

노동정책연구  
2013. 제13권 제3호 pp.59-90  
한국노동연구원

연구논문

## 여성 중고령 노동자와 저임금 노동시장의 상호구성 : 성차별과 연령차별의 중첩 및 일자리 분리에 대한 고찰

김수현\*  
이정아\*\*  
정주연\*\*\*

본 연구는 노동시장 내 중고령 여성 노동자에 대한 성별, 연령별 차별에 대해 고찰한다. 기존의 생산적 고령화나 여성의 노동시장 차별에 대한 분석들은 성차별과 연령차별이 중첩되어 있는 중고령 여성의 노동시장 현실을 간과하고 있다. 따라서 본 연구에서는 등위임금선과 산업×직업 매트릭스, 최소지승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 임금분해방식을 통해 노동시장 내 중고령 여성이 처한 현실을 다각적으로 분석한다. 분석결과 중고령 여성은 성차별과 연령차별에 동시에 직면하며 저임금 일자리에 편중되어 분포해 있다. 이러한 중고령 여성의 저임금에 일자리 특성의 차이, 차별적 대우가 중요한 영향을 미친 것으로 나타났는데, 특히 저임금 중고령 여성의 임금수준 개선을 위해서는 편중된 일자리 특성의 개선과 차별 해소가 중요한 것으로 나타났다.

핵심용어 : 중고령 여성 임금격차, 성차별, 연령차별, 등위임금선, 무조건부 분위수 회귀 분석

논문접수일: 2013년 5월 31일, 심사의뢰일: 2013년 6월 12일, 심사완료일: 2013년 7월 8일

\* 고려대학교 경제학과 박사수료(sida7@korea.ac.kr)

\*\* 고려대학교 경제학과 박사수료(faith0502@korea.ac.kr)

\*\*\* 고려대학교 경제학과 교수(jjooyeon@korea.ac.kr)

## I. 서론

정년연장, 임금피크제의 도입은 열악한 복지시스템을 갖추고 고령화하기 시작한 우리 사회가 노동시장을 통해 ‘문제’를 해결하기 위한 시도이다. 고령층의 고용안정과 소득보장 및 정부의 복지 부담을 줄인다는 정책 취지 이면의 해결해야만 하는 ‘문제’란 세계 최고 수준의 노인 빈곤율과 그로 인한 노인 자살률로, 최근 정부의 이와 같은 정책 도입은 노인들의 경제적 삶을 지금보다 나아지게 하는 것이 사회적 당면 과제임에 대한 공감의 폭넓게 형성되어 있음을 반영하고 있다.

노동시장을 통해 고령화로 인한 문제를 해결하려는 이러한 인식의 바탕에는 소위 정책방향으로서 ‘생산적 고령화(productive ageing)’ 또는 ‘활동적 고령화(active ageing)’ 논의가 있다. 이는 고령자의 사회참여가 건강과 경제적 보장에 의해 가능해지는 한편, 사회참여를 통해 건강 유지 및 경제적 보장의 증진이 가능하다는 것으로, 고용의 지속이 고령자의 육체적, 정신적 건강 유지에도 중요하다라는 주장을 통해 고령자의 경제활동을 강조한다. 하지만 우리나라의 고령자 경제활동참가율은 이미 높은 수준이며 저임금 근로자 비율이 매우 높아, 이를 토대로 한 정책은 이미 형성되어 있는 저임금의 고령자 노동시장에 고령자들을 더 밀어 넣는 결과를 낳을 수도 있다(정주연·이정아, 2012).

또한 고령자라는 인구집단 ‘전체’의 문제로 접근하여 해결을 도모할 경우 고령자 인구의 절반인 여성 고령자를 소외하는 결과를 가져올 수 있다. 이는 고령자의 고용 안정을 추구하는 정책에서 경력단절을 겪는 여성들이 상대적으로 배제되어 있기 때문이다. 우리나라의 성별 직종분리 정도는 다른 선진국과 비교할 때 매우 높은 수준이며 취업여성 내부에서도 양극화, 이중 구조화되었는데, 이는 상당 부분 기혼여성의 경력단절에서 기인한다(황수경, 2003). 경력단절 후 노동시장에 재진입하여 저임금 일자리에 종사하게 된 여성 고령자의 상황은 남성 고령자보다 훨씬 취약한 위치에 있음에도 불구하고 이를 고령자 전체의 문제로 환원시키면 그 안에 내포된 성차별적 사회구조가 감추어지는 결과를 초래

한다. 여성 고령자는 연령에 의해 차별을 받지만 남성과는 다른 방식으로 연령 차별을 경험하고, 성차별을 겪지만 젊은 여성과는 다른 방식으로 경험한다. 즉 여성 고령자들은 성차별과 연령차별이 복합적으로 작동하는 노동시장의 사각 지대에 놓여 있는 것이다(이해리, 2005).

노동시장의 차별적 구조에 관한 기존의 연구들은 여성 노동에서 연령대에 따른 이질성을 간과해 왔다. 이는 ‘생산적 고령화’, ‘활동적 고령화’ 논의에서도 마찬가지이다. 성차별과 연령차별이 중첩된 여성 고령자의 노동시장 현실에 대한 분석은 빈곤에 노출될 위험이 큰 여성 고령자의 삶을 개선시키는 방안을 찾을 수 있다는 측면에서도 중요하지만, 더 많은 여성 고령자가 노동시장에 참여하도록 하고 스스로 자신의 생활을 영위할 수 있도록 하는 데 있어서도 필요하다.

그러므로 본 연구에서는 노동시장의 사각지대에 놓여 더 열악한 조건으로 내몰리게 된 여성 고령자의 실태를 연령차별과 성차별의 중첩이라는 관점에서 고찰한다. 여기에서는 중고령 여성, 중고령 남성, 청년층 여성 임금근로자를 분석 대상으로 하고 있는데, 중고령자는 고령자고용촉진법에 따라 50세 이상으로 하되 노동시장 참가 수준을 감안해 65세 미만으로, 청년층은 중고령층과 동일한 연령구간인 20세 이상 35세 미만으로 정의한다. 이때 연령차별에 대한 고찰의 대상을 청년층으로 한 것은 청년층과 중고령층 모두 여성의 경제활동참가와 임금에 중요한 영향을 미치는 출산, 육아의 영향이 상대적으로 적다는 특성을 공유하고 있는 한편, 상대적으로 임금격차가 적은 청년층과의 비교가 중고령 여성의 저임금 상황을 분석하는 데 더 적절하다고 보았기 때문이다. 또한 노동시장 내 중고령 여성의 현실에 대한 고찰을 위한 방법으로는 등위임금선과 산업×직업 매트릭스 분석이 사용되고 있으며, 최소자승 선형회귀분석(OLS)과 무조건부 분위수 회귀분석(unconditional quantile regression) 결과를 바탕으로 한 임금분해를 통해 중고령 남성, 청년층 여성과의 임금격차를 기존의 평균 수준에서뿐만 아니라 10분위, 50분위, 90분위에서도 살펴본다.

논문의 구성은 다음과 같다. 우선 제Ⅱ장에서는 선행연구 및 연구배경을 살펴보고, 무조건부 분위수 회귀분석과 Oaxaca-Blinder 임금분해방식 등의 분석 방법, 분석에 사용된 자료 및 변수를 소개한다. 제Ⅲ장에서는 등위임금선과 산업×직업 매트릭스 분석을 통해 저임금 일자리에 집중된 여성 고령자의 노동시

장 현실에 대해 고찰하고, 이를 통해 성별, 연령별 직종분리와 여성 고령자가 집중된 일자리가 저임금 노동시장에 속하는 것은 상호구성적임을 드러낸다. 제 IV장에서는 최소자승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석의 결과와 임금분해방식을 이용해 중고령자의 성별에 따른 분위수별 임금격차 분해 및 여성 청년층과 여성 고령층의 분위수별 임금격차 분해를 실시한다. 이를 통해 중고령 여성의 상대적 저임금의 원인에 대해 보다 자세히 살펴본다. 그리고 마지막으로 제 V장에서는 분석결과를 정리하고 함의를 도출한다.

## II. 선행연구 및 연구방법

### 1. 연구배경 및 중고령 여성 노동자의 차별에 대한 선행연구

노동시장을 통해 고령화로 인한 문제를 해결하려는 인식의 바탕에는 소위 정책방향으로서 ‘생산적 고령화(productive ageing)’ 또는 ‘활동적 고령화(active ageing)’ 논의가 있다. 활동적 고령화는 노동시장에서의 생산활동을 강조한 생산적 고령화에 더해 삶의 질과 정신적·육체적 안녕을 강조하는 개념으로 국제보건기구(WHO)가 제시한 전략이다. 활동적 고령화의 세 가지 요소는 건강, 참여, 경제적 보장에 사회참여는 건강과 경제적 보장에 의해 가능해지는 한편, 사회참여를 통해 건강 유지 및 경제적 보장의 증진이 가능하다는 논리이다(방하남 외, 2005). 그러나 일견 타당해 보이는 활동적 고령화 논의는 이미 상당히 구성되어 있는 고령자의 노동시장 현실을 간과한 것이다. 활동적 고령화가 생산적 고령화보다 폭넓은 개념이라고 소개하지만, 고용을 지속하는 것이 고령자의 육체적, 정신적 건강 유지에도 중요하다고 주장함으로써 내용 면에서는 고령자의 경제활동이 강조된다. 하지만 우리나라의 고령자 경제활동참가율과 저임금 근로자 비율은 매우 높은 수준으로, 활동적 고령화 전략은 사전에 형성되어 있는 저임금 고령자 노동시장에 고령자들을 더 밀어 넣는 결과를 낳을 수 있다(정주연·이정아, 2012).

