

## 情報通信産業의 女性雇傭 誘引力 - 男·女別 賃金隔差를 中心으로 -

韓 仁 洙\*

〈目 次〉

I. 序 論	IV. 知覺資料를 利用한 男女間 賃金隔差
II. 研究의 方法	分析
III. 賃金調査資料를 통한 賃金隔差 分析	V. 結 論

### I. 序 論

최근 정보통신산업에서의 여성인력의 활용에 대한 사회적 관심이 증대되고 있다. 이러한 관심증대의 첫 번째 이유로는 정보통신산업의 특성상 여성도 남성에 버금가는 능력의 발휘가 가능하고, 경우에 따라서는 여성인력이 보다 효과적일 수도 있다는 주장도 있기 때문이다. 만일 이러한 주장이 타당한 것이라면 오랜 사회적 과제의 하나인 여성의 경제 활동참가 증대라는 문제의 실마리를 찾을 수 있다는 점에서 사회의 주목을 받고 있는 것이다. 또 하나의 이유는 최근에는 IMF의 영향으로 성장세가 다소 둔화되고 있으나 정보통신산업의 괄목할 만한 성장세로 인해 기술인력의 부족이 예견되고 있기 때문이다. 이러한 기술인력의 부족 문제를 상대적으로 활용되고 있지 못한 여성인력을 활용해 해결할 수 있다면 사회적 자원배분의 최적활용도 도모할 수 있다는 측면이 존재하는 것이다.

이렇듯 정보통신산업에서의 여성인력의 활용의 잠재적 가능성은 매우 높으나 아직 현실은 그러한 사회적 기대와는 매우 먼 형편이다. 정확한 통계의 부족으로 상황을 파악하기는 힘들으나 정보통신산업에서의 여성인력이 차지하는 비율은 약 20% 정도로 산업평균 40%에도 미치지 못하고 있다(한국정보통신진흥협회, 1996, 1997). 특히 소프트웨어 부문을 보면 기술자 전체에서 여성이 차지하는 비율은 '95년 11.3%, '96년 14.8%를

\* 충남대학교 경영학과 교수

보여주고 있다(한국소프트웨어산업협회, 1995). 특히 특급기술자 중에서 여성이 차지하는 비율은 각각 1.2%와 0.3%에 불과한 것으로 드러나고 있다. 이러한 결과를 보면 정보통신분야의 여성진출이 우선 양적으로도 부족하고, 그 내용과 질적인 면에서도 개선의 여지가 매우 많다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 정보통신산업에서의 여성인력의 양성과 활용제고를 위한 국가 및 사회정책적인 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

그러나 정보통신산업에서의 여성인력을 양성하고 그들을 고도화하는 국가 및 사회의 정책적 수단의 동원도 중요하지만, 이 분야에서의 여성인력의 활용을 촉진하는 것과 관련하여 가장 중요한 것 중의 하나는 정보통신산업 자체의 여성고용의 유인력이다. 그러한 유인력 가운데에는 정보통신산업의 전망, 개인의 직무에서의 발전가능성, 취업환경 등 여러 가지가 있겠으나 가장 중요한 것 중의 하나가 급여와 관련된 것이다. 구체적으로 말하면 적정하고 공정한 급여야말로 여성고용의 가장 큰 유인력으로 작용할 수 있는 것이다. 급여와 관련된 이러한 요건이 마련이 된다면 정보통신 산업에서의 여성인력의 확대라는 사회정책적 목표는 자연스럽게 달성될 것이기 때문이다.

일반적으로 정보통신산업에서는 여성들이 남성과 비교하여 상대적으로 차별이 적은 근무환경에서 일하는 것으로 알려지고 있다. 이는 급여면에서도 마찬가지인 것으로 인식되고 있다. 그러한 인식은 최근 정보통신관련 학과 특히 소프트웨어 관련 학과에서의 여성들의 높은 지원률에도 반영되고 있는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 정보통신산업에서의 남·녀간 임금격차를 실증적으로 분석하고자 하였다. 그럼으로써 정보통신산업에서의 여성고용에 대한 유인력의 정도를 알아보려고 하는데 목적이 있다.

## II. 研究의 方法

본 연구에서는 정보통신산업에서의 남·녀간 임금격차를 알아보기 위해 두 가지의 연구방법을 이용하였다.

