

勞 動 經 濟 論 集
 第30卷(2), 2007. 8, pp. 1~31
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구 -패널자료를 사용한 분석-*

남 재 량**

본 연구는, 비정규 근로에 대한 차별처우의 문제를 실증적으로 분석하여, 고용형태에 따른 임금격차에 대한 객관적 사실들을 제시함으로써, 비정규 근로에 대한 논의를 보다 생산적이게 하는 데에 기여하고자 한다. 비정규 근로의 임금수준은 2005년에 정규 근로의 63%에 불과하여 37%의 임금격차가 존재한다. 그러나 이는 근로시간, 인적자본의 양, 직무의 성격, 그리고 개인의 능력 등을 전혀 고려하지 않은 것이다. 근로시간만 추가로 감안하더라도 임금격차는 29%로 감소한다. 근로자들의 인적특성, 인적자본, 사업체 규모, 노동조합 등 분석에 전통적으로 사용되는 변수들 대부분을 통제하면 임금격차는 2.7%로 급감한다. 직무까지 추가로 통제할 경우, 임금격차는 다시 2.2%로 줄어든다. 이 가운데 생산성에 의한 임금격차가, Oaxaca 방법으로 분해하면, 91%를 차지한다. 이는 차별처우의 최대치가 정규 근로 시간당 임금의 0.2%에 불과함을 의미한다. 나아가 개개인의 능력을 비롯한 미관측 이질성까지도 추가로 통제하기 위해 패널자료를 구축하고 고정효과 모형을 사용하여 추정할 경우, 비정규 근로의 시간당 임금은 정규 근로의 경우와 의미 있는 차이를 보이지 않거나 오히려 다소 높게 나타난다. 이러한 결과는 경제이론으로 쉽게 설명된다. 다른 상황이 동일하다면 근로자들은 고용이 보다 불안한 비정규 근로로 노동을 공급할 경우 이에 대한 보상으로 보다 높은 임금을 받으려 할 것이다. 기업들은 추가로 고용유연성을 확보할 경우 보다 높은 임금을 지급할 용의가 있다. 따라서 비정규 근로가 정규 근로에 비해 보다 불안한 고용과 보다 높은 임금을 가지는 균형이 성립될 수 있다. 이상의 결과는 비정규 근로 문제를 차별처우의 차원에서 접근하는 시각에 매우 회의적이며, 비정규 근로에 대한 논의의 방향을 수정할 것을 함축하고 있다.

—주제어 : 비정규 근로, 임금격차, 차별, 패널자료, 미관측 이질성, 고정효과 모형

* 유익한 조언과 격려를 주신 이인재·정진호 박사님, 박기성 교수님 및 익명의 심사자께 감사드립니다.

** 한국노동연구원 연구위원 (jmam@kli.re.kr)

I. 서론

최근 우리나라 노동시장에 대한 논의에서 가장 대표적인 주제는 비정규 근로와 청년 실업 문제이다. 청년실업은 문제의 핵심이 입직이 아니라 이직임이 밝혀졌고 이에 따라 인턴제를 폐지하는 등의 정책방향 전환이 2006년부터 이루어지기 시작하였다. 반면 비정규 근로 문제는 논의가 시작된 지 이미 오랜 기간이 지났음에도 불구하고 아직 문제의 핵심이 제대로 밝혀져 있지 않은 것 같다. 그동안 논의의 대부분은 비정규 근로의 규모에 대한 소모적인 논쟁이었다. 이렇다 보니 비정규 근로와 관련된 근거 없는 주장들이 난무하는가 하면 기존의 연구 결과들이나 이미 밝혀진 사실들이 잘못 알려지거나 잘못 해석되는 경우들도 흔하다.

본 연구는 우리나라 노동시장에서 비정규 근로에 대한 객관적인 사실들(facts)을 찾아 제공함으로써 비정규 근로에 대한 논의가 보다 생산적인 방향으로 진행되도록 하는 데에 조금이나마 보탬이 되고자 한다. 비정규 근로에 대한 여러 세부 주제를 가운데에서도 본고는 특히 임금에 있어 차별처우에 대해 분석하고자 한다. 이 문제가 노동시장의 핵심 현안 가운데 하나일 뿐 아니라 노동경제 연구자가 크게 기여할 수 있는 연구 주제임에도 불구하고, 이에 대한 분석은 여러 측면에서 미흡하기 때문이다.

무엇보다도 국내외를 막론하고 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 대한 연구들이 많지 않다. 근로자들 간의 임금격차와 차별처우 등의 문제는 주로 성, 인종, 학력, 직종 등에 집중되어 있으며 관련 국내외 연구들도 매우 풍부하여 모두 언급하기 어려울 정도이다. 그러나 고용형태에 따른 임금격차에 대한 연구는 찾기 어렵다. 외국에서 이러한 연구들이 많지 않은 이유는 무엇보다도 미국을 비롯한 주요 국가들은 직무급을 택하여 동일한 직무에 대해 동일한 임금을 지급하고 있기 때문이다. 즉 고용형태가 아니라 직무에 따라 임금이 달라진다. 국내에서도 고용형태에 따른 임금격차에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있지 못한데, 이는 아마도 비정규 근로 문제의 중요성에 비추어 분석에 사용할 수 있는 기초자료가 충분하지 못하였기 때문일 것이다.

우리나라에서 비정규 근로에 대한 논의가 본격적으로 시작된 것은 외환위기를 겪으면서 임금근로자 가운데 임시직과 일용직의 비중이 절반을 넘으면서 부터이다. 이후 종사상의 지위가 아니라 고용형태에 따라 비정규 근로를 정의하기 위한 조사가 시작되었고

비로소 관련 자료들이 수집되기 시작하였다. 따라서 비정규 근로에 대한 국내 연구들은 주로 이러한 자료가 생산되기 이전에 가용하였던 자료인 임시일용직에 대한 연구들이다. 그러나 고용형태에 따른 비정규 근로의 정의와 측정이 경제활동인구 조사의 부가조사로서 가능하게 된 이후 비정규 근로에 대한 논의는 비정규 근로의 임금격차보다는 주로 비정규 근로의 규모에 대한 공방으로 이어졌다.

나아가 비정규 근로의 임금격차를 다루고 있는 몇 안 되는 연구들도 고용형태에 따른 엄밀한 정의가 아닌 자기선언적 비정규 근로를 정규 근로와 비정규 근로의 구분 기준으로 사용하고 있다는 문제를 가지고 있다. 근로자 스스로 자신을 비정규 근로자라고 생각하는 것과 엄격한 정의에 입각하여 객관적으로 비정규 근로 여부를 평가하는 것 간에는 상당한 차이가 있을 수 있다. 뿐만 아니라 우리는 양자 간에 어떤 체계적인 차이가 존재하는지에 대해 아는 바가 거의 없다.

최근 들어 학술연구는 아니지만 연구용역 보고서들이 고용형태에 따른 비정규 근로 정의에 입각하여 이들의 임금격차에 대해 분석하고 있다. 이러한 보고서들은 연구용역 발주자들의 요구에 따라 작성되기 때문에 그러한 측면에서 가치를 찾아야 하겠지만, 주목할 만한 연구 결과들을 담고 있기도 하다. 구체적으로 노동부의 연구용역으로 수행된 연구 결과 가운데 남재량·이인재·이기재(2005) 및 어수봉·윤석천·김주일(2005)이 그러한 연구들이다. 남재량 외의 연구는 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차가 매우 적을 수 있다는 분석 결과를 제시하고 있으며, 어수봉 외의 양자 간에 순임금격차가 거의 나타나지 않을 수 있음을 보이고 있다. 특히 어수봉 외의 연구 결과는, 임금결정에 영향을 미치는 중요한 요인들을 통제할 경우, 정규 근로에 대한 비정규 근로의 임금격차를 측정하는 회귀계수가 0과 유의하게 다르지 않아, 비정규 근로의 임금이 정규 근로의 임금과 같다는 가설을 기각하지 못하고 있어 주목할 만하다. 이는 임금에 있어 비정규 근로에 대한 차별처우가 존재하지 않음을 의미한다.

그러나 임금격차에 대한 기존의 국내 연구들은 다음과 같은 몇 가지 문제점들을 안고 있기도 하다. 첫째, 이미 언급한 바와 같이 여러 연구들이 비정규 근로를 고용형태에 입각하여 분류하는 것이 아니라 자기선언적 비정규 근로 정의를 사용함에 따른 문제이다. 둘째, 대부분의 연구가 임금격차를 측정함에 있어 직무를 고려하고 있지 못하다. 셋째, 임금식 추정에 있어 발생할 수 있는 선택편의의 문제를 고려하지 못한 연구들도 있다. 넷째, 관찰되지 못하는 근로자들의 특성이 임금에 미치는 효과를 분리하기 위한 노력이 이루어지고 있지 못하다.

본 연구는 가능한 한 이러한 문제점들을 극복하면서 고용형태에 따른 임금격차에 대한 사실들을 밝히고자 한다. 다만, 남재량(2006)은 엄밀한 비정규 근로 정의를 사용하여 정규 근로와 비정규 근로 간의 임금격차가 그리 크지 않으며, 많은 변수들을 통제할 경우 임금격차는 거의 사라지거나 오히려 역전 현상이 나타난다는 결과를 제시하고 있다.¹⁾

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제II장은 본 연구가 분석에 사용할 방법론을 설명한다. 제III장은 실증분석에 사용할 기초자료를 소개하는 한편, 주요 기술통계들을 제시함으로써 자료와 그 성격에 대한 이해를 풍부히 하도록 한다. 제IV장은 제II장과 제III장에서 설명한 방법론과 자료를 사용하여 실증분석한 결과를 제시한다. 제V장은 이상의 연구 결과를 요약하여 정리하고 연구를 결론짓는다.

II. 임금격차 분석방법론

1. 임금격차의 측정

우리는 성이나 인종, 학력 등에 따른 임금격차를 측정하기 위해 흔히 Mincer류의 임금방정식을 사용한다. 다만, 분석에 사용되는 자료가 횡단면 자료인지 아니면 패널 자료인지에 따라 구체적인 방법론이 달라진다. 횡단면 자료를 사용하는 경우에 대해 먼저 살펴보고 다음으로 패널 자료의 경우를 알아보자.

횡단면 자료를 사용하여 임금격차를 측정하기 위한 임금방정식은 다음의 식 (1)과 같이 나타낼 수 있다.

$$\ln w_i = T_i \tau + X_i \beta + \eta_i . \quad (1)$$

좌변의 변수는 개별 근로자들의 로그 시간당 임금이다. 우변에 있는 X 는 임금결정에 중요한 역할을 하는 것으로 알려진 변수들의 벡터이다. 근로자 개인의 인적자본과 인적특성 및 가구배경 등을 나타내는 변수들 뿐만 아니라 근로자들이 일하는 사업체의 규모와 산업 및 직종 등이 그러한 변수들이다.²⁾ 이처럼 근로자들의 임금결정에 중요한 역

1) 본 연구는 남재량(2006)의 연구를 수정하고 보완한 것이다.

2) 인적자본이론(human capital theory)은 임금결정에 있어 인적자본의 역할을 강조한다.

할을 하는 변수들이 모두 고려된 이후에도 고용형태에 따라 통계적으로 의미 있는 격차가 존재한다면 우리는 그러한 차이를 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차로 파악할 수 있다. 우변에 있는 변수 T 는 비정규 근로 여부를 나타내는 변수이고 이에 대한 회귀계수 τ 는 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차를 나타낸다.

그런데 식 (1)에는 직무를 나타내는 변수가 포함되어 있지 않다. 동일한 인적자본을 가지고 유사한 업종과 직종에 종사하더라도 수행하는 직무가 다르다면, 그러한 근로자들의 임금도 달라질 것이다. 따라서 고용형태에 따른 임금격차를 보다 정확하게 말하려면 근로자들이 과연 동일한 직무를 수행하고 있는지를 나타내는 변수가 식 (1)에 추가되어야 한다. 이처럼 직무를 반영한 임금방정식이 식 (2)로서 J 가 곧 직무를 나타내는 변수이다. γ 는 이에 대한 회귀계수이다.

$$\ln w_i = T_i\tau + X_i\beta + J_i\gamma + \epsilon_i . \quad (2)$$

그런데 위와 같은 단순한 형태로 임금방정식을 추정할 경우 그 결과는 선택편의(selection bias)의 문제와 미관측 이질성(unobserved heterogeneity)의 문제 등에서 자유롭지 못할 수 있다. 이러한 문제를 해결하는 데에는 여러 가지 방법이 사용될 수 있는데, Heckman(1979)의 2단계 추정법이나 Lee(1978)의 전환회귀모형이 흔하게 사용된다. 그러나 이러한 방법들이 개별 근로자들의 관찰되지 못하는 이질성 문제까지 극복해 주는 것은 아니다. 그런데 만약 분석에 사용하는 자료가 패널 자료라면, 우리는 이러한 문제들의 상당 부분을 해결할 수 있다.

