

## 취업여성 노동력의 효율적 활용을 위한 기초연구\*

-성별에 따른 취업실태, 성차별에 대한 인식 및 직업만족에 의한 성차별적 직업조건분석

A Preliminary Study on the Efficient Utilization of Employed Women's Labor Forces-Sexual Discrimination in the Labor Market Focused on the Work Conditions, Perception and Job Satisfaction by Sex\*

제주대학교 가정관리학과

부교수 김혜연

충남대학교 소비자·가정관리학과

교수 김순미

호남대학교 생활과학과

조교수 윤숙현

여주대학 가정학과

조교수 김성희

Dept. of Home Management Cheju National University

Associate Professor : Hye-Yeon Kim

Consumer Science & Family Resource Management Chungnam National University

Professor : Soon-Mi Kim

Dept. of Life Science Honam University

Assistant Professor : Sook-Hyeon Yoon

Dept. of Home Economics Yeojoo College

Assistant Professor : Sung-Hee Kim

### ◀ 목 차 ▶

I. 문제의 제기

II. 이론적 배경

III. 연구문제 및 연구방법

IV. 결과 및 해석

V. 결론 및 제언

참고문헌

### < Abstract >

This study aimed to examine the sexual discrimination in the labor market. For this purpose, this study compared the work conditions, perception of sexual discrimination in the work place and job satisfaction by

\* 이 논문은 1997년도 한국학술진흥재단의 공모과제 연구비에 의하여 연구되었음

sex, and showed some effects of the independent variables on the two dependent variables; the perception of sexual discrimination in the work place and job satisfaction. The data were from KLF(1995)'s National data and two OLS (Ordinary Least Square) Regression models were used. The results of this study were as follows. There were significant differences in the working conditions between two sex groups. The perception of sexual discrimination in the work place was a little low and the difference by sex was not found. The variables related to the work were more important to predict the perception of sexual discrimination in the work place rather than the general characteristics of the sample. The male workers were more satisfied with their work than the female workers. The satisfaction of their work was significantly different by the variables related to the work.

## I. 문제의 제기

여성의 경제활동 참가율은 지난 1980년 42.8%, 1985년 41.9%, 1990년 47.0%, 1996년 48.7%(통계청, 1993, 1997)에서 나타나는 바와 같이 꾸준히 증가해 왔다. 과거에 비해 여성의 경제활동이 증가하는 추세를 보이고 있는 것은 분명하지만 우리나라 여성의 높은 교육수준 및 지식수준 등의 인적 자원에 비추어 여성 노동력의 활용도가 아직도 낮다는 것은 주지의 사실이다. 여성노동력에 관한 선행연구들은 여성의 노동력 활용에 있어서 여성의 역할에 대한 전통적 태도와 결혼, 출산 및 자녀양육과 같은 현실적 책임이 제약요인임을 지적해왔다(김순미, 김혜연: 1998; 이근희, 조명기, 1991; Moen, 1985; Nakamura & Nakamura, 1991). 이러한 요인들과 함께 여성의 경제활동에 있어서 자주 논의되는 것이 여성에 대한 성차별적 직업조건이다. 노동시장에서 여성이 경험하게 되는 성차별은 저임금과 불안정한 고용상태 등 불리한 고용조건을 가진 소수의 직종에 여성이 집중되어 있고 한 직장 내에서도 남성에 비해 임금, 승진 등에서 차이가 있는 등 여성의 수평적·수직적 직업분리 분포에서 잘 나타난다(김태홍, 1994).

일반적으로 여성의 성차별적 직업조건은 크게 세 부분으로 나누어질 수 있다. 즉 여성은 남성에 비해 낮은 인적 투자로 열등한 조건과 자격을 갖고 직업을 구하게 되는 고용전 차별, 직업을 갖게 될 때 모집, 채용, 배치 등에서의 고용시 차별, 그리고 직장에서 직업훈련, 임금, 승진, 퇴직 등에서의 고용후 차별을 경험하게 된다. 선진국에서는 1960년대 이후

노동시장의 진입부터 퇴출에 이르는 모든 단계에서 여성에 대한 차별을 적극적으로 금지하는 법을 도입하기 시작하였던 반면, 우리나라는 1987년 남녀고용평등법을 제정, 시행하기에 이르렀다.

우리나라의 남녀고용평등법은 법제정의 요구가 절실했음에도 불구하고 제정당시 충분한 협의를 거치지 못하였고 여성노동자의 이해와 욕구를 최대한 반영하지 못하였다는 비판을 받고 있다. 더욱이 중요한 것은 법률의 제정이 곧 사회의 변화를 의미하는 것은 아니어서 여전히 노동시장에서 여성에 대한 성차별이 이루어지고 있다는 사실이다.

지금까지 우리나라에서 취업여성을 대상으로 한 선행연구들(김미주, 1988; 김영옥, 1997; 김진향, 1989; 문유경, 1998)은 여성의 노동실태 및 직업조건에 있어서 상당한 성차별이 있음을 보여주고 있다. 그러나 이러한 연구들은 주로 취업여성의 전반적인 노동상태에 대한 실태를 파악하였다. 따라서 취업여성의 성차별에 대한 직접적인 관심이 부족하였고, 취업여성에 대한 성차별을 다루었다고 해도 임금차별과 같은 성차별의 일부분만을 분석대상으로 함으로써 노동시장에서 여성들이 경험하게 되는 성차별을 포괄적으로 분석하지 못하고 있는 실정이다. 더욱이 취업여성에 대한 성차별적 직업조건은 여성의 직장에 대한 만족감을 감소시켜 취업과 직장에 대한 소명감 내지 복지감을 낮춤으로써 궁극적으로 여성노동력을 활용하는 데 장애요인이 될 수 있지만 이에 관한 연구는 이루어지지 않은 실정이다.

이상과 같은 배경에서 본 연구는 남성과 여성의 취업실태, 성차별에 대한 인식과 직업만족을 비교하고 이에 영향을 미치는 변수를 규명하고자 한다. 이

와 같은 본 연구의 결과는 취업여성이 노동시장에서 겪고 있는 성차별적 직업조건을 파악하게 해주므로 취업여성의 성차별적 직업조건을 개선하여 평등적인 경제활동참가를 유도함으로써 효율적인 노동력 활용을 위한 유용한 자료를 제공해줄 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 노동시장에서의 여성차별

노동시장에서 성차별이란 개인이 갖고 있는 노동의 생산성과 관련하여 동일한 생산성을 가진 남녀가 서로 다른 대우를 받는 것을 말한다. 물론 여성과 남성은 생물학적으로 다르다는 점에서 구별을 할 수 있지만 만일 남성과 동일한 능력, 교육, 경력을 가진 여성이 고용, 직무배치, 임금 등에서 낮은 대우를 받는다면 그것은 차별이 된다(Campbell, 1989; Harriet, 1989).

