한국산학기술학회논문지
Vol. 11, No. 11, pp. 4151-4160, 2010

문화예술분야에서 성별임금격차 분석연구

허 식[1*], 사명철[1]
[1]중앙대학교 경제학과

Gender Wage Differentials in the Arts and Cultural Sector

Shik Heo[1*] and Myung-Cheol Sa[1]
[1]**Department of Economics, Chung-Ang Univ.**

요 약 본 연구는 문화예술분야에서 노동시장과 관련된 연구가 부족하다는 인식아래 문화예술분야 임금근로자의 임금함수추정과 임금분해를 시도하여 전통산업인 제조업과 비교분석 하였다. 주요한 분석결과는 다음과 같다. 첫째 기초통계량을 비교해본 결과, 제조업에 비해 문화예술분야에서 성별임금격차가 적으나 여전히 일정부분 격차가 존재하였다. 아울러 문화예술분야 근로자가 제조업 근로자에 비해 젊고, 학력이 높으며, 근로조건은 다소 나았다. 특히 문화예술분야 중 문화직업에 속한 여성근로자의 경우 상대적으로 더 젊고, 학력이 더 높으며, 정규직의 비중도 역시 높았다. 반면에 젊다는 특성이 어느 정도 반영된 이유로 문화예술분야 여성의 근속 및 경력이 타 비교그룹 남성이나 제조업 여성에 비해 짧은 특성을 보였다. 둘째 임금함수 추정결과 우리의 주요 관심사인 성별임금격차가 제조업에 비해 문화예술분야에서 적음이 재차 확인됐다. 이와 더불어 문화직업의 경우 연령이 임금결정에 주요한 역할을 하는 것으로 나타났는데, 이는 나이가 들수록 명성, 인기, 숙련도가 높아지는 문화적 특징이 잘 반영되고 있음을 의미한다. 한편 학력더미에서 고졸 출신자라도 문화예술적 능력이 확보되면 어느 정도 임금프리미엄이 존재하는 것으로 보였다. 셋째 비교그룹별로 임금분해를 실시한 결과, 설명되는 부분의 비중이 제조업에 비해 문화예술분야가 월등히 높았고 특히 문화직업에서 그 현상이 더욱 두드러졌다. 문화예술분야에서 생산성의 차이에 의해 발생한 임금격차는 인적속성과 인적자본 등 대부분의 설명변수에서 발생하고 있던 반면에, 차별에 의한 임금격차에서는 그 격차의 대부분이 연령에서 발생하고 있는 것으로 나타났다.

Abstract Recently the arts and cultural sector is drawing attention as a new growth engine of the Korean economy. The paper is empirically analyzed on the gender wage differentials in the arts and cultural sector and specially focused on decomposing the wage differentials between the manufacturing sector and the arts and cultural sector. Our results may be partly useful for explaining the existing phenomenon of the arts and cultural sector in Korean labor markets, for example, young, highly educated, part-time contracts, less gender discrimination, etc. The results might provide somehow the policy directions of reducing the gender wage differentials.

Key Words : Cultural Industries, Cultural Occupation, Gender Wage Differentials, Wage Decomposition

1. 서 론

한 유망산업을 육성·발전시키기 위해서는 다양하고 체계적인 분석을 바탕으로 실효성 있는 정책적 제언이 마련되어야 한다. 이런 측면에서 다른 주요산업과 비교해 보면 문화산업(cultural industries)은 아직 상당히 부족한 상태이다. 그동안 문화산업에 관련된 기존 연구들은 생산, 매출, 업체수 등 상품시장 측면의 양적 연구에만 집중되어 왔고, 문화산업의 특징상 예술성, 창의성 및 전문성을 요구하는 인력에 관한 노동시장 측면의 분석은 매우 부족하다. 본 연구는 문화예술분야에서 나타나는 여러 가지 고용특성 중 하나인 성별임금격차(gender wage differentials)의 원인

본 논문은 2010년 중앙대학교 학술연구비지원에 의한 것임.
*교신저자 : 허 식(shikheo@cau.ac.kr)
접수일 10년 09월 30일 수정일 10년 11월 03일 게재확정일 10년 11월 19일

을 임금분해기법(wage decomposition method)를 통해 분석하는데 초점을 둔다. 특히 전통산업인 제조업분야와 유망산업인 문화예술분야에서 남녀간 임금결정 및 임금격차에 대한 요인을 비교분석함으로서 정책적 함의(policy implications)를 제공하고자 한다.

우리나라의 경우 현재 산업 전 분야에 걸쳐 '생산성의 차이'(difference in productivity)에서 기인된 성별임금격차 뿐만 아니라 '차별'(discrimination)에서 기인된 임금격차도 발생하고 있다. 정부는 이러한 현실적 인식아래 남녀고용평등법 및 여성발전기본법 등을 근간으로 차별개선을 위한 적극적 조치(Affirmative Action)를 시행하고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구자료의 기초통계량을 살펴본 바, 현재 여성의 임금수준이 제조업의 경우 남성의 47.9% 수준이고, 문화예술분야에서는 63.7~71.4% 수준으로 나타나 성별임금격차가 존재함을 확인할 수 있었다. 이 통계치는 제조업과 비교해 그 격차가 적지만 문화예술분야에서 성차별(gender discrimination)이 발견되지 않거나 매우 미미하다는 해외의 연구결과와 일치한다고 말하기는 어렵다[15]. 물론, 기초통계량 상의 월평균 임금격차가 전부 설명할 수 있는 인적속성 및 인적자본 축적량의 차이로 인한 것이라고 여기는 것에 무리가 따르고, 이러한 격차를 발생시킨 요인이 제조업과 같을 것이라는 예상 역시 어려우므로 제조업과의 비교는 우리나라 문화예술분야 노동시장의 특성을 파악하는데 있어 중요한 척도가 될 수 있다. 이에 우리는 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사(OES)」를 이용해 제조업과 문화예술분야의 임금결정요인을 각각 살펴본 후, 임금분해기법을 통해 성별임금격차를 두 부문간 비교분석해 보기로 한다.