패널 자료를 사용할 경우 회귀분석에 사용되는 임금방정식은 식 (3)과 같이 나타낼 수 있다.

$$\ln w_{it} = T_{it}\tau + X_{it}\beta + J_{it}\gamma + \epsilon_{it} . \quad (3)$$

패널 자료란 동일한 개체를 시간에 걸쳐 반복 조사한 것이므로 근로자 개인을 나타내는 표시 i 뿐만 아니라 시간을 나타내는 표시 t 가 식에 추가되어 있다.

임금결정에 중요한 역할을 하는 근로자들의 특성 가운데 인적자본의 양이나 성을 비롯한 인적특성 변수들은 관측가능하며 분석에 사용될 자료에 모두 포함되어 있다. 반면 근로자들의 능력(ability)을 비롯한 주요 변수들은 관찰되지 못하며 따라서 분석을 위한

기초자료에도 들어 있지 않다. 이로 인해 연구자들은 이러한 변수들을 분석에서 고려하지 못한다. 그러나 문제해결 능력이나 기획력 등을 포함하는 근로자들의 능력은 고용주에게는 관찰되고 따라서 임금에 영향을 준다. 만약 우리가 이러한 상황을 고려하지 못하면, 임금방정식을 추정할 회귀계수에 편의(bias)가 발생하게 되는 등 여러 계량경제적 문제가 발생한다.

개별 근로자들의 관찰되지 못하는 이질적인 특성은 식 (3)에서 교란항 ϵ_{it} 에 포함되어 있고 이를 식 (4)와 같이 표현할 수 있다. 식의 우변에 있는 α_i 가 바로 능력으로 대표되는 개인들의 미관측 이질성을 나타내는 변수이다. 이는 짧은 시간 동안에는 변하지 않을 것으로 볼 수 있으므로 시간을 나타내는 기호가 포함되어 있지 않다.

$$\epsilon_{it} = \alpha_i + u_{it} . \quad (4)$$

만약 추정에 있어 α_i 를 고려하지 못하면 패널 자료에서 동일한 근로자의 상이한 시점에서 교란항들이 상관되는 문제도 생기게 된다. 뿐만 아니라 α_i 가 X_{it} 와 상관되어 있을 가능성도 있는데, 이 경우 추정량에 편의가 발생하게 된다. 만약 $H_0: E(\alpha_i | X_{it}) = 0$ 라는 가설이 기각된다면 우리는 패널 모형을 고정효과 모형(fixed effect model)으로 추정하여야 한다. 다만, 고정효과 모형을 추정할 경우 시간불변 설명변수들(time invariant explanatory variables)이 누락되므로 이들이 임금에 미치는 효과를 볼 수 없게 되는 문제가 있다.³⁾

2. 임금격차의 분해

이제 임금방정식 추정을 통해 비정규 근로와 정규 근로 간에 임금격차가 존재하는 것으로 확인되었다고 하자. 그렇다면 이러한 임금격차가 어떤 요인에 의한 것인지를 살펴볼 필요가 있다. 임금격차는 생산성의 차이에 의한 것일 수도 있으며 또 다른 어떤 요인들에 의한 것일 수도 있다. 임금격차가 어떤 요인에 의해 초래된 것인지를 분해하는 데에는 Oaxaca의 분해 또는 Blinder-Oaxaca의 분해라고 알려진 방법이 흔히 사용된다. 이들의 방법론을 개량한 다른 분해 방법들이 사용되기도 한다.

Oaxaca(1973)는 임금격차를 생산성에 의한 부분과 나머지 부분으로 분해하고 있다.

3) 이를 해결하기 위해서는 Hausman and Talyor(1981)가 제안한 도구변수 추정량을 사용하면 된다.

구체적으로 그는 비정규 근로자의 인적자본과 인적특성 등을 가지고, 비정규 근로에 대한 임금방정식 추정 결과가 아니라, 정규 근로 임금방정식 추정 결과에 따라 임금을 지급받을 경우의 임금수준과 정규 근로자 임금수준의 차이를 생산성에 의한 차이로 파악한다. 그런데 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차는 생산성의 차이에 의해 초래될 수도 있고 차별에 의해 생길 수도 있으며 또 다른 어떤 요인들에 의해서 발생할 수도 있다. 따라서 우리는 생산성에 의한 임금격차를 제외한 나머지 임금격차 모두를 차별에 의한 것으로 파악해서는 안 된다. 이를 차별에 의한 것으로 본다면 우리는 단지 차별에 의한 임금격차의 최대치로 해석할 수 있을 뿐이다.

이상과 같은 임금 분해는 식 (5)와 같은 널리 알려진 간단한 수식으로 표현할 수 있다. 단, 식에서 하첨자 R 과 N 은 각각 정규 근로(regular work)와 비정규 근로(non-regular work)를 나타낸다.

$$\ln w_R - \ln w_N = (X_R - X_N) \beta_R + X_N (\beta_R - \beta_N). \quad (5)$$

식 (5)에서 보듯이 좌변에 있는 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차는 우변 첫째 항의 생산성에 의한 임금격차와 나머지 부분으로 분해된다. 우변 첫째 항은, 정규 근로자 임금방정식을 추정하여 얻은 회귀계수인 β_R 에 정규 근로자와 비정규 근로자의 인적자본과 인적특성 등의 차이를 적용할 경우 발생하는 임금격차이므로, 생산성에 의한 임금격차이게 된다. 우변 둘째 항은 임금격차 가운데 생산성에 의한 임금격차를 제외한 나머지 부분이다.

Ⅲ. 기초자료와 기초통계

본 연구가 분석에 사용할 자료는 통계청이 2001년 이후 매년 8월에 실시하는 경제활동인구조사의 부가조사 자료이다. 이 자료는 비정규 근로의 규모와 근로조건 등에 대한 통계를 생산하는 데에 가장 널리 사용된다. 이 부가조사는 정규 근로자와 여러 형태의 비정규 근로자를 구분하는 데에 필요한 질문뿐 아니라 임금에 대해서도 묻고 있다. 구체적으로 지난 3개월 동안의 평균 임금을 묻고 있다. 따라서 이 자료를 사용하면 정규 근로와 비정규 근로를 구분할 수 있을 뿐 아니라 이들의 임금격차에 대해서도 분석할 수 있다.

추가적인 분석을 진행하기에 앞서 부가조사 자료를 통해 우리나라 비정규 근로의 규모와 임금 및 그 추이에 대해 간략히 살펴보자. <표 1>은 비정규 근로의 규모와 임금근로자에서 차지하는 비중 및 그 변화를 보여준다.⁴⁾ 표에서 보듯이 비정규 근로자 수는 2001년 363.5만 명에서 2005년 548.2만 명에 이르기까지 지속적으로 증가하고 있다. 임금근로자 가운데에서 차지하는 비중도 2001년 26.8%에서 2004년 37.0%로 증가하였으며 2005년 들어 미소하게 감소하였으나 36.6%로 여전히 높은 수준이다. 이처럼 비정규 근로 전체의 규모와 비중이 모두 증가하는 것은 대부분 한시근로의 증가에 기인한다. 비정규 근로는 크게 근로계약 기간과 근로시간 그리고 근로제공 방식이라는 세 가지 기준으로 구분되는데 근로계약 기간으로 구분한 비정규 근로가 곧 한시근로이다. 표에서 보듯이 한시근로자 수가 2001년 186.5만 명에서 2005년 361.4만 명으로 174.9만 명 증가한다. 이러한 한시근로자의 급증은 대부분 기간제 근로⁵⁾의 증가에 의한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 기간제 근로자 수가 동일한 기간 동안 147.7만 명에서 272.8만 명으로 125.1만 명 증가하여 한시근로 증가의 71.5%를 차지한다.

<표 1> 비정규 근로의 규모와 비중의 변화

(단위: 천 명, %)

	근로자 수					근로자 비중					
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	
전 체	13,540	14,030	14,149	14,584	14,968	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
정규 근로	9,905	10,190	9,542	9,190	9,486	73.2	72.6	67.4	63.0	63.4	
비정규 근로	3,635	3,839	4,606	5,394	5,482	26.8	27.4	32.6	37.0	36.6	
근로 계약 기간	한시근로 계	1,865	2,063	3,013	3,597	3,614	13.8	14.7	21.3	24.7	24.1
	기간제근로	1,477	1,536	2,403	2,491	2,728	10.9	10.9	17.0	17.1	18.2
	한시근로1	-	281	248	580	302	-	2.0	1.8	4.0	2.0
	한시근로2	388	247	362	526	585	2.9	1.8	2.6	3.6	3.9
근로 시간	시간제 근로	878	807	929	1,072	1,044	6.5	5.7	6.6	7.3	7.0
근로 제공 방식	대안근로 계	1,702	1,742	1,678	1,948	1,907	12.6	12.4	11.9	13.4	12.7
	일일근로	298	412	589	666	718	2.2	2.9	4.2	4.6	4.8
	특수형태	810	772	600	711	633	6.0	5.5	4.2	4.9	4.2
	파견근로	135	94	98	117	118	1.0	0.7	0.7	0.8	0.8
	용역근로	307	332	346	413	431	2.3	2.4	2.4	2.8	2.9
	제택가내근로	256	235	166	171	141	1.9	1.7	1.2	1.2	0.9

4) 여기서 비정규 근로에 대한 정의는 노사정위원회에서 제시한 기준에 입각한 것이다.

5) '기간제 근로'란 고용될 때 근로기간을 정한 근로를 말한다. 아울러 <표 1>에서 '한시근로1'은 기간을 정하지 않았으며 반복 갱신으로 고용이 지속되는 근로를 말하고, '한시근로2'는 기간을 정하지 않았으며 비자발적인 이유로 고용이 지속될 수 없는 근로를 일컫는다.

이제 비정규 근로자들의 근로조건을 정규 근로자의 경우와 비교하여 보자. <표 2>는 이를 나타낸 것이다. 표에서 보듯이 비정규 근로자들의 월평균 임금은 2002년 97.7만 원 으로서 정규 근로자의 임금 145.6만 원의 67.1%에 불과하다. 이러한 비정규 근로자의 정규 근로자에 대한 상대임금은 2003년 61.3%로 급락하지만 이듬해에 다시 65.0%로 회복 되었다가 2005년에 이르면 62.7%로 하락한다.

그러나 상대임금을 이처럼 월평균 임금수준으로 살펴볼 경우 임금격차에 대한 오해가 발생할 수 있다. 예컨대 비정규 근로자 가운데에는 시간제 근로자들도 상당수 존재하는데 이들의 근로시간은 전일제 근로자에 비해 현저히 짧다. 그렇다면 월평균 임금에 존재 하는 상대임금 격차의 상당 부분은 근로시간의 차이에 의한 것일 수도 있다. 이처럼 근로 시간의 차이에 의한 임금격차를 제거하기 위해서는 시간당 임금률을 구하여 그 상대임금을 계산하면 된다. <표 2>에 있는 시간당 임금률 및 상대임금은 이렇게 구한 것이다.

