한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석
- 여성의 경력단절로 인한 차별을 중심으로

Analyzing the Trends and Cause of the Gender Wage Gap in Korea : Focusing on Women`s Career Discontinuity

저자 (Authors)

김민길, 조민효
Kim, Min-Gil, Cho, Min-Hyo

출처 (Source)

한국행정논집 29(4), 2017.12, 659-692 (35 pages)
Korean Public Administration Quarterly 29(4), 2017.12, 659-692 (35 pages)

발행처 (Publisher)

한국정부학회
Korean Association of Governmental Studies

URL

http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE07295630

APA Style

김민길, 조민효 (2017). 한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석. 한국행정논집, 29(4), 659-692.

이용정보 (Accessed)

성균관대학교
115.***.105.75
2018/05/30 16:36 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s)and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s)for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

일반논문 「한국행정논집」 제29권 제4호(2017 겨울) : 659~692
DOI: http://dx.doi.org/10.21888/KPAQ.2017.12.29.4.659

한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석: 여성의 경력단절로 인한 차별을 중심으로*

김 민 길**
조 민 효***

OECD 고용 데이터베이스에 따르면, 2014년 한국의 남녀 임금격차 비율은 36.7%로 OECD 평균 14.03%에 비해 약 22%p가량 높은 수치를 보이고 있다. 이는 조사된 OECD국가들 중 가장 높은 수치이다. 이러한 남녀임금격차 문제를 해결하기 위해 한국 정부는 '남녀고용평등법', '여성발전기본법' 등을 제정하였지만, 남녀임금격차는 여전히 한국사회의 심각한 문제로 남아있다. 특히, 남녀임금격차에 관한 선행연구에서 여성의 경력단절 현상이 임금격차를 발생시키는 주요 원인으로 지적되고 있다는 점에 착안하여, 여성의 경력단절을 중심으로 남녀임금격차를 분석하고자 한다. 본 연구에서는 Oaxaca 분해방법론을 통해 남녀임금격차를 특성격차와 차별로 분리해 분석을 실시하였다. 이 후 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경력단절을 경험하고, 노동시장에 재진입한 여성들과의 인터뷰를 통해 이러한 임금격차의 원인을 진단하고자 하였다. 본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 20대와 30대의 경우 1985년부터 2015년까지 임금격차가 크게 증가하지 않는 것으로 나타났지만, 40대의 경우 임금격차가 급격하게 커지는 것으로 나타났다. 또한, 40대 여성의 경우 20대, 30대와는 달리 저임금 직종인 서비스직, 단순노무직에 근무하며, 비정규직 비율이 높은 것으로 나타났다. 40대는 여성이 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀하는 시기라는 점을 고려하면, 여성들은 노동시장 복귀과정에서 불이익을 경험하는 것으로 볼 수 있다. 특히, 경력단절 후 노동시장으로 재진입한 여성들을 대상으로 인터뷰를 실시한 결과, 노동시장 재진입 당시 여성들의 일자리 선택폭이 좁으며, 고용주들이 경력단절여성을 선호하지 않는 것으로 나타났다. 또한 육아, 가사 부담으로 인해 전일제 일자리에 취직하기 힘들기 때문에, 상대적으로 열악한 일자리를 선택할 수 밖에 없는 것으로 나타났다.

[주제어: 옥사카 분해방법론, 반구조화 된 면접, 남녀차별, 여성경력단절, 남녀임금격차]

Ⅰ. 서 론

OECD 고용 데이터베이스에 따르면, 2014년 한국의 남녀 임금격차 비율은 36.7%로 OECD 평균 14.03%에 비해 약 22%p가량 높은 수치를 보이고 있다. 한국의 임금격차 비율은 조사된

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A3A2924832). 본 논문은 김민길의 석사학위 논문 중 일부를 수정·보완한 것임.
** 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정, 주저자
*** 성균관대학교 행정학과 / 국정전문대학원 부교수, 교신저자

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

OECD국가들 중 가장 높은 수치를 보였으며, 2위를 기록한 에스토니아(28.3%)와도 약 8%p의 차이를 보이고 있다. 이렇듯 한국의 남녀 임금격차는 매우 높은 수준이라고 볼 수 있다. 높은 수준의 성별임금격차는 여성으로 하여금 노동시장에 참여할 의욕을 저해시키는 요인으로 작용할 수 있다(강주연 · 김기승, 2014). 최근 여성 인적자본 수준과 근로능력의 향상을 고려했을 때, 여성의 노동시장 이탈은 국가적으로 손해로 작용할 수 있다. 특히 현재의 한국이 저출산 문제로 인해 노동시장의 인력 수급 문제를 경험할 가능성이 높다는 점을 고려하면, 여성의 노동시장 참여와 여성 노동력의 효율적 활용은 반드시 필요하다고 볼 수 있다.

여성의 노동시장 참여와 여성 노동력의 효율적 활용을 위해 1987년 남녀고용평등법을 제정하였으며, 1995년 여성발전기본법을 제정하여 남녀평등을 촉진하고 여성의 사회참여를 확대시키며 여성의 복지를 증진하고자 하였다. 남녀고용평등법, 여성발전기본법 등 여성의 노동권을 향상시키는 법들이 제정됨에 따라 1990년대부터 여성의 노동시장 진출이 확대되기 시작하였다. 통계청의 경제활동인구연보에 따르면, 1963년 임금근로자 중 여성의 비중은 24.1%였지만, 2014년 43.3%로 증가하였으며, 대졸 이상 고학력 취업자 중 여성의 비중은 1985년 18.7%에서 2014년 38.1%로 증가하여 두 배 이상 증가하였다. 그러나 여성의 노동시장 진출 증가를 통한 여성노동의 양적 증가에도 불구하고, 남녀의 임금격차의 수준은 여전히 높은 것으로 나타났다. 앞으로의 노동시장 내 남녀평등 정책은 이러한 임금격차를 줄일 수 있는 방안도 고려할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 노동시장에 존재하는 남녀임금격차에 대한 구체적인 분석이 필요할 것이다.

이에 본 연구는 남녀의 임금격차에 대해 분석하고자 한다. 임금격차는 개별 노동자의 생산성 차이에 의한 임금격차와 노동시장에서 경험하게 되는 차별로 분해할 수 있다. 개인의 생산성 차이에 기인한 임금격차는 인적 자본 등의 차이로 인해 발생하는 정당한 임금격차로 볼 수 있지만, 차별로 인한 임금격차는 사회적으로 정당화하기 어려운 차이다. 임금격차를 이렇게 두 가지 요소로 분해하여 분석하기 위해 수많은 연구들은 주로 Oaxaca(1973)가 제시한 Oaxaca 분해 방법론을 사용해 왔다. Oaxaca 분해 방법론을 이용한 국내 선행연구들은 주로 교육, 직종, 결혼 여부, 고용형태 등 개인의 생산성에 영향을 줄 수 있는 요인들의 영향력에 대해 종합적으로 분석하고 있으며(정진화, 2007; 금재호, 2011; 강주연 · 김기승, 2014; 백성준, 2015), 남녀가 연령대에 따라 매우 다른 삶의 주기(life cycle) 양상을 따른다는 점을 고려하면서 임금격차를 살펴본 연구는 미흡한 실정이다. 즉, 한국적 맥락에서 여성은 남성에 비해 결혼, 출산 및 자녀양육과 관련된 사건들로 인해 직장 경력단절현상을 경험할 확률이 훨씬 높으며, 이러한 삶의 주기 차이는 남녀 임금격차와도 밀접한 관련이 있을 것이기 때문에 이를 고려해야한다는 것이다. 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴보면, 한국의 경우 20대에 여성의 경제활동참가율이 증가하였다가, 30대에 감소한 후, 40대에 다시 증가하는 M자형 곡선으로 나타난다. 반면, 선진국들의 경우 여성의 경제활동참가율이 20대부터 40대까지 지속적으로 증가하였다가, 이후 고령화로 인해 조금씩 감소하는 역 U자형 그래프로 나타난다(유홍림 · 김미경, 2009). 이러한 여성의 경제활동참가율을 고려한다면, 선진국들과 달리 한국에서는 여성의 경력단절이 중요한 사회문제라고 할 수 있다. 과연 오늘날 한국의 남녀 임금격차가 어떻게 변화하고 있으며, 그러한 추세가 연령대별로 상이하게 나타나는지를 살펴볼

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

필요가 있을 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 여성의 경력단절과 남녀 임금격차 간의 관계를 보다 면밀히 살펴보고자 양적 및 질적 자료를 분석한다. 구체적으로, 먼저 1985년부터 2015년까지 31년간의 「고용형태별근로실태조사」자료를 활용하여 매년 임금격차의 존재여부 및 크기를 개인의 연령대에 따라 살펴보고자 한다. 즉, 경력단절이라는 현상이 대부분의 여성에게는 일정 나이에 두드러지게 나타난다는 점에 착안하여 경력단절을 경험하기 전인 20대, 경력단절을 경험하게 되는 30대, 경력단절 후 노동시장으로 복귀하게 되는 40대로 연령을 구분하여 장기적인 관점에서 남녀의 임금격차 추세를 분석할 것이다. 또한, 본 연구는 여성의 경력단절 및 노동시장 재진입의 과정을 이해하고 양적으로 분석된 남녀 임금격차 결과의 메커니즘을 살펴보기 위해서 실제 경력단절을 경험한 후 노동시장에 복귀하는 여성들을 대상으로 인터뷰를 시행하고 분석하였다. 이러한 분석은 향후 노동시장에서의 남녀평등과 관련된 정책을 수정 및 보완하는데 구제적인 정보를 제공할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 논의

1. 노동시장에서의 남녀 차별이론

노동시장 내 남녀차별에 관한 이론으로는 선호 차별, 통계적 차별, 직업적 분절 이론이 있다. 먼저 선호 차별 이론은 Becker(1971)에 의해 제시되었다. Becker(1971)는 고용주는 남성에 대해 선호를 지닐 수 있으며, 이러한 선호에 따라 남녀차별이 발생할 수 있다고 보고 있다. 예를 들어, 고용주가 남성에 대한 선호를 가지고 있을 경우, 고용주는 남성을 고용하기 위해 남성에게 추가적인 임금을 주거나, 업무상 혜택을 줄 것이며, 여성을 고용하지 않기 위해, 상대적으로 낮은 임금을 지불하거나, 업무상 불이익을 주는 형태로 선호를 반영하게 될 것이다. Becker(1971)는 이러한 선호에 의한 차별이 시장의 경쟁이 강화된다면, 자연스럽게 사라질 것으로 보고 있다. 노동자에게 지불하는 임금은 상품의 생산비용에 포함되므로, 임금이 증가할수록 상품의 생산비용은 증가하게 된다. 생산비용의 증가는 시장 내에서 상품의 가격경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용하게 되고, 차별적 고용을 하고 있는 고용주는 차별적 고용을 하지 않고 있는 고용주에 비해 상품시장에서 손해를 보게 될 것이다. 특히, 시장이 경쟁적일수록, 추가적인 임금으로 인한 고용주의 손해는 커지게 될 것이고, 고용주는 선호를 제거하여 노동생산성에 기반에 임금을 지불하거나, 상품시장에서 퇴출되게 될 것이다. 이렇듯, 노동시장이 경쟁적이면 경쟁적일수록 임금차별로 인한 상품 생산비용의 증가로 인한 상품시장에서 고용주의 손해는 증가할 것이고, 이는 노동자들에 대한 임금차별을 완화시키는 요인으로 작용하게 될 것이다.

다음으로 Arrow(1971)와 Phelps(1972)는 통계적 차별 이론을 제시하였다. Arrow(1971)는 고용주가 노동자를 고용하기 전까지는 개별 노동자의 생산성을 정확하게 파악할 수 없으며, 또

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

한 노동자를 한번 고용하게 되면, 쉽게 해고할 수 없다는 점에 착안했다. 이로 인해, 고용주는 노동자를 고용하고자 할 때, 최소한의 비용으로 최대한의 정보를 파악하고자 한다. 이러한 상황에서 성별은 개별 노동자의 능력을 가늠해 볼 수 있는 가장 저렴한 정보이므로, 성별에 따라 차별이 발생할 수 있다는 점을 지적하였다. Phelps(1972) 역시 이와 유사한 견해를 보이고 있다. Phelps(1972)에 따르면 통계적 차별은 왈라스적 균형(Walrasian equilibrium)이 이뤄지지 않는 불완전한 노동시장 상황에 기반하고 있다. 현실의 노동시장에서는 노동시장에 존재하는 노동자들이나 직업의 특성 등에 대한 정보가 불완전하기 때문에 고용주들은 노동자들의 정확한 노동생산성을 파악할 수 없다. 만약, 고용주가 노동자 개개인의 정확한 노동생산성을 파악하기 위한 비용이 비싸고, 고용주가 남성의 평균적인 노동생산성이 여성의 평균적인 노동생산성보다 높다고 믿으면, 노동시장에서의 남녀 차별이 발생할 것이다. 예를 들어, 고용주가 여성 노동자가 남성 노동자에 비해 근속년수가 짧고, 생산성이 떨어진다는 인식이 있으면, 여성 노동자는 불이익을 받게 될 것이다. 이러한 인식은 사회적 편견 혹은 고용주가 지금까지 고용해왔던 노동자의 평균적인 업무능력을 통해 형성된다.

Bergmann(1974)는 여성이 주로 종사하는 직업군이 남성이 주로 종사하는 직업군과 다르기 때문에 차별이 발생할 수 있다는 점을 지적했다. 여성들의 경우 사회적 편견 등에 의해 임금수준이 높은 직종에 취업하는 데 어려움을 경험하게 되는데, 이로 인해 직업적 분절이 발생한다. 직업적 분절에 의해 남성들은 상대적으로 높은 임금을 받는 직종에 취직하게 되고, 여성들은 임금이 낮은 직종에 취직하게 된다. 한국적 맥락에서 예를 든다면, 남성의 경우 상대적인 임금이 높은 제조업 직종에 근무해야 하고, 여성의 경우 상대적으로 임금이 적은 단순 서비스 직종에 근무해야 한다는 편견이 존재한다. 이러한 편견으로 인해 인적자본 수준이 비슷하더라도 남성은 주로 제조업 직종에 근무하게 되고, 여성은 단순 서비스 직종에 근무하게 된다. 결국, 개인적 특성과 관계없이 남녀의 임금격차는 증가하게 된다. 한국적 맥락에서 직업적 분절현상을 살펴본 논문들에 따르면, 한국에서는 직종으로 인한 분절과 함께 같은 직종 내에서도 고용형태로 인한 직업적 분절이 존재하는 것으로 나타났다(서병선 · 임찬영, 2002; 권혜자, 2005).

