

勞 働 經 濟 論 集

第17卷(2), 1994. 12. pp.161~182

© 韓 國 勞 働 經 濟 學 會

勞働市場內에서의 性分離에 따른 混雜現象分析 *

류 재 술 · 허 무 열**

< 目 次 >

I. 머리말	性分離의 實態
II. 勞働市場內 女性勞働力の 增大	IV. 性分離에 의한 混雜現象 分析
III. 性差別에 따른 勞働市場內	V. 맺음말

I. 머리말

노동시장내에서 여성의 경제활동인구뿐만 아니라 여성의 취업자는 큰 폭으로 증가하고 있는 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 성차별로 인한 편견된 기회나 기대는 직업선택의 자유와 사람의 능력을 제한할 수 있으며 나아가 국가의 경제와 삶의 질에 부정적 영향을 줄 수도 있다. 남성과 여성 고유의 역할과 능력에 대한 관습적인 사고방식 때문에 비관습적인 직업선택을 한 사람들(남성 고유의 직업을 선택한 여성, 여성 고유의 직업을 선택한 남성)은 상대적으로 열악한 근무조건에서 일할 수밖에 없다. 비록 성차별의 철폐는 오랫동안 모든 국가의 우선순위였지만 아직도 대부분은 노동시장의 성차별에 대한 태도를 가지고 있고 남성 고유의 일 혹은 여성만의 직업이 있다고 믿고 있다(성차별이 비교적 약한 미국의 경우에도 루이지애나 주립대(Louisiana State University)의 직업교육대학 농업교육과에 여자학생 비율이 평균 30%를 이루고 있으나 그들이 정식 교직원 이 후 교수 자

* 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원님들께 깊이 감사드린다.

** 경산대학교 경제학과 교수

격증을 취득하고 정식 교사로 채용되는 경우는 드물다(Mooyul Huh, 1991)).

이러한 노동시장에 있어서 직종의 성차별은 사실상 존재하여 왔기 때문에 국가나 기업들은 성평등을 위하여 노력하여 왔다. 많은 법규들은 성편견을 극복하기 위한 기준과 방법을 제시하고 있으며 성차별 철폐를 위한 프로그램도 계획하고 있다. 노동력 차별화를 명문으로 금지하는 규정, 즉 근로기준법 제5조와 남녀고용평등법 등과 같은 성차별을 극복하기 위한 여러 가지 법규들이 존재하고 있지만 묵시적인 성차별의 장애요인이 제거되지 않는 한 미래의 노동인력이 선택할 권리는 침해당할 수밖에 없을 것이다. 따라서 명시적인 성차별은 과거에 비하여 완화되었다 할지라도 직종의 성불평등은 아직도 존재하고 있기 때문에 노동시장내에서 노동력 차별화의 실태에 대해 많은 연구가 필요한 실정이다.

따라서 본 논문에서는 여성경제활동인구비중과 여성취업자비중을 증가요인별로 분해하여 여성화효과에 의해 여성노동력의 상대적 공급규모와 수요규모가 증대되고 있음을 밝히고자 한다. 그러나 노동시장내에서는 여전히 여성노동력에 대한 성차별의 관행이 존재하고 있으므로 성불평등에 대한 포괄적 개념인 성차별을 세 가지 유형, 즉 성편견, 성관례, 성차별로 구분한 후 이러한 성불평등에 따른 노동시장내에서의 성분리의 실태를 Duncan의 지수로 분석하고자 한다. 뿐만 아니라 노동시장내에서의 성분리 결과로 발생하는 남성지배직종(male-dominated job), 여성지배직종(female-dominated job) 등을 구체적으로 밝히고자 한다. 그런 다음 여성노동력의 과도한 경쟁은 여성비율이 높은 직종, 특히 여성지배직종내 여성의 초입을 더욱더 낮추게 되는 혼잡현상(crowding effect)을 분석하고자 한다. 이러한 맥락에서 본 논문은 국가 전체와 직종의 성차별의 정도를 파악함으로써 경제 전반에 인력의 흐름을 측정할 수 있고 21세기 교육의 목표에도 직접적으로 도움을 줄 수 있기 때문에 연구의 필요성과 중요성이 강조되어도 지나침이 없을 것이다.

II 勞動市場內 女性勞動力の 增大

1. 女性經濟活動人口의 増加

여성들이 노동시장에 진출하는 것은 남자들과 똑같이 그들의 근본적인 이유가 노동에 의해 벌어들이 수 있는 소득을 획득하기 위해서이다(D. R. Bergmann and I. Adelman, 1973, p.512.). 이러한 이유로 여성경제활동인구는 그 절대수에서뿐만 아니라 총경제활동인구 중 여성경제활동인구의 비중도 증가시키고 있다. 즉, 한국의 경제활동인구가 1982년에 약 15,032천명에서 1992년에 약 19,385천명으로 증가되어 왔는데 이 중 여성의 경제활동인

구는 약 5,767천명에서 7,770천명으로 증가되어 전체 경제활동인구에서 여성경제활동인구가 차지하는 비중이 1982년에 38.36%에서 1992년에 40.08%로 증가했다.

이것은 첫째, 급속한 산업화 내지 공업화의 과정에서 농촌이 상대적으로 낙후되고 도시가 비대화되면서 빈곤화된 저소득층의 여성들이 이촌향도하여(농가에서 비농가부문으로) 빠른 속도로 노동시장으로 진출하거나 진출하기를 위하여 경제활동인구화할 수밖에 없었기 때문이라고 볼 수 있다. 둘째, 생활수준의 향상에 따른 가계부담의 증대, 진학률의 상승으로 인한 교육비부담의 상승, 여성의 교육수준 향상에 의한 사회참여의식의 상승, 결혼연령이 늦어짐과 더불어 출산력의 저하로 육아부담의 감소 등으로 여성들이 노동시장으로 진출하여 경제활동인구화하기 때문이라고 볼 수 있기 때문이다.

이러한 맥락에서 본다면 여성경제활동인구비중의 증가는 여성의 경제활동인구가 남자의 경제활동인구와 같은 속도로 증가된다고 가정할 때 농가 또는 비농가부문의 경제활동인구 비중의 변화에 의한 것(경제활동인구 구조변화효과)이나 농가·비농가부문의 경제활동인구가 같은 속도로 증가된다고 가정할 때 농가 또는 비농가부문내에서의 여성경제활동인구 비중의 변화에 의한 것(여성화효과) 등에 의하여 영향을 받게 된다.

따라서 1982~92년 기간 동안의 여성경제활동인구비중의 증가요인을 다음과 같이 분해하고자 한다.

$$\Delta \frac{L_{fa}}{L_a} = \sum_{i=0}^2 \left(\Delta \frac{L_{ia}}{L_a} \frac{L_{ifa}}{L_{ia}} + \frac{L_{ia}}{L_a} \Delta \frac{L_{ifa}}{L_{ia}} + \Delta \frac{L_{ia}}{L_a} \Delta \frac{L_{ifa}}{L_{ia}} \right) \dots(1)$$

위의 식 (1)에서 L_a 는 총경제활동인구, L_{ia} 는 총여성경제활동인구, L_{ifa} 는 i 부문내 총경제활동인구, L_{ifa} 는 i 부문내 여성경제활동인구를 각각 나타낸다. 그리고 $i = 1, 2$ 는 농가, 비농가부문을 나타낸다. 따라서 식 (1)의 첫번째 항은 경제활동인구 구조변화효과를 나타내고 두번째 항은 여성화효과, 세번째 항은 상호작용효과를 각각 나타낸다. 위 분해방법에 따라 1982~92년 기간 동안 총경제활동인구 중 여성경제활동인구비중의 증가요인을 분해한 결과가 <표 1>에 나타나 있다.