박선권(2013)은 생산적 고령화(노화)에 대한 논의들을 비판적으로 고찰하였

다. 미국에서 생산적 고령화는 1970년대 이후 경제위기와 사회보장 재정적자를 둘러싼 논란의 단계에서 노인의 비효율성이라는 편견과 고정관념에 대응하여 전개된 것이다. 이는 노인이 생산적일 수 있고 생산적이어야 한다는 논리로 극복해야 함을 역설하는 것이었지만, 그것이 목표로 하고 있는 연령주의의 극복이 노인의 의존과 사회의 부담이라는 신연령주의를 오히려 적극적으로 수용하고 있는 양식화된 비판일 수 있다. 노인의 의존은 생애과정의 결과에 따른 구조화된 의존임에도 불구하고 노인들에 대한 생산적 노동의 주장은 연령에 근거한 최소한의 복지수혜마저도 위협에 빠뜨리는 ‘희생자 비난’의 새로운 수단으로 이용될 수 있다. 즉 은퇴로 인한 인구집단의 증대가 공적부조나 연금지급의 증대를 초래하게 되자 연금지급 시점을 연기하고 극단적인 임금격차를 가진 노령기의 저임노동에 종사할 것을 요구하는, 재정위기의 완충물로 활용하는 것이다.

또한 고령자의 고용안정을 추구하는 정책에서 경력단절을 겪는 여성들은 상대적으로 배제될 수 있다. 황수경(2003)에 따르면 우리나라의 성별 직종분리 정도는 다른 선진국과 비교했을 때 매우 높은 수준이며 취업여성 내부의 양극화로 인해 이중 구조화되었는데, 이러한 여성 노동의 구조적 양극화의 원인을 기혼여성의 경력단절로부터 파악하였다. 경력단절 후 노동시장에 재진입하여 저임금 일자리에 종사하게 된 여성 고령자의 상황은 남성 고령자와는 다르다. 이해리(2005)는 여성 고령자는 남성 고령자보다 훨씬 취약한 위치에 있음에도 불구하고 고령자 전체의 문제로 환원시킴에 따라 그 안에 내포된 성차별적 사회구조가 드러나지 않게 됨을 지적하였다. 여성 고령자는 연령에 의해 차별을 받지만 남성과는 다른 방식으로 연령차별을 경험하고, 성차별을 겪지만 젊은 여성과는 다른 방식으로 경험한다. 비공식적이고 주변화된 노동시장에서 일한 여성 고령자의 노동경험은 노동경력으로 인정받지 못하므로 이들의 노동력은 평가절하되거나 비가시화되며 따라서 노동시장에서 점점 더 열악한 조건으로 내몰리게 된다.

이와 같은 현실은 여성 고령자의 심각한 빈곤 상황으로 반영되었다. 기존 연구들에 의하면 여성 고령자는 빈곤에 가장 취약한 계층으로, 남성 고령자보다 더 높은 빈곤율을 보인다(박영란, 2004; 김교성 외, 2008; 송미영, 2008; 김수완, 2010). 최현수·류연규(2003)는 통계청의 도시가계조사를 이용해 여성 고령자

가 남성 고령자보다 5%포인트 정도 빈곤율이 더 높음을 밝혔으며, 석재은·임정기(2007) 역시 여성 고령자의 소득이 남성 고령자 소득의 37.5%에 불과하고 빈곤율은 10%포인트나 더 높은 것으로 분석하였다. 정부의 사회복지서비스와 공적이전소득 지원이 고령자의 빈곤탈출에서 중요한 요인으로 작용하는 선진국과는 달리(Williamson and Smeeding, 2004), 우리나라의 연금제도나 공적지원은 여전히 미흡하므로 심각한 여성 고령자 빈곤에 영향을 미치는 요인으로서 노동시장 구조는 중요하게 고려되어야 한다.

여성 고령자들은 성차별과 연령차별이 복합적으로 작동하는 노동시장의 사각지대에 놓여 있다(이해리, 2005). 그러나 노동시장의 차별적 구조에 관한 기존의 연구들은 여성 노동에서 연령대에 따른 이질성을 간과해 왔다. 따라서 본 연구에서는 남성 고령층과 여성 고령층, 여성 청년층과 여성 고령층의 일자리 분석 및 임금분해를 통해 여성 고령자의 노동 실태를 분석하고 차별과 배제의 중층구조에 놓인 여성 고령자를 노동환경 개선을 위한 대안을 도모하고자 한다.

## 2. 연구방법 및 자료

### 가. 연구방법

본 연구에서는 Levin-Waldman(2011)의 방식을 따른 등위임금선과 산업×직업 매트릭스를 통해 중고령 여성 임금근로자의 노동시장 내 현실에 대해 살펴보는 한편, 두 집단 간의 임금격차를 분석하는 데 일반적으로 이용되고 있는 Oaxaca-Blinder 임금분해방식(Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)을 통해 중고령 남성과 여성의 임금격차, 여성 청년층과 중고령층 간 임금격차에 대해 구체적으로 분석한다.

Oaxaca-Blinder 임금분해방식은 두 비교집단의 임금격차를 변수의 차이로 설명되는 임금격차와 계수값의 차이로 인한 임금격차로 구분한다. 여기에서는 중고령층 여성 집단의 임금을 기준으로 해 중고령층 남성 집단, 그리고 청년층 여성 집단과의 임금격차를 분석하고 있는데, 중고령층 남성 또는 청년층 여성을 A집단으로 하고 중고령 여성 집단을 B라고 하면 A집단과 B집단의 로그임금( $Y$ )은 다음 (1)과 같은 임금함수로 나타낼 수 있다.

$$Y_t = X_t' \beta_t + u_t \quad (1)$$

$$\text{단, } E(u_t) = 0, t \in \{A, B\}$$

이때  $X$ 는 임금에 영향을 미치는 요인이다. 이 경우  $A$ 집단과  $B$ 집단의 임금격차는 다음 (2)와 같이 나타낼 수 있다.

$$E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (2)$$

이를 다시  $B$ 집단을 기준으로 정리하면 다음 (3)과 같이 정리할 수 있는데, 이때  $[E(X_A) - E(X_B)]' \beta_A$ 는 임금에 영향을 미치는 변수의 차이로 인해 발생하는 임금격차로,  $E(X_A)(\beta_A - \beta_B)$ 는 계수값의 차이로 인해 발생하는 임금격차로 해석할 수 있다.

$$E(Y_A) - E(Y_B) = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_A + E(X_A)(\beta_A - \beta_B) \quad (3)$$

또한 이와 같은 임금분석에 있어 기존의 최소자승회귀분석 모델을 기반으로 한 임금분석과 함께 저임금층, 중위임금층, 고임금층에서의 집단 간 임금격차를 분석하기 위해 Firpo, Fortrin and Lemieux(2009)가 제시한 RIF(recentered influence function)를 이용한 무조건부 분위수 회귀분석모델(unconditional quantile regression)을 기반으로 임금분해를 실시한다.

Firpo, Fortin, and Lemieux(2009)는 기존에 주로 사용되어 온 Koenker and Basset(1978), Koenker(2005) 등의 분위수 회귀분석을 조건부 분위수 회귀분석(conditional quantile regression)으로 보았는데, 이들에 따르면 조건부인 경우와 무조건부인 경우의 계수값의 추정치가 동일해진다고 설명될 수 있는 최소자승 선형회귀분석과 달리, 조건부 분위수 회귀분석의 경우 일반적으로 각 분위에서의 계수값과 종속변수의 무조건부 분포에서 구한 각 분위별 독립변수의 한계효과와는 상이하다. 그러므로 조건부 분위수 회귀분석에는 Oaxaca-Blinder 임금분해방식을 사용할 수 없다는 문제가 있다.

Machado and Mata(2005), Melly(2005), 안태현(2012) 등은 반사실적(counterfactual) 방법 등을 이용해 분위별 임금격차를 추정했다. 하지만 이들의 방법을 따를 경우 전체적인 수준의 임금격차는 분석 가능하지만 변수별로 얼마만큼의 임금격차가 발생하는지에 대한 분석은 할 수 없다는 한계를 가진다. 그러므로

본 연구에서는 Firpo, Fortrin and Lemieux(2009), Fortin, Lemieux and Firpo (2011)가 제시한  $RIF(Y; q_\gamma, F_Y) = q_\gamma + (\gamma - 1) \{ Y \leq q_\gamma \} / f_Y(q_\gamma)$  (단,  $q_\gamma$ 는 종속변수( $Y$ )의  $\gamma$ 분위값)를 이용한 무조건부 분위수 회귀분석과 Oaxaca-Blinder 임금분해방법을 이용해 성별 임금격차, 연령대별 임금격차 분석을 실시한다.<sup>1)</sup>

#### 나. 연구자료 및 변수

등위임금선과 산업×직업 매트릭스, 최소자승법과 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 임금분해 분석을 위해 본 연구에서는 통계청의 2012년 8월 경제활동인구조사 부가자료 원자료를 사용하고 있다. 통계청의 경제활동인구조사 부가자료는 가장 최근의 임금수준을 분석할 수 있도록 하는 대표적인 통계자료로서, 개인과 관련된 가구특성 변수가 부족하다는 한계를 가지지만 노동시장에 참여하고 있는 개인특성과 임금, 노동시장 구조와 관련된 정보를 포함하고 있는 장점이 있어 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차 관련 연구(남재량, 2007)나 성별 임금격차(신광영, 2011; 안태현, 2012) 등 임금구조와 관련된 여러 연구들에서 사용되어 왔다.