Arrow(1971)와 Phelps(1972)의 통계적 차별 이론과 Bergmann(1974)의 직업적 분절이론 모두 여성이 노동시장에 진입할 때에 경험하는 차별이라고 할 수 있다. 통계적 차별 이론의 경우 고용주의 경험에 의해 형성된 편견에 의해 여성고용에 부정적인 영향이 발생한다는 것이고, 직업적 분절의 경우 사회적 편견에 의해 여성들은 여성집중 직종에 취업하게 된다는 이론이다. 이렇듯 여성들의 경우 고용주의 편견 혹은 사회적 편견으로 인해 직업적 분절을 경험할 가능성이 있다. 이러한 점에 착안하여, 본 연구는 여성들이 경험하는 직업적 분절을 중심으로 남녀임금격차의 추세를 분석하고자 한다.

2. 한국노동시장 내 남녀 임금격차 현황

한국의 남녀 간 임금격차는 세계적으로도 높은 수준이다. 〈표 1〉에서 알 수 있듯이, 2014년 한국의 남녀 임금격차 비율은 36.7%로 OECD 국가들 중 가장 높은 수치를 기록하고 있다.

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

이는 OECD 평균인 14.03%보다 약 22.7%p 높은 수치로 한국의 남녀 임금격차의 심각성을 보여주는 수치이다. 주요 OECD 국가의 남녀 임금격차 비율을 살펴보면, 미국 17.45%, 영국 17.38%, 오스트레일리아 15.35% 등에 비해 매우 높은 수치를 보이고 있다.

〈표 1〉 2014년 주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차

(단위: %)

연도	평균	한국	일본	캐나다	체코	미국	영국
2014	14.03	36.65	25.87	19.22	16.25	17.45	17.38
연도	오스트레일리아	멕시코	슬로바키아	아일랜드	헝가리	노르웨이	뉴질랜드
2014	15.35	18.3	14.3	15.17	3.77	6.28	6.08

출처: OECD employment database 2015

임금격차 수치를 구체적으로 살펴보면, 2015년 남성의 평균임금은 약 284만원인데 비해 여성의 평균임금은 178만원으로 임금격차는 100만 원 이상으로 나타났다(고용노동부, 2015). 이러한 임금격차는 남녀 간의 생산성 혹은 근로시간 차이로 인해서 나타날 수도 있지만, 남녀 직업적 분절 현상 및 남녀 차별에 의해서도 발생할 수 있다. 남녀의 직종별 근로자 비율과 각 직종별 월평균임금을 살펴보면 〈표 2〉와 같다. 직종별 남녀 취업자 비율을 살펴봤을 때, 여성 근로자 비율이 높은 직종은 서비스직(62.6%), 단순노무(50.5%)로 나타났다. 이 직종들의 월 평균임금은 각각 196만원과 168만원으로, 남성비율이 월등히 높은 관리직, 기능직, 장치기계조립의 월평균임금 684만원, 286만원, 266만원에 비해 현저히 낮은 수준의 임금을 보이고 있다. 즉, 한국노동시장 내에 직업적 분절 현상이 존재할 수도 있음을 보여주고 있다.

〈표 2〉 직종별 남녀고용비율 및 월평균임금

(단위: %, 천원)

구분	관리직	전문직	사무직	서비스직	판매종사
여성비율	11.5	39.8	41.9	62.6	48.6
남성비율	88.5	60.2	58.1	37.4	51.4
월평균임금	6,837	3,546	3,218	1,957	2,490
구분	**농림어업**	**기능직**	**장치기계조립**	**단순노무**	
여성비율	14.57	11.9	15.7	50.5	
남성비율	85.43	88.1	84.3	49.5	
월평균임금	2,581	2,855	2,657	1,676	

출처: 고용노동부, 2015년 고용형태별근로실태조사

이러한 직업적 분절 현상과 더불어 여성의 경력단절 역시 남녀 임금격차를 증가시키는 요인으로 작용할 가능성이 있다(정진화, 2007). 〈표 3〉에서 알 수 있듯이 2011년 이후 경력단절 여성의 수는 2011년 190만 명, 2012년 198만 명, 2013년 195만 명, 2014년 198만 명, 2015년

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

205만 명, 2016년 190만 명으로 나타났다. 기혼여성 중 경력단절여성 비율 역시 20%에 달하는 수치를 보여, 경력단절을 경험한 여성이 많은 것을 알 수 있었다. 특히, 여성들이 경력단절을 경험한 후 노동시장에 재진입을 시도할 때, 대부분의 취업기회는 저숙련, 저임금, 비정규직 일자리에 집중되어 있다(황수경, 2003; 박성정, 2005). 또한 대부분의 경력단절여성은 의 중임금에 비해 낮은 수준의 실제 임금을 받는 일자리로 취업하게 되는 것으로 나타났다(황수경 외, 2006). 이렇듯 많은 여성들이 경력단절을 경험하게 되고 이는 노동시장에서 남녀 임금격차를 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다.

〈표 3〉 경력단절 여성 규모

(단위: 천명, %)

	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
15-54세 기혼여성	9,866	9,747	9,713	9,561	9,420	9,273
경력단절여성 수	1,900	1,978	1,955	1,977	2,053	1,906
경력단절여성 비율	19.3	20.3	20.1	20.7	21.7	20.5

출처: 통계청, 지역별 고용조사

3. 선행연구

남녀 임금격차에 대해 분석한 연구들을 살펴보면, 단년도 분석을 통한 남녀 임금격차의 영향요인 분석(조동훈 · 조준모, 2009; 김영옥, 2010; 신광영, 2011; 김태홍, 2013; 조동훈, 2015)과 다년간 남녀 임금격차를 분석하여 임금격차의 추세를 살펴본 연구(정진화, 2007; 임정준, 2010; 금재호, 2011; 강주연 · 김기승, 2014; 백성준, 2015)로 구분할 수 있다.

먼저, 남녀 임금격차의 영향요인을 분석한 논문들을 살펴보면 근로형태, 여성의 종사상 직위, 연령, 근속년수 및 노동시간, 노조여부 등이 남녀 임금차별에 영향을 주는 것으로 나타났다. 구체적으로, 조동훈 · 조준모(2009)는 노동조합과 남녀 임금격차를 살펴보고자 하였다. 2004년 경제활동인구조사 자료를 사용하여, 노동조합이 남녀 임금격차에 주는 영향을 살펴본 결과, 비노조부문에 비해 노조부문에서 남녀 임금격차가 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 임금격차 감소분을 구체적으로 살펴보면, 임금격차감소분의 68%가 생산성 차이에서 기인하고 있으며, 28%는 호봉제, 성과급과 같은 노조부문과 비노조부문 사이에 존재하는 관측된 특성으로 인한 가격 차이에 기인하고 있으며, 10%만이 관측되지 않는 가격차이로 인한 것이다. 즉, 노동조합의 노력으로 인한 임금격차 해소분은 약 10%에 불과한 것으로 나타났다. 김영옥(2010)은 여성관리자패널조사 2차 웨이브(2008) 자료를 활용하여 남녀 관리자의 임금격차를 분석하였다. 여성관리자패널조사에 따르면, 여성 관리자의 평균임금은 남성 관리자의 90%수준인 것으로 나타났고, 남녀 관리자의 인적자본수준은 유사한 것으로 나타났다. 즉, 연구자는 남녀 관리자의 임금격차를 인적자본의 차이가 아닌, 사업체 규모, 사업체 내 여성 비율, 직급 등을 통해 나타나는 수평적 · 수직적 노동시장 격리에 의한 것으로 보고 있다. 남녀 관리자의 임금격차에 대해 임금 분해를 실시한 결과 임금격차의 37%가 차별에 기인하는 것으로 나타

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

났다. 연구자는 이 값을 전체 노동자의 차별 수치보다 낮을 것으로 판단하고 있으며, 여성의 관리직 진출이 노동시장에서의 차별을 줄이는 효과가 있을 것으로 보고 있다.

신광영(2011)은 2007년 경제활동인구조사 부가조사 자료 분석을 통해 남녀 임금 차이의 50%이상이 차별이라는 결과를 도출하였다. 특히 성차별적 임금을 만들어 내는 주요 요인이 나이라는 결과를 도출하였고, 근속년수와 노동시간에 대한 보상이 남성보다 여성에게 더 유리한 결과로 나타나고 있다고 지적하였다. 한편, 김태홍(2013)은 2011년 고용형태별 근로실태조사 원자료를 사용하여, 성별 및 근로형태별 임금격차를 분석하였다. 이 연구에서는 옥사카 분해방정식을 사용하여, 연령, 근속년수, 성별, 정규직유무, 학력, 직종, 노동조합 여부, 기업규모, 산업을 통제하여 분석하였다. 그 결과 성별임금격차 중 차별 부분은 44.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 고용형태별로 살펴보면, 정규직의 경우 남녀 임금격차의 47.1%가 차별로 인한 것으로 나타났고, 비정규직의 경우 55.6%가 차별로 인한 것으로 나타났다. 저자는 비정규직 여성을 가장 취약한 집단으로 판단했으며, 이들의 임금을 개선하기 위해서는 남녀 고용차별 해소와 더불어 정규직 비정규직간의 임금차별을 해소할 필요가 있을 것이라고 지적했다. 조동훈(2015)은 경제활동인구조사 2013년 8월 부가조사를 통해 각 연령대별 성별 임금격차를 분석하고자 하였다. 그 결과 2013년의 경우 20대에서 가장 낮은 임금격차가 존재하였고, 연령대가 증가함에 따라 임금격차가 증가하는 것으로 나타났다. 특히, 40대 연령층에서 성별 임금격차가 가장 심한 것으로 나타났다. 인적 속성을 살펴보면, 20-30대의 경우 남성과 여성의 학력 수준이 유사하나, 40대 이상의 경우 남녀의 학력격차가 크게 나타났는데, 저자는 이러한 현상의 원인을 출산과 육아로 인해 고급 여성 노동자가 노동시장에서 이탈하고, 노동시장 재진입시 양질의 일자리를 확보하기 어렵기 때문일 것이라고 추측하고 있다.

남녀 임금격차의 요인을 분석한 연구들을 정리하면, 노동조합의 존재, 근속년수 및 노동시간, 여성의 관리직 진출 요인은 남녀의 임금격차와 차별을 완화시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 반면, 비정규직의 증가, 노동자의 연령은 남녀의 임금격차와 차별을 증가시키는 것으로 나타났다.

다음으로 남녀 임금격차의 추세를 살펴본 연구들은 주로 직종, 교육 수준, 혼인상태를 중심으로 연구가 진행되었다.

정진화(2007)는 「임금구조기본통계조사」(현 「고용형태별근로실태조사」)를 통해 1985년부터 2004년까지 남녀의 임금격차를 혼인 상태 및 직종별로 분석하였다. 혼인 상태별로 비교했을 때, 미혼 여성에 비해 기혼 여성이 받는 차별이 큰 것으로 나타났으며, 이를 육아부담 등으로 인한 관찰되지 않은 생산성 차이에서 기인한 것으로 판단하고 있다. 임금격차에 대한 추세를 살펴보면 총 임금격차는 줄어드는 것으로 나타나고 있으나, 주로 생산성 차이에 의한 격차가 감소한 것으로, 가격 차이(차별)로 인한 격차는 크게 변동하지 않은 것으로 나타났다. 강주연 · 김기승(2014)은 1999-2011년의 한국 노동시장을 대상으로 직종을 남성집중직(블루 칼라직, 화이트 칼라직)과 여성집중직으로 분류하여 직종별 임금 보상체계와 임금격차를 분석하고자 하였다. 그 결과 모든 직종에서 성별 임금격차는 증가하는 것으로 나타났다. 임금격차의 생산성 격차(개인적 특성으로 인한 차이)와 계수 격차(노동시장 차별을 포함한 설명되지 않은 임금격차)의 비율을 살펴보면 블루 칼라와 여성집중직에서는 생산성 격차와 계수 격

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

차의 비율이 일정하게 나타났으나 화이트 칼라직의 경우 계수 격차의 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 화이트 칼라직에서 남성과 여성의 차별이 증가한 것으로 볼 수 있다. 또한 임금결정요인에 대해 분석하였는데, 교육, 연령이 주요한 임금결정 요인으로 작용했다. 연령 계수의 경우 남성에 비해 여성이 계수 값이 낮은 것으로 나타났는데, 이는 여성의 경력단절으로 인해 발생된 것으로 짐작된다고 지적하였다.

임정준(2010)은 노동패널 자료를 활용하여, 1998년부터 2005년까지의 교육수준 및 직종에 따른 임금차별의 크기를 추정하였다. 그 결과 교육 수준이 높을수록 남녀의 임금격차 중 차별의 비중이 줄어드는 것으로 나타났으며, 전문직이 겪는 임금차별이 가장 적은 것으로 나타났다. 또한 서비스업의 임금차별이 개선되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 전반적인 차별에 대한 분석을 살펴보면, 여성의 패널티는 개선되지 않고 있는 반면, 남성 프리미엄은 증가하여, 노동시장에서의 성차별이 고착화 되고 있을 가능성이 나타났다. 이러한 2000년대 초반의 임금 차별 심화는 1997년 국가부도사태로 인한 경제위기의 여파에 의한 것으로 추정하고 있다. 금재호(2011)역시 1990년대 말 경제위기가 남녀의 임금격차를 악화시켰다는 의견을 보이고 있다. 금재호(2011)는 노동패널 자료를 활용하여 1998년부터 2008년까지의 남녀 임금격차 영향요인에 대해 분석하였다. 그 결과 고학력 여성의 전문, 관리직 진출 확대에도 불구하고 남녀 임금격차가 정체 되어있다는 점을 확인했다. 이는 IMF로 인해 정규직과 비정규직 사이의 임금격차가 확대되었고, 비정규직에 집중된 여성의 상대 임금을 낮추는 효과를 가져왔기 때문이다. 임금격차에 영향을 주는 주요 요인으로 교육과 근속기간의 영향력이 높은 것으로 나타났다. 또한 Oaxaca 분해 방정식을 통해 임금 차별에 대해서도 분석하고 있는데, 2005년 이후 임금격차 중 차별로 인한 격차의 비중이 증가하는 것으로 나타났다. 이를 통해 성차별 개선 노력이 사회적 관심사에서 멀어지고 있을 가능성과 기업 내 간접적 차별이 여전히 횡행하고 있을 가능성을 제시했다.

백성준(2015)은 고용형태별근로실태조사 자료를 바탕으로 1990년, 2000년, 2010년의 교육격차가 임금격차에 미치는 영향력에 대해 분석하였다. 학력과 직업경력을 독립변수로 설정하였으며, 전일제 근로자의 평균 시간당 로그 임금을 종속변수로 사용하였다. 그 결과 노동시장에서의 차별은 1990년 임금격차의 53.72%를 차지하는 것으로 나타났으며, 2000년 47.86%로 감소했으나, 2010년에는 다시 53.02%로 증가한 것으로 나타났다. 저자의 주요 변수인 학력 차이로 인한 임금격차는 줄어든 반면, 직업 경력으로 인한 임금격차는 증가하는 것으로 나타났다. 이를 통해 여성의 학력이 높아짐에 따라 임금격차에서의 학력의 영향력은 줄어들고 있는 반면, 경력단절 등으로 인한 여성의 직업 경력 개발의 어려움이 임금차이에 중요한 영향을 줄 수 있음을 시사하고 있다.

