

노동정책연구

2002. 제2권 제3호 pp.1~29

© 한국노동연구원

특

집

# 성별 분리와 가치 차별에 대한 다층분석

조혜선\*

인종간, 성별 격차와 같은 구조적 효과가 지속되면서 노동시장이 완전경쟁시장이라는 경제학 가정이 현실적으로 적합한 설명인가에 강한 의문점이 제기되었다. 그러나 성별 분리와 관련하여 구조적 문제를 경험적 분석에 본격적으로 도입한 연구는 여전히 많지 않다. 이에 본 연구는 개인적 차원에서 나타나는 '직업내 차이'와 구조적 차원에서 나타나는 '직업간 차이'를 동시에 고려하는 다층분석을 통해 노동자들이 공유하는 직업이라는 구조적 맥락의 존재와 그 효과에 대하여 경험적 자료를 사용하여 직접 확인하고자 하는 목적을 가진다. 1996년 '경활자료'와 '동아시아자료'를 재구성한 자료에 대한 분석 결과 첫째, 개별적 노동자들이 받는 보상에 대하여 단계적으로 모델을 검토한 바 직업이라는 구조적 맥락과 그 특성들은 설명력을 증가시키는 유의미한 요인이었다. 둘째, 직업간 차이는 기술 정도, 업무 순환성, 시간 유동성, 직업내 여성 비율 등 직업 특성을 통해 설명되었다. 셋째, 인적자본 등 개인적 특성들은 직업 특성들과 상호작용하여 그 효과를 나타내고 있다. 특히 성별 업무 분리의 지표로서 활용된 직업내 여성 비율은 기술적 요인을 통제한 후에도 지속적으로 유의미한 효과를 나타내고 있어 직업이라는 구조적인 수준에서 작용하는 성별 분리가 남녀 보상에 체계적으로 차이를 유발하는 요인이라는 점을 밝히고 있다. 이는 여성들의 경제적 참여에 있어서 질적인 향상을 도모하기 위해서는 노동시장의 구조적 문제를 제도적 수준에서 해결할 정책 입안의 필요성을 시사한다.

핵심용어: 인적자본, 성별 분리, 직업구조, 다층분석, 성비율

투고일: 2002년 8월 19일, 심사의뢰일: 8월 26일, 심사완료일: 9월 19일.

\* 연세대학교 사회발전연구소 전문연구원(chohaesun@cvnet.co.kr)

## I. 서론

노동시장에서 얻을 수 있는 보상에서의 차이는 인적자본에 의해 합리적으로 설명될 수 있는가. 인종간, 성별 격차와 같은 구조적 효과가 지속되면서 노동시장이 완전경쟁 시장이라는 경제학 가정이 현실적으로 적합한 설명인가에 강한 의문이 제기되었다. 구조적 관점을 가진 연구자들은 구조적인 격리현상이 노동시장의 주요한 특성이라는 대안적 설명을 제시하고 노동시장에서의 경쟁은 특정 구조에 의해 분리된 경쟁이라는 점을 강조한다(Doeringer and Piore, 1976; Edward, Gordon, and Reich, 1975).

최근 들어 구조적 분리를 결정하는 대표적인 요소로서 주목받는 요인 중 하나는 성(sex)이다. 조직, 직업, 산업이라는 거시적 단위와 귀속적 특성인 성의 조합으로 이루어진 성별 분리는 여성들의 경제활동참여 증대와 함께 사회적인 이슈가 되고 있다. 성별 분리의 정도, 결정요인, 결과들이 연구자들의 중요한 관심사가 되는 이유는 성에 의한 직업 분리가 노동시장에서의 많은 다른 결과들의 원인이기 때문이다(Bielby and Baron, 1986; 이효수, 1984).

