

사업체 성별직종분리 요인의 분석*

강 세 영

(계명대학교 여성학과 교수)

본 연구는 노동시장의 성별직종분리(occupational sex segregation)를 초래하는 요인들을 대분류 및 세분류 사업체를 단위로 규명하고자 하였다. 분석결과를 요약하면, 첫째, 사업체 성별직종분리에 영향을 미치는 요인 중 가장 중요한 것은 직급근로자 비율, 숙련기술자 비율, 그리고 사업체의 조직화 정도로 구성되어 있는 내부노동시장 특성으로 나타났다. 둘째, 사업체는 산업의 성별직종분리에 의해 영향을 받는 것으로 밝혀져 산업 전반에서 남성과 여성의 직종을 구분해 온 관행이 개별 사업체의 성별분리구조를 형성하고 고착화시키는 역할을 하는 것으로 보인다. 셋째, 가정한 바와는 달리, 여성의 개인적인 자질향상이 성별직종분리의 개선과 직결되지는 않을 것으로 보인다. 그러나 평균 근속년수비는 성별직종분리를 감소시키는 것으로 나타나 여성이 노동시장에 지속적으로 참여하는 것이 성별직종분리를 개선할 수 있음을 시사한다. 넷째, 사업체 성별직종분리 현상에 대한 내부노동시장 특성들의 높은 설명력과 여성의 경쟁력이 보여준 극히 미미한 설명력은 앞으로 산업구조 및 노동력의 유연화 추세에 직면하여 성별직종분리 구조의 개선 가능성에 대해 상반된 기대를 갖게 만든다.

I. 서론

노동시장의 성별직종분리(occupational sex segregation)는 임금격차 등

* 본 논문은 1994년도 계명대학교 비사연구비에 의한 연구의 일부분이다.

남녀간의 불평등을 초래하는 중요한 요인이다. 한국 노동시장의 성별직종분리를 분리지수(index of segregation)로 살펴보면, 1992년도의 경우 60.5%의 여성(혹은 남성) 근로자가 직업을 전환해야 성별로 동등한 직업분포를 이룰 수 있는 것으로 나타났다(강세영, 1995). 이것은 1986년도의 59.6%(장지연, 1990)에 비해 거의 변동이 없는 것으로 노동시장의 성별직종분리현상이 그동안 개선없이 지속되어 왔음을 보여준다. 이와 같이 직업만을 고려하여 산출한 성별직종분리지수는 노동시장의 성별분리 현황을 나타내는 중요한 지표이나, 사업체별로 살펴 본 성별분리지수와 현저한 차이를 보인다.

미국에서는 직무의 성별분리 현상 및 그 요인을 사업체 단위에서 조직적 요인과 근로자의 개인적 특성으로 규명하려고 한 경우(Bielby & Baron, 1984; 1986)와 지역의 산업구성적 특성 및 인구학적 특성으로 대도시 지역의 성별직종분리현상을 설명하려고 한 경우(Abrahamson & Sigelman, 1987) 등이 있다. 그러나 한국의 성별직종분리에 대한 연구는 주로 직업을 중심으로 전체 노동시장의 성별직종분리를 설명하려고 시도한 것으로서 심각한 성별분리 현상을 나타내는 직종을 기술하거나, 직종의 여성비 혹은 일부 직종에의 여성집중이 남녀 근로자의 임금격차에 미치는 영향을 연구한 것이었다(김미숙, 1990; 김영화, 1990; 장지연, 1990; 한국여성개발원, 1990; Kang, 1993). 한편 특정 사업체를 대상으로 남녀 근로자의 숙련에 대한 상이한 평가가 성별분리를 유발함을 밝힌 연구가 있음에도 불구하고(김미주, 1989) 성별직종분리 현상을 초래하는 요인에 대한 연구는 미흡하였다. 본 연구는 이러한 인식을 바탕으로 성별직종분리를 초래하는 요인들을 사업체를 단위로 규명하고자 한다.

성별직종분리의 원인은 공급측면과 수요측면으로 나눌 수 있다. 공급측면은 남녀 근로자가 각기 다른 직업을 선호함으로써 발생하는 성별직종분리를 말하며, 수요측면은 노동시장의 구조적 특성이 남녀 근로자의 고용 및 직종별 배치에 영향을 미침으로써 일어나는 것을 말한다. 사업체는 개인과 구조를 매개하는 조직체로서 이러한 공급과 수요가 만나는 지점이다. 즉, 사업체는 근로자가 노동시장에 제공하는 자격 및 자질과 노동력을 필요로 하는 노동시장의 요구 조건이 충족되어 취업 혹은 고용이 이루어지는 구체적인 장이다. 따라서 사업체는 노동시장의 성별직종분리를 구성하는 기본 단위라고 할 수 있다. 본 연구는 이와 같은 사업체의 중요성에 주목하여 사업체의 성별직종분리에 영향을 미치는 요인들을 경험적으로 평가하고자 한다.

사업체 성별직종분리 요인은 기업체라고 할 수 있는 대분류 사업체와 단위 사업장인 세분류 사업체로 나누어 분석할 것이다. 대부분의 기업은 근로자를 채용할 때 단위 사업장에서 필요한 인원을 파악한 다음 기업차원에서 일괄적으로 모집하여 단위 사업장에 배치하는 방식과 단위 사업장에서 부분적으로 근로자를 고용하는 방식을 함께 사용하고 있다. 따라서 세분류 사업체와 함께 대분류 사업체의 성별분리요인을 분석하는 것은 하부 사업장 뿐만 아니라 각 사업장이 소속된 기업 전체의 성별분리현상도 파악할 수 있는 잇점이 있다.

II. 성별분리의 요인

성별직종분리에 대한 연구는 주로 직업의 여성비율이 노동시장에서 일어나는 각종의 남녀불평등에 미치는 영향을 검증하거나 각 직업의 여성비율을 결정하는 요인을 찾아냄으로써 성별직종분리의 원인을 규명하는 두가지 방면에서 이루어져왔다. 전자의 경우는 직업의 여성비율의 차이로 대변되는 성별직종분리가 남성에게 비해 여성의 임금을 낮추는 역할을 하며 또한 직무 관련 교육, 승진 및 조직생활에 있어서도 여성에게 불리한 결과를 초래한다는 점에 초점을 맞추고 있다(김영화, 1990; 어수봉, 1991; 장지연, 1990; 한국여성개발원, 1990; Blau, 1984; Corcoran, et al., 1984; Coverman, 1988; England, 1984a; England, et al., 1982; Kang, 1993; Kanter, 1977; Treiman & Hartmann, 1981; Williams, 1989, 1992).