하나의 방법은 기존의 발표된 통계자료를 활용하여 분석하는 방법이다. 이를 위해서 본 연구에서는 노동부에서 실시한 「94 임금구조 기본 통계조사」 자료 중 10%를 무작위로 추출한 190,819명(남자 138,563명, 여자 52,256명)의 자료를 이용하였다. 이

통계자료에는 <표 II-1>에서 보듯이 정보통신산업과 관련된 직종은 컴퓨터 전문가직종, 컴퓨터 준전문가직종의 두 직종이 나와 있다. 남·녀간, 직종간 임금격차의 분석을 위해서는 회귀분석과 분산분석을 이용하였다.

<표 II-1> 임금조사 표본의 특성

(단위: 명)

직 종	남 자	여 자
일반직종	135,734	51,862
컴퓨터 준전문가직종	473	84
컴퓨터 전문가직종	2,356	310
계	138,563	52,256

두 번째 방법은 정보통신 산업에서 근무하는 여성들의 남·녀 임금격차에 대한 지각자료(perceptual data)를 이용하는 것이었다. 이를 위해서는 정보통신분야에 근무하는 여성들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 800부의 설문지를 배포하여 464부(58%)를 회수해 통계분석에 활용하였다(한인수, 임선희, 1999). 응답자를 그들이 소속된 조직의 사업내용에 따라 분류하면 통신사업체 181명(39%), 중소 소프트웨어업체 155명(33.4%), SI업체 65명(14%), 그리고 최종 사용자(end user) 65명(10.6%), 공무원 14명(3%)명의 순으로 나타나고 있다.

### Ⅲ. 賃金調査資料를 통한 賃金隔差 分析

#### 1. 직종간 평균임금차이

우선 임금조사자료를 이용하여 컴퓨터 전문가직종, 컴퓨터 준전문가직종, 일반직종간의 임금차이를 알아보고자 하였다. 이를 위해 3직종간에 평균임금총액의 차이가 있는지 집단간 차이분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석결과, 3직종들간에 평균임금총액에 있어 유의한 차이가 있었다. 임금액을 살펴보면 컴퓨터 전문가직종의 평균임금총액이 1,173,087원으로 가장 높았고, 컴퓨터 준전문가직종의 평균임금총액이 1,032,492원으로 가장 낮

았다. 그리고 컴퓨터 전문가직종과 컴퓨터 준전문가직종, 컴퓨터 전문가직종과 일반직종 간에는 <표 Ⅲ-1>에서와 같이 통계적으로 유의한 차이( $p < .05$ )가 있었다. 이 자료를 보면 정보통신 직종 중 소위 전문성이 어느 정도 있는 컴퓨터 전문가직종의 경우 일반직종이나 컴퓨터 준전문가직종보다는 임금이 높은 것을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 직종간 평균임금총액차이

(단위: 원)

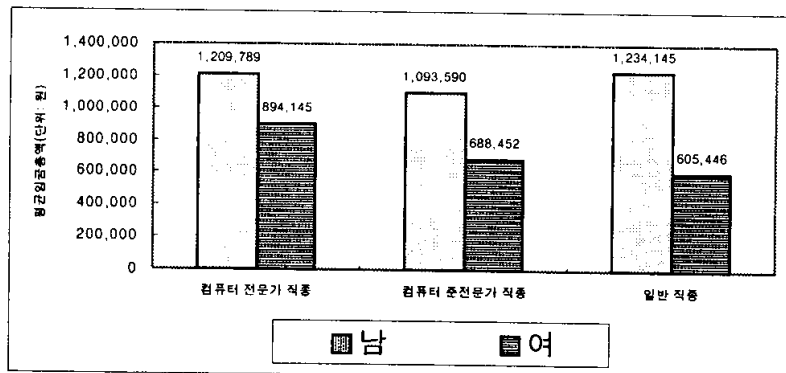
직 종	평균임금총액	직종간 평균임금총액 차이		
		컴퓨터 전문가직종	컴퓨터 준전문가직종	일반직종
컴퓨터 전문가직종	1,173,087	-	-	-
컴퓨터 준전문가직종	1,032,492	140,594*	-	-
일반직종	1,060,344	112,742*	27,852	-

주) 직종간 평균임금총액 차이는 집단간 차이분석(ANOVA)을 실시하였음. \*  $p < .05$

2. 직종별 남·녀간 임금격차 분석

다음으로 각 직종별 남·녀간 임금차이를 분석해 보았다. <그림 Ⅲ-1>은 각 직종별 남·녀 구분에 의한 평균 총액임금차이를 보여주는데, 전반적으로 3 직종 모두에 있어 남성이 여성보다 상대적으로 높은 임금을 받는다는 사실을 알 수 있다.

