

## 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해

김태홍\*

### 초 록

우리나라 비정규직 여성근로자의 임금수준은 정규직 남성근로자의 52.4%에 불과하다. 우리나라 여성은 성차별, 비정규직은 고용형태 차별을 받고 있는 것으로 나타나서, 여성 비정규직은 성별과 고용형태에 기반을 둔 복합차별에 노출되었을 가능성이 크다. 이에 따라 여성 비정규직근로자의 임금 및 근로조건을 보면 다른 근로자집단에 비해서 상대적으로 임금 및 근로조건 등이 상당히 열악하다. 그 동안 임금격차와 요인분해 연구들은 기본적으로 성별임금격차 혹은 격차분해를 연구하거나 혹은 고용형태별 임금격차 혹은 격차분해를 연구함에 따라, 성별 임금격차와 고용형태별 임금격차의 특성 비교, 성 및 고용형태로 인해서 복합적으로 나타나고 있는 임금격차 정도와 요인을 파악하는데 한계가 있었다.

이에 따라 본 논문에서는 증대하고 있는 여성근로자, 비정규근로자 그리고 비정규직인 여성근로자의 열악한 임금수준의 현황과 그 원인을 분석하기 위해서, 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인을 분석하였다. 본 논문의 분석 결과에 의하면 성별임금격차의 44.9%는 차별 등 설명할 수 없는 요인에 기인한 것으로 나타났고, 고용형태별 임금격차를 보면 차별 등에 의한 임금격차부분은 18.9%이었다. 즉, 고용형태별 임금격차의 경우 차별 등에 의한 임금격차부분은 성별임금격차보다 훨씬 적었다. 이에 따라 여성 특히 비정규직 여성의 임금을 개선하기 위해서는 남녀고용차별 해소와 함께, 여성근로자집단에서 더 심각하게 나타나는 정규직과 비정규직간의 임금차별을 해소하는 것이 시급한 것으로 나타났다.

주제어 : 성별임금격차, 고용형태별 임금격차, 임금격차분해, 복합차별, 고용구조, 정규직, 비정규직, 임금함수

\* 한국여성정책연구원 선임연구위원(kimth@kwidimail.re.kr)

## I. 서론

우리나라 여성근로자 중에서 비정규근로자 구성비는 2003년 39.5%에서 점진적으로 증가하는 추이를 보여 2012년에는 41.5%이었다<sup>2)</sup>. 이와 같은 여성 비정규직근로자는 성별과 고용형태에 기반을 둔 복합차별(multiple discrimination)에 노출되어 있다. 이에 따라 여성 비정규직근로자는 다른 근로자집단에 비해서 상대적으로 임금 및 근로조건 등이 상당히 열악하다, 즉, 성별 고용형태별로 구분한 근로자집단의 시간급을 기준으로 한 임금수준을 보면 남성 정규직, 남성 비정규직, 여성 정규직 그리고 여성 비정규직 순으로, 여성정규직근로자는 남성 비정규근로자보다 임금수준이 더 낮았다. 또한 여성 비정규근로자의 임금수준은 2011년 기준 남성 정규직의 52% 수준이었다.

성별 고용형태별 임금격차 분석은 크게 임금격차를 분석하거나 혹은 임금격차의 요인을 분석하는 방법이 있다. 그러나 지금까지 임금격차를 분석한 선행연구를 보면 대부분이 성별 임금격차 혹은 격차분해 연구이거나 혹은 고용형태별 임금격차 혹은 격차 분해 연구이다. 즉, 기존의 연구들을 보면 성별임금격차를 분해한 연구로 금재호(2011)는 옥사카와 랜섬(Oaxaca and Ransom, 1994)의 방법론에 따라 성별임금격차를 분해하는데, 생산성 격차로 설명되는 비중이 2005년(57.3%) 이후 축소되어 2008년 54.2% 수준까지 낮아졌다. 정진화(2007)은 옥사카와 랜섬의 분해방법을 사용하여 성별 임금격차를 분해하였는데, 분석결과에 의하면 1985~2004년 동안 생산성 차이에 의한 임금격차는 크게 줄어들었으나 가격 차이에 의한 임금격차는 매우 미미한 감소세를 보였다.

그리고 고용형태별 임금격차 연구의 경우 대부분 정규직과 비정규직 임금격차를 측정하는 연구가 대부분이다. 즉, 안주엽, 정성미(2012)는 상대임금의 변화를 고용형태별 구조요인(상대임금의 수준을 고려한 비정규직 중 비중의 변화)과 임금요인(비정규직 중 비중을 고려한 상대임금의

2) 통계청, KOSIS DB-경제활동인구조사-근로형태별 부가조사, 8월 기준.

변화)으로 요인분해하여, 고용형태별, 특히 기간제근로, 시간제근로 및 파견근로의 상대임금 상승(또는 하락) 여부와 이의 상대적 비중에 미치는 효과를 분석하였다. 김용민, 박기성(2006)은 사업체실태조사를 이용하여 사업체의 고정효과를 통제한 후 정규직과 비정규직의 임금격차를 추정하였는데, 분석결과에 의하면 사업체 고유의 이질성을 통제하면 임금격차가 6.8%로 축소되었다. 김선애, 김진영(2011)은 비정규직 근로자와 동일한 특성을 지닌 것으로 보이는 정규직 근로자를 매치하여 양자의 임금격차를 분석하였는데, 분석결과 정규직과 비정규직의 임금 차이는 거의 존재하지 않는 것으로 나타났다. 이에 비해 상대적으로 적은 임금격차요인을 분석한 연구인 남재량(2007)은 경제활동인구조사의 부가조사를 이용하여 옥사카 방식으로 고용형태별 임금격차 요인분해를 하였는데, 분석결과에 의하면 전체임금격차의 91.2%가 생산성 차이에 의한 것으로 나타났다. 그리고 김태홍(2001)은 노동부의 임금구조기본조사의 원자료를 사용하여 옥사카 방식으로 비정규직근로자의 성별임금격차 요인을 분석하였다.

이와 같은 연구들은 기본적으로 성별임금격차 혹은 격차분해를 연구하거나 혹은 고용형태별 임금격차 혹은 격차분해를 연구함에 따라, 성별 임금격차와 고용형태별 임금격차의 특성 비교, 성 및 고용형태로 인해서 복합적으로 나타나고 있는 임금격차 정도와 요인을 파악하는데 한계가 있었다. 이에 따라 본 논문에서는 증대하고 있는 여성, 비정규직 그리고 비정규직인 여성근로자의 열악한 임금수준의 현황과 그 원인을 분석하기 위해서, 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인을 분석하였다.

## II. 성별 고용형태별 임금 수준 및 격차 현황

### 1. 성별 고용형태별 임금격차

본 논문에서는 최근 증가하고 있는 성과임금(인센티브)제도 도입으로

인해서 연간특별급여가 전체 임금수준에서 차지하는 구성비가 급증함에 따라, 임금수준을 월총액급여를 월실근로시간으로 나눈 시간급을 기준으로 임금수준과 격차를 분석하였다.<sup>3)</sup> 이에 따라 성별 고용형태별로 구분한 임금근로자의 시간급 임금수준을 보면 <표 1>과 같았다. 즉, 임금수준이 가장 높은 집단은 남성 정규직으로 시간급 17,329원이고, 그 다음은 남성 비정규직 11,652원, 여성 정규직 11,329원, 여성 비정규직 9,085원이었다. 즉, 여성 정규직은 남성 비정규직의 임금보다 미미하나 더 낮았다.

남녀근로자를 비교하면 남성 임금수준은 16,047원인데 비해서 여성은 10,444원으로, 남성근로자의 65.1%에 불과하였다. 정규직의 남녀근로자 임금수준은 각각 17,329원, 11,329원으로 여성은 남성임금의 65.4%인데 비해서, 비정규직의 남녀 임금수준은 각각 11,652원, 9,085원으로 여성은 남성의 78.0%이었다. 즉, 비정규직근로자의 성별임금비는 78.0%로 정규직보다 훨씬 성별격차가 적었다.

고용형태별 근로자 수준을 보면 정규직근로자의 임금수준은 15,289원인데 비해 비정규직은 10,279원으로, 정규직의 67.2% 수준이었다. 남성근로자의 정규직 및 비정규직 임금비는 67.2%인데 비해서 여성근로자의 임금비는 80.2%로, 여성은 남성보다 고용형태별에 따른 임금격차가 훨씬 적은 특징을 보였다. 즉, 성별 임금격차는 고용형태별 임금격차보다 훨씬 더 컸다. 또한 여성근로자의 고용형태별 임금비는 80.2%로 다른 집단에 비해서 상당히 적었고, 비정규직의 성별임금비도 78.0%로 다소 적었다. 남성 정규직과 여성 비정규직의 임금수준을 보면 각각 17,329원, 9,085원으로 양 집단의 임금비는 52.4%로 상당히 컸다.

3) 연간특별급여는 전년도 연간상여금 및 (고정상여금과 변동상여금으로 구성된) 성과급 총액으로 구성됨. 변동상여금은 기업 이윤에 따라 일시적·불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해서 지급하는 성과금을 나타냄. 고용노동부(2011), p. 11.