<표 2> 고용형태별 월평균 임금수준과 시간당 임금률 및 상대임금

(단위: 만원, 원, %)

		월평균 임금수준 및 상대임금				시간당 임금률 및 상대임금			
		2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
전 체		132.5	146.6	154.2	159.3	6,489	7,289	7,796	8,152
정규 근로		145.6 (100.0)	167.8 (100.0)	177.1 (100.0)	184.6 (100.0)	6,851 (100.0)	8,033 (100.0)	8,641 (100.0)	9,141 (100.0)
비정규 근로		97.7 (67.1)	102.8 (61.3)	115.2 (65.0)	115.6 (62.7)	5,529 (80.7)	5,748 (71.6)	6,356 (73.5)	6,441 (70.5)
근로 계약 기간	기간제근로	105.6 (72.5)	108.2 (64.5)	118.7 (67.0)	125.8 (68.2)	5,970 (87.1)	5,681 (70.7)	6,535 (75.6)	6,811 (74.5)
	한시근로 1	116.4 (79.9)	147.8 (88.1)	170.4 (96.2)	169.2 (91.7)	5,735 (83.7)	7,105 (88.4)	8,324 (96.3)	8,148 (89.1)
	한시근로 2	79.0 (54.3)	89.6 (53.4)	92.0 (51.9)	92.4 (50.1)	4,064 (59.3)	4,483 (55.8)	4,723 (54.7)	4,943 (54.1)
근로 시간	시간제근로	49.9 (34.3)	49.9 (29.8)	53.9 (30.4)	52.2 (28.3)	6,954 (101.5)	6,839 (85.1)	6,931 (80.2)	7,013 (76.7)
근로 제공 방식	일일(호출)근로	78.9 (54.2)	80.5 (48.0)	83.7 (47.2)	86.0 (46.6)	4,282 (62.5)	5,080 (63.2)	4,774 (55.2)	4,911 (53.7)
	독립도급근로	119.8 (82.3)	127.2 (75.8)	139.0 (78.5)	142.2 (77.1)	6,161 (89.9)	6,658 (82.9)	7,440 (86.1)	7,603 (83.2)
	파견근로	114.8 (78.9)	110.4 (65.8)	127.2 (71.8)	131.6 (71.3)	5,390 (78.7)	5,466 (68.0)	6,738 (78.0)	6,953 (76.1)
	용역근로	86.2 (59.2)	87.1 (51.9)	92.2 (52.1)	94.8 (51.4)	3,873 (56.5)	3,966 (49.4)	4,319 (50.0)	4,421 (48.4)
	제택(가내)근로	53.0 (36.4)	41.2 (24.6)	56.4 (31.8)	56.7 (30.7)	3,437 (50.2)	2,921 (36.4)	3,725 (43.1)	4,373 (47.8)

주: ()안의 수치는 정규 근로에 대한 상대임금임.

근로시간 통제의 중요성을 보기 위해 시간제 근로의 경우를 먼저 살펴보자. <표 2>에서 보듯이 시간제 근로의 월평균 임금수준은 2002년에 49.9만 원으로서 정규직의 월평균 임금수준 145.6만 원보다 크게 낮아 정규 근로에 대한 시간제 근로의 상대임금은 34.3%에 불과하다. 그러나 시간당 상대임금은 무려 101.5%로서 정규 근로보다 오히려 더 높다. 정규 근로의 시간당 임금은 6,851원이나 시간제 근로의 시간당 임금은 6,954원이다. 근로시간의 통제 여부가 이렇게 큰 영향을 미치는 것이다. 2002년을 예외적인 상황으로 간주하여 이를 논외로 하더라도 시간제 근로의 시간당 상대임금은 이후 85.1%, 80.2%, 76.7%를 기록하여, 동일한 기간의 월평균 상대임금인 29.8%, 30.4%, 28.3%와 크게 다르다.

전체적으로 보면 비정규 근로의 시간당 임금은 2002년에 5,529원으로서 정규 근로의 시간당 임금 6,851원의 80.7%이다. 2003년에 비정규 근로의 시간당 상대임금은 71.6%로 크게 하락하지만 이는 월평균 상대임금 61.3%보다 10%포인트 이상 높다. 이후에도 시간당 임금의 상대임금은 월평균 임금의 상대임금보다 월등히 높으며 2005년에는 70.5%이다.

비정규 근로자의 정규 근로자에 대한 상대임금에서 보듯이 근로시간을 통제할 경우 임금격차는 그렇지 않은 경우에 비해 크게 감소한다. 여기에다 근로자의 인적자본을 비롯한 여러 특성들과 사업체의 특성들까지 통제한다면 임금격차는 더욱 작아질 수 있다. 나아가 근로자들의 미관측 이질성, CEO의 경영능력, 사업장의 노동-자본비율 등과 같은 변수들을 추가로 통제할 수 있다면, 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차는 전혀 다른 모습으로 우리에게 나타날 수 있다.

IV. 실증분석 결과

1. 임금격차의 측정

이제 앞에서 언급한 분석 방법과 기초자료를 사용하여 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차를 추정하고 이를 생산성에 의한 부분과 차별처우에 의한 부분으로 분해하여 보자. 분석을 실시하기에 앞서 비정규 근로의 임금격차를 측정할 때 어떤 근로자 집단을 기준으로 할 것인가의 문제가 매우 중요하므로 이에 대해 살펴보자. 일부 연구자들은 비정규 근로의 정의에 대해서도 상이한 입장을 취하고 있는데, 이들이 정의하여 사용하는

[그림 1] 고용형태와 종사상 지위에 따른 근로자 분류

		종사상의 지위		
		상용직	임시직	일용직
고용형태	정규 근로(R)	정규 상용직 (A)	정규 임시일용직 (B)	
	비정규 근로 (N)	비정규 상용직 (C)	비정규 임시일용직 (D)	

정규 근로의 개념은 고용형태가 정규 근로일 뿐 아니라 동시에 종사상의 지위도 상용직 일 것을 사실상 요구한다.

[그림 1]은 이러한 구분을 분명히 하기 위해 고용형태와 종사상의 지위라는 두 가지 기준을 사용하여 근로자를 분류하고 있다. 현재와 같이 고용형태에 따라 엄밀하게 비정규 근로를 정의하기 전에는 흔히 종사상의 지위에 따른 분류 가운데 임시직과 일용직을 비정규 근로로 파악하였다. 고용형태에 따라 근로자를 정규 근로와 비정규 근로로 구분하고 종사상의 지위를 사용하여 근로자를 상용직과 임시일용직으로 나눌 경우, 우리는 근로자를 그림과 같은 네 집단, 즉 A, B, C, D로 분류할 수 있다. 이 가운데 정규 근로(R)를 기준으로 할 것인가 아니면 정규 상용직(A)을 기준으로 할 것인가에 따라 비정규 근로의 상대임금은 크게 달라진다. 이는 정규 근로이면서 동시에 상용직인 근로자들의 근로조건은 정규 근로이면서 임시일용직인 근로자들에 비해 매우 우수하기 때문이다. 본 연구는 주로 정규 근로, 즉 집단 R을 비교기준으로 사용할 것이나 필요할 경우 정규 상용직, 즉 집단 A도 사용하기로 한다.

<표 3>은 두 가지 비교기준을 모두 사용하여 임금격차를 추정한 결과를 요약한 것이다. 추정에 사용된 변수들과 자세한 추정 결과는 <부표 1>~<부표 6>에 제시하였다.⁶⁾ 표에서 모형 I은 노조 관련 변수를 설명변수로 도입하지 않은 경우이며, 모형 II는 이를 도입한 경우이다. 이는 노조 관련 질문이 2004년부터 경제활동인구조사에 도입되었기 때문에 비교를 위해 구분한 것이다. 모형 III은 노조효과를 도입하고 추가로 직무까지 통제된 경우의 추정 결과이다. 모형 III에 대해서는 잠시 후에 살펴보기로 하고 모형 I과 모형II의 추정 결과를 먼저 살펴보자.

<표 3>에서 보듯이 모형 I에서 비정규 근로의 임금은 정규 근로에 비해 2002년에 1.48% 낮고 2003년에 4.88% 낮으며 2004년과 2005년에 각각 3.61%와 2.96%만큼 낮다.

이는 남재량 외(2005)의 결과와 거의 일치한다.⁷⁾ 이러한 결과는 임금결정에 중요한

6) 본 연구가 추정치의 유의성이나 p-값 등에 대해 특별히 언급하지 않으면, 이는 추정치들이 유의수준 1%에서 통계적으로 유의함을 의미한다.

〈표 3〉 임금격차 추정 결과

	모형 I				모형 II		모형 III	
	2002	2003	2004	2005	2004	2005	2004	2005
정규 근로 기준	-0.0148	-0.0488	-0.0361	-0.0296	-0.0345	-0.0267	-0.0351	-0.0221
정규 상용직 기준	-0.1141	-0.1312	-0.1169	-0.1166	-0.1156	-0.1139	-	-

역할을 하는 변수들을 고려할 경우 비정규 근로자들의 임금수준이 정규 근로자들에 비해 매우 낮은 것은 아님을 알려준다.⁸⁾ <표 2>에서 보았듯이 근로시간만 통제할 경우 비정규 근로의 상대임금은 정규 근로의 70~80%에 머물렀다. 그런데 인적자본을 비롯한 인적특성과 사업체특성 등을 추가로 고려할 경우 임금격차는 1.5~4.9%에 불과하여 비정규 근로의 상대임금은 정규 근로의 95.1~98.5%에 달한다. 이는 정규 근로와 비정규 근로에서 시간당 임금격차의 많은 부분이 인적자본, 인적특성, 사업체특성 등에 의한 것임을 알려주는 중요한 결과이다. 그러나 이러한 결과는 또한 작기는 하지만 고용형태에 따른 임금격차가 유의하게 존재함을 보여주는 것이기도 하다.

노동조합 관련 변수를 설명변수로 추가로 도입한 모형II의 추정 결과도 유사하다. 다만, 임금에 영향을 미치는 노동조합 변수가 추가로 고려됨에 따라 임금격차의 크기가 약간 감소하였다. 표에서 보듯이 2004년의 경우 모형II에서 비정규 근로의 임금수준은 정규 근로의 경우에 비해 3.45% 낮고 2005년에는 2.67% 낮다. 이는 노동조합을 고려하지 않은 경우의 임금격차인 3.61% 및 2.96%보다 감소한 것이다.

위의 분석 결과는 정규 근로와 비정규 근로 간의 임금격차에 대해 중요한 정보들을 알려주고 있다. 그러나 위의 분석은 직무를 통제하지 못하였다는 한계를 가지고 있기도 하다. 보상임금격차이론(the theory of compensating wage differentials)에 따르면 다른 상황이 동일하더라도 수행하는 직무가 무엇이나에 따라 임금은 달라질 수 있다. 이 이론은 아담 스미스(A. Smith)에 의해 비롯되었으며 많은 사람들이 받아들이고 있는 설득력 있는 이론이다. 이 이론을 받아들인다면 우리는 임금방정식에 직무를 나타내는 변수를 도입

7) 남재량 외(2005, pp.63~68). 아울러 이들은 비정규 근로에 대한 김유선의 정의와 안주엽의 분류를 사용한 경우의 임금격차 추정 결과도 함께 제시하고 있다(p.63, 표 4-12). 구체적으로 이들은 노사정위원회 기준을 사용할 경우 임금격차는 1.8~4.9%, 안주엽의 분류를 따를 경우 임금격차는 2.9~5.7%, 그리고 김유선의 기준을 따를 경우 임금격차는 13.0~15.9%인 것으로 추정하고 있다.

8) 만약 정규직이 아니라 정규 상용직을 기준으로 한다면 비정규 근로의 임금은 <표 3>에서 보듯이 정규 상용직에 비해 11~13% 낮아진다. 근로조건이 더 나은 근로자 집단을 비교기준으로 할 경우 임금격차가 더 커지는 것은 당연한 결과이다.

하여 그 효과를 통제하여야 한다. 그렇지 않으면 추정치는 편의를 가질 수 있다.

그런데 실제로 직무를 어떻게 측정하여 회귀분석에 반영할 것인가는 매우 어려운 문제이며 이에 대해 많은 논란이 있을 수 있다. 본 연구는 가용한 자료의 범위에서 직무를 반영할 수 있는 가장 적합한 변수가 무엇인지를 고민하고 직무를 대신할 수 있는 변수를 만들고자 한다. 구체적으로 본 연구는 임금의 연공성이 강한 우리의 상황에서 직종과 근속기간 및 이들의 결합을 통해 직무를 대신할 수 있을 것으로 생각한다. 이에 대해 보다 구체적으로 살펴보자.

우리가 현재 분석에 사용하고 있는 경제활동인구조사는 직종을 중분류까지 조사한다. 나아가 이 조사는 조사표에서 볼 수 있듯이 “지난 주의 일(직장)은 언제부터 시작하였습니까?”라고 묻고 있다. 따라서 우리는 경제활동인구조사 원자료를 사용하면 직종중분류와 현 직장 근속연수에 대한 정보를 모두 얻을 수 있다. 그러면 직종중분류 더미변수, 직종중분류 더미변수와 현 직장 근속연수의 교차항, 그리고 직종중분류 더미변수와 현 직장 근속연수 제곱의 교차항으로 구성된 변수들을 얻을 수 있다. 본 연구는 42개 중분류 직종에 대해 중분류 직종 그 자체 및 직종 중분류와 근속연수의 교차항, 직종중분류와 근속연수 제곱이라는 세 종류의 변수들을 마련함으로써 모두 126개 변수들을 분석에 사용하기로 한다. 이 방법이 직무를 완벽하게 통제한다고 말하기는 어려우나, 가용한 자료의 한계에서 직무를 통제하기 위한 최선의 선택일 것으로 생각한다.