이에 대해 후자의 경우는 제도적 관점(institutional perspective), 취향차별이론(theory of tastes for discrimination), 인적자본론(human capital model), 성역할 사회화이론, 가부장제 이론 등을 통하여 성별직종분리를 설명하였다(Bielby & Baron, 1984; Blau, 1984; England, 1984b). 그러나 대부분의 연구가 직업을 분석단위로 하였음에 비하여 각 직업이 소속되어있는 조직 수준의 성별직종분리 요인에 대한 관심은 상대적으로 부족하였다. 또한 사업체의 규모나, 사업체가 차지하는 노동시장 분절 구조상의 위치 등과 같은 특성으로 남녀의 분포를 설명하기도 하였으나(예. 김영화, 1990), 이러한 연구에서도 특정 사업체가 다른 사업체보다 더 성별직종분리 현상을 나타내는 이유를 규명하고자 하는 시도는 없었다고 할 수 있다. 같은 직업이라 하더라도 사업체의 조직적 특성에 따라 어떤 사업체는 다른 사업체보다

남녀 근로자의 비율에 더 큰 차이를 나타낼 것이며, 동일 사업체에 소속된 모든 직업의 남녀 비율을 고려하는 경우 사업체간의 차이가 두드러질 것이다.

성별분리를 사업체의 수준에서 설명하려고 시도한 근래의 연구로는 빌비와 바론의 연구(Bielby & Baron, 1984)를 들 수 있는데, 그들은 1965년에서 1973년동안 미국 캘리포니아 지역의 총 393개 사업체를 조사한 결과, 대부분의 사업체들이 완전히 성별로 분리된 직무구조(job segregation)를 가지고 있거나 매우 높은 성별분리 현상을 나타냄을 보고하였다. 그들은 규모 및 전문화 정도, 경제부문, 조직, 직업 및 기술적 구성 등과 같은 사업체의 특성이 성별분리지수로 제시된 사업체내의 성별직무분리에 미치는 영향을 검토한 후 사업체의 규모가 사업체별 성별분리에 가장 중요한 요인이며 다른 특성들은 사업체의 규모와 밀접한 상관관계를 가지고 있음을 밝혔다. 남성과 여성이 전혀 같은 직무를 수행하지 않음으로써 극단적인 성별분리현상을 나타내는 사업체는 대부분 소규모 사업체인데 비해 남녀가 직무를 함께 수행하는 경우에는 사업체의 규모가 클수록 성별분리의 정도가 높아 내부노동시장이 발달한 사업체의 성별분리현상이 심각함을 제시하였다(Bielby & Baron, 1984).¹⁾ 본 연구에서는 남녀를 함께 고용하고 있는 모든 사업체를 대상으로 이들의 연구결과를 확대 적용하여 사업체 규모를 포함하는 내부노동시장 특성이 발달할수록 사업체의 성별직종분리도 심각할 것으로 가정한다.

한편, 아브라함슨과 시겔만은 성별분리지수를 이용하여 거대도시지역의 구조적 특성에 따라 성별직종분리가 차이를 나타냄을 제시하였다. 그들은 거대도시지역의 성별직종분리에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 그 중 구조적 성향(structural propensity)이 가장 중요한 요인으로 밝혀졌다. 구조적 성향이란 전국의 직종별 성별분리 정도와 각 거대도시지역의 직종별 남녀인구 구성비율로 각 지역의 성별직종분리를 예측한 수치로서, 인구규모, 인구증가율, 경제적 조건, 여성의 경쟁력 및 이동성 등과 같은 요인에 비해 영향력이 현저히 큰 것으로 나타났다(Abrahamson & Sigelman, 1987). 그들의 연구는 빌비와 바론의 연구와 함께 지역과 조직의 성별분리 요인을 규명하였다는 점에서 주로 직종별로 분석해 온 기존의 연구결과를 보다 구

1) 이들의 성별분리연구는 사업체내의 직종분리(occupational segregation)을 주제로 한 것이 아니라 직무분리(job segregation)를 대상으로 한 것이다. 같은 직종내에서도 직무가 다를 수 있으므로 직무분리는 보다 세부적인 성별분리현상을 나타낸다고 할 수 있다.

체화시켰다고 할 수 있다.

본 연구는 성별분리에 대한 이론적 설명과 선행연구의 결과를 사업체 수준에서 파악하며, 특히 빌비와 바론 그리고 아브라함슨과 시겔만의 연구 결과를 바탕으로 한국 사업체들의 성별분리구조의 결정요인을 분석하고자 한다. 본 연구에서 검토하고자 하는 요인들은 사업체의 내부노동시장적 요인, 사업체가 속한 산업의 구조적 특성, 그리고 사업체 노동력의 질적구성 특성의 세가지 차원이다. 성별분리요인을 이상과 같은 세가지 차원으로 나누는 이유는, 이론적 관점 및 선행연구들이 성별분리의 요인으로 제시한 제도적 설명, 취향차별이론, 인적자본론, 성역할사회화이론, 가부장제이론 중 특히 사업체의 노동력 충원에 직접적으로 영향을 미치는 구조적 및 구성적 요인이 사업체의 직종별 성별분리 현상에 어떻게 구체화되는가를 알아보기 위해서이다.

제도적 설명에 따르면 노동시장은 부문화 혹은 분절화되어 있으며, 이러한 분절화는 기업이 안정적인 노동력을 확보하려는 의도를 반영하는 내부노동시장의 형성으로 대변된다(Doeringer & Piore, 1971). 결론론과 이직률 측면에서 여성이 남성보다 결코 더 불안정한 노동행위를 하는 것은 아니지만(소콜로프, 1990: 81 주), 남녀 근로자의 노동행위에 대한 이와 같은 불안정한 정보로 인하여 여성의 노동 이동성이 남성보다 더 높다고 판단되어 고용주는 여성고용을 꺼리게 된다. 따라서 대규모이며 기술의 수준이 높고 승진의 경로가 보장되며 또한 고용에 관한 노동자의 집단적 영향력이 상대적으로 크게 반영될 수 있는 노조가 형성되어 있는 등 내부노동시장이 잘 발달된 사업체는 여성을 고용하지 않는 경향이 있다. 또한 여성이 고용되더라도 상대적으로 중요성이 적어 기업이 투자를 많이 하지 않아도 되는 업무에 주로 배치될 것이라 추측할 수 있다. 이에 반해 내부노동시장이 발달되지 않은 사업체의 경우는 여성의 불안정한 노동행위에 의해 받는 상대적 영향이 적을 것이므로 여성 고용을 기피할 필요가 없고 또한 여성을 특정 직종에만 고용해야 될 필요성도 적을 것이다. 그러므로 내부노동시장이 발달하지 않은 사업체일수록 사업체의 성별분리정도가 낮을 것이라고 볼 수 있다.