본 연구는 2012년 8월 경제활동인구조사 부가자료의 월평균임금과 주간 노동시간을 이용해 계산한 시간당 임금을 이용해 등위임금선과 산업×직업 매트릭스를 만들었으며, 최소자승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석에는 다음 <표 1>의 변수들을 이용하고 있다.

종속변수는 성별 혹은 연령대별 월평균 임금격차의 분석을 위해 월평균임금의 자연로그값을 사용한다. 또한 노동시간을 독립변수로 사용해 노동시간의 차이에 따른 임금격차에 대해서도 분석하는 방법을 택했다. 독립변수는 노동시간과 함께 기존 많은 연구들에서 임금함수를 추정하는 데 사용되어온 변수들을 이용하고 있다. 이는 크게 개인속성 변수, 생산성 관련 변수, 노동시간 변수, 일자리 특성 변수로 구분해 볼 수 있는데, 통제변수로 사용되는 개인속성 변수는 임금에 영향을 미치는 개인의 인구적 특성들로 가구주 여부, 연령 및 연령제곱,

1) RIF(또는 RIF-OLS)를 이용한 무조건부 분위수 회귀분석에 대한 보다 자세한 내용은 Firpo, Fortin, and Lemieux(2009)를 참조.



〈표 1〉 분석에 사용된 변수의 기초통계량

변수		전체 임금근로자 (n=25,814)	중고령여성 임금근로자 (n=2,735)	중고령남성 임금근로자 (n=3,527)	청년층여성 임금근로자 (n=3,408)
월평균임금(만 원)		204.78	126.36	264.90	160.37
가구주(가구주=1)		0.56	0.40	0.97	0.13
연령(만나이)		42.95	55.28	55.38	27.71
배우자유무(유=1)		0.68	0.74	0.90	0.32
교육 수준	초졸 이하	0.09	0.29	0.13	0.00
	중학교졸	0.09	0.28	0.17	0.01
	고등학교졸	0.39	0.32	0.41	0.29
	2년제대졸	0.15	0.03	0.06	0.32
	4년제대졸	0.24	0.05	0.18	0.35
	대학원졸	0.04	0.02	0.06	0.03
경력(근속연수)		5.42	4.52	9.94	2.63
교육훈련(훈련=1)		0.38	0.27	0.41	0.39
주간노동시간(시간)		41.91	41.55	44.79	40.73
종사상 지위	상용직	0.62	0.38	0.66	0.68
	임시직	0.29	0.48	0.19	0.28
	일용직	0.10	0.14	0.15	0.04
한시직(한시직=1)		0.20	0.26	0.19	0.20
시간제(시간제=1)		0.11	0.20	0.04	0.10
비전형(비전형=1)		0.14	0.26	0.20	0.06
노조가입(가입=1)		0.12	0.04	0.17	0.10
기업 규모	5인 이하	0.20	0.32	0.17	0.19
	5~9인	0.17	0.17	0.18	0.18
	10~29인	0.23	0.23	0.24	0.23
	30~99인	0.20	0.20	0.19	0.20
	100~299인	0.09	0.05	0.11	0.09
	300인 이상	0.11	0.03	0.12	0.11

주: 산업과 직종 대분류에 대한 기초통계는 생략함.

배우자 유무로 구성된다. 이때 연령의 경우 실제분석에서는 청년층과 중고령층의 비교분석을 위해 청년층은 20세를, 중고령층은 50세를 시작으로 계산한 값을 사용한다. 생산성 관련 변수는 Becker, Mincer 등 인적자본이론에서 임금에 영향을 미치는 것으로 밝힌 인적자본과 관련된 변수들로 교육수준, 경력 및 경력제곱, 교육훈련 여부를 포함하고 있다. 일자리 특성 변수는 종사상지위, 한시직노동 여부, 시간제노동 여부, 비전형노동 여부, 기업규모, 직종, 산업 등 개별

노동자가 일하는 일자리의 특성을 반영하는 변수들로 구성되는데, 이를 통해 생산성이 통제되었을 때 일자리 특성에 있어서의 차이가 임금격차에 미치는 영향을 분석할 수 있다.

### Ⅲ. 중고령 여성 노동자와 저임금 노동시장의 상호구성

#### 1. 등위임금선

<표 2>는 등위임금선(wage contour)상의 전체 임금근로자와 여성 중고령 임금근로자의 분포 및 중위임금을 나타낸 것으로, 본 연구에서 등위임금선은 기준 임금으로부터 25% 높은 수준까지를 하나의 등위로 정의하는 Levin-Waldman (2011)의 방식을 따라 도출하였다. 2012년 임금근로자의 시간당정액급여로 계산한 임금의 제도적 하한인 최저임금 4,580원부터 이보다 25% 높은 5,725원 미만은 1번째 등위에 속한다. 2번째 등위에는 5,725원부터 이보다 25% 높은 7,156.25원 미만이 포함된다. 이러한 방법으로 2012년 8월 경제활동인구조사 부가자료의 임금근로자 등위임금선은 최고 15번째까지 도출되는데 이 등위의 임금은 최저임금의 약 27배 수준이다. 최저임금 미만의 경우를 0번째 등위로 하면 전체 임금근로자의 9.58%가 여기에 속하며 이 등위의 중위임금은 최저임금의 약 80%이다. 표에 나타내지는 않았지만 최저임금 미만으로부터 25% 이하를 -1 등위로 계산하는 방식으로 등위선 0을 분할하면 -11번째 등위까지 도출된다.

여성 중고령자 임금근로자 중 최저임금 미만을 받는 0등위선에 분포한 비율은 무려 20.49%에 이른다. 2번째까지의 등위선에 의해 설명할 수 있는 여성 중고령 임금근로자는 약 68%이며 3번째 등위선까지 포함하면 약 82%이다. 반면 전체 임금근로자의 분포는 6번째 등위선까지 비교적 고르게 나타나며 약 83%가 여기에 속한다. 여성 중고령 임금근로자의 대부분이 저임금 일자리에 종사하고 있으며, 역으로 저임금 일자리 자체가 여성 중고령자에게 편중되어 있다는 해석이 가능하다.

〈표 2〉 등위임금선의 분포 및 중위임금

등위	전체 임금근로자(%)	여성 중고령 임금근로자(%)	중위임금(원)
0	9.58	20.49	3,682
1	10.07	23.61	4,986
2	14.19	24.24	6,329
3	13.91	14.00	8,055
4	10.99	5.62	9,863
5	11.87	3.33	11,763
6	12.34	2.74	15,691
7	5.71	1.51	20,137
8	5.86	2.36	23,014
9	3.27	1.35	28,767
10	1.47	0.56	36,613
11	0.51	0.15	46,027
12	0.17	0.05	57,534
13	0.05	0.00	73,225
14	0.02	0.00	92,055
15	0.00	0.00	123,288

이와 같은 등위임금선의 분석을 통해 저임금 일자리에의 편중 현상을 다른 관점에서 살펴볼 수 있다. 저임금의 가장 널리 쓰이는 정의 방식인 “풀타임 노동자의 중위임금의 3분의 2 이하”(윤진호, 2007)를 기준으로 하면 2012년 8월 현재 저임금고용의 비중은 29.2%이다. 이 기준의 저임금고용은 <표 2>의 0, 1 번째 등위선 전체와 2번째 등위선 내 상당수를 포함한다. 등위임금선 분석은 저임금 노동시장을 일자리에 기초하여 정의하는 방법에 속하는데(김은하 · 백학영, 2012; Bernstein and Hartmann, 2000), 공통의 임금설정 특성을 가진 일자리 집단의 존재를 고려한 것이다. 두 정의에 의해 2번째 등위선까지를 저임금 노동시장으로 정의하고 저임금 일자리 집단의 존재를 다음의 산업×직업 매트릭스를 통해 구체적으로 살펴본다.

## 2. 산업×직업 매트릭스

산업×직업 매트릭스 분석에서는 임금근로자가 속한 산업과 직업의 교차표를

통해 저임금 일자리의 편중 현황을 확인한다. 한국표준산업분류와 한국표준직업분류의 대분류에 의해 21개 산업, 9개 직종을 구분하여 교차시키면 189개의 일자리로 나누어 볼 수 있다. <표 3>은 이 매트릭스를 통해 여성 중고령층과 남성 중고령층, 여성 청년층이 각각 5% 이상 집중되어 있는 일자리를 분포율의 순서대로 나타낸 것이다. 이렇게 나타낸 일자리의 수는 남성 중고령층이 4개, 여성 청년층이 6개, 여성 중고령층이 7개로 여성에게 있어서 집중된 일자리가 많다. 기존 연구들에서 지적되어온 성별 직종분리의 심각성(황수경, 2003)이 산업×직업 매트릭스 분석에서도 확인되는데, 여성 청년층과 중고령층이 집중된 일자리에 차이가 있으므로 일자리의 인구학적 분리에 있어서 성별뿐만 아니라 연령이 중요한 요인으로 작용하고 있고 여성 중고령자는 이러한 두 요인이 교차하는 지점에 존재한다고 할 수 있다.

특히 여성 중고령층의 일자리들은 모두 앞서 정의한 저임금 노동시장에 속한다. 여성 청년층과 남성 중고령층의 일자리 중에서도 각 1개의 일자리가 저임금 노동시장에 속하는데 여성 중고령층이 집중 분포한 일자리와 중복된다. 이는 등위임금선 분석에서 보았듯이 저임금 일자리 자체가 여성 중고령자에 편중되어 있음을 의미하며 여성 중고령자의 노동으로 대표되는 일자리가 노동시장에서 저평가받고 있음을 방증한다. 여성 중고령자와 저임금 노동시장이 상호구성적인 관계에 있는 것이다. 또한 여성 중고령자의 20% 이상이 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 있는 현실과도 무관하지 않다.

