

정책연구
2019-12

성별 직종분리와 임금격차

- 현황 및 임금공개 기대효과 -

최세림 · 정세은

목 차

요 약	i
제1장 머리말	(최세림) 1
제1절 문제의식	1
제2절 기존 문헌	4
제3절 연구의 구성	9
제2장 성별 직종분리와 임금격차 현황	(최세림) 10
제1절 머리말	10
제2절 성별 직종분리의 현황과 추이	13
1. 성별 직종분리 추이	13
2. 직종별 여성포화도 현황과 변화 추이	19
제3절 성별 직종과 특성	29
1. 여성 직종과 남성 직종	29
2. 성별 직종 특성: 일자리의 질 관련 지표와 직업특성	37
제4절 소 결	42
제3장 직종 간·직종 내 성별 임금격차의 규모 추정 (최세림)	44
제1절 서 론	44
제2절 자료 구성	46
1. 자료의 특징 및 분석자료 구성방법	46
제3절 직종 내 여성비율이 임금에 미치는 영향 분석	51
1. 주요 변수구성 및 기초통계	51

2. 분석 모형	56
3. 결과 분석	59
제4절 직종 내 여성 비율이 임금에 미치는 영향 분석	64
1. 분석 방법	65
2. 결과 분석	67
제5절 소 결	70
제4장 임금 공개와 차별 시정에 대한 실험연구 (정세은)	72
제1절 머리말	72
제2절 이론적 배경 및 기존 연구	76
1. 공정 임금-노력 가설의 동기	77
2. 실증 연구	79
3. 상대적 임금 모형	80
제3절 실험 디자인	82
제4절 데이터 분석	90
1. 표본 구성 및 기초통계	90
2. 분석 모형	100
3. 결과 분석	100
4. 추가 설문 조사: 가상 시나리오 분석	114
제5절 소 결	121
제5장 결론 및 정책 함의 (최세림)	123
제1절 연구결과 요약	123
제2절 정책 시사점	126
참고문헌	131

표 목 차

<표 1- 1> 성별 평균임금과 임금비	1
<표 2- 1> 던칸지수(2003~2017)	14
<표 2- 2> 던칸지수(1993~2001)	15
<표 2- 3> 성별 직종 구분 범주	20
<표 2- 4> 성별 직종 구분 범주별 직종 분포	21
<표 2- 5> 직종별 여성포화도(한국표준직업분류 6차 대분류 기준) 25	
<표 2- 6> 2009년과 2017년 여성 비율이 높은 상위 20개 직종	30
<표 2- 7> 2009년과 2017년 남성 비율이 높은 상위 20개 직종	31
<표 2- 8> 2009~2017년 여성비중이 가장 감소한 상위 20개 직종	33
<표 2- 9> 2009~2017년 여성비중이 가장 증가한 상위 20개 직종	34
<표 2-10> 여성 근로자 수 상위 20개 직종	35
<표 2-11> 남성 근로자 수 상위 20개 직종	36
<표 2-12> 성별 직종 구분 범주별 일자리의 질 지표 요약	39
<표 2-13> 성별 직종 구분 범주별 직업 특성 요약	42
<표 3- 1> 재직자직무조사 연혁	49
<표 3- 2> 직무를 위한 기본자격요건과 직업 기피요인 변수 요약·53	
<표 3- 3> 분석을 위해 사용된 표본의 기초통계	55
<표 3- 4> 통제변수 요약	57
<표 3- 5> 오하카 분해 결과	60
<표 3- 6> 오하카 분해를 위한 성별 회귀분석 결과	61
<표 3- 7> 연도별 오하카 분해 결과 요약	64
<표 3- 8> 식 (3-3)의 베타 값들이 추정하는 효과 요약	66
<표 3- 9> 여성화 직종 패널티 모형 분석 결과	69

<표 4- 1> 각 타입별 실험 디자인	87
<표 4- 2> 표본 구성 기초통계량	90
<표 4- 3> 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도	92
<표 4- 4> 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도 (남성)	93
<표 4- 5> 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도 (여성)	93
<표 4- 6> 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도	95
<표 4- 7> 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도 (남성)	95
<표 4- 8> 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도 (여성)	96
<표 4- 9> 사회적 선호에 대한 기초통계량	99
<표 4-10> 1~2단계 생산성 변화	101
<표 4-11> 1~2단계 만족도 변화	102
<표 4-12> 정보 공개 그룹: 2~3단계 생산성 변화	103
<표 4-13> 정보 공개 그룹: 2~3단계 만족도 변화	104
<표 4-14> 정보 비공개 그룹: 2~3단계 생산성 변화	105
<표 4-15> 정보 비공개 그룹: 2~3단계 만족도 변화	106
<표 4-16> 정보 공개 그룹: 1~3단계 생산성 변화	107
<표 4-17> 정보 공개 그룹: 1~3단계 만족도 변화	108
<표 4-18> 정보 비공개 그룹: 1~3단계 생산성 변화	108
<표 4-19> 정보 비공개 그룹: 1~3단계 만족도 변화	109
<표 4-20> 사회적 선호에 대한 결정요인	110
<표 4-21> 저임금 그룹 내 생산성 변화(1~2단계)	111
<표 4-22> 저임금 그룹 내 만족도 변화(1~2단계)	112
<표 4-23> 고임금 그룹 내 생산성 변화(2~3단계)	113
<표 4-24> 고임금 그룹 내 만족도 변화(2~3단계)	114
<표 4-25> 현재 직장 현황에 대한 답변	115
<표 4-26> 가상 시나리오(S1): 3년 후 임금격차 동일	116

<표 4-27> 가상 시나리오(S2): 3년 후 임금격차 커지고 있음	117
<표 4-28> 가상 시나리오(S3): 임금격차를 완전히 없앴	118
<표 4-29> 가상 시나리오(S4): 임금격차를 초임임금 수준으로 축소	118
<표 4-30> 가상 시나리오(S5): 현재 직장을 기준으로 (임금격차 축소)	119
<표 4-31> 시나리오 단계별 효용변화	120
<표 5- 1> 독일, 프랑스, 벨기에의 성별 임금격차 공개 및 시정과 관련된 최근 법령 요약	128

그림목차

[그림 1- 1] 직종별 여성비율과 평균 임금	3
[그림 1- 2] 직종별 여성비율과 평균 남성임금	3
[그림 1- 3] 직종별 여성비율과 평균 여성임금	4
[그림 2- 1] 연령대별 여성 노동참가율	11
[그림 2- 2] 연령대별 여성 취업자 수	12
[그림 2- 3] 연령대별 남성 노동참가율	12
[그림 2- 4] 연령대별 남성 취업자 수	13
[그림 2- 5] 던칸지수 추이(2003~2017)	15
[그림 2- 6] 교육수준별 성별 직종분리 추이(던칸지수)	17
[그림 2- 7] 연령대별 성별 직종분리 지수(던칸지수)	17
[그림 2- 8] 『임금구조 기본통계조사』의 남녀 노동자 수 및 직종 내 평균 여성비율	21
[그림 2- 9] 성별 직종 구분 범주별 남성 노동자 수 변화 추이	23
[그림 2-10] 성별 직종 구분 범주별 여성 노동자 수 변화 추이	24
[그림 2-11] 직종별 여성고용비중(2009~2017)	25
[그림 2-12] 20대 직종별 여성고용비중 추이	27
[그림 2-13] 30대 직종별 여성고용비중 추이	28
[그림 2-14] 40대 직종별 여성고용비중 추이	28
[그림 2-15] 50대 직종별 여성고용비중 추이	29
[그림 3- 1] 데이터 셋 결합과정 요약	48
[그림 3- 2] 오하카 분해 결과 모형 간 추세 비교	63
[그림 4- 1] 7세기 게임의 예시	82

[그림 4-2] 0세기 게임 예시	83
[그림 4-3] 단계별 생산성 변화량	96
[그림 4-4] 성별에 따른 단계별 생산성 변화량	97
[그림 4-5] 단계별 만족도 변화량	97
[그림 4-6] 성별에 따른 단계별 만족도 변화량	98

요 약

본 보고서는 최근에도 좁혀지지 않고 있는 우리나라의 성별 임금 격차가 성별 직종분리와 어떤 관계가 있는지, 성별 직종분리의 최근 현황은 어떠한지에 대하여 알아보려고 한다. 또한, 직종 내 임금격차에 관해서는 최근 유럽국가, 영미권을 중심으로 확대되고 있는 (성별) ‘동일가치노동 동일임금’과 관련된 정보 공개법들이(이하, 공정임금법) 우리나라에서 만약 도입된다면 어떤 효과가 나타날 수 있는지를 미시적으로 엄밀하게 분석하고자 하였다.

구체적으로 2장은 2009~2017년 기간 동안 성별 직종분리의 현황과 추이에 관하여 살펴보았다. 분석결과 던칸 상이지수로 측정된 노동시장 전체 성별 직종분리의 정도는 2009년 이후 감소추세에 있다. 그러나 연령대와 교육수준별로 직종분리의 정도와 변화 추이는 다양하게 나타났는데, 교육수준이 낮을수록 직종분리의 정도가 높고 교육수준이 높을수록 직종분리 정도가 낮았으며 최근 완화되고 있었다. 연령대별로, 성별 직종분리는 20~30대 때 가장 낮으며, 이들 집단은 성별 직종분리 지수가 최근 뚜렷한 감소추세를 보였지만 40대는 둔한 감소추세, 50대는 직종분리가 약간 증가하거나 변화하지 않는 추이가 나타났다.

연령대, 성별로 직종 대분류별 근로자 수를 보았을 때도 관련 패턴이 나타났다. 남성은 2009~2017년 기간 동안 직종 대분류별 근로자 수에 큰 변화가 없었다. 반면 여성의 경우, 20대와 30대 전문직과 사무직 비중이 높는데, 추세적으로는 20대 여성 사무직 비중은 감소하고 전문직이 뚜렷한 증가추세를 보이고 30대 여성은 사무직과 전문직 비중이 꾸준히 증가하며 높은 비중을 유지하였다. 반면, 40~50대는 20~30대의 이러한 패턴이 이어지지 않는 것으로 나타났다. 이

는 두 가지 가능성을 시사한다. 첫째, 최근까지도 출산과 육아로 인한 커리어 단절이 3대에 빈번히 일어나고 있을 가능성과 둘째, 취업과 취업자 수가 증가하고 있는 40대와 50대 여성들이 주로 여성포화직종을 중심으로 재진입하여 40~50대 성별 직종분리는 20~30대의 패턴과 매우 다르게 나타나고 있을 가능성이 있다.

한편, 2장에서 남성직종과 여성직종의 특성을 살펴본 결과, 여성 비율이 높은 직종일수록 임금과 근로시간, 근로시간 강도가 낮았지만, 이들 직종은 상대적으로 자격 요건(요구 학력과 훈련)과 타인에 대한 책임(하급자나 생명과 안전)수준이 높은 편이었으며 건강위험에 대한 노출 정도도 높은 편이었다. 남성 비율이 높은 직종의 경우 사고위험에 노출되는 빈도, 신체 불편에 노출되는 빈도가 높은 것을 확인하였다. 따라서 2장의 분석결과를 요약하면, 성별 직종분리는 연령대별, 교육수준별로 매우 이질적이며 여성직종과 남성직종을 비교하였을 때 평균적으로 직무의 특성 차이는 존재하지만 여성직종의 직무 가치가 남성직종의 직무 가치에 비해 높거나 낮다고 단정적으로 판단할 수는 없다는 결론을 얻었다.

3장에서는 2장에서 확인한 여러 가지 패턴 -성별 직종분리, 직종의 특성 차이 등- 을 통제하는 분석 방법으로 성별 직종분리와 성별 임금격차의 관계에 대하여 알아보았다. 구체적으로는 우리나라 성별 임금격차에서 직종분리로 인한 성별 임금격차(직종 간)와 직종 내 성별 임금격차의 기여는 각각 어느 정도인지를 알아보고자 했고, 이에 더해 과연 여성직종에 대한 임금 패널티가 존재하는지에 대하여 실증분석을 수행하였다. 분석을 위하여 개인의 인적자본 특성에 대한 정보가 있는 한국노동패널 데이터에 우리나라 전체 근로자에 대한 대표성있는 자료인 「임금구조 기본통계조사」에서 추출한 직종 내 여성비율 정보를 결합하고 직업들의 구체적인 특성을 조사한 「한국 직업정보(KNOW) 재직자조사」를 연결하였다.

분석 결과 최근 우리나라 평균 성별 임금격차의 수준은 45%인데 이 중 관측되는 특성의 차이로 설명되지 않는 격차가 36%p이고 이

중 약 33%p가 직종 내, 3%p가 직종 간 성별 임금격차(직종특성은 동일할 때, 여성 직종과 남성 직종으로의 분리에 따른)인 것으로 나타나, 여전히 우리나라의 성별 임금격차에서 직종 내 성별 임금격차가 중요함을 확인하였다. 다음으로 우리나라의 노동시장에서 전반적으로 여성 직종이 저평가되고 있는지, 그 가능성에 대하여 분석해본 결과 우리나라 노동시장에서 여성 직종에 대한 저평가가 존재하는 것을 확인하였다. 다른 조건이 동일할 때 직종 내 여성 비율이 10%p 높으면 평균 임금이 1.4% 하락하는 것으로 나타났다. 그러나 여성 직종에 대한 저평가보다 직무와 개인특성에 관한 다양한 통제변수를 포함하여도 ‘여성’ 자체에 대한 패널티가 훨씬 큰 것으로 확인된 바 우리나라에서는 여성 직종에 대한 저평가가 존재하지만 직무 내 성별 임금격차가 여전히 훨씬 더 중요한 성별 임금격차의 요소라는 결론을 얻었다.

마지막으로 4장에서는 공정임금법이 도입될 경우 기업 내에서 일어날 수 있는 가상의 상황을 대비한 실험을 설계하여 예상 효과에 대하여 분석하였다. (1) 직종 내 임금격차, 즉 비교 가능한 동료에 비해 저임금을 받지 못하게 되는 경우, 정보가 공개되었을 때, 그리고 (2) 임금격차가 시정되었을 때 개인에게 미치는 영향을 실험으로 디자인하여 실증 분석하였다. 실험은 50인 이상 사업장에서 정규직으로 근로하는 28~36세의 임금근로자를 대상으로 보상유인을 지급하는 온라인 방식으로 수행하였다.

이론적으로 시장이 임금을 차별한다면, 동일한 직무를 수행할 때 불공정한 임금을 지급하는 경우가 존재하며, 이는 노동자들의 생산성에 영향을 끼칠 수 있다. 예를 들어, 공정임금-노력 가설(fair wage-effort hypothesis, Akerlof and Yellen, 1986)에 따르면 개인은 각각이 생각하는 공정임금이 존재하며, 본인의 임금이 공정임금보다 낮다면 최적의 노력보다 낮은 수준의 노력을 투입한다. 그러므로 동일한 직무의 경우, 임금의 차별이 존재한다면, 직무의 성과가 임금에 따라 이질적으로 나타날 가능성이 있다. 이는 불공정한 임금

이 노동자들의 사기저하에 영향을 끼칠 가능성과 함께 전체적으로 생산성이 최적점보다 낮아질 가능성을 시사한다.

실험결과 우선 저임금 참여자의 경우 본인의 임금이 다른 참여자의 임금에 비해 낮다는 것을 아는 경우 고임금 근로자에 비해 생산성의 증가가 현저히 낮았다. 이는 임금 비교로 인한 동기저하에 의한 영향으로 볼 수 있을 것이다. 직무 만족도의 경우, 저임금 참여자들이 본인 임금에 대한 상대적 임금 정보를 인지하게 되었을 경우 현저하게 감소하게 된다. 고임금 참여자는 본인의 임금이 다른 참여자의 임금보다 높음을 인지하였을 경우 만족도가 증가하지만, 그 증가 폭은 저임금 근로자의 만족도 감소 폭에 비하면 매우 작았다.

다음으로 차별임금을 시정하였을 때 저임금 참여자의 생산성은 고임금 참여자에 비해 큰 폭으로 증가하였다. 이는 공정 임금 노력 가설에 부합하는 결과이다. 만족도 역시 고임금 근로자의 만족도보다 높은 수준으로 회복하였다. 반면, 고임금 참여자의 경우 차별임금이 시정되었을 경우, 다시 말해 본인의 임금 우위가 없어졌을 경우, 만족도에는 유의미한 영향이 없었다. 즉, 차별 임금을 시정할 경우 저임금 근로자의 효용 증대가 고임금 근로자의 효용 감소보다 훨씬 커져서 전체적으로는 근로자의 효용이 증대된다는 것을 보여준다.

따라서 본 실험의 결과는 임금에 대한 정보만 공개되고 차별임금이 시정되지 않았을 경우에는 생산성과 만족도가 전체적으로 낮아지게 되므로 임금에 대한 정보가 공개되면 장기적으로 차별임금에 대한 시정이 필수적이라는 것을 보여준다.

본 연구의 결과를 전체적으로 종합하면 우선, 연령대별, 학력수준별로 성별 직종분리의 관계가 이질적임을 확인하였으므로, 이를 고려하여 코호트별, 학력수준별 성별 직종분리와 성별 임금격차에 대한 정책 초점이 달라져야 함을 알 수 있다. 20~30대 청년층은 출산과 육아로 인한 커리어 단절을 방지하기 위한 정책과 동일 직종 내 성별 임금격차의 요인(임금 테이블상의 임금차별, 승진 제약, 고용형태와 기업규모별 채용 성차별 등)을 계속하여 발굴하고 시정하기 위

한 조치가 필요하며, 40~50대의 경우 노동시장 재진입자에 대한 성별 직종분리를 완화하기 위한 정책(예를 들어 진로지도와 직업훈련 등)과 여성포화직종에 대한 임금 패널티 시정을 위한 정책이 필요할 것이다.

본 연구의 또 다른 중요한 결과는 우리나라에서는 ‘동일가치’의 여성 직종과 남성 직종이 동일 가치로 보상받지 못하고 있기도 하지만 동일 직무 내에서 성별 임금격차가 여전히 매우 중요하다는 것이었다.

따라서 만약 이를 시정하고자 한다면 직종 간 그리고 직종 내의 성별 임금격차를 자세하게 조사하고 사업체 내에서 임금의 투명성을 강화시키는 정책이 필요하다고 할 수 있다.

임금 투명성을 높이는 정책은 직장 내, 직종 내에서는 젠더갈등을 완화시키는 역할을 하면서 사회적으로 성별 임금격차 중 차별적 요소에 대한 감시와 인식을 강화시켜 기업들이 임금체계를 디자인하거나 변경할 때, 신규채용자의 임금을 정할 때, 단체교섭을 할 때 이를 심각하게 고려하도록 하는 기능을 할 수 있다.

예를 들어 (성별)임금투명성을 강화하는 대표적인 해외의 정책인 공정임금법은 ‘동일가치노동 동일임금’이 정착될 수 있도록 기업들의 구체적인 의무를 담은 법이다. 여러 해외 사례에서 이들 법들의 공통적인 요소는 1) 특정 규모 이상의 기업들은 기업 내부의 성별 임금격차를 세세하게 조사하도록 하는 것 2) ‘동일가치노동’ 판별의 기준을 정부에서 수립하되 ‘성 중립적’으로 수립하며 이를 활용한 임금격차 조사를 하도록 한 것 3) 조사 결과를 기업규모에 따라 대중에 ‘공시’하거나 감독기관에 제출하도록 하는 것, 4) 조사 결과가 기업내부에 (국가에 따라 다양한 방식으로) 공개되도록 하는 것을 포함하며, 마지막으로 5) 기준에 따라 성차별적 임금격차로 볼 수 있는 격차에 관해서는 시정노력을 법으로 강제하는 것이다.

만약 우리도 이러한 정책을 도입하게 된다면, 해외 사례의 공통점들을 참고하여야 할 것이다. 또한, 4장의 분석결과와 선행연구들은

임금에 대한 정보공개만 이루어지고 차별임금이 시정되지 않게 되면 사회 전체적인 생산성과 효율 손실이 나타남을 보여준바 임금공개만을 강조하는 공정임금법은 오히려 사회적 손실을 야기하므로 이러한 법을 제정하게 된다면 시정 메커니즘을 세밀하게 디자인하여야 할 것이다.

제 1 장 머리말

제1절 문제의식

우리나라는 성별 임금격차가 선진국들 중 가장 높은 국가 중 하나이며 이 상태는 큰 변화 없이 유지되고 있다. 『임금구조 기본통계조사』를 이용하여 최근(2009~2017년) 5인 이상 기업 취업자의 평균 성별 임금격차를 계산한 결과, 우리나라 취업자의 성별 임금격차는 큰 변화 없이 계속 비슷한 수준(약 31~34%)으로 유지되고 있는 것으로 나타난다(표 1-1 참조).

이렇듯 높고 큰 상태로 유지되는 성별 임금격차에 대하여 최근까지도 많은 연구가 있었지만, 성별 직종분리와 직종 내, 직종 간 성별 임금격차에 관한 심도 있는 연구는 매우 부족했다.

〈표 1-1〉 성별 평균임금과 임금비

(단위: 만 원)

연도		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
월평균 임금	남성	267.3	277.4	293.2	304.8	318.6	329.8	344.0	353.4	373.9
	여성	181.1	187.9	199.9	209.1	219.3	220.2	227.7	236.6	249.7
성별 임금비		0.68	0.68	0.68	0.69	0.69	0.67	0.66	0.67	0.67

주: 성별 임금비는 여성임금/남성임금으로 계산됨.

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009-2017년 원자료를 활용하여 저자가 재구성.

특히, 성별 임금격차가 우리보다 훨씬 낮은 수준인 영미권과 유럽 국가들을 중심으로 성별 임금격차 중 차별적 요소들을 밝혀내고 전체적인 격차를 완화하기 위한 정책들이 도입되고 있는데, 이들은 기본적으로 ‘동일가치노동, 동일임금’ 측면을 강조하여 성별 직무분리 상황에서 ‘동일가치노동’을 판별해 내기 위한 노력에 기여하고 있다. 구체적으로, 여성이 다수인 직업일수록 직무가치에 비해 임금이 낮은 추세가 있을 수 있다는 문제의식하에 여성 직종, 남성 직종 간의 ‘동일가치노동’을 판단하기 위한 노력과 이에 대한 성별에 따른 차별적 임금(예- 여성 다수 직무의 임금을 낮게 책정)을 시정하기 위하여 사내, 혹은 직접 피해자에게 동일직무 혹은 동일가치직무(동일직무에 타 성별이 거의 없을 때)의 경우 타 성별의 임금을 공개하는 등의 임금정보 공개정책을 도입하고 있다). [그림 1-1]~[그림 1-3]에서 나타나듯이 우리나라에서도 여성이 많은 직업일수록 평균적으로 성별 관계없이 임금이 낮은 추세가 나타나므로 ‘여성 직무’에 대한 저평가가 존재할 가능성이 있다.

유럽의 여러 국가들과 영미권 국가들이 이러한 정책을 도입하게 된 것은 동일가치노동에 대한 성별 임금격차 혹은 차별이 불공정하다는 사회 전체의 인식과 이러한 임금격차가 여성의 인적자본 축적 동기와 노동참여 동기를 저하시켜 국가 전체의 경쟁력을 약화시킬 수 있는 요인이 되기 때문이다.

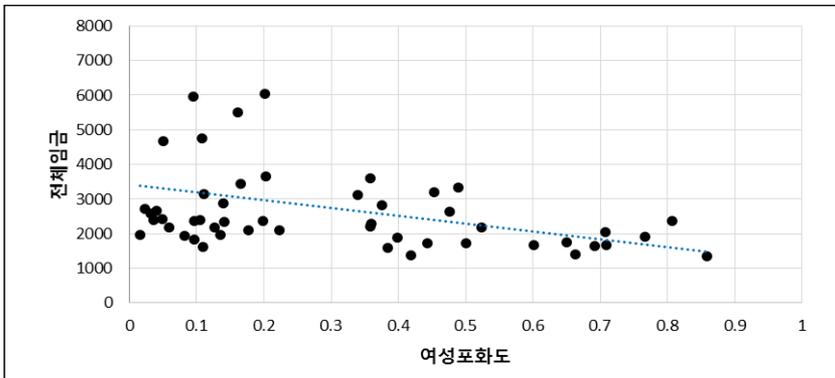
여기에 더해 우리나라 같은 경우 앞서 언급된 국가들에 비해 장시간 근로문화와 근무시간의 유연성이 낮아 일·가정 양립이 어려운 환경인 관계로 출산 전후 성별 임금격차가 심화되는 추세가 나타난다(최세림 외, 2018). 이는 이미 저출산 문제가 심각하고 가임기 청년여성의 노동참여율이 이전에 비해 훨씬 높아진 우리나라에서 심각한 출산의 기대

- 1) 벨기에, 프랑스, 독일, 영국 등에서는 ‘성 중립적 직무평가’ 기준을 정부에서 제시하며, 이를 활용하여 민간 혹은 공공 기관(영국)이 직무가치 평가를 통해 동일직무가 아니더라도 ‘동일가치직무’에 대하여 동일임금을 지급할 수 있는 체계를 마련하고 있다. 벨기에, 프랑스, 오스트리아, 영국, 호주, 뉴질랜드, 아이슬란드 등의 국가는 기업 내의 성별 임금 분포나 성별 직무, 직급 분포 등을 엄밀하게 조사하여 기업 내부와 지역 노동감독청에 보고하도록 하거나, 임금 성차별의 피해자라고 느끼는 개인이 기업에 자신과 동일직무를 수행하는 타 성별의 임금을 공개하도록 하여 성별 임금격차의 투명성을 높이고 감시를 강화하고 있다.

(expected) 기회비용으로 작용하여 출산 동기를 저하시킬 수 있는 사회 문제와도 연결되어 있다.

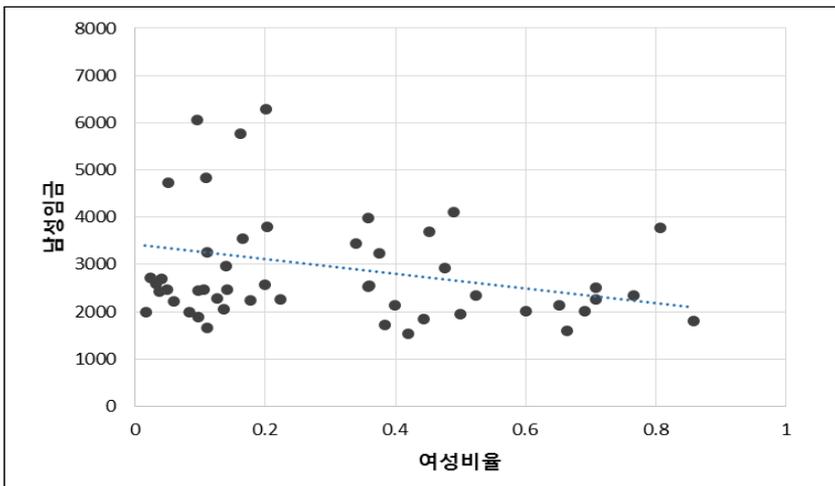
따라서 본 보고서는 다음의 연구 질문에 대하여 통계자료를 활용한 실증분석과 실험에 기반한 분석들을 수행하고자 한다.

[그림 1-1] 직종별 여성비율과 평균 임금



주: 상관관계는 -0.38 로 나타남.
자료: 저자 작성.

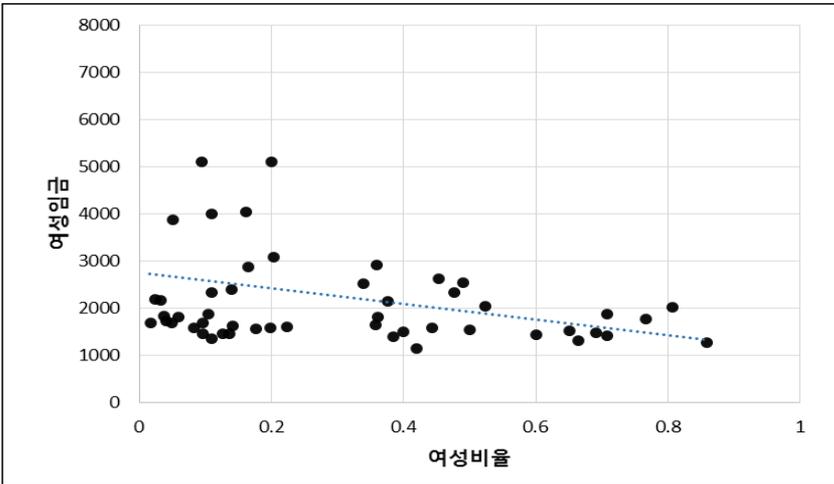
[그림 1-2] 직종별 여성비율과 평균 남성임금



주: 상관관계는 -0.26 으로 나타남.
자료: 저자 작성.

4 성별 직종분리와 임금격차 : 현황 및 임금공개 기대효과

[그림 1-3] 직종별 여성비율과 평균 여성임금



주: 상관관계는 -0.30으로 나타남.
자료: 저자 작성.

첫째, 우리나라의 최근 성별 직종분리 현황과 추이는 어떠하며, 여성 직종과 남성 직종의 특성은 어떤 차이가 있는가?

둘째, 성별 임금격차와 성별 직종분리는 어떤 관계가 있는가? 특히 직종 간 성별 임금격차와 (동일)직종 내 성별 임금격차는 각각 어느 정도 수준이며, 여성 직종에 대한 저평가가 우리나라에도 존재하는가?

셋째, 유럽과 영미권 국가들의 사례처럼 사업체 내에서 성별로 임금을 공개하고 이를 시정하도록 하는 정책이 도입된다면, 근로자의 생산성과 효용에는 어떤 영향을 미치게 되는가?

이를 통해 앞으로 우리나라의 성별 임금격차 해소를 위해 필요한 정책의 방향성에 대한 함의를 도출한다.

제2절 기존 문헌

이 절에서는 성별 직종분리와 동료의 임금공개에 관련된 기존의 실증

연구들을 정리한다.

우선, 성별 직종분리와 성별 임금격차에 관한 우리나라의 대표적 연구로는 황수경(2003)이 있다. 이 연구는 1980년대와 90년대 우리나라 여성 경제활동 참가와 성별 직종분리의 추이, 여성직종, 남성직종의 특징 등에 대하여 자세히 분석하며 동시에 성별 직종분리와 관련된 다양한 이론을 분석하였다. 특히, 인적자본이론에 기초하여 90년대 우리나라 여성들이 경력단절로 인한 인적자본 마모율이 낮고 요구숙련수준이 낮은 직종에 분포하고 있는 것에 대한 설명을 제시하였다. 또한, 1993과 1999년 임금 구조기본통계를 사용한 직종분리의 임금효과에 대해 선택편의를 교정하여 실증분석하였다. 분석결과 직종별 특성(크게 숙련요인과 보상요인으로 구분한)이 성별에 따라 임금으로 보상받는 정도의 크기가 상이함을 보였고, 특히 보상요인은 성별 임금격차를 증가시키는 방향으로 작용함을 확인하였다.

다음으로 금재호(2004)는 1990년대 우리나라 여성 경제활동 증가와 함께 나타난 성별 직종분리와 크게 변화하지 않은 성별 임금격차에 초점을 맞추어 실증분석하였다. 황수경(2003)과 달리 경제활동인구조사에서 직종별 평균 여성비율을 계산하여 직종단위에서 노동패널과 연계하여 분석하였다. 금재호(2004)는 고용주가 남성과 여성 일자리를 구분하고 ‘남성 일자리’에 여성 채용을 제한하고 있다는 가설(과밀가설)을 검정하였으나 기각되었고, 따라서 성별 직종분리는 성별 임금격차에는 제한적인 영향을 미치며 여성 직종과 남성 직종 분리는 각각 성별이 해당 직종에 취업하였을 시 평균임금보다는 높은 임금을 받을 수 있기 때문에 일어나는 현상이라고 주장하여 성별 직종분리가 성차별의 문제는 아니라는 결론을 도출하였다.

이 연구는 본 연구의 3장과 비슷한 측면이 있지만, 금재호(2004)에서는 직종 중분류(2digit) 단위에서의 변화만을 이용한 실증분석이었고 직종별 특성(직무특성)까지는 통제하지 않은 분석이었다. 따라서 이 연구의 결과는 여성 직종과 남성 직종 간 가치평가의 차이(평가절하와 과대평가)의 가능성까지는 고려하지 못하였고 분리된 직종 단위 내에서 성별 임금격차를 주로 분석하였다는 점에서 본 연구와는 차이가 있다.

성별 직종분리와 임금에 관한 연구는 해외에서 활발히 수행되어 왔다. 그중 Hirsch and MacPherson(1995)는 왜 여성 직종의 임금이 낮은가에 대한 실증분석을 수행하였는데 이들은 미국의 CPS(Current Population Survey) 1973~1993 자료를 사용하여 성별 직종분리와 임금의 관계에 대하여 연구하였다. 이들은 임금수준과 임금변화모형을 둘 다 분석하였는데, 특히 직업사전(Dictionary of Occupation)에서 직업요구숙련수준과 보상요인(disamenities or factors of compensating differential)을 직업 단위에서 매치시킨 데이터를 사용하여 분석하였고 여성과 남성의 임금과 임금변화 함수를 각각 추정하여 오하카 방식(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)으로 분해(decomposition)하였다. 연구 결과, 관측되는 직종 내 여성비율이 임금에 미치는 영향에서 직업의 특성(숙련과 보상요인)을 통제하면 여성비율의 영향은 여성이 약 1/4로 축소되고 남성의 경우 1/2로 축소되는 것을 확인하였다. 따라서 ‘여성직종’의 임금 ‘페널티’는 여성직종이 갖는 특성으로 인해 설명되는 부분이 많다는 결론을 도출하였다.

Bayard et al.(2003)의 연구는 미국의 사업체-노동자 매칭데이터인 New Worker-Establishment Characteristics Database (NWECD)를 사용하여 성별 임금격차를 오하카 방식(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)으로 분해하였다. 그 결과 미국 성별 임금격차의 상당히 큰 부분이 성별 직종분리 - 여성이 임금이 낮은 산업과 사업체에 속하며 사업체 내에서도 낮은 임금을 주는 직종에 포진되어 있는 점 - 으로 인해 발생하고 있으며 많은 특성(직종 등)을 통제하고도 여전히 성별 그 자체가 임금의 일정 부분을 설명하고 있음을 확인하였다. 즉, 이 연구의 결과는 미국에서도 성별 직종분리와 직종 내 성별 임금격차가 전체 성별 임금격차의 중요한 부분을 시사한다.

England, P.(2005)는 미국의 노동시장 성별 불평등의 추이를 정리하였는데, 특히 성별 직종분리와 출산의 영향에 초점을 맞춰서 분석하였다. 그 결과 성별 직종분리가 미국의 경우 출산과 양육의 부담과는 크게 관계가 없는 것으로 나타나며 모성 페널티 또한 성별 직종분리와 큰 상관은 없게 나타나 이전에 성별 직종분리가 여성이 모성 페널티(motherhood penalty)나 경력단절로 인해 내생적으로 선택하였다고 보는 전통적인 관점과 차

이가 있음을 확인하였다. 다만, 여성이 처음 노동시장에 진입할 때부터 모성 페널티가 적은 직종이나 고용형태를 선택하는 경향이 있다면, 이는 이 연구에서는 반영되지 않았다.

다음으로, Blau et al.(2010)의 연구는 미국 Census 1970, 1980, 1990 데이터에서 비교 가능한 470개의 직종에 대해 성별 직종분리 추이에 대하여 분석한 것이다. 분석 결과 1970, 1980년대에서 각 직종별 여성비중은 전체적으로 증가하여 성별 직종분리 정도가 감소하였지만 새로운 직종으로 여성이 이동함에 있어서도 전체적으로 비슷한 직종으로 이동해 가는 추세이기 때문에 ‘재분리(resegregation)’로 여성직종이 바뀌어 갈 뿐 성별 직종분리는 유지되는 것을 확인하였다. 따라서 성별 직종분리 완화를 위해서는 여성이 새롭고 다양한 직종으로 진출해야 함을 알 수 있었다.

마지막으로, 청년의 성별 임금격차 및 직종분리와 관련하여 England, P. et al.(1996)은 NYSL 데이터를 사용하여 청년들의 첫 노동시장 이행을 살펴보았는데, 그 결과 여성비가 높은 일자리에 취업하면 초기임금이 낮은 것을 발견하였다. 이는 개인고정효과와 직업, 산업, 근무환경(working condition), 요구 스킬(required skill) 등을 통제한 모형에서도 나타났다. 따라서 다양한 인종과 성별 군에서 여성비가 높은 직종의 임금 페널티가 강건하게 존재함을 확인하였다.

한편, 여성의 직업선택에 관한 연구도 있었다. Cortes and Pan(2016)은 근로시간이 긴(근로시간이 50시간 이상인 남성의 비중을 대리변수로 사용한) 직종과 고숙련여성의 직종선택의 관계를 미국의 215개 직종을 미국 센서스(1980, 1990, 2000, 2010-America Community Survey) 자료를 사용해서 분석하였다. 그 결과 내생적 선택의 결과인지 차별의 결과 인지는 정확히 알 수 없으나 근로시간이 긴 직종에선 대졸자 기혼 자녀가 있는 여성의 근로 비중이 낮음을 발견하였다. Lordan G. et al.(2016)의 경우 미국의 여성과 남성의 직종 내 여성비율과 일자리 만족도의 관계에 대하여 알아보았다. 이들은 NYSL 79와 미국의 직업사전을 데이터베이스화한 O*net(Occupation Information Network) 데이터를 연결한 자료를 구축하여 일자리 만족도 모형을 추정하였다. 그 결과 여성은 직

업의 남성비율이 높을수록 일자리만족도가 떨어지는 반면 남성은 관계가 없음을 확인하였다. 특히 분석 모형에 일의 내용과 특성을 통제하였을 때 ('people' 'brains' 'brown') 여성의 부정적인 효과가 사라짐을 확인하여서 남성비율이 높은 일자리에 대한 여성의 만족도가 떨어지는 것은 남성이 많아서라기보다 일의 내용으로 인한 것임을 확인하였다.

한편, 여성의 성격은 성별 직종선택과 관련될 수 있는데, 성별 직종분리를 직접적으로 다루지는 않았으나 성별 위험에 대한 태도를 노동시장 변수와 함께 살펴본 연구도 있었다. Le et al.(2011)의 연구는 성별로 위험(risk)에 대한 태도 차이와 성별 임금격차의 관계에 대해 분석하였다. 이들의 연구는 여성이 남성에 비해 훨씬 위험 회피(risk-averse)성이 높은 것을 확인하였고 위험 회피성과 임금과의 관계를 분석해 본 결과, 성별 임금격차의 크지는 않지만(약 전체 임금격차의 10% 미만) 중요한(강건한) 부분을 위험회피경향으로 설명할 수 있음을 발견하였다. 이는 남성의 낮은 위험회피경향이 임금 프리미엄에 일정부분 기여하고 있다는 것을 시사한다.

임금공개가 개인에 미치는 영향을 분석한 연구는 상대적으로 최근에 활발히 이루어졌다. 유명한 연구 중 하나인 Card, David et al.(2012)의 연구는 미국 캘리포니아 주립대 근로자들의 세부 부서와 직군별 임금분포를 공개한 사이트의 링크를 무작위로 선정된 근로자에게 보내어 동료의 임금공개가 개인의 일자리 만족도에 미치는 영향을 실험적으로 확인하였다. 그 결과 임금이 동일직군 동일부서 중간값(median)보다 낮은 근로자의 일자리 만족도는 하락하고 이직준비 확률도 높아진 반면, 중간값보다 높은 근로자에게 임금공개는 특별한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

한편 Bennedsen, M. et al.(2018)은 직접적으로 성별 임금정보 공개 정책에 대하여 분석하였는데 이들은 덴마크 데이터를 사용하여 2006년 덴마크에 도입된, 사내 근로자에게 성별 임금격차와 분포를 공개하도록 한 법이 사업체의 임금분포에 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과, 임금 공개로 인한 임금 투명성의 증가는 사업체의 성별 임금격차를 완화되는데, 남성의 임금상승률은 억제되고 여성의 임금상승률이 높아지는 과정

을 거쳐 이러한 변화가 나타나는 것으로 확인되었다. 또한 그들은 이러한 임금 투명성 정책은 사업체가 여성 근로자를 더 많이 유인할 수 있도록 하였고, 여성의 승진율을 높이는 결과가 나타났다.

제3절 연구의 구성

본 보고서의 장 구성은 다음과 같다. 2장에서는 우리나라 성별 직종분리의 현황과 추이, 여성 직종과 남성 직종의 특징에 관하여 알아본다. 3장에서는 2장의 결과를 바탕으로 성별 직종분리와 성별 임금격차에 관계에 대한 실증분석을 수행한다. 구체적으로는 전체 성별 임금격차에서 직종 내 성별 임금격차와 직종 간 성별 임금격차의 관계에 대하여 알아본 후 우리나라에서 여성 직종에 대한 임금페널티가 존재하고 있는지에 대한 실증분석을 수행한다. 4장은 직종 내 성별 임금격차에 초점을 맞추어 동일 직무를 수행하는 동료의 임금격차의 공개와 시정이 개인의 생산성과 효용에 미치는 영향을 실험 방법을 통해 분석한다. 5장은 본 연구의 결과를 요약하며 정책 함의에 대하여 논의한다.

