

## 한국 상장기업의 성별 임금격차에 관한 연구

정재만<sup>1</sup>, 설원식<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>승실대학교 금융학부 교수, <sup>2</sup>숙명여자대학교 경영학부 교수

### On the Gender Wage Gap in Korea: Focusing on KOSPI listed companies

Jay-Man Chung<sup>1</sup>, Won-Sik Sul<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, School of Finance, Soongsil University

<sup>2</sup>Professor, Division of Business Administration, Sookmyung Women's University

**요약** 본 연구에서는 국내 대표기업이라 할 수 있는 유가증권시장 상장기업을 대상으로 2000-2017년 동안 성별 임금격차 현황 및 추세를 분석하였다. 연구의 주요 결과를 보면, 먼저 2017년 상장기업의 성별 고용격차 지수는 39.81로 남성 100명당 여성 40명 수준의 고용이 이루어지고 있었다. 여성고용 비중의 절대값은 여전히 낮지만, 2000년 33.74에 비해 높을 뿐 아니라 최근으로 올수록 지속적으로 증가하였다. 근속년수 측면에서는 2017년 남성 종업원 평균 근속년수는 9.9년인데 비해 여성 종업원은 6.9년으로 나타났으며, 최근으로 올수록 성별 근속년수 격차가 감소하였다. 성별 임금격차 지수는 2000년 60.57에서 2017년 67.87로 증가하였다. 또한, 기업 규모나 업종별로 약간의 편차는 존재하나 최근으로 올수록 성별 임금격차가 감소하는 일관된 결과가 나타났다. 연구 결과는 우리 사회가 성별 고용격차 및 임금격차를 줄여가는 방향으로 발전되고 있음을 시사한다.

**키워드** : 성별 임금격차, 성별 임금격차 지수, 성별 고용격차 지수, 성별 근속년수 격차 지수, 상장기업

**Abstract** This study analyzed the status and trend of gender wage gap among listed companies in KOSPI market over the 2000-2017 period. The main results of the study are as follows. First, the gender employment gap index for KOSPI listed companies stood at 39.81 in 2017, with 40 women per 100 men being employed. Although the absolute value of the proportion of female employment remains low, it has not only been higher than 33.74 in 2000 but has also increased steadily in recent years. In terms of the number of years of service, the average number of male employees in 2017 was 9.9 years, compared with 6.9 years for female employees, and the gender tenure gap decreased over the past few years. Finally, The gender wage gap index increased from 60.57 in 2000 to 67.87 in 2017. In addition, there are slight variations in the size of the company or industry, but consistent results have shown that the gender wage gap decreases in recent years. The findings suggest that our society is developing in a way that reduces the gender employment gap and the gender wage gap.

**Key Words** : Gender wage gap, Gender wage gap index, Gender employment gap index, Gender tenure gap index, KOSPI listed companies

\*Corresponding Author : Won-Sik Sul(wssul@sookmyung.ac.kr)

Received February 26, 2020

Revised March 24, 2020

Accepted April 20, 2020

Published April 30, 2020

## 1. 서론

어느 사회이든 근로자들은 연령, 학력, 근속년수, 성별, 지식 또는 기술 수준 등이 다르다는 이유로 임금격차가 존재한다. 이 중에서 여성이라는 이유로 남성보다 임금을 적게 받는 현상을 성별 임금격차라 부른다. 유엔 산하 국제노동기구(ILO)의 발표에 따르면 전 세계적으로 16~19% 정도의 시간당 성별 임금격차가 존재하는 것으로 나타난다[1].