2. 문화예술분야의 고용특성 및 기존연구 검토

2.1 문화예술분야의 고용특성

과거에는 문화예술영역에서 고용특성을 살필 때 '핵심문화인력'(core-cultural workers)이라 지칭되는 '순수예술가' 집단만을 고려하였다. 그러나 현재는 핵심문화인력 이외에 생산, 유통, 판매 활동에 종사하는 '여타문화인력'(non-cultural workers)의 중요도가 높아져 이들을 포함한 분석이 이뤄지고 있다. 그리고 Council of Europe(2000)에서처럼 문화예술인력의 특성을 분석할 때 산업적 관점과 직업적 관점에서 동시적으로 이루어져야 바람직하다. 따라서 본 연구는 '문화예술분야'를 산업코드에 의한 '문화산업'의 자료와 직업코드에 의한 '문화직업'의 자료로 분류해 함께 사용하였다. 특히 직업코드를 통한 추출은 순수예술과 관련된 창조집단의 특성을 잘 반영해 줄 수 있다.

문화예술분야의 고용특성 중 순수예술인력에 대한 고용특성은 Throsby(2001)에 잘 정리되어있다. 그는 순수예술인력을 '창조적 예술가'라 표현하며 다음과 같은 네 가지 고용특성을 가진다고 밝혔다. 첫째, 정규직보다는 파트타임직이 지배적이며 이들은 대개 여러 가지 직업을 가지고 있다. 둘째, 소득분포가 한쪽으로 몰리는 현상이 나타나는데, 이는 스타급 예술인들과 대다수 일반 예술인의 높은 소득격차를 의미한다. 셋째, 예술분야의 임금결정요인은 기존의 인적자본론의 예측과는 달리 경력, 현장훈련, 경험 등이 중요한 역할을 한다. 마지막으로, 운(lure)이라는 요인이 큰 영향을 미친다.

다음은 문화예술분야에서 여타문화인력을 포함한 전반의 고용특성을 살펴보도록 하겠다. 첫째, 여타문화인력이 포함된 문화예술인력의 인적자본 중에 교육, 훈련 등에 있어서는 정규교육보다는 현장훈련이 중요하게 작용하고, 전문성 획득을 위해선 전문지식과 경험의 동시 충족이 필요한 것으로 발견되었다[10, 13]. 둘째, 정규직의 비중에 낮고 다른 분야에 비해 프리랜서, 임시직 등의 비중이 높고 프로젝트별 채용현상이 빈번하게 일어난다[5, 10, 18, 20]. 셋째, 전문인력의 상대적 숙련도와 인지도 등에 따른 임금격차가 매우 크다[5, 10, 20, 21]. 마지막으로 채용 및 이직 등에 있어서 개인적 네트워크를 활용하는 경향이 크다[10, 21].

2.2 성별임금격차에 대한 기존연구 검토

성별임금격차는 교육, 경력, 훈련 등과 같은 인적자본의 축적을 통해 발생하는 '생산성의 차이'(differences in productivity)와 특정 성(性)에게 유리하게 작용하는 제도나 관행과 같은 '차별'(discrimination)에서 발생한다. 이러한 차이와 차별에 의한 임금격차를 설명하는 이론은 크게 두 가지로 분류되고 있다. 첫째는 임금격차를 인적자본 축적량의 차이로만 파악하는 인적자본론(human capital theory)으로 이는 신고전학파의 노동시장이론에 그 근간을 두고 있다. 둘째는 임금격차의 원인을 노동시장의 구조적 특성에서 찾는 분단노동시장이론(theory of segmented labor market)이다[11].

임금격차 요인분석을 할 경우 1973년에 발표된 R. L. Oaxaca와 A. S. Blinder의 논문에 쓰인 임금분해기법이 시초라 할 수 있으며, 이 두 논문은 성별임금격차를 생산성의 차이에 의한 부문과 차별에 의한 부문으로 전반적인 임금분해한 후 개별적인 요인에 대한 설명을 시도했

다. 이후 Oaxaca-Blinder(O-B)기법이 임금격차의 과대 혹은 과소추정 및 지표문제(index number problem)가 발생한다는 문제가 제기되었고, 이를 보완하기 위해 분해기준계수의 산술평균화를 시도한 Reimers(1983), 자료수의 비율에 따른 분해기준계수에 가중치를 가한 Cotton(1988), 생산성의 차이에 의해 발생한 임금격차를 다시 남성편익과 여성차별로 구별하는 Oaxaca and Ransom(1994) 등이 발표되었다.

Oaxaca류 임금분해기법을 바탕으로 한 우리나라 노동시장의 성별임금격차에 관한 논문들은 성별임금격차 분해를 시도한 결과, 생산성의 차이에 의한 부분이 적게는 30~40%에서 많게는 60~70%대에 이른다고 주장한다[3, 4, 7, 8]. 분석치 간의 큰 격차는 사용데이터의 종류, 자료수와 분석년도, 임금함수의 종속변수 및 설명변수의 설정 등의 차이에 의한 것으로 분석에 있어서 주의를 요한다. 이외에도 시간의 흐름을 분해에 포함한 Juhn-Murphy-Pierce(JMP) 분해기법이 있다.

3. 자료설명 및 기초통계량 분석

3.1 문화산업 · 직업의 범위

현재 우리나라에 조사되고 있는 각종 경제관련 통계자료에서 문화예술분야 종사자를 추출하는 작업은 쉽지 않다. 이유는 문화예술분야 계통의 일자리를 가지고 있거나, 그것으로 소득을 버는 자라 할지라도 문화예술분야가 아니라 타 부문에 종사할 수 있기 때문이다. 또한 우리나라에서 공신력 있게 조사되는 통계청의 경제활동인구조사, 노동부의 사업체근로실태조사, 한국노동연구원의 한국노동패널(KLIPS) 등의 자료들은 산업 및 직업을 세세분류로 구분하지 않아 문화예술 종사자를 추출해 내기가 어렵다[12].

반면에 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사(OES)」의 경우, 산업소분류(3-digit)를 통해 통계청이 제시한 문화산업 영역과 상당히 유사한 표본을 뽑아낼 수 있다. 이는 한국문화광관연구원이 '문화산업 동향분석'에서 제시한 자료와 표준산업분류에 의한 개별 문화산업과 거의 동일해, 문화예술분야의 노동시장 분석에 다른 자료보다 나은 분석 결과를 제시해 줄 수 있다. 또한 OES 자료는 한국고용직업분류에 의해 문화 · 예술 · 디자인 · 영상관련 인력을 직업 소분류로 추출할 수 있는 장점을 지니고 있다. 본 연구에 사용된 문화산업과 문화직업의 범위는 표 1에 제시되어 있다.