구체적으로 집단별로 집중 분포한 일자리들을 살펴보면, 여성 중고령층이 집중된 일자리들은 대개 단순노무종사자이다. 세 집단에서 모두 나타난 제조업의 경우 여성 청년층의 직종은 사무종사자, 여성 중고령층의 직종은 단순노무종사자, 남성 중고령층은 장치, 기계 조작 및 조립 종사자로 다르다. 동일한 산업에 종사하고 있다고 하더라도 성별, 연령별로 다른 일을 하고 있다. 여성들이 많이 종사하는 보건업 및 사회복지서비스업 내에서도 청년층은 전문가 및 관련종사자로 일을 하고 중고령층은 서비스종사자로 일을 하는데 중고령층의 일자리만이 저임금 노동시장에 속한다. 직종분리는 성별 간에만 나타나는 것이 아니며 연령대에 따라서도 존재한다.

〈표 3〉 5% 이상 집중 일자리

	산업×직업	분포율(%)
여성 청년층	보건업 및 사회복지서비스업×전문가 및 관련종사자	14.5
	교육서비스업×전문가 및 관련종사자	11.9
	도매 및 소매업×판매종사자*	7.2
	도매 및 소매업×사무종사자	5.6
	제조업×사무종사자	5.2
	금융 및 보험업×사무종사자	5.1
여성 중고령층	숙박 및 음식점업×서비스종사자*	10.2
	사업시설관리 및 사업지원서비스업×단순노무종사자*	9.1
	보건업 및 사회복지서비스업×서비스종사자*	7.2
	숙박 및 음식점업×단순노무종사자*	6.7
	가구내고용활동×단순노무종사자*	6.3
	제조업×단순노무종사자*	6.2
남성 중고령층	건설업×기능원 및 관련기능종사자	9.9
	제조업×장치기계조작 및 조립종사자	9.6
	운수업×장치기계조작 및 조립종사자	7.3
	사업시설관리 및 사업지원서비스업×단순노무종사자*	5.8

주: \*는 중위임금이 2번째 등위선 이하인 저임금 일자리임.

#### IV. 중고령 여성의 임금격차에 대한 실증분석

여기에서는 제II장에 소개된 변수들을 바탕으로 한 Oaxaca-Blinder의 임금분해방식을 활용해 중고령층 여성이 노동시장에서 받고 있는 복합적 차별에 대해 보다 자세히 살펴본다. 통계청의 경제활동인구조사 부가자료에 따르면, 2012년 8월 현재 중고령 여성의 월평균 임금은 129만 1천 원으로 중고령 남성 월평균 임금인 264만 9천 원의 절반에도 못 미치고 있으며, 청년층 여성의 월평균 임금인 163만 8천 원에 비해서도 낮은 상태에 있다. 이와 같은 임금격차는 기존에 많은 연구에서 활용되었던 최소자승 선형회귀모델을 바탕으로 한 Oaxaca-Blinder 임금분해방식을 통해 분석할 수 있다.

〈표 4〉 분위별 성별, 연령별 임금격차

(단위: 만 원)

	평균	10%분위	50%분위	90%분위
중고령 남성 월임금	265	100	200	500
중고령 여성 월임금	129	50	110	200
청년층 여성 월임금	164	80	150	250

임금격차는 분위별로 다른 양상을 보인다(표 4 참조). 이는 임금구조가 분위별로 상이하기 때문에 임금격차가 발생할 수 있음을 의미하는데, 최소자승 선형회귀모형을 이용한 임금분해 방식만으로는 이와 같이 성별 임금격차의 분위별로 다른 양상을 해석할 수 없다. 따라서 앞서 제Ⅱ장에서 설명하고 있는 것과 같이 최소자승 선형회귀모형과 함께 무조건부 분위수 회귀분석 방법을 이용해 중고령층 남성과 여성 임금근로자의 임금격차, 그리고 청년층 여성과 중고령 여성 임금근로자의 저임금층, 중위임금층, 고임금층 임금격차를 분석한다.

### 1. 성별 임금격차 요인 분해

〈표 5〉는 중고령 임금근로자의 성별 임금격차를 최소자승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석을 이용해 얻은 결과를 Oaxaca-Blinder 임금분해방식을 통해 분석한 내용이다.<sup>2)</sup> 임금분해는 제Ⅱ장에서 소개하고 있는 것과 동일한 방식을 사용하고 있으며, 중고령 여성을 차별받는 대상으로 해 중고령 남성과

〈표 5〉 중고령 임금근로자의 성별 임금격차

	(1) OLS	(2) Q10	(3) Q50	(4) Q90
중고령남성 월평균임금(A)	216.70***	106.79***	226.25***	522.76***
중고령여성 월평균임금(B)	102.98***	52.40***	105.40***	211.16***
격차(A/B)	2.104***	2.038***	2.147***	2.476***
변수의 차이로 설명되는 격차	1.603***	1.664***	1.548***	1.267***
변수의 차이로 설명되지 않는 격차	1.313***	1.225***	1.387***	1.953***

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 표의 결과는 분석에서 사용된 로그함수를 다시 월평균임금으로 전환시킨 것임. 임금분해에 사용된 최소자승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석의 결과는 <부표 1>과 <부표 2>를 참조

의 임금격차를 분석하고 있다. <표 5>에서 모형 1은 최소자승 선형회귀분석의 결과를 이용해 임금분해를 한 것이고, 모형 2, 모형 3, 모형 4는 각각 무조건부 분위수 회귀분석의 10분위, 50분위, 90분위의 분석결과를 바탕으로 임금분해한 결과이다. 그리고 <표 6>은 변수별로 임금분해 분석결과를 정리해 놓은 것이다.

<표 6> 중고령 임금근로자의 성별 임금격차 : 변수별

	최소자승 회귀분석	무조건부 분위수 회귀분석		
		10분위	50분위	90분위
변수의 차이로 설명되는 임금격차				
가구주여부	1.040*	1.033	1.039	1.000
연령	0.998	0.998	0.998	0.999
배우자유무	1.012***	1.025***	1.018***	1.009
교육수준	1.031***	1.023**	1.016*	1.047***
경력	1.080***	1.019**	1.082***	1.096***
교육훈련여부	1.010***	0.999	1.008**	1.019***
노동시간	1.009***	1.038***	0.990***	0.998
중사상지위	1.039***	1.052***	1.074***	0.987
한시직노동	1.004***	1.004**	1.003	1.000
시간제노동	1.106***	1.180***	1.053***	1.004
비전형노동	1.002	1.001	1.010***	0.999
노조가입여부	1.003	0.995	1.011***	0.980***
기업규모	1.057***	1.039***	1.035***	1.062***
산업	1.014	1.034	1.024	0.982
직종	1.081***	1.092***	1.089***	1.064***
변수의 차이로 설명되지 않는 격차				
가구주여부	1.006	1.016	1.002	1.016
연령	0.974	1.005	0.961	0.897**
배우자유무	1.028	1.120**	1.069**	1.025
교육수준	1.014	0.979	1.013	1.087**
경력	1.001	0.990	1.058***	0.848***
교육훈련여부	1.005	0.993	1.001	0.991
노동시간	0.582***	0.499***	0.564***	0.741**
중사상지위	1.034*	1.051	0.982	1.131***
한시직노동	0.993	0.976	0.997	1.052***
시간제노동	0.929***	0.883***	0.968**	1.022
비전형노동	0.981*	0.999	0.964***	0.945**
노조가입여부	0.993***	0.995	1.001	0.960***
기업규모	1.051***	1.039	1.014	1.083*
산업	0.994	1.067	0.952	0.794**
직종	1.120	0.772	0.753**	4.228***
상수	2.018***	2.895***	3.349***	0.771

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

우선 평균적으로 보면(모형 1) 중고령 남성 임금근로자의 월평균 임금은 여성 월평균 임금의 두 배 이상이며, 교육수준, 연령, 경력, 교육훈련여부, 노동시간, 종사상 지위, 산업 및 직종 등과 같은 변수들이 동일해질 경우 여성의 임금이 약 1.60배 상승해 임금격차가 줄어들 수 있음을 확인할 수 있다. 하지만 이와 같이 변수의 차이로 인해 설명되는 격차를 모두 남성과 여성의 생산성의 차이로 해석할 수는 없다. 여기에는 생산성의 차이도 포함되어 있지만 노동시간을 동일하게 했을 때, 그리고 상용직여부, 한시직여부, 시간제여부, 비전형노동여부, 노조가입 여부, 기업규모, 산업, 직업과 같은 일자리 특성과 관련된 변수들을 동일하게 했을 때 증가하게 되는 중고령 여성의 임금이 포함되어 있기 때문이다.

중고령 성별 임금격차에 미치는 영향을 변수별로 살펴보면 이런 일자리 특성 변수를 동일하게 해 줄일 수 있는 중고령 남성과 여성의 임금격차가 생산성 관련 변수들의 동일화로 줄일 수 있는 임금격차보다 더 큰 것으로 나타난다. 교육수준, 교육훈련여부, 경력과 같은 생산성과 관련된 변수를 동일하게 할 경우 중고령 여성의 임금은 1.13배 증가하는 수준이지만, 일자리 특성과 관련된 변수를 동일하게 할 경우 중고령 여성의 임금은 1.34배 증가해 현재 47.5% 수준이던 중고령 여성의 임금이 63.8%까지 상승하게 된다.