〈표 1〉 우리나라 성별 고용형태별 임금수준 및 임금격차

(단위: 원)

		5인 미만	5 ~ 29인	30 ~ 299인	300인 이상	전체
시간급						
남성	정규직	10,761	15,224	17,485	26,593	17,329
	비정규직	9,013	12,485	12,607	19,773	11,652
	전체	10,018	14,592	16,782	25,875	16,047
여성	정규직	7,917	10,218	12,441	18,425	11,329
	비정규직	7,836	10,094	9,774	14,657	9,085
	전체	7,869	10,181	11,743	17,483	10,444
남녀 전체	정규직	9,451	13,496	16,005	24,318	15,289
	비정규직	8,284	11,458	11,285	17,102	10,279
	전체	8,853	12,974	15,144	23,229	13,822
정규직	남성	10,761	15,224	17,485	26,593	17,329
	여성	7,917	10,218	12,441	18,425	11,329
	전체	9,451	13,496	16,005	24,318	15,289
비정규직	남성	9,013	12,485	12,607	19,773	11,652
	여성	7,836	10,094	9,774	14,657	9,085
	전체	8,284	11,458	11,285	17,102	10,279
정규 비정규 전체	남성	10,018	14,592	16,782	25,875	16,047
	여성	7,869	10,181	11,743	17,483	10,444
	전체	8,853	12,974	15,144	23,229	13,822
상대임금비						
고용형태별 임금비 = (비정규직근로자 임금/정규직근로자 임금) × 100						
고용 형태별	남성	83.8	82.0	72.1	74.4	67.2
	여성	99.0	98.8	78.6	79.6	80.2
	전체	87.7	84.9	70.5	70.3	67.2
성별 임금비 = (남성근로자 임금/여성근로자 임금) × 100						
성별	정규직	73.6	67.1	71.2	69.3	65.4
	비정규직	86.9	80.8	77.5	74.1	78.0
	전체	78.6	69.8	70.0	67.6	65.1
성별 고용형태별 임금비 = (여성 비정규직 임금/ 남성 정규직 임금) × 100						
성별 고용형태별		72.8	66.3	55.9	55.1	52.4

출처: 고용노동부(2011), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 가중치 부여, 임금 및 근로시간  
결측치 제외함.

## 2. 기업규모에 따른 성별 고용형태별 임금격차

기업규모별로 구분해서 임금수준을 보면 전반적으로 사업체 규모가 클수록 임금수준이 높은 특징을 보였다. 즉, 상시근로자 5인 미만 사업체에 종사하는 근로자의 임금수준은 8,853원인데 비해서, 30~299인 사업체는 15,144원 그리고 300인 이상은 23,229원이었다. 남녀근로자의 기업규모별 임금비는 유사하여, 5인 미만 사업체 종사근로자의 임금수준을 남녀 각각 100으로 하면 300인 이상 사업체 남녀임금수준은 각각 258.3, 247.1이었다. 이에 비해 정규직과 비정규직의 기업규모별 임금비를 보면 5인 미만 사업체 임금수준을 남녀 각각 100이면, 300인 이상은 각각 257.3, 206.4로서 상당한 차이가 있었다. 즉, 비정규직근로자는 기업규모별 임금격차가 다른 집단에 비해서 상대적으로 적었다. 성별 고용형태별 근로자집단의 기업규모별 임금격차를 보면 기업규모별 임금격차가 가장 적은 집단은 여성 비정규직으로 5인 미만 사업체 근로자 임금을 100.0으로 하면 5~29인 128.8, 30~299인 124.7 그리고 300인 이상이 187.1이었다. 그 다음으로는 남성 비정규직, 여성 정규직, 남성 정규직 순으로 기업규모별 임금격차가 적었다.<sup>4)</sup>

기업규모에 따른 성별 고용형태별 임금격차를 보면 <표 1>에서와 같이, 모든 근로자집단은 기업규모가 작을수록 임금격차가 적은 특징을 보였다. 먼저 성별임금비를 보면 5인 미만 기업의 경우 78.6%인데 비해서, 300인 이상 대기업에서는 67.6%이었다. 정규직과 비정규직 근로자의 성별임금비를 보면 상대적으로 비정규직 근로자의 성별임금비가 더 적어서 5인 미만 기업의 경우 86.9%이었다. 또한 고용형태별 임금비를 보면 5인 미만 기업은 87.7%, 300인 이상 대기업에서는 70.3%이었다. 남성근로자의 정규직과 비정규직 임금비는 5인 미만 기업의 경우 83.8%인데 비해서 여성은 99.0%로 비정규직과 정규직의 임금수준이 거의 같았다. 즉, 우리나라는 비정규직보다 정규직에서의 성별임금격차문제가 더 심각하였고, 여성에 비해서 남성의 정규직과 비정규직간 임금격차가 더 심각한 것으로

4) 종업원 수 5인 미만, 5~29인, 30~299인, 300인 이상 사업체별 임금격차를 보면 남성 비정규직은 각각 100.0, 138.5, 139.9, 219.4, 여성 정규직 100.0, 129.1, 157.1, 232.7 그리고 남성 정규직은 100.0, 141.5, 162.5, 247.1이었음.

나타났다. 마지막으로 남성 정규직과 여성 비정규직의 임금격차를 보면 앞에서 이미 언급한 바와 같이 여성 비정규직의 임금은 남성 정규직의 52.4%에 불과하였다.

### III. 성별 고용형태별 임금격차 요인분해

#### 1. 분석모형

지금까지는 우리나라 성별 고용형태별 임금수준과 임금격차의 현황과 특징을 살펴보았다. 아래에서는 이와 같은 임금격차의 원인을 살펴보기 위해서 성별 고용형태별 임금격차를 가져오는 요인을 구체적으로 분석하였다.

일반적으로 성별 혹은 고용형태별 임금격차를 가져오는 요인을 분석하는 방법은 다양하나 기본적으로 분석대상 집단별로 임금함수를 각각 추정하고, 추정된 계수를 이용하여 임금격차의 요인을 분해한다. 성별 혹은 고용형태별로 임금격차가 발생하는 원인을 세부적으로 분석하는 방법은 크게 두 가지 방식 즉, 삼분법(Three-fold)과 이분법(Two-fold) 방식이 있다. 두 방식을 좀 더 자세히 살펴보면 먼저 분석하고자 하는 집단을 A와 B 집단이라 하고 각 집단의 임금을  $Y_A$ ,  $Y_B$ 라고 하면,  $E(Y)$ 는 임금변수의 기댓값이 된다. 식 (1)에서 임금을 나타내는  $Y$ 를 선형모형(linear model)으로 설정하고, 임금함수의 설명변수를  $X$ 라고 하면 식 (2)과 같이 나타낼 수 있다. 그리고  $E(\beta_i) = \beta_i$ ,  $E(\epsilon_i) = 0$ 라고 가정하면 양 집단의 평균임금차이는  $E(Y_i) = E(X'_i \beta_i + \epsilon_i) = E(X'_i \beta_i) + E(\epsilon_i) = E(X'_i) \beta_i$ 가 됨으로 식 (3)와 같이 나타낼 수 있다.

이와 같은 두 집단 간의 임금격차를 가져오는 원인을 분석하기 위해서 식 (3)을 재정렬하면 평균임금격차는 식 (4)와 같이 나타낼 수 있다. 식 (4)는 임금격차를 3개 부분으로 구분해서 나타냄에 따라, three-fold 요인분해라고 한다. 식 (4)에서 첫째항  $E$ 는  $[E(X_A) - E(X_B)]' \beta_B$ 를 나타내며, 이는 두 그룹 간 독립변수의 평균, 즉, 개개인의 특성을 나타내는 학력, 경력

등과 같은 독립변수의 평균 차를 의미한다. 이를 부존효과(Endowment effect)라고 지칭한다. 둘째 항  $C$ 는  $E(X_B)'(\beta_A - \beta_B)$ 이며 이것은 독립변수의 변화가 종속변수에 미치는 영향을 두 그룹간의 계수 차이를 나타낸다. 마지막으로, 셋째 항의  $I$ 는 식 (4)의 마지막 부분으로  $[E(X_A) - E(X_B)]'(\beta_A - \beta_B)$ 을 나타내며, 이는 두 그룹간의 계수차이와 독립변수의 평균차를 곱한 것으로 이 둘의 상호영향을 의미한다.

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (1)$$

$$Y_i = X'_i \beta_i + \epsilon_i, \quad E(\epsilon_i) = 0, \quad i \in A, B \quad (2)$$

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

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) \quad (4)$$

$$+ [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta_B) = (E + C + I)$$

임금격차의 원인을 파악하기 위한 또 다른 방식으로 이분법 분해방법이 있다. 이 방식은 계수를 추정하는데 있어, 두 그룹간의 격차에 영향을 미치는 못하는 비차별적 계수,  $\beta^*$ 가 있다고 가정한다. 이는 차별이 존재하지 않을 때 추정된 임금함수의 계수로 순수하게 두 그룹간의 평균임금 격차만을 반영한다. 그러면 임금격차는 식 (5)과 같이 나타낼 수 있다. 즉, 식 (5)와 같이 Two-fold 방식으로 나타낼 수 있게 되는데, 이 경우 첫째 항인  $Q = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^*$ 는 두 그룹간의 특성(예를 들어 연령, 교육 수준 등) 차이로 인한 설명 가능한 부분을 나타낸다. 두 번째 항인  $U = [E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)]$ 는 설명될 수 없는 요인에 의한 임금격차를 나타낸다. 여기서  $E(X_A)'(\beta_A - \beta^*)$ 는 차별적 요인으로 인해 A그룹이 자신의 평균임금 이상으로 얻는 임금프리미엄,  $E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)$ 는 차별적 요인으로 B그룹이 자신의 평균 임금보다 낮게 받는, 불이익을 보는 임금의 크기라 할 수 있다.

