

미국에 있어서 임금격차와 성역할 전문화의 관계

The Relationship Between Wage Gap and Gender Role Specialization in the U. S.

숙명여자대학교 가정대학 가정관리학과

강 사 : 羅 明 均

Dept. of Home Management

Sookmyung Women's University

Instructor : Myung Kyun Nah

본 연구에서는 가사노동분배에 영향을 준다고 믿어지는 결혼여부가 남녀임금격차에 미치는 영향을 조사하기 위하여 계속해서 직장에 근무하고 있는 기혼남녀와 미혼여성들의 임금수준과 인적자본의 수익들을 비교분석하였다.

미국의 NLSY 데이터를 이용하여 Probit분석과 최소자승법에 의한 회귀분석으로 자료를 분석하였으며, 임금격차를 분리하는 과정은 Oaxaca(1973) 등이 사용한 절차와 같은 방법을 이용하였다.

Probit 분석결과 기혼남성의 경우 많은 변수들이 지속적인 전일제 근무자가 될 가능성을 높이거나 낮추는 반면에 단지 소수의 변수들만이 기,미혼여성들에게 유의한 효과를 나타냈다. 회귀분석결과 결혼여부보다는 성별관계가 임금을 낮추는 것으로 나타났으며 기혼남녀간 임금차액의 38~39%를, 기혼남성과 미혼여성간 임금차액의 61~65%가 인적자본의 특성에 의해 설명되었다.

본 연구결과는 가정내의 노동분배가 임금격차의 중요한 요소라는 Becker의 가설을 증명하지 못하고 있다. 이는 여성의 미래 경제적지위를 염려해야할 상당한 근거를 제시하며 인적자본의 양을 통제하였을 때에도 임금격차가 만연하였기때문에 인적자본의 질적인 면이 포함된 연구가 필요하다.

I. 서 론

1950년 이후 미국여성들의 경제활동참가율은 끊임없이 증가되어왔다. 1950년에는 14세 이상 여성의 32%가 경제활동에 참가하였으나, 현재는 16세 이상 여성의 58%와, 주요경제활동기간(25세~54세)에 있는 여성의 약 3/4이 취업하고 있으며 그중 3/4이 전일제 직업에 종사하고 있다.

경제활동참가율이 증가했음에도 불구하고 여성들의 평균임금은 남성들의 평균임금의 약 70% 수준에 머물러 있다. 전일제 근로자의 주급을 기준으로 남성임금에 대한 여성임금의 비율은 1950년대 중반에 64%였다. 이것이 60년대 중반에 58%로 떨어졌다가 1989년도에는 70%로 증가하였다(U. S. Dept. of Labor, 1990).

만성적인 임금격차의 원인이 인적자본(human

capital)의 차이에서 오는지, 인적자본의 수익에 영향을 주는 차별이나 직업차별, 혹은 이 두가지가 합쳐져서 오는지에 대해 논란이 있어왔다. 그러나 Becker(1985)는 인적자본이나 근무기간과 관계없이 여성이 남성보다 적은 임금을 받게 될 것이라고 하면서 그 이유는 가사노동과 자녀교육등의 여성에게 편재된 책임감들이 에너지 집약적이기 때문이라고 제시했다. 결과적으로 여성은 직장노동에 에너지를 덜 동원하며 노력이 덜 요구되는 직업, 즉 전통적으로 여성직종인 직업을 선택하고 취업 인적자본에 투자를 덜 하게된다. Becker의 가설에 의하면 미혼여성의 경우 여성의 임금을 저하시키는 요인인 가사노동이나 자녀교육의 책임이 없어 남성들과 마찬가지로의 근무태도를 보일 수 있기때문에 그들의 임금수준이나 인적자본의 수익(return to human capital)이 남성들과 같아져야 한다고 기대된다. 반대로, 그러한 책임들에 대한 미래의 예측으로도 직업선택에 영향을 준다면 남성들과 비슷한 근무경력이나 태도를 가진 미혼여성의 임금도 남성들의 임금보다는 기혼여성들의 임금과 더 비슷할 것으로 예측한다.

본 연구의 목적은 남녀간의 임금격차가 남녀간의 인적자본의 차이와 성역할전문화에 의해 설명될 수 있는지를 연구함으로써 만성적인 임금격차에 대한 Becker의 가설을 검증해보고자 한다. 즉 가사노동분배에 영향을 준다고 믿는 결혼여부가 남녀임금격차에 미치는 영향을 조사연구하는 것이다. 특히 계속해서 직장에 근무하는 기혼남녀와 미혼여성들의 임금수준과 인적자본의 수익들을 비교하고자 한다. 또한 기혼남녀간 그리고 기혼남성과 미혼여성 사이의 관찰된 임금격차를 인적자본의 차이에 의한 부분과 인적자본의 수익의 차이에 의한 부분으로 나누어 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 분업과 노력의 분배

Becker(1981, 1985)의 모델에서 가족(최소한 부부가 존재하는)은 각자의 인적자본을 모두 합친 한 세트의 "가계 선호군(household preferences)"

에 의해 운영이 되며 인적자본의 투자를 전문화시켜 가족들의 비교우위(comparative advantage)를 증가시키고 수익의 증가를 가져온다.

