

PIAAC 역량자료를 활용한 한국의 임금 결정요인 특성에 관한 국제비교연구

신영민* · 김태일**

요약

이 논문은 임금 결정요인에 관한 한국 노동시장 특성으로 알려진 것, 즉 '연공서열적 임금체계가 강하고, 남녀 임금 격차가 크며, 정규직과 비정규직 임금 격차가 심하며, 능력보다 학벌을 중시하고, 이에 학력에 따른 임금 격차가 크다'라는 것이 과연 한국적 특성이라고 할 수 있는지를 국제비교를 통해 검증했다. 분석에는 PIAAC 자료를 사용하였다. PIAAC 자료는 역량 변수가 있어서 능력과 학위효과를 어느 정도 구분할 수 있으며, 국제조사여서 국가별 비교가 가능하다는 장점을 지닌다. 분석 결과 한국적 특성으로 가장 두드러진 것은 성별 임금 격차였다. 학력과 정규직 여부에 의한 임금 격차는 한국이 다른 국가보다 두드러지게 큰 편은 아니었으며, 연공서열은 재직년수에 따른 격차는 크지만 연령에 따른 격차는 작았다. 성별 임금 격차의 특성을 구체적으로 파악하기 위해 성별로 분리한 분석을 실시하였다. 성별 임금 격차는 인적특성의 수준 차이와 인적특성이 임금에 미치는 영향력의 차이로 구분할 수 있다. 한국의 성별 임금 격차가 유난히 큰 이유로, 인적특성 수준 차이에서는 여성이 남성보다 재직년수가 짧고 정규직 비중이 낮은 것이 큰 영향을 미쳤다. 다음으로 인적특성이 임금에 미치는 영향력 차이로는 여성의 역량의 영향력이 작고 연령이 높을수록 급여 수준이 낮아진다는 것이 큰 영향을 미쳤다. 이는 여성이 남성보다 본인 역량에 걸맞지 않은 일자리에 종사하기에, 또한 여성의 경력단절 이후의 일자리가 이전 일자리보다 질 낮은 일자리가 많고 남성보다 호봉급 체계가 적용되지 않는 일자리이기 때문으로 판단된다.

주요어: 임금결정요인, 성별 임금 격차, 역량, PIAAC

* 주저자. 고려대학교 행정학과 박사수료(ymshin@korea.ac.kr)

** 교신저자. 고려대학교 행정학과 교수(tikim@korea.ac.kr)

1. 서론

임금 결정요인에 관한 한국 노동시장의 특성으로 통상 알려진 것은 다음과 같다: ① 연공서열적 임금체계가 강하다(예. 경제사회발전노사정위원회 2017; 한국노동연구원 2015); ② 남녀 임금 격차가 크다(예. 강주연·김기승 2014; 금재호 2011; 김민길·조민호 2017 등); ③ 정규직과 비정규직 임금 차이가 크다(예. 금재호·최재문 2021; 김복순 2017; 김유선 2009; 송일호 2005 등); ④ 능력보다 학벌을 중시하며, 그로 인해 학력에 따른 임금 격차가 크다(예. 최강식·정진호 2002; 장수명 2002 등).

이 네 가지 요인(연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력)에 따른 임금 격차에는 타당한 격차(업무 능력에 따른 업무 차이에 의한 격차)와 타당하지 못한 격차, 즉 차별이 혼재되어 있을 것이다. 노동시장의 차별에는 두 가지 경로와 그에 따른 세 유형이 있다. 두 경로는 취업 단계에서의 차별과 취업 이후의 차별이다. 동일한 능력을 지녔어도 여성이 남성보다 ‘좋은 일자리’를 구하는데 어려움을 겪는다면(유형1) 이는 취업 단계에서의 차별이다. 취업 이후의 차별은 다시 두 유형으로 구분할 수 있다. 여성이 남성보다 승진(혹은 업무 배치)에서 불이익을 받는다면 이는 취업 이후의 차별이다(유형2). 또한, 동일한 업무를 하는데 비정규직이 정규직보다 임금이 적다면, 즉 동일노동 동일임금이 지켜지지 않는다면 이것도 취업 이후의 차별이다(유형3).

연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따라 노동시장에 차별이 존재한다고 할 때, 차별의 유형은 요인에 따라 다를 것이다. 성별과 학력의 경우는 취업에서의 차별과 취업 이후 승진 불이익이 중요할 것이다(유형1과 유형2). 정규직 여부의 경우는 동일노동 동일임금이 지켜지지 않아서 발생하는 차별이 클 것이다(유형3). 연공서열의 경우는 다소 다르다. 연공서열에 따른 임금 격차는 경험이 쌓일수록 능력이 향상되고 업무 난이도가 달라지는 측면을 반영한 것일 수도 있고 회사에 오래 근무하도록 하는 유인책으로서의 임금설계 때문일 수도 있다. 어느 경우든 그 자체로 차별이라고 하기는 어렵다. 그보다는 연공서열에 따른 임금 격차는 성별이나 정규직 여부 등 다른 특성과 결합해서 차별을 유발한다. 가령 정규직은 호봉제에 의해 높은 임금을 받지만 비정규직은 호봉제 적용을 받지 못함으로써 정규직보다 임금이 낮아지게 되는 것이 이에 해당한다.

연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차가 크다고 하고 이를 문제로 인식하는 것은 이 네 요인에 따른 임금차별을 문제시하는 것이지 소위 타당한 격차(업무능력에 따른 업무 차이에 의한 격차)까지 문제시하는 것은 아니다. 따라서 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차의 심각성을 파악하려면 타당한 격차와 차별에 기인한 격차를 구분해야 한다.

이를 구분하려면 개인의 업무능력을 측정해야 한다. 그래야만 업무능력이 동일함에도 불구하고

하고 네 요인에 따른 임금 격차를 추정할 수 있기 때문이다. 업무 능력의 측정에서는 흔히 학력을 대리변수로 사용한다. 하지만 학력은 매우 불완전한 대리변수이다. 학력은 통상 교육년수(예. 고등학교 졸업이면 12, 4년제 대학교 졸업이면 16)로 측정한다. 따라서 학력을 업무능력의 대리변수로 사용하는 것은 교육년수가 동일하면 업무능력도 동일하다고 간주하는 셈이다. 이는 현실과 다르다. 가령 동일하게 4년제 대학교를 졸업했다더라도 업무능력은 개인 간에 매우 다르다. 따라서 타당한 격차와 차별을 구분하려면 학력(교육년수)이 반영하지 못하는 개인 간 업무능력 차이를 측정하는 변수가 필요하다.

특정 업무에 요구되는 업무능력은 구체적인 업무에 따라 매우 다를 것이다. 그러므로 개인 간 업무능력 차이를 완벽하게(혹은 완벽에 가깝게) 측정하는 변수를 구하는 것은 불가능하다. 다만, 개별 업무능력이 아닌 일반적인 업무능력(역량)을 측정하는 것은 가능하다. 그래서 본 연구는 학력 이외에 일반적인 업무 역량을 보여주는 변수를 포함하여 분석한다(구체적인 자료와 방법은 후술함).

일반적인 업무 역량을 측정하고, 이를 통제하여 분석한다고 해도 여전히 한계는 존재한다. 우선 일반적인 업무 역량 역시 개별 업무에 필요한 업무능력의 불완전한 대리변수일 뿐이다. 다음으로 현재의 업무를 담당하는 개인은 취업 단계와 취업 이후의 승진을 거쳐 현재의 업무에 도달한 것이다. 과거의 취업 및 이후의 승진에는 당시의 업무능력이 영향을 미쳤을 것이다. 그런데 현시점에서 측정한 업무 역량은 과거의 역량과 상관관계는 높겠지만 일치하지는 않는다. 따라서 일반적인 업무 역량 및 학력을 통제하더라도 여전히 업무능력에 따른 업무 차이를 온전히 통제할 수는 없으므로, 통제 후 격차를 모두 차별이라고 하기는 어렵다.

이 문제를 해결하기 위해 본 연구에서는 다른 국가와 비교하는 방법을 취한다. 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차가 존재하는 국가는 다음의 두 가지 상황 중 어느 하나에 해당할 것이다: ㉠ 업무능력에 기인한 업무 차이를 반영한 임금 격차만 존재, ㉡ ㉠와 함께 차별에 의한 임금 격차도 존재. 한국과 다른 국가의 임금 격차가 유사하다면, 다른 국가가 ㉠와 ㉡ 중 어느 상황에 해당하는지 알 수 없으므로 우리도 ㉠와 ㉡ 중 어느 상황에 있는지 알 수 없다. 다만 이런 경우에는 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차는 (비록 타당한 격차인지 차별인지 구분할 수는 없지만) 한국만의 특성은 아니며, 다른 국가에서도 공통된 현상이라고 판단할 수 있다. 반면에 한국의 임금 격차가 다른 국가보다 뚜렷하게 크다면, 다른 국가가 ㉠와 ㉡ 중 어느 상황에 속하든, 우리는 차별에 의한 임금 격차가 존재한다고 할 수 있다. 물론 이러한 추론은 타당한 임금 격차는 국가 간에 크게 다르지 않다는 것을 전제로 한다. 각 국가의 노동시장 특성이 같지는 않으므로 타당한 임금 격차의 크기도 국가 간에 같지는 않겠지만 차이가 크지는 않을 것이다. 그리고 한 국가만이 아니라 여러 국가와 비교했을 때, 나머지 국가

들은 대체로 차이가 작는데 비해, 한국 혹은 한국을 포함한 소수 국가만 크게 차이가 있다면 이는 타당한 격차보다는 차별에 기인한 것으로 판단하는 것이 합리적일 것이다.

이상의 논리에 따라 본 연구는 일반적인 역량을 포함한 회귀분석을 구성하여 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차를 국가별로 비교하려 한다. 이를 통해 한국 노동시장에 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금차별이 존재하는지, 그리고 이를 한국 노동시장의 고유한 '특성'이라고 할 수 있는지를 파악하는 것이 본 연구의 목적이다.