[표 1] 사용된 문화산업 및 문화직업의 범위

표준산업분류에 따른 개별 문화산업: 포함 업종
·출판업(221): 서적출판업(2211), 신문·잡지 및 정기 간행물 발행업(2212), 오디오기록매체 출판업(2213), 기타 출판업(2219)
·인쇄 및 인쇄관련업(222): 인쇄업(2221), 인쇄관련업(2222)
·영화산업(871): 영화 및 비디오 제작업(8711), 영화 및 비디오 제작관련 서비스업(8712), 영화배급업(8713), 영화 및 비디오 상영업(8714)
·방송산업(872): 공중파방송업(8721), 유선 및 위성방송(8722)
·공연산업(873): 공연 및 녹음시설 운영업(8731), 공연단체(8732), 자영예술가(8733), 공연관련산업(8734)
·뉴스제공업(881): 뉴스제공업(8810)
·광고산업(745): 광고대행업(7451), 기타광고업(7459)
·전문디자인업(746): 전문디자인업(7460)
·데이터베이스 및 온라인정보제공업(724): 데이터베이스 및 온라인정보제공업(7240)
한국고용직업분류에 따른 문화인력: 포함 직업
·문화·예술·디자인·영상 관련 관리자(014): 문화·예술·디자인·영상 관련 관리자(0140)
·작가 및 출판 전문가(081): 작가 및 관련 전문가(0811), 번역가(0812), 통역가(0813), 출판전문가(0814)
·학예사, 사서 및 기록물관리사(082): 큐레이터 및 문화재 보존원(0821), 사서 및 기록물관리사(0822)
·기자(083): 기자 및 논설위원(0830)
·창작 및 공연 관련 전문가(084): 화가 및 조각가(0841), 사진작가 및 사진사(0842), 만화가 및 만화영화 작가(0843), 국악 및 전통예능인(0844), 지휘자·작곡자 및 연주자(0845), 가수 및 성악가(0846), 무용가 및 안무가(0847)
·디자이너(085): 제품디자이너(0851), 패션디자이너(0852), 실내장식디자이너(0853), 시각 디자이너(0854), 웹 및 멀티미디어 디자이너 (0855), 캐드원(0856)
·영화·연극 및 방송관련 전문가(086): 감독 및 기술 감독(0861), 배우 및 모델(0862), 아나운서 및 리포터(0863)
·영화·연극 및 방송관련 기술 종사자(087): 촬영기사(0871), 음향 및 녹음기사(0872), 영상·녹화 및 편집기사(0873), 조명기사 및 영사기사(0874), 기타 연극·영화 및 영상 관련 종사자(0879)
·연예인 매니저 및 기타 문화/예술 관련 종사자(088): 연예인 및 스포츠 매니저(0881), 마술사 및 기타 문화·예술 관련 종사자(0882)

3.2 기초통계량 분석

분석에 사용한 통계자료는 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사(OES)」자료 6년치(2002~2007년) 풀링(pooling)자료이다. 기초데이터를 비교그룹별(제조

업, 문화산업, 문화직업)로 나눈 후, 임금근로자를 추출하고 월평균임금 및 나이 근속년수, 경력년수, 주당근로시간 등 연속형 변수에 대한 제약은 가하지 않고 결측치만 제외한 데이터를 사용했다. 이 결과 제조업남성 44,443명, 제조업여성 14,079명, 문화산업남성 3,915명, 문화산업여성 1,725명, 문화직업남성 2,683명, 문화직업여성 1,814명이 추출됐다.

표 2와 표 3에 나타난 기초통계량을 바탕으로 비교그룹 간에 주요한 차이점을 살펴보면, 먼저 근로조건에 있어서 월평균임금이 제조업 195만원, 문화산업 212만원, 문화직업 204만원으로 문화예술분야가 제조업에 비해 약간 더 받고 있었다. 본 연구에서 중요시 여기는 성별임금격차에 있어서는 제조업 120만원, 문화산업 86만원, 문화직업 63만원으로 제조업에 비해 문화예술분야에서 그 격차가 적게 나타났다. 특히 문화직업의 경우 상당히 격차가 축소되었으나 여전히 성별임금격차가 존재하였다. 주당근로시간의 경우 제조업이 약 52시간으로 문화예술분야보다 약 2시간 정도 더 일함이 드러나 문화예술분야 임금근로자가 제조업 임금근로자에 비해 덜 일하고 임금을 더 받는 것으로 나타났다.

한편 순수예술인력에 대한 해외의 주요연구들은 문화예술분야 종사자의 소득이 평균적으로 타 산업에 비해 낮다고 밝힌다. 본 연구의 산업 데이터에서는 전문디자인 · 인쇄업, 영화 · 공연 · 광고산업이 평균보다 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 문화직업분류는 관리직과 전문직 및 기자를 제외하고는 평균을 하회했다.

인적속성 중 기혼자 비중과 가구주 비중이 문화예술분야에서 제조업보다 상당히 낮게 나타났으나, 성별비교에 있어선 전 비교그룹에서 여성비중이 낮고 남성비중은 상대적으로 높은 형태를 보였고, 문화예술분야에서 여성비중이 제조업에 비해 상당히 높았다. 평균연령의 경우 제조업 39.8세, 문화산업 36.8세, 문화직업 34.6세로 나타났다. 비교그룹내 성별비교에서는 제조업의 경우 여성이 남성보다 평균연령이 높았다. 문화예술분야에서는 여성의 평균연령이 산업과 직업에서 각각 32.9세, 31.1세로 남성에 비해 매우 낮게 나왔다.

인적자본에 있어서 문화예술분야가 제조업에 비해 교육년수가 1~3년가량 더 높게 나타났고, 특히 문화예술분야의 성별비교에 있어서 여성이 남성과 비슷하거나 약간 더 긴 교육을 받고 있었다. 근속년수의 경우 남성이 여성에 비해 전 비교그룹에서 2배가량 더 높았고 경력의 경우도 비슷한 형태를 보여주었다.

일자리 속성에 있어서 정규직 비중이 제조업이 84.7%로 가장 높고 문화예술분야는 약80%로 약간 낮은 모습을 보여줬다. 대체로 정규직 비중이 제조업에 비해 낮게 나타나는 것은 문화예술분야에 있어서는 정규직의 다량 채용보다는 프로젝트별 채용이나 팀제 운영, 단기 고용계약, 소규모 비즈니스 등과 같은 문화예술분야의 특성이 반영된 것으로 보인다. 성별비교에서는 남성이 여성에 비해 정규직 비중이 제조업 22%, 문화산업 14.7%, 문화직업 6.3% 높게 나타났다. 일자리의 수도권 집중정도가 제조업의 경우 수도권보다 비수도권의 비중이 약간 높았으나, 문화예술분야에 있어서는 76.1~77.5% 이상 수도권에 집중되어 있음이 확인되었다.

