

## 동아시아 성별 직업분리의 변화 비교

한 준\*

본 연구에서는 동아시아의 세 나라, 대만, 한국, 일본의 성별 직업분리의 추세를 비교하였다. 동아시아 사회의 성별 직업분리의 정도가 상식적으로 예상하는 것보다 지수상으로 낮게 나타나는 것에 대해 단일지수를 사용한 측정방법의 문제점이 지적되고 있다. 본 연구에서는 대수선형모형에 입각한 연관지수를 이용하여 직업분리에 대한 단일 지수적 접근과 아울러 분리의 직업별 양상을 함께 비교하였다. 1960년과 1990년 사이에 동아시아 세 나라의 성별 분리지수는 전반적으로 감소하는 경향을 보인다. 세 나라들 중에서 가장 분리의 정도가 낮은 대만에서 감소의 폭 역시 크게 나타난다. 일본의 경우 1960년대 큰 폭의 감소가 있던 후 전반적으로 정체하는 경향을 보이며, 한국은 1960년대와 1980년대에 성별 직업분리의 감소경향이 두드러진다. 직업별 양상을 보면 대만은 한국과 일본에 비해 행정관리직에서 여성의 비중이 계속 증대하고 있다. 이러한 현상에 대한 설명 요인으로서 여성 인력 공급의 측면에서 여성의 직업경력의 연속성 보장과 함께 수요의 측면에서 기업조직 내의 인력 관리상의 유연성과 차별적 관행의 개선을 들 수 있다.

핵심단어 : 동아시아, 성차, 직업, 분리지수

### I. 머리말

지난 40여 년 동안의 동아시아 경제의 급속한 발전은 세계경제 속에서 동아시아 나라들의 위치를 공고히 하였을 뿐 아니라 사회구조의 근본적 변화를 가져왔다. 여성 역할의 변화는 이러한 변화의 핵심적인 측면의 하나이다. 동아시아 여러 나라들에서

\* 한림대학교 사회학과 전임강사.

여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가해 왔다(Jones, 1984; Cho, 1987; Horton, 1996). 여성 경제활동의 증가는 경제적 자립도의 면에서 또한 사회적 활동영역의 확대라는 의미에서 긍정적이다. 하지만 여성 경제활동의 양적 증가가 여성의 경제적, 사회적 지위의 개선에 기여하는 정도는 일정하지 않다. 여성의 경제활동의 증가에도 불구하고 그에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않는 경우가 많다. 여성의 지위가 신장되었는지를 알고자 한다면 경제활동의 양적 증가 뿐 아니라 그 사회적 조건 및 질적 측면을 동시에 고려해야 한다.

본 연구에서는 여성 경제활동의 질적 측면으로서 그 직업적 분포에 초점을 맞추고자 한다. 직업은 각 개인의 경제활동에 대한 차별적 보상을 매개하는 중요한 변수이다. 어떤 직업에 종사하느냐가 곧 사회적 계층을 나누는 기준이 될 정도로 직업은 불평등에 대한 연구에서 핵심적인 측면으로 주목을 받았다. 직업의 중요성은 성별 불평등에서도 마찬가지이다. 상이한 직업들로의 남성과 여성의 불균등한 분포는 성적 불평등을 가져오는 중요한 기제의 하나로 지적되어 왔다. 근래 사회학에서 직업의 성별 분리에 대한 관심과 연구의 증가는 이러한 중요성을 반영하는 것이라고 할 수 있다(Jacobs, 1989).

성별 직업분리는 남성과 여성이 경제활동에서 서로 분리되어, 남성은 남성 위주의 직업에 여성은 여성 위주의 직업에 몰리는 것을 일컫는다. 직업의 성별 분리는 성에 따른 불평등현상 가운데 가장 보편적이고 중요한 현상이다. 어느 사회에나 성별 분리가 존재하는 한 어느 정도의 성별 직업분리는 존재한다고 할 수 있다. 특히 자본주의 경제발전의 과정에서 여성들의 경제활동 참여가 증가해 왔음에도 불구하고, 여성들의 경제활동이 남성들과 분리되어 이루어지고, 이러한 분리가 사회적 평가 및 경제적 보상의 불평등을 결과하였다는 사실은 이미 여러 사회에서 경험적으로 확인되었다(Boserup, 1970, Goldin, 1990, Brinton, 1993). 그런데 어느 사회에나 직업의 성별 분리가 존재하지만 그 정도와 내용은 사회마다 그리고 시대에 따라 다양하다. 과연 어떤 요인들이 이러한 성별 직업분리의 다양성을 설명할 수 있을지에 대해 많은 이론적 경험적 논의들이 이루어졌다.

본 연구에서는 동아시아의 세 나라, 일본, 한국, 대만에서의 30년에 걸친 성별 직업 분리의 추세를 비교하고자 한다. 이들 동아시아 세 나라들은 대만과 한국의 경우 후발 산업화의 경험을 공유한다는 점에서 또한 일본과 한국의 경우 가부장제적 사회구조의 특성이 강하다는 점에서 유사성을 찾을 수 있다. 하지만 동시에 대만과 한국의 산업화

는 중소기업 중심과 대기업 중심이라는 차이점을 보이며, 또한 일본과 한국의 경우 가족구조 속에서 가부장제가 유지되는 정도에서 차이를 보인다. 본 연구는 이러한 유사성과 차이점들이 이들 세 나라에서 나타나는 성별 분리의 유사성과 차이점에 어떻게 영향을 미쳤는가를 밝히고자 한다.

## Ⅱ. 동아시아 성별 직업분리의 국제적 맥락

동아시아 사회들의 성별 직업분리를 비교 분석하기에 앞서 그 동안 성별 직업분리의 국제 비교연구에서 동아시아 사회에 대해 여러 차례 제기되었던 의문점 한가지를 먼저 살펴보고자 한다. 그 문제는 바로 동아시아의 성별 직업분리의 측정치가 다른 지역의 나라들에 비해 상대적으로 낮게 나타난다고 하는 사실이다(Roos, 1985; Charles, 1992; Jacobs and Lim, 1992; Shirahase and Ishida, 1994; Anker, 1998). 가장 최근의 연구결과인 앵커(Anker, 1998: 176-7)의 분석결과에 의하면 41개국의 성별 직업분리 정도를 비교한 결과 아시아 평균이 전체 평균보다 낮을 뿐 아니라, OECD 나라들의 평균보다도 낮다고 한다. 이러한 결과에 대해 제기되는 의문은 다음과 같다. 전반적으로 공유되고 있는 인식에 따르면 동아시아 사회의 성적 불평등이 다른 지역보다 높거나 최소한 낮지 않음에도 불구하고, 유독 성별 직업분리 지수는 낮게 나타나는 것은 왜 그럴까? 과연 이 역설을 어떤 요인으로 설명해야 할까?

이 의문에 답하고자 한 여러 시도들이 그 동안 있었다. 우선 가장 쉽게 생각할 수 있는 것은 자료의 신뢰성 문제이다. 요컨대 동아시아의 직업관련 인구통계자료에 체계적인 편의(bias)가 포함되어 있어 이로부터 계산된 성별 직업분리 지수는 신뢰하기 어렵다는 것이다. 하지만 대부분의 연구자들은 이러한 가능성을 인정하지 않고 있다. 동아시아 사회의 인구자료가 만족할 만한 신뢰도를 지닌다는 것이 연구자들의 일치된 견해이며, 따라서 성별 직업분리 지수가 낮게 나타나는 것을 단지 자료에서의 체계적 편이의 결과로 돌리기는 어렵다.

만약 낮은 직업분리 지수가 자료의 문제점을 반영하는 것이 아니라면, 그 결과는 어떻게 만들어진 것인가? 이에 대한 답변은 크게 두 방향에서 이루어지고 있다.

첫 번째 답변은 분석수준(level of analysis)에 집중하고 있다. 대표적인 예가 동아시아 사회의 성별 분리가 통상적인 분석이 이루어지는 대분류 혹은 중분류 수준에서는

잘 드러나지 않는 '수직적(vertical)' 분리인 경우가 많기 때문에 실제로 존재하는 분리가 잘 드러나지 않는다는 설명이다(Anker, 1998). 이 설명에 의하면 아시아에서는 여성들이 남성들과 동일한 직업에 속하더라도 다른 직급에 즉 경제적, 사회적 보상이 낮은 직급에 놓인다고 한다. 브린튼(Brinton and Ngo, 1993)은 이와 유사한 맥락에서 성별 직업분리에는 수직적 차원과 수평적 차원이 있으며 어느 차원이 우세한지에 따라 불평등의 정도가 결정되기 때문에 단지 직업분리의 정도만이 아니라 어떤 직업들에 여성이 몰려 있는지를 살펴보아야 한다고 주장한다. 여성 진출이 늘어나는 직업들이 미국의 경우 행정관리직 혹은 전문기술직인데 비해, 일본은 생산직과 서비스직이라는 것이 특징적이다(Chang, Charles, and Han, 2000). 이러한 주장들을 종합한다면 우리는 성별 직업분리의 연구에 보다 상세한 직업분류를 이용해야 하며, 또한 단지 단일수치(scalar) 지수에만 의존할 것이 아니라 분리의 모양새(profile)에도 관심을 가져야 한다는 결론을 얻게 된다.