개인의 소득이 취업노동에 소비하는 시간과 그 활동(i)에 관련된 인적자본의 양에 비례한다고 가정해보자. 그러면,

$$Y_i = b_i t_{wi} h_i, \quad i = 1, \dots, m, \dots \dots \dots (1)$$

(Y_i 는 근로소득, t_{wi} 는 취업시간, h_i 는 인적자본, b_i 는 인적자본 한 단위에 대한 시간당 근로소득).

인적자본은 투자시간에 의해서만 생성되고($h_i = a_i t_{hi}$), 취업시간과 인적자본에 투자한 시간이 고정된다면 총취업노동으로부터의 소득은,

$$Y = \sum Y_i = \sum c_i t_{wi} h_i, \dots \dots \dots (2)$$

($c = a_i b_i$, a_i 는 투자시간당 생성된 인적자본)

개인의 소득은 일한 시간과 투자시간에 의해 결정되며 이 시간들이 같아질때 총소득이 극대화된다. 한가지 활동시간 t_i 로부터의 소득증가는 일한시간과 투자시간이 독립적일때 가능하며 총시간을 한가지 일에 모두 소비할때 개인의 소득이 최대가 됨을 내포하고 있으므로, 가족에 있어서도 각 가족이 전문화된 활동을 할때 가족전체의 소득이 증가됨을 알수 있다.

같은 논리가 소비활동과 가사전문화에도 적용이 된다(Becker, 1981). 각 가족원이 취업인적자본(H^1)과 가사인적자본(H^2) 사이에 가장 바람직한 투자를 하고, 가사와 취업노동 사이의 시간 분배를 최적으로 할때 효용이 극대화 된다고 가정하면 총소비는 다음과 같다.

$$Z = Z(X, t_h) = Z \left[\frac{aH^1 t_w}{P_x}, t_h \phi(H^2) \right] \dots \dots (3)$$

(Z 는 총소비, H^1 은 취업인적자본의 최적량, H^2 는 가사인적자본의 최적량, aH^1 은 임금을, $t_h \phi(H^2)$ 는 적정가사시간량, P_x 는 시장재가격).

시간이 취업과 가사 두가지 활동으로 제한되었기 때문에 취업시간의 한계생산이 가사시간의 한계생산과 동일할때 시간분배가 최적이 되고, 각기 다른 기술과 소득능력을 가지고 있는 가족의 자본은

비교우위에 의해 할당되어야 한다. 이와같이 전문화된 인적자본의 소득증가와 비교우위 이론은 각 가족들이 한가지 전문분야에만 투자할때 그리고 그 투자가 각 가족들의 비교우위에 의해 결정될때 더욱 효율적임을 나타낸다.

비록 Becker(1981)가 개인은 기술이나 효율성면에서 출생시 동일하고 각기 다른 경험과 투자에 의해서만 차별화된다고 가정하였으나, 가사활동과 관련하여 남녀는 생물학적으로 다르다고 말하고 있다. 이러한 남녀의 생물학적 차이가 가사노동의 전통적인 성별분업을 가져오며 가사노동은 여가나 기타 다른 가사활동에 비해 더욱 강도 높은 노력이 필요하기 때문에 남성과 마찬가지로의 근무경력이나 조건을 가진 기혼여성도 기혼남성에 비해 직장일에 에너지를 덜 쓰게되므로 기혼남성의 임금보다 낮을 것이며 마찬가지로의 논리로 미혼여성의 임금보다 낮을 것이다.

그러나 Becker(1981, 1985)가 지적한 성별분업이 비교우위의 본능적 차이에 의해 주로 이루어졌는지는 의심스럽다. 성별분업은 적어도 부분적으로는 여성에 대한 착취나 차별에 기인한다고 볼 수 있다. 현재의 차별효과에 근거한 가계효용 극대화는 차별적인 수익을 영구화하고(Jacob, 1989), 비교우위와 소득잠재력의 현재 평가는 오랜시간에 걸친 차별의 경향을 반영하기 때문에 Becker의 접근방법은 만성적인 차별에 대한 경제학적 근거를 제시한다. 문제는 이러한 불리한 효과가 가사노동의 분업을 실제로 경험하고 있는 기혼여성에게만 적용되는지 아니면 미혼여성의 결혼기대 때문에 남성과 같은 취업상태를 보이는 미혼여성에게도 적용되는지의 여부이다.