[표 2] 비교그룹별 기초통계량

	제조업		문화산업		문화직업	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
월평균임금(만원)	195.04	139.78	211.95	145.49	204.32	124.64
남성비중	0.76	0.43	0.69	0.46	0.60	0.49
주당근로시간	51.85	12.23	49.98	14.21	49.35	14.78
정규직더미(정규직=1)	0.85	0.36	0.80	0.40	0.81	0.40
결혼여부(결혼=1)	0.81	0.39	0.65	0.48	0.55	0.50
가구주여부(가구주=1)	0.45	0.50	0.42	0.49	0.38	0.49
연령	39.83	9.68	36.83	9.26	34.67	8.68
교육년수	12.56	2.65	14.15	2.33	14.66	2.14
최종학력더미: 중졸이하	0.16	0.36	0.05	0.21	0.02	0.14
고졸	0.49	0.50	0.30	0.46	0.18	0.39
전문대졸	0.12	0.32	0.15	0.36	0.22	0.42
대졸	0.21	0.41	0.45	0.50	0.50	0.50
석사이상	0.02	0.15	0.05	0.23	0.07	0.25
근속년수	7.43	7.14	6.39	6.77	5.73	6.21
경력년수	10.75	8.42	9.14	7.92	7.90	6.96
기업규모더미: 1-29인	0.37	0.48	0.51	0.50	0.54	0.50
30-99인	0.21	0.41	0.22	0.41	0.20	0.40
100-299인	0.14	0.35	0.12	0.33	0.11	0.31
300-499인	0.06	0.23	0.04	0.19	0.04	0.19
500인 이상	0.22	0.42	0.11	0.31	0.11	0.32
수도권더미(수도권=1)	0.49	0.50	0.76	0.43	0.75	0.43
자료수	58,522		5,640		4,497	

[표 3] 성별 기초통계량

구 분	제조업		문화산업		문화직업	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
월평균임금 (만원)	223.93	103.83	238.19	152.39	229.52	167.04
주당근로시간	52.46	49.92	51.81	45.81	51.12	46.73
정규직더미 (정규직=1)	0.90	0.68	0.85	0.70	0.83	0.77
결혼여부 (결혼=1)	0.83	0.76	0.74	0.43	0.70	0.33
가구주여부 (가구주=1)	0.50	0.31	0.48	0.28	0.45	0.28
연령	39.67	40.35	38.52	32.98	37.07	31.11
교육년수	13.00	11.16	14.18	14.08	14.57	14.80
최종학력더미: 중졸이하	0.10	0.34	0.04	0.06	0.02	0.02
고졸	0.50	0.48	0.32	0.25	0.22	0.12
전문대졸	0.13	0.09	0.12	0.21	0.19	0.28
대졸	0.25	0.08	0.45	0.45	0.49	0.52
석사이상	0.03	0.01	0.06	0.04	0.07	0.06
근속년수	8.36	4.52	7.45	3.99	6.78	4.16
경력년수	11.90	7.12	10.62	5.78	9.45	5.61
기업규모더미: 1-29인	0.33	0.49	0.48	0.59	0.51	0.59
30-99인	0.21	0.22	0.22	0.22	0.20	0.20
100-299인	0.14	0.13	0.13	0.09	0.12	0.09
300-499인	0.06	0.05	0.04	0.03	0.04	0.04
500인 이상	0.26	0.10	0.13	0.08	0.13	0.09
수도권더미 (수도권=1)	0.48	0.51	0.78	0.77	0.75	0.78
자료수	44,443	14,079	3,915	1,725	2,683	1,814

주1) 수도권 더미의 경우 서울, 경기, 인천을 1로 나머지를 0으로 함.

4. 임금분해모형과 분해결과

4.1 임금분해모형

본 논문에 사용한 분석기법은 Mincer(1974)류 임금방정식 추정을 통한 성별 임금함수추정과 더불어 Oaxaca(1973)와 Reimers(1983)의 임금분해를 사용하는 것이다. 먼저 성별임금함수 추정은 다음과 같다.

$$\ln W_i = \beta_i X_i + u_i \quad \text{i: 각 비교그룹} \qquad (1)$$
$$\ln W_m = \beta_m X_m + u_m \quad \text{m: 비교그룹별 남성}$$
$$\ln W_w = \beta_w X_w + u_w \quad \text{w: 비교그룹별 여성}$$

여기서 lnW는 임금수준(월평균임금의 자연대수치 사용), X는 관측 가능한 설명변수 벡터, β 는 회귀계수 벡터, u는 임의 교란항을 나타내는 첨자다. Mincer류 임금함수는 준로그(semi-log)형태를 취하므로 계수추정치($\hat{\beta}$)는 설명변수 한 단위변화에 따른 종속변수의 변화를 의미하고 통상 퍼센트(%)로 해석이 가능하다.

임금분해의 경우 제조업, 문화산업, 문화직업 별로 성별임금격차(WD)를 분해할 것이며, 먼저 Oaxaca(1973)의 임금분해는 다음과 같다.

$$WD = \ln \overline{W_m} - \ln \overline{W_w} \qquad (2)$$

성별임금격차는 위의 식처럼 남성(m)과 여성(w)에 속한 개인들의 월평균임금의 자연대수치의 차이로 표시 한다. 식(2)을 풀어쓰면 아래와 같이 된다.

$$\begin{aligned} &\ln \overline{W_m} - \ln \overline{W_w} \\ &= \overline{X_m}\hat{\beta_m} - \overline{X_w}\hat{\beta_w} \\ &= \overline{X_m}\hat{\beta_m} - \overline{X_w}\hat{\beta_w} - \overline{X_w}\hat{\beta_m} + \overline{X_w}\hat{\beta_m} \\ &= \left(\overline{X_m} - \overline{X_w}\right)\hat{\beta_m} + \left(\hat{\beta_m} - \hat{\beta_w}\right)\overline{X_w} \end{aligned}$$

(남성기준) (3)

식 (3)의 우변 첫째항은 임금계수를 남성으로 고정한 상태($\hat{\beta_m}$)에서 남성(m)과 여성(w)간 설명변수들의 평균벡터차이$\left(\overline{X_m} - \overline{X_w}\right)$를 나타낸다. 이는 모든 개인이 남성(m)과 동일한 수준의 임금계수효과를 가진다는 가정 하에서 남녀 간 설명변수의 평균수준 차이를 의미하며, 흔히 '설명되는 부분'(explained part)에 해당한다. 일반적으로 학력, 근속, 경력과 같은 근로자의 인적특성에서 오는 임금격차로 '생산성의 차이'로도 불린다. 우변 둘째항은 여성의 설명변수의 평균치수준($\overline{X}$w)으로 고정한 상태에서 성별간 임금함수의 계수(coefficient) 차이$\left(\hat{\beta_m} - \hat{\beta_w}\right)$를 의미한다. 이는 모든 개인들이 평균적으로 여성의 설명변수 수준을 가지고 있다는 가정 하에서 남녀 간 임금계수의 차이를 의미하며, '설명될 수 없는 부분'(unexplained part)이라 부르기도 한다. 이는 동일한 생산성 수준에서 성별 보상수

준의 차이로 야기되는 격차로 '차별'이라고도 불린다.