동아시아 사회의 성별 분리지수가 낮게 나타나는데 대한 두 번째 설명은 직업과 성별의 구성이 미치는 영향(compositional effect)을 강조한다. 만약 남성 혹은 여성이 몰려 있는 직업들이 전체 직업구성에서 차지하는 비중이 낮고, 남성과 여성이 상대적으로 균등하게 분포된 직업들의 비중이 높다면 성별 직업분리 정도는 낮게 나타날 것이다(Shirahase and Ishida, 1994). 여기에서 우리가 주목할 점은 직업 및 성별 구성의 영향은 어떤 지수를 이용해서 성별 직업분리의 정도를 측정하는가와 밀접하게 관련되어 있다는 사실이다. 그 동안 성별 직업분리의 연구에 일반적으로 적용되어온 상이성 지수는 직업구성에 영향 받기 쉽다. 이런 문제를 해결하는 방법은 직업구성의 영향으로부터 자유로운(margin-free) 분리지수를 이용하여 직업분리를 측정하는 것이다.

본 연구는 위의 논의들에 입각하여 동아시아 성별 직업분리를 보다 정확하게 측정할 수 있는 방법으로서 대수선형모형에 입각한 연관(association)지수를 이용하여 대만, 한국, 일본의 성별 직업분리의 추이를 비교한다. 대수선형모형을 이용함으로써 우리는 직업구성의 영향을 받지 않을 뿐 아니라 직업별로 전체 성별분리에 기여하는 정도를 파악하여 직업분리의 모양새를 비교할 수도 있다. 성별 직업분리의 측정에 대한 방법론적 논의에 앞서 동아시아 세 나라, 대만, 한국, 일본에서 성별 직업분리에 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인들에 대해 살펴보도록 하자.

### Ⅲ. 동아시아 성별 직업분리에 영향을 미치는 요인들

성별 직업분리의 국가 간 차이 혹은 시간적 변화를 설명하는 요인들로 제시되어 온 것들은 크게 여성 인력의 공급에 영향을 미치는 요인들과 수요에 영향을 미치는 요인들로 나누어 볼 수 있다.

#### 1) 여성 인력 공급에 영향을 미치는 요인

동아시아에서 경제발전 원천 중 하나로 지적되어온 것은 인적 자본에 대한 투자였다. 여성이 고등교육을 받을 수 있는 기회도 교육에 대한 투자의 증가와 함께 지속적으로 신장되어 왔다(Brinton, 1993). 동아시아에서 여성에 대한 교육투자의 정도는 나라마다 다소 차이가 있다. 한국에서는 1980년대 대학정원의 대폭 확대가 이루어지면서 여성들의 고등교육의 기회가 급증하였다. 18세에서 21세 사이 여성 중 4년제 대학생의 비율은 1980년에 5.6%에 불과하던 것이 1990년에는 16.8%, 1995년에는 25.1%에 이르게 되었으며, 전문대와 교육대학을 포함하면 18세에서 21세 여성 중 대학생 비율은 1980년 8.7%에서 1990년 24.4%로, 그리고 1995년에 이르면 40.3%로 빠르게 증가해왔다(한국 통계청). 이에 비해 일본은 1980년에서 1990년도 사이 18세에서 21세 사이 여성 중 4년제 대학생의 비율은 13%에서 16%로, 또한 2년제 단기대학을 포함했을 때의 비율은 23%에서 27%로 증가했다. 한편 1995년에는 4년제 대학생의 비율은 16.8%로 증가한 반면 단기대학을 포함한 비율은 22.3%로 감소하였다(일본 통계청). 대만의 경우 18세에서 21세 연령의 여성 가운데 전체 대학생의 비율은 1980년 10.2%에서 1990년 19.6%로 증가하였다(Brinton, Lee, and Parish, 1995).

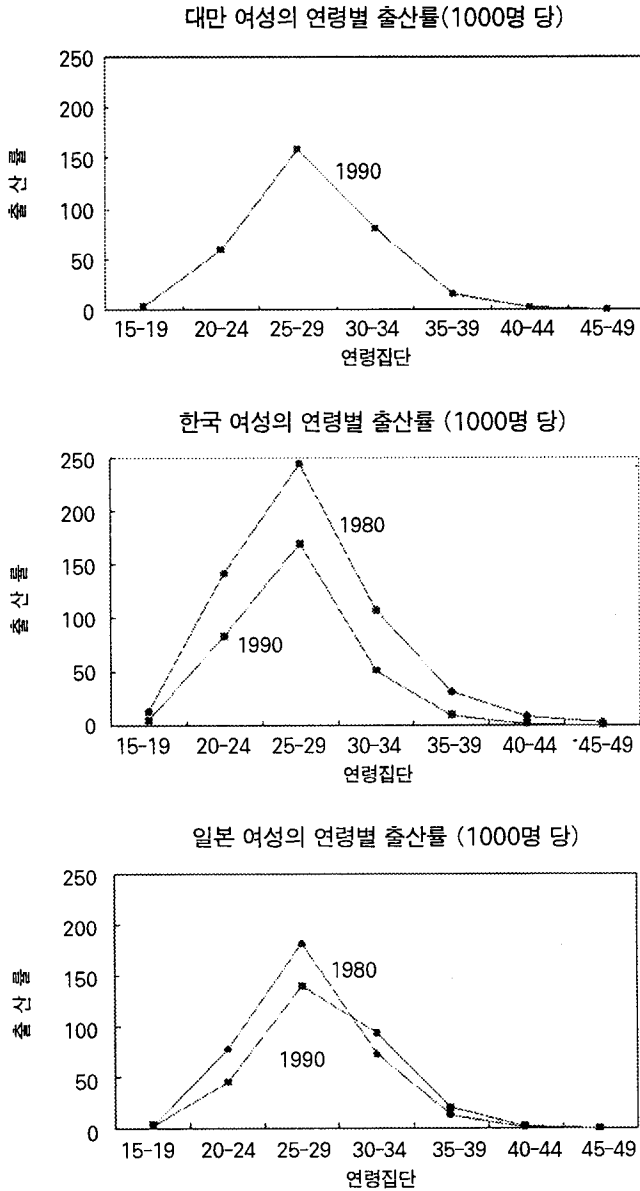
결국 세 나라를 비교해 볼 때 여성에 대한 고등교육의 확대는 한국에서 가장 빠르게 진행되었으며 여성의 고등교육 기회는 대만이 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다. 인적 자본의 측면에서 본다면, 여성교육이 확대될수록 특히 여성의 고등교육이 확대될수록 졸업 후 고학력 여성들의 취업이 늘어나면서 과거 남성이 독점하던 직업들에도 여성의 비중이 늘어날 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 논리에 따르면 한국과 일본의 직업분리의 정도가 대만에 비해 낮을 것이다. 하지만 교육의 효과는 정반대로 나타날 수도 있다. 만약 여성의 고등교육이 확대됨에도 불구하고 사회적 차별과 기회구

조의 제약이 지속된다면, 고등교육을 받은 여성들은 경제활동에의 참여를 꺼리게 되거나(실망 실업) 아니면 기존의 여성직종에 참가하는 경향을 보이게 될 것이다(Hirao, 1996). 그렇다면 직업의 성별 분리는 지속되거나 아니면 역으로 증가할 수도 있다. 따라서 교육의 효과는 사회적 기회구조나 인력의 수요에 매개되어 성별 직업분리의 변화에 영향을 미칠 것이다.