앞에서 1982년~92년의 기간에 여성경제활동인구비중은 38.36%에서 40.08%로 1.72% 증가했다. 이것을 다시 요인별로 분해한 <표 1>의 결과에 의하면, 첫번째 요인으로 이촌향도에 의하여 농가부문에서는 경제활동인구 감소로 여성경제활동인구비중을 감소(-6.61%)시켰으나 비농가부문에서는 경제활동인구 증가로 여성경제활동인구비중을 증가(5.36%)시켰을 것이라는 것이다. 즉 경제활동인구 구조변화효과만 있었다면 여성경제활동인구비중은 오히려 1.25%만큼 감소했을 것이라는 것이다. 그러나 두번째 요인으로 여성화효과에 의해서 농가부문에서 여성경제활동인구의 증가로 여성경제활동인구비중은 증가(0.47%)하고 비

<표 1> 여성경제활동인구 증가요인 분해결과

(단위 : %)

구 분	경제활동인구 구조변화효과	여성화효과	상호작용효과
농 가	-6.61	0.47	-0.22
비 농 가	5.36	2.23	0.49
전 체	-1.25	2.70	0.27

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1987, 1992년에서 계산.

농가부문에서도 여성경제활동인구의 증가로 여성경제활동인구의 비중은 증가(2.23%)시켰을 것이라는 것이다. 즉 여성화효과만 있었다면 여성경제활동인구비중은 2.70%만큼 증가했을 것이라는 것이다.

이러한 결과를 종합해 보면 여성경제활동인구의 비중이 여성화효과만 있었다면 2.70% 증가했을 것이나 경제활동인구 구조변화효과와 이들의 상호작용효과에 의해서 실제로는 동 기간에 1.72% 증가하는 데 그쳤다고 볼 수 있다는 것이다.

2. 女性就業者의 增加

최근 노동시장에서 여성의 지위에 대한 관심이 고조되고 있고 여성노동력의 역할도 급격히 변화하고 있다. 즉 여성은 가족의 소비를 위한 재화와 서비스를 생산하거나 시장에서의 교환판매를 위한 가계생산에 참여하거나 가정 밖에서 임금을 받고 노동을 하는 것이다. 그런데 산업화과정은 이러한 여성의 세 가지 형태의 경제적 역할에 대한 상대적 중요성을 변화시켰던 것이다(F.B. Weisskoff, 1972, p.161.). 이러한 배경하에서 생산기술의 진보에 따른 사회경제적 환경의 변화는 여성노동력을 빠른 속도로 노동시장으로 끌어들이었다.

그 결과 여성취업자도 그 절대수에서뿐만 아니라 총취업자 중 여성취업자의 비중 역시 증가시키고 있다. 즉 총취업자가 1982년에 약 14,379천명에서 1992년에 약 18,921천명으로 증가되는 가운데 이 중 여성취업자는 약 5,622천명에서 7,609천명으로 증가되어 전체취업자 중 여성취업자의 비중이 1982년에 39.10%에서 1992년에 40.21%로 증가했다.

이것은 첫째, 공업화 내지 산업화의 과정에서 숙련이 해체되어 다능공이 단능공화되면서 노동은 균등화·수평화의 경향을 띠면서 동질화되었기 때문에(이효수, 1984, p.122.) 여성에게 알맞은 직업이 어느 정도 창출되었기 때문이라고 볼 수 있다. 둘째, 서구에서 유입된 민주주의 사상으로 과거의 전통적 의식구조와 가치관에 큰 변화를 일으키면서 여성의 역할도 단순히 가정의 주부의 역할을 넘어서 사회적·경제적 활동이 용납될 수 있는 가운

데 수출제일주의하에서 급속히 형성된 노동집약적 산업을 중심으로 여성의 취업기회 자체가 전체적으로 확대되었기 때문이라고 볼 수 있다.

이러한 맥락에서 볼 때 여성취업자비중의 증가는 여성취업자가 남성취업자와 같은 속도로 증가된다고 가정할 때 직종별 취업자비중의 변화에 의한 것(직종구조변화효과)이나 직종별 취업자가 같은 속도로 증가된다고 가정할 때 각 직종내에서의 여성취업자비중의 변화에 의한 것(여성화효과) 등에 의하여 영향을 받게 된다.

따라서 1982~92년 기간 동안의 여성취업자비중의 증가요인을 다음과 같이 분해하고자 한다.

$$\Delta \frac{L_{fe}}{L_e} = \sum_{i=1}^n \left(\Delta \frac{L_{ie}}{L_e} \frac{L_{ife}}{L_{ie}} + \frac{L_{ie}}{L_e} \Delta \frac{L_{ife}}{L_{ie}} + \Delta \frac{L_{ie}}{L_e} \Delta \frac{L_{ife}}{L_{ie}} \right) \dots\dots(2)$$

위의 식 (2)에서 L_e 는 총취업자수, L_{fe} 는 총여성취업자수, L_{ie} 는 i 직종내 총취업자수, L_{ife} 는 i 직종내 여성취업자수를 각각 나타낸다. 그리고 $i = 1, 2, \dots, n$ 은 직종수를 나타낸다. 따라서 식 (2)의 첫번째 항은 직종구조변화효과를 나타내고 두번째 항은 여성화효과, 세번째 항은 상호작용효과를 각각 나타낸다. 이러한 분해방법에 따라 1982년~92년 기간 동안 총취업자 중 여성취업자비중의 증가요인을 분해한 결과가 <표 2>에 나타나 있다.

앞에서 1982~92년의 기간에 여성취업자비중은 39.10%에서 40.21%로 1.12% 증가한 것으로 나타났다. 각 요인별로 분해한 <표 2>의 결과에 의하면, 첫번째 요인으로 직종구조 변화에 의하여 농림임업수산업직, 판매직에서는 취업자 감소로 여성취업자비중을 감소(-7.25%)시켰으나 전문기술행정관리직, 사무직, 서비스직, 생산직에서는 취업자 증가로 여

<표 2> 여성취업자 증가요인 분해결과

(단위 : %)

구 분	직종구조변화효과	여성화효과	상호작용효과
전문기술행정관리직	1.21	0.65	0.54
사무직	1.58	0.61	0.29
판매직	-0.23	0.20	-0.01
서비스직	0.91	0.37	0.06
농림임업수산업직	-7.02	0.65	-0.32
생산직	1.54	0.08	0.02
전 체	-2.01	2.56	0.57

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1987, 1992년에서 계산.

성취업자의 비중을 증가(5.24%)시켰을 것이라는 것이다. 즉 직종구조변화효과만 있었다면 여성취업자비중은 오히려 2.01%만큼 감소했을 것이라는 것이다.

그러나 두번째 요인으로 여성화효과에 의해서는 모든 직종에서 여성취업자의 증가로 여성취업자의 비중을 증가(특히 전문기술행정관리직, 농림임업수산업직, 사무직에서)시켰을 것이라는 것이다. 즉 여성화효과만 있었다면 여성취업자비중은 오히려 2.56%만큼 증가했을 것이라는 것이다.

