

창조계층 성별 임금격차에 영향을 주는 요인 연구

A Study on the Factors Affecting Gender Wage Difference in the Creative Class

주미진

중앙대학교 도시계획 및 부동산학과

Mijin Joo(abraxa@cau.ac.kr)

요약

산업구조의 변화에 따라 창조계층의 중요성이 강조되고 있음에도 불구하고 창조계층 내 성별임금격차에 대한 연구는 미미한 실정이다. 이에 본 연구는 창조계층 내 성별 임금격차에 영향을 미치는 다양한 요인들을 노동패널 자료를 이용하여 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 남성 창조계층의 임금이 여성 창조계층의 임금보다 높다는 것을 실증적으로 확인하였다. 둘째, 창조계층의 성별에 따라 임금에 영향을 주는 요인이 다르게 나타났다. 셋째, 창조계층 내 여성근로자는 차이에 의한 임금차별을 겪고 있지만, 이보다는 더 큰 부분은 성차별에 의한 것이라는 것을 확인할 수 있었다. 넷째, 비창조 계층과 비교하여 창조계층의 성별임금격차는 작았으며, 차별에 의한 성별 임금격차는 젊은 세대가 가장 높았다.

■ 중심어 : | 창조계층 임금 | 창조계층 성별 임금격차 | 여성 창조계층 | 예술창조계층 | 창조적 전문가 | 핵심창조계층 |

Abstract

The importance of the creative class has been emphasized as the industrial structure changes. However, there are only a few studies on gender wage difference in the creative class. The purpose of this study is to analyze the various factors influencing the gender wage gap in the creative class by using labor panel data. The results of this study are as follows: First, it was found that the wage of the male creative class is higher than the wage of the female creative class. Second, there were different factors affecting wages depending on the gender of the creative class. Third, female workers in the creative class suffer wage discrimination due to differences, but a larger part is due to gender discrimination. Fourth, compared to the non-creative classes, the gender wage gap of the creative classes was small. The gender gap caused by discrimination was the highest among the younger generation.

■ keyword : | The Creative Class Wage | The Wage Gap of the Creative Class | The Female Creative Workers | Super-creative Core | Creative Professional | Bohemian |

I. 서론

최근 산업구조의 변화로 인해 소품종대량생산이 중요했던 시대에서 다품종소량생산이 중요한 기술혁신의

시대를 맞이하고 있다. 가격경쟁력이 중요했던 과거에 비해 이제는 다양한 수요를 반영할 수 있는 제품의 질이 강조되고 있다. 이에 따라 다양한 수요를 반영할 수 있는 제품을 생산할 수 있는 혁신의 중요성이 그 어느

때보다 커지고 있다고 할 수 있다. 이러한 혁신을 가져올 수 있는 요소 중 가장 주목받고 있는 요소가 인적자본이라고 할 수 있다. 인적자본은 기존의 노동력과 달리 지식과 경험을 가지고 있어 혁신을 가져올 수 있다는 점에서 차별화된다. 인적자본의 중요성이 강조되면서 이에 대한 다양한 논의가 전개되었다. 대표적인 논의 중의 하나는 2000년대 플로리다를 중심으로 한 학자들이 제시한 창조계층과 그와 관련된 지역성장이론이다[1]. 창조계층은 기존의 인적자본이 간과했던 직업의 중요성을 강조하면서 학계의 관심을 받게 되었다. 플로리다에 따르면 창조계층은 창조적인 과정을 통해 창조적인 생산물을 만들어 낼 수 있는 직업에 종사하는 사람들로 핵심창조계층, 창조적 전문가, 보헤미안으로 구분된다. 창조계층의 논의는 이후 창조도시론으로 발전하게 된다. 플로리다는 지역경제발전을 위해서는 창조도시가 중요하며, 창조도시에는 창조계층(Talent)과 더불어 다른 요소인 기술(Technology)과, 관용(Tolerance)이 필요하다고 강조하며, 이러한 세 가지 요소를 3T라고 하였다[2].

창조계층의 고용구조를 살펴보면, 전체 창조계층에 종사하는 비중은 남성이 높으나, 보헤미안 계층의 경우는 여성의 비중이 좀 더 높으며, 여성창조계층의 증가속도가 남성보다 3배 이상 빠른 것으로 알려져 있다 [3][4]. 창조계층 여성종사자의 중요성에도 불구하고, 이에 대한 논의는 최근에만 진행되고 있다. 어느 한 성이 다른 한 성에 비해서 생물학적으로 창조성이 더 우세하다고 보기는 힘들다고 할 수 있다[5]. 하지만 창조계층 내 여성들이 남성에 비해서 불평등한 조건에 놓여 있음을 최근의 연구들은 지적하고 있다. Conor, Gill, and Taylor(2015)는 플로리다가 관용을 강조한 것과 달리 창조계층 내에 불평등이 존재하는 아이러니에 대해서 지적하였다. 여성 창조종사자들은 다른 계층의 여성들과 마찬가지로 성차별과 관련되는 어려움뿐만이 아니라 가정 내에서 육아 등의 압박을 받고 있다고 주장하였다[6]. Acker(2006) 역시 창조적인 직업내의 불평등에 대하여 과소평가되어 왔다고 지적하고 있다. 우리나라의 경우, 창조계급에 대한 관심이 높아지고 있음에도 불구하고 실질적으로 창조계층 내 성별에 대한 임금

관련연구는 부족한 실정이라고 할 수 있다[7].

이에 따라 본 연구는 창조계층 내 성별에 따른 임금격차에 차이가 있는지를 분석하였다. 특히, 본 연구는 창조계층과 비창조 계층을 구분하고 각각의 성별 간에 임금 격차와 이에 영향을 미치는 요인들을 분석함으로써 창조계층내의 노동시장에 대한 보다 구체적이고 유의한 시사점을 제시하였다는 점에서 기존의 연구와 차별성을 가진다고 할 수 있다.