여성 인력 공급은 교육에 의해서만 결정되는 것은 아니다. 결혼 및 출산과 같은 여성의 생애주기적 사건들 역시 여성 인력 공급에 영향을 미친다. 대만과 한국, 일본은 전통적으로 결혼 및 출산과 관련된 규범이 강한 나라로 알려져 왔다. 동아시아 경제에서 결혼과 출산, 육아에 의해 여성의 취업이 단절된 결과 경제활동 참가율이 연령에 따라 M-형을 보인다는 사실이 그동안 많은 연구에서 지적되어 왔다. 취업의 단절은 인적 자본에 대한 지속적 투자를 어렵게 함으로써 여성에게 불리하게 작용하여 지속적인 경력을 중요시하는 전문직과 관리직을 남성이 주도하는 결과를 낳는다. 성별 직업분리에 대해 인적 자본 이론에서는 여성의 직업경력이 결혼과 출산, 육아 등으로 인해 단절된 결과, 인적 자본에 대한 투자가 남성에 비해 적어지고 인적 자본의 가치 저하가 일어나기 때문에 전문직과 관리직에 여성이 적다는 주장을 한다(Becker, 1964, 1985; Mincer, 1974, 1979; Polacheck, 1976).

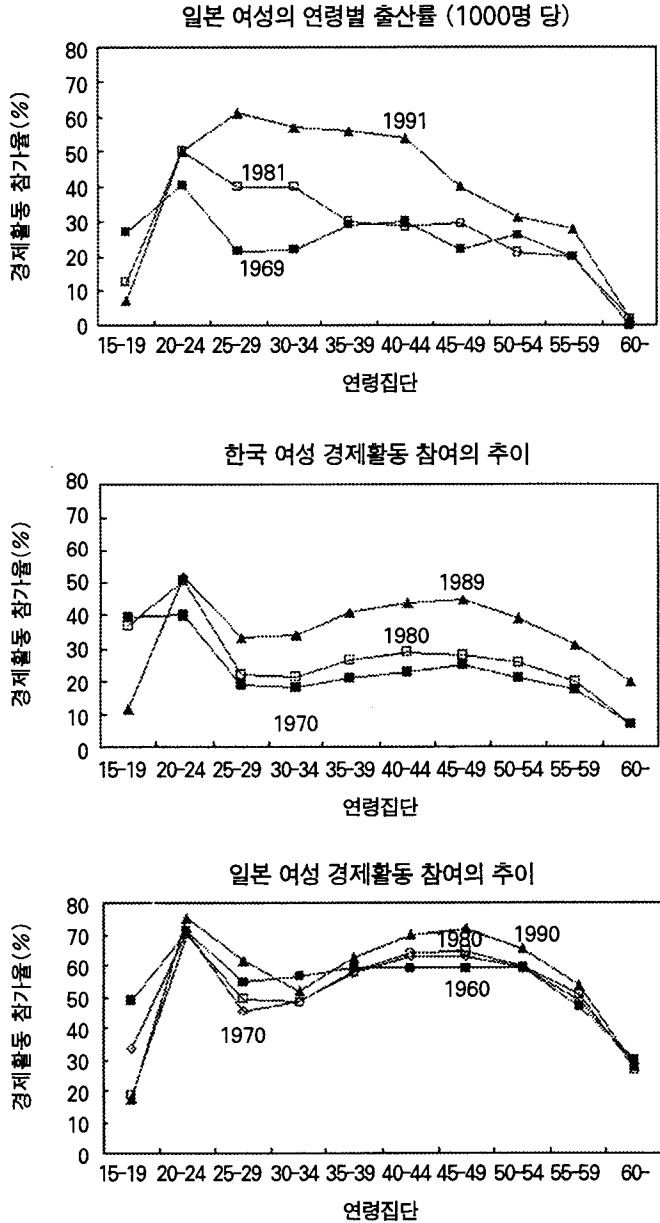
하지만 대만과 일본, 한국의 세 나라 모두에서 결혼은 점점 늦어지는 추세에 있다. 일본의 경우 초혼연령의 평균은 1986년 28.9세에서 1996년 30.8세로 늘어났다(UN 통계자료). 또한 한국 여성들의 평균 초혼연령은 1970년에 23.3세였던 것이 1980년에는 24.1세 1990년에는 25.5세로 늘었다가 1995년에는 27.8세로 늘어났다(한국 통계청). 대만의 경우에는 1970년 초혼연령이 22.2세였던 것이 1980년에 23.4세 그리고 1990년에는 25.6세로 늘어났다(Brinton, Lee and Parish, 1995). 이러한 초혼 연령의 변화는 또한 출산에도 변화를 가져와서 세 나라 여성들의 연령별 출산률을 나타낸 그림 1을 보면 전반적으로 출산률이 저하하면서 출산이 특정 연령대에 집중되던 현상이 완화되고 있음을 볼 수 있다. 특히 일본의 경우 이러한 경향은 더욱 두드러지게 나타난다. 이러한 일련의 변화는 여성의 경제활동 참여 양상에도 영향을 미쳐 결국 직업에서의 성차별을 완화하고 직업의 성별 분리를 개선할 것으로 기대된다.

그림 1. 대만, 한국, 일본 여성의 연령별 출산률 비교



(자료: 한국, 일본, 대만 통계청 웹사이트)

그림 2. 대만, 한국, 일본의 여성 경제활동 참가율 추이 비교



(자료: 대만, 한국, 일본의 통계연감)



연령별 여성의 경제활동 참가양상의 추이를 보면(그림 2 참조) 일본과 한국의 경우 M-자형의 기본적 구조는 그대로 지속되면서 M-자의 골짜기 즉 결혼과 출산으로 인한 이직의 정도만 다소 완화되고 있다. 그리고 골짜기에서 취업률의 하락이 둔화되는 정도는 일본에 비해 한국이 더 크게 나타나고 있다. 그런데 대만의 경우는 한국 및 일본과는 질적으로 다른 양상이 나타나고 있어 주목을 끈다. 대만 여성의 연령별 경제활동 참가는 1990년대 초에 M-형을 벗어나 여성의 경제활동 참여가 연령에 따라 큰 변화가 없는 서구형으로 변화하고 있는 것이다. 이러한 차이는 대만에서 여성들의 직업 경력이 지속될 가능성이 높으며 그에 따른 불이익 또한 적을 것이라는 것을 의미한다. 우리는 이러한 사실로부터 M-형의 연령별 여성 경제활동 참가양상을 지속적으로 보이는 한국이나 일본에 비해 대만에서 성별 직업분리의 정도가 낮으며 또한 전문직 및 관리직에서 여성의 비중이 더 높을 것이라고 예상한다.

여기에서 한가지 흥미로운 점은 일본과 대만, 한국 모두 결혼연령의 지연과 그에 따른 출산율의 저하를 경험하였음에도 불구하고, 경제활동 참여 양상의 변화가 유독 대만에서 일본, 한국과 달리 두드러지게 나타나고 있다는 사실이다. 이러한 차이의 배경을 우리는 여성 인력의 공급 측면이 아닌 수요의 측면을 살펴봄으로써 이해할 수 있을 것이다.

## 2) 여성 인력 수요에 영향을 미치는 요인

여성 인력에 대한 수요는 일반적으로 경제적 요인, 인구학적 요인, 그리고 제도적 요인에 의해서 결정된다.

먼저 경제적 요인부터 살펴보도록 하자. 여성 인력 수요의 경제적 요인으로 기본적인 것은 산업구조의 변화이다. 대표적인 예가 산업발전의 초기에 섬유 및 의류제조업에 여성고용이 확대되었던 것이다. 그런데 산업구조 면에서 세 나라는 1990년대에 이르면 이미 중화학공업 주도의 단계를 거쳐 탈산업화 및 서비스경제화로 접어들었다고 할 수 있다. 탈산업화 및 서비스경제화는 남성 우위의 직종인 생산직의 비중을 줄이면서 유통 및 서비스 관련직의 비중을 늘려, 여성의 이들 직종으로의 집중을 가져올 것으로 예상할 수 있다. 그런데 세 나라의 산업별 고용 구성은 매우 유사한 양상을 보이고 있어(표 1 참조), 산업별 인력 수요의 차이가 성별 직업분리에 미치는 영향은 세 나라에서 별 차이가 없을 것으로 보인다.

표 1. 산업별 고용구조, 1995 (%)

	한국	일본	대만
농업,수렵,임업 및 어업	15.3	5.7	10.2
광업	0.2	0.1	0.2
건설업	8.6	10.3	10.4
제조업	23.8	22.5	29.0
전기,가스및수도사업	0.5	0.7	0.6
운수창고업	5.3	6.2	5.1
도소매및숙박업	22.9	22.4	19.5
금융업	3.5	4.1	3.6
서비스업	15.5	24.3	17.3
공공행정	3.9	3.4	4.2
합계	100.0	100.0	100.0

자료: 한국, 일본, 대만 통계청 웹사이트.