위에서 논의한 내부노동시장의 발달 여부뿐만 아니라 사업체가 속한 산업의 구조적 특성도 사업체의 성별분리정도에 영향을 미친다. 아브라함슨과 시겔만에 의하면, 사업체가 위치한 지역의 여성이 노동시장에 참여하는 비율이 높을수록 여성을 특정 직업에만 고용하는 유인이 낮아진다고 한다

(Abrhamson and Sigelman, 1987). 본 연구에서는 산업의 종류에 따라 구인난과 구직난을 겪는 사업체가 공존하는 한국의 노동력 수급 현황을 고려하여 이를 산업에 적용하고자 한다. 즉, 여성노동력을 많이 필요로 하는 산업에 속한 사업체는 여성근로자 유치를 위하여 남성과 비슷한 수준의 물질적 혹은 정신적 보상이 가능하도록 여성을 모든 직종에 고루 고용할 것이므로 산업내의 여성근로자 수가 많을수록 사업체의 성별분리정도가 낮을 것으로 가정한다. 그러나 한편으로는 산업내의 여성근로자 비율과는 무관하게 산업의 성별분리정도가 사업체의 성별분리에 영향을 미친다고 할 수 있다. 고전적인 경제이론에 따르면, 노동력의 수요와 공급 및 이에 따른 임금 결정 원리에 따라 고임금의 남성근로자 대신 저임의 여성근로자를 고용하게 되면 그 반대의 고용관행을 나타내는 사업체에 비해 경제적으로 이익을 얻게 되므로 점점 더 많은 사업체가 이윤의 극대화를 위해 저임의 여성근로자를 고용하게 될 것이라고 볼 수 있다. 그러나 노동시장은 반드시 이러한 부정적 피드백을 거쳐 균형상태에 이르게 되는 것은 아니다. 오히려 사용자가 가부장적인 가치관을 지니고 있거나 혹은 남성근로자를 높게 평가함으로써 여성을 차별하거나, 기존의 근로자 및 고객의 취향이 고용에 반영되어 성불균형적인 고용구조가 지속될 수도 있다(Arrow, 1973; Bielby & Baron, 1984; Phelps, 1972). 또한 사업체가 속한 산업의 전반적인 고용구조가 성별 불균형 현상을 나타낼 때, 특정 사업체가 그 불균형 상태를 무시하기는 어려울 것이다. 따라서 사업체가 속한 산업이 성불균형적일수록 사업체도 또한 성불균형적인 고용구조를 가지는 경향이 클 것이므로 산업의 성별분리지수가 높을수록 사업체의 성별분리지수도 높을 것이라고 가정한다.

마지막으로 사업체 노동력의 질적·구성적 특성에 따른 성별분리정도는 주로 남성근로자에 대비한 여성근로자의 특성으로 분석하였다. 사업체의 노동력 구성은 개별 사업체의 필요성에 의해서나 사업주의 고용취향에 의해서, 혹은 근로자의 취업경향에 의해서 성별분리에 직접적으로 영향을 미친다고 할 수 있다(England, 1984b; Marini & Brinton, 1984). 먼저, 사업체가 속한 산업의 여성근로자 비율이 사업체의 성별고용구조에 미치는 영향과 마찬가지로 사업체 내의 여성근로자 비율이 높을수록 사업체의 성별분리정도는 낮을 것이다. 여성근로자 비율이 높은 사업체는 남성이 다수인 사업체에 비해 남성과 여성을 동일한 직종에 채용하려고 할 때 발생할 수 있는 남성근로자에 의한 차별이나 저항이 적을 것이다. 따라서 이러한 사업체의 경우 여성노동력을 적게 고용하는 사업체에 비해 직종을 구분하여 남녀 근

로자를 채용하는 경향이 낮을 것이다. 한편 결혼한 여성근로자의 비율이 높을수록 사업체의 성별분리정도가 낮을 것이다. 기혼여성은 미혼여성에 비해 가사와 자녀양육 등으로 인하여 업무에의 몰입정도가 떨어질 것이다. 이는 남편이 가사노동을 외면함으로써 남성들이 많이 취업하는 고임금, 고직급, 그리고 업무량이 많은 직종에 기혼여성이 취업하거나 계속적으로 근무하기 어렵게 된다는(Hochschild, 1990) 연구결과에서도 지적되었다. 따라서 남성과 같은 정도의 업무수행을 요구하고 유지하려는 사업체일수록 기혼여성의 업무수행능력을 남성과 구분할 것이므로 기혼여성을 고용하기를 꺼릴 것이다. 반대로 기혼여성의 노동행위에 허용적인 사업체는 업무수행에 대해서도 엄격하지 않을 것이므로 남성과 직종을 구분하여 채용할 필요성이 크게 대두하지 않을 것이다. 그러므로 기혼여성의 비율이 적을수록 사업체의 성별직종분리는 심할 것이라고 가정한다. 남성에 대한 여성의 경쟁력은 여성이 남성과 같은 정도의 자질을 가지고 있을 경우를 나타내는 것으로서, 남성에 대한 여성의 평균 교육년수 비율, 평균 근속년수 비율, 월평균 근무시간수 비율로 측정하였으며, 여성의 경쟁력이 높을수록 남성과 같은 직종에서 근무하게 될 가능성이 높을 것으로 가정한다.

III. 자료 및 연구방법

본 연구는 1992년도에 노동부가 실시한 『임금구조기본통계조사』 원자료에서 무작위로 표집한 10% 표본²⁾을 사용하였다. 이 자료는 원래 개인적 수준의 자료이나 이를 사업체별로 구성하여 사용하였다. 사업체의 성별직종분리를 초래하는 요인을 분석하는 연구의 목적에 따라 이들 사업체 중 남성과 여성을 모두 고용하고 있는 사업체를 대상으로 하였으므로 남성 혹은 여성만을 고용한 것으로 나타난 사업체는 제외하였으며, 표집된 총 근로자수가 10인 이하인 사업체는 사업체의 실 근로자수에 비해 현저히 작은 수의 근로자가 표집되어 사업체 성별분리요인을 규명하기에 부적절할 것으로 판단하여 제외하였다. 그 외 한 사업체가 중복적으로 다른 세분류 산업에 분류되었거나 사업체 혹은 기업체 규모가 이중으로 분류된 경우 등을 제외

2) 원자료의 조사방법과 대상 및 자료의 성격에 대한 보다 자세한 설명은 『임금구조기본통계조사보고서』(노동부, 1992)를, 그리고 이를 사업체별로 구성한 자료에 대한 서술에 대해서는 강세영(1995)을 참고하기 바란다.

하여 성별분리요인의 분석에 포함된 총 사업체 수는 대분류의 경우 341개 사업체이며, 세분류의 경우 1,172개 사업체이다. 여기서 대분류와 세분류 사업체는 사업체의 규모를 말하는 것이 아니며, 같은 사업체라도 서로 다른 지역에 사업장을 가지고 있는 경우를 세분류 사업체로 구분하였다. 따라서 대분류 사업체는 통상적인 기업체와 유사한 개념이라고 할 수 있으며, 세분류 사업체는 기업의 본사와 각 지역에 개설되어 있는 공장 등을 구분한 것이다. 이러한 경우를 고려하면, 규모면에서는 세분류 사업체가 대분류 사업체보다 작거나 같다고 할 수 있다.