취업여성에 대한 성차별은 크게 세 가지의 관점에서 설명되어왔다고 할 수 있다. 우선 Becker(1975)나 Schultz(1961)등과 같은 신고전경제학파의 인적자본이론(Human Capital Theory)의 초점은 정규학교 교육이나 직장에서의 훈련이 개인의 생산성을 증대시키고 이러한 생산성의 증대만큼 노동시장에서 보상을 받는다는 것이다. 이 때 자신의 인적자본을 증대시키기 위한 투자에 있어서 개인의 자유선택을 강조하였다. 따라서 여성의 인적자본이 남성에 비해 상대적으로 부족한 것은 여성이 자발적으로 가정에서 보다 많은 시간을 보내려고 선택함으로써 자신에 대한 투자가 적기 때문이다. 이는 여성에 대한 성차별의 원인이 성이나 구조적 문제가 아니라고 전제하는 것이어서 여성의 자질이 노동시장에서의 지위를 결정하는 주요한 요인이라는 지위획득이론(Status Attainment Theory)(Featherman, D. L. & R. M. Hauser, 1976)이나 기술, 숙련 및 지역적 차이를 제외하고 노동자의 직업선택이나 임금결정에 영향을 미치는 제약요인이 없다는 경쟁시장가설

(competitive market hypothesis)(Reeder, 1962)과 맥을 같이 한다고 할 수 있다.

반면 가부장제 이론(Patriarchy Theory) (Hartmann, 1976; Kuhn, 1978)은 여성이 남성에 비해 열등한 직업적 성취를 보이는 것은 가부장제적 사회에 그 원인이 있다고 하였다. 즉 가부장제에 의해 여성은 가사노동을 전담하게 되고 경제적으로 남성에게 의존하게 되는데, 이러한 남성의 지배적 구조는 자본주의의 발달과 함께 더욱 강화되면서 여러 제도적 장치를 통해 남성과 여성에게 서로 다른 사회적 환경을 조성하게 된다. 따라서 이러한 사회적 요인에 의해 남성과 여성은 직업역할에 대해 서로 다른 태도를 갖게 되며 성차별적 취업조건에 의해 여성이 성차별을 경험하게 된다는 것이다. 직무경쟁이론(Job Competition Theory)(Cain, 1975)은 노동시장에서 노동자들이 가질 수 있는 직무의 수와 형태가 기술적으로 미리 결정되어 있으며 노동자들의 기술 내지 숙련과 같은 인적 자본이나 요구임금과 관계없이 결정된다고 하였다. 즉 이 이론은 사회경제적 관습과 제도적 요소들을 중요시함으로써 노동시장에서의 경쟁이나 개인의 자질을 강조한 이론과는 대조적인 관점을 제시하였다.

한편 노동자가 속한 노동시장의 특성에 주목하여 성차별을 설명하려는 관점도 있다. Doeringer와 Piore(1971)는 노동시장을 고임금, 안정적인고 공평한 근로조건을 가진 1차 노동시장과 그렇지 않은 2차 노동시장으로 구분하는 이중노동시장이론(Dual Labor Market Theory)을 주장하였다. 이러한 1차 노동시장의 특징이 하나의 기업 또는 사업장내에서 이루어지는 노동시장일 경우 그것은 내부노동시장으로 불리기도 하는데 내부노동시장 밖의 노동시장은 외부노동시장으로 구분된다. 이들에 따르면 이러한 이중노동시장은 서로 독립적이어서 서로 다른 조건하에서 고용과 임금 등이 결정되는데, 상대적으로 열악한 근로조건과 직무특성을 가진 2차 노동시장에 여성들이 참여하게 되므로 이로 인해 성차별을 경험하게 된다는 것이다. 특히 이 이론은 여성의 인적 자본의 특징이 변경되었을 때조차 노동시장 자체의 구조가 재조직되거나 1차 노동시장에 대한 여

성의 진출이 증대되지 않는 한 여성의 지위에는 거의 변화가 없다고 주장한다(나탈리, 이효재, 역, 1990).

노동시장에서 여성에 대한 성차별은 이와 같이 이론에 따라 개인적 요인, 사회경제적 구조나 제도적 측면, 그리고 노동시장과 직무의 특성 등 그 원인이나 배경을 서로 다르게 제시하고 있다. 그러나 노동시장에서의 여성은 이론적으로나 현실적으로 공통된 세 가지 측면의 성차별, 즉 여성은 남성에 비해 낮은 인적 투자로 열등한 조건과 자격을 갖고 직업을 구하게 되는 고용전 차별, 직업을 갖게 될 때 모집, 채용, 배치 등에서의 고용시 차별, 그리고 직장에서 직업훈련, 임금, 승진, 퇴직 등에서의 고용 후 차별을 경험하게 된다(김미주, 1988; 김진향, 1989; 문유경, 1998; 박상수, 1997).

## 2. 여성의 성차별적 직업조건 실태

여성의 능력이나 노동생산성은 흔히 교육수준을 통해 파악할 수 있는데, <표 1>에서 나타나듯이 1995년 대졸이상의 고학력자가 10%를 넘는 등 여성의 학력은 꾸준히 증가하고 있다. 특히 1990년대 이후 남성과의 교육수준 차이가 조금씩 감소하고 있는 경향을 보이기는 하지만 전체적으로 볼 때 여성의

<표 1> 국민의 성별 학력분포

(단위 : %)

년도	성	교육수준	중졸	고졸	대졸이상
		초등학교 졸 이하			
1980	여성	67.0	16.5	12.9	3.6
	남성	42.8	19.8	25.4	12.0
1985	여성	54.1	20.5	20.2	5.2
	남성	31.9	20.5	32.1	15.5
1990	여성	43.0	20.3	28.4	8.3
	남성	23.3	17.6	38.9	20.1
1995	여성	36.2	16.9	34.1	12.8
	남성	18.6	14.5	41.2	25.7

출처: 통계청(1996). 한국의 사회지표. 서울: 통계청.

교육수준은 상대적으로 낮은 수준을 보여 고용전 취업을 위한 여성의 인적 자본 조건이 남성에 비해 뒤떨어지고 있음을 볼 수 있다.

높은 교육수준을 갖춘 것으로 인식되는 대학 혹은 대학원 전공별 졸업자의 취업율을 성에 따라 비교해 보면 <표 2>와 같다. 여학생의 예·체능계의 선호현상과 1995년 인문계열의 여성졸업자가 남성졸업자의 수에 비해 많았던 경우를 제외하고 여학생의 대졸자 수는 남학생에 비해 현저히 적은 것으로 나타난다. 이러한 현상은 대학원의 경우 급격히 더 두드러진다. 한편 취업율에 있어서도 여학생의

<표 2> 성 및 전공분야별 졸업자의 취업률

(단위 : %, 명)

년도	성	인문계		사회계		자연계		의약계		예체계		사범계	
		대학교	대학원	대학교	대학원	대학교	대학원	대학교	대학원	대학교	대학원	대학교	대학원
1985	여성	27.3	63.7	26.1	60.9	23.5	65.3	83.2	90.3	35.7	54.6	33.5	67.6
	남성	2,568	270	1,239	157	1,870	463	1,463	250	1,916	295	3,676	550
1990	여성	62.4	96.0	70.8	90.6	69.1	84.7	89.6	98.9	65.2	85.9	49.5	97.5
	남성	3,585	1,257	11,640	2,949	15,561	3,196	1,830	1,229	691	239	2,513	2,534
1995	여성	35.4	57.3	35.3	55.1	36.4	54.3	82.4	76.8	41.3	47.2	41.6	75.4
	남성	5,368	380	3,374	313	4,602	489	2,330	408	3,037	334	4,165	937
1995	여성	53.9	84.1	64.0	85.4	67.5	79.7	91.4	91.7	58.9	80.2	53.1	96.4
	남성	5,945	992	19,599	3,574	24,402	4,009	2,938	1,581	1,607	279	2,608	2,181
1995	여성	47.4	59.7	50.0	69.2	47.4	68.0	82.9	91.6	51.1	52.3	49.2	74.1
	남성	7,658	601	6,464	707	9,314	1,146	2,372	754	4,460	537	4,395	1,620
1995	여성	62.8	83.0	66.4	91.5	72.8	91.1	77.2	97.3	66.2	84.3	61.0	93.9
	남성	5,486	1,314	19,910	4,922	30,359	7,414	2,715	2,157	2,474	355	1,683	2,506

출처: 교육부(1985, 1990, 1995), 교육통계연보. 서울: 교육부.