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^* + [E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)] \quad (5)$$

$$R = (Q + U) \tag{6}$$

임금격차의 분해에서 기준계수(benchmark coefficients)집합인  $\beta^*$ 는 임금함수에서 비차별계수이다. 임금격차 분해모형에서 이러한  $\beta^*$ 를 설정하는 방법은 다양한데, 옥사카(R. L. Oaxaca, 1973)와 블린더(A. S. Blinder, 1973)는 분석대상 집단 중에서 단지 한 집단에만 차별이 이루어지고 있다는 가정하고  $\beta^* = \widehat{\beta}_A$  혹은  $\beta^* = \widehat{\beta}_B$ 을 사용하였다.<sup>5)</sup> 레이머서(C. W. Reimers, 1983)은 비차별 매개변수벡터에 대한 추정치로 양 집단의 추정계수 평균 즉,  $\beta^* = 0.5 \widehat{\beta}_A + 0.5 \widehat{\beta}_B$  그리고 코튼(J. Cotton, 1988)은 분석대상 집단의 규모( $n_i$ )를 추정계수의 가중치로 부여하는 방식 즉,  $\beta^* = \frac{n_A}{n_A + n_B} \widehat{\beta}_A + \frac{n_B}{n_A + n_B} \widehat{\beta}_B$ 으로 분석하였다. 뉴마크(D. Neumark, 1988)은 풀링표본(pooled sample)으로 추정된 계수의 사용을 제안하였고, 옥사카와 랜섬(1994)도 양 집단의 풀링모델(pooled model)로부터 추정된 계수를 사용하여 임금격차를 분해하였다.

식 (7)은 이러한 옥사카와 랜섬 및 그 외에 연구자들이 제안한 방식을 일반화한 것이다. 여기서  $W, I$ 는 각각  $A$  집단의 추정계수에 부여한 상대적 가중치행렬과 단위행렬을 나타낸다. 따라서  $W = I$ 이면 옥사카방식인  $\beta^* = \widehat{\beta}_A$ ,  $W = 0.5I$ 이면 레이머서(1983)의  $\beta^* = 0.5 \widehat{\beta}_A + 0.5 \widehat{\beta}_B$ 를 나타낸다. 옥사카와 랜섬의 분해방식에서 가중치는 식 (8)과 같은 방식으로 나타낼 수 있다. 식 (8)에서  $X$ 는 관찰된 데이터행렬을 나타낸다.

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' [W\beta_A + (I - W)\beta_B] + [(I - W)'E(X_A) + W'E(X_B)]' (\beta_A - \beta_B) \tag{7}$$

$$\widehat{W} = \Omega = (X_A'X_A + X_B'X_B)^{-1} X_A'X_A \tag{8}$$

본 연구에서는 성별 혹은 고용형태별로 각각 추정된 임금함수를 기초로 실제 성별 임금격차와 고용형태별 임금격차 중에서 차별에 기인한 부분과

5) R. L. Oaxaca는 이것을 지수문제(index number problem)라고 함.

생산성 차이에 기인한 부분 등으로 임금격차의 요인을 분해한다. 그리고 이와 같은 임금격차 요인을 분해하는 분석방법으로는 위에서 설명한 방법 중에서 이분법(Two-fold)방식으로 분석하였고,  $\beta^*$ 를 추정하는 가중치로는 옥사카와 랜섬의 방식을 이용하였다.

## 2. 분석 자료와 변수

본 연구를 위해서 사용된 자료는 고용노동부의 2011년 「고용형태별 근로실태조사」 원자료이다. 고용형태별 근로실태조사의 모집단은 한국표준산업분류(제9차 개정)에 의한 임금근로자 1인 이상 민간부문의 전 산업체에 종사하는 근로자이다.<sup>6)</sup> 그리고 조사대상은 1인 이상 임금근로자를 고용하고 있는 사업체중 총화계통추출방법에 의해 추출된 약 32,000개 표본사업체 및 동 사업체에 종사하는 정규 및 비정규직근로자로서, 자영자, 고용주, 무급가족종사자 등 비임금근로자를 제외한 임금근로자이다.

본 분석에서는 조사된 표본근로자 중에서 설명변수와 관련된 사항에서 일부 결측치가 있는 근로자를 제외한 793,036명을 대상으로 하였다. 분석에 사용된 임금수준은 최근 연봉제 및 성과배분(인센티브)제도의 확산으로 인해서 연간특별급여가 월총액급여에서 차지하는 비율이 높음에 따라 정액급여와 초과급여 그리고 연간특별급여/12를 합한 월총액급여를 사용하였다. 그래서 종속변수는 시간당 월총액급여를 대수화하여 사용하였다. 설명변수는 고용형태별 근로실태조사에서 조사된 사업체 및 근로자특성에 대한 조사항목을 기준으로 <표 3>과 같이 설정하였다. 즉, 임금수준에 영향을 주는 인적특성과 관련된 변수로 연령, 연령제곱, 근속년수, 교육수준, 노동조합 가입 현황 그리고 직종과 관련 변수로 종사하는 산업, 직종 그리고 사업체 규모를 포함시켰다.

6) 고용노동부(2012), 「2011년 고용형태별 근로실태조사보고서」.

〈표 2〉 설명변수의 내용과 기초통계

	설명변수 내용	평균	표준편차	관측치(명)
연령(세)	연속변수(만 나이)	39.6	11.410	793,036
근속년수(연)	연속변수(현재 종사하고 있는 사업체 근속기간)	7.2	7.352	793,036
성별	남성이면=1, 그렇지 않으면 =0	6.5	0.481	504,522
정규직유무	정규직이면=1, 그렇지 않으면=0	38.0	0.435	592,429
중졸이하	교육수준의 기준더미변수	6.5	0.246	51,330
고졸	고졸이면=1, 그렇지 않으면=0	38.0	0.485	301,446
초대졸	초대졸이면=1, 그렇지 않으면=0	16.8	0.373	132,846
대졸	대졸이면=1, 그렇지 않으면=0	30.9	0.462	244,757
대학원졸	대학원졸이면=1, 그렇지 않으면=0	7.9	0.270	62,647
관리자	종사하는 직종의 기준더미변수	1.5	0.123	12,218
전문가	전문가이면=1, 그렇지 않으면=0	26.5	0.442	210,437
사무직	사무직이면=1, 그렇지 않으면=0	23.9	0.427	189,580
서비스	서비스이면=1, 그렇지 않으면=0	6.0	0.237	47,558
판매직	판매직이면=1, 그렇지 않으면=0	6.7	0.250	53,315
농림어업	농림어업숙련근로자이면=1, 그렇지 않으면=0	0.4	0.066	3,463
기능원	기능원이면=1, 그렇지 않으면=0	6.0	0.238	47,856
기계조작공	기계조작공이면=1, 그렇지 않으면=0	18.5	0.389	147,064
단순노무	종사 직종의 기준더미변수	10.3	0.304	81,535
노동조합더미	노동조합가입자이면=1, 그렇지 않으면=0	20.4	0.403	161,974
농어업	농어업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	1.0	0.098	7,763
광업	광업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	0.5	0.073	4,268
제조업	종사 사업체가 속하는 산업의 기준더미변수	23.2	0.422	184,134
전기가스	전기가스 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	1.8	0.132	14,138
하수폐기물	하수폐기물 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	0.7	0.081	5,178
건설업	건설업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	3.0	0.171	24,033
도소매업	도소매업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	9.1	0.287	71,900
운수업	운수업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	9.6	0.294	75,902
숙박음식	숙박음식 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	5.1	0.221	40,759
출판영상	출판영상 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	4.6	0.210	36,624
금융보험	금융보험 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	5.3	0.223	41,678
부동산임대	부동산임대 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	3.6	0.187	28,874
전문과학	전문과학 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	5.6	0.230	44,339
사업시설	사업시설 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	2.8	0.166	22,537
교육서비스	교육서비스 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	7.4	0.262	58,717
보건업	보건업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	10.3	0.304	81,532
예술스포츠	예술스포츠 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	3.6	0.187	28,755
기타개인서비스업	기타개인서비스업 종사자이면=1, 그렇지 않으면=0	2.8	0.164	21,895
1-4인	종사 사업체의 기업규모의 기준더미변수	5.9	0.236	46,767
5-29인	상시근로자 수가 5-29인=1, 그렇지 않으면=0	18.9	0.391	149,726
30-299인	상시근로자 수가 30-299인=1, 그렇지 않으면=0	41.4	0.492	327,964
300인 이상	상시근로자 수가 300인 이상=1, 그렇지 않으면=0	33.9	0.473	268,569

출처: 고용노동부(2011), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 분석.

### 3. 성별 고용형태별 인적특성 및 고용구조

성별 고용형태별로 분석대상 근로자를 비교분석하면 전체근로자의 평균연령은 39.6세, 평균 근속년수는 7.2년이다. 성별로는 <표 3>에서와 같이 남성근로자의 평균연령은 여성보다 높고, 평균근속년수도 길다. 이에 비해 정규직은 평균근속년수가 비정규직보다 훨씬 긴 반면에, 평균연령은 거의 같았다. 그리고 정규직 여성은 비정규 여성보다 평균연령은 낮은데 비해 근속년수는 훨씬 길고, 정규직 남성은 비정규직 남성과 평균연령은 거의 같으나 근속년수는 훨씬 길었다. 또한 정규직 남성과 여성을 비교하면 남성은 여성보다 연령이 더 많고 근속년수도 훨씬 길다. 이에 비해 비정규직의 경우 남성은 여성보다 연령은 많으나 근속년수는 오히려 더 짧았다.