<표 3>의 모형 III에 제시한 추정 결과가 직무를 추가로 고려한 것이다. 표에서 보듯이 직무를 통제하더라도 임금격차의 정도는 크게 달라지지 않는다. 2004년의 경우 직무를 통제하지 않을 경우 임금격차가 3.45%인데 직무를 통제한 후 임금격차는 3.51%로 약간 증가한다. 반면 2005년의 경우 직무를 고려함에 따라 임금격차가 2.67%에서 2.21%로 감소한다. 직무를 추가로 통제할 경우 임금격차가 반드시 줄어들어야 하는 것은 아니다. 동일한 직무 내에서 임금격차는 직무를 고려하지 않을 경우에 비해 더 커질 수도 있다. 여하튼 직무를 통제하더라도 임금격차는 여전히 유의하게 존재하며 임금격차의 크기는 2.2~3.5% 정도이다.

2. 임금격차 분해 결과

이미 언급한 바와 같이 임금격차가 존재한다고 하더라도 이는 생산성의 차이에 의한 것일 수도 있고 차별을 비롯한 또 다른 요인에 의한 것일 수도 있다. 이제 <표 3>에서

〈표 4〉 임금격차 분해 결과

	모형 I				모형 II			
	정규 근로 기준				정규 근로 기준		정규상용직 기준	
	2002	2003	2004	2005	2004	2005	2004	2005
정규(상용) 근로 로그 시간당 임금	8.639	8.805	8.878	8.926	8.878	8.926	9.134	9.180
비정규 근로 로그 시간당 임금	8.317	8.373	8.483	8.492	8.483	8.492	8.483	8.492
비정규 근로 로그 시간당 임금: 차별이 없을 경우	8.344	8.435	8.538	8.536	8.539	8.534	8.631	8.647
정규-비정규 근로 임금격차	0.322 (100.0)	0.432 (100.0)	0.395 (100.0)	0.434 (100.0)	0.395 (100.0)	0.434 (100.0)	0.650 (100.0)	0.687 (100.0)
생산성에 의한 임금격차	0.295 (91.5)	0.371 (85.8)	0.339 (86.0)	0.390 (90.0)	0.339 (85.9)	0.392 (90.3)	0.503 (77.3)	0.533 (77.5)
임금격차의 잔차 (차별처우의 최대치)	0.027 (8.5)	0.061 (14.2)	0.055 (14.0)	0.044 (10.0)	0.056 (14.1)	0.042 (9.7)	0.148 (22.7)	0.155 (22.5)

본 바와 같은 통계적으로 유의하게 존재하는 임금격차가 과연 어떤 요인에 의해 초래되었는지 살펴보자. 아래의 <표 4>는 식 (5)로 요약되는 임금격차 분해방법론에 근거하여 임금격차를 생산성에 의한 부분과 나머지 부분으로 분해한 결과이다. 표는 임금을 정규(상용) 근로의 임금, 비정규 근로의 임금, 그리고 비정규 근로에 대한 차별처우가 없었다면 실현되었을, 즉 비정규 근로의 특성을 가지고 정규(상용)직의 임금결정 방식을 따를 경우 비정규 근로의 임금으로 구분하여 보여주고 있다. 표에서 () 안의 값은 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차를 100으로 볼 때, 생산성 차이에 의한 임금격차와 나머지 잔차가 각각 어느 정도인지를 나타낸다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 모형 I에서 생산성에 의한 임금격차는 85.8~91.5%로 매우 크다. 즉 모형 I에서 나타나는 1.5~4.9%의 임금격차 가운데 대부분은 생산성 차이에 의한 것이며 차별처우의 최대치는 8.5~14.2%에 불과하다. 이러한 결과는 노조효과를 고려하고 있는 모형 II에서도 유사하게 나타난다. 즉 <표 3>에서 본 바와 같이 정규 근로와 비정규 근로 간에 존재하는 2.7~3.5%의 임금격차 가운데 85.9~90.3%가 생산성의 차이에 의한 것이고 차별에 의한 부분의 최대치는 9.7~14.1%에 불과하다.⁹⁾

이제 직무를 추가로 도입한 모형 III의 분해 결과를 살펴보자. <표 5>는 이를 요약한 것이다. 2.2~3.5%(표 3)에 이르는 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차 가운데 생산

9) 기준을 달리하여 정규직이 아니라 정규 상용직을 기준으로 한다면 임금격차 가운데 차별에 의한 부분이 훨씬 커진다. 표에서 보듯이 정규 상용직을 기준으로 할 경우 생산성에 의한 임금격차는 77.3~77.5% 정도이고 차별에 의한 부분의 최대치는 22.5~22.7%이다.

〈표 5〉 직무를 추가로 고려할 경우 임금격차 분해 결과(모형Ⅲ) : 정규 근로 기준

	2004	2005
정규 근로 로그 시간당 임금	8,878	8,926
비정규 근로 로그 시간당 임금	8,483	8,492
비정규 근로 로그 시간당 임금: 차별이 없을 경우	8,536	8,531
정규-비정규 근로 임금격차	0.395 (100.0)	0.434 (100.0)
생산성에 의한 임금격차	0.341 (86.5)	0.396 (91.2)
임금격차의 잔차 (차별의 최대치)	0.053 (13.5)	0.038 (8.8)

성 차이에 의한 부분이 표에서 보듯이 2004년의 경우 86.5%이고 2005년의 경우 91.2%이다. 따라서 차별에 의한 부분의 최대치는 2004년에 13.5%이고 2005년에 8.8%이다. 이러한 결과는 직무를 고려하지 않았을 경우의 결과인 14.1%, 9.7%에 비해 차별에 의한 부분의 크기가 다소 줄어들게 됨을 알려준다. 모형 Ⅲ에서 2004년과 2005년에 3.51%와 2.21%의 임금격차가 존재하였고 이 가운데 차별에 의한 것으로 볼 수 있는 최대치는 각각 13.5% 와 8.8%이다. 따라서 비정규 근로자의 시간당 임금 가운데 각각 0.47%와 0.19%, 즉 40.6원과 17.4원이 차별에 의해 초래된 것으로 볼 수 있는 임금의 최대치이다.

3. 패널 자료 모형

이상의 분석 결과는 임금격차 및 차별처우의 크기를 과대평가하고 있을 가능성이 크다. 이는 무엇보다도 임금격차 추정에 사용된 세 모형 모두가 근로자들의 관찰되지 못한 특성들을 통제하지 못하고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 이미 언급한 바와 같이 선택편의의 문제도 안고 있다. 본 연구는 단순한 임금방정식 추정에 이어 원자료를 패널로 구축하여 이를 분석에 사용함으로써 이러한 문제들을 해결하고자 한다.¹⁰⁾ 2003년에 표본 개편이 있었으므로 2001년과 2002년의 부가조사를 패널로 연결할 수 있으며 2003년과 2004년의 자료도 패널화할 수 있다.

원자료를 패널로 구축할 경우 표본이탈(sample attrition)이 발생하므로 위에서 추정된 임금격차의 크기가 달라질 수 있다. <표 6>은 이에 대해 보기 위해 원자료를 패널로 구축한 상태에서 횡단면 정보만 사용하여 임금격차를 다시 추정한 것이다. 표에서 보듯이 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차는 1.83~4.34%에 이르는 것으로 나타난다. 이는 패

10) 남재량(1997)은 장기간에 걸쳐 경제활동인구조사 원자료를 패널로 구축하는 것이 가능함을 보였다.

〈표 6〉 패널화된 횡단면 자료에서 임금격차 추정

	2001	2002	2003	2004
고용형태 (정규 근로 기준)	-0.0183*	-0.0211**	-0.0434***	-0.0336***

단, *, **, ***는 각각 5%, 3%, 그리고 1%에서 유의함을 나타냄.

널화하지 않은 횡단면 자료를 사용하여 추정한 <표 3>의 결과인 1.48~4.88%와 매우 유사하다.¹¹⁾

이제 패널 자료를 횡단면이 아니라 패널로 사용하여 임금격차를 분석하기로 하자. 패널 자료를 사용한 선형회귀 분석은 크게 임의효과 모형(random effect model)과 고정효과 모형으로 나뉜다. 본 연구는 먼저 임의효과 모형을 추정한 뒤 개별 근로자들의 미관측 이질성과 설명변수들이 서로 독립인지의 여부를 Hausman 검정¹²⁾을 통해 검증하기로 한다. 만약 가설이 기각된다면 우리는 고정효과 모형에 분석에 사용하여야 한다.

<부표 8>은 임의효과를 추정한 결과이다. 표에서 보듯이 2001~2002년 패널에서는 정규 근로에 비해 비정규 근로의 임금이 0.91% 낮은 것으로 나타난다. 2003~2004년 패널의 경우 비정규 근로의 임금이 1.25% 더 낮다. 즉 패널 자료를 사용하여 임의효과 모형으로 임금격차를 추정할 경우 임금격차의 크기는 매우 작아진다. 패널 자료를 횡단면 자료로 사용할 경우 임금격차는 2001~2002년의 경우 1.83~2.11%였고 2003~2004년의 경우 3.36~4.34%였다.

그러나 <부표 8>의 맨 아래 행에 제시한 바와 같이 Hausman 검정을 실시한 결과를 보면, 검정통계량의 값이 매우 커서, 개인의 미관측 이질성과 설명변수들이 독립적이라는 가설은 기각된다. 이 경우 계수 추정치들은 편의(bias)를 가지게 된다. 따라서 본고는 고정효과 모형을 추정하였고 그 결과를 <표 7>에 제시하였다.

<표 7>에서 ‘고용형태(정규 근로 기준)’는 고정효과 모형에서 정규 근로를 기준으로 하여 비정규 근로의 시간당 임금격차를 추정하였음을 의미한다. 표를 보면 이 변수에 대한 계수 추정치가 두 경우 모두에서 음(-)이 아니라 양(+의 값을 가진다. 이는 개인들의 능력을 비롯한 관찰되지 않는 특성들까지 통제할 경우 비정규 근로의 임금이 정규 근로의 임금보다 더 높음을 의미한다. 구체적으로 2001~2002년의 경우 비정규 근로의 임금이 2.65% 높은 것으로 나타나는데, 이는 유의수준 1%에서 통계적으로 유의하다. 반

11) 다만 연도별로는 다소간의 차이가 존재한다.

12) 이 검정법에서 귀무가설은 $E(\alpha_i | X_{it}) = 0$ 이다.

면 2003~2004년 자료에서 이 변수에 대한 계수 추정치를 보면, 비정규 근로의 임금이 0.58% 더 높은 것으로 추정되나, 통계적으로 유의하지 않다. 이는 정규 근로와 비정규 근로 간에 임금격차가 0이라는 가설을 기각하지 못함을 의미한다. 비정규 근로와 정규 근로 간에 임금격차가 존재하지 않거나 임금수준이 역전된다는 연구 결과는 비정규 근로에 대한 차별처우가 존재하지 않음을 의미한다.¹³⁾

이러한 추정 결과는 비정규 근로에 대한 우리 사회의 일반적인 인식에 비추어 볼 때 놀랄 만한 결과이나, 경제이론에 입각하여 손쉽게 설명될 수 있다. 먼저 우리는 비정규 근로에 대한 논의를 크게 고용불안의 문제와 차별처우의 문제로 요약할 수 있다. 비정규 근로는 정의에 의해 정규 근로보다 고용이 더 불안한 것으로 볼 수 있다. 노동공급 측면에서 볼 때, 다른 상황이 동일하다면 고용이 보다 불안할 경우 근로자들은 이에 대한 보상으로서 더 높은 임금을 받고자 할 것이다. 또한 노동수요 측면에서 본다면, 다른 상황에 차이가 없을 경우, 고용에 있어 추가적으로 유연성을 확보할 수 있다면 기업들은 보다 높은 임금을 지급할 용의가 있다. 이러한 노동수요와 노동공급 측면의 힘이 맞아떨어져 비정규 근로에 대한 불안한 고용과 보다 높은 임금이라는 균형이 성립할 수 있다.