역시 이러한 결과를 종합해 보면 여성취업자의 비중이 여성화효과만 있었다면 2.56% 증가했을 것이나 직종구조변화효과와 이들의 상호작용효과에 의해서 실제로는 동기간에 1.12%의 증가에 그치고 있다고 볼 수 있을 것이다.

Ⅲ. 性差別에 따른 勞動市場內 性分離의 實態

1. 性差別

노동시장내에서 여성의 경제활동인구는 그 절대수와 함께 총경제활동인구 중 여성경제활동인구의 비중도 증가하고 있음을 보았다. 또한 여성의 취업자도 그 절대수와 함께 총취업자 중 여성취업자의 비중 역시 증가하고 있음을 보았다. 이때 특히 여성경제활동인구의 비중과 여성취업자비중의 증가요인을 분해한 결과 모두 여성화효과가 '+'로 나타났다. 이것은 노동시장내에서 여성노동력의 상대적 공급규모와 상대적 수요규모가 증대되고 있음을 의미한다.

여성노동력의 상대적 공급규모와 상대적 수요규모가 증대하고 있음에도 불구하고 노동시장내에서는 성평등보다는 여성노동력에 대해 성차별의 관행이 강하게 나타나고 있다는 것이다.

일반적으로 성평등은 어떤 성의 편으로부터의 자유다. 성평등은 남성·여성이 다 함께 가정에서 직장에서 그들이 필요한 기술을 개발할 수 있게 하고 개인 고유의 관심과 능력을 배양하며 다른 성간의 신뢰를 조성하고 사회의 역할들을 자유롭게 서로 이행하게 한다. 성평등은 남성·여성의 협동심을 마련하고 함께 건설적으로 일할 수 있는 능력을 향상시키고 안정되고 만족스러운 가족관계를 형성하고 사람의 기회를 증가시킬 뿐만 아니라 성차별의 인식들을 소거할 수 있다.

그러나 성차별로 인한 편견된 기회나 기대는 직업선택의 자유와 사람의 능력을 제한할 수 있으며 나아가 국가의 경제와 삶의 질에 부정적 영향을 줄 수도 있다. 이때 성차별은

일반적으로 포괄적인 개념으로 사용되고 있는 듯하다. 따라서 포괄적인 개념의 성차별을 좀더 세분하면 성차별의 유형은 세 가지로 나누어진다. 성편향(sex bias)은 하나의 성이 다른 성보다 우월하다는 가정하에 이루어지는 행위를 말하며, 성관례(sex stereotyped)는 행위, 능력, 관심, 가치, 그리고 역할을 하나의 성에 관습적으로 부여하는 것이며, 성차별(sex discrimination)은 어떤 성의 기회, 특권, 역할, 보상을 제한하고 부정하는 행위이다 (Mooyul Huh, 1991).

그런데 노동시장내에서 이러한 세 가지 유형의 성에 대한 편견은 별도로 분리되어 나타나기도 하지만 서로 복합되어 나타나는 것이 일반적 현상이다.

2. 勞働市場內에서의 性分離

노동시장에서 성차별이 존재한다는 것은 여성이 남성과 동일한 노동력특성을 가지고 있는 데도 불구하고 취업기회가 주어지는 직종자체가 극히 제한되어 있는 것을 말한다. 그 결과 직종간 성분리(segregation by sex across occupations) 현상이 나타나게 된다.

이제 이러한 직종간 성분리의 정도를 분석하기 위해서 다음과 같은 던칸지수(1) (Duncan Index of dissimilarity)를 이용하고자 한다.

$$\text{Duncan Index (1)} = \frac{\sum_{i=1}^n |m_i - f_i|}{2}$$

$$m_i = (i\text{직종의 남성취업자수} / \text{전직종의 남성취업자수}) \times 100$$

$$f_i = (i\text{직종의 여성취업자수} / \text{전직종의 여성취업자수}) \times 100$$

$$\text{직종수} = i = 1, 2, 3, \dots, n$$

이 지수(1)은 여성이 남성의 직종분포와 동일한 분포를 하기 위해서는 여성취업자 중 몇 %가 직종간에 이동을 하여야 하는지를 나타내 준다(V.R. Fuchs, 1989, p.26). 그런데 이 지수의 범위는 $0 \leq \text{Duncan Index}(1) \leq 100$ 이다. 따라서 이 지수가 0이면 남녀간 직종 분포가 동일하기 때문에 남녀간 성분리현상이 존재하지 않는다는 것을 의미한다. 지수가 크면 클수록 남녀간 직종분포는 불평등하게 되어 남녀간 성분리현상이 심화되며 이 지수가 100이 되면 남녀간 직종분포는 완전히 달라 남녀간에는 완전차별이 이루어진다는 것을 의미한다.

따라서 직종간 성분리의 정도를 분석하기 위해서는 Duncan Index(1)의 값을 이용하고 직종간 성분리의 완화 또는 심화 정도를 분석하기 위해서는 분석기간내 Duncan Index(1)

의 값의 변화를 이용하고자 한다.

직종별 임금실태조사보고서의 자료를 이용하여 1982~92년간의 Duncan Index(1)을 구한 것이 <표 3>이다.

<표 3>에 의하면 직종을 대분류(9개 직종)했을 때 1992년 현재 이 지수가 12.68%로 나타나 여성취업자 중 12.68%만 직종간에 이동하면 남녀의 직종분포가 동일하게 되기 때문에 성분리의 정도는 대단히 약한 것으로 나타났다. 그리고 이 지수가 1982년에는 13.41, 1987년에는 10.05, 1992년에는 12.68로 나타나 성분리가 다소 완화되는 듯하다가 다시 심화되는 것을 볼 수 있다. 그러나 전반적으로 볼 때 이 지수가 약 11~14% 사이로 나타나 과거 10년 동안 성분리의 정도는 그렇게 심하지 않은 것으로 나타난다.

그러나 노동시장에서 직종을 9개로 대분류한 경우에는 성분리가 심한 직종과 약한 직종이 희석될 가능성이 높다. 즉 생산직·사무직 등과 같이 직종을 크게 구분할 때는 남녀간 성분리가 심하지 않은 것처럼 보이지만 실제로 그 생산직내·사무직내에서 세분화된 직종에 따라서는 남녀간 성분리가 심하게 이루어질 수 있다.

이러한 맥락에서 본다면 직종을 대분류한 상태에서 성분리를 논의할 경우 실제로는 성분리가 대단히 강하게 이루어지고 있음에도 불구하고 성분리가 약한 것으로 나타나 문제의 본질을 왜곡시킬 수 있다는 것이다(박원구·박세일의 연구(1984)에서 이 지수의 값이 13.6~20.6으로 미국이나 일본보다 낮게 나타나는 것은 직종을 대분류한 결과 때문이라고 볼 수 있다). 따라서 성분리의 정도를 적확하게 측정하기 위해서는 직종을 좀더 세분화하여 이 지수를 구할 필요가 있다.