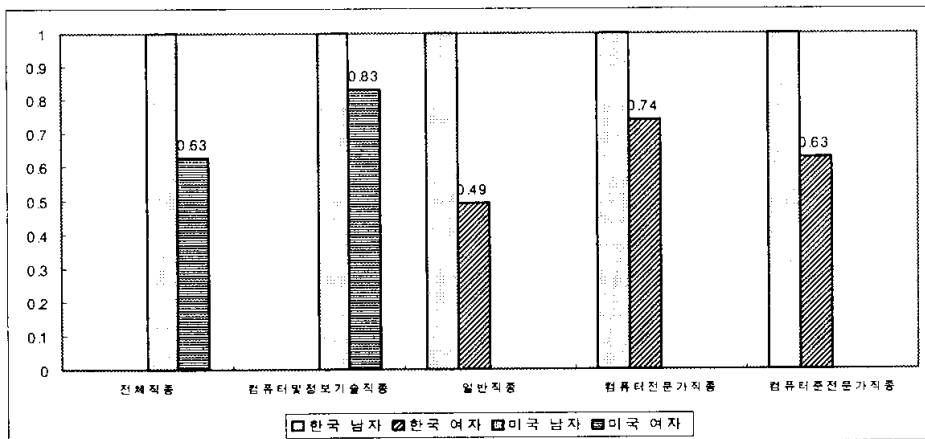
<그림 Ⅲ-1> 직종별 남·녀 평균임금총액 차이



남·녀 임금비율에 있어 컴퓨터 전문가직종의 경우는 100:74, 컴퓨터 준전문가직종의 경우는 100:63, 일반직종의 경우에는 100:49로 나타나 각 직종별 남·녀간에는 임금 격차가 존재하고 있음을 알 수 있다. 하지만 특이한 것은 컴퓨터직종의 경우에는 전문가든 준전문가든 남·녀간 임금의 차이가 여타의 직종에 비해 상대적으로 적다는 점이다.

이러한 연구결과를 정보통신산업이 보다 발달하고 여성의 경제활동 참여가 상대적으로 활발한 미국의 경우와 비교해 보았다. 입수가능한 자료만을 근거로 할 때 최근의 한 조사에 의하면 미국의 경우 남성을 1\$로 할 때 전체직종의 여성임금은 0.63\$인데 비해 컴퓨터 분야에서의 남·녀 임금비율은 1\$ : 0.83\$로 나타나 미국 역시 컴퓨터 분야는 여타직종에 비해 남·녀간 임금격차가 적은 것으로 나타나고 있다(U. S. Bureau of Labor Statistics, 1996; Laura, 1996). 다만 미국의 경우 컴퓨터 분야에서의 여성의 임금이 남성의 80%를 넘는 수준에 육박하고 있는데 비해 우리나라의 경우에는 컴퓨터 전문가직종의 여성인력이 받는 임금이 남성의 70%에 이르고 있을 뿐이다. <그림 III-2>는 이러한 한국과 미국의 성별·직종별 임금비교를 그림으로 표시한 것이다.

<그림 III-2> 한국과 미국의 컴퓨터와 비컴퓨터 직종에서의 성별 임금격차의 비교



주) 남자를 1로 보았음

## 3. 변수통제하에서의 직종별 남·녀간 임금격차 분석

이상에서 분석한 남·녀간의 임금액의 차이에는 성별 변수로 인한 차이 이외에도 연령이나 학력 또는 기업규모의 차이로 인한 부분이 포함되어 있다. 따라서 진실한 남·녀간 임금격차의 분석을 위해서는 이러한 변수들을 통제한 상태에서 남·녀간의 임금격차를 비교하여 볼 필요가 있다. 이를 위해 임금과 상당히 밀접한 관련성이 있는 변수들인 연령, 학력, 기업규모를 통제한 위계적 회귀분석을 실시하였다(Sharma et al., 1981).