성별 임금격차는 한국에서도 예외는 아니어서, 국내 근로자를 대상으로 분석한 대다수의 선행연구에서 심각한 성별 임금격차를 지적하고 있다[2-7]. 이들 선행연구는 대개 통계청, 고용노동부, 한국노동연구원, 한국고용정보원 등에서 주기적으로 조사하는 서베이(survey) 데이터를 활용하고 있어 개별 근로자의 특성을 연구에 반영하거나, 저임금 또는 소기업에 근무하는 근로자를 대상으로 분석하기에 유리하다. 반면, 상대적으로 고학력이며 높은 임금을 받고 있는 국내 대표기업들을 대상으로 성별 임금격차 수준을 분석한 연구는 매우 드물어, 이에 대한 연구가 요구되고 있다.

이러한 배경 하에서 본 연구는 국내 대표기업을 대상으로 첫째, 성별 임금격차가 존재하는가? 둘째, 성별 임금격차가 존재한다면 그 수준은 어느 정도인가? 셋째, 성별 임금격차는 최근으로 올수록 감소하는 추세인가 아니면 증가하는 추세인가? 를 파악하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 유가증권시장(KOSPI)에 상장된 기업을 대상으로 각 기업이 매년 사업보고서에 기재하는 종업원의 평균 임금 자료를 수작업으로 정리한 후 분석에 활용하였다.

본 연구에서 사용한 데이터인 유가증권시장(KOSPI) 상장기업은 우리나라의 대표기업으로 성별에 따른 종업원의 학력차이가 상대적으로 적은 표본이다. 이에 따라, 학력과 같은 요인이 야기하는 임금격차를 제외하고 순수한 성별 임금격차를 분석하기에 매우 적합한 표본이라 할 수 있다. 본 연구는 상장기업 데이터를 통해 성별 임금격차를 연구한 최초의 논문이라는 점에서 학술적 의의를 가지며, 또한 서베이에 의존했던 선행연구와 달리 신뢰성이 높고 종단적으로 비교가 용이한 기업의 공시 데이터를 활용했다는 점에서도 중요한 의미를 지닌다. 이와 함께 향후 본 연구에서 사용한 상장기업의 임금데이터에 다 사업보고서에서 구할 수 있는 기업특성 변수들을 결합한다면 기존에 자료제약으로 인해 다루지 못했던 다양

한 연구가설을 검증할 수 있을 것이다. 본 연구는 이를 위한 초석이 될 수 있다는 점에서 의의를 가진다.

논문의 나머지 부분은 다음과 같이 구성되어 있다. 2장에서는 이론적 배경을 정리하며, 자료 및 연구방법은 3장에서 소개하며, 분석결과는 4장에 정리하였다. 5장에서는 연구의 결론과 시사점을 제시한다.

## 2. 이론적 배경

성별 임금격차와 관련된 선행연구는 크게 성별 임금격차가 존재하는가에 관한 연구와 성별 임금격차를 발생시키는 영향요인에 관한 연구 등으로 구분할 수 있다. 먼저 많은 선행연구에서 전 세계적으로 성별 임금격차가 존재함을 보고하였다. 국제노동기구(ILO)가 발표한 2018/19 세계임금보고서(Global Wage Report 2018/19)에 따르면 전 세계적으로 16~19% 정도의 시간당 성별 임금격차가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 또한, 고소득 국가에서는 성별 임금격차가 고소득층에서 더 큰 반면, 중저소득 국가에서는 여성 노동자가 많은 저소득층에서 성별 임금격차가 더 큰 것으로 보고되었다[1].

한국 역시 여성이 남성에 비해 임금수준이 낮은 성별 임금격차 현상이 심각한 것으로 나타났다. 신광영(2011)은 여성의 임금이 남성에 비해 30% 정도 낮은 것으로 보고했으며[8], 남성 평균 임금과 여성 평균 임금의 차이 중 50% 이상이 차별의 산물이라고 제기하였다. 김은하, 백학영(2012) 역시 저임금 노동시장에서의 임금격차 분해 결과를 토대로, 여성이 자신의 생산성 수준보다 낮은 임금보상을 받고 있다고 주장하였다[3].