2. 선행연구의 고찰

1) 임금격차에 대한 취업기대의 영향

여성들의 취업기대는 실제 취업활동과 매우 관련이 있고 고학력 여성일수록 꾸준히 취업계획을 세우고 있어 더 높은 소득을 얻는 것으로 나타났다(Shaw & Shapiro, 1987). 그러나 Fan(1993)의 연구에서는 남녀간의 취업선택의 동기가 다르기 때문에 취업선택의 차이가 남녀간의 임금격차를 가장

잘 설명해주는 변수로 나타나 있다. 여성은 취업에 대한 낮은 기대때문에 직업훈련에 투자가 인색하여 저임금을 받게되며(Sandell & Shapiro, 1978), 남녀 임금격차와 밀접하게 관련된 직업차별화는 중단된 취업을 기대하는 여성들이 취업중단시 감가상각이 적은 직업을 선택하기 위한 이성적 결정의 결과라고 주장하고 있다(Polachek, 1979, 1981; Lehrer & Stokes, 1985; Zalokar, 1988).

그러나 England(1982)는 Polachek의 연구에서 가설검증이 부적절했다고 반박하면서 취업중단시 임금감소를 줄이기 위해 취업기간 동안에 높은 임금을 포기하는 것은 비이성적이라고 주장했다. 취업기간의 차이는 남녀임금격차의 반이하 밖에는 설명하지 못하며(Corcoran, 1979; Corcoran & Duncan, 1979), 시간제 취업에 의한 임금격차는 기혼여성의 지속적이지 못한 취업의 영향때문에 분명하게 나타나있지 않다(Jones & Long, 1979).

2) 임금격차에 대한 지속적이지 못한 직업경험의 영향

여성들의 낮은 소득은 취업중단에 기인한 임금감소로 설명될 수 있다(Mincer & Polachek, 1974). 이것은 취업기술과 가사기술이 다르다는 것을 가정하고 있는데 이러한 연구결과는 부적절한 데이터의 사용과 이론적 모델의 적절한 검증의 실패 등으로 많은 지적을 받고 있다(Sandell & Shapiro, 1978; Corcoran, 1979). 임금회복은 재취업으로 이루어지며(Mincer & Ofek, 1982; Corcoran, Duncan & Ponza, 1983), 재취업시의 임금은 기술가치의 평가절하로 취업중단시의 임금보다 낮았으나 기술회복이 새로운 것을 배우기보다 쉽고 빠르기 때문에 단기적인 임금감소의 영향이 결국은 줄어든다(Mincer & Ofek, 1982; Shaw, 1982). 중단된 경험의 장기적인 영향은 매우 적은 것으로 나타나 장기소득에는 영향이 별로 없었다(Shaw, 1982).

3) 임금격차에 대한 기타의 접근방법

불완전 경쟁시장에서의 노동시장은 힘(power)에 의해 통제되므로 직업분배는 남성들의 힘에 의해 분배되며 차별을 제거하려는 이윤극대화의 동기가 없기 때문에 시간이 흘러도 차별이 줄어들지 않는다

(Madden, 1975). 성차별의 밀어내기 가설(crowding hypothesis)에 의하면 여성차별은 남성위주의 직업에서 여성을 제외시키는 것이고 그 결과 여성위주의 직종에 취업한 여성들의 임금이 감소된다(Sorensen, 1990).

대부분의 임금차별은 직종간보다는 직장내에서 발생하고 있고(Stevenson, 1975; Brown, Moon & Zoloth, 1980a, 1980b) 승진에 있어서도 뚜렷한 차별이 있음이 나타났다(Eberts & Stones, 1985). 그러나 직종간의 임금차이가 별로 나타나고 있지 않음은 많은 연구들이 전통적인 직업분류 방법인 8가지 직종에 대한 연구를 한 결과로 Fan(1993)의 연구에서는 남녀임금격차의 22%가 직종차이에 의해서 설명되고 있다.

남녀간의 임금격차가 좁혀지지 않는 이유는 근무경험등의 인적자본이 남녀간에 좁혀지지 않았음에 기인하고(O'Neill, 1985), 임금격차를 줄이는 요소로는 성역할 전문화의 감소(Blau & Beller, 1988)와, 여성의 취업증가 그리고 임금상승으로 나타났다(Shackett & Slotje, 1987).

위의 결과에서 알 수 있듯이 많은 연구들이 남녀임금격차의 원인을 인적자본의 차이로 설명하고 있어서 점점 더 많은 여성들의 취업인적자본이 남성과 비슷해져가고 있는데 반해 줄어들고 있지 않은 임금격차를 제대로 설명하지 못하고 있다. 이러한 임금격차의 원인을 Becker는 가사노동의 전문화에 의한 것으로 보고 있다. 따라서 본 연구에서는 취업인적자본이 동등한 남녀의 임금격차가 어떠한지 또한 가사노동의 책임이 여성의 임금을 저하시키는지를 연구하고자 한다.

III. 연구모델 및 가설

1. 용어의 정의

1) 지속적인 전일제 근로자(continuous, full-time worker)

미국의 경우 학교교사와 같은 계절실업자를 포함시키기 위해 매년 최소한 6개월 이상 일하고, 매주 최소한 40시간 이상 일한 실직경험이 없는 근로자를 지속적인 전일제 근로자라 정의하였다.