학력별 분포를 보면 4년제 대졸 이상 근로자비율은 38.8%이고, 남성은 42.2%인데 비해서 여성은 32.9%로 훨씬 낮았다. 고용형태별로는 정규직 근로자는 동 비율이 41.4%인데 비해서 비정규직은 31.0%로 상당히 낮았다. 성별 고용형태별로 보면 동 비율이 가장 높은 근로자 집단은 남성 정규직으로 44.3%이고, 그 다음은 여성 정규직 34.8%, 남성 비정규직 32.6%, 여성 비정규직 29.5% 순이었다.

사업체 규모별 근로자 분포를 보면 종업원 수 300인 이상 사업체 종사자는 전체 33.9%이고, 남성근로자의 35.0%, 여성근로자의 31.9%가 대기업에 종사하고 있었다. 고용형태별로 보면 대기업과 종업원 수 5인 미만 영세사업체 종사자 비율은 정규직의 경우 각각 32.9%, 3.7%인 반면에, 비정규직은 각각 36.7%, 12.3%로 더 높았다. 그리고 대기업과 영세사업체 종사자비율은 남성 정규직은 각각 34.5%, 3.1%인데 비해 남성 비정규직은 각각 37.1%, 10.3%이고, 여성 정규직은 각각 29.3%, 5.2%인데 비해 여성 비정규직은 각각 36.4%, 14.4%이었다. 즉, 성별에 관계없이 정규직에 비해 비정규직의 대기업과 영세사업체에 종사하는 비율이 더 높았다.

성별 고용형태별로 산업별 종사자 구성비를 보면 여성 정규직은 보건서비스업 종사자 구성비가 25.0%로 상당히 높았고, 도소매·숙박업도 17.0%로 다소 높았다. 이에 비해 여성 비정규직근로자는 도소매·숙박업

(21.3%)과 교육서비스업 종사자 구성비(16.9%)가 상당히 높았고, 예술 및 기타 서비스업(11.1%)도 다른 집단에 비해 상대적으로 높았으나, 제조업 종사자 비율은 상당히 낮았다. 남성 정규직은 제조업(30.8%), 전기가스·건설·운수·하수폐기물(21.3%) 종사자 구성비가 압도적으로 높았고, 비정규직은 다른 집단에 비해서 산업별로 상당히 고르게 증가하고 있었다.

분석대상 근로자의 직종별 분포를 보면 관리 및 전문가가 10.7%, 사무직 24.5%, 서비스·판매직 12.7%, 기능공·기계조립공 23.9% 그리고 단순노무(농림어업 숙련근로자 포함) 28.0%이었다. 성별로 보면 <표 4>에서와 같이 남성의 관리 및 전문가 구성비는 26.9%(관리자 2.2%, 전문가 24.7%)인데 비해 여성은 30.1%(각각 0.4%, 29.7%)이었다. 그리고 여성근로자는 기능공·기계조립공 구성비를 제외하고 모든 직종의 구성비가 남성보다 높았다. 즉, 여성근로자는 직종별로 고른 분포를 보이는 반면에, 남성은 기능공·기계조립공 구성비의 상당히 높은 특징을 보였다.

<표 3> 성별 고용형태별 인적특성 및 고용분포

(단위: %)

	전체	성별		고용형태별		여성		남성	
		여성	남성	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
연령(세)	39.6	37.1	41.1	39.6	39.7	36.2	38.6	41.1	41.0
근속년수(연)	7.2	5.1	8.4	8.6	2.9	6.4	3.0	9.6	2.8
중졸이하	6.5	7.4	6.0	5.0	10.9	5.2	11.1	4.8	10.8
고졸	38.0	38.7	37.6	35.6	45.2	35.0	45.0	35.8	45.4
초대졸	16.8	21.0	14.3	18.0	12.9	24.9	14.4	15.0	11.2
대졸	30.9	26.5	33.4	34.5	20.0	30.2	20.1	36.4	19.8
대학원졸	7.9	6.4	8.8	6.9	11.0	4.6	9.4	7.9	12.8
관리자	1.5	0.4	2.2	2.0	0.2	0.6	0.0	2.6	0.5
전문가	26.5	29.7	24.7	27.2	24.6	33.0	24.1	24.6	25.1
사무직	23.9	27.3	21.9	26.9	15.1	32.2	19.1	24.5	10.6
서비스	6.0	10.4	3.5	4.2	11.2	7.8	14.7	2.7	7.2
판매직	6.7	9.7	5.0	5.4	10.7	6.4	15.2	4.9	5.5
농림어업	0.4	0.2	0.6	0.3	0.7	0.1	0.4	0.5	1.0
기능원	6.0	1.9	8.4	6.5	4.6	2.2	1.3	8.4	8.4
기계조작공	18.5	7.4	24.9	21.6	9.4	10.0	3.0	26.8	16.8
단순노무	10.3	13.1	8.7	5.8	23.5	7.7	22.2	5.0	24.9

	전체	성별		고용형태별		여성		남성	
		여성	남성	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
노동조합더미	20.4	11.3	25.6	26.4	2.8	16.9	1.8	30.6	3.9
농어업	1.0	0.6	1.2	0.8	1.5	0.4	1.0	1.0	2.1
광업	0.5	0.2	0.8	0.6	0.3	0.2	0.1	0.8	0.5
제조업	23.2	15.6	27.6	27.6	10.3	20.4	7.5	30.8	13.6
전기가스	1.8	0.8	2.4	2.1	0.8	0.8	0.7	2.7	0.9
하수폐기물	0.7	0.2	0.9	0.8	0.3	0.3	0.2	1.0	0.4
건설업	3.0	1.1	4.1	2.8	3.7	1.2	1.1	3.5	6.7
도소매업	9.1	10.9	8.0	8.6	10.5	10.3	12.0	7.9	8.7
운수업	9.6	3.7	12.9	11.2	4.7	4.7	1.9	14.1	7.9
숙박음식	5.1	7.7	3.7	4.3	7.7	6.7	9.3	3.2	6.0
출판영상	4.6	3.6	5.2	5.1	3.2	4.0	3.0	5.6	3.5
금융보험	5.3	6.9	4.3	4.3	8.2	4.9	10.3	4.0	5.7
부동산임대	3.6	2.9	4.1	3.0	5.5	2.2	4.0	3.4	7.2
전문과학	5.6	4.1	6.4	6.1	4.2	4.4	3.6	6.8	4.8
사업시설	2.8	3.4	2.5	2.7	3.3	3.2	3.6	2.4	3.0
교육서비스	7.4	9.5	6.2	4.4	16.2	5.2	16.9	4.1	15.5
보건업	10.3	20.9	4.2	10.3	10.2	25.0	13.8	3.8	6.2
예술스포츠	3.6	5.0	2.9	2.6	6.8	3.2	8.0	2.3	5.4
기타개인서비스업	2.8	3.0	2.6	2.8	2.6	2.9	3.1	2.8	2.1
1-4인	5.9	8.5	4.4	3.7	12.3	5.2	14.1	3.1	10.3
5-29인	18.9	19.8	18.3	19.5	17.2	22.2	15.9	18.3	18.6
30-299인	41.4	39.8	42.3	43.9	33.8	43.4	33.5	44.2	34.0
300인 이상	33.9	31.9	35.0	32.9	36.7	29.3	36.4	34.5	37.1

출처: 고용노동부(2011), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 분석.

고용형태별로 보면 정규직근로자는 비정규직에 비해서 관리 및 전문가, 사무직, 기능공·기계조립공 구성비가 더 높았다. 비정규직은 특히 서비스·판매직과 단순노무직의 구성비가 높았다. 성별 고용형태별로 구분해서 보면 여성 정규직근로자는 다른 근로자집단보다 관리 및 전문가 구성비(33.6%), 사무직(32.3%)의 구성비가 상당히 높았다. 그리고 여성 비정규직은 서비스·판매직 구성비(29.9%)가 상당히 높았고, 단순노무직(22.6%)도 다소 높았다. 남성 정규직은 다른 집단에 비해서 기능공·기계조립공의 구성비(35.2%)가 상당히 높았다. 남성 비정규직은 단순노무직

구성비(25.9%)가 상당히 높았고, 기능공·기계조립공도 상대적으로 높았다.

#### 4. 성별 고용형태별 임금함수 및 요인분해 추정

성별 고용형태별 근로자집단 각각의 임금수준을 결정하는 요인 분석과 이들 집단의 임금격차 요인 분해하기 위해서 본 논문에서는 먼저 성별 고용형태별 임금함수를 각각 추정하였다. 그리고 이러한 임금격차 요인분해 대상 집단 각각의 임금함수 추정결과와 함께 Oaxaca and Ransom 방식으로 대상집단의 풀링표본(pooled sample)으로 추계한 비차별적 추정계수( $\beta^*$ )를 이용하여, 성별 고용형태별 근로자집단의 임금격차를 요인분해 하였다.

먼저 남녀근로자의 임금함수의 추정결과는 <표 4>와 같았다. 임금함수의 추정계수를 보면 모든 설명변수의 추정계수가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 추정계수를 좀 더 자세히 보면 먼저 성별 고용형태별 교차변수 터미변수의 추정결과에 의하면 다른 임금결정요인을 통제하면 여성 비정규직에 비해서 여성 정규직의 임금수준은 3.6%, 남성 비정규직은 16.5% 그리고 남성 정규직은 21.3% 더 높았다. 연령변수의 추정계수를 보면 연령에 따른 임금상승폭은 4.5% 정도이었고, 근속년수가 1년 증가함에 따라 임금수준이 2.1%정도 상승하는 것으로 나타났다. 학력별 임금수준을 보면 중졸이하 근로자보다 고졸근로자의 임금수준은 6.8%, 전문대졸 16.6%, 대졸 33.2% 그리고 대학원졸은 63.82% 더 높았다. 노동조합 가입 터미변수는 음(-)의 방향으로 통계적으로 유의미하였다.