또한, 한국의 성별 임금격차는 학력수준이나 산업에 관계없이 존재하는 것으로 나타났다. 박사학위 소지자들의 임금격차를 연구한 Kihong Park(2018)은 임금차별의 비중이 약 38~43% 수준임을 제기하였다[9]. 임나연, 최민식(2019)은 한국의 직종 내 성별 간차 임금격차와 고소득 여성비중 간의 관계를 분석한 결과, 남성집중 직종에서 직종 내 고소득 여성비중은 직종 내 성별 간차임금격차에 유의미한 음(-)의 영향을 미침을 발견하였다[6]. 허식, 사명철(2010)은 문화예술분야의 성별 임금격차를 조사한 결과, 제조업 120만원, 문화산업 86만원, 문화직업 63만원으로 제조업에 비해 그 격차가 적기는 하나 문화예술분야에서도 성별 임금격차가 존재함을 밝혔다[2]. 디자인 분야에서도 남녀간 임금차이가 일정부분 존재함이 제기되었으며[10], 창조계층을 대상으로 성별 임금격

차를 연구한 주미진(2019)의 연구에서도 창조계층 남성의 평균 월임금이 409만원으로 여성의 평균임금 257만원보다 월등히 높은 것으로 나타났다[7].

다음으로 성별 임금격차의 원인에 관한 선행연구는 오래 전부터 진행되어 왔다. Bergmann(1974)은 특정 직종 내 여성 근로자의 분포와 성별 임금격차와의 관계에 주목했다. 그는 여성 근로자가 특정 직종에 분포하는 경향을 직종격리 현상으로 파악하고 이것이 해당 직종에서 여성 노동력의 공급초과를 야기하여 성별 임금격차를 증가시킨다는 과밀가설을 주장하였다[11]. Bergmann(1974)의 연구에 영향을 받아 이후 많은 연구가 과밀가설을 토대로 직종을 중심으로 성별 임금격차를 분석하고 있다.

국내 주요 연구 역시 직종을 중심으로 연구가 진행되어 왔다. 디자인 산업에 초점을 둔 허식, 신경숙, 사명철(2012)은 OLS를 통해 추정한 임금함수에 대해 Oaxaca-Ransom 임금분해를 시도한 결과, 연령, 근속년수, 경력년수에서 성별 임금차이의 존재를 확인하였으며, 임금격차 중 미약하나마 남성편애와 여성차별 부분이 존재함을 확인하였다[10]. 강주연, 김기승(2014)은 1999-2011년의 한국 노동시장을 대상으로 남성집중직(블루칼라직, 화이트칼라직)과 여성집중직의 성별 임금보상체계와 임금격차를 분석한 결과, 남성이 여성보다 임금 결정요인에 대한 보상이 큰 것을 발견하였다[12].

조동훈(2015)은 통계청의 「경제활동인구조사」 2013년 8월 부가조사 자료를 활용하여 연령대별로 성별 임금격차 현황과 그 원인을 분석하였다. 그 결과, 연령대가 높아질수록 성별 임금격차가 증가했으며, 40-50대에서 최대에 도달함을 발견하였다[4].

김난주(2017)는 통계청의 「2016. 8 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 자료를 활용하여 성별 임금격차 요인을 분석하였다. 그 결과, 전 연령대에서 시간당 성별 임금차이가 발견되었으며, 55세 이상 그룹에서 그 격차가 가장 큼을 발견하였다. 또한 전 연령대에서 차별이 차지하는 비중이 63.7%로 나타났는데, 이에 대해 여성 인적자원의 활용이 높아졌음에도 불구하고 여성인력에 대한 임금과 처우는 충분히 개선되지 않았다고 지적하였다[5]. 창조계층을 대상으로 성별 임금격차를 연구한 주미진(2019) 역시 성별에 따라 임금에 영향을 주는 요인이 다르며, 창조계층 내 여성 근로자가 성차별에 의한 임금 차별을 겪고 있음을 제기하였다[7].