〈표 3〉 훈련기관 및 성별 직업훈련원생분포

(단위 : 명, %)

연도	성	공공직업훈련			사업내직업훈련			인정직업훈련		
		여성	남성	여성비율	여성	남성	여성비율	여성	남성	여성비율
1985		924	21,659	4.1	4,388	19,488	18.4	3,745	5,181	38.9
1990		1,668	22,773	6.8	4,665	21,025	18.2	4,193	13,378	23.9
1995		2,253	28,255	7.4	29,291	131,122	18.3	5,798	20,941	21.7

출처: 한국여성개발원(1997). 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.

취업율은 꾸준히 증가하는 추세를 보이고 있지만 구체적으로 비교해보면 의약계와 같은 특수한 분야를 제외하고 여학생의 취업률은 남학생에 비해 매우 떨어진다. 특히 대학원 졸업과 같은 고학력을 지닌 여학생의 경우에도 취업률은 높지 않아 대학원 학력의 남학생이 비교적 높은 취업률을 보이고 있는 것과 대조를 보이고 있다. 이러한 현상은 여성이 취업전 개인적 능력이나 자질을 갖추었다고 해도 모집이나 채용에 있어서 남성에 비해 불리한 입장에 있음을 반영해준다.

한편 1976년 제정·공포된 직업훈련기본법은 여성의 직업훈련이 갖는 중요성을 명시함으로써 여성 직업훈련의 기회확대를 제도적으로 뒷받침하였다. 직업훈련은 한국직업훈련관리공단, 정부기관, 지방자치단체에 의해 실시되는 공공직업훈련, 사업주가 단독 혹은 공동으로 실시하는 사업내 직업훈련, 사회복지법인, 비영리법인 및 개인이 노동부장관의 인가를 받아 실시하는 인정직업훈련으로 구분된다.

1996년 직업훈련원생으로 참여하고 있는 여성의 비율은 남성의 15.6%에 그치고 있는데(노동부, 1996), 〈표 3〉은 성에 따른 훈련기관내 직업훈련원생분포를 나타낸 것이다. 전체적으로 남성에 비해 여성훈련생의 비율은 극히 저조할 뿐 아니라 인정직업훈련의 경우에는 오히려 낮아지는 추세를 보이고 있다. 직장에서의 능력발휘, 성과급 혹은 승진 등과 관계가 깊은 사업내 직업훈련의 경우에도 여성의 참여비율은 남성의 20%이하로 재훈련의 기회를 얻지 못하고 있는 것으로 나타났다.

특히 각 훈련기관에서 남녀 구별없이 문호를 개방하여 용접, 기계제도, 자동차 정비 등과 같은 중화학공업 직종의 훈련에도 여성의 참여 기회를 마련

하고 있으나 참여율이 매우 저조하며, 봉제, 자수, 미용 등 전통적인 여성직종의 단순기능직 훈련에 집중되어 숙련기술직에의 진출과 연결되지 못하고 있는 실정(이근희, 조명기, 1991)은 여성의 능력발휘를 위한 투자가 부족한 현실을 잘 보여주고 있다고 하겠다. 모집, 채용, 배치 등에서 여성이 경험하게 되는 성차별은 직업이나 직급별 여성의 비율로 표면화된다.

〈표 4〉에서 볼 수 있듯이 남성에 비해 여성의 직

〈표 4〉 성별 직업\*분포

(단위 : %)

직업	연도	1985	1990
		여성비율	여성비율
전문·기술·행정·관리직		41.00	56.11
사무직		52.73	66.92
판매직		86.15	90.53
서비스직		157.46	155.99
농·림·수산업		77.63	84.12
생산·단순직		37.89	43.20
		1994	1997
임법·고위관리직		4.9	4.9
전문·기술직		47.10	46.83
사무직		99.83	114.14
서비스·판매직		137.82	156.30
농·어업숙련직		85.77	89.95
기능직		28.03	23.39
단순노무직		104.03	104.78

\* 직업의 분류는 1994년 이전은 1974년에 개정된 3차 한국 표준직업분류기준을, 그 이후는 1992년 4차로 개정된 한국표준직업분류 기준에 따른 것으로 다소 차이가 있음

\*\* 여성비율은 통계청자료를 기초로 계산한 것임. 계산 방식은 여성취업자/남성취업자×100

출처: 통계청(1993, 1997). 경제활동연보. 서울: 통계청.

업은 전문, 기술, 행정, 관리직 등의 전문직은 매우 적으며 주로 사무, 판매, 서비스, 단순노무직 등에 집중되어 있어 직업분포상의 수평적 격리현상을 보이고 있다. 사회적으로 높은 지위를 갖고 있는 것으로 평가되지 않지만 기능직에 여성의 참가 비율이 적은 반면 서비스직에 가장 많은 여성이 참여하고 있는 것은 여성의 노동력이 기술보다는 서비스적 성격이 강한 직업에 몰리는 데에 따른 것으로 여성에 대한 사회적 태도나 구조를 엿볼 수 있게 한다.

한 직장 내에서 갖게 되는 직급별 여성의 비율은 또 다른 여성의 직종분리를 보여준다. <표 5>에서와 같이 여성이 계장 이하의 장급 지위나 비직급에 집중되어 있는 것은 남성에 비해 동일 직장내에서도 직무배치, 승진 등에서 차별을 받는 수직적 격리의

위치에 있음을 나타낸다. 이러한 여성의 배제는 의 사결정자나 책임자로서의 능력이 아니라 남성의 보조적 역할을 여성에게서 기대하고 있음을 반영하는 것이다.

한편 노동시장에서 어떤 노동자의 위치는 그 노동자의 능력에 대한 대가인 임금에서도 나타나게 되는데, <표 6>은 학력 및 성에 따라 노동자의 월평균 임금을 나타낸 것이다. 1996년 우리나라 근로자의 월평균 임금이 급격히 상승한 것으로 보아 1990년대 이후 남성과 여성 모두 임금수준의 점진적인 증가가 있었던 것으로 짐작된다. 1985년 여성의 임금은 남성에 비해 1/2 수준에 불과하였고 최근에 오면서 성간의 임금격차가 약간 감소하는 추세를 보이고 있지만 여전히 큰 차이가 있다. 대졸이상의 고학력자 여성의 경우에도 약 30%의 임금격차가 있어 노동에 대한 평등한 보상이 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

<표 5> 직급별 남성에 대한 여성의 비율

(단위 : %)

연도 직급	1985	1990	1994	1996
전 체	53.9	47.7	40.2	39.0
임 원	1.7	2.7	3.5	3.5
부 장	0.5	1.9	2.2	3.5
과 장	1.2	2.4	2.6	4.0
계 장	2.3	3.9	7.9	12.8
심 장		80.9	11.3	14.8
조 장	45.4	31.2	23.4	23.3
반 장	20.0	14.1	10.8	11.2
비직급	61.0	56.3	47.3	46.2

\*10인 이상의 업체를 대상으로 한 결과임

출처: 한국여성개발원(1997). 1997여성통계연보.

서울: 한국여성개발원.