남녀 임금격차의 추세를 분석한 연구에 따르면, 한국 사회에서 남녀 임금격차의 감소는 주로 남녀의 생산성 격차에 의한 것으로 차별로 인한 임금격차는 개선되지 않았거나 오히려 악화된 것으로 나타났다. 많은 연구들에서 출산, 육아로 인한 여성의 부담, 경력단절로 인한 노동시장 이탈을 노동시장 내 차별의 원인으로 추측하고 있다(정진화, 2007; 강주연 · 김기승, 2014; 백성준, 2015; 조동훈, 2015). 이렇듯 여성의 경력단절현상이 남녀 임금차별을 확대시키는 중요한 요소로 보임에도 불구하고, 연령 및 여성의 경력단절현상에 초점을 맞추어 남녀의

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

임금격차를 분석한 연구는 미흡한 실정이다. 이러한 점에 착안하여, 본 연구에서는 여성의 경력단절을 중심으로 남녀의 임금격차를 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구모형

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구에서는 고용노동부에서 한국 노동자들의 근로실태를 파악하기 위해 1980년부터 매년 실시하고 있는 고용형태별근로실태조사의 1985년부터 2015년까지 31개년 자료를 이용하고자 한다. 총 31년간의 고용형태별근로실태 조사 자료를 토대로, 만 20세 이상 만 49세 미만의 남녀 노동자들을 분석대상으로 하였다.

고용형태별근로실태조사는 근로자의 근로조건에 관한 실태를 인적·사업체 속성별로 조사하여 비정규직 보호대책 등 정책수립, 근로기준 및 노사정책 등 정책 개선·개발의 기초자료로 활용하기 위해 매년 조사하는 시계열 자료이다. 조사대상은 한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국 기관 부문을 제외한 전 산업으로 고용형태 부문은 종사자 1인 이상 사업체 32,000개소를 조사하며, 임금구조 부문은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자를 대상으로 하고 있다. 본 연구에서는 임금구조 부문 자료를 사용할 것이며, 고용형태별근로실태조사 각 년도의 자료를 토대로 당 년도의 만 20세 이상 만 49세 이하의 남녀 노동자를 추출하였다. 이 경우 연도별 분석 데이터 관측치는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 연도별 분석 데이터 관측치

(단위: 명)

년도	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
표본수	496,064	494,790	492,385	492,599	573,305	409,592	389,814
년도	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
표본수	347,505	374,450	363,326	347,653	360,935	345,041	327,858
년도	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
표본수	403,830	416,322	420,120	310,147	302,951	293,845	406,364
년도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
표본수	403,921	375,386	500,808	487,272	490,203	489,774	494,960
년도	2013	2014	2015				
표본수	492,846	491,365	508,259				

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

1단계 양적 분석을 바탕을 경력단절 경험 후 노동시장으로 복귀한 40대 여성 10명을 대상으로 인터뷰를 시행하였다. 40대의 경우 여성이 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀하는 시기로 경력단절로 인한 노동시장 재진입의 어려움을 가장 직접적으로 경험하게 되는 연령대이다. 본 연구에서는 한국의 남녀 임금격차를 분석함에 있어서 여성의 경력단절현상에 주목하고자 하였으므로, 경력단절 경험이 있는 40대 여성만으로 인터뷰대상을 한정하였다. 이를 위해 대도시 A지역에 거주하고 있는 경력단절을 경험한 후 노동시장으로 복귀한 여성 10명에 대해 스노우볼 샘플링(snowball sampling)으로 면접을 실시하였다. 1단계 양적분석을 기반으로 반구조화 된 면접 지침서를 준비하였으며, 각 면접 대상자에 대해 개인 면접을 실시하였다. 면접자의 특성은 다음 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 면접자 특성

인터뷰 대상자	연령	과거 직업	현 직업
면접자A	46	문구 회사 사무직	CCTV 관제사
면접자B	42	편집 디자이너	학습지 방문교사
면접자C	46	사무직	건물 청소업체 직원
면접자D	49	카메라 회사 사무직	학교 급식 채소 소분
면접자E	48	사무직	식당 종업원
면접자F	44	호텔 사무직	마트 계산대
면접자G	48	의류회사 사무직	마트 계산대
면접자H	48	아파트 관리사무소	마트 계산대
면접자I	44	병원 간호사	보건소 계약직 간호사
면접자J	49	사무직	사무직

2. 분석방법

본 연구에서는 Oaxaca 임금 분해 방법론을 통해 남녀의 임금격차를 남성과 여성의 특성차이로 인한 설명 가능한 격차와, 실질적으로 노동시장 내 차별이라고 볼 수 있는 설명이 불가능한 격차로 분해하여 노동시장 내 임금차별을 분석하고자 하였다. 이 후 Oaxaca분석 결과를 바탕으로 하여, 40대 경력단절 후 노동시장으로 복귀한 여성 10명과의 인터뷰를 통해 임금격차의 원인을 파악하고자 하였다.

옥사카 임금 분해 방법론은 다음과 같은 세 가지 가정을 전제하고 있다. 1) 개별 집단의 임금함수는 최소자승추정법을 통해 추정 가능하다. 2) 임금함수는 선형이다. 3) 관측가능한 부분과 잔차항을 분리할 수 있다. 옥사카 임금 분해 방법 서로 다른 두 그룹 남성(A)와 여성(B)의 평균임금격차(W)를 구하고자 한다.

$$\overline{W_A} - \overline{W_B}$$

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

최소자승추정법을 통해 개별집단의 임금함수를 도출하면 다음과 같다.

$$W_g = X\beta_g + \epsilon_g, \text{ for g= A, B}$$

다음으로, 반복 기댓값 법칙()과 최소자승추정법의 조건부 외생성 가정을 통해, 남성과 여성의 평균임금 식을 도출할 수 있다.

$$\overline{W_g} = E(E(W_g|X)) = \overline{X_g}\widehat{\beta_g}$$

성별 평균임금 식을 통해 두 집단의 평균임금격차를 표현하면 다음과 같다.

$$\overline{W_A} - \overline{W_B} = \overline{X_A}\widehat{\beta_A} - \overline{X_B}\widehat{\beta_B}$$

옥사카 임금 분해 방법론의 핵심은 반사실적 임금(Counterfactual wage)을 도출하여, 남녀 모두 개인적 특성에 동일한 수준의 임금을 받는다고 가정할 때, 어느 수준의 임금을 받을지 도출하는 것이다. Oaxaca(1973)은 이러한 반사실적 임금을 도출하기 위해 남성의 평균특성을 여성의 회귀계수를 통해 차별이 없는 노동시장의 임금구조를 도출하려고 하였다. 이 방법으로 반사실적 임금을 도출하면 다음과 같다.

$$\overline{W_c} = \overline{X_A}\widehat{\beta_B}$$

반사실적 임금 도출 식을 통해 옥사카 임금 분해방법론의 계산식을 도출하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}\overline{W_A} - \overline{W_B} &= (\overline{X_A}\widehat{\beta_A} - \overline{X_A}\widehat{\beta_B}) + (\overline{X_A}\widehat{\beta_B} - \overline{X_B}\widehat{\beta_B}) \\ &= (\overline{X_A} - \overline{X_B})\widehat{\beta_A} + (\widehat{\beta_A} - \widehat{\beta_B})\overline{X_B}\end{aligned}$$

이 식을 살펴보면, 첫 번째 $(\overline{X_A} - \overline{X_B})\widehat{\beta_A}$ 부분의 경우 계수 값을 공유하고 있는데, 이 부분은 노동시장에서 남성이 받는 대우를 남녀 모두에게 동일하게 적용했을 때, 두 집단의 특성 차이로 인해 발생하는 격차를 설명하고 있다(특성격차). $(\widehat{\beta_A} - \widehat{\beta_B})\overline{X_B}$ 부분은 동일한 특성 값을 공유하고 있는데, 이 부분은 계수 값의 차이로 인해 발생하는 격차를 의미한다. 계수 값의 차이로 발생하는 격차(계수격차)는 두 집단의 객관적 특성으로는 설명되지 않는 차이로써, 노동시장 내 차별을 포함하고 있다고 볼 수 있다. 그렇지만 초기 옥사카 분해 방법론의 가정처럼 차별이 없을 경우의 반사실적(counterfactual) 임금을 단순히 여성의 평균특성을 남성의 회귀계수로 분석하는 방식에는 한계가 존재한다. 노동시장 내에서 여성이 차별 받는 부분도 존재하지만, 남성이기 때문에 받는 혜택도 존재하기 때문이다. 이러한 한계점을 극복하

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

기 위해 Oaxaca&Ransom(1994)은 반사실적 임금의 계수를 도출하는 추가적인 공식을 제시한다. 그 식은 다음과 같다.

$$\beta^{*} = \Omega\beta_{A} + (1-\Omega)\beta_{B}$$

여기서, Ω는 $\Omega = w \bullet I$로써, 남성과 여성에게 적용되는 가중치를 의미한다. 본 연구에서는 좀 더 정확한 반사실적 임금을 도출하기 위해서 Oaxaca&Ransom(1994)의 방법을 통하여 분석을 진행할 것이고, 이러한 분석을 위해 STATA 13.0 프로그램을 사용할 것이다.

이러한 통계적 분석을 통해 도출된 차별의 원인을 파악하기 위해 경력단절여성들을 대상으로 반구조화 된 면접을 실시했다. 이러한 반구조화 된 면접을 통해 노동시장 내 남녀차별 현상의 심층 원인을 파악할 수 있을 것으로 기대하였다. 구체적으로 면접내용은 크게 경력단절의 원인에 관한 질문, 노동시장 재진입시 경험한 진입장벽에 관한 질문, 경력단절 후 재취업한 직장에서 경험하는 직장 내 차별에 관한 질문을 실시하였다. 노동시장 재진입시 경험한 진입장벽에 대해 묻기 위해, 희망 일자리의 질, 구직가능한 일자리의 질, 현재 일자리의 질에 대해 질문하였고, 경력단절 전 직장과 현재 직장의 일자리의 질을 비교하는 질문을 하였다. 재취업 후 경험하는 직장 내 차별에 관해 묻기 위해, 현 직장에서의 남녀 업무 차이 및 업무 차이의 발생 원인을 물었고, 경력단절 전후의 업무 차이 및 업무 차이의 발생 원인에 대해 질문하였다.

3. 연구모형 및 변수설정

남녀의 임금격차 분석모형에는 종속변수와 임금에 영향을 줄 수 있는 개인변수와 직업변수를 포함한다. 남녀의 임금격차를 분석하기 위한 모형의 종속변수는 근로자의 월평균임금이다. 월평균임금은 정액임금과 추가수당의 합산한 금액이다. 근로형태별고용실태조사는 노동자의 임금에 관한 정보를 제공하고 있어 이를 기준으로 월평균임금을 종속변수로 선정하였다. 또한, 시간이 흐름에 따라 자연스럽게 발생하는 물가상승으로 인해 1985년과 2015년의 화폐의 가치는 같다고 볼 수 없다. 이러한 화폐가치로 인한 편의를 막기 위해, 각 년도의 임금을 소비자 물가지수를 통해 2015년의 가치로 환산하여 분석에 반영하였다.

본 연구의 개인 변수는 연령, 학력, 근속년수, 경력년수, 근로시간이 존재한다. 연령은 생일을 기준으로 하는 만 연령으로 2001년까지는 근로형태별고용실태조사에서 제공하는 나이자료를 사용하였다. 이 후의 자료에 있어서는 생년과 생월에 대한 자료만 존재하여, 매년 조사시기인 6월을 기준으로 생월이 6월 이후일 경우 해당 조사년도에서 생년+1을 빼서 계산하였고, 생월이 6월 이전일 경우 조사년도에서 생년을 뺀 값으로 연속변수를 도출하였다. 학력에 대한 정보는 근로형태별고용실태조사 본 연구에서는 전 기간에 대해 동일한 학력기준을 적용하기 위해 중졸이하, 고졸, 초대졸, 대졸이상으로 분류하였고, 분석모형에서는 중졸이하를 준거집단으로 하여 더미변수화 하였다. 근속년수 수는 2001년 이전 자료에서는 근속년수 정보를 제공하므로, 해당 정보를 활용하였고, 2002년 이후의 경우 자료에서 제공하고 있는 입

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

사년 정보를 조사년도에서 빼 근속년수를 도출하였다. 이를 바탕으로 연속변수 형태의 근속년수 변수를 도출하였다. 경력년수의 경우 1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5~10년 미만, 10년 미만으로 분류하였고, 분석모형에서는 10년 이상을 준거집단으로 하여 더미변수화 하였다. 근로시간 변수는 두 가지로 분류하여 분석모형에 반영하였다. 먼저 정규근로시간은 소정근로일에 실제로 근무한 시간의 합계를 의미하고, 초과근로시간은 연장근로시간, 휴일근로시간의 합계를 의미한다. 기업규모는 정보는 10~29명, 30~99명, 100~299명, 300~499명, 500명 이상으로 분류하였으며, 500인 이상 기업을 준거집단으로 하여 더미변수화 하였다.

직업 변수로는 직종, 산업, 기업규모가 존재한다. 먼저 직종 변수의 경우 시간이 흐름에 따라 사라진 직종 혹은 새로운 직종이 있어, 모든 년도에 대해 일괄적으로 직종을 분류하는 것에 한계가 있어, 각 년도 표준직업분류의 중분류에 따라 직종변수를 더미변수화 하였다. 연도별로 65개에서 85개의 직종변수를 사용하였다. 산업변수는 한국표준산업분류를 기준으로 하여 자료를 제공하고 있다. 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 도·소매 및 음식/숙박업, 운수/창고 및 통신업, 금융/보험/부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인 서비스업으로 분류하였다. 분석모형에서는 제조업을 준거집단으로 하여 더미변수화 하였다. 이론적 논의에서 살펴봤듯이 여성들의 경우 직업적 분절을 경험할 가능성이 있다. 이러한 진입단계에서의 차별을 분석하기 위해 직종 및 산업 변수를 사용할 것이다. 이 두 변수를 통제하지 않을 경우 직종과 산업으로 인한 임금격차는 차별을 포함한 설명되지 않은 계수격차에 포함될 것이고, 이 두 변수를 통제할 경우 특성격차로 나타날 것이다. 이 두 모형으로 측정되는 특성 및 계수격차 값의 차이를 통해 노동시장 진입단계에서의 차별을 확인할 수 있을 것이고, 이를 통해 직업적 분절현상의 발생가능성을 살펴볼 수 있을 것이다.