한편, 해외에서는 여성 경영진의 비중이 높거나 여성

리더가 이끄는 기업에서 임금이나 승진 격차가 작다는 연구가 다수 보고되었다. Flabbi et al.(2014)는 여성 경영진 비중이 높은 기업이 그렇지 않은 기업보다 여성 근로자의 상대적 임금이 더 높음을 밝혔으며[13], Bell(2015)은 여성 리더가 많은 사업체에서 경영진 내 성별 임금격차가 작다고 주장하였다[14]. 또한, Kunze & Miller(2017)은 여성 상사 비중이 높은 기업일수록 성별 승진 격차가 낮음을 발견하였다[15]. 다만, 한국의 경우 이와 관련된 선행연구가 거의 없어 향후 집중적인 연구가 요구된다.

### 3. 자료 및 연구방법

선행연구가 대개 통계청, 고용노동부, 한국노동연구원, 한국고용정보원 등에서 주기적으로 조사하는 패널자료를 활용한 것과 달리, 본 연구에서는 유가증권시장(KOSPI) 상장기업을 대상으로 개별 기업의 연도별 사업보고서에 기재된 성별 직원 수, 평균 근속년수, 평균 임금 등의 자료를 수기로 정리한 후 분석에 활용하였다. 2017년 유가증권시장(KOSPI)에 상장된 767개 기업의 데이터를 기본으로 분석하되, 추세파악을 위해 2015년, 2010년, 2005년, 2000년 자료를 함께 분석하였다.

연구모형과 연구방법은 다음과 같다. 우선, 5개 년도에 대해 표본기업의 종업원 수 평균, 평균 근속년수, 평균 임금을 성별로 나누어 정리하였다. 다음으로 개별 기업별로 고용, 근속년수, 평균 임금에 대해 아래와 같이 남성을 100으로 두었을 때 여성의 비중을 구하는 지수화 방식을 활용하여 성별 격차를 분석하였다.

– 기업별 성별 고용격차 지수 = (여성 종업원 수)/(남성 종업원 수)×100

– 기업별 성별 근속년수 격차 지수 = (여성 종업원 평균 근속년수)/(남성 종업원 평균 근속년수)×100

– 기업별 성별 임금격차 지수 = (여성 종업원 평균 임금)/(남성 종업원 평균 임금)×100

위와 같은 지수화 방식은 고용, 근속년수, 평균 임금 측면에서 남성 대비 여성의 현 위치를 파악하기에 용이할 뿐 아니라, 종단적 자료 분석(longitudinal data analysis)을 통해 과거부터 현재까지의 추세를 분석할 수 있다는 장점을 가진다. 또한, 위 연구모형은 임금격차 뿐 아니라 고용격차나 근속년수를 함께 분석함으로써 고용

수준이나 근속년수를 고려한 임금격차를 종합적으로 판단할 수 있다는 장점이 있다.

#### 4. 분석결과

Table 1 은 분석에 사용된 표본의 개략적인 특성을 정리하고 있다. 2015년은 다소 예외이지만, 종업원 수 추이를 보면 최근으로 올수록 남성 종업원 수가 줄어드는 반면, 여성 종업원 수가 증가하는 추세가 나타난다. 평균 근속년수 및 평균 임금은 남성 및 여성 모두 최근으로 올수록 뚜렷이 증가하고 있다. 이를 통해 국내 상장 기업에서는 최근으로 올수록 여성 종업원의 고용도 증가했으며, 또한 여성이 동일 직장에서 근무한 근속년수도 증가하고 있음을 확인하였다.

Table 1. Sample characteristics

Year	number of employee		average tenure year		average annual wage(thousand won)	
	Man	Woman	Man	Woman	Man	Woman
2017	1,125	400	9.9	6.9	61,685	40,941
2015	1,350	501	9.6	6.5	58,806	38,101
2010	1,168	288	9.2	5.9	47,310	29,894
2005	1,346	374	8.6	5.2	38,036	23,437
2000	1,362	323	7.8	4.5	24,473	14,087

Sources: Based on annual reports by firm, authors personally organize the data.