예측변수로 사용된 연령, 학력, 기업규모 그리고 성별에 관한 직종별 변수의 특성은 <표 III-2>과 같다. 연령변수는 비율척도이며 학력, 기업규모, 그리고 성별 변수는 명목척도이다. 따라서 명목척도는 더미변수(dummy variable)화 하여 회귀분석을 실시하였다.

〈표 III-2〉 직종별 변수의 특성

직종	컴퓨터 전문가직종	컴퓨터 준전문가직종	일반직종
학력	고졸, 초대졸, 대졸	고졸, 초대졸, 대졸	초졸 이하, 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸
기업 규모	300인 미만 300-499인 500-599인 1000인 이상	500인 미만 500-599인 1000인 이상	30인 미만 30-99인 100-299인 300-499인 500-999인 1000인 이상
성	여성, 남성	여성, 남성	여성, 남성

먼저 일반직종의 표본에서 연령, 기업규모, 학력을 통제변수로 넣고 마지막으로 성별 변수를 넣었다. 분석결과 <표 III-3>에서 보듯이 연령, 기업규모, 학력은 각각 임금총액에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 임금총액에 대하여 연령은 .076, 기업규모는 .005, 학력은 .045의 각각 증가된 설명력을 보여주고 있다. 이러한 통제변수들이 임금총액에 미치는 영향을 제거하고 성별 변수가 임금총액에 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 마지막 단계에 회귀모형을 넣었다. 분석 결과 성별 변수의 베타값도 .05수준에서 유의하였으며, 또한 설명력도 0.025만큼 유의한 증가를 보여 주었다.

그러므로 컴퓨터 업종을 제외한 일반직종은 통제변수의 효과를 제거한 상태에서도 성별변수가 임금총액에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 일반직종에서 여러 예측변수

중에서 상대적으로 가장 많은 영향을 미치고 있는 것은 대졸 변수로서 베타 .282의 값을 보여주고 있다. 다음으로 연령변수로서 베타 .268의 값을 보여주고 있다.

〈표 III-3〉 일반직종에서의 위계적 회귀분석

단계	예측변수	$\beta$	t값	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 증가분
1단계	연령	.268	97.307*	.076*	.076*
2단계	기업 규모	30-99인	3.937*	.081*	.005*
		100-299인	15.178*		
		300-499인	16.662*		
		500-999인	13.141*		
		1000인 이상	13.486*		
3단계	학력	중졸	31.585*	.127*	.045*
		고졸	40.798*		
		초대졸	35.257*		
		대졸	60.719*		
4단계	성별	.176	69.294*	.152*	.025*

주) \* p<.01

다음으로 컴퓨터 준전문가직종에서 성별 변수가 임금총액에 영향을 미치고 있는가를 분석하기 위하여 일반직종에서의 분석방법과 동일한 방법을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 〈표 III-4〉에서 보는 바와 같이 연령, 기업규모, 학력의 통제변수가 임금총액에 유의한 영향을 미치고 있다. 증가된 설명력을 보면 연령 .211, 기업규모 .076, 학력 .014만큼 유의한 증가를 보여주고 있다.

〈표 III-4〉 컴퓨터 준전문가직종의 임금총액에 대한 회귀분석

단계	예측변수	$\beta$	t값	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 증가분
1단계	연령	.365	8.920*	.211*	.211*
2단계	기업 규모	500-999인	3.704*	.287*	.076*
		1000인 이상	6.570*		
3단계	학력	초대졸	-3.412*	.302*	.014*
		대졸	-.380		
4단계	성별	.112	2.723*	.312*	.010*

주) \* p <.05

그리고 이러한 통제변수를 넣은 다음에 성별 변수를 회귀모형에 넣어 역시 성별 변수도 .010의 유의한 설명력의 증가를 가져왔다. 즉 컴퓨터 준전문가직종에서도 연령, 기업 규모, 학력의 변수를 통제한 상태에서 성별 특성이 임금총액에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 컴퓨터 전문가직종에서의 성별 변수가 임금총액에 미치는 영향을 분석하였다. <표 III-5>에서 보듯이 통제변수로 사용된 연령, 기업규모, 학력은 .05수준에서 유의한 설명력의 증가를 보여주고 있다. 그러나 이러한 통제변수를 사용한 회귀모형에서 성별 변수는 유의수준 .729로 유의한 설명력의 증가를 가져오지 못하였다. 즉 컴퓨터 전문가직종에서는 연령, 기업규모, 학력을 통제한 상태에서 성별 변수는 임금총액에 유의한 영향을 미치고 있지 못하다.