종사하는 직종터미의 추정계수를 보면 관리자의 임금수준은 단순노무직 종사자보다 55.8%나 높았다. 그 다음으로 임금수준이 높은 직종은 전문가(단순노무직 임금보다 36.3% 높음), 사무원(24.5%), 서비스종사자(22.1%), 기능원(20.2%), 판매직(20.0%) 순이었다. 남녀근로자의 근로자의 산업별 임금수준을 보면 다른 요인이 동일하면 제조업 종사자에 비해 금융보험업 종사자의 임금은 22.0% 높았고, 그다음은 건설업(18.3%), 광업(17.2%), 교육서비스업(16.6%) 순으로 높았다. 이에 비해 숙박음식업, 부동산임대업, 운수업, 기타 개인서비스업, 보건업 종사자는 제조업 종사자

보다 임금수준이 낮았다. 사업체 규모별로 보면 대기업에 종사하는 근로자일수록 임금수준이 높았다. 즉, 다른 조건이 동일하면 종업원 수 5인 미만인 영세사업체 종사 근로자에 비해서 종업원 수 300인 이상 대기업 종사 근로자의 임금수준은 35.6% 더 높았고, 30~299인 사업체 종사자 22.2%, 그리고 5~29인 사업체 종사자는 16.5%가 더 높았다.

성별로 구분해서 임금결정요인을 보면 여성근로자는 연령에 따른 임금 증가율이 남성근로자보다 낮으나, 근속년수에 따른 임금증가율은 더 높은 특징을 보였다. 학력에 따른 임금수준을 보면 대학원 졸업 여성과 고졸 및 대졸 여성근로자의 임금차이가 상당히 컸다. 노동조합 가입 더미변수의 추정계수를 보면 여성근로자는 노동조합에 가입한 경우 임금수준이 더 높았으나, 남성근로자는 그 반대였다.

〈표 4〉 남녀근로자의 임금함수 추정결과

	전체		여성		남성	
	추정계수	t-value	추정계수	t-value	추정계수	t-value
(상수)	7.4279 ***	1153.86	7.9141 ***	828.41	7.1566 ***	821.39
연령	0.0468 ***	164.26	0.0274 ***	61.44	0.0674 ***	173.77
연령제곱	-0.0005 ***	0.00	-0.0003 ***	-58.82	-0.0007 ***	0.00
근속년수	0.0207 ***	251.05	0.0242 ***	148.19	0.0190 ***	206.07
남성정규	0.2129 ***	124.02	-	-	-	-
여성정규	0.0355 ***	20.41	-	-	-	-
남성비정규	0.1654 ***	86.61	-	-	-	-
고졸	0.0677 ***	31.34	0.0634 ***	17.79	0.0749 ***	27.66
초대졸	0.1660 ***	65.48	0.1546 ***	36.74	0.1692 ***	53.49
대졸	0.3323 ***	132.30	0.3050 ***	72.27	0.3359 ***	108.51
대학원졸	0.6376 ***	206.65	0.7778 ***	145.93	0.5709 ***	151.83
노동조합더미	-0.0497 ***	-35.61	0.0146 ***	5.56	-0.0631 ***	-39.05
관리자	0.5583 ***	130.88	0.5303 ***	41.28	0.5841 ***	124.98
전문가	0.3625 ***	161.87	0.3388 ***	93.42	0.3905 ***	137.58
사무직	0.2451 ***	116.71	0.1631 ***	49.71	0.2977 ***	110.35
서비스	0.2206 ***	84.09	0.2308 ***	66.32	0.1709 ***	41.75
판매직	0.2001 ***	77.36	0.1048 ***	27.93	0.2718 ***	76.00

	전체		여성		남성	
	추정계수	t-value	추정계수	t-value	추정계수	t-value
농림어업	0.1212 ***	15.90	-0.0287 ***	-1.70	0.1744 ***	20.42
기능원	0.2023 ***	78.29	0.0156 ***	2.54	0.2468 ***	81.91
기계조작공	0.0740 ***	35.20	0.0277 ***	6.62	0.1018 ***	39.96
농어업	0.0885 ***	17.13	0.0059 *	0.58	0.0882 *	14.86
광업	0.1717 ***	26.58	0.0406 **	2.15	0.1627 **	23.77
전기가스	0.1496 ***	40.24	0.0227 **	2.50	0.1689 **	41.70
하수폐기물	0.1272 ***	21.62	0.0138 **	0.88	0.1275 **	20.19
건설업	0.1829 ***	61.72	0.1029 ***	13.76	0.1641 ***	51.03
도소매업	0.0478 ***	23.49	0.0207 ***	5.85	0.0731 ***	28.69
운수업	-0.0764 ***	-40.14	-0.0016	-0.34	-0.1078	-50.26
숙박음식	-0.0974 ***	-37.01	-0.0952 ***	-23.66	-0.0949 ***	-25.50
출판영상	0.1162 ***	46.03	0.0916 ***	19.11	0.1190 ***	40.26
금융보험	0.2201 ***	88.49	0.2643 ***	64.77	0.1766 ***	55.40
부동산임대	-0.0575 ***	-20.50	0.0670 ***	12.72	-0.1249 ***	-37.70
전문과학	0.0694 ***	29.18	0.0296 ***	6.48	0.0787 ***	28.38
사업시설	0.0361 ***	11.87	0.0452 ***	9.33	0.0300 ***	7.60
교육서비스	0.1663 ***	68.81	0.1293 ***	32.80	0.1473 ***	48.55
보건업	-0.0526 ***	-25.41	-0.0843 ***	-25.05	-0.0158 ***	-4.95
예술스포츠	0.0493 ***	17.34	0.1047 ***	23.84	-0.0337 ***	-8.82
기타개인서비	-0.0639 ***	-20.68	-0.0565 ***	-10.90	-0.0809 ***	-20.87
5-29인	0.1645 ***	73.08	0.1528 ***	48.10	0.1767 ***	56.95
30-299인	0.2221 ***	103.51	0.2341 ***	77.07	0.2247 ***	75.41
300인 이상	0.3564 ***	158.06	0.3399 ***	104.67	0.3568 ***	114.42
R-squared	0.5265		0.4631		0.5310	
관찰갯수(명)	793,028		288,504		504,022	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.5, \* p<0.1.

직종별 임금수준을 보면 남녀 모두 관리자 및 전문가의 임금수준은 다른 직종종사자보다 훨씬 높았다. 그러나 그 다음으로 임금수준이 높은 직종을 보면 여성근로자는 서비스직, 사무직, 판매직 순이었다. 그리고 여성 기능공과 기계조작공 및 조립공은 단순노무직의 임금수준과는 비슷하나, 여성 농림어업 숙련근로자는 단순노무직보다 더 낮았다. 이에 비해 남성 근로자는 사무직, 판매직, 기능원 순으로 임금수준이 높았다. 그리고 농림

어업 숙련근로자, 서비스직, 기계조작공 및 조립공의 임금수준은 단순노무근로자보다 더 높았다.

업종별로 보면 여성근로자는 금융보험업 종사자의 임금수준이 가장 높았고, 그 다음은 교육서비스업, 예술·스포츠·여가서비스업, 건설업 순으로 높았다. 이에 비해서 운수업, 기타 개인서비스업, 보건업, 숙박음식업 여성종사자는 제조업종사자보다 임금수준이 낮았다. 남성근로자도 금융보험업 종사자의 임금수준이 가장 높았으나, 그 다음은 전기가스수도업, 건설업, 광업 순으로 임금수준이 높았다. 이에 비해 운수업, 부동산임대업, 기타 개인서비스업, 숙박음식업, 예술·스포츠·여가서비스업, 보건업에 종사하는 남성근로자는 제조업 종사자보다 임금수준이 낮았다. 사업체 규모별로 보면 남녀근로자 모두 대기업에 종사하는 근로자일수록 임금수준이 높았고, 기업규모간 임금차이는 남녀가 비슷하였다.

고용형태별로 구분해서 임금함수를 추정결과에는 <표 5>와 같았다. 설명변수의 추정계수는 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직근로자의 임금함수 추정결과를 비교하면, 비정규직근로자는 정규직근로자에 비해 연령, 근속년수에 따른 임금상승폭이 낮았다. 즉, 정규직근로자의 연령과 근속년수에 따른 임금상승폭은 각각 5.0%, 2.2%인데 비해서, 비정규직은 3.5%, 2.0%이었다. 학력별 임금수준을 보면 정규직근로자는 중졸이하부터 대졸까지 학력별 임금격차가 상당히 큰데 비해서, 비정규직은 상대적으로 크지 않았다. 즉, 중졸이하 근로자 임금을 100.0으로 하면 대졸근로자 임금은 정규직의 경우 141.3인데 비해, 비정규직은 127.2에 불과하였다. 그러나 대학원졸업자과 그 외에 학력집단간의 임금비의 경우 비정규직이 정규직보다 훨씬 컸다. 또한 노동조합 가입 더미변수를 보면 정규직은 추정계수가 음(-)의 방향으로 통계적으로 유의미한데 비해서, 비정규직은 양(+)의 방향으로 유의미하였다. 즉, 비정규직근로자는 정규직과는 달리 노동조합에 가입한 집단의 임금수준이 그렇지 않는 집단보다 3.2%정도 더 높았다.