제 2 장

성별 직종분리와 임금격차 현황

제1절 머리말

이 장에서는 우리나라 임금근로자에 대한 대표성 있는 통계자료인 「임금구조 기본통계조사」(고용형태별 근로실태조사 표본 중 5인 이상 상용 근로자만 대상으로한 조사)와 직업정보를 데이터베이스화한 한국고용정보원의 「한국직업정보(KNOW) 재직자조사」를 활용하여 최근 통계자료에서 나타나는 성별 직종분리의 현황을 알아본다.

구체적으로는 성별 직종분리의 지표를 계산하여 전반적인 우리나라의 성별 직종분리 추이를 살펴본 후 지표에서 나타나는 현상 저변의 변화에 대하여 살펴본다. 이를 위해 우리나라의 여성 다수 직종과 남성 다수 직종의 임금수준, 근로시간 등에 대한 특성과 각각 직종이 요구하는 교육수준, 기능, 숙련도와 기피요인(disamenities)의 수준들에 대해서 알아본다.

성별 직종분리의 변화추이와 현황 분석으로 넘어가기에 앞서 본 장의 분석기간인 2009~2017년간의 성별 여성참여율 패턴을 간략하게 살펴본다. 성별 직종분리를 분석하는 중요한 지표 중 하나인 직종 내 여성비중은 여성 노동참가율의 변화와 관계가 있기 때문이다. 만약 여성 노동참여율이 분석 기간 동안 뚜렷한 변화가 있었다면 성별 직종분리 현황과 추세상으로 나타나는 다양한 패턴들을 설명하는 데 참조되어야 한다.

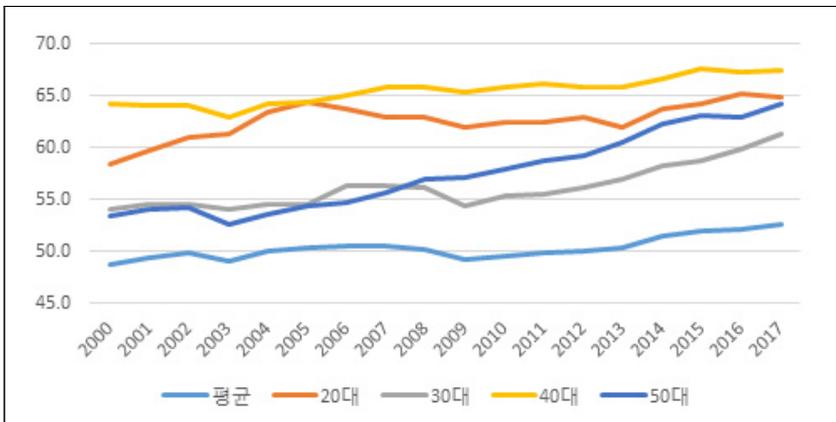
[그림 2-1]은 「경제활동인구조사」에서 나타나는 연령대별 여성 노동참

가율을 보여주며 [그림 2-2]는 연령대별 여성 취업자 수를 보여주고 있다. [그림 2-1]에 따르면 여성 노동참가율은 지난 2009~2017년 기간 동안 상승하는 추이를 보인다. 연령대별로는 20대와 40대의 노동참가율이 가장 높지만 50대 여성과 30대 여성의 노동참여율의 성장이 빨랐다. 30대 여성의 경우 2009년까지는 노동참여율이 정체되어 있다가 2009년 이후 서서히 높아지기 시작한다. 이는 출산율 하락과 동시에 1차 노동시장을 중심으로 육아휴직 등 모성보호정책의 확산과 활용이 증가한 영향일 수 있다. 평균 노동참여율이 가장 낮은 것은 평균치에 10대와 60세 이상 고령층이 포함되었기 때문이다.

[그림 2-2]의 연령대별 여성 취업자 수를 살펴보면, 50대 여성 취업자 수의 증가가 매우 두드러진다. 다른 연령층에 비해 취업자 수가 상당히 급격하게 증가하고 있기 때문에, 기존 세대가 나이가 들어 자연스럽게 50대 취업자 수가 증가하였다기보다는 이전에는 노동참여를 하지 않던 여성들이 노동시장에 재진입하여 취업하고 있는 것으로 판단할 수 있다. 이러한 추세는 우리나라의 성별 직종분리 변화 추이와 관계가 있을 수 있다. [그림 2-3]과 [그림 2-4]는 동일한 자료를 사용하여 남성의 노동참가율과 취업자 수 변화 추이를 나타내고 있다. 남성의 노동참가율은 20

[그림 2-1] 연령대별 여성 노동참가율

(단위: %)

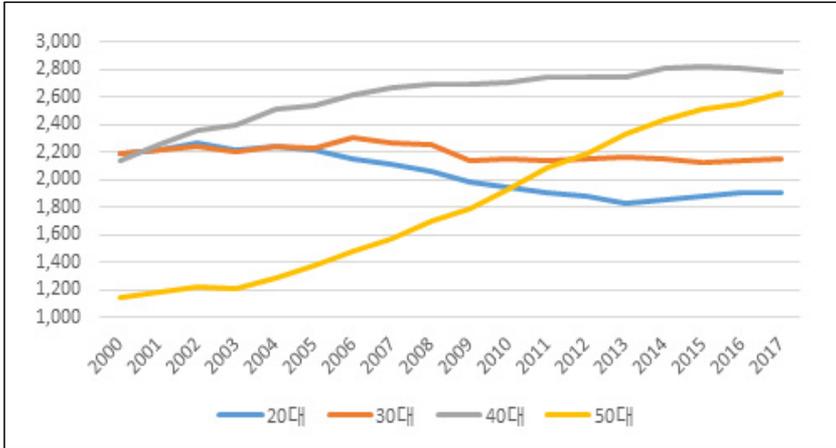


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

12 성별 직종분리와 임금격차 : 현황 및 임금공개 기대효과

[그림 2-2] 연령대별 여성 취업자 수

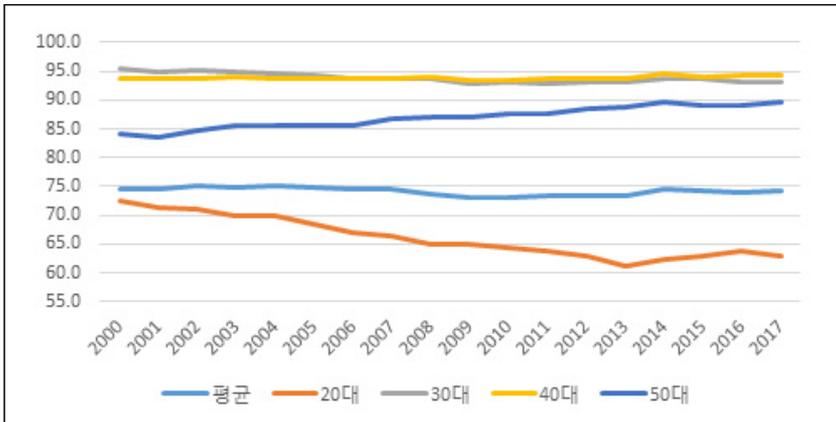
(단위: 천 명)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』.

[그림 2-3] 연령대별 남성 노동참가율

(단위: %)

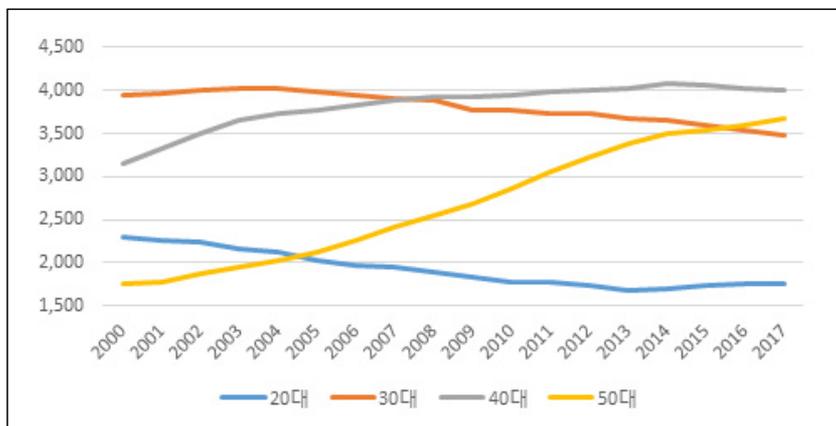


자료: 통계청, 『경제활동인구조사』.

대 남성의 참여율이 지속적으로 하락하고 있는 패턴을 제외하고 다른 연령층에는 특별한 변화가 없었으며, 취업자 수의 경우 20대와 30대는 약간 하락, 40대는 유지, 50대는 여성과 마찬가지로 급격하게 증가하는 것을 확인할 수 있다.

[그림 2-4] 연령대별 남성 취업자 수

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

제2절 성별 직종분리의 현황과 추이

1. 성별 직종분리 추이

우리나라 노동시장의 전반적인 성별 직종분리 현황과 추이를 알아보기 위하여 노동시장 전체에서 성별 직종분리를 계산하는 대표적인 지표 중 하나인 던칸 상이지수(Duncan & Duncan, 1955)를 계산하였다. 우리나라의 성별 직종분리 연구 중 대표적인 기존 연구인 황수경(2003)의 연구는 던칸지수를 추정한 바 있다.

던칸의 상이지수는 성별로 동일한 직업분포 도출을 위해 재분배되어야 할 여성과 남성 노동자의 비중을 계산하는 지표이며 식으로 표현하자면 아래의 식 (2-1)과 같이 표현될 수 있다.

$$D = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right| \quad (2-1)$$

여기서 F=전체 여성노동자, M=전체 남성노동자, F_i =i 직업의 여성 수, M_i =i 직업의 남성 수를 나타낸다.

황수경(2003)의 연구는 「임금구조 기본통계조사」 자료를 사용하여 2001년까지의 추이를 보여주고 있지만 그 이후 연구들이 많지 않았고 단칸지수는 계산되지 않았다. 따라서 여기서는 동일한 자료를 사용하여 2003년 이후 추이를 계산하였다. <표 2-1>은 2003년 이후 단칸지수를 보여주며 [그림 2-5]는 <표 2-1>의 수치를 도식화한 것이다. 2003년 이전 추이의 경우 황수경(2003)에서 추정된 2001년까지의 단칸지수를 <표 2-2>에 요약하였다.

<표 2-1> 단칸지수(2003~2017)

	연도	단칸지수	n of categories(occ)	n of obsv
5차 분류	2003	0.548	150	373475
	2004	0.541	150	367154
	2005	0.521	150	492095
5차 분류 (대분류(0,1,2,4,5,6)는 중분류, 대분류(3,7,8,9)는 소분류)	2006	0.493	88	492641
	2007	0.490	88	462542
	2008	0.503	88	665797
6차 분류 (대분류(0,1,2,4,5,6)는 중분류, 대분류(3,7,8,9)는 소분류)	2009	0.520	95	663820
	2010	0.523	95	687573
	2011	0.519	95	681384
	2012	0.509	95	699490
	2013	0.507	95	708874
	2014	0.496	95	705427
	2015	0.497	95	718578
	2016	0.496	95	727821
	2017	0.500	95	1658917

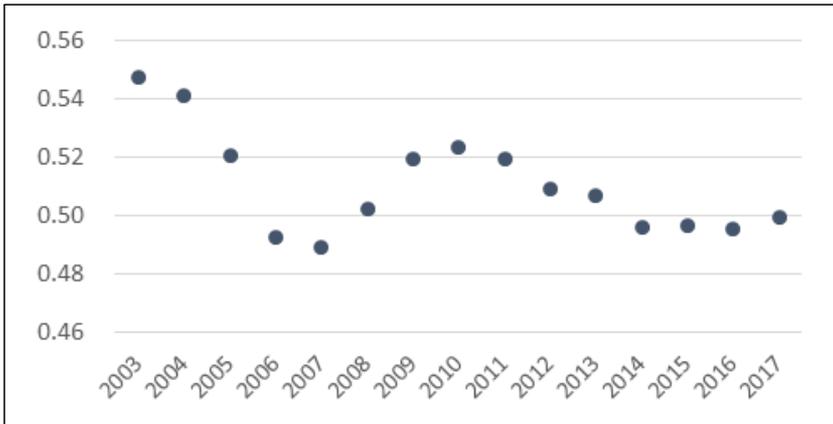
자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」 2003~2017년 원자료를 저자가 재가공.

〈표 2-2〉 던칸지수(1993~2001)

직업분류체계	연도	던칸지수
4차 분류	1993	55.9
	1994	55.8
	1995	54.7
	1996	54.0
	1997	54.6
	1998	54.6
	1999	53.8
5차 분류	2000	56.4
	2001	56.2

자료: 황수경(2003), pp.53의 <표 3-1>을 재구성하였음.

(그림 2-5) 던칸지수 추이(2003~2017)



주: 2003~2005년과 2006~2008년은 표준직업분류 5차를 기준으로 계산하였지만 직업분류 제공단위가 상이하여 시계열상 연결되는 수치는 아니며, 마찬가지로 2009~2017년은 6차 직업분류를 기준으로 계산하였으므로 2009년 이전 추이와 단절이 존재함.

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2003~2017년 원자료를 저자가 재가공.

계산된 던칸지수는 기간별 직업분류체계의 변화나 자료 제공단위의 변화로 인해 시계열상 단절이 있음을 고려하고 해석하여야 한다. 예를 들어 황수경(2003)에서 계산된 던칸지수는 1993~1999년의 기간은 4차 직업분류를 기준으로 계산되었고, 2000~2001년은 5차 직업분류를 기준

으로 계산되었으며, 본 연구에서 계산한 2003~2017년 던칸지수에서도 2003~2005년의 던칸지수는 5차 직업분류를 3자리 단위로 제공한 것을 기준으로 계산되었고 2006~2009년은 2~3자리를 혼합하여 제공하는 것을 기준으로 계산되었다. 또한 2009년 이후는 6차 분류를 기준으로 계산되었다.

전체적인 지표의 변화를 보면 시계열상 단절이 존재함에도 불구하고, 각각의 단절된 기간 내에서 동일하게 던칸지수가 감소하는 추이를 보인다. 특히 가장 최근 직종분류를 기준으로 한 2009년 이후 추이를 살펴보면 성별 직종분리의 정도가 2014년까지 꾸준히 감소하다가 그후 약 0.50 수준에서 안정화되어 감소추세가 멈춘 것으로 나타난다.

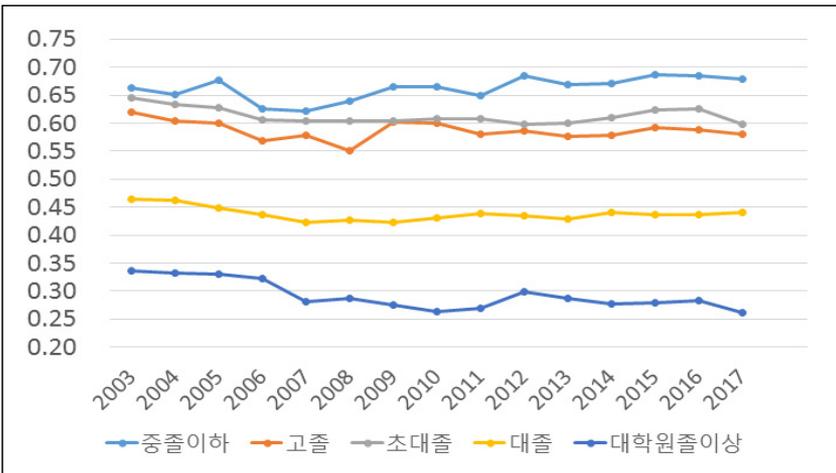
[그림 2-6]과 [그림 2-7]은 던칸지수를 교육수준과 연령대별로 계산한 것을 나타내고 있다. 성별 직종분리의 정도는 전반적으로 교육수준이 높을수록 낮은 것으로 나타난다. 대학원졸 이상의 집단은 [그림 2-2]에서 나타난 대로 2003~2017년 전 기간에서 가장 낮은 수준을 유지하고 있으며 그다음으로 대졸자 집단이 낮게 나타난다. 초대졸자의 경우 고졸자에 비해 직종분리 수준이 높게 나타나고 중졸 이하의 집단에서 성별 직종분리가 가장 심하다.

이는 교육수준이 낮을수록 축적한 인적자본을 효율적으로 활용할 수 있는 교육과 직무의 매치를 고려하여 직업을 선택하기보다는 교육수준과 관계없는 단순 직무들 중에서 성별 직무에 대한 선호(예를 들어, 남성이 육체노동, 여성은 감정노동이나 서비스노동)에 기반을 두어 직업을 선택하는 경향이 있을 가능성을 보여준다. 반면 교육수준이 높아질수록 투자된 기회비용이 높으므로 직무 자체의 특성보다는 개인이 축적한 인적자본에 대한 투자 수익을 가장 극대화할 수 있는 직업을 찾는 것이 이상적이므로 단순 선호보다는 기존에 축적한 인적자본과 관련된 직업선택을 하는 경향이 상대적으로 강할 것이다²⁾. 동시에 직장 내에서 고학력 전문직의 근로자일수록 직무에 배치할 때 성별에 따른 직무분리를 하는 것보다는 관련 근로자 개개인의 인적자본 수준에 맞추어 배치하는 것이 효율적이므로 직종분리가 낮아질 수 있는 측면이 있다.

2) 인적자본이론(Ben-Porath, 1967 등)은 이러한 함의를 뒷받침할 수 있다.

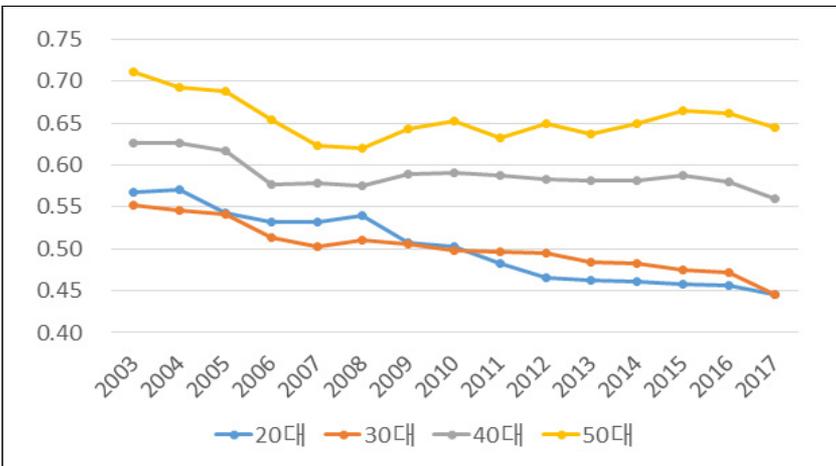
또한 고학력자의 직업일수록 일반적으로 여성이 기피한다고 여겨지는 직업의 특성인 위험에 대한 노출, 야외 근무, 교대근무 등이 빈번한 직업 보다는 화이트칼라 직업(전문직)이 주를 이루기 때문에 성별 직종분리가 지속적으로 완화될 수 있는 평균적 특성이 있다.

(그림 2-6) 교육수준별 성별 직종분리 추이(단칸지수)



자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2003~2017년 원자료를 저자가 재가공.

(그림 2-7) 연령대별 성별 직종분리 지수(단칸지수)



자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2003~2017년 원자료를 저자가 재가공.

한편, 위의 논의와 같은 맥락으로 시계열상의 추세를 보면, 저학력자의 직종분리 정도는 거의 변화가 없고 오히려 중졸 이하의 경우 증가하고 있는 추이를 보이지만, 대학원졸 이상의 경우 상대적으로 급격하게 직종분리 현상이 완화되고 있어, 2003년 거의 0.35에 가깝던 단칸지수가 2017년 0.25에 근접하게 감소한 것을 확인할 수 있다.

연령대별로 본 단칸지수는 연령대가 낮을수록 성별 직종분리 지수가 낮게 나타나고 연령대가 높아질수록 단칸지수가 높아진다. 특히, 20대와 30대의 성별 직종분리 지수는 2003년 이후 급격하게 감소하는 추세를 보이며 상대적 위치에서 경합상태를 나타내는 반면, 40대와 50대의 성별 직종분리는 상대적으로 높은 상태에서 유지된다. 40대의 경우 2017년 약간의 감소가 나타나며(20~30대의 변화에 비해 미약한 감소), 50대의 경우 표준직업분류 단절지점(5→6차)인 2009년 이후 추이를 살펴보면 뚜렷한 추세가 나타나지는 않고 있다.

20대의 경우, 2003년 단칸지수가 약 0.57수준에서 2017년 0.44수준으로 감소하고, 30대의 경우에도 2003년 약 0.55에서 2017년 0.44수준으로 감소하였다. 30대에 비해 20대의 감소 폭이 더 급격한데 이는 아마도 2003~2017년 기간 동안 청년의 평균 교육수준이 높아진 영향으로 20대 취업자 그룹의 평균 교육수준이 높아진 영향과 청년들의 첫 직장 선택에서 성별 직종분리현상이 실제로 완화되고 있는 가능성을 반영하고 있을 것이다.

한편, 연령대별 직장분리 추이에서 주목할 점은 20~30대의 성별 직종분리가 지속적으로 완화되고 있는 추이에 비해 40~50대의 직종분리 추이는 거의 변화가 없었고 이러한 추이가 2008년 이후 더욱 심화되었다는 점이다. 이는 청년이 노동시장에 진입할 당시에는 여성·남성 직종 할 것 없이 자신의 인적자본을 고려하여 직업을 선택하거나 직무배치를 받고 근무하지만 40대 여성의 단칸지수 추이가 거의 변화가 없는 것으로 미루어 볼 때, 결혼과 자녀출산이 일어나는 30대를 넘어서는 시점에서는 직종분리가 다시 심해지는 경험이 이전에 비해 큰 변화 없이 유지되고 있을 가능성을 시사한다. 즉, 결혼과 출산, 경력단절을 겪거나 이로 인한 직무변경을 경험하는 여성의 비율은 14년의 관측 기간 동안 청년의 성별

직종분리 완화 추이에 비해 큰 변화가 없었다는 것을 보여준다.

또한 완만하게 증가하는 50대의 직종분리 추이는 앞서 확인했듯이 급격히 증가한 50대 여성취업자가 여성 직종을 중심으로 노동시장에 재진입하고 있음을 보여준다.

2. 직종별 여성포화도 현황과 변화 추이

앞서 노동시장 전체의 직종분리 추이에서 확인한 패턴의 저변 현상들을 알아보기 위하여 이번에는 세부 직종별 여성포화도의 현황과 변화 추이를 알아본다. 직업의 ‘여성포화도(femaleness of job)’는 각 직업별 평균 여성 근로자 비율(PF, percentage female)로 나타낸다. 직업의 여성포화 정도별로 우리나라 직업의 분포 및 근로자의 분포 추이를 알아보기 위하여 아래의 <표 2-3>과 같이 여성비율의 범주를 구분하였다.

성별 직종분리에서 ‘여성직종’과 ‘남성직종’ 등의 직종을 구분하는 방법은 여러 가지이지만, 일반적으로는 임의적 고정 값을 기준으로 연구자가 직종을 구분 짓는다(황수경, 2003). 황수경(2003)은 Anker(1997)의 기준에 따라 여성비율 70% 이상의 직업을 ‘여성직종’, 여성비율 30% 미만의 직종을 ‘남성직종’으로 분류하였지만, 본 연구에서는 이보다 더 세분화된 범주를 구분하여 범주별 직종의 분포와 근로자의 수 변화 추이를 살펴보았다. <표 2-3>에 요약하였듯이, 본 연구에서는 여성비율이 20% 미만인 직종을 남성포화직종(Male-Dominated Job, MD), 여성비율이 20~40% 미만인 직종을 남성다수직종(Male-Majority Job, MM), 여성비율이 40~60% 미만인 직종을 양성혼합직종(Mixed job, M), 여성비율이 60~80% 미만인 직종을 여성다수직종(Female-majority job, FM), 여성비율이 80% 이상인 직종을 여성포화직종(Female-dominated job, FD)로 구분하였다. 한편, 이러한 분류에서는 남성포화직종의 비중이 너무 높아, 이하 통계치 계산에서 종종 남성극포화직종(Super-male dominated job, SMD)을 여성비율 10% 미만의 직업으로 정의하고 이에 대한 추이를 별도로 보여주기도 하였고, 비슷한 이유로 여성포화직종에 해당되는 직업의 수가 적어 상황에 따라서는 여성포화직종과 여성다수직종에 해당되는

〈표 2-3〉 성별 직종 구분 범주

PF 범주	PF기준 직종구분	notation
PF<0.20	남성포화직종 (Male-Dominated Job)	MD
0.20=<PF<0.40	남성다수직종 (Male-Majority Job)	MM
0.40=<PF<0.60	양성혼합직종 (Gender Mixed Job)	M
0.60=<PF<0.80	여성다수직종 (Female-Majority Job)	FM
0.80=<PF	여성포화직종 (Female-Dominated Job)	FD
PF<0.10	남성극포화직종 (Super Male-Dominated Job)	SMD

자료: 저자 작성.

직종들을 합쳐서 나타내기도 하였다.

〈표 2-4〉는 성별 직종 구분 범주별 직종분포를 「임금구조 기본통계조사」 자료를 바탕으로 계산한 것이다. 유의할 점은 2009년 이후 제공되고 있는 「임금구조 기본통계조사」 자료에서는 6차 표준직업분류의 대분류 0, 1, 2, 4, 5, 6을 중분류(2digit)로, 대분류 3, 7, 8, 9는 소분류(3digit)로 제공되고 있다는 것이다. 이에 최대한 세분화된 직업분류를 보기 위하여 다음의 표 및 기초통계치 계산에서는 세분류를 중분류로 변환하지 않고 중분류와 세분류가 혼합된 원자료 그대로의 직업분류를 기준으로 하고 있다.

〈표 2-4〉에 따르면 연도별로 전체 약 90개의 분류직종 중 약 2~4개가 여성포화직종(FD), 약 10~14개가 여성다수직종(FM)인 반면, 전체의 절반 이상에 해당되는 44~50개는 남성포화직종(MD)으로 나타나고 있으며 이 중에서도 대다수의 직종이 남성극포화직종(SMD)으로 나타난다. 이는 우리나라의 성별 노동참여율의 격차, 그리고 성별 직종선택이나 직무배치에서 일어나는 분리로 인해 일부 설명될 수 있을 것이다.

[그림 2-8]은 「임금구조 기본통계조사」에서 표집된 남녀 노동자 수의 변화를 시계열로 보여주며 평균 직종 내 여성비율(개인단위)을 나타내고

〈표 2-4〉 성별 직종 구분 범주별 직종 분포

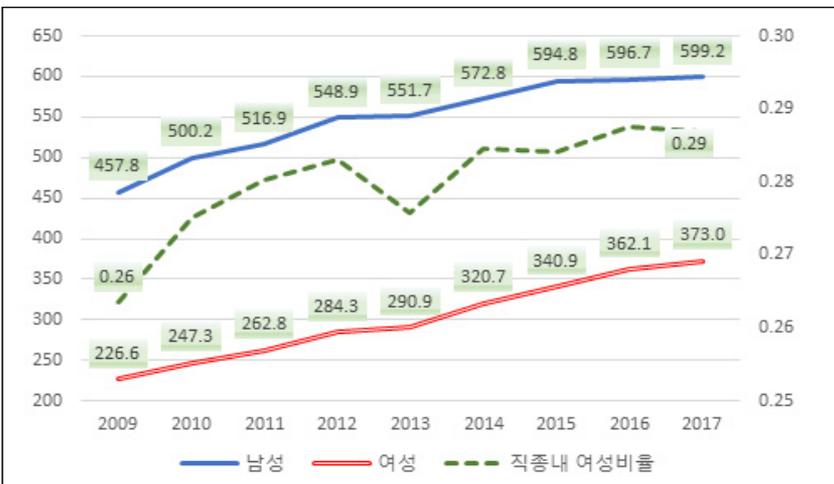
(단위: 직종 수)

연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FD	4 (4.4)	2 (2.2)	4 (4.4)	3 (3.3)	3 (3.3)	4 (4.4)	3 (3.3)	3 (3.3)	3 (3.4)
FM	11 (12.2)	14 (15.6)	12 (13.3)	14 (15.6)	13 (14.4)	10 (11.1)	10 (11.1)	11 (12.2)	11 (12.5)
M	13 (14.4)	11 (12.2)	11 (12.2)	12 (13.3)	12 (13.3)	14 (15.6)	15 (16.7)	16 (17.8)	15 (17.1)
MM	13 (14.4)	13 (14.4)	14 (15.6)	11 (12.2)	13 (14.4)	14 (15.6)	14 (15.6)	11 (12.2)	15 (17.1)
MD	49 (54.4)	50 (55.6)	49 (54.4)	50 (55.6)	49 (54.4)	48 (53.3)	48 (53.3)	49 (54.4)	44 (50.0)
SMD	35 (41.7)	32 (36.)	34 (38.2)	34 (37.8)	35 (38.9)	34 (38.2)	34 (38.2)	33 (37.5)	33 (37.5)
계	90	90	90	90	90	90	90	90	88

자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」, 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

(그림 2-8) 「임금구조 기본통계조사」의 남녀 노동자 수 및 직종 내 평균 여성비율

(단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」, 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

있다. 해당 조사의 표집대상인 5인 이상 사업체의 상용직 수는 남녀 모두 증가하고 있으며 증가 추이는 성별로 크게 다르지 않다. 그에 반해 2009년 대비 2017년까지 직종 내 평균 여성비율은 증가하는 추이를 나타낸다. 따라서 여성 근로자가 시간이 흐름에 따라 이전보다 다양한 직종으로 진입하고 있을 가능성을 보여준다. <표 2-4>로 다시 돌아가서 살펴보면, 성별 직종 구분 범주별 직종분포가 시간에 따라 큰 변화는 없지만, 2009년 대비 2017년에는 여성포화직종, 여성다수직종의 변화에 비해 양성혼합직종(M)과 남성다수직종(MM)은 증가하고 남성포화직종(MD)과 남성극포화직종(SMD)이 감소하는 분포의 변화를 보여, 일부 여성들이 양성혼합직종과 남성포화직종으로 진입하여 전체적인 평균 직종 내 여성비가 증가하는 추세를 보인 것으로 볼 수 있다.

<표 2-4>에 요약한 성별 직종구분 범주별 직종 수는 직종분류 단위가 상이한 직종들을 각각 동일한 비중(1개)으로 계산한 것이기에, 각 분류 내 근로자 수를 반영한 성별 직종분리의 추이는 [그림 2-9]와 [그림 2-10]에서 살펴본다. [그림 2-9]는 성별 직종 구분 범주별 남성노동자 수의 변화 추이를 나타내고 있고, [그림 2-10]은 여성노동자 수의 변화 추이를 나타내고 있다.

먼저 [그림 2-9]를 살펴보면 전체적으로 성별 직종 구분 범주별 남성노동자 수의 변화가 뚜렷한 추이를 보이지 않는다. 남성포화직종(MD)에 근무하는 남성 노동자의 수는 2009년 대비 2017년에 약간 증가하였지만 시계열 평균 추이는 증가와 감소를 모두 보이기 때문에 뚜렷한 추이가 있다고 말하기 어렵다. 남성다수직종(MM)의 경우에는 남성근로자 수가 증가하는 추이를 보인다. 2009년 약 126만 명에서 2017년 183만 명으로 증가하였다. 양성혼합직종(M)과 여성다수직종(FM)에 근무하는 남성의 수도 꾸준히 증가하는 추이를 보이지만 절대적인 비중이 낮다. 마지막으로 여성포화직종(FD)에 근무하는 남성 노동자의 수는 약간 증가하긴 하지만 매우 작은 비중을 나타낸다.

반면 [그림 2-10]에 나타난 여성노동자의 성별 직종 구분 범주별 노동자 수 추이는 남성과 다른 패턴을 보인다. 직종 구분 범주별 여성근로자 수의 순위부터 살펴보면, 여성근로자가 제일 많이 근무하는 직종 구분

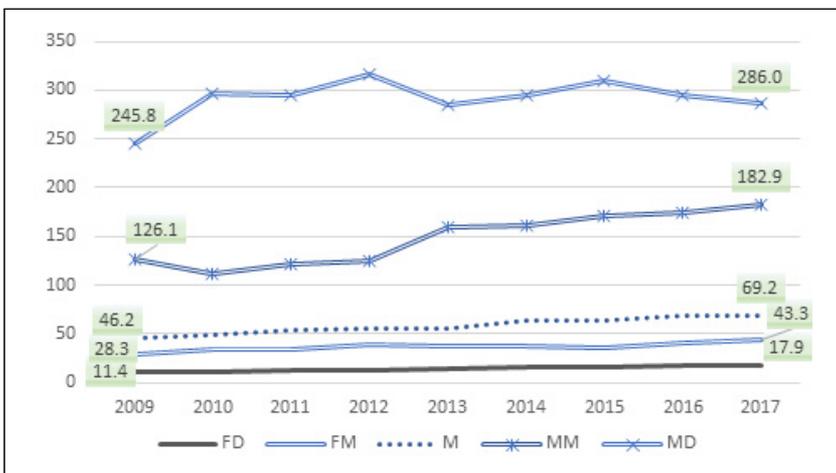
범주는 여성다수직종(FM)으로 나타난다. 그다음은 여성포화직종(FD)이며 양성혼합직종(M)과 남성다수직종(MM)이 경합하는 추이를 보이고, 남성포화직종(MD)에 근무하는 여성의 수가 가장 낮다. 하지만 남성포화직종(MD)에 근무하는 여성의 수는 남성이 여성포화직종(FD)에 근무하는 수보다 훨씬 많은데 이는 남성포화직종에 해당되는 직종의 수가 많기 때문일 것이다.

구분범주별 변화추이를 살펴보면, 남성포화직종(MD)을 제외하고 모든 직종 구분 범주에서 여성근로자 수가 뚜렷한 증가추이를 나타낸다. 가장 급속하게 여성근로자 수가 증가한 직종은 여성포화직종(FD)이며 그 다음은 남성다수직종(MM)과 양성혼합직종(M)이며, 절대적인 근로자 수를 기준으로 가장 많이 증가한 직종은 여성다수직종(FM)이다. 하지만 여성다수직종에 근무하는 여성근로자 수의 증가추이는 전체 여성근로자 수의 경우(그림 2-8 참조)에 비해 완만하다.

따라서 2009~2017년 기간 동안 직종 내 평균 여성비의 증가추이는 증가된 여성노동자가 여성포화직종(FD), 양성혼합직종(M), 남성다수직종(MM)으로 진입하는 비중이 이전보다 높아져서 나타난 변화라고 말할

(그림 2-9) 성별 직종 구분 범주별 남성 노동자 수 변화 추이

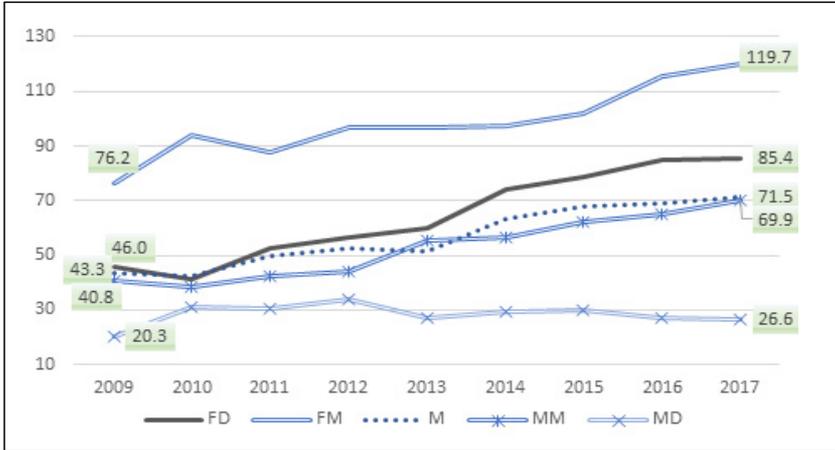
(단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

[그림 2-10] 성별 직종 구분 범주별 여성 노동자 수 변화 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」, 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

수 있다. 한편, 남성포화직종(MD)으로 진입하는 여성근로자의 절대적인 수는 증가하였지만, 여성근로자의 전체 증가 추이에 비하여 추세가 완만하므로, 증가된 여성 상용직 근로자 중 남성포화직종(MD)으로 진입하는 여성의 비중은 오히려 낮아졌다고도 볼 수 있다.

이번에는 「고용형태별 근로실태조사」에 나타난 직종별 여성비율을 한국표준직업분류 6차를 기준으로 살펴본다. 「고용형태별 근로실태조사」의 표본은 모든 고용형태의 우리나라 전체 근로자(1인 이상 사업체, 특수고용 포함)를 대상으로 하여 「임금구조 기본통계조사」와 표본의 특성이 약간 달라 앞서 살펴본 통계 수치와 약간 상이하며 관점이 다르다.

<표 2-5>는 한국표준직업분류 6차의 대분류를 기준으로 여성비율을 2009년과 2017년을 비교하여 나타내고 있다. 우리나라 전체 근로자 기준, 평균 직종 내 여성비율은 2009년 0.32에서 2017년 0.37로 5%p 높아졌다. 하지만 앞선 「임금구조 기본통계조사」에 비해 여성비율이 전체적으로 높게 나타나, 우리나라 여성 노동참가율의 전체적 증가 추이에 따라 늘어난 여성노동참가자의 다수가 5인 미만 사업체나 비정규직 일자리로 진입하고 있음을 알 수 있다. 직종 대분류별로는 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자를 제외하고는

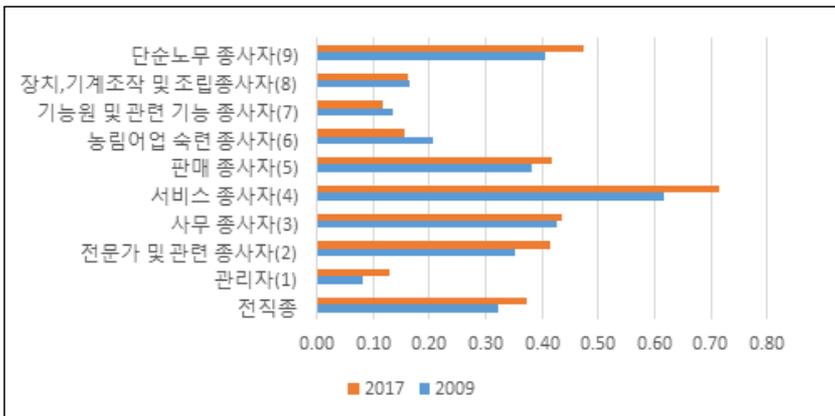
모든 직종에서 여성비중이 증가하였는데, 이 중 서비스 종사자(4), 단순 노무종사자(9), 전문가(2), 관리자(1) 순으로 빠르게 증가하였다.

〈표 2-5〉 직종별 여성포화도(한국표준직업분류 6차 대분류 기준)

한국표준직업분류 6차	여성비율 (Percentage of Female)		변화 2017~2009
	2009	2017	
전 직종	0.32	0.37	0.05
관리자(1)	0.08	0.13	0.05
전문가 및 관련 종사자(2)	0.35	0.41	0.06
사무 종사자(3)	0.43	0.44	0.01
서비스 종사자(4)	0.62	0.71	0.10
판매 종사자(5)	0.38	0.42	0.04
농림어업 숙련 종사자(6)	0.21	0.16	-0.05
기능원 및 관련 기능 종사자(7)	0.13	0.12	-0.02
장치, 기계조작 및 조립 종사자(8)	0.16	0.16	0.00
단순노무 종사자(9)	0.40	0.47	0.07

자료: 고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』.

〈그림 2-11〉 직종별 여성고용비중(2009~2017)



주: 『표준직업분류』, 6차 대분류를 기준으로 직종별 여성비율 계산.
 자료: 고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』.

[그림 2-11]은 <표 2-5>의 내용을 도식화한 것이다. 이 그림은 직종간 여성비중을 한눈에 비교하고 있다. [그림 2-11]에 따르면 2009년 여성비중이 가장 높은 직종은 서비스 종사자이며, 그다음으로는 사무 종사자, 단순노무 종사자 순이었으며 여성비중이 가장 낮은 직종은 관리자직종이다. 2017년에는 순위가 변화하여 1위는 서비스, 2위는 단순노무, 3위가 사무로 단순노무 직종이 여성비중에서 사무직종을 추월하였다.