인구학적 요인이 여성 인력 수요에 미치는 영향은 주로 인력부족을 통해서이다. 동아시아는 대표적인 인구밀집 지역으로 산업화 과정에서 일시적으로 무제한적 인력 공급의 조건이 중요한 기반으로 작용하기도 했다. 그런데 최근에 오면서 이들 지역에서도 출산율의 저하와 함께 인력 부족 현상이 나타나기 시작하고 있다. 물론 자동화의 추진에 따라 인력수요의 감소가 나타나기도 하지만 그보다 빠른 속도로 진행되는 출산율의 저하는 결국 이들 지역에서도 인력 부족 문제를 현실화시키고 있다. 인력 부족 현상은 대안적 인력 공급원에 대한 모색의 과정 속에서 여성 특히 기혼여성 유희인력을 노동시장으로 끌어들이려는 노력을 낳을 것이다. 이렇게 유입된 여성 인력이 어떤 직업들로 진출하는가에 따라 성별 직업분리는 영향을 받게 될 것이다. 전반적으로 인력부족은 여성 인력 진출의 직업적 제한을 낮추어 성별 직업분리의 완화를 가져올 것이다.

여성 인력의 수요에 영향을 미치는 제도적 요인으로 우리는 고용의 구조, 기업조직과 노동시장의 특성, 성 차별적 관행 등을 들 수 있다. 우선 고용구조의 면에서 자영부문의 감소와 조직부문의 확대는 여성 인력의 직업적 구성에 중요한 영향을 미친다. 여

성의 고용상 지위별 분포를 보면 1990년대 초 일본과 한국이 각각 피고용이 74.9%와 60.8%, 자영이 11.8%와 19.3%, 그리고 가족종사가 13.3%와 19.9%로 자영과 가족종사의 비율이 비교적 높는데 비해서, 대만은 피고용의 비율이 83.2%로 압도적이고, 자영과 가족종사가 각각 11.6%와 5.2%로 낮게 나타난다(Brinton, 1993: 226). 대만에서 여성 인력 가운데 피고용의 비율이 높다는 사실은 여성의 고용상 지위 안정과 함께 보다 낮은 정도의 성별 직업분리를 예상케 한다.

고용의 구조와 관련하여 주목할 현상의 하나가 고용의 유연화와 함께 증가하기 시작한 비정규 고용 특히 파트타임을 통한 여성 인력의 활용이다. 일본에서는 파트타임이 1980년대 이후 인력 부족에 대한 대응의 하나로 증가하기 시작하여 1980년대 말과 1990년대 초에는 전체 여성 고용의 약 28%, 기혼여성 고용의 약 41% 가량을 차지하기에 이르렀다(Omori, 1993). 한국에서도 1980년대 말 이후 파트타임의 비중이 늘어난 결과 최근에는 여성 고용 전체의 31% 정도, 기혼여성 고용의 약 40%가 훨씬 넘는 비중을 갖게 되었다(한 준 장지연, 2000). 대만의 경우 파트타임의 비중에 대한 정확한 정보를 현재 갖고 있지 못하다. 하지만 기혼여성들의 고용이 결혼 이전의 고용의 연장인 경우가 더 많다(Brinton, Lee, and Parish, 1995)는 사실에 비추어 볼 때, 파트타임의 비중은 한국이나 일본에 비해 낮을 것으로 추정된다. 기혼여성 파트타임의 증가는 이들이 취업할 수 있는 업종이 제한되어 있다는 점에서 성별 직업분리를 심화시키는 결과를 낳을 것으로 예상된다.

기업의 조직구조와 인사관리의 특성 역시 여성 인력 수요에 영향을 미치는 중요한 제도적 요인이다. 한국과 일본의 경제 운영이 대기업 중심으로 이루어지는데 비해 대만에서는 대기업의 비중이 상대적으로 낮다(Hamilton and Biggart, 1988: 김혁래, 1992). 이러한 기업조직의 특성은 노동시장에 대해서도 중요한 함의를 갖는데, 일본과 한국에서 기업내부노동시장(FILM: firm internal labor market)이 발전한 데 비해서 대만은 내부노동시장이 발달하지 못했다(Song, 2000). 내부노동시장이 발달한 조직에서는 기업 간 이직이 제한되고 관리직이 대부분 사무직으로 입사한 직원들의 승진에 의해 충원된다. 그 결과 장기근속 여부가 직원 선발에 중요한 기준으로 작용하게 된다. 이것이 여성들이 대기업에 채용되고 승진하는데 심각한 장애로 작용하는 것은 물론이다. 내부노동시장 이외에도 대기업에서 여성들의 경력 지속에 장애가 되는 것은 직무의 관료제적 경직성으로 인해 가사와 직장생활의 양립이 어렵다는 점이다. 게다가 한국의 경우 1980년대 이후 고등교육의 확대는 학력인플레이 현상을 가져와 대기

업의 대졸 고용을 남성 중심으로 만들었다. 이러한 점들을 고려해 볼 때, 대만이 한국이나 일본에 비해 사무직 및 행정관리직에서 여성의 비중이 높을 것이라고 예상할 수 있다.

마지막으로 여성 인력 고용에 대단히 중요한 영향을 미치는 요인이 노동시장의 성차별적 구조이다. 노동시장에서의 차별에 대해서는 그동안 고용자의 입장에서 취향에 따른 차별 혹은 남성과 여성의 생산성을 평가한 결과에 기초한 통계적 차별(Becker, 1971; Arrow, 1973) 등 다양한 설명이 제시되었다. 그동안 동아시아에는 취업 과정에서 여성에 대한 차별 뿐 아니라 여성 기혼자들에 대한 승진상의 불이익, 결혼 후의 퇴직 압력 등이 있어온 것으로 연구결과들이 밝히고 있다(Greenhalgh, 1985). 브린톤(Brinton, 1993)은 미국과 일본의 직업의 성별 분리가 갖는 특징을 비교하면서, 미국에서는 남성직과 여성직의 구분이 권위나 직업적 지위에 의해 반드시 나뉘는 것이 아닌데 비해 일본은 권위를 누리고 지위가 높은 직업은 남성직, 그렇지 못한 직업은 여성직으로 나뉜다고 주장한다.

전 세계적인 성평등주의의 확산은 동아시아에서도 성차별주의적 고용관행에 변화를 가져올 수 있는 계기를 마련했다. 1980년대 이후 국제적 여론의 압력과 여성운동에 의해 여성의 경제활동에서의 성차별을 금하는 제도적 장치로서 남녀고용평등법이 일본은 1985년에, 한국은 1987년에, 그리고 대만은 1992년에 각각 제정되었다. 하지만 대부분 강제성을 띤 법이 아니라는 한계 때문에 그 효과 면에서는 제약이 많다. 기업들이 정부의 요구에 대해 형식적으로 대응하면서 과거의 차별적 인사를 교묘하게 계속하기 때문에 이 법의 효과는 더욱 제한적이다. 일본의 경우 기업들은 고용평등법의 제정 이후 드러난 차별은 줄이면서도 여성에 대해서는 더욱 높은 성과를 올려야만 승진시키는 등 위장된 형태로 차별을 지속한다고 한다(Lam, 1992). 한국에서도 여성들은 직무분담 및 사회적 관계 등의 면에서 불리함을 극복하기 어려운 조건에 놓여 있다(박기남, 1998).

#### IV. 성별 직업분리의 측정

직업의 성별분리를 측정하는 도구로서 자주 이용되어 온 것은 던칸(Duncan and Duncan, 1955)의 상이성지수(Index of Dissimilarity, 이후 D)이다. 이 지수는 거주지

역의 인종별 분리를 측정하기 위해 개발되었지만, 그로스(Gross, 1968)에 의해 성별 직업분리 현상에 적용된 이후 널리 이용되어 왔다. 상이성지수는 다음의 공식(1)에 의해 계산된다.

$$D = 50 \times \sum_{i=1}^n \left| \frac{W_i}{W} - \frac{M_i}{M} \right| \dots\dots\dots (1)$$

여기에서 n은 직업의 총수이고, W(M)<sub>i</sub>는 i번째 직업을 가진 여성(남성)의 수이며, W(M)은 직업을 가진 여자(남자)의 총수이다. 상이성지수는 직업의 완전한 성별 통합을 이루기 위해 직업을 이동해야 할 남자들(혹은 여자들)의 비율을 백분율로 표시한다. 이때 직업의 완전한 성별 통합이란 모든 직업에서의 성비가 직업을 가진 전체 남녀의 성비와 일치하는 것을 의미한다. 상이성지수의 최고치는 100으로 이는 완전 분리를 나타내며 반대로 최저치는 0으로 이는 완전 통합이다.