이와 같은 국제비교에서는 비교국가들에서 공통으로 조사한 자료를 사용하는 것이 좋다. 국가별 조사자료가 다르다면, 국가 간 차이에는 조사자료의 상이함에 기인한 부분도 존재할 수 있기 때문이다. 본 연구는 공통자료로서 OECD 국제성인역량평가(PIAAC: Programme for International Assessment of Adult Competencies) 자료를 사용한다. 이 자료는 비교국가들에서 동일한 문항으로 조사하였을 뿐만 아니라, 본 연구 분석에서 중요한 역할을 하는 '역량'의 측정 자료를 갖고 있다. 국제성인역량평가라는 제목에서도 알 수 있듯이 이 조사의 목적은 국가별 성인의 역량을 평가하여 비교하는 데 있다. 역량은 문해력(literacy), 수리력(numeracy), ICT 활용능력의 세 영역으로 구분하여 측정하는데, 이 중 문해와 수리 역량을 임금에 영향을 미치는 '일반적인 업무능력'의 대리변수로 사용할 수 있다.¹⁾ 이 두 역량이 업무능력을 온전히 대변하지는 않겠지만 유용한 대리변수로 사용할 수는 있다(예. Hanushek et al, 2015).

본 연구의 구성은 다음과 같다. 1장 서론에 이은 2장에서는 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차를 분석한 선행연구, 그리고 PIAAC의 역량자료를 활용하여 임금에 대하여 분석한 선행연구를 검토한다. 3장에서는 연구에 사용된 PIAAC의 특성과 변수, 연구대상과 방법을 소개한다. 4장에서는 연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차 국제비교분석 결과를 제시하고 해석한다. 5장에서는 연구결과를 정리하고 연구의 시사점 및 한계, 그리고 향후 연구과제를 논의한다.

2. 기존 연구 검토

한국의 임금결정요인 혹은 격차요인에 관한 연구는 다수 존재한다. 1990년대 중반 이후, 특히 IMF 위기를 거치며 한국 사회의 불평등이 다양한 측면에서 심화되었고 그중에서도 임금 불평등이 매우 심각한 것으로 인식되었기 때문이다(예. 장지연 외 2016). 임금 격차는 성별, 연령,

1) ICT 활용능력은 과연 역량을 반영하는가도 논란이 되지만, 국가별 컴퓨터 사용 환경 차이의 영향을 많이 받고 그 때문에 조사되지 않은 국가들이 있어서 제외하였다.

근속년수, 교육수준과 같은 개인적 특성부터 종사상 지위, 사업체 규모, 산업 등 다양한 요인에 영향을 받는다. 임금 불평등의 주된 요인이 무엇인지에 관한 기존 연구는 각 요인의 원인과 영향을 미치는 정도 및 변화를 분석했다. 본 연구의 목적이 다양한 요인 간의 국제적 비교라는 점에서, 이하에서는 각 요인의 이론적 배경은 간략하게 다루고 한국을 대상으로 한 실증 연구의 결과를 검토한다.

연공성이 임금에 영향을 미치는 이유로는 숙련 성격과 생애주기에 따른 임금 배분이 제시된 바 있다. 인적자본론(human capital)에서 숙련은 숙련이 통용 가능한 범위에 따라 일반 숙련(general skill)과 기업 특수적 숙련(firm-specific), 산업 특수적 숙련(industry-specific) 등으로 구분 되는데(예. Becker 1975), 기업 특수적 숙련이 형성되어 생산성에 영향을 미치려면 오랜 시간이 걸리므로 노동자가 장기근속하여야 하고, 이를 뒷받침하기 위해 연공성이 발생한다는 것이 대표적인 설명이다(예. Ng and Feldman 2010). 연공급이 감독이나 평가를 위한 비용이 드는 직무급이나 성과급을 도입하지 않고 노동자의 근무 태만이나 불성실을 방지하는 역할을 한다는 견해도 있다. 이는 통상 이연임금이론(deferred compensation theory, Lazear 1981)으로 알려져 있는데, 연공제는 입사 초기에 지불 될 임금을 생애 후반기로 이연함에 따라 노동자가 자신의 임금을 받기 위해 부정행위를 할 소지를 줄인다는 것이다.

이러한 논의는 한국의 연공성이 특별히 다른 국가에 비해 심각해야 할 이유가 되지는 않는다. 이에 대해서는 집단주의나 유교적 문화와 같은 문화적·규범적 요인에 의한 설명이 주로 시도되었다(예. 최종태·박준성·이춘우 2007; 이종한 2000 등). 또한, 다수 연구가 한국 임금체계의 과도한 연공성이 성과 보상을 어렵게 하고 기업 경쟁력을 낮춘다고 주장하면서 임금체계 개편을 주장한 바 있다(예를 들어 경제사회발전노사정위원회 2017; 김동배 2014; 유규창 2014 등). 국제비교 측면에서 한국과 일본이 다른 국가에 비해 근속년수에 따른 임금수준 증가율이 높아 비교적 연공성이 강한 것으로 평가되고 있다. 특히 한국은 일본의 영향으로 연공서열 중심의 임금체계를 확립하였으나 일본이 직무급 중심으로 재편한 데 비하여 한국은 큰 변화가 없었고, IMF 외환위기 이후 연봉제가 도입되었음에도 임금구성(pay mix)만 변화하였을 뿐 여전히 임금체계는 연공급 중심이어서 일본보다 연공성이 더 강하다는 평가도 있다(경제사회발전노사정위원회 2017). 2000년대 중반 이후 임금의 연공성이 약화되기는 하였지만 일련의 연구에 의하면 한국의 근속년수 대비 평균적인 임금 증가율은 3~3.5%로 20년 이상 근로한 경우 신입사원보다 90~95% 이상 높은 임금을 받는 것으로 분석되었다(박희준 2018; 강창희·권현지·박철성 2016). 다른 분석에서는 한국은 연령을 기준으로 하면 임금이 증가하다 49세를 전후로 낮아지는 반면, 근속년수를 기준으로 하면 30년이 지나도 임금이 가파르게 증가하는 경향을 보인다(한국노동연구원 2015: 27).²⁾ 이에 비해 유럽은 연령과 근속년수에 따른 임금 상승 정도가

유사하며, 완만하게 상승하다 어느 시점 이후 일정하게 유지되는 경향을 보인다. 한편, 박희준(2018)은 근속년수에 따른 임금 증가분이 한국과 서구국가 간에 큰 차이가 없다고 주장해서 앞의 연구들과는 상반된다. 이러한 상반된 결과에는 분석 자료의 차이도 영향을 미쳤겠지만, 명확한 이유는 알기 어렵다.

성별 임금 격차의 경우, 남녀의 인적자본 축적 정도에 의한 차이, 성별 직종분리의 차이, 직종 내에서의 차별 등이 주된 원인으로 다루어졌다. 성별 임금 격차의 원인 중 공통적인 것은 출산, 양육과 같은 여성의 역할로 규정되는 가치들이 여성의 생산성을 저하시키고 편견을 확대하여 격차를 확대시킨다는 것이다(예. Mincer and Polachek 1974; Hakim 2000; Binder 2010 등). 출산과 양육으로 인해 여성의 인적자본 축적이 더디거나(Mommy Track, Jacobsen 2007), 금융업, 공학 등 남성이 많은 직종과 교육, 서비스 등 여성이 많은 직종의 임금 차이가 큰데 여성이 이런 직종에 많은 이유가 가족적 가치 때문이라는 설명(Hakim 2000; Kunze 2005 등), 객관적 요인이 아닌 차별적 인식과 규범이 원인이라는 설명 등이 대표적이다.

이와 관련한 한국의 실증 연구를 간략히 살펴보면 한국 경제의 성장률이 높던 80년대에서 90년대 중반까지 여성의 사회진출이 활발해지면서 남녀 임금 격차는 줄어들었다(김태일·김경아 1997). 성별 임금 격차가 외환위기 직후인 2000년대 초 증가하였다는 연구도 있으나(가령 강주연·김기승 2014; 금재호 2011 등), 대체로는 시간이 지나면서 남녀의 임금 격차는 줄어든 것으로 보고 있다. 다만, 그럼에도 여전히 남녀 임금 격차는 큰 편이다. 최근 연구에서 한국의 남녀 임금 격차는 36% 정도로 OECD 국가 평균보다 두 배 이상 높은 것으로 나타났다(김민길·조민호 2017; 김수현·이정아 2021). 이러한 큰 차이의 원인에 대해서는, 남녀의 생산성 격차보다는 대체로 차별적 요인에 의해 발생하며 연령과 정규직 여부가 성별과 맞물리면서 남녀의 임금 차별을 증가시키는 것으로 분석하고 있다(신광영 2011; 김태홍 2013 등). 특히 경력단절 여성이 노동시장에 재진입하면서 결혼 및 출산·육아 이전의 일자리보다 임금수준이 낮은 일을 하게 되는 것이 주요한 것으로 보인다.

근로 형태에 의한 임금 격차는 외환위기 이후 많은 연구가 이루어졌다. 한국의 비정규직 비율은 전체 임금근로자의 36.3%로 OECD 평균의 두 배 수준이며, 정규직과 비정규직 간 임금 격차도 2019년 기준 35%로 큰 편이다(금재호·최재문 2021). 정규직과 비정규직 간 임금 격차의 원인에 대해서는 연구에 따라 견해가 다르다. 안주엽(2001)은 정규직과 비정규직 임금 격차의 25~33%가량이, 송일호(2005)는 76.4%가 차별에 기인한다고 주장한다. 반면 어수봉·윤석천·

2) 물론 연공서열의 임금격차 문제는 직무와 산업에 따라 양상이 다르며, 연공급 중심 임금체계에 대한 논의는 직업과 산업에 따른 차이, 고령화, 저성장과 연공임금 등 다양한 주제를 포괄한다. 다만 여기서는 여러 임금 결정 요인 중 한국의 특성이 무엇인지를 다루고 있으므로 전반적인 연공성이 다른 국가에 비해 두드러지는가만을 논의하고자 한다.

김주일(2005)은 연령, 근속년수, 교육, 산업, 직종, 사업체 규모 등을 통제할 때 정규직과 비정규직 간 임금 격차는 거의 없다고 결론지었다. 신승배(2009)와 이인재(2009)도 다른 요인들을 통제할 때 정규직과 비정규직 간의 임금 격차는 대부분 사라진다고 주장한다. 이처럼 정규직-비정규직 임금 격차의 원인에 대해서는 견해가 다르지만, 이 주제에 관한 연구들은 공통으로 정규직-비정규직 임금 격차가 크고, 이는 외환위기 이후 확대되었으며, 임금 분위가 낮고 사업체 규모가 작을수록 격차가 확대되는 경향이 있다고 지적한다(김유선 2009; 김복순 2017).