<표 3>에서 직종을 77개로 세분화(중분류)하여 이 지수를 구한 결과를 보면 1992년 현재 이 지수가 54.57로 나타나 성분리의 정도가 대단히 심한 것으로 나타났다. 그리고 이 지수가 1981~85년 사이에는 60% 이상으로 아주 높게 나타나지만, 1986~91년 사이에서는 55~60%의 수준으로 다소 낮아지고 1992년 현재에는 55% 이하로 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 과거 10년 동안 지속적으로 성분리가 완화되고 있음을 알 수 있다.

그런데 기존의 몇몇 연구(박원구·박세일(1984), 이효수·류재술(1989) 등)에서는 Duncan Index(1)로 성분리의 정도를 분석하고 있다. 그런데 노동시장에서 성차별이 존재

<표 3> 연도별 Duncan Index(1)

직종 분류수	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
9 개	13.41	14.13	12.97	12.60	12.05	10.75	10.05	10.80	11.35	12.01	12.68
77 개	60.49	61.49	60.23	60.83	59.25	59.11	58.34	58.41	58.72	56.23	54.57

자료: 노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1982~92년에서 계산.

하는 한 여성의 취업기회는 직종에서만 제한되는 것이 아니라 산업에 따라서도 제한될 수 있다고 볼 수 있다. 따라서 성차별에 따른 성분리의 정도를 보다 더 정확하게 측정하기 위해서는 직종간·산업간 성분리(segregation by sex across occupations and industries)의 정도를 나타내는 Duncan Index(2)를 이용하고자 한다(이에 대한 자세한 내용은 Judith Fields and Edward N. Wolff (1991)을 참조).

$$\text{Duncan index (2)} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |m_{ij} - f_{ij}|}{2}$$

m_{ij} = (i직종, j산업내의 남성취업자수 / 총남성취업자수) × 100

f_{ij} = (i직종, j산업내의 여성취업자수 / 총여성취업자수) × 100

i = 1, 2, 3,, n (직종수)

j = 1, 2, 3,, n (산업수)

이 지수(2)는 여성이 남성의 직종간·산업간 분포와 동일한 분포를 하기 위해서는 여성 취업자 중 몇 %가 직종간·산업간에 이동을 해야 하는지를 나타내 준다. 그런데 이 지수의 범위도 $0 \leq \text{Duncan Index}(2) \leq 100$ 이다.

따라서 직종간·산업간 성분리의 정도를 분석하기 위해서는 Duncan Index(2)의 값을 이용하고, 직종간·산업간 성분리의 완화 또는 심화 정도를 분석하기 위해서는 분석기간내 Duncan Index(2)의 값의 변화를 이용하고자 한다.

직종별 임금실태조사보고서의 자료를 이용하여 1982~92년간의 Duncan Index(2)을 구한 것이 <표 4>이다.

<표 4>에 의하면 8개 산업으로 분류한 후 직종을 대분류(9개 직종)했을 때 1990년에 이 지수가 29.45%로 나타나 여성취업자 중 29.45%만 산업간·직종간에 이동하면 남녀의 산업간·직종간 분포가 동일하게 되기 때문에 성분리의 정도는 비교적 약한 것으로 나타났다.

그러나 앞에서 지적했듯이 직종을 9개로 대분류한 경우에는 성분리가 심한 직종과 약한 직종이 희석될 가능성이 높다. 따라서 성분리의 정도를 정확하게 측정하기 위해서는 앞에서와 같이 직종을 좀더 세분화하여 이 지수를 구할 필요가 있다.

<표 4>에서 직종을 77개로 세분화(중분류)하여 이 지수를 구한 결과를 보면 1990년에 이 지수가 60.54%로 나타나 성분리의 정도는 대단히 심한 것으로 나타났다. 그리고 이 지수가 1982~90년 사이에 60% 이상으로 아주 비슷하게 높게 나타나 그동안 지속적으로 산

<표 4> 연도별 Duncan Index(2)

직종·산업 분 류 수	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
i = 9 j = 8	33.07	33.52	32.80	32.48	31.06	29.27	29.42	30.47	29.45	n.a.	n.a.
i = 77 j = 8	61.52	62.13	61.94	62.57	60.84	60.62	60.43	60.43	60.54	n.a.	n.a.

주 : 1) 1991년과 1992년의 경우에는 직종별임금실태조사보고서의 개편으로 산업별·세분류직종별 자료를 구할수 없었음.

2) 산업에서 농림임업수산업은 제외되어 있기 때문에 8개 산업임.

자료 : 노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1982~92년에서 계산.

업간 직종간 성분리가 이루어지고 있음을 알 수 있다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 Duncan Index(1)보다 Duncan Index(2)가 다소 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 이것은 성차별에 따른 성분리의 정도를 직종만 고려했을 때 보다는 산업과 직종을 동시에 고려한 경우에 성분리의 정도가 보다 더 정확하게 측정될 수 있다는 것을 의미한다.

IV. 性分離에 의한 混雜現象 分析

1. 男性支配職種과 女性支配職種

노동시장에서의 성차별에 따른 성분리로 여성노동력은 기술향상과 승진을 위한 기회가 극히 적은 제한된 소수의 직종인 판매직, 서비스직과 저임금 직종인 생산직과 단순사무직에 집중된다는 점이다. 그리고 여성노동력 자신도 직업을 갖는 데 자신에게 불리한 제약조건이 많은 직종을 선택하려고 하지 않을 뿐만 아니라 전문적 지식을 습득하기 위해 값비싼 대가를 지불해야 되는 교육훈련을 받지 않으려 하는 경향이 있기 때문에 여성노동력은 소수의 직종에만 집중되는 현상이 더욱더 심화되는 경향이 있다고 볼 수 있다.

이와 같이 여성노동력이 극히 제한된 소수의 직종에 집중될 때 이른바 혼잡현상(crowding effect)이 나타날 것이다. 이러한 혼잡현상을 분석하기 위해서 먼저 77개로 세분화된 직종에 대해서 각 직종에 남성취업자가 3분의 2 이상 취업하고 있으면 남성지배직종(male-dominated job), 여성취업자가 3분의 2 이상 취업하고 있으면 여성지배직종(female-

<표 5> 남성지배직종

(단위 : 명, %)

직 종	1982		1987		1992	
	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비
자연과학과			147	100.00		
건축공학기술자	103,516	100.00	141,791	98.28	302,551	96.48
항공선박고급승무원	4,480	100.00	1,372	100.00	762	100.00
생명과학자	138	79.71	4,685	69.84		
통계수학자	4,958	92.66	13,595	92.40	33,944	84.59
경제학자	389	99.23	1,418	93.23	1,133	100.00
회계사	97	100.00	1,841	100.00	3,872	97.52
법무종사자	25	100.00				
교 원	67,858	76.17	138,978	73.91	74,532	76.78
종교관계종사자	623	86.68				
저작언론인 및 관련자	4,013	78.69	8,084	76.72	20,692	77.37
조각화가창작예술가	3,734	80.34				
작곡가 및 연예인	1,771	83.91	4,476	87.33	2,116	71.79
기타전문기술관련직			2,124	70.72	4,013	73.64
행정관리자	109,994	98.97	164,070	98.87	253,296	98.31
사무감독자	132,943	98.41	237,284	98.52	357,069	97.23
재산기조직원	1,477	91.67				
운수통신사업감독자			1,648	92.84	3,178	97.64
우편물취급사무원			2,145	73.24	227	84.14
기타사무관련직	259,532	68.02	450,114	67.73		
판매감독자	564	90.60				
판매외무원 및 대리인			11,580	98.35	44,717	92.01
보험증권 경매인	157	79.62	895	100.00		
서비스감독자	1,537	94.47	1,498	94.99	1,648	100.00
기타가사관련조사자					14,318	71.57
보안업무종사자	51,441	99.66	72,930	100.00	124,534	98.90
농장관리감독자	71	100.00				
농업 및 축산종사자	1,934	94.16	2,694	98.03	3,274	100.00
임업종사자	143	100.00				
어부수렵인	140	100.00				
생산감독자	21,566	95.84	92,494	87.87	51,961	96.60
광원채석원	44,247	95.53	47,834	94.44	20,846	94.94
금속가공처리공	42,280	93.36	65,645	93.67	76,541	93.48