II. 관련 이론 및 선행연구

1. 창조계층의 개념

지역의 성장을 촉진하는데 중요한 요인이 무엇인지에 대한 많은 논란이 있어왔다. 과거 제조업 중심사회에서는 공장이나 기업의 유치를 통한 물적 자본의 축적이 중요한 요인으로 주목받아왔다. 그러나 이러한 물적 자본을 통한 요소성장이 한계를 보이면서 이를 극복하기 위한 이론 중의 하나로 내생적 성장이론이 제시되었다. 내생적 성장이론은 기술혁신을 통해 지역의 성장을 담보할 수 있으며, 이러한 기술혁신을 이루는데 핵심이 바로 인적자본이라고 강조하였다. 이후 지역성장을 위해 인적자본을 축적하기 위한 교육의 중요성이 강조되면서 이에 대한 투자가 이루어졌다. 그러나 인적자본이 기존의 물적 자본과 다른 특징 중의 하나는 다른 지역으로 움직일 수 있다는 것이었다. 결국 지역경제성장은 인적자본에 대한 투자만으로는 한계에 부딪치게 되었다. 이때 등장한 것이 바로 클라크와 플로리다를 위시한 지역경제학자들이었다[8]. 특히, 플로리다는 2002년 출판된 책, "The Rise of the Creative Class"을 통해, 기존의 인적자본과는 다른 창조계층의 개념을 제시하였다. 플로리다는 창조적 직업에 근무하는 사람들만을 따로 구분하여 창조계층이라고 정의하였다. 창조계층은 핵심창조계층(Super-creative core)과 창조적 전문가(Creative professional)로 구분되었으며, 이후 보헤미안지수를 측정하기 위하여 보헤미안계층(bohemian)이 추가되었다[3]. 핵심창조계층은 실제 창조적인 결과물을 만들어내는 사람들로 과학자, 엔지니어 등의 직업군

에 속하는 사람들이었다. 반면 창조적 전문가는 실제 창조적 결과물을 내놓지는 못하지만 전문지식을 활용하여 창조적으로 문제를 풀어나가는 금융, 경영, 의학 등의 종사군에 종사하는 사람들이다. 후에 추가된 보헤미안은 예술 및 문화 직업군 종사자들이다. 플로리다는 이러한 창조계층의 개념을 제시하면서 이들이 다른 계층과 다른 특성이 있다는 사실에 주목하였다. 창조계층은 창조성을 바탕으로 입지가 자유로웠으며, 본인의 선택을 중요시 여기며, 인생을 즐기는 계층이라고 주장하였다. 이에 반하여 비창조 계층은 서비스직종과 노동자 직종인력으로 이들은 업무의 자율성과 임금수준이 낮은 직종에 종사하는 사람들을 뜻한다. 이후 창조계층론은 창조도시론으로 발전하였는데, 창조도시는 창조계층(Talent), 기술(Technology), 관용(Tolerance)의 세 가지 요소를 잘 갖춘 도시를 뜻한다. 기술기반이 높고, 창조계층이 많이 살고 있으며, 관용이 높은 창조도시가 지역경제성장의 핵심이라는 것이다. 특히 플로리다는 관용의 중요성을 강조하였는데, 관용은 성별, 인종, 능력, 직업이 다른 다양한 구원성을 포용할 수 있는 도시의 능력을 말한다. 이후 플로리다는 관용이 넘치는 도시를 측정하기 위하여 게이가가 많이 살고 있는 곳을 측정하는 게이지수와 예술문화계층이 많이 살고 있는 보헤미안지수를 사용하였다. 창조도시론의 경우, 전통적으로 중요한 생산 시설이 아니라 도시의 포용성을 강조하면서, 논란의 대상이 되었으며, 창조계층은 기존의 인적자본과 큰 차이가 없다는 비판의 대상이 되기도 하였다. 그러나 이러한 논의에도 불구하고, 학계 및 지역의 관심을 끌면서 많은 도시에서 지역경제성장을 위해 창조도시를 개발하게 되는 이론적 바탕이 되었다[9].

2. 선행연구

지식기반사회가 도래함에 따라 기술혁신의 중요성이 강조되면서 창조계층은 더욱 관심의 대상이 되고 있다. 이에 따라 창조성을 바탕으로 해당 직업군에 종사하는 창조계층의 노동시장과 관련한 한 연구들이 진행되고 있다. 최근 연구에 따르면, 미국의 경우, 인력구조가 창조계층 중심으로 변화하고 있으며, 우리나라 역시, 2008년~2012년 동안 노동자직종의 인력은 감소한 반면, 창

조인력의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 임금의 경우, 창조계층은 더 높은 생산성으로 인해 근로시간은 더 적으나 비창조 계층에 비해 더 높은 임금을 받는 것으로 확인되었다[10][11].

창조 계층 간에도 임금수준에 차이가 있어서, 창조계층 중에서는 창조적 전문가, 창조적 핵심계층에서는 기술관련 직종 종사자의 임금수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 반면 문화산업 종사자 혹은 예술계층(보헤미안)의 임금수준은 다소 낮았다[12][13]. 임금수준은 지역적으로 차이를 보였는데, 수도권 창조계층의 임금이 다른 지역에 비해 다소 높은 것으로 나타났다[11].

창조계층 내에 성별에 따라 임금격차에 차이가 있는지에 대한 연구는 최근에 관심의 대상이 되고 있다. 성별임금격차와 관련된 연구들은 임금이 결정되는 요인을 다양하게 분석하고 있다. 임금결정요인은 공급차원과 수요차원으로 크게 구분할 수 있다. 공급자는 근로자로 노동력을 공급하고 임금을 받게 되는 입장에 있다고 할 수 있다. 이에 따라 교육, 경력을 포함한 근속연수와 같은 근로자의 개인적 특성이 중요한 임금결정요인으로 제기되었다. 여성은 남성에 비해 생산성과 관련된 교육, 경력, 근속연수, 직무훈련 등에 투자 낮기 때문에 임금격차가 발생한다는 것이다. 그러나 연구들에 따르면, 여성 근로자의 경우 생산성의 차이가 성별임금에 영향을 주는 주요변수인지에 대해서는 논란이 있다[14-16]. 최근 들어 이러한 공급차원뿐만 아니라 수요측면에 대한 관심이 증가하고 있다. 수요측면은 임금을 주게 되는 기업의 특징인, 기업조직, 직업 등이 중요함을 강조하고 있다. 대기업이 중소기업보다 더 높은 임금을 지불하는 경향이 있으며, 직종별로는 여성이 저임금직종에 더 집중하는 경향이 크기 때문에 임금격차가 커진다는 것이다[17]. 창조적인 직업에 포함되는 직업군은 기술지식과 창조성을 포함하고 있으며, 이에 필요한 교육수준과 경험을 남성이 더 많이 가지고 있어, 성별임금격차가 발생할 가능성도 존재한다고 할 수 있다. 성별임금격차와 관련된 핵심은 성별임금격차 중에서 과연 차별인가를 구분하는 것이다. 즉 개인이 가지고 있는 생산성에 의해서 당연히 이루어지는 보상의 차이인지 아니면 정당화될 수 없는 차별인지를 구분하는

것이 중요한 문제라고 할 수 있다.