상이성지수는 직관적으로 이해하기 쉽다는 장점을 지닌 반면, 직업구조에 의존하고 있다는 단점이 있다. 요컨대 상이성지수의 변이가 성별 분리 수준의 변화 뿐 아니라 직업분포의 차이에서도 기인할 수 있는 것이다. 본 연구의 관심사인 직업의 성별 분리의 통시적 비교에서 이러한 상이성지수의 약점은 더욱 두드러진다. 연구의 대상이 되는 시기 동안에 직업구조의 변화가 급격할 경우 상이성지수의 변화는 순수한 성별 분리의 변화만이 아닌 직업구조의 변화까지 반영하게 되는 것이다.

상이성지수의 이러한 문제점을 해결하기 위해 제안된 것이 직업 규모에 따른 표준화지수(size standardized index, 이후 D<sub>s</sub>)이다. 이것은 직업분포의 효과를 통제하기 위해 모든 직업의 규모가 동일하다고 가정하고 측정한다. 이때 표준화지수는 다음의 공식(2)에 따라 계산된다.

$$D_s = 50 \times \sum_{i=1}^n \left| \frac{W_i/T_i}{\sum (W_i/T_i)} - \frac{M_i/T_i}{\sum (M_i/T_i)} \right| \dots\dots\dots (2)$$

위의 식에서 T<sub>i</sub>는 i번째 직업에 종사하는 남녀의 총수이며, 다른 문자들은 앞과 동

일하게 정의한다. 표준화지수는 직업분포가 균등하다고 할 때, 즉 모든 직업의 규모가 동일하다고 가정할 때, 완전통합을 이루기 위해 직업을 이동해야 할 남자들(혹은 여자들)의 백분율이다.

표준화지수는 직업구성의 영향을 통제하는 장점이 있는 반면, 거꾸로 노동력인구의 성비에 의존하는 단점이 있다. 여성의 노동력 참가율의 변화가 직업의 성별 구성 못지않게 중요한 주제이며 이를 지표에 반영하는 것이 나쁠 이유는 없다. 하지만 서로 다른 효과들의 혼동은 분석의 목적에 비추어 볼 때 바람직하지 않다. 더욱이 직업의 성별 분리에 대한 많은 연구들이 여성의 경제활동 참가율이 증가하는 상황 속에서 여성들이 얼마나 직업의 선택에서 남성들과 평등한 기회를 갖는가에 대한 관심에서 출발한다는 점을 고려해 볼 때, 취업인구의 성비를 통제할 필요성은 더욱 절실하다.

본 연구에서는 상이성지수와 표준화지수 양자의 문제를 함께 해결하기 위해 찰스와 그러스키(Charles and Grusky, 1995)가 제안한 분리의 대수선형 연관지수(log-linear association index, 이후 A)를 이용하고자 한다. 이 지수는 대수선형모형의 원리를 이용하여, 성과 직업의 영향을 동시에 통제한다는 점에서 상이성지수와 표준화지수의 문제점을 모두 극복한 지수라고 할 수 있다. 연관지수는 직업별 성비의 대수값의 평균을 구한 뒤 각 직업별로 성비의 대수값과 평균과의 편차를 구하고 그 절대값을 전체 직업에 걸쳐 평균한 값으로 다음과 같이 공식(3)에 의해 계산된다.

$$A = \exp \left( \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \left[ \log \left( \frac{W_i}{M_i} \right) - \left\{ \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \log \left( \frac{W_i}{M_i} \right) \right\} \right]^2 \right)^{\frac{1}{2}} \dots\dots\dots (3)$$

연관지수는 여성이 여러 직업들에 걸쳐 남성에 비해 불비례하게 (disproportionately) 분포 (과다분포 혹은 과소분포)되어 있는 평균적인 정도를 의미한다(Charles and Grusky, 1995). 또한 연관지수는 다음 식(4)에 표현된 것과 같은 대수연관(log association) 포화모형(saturated model)에서 직업별로 추정되는 척도값(scale value)의 평균값이기도 하다.

$$m_{ij} = \alpha\beta_i\gamma_j e^{(z_j\mu_i)} \dots\dots\dots (4)$$

이 식에서  $i$ 는 직업을  $j$ 는 성을 나타낸다.  $m_{ij}$ 는  $i$ 번째 직업의  $j$ 성에 해당하는 칸의 빈도기대치이며,  $\alpha$ 는 주효과,  $\beta_i$ 는  $i$ 번째 직업의 효과,  $\gamma_j$ 는  $j$ 성의 효과,  $Z$ 는 성을 나타내는 이항지표변수, 그리고  $\mu_i$ 는  $i$ 번째 직업의 척도값을 나타낸다.

## V. 자 료

직업의 성별 분리의 변화추세를 연구하기 위해 필요한 자료는 전국의 인구를 대상으로 경제활동상태를 조사한 자료이다. 본 연구에서는 각 나라별 인구센서스의 표본 조사자료를 이용하였다. 1960년(대만의 경우 1970년)에서 1990년까지 10년마다 성별 분리 정도를 분석하여 추세를 비교하였다. 1990년 이후에는 한국의 직업분류 체계가 바뀌어 대만 및 일본과 비교가능하지 않기 때문에 분석대상이 되는 기간은 1990년도까지이다.

직업분류는 1969년 국제노동기구에서 정한 『국제표준직업분류』의 중분류를 기본으로 하되, 몇 가지 수정을 하였다. 우선 농림수산업에 속하는 직업들은 분석에서 제외하였다. 이는 여성들이 이들 직종에서 무급가족 종사자로서 참여하고 있는 경우가 많아서 경제활동에 대한 엄밀한 정의를 적용하기 힘들기 때문이다. 둘째로 판매 및 서비스관리자, 생산감독은 일반 관리자로 통합하고 전문직 가운데 경제학자는 기타 전문직에 통합하였다. 일본의 직업분류 체계가 한국 혹은 대만의 직업분류와 달리 『국제표준직업분류』에 기초하고 있지 않아서 재분류하는 과정에서 불가피하게 통합해야 했다. 한국의 1960년 직업분류도 재분류를 통해 다른 연도들과 비교 가능하게 만들었다.

최종적으로 분석에 사용한 자료에는 69개의 직업범주들이 포함되었다. 직업의 성별 분리를 분석할 때에는 가능한 한 자세한 자료를 이용하는 것이 좋다. 왜냐하면 상위 수준에서의 자료의 총계(aggregation)가 하위 수준에서 실제로 존재하는 분리를 은폐할 가능성이 있기 때문이다(Bielby and Baron 1984). 즉 동일한 자료를 이용하더라도 직업범주의 수가 많을수록 직업분리지수가 높게 계산되는 경향이 있다고 한다(Jacobs, 1989). 본 연구에서 이용한 중분류 직업범주들은 가장 자세한 직업분류는 아니지만, 세 나라의 센서스보고서에서 공히 구할 수 있는 가장 자세한 분류라는 점 때문에 이용되었다.

## Ⅶ. 분석결과

### 1) 분리지수 추세의 비교

성별 분리의 정도를 측정하는 세 지수들(상이성지수, 표준화지수, 대수연관지수)을 대분류 및 중분류 직업분류 수준에서 각각 계산한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 중분류와 대분류 수준에서의 성별 분리의 비교를 위해 대분류 수준의 분석 결과 또한 제시되어 있다.

세 나라의 성별 직업분리의 정도를 비교해 보면(그림 3 참조), 중분류 수준에서 계산된 상이성지수는 1970년에 일본이 낮고 한국과 대만이 비슷한 수준으로 일본에 비해 높은 것으로 나타난다. 하지만 이 순서는 1980년에는 역전되어 일본이 가장 높고 한국, 대만의 순이다. 1990년에 이르면 다시 한국이 가장 분리지수가 높고 대만과 일본이 비슷한 정도로 한국보다 낮은 것으로 나타난다. 상이성지수에 나타난 성별 직업분리의 추이는 세 나라가 복잡한 모습을 보인다. 대만이 지속적으로 하락하는데 비해 일본과 한국은 1980년을 기점으로 일본은 상승에서 하락으로, 한국은 하락에서 상승으로 변화의 방향 자체가 변화하고 있다.

표준화지수를 살펴보면 세 나라 모두 성별 직업분리가 감소하고 있는 것을 볼 수 있다. 대만은 일관되게 한국이나 일본에 비해 낮은 수준의 분리를 보이며 직업분리의 감소율 또한 더 높다. 일본과 한국은 1980년을 기점으로 이전에 한국이 일본에 비해 분리 정도가 더 심하던 것이 역전되어 1980년 이후에는 일본의 성별 분리지수가 한국보다 높은 것으로 나타난다.

