

노동정책연구
2012. 제12권 제2호 pp.75~104
© 한국노동연구원

연구논문

성별 저임금근로의 위험과 임금격차*

김은하**
백학영***

본 연구는 여성 저임금근로자가 남성 저임금근로자에 비해 노동시장에서 불리한 입장임을 실증적으로 규명하고자 하였다. 이를 위해 저임금근로의 위험을 성별로 비교 분석하였으며, 저임금 일자리의 성별 임금격차를 실증하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 다른 요인을 통제했을 때에 성은 저임금근로의 위험에 유의미한 변수로 작용하였다. 둘째, 개인특성과 관련하여 여성의 연령은 저임금 위험과 무관하였고 경력단절 이후 일자리를 잡기 시작하는 시점인 청소년기의 자녀가 있는 여성의 저임금근로 위험은 높았다. 셋째, 일자리 특성과 관련하여 비정규직으로 인한 저임금근로 위험 정도는 여성이 더 컸으며, 서비스 종사자인 여성은 저임금근로자가 될 가능성이 높았다. 넷째, 저임금 노동시장에서의 임금격차 분해 결과 여성은 자신의 생산성 수준보다 낮은 임금보상을 받고 있었다. 이상의 결과는 저임금 노동시장에서 여성 근로자의 능력과 가능성이 노동시장에서 적절하게 반영되지 않고 있는 현실을 제시한다. 따라서 경제활동을 하는 여성들이 능력과 재능을 제대로 발휘할 수 있도록 하기 위한 제도적 개입이 요청된다.

핵심 용어 : 저임금근로, 성별 임금격차, Oaxaca 임금격차 분해, Heckit, Heckprob

논문접수일: 2012년 3월 9일, 심사의뢰일: 2012년 3월 12일, 심사완료일: 2012년 5월 15일

* 본 논문은 2009년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원(No. NRF-2009-32A-B00132)을 받아 수행된 기초연구사업입니다.

본 연구는 제4회 한국복지패널 학술대회(2011. 9. 23)에서 발표한 글을 수정·보완한 것으로서 학술대회에서 토론을 해주신 박경하 박사님(한국노인인력개발원)과 본 연구의 심사에서 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원께 감사드립니다.

** (주저자) 한국보건복지정보개발원 부연구위원(kgalaxie@khwis.or.kr)

*** (교신저자) 강원대학교 사회복지학과 조교수(hywhite@paran.com)

I. 서론

본 연구는 여성이 남성보다 저임금근로 위험에 취약하며 저임금 노동시장에서도 임금차별을 경험하고 있음을 실증적으로 규명하고자 한다. 그간 선행연구들은 여성 근로자의 일자리가 비정규직에 몰려 있고, 승진이나 기업복지 혜택 등에 있어서 남성에 비해 불리하며, 출산 및 육아로 인한 경력단절 때문에 노동시장에서 높은 지위를 유지하기 어렵다고 보고해 왔다(신광영, 2004; 이영자, 2004; 우명숙, 2006). 여성 근로자에 대한 대부분의 연구는 전체 여성 근로자 혹은 전체 여성 근로자 대(對) 전체 남성 근로자의 구도로 접근하였다. 이와는 달리 본 연구에서는 저임금근로자에 초점을 맞추어 저임금근로 여성의 상대적 열악함을 주장하고자 한다.

본 연구가 저임금근로 여성에 관심을 갖는 이유는 그것의 심각성 때문이다. 근로자의 일자리 질을 나타내는 핵심적인 지표가 임금이라는 사실을 감안한다면, 저임금근로자 중 여성의 비중이 70%가 넘는다는 보고(강승복, 2005)는 그만큼 여성 근로자가 열악한 여건에 처해 있다는 것을 말한다. 이는 곧 저임금근로 여성을 제외하고는 근로 여성의 현실을 논할 수 없음을 의미한다. 또한 저임금근로가 소득불평등과 긴밀하게 연결되어 있다는 연구를 감안하면(이병희 외, 2008; 정성미, 2011), 소득불평등 문제의 핵심에 여성 근로자가 존재한다는 해석은 결코 논리적 비약이 아닐 것이다.

일부 선행연구는 저임금근로 여성의 비중이 높을 뿐만 아니라, 이들이 저임금근로 남성보다 장래성 없는 일자리를 차지할 가능성이 높다고 주장한다. 근로빈곤층 여성은 근로빈곤층 남성보다 근로를 통한 빈곤탈출 가능성이 낮으며, 일자리의 질도 낮다고 입증한 연구는(김은하, 2008; 2009) 저임금근로 여성의 일자리가 비중의 차원을 넘어 일자리의 질도 남성보다 낮을 가능성을 경험적으로 제시한다. 송호근(2002)의 연구는 빈곤 여성들이 주로 서비스직이나 사무보조에 집중되어 있고, 이것이 여성 직종의 질적 저하로 연결된다고 한다. 동일 직종의 근로자라 할지라도 성(性)에 따라 처우가 달라지는 현실을 실증한 연구

들은 여성이 유사 조건의 남성보다 노동시장에서 불리한 입장이라고 주장한다(서병선·임찬영, 2002; Baron & Bielby, 1985). 이상의 연구는 여성 근로의 열악함을 제시하지만, 저임금 노동시장의 고유한 특성을 제시하지 못한다.

한편 임금 분위별 분석에 주목한 연구들은 고임금 및 저임금 노동시장 간에 다르게 작동하는 메커니즘의 존재를 주장하며 성별 임금격차 양상이 양 노동시장 간에 다르다는 단서를 제공한다. 이들 연구는 대체로 고분위로 갈수록 성별 임금격차가 커진다고 보고하여 국내 노동시장의 유리천장 효과(glass ceiling effect)¹⁾를 입증하였다. 그러나 분위별로 발생하는 임금격차를 생산성 및 차별 요인으로 분해하지 않고 있어 그것의 구체적인 성격에 대해서 알 수 없다(김유선, 2009). 생산성 및 차별 요인으로 분해하여 임금격차를 분석한 연구도 공식적으로 정의되는 저임금 노동시장의 임금격차에 대한 구체적인 정보를 제시하지 않는다(정한나·이태, 2011).

정리하자면, 기존 연구는 저임금근로 여성에 관한 관심과 그에 따른 체계적인 분석이 부족하였다. 본 연구에서는 저임금근로 남성과의 체계적인 비교분석을 통해 저임금근로 여성에 관한 그간 연구의 틈을 메우고자 한다. 본 연구의 저임금근로자의 정의는 OECD(1997)의 상대적인 개념을 적용하여 “전체 임금근로자의 시간당 임금을 기준으로 중위시간당 임금의 2/3보다 적은 임금을 받는 근로자”로 정의한다. 이를 바탕으로 본 연구는 성별 저임금근로자의 저임금근로 위험과 임금격차에 관한 실증분석을 실시한다. 분석은 저임금근로 여성의 개인 특성 및 일자리 특성을 남성과 비교를 통해 살펴보고, 저임금근로에 취약하게 하는 요인들에 관하여 실증적으로 규명할 것이다. 아울러 임금 분해를 통해 성별 임금격차가 생산성에 기인한 것인지, 차별에 기인한 것인지와 고임금 및 저임금 노동시장에서 성별 임금격차 양상이 어떻게 다른지 분석할 것이다. 이를 통해 저임금 노동시장에 속한 여성 근로자의 상황을 실증적으로 제시하고자 한다.

1) 유리천장 효과(glass ceiling effect)는 "충분한 능력을 갖춘 사람이 직장 내 성차별이나 인종차별 등의 이유로 고위직을 맡지 못하는 상황을 비유적으로 이르는 용어다. 천장(ceiling)은 승진을 방해하는 상황을 비유적으로 표현한 것이며, 이러한 차별은 공식적인 정책 등에는 드러나지 않아서 존재하지 않는 것처럼 보이므로 이러한 현상을 유리(glass) 천장"이라 일컫는다(정한나·이태, 2011: 154).

II. 이론적 논의 및 선행연구 검토

Bernstein and Hartmann(2000)에 따르면, 저임금근로에 대한 정의는 크게 일자리에 기초한 정의(Job-based definition)와 근로자에 기초한 정의(Worker-based definition)로 나눌 수 있다. 일자리에 기초한 정의는 근로빈곤이나 상향 이동이 어려운 일자리에 관심을 두며, 노동시장 분절과 임금 등고선(wage contours)과 관련된 논의에 주목한다. 노동시장 분절이론은 일자리가 두 개의 영역으로 나누어져 있고, 양 영역 간 근로조건 차이가 뚜렷하며, 서로 간의 이동이 활발하지 않다고 한다(Piore, 1975). 임금 등고선의 관점에서는 일정 범위의 임금수준 내에는 공유하는 일자리 특성이 존재한다고 주장한다. 이와 같이 일자리에 기초한 관점은 임금과 고용의 결정요인에 관한 풍부한 모델을 제공하지만 실증분석이 어려우며 가용 데이터도 거의 없다(Bernstein & Hartmann, 2000: 18).

반면 근로자를 기초로 하는 방식은 실증연구의 기반을 제공한다. 이 관점은 임금수준, 근로시간과 소득, 기술수준 등에 관한 근로자의 특성에 초점을 맞추는데 최근 연구는 이러한 정의에 기초하는 경향이다. 여기서 저임금근로 정의는 절대적 정의와 상대적 정의로 나뉜다(OECD, 1997). 절대적 정의는 절대임금 수준 이하의 임금을 제공하는 근로이며, 절대적 생활수준이나 빈곤에 초점을 맞춘다는 장점이 있다. 반면 저임금선의 설정 자체가 자의적일 수 있고, 물가변화에 따른 실질 구매력이 변화한다는 문제가 발생한다(Kaye & Nightingale, 2000). 상대적 기준은 일반적으로 중위임금의 일정 비율로 저임금선을 정하고 그 이하의 임금을 받는 근로를 저임금근로로 정의한다. 이 방식은 저임금 계층의 임금분포 변화에 따라 저임금고용의 비율도 변화한다는 점에서 절대 기준의 문제점을 보완한다(윤진호 외, 2009).

본 연구는 Bernstein and Hartmann(2000)의 저임금근로의 정의 중 근로자에 기초한 방식을 따르며, 그 중에서도 대부분의 선행연구에서 채택하고 있는 “전체 임금근로자의 시간당 임금을 기준으로 중위시간당 임금의 2/3보다 적은 임금을 받는 근로자”인 상대적 정의를 분석에 활용한다.