창조계층 내 여성근로자에 대한 연구는 최근에 등장하고 있는데, 이러한 연구들은 창조계층 내에 성불평등이 있음을 지적하고 있다. Henry(2009)는 창조계층 중에서도 패션디자인과 출판 산업의 여성인력에 관해서 조사한 결과, 여성이 창의적인 직업에 적합함에도 불구하고 실제적인 성관련 장벽이 존재함을 확인하였다. 여성에 비해 (게이)남성의 임금이 더 높았으며, 더 고위직에 종사하고 있다고 지적하였다[18]. 이러한 패션업계의 여성차별 경향은 Stokes(2015)의 연구에서도 확인되고 있다[19]. Leonard(2016)는 음악 산업에서 성별에 의한 직종분리가 일어나고 있다고 주장하였다. 여성은 홍보나 마케팅활동의 지원업무를 하지만 남성은 음반제작 및 공학 분야 등 주력 분야에서 근무하고 있다고 지적하였다[20]. Wang and Crewel(2017)는 런던을 대상으로 조사한 결과 광고 산업에서 여성은 성차별을 겪고 있으며, 육아 등으로 인한 경력단절이 중요한 문제라고 주장하였다[21].

우리나라의 선행연구를 살펴보면, 허식(2009)은 창조산업 중에서도 문화산업의 고용시장을 분석하였는데, 성별임금격차가 존재하며, 문화산업이 제조업분야에 비해서는 임금차별이 다소 낮다고 주장하였다[22]. 허식 신경숙, 사명철(2012)는 전문디자인 인력을 분석한 결과 성별임금격차가 존재하며, 이러한 차이는 생산성에 의한 차이에 기인하며, 약하지만 여성차별부문이 존재하는 것을 확인하였다[23]. 진수경(2014)은 권역별로 창조산업의 임금격차를 분해하였는데, 이에 따르면, 여성창조계층의 경우, 수도권보다는 비수도권의 사회경제적 특성이 여성에게 불리하고 작용하고 있다고 지적하였다. 또한 사회경제적으로 동일하더라도 여성근로자의 임금이 더 낮다는 것을 확인하였다[24]. 황수경(2014)은 창의 트라이던트 방법으로 창의 산업을 구분하고 임금효과를 분석하였다. 분석결과, 기술창의직업은 남성이, 창의숙려직업은 여성의 임금프리미엄이 존재하였다. 반면 문화창의산업은 여성의 임금 패널티가 낮아 좀 더 유리한 산업으로 나타났다[25]. 이택면 외(2015)는 창조계층 여성종사자중에서도 특히, 여성창조기업의 창업과 성장과정을 분석하였다. 이를 통해 여성

창조기업은 남성 비창조 기업에 비해 고용증대효과가 더 크며 특히, 여성의 고용효과를 크게 증대시킨다고 주장하였다[5].

이상의 연구들을 통해 창조계층 내 성별임금 격차가 발견되고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 미시적인 특성에 따른 창조계층 내 임금격차에 대한 실증분석은 제한적인 실정이다. 따라서 본 연구에서는 창조계층내 성별임금격차가 있는지를 확인하고, 다양한 요인을 바탕으로 창조계층의 성별 임금격차를 분석하고자 하였다.

III. 연구의 범위 및 방법

1. 사용자료 및 분석방법

본 연구에서는 한국노동연구원에서 구축한 19차 노동패널자료(2016년)의 개인자료를 실증분석에 이용하였다. 창조계층 내에서 여성의 임금 격차가 있는지를 살펴보기 위하여, 전국을 대상으로 창조계층의 여부를 판단하여 창조계층을 따로 분류하여 연구에 활용하였다.

종속변수는 주요 일자리의 월평균임금액이 사용되었다. 독립변수는 생산성에 영향을 주는 공급측면에서 개인의 특성변수를 고려하였다. 수요측면에서는 고용특성, 기업특성, 창조계층특성, 그리고 추가적으로 지역특성을 분석하였다.

개인특성과 관련하여 연령, 결혼여부, 학력, 자녀의 연령, 근속연수가 활용되었다. 여성의 취업과 근로선택의 중요한 변수 중의 하나가 바로 결혼여부와 자녀의 연령이라는 것은 여러 연구에서 지적되었다. 특히, 어린 연령의 자녀가 있는 경우, 여성이 자녀의 보육과 교육을 책임지는 경우가 많아 여성의 경제활동 참가에 많은 영향을 주는 것으로 알려져 왔다[26]. 이에 따라 자녀의 연령을 7세 이하 자녀의 유무, 7~12세 이하 자녀유무, 13~19세 이하 자녀유무 등으로 구분하였다. 이 경우, 7세 이하는 미취학 연령이며, 7세~12세 이하는 초등학교 재학연령, 13~19세는 중학교 및 고등학교를 다니는 연령이라고 할 수 있다. 이 경우 19세 이하 자녀가 없거나 성인자녀가 있는 경우가 참조변수로 사용되었다. 고용

특성에는 종일제여부를 포함하였다. 기업특성관련 변수로는 기업의 규모를 사용하였는데, 대규모, 중규모, 소규모로 구분한 뒤 소기업을 참조변수로 사용하였다. 제도적 변수를 측정하기 위하여 노동조합의 유무 변수 역시 고려되었으나 유의성이 없는 것으로 판단되어 제외되었다. 마지막으로 지역변수로 수도권유무가 사용되었다.