Table 2. Gender employment gap Index

Group		2017	2015	2010	2005	2000
All KOSPI listed companies (n=767)		39.81	37.75	33.05	40.21	33.74
KOSPI200	KOSPI200 listed firms	43.43	41.33	34.86	34.88	32.93
	Other firms	38.51	36.46	32.40	42.16	34.02
Industry Classification	Manufacturing	30.02	28.88	29.04	30.50	33.48
	Construction	7.00	7.11	6.03	9.79	11.63
	Wholesale and retail trade	77.17	75.60	50.38	59.69	56.16
	Information and communications	88.98	81.73	62.20	161.1	29.61
	Financial and insurance activities	64.03	60.41	57.11	47.99	47.62
	Professional, scientific and technical activities	37.31	31.70	29.63	43.37	30.68
	Others	51.27	48.49	35.24	31.66	21.49

성별 종업원 수 비중의 추이는 Table 2 를 통해 확인할 수 있다. 표의 수치는 개별 기업에서 남성 종업원 수를 100으로 두었을 때 여성 종업원 수 비중을 구한 후, 그룹에 따라 평균한 값으로 고용격차 지수이다. 예를 들어, 2017년 KOSPI200 지수 포함기업의 값인 43.43은 해당 그룹의 기업에서는 평균적으로 남성 종업원 100명당 여성 종업원을 약 43명 고용하고 있음을 의미한다.

KOSPI를 구성하는 전체 표본 767개의 추이를 본다면 2005년 값이 다소 특이하기는 하나 전반적으로는 최근으로 올수록 고용격차 지수 값이 상승하고 있다. 이는 유가증권 상장기업에서 여성 종업원의 고용 비중이 점차 증가하고 있음을 의미한다. 하지만, 2017년 값이 39.81로 나타나 남성 100명당 여성 40명 수준의 고용이 이루어지고 있어 절대적인 수치로는 여전히 남성 종업원의 비중이 크게 높다고 평가된다. 기업규모 측면에서는 상대적으로 규모가 큰 KOSPI200지수에 포함된 기업들에게서 최근 여성 종업원 비중이 높게 나타나고 있다. 업종별로는 편차가 매우 커서 건설업처럼 남성집중적인 업종에서는 여성 종업원 비중이 매우 낮게 나타나는 반면, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이나 도매 및 소매업에서는 여성 종업원 수가 남성 종업원의 70% 이상을 차지하는 것으로 나타나고 있다.

업종은 표준산업분류 대분류 기준으로 구분했으며, 표본 수는 제조업(Manufacturing) 457개, 건설업(Construction) 31개, 도소매업(Wholesale and retail trade) 34개, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(Information and communications) 34개, 금융보험업(Financial and insurance activities) 48개, 전문, 과학 및 기술 서비스업(Professional, scientific and technical activities) 84개, 기타 55개이다. 기타에는 농업, 임업 및 어업, 광업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 부동산업 및 임대업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 포함된다. 전반적으로 업종에 관계없이 최근으로 올수록 지수 값이 상승하고 있어 국내 상장기업에서 여성 종업원 비중이 증가하고 있음을 확인하였다.

Table 3 은 성별 근속년수 격차의 추이를 보여주는 데, 개별 기업에서 남성 종업원의 근속년수를 100으로 두었을 때 여성 종업원의 근속년수 비중을 구한 후, 그룹에 따라 평균하여 산정하였다. 예를 들어, 2017년 KOSPI 기업 평균값인 76.47은 여성 종업원의 평균 근속년수는 남성의 76.47% 수준이라는 의미이다.

표에서 볼 수 있듯이 성별 근속년수 격차는 최근으로 올수록 점차 줄어들고 있다. 규모 측면에서는 KOSPI200에 포함되지 않아 상대적으로 규모가 작은 그룹에서 그 격차가 보다 빠르게 감소하고 있다. 업종별로는 여성 종업원의 고용 비율이 상대적으로 높은 금융 및 보험업에서 근속년수 격차가 가장 적게 나타나고 있다.