〈표 7〉 고정효과 모형 추정 결과

	2001~2002			2003~2004			
	회귀계수	표준오차	p-값	회귀계수	표준오차	p-값	
고용형태 (정규 근로 기준)	0.0265	0.0082	0.0010	0.0058	0.0088	0.5130	
연령	0.0350	0.0140	0.0120	0.1459	0.0110	0.0000	
연령제곱	-0.0003	0.0001	0.0190	-0.0011	0.0001	0.0000	
근속기간	0.0157	0.0023	0.0000	0.0167	0.0031	0.0000	
근속기간 제곱	-0.0003	0.0001	0.0000	-0.0003	0.0001	0.0130	
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.1374	0.0439	0.0020	0.0743	0.0412	0.0710
	전문직	0.1124	0.0368	0.0020	0.0815	0.0359	0.0230
	준전문직	0.1051	0.0242	0.0000	0.0564	0.0220	0.0100
	서비스직	-0.0333	0.0276	0.2270	-0.0713	0.0299	0.0170
	판매직	-0.0062	0.0284	0.8280	-0.0691	0.0290	0.0170
	농림어업숙련직	-0.3629	0.0795	0.0000	-0.1450	0.0720	0.0440
	기능직	0.0134	0.0275	0.6270	-0.0137	0.0270	0.6120
	장치조작조립직	-0.0130	0.0262	0.6190	-0.0206	0.0268	0.4420
단순노무직	-0.0575	0.0252	0.0230	-0.1282	0.0256	0.0000	
연도	-0.0772	0.0066	0.0000	-	-	-	
상수항	7.8072	0.3595	0.0000	4.7729	0.2484	0.0000	
관측수	26,329			26,158			
R ²	22.77			1.25			

13) 따라서 앞에서 실시하였던 Oaxaca 분해를 더 이상 반복할 필요가 없어졌다.

V. 결 론

본 연구는 우리나라 비정규 근로의 문제를 임금에 있어서 차별처우라는 측면에서 분석하고 있다. 실제로 비정규 근로자의 월평균 임금은 정규직 근로자 월평균 임금의 60% 남짓한 수준에 불과하다. 이로 인해 현재 우리나라에서 비정규 근로에 대한 논의 및 정책들은 비정규 근로에 대한 차별적 처우를 강조하고 이를 개선하기 위한 노력들에 초점을 맞추고 있다.

그러나 과연 비정규 근로 문제의 핵심이 차별처우인가에 대해서는 보다 깊이 고민해 볼 필요가 있다. 왜냐하면 비정규 근로의 정규 근로에 대한 상대임금이 60%라고 하더라도 나머지 40%가 반드시 비정규 근로자를 차별해서 임금을 적게 지급하는 것은 아닐 수 있기 때문이다. 예컨대 2002년 시간제 근로자의 임금은 전일제 근무를 하는 정규 근로자 임금의 34.3%에 불과하다. 그러나 시간제 근로자들은 대개 전일제 근로자에 비해 근로시간이 짧다. 다른 상황이 동일할 경우 보다 많이 일한 사람들에게 보다 많은 월급여가 지급되어야 함은 너무나 당연하다. 따라서 임금을 비교할 때 단순히 월평균 임금을 사용해서는 안 되고 근로시간을 감안한 시간당 임금을 사용해야 한다. 실제로 2002년 시간제 근로자의 시간당 상대임금은 정규직 근로자보다 높은 101.5%이다. 2005년에도 시간당 상대임금은 76.7%로 월평균 상대임금 28.3%에 비해 매우 높다.

임금에서 차별처우가 존재하는지를 자신 있게 언급하기 위해서는 많은 사항들을 추가로 고려에 넣어야 한다. 근로한 시간을 감안하여야 할 뿐만 아니라 근로자가 축적하고 있는 인적자본의 양과 질도 고려하여야 한다. 보다 우수한 인적자본을 더욱 많이 갖추고 있는 근로자들의 생산성은 더욱 높을 것이므로 이들이 보다 높은 임금을 받는 것은 차별에 의한 것이 아니다. 또한 양과 질에서 동일한 인적자본을 갖추고 있는 근로자라고 하더라도 어떠한 업무를 하느냐에 따라 임금이 달라질 수 있다. 보상임금이론에 따르면 보다 힘들고 위험한 직무를 수행할 경우 보다 높은 임금이 지급되게 된다. 따라서 임금격차에 대해 말하려면 근로자들이 수행하는 직무에 대해서도 고려하여야 한다. 한 걸음 더 나아가 문제해결 능력이나 새로운 기획을 하고 이를 추진하는 능력 등도 임금에 영향을 미친다. 따라서 임금격차에 대해 제대로 언급하려면 근로자 개개인의 능력을 비롯

한 미관측 이질성까지도 감안하여야 한다. 이러한 모든 요인들을 엄밀하게 통제한 이후에야 임금에 있어 차별처우에 대해 언급하여야 한다. 그러나 현재 우리 사회는 비정규 근로의 임금격차에 대한 엄밀한 분석에 근거하지 않고 비정규 근로자들이 차별적인 처우를 매우 크게 받고 있는 것으로 인식하고 있다.

본 연구는 이와 같은 인식이 과연 타당한지를 엄밀한 실증분석을 통해 밝히는 것을 연구의 목적으로 하고 있다. 단순히 근로시간만 감안하더라도 비정규 근로자의 상대임금은 60% 수준에서 70% 수준으로 높아진다. 나아가 근로자들의 인적자본을 비롯한 인적특성과 이들이 근무하는 사업체의 특성까지 통제할 경우 비정규 근로의 정규 근로에 대한 상대임금은 95%를 넘어선다. 노동조합이 임금에 미치는 효과를 고려하고 직무까지 통제한다면 비정규 근로의 상대임금은 96~97% 수준에 이른다.

관점을 달리하여 정규 근로와 비정규 근로 간에 존재하는 임금격차 가운데 생산성에 의해 발생하는 임금격차가 어느 정도나 되는가를 분해한 결과도 일반적인 인식과 크게 다르다. 임금격차 가운데 85~90% 정도가 생산성에 의한 것이고 차별에 의한 부분은 많아야 10~15%에 불과하다.

그런데 이러한 결과 역시 정규 근로자와 비정규 근로자 간의 임금격차를 과대평가하고 있을 가능성이 크다. 근로자들의 특성 가운데 고용주에게는 관찰이 되어 임금에 반영이 되지만 임금격차의 크기를 측정하고 임금을 분해하는 연구자들에게는 관찰되지 못하는 특성들이 존재하기 때문이다. 이러한 특성들 가운데 가장 대표적인 것이 근로자 개개인의 능력이다. 우리는 이러한 요인들을 통제하고 있지 못하기 때문에 위의 임금격차는 상향편의를 가질 것으로 기대된다.

만약 분석에 사용하는 자료가 패널 자료라면 근로자들 간에 존재하는 관찰되지 못하는 이질적인 특성들에 의한 임금격차까지도 감안한 후 순수한 임금격차를 측정할 수 있다. 본 연구도 원자료를 패널로 구축하고 근로자 개개인의 미관측 이질성을 통제할 수 있는 방법론을 사용하여 임금격차를 새로이 측정하여 보았다. 그 결과 정규 근로와 비정규 근로의 임금에는 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않거나 오히려 비정규 근로의 임금이 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 경제이론과도 부합된다. 다른 상황은 동일한데 고용불안과 임금 두 측면에서 변화가 있을 수 있는 경우를 상정하여 보자. 그리고 비정규 근로자들은 정규 근로자보다 고용이 불안하다고 하자. 그렇다면 근로자들은 정규직이 아닌 비정규직으로 일할 경우 불안한 고용을 보상받으려 할 것이고 기업은 고용의 유연성 확보를 위해 불

안정한 고용에 대해 더 높은 임금을 지급하려 할 것이다. 따라서 비정규 근로는 정규 근로에 비해 불안정한 고용과 높은 임금이라는 균형에 이를 수 있다.

엄밀한 분석을 통해 도출된 결과는 아니지만 이와 유사한 현상이 이미 관찰된 바 있다. 한국노동연구원에서 실시한 2002년의 제1차 사업체패널 조사는 유사한 업무의 정규 근로자에 비해 비정규 근로자의 생산성이 어느 정도인지를 직접 묻고 있다. 이에 따르면 비정규 근로자의 정규 근로자에 대한 상대적인 생산성은 78%인 반면 상대임금은 80%인 것으로 나타난다(안주엽·김동배·이시균 2003, p.106~107). 생산성과 임금의 차이는 저조한 부가급부 적용으로 충당하고 있다는 것이 이 연구자들의 해석이다. 이미 언급한 바와 같이 남재량 외(2005, p.63, p.66)도 정규 근로자와 비정규 근로자 간의 임금격차가 크지 않음을 지적하고 있다. 어수봉 외(2005, p.26~27)의 연구는 정규 근로자와 비정규 근로자 간에는 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하지 않는다는 결과를 제시한 바 있다.

한편 안주엽(2001)과 권혜자(2005)는 고용형태에 따른 임금격차 가운데 차별처우에 의한 부분이 훨씬 더 크다는 연구 결과를 제시한 바 있으나 비정규 근로의 분류가 자기선언적이라는 한계를 가진다. 자기선언적 비정규 근로가 고용형태 분류에 따른 공식적이며 엄밀한 비정규 근로 분류와 어떤 관계를 가지는지에 대해서는 아무런 분석도 이루어진 바 없다. 뿐만 아니라 이인재(2006)는 자기선언적 비정규직 기준을 사용할 경우에도 유의한 임금격차가 존재하지 않을 수 있음을 보이고 있다.

이상을 종합하면 우리는 결국 정규 근로와 비정규 근로 간에 유의한 임금격차가 존재한다는 결론을 내리기 어렵다. 이를 받아들인다면 우리나라에서 비정규 근로에 대한 논의의 방향은 크게 바뀌어져야 한다. 임금격차가 생산성의 차이에 의한 것인데도 불구하고 차별의 차원에서 접근한다면 그러한 노력은 의도한 효과를 거두지 못할 것이며 막대한 비용을 대가로 치러야 할 것이다. 지금부터라도 비정규 근로 문제의 본질이 무엇인지를 제대로 파악하기 위해 보다 많은 노력을 기울여야 하겠다.

참고문헌

- 권혜자, 「고용형태별 직업분리의 임금효과」, 제35차 노동포럼 발표 논문, 한국노동사회연구소, 2005.

남재량. 『정규직-비정규직 임금격차에 관한 연구』. 한국노동경제학회 2006년 하계학술대회 발표논문, 2006.

_____. 『우리나라의 실업률 하락추세에 관한 연구』. 서울대학교, 1997.

남재량 · 이인재 · 이기재. 『비정규직 보호입법의 시행효과』. 서울: 노동부, 2005.

이인재. 『정규직 임금프리미엄에 관한 연구』. 한국노동경제학회 2006년 하계학술대회 발표논문, 2006.

안주엽. 『정규근로와 비정규근로의 임금격차』. 『노동경제논집』 24권 1호 (2001. 3): 67-96.

안주엽 · 김동배 · 이시균. 『비정규근로실태와 정책과제(III)』. 서울: 한국노동연구원, 2003.

어수봉 · 윤석천 · 김주일. 『고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구』. 서울: 노동부, 2005.

Hausman, Jerry A., and Taylor, William E. "Panel Data and Unobservable Individual Effects." *Econometrica* 49 (6) (November, 1981): 1377-1398.

Heckman, James J. "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica* 47 (1) (January, 1979): 153-161.

Lee, Lung-Fei. "Unionism and Wage Rate: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependnt Variables." *International Economic Review* 19 (2) (June, 1978): 415-433.

Oaxaca, Ronald. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (3) (October, 1973): 693-709.