표 1. 변수의 구성

종류	구분	변수설명	단위
종속	log(월평균임금)	월평균임금	만원
	성별	남자=1 여자=0	더미
개인 특성	연령	만 나이	세
	학력	(3)초 (4)중 (5)고 (6)2년제 (7)4년제 (8)석사 (9)박사	-
	결혼여부	결혼경험=1, 미혼=0	더미
	19세 이하 자녀 여부 (reference)	19세이하 자녀가 없는 경우=1, 있는 경우=0	더미
	7세 이하 자녀여부	7세이하 자녀가 있는 경우=1, 없는 경우=0	더미
	7세~12 세 이하 자녀여부	7세~12세 자녀가 있는 경우=1, 없는 경우=0	더미
	13세~19세 이하 자녀여부	13~19세이하 자녀가 있는 경우=1, 없는 경우=0	더미
고용 특성	근속연수	입사년도-조사년도	년
	종일제여부	종일제=1 시간제=0	더미
기업 특성	소기업 (reference)	종업원수 50인 미만=1, 기타=0	더미
	중기업	50 ≤종업원수≤299=1, 기타=0	더미
	대기업	종업원수 ≥ 300=1, 기타=0	더미
창조 계층 특성	예술창조 (reference)	예술창조인 경우=1 예술창조=0	더미
	핵심창조	핵심 전문가=1 핵심창조=0	더미
	창조적 전문가	창조적 전문가=1 창조적 전문가=0	더미
지역 특성	수도권여부	수도권=1, 비수도권=0	더미

주: 학력 중 (1)미취학 (2)무학도 항목에 포함되었으나 해당자 없었음

2. 연구모형

본 연구는 창조계층과 비창조 계층을 구분하고 이에 따른 성별 임금격차와 그에 영향을 주는 요인을 개인과 고용 및 기업특성을 중심으로 분석하였다. 창조계층의 경우 남성(442명), 여성(315명)이었으며, 비창조 계층의 경우 남성(2578명), 여성(1732명)으로 구분하여 분석되었다.

창조계층은 플로리다(2002)가 대중화시킨 개념으로

창조성을 통해 경제적 가치를 창출하는 사람들이라고 할 수 있다[10]. 창조계층은 창조적인 결과물을 만들어 내는 핵심창조계층인력, 창조적인 방법을 활용하여 전문직을 수행하는 창조적 전문가와 예술문화와 관련된 사람들을 보헤미안으로 구분된다. 그러나 이러한 창조계층 직업분류는 미국의 직업분류를 바탕으로 하고 있어 우리나라에 적용하는 데는 한계가 존재한다. 이에 따라 창조계층의 구분은 창조계층을 논의를 발전시켜 한국의 실정에 맞게 적용한 김은란, 정소영[27]을 참고하여 분석되었다. 연구에 따르면, 창조계층은 예술창조계층, 핵심창조계층, 창조적 전문가로 구분하고 각 계층별로 표준 직업 코드를 제시하였다. 이에 9개 분야 총 38개 직업군이 제시되었다. 예술창조계층은 문화 및 예술 관련 직업군과 이들을 지원하는 문화지원 직업군이 포함되었다. 핵심창조계층은 연구 및 전문 인력으로 고학력의 엘리트 집단이다. 일반창조계층은 창조적으로 일을 수행하는 전문가 집단이라고 할 수 있다.

표 2. 창조계층의 분류

구분	코드	직업분류명
예술	순수창작	281 작가,기자 및 출판 전문가
		283 연극,영화 및 영상 전문가
		284 화가,사진가 및 공연예술가
	문화지원	285 디자이너
		282 큐레이터,사서 및 기록물관리사
		134 문화,예술,디자인 및 영상관련 관리자
핵심	핵심 연구인력	131 연구,교육 및 법률관련 관리자
		211 생명 및 자연과학관련 전문가
		212 인문 및 사회과학전문가
	핵심 전문인력	251 대학교수 및 강사
		112 기업고위임원
		241 의료진료전문가
일반	공공 경영 전문관리자	261 법률전문가
		111 의회의원, 고위공무원 및 공공단체임원
		120 행정 및 경영지원관리자
		132 보험 및 금융관리자
		133 보건 및 사회복지관련 관리자
		149 기타건설,전기 및 생산관련 관리자
	과학 및 정보 기술	151 판매 및 운송관리자
		159 기타판매 및 고객서비스관리자
		213 생명 및 자연과학관련 시험원
		221 컴퓨터하드웨어 및 통신공학전문가
		222 정보시스템개발전문가
		223 정보시스템운영자
232 화학공학기술자 및 시험원		
233 금속·재료공학기술자 및 시험원		
234 환경공학기술자 및 시험원		

보건복지	235	전기·전자 및 기계공학 기술자 및 시험원
	242	약사 및 한약사
	244	영양사
교육행정	248	종교관련 종사자
	252	학교교사
	254	문리,기술 및 예능강사
	259	기타교육전문가
경영금융	262	행정전문가
	271	인사 및 경영전문가
	272	금융 및 보험전문가
	273	상품기획,홍보 및 조사전문가

주: 김은란 외(2014) 연구 참조

실증분석에 앞서 창조계층 여부에 따라 성별 임금간 차이가 있는지를 분석하기 위해 두 집단 간의 평균차이를 검정하는 방법인 독립표본 t검정이 사용되었다.

창조계층의 성별 임금격차를 분석하기 위하여 사용된 모형은 Mincer[28]의 임금함수와 Oaxaca-Blinder 임금격차분해모형이다[29]. Mincer의 방정식은 로그임금을 종속변수로 활용하고, 임금에 영향을 미치는 요소를 설명변수로 사용하고 있다[30][31].

$$\log(W_s) = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad \text{식(1)}$$

이때 $\log(W_s)$ 는 임금에 로그를 취한 것이고, X는 임금에 영향을 미치는 독립변수로, 개인, 고용, 기업, 창조계층특성 및 지역특성을 나타낸다. β_1 는 추정계수를, ε 는 오차항을 나타낸다.

Oaxaca-Blinder 분해법은 성별에 따른 임금 격차 차이와 차별로 구분해서 보여주는 방법으로 많은 선행 연구들[17][32]에서 사용되는 방법이다. 이를 위해 기본적인 임금방정식을 상정한 후, 여성근로자와 남성근로자의 평균 임금격차가 발생하는 원인을 밝혀려고 하는 것이다. 임금격차의 원인이 두 집단의 생산성 차이로 인해 발생하는 정당한 임금차이인지 아니면, 특정집단에 대해 설명할 수 없는 요인에 의해서 발생하는 차별에 의한 것인지를 분석하게 된다. 남자와 여자의 로그 평균임금은 아래와 같이 분해될 수 있다.

$$\overline{\ln W^m} - \overline{\ln W^f} = \widehat{\beta}_m (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + \overline{X_f} (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f)$$

위 식은 남성과 여성의 (로그)임금 격차를 두 가지 구성요소로 분해한 것이다. 우변의 첫째항은 남녀가 가진 특성 중 개인, 고용, 기업, 지역특성의 차이로 인해 나타나는 임금 차이를 나타낸다. 두 번째는 설명되지 않는 특성의 차이로 남녀의 특성이 같음에도 나타나는 임금 격차로 시장에서 받는 남녀 차별의 차이를 나타낸다.