Table 4 는 성별 임금격차에 대한 분석 결과이다. 표의 값은 개별 기업에서 남성 종업원의 평균 임금을 100으로 두었을 때 여성 종업원의 평균 임금 비중을 구한 후, 그룹에 따라 평균하여 산정하였다. 예를 들어, 2017년 KOSPI 기업 평균값인 67.87이 의미하는 바는 여성 종업원은 평균적으로 남성 종업원의 임금 수준의 67.87%를 지급받고 있다는 것이다.

Table 4 는 성별 임금격차에 대한 분석 결과이다. 표의 값은 개별 기업에서 남성 종업원의 평균 임금을 100으로 두었을 때 여성 종업원의 평균 임금 비중을 구한 후, 그룹에 따라 평균하여 산정하였다. 예를 들어, 2017년 KOSPI 기업 평균값인 67.87이 의미하는 바는 여성 종업원은 평균적으로 남성 종업원의 임금 수준의 67.87%를 지급받고 있다는 것이다.

Table 3. Gender tenure gap Index

Group		2017	2015	2010	2005	2000
All KOSPI listed companies (n=767)		76.47	73.49	72.04	65.99	61.10
KOSPI200	KOSPI200 listed firms	72.10	69.44	67.99	61.74	57.98
	Other firms	78.06	74.97	73.53	67.58	62.23
Industry Classification	Manufacturing	71.99	69.04	68.35	62.53	60.87
	Construction	63.39	65.71	64.58	56.61	54.59
	Wholesale and retail trade	80.13	77.00	75.22	70.99	55.44
	Information and communications	84.75	86.97	92.46	76.72	78.08
	Financial and insurance activities	92.34	92.36	79.86	83.86	71.19
	Professional, scientific and technical activities	83.80	74.60	74.03	65.14	58.36
	Others	86.75	84.58	83.13	74.86	59.92

Table 4. Gender wage gap Index

Group		2017	2015	2010	2005	2000
All KOSPI listed companies (n=767)		67.87	66.43	65.35	62.99	60.57
KOSPI200	KOSPI200 listed firms	67.08	65.19	64.64	63.11	61.08
	Other firms	68.15	66.88	65.60	62.95	60.40
Industry Classification	Manufacturing	68.65	67.50	66.65	64.86	62.54
	Construction	60.27	60.41	62.92	54.17	51.88
	Wholesale and retail trade	66.42	65.61	65.97	60.56	57.33
	Information and communications	76.75	73.61	73.31	68.63	64.74
	Financial and insurance activities	58.76	55.47	53.13	50.18	48.52
	Professional, scientific and technical activities	69.41	65.94	62.89	61.96	63.16
	Others	67.90	68.25	63.93	64.67	56.51

하지만, 이러한 차이는 평균 근속년수, 학력, 기술 수준 등에 대한 통제가 되어 있지 않기 때문에 해석에 있어 주의가 요구된다. 다만, 임금에 영향을 미치는 요인들이 시간에 따라 크게 변하지 않았다고 가정한다면 국내 상장기업에서 성별 임금격차의 추이가 어떻게 변화하고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

전체 표본에서 성별 임금격차 지수는 2000년 60.57에서 2017년에는 67.87로 증가했으며, 동 기간 동안 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 이는 최근으로 올수록 성별 임금격차가 서서히 감소하고 있음을 의미한다. 기업 규모 측면에서는 큰 차이가 나타나지 않고 있으며, 2010년 이후에는 상대적으로 규모가 작은 그룹에서 성별 임금격차가 약간 적게 나타나고 있다.