2) 미혼여성(never-married woman)

결혼이나 결혼실패를 경험하지 않고 미혼모가 아닌 여성을 가리킨다.

3) 인적자본의 차이

학력이나 직업경험, 직업훈련 등에 대한 개인적 차이를 가리킨다.

4) 인적자본에 대한 수익의 차이

같은 수준의 인적자본에 대해서 수익이 다른 것을 의미한다.

2. 연구모델

임금등식은 Becker(1981, 1985)와 Sandell과 Shapiro(1980), Corcoran과 그의 동료들(1983)에 의한 임금등식을 기초로 하여 설정하였다. 근로소득은 개인의 축적된 인적자본의 양에 비례한다는 점에서 인적자본의 횡단적인 임금등식을 간단히 나타내면 다음과 같다.

$$LN(\text{임금률}) = B_0 + B_1 \text{학력} + B_2 \text{근무지속기간} + B_3 \text{직업훈련} + CX, \quad (B_0 = \text{상수}, B_1, B_2, B_3 = \text{계수}, X = \text{임금에 영향을 주는 기타요소}^1) \text{들의 벡터}, C = X \text{에 관련된 계수의 벡터}.$$

3. 가설설정

가설 I. 기혼여성의 임금수준과 인적자본의 수익은 기혼남성과 미혼여성의 것보다 낮을 것이다.

가설 II. 미혼여성의 임금수준과 인적자본의 수익은 기혼여성보다는 기혼남성의 것과 비슷할 것이다.

가설 III. 기혼남성과 기, 미혼여성간의 임금격차는 회귀등식에 포함된 변수들에 의해 모두 설명될 것이다.

IV. 연구방법

1. 조사도구

본 연구의 종속변수는 조사대상자의 1989년도

1) X=시간외 근무, 노사협약직종, 도시지역여부, 남부지역여부, 공기업, 6세이하자녀유무, 부양가족수.

시간당 임금의 자연로그(natural log of the hourly wage rate)이다. 독립변수에는 인적자본 변수들을 포함시켰고(학력, 직업경험, 직업훈련), 그외의 변수로는 시간외 근무, 연령, 현재의 직업이 단체교섭권에 가담되어 있는지 여부와 주거지역(도시와 시골, 남부와 그외 지역), 공기업 VS 민영, 6세이하 자녀의 유무, 부양가족수 등이 포함되었다(별표 1).

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구에서는 1979년부터 1989년까지 매년 설문조사된 미국의 NLSY 데이터를 이용하여 1) 적어도 4년동안 지속적으로 전일제 직업에 종사했고, 2) 기혼일 경우 결혼기간이 2년 이상이고, 3) 여성의 경우는 35세에 일할 의지를 지닌 여성, 등을 만족시키는 표본에 대해서 CHOW 테스트를 실시한 결과 흑백인간의 차이를 고려하여 백인만을 연구대상자로 하였다. 따라서 본연구에는 기혼남성 470명, 기혼여성 217명, 미혼여성 204명이 이용되었다.

3. 자료분석

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 평균 및 표준편차를 계산하였고, Probit 분석에 의해 표본선택편의(sample selection bias)²⁾를 교정한 후 최소자승법에 의한 회귀분석을 하였다. Probit 분석에서의 종속변수는 지속적인 전일제 근무자 여부이고, 독립변수로는 학력(고졸, 직업학교, 대졸, 대학원), 6세이하자녀유무, 부양가족수, 재학여부 등이 포함되었다.

임금격차를 분리하는 과정은 차별이 존재하지 않는한 같은 수준의 인적자본에 대한 수익은 누구나 같아야 한다는 원리로 Oaxaca(1973), Corcoran과 Duncan(1979), Shapiro와 Carr(1978)이 사용한 절차와 마찬가지로 설정하였다.

V. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

기, 미혼 여성의 평균 교육수준(13.31년과 13.63년)이 기혼남성의 교육수준(12.68년)보다 다소 높았다. 그러나 기혼남성이 두 여성집단보다 높은 임금을 받고있으며 기혼남성의 시간당 임금(\$10.60)이 기혼여성의 임금(\$ 8.50)보다 약 2달러가 더 높았다. 평균 총근무기간은 세집단 모두 비슷해서 398주부터 402주 정도였다(별표 2).

2. Probit 분석결과

많은 변수들이 기혼남성이 지속적인 전일제 근무자가 될 가능성을 높이거나 낮추는 반면에 단지 소수의 변수들만이 기, 미혼 여성들에게 유의한 효과를 나타냈다(표 1). 무작위로 추출된 전체표본 중에서 기혼남성의 약 55%가 지속적인 전일제 취업자인 반면에 미혼여성의 26%, 기혼여성의 24%만이 지속적인 전일제 취업자로 일하고 있었다. 이러한 결과는 여성의 저임금이 여성이 시간제근무를 하거나(Corcoran, 1979 : Corcoran & Duncan, 1979), 근무경험이 중단되며(Sandell & Shapiro, 1980), 여성의 낮은 노동참가율에 기인한다(Fan, 1993)는 선행연구결과들과 일치하고 있다.