변수의 차이로 설명되지 않는 계수값의 차이에 의한 임금격차는 기존의 연구들에서 차별로 인한 임금격차로 해석되어 왔었는데, 상수항의 차이를 포함하고 있으며 교육수준이 같거나 동일한 일자리에 종사하는데도 존재하는 중고령층 남성과 여성의 임금격차를 반영한다. 분석결과에 따르면 계수값이 동일해지면 중고령층 여성의 월평균 임금이 1.31배 증가해 남성과의 격차가 줄어드는 것으로 나타났는데, 이는 생산성 변수가 동일하고 하는 일이 같아도 중고령층 여성은 남성보다 76.2% 수준의 임금을 받을 수밖에 없음을 의미한다.

변수별로 보면 교육수준, 교육훈련여부, 경력에 대한 계수값의 차이가 동일해질 경우 중고령층 여성의 임금은 1.02배 증가하는 것으로 계산되지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다. 이는 동일한 교육수준, 경력, 교육훈련에 대한 차별 시정으로 중고령 여성의 임금격차가 크게 줄어들지는 않는 것을 의미한다. 반면 동일한 종사상 지위, 기업규모에 있는 노동자들에게 발생하는 차별적



요인들을 제거함으로써 줄어드는 성별 임금격차가 더 큰 것으로 나타나고 있다. 이는 지금의 성별 임금격차를 해소하는 데 있어 상대적으로 일자리 특성의 차이와 함께 일자리에 따른 성차별적 대우가 중요하다는 것을 의미한다.

한편 분석결과에 따르면 노동시간, 시간제 노동자 여부 등과 관련된 차별 시정의 경우에는 오히려 성별 임금격차를 더욱 증가시키는 것으로 나타났다. 이때 노동시간의 계수값 차이는 장시간 노동을 하지만 그에 대해 충분한 대가를 받지 못하는 중고령 남성과 분리된 노동시장에 직면해 있는 중고령 여성 임금 근로자의 현실이 반영된 것으로 해석할 수 있다(Barkume, 2010; 이정아, 2013). 또한 비정규직으로 종사하는 이들의 비중이 큰 중고령 여성의 경우 상대적으로 정규직과 비정규직 사이의 임금격차가 중고령 남성보다 크지 않기 때문에 발생한 결과로 볼 수 있다.

최소자승 선형회귀분석을 통한 이와 같은 분석결과는 평균적인 수준에서의 중고령 남성과 여성의 임금격차를 보여주고 있다. 이에 따르면 우선 중고령 남성과 중고령 여성은 상당한 수준의 임금격차가 존재하고 있으며, 이들 사이의 임금격차는 특히 종사상 지위, 고용형태, 산업, 직업과 같은 일자리 특성의 차이와 동일한 일자리에 있는 남성과 여성에게 존재하는 차별이 중요한 영향을 미치는 것으로 평가해 볼 수 있을 것이다.

이와 함께 본 연구는 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 임금분해를 통해 저임금층, 중위임금층, 고임금층의 임금분위별 성별 임금격차를 분석한다. 여기에서는 중고령 남녀 10분위(모형 2), 50분위(모형 3), 90분위(모형 4)에서의 임금격차에 대해 분석하고 있는데, 분석결과에 따르면 고임금군 사이의 비교로 갈수록 중고령 남성대비 여성의 상대적 임금격차가 더욱 커짐을 확인할 수 있다. 10분위, 50분위, 90분위에서의 중고령 남성 대비 여성의 임금수준은 49.1%, 46.6%, 40.4%이다.

분석결과를 보면 먼저 임금수준이 높을수록 변수의 차이로 설명할 수 있는 임금격차가 줄어든다는 것을 확인할 수 있다. 10분위에 대한 분석결과를 보면 변수의 차이를 없앨 경우 여성의 임금이 1.66배 증가해 중고령층 남성 대비 중고령층 여성의 임금이 49.1%에서 81.7%로 상승하는 반면, 50분위에 해당하는 중위임금층의 경우 1.55배가 증가해 중고령 남성의 46.7% 수준이었던 중고령

층 여성의 임금이 72.1%로 상승하는 것으로 나타났다. 90분위에서는 변수의 차이를 없앨 경우 중고령층 여성의 임금은 1.27배 증가해 중고령층 남성 대비 40.4% 수준에서 51.2% 수준으로 높아지는 데 그친다.

변수별로 보면 상대적으로 저임금군에서는 일자리 특성의 동일화로 줄일 수 있는 성별 임금격차가 더 큰 반면, 고임금군에서는 동일한 생산성 관련 변수를 갖게 함으로써 줄일 수 있는 성별 임금격차가 더 큰 것으로 나타났다. 생산성 관련 변수의 동일화로 10분위에서는 1.04배의 중고령 여성의 임금을 증가시킬 수 있지만 90분위에서는 1.17배로 증대된다. 반면 일자리 특성과 관련된 변수의 동일화의 경우 10분위에서는 1.46배의 임금을 증가시키지만 90분위에서는 1.08배 증가시키는 데 머문다.

변수의 차이로 설명할 수 있는 임금격차와는 반대로 변수의 차이로 설명할 수 없는 격차는 고임금군에서 더 큰 것으로 나타났다. <표 5>를 보면 10분위에서 90분위로 갈수록 변수의 차이로 설명할 수 없는 임금격차가 더 커짐을 확인할 수 있다. 이는 기존의 연구들에서 차별로 인한 임금격차로 설명되었던 임금격차가 고임금군일수록 더 크다는 것을 의미한다.

그리고 변수별로 보면 임금수준에 따라 차별의 양상이 상이함을 확인할 수 있는데, 생산성과 관련된 변수의 계수값 동일화는 10분위와 90분위에서는 임금격차를 증가시키는 반면, 50분위에서는 임금격차를 줄이는 것으로 나타났으며, 일자리 특성과 관련된 변수의 경우 계수값을 같게 할 경우 10분위와 90분위에서는 중고령층 여성의 임금을 증가시켜 임금격차 감소에 기여하는 반면, 50분위에서는 임금격차를 더 크게 한다. 이는 저임금층과 고임금층에서의 임금격차 해소를 위해서는 일자리 특성과 관련된 차별을 줄이는 정책이, 중위임금층에서는 생산성 변수와 관련된 차별해소 정책이 보다 효과적으로 작용할 수 있음을 의미한다. 또한 고임금 군에서의 임금격차의 상당 부분은 유리천장으로 볼 수 있는 직종에 있어서의 차별로 인한 것임을 확인시켜 준다. 특히 이와 같은 결과는 사회적 문제로 지적되는 중고령 저임금 여성 임금근로자의 경우 일자리 특성의 동일화와 함께 이와 관련된 차별 시정을 통해 임금상승 및 성별 임금격차 감소를 달성할 수 있음을 보여준다.

## 2. 연령대별 임금격차 분석

<표 7>은 청년층 여성 임금근로자와 중고령층 여성 임금근로자의 임금격차를 최소화승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석을 이용해 얻은 결과를 바탕으로 Oaxaca-Blinder 임금분해방식을 통해 분석한 것이다.<sup>3)</sup> 앞서와 동일한 임금분해방식을 이용하고 있으며 중고령 여성 임금근로자를 차별받는 대상으로 하여 청년층 여성 임금근로자와의 임금격차를 비교하고 있다. 분석결과에서 모형 1은 최소화승 선형회귀분석의 결과를 이용해 임금분해를 한 것이고, 모형 2, 모형 3, 모형 4는 각각 무조건부 분위수 회귀분석의 10분위, 50분위, 90분위의 분석결과를 바탕으로 임금분해를 한 것이다. 그리고 <표 8>은 변수별 자세한 임금격차 분석결과를 나타내고 있다.

최소자승 선형회귀분석 결과를 이용한 임금분해 분석을 통해 평균 임금격차에 대해 살펴보면(모형 1), 청년층 여성의 월평균 임금은 141만 8천 원으로 중고령층 여성 월평균 임금 103만 원보다 1.38배 크다. 중고령층 여성의 임금은 중고령층 남성뿐만 아니라 청년층 여성보다도 현저히 낮은 것이다. 그리고 중고령층과 청년층 여성의 임금격차는 변수의 차이로 설명되는 격차가 큰 것으로 나타났는데, 변수를 동일하게 했을 때 중고령층 여성의 임금은 1.33배 증가해 청년층 여성 임금의 72.6% 수준에서 96.9%까지 상승한다.

<표 7> 여성 임금근로자의 연령대별 임금격차

	(1) OLS	(2) Q10	(3) Q50	(4) Q90
청년층 여성 월평균임금(A)	141.78***	83.34***	159.17***	262.78***
중고령 여성 월평균임금(B)	102.98***	52.40***	105.40***	211.16***
격차(A/B)	1.377***	1.590***	1.510***	1.244***
변수의 차이로 설명되는 격차	1.334***	2.167***	1.329***	0.905
변수의 차이로 설명되지 않는 격차	1.032	0.734***	1.137***	1.376***

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

3) 표의 결과는 분석에서 사용된 로그함수를 다시 월평균 임금으로 전환시킨 것임. 임금분해에 사용된 최소화승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석의 결과는 <부표 2>와 <부표 3>을 참조