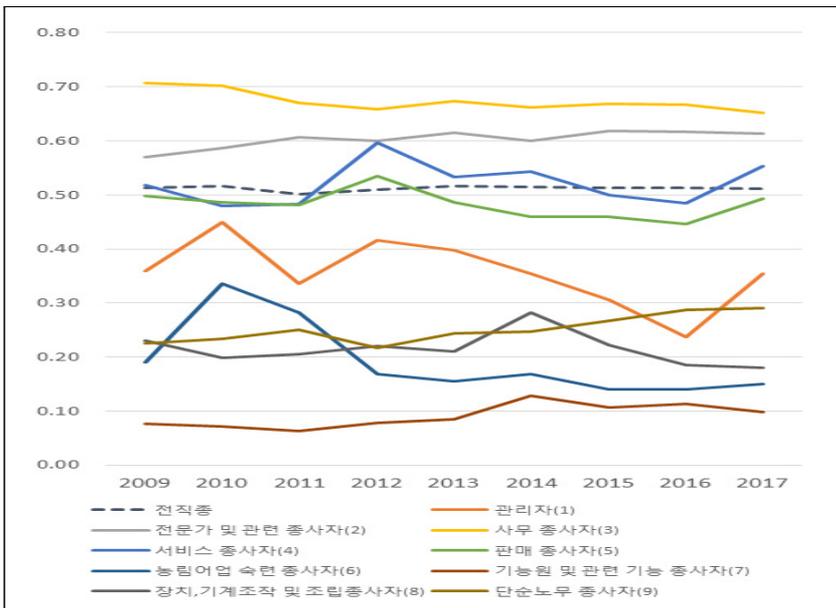
[그림 2-8]~[그림 2-11]은 동일기간 동안 연령대와 직종으로 구분한 집단 내 여성비중을 나타내고 있다. 전체적으로 [그림 2-12]~[그림 2-15]와 비교해 보면, 20대와 30대의 직종 내 여성비율의 변화 추이와 직종별 여성비중 순위가 상대적으로 유사하며 40대와 50대의 추이가 비슷하다. 연령대별로 20대의 경우(그림 2-12 참조) 전 기간에서 사무종사자 직종에서 여성비율이 가장 높고, 그다음이 전문가 및 관련종사자이며 서비스종사자와 판매종사자는 경합하고, 관리자가 그다음 순위, 농림어업숙련종사자, 단순노무종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자가 경합하고 마지막으로 기능원 및 관련기능 종사자가 가장 낮은 비중을 나타내고 있다. 2009~2017년 기간의 두드러지는 변화는 사무종사자의 감소와 전문가 및 관련종사자의 비중 증가인데 이전에 비해 여성들의 노동시장 진입 당시 전문직으로 진입하는 비중이 최근에 증가하였다고 볼 수 있다.

30대의 경우(그림 2-13 참조), 여성근로자의 비중이 가장 높은 직종은 20대와 마찬가지로 사무직이며 20대와 달리 사무직 비중은 완만히 증가하는 추세를 보인다. 이는 최근 입직연령의 증가로 인해 본격적인 커리어 시작지점인 30대 초반에 사무직으로 진입하는 여성이 많다는 것을 의미한다. 두 번째로 높은 직종은 서비스직이며 그다음이 전문직으로 전체 평균 여성근로자 비중보다 높은 수치를 나타내고 있다. 따라서 20대에 이어 30대까지는 사무직과 전문직 여성근로자 비중이 높게 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다. 또 하나의 두드러지는 추세는 관리자 직종에서 여성비중이 관측기간 동안 증가하는 추세를 보이는 것인데, 증가세가 모든 직종 중 가장 가파르게 나타난다. 이는 최근 노동시장 참여 여성들에 대한 유리천장이 이전보다는 약화되고 있을 가능성, 그리고 출산율의 지속적인 감소 및 초산연령 증가 추세(커리어를 일정기간 쌓기까지 출산율

연기하는 패턴)와 관련 있을 것이다.

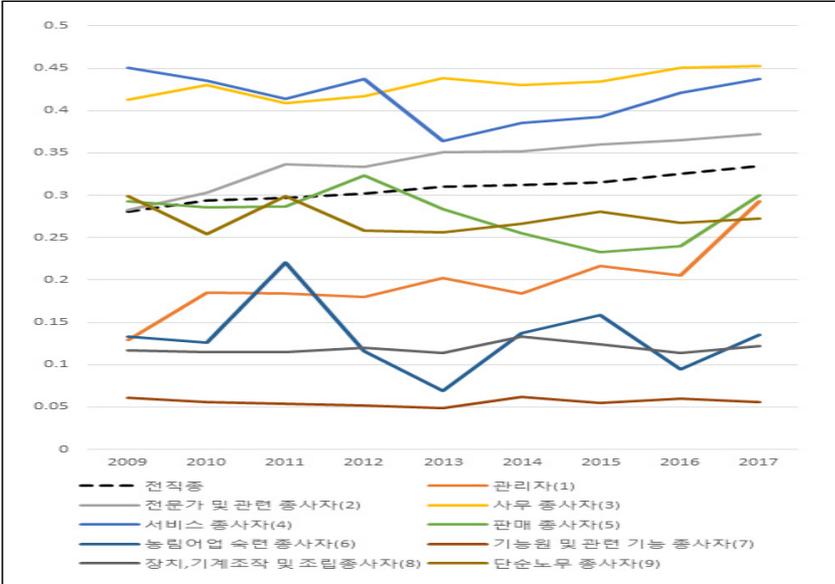
20~30대의 직종별 여성고용비중 추이가 최근 여성의 인적자본 축적 증가 추이에 이어 노동시장 내 상대적 지위 상승의 추이를 반영하고 있는 반면, 40~50대의 직종별 여성고용비중 추이(그림 2-14, 2-15 참조)는 여전히 이전세대의 여성 노동시장 지위에서 크게 변화되지 않은 것처럼 보인다. 고용비중이 가장 높은 직종은 서비스업이며 바로 뒤이어 단순노무종사자, 판매종사자로 나타나며 이는 40~50대에서 모두 동일하다. 20~30대의 변화에 비해 상대적으로 40~50대의 노동시장 지위의 변화는 크지 않아 보인다. 다만 최근 20~30대 추이와 유사하게, 절대적인 비중은 전 직종 평균수준에 머물지만 40대에서 사무종사자, 전문직 종사자의 증가 추이가 포착되고 있다. 한편으로는 연령대별로 사무직종사자와 전문직 종사자의 비중이 절대적인 수준(level) 측면에서 감소되고 있다. 특히 20대와 30대 사이에는 여성보다 입직시점이 늦은 남성의 전문직 진입의 영향으로 감소되는 데 반해, 30~40대 감소추세는 이미 남·녀 모

(그림 2-12) 20대 직종별 여성고용비중 추이



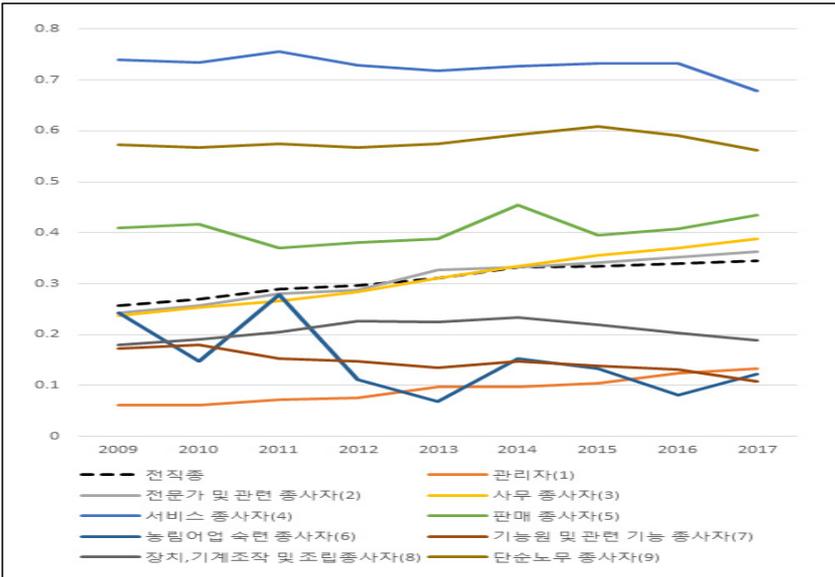
자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

(그림 2-13) 30대 직종별 여성고용비중 추이



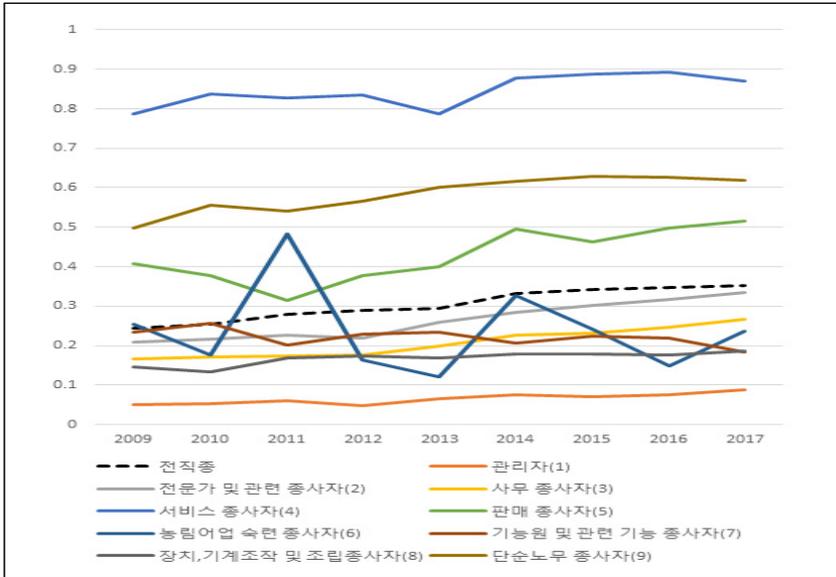
자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

(그림 2-14) 40대 직종별 여성고용비중 추이



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-15] 50대 직종별 여성고용비중 추이



자료: 고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』.

두 전문직 커리어를 시작한 상황에서 여성비중이 감소하고 있다는 것을 보여주기 때문에, 결혼과 출산이 커리어에 미치는 영향이 여성에게 비대칭적으로 일어나고 있을 가능성을 시사한다. 하지만 다른 한편으로는 시간이 흐름에 따라 30~40대에서도 사무직과 전문직 비중이 높아지고 있어 경력단절로 인한 커리어 단절의 추세는 점차 완화되고 있는 듯 보인다.

제3절 성별 직종과 특성

1. 여성 직종과 남성 직종

이번에는 구체적으로 어떤 직종들이 ‘여성포화직종,’ ‘남성포화직종’인지, 어떤 직종들의 여성비율의 변화가 가장 컸는지를 『임금구조 기본통

계조사」 자료를 통하여 살펴본다.

우선 여성직종과 남성직종이 어떤 직종들로 구성되어 있는지 살펴본다. <표 2-6>은 2009년과 2017년의 여성비율이 가장 높은 직종 20개를 열거하고 있다. 2009년 기준 여성비율이 가장 높은 직종은 ‘가사 및 육아도우미’이며 2017년에는 여성비율이 더욱 증가하여 여전히 1위를 차지하였다. 전반적으로 2009년 기준 여성비율이 높은 직종들은 일부 직능수준이 높지 않은 사무직을 제외하고는 단순노동, 서비스직에 해당되는 직업

<표 2-6> 2009년과 2017년 여성 비율이 높은 상위 20개 직종

순위	2009 여성직종(상위 20개)			2017 여성직종(상위 20개)		
	직종	PF	change (2017 ~2009)	직종	PF	change (2017 ~2009)
1	가사 및 육아 도우미	0.98	0.01	가사 및 육아 도우미	0.99	0.01
2	음식관련 단순 종사원	0.81	-0.02	이미용예식 및 의료보조 서비스직	0.88	0.12
3	여행안내 및 접수 사무원	0.80	-0.05	보건사회복지 및 종교관련직	0.81	0.01
4	보건사회복지 및 종교관련직	0.80	0.01	음식관련 단순 종사원	0.78	-0.02
5	비서 및 사무 보조원	0.79	-0.02	회계 및 경리 사무원	0.77	0.01
6	고객 상담 및 기타 사무원	0.79	-0.01	고객 상담 및 기타 사무원	0.77	-0.01
7	회계 및 경리 사무원	0.76	0.01	비서 및 사무 보조원	0.77	-0.02
8	이미용예식 및 의료보조 서비스직	0.76	0.12	여행안내 및 접수 사무원	0.75	-0.05
9	매장 판매직	0.72	-0.04	의복 제조관련 기능 종사자	0.73	0.09
10	조리 및 음식 서비스직	0.68	0.01	방문노점 및 통신판매 관련직	0.72	0.08
11	청소원 및 환경 미화원	0.68	0.03	청소원 및 환경 미화원	0.70	0.03
12	방문노점 및 통신판매 관련직	0.64	0.08	조리 및 음식 서비스직	0.69	0.01
13	섬유 및 가죽관련 기능 종사자	0.64	0.02	매장 판매직	0.68	-0.04
14	식품가공관련 기능 종사자	0.62	-0.08	섬유 및 가죽관련 기능 종사자	0.66	0.02
15	식품가공관련 기계조작원	0.59	-0.08	세탁관련 기계조작원	0.55	0.55
16	전기전자 부품 및 제품 조립원	0.53	-0.01	식품가공관련 기능 종사자	0.54	-0.08
17	제조관련 단순 종사원	0.52	-0.02	운송 및 여가 서비스직	0.52	0.06
18	직물 및 신발 관련 기계조작원 및 조립원	0.51	-0.04	교육 전문가 및 관련직	0.52	0.09
19	통계관련 사무원	0.50	-0.06	식품가공관련 기계조작원	0.52	-0.08
20	금융 및 보험 관련 사무 종사자	0.49	0.02	전기전자 부품 및 제품 조립원	0.52	-0.01

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

들이다. 2017년에도 유사한 패턴을 유지하고 있는데, 여성비율이 9%p 증가한 ‘교육 전문가 및 관련직’이 직능수준이 상대적으로 높으면서 여성비율이 높은 상위 20개 직종 안에 포함되는 변화가 있었다. 전반적으로 2009년과 2017년을 비교하였을 때, 2009년의 여성비율이 높은 상위 20개의 직종의 절반 정도는 여성비율이 오히려 증가하여 2017년에 더욱 높아졌다.

〈표 2-7〉 2009년과 2017년 남성 비율이 높은 상위 20개 직종

순위	2009 남성직종(상위 20개)			2017 남성직종(상위 20개)		
	직종	PF	change (2017 ~2009)	직종	PF	change (2017 ~2009)
1	선박 갑판승무원 및 관련 종사원	0.005	-0.003	선박 갑판승무원 및 관련 종사원	0.002	-0.003
2	발전 및 배전 장치 조작원	0.006	0.029	철도 및 전동차 기관사	0.010	0.000
3	건설 및 채굴 기계운전원	0.007	0.011	물품이동 장비 조작원	0.012	0.003
4	자동차 정비원	0.007	0.009	냉난방 관련 설비 조작원	0.015	0.008
5	냉난방 관련 설비 조작원	0.008	0.008	자동차 정비원	0.016	0.009
6	물품이동 장비 조작원	0.009	0.003	건설 및 채굴 기계운전원	0.017	0.011
7	철도 및 전동차 기관사	0.010	0.000	자동차 운전원	0.020	0.003
8	운송장비 정비원	0.011	0.009	운송장비 정비원	0.020	0.009
9	어업 숙련직	0.014	0.077	기계장비 설치 및 정비원	0.021	-0.002
10	상하수도 처리장치 조작원	0.016	0.017	영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원	0.031	-0.010
11	자동차 운전원	0.017	0.003	화물열차 차장 및 관련 종사원	0.031	-0.040
12	배관공	0.017	0.023	경비원 및 검표원	0.032	-0.008
13	공공 및 기업 고위직	0.021	0.023	상하수도 처리장치 조작원	0.032	0.017
14	석유 및 화학물 가공장치 조작원	0.023	0.024	발전 및 배전 장치 조작원	0.035	0.029
15	기계장비 설치 및 정비원	0.023	-0.002	건설구조 관련 기능 종사자	0.035	0.004
16	채굴 및 토목관련 기능 종사자	0.023	0.047	전기 및 전자 설비 조작원	0.039	-0.017
17	건설구조 관련 기능 종사자	0.032	0.004	용접원	0.040	-0.006
18	건설전기 및 생산 관련 관리직	0.037	0.008	배관공	0.040	0.023
19	경비원 및 검표원	0.040	-0.008	채관원 및 판금원	0.044	-0.014
20	영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원	0.041	-0.010	공공 및 기업 고위직	0.045	0.023

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

남성비율이 높은 상위 20개 직종은 <표 2-7>에 있다. 2009년과 2017년에 남성비율이 가장 높은 직종은 ‘선박 갑판승무원 및 관련 종사원’으로 관측 기간 동안 남성비율이 더욱 증가하는 변화를 보였다. 전반적으로, 2009년과 2017년 남성비율이 높은 상위 20개 직종은 대부분 기능직으로 요구교육수준이 높지 않은 직종들이며 2009년에는 ‘공공 및 기업 고위직’과 ‘건설전기 및 생산 관련 관리직’이 직능수준이 높은 직종이면서 남성비율이 높은 상위 20개 직종에 포함되어 있었다. 2017년에는 이 직종들의 남성비율이 감소하여 ‘공공 및 기업 고위직’만이 20위로 상위 20개 직종에 포함되는 변화를 보였다.

여성비율이 높은 상위 20개 직종과 남성비율이 높은 상위 20개 직종의 2009년과 2017년 변화를 요약하여 보면, 성별 직종분리가 가장 극심한 직종들인 남성직종과 여성직종들은 대부분 요구학력수준이 낮고 직능수준이 낮은 직업들로 구성되어 있으며 시간이 흐름에 따라 직능수준이 낮은 직종을 중심으로 각각의 성별이 더욱 집중되는 양상을 보인다. 즉, 직능수준이 낮은 직업에서 성별 직종분리는 더욱 심화되고 있다.

다음은 <표 2-8>과 <표 2-9>에서 어떤 직종들이 여성비중의 변화가 컸는지를 살펴본다. <표 2-8>은 2009~2017년 기간 동안 여성비중이 가장 감소한 직종 상위 20개를 보여주며, <표 2-9>는 동 기간 동안 여성비중이 가장 증가한 직종 상위 20개를 보여준다. 우선 여성비중이 가장 감소한 상위 20개 직종을 살펴보면 대부분의 직업들은 직능수준이나 요구학력이 낮은 직업들이고 변화 정도는 8~1%p 수준이다. 여기에는 남성다수직종(MM)과 남성포화직종(MD)에 해당되는 직종들이 많지만 일부 여성포화직종(FD)과 여성다수직종(FM)도 포함되어 있어, 일부 여성포화직종에 남성근로자 수가 증가하고 있음을 알려준다. ‘식품가공관련 기능 종사자,’ ‘여행안내 및 접수 사무원,’ ‘매장 판매직,’ ‘비서 및 사무보조원,’ 그리고 ‘고객 상담 및 기타 사무원’의 직종 순으로 남성비율이 증가하고 있다.

여성비중이 가장 증가한 직종 상위 20개의 경우 변화 정도가 여성비중이 가장 감소한 직종들에 비해 큰 편으로 최대 18%p 여성비율이 증가한 ‘계기검침수금 및 주차관련 종사원’에서부터 20위에 해당되는 ‘채굴 및

토목관련 기능 종사자(여성비율이 5%p 증가)까지 직종이 분포한다. 여성비율이 가장 감소한 직종에 비해 여성비율이 가장 증가한 직종들은 상대적으로 직능수준과 요구교육수준이 높은 직종들로 구성되어 있다. 전문직 중 여성비율이 가장 증가한 직종은 ‘과학 전문가 및 관련직’으로 2009년 대비 2017년에 여성비율이 11%p나 증가하여 남성다수직종(MM)에서 양성혼합직종(M)으로 성별 직종 범주가 변화하였다. 그다음으로

〈표 2-8〉 2009~2017년 여성비율이 가장 감소한 상위 20개 직종

여성 비율이 가장 감소한 직종(상위 20개)	Proportion of Female(PF)			PF categories	
	2009	2017	change	2009	2017
재활용 처리 및 소각로 조직원	0.17	0.08	-0.08	MD	MD
식품가공관련 기계조직원	0.59	0.52	-0.08	M	M
식품가공관련 기능 종사자	0.62	0.54	-0.08	FM	M
기타 기능관련 종사자	0.30	0.22	-0.07	MM	MM
통계관련 사무원	0.50	0.45	-0.06	M	M
공예 및 귀금속 세공원	0.41	0.36	-0.05	M	MM
여행안내 및 접수 사무원	0.80	0.75	-0.05	FD	FM
매장 판매직	0.72	0.68	-0.04	FM	FM
전기 및 전자 설비 조직원	0.08	0.04	-0.04	MD	MD
화물열차 차장 및 관련 종사원	0.07	0.03	-0.04	MD	MD
직물 및 신발 관련 기계조직원 및 조립원	0.51	0.47	-0.04	M	M
목재가구악기 및 간판 관련 기능 종사자	0.14	0.11	-0.04	MD	MD
도장 및 도금기 조직원	0.13	0.09	-0.03	MD	MD
음식관련 단순 종사원	0.81	0.78	-0.02	FD	FM
배달원	0.08	0.06	-0.02	MD	MD
비서 및 사무 보조원	0.79	0.77	-0.02	FM	FM
화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조직원	0.24	0.22	-0.02	MM	MM
제조관련 단순 종사원	0.52	0.50	-0.02	M	M
고객 상담 및 기타 사무원	0.79	0.77	-0.01	FM	FM
제관원 및 판금원	0.06	0.04	-0.01	MD	MD

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

<표 2-9> 2009~2017년 여성비중이 가장 증가한 상위 20개 직종

여성 비중이 가장 증가한 직종 (상위 20개)	Proportion of Female (PF)			PF categories	
	2009	2017	change	2009	2017
계기검침수금 및 주차관련 종사원	0.26	0.43	0.18	MM	M
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	0.07	0.21	0.14	MD	MM
이미용예식 및 의료보조 서비스직	0.76	0.88	0.12	FM	FD
기타 식품가공관련 기계조직원	0.25	0.37	0.11	MM	MM
과학 전문가 및 관련직	0.29	0.40	0.11	MM	M
행정 사무원	0.24	0.35	0.11	MM	MM
전문서비스 관리직	0.12	0.22	0.10	MD	MM
기타 서비스관련 단순 종사원	0.42	0.50	0.09	M	M
교육 전문가 및 관련직	0.44	0.52	0.09	M	M
기타 제조관련 기계조직원	0.32	0.40	0.08	MM	MM
어업 숙련직	0.01	0.09	0.08	MD	MD
인쇄 및 사진현상 관련 기계조직원	0.13	0.20	0.08	MD	MM
방문노점 및 통신판매 관련직	0.64	0.72	0.08	FM	FM
자동차로라인 및 산업용 로봇 조직원	0.08	0.15	0.07	MD	MD
법률 및 행정 전문직	0.17	0.23	0.06	MD	MM
운송 및 여가 서비스직	0.46	0.52	0.06	M	M
하역 및 적재 단순 종사원	0.04	0.10	0.05	MD	MD
농림어업관련 단순 종사원	0.24	0.29	0.05	MM	MM
문화예술스포츠 전문가 및 관련직	0.46	0.51	0.05	M	M
채굴 및 토목관련 기능 종사자	0.02	0.07	0.05	MD	MD

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

‘전문서비스 관리직,’ ‘교육 전문가 및 전문직,’ ‘법률 및 행정 전문직’에서 여성비율이 급격하게 증가하며 상위 20개 직업에 포함되었다. 이로써 2009~2017년 기간 동안 증가한 여성 상용직 근로자들은 전문직으로도 많이 진입한 것을 알 수 있다. 이는 앞서 살펴본 『고용형태별 근로실태조사』에서 연세대-직종별 여성비율에서 20대 여성근로자 비율이 높은 직업이 전문직이었던 것과 일맥상통한 결과로 최근 코호트의 청년 여성들을 필두로 이러한 변화들이 일어나고 있다고 볼 수 있다.

<표 2-10>과 <표 2-11>은 근로자 수를 기준으로 여성근로자가 많은

직종(표 2-10 참조)과 남성근로자가 많은 직종(표 2-11 참조)을 보여주고 있다. 2009년 기준 여성근로자가 가장 많은 직종은 ‘보건사회복지 및 종교관련직’으로 약 37.1만 명의 여성근로자가 종사 중이다. 이 순위는 2017년에도 유지되었고 2017년에는 여성근로자 수가 대폭 증가하여 65.1만 명으로 나타났다. 전체적으로 모든 상위 20개 직종에서 2009년 대비 2017년에 근로자 수가 대폭 증가한 것으로 나타났다. 직종의 구성에 있

〈표 2-10〉 여성 근로자 수 상위 20개 직종

(근로자수 단위: 만 명)

순위	2009			2017		
	직종	PF	근로자수	직종	PF	근로자수
1	보건사회복지 및 종교관련직	FD	37.1	보건사회복지 및 종교관련직	FD	65.1
2	경영관련 사무원	FM	29.5	경영관련 사무원	MM	52.7
3	회계 및 경리 사무원	MM	23.6	회계 및 경리 사무원	FM	30.0
4	금융 및 보험 관련 사무 종사자	M	11.4	이미용예식 및 의료보조 서비스직	FD	18.8
5	매장 판매직	FM	10.5	조리 및 음식 서비스직	FM	15.8
6	고객 상담 및 기타 사무원	FM	9.4	매장 판매직	FM	14.7
7	교육 전문가 및 관련직	M	9.0	고객 상담 및 기타 사무원	FM	14.5
8	청소원 및 환경 미화원	FM	7.7	청소원 및 환경 미화원	FM	14.1
9	조리 및 음식 서비스직	FM	7.2	교육 전문가 및 관련직	M	14.0
10	비서 및 사무 보조원	FM	6.9	제조관련 단순 종사원	M	12.3
11	공학 전문가 및 기술직	MD	6.0	금융 및 보험 관련 사무 종사자	M	12.0
12	전기전자 부품 및 제품 조립원	M	5.8	공학 전문가 및 기술직	MD	9.4
13	문화예술스포츠 전문가 및 관련직	M	5.7	문화예술스포츠 전문가 및 관련직	M	9.3
14	제조관련 단순 종사원	M	5.5	비서 및 사무 보조원	FM	8.0
15	경영금융 전문가 및 관련직	FM	5.4	음식관련 단순 종사원	FM	7.6
16	전기전자 부품 및 제품 제조장치 조립원	M	4.6	전기전자 부품 및 제품 조립원	M	6.9
17	음식관련 단순 종사원	FD	4.4	여행안내 및 접수 사무원	FM	6.8
18	여행안내 및 접수 사무원	FD	4.3	경영금융 전문가 및 관련직	MM	6.1
19	이미용예식 및 의료보조 서비스직	FM	3.4	영업직	FD	5.9
20	정보통신 전문가 및 기술직	MD	3.4	방문노점 및 통신판매 관련직	FM	5.8

자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

어서 2009년에는 전문직에 해당되는 직종이 5개(‘교육 전문가 및 관련직,’ ‘공학 전문가 및 기술직,’ ‘문화예술스포츠 전문가 및 관련직,’ ‘경영 금융 전문가 및 관련직,’ ‘정보통신 전문가 및 기술직’)에서 2017년 4개(‘교육 전문가 및 관련직,’ ‘공학 전문가 및 기술직,’ ‘문화예술스포츠 전문가 및

〈표 2-11〉 남성 근로자 수 상위 20개 직종

(단위: 만 명)

순위	2009			2017		
	직종	PF	근로자 수	직종	PF	근로자 수
1	경영관련 사무원	MM	88.0	경영관련 사무원	MM	130.4
2	공학 전문가 및 기술직	MD	56.7	공학 전문가 및 기술직	MD	71.2
3	자동차 운전원	MD	33.4	자동차 운전원	MD	32.9
4	경영금융 전문가 및 관련직	MM	21.2	영업직	MD	27.4
5	영업직	MD	20.9	정보통신 전문가 및 기술직	MD	24.0
6	정보통신 전문가 및 기술직	MD	16.8	경영금융 전문가 및 관련직	MM	21.7
7	금융 및 보험 관련 사무 종사자	M	12.0	금속공작기계 조작원	MD	15.5
8	교육 전문가 및 관련직	M	11.6	보건사회복지 및 종교관련직	FD	15.2
9	운송차량 및 기계 관련 조립원	MD	11.0	교육 전문가 및 관련직	M	12.8
10	경비원 및 검표원	MD	10.8	운송차량 및 기계 관련 조립원	MD	12.4
11	금속공작기계 조작원	MD	10.8	제조관련 단순 종사원	M	12.1
12	보건사회복지 및 종교관련직	FD	9.2	화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	MM	11.8
13	주조 및 금속 가공관련 기계조작원	MD	8.9	금융 및 보험 관련 사무 종사자	M	11.4
14	전기 및 전자 설비 조작원	MD	8.8	기계장비 설치 및 정비원	MD	10.7
15	화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	MM	8.6	경비원 및 검표원	MD	10.6
16	기계장비 설치 및 정비원	MD	8.2	주조 및 금속 가공관련 기계조작원	MD	10.4
17	회계 및 경리 사무원	FM	7.4	전기전자 부품 및 제품 제조장치 조작원	MM	10.3
18	문화예술스포츠 전문가 및 관련직	M	6.5	문화예술스포츠 전문가 및 관련직	M	8.8
19	전기전자 부품 및 제품 제조장치 조작원	M	5.6	회계 및 경리 사무원	FM	8.8
20	영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원	MD	5.2	전기 및 전자 설비 조작원	MD	7.3

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

관련직, '경영 금융 전문가 및 관련직')으로 감소하였고 전체적으로 전문직의 순위도 하락하였다. 반면 직능수준이 높지 않은 직업을 중심으로 여성근로자 수가 대폭 증가하였고 이들 직업의 순위가 2009년 대비 2017년에 상승하였다. 따라서 2009~2017년 기간 동안 여성노동참가율과 취업자 수가 연령대별로 보았을 때 50대에서 가장 급격하게 증가하였는데(그림 2-1, 2-2 참조) 이들이 직능수준이 낮은 단순직에 집중적으로 진입하였을 가능성을 보여준다.

남성근로자 수가 많은 상위 20개 직종을 살펴보면(표 2-11 참조) 남성근로자 수가 가장 많은 직종은 '경영관련 사무원'으로 2009년과 2017년에 동일하였다. 전체적인 직종 구성을 살펴보면, 여성 근로자 다수 직종과 유사하게 대다수의 직종은 직능수준이 높지 않은 직종이며 2009년과 2017년 기준 여성포화직종 1개('보건사회복지 및 종교 관련직')과 여성다수직종 1개('회계 및 경리 사무원')이 포함되어 있어 여성비율이 높은 직종에도 상당히 많은 남성 근로자가 근무하고 있음을 확인할 수 있다. 이는 일부 여성다수, 여성포화, 양성혼합 직종들은 고용인원 자체가 많은 직종인 데에 기인한다. 한편, 여성 근로자 다수 직종과 마찬가지로 남성 근로자 수 상위 20개 직종리스트에도 5개 정도의 전문직이 포함되어 있어 성별로 근로자를 분리하여 보았을 때 근로자 수가 많은 직종 구성에서 전문직의 비중이 유사하였다.

2. 성별 직종 특성 : 일자리의 질 관련 지표와 직업특성

이번에는 성별 직종구분 범주별(여성비율 기준)로 이들 직종들의 특성을 '일자리의 질' 측면 - 임금, 근로시간 등과 '직업의 특성' 측면 - 근로환경, 요구학력 및 기능 수준을 중심으로 살펴본다. 일자리의 질 측면의 지표들은 「임금구조 기본통계조사」에서 나타난 평균값을 기준으로 살펴보고, 직업의 특성 측면에서는 한국고용정보원에서 수집하는 「한국직업정보 제작자 조사」 자료를 통해 살펴본다.

<표 2-12>는 성별 직종 구분 범주별 일자리의 질 지표와 평균 근로자 특성을 평균값을 기준으로 요약하고 있다. 표의 상단은 2009년 「임금구

조 기본통계조사」 자료를 기준으로 요약한 내용이며, 하단은 동일자료로 2017년을 기준으로 요약한 것이다. 우선 임금을 살펴보면 2009년에는 여성비율이 낮은 구분 범주일수록 평균 임금이 높게 나타나며 2017년에도 비슷한 추이를 보이지만 남성극포화직종(SMD)의 평균 임금이 남성포화직종(MD)의 평균임금보다 약간 낮았다. 일 평균 근로시간도 여성비율이 낮은 구분 범주일수록 높아지는 추이가 2009년과 2017년에서 모두 나타났다. 일자리의 질의 대리 변수로 볼 수 있는 노동조합 가입비율도 마찬가지로 여성비율이 낮을수록 높은 반면 평균 기업규모는 양성혼합직종(M), 남성다수직종(MM), 남성포화직종(MD)에서 높게 나타난다. 즉 여성비율이 낮은 직종일수록 근로시간이 높고, 임금이 높으며 노동조합 가입률이 높게 나타나며 남성이 많은 직종에 비해 여성이 많은 직종들은 고용하는 사업체의 규모가 상대적으로 작다.

근로자의 평균 특성을 살펴보면 여성비율이 낮은 직종일수록 평균 경력의 높게 나타나며 평균 학력수준의 경우 2009년에는 여성포화직종(FD)이 가장 높게 나타나고 그다음은 양성혼합(M), 남성다수(MM)직종이며, 2017년에는 전체적인 평균 교육수준이 전 직종에서 높아졌는데, 여전히 여성포화직종(FD)이 남성다수직종(MM)과 더불어 평균 교육수준이 가장 높았다. 평균 연령의 경우 2009년에는 여성비율이 낮을수록 평균연령이 높아지는 패턴을 보였지만 2017년에는 여성포화직종, 여성다수직종, 양성혼합직종의 평균연령이 대폭 상승하여 순위가 뒤바뀌었다. 이는 관측 기간 동안 50대 여성 취업자의 수가 급상승했고, 여성이 많은 직종에 이들이 집중적으로 취업한 패턴을 일부 반영하고 있을 것이다.

다음은 「임금구조 기본통계조사」의 여성비율 값을 「한국직업정보 재직자조사」와 직종단위에서 연결시켜 성별 직종 구분 범주별 직업의 특성을 평균값으로 요약한 것을 살펴본다(표 2-13 참조)³⁾. 먼저 요구학력수준(「직무를 수행하기 위해 필요한 학력수준」)은 남성다수직종(MM)이 가장 높고 그다음은 남성극포화직종(SMD)이며 그 뒤를 여성포화직종(FD)이 이어 여성포화직종이 상대적으로 저학력직종은 아님을 앞선 「임금구

3) 데이터 연결 방법은 본 보고서 3장 2절을 참조하였다.

〈표 2-12〉 성별 직종 구분 범주별 일자리의 질 지표 요약

	FD	FM	M	MM	MD	SMD
2009						
일 평균 근로시간	38.5	38.6	39.2	40.4	40.4	40.5
월평균 임금 총액(천 원)	1,673.5	1,725.5	2,122.4	2,585.6	2,996.5	2,999.8
노동조합 가입	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3
평균 기업규모	3.7	3.9	4.1	4.2	4.1	4.2
평균 직장 내 경력	3.7	4.1	4.3	4.8	5.1	5.2
평균 학력 수준	2.7	2.3	2.6	2.6	2.5	2.5
평균 연령	37.3	39.7	38.0	40.7	41.4	41.6
2017						
일 평균 근로시간	28.6	35.2	36.5	37.9	38.3	38.3
월평균 임금 총액	1,787.7	2,087.9	2,933.5	3,816.3	3,950.2	3,850.0
노동조합 가입	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
평균 기업규모	3.5	3.9	4.0	4.1	4.0	3.9
평균 직장 내 경력	3.7	4.1	4.4	4.8	5.1	5.1
평균 학력 수준	2.9	2.5	2.8	2.9	2.6	2.6
평균 연령	43.8	42.2	42.8	41.9	44.9	45.4

- 주: 1. 일 평균 근로시간은 주당 평균 근로시간 변수값을 5로 나눈 값임.
 2. 월평균 임금 총액은 2015년 물가로 조정한 실질임금임.
 3. 평균 직장 내 경력은 1: 1년 미만, 2: 1~2년, 3: 2~3년, 4: 3~4년, 5: 4~5년, 6: 5~10년, 7: 10년 이상으로 하여 이산변수로 코딩된 변수를 그대로 평균한 값임.
 4. 평균 학력수준은 1: 중졸 이하 2: 고졸 3: 초대졸 4: 대졸 5: 대학원졸 이상으로 코딩된 변수를 그대로 평균한 값임.
 5. 평균 기업규모는 2: 5~9인, 3: 10~29인, 4: 30~99인, 5: 100~299인, 6: 300~499인, 7: 500인 이상으로 코딩된 변수를 그대로 평균한 값임.

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료를 저자가 재가공.

조 기본통계조사』의 평균값(표 2-12 참조)에서와 동일하게 보여주고 있다. 또한 요구훈련 수준의 경우에도 남성포화직종(MD), 남성극포화직종(SMD) 다음으로 여성포화직종(FD)이 높게 나타나 성별상 양 극단의 직종들은 상대적으로 요구학력수준과 요구훈련수준이 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

다음으로 직무의 기피요인에 해당될 수 있는 지표들을 살펴보자. 우선 ‘대인책임’ 변수는 책임이 따르는 대인관계에 관련된 지수로 ‘함께 근무하

는 사람의 건강과 안전에 대한 책임 여부'와 '함께 근무하는 사람의 근무 결과에 대한 책임 여부의 변수 값(1: 전혀 책임이 없음, 2: 약간 책임, 3: 중간정도 책임, 4: 많은 책임, 5: 매우 많은 책임)을 1:1 비중으로 평균한 값이다. 이 지표는 남성포화직종과 여성포화직종에서 가장 높은 수치를 나타내어 일반적인 통념인 여성포화직종은 책임수준이 낮은 직종일 것이라는 예측과 어긋난다⁴⁾.

'대인마찰' 변수는 '업무수행을 위해 불쾌하거나 화난 사람을 대하는 빈도'와 '업무수행을 위해 폭력적이거나 신체적으로 공격적인 사람을 대하는 빈도' 변수의 변수 값(1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일)을 동일 비중으로 반영하여 평균 낸 값이다. 이 변수의 경우 남성포화직종(MD)에서 가장 평균치가 높고 여성포화직종(FD)에서 가장 낮게 나타난다.

다음으로 '건강위험노출', '사고위험노출', '신체불편노출' 변수는 각각 건강위험(방사선노출, 질병·병균, 화상, 자상, 찢리는 것)과 사고위험(높은 곳 작업, 위험한 상태, 위험한 장비), 신체적으로 불편한 환경(소음, 극단적 기온, 극단적 조명, 비좁은 공간, 진동)에 대한 노출 빈도 값(1: 전혀없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일)을 평균 낸 값이다. '건강위험노출'의 경우 남성포화직종(MD)이 가장 높고 그다음이 여성포화직종(FD)이다. 보건사회복지서비스 분야, 의료보조서비스 분야는 여성포화직종이 다수 분포하는데 이들 직종은 질병노출이 빈번하여 이러한 결과로 이어졌을 가능성이 있다. 반면, '사고위험노출'과 '신체불편노출'의 경우 여성비율이 낮은 직종일수록 눈에 띄게 노출빈도가 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 우리나라에서 여성이 '안전한' 직업만을 선호하는 것은 아니지만, 여성은 직업선택에서 '건강위험'에 대한 민감성은 상대적으로 낮은 반면 '사고위험'과 '신체불편' 요소는 직업선택에서 민감한 기준이 되고 있을 가능성을 확인할 수 있다.

4) '책임수준'은 하급자에 대한 책임과 돌보는 사람의 건강과 안전에 대한 책임을 모두 포함하고 있어 성격이 다를 수 있지만, 책임이 따르는 결과의 중요도(개인의 생명과 건강 vs 하급자의 성과)를 기준으로 본다면 경중을 따지기 어려우므로 '책임'을 하나의 기준으로 설정하였다.

마지막으로 평균근로시간과 근로시간 강도를 살펴보자. 우선 평균근로시간의 경우 40시간을 모두 초과하는 것으로 나타나는데 이는 「한국직업정보 재직자조사」가 순환패널(rotating panel) 조사인 관계로 2009~2017년 기간 조사 차수 값을 모두 평균 내었기에 주 5일 근무제 이전의 근로시간 값까지 평균계산에 포함한 데에 따른 결과이다. 따라서 근로시간의 절대적 수치보다는 성별 직종 구분 범주 간 비교 측면에서 살펴본다. 근로시간이 가장 높게 나타나는 직종은 여성다수직종(FM)이고, 그다음은 남성포화직종(MD)이며 여성포화직종(FD)의 평균 근로시간이 가장 낮게 나타난다. 이는 앞선 「임금구조 기본통계조사」상의 결과와 약간 상이한데, 2012년 완전히 시행된 ‘주 5일 근무제’의 영향이 여성비율로 구분한 직종들 간에 균등하지 않았을 가능성을 시사한다.

근로시간강도 변수는 업무처리의 신속성빈도(업무수행을 위해 잠시 휴식을 취할 수 없을 정도의 매우 빠른 속도로 업무를 처리해야 하는 경우)의 빈도 변수값(1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일)을 평균 낸 값이다. 근로시간강도는 여성포화직종(FD)에서 가장 낮고 남성포화직종(MD)에서 가장 높게 나타나며, 중간 범주 직종들의 경우 여성비율에 따른 선형적 추세가 존재하지 않는다.