본 연구에서 설명하고자 하는 사업체 성별직종분리는 대분류 사업체 및 세분류 사업체의 성별직종분리지수로서 측정하였다. 성별분리지수는 노동시장의 성별분리에 가장 보편적으로 이용되어 온 지표로서, 덩칸과 덩칸(Duncan & Duncan, 1955)이 미국의 인종간의 격리 현상을 규명하기 위하여 사용한 지수인데 성별분리 현상의 설명에 원용되고 있다. 성별분리지수는 퍼센트(%)나 혹은 소숫점으로 나타내며, 계산된 퍼센트(%)나 소숫점은 남녀간에 동등한 직업분포를 이루기 위하여 직업을 전환해야 하는 남성 혹은 여성 근로자의 비율을 나타낸다. 예를 들어, 60%(혹은 0.60)라는 직업의 성별분리지수가 의미하는 바는 동등한 직업분포를 이루기 위해서는 60%의 남성 혹은 여성 근로자가 직업을 바꾸어야 한다는 것이다. 성별분리지수는 최저 0%에서 최고 100%까지의 값을 가질 수 있는데, 0%는 성별로 완전히 동등한 직업분포를 나타내며, 100%는 완전한 불균등 분포를 나타내어 100%의 남성 혹은 여성 근로자가 직업을 전환해야만 균등한 직업분포를 이룰 수 있음을 의미한다. 구체적인 사업체 성별직종분리지수의 계산방법은 다음과 같다.³⁾

$$D = \sum [| f_i - m_i |] / 2$$

D : 사업체 내 직업의 성별분리지수

i : 중·세분류 직업 범주

f_i : 사업체 내 총 여성 근로자에 대한 i 번째 직업 범주의 여성 근로자 비율

m_i : 사업체 내 총 남성 근로자에 대한 i 번째 직업 범주의 남성 근로자 비율

3) 원자료에 포함된 근로자 개인은 소속 사업체의 근로자 수에 비례하여 확률표집되었으므로, 원자료의 10% 표본을 사용하는 본 연구에서도 모든 성별분리지수 산출에 원자료의 근로자 추출 비율을 반영하였다.

위에서 언급한 세가지 차원의 사업체 관련 성격 중 내부노동시장적 특성은 사업체의 직급근로자 비율, 숙련기술자 비율, 노조유무⁴⁾, 사업체가 소속된 기업의 규모와 사업체 규모로 측정하고 조직의 분화정도는 사업체의 직업수로 측정하였다. 사업체의 산업구조적 특성을 나타내는 요인으로는 사업

<표 1> 요인 설명 및 조작화 내용

| 요인 설명 | 조작화 내용 |
|------------------|---|
| 사업체 성별분리지수 | 본문 참고 |
| 직급근로자 비율 | 임원이하 반장보이상의 직급근로자 수/전체근로자 수(%) |
| 숙련기술자 비율 | 기술사이하 기타 공인면허자격소지자 수/전체근로자(%) |
| 노조유무 | 노조가 있는 사업체(1), 노조가 없는 사업체(0) |
| 사업체의 조직화 정도 | 사업체 내 총 직업수 |
| 기업체 규모 | 근로자 500인 이상 기업체(1), 500인 이하 기업체(0) |
| 사업체 규모 | 근로자 500인 이상 사업체(1), 500인 이하 사업체(0) |
| 산업의 성별분리지수 | 사업체가 속한 중·세분류 산업의 성별분리지수 |
| 산업의 여성근로자 비율 | 사업체가 속한 중·세분류 산업의 여성근로자 수/전체 근로자 수(%) |
| 기혼여성근로자 비율 | 사업체의 기혼여성근로자 수/전체 근로자 수(%) |
| 여성근로자 비율 | 사업체의 여성근로자 수/전체 근로자 수(%) |
| 여성의 평균교육년수 비율 | 사업체의 여성근로자 평균 교육년수/여성근로자 평균 교육년수(%) ¹⁾ |
| 여성의 평균근속년수 비율 | 사업체의 여성근로자 평균 근속년수/여성근로자 평균 근속년수(%) ²⁾ |
| 여성의 월평균 근무시간수 비율 | 사업체의 여성근로자 평균 근무시간수/여성근로자 평균 근무시간수(%) ³⁾ |

주: 1) 원자료의 교육년수는 명목적으로 측정되었으나, 본 분석에서는 국졸(6), 중졸(9), 고졸(12), 초대졸(14), 그리고 대졸이상(16)으로 숫자화하여 사용하였다.
 2) 근속년수는 1년이하(1), 2년이하(2) 등으로 숫자화하여 사용하였다.
 3) 근무시간수는 조사당시의 정규근무시간수와 초과근무시간수를 합한 수치를 사용하였다.

4) 일부 사업체는 노조에 가입되어 있는 근로자와 가입되어 있지 않은 근로자로 구성되어 있었으나, 이 경우 일단 사업체에 노조가 조직되어 있음을 의미하므로 노조가 있는 사업체로 분류하였다.

체가 속한 산업(세분류)의 성별분리 정도와 산업내 여성근로자의 비율로 측정하였다. 마지막으로 사업체의 노동력 구성적 특성은 사업체의 근로자 구성에 관한 것으로 사업체 근로자 중 결혼한 여성근로자 비율, 사업체 여성근로자 비율, 남성근로자에 대한 여성근로자의 평균 교육년수 비율, 평균 근속년수 비율, 월평균 근무시간수 비율로 측정하였다(구체적인 조작화 내용은 <표 1> 참고). 사업체 성별분리지수에 대한 각 요인의 영향력은 중다 회귀분석방법으로 추정하였다. 각 요인들의 영향력은 대분류 사업체와 세분류 사업체로 각각 분석하였으며, 이 요인들을 세가지 차원별로 나누어 각 모형의 설명력을 비교하였다. 각 모형간의 비교를 통하여 사업체 성별직종분리에 대한 각 차원별 요인들의 영향력뿐만 아니라 특히 다른 요인들을 통제한 상태에서 이 요인들의 상대적 영향력을 파악하고자 하였다.

IV. 분석결과

분석에 포함된 사업체의 평균 성별직종분리지수는 총 341개 대분류 사업체의 경우 0.737(표준편차 0.158)이었으며, 세분류 사업체의 평균 성별직종분리지수는 총 1,172개 사업체에서 0.714(표준편차 0.254)였다. 이것은 평균적으로 대분류 사업체 내의 남자(혹은 여자) 근로자의 73.7%와 세분류 사업체 내의 남자(혹은 여자) 근로자의 71.4%가 직종을 전환하여야 동등한 성별직업분포를 이루게 됨을 나타낸다.⁵⁾

사업체의 성별직종분리지수에 대한 모형별 관련 요인들의 회귀분석 결과가 대분류의 경우 <표 2>에, 세분류의 경우 <표 3>에 제시되어 있다. 먼저 기업이라고 할 수 있는 대분류 사업체 성별직종분리지수에 대한 분석결과를 살펴보면, <표 2>의 모형 1은 내부노동시장요인만을 고려한 것으로서 기업의 노조유무를 제외하고는 모두 가정한 대로 성별분리지수에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 반장보 이상에서 임원에 이르기까지 직급을 가지고 있는 근로자의 비중이 높을수록 기업에서 직업간의 성별분리정도가 높은 경향을 보였다. 또한 각종 공인면허자격증에

5) 이것은 분석의 목적상 남성 혹은 여성만을 고용한 것으로 나타난 사업체(성별분리지수 0.5)를 제외한 평균치이므로 이 수치가 현실을 반영한다고 보기는 곤란하다. 이 분석에서 제외된 사업체들을 포함한 대분류 및 세분류 사업체의 성별분리지수의 분포는 강세영(1995)을 참고하기 바란다.