마지막으로 대수연관지수 상에 나타난 성별 분리의 정도는 대만이 가장 낮다는 점에서는 표준화지수와 일치한다. 일본은 1960년에서 1970년 사이에 급격한 분리지수의 감소가 있는 뒤 거의 정체되는 양상을 보이며, 한국은 1960년대 감소하던 직업분리가 1970년대에 증가하고 다시 1980년대에 감소하는 복잡한 양상을 보인다. 한국에서 1970년에서 1980년 사이 대수연관지수의 증가는 “연관공, 용접공, 판금공, 구조금속 준비공 및 건립공”의 극단적인 남성화에 기인하는 것으로 보이는 데, 이 범주를 제외했을 때 지수의 추이는 1970년 5.40에서 1980년 5.30으로 완만한 감소세를 보인다. 최종적으로 1990년에는 일본, 한국, 대만의 순으로 분리지수가 높다.

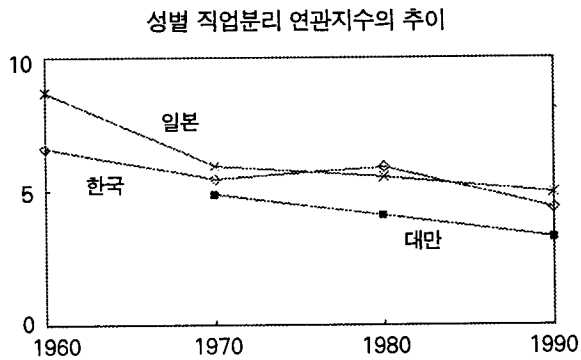
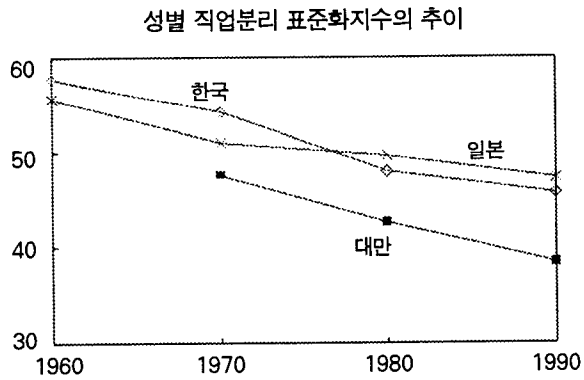
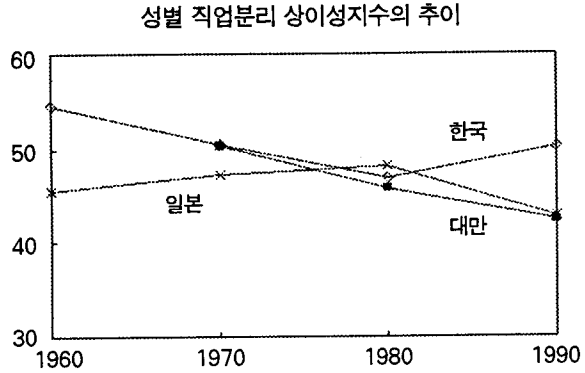
세 지수들이 각각 상이한 성별 직업 분리의 추이를 제시하고 있어 혼란스럽기는 하



표2. 일본, 한국, 대만 직업(대분류 및 중분류) 성별 분리지수 비교: 1960-1990

지수 직업의 수 나라/연도	상이성지수		표준화지수		연관지수	
	6	69	6	69	6	69
일본						
1960	21.5	45.6	28.8	55.6	2.99	8.68
1970	23.7	47.3	29.6	50.9	2.86	5.98
1980	25.0	48.3	29.1	49.7	2.57	5.51
1990	24.8	42.9	28.5	47.3	2.40	4.93
변화율(%)						
60-70	10.2	3.73	2.78	-8.45	-4.35	-31.1
70-80	5.48	2.11	-1.69	-2.36	-10.1	-7.86
80-90	-0.72	-11.12	-1.96	-4.79	-6.42	-10.53
한국						
1960	35.4	54.6	43.6	57.6	3.60	6.58
1970	27.4	50.5	34.3	54.3	2.93	5.44
1980	25.4	47.0	29.0	48.1	2.82	5.89
1990	27.3	50.2	28.6	45.8	2.59	4.39
변화율(%)						
60-70	-22.6	-7.54	-21.3	-5.73	-18.6	-17.3
70-80	-7.30	-6.93	-15.4	-11.4	-3.75	8.27
80-90	7.48	6.81	-1.38	-4.78	-8.16	-25.5
대만						
1970	25.0	50.4	28.5	47.6	2.00	4.84
1980	23.0	45.9	26.6	42.7	1.87	4.10
1990	24.4	42.4	23.7	38.5	1.82	3.28
변화율(%)						
70-80	-8.00	-8.93	-6.67	-10.3	-6.50	-15.3
80-90	6.09	-7.63	-10.9	-9.88	-2.67	-20.0

그림 3. 성별 직업분리 지수의 추이 비교



지만, 일관되게 나타나고 있는 것은 대만이 한국이나 일본에 비해 성별 분리의 정도가 낮을 뿐 아니라 더 빠르게 감소하고 있다는 점이다.

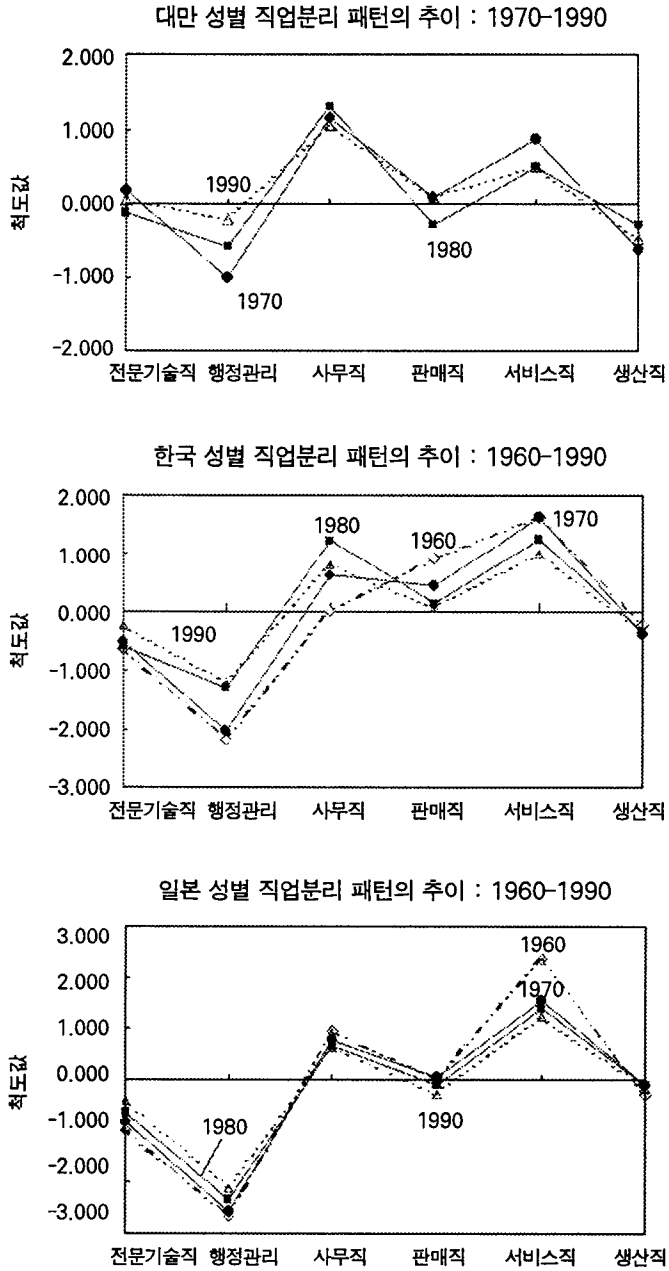
마지막으로 대분류 수준과 중분류 수준에서의 성별 분리지수의 추이를 비교해보자. 제이콥스와 림(Jacobs and Lim, 1992)은 집합적 수준(대분류)에서 계산된 직업분리의 지수가 상세한 수준(중분류 혹은 소분류)에 비해 성별 분리의 정도가 높게 나타나기는 하지만, 시기별 변화의 추세는 평행하게 보여줄 것이라는 가설을 제시하였다. 즉 전반적 추세의 파악을 위해서는 대분류 수준의 자료를 분석하더라도 큰 왜곡이 없이 추세를 알 수 있다는 것이다. 그런데 대만, 일본, 한국의 자료를 두 수준에서 분석한 결과를 비교해 보면, 이들의 이러한 주장은 자료에 의해 지지 받지 못함을 알 수 있다. 한국에서 1970년과 1980년 사이 대수연관지수의 추세가 두 수준에서 서로 다른 방향을 보이고 있으며, 대만의 경우도 1980년과 1990년 사이 상이성지수의 추세가 서로 정반대이다. 뿐만 아니라 변화율을 살펴보면 대분류와 중분류 수준 사이에 변화율의 상당한 격차가 있다. 이러한 결과는 대분류 수준에서 성별 직업분리를 분석하는 것이 절대적 분리의 수준 뿐 아니라 전반적 추세의 변화에 대해서도 상당한 정도의 은폐와 왜곡을 낳을 수 있다는 것을 보여준다.