업종별로는 성별 임금격차 지수가 다소 차이를 보이고 있다. 남성집중 업종인 건설업의 경우 성별 임금격차가 가장 큰 것으로 나타나고 있는 반면, 여성 종업원의 고용 비중이 상대적으로 높았던 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업이나 상대적으로 고학력이 요구되는 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 그 격차가 상대적으로 적었다. 이는 선행연구에서의 결과와 마찬가지로 국내 상장기업에서도 성별 임금격차는 업종별 특성이 주요한 영향요인임을 보여준다. 다만, 모든 업종에서 2000년에 비해 2017년에는 성별 임금격차가 감소하고 있는데, 이는 우리 사회가 성별 임금격차를 줄여가는 방향으로 발전되고 있음을 시사한다.

Figure 1 앞서 분석한 3가지 지수의 추세를 그림으로 보여주고 있다. 고용, 근속년수, 임금과 관련된 3개 지수 모두 최근으로 올수록 그 값이 커지는 있는데 이는 성별 격차가 감소하고 있음을 의미한다.

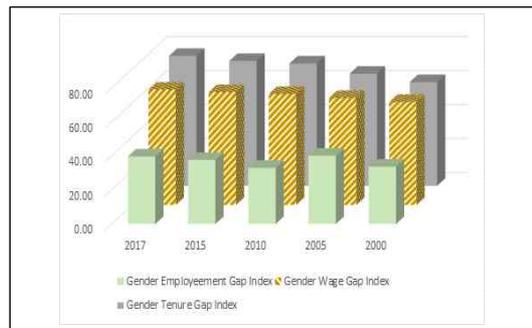


Fig. 1. Changes of three indexes

### 5. 결론

성별 임금격차 해소는 우리 사회의 해묵은 과제이며, 관련된 선행연구도 많이 보고되었다. 그럼에도 불구하고 선행연구에서는 주요 기관의 주기적인 서베이 자료를 활용하다 보니 국내 대표적인 기업의 성별 임금격차에 대해서는 거의 연구가 이루어지지 않았다. 이러한 배경 하에서 본 연구에서는 국내 대표기업이라 할 수 있는 유가증권시장(KOSPI) 상장기업을 대상으로 2000년, 2005년, 2010년, 2015년, 2017년 시점을 잡아 성별 임금격차 현

향 및 추세를 분석하였다.

연구의 주요 결과는 다음과 같다. 먼저, 여성 고용 측면을 보면, 최근으로 올수록 평균적으로 여성 종업원 고용 비중이 증가함을 확인하였다. 하지만, 전체 표본의 2017년 성별 고용격차 지수 값이 39.81로 남성 100명당 여성 40명 수준의 고용이 이루어지고 있어 절대적인 수치로는 여전히 남성 종업원의 비중이 매우 높음을 확인하였다. 근속년수 측면에서는 전체 표본의 2017년 남성 종업원 평균 근속년수는 9.9년인데 비해 여성 종업원은 6.9년으로 나타나 남성 종업원이 평균 3년 정도 재직 기간이 긴 것으로 나타났다. 반면, 성별 근속년수 격차 지수는 최근으로 올수록 점차 감소하고 있으며, 기업규모나 업종에 관계없이 동일한 추세를 확인하였다. 본 연구에서 가장 관심을 가졌던 성별 임금격차 지수는 전체 표본을 대상으로 할 때 2000년 60.57에서 2017년에는 67.87로 증가했으며, 동 기간 동안 꾸준한 증가세를 보였다. 또한, 기업 규모나 업종별로도 다소 편차는 존재하나 최근으로 올수록 성별 임금격차가 감소하는 일관된 결과가 나타났다.

본 연구의 결과가 주는 이론적 시사점은 다음과 같다. 국내 최초로 유가증권시장(KOSPI) 상장기업의 사업보고서에 나타난 임금자료를 이용해서 성별 임금격차를 분석해 본 결과, 기존에 서베이를 사용했던 연구와 유사한 결과를 얻어 선행연구와의 일관성을 확인하였다. 따라서, 향후에는 본 연구에서 사용한 상장기업 사업보고서 상의 임금자료를 바탕으로 기업별 특성자료를 매칭시켜 다양한 후속연구를 진행할 수 있을 것이다. 실무적으로 볼 때, 본 연구의 주요 결과는 국내 대표기업 내에도 여전히 성별 임금격차가 존재하나, 종단적 분석 결과를 볼 때 우리 사회가 성별 고용격차 및 임금격차를 줄여가는 방향으로 발전되고 있음을 시사한다.