<표 2> 기업 성별직종분리 요인의 분석: 대분류 사업체(N=341)

| 변 수 설 명 | 회귀계수 | 표준오차 | 유의도 | 예측관계1) | 관찰관계2) |
|--------------------|--------|-------|--------|--------|--------|
| 모형1 | | | | | |
| 직급근로자 비율 | 0.386 | 0.094 | 0.0001 | + | + |
| 숙련기술자 비율 | 0.217 | 0.048 | 0.0001 | + | + |
| 노조유무(노조=1, 노조없음=0) | -0.033 | 0.025 | 0.1779 | + | * |
| 사업체의 조직화 | 0.002 | 0.001 | 0.0029 | + | + |
| 상수 | 0.629 | 0.028 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.1322 | | | | | |
| 모형2 | | | | | |
| 직급근로자 비율 | 0.340 | 0.104 | 0.0006 | + | + |
| 숙련기술자 비율 | 0.204 | 0.051 | 0.0001 | + | + |
| 노조유무(노조=1, 노조없음=0) | -0.042 | 0.026 | 0.1025 | + | * |
| 사업체의 조직화 | 0.002 | 0.001 | 0.0015 | + | + |
| 기혼여성근로자 비율 | -0.246 | 0.092 | 0.0080 | - | - |
| 여성근로자 비율 | 0.088 | 0.068 | 0.1961 | - | * |
| 여성 평균교육년수 비율 | 0.023 | 0.091 | 0.8038 | - | * |
| 여성 평균근속년수 비율 | -0.014 | 0.028 | 0.6227 | - | * |
| 여성 월평균 근무시간수 비율 | -0.083 | 0.119 | 0.4866 | - | * |
| 상수 | 0.709 | 0.163 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.1567 | | | | | |

주: 1) 종속변수에 대한 독립변수의 가정된 관계

2) 분석결과에 나타난 종속변수에 대한 독립변수의 관계(*는 유의적이지 않은 회귀계수)

서부터 기술사까지의 기능자격을 가진 근로자의 비율로 파악한 숙련기술자 비율이 높을수록 그리고 기업이 보유한 근로자의 직업수로 측정된 사업체의 조직화 수준이 높을수록 성별직종분리가 심한 것으로 나타나 기업의 내부노동시장화가 근로자를 성별로 구분하여 각 직종에 채용하게 만드는 요인으로 작용함을 알 수 있다.

이와 같은 모형 1의 결과와 기업 노동력의 질적구성요인을 추가하여 성별직종분리에 대한 영향력을 추정한 모형 2의 결과를 비교해 보면 내부노동시장 요인의 중요성을 확인할 수 있다. 모형 2에서는 기업의 내부노동시

장 요인은 노조유무를 제외하고 모두 유의적으로 나타나 모형 1의 결과와 일관되나, 여성근로자비율, 여성의 경쟁력을 나타내는 남성에 대한 여성의 평균 교육년수비율, 평균 근속년수비율, 월평균 근무시간수비율은 모두 유의적이지 않았으며, 기업의 기혼여성근로자 비율만이 예측한 바와 같이 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기업의 경우 노동력의 질적 구성은 성별직종분리 정도를 거의 설명하지 못하는 반면, 내부노동시장적 요인은 중요한 결정요인으로 평가할 수 있다.⁶⁾ 이것은 사업체 성별직종분리에 대한 모형 1과 모형 2의 설명력을 비교해 보면 더욱 분명해지는데, 모형 1의 경우 R-square가 0.1322인 반면, 모형 1에 사업체 노동력의 질적구성 요인의 영향력을 함께 추정한 모형 2의 경우는 R-square가 0.1567로서 모형 1에 비해 증가분이 매우 적다. 이것은 성별직종분리에 대한 모형 2의 설명력은 대부분 내부노동시장 요인에 의한 것임을 보여주는 결과이다.

성별직종분리의 요인을 세분류 사업체에 대해 분석한 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 모형 1은 성별직종분리에 대한 내부노동시장 요인을 분석한 것으로서 사업체의 노조유무와 사업체가 속한 기업의 규모를 제외한 다른 요인들은 모두 사업체의 성별분리에 대해 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사업체 내의 직급근로자 비율이 높을수록, 숙련기술자 비율이 높을수록, 그리고 사업체의 조직화 정도가 높아 직업수가 많은 사업체일수록 성별직종분리도 심하였다. 직급근로자 비율과 숙련기술자 비율이 높은 사업체는 기간 근로자 비중이 높을 것이므로 남성에 비해 이동성이 높은 여성을 채용하기를 꺼리거나 혹은 높은 이동성이 장애가 되지 않는 직업에 주로 고용하는 경향이 있음을 보여준다. 또한 보유 직업수가 많은 사업체일수록 성별직종분리가 높게 나타난 것은, 이들 사업체가 직업수가 적은 사업체에 비해 조직이 상대적으로 더 복잡적이므로 직종별 혹은 업무별 노동력의 배치에 대한 관례적 법칙이 더 견고하게 정립되어 있을 것이며 따라서 여성을 특정 직종이나 업무에 국한시키는 경향이 두드러지기 때문으로 볼 수 있다.

그러나 내부노동시장 형성의 중요한 전제조건인 사업체 규모는 예측한 바와 달리 상시 근로자 500인 미만의 사업체가 500인 이상의 사업체보다

6) 기업(대분류 사업체)은 하나의 기업이 두개 이상의 규모나 산업으로 분류되어 있는 경우가 많아 성별직종분리에 대한 이들 요인의 영향에 대한 분석은 가능하지 않았으며, 이와 같은 자료의 제약으로 인하여 2가지 모형을 축소된 형태로 분석하였다.

<표 3> 사업체 성별직종분리 요인의 분석: 세분류 사업체(N=1,172)

| 변 수 설 명 | 회귀계수 | 표준오차 | 유의도 | 예측관계1) | 관찰관계2) |
|-----------------------|--------|-------|--------|--------|--------|
| 모형1 | | | | | |
| 직급근로자 비율 | 0.287 | 0.063 | 0.0001 | + | + |
| 숙련기술자 비율 | 0.212 | 0.028 | 0.0001 | + | + |
| 노조유무(노조=1, 노조없음=0) | -0.001 | 0.015 | 0.9332 | + | * |
| 사업체의 조직화 | 0.026 | 0.002 | 0.0001 | + | + |
| 기업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.022 | 0.021 | 0.3017 | + | * |
| 사업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.104 | 0.023 | 0.0001 | + | - |
| 상수 | 0.480 | 0.018 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.2119 | | | | | |
| 모형2 | | | | | |
| 산업의 성별분리지수 | 0.600 | 0.060 | 0.0001 | + | + |
| 산업의 여성근로자 비율 | -0.124 | 0.042 | 0.0032 | - | - |
| 상수 | 0.410 | 0.042 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.1034 | | | | | |
| 모형3 | | | | | |
| 직급근로자 비율 | 0.285 | 0.062 | 0.0001 | + | + |
| 숙련기술자 비율 | 0.146 | 0.028 | 0.0001 | + | + |
| 노조유무(노조=1, 노조없음=0) | 0.005 | 0.015 | 0.7240 | + | * |
| 사업체의 조직화 | 0.025 | 0.002 | 0.0001 | + | + |
| 기업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.023 | 0.021 | 0.2693 | + | * |
| 사업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.091 | 0.022 | 0.0001 | + | - |
| 산업의 성별분리지수 | 0.485 | 0.056 | 0.0001 | + | + |
| 산업의 여성근로자 비율 | 0.003 | 0.040 | 0.9467 | - | * |
| 상수 | 0.211 | 0.044 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.2614 | | | | | |
| 모형4 | | | | | |
| 직급근로자 비율 | 0.278 | 0.065 | 0.0001 | + | + |
| 숙련기술자 비율 | 0.145 | 0.028 | 0.0001 | + | + |
| 노조유무(노조=1, 노조없음=0) | 0.001 | 0.015 | 0.9207 | + | * |
| 사업체의 조직화 | 0.025 | 0.002 | 0.0001 | + | + |
| 기업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.036 | 0.021 | 0.0841 | + | * |
| 사업체규모(대규모=1, 중·소규모=0) | -0.086 | 0.022 | 0.0001 | + | - |
| 산업의 성별분리지수 | 0.450 | 0.056 | 0.0001 | + | + |
| 산업의 여성근로자 비율 | -0.094 | 0.048 | 0.0526 | - | * |
| 기혼여성근로자 비율 | -0.196 | 0.050 | 0.0001 | - | - |
| 여성근로자 비율 | 0.176 | 0.038 | 0.0001 | - | + |
| 여성 평균교육연수 비율 | -0.065 | 0.048 | 0.1826 | - | * |
| 여성 평균근속연수 비율 | -0.032 | 0.015 | 0.0277 | - | - |
| 여성 월평균 근무시간수 비율 | -0.136 | 0.073 | 0.0633 | - | * |
| 상수 | 0.456 | 0.101 | 0.0001 | | |
| R-square = 0.2835 | | | | | |