IV. 창조계층 성별임금 격차에 대한 실증 분석

1. 기술통계분석

기술 통계분석을 살펴보면 다음과 같다. 창조계층 남성의 평균 월임금은 409만원으로 여성의 평균임금 257만원보다 높았다. 또한 창조계층 여성의 임금은 비창조계층 여성의 175만원보다는 높았으나 비창조계층 남성 평균임금 297만원보다는 낮게 나타났다. 이는 창조적인 직업에 종사하는 여성이라고 할지라도 여성이라는 한계를 극복하기는 힘들다고 해석할 수 있다.

표 3. 기술통계분석

변수명	창조계층		비창조계층		
	남자 (442)	여자 (315)	남자 (2578)	여자 (1732)	
	Mean	Mean	Mean	Mean	
월평균임금	409	257	297	175.1	
개인특성	연령	41.9	39.5	45.2	44.31
	결혼여부	0.8	0.71	0.81	0.82
	학력	7.12	7.01	5.70	5.40
	~7세 자녀 여부	0.3	0.22	0.19	0.12
	7~12세 자녀 여부	0.24	0.24	0.19	0.15
	13~19세 자녀 여부	0.21	0.25	0.21	0.22
근속연수	8.72	7.63	9.21	5.95	
고용특성	종일제	0.97	0.84	0.97	0.86
	대기업	0.15	0.06	0.08	0.06
기업특성	중기업	0.14	0.09	0.11	0.10
	소기업	0.71	0.85	0.81	0.85
	예술창조	0.07	0.15		
창조계층 특성	핵심창조	0.09	0.07		
	창조적 전문가	0.83	0.79		
지역특성	수도권	0.61	0.55	0.48	0.49

창조계층 여성의 연령은 전체 계층 중 가장 어렸으며, 미혼이 가장 많았다. 창조계층 여성의 학력은 비 창조 여성과 남성보다도 높았으며, 창조계층 남성과 비교해

도 큰 차이가 나지 않았다. 일반적으로 학력이 임금에 미치는 영향이 크에도 불구하고 창조계층 여성이 높은 학력에도 불구하고 비창조 계층 남성보다 더 낮은 임금을 받는 것은 우리나라 사회에서 여성의 근로지위를 보여준다고 할 수 있다. 7세 이하 자녀여부의 경우, 창조계층 여성이 비창조계층 여성에 비해 비율이 높았다. 이는 미취학 아동을 가지고 있는 경우, 육아의 부담으로 인해 비창조계층 여성이 직장에 근무하기 힘든 여건을 보여준다. 하지만 남성 창조계층의 미취학 자녀가 더 많아 여성창조계층의 경우, 미취학 아동의 육아 부담이 여전히 존재한다는 것을 확인할 수 있다. 창조계층 여성의 근속연수는 비창조 계층 여성에 비해 높았으나 창조계층과 상관없이 남성근로자에 비해서는 낮았다.

고용 및 기업 특성을 살펴보면, 창조계층 여성의 종일제 여부는 남성근로자에 비해서는 낮아, 창조계층 여성의 고용안정성이 상대적으로 불안한 위치에 놓여 있음을 확인할 수 있었다. 기업 특성을 살펴보았을 때, 대기업 근무는 창조계층 남성이 가장 높았으며, 소기업 근무는 창조계층 여부와 상관없이 여성 근로자의 비중이 높았다. 수도권 근무 여부는 창조계층이 비창조계층에 비해 높았다. 창조계층 유형별 요인을 살펴보면, 상대적으로 창조계층 남성에 비해 창조계층 여성의 예술창조계층의 비중이 높았다. 예술창조계층의 높은 비중은 여성근로자가 해당 분야에 특화되어 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

2. 창조계층 유형에 따른 임금 및 요인 차이분석

창조계층 여부에 따라 성별에 따라 월평균임금 및 기타 개별특성에 차이가 있는지를 t검정을 이용하여 분석한 결과, 요인 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 창조계층의 남성의 임금이 여성의 임금보다 더 높다는 것을 확인할 수 있었으며, 개인특성변수로는 연령, 학력, 결혼여부, 7세 이하 자녀여부, 근속여부 등에서 성별에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났다.

고용특성과 기업특성의 경우, 종일제 여부, 대기업과 소기업에서 성별의 차이가 있는 것으로 나타났다. 창조계층 유형의 경우, 여성은 예술적 창조계층에 더 많이

근무하며, 남성은 창조적 전문가계층에 더 많이 종사한다는 것으로 나타났다.

표 4. 창조계층 여부에 따른 남녀 차이 분석

변수명	창조계층 남성 vs 여자		비창조계층 남성 vs 여자		
	t	Sig.	t	Sig.	
월평균임금	11.830	0.000	30.785	.000	
개인 특성	연령	4.001	0.000	3.363	.001
	학력	3.211	0.001	9.815	.000
	결혼여부	1.892	0.059	-4.450	.653
	7세 이하 자녀 여부	2.671	0.008	7.527	.000
	7세~12세 이하 자녀여부	-0.029	0.977	4.549	.000
	13세~19세 이하 자녀여부	-1.525	0.128	-.418	.676
	근속연수	2.183	0.029	15.052	.000
고용 특성	종일제	5.497	0.000	13.835	.000
기업 특성	대기업	4.515	0.000	3.706	.000
	중기업	2.713	0.007	1.391	.164
	소기업	-5.442	0.000	-3.617	.000
창조계층 특성	예술창조	-3.514	0.000		
	핵심창조	1.584	0.114		
	창조적 전문가	1.744	0.081		
지역 특성	수도권	1.789	0.074	-1.057	.291

비창조 계층의 경우, 성별에 따라 월평균임금의 유의미한 차이가 있음을 확인하였다. 비창조 계층 남성은 연령과 학력이 높으며, 7세 이하와 13세~19세 이하 자녀를 가지고 있는 경우가 더 많고 근속연수도 길었다. 고용 및 기업특성의 경우, 남성이 종일제와 대기업 근무자가 많았다. 이러한 분석을 통해 창조계층여부에 따라 성별 간에 차이가 있다는 것을 확인할 수 있었다.