### 3. 선행연구의 고찰

우리나라의 노동시장에서 성차별에 대한 연구는 많지 않으며 있다할지라도 성차별의 실태나 성차별의 일부분만을 조사하는 데 그치고 있어 성차별에 대한 포괄적이고 실증적인 연구가 부족한 실정이다. 지금까지 이루어진 몇 개의 선행연구를 중심으로 그 결과를 살펴보면 다음과 같다.

한국여성개발원(1988)이 조사한 고용차별 사례는 우리나라에서 일반적으로 이루어지고 있는 성차별의 종류와 범위를 총괄적이고 구체적으로 제시해주

<표 6> 학력 및 성별 월평균 임금

(단위 : 원, %)

연도 성	1985			1990			1996		
	여 성	남 성	여성비율	여 성	남 성	여성비율	여 성	남 성	여성비율
전 체	158,486	328,177	48.29	388,171	727,443	53.36	907,004	1,525,446	59.45
중졸이하	137,763	258,819	53.22	326,482	587,636	55.55	725,435	1,260,610	57.54
고 졸	166,978	300,369	55.59	401,064	658,407	60.91	887,160	1,384,714	64.06
초 대 졸	264,240	351,454	75.18	497,124	721,584	68.89	1,018,196	1,457,208	69.87
대졸이상	411,642	564,800	72.88	739,006	1,086,190	68.03	1,461,060	1,989,172	73.45

출처: 노동부(1985, 1990, 1996). 직종별 임금실태 조사보고서. 서울: 노동부.

고 있다. 우선 모집시 성차별에는 정당한 이유없이 특정 성의 응모를 배제, 여성의 모집인원을 적게 하는 것, 여성에게는 남성과 다른 특정한 조건을 부과, 동일학력의 경우 여성을 더 낮은 직급이나 임시직에 채용, 채용시험에서 군복무자에게 가산점 혜택을 주는 것이 있었다. 배치에 있어서는 동일자격자로 채용후 여성은 단순기능적이고 단기간에 습득할 수 있는 단순보조업무에 배치, 같은 업무를 담당해도 여성은 보조업무에 배치, 승진시험 합격 후에도 여성은 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않음, 입사시의 약속과는 다른 단순보조업무에 여성을 배치하는 것 등의 성차별이 일반적으로 행해지고 있었다. 또한 승진시의 차별에는 여성에게는 관리직의 승진 기회 혹은 승진시험 불허, 승진을 원하는 여성만을 위한 전직 혹은 시험제도를 따로 둠, 승진기회나 승진시험시 여성에게는 더 많은 근속년수를 요구하는 것 등이 포함되었다. 이와 같이 여성은 모집, 배치, 승진시 차별을 경험하게 되는데, 한국여성개발원이 여성공무원을 대상으로 한 또 다른 조사(1983)에 따르면 실제로 조사대상자의 19.2%가 여성이라는 이유로 승진기회가 주어지지 않았다고 하였고, 29.5%는 여성이라는 이유로 불리한 근무평가를 받은 경험이 있다고 응답하였다.

한편 김진향(1989)은 여성노동자에 대한 성차별을 크게 교육차별과 같은 노동시장 외에서의 차별과 노동시장내에서의 차별로 구분하였고 노동시장내에서의 차별은 다시 고용차별과 임금차별로 나누어 노동시장에 있어서의 성차별을 조사하였다. 이 연구는 각종 통계치를 근거로 성차별을 실태적으로 분석하였는데, 여성노동자는 남성노동자에 비해 저임금과 임금격차, 기업의 고용기피와 교육투자의 부족, 차별적 고용조건과 열악한 근로조건에 의한 높은 이직과 퇴직율을 보인다는 분석결과를 제시하였다. 정례정(1988) 역시 여성노동자에 대한 성차별을 실태적으로 파악하였는데, 우리나라 여성노동자가 임금이 낮고 보조적인 직종에 집중적으로 몰려 있는 직종 및 산업별 차별, 저임금, 임금격차가 심한 임금차별, 승진 및 정년의 차별, 노동시간과 같은 노동조건에 열악함과 더불어 이중역할의 문제를 갖고

있다고 지적하였다.

정년과 관련된 여성의 성차별에 관한 것으로는 한국경영자총협회(1984)의 조사가 있다. 이 조사 결과에 따르면 정년제를 실시하고 있는 기업체는 전체 조사대상 기업의 90.1%로 대부분 실시하고 있는 것으로 나타났다. 이 중 45.3%가 남녀 구별없이 일률정년제를 실시한 반면 43.9%는 남녀차별 정년제를 적용하고 있어 차별적 정년을 갖는 여성의 수가 절반 이상을 차지하고 있었다. 이러한 차별적 정년제를 실시하고 있는 기업 중 74.5%는 여성에 대한 별도퇴직규정을 적용하고 있었는데, 별도규정이 없는 기업 중 22.7%는 퇴직 사유가 모두 여성의 결혼이었다. 결혼시 퇴직규정을 둔 이유는 생산성 저하가 36.4%, 사회관행이 32.7%, 출산휴가비용부담이 12.7%였다. 권중동(1986)의 조사에서도 남성노동자의 정년연령이 55세 전후에 집중되어 있는 반면 여성노동자의 정년 연령이 50-54세 구간에 약 1/2이 몰려 있고 50세 미만인 기업이 38.5%나 되어 남성과 차이가 있어 취업여성은 정년에 있어서도 성차별을 받고 있는 것으로 나타났다.

여성노동력에 대한 성차별이 구체적으로 잘 나타나는 것은 임금과 같은 보상적 측면이다. 한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인을 분석한 김영인(1990)은 238개의 기업과 그 기업에 근무하는 노동자를 대상으로 임금격차에 영향을 미치는 변수를 실증적으로 분석하였다. 그 결과 개인간 임금격차에 가장 큰 영향을 미쳤던 것은 직위였으며, 그 다음은 성, 노동경력으로 나타났다. 그러나 같은 직위에 있는 노동자라 해도 그의 임금은 그가 속한 기업의 특성에 따라 차이가 있었고 학력의 영향력을 통제한 후 개인수준의 임금격차에 가장 크게 영향을 미친 요인은 성으로 나타났다. 박상수(1997)는 노동부의 직종별 임금실태조사자료를 사용하여 직접회귀 분석방법과 역회귀분석방법에 의해 성별 임금차별을 실증적으로 분석하였다. 분석결과 성별에 따른 임금격차가 시간에 따라 감소추세를 보이고 있으나 임금의 약 20-30%가 성차별에 의한 것이라고 제시하여 성별이 임금에 미치는 영향이 크다는 것을 보여주었다.

학력과 임금격차에 관한 이창윤(1998)의 연구는 고졸자와 대졸자간의 학력차이가 임금격차에 미치는 영향을 규명한 것이었다. 실증적 모델의 분석결과 교육의 차별효과에 의한 임금격차는 평균 약 65%정도 설명되었는데, 교육의 차별효과가 아닌 다른 변수의 효과에 의한 임금격차에 가장 큰 영향을 미쳤던 변수는 직종과 산업과 관련된 구조적 특성 변수였고 개인적 특성이 미치는 영향력은 미미한 것으로 나타났다. 이 연구결과는 일반적으로 학력수준이 남성에 비해 상대적으로 낮은 여성이 임금격차를 경험하게 됨을 시사해주는 것이다.