주: 1) 종속변수에 대한 독립변수의 가정된 관계

2) 분석결과에 나타난 종속변수에 대한 독립변수 관계(*는 유의적이지 않은 회귀계수)

는 성별직종분리가 높게 나타났다.⁷⁾ 이것은 내부노동시장 특성을 나타내는 다른 요인들의 영향력을 통제한 상태에서 나타난 결과로서, 중·소규모 사업체의 경우는 대규모 사업체에 비해 근로자의 직종별 고용 및 배치에 대하여 고용주가 영향력을 행사하기가 더 용이하기 때문으로 생각된다. 이는 근로자의 채용에 있어서 소규모 사업체는 대규모 업체에 비해 남자만 공개채용하거나 혹은 남녀 모두 비공개로 채용하는 경향이 높고, 여자직원의 경우 소규모 사업체는 대규모 사업체에 비해 주관성의 개입여지가 높은 추천 및 면접의 방법으로 채용하는 비중이 높다는 연구결과(박숙자, 1989)를 통해 추측할 수 있다. 그러나 사업체의 규모가 내부노동시장의 중요한 특성인 만 큼 이에 대한 보다 엄밀한 규명이 필요할 것이다.

한편, 사업체의 노조유무와 기업의 규모는 사업체의 성별직종분리에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데 이것은 노조가 실질적으로는 사업체의 고용에 대한 영향력이 적으며 또한 단위 사업장의 성별고용은 기업전반의 성별고용체계에 대해 비교적 독립적이기 때문에 나타나는 현상으로 추측된다.

모형 2는 사업체가 속한 산업의 구조적 특성이 성별직종분리에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다. 모형의 분석결과에 의하면, 예측한 바와 같이 사업체가 속한 중·세분류 산업의 성별직종분리지수와 여성근로자 비율 모두 사업체의 성별직종분리에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 산업의 성별직종분리가 높을 경우 사업체도 성별직종분리가 높은 경향을 보인다. 이러한 현상은 산업의 성격이 일정한 형태의 성별노동력 구조를 형성하며, 또한 이와 같이 사업체가 속한 산업의 전반적인 직종별 성별 노동력 구조가 편향적일 경우 개별 사업체가 그 구조를 개선하기에는 근로자와 유사한 업종의 사업체들로 부터 많은 저항이 따르기 때문이 아닌가 생각된다. 노동시장의 성별직종분리를 살펴보면, 산업(대분류)간의 성별 직종분리 정도에 격차가 뚜렷하며 산업의 성별직종분리는 전체 노동시장의 성별직종분리와의 큰 차이를 나타낸다. 구체적으로, 1992년도의 경우 산업별 성별분리지수가 가장 높은 산업은 전기·가스·수도업(0.869)이며, 광업 역시 성별분리지수 0.861로서 높은 성별분리를 나타내었다. 한편, 성별분리 지수가 가장 낮은 산업은 도소매·음식·숙박업(0.544)이며, 제조업(0.579)도

7) 단일 성만을 고용한 사업체도 포함한 기술적인(descriptive) 사업체 성별분리 현황의 분석에서는 사업체의 규모가 클수록 성별직종분리도 심한 것으로 나타났다(강세영, 1995).

성별분리가 낮은 산업으로 밝혀졌다(강세영, 1995).

산업의 여성근로자 비율도 역시 유의적인 영향을 나타내어 여성의 비율이 높을수록 사업체의 성별직종분리가 낮은 경향을 보였다. 산업의 여성비율은 산업의 성별직종분리와 관련이 있는데, 위에서 언급한 대분류 산업의 경우 성별분리지수가 높은 산업일수록 전체 근로자 중 여성근로자의 비율이 낮으며, 상대적으로 성별분리지수가 낮은 산업은 여성근로자의 비율이 높은 경향을 보였다. 전 산업에서 여성근로자의 비율은 31.4%이나, 성별분리지수가 가장 높은 전기·가스·수도업의 경우 총 근로자 중 여성근로자의 비율이 8.7%에 불과하며, 이와 유사하게 광업의 경우에도 여성근로자의 비율이 5.5%에 그친다. 이에 반해 성별분리지수가 가장 낮은 도소매·음식·숙박업의 경우 여성근로자 비율이 34.1%이며, 제조업은 여성근로자 비율이 전 산업 중에서 가장 높은 35.6%에 달한다. 또한 비교적 성별분리지수가 낮은 금융·보험·부동산·사업서비스업(0.609)과 사회·개인서비스업(0.615)의 경우에도 여성근로자의 비율이 각각 31.6%와 34.9%로 나타나 여성근로자의 필요성이 높은 산업일수록 남녀를 분리하여 채용하는 경향이 적음을 알 수 있다(강세영, 1995).

모형 3은 산업구조적 특성을 통제한 상태에서 사업체의 내부노동시장 요인의 영향력을 검토하기 위한 것이다. 내부노동시장적 특성의 경우는 모형 1의 분석결과와 일치하는 것으로서 노조유무와 기업규모를 제외한 다른 요인들이 사업체의 성별분리에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 산업구조적 특성은 모형 2의 결과와 달리 산업의 성별직종분리지수는 유의적인데 반하여, 여성근로자 비율은 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 사업체 성별직종분리에 대한 내부노동시장 요인의 중요성을 증명해주는 것으로 볼 수 있으며 각 모형의 설명력(R-square)을 비교해보면 더욱 분명히 드러난다. 즉, 모형 1은 사업체 성별직종분리의 변이를 21%(R-square=0.2119)가량 설명하는데 반하여 모형 2는 10%(R-square=0.1034)를 설명하고 있을 뿐이며, 이 두 모형의 요인들을 함께 고려한 모형 3은 26%(R-square=0.2614)를 설명하고 있어 모형 3의 설명력의 대부분은 모형 1에 포함된 내부노동시장 요인들에 의한 것임을 알 수 있다.