3. 기혼남녀와 미혼여성에 대한 시간당 임금

기혼남녀와 미혼여성의 임금동식에서는 기혼여성의 임금이 기혼남성의 임금보다 44% 낮았고 미혼여성의 임금은 40%가 낮게 나타나서(표 2) 가설 I 이 긍정되는 듯 보였으나 기, 미혼여성간에는 임금격차가 유의하지 않았기 때문에 가설 I 과 II는 모두 부정되었다(표 3). 즉 다른조건들이 일정할때 지속적으로 전일제 직업에 종사한 두 여성집단의 임금이 기혼남성의 임금에 비해 매우 낮고, 미혼여성의 임금은 기혼남성보다는 기혼여성의 임금과 더욱 비슷함을 알 수 있다.

기혼남녀와 미혼여성에 있어서 고졸미만의 학력인 취업자에 비하여 학력이 높아질수록 임금이 크게 증가하는 것으로 나타났으며 총근무기간이 1주일 증가할때 임금도 0.1% 증가하였다. 단체교섭권을 가진 직업을 갖거나 도시에 거주하는 것이 임금을 증가시킨 반면에 시간외 근무와 남부지역에 거주하는 경우는 임금을 낮추는 것으로 나타났다.

2) Heckman(1979) 참조.

표 1. 기혼 남녀와 미혼 여성에 대한 Probit 분석결과

독립변수	기혼남성		미혼여성		기혼여성	
	b	t	b	t	b	t
고졸	0.48***	3.94	0.26	0.81	0.45*	2.26
직업학교	0.45**	2.92	0.17	0.51	0.50*	2.32
대졸	0.57***	3.57	-0.15	-0.44	0.25	1.11
대학원	-0.07	-0.34	-0.20	-0.55	0.44	1.50
6세이하자녀	0.28**	2.73	-	-	-0.16	-1.34
부양가족수	0.01	0.21	-0.16	-0.85	-0.24***	-3.87
학교재학중	-0.41*	-2.54	-0.44***	-3.61	-0.09	-0.55
회기상수	-0.39**	-3.23	-0.58	-1.85	-0.80***	-3.99
Chi-Square	45.16		41.65		47.18	
자유도	7		6		7	
Log-likelihood	1141.18		908.48		895.65	
N	861		824		861	
종속변수의 평균	.546		.263		.237	

표 2. 기혼남성과 기. 미혼 여성에 대한 회귀분석 결과

독립변수	b	t
고졸	0.25**	2.92
직업학교	0.41***	5.59
대졸	0.54***	8.92
대학원	0.62***	8.50
근무지속주수	0.001**	3.03
직업훈련	0.02	0.66
시간외근무	-0.12***	-4.62
연령	0.02***	3.29
노사협약직종	0.12***	4.16
도시지역	0.12***	4.22
남부지역	-0.06*	-2.35
공기업	-0.07	-1.79
6세이하자녀	-0.01	-0.14
부양가족수	-0.04	-1.30
기혼여성	-0.44**	-3.26
미혼여성	-0.40**	-3.24
LAMBDA	-0.62	-1.21
회귀상수	1.68***	3.81
F(24,29)=0.0001		
R2(Adj)=0.3079		
N 891		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

기, 미혼여성의 경우도 학력이 높아질수록 고졸 미만 여성들에 비해 임금이 높아지는 것을 알 수 있다. 연령이 1세 높아질수록 임금이 3% 증가하고 남부지역에 거주할 경우 임금이 1% 낮아졌으며 6세이하의 자녀유무나 부양가족수는 임금에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

이상의 결과에서 알 수 있듯이 결혼여부나 그에 따른 가사책임이 지속적인 전일제 근무자들중 남녀임금격차에 관련이 있다는 Becker의 가설은 긍정적인 뒷바침을 받지 못하고 있다. 미혼여성의 임금은 기혼남성의 임금보다 기혼여성의 임금수준에 더 가깝게 나타나서 남녀간의 임금차이가 결혼전 시기부터 나타나고 있음을 지적하고 있다.

4. 임금격차 분리결과

임금격차 분리³⁾는 두집단(즉 기혼남성과 기혼여성, 기혼남성과 미혼여성) 사이의 평균임금의 차액을 인적자본의 개인 차이에 의해 설명되는 부분과 그러한 차이에 의해 설명되지 않는 부분으로 분리시키는 것이다.

기혼남성과 기혼여성의 경우 임금차액의 38%에

3) 자세한 분리과정은 Oaxaca(1973) 참조.