문유경(1998)은 현재 실시되고 있는 인사제도를 통해 성차별을 조사하여 제도가 미치는 영향을 파악하였다. 이 연구는 은행을 대상으로 제도적으로 완벽한 남녀평등 제도인 단일호봉제와 여성에게 다른 승진의 기회를 부여하고 있는 신인사제도에 따라 여은행원의 성차별을 조사하였다. 단일호봉제가 실시되고 있는 은행의 경우 임금체계상 차별적인 요인은 없었지만 실제 여성의 낮은 학력과 짧은 경력, 낮은 직급에 의해 임금수준에 차이가 있었다. 또한 신인사제도가 적용되고 있는 은행에서는 기본급은 남녀가 동일하나 직무수당과 직급수당에 차이가 있었고 고위직일수록 수당의 차이가 커졌다. 인사제도별로 직무분리에 있어서 두드러진 차이가 나타나지 않았는데, 이는 신인사제도형 은행은 여은행원이 새로운 업무에 대한 동기가 없고 계속 여성 업무에 배치된 반면 단일호봉형 은행에서는 남성과의 경쟁이 생기면서 남성보다는 여성적 업무에서 여성이 능력을 더 발휘할 수 있다는 생각을 갖게 되어 오히려 고정형화된 의식이 강화된 데 따른 것으로 나타났다. 또한 신인사형 은행의 여은행원들이 성차별 개선에 대해 더 부정적이었지만 현실적으로 인사제도와 관계없이 여은행원들의 평등한 지위가 보장되지 못하고 있다는 결론을 제시하였다. 따라서 여성에 대한 성차별을 해소하기 위한 제도적 장치가 있다고 해도 여성이 노동시장에서 성차별을 받을 수 있는 관행의 소지가 현실적으로 남아 있음을 알 수 있다.

한편 허향(1985)은 국내대기업, 외국인 은행, 학

교 및 연구기관 등 8개 직장에서 근무하는 대졸학력의 사무직원 292명을 대상으로 성차별적 직무환경이 직장여성의 직무수행동기 및 직무행동에 미치는 영향을 조사하였다. 조사결과 취업여성들은 직장의 여러 근무조건에서 성차별을 심하게 받고 있었고 이러한 성차별적 환경은 직무수행 동기 및 직무행동에서의 성차에 부정적인 영향을 미쳤다. 취업여성의 직업적 성취저하는 다시 여성에게 성차별적 환경을 합리화의 이유가 됨으로써 여성의 성차별적 환경은 취업여성의 성취동기 저하와 악순환의 관계를 맺고 있었다. 이러한 결과는 취업여성이 인식하는 성차별적 직업조건이 직업만족도를 감소시키는 요인으로 작용하게 됨을 보여준다.

### III. 연구모델 및 연구방법

#### 1. 연구모델

본 연구는 남성과 여성의 취업실태, 성차별에 대한 인식과 직업만족을 비교함으로써 여성에 대한 성차별적 직업조건을 분석하여 취업여성의 노동력을 효율적으로 활용하기 위한 기초자료를 제시하기 위한 것이다. 이를 위해 본 연구는 선행연구를 기초로 다음과 같은 두 개의 연구모델을 설정하였다.

회사내 성차별에 대한 인식 = f (일반적 특성, 직업관련 특성)

직업에 대한 만족도 = f (일반적 특성, 직업관련 특성, 회사내 성차별에 대한 인식)

여기에서 조사대상자의 일반적 특성에는 성별, 연령, 결혼형태를 포함시켰다. 직업관련 특성에는 고용전, 고용시, 고용후 성차별과 관계가 있는 변수로 고용전 요인에는 교육수준과 취업전 취업교육여부를, 고용시 요인에는 취업경로, 직업, 전공과 업무와의 일치성을 그리고 고용후 요인에는 평균임금, 정규근로시간, 초과근로시간, 근속연수 및 취업 후 교육여부를 포함시켰다. 한편 회사내 성차별에 대한 인식은 선발, 일의 배치, 임금, 교육훈련, 승진기회,



정년, 해고 및 인사고과 등 8항목에 대한 성차별 인식으로 구성하였다. 또한 직업에 대한 만족도는 직장생활에 대한 만족도를 측정하기 위해 회사분위기 및 직무에 대한 만족도 등에 관한 5문항으로 이루어졌다. 회사내 성차별에 대한 인식과 직업에 대한 만족도에 대한 응답은 전적으로 그렇다로부터 전적으로 그렇지 않다까지의 응답범주를 갖는 5점 likert 척도로 구성되었다. 본 연구에 사용된 구체적인 변수의 정의와 측정방법은 <표 7>과 같다.

2. 연구방법

1) 자료 및 표본

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원(1995)에서 실시된 여성인력고용촉진을 위한 취업실태조사의 원자료로서 이것은 서울과 수도권 지역에서 거주하는 취업여성 270명, 비취업여성 818명, 취업남성 589명을 대상으로 추출하여 가구주 및 가구의 노동공급유형을 설문 조사한 것이다. 본 연구는 취업여성의 노동력을 효율적으로 활용하기 위해 취업여

<표 7> 변수의 정의 및 측정방법

변 수	정의 및 측정방법
<b>종속변수</b> 직업 만족도 회사내 성차별에 대한 인식	직장생활에 대한 만족도(의식) 1=전혀 그렇지 않다      3=그저 그렇다      5=전적으로 그렇다 회사내 성차별에 대한 인식 1=전혀 그렇지 않다      3=그저 그렇다      5=전적으로 그렇다
<b>독립변수</b> 일반적 특성 성별 연령 결혼형태 취업관련 특성 고용전 요인 교육수준 취업전 취업교육여부 고용시 요인 취업경로 직업 전공과 업무와의 일치성 고용후 요인 평균임금 정규근로시간 초과근로시간 근속연수 취업 후 교육여부	1=남자      0=여자 1=미혼      0=기혼 1=대졸이상      0=고졸이하 취업 전 연수나 교육을 받은 경험 1=있다 0=없다 구직경로 1=공채      2=연고      3=추천 1=고위임직원 및 관리자, 전문직 2=기술공 및 준 전문가, 사무직원 3=서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자 학교 교육의 업무 도움 정도 1=아주 도움이 되고 있다      3=그저 그렇다 5=전혀 도움이 되지 않고 있다 평균임금(상여금, 이자, 배당금 등 포함)(만원/월) 정규 근로시간(시간/주) 초과 근로시간(시간/주) 현 직장에서의 근속연수(개월) 취업 후 연수나 교육을 받은 경험 1=있다 0=없다

성에 대한 성차별적 직업조건을 분석하고 관련변수의 영향력을 파악하는 데 그 목적이 있으므로, 현재 직업을 갖고 있는 남녀 560명을 표본으로 선택하였다. 직업의 선택 및 분류는 조사자료에 근거하였다.

## 2) 분석방법

표본의 일반적인 경향은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 통해 파악하였으며, 성별에 따른 집단간 차이는 교차분석과 t 검증을 통해 분석하였다. 취업 여성의 회사내 성차별에 대한 인식 및 직업만족도에 대한 관련변수의 영향력을 분석하기 위해 OLS (Ordinary Least Square) Regression 모델을 적용하였으며, 이에 앞서 연구모형에 사용된 변수들의 단변량관계 및 다중공선성을 확인한 결과 VIF값은 10 미만으로 나타났다.