저임금근로자가 남성 저임금근로자보다 저임금 위험 및 임금수준에 있어서 상대적으로 불리한 입장인가에 대한 문제의식을 가진 연구는 거의 없다. 그러나 이와 관련된 대부분의 연구는 본 연구의 저임금근로와 동일한 정의를 사용하여 분석 결과를 제시하고 있다. 이들 연구를 검토하면 다음과 같다.

기존의 선행연구는 저임금근로자의 다수가 여성이라는 점을 입증하고 있다(강승복, 2005). 이 연구는 여성 저임금근로자의 다수가 일용직이며 숙박업, 음식점업, 도소매업 등에 속해 있고, 50대 이상의 연령층을 구성하고 저학력과 기혼인 경향이 높다고 한다(강승복, 2005). 다른 요인들을 통제한 후에도 여성의 저임금근로 위험이 높다고 보고하는 연구가 있다(강승복, 2005; 윤진호·이시균, 2009; EIRO, 2002). 강승복(2005)은 60세 이상 여성일수록, 교육수준이 낮을수록, 기혼일수록, 시간제 근로자일수록, 제조업 대비 농업, 가사서비스업일수록, 서비스직, 판매직, 농림어업직, 장치기계조작직, 단순노무직일수록 저임금근로자가 될 확률이 높다고 주장한다. 윤진호·이시균(2009)은 남녀 모두에게 노동수요 측 요인이 저임금 고용의 결정요인으로 작용한다고 주장하였다.

저임금 관련 연구는 아닐지라도, 저임금 노동시장의 메커니즘이 성별로 다르게 작동할 가능성을 제시하는 연구들이 있다. 금재호(2004)에 따르면 남성과 여성은 각각 남성 직종과 여성 직종에 취업할 때 임금 상승효과가 발생한다. 특정 성(性)이 지배적인 산업의 종사자는 임금이 낮은 임시직일 확률이 높다(전기택, 2006). 국외의 연구도 성별 직종분리가 여성의 노동시장 기회를 제한하는 중요한 변수라고 보고한다(Baron & Bielby, 1985).

일부 선행연구는 Oaxaca(1973) 혹은 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 사용하여 노동시장의 성차별을 경험적으로 증명해 왔다. 구체적인 연구방법이나 사용한 자료 등이 다를지라도, 성별 임금격차에서 차별로 인한 기여분의 존재와 그로 인한 남성의 임금프리미엄 존재는 공통적으로 동의되는 바다(금재호, 2001; 유경준, 2001; 정진화, 2007). 특히 정진화(2007)는 1985~2004년 동안 남녀 근로자의 생산성 차이가 현격히 줄어들지만 잔여 임금격차의 감소폭이 매우 낮아지고 있어 성차별이 지속되고 있다고 주장하였다. 이상의 연구들은 전체 근로자를 대상으로 차별로 인한 임금격차를 실증하였다.

최근 들어 일부 연구들은 평균적인 임금격차의 양상이 아닌 분위 회귀분석

(quantile regression)을 통해 임금분위별 성별 임금격차의 양태를 분석하였다. 김유선(2009)의 연구는 하위보다 중상위 임금분위에서 성별 임금격차가 큰 국내 상황을 경험적으로 보여주었다. 하지만 그 중에 생산성과 차별이 각각 차지하는 비중에 대해서는 언급하지 않았다. 정한나·이태(2011)의 연구 결과도 유사하여 상위 임금분위로 갈수록 남녀 간의 임금격차가 증가한다고 보고한다. 하지만 차별로 인한 격차가 임금의 하위 분위에서 크게 나타나고 있어 유리천장 효과(glass ceiling effect)를 직접적으로 증명하지 못했다. 외국의 선행연구 결과는 국가마다 다른 양상이다. Albrecht et al.(2003)은 스웨덴에서의 유리천장 효과를 증명한 반면, Chi, Wei and Li, Bo(2007)은 중국에서 차별에 의한 성별 임금격차가 임금의 하위 분포에서 크게 나타나는 ‘밑바닥 일자리 효과(sticky floor effect)’를 확인하였다. Booth et al.(2001)은 영국 여성이 남성보다 달리 승진 이후 임금증가 양상에서 밑바닥 일자리 효과의 영향을 보인다고 실증한다.

이상의 선행연구들은 여성의 저임금근로 위험이 높다고 주장한다. 그러나 저임금근로자 간의 성별 차이에 대한 분석은 부족하다는 공통점이 있다. 임금분위별로 분석한 연구들도 엄밀한 의미에서 저임금 노동시장에 주목한 연구는 아니다. 본 연구는 더 나아가 전일제 임금근로자를 대상으로 저임금근로 결정의 성별 차이와 고임금 노동시장과 저임금 노동시장의 임금격차 분해를 통해 여성의 저임금 노동의 특성에 대한 실증적인 이해를 높이고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 자료 및 분석 대상

본 연구는 저임금근로자의 특성을 분석하기 위해 한국복지패널조사(KoWePS) 5차년도 자료를 활용하였다. 한국복지패널 5차년도 조사는 2010년에 6,034개 가구를 대상으로 이루어졌다.²⁾ 본 연구의 기본적인 분석 대상은 15~64세의 전일제 임금근로자이며, 분석 모형에 따라 분석 대상에 차이가 있다. 먼저 전체적

인 저임금근로 규모와 자료의 일반적 특성 분석을 위한 자료의 추출 과정은 다음과 같다. 일차적으로 15~64세 전일제 임금근로자 3,898명(가중치 적용 후 5,204명) 중에서 임금 및 근로시간 정보가 있는 3,892명(가중치 적용 후 5,197명)의 자료를 추출하였다. 한국복지패널 5차년도 자료는 2009년 12월 30일을 기준으로 근로자의 고용형태 및 직장에 관한 조사가 이루어졌다. 따라서 2009년 한 해 동안 직장이동 경험이 있는 근로자의 실제 임금 및 일자리 정보는 조사된 임금 및 일자리 정보와 불일치할 수 있다. 이에 2009년 1년 동안 직장이동을 경험한 사례(497명, 가중치 적용 후 634명)³⁾를 제외한 3,395명(가중치 적용 후 4,563명)을 최종 분석 대상으로 추출하였다. 기본적인 분석 대상이 된 사례 중 저임금근로 위험과 임금함수 추정에는 분석에 투입된 모든 변수에 무응답이 없는 3,357명(가중치 적용 후 4,510명)의 자료가 활용되었다.

다음으로 저임금근로 위험 영향요인과 개인 및 일자리 특성에 따른 분석에서는 근로활동 참여 여부에서의 선택편의를 고려하기 위해 15~64세 인구 중 근로능력이 있는 6,762명(가중치 적용 후 8,504명)을 분석 대상으로 선정하였다. 근로활동 참여 여부를 고려한 상태에서 본 연구의 주요 분석 대상인 15~64세 전일제 임금근로자 중 모형에 투입된 모든 정보가 있는 3,358명(가중치 적용 후 4,510명)의 정보를 저임금근로 위험 분석에 활용하였다. 본 연구의 모든 분석은 개인 데이터에서 제공하는 개인 횡단가중치를 적용하였다.

2. 개념의 정의 및 분석 방법

가. 저임금근로의 정의 및 측정

저임금근로의 구체적인 측정은 저임금근로의 정의, 근로소득 환산 기간, 노동자의 범위에 따라 다양하다. 전술하였듯이, 본 연구에서는 OECD(1997)의 상

2) 2010년도에 실시한 한국복지패널 5차년도 조사는 2009년의 가구 및 개인 상황을 조사하여, 본 연구에서 사용한 정보는 2009년의 가구 및 개인의 정보다.

3) 2009년 1년 동안 직장을 이동하여 분석에서 제외된 사례의 특성은 다음과 같다. 성별을 보면 남성이 60.5%, 여성이 39.5%였으며, 연령에서는 청년층이 28.1%, 중장년층이 63.7%, 중고령층이 8.2%를 차지하였다. 교육수준에서는 중졸 이하가 16.9%, 고졸이 45.9%, 대졸 이상은 37.2%였으며, 고용형태에서 정규직은 37.5%, 비정규직은 62.5%였다.

대적인 개념을 적용하여 저임금근로자를 “전체 임금근로자의 시간당 임금을 기준으로 중위시간당 임금의 2/3보다 적은 임금을 받는 근로자”로 정의하였다. 이러한 정의는 다수의 유럽 국가들이나 국제기구뿐만 아니라, 대부분의 국내 선행연구에서도 채택하고 있다⁴⁾.

본 연구에서 저임금은 노동시간이 적어서 임금이 낮은 사례의 영향을 통제하기 위해 시간당 임금을 기준으로 정의하였다. 한국복지패널자료는 임금을 연간 임금⁵⁾으로 측정하고 있으므로, 본 연구의 시간당 임금은 연간 임금을 연간 근로시간(연간 근로개월 수×일한 달 평균근로일수×주당근로시간/5)으로 나누어 산출하였다. 또한 본 연구에서는 시간제 근로는 제외하고 전일제 근로에 대해서만 분석을 한정하였다⁶⁾.

나. 분석 방법

본 연구에서는 분석 대상의 기본적인 특성을 파악하기 위해 주로 기술통계를 활용하였으며, 전일제 임금근로자의 저임금근로 결정요인 분석은 근로 여부의 선택편의를 고려한 프로빗 모형(Probit Model with Sample Selection : Heckprob)을 이용하였다⁷⁾.

본 연구의 임금격차 분석 모형은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 전일제 임금근로자의 성별 임금함수를 이용하여 남성과 여성의 임금격차를 분석하

4) 이러한 저임금근로 정의가 일반적으로 활용될지라도, 저임금근로의 다른 정의를 사용한다면, 본 연구의 결과가 달라질 수 있을 것이다.

5) 연간 임금은 2009년 1년 동안의 상용임금과 임시 및 일용임금의 합으로 측정하였다.

6) Hakim(2002)의 선호가설(Preference Hypothesis)은 여성의 시간제 근로가 개인이 통제할 수 없는 외부의 힘에 의한 것이 아니라, 개인의 라이프 스타일에서 비롯되는 선택이라고 한다. 이에 따르면 여성들의 라이프 스타일은 다양하며, 이러한 다양성 측면에서 여성들은 전일제가 아닌 시간제 근로를 선택함으로써 자신의 삶의 영역을 보다 다채롭게 꾸려나가 고자 한다. 따라서 여성의 열악한 근로조건은 개인적인 선택의 결과이므로 스스로 감수해야만 한다고 주장한다. 이와 같은 주장에 대해 본 연구는 분석 대상을 전일제 근로자로 한정하여 근로시간에서 비롯되는 성별 보상격차의 존재 가능성을 배제할 것이다.