학력에 따른 임금 격차는 교육수준에 따라 인적자본의 축적 수준과 내용이 다르기에 발생하는 것이 주된 설명이다. 앞서 언급하였듯 숙련의 성격은 다양할 수 있는데 교육수준이 높을수록 특수한 숙련을 체화하고 이것이 학력 프리미엄을 만드는 요인이라는 것이다. 이는 숙련편향적 기술진보(skill-biased technological change)에 대한 설명과도 관련된다. 경제와 산업의 기술진보가 숙련편향적으로 이루어질수록 숙련노동에 대한 수요가 증가하고 그 결과 학력 프리미엄이 증가한다는 것이다(Juhn, Murphy and Pierce 1993). 국내에서 숙련노동에 대한 수요와 임금 격차를 분석한 연구를 살펴보면 고도성장기의 학력 임금격차 확대와 2000년대 이후 임금 불평등 확대에는 고학력자 증가가 일정하게 영향을 미친 것으로 보인다(박강우 2014; 김민성·김영민 2012). 보다 직접적으로 교육수준에 관한 연구를 살펴보면, 최강식·정진호(2002)와 장수명(2002)에 의하면 2000년대까지 시기에 따라 다소 차이는 있지만 고졸자의 임금 수준은 4년제 대졸자 임금의 55~65% 수준인 것으로 나타났다. 특히 4년제 대학 졸업자와 고졸자 간 차이가 크다는 점에도 불구하고 대학입학성적을 통제하면 교육수준의 임금 효과가 크게 감소한다는 점(정진호 외 2004; 이병희 외 2005), 수도권과 지방대학 졸업자 간 임금격차가 크다는 점(오호영, 2007)에서 대학 진학이 실제 역량을 증진시키기 보다는 입학성적에 의한 서열이 임금 차이를 불러올 가능성이 높아 보인다.

지금까지의 논의는 개별적인 임금차별 요인을 다룬 연구였다. 이는 각각의 요인이 영향을 미치는 원인에 대한 이론적 설명과 중요성을 보여주지만 다른 요인과 비교한 상대적인 영향을 알기는 어렵다. 이 점에서 다양한 임금차별요인 간의 비교에 대한 실증연구도 존재한다. 정준호·전병유·장지연(2017)은 2000년대 중반부터 최근까지 임금 불평등 변화를 요인분해하여 각 요인이 임금 불평등에 미친 영향을 분석하였다. 임금 격차에 미치는 영향력은 근속년수와 정규직 여부가 컸으며 성별과 교육수준도 적지 않다(정준호·전병유·장지연 2017: 64-67). 이우진·최은영(2020)도 2017년 고용형태별근로실태조사 자료를 통하여 임금격차에 미치는 요인별 기여도를 산업과 직종별로 살펴보았는데 제조업의 경우 근속년수와 사업체 규모가 임금 격차에 가장 큰 영향을 미치고 이어서 교육수준과 성별, 고용형태 순이었으나 도·소매업에서는 교육수준과 근속년수, 고용형태 순이었다. 대부분의 서비스업에서도 근속년수가 임금 격차에 미치

는 영향이 상대적으로 크지만 고용형태는 교육서비스업, 전기·가스·증기·수도사업, 부동산업 및 임대업에서, 성별은 금융업 및 보험업에서, 교육수준은 도소매업에서, 연령은 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업에서 임금 격차에 미치는 영향이 상대적으로 컸다.

정리하면, 선행연구들은 서론에서 임금결정요인의 한국적 특성이라고 알려진 것들, 즉 연령, 고용형태, 성별, 학력에 따른 격차가 크다는 것을 확인해 주고 있지만 이러한 차이가 생산성 차이를 반영한 것인지 차별에 기인한 것인지 혹은 다른 국가들에 비해 한국이 유독 심한 것인지(즉 한국만의 고유한 특성이라고 할 수 있는지) 등에 대해 명확한 설명은 못하고 있다. 이런 점에서 본 연구는 선행연구들과 차별화되는 장점을 지닌다.

PIAAC 자료를 이용하여 국제비교를 하는 연구는 본 연구 이전에도 존재한다. 예를 들어 Hanushek et al(2015)는 역량점수를 활용하여 역량 증가 시의 임금 증가율을 국제 비교하였다. 성인의 수리력을 기준으로 23개 국가를 비교한 결과 한국은 수리력 표준점수가 1 표준편차 증가할 때 시간당 임금이 21.7% 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 비교국가 평균(17.8%)보다 높은 수준이다. 학력을 함께 포함한 경우, 한국의 학력과 역량점수 계수값은 비교국가 평균 수준이었다. 그리고 한편 OECD(2013)에 따르면, 한국은 수리적 역량이 임금에 미치는 영향(역량→임금)은 OECD 국가 평균 수준인데 비해, 교육이 임금에 미치는 영향(학력→임금)은 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 다만 이 경우도 한국보다 영향이 더 큰 국가가 적지 않아, 다른 국가와 현격한 차이를 보인다고 하기는 어렵다. 이러한 국제 연구결과는 한국에서는 학력효과(학력에 따른 능력 차이를 상회하는 임금 격차)가 강하다는 일반적 인식이 국제비교 차원에서는 그렇지 않을 수도 있음을 시사한다. 이 연구는 역량과 학력을 구분하여 분석하기는 하였지만, 이로부터 타당한 차이와 차별을 구분하지는 못하였다는 점에서 본 연구와는 다르다. 즉 역량을 포함한 다양한 임금 결정요인 간의 상대적 영향 차이를 국제 비교함으로써 임금 결정의 한국적 특성이라 할 만한 점을 찾아내는 것은 본 연구만의 고유한 특징이다.

3. 연구자료와 분석방법

1) 분석방법과 자료

본 연구에서는 국가별로 임금을 종속변수로 하는 회귀분석을 실시한다. 독립변수는 연령(또는 근속년수), 성별, 학력, 정규직 여부, 역량, 노동시간, 전일제 여부이다. 전일제와 파트타임어의 구분은 노동시간에 의해 정해진다. 그런데 전일제와 파트타임어의 임금 격차는 노동시간에

정비례하지는 않는다. 한국은 전일제의 시간당 임금이 파트타임의 시간당 임금보다 높은 경향이 있다. 이를 통제하기 위해 노동시간 이외에 전일제 여부를 추가하였다.³⁾

비교 대상 국가는 한국, 일본, 영국, 프랑스, 이탈리아, 핀란드, 덴마크 7개로 정하였다. 일본, 영국, 프랑스, 이탈리아는 국제비교에서 흔히 포함되는 국가들이다. 핀란드와 덴마크는 북유럽 국가의 특성을 보기 위하여 포함하였다. 이들 국가 이외에 미국과 독일도 통상 국제비교 대상이 되는 국가이지만 이 국가들의 경우는 일부 변수가 누락되어서 포함하지 못하였다.⁴⁾

PIAAC의 첫 번째 주기(1st cycle)는 2011년부터 2017년까지이며 두 번째 조사주기(2nd cycle)는 2022년부터 예정되어 있다. 첫 주기는 다시 1라운드(2011-2012), 2라운드(2014-2015), 3라운드(2017)로 구분되는데 분석대상 7개국은 모두 1라운드에 조사되었다. 국가별 응답자 수는 3,800명-8,800명 사이로 편차가 있다. 임금근로자만을 대상으로 하였으며 대학 졸업 연령을 고려하여 25세부터 65세로 제한하였다.

2) 변수 설명

[표 1]에는 분석에 사용된 변수의 정의가 제시되어 있다. 역량 변수는 문해력과 수리력 값을 평균한 것이다. 문해력은 “사회참여, 개인의 목표 달성, 개인의 지식과 잠재력 개발을 위하여 문서화 된 글을 이해, 평가, 활용, 소통하는 능력”으로 정의되며 수리력은 “다양한 생활 상황에서 수학적 요구에 참여하고 이를 관리하기 위하여 수리적 정보 및 아이디어에 접근하여 활용 및 해석, 소통하는 능력”으로 정의된다(OECD 2013). 즉, 측정된 역량은 단순하게 수치 계산이나 어휘력이 아니라 문서화·수치화된 정보를 해석 및 이해하고 이를 통하여 새로운 정보나 추론을 획득할 수 있는 종합적인 인지적 능력이다.

각 능력은 단계별 문항에 대한 풀이로 측정된다. 1단계에서 5단계까지로 이루어져 있는데 단계가 높아질수록 어려운 문제가 제시된다. 가령 수리력을 기준으로 하면 기초 수준에서는 상품가격표의 상품 포장일을 보고 가장 먼저 포장된 상품을 골라내는 등의 문제가 출제되어 기초적인 수리 정보의 이해력을 살펴본다. 5단계에서는 성별·교육년수 별 인구분포를 표시한 그래프를 제시하고 이를 통해 연도별로 특정 학력 집단의 비율을 계산하는 것과 같이 보다 고차원적인 이해능력을 측정한다(자세한 설명은 OECD 2013; 직업능력개발원 2013 등을 참조). 문해

3) 노동시간을 통제한 뒤에도 전일제의 임금이 파트타임보다 높다면 이것도 일종의 차별로 해석할 수 있을 것이다. 이에 관해서는 뒤의 분석결과 논의에서 상세하게 다룬다.

4) 북유럽 국가를 포함할 때는 보통 스웨덴을 포함한다. 그런데 스웨덴의 경우도 일부 변수가 누락되어 있어서 포함하지 못하였다.

5) 7개 국가는 대체로 복지국가 유형의 각 국가군에 해당한다. 북유럽은 핀란드, 덴마크를, 대륙유럽 국가로 프랑스를, 남유럽 사례로 이탈리아, 그리고 아시아 및 영미권 국가로 한국, 일본, 영국이 해당한다.