## 2) 직업분리 패턴의 비교

단일수치 지수를 이용한 추세의 연구는 성별 직업분리의 변화를 간단하게 볼 수 있다는 장점이 있지만, 실제적인 변화의 모습을 얼마나 풍부하게 보여줄 수 있는지는 의문의 여지가 있다. 왜냐하면 분리지수를 비교할 때 우리는 암묵적으로 직업의 성별 분리가 동일한 패턴을 그대로 유지한 채로 변화할 것이라는 가정을 하고 있기 때문이다. 따라서 만약 직업별로 변화가 불균등하게 진행되거나 더 나아가 변화의 경향들이 서로 상쇄하게 된다면, 실제의 변화는 지수의 변화에 과소 반영될 것이다.

성별 직업분리를 단일수치의 분리지수로 요약할 수 있는지에 대해 찰스와 그러스키(Charles and Grusky, 1995)는 단일지수에 의한 요약이 다양한 직업별 경향을 나타내기에 불충분하다는 것을 대수선형모형의 적용을 통해 입증하였다. 우리는 성별 직업분리의 추세를 단일지수로 요약하는 외에 그 양상 혹은 모양새의 변화를 연관지수의 계산 과정에서 얻은 직업별 척도값(식(4) 참조)을 통해서 살펴볼 수 있다. 그림 4는 중분류 수준에서 직업별로 얻어진 척도값을 대분류 수준에서 평균한 값을 통해 나라별

그림 4. 대만, 한국, 일본의 성별 직업분리 패턴의 추이



로 성별 직업분리 양상의 추이를 그래프로 나타낸 것이다. 그래프에서 양의 값은 여성의 과다 분포를, 그리고 음의 값은 남성의 과다 분포를 나타낸다. 직업들이 남녀 균등 분포의 기준선으로부터 얼마나 벗어나 있는지를 종합한 것이 연관지수라고 할 수 있다.

우선 세 나라를 비교해 보면 대만의 경우 남성 혹은 여성이 척도값 2 이상으로 과다 분포된 직업이 없어 전반적으로 일본과 한국에 비해 성별 직업분리의 정도가 낮다는 것을 알 수 있다. 특히 1990년에 대만은 사무직에 여성이 과다 분포된 것을 제외하면 두드러지게 성별 분리가 높은 직업이 보이지 않는다. 이에 비해 한국과 일본은 행정 관리직에서 여성의 배제가 두드러진다. 대만이 한국 및 일본과 차이를 보이는 주된 직업은 행정관리직이다. 행정관리직은 대만에서 가장 빠른 속도로 여성배제로부터 여성통합으로의 변화가 이루어진 직업이기도 하다. 이들 직업은 경력의 유지와 자기개발이 필요한 직업이라는 점에서, 앞서 그림 1을 통해 살펴본 바와 같은 여성 직업경력의 연속이 가져온 결과라고 할 수 있을 것이다. 물론 이와 아울러 대만 기업조직의 인력 관리가 보다 포용적이고 유연하며 따라서 여성에 대한 승진으로부터의 배제의 정도가 일본이나 한국보다 낮다는 사실이 중요하다.

한국과 일본을 비교해 보면 두 나라는 기본적으로 대단히 유사한 분리의 직업별 양상을 공유하고 있다. 특히 1970년도는 두 나라의 성별 직업분리가 가장 높은 유사성을 보이는 시기임을 알 수 있다. 하지만 일본이 1960년대에 서비스직의 여성 과다분포가 급격히 줄어든 것을 제외하면 별다른 큰 변화 없이 분리가 지속되는데 비해, 한국은 보다 변화의 정도도 크고 변화의 방향도 다양하게 나타난다.

일본에서 1980년대에도 별다른 성별 직업분리의 완화가 보이지 않는 것은 1985년 제정된 고용평등법의 효과가 아직 제대로 나타나지 않는다는 것을 의미한다. 또한 일본에서 1960년대 서비스 직종의 여성 과다 분포 감소는 후기산업화의 진행과 함께 이들 직종의 여성화가 심화될 것이라는 주장과 배치된다. 이것은 서비스업의 합리화, 대규모화와 전통적 서비스업의 몰락에 따라 서비스업에서 자영 혹은 소경영이 축소된 결과라고 할 수 있다. 사무직과 관련해 일본에서 전산 및 통신관련 사무직종에서 여성화의 진행이 두드러져 정보화의 영향을 보여준다. 사무직과 서비스직에 집중된 여성들은 서로 이질성을 지닌 다른 집단이라고 보아야 할 것이다. 사무직의 경우 미혼 여성들의 단기 취업이 대부분인데 비해 서비스직의 경우는 기혼 여성의 파트타임 취업이 높은 비중을 차지하고 있다(Chang, Charles, and Han, 2000).

한국에서 주된 변화는 1960년에서 1970년 사이 사무직의 급격한 여성화, 판매직에서 여성 비중의 급격한 감소, 그리고 1970년에서 1980년 사이 행정관리직에서 여성 비중의 증가, 1980년에서 1990년 사이 사무직 및 서비스직에서 여성의 비중 감소 등이다. 1970년에서 1980년 사이 직업분리 지수가 정체되었던 것은 행정관리직에서 여성의 비중이 증가해서 분리가 감소되었음에도 불구하고 사무직에서 여성화가 진행되어 분리를 증가시켜 두 경향이 상쇄된 결과라고 할 수 있다. 보다 세부적으로 살펴보면 전문·기술직 가운데 건축 및 공학, 생명과학, 저술, 예체능 등의 분야와 행정·관리직에서 입법 및 정부관리직에서는 여성의 진출이 두드러지게 나타나고 있다. 사무직 중에서는 공무원을 중심으로 컴퓨터 관련 직종에 여성의 참여가 확대되고 있으며, 경리와 출납, 속기와 타자 등 전통적으로 여성 비중이 높은 직종들은 별다른 변화가 없다. 행정·관리직 가운데 입법 및 정부관리직과 사무직 공무원의 성별 분리 감소는 확대된 고등교육 기회를 통해 인적 자원을 갖추었음에도 사적 부문의 기업에서 취업 기회와 승진 기회를 얻지 못한 여성들이 보다 투명성이 강조되는 공적 부문에 진출한 결과라고 볼 수 있다(한준, 1998). 한국 정부는 1989년부터 공무원 모집에서 남녀를 구별해서 모집하던 관행을 바꾸어 통합 모집하는 등 남녀 차별적 요소를 없애고자 노력해왔다(한국여성개발원, 1991). 미혼여성과 기혼여성의 주된 취업의 형태와 분야가 분리되어 나타나는 것은 일본과 마찬가지로이다.

## VII. 맺음말

이상에서 한국, 일본, 대만 세 나라의 성별 직업분리의 추세를 비교 검토하였다. 전반적 수준의 비교에서는 대만이 가장 낮은 수준의 분리를 보이는 것으로 나타났다. 한편 한국과 일본의 경우 유사한 성별 직업분리의 직업별 양상을 보이면서 1980년대 이후 분리지수의 차이가 급격히 줄어들고 있다. 일본과 한국이 분리지수 상에서 수렴의 경향을 보이는 데 비해 대만은 상이성지수를 제외하고는 성별 직업분리가 한국 및 일본과 별다른 수렴의 경향을 보이지 않는다. 세 나라 모두 직업별로 변화의 방향이나 속도가 달라서 획일적인 성별 분리지수의 비교보다는 부문별 직업별 특성을 고려할 필요가 있다.