7) Heckprob 모형의 1단계는 근로활동 참여 여부를 종속변수를 투입하였으며, 영향변수로는 성, 연령, 교육수준, 건강 문제, 자녀의 연령 특성을 투입하였다. Heckprob 모형의 2단계는 저임금근로 여부를 종속변수로 하여 영향변수로는 임금수준 결정에 영향을 미치는 변수들, 즉 성, 연령, 교육수준, 건강 문제, 자녀의 연령, 고용형태, 근속기간, 사업장 규모, 노조가입 여부, 직종, 산업 특성을 투입하였다.

는 것이다. 전일제 임금근로자의 성별 임금격차가 생산성 때문인지, 차별 때문인지를 분석하기 위해 Oaxaca 임금격차 분해 방법을 적용하였다(Oaxaca, 1973). 좌변의 남성과 여성의 임금격차는 우변 첫째 항의 생산성에 의한 임금격차와 나머지 부분으로 분해된다.⁸⁾ 우변의 첫째 항은 남성 임금근로자의 임금방정식을 추정하여 얻은 회귀계수 β_m 에 남성과 여성의 인적 특성과 일자리 특성 등의 차이를 적용할 경우 발생하는 임금격차이므로, 생산성에 의한 임금격차가 된다. 우변 둘째 항은 남성과 여성의 임금 차이 중 회귀계수의 차이로 발생한 부분으로, 생산성 이외의 속성 차이에 기인한다. 즉, 차별에 의한 격차의 최댓값이라 할 수 있다.

$$\ln w_m - \ln w_w = (X_m - X_w)\beta_m + X_w(\beta_m - \beta_w) \quad (1)$$

성별에 따라 고임금 및 저임금 노동을 하는 데 있어서 선택편의(selection bias)가 발생할 수 있다. 이 문제를 해결하기 위하여 two step Heckman 선택편의 모형(Heckman selection model; Heckit)을 활용하였다⁹⁾. 식 (1)과 비슷하게 식(2)에서 우변의 첫 번째 항은 생산성에 의한 임금격차, 두 번째 항은 생산성 외의 요인에 의한 격차, 즉 차별에 의한 격차의 최대치이며, 세 번째 항은 선택편의에 의한 격차다. 식 (3)의 임금격차 분해는 관찰된 임금격차(observed wage differential)를 분해하지 못한 한계가 있지만, 본 연구의 주된 관심인 생산성에 의한 임금격차와 차별에 의한 격차를 간명하게 보여준다. 임금격차 분해에서 선택편의를 고려하지 않았을 때의 임금격차 분해 결과를 확인하기 위해 식 (1)의 OLS에 의한 분해 결과를 함께 제시하였다.

$$\ln w_m - \ln w_w = (X_m - X_w)\beta_m + X_w(\beta_m - \beta_w) + (\theta_m \lambda_m - \theta_f \lambda_f) \quad (2)$$

8) X_i 는 임금결정에 중요한 영향을 미치는 변수들의 벡터로 연령, 교육수준, 건강 문제, 자녀의 연령, 고용형태, 근속기간, 사업장 규모, 노조가입 여부, 직종, 산업 등이다.
 9) 선택편의를 반영한 임금격차 모형은 $[\ln w_m - \ln w_w = (X_m - X_w)\beta_m [\Omega\beta_m + (1-\Omega)\beta_f]] + [(1-\Omega)X_m + \Omega X_f](\beta_m - \beta_w) + (\theta_m \lambda_m - \theta_f \lambda_f)$ 과 같다(Reimers, 1983; 오욱찬, 2011에서 재인용). 여기에서 Ω 은 관찰된 임금과 차별이 없는 임금구조 사이의 관계를 나타내는 벡터로 0에서 1 사이의 값을 가진다(Reimers, 1983; 오욱찬, 2011에서 재인용). Ω 의 값에 대해서는 다양한 가능성이 논의되어 왔으나 차별이 없는 상태는 여성이 남성의 임금구조를 따를 것이라는 가정에 따라 $\Omega=1$ 로 설정하였다(오욱찬, 2011).

$$\ln w_m - \ln w_w - (\theta_m \lambda_m - \theta_f \lambda_f) = (X_m - X_w) \beta_m + X_w (\beta_m - \beta_w) \quad (3)$$

IV. 분석 결과

1. 분석 자료의 기본 특성

저임금근로 특성을 분석하기에 앞서 한국복지패널(KoWePS) 5차년도 자료를 활용하여 임금근로자 중 저임금근로자의 규모를 확인하였다. 분석 대상인 15~64세 인구 중 30.5%가 저임금근로자였으며, 여성의 48.8%, 남성의 19.2%가 저임금근로자로, 여성의 규모가 남성보다 2.5배 더 컸다.

전일제 임금근로자 4,563명의 일반적인 특성은 다음과 같다. 인적 특성을 보면, 성별에서 남성은 61.5%, 여성은 38.5%를 차지하며, 여성 중에 고임금 근로자는 28.6%, 저임금근로자는 61.3%로, 저임금근로자 중 여성의 비중이 높았다. 연령은 평균 39.2세였으며, 청년층(23.0%)과 중고령층(68.0%)의 비중이 높았다. 교육수준에서는 대졸 이상(49.6%)이 가장 많고, 고졸(37.8%), 중졸 이하(12.6%) 순이었으며, 저임금근로자의 학력이 더 낮았다. 전체의 19.4%는 건강에 문제가 있다고 응답하였는데, 이 중 저임금근로자의 비중이 더 높았다. 자녀의 연령이 0~6세인 근로자는 19.5%, 7~12세인 근로자는 16.8%, 13~17세인 근로자는 12.1%였다. 17세 이하의 아동이 없는 근로자는 51.6%로, 고임금근로자의 비중보다 높았다.

일자리 특성은 다음과 같다. 비정규직은 전체의 32.3%였으며¹⁰⁾ 저임금근로자인 비정규직은 54.5%였다. 평균 근속기간은 86개월(7년 2개월)이고, 저임금근로자의 근속기간은 약 42개월(약 3년 6개월)이었다. 전체의 41.9%는 100인 이상 사업장에서 근무하였으며, 30인 미만 사업장에 속한 저임금근로자는 68.3%로, 고임금근로자에 비해 높은 수치였다. 전체의 12.8%가 노동조합에 가

10) 비정규직 근로자는 비전형 근로와 한시적 근로로 정의하였다. 비전형 근로자는 고용관계상 간접고용이나 특수고용, 한시적 근로자는 계약기간이 정해져 있으면서 지속적 고용이 보장되지 않는다. 비정규직의 14.9%는 비전형 근로자이자 한시적 근로자다.

〈표 1〉 저임금근로자 규모

(단위 : %)

	전 체 (n=4563)	남성 (n=2804)	여성 (n=1759)
저임금근로자	30.5	19.2	48.4
고임금근로자	69.5	80.8	51.6
전 체	100.0	100.0	100.0

자료 : 제5차 한국복지패널조사(2010), 본 연구의 분석대상.

〈표 2〉 개인 및 일자리 특성¹¹⁾

(단위 : %)

		전체 (n=4563)	고임금 (n=3173)	저임금 (n=1390)	구분		전체 (n=4563)	고임금 (n=3173)	저임금 (n=1390)
성별	남성	61.5	71.4	38.7	고용 형태	정규직	67.7	77.4	45.5
	여성	38.5	28.6	61.3		비정규직	32.3	22.6	54.5
연령	청년층(15~29세)	23.0	19.9	30.1	근속 기간	2년 미만	31.0	21.7	52.5
	중장년층(30~54세)	68.0	73.3	55.6		2~4년	19.0	18.2	20.7
	중고령층(55~64세)	9.0	6.8	14.3		4~9년	21.7	23.0	18.7
	평균(세)	39.2	39.1	39.4		9년 이상	28.3	37.1	8.1
교육 수준 ²⁾	중졸 이하	12.6	7.8	23.6	평균(개월)		86.0	105.4	41.7
	고졸	37.8	33.3	47.8	기업 규모	1~4명	17.2	11.5	30.4
	대졸	49.6	58.9	28.4		5~29명	26.6	21.7	37.9
건강 문제	없음	80.6	82.6	75.9		30~99명	14.3	14.0	14.9
요보호 아동 ³⁾	없음 ¹⁾	19.4	17.4	24.1	100~299명	9.6	11.0	6.3	
	해당 없음 ⁴⁾	51.6	46.9	62.1	300명 이상	32.3	41.8	10.5	
	육아기(0~6세)	19.5	23.5	10.5	노조 가입	노조 미가입	87.2	82.8	97.3
	학령 초기(7~12세)	16.8	18.7	12.4		노조 가입	12.8	17.2	2.7
학령 후기(13~17세)	12.1	10.9	15.0						

주 : 1) 장애가 있거나 6개월 이상 투병·투약하는 질병이 있는 경우.

2) 실제 졸업 기준.

3) 가장 어린 아동 기준.

4) 미혼, 기혼 중 아동이 없거나 18세 이상인 경우.

11) 본 연구의 임금함수에 활용한 변수들 중 성, 연령, 교육수준, 요보호아동, 고용형태, 근속 기간, 산업, 직종, 시간당 임금에는 무응답 사례가 없지만, 건강 문제, 기업 규모, 노조 가입에는 무응답 사례가 있어 총 사례의 합이 4,563명이 되지 않는다(건강문제 4,550명, 기업 규모 4,526명, 노조 가입 4,561명).

〈표 3〉 근로시간과 임금

	전체(n=4563)			남성(n=2804)			여성(n=1759)		
	전체	고임금	저임금	전체	고임금	저임금	전체	고임금	저임금
주당 근로시간 ¹⁾	46.8	44.7	51.7	48.4	46.3	57.3	44.4	40.9	48.1
월평균 임금(만원) ²⁾	259.5	322.4	115.9	313.2	356.0	133.1	173.8	238.4	105.1
시간당 임금(만원) ³⁾	1.4147	1.8196	0.4901	1.6790	1.9577	0.5058	0.9993	1.4748	0.4803

주 : 1) 조사방식 : 규칙적으로 일한 경우 주당 근로시간 조사, 불규칙적으로 일한 경우 일한 날 평균 근로시간, 불규칙적으로 일한 경우 주당 근로시간은 [(일한 날 평균 근로시간×5)]로 계산.