# IV. 결과 및 해석

## 1. 조사대상자의 일반적 특성

성별에 따라 조사대상자의 일반적 특성과 직업관련 특성을 살펴본 결과는 <표 8>과 같다. 남성의 연령은 평균 35.34세였고 여성의 평균연령은 28.41세로 남성의 연령이 유의하게 많았다. 남성은 미혼이 13.5%인 반면 기혼자가 86.5%로 기혼자의 비율이 높았던 반면 여성은 기혼과 미혼의 비율이 대략 비슷하였다. 고용전 요인과 관련하여 남성의 교육수준을 보면 고졸이상이 66.8%이고 대졸이상이 33.2%였던 것에 비해 여성은 대졸이상의 비율이 높아 취업 여성의 교육수준이 상대적으로 높았다. 그러나 남성과 여성 모두 취업전 취업교육여부를 살펴보면 있는 경우보다 없는 경우가 대부분이었고 그 비율 역시 비슷하여 차이가 나지 않았다. 반면 조사대상자 중 취업여성의 교육수준이 상대적으로 높았던 것에 비해 직업의 분포를 보면 고위직, 관리직, 전문직 및 기술직 등의 비율이 낮게 나타나며 여성의 서비스 및 상점 근로자의 비율이 높은 것으로 나타나 학력이 직업지위와 연결되지 않았다. 또한 취업경로에서

도 여성이 추천과 연고를 통해 직업을 구했던 비율이 높아 여성자신의 능력이 아니라 비공식적인 관계망에 의존하는 경향이 있었다.

반면 남성은 공채의 비율이 거의 절반을 차지하고 있어서 능력평가에 의한 입사가 많았던 것으로 나타났다. 그러나 전공과 업무일치도는 남성과 여성에게서 차이가 나타나지 않았는데 이는 성별과 관계없이 우리나라 교육과 산업과의 괴리현실을 반영해 주고 있는 것으로 사료된다. 한편 고용후 요인을 살펴보면 취업후 교육여부는 선행연구와 달리 여성이 받았다는 비율이 69.3%로 남성의 60.1%에 비해 약간 높았다. 이것은 여성이 고용후 능력개발이나 승진기회를 위한 기회를 많이 가졌다고 해석할 수 있겠지만 현실적으로 직무수행과 관련된 재교육의 필요성이 남성에 비해 여성이 더 높았을 가능성을 배제할 수 없다. 정규근로시간은 성별에 따라 차이가 있지 않았지만 초과근로시간은 통계적으로 유의하게 남성이 거의 2배 정도 많았다. 이것은 여성자신의 선택에 의한 것일 수도 있지만 한편으로는 남성이 업무수행에 대한 책임을 더 많이 지고 있음을 의미할 수 있다. 또한 남성과 여성의 근속년수는 통계적으로 매우 유의한 차이가 있어 직업경력에 큰 차이가 있었으며 능력에 대한 실질적인 보상을 의미할 수 있는 평균임금을 살펴보아도 거의 2배 정도의 임금격차가 있는 것으로 나타났다. 이상과 같은 결과는 노동시장에서 여성은 남성과 취업전부터 다른 조건에서 직업을 갖게 되고 실제로 다르게 고용되며 고용된 후에도 수행하는 업무나 보상에 다른 기준이 적용되는 등 차별적 조건에 있음을 보여준다.

## 2. 회사내 성차별에 대한 인식 및 직업만족도 수준

조사대상자가 인식하고 있는 회사내 성차별과 직업에 대한 만족도 수준을 성별에 따라 살펴보면 <표 9>와 같다.

여성이 남성에 비해 회사내 성차별을 약간 더 인식하고 있었지만 남녀간 인식의 차이는 통계적으로 유의하지 않았고 남성과 여성 모두 전체적으로, 또

<표 8> 조사대상자의 일반적 특성

범주형 변수	남 성(N=371)		여 성(N=189)		$\chi^2$
	빈도#	%	빈도#	%	
결혼형태					122.7***
미혼	50	13.5	110	58.2	
기혼	321	86.5	79	41.8	
교육수준					66.05***
고졸이하	248	66.8	58	30.7	
대졸이상	123	33.2	131	69.3	
직업					43.22***
고위임직원, 관리자, 전문직	121	32.6	31	16.4	
기술공, 준전문가, 사무직원	205	55.3	94	49.7	
서비스근로자, 상점근로자	45	12.1	64	33.9	
취업전 교육여부					0.00
있다	109	29.4	56	29.6	
없다	262	70.6	133	70.4	
취업후 교육여부					4.56*
있다	223	60.1	131	69.3	
없다	148	39.9	58	30.7	
취업경로					33.14***
공채	164	44.2	38	20.1	
연고	127	34.2	83	43.9	
추천	80	21.6	68	36.0	
연속형 변수	mean	S.D.	mean	S.D.	t - value
연령(세)	35.34	7.21	28.41	8.23	9.81***
평균임금(만원)	156.41	67.04	87.75	42.98	14.68***
정규근로시간	49.14	9.16	47.44	10.37	1.88
초과근로시간	7.11	9.53	3.52	6.85	5.05***
근속연수(개월)	80.60	70.63	39.95	49.75	7.78***
전공과 업무일치도(1-5)	2.36	1.30	2.60	1.35	-1.92

\*p< .05    \*\*p< .01    \*\*\*p< .001

한 각 성차별 항목별로 '그저 그렇다'의 3점 수준의 응답을 하고 있어 성차별에 대해 심각하게 인식하고 있지 않는 것으로 나타났다. 직업에 대한 만족도는 남성(22.25)이 여성(20.81)에 비해 높았고 이는 통계적으로 유의하였다.

### 3. 회사내 성차별에 대한 인식에 영향을 미치는 요인

회사내 성차별에 대한 인식에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 OLS Regression 분석을 실시한

결과는 <표 10>과 같다. 분석 결과 조사대상자의 일반적 특성 중 결혼형태가 성차별에 대한 인식에 영향을 미치는 것으로 나타나 미혼자가 기혼자에 비해 성차별을 적게 느끼는 것으로 나타났다. 이것은 미혼자일 경우 비교적 낮은 연령에서 성차별적 노동조건에 대한 인식이 낮거나 생활이 단순하므로 성차별적 노동조건에 대한 영향을 적게 받을 수 있을 수 있기 때문에 생각할 수 있다. 또한 성차별에 대한 인식은 특히 기혼여성이 느끼기 쉽지만 본 조사대상자 중 성차별을 적게 느낄 수 있는 남성근로자의 기혼자 비율이 높았던 데에서 그 원인을 찾을 수

〈표 9〉 조사대상자의 회사내 성차별에 대한 인식 및 직업만족도 수준

항 목	성		남 성		여 성		t - value
	평균	S.D.	mean	S.D.	mean	S.D.	
회사내 성차별에 대한 인식(8-40)			25.64	7.36	26.44	7.18	-1.20
신입사원 선발시 성차별			2.60	1.24	2.44	1.22	1.45
신입사원 업무배치시 성차별			2.93	1.23	2.86	1.23	0.63
남녀간 임금격차			2.74	1.28	2.76	1.33	-0.21
교육훈련에서의 성차별			2.56	1.26	2.51	1.24	0.42
남녀간 승진기회의 성차별			3.01	1.24	2.92	1.26	0.85
남녀간 정년에서의 성차별			2.80	1.33	2.64	1.32	1.40
인원감축, 정리해고시 성차별			2.72	1.15	2.62	1.20	0.94
인사고과에서의 성차별			2.92	1.14	2.82	1.17	1.01
직업만족도(5-25)			22.25	3.73	20.81	3.87	4.18***