모형 3에 사업체 노동력의 질적구성 요인을 추가한 모형 4에서는 사업체 성별직종분리를 28%(R-square=0.2835) 설명하는 것으로 밝혀져 모형 3에 비해 설명력이 그다지 증가하지 않았음을 알 수 있으며, 이 모형 또한 종속변인을 대부분 내부노동시장 요인들이 설명하고 있음을 나타낸다. 각 요인

들의 영향력을 구체적으로 살펴보면, 먼저 사업체 노동력의 질적구성 요인 중 기혼여성근로자 비율은 기업(대분류 사업체)의 성별직종분리 요인에 대한 분석에서와 마찬가지로 사업체의 성별직종분리를 낮추는 역할을 하는 반면, 사업체의 여성근로자 비율은 예상과 달리 성별직종분리를 심화시키는 것으로 밝혀졌다. 즉, 사업체의 근로자 중 기혼여성근로자가 차지하는 비중이 낮을수록, 그리고 여성근로자 수가 많을수록 사업체의 직업구조는 더욱 성별로 분리되는 경향이 있음을 알 수 있다.

기혼여성근로자 비율($r=-0.225$)과 여성근로자 비율($r=-0.115$)은 모두 사업체 성별직종분리지수와 부적인 상관관계를 보이고 있어 이 요인들이 사업체 내의 성별직종분리를 감소시키는 역할을 하는 것으로 간주할 수 있다. 그러나 <표 3>에 제시된 바와 같이 회귀분석을 통하여 다른 요인들간의 관련성을 통제하였을 경우에는 여성근로자 비율이 오히려 사업체의 성별직종분리지수에 정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 대규모 사업체보다 중·소규모 사업체에서 여성비율이 높아지고 있으며(정인수, 1995), 중·소규모 사업체가 기혼여성을 고용하는 비율이 높은 것과 다소 관련이 있는 듯하다. 그러나 분석에 포함되지 않은 사업체의 다른 특성에 의해 사업체의 성별직종분리에 대한 기혼여성비율과 여성비율의 상반된 효과가 발생하였을 수도 있으므로 이러한 요인들에 대한 보다 심층적인 분석이 요구된다.

한편, 사업체 노동력 구성요인 중 여성근로자의 경쟁력을 대변하는 요인들에서는 남성에 대한 여성근로자의 평균근속년수 비율만이 예측한 대로 성별직종분리를 감소시키는 반면, 예측과 달리 평균교육년수 비율과 월평균 근무시간수 비율은 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 남성에 대한 여성의 경쟁력 중 평균근속년수 비율은 여성의 상대적인 이동성을 나타내는 것으로서 내부노동시장 요인과 밀접한 관련성을 가지고 있는데 여성이 남성만큼 지속적인 노동행위를 할 경우 사업체의 성별직종분리도 낮은 경향이 있음이 주목된다. 전체적으로 보면 R-square를 통한 모형간의 비교에서도 나타났듯이 사업체 노동력의 질적구성 요인은 성별직종분리에 대한 설명력이 매우 낮음을 알 수 있다.

이에 반해 내부노동시장 요인들은 사업체 성별직종분리에 대하여 이전의 다른 모형에서와 일관된 영향력을 나타내고 있다. 그러나 내부노동시장 요인 중 사업체의 노조유무와 기업규모는 대분류 사업체에 대한 분석에서와 마찬가지로 4개의 모형 모두에서 전혀 성별직종분리에 영향을 미치지 못하

는 것으로 나타났다. 마지막으로 산업의 성별직종분리지수는 모형 3에서와 같이 사업체 성별직종분리에 정적인(+) 영향을 미치나, 산업의 여성근로자 비율은 사업체 성별직종분리에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 모형 4에서 사업체 성별직종분리에 대한 산업의 여성근로자 비율의 영향이 사라진 것은 사업체의 규모 및 여성근로자 비율과의 관련성때문으로 보인다. 모형 2에서는 산업의 여성비율이 높을수록 사업체의 성별직종분리가 낮았으나, 이들 산업에 속한 사업체들의 여성인력이 주로 기혼여성이며 또한 이들이 대부분 중·소규모 사업체에 고용되어 있으므로, 모형 4에서 내부노동시장 요인들과 함께 사업체의 기혼여성비율 및 여성비율을 통제하였을 때는 이러한 관계가 현저히 약화된 것으로 볼 수 있다. 한편 모형 3에서도 사업체의 규모를 통제한 결과 산업의 여성근로자 비율이 사업체의 성별직종분리에 영향을 미치지 못함으로써 이와 같은 설명을 뒷받침하고 있는 것으로 보인다.

V. 결론 및 논의

대분류 사업체와 세분류 사업체에 대한 모형들의 분석을 통하여 다음의 몇가지 사실을 알 수 있다. 첫째, 대분류 사업체인 기업과 세분류 사업체인 단위 사업장의 성별직종분리에 영향을 미치는 요인 중 가장 중요한 것은 직급근로자 비율, 숙련기술자 비율, 그리고 사업체의 조직화 정도 등의 요소로 이루어진 내부노동시장 특성으로 나타났다. 이것은 사업체의 노동력 구성요인 중 남성에 대한 여성의 근속년수 비율이 높을수록 사업체의 성별직종분리가 낮게 나타난 것으로도 확인할 수 있다. 그러나 예측한 바와 달리 중·소규모 사업체가 대규모 사업체보다 성별직종분리가 높게 나타남으로써, 내부노동시장 요인의 영향력을 일괄적으로 단정짓기에는 다소 무리가 있다.

둘째, 기업과 단위 사업장 모두 소속되어 있는 산업의 성별직종분리에 의해 영향을 받는 것으로 밝혀져 산업 전반에서 남성과 여성의 직종을 구분해 온 관행이 개별 사업체의 성별분리구조를 형성하고 고착화시키는 역할을 하는 것으로 보인다.

셋째, 가정한 바와 달리 남성에 대한 여성의 평균교육년수와 월 평균 근무시간수와 같은 여성의 경쟁력이 사업체의 성별직종분리에 유의적인 영향을 미치지 못하므로, 여성의 개인적인 자질향상이 성별직종분리의 개선과

직결되지는 않을 것으로 보인다. 그러나 평균 근속년수비는 성별직종분리를 감소시키는 것으로 나타나 여성이 노동시장에 지속적으로 참여하는 것이 성별직종분리를 개선할 수 있음을 시사한다.