2) 연간임금/일한 개월 수.

3) 연간 임금/연간 근로시간, 연간 근로시간=일한 개월 수×일한 날 평균근로일 수×주당근로시간/5.

입하였으며 저임금 근로자의 노조가입률은 2.7%로 매우 낮았다.

분석 대상의 월평균 임금은 약 260만 원, 주당 근로시간은 46.8시간, 시간당 임금은 약 14,100원이었다. 저임금근로자의 주당 근로시간은 51.7시간으로, 고임금근로자의 44.7시간보다 길었다. 그러나 저임금근로자의 월평균 소득은 고임금근로자에 비해 207만 원 정도 낮았고 시간당 임금도 1만 원 정도 적었다. 저임금근로자의 시간당 임금은 고임금근로자의 27%로, 전체의 35% 수준에 불과하다. 남성과 여성의 근로시간과 임금수준을 비교하면, 고임금 노동시장과 저임금 노동시장 모두에서 근로시간은 더 길고 임금수준이 높았다.

2. 성별 저임금근로 위험

저임금근로 결정요인 분석을 위해 세 가지 모형을 설정하였다. 모형 1에서는 전체 근로자를 대상으로 성의 영향을 분석하였고, 모형 2와 모형 3에서는 남녀 근로자를 대상으로 양 집단 간 저임금근로 결정요인의 차이를 도출하였다. 분석은 Heckprob 모형의 결과로 <표 4>에는 2단계 분석 결과(저임금근로 결정요인 분석)만 제시하였으며, 전체적인 Heckprob 모형 분석 결과는 <부표 1>로 제시하였다. 모형 1의 분석 결과, 성은 통계적으로 유의한 수준에서 저임금근로 위험과 관련이 있었으며, 남성에 비해 여성의 저임금근로 위험이 2배 높았다. 개인 및 일자리 특성을 통제한 이후에도 여성의 노동은 저평가되며, 여성이 저

임금의 위험을 감수해야 하는 현실을 반영하는 것이다.

개인 특성 변수의 영향은 다음과 같다. 중장년층에 비해 청년층과 중고령층의 저임금근로 위험은 한계적 통계 수준에서 1.2~1.3배 정도 더 높아 연령과 저임금근로 위험 간의 유의미한 관계를 볼 수 있었다¹²⁾. 그러나 여성은 중장년층에 비해 중고령층의 저임금근로 위험이 한계적인 수준에서 높은 반면, 남성은 연령과 저임금근로 위험 간의 관계가 유의미하지 않았다. 근로자의 경력을 반영하는 인적자본 변수인 연령의 효과는 크지 않았는데, 여성은 출산 및 양육으로 인한 경력단절을 경험하기 때문에 연령 효과가 크지 않은 것으로 보인다. 교육수준에 있어서는 중졸 이하에 비해 대졸 이상 학력인 근로자의 저임금근로 위험이 낮았다. 하지만 이러한 결과는 여성에게만 주요하게 나타나 교육수준의 영향이 여성에게 더 크게 작용하였다. 건강상의 문제는 저임금근로 위험을 증가시키지만 성별로 분리한 모델에서는 통계적 유의성이 상실되었다.

자녀 연령의 효과를 보면, 17세 이하 자녀가 없는 근로자에 비해 자녀가 13~17세인 근로자는 저임금근로 위험이 한계적 수준에서 증가하였다. 자녀의 연령 효과는 성별로 달랐는데, 자녀가 0~6세인 남성은 저임금 근로 위험이 낮았고 자녀가 13~17세인 여성은 저임금근로 위험이 유의미하게 높았다. 선행연구는 미취학 아동이 있는 여성 근로자들이 노동시장에 투자 가능한 시간이 감소한다고 실증한다(민현주, 2008; 허수연 외, 2011). 본 연구의 분석 대상은 전일제 근로자로, 아동 양육으로 시간제 근로를 하는 여성이 포함되지 않았으므로 기존 연구 결과와 다른 양상을 보일 수밖에 없다. 자녀가 13~17세인 여성의 저임금근로 가능성이 유의미하게 높은 이유는 결혼 후 경력단절을 경험하고 노동시장에 재진입한 전일제 여성들이 다수 포함되어 있기 때문일 것이다. 이와 관련하여 김주영(2010)은 여성의 노동시장 재진입 시기의 최고점을 39~46세로 보는데, 자녀가 청소년인 시기(13~17세)와 비교적 일치한다.

일자리 특성변수의 영향은 다음과 같다. 정규직에 비해 비정규직의 저임금근로 위험이 1.3배 정도 유의미하게 높았다. 분석표에는 제시되지 않았으나 비

12) 본 연구에서는 연령을 청년층(15~29세), 중장년층(30~54세), 중고령층(55~64세)으로 구분하였다. 2010년 우리나라 실업률은 3.7%였으며, 청년실업률은 이보다 2.2배 높은 8.0%였다. 국제비교에서 청년실업률은 일반적으로 15~24세 또는 15~29세로 구분하여 제시되는데, 본 연구에서 청년층은 15~29세로 정의하였다.

〈표 4〉 저임금근로 결정요인

	모형 1_전체 (n=4510)			모형 2_남성 (n=2789)			모형 3_여성(n=1721)			
	B	Robust S.E.	exp(B)	B	Robust S.E.	exp(B)	B	Robust S.E.	exp(B)	
여성(기준: 남성)	.715***	.076	2.043							
연령(기준: 청년층 :중장년)	.216†	.128	1.241	.233	.326	1.262	.158	.138	1.171	
	.240†	.130	1.272	.136	.172	1.145	.408†	.226	1.504	
교육수준(기준:중졸)	-.142	.114	.868	-.059	.205	.942	-.212	.164	.809	
	-.181*	.079	.834	-.060	.140	.941	-.319**	.107	.727	
건강 문제(기준: 좋음)	.170*	.080	1.186	.132	.133	1.141	.146	.122	1.157	
아동보호(기준: 학령 초기(7~12세))	-.206	.131	.814	-.319†	.169	.727	.097	.202	1.102	
	-.131	.091	.877	-.197	.122	.821	.068	.143	1.071	
해당 없음	.184†	.104	1.202	-.026	.159	.975	.401**	.144	1.494	
비정규직(기준: 정규직)	.248***	.071	1.282	.319**	.104	1.376	.201†	.103	1.223	
근속기간(기준: 4년 이상~9년미 만)	2년 이상~4년 미만	-.246**	.085	.782	-.132	.119	.877	-.280†	.126	.756
	4년 이상~9년미 만	-.416***	.084	.660	-.449***	.125	.638	-.311**	.120	.733
	2년 미만	-.906***	.099	.404	-.781***	.145	.458	-.936***	.147	.392
사업장규모(기준: 5~29인)	1~4인	.565***	.102	1.759	.742***	.158	2.099	.414**	.144	1.513
	5~29인	.549***	.090	1.732	.566***	.144	1.761	.549***	.126	1.732
	100인이상	.356***	.099	1.427	.479***	.145	1.614	.262†	.145	1.299
노조 가입(기준: 미가입)	-.319*	.151	.727	-.435**	.162	.647	-.239	.273	.787	
직종(기준: 사무종사자)	관리자 및 전문가	.052	.131	1.053	-.165	.175	.848	.163	.191	1.177
	서비스종사자	.568***	.137	1.765	.265	.217	1.304	.696***	.191	2.006
	판매종사자	.515***	.136	1.674	.416*	.200	1.515	.570***	.179	1.769
	기능업 및 장치기계조작	.522***	.121	1.685	.568***	.156	1.765	.352	.239	1.422
	단순노무자	.817***	.120	2.264	.820***	.181	2.271	.680***	.168	1.974
	기타 ¹⁾	.354	.320	1.425	.358	.386	1.431	.342	.732	1.408
업종(기준: 제조업)	전기, 수도, 건설업	-.452***	.128	.636	-.481**	.165	.618	-.246	.265	.782
	도소매, 숙박, 음식업	.405***	.117	1.500	.494**	.167	1.639	.095	.178	1.100
	운수업, 통신업	.238†	.130	1.269	.478**	.162	1.612	-.249	.257	.779
	금융, 보험, 부동산임대업	-.150	.179	.861	.715**	.245	2.045	-.728**	.232	.483
	교육, 보건, 사회복지사업	.118	.133	1.125	-.008	.232	.992	-.164	.198	.849
	기타서비스업 ²⁾	.368***	.110	1.445	.719***	.136	2.052	-.231	.178	.794
	기타 ³⁾	.300*	.148	1.350	.326†	.176	1.385	.186	.237	1.204
상수	-.1361***	.219	.257	-.1743***	.293	.175	-.090	.322	.914	
Log pseudolikelihood	-6866.647			-2727.321			-3507.838			
wald χ^2	567.21***			245.28***			312.94***			

주: † p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

1) 농림어업숙련종사자, 군인.

2) 기술 및 사업서비스업, 여가서비스업, 협회단체기타개인서비스업.

3) 농업업광업, 공공행정국방 및 사회보장행정, 자가소비생산활동, 국제 및 외국기관.

전형 근로와 한시근로 변수를 투입한 모형을 통해 확인한 결과, 한시근로가 비정규직의 저임금근로 위험을 크게 증대시켰다. 비정규직으로 인한 저임금근로 위험은 남성이 더 높았다. 비정규직 남성의 저임금 취약성을 반영한다기보다 여성 근로자의 정규직 여부에 따른 저임금근로 위험의 차이가 크지 않기 때문인 것으로 판단된다. 근속기간이 길수록 저임금근로 위험은 감소하였고 그 효과는 양 집단에서 유사하여, 근속기간 증가를 통한 인적자본 축적의 영향이 비교적 잘 반영되고 있었다. 규모가 100인 이상인 사업장에 비해 4인 이하 사업장에 속한 근로자의 저임금근로 가능성이 1.8배 높았다. 사업장 규모의 효과 역시 양 집단이 유사한 결과를 보였으나 규모가 클수록 저임금근로 위험의 감소 효과는 남성 근로자에게 더 컸다. 남성의 저임금근로 위험이 사업장 규모에 따라 상대적으로 더 민감하게 반응하는 결과다. 여성 근로자는 남성과 달리 노조 가입 여부가 저임금 가능성에 유의미한 영향을 보이지 않았다.