성별 직업분리의 변화에 영향을 미치는 요인들로는 여성에 대한 고등교육의 확대와

성평등주의의 확산, 그리고 산업 및 고용구조와 조직구조의 변화를 들 수 있다 여성의 전문직으로의 진출 증가는 여성 고등교육의 확대와 성평등주의의 영향을 반영한다고 할 수 있다. 세 나라 모두에서, 특히 한국과 대만에서, 관리직의 경우 공적 부문에서 성적 통합의 경향이 많이 나타나고 있는 점이 주목된다. 후기 산업화의 진전은 나라별로 서로 다른 결과를 가져왔다. 세 나라 모두 생산직에서 남성 우위의 약화는 공통적으로 나타나는 반면, 판매 및 서비스직에서 여성 우위의 약화는 대만에서 가장 뚜렷하게 그리고 일본과 한국에서는 약하게 나타났다.

대만이 일본 및 한국에 비해 낮은 정도의 직업분리를 보이고, 전문기술직과 행정관리직에서 여성의 비중이 상대적으로 높게 나타나는 것은 여성의 직업경력의 연속성이 보장되고 기업을 포함한 공식 조직들이 인사 관리 면에서 여성의 적극적 활동을 보장하는 여건을 갖춘 결과라고 할 수 있을 것이다. 고등교육의 여성에로의 확대가 가장 낮은 대만에서 전문기술직 및 행정관리직에서 여성의 비중이 가장 높다는 사실에 근거해서, 우리는 동아시아 세 나라에서 직업 성별분리의 변화에 대해 노동력 공급 측면보다는 수요의 측면에서의 변화가 중요한 영향을 미쳤으리라고 생각해 볼 수 있다. 물론 보다 결정적인 결론은 대만에서의 여성의 직업활동에 대한 구체적이고도 면밀한 분석이 이루어질 때까지 유보할 수밖에 없다.

본 논문은 이제까지 주로 단일 지표, 그것도 직업구성 및 성별 경제활동 참여율의 변화에 영향을 받는 상이성 지수나 표준화 지수를 이용해 온 성별 직업분리의 연구에 방법론적 세련화가 필요함을 보였다. 대수선형 모형에 입각한 연관지수를 이용하여 본 논문은 통시적, 공시적 연구에서 직업별 혹은 성별 주변합(marginal sum)에 영향을 받지 않고 보다 정확하게 시기별 변화추이를 비교할 수 있는 가능성을 제시하였다. 이러한 성과에도 불구하고 분석의 특성상 총계자료(aggregate data)를 이용한 결과 대만, 일본, 한국에서 성별 직업분리의 추이 비교에서 나타난 차이들을 보다 구체적이고 상세하게 설명하지는 못하였다. 이러한 한계의 극복은 앞으로의 연구과제이다.

## 참고문헌

- 대만 통계청 웹사이트(<http://www.stat.gov.tw>).
- 일본 통계청 웹사이트(<http://www.stat.go.jp>).
- 한국 통계청 웹사이트(<http://www.nos.go.kr>).
- UN 통계 웹사이트(<http://www.un.org/databases>).
- 김혁래(1992), "동아시아 산업조직 비교연구," 《연세사회학》 13.
- 박기남(1998), 《여성의 사회적 관계망과 성별 직무 분리에 관한 연구-대기업의 중간 관리직 여성을 중심으로》, 연세대학교 사회학과 박사논문.
- 한국여성개발원(1991), 《여성백서》. 한국여성개발원.
- 한 준(1998), "한국 직업의 성별 분리, 1970-90: 대수선형 및 승법모형의 적용," 《한국사회과학》 20(3): 265-291.
- 한 준, 장지연(2000) "정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정," 《노동경제논집》 제23권 특별호: 33-53.
- Anker, Richard(1998). *Gender and Jobs—Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: ILO.
- Arrow, Kenneth J.(1973), "The Theory of Discrimination," Pp. 3-33 in Orley Ashenfelter and Albert Rees(eds.), *Discrimination in Labor Market*, Princeton: Princeton University Press.
- Becker, Gary(1964), *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics* 3(1): S33-58.
- Bielby, William T., and James N. Baron(1984), "A Woman's Place is with Other Women: Sex Segregation within Organizations", Pp. 27-55 in Barbara F. Reskin(ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, Washington D.C.: National Academy Press.
- Boserup, Ester(1970), *Woman's Role in Economic Development*, New York: St. Martin Press.
- Brinton, Mary C.(1993), *Women and the Economic Miracle*, Berkeley: University of California Press.



- Brinton, Mary C. and Hang-Yue Ngo(1993), "Age and Sex in the Occupational Structure: A United States-Japan Comparison," *Sociological Forum* 8: 93-112.
- Brinton, Mary C., Yean-Ju Lee, and William L. Parish(1995), "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia," *American Journal of Sociology* 100(5): 1099-1130.
- Chang, Mariko, Maria Charles, and Joon Han(2000), "Gender and Age in the Japanese Labor Market, 1950-1990," in Maria Charles and David Grusky(eds.), *Sex Segregation in Comparative Perspective*, Stanford: Stanford University Press.
- Charles, Maria(1992), "Cross-national Variation in Occupational Sex Segregation," *American Sociological Review* 57: 483-502.
- Charles, Maria and David B. Grusky(1995), "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation," *American Journal of Sociology* 100(4): 931-971.
- Cho, Hyoung(1987), "Women's Labor Force Participation and their Status in the Economy: Republic of Korean and Hong Kong," Pp. 223-249 in U.N. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ed.), *Women's Economic Participation in Asia and the Pacific*, U.N.
- Duncan, Otis D., and Beverly Duncan(1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indices," *American Sociological Review* 20: 210-217.
- Goldin, Claudia(1990), *Understanding the Gender Gap*, New York: Oxford University Press.
- Gross, Edward(1968), "Plus ca Change...? The Sexual Structure of Occupations over Time," *Social Problems* 16: 198-208.
- Hamilton, Gary and Nicole Woolsey Biggart(1988), "Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East," *American Journal of Sociology* 94(s): 52-94.
- Hirao, Keiko(1996), "The Effect of Higher Education on the Role of Labor Force Exit for Married Japanese Women" Paper presented at ASA annual meeting.
- Horton, Susan ed.(1996), *Women and Industrialization in Asia*, London: Routledge.
- Greenhalgh, Susan(1985), "Sexual Stratification: The Other Side of 'Growth with Equity' in East Asia," *Population and Development Review* 11(2): 265-

314.

- Jacobs, Jerry A.(1989), *Revolving Doors*, Stanford: Stanford University Press.
- Jacobs, Jerry A. and Suet T. Lim(1992), "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980," *Work and Occupations* 19: 450-486.
- Jones, Gavin W.(1984) *Women in the Urban and Industrial Workforce: Southwest and East Asia*, Hawaii: University of Hawaii Press.
- Lam, Alice(1992), *Women and Japanese Management*, New York: Routledge.
- Mincer, Jacob(1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- (1979), "Human Capital and Earnings," in Douglas M. Windham (ed.), *Economic Dimension of Education*, Washington D.C.: National Academy of Education.
- Omori, Maki(1993), "Gender and Labor Market," *Journal of Japanese Studies* 19(1): 79-102.
- Polacheck, Solomon W.(1976), "Occupational Segregation: an Alternative Hypothesis," *Journal of Contemporary Business* 5(1).
- Roos, Patricia(1985), *Gender and Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies*, Albany: State University of New York Press.
- Shirahase, Sawako and Hiroshi Ishida (1994), "Gender Inequality in the Japanese Occupational Structure: a Cross-national Comparison with Great Britain and the United States," *International Journal of Comparative Sociology* 35: 188-206.
- Song, Ho Keun(2000), "The Structure of Labor Markets in South Korean and Taiwan: A Comparative Analysis," Paper presented at Int'l Conference at Yonsei Univ.

abstract

---

## A Comparison of Occupational Sex Segregation Trends in Three East Asian Countries: Korea, Japan, and Taiwan.

Joon Han

This study compares the trends of occupational sex segregation in three East Asian societies, Taiwan, Korea, and Japan. Researchers have tributed the unexpectedly low measures of segregation in East Asian societies to the problem of using scalar index in measuring segregation. This study take advantage of new margin-free index of segregation based on log-linear models and compare occupational profiles as well as overall levels of occupation segregation. Between 1960 and 1990, overall levels of occupational sex segregation decline in all three societies. Among the three, Taiwan showing lowest level of segregation stands out in terms of the amount of decline. Occupational segregation in Japan stagnates after initial big drop between 1960 and 1970. Substantial decline in segregation came to Korea during 1960s and 1980s. In terms of occupational profile, Taiwan shows more increasing female representation in professional and managerial occupations than in Japan and Korea. Factors affecting this trend include uninterrupted female career in terms of female labor force supply and flexible human resource management practice and declining discrimination in terms of female labor force demand.

Key Words : East Asia, gender, occupation, segregation index