네째, 사업체 성별직종분리 현상에 대한 내부노동시장 특성들의 높은 설명력과 여성의 경쟁력이 보여준 극히 미미한 설명력은 앞으로 성별직종분리 구조의 개선 가능성에 대해 상반된 기대를 갖게 만든다. 이러한 기대는 정보산업화, 자동화, 그리고 국가의 경계를 넘는 무한경쟁 시대에 직면하여 기업이 추구하는 노동의 유연화 및 산업구조의 유연화와 직접적인 관련을 맺고 있다. 기업은 과거와 달리 비용을 절감하고 빠른 기술변화와 소비자의 욕구변화에 대응하기 위하여 대규모의 상용노동력을 유지하기 보다는 외주, 하청, 시간제 취업 등으로 고용의 탄력성을 회복하려고 하고 있다. 따라서 한편으로는 기업의 내부노동시장 체계가 현저히 약화될 가능성이 있으며 이는 곧 여성근로자의 상대적으로 높은 이동성으로 인해 성별로 분리고용할 필요성의 상실을 의미하는 것이다. 그러나 다른 한편으로는 정보산업화와 자동화가 과거와는 다른 새로운 형태의 성별직종분리구조를 창출함으로써 여성이 계속적으로 불이익을 받게 되기도 한다(Oost, 1991). 또한 기업은 이러한 추세에 편승하여 제한된 직종에 소수의 정예노동력을 고용하고 그들에 대해 높은 경제적 보상을 제공하는 반면 대부분의 근로자는 시간제 취업이나 하청관계로 유지하도록 이끌게 될 것이다. 이 경우에 정예 노동력은 남성이 그리고 시간제 취업은 주로 여성이 담당하게 됨으로써 오히려 성별직종분리구조를 더 심화시키며 이에 따른 보상의 차이는 더 커질 가능성이 있는 것이다(Mitter, 1991). 실제로 제조업 생산직의 인력부족을 타개하기 위한 방안으로 취업을 희망하는 가용 여성노동력을 시간제로 고용하기 위한 정책의 필요성이 꾸준히 제기되고 있음을 볼 때(어수봉, 1991; 정인수, 1995) 이러한 우려는 더욱 커진다.

본 논문에서는 직종수준의 분석에 그친 선행연구와 달리 사업체 성별직종분리에 영향을 미치는 요인들을 설명하려고 하였다. 그러나 본 논문에서 분석한 사업체의 성별직종분리는 무엇보다도 같은 직종에서도 남성과 여성이 구체적으로 하고 있는 일(직무)이 다를 수 있음을 고려하고 있지 못하다는 점에서 많은 한계를 가진다. 직무구조를 분석함으로써, 가정한 바와 상반된 결과를 보인 기업체 규모와 같은 내부노동시장적 요인의 영향력에 대한 명확한 규명이 이루어질 것이므로 향후에는 직무분리에 대한 연구가 보충되어야 한다고 본다.

<참고문헌>

- 장세영(1995), 「사업체를 중심으로 본 한국노동시장의 성별분리 현상」, 『한국사회학』, 29(여름): 321~45.
- 김미숙(1990), 성분질 지수에 나타난 한국 취업여성의 지위: 1960~1980, 『노동과 불평등』, 송호근 편, 나남.
- 김미주(1989), 「성별분리 및 임금격차 요인으로서의 숙련」, 『여성학논집』 6: 127~57, 이화여자대학교.
- 김영화(1990), 한국노동시장의 분절과 남녀임금 불평등, 『노동과 불평등』, 송호근 편, 나남.
- 노동부(1992), 『임금구조기본통계조사보고서』, 노동부.
- 박숙자(1989), 한국 노동시장에서의 남녀 고용차별: 채용기준을 중심으로, 『한국사회학』 23(여름): 48~74.
- 소콜로프(1990, 1980), 『여성노동시장론』, 이효재 역, 이화여자대학교 출판부.
- 어수봉(1991), 『한국의 여성노동시장』, 한국노동연구원.
- 장지연(1990), 한국 사회 직업의 성별 분절화와 경제적 불평등, 『한국사회의 여성과 가족』, 한국사회사연구회 편, 문학과 지성사, Pp.121~85.
- 정인수(1995), 『중소제조업 인력현황과 정책과제』 한국노동연구원.
- 한국여성개발원(1990), 『남녀근로자 임금구조에 관한 연구』, 1990 연구보고서 200-4, 한국여성개발원.
- Abrahamson, Mark & Lee Sigelman(1987), "Occupational Sex Segregation in Metropolitan Areas," *American Sociological Review* 52: 588~97.
- Arrow, Kenneth J.(1973), "The Theory of Discrimination," Pp.3~33, in *Discrimination in Labor Market*, edited by Orley Ashenfelter and Albert Rees, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Bielby, William T. and James N. Baron(1984), "A Woman's Place Is with Other Women: Sex Segregation Within Organization," Pp. 27~55 in *Sex Segregation In The Workplace: Trends,*

- Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy.
- _____ (1986), "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination," *American Journal of Sociology* 91(4): 759~99.
- Blau, Francine D.(1984), "Occupational Segregation and Labor Market Discrimination," Pp.117~43 in *Sex Segregation In The Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy.
- Corcoran, Mary, Greg J. Duncan, and Michael Ponza(1984), "Work Experience, Job Segregation, and Wages," Pp.171~91 in *Sex Segregation In The Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy.
- Coverman, Shelly(1988), "Sociological Explanations of the Male-Female Wage Gap: Individualist and Structuralist Theories," Pp.101~15 in *Women Working: Theories and Facts in Perspective*(2nd edition), edited by Ann H. Stromberg and Shirley Harkess, Mountain View, California: Mayfield Publishing Company.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachusetts: Heath Lexington Books.
- Duncan, Gus Dudley and Beverly Duncan(1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes," *American Sociological Review* 20: 210~17.
- England, Paula(1984a), "Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation," *Social Forces* 62: 726~49.
- _____ (1984b), "Socioeconomic Explanations of Job Segregation," Pp.28~46 in *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities*, edited by Helen Remick, Philadelphia: Temple University Press.
- England, Paula, Marilyn Chassie, and Linda McCormack(1982), "Skill Demands and Earnings in Female and Male Occupations,"

Sociology and Social Research 66: 147~68.

- Hochschild, Arlie(1990), *The Second Shift*, New York: Avon Books.
- Kang, Seyoung(1993), *The Earnings Inequality Between Women and Men in South Korea, 1977~1990*, Unpublished Ph.d. dissertation, University of Texas-Austin.
- Kanter, Rosabeth M.(1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Marini, Margaret Mooney & Mary C, Brinton(1984), "Sex Typing in Occupational Socialization," Pp.192~232 in *Sex Segregation In The Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy.
- Mitter, Swasti(1991), "Computer-Aided Manufacturing and Women's Employment: A Global Critique of Post-Fordism," Pp.53~65 in *Women, Work, and Computerization*, edited by Inger V. Eriksson, Barbara A. Kitchenham, and Kea A. Tijdens, Amsterdam, Netherlands: North-Holland.
- Van Oost, E. C. J.(1991), "The Process of Sex-Typing of Computer Occupations," Pp.407~21 in *Women, Work, and Computerization*, edited by Inger V. Eriksson, Barbara A. Kitchenham, and Kea A. Tijdens. Amsterdam, Netherlands: North-Holland.
- Phelps, Edmund S.(1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review* 62(4): 659~61.
- Treiman, Donald J. & Heidi Hartmann(1981), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Washington, D.C.: National Academy Press.
- Williams, Christine L.(1989), *Gender Differences at Work*, Berkely: University of California Press.
-
- (1992), "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions," *Social Problems* 39(3): 253~67.