직종을 보면, 사무종사자에 비해 서비스종사자, 판매종사자, 기능업 및 장치기계조작자, 단순노무자의 저임금근로 위험이 높았다. 특히 사무종사자에 비해 서비스종사자인 여성은 저임금근로 가능성이 유의미하게 높았다. 여성이 서비스직에 몰려 있는 현상이 여성 직종의 질적 저하와 여성 직업의 계도화를 반영한다는 연구(송호근, 2002)나, 서비스업의 성장이 여성 빈곤을 양산한다고 주장하는 연구(Smith, 1984)를 지지하는 결과다. 업종에서는 제조업에 비해 도소매업, 숙박업, 음식업, 운수업 및 통신업, 기타서비스업의 저임금근로 위험이 높았다. 반면, 전기 및 수도·건설업 종사자의 위험은 유의미하게 낮았다. 업종의 영향은 주요하게 남성에게 나타났고, 제조업에 비해 금융·보험·부동산 임대업에 종사하는 여성의 저임금근로 위험은 더 낮았다.

정리하면, 남성과 여성은 교육수준, 아동보호 요인, 고용형태, 근속기간, 사업장 규모, 직종에 따라 저임금근로 위험에 차이가 있고, 노조 가입, 업종의 유의미한 영향은 남성에게 주요하게 나타났다. 전반적으로 개인 및 일자리 특성은 남성에게 더 강한 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 남성은 개인 및 일자리 특성에 따라 저임금근로 위험이 달라지지만, 여성은 그 정도가 덜하다는 것을 의미한다. 여성은 개인의 인적자본 수준이나 일자리 특성뿐만 아니라 여성이라는 귀속적 속성으로 인해 노동시장에서 불리한 위치에 처해 있는 것이다.

3. 성별 임금격차 분해와 여성의 상대임금 비교

본절에서는 여성의 저임금근로 위험이 남성보다 높은 원인이 낮은 생산성 때문인지 차별 때문인지를 규명하기 위해 Oaxaca 임금격차 분해방법을 사용하였다. <표 5>는 식 <부표 2>와 <부표 3>의 로그임금함수를 이용하여 식 (1)과 식 (3)에 따라 남성과 여성의 임금격차를 분해한 결과다. <부표 2>와 <부표 3>의 전체를 대상으로 한 임금격차 분해는 OLS를 이용한 결과로(식 1), 남성의 로그시간당 임금은 0.2495, 여성의 로그시간당 임금 -0.2482로 남녀의 로그시간당 임금 총 격차는 0.4977이었다. 전일제 임금근로자 전체의 로그시간당 임금함수를 이용하여 성별 임금격차를 분해하는 결과, 생산성에 의한 임금격차는 0.2046, 생산성 외 요인에 의한 격차는 0.2931로, 임금격차의 41.1%는 생산성 차이에 기인하며 나머지 58.9%는 생산성 외의 요인인 관측되지 않은 속성에 의해 설명되는 임금격차다. 생산성 외 요인에 의한 차이는 차별에 의한 임금격차의 최대치다.

저임금근로의 특성과 여성의 저임금근로 위험에 주목한 본 연구는 고임금 및 저임금 노동시장의 임금격차 양상에서 차이가 존재할 것이라는 가정 아래, 양 노동시장을 분리하여 남녀 근로자의 임금격차를 분해하였다. 고임금 및 저임금 노동시장의 로그시간당 남녀 임금은 선택편의를 교정한 Heckit 모형의 로그임금함수를 이용하여(부표 2 참조), 식 (3)에 따라 임금격차를 분해하였다. Heckit 모형에서는 고임금 남성에게 통계적으로 유의한 선택편의는 없었으나, 고임금 여성과 저임금 남녀 모두에게 한계적 수준($p > 1.0$) 이상에서 통계적으로 유의한 선택편의가 존재하여 Heckit 모형¹³⁾을 이용하여 임금격차를 분해하였다(부표 2의 $IMR(\lambda)$ 참조).

고임금 노동시장의 임금격차 분해 결과는 다음과 같다(표 5의 Heckit 모형 결과). 고임금 노동시장의 로그시간당 임금수준 차이(0.2918)는 전체 임금근로자의 로그시간당 임금수준 차이(0.4977)보다 적었으며, 선택편의에 의한 임금격차는 -0.3232였다. 관찰된 로그시간당 총 임금격차에서 선택된 편위에 의한 임금격차를 뺀 후 임금격차를 분해한 결과를 보면, 생산성 차이로 인한 임금격

13) $(\ln w_m - \ln w_w) - (\theta_m \lambda_m - \theta_f \lambda_f) = (X_m - X_w)\beta_m + X_w(\beta_m - \beta_w)$

차의 설명력은 10.1%였으며, 차별로 인한 임금격차의 설명력은 89.9%였다. 종합하면, 고임금 노동시장에서 선택편의를 제외한 경우에도 여성은 생산성 차이와 차별로 인해 남성보다 낮은 임금을 받고 있다.

저임금근로자를 대상으로 분석한 결과는 다음과 같다(표 5의 Heckit 모형 결과). 남녀의 로그시간당 임금의 차이는 0.2134로 전체 전일제 노동자와 고임금 노동시장의 격차보다 작았다. 선택편의에 의한 임금격차는 -0.3317로 고임금 노동시장보다 다소 컸다. 저임금 노동시장에서 관찰된 로그시간당 임금에서 선택편의로 발생한 임금격차를 제한 경우, 생산성 차이에 의한 임금격차의 설명력은 -14.0%였으며, 차별로 인한 임금격차는 114.0%였다. 즉, 선택편의를 고려한 저임금 노동시장에서 여성은 생산성 수준 대비 임금보상이 낮으며, 차별이 개선된다면 남성보다 훨씬 더 높은 임금을 받아야 한다는 것을 의미한다.

저임금 노동시장의 성별 임금격차 분해 결과, 저임금 여성의 생산성이 저임금 남성의 생산성보다 전반적으로 높을지라도 여성의 임금수준이 남성의 임금수준보다 낮은 결과는 기존의 연구와 상이하다(금재호, 2001; 정진화, 2007). 기존의 연구가 전체 노동시장을 대상으로 분석을 시도했던 반면, 본 연구는 저임금 노동시장의 특수성을 제시하고 있기 때문이다. 남녀의 임금격차를 분해한 결과, 전일제 여성은 차별 때문에 남성보다 낮은 임금을 받고 있었다. 한국 노동시장의 모든 분위에서 성별 임금격차가 유의미하다고 지적한 김유선(2009)의 연구와 일관된 결과다. 또한 차별 때문에 발생하는 임금격차의 설명력에 있어서 고임금 노동시장과 저임금 노동시장 간의 현격한 차이가 있었다. 즉, 전체 임금근로자의 임금격차 분해 결과, 선택편의를 고려하지 않았을 때 차별로 인한 설명분은 58.9%였으나 선택편의를 제외했을 때 차별의 설명분은 고임금 노동시장에서 89.9%, 저임금 노동시장에서 114.0%로 크게 증가하였다. 정리하자면, 저임금 노동시장에서는 여성이 남성보다 높은 생산성을 보유하고 있더라도 고임금 노동시장에서보다 더 많은 차별을 경험하고 있다. 이러한 결과는 분석 방법은 상이하나 차별로 설명되는 성별 임금격차가 상위 임금분위로 갈수록 감소한다는 선행연구(정한나·이태, 2011)의 결과와 크게 다르지 않다.

Heckit 모형과 OLS를 통한 임금격차 분해 결과, 선택편의를 고려할 경우 고임금 노동시장의 차별에 의한 임금격차 설명력은 설명력이 증가하는 반면, 저

〈표 5〉 남성과 여성의 임금격차 분해(준거집단 : 남성)

(단위: 만원, %)

	OLS	OLS		Heckit	
	전 체 (n=4511)	고임금 노동시장 (n=3142)	저임금 노동시장 (n=1369)	고임금 노동시장 (n=3142)	저임금 노동시장 (n=1369)
남성 로그시간당 임금(a)	0.2495	0.4802	-0.7284	0.4739	-0.6575
여성 로그시간당 임금(b)	-0.2482	0.2617	-0.7880	0.1821	-0.8709
로그시간당 임금 총격차 (a-b)	0.497 7(100.0)	0.2185 (100.0)	0.0596 (100.0)	0.2918	0.2134
선택편의에 의한 격차(c)	-	-	-	-0.3232	-0.3317
총격차에서 선택편의에 의 한 격차를 뺀 임금격차 (a-b-c)	-	-	-	0.6150 (100.0)	0.5451 (100.0)
생산성 차이에 의한 격 차	0.2046 (41.1)	0.0524 (24.0)	-0.0093 (-15.6)	0.0620 (10.1)	-0.0764 (-14.0)
생산성 외 요인에 의한 격차(차별에 의한 격차 최대치)	0.2931 (58.9)	0.1661 (76.0)	0.0689 (115.6)	0.5530 (89.9)	0.6215 (114.0)

임금 노동시장에서는 다소 감소하였다. 고임금 노동시장에서 차별에 의한 임금격차는 OLS 결과 76.0%, Heckit 모형 결과 89.9%로, 선택편의를 고려할 경우 차별에 의한 임금격차 설명력은 13.9%포인트 증가하였다. 한편 저임금 노동시장에서 차별에 의한 임금격차는 OLS 결과 115.6%, Heckit 모형 결과 114.0%로 선택편의를 고려할 경우 차별에 의한 임금격차 설명력은 1.6%포인트 감소하였다.

로그임금함수에 의한 임금격차 분해 결과를 구체적으로 파악하기 위해서, OLS(전체 전일제 임금근로자)와 Heckit 모형(고임금 노동시장과 저임금 노동시장)에 의한 로그시간당 임금을 시간당 임금으로 환산하여 남성과 여성의 임금수준을 비교하였다(표 6). 또한 차별 철폐로 인한 임금격차 해소 효과를 살펴 보기 위해 차별이 없을 때의 여성의 상대임금 수준과 이러한 상대임금 수준을 반영하는 여성의 임금수준은 어느 정도인지 살펴보았다. 먼저, 임금격차 분해에 활용된 로그임금함수에 의한 임금수준이 실제 조사된 임금수준보다 낮게 나

타나지만, 실제임금과 함수임금을 이용한 여성의 시간당 상대임금은 전일제 근로자의 경우 59.4%와 59.2%로 거의 비슷하다. 그렇지만 남녀 각각의 실제임금과 선택편의를 고려한 상대임금 수준은 다소 차이를 보인다. 고임금 노동시장의 경우, 여성의 실제 상대임금은 76.0%이지만 임금함수에 의한 상대임금은 73.9%로 다소 감소하였다. 저임금 노동시장에서 여성의 실제 상대임금은 94.9%이지만 선택편의를 고려한 상대임금 수준은 78.8%로 크게 감소하였다.