<표 III-5> 컴퓨터 전문가직종의 회귀분석

단계	예측변수	$\beta$	t값	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 증가분
1단계	연령	.427	21.648*	.191*	.191*
2단계	기업규모	300-499인	-4.174*	.202*	.011*
		500-999인	-3.223*		
		1000인 이상	-.434		
3단계	학력	초대졸	-3.261*	.212*	.010*
		대졸	.674		
4단계	성별	-.007	-.347(.729)	.212*	.000

주) 성별에 따른 베타 값 및 R<sup>2</sup> 증가분의 유의수준은 .729

이상으로 위계적 회귀분석을 통한 각 직종에서의 남·녀 성별 특성이 임금총액에 영향을 미치고 있는가를 살펴보았다. 컴퓨터 전문가 및 준전문가직종을 제외한 일반직종에서는 연령, 기업규모, 학력을 통제한 상태에서 성별 특성이 임금총액에 유의한 영향을 미치고 있었다. 컴퓨터 준전문가직종에서도 일반직종에서와 동일한 결과가 나타났다. 그러나 컴퓨터 전문가직종에서는 연령, 기업규모, 학력을 통제한 상태에서 성별 특성이 임금총액에 유의한 영향을 미치고 있지 않았다. 즉 일반직종에서는 동일한 연령대, 비슷한 기업의 규모, 그리고 학력이 비슷하다고 해도 남·녀간의 임금격차가 존재하고 있으나,



컴퓨터 전문가직종에서는 동일한 조건에서 남·녀간의 임금격차가 유의한 수준으로 나타나지 않고 있는 것이다. 결론적으로 컴퓨터 전문가직종은 다른 여타직종에 비하여 남·녀간의 임금격차가 없다는 해석이 가능한 것이다.

#### 4. 분산분석을 이용한 성별 임금격차 분석

상기한 회귀분석을 수행하는 방법 외에 집단간 차이분석은 분산분석을 이용하여 더 강력한 분석을 행할 수 있다. 따라서 남·녀 성별 구분에 따른 임금의 차이가 있는가를 알아보기 위하여 추가적으로 분산분석을 수행하였다. 먼저 각 직종에 따른 남·녀간의 임금차이가 있는가를 <표 III-6>에서와 같이 제 3 변수를 통제하지 않고 분산분석을 수행하였다. 남·녀간의 임금차이가 나타나고 있는데 그 크기는 일반직종, 컴퓨터 준전문가직종, 컴퓨터 전문가직종의 순서였으며, 세 직종 모두 남·녀간의 임금은 유의수준 .000에서 의미있는 차이를 보이고 있다.

<표 III-6> 직종내 남·녀의 임금총액 차이에 관한 분산분석

(단위: 명, 원)

	빈 도		평균임금총액		평균차	F값	유의 수준
	남자	여자	남자	여자			
컴퓨터 전문가직종	2,356	310	1,209,789	894,145	315,644	647.463	.000
컴퓨터 준전문가직종	473	84	1,093,590	688,452	405,138	212.252	.000
일반직종	135,734	51,862	1,234,145	605,446	628,699	182280.1	.000

남·녀간의 임금격차는 성별에 의한 차이이기 보다는 남·녀의 표본특성에 의한 차이가 생겼을 가능성이 크다. 왜냐하면, 표본에서 남성은 연령, 근속년수 등 연공서열적인 요소가 높기 때문에 일반적으로 높은 임금을 받고 있다. 반면에 여성은 일반적으로 연령 및 근속년수가 남성에 비하여 짧기 때문에 이러한 변수를 통제하지 않은 상태에서 수행한 위의 분산분석은 성별의 구분에 따른 차이라고 보기보다는 연령 또는 근속년수와 같은 다른 개인특성에 의하여 발생하였을 가능성이 크다. 또한 기업의 규모에 따른 차이가 있을 수 있다. 일반적으로 남성 종업원의 대기업 근무비율이 높을 수 있기 때문이다. 그