력과 수리력 값의 상관계수는 0.8 정도로 상당히 높았다. 그리고 문해력과 교육년수의 상관계수는 0.45, 수리력과 교육년수의 상관계수는 0.46정도로 문해력보다는 수리력의 상관계수가 근소하게 높았다. PIAAC을 활용한 연구에 따라 문해력과 수리력을 모두 이용한 경우도 있고, 두 가지 중 한 가지만 활용한 경우도 있는데 본 연구에서는 두 역량의 상관성이 높고 교육년수와 의 차이도 크지 않다는 점에서 두 변수의 평균값을 역량의 측정 지표로 사용하였다.⁶⁾

[표 1] 변수의 정의

구분	사용변수	변수설명	비고
종속변수	월 임금 ⁷⁾	시간당 임금 자연대수	수당(bonus) 제외, 국가별 통화
종속/ 독립변수	역량	수리력, 문해력 첫 번째 개연값 평균 ⁸⁾	국가별 표준화 점수
	학력	정규교육년수 ⁹⁾	
	연령	응답자 연령	25-65세
	성별	응답자 성별	남성=1 여성=0
독립변수	재직년수	현 직장의 재직년수	
	노동시간	현재 일자리의 주당 노동시간	주 70시간을 상한으로 함
	종사상 지위	정규직 및 비정규직	1=정규직 0=비정규직
	전일제 여부	주당 노동시간을 기준으로 전일제 여부 판별	1=주 35시간 이상 일하는 경우 0=주 35시간 미만 일하는 경우

6) 기존 연구 중에서 두 가지 역량 중 한 가지만을 채택한 경우도 다른 역량을 채택해 분석할 때 분석결과에 차이가 없는 것으로 밝힌 바 있다(류기락 2014; 반가운 2017). 본 연구도 본문의 내용과 별도로 문해력과 수리력 각각을 나누어 분석했었는데 거의 차이가 없었다.

7) 자료 중에는 월 임금이 상식적으로 성립하기 어려운 작은 값(10유로 이하)들이 있는데, 이 값들은 분석에서 제외하였다.

8) PIAAC의 역량점수는 개연값(plausible value)으로 측정된다. 조사에 참여하는 응답자는 수학능력시험이나 다른 여타 시험과 달리 모든 문제를 푸는 것이 아니다. 컴퓨터를 활용하여 기초단계부터 문제를 풀어나가면서 응답자의 응답 패턴과 오답률에 따라 제시되는 문항이 바뀌며, 모든 문제를 풀지 않고 테스트가 종료된다. PIAAC은 응답자의 인구학적 특성과 문항반응 이론에 의거, 해당 응답자의 실제 응답에 따라 응답자의 특성이 보일 수 있는 능력 분포 내에서 가능한 값을 점수로 제시한다. 즉, 실제 점수가 아니라 해당 응답자의 특성에 비추어 볼 때 이러한 특성을 가진 응답자가 가질 만한 점수를 기록하는 것이다. 또한 다중대체(Multiple Imputation) 방식으로 응답자의 응답 패턴과 배경변수 속성에 의해 10개의 개연값이 무작위로 부여된다. 10개의 개연값이 추출되지만 기존의 연구에 의하면 어떠한 개연값을 사용하든 분석결과에는 큰 차이가 없는 것으로 알려져 있다. 따라서 분석에서는 각 국가별로 첫 번째 개연값 평균이 0, 표준편차 1이 되도록 표준화한 뒤 비임금 근로자를 제외한 후 분석에 사용하였다.

9) 개인의 교육수준은 PIAAC의 파생변수인 정규교육년수를 사용하였다. PIAAC에서 개인의 교육수준은 최종학력을 확인하여 측정되는데 한국은 무학, 초졸, 중졸, 고졸(일반계), 고졸(전문계/실업계), 전문대, 특수4년제, 일반4년제, 특수대학원 석사, 일반대학원 석사, 박사, 외국학위 등으로 나뉘어 측정된다. 이를 다시 국제표준 교육분류(ISCED)에 따라 정리하고, 정리된 ISCED수준에 따라 교육년수로 변환한 것이다. 따라서 초졸인 경우 6년, 고졸인 경우 12년, 4년제 졸업자는 16년과 같이 변환된다. 다만 한국은 2-3년제 전문대졸 학력(정규교육

연령과 임금의 관계는 포물선 형태를 가정하므로 통상 임금의 회귀모형에서는 연령과 연령 제곱을 포함한다. 그러나 여기서는 연령 계수값의 국가 간 차이를 보다 이해하기 쉽도록 제곱항은 제외하고 연령만을 포함하였다. 노동시간은 이상치를 제거하기 위해 주 70시간을 상한으로 하였다.

3) 기술통계 분석

[표 2] 분석대상 기술통계

		전체	덴마크	핀란드	프랑스	이탈리아	일본	한국	영국
N		22,158	4,059	2,955	3,389	1,872	2,924	2,713	4,246
역량 (표준화)	m	0.15	0.16	0.19	0.11	0.17	0.10	0.07	0.22
	sd	0.96	0.93	0.93	0.96	0.98	0.99	0.99	0.94
역량 (원점수)	m	278.76	279.80	296.59	265.79	260.63	297.45	269.56	276.71
	sd	46.58	46.51	44.25	49.47	44.12	39.27	42.12	45.69
교육 년수	m	13.17	13.60	13.44	12.04	12.50	13.55	13.12	13.54
	sd	2.95	2.62	2.94	3.52	3.77	2.34	2.95	2.34
연령	m	43.67	46.57	43.95	43.24	42.67	44.11	41.75	42.39
	sd	10.64	10.88	10.89	10.14	9.37	10.99	10.29	10.55
재직 년수	m	10.41	10.01	11.23	12.35	12.26	12.00	6.21	9.46
	sd	10.19	10.39	10.85	10.75	9.99	10.86	7.84	9.01
남성	비율(%)	49.35	48.98	48.73	49.75	51.92	52.39	56.76	41.87
노동 시간	m	38.16	36.89	38.03	36.51	37.23	40.58	44.02	35.69
	sd	11.49	9.05	8.14	9.28	10.05	13.47	14.97	12.11
정규직	비율(%)	80.94	88.84	86.80	88.99	82.32	77.63	53.78	81.91
전일제	비율(%)	78.20	76.76	85.40	80.49	77.22	77.83	85.80	68.59

[표 2]는 회귀모형에 사용되는 변수들의 기술통계가 제시되어 있다.¹⁰⁾ 우선 역량점수를 보면 한국 임금근로자의 역량 표준점수는 0.07점으로 비교국가 중 가장 낮다. 이는 한국은 분석대상(25-65세 임금근로자)의 역량점수가 나머지 집단(비임금근로자, 비경제활동인구, 16-24세 및 66세 이상)보다 높지만, 그 차이는 다른 국가들에 비해 작다는 것을 의미한다. 왜 한국이 다른 국가보다 역량점수 차이가 작은가는 분명하지 않다. 다만 한국은 다른 국가보다 비임금근로자

년수 14-15년) 응답자가 모두 16년으로 기록되어있음을 확인하였다. 이에 학력과 파생변수를 대조하여 전문 대졸자 학력을 14년으로 조정하여 분석하였다.

10) 종속변수인 월 임금은 국가별 통화 단위가 달라서 비교의 실익이 없으므로 제시하지 않았다. 뒤에서 남성과 여성을 분리한 분석도 하는데, 이 경우는 남성 대비 여성의 상대임금을 제시하였다.

(자영업자) 비율이 높고, 여성 비경제활동인구의 학력 수준이 높다는 것이 어느 정도 영향을 미쳤을 것으로 짐작한다. 다음으로 역량 원점수를 보면 한국은 7개국 중에서 세 번째로 낮다. 다만, PIAAC 역량자료의 경우 개연값을 추정하는 과정에서 국가별로 두 가지의 다른 샘플링 방식이 사용되는데, 그로 인해 역량 원점수의 국가별 비교에서는 엄밀성이 다소 떨어짐을 고려해야 한다.

한국의 정규교육년수는 평균 13.12년으로 비교국가 평균과 유사하다. 한국의 교육열이 높고 전반적인 교육수준이 높다는 인식이 일반적이지만 평균교육년수를 보면 그렇지 않다. 이는 높은 학력은 비교적 최근의 현상이기 때문일 것이다. 참고로 연령을 45세 이하로 한정해서도 분석해 봤는데 이때는 한국의 정규교육년수가 14년으로 비교대상 7개 국가 중 가장 높았다.

연령의 경우 한국은 41.75세로 7개국 중 가장 낮다. 이는 한국의 퇴직연령이 다른 국가에 비해 낮기 때문일 것이다. 이는 재직년수의 특징에서도 나타나는데, 비교국가의 평균 재직년수가 10.4년이며 대부분의 국가가 10년 이상의 재직년수를 보이는데 반해 한국의 평균 재직년수는 6.21년으로 매우 짧다. 한국에 이어 두 번째로 짧은 영국(평균 9.46년)보다도 3년 이상 짧다.

분석대상 임금근로자의 성별을 보면 한국과 영국을 제외하면 대체로 남성과 여성이 절반 정도이다. 한국은 남성 비율이 56.76%로 가장 높고, 영국은 남성 비율이 41.87%로 가장 낮다. 한국의 비정규직 비율은 46.22%로 다른 국가 중 비교적 비정규직 비율이 높은 일본(22.37%)보다도 24%p가량 높은 수치다. 한국의 전일제 비율도 85.8%로 핀란드와 함께 나머지 5개국에 비해 상당히 높은 편이다.

4. 회귀분석 결과

1) 전체(남녀통합) 회귀분석

[표 3]과 [표 4]에는 임금에 대한 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 두 표의 차이는 연공서열의 영향력을 보기 위한 독립변수에 있다. 연공서열의 대리변수로서 [표 3]에는 연령만 포함된 데 비해, [표 4]에는 연령과 함께 재직년수가 포함되어 있다. 두 표의 계수 값을 비교하면 재직년수와 함께 연공서열 대리변수인 연령, 그리고 재직년수와 관련성이 높은 정규직 여부의 계수값만 차이가 크고 나머지 변수들의 계수 값은 [표 3]과 [표 4]가 유사하다. 따라서 이하에서는 [표 3]을 기준으로 회귀분석 결과를 설명하되, 연공서열 및 정규직 여부에 대해서만 두 표를 비교 논의한다.