다음으로 여성의 상대임금(임금함수 기준)은 59.2%이며 차별이 사라진다면 최대 81.3%까지 증가하였다.¹⁴⁾ 이는 전일제 여성 근로자의 생산성이 남성보다 낮을지라도 현재의 임금수준은 여성의 생산성을 적절히 반영하지 못하며, 차별 개선을 통해 더욱 향상될 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 양상은 고임금 및

<표 6> 여성의 상대임금 비교

(단위: 만 원, %)

		OLS			Heckit					
		전체 (n=4511)			고임금 노동시장 (n=3142)			저임금 노동시장 (n=1369)		
		실제 임금 ¹⁾	함수 임금	함수 임금 (no차별)	실제 임금 ¹⁾	함수 임금	함수 임금 (no차별)	실제 임금 ¹⁾	함수 임금	함수 임금 (no차별)
여성의 상대임금	남성(a)	1.6789	1.4447	1.4447	1.9567	1.6943	1.6943	0.5060	0.5379	0.5379
	여성(b)	0.9979	0.8547	1.1750	1.4869	1.2526	1.6097	0.4802	0.4239	0.6397
	상대임금	59.4	59.2	81.3	76.0	73.9	95.0	94.9	78.8	118.9
필요 임금 변화량	no차별 여성임금(c)	1.3649	1.1750	-	1.8589	1.6097	-	0.6016	0.6397	-
	상승률(d)	36.8	37.5	-	25.0	28.5	-	25.3	50.9	-

주: $c=a \times \text{차별이 없을 때의 각각의 상대임금(전체 81.3\%, 고임금 95.0\%, 저임금 118.9\%)}$, $d=(c-b)/b \times 100$.

1) 실제임금 수준은 임금함수에 활용된 사례만을 대상으로 한 결과로 <표 2>의 시간당 임금수준과 차이가 있음.

14) 차별이 없을 경우 여성에게 남성의 임금함수를 적용하여 임금을 계산하였다. 즉, 여성에게 남성의 선택편의함수(selection equation)와 임금함수(wage equation)를 모두 적용한 결과다.

저임금 노동시장에서도 유사하다. 고임금 여성의 상대임금(임금합수 기준)은 73.9%에서 95.0%까지 증가할 수 있으며, 저임금 여성의 상대임금(임금합수 기준)은 78.8%에서 차별이 없다면 118.8%까지 증가한다. 차별이 개선된다면 양 노동시장 모두의 상대임금이 크게 증가한다.

마지막으로 차별이 없을 경우 상대임금 수준을 받기 위해 여성의 임금은 임금합수에 의한 현재임금보다 25.0~50.9%, 실제임금 기준으로 25.0~36.8%, 임금합수에 의한 임금을 기준으로 28.5~50.9% 증가해야 한다. 특히 저임금 노동시장에서 여성 임금 상승률은 50.9%로 가장 크다.

성차별 개선으로 인한 여성 근로자의 임금상승은 여성의 저임금근로 위험 감소와 관련하여 시사하는 바가 크다. 여성의 저임금근로 위험을 해소하기 위해서는 노동시장에서 여성에 대한 차별적 임금보상 체계 개선이 우선되어야 한다. 그러나 <표 5>와 <표 6>은 노동시장 진입 시점에서 발생하는 여성에 대한 차별을 엄격히 통제하지 못한 결과임을 유념해야 한다. 만약 노동시장 진입 과정에서 차별이 존재하며, 고임금이 보장되는 특정 산업, 직종 또는 대규모 사업장으로의 진출에서 여성이 특히 불리한 상황이라면 여성의 상대임금은 더 높이 증가할 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 성별 저임금근로의 위험과 임금격차 분석을 통해 여성이 남성보다 저임금근로 위험에 취약하며, 저임금 노동시장에서도 임금차별을 경험하고 있음을 실증적으로 규명하고자 하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 근로자의 개인 및 일자리 특성의 영향을 통제하자, 여성의 저임금근로 위험이 남성보다 약 2배 더 높았다. 여성이라는 이유만으로 노동시장에서 성차별을 경험하고 있는 현실을 보여줄 뿐만 아니라, 여성에 대한 직·간접적인 차별해소 정책이 보다 구체화되고 강화되어야 할 필요를 제시하는 결과다.

둘째, 개인 특성인 연령, 교육수준, 건강 문제, 자녀의 연령은 저임금근로 위험에 있어 남성과 여성 모두 통계적으로 유의미하였다. 다른 요인들을 통제한

결과에서는 남성 근로자만 연령이 인적자본의 효력을 보였다. 대표적인 인적자본인 교육수준은 여성에게만 유의미하였다. 자녀에 대해서는 남성과 달리 13~17세의 자녀가 있는 여성의 저임금근로 위험이 높았다. 자녀양육 때문에 시간제 근로를 선택한 여성이 분석에서 다수 배제되었을 가능성과 결혼 이후 경력단절을 경험한 여성들이 재취업할 시점에서 저임금 노동시장에 진출하는 경향이 동시에 고려된다. 후자의 경우는 여성이 결혼 후 노동시장을 떠났다가 재진입 시에 적용되는 패널티를 반영한다. 일하기 원하는 여성들의 돌봄노동으로 인한 경력단절이 최소화되도록 하는 지원책이 마련되어야 하며, 노동시장에 재진입할 시점에서 과거 경력이나 인적자본이 저활용되지 않도록 해야 할 것이다.

셋째, 일자리 특성인 고용형태, 근속기간, 사업장 규모, 노동조합은 남녀 모두에게 저임금근로 위험에 유의미하였다. 다른 요인들을 통제했을 때, 비정규직으로 인한 저임금근로 위험이 남성에게 더 높았고, 여성은 정규 및 비정규직 간 임금 차이에서 남성보다 크지 않았다. 사업장 규모 효과는 남성에게 더 높았고 노조가입 효과는 남성에게만 유의미하였다. 직종 및 업종에서는 사무종사자에 비해 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무자인 여성은 저임금근로자가 될 가능성이 유의미하게 높아 여성의 비중이 높은 업종이 저임금에 취약함을 보여주었다. 이는 남성에도 비슷하다. 제조업에 비해 도소매, 숙박, 음식업, 운수업, 통신업 등에 종사하는 남성은 저임금근로의 가능성이 높고 전기, 수도, 건설업 종사자의 위험은 낮았다. 이는 일의 내용과 구성하고 있는 근로자의 성별이 서로 결합하여 나쁜 일자리를 형성할 수 있는 가능성을 제시하는 결과로서, 차별철폐 전략은 직종 혹은 업종에 따른 사업장 특성을 적절히 반영해야 할 것이다.

넷째, 차별이 없는 경우를 가정했을 때에는 고임금 노동시장보다 저임금 노동시장에서 생산성으로 인해 여성이 더 높은 임금을 받았다. 저임금 노동시장에는 남성보다 생산성이 높은 여성들이 몰려 있는 결과다. 반면 생산성 이외의 요인에 의한 임금격차 분해 결과, 여성들은 저임금 노동시장에서 차별로 인한 임금 손실이 더 컸다. 이는 자신이 보유한 생산성과 실제적인 보상 간의 차이가 저임금 여성에게 더욱 크기 때문이다. 따라서 임금차별의 철폐는 고임금뿐 아니라 저임금 노동시장에서 더욱 적극적으로 이루어져야 한다. 저임금 노동시장에서 차별이 더 크게 나타난 이유에 대해서는 후속 연구가 필요하다.

성 자체가 저임금 근로에 영향을 미치는 요소라는 분석 결과는 노동시장에서 성차별의 존재를 인정하는 결과다. 또한 다른 요인들을 통제하였을지라도 여성의 저임금근로 위험이 상대적으로 높게 나타난 결과는 외부적 조건을 넘어 성 자체가 임금수준에 유의미한 영향을 미치고 있음을 의미한다. 결국 여성 근로자의 임금수준에 인적자본론의 논지를 적용하는 것은 절반의 설득력만 제공할 뿐이다. 무엇보다 저임금 남성보다 저임금 여성이 높은 생산성을 보유했더라도 임금수준에서 성차별이 고스란히 반영되는 현실은 저임금 노동시장의 임금수준 결정에 있어서 비합리적인 메커니즘이 작동하고 있는 증거다.

전일제 여성 근로자의 능력과 가능성이 노동시장에서 적절하게 반영되지 않는 현실은 사회 전체적으로도 결코 바람직하지 않다. 노동시장 진입 장벽과 여성의 생애주기에 대하여 민감성이 결여된 제도의 현실을 고려한다면, 여성 근로자가 경험하는 비공정성과 불리함은 훨씬 클 것이다. 생산가능인구가 감소함에 따라 여성 인력의 중요성은 점점 확대될 것이다. 제도적 차원의 성차별 철폐와 성 인식의 전환, 그리고 여성의 활발한 노동시장 활동이 가능한 여건 조성은 여성에 대한 불합리한 처우를 극복하고 나아가 지속가능한 발전을 담보할 수 있는 필수불가결한 요소가 아닐 수 없다.