다음으로 보여줄 Reimers기법은 각항의 기준을 산술평균화 한 것이다.

$$\ln \overline{W_m} - \ln \overline{W_w} = \frac{1}{2}\left(\widehat{\beta_m} + \widehat{\beta_w}\right)\left(\overline{X_m} - \overline{X_w}\right) + \left(\widehat{\beta_m} - \widehat{\beta_w}\right)\frac{1}{2}\left(\overline{X_m} + \overline{X_w}\right) \quad (4)$$

식 (4)를 식 (3)의 남성계수 분해식과 비교해 볼 때, 설명할 수 있는 부문과 설명할 수 없는 부문 양쪽의 기준계수가 양측을 산술평균한 값을 이용하고 있음을 확인할 수 있다.

4.2 임금함수 추정

임금함수 추정을 나타낸 표 4와 표 5에서 주요결과를 정리해 보면 다음과 같다. 먼저 비교그룹별 임금함수 추정결과에서 연령변수 계수값이 제조업과 비교해 문화산업은 유사한 값을, 문화직업은 상대적으로 큰 값을 나타냈다. 이 결과는 통상적인 관행(호봉제 등)에 따른 임금상승요인이 문화예술분야에도 여전히 주요하게 작용하거나, 연령이 들수록 명성, 인기, 숙련 등이 높아지는 문화적 특징을 반영하기 때문으로 볼 수 있다. 수도권더미는 제조업의 경우 수도권내의 임금근로자가 비수도권 임금근로자에 비해 약 10%가량 더 받는 결과가 나왔으나, 문화예술분야에서는 그 격차가 약 17%가량으로 더 크게 나왔다. 성별비교에서도 전 비교그룹에서 남성보다 여성에 대한 수도권 임금프리미엄이 높게 나타났다.

한편 우리의 주요 관심사인 성별더미에서는 제조업、문화산업、문화직업 남성이 같은 비교그룹의 여성에 비해 임금을 각각 42%, 20%, 13% 더 받고 있음이 확인 됐다. 이는 기초통계량에서 확인한 성별임금격차가 제조업이 가장 크고 문화직업이 가장 작았던 사실과도 일치하는 모습으로, 문화예술분야가 타 산업에 비해 여성차별이 덜한 분야로 해석할 수 있을 것이다.

이외의 변수로 결혼여부의 경우 문화예술분야 전체의 임금함수에서는 유의한 양의 값을 가졌으나 성별 임금함수에서는 통계적으로 유의하지 않았고, 가구주 변수는 문화직업에서는 통계적 유의성을 확보하지 못했으나 문화산업에서는 상대적으로 큰 값(0.0501)을 보여줬다. 이러한 일관적이지 않은 결과는 문화예술분야 임금근로자의 임금결정요인을 파악하는데 결혼여부나 가구주 여부와 같은 변수들은 큰 의미 갖지 못하기 때문으로 여겨진다.

해외의 문화예술분야 연구에서 주요한 변수로 여기는 경력년수에 있어서 문화산업은 제조업보다 계수값이 크고 문화직업은 작았지만, 그 차이가 미미해 산업간 두드러진 차이가 발견된다고 보기는 어려웠다.

최종학력더미의 계수는 중졸이하를 기준으로 각 최종학력과의 임금차이를 의미하며, 그 격차는 주로 전문대이하에서 두드러졌다. 중졸이하대비 고졸자의 임금수준이 제조업의 경우 17.6%, 문화산업 29.6%, 문화직업 25.75%로 문화예술분야가 매우 높게 나타났다. 이는 문화예술분야에서 고졸출신이라도 예술성, 창의성 및 전문성을 갖추면 상대적으로 임금프리미엄이 존재하기 때문으로 보인다.

[표 4] 비교그룹별 임금함수 추정

	제조업		문화산업		문화직업	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
결혼더미(기혼=1)	0.061***	0.005	0.100***	0.016	0.062***	0.018
가구주더미(가구주=1)	0.037***	0.004	0.049***	0.012	0.031**	0.014
성별더미(남성=1)	0.421***	0.004	0.199***	0.014	0.133***	0.015
연령(만나이)	0.035***	0.001	0.034***	0.005	0.052***	0.007
연령_제곱	-0.000***	0.000	-0.000***	0.000	-0.001***	0.000
근속년수	0.012***	0.000	0.014***	0.001	0.011***	0.002
경력년수	0.025***	0.001	0.027***	0.003	0.021***	0.004
경력년수_제곱	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.000***	0.000
최종학력:고졸	0.176***	0.005	0.296***	0.030	0.258***	0.051
전문대졸	0.321***	0.007	0.442***	0.033	0.336***	0.052
대졸	0.504***	0.006	0.604***	0.030	0.478***	0.050
대학원이상	0.710***	0.012	0.750***	0.037	0.589***	0.055
정규직더미(정규직=1)	0.310***	0.005	0.311***	0.015	0.308***	0.017
수도권더미(수도권=1)	0.102***	0.003	0.167***	0.014	0.170***	0.015
사업체규모:30-99인	0.085***	0.004	0.118***	0.015	0.107***	0.017
100-299인	0.139***	0.005	0.175***	0.018	0.170***	0.022
300-499인	0.188***	0.007	0.243***	0.030	0.214***	0.035
500인 이상	0.330***	0.005	0.303***	0.020	0.325***	0.022
주당근로시간	0.003***	0.000	0.004***	0.000	0.002***	0.000
상수항	2.8521***	0.0284	2.8446***	0.1022	2.7471***	0.1268
자료수	58,522		5,640		4,497	
F값	4206.73***		264.00***		154.25***	
adj R^2	0.6330		0.5282		0.4500	