리고 학력의 차이가 임금총액에 유의한 영향을 미칠 수 있다. 즉 남성은 주로 고학력으로 구성되었으며 여성은 상대적으로 낮은 학력에 머물러 있으므로 남·녀임금의 격차는 성별 구분이라기 보다는 학력수준에 의한 차이가 있을 수 있다. 따라서 성별 구분에 의한 임금차이 분석에 영향을 미치게 되는 다른 변수들을 전부 통제하여야 할 필요성이 있다. 연령, 기업규모, 학력을 통제한 상태에서 남·녀 성별차가 임금에 영향을 미치고 있는지 단일요인 분산분석(Simple Factorial ANOVA)의 결과는 <표 III-7>과 같다. 연령과 근속년수 또는 경력은 서로 높은 상관을 지니고 있어 다중공선성의 문제가 발생하기 때문에 이중 연령변수 하나만을 포함하였다.

분석 결과 일반직종의 경우에 있어서 연령, 학력, 기업규모를 통제한 상태에서 성별 구분에 의한 임금의 격차는 .000 수준에서 유의하였다. 즉 일반직종에서는 다른 변수를 통제하고도 성별에 따른 임금의 격차가 발생하고 있음을 알 수 있다. 컴퓨터 준전문가에 있어서도 <표 III-8>에 나온 것처럼 그 결과는 동일하다. 그러나 컴퓨터 전문가직종에서는 연령, 학력, 기업규모를 통제한 상태에서 남·녀 구분에 의한 성별특성은 임금격차에 유의한 영향을 미치고 있지 않는 것으로 나타났다. <표 III-9>과 같이 컴퓨터 전문가직종에서 임금의 평균차는 315,644.34로서 제 3변수를 통제하지 않은 상태에서는 남·녀간의 임금격차가 유의하게 나타났지만 연령, 학력, 기업규모를 통제한 상태에서는 유의수준이 .594로 나타나 두 집단간에는 임금총액에 있어서 유의한 차이가 있다고 볼 수 없다.

이와 같은 결과는 앞서의 위계적 회귀분석에서의 결과와 동일하다. 즉 일반직종에 있어서는 남·녀간의 성별구분에 따른 임금차가 존재하지만 컴퓨터 전문가직종에서는 남·녀간의 성별 구분에 따른 임금격차는 존재하지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 III-7> 일반직종의 남·녀 임금총액 차이비교

독립변수	자유도	F값	유의수준	
통제변수	연령	1	16330.091	.000
	학력	1	8751.698	.000
	기업규모	1	1956.922	.000
실험변수	성별	1	4684.620	.000

〈표 III-8〉 컴퓨터 준전문가직종의 남·녀 임금총액 차이비교

독립변수		자유도	F값	유의수준
통계변수	연 령	1	152.806	.000
	학 령	1	6.982	.008
	기업규모	1	50.941	.000
실험변수	성 별	1	7.040	.008

〈표 III-9〉 컴퓨터 전문가직종의 남·녀 임금총액 차이비교

독립변수		자유도	F값	유의수준
통계변수	연 령	1	538.260	.000
	학 령	1	5.499	.019
	기업규모	1	1.701	.192
실험변수	성 별	1	.284	.594

#### IV. 知覺資料를 利用한 男女間 賃金隔差 分析

앞서의 임금조사를 이용한 분석은 급여액이라는 통계자료를 기초로 하고 있다는 강점이 있는 반면 표본수의 한계나 직종분류의 미비 등의 문제점도 지니고 있으므로 본 연구에서는 정보통신 산업에 종사하는 여성인력들의 지각자료를 분석하는 방법을 사용해 연구를 보완하였다. 정보통신산업의 각 분야에 종사하는 여성인력들이 피부적으로 느끼는 남·녀간 임금격차에 대한 설문조사의 결과는 〈표 IV-1〉과 같다.