<표 5>의 계속

직 종	1982		1987		1992	
	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비
목재가공공사자	37,088	67.85	32,952	73.84	34,297	73.02
화학물가공공	38,763	67.44			49,108	69.69
가죽처리공	5,820	68.16	12,323	69.37		
담배제조공					2,565	70.76
가구제조공	13,227	76.69	20,065	71.65		
돌재단 및 돌조각공	440	72.73	2,522	100.00	4,161	92.12
대장공공구제작공	130,645	88.96	228,129	83.92	181,858	81.26
기계설비기계조립공	121,207	86.48	147,411	88.70	252,167	87.96
방송음향장비조작공	717	100.00	426	100.00	1,125	97.07
연관용접판금공	60,906	99.24	71,732	98.67	54,692	95.48
장신구귀금속세공공			2,536	69.36	450	92.00
고무프라스틱제조공			79,411	68.67	58,081	75.09
인쇄공	23,912	71.52	30,826	73.38	25,520	71.04
도장공	17,138	80.10	17,829	87.19	25,925	84.36
벽돌공타일공	15,489	91.29	14,529	99.88	25,559	95.58
고정기관장비운전원	16,697	100.00	25,894	99.56	28,120	98.39
화물취급 및 부두노동자	48,617	80.01	69,293	92.88	88,316	91.37
수송장비운전자	193,478	99.77	328,278	99.89	229,979	99.51
기타노무자	5,116	78.03				

주 : 구성비 = i직종 남성취업자수 / i직종 총취업자수

자료 : 노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1982년, 1987년, 1992년에서 계산.

(female-dominated job)으로 각각 구분하였다.¹⁾

구체적인 남성지배직종을 나타내는 <표 5>에서도 몇 가지 중요한 사실을 발견할 수 있다.

1) 이와 같은 방법으로 여성지배직종과 남성지배직종을 분류하는 경우 분류의 정확도 검증은 판별 함수분석(Discriminant Function Analysis)으로 할 수 있을 것이다. 여성지배직종과 남성지배직종간에는 뒤에서 논의되지만 혼잡현상에 의하여 이들 직종간에 여성의 초임이 서로 차이가 날 뿐만 아니라 결혼후 퇴직관행에 의하여 여성들의 근속연수가 남자에 비하여 상대적으로 짧다고 본다면 이들 직종간에는 평균근속연수가 서로 차이날 것이다. 또한 여성노동력의 대부분이 미혼 여성노동력이라는 점을 고려하면 이들 직종간에는 평균연령 등이 서로 다를 것이다. 따라서 여성 평균초임, 평균근속연수, 평균연령 등을 설명변수로 하는 판별함수를 추정한 후, 각 직종별 이들 설명변수의 값을 판별함수에 넣어서 각 직종의 판별점수(discriminant score)를 구하여 각 직종을 다시 여성지배직종과 남성지배직종으로 분류해 넣은 결과는 다음과 같다.

첫째, 남성지배직종의 수가 통념적으로 생각되어지는 수보다 훨씬 더 많다는 점이다. 전체 77개의 직종 가운데 남성지배직종수가 1982년에는 43개, 1987년에는 41개, 1992년에는 37개로 다소 감소하고는 있지만 전직종의 50% 이상이 남성지배직종으로 나타났기 때문이다. 일반적으로 남성지배직종도 여성지배직종도 아닌 남녀공통지배직종이 대부분을 차지하고 나머지 일부 직종이 남성지배직종 또는 여성지배직종으로 분류될 것으로 기대되는데 남성지배직종이 전직종의 50% 이상을 차지한다는 것은 의외로 놀라운 사실이 아닐 수 없다.

둘째, 대부분의 남성지배직종에서 남성취업자의 절대수는 증가하고 있지만 남성취업자의 비율은 과거 10년간 큰 변화없이 비슷한 수준을 보이고 있다는 점이다. 이것은 광원채석원, 연관용접판금공, 벽돌공타일공, 수송장비운전사 등의 일부 소수의 남성지배직종의 경우 직무의 성격상 여성이 도저히 감당하기 어려운 직종인 관계로 여성노동력의 진출이 거의 어려운 점을 감안하더라도, 우리 사회에 뿌리깊게 널리 퍼져 있는 성차별에 따른 성분리의 결과 이들 대부분의 남성지배직종으로의 여성노동력 진출이 크게 제한될 수밖에 없기 때문이다. 이러한 사실들은 성차별에 따른 성분리가 일시적으로 나타나는 것이 아니라 성차별에 대한 사회적 관념과 가치관이 크게 변화하지 않는 한 오랜기간 지속적으로 나타날 수밖에 없다는 사실을 확인시켜 주는 결과가 아닐 수 없다.

셋째, 남성지배직종 가운데 특히 남성취업자가 80% 이상 되는 직종의 수도 1992년 현재 전직종의 약 34%인 26개 직종으로 나타나 노동시장내에서의 성차별에 따른 성분리의 심각성을 다시 한번 일깨워 준다고 볼 수 있다.

한편 구체적인 여성지배직종을 나타내는 <표 6>에서도 마찬가지로 중요한 특징적 사실들을 발견할 수 있다.

첫째, 여성지배직종의 수는 통념적으로 받아들여지는 수보다 대단히 적다는 사실이다. 77개로 세분화된 직종 가운데 여성지배직종수가 1982년에는 8개, 1987년에는 10개, 1992년

실제지배직종	설명변수에 의하여 분류된 지배직종		직종총수	정분류율
	여성지배직종	남성지배직종		
여성지배직종	7(77.8%)	2(22.2%)	9	(77.7%)
남성지배직종	10(31.3%)	22(68.8%)	32	(68.8%)
판별함수에 의해 분류된 직종수	17	24	41	(70.73%)

이러한 결과를 볼 때 성별 근로자비율에 의한 지배직종구분을 '기준'으로 하여 보면, 적중률(Hit-Ratio)이 70.73%로 상당히 높게 나타나고 있다. 따라서 판별함수에 의한 지배직종분류가 70.73%의 정확성을 지니고 있다고 볼 수 있다.