3. 창조계층 임금에 영향을 주는 요인 분석

창조계층 간에 성별 간에 임금에 영향을 주는 요인을 분석하기 위하여, 창조계층내의 성별 유무에 따른 임금 영향 요인 비교(모형 1, 모형2)와 비창조 계층 내 성별 유무에 따른 임금 영향 요인 (모형 3, 모형4)를 Mincer의 임금함수를 바탕으로 총 4개의 모형을 구축해 실증 분석을 실시하였다. 모형의 설명력은 독립변수가 종속 변수를 약 33%~42%로 설명하고 있는 것으로 나타나 모형의 적합도는 비교적 충분한 것으로 판단된다. 창조

계층 성별 임금에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 [표 5]을 살펴보면, 남성 창조계층의 임금에 영향을 주는 요인은 연령, 학력, 결혼여부, 근속연수 등의 개인특성이 중요한 역할을 하였다. 영유아기의 자녀를 둔 경우, 임금에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나 여성 인력과 차별화되는 모습을 보였다. 고용특성의 경우, 종일제 여부가 중요했으며, 대기업근무자, 핵심창조계층 근무자, 수도권지역에 거주하는 경우, 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 반면 여성창조계층 근로자의 경우, 개인 특성변수 중 학력이 높으면 더 높은 임금을 받지만 7세 이하 자녀를 둔 경우 오히려 부정적인 영향을 주었다. 이는 여성의 경우, 창조계층직군에 속해있음에

도 육아의 부담에서 자유롭지 못하는 것으로 판단된다. 고용과 기업특성의 경우, 종일제여부가 중요했으나 기업특성인 대기업과 중기업 중사 여부는 임금에 영향을 주지 못하였다. 반면, 비 여성 창조계층의 경우, 결혼여부는 긍정적인 영향을 주었으나 연령이 많을수록 임금에 부정적인 영향을 주었다. 이는 창조계층 여성과 달리 비창조 계층 여성은 나이가 많아질수록 고용여건이 악화되는 것으로 보인다. 또한 7세 이하 자녀를 둔 경우 임금이 낮아짐에 따라 창조계층 여부와 상관없이 여성의 경우, 육아의 부담이 임금에 큰 영향을 주는 것으로 파악된다. 고용특성의 경우, 여성과 남성 종일제 여부가 중요하였다. 기업특성의 경우는 남성은 대기업뿐만 아

표 5. 남녀임금결정요인 분석

구분		창조계층				비창조계층			
		모형1(남성)		모형2(여성)		모형1(남성)		모형3(여성)	
		β	st-β	β	st-β	β	st-β	β	st-β
개인특성	연령	.013***	.004	.004	.047	-.002	-.032	-.006***	-.097
	학력	.049*	.025	.102**	.104	.089***	.170	.100***	.170
	결혼여부	.175**	.080	.155	.094	.254***	.178	.094*	.053
	~7세 자녀여부	.133**	.064	-.229**	-.125	.042	.030	-.157***	-.073
	7세~12세 자녀여부	.088	.056	-.041	-.022	.108***	.074	.024	.013
	13세~19세 자녀여부	.040	.063	-.073	-.040	.107***	.073	-.039	-.024
근속연수	.019**	.003	.027***	.267	.021***	.281	.042***	.341	
고용특성	종일제	.540***	.122	.845***	.395	.681***	.206	.659***	.336
	대기업	.331***	.059	-.068	-.024	.235***	.127	.098**	.037
기업특성	중기업	.058	.059	-.044	-.018	.101***	.062	.066	.033
	핵심창조	.256**	.120	.414**	.140			-.014	
창조계층 특성	창조적 전문가	.148	.090	.257**	.141				
	수도권	.133***	.045	.109	.071	.034*	.029	-0.15	-.010
R2		.411		.362		0.419		.335	
Adjusted R2		.393		.334		0.416		.331	

주1)*, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%수준에서 통계적으로 유의미함

표 6. 창조계층별 성별 연령별 임금격차 Oaxaca-Blinder 요인별 분해

창조계층	비창조계층		창조계층							
			전연령		20~30대		40~50대		60대 이상	
임금격차	0.6081622	100%	0.556212	100%	0.461029	100%	0.626915	100%	0.509175	100%
설명된 차이	0.2120645	41.6%	0.234487	42.20%	0.1681176	36.5%	0.294789	47.0%	0.231125	45.4%
개인적 특성	0.0833036	23%	0.0817782	14.7%	0.0529486	11.5%	0.081311	13.0%	0.0907875	17.8%
고용특성	0.1637156	16%	0.0952058	17.1%	0.0780578	16.9%	0.133834	21.3%	0.1638777	32.2%
기업특성	0.0097866	1.9%	0.0252932	4.5%	0.0009607	0.2%	0.054836	8.7%	0.0089844	1.8%
창조계층특성			0.0231278	4.2%	0.0344046	7.5%	0.001712	0.4%	-0.041593	-8.2%
지역특성	-0.000586	-0.1%	0.0090824	1.6%	0.0017459	0.4%	0.023094	3.7%	0.0090685	1.8%
설명되지 않는 차이	0.3960976	77.8%	0.321725	57.80%	0.2929111	63.5%	0.332125	53.0%	0.27805	54.6%

나라 중기업도 긍정적인 영향을 주었으나 여성은 대기업만이 중요하였다. 지역특성은 남성의 경우에만 수도권 거주 시 임금이 더 높았다.

이러한 분석의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 창조계층의 성별에 따라 임금에 영향을 주는 요인이 다르게 나타났다. 여성창조계층의 경우, 소기업근무자가 많고, 육아의 부담이 큰 것으로 나타났다. 여성창조계층이 상대적으로 더 많이 근무하고 있는 예술창조계층의 경우, 다른 창조계층에 비해 임금이 더 낮고 직업적 안정성이 떨어지는 것으로 알려져 있다[11]. 따라서 더 열악한 고용구조를 가진 예술창조계층의 근무여건이 여성창조계층의 임금에 영향을 주는 것으로 판단된다.