〈부표 1〉 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차 추정 : 정규 근로를 기준으로 할 경우

		모형 I				모형 II	
		2002	2003	2004	2005	2004	2005
고용형태 (정규 근로 기준)		-0.0148	-0.0488	-0.0361	-0.0296	-0.0345	-0.0267
성과 혼인상태 (남성 기준 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.1064	-0.0819	-0.0782	-0.0776	-0.0775	-0.0781
	남성 미혼	-0.1209	-0.1346	-0.1256	-0.1130	-0.1248	-0.1112
	여성 기혼 유배우	-0.3089	-0.3298	-0.3068	-0.3042	-0.3050	-0.3022
	여성 기혼 무배우	-0.2572	-0.2829	-0.2834	-0.2611	-0.2827	-0.2609
	여성 미혼	-0.2403	-0.2875	-0.2557	-0.2667	-0.2542	-0.2642
연령		0.0505	0.0563	0.0511	0.0508	0.0513	0.0510
연령 제곱		-0.0006	-0.0007	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0468	0.0321	0.0370	0.0381	0.0355	0.0364
근속기간 제곱		-0.0008	-0.0004	-0.0005	-0.0005	-0.0005	-0.0005
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1283	0.1141	0.1019	0.1123	0.1022	0.1131
	전문대졸	0.1849	0.1782	0.1522	0.1761	0.1531	0.1764
	대졸	0.3388	0.3014	0.2741	0.3199	0.2737	0.3186
	대학원졸 이상	0.4556	0.4116	0.3716	0.3994	0.3756	0.4020
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.4258	0.3178	0.3318	0.3336	0.3363	0.3407
	전문직	0.1791	0.1555	0.1762	0.1497	0.1735	0.1457
	준전문직	0.0792	0.0775	0.0803	0.0528	0.0818	0.0562
	서비스직	-0.1676	-0.1834	-0.1825	-0.2191	-0.1799	-0.2166
	판매직	-0.1619	-0.1541	-0.1525	-0.1708	-0.1479	-0.1650
	농림어업숙련직	-0.1675	-0.2374	-0.1948	-0.2392	-0.1970	-0.2405
	기능직	-0.0572	-0.0869	-0.0769	-0.0921	-0.0789	-0.0943
장치조작조립직	-0.1008	-0.1282	-0.1308	-0.1525	-0.1380	-0.1603	
	단순노무직	-0.2786	-0.3212	-0.3285	-0.3381	-0.3300	-0.3400
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.0850	-0.0307	-0.0645	-0.0246	-0.0671	-0.0297
	광업	-0.1097	0.0481	0.1183	0.1613	0.1099	0.1481
	전기가스수도업	0.1122	0.1581	0.1414	0.1535	0.1263	0.1355
	건설업	0.0904	0.1085	0.0970	0.0415	0.0974	0.0403
	도소매업	-0.0075	0.0469	0.0236	-0.0183	0.0218	-0.0220
	숙박음식업	-0.0417	0.0448	0.0257	-0.0010	0.0218	-0.0057
	운수업	-0.0292	-0.0767	-0.0845	-0.0635	-0.1004	-0.0802
	통신업	0.1069	0.1868	0.1625	0.0873	0.1492	0.0718
	금융보험업	0.2475	0.2925	0.2975	0.2669	0.2824	0.2495
	부동산 및 임대업	-0.1348	-0.0474	-0.0366	-0.1058	-0.0387	-0.1072
	사업서비스업	0.0397	0.0559	0.0498	0.0359	0.0513	0.0371
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0406	0.0778	0.0941	0.0936	0.1068	0.1058
	교육서비스업	0.0584	0.1204	0.0982	0.0564	0.0927	0.0458
	보건 및 사회복지사업	0.0102	0.0366	0.0031	-0.0058	0.0000	-0.0102
	오락문화운동업	-0.0407	0.0096	-0.0306	-0.0261	-0.0338	-0.0274
	기타공공수리개입서비스업	-0.1911	-0.0495	-0.0809	-0.0991	-0.0802	-0.0989
가사서비스업	-0.1598	0.0089	0.2580	0.2517	0.2539	0.2460	
	국제 및 외국기관	0.2182	0.2780	0.2425	0.1536	0.2166	0.1455
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	-0.0270	0.0982	0.0785	0.0888	0.0787	0.0893
	10~29인	0.0183	0.1541	0.1507	0.1456	0.1476	0.1426
	30~99인	0.0257	0.1971	0.2055	0.1894	0.1967	0.1798
	100~299인	0.0440	0.2225	0.2343	0.2297	0.2195	0.2145
	300인 이상	0.0478	0.3396	0.3584	0.3651	0.3362	0.3413
노동조합 (노조없음 기준)	있으나 가입대상 아님					0.0253	0.0207
	있고 가입대상이나 가입않음 있고 가입하였음					0.0414	0.0765
상수항	7.5077	7.3839	7.5452	7.5932	7.5388	7.5883	
표본수	23,843	26,457	26,166	26,083	26,166	26,083	
F-값	376,718	458,989	467,562	518,119	440,560	488,904	
수정 R ²	55.3	59.9	59.6	61.4	59.7	61.6	

<부표 2> 정규 근로와 비정규 근로의 임금격차 추정 : 정규 상용 근로를 기준으로 할 경우

		모형 I				모형 II	
		2002	2003	2004	2005	2004	2005
고용형태 (정규 근로 기준)		-0.1141	-0.1312	-0.1169	-0.1166	-0.1156	-0.1139
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.1671	-0.0668	-0.0549	-0.0614	-0.0547	-0.0613
	남성 미혼	-0.1058	-0.1194	-0.1098	-0.0996	-0.1095	-0.0984
	여성 기혼 유배우	-0.2843	-0.2951	-0.2795	-0.2736	-0.2781	-0.2718
	여성 기혼 무배우	-0.2416	-0.2494	-0.2581	-0.2224	-0.2574	-0.2222
	여성 미혼	-0.2200	-0.2517	-0.2339	-0.2350	-0.2329	-0.2331
연령		0.0544	0.0601	0.0525	0.0521	0.0527	0.0522
연령 제곱		-0.0007	-0.0007	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0388	0.0260	0.0318	0.0323	0.0306	0.0311
근속기간 제곱		-0.0006	-0.0002	-0.0004	-0.0004	-0.0003	-0.0003
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1417	0.1276	0.1127	0.1348	0.1130	0.1356
	전문대졸	0.1916	0.1914	0.1635	0.1980	0.1649	0.1986
	대졸	0.3404	0.3086	0.2778	0.3415	0.2778	0.3401
	대학원졸 이상	0.4528	0.4186	0.3740	0.4288	0.3769	0.4299
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.4105	0.3097	0.3221	0.3158	0.3222	0.3184
	전문직	0.1528	0.1468	0.1740	0.1285	0.1732	0.1265
	준전문직	0.0887	0.0995	0.1000	0.0672	0.1007	0.0698
	서비스직	-0.1582	-0.1740	-0.1736	-0.1998	-0.1710	-0.1972
	판매직	-0.1271	-0.1241	-0.1181	-0.1243	-0.1140	-0.1180
	농림어업숙련직	-0.1095	-0.2465	-0.1947	-0.2175	-0.1974	-0.2181
	기능직	-0.0225	-0.0616	-0.0529	-0.0719	-0.0543	-0.0736
	장치조작조립직 단순노무직	-0.1068 -0.2907	-0.1395 -0.3236	-0.1308 -0.3411	-0.1499 -0.3370	-0.1358 -0.3425	-0.1560 -0.3389
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.0905	-0.0208	-0.0774	-0.0362	-0.0779	-0.0391
	광업	-0.1247	0.0025	0.1127	0.1989	0.1074	0.1842
	전기·가스·수도업	0.1060	0.1569	0.1432	0.1469	0.1309	0.1286
	건설업	0.0961	0.1145	0.0992	0.0450	0.1006	0.0452
	도소매업	0.0283	0.0501	0.0405	-0.0107	0.0400	-0.0135
	숙박음식업	-0.0208	0.0541	0.0571	0.0162	0.0543	0.0123
	운수업	-0.0301	-0.0796	-0.0854	-0.0620	-0.0980	-0.0774
	통신업	0.1216	0.1825	0.1644	0.1056	0.1526	0.0893
	금융보험업	0.2642	0.2888	0.3018	0.2650	0.2896	0.2483
	부동산 및 임대업	-0.1326	-0.0206	-0.0028	-0.0815	-0.0036	-0.0804
	사업서비스업	0.0706	0.0622	0.0621	0.0492	0.0647	0.0512
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0360	0.0733	0.0917	0.0895	0.1024	0.1017
	교육서비스업	0.1220	0.1601	0.1298	0.0982	0.1268	0.0893
	보건 및 사회복지사업	0.0270	0.0175	0.0035	-0.0083	0.0012	-0.0114
	오락문화운동업	0.0530	0.0667	0.0462	0.0310	0.0434	0.0301
	기타공공수리개입서비스업	-0.1779	-0.0131	-0.0589	-0.0673	-0.0571	-0.0658
가사서비스업	-0.1430	0.0485	0.3161	0.3235	0.3146	0.3208	
국제 및 외국기관	0.2321	0.2885	0.2343	0.1858	0.2174	0.1827	
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	-0.0683	0.1052	0.0760	0.0906	0.0763	0.0915
	10~29인	-0.0200	0.1413	0.1331	0.1342	0.1309	0.1314
	30~99인	-0.0397	0.1675	0.1746	0.1674	0.1685	0.1599
	100~299인	-0.0137	0.2022	0.2042	0.2073	0.1935	0.1937
	300인 이상	-0.0095	0.3140	0.3264	0.3438	0.3092	0.3225
노동조합 (노조없음 기준)	있으나 가입대상 아님					0.0394	0.0448
	있고 가입대상이나 가입않음					0.0154	0.0526
	있고 가입하였음					0.0505	0.0609
상수항		7.5107	7.3510	7.5611	7.5934	7.5535	7.5860
표본수		16,892	20,385	20,763	20,943	20,763	20,943
F-값		266,279	360,914	370,959	416,167	349,125	392,191
수정 R ²		55.4	60.6	59.8	61.7	59.9	61.8

〈부표 3〉 정규 근로자 임금방정식 추정 결과

		모형 I				모형 II	
		2002	2003	2004	2005	2004	2005
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.0117	-0.1041	-0.0648	-0.0707	-0.0637	-0.0721
	남성 기혼	-0.1277	-0.1347	-0.1234	-0.1126	-0.1220	-0.1107
	여성 기혼 유배우	-0.3199	-0.3404	-0.3172	-0.3242	-0.3143	-0.3220
	여성 기혼 무배우	-0.3082	-0.3427	-0.3376	-0.3335	-0.3351	-0.3331
	여성 기혼	-0.2759	-0.3130	-0.2721	-0.2861	-0.2696	-0.2826
연령		0.0470	0.0498	0.0508	0.0505	0.0511	0.0507
연령 제곱		-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0440	0.0313	0.0351	0.0352	0.0331	0.0333
근속기간 제곱		-0.0007	-0.0003	-0.0005	-0.0004	-0.0004	-0.0004
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1499	0.1346	0.1244	0.1210	0.1244	0.1217
	전문대졸	0.2103	0.1923	0.1696	0.1647	0.1711	0.1651
	대졸	0.3628	0.3104	0.2950	0.3016	0.2932	0.2998
	대학원졸 이상	0.4454	0.4073	0.3802	0.3758	0.3839	0.3784
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.3882	0.3162	0.3024	0.3251	0.3021	0.3306
	전문직	0.1201	0.1300	0.1195	0.1302	0.1153	0.1244
	준전문직	0.0268	0.0309	0.0265	0.0262	0.0269	0.0283
	서비스직	-0.1386	-0.1576	-0.1503	-0.1872	-0.1477	-0.1846
	판매직	-0.2294	-0.1941	-0.1911	-0.2482	-0.1923	-0.2486
	농림어업숙련직	-0.2483	-0.1998	-0.2053	-0.2369	-0.2113	-0.2357
	기능직	-0.0907	-0.1026	-0.0988	-0.0862	-0.1013	-0.0888
	장치조작조립직 단순노무직	-0.1299 -0.2623	-0.1417 -0.3033	-0.1483 -0.2933	-0.1757 -0.3184	-0.1561 -0.2959	-0.1835 -0.3200
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.1080	-0.0632	-0.0106	-0.0218	-0.0114	-0.0309
	광업	-0.0456	0.0030	0.1310	0.1117	0.1150	0.0966
	전기가스수도업	0.0907	0.1415	0.1564	0.1726	0.1346	0.1518
	건설업	0.0267	0.0461	0.0673	0.0060	0.0685	0.0067
	도소매업	-0.0282	0.0623	0.0286	0.0238	0.0290	0.0218
	숙박음식업	-0.1118	0.0141	-0.0264	-0.0440	-0.0330	-0.0506
	운수업	-0.0449	-0.0938	-0.1014	-0.0804	-0.1237	-0.1000
	통신업	0.0660	0.2070	0.1740	0.1194	0.1530	0.1006
	금융보험업	0.1805	0.2661	0.2577	0.2614	0.2304	0.2328
	부동산 및 임대업	-0.1977	-0.0960	-0.1057	-0.1466	-0.1100	-0.1498
	사업서비스업	0.0545	0.0954	0.0852	0.0791	0.0905	0.0836
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0753	0.1063	0.1035	0.1356	0.1284	0.1535
	교육서비스업	0.0137	0.1009	0.1104	0.0543	0.1013	0.0364
	보건 및 사회복지사업	-0.0046	0.0510	0.0302	0.0148	0.0264	0.0104
	오락문화운동업	-0.0946	-0.0392	-0.0516	-0.0617	-0.0596	-0.0635
	기타공공수리개입서비스업	-0.2406	-0.0897	-0.1101	-0.1237	-0.1085	-0.1243
가사서비스업	-0.3285	-0.1912	0.0052	-0.0774	-0.0019	-0.0871	
국제 및 외국기관	0.2660	0.1974	0.2223	0.1347	0.1898	0.1260	
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	-0.0387	0.1058	0.1025	0.1016	0.1022	0.1009
	10~29인	-0.0049	0.1805	0.1882	0.1764	0.1814	0.1703
	30~99인	0.0216	0.2344	0.2479	0.2258	0.2311	0.2104
	100~299인	0.0340	0.2380	0.2693	0.2601	0.2430	0.2375
	300인 이상	0.0295	0.3680	0.4030	0.4087	0.3650	0.3758
노동조합 (노조없음 기준)	있으나 가입대상 아님					0.0732	0.0393
	있고 가입대상이나 가입않음					0.0536	0.0897
	있고 가입하였음					0.0882	0.0782
상수항		7.6213	7.4933	7.5307	7.6000	7.5249	7.5981
표본수		17,048	17,488	16,252	16,277	16,252	16,277
F-값		375,203	399,375	401,142	430,546	379,787	407,167
수정 R ²		62.4	65.3	66.3	67.2	66.5	67.3