에는 9개로 전직종의 약 10~13%가 여성지배직종으로 나타나 그 수가 대단히 적다는 점이다. 전체 77개 직종 가운데 남성지배직종이 약 50% 이상을 차지하고 여성지배직종이 약 13% 정도 차지한다면 전직종 가운데 약 63% 이상의 직종에서 성차별에 의한 성분리가 강하게 나타난다는 사실이다. 그러면서도 남성지배직종의 수가 여성지배직종의 수보다 약 4~5배 가량 많기 때문에 남성쪽으로의 차별보다는 여성쪽으로의 차별이 훨씬 더 강하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

둘째, 행정관리직내에서는 여성지배직종이 전무하고 전문기술직내에서는 간호사(의사 포함) 직종이 유일한 여성지배직종으로 나타난다. 이것도 한국노동시장의 단층구조하에서 관리직으로의 승진기회가 제한되어 있는 중하위단층이 주로 고졸 이하 여성으로 형성되어 있기 때문에(이효수(1984), 류재술(1992), 이효수·류재술(1990) 등을 참조) 이들 중하위단층의 여성들은 한국노동시장의 구조적 특징에 의하여 행정관리직으로의 진출이 거의 원천적으로 봉쇄되어 있기 때문이다. 전문기술직의 경우 대부분 남성지배직종 아니면, 전문기술을 요하는 직종만큼 성차별에 따른 성분리가 약한 남녀공통지배직종인데 간호사 직종의 경우에는 당연히 여성지배직종으로 나타날 수밖에 없을 것이다.

셋째, 일반적 통념과는 달리 서비스산업의 이미용사, 섬유산업의 방직제직편직공 직종이 이제는 더 이상 여성지배직종이 아니라는 사실이다. 이미용사 직종의 경우 1987년까지만

<표 6> 여성지배직종

(단위 : 명, %)

직 종	1982		1987		1992	
	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비	취업자수	구 성 비
간호사(의사 포함)	24,980	69.85	47,267	77.74	84,946	77.16
속기사타자원천공원	17,636	97.19	29,997	96.53	26,369	96.00
경리출납원		(65.82)	193,086	70.26	320,808	68.78
교통안내원	32,179	97.84	19,492	85.07	197	70.05
전화 및 전신기조직원	10,519	81.03	18,127	91.61	15,585	94.28
조리사웨이터		(61.14)		(66.26)	72,878	71.13
세탁공		(61.69)	1,888	66.90	3,180	73.62
이미용사	738	88.89	656	86.13		(39.09)
방직제직편직공	243,061	77.82	286,201	75.62		(65.80)
의복제조공	223,981	89.64	239,367	86.39	152,314	84.77
제화가죽제품제조공	94,151	68.97	164,088	69.68	107,611	68.56

주 : 구성비 = i직종 여성취업자수 / i직종 총취업자수

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1982, 1987, 1992년에서 계산.

해도 여성의 비율이 약 86%였지만 1992년 현재는 여성의 비율이 약 39%로 크게 낮아져 이 직종에 남성 이미용사의 진출이 크게 두드러지고 있음을 알 수 있다. 또한 방직제직편 직공 직종의 경우에도 1987년까지만 해도 여성의 비율이 약 76%였지만 1992년 현재 여성의 비율이 약 65%로 10% 이상 하락하면서 여성지배직종에서 제외되는 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 최근 섬유산업내에서의 3D현상과 관련하여 여성인력 부족현상의 한 단면을 여실히 보여주는 결과가 아닐 수 없다.

넷째, 여성노동력이 3D현상의 결과 생산직에서 서비스직으로의 노동이동이 이루어지고 있다는 사실이다. 물론 이 부분은 보다 더 구체적인 자료로 체계적 분석이 필요하다고 볼 수 있지만, 개략적으로 생산직의 방직제직편직공 직종은 여성비율이 크게 감소(1987년 대비 약 10%)하면서 여성지배직종군에서 제외되면서 서비스직의 조리사웨이터 직종의 여성 비율은 크게 증가(1982년 대비 약 10%)하여 새로운 여성지배직종군에 편입되는 것으로 어느 정도 확인할 수 있다는 점이다.

다섯째, 여성지배직종 가운데 특히 여성취업자가 80% 이상 되는 직종은 속기사타자원천공, 전화 및 전신기조작원, 의복제조공 등의 3~4개 직종에 불과하다. 이와 같이 여성에 대한 취업기회 자체가 특정 하위직에만 집중되어 있으면 이른바 혼잡현상(crowding effect)(F.Y. Edgeworth, 1922, 참조)이 발생하여 여성은 아주 작은 범위의 제한된 직종내에서 그들의 취업을 위해 심한 경쟁을 해야만 한다. 이때 여성들간의 심한 취업경쟁은 여성을 더 많이 고용하고 있는 여성지배직종내 여성임금을 더욱더 낮추게 되는 결과를 초래하여 직종차별은 임금차별로까지 이어질 수 있다는 사실이다(이효수·류재술, 1989, 참조).

이러한 논의를 종합해 볼 때 노동시장내에서의 성차별에 따른 성분리의 결과 상당수의 직종(약 63% 이상)이 남성지배직종과 여성지배직종으로 분리되어 있다는 점이다. 이러한 가운데 여성노동력의 과도한 경쟁은 여성비율이 높은 직종, 특히 여성지배직종내 여성의 초임을 더욱더 낮추게 되는 혼잡현상을 초래할 수 있다는 것이다.

2. 女性支配職種에서의 混雜現象

성차별에 따른 성분리현상의 결과로 여성노동력이 기술향상과 승진을 위한 기회가 극히 제한된 소수의 직종에 집중적으로 몰리게 되면 이들 직종, 즉 여성비율이 높은 직종일수록 여성의 초임을 더욱더 낮추게 되는 혼잡현상이 일어날 것이다. 이러한 혼잡현상을 분석하기 위해서는 각 직종별로 여성근로자비율과 여성초임을 각각 구하여 이들 여성근로자비율과 여성초임간의 상관계수를 구하는 방법을 사용하고자 한다(이와는 달리 박훤구·박세일의 연구(1984)에서는 여성이 많이 몰려 있는 산업일수록 여성초임을 낮추게 된다고 보고 제조업체내 27개 세세분류산업을 대상으로 회귀분석하여 혼잡현상가설을 검증하고 있다).

<표 7> 여성근로자비율과 여성초임간 상관계수

		FW	FWT	FBW	FBWT
1982	FRO	-0.1997***	-0.1889***	-0.1978***	-0.1879***
1987	FRO	-0.2826**	-0.2506**	-0.3032*	-0.2721**
1992	FRO	-0.3303*	-0.3235*	-0.3178*	-0.3118*

주 : 1) FRO = i직종내 여성근로자수 / i직종내 총근로자수

FW = i직종내 여성초임(경력 1년 미만)

FWT = i직종내 여성초임 / i직종내 여성근로시간

FBW = i직종내 여성초임 + (i직종내 여성연간특별급여액/12) (경력 1년 미만)

FBWT = (i직종내 여성초임 + (i직종내 여성연간특별급여액/12)) / i직종내 여성근로시간

2) *는 1%, **는 5%, ***는 10%의 유의수준에서 각각 유의함을 나타냄.

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1982, 1987, 1992년에서 계산.

이때 만약 혼잡현상이 일어나고 있다면, 즉 여성비율이 높은 직종일수록 여성의 초임이 낮게 된다면 여성근로자비율과 여성초임간의 상관계수 부호는 ‘-’로 나타나게 될 것이다. 각년도의 직종별 임금실태조사보고서의 자료를 이용하여 직종을 77개로 세분화한 후 이들 변수간의 상관계수를 구하여 표로 나타낸 것이 <표 7>이다.