전체적으로 일자리의 질과 직무의 특성에 대하여 요약하자면, 일반적인 통념대로 여성근로자 비율이 낮은 직종은 근로시간, 근로시간강도가 높은 편이며, 여성근로자 비율이 높은 직종에 비해 ‘사고위험노출’ ‘신체 불편노출’ 빈도가 높게 나타나고, 동시에 평균임금도 높게 나타난다. 하지만 여성비율이 높은 직종이라고 해서 근로시간이 절대적으로 낮지 않으며 위험노출이 적다고 볼 수는 없다. 여성직종의 경우 ‘건강위험’에 노출되는 빈도가 상대적으로 높으며 요구학력수준, 요구훈련수준도 높은 직종들로 구성되어 있었다. 따라서 노동시장의 임금이 직무특성을 반영한 것인지 성별 직종, 즉 ‘여성직종’인가 ‘남성직종’인가에 따른 가치평가 차이에 따라 적용되는 것인지에 대해서는 여러 통제변수를 포함한 분석이 필요해 보이며 이는 다음 장에서 다룬다. 이어서 다음 절에서는 3장으로 넘어가기에 앞서 직종 내 여성비율과 성별 임금의 상관관계를 직종 간 임금격차와 직종 내 임금격차의 관점에서 살펴본다.

〈표 2-13〉 성별 직종 구분 범주별 직업 특성 요약

2009-2017통합	FD	FM	M	MM	MD	SMD
요구학력수준	2.91	2.54	2.82	2.98	2.88	2.97
요구훈련수준	2.81	2.73	2.67	2.79	2.87	2.83
대인책임	2.97	2.70	2.69	2.80	2.98	2.81
대인마찰	1.65	1.79	1.70	1.79	1.85	1.76
건강위험노출	1.57	1.40	1.45	1.51	1.67	1.50
사고위험노출	1.19	1.27	1.43	1.55	1.97	1.58
신체불편노출	1.47	1.60	1.79	1.81	2.30	1.88
평균근로시간	45.55	49.17	47.48	46.83	48.06	47.35
근로시간강도	2.69	2.81	2.76	2.72	2.88	2.77

- 주: 1. 요구학력수준은 1: 중졸 이하, 2: 고졸, 3: 고졸 후 직업교육(6개월 이상) 이수, 4: 전문대졸, 5: 대졸, 6: 석사, 7: 박사를 그대로 평균 낸 값
 2. 요구훈련수준은 0: 필요없음, 1: 1~3개월 미만, 2: 3~6개월, 3: 6개월~1년, 4: 1년~2년, 5: 2년 이상을 그대로 평균 낸 값

자료: 고용노동부, 『임금구조 기본통계조사』 2009~2017년 원자료와 고용정보원, 『한국직업정보제작자조사』를 저자가 재가공하여 작성.

제4절 소 결

이 장에서는 성별 직종분리의 현황과 추이에 관하여 살펴보았다. 그 결과 2009~2017년 기간 동안 우리나라의 성별 직종분리에 관하여 다음과 같은 현상을 확인하였다.

1) 노동시장을 전체적으로 보았을 때, 성별 직종분리의 정도는(단칸지수 기준) 2009년에서 2014년 사이 지속적으로 감소하고, 2014년 이후는 큰 변화없이 안정화되고 있다.

2) 동 기간 연령대와 교육수준별로 직종분리의 정도와 변화 추이는 다양하게 나타났는데, 교육 수준이 낮을수록 직종분리가 높고, 교육 수준이 높을수록 직종분리 정도가 낮은데다 점차 완화되는 추이를 나타내고 있었다. 연령대별로는 20~30대의 성별 직종분리가 가장 낮으며 꾸준히 감

소하는 추세를 보인 반면, 40대는 2015년 이후 미약하게 직종분리가 완화되고 50대의 경우 직종분리 수준이 높아지는 추이를 보인다. 이는 이 기간 동안 급격하게 증가된 50대 여성 근로자가 주로 여성비율이 높은 직종으로 취업하고 있음을 시사한다.

3) 여성비율을 기준으로 직종들을 여성포화직종, 여성다수직종, 양성혼합직종, 남성다수직종, 남성포화직종으로 분류하고 성별 근로자 비중과 직종 수 변화에 대해 살펴본 결과, 최근 나타난 성별 직종분리의 완화 추이는 남성다수직종과 양성혼합직종으로 여성 참여자가 진입하는 경향이 증가한 데 따른 것으로 나타났다.

4) 직종별, 연령대별 여성고용비율을 살펴본 결과 20대, 30대 여성은 2009~2017년 기간 동안 전 기간에 걸쳐 사무종사자와 전문직 종사자가 상대적으로 높게 나타났지만, 이 추세가 40대와 50대로 이어지고 있지 않아 여전히 30대의 출산과 육아 경험이 커리어 단절로 이어지는 것이 빈번함을 알 수 있었다.

5) 남성비율이 높은 상위 20개 직종과 여성비율이 높은 상위 20개 직종의 특성을 살펴본 결과, 이들 양 극단의 직종들은 대체로 직능수준과 교육수준이 낮은 직업들로 구성되어 있었다.

6) 마지막으로 여성비율을 기준으로 구분한 직종(여성포화직종, 여성다수직종, 양성혼합직종, 남성다수직종, 남성포화직종)들의 평균 특성을 분석한 결과 여성비율이 높은 직종일수록 임금과 근로시간, 근로시간강도가 낮았지만, 이들 직종은 상대적으로 자격 요건(요구 학력과 훈련)과 타인에 대한 책임(하급자나 생명과 안전)수준이 높은 편이었으며, 건강 위험에 대한 노출 정도도 높은 편에 속했다. 반면 남성 직종은 사고위험에 노출되는 빈도, 신체 불편에 노출되는 빈도가 높게 나타났다. 따라서 남성직종과 여성직종 간에 평균적 특성의 차이는 분명 존재하지만 여성 직종이 난이도가 낮고 위험 수준이 낮은 직종이라고 단정적으로 판단할 수는 없음을 확인하였다.

다음 장에서는 이 장에서 확인한 여러 가지 패턴 -성별 직종분리, 직종의 특성 차이 등- 을 고려하여 여러 통제변수를 통제하는 분석 방법으로 성별 직종분리와 성별 임금격차의 관계에 대해 엄밀하게 알아본다.

제 3 장

직종 간-직종 내 성별 임금격차의 규모 추정

제1절 서론

이 장에서는 우리나라의 성별 직종분리 현상과 성별 임금격차의 관계에 대하여 다각도로 분석한다. 이를 통해 우리나라의 성별 임금격차 해소라는 과제에서 성별 직종분리 해소의 중요성을 알아본다. 또한 ‘여성 직종’에 대한 사회 전반의 저평가가 존재하는지도 확인해 보아 성별 임금격차와 관련된 성별 직종분리를 해결해 나가는 방향에 대한 함의를 얻어내고자 한다.

구체적으로 이 절에서 실증분석할 연구 질문은 우리나라 노동시장에서 ‘여성 직종’ 혹은 특정 특성을 가진 직종들이 평가절하되어 있는가이다. 이 장에서 ‘평가절하’의 기준은 ‘동일가치노동’ 여부인데, 노동의 가치는 수요-공급차원이 아닌 일 자체의 특성을 기준으로 하며 평가의 기준을 임금으로 한다.

이렇듯 주로 일 자체의 특성을 기준으로 여성직종의 평가절하 가능성을 살펴보는 것은 수요 측면을 고려하지 않는 평가라는 경제학적 측면의 비판이 있을 수 있다. 하지만 이 분석의 동기는 유럽 국가들이 최근 활발히 도입한 「공정임금법」 혹은 ‘성별 임금 공시제’라고 번역되는 제도들이 주목하는 바, 곧 일 자체의 특성을 기준으로 ‘성 중립적’ 직무가치 평가를 하였을 때 여성의 직종이 사회 전반적, 그리고 각 사업체 내에서 평가절

하되어 있을 가능성을 고려한 정책의 수립을 고찰하며, 그러한 측면이 우리나라에서도 고려되어야 할 부분인지를 확인하고자 하는 데 있다.

이 연구와 유사한 맥락의 연구는, 앞서 1장에서 정리한 기존문헌에서 알 수 있었듯이, 국내와 해외에서 2000년대 초반까지 활발히 수행되었으나 최근에는 많이 수행되지 않았다. 특히, 우리나라 노동시장의 경우 2000년대 이후에도 여러 규제 도입, 공급측면에서 여성의 노동시장 이전 인적자본 축적의 성장, 저출산 추세 등으로 인해 꾸준히 급변해 왔기 때문에 최근 데이터를 사용한 우리나라 노동시장의 성별 직종분리와 여성 직종에 대한 가치평가를 다시금 해볼 필요가 있다.

만약 이 연구의 결과로 여성 직종이 전반적으로 저평가되어 있다고 판단된다면, 다양한 성별 임금격차 논의와 정책에서 이를 고려한 정책디자인이 필요할 것이다. 앞서 언급하였듯이 ‘성별 임금 공시제’ 혹은 『공정 임금법』이라고 흔히 번역되는 유럽 국가들의 성별 임금격차에 관한 법률들은 공공부문에서의 ‘공시’단계를 넘어서 민간부문에 적용될 경우, 민간 기업의 임금이 비용과 관련된 경영 비밀을 보장할 수 있는 형태로 디자인할 것, 동시에 여성 직종에 대한 사회적 차별가능성을 고려하여 사업체 내에서 ‘성중립적 직무평가’를 기반으로 한 직종 간 성별 임금격차까지 확인할 것을 시정 노력에 포함시키도록 하고 있다. 우리나라에도 여성직종의 저평가가 존재한다면 이러한 디자인이 필요함을 시사한다.

반면 이 연구의 결과로 여성 직종이 저평가되어 있다기보다 여성이 다수인 직종 자체가 임금을 높게 줄 요인이 적은 것으로 판단된다면, 우리나라 여성의 남성 대비 저임금문제를 해결하기 위해서는 성별 직종분리의 문제를 해결하는 것이 더욱 중요한 과제라는 정책함의를 얻을 수 있다.

또한 앞으로 성별 직종분리 문제에 대한 추가적인 연구의 방향성을 얻을 수도 있을 것이다. 성별 직종분리가 과연 특정 남성 직종으로 진입하려는 여성에게 장벽이 존재하기 때문에 발생한 것인지(김중숙 외, 2018), 아니면 현재의 노동시장 정보를 가지고 여성구직자가 내생적으로 최선의 선택을 한 결과물인지 등에 대해 더 연구가 필요할 것이다.

한편, 성 중립적 직무가치평가를 시행하여 여성 직종에 대한 임금 저평가가 존재하지 않는 것으로 나타날 수도 있다. 그럼에도 불구하고 이

러한 정책의 시행은 우리나라 성별 임금격차의 문제에 투명성을 더해 주어 젠더갈등을 완화시킬 수 있는 요인이 될 수 있다.

이 장의 구성은 다음과 같다. 우선 다음 절에서는 자료의 구성방법에 대하여 요약한다. 3절에서는 우리나라 노동시장에서 관측특성으로 설명되지 않는 성별 임금격차 중 직종 간 성별 임금격차와 직종 내 성별 임금격차의 상대적 중요도를 측정하고자 한다. 4절에서는 3절에서 확인한 성별 임금격차에서 성별 직종분리의 중요도가 과연 여성 직종에 대한 평가절하와 관련이 있는 것인지, 즉 여성 직종이 저평가되어 있는지를 실증분석한다. 5절에서는 이 장의 연구결과와 함의를 요약한다.

제2절 자료 구성

1. 자료의 특징 및 분석자료 구성방법

이 장의 분석이 여타 직종관련 분석들과 차별화될 수 있는 강점은 기존의 직업사전을 데이터화한 고용정보원의 「한국직업정보(KNOW⁵⁾) 재직자조사」(이하, 재직자직무조사)를 사용하여 이전에 비해 객관성이 높아진 직업별 특성에 관한 변수들을 추출하고 분석에서 사용한다는 점이다.

하지만 재직자직무조사는 직업의 특성을 객관적이고 비교 가능한 수치로 추출하기 위하여 설계된 것이므로 KNOW 데이터 단독으로 본 장의 핵심 분석인 성별 임금격차와 성별 직종분리의 관계와 여성 직종의 저평가여부를 분석하기에는 상당한 한계점이 있다⁶⁾.

따라서 본 분석은 「한국노동패널조사」(이하, 한국노동패널) 자료를 기

5) KNOW는 Korea Network for Occupations and Workers의 약자이며 미국의 직업사전을 데이터베이스화한 조사인 O*Net 데이터를 본따 설계되었다.

6) 일단, 우리나라 노동자 직업 분포의 형태를 고려하지 않은 데이터이므로, 분석결과를 노동시장 전체에 대한 시사점으로 해석할 수 없고, 특히 여성포화도 변수는 조사되지 않았으므로 단독으로는 본 분석에 적합하지 않다.

반으로 하되, 직종별 여성포화도 수준은 우리나라 노동시장을 전체적으로 대표할 수 있는 자료를 기반으로 추출하여야 하므로, 『임금구조 기본통계조사』(이하, 임금구조 기본통계)를 사용하여 계산한 것과 직종별 평균 특성을 KNOW 데이터에서 추출하여 결합시킨 자료를 사용한다.

세 가지 데이터 자료를 결합하는 데에는 고려되어야 할 몇 가지 이슈가 있다. 가장 중요한 문제점은 세 데이터를 직종단위로 연계할 때 사용할 수 있는 직종연계코드가 각각 다르다는 것이다. 우선 한국노동패널은 5, 6차 『한국표준직업분류(KSCO)』(이하, 표준직업분류)를 세분류(3자리) 단위로 제공하고 있지만, 『고용형태별 근로실태조사』(이하, 고용형태별 근로실태)는 6차 표준직업분류 기준, 직업대분류 1, 2, 4, 5, 6은 중분류(2자리수), 3, 7, 8, 9는 세분류(3자리)로 제공하고 있다⁷⁾.

KNOW 데이터의 경우는 표준직업분류와는 별개로 독자적인 직업분류 코드인 knowcode를 가지고 있고, 표준직업분류상에 반영되지 않는 최신의 직업들에 대한 조사도 이루어지고 있다. 그렇지만 knowcode와 표준직업분류코드 간의 직접적인 연계코드는 제공되고 있지 않으며, KNOW데이터의 일부 차수에는 고용노동부에서 직업훈련 등 다양한 고용서비스제공을 위하여 생성한 『한국고용직업분류(KECO)』(이하, 고용직업분류)코드를 제공하기는 하지만 KECO코드와 표준직업분류(KSCO) 간 공식적인 연계코드는 존재하지 않는다.⁸⁾ 다만, 박천수 외(2006)의 연구는 고용직업분류(KECO)코드와 표준직업분류(KSCO)의 연계표를 4자리 단위에서 제시하고 있어 이를 참고하여 데이터를 연결하였다.

추가적으로 한국노동패널과 KNOW 데이터의 경우 직업분류가 세분류(3자리)단위에서 이루어지지만, ‘여성비율(PF)’변수를 추출하여야 하는 임금구조 기본통계는 일부 직종에 한해서만 세분류로 제공하고 나머지

7) 『고용형태별 근로실태조사』의 2009년 이전 데이터의 경우 표준직업분류 5차를 기준으로 제공하며, 이 때도 직업대분류 0, 1, 2, 4, 5, 6은 중분류로, 3, 7, 8, 9는 세분류로 제공하고 있다.

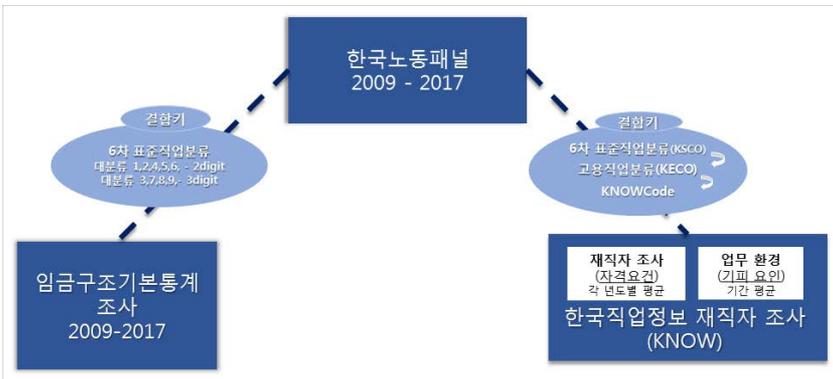
8) 2018년에 개정된 KECO코드와 7차 표준직업분류코드의 경우 설계상 표준직업분류 세세분류(4자리) 수준에서 KECO코드와 연계가 될 수 있도록 고려되었지만, 데이터 설계를 위한 데이터 검토 과정에서 6차 표준직업분류와 2018년 이전 KECO코드 간에는 4자리 단위에서 직접연계가 되지 않는 것을 확인하였다.

직업은 중분류로 제공하고 있다. 따라서 여성포화도 변수는 일부 직종에서는 중분류 단위로 계산되고, 어떤 직종들은 세분류 단위로 계산되어 직종 간 변화(variation)가 한국노동패널과 KNOW 데이터에 비해 부족하다는 한계점이 있으며, 데이터 결합 시에도 이 점이 고려되어야 한다.

한국노동패널에 고용형태별 근로실태와 KNOW 데이터를 순차적으로 결합하게 될 경우, 임금구조 기본통계와 결합되는 데이터 셋은 직종분류 단위가 중분류와 세분류가 섞여있는 단위로 결합되므로 직종단위에서 변화(variation)를 축소시키게 된다. 따라서 본 분석에 사용된 결합데이터는 한국노동패널을 기준으로 한국노동패널과 고용형태별 근로실태를 제6차 표준직업분류에서 대분류 1, 2, 4, 5, 6은 2digit단위에서 대분류 3, 7, 8, 9는 3digit단위에서 결합하고, 한국노동패널과 KNOW 데이터는 KECO코드와 표준직업분류 코드를 연계하여 3digit단위에서 결합하는 과정을 거쳤다. [그림 3-1]은 위에서 설명한 결합과정을 정리하여 보여주고 있다.

한편, 분석의 핵심 변수 중 하나인 직종별 여성비율을 임금구조 기본통계에서 계산하여야 하는데, 이 조사는 2009년 이전에는 5차 표준직업분류를 사용하고 2009년 이후에는 6차 표준직업분류를 사용하고 있다. 5, 6차 직업분류 간 연계표가 존재하지는 않지만, 표준직업분류를 사용하지 않고 있는 KNOW 데이터와 결합과정에서 세 가지 다른 직업연계표를

[그림 3-1] 데이터 셋 결합과정 요약



자료: 저자 작성.

연계하면서 각각의 직업 카테고리가 동일한 직업에 대한 상징성이 약화될 수 있어 최소한의 직업코드 간의 연계를 위해 2009년 이후 데이터만을 사용한다⁹⁾.

또한, 재직자직무조사는 직업별 혹은 설문주제가 주기적으로 변화하게 설계되어 있어(Rotating Panel구조) 모든 변수가 매년 조사되지는 않는다(표 3-1 참조).

본 연구에서 중요하게 사용할 직업특성 변수는 크게 두 가지로 분류되는데, 첫 번째는 직무수행을 위해 필요한 기본요건과 관련된 변수들(예-습속기간, 요구학력수준 등)이고 두 번째는 임금의 보상요인이 되는 직업의 기피요인(disamenities)들이다.

직무수행의 기본요건과 관련된 변수들은 매년 설문문의 기본 문항으로서 조사되어 동일한 직무를 수행하기 위해 필요한 요건들의 평균을 계산한 후 연간 변이(variation)까지 활용한 분석을 수행할 수 있다.

〈표 3-1〉 재직자직무조사 연혁

연도	재직자 조사 연혁	주요 조사 영역	비고
2001년	▪ 1차 연도 재직자 조사 (100개 직업 6,000명)	재직자 조사, 업무수행능력, 지식·성격,	520개의 직업에 대해 3년에 걸쳐 순차적으로 조사.
2002년	▪ 2차 연도 재직자 조사 (220개 직업 13,200명)	재직자 조사, 업무수행능력, 지식·성격, 흥미	
2003년	▪ 3차 연도 재직자 조사 (200개 직업 12,000명)	재직자 조사, 업무수행능력, 지식·성격, 흥미	
2004년	▪ 4차 연도 재직자 조사 (100개 직업, 11,000명)	재직자 조사, 업무수행능력, 지식·성격	570개의 직업을
2005년	▪ 5차 연도 재직자 조사 (470개 직업 14,100명)	재직자 조사, 업무환경·흥 미	2년에 걸쳐 순차적으로 조사.
2006년	▪ 6차 연도 재직자 조사 (626개 직업 20,600명)·31개 신규직업	재직자 조사, 업무수행능 력·가치관	

9) 한편, 표본 수가 더 많은 고용형태별 근로실태를 사용하지 않고 그의 일부분인 임금구조 기본통계를 사용한 것은, 고용형태별 근로실태는 직업이 대분류 수준의 데이터에서만 제공되기 때문이다.

〈표 3-1〉의 계속

연도	재직자 조사 연혁	주요 조사 영역	비고
2007년	▪ 7차 연도 재직자 조사 (634개 직업 21,000명) · 40개 신규직업	재직자 조사, 지식 · 성격	
2008년	▪ 8차 연도 재직자 조사 (608개 직업 21,300명) · 45개 신규직업	재직자 조사, 업무환경 · 흥미	
2009년	▪ 9차 연도 재직자 조사 (623개 직업 20,610명) · 32개 신규직업	재직자 조사, 업무수행능력 · 가치관	
2010년	▪ 10차 연도 재직자 조사 (688개 직업 21,180명) · 9개 신규직업	재직자 조사, 지식 · 성격	
2011년	▪ 11차 연도 재직자 조사 (732개 직업 23,745명) · 28개 신규직업	재직자 조사, 업무환경 · 흥미	
2012년	▪ 12차 연도 재직자 조사 (757개 직업 24,270명) · 26개 신규직업	재직자 조사, 업무수행능력 · 가치관	
2013년	▪ 13차 연도 재직자 조사 (818개 직업 26,580명) · 34개 신규직업	재직자 조사, 지식 · 성격	
2014년	▪ 14차 연도 재직자 조사 (730개 직업 25,550명)	재직자 조사, 업무환경 · 흥미	
2015년	▪ 15차 연도 재직자 조사 (736개 직업 약 24,288명)	재직자 조사, 업무수행능력 · 가치관	
2016년	▪ 16차 연도 재직자 조사 (재직자 조사 - 639개 직업 19,827명) (일반업무활동 - 92개 직업 1,006명)	재직자 조사, 일반업무활동 (Pilot)	* 이전 조사와 이후 조사와 다른 조사내용
2017년	▪ 17차 연도 재직자 조사 (기존직업재직자 - 619개 직업 18,972명) (신규직업재직자 - 14개 직업 1,716명)	재직자 조사, 기존직업재직자: D 신규직업재직자: D, A, B, C	
2018년	▪ 18차 연도 재직자 조사 (600개 직업 18,176명) (신규직업재직자 - 14개 직업 1,716명)	재직자 조사, 업무환경 · 흥미	

주: A: 업무수행능력 및 가치관, B: 지식 및 성격, C: 업무환경 및 흥미, D: 업무활동, '재직자조사'는 직무수행에 필요한 기본 자격요건 등 객관적 요건들을 주로 질문.

자료: 한국고용정보원, '한국직업정보(KNOW) 재직자조사 연혁' 표를 일부 수정하였음.

직업의 기피요인(disamenities)은 업무환경·흥미 조사 차수에 조사되었는데, 2009~2017년의 데이터기간 중 2차례(2011년과 2014년)에만 조사되었다(표 3-1 참조). 따라서 2차례 조사결과를 통합(pooling)하여 직종별 평균값을 노동패널 2009~2017년 전 차수에 연결하여 사용할 것이다. 따라서 직업의 기피요인들의 기간평균을 통제할 것으로 해석할 수 있다.

제3절 직종 내 여성비율이 임금에 미치는 영향 분석

이 절에서는 성별 직종분리가 성별 임금격차에 기여하는 정도를 계산한다. 구체적으로는 성별로 임금함수를 추정된 후 오하카 분해를 수행하는데, 이때 직종코드를 통제하는 방법과 직무의 다양하고 구체적인 특성을 통제하는 방법을 사용하여 비교한다.

직종코드를 통제하는 방법과 직무의 특성을 통제하는 방식을 개별로 사용하여 비교하는 이유는 두 방법이 성별 직종분리와 성별 임금의 관계를 분석하는 관점이 상이하기 때문이다.

직종코드를 통제하는 방법은 직업분류상 ‘동일직종’ 내 성별 임금격차를 알아보는 것이고, 직업의 세부 특성을 통제하는 것은 ‘동일직업 특성’ 내 성별 임금격차를 알아보는 것이라 후자의 경우 성별 임금격차를 ‘동일가치노동’ 직종 간 비교하는 의미가 된다. 참고로 두 변수를 동시에 통제하게 되면, 직무특성 변수들은 직업단위에서만 변화하므로, 직업코드를 통제하면 직업코드에 직무특성변수의 변이(variation)가 대부분 흡수되어, 이로 인해 모형의 적합도(fitting)가 낮아지게 된다.

1. 주요 변수구성 및 기초통계

분석모형을 설명하기에 앞서, 분석에 사용될 주요변수들에 대하여 설명한다. 종속변수는 로그를 취한 실질 임금이며 직무관련 통제변수로는

(1) 직종고정효과(직종코드를 더미변수로 포함)를 통제하거나 (2) 직무특성변수를 통제한다.

직무의 특성과 관련된 변수는 KNOW 데이터 셋에서 추출하게 되는데, KNOW 데이터는 직업의 여러 측면에서 굉장히 다양한 변수들을 제공하고 있다. 그러나 모든 변수를 통제하는 것은 불가능하고 무의미하여 임금수준에 영향을 미치는 변수들을 선택하여 분석한다.

임금수준에 영향을 미치는 것으로 이론상 익히 설명된 변수들에 있어 직업특성 변수는 앞서 언급하였듯 직무수행을 위한 기본요건과 직업의 기피요인(disamenities)이다.

직무수행의 기본요건(qualification)의 경우 시장임금과의 관계를 인적자본이론(Ben-Porath, 1967 등)으로 설명할 수 있다. 기본요건을 갖추기 위한 개인의 인적자본에 대한 투자에는 직접비용과 기회비용이 모두 소요되기 때문에, 개인들이 이러한 투자를 하여 필요인재로서 시장에 존재하기 위해서는 투자비용이 다른 인적자본 시장에서 제시(offer)되는 임금에 이에 대한 보상이 포함되어야 가능하다.

직업의 기피요인 임금(disamenities)의 관계는 대표적으로 보상임금이론(compensating wage differential)(Rosen, 1986 등)으로 설명될 수 있다. 노동자가 기피하는 직무환경이나 조건이 있을 때, 근로자는 직무 수행 시 후생저하가 일어나게 된다. 따라서 이를 수행하는 근로자를 구하기 위해서는 시장임금에 이러한 기피요인의 후생저하 효과까지 감안하여 더 높은 임금을 지급하여야 한다는 것이다.

한편, 정책 측면에서도 유럽 국가들 위주로 도입되거나 실효성을 높여가고 있는 「(성별)공정임금법」(동일가치노동 동일임금 지급과 관련된 법)¹⁰⁾들은 법안의 실효성을 높이기 위하여 구체적인 ‘동일가치노동’의 판단 기준을 정부 차원에서 제시하고 있다. 여러 국가들이 공통적으로 동일가치노동의 판단 기준으로 삼는 직무의 요건들은 1) 직무수행을 위한 교육수준 등 자격요건(qualification), 2) 직무의 기피요인, 기피 환경, 3) 책임요소인데, 이때 책임의 경우 하급자나 대인에 대한 책임뿐만 아니라

10) 국가마다 법안의 이름은 상이하여 법의 주요 내용을 기초로 「공정임금법」이라고 지칭한 것이다.

타인의 안전과 생명에 대한 책임까지 포함함으로써 성격이 다른 이 두 가지의 책임요소를 똑같이 중요하게 보고 있다¹¹⁾. 이를 참고하여 직무특성변수들을 설정하였다.

따라서 본 분석은 직무수행의 기본요건 변수와 직업의 기피요인 변수들을 중심으로 직무의 특성을 통제하여 수행한다. <표 3-2>는 KNOW 데이터를 기반으로 생성할 수 있는 직무특성과 직업의 기피요인 변수를 요약한다.

분석에 변수들이 포함될 때는, KNOW 데이터상에서 직종단위마다 평균치를 기준으로 한국노동패널과 임금구조기본통계와 연결되어 있어 변수들이 이산변수가 아닌 연속변수로 코딩되어 있다. 즉, 통제되는 값은 그 직종에서 표집된 근로자 개개인이 응답한 평균적 직업 특성을 직종평균으로 계산한 값이다.

<표 3-2> 직무를 위한 기본자격요건과 직업 기피요인 변수 요약

변수계열	변수명	변수내용	비고
기본 자격 요건 요인	요구학력 (edu_req)	- 요구 학력 - 1: 중졸 이하, 2: 고졸, 3: 고졸 후 직업교육(6개월 이상) 이수, 4: 전문대졸, 5: 대졸, 6: 석사, 7: 박사	
	요구훈련 (training)	- 요구훈련 필요성 및 기간 - 0: 필요 없다 - 1: 1~3개월 미만, 2: 3~6개월 미만, 3: 6개월~1년 미만, 4: 1년~2년 미만, 5: 2년 이상	- 요구훈련 필요성과 요구 훈련기간 변수를 통합한 변수
	요구경력 (exp_req)	- 요구 경력 - 0: 이전 업무경험 필요 없음 - 1: 1~3개월 미만, 2: 3~6개월 미만, 3: 6개월~1년 미만, 4: 1년~2년 미만, 5: 2년 이상	- 2015년부터 조사되어 기간평균으로 통제

11) 김미림(2019a,b), 황수옥(2019) 참조

〈표 3-2〉의 계속

변수계열	변수명	변수내용	비고
Job Disamenity factors	대인책임 (ppl_resp)	- 책임이 따르는 대인관계에 관련된 지수 - 함께 근무하는 사람의 건강과 안전에 대한 책임 여부(eq3) 변수와 함께 근무하는 사람의 근무 결과에 대한 책임 여부(eq4)의 변수 값을 평균한 값 - eq3, eq4의 변수값: 1: 전혀 책임이 없음, 2: 약간 책임, 3: 중간 정도 책임, 4: 많은 책임, 5: 매우 많은 책임	- eq3 변수와 eq4 변수를 각각 모형에 포함시켜서 추정도 하고 결과에 대해 언급함
	대인마찰 (ppl_frictionN)	- 대인관계 충돌 빈도 (원 질문: “귀하의 업무 수행을 위해 다른 사람과 충돌하는(범인 체포, 과태료 징수, 민원 처리 등) 빈도는 어느 정도입니까?”) “1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일”	
	건강위험 (phy_danger1)	- 건강 위험에 대한 노출 지수 “1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일” - 0: 없는 편, 1: 잦은 편(월 1회 이상)	
	사고위험 (phy_danger2)	- 사고 위험에 대한 노출 지수 - 업무수행을 위해 높은 곳(높은 철골구조 위, 타워 크레인 위, 고층빌딩 등)에서 작업하는 빈도(eq20), 위험한 상태(고압 전류, 가연성 물질, 폭발물, 화학물 등)에 노출되는 빈도(eq21), 위험한 장비(톱, 이동 기계, 차량)에 노출되는 빈도(eq22)를 평균한 값 “1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일”	
	신체불편 (phy_discomfort1)	- 불편한 환경에 노출되는 빈도 - 소음 노출(eq12), 매우 춥거나 더운 기온(eq13), 극단적으로 밝거나 부적절한 조명(eq14), 비좁은 업무공간(eq16), 운송 진동 노출(eq17) “1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일”	
	근무 시간강도 (hr_int)	- 업무처리의 신속성 빈도(업무수행을 위해 잠시도 휴식을 취할 수 없을 정도의 매우 빠른 속도로 업무를 처리해야 하는 경우)는 어느 정도인지 “1: 전혀 없음, 2: 연간 1회 이상, 3: 월간 1회 이상, 4: 주간 1회 이상, 5: 매일”	

자료: 저자 작성.

분석모형으로 넘어가기에 앞서, 분석 표본의 기초통계를 살펴보자. 종속변수를 임금으로 설정하였기에 임금근로자로 한정하여 분석하며 표본 수는 38,661개이다. 표본 수는 남성이 여성보다 많다. 이는 남녀의 노동 참여율 격차로 인한 것이다. 연령은 남성이 평균 2.5세 정도 높게 나타나고 교육연수는 여성이 약간 낮다(0.5년). 경력은 남성이 더 길게 나타나며, 주당 근로시간도 남성이 높게 나타나 분석 시 통계에 포함시킬 필요성을 보여준다. 임금의 경우 남성이 높으며, 여성 대 남성의 성별 임금비는(여성임금/남성임금) 60.2%로 단순 평균기준 성별 임금격차는 39.8%로 나타난다.

다음으로 현 직종의 여성비율을 살펴보면, 남성이 근무하는 직종의 평균 여성비율은 23%이고 여성이 근무하는 직종의 평균 여성비율은 57%로 나타난다. 전체적으로 여성은 여성비율이 높은 직종에, 남성은 남성비율이 높은 직종에 분포되어 있다.

〈표 3-3〉 분석을 위해 사용된 표본의 기초통계

변수	남성 (N=23,864)		여성 (N=14,797)	
	평균	표준오차	평균	표준오차
연령	43.26	11.69	40.77	11.93
교육연수	13.82	2.64	13.33	2.74
경력(개월)	130.76	147.66	92.90	102.41
주당 근로시간	44.35	10.70	40.34	10.47
실질임금	291.98	171.24	175.85	102.84
정규직	0.74	0.44	0.60	0.49
여성비율(PF)	0.23	0.22	0.57	0.24
요구학력	3.15	1.05	3.30	1.09
요구경력	4.11	0.45	4.10	0.42
요구훈련	2.78	0.62	2.82	0.62
건강위험노출	1.52	0.30	1.45	0.23
사고위험노출	1.63	0.50	1.30	0.26
신체불편노출	1.97	0.51	1.60	0.31
대인마찰	1.88	0.34	1.78	0.24
대인책임	2.87	0.28	2.84	0.29
근로시간강도	2.89	0.21	2.79	0.20

자료: 고용노동부, 「임금구조 기본통계조사」, 2009~2017년 원자료와 고용정보원, 「한국 직업정보제직자조사」, 한국노동연구원 「한국노동패널」을 저자가 재가공하여 작성.

성별 직종의 평균 특성을 살펴보면 직업의 자격요건에 해당되는 요구 학력, 요구훈련은 여성이 더 높게 나타나며 요구경력도 성별로 거의 차이가 없다. 반면 직업의 기피요인인 건강위험노출, 사고위험노출, 신체불편노출, 대인마찰, 대인책임, 근로시간강도는 남성이 평균적으로 높게 나타난다. 요약하여 여성들을 여성직종에, 남성들은 남성직종에 더 많이 분포하는 성별 직종분리가 데이터에 표집된 표본에서도 존재하며 여성들이 근무하는 직종은 평균적으로 자격요건이 남성직종에 비해 약간 높고, 남성들이 근무하는 직종은 평균적으로 기피요인이 높게(빈도가 높게) 나타나는 특성을 보인다. 따라서 이를 통제하는 분석모형을 이어서 제시한 후 분석에 들어가고자 한다.

2. 분석 모형

종속변수를 임금수준으로 하는 오하카 분해 방식을 사용한다.

오하카 분해를 하기 위해 성별로 추정되는 임금방정식은 OLS 방정식으로 아래의 식 (3-1)과 같고, 기본적인 OLS의 가정을 그대로 충족시킨다고 가정한다.

$$Y_{i,t} = \log(wage)_{i,t} = X1_{i,t}'\gamma_1 + X2_{i,t}'\gamma_2 + t_t + \epsilon_{i,t} = E(X)' \gamma \quad (3-1)$$

식 (3-1)에서 종속변수인 $\log(wage)$ 는 로그 실질임금이며, $X1$ 벡터는 개인 임금에 영향을 미치게 되는 개인의 노동시장 이전과 이후 인적자본 수준 변수들로 임금함수에 통상적으로 포함되는 변수들을 포함한다¹²⁾. 한편, 우리나라의 성별 임금격차와 노동시장 지위의 성별 격차는 성별 고용형태의 격차와 커다란 관련이 있다. 이 변수는 주된 분석 모형에서는 통제변수로 포함하지 않는다. 그 이유는 노동시장 이전 인적자본 투자 수준에서 여성이 오히려 높은 청년 집단에서조차도 여성이 비정규직

12) 종속변수로 시간당 임금을 사용하지 않는 이유는 근로시간과 임금의 오차 때문이며 시간당 임금을 사용하게 될 경우, 'Unexplained'에 해당되는 성별 임금격차의 기여도가 낮아지기는 하지만 직종 간-직종 내 성별 임금격차의 상대적 규모와 시계열상 추이에는 큰 차이가 없게 나타난다.

으로 고용될 확률은 물론 규모가 작은 기업에 고용될 확률이 높아(안주엽 외, 2019), 노동시장 진입 시점부터 채용상의 성차별에 노출되어 있기 때문이다(윤윤규 외, 2018). 고용형태뿐만 아니라 사업체 규모 변수가 포함되지 않은 이유도 여기에 있다. 또한 본 연구의 목적인 「공정임금법」과 같은 제도의 ‘성 중립적 직무평가’가 우리나라의 맥락에서도 필요할지의 여부를 판단하는 경우, 동일가치의 직무 내에서 고용형태에 대한 차별 또한 직무가치평가에서 밝혀내야 하는 일부에 해당되므로 본 모형에는 포함시키지 않았다. 이 변수들이 포함되면 설명되지 않는 성별 격차의 많은 부분을 흡수하게 된다. 고용형태를 통제한 분석모형의 결과는 이를 포함하지 않았을 때의 분석 결과와 패턴상 큰 차이가 없다. 이를 분석결과에 함께 제시할 것이다.

<표 3-4>는 X1 벡터에 포함되는 변수를 요약하고 있다. X2 벡터는 앞서 설명한 바와 같이, 직종 세분류 더미(직종고정효과)가 들어가거나 그 대신 <표 3-1>에서 요약한 직무수행을 위한 기본요건과 직업의 기피요

<표 3-4> 통제변수 요약

변수명	변수내용	비고
edu_yr	- 교육수준 category를 연수로 환산한 값	- 더미변수가 모형에 이미 많이 포함되므로, too many categories relative to sample size로 인한 inconsistency 문제를 예방하는 차원
experience	- 정규직, 임시직 근무 경력개월 수	- 경력에 따른 임금곡선을 반영하기 위하여 연령변수를 사용하지만 여성까지 포함한 분석에서 연령은 경력을 완전히 대리하지 않아서 경력도 포함하여야 함.
experience2	- experience의 제곱	
age	- 연령	
age2	- 연령제곱	
hour	- 주당 평균 근로시간	- 남성의 근로시간이 대체로 더 길게 나타남으로 이를 통제
regular_emp	- 정규직일 때 1, 비정규직일 때 0	- 정규직은 상용직이면서 계약기간이 정해져 있지 않은 고용형태이며 그 외의 임금 근로자의 고용형태는 비정규직으로 정의

자료: 저자 작성.

인 변수들이 포함된다. t_t 는 통합횡단면(pooled cross-section)을 사용하고 있으므로, 비즈니스 사이클 요인 등 해마다 전체 표본에게 영향을 미치는 시점고정효과를 통제하는 더미변수들이다.

오하카 분해는 남성 집단의 평균 임금을 $\overline{Y_M}$, 여성 집단의 평균 임금을 $\overline{Y_F}$ 라고 하고 식 (3-1)을 분해한다. 기본적인 오하카 분해 방식에 따라 ‘차별(성별 격차)’이 없는 무차별 상황에서의 임금함수 계수를 γ^* 라고 두고, 이를 양 성별을 모두 포함시킨 통합표본에서 식 (3-1)의 모형을 추정하여 얻은 계수값으로 사용할 때 관측되는 평균 격차는 아래의 식 (3-2)와 같이 분해될 수 있다(Neumark, 1988; Oaxaca and Ransom, 1994)¹³⁾.

$$\begin{aligned} \overline{Y_M} - \overline{Y_F} = & [E(X_M) - E(X_F)]' \gamma^* + [E(X_M)]' (\gamma_M - \gamma^*) \\ & + E(X_F)' (\gamma^* - \gamma_F) \end{aligned} \quad (3-2)$$

이때, 식 (3-2)에서 $[E(X_M) - E(X_F)]' \gamma^*$ 는 성별로 평균 특성(인적자본 수준 등)의 격차로 인해 유발되는 임금격차로 볼 수 있으며 이를 ‘설명되는 격차’ 혹은 ‘Explained Part(E)’라고 부르며 $[E(X_M)]' (\gamma_M - \gamma^*) + E(X_F)' (\gamma^* - \gamma_F)$ 는 성별로 평균 특성에 대한 보상수준의 격차와 불관측변수의 영향으로 볼 수 있고, 이를 ‘설명되지 않는 격차’ 혹은 ‘Unexplained Part(UE)’라고 부른다. 특히 ‘설명되지 않는 격차’에는 불관측변수로서 노동시장 성차별이 포함되고 있을 수 있고, 보수적인 관점으로 해석하더라도 남성과 여성의 설명변수에 대한 보상률의 격차가 포

13) 아주 기본적인 블라인더-오하카 분해 방법은 ‘남성’ 혹은 차별받지 않는 집단(예-‘백인’)의 임금함수 계수값을 무차별계수라고 가정하고 이를 바탕으로 ‘여성’ 혹은 차별되는 집단(예-‘흑인’)이 상대적으로 ‘차별’받는 정도를 계산한다. 그러나 만약 정말로 차별이 현실에서 나타나고 있다면 차별받지 않는 집단은 실제로는 차별받는 대상에 대한 마이너스 프리미엄을 통해 ‘우대’받고 있는 상황일 수 있다. 그런 상황이라면 무차별 계수 값은 남성의 계수값이라기보다는 남성과 여성의 계수값 어느 중간 위치에 존재한다고 추측할 수 있다. 이러한 가설을 바탕으로 최근에는 통합표본에서의 계수값(Neumark, 1988; Oaxaca and Ransom, 1994)이나 평균값(Reimers, 1983) 등을 사용하는 것을 제안한 바 있으며, 이 연구에서는 통합표본의 계수값을 사용하는 방법을 채택하였다.