[표 3] 임금에 대한 회귀분석 결과1

		덴마크	핀란드	프랑스	이탈리아	일본	한국	영국
	N	4,055	2,952	3,365	1,870	2,922	2,712	3,912
역량	<i>beta</i>	0.131	0.128	0.130	0.136	0.122	0.111	0.155
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
교육 년수	<i>beta</i>	0.194	0.321	0.308	0.298	0.151	0.277	0.214
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
연령	<i>beta</i>	0.126	0.178	0.195	0.209	0.125	0.138	0.103
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
성별	<i>beta</i>	0.071	0.191	0.145	0.158	0.250	0.279	0.053
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
노동 시간	<i>beta</i>	0.556	0.519	0.479	0.325	0.229	0.042	0.494
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.138)	(.000)
정규직	<i>beta</i>	0.105	0.093	0.104	0.195	0.083	0.170	0.075
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
전일제	<i>beta</i>	0.034	0.053	0.034	0.074	0.312	0.189	0.135
	p-value	(.046)	(.009)	(.062)	(.020)	(.000)	(.000)	(.000)
	R ²	0.531	0.586	0.561	0.443	0.559	0.366	0.565
	adjusted R ²	0.530	0.585	0.560	0.441	0.558	0.364	0.565

각 변수 첫 열(beta)은 표준화계수, 두 번째 열(p-value)은 유의확률임.
로버스트 표준오차(Robust Standard error)를 적용하였음.

우선 [표 3]의 R² 값을 보면 한국은 0.366으로 7개국 중 가장 작다. R² 값이 가장 큰 핀란드(0.586)와 비교하면 2/3 정도이다. 이는 모형에 포함된 변수들의 설명력이 그만큼 낮음을 의미한다. 각 변수의 계수값을 보면, 이처럼 낮은 R² 값은 노동시간 변수의 설명력이 낮기 때문임을 알 수 있다. 한국을 제외한 다른 국가를 보면 세 국가에서 0.5가량인데 한국은 0.042이다.

역량의 경우 7개국의 계수값에 큰 차이는 없다. 가장 큰 영국이 0.155이고 가장 작은 한국이 0.111이다. 교육년수의 계수값은 7개국 모두 역량의 계수값보다 크다. 그리고 가장 큰 핀란드의 계수값은 0.321이고 가장 작은 일본의 계수값은 0.151로서 역량에 비해서는 계수값 차이가 큰 편이다. 한국은 중간 정도로 0.277이다. 한국의 역량 계수값이 비교국가 중 작은 편에 속하지만 큰 차이는 아니라는 점, 교육년수의 계수값이 비교국가 중 중간 정도라는 것은 학위효과, 즉 업무능력 차이를 넘어서는 학력의 임금효과가 한국만 특별히 크다고 하기는 어려움을 보여 준다.

성별의 계수값을 보면 한국이 다른 국가에 비해 매우 크다. 한국은 0.279이며, 한국 다음으로 큰 일본이 0.250이어서, 한국의 남녀 임금 격차가 다른 국가에 비해 매우 크다는 것을

PIAAC 자료를 통해서도 확인할 수 있다.

노동시간과 전일제의 계수값은 모두 +인데 크기는 한국이 다른 국가들과는 상당히 다르다. 한국과 일본을 제외한 5개국에서는 노동시간의 영향력이 전일제의 영향력보다 훨씬 크다. 한국과 일본에서만 전일제의 영향력이 노동시간의 영향력보다 크다. 특히 한국은 노동시간의 영향력이 0.042로 그다음으로 작은 일본의 0.229과 비교해도 차이가 매우 크다. 전일제 여부는 노동시간과 밀접히 관련되어 있다. 그런데 다른 국가는 노동시간의 길고 짧음 자체가 월 임금액을 결정하는 데 비해 한국은 노동시간 자체보다는 전일제 여부가 임금 결정에 훨씬 중요하다 는 것을 알 수 있다.

[표 4] 임금에 대한 회귀분석 결과(재직년수 포함)

		덴마크	핀란드	프랑스	이탈리아	일본	한국	영국
	N	4,055	2,952	3,365	1,870	2,922	2,712	3,912
역량	<i>beta</i>	0.128	0.126	0.116	0.127	0.107	0.105	0.150
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
교육 년수	<i>beta</i>	0.196	0.326	0.319	0.302	0.158	0.246	0.217
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
연령	<i>beta</i>	0.093	0.134	0.104	0.105	0.002	0.033	0.045
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.876)	(.075)	(.000)
재직 년수	<i>beta</i>	0.068	0.081	0.161	0.191	0.240	0.244	0.129
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
성별	<i>beta</i>	0.073	0.191	0.145	0.152	0.209	0.252	0.058
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
노동 시간	<i>beta</i>	0.553	0.525	0.470	0.335	0.231	0.071	0.489
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.011)	(.000)
정규직	<i>beta</i>	0.100	0.080	0.077	0.151	0.053	0.106	0.060
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
전일제	<i>beta</i>	0.033	0.048	0.029	0.064	0.272	0.161	0.127
	p-value	(.053)	(.019)	(.096)	(.040)	(.000)	(.000)	(.000)
	R ²	0.534	0.590	0.577	0.465	0.599	0.411	0.578
	adjusted R ²	0.533	0.589	0.576	0.463	0.598	0.409	0.577

각 변수 첫 열(beta)은 표준화계수, 두 번째 열(p-value)은 유의확률임.
로버스트 표준오차(Robust Standard error)를 적용하였음.

다음으로 연령과 재직년수를 보자. 연령만 포함된 [표 3]에서 한국의 연령 계수값은 0.138로 7개국 중 중간이다. 연령과 재직년수가 모두 포함된 [표 4]를 보면 7개국 모두 [표 3]에 비해 연령의 계수값이 감소했다. 그런데 감소 폭은 한국이 제일 크다. 한국은 0.138에서 0.033으로 약 0.1 감소하였다. 그리고 재직년수의 계수값은 한국이 일본과 함께 나머지 국가들에 비해 두드

러지게 크다. 그리고 연령과 재직년수를 모두 포함했을 때, 일본과 한국은 재직년수 계수값만 유의미하며 연령의 계수값은 유의미하지 않다. 이는 일본과 한국은 한 직장에서 오래 있어야만 급여가 상승하는 체계인데 비해, 재직년수를 통제해도 연령이 유의미한 + 값을 갖는 유럽국가들은 이전 직장에서의 경력도 현 직장에서의 급여에 상당한 영향을 미친다는 것을 시사한다.

정규직 계수값을 보면 재직년수가 제외된 [표 3]에서는 이탈리아(0.195)와 한국(0.170)의 계수값이 다른 국가들에 비해 두드러지게 크다. 재직년수가 포함된 [표 4]에서는 정규직 계수값이 [표 3]에 비해 감소하였는데 감소 폭은 한국이 가장 크고 이탈리아가 그다음이다. [표 4]에서 한국의 정규직 계수값은 다른 국가에 비해 큰 편이지만 격차가 심하지는 않다. 한국은 이탈리아(0.151) 다음으로 큰 0.106인데, 덴마크 0.100, 핀란드 0.080, 프랑스 0.077로 한국과 다른 국가 간 차이는 크지 않다. 따라서 한국의 경우 정규직과 비정규직 급여 차이의 상당 부분은 재직기간 차이에 기인함을 알 수 있으며, 재직기간을 통제하면 한국의 정규직·비정규직 임금 격차가 다른 국가보다 특별히 크다고 할 수 없다.

이상의 임금 회귀분석 결과를 통해, 앞서 임금결정요인의 한국적 특성이라고 했던 것들이 얼마나 확인되었는가를 검토하자. 임금결정요인의 한국적 특성으로 꼽은 것은 다음과 같다: ① 연공서열적 임금체계가 강하다: ② 남녀 임금 격차가 크다: ③ 정규직과 비정규직 임금 차이가 크다: ④ 능력보다 학벌을 중시하며, 그로 인해 학력에 따른 임금 격차가 크다.

이 네 가지 특성 중 7개국 비교에서 가장 강한 한국적 특성은 남녀 임금 격차이다. 한국의 남녀 임금 격차는 7개국 중 두드러지게 가장 크다. 남녀 임금 격차를 제외한 나머지, 즉 연공서열, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차는 한국이 큰 편이기는 하지만 가장 크지는 않다. 다만, 연공서열에 따른 임금 격차의 경우는 연공서열의 두 대리변수인 ‘연령’과 ‘(현직장)재직년수’ 중 한국은 재직년수의 영향력은 매우 크지만, 재직년수를 통제하면 연령의 영향력은 대폭 줄어든다는 점에서 다른 국가와는 차별화된 특성을 보인다.

성별, 연공서열, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차 중 가장 강한 한국적 특성은 성별에 따른 임금 격차이므로 이하에서는 이에 대해 좀 더 상세히 살펴보기로 한다. [표 3]과 [표 4]의 회귀분석에서는 성별 변수가 독립변수의 하나로 포함되었다. 이는 역량, 연공서열, 정규직 여부, 학력 등 다른 독립변수들이 임금을 미치는 영향력(계수값)은 남녀 간에 동일하다고 가정하는 셈이다. 하지만 실재는 그렇지 않을 것이다. 특히 남녀의 임금 격차가 매우 큰 경우는 역량, 연공서열, 정규직 여부, 학력 등이 임금을 미치는 영향력이 남녀 간에 달라서 임금 격차가 크게 나왔을 가능성이 높다. 이를 확인하기 위해서는 성별에 따라 분리하여 임금 회귀분석을 실시해야 한다.

2) 성별 분리 회귀분석

회귀분석을 하기 전에 먼저 남녀로 분리된, 임금과 인적특성 기술통계를 보자. 이는 [표 5]에 제시되어 있다.

여성의 상대임금(남성 중위임금을 100으로 했을 때 여성 중위임금 비율)을 보면 한국, 일본, 영국은 60%대로 나머지 4개국보다 상당히 작다. 특히 한국은 60%로 가장 작다.¹¹⁾

[표 5] 국가별, 성별 기술통계

	덴마크		핀란드		프랑스		이탈리아		일본		한국		영국	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
N	2,071	1,988	1,515	1,440	1,703	1,686	900	972	1,392	1,532	1,173	1,540	2,468	1,778
성별임금 격차	81.25		77.61		80.95		83.33		64.00		60.00		66.84	
역량 (원점수)	276.79	282.95	294.43	298.85	263.34	268.25	260.26	260.97	292.64	301.82	265.30	272.81	273.66	280.94
역량 (표준화)	0.10	0.23	0.14	0.24	0.07	0.16	0.16	0.18	-0.02	0.21	-0.03	0.14	0.16	0.31
교육년수	13.74	13.46	13.81	13.06	12.22	11.85	13.19	11.87	13.28	13.80	12.77	13.40	13.61	13.44
재직년수	9.95	10.08	11.40	11.04	11.90	12.80	11.92	12.58	9.10	14.64	4.73	7.33	9.30	9.68
연령	46.41	46.73	44.62	43.24	43.29	43.19	42.91	42.46	44.24	43.99	41.61	41.86	42.38	42.41
노동시간	34.58	39.49	36.26	39.90	34.05	38.99	34.22	40.01	34.47	46.14	40.21	46.92	31.70	41.24
정규직	88.46	89.24	84.69	89.03	86.79	91.22	80.11	84.36	69.90	84.66	45.69	59.94	80.71	83.58
전일제	64.01	90.04	79.92	91.17	68.20	92.87	63.92	89.51	60.63	93.47	78.75	91.17	52.86	90.43

성별임금격차는 남성 중위임금 대비 여성 중위임금의 비중(%)임.