〈표 6〉 변수의 정의 및 측정

구분	변수		측정
종속변수	월평균임금(2015년 고정원화, 단위: 천원)		연속변수
개인변수	연령		연속변수
	학력	중졸이하(준거집단) 고졸 초대졸 대졸이상	비해당=0, 해당=1
	근속년수		연속변수
	경력년수	1년 미만 1~3년 미만 3~5년 미만 5~10년 미만 10년 이상(준거집단)	비해당=0, 해당=1
	정규근로시간		연속변수
	초과근로시간		연속변수

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

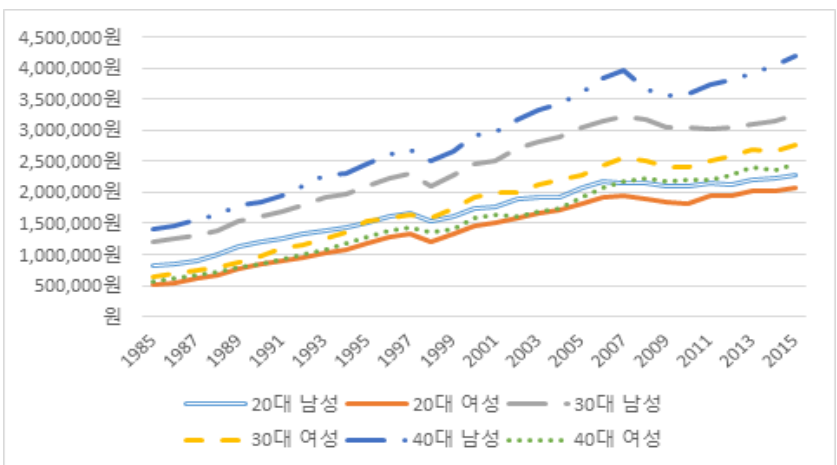
구분	변수		측정
직업변수	직종	각 직종	비해당=0, 해당=1
	산업	광업 제조업(준거집단) 전기·가스 및 수도사업 건설업 도·소매 및 음식/숙박업 운수/창고 및 통신업 금융/보험/부동산 및 사업서비스업 사회 및 개인 서비스업	비해당=0, 해당=1
	기업규모	10~29명 30~99명 100~299명 300~499명 500명 이상(준거집단)	비해당=0, 해당=1
	근로형태		전일제=0, 시간제=1

Ⅳ. 분석 결과

1. 남녀 임금격차 추세 분석

1985년부터 2015년 간 남녀의 평균임금을 살펴보면 다음 〈그림 1〉과 같다. 남성의 경우 연령대에 따라 평균임금이 지속적으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 그러나 여성의 경우 20대에 비해 30대의 평균임금은 높은 것으로 나타났으나, 40대의 경우 30대에 비해 평균임금이 낮은 것으로 나타났다.

〈그림 1〉 남녀의 평균임금 추세

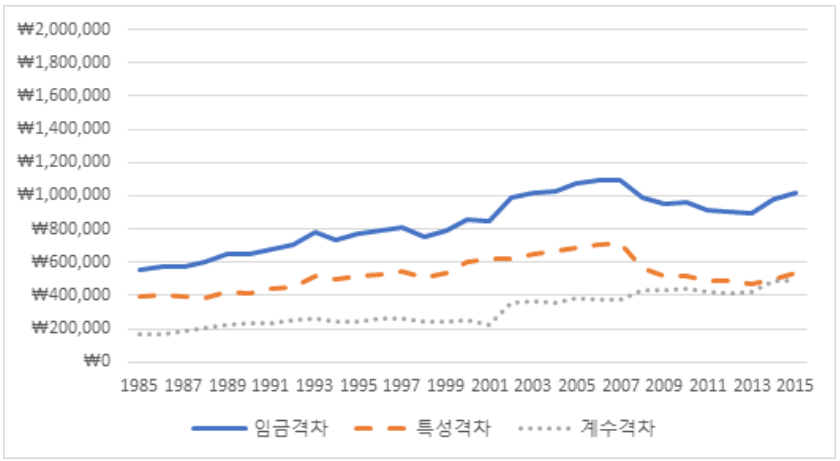


성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

1) 직종과 산업을 통제하지 않았을 때의 임금격차

다음으로 20~49세 표본의 평균임금격차 추세를 살펴보면 총 임금격차와 계수격차가 지속적으로 증가한 것으로 나타났다. 특성격차의 경우 2000년대 중반까지 지속적으로 증가한 것으로 나타났지만, 2007년 이후 격차가 급격히 감소하여 격차 수준이 크게 증가하지 않은 것으로 나타났다. 2007년 이후 총 임금격차도 소폭 줄어드는 것으로 나타났으나 이는 차별로 인한 격차(계수격차)가 아닌 특성격차의 감소로 인해 발생한 것으로 보였다. 이러한 결과는 금재호(2011)의 2005년 이후 차별의 비율이 증가하고 있다는 연구결과와 유사하다. 또한 정진화(2007)에서 지적했듯이 남녀 총 임금격차의 감소는 남녀의 차별감소로 인한 것이 아니라, 특성으로 인한 격차의 감소에 의해 발생하는 것이라는 점을 지지하는 것으로 보인다. 이러한 20~49세의 임금격차 추세를 정리하면 다음 〈그림 2〉와 같다.

〈그림 2〉 20~49세 임금격차 추세(직종 및 산업을 통제 안했을 시)



직종 및 산업을 통제하지 않았을 경우의 연령대별 임금격차추세는 20대는 〈그림 3〉, 30대는 〈그림 4〉, 40대는 〈그림 5〉를 통해 확인할 수 있다. 연령대별 임금격차 추세를 살펴보면, 20대의 경우 총 임금격차와 특성격차가 시간이 지남에 따라 감소하고 있는 것으로 나타났지만, 차별로 인한 계수격차는 크게 변하지 않는 것으로 나타났다. 30대 역시 총 임금격차와 특성격차가 1985년에 비해 2015년 감소한 것으로 나타났다. 다만, 20대와 달리 2002년에 총 임금격차와 특성격차가 급격히 커진 것으로 나타났다. 계수격차의 경우 시간이 흐름에 따라 증감을 반복하는 것으로 나타났고, 1985년에 비해 2015년 계수격차가 소폭 증가한 것으로 보였다. 40대의 경우 20대, 30대와는 달리 총 임금격차, 특성격차, 계수격차가 지속적으로 증가한 것으로 나타났다. 또한 격차의 절대값이 20대, 30대에 비해 높은 것으로 나타나, 20~49세의 특성격차 및 계수격차를 증가시키는 요인으로 작용한 것으로 보인다.

〈그림 2〉에서 나타나듯이, 2000년 이후부터 전 연령대에 걸쳐 남녀 임금격차 급격하게 증가한 것으로 보인다. 임정준(2010)과 금재호(2011)의 연구에 따르면, 국가적인 경제위기가 발

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

생할 경우 노동시장 내에서 남녀차별이 증가하는 것으로 나타났는데, 1997년 외환위기 사태와 관련하여 2000년대에는 차별을 포함한 계수격차가 증가한 것으로 보인다. 2000년대 중반 이후 계수격차는 꾸준히 증가한 것에 반해 특성격차는 급격히 감소하기도 한다. 정확히 말하자면, 2007년 서브프라임 모기지 사태 이후부터 특성격차가 몇 년간 급격히 감소하다가 다시 소폭 증가하는데, 이러한 현상은 〈그림 1〉의 남녀 임금 추세에서도 나타나듯이 주로 30, 40대 남성의 평균임금이 같은 연령대 여성에 비해 더 큰 폭으로 감소하는 것을 볼 수 있다. 김준(2015)의 연구에 따르면, 2008년 금융위기 당시 기업들은 금융위기를 극복하기 위한 방안으로 공기업과 대기업을 중심으로 임금동결·반납·절감·대졸 초임 삭감 등을 통해 긴축경영을 실시했다고 지적하고 있다. 상대적으로 남성 고용인의 비율이 여성보다는 높은 공기업[1]과 대기업[2]들이 금융위기를 극복하기 위해 임금을 삭감하였고, 이로 인해 남녀의 총 임금격차가 줄어든 것으로 추측해 볼 수 있다.

연령대별로 남녀 임금격차를 살펴보면, 〈그림 3〉과 〈그림 4〉에서 나타나듯이, 20대와 30대의 경우 국가 경제 상황에 의해 총 임금격차, 특성 및 계수격차가 소폭 변동이 발생하기는 하였으나, 지난 30여 년간 전반적인 수준은 큰 변동이 없는 것으로 나타났다. 그러나, 40대의 경우에는 임금격차가 1985년부터 지속적으로 증가하였으며, 2008년에 잠시 주춤하였으나 2010년 이후 다시 증가하고 있음을 확인하였다. 구체적으로 1985년의 총 임금격차 값을 보면, 20대에는 약 30만 원, 30대에는 약 56만 원, 40대에는 약 85만 원으로 세대 별로 약 30만 원가량 차이가 발생하였다. 그러나 2015년의 경우 20대에는 약 19만 원, 30대에는 약 49만 원, 40대에는 약 175만 원으로 총 임금격차가 벌어졌음을 확인할 수 있다. 즉, 30년 전에 비해 오늘날 20대와 30대들의 남녀 임금격차는 소폭 감소하였으나, 40대의 경우에는 두 배 이상 증가하였음을 볼 수 있다. 40대 임금격차의 급격한 증가는 〈그림 5〉에서도 드러나듯이 2000년대 이후의 시기에 두드러지게 나타나며, 특성격차와 계수격차 모두 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다. 40대에서 나타나는 임금격차 값은 단순히 이전 격차들의 누적으로만 설명할 수 없을 정도로 크게 나타나며, 이는 40대 남녀의 연령, 학력, 경력, 기업규모, 근로형태 등의 특성 격차 뿐만 아니라 차별을 포함한 계수격차도 주요 원인인 것으로 볼 수 있다. 결국, 40대 여성이 경험하는 임금격차는 타 연령대 여성이 경험하는 격차에 비해 큰 수준이며, 이러한 격차는 30여 년 전보다 오늘날 훨씬 더 심해졌음을 알 수 있다. 또한 2000년대 이후에 두드러지게 나타나는 40대 남녀의 임금격차 증가 현상은 외환위기 이후 남녀에게 다르게 적용된 노동시장의 구조적 변화와도 연계시켜 생각해볼 수 있을 것이다.

이러한 결과는 40대에서 계수격차가 가장 높게 나타났다는 조동훈(2015)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 또한 여성이 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀하는 40대의 임금격차가

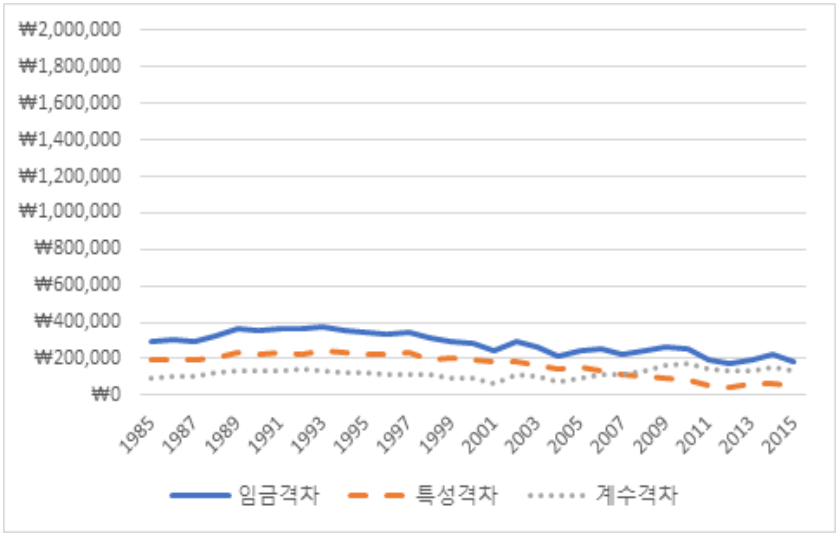
1) 고용노동부의 16년도 적극적 고용개선조치 결과에 따르면, 적극적 고용개선조치 해당 공공기관의 평균 여성고용비율은 37.31%로 민간기업 37.88%에 비해 소폭 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 여성관리자비율의 경우 공공기관 16.44%, 민간기업 20,77%로 민간기업과 4%p 이상 차이가 나는 것으로 나타났다.

2) 2015년도 근로형태별고용실태조사 자료에 따르면, 10～29인 사업장의 여성고용비율은 40.3%, 30～99인 사업장은 37.7%, 100～299인 사업장 36.9%, 300～499인 사업장 34.8%, 500인 이상 사업장 32.9%로 기업 규모가 커질수록 여성고용비율이 낮아지는 것으로 나타났다.

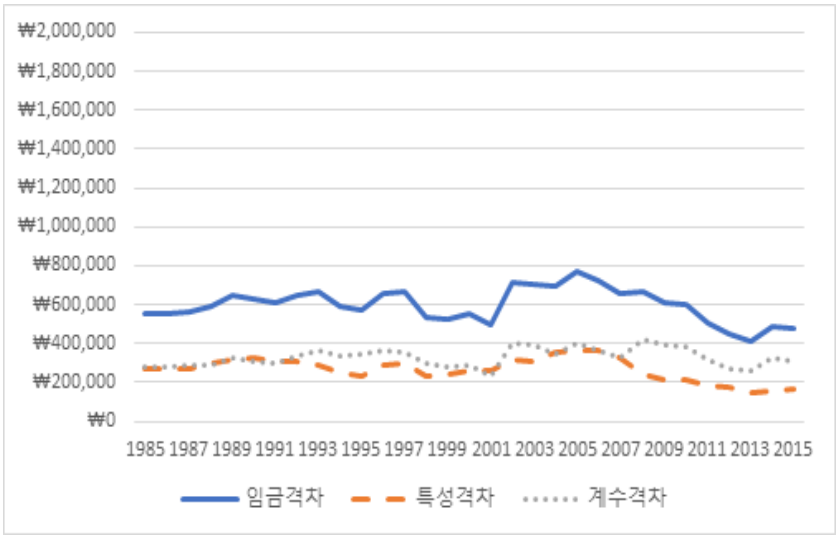
성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

크게 나타난다는 점은 기존 연구들(정진화, 2007; 강주연 · 김기승, 2014; 백성준, 2015; 조동훈, 2015)에서 지적한 여성의 경력단절이 임금차별의 주요 요인으로 작용할 것이라는 점을 뒷받침한다.