[표 5] 성별 임금함수 추정

	제조업		문화산업		문화직업	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
결혼더미(기혼=1)	0.133***	-0.083***	0.174***	-0.009	0.116***	-0.010
가구주더미(가구주=1)	0.027***	0.023***	0.029*	0.050**	0.050***	0.010
연령(만나이)	0.055***	0.026***	0.050***	0.025**	0.069***	0.050***
연령_제곱	-0.001***	-0.000***	-0.001***	-0.000**	-0.001***	-0.001***
근속년수	0.011***	0.013***	0.011***	0.028***	0.010***	0.016***
경력년수	0.018***	0.025***	0.023***	0.017***	0.013***	0.023***
경력년수_제곱	-0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.000**	-0.000	-0.000
최종학력:고졸	0.209***	0.075***	0.233***	0.341***	0.206***	0.305***
전문대졸	0.336***	0.262***	0.347***	0.498***	0.270***	0.403***
대졸	0.511***	0.491***	0.528***	0.626***	0.393***	0.564***
대학원이상	0.716***	0.765***	0.650***	0.857***	0.515***	0.651***
정규직더미(정규직=1)	0.226***	0.348***	0.281***	0.295***	0.330***	0.277***
수도권더미(수도권=1)	0.086***	0.158***	0.130***	0.249***	0.148***	0.212***
사업체규모:30-99인	0.067***	0.123***	0.131***	0.088***	0.099***	0.118***
100-299인	0.116***	0.181***	0.174***	0.195***	0.156***	0.167***
300-499인	0.160***	0.228***	0.252***	0.231***	0.222***	0.197***
500인 이상	0.304***	0.369***	0.299***	0.322***	0.303***	0.357***
주당근로시간	0.000	0.009***	0.002***	0.005***	0.002***	0.003***
상수항	3.009***	2.876***	2.832***	2.943***	2.589***	2.785***
자료수	44,443	14,079	3,915	1,725	2,683	1,814
F값	2103.1***	538.0***	176.0***	52.6***	99.4***	44.0***
adj R^2	0.5210	0.4673	0.5070	0.4075	0.4576	0.3528

주 1) *, **, *** 은 순서대로 10%, 5%, 1%내에서 통계적으로 유의함.

주 2) 최종학력더미의 기준은 중졸이하, 기업규모더미의 기준은 30인 미만 사업체, 연도더미의 기준은 2002년(표에는 제시되지 않음)이다.

4.3 분해결과

각 비교그룹의 성별임금함수 추정을 바탕으로 앞에서 언급한 Oaxaca기법과 Reimers기법으로 생산성의 차이로 인한 임금격차와 차별로 인한 임금격차를 분해하여 보겠다. 우선 비교그룹별 임금격차는 표 6처럼 제조업 0.8, 문화산업 0.4681, 문화직업 0.3190으로 나타났다. 설명되는 부분의 크기는 제조업 약 43~45%, 문화산업 약 58~60%, 문화직업 약 58~70%로 분석되었다. 이처럼 동일한 설명변수를 사용한 임금분해 임에도 문화예술분야에서의 생산성의 차이에 의한 임금격차(설명되는 부분)의 크기가 월등히 높게 나타나는 것은 우리가 분석모형에 설정한 설명변수들이 문화예술분야의 임금결정요인을 잘 반영하고 있기 때문으로 보인다.

표 7에 나타난 Oaxaca 임금분해의 세부항목을 살펴보면, '생산성의 차이'가 발생하는 주요 원인으로 제조업은 최종학력, 경력년수, 사업체규모, 정규직여부 등의 순이며, 문화예술분야에서는 연령, 경력년수, 결혼여부, 근속년수 등의 순으로 작용하고 있었다.

생산성의 차이에 있어서 제조업과 문화예술분야의 순위가 다른 것은 제조업의 경우 연령이 남성에 비해 여성이 되려 높다보니 순위에 나타나지 않은 것이고, 문화예술분야에서는 최종학력의 비율이나 교육년수에서 성별격차가 거의 존재하지 않기 때문인 것으로 보인다. 문화산업과 문화직업에서 생산성의 차이에서 비롯된 임금격차에 연령이 가장 크게 작용하고 있는데, 이는 여성의 평균연령이 남성에 비해 매우 낮고 임금결정요인에서도 연령이 중요하게 작용하고 있는 사실이 반영된 결과라 하겠다.

반면 '차별'에서 기인된 임금격차를 보면 제조업은 연령, 결혼더미, 최종학력더미 순으로 나타났다. 문화예술분야에서는 제조업과 같이 연령과 결혼더미가 상위 순위로, 그 다음으로 경력 및 정규직더미 등이 중요하게 작용하였다.

전체적으로 차별에서 기인된 임금격차의 대부분을 전 비교그룹에서 연령이 가장 크게 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 이는 나이가 동일함에도 단지 남성이라는 이유로 임금을 더 준다는 의미로 해석가능하다. 특히 이러한 현상은 문화직업에서 가장 두드러졌다. 이 결과는 문화예술분야 노동시장의 성별임금격차 해소를 위한 정책 시행에 있어서 동일한 나이임에도 성별에 의한 임금차별이 발생하는 것을 방지하는 방안이 타 요인에 비해 우선적으로 시행해야 할 당위성을 보여준 결과라 하겠다. 한편 문화산업과 문화직업에서 상수항이 차별에 있어서 상당한 비중을 차지하고 있으며, 그 계수 역시 음의 값을 가지고 있음을 알 수 있다. 문화예술분야에서 상수항으로 간주될 수 있는 것은 예술성, 창의성, 명성 등과 같은 문

화적 요소를 고려 할 수 있는데, 이런 측면에서 임금에 대한 여성 프리미엄이 어느 정도 존재한다는 예상을 할 수 있을 것이다.