직종더미의 추정계수를 보면 고용형태에 관계없이 관리자 전문가의 임금수준이 가장 높았다. 그 다음으로 임금수준이 높은 직종은 정규직근로자의 경우 사무직, 판매직, 농림어업 숙련근로자, 기능공 순인데 비해서,

비정규직근로자는 기능원, 서비스직, 기계조작 및 조립공 순이었다. 그리고 비정규근로자는 단순노무직근로자와 판매직, 농림어업 숙련근로자의 임금수준은 거의 비슷한 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 산업별 임금수준을 보면 정규직은 광업, 금융보험업, 전기가스·수도업, 하수폐기물처리업, 출판·영상업 종사자의 임금수준이 높았다. 이에 비해 비정규직은 건설업, 금융보험업, 교육서비스업에 종사하는 근로자의 임금수준이 상대적으로 높았다. 사업체 규모별로 보면 임금수준은 고용형태에 관계없이 모두 대기업에 종사하는 근로자일수록 임금수준이 높았다. 그러나 비정규직근로자는 정규직에 비해서 사업체규모별 임금격차는 크지 않았다.

〈표 5〉 고용형태별 근로자 임금함수 추정결과

	정규직근로자		비정규직근로자	
	추정계수	t-value	추정계수***	t-value
(상수)	7.3804 ***	930.21	7.7296 ***	657.07
연령	0.0516 ***	150.05	0.0362 ***	69.27
연령제곱	-0.0006 ***	0.00	-0.0004 ***	-62.59
근속년수	0.0218 ***	258.28	0.0198 ***	57.95
고졸	0.1041 ***	40.82	0.0836 ***	20.49
초대졸	0.2284 ***	79.08	0.1506 ***	28.55
대졸	0.4137 ***	145.45	0.2724 ***	51.98
대학원졸	0.6198 ***	179.67	0.8638 ***	130.29
노동조합터미	-0.0615 ***	-44.78	0.0329 ***	4.99
관리자	0.5718 ***	130.65	0.6678 ***	30.79
전문가	0.3318 ***	121.06	0.4425 ***	95.60
사무직	0.2553 ***	98.74	0.1099 ***	25.48
서비스	0.1692 ***	48.77	0.2353 ***	53.75
판매직	0.2388 ***	72.67	0.0803 ***	16.79
농림어업	0.2174 ***	23.41	0.0613 ***	4.46
기능원	0.2154 ***	71.34	0.2665 ***	44.66
기계조작공	0.0988 ***	38.86	0.1776 ***	38.16
농어업	0.0749 ***	12.33	0.1203 ***	11.90
광업	0.2364 ***	36.42	0.0608 ***	2.97

	정규직근로자		비정규직근로자	
	추정계수	t-value	추정계수***	t-value
전기가스	0.1957 ***	52.71	-0.0506 ***	-4.03
하수폐기물	0.1756 ***	30.08	0.0752 ***	3.67
건설업	0.0950 ***	29.17	0.4770 ***	68.58
도소매업	0.0802 ***	36.60	-0.0513 ***	-9.80
운수업	-0.0642 ***	-33.40	0.0204 ***	3.38
숙박음식	-0.1055 ***	-34.63	-0.1209 ***	-20.89
출판영상	0.1753 ***	67.28	-0.0521 ***	-7.28
금융보험	0.2302 ***	81.92	0.2549 ***	42.96
부동산임대	-0.0324 ***	-10.15	-0.0796 ***	-12.89
전문과학	0.1273 ***	51.96	-0.0990 ***	-14.73
사업시설	0.0300 ***	8.99	0.0582 ***	8.28
교육서비스	0.0772 ***	26.70	0.1244 ***	22.68
보건업	-0.1046 ***	-48.64	-0.0997 ***	-18.78
예술스포츠	-0.0096 ***	-2.79	0.0939 ***	15.96
기타개인서비	-0.0588 ***	-17.89	-0.0549 ***	-7.09
5-29인	0.1732 ***	60.46	0.1878 ***	46.06
30-299인	0.2609 ***	94.11	0.1906 ***	50.22
300인 이상	0.4162 ***	142.96	0.2824 ***	70.40
R-squared	0.5232		0.4979	
관찰갯수(명)	592,428		200,596	

주: \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.5$ , \*  $p < 0.1$ .

남녀근로자의 정규직과 비정규직의 임금격차, 정규직 및 비정규직근로자의 성별임금격차를 가져오는 요인을 각각 분석하기 위해서, 남성 정규직, 남성 비정규직, 여성 정규직, 여성 비정규직근로자의 임금함수를 추정하였다. 임금함수를 추정한 결과를 보면 <표 6>에서와 같이 일부 설명변수를 제외하고 대부분이 통계적으로 유의미하였다. 개별 설명변수의 추정계수를 성별 고용형태별로 비교해보면 연령에 따른 임금상승폭은 남성 정규직이 가장 높았고, 그 다음은 남성 비정규직이었다. 여성근로자의 경우 정규직과 비정규직의 연령별 임금상승폭은 거의 비슷했는데, 둘 다 남성보다 낮았다. 근속년수별 임금상승폭은 여성 비정규직이 가장 높아서

2.6%이었고, 그 다음은 여성 정규직 2.2%, 남성 정규직 1.9%, 남성 비정규직 1.2%이었다. 즉, 앞에서 이미 살펴본 바와 같이 근속년수에 따른 임금상승폭은 고용형태에 관계없이 여성근로자가 남성보다 더 높았다.

중졸이하와 대졸 근로자의 임금수준 차이를 보면 남녀 모두 정규직이 비정규직보다 훨씬 컸다. 즉, 남녀를 불문하고 비정규직은 정규직보다 학력별 임금수준 차이가 더 적었다. 그러나 여성 비정규직의 경우 대학원졸은 그 이하 학력을 가진 집단보다 임금수준이 훨씬 높았다. 이에 비해 정규직 남성근로자집단은 대학원을 졸업한 근로자와 그 이하 학력을 가진 근로자간의 임금차이가 가장 적었다. 노동조합 가입 여부를 나타내는 더미변수의 추정계수를 보면 남성 비정규직 근로자의 경우 노동조합 가입은 임금수준에 긍정적인 영향을 미치는데 비해, 여성 비정규직의 경우 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다.

직종더미변수의 추정계수를 보면 남성 정규직, 여성 정규직, 남성 비정규직의 경우 관리자의 임금수준이 가장 높았다. 그리고 여성 정규직은 관리자와 전문가를 제외한 사무직, 서비스직, 판매직, 농림어업숙련공의 임금수준은 거의 차이가 없었다. 그러나 여성 비정규직의 경우, 전문직 종사자가 관리자의 임금수준보다 약간 더 높았고, 사무직종사자 임금수준은 서비스직, 기능원, 판매직보다 낮은 특징을 보였다. 산업별 임금수준을 보면 남성 정규직은 금융보험업, 전기가스수도업, 광업 종사자 순으로 임금수준이 높은 반면, 여성 정규직은 금융보험업, 전문과학기술, 교육서비스업 순으로 높았다. 남성 비정규직은 건설업 종사자 그리고 여성 비정규직은 금융보험업 종사자의 임금수준이 가장 높았다. 그리고 남녀 비정규직의 경우 공통적으로 금융보험업과 교육서비스업을 제외하고 제조업 종사자의 임금수준이 서비스업 종사자보다 높은 특징을 보였다. 기업규모별 임금수준을 보면 남녀를 불문하고 비정규직은 정규직에 비해 기업규모별 임금차이가 적었다. 기업규모별로 임금차이가 가장 큰 집단은 여성 정규직근로자집단이었다.