둘째, 같은 여성이라고 하더라도 창조계층의 여부에 따라 임금에 영향을 미치는 요인은 차별적이라는 것을 본 연구는 보여주고 있다. 비창조 계층 여성의 경우, 연령이 높을수록 오히려 임금이 악화되었다. 또한 7세 이하 자녀를 둔 경우, 임금이 악화되는 것은 창조계층 여성과 같아 육아의 부담이 창조계층여부와 관계없이 모든 여성들에게 큰 짐을 작용하고 있음을 확인할 수 있었다.

창조계층여부에 따른 성별 임금격차 분해를 Oaxaca-Blinder모형을 사용하여 시행하였다. [표 6]에 의하면, 창조계층의 경우, 로그임금격차 중 설명되는 차이는 42.2%이며 설명되지 않는 차이는 57.8%로 차별에 의한 격차의 비중이 더 큰 것으로 나타났다. 하지만 비창조계층의 차별에 의한 차이인 77.8%보다는 낮았다. 차별에 의한 임금 격차는 젊은 세대는 63.5%, 중년층은 53.0%, 노년층은 54.6%로 나타나 젊은 창조계층의 차별에 의한 임금격차가 가장 높은 것으로 나타났다. 설명되는 차이중 개인적 특성이 차지하는 비중이 약 14.7%였으며, 공급자 요인과 관련된 고용특성은 약 17%였으며, 기업특성은 4.5%, 창조계층 특성은 4.2%였으며, 지역특성은 1.6%로 나타났다. 차이에 의한 임금 격차는 젊은 세대, 중년층, 노년층 모두 동일하게 개인적 특성 및 고용특성이 임금격차를 설명하는 부분이 더 큰 것으로 나타나, 개인의 교육 및 경력, 근속연수 및 종일제 여부 등이 중요한 변수임을 알 수 있었다.

이를 통해서 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다. 첫

째, 창조계층 내에도 차별에 의한 임금격차가 존재하며, 젊은 세대의 경우, 이러한 임금격차는 더욱 컸다. 창조계층은 창조적인 전문직종에 종사함에도 불구하고 여성이며 나이가 어리다는 이유로 차별에 놓여있다는 것을 보여준다. 둘째, 비창조계층 보다는 창조계층의 성별에 의한 임금격차가 약하다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 창조계층보다 비창조계층 여성들이 더욱 심한 차별을 받고 있으며, 창조계층 내에 성차별은 존재하지만 전문직종에 종사함으로 인해 성별 격차가 다소 약화되었다는 것으로 이해할 수 있다.

V. 결론

본 연구에서는 창조계층 여부 및 성별에 따라 임금에 영향을 주는 요인들을 공급측면의 개인적 요인들부터 수요측면의 고용 및 기업특성까지 다양하게 살펴보고 있으며, Oaxaca-Blinder의 분석을 이용하여 성별 임금 간에 차이가 있는지를 요인 분해하였다. 이에 따라 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 창조계층 내 여성 임금은 남성임금에 비해 낮다는 것을 실증 분석하였다.

둘째, 창조계층의 성별에 따라 임금에 영향을 주는 요인이 다르게 나타났다. 남성 창조계층과 차별화되는 여성 창조계층의 임금에 영향을 주는 요인은 연령, 결혼여부, 7세 자녀여부, 대기업 여부였다. 7세 자녀여부를 제외한 요인들은 모두 남성창조계층의 임금을 높이는 변수들이었으나, 여성창조계층에는 영향을 주지 않았다. 반면, 7세 자녀여부는 여성창조계층에게만 영향을 주는 변수로 임금이 감소하였다. 이는 여성창조계층의 경우, 소기업근무자가 많고, 결혼 및 육아의 부담이 크다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

셋째, 창조계층 내 여성근로자는 차이에 의한 임금차별을 겪고 있지만, 이보다는 더 큰 부분은 차별에 의한 것이라는 것을 확인할 수 있었다. 창조계층 내 성별 임금 격차 증. 특히 생산성과 관련된 개인적 특성변수와 고용상의 위치변수가 많은 부분을 설명하고 있었다. 여성창조계층은 생산성과 관련된 학력과 근속연수가 낮

았는데, 이러한 생산성 차이가 임금격차로 나타나고 있는 것으로 보인다. 또한, 창조계층 내 성차별이 존재함을 확인할 수 있었다. 이를 통해 여성 창조계층의 생산성이 임금격차에 영향을 주기는 하지만 창조계층내의 고용구조 역시 남녀평등하지 않다는 것을 유추할 수 있다.

넷째, 비창조 계층과 비교하여 창조계층의 성별임금격차는 작았으며, 차별에 의한 성별 임금격차는 젊은 세대가 가장 높았다. 나이가 어릴수록 창조계층 내 성별 임금격차가 심한 것으로 나타나 취업을 시작하는 취업초기에 창조계층 여성들이 직장에 안정적인 위치를 얻는데 여성이라는 점이 부정적인 영향을 준다는 것을 확인할 수 있었다.

분석을 통해서 창조계층 여성근로자에 대한 차별이 존재함을 확인할 수 있었다. 분석결과를 통해 몇 가지 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 창조계층 여성 근로자는 근속연수가 짧고, 소기업근무가 많으며 동일제 종사자가 적었다. 이러한 특징은 창조계층 여성근로자가 예술창조계층의 비중이 높다는 사실과 연계하여 해석할 수 있다. 예술창조계층은 문화, 미술과 관련된 창조계층의 핵심 분야중의 하나임에도 불구하고, 파트타임 근무와 소기업 근무가 많고, 임금이 낮은 것으로 알려져 있다. 예술창조계층에서 여성이 두각을 나타냄에도 불구하고, 이러한 열악한 환경은 창조계층내의 여성의 입지를 좁게 한다고 할 수 있다. 이에 따라 예술창조계층에 대한 환경 개선을 위한 정책의 마련이 필요할 것으로 보인다. 둘째, 창조계층 내 여성근로자의 경우, 다른 계층과 같이 육아의 부담에도 벗어날 수 없었으며, 이는 경력단절로 이어질 수 있다. 따라서 일과 양육을 병행할 수 있는 여성창조계층의 안정적인 근무환경 마련을 위한 정책을 통해 이러한 임금격차를 완화할 수 있을 것으로 판단된다.