[표 6] 임금분해 결과

		Oaxaca기법		Reimers기법	
	WD(%)	설명 부문(%)	비설명 부문(%)	설명 부문(%)	비설명 부문(%)
제조업	0.8000 (100)	0.3396 (42.45)	0.4604 (57.55)	0.3604 (45.05)	0.4396 (54.95)
문화산업	0.4681 (100)	0.2799 (59.79)	0.1882 (40.21)	0.2702 (57.72)	0.1979 (42.16)
문화직업	0.3190 (100)	0.2233 (70)	0.0958 (30)	0.1845 (57.84)	0.1345 (42.16)

[표 7] Oaxaca 임금분해 세부적 결과

생산성의 차이에서 기인된 임금격차 $\hat{\beta}_m(\overline{X_m}-\overline{X_w})$	제조업	문화산업	문화직업
	격차(%)	격차(%)	격차(%)
결혼여부 (기혼=1)	0.008(1.1)	0.055(11.8)	0.043(13.4)
가구주더미 (가구주=1)	0.005(0.6)	0.006(1.2)	0.009(2.7)
연령	-0.004(-0.5)	0.280(59.9)	0.409(128.2)
근속년수	0.042(5.2)	0.040(8.6)	0.025(7.9)
경력년수	0.086(10.7)	0.108(23.1)	0.050(15.7)
최종학력더미	0.117(14.6)	0.005(1.1)	-0.008(-2.5)
주당근로시간	0.001(0.1)	0.014(3.0)	0.009(2.7)
정규직더미 (정규직=1)	0.050(6.2)	0.042(8.9)	0.021(6.6)
수도권더미 (수도권=1)	-0.003(-0.4)	0.001(0.2)	-0.004(-1.3)
사업체규모	0.051(6.3)	0.025(5.4)	0.019(5.9)
연도더미 (2003~2007)	0.000(0.0)	-0.005(-1.0)	-0.010(-3.0)
연령_제곱	0.060(7.5)	-0.232(-49.7)	-0.325(-101.9)
경력년수_제곱	-0.039(-4.8)	-0.059(-12.5)	-0.014(-4.3)
소계	0.340(42.5)	0.280(59.8)	0.224(70.1)
차별에서 기인된 임금격차 $(\hat{\beta}_m-\hat{\beta}\tilde{w})\overline{X_w}$	제조업	문화산업	문화직업
	격차(%)	격차(%)	격차(%)
결혼여부 (기혼=1)	0.164(20.5)	0.079(16.9)	0.042(13.1)
가구주더미 (가구주=1)	0.001(0.1)	-0.006(-1.4)	0.011(3.4)
연령	1.188(148.5)	0.838(178.9)	0.578(181.1)
근속년수	-0.009(-1.2)	-0.065(-13.8)	-0.028(-8.8)
경력년수	-0.050(-6.3)	0.033(7.0)	-0.056(-17.5)
최종학력더미	0.073(9.1)	-0.111(-23.8)	-0.147(-46.1)
주당근로시간	-0.453(-56.6)	-0.125(-26.6)	-0.032(-9.9)
정규직더미 (정규직=1)	-0.083(-10.3)	-0.009(-2.0)	0.042(13.0)
수도권더미 (수도권=1)	-0.037(-4.6)	-0.091(-19.5)	-0.049(-15.4)
사업체규모	-0.031(-3.9)	0.006(1.3)	-0.009(-2.8)
상수항	0.151(18.8)	-0.081(-17.3)	-0.180(-56.4)
연도더미 (2003~2007)	0.008(0.9)	0.030(6.4)	0.023(7.3)
연령_제곱	-0.486(-60.8)	-0.296(-63.2)	-0.104(-32.6)
경력년수_제곱	0.025(3.2)	-0.013(-2.7)	0.004(1.4)
소계	0.460(57.6)	0.188(40.2)	0.095(29.9)

주 1) 격차가 (-)인 경우, 해당변수의 요인이 남성보다 여성에게 오히려 크게 작용하여 임금격차를 줄인다는 의미.

5. 결 론

근래에 들어와 문화산업의 높은 성장률이 지속될 것으로 예측되고 있어서, 세계 유수 문화대국들은 문화산업에 지속적인 투자를 할 것으로 보인다. 우리나라 또한 문화산업을 신성장동력의 한 부문으로 인식한 만큼, 지속적인 투자와 더불어 그 산업을 발전시키기 위한 다각적인 노력을 기울이고 있다.

본 연구는 노동시장의 관점에 초점을 두고 한국고용정보원 「산업·직업별 고용구조조사(OES)」 2002~2007년까지 6년치 자료를 합산해, 제조업과 문화예술분야 임금근로자의 성별 임금격차의 파악과 임금분해를 시도했으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째 기초통계량에서 나타난 주요 특징은 제조업에 비해 문화예술분야에서 성별임금격차가 축소되고 있으나 여전히 일정부분 존재하였다. 나머지 주요 설명변수를 요약해보면, 문화예술분야 근로자가 제조업 근로자에 비해 젊고, 학력이 높으며, 근로조건이 다소 나았다. 특히 문화예술분야 중 문화직업에 속한 여성근로자의 경우 상대적으로 더 젊고, 학력이 더 높으며, 정규직의 비중 역시 높았다. 반면에 젊다는 특성이 어느 정도 반영된 이유로 문화예술분야 여성의 근속 및 경력이 타 비교그룹 남성이나 제조업 여성에 비해 짧은 특성을 보였다.

둘째 임금함수 추정결과 우리의 주요 관심사인 성별임금격차가 제조업에 비해 문화예술분야에서 적음이 재차

확인됐다. 이와 더불어 문화직업의 경우 연령이 임금결정에 주요한 역할을 하는 것으로 나타났는데, 이는 나이가 들수록 명성, 인기, 숙련도가 높아지는 문화적 특징이 잘 반영되고 있음을 의미한다. 한편 학력더미에서 고졸 출신자라도 문화예술적 능력이 확보되면 어느 정도 임금프리미엄이 존재하는 것으로 보였다.

셋째 비교그룹별로 임금분해를 실시한 결과, 설명되는 부분의 비중이 제조업에 비해 문화예술분야가 월등히 높았고 특히 문화직업에서 그 현상이 더욱 두드러졌다. Oaxaca 임금분해의 세부항목을 살펴본 결과, 문화예술분야에서 생산성의 차이에 의해 발생한 임금격차는 인적속성과 인적자본 등 대부분의 설명변수에서 발생하고 있던 반면에, 차별에 의한 임금격차에서는 그 격차의 대부분이 연령에서 발생하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 몇 가지 정책적 함의(policy implications)를 도출할 수 있다. 먼저 생산성의 차이에서 비롯된 임금격차에서는 인적자본의 축적이 중요하게 작용하고 있는데, 이 점은 여성의 자기개발 및 교육ㆍ훈련의 확대 등에 지속적으로 정책적 지원을 해야 함을 보여준다.