참고문헌

- 강승복(2005). 「우리나라 저임금 근로자의 현황과 특징」. 『노동리뷰』 5: 43~54.
- 김재호(2001). 『여성 노동시장의 현상과 과제』. 한국노동연구원.
- _____(2004). 「노동시장의 이중구조와 성차별 - 직종분리를 중심으로」. 『한국응용경제학회』 6(3): 259~289.
- 김유선(2009). 「한국 노동시장의 임금결정요인 - OLS 회귀분석과 분위회귀분석」. 『산업관계연구』 19(2): 1~25.
- 김은하(2008). 「노동시장 지위변동의 성별 차이에 관한 연구」. 『사회보장학

- 회』 24 (2): 81~108.
- _____ (2009). 「근로빈곤층 일자리 질의 성별 차이에 관한 탐색적 연구: 직종×산업 매트릭스를 중심으로」. 『사회보장학회』 25 (4): 337~363.
- 김주영(2010). 「여성의 경력단절과 노동시장 재진입」. 『노동리뷰』 65: 36~50.
- 민현주(2008). 「엄마노릇 하기와 성별 일자리 분화가 여성임금에 미치는 효과 분석」. 『여성경제연구』 5 (1): 75~91.
- 서병선·임찬영(2002). 「직종선택과 성별 임금격차」. 『국제경제연구』 8 (1): 15~54.
- 석상훈(2008). 「저임금근로의 동태적 분석: 상태의존성 검증」. 『산업경제연구』 21 (2): 691~709.
- 송호근(2002). 「빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책」. 『한국사회학』 36 (1): 23~51.
- 신광영(2004). 「계급, 성과 일자리 이동」. 『한국사회학』 38 (1): 25~50.
- 오욱찬(2011). 「장애인 - 비장애인의 취업확률 및 임금격차 분석」. 『사회보장연구』 27 (1): 1~25.
- 우명숙(2006). 「신자유주의적 세계화와 여성노동: 한국 여성의 노동시장 참여를 중심으로」. 『사회과학논집』 37: 29~53.
- 유경준(2001). 「성별 임금격차의 차이와 차별」. 『KDI 정책연구』 23 (1·2): 193~231.
- 윤진호·이시균(2009). 「한국의 저임금 고용의 결정요인과 이동성」. 『경제발전연구』 15 (1): 185~213.
- 이병희·정진호·이승렬·강병구·홍경준(2008). 『저소득 노동시장 분석』. 한국노동연구원.
- 이영자(2004). 「신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자성의 변화」. 『한국여성학회』 20 (3): 99~128.
- 전기택(2006). 「산업의 성별 분절이 여성의 임시직 취업에 미치는 영향」. 『한국여성학』 22 (1): 79~114.
- 정성미(2011). 「저임금 고용의 실태분석」. 『노동리뷰』 76: 55~65.
- 정진화(2007). 「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화 - 혼인상태 및 직종

- 특성별 비교」. 『노동경제논집』 30 (2): 33~60.
- 정한나·이태(2011). 「한국에는 Glass Ceiling 효과가 존재하는가?: 노동조합과 분위별 성별 임금격차 분석을 중심으로」. 『산업관계연구』 21 (1): 153~183.
- 허수연(2011). 「취업여성의 ‘자녀유무별 임금격차(Family Gap)’에 관한 연구」. 『한국사회복지조사연구』 26: 139~164.
- Albrecht, James., Anders Bjorklund, and Susan Vroman(2003). “Is There a Glass Ceiling in Sweden?” *Journal of Labor Economics* 21 (1): 145~177.
- Baron, J. N., and W. T. Bielby(1985). “Organization Barriers to Gender Equality : Sex segregation of jobs and opportunities.” In Alice S. Rossi(ed). *Gender and the Life Course*. Chicago: Aldine, pp.233~251.
- Bernstein, J., and H. Hartmann(2000). “Defining and Characterizing the Low-Wage Labor Market.” In Kaye, K. and D. S. Nightingale(eds.) *The Low-Wage Labor Market: Challenges and opportunities for economic and self-Sufficiency*. The Urban Institute, pp.15~40.
- Booth, Alison, Marco Francesconi, and Jeff Frank(2003). “A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender.” *European Economic Review* 47 (2): 295~322.
- Chi, Wei and Li, Bo(2007). “Glass Ceiling or Sticky Floor? Examining the Gender Pay Gap Across the Wage Distribution in Urban China.” MPRA Paper No.3544, posed 07. November 2007.
- EIRO(2002). “Low-wage Workers and the Working Poor.” EIRO.
- Hakim, C(2002). “Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers.” *Work and Occupations* 29: 428~459.
- Kaye, K. and D. S. Nightingale(eds.)(2000). “The Low-Wage Labor Market: Challenges and opportunities for economic and self-sufficiency.” The Urban Institute.

- Oaxaca, R(1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (3): 693~709.
- Oaxaca, R. L. and M. R. Ransom(1994). "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics* 61 (1): 5~21.
- OECD(1997). "Earnings Mobility: Taking a Longer-Run View." *Employment Outlook*. OECD.
- Piore, M. J(1975). "Notes for a Theory of Labor Market Stratification." In Edwards, R. C., Reich, M. and D. M. Gordon(eds.). *Labor Market Segmentation*. D.C. Heath and Company, Lexington, Massachusetts, pp.125~150.
- Reimers, Cordelia W(1983). "Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men." *Reviews of Economics & Statistics* 65 (4): 570~579.
- Smith, J(1984). "The Paradox of Women's Poverty: Wage-earning women and economic transformation." *Signs* 10 (2): 291~310.

〈부표 1〉 저임금근로 위험

	Heckprob						
	전체		남성		여성		
	B	Robust SE	B	Robust SE	B	Robust SE	
Second stage	저임금근로 위험						
연령(기준: 중장년)	청년층 .715***	.076	-	-	-	-	
	중고령층 .216†	.128	.233	.326	.158	.138	
교육수준(기준: 중졸)	고졸 .240+	.130	.136	.172	.408†	.226	
	대학 -.142	.114	-.059	.205	-.212	.164	
건강문제(기준: 좋음)	- .181*	.079	-.060	.140	-.319**	.107	
이동보호(기준: 해당 없음)	육아기(0~6세) .170*	.080	.132	.133	.146	.122	
	학령 초기(7~12세) -.206	.131	-.319† +	.169	.097	.202	
	학령 후기(13~17세) -.131	.091	-.197	.122	.068	.143	
비정규직(기준: 정규직)	.184†	.104	-.026	.159	.401**	.144	
근속기간(기준: 2년 미만)	2년 이상~4년 미만 .248***	.071	.319**	.104	.201†	.103	
	4년 이상~9년 미만 -.246**	.085	-.132	.119	-.280†	.126	
	9년 이상 -.416***	.084	-.449***	.125	-.311**	.120	
사업장규모(기준: 100인 이상)	1~4인 -.906***	.099	-.781***	.145	-.936***	.147	
	5~29인 .565***	.102	.742***	.158	.414**	.144	
	30~99인 .549***	.090	.566***	.144	.549***	.126	
노조가입(기준: 미가입)	.356***	.099	.479***	.145	.262†	.145	
직종(기준: 사무종사자)	관리자 및 전문가	-.319*	.151	-.435**	.162	-.239	.273
	서비스종사자	.052	.131	-.165	.175	.163	.191
	판매종사자	.568***	.137	.265	.217	.696***	.191
	기능업 및 장치기계 조작	.515***	.136	.416*	.200	.570***	.179
	단순노무자	.522***	.121	.568***	.156	.352	.239
업종(기준: 제조업)	전기, 수도, 건설업	.817***	.120	.820***	.181	.680***	.168
	전기, 수도, 건설업	.354	.320	.358	.386	.342	.732
	도소매, 숙박, 음식업	-.452***	.128	-.481**	.165	-.246	.265
	운수업, 통신업	.405***	.117	.494**	.167	.095	.178
	금융, 보험, 부동산	.238†	.130	.478**	.162	-.249	.257
	임대업						
	교육, 보건, 사회복지	-.150	.179	.715**	.245	-.728**	.232
	지사업						
기타서비스업 ¹⁾	.118	.133	-.008	.232	-.164	.198	
기타 ²⁾	.368***	.110	.719***	.136	-.231	.178	
상수	.300*	.148	.326†	.176	.186	.237	
First stage	근로 여부						
연령(기준: 중장년)	청년층 -.844***	.034	-1.384***	.048	-.440***	.049	
	중고령층 -.478***	.048	-.451***	.062	-.547***	.074	
교육수준(기준: 중졸)	고졸 .444***	.036	.638***	.052	.250***	.051	
	대학 .507***	.019	.560***	.028	.422***	.027	
건강 문제(기준: 좋음)	-.192***	.034	-.391***	.053	-.141**	.053	
이동 보호(기준: 해당 없음)	육아기(0~6세) -.406***	.049	.433***	.070	-.726***	.081	
	학령 초기(7~12세) -.287***	.032	.265***	.041	-.535***	.051	
	학령 후기(13~17세) -.348***	.038	-.329***	.053	-.335***	.057	
상수	.076†	.042	.457***	.059	-.157**	.060	
athrho	.116	.175	.440	.553	-.096	.196	
rho	.116	.173	.414	.459	-.096	.194	
χ^2	0.44		0.63		0.24		
p	0.5074		0.4265		0.6238		

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

〈부표 2〉 Heckit Model 남녀의 임금함수(중속변수: 로그시간당 임금, 만 원)

	OLS				Heckit (two-step)															
	전체		여성		고임금 근로자				저임금 근로자											
	남성		여성		남성		여성		남성		여성									
	Robust B	S.E.	Robust B	S.E.	First stage B	S.E.	Second stage B	S.E.	First stage B	S.E.	Second stage B	S.E.								
연령	-.261***	.0432	-.153***	.047	-.571***	.115	-.212	.045	-.061	.109	-.193†	.076	.571***	.115	-.337†	.176	.061	.109	-.083	.054
(기준: 중장년)	.005	.054	-.089	.103	-.375**	.127	.063**	.048	-.253	.170	.013	.147	.375**	.127	-.314*	.140	.253	.170	-.056	.073
교육수준	.158***	.047	.079	.070	.151	.109	.109***	.042	.148	.133	.119	.109	.152	.109	.168†	.099	-.148	.133	.065	.059
(기준: 중졸)	.142***	.027	.123**	.045	.209**	.068	.125	.024	.298***	.079	.207**	.079	.209**	.068	.170*	.082	-.298***	.079	.115*	.058
건강 문제(기준: 좋음)	-.040	.034	-.103*	.050	-.233*	.092	.007	.030	-.102	.109	-.081	.081	.233*	.092	-.179†	.101	.102	.109	-.133**	.049
이동보호	.031	.036	-.064	.059	.202†	.112	-.025	.031	-.169	.123	-.043	.088	-.202†	.112	.185	.120	.169	.123	-.147*	.064
(기준: 학령 초기(7~12세))	.039	.036	.018	.050	.161	.122	.010	.034	-.030	.124	.035	.088	-.161	.122	.151	.122	.030	.124	-.101†	.059
해당 없음	.0797	.046	-.039	.050	-.073***	.131	.105**	.041	-.239†	.126	-.076	.104	.073	.131	-.064	.116	.239†	.126	-.008	.064
비정규직(기준: 정규직)	-.150***	.035	-.071†	.043	-.317***	.087	-.056	.034	-.210*	.088	.009	.075	.317***	.087	-.220*	.111	.210*	.088	-.132**	.050
근속기간	.116**	.043	.137**	.046	.079	.104	.034	.039	.222*	.104	.235**	.088	-.079	.104	.107	.0897	-.222*	.104	.040	.058
(기준: 2년 미만)	.140***	.040	.159***	.044	.443***	.111	.070	.040	.296**	.105	.240*	.095	-.444***	.111	.300†	.158	-.296**	.105	.066	.063
2년 이상	.413***	.042	.405***	.060	.697***	.117	.296***	.043	.886***	.136	.581***	.161	-.696***	.117	.418†	.221	-.886***	.136	.195	.148
사업장 규모	-.383***	.049	-.284***	.064	-.790***	.129	-.278***	.047	-.577***	.125	-.401**	.138	.790***	.129	-.573*	.250	.577***	.125	-.349***	.110
(기준: 100인 이상)	-.278***	.043	-.148**	.054	-.611***	.131	-.229***	.040	-.278*	.128	-.189*	.093	.611***	.131	-.429*	.214	.278*	.128	-.151†	.083
노조 가입(기준: 미가입)	.066†	.036	.1319	.078	.369*	.162	.101**	.033	.342	.218	.152	.109	-.369*	.162	.145	.198	-.342	.218	.195	.151