역량, 교육년수, 재직년수, 연령, 노동시간 통계에서 위는 평균값, 아래는 표준편차임

다음으로 역량점수를 보면 7개국 모두 남성이 여성보다 높는데, 특히 일본과 한국은 격차가 크다. 그리고 일본과 한국의 역량점수 남녀 격차가 큰 이유는 여성 임금근로자의 역량이 낮기 때문이다. 일본과 한국의 여성 임금근로자의 역량 표준화 점수만 - 값을 갖는다.

교육년수의 성별 격차를 보면 일본과 한국은 남성이 여성보다 교육년수가 높는데 나머지 국

11) 최근의 국제통계를 살펴보면 한국의 임금격차는 70% 정도인데, PIAAC자료가 수행된 2011~12년경의 OECD 자료와 국내 고용조사 자료를 찾아보면 63~64% 수준이어서 당시 상황이 반영된 자료로 볼 수 있다.

가에서는 반대로 여성의 교육년수가 더 높다. 그런데 여성의 교육년수가 더 높은 5개국에서도 역량점수는 남성이 더 높다. 이러한 역량과 교육의 성별 미스매치는 비록 본 연구의 주제는 아니지만 흥미로운 현상이다.

연령의 성별 격차는 7개국 모두 미미해서 남녀 임금근로자의 평균 연령은 유사하다. 단, 한국은 남녀 임금근로자 모두 평균 연령이 가장 낮다. 이는 한국 임금근로자의 정년이 다른 국가에 비해 짧기 때문일 것이다.

연령의 성별 격차는 거의 없는데 비해 재직년수의 남녀 격차는 다르다. 프랑스와 이탈리아의 경우 연령은 여성이 다소 높지만 재직년수는 남성이 약간 더 길다. 일본과 한국은 남녀 연령은 유사하나 재직년수는 남성이 여성보다 훨씬 길다. 일본은 5.5년, 한국은 2.6년의 차이가 있다. 남녀 모두 일본의 평균 재직년수가 한국보다 길기에 절대 격차는 일본이 한국의 두 배가 넘지만 상대 격차, 즉 남성 대비 여성 재직년수를 구하면 일본은 62%, 한국은 65%로 유사하다.

정규직 비중의 성별 격차도 재직년수와 유사하게 일본과 한국만 두드러지게 격차가 심하다. 다른 5개국도 남성의 정규직 비중이 높지만, 격차가 가장 큰 프랑스도 5%p 미만이다. 이에 비해 일본은 14.7%p, 한국은 14.2%p이다. 그리고 한국은 남녀 모두 일본보다 정규직 비중이 낮아서 상대 격차(남성 정규직 비중 대비 여성 정규직 비중)를 구하면 일본은 82%, 한국은 76%이다.

한편, 노동시간과 전일제 비중은 7개국 모두 성별 격차가 크다. 특히 전일제 비중의 성별 격차는 매우 커서 덴마크 26%p, 핀란드 11.3%p, 프랑스 24.7%p, 이탈리아 25.6%p, 일본 32.8%p, 한국 12.4%p, 영국 37.6%p이다. 따라서 여성의 시간제 고용 비중이 높은 것은 비록 정도의 차이는 있지만 7개국 모두 공통된 것임을 알 수 있다. 특이한 것은 한국은 정규직이나 재직년수에서는 남녀 격차가 다른 국가에 비해 두드러지게 큰 편인데 비해, 전일제 비중은 다른 국가에 비해 남녀 격차가 작다는 점이다. 즉 한국의 여성 임금근로자는, 다른 국가와 비교해서 상대적으로, 노동시간은 많지만 정규직 비중은 낮고 재직년수는 짧다.

남녀 임금 격차는 임금에 영향을 미치는 인적특성의 차이와 인적특성의 임금에 대한 영향력의 차이로 구분할 수 있다. 즉 임금의 회귀식을 $\bar{Y} = \beta \bar{X}$ 라고 했을 때 남녀 평균임금 \bar{Y} 의 차이는 평균 인적특성 \bar{X} 의 차이와 인적특성의 임금에 대한 영향력 β 의 차이로 구분할 수 있다.¹²⁾ 기술통계 분석은 남녀의 \bar{X} 차이를 보여준다. 남녀의 β 차이를 보려면 회귀분석을 해야

12) 이는 Oaxaca 분해라고 알려져 있다(Oaxaca, 1973). 남성을 m 여성을 f 으로 표기하면 두 집단의 임금 차이는 $\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \bar{X}_f (\beta_m - \beta_f)$ 와 같이 된다. 우변의 첫 번째 항은 남녀의 인적특성 차이에 의한 것이며, 두 번째 항은 남녀의 계수값(수익률, 인적특성이 임금에 미치는 영향) 차이에 의한 것이다. 두 번째 항은 인적특성 차이로 설명할 수 없는 차이로서 이를 차별에 의한 것으로 간주하기도 한다. 그런데 이를 차별이라고 하려면, 모형에 포함된 독립변수가 남녀의 업무능력 차이를 완벽히 통제해야 한다. 그러나 앞서 논의하였듯이 이는 불가능하다. 다만 국가 간 비교를 통하여 특정 국가가 다른 국가에 비해 두드러지게 차이

한다. 남녀를 분리한 회귀분석 결과는 [표 6]에 제시되어 있다.

[표 6] 성별로 분리한 임금 회귀분석 결과

국가 성별	덴마크		핀란드		프랑스		이탈리아		
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	
N	2,069	1,986	1,514	1,438	1,686	1,679	898	972	
역량	beta	0.108	0.153	0.128	0.132	0.092	0.165	0.119	0.143
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
교육 년수	beta	0.219	0.191	0.332	0.333	0.371	0.282	0.321	0.285
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
재직 년수	beta	0.066	0.065	0.058	0.109	0.174	0.140	0.258	0.127
	p-value	(.000)	(.001)	(.008)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
연령	beta	0.094	0.100	0.111	0.177	0.065	0.187	0.029	0.192
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.003)	(.000)	(.403)	(.000)
노동 시간	beta	0.641	0.460	0.616	0.461	0.514	0.424	0.325	0.321
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
정규직	beta	0.133	0.062	0.068	0.100	0.090	0.061	0.140	0.170
	p-value	(.000)	(.039)	(.001)	(.000)	(.000)	(.008)	(.000)	(.000)
전일제	beta	-0.040	0.107	-0.020	0.105	-0.017	0.073	0.066	0.067
	p-value	(.147)	(.000)	(.558)	(.001)	(.516)	(.010)	(.184)	(.077)
R ²	0.577	0.454	0.595	0.526	0.593	0.485	0.470	0.408	
adjusted R ²	0.576	0.452	0.593	0.524	0.591	0.483	0.465	0.403	

국가 성별	일본		한국		영국		
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	
N	1,391	1,531	1,172	1,540	2,298	1,614	
역량	beta	0.080	0.180	0.061	0.165	0.124	0.207
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
교육 년수	beta	0.145	0.210	0.264	0.266	0.214	0.240
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
재직 년수	beta	0.183	0.321	0.264	0.247	0.148	0.108
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
연령	beta	-0.048	0.079	-0.068	0.138	0.011	0.104
	p-value	(.052)	(.005)	(.019)	(.000)	(.454)	(.000)
노동 시간	beta	0.444	0.125	0.200	0.007	0.573	0.368
	p-value	(.000)	(.000)	(.000)	(.809)	(.000)	(.000)
정규직	beta	0.029	0.122	0.119	0.112	0.051	0.071
	p-value	(.137)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.003)

가 크면 차별이 존재한다고 짐작할 수 있다.

전일제	beta	0.193	0.227	0.123	0.131	0.057	0.167
	p-value	(.000)	(.000)	(.010)	(.001)	(.034)	(.000)
	R ²	0.542	0.374	0.346	0.305	0.605	0.422
	adjusted R ²	0.539	0.371	0.342	0.302	0.604	0.419

각 변수 첫 열의 기울임체는 표준화계수(beta), 두 번째 열은 유의확률임.
분석에는 로버스트 표준오차(Robust Standard error)를 적용.

남녀를 분리한 회귀분석 결과는 역량, 연령, 교육년수 등 인적특성이 임금에 미치는 영향이 남녀 간에 상당히 다르며, 이러한 성별 차이의 모습이 국가 간에도 상이함을 보여준다.

먼저 역량을 보면 모든 국가에서 남성의 계수값이 여성의 계수값보다 크다. 그런데 그 차이는 한국과 일본이 가장 크다. 한국의 경우 여성의 역량 계수값은 남성의 37%이고 일본은 44.4%이다. 그다음으로 프랑스 55.8%, 영국 59.9%, 덴마크 70.6%, 이탈리아 83.2%, 핀란드 97%이다. 역량 계수값이 크다는 것은 역량에 따른 임금 격차가 크다는 것, 즉 역량이 높은 사람은 높은 임금을 받는 일자리에 종사하고 역량이 낮은 사람은 낮은 임금을 받는 일자리에 종사한다는 것을 의미한다. 따라서 여성의 역량 계수값이 남성보다 작다는 것은, 여성의 일자리는 남성의 일자리에 비해 역량에 따른 구분 정도가 작다는 것, 즉 여성의 경우는 역량이 높아도 낮은 임금의 일자리에 종사하는 경우가 많다는 것을 의미한다.¹³⁾

한편 역량 계수값의 남녀 차이가 큰 데 비해, 교육년수의 계수값은 남녀 간에 유사하거나 여성의 계수값이 남성보다 더 커서 대조적이다. 이는 여성의 경우는 업무능력의 차이를 보여주는 가시적인 지표인 학력에 따른 임금(혹은 일자리) 격차는 남성과 마찬가지로 의미를 의미한다. 비가시적인 지표인 역량에 따른 차이만 여성이 작고 가시적인 지표인 학력에 따른 차이는 남녀 간에 유사하다는 것은 흥미로운 발견이며, 이의 원인을 규명하는 것은 중요할 것이다. 하지만 이는 본 연구의 주제를 벗어난다고 판단하여 추후의 연구과제로 남긴다.