표 3. 기. 미혼여성에 대한 회귀분석 결과

독립변수	b	t
고졸	0.22*	1.98
직업학교	0.36***	3.39
대졸	0.59***	5.99
대학원	0.67***	5.76
근무지속주수	0.00	1.29
직업훈련	0.06	0.12
시간외근무	-0.05	-1.21
연령	0.03**	2.76
노사협약직종	0.01	0.13
도시지역	0.06	1.55
남부지역	-0.09*	-2.53
공기업	0.01	0.20
6세이하자녀	-0.06	-1.03
부양가족수	-0.07	-0.86
기혼여성	-0.02	-0.36
미혼여성	-	-
LAMBDA	0.38	0.75
회귀상수	1.19*	2.49
F(12.58) = 0.0001		
R2(Adj) = 0.3062		
N = 421		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

표 4. 기혼 남녀간의 임금격차 분리결과

	남성임금구조		여성임금구조	
	Coef.	%	Coef.	%
임금격차	.2070	100.0	.2070	100.0
학력	-.0452	-21.8	-.0552	-26.7
근무지속주수	.0030	1.4	.0009	0.4
직업훈련	.0012	0.6	-.0040	-1.9
시간외근무	-.0507	-24.5	-.0209	-10.1
연령	.0081	3.9	.0194	9.4
노사협약직종	.0134	6.5	.0000	0.0
도시지역	-.0151	-7.3	.0002	0.1
남부지역	.0016	0.7	.0031	1.5
공기업	.0087	4.2	-.0012	-0.6
6세이하자녀	-.0032	-1.5	-.0041	-2.0
부양가족수	-.0029	-1.4	-.0174	-8.4
설명된 임금격차	-.0811	-39.2	-.0793	-38.3
설명되지못한 임금격차	.1259	60.8	.1277	61.7

표 5. 기혼남성과 미혼여성간의 임금격차 분리결과

	남성임금구조		여성임금구조	
	Coef.	%	Coef.	%
임금격차	.1513	100.0	.1513	100.0
학력	-.0685	-45.3	-.0803	-53.1
근무지속주수	.0002	0.1	.0002	0.1
직업훈련	.0020	1.3	-.0010	-0.7
시간외근무	-.0313	-20.7	-.0044	-2.9
연령	.0136	9.0	.0093	6.2
노사협약직종	.0144	9.5	-.0023	-1.5
도시지역	-.0207	-13.7	-.0193	-12.8
남부지역	-.0004	-0.2	-.0008	-0.5
공기업	-.0016	-1.0	.0006	0.4
설명된 임금격차	-.0921	-60.9	-.0980	-64.7
설명되지못한 임금격차	.0592	39.1	.0533	35.3

서 39%가, 기혼남성과 미혼여성의 경우는 61%에서 65%가 인적자본의 차이에 의해 설명되어서 가설 III은 부정되었다. 구체적으로 기혼남녀간 임금차액의 21.8%~26.7%와 기혼남성과 미혼여성간 임금차액의 45.3%에서 53.1%가 학력의 차이에 의해 줄었다.

시간외 근무도 기혼남녀의 임금차액의 10.1%에서 24.5%를 기혼남성과 미혼여성간의 임금차액의 2.9%에서 20.7%를 줄이고 있다. 도시거주 또한 기혼남성과 미혼여성의 임금차액을 줄여주고 있다. 6세이하 자녀의 유무와 부양가족수의 차이때문에 기혼남녀간의 임금격차가 있기는 하나 적은 편이었다.

기혼남녀간의 연령차이가 임금격차를 4%에서 9%로 증가시켰고 기혼남성과 미혼여성의 경우는 6%에서 9%로 증가시켰다. 임금격차의 나머지부분 - 기혼남녀의 임금격차의 61~62%와 기혼남성과 미혼여성 임금격차의 34~39% -은 설명되지 못하고 있다. 그 나머지 부분은 인적자본의 수익의 차이에 의한 부분으로 볼 수 있는데 차별이나 회귀 등식에 포함시키지 못한 요소에 의해 설명될 것이다 (Oaxaca, 1973; Corcoran & Duncan, 1979).

비록 임금격차의 크기는 기혼, 미혼여성이 비슷할지라도 미혼여성의 경우 기혼여성에 비해 더 많은

부분이 독립변수들의 차이에 의해 설명이 되고 있다. 이것은 본 연구에 포함시킨 변수들이 기혼 남녀간보다 기혼남성과 미혼여성간의 임금격차를 설명하는데 더 유용하거나 아니면 기혼여성이 미혼여성에 비해 더욱 차별을 받고 있는 것을 의미한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구에서는 여성들이 남성들과 비교해서 임금을 저하시킬지도 모르는 결혼전에 선택하는 선호도와 기대 등의 변수들을 다 포함시키지 못하였으며, 인적자본을 측정하는 변수들이 인적자본의 질보다는 양에 중점을 두었다.