\*\*\*p&lt; .001

〈표 10〉 회사내 성차별에 대한 인식에 영향을 미치는 요인

변 수	Parameter Estimate	Standard Estimate	Standard Error
일반적 특성			
성 별(여자)	-0.159	-0.010	0.884
연 령	-0.006	-0.007	0.070
결혼형태(기혼)	-2.439*	-0.152	1.070
취업관련 특성			
고용전 요인			
교육수준(고졸이하)	1.000	0.068	0.802
취업전 교육여부(없다)	-1.576*	-0.100	0.724
고용시 요인			
취업경로(연고)			
공 채	-1.809*	-0.120	0.826
추 천	-0.550	-0.033	0.852
직업(기술공 및 준전문가, 사무직원)			
고위임직원 및 관리자, 전문직	-1.518	-0.093	0.831
서비스근로자 및 시장판매근로자	-2.963**	-0.157	0.920
전공과 업무와의 일치성	-0.129	-0.023	0.270
고용후 요인			
평균임금	0.009	0.080	0.007
정규근로시간	0.095**	0.121	0.035
초과근로시간	0.041	0.046	0.040
근속연수	0.016*	0.100	0.007
취업 후 교육여부(없다)	-1.598*	-0.107	0.706
상수	20.78	0.000	3.032
F - value		3.695***	
Adj - R <sup>2</sup>		0.1039	

\*p&lt; .05 \*\*p&lt; .01 \*\*\*p&lt; .001

있을 것으로 사료된다. 그러나 성별 자체는 회사내 성차별에 대한 인식에 유의한 영향을 미치는 변수가 아니었다. 이러한 결과는 본 연구의 조사대상자 중 취업여성의 취업실태가 남성과 차이가 있었던 점을 고려할 때 여성이 남성에 비해 더 많이 성차별을 경험하고 있지 않다고 하기 보다는 오히려 성차별적 노동조건을 인식하지 못하거나 혹은 인식한다고 해도 지금까지의 관행으로 수용 내지 문제삼지 않는 태도에서 연유된 결과로 사료된다.

한편 취업관련 특성 중 취업전 취업교육여부, 취업경로, 직업, 정규근로시간, 근속연수 및 취업 후 교육여부가 회사내 성차별에 대한 인식에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 취업전 취업교육을 받았거나 취업경로가 연고에 비해 공채였을 때 회사내 성차별을 적게 느끼는 것으로 나타난 결과는 취업을 위한 준비를 갖추지 못하거나 연고에 의해 입사를 하지 않는 경우 성차별적 조건에서 취업을 할 경향이 많다는 것을 의미한다. 한편 직업의 종류는 회사내 성차별에 대한 인식에 영향을 미치는 변수였는데 기술 및 사무직원에 비해 서비스직 및 판매직 근로자가 회사내 성차별을 적게 느끼는 것으로 나타났다. 이것은 우리나라 서비스직 및 판매직이 기술 및 사무직에 비해 탄력적이고 일시적인 고용관계에 있기 쉬우므로(이근희, 조명기, 1991) 성차별적 조건을 적게 인식할 가능성이 있다.

정규근로시간과 근속연수가 많을수록, 그리고 취업 후 교육을 받은 경우가 그렇지 않은 경우보다 회사내 성차별을 적게 인식한 결과는 이러한 변수의 특징을 가진 노동자가 여성보다는 남성인 경향이 높다는 사실(김진향, 1989; 김태홍, 1997)과 관계가 있을 것으로 사료된다.

#### 4. 직업만족도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 OLS Regression 분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다. 분석 결과 직업만족도는 전공과 업무가 일치할수록 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 전공과 업무와의 일치성 이외에 직업만족도

는 취업후 요인인 평균임금, 초과근로시간, 취업 후 교육여부에 의해 유의한 영향을 받아 취업관련 특성 중 고용후 요인이 중요한 변수였다. 직업만족도는 평균임금이 많을수록, 초과근로시간이 많을수록, 취업후 교육을 받은 경우 높아졌는데, 이것은 임금과 초과근로시간이 관계가 있으며 취업후 교육이 능력 발휘나 승진기회와 같은 기초가 된다는 점에서 직업만족도와 관계가 있는 것으로 해석된다.

한편 회사내 성차별에 대한 인식은 직업만족에 가장 영향력이 큰 변수여서 회사내 성차별을 더 많이 인식할수록 직업만족도가 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장에서의 성차별과 취업여성의 성취동기저하와 직무수행과의 관계를 밝힌 허향(1985)의 연구결과를 지지하는 것으로 성차별적 직업조건이 중요한 요인임을 보여준다. 그러나 성별 자체는 직업만족도에 유의한 변수가 아닌 것으로 나타났다. 이는 성별자체가 아니라 성별에 따른 노동조건이나 노동실태에 대한 인식이 보다 중요하다는 것을 시사해주는 결과라고 할 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 성별에 따른 취업실태, 성차별에 대한 인식 및 직업만족도를 살펴보고 이에 영향을 미치는 변수를 규명함으로써 노동시장에서의 성차별을 분석하고자 하였다. 이를 통해 여성에 대한 성차별적 직업조건을 밝힘으로써 평등한 직업조건을 개선할 수 있는 기초자료를 제공하는 데 그 목적이 있었다.

본 연구의 결과를 중심으로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 본 연구의 조사대상자인 남성과 여성근로자의 취업관련 특성에는 성별에 따라 몇 가지 유의한 차이가 있었다. 본 연구의 표본 중 여성의 교육수준은 남성에 비해 높았지만 전문직, 관리직을 갖고 있는 남성의 비율이 더 높았고 남성은 공채에 의한 취업이 많았던 반면 여성은 연고나 추천의 비율이 상대적으로 더 높아 비공식적인 입사경로를 거치는

〈표 11〉 직업만족도에 영향을 미치는 요인

변 수	Parameter Estimate	Standard Estimate	Standard Error
일반적 특성			
성 별(여자)	0.014	0.002	0.452
연 령	-0.031	-0.066	0.036
결혼형태(기혼)	0.889	0.104	0.549
취업관련 특성			
고용전 요인			
교육수준(고졸이하)	-0.369	-0.047	0.409
취업전 교육여부(없다)	-0.054	-0.006	0.369
고용시 요인			
취업경로(연고)			
공 채	0.173	0.022	0.422
추 천	0.247	0.028	0.435
직업(기술공 및 준전문가, 사무직원)			
고위임직원 및 관리자, 전문직	0.571	0.065	0.425
서비스근로자 및 시장판매근로자	0.073	0.007	0.471
전공과 업무와의 일치성	0.337**	0.114	0.138
고용후 요인			
평균임금	0.008*	0.141	0.003
정규근로시간	0.032	0.077	0.018
초과근로시간	0.039*	0.083	0.020
근속연수	0.003	0.053	0.003
취업 후 교육여부(없다)	0.737*	0.093	0.362
회사내 성차별에 대한 인식	-0.108***	0.205	0.023
상 수	15.83	0.000	2.083
F - value		6.683***	
Adj-R <sup>2</sup>		0.1841	