〈표 8〉 여성 임금근로자의 연령대별 임금격차 : 변수별

	최소자승 회귀분석	무조건부 분위수 회귀분석		
		10분위	50분위	90분위
변수의 차이로 설명되는 임금격차				
가구주여부	0.986***	0.989	0.987**	0.982*
연령	1.039***	1.093***	1.025***	1.006
배우자유무	0.990*	1.012	1.006	0.943***
교육수준	1.122***	1.256**	1.191***	1.063
경력	0.947***	0.957	0.991	0.807***
교육훈련여부	1.012***	1.014***	1.009***	1.016***
노동시간	0.991***	0.972***	0.999	1.000
종사상지위	1.088***	1.181***	1.072***	1.017
한시직노동	1.004***	1.004	1.004***	1.007***
시간제노동	1.039***	1.192***	1.014***	1.007
비전형노동	0.998	0.945***	0.988*	1.015
노조가입여부	1.005***	0.997	1.003*	1.012***
기업규모	1.033***	1.019**	1.023***	1.057***
산업	0.972	0.974	0.945**	1.019
직종	1.082***	1.265***	1.050**	0.977
변수의 차이로 설명되지 않는 격차				
가구주여부	0.998	1.009	0.994	1.043
연령	1.177***	1.395***	1.138***	0.922
배우자유무	0.990	0.979	0.974	1.092*
교육수준	1.015	0.908	0.935*	1.109
경력	1.039**	0.975	1.041**	1.111***
교육훈련여부	1.011*	1.028	1.005	0.989
노동시간	0.831***	1.295*	0.689***	0.765**
종사상지위	0.979	0.930	0.987	1.041
한시직노동	0.993	0.978	0.991	1.024
시간제노동	0.979**	0.762***	1.005	1.013
비전형노동	0.991	1.079***	1.027**	0.921***
노조가입여부	0.996**	0.995	1.000	0.976***
기업규모	0.990	0.958	0.966*	1.076
산업	0.967	1.423***	0.923	0.763**
직종	0.979	0.565	0.801	3.763**
상수	1.137	0.789	2.126**	0.469

주: \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

변수별로 구분해 보면 생산성 관련된 변수보다 일자리 특성과 관련된 변수를 동일하게 함으로써 증가시킬 수 있는 중고령층 여성의 임금 부분이 더 큰 것으로 나타났다. 교육수준, 교육훈련여부, 경력과 같은 생산성 관련된 변수의 차이

를 동일하게 할 경우 중고령 여성의 월평균 임금은 1.07배 증가하는 데 그치지  
만, 중고령층 여성과 청년층 여성 사이의 상이한 종사상 지위, 고용형태, 노조  
가입 여부, 기업규모, 산업, 직업과 같은 일자리 특성 변수를 동일하게 할 경우  
중고령 여성의 임금은 1.24배 증가한다.

이는 중고령층 여성이 받는 연령차별을 줄이는 데 있어서 중고령층 여성의  
일자리 특성을 변화시키는 것이 중요한 역할을 할 수 있음을 가리킨다.

상대적으로 청년층과 중고령층 여성 사이 변수의 차이로 설명되지 않는 임금  
격차는 크지 않지만, 변수별로 보면 생산성 관련된 변수에 대한 계수값의 차이  
는 어느 정도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 동일한 경력을 가졌거나  
교육훈련 수준이 같은 경우에도 중고령층 여성보다 청년층 여성이 더 높은 임  
금을 받는 차별이 존재함을 의미한다. 이때 연령에 대한 계수값의 차이를 동일  
하게 했을 때 증가하는 중고령층 여성의 임금이 상대적으로 큰 것은 청년층에  
서의 연령증가가 중고령층에서의 연령증가보다 임금이 더 긍정적인 영향을 미  
치는 현실을 반영한다고 할 수 있다. 연령대별 임금격차에 대한 평균 수준에서  
의 분석결과는 앞서 중고령 성별 임금격차에 대한 평균 수준에서의 분석과 비  
슷한 양상을 보이는 것으로 평가할 수 있다. 임금격차의 수준은 상대적으로 작  
았지만 존재했으며, 여기에는 중고령 임금격차에서와 마찬가지로 일자리 특성  
의 차이, 그리고 동일한 일자리 특성을 가졌음에도 중고령 여성이 직면하는 차  
별이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일자리 특성과 관련된 변수,  
계수값의 차이가 중고령 여성의 저임금, 노동시장 내 차별에 중요한 원인이라  
는 것을 의미한다.

반면 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 임금분해를 통해 여성 임금근로자  
의 연령대별 임금격차를 임금분위에 따라 분석한 결과를 보면, 앞서 중고령층  
성별 임금격차와는 달리 청년층 여성과 중고령층 여성의 상대적 임금격차는 임  
금분위가 높을수록 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 분석결과에 따르면 고임금  
층으로 갈수록 절대적 임금격차는 증가하지만 상대적 임금은 감소한다.

이때 변수의 차이로 설명되는 임금격차는 고임금군일수록 줄어드는 것으로  
나타났다. 10분위에 해당하는 저임금군의 경우 중고령층 여성의 변수가 청년층  
여성과 같아질 경우 임금이 두 배 이상 증가해 임금이 역전되는 것을 확인할

수 있다. 반면 고임금군에 해당하는 90분위의 경우 중고령층 여성의 변수를 청년층 여성의 변수와 동일하게 할 경우 오히려 격차가 더 커지는 것으로 나타났다.

변수별로 살펴보면 10분위에서의 임금격차는 생산성으로 인한 격차도 크고 일자리 특성이 상이하기 때문에 발생하는 임금격차도 큰 것을 확인할 수 있다. 그렇기 때문에 변수의 동일화로 늘어나게 되는 여성의 상대적 임금도 큰 것이다. 생산성과 관련된 변수를 동일하게 할 경우와 일자리 특성과 관련된 변수를 같게 할 경우 중고령 여성의 임금은 각각 1.22배, 1.68배 증가한다. 이는 저임금층에서는 생산성과 관련된 차이도 있지만, 청년층과 구별되는 일자리 특성으로 인해 발생하는 임금격차가 크다는 것을 가리킨다.

하지만 고임금층일수록 설명되는 임금격차는 줄어드는데, 고임금층에 해당하는 90분위의 경우 일자리 특성의 동일화는 중고령 여성의 임금을 1.11배 증가시킬 수 있지만 생산성 변수의 동일화는 오히려 임금격차를 더 크게 하는 것으로 나타났다. 중고령층 여성의 경력이 더 길기 때문에 임금격차를 줄이는 결과가 가져온 부분이 있지만, 저임금층과 비교해보면 생산성 관련 변수의 동일화로 증가하는 중고령 여성 임금근로자의 상대적 임금수준이 고임금층에서 더 작아짐을 확인할 수 있다.

변수의 차이로 설명되지 않는 임금격차는 고임금군일수록 더 큰 것으로 드러났다. 10분위에서는 계수값의 차이를 없앨 경우 중고령 여성의 임금을 감소시켜 임금격차가 더 벌어지는 결과를 가져오는 반면, 90분위에서는 중고령 여성의 임금을 1.38배나 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 기존의 차별적 임금격차가 저임금군에는 적은 것으로 저임금 여성의 경우 청년층이나 중고령층 모두 상당한 수준의 차별적 대우에 직면해 있는 현실을 반영한다.

변수별로 살펴보면 생산성과 관련된 계수값의 차이를 없앨 경우 90분위를 제외하고는 중고령 여성의 임금을 오히려 줄이는 결과를 낳아 임금격차를 크게 하는 것으로 나타났다. 이는 현재 중고령 여성의 경우 교육수준 자체는 낮지만 교육수준이 같을 경우 청년층보다 더 높은 임금을 받기 쉬움을 의미한다. 하지만 90분위의 경우 생산성과 관련된 계수값의 차이를 없앴으로써 임금격차를 줄일 수 있었다. 일자리 특성 관련 변수의 계수값 동일화의 경우 10분위와 90분위에서는 임금격차를 크게 줄이는 것으로 나타났다. 이는 평균 수준의 임금분

해에서는 관측되지 않았던 결과이다.

이상의 결과는 중고령층 여성의 임금격차를 줄이는 데 있어 중고령 남성과의 성차별도 중요하지만 다른 연령층과의 차이도 중요함을 드러낸다. 분석결과에 따르면 전반적으로 일자리 특성을 청년층 여성과 같게 함으로써 중고령층 여성의 임금을 증대시켜 연령대별 임금격차를 줄일 수 있는 것으로 나타났으며, 특히 저임금층에서 효과가 큰 것으로 확인되었다. 또한 같은 일자리를 가지더라도 중고령층 여성은 낮은 임금을 받는 것으로 확인되어 이에 대한 차별시정을 통해서도 저임금층과 고임금층에서 청년층과 중고령 여성 임금근로자의 임금격차를 줄일 수 있을 것으로 나타났다.

## V. 결 론

본 논문에서는 2012년 8월 경제활동인구조사 부가자료를 이용해 중고령 여성 노동자의 노동시장 내 차별에 대해 고찰하였다. 제Ⅲ장에서는 시간당 임금을 이용한 등위임금선과 산업×직업 매트릭스 분석을 통해 저임금 일자리에 집중된 여성 고령자의 노동시장 현실에 대해 살펴보았고, 제Ⅳ장에서는 최소자승 선형회귀분석과 무조건부 분위수 회귀분석 결과를 이용한 Oaxaca-Blinder 임금 분해방식을 통해 중고령층 남성과 여성, 청년층 여성과 중고령층 여성 임금근로자 사이의 임금격차에 대해 분석하였다.

분석의 결과는 다음의 다섯 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 중고령층 여성은 저임금 일자리에 편중되어 분포해 있으며, 성별뿐만 아니라 연령에 의해서도 직종분리가 나타난다. 등위임금선을 통한 분석에 따르면 중고령층 여성 임금근로자는 82%가 3번째 등위선 아래 포함되어 있으며 최저임금 미만을 받는 노동자도 20.5%나 되었다. 산업×직업 매트릭스도 중고령층 여성 임금근로자의 일자리는 저임금 일자리에 편중되어 있음을 보여준다.

둘째, 중고령층 여성 임금근로자는 중고령층 남성, 청년층 여성 임금근로자에 비해 상대적으로 임금이 낮지만, 종사상 지위, 고용형태, 노조가입 여부, 기업규모, 산업, 직종과 같은 일자리 특성이 동일해질 경우 상당한 임금상승이 이

루어져 임금격차를 줄일 수 있는 것으로 나타났다.

