들에서는 여성고용 비율이 기업의 이윤 및 이윤 증가율과 강한 정의 상관관계를 갖는다. 이 발견은 Becker의 임금 차별이론이 예측하는 바와 일치한다. 고용 측면에서도 기업의 시장지배력이 커질수록 여성의 상대적 고용은 악화되는 것으로 나타나는데, 이는 주로 노조가 결성되어 있는 대기업을 중심으로 발생하고 있다. 이러한 발견들은 독과점을 지양하고 시장에 경쟁체제를 도입하는 것이 임금 및 고용에서의 성차별 감소를 위한 기본 정책방향이여야 함을 시사한다. 경쟁체제 도입과 관련하여서는 규제 완화, 진입장벽 철폐 등 기업간 경쟁의 유도를 위한 노력 외에도 투명한 인사관리를 통한 내부노동시장에서의 경쟁성 확보도 아울러 중요하게 다루어져야 할 것이다.

참고문헌

- Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*. Second Edition
Chicago: University of Chicago Press (1971).
- Brown, Charles, and Medoff, James. “The Employer Size-Wage Effect”.
Journal of Political Economy 97 (5). (October 1989) pp.1027-1159.
- Ferber, Marianne A., and Greene, Carole A. “Traditional or Reverse Sex
Discrimination? A Case Study of a Large Public University”.
Industrial and Labor Relation Review 35 (4). (July 1982) pp.550-
564.
- Fuchs, Victor R. *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, MA:
Harvard University Press (1988).
- Garen, John. “Worker Heterogeneity, Job Screening, and Firm Size”.
Journal of Political Economy (93) (4). (August 1985) pp.715-739.
- Hamermesh, Daniel. *Labor Demand*. Princeton, N.J.: Princeton University
Press (1993).
- Hellerstein, Judith K., Neumark, David, and Troske, Kenneth R. *Market
Forces and Sex Discrimination*. NBER Working Paper No. 6321,
(1997).
- Holzer, Harry J. “Why Do Small Establishments Hire Fewer Blacks Than
Large Ones?” *Journal of Human Resources* (33) (4). (Autumn 1998)
pp.896-914.
- Horrace, William C., and Oaxaca, Ronald L. “Inter-Industry Wage
Differentials and the Gender Wage Gap: An Identification Problem”.
Industrial and Labor Relations Review (54) (3). (April 2001) pp.611-
618.
- Lynch, Lisa, and Black, Sandra. *Beyond the Incidence of Training:
Evidence from a National Employer's Survey*. NBER Working
Paper, (1995).

- Neumark, David. "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *Journal of Human Resources* (23) (3). (Summer 1988) pp.279-295.
- O'Neil, June. "Discrimination and Income Differences". In Susan F. Feiner, ed. *Race and Gender in the American Economy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., (1994) pp.13-17.

abstract

New Evidence on Gender Wage Discrimination from the Workplace Panel Survey

Donggyun Shin

Using the Workplace Panel Survey data constructed by the Korea Labor Institute, we examine the existence of sex discrimination and whether competitive market forces act to reduce discrimination. Overall, a firm's profitability is positively correlated with the proportion of women employed by the firm, suggesting the existence of gender wage discrimination. Further, while, among firms with relatively high levels of product market power, those that employ relatively more women are more profitable, no such relationship exists for plants with relatively low levels of market power. It is also found that women's employment shares are lower in firms with greater market power, other things being equal. These observations are consistent with the prediction of Becker's discrimination theory (1971).

Keywords : discrimination, sex composition, profitability, establishment, market power