\*p&lt; .05    \*\*p&lt; .01    \*\*\*p&lt; .001

것으로 나타났다. 갖고 있는 직업의 종류 뿐 아니라 취업후 직업조건에서도 평균임금, 초과근로시간, 근속연수 등에서도 성별에 따른 차이가 있어 남성이 더 많은 초과근로시간을 갖고 임금이 더 높으며 근속연수도 더 길게 나타남으로써 보다 안정적인 직업조건을 갖고 있는 것으로 사료된다. 이것은 취업전 성별에 따른 개인적 특성상에 차이가 없거나 설령 여성이 능력을 갖추었다고 해도 취업시 혹은 취업후 여성이 성차별을 경험할 수 있는 가능성을 보여주는 것이다. 이것은 여성이 노동시장에서 불리한 위치에 있으며 남녀고용평등법과 같은 제도적 뒷받침에도 현실적으로 개선되지 않는 성차별적 조건이 존재하고 있음을 보여준다. 따라서 사회의 변화가

제도의 변화로부터 강제적으로 초래될 수 있다는 점을 고려한다면 성차별을 개선하기 위한 다양한 제도의 개발과 함께 오히려 남성에게는 불리한 불평등적 고용법과 같은 적극적인 정책을 모색할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 조사대상자의 회사내 성차별에 대한 인식은 '그저 그렇다'의 보통보다 약간 낮은 수준으로 성차별을 느끼지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 인식은 성별에 따라 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 회사내 성차별문제가 심각하지 않다고 받아들일 수도 있지만 실질적으로 성차별적 직업조건이 존재한다는 점에서 오히려 성차별을 하나의 관행으로 받아들이고 문제삼지 않는 인

식상의 문제를 반영한다고 할 수도 있다. 회사내 성차별에 대한 인식은 결혼형태, 취업전 취업교육여부, 취업경로, 직업, 정규근로시간, 근속년수, 취업후 교육여부 등에 의해 영향을 받는 것으로 나타나 조사대상자의 일반적 특성보다는 취업관련 특성이 중요하였다. 따라서 노동시장에서 여성에 대한 성차별을 공론화하고 성평등적 직업조건을 유도하는 사회분위기를 조성할 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 조사대상자인 남성근로자는 여성근로자에 비해 직업만족도가 유의하게 높았으며, 이에 영향을 미치는 변수는 직업의 종류와 함께 평균 임금, 초과근로시간 및 취업후 교육여부와 같은 취업관련특성이었다. 그러나 가장 큰 영향을 미쳤던 변수는 회사내 성차별에 대한 인식이어서 성차별적 조건이 직업만족도를 좌우할 수 있는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 이러한 결과는 취업여성의 취업조건과 그에 대한 인식이 직업만족도에 영향을 미친다는 것을 보여주는 것이므로 성차별적 직업조건을 개선하기 위한 노력이 요구된다.

이상과 같은 본 연구의 결과는 여성이 노동시장에서 불리한 위치에서 직업을 갖게 되며 취업후에도 성차별적 직업조건을 경험하게 되어 직업에 대한 만족도가 낮아지고 있음을 보여준다. 이것은 궁극적으로 여성의 취업에 대한 소명감을 감소시켜 노동력을 효율적으로 활용하지 못하게 하는 요인이 되고 있음을 시사해준다. 그러므로 본 연구의 결과를 토대로 성차별적 직업조건 개선이 무엇보다도 요구된다고 할 수 있는데, 본 연구는 성차별적 직업조건을 밝히기 위한 기초적 연구의 성격이 강했다. 따라서 앞으로 취업여성이 경험하고 있는 성차별에 대한 보다 세부적인 사례를 수집하고 이에 대한 여성들의 반응과 개선요구에 대한 연구가 계속 이루어져야만 여성노동력에 대한 성차별에 대한 연구의 활성화와 제도적 보완이 따를 것으로 사료된다.

■ 참고문헌

1) 교육부(1985, 1990, 1995). 교육통계연보. 서울: 교육부.

2) 권중동(1986). 여자와 노동. 서울: 중앙경제사.  
 3) 김미주(1988). 노동과정을 통해 본 성별임금격차에 관한 사례연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.  
 4) 김순미, 김혜연(1998). 성인여성의 경제활동 참가 및 노동이동 의사의 상호관련성. 대한가정학회지, 36(1), 65-79.  
 5) 김영옥(1997). 공기업 여성고용구조와 인력관리의 현황 및 과제. 서울: 한국여성개발원.  
 6) 김영인(1990). 한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문. 미간행.  
 7) 김진향(1989). 한국 노동시장에 있어서 성차별개선방안 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문. 미간행.  
 8) 김태홍(1994). 시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제. 서울: 한국여성개발원.  
 9) \_\_\_\_\_(1997). 기업의 여성인력관리제도 현황과 개선방안. 서울: 한국여성개발원.  
 10) 노동부(1985, 1990, 1996). 직종별 임금실태 조사보고서. 서울: 노동부.  
 11) \_\_\_\_\_(1996). 노동부. 여성과 취업. 서울: 노동부.  
 12) 노미혜·김영옥(1993). 한국여성의 취업경력. 서울: 한국여성개발원.  
 13) 문유경(1998). 직업상의 성차별 변화에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문. 미간행.  
 14) 박상수(1997). 한국의 성별 임금차별과 측정. 연세대학교 대학원 석사학위논문. 미간행.  
 15) 박일규(1995). 노동경제학. 서울: 박영사.  
 16) 이근희, 조명기(1991). 여성노동력의 특성과 이동. 서울: 한국생산성본부.  
 17) 이창윤(1998). 기업의 현직교육훈련에 있어서 학력간 차별의 크기 추정. 연세대학교 대학원 석사학위논문.  
 18) 통계청(1993, 1997). 경제활동인구연보. 서울: 통계청.  
 19) \_\_\_\_\_(1996). 한국의 사회지표. 서울: 통계청.  
 20) 한국경영자총협회(1985). 노동경제연람. 서울: 한

- 국경영자총협회.
- 21) 한국여성개발원(1983). 여성회사원 직무태도에 관한 조사연구. 서울: 한국여성개발원.
- 22) \_\_\_\_\_(1988). 고용차별 사례집. 서울: 한국여성개발원.
- 23) \_\_\_\_\_(1997). 1997 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 24) 나탈리 J. 소콜로프, 이효재(역)(1990). 여성노동 시장이론. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 25) Becker, G. S.(1975). Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press.
- 26) Cain, G. G.(1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215-1257.
- 27) Campbell, R. M.(1989). *Contemporary Labor Economics*. NY: McGraw-Hill.
- 28) Doeringer, P. B. & M. J. Piore. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Massachusetts: D.C. Heath and Company.
- 29) Featherman, D. L. & R. M. Hauser(1976). Sexual Inequalities and Socioeconomic Achievement in the US., 1962-1973. *American Sociological Review*, 41, 462-483.
- 30) Hartmann, H.(1976). Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex. *Sings*, Vol.1, No.3, 137-169.
- 31) Harriet, B.(1989). *Men's Work, Women's Work, A Sociological History of the Sexual Division of Labor in Employment*. US: Polity Press.
- 32) Kuhn, A.(1978). *Structures of Patriarchy and Capital in the Family, Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*. London: Routledge and Kegan Paul, 42-67.
- 33) Moen, P.(1985). *Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity, Life Course Dynamics: Transectories and Transitions, 1968-1980*. USA: Cornell University Press.
- 34) Nakamura, A. & M. Nakamura(1991). Children and Female Labor Supply: A Survey of Econometric Approaches. *Female Labor Market Behavior and Fertility*. NY: Springer Berlag.
- 35) Reder, M. W.(1962). Wage Differentials: Theory and Measurement. *Aspects of Labor Economics*. USA: National Bureau of Economic Research, 257-299.
- 36) Schultz, T. W.(1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 11(1), 226-242.