셋째, 중고령층 여성 임금근로자의 상대적 저임금에는 차별적 대우로 인한 부분도 상당함을 알 수 있다. 중고령층 남성, 청년층 여성 임금근로자와의 임금격차를 분석한 결과를 보면, 변수의 차이로 인한 임금격차도 존재하지만, 그것으로 설명되지 않는 임금격차도 중요한 영향을 미치고 있다. 특히 동일한 교육 수준이나 경력에 대해 다른 대우를 받았음에도 발생하는 임금격차도 있지만, 동일한 일자리 특성을 가진다고 할지라도 중고령 여성이라는 이유로 감수하는 임금격차도 존재하는 것으로 나타났다.

넷째, 분위별로 임금격차의 양상이 상이하다. 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 임금격차 분석결과를 보면, 중고령층 남성과 여성 임금근로자의 경우 고임금군일수록 상대적 임금격차가 커지는 반면, 청년층 여성과 중고령층 여성 임금근로자의 경우 저임금군일수록 상대적 임금격차가 커진다. 그리고 두 경우에서 모두 고임금군으로 갈수록 변수의 차이로 설명되지 않는 차별적인 임금격차가 더욱 확대됨을 확인할 수 있었다.

다섯째, 저임금 중고령층 여성의 임금수준을 개선하기 위해서는 중고령층 여성이 중고령층 남성, 청년층 여성과 같은 일자리 특성을 가질 수 있도록 하는 방법과 같은 일자리를 가지더라도 중고령층 여성이란 이유로 받는 차별을 없애 주는 것이 효과적이다. 무조건부 분위수 회귀분석을 이용한 분석결과에 따르면 저임금군에서는 중고령층 남성, 청년층 여성과의 임금격차 모두에서 생산성과 관련된 변수의 동일화나 계수값의 동일화보다 일자리 특성과 관련된 변수와 계수를 함께 함으로써 증가하는 중고령층 여성의 임금이 더 큰 것으로 나타났다.

이상의 결과는 중고령층 여성 노동자의 노동 현실은 성별에 따른 차별과 연령에 의한 차별의 중첩으로 인한 저임금 노동시장의 상호구성으로 설명할 수 있으며, 이로 인해 빈곤의 위험에 쉽게 노출될 수 있음을 보여준다. 나아가 중첩된 차별이 계속될 경우 중고령 여성의 경제적 참여는 이들을 경제활동에 참가하게 하려는 정부의 노력에도 불구하고 줄어들 수 있다는 것을 가리키고 있다. 그러므로 정부는 중고령층 여성 노동자들의 노동시장 진입 촉진 정책에 앞서 중고령층 여성 노동자들이 직면하고 있는 중첩적 차별을 해결하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.



분석결과는 종사상 지위나 고용형태, 산업, 직종 등에 있어 중고령층 여성이 중고령층 남성이나 청년층 여성의 비중이 큰 양질의 일자리에 진출할 수 있도록 하거나 중고령층 여성이 많은 일자리의 임금을 인상할 수 있도록 하는 방안, 또는 중고령층 남성이나 청년층 여성과 같은 일을 하고 있음에도 낮은 임금을 받는 중고령층 여성의 차별을 시정하기 위한 조치라는 두 측면에서의 정책 방안이 모두 차별 개선에 긍정적인 효과를 거둘 수 있음을 나타내고 있다. 이는 중고령 여성이 처한 현실을 개선하는 데 최저임금 인상, 나쁜 일자리의 질적 수준 제고 등 노동시장 내 중고령층 여성 노동자의 일자리 질 개선 정책과 함께 경력단절, 승진과 관련된 여성에 대한 차별해소, 양질의 일자리에 대한 중고령층 여성의 접근방안 개선 등 중고령층 여성이 직면하고 있는 차별을 개선시키는 정책들이 효과를 거둘 수 있음을 의미한다. 또한 분석결과는 저임금층에서는 연령차별 시정정책이, 고임금층에서는 소위 유리천장이라 불리는 성별차별 개선정책이 중고령 여성의 중첩적 차별을 완화하는 데 있어 보다 중요한 역할을 할 수 있는 것을 보여 주고 있다. 이는 이상의 정책들과 함께 관리직, 전문직으로의 여성 진입 촉진 및 해당 직종 내 성차별 시정 등 상대적으로 임금이 높은 중고령 여성을 위한 정책, 민간수요가 지속적으로 증가하고 있는 사회서비스업에서의 중고령 여성 일자리 확대를 통한 저임금 중고령 여성 노동자의 일자리 질적 수준 제고 등 저임금 중고령 여성 노동자를 위한 정책들이 중고령 여성 노동자의 중첩적 차별 완화에 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

본 연구는 경제활동인구조사 부가자료의 임금에 영향을 미치는 다양한 변수들을 이용해 분석하였다. 하지만 이와 관련해 향후 가구부문에 대한 변수와 사업체, 지역에 대한 추가적인 변수들을 이용한 연구가 진행되어야 할 것으로 생각된다. 이는 개별 노동자들의 임금 및 임금구조는 가구, 사업체, 지역 등에 의해서도 영향을 받을 수 있기 때문이다. 경제활동인구조사 부가자료에서는 이에 대한 구체적인 정보가 부족해 이와 관련된 분석은 할 수 없었다. 그러나 이러한 한계에도 기존 연구에서 사용된 변수들을 이용해 집단 간 임금격차를 분석하는데 있어 평균 수준의 분석에 머물지 않고 분위별 분석을 통해 저임금층, 중위임금층, 고임금층에서 각각의 임금격차를 분석한 것과 등위임금선을 통해 중고령 여성 임금근로자의 현실을 직관적으로 보여주는 것은 본 연구가 가진 장점이라

할 수 있을 것이다. 이와 함께 35세 이상 50세 미만의 여성 연령층을 추가한 임금격차 분석을 통해 전 생애 주기에 걸쳐 여성 임금근로자의 임금이 어떻게 결정되며 어떤 차이를 보이는지에 대한 분석도 향후 진행되어야 할 중요한 연구로 생각된다. 중고령 여성의 중첩된 차별이라는 주제에 보다 집중하고, 출산 및 육아 등의 자료를 갖추고 있지 못한 경제활동인구조사 부가자료의 한계 등으로 인해 본 연구에서는 해당 연령대 여성에 대해서는 다루고 있지 못하는데, 향후 여성의 생애주기를 중심으로 보다 많은 변수를 통해 연구를 진행해야 할 것이다.

중고령 노동자의 노동시장 참여가 더욱 중요해진 최근의 상황을 감안했을 때, 앞으로 추가적인 자료를 통한 분석으로 보다 자세한 중고령 여성의 중첩된 차별에 대한 여러 연구가 진행되어야 할 것으로 보인다. 나아가 중고령 여성의 현실을 개선시키고 노동시장 참여를 통해 삶을 개선시킬 수 있는 구체적인 방안에 대한 연구 역시 지속되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김교성·김성욱·이정면·노혜진(2008). 「빈곤의 측정과 규모에 관한 연구」. 『한국사회복지조사연구』 19: 297~319.
- 김수완(2010). 「복지국가의 여성가구주 노인 빈곤에 관한 비교연구」. 『사회보장연구』 26(2): 285~316.
- 김은하·백학영(2012). 「성별 저임금근로의 위험과 임금격차」. 『노동정책연구』 12(2): 75~104.
- 남재량(2007). 「비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구: 패널자료를 사용한 분석」. 『노동경제논집』 30(2): 1~31.
- 박선권(2013). 「‘생산적 노화’ 개념에 대한 비판적 고찰」. 『민주사회와 정책연구』 23: 172~200.
- 박영란(2004). 「빈곤의 여성화: ‘신빈곤’시대의 여성과 탈빈곤 정책의 뉴패러다임」. 『아세아연구』 47(2): 61~95.

- 방하남 · 신동균 · 김동현 · 신현구(2005). 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』. 한국노동연구원.
- 석재은 · 임정기(2007). 「여성노인과 남성노인의 소득수준 격차 및 소득원 차이와 결정요인」. 『한국노년학』 27 (1) : 1~22.
- 송미영(2008). 「한국 여성노인의 빈곤: 성인지적 사회적 배제 관점에서」. 『한국노년학연구』 17 : 49~72.
- 신광영(2011). 「한국의 성별 임금격차: 차이와 차별」. 『한국사회학』 45 (4) : 97~127.
- 안태현(2012). 「임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석」. 『응용경제』 14 (1) : 127~149.
- 윤진호(2007). 『한국의 저임금 고용: 그 결정요인과 정책과제』. 한국노총 중앙연구원.
- 이정아(2013). 「초과노동과 임금 결정의 수행성」. 『경제와 사회』 97 : 226~251.
- 이해리(2005). 「여성노인 노동력의 배제와 통합에 대한 고찰」. 『여성학논집』 22 (2) : 35~69.
- 정주연 · 이정아(2012). 「국내 노동시장과 고령자: 활동적 고령화 논의의 재고」. 신관호 외. 『고령화 시대 삶의 패러다임』. 고려대학교 출판부. pp.96~108.
- 최현수 · 류연규(2003). 「우리나라의 노인빈곤 동향 및 빈곤구성에 대한 연구」. 『한국노년학연구』 23 (3) : 143~160.
- 황수경(2003). 『여성의 직업선택과 고용구조』. 한국노동연구원.
- Barkume, A.(2010). “The Structure of Labor Costs with Overtime Work in U.S. Jobs.” *Industrial and Labor Relations Review* 64 (1) : 128~142.
- Blinder, A. S.(1973). “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.” *The Journal of Human Resources* 8 (4) : 436~455.
- Bernstein, J. and H. Hartmann(2000). “Defining and Charaterizing the Low-Wage Labor Market.” in Kaye, K. and D. S. Nightingale (eds.). *The Low-Wage Labor Market: Challenges and Opportunities for Economic Self-Sufficiency*.