〈표 6〉 임금근로자의 성별 고용형태별 임금함수 추정결과

	남성 정규직근로자		여성 정규직근로자		남성 비정규직근로자		여성 비정규직근로자	
	추정계수	t-value	추정계수	t-value	추정계수	t-value	추정계수	t-value
(상수)	7.1714 ***	673.65	7.9573 ***	679.58	7.4985 ***	434.02	7.9553 ***	482.67
연령	0.0671 ***	146.51	0.0243 ***	43.96	0.0527 ***	67.78	0.0260 ***	35.65
연령제곱	-0.0007 ***	0.00	-0.0003 ***	-41.38	-0.0005 ***	-61.37	-0.0003 ***	-34.65
근속년수	0.0195 ***	200.20	0.0220 ***	131.72	0.0119 ***	24.18	0.0261 ***	56.33
고졸	0.0859 ***	28.03	0.0648 ***	15.20	0.0722 ***	12.88	0.0671 ***	11.39
초대졸	0.1840 ***	52.72	0.1757 ***	36.29	0.1226 ***	16.62	0.1232 ***	16.46
대졸	0.3460 ***	101.08	0.3402 ***	70.17	0.2567 ***	35.35	0.2149 ***	28.46
대학원졸	0.5211 ***	127.54	0.6242 ***	101.76	0.7302 ***	78.84	0.8990 ***	95.23
노동조합더미	-0.0838 ***	-52.07	-0.0082 ***	-3.37	0.0489 ***	6.02	-0.0105	-0.98
관리자	0.5594 ***	113.41	0.5372 ***	46.48	0.7288 ***	32.12	0.3502 ***	5.17
전문가	0.3446 ***	100.13	0.2794 ***	64.66	0.5351 ***	81.92	0.3692 ***	56.42
사무직	0.2843 ***	86.44	0.1969 ***	49.66	0.2172 ***	33.66	0.0506 ***	8.54
서비스	0.1810 ***	35.25	0.1562 ***	35.29	0.1541 ***	21.37	0.2569 ***	46.15
판매직	0.3008 ***	71.83	0.1075 ***	21.96	0.1166 ***	14.04	0.0714 ***	11.82
농림어업	0.1688 ***	16.90	0.1184 ***	4.45	0.1213 ***	7.27	-0.1309 ***	-5.66
기능원	0.2111 ***	58.57	-0.0450 ***	-7.01	0.2519 ***	37.28	0.1388 ***	10.34
기계조작공	0.0795 ***	25.24	0.0058	1.30	0.1609 ***	29.64	0.0464 ***	4.54
농어업	0.0784 ***	11.64	-0.0211	-1.63	0.1024 ***	8.06	0.0114	0.71
광업	0.2012 ***	29.17	0.0587 ***	3.18	-0.0102	-0.45	-0.0160	-0.35
전기가스	0.2081 ***	51.92	0.0952 ***	10.11	-0.0787 ***	-4.78	-0.0659 ***	-3.53
하수폐기물	0.1458 ***	23.28	0.0110	0.72	0.0258	1.08	0.0222	0.60
건설업	0.0698 ***	19.67	0.0172 **	2.19	0.4135 ***	51.89	0.2822 ***	18.62
도소매업	0.0903 ***	33.83	0.0890 ***	23.98	0.0199 ***	2.75	-0.0842 ***	-10.82
운수업	-0.1089 ***	-49.95	0.0005	0.12	-0.0370 ***	-5.23	-0.0639 ***	-5.30
숙박음식	-0.1124 ***	-26.86	-0.0616 ***	-14.15	-0.0862 ***	-10.15	-0.1188 ***	-14.33
출판영상	0.1708 ***	56.98	0.1785 ***	36.47	-0.1077 ***	-11.13	-0.0394 ***	-3.76
금융보험	0.2329 ***	67.79	0.2582 ***	55.74	0.1368 ***	15.74	0.3102 ***	36.61
부동산임대	-0.0792 ***	-21.60	0.0256 ***	4.21	-0.2372 ***	-30.30	0.0922 ***	9.37
전문과학	0.1267 ***	44.99	0.1155 ***	24.80	-0.1534 ***	-17.18	-0.0821 ***	-8.19
사업시설	0.0324 ***	7.72	0.0300 ***	5.80	0.0366 ***	3.61	0.0673 ***	6.85
교육서비스	0.1085 ***	30.27	0.1170 ***	24.79	0.1074 ***	14.04	0.1485 ***	18.37
보건업	0.0177 ***	5.09	-0.0573 ***	-16.94	-0.0452 ***	-5.69	-0.0763 ***	-9.83
예술스포츠	0.0035	0.79	-0.0153 ***	-2.89	-0.1019 ***	-12.07	0.1926 ***	22.71
기타개인서비스	-0.0617 ***	-15.55	-0.0551 ***	-10.03	-0.0917 ***	-7.86	-0.0198 *	-1.88
5-29인	0.1671 ***	44.49	0.1523 ***	38.06	0.1689 ***	27.67	0.1827 ***	34.21
30-299인	0.2423 ***	66.49	0.2688 ***	69.11	0.1374 ***	24.10	0.2228 ***	44.51
300인 이상	0.3862 ***	101.89	0.4236 ***	101.09	0.2358 ***	39.11	0.2915 ***	54.86
R-squared	0.5285		0.4947		0.5469		0.4765	
관찰갯수(명)	410,565		181,864		93,957		106,640	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.5, \* p<0.1.

성별 고용형태별 임금함수 추정결과를 이용하여 임금격차 요인을 분해한 결과를 보면 <표 7>과 같았다. 먼저 성별임금격차(30.1%)를 보면 임금격차의 55.1%는 생산성 차이 등으로 설명할 수 있는 요인에 의한 것이고, 나머지 44.9%는 차별 등 설명할 수 없는 요인에 기인한 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직 각각의 성별임금격차의 요인분해 결과를 보면 설명할 수 없는 요인에 의한 격차부분은 각각 47.1%, 55.6%로, 상대적으로 비정규직은 정규직보다 차별에 기인한 임금격차부분이 더 많았다. 이에 비해 고용형태별 임금격차를 보면 <표 7>에서와 같이 차별 등 설명할 수 없는 요인에 의한 임금격차부분은 남녀 각각 18.9%로 성별임금격차보다 훨씬 적었고, 고용형태별 임금격차 중에서 차별로 인한 부분이 각각 13.4%, 30.4%이었다. 이러한 분석결과에 의하면 성별임금격차는 고용형태별 임금격차보다 차별에 기인한 임금격차부분이 훨씬 많은 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성의 고용형태별 임금격차를 요인 분해한 결과에 의하면 남성의 고용형태별 임금격차 중에서 차별에 기인한 부분은 13.4%인데 비해, 여성은 30.4%로 남성보다 훨씬 높았다.

임금격차의 요인 중에서 설명변수의 차이에 의한 격차부분을 좀 더 자세히 보면, 성별임금격차의 경우 설명될 수 있는 임금격차 중에서 근속연수 차이가 43.8%로 가장 높았다, 그 다음은 연령 22.9%, 학력수준 17.5%, 산업별 남녀근로자 분포 차이 14.1%, 기업규모 8.8% 순이었다. 이에 비해 노동조합 가입과 종사 직종의 차이는 오히려 남녀임금격차를 완화시키는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 직종대분류 기준으로 상대적으로 임금수준이 높은 전문직과 사무직 종사 근로자비율을 보면 여성이 남성보다 훨씬 높은 것과 다소 일관성 있는 결과이다.<sup>7)</sup> 또한 정규직과 비정규직의 성별임금격차를 보면 정규직의 경우 근속연수가 설명될 수 있는 격차의 44.4%를 차지하였고, 그 다음은 연령 27.7%, 산업 18.3%, 학력수준

7) 남녀 직종구조의 차이가 임금격차에 미치는 영향을 파악하는 방법 중의 하나는 실제 임금격차와 직종별 여성근로자분포 대신에 남성근로자 분포를 대체하여 산정한 임금격차를 비교하면 방법임. 淺倉 ちづ子 外(2002). 동 연구에서 임금격차요인분해분석에 사용된 동일한 자료를 사용하여 이러한 방법으로 직업대분류 기준 직종별 남녀근로자 분포 차이가 임금격차에 미치는 영향을 분석하면 남녀 직종분포차이는 임금격차를 완화시키는 것으로 나타남. 이에 비해 직업소분류 기준으로 한 분석결과에 의하면 남녀 직종분포차이는 임금격차를 확대시키는 것으로 나타남. 김태홍 외(2012).

14.9%, 기업규모 10.5% 순이었다. 이에 비해 비정규직은 학력(34.8%)과 종사하는 산업(34.0%), 직종(23.7%) 등의 성별차이에 의해서 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다. 즉, 정규직의 성별임금격차 중에서 설명될 수 있는 격차는 주로 남녀근로자의 생산성 즉, 근속년수, 연령, 학력수준 등의 차이에 기인한 반면에, 비정규직의 성별임금격차는 종사하는 산업, 직종, 기업규모 등의 차이에 기인하는 것으로 나타났다.

고용형태별 임금격차를 보면 설명될 수 있는 부분에서 근속년수가 차지하는 비율이 53.6%로 가장 높았고, 그 다음은 연령(14.1%), 직종(14.0%), 학력(10.1%) 순이었다. 성별임금격차와는 달리 고용형태별 임금격차에서는 종사하는 사업체 규모의 차이에 기인한 임금격차부분은 상대적으로 적었고, 노동조합 가입변수에 의해서 일부 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 남녀근로자의 고용형태별 임금격차를 비교하면 여성근로자는 차별로 인한 임금격차부분이 남성보다 훨씬 컸다. 남성근로자의 고용형태별 임금격차를 보면 근속년수(설명되는 격차부분의 49.6%), 연령(22.2%), 직종(14.9%) 등에 의해서 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다. 여성근로자의 고용형태별 임금격차에서는 근속년수의 차이가 설명할 수 있는 격차의 67.9%를 차지하였고, 그 다음은 직종(21.3%), 연령(10.6%), 노동조합 가입(9.0%) 순으로 나타났다. 그리고 다른 근로자집단과는 달리 여성 정규직근로자와 여성 비정규직 근로자의 산업별 분포 차이는 오히려 이들 간의 임금격차를 축소시켰고, 노동조합 가입률 차이에 기인한 임금격차부분이 9.0%로 가장 높은 특징을 보였다.

〈표 7〉 성별 고용형태별 임금격차 요인분해

	성별임금격차 및 격차분해			고용형태별 임금격차 및 격차분해		
	전체	정규직	비정규직	전체	남성	여성
전체 임금비(Difference)	0.301***	0.304***	0.155***	0.418***	0.442***	0.247***
차이 (Explained)	0.166***	0.161***	0.069***	0.339***	0.383***	0.172***
차별 (Unexplained)	0.135***	0.143***	0.086***	0.079***	0.059***	0.075***

	성별임금격차 및 격차분해			고용형태별 임금격차 및 격차분해		
	전체	정규직	비정규직	전체	남성	여성
요인분해(백분비)						
임금비의 백분비(%) R=100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
차이 (%) (Explained)	55.1 (100.0)	52.9 (100.0)	44.4 (100.0)	81.1 (100.0)	86.6 (100.0)	69.6 (100.0)
연령	(22.9)	(27.7)	(0.6)	(14.1)	(22.2)	(10.6)
근속년수	(43.8)	(44.4)	(-5.5)	(53.6)	(49.6)	(67.9)
학력수준	(17.5)	(14.9)	(34.8)	(10.1)	( 8.0)	(3.8)
노동조합가입	(-3.2)	(-5.2)	(1.0)	(2.7)	(0.6)	(9.0)
직종	(-4.0)	(-10.6)	(23.7)	(14.0)	(14.9)	(21.3)
산업	(14.1)	(18.3)	(34.0)	(1.1)	(0.9)	(-15.8)
기업규모	(8.8)	(10.5)	(11.4)	(4.4)	(3.9)	(3.3)
차별(%) (Unexplained)	44.9	47.1	55.6	18.9	13.4	30.4

주: 1) 차이(explained part)와 차별(unexplained part) 부분의 값은 임금함수 추정결과를 통해서 산정한  $[E(X_A) - E(X_B)]' \beta^*$ ,  $[E(X_A)]'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)]'(\beta^* - \beta_B)$  값을 나타냄.