본 연구결과는 가사노동분배가 임금격차의 중요한 요소라면 지속적으로 전일제 직종에 근무하는 미혼여성의 임금과 인적자본의 수익은 기혼여성보다는 기혼남성의 것에 가까워야한다는 Becker의 가설을 증명하지 못하고 있다. 또한 미혼여성의 임금과 인적자본의 수익도 기혼여성의 것과 다르지않게 나타났다. 그러나 Becker는 이 결과가 그의 가설과 일치하지 않는다고 생각하지 않을지도 모

른다. 왜냐하면 여성은 결혼전에 하는 인적자본의 투자에 관한 결정도 결혼에 대한 장래기대에 비추어 결정한다고 주장하기 때문이다. 따라서 본 연구의 결과는 결혼예측과 그에 따라 기대되는 노동의 분배가 남녀임금격차의 요소라는 가능성을 배제하지는 않는다.

기혼남성과 기, 미혼여성간의 임금격차의 많은 부분이 포함된 요소들에 의해 설명되지 못하고 있다. 이는 임금등식에 포함되지 않은 요소나 경제활동상의 남녀차별에 의해 설명될 것이다

본 연구결과는 여성의 경제적지위를 염려해야할 상당한 근거를 제시한다. 여성들이 결혼의 실패나 혼전출산등으로 점점 더 많이 가족들의 유일한 생계책임자가 되어가고 있기때문에 여성이 남성과 동등한 형태의 노동조건을 갖고 있는데도 불구하고 남성의 임금보다 훨씬 낮은 임금을 받는다는 것은 여성이 가장인 가족들의 경제적 지위가 점점 더 낮아짐을 의미한다. 또한 인적자본의 양을 통제했을때에도 임금격차가 만연해 있었기 때문에 여성들에게 단순히 교육을 더 받으라든가 더욱 경제활동에 참가하라는 조언으로는 임금격차를 좁히지 못한다. 오히려 임금격차는 투자의 질적인 차이나

별표 1. 회귀분석에 사용된 독립변수 요약

변 수	연 구 정 의	
고졸이하	12년 미만의 학력(연구모델에서 생략)	
고졸	1=12년 학력	0=기타
직업학교	1=13년 이상 16년 미만의 학력	0=기타
대졸	1=16년 학력	0=기타
대학원	1=17년 이상의 학력	0=기타
근무지속주수	근무한 총주일수	
직업훈련	1=직업훈련 경험 유	0=경험 무
시간외근무	1=일주일에 40시간 이상 일한 경우	0=기타
연령	1989년도 연령	
노사협약직종	1=직장이 단체교섭권을 가진경우	0=기타
도시지역	1=도시	0=시골
남부지역	1=남부지역	0=기타지역
공기업	1=직장이 정부 및 정부투자기관	0=민영
6세이하자녀	1=6세이하 자녀가 있음	0=없음
부양가족수	배우자를 제외한 부양가족수	
기혼남성	(연구모델에서 생략)	
기혼여성	1=기혼여성	0=기타
미혼여성	1=미혼여성	0=기타

별표 2. 조사대상자의 일반적 특성

변 수	기혼남성		미혼여성		기혼여성	
	평균	S. D.	평균	S. D.	평균	S. D.
임금	10.60	4.47	8.97	3.63	8.50	3.46
학력	12.68	2.17	13.63	1.97	13.31	2.09
근무지속주수	402.29	60.67	402.01	55.25	398.42	53.54
연령	28.84	2.02	28.08	2.09	28.39	2.04
부양가족수	1.13	1.13	0.03	0.22	0.61	0.83
	예	아니오	예	아니오	예	아니오
	%	%	%	%	%	%
직업훈련	51	49	60	40	56	44
시간외근무	47	53	28	72	16	84
노사협약직종	25	75	17	83	17	83
도시지역	68	32	81	19	77	23
남부지역	32	68	31	69	36	64
공기업	10	90	9	91	17	83
6세이하자녀	65	35	0	0	45	55
N	470		217		204	

차별등에서 오리라 기대되어 지속적인 연구가 요망된다.

여성들의 미래의 직업선택을 제한하는 여성편향의 학과목선택(수학과 과학을 기피하는 예)을 못하도록 교육적 중재를 하고, 직업에 있어서 중성적인 경력을 갖도록, 즉 여성적인 경력만으로 제한되지 않는 경력을 갖도록 노력 하는 것이 임금격차를 줄이도록 도와줄 것이다. 가사노동의 동등한 분배가 결혼에 의한 여성의 희생을 줄여줄 수 있고 이러한 종류의 사회적 변화는 그 자체가 계속적으로 진보 변화해야 하며 융통성 있는 남성역할이 이러한 변화의 필수적인 것이 될 것이다.

마지막으로 노동자의 특성을 통제하고 동일한 노동에 대한 동일하지 못한 임금 등과 같은 명백한 임금차별은 점점 줄어들어야 한다. 이러한 종류의 차별을 발견한다는 것이 비교적 복잡하고 어렵기는 하지만 임금격차의 문제를 완화시킬 수 있는 여지가 있으므로 지속적인 노력이 필요하다.