〈그림 3〉 20대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업을 통제 안했을 시)

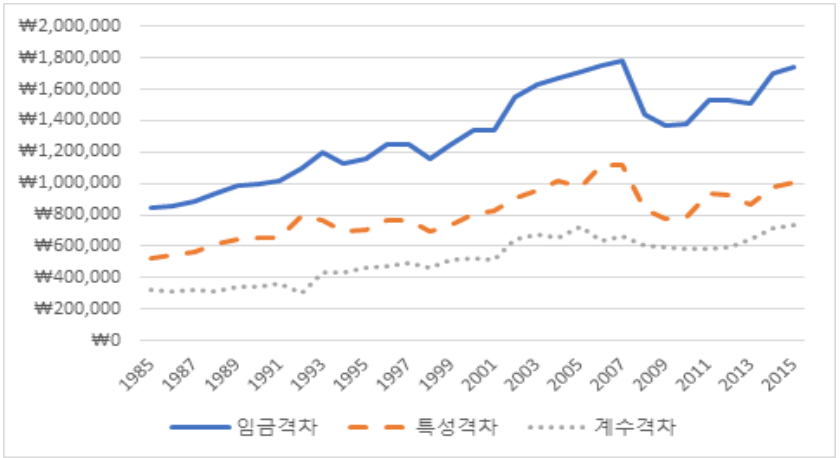


〈그림 4〉 30대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업을 통제 안했을 시)



성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

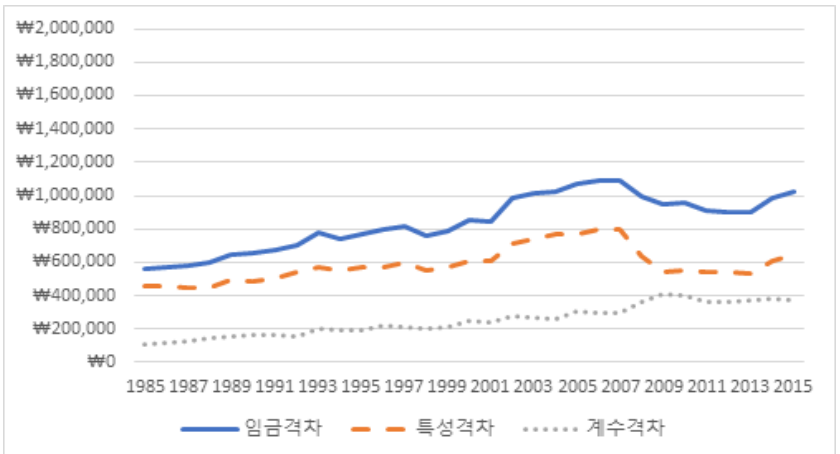
〈그림 5〉 40대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업을 통제 안했을 시)



2) 직종 및 산업을 통제할 경우의 임금격차

〈그림 6〉을 통해 직종 및 산업을 통제했을 경우 발생하는 임금격차를 파악할 수 있다. 임금격차의 총액은 변수를 통제하지 않았을 경우와 동일하며, 전반적인 특성격차와 계수격차의 변동 추세도 비슷한 것으로 나타났다. 직종과 산업을 통제하지 않았을 때, 1985년의 계수격차는 약 16만 원으로 나타났으나, 두 변수를 통제했을 경우 약 10만 원으로 줄어드는 것으로 나타났다. 2015년의 경우 변수를 통제하지 않았을 경우 계수격차는 약 48만 원으로 나타났으며, 변수를 통제했을 경우 계수격차가 약 37만 원으로 줄어들었다. 이러한 계수격차의 변동폭은 1985년 약 6만 원에서 2015년 약 11만 원으로 전체적으로 증가추세를 보인 것으로 나타났다.

〈그림 6〉 20~49세 임금격차 추세(직종 및 산업 통제)

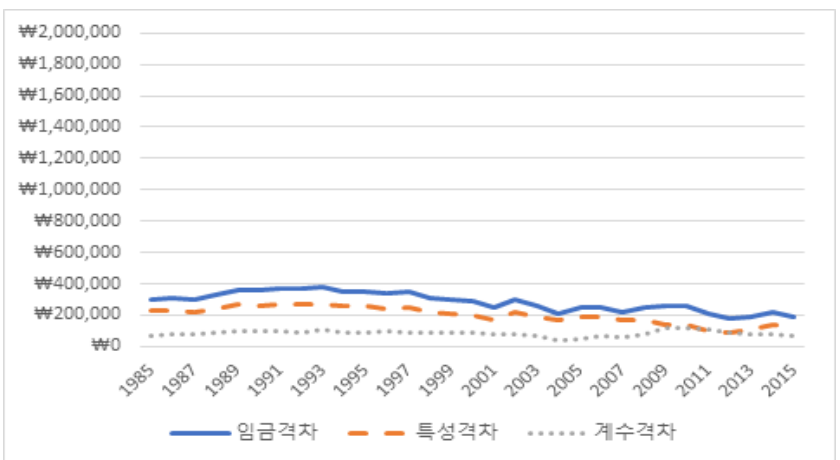


성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

직종과 산업을 통제했을 경우의 연령대별 임금격차 추세는 20대는 〈그림 7〉, 30대는 〈그림 8〉, 40대는 〈그림 9〉를 통해 확인할 수 있다. 각각 그림을 살펴보면, 전반적인 임금격차 변동 추세는 직종과 산업을 통제하지 않았을 경우의 임금격차와 비슷한 추세를 보였다. 20대의 경우 총 임금격차와 특성격차는 감소하는 추세를 보였으나, 계수격차의 경우 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 30대 역시 총 임금격차와 특성격차는 1985년에 비해 2015년 감소한 것으로 나타났으나, 계수격차는 오히려 증가한 것으로 나타났다. 40대의 경우 총 임금격차, 특성격차, 계수격차 모두 증가추세를 보였다. 이러한 추세의 변화는 앞서 제시한 직종 및 산업을 통제하지 않았을 경우의 추세변화와 유사하다.

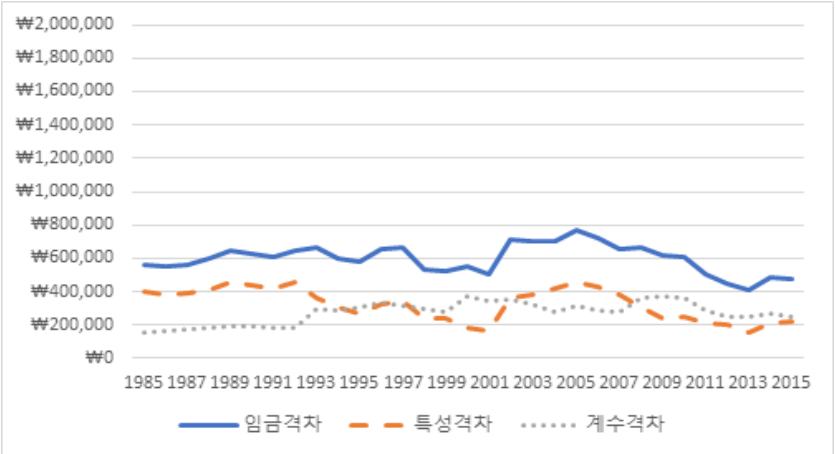
직종 및 산업을 통제함으로써 발생한 계수격차의 변동을 살펴보면, 20대의 경우 1985년 직종 및 산업을 통제하지 않았을 때의 계수격차는 약 10만 원으로 나타났는데, 두 변수를 통제할 경우, 계수격차가 약 6만 원으로 줄어들었다. 2015년의 경우 계수격차는 약 13만 원에서 약 6만 원으로 7만 원 가량 줄어든 것으로 나타났다. 30대의 경우 1985년에는 계수격차가 약 28만 원에서 약 16만 원으로 12만 원 가량 줄어드는 것으로 나타났으며, 2015년에는 약 31만 원에서 약 25만 원으로 6만 원 가량 줄어드는 것으로 나타났다. 40대의 경우 1985년 계수격차가 약 32만 원에서 약 15만 원으로 17만 원 가량 줄어드는 것으로 나타났으며, 2015년의 경우 약 73만원에서 약 50만원으로 23만 원 가량 줄어드는 것으로 나타났다. 연령대별로 계수격차의 차이를 비교해 보면, 40대 여성의 경우 타 연령대에 비해 계수격차의 차이가 큰 것으로 볼 수 있다. 이는 40대 여성 노동자들의 경우 경력단절을 경험한 후 노동시장에 재진입하는 과정에 있어 직업적 분절을 경험할 가능성이 증가함을 의미한다.

〈그림 7〉 20대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업 통제)

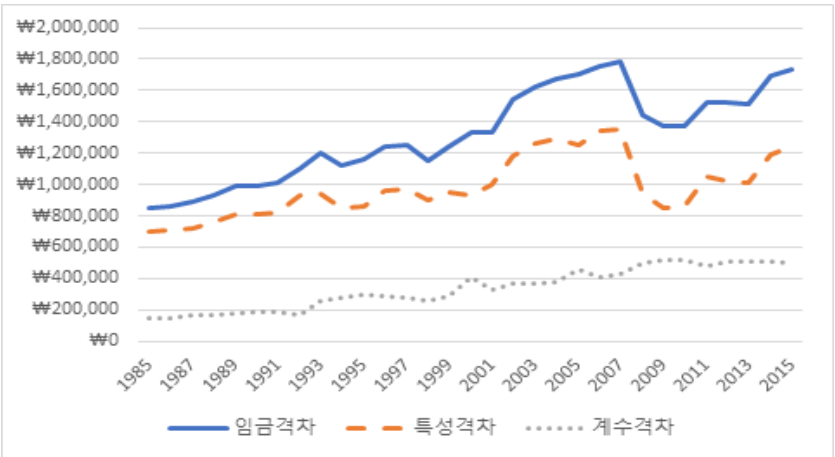


성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

〈그림 8〉 30대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업 통제)



〈그림 9〉 40대 남녀 임금격차 추세(직종 및 산업 통제)



2. 임금격차의 원인 진단

앞선 옥사카 임금 분해방법론 결과 지난 30여년간 남녀 임금격차는 20대와 30대의 경우 소폭 감소하는 추세에 있으나, 40대의 경우 큰 폭으로 증가하는 추세임을 확인하였다. 또한 직종과 산업 변수를 통제한 모형과 통제하지 않은 모형을 통해 노동시장 진입 시 성별 간 직업분절로 인한 차별이 존재할 가능성을 확인했으며, 이러한 차별이 40대 여성에게서 더 크게 나타남을 확인하였다. 남녀 연령대별 임금격차의 원인을 탐색하고자 노동시장 내 남녀차별에 대한 이론 및 선행연구들에서 제시한 임금격차의 원인들과 함께, 지난 30여 년간 한국노동시장의 구조적인 변화를 살펴보고자 한다. 이러한 탐색은 40대 여성 10인과의 인터뷰 내용을 분석하고 이해하는데 필수적인 맥락을 제공할 것으로 판단하였다.

Bergmann(1974)의 직업적 분절에 따르면, 여성들은 남성들에 비해 상대적으로 열악한 직종

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

에 종사하게 된다. 서병선 · 임찬영(2002)에 따르면, 한국에서도 성별 직종 분리 현상이 나타나고 있다. 또한, 임정준(2010), 강주연 · 김기승(2014)의 연구에서 각 직종별로 임금격차의 수준이 다른 것으로 나타났다는 점을 고려하면, 여성들이 남성에 비해 상대적으로 임금이 낮은 일자리에 종사하기 때문에 임금격차가 발생하는 것으로 보인다. 〈표 6〉에서 지난 30여 년 동안 직종별 월평균임금변화를 제시하였다. 먼저 서비스 종사자의 평균임금과 고소득 직종인 전문가 및 관련 종사자의 임금격차를 살펴보면, 1985년 약 73만원, 1995년 약 76만원, 2005년 약 141만원, 2015년 약 163만원으로 나타났다. 즉, 2000년대 이후 두 직종간의 평균임금격차가 크게 벌어진 것을 알 수 있다. 또, 단순노무 종사자와 전문가 및 관련 종사자의 임금격차 역시 1985년 약 71만원, 1995년 약 98만원, 2005년 약 182만원, 2015년 약 193만원으로 2000년대 이후 급격하게 증가하였음을 볼 수 있다. 이렇듯 1985년에 비해 2015년 각 직종별 평균임금을 살펴보면, 과거에 비해서 직종 간 임금격차가 커졌다는 점을 알 수 있다.

〈표 6〉 직종별 월평균임금 변화 (2015년 고정원화)

	1985년	1995년	2005년	2015년
관리자	2,473천원	3,667천원	5,225천원	6,892천원
전문가 및 관련 종사자	1,471천원	2,233천원	3,362천원	3,614천원
사무 종사자	1,014천원	1,732천원	2,627천원	3,256천원
서비스 종사자	741천원	1,478천원	1,958천원	1,980천원
판매 종사자	1,171천원	1,223천원	1,792천원	2,495천원
농림어업 숙련 종사자	836천원	1,643천원	2,298천원	2,479천원
기능원 및 관련 기능 종사자	546천원	1,621천원	2,442천원	2,905천원
장치, 기계조작 및 조립 종사자	847천원	1,650천원	2,351천원	2,677천원
단순노무 종사자	764천원	1,253천원	1,546천원	1,682천원

다음으로 실제로 남성들과 여성들이 종사하는 직종에 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해, 〈표 7〉을 활용하여 직종별 종사자 비율 변동을 살펴보았다. 특히, 직종 간 임금차이가 급격히 증가하기 시작한 2000년대 이후의 직종별 종사자 비율을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 먼저, 2005년의 직종별 종사자 비율을 살펴보면, 20대 여성의 경우 상대적으로 고소득 직종인 전문가 및 관련 종사자와 사무 종사자에 각각 27.68%, 46.8%로 종사하는 것으로 나타났으며, 30대 역시 각각 30.04%, 38.88%로 종사하는 것으로 나타났다. 그러나 40대의 경우 전문가 및 관련 종사자와 사무 종사자의 비율이 급격하게 감소하여, 각각 15.34%, 14.14%로 종사하는 것으로 나타났다. 반면, 저소득 직종인 서비스 종사자와 단순노무 종사자의 비율을 살펴보면, 20대의 경우 각각 6.34%, 2.51%, 30대의 경우 각각 4.9%, 4.52%로 나타났으나, 40대의 경우 각각 10.16%, 18.93%로 그 비율이 급격하게 증가한 것으로 볼 수 있다. 이러한 현상은 2015년에도 유사하게 나타났다. 연령대별 여성의 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 단순노무 종사자 비율을 살펴보면, 20대의 경우 각각 36.97%, 41.08%, 7.17%, 2.38%, 30대의 경우 37.86%, 42.63%, 3.84%, 3.13%로 고소득 직종의 비율이 높은 것으로 나타

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

났지만, 40대의 경우 27.95%, 25.15%, 8.64%, 13.61%로 고소득 직종의 비율이 각각 10%p, 17%p가량 감소하였으며, 저소득 직종인 서비스 종사자와 단순노무 종사자의 비율은 각각 5%p, 10%p 증가한 것으로 나타났다. 남성 역시 40대에 들어서면, 전문가 및 관련종사자와 사무 종사자의 비율이 줄어드는 것으로 나타났지만, 여성에 비해 감소폭이 적게 나타났다. 또한 저소득 직종인 단순노무 종사자나 서비스 종사자의 비율은 20대, 30대와 비슷한 수준에서 유지되는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 직종별 종사자 비율