<표 7>의 결과에 의하면 여성근로자비율과 여성초임간의 상관계수 부호가 각년도에서 ‘-’로 나타났기 때문에 여성근로자의 비율이 높은 직종일수록 여성의 초임은 낮은 것으로 나타났다. 즉 여성근로자의 비율과 여성초임간에는 負의 관계가 존재하기 때문에 이른바 혼잡현상이 나타난다고 볼 수 있다.

이와 같은 혼잡현상의 결과로 여성근로자의 비율이 높은 여성지배직종에서 여성들의 과도한 경쟁은 여성지배직종의 여성초임을 남성지배직종의 여성초임보다 더욱더 낮추게 되는 것은 당연한 귀결일 것이다. 그렇다면 여성지배직종의 여성초임이 남성지배직종의 여성초임보다 어느 정도 낮은지를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

각년도의 직종별 임금실태조사보고서의 자료를 이용하여 여성지배직종에 있는 여성의 평균초임과 남성지배직종에 있는 여성의 평균초임을 계산하여 표로 나타낸 것이 <표 8>이다.

<표 8>에 의하면 몇 가지 중요한 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 1992년의 경우 남성지배직종의 여성 평균초임은 413,346원인 데 비하여 여성지배직종의 여성 평균초임은 382,586원으로 더 낮게 나타났다. 이와 같은 현상이 1987년과 1982년에도 마찬가지로 여성지배직종의 여성 평균초임이 남성지배직종의 여성 평균초임보다 낮게 나타난다는 사실이다.

둘째, 여성지배직종의 여성 평균초임과 남성지배직종의 여성 평균초임의 격차율을 구해

<표 8> 지배직종별 여성평균초임, 격차율 및 여성근로자 구성비

(단위 : 원, %)

	지배직종	초임(1)	격차율(1)	초임(2)	격차율(2)	구성비
1982	여성지배직종	98,427	0.8088	102,664	0.7888	50.74
	남성지배직종	121,588		130,145		18.64
1987	여성지배직종	159,745	0.8247	166,964	0.8151	51.27
	남성지배직종	193,706		204,832		22.00
1992	여성지배직종	382,586	0.9256	398,027	0.9302	39.16
	남성지배직종	413,346		427,879		23.37

주 : 초 임(1) = 여성 평균초임(경력 1년 미만)

격차율(1) = 여성지배직종내 여성초임(1) / 남성지배직종내 여성초임(1)

초 임(2) = 여성 평균초임 + (여성 연간특별급여액/12) (경력 1년 미만)

격차율(2) = 여성지배직종내 여성초임(2) / 남성지배직종내 여성초임(2)

구성비 = (각 지배직종내 여성근로자수 / 총여성근로자수) X 100

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1982, 1987, 1992년에서 계산.

보면 1982년과 1987년의 경우에는 초임격차율(1)보다 초임격차율(2)가 더 낮게 나타난다. 이것은 혼잡현상이 심하게 발생하는 1982년과 1987년에는(이에 대해서는 곧이어 혼잡현상의 완화부문에서 설명될 것이다) 연간 특별급여액을 포함하는 경우 여성지배직종의 여성 평균초임이 남성지배직종의 여성 평균초임보다 더 낮게 나타난다는 사실이다.

셋째, 총여성근로자에 대한 여성지배직종내 여성근로자의 비율과 남성지배직종의 여성 평균초임에 대한 여성지배직종의 여성 평균초임의 격차율을 서로 비교해 보면, 1982년과 1987년의 경우 여성지배직종내 여성근로자의 비율이 상대적으로 높은 50.74%, 51.27%로 나타날 때는 여성 평균초임 격차율이 상대적으로 낮은 80.88%, 82.47%로 나타나 이들 직종간 여성 평균초임 격차폭은 확대되고 있다. 그러나 1992년의 경우 여성지배직종내 여성 근로자의 비율이 상대적으로 낮은 39.16%로 나타날 때는 여성 평균초임 격차율이 상대적으로 높은 92.56%로 나타나 이들 직종간 여성 평균초임 격차폭은 축소되고 있다. 이것은 1982년과 1987년까지는 혼잡현상이 심하게 발생하지만 1992년에 와서는 여성지배직종내 여성근로자의 비율이 크게 낮아지면서 여성지배직종의 여성 평균초임이 남성지배직종의 여성 평균초임에 거의 근접해 가고 있기 때문에 혼잡현상이 크게 완화되고 있다는 사실이다.

이상의 논의를 종합해 보면 여성근로자비율과 여성초임간의 상관계수 부호가 ‘ - ’로 나타날 뿐만 아니라 여성지배직종의 여성 평균초임이 남성지배직종의 여성평균초임보다 낮게 나타난다는 것은 명백한 혼잡현상의 결과로 볼 수 있을 것이다. 또한 이러한 혼잡현

상이 1982년과 1987년에는 강하게 나타나지만 1992년에 들어와서는 크게 완화되고 있음을 볼 수 있다.

V. 맺음말

지금까지의 논의에서 노동시장내 여성경제활동인구는 그 절대수뿐만 아니라 총경제활동 인구 중 여성경제활동인구비중도 증가하고 있음을 보았다. 또한 여성취업자도 그 절대수와 함께 총취업자 중 여성취업자비중 역시 증가하고 있음을 보았다. 이때 특히 여성경제활동 인구비중과 여성취업자비중의 증가 요인을 분해한 결과 모두 여성화효과가 ‘+’로 나타났다. 이것은 노동시장내에서 여성노동력의 상대적 공급규모와 상대적 수요규모가 증대되고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

그런데 노동시장내에서 세 가지 유형의 성에 대한 편견, 즉 성편견, 성관례, 성차별 등은 별도로 분리되어 나타나기도 하지만 서로 복합되어 나타나는 것이 일반적 현상이다. 노동시장내에서 성차별이 존재하게 되면 직종간 성분리현상이 나타나게 된다.

이때 직종을 대분류한 상태에서 성분리를 논의할 경우 성분리의 회석효과에 의해서 성분리에 대한 문제의 본질을 왜곡시킬 수 있다는 것이다. 따라서 성분리의 회석효과를 제거하는 동시에 성분리의 실태를 구체적으로 분석하기 위해서는 직종을 좀더 세분화하여 직종간 성분리의 정도를 나타내는 Duncan Index(1)과 산업별로 직종을 세분화하여 산업간 직종간 성분리의 정도를 나타내는 Duncan Index(2)를 구할 필요가 있음을 알 수 있었다.

먼저 직종간 성분리의 정도를 나타내는 Duncan Index(1)이 1982~85년 사이에는 60% 이상으로 아주 높게 나타나지만, 1986~91년 사이에서는 55~60%의 수준으로 다소 낮아지고 있기 때문에 과거 10년 동안 지속적으로 성분리가 완화되고 있음을 알 수 있다. 그러나 1992년 현재 아직도 이 지수가 54.57로 나타나 성분리의 정도는 대단히 심한 것으로 나타났다.

그리고 산업간·직종간 성분리의 정도를 나타내는 Duncan Index(2)를 구한 결과 이 지수는 1982~90년 사이에 60% 이상으로 아주 비슷하게 높게 나타나 그동안 지속적으로 산업간·직종간 성분리가 이루어지고 있음을 알 수 있다.