〈부표 4〉 정규상용 근로자 임금방정식 추정 결과

		모형 I				모형 II	
		2002	2003	2004	2005	2004	2005
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.0887	-0.0793	-0.0113	-0.0373	-0.0121	-0.0377
	남성 미혼	-0.1100	-0.1143	-0.1003	-0.0958	-0.0993	-0.0942
	여성 기혼 유배우	-0.2584	-0.2699	-0.2535	-0.2588	-0.2492	-0.2548
	여성 기혼 무배우	-0.3998	-0.3860	-0.3556	-0.3157	-0.3506	-0.3149
	여성 미혼	-0.2647	-0.2665	-0.2429	-0.2391	-0.2405	-0.2346
연령		0.0522	0.0527	0.0517	0.0507	0.0518	0.0507
연령 제곱		-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0303	0.0230	0.0273	0.0266	0.0252	0.0250
근속기간 제곱		-0.0003	-0.0001	-0.0003	-0.0002	-0.0002	-0.0002
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1991	0.1919	0.1758	0.1935	0.1755	0.1950
	전문대졸	0.2433	0.2427	0.2157	0.2249	0.2175	0.2266
	대졸	0.3874	0.3580	0.3355	0.3655	0.3328	0.3629
	대학원졸 이상	0.4580	0.4549	0.4192	0.4493	0.4199	0.4493
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.3663	0.2963	0.2807	0.3001	0.2724	0.2982
	전문직	0.0694	0.1079	0.1034	0.0901	0.1018	0.0865
	준전문직	0.0227	0.0512	0.0476	0.0472	0.0471	0.0479
	서비스직	-0.0422	-0.1054	-0.0979	-0.1220	-0.0928	-0.1170
	판매직	-0.2343	-0.1522	-0.1257	-0.2035	-0.1310	-0.2040
	농림어업숙련직	-0.1776	-0.2797	-0.1669	-0.1815	-0.1785	-0.1784
	기능직	-0.0563	-0.0706	-0.0636	-0.0447	-0.0647	-0.0456
	장치조작조립직	-0.1570	-0.1606	-0.1534	-0.1756	-0.1584	-0.1799
단순노무직	-0.2698	-0.2901	-0.2926	-0.2860	-0.2952	-0.2883	
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.1562	0.0507	0.0025	0.0063	-0.0008	-0.0029
	광업	-0.0224	-0.0551	0.1187	0.1498	0.1020	0.1306
	전기가스수도업	0.0704	0.1457	0.1637	0.1696	0.1465	0.1463
	건설업	0.0031	0.0179	0.0491	-0.0151	0.0526	-0.0123
	도소매업	0.0266	0.0743	0.0523	0.0510	0.0580	0.0525
	숙박음식업	-0.0945	-0.0039	-0.0164	-0.0550	-0.0254	-0.0648
	운수업	-0.0585	-0.1056	-0.1087	-0.0896	-0.1295	-0.1099
	통신업	0.0711	0.1947	0.1712	0.1436	0.1506	0.1233
	금융보험업	0.1918	0.2494	0.2597	0.2614	0.2375	0.2351
	부동산 및 임대업	-0.2386	-0.0918	-0.1075	-0.1598	-0.1112	-0.1576
	사업서비스업	0.0914	0.0944	0.0928	0.0973	0.1007	0.1053
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0305	0.0859	0.0918	0.1262	0.1173	0.1486
	교육서비스업	0.0869	0.1467	0.1569	0.1173	0.1528	0.1028
	보건 및 사회복지사업	-0.0069	0.0164	0.0267	0.0082	0.0237	0.0060
	오락문화운동업	0.0545	0.0371	0.1049	0.0438	0.0919	0.0439
	기타공공수리개입서비스업	-0.2392	-0.0628	-0.0925	-0.0876	-0.0861	-0.0838
가사서비스업	0.2127	0.0000	0.0000	0.1733	0.0000	0.1674	
국제 및 외국기관	0.2208	0.1839	0.1891	0.1624	0.1651	0.1622	
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	-0.1442	0.1533	0.1531	0.1229	0.1512	0.1221
	10~29인	-0.0976	0.1987	0.2101	0.1807	0.2020	0.1730
	30~99인	-0.1009	0.2296	0.2463	0.2126	0.2303	0.1984
	100~299인	-0.0743	0.2455	0.2684	0.2460	0.2449	0.2222
	300인 이상	-0.0730	0.3755	0.4084	0.4038	0.3727	0.3686
노동조합 (노동조합 없음 기준)	있으나 가입대상 아님 있고 가입대상이나 가입않음 있고 가입하였음					0.1092 0.0240 0.0752	0.0943 0.0668 0.0713
상수항		7.6249	7.3861	7.4602	7.5376	7.4551	7.5327
표본수		10,097	11,416	10,849	11,137	10,849	11,137
F-값		181,151	196,746	199,546	207,918	189,716	197,492
수정 R ²		57.4	58.4	59.1	59.4	59.5	59.7

〈부표 5〉 비정규 근로자 임금방정식 추정 결과

		모형 I				모형 II	
		2002	2003	2004	2005	2004	2005
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.1915	-0.0605	-0.0903	-0.0813	-0.0903	-0.0814
	남성 미혼	-0.0851	-0.1308	-0.1215	-0.1025	-0.1214	-0.1014
	여성 기혼 유배우	-0.2415	-0.2856	-0.2733	-0.2500	-0.2722	-0.2468
	여성 기혼 무배우	-0.1593	-0.1863	-0.2209	-0.1714	-0.2208	-0.1698
	여성 미혼	-0.1110	-0.2381	-0.2109	-0.2201	-0.2111	-0.2197
연령		0.0518	0.0579	0.0504	0.0491	0.0503	0.0489
연령 제곱		-0.0006	-0.0007	-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0587	0.0365	0.0441	0.0476	0.0434	0.0457
근속기간 제곱		-0.0015	-0.0006	-0.0010	-0.0010	-0.0009	-0.0010
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.0827	0.0862	0.0801	0.1031	0.0802	0.1032
	전문대졸	0.1222	0.1583	0.1387	0.1969	0.1382	0.1953
	대졸	0.2719	0.2881	0.2447	0.3451	0.2443	0.3420
	대학원졸 이상	0.4835	0.4540	0.3801	0.4628	0.3792	0.4617
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.7044	0.3301	0.4433	0.4243	0.4468	0.4312
	전문직	0.5075	0.2888	0.3288	0.2323	0.3289	0.2351
	준전문직	0.2746	0.2039	0.2068	0.1117	0.2076	0.1178
	서비스직	-0.2159	-0.2133	-0.1964	-0.2561	-0.1955	-0.2528
	판매직	-0.0385	-0.0863	-0.1033	-0.0814	-0.1009	-0.0703
	농림어업숙련직	0.0283	-0.1976	-0.1708	-0.2157	-0.1707	-0.2147
	기능직	0.0906	-0.0410	-0.0275	-0.1076	-0.0285	-0.1048
	장치조작조립직	0.0346	-0.0830	-0.0772	-0.0923	-0.0814	-0.0990
	단순노무직	-0.1823	-0.2956	-0.3205	-0.3327	-0.3204	-0.3298
산업 (제조업 기준)	농림어업	0.0259	-0.0041	-0.0755	-0.0438	-0.0773	-0.0449
	광업	-0.6963	0.4627	0.1214	0.4202	0.1149	0.4188
	전기·가스·수도업	0.2559	0.3089	0.1241	0.1081	0.1290	0.0975
	건설업	0.2739	0.2081	0.1585	0.1204	0.1588	0.1216
	도소매업	0.1414	0.0557	0.0513	-0.0639	0.0498	-0.0675
	숙박음식업	0.2222	0.1409	0.1114	0.0678	0.1101	0.0686
	운수업	0.0733	0.0103	-0.0316	-0.0038	-0.0381	-0.0201
	통신업	0.3014	0.1606	0.1658	0.0216	0.1662	0.0109
	금융보험업	0.4474	0.3708	0.3732	0.2582	0.3731	0.2518
	부동산 및 임대업	0.0558	0.0562	0.0675	-0.0414	0.0672	-0.0380
	사업서비스업	0.1188	0.0771	0.0643	0.0191	0.0630	0.0196
	공공행정·국방·사회보장행정	-0.0479	-0.0305	0.0311	-0.0691	0.0326	-0.0641
	교육서비스업	0.2186	0.1685	0.0870	0.0685	0.0871	0.0698
	보건 및 사회복지사업	0.1162	0.0585	-0.0154	-0.0268	-0.0169	-0.0310
	오락문화운동업	0.1788	0.1191	0.0225	0.0447	0.0220	0.0477
	기타공공수리개입서비스업	0.0574	0.0926	0.0123	-0.0240	0.0113	-0.0210
가사서비스업	0.0767	0.0997	0.3288	0.3172	0.3268	0.3153	
국제 및 외국기관	0.2565	0.5629	0.3544	0.2629	0.3364	0.2641	
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	0.0012	0.0849	0.0481	0.0746	0.0480	0.0746
	10~29인	0.0738	0.1218	0.1049	0.1110	0.1047	0.1093
	30~99인	0.0391	0.1379	0.1477	0.1469	0.1460	0.1406
	100~299인	0.0862	0.2165	0.1859	0.1890	0.1835	0.1770
	300인 이상	0.0687	0.2688	0.2782	0.2806	0.2750	0.2616
노동조합 (노조없음 기준)	있으나 가입대상 아님 있고 가입대상이나 가입않음 있고 가입하였음					-0.0150 0.0413 0.0326	0.0185 0.0954 0.1070
상수항		7.1765	7.2346	7.4717	7.5373	7.4736	7.5355
표본수		6,795	8,969	9,914	9,806	9,914	9,806
F-값		57,009	76,497	94,402	101,898	88,588	96,044
수정 R ²		40.1	42.8	44.1	45.6	44.1	45.7

<부표 6> 직무를 고려할 경우 임금격차 추정 및 정규 근로와 비정규 근로의 임금방정식 추정 (모형Ⅲ)