		20대		30대		40대	
년도	직종	남	녀	남	녀	남	녀
1985년	관리자	0.07%	0%	2.77%	0.14%	10.87%	0.27%
	전문가 및 관련 종사자	13.74%	5.05%	13.09%	8.35%	9.03%	3.9%
	사무 종사자	20.58%	27.06%	26.46%	14.35%	17.56%	3.88%
	서비스 종사자	4.14%	1.49%	2.91%	7.82%	5.69%	12.54%
	판매 종사자	0.64%	0%	0.41%	0%	0.08%	0%
	농림어업 숙련 종사자	0.09%	0%	0.11%	0.04%	0.18%	0.04%
	기능원 및 관련 기능 종사자	21.03%	51.96%	12.21%	33.93%	12.35%	34.81%
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	37.1%	10.08%	36.35%	24.99%	36.42%	26.36%
	단순노무 종사자	2.98%	1.14%	4.14%	6.80%	6.35%	14.19%
1995년	관리자	0.04%	0.01%	1.04%	0.4%	8.44%	0.27%
	전문가 및 관련 종사자	29.04%	20.33%	32.15%	25.19%	21.87%	6.98%
	사무 종사자	24.38%	38.5%	25.1%	24.44%	14.39%	7.27%
	서비스 종사자	1.67%	4.87%	1.36%	5.96%	1.85%	12.64%
	판매 종사자	1.1%	5.24%	0.38%	1%	0.31%	0.75%
	농림어업 숙련 종사자	0.03%	0%	0.04%	0.02%	0.08%	0.03%
	기능원 및 관련 기능 종사자	16.59%	8.03%	13.97%	16.68%	15.08%	27.38%
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	25.01%	21.53%	23.8%	21.33%	31.49%	29.21%
	단순노무 종사자	2.12%	1.5%	2.17%	4.98%	6.49%	15.46%
2005년	관리자	0.23%	0.08%	1.48%	0.6%	8.56%	1.28%
	전문가 및 관련 종사자	31.36%	27.68%	36.91%	30.04%	29.26%	15.34%
	사무 종사자	25.74%	46.8%	28.9%	38.88%	19.1%	14.14%
	서비스 종사자	5.23%	6.34%	2.2%	4.9%	1.57%	10.16%
	판매 종사자	3.09%	6.46%	1.09%	5.98%	0.37%	4.5%
	농림어업 숙련 종사자	0.19%	0.04%	0.16%	0.03%	0.16%	0.04%
	기능원 및 관련 기능 종사자	9.46%	1.37%	8.83%	3.85%	10.75%	10.53%
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	20.15%	8.72%	18.22%	11.21%	26.16%	25.08%
	단순노무 종사자	4.55%	2.51%	2.23%	4.52%	4.06%	18.93%

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

		20대		30대		40대	
년도	직종	남	녀	남	녀	남	녀
2015년	관리자	0.34%	0.22%	0.97%	0.66%	3.9%	1%
	전문가 및 관련 종사자	29.03%	36.97%	32.77%	37.86%	26.87%	27.95%
	사무 종사자	23.14%	41.08%	28.65%	42.63%	27.8%	25.15%
	서비스 종사자	8%	7.17%	3.18%	3.84%	2.4%	8.64%
	판매 종사자	4.38%	4.58%	4.65%	4.74%	3.3%	10.06%
	농림어업 숙련 종사자	0.25%	0.03%	0.24%	0.04%	0.29%	0.04%
	기능원 및 관련 기능 종사자	8.28%	0.93%	8.24%	1.04%	9.34%	3.12%
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	19.57%	6.64%	17.58%	6.06%	22.51%	10.44%
	단순노무 종사자	7.02%	2.38%	3.74%	3.13%	3.59%	13.61%

출처: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 각 년도

이러한 20대, 30대, 40대 여성의 직종별 종사자 비율의 변화와 직종 간 임금차이의 증가는 40대 여성이 Bergmann(1974)이 지적한 직업적 분절현상 중 직종으로 인한 직업적 분절을 경험하고 있을 가능성을 시사하고 있는 것으로 볼 수 있다.

다음으로, 고용형태에 따른 직업적 분절도 남녀 임금격차에 영향을 준 것으로 보인다. 권혜자(2005)는 여성들이 성별로 인한 직업분리와 고용형태로 인한 직업분리를 동시에 경험하고 있다고 지적하였으며, 금재호(2011)는 여성들이 남성에 비해 비정규직으로 고용되는 경우가 많기 때문에, IMF 이 후 남녀 임금격차가 증가한 것으로 보고 있다. 김태홍(2013)의 연구에서는 정규직에 비해 비정규직에서 임금 격차 중 차별분이 크다고 지적하고 있다. 〈표 8〉에서 통계청의 경제활동인구조사를 바탕으로 2005년, 2010년, 2015년의 남녀 연령대별로 총근로자 수, 비정규직 수, 비정규직 비율을 제시하였다. 2005년 40대 여성의 총 임금근로자 대비 비정규직 비율은 47%로 나타났다. 이는 40대 남성의 총 임금근로자 대비 비정규직 비율 29%에 비해 18%p 높은 수치이다. 2010년과 2015년 역시 남성에 비해 여성의 비정규직 비율이 비슷한 수준으로 높게 나타났다. 2010년의 40대의 비정규직 비율은 42%로 남성 비정규직 비율 21%에 비해 21%p 높은 것으로 나타났으며, 2015년도의 경우 40대 여성의 비정규직 비율은 36%로 남성의 비정규직 비율 19%에 비해 17%p높은 것으로 나타났다. 이렇게 40대에서 남녀 비정규직 비율의 변화가 큰 이유는 20대에는 비슷했던 남녀 비정규직 비율이 30대부터 크게 벌어지고 그 추세가 40대에 심화되기 때문인 것으로 보인다. 즉, 20대와 30대의 남녀 간 비정규직 비율을 비교했을 대, 남성의 경우 2015년에는 30대의 비정규직 비율이 20대에 비해 절반 가량으로 감소하는 반면, 여성의 경우에는 별로 감소하지 않는 것을 볼 수 있다. 남녀 비정규직 비율의 차이로 인해 발생하는 임금격차는 경력 및 근무형태 (전일제, 시간제) 등의 특성격차에 일부 포함되기도 하겠지만, 상당 부분은 동일 특성을 지닌 직원들 간 임금격차를 유발하는 계수격차 즉 차별의 원인이 될 것으로 예상해볼 수 있다. 특히, 40대에서 남녀 간 비정규직 비율 차이가 가장 크다는 점을 고려하면, 40대에서 나타나는 높은 수준의 계수격차를 어느 정도 설명할 수 있을 것으로 보인다.

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

〈표 8〉 비정규직 비율 변화

(단위: 천명)

		2005년			2010년			2015년		
		총 근로자 수	비정규직 수	비율	총 근로자 수	비정규직 수	비율	총 근로자 수	비정규직 수	비율
남자	20대	1,746	560	32%	1,598	470	29%	1,667	534	32%
	30대	2,971	752	25%	3,042	550	18%	2,972	480	16%
	40대	2,233	652	29%	2,661	559	21%	2,852	530	19%
여자	20대	2,025	677	33%	1,817	599	33%	1,816	584	32%
	30대	1,545	619	40%	1,714	560	33%	1,832	539	29%
	40대	1,525	712	47%	1,880	794	42%	2,057	748	36%

출처: 통계청, 경제활동인구조사 2005년, 2010년, 2015년.

종합적으로, 40대에서 발생하는 높은 수준의 임금격차는 40대 여성들의 저임금 직종으로의 편입 및 직종 간 임금차이 증가, 비정규직의 증가와 관련이 있을 것으로 보인다. 40대 여성들이 경험하는 이러한 직업적 분절의 심화는 여성들이 경험하는 경력단절현상과 무관하지는 않을 것으로 보인다.

3. 경력단절여성의 임금격차 원인 분석

Oaxaca 분석을 통해 40대 여성들이 20, 30대 여성들에 비해 가장 큰 남녀 임금격차를 경험할 뿐만 아니라 차별로 인한 격차의 크기가 가장 크며 매년 증가하고 있음을 알 수 있었다. 20대와 30대의 경우 분석기간인 1985년부터 2015년까지 남녀 임금격차가 일정한 수준을 유지한 반면, 40대의 경우 임금격차가 지속적으로 증가해 온 것으로 나타났다. 특히, 40대가 여성이 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀하는 시기라는 점을 고려하면, 이러한 격차는 여성의 경력단절과 긴밀한 관계가 있을 것으로 보인다. 따라서 대도시 A지역에 거주하는 경력단절 후 노동시장에 복귀한 여성 10명과의 면접을 실시하였고 그 결과는 다음과 같다.

경력단절 후 노동시장에 복귀한 여성들은 노동시장 재진입시 구조적으로 차별받고 있는 것으로 나타났다. 인터뷰에 응한 여성들의 경우 경력단절을 경험하기 전 주로 사무직에 종사하였으나, 경력단절 후 복귀 시 주로 단순 노동직, 서비스 업종으로 진입하게 되는 것으로 나타났다. 실제로 일부 여성의 경우 과거에 비해 현재의 임금이 낮은 수준이라는 점을 지적했다.

> "20년전에 받았던 월급이랑 지금이랑 월급이 똑같거든... 나 그래서 아무 생각없이 있었는데.. 그 때 대학 졸업하고 받았던 월급이 지금이랑 똑같은 거예요.. 20년전이나 지금이나 같다는 거에 깜짝 놀랐다."(면접자 F)
>
> "그 때 한 30~40만원 이렇게 받은거 같아요. 물가하고 뭐 이런 걸 생각하면 20년 전이랑 (월급이) 크게 차이가 안 나는거 같아요."(면접자 H)
>
> "간호사였고, 저는 그때 얼마를 받았지?? 그때 초임이 한 150이었나? 그랬던거 같아요. 그러고서 3년 일했거든요.. 근데 마지막에 얼마받았는지는 기억이 안 나요. 지금이랑 크게 차이는 안 나죠. 근데 15년 전이랑 지금이랑 물가 차이는 나겠죠..."(면접자 I)

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

이렇듯 여성들이 비숙련, 단순 노동직으로 재취업하게 되는 현상은 경력단절 여성에 대한 노동시장 내 직업적 분절에 의한 것으로 보인다. 먼저, 경력단절에 대한 노동시장 내 직업적 분절 측면을 살펴보면, 경력단절 여성의 경우 구직 당시 비숙련 단순 노동직 외에는 구직이 힘든 것으로 나타났다. 이러한 현상은 나이로 인한 구직의 제한, 노동시장에서의 수요 부족에 의해 발생하는 것으로 보였다. 인터뷰 응답자들은 고용주들이 구직자의 나이를 중요하게 생각하며, 나이가 많은 여성일 경우 일을 시키거나 동료와의 관계가 원활하지 못할 것이라고 생각하기 때문에 경력단절 여성을 고용하기를 꺼린다고 판단하고 있었다. 또한 고용주의 입장에서 경력단절여성을 대체할만한 젊은 인력이 많기 때문에 직업선택의 폭이 좁아지는 것으로 보고 있었다. 경력단절 후 노동시장 재진입 당시의 경험에 대해 물었을 때, 면접자 E는 구직 당시 나이의 제한에 의해 갈 수 있는 직장이 제한적이었다고 응답하였다. 면접자 G는 고용주가 젊은 사람을 선호하는 경향을 보인다고 응답하였고, 면접자 H 역시 업무지시의 부담, 동료 직원들과의 관계를 고려해서 젊은 인력을 선호한다고 응답했다.

> "아무래도 사무실 쪽으로는 나이 제한이 있죠. 30대 초반까지 받고 엄마들은 나이가 있고 그러니까 사무실에서도 나이 제한 때문에, 좀 꺼려해요. 알아보니까. 좀 젊은 사람을 구하더라고요. 30대까지. 그래서 엄마들은 진짜 조금 편한 일자리 가지려면 나이에 커트라인이 걸리고 그래가지고 갈 데가 없어요. 그래서 저 식당이나 요양보호사 자격증 따가지고 그런 쪽으로 일 많이 가고, 사무실 쪽으로는 엄마들 나이 있어가지고 안 받아요. 요즘은 식당도 40대 초반까지만 커트라인하고, 나이 많으면 안 받아 줍니다."(면접자 E)
>
> "뭐 쉬었다가 하고 아줌마가 되고 이렇게 되면, 요즘 뭐 젊은 사람들 똑똑한 사람도 많고, 그런데 오너들도, 사장님 같은 분들도 우리 아줌마보다 젊은 사람들 쓰지."(면접자 G)
>
> "그리고 지금 나이에 전문직이라 해도 가면 하는 말이 대부분 그렇데요. 오너 보다는 나이가 적어야지. 일을 시키기도 편한데. 우리 나이에는 오너보다 나이가 많을 수도 있잖아. 그리고 같은 동료끼리도 너무 차이가 나버리니까 서로가 다 불편하다는 거지. 그래서 아줌마들이 못가는 최고 그 이유 같아. 우리 아는 언니들 간호조무사 자격증 열심히 공부해서 따도 갈 수가 없는 게 거기 직원들하고 차이가 너무 많이 나고 위에 사람이 시키려고 해도 나이가 많으니까 부담스럽고, 그렇다고 젊은 사람이 없으면 쓰지만. 굳이 같은 월급에 쓸 필요가 없다고 생각 하는거지."(면접자 H)

또한, 노동시장에서 수요도 부족한 것으로 보였다. 경력단절여성이 일자리를 구하려고 시도하여도, 일자리가 부족하거나, 임금 수준이 낮은 일자리 외에는 가능한 취직자리가 거의 없는 것으로 보였다. 면접자 D의 경우 임금은 낮아도 일자리를 구했다는 것 자체에 감사하다고 하였으며, 주변에 직장을 구하고 싶어도 구하지 못하는 사람이 많다고 응답하였다. 또한 대부분의 면접자들이 자신이 희망하는 임금에 비해 낮은 수준의 임금을 받고 있다고 응답하였다. 면접자들은 주로 최저임금 수준의 일자리를 구하게 되었으며, 자신들이 선택할 수 있는 일자리가 없다고 응답하였다.