함되므로 전체가 ‘성차별’이라는 해석은 과대해석일 수 있지만, 최소 일 부분은 ‘성차별’의 요인이 포함된다고도 볼 수 있다.

한편, 오히카 분해방식은 단순히 데이터에서 관측되는 임금의 성별 평균 격차를 설명변수들의 설명 정도와 설명되지 않는 정도를 회계 방식으로 분해하는 분석이다. 따라서 이 분석은 인과관계를 밝히기보다는, 관측되는 성별 임금격차 문제와 성별 직종분리가 얼마나 관계가 있는지, 직종분리 자체가 문제인 것인지, 노동시장 전체에서 보았을 때 성별로 ‘분업’되는 일 자체의 특성 격차가 더욱 중요한 것인지를 상대적 중요도만 알 수 있다.

직업의 ‘여성화’와 여성일자리의 평가절하가 정말 존재하고 있는지를 판단하는 실증분석은 다음 절에서 다루도록 한다.

3. 결과 분석

<표 3-5>는 오히카 분해결과를 요약하여 보여주고 있다. 이에 따르면 성별 평균 임금의 격차(D)는 0.522로 나타난다. 이 격차는 여러 통제변수와 직종코드(3digit)를 통제할 경우 설명되는 격차(Explained, E)는 21.2%p로 전체 격차의 약 40.6%이며 설명되지 않고 남아있는 격차(Unexplained, UE)는 31%p로 이는 전체 격차의 59.4%에 해당한다.

반면, 직종코드가 아닌 직종특성을 통제할 경우 동일한 격차 중 설명되는 격차(E)의 비율은 감소하는데, 0.193으로 설명력이 약 36.9%로 하락하게 되며, 설명되지 않는 격차의 비중은 63.1%로 증가한다. 두 모형의 분석결과 간 차이를 토대로 해서 볼 때, 통제변수로 설명되지 않는 직종 내 성별 임금격차가 상당히 큰 규모인 31%p(전체 성별 임금격차 중 비중은 59.4%)를 차지한다. 그렇기는 해도 여기에 더해 약 1.9%p 정도의 추가적인 임금격차 부분은 성별 직종분리와 여성이 다수 포진한 직종에 대한 저평가(동일 직종 특성 기준 낮은 임금)에서 기인되고 있을 가능성도 시사한다.

모형 3과 모형 4는 동일분석에 고용형태변수를 통제하였을 때의 결과이다. 고용형태를 모형에 포함하게 되면 설명되는 격차(E)의 비중은 약

〈표 3-5〉 오하카 분해 결과

종속변수	모형1	모형2	모형3	모형4
log(realwage)	직종 3digit 통제	직종 특성 통제	직종 3digit 통제	직종 특성 통제
남성	5.53 (0.003)	5.53 (0.003)	5.53 (0.003)	5.53 (0.003)
여성	5.007 (0.004)	5.007 (0.004)	5.007 (0.004)	5.007 (0.004)
격차(D)	0.522 (0.006)	0.522 (0.006)	0.522 (0.006)	0.522 (0.006)
설명되는 격차(E)	0.212 (0.005)	0.193 (0.005)	0.236 (0.005)	0.226 (0.005)
설명되지 않는 격차(UE)	0.31 (0.005)	0.329 (0.005)	0.285 (0.005)	0.296 (0.005)

주: 모든 추정치는 오차범위 1% 내에서 유의미함.

자료: 저자 작성.

간 증가하고 설명되지 않는 격차(UE) 중 직종 간 임금격차의 비중은 약 1.1%p대로 감소한다. 이는 여성이 다수 고용된 직종에서 비정규직 고용이 상대적으로 빈번한 데서 기인하는 것이라고 볼 수 있다.

성별 직종분리와 직종 간 성별 임금격차와의 관계를 자세히 살펴보고자 <표 3-6>에서는 오하카 분해를 위해 성별로 분석된 회귀모형의 결과를 요약하고 있다. ‘설명되지 않는 격차’는 성별로 각 통제변수에 대한 보상의 차이, 즉 계수값의 격차를 포함하고 있으므로 회귀분석 결과를 자세히 살펴봄으로써 ‘설명되지 않는 격차’의 원인에 대하여 일부 확인할 수 있다.

먼저, 연령의 경우 네 모형에서 모두 남성의 보상 정도가 매우 높다. 이는 여성이 대체로 경력단절을 경험하기 때문에 노동시장에서 연령이 연속적인 경력을 모두 반영하고 있지 않아서 비롯되는 것으로 판단된다. 교육연수에 대한 보상도 남성이 여성보다 약간 더 크게 나타나며, 경력에 대한 보상은 성별로 큰 차이가 없다. 근로시간의 경우에도 남성에게 보상정도가 더 높게 나타나고 있다.

모형2의 직업 특성 변수들의 계수값을 살펴보면, 요구학력, 사고위험 노출, 대인마찰에 대한 보상정도가 여성이 남성에 비해 큰 데 반해, 나머

지 변수들은 남성의 보상정도가 높다. 특히 요구경력, 요구훈련의 경우 남성은 일정수준의 프리미엄을 받고 있는 반면, 여성의 경우 그렇지 않다.

또한 중요하게 주목되어야 할 점은, 앞서 예상한 것과 달리 한국노동패널 데이터에 표집된 우리나라 노동자들은 일부 직업의 기피요인들에 대하여 임금보상(compensation)이 아닌 페널티를 받고 있는 것으로 나타난다는 것이다. 건강위험이 높은 직업은 남녀 모두에게서 임금이 상대적으로 낮은 직업이며 특히 남성 집단 내에서 페널티의 수준이 더 크다. 또, 불편에 노출되는 직업은 남성에게서만 매우 작은 임금보상이 관찰되며, 대인마찰은 남성의 경우 임금 페널티로 작용하고 있고, 근로시간강도와 대인책임의 경우 여성에게는 보상이 아닌 페널티로 작용하고 있다. 따라서 성별로 직업의 기피요인에 대한 보상이 다르게 작용하고 있다는 점을 주목하여 성별 직종분리와 여성직종에 대한 저평가가 존재할 수 있다는 점뿐만 아니라, 남성 집단 내에서도 직종의 특성에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않는 상대적으로 저평가된 직종들이 존재할 수 있음을 알 수 있다.

〈표 3-6〉 오하카 분해를 위한 성별 회귀분석 결과

	모형1		모형2		모형3		모형4	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
연령	0.093* (.001)	0.034 (.001)	0.103 (.001)	0.027 (.001)	0.087 (.001)	0.036 (.001)	0.093 (.001)	0.029 (.001)
연령제곱	-0.001 (.000)	-0.0004 (.000)	-0.001 (.000)	-0.0003 (.000)	-0.001 (.000)	-0.0004 (.000)	-0.001 (.000)	-0.0003 (.000)
교육연수	0.047 (.001)	0.041 (.001)	0.053 (.001)	0.046 (.001)	0.042 (.001)	0.037 (.001)	0.047 (.001)	0.043 (.001)
경력	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)	0.001 (.000)
경력제곱	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)	-0.000 (.000)
정규직					0.267 (.006)	0.234 (.007)	0.317 (.006)	0.292 (.007)
주당근로 시간	0.006 (.000)	0.022 (.000)	0.004 (.000)	0.023 (.000)	0.006 (.000)	0.02 (.000)	0.004 (.000)	0.02 (.000)

〈표 3-6〉의 계속

	모형1		모형2		모형3		모형4	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
요구학력			0.082 (.005)	0.136 (.005)			0.071 (.005)	0.112 (.005)
요구경력			0.044 (.01)	0.004 (.013)			0.018* (.01)	-0.016 (.013)
요구훈련			0.023 (.006)	-0.009 (.007)			0.018 (.005)	0.006 (.007)
건강위험			-0.512 (.02)	-0.386 (.025)			-0.394 (.019)	-0.352 (.024)
사고위험			0.196 (.018)	0.215 (.03)			0.223 (.017)	0.159 (.029)
불편노출			0.085 (.016)	0.006 (.025)			0.033** (.015)	0.033 (.024)
대인마찰			-0.087 (.01)	0.202 (.017)			-0.065 (.009)	0.177 (.017)
대인책임			0.059 (.013)	-0.057 (.018)			0.038 (.012)	-0.057 (.017)
근로시간 강도			0.338 (.015)	-0.073 (.02)			0.254 (.014)	-0.096 (.019)
직종 (3digit)	통제	통제			통제	통제		
연도더미	통제	통제	통제	통제	통제	통제	통제	통제
상수항	포함	포함	포함	포함	포함	포함	포함	포함

주: 1) 괄호 안에는 표준오차값이 포함되어 있음.

2) *: $5\% < p \leq 10\%$, **: $1\% < p \leq 5\%$, 표식 없는 경우: $p \leq 1\%$

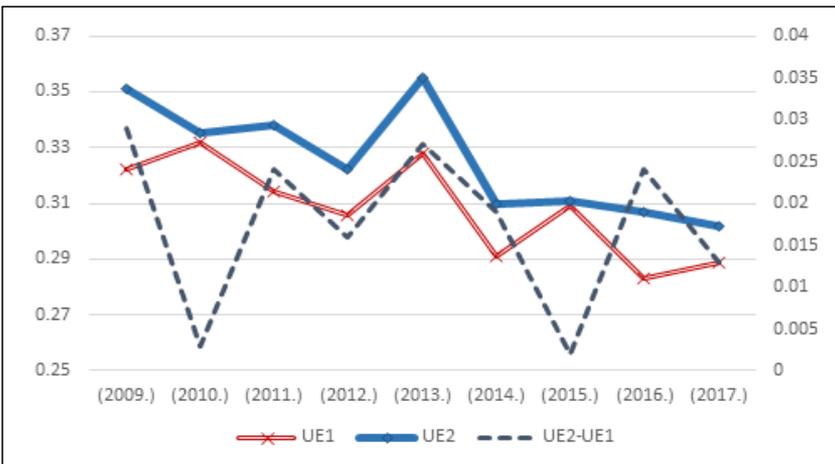
자료: 저자 작성.

이 절의 분석을 마무리하기에 앞서, 연도별로 위의 분석을 수행한 결과를 <표 3-7>로 제시하고, 설명되지 않는 격차 부분에 대하여 [그림 3-2]로 도식화하였다. 이를 통해 연도별 직종 내, 직종 간 성별 임금격차의 추이에 대하여 알아볼 수 있다. [그림 3-2]를 보면, 설명되지 않는 격차의 절대적 크기는 두 모형에서 모두 2009~2017년 기간 동안 감소하였다. 모형1(직종 세분류 통제)을 기준으로 설명되지 않는 격차의 크기는 2009년 약 0.32에서 2017년 0.29로 3%p 감소하였다. 모형2의 경우에도

설명되지 않는 격차의 크기는 마찬가지로 2009년 0.35에서 2017년 0.30으로 5%p 감소하였다. 두 격차 간의 차는 간접적으로는 여성 다수 직종들의 평가절하로 인해 나타나는 전체 성별 임금격차라고 볼 수 있는데, 이 수치는 2009년 0.029에서 2017년 0.013으로 1.6%p 감소하였다. 따라서 2009~2017년 전 기간에 걸쳐 직종분리와 직종평가의 격차가 우리나라 전체 성별 임금격차에 미치는 영향이 존재하고 있을 가능성을 확인할 수 있고, 이로 인한 격차의 크기는 감소추세에 있음도 알 수 있다.

고용형태를 통제하였을 경우의 결과는 <표 3-7> 하단에 모형3과 모형4의 결과를 비교하여 나타내었다. 이 경우, 직종 간 성별 임금격차의 규모가 더 작고 시간에 따라 더욱 감소하는 추이를 보이는데, 이는 오히려 모형을 자체에서 고용형태를 통제하게 되어 비정규직 집단 내, 정규직 집단 내에서 각각 직종 내-직종 간 임금격차를 비교하기 때문이다. 즉, 여성직종이 유독 비정규직 고용이 높을 경우 직종 간 성별 임금격차를 비정규직 변수가 흡수하고 있을 가능성을 반영하고 있다. 그럼에도 불구하고 전체 기간에서 평균적으로는 비정규직 여부를 통제 한 후에도 직종 간 성별임금격차가 존재하는 것으로 나타나며 시간에 따라 감소하는 추이를 보이는 것은 동일하다.

[그림 3-2] 오히카 분해 결과 모형 간 추세 비교



자료: 저자 작성.

〈표 3-7〉 연도별 오히카 분해 결과 요약

연도	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
D	0.544	0.528	0.545	0.528	0.535	0.512	0.515	0.493	0.511
모형1 : 직종 3digit 통제 모형									
E	0.222	0.196	0.231	0.222	0.207	0.221	0.206	0.21	0.222
UE	0.322	0.332	0.314	0.306	0.328	0.291	0.309	0.283	0.289
모형2 : 직업 특성 통제 모형									
E	0.193	0.193	0.207	0.206	0.18	0.202	0.204	0.186	0.209
UE	0.351	0.335	0.338	0.322	0.355	0.31	0.311	0.307	0.302
모형3 : 직종 3digit 통제 모형(고용형태 포함)									
E	0.247	0.22	0.259	0.247	0.233	0.243	0.233	0.229	0.242
UE	0.297	0.308	0.286	0.281	0.302	0.269	0.282	0.264	0.2689
모형4 : 직업 특성 통제 모형(고용형태 포함)									
E	0.233	0.229	0.248	0.239	0.212	0.231	0.235	0.213	0.236
UE	0.311	0.299	0.297	0.289	0.323	0.281	0.28	0.28	0.275
모형2 UE - 모형1 UE									
차	0.029	0.003	0.024	0.016	0.027	0.019	0.002	0.024	0.013
모형4 UE - 모형3 UE									
차	0.014	-0.01	0.011	0.008	0.021	0.012	-0.002	0.016	0.006

자료 : 저자 작성.

제4절 직종 내 여성 비율이 임금에 미치는 영향 분석

4절에서는 3절에서 확인한 성별 임금격차에서 성별 직종분리의 중요도가 과연 여성직종에 대한 평가절하와 관련이 있는 것인지, 즉 여성 직종이 저평가되어 있는지를 실증분석한다.

본 절의 연구 질문의 동기가 되는 구체적 사례를 생각해 보면, 우리나라에서 대표적인 여성포화직종인 ‘간호사’와 남성포화직종인 ‘의사’의 임금격차가 과연 각각의 업무의 강도, 자격요건, 기피요인 등을 고려하였을 때 적당한 격차인가 하는 경우를 들 수 있다. 본 절에서는 ‘여성 직종’에

대하여 설명할 수 없는 임금절하(discount)가 우리나라 노동시장에서 존재하고 있는지를 일부 내생성의 문제까지 고려하여 확인해 본다.

1. 분석 방법

분석모형은 아래의 식 (3-3)으로 요약하였다. 앞선 3절의 임금함수와 비슷한 형태를 띠지만, 차이점은 여성포화도(PF, Proportion of Female) 변수를 분석의 주요 관심 변수로 설정하는 임금함수라는 것이다.

$$\log(wage)_{i,t} = \beta_1 PF + \beta_2 Female * PF + \beta_3 * Female + X1_{i,t}'\gamma_1 + X2_{i,t}'\gamma_2 + t_t + \epsilon_{i,t} \quad (3-3)$$

식 (3-3)에서 β_1 는 개인의 인적자본 수준과 직업의 특성을 통제한 후에도 나타나는 개인소속 직업의 여성화 정도의 페널티라고 해석될 수 있다. 이는 성별과 무관한, 그 직업 자체의 임금 페널티를 의미한다. 만약 여성 직종에 대한 저평가가 존재하지 않는다면 PF의 계수는 0의 값을 가지게 된다. β_2 는 여성화직종 내 성별 임금격차를 반영한다고 볼 수 있다(여성 페널티). 국내 기존 문헌에서는 여성화직종일수록 우리나라의 성별 임금격차는 낮은 것으로 나타난 바 있으며 이를 바탕으로 여성이 여성포화직종에서 비교우위가 있고 그것이 직종선택에 영향을 준다는 관점이 제시된 바 있다(금재호, 2004).

β_3 은 PF가 동일한 직업을 가지고, 개인의 인적자본 수준과 직업의 기본요건, 기피요인 등이 모두 동일할 때도 설명되지 않고 남아있는 성별 임금격차라고 볼 수 있다(표 3-8 참조). 즉 직무가 같고 여러 특성(여성 비율 등)이 같을 때도 남아있는 성별 임금격차로 ‘직무 내’ 임금격차와 유사한 성격을 가진다. 이 임금격차 안에는 우리나라 노동시장에서 여러 가지 방식으로 나타나는 여성에 대한 임금차별(예-근무시간을 기준으로 하는 성과평가, 육아휴직 복귀자나 정시 퇴근자에 대한 편견을 반영한 성과평가와 같은 관례 등)과 통제변수가 정확히 동일가치노동을 통제하지는 못하기에 나타나는 측정에러(예-직종코드를 매우 세분화된 단위까

〈표 3-8〉 식 (3-3)의 베타 값들이 추정하는 효과 요약

식 (3-3)의 계수	추정 효과
β_1	여성화 직종 자체의 임금페널티
β_2	여성화직종 내 성별 임금격차
β_3	직종특성, 인적자본까지 통제된 후에도 남는 성별 임금격차

자료: 저자 작성.

지 사용하지 못함 등)을 포함하고 있을 것이다. 만약 직업특성 자체가 성별임금격차를 설명하는 중요한 요인이라면 이 계수 값의 크기는 크지 않아야 한다.

그리고 앞선 3절의 오하카 분석과는 달리, X_2 벡터는 직종고정효과 포함 모형 없이 단순히 직업의 요구 기본요건, 기피요인 관련 변수들을 포함한 모형만 분석한다. 그 이유는 PF 변수는 연간 X 직업 단위에서 변화하므로 직업코드를 통제된 모형에서는 PF가 단독으로 변화하지 않아 그 효과를 추정하는 것이 불가능하기 때문이다.

한편, 베타1 계수가 포착하고 있는 여성 직종에 대한 페널티는 내생성 문제로부터 완전히 자유롭지는 않다. 크게 두 가지의 내생성 요소를 고려할 수 있는데, 우선 여성 노동참가자의 표본선택문제(sample selection problem)이다. 우리나라 여성은 남성에 비해 노동참여율이 낮아 ‘선별적’으로 노동참여여부를 선택하는 것으로 나타나는데, 이때 여성의 참여결정이 여성이 선택할 수 있는 직업군이 여성 다수 혹은 포화 직종인지 여부와 관련이 있다면, PF와 Female 변수의 계수값은 편의를 포함한다. 예컨대, 동일한 관측특성을 가진 여성들 중 불관측 특성인 ‘능력,’ ‘야망,’ ‘근로에 대한 선호’ 등의 수준에 따라 여성이 많은 직종 혹은 남성이 많은 직종에 참여하거나 직업을 유지하는 경향이 있다면, PF가 계수값을 과대 혹은 과소 추정할 수 있다¹⁴⁾. 또한 남성에 비해 여성 노동참가자가

14) 구체적으로 관측특성은 동일한데, 불관측 특성인 ‘능력’이나 ‘야망’이 참여하는 직종의 성비와 관련있는 상황일 때 표본선택으로 인한 편의가 발생한다. 간단한 예시로 여성비중이 낮은 직업에 취업한 여성일수록 평균 임금이 높을 텐데, 이런 직종의 여성들이 직업유지율이 높다면 PF의 계수는 표본선택 편의를 수정하지 않을 시 과대추정하게 되고 그 반대의 경우라면 PF 계수는 과소추정된다.

평균적으로 능력이나 커리어 야망, 성실성 등이 상대적으로 높게 분포하는 집단이 노동시장에 참여하는 것이라면 Female 변수의 계수(베타3)는 이를 통제하지 않을 시 과소추정될 수 있다. 따라서 여성들의 선별적 노동참여로 인한 표본선택 편의를 통제하기 위하여 헤크만 교정(Heckman selection correction; Heckman, 1979)을 하며, 이때 외생변수조건(Exclusion Restriction)을 고려하여 표본선택모형에는 가구의 노동의 소득을 포함하여 표본선택모형을 추정하고 역밀스비(Inverse-mills ratio)를 계산하여 분석모형에 포함시킨다.

두 번째 내생성 문제는 노동참여를 이미 선택한 집단 내에서도 불관측 특성에 따른 ‘여성직종’ 혹은 ‘남성직종’으로의 선택이 성별로 다를 경우이다. 예컨대 남성포화직종에 참가하는 여성들은 남성포화직종에 참가하는 남성의 평균 불관측 특성들(커리어 야망, 성실성, 능력 등)이 높을 가능성이 있다. 이 경우 PF의 계수가 포착하는 여성포화직종의 부정적 효과(패널티)를 과대추정할 수 있다. 이 문제는 개인고정효과를 통제한 모형으로 해결할 수 있으나, 개인고정효과 모형을 사용할 때 모형에 포함된 시간에 따라 크게 변화하지 않는 다양한 중요변수들의 특성을 고려할 수 없게 되므로 개인고정효과모형은 사용하지 않는다. 다만 PF의 계수값이 약간 과대추정되었을 수 있음에 유의하여야 한다.

본 분석은 앞선 3절과 거의 동일한 표본을 사용하고 있어 기초통계는 생략한다. 표본 수가 3절의 분석보다 약간 감소하였는데 이는 앞 절의 분석은 한국노동패널과 재직자직무조사를 병합한 자료인 데 반해 이 절은 임금구조 기본통계까지 병합한 자료이므로 몇몇 표본이 누락된 데에 따른 것이다. 기초통계는 거의 차이가 없다¹⁵⁾.

2. 결과 분석

분석결과는 <표 3-9>에 요약하였다. 먼저 모형1은 직종특성을 통제하

15) 한편, 헤크만 교정 모형을 사용한 경우에는 노동시장에 참여하지 않는 표본까지 사용되므로 표본선택모형 분석과정에는 약 90,800개의 표본이 사용되었다. 자세한 것은 분석결과표를 참고하면 된다.

지 않은 단순 회귀분석 모형이며, 모형2는 직종특성 변수가 추가된 모형이다. 모형3의 경우 모형2를 Heckman의 표본선택편의 교정 모형(Heckman Model)을 사용하여 노동참여자와 미참여자 간의 임금분포와 잠재 직종 선택(여성 직종 선택확률)의 분포 격차에 따른 편의를 교정한 경우이다. 표에서는 생략하였지만 고용형태까지 통제할 경우, 결과의 패턴은 모형 1~3과 큰 차이가 없고 다만 여성포화직종의 비정규직 고용이 많은 점을 통제하므로 PF 자체의 음의 효과를 일부 흡수하여 베타1~베타3의 계수 값이 전반적으로 작아진다¹⁶⁾.

베타1 값을 위주로 살펴보면, 모든 모형에서 여성비율이 높은 직종일수록 임금이 낮아지는 상관관계를 보인다. 직종특성을 통제하지 않을 경우(모형1) 여성비율이 10%p(0.10) 높아지면 임금이 약 2.2% 하락하는 것으로 나타났다. 직종특성을 통제할 경우 여성직종에 대한 페널티 규모는 낮아져 여성비율이 10%p 높아지면 임금이 약 1.48% 하락하는 것으로 나타났고, 표본선택편의를 교정하면 페널티의 규모가 1.52%로 약간 증가함을 알 수 있었다. 즉, 표본선택편의를 교정하지 않을 경우 여성 직종의 페널티를 과소추정하게 된다.

다음으로 베타2 값을 살펴보자. 모형1에서는 베타2의 값이 음의 값을 가지고 상당히 유의미하여 여성비율이 높은 직종일수록 여성에 대한 임금 페널티(성별 임금격차)가 커지는 상관관계를 보여주고 있다. 그러나 직종특성을 통제하면 베타2의 값은 더 이상 유의미하지 않아져 직종특성이 동일한 경우 여성 직종이라고 해서 성별 임금격차가 더 크게 나타나지 않음을 보여준다. 즉, 이전에 비해 상대적으로 최근 표본인 2009년 이후 표집된 여성의 경우, 여성이 많은 직종일수록 성별 임금격차가 크거나 작은 패턴이 나타나지는 않는다.

마지막으로 베타3의 값을 살펴본다. 베타3의 값은 진보적으로 해석하면 여성에 대한 ‘차별’적 성별 임금격차라고 해석할 수도 있는, 여러 변수들을 통제한 후에도 남게 되는 평균 성별 임금격차라고 볼 수도 있다. 이

16) 베타1 값을 기준으로 고용형태를 포함하지 않았을 때의 계수값 크기가 모형1, 모형2, 모형3에서 각각 -0.221, -0.148, -0.152인 데 반해 고용형태를 통제하게 되면 이 값이 각각 -0.21, -0.133, -0.137로 약간 작아진다.

를 살펴보면 모형1에서는 약 24.4%의 여성에 대한 임금 페널티가 관찰되고, 직종특성을 통제하면 임금 페널티가 약 33~34%로 증가한다. 즉, 동일한 특성의 직종에서 근무하고 근로시간수준이 같고, 교육연수, 연령, 경력이 동일할 때 여성의 평균 임금은 남성에 비해 34% 낮다는 것이다. 따라서 본 연구의 결과 ‘여성직종에 대한 평가절하’의 가능성이 확인되었고 그럼에도 불구하고 상대적으로는 직종 내 성별 임금격차가 여전히 더 중요한 성별 임금격차의 요인일 수 있음을 보여준다.

〈표 3-9〉 여성화 직종 페널티 모형 분석 결과

	모형1	모형2 직종특성통제	모형3 직종특성통제 표본선택통제
	여성비율(β_1)	-0.221*** (0.032)	-0.148*** (0.042)
여성X여성비율(β_2)	-0.124*** (0.044)	0.034 (0.045)	0.032 (0.044)
여성(β_3)	-0.244*** (0.021)	-0.334*** (0.021)	-0.339*** (0.021)
연령	0.070*** (0.003)	0.067*** (0.003)	0.106*** (0.005)
연령제곱	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
교육연수	0.079*** (0.003)	0.053*** (0.003)	0.063*** (0.003)
경력	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)
경력제곱	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
근로시간	0.010*** (0.000)	0.012*** (0.000)	0.010*** (0.001)
요구학력		0.117*** (0.009)	0.116*** (0.009)
요구경력		0.031* (0.017)	0.032* (0.017)
요구훈련		0.011 (0.008)	0.012 (0.008)

〈표 3-9〉의 계속

	모형1	모형2 직종특성통제	모형3 직종특성통제 표본선택통제
	건강위험		-0.397*** (0.040)
사고위험		0.173*** (0.037)	0.171*** (0.036)
불편노출		0.036 (0.030)	0.034 (0.029)
대인마찰		-0.075*** (0.020)	-0.075*** (0.019)
대인책임		0.017 (0.021)	0.010 (0.021)
근로시간강도		0.172*** (0.026)	0.167*** (0.026)
상수항	포함	포함	포함
연도더미	포함	포함	포함

주: 1) 괄호 안에는 표준오차값이 포함되어 있음

2) *: $5\% < p \leq 10\%$, **: $1\% < p \leq 5\%$, 표식 없는 경우: $p \leq 1\%$

자료: 저자 작성.

제5절 소 결

이 장에서는 성별 직종분리와 성별 임금격차의 관계에 관한 두 개의 연구 질문에 관하여 분석해 보았다. 첫째는 우리나라 성별 임금격차에서 직종분리로 인한 성별 임금격차(직종 간)와 직종 내 성별 임금격차의 기여는 각각 어느 정도인지, 둘째는 여성직종에 대한 임금 페널티가 존재하는지에 대한 것이었다.

먼저, 첫 번째 연구 질문에 대하여 한국노동패널과 재직자직무조사(KNOW)를 연결하여 분석해 본 결과 2009~2017년 기간에 표집된 노동패널의 임금근로자 성별에 따른 평균 임금격차의 수준은 52.2%인데 이

중 관측특성의 성별 평균 격차로 설명되지 않는 직종 내 성별 임금격차는 31.0%p이며, 직종 간(직종특성은 동일할 때, 여성직종과 남성직종으로의 분리에 따른) 성별 임금격차는 1.9%p로 나타났다.

다음으로, 여성직종의 저평가 가능성에 대하여 임금구조 기본통계와 한국노동패널, 재직자직무조사를 연결한 데이터를 사용하여 개인의 특성과 직업의 자격요건과 기피요인을 통제하는 분석을 하였다. 그 결과 우리나라 노동시장에서 여성직종에 대한 저평가가 존재하는 것으로 나타났는데, 다른 조건이 동일할 때 직종 내 여성 비율이 10%p 높으면 평균 임금이 1.5% 하락하는 것으로 나타났다. 하지만 여성직종에 대한 저평가보다 ‘여성’ 자체에 대한 페널티가 훨씬 크게 나타나서, 여성 비율이 같고 직업의 특성이 모두 같으며 개인의 인적자본 특성이 같을 때, 즉 거의 동일직종이라고 볼 수 있고 인적자본이 동일한 상황에서, 여성의 임금이 33~34% 낮은 것으로 나타났다. 따라서 우리나라에서는 여성직종에 대한 저평가로 인한 직무 간 성별 임금격차가 존재하기는 하되, 이보다는 직무 내 성별 임금격차가 여전히 성별 임금격차의 매우 중요한 원인인 것을 알 수 있었다.

다음 장에서는 이렇듯 중요한 직종 내 성별 임금격차에 대해 가상의 정책 상황을 적용하여 직종 내 성별 임금격차가 개인에 미치는 영향에 대하여 자세히 분석하여 본다.

제 4 장

임금 공개와 차별 시정에 대한 실험연구

제1절 머리말

앞 절에서 직종 간 임금격차와 직종 내 임금격차를 분석한 결과, 여전히 직종 내의 임금격차가 임금격차에 있어서 큰 부분을 차지하는 것을 알 수 있었다. 직종 내 임금격차는 동일한 혹은 비슷한 업무를 수행함에 있어, 또는 동일한 분야 혹은 비슷한 기업에 근무하면서 임금이 동등하지 않은 경우를 생각해 볼 수 있다. 특히 직종 내 임금격차는 비교 가능한 동료에 비해 저임금을 받는 경우에 상대적 박탈감으로 이어질 수 있다는 점에서 직종 간 임금격차보다 개인에게 미치는 영향이 클 수 있다. 그러므로 본 절에서는 직종 내 임금격차에 초점을 맞추어 동일노동을 하는 경우 임금이 차이가 날 때 이 상황이 개인 노동자에게 어떤 영향을 미치는지, 그리고 이 임금이 동일해졌을 때 어떠한 영향이 있는지에 대해 실험을 구성하여 실증분석을 한다.

현대 노동시장에 있어서 가장 큰 화두 중의 하나는 임금격차에 대한 문제이다. 특히 여성의 노동시장 참여가 활발해지며 남녀임금격차를 줄이기 위한 다양한 방법들이 시도되었으나 여전히 남녀임금격차의 문제는 많은 국가들에게 남겨진 과제이다. 이를 타파하기 위한 방법 중 하나로 임금의 투명성(Pay Transparency) 관련 정책에 대한 관심이 증가하고 있다. 몇몇의 나라들은 이미 임금의 투명성에 대한 법안을 지정하여 임금

을 강제적으로 공개하는 정책을 시행 중이다.

호주에서는 Workplace Gender Equality Act 2012 법령에 따라 100인 이상의 근로자를 둔 민간 기업은 매년 Workplace Gender Equality Agency에 지난 1년 동안의 모든 근로자의 임금에 대한 보고서를 제출해야 한다. 이를 준수하지 않을 경우 영연방 혹은 정부에서 제공되는 보조금 등에 지원할 수 있는 기회를 얻을 수 없다. 또한 준수하지 않는 기업에 대해서는 에이전시 웹사이트에 이름이 공개되게 된다. 이 법이 시행된 이래로 지난 5년간 호주의 남녀임금격차는 4% 감소하였다.

영국의 경우, 2017년 4월에 Equality Act 2010 Regulations 2017을 발표하였다. 이 법령의 경우 250인 이상의 근로자를 고용하는 기업은 그 기업의 남녀임금격차에 대한 정보를 대중에게 공개하여야 한다. 공개하여야 하는 정보에는 평균 시간당 남녀임금격차, 평균 성과급 남녀임금격차, 성과급 수혜에 대한 남녀의 비율, 그리고 각 연봉 분위수의 남녀 비율 등이 포함된다. 이를 공개하지 않을 경우 기업들은 벌금을 포함한 유죄판결을 받을 수 있다.

독일은 2017년 1월 남녀임금격차를 줄이기 위하여 임금의 투명성 법령(Act on the Transparency of Pay)을 통과시켰다. 이 법령은 2017년 7월에 시행되었다. 이 법은 200명 이상의 근로자들이 일하는 기업 안에서 동료의 연봉정보에 대한 개인의 알 권리를 부여한다. 이에는 비교 가능한 업무를 수행하고 있는 다른 성(gender)의 동료의 월급(기본급과 성과급으로 나눈 자세한 정보)에 대한 정보, 본인의 월급이 어떤 기준에 따라 결정되었는지, 비교 가능한 업무에 대한 보통의 월급이 어떤 기준에 따라 결정되는지에 대한 정보가 포함된다. 이 법은 500인 이상 근로자를 고용한 기업에 대해서는 남녀임금격차를 고려하여 자발적으로 임금에 대한 감사를 진행하기를 권고하고 있다.

캐나다의 온타리오주는 캐나다 내부에서 임금의 투명성 법령을 최초로 도입하였다. 2018년 5월에 Pay Transparency Act 2018이 통과되었고, 이는 2019년 1월부터 시행 중이다. 이 법령에 따라, 기업은 노동부에 임금정보를 제출해야 한다. 또한 기업은 근로자를 고용할 때 고용할 근로자에 대한 과거의 연봉정보를 열람을 하면 안 되며, 구인광고를 낼 때

에 임금에 대한 정보를 같이 공시해야 한다. 100명 이상의 근로자가 있는 기업은 임금 투명성 보고서를 노동부 홈페이지를 통해 온라인으로 공개해야 하고, 이에는 남녀비율과 임금격차 등의 정보들이 포함되어야 한다.

추가적으로 2018년 아이슬란드 역시 25인 이상 기업에 대해 매년 남녀 임금에 대한 차별이 존재하는지에 대한 감사를 받게 하는 법령을 통과시켰다. 유럽연합으로 보았을 경우에는 2014년 임금투명성에 대한 가이드를 제안하였고, 현재 31개국 중 11개국(오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 영국, 아일랜드, 이탈리아, 노르웨이, 스웨덴)이 이를 지키는 법령을 통과시키거나 시행 중이다.

한국의 경우에도 임금공개에 대한 관심이 증가하는 추세이다. 한국의 많은 사기업에서는 연봉제의 경우 연봉테이블이 공개되지 않는 일이 많았고, 특히 계약서에 명시적으로 다른 임금근로자들과 연봉에 대한 정보 공유를 사측에서 권장하고 있지 않는 경우가 종종 존재했다. 최근 서울시에서는 10월부터 서울시 투자/출연기관 23곳의 성별/고용형태별 임금 정보를 의무화하는 성평등 임금공시제를 실시하기로 하였다. 이는 성별에 따른 비합리적 임금격차를 해소하기 위해 직원들의 성별/고용형태별 임금정보를 공시하는 제도이다.

이렇듯 많은 국가에서 임금의 투명성 정책을 남녀임금격차를 줄이기 위한 노력의 일환으로 사용 중이다. 그렇다면 임금의 투명성 정책으로 어떤 효과를 기대할 수 있을까?

임금이 투명하지 않을 경우, 즉, 임금에 대한 정보를 기업만 가진 상황에서 임금협상을 시도하는 근로자에게는 정보가 없을 경우, 임금 정보에 대한 정보의 비대칭성은 기업이 협상력을 증가시켜 기업에 유리한 결정을 내리는 데에 일조할 수 있다. 임금이 투명해지면, 정보의 비대칭성이 완화되며 근로자의 협상력이 커지며, 상대적으로 저임금을 받고 있는 근로자들이 동일임금을 요구할 수 있는 근거를 제시할 수 있다. 나아가서 기업은 이러한 요구들에 의한 사회적 압박이 증가하여 점차적으로 동일임금을 제시할 유인이 있을 것이다.

그러나 임금의 투명성 정책이 단기적으로는 단점도 가지고 있다. 이는 특히 상대적으로 저임금을 받고 있는 근로자들의 사기저하로부터 나타나

게 된다. 만약, 본인의 임금이 남보다 적다는 것을 알게 된다면, 이는 그러한 근로자들의 동기부여를 해치게 되고, 생산성의 감소나 이직에 대한 고려 등, 안정적인 근로환경에 부정적인 영향을 미치게 될 요인이 생길 것이다. 또한, 임금을 상대적으로 많이 받는 동료에 대한 질투와 같은 부정적인 감정이 협력의 감소로 이어질 가능성도 있다. 그러므로 임금의 투명성 정책을 고려할 때 임금 격차가 장기적으로 해결되지 않는다면, 정책 자체는 단기적으로 부정적인 영향이 있을 수 있음을 인지해야 한다.

이를 종합적으로 보기 위해 본 장에서는 임금 공개와 차별시정이 노동자의 생산성 및 직무만족도에 미치는 영향에 대한 실험연구를 수행한다.

시장이 임금을 차별한다면, 동일한 직무를 수행할 때 불공정한 임금을 지급하는 경우가 존재하며, 이는 노동자들의 생산성에 영향을 끼칠 수 있다. 예를 들어, 공정임금-노력 가설(fair wage-effort hypothesis, Akerlof and Yellen, 1986)에 따르면 개인에게는 각각이 생각하는 공정임금이 존재하며, 본인의 임금이 공정임금보다 낮다면 최적의 노력보다 낮은 수준의 노력을 투입한다. 그러므로 동일한 직무의 경우 임금의 차별이 존재한다면, 직무의 성과가 임금에 따라 이질적으로 나타날 가능성이 존재한다. 이는 불공정한 임금이 노동자들의 사기저하에 영향을 끼칠 가능성을 시사하며, 전체적으로 생산성이 최적점보다 낮아질 가능성 역시 고려해 볼 만하다. 본 연구에서는 이를 실제 노력이 필요한 업무상의 보상유인을 활용한 실험으로 구현하고자 한다. 동일한 업무상의 부여하여, 동일한 생산성을 가지고 있는 그룹 내에서 낮은 임금을 받고 있는 것을 모르다가 알게 되었을 경우에 동기의 구축효과(Motivation Crowding Out Effect)가 존재한다면, 이는 임금 차별로 인한 노력투입의 감소라는 해석이 가능할 것이다.

나아가, 차별적인 임금을 공정하게 맞춰주었을 경우, 만족도의 증가와 더불어 생산성의 증가로 이어지는지를 보고자 하는 것이 본 실험의 두번째 목표이다. 이는 불공정 임금이 가지는 생산성에 대한 부정적인 효과가 공정임금으로 상쇄가능한지에 대한 답을 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 한국의 28~36세의 임금근로자를 대상으로 보상유인을 지급하는 온라인 실험조사를 수행한 결과를 기술한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 다음 절에서는 기존 문헌 연구에 대해 간략히 서술하고, 3절에서는 실험의 설계에 대해 자세히 설명한다. 4절에서는 수집된 실험 데이터에 대한 통계분석을 수행하고, 마지막 절에서는 소결을 다룬다.

제2절 이론적 배경 및 기존 연구

노동경제학에서 공정임금의 개념을 처음으로 도입한 것은 Akerlof and Yellen(1986)이다. 이 논문에서는 공정 임금-노력 가설에 대해 정의하였다. 개인은 각각이 느끼는 공정임금에 대한 표준이 있으며, 본인이 받는 임금이 공정임금보다 낮다면, 노력의 투입을 줄일 수 있다는 것이다. 다시 말해, 개인은 다음과 같은 노력을 투입한다.

$$e = \min(w/w^*, 1)$$

여기서 e 는 개인이 투입하는 노력이고, 1은 개인이 투입해야 하는 정상적인 노력을 의미한다. w^* 는 개인이 생각하는 공정임금이다. 즉, 개인이 투입하는 노력은 그의 임금이 공정임금보다는 높아야 정상적으로 투입되며, 본인이 생각하기에 임금이 공정치 않다면 그만큼 노력을 덜 투입한다는 가설을 해당 식은 드러내고 있다. 이 가설은 다른 학문에서도 다른 이름으로 다뤄지고 있다. 예를 들어, 심리학에서는 Adams의 형평이론(Theory of Equity, 1963)과 연결이 되어있고, 사회학에서는 Blau(1955), Homans(1961)의 사회교환이론(Theory of Social Exchange)과 연관성이 존재한다. 또한, 이 공정 임금-노력가설은 Summers(1988)가 제안한 상대임금에 연관된 효율 임금이론(Relative wage-based efficiency theory)과 매우 비슷하지만, Summers의 모형에서는 노동자들이 다른 기업의 노동자들과 비교한다면, 본 공정 임금-노력가설에서는 노동자들이 같은 기업의 동료 근로자와 비교하여 노력투입을 결정한다는 점이 다른

점이라 할 수 있다.