참고문헌

- 1) Becker, G.S.(1981). A treatise on the family. Massachusetts : Harvard University Press.
- 2) Becker, G.S.(1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* 3(1), S33-S58.
- 3) Blau, F.D. & Beller, A.H.(1988). Trends in earnings differentials by gender, 1971-1981. *ILRR* 41(4), 513-529.
- 4) Brown, R.S., Moon, M. & Zoloth, B.S.(1980a). Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials. *JHR* 15(1), 3-28.
- 5) Brown, R.S., Moon, M. & Zoloth, B.S.(1980b). Occupational attainment and segregation by sex. *ILRR* 33(4), 506-517.
- 6) Corcoran, M.(1979). Work experience, labor force withdrawals, and women's wages : Empirical results using the 1976 panel of income dynamics. In C.B. Lloyd, E.S. Andrews, & C.L. Gilroy(Eds.) *Women in the labor market* New York : Columbia University Press.
- 7) Corcoran, M. & Duncan, G.J.(1979). Working history, labor force attachment and earnings differences between races and sexes. *JHR* 14(1), 3-20.
- 8) Corcoran, M., Duncan, G.J. & Ponza, M.(1983). A longitudinal analysis of white women's wages. *JHR* 18(4), 497-520.

- 9) Ebert, R.W. & Stone, J.A.(1985). Male-female differences in promotions : EEO in public education. *JHR* 20(4), 504-521.
- 10) England, P.(1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *JHR* 17(3), 358-370.
- 11) Fan, R.K.(1993). Self selection & Wage gap between genders & races. *ACCI Proceedings* 57-65.
- 12) Heckman, J.(1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 45, 153-161.
- 13) Jacob, J.A.(1989). Revolving doors : Sex segregation and women's careers. Stanford, CA : Stanford University Press.
- 14) Jones, E.B. & Long, J.E.(1979). Part-week work and human capital investment by married women. *JHR* 14, 563-578.
- 15) Lehrer, E.L. & Stokes, H.(1985). Determinants of the female occupational distribution : A log-linear probability analysis. *Review of Economics and Statistics* 67(3), 395-404.
- 16) Madden, J.F.(1975). Discrimination-A Manifestation of male market power ? In C.B. Lloyd(Ed). Sex, discrimination and the division of labor. New York : Columbia University Press.
- 17) Mincer, J. & Ofek, H.(1982). Interrupted work careers : Depreciation and restoration of human capital. *JHR* 17(1), 3-24.
- 18) Mincer, J. & Polachek, S.(1974). Family investments in human capital : Earnings of women. *JPE* 82, S76-S118.
- 19) Oaxaca, R.(1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14(3), 693-709.
- 20) O'Neill, J.(1985). The Trend in the male-female wage gap in the United States. *Journal of Labor Economics* 3(1), S91-S116.
- 21) Polachek, S.W.(1979). Simultaneous equations models of sex discrimination. In J. Moroney(Ed.) Income inequality : Trends and international comparisons. Lexington : D. C. Heath & Co.
- 22) Polachek, S.W.(1981). Occupational self-selection : A human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics* 63, 60-69.
- 23) Sandell, S.H. & Shapiro, D.(1978). An exchange : The theory of human capital and the earnings of women : A reexamination of the evidence. *JHR* 13(1), 103-117.
- 24) Sandell, S.H. & Shapiro, D.(1980). Work expectations, human capital accumulation, and the wages of young women. *JHR* 15(3), 335-353.
- 25) Shackett, J.R. & Slottje, D.J.(1987). Labor supply decisions, human capital attributes, and inequality in the size distribution of earnings in the U.S., 1952-81. *JHR* 22(1), 83-100.
- 26) Shapiro, D. & Carr, T. J.(1978). Work attachment, investments in human capital, and the earnings of young woman. In F. L. Mott(ed). Woman, work and family dimensions of change in American society, 77-94. Lexington, MA : Lexington books.
- 27) Shaw, L.B.(1982). Effects of age, length of work interruption and state of the economy on the reentry wages of women. Paper presented at the Western economic association Meeting, Los Angeles, CA.
- 28) Shaw, L.B. & Shapiro, D.(1987). Women's work plans : Contrasting expectations and actual work experience. *MLR* 110(11), 7-13.
- 29) Sorensen, E.(1990). The crowding hypothesis and comparable worth. *JHR* 25(1), 53-89.
- 30) Stvenson, M.H.(1975). Relative wages and sex segregation by occupation. In C.B. Lloyd(Ed). *Ibid*.
- 31) U.S. Department of Labor.(1990). Employment and earnings. 37(8).
- 32) Zalokar, N.(1988). Male-female differences in occupational choice and the demand for general and occupation-specific human capital. *Economic Inquiry* 26(1), 59-74.