본 연구는 성별 임금격차 연구에 있어 새로운 표본을 적용했다는 점에서 학술적 의의를 가진다. 반면, 자료 제약으로 인해 성별 및 근무년수 이외에 임금을 결정하는데 영향을 미칠 수 있는 학력이나 기술적 지식 수준 등을 고려하지 못했다는 한계를 가진다. 이 부분은 추후 자료 보강 등을 통해 후속 연구가 이루어져야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] ILO. (2019). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.*

- [2] S. Heo & M. C. Sa. (2010). Gender Wage Differentials in the Arts and Cultural Sector. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 11(11), 4151-4160.
- [3] E. H. Kim & H. Y. Baek. (2012). The Sex Differences in Low Wage Risk and Gender Wage Gap. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 12(2), 75-104.
- [4] D. H. Cho. (2015). Gender Earnings Differentials Across Cohorts. *Korean Journal of Industrial Relations*, 25(1), 1-26.
- [5] N. J. Kim. (2017). The Wage Gap among Generations and between Genders and Implications Thereof. *Ewha Journal of Gender and Law*, 9(2), 69-124.
- [6] N. Y. Lim & M. S. Choi. (2019). An Analysis on the Occupational Gender Wage Gap in Korea: Focusing on the Proportion of High Wage Earning Female Workers. *Korean Journal of Labor Economics*, 42(3), 1-38.
- [7] M. J. Joo. (2019). A Study on the Factors Affecting Gender Wage Difference in the Creative Class. *Journal of the Korea Contents Association*, 19(2), 248-258.
- [8] K. Y. Shin. (2011). The Gender Pay Gap in South Korea: Difference and Discrimination. *Korean Journal of Sociology*, 45(4), 97-127.
- [9] K. H. Park. (2018). Decomposing the Gender Pay Gap among Doctorate Holders. *Korean Journal of Labor Economics*, 41(3), 61-93.
- [10] S. Heo., K. S. Shin & M. C. Sa. (2012). A Study on the Gender Wage Gap among Design Experts. *Journal of Industrial Economics and Business*, 25(5), 3113-3130.
- [11] B. R. Bergmann. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- [12] J. Y. Kang & G. S. Kim. (2014). The Relationship between Gender Wage Gap and Occupational Segregation. *Korean Journal of Labor Economics*, 37(4), 113-141.
- [13] L. Flabbi, M. Macis., A. Moro & F. Schivardi. (2014). Do Female Executives Make a Difference?: The Impact of Female Leadership on Gender Gap and Firm Performance. *IZA DP No.8602*, 1-39.
- [14] L. A. Bell (2005). Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs. *IZA DP No.1689*, 1-40.
- [15] A. Kunze & A. R. Miller (2017). Women Helping Women?: Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies. *Review of Economics and Statistics*, 99(5), 769-775.

정재만(Jay M. Chung)

[정회원]



- 1991년 2월 : 서울대학교 경제학과(경제학사)
- 1995년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학석사)
- 2000년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학박사)
- 2010년 9월 ~ 현재 : 숭실대학교 금융학부 교수

- 관심분야 : 국제경영, 재무관리
- E-Mail : jaymchung@ssu.ac.kr

설원식(Won-Sik Sul)

[정회원]



- 1992년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학사)
- 1994년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학석사)
- 1997년 8월 : 서울대학교 경영학과(경영학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 숙명여대 경영학부 교수

- 관심분야 : 국제경영, 국제재무, 성과분석, 산학협력
- E-Mail : wssul@sookmyung.ac.kr