〈부표 2〉의 계속

	Robust		First stage		Second stage		First stage		Second stage		First stage		Second stage									
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.								
직종 (기준: 사무 종사자)	관리자 및 전문가	.127**	.066	.288†	.174	.096**	.037	.154	.192†	.100	.174	.322	.190	.154	-.066	.082						
	서비스종사자	-.096†	.058	-.217**	.070	-.069	.068	-.547***	.167	-.156	.176	.240	.240	.547***	.167	-.295**	.115					
	판매종사자	-.215**	.070	-.158*	.074	-.153*	.060	-.416**	.161	-.102	.130	.252	.191	.416**	.161	-.228*	.109					
	기능업 및 장치기계조작 종사자	-.202***	.042	-.068	.078	-.157***	.038	-.297	.220	-.158	.167	.420**	.140	.205	.186	.297	.220	-.047†	.120			
	단순노무자	-.397***	.051	-.327***	.068	-.295***	.052	-.623***	.149	-.457**	.172	.687***	.150	.388	.239	.623***	.149	-.305**	.118			
	기타†	-.137	.091	-.256	.172	-.087	.092	-.157	.695	-.239	.575	.304	.351	.337	.157	.695	.015	.313				
	전기수도, 건설업	.105**	.038	.123	.089	.0308	.041	.157	.224	.085	.159	-.623***	.134	.430	.215	-.157	.224	.154	.117			
	도소매, 숙박, 음식업	-.107	.066	-.068	.061	-.544***	.152	.020	.057	-.156	.123	.544***	.152	.550**	.186	.080	.158	-.010	.072			
	운수업, 통신업	-.152***	.047	.146†	.080	-.079†	.043	.236	.219	.128	.148	.406**	.132	.362*	.168	.236	.219	.119	.123			
	금융, 보험, 부동산임대업	.159†	.092	.332***	.083	.256	.255***	.062	.768***	.205	.427**	.159	.486†	.256	.451	.281	.768***	.205	.315†	.183		
제조업 (기준: 사무 종사자)	교육, 보건, 사회복지사업	-.130*	.055	.039	.073	-.143**	.053	.034	.168	-.101	.119	.252	.213	.309	.212	-.034	.168	.087	.081			
	기타(서비스업)	-.210***	.049	.081	.070	-.636***	.128	-.036	.048	.135	.161	.142	.121	.636***	.128	.501*	.199	-.135	.161	.015	.075	
	기타†	-.097*	.041	.019	.0778	-.153	.184	-.048	.043	-.129	.188	.005	.138	.152	.184	-.088	.1783	.129	.188	-.082	.083	
상수	.230***	.072	-.198†	.114	1.463***	.213	.320***	.070	.151	.224	-.539†	.280	-.1463***	.213	.909	.782	-.151	.224	-.067	.281		
λ	-	-	-	-	.113	.103	-	-	.783**	.309	-	-.859*	.407	-	-	-	-	-	-	-.526†	.278	
R ² / wald R ²	.493		.389		836.19***		444.44***		445.893***		445.893***		435.27***									
F	64.48 ***		26.74 ***																			

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈부표 3〉 OLS 남녀의 임금함수(종속변수 : 로그시간당 임금, 만원)

		전체				고임금 근로자				저임금 근로자			
		남성		여성		남성		여성		남성		여성	
		B	Robust SE	B	Robust SE	B	Robust SE	B	Robust SE	B	Robust SE	B	Robust SE
연령 (기준: 중장년)	청년층	-.261***	.0432	-.153***	.047	-.203***	.046	-.155**	.051	-.054	.042	-.046	.046
	중고령층	.005	.054	-.089	.103	.128*	.055	.171	.116	-.109†	.056	-.032	.085
교육수준 (기준: 중졸)	고졸	.158***	.047	.079	.070	.107*	.046	.019	.108	.086†	.046	.004	.059
	대학	.142***	.027	.123**	.045	.119***	.026	.079	.059	.063*	.029	-.004	.043
건강 문제 (기준: 좋음)		-.040	.034	-.103*	.050	.009	.034	-.044	.052	-.029	.040	-.096†	.056
이동보호 (기준: 해당 없음)	육아기(0-6세)	.031	.036	-.064	.059	-.003	.035	.038	.058	.067†	.038	-.125*	.057
	학령 초기(7-12세)	.039	.036	.018	.050	.023	.035	.050	.058	.027	.060	-.036	.045
	학령 후기(13-17세)	.0797	.046	-.039	.050	.109*	.044	.025	.075	-.013	.059	.057	.034
비정규직 (기준: 정규직)		-.150***	.035	-.071†	.043	-.056*	.036	.059	.054	-.079*	.038	-.090**	.034
근속기간 (기준: 2년 미만)	2년 이상-4년 미만	.116**	.043	.137**	.046	.066*	.046	.140***	.054	.051	.038	.005	.033
	4년 이상-9년 미만	.140***	.040	.159***	.044	.045	.041	.170***	.049	.021	.054	.037	.043
	9년 이상	.413***	.042	.405***	.060	.289***	.042	.308***	.062	.041	.061	-.100	.093
사업장규모 (기준: 100인 이상)	1~4인	-.383***	.049	-.284***	.064	-.278***	.051	-.112	.079	-.113†	.059	-.126*	.056
	5~29인	-.306***	.039	-.271***	.049	-.286***	.038	-.162***	.050	.023	.049	-.049	.048
	30~99인	-.278***	.043	-.148**	.054	-.237***	.042	-.073	.055	-.019	.057	-.014	.050
노조 가입 (기준: 미가입)		.066†	.036	.1319	.078	.040	.033	.115*	.058	-.214	.139	.097	.150
직종 (기준: 사무종사자)	관리자 및 전문가	.127**	.044	.028	.066	.105*	.042	.169*	.073	.188†	.092	-.104*	.046
	서비스종사자	-.096†	.058	-.217**	.070	-.063	.062	.151	.108	.179	.109	-.159**	.050
	판매종사자	-.215**	.070	-.158*	.074	-.192**	.073	.129	.085	.156	.108	-.134*	.058
	기능업 및 장치기계 조작	-.202***	.042	-.068	.078	-.145***	.039	-.031	.082	.093	.090	.005	.068
	단순노무자	-.397***	.051	-.327***	.068	-.275***	.047	-.076	.082	.032	.091	-.188**	.063
기타 ¹⁾	-.137	.091	-.256	.172	-.071	.089	-.082	.131	-.114	.153	.054	.145	
업종 (기준: 제조업)	전기, 수도, 건설업	.105**	.038	.123	.089	.015	.037	.081	.097	.097	.061	.097	.068
	도소매, 숙박, 음식업	-.107	.066	-.068	.061	.065	.076	-.032	.075	-.182*	.083	-.027	.056
	운수업, 통신업	-.152***	.047	.146†	.080	-.077†	.046	.117	.088	-.070	.049	.092	.067
	금융, 보험, 부동산임대업	.159†	.092	.332***	.083	.315***	.074	.204*	.086	-.124	.121	.064	.080
	교육, 보건, 사회복지사업	-.130*	.055	.039	.073	-.147**	.053	-.051	.085	-.083	.130	.060	.058
	기타서비스업 ²⁾	-.210***	.049	.081	.070	-.064	.055	.139	.085	-.110*	.052	-.053	.056
	기타 ³⁾	-.097*	.041	.019	.0778	-.072†	.041	.137	.085	.114	.071	-.038	.068
상수	.239***	.072	-.198†	.114	.367***	.069	-.044	.143	-.725***	.112	-.508***	.094	
R ²	.493		.389		.387		.270		.225		.143		
F	64.48 ***		26.74 ***		36.92 ***		10.91 ***		3.69 ***		5.20 ***		

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

The Sex Differences in Low Wage Risk and Gender Wage Gap

Eunha Kim · Hakyoung Baek

The main objective of this study is to empirically analyze the sex differences in low wage risk and gender wage gap. To analysis this, we use 2010 data of the KoWEPS(Korea Welfare Panel Study) and separate it according to sex for comparison. The major findings are as follows. First, gender is a determinant of low wage employment with controlling other variables. Second, regarding the individual factors, women's age is not statistically related to low wage employment and women's education has more effects on low wage employment than men's. And women's children aged 13 to 17 have significant effect on her low wage employment. Third, relating to job characteristics, women's atypical work has more effect on low wage employment than men's. The effectiveness of the size of workplace and union is higher on men's low wage employment. For women, working in service sector is a significant predictor in determining their low wage employment. Fourth, although women's productivity is more higher than men's in low wage labor market, the non-productivity-related women's wage is lower than their counterparts'. These finding suggests that there is sexual discrimination in low-wage labor market and that women's labor is undervalued for her real value.

Keywords : low wage employment, gender wage gap, Oaxaca decomposition of wage differentials, Heckit, Heckprob