차별에 있어서 주요하게 작용한 요소로 동일한 연령이거나 동일한 경력임에도 남성에게 임금을 더 주는 현상을 꼽을 수 있다. 이러한 차별의 해소를 위해서는 '동일가치노동 동일임금원칙'이 개별 사업체에 적용될 수 있는 방안을 찾는 것이 현실적이다. 근로자의 고발이나 노동부의 점검에 의해서만 적용되는 것이 아니라 특정 시한을 두고서 동일한 인적속성 및 인적자본이 임금결정에 있어서 남녀 모두에게 동일하게 적용될 수 있는 '법적효력을 갖는 가이드라인'을 제시하는 것이 옳은 방법일 것이다. 혹은 크리에이터(creator) 우대정책의 시행을 통해 차별적 요소로 인한 성별임금격차를 줄여나가는 방법도 생각해 볼 수 있다.

한편 임금함수 추정에서 드러난 수도권과 비수도권의 임금격차에 대한 해소 역시 필요하다. 이 문제는 크리에이터가 창조해낼 콘텐츠의 바탕(source)이 되어줄 각종 전통 - 지역 문화ㆍ설화ㆍ전승ㆍ기술 등 - 에 대한 보존과 계승의 강화 지원정책을 통해 해결할 수 있을 것이다.

이 연구에서 제시하지 않았지만, 각 분야별 월평균임금의 분포를 보면 정규분포를 형성하지 못하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 한계를 극복키 위해서는 quantile류 임금방정식과 분위별 임금분해를 통해 임금 하위계층과 중위계층을 위한 맞춤별 정책제언을 할 수 있을 것이다. 아울러 각 산업내 장르별 임금함수 추정 및 임금분해를 시도하지 않은 것은 장기데이터의 풀링(pooling)자료 임에도 장르별 데이터의 수가 적었기 때문으로 이는 추후 시간이 지나 데이터가 충분해지면 해결될 수 있을 것으로 예상한다.

참고문헌

[1] 김주영, “성별 임금격차에 관한 세 가지 분석”, 제10회 한국노동패널 학술대회 논문집, 한국노동연구원, pp. 673-734, 2009.

[2] 김태현ㆍ조하나ㆍ최현, “문화콘텐츠의 전문 인력 양성 현황 및 발전에 대한 연구 - 국내외 문화콘텐츠 교육기관 사례 비교를 중심으로”, 한국콘텐츠학회 종합학술대회논문집, pp. 672-676, 2007.

[3] 김태홍, “여성 고용구조의 변화와 향후 정책과제”, 한국여성개발원, 2000.

[4] 금재호, 「여성 노동시장의 현상과 과제」, 한국노동연구원, pp. 95-135, 2001.

[5] 문화체육관광부, 「2008 문화산업백서」, 2008.

[6] _____, “문화산업을 통한 일자리 창출 방안 연구”, 2008.

[7] 유경준, “성별임금격차의 차이와 차별”, KDI정책연구, KDI, pp. 194-231, 2001.

[8] 최강식ㆍ정진화, “성별 소득격차의 분해: 자영업과 임금근로의 비교”, 경제학연구 제55집, 제4호, pp. 217-241, 2007.

[9] 한국문화관광연구원,「예술분야 고용시장 분석 기초연구」,2009.

[10] 한국문화콘텐츠진흥원, 「문화콘텐츠산업의 전문인력 구조 비교분석과 정책지원 방안 -애니메이션, 영화, 게임, 만화, 음악, 캐릭터 산업을 중심으로」, 2006.

[11] 허식, “산업과 직종에서의 성별 임금격차에 관한 원인분석”, 응용경제, 제5권, 제3호, pp. 57-73, 2003.

[12] _____, “문화산업 근로자의 임금 및 고용형태 결정요인 분석: 제조업과 문화산업 간의 비교 중심으로”, 산업경제연구, 제22권, 제5호, pp. 2085-2108, 2009.

[13] 황준욱ㆍ이승렬ㆍ은수미ㆍ안주엽ㆍ이승엽ㆍ이상민ㆍ이호영ㆍ용호성, 「공연예술 전문인력구조와 정책지원」, 한국노동연구원, 2008.

[14] 황준욱ㆍ권현지ㆍ김영미ㆍ박제성ㆍ남제량, 「프리랜서 고용관계 연구 - 영화산업과 IT산업을 중심으로」, 한국노동연구원, 2009.

[15] Benhamou, F(2003), "Artists' Labour Markets", in R. Towse(eds), *A Handbook of Cultural Economics,* Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar, pp. 69-75, 2003.

[16] Blinder, A. S., "Wage Discrimination: Reduced

Forms and Structural Estimates", *Journal of Human Resources* 8-4, pp. 436-455, 1973.
[17] Blaug, M., "Where are We Now on Cultural Economics?", *Journal of Economic Surveys* 15, 2, pp. 123-143, 2001.
[18] Council of Europe, *Cultural Employment in Europe,* 2000.
[19] Cotton, J., "On the Decomposition of Wage Differentials", *Review of Economics and Statistics*, 70, 2, pp. 236-243, 1988.
[20] Greffe, X., *L'emploi culturel I' ge du num que*, Anthropos, 1999.
[21] Menger, Pierre-Michel, "La profession de com ien", *minist e de la culture et de la communication,* 1997.
[22] _____, *Portrait de l'ariste en trabailleur,* 2002.
[23] Mincer, J., "Schooling, Experience, and Earnings", *National Bureau of Economic Research,* New York, 1974.
[24] Oaxaca, R. L., "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market", *International Economic Review,* 61, pp. 693-709, 1973.
[25] Oaxaca, R. L. & M. R. Ransom, "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", *Journal of Econometrics*, 61, pp. 5-22, 1994.
[26] Reimers, C., "Labor Market Discrimination against Hispanic and Black men", *Review of Economics and statistics,* 65, pp. 570-579, 1983.
[27] _____, *Cultural and Economics,* Cambridge, UK, Cambridge Univ. Press, 2001.

허 식(Shik Heo) **[정회원]**

- 1993년 8월 : University of Kansas 경제학 박사
- 2002년 9월 ~ 2003년 8월 : 미국 Duke University 교환교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : BK21 문화산업혁신연구단(대형) 부단장
- 2010년 3월 ~ 현재 : 한국산업경제학회 편집위원장
- 1995년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 경제학부 교수

<관심분야>
임금 및 고용결정, 문화인력 연구

사 명 철(Myung-Cheol Sa) **[준회원]**

- 2007년 8월 : 전북대학교 경제학사
- 2009년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 일반대학원 경제학과 석사과정

<관심 분야>
노동 이동 및 임금 결정요인 탐구