		임금격차 추정		정규 근로 임금식 추정		비정규 근로 임금식 추정	
		2004	2005	2004	2005	2004	2005
고용형태 (정규 근로 기준)		-0.03512	-0.02212	-	-	-	-
성과 혼인상태 (남성 기준 유배우 기준)	남성 기준 무배우	-0.07176	-0.08079	-0.05138	-0.06333	-0.09541	-0.08979
	남성 혼인	-0.11729	-0.10584	-0.11740	-0.11115	-0.11415	-0.09107
	여성 기준 유배우	-0.26883	-0.26401	-0.29442	-0.30344	-0.22503	-0.20746
	여성 기준 무배우	-0.24811	-0.22208	-0.31072	-0.30540	-0.18228	-0.13717
	여성 혼인	-0.22667	-0.23032	-0.24262	-0.24914	-0.19058	-0.18594
연령		0.05183	0.05010	0.05013	0.04987	0.05127	0.04847
연령 제곱		-0.00062	-0.00060	-0.00059	-0.00060	-0.00062	-0.00058
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.09458	0.09893	0.11134	0.10176	0.08101	0.09534
	전문대졸	0.13408	0.14976	0.14836	0.13148	0.12204	0.17789
	대졸	0.26463	0.29886	0.28166	0.27113	0.23053	0.32055
	대학원졸 이상	0.41447	0.42108	0.40456	0.38217	0.43111	0.46330
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.10546	-0.04221	-0.04225	-0.04198	-0.17500	-0.15116
	광업	0.04771	0.11369	0.09096	0.08527	-0.03709	0.36501
	전기·가스·수도업	0.08618	0.10322	0.12339	0.15852	0.01730	-0.00851
	건설업	0.00325	-0.03866	0.03467	-0.02223	-0.03551	-0.04700
	도소매업	-0.01407	-0.05787	0.01285	0.01124	-0.02991	-0.17732
	숙박음식업	0.00110	-0.00563	-0.01955	0.01825	-0.02120	-0.07974
	운수업	-0.11324	-0.09391	-0.11170	-0.07241	-0.10815	-0.11721
	통신업	0.10659	0.03166	0.13639	0.09891	0.07017	-0.09555
	금융보험업	0.24415	0.20774	0.21406	0.22880	0.28408	0.12673
	부동산 및 임대업	-0.09299	-0.16628	-0.13060	-0.17289	-0.04647	-0.16433
	사업서비스업	-0.00337	-0.00935	0.06337	0.06522	-0.04666	-0.09215
	공공행정 국방 사회보장행정	0.03492	0.02681	0.10213	0.13054	-0.10894	-0.20172
	교육서비스업	0.03571	-0.01142	0.12390	0.08460	-0.06815	-0.14955
	보건 및 사회복지사업	-0.01762	-0.02056	0.01549	0.02443	-0.05948	-0.07894
오락문화운동업	-0.07432	-0.04155	-0.05567	-0.02812	-0.11332	-0.05521	
기타공공수리·개입서비스업	-0.05032	-0.09265	-0.04922	-0.07205	-0.03616	-0.12704	
국제 및 외국기관	0.16927	0.10080	0.19495	0.13788	0.22815	0.15775	
사업체규모 (1~4인 기준)	5~9인	0.05874	0.07016	0.08717	0.08679	0.02709	0.05467
	10~29인	0.12332	0.12031	0.15973	0.14650	0.07754	0.09451
	30~99인	0.17057	0.15210	0.20421	0.17727	0.12032	0.12328
	100~299인	0.18926	0.18192	0.21493	0.20590	0.16381	0.15523
	300인 이상	0.29288	0.30302	0.32966	0.34147	0.22849	0.23753
노동조합 (노조없음 기준)	있으나 가입대상 아님	0.02378	0.02032	0.06907	0.03930	-0.01755	0.02138
	있고 가입대상이나 가입않음	0.03376	0.07093	0.04440	0.07372	0.01917	0.08734
	있고 가입하였음	0.06457	0.07783	0.08169	0.07339	0.03419	0.11680
상수항		7.57653	7.66507	7.57168	7.66984	7.56391	7.64503
표본수		26,166	26,079	16,252	16,275	9,914	9,804
F-값		140,024	154,204	119,995	130,693	28,939	30,000
수정 R ²		61.3	63.0	68.2	69.3	46.8	47.3

〈부표 7〉 패널화 된 횡단면 자료에서 임금격차 추정

		2001	2002	2003	2004
고용형태 (정규 근로 기준)		-0.0183*	-0.0211**	-0.0434***	-0.0336***
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.0917	-0.1362	-0.0632	-0.1219
	남성 미혼	-0.1059	-0.1285	-0.1518	-0.1319
	여성 기혼 유배우	-0.3230	-0.3408	-0.3550	-0.3335
	여성 기혼 무배우	-0.2861	-0.2545	-0.3331	-0.3526
	여성 미혼	-0.2711	-0.2988	-0.3507	-0.3188
연령		0.0494	0.0475	0.0482	0.0488
연령 제곱		-0.0006	-0.0006	-0.0006	-0.0006
근속기간		0.0476	0.0434	0.0399	0.0423
근속기간 제곱		-0.0008	-0.0006	-0.0005	-0.0005
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1278	0.1430	0.1216	0.1243
	전문대졸	0.1797	0.1928	0.1758	0.1765
	대졸	0.3395	0.3569	0.3274	0.3155
	대학원졸 이상	-	-	0.4356	0.4333
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.3610	0.3759	0.2680	0.2728
	전문직	0.1852	0.1684	0.1544	0.1674
	준전문직	0.0628	0.0580	0.0638	0.0406
	서비스직	-0.2012	-0.1771	-0.1736	-0.1935
	판매직	-0.1318	-0.1309	-0.1426	-0.1374
	농림어업숙련직	-0.0560	-0.0943	-0.2296	-0.2782
	기능직	-0.0858	-0.0810	-0.1051	-0.0967
	장치조작조립직	-0.0730	-0.0997	-0.1109	-0.1120
	단순노무직	-0.2604	-0.2601	-0.3088	-0.3355
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.1109	-0.1218	-0.0856	-0.0295
	광업	0.0133	-0.1485	0.0321	0.1053
	전기가수수도업	0.1365	0.1177	0.1219	0.0985
	건설업	0.0505	0.0594	0.0398	0.0402
	도소매업	-0.0389	-0.0647	-0.0496	-0.0632
	숙박음식업	-0.0040	-0.0866	-0.0879	-0.1067
	운수업	-0.0470	-0.0521	-0.1145	-0.1072
	통신업	0.1533	0.0954	0.1722	0.1781
	금융보험업	0.2313	0.2399	0.2635	0.2796
	부동산 및 임대업	-0.1517	-0.2196	-0.1491	-0.1667
	사업서비스업	0.0281	0.0050	0.0001	0.0046
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0743	0.0155	0.0767	0.1007
	교육서비스업	0.0878	0.0334	0.0680	0.0323
	보건 및 사회복지사업	0.0448	-0.0058	0.0153	-0.0114
	오락문화운동업	-0.0026	0.0030	-0.0215	-0.0286
	기타공공수리개입서비스업	-0.1519	-0.2022	-0.1491	-0.1705
	가사서비스업	-0.1617	-0.2331	0.0703	0.1187
국제 및 외국기관	0.2494	0.1849	0.2844	0.2399	
상수항	7.5628	7.6988	7.8399	7.8835	
관측수	14,762	14,761	16,230	16,230	
F-값	522.32	542.47	618.83	641.56	
수정 R ²	58.6	59.5	61.0	61.8	

단, *, **, ***는 각각 5%, 3%, 그리고 1%에서 유의함을 나타냄.

<부표 8> 임의효과 모형 추정 결과

		2001~2002			2003~2004		
		회귀계수	표준오차	p-값	회귀계수	표준오차	p-값
고용형태 (정규 근로 기준)		-0.0091	0.0064	0.1550	-0.0125	0.0065	0.0530
성과 혼인상태 (남성 기혼 유배우 기준)	남성 기혼 무배우	-0.1243	0.0473	0.0090	-0.0870	0.0194	0.0000
	남성 미혼	-0.1158	0.0121	0.0000	-0.1190	0.0127	0.0000
	여성 기혼 유배우	-0.3539	0.0094	0.0000	-0.3707	0.0102	0.0000
	여성 기혼 무배우	-0.3030	0.0193	0.0000	-0.3644	0.0156	0.0000
	여성 미혼	-0.2840	0.0147	0.0000	-0.3112	0.0148	0.0000
연령		0.0530	0.0022	0.0000	0.0539	0.0023	0.0000
연령 제곱		-0.0006	0.0000	0.0000	-0.0007	0.0000	0.0000
근속기간		0.0392	0.0012	0.0000	0.0385	0.0013	0.0000
근속기간 제곱		-0.0006	0.0000	0.0000	-0.0004	0.0000	0.0000
교육 정도 (중졸 이하 기준)	고졸	0.1534	0.0095	0.0000	0.1405	0.0100	0.0000
	전문대졸	0.2103	0.0141	0.0000	0.1915	0.0148	0.0000
	대졸	0.3619	0.0133	0.0000	0.3347	0.0134	0.0000
	대학원졸 이상	-	-	-	0.4359	0.0209	0.0000
직종 (사무직 기준)	고위임직원	0.3458	0.0215	0.0000	0.2338	0.0213	0.0000
	전문직	0.1777	0.0148	0.0000	0.1518	0.0146	0.0000
	준전문직	0.0642	0.0118	0.0000	0.0618	0.0113	0.0000
	서비스직	-0.1767	0.0152	0.0000	-0.1520	0.0156	0.0000
	판매직	-0.1278	0.0158	0.0000	-0.1314	0.0165	0.0000
	농림어업숙련직	-0.1553	0.0476	0.0010	-0.2485	0.0460	0.0000
	기능직	-0.0797	0.0124	0.0000	-0.0952	0.0124	0.0000
	장치조작조립직 단순노무직	-0.0868 -0.2433	0.0121 0.0124	0.0000 0.0000	-0.1054 -0.3019	0.0120 0.0125	0.0000 0.0000
산업 (제조업 기준)	농림어업	-0.1350	0.0305	0.0000	-0.0797	0.0327	0.0150
	광업	-0.0469	0.0629	0.4550	0.0872	0.0672	0.1950
	전기가수도업	0.1162	0.0415	0.0050	0.0575	0.0368	0.1180
	건설업	0.0172	0.0122	0.1600	0.0069	0.0127	0.5840
	도소매업	-0.0580	0.0128	0.0000	-0.0695	0.0133	0.0000
	숙박음식업	-0.0577	0.0171	0.0010	-0.1137	0.0182	0.0000
	운수업	-0.0616	0.0139	0.0000	-0.1495	0.0149	0.0000
	통신업	0.0893	0.0242	0.0000	0.1455	0.0245	0.0000
	금융보험업	0.2161	0.0165	0.0000	0.2340	0.0164	0.0000
	부동산 및 임대업	-0.1973	0.0216	0.0000	-0.1726	0.0225	0.0000
	사업서비스업	-0.0068	0.0134	0.6130	-0.0390	0.0126	0.0020
	공공행정 국방 사회보장행정	0.0525	0.0144	0.0000	0.0595	0.0139	0.0000
	교육서비스업	0.0662	0.0149	0.0000	0.0383	0.0145	0.0080
	보건 및 사회복지사업	0.0149	0.0193	0.4400	0.0142	0.0199	0.4750
	오락문화운동업	-0.0082	0.0259	0.7530	0.0087	0.0277	0.7550
	기타공공수리개입서비스업	-0.1813	0.0161	0.0000	-0.1712	0.0161	0.0000
	가사서비스업	-0.1945	0.0305	0.0000	0.0054	0.0359	0.8790
	국제 및 외국기관	0.1988	0.0875	0.0230	0.1903	0.0728	0.0090
연도		-0.0733	0.0034	0.0000	-	-	-
상수항		7.5707	0.0518	0.0000	7.7338	0.0527	0.0000
관측수		26,329			26,158		
R ²		59.74			61.73		
Hausman 검정통계량		676.73		0.0000	667.18		0.0000

abstract

Wage Differentials between Non-regular and Regular Works

- A Panel Data Approach -

Jaeryang Nam

The purpose of this paper is to analyse wage differentials between non-regular and regular works. Data from EAPS(Economically Active Population Survey) 2005 show that the monthly wage level of non-regular worker is only 63% of regular worker and thus there exist 37% wage differentials. However, these wage differentials do not control for hours of work, the amount of human capital, job characteristics, and other individual characteristics affecting wages. If these variables are added to the hourly wage regression equation, the wage gap between non-regular and regular workers drastically decreases to 2.2%. Furthermore, decomposition of the wage differentials by Oaxaca method shows that productivity difference between non-regular and regular workers explains up to 91% of the wage gap. This implies that the magnitude of wage discrimination against non-regular workers is at most 0.2% of hourly wage of regular workers. To control for unobserved individual heterogeneities more accurately, we also construct panel data and estimate wage differentials. The results from the panel data approach show that there is no difference in the hourly wages between non-regular and regular workers. In some specifications, the wage rate of non-regular worker is rather higher than that of regular worker. These results are consistent with economic theory. Other things being equal, workers with unstable employment may require higher wages to compensate their instability. Firms are willing to pay higher wages if they can get more flexibility from non-regular employment.

Empirical results in this paper cast doubt on the view that there is wage discrimination against non-regular workers in the labor market. Public policies should be targeted for disadvantaged groups among non-regular workers, not for non-regular

workers in general.

Key Words: Non-regular Work, Wage Differentials, Discrimination, Panel Data, Unobserved Heterogeneity, Fixed Effect Model