- Washington, DC: Urban Institute. pp.15~40.
- Firpo, S., Fortin, N. N., and T. Lemieux(2009). “Unconditional Quantile regressions.” *Econometrica* 77 (3) : 953~973.
- Fortin, N., Lemieux, T., and S. Firpo(2011). “Decomposition Methods in Economics.” in Ashenfelter, O. and D. Card (eds.). *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier. pp.1~102.
- Koenker, R.(2005). *Quantile Regression*. New York: Cambridge University Press.
- Koenker, R. and G. Basset(1978). “Regression Quantiles.” *Econometrica* 46 (1) : 33~50.
- Levin-Waldman, O. M.(2011). *Wage Policy, Income Distribution, and Democratic Theory*. New York : Routledge.
- Machado, J. A. and J. Mata(2005). “Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distribution Using Quantile Regression.” *Journal of Applied Econometrics* 20 (4) : 445~465.
- Melly, B.(2005). “Decomposition of Difference in Distribution Using Quantile Regression.” *Labour Economics* 12 (4) : 577~590.
- Oaxaca, R. L.(1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.” *International Economic Review* 14 (3) : 693~709.
- Williamson, J. M. and T. M. Smeeding(2004). “Sliding into Poverty? Cross-National Patterns of Income Source Change and Income Decay in Old Age.” CRR Working Paper 2004-25. Center for Retirement Research at Boston College.

〈부표 1〉 중고령 남성 임금근로자에 대한 회귀분석 결과

		최소자승 회귀분석	무조건부 분위수 회귀분석		
			10분위	50분위	90분위
가구주여부		0.070*	0.058	0.068	0.001
연령		0.002	0.028***	0.004	-0.025**
연령제곱		-0.001***	-0.003***	-0.002***	0.001*
배우자유무		0.075***	0.152***	0.112***	0.054
교육 수준	초졸 이하	-0.059***	-0.085*	-0.047	0.005
	중학교졸	-0.012	-0.043	-0.014	-0.021
	고등학교졸	-	-	-	-
	2년제대졸	0.048*	0.010	0.098**	0.063
	4년제대졸	0.085***	0.008	0.011	0.175***
	대학원졸	0.184***	0.063	0.051	0.513***
경력(근속연수)		0.016***	0.008*	0.028***	-0.005
경력제곱		0.000	0.000	0.000***	0.001***
교육훈련여부		0.075***	-0.009	0.060**	0.139***
노동시간		0.003***	0.012***	-0.003***	-0.001
종사상 지위	상용직	-	-	-	-
	임시직	-0.140***	-0.186***	-0.256***	0.047
	일용직	-0.213***	-0.377***	-0.184***	0.129**
한시직노동		-0.059***	-0.066**	-0.048*	-0.001
시간제노동		-0.663***	-1.089***	-0.340***	-0.023
비전형노동		-0.032	-0.017	-0.185***	0.026
노조가입여부		0.027	-0.043	0.083***	-0.162***
기업 규모	5인 이하	-	-	-	-
	5~9인	0.181***	0.225***	0.139***	0.051
	10~29인	0.217***	0.240***	0.175***	0.094**
	30~99인	0.197***	0.195***	0.151***	0.109**
	100~299인	0.252***	0.212***	0.178***	0.229***
	300인 이상	0.423***	0.264***	0.249***	0.504***
산업		-	-	-	-
직업		-	-	-	-
상수		5.251***	4.077***	5.480***	6.517***
표본수		3,527	3,527	3,527	3,527
조정된 R <sup>2</sup>		0.674	0.330	0.494	0.327

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 산업과 직업 변수를 독립변수로 사용하였음. 그 결과는 생략함.

〈부표 2〉 중고령 여성 임금근로자에 대한 회귀분석 결과

		최소자승 회귀분석	무조건부 분위수 회귀분석		
			10분위	50분위	90분위
가구주여부		0.055***	0.018	0.063***	-0.039
연령		0.012*	0.040**	0.006	0.018
연령제곱		-0.002***	-0.005***	-0.001**	-0.001
배우자유무		0.038*	0.000	0.022	0.021
교육 수준	초졸 이하	-0.088***	-0.079	-0.062***	-0.202***
	중학교졸	-0.067***	-0.036	-0.052**	-0.244***
	고등학교졸	-	-	-	-
	2년제대졸	0.130**	0.268**	0.033	0.394**
	4년제대졸	0.212***	0.156	0.074	0.739***
	대학원졸	0.260***	0.225	0.076	0.662***
경력(근속연수)		0.007**	0.010	0.011***	0.016*
경력제곱		0.000***	0.000	0.000**	0.002***
교육훈련여부		0.058***	0.017	0.055**	0.173***
노동시간		0.016***	0.028***	0.011***	0.007**
종사상 지위	상용직	-	-	-	-
	임시직	-0.181***	-0.254***	-0.200***	-0.150**
	일용직	-0.314***	-0.494***	-0.241***	-0.072
한시직노동		-0.031	0.027	-0.035*	-0.197***
시간제노동		-0.289***	-0.458***	-0.175***	-0.136
비전형노동		0.042	-0.013	-0.041	0.246***
노조가입여부		0.175***	0.064	0.056	0.769***
기업 규모	5인 이하	-	-	-	-
	5~9인	0.102***	0.177***	0.073***	-0.015
	10~29인	0.123***	0.132**	0.123***	-0.057
	30~99인	0.153***	0.197***	0.196***	-0.018
	100~299인	0.191***	0.134	0.201***	0.115
	300인 이상	0.309***	0.198	0.231***	0.423***
산업		-	-	-	-
직업		-	-	-	-
상수		4.549***	3.014***	4.271***	6.777***
표본수		2,735	2,735	2,735	2,735
조정된 R <sup>2</sup>		0.644	0.327	0.406	0.455

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 산업과 직업 변수를 독립변수로 사용하였음. 그 결과는 생략함.

〈부표 3〉 청년층 여성 임금근로자에 대한 회귀분석 결과

		최소자승 회귀분석	무조건부 분위수 회귀분석		
			10분위	50분위	90분위
가구주여부		0.051***	0.039	0.048**	0.065*
연령		0.043***	0.109***	0.042***	-0.027**
연령제곱		-0.002***	-0.005***	-0.002***	0.002***
배우자유무		0.024*	-0.029	-0.014	0.139***
교육 수준	초졸 이하	-0.054	-0.073	-0.184*	-0.045
	중학교졸	-0.046	-0.377***	-0.191***	0.092
	고등학교졸	-	-	-	-
	2년제대졸	0.100***	0.191***	0.076***	0.022
	4년제대졸	0.188***	0.152***	0.152***	0.217***
	대학원졸	0.309***	0.291**	0.224***	0.568***
경력(근속연수)		0.017***	-0.025	0.031***	0.011
경력제곱		0.000	0.002	-0.001*	0.004***
교육훈련여부		0.099***	0.117***	0.074***	0.132***
노동시간		0.011***	0.035***	0.002	0.000
종사상 지위	상용직	-	-	-	-
	임시직	-0.175***	-0.158***	-0.226***	-0.090***
	일용직	-0.484***	-1.312***	-0.248***	0.006
한시직노동		-0.059***	-0.060	-0.071***	-0.108***
시간제노동		-0.399***	-1.840***	-0.149***	-0.069
비전형노동		0.008	0.281***	0.061*	-0.074
노조가입여부		0.084***	-0.055	0.048**	0.226***
기업 규모	5인 이하	-	-	-	-
	5~9인	0.051***	0.077	0.026	0.017
	10~29인	0.099***	0.071	0.069***	0.058
	30~99인	0.173***	0.142**	0.137***	0.142***
	100~299인	0.194***	0.154**	0.168***	0.225***
	300인 이상	0.301***	0.145**	0.188***	0.564***
산업		-	-	-	-
직업		-	-	-	-
상수		4.677***	2.778***	5.026***	6.019***
표본수		3,408	3,408	3,408	3,408
조정된 R <sup>2</sup>		0.667	0.584	0.358	0.284

주: 1) \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

2) 산업과 직업 변수를 독립변수로 사용하였음. 그 결과는 생략함

The Mutual Construction of Aged Women Workers and the Low Wage Work : The Study on Gender and Age Discrimination and Occupational Segregation of Aged Women

Kim, Soohyun · Yi, Junga · Jeong, Jooyeon

This study analyzes gender and age discrimination against women aged 50-64 in the labor market. The situation of aged women, that they are confronted with gender discrimination and age discrimination at the same time in the labor market, was not addressed well in the prior studies of productive ageing, active ageing, gender discrimination and feminization of poverty. So this study explores this discrimination of aged women using wage contour, industry-job matrix and Oaxaca-Blinder wage decomposition method based on ordinary least square regression and unconditional quantile regression. The results show that aged women's job are tend to be limited to low wage work and occupational gender segregation coexists with age segregation together, low wages of aged women are caused by the difference of job characteristics and discriminative treatments rather than different productivity, and the aspects of wage disparities and discriminations of quantile wage groups are different. And this is also proved that reducing the discrepancy of job characteristics between others and the discrimination from the discrepancy of the job characteristics are effective to improve the situation of aged women who should not pay equally.

Keyword : wage differential of aged women, gender discrimination, age discrimination, wage contour, unconditional quantile regression