연령의 경우도 역량과 유사하게 모든 국가에서 남성의 계수값이 여성의 계수값보다 크다. 남성의 계수값은 7개국 모두 매우 유의미한 + 값인데 비해, 여성 계수값의 경우 이탈리아, 일본, 영국은 유의미하지 않으며, 한국은 유의미한 - 값을 갖는다. 여성의 계수값이 남성보다 작으며, 심지어 유의미하지 않거나 - 값을 지닌다는 것은 여성의 경우 경력단절을 경험하는 경우가 많으며, 경력이 중요하지 않은 단순 일자리에 종사하는 경우가 더 많기 때문일 것으로 짐작된다. 연령과 달리 재직년수는 남녀 모두 유의미하며 덴마크, 프랑스, 이탈리아, 한국, 영국에서는 여성의 계수값이 더 크다.¹⁴⁾

13) 물론 논리적으로만 따지면 그 반대의 경우, 즉 여성의 경우는 남성보다 역량이 낮아도 높은 임금을 받는 일자리에 종사하는 경우가 많기 때문일 수도 있다. 그러나 성별 임금 격차가 존재하므로, 즉 여성의 임금이 남성보다 낮으므로 이런 경우는 현실적이지 않다.

14) 단, 덴마크와 한국의 경우는 여성과 남성의 계수값 차이가 크지는 않다.

다음은 노동시간과 전일제 변수를 보자. 노동시간은 모든 국가에서 여성의 계수값이 남성보다 뚜렷하게 크다(다만 이탈리아는 여성 0.325 남성 0.321로 유사하다). 특히 한국의 경우는 여성만 유의미하며 남성은 전혀 유의미하지 않다. 그런데 전일제 변수는 반대 경향을 보인다. 전일제 변수는 남성의 계수값이 여성보다 크다. 특히 덴마크, 핀란드, 프랑스의 경우 여성의 계수값이 유의미하지 않지만 -의 부호를 지니며, 이탈리아는 +지만 유의미하지 않다. 이처럼 노동시간과 전일제 변수의 영향력이 남녀 간에 크게 다른 것은, 여성은 상대적으로 시간제 일자리 종사자가 많아서 노동시간이 임금과 직접 연계된 경우가 많으며, 남성은 전일제 종사자가 상대적으로 많은데, 전일제 일자리의 경우는 노동시간과 임금의 연계성이 시간제 일자리보다 약하기 때문일 것이다.

정규직 여부의 경우 국가에 따라 남성의 영향력이 더 큰 경우도 있고 여성의 영향력이 더 큰 경우도 있다. 한국은 여성 0.119, 남성 0.112로 유사하다.

이상의 남녀별 임금 회귀모형 분석 결과를 정리하면, 성별 임금 격차의 한국적 특성으로 가장 두드러진 것은 개인의 역량과 연령이 임금에 미치는 효과라고 할 수 있다. 한국은 여성의 역량 계수값이 0.061로 7개국 중 가장 작다. 남성의 역량 계수값은 0.165로 7개국 중 영국과 일본 다음으로 높다(단, 남성의 역량 계수값은 국가별 차이가 크지 않다). 그리고 여성의 연령 계수값은 한국만 유일하게 유의미한 - 값을 지닌다(일본도 -이지만 유의미하지 않다). 이에 비해 남성의 연령 계수값은 0.138로 7개국 중 중간 정도의 값을 지닌다. 결국, 남녀를 통합한 회귀모형 결과인 [표 6]에서 연령 계수값이 + 이지만 유의미성이 낮았던 것은, 남녀 간에 공통된 현상이 아니라 남성은 +, 여성은 -의 효과를 지녔기 때문임을 알 수 있다. 이처럼 한국의 경우 역량과 연령 계수값이 남녀 간에 극명하게 대비되는 것은, 여성의 경우 취업에서의 차별과 일·가정 양립 어려움에 따른 경력단절의 두 효과가 모두 작용하였기 때문일 것이다.

5. 결론

본 연구에서는 임금결정요인의 한국적 특성이라고 알려진 것들, 즉 '①강한 연공서열적 임금체계, ②큰 남녀 임금 격차, ③큰 정규직/비정규직 임금 격차, ④능력보다 학벌 중시에 따른 큰 학력별 임금 격차'가 과연 한국의 두드러진 특성인가를 7개국 비교를 통해 확인하고, 이를 통해 한국 노동시장의 요인별 임금차별 정도를 가늠하려고 했다.

연공서열, 성별, 정규직 여부, 학력에 따른 임금 격차에는 타당한 격차(업무능력에 따른 업무 차이에 의한 격차)와 차별이 혼재되어 있다. 타당한 격차와 차별에 기인한 격차를 구분하려면

개인의 업무능력을 통제해야 한다. 본 연구에서는 업무능력 통제를 위해 통상 사용하는 학력 이외에 역량 변수를 사용하였다. 비록 역량 변수를 측정하여 이를 통제한다고 해도 학력과 (측정된) 역량 변수는 개인의 업무능력에 대한 불완전한 대리변수이므로, 이들을 통제한 뒤의 격차가 온전히 차별 때문이라고 할 수는 없다. 그래서 본 연구는 국제비교를 통해 이를 구분하려고 했다. 기본논리는 여러 국가와 비교했을 때, 나머지 국가들은 대체로 차이가 작은 데 비해, 한국 혹은 한국을 포함한 소수 국가만 크게 차이가 있다면 이는 타당한 격차보다는 차별에 기인한 것으로 판단할 수 있다는 것이다.

실증분석 결과, 학력에 따른 임금 격차는 한국이 다른 국가들에 비해 두드러지게 큰 편은 아니었다. 또한, 역량에 따른 임금 격차도 다른 국가와 큰 차이가 없었다. 따라서 한국이 두드러지게 능력보다 학벌을 중시한다고 보기는 어려웠다.¹⁵⁾ 정규직 여부에 따른 임금 격차도 한국이 큰 편이기는 하지만 다른 국가들에 비해 두드러지게 큰 편은 아니었다. 한국은 정규직과 비정규직의 임금 격차는 다른 국가와 큰 차이가 없지만, 정규직과 비정규직 비중은 그렇지 않았다. 다른 국가들의 비정규직 비중은 20% 내외인데 비해 한국은 거의 절반에 육박했다. 그래서 한국 노동시장에서 정규직과 비정규직의 격차가 문제되는 것은, 임금의 절대 격차보다는 한국은 비정규직 비중이 매우 높다는 것, 즉 다른 국가에서는 정규직이 담당하는 일을 한국은 상당 부분 비정규직이 담당한다는 데 있음을 알 수 있었다.

연공서열적 임금체계의 경우, 한국은 다른 국가와 비교했을 때, 재직년수에 따른 임금 격차는 컸지만, 재직년수를 통제하면 연령에 따른 임금 격차는 작은 편이었다. 이는 다른 국가의 경우는 직장을 옮기더라도 이전 직장의 경력이 현 직장 임금에 반영되는 정도가 높은 데 비해, 한국은 낮음을 시사한다.

①, ②, ③, ④ 중 가장 두드러진 것은 성별에 따른 임금 격차였다. 한국은 성별에 따른 임금 격차가 다른 국가에 비해 두드러지게 컸다. 성별 임금 격차의 원인은 두 유형으로 구분할 수 있다. 하나는 임금에 영향을 미치는 인적특성(\bar{X}) 수준의 차이이다. 또 하나는 인적특성이 임금에 미치는 영향력(β)의 차이이다.¹⁶⁾ 한국의 남녀 임금 격차가 다른 국가보다 특히 큰 이유도 이러한

15) 우리 사회에서 학벌효과라고 하면 학력 수준의 높고 낮음, 즉 고졸자와 대졸자 간의 임금 격차 못지 않게 동일한 4년제 대졸자 중 소위 명문대학 졸업자와 비명문대학 졸업자의 임금 격차를 지칭한다. 하지만 이 논문에서는 학력 수준의 높고 낮음에 따른 임금 격차만을 분석하였다는 데 주의해야 한다. 따라서 엄밀하게는 학벌이 아닌 학위에 따른 차별이라고 해야 한다.

16) 물론 남녀 임금회귀모형에서 상수항 차이, 즉 모형에 포함되지 않은 다른 요인에 의한 임금 격차도 존재하는데, 이는 본문에서 말한 두 유형이 아닌 제3의 유형으로 구분할 수 있다. 그런데 본문에 제시하지는 않았지만, 상수항의 격차는 한국이 다른 국가에 비해 크지 않았다. 따라서 한국의 남녀 임금 격차가 다른 국가보다 큰 것은 거의 임금회귀모형에 포함된 요인들의 평균값이나 영향력 차이에 의한 것이라고 할 수 있다. 그리고 본문에서는 영향력의 크기를 비교하기 위해 표준화 회귀계수를 사용하였지만, 이러한 유형 구분은 표준화 회귀계수가 아니라 원래의 회귀계수를 기준으로 하는 것이 타당하다. 우리는 원래의 회귀계수를 기준으로

두 유형으로 구분할 수 있다.

인적특성 수준의 격차로는 한국의 여성 임금근로자가 남성 임금근로자보다 재직년수가 짧고 정규직 비중이 낮다는 것이 큰 영향을 미쳤다.¹⁷⁾ 한국 남녀 임금근로자의 재직년수와 정규직 비중 격차가 다른 국가에 비해 특히 심하다는 것은 그만큼 한국은 노동시장에서 여성의 위치가 불리함을 보여준다. 인적특성이 임금에 미치는 영향력의 차이로는 한국의 여성 임금근로자가 남성 임금근로자에 비해 역량의 영향력이 작다는 것과 남성 임금근로자는 연령이 높을수록 급여 수준도 높지만, 여성 임금근로자는 연령이 높을수록 오히려 급여 수준이 낮다는 것이 큰 영향을 미쳤다. 우리는 여성의 역량 영향력이 남성보다 작은 이유를 여성은 남성보다 본인 역량에 걸맞지 않은 일자리에 종사하는 경우가 많기 때문으로 판단했다. 그리고 여성의 경우 연령이 높을수록 급여 수준이 낮은 것은 여성은 경력단절이 많은데, 경력단절 이후의 일자리는 이전 일자리보다 질 낮은 일자리인 경우가 많고, 남성보다 호봉급 체계가 적용되지 않는 일자리에 종사하는 경우가 많기 때문으로 판단했다.