1. 공정 임금-노력 가설의 동기

가. 형평이론

Adams(1963)는 두 참여자 간의 사회적 교환에서 공급(input)의 인지적 가치와 산출(output)의 인지적 가치는 결국 동일해진다고 주장하였다. 노동자 관점에서 공급은 노동자의 노동투입의 인지적 가치가 되고, 산출은 노동에 대한 대가, 즉 임금의 인지적 가치라고 볼 수 있다. 반대로 기업의 관점에서 공급은 기업이 제공하는 임금의 가치가 되고, 산출은 기업이 받아들이는 노동자의 노동투입의 가치가 된다고 볼 수 있다. 임금 계약의 관점에서 보면 Adams의 이론은 양쪽에서 받아들여지는 노동공급의 가치와 받아들여지는 임금의 가치가 동일해야 한다. 즉, 실제 투입된 노동투입량(e)에 노동투입 한 단위당 받아들여지는 가치(w^*)를 곱한 것이 결국 임금(w)이 된다는 것이다. 즉, $e = w/w^*$. 여기서 w^* 는 노동투입단위당 받아들여지는 가치이고, 이는 결국 공정임금으로 해석이 가능하다.¹⁷⁾ 이 이론에 따르면 임금이 공정임금보다 작다고 느낄 때, 노동자들은 노력을 효과적인 노력인 1보다 작게 투입할 것이고, 임금이 공정임금보다 높다고 판단하는 경우에 노력을 1보다 크게 투입할 것이다.

Lawler and O'Gara(1967)는 인터뷰당 25센트씩을 받던 인터뷰어들과 10센트를 받던 인터뷰어들 간의 생산성을 비교하였는데, 이때 10센트씩 받던 저임금 인터뷰어들의 생산성 및 인터뷰 퀄리티가 현저히 떨어지는 것을 발견할 수 있었다.

Pritchard, Dunnette, and Jorgenson(1972)는 실제 가상의 회사를 설립하여 노동자들을 고용하였는데, 3일 후에 다양하게 임금체계를 바꾸었다. 저자들은 노동자들 중 첫 3일에 비해 임금이 감소한 그룹의 생산성과 만족도가 현저히 떨어지는 것을 보였다. Valenzi and Andrews(1971)는

17) 이는 시장청산임금(Market Clearing Wage)와는 다른 개념이다.

비슷한 실험을 수행하였다. 시간당 1.4달러를 주기로 한 후, 예산상의 이유로 한 그룹의 노동자에게는 더 많은 임금을, 다른 그룹의 노동자에게는 더 적은 임금을 지급하였다. 받기로 했던 임금보다 더 적게 받게 된 노동자들의 27%는 그 사실을 듣자마자 바로 그만두었다. Schmitt and Marwell(1972)은 비슷한 실험을 구상하여 참여자들에게 협력과 개인업무 중에서 하나를 선택할 수 있는 권한을 부여하였다. 임금체계가 노동자 간에 동일한 경우에 참여자들은 협력을 많이 선택했고, 임금체계가 불평등한 경우, 임금을 희생해서라도 협력보다는 개인의 업무를 선택하는 양상을 보였다. 이는 임금 체계가 노동자들의 만족도와 나아가서는 생산성 및 노동의 질을 결정하는 데에 유의한 영향을 끼친다는 것을 분명히 보여준다.

나. 상대적 박탈 이론

공정 임금-노력 가설의 경제적 결과는 공정 임금이 어떻게 정의되느냐에 따라 결정된다. 상대적 박탈 이론에 따르면, 사람들이 공정하다고 생각하는 개념은 다른 사람과의 비교로부터 온다. 그렇다면 비교집단은 누구인가? 같은 직장 내에서 같은 업무를 수행하는 동료들, 같은 직장 내에서 다른 업무를 수행하는 동료들, 혹은 다른 직장에서 일을 하는 사람들 등이 자연스러운 비교집단이 될 수 있다. 만약 개인이 비교하는 집단이 본인과 비슷한 그룹이라면, 그 비교집단은 그 개인의 가까운 대체제(close substitute)로 고려될 수 있을 것이다. Martin(1981)은 불평등한 임금 때문에 상대적 박탈감을 느낄 수 있는 실험을 고안하였다. 한 공장에서 기술자들에게 본인의 임금과 비교를 하기 위해, 가장 높은 임금을 받고 있는 동료기술자와 가장 낮은 임금을 받고 있는 동료기술자 중 어떤 임금의 정보가 필요한지 물었다. 대부분의 기술자들은 가장 높은 임금을 받고 있는 기술자의 임금정보를 요청하였고, 자신보다 낮은 임금을 받는 기술자들은 크게 관심을 두지 않았다. 즉, 이는 본인의 임금보다 낮은 임금을 받는 사람들이 본인에게 끼치는 영향이 미미할 것이라고 여긴다는 해석이 가능하고, 본인보다 임금을 많이 받는 사람들이 본인에게

끼치는 영향은 상대적으로 클 것이라 생각한다고 추측할 수 있다.

다. 사회적 교환 이론

사회학자인 Blau(1955)는 사회적 교환에 있어서 보상과 비용은 동일할 것이라는 가설을 세웠다. 이 가설은 정부 관료주의를 관찰하면서 발전되었다. 능력차이가 큰 경우에 관료들은 서로 조언을 구하는 경우가 드물었고, 능력차이가 비슷한 경우에 관료들은 서로 적극적으로 조언을 구했다. Blau의 설명에 따르면, 관료들이 더 큰 능력을 지닌 상관 혹은 동료에게 조언을 구하지 않는 이유는, 후에 보답하는 것이 어려울 것이라 여겨지기 때문이다. 후에 Blau-Homans 이론으로 발전한 이 사회 교환 이론은 사회적 교환에 있어서 주관적 평등이 이루어지지 않을 경우에, 즉 사람들이 생각하기에 본인이 정당하게 대접받지 못하는 경우에 분노를 경험하게 된다고 주장한다. 이 분노의 감정은 결국 노동 혹은 노력을 그들이 충분히 만족했을 때의 상태보다 적게 투입하게 한다. 즉, $w < w^*$ 라면 $e = w/w^* < 1$ 이 된다.

2. 실증 연구

임금 근로자들이 임금에 반응한다는 이론과 더불어 많은 실증연구가 활발히 진행되었다. 우선 임금의 불평등이 만족도에 미치는 영향은 Card et al.(2012)과 Perez-Truglia(2019)에서 실증적으로 분석되었다. 임금의 불평등이 생산성 et al.[Breza(2018)], 노력투입[Gachter and Thoni(2010), Clark et al.(2010)], 동료와의 협력[Schmitt and Marwell(1972)], 그리고 노동의 질(quality)에도 영향을 끼친다는 실증연구[Lawler and O'Gara(1967)]도 다수 존재한다. 또한 근로자의 행동변화는 상호호혜적으로 이뤄지므로 임금을 과도하게 지급하였을 경우 근로자는 노력을 증대시켰다는 Cohn et al.(2015)의 연구도 주목할 만하다.

또한 감정 혹은 만족도가 생산성에 영향을 끼친다는 연구[Oswald et al.(2015), Jung and Vranceanu(2019)] 역시 활발하게 진행되고 있다. 이

는 결국, 근로자들이 임금에 만족하지 않을 경우 생산성 혹은 노력을 낮추고, 임금에 만족하면 생산성 및 노력을 증가시킬 수 있음을 제시한다.

3. 상대적 임금 모형

이 절에서는 Card et al.(2012)이 제시한 상대적 임금 모형에 대해 간략하게 소개한다. 상대적 임금 모형은 다른 근로자들에 대한 임금정보가 있고 없다가 본인의 직업 만족도(나아가 노동동기/생산성 등)에 어떠한 영향을 끼칠 수 있을지 직관적으로 설명을 할 수 있다. 표준 경제학에서 다루는 효용함수와 비슷한 만족도 함수를 다음과 같이 정의한다.

$$S(w, I) = u(w) + v(w - E[m|I]) + e \quad (4-1)$$

여기서 만족도를 뜻하는 S()함수는 본인 임금인 w와 다른 근로자들의 임금m에 대한 정보 집합 I에 대한 함수이다. u()함수는 본인의 임금으로 인한 효용함수를 나타내고 v()함수는 본인의 임금과 다른 근로자들의 임금에 대한 기대값의 차이로부터 오는 감정적인 효용함수로 정의된다. e는 나머지의 개인효과이다. 일반성을 해치지 않는 선에서 $E[m|I^0] = w$ 와 $v(0) = 0$ 을 가정할 수 있다. 즉, 다른 근로자의 임금에 대한 정보가 하나도 없을 경우에는 다른 근로자들이 본인과 같은 임금을 받고 있다고 가정하고, 본인의 임금과 다른 근로자들의 임금이 차이가 없다면, 비교로부터 오는 감정으로 인한 효용의 변화가 없다고 가정한다.

그렇다면, 다른 근로자들의 임금에 대한 정보가 전혀 없는 경우 ($I = I^0$)의 직업만족도는 다음과 같이 표현이 가능하다.

$$S(w, I^0) = u(w) + v(w - E[m|I^0]) + e = u(w) + e \quad (4-2)$$

또한, 모든 정보를 다 가지고 있는 경우($I = I^1$)의 직업만족도는 다음과 같이 표현이 가능하다.

$$S(w, I^1) = u(w) + v(w - E[m|I^1]) + e = u(w) + v(w - m) + e \quad (4-3)$$

결국, 선호가 가법적(additive preference)이라고 가정을 한다면, 다른 근로자의 임금정보가 전혀없는 경우($I=I^0$)에서 모든 정보를 다 가지게 되는 경우($I=I^1$)로 바뀔 때, 직업 만족도의 변화는 $v(w-m)$ 으로부터만 야기된다. $v()$ 함수의 형태에 대한 논의는 1999년 Fehr와 Schmidt의 논문에서 증가하는 오목함수(increasing concave)로 정의되고 많은 연구자들에 의해 받아들여졌다. 이를 통해 임금이 공개되었을 경우 효용의 변화를 예측할 수 있다. 우선 다른 근로자들의 임금평균보다 높게 받는 임금근로자($w>m$)들은 직업만족도가 증가할 것이고 상대적으로 저임금을 받는 임금근로자($w<m$)는 직업만족도가 감소할 것이다. 그리고 함수의 오목성 때문에 고임금 근로자의 효용증가보다 저임금 근로자의 효용손실이 더욱 클 것이다. 이는 결국, 임금정보가 공개가 된다면, 전체적인 효용은 임금정보가 존재하지 않는 경우에 비해 감소할 수밖에 없음을 제시한다. 그러므로 장기적으로 임금차별이 함께 시정되어야 정책의 순효과를 측정할 수 있을 것이다. 이를 보기 위해 본 연구에서는 차별임금이 시정된 경우의 효과도 논의하고자 한다.

차별임금이 시정이 된다면 이 효과 역시 두 그룹에 대해 볼 수 있을 것이다. 저임금 그룹의 경우 차별임금이 시정이 된다면 $v(w-m)$ 으로부터 발생했던 효용손실분이 증가할 것이고, 고임금 그룹의 경우 $v(w-m)$ 으로부터 발생했던 효용증가분이 감소할 것이다. 다시 말하면, 저임금 집단의 경우 만족도가 증가하고 동기부여가 커질 수 있으나, 상대적으로 우위를 점하고 있던 고임금 집단의 경우 우위가 상실되며 만족도 및 동기부여의 손실을 경험할 것이다. 그러나 다시 $v()$ 함수의 형태 때문에 저임금 집단의 증가분이 고임금 집단의 손실분보다는 클 것이므로, 사회 전체적으로 본다면 만족도의 증가로 이어질 것으로 예상된다. 이에 따라 추가적으로 고민해야 할 것은 정책이 시행됨에 있어 어떤 집단이 지지하고 어떤 집단이 반대하느냐이다. 이러한 차별시정 정책이 실행된다면 저임금 집단은 지지할 것이고, 고임금 집단은 반대할 가능성이 존재한다. 그러나 만약 고임금 집단의 근로자들이 저임금 집단의 불공정한 상황에 대한 공감과 사회적 선호를 가지고 있다면, 이들로부터 차별임금 시정의 지지를 어느 정도 이끌어 낼 수 있는 가능성이 있다. 본 연구 뒷부분에서는 이에

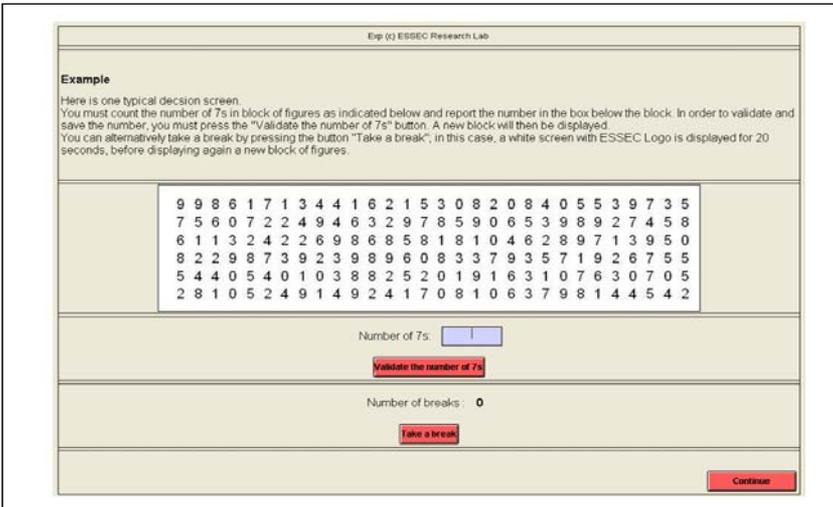
대해서도 언급할 것이다.

제3절 실험 디자인

본 연구에서는 임금공개와 차별임금시정이 노동자의 생산성 및 직무 만족도에 미치는 영향을 보기 위하여 온라인 실험을 구성한다. 경제학적 실험이 되기 위해서는 보상유인이 생산성에 따라 차등적으로 지급되어야 한다. 온라인 실험을 구성하기 위해 온라인 설문업체인 마이크로밀 엠브레인을 통하여 28세 이상 36세 이하 50명 이상의 근로자들이 근무하는 기업의 정규직을 대상으로 온라인 실험을 수행하였다. 사전조사 100명과 본조사 952명을 대상으로 데이터를 구성하였다.

생산성을 측정함에 있어 실험경제학 분야에서 사용하는 실제 업무는 다양하다. 단순하게 2자리 숫자 5개를 합하는 문제를 풀거나(Niederle and Vesterlund, 2007), 미로를 찾고, 오탃자를 찾고, 혹은 단어를 기억하

(그림 4-1) 7세기 게임의 예시



자료: 저자 작성.

[그림 4-2] 0세기 게임 예시

제시 숫자	0의 개수
1010000000	8
1111010100	4
0100011100	6
0000010001	8
1011011101	3
1001011000	8
1000000010	

자료: 저자 작성.

거나 하는 문제를 푸는 것으로 노동 생산성을 측정하곤 한다. 또 하나의 유명한 실험 직무는 7세기 게임으로, 아래와 같은 블록 안에서 7이 몇 개가 들어있는지를 시간 안에 최대한 많이 세는 것이다(Mohnen et al., 2008).

본 실험에서는 7세기 게임을 조금 더 단순하게 변형한 직무인 0세기 게임을 도입한다. 0세기 게임은 아래의 그림과 같이, 1분의 시간 동안 주어진 10자리의 0과 1로 이루어진 숫자 안에서 0이 몇 번 나타나는지 최대한 많이 푸는 문제이다.

실험은 두 가지의 정책에 대한 참여자들의 행동변화를 보기 위해 설계되었다. 첫 번째로, 불공정한 임금에 대한 정보가 알려졌을 때 참여자들의 행동변화를 보고자 하였고, 두 번째로는 불공정 임금이 공정하게 수정되었을 때 참여자의 행동변화를 보고자 하였다.

본 조사에 앞서 사전조사를 수행하였는데, 이는 전체 실험 대상군의 대략적인 생산성 분포를 얻고 7세기 게임과 0세기 게임 중 어떤 게임이 본 실험에 더 적절한지에 대한 정보를 얻기 위함이었다. 참여자들의 분포가 더 넓게 퍼진 게임의 경우 본 조사에서 생산성에 따른 차등 임금

지급이 가능하다. 사전조사의 데이터 분석 후 본 조사에는 0세기 게임만을 가지고 진행하였다.

본조사의 대략적인 구성은 다음과 같다. 실험 참여자는 우선 실험참여에 적절한 타입인지에 대한 정보를 제공하여(성별, 지역, 나이, 직종, 계약형태, 사업장 규모 등), 실험에 참여하게 된다. 실험에 참여하게 되면 우선 0세기 게임에 대한 간략한 소개와 함께 연습문제 5개를 풀게 한 후 게임을 진행한다. 이 단계에서 참여자들은 모든 게임을 다 마치고 난 후에, 자신이 번 크레딧에 따라 추가 보상이 등급별로 차등지급이 된다는 정보를 제공받는다. 즉 보상은 참여금에 추가보상이 더해진 구조로, 생산성이 높을수록 (즉 문제를 많이 풀수록) 많은 보상을 가져가게 되는 구조이다.

실험의 구성은 3단계로 진행이 되며, 3단계의 실험이 끝나면, 임금공시제와 공정임금에 대한 설문조사를 추가적으로 진행한다. 총시간은 20분 정도이고, 참여금 1,000원에 추가보상은 500원부터 1,500사이로 지급되어 총 1,500원에서 2,500원 사이의 임금이 지급되었다.

실험의 3단계는 다음과 같다.

1단계: 기본 생산성 측정, 임금정보 없음

실험군(T1)

통제군(C1)

2단계: 정책1 : 생산성 및 만족도 측정,

실험군(T2): 본인 및 다른 참여자의 임금 정보 제공

고임금그룹(T2H): 본인임금 100, 다른 참여자 50

저임금그룹(T2L): 본인임금 50, 다른 참여자 100

통제군(C2): 본인의 임금 정보만을 제공

고임금그룹(C2H): 본인임금 100

저임금그룹(C2L): 본인임금 50

3단계: 정책2 : 생산성 및 만족도 측정

실험군(T3): 모든 참여자의 임금을 동일한 수준으로 수정

고임금그룹(T3H): 본인임금 100, 다른 참여자 100

- 저임금그룹(T3L): 본인임금 100, 다른 참여자 100
 통제군(C3): 본인 및 다른 참여자의 임금 정보 제공
 고임금그룹(C3H): 본인임금 100, 다른 참여자 50
 저임금그룹(C3L): 본인임금 50, 다른 참여자 100

임금의 경우 고임금 그룹과 저임금 그룹이 있다. 고임금 그룹은 푼 문제당 100크레딧을 받아가고, 저임금 그룹은 푼 문제당 50크레딧을 받아가게 된다. 본 실험은 476명의 통제군과 476명의 실험군으로 나누어 수행되었는데, 참여자가 통제군인지 실험군인지에 따라 다른 정책변화를 겪게 된다. 실험군의 경우, 2단계의 정책변화 1에서는 자신의 임금이 상대방의 임금과 비교하여 상대적으로 어느 정도의 수준인지에 따른 정보를 제공받게 된다. 즉 고임금 그룹에 있는 참가자의 경우 본인의 임금 100과 다른 참가자의 임금 50에 대한 정보가 제공되며, 저임금 그룹에 있는 참가자의 경우 본인의 임금 50과 다른 참가자의 임금 100에 대한 정보가 제공되어 본인이 같은 0세기 게임에 대해서 상대적으로 고임금을 받는지, 저임금을 받는지에 대한 정보가 공유되는 것이다. 통제군인 경우 2단계에서 본인의 임금에 대한 정보만 제공받으며 다른 참여자들의 임금에 대한 정보는 제공받지 못한다. 고임금 그룹과 저임금 그룹의 분배는 무작위로 분류되었으므로, 만약 임금에 따라 노력투입이 달라진다는 가설이 맞다면 통제군 안에서 고임금 그룹의 생산성이 저임금 그룹의 생산성보다 높을 것이다. 또한, 그룹별로 기본 생산성의 차이가 있을 수 있음을 고려한다면, 통제군과의 비교로 실험군의 고임금과 저임금 생산성 차이가 통제군의 고임금과 저임금의 생산성 차이보다 클 것이다. 이로 인해 불공정 임금이 생산성과 만족도에 끼치는 부정적 영향을 추정할 수 있을 것이다.

가설1a: $T2H > T2L$

가설1b: $T2H - T2L > C2H - C2L$

3단계에서 저임금 그룹의 임금을 고임금으로 증가시켜주었을 경우에

저임금 그룹의 생산성 혹은 직무 만족도의 증가, 혹은 고임금 그룹의 생산성 변화 역시 차별시정에 대한 영향으로 받아들일 수 있을 것이다.

가설2a: $T3L > T2L$

이는 공정임금의 효용증가에 따른 노력증가로 해석이 가능할 것이다. 그러나 임금수준이 증가하였기 때문에, 가격효과 역시 무시하기 힘들다. 만약 T3L의 생산성이 T2L의 생산성보다 작다면, 이는 가격효과(Price Effect)가 큰 것으로 해석이 가능할 것이다. 즉, 저임금보다 고임금하에서는 노력을 감소시켜도 동일한 임금을 벌 수 있기 때문에, 불평등의 회피성이 크지 않은 참여자의 경우 소득효과가 불평등 효과를 상쇄시킬 가능성이 크다. 이 경우 만족도를 비교하여 실제 참여자들의 행동변화가 어떤 기제로 야기되었는지에 대한 추가적인 분석이 필요할 것이다.

고임금 그룹의 경우, 만약 불공정에 대한 회피성이 큰 그룹인 경우 T3H의 생산성 혹은 만족도는 T2H보다 증가할 수 있다. 이는 본인을 제외한 다른 참여자들의 임금 역시 증가함으로 효용이 증가하기 때문이다. 반대로, 상대와의 비교로 우위를 점하는 것으로부터 만족을 느끼는 참여자의 경우, 임금이 공정해졌을 경우 효용이 감소할 가능성 역시 존재한다. 이는 생산성 혹은 만족도의 감소로 이어질 것이다.

통제군의 경우, 임금 정보가 공개되었을 때의 효과를 볼 수 있다. 2단계에서 참여자 본인의 절대적 임금에 대한 정보만 알고 있다가 3단계에서 상대적 임금에 대한 정보를 알게 되었을 경우의 생산성 및 만족도를 보면, 저임금 그룹의 경우 2단계보다 3단계의 경우 효용이 떨어지며, 생산성 및 만족도의 감소로 이어질 가능성이 존재할 것이다.

가설3a: $C3L < C2L$

본 실험에서는 임금 정보를 공개할 때 성별에 대한 정보가 공개되지 않았다. 이는 우선, 성별 중립적인 상황에서 임금 격차가 순수하게 개인에게 미치는 영향을 보기 위함이며, 추후 성별에 대한 정보가 들어간 경

우 그 영향의 크기가 어떻게 변화하는지를 분석할 때 비교집단으로 삼기 위해서다. 그런데 실험결과를 해석하기에 앞서 이 실험이 가지는 한계점을 명확하게 인식하여야 한다. 본 실험은 모든 참여자가 같은 업무를 수행하는 실험으로 기본적으로 동일노동을 가정한다. 또한 모든 참여자는 다른 참여자들과의 직접적인 업무 비교가 가능한 상황이고 본인의 생산성을 타인의 생산성과 직접 비교하는 것도 가능하다. 그러나 실제 노동 환경에서 업무가 정확하게 일치하는 경우는 드물고, 여러 경우 본인의 생산성과 타인의 생산성을 직접 객관적으로 비교하는 것이 쉽지 않을 것이다. 그러므로 본 장에서 수행한 실험결과를 해석함에 있어 정책 효과의 방향성 정도로 보수적인 해석을 함이 옳고 실제 노동시장에서는 충분히 다른 방향으로 효과가 나타날 수 있다는 점 역시 고려하여야 할 것이다.

〈표 4-1〉 각 타입별 실험 디자인

	임금 정보 공개 그룹(실험군)		임금 정보 비공개 그룹(대조군)	
	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)
1단계	본 게임은 귀하의 생산성을 측정하기 위한 단계입니다. 0세기 게임을 진행해주세요. 많이 맞추면 많출수록 보상이 높아집니다.	본 게임은 귀하의 생산성을 측정하기 위한 단계입니다. 0세기 게임을 진행해주세요. 많이 맞추면 많출수록 보상이 높아집니다.	본 게임은 귀하의 생산성을 측정하기 위한 단계입니다. 0세기 게임을 진행해주세요. 많이 맞추면 많출수록 보상이 높아집니다.	본 게임은 귀하의 생산성을 측정하기 위한 단계입니다. 0세기 게임을 진행해주세요. 많이 맞추면 많출수록 보상이 높아집니다.
1단계 결과 제시	평균적으로 맞춘 개수	평균적으로 맞춘 개수	평균적으로 맞춘 개수	평균적으로 맞춘 개수
1단계 만족도	이번 게임을 진행하면서 현재의 기분을 (만족도, 행복) 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임을 진행하면서 현재의 기분을 (만족도, 행복) 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임을 진행하면서 현재의 기분을 (만족도, 행복) 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임을 진행하면서 현재의 기분을 (만족도, 행복) 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?
2단계	이번 게임에서 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자는 50credit을 받고, 귀하는 100credit을 임금으로 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요. (임금에 대한 집중도 질문)	이번 게임에서는 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자는 100credit을 받고, 귀하는 50credit을 임금으로 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요. (임금에 대한 집중도 질문)	이번 게임에서 귀하는 100credit을 임금으로 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요. (임금에 대한 집중도 질문)	이번 게임에서 귀하는 50credit을 임금으로 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요. (임금에 대한 집중도 질문)

〈표 4-1〉의 계속

	임금 정보 공개 그룹(실험군)		임금 정보 비공개 그룹(대조군)	
	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)
2단계 결과 제시	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개 입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에서 100credit이었습니다. 그러므로 귀하께서는 이번 단계에서 100 * xx credit을 받습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 50credit이었고, 이번 단계에서 50 * xx credit을 받았습니다.	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개 입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에서 50credit이었습니다. 그러므로 귀하께서는 이번 단계에서 50*xx credit을 받습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 100credit이었고, 이번 단계에서 100 * xx credit을 받았습니다.	이번 게임에서 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에서 100credit이었으므로, 귀하는 총 100 * xx credit을 받습니다.	이번 게임에서 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에서 50credit이었으므로, 귀하는 총 50 * xx credit을 받습니다.
2단계 만족도	이번 게임에서 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자는 50credit을 받고, 귀하는 100credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자는 100credit을 받고, 귀하는 50 credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서 귀하는 100credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서 귀하는 50credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?
3단계	전 단계에서 귀하의 임금은 100credit, 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 50credit이었습니다. 이번 게임에서는 다른 참가자의 임금을 50 credit에서 귀하의 임금이 맞추어 100credit으로 올려드립니다. 즉 모든 참가자가 100credit을 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요.(임금 집중도 문제)	전 단계에서 귀하의 임금은 50credit, 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 100credit이었습니다. 이번 게임에서는 귀하의 임금도 다른 참가자처럼 100 credit으로 올려드리도록 하겠습니다. 즉 모든 참가자가 100credit을 받게 됩니다. 0세기 게임을 진행해주세요.(임금 집중도 문제)	이번 단계에서 귀하의 임금은 전 단계와 동일하게 100 credit입니다. 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 50credit입니다. 0세기 게임을 진행해주세요.(임금 집중도 문제)	이번 단계에서 귀하의 임금은 전 단계와 동일하게 50 credit입니다. 귀하와 비슷한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 100credit입니다. 0세기 게임을 진행해주세요.(임금 집중도 문제)

〈표 4-1〉의 계속

	임금 정보 공개 그룹(실험군)		임금 정보 비공개 그룹(대조군)	
	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)	고임금(임금 100)	저임금(임금 50)
3단계 결과 제시	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에 100credit이었습니다. 그러므로 귀하께서는 이번 단계에서 100*xx credit을 받습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금 역시 100credit이었고, 이번 단계에서 귀하와 동일한 100*xx credit을 받았습니다.	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에서 다른 참가자처럼 100credit이 되었으므로, 이번 단계에서 100*xx credit을 받았습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금 역시 100credit이었고, 이번 단계에서 귀하와 동일한 100*xx credit을 받았습니다.	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에 100credit이었습니다. 그러므로 귀하께서는 이번 단계에서 100*xx credit을 받습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 50credit이었고, 이번 단계에서 50*xx credit을 받았습니다.	이번에 귀하께서 평균적으로 맞추신 정답의 개수는 xx개입니다. 귀하의 임금은 이번 단계에 50credit이었습니다. 그러므로 귀하께서는 이번 단계에서 50*xx credit을 받습니다. 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자의 임금은 100credit이었고, 이번 단계에서 100*xx credit을 받았습니다.
3단계 만족도	이번 게임에서는 다른 참가자의 임금을 50credit에서 귀하의 임금에 맞추어 100credit으로 올렸습니다. 즉 모든 참가자가 100credit을 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서는 귀하의 임금도 다른 참가자처럼 100credit으로 올렸습니다. 즉 모든 참가자가 100credit을 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자는 50credit을 받고, 귀하는 100credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?	이번 게임에서 귀하와 동일한 생산성을 지닌 다른 참가자는 100credit을 받고, 귀하는 50credit을 임금으로 받았습니다. 이번 게임을 진행하면서 귀하에게 주어진 임금과 게임에 대한 만족도를 100점 만점의 몇 점으로 표현하시겠습니까?

자료: 저자 작성.

제4절 데이터 분석

1. 표본 구성 및 기초통계

<표 4-2>는 실험 참여자의 기초통계량을 제시한다. 온라인 실험은 전국 28세 이상 36세 이하 50인 이상 사업장에서 일하는 정규직 근로자를 대상으로 진행되었다. 평균 나이는 32세이고, 73%가 수도권에서 근무하고 94% 이상이 대학 이상 졸업자이다. 39%가 기혼자이며 22%가 자녀를 두고 있고, 월소득은 294만 원이다. 월소득은 카테고리로 수집되었는데, 분석을 용이하게 하기 위해서 소득의 근사값을 카테고리의 하계점(lower bound)값으로 대체하였다.

참여자의 50%는 임금정보가 있는 그룹(처치군), 나머지 50%는 임금정보가 없는 그룹(대조군)으로 분류하여 각각 실험을 수행하였다. 각 그룹별로는 다시 50%를 저임금 그룹(맞춘 문제당 50크레딧)으로, 나머지 50%는 고임금 그룹(맞춘 문제당 100크레딧)으로 분류하여 실험을 수행하였다.

임금 정보가 있는 그룹의 경우에 대한 기초통계량은 <표 4-3>에 정리되어 있다. 우선 전체적으로 단계가 진행될수록 생산성이 증가하는 것을

<표 4-2> 표본 구성 기초통계량

	평균	표준편차	최소값	최대값
여성	0.5	0.5	0	1
나이	32.01	2.59	28	36
수도권	0.73	0.44	0	1
대학졸업 이상	0.94	0.23	0	1
결혼여부	0.39	0.49	0	1
자녀유무	0.22	0.41	0	1
월소득	294.43	157.2	100	1000
관측치	952			

자료: 저자 작성.

볼 수 있는데, 이는 참여자가 학습효과를 겪은 것으로 해석할 수 있다. 이 실험에서 관심 있게 보는 것은 정책 변화에 대한 반응이므로, 개인 고정효과가 강한 절대적 생산성보다는 단계별 생산성 차이 혹은 만족도 차이에 초점을 두고 분석한다. 임금 정보가 있는 그룹의 경우, 1단계는 정보 없이 업무를 수행하고 2단계에서 본인의 임금과 다른 참여자의 임금 정보를 제공받게 된다. 그러므로 2단계는 저임금 그룹의 경우 본인이 다른 참여자에 비해 50%의 임금을 받는 것을 인지하는 단계이며(또한, 고임금 그룹이 다른 참여자에 비해 본인이 2배의 임금을 받는 것을 인지하는 단계이기도 하다), 1~2단계 생산성 및 만족도 변화는 이 임금차별에 대한 인지에 따른 행동변화로 해석이 가능할 것이다. 학습효과를 고려한다면 1단계에 비해 2단계의 생산성은 증가하였다. 그러나 증가의 정도를 보면, 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 생산성은 충분히 증가하지 않은 것을 알 수 있다. 만족도의 경우는 더욱 확연하다. 저임금 그룹의 경우의 만족도는(만족도는 0점에서 100점사이로 평가하였다) 2단계에서 1단계에 비해 확연히 떨어졌고(-17.86), 고임금의 경우엔 큰 차이가 없었다. 이는 저임금 집단의 경우 다른 참여자의 임금보다 본인의 임금이 낮은 것을 인지하게 되므로 느끼는 상대적 박탈감이 생산성과 만족도에 영향을 미쳤다고 볼 수 있을 것이다. 이는 전 절에서 논의한 가설에 부합한다. 3단계는 차별임금 시정단계이다. 이때에 저임금 그룹의 임금은 고임금 그룹의 수준으로 맞춰준다. 2~3단계의 변화를 보면, 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 생산성이 더 증가한 것을 볼 수 있다. 만족도 역시 저임금 그룹의 경우 큰 값으로 증가하였는데, 고임금 그룹은 약간의 만족도 감소가 관찰되나(-3.49) 통계적으로 유의하지는 않다. 이는, 고임금 그룹의 경우 상대적인 우위를 지니고 있었던 2단계에 비해 동기부여가 어느 정도 감소하는 것으로도 볼 수 있다. 그러나 상대적 박탈감이 제거되어 동기부여가 크게 작동한 저임금 그룹의 효과가 상쇄시키고도 남는다. 보충 설명을 하자면 다음과 같다. 먼저, 1~3단계를 분석하면 실험을 진행하는 3단계 동안 참여자의 업무 총 생산성이 얼마나 증가하였는지를 볼 수 있을 것이다. 이때 저임금 그룹의 경우 고임금 그룹에 비해 생산성과 만족도 모두 더 증가함을 발견하게 된다. 이는 결국 임금차별을 시정

〈표 4-3〉 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	20.57	3.78	20.23	4.13
2단계 생산성	22.5	4.83	22.48	4.54
3단계 생산성	24.01	5.14	23.26	4.81
1~2단계 생산성변화	1.93	3.88	2.25	3
2~3단계 생산성변화	1.51	3.97	0.78	2.61
1~3단계 생산성변화	3.44	4.11	3.03	3.12
1단계 만족도	72.5	23.18	71.16	23.62
2단계 만족도	54.64	31.78	78.74	20.33
3단계 만족도	78.16	23.16	75.25	23.7
1~2단계 만족도변화	-17.86	29.04	7.59	17.45
2~3단계 만족도변화	23.52	31.73	-3.49	16.49
1~3단계 만족도변화	5.66	19.19	4.1	19.57
관측치	238		238	

자료: 저자 작성.

하였을 때 고임금 그룹이 겪게되는 동기부여 감소에 비해 저임금 그룹이 얻게 되는 동기부여의 총량이 더 클 수 있음을 시사하는 것이다.

<표 4-4>와 <표 4-5>는 단계별 변화를 남성과 여성으로 나누어 본 통계량을 제시한다. 흥미로운 점은 남성의 경우 저임금 그룹과 고임금 그룹의 동기부여에 따른 차이가 매우 큰 것에 반해, 여성의 경우는 그렇지 않다는 것이다. 남성의 경우 저임금 그룹은 고임금 그룹에 비해 1~2단계 생산성 증가가 매우 작은 수준이며(1.88 vs. 2.68), 3단계에 임금차별을 시정하였을 경우 저임금 그룹의 생산성 증가는 고임금 그룹에 비해 매우 큰 수준이다(1.9 vs. 0.83). 그러나 여성의 경우, 저임금 그룹의 생산성은 1~2단계를 거치며 고임금 그룹보다 더 증가하였다. 만족도는 감소하였으므로 효용은 떨어진 것으로 해석이 가능하나, 저임금 그룹의 경우 저임금으로 인한 동기부여의 감소로 인한 생산성의 감소보다는 가격효과로 인한 노력증가 요인의 영향이 더 큰 것으로 볼 수 있을 것이다. 2~3단계에서는 남성과 마찬가지로 고임금 그룹에 비해 생산성이 증가한 것을 알 수 있고, 이는 차별임금이 시정되었을 경우 여성에게서 역시 생산성 증가를 기대해볼 수 있음을 알려준다.

〈표 4-4〉 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도(남성)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	20.75	3.79	20.38	4.21
2단계 생산성	22.63	5.58	23.06	4.52
3단계 생산성	24.53	5.53	23.89	5.08
1~2단계 생산성변화	1.88	4.7	2.68	3.12
2~3단계 생산성변화	1.9	4.31	0.83	2.89
1~3단계 생산성변화	3.78	4.49	3.51	3.59
1단계 만족도	73.49	20.98	72.76	21.16
2단계 만족도	60.15	30.09	81.03	17.22
3단계 만족도	77.74	22.5	78.26	20.3
1~2단계 만족도변화	-13.34	25.87	8.27	17.84
2~3단계 만족도변화	17.59	29.12	-2.76	14.78
1~3단계 만족도변화	4.25	16.59	5.5	20.61
관측치	119		119	

자료: 저자 작성.

〈표 4-5〉 임금 정보가 있는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도(여성)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	20.39	3.77	20.08	4.07
2단계 생산성	22.37	3.96	21.91	4.51
3단계 생산성	23.49	4.67	22.64	4.45
1~2단계 생산성변화	1.97	2.85	1.82	2.81
2~3단계 생산성변화	1.12	3.57	0.73	2.3
1~3단계 생산성변화	3.09	3.68	2.55	2.5
1단계 만족도	71.51	25.23	69.55	25.84
2단계 만족도	49.13	32.59	76.46	22.87
3단계 만족도	78.58	23.89	72.24	26.41
1~2단계 만족도변화	-22.38	31.35	6.91	17.09
2~3단계 만족도변화	29.45	33.21	-4.22	18.07
1~3단계 만족도변화	7.07	21.46	2.69	18.45
관측치	119		119	

자료: 저자 작성.

<표 4-6>은 임금정보가 없는 그룹에 대한 단계별 생산성 및 만족도에 대한 기초 통계량이다. 임금정보가 없는 그룹은 2단계에서 본인에 대한 절대적 임금정보를 제공받으나, 상대적인 임금정보는 제공받지 못한다. 그러므로 1~2단계 생산성은 저임금 그룹과 고임금 그룹 간에 차이가 통계적으로 나타나지 않는다. 이는 상대적 임금에 대한 정보가 없으면 실험상에서 본인의 절대적 임금이 가지는 실제 가치를 모르기 때문이라고 해석할 수 있다. 3단계에서는 상대적 임금에 대한 정보를 제공받게 된다. 즉 저임금 그룹이 본인의 임금이 다른 참여자에 비해 50%인 것을 인지하고 고임금 그룹의 경우 본인이 다른 참여자의 2배의 임금을 받게 되는 것을 인지하게 된다. 이 단계에서 임금 정보가 공개되는 것에 대한 효과를 볼 수 있다. 임금정보가 있는 그룹의 2단계와 임금정보가 없는 그룹의 3단계와의 차이점은, 전자의 경우는 첫 임금부터 상대적 임금을 인지한 경우이고(즉, 처음부터 차별을 인지한 경우, 그러므로 애초에 노력수준을 정하고 입사한 경우라고 볼 수 있다), 후자의 경우는 상대적 임금에 대한 정보가 없는 채로 업무를 수행하다 나중에 본인의 업무조건에 대해 인지하게 되는 경우이다. 이를 실제 노동시장에 대입하면, 애초에 임금 차별을 알고 회사에 입사한 경우, 모르고 입사하여 나중에 임금차별을 인지하게 되는 경우로 나누어 이해할 수 있다. 2~3단계의 생산성을 보면 저임금 그룹의 경우 고임금 그룹보다 생산성 증가가 살짝 큰 것으로 나타났다. 이는 차별 인지를 하게 될 경우 본인이 받던 임금을 다른 참여자의 임금에 맞추어 받기 위해 노력을 증대시키는 가격효과가 동기부여 절하를 상회하는 것으로 해석이 가능하다. 물론 만족도의 경우 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹이 현저히 낮은 값을 가진다. 결국 노동시장의 임금 정보가 비공개에서 공개로 바뀌게 되면, 저임금 근로자의 효용은 매우 떨어지게 되나, 생산성은 차이가 없거나 오히려 증가하게 되는 것이다. 다시 말하면, 노동시장의 임금정보 공개가 가지는 사회적 비용에 대해 어느 정도 설명이 가능할 것이다. 이 현상은 남성과 여성의 경우 큰 차이 없이 공통적으로 발견된다. <표 4-7>과 <표 4-8>은 남성과 여성의 경우 각 단계별 생산성 및 만족도를 보여준다.