> "우리같이 그냥 집에서 살림만 하고, 그냥 있다가 일을 다니려니까 갈 데가 없는 거예요. 보

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

통 없어. 갈 데가 별로 없으니까."(면접자 A)

"처음에는 작았죠. 시간도 그렇고, 갈 데가 마땅치 않았고, 애들도 조금 그러니까 그때는 진짜 70만원, 80만원 이렇게 그 정도 밖에 보통 그렇게 받았고, ...(중략)... 기본적으로 전반적으로 사회에서 봤을 때, 여자 경리직들이 월급이 딱 정해져있어요. 아무리 많아봤자 100에서 110 이예요. 그 사람들이 경력이 아무리 많아도..."(면접자 B)

"월급은 시급제로 받고 있습니다. 최저임금. 근데 인제 저가 다닌지 4년 가까이 되거든요.. 그래서 인제 다른 사람들에 비해선 시급을 조금 더 받죠."(면접자 D)

"학교에서 일을 해보니까.. 도우미 선생님들 말고도 학교에서는 급식 도우미 급식.. 하시는 분들도 월급이 너무 적어서 데모하고, 시간당 이런게 너무 적고,"(면접자 E)

"거의 다 최저임금 수준으로, 시간이 길면 조금 더 받고, 보통 그래요."(면접자 G)

또한, 구직에 대한 정보의 부족 문제도 있는 것으로 보였다. 노동시장에 복귀하는 경력단절여성들은 고용센터나 인터넷이 아닌, 지인의 소개를 통해 직업을 구하는 것으로 나타났다. 대부분의 면접자들은 지인의 소개를 통해 현재 직장에 취직하게 되었다고 응답하였다. 면접자 B 역시 노동시장 복귀 첫 직장은 지인의 소개로 취직하였으며, 이 후 관공서를 통해 현재의 직업에 대한 정보를 얻었다고 응답하였다. 이러한 지인들을 통한 구직은 장서영(2009)의 연구결과와 일치하는 것으로 보인다. 이렇듯 경력단절여성들의 경우 지인들의 소개를 통해 취업하는 경우가 많기 때문에, 양질의 사회적 네트워크를 가지고 있지 않다면, 양질의 일자리에 취업하기 어려울 것으로 보인다.

"경리일을 할 때는 지인 소개로 들어갔고, 여기는 인터넷을 통해서, 경리일을 하면서 급여도 작고, 계신 분들이 스트레스도 많이 주고, 이래서 인터넷으로 구직활동을 했었거든요. 그래서 군청사이트에서 알아봤어요."(면접자 B)

"언니가 요 아저씨가 요기서 센터장을 하고 있었어요. 그래서 가게 되었거든요."(면접자 D)

"아는 지인 통해서 많이 알게 됐죠."(면접자 E)

"보통 다 옆집에 누가 일하고 있으면 '너 일해 볼래?' 뭐 이런 식으로 아줌마들은 거의 대부분이 그런 거 같아요."(면접자 F)

"지인을 통해서. 근데 지인을 통해서 구하게 된 것도, 먼저 제가 준비를 하고 있었기 때문에 이제 그런 이야기가 그분 귀에 들어가서 그렇게 된 건데."(면접자 I)

이러한 요인 외에도 가정 혹은 개인적 요인에 의해 여성의 직업선택이 제한되는 것으로 나타났다. 경력단절여성의 경우 노동시장에 복귀하는 시기에도 가사의 부담을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 가사노동, 양육에 대한 부담으로 인해, 구직당시 가사 노동, 양육에 영향을 주지 않을 만한 일을 구하려고 하게 되었고, 이는 경력단절여성들의 직업선택을 제한하는 요인으로 작용하게 되었다. 면접자 A의 경우 젊은 시절과 달리, 현재는 자녀가 제약이 되어 취직이 제한된다고 응답하였으며, 면접자 B의 경우 구직 당시 자녀들의 하교 시간과 가사 노동을 고려하여 취직하고자 하였다고 응답하였다. 면접자 I 역시 노동시장 재진입시 자녀의 뒷바라지가 제약으로 작용한다고 답했으며, 면접자 J는 자녀가 있기 때문에, 근로시간이

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

적은 직업을 택하고자 하였다고 한다. 이렇게 근로시간이 적은 직업을 선택하고자 하다 보니 선택가능한 일자리가 줄어든다고 판단하였다.

"예전과 달리 애도 있고 제제 되는 게 있으니까, 아무래도 구하기가 힘들었던 거 같아요."(면접자 A)

"근무시간은 처음에 제가 할 때는 그 아이들 학교 마치는 시간은 거기서는 좀 안 걸려야겠다고 생각을 했었거든요."(면접자 B)

"가정에 또 애들 뒷바라지도 하고 그런게 있기 때문에 제가 다시 병원을 가기에는 힘드니까 그런 거 때문에 내가 여러 가지를 선택을 하다보니까 이렇게 된 거 같아요."(면접자 I)

"시간은 제가 아직도 애기가 있으니까. 애기는 아니지만 조금 큰 애지만, 완전히 다 채우는 거보다는 덜 채우는 걸 원했고."(면접자 J)

이러한 가사 및 육아로 인한 제약 외에도, 장기간의 경력단절로 인한 노동에 대한 자신감 하락, 인적자본의 감소로 인해 저임금 단순 노동직을 선택하게 되는 것으로 나타났다. 특히 인적자본의 감소는 임금차별에 관한 선행연구들에서 임금 차별을 증가시키는 주요 요인으로 지적하고 있다(정진화, 2007; 강주연 · 김기승, 2014; 백성준, 2015; 조동훈, 2015). 면접자 A의 경우 노동시장에 복귀하고자 하였을 당시, 장기간의 경력단절로 인해 노동시장에 복귀하는데 두려움을 가지고 있었던 것으로 보였다. 면접자 I 역시 장기간의 경력단절로 인해 일이 힘들고 적응하기도 어려울 것 같아 경력단절 전 일자리로 돌아갈 자신이 없었다고 응답하였다. 면접자 E는 컴퓨터 사용 능력의 부족으로 인해 사무직에 지원하기가 힘들다고 하였으며, 면접자 J 역시 컴퓨터 사용 업무에 부담을 느끼는 것으로 나타났다.

"아무래도 집에 있다가 일을 구하려고 하니까 할 수 있는게, 아까도 얘기했지만 용기가 없으니까 뭘 해야 할 것인가 고민을 많이 했죠."(면접자 A)

"병원에 가서 3교대 근무를 해야 하는데, 나이도 40대인데다가 3교대. 경력단절 된 것도 한 15년 됐기 때문에 지금 제가 병원에 가서 3교대를 한다는 게 건강상으로도 힘들 것 같고 적응하기도 어려울 것 같아서, 그래서 그걸 선택을 하질 않은 거거든요."(면접자 I)

"제가 또 형편상 사무실 쪽으로 가려면, 컴퓨터며 뭐며 많이 해야 되는 것도 있고 그러니까..."(면접자 E)

"일단은 지금 안하다가 하는 거니까. 제가 컴퓨터고 뭐고 이런 게 좀 뒤떨어지니까. 나이도 있고, 그 전에는 못 배웠던 거라서 그게 조금 사무 업무가 컴퓨터 업무가 힘들 거라고 예상을 했었고..."(면접자 J)

이러한 노동시장의 진입단계에서 경험하는 구조적인 차별과 더불어 직장 내 차별 역시 존재하는 것으로 보였다. 그러나 여성들이 경험하는 임금격차는 정규직/비정규직의 차이에서 발생하는 것으로 보였다. 면접자들이 언급한 임금격차는 주로 정규직과 계약직으로 인한 차이였다. 면접자들의 경력단절 전 직업을 살펴보면, 경리, 호텔 사무직, 디자이너 등 사무 종사자로 분류되는 직업에 종사한 것으로 나타났다. 그러나 재취업 이후 면접대상자들은 모두

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

비정규직(계약직)으로 재취업 했다고 응답하였으며 주로 식당, 채소포장, 군청 cctv 관제, 청소업체, 마트 계산대 담당 등 단순노무 종사자로 분류되는 직업을 구하는 것으로 나타났다. 면접자 D는 남성 직원들은 주로 정규직이기 때문에 연봉이 매우 높고 상여금도 높았으나, 자신은 무기계약직이므로 최저시급 수준의 임금을 받는다고 하였다. 면접자 E도 자신이 일했던 학교에서 남녀의 임금차이가 있었으나, 여성은 주로 비정규직이었기 때문에 남성에 비해 임금을 적게 받는다고 응답하였다. 면접자 F의 경우에도 남성 직원과 임금이 많이 차이가 나지만, 이는 정규직/계약직 차이에서 기인한 것으로 보고 있었다.

"나는 이제 무기계약 이기 때문에, 최저임금으로 받고 정규직 같은 경우는 10년 이상 다니신 분들 대리급 정도는 6천만 원, 차장 같은 건 8천만 원, 상무 같은 경우는 1억 넘거든요. 그러니까 우리는 되게 심해요."(면접자 D)

"수당, 보너스, 상여금 이런 거도 적고, 비정규직 계약직이다 보니까 학교 행정실 하고 너무 차이를 많이 뒀더라고요."(면접자 E)

"월급차이가 많이 나지. 남자들은 다 정직원이고. 우리는 계약직이고 하니까 월급차이가 많이 나지. 월급차이 세 배, 네 배, 다섯 배 이렇게 차이나지."(면접자 F)

일부 응답자의 경우 자신과 비슷한 위치에 있는 남성 노동자의 경우 자신과 임금 수준이 비슷하다고 응답하였다. 면접자 I의 경우 남성 직원과의 차이가 거의 없으며, 임금 차이가 있다면 군대로 인한 호봉차이로 인해 발생한다고 응답하였다. 면접자 J의 경우 같은 사무실에 있는 남성 노동자와 임금이 동일하다고 응답하였다.

"보건소에 계약직도 있고 정식 공무원도 있고 한데 제가 볼 때는 남자들이랑 봉급차이가 있는 것 같진 않아요. 봉급차이가 있다고 하면, 공무원들이다 보니까는 그 군대 갔다 왔는지 뭐 그것 말고는 없는 거 같아요."(면접자 I)

"그분도 그 일을 직접 다 하시는 게. 그 일을 하시긴 하시지만은 다른 일이랑 겸업을 하시기 때문에, 월급은 저랑 지금 똑같습니다."(면접자 J)

이렇듯 인터뷰 대상자들은 직장 내에서 경험하는 남녀 임금격차의 경우 대부분 정규직/계약직의 차이로 인해 발생하는 것으로 보인다. 이러한 결과는 앞서 지적했듯이 40대 여성의 경우 같은 연령대의 남성에 비해 상대적으로 임금수준이 열악한 비정규직으로 취업하기 때문에 나타나는 것으로 보인다. 금재호(2011) 역시 정규직에 대한 임금프리미엄 증가가 남녀 임금격차 완화를 정체시키는 주요 요인으로 지적하고 있다.

노동시장에 복귀한 경력단절여성과의 인터뷰 결과를 살펴보면, 경력단절 여성은 노동시장에서 직업적 분절을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 여성들이 경력단절 후 노동시장에 복귀할 때, 연령으로 인한 제약, 정보의 부족, 일자리의 부족을 경험하는 것으로 나타났다. 이와 더불어 여성들의 가사 및 육아에 대한 부담, 경력단절로 인한 자신감 및 인적자본의 감소에 의해 여성들은 저임금 비숙련 노동에 종사하게 되는 것으로 보였다. 또한, 직장 내 차별에 대해 살펴본 결과, 직장 내 남성노동자와의 임금격차가 존재하는 것으로 보였다. 면접자들이

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

언급한 임금격차는 주로 정규직/계약직이라는 근로 형태의 차이로 인해 발생하는 것으로 보였으며, 여성들과 유사한 근로형태를 보인 남성들의 경우 임금수준이 유사하다고 응답하였다.

Ⅴ. 결 론

본 연구는 한국의 높은 수준의 남녀 임금격차는 여성의 경력단절이 중요한 요인으로 작용할 것이며, 특히 경력단절 후 노동시장에 복귀한 여성이 경험하는 차별의 수준이 높을 것이라는 문제의식에서 시작되었다. 이를 바탕으로 남성과 여성 노동자를 경력단절을 경험하기 전인 20대, 경력단절을 경험하는 30대, 경력단절 후 노동시장에 복귀하는 40대로 분류하여 각 연령대별 임금격차의 추세를 분석하고자 하였다. 또한 이러한 분석결과를 바탕으로 연령대별로 임금격차의 추세가 다르게 나타난다면 어떤 이유에서 이러한 차이가 발생하는지 질적 인터뷰를 통해 검증하고자 하였다.

본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 남녀 임금격차의 추세 분석을 통해, 각 연령대 별로 임금격차의 추세가 다르게 나타나며, 40대의 경우 타 연령대에 비해 남녀 임금격차가 큰 것을 알 수 있었다. 40대는 여성들이 결혼, 출산, 육아로 인해 경력단절을 경험하고 노동시장에 복귀하는 시기라고 볼 수 있다. 즉, 40대 여성들의 경우 경력단절을 경험하고 노동시장으로 복귀하는 과정에 있어서 다양한 종류의 임금차별 및 제약을 경험하게 되는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 40대 여성들이 경험하는 남녀 임금격차의 상당 부분은 노동시장에서 근로 형태에 의한 차이로 나타나고 있음을 알 수 있었다. 대부분의 면접자들은 같은 직장에 근무하는 남성들의 경우 대부분 정규직인데 반해, 자신들은 계약직으로 재취업하였다고 응답하였다. 면접자들은 정규직의 경우 자신들 보다 임금수준이 높으며, 복지 수준도 높다고 말하였다. 이러한 정규직/비정규직으로 인한 임금 차이는 동일 직종 내 임금격차를 증가시키는 역할을 하며, 본 연구의 양적 연구에서는 차별로 인한 격차를 증가시키는 요인으로 작용한다. 이렇듯 40대에서 나타나는 높은 수준의 임금격차는 저임금 직종으로의 편중 및 비정규직화를 통해 설명할 수 있을 것으로 보인다. 여성들이 비정규직 저임금 직업에 취업하게 되는 이유는 연령 제한, 일자리 및 정보 부족 뿐만 아니라 고용주 입장에서 경력단절여성을 대체할만한 젊은 인력이 많기 때문인 것으로 보고 있었다. .

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다. 첫째, 경력단절여성들이 노동시장 재진입시 경험하게 되는 직업적 분절을 완화시킬 필요가 있다. Bergmann(1974)의 직업적 분절이론에 따르면, 노동시장에는 남성이 주로 종사하는 직종, 여성이 주로 종사하는 직종에 대한 편견이 존재한다. 이러한 편견으로 인해 여성은 임금수준이 낮은 직종에 주로 종사하게 된다. 반구조화 된 면접 결과에 따르면, 고용주들은 여성의 연령에 대한 편견을 가지고 있고, 이러한 편견에 의해 경력단절 여성은 임금수준이 낮은 직종에 주로 종사하게 되는 것으로 나타났다. 40대 여성의 경우 같은 연령대의 남성에 비해 비정규직 비율이 높은 것으로 나타났으며, 이러한 비정규직 비율은 남녀의 임금격차를 증가시키는 요인 중 하나

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

인 것으로 보였다. 또한, 연령대별 남녀 임금격차 추세분석 결과 40대의 경우 직종, 산업, 및 기업 규모 등의 변수들에 의해서 발생하는 격차 부분도 상당했으며, 이는 반구조화된 면접결과에서도 40대 여성이 이전의 직장 경험과 상관없이 주로 단순 노동직 혹은 서비스 업종에 재취업하게 되는 현상으로 나타났다. 결국 경력단절 여성이 경험하는 차별 및 임금격차를 완화시키기 위해서는 노동시장 내 비정규직과 정규직 간 직업적 분절을 완화시키는 동시에, 경력단절 여성들이 개인의 경험과 자질을 살려서 취업할 수 있는 노동시장의 구조적 개혁이 필요하다고 볼 수 있다.