#### IV. 요약 및 결론

우리나라는 성별뿐만 고용형태에 따라 일정한 차별이 있는 것으로 나타난다. 이에 따라 여성 비정규직 근로자는 성과 고용형태에 따른 복합차별을 받고 있을 가능성이 있다. 본 연구의 분석결과에 의하면 성별임금비의 44.9%는 차별 등 설명할 수 없는 요인에 기인한 것으로 나타났고, 정규직과 비정규직 각각의 성별임금격차의 요인분해 결과를 보면 설명할 수 없는 요인에 의한 격차부분은 각각 47.1%, 55.6%로, 상대적으로 비정규직은 정규직보다 성차별에 기인한 임금격차부분이 더 많았다. 이에 비해 고용형태별 임금격차를 보면 차별 등에 의한 임금격차부분은 18.9%로 성별임금격차보다 훨씬 적었다. 그리고 남성과 여성 각각의 고용형태별

임금격차 중에서 차별로 인한 부분이 각각 13.4%, 30.4%이었다. 이와 같은 분석결과에 의하면 남성 정규직과 여성 비정규직 임금격차가 상당히 큰 이유는 먼저 성별에 의한 차별이고, 그 다음은 여성근로자의 고용형태로 인한 임금차별이 남성보다 훨씬 큰데 기인했다. 성별 고용형태별로 구분한 집단별로 보면 차별로 인해서 임금이 불이익을 가장 크게 받고 있는 집단은 여성 비정규직이고, 그 다음은 여성 정규직인 것으로 나타났다. 이에 따라 여성 특히 비정규직 여성의 임금을 개선하기 위해서 성별 고용형태에 따른 각종 노동시장차별 유형과 정도에 대한 실태 파악하고, 이를 기초로 이들 차별해소를 위한 적극적인 정책을 시행하는 것이 필요한 것으로 보인다.

정규직과 비정규직의 성별임금격차 요인분해 결과를 보면 먼저 정규직 근로자의 경우 성별임금격차 중에서 설명될 수 있는 부분의 대부분이 근속년수, 학력 등 인적특성차이에 기인한 반면에, 비정규직의 성별임금격차는 대부분이 산업, 직종, 기업규모 등 고용구조의 차이에 기인하였다. 이에 따라 정규직 성별임금격차 해소를 위해서는 여성근로자 장기근속 유도를 위한 출산·육아지원 등과 같은 일 가정양립지원 제도의 강화와 함께 저임금 및 열악한 근로조건 개선 등의 정책이 필요하다. 그리고 비정규직 성별임금격차 해소를 위해서는 비정규직근로자의 성별 직종 및 업종 격리(segregation)현상을 완화시키고, 상대적으로 임금수준이 높은 대기업 취업기회를 확대시키는 정책을 추진하는 것이 필요하다.

남녀근로자의 고용형태별 임금격차 요인 분해한 결과에 의하면 남녀 모두 정규직과 비정규직의 근속년수, 연령 차이에 의해서 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 여성은 직종차이가 21.3%, 남성 14.9%이었다. 이에 따라 남녀근로자를 불문하고 고용형태별 임금차별 해소를 위해서도 비정규직의 근속년수를 제고시키는 것이 상당히 필요하다. 그러나 비정규직의 경우 대부분이 기간제 근로자이기 때문에 근속년수를 제고시키는 방법은 정규직 혹은 무기계약직 전환 혹은 정규직과 비정규직 간의 상호 전환을 용이하게 하는 제도를 도입, 정착시키는 것이 필요하다. 이와 함께 따라서 비정규직 특히 여성 비정규직의 직종별 구조를 개선하는 것도 임금격차를 해소하는 중요한 방법일 것이다. 이와 같이 본

연구에 밝혀진 성별 고용형태별 근로자집단의 임금격차 및 차별 해소를 위해서는 동일가치노동 동일임금원칙을 정착시키고, 성별 고용형태별 고용구조 개선을 위한 보다 체계적이고 구체적인 정책과제를 발굴하는 것이 필요한 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 금재호(2011). 성별임금격차의 현상과 원인에 대한 연구. 국제경제연구. 17. 3. 161-184.
- 김선애·김진영(2011). 데이터 매칭을 이용한 비정규직의 임금격차 분석. 한국노동경제학회. 노동경제논집. 34권 2호, 53~77.
- 김영미(2009). 분포적 접근으로 본 한국 성별임금격차 변화. 1982~2004년. 경제와 사회. 제84호. 206-229.
- 김용민·박기성(2006). 정규-비정규 근로자 임금격차. 노동경제논집. 29(3). 25~48.
- 김장호(2008). 노동조합 임금효과의 변화: 1988~2007. 노동경제논집. 31(3). 75~105.
- 김태홍(2001). 비정규직 여성근로자의 임금실태분석 및 동일임금원칙 적용을 위한 정책방안 연구. 여성가족부.
- 김태홍(2000). 여성 고용구조의 변화와 향후 정책과제. 서울: 여성가족부.
- 남재량(2007). 비정규근로와 정규근로의 임금격차에 관한 연구: 패널자료를 사용한 분석. 노동경제논집 30 (2). 1~31.
- 남재량(2008). 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차 연구: 고용형태와 종사상 지위를 중심으로. 제9회 한국노동패널 학술대회 발표논문.
- 박기성·김용민(2007). 정규-비정규 근로자의 임금격차비교: 2003년과 2005년. 노동정책연구. 7(3). 35-62.
- 신광영(2011). 한국의 성별임금격차: 차이와 차별. 한국사회학. 45(4). 97~127.
- 안주엽(2001). 정규근로와 비정규근로의 임금격차. 노동경제논집. 24(1). 67-96.
- 정진화(2007). 한국 노동시장에서의 성별임금격차 변화 - 혼인상태 및 직종특성별 비교. 노동경제논집. 30(2). 33-60.
- 조동훈·조준모(2009). 노동조합과 성별 임금격차에 관한 연구. 한국경제연구. 제24권. 83-108.
- 고용노동부(2011). 고용형태별 근로실태조사보고서. 서울: 고용노동부.

- 厚生労働省(2010). 変化する賃金・雇用制度の下における 男女間賃金格差に関する研究会 報告書.
- 浅倉 むつ子 外(2002). 男女間の賃金格差問題に関する研究. 厚生労働省. 平成14年.
- Ben Jann(2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *ETH Zurich Sociology Working Paper*. No. 5.
- Blinder, A. S(1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*. 8. 436 - 455.
- Cotton, J.(1988). On the Decomposition of Wage Differentials. *Review Of Economics & Statistics*. 70(2). 236-243.
- Cecilia Machado(2012). *Selection, Heterogeneity and the Gender Wage Gap*. IZA DP No. 7005. IZA. Germany.
- Johnes, G. Tanaka, Y. (2008). Changes in gender wage discrimination in the 1990s: A tale of three very different economies. *Japan and the World Economy*. 20. 97 - 113.
- Neumark, D(1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*. 23. 279 - 295.
- Oaxaca. Ronald L. (1973) Male - female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*. 14.693 - 709.
- Oaxaca, Ronald L. & Ransom. Michael R. (1994) On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*. 61. 5 - 21.
- OECD(2013). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD.
- O'Neill, June(1985). The Trend in the Male-Female Wage Gap in the United States. *Journal of Labor Economics*. 3. 91-116.
- Reimers, C. W(1983). Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*. 65. 570 - 579.

## ABSTRACT

# The Decomposition of Wage Gap due to Gender and Employment Pattern

Kim Tae-hong\* (Senior Research Fellow, KWDI)

In Korea, wage level of irregular female workers is 52.4% of regular male workers. It is some possibility that irregular female workers are faced multiple discrimination based on sex and employment pattern because of the spread of gender discrimination or employment pattern discrimination in labor market. Until now most of papers have been discussing on pay gap and decomposition of wage gap due to gender or employment pattern respectively. Thus, even though average wage of irregular female worker is 52.4% of that of regular male worker, there are few paper to analyse the wage gap based on both gender and employment pattern, the differences and similarity between gender pay gap and employment pattern pay gap.

This paper estimates wage equations and attempts decomposition of wage gap based on gender and employment pattern respectively. In this paper the wage gap is measured on the basis of hourly wages. As the results of this analysis using Oaxaca and Ransom's two-fold decomposition method, 44.9% of gender gap is an unexplained part due to discrimination etc. On the other hand, 18.9% of total pay gap between regular and irregular worker is due to discrimination. This means that the parts of gender pay gap due to discrimination are ar larger than that of pay gap between regular worker and irregular worker. According to this results, to improve low wage of irregular female workers, the measures

---

\* Korea Women's Development Institute (kimth@kwdimail.re.kr)

to eliminate gender discrimination in labor market should be implemented effectively.

**Key words:** gender pay gap, employment pattern, wage decomposition, multiple discrimination, employment structure, regular worker, irregular worker, wage equation