이때 Duncan Index(1)보다 Duncan Index(2)가 다소 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 이것은 성차별에 따른 성분리의 정도를 직종만 고려했을 때보다는 산업과 직종을 동시에 고려한 경우에 성분리의 정도가 보다 더 정확하게 측정될 수 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

또한 성차별에 따른 성분리의 결과 77개의 직종 중 상당수의 직종(약 63% 이상)이 남성 지배직종(약 50%)과 여성지배직종(약 13%)으로 분리되어 남성지배직종의 수는 대단히 많은 반면에 여성지배직종의 수는 대단히 적다는 것을 알 수 있었다.

이러한 가운데 여성노동력의 과도한 경쟁은 여성비율이 높은 직종, 특히 여성지배직종 내 여성의 초임을 더욱더 낮추게 되는 혼잡현상을 초래할 수 있다는 것이다. 그 결과 여성 근로자비율과 여성초임간의 상관계수 부호가 ' - '로 나타날 뿐만 아니라 여성지배직종의 여성 평균초임이 남성지배직종의 여성 평균초임보다 낮게 나타난다는 것은 명백한 혼잡현상의 결과로 볼 수 있을 것이다. 또한 이러한 혼잡현상이 1982년과 1987년에는 강하게 나타나지만 1992년에 들어와서는 크게 완화되고 있음을 볼 수 있다.

그런데 성차별에 의한 직종차별 때문에 전문학교나 대학에서 전공한 지식을 노동시장내에서 발휘할 수 있는 기회를 가지지 못하는 것은 많은 기회비용의 상실이기 때문에 국가나 개인이나 큰 손실이다. 선진국으로 갈수록 성차별의 철폐에 관한 법률이 많고 실행하려는 의지가 강한 것을 보면 우리나라도 직종별 성차별에 대한 의식이 변화하지 않으면 득보다 실이 클 것이다.

따라서 성분리의 근원적 원인인 포괄적 개념의 성불평등, 즉 성편견, 성관례, 성차별의 완화를 위한 몇 가지 시사점은 다음과 같다.

관습적인 남성, 여성 고유의 직업이라는 이미지를 쇠신하기 위하여 많은 노력이 진행중이다. 이러한 노력들은 다양한 분야에서 실행되고 있는데 직업훈련학교, 전문학교, 대학에서 전통적인 관념을 벗어난 전공선택이 이루어지고 있다. 공업과 상경계열에서 뚜렷한 여학생의 증가가 있으며 남성들도 기존의 사고에서 변화하고 있다.

그렇지만 아직도 성에 관계없이 어떤 사람이라도 능력과 적성위주의 직업선택이 될 수 있는 풍토가 조성될 때까지 성차별에 대한 태도는 변화를 필요로 하고 개선되어야 된다. 그러나 무엇보다도 근원적인 성차별의 예방은 교육적인 제도와 사회의 인식이 중요하다. 그리고 노동자도 개개인의 능력과 적성을 중시한 비관습적인 직업선택을 위해서도 많은 노력이 필요하다. 기업이나 단체 역시 개개인의 능력과 적성을 중시하여 취업시에 관습적 선택을 한 노동인력보다 비관습적인 선택을 한 노동인력을 우대하는 풍토의 조성이 필요할 것이다. 이러한 노력과 풍토의 조성은 단지 남녀고용평등법이라는 법시행의 측면에서 뿐만 아니라 노동력의 효율적 배분으로 인한 노동생산성의 증대에 따른 국가경쟁력의 제고와 최근 중하위 단층의 여성노동력 부족과 중상위 단층의 여성노동력 증대현상에 따른 노동시장구조의 변화측면에서도 대단히 중요한 문제임에 틀림없다.

參 考 文 獻

- 박원구·박세일(1984), 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원.
- 류재술, 「단층노동시장과 임금구조분석」, 영남대학교 박사학위논문, 1992.
- , 「한국여성노동시장의 구조분석」, 영남대학교 석사학위논문, 1985.
- 이효수, 『노동시장구조론-한국노동시장의 이론과 실증』, 법문사, 1984.
- 이효수·류재술, 「노동시장에서 성차별과 남녀간 임금격차의 요인별 분해」, 『사회과학연구』, 제9집 제1권, 영남대학교 사회과학연구소, 1989.
- 이효수·류재술, 「단층별 승격확률의 추정」, 『노동경제논집』, 제14권, 한국노동경제학회, 1990.
- Barrett, N.S., "Women in the Job Market: Occupations, Earnings, and Career Opportunities," in L.G. Reynolds, S.H. Masters and C.H. Moser(eds.), *Readings in Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Bergmann, B.R. and I. Adelman, "The 1973 Report of the President's Council of Economic Advisers: The Economic Role of Women," *American Economic Review*, Vol.63, No.3, Sep. 1973.
- Buchele, R., "Sex Discrimination and Labour Market Segmentation," Frank Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, 1981.
- Cain, G.G., "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey," in O. Ashenfelter and R. Layard(eds.), *Handbook of Labor Economics* Vol.1, North-Holland, 1986.
- Dobry, A.M., *Creating A classroom of Equity: A Look at Teacher Behaviors*. Illinois Teacher, 30, 1986, pp. 42-45.
- Edgeworth, F.Y., "Equal Pay to Men and Women for Equal Work," *Economic Journal*, Vol. 32, Dec., 1922.
- Edwards, R.C., M. Reich, and D.M. Gordon, *Labor Mark Segmentation*, D.C. Heath and Company, 1975.
- Ehrenberg, R.G., and R.S. Smith, *Modern Labor Economics*, Scott, Foresman and Company, 1985.
- Elliott, R.F., *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill Book Company, 1991.

- Fields, J. and E.N. Wolff, "The Decline of Sex Segregation and the Wage Gap, 1970-1980", *The Journal of Human Resources*, Vol.26, No.4, 1991.
- Fuchs, V.R., "Women's Quest for Economic Equality," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 3, No. 1, Winter 1989.
- House, W.J., "Occupational Segregation and Discriminatory Pay: The Position of Women in the Cyprus Labor Market," *International Labor Review*, Vol. 122, No. 1, Jan.-Feb. 1993.
- Huh, M.Y., "Louisiana Principals' Perceptions of Nontraditional Vocational Teachers and The Importance of Vocational Education," Ph.D Dissertation in Louisiana State University, 1991.
- Janjic, M., "Diversifying Women's Employment: The Only Road to Genuine Equality of Opportunity," *International Labor Review*, Vol. 120, No. 2, Mar.-Apr. 1981.
- McConnell, C.R. and S.L. Brue, *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company, 1989.
- Parcel, T.L. and C.W. Mueller, *Ascription and Labor Markets: Race and Sex Differences in Earnings*, Academic Press, 1963.
- Reagan, Barbara B., "De Facto Job Segregation," in Richard L. Rowan (ed.) *Readings in Labor Economics and Labor Relations*, Richard D. Irwin, Inc., 1989.
- Smith, J.P. and M. Ward, "Women in the Labor Market and in the Family," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 3, No. 1, Winter 1989.
- Thompson, B., "Cultivating vo-ag's future," *American Vocational Journal*, 52, 1997, pp. 32-35.
- Weisskoff, F.B., "Women's Place in the Labor Market," *American Economic Review*, Vol. 62, No. 2, May 1972.
- Wisconsin Department of Public Instruction., *Wisconsin Model for Sex Equity*, Madison, WI, 1990.
- Women's Bureau, U.S. Department of Labor., *20 Facts on Women Workers*, Washington, D.C., 1986.