지역 내 혁신을 가져오는 창조계층과 관련하여 다양한 연구가 이루어져 왔지만, 창조계층 내 여성 종사자의 지위나 임금 차이에 대한 연구는 부족하였다고 할 수 있다. 본 연구는 창조계층 내 성별 간 임금에 차별이 존재하며 이에 영향을 미치는 요인들을 고찰하였다는 점에서 연구의 의의를 가진다고 할 수 있다. 다만 표본 크기의 한계로 창조계층 유형에 따라 성별 임금에 차이

가 있는지를 확인하기에는 한계가 있었다. 앞으로 향후 연구에서 이러한 부분들이 보완된다면 좀 더 깊이 있는 창조계층의 성별 간 임금 격차에 대한 분석을 할 수 있으리라 기대된다.

참 고 문 헌

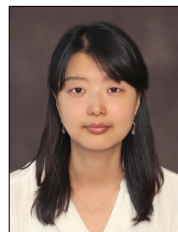
- [1] R. Florida, *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books, 2002,
- [2] 김준홍, “Richard Florida의 창조 도시 이론의 한국적 수용에 대한 비판적 고찰,” *문화정책논총*, 제26권, 제1호, pp.31-51, 2012.
- [3] 김범식, 김목한, *서울시 창조계층특성과 정책방향*, 서울연구원, 2015.
- [4] 황수경, “창의고용의 조작적 정의와 창의적 노동의 임금효과,” *한국경제연구*, 제32권, 제2호, pp.37-68, 2014.
- [5] 이택면, 김영옥, 배호중, 이희승, 최은경, *창조경제와 여성일자리(I)*, 한국여성정책연구원, 2014.
- [6] B. Conor, R. Gill, and S. Taylor, “Gender and creative labour,” *The Sociological Review*, Vol.63, pp.1-22, 2015.
- [7] J. Acker, “Inequality regimes: gender, race and class in organizations,” *Gender and Society*, Vol.20, No.4, pp.441-64, 2006,
- [8] T. Clark, T. Lloyd, R. Wong, and P. Jain, “Amenities Drive Urban Growth: A New Paradigm and Policy Linkages. In *The City as an Entertainment Machine*,” pp.291-322.
- [9] 이희연, “창조도시: 개념과 전략,” *국토 제 322호*, pp.6-15, 2008.
- [10] 구문모, 박정수, *우리나라 창조계층 인력의 추이 및 서비스직종의 창조인력화 방안*, 산업연구원, 2013.
- [11] 서원석, 주미진, “유형별 창조계층의 임금에 영향을 미치는 고용 및 기업특성요인 비교분석,” *GRI 연구논총*, 제20권, 제3호, pp.1-17, 2018.
- [12] 김영수, 김현우, *창의인력과 창의일자리*의 지역

- 별 입지 및 성장 특성 분석, 산업연구원, 2015.
- [13] 이훈, 이동훈, “플로리다 창조계급론의 국내적용 가능성에 관한 연구: 임금구조를 중심으로,” 한국 부동산학회, 제17권, 제3호, pp.121-134, 2011.
- [14] 서병선, 임찬영, “직종선택과 성별 임금격차,” 국제경제연구, 제8권, 제1호, pp.15-54, 2002.
- [15] 신경수, “성구성비에 따른 직종별 및 성별 임금격차에 관한 연구,” 경영교육저널, 제3권, pp.21-41, 2003.
- [16] 이동주, “한국의 성별 직종분리와 성별 임금격차에 관한 연구,” 한국사회학회 사회학대회 논문집, pp.261-287, 2007.
- [17] 신광영, “한국의 성별 임금격차,” 한국사회학, 제45권, 제4호, pp.97-127, 2011.
- [18] C. Henry, “Women and the creative industries: exploring the popular appeal,” *Creative Industries Journal*, Vol.2, No.2, pp.143-160, 2009.
- [19] A. Stokes, “The glass runway: How gender and sexuality shape the spotlight in fashion design,” *Gender & Society*, Vol.29, No.2, pp.219-243, 2015.
- [20] M. Leonard, *Girls at Work: Gendered Identities, Sex Segregation, and Employment Experiences in the Music Industries*, Routledge, 2016.
- [21] A. Wang and L. Crewe, *Gender inequalities in the City of London advertising industry*, *Environment and Planning A*, 2017.
- [22] 허식, “문화산업 근로자의 임금 및 고용형태 결정요인 분석,” 산업경제연구, 제22권, 제5호, pp.2085-2108, 2009.
- [23] 허식, 신경숙, 사명철, “전문디자인인력에 대한 성별임금격차 연구,” 산업경제연구, 제25권, 제5호, pp.3113-3130, 2012.
- [24] 진수경, *지역 간 임금격차요인에 관한 연구: 창조계층 및 비창조계층의 권역별·도시규모별 임금격차를 중심으로*, 서울시립대학교, 석사학위논문, 2014.
- [25] 황수경, “창의고용의 조작적 정의와 창의적 노동의 임금효과,” 한국경제연구, 제32호, 제2호, pp.37-68, 2014.
- [26] A. Manning and B. Petrongolo, “The part time pay penalty for women in Britain,” *The Economic Journal*, Vol.118 No.526, pp.F28-F51, 2008.
- [27] 김은란, 박세훈, 강호제, 박경현, 정소양, 박재현, 김보미, *창조산업 창조계층 입지특성을 활용한 도시재생 방안*, 국토연구원, 2014.
- [28] J. Mincer, *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia, 1974.
- [29] R. Oaxaca, “Male-female wage differentials in urban labor markets,” *International Economic Review*, Vol.14, pp.693-709, 1973.
- [30] 강주연, 김기승, “여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석,” 노동경제논집, 제37권, 제4호, pp.141-222, 2014.
- [31] 박재민, “대학 졸업생의 직업선택과 임금 수준,” *기술혁신학회지*, 제14권, 제1호, pp.22-39, 2011.
- [32] 임정준, “여성의 교육수준과 직종에 따른 임금차별에 대한 실증분석,” *한국여성학*, 제26권, 제4호, pp.39-61, 2010.

저 자 소개

주 미 진(Mijin Joo)

정회원



- 1999년 8월 : 중앙대학교 지역개발학과(경제학학사)
- 2011년 5월 : Cleveland State University(도시행정학 박사)
- 2014년 10월 ~ 현재 : 중앙대학교 도시계획 및 부동산학과 조교수

<관심분야> : 인적자본, 창조도시, 도시경제