〈표 4-6〉 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	20.12	4.03	20.52	4.03
2단계 생산성	22.11	4.55	22.46	4.78
3단계 생산성	23.16	5.16	23.18	4.95
1~2단계 생산성변화	1.99	2.92	1.94	3.3
2~3단계 생산성변화	1.05	3.23	0.72	3.12
1~3단계 생산성변화	3.04	3.5	2.66	3.64
1단계 만족도	73.91	21.25	69.63	22.76
2단계 만족도	76.24	21.7	71.39	24.37
3단계 만족도	53.24	31.03	75.89	24.77
1~2단계 만족도변화	2.33	13.74	1.76	14.1
2~3단계 만족도변화	-23	26.4	4.5	19.21
1~3단계 만족도변화	-20.67	27.71	6.26	21.83
관측치	238		238	

자료: 저자 작성.

〈표 4-7〉 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도(남성)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	21.19	4.3	20.87	4.48
2단계 생산성	23.58	4.3	22.79	5.29
3단계 생산성	24.66	4.8	23.57	5.44
1~2단계 생산성변화	2.39	2.89	1.92	3.75
2~3단계 생산성변화	1.08	2.7	0.78	3.16
1~3단계 생산성변화	3.47	3.22	2.7	4.03
1단계 만족도	75.45	20.76	69.08	22.77
2단계 만족도	78.79	19.71	69.75	25.84
3단계 만족도	58.05	31	73.88	26.52
1~2단계 만족도변화	3.34	14.24	0.66	17.38
2~3단계 만족도변화	-20.74	26.34	4.13	17.08
1~3단계 만족도변화	-17.39	28.26	4.8	22.38
관측치	119		119	

자료: 저자 작성.

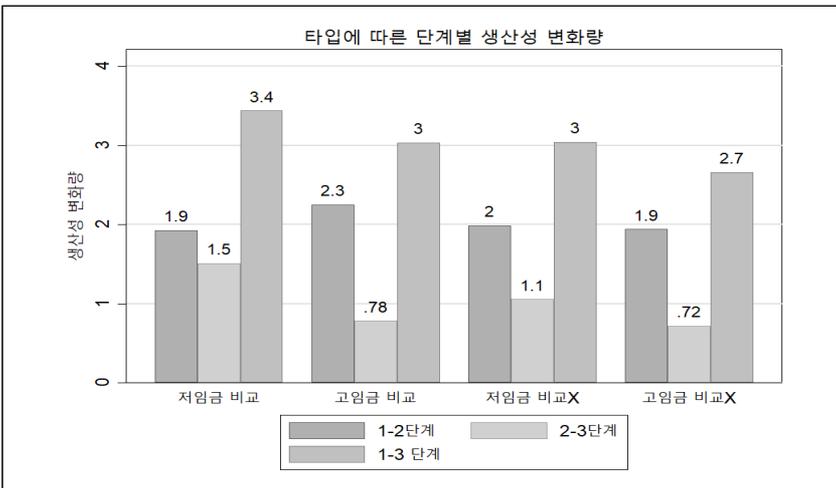
〈표 4-8〉 임금 정보가 없는 그룹의 단계별 생산성 및 만족도(여성)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	19.05	3.43	20.16	3.51
2단계 생산성	20.64	4.33	22.13	4.2
3단계 생산성	21.66	5.09	22.78	4.41
1~2단계 생산성변화	1.59	2.92	1.97	2.8
2~3단계 생산성변화	1.03	3.69	0.66	3.09
1~3단계 생산성변화	2.61	3.72	2.62	3.21
1단계 만족도	72.38	21.71	70.18	22.85
2단계 만족도	73.69	23.33	73.04	22.79
3단계 만족도	48.44	30.44	77.91	22.82
1~2단계 만족도변화	1.31	13.21	2.86	9.72
2~3단계 만족도변화	-25.25	26.37	4.87	21.19
1~3단계 만족도변화	-23.94	26.87	7.72	21.25
관측치	119		119	

자료: 저자 작성.

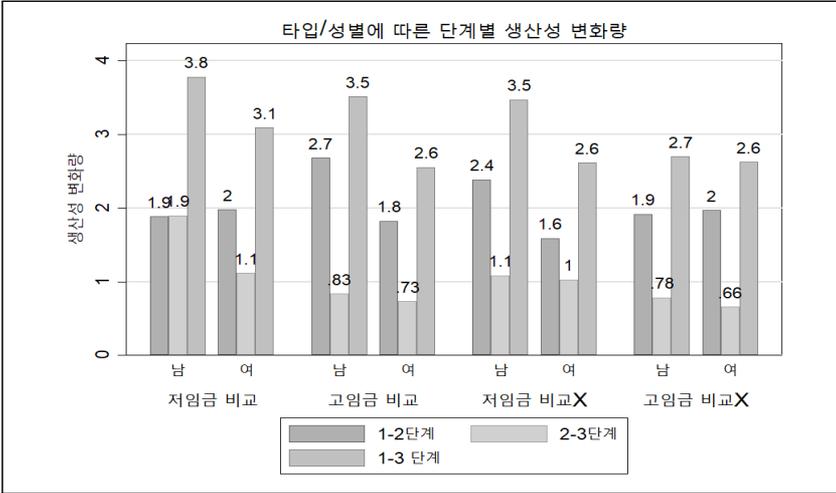
[그림 4-3]과 [그림 4-4]는 단계별 생산성 변화량을 타입[임금 정보 공개/비공개 그룹(비교/비교X), 저임금/고임금]별로 그리고 성별로 나누어 보여준다.

(그림 4-3) 단계별 생산성 변화량



자료: 저자 작성.

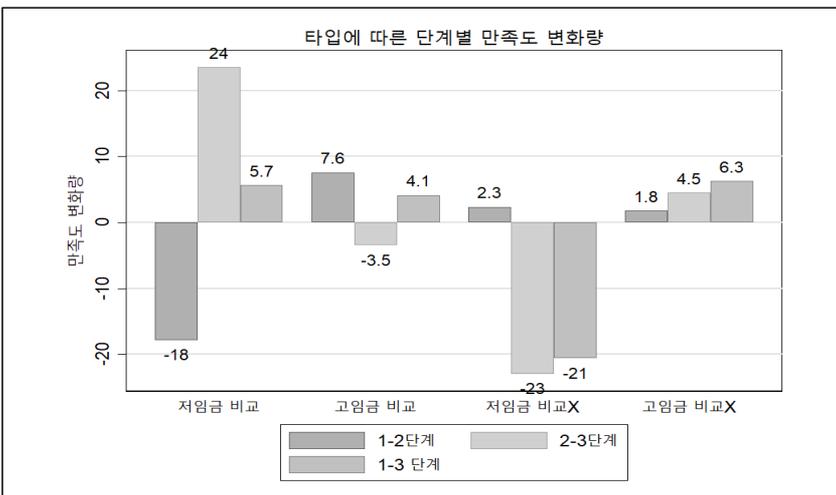
[그림 4-4] 성별에 따른 단계별 생산성 변화량



자료: 저자 작성.

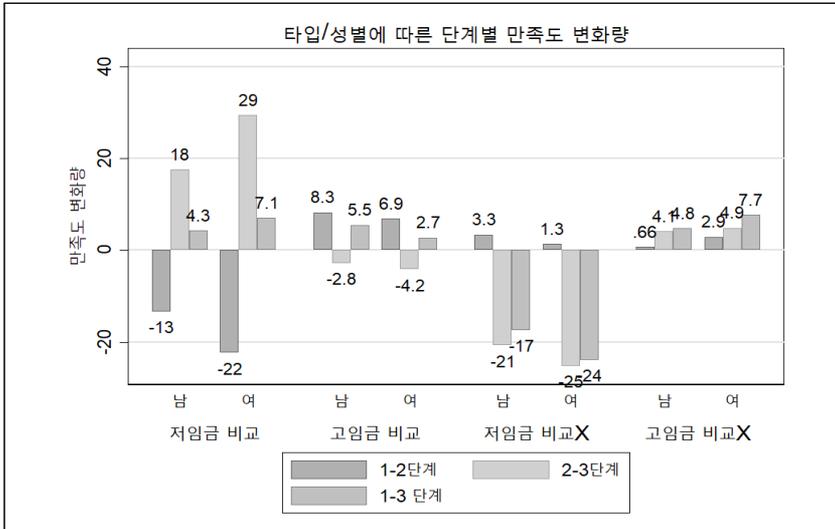
[그림 4-5]와 [그림 4-6]은 단계별 만족도 변화량을 타입[임금 정보 공개/비공개 그룹(비교/비교X), 저임금/고임금]별로 그리고 성별로 나누어 보여준다.

[그림 4-5] 단계별 만족도 변화량



자료: 저자 작성.

[그림 4-6] 성별에 따른 단계별 만족도 변화량



자료: 저자 작성.

물론 이 단계는 기초통계만을 분석한 단계이므로, 다음 절에서 개인의 여러 요소를 고려한 분석을 시행한다.

<표 4-9>는 사회적 선호에 대한 기초통계량을 나타낸다. 실험 말미에 여러 가지 질문으로 사회적 선호에 대한 근사 값을 구하려고 시도하였다. 동료: 경쟁자 변수는 회사 동료를 경쟁자로 인식하는지 친구로 인식하는 지에 대한 질문이다. 30%의 참여자들이 동료를 경쟁자로 인식한다고 대답하였다. 위험선호도와 경쟁선호도는 위험과 경쟁에 대한 선호를 자기 보고 형식으로 측정하였다. 이미 여러 연구들이 진행된 것처럼, 남성이 여성에 비해 위험과 경쟁을 훨씬 선호하는 것으로 나타난다. 불평등 회피도는 소득격차 관점에서 측정되었는데, 큰 값을 가질수록 평등한 소득을 선호하는 것이다. 여성이 남성보다 평등한 것을 선호하는 것으로 나타난다. 사회적 선호를 측정하는 실험은 여러 가지가 있는데, 그중 가장 많이 사용되는 것이 최후통첩게임(Ultimatum Game) 혹은 독재자 게임이다. 본 설문에서는 실제 실험을 진행하지는 않았으나 가상의 질문으로 독재자 게임과 같은 사회적 선호치를 구하려고 하였다. 총 4개의 질문을 하였는데, 2개의 질문은 만약 1만 원/100만 원이 있다면 그중에 얼마를

관계없는 사람에게 나누어 주겠는지에 대한 질문이고, 나머지 2개의 질문은 1만 원/100만 원 중 얼마를 친구에게 나누어 주겠는지에 대한 질문이다. 게임이론에 따르면 0원을 나누어 주는 것이 합리적이거나, 많은 다른 연구들과 마찬가지로 본 실험 참가자들 역시 통계적으로 유의할 정도의 돈을 나누어 주겠다고 대답하였다. 나누어주는 상대가 친구일 경우 관계없는 무작위사람에게 나누어 주는 금액의 2배 이상을 나누어 주겠다고 대답하였다. 흥미로운 점이 있는데, 남성은 100만 원을 받게 되면 여성보다는 더 큰 돈을 친구에게 나누어 주는 경향이 있었다는 것이다. 이러한 선호는 임금의 정보가 공개됨으로 불평등한 상황이 인지됨에 따라 이 상황을 어떻게 바라보고, 나아가 행동변화를 일으키는 데에 있어 어느 정도 영향을 끼칠 수 있을 것이다. 다음 절에서 분석을 할 때 이러한 사회적 선호를 통제변수에 추가하여 사회적 선호가 끼치는 영향을 통제할 수 있다면 정책변화가 가지는 순수한 영향을 알아볼 수 있을 것이다. 또한 정책을 지지 또는 반대함에 있어 이러한 사회적 선호가 어떤 영향을 끼치는지 역시 추가적으로 알아볼 수 있을 것이다.

〈표 4-9〉 사회적 선호에 대한 기초통계량

	전체		남성		여성	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
동료: 경쟁자	0.3	0.46	0.29	0.45	0.3	0.46
위험선호도	5.15	1.98	5.45	2.09	4.84	1.81
경쟁선호도	5.88	1.92	6.25	1.89	5.52	1.87
불평등회피도	5.18	2.46	4.91	2.47	5.45	2.43
독재자게임						
1만 원, 무작위	1,153.09	1,995.55	1,145.84	1,931.68	1,160.34	2,059.46
100만 원, 무작위	53,530.5	127,372.3	51,636.58	120,124.8	55,424.41	134,329.4
1만 원, 친구	2,487.95	2,504.09	2,436.37	2,429.38	2,539.53	2,578.16
100만 원, 친구	133,452.9	177,464.1	144,849.8	185,719.9	122,056.1	168,229.4
관측치	952		476		476	

자료: 저자 작성.

2. 분석 모형

본 절에서 분석할 분석모형은 다음과 같다. 개인의 생산성은 각각 다를 수 있음을 고려하기 위해 고정효과 모형과 비슷한 First Difference를 사용하기로 한다. 즉, 우리가 관심 있는 것은 생산성과 만족도 그 자체라기보다는 생산성과 만족도의 정책변화에 따른 변화량이다. 이는 개인의 시간불변적인 특성을 모두 고려할 수 있는 모형이므로 정책을 평가함에 있어 적절한 모형이라고 볼 수 있다.

$$\Delta P_{t,t+k} = P_{t+k} - P_t = \theta LW + SP\gamma + X\beta + u$$

$$\Delta S_{t+k,t} = S_{t+k} - S_t = \delta LW + SP\eta + X\rho + u$$

관심 있게 보는 두 가지 변수는 생산성의 변화량과 만족도의 변화량이다. 3단계로 진행된 실험이므로, 각 정책에 대한 반응(1~2단계, 2~3단계)과 전체 총변화(1~3단계)를 관찰함으로써 정책의 전반적인 특성을 따질 수 있을 것이다. LW는 저임금 그룹을 나타내고, SP는 사회적 선호 변수들에 대한 벡터(동료경쟁자변수, 위험선호도, 경쟁선호도, 불평등회피도, 독재자게임변수)이다. X는 인구통계학적 변수로 여성, 나이, 직업, 연봉, 결혼여부, 자녀유무, 지역 등이 포함된다. 본 절 결과에서는 결과표의 가독성을 위하여 통계적으로 유의하지 않았던 나이, 직업, 연봉, 결혼여부, 자녀유무, 지역변수에 대한 결과에 대해서는 제시하지 않는다.

3. 결과 분석

가. 1~2단계

<표 4-10>은 1~2단계 생산성 변화 $\Delta P_{1,2} = P_2 - P_1$ 의 결정요인에 대한 결과를 제시한다. 1~2단계 생산성 변화는 저임금 그룹에 속할 경우 고임금 그룹에 비해 낮은 것을 알 수 있다. 특히 남성의 경우 유의성과 크기가 증가하는데, 본인이 남에 비해서 낮은 임금을 받게 되는 경우

〈표 4-10〉 1~2단계 생산성 변화

	정보공개			정보비공개		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	-0.437 (0.32)	0.000 (.)	0.000 (.)	-0.392 (0.29)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	-0.329 (0.32)	-0.772* (0.52)	0.102 (0.37)	0.026 (0.29)	0.520 (0.44)	-0.482 (0.37)
동료: 경쟁자	0.126 (0.34)	0.320 (0.56)	-0.141 (0.39)	0.076 (0.33)	-0.052 (0.50)	0.265 (0.44)
위험선호도	-0.073 (0.10)	-0.188 (0.15)	0.055 (0.12)	-0.171** (0.09)	-0.134 (0.13)	-0.251** (0.13)
경쟁선호도	-0.009 (0.10)	0.076 (0.16)	-0.086 (0.12)	0.141* (0.09)	0.192 (0.14)	0.105 (0.12)
독재자게임: 무작위	0.140** (0.07)	0.145 (0.13)	0.135* (0.08)	-0.090 (0.08)	-0.138 (0.13)	-0.055 (0.10)
상수항	2.684*** (0.62)	2.926*** (0.96)	1.933*** (0.65)	2.274*** (0.58)	1.581** (0.83)	2.644*** (0.67)
관측치	476.000	238.000	238.000	476.000	238.000	238.000
R2	0.015	0.022	0.016	0.015	0.018	0.025

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

에 동기부여의 저하로 인해 적극적으로 노력을 줄이는 결과로 나타나게 된다. 흥미로운 점은 여성의 경우 이 현상이 나타나지 않는다는 것이다. 많은 개인적 변수들로 통제를 한 이후에 여성의 경우 저임금 그룹에 있어 생산성이 고임금 그룹에 비해 통계적으로 유의하게 낮지 않았다. 이는 남성의 경우 보상유인에 훨씬 적극적으로 반응한다고 볼 수 있거나, 여성의 경우 감정 혹은 보상유인과 상관없이 생산성이 상대적으로 안정적인 것으로 생각할 수 있다. 상대적 임금 정보를 공개하지 않은 경우 절대적인 임금은 생산성 변화에 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타난다.

〈표 4-11〉은 1~2단계 만족도 변화 $\Delta S_{1,2} = S_2 - S_1$ 에 대한 결과를 제시한다. 만족도 변화의 경우 상대적 임금 정보 공개가 가져오는 효과

가 굉장히 크고 통계적으로 유의하다. 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 경우 만족도는 필수적으로 25점 정도 감소하는 것으로 나타난다. 이는 참여자의 효용이 매우 감소한 것으로 해석할 수 있고, 임금 정보가 공개되었을 경우 저임금 근로자의 효용 감소는 사회적 비용으로 나타날 것이라는 것을 알 수 있다. 상대적 임금 정보를 알려주지 않는 정보 비공개 그룹은 저임금을 받는 참여자들의 경우 만족도 변화가 고임금 근로자들과 다르지 않다. 이는 실험 내의 50크레딧이 지니는 가치에 대한 가치평가를 할 수 없기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다.

〈표 4-11〉 1~2단계 만족도 변화

	정보공개			정보비공개		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	-4.647*** (2.22)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.259 (1.31)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	-25.476*** (2.19)	-21.197*** (2.92)	-29.535*** (3.30)	0.658 (1.28)	2.355 (2.06)	-1.572 (1.52)
동료: 경쟁자	0.632 (2.33)	2.131 (3.13)	-0.175 (3.47)	-0.919 (1.48)	-3.105 (2.35)	0.850 (1.78)
위험선호도	0.923 (0.65)	0.922 (0.83)	1.092 (1.04)	0.577 (0.41)	0.813 (0.61)	0.238 (0.52)
경쟁선호도	0.269 (0.69)	-0.057 (0.92)	0.472 (1.05)	-0.320 (0.42)	-0.766 (0.68)	0.147 (0.49)
독재자게임: 무작위	0.235 (0.51)	0.327 (0.70)	0.246 (0.74)	0.298 (0.36)	1.061** (0.59)	-0.389 (0.41)
상수항	3.199 (4.24)	2.459 (5.35)	-1.064 (5.78)	0.392 (2.58)	0.782 (3.92)	1.101 (2.72)
관측치	476.000	238.000	238.000	476.000	238.000	238.000
R2	0.237	0.201	0.262	0.007	0.035	0.012

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

나. 2~3단계

임금 정보 공개 그룹에 있어서 3단계는 차별임금 시정단계이다. <표 4-12>는 정보 공개 그룹: 2~3단계 생산성 변화 $\Delta P_{2,3} = P_3 - P_2$ 에 대한 결정요인을 분석한다. 차별임금이 시정되었을 경우 저임금 그룹에 있는 참여자는 통계적으로 유의하게 고임금 그룹 참여자에 비해 생산성을 증가시켰다. 이는 임금 차별이 시정되면서 동기부여로 연결된 것으로 해석할 수 있다. 여성의 경우 남성의 경우에 비해 생산성 증가는 약한 것으로 나타난다. 이는 위에서 언급한 것처럼, 남성이 보상유인에 더 민감하거나 혹은 여성이 정책변화에 둔감할 가능성이 있다. 혹은, 남성은 생산성을 결정함에 있어 노력여부에 대한 전략적 행동이 크게 좌우하는 데에

〈표 4-12〉 정보 공개 그룹: 2~3단계 생산성 변화

	전체	남성	여성
여성	-0.371 (0.31)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	0.695*** (0.31)	0.922** (0.48)	0.368 (0.39)
동료: 경쟁자	-0.485* (0.33)	-1.096*** (0.51)	0.159 (0.41)
위험선호도	-0.092 (0.09)	-0.038 (0.14)	-0.126 (0.12)
경쟁선호도	0.148* (0.10)	0.017 (0.15)	0.257*** (0.12)
독재자게임: 무작위	-0.013 (0.07)	-0.105 (0.12)	0.075 (0.09)
상수항	0.777 (0.60)	1.482** (0.88)	-0.199 (0.68)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.025	0.043	0.027

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

〈표 4-13〉 정보 공개 그룹 : 2~3단계 만족도 변화

	전체	남성	여성
여성	4.648*** (2.34)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	27.071*** (2.31)	19.622*** (3.02)	33.935*** (3.49)
동료 : 경쟁자	-0.010 (2.46)	-4.842* (3.24)	3.459 (3.67)
위험선호도	-1.100* (0.69)	-1.023 (0.86)	-1.457 (1.10)
경쟁선호도	-0.133 (0.73)	-0.149 (0.95)	0.092 (1.11)
독재자게임 : 무작위	-0.433 (0.54)	-0.600 (0.73)	-0.437 (0.78)
상수항	1.015 (4.47)	6.192 (5.53)	1.500 (6.11)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.239	0.183	0.296

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

반하여, 여성의 경우는 Piece rate하에 있어 항상 충분히 최선을 다하고 있을 가능성이 존재한다. 그러나 만족도의 경우(표 4-13 참조: 2~3단계 만족도 변화 $\Delta S_{2,3} = S_3 - S_2$) 여성의 만족도가 남성보다 임금차별이 시정되었을 때 훨씬 크게 증가하는 것을 볼 수 있다. 이를 해석해보면 감성 혹은 동기부여가 생산성으로 연결되는 고리가 남성이 훨씬 강하다. 즉, 남성의 경우 임금 차별을 경험하게 되면 효율이 떨어지고 동시에 생산성이 많이 감소하지만, 임금 차별을 시정하게 되면 다시 생산성을 증가시키게 되는 반면, 여성의 경우 임금 차별을 경험하게 되면 남성에 비해 효율이 크게 감소하지만, 이는 생산성에 남성만큼 큰 영향으로 이어지지 않는다. 임금 차별을 시정했을 경우에는 생산성을 증가시키고 만족도는 매우 크게 증가하게 된다.

정보 비공개 그룹에 있어서 3단계는 상대적 임금을 공개하는 단계이다. 이 단계에서 절대적 임금을 인지하고 업무를 수행하고 있던 근로자들은 비로소 본인의 임금이 저임금인지, 고임금인지, 실험에 있어서 임금 차별이 존재하는지에 대한 인지를 하게 된다. <표 4-14>와 <표 4-15>는 임금 정보를 공개하지 않는 그룹에 대한 2~3단계 생산성 및 만족도 변화에 대한 결정요인 분석이다. 앞서 기초통계량에서 언급한 것처럼, 상대적 임금을 모르고 업무를 수행하던 참여자들은 3단계에 임금에 대한 정보가 알려지면 저임금 그룹의 경우 생산성 변화량이 고임금그룹에 비해 딱히 낮지 않다. 통계적으로 유의하지 않지만 오히려 양의 값을 가진다. 이는 임금정보에 대한 공개가 이루어지면 생산성에 있어서 동시부여의 감소보다는 다른 참여자와의 소득 차이를 줄이기 위한 보상유인효과

<표 4-14> 정보 비공개 그룹 : 2~3단계 생산성 변화

	전체	남성	여성
여성	-0.075 (0.30)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	0.317 (0.29)	0.259 (0.39)	0.378 (0.44)
동료: 경쟁자	-0.186 (0.34)	0.209 (0.44)	-0.588 (0.52)
위험선호도	-0.053 (0.09)	0.020 (0.11)	-0.147 (0.15)
경쟁선호도	0.065 (0.10)	-0.006 (0.13)	0.144 (0.14)
독재자게임: 무작위	0.145** (0.08)	0.097 (0.11)	0.175* (0.12)
상수항	0.544 (0.59)	0.565 (0.73)	0.516 (0.79)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.012	0.007	0.024

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

〈표 4-15〉 정보 비공개 그룹 : 2~3단계 만족도 변화

	전체	남성	여성
여성	-1.348 (2.18)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	-27.392*** (2.13)	-24.890*** (2.91)	-30.005*** (3.11)
동료 : 경쟁자	-2.940 (2.46)	-3.262 (3.32)	-3.111 (3.64)
위험선호도	0.151 (0.68)	0.359 (0.86)	0.032 (1.07)
경쟁선호도	0.574 (0.69)	-1.001 (0.95)	2.086*** (1.01)
독재자게임 : 무작위	0.076 (0.59)	0.378 (0.83)	-0.354 (0.84)
상수항	1.542 (4.28)	8.953* (5.53)	-5.883 (5.56)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.268	0.248	0.306

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

가 더 큰 것으로 볼 수 있다. 그러나 만족도의 경우에는 임금에 대한 정보가 알려짐으로써 저임금 근로자의 효용이 매우 크게 감소하는 것을 알 수 있다.

다. 1~3단계 변화

이 절에서는 1~3단계의 변화에 대해 논의한다. 우리가 관심 있는 그룹은 정보 공개 그룹이다. 정보 공개 그룹의 저임금 참여자들은, 임금정보의 공개로 인한 생산성 및 만족도 감소를 겪었으며, 차별시정으로 인한 생산성 및 만족도 증가를 경험한다. 그러므로 임금 정보 공개와 차별시정이 지니는 총득실에 대해 미약하게나마 따져볼 수 있을 것이다.

<표 4-16>과 <표 4-17>은 정보 공개 그룹에 대한 1~3단계 생산성 및 만족도 변화에 대한 결정요인을 분석한다. 저임금 근로자의 경우 (통계적으로 유의하지는 않지만) 고임금 참여자에 비해 전체 정책 변화를 겪었을 경우에 생산성과 만족도 모두 더 증가하는 것을 알 수 있다. 이는 결국 임금에 대한 정보를 공개함으로써 겪게 되는 사회적 비용보다, 이를 시정하였을 경우에 얻게 되는 사회적 이득이 클 수 있음을 시사한다.

<표 4-18>과 <표 4-19>는 임금 정보를 공개하지 않았던 그룹에 있어서 임금 정보를 공개하는 정책에 대한 총득실을 볼 수 있다. 생산성은 보상유인효과 때문에 어느 정도 증가하지만, 만족도는 크게 타격을 받게 된다. 이는 임금 정보에 대한 공개를 하고 차별임금에 대한 시정이 이루어지지 않는다면, 사회적인 비용만 클 수 있음을 시사한다.

<표 4-16> 정보 공개 그룹 : 1~3단계 생산성 변화

	전체	남성	여성
여성	-0.808*** (0.34)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	0.367 (0.33)	0.150 (0.53)	0.470 (0.41)
동료: 경쟁자	-0.359 (0.35)	-0.776 (0.57)	0.018 (0.43)
위험선호도	-0.165** (0.10)	-0.225* (0.15)	-0.071 (0.13)
경쟁선호도	0.139 (0.11)	0.092 (0.17)	0.171 (0.13)
독재자게임: 무작위	0.127* (0.08)	0.039 (0.13)	0.210*** (0.09)
상수항	3.461*** (0.64)	4.408*** (0.98)	1.733*** (0.71)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.029	0.018	0.036

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

<표 4-17> 정보 공개 그룹 : 1~3단계 만족도 변화

	전체	남성	여성
여성	0.001 (1.81)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	1.596 (1.79)	-1.575 (2.47)	4.400** (2.62)
동료 : 경쟁자	0.622 (1.90)	-2.711 (2.64)	3.283 (2.75)
위험선호도	-0.176 (0.53)	-0.100 (0.70)	-0.365 (0.83)
경쟁선호도	0.136 (0.57)	-0.207 (0.77)	0.564 (0.83)
독재자게임 : 무작위	-0.198 (0.42)	-0.273 (0.59)	-0.191 (0.59)
상수항	4.214 (3.46)	8.651** (4.52)	0.436 (4.58)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.003	0.008	0.022

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

<표 4-18> 정보 비공개 그룹 : 1~3단계 생산성 변화

	전체	남성	여성
여성	-0.467 (0.34)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	0.342 (0.33)	0.779* (0.48)	-0.104 (0.45)
동료 : 경쟁자	-0.110 (0.38)	0.157 (0.55)	-0.323 (0.53)
위험선호도	-0.224*** (0.10)	-0.114 (0.14)	-0.398*** (0.15)
경쟁선호도	0.206** (0.11)	0.186 (0.16)	0.249** (0.15)
독재자게임 : 무작위	0.055 (0.09)	-0.042 (0.14)	0.120 (0.12)
상수항	2.817*** (0.66)	2.146*** (0.91)	3.160*** (0.81)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.019	0.018	0.033

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

〈표 4-19〉 정보 비공개 그룹: 1~3단계 만족도 변화

	전체	남성	여성
여성	-1.089 (2.35)	0.000 (.)	0.000 (.)
저임금	-26.734*** (2.29)	-22.536*** (3.30)	-31.577*** (3.14)
동료: 경쟁자	-3.859* (2.65)	-6.366** (3.77)	-2.261 (3.67)
위험선호도	0.728 (0.73)	1.172 (0.98)	0.270 (1.08)
경쟁선호도	0.253 (0.75)	-1.768* (1.08)	2.233*** (1.02)
독재자게임: 무작위	0.374 (0.64)	1.439* (0.95)	-0.743 (0.85)
상수항	1.934 (4.61)	9.736* (6.28)	-4.782 (5.61)
관측치	476.000	238.000	238.000
R2	0.235	0.187	0.325

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

라. 정책효과에 있어서의 사회적 선호의 역할

본 절에서는 사회적 선호를 결정하게 되는 요인이 무엇인지를 분석한다. 사회적 선호가 증가하게 되면 상대적 고임금 근로자의 경우 임금 차별 시정으로 받게 되는 동기 저하가 적을 수 있다. 다시 말하면, 정책을 시행할 때 반대급부에 있는 집단에 동의를 받는 것이 더 수월할 가능성이 있다. <표 4-20>은 사회적 선호에 대한 결정요인을 나타낸다. 경쟁을 선호하는 사람일수록 회사 동료를 친구가 아닌 경쟁자로 여기는 경향이 컸다. 고등 교육을 받았을 경우, 소득이 높을수록, 그리고 위험에 대한 선호가 낮을수록 (위험을 회피할수록) 불평등에 대한 회피성이 낮아진다. 그리고 자신의 소득을 과대 추정하는 경우에 불평등에 대한 회피성이 낮다. 독재자게임은 큰 돈을 나눌수록 사회적 선호가 강한 것이라 생각할

수 있다. 독재자게임은 불평등 회피와 비슷한 결과를 가진다. 또 하나 흥미로운 점은, 동료들 경쟁자로 여길수록 불평등회피도와 독재자 게임의 나누는 돈의 양이 작아진다는 것이다. 이는 근로환경에 있어서 일하는 동료에 대한 정의를 어떻게 내리느냐와 사회적 선호가 크게 관계가 있음을 암시한다. (물론 인과관계에 대한 정보는 없다).

이렇게 측정된 사회적 선호가 각 정책에 있어서 어떤 식으로 역할을 하는지 알아보기 위하여 정책이 실행될 때에 반대집단에 속하게 되는 집단을 따로 분석한다. 즉 임금을 공개하는 정책에 있어서, 저임금 그룹의 효용이 떨어지게 되고, 저임금 그룹의 임금을 높여주는 정책에 있어서는 고임금 그룹의 효용이 상대적으로 떨어지게 된다.

<표 4-20> 사회적 선호에 대한 결정요인

	동료 : 경쟁자	불평등회피도	독재자게임 : 무작위	독재자게임 : 친구
여성	0.022 (0.03)	0.551*** (0.16)	-17.096 (135.47)	73.019 (169.47)
나이	-0.005 (0.01)	0.038 (0.03)	-8.714 (26.21)	-26.071 (32.79)
대학졸업	0.057 (0.06)	-0.601** (0.34)	-189.119 (279.91)	298.866 (350.15)
로그소득	-0.000 (0.04)	-0.714*** (0.23)	-424.661*** (186.66)	-612.725*** (233.49)
경쟁선호도	0.026*** (0.01)	-0.063 (0.05)	1.369 (41.35)	25.474 (51.72)
위험선호도	-0.009 (0.01)	0.146*** (0.05)	79.416*** (39.81)	85.044** (49.80)
불평등회피도	-0.004 (0.01)		58.500*** (26.69)	46.138 (33.39)
동료 : 경쟁자		-0.117 (0.17)	-148.360 (141.77)	-544.320*** (177.34)
상수항	0.290 (0.30)	7.830*** (1.57)	3280.717*** (1306.70)	5719.684*** (1634.59)
관측치	952.000	952.000	952.000	952.000
R2	0.011	0.039	0.020	0.027

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음. 자료: 저자 작성.

<표 4-21>은 저임금 그룹 내 임금이 공개된 후 생산성이 어떻게 변화하는지를 분석한 표이다. 기본적으로 앞서 분석한 바와 같이 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹은 생산성의 증가속도가 느리지만, 이 중에서 사회적 선호가 높은 사람들의 경우 증가속도가 상대적으로 덜 느리다. 이는 독재자게임 변수의 통계적으로 유의한 양의 값으로 도출이 가능하다. 이는 만족도(표 4-22 참조)에서도 비슷한 양상을 보인다(통계적 유의성은 떨어진다). 이로부터 우리가 예상할 수 있는 것은, 저임금 그룹에 속해서 임금이 공개되었을 경우 효용이 떨어지게 되지만, 사회적 선호 혹은 이타심이 강한 경우에 사회 협력적인 사람일수록 그 부정적인 효과가 약한 것으로 이해할 수 있을 것이다.

<표 4-21> 저임금 그룹 내 생산성 변화(1~2단계)

	전체	남성	여성
여성	0.017 (0.51)		
동료: 경쟁자	0.185 (0.55)	0.746 (1.00)	-0.364 (0.54)
위협선호도	-0.360*** (0.15)	-0.524** (0.27)	-0.147 (0.16)
경쟁선호도	0.186 (0.16)	0.132 (0.29)	0.258* (0.17)
독재자게임: 무작위	0.205** (0.11)	0.309* (0.21)	0.163 (0.11)
상수항	2.352*** (0.92)	3.275*** (1.46)	1.193 (0.90)
관측치	238.000	119.000	119.000
R2	0.036	0.059	0.042

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

〈표 4-22〉 저임금 그룹 내 만족도 변화(1~2단계)

	전체	남성	여성
여성	-8.260*** (3.81)		
동료: 경쟁자	1.673 (4.05)	4.324 (5.49)	0.274 (6.04)
위협선호도	1.305 (1.13)	2.517** (1.46)	0.225 (1.78)
경쟁선호도	1.175 (1.22)	0.291 (1.59)	1.789 (1.87)
독재자게임: 무작위	0.900 (0.85)	0.820 (1.17)	0.869 (1.25)
상수항	-28.836*** (6.85)	-30.360*** (8.02)	-34.588*** (10.02)
관측치	238.000	119.000	119.000
R2	0.053	0.059	0.017

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

다음은 임금차별을 시정하였을 경우의 효과를 봄에 있어(2~3단계 변화) 사회적 선호가 어떤 역할을 하는지에 대해 분석하였다. 이 정책으로 효용이 감소하는 집단은 상대적으로 고임금을 받고 있던 집단이다. 이 집단만을 대상으로 2~3단계 생산성과 만족도의 변화를 보았을 때 사회적 선호가 그 효용을 줄이는 효과가 있는 것으로 나타난다. <표 4-23>은 고임금 그룹 내 2~3단계 생산성 변화를 분석한 결과이다. 동료를 경쟁자로 생각할수록 생산성이 더욱 심하게 감소하는 것을 볼 수 있고, 사회적 선호(독재자게임)가 클수록 생산성이 상대적으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 이는 동료를 경쟁자가 아닌 친구로 생각할 경우 생산성이 상대적으로 덜 감소할 수 있음을 제시하며, 이는 정책의 비수혜자 집단에서도 사회적 선호 혹은 타인에 대한 이타심이 존재한다면 이 정책으로부터의 부정적인 효과가 줄 수 있고, 따라서 정책을 어느 정도 수용할 수 있는 가능성을 보여준다고 할 수 있다. 만족도의 경우 역시 비슷한 결과를

나타낸다. 동료를 경쟁자로 인식할 경우 다른 근로자의 임금이 자신과 같이 높아졌을 때 만족도가 더 크게 떨어지며, 사회적 선호가 강할수록 만족도는 상대적으로 증가한다.

이 절에서 우리가 생각해볼 수 있는 것은 정책시행에 있어서의 사회적 선호의 역할이다. 정책은 보통 정책의 수혜자와 비수혜자가 생기게 마련이기에 비수혜자의 경우에는 반발이 적을수록 정책의 순효과가 커질 수 있을 것이다. 사회적 선호를 발전시키는 방향으로, 혹은 노동시장의 경쟁적인 분위기를 상쇄하여 서로 동료의식을 고취시킴으로서 정책 실행의 반발을 어느 정도 완화시킬 수 있음을 제시할 것이다.

〈표 4-23〉 고임금 그룹 내 생산성 변화(2~3단계)

	전체	남성	여성
여성	-0.122 (0.34)		
동료: 경쟁자	-0.635** (0.35)	-1.374*** (0.54)	0.100 (0.45)
위험선호도	-0.168** (0.10)	-0.168 (0.14)	-0.151 (0.14)
경쟁선호도	0.155* (0.10)	0.000 (0.16)	0.286*** (0.13)
독재자게임: 무작위	0.060 (0.08)	0.095 (0.12)	0.056 (0.10)
상수항	0.966* (0.65)	2.129*** (0.97)	-0.199 (0.71)
관측치	238.000	119.000	119.000
R2	0.029	0.074	0.043

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음.
자료: 저자 작성.

〈표 4-24〉 고임금 그룹 내 만족도 변화(2~3단계)

	전체	남성	여성
여성	-0.977 (2.16)		
동료: 경쟁자	-1.890 (2.23)	-1.493 (2.84)	-2.705 (3.56)
위험선호도	-0.782 (0.63)	-0.251 (0.74)	-1.594* (1.09)
경쟁선호도	1.440*** (0.65)	1.078 (0.83)	1.971** (1.04)
독재자게임: 무작위	0.968** (0.50)	0.966* (0.66)	0.885 (0.78)
상수항	-7.735** (4.09)	-8.550** (5.10)	-7.357 (5.55)
관측치	238.000	119.000	119.000
R2	0.036	0.030	0.045

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀유무, 그리고 지역변수가 통제되었음. 자료: 저자 작성.

4. 추가 설문 조사: 가상 시나리오 분석

본 절에서는 실험 말미에 추가적으로 진행한 가상 시나리오에 대한 답변을 분석하고자 한다.

〈표 4-25〉는 현재 직장 현황 관련 질문에 대한 답변이다. 우선 본인의 회사의 성별 초임 임금 격차가 존재하는지에 대한 답변으로 ‘존재한다’고 답변한 남성은 전체의 33%였고, 여성의 경우 48%에 달했다. 이 질문에 추가적으로 실제 초임임금이 얼마인지를 물어서 실제 격차에 대한 정보를 수집하였다. 이 질문에 대한 답변은 남성의 경우 476명 중 50명(11%), 여성의 경우 476명 중 68명(14%)만이 대답하였고, 이는 전체적으로 적은 수치이다. 이는 실제 답변자들의 85~90% 정도는 다른 근로자의 임금에 대한 정보를 확실하게 알지 못하는 것으로 해석할 수 있고, 우리나라의 기업의 경우 임금공개가 아직까지는 근로자들에게 잘 이루어지지 않고

〈표 4-25〉 현재 직장 현황에 대한 답변

	남성	여성	p-value
성별 초임 임금 격차 존재 한다	0.33 (0.02)	0.48 (0.02)	<0.0001
N	476	476	
성별 초임 임금 격차	254.32 (159.96)	273.37 (169.54)	0.538
N	50	68	
적당한 성별 초임 임금 격차	462.1 (42.04)	283.89 (35.58)	0.001
N	476	476	

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
자료: 저자 작성.

있음을 시사한다. 답변자들의 응답에 의하면 성별 초임 임금격차는 254~273만 원 정도로 남성과 여성 응답자들 간의 차이는 없다. 그렇다면 응답자가 생각하기에 적당한 성별 초임 임금 격차가 얼마냐고 물었을 때에, 남성과 여성 응답자들 사이의 답변은 매우 흥미롭게도 다른 양상을 띤다. 여성 응답자들은 현재 답변과 차이가 없는 283만 원 정도라고 답한 반면, 남성 응답자들은 적절한 임금격차는 462만 원이라도 대답하였다. 이는 성별 임금 격차를 바라봄에 있어 남성과 여성의 시각이 매우 다를음을 보인다.

다음은 가상 시나리오에 대한 분석결과이다. 첫 번째 가상 시나리오는 다음과 같다.