본 연구의 발견점 중 일부는 기존에 알려지지 않은, 혹은 기존의 상식과는 다른 것이고, 일부는 기존에 알려진 것을 확인한 것에 해당한다. 기존에 알려진 것을 확인한 경우에도 국제비교를 통해서 한국의 상황이 고유한 것인지 아니면 일반적인 것에 해당하는지를 알 수 있었다는 점에서 의미를 지닌다. 무엇보다 남녀 임금 격차의 원인을 다른 국가와의 비교를 통해 좀 더 명확하게 이해할 수 있게 하였다는 점은 본 연구의 중요한 기여라고 생각한다.

타당한 정책대안이 만들어지려면 올바른 현황 파악이 전제되어야 한다. 그래서 본 연구는 올바른 현황 파악에 초점을 두었다. 비록 본 연구에서 직접 정책대안을 제시하지는 않았지만, 본 연구의 발견은 향후 필요한 정책대안을 만들 때 유용하게 활용될 수 있을 것으로 믿는다. 예를 들어 본 연구는 한국의 성별 임금 격차가 다른 국가보다 훨씬 큰 이유는 남녀 일자리 차이(여성의 높은 비정규직 비중) 및 짧은 재직기간이 중요함을 보여주는데, 이는 성별 임금격차 완화를 위한 정책대안 설계에 중요한 지침이 될 수 있다. 또한, 한국은 학력에 따른 임금 격차가 큰데, 여기에는 학력에 따른 생산성 격차 이외에 학위효과(차별)가 크게 작용하기 때문이라는 인식이 많았다. 그러나 다른 국가와의 비교 결과는 한국의 학력별 임금 격차가 특별히 두드러진 것은 아님을 보여준다. 이는 한국의 경우도 숙련 편향적 기술진보 등 학력에 따른 생산성 격차가 크기 때문임을 보여준다. 학력에 따른 임금 격차의 원인을 무엇으로 파악하는가는 관련 정책설계에 매우 다른 방향성을 제공한다.

본 연구는 노동시장 특성에 관한 몇 가지 의미 있는 발견을 하였지만 이는 횡단면 미시자료

분석했는데, 표준화 회귀계수를 기준으로 했을 때와 마찬가지로의 결과를 얻었다.

17) 여성 임금근로자의 역량이 남성 임금근로자보다 낮다는 것도 중요한 인적특성 차이 중 하나이다. 하지만 이는 한국만의 고유한 특성이 아니라 다른 국가에서도 유사하게 나타나는 특성이다.

를 활용하여 얻어낸 것들이다. 본 연구의 발견이 좀 더 깊이 있는 원인 규명으로 이어지고 이로 부터 유용한 정책적 시사점을 도출하려면 후속연구가 필요하다. 이러한 후속연구에서는 패널 자료를 이용한 분석, 그리고 각 국가의 노동시장 현황에 대한 다양한 집합자료 분석이 이뤄져야 할 것이다.

■ 참고문헌 ■

- 강주연, 김기승 (2014). 여성 근로자 분포의 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석. 노동경제논집. 37(4). 113-141.
- 강창희, 권현지, 박철성 (2016). 임금체계연공성과 임금체계 개편. 경제사회발전노사정위원회 보고서.
- 경제사회발전노사정위원회 (2017). 2016 임금보고서 - 임금체계 개편의 대안 모색. 경제사회발전노사정위원회 보고서.
- 금재호 (2011). 성별 임금 격차의 현상과 원인에 대한 연구. 국제경제학연구. 18(3). 177-180.
- 금재호, 최재문 (2021). 정규-비정규직 임금 격차의 추세와 원인에 대한 분석. 한국경제연구. 39(1). 103-135.
- 김동배 (2014). 정년 60세 시대의 임금체계 혁신, 안종태 외, 정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자. 호두나무, 417-468.
- 김민길, 조민효 (2017). 한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석. 한국행정논집. 29(4). 659-692.
- 김민성, 김영민 (2012). 임금 불평등의 변화요인 분해. 한국경제연구. 30(3). 73-101.
- 김복순 (2017). 비정규직 고용과 근로조건. 월간 노동리뷰, 1월호. 91-101.
- 김수현, 이정아 (2021). 금융위기 이후 성별 임금 격차 변화 분석: 분위별, 연령대 코호트별 성별 임금 격차. 여성경제연구. 18(1). 23-60.
- 김유선 (2009). 한국노동시장의 임금결정요인 - OLS 분석과 분위회귀분석. 산업관계연구. 19(2). 1-31.
- 김태일, 김경아 (1997). 경로모형에 의한 남녀임금격차 분석. 한국정책학회보. 6(1). 251-279.
- 김태홍 (2013). 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해. 여성연구. 84(1). 31-61.
- 류기락 (2014). 노동시장 제도와 미스매치가 노동시장 성과에 미치는 영향. PIAAC을 통한 주요국가 비교. 한국사회정책. 21(4). 103-136.
- 박강우 (2014). 우리나라 학력별 임금격차의 요인분해(1974-2011). 산업경제연구. 27(1). 477-505.
- 박희준 (2018). 임금의 연공성은 왜 생기는가? 사무직의 근속연수임금 관계에서 연공에 의한 승진의 매개 효과를 중심으로. 산업관계연구. 28(4): 131-150.
- 반가운 (2017). 인적자본 감가상각률과 스킬활용. 국제성인역량조사자료를 이용한 한국과 OECD국가의 비교를 중심으로. 한국국정관리학회지 학술대회 발표문.
- 송일호 (2005). 우리나라 정규직과 비정규직 근로자의 생산성 격차 분석. 한국생산성학회. 19-17.
- 신광영 (2011). 한국의 성별 임금격차: 차이와 차별. 한국사회학. 45(4). 97-127.
- 신승배 (2009). 한국 노동시장에서 비정규직 임금차별 영향 변동 추이. 제 10회 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 안주엽 (2001). 정규근로와 비정규근로의 임금 격차. 노동경제논집. 24(1). 67-96.
- 어수봉, 윤석천, 김주일 (2005). 고용정책 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구. 노동부 보고서.
- 오호영 (2007). 대학서열과 노동시장 성과: 지방대생 임금차별을 중심으로. 노동경제논집. 30(2). 87-118.
- 유규창 (2014). 한국기업의 임금체계: 직무급이 대안인가? 노동리뷰. 2월호. 37-54.
- 이병희, 김주섭, 안주엽 (2005). 교육과 노동시장 연구. 서울: 한국노동연구원.

- 이우진, 최은영 (2020). 한국의 임금격차와 요인별 기여. *경제발전연구*. 26(2). 87-125.
- 이인재 (2009). 정규직과 비정규직 임금격차. 김주영 외. 한국의 임금격차. 한국노동연구원. 195-233.
- 이종한 (2000). 한국인의 대인관계의 심리사회적 특성: 집단주의적 성향과 개인주의적 성향으로의 변화. *한국심리학회지: 사회문제*. 6(3). 201-219.
- 장수명 (2002). 대학교육의 경제학. *노동정책연구*. 2(1). 47-79.
- 장지연, 전병유, 정준호, 강병익, 황규성 (2016). 한국의 불평등 2016. 서울 : 페이퍼 로드.
- 정준호, 전병유, 장지연 (2017). 임금 격차 변화의 요인분해: 2006-2015년. *산업노동연구*. 23(2). 47-77.
- 최강식, 정진호 (2002). 한국의 학력 간 임금격차 추세 및 요인분해. *국제경제연구*. 9(3). 183-208.
- 최종태, 박준성, 이춘우 (2007). 한국기업의 임금관리. 서울대학교 경영연구소 기업경영사 연구총서 25. 서울: 서울대학교 출판부.
- 한국노동연구원 (2015). 임금 및 생산성 국제비교 연구. 고용노동부 수탁연구과제 보고서.
- Becker, G. (1975). *Human capital*(2nd edition). Chicago: University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research.
- Binder, M., Krause, K., Chermak, J. Thacher, J. & Julla G. (2010). Same work, different pay? evidence from a US public university. *Feminist Economics*. 16(4). 105-135.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S. & Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: evidence from PIAAC. *European Economic Review*. 73. 103-130.
- Jacobsen, J. (2007). *The economics of gender*(3rd edition). Wiley-Blackwell.
- Juhn, C., Murphy, K. M. & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*. 101(3). 410-442.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*. 12(1). 73-97.
- Lazear, E. P. (1981). Agency, earnings profiles, productivity, and hours restriction. *The American Economic Review*. 71(4). 606-620.
- Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources*. 17(1). 3-24.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2010). Organizational tenure and job performance. *Journal of Management*. 36(5). 1220-1250.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*. 14(3). 693-709.
- OECD (2013). Skills matter: additional results from the survey of adult skill. PIAAC round3 international launch Webinar. <https://www.oecd.org/skills/piaac/>.

Abstract

A Comparative Study on the determinants of Wage in South Korea: Focused on PIAAC Data

Youngmin Shin* · Taeil Kim**

This paper analyzes the characteristics known as determinants of wage in the South Korean labor market: ① seniority-based wage system ② gender wage gap ③ wage difference between regular and non-regular workers ④ wage gap according to sheepskin-effect. The marked difference is the gender gap that is based on regression conducted by country - the effects of capability, educational level, age, gender, and job variables on wages. As a result of regressions by gender and countries to find out characteristics of the gender wage gap, the first, the difference in the level of human characteristics(\bar{X}) that their shorter tenure of Korean female wage workers and the lower proportion of regular workers had a significant effect. Second, as the difference in the influence of the level of human characteristics(β), the influence of women's competency was small, and the higher the age, the lower the salary level. This seems to be because women are engaged in jobs that are not commensurate with their abilities than men, and that women's jobs after career interruption are of lower quality than their previous ones, and that the salary system is not applied compared to men.

Keywords: the determinant of wage, wage gap by gender, capability, PIAAC.

◆ 2021. 10. 29. 접수 / 2021. 11. 21. 1차수정 / 2021. 12. 19. 게재확정

* Korea University(ymshin@korea.ac.kr)

** Korea University(tikim@korea.ac.kr)