두 번째로, 여성의 직업훈련을 강화할 필요가 있을 것으로 보인다. 40대 여성들의 경우 주로 서비스 업종이나 단순 노동직으로 편입되는 것으로 나타났다. 이 두 직종의 경우 타 직종에 비해 임금이 낮은 직종으로, 이러한 직종분포의 차이는 남녀 임금격차를 증가시키는 요인으로 작용한 것으로 보인다. 이를 고려한다면, 여성들이 이러한 저숙련 직종이 아닌 다른 직종에 편입될 수 있도록 직업 훈련이 필요할 것으로 보인다. 기존이 연구들은 경력단절여성들을 위한 교육훈련 프로그램의 효과성을 향상시키기 위해 지역 내 노동수요에 부합하며, 여성들의 전문성을 향상시킬 수 있는 맞춤형 교육이 필요하다고 지적하고 있다(황수경 외, 2005; 김인선, 2006). 또한 교육을 진행함에 있어, 여성들 스스로 취업계획을 설정하고, 이에 맞춰 교육훈련을 진행할 경우 학습효과를 증가시킬 수 있는 것으로 나타났다(장서영 · 안선영, 2007; 이영민 외, 2013). 또한 경력단절여성들의 전문성을 향상시킬 수 있는 지속적인 경력개발이 가능한 자격증이나 직업 기술에 대한 교육이 필요할 것으로 보인다.

세 번째로, 여성들의 취업 네트워크를 강화할 필요가 있을 것으로 보인다. 반구조화 된 면접 결과에 따르면, 경력단절 여성들은 주로 지인들을 통해 구직에 성공하는 것으로 나타났다. 특히 노동시장에 복귀하는 첫 직업의 경우 이러한 지인 네트워크의 활용도가 높은 것으로 나타났다. 장서영(2008)의 연구에서도, 경력단절여성의 복귀 첫 직장은 주로 네트워크를 활용하여 구직하는 것으로 나타났다. 다만, 여성들이 개인적 네트워크를 통해 일자리를 구할 경우 취업의 질에는 부정적인 영향을 주게 된다(Campbell, 1988; Moore, 1990). 장지현 외(2010)의 연구에서도 개인적 네트워크는 취업의 질을 하락시키는 것으로 나타났으며, 제도적 네트워크가 취업에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 점을 고려했을 때, 여성들의 취업 질을 향상시키기 위해 효과적인 제도적 네트워크를 구축할 필요가 있다. 이를 위해 해당 지역의 주요 사업체들과 여성인력의 매칭의 질을 높일 수 있는 중간 매개자 역할이 필요할 것이다. 즉, 여성들에게는 기업 수요에 맞는 교육훈련 프로그램을 제공하고, 기업들에게는 양질의 여성 인력을 제공하는 중간 조직의 역할을 강화하고 적극 지원해야 할 것이다. 또한, 먼저 취업에 성공한 여성들을 교육기관에 초대해 재취업 이후의 직장 경험, 직장 내에서 경험하게 되는 어려운 점들을 공유한다면, 여성들의 취업 및 직장 적응에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

네 번째로, 여성의 양육 부담을 줄여야 할 것으로 보인다. 경력단절여성의 경우 재취업 시 자녀의 하교시간, 식사시간을 고려하여 직업을 구하고자 하였다. 이로 인해 여성의 선택권이 근로시간이 짧은 시간제, 계약직 일자리로 제한되는 것으로 나타났다. 실제로 면접자 중 일부는 노동시장 재진입 당시 자녀가 어렸기 때문에 일자리를 제한적으로 선택해야 했지만, 자

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

녀가 성장함에 따라 일자리 선택폭이 늘어나 과거에 비해 높은 임금을 받는 일자리를 구하는 데 성공했다고 응답하였다. 이처럼 자녀에 대한 양육 부담은 단순히 노동시장 재진입을 막을 뿐만 아니라, 여성의 직업 선택에도 제약으로 작용하여, 남녀의 임금차별에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 최성은(2011)의 연구에서 자녀에 대한 보육료 지원은 여성들의 노동시장 진출에 긍정적인 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 반면, 최효미(2013)의 연구에 따르면, 지역 내 국공립 어린이집 수가 많을 경우 미취학 자녀를 둔 여성의 노동시장 참여결정에 긍정적인 영향을 준다고 나타났다. 다만, 전체 어린이집 수는 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타나, 양질의 보육서비스를 제공하는 어린이집이 필요하다는 점을 시사하고 있었다. 이러한 연구들을 고려할 때, 여성들의 보육 부담을 완화하기 위해서는 단순한 금전적 지원이 아닌, 여성들의 근무시간 동안 자녀를 믿고 맡길 수 있는 양질의 보육시설 및 방과후 학교 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

본 연구에서는 여성의 경력단절로 인한 차별을 중심으로 한국의 남녀 임금격차 추세를 옥사카 임금 분해 방법론과 반구조화된 면접을 통해 분석하였다. 앞서 보았듯이 본 연구는 중요한 정책적 함의를 지니고 있음에도 불구하고 다음과 같은 한계를 지닌다. 연구의 대상 측면에서 한 대도시의 특정지역 경력단절여성을 면접하였기 때문에 표본의 공간적 범위에서 한계를 지닌다. 경력단절 후 노동시장에 복귀하는 여성이 경험하는 임금격차 및 차별은 지역의 사회·경제적 상황에 영향을 받을 수 있기 때문에 보다 대표성 있는 표본을 구축하여 추후 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

강주연·김기승. (2014). 여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석. 「노동경제논집」, 37(4): 141-222.

고용노동부. (2012). 「여성과 취업」. 고용노동부.

고용노동부. (2015). 「고용형태별근로실태조사」. 고용노동통계.

구명숙·홍상욱. (2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구. 「한국가정관리학회지」, 23(3): 153-167.

권혜자. (2005). 성별 고용형태별 직업분리의 임금효과. 「노동사회」, 97: 103-113

금재호. (2011). 성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구. 「국제경제연구」, 17(3): 161-184.

김난주. (2016). 경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석. 「산업관계연구」, 26(2): 1-27.

김영경. (2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. 「여성연구」, 73: 85-118.

김영옥. (2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동 시장 퇴출 형태를 중심으로. 「한국인구학」, 25(2): 5-40.

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

김영옥. (2010). 남녀관리자의 임금 격차 분석.「여성경제연구」, 7(2): 1-24.
김인선. (2006).「고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구」. 경기개발연구원.
김 준. (2015). 외환위기와 글로벌 금융위기: 우리나라 노동시장에 미친 영향을 중심으로.「질서경제저널」, 18(3): 65-88.
김지경. (2002).「기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석」. 박사학위 논문, 중앙대학교.
김지경. (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인.「대한가정학회지」, 42(3): 91-104.
김태홍. (2013). 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해.「여성연구」, 84: 31-61.
김현숙 · 원종학. (2004).「여성인력공급과 조세 · 재정정책: 자녀보육비용을 중심으로」. 한국조세연구원 연구보고서.
민현주. (2008). 여성취업의 두 갈래길.「경제와사회」, 78: 223-255.
박경숙 · 김영혜. (2003). 한국 여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의.「한국인구학」, 26(2): 63-90.
박수미. (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구.「한국여성학」, 19(1): 43-80.
박효진 · 은선경. (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로.「한국가족복지학」, 17(1): 5-29.
백성준. (2015). 남녀 임금격차에 대한 교육의 영향력 변화 (1990-2010).「교육재정경제연구」, 24: 139-162.
서병선 · 임찬영. (2002). 직종선택과 성별 임금격차.「국제경제연구」, 8(1): 15-54.
신광영. (2011). 한국의 성별 임금격차.「한국사회학」, 45(4): 97-127.
여성가족부. (2014).「남성의 일 · 가정 양립 현황과 개선방안 연구」. 여성가족부.
여성가족부. (2015).「제1차 양성평등 기본계획」. 여성가족부.
엄경애 · 양성은. (2011). 기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적연구.「한국가정관리학회지」, 29(1): 21-40.
오은진 · 박성정 · 민현주 · 김난주 · 송창용 · 김지현. (2009).「경력단절연성의 재취업 성공요인 및 경로분석」. 여성가족부.
이경진 · 배현숙. (2015). 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인.「치위생과학회지」, 15(6): 786-793.
이영민 · 박가열 · 박경연 · 임정연. (2013). 경력단절여성 직장적응 프로그램 개발 및 효과성 분석.「한국 HRD 연구」, 8: 23-43.
이정숙 · 강기정 (2015). 경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업 결정요인.「인적자원개발연구」, 18(4): 23-51.
임정준. (2010). 여성의 교육수준과 직종에 따른 임금차별에 대한 실증분석.「한국여성학」, 26(4): 39-61.
장서영. (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구.「여성연구」,

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

74, 79-104.
장서영 · 안선영. (2007). 고학력 경력단절 여성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과성 검증. 「Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education」, 10(4): 25-45.
장서영 · 오민홍 · 은혜경 · 최미정 (2007). 「경력단절여성 취업지원 프로그램 개발 연구보고서」. 한국고용정보원.
장지연 · 김지경. (2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 「제3회 한국노동패널 학술대회 논문집」, 365-388.
장지현 · 김민영 · 장원섭. (2010). 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향. 「여성연구」, 78: 31-76.
전혜진. (2016). 경력단절의 미시적 요인 분석. 「한국인구학」, 39(3): 107-137.
정성미. (2006). 여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석. 「노동리뷰」, 15: 39-50.
정진화. (2007). 한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화-혼인상태 및 직종특성별 비교. 「노동경제논집」, 30(2): 33-60.
조동훈 · 조준모. (2009). 노동조합과 성별 임금격차에 관한 연구. 「한국경제연구」, 24: 83-108.
조동훈. (2015). 세대별 성별 임금격차에 관한 연구. 「산업관계연구」, 25: 1-25.
주무현 · 강민정. (2008). 「기혼여성, 경력단절의 경제적 효과와 직업선호」. 서울: 한국고용정보원.
최성은. (2011). 보육료지원과 기혼여성의 노동공급에 관한 연구. 「사회보장연구」, 27(2): 85-105.
최효미. (2013). 기혼 여성의 노동시장참여 및 근로시간 결정요인: 어린이집 · 유치원 근접성을 중심으로. 「육아정책연구소」, 21-46.
통계청. (2014). 「지역별고용조사」. 통계청.
통계청. (2015). 「인구동향조사」. 통계청.
황수경 · 권혜자 · 김인선. (2006). 「고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구」. 교육인적자원부.
황유정. (2014). 「한국의 여성고용정책 변화에 관한 연구: 역사적 제도주의 관점에서의 분석」. 박사학위논문, 이화여자대학교.
Arrow, K. J. (1971). Some models of racial discrimination in the labor market (No. RM-6253-RC). RAND CORP SANTA MONICA CA.
Becker, G. S. (2010). The economics of discrimination. University of Chicago press.
Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*. 1(2): 103-110.
Campbell, K. E.(1988). Gender Difference in Job- Related Networks. *Work and Occupations*, 15(2): 179-200.
Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*. 55(5): 726-735.
Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*. 693-709.
Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

differentials. *Journal of econometrics*. 61(1): 5-21.

OECD. (2014). employment database

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*. 62(4): 659-661.

❍ 김민길(金旻吉) : 현재 성균관대학교에서 박사과정을 진행 중이다. 주요 관심분야는 복지, 교육, 이민정책 분야이다. 최근 논문으로는 한국적 맥락에서 옹호연합모형의 적합성에 관한 연구, 결혼이주여성들의 출신 국적별 임금차별에 관한 연구 등이 있다 (bix15@skku.edu).

❍ 조민효(趙敏孝) : University of Chicago, The Harris School of Public Policy에서 2006년 정책학 박사 학위를 취득하였으며, 현재 성균관대학교 행정학과 /국정전문대학원 부교수로 재직 중이다. 주 연구 분야는 교육, 복지, 이민, 형사정책 등 다양한 사회정책의 분석 및 평가다. 최근 주요 논문들은 Exploring the Acculturation Profiles and Adaptation of Children of Multiethnic Families in South Korea, Evaluating the Effects of Governmental Regulations on South Korean Private Cram Schools 등이 있다 (chomh@skku.edu).

투 고 일 자: 2017년 7월 31일
심 사 일 자: 2017년 8월 16일(초심), 2017년 11월 10일(재심)
게재확정일자: 2017년 11월 30일

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)

ranks, whereas those promoted by virtue were shown to have attained the lowest ranks. Thus, it is concluded that the Josean Dynasty had been adopted the ability/performance-based and family background-oriented promotion systems.

Key Words : Josean Dynasty, Bureaucrats, Promotion, Personnel Management

Analyzing the Trends and Cause of the Gender Wage Gap in Korea: Focusing on Women`s Career Discontinuity

····· Kim, Min-Gil · Cho, Min-Hyo

According to OECD employment database the ratio of wage gap by gender is 36.7%. It is 22%p higher than OECD average(14.03%). It is the highest ratio in all of the OECD countries. In this context, I try to analyze changes of wage gap by gender in Korea, and examine how it was changed. In many literatures which research wage gap by gender in Korea, the researchers pointed that women`s career discontinuity is critical reason that made wage gap. So, I focus on the career discontinuity to explain cause of wage gap in Korea. I use Oaxaca decomposition to analyze wage gap of each year by age. After that I interviewed women who are experienced career discontinuity because of marriage or childcare, and after that came back to labor market. Through the interview, I tried to explain causes of wage gap. As results, wage gap by gender in 20s and 30s is not changed remarkably from 1985 to 2015, but in 40s the wage gap is increased drastically. Many women laborer in 40s experienced career discontinuity and came back to labor market. In this process women lose their specialty and the reemployed in low level job. According to descriptive statistics women in 20s and 30s work as paper worker and expertise whose salary is high, but women in 40s work as simple laborer and service workers whose salary is low. In the interview, women in 40s said that when they came back to labor market, there are no jobs for women who experienced career discontinuity. And in Korean context, women have to care about household affair and childcare, so they can not work as fulltime worker.

Key Words : Oaxaca Decomposition, Semi-structured Interview, Gender Discrimination, Women`s Career Discontinuity, Gender Wage Gap

The study on Factors on Suicide Rates for the Elderly: Focused on Senior Job Creation

····· Park, Young-Mi · Kim, Byung-Kyu

성균관대학교 | IP: 115.***.105.75 | Accessed 2018/05/30 16:36(KST)