〈표 IV-1〉 정보통신 여성인력의 성별 임금격차의 인식

(단위: 명, %)

구 분	빈 도					합 계
	전혀 차이가 없다	10%적다	20%적다	30%적다	40%이상 적다	
급 여 차	264(60.0)	101(23.0)	52(11.8%)	14(3.2)	9(2.0)	440(100.0)

〈표 IV-1〉에서 보듯이 '전혀 차이가 없다'라고 응답한 응답자가 응답자 전체의 60%를 차지하고 있다. 이러한 연구결과를 통해 정보통신분야에서의 여성인력들은 남·여간의 임금격차를 심각한 것으로 인식하지 않고 있음을 알 수 있으며, 또 이러한 결과는 앞서의 임금통계에 기초한 임금격차 분석결과와 일치하는 것이다. 따라서 임금조사의 통계분석결과와 정보통신분야 여성인력의 인식자료 모두에서 이 분야에서의 남·여간 임금격차는 별로 없는 것으로 나타나고 있는 것이다.

## V. 結 論

본 연구를 통해서서는 다음과 같은 사실이 밝혀졌다.

첫째, 정보통신분야에서도 남·여간의 임금격차는 존재한다.

둘째, 그러나 그러한 차이는 전문가직종이든 비전문가직종이든 여타의 직종에 비하면 격차는 상대적으로 작다.

셋째, 정보통신 전문가직종의 경우에는 성별 임금격차는 없는 것으로 나타나고 있다.

결론적으로 정보통신 분야에서는 남·여간의 임금격차는 상대적으로 작고 특히 전문가 직종의 경우 성별로 인한 격차는 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결론은 정보통신 인력을 대상으로 한 인식자료를 통해서도 입증되고 있다. 물론 이러한 결론은 본 연구가 기초한 자료의 한계라는 제약으로부터 자유로울 수 없다. 임금조사를 이용한 분석의 경우 직종의 분류에 미비점이 많아 심도 있는 분석이 어려웠다.

그러나 이러한 자료의 한계에도 불구하고 본 연구의 전체적인 결론은 크게 훼손되지 않을 것이다. 임금의 격차라는 측면에서도 정보통신분야는 여성인력들을 유인할 수 있는 잠재력은 매우 크며, 여러 면에서 기회의 땅이 될 수 있는 여지가 많다. 그러나 이러한 잠재력은 아직까지는 크게 현실화되고 있지 못하다. 정보통신 분야에의 여성유입을 증대시키고 그들을 고도화할 수 있는 사회적 노력이 경주될 필요가 있다. 이러한 노력 중에는 여성인력 자신들의 노력 이외에도 이를 촉진할 수 있는 여러 정책적인 수단의 동원이 필요할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 노동부(1996), 「'94 임금구조 기본 통계조사」.
- 정충영, 최이규(1996), 「SPSSWIN을 이용한 통계분석」, 무역경영사.
- 한국소프트웨어산업협회(1995), 「제2차 정보처리 산업시장 동향보고서」.
- 한국정보통신진흥협회, 「정보통신사업통계연보」, 각년도.
- 한인수, 임선희(1999), 「정보화 사회와 여성인력-정보통신 여성인력의 양성과 활성화를 위한 제언」, 세종문화사.
- Bureau of Labor Statistics(1996), *Labor Statistics*.
- Chow, G. C.(1960), "Tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions", *Econometrica*, Vol.28, No.3.
- Laura, D.(1996), "IS: Where the girls aren't", *Computer World*(Nov.).
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie,O.(1981), "Identification and analysis of moderator variables", *Journal of Marketing Research*,(Aug.), pp. 291-300.

## Wage Differentials by Gender in Information and Telecommunications Industry

In-Soo Han\*

### ABSTRACT

This study aims at analyzing the wage differentials by gender and examining the impact of the differentials on labor employment in information and telecommunications industry.

In the study three major results are found.

1. There are wage differentials by gender in information and telecommunications industry.
2. However, wage differentials by gender in information and telecommunications industry are comparatively lower than other industries.
3. In some occupations such as software engineers and system analysts there are little wage differentials in information and telecommunication industry.

These findings show that female workers in this industry are less discriminated compared with those in other industry. From these findings we can get the implication that women labors can be easily induced to information and telecommunications industry. But this could be possible when female themselves make various efforts and appropriate policy actions is mobilized to facilitate women's employment and active actions in this area.

---

\* Professor, Chung-nam National University