[가상 시나리오 1]

귀하가 현재 근무하고 있는 직장에 동일한 직무를 수행하고 동일한 생산성(예-평가 등급이나 평판)을 가진 이성(여성/남성) 동기가 있다고 가정합시다. 입사 당시 이성 동기와 (군 경력 인정 등의 이유로) 임금격차가 일정 금액 나는 것을 알고 있긴 했지만 입사 3년 후 갑자기 회사에서 전 직원의 임금을 공개하였는데, 임금격차가 입사 당시와 같이 유지되고 있음을 알게 되었습니다.

〈표 4-26〉 가상 시나리오(S1) : 3년 후 임금격차 동일

3년 후 임금격차 동일 (S1)	남성	여성	p-value
만족도	2.99 0.86	2.38 0.96	<0.0001
이직의향	3.16 0.88	3.67 0.91	<0.0001
노력과 업무집중도	3.30 0.75	3.09 0.97	<0.0001
정당한가	2.62 0.71	2 0.69	<0.0001

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
자료: 저자 작성.

이 경우를 가정하고, 업무 만족도, 이직의향, 노력과 업무집중도, 그리고 임금격차의 정당성에 대한 답(이 경우 1점 정당하다~5점 불공평하다로 측정되었으나, 해석의 편의를 위해 역순의 값으로 변환하였다: 1점 불공평하다~5점 정당하다)을 5점 척도로 측정하였다. <표 4-26>에 따르면 초임 임금격차대로 3년 후에도 유지된 상황하에서 남성과 여성의 답변은 통계적으로 유의하게 다르다. 남성의 경우 여성보다 만족도가 높고, 이직의향이 낮으며, 노력과 업무집중도가 높고, 임금격차에 대해 정당하다고 생각하는 경향이 여성의 경우에 비해 상대적으로 크다.

다음은 두 번째 가상 시나리오로, 초임 임금격차보다 3년 후의 임금격차가 더 벌어진 경우이다.

[가상 시나리오 2]

귀하가 현재 근무하고 있는 직장에 동일한 직무를 수행하고 동일한 생산성(예-평가 등급이나 평판)을 가진 이성(여성/남성) 동기가 있다고 가정합니다.

입사 당시 이성 동기와 (군 경력 인정 등의 이유로) 임금격차가 일정 금액 나는 것을 알고 있긴 했지만 입사 3년 후 갑자기 회사에서 전 직원의 임금을 공개하였는데, 임금격차가 입사 당시에 비해 증가되고 있음을 알게 되었습니다.

이 경우, 남성과 여성의 차이는 더욱 극명하게 나타난다(표 4-27 참조). 가상 시나리오 S1처럼 남성의 경우 만족도가 높고, 이직의향이 낮으며, 노력 및 업무집중도가 높고, 이 상황에 대해 여성보다 적당하다고 느낀다. 그러나 흥미로운 점은, 가상 시나리오 1과 비교해 보았을 경우에 남성의 경우 역시 이 상황이 좋은 상황이라고 인지하고 있지 않다는 점이다. 만족도는 감소하였고(2.99→2.78), 이직 의향은 증가하였다(3.16→3.32). 물론 여성의 경우 그 변화가 훨씬 크다. 만족도는 2.38에서 1.74로 매우 큰 폭으로 줄어든 것을 볼 수 있다.

다음은 성별 임금격차를 완전히 없애는 방향의 정책이 시행되는 가상의 시나리오이다.

[가상 시나리오 3]

성별 임금격차를 완전히 없애고(임금이 낮았던 성의 임금을 높여 줌) 철저히 직무와 성과에 따른 보상을 합니다.

<표 4-28>은 가상시나리오 3에 대한 결과를 나타낸다. 성별 임금격차를 완전히 없애는 경우 남성과 여성의 만족도는 모두 증가하는 것을 볼 수 있다. 그러나 그 증가의 폭은 여성의 경우 훨씬 크다(3.22 vs. 4.04).

<표 4-27> 가상 시나리오(S2) : 3년 후 임금격차 커지고 있음

3년후 임금격차 커짐 (S2)	남성	여성	p-value
만족도	2.78 1.01	1.74 0.93	<0.0001
이직의향	3.32 0.99	4.26 0.86	<0.0001
노력과 업무집중도	3.05 0.90	2.34 1.08	<0.0001
정당 한가	2.27 0.77	1.47 0.63	<0.0001

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
자료: 저자 작성.

이직 의향 역시 남성 여성 모두가 감소하지만, 여성의 경우 감소폭이 훨씬 크고, 노력과 업무집중도 역시 여성의 경우 더 크게 반응한다는 것을 알 수 있다.

가상 시나리오 4는 성별 임금격차를 남겨두되 초임수준의 격차로 축소하는 경우이다.

[가상 시나리오 4]

입사 당시의 임금격차 수준(군 경력 인정 등)의 전체 혹은 일부분을 유지하는 수준까지 성별 임금격차를 축소합니다.

<표 4-29>는 임금격차를 축소하는 경우의 남성과 여성의 만족도 및 여러 효용을 측정한다. 이는 가상 시나리오 3과 비슷한 결과를 나타내지만 그 효과가 상대적으로 조금 약한 것으로 나타난다.

<표 4-28> 가상 시나리오(S3) : 임금격차를 완전히 없앴

임금격차 없앴 (S3)	남성	여성	p-value
만족도	3.22 0.99	4.04 0.70	<0.0001
이직의향	2.99 0.94	2.40 0.81	<0.0001
노력과 업무집중도	3.38 0.93	3.99 0.73	<0.0001

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
자료: 저자 작성.

<표 4-29> 가상 시나리오(S4) : 임금격차를 초임임금 수준으로 축소

임금격차 축소 (S4)	남성	여성	p-value
만족도	3.10 0.90	3.31 0.80	<0.0001
이직의향	3.07 0.85	2.95 0.81	0.0283
노력과 업무집중도	3.15 0.79	3.31 0.77	0.0016

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
자료: 저자 작성.

다음의 가상 시나리오는 현재의 직장상황을 고려하여 임금격차를 줄였을 경우를 가정한다.

[가상 시나리오 5]

귀하의 직장에서 성별 임금격차 완화를 위하여 임금체계를 변경하려고 합니다. 사측에서 성별 임금격차를 조사하는 과정에서 직무가치평가를 하여 직무 간 임금격차 중 부조리한 부분이 있는지 점검하려고 하고 임금격차를 정당한 수준으로 조절하려고 합니다. 즉, 직무평가 후 동일한 책임수준(결정권), 업무강도, 요구학력의 사내 직무 간에는 성별을 떠나서 임금격차가 없도록 조절하려고 합니다.

이 경우 역시 (표 4-30 참조) 남성에 비해 여성의 경우 효용이 증가하는 것을 볼 수 있다.

단계별 효용변화를 조금 더 알아보기 위하여 시나리오 간 효용변화가 남녀별로 어떻게 차이가 나는지에 대한 결과는 <표 4-31>에 제시되어 있다. 우선 첫 번째 열의 경우는 시나리오 1에서 시나리오 2로 바뀌게 되는 경우를 나타낸다. 즉, 임금격차가 유지되다가 더욱 커지게 되는 경우의 효용을 보면, 전체적으로 만족도는 감소하고, 이직의향은 증가하며, 노력과 업무집중도는 감소한다. 남성과 여성의 경우를 나누어 살펴보면, 이 변화의 크기는 여성의 경우 훨씬 큰 것을 알 수 있다. 이는 여성이 남

<표 4-30> 가상시나리오(S5) : 현재 직장을 기준으로(임금격차 축소)

임금격차 축소 (S5)	남성	여성	p-value
만족도	3.24	3.87	<0.0001
	0.92	0.77	
이직의향	2.95	2.44	<0.0001
	0.9	0.85	
노력과 업무집중도	3.25	3.78	<0.0001
	0.88	0.8	

주: -value : 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test
자료: 저자 작성.

녀임금격차로 인한 상대적 저임금을 받고 있는 집단에 속하므로 임금의 격차가 커지는 것에 대한 상실감이 더 큰 것을 알 수 있다. 흥미로운 점은 남성의 경우 상대적으로 고임금을 받고 있는 집단에 속해있음에도 불구하고, 임금격차가 커짐에 있어 만족도가 함께 떨어지는 것이다. 이는 이론적으로 그리고 실험적으로 제시했던 상대적 우월적 위치로부터 가지는 효용의 증가가 그렇게 크지 않고, 임금격차의 부정적인 상황에 대해 공감을 하고 있다는 해석이 가능할 것이다. 이는 위에서 논의한 사회적 선호 혹은 타인에 대한 이타심이 작용하는 상황으로도 설명이 가능할 것이다.

두 번째 열은 임금 격차가 없어지게 되는 시나리오 1에서 시나리오 3으로의 변화에 따른 효용 변화이다. 이 경우, 전체적으로 만족도는 증가하고, 이직의향은 감소하며, 노력과 업무집중도는 증가한다. 이는 여성의 경우 더욱 강하게 나타난다. 1열의 해석과 마찬가지로 여성의 경우 상대적 저임금 집단에 속하는데 격차가 작아지는 경우 증가하게 되는 효용이 고임금 집단에 속하는 남성에 비해서 크다. 그리고 흥미로운 점은 격차가 커짐으로써 감소하는 효용보다 격차가 작아짐으로써 증가하는 효용의 양이 더 크다는 점이다 (0.64 vs. 1.66). 이는 현재 존재하고 있는 격차가 없어질 경우 임금 증가에 대한 상호 호혜적 반응이 큰 것으로, 이 효용의 증가 (만족도 증가, 이직의향 감소, 노력과 업무집중도의 증가)가 생산성의 증가로 이어질 수 있음을 시사한다.

〈표 4-31〉 시나리오 단계별 효용변화

	S1-S2: 임금 격차 커짐			S1-S3: 임금 격차 없어짐		
	남성	여성	p-value	남성	여성	p-value
만족도	-0.21	-0.64	<0.0001	0.23	1.66	<0.0001
	1.03	0.97		1.34	1.24	
이직의향	0.16	0.6	<0.0001	-0.17	-1.26	<0.0001
	0.99	0.89		1.17	1.12	
노력과 업무집중도	-0.25	-0.74	<0.0001	0.08	0.9	<0.0001
	0.85	0.93		1.11	1.09	

주: p-value: 남성과 여성의 평균값이 같은지에 대한 two-tailed t test.
 자료: 저자 작성.

제5절 소 결

앞 절에서 직종 간 임금격차와 직종 내 임금격차를 분석한 결과, 여전히 직종 내의 임금격차가 임금격차에 있어서 큰 부분을 차지하는 것을 알 수 있었다. 본 절에서는 직종 내 임금격차에 초점을 맞추어 동일노동을 하는 경우 임금이 차이가 날 때 이 상황이 개인 노동자에게 어떤 영향을 미치는지, 그리고 이 임금이 동일해졌을 때 어떠한 영향이 있는지에 대해 실험을 구성하여 실증분석을 하였다.

시장이 임금을 차별한다면, 동일한 직무를 수행할 때에 불공정한 임금을 지급하는 경우가 존재하며, 이는 노동자들의 생산성에 영향을 끼칠 수 있다. 예를 들어, 공정임금-노력 가설(fair wage-effort hypothesis, Akerlof and Yellen, 1986)에 따르면 개인은 각각이 생각하는 공정임금이 존재하며, 본인의 임금이 공정임금보다 낮다면 최적의 노력보다 낮은 수준의 노력을 투입한다. 그러므로 동일한 직무의 경우에 임금의 차별이 존재한다면, 직무의 성과가 임금에 따라 이질적으로 나타날 가능성이 존재한다. 이는 불공정한 임금이 노동자들의 사기저하에 영향을 끼칠 가능성을 시사하며, 전체적으로 생산성이 최적점보다 낮아질 가능성 역시 고려해 볼 만하다.

본 연구는 한국의 50인 이상 사업장에서 정규직으로 근로하는 28~36세의 임금근로자를 대상으로 보상유인을 지급하는 온라인 실험조사를 수행한 결과를 기술하였다.

본 실험에서 보고자 하는 정책은 두 가지이다. 첫 번째는 임금에 대한 정보가 공개되었을 경우의 고임금 근로자와 저임금 근로자의 행동변화이고, 두 번째는 차별임금이 시정되었을 경우의 행동변화이다. 우선 저임금 참여자의 경우 본인의 임금이 다른 참여자의 임금에 비해 낮다는 것을 아는 경우 고임금 근로자에 비해 생산성의 증가가 현저히 낮았다. 이는 임금 비교로 인한 동기저하에 의한 영향으로 볼 수 있을 것이다. 만족도를 보면, 저임금 참여자들이 본인 임금에 대한 상대적 임금 정보를 인지

하게 되었을 경우 현저하게 감소하게 된다. 고임금 참여자는 본인의 임금이 다른 참여자의 임금보다 높음을 인지하였을 경우 만족도가 증가하지만, 그 증가 폭은 저임금 근로자의 만족도 감소 폭에 비하면 매우 작다.

차별임금을 시정하였을 경우에 저임금 참여자의 생산성은 고임금 참여자에 비해 큰 폭으로 증가하게 된다. 이는 공정 임금 노력 가설에 부합하는 결과라고 생각할 수 있다. 만족도 역시 고임금 근로자의 만족도보다 높은 수준으로 회복한다. 반면, 고임금 참여자의 경우 차별임금이 시정되었을 경우, 다시 말해 본인의 임금 우위가 없어졌을 경우 만족도가 소폭 감소하나, 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 차별 임금을 시정할 경우 저임금 근로자의 효용 증대가 고임금 근로자의 효용 감소보다 훨씬 크므로 전체적으로는 전체 근로자의 효용이 증대될 수 있음을 시사한다.

또 하나의 흥미로운 점은, 여성에 비해 남성의 경우 정책변화에 매우 민감하다는 점이다. 즉, 상대적 임금의 경우 생산성에 미치는 영향이 남성에서 훨씬 크다. 이는 남성이 보통 보상유인에 더 민감하고, 여성은 정책변화에 상관없이 본인의 절대적인 임금 최대화를 하기 위해 최선을 다했을 가능성이 있다. 혹은 노동시장에서 여성이 직업을 선택함에 있어서 연봉보다는 안정성 혹은 여러 복지형태를 더 고려하는 것처럼, 여성에게는 돈 외의 다른 보상유인이 더 큰 효과를 가지는 경우가 많은 것으로도 해석이 가능할 것이다.

임금에 대한 정보만 공개되고 차별임금이 시정되지 않았을 경우에는 전체적인 만족도가 낮았다. 임금에 대한 정보가 공개되면 장기적으로 차별임금에 대한 시정이 필수적이라는 것을 시사한다. 그러나 본 실험의 결과를 해석함에 있어 본 실험이 가지는 한계점을 명확하게 인지할 필요가 있다. 기본적으로 본 실험은 동일노동을 가정하고 있으므로 실제 노동시장과는 어느 정도의 괴리가 존재한다. 그러므로 본 실험에서 도출된 결과가 실제 효과와는 다를 수 있다는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

제 5 장

결론 및 정책 함의

제1절 연구결과 요약

본 보고서에서는 최근에도 좁혀지지 않고 있는 우리나라의 성별 임금 격차가 성별 직종분리와 어떤 관계가 있는지, 성별 직종분리의 최근 현황은 어떠한지에 대하여 알아보고자 했다. 또한, 직종 내 임금격차와 관해서는 최근 유럽국가, 영미권을 중심으로 확대되고 있는 성별 동일가치노동 동일임금과 관련된 정보 공개법들이 우리나라에서 만약 도입된다면 어떤 효과가 나타날 수 있는지를 미시적으로 엄밀하게 분석하고자 하였다.

구체적으로 본 보고서의 2장은 2009~2017년 기간 동안 성별 직종분리의 현황과 추이에 관하여 살펴보았다. 그 결과 노동시장에서 전체적 성별 직종분리의 정도는 2009년 이후 감소추세에 있음을 확인하였다. 하지만 연령대와 교육수준별로 직종분리의 정도와 변화 추이는 다양하게 나타났는데, 교육 수준이 낮을수록 직종분리가 높고 교육 수준이 높을수록 직종분리 정도가 낮았으며 완화되는 경향이 나타났다. 연령대별로는 20~30대의 성별 직종분리가 가장 낮고 뚜렷한 감소추세에 있었지만 40대와 50대는 직종분리가 뚜렷하게 감소하는 추이가 나타나지 않았다.

연령대별, 성별로 직종 대분류별 근로자 수를 보았을 때도 관련된 패턴이 나타났는데 남성은 큰 변화가 없지만, 최근의 20대와 30대 여성들은 사무직과 전문직에 종사하는 비율이 가장 높았다. 하지만 40대, 50대

에서는 이러한 패턴이 이어지지 않고 있었다. 이 두 결과를 종합해 보면, 최근까지도 출산과 육아로 인한 커리어 단절이 30대에 빈번히 일어나고 있을 가능성을 시사한다. 또한 노동시장에 활발히 재진입하여 취업과 취업자 수가 증가하고 있는 40대와 50대 여성들이 주로 여성포화직종을 중심으로 재진입하여 40, 50대 성별 직종분리는 20~30대의 패턴과 매우 다르게 나타나고 있을 가능성을 보여준다.

남성직종과 여성직종의 특성을 살펴보았을 때, 양극단의 직업들(여성 비율이 가장 높은 직업들과 남성비율이 가장 높은 직업들)은 대체로 능수준과 교육수준이 낮은 직업들로 구성되어 있었다. 한편, 여성 비율을 기준으로 직종을 구분하여(여성포화직종, 여성다수직종, 양성혼합직종, 남성다수직종, 남성포화직종) 여성비율구간 직종별 평균 특성을 살펴본 결과 여성 비율이 높은 직종일수록 임금과 근로시간, 근로시간강도가 낮았지만, 이들 직종은 상대적으로 자격 요건(요구 학력과 훈련)과 타인에 대한 책임(하급자나 생명과 안전)수준이 높은 편이었으며 건강위험에 대한 노출 정도도 높은 편이었다. 남성 직종의 경우 사고위험에 노출되는 빈도, 신체 불편에 노출되는 빈도가 높게 나타났다. 따라서 2장의 분석 결과 남성 직종과 여성 직종에 평균적으로 특성의 차이가 존재하지만 여성 직종의 직무 가치가 남성 직종의 직무 가치에 비해 높거나 낮다고 단정적으로 판단할 수는 없었다.

3장에서는 2장에서 확인한 여러 가지 패턴 -성별 직종 분리, 직종의 특성 차이 등- 을 고려하여 여러 통제변수를 통제하는 분석 방법으로 성별 직종분리와 성별 임금격차의 관계에 대하여 알아보았다. 구체적으로는 우리나라 성별 임금격차에서 직종 분리로 인한 성별 임금격차(직종간)와 직종 내 성별 임금격차의 기여가 각각 어느 정도인지를 알아보고자 했고, 이에 더해 과연 여성 직종에 대한 임금 페널티가 존재하는지에 대하여 실증분석을 수행하였다. 분석을 위하여 개인의 인적자본 특성에 대한 정보가 있는 「한국노동패널조사」 데이터에 우리나라 전체 근로자에 대해 대표성있는 자료인 「임금구조 기본통계조사」에서 추출한 직종 내 여성비율 정보를 결합하고 직업들의 구체적인 특성을 조사한 「한국직업정보(KNOW) 재직자조사」를 연결하였다.

분석 결과 최근 우리나라 평균 성별 임금격차의 수준은 45%인데 이 중 관측가능한 특성으로 설명되지 않는 격차는 36%p다. 이 중 약 33%p가 직종 내, 약 3%p가 직종 간 성별 임금격차(직종특성은 동일한데 여성 직종과 남성 직종으로 분리됨에 따라 일어나는 임금격차)인 것으로 나타나, 여전히 우리나라의 성별 임금격차에서 직종 내 성별 임금격차가 중요함을 확인하였다. 다음으로 여성직종의 저평가 가능성에 대하여 직접적으로 분석해 본 결과 우리나라 노동시장에서 여성 직종에 대한 저평가가 존재하는 것을 확인하였다. 다른 조건이 동일할 때 직종 내 여성 비율이 10%p 높으면 평균 임금이 1.4% 하락하는 것으로 나타났다. 그러나 여성직종에 대한 저평가가 보다 직무와 개인특성에 관한 다양한 통제변수를 포함하여도 '여성' 자체에 대한 페널티가 훨씬 큰 것으로 확인되었다. 따라서 우리나라에서는 여성 직종에 대한 저평가가 존재하지만 직무 내 성별 임금격차가 여전히 매우 중요한 성별 임금격차의 요소인 것을 알 수 있었다.

마지막으로 4장에서는 직종 내 성별 임금격차가 개인에게 미치는 영향에 대하여 가상의 정책상황을 적용하여 분석하였다. 구체적으로 동일노동에 대하여 임금 차별이 있을 때 이것의 공개와 임금차별 시정(정책 등에 의해)이 개인에게 미치는 영향에 대해 실험을 구성하여 실증 분석하였다.

실험은 우리나라의 50인 이상 사업장에서 근무하는 28~36세 정규직 근로자를 대상으로 보상유인을 지급하는 방식의 온라인 실험으로 진행되었다. 그 결과 1) 저임금 참여자가 본인의 임금이 다른 참여자의 임금에 비해 낮다는 것을 아는 경우 고임금 근로자에 비해 생산성의 증가가 현저히 낮아졌고 업무에 대한 만족도도 현저하게 감소하였다. 반면 고임금 참여자는 본인의 임금이 다른 참여자의 임금보다 높음을 인지하였을 경우 만족도가 증가하지만, 증가폭이 크지 않았다.

차별임금을 시정하게 되면 저임금 참여자의 생산성은 고임금 참여자에 비해 큰 폭으로 증가하며 만족도 또한 고임금 근로자보다 높은 수준으로 회복되었다. 고임금 참여자의 경우 차별임금이 시정되어 본인의 임금 우위가 사라지면 생산성과 만족도에 유의미한 변화가 없었다. 따라서 실험결과 임금격차의 공개는 임금차별 피해자의 생산성과 일자리 만족도

를 떨어뜨리지만 차별시정이 함께 이루어진다면 전체적으로는 근로자의 효율과 생산성을 증대시킬 수 있음을 확인할 수 있었다.

제2절 정책 시사점

우리나라 노동시장의 현실에서 여성들은 정확하지는 않아도 성별 임금격차가 직종 내, 같은 회사 동료 간에도 존재하고 있음을 인지하고 있다. 특히 자녀출산과 육아기를 전후로 직종 내 임금격차가 심화될 수 있는 임금체계를 대부분의 민간 기업들이 가지고 있다.

성별 임금격차 해소를 위한 노력을 하지 않는 것은 ‘노동’과 노동시장 내의 성취가 결혼과 자녀출산보다 우선인 최근 여성들의 출산 동기 하락은 물론 젠더갈등도 더욱 심화시킬 수 있기도 하다. 또한 인적자본투자의향을 저하시키고 노동참여 의향을 저하시킬 수 있는 사회적 문제도 있다. 무엇보다도 실제로 동일가치노동에 대하여 차별적 임금이 지급되는 임금체계를 용인하는 것은 공정하다고 볼 수 없는 것이다.

본 연구의 결과는 크게 두 가지 정책과 관련된 시사점을 도출하였다. 첫째는 연령대별, 세대별로 성별 임금격차와 성별 직종분리의 성격이 다르다는 점, 두 번째는 ‘동일가치’의 여성 직종과 남성 직종이 동일가치로 보상받지 못하고 있으며 직종 내 성별 임금격차가 여전히 심각하다는 점이다.

따라서 첫 번째 시사점과 관련하여서는 코호트별, 학력수준별 성별 직종분리와 성별 임금격차에 대한 정책 초점이 달라져야 함을 알 수 있었다. 20~30대 청년층은 출산과 육아로 인한 커리어 단절을 방지하기 위한 정책과 동일 직종 내 성별 임금격차의 요인(임금 테이블상 임금차별, 승진 제약, 고용형태와 기업규모별 채용 성차별 등)을 계속하여 발굴하고 시정하기 위한 조치가 필요하며, 40~50대의 경우 노동시장 재진입자에 대한 성별 직종분리를 완화하기 위한 정책(예를 들어 진로지도와 직업훈련 등)과 여성포화직종에 대한 임금 페널티 시정을 위한 정책이 필요할 것이다.

두 번째 시사점과 관련하여서, 동일가치 직무 간, 그리고 동일 직무 내에서 성별 임금격차를 해결하기 위한 대응이 필요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 앞으로 동일 직무를 수행하는 남녀가 왜 차등한 임금을 받고 있는지에 대한 연구, 직종 내 그리고 사업체 내의 다양한 직군 간 임금 투명성을 강화하는 정책이 필요함을 보여준다.

임금 투명성을 높이는 정책은 직장 내, 직종 내에서 젠더갈등을 완화시키는 역할을 하면서 사회적으로는 성별 임금격차 중 차별적 요소에 대한 감시와 인식을 강화시켜 기업들이 임금체계를 디자인하거나 변경할 때, 신규채용자의 임금을 정할 때, 단체교섭을 할 때 이를 심각하게 고려하도록 하는 기능을 할 수 있다.

본문에서 꾸준히 언급되었지만, (성별)임금투명성을 강화하는 대표적인 해외의 정책은 「공정임금법」(이하, 공정임금법)이라고 통칭할 수 있는 ‘동일가치노동 동일임금’이 정착될 수 있도록 기업들의 구체적인 의무를 담은 법들이다(표 5-1의 일부 해외 사례 참조). 이 법들의 공통적인 요소는 1) 특정 규모 이상의 기업들은 기업 내부의 성별 임금격차를 세세하게 조사하도록 하는 것 2) ‘동일가치노동’ 판별의 기준을 정부에서 수립하되 ‘성 중립적’으로 수립하며 이를 활용한 임금격차 조사를 하도록 하는 것 3) 조사 결과를 기업규모에 따라 대중에 ‘공시’하거나 감독기관에 제출하도록 하는 것, 4) 조사 결과가 기업내부에 (국가에 따라 다양한 방식으로) 공개되도록 하는 것을 포함하며, 마지막으로 5) 기준에 따라 성 차별적 임금격차로 볼 수 있는 격차에 관해서는 시정노력을 법으로 강제하고 있다.

우리나라에서는 서울시의 공공기관에 대하여 성별 임금격차에 대한 조사와 그 결과의 공시가 이루어진 적이 있지만, 민간부문으로 확대를 하기에는 적합한 디자인의 정책은 아니었다(신하영, 2019). 공정임금법을 도입한 나라들은 모두 기업의 임금정보를 기업의 경영비로 인정하고 있어 즉각 자신의 임금의 상대적 위치와 차별여부를 판단할 수 있을 만큼 감독기관이나 기업내부에서 공유되는 조사결과가 매우 세부적이지만 대중에 공개되는 리포트는 성별 평균 비교 정도로 단순화된 내용이었다. 따라서 만약 공정임금법을 민간에 도입하고자 한다면 이러한 측면을 고

려하여 정책을 설계하여야 정책의 실효성이 높아질 것이다.

또한 4장의 분석결과와 선행연구들은 임금에 대한 정보공개만 이루어지고 차별임금이 시정되지 않게 되면 사회 전체적인 생산성과 효율 손실이 나타남을 보여주었고 차별임금에 대한 시정이 장기적으로는 생산성과 효율을 사회전체적으로 높임을 보여주었다. 따라서 임금공개만을 강조하는 공정임금법은 오히려 사회적 손실을 야기시키므로 이러한 법을 제정하게 된다면 시정 메커니즘을 세밀하게 디자인하여야 할 것이다.

특히 4장에서 ‘사회적 선호’가 높을수록(동료를 경쟁자가 아닌 친구로 생각할수록) 임금공개 부정적 효과나 임금차별시정의 부정적 효과(상대적으로 고임금을 누리던 사람의 임금우위 감소로 인한 효율과 생산성 감소)가 낮아지는 것을 확인하였으므로 이를 고려한 정책 디자인이 필요하다. 이 점은 대부분의 (통칭하여) 공정임금법을 도입한 국가들이 차별적 임금격차를 조사하고 시정하는 주체를 노사협의체나 노동조합으로 설정하여 기업 내부의 구성원들 간 상호 이해를 높인 상황에서 차별시정을 실행하도록 하는 것을 참고할 수 있다.

한편, 정부에서 직접 나서서 할 수 있는 것은 해외 사례처럼 ‘성 중립적 직무가치 평가’의 수립이다. 그리고 이를 바탕으로 공공기관부터 여성 직종에 대한 평가절하 가능성에 대하여 점검해 볼 수 있으며, 이를 기준으로 사업체 내의 성별 임금격차 분석 가이드라인을 제시할 수도 있을 것이다.

〈표 5-1〉 독일, 프랑스, 벨기에의 성별 임금격차 공개 및 시정과 관련된 최근 법령 요약

국가	법명	법제 요약	기대 효과
독일	공정임금법 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - 제정 목적: 성별로 동일 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 원칙(‘공정 임금’)을 실현 - 200인 이상 사업장의 경우 근로자는 임금정보에 대하여 사업주에게 청구할 수 있음. 사업주는 동일(혹은 동일가치) 직무를 수행하는 타 성별의 평균 임금과 임금체계에 대하여 서면으로 설명하여야 함(동일가치 직무의 타 성별 최소 6명의 세전 임금에 대한 월평균값). 	<ul style="list-style-type: none"> - 권리구제 청구 활발 - 임금차별을 사업주가 자생적으로 개선하도록 하는 압력으로 역할

〈표 5-1〉의 계속

국가	법명	법제 요약	기대 효과
		<ul style="list-style-type: none"> - 500인 이상 기업은 정기적인 경영공시 시 성별 임금격차와 성별 임금격차 해소를 위한 노력에 대하여 공개할 의무가 부여되며 이에 더해 주기적으로 동일가치노동 동일임금 원칙 이행 현황에 대한 자세한 보고서를 발행하고 기업 내부에서 공개되어야 하며 차별이 발견될 경우 철폐를 위한 조치를 취해야 함. - 동일노동(동일직무)뿐만 아니라 ‘동일가치노동’을 평가하는 기준을 제시하고 있으며 이 기준은 업무 수행을 위해 요구되는 교육 및 훈련수준(직능수준), 신체 업무 강도와 요구 능력 수준, 책임(안전이나 하급자에 대한 인사책임), 노동환경(위험, 불편한 환경 등) 	
프랑스	미래직업법 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - 목적: 동일직무를 수행하며 자격요건이(경력) 동일한 근로자의 성별 임금 차별을 완전히 제거 - 50인 이상 사업장의 임금격차 현황 공시 의무, 250인 이상 기업은 기업 내 성별 임금격차 관련 현황을 지표화하여 기준미달 기업은 시정명령을 받게 되며, 시정과정은 노사위원회와 협의하고 이행. - 지표 계산에 모성페널티 해소와 관련된 구체적인 지수가 포함되어 있음. - 노동감독기구가 지표 계산 및 공시의무 감독을 맡고, 소규모 기업의 경우 지표계산을 위한 인력지원을 함. 지표가 기준미달인 기업이 3년 내 지표 기준 이상으로 높이지 못하면 벌금으로 최대 전년도 총 임금의 1%가 부가됨. - (벨기에에는 여성직무에 대한 차별가능성까지 판단하도록 하여 동일가치노동에 대한 동일임금을 실현하려는 것과 달리 프랑스는) 직접적으로 동일직무 내 성비 균형을 달성하도록 자체 평가 및 차별 시정 의무를 부여함. 	
벨기에	임금격차법 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - 목적: 여성직종에 대한 차별임금까지 철폐하고 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위한 - 국가에서 설계한 성중립적 직무평가 도구를 의무적으로 사기업도 반영하여 내부에서 직무가치평가를 수행하도록 함. - 상시근로자 50인 이상: 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금격차법 도입 이후 성별 임금격차가 8.3%p→6%p로 28% 감소 (이전에는 변화없었음)

〈표 5-1〉의 계속

국가	법명	법제 요약	기대 효과
		<ul style="list-style-type: none"> - (노사협의체) 기업내부에 의무적으로 '성중립적 임금 보상 정책 수립'을 목적으로 하는 노사협의체를 설치하도록 하고, 성차별적 임금에 대하여 사측과 조정을 하도록 조정인 1인을 반드시 지정하도록 의무 부여. - 2년마다 고용부가 지정하는 양식에 따라 임금구조 보고서를 작성하여야 하며 이 보고서의 내용은 노사협의체 구성원에게만 공개되며 비밀유지의 의무가 부여됨. - (사용자) 매년 사회대차대조표를 작성할 때 성별로 구분하여 작성하며 중앙은행에 제출하고 대중에 공개. 	

주: 1) 독일 공정임금법과 성별 임금공시와 관련된 제도 현황은 황수옥(2019) 자문 원고를 요약·재구성하였음.

2) 프랑스와 벨기에 사례는 김미림(2019a,b)의 자문원고를 요약·재구성하였음.
 자료: 저자 작성.

참고문헌

- 금재호(2004), 『노동시장 이중구조와 성차별 - 직종분리를 중심으로』, 『응용경제』, 6(3), pp.259-289.
- 김미림(2019a), 『프랑스의 성별 임금공시제-2018년 9월 5일 직업미래법』, 비공개 자문원고, 한국노동연구원.
- _____ (2019b), 『벨기에의 성별 임금공시제 - 2012년 4월 22일 임금격차법』, 비공개 자문원고, 한국노동연구원.
- 김종숙 외(2018), 『노동시장 성 격차 해소를 위한 전략개발(I): 채용을 중심으로』, 한국여성정책연구원.
- 박천수 · 한상근 · 이동임(2006), 『한국표준직업분류 개정 연구』, 한국직업능력개발원.
- 신하영(2019), 『국내 성별 임금공시제 논의 및 운영현황』, 비공개 자문원고, 한국노동연구원.
- 안주엽 외(2019), 『노동시장 이중구조와 청년일자리』, 한국노동연구원.
- 윤윤규 · 장인성 · 최세림 · 조성훈(2018), 『청년층 노동시장 이행 연구』, 한국노동연구원.
- 최세림 · 방형준(2018), 『생애주기에 따른 성별 임금격차: 결혼과 출산의 영향을 중심으로』, 한국노동연구원.
- 황수경(2003), 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원.
- 황수옥(2019), 『성별 임금격차와 임금공시제 도입을 위한 논의: 성별 직종분리와 공정임금 - 독일의 공정임금법과 성별 임금공시제』, 비공개 자문원고, 한국노동연구원.
- 고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』 2009~2017.
- _____, 『임금구조 기본통계조사』 2003~2017.
- 통계청, 『경제활동인구조사』 2000~2017.
- _____, 『제6차 한국표준직업분류』.

한국고용정보원, 「한국직업정보(KNOW) 재직자조사」.

한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

- Adams, J. Stacy(1963), "Toward an Understanding of Inequity," *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp.422-436.
- Akerlof, George A. and Janet L. Yellen(1986), "Introduction," in *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, edited by George A. Akerlof and Janet L. Yellen, Cambridge: Cambridge University Press.
- Akerlof, George A. and Janet L. Yellen(1988), "Fairness and Unemployment," *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 78, pp.44-49.
- Anker, R.(1997), "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview," *International Labour Review*, 136(3), pp.315-339.
- Bayard, K., J. Hellerstein, D. Neumark, and K. Troske(2003), "New Evidences on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from matched employee-employer data," *Journal of Labor Economics*, 21(4), pp.887-922.
- Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura, and D. Wolfenzon(2018), "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?," NBER working paper, 25435. National Bureau of Economic Research, Cambridge, USA.
- Ben-Porath, Y.(1967), "The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings," *Journal of Political Economy*, 75, pp.352-365.
- Blau, Peter M.(1955), *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*, Chicago: Chicago University Press.
- Blau, F., P. Simpson, and D. Anderson(2010) "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over

- the 1970s and 1980s,” *Feminist Economics*, 4(3). pp.27-71
- Blinder, A.(1973), “Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates,” *The Journal of Human Resources* 8(4), pp.436-455.
- Breza, Emily, Supreet Kaur, and Yogita Shamdasani(2018), “The Morale Effects of Pay Inequality,” *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 133, Issue 2, pp.611-663.
- Card, David, Alexandre Mas, Enrico Moretti, and Emmanuel Saez(2012), “Inequality at Work : The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction,” *American Economic Review*, 102(6), pp.2981-3003.
- Clark, A. E., D. Masclet, and M. C. Villeval(2010), “Effort and Comparison Income : Experimental and Survey Evidence,” *ILR Review*, 63(3), pp.407-426.
- Cohn, Alain, Ernst Fehr, and Lorenz Goette(2015), “Fair Wages and Effort Provision : Combining Evidence from a Choice Experiment and a Field Experiment,” *Management Science*, forthcoming.
- Cortes, P. and J. Pan(2016), “When Time Binds : Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled,” *Discussion Paper Series*, IZA. No.9846.
- Duncan, O. and B. Duncan(1955), “A Methodological Analysis of Segregation Indexes,” *American Sociological Review*, 20(2), pp.210-217.
- England, P., L. Reid, and B. Kilbourne(1996) “the effect of the sex composition of jobs on starting wages in an organization : findings from the NLSY,” *Demography*, 33(4), pp.511-521.
- England, P.(2005) “Gender Inequality in Labor Markets: the role of motherhood and segregation,” *Social Politics : International Studies in Gender, State & Society*, 12(2). pp.265-288.

- Fehr, E., and K. Schmidt(1999), A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), pp.817-868.
- Gachter, Simon and Christian Thoni(2010), "Social comparison and performance: Experimental evidence on the fair wage-effort hypothesis," *Journal of Economic Behavior & Organization, Elsevier*, vol. 76(3), pp.531-543.
- Heckman, J.(1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*. 47(1), pp.153-61.
- Hirsch, D. and D. Macpherson(1995), "Wages and Gender Composition: Why do women's jobs pay less?," *Journal of Labor Economics*, 13(3), pp.426-471.
- Homans, George C.(1961), *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Jung, S. and R. Vranceanu(2019) "Competitive Compensation and Subjective Well-being: The Effect of Culture and Gender," *Journal of Economic Psychology*, 70, pp.90-108.
- Lawler, Edward E. and Paul W. O'Gara(1967), "The Effects of Inequity Produced by Underpayment on Work Output, Work Quality and Attitudes Toward the Work," *Journal of Applied Psychology*, 51, pp.403-410.
- Le, A. T., Miller, P. W., Slutske, W. S., & N. G. Martin(2011), *Attitudes Towards Economic Risk and the Gender Pay Gap Labour economics* 18(4), pp.555-561.
- Lordan, G. and J. Pischke(2016) "Does Rosie like riveting? Male and Female occupational choices," NBER working paper, 22495, National Bureau of Economic Research, Cambridge, USA.
- Martin, Joanne(1981), "Relative Deprivation: A Theory of Distributive Injustice for an Eram of Shrinking Resources," In *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical*

- Essays and Critical Reviews*, vol. 3, edited by Larry L. Cummings and Barry M. Staw, Greenwich, CT : JAI.
- Mohnen, A., K. Pokorny, and D. Sliwka(2008), “Transparency, Inequity Aversion, and the Dynamics of Peer Pressure in Teams : Theory and Evidence,” *Journal of Labor Economics*, 26(4), pp.693-720.
- Neumark, D.(1988), “Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination,” *Journal of Human Resources*, 23, pp.279-295.
- Niederle, Muriel and Lise Vesterlund(2007), “Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?,” *The Quarterly Journal of Economics*, 122, issue 3, pp.1067-1101.
- Oaxaca, R.(1973). “Male-Female wage differentials in urban labor markets,” *International Economic Review*, 14(3), pp.693-709.
- Oaxaca, R. and M. Ransom(1994). “On discrimination and the decomposition of wage differentials,” *Journal of Econometrics*, 61(1), pp.5-21.
- Oswald, Andrew J., Eugenio Proto, and Daniel Sgroi(2015) “Happiness and Productivity,” *Journal of Labor Economics* 33, no. 4, pp.789-822.
- Perez-Truglia, Ricardo(2019), “The Effects of Income Transparency on Well-Being : Evidence from a Natural Experiment,” NBER Working Papers, 25622, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Pritchard, Robert D., Marvin D. Dunnette, and Dale O. Jorgenson(1972), “Effects of Perceptions of Equity and Inequity on Worker Performance and Satisfaction,” *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56 , pp.75-94.
- Reimers, C.(1983), “Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men,” *The Review of Economics and Statistics*,

65(4), pp.570-579.

Rosen, S.(1986), "The Theory of Equalizing Differences," in Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, editors, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Amsterdam, pp.651-692.

Schmitt, David R. and Gerald Marwell(1972), "Withdrawal and Reward Allocation as Responses to Inequity," *Journal of Experimental Social Psychology*, 8, pp.207-221.

Summers, Lawrence H.(1988), "Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment," *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 78, pp.383-388.

Valenzi, E. R., & I. R. Andrews(1971), "Effect of hourly overpay and underpay inequity when tested with a new induction procedure," *Journal of Applied Psychology* 55(1), pp.22-27.

◆ 執筆陣

- 최세림(한국노동연구원 부연구위원)
- 정세은(인하대학교 경제학과 교수)

성별 직종분리와 임금격차 : 현황 및 임금공개
의 기대효과

- 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄
2019년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 배 규 식
- 발 행 처 | **한국노동연구원**
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9
- 등록 일자 | 1988년 9월 13일
- 등록 번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2019 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0377-8