그러나 우리나라 노동시장에 대한 논의에서 성별 분리와 관련된 구조적 문제를 분석에 본격적으로 도입한 경험적 연구는 많지 않다. 학력과 성에 기반하여 노동시장의 단층구조에 대한 분석을 시도한 이효수(1984)나 류재술(1998)은 몇 안 되는 예외적인 경우에 속한다. 대부분의 연구는 개인 특성이나 구조적 특성 각각에 대하여 기술적인(descriptive) 교차표를 제시하거나 개인 특성들을 중심으로 구성된 회귀식에 몇 개의 구조적 변수들을 가변수(dummy variable) 형태로 추가하는 형태를 띠고 있다. 노동의 공급자가 되는 노동자 개인의 특성에 초점을 맞춘 이러한 설명방식은 여성 노동자들이 직면하는 구조적 문제를 외면하고 그들의 문제를 사적 특성으로 특화해 버리는 우를 범할 가능성이 있다는 점에서 경계할 필요가 있다. 본 연구는 개인적 특성들과 직업이라는 구조적 차원에서 나타나는 특성들을 다차원상에서 동시적으로 고려함으로써 직업 특성의 구체적 효과와 개인 특성과 상호작용을 통해 분리된 노동시장에 대한 보다 현실적합성이 있는 설명을 제시하는 것을 목적으로 한다.

## II. 이론적 논의

성별 분리의 내용은 분석적인 차원에서 다음과 같은 두 가지 개념으로 설명할 수 있다(Petersen and Morgan, 1995). 첫째, 노동자들의 위치를 결정하는 할당적 차별(allocative discrimination)이다. 할당적 차별은 노동자들이 특정한 기준에 따라 일정한 구조에 배치되는 현상을 지칭한다. 직업, 산업, 조직, 부문(sector)과 함께 성(sex)은 할당적 배치에 사용되는 주요한 분리의 단위이다. 할당적 차별의 구체적인 양상은 분리 단위가 되는 구조가 무엇인가에 따라 달라진다. 이른바 수평적 분리(horizontal segregation)는 할당적 차별에 따라 특정의 직업 혹은 산업에 여성 혹은 남성이 집중되어 있는 현상을 지칭한다. 성에 따른 직업 분리 속에서 여성들이 많이 분포하는 직업은 임금 수준이 낮고 승진 사다리가 발달되어 있지 않을 뿐만 아니라 고용 자체가 불안정한 직종인 경우가 많아 남성들의 직업과 차등적으로 '2차 부문'(Doeringer and Piore, 1976; Edward et al., 1975)에 해당되는 특징을 지닌다.

둘째, 구조적 분리는 단순히 물리적 공간의 분리가 아니라 가치 차별(valuative discrimination)이다. 조직 내에서 노동자는 근속기간, 인적자본 등 임금에 중요한 영향을 미치는 요소들이 동일하다고 하더라도 구조적 위치에 따라 보상을 다르게 받을 수 있다. 여성직<sup>1)</sup>에서 일하는 노동자들이 남성직에서 일하는 노동자들보다 적은 보수를 받고 있다는 사실을 확인해 주는 경험적 연구들(Gattiker and Cohen, 1997)은 성별에 따라 나누어진 직업군이 남녀의 차이를 연구하는 데 중요한 의미를 가진다는 점을 지적하고 있다.

성별 차이는 노동자들이 위치하는 영역의 분리에 해당하는 할당적 차별과 보상에 있어서의 가치 차별이 복합적으로 작용한 구조적 불평등 현상이다. 여성직으로 분류되는 대부분의 업무는 승진 체계를 상정할 수 없는 단순보조직인 경우가 많고 전문 업무라 할지라도 여성이 다수라는 사실로 말미암아 평가절하됨으로써(Cockburn, 1983) 성에 따른 차이는 관찰할 수 있는 차이 이상이다. 여성과 남성이 같은 직업을 가지고 있더라도 성에 따라 다른 업무를 담당하는 구조적 상황에서(Bielby and Baron, 1986) 여성들이 하는 단순 업무들은 근속기간에 따라 그 능력을 인정받기 어렵기 때문에 경력

1) 직종 내의 성별 비율로 여성직, 혼성직, 남성직으로 나눌 수 있다. 일반적으로 여성비가 30% 이하이면 남성직, 30~70%이면 혼성직, 70% 이상이면 여성직으로 분류한다.

에 따른 승급은 남녀간에 다르게 나타난다. 따라서 조직 내에서 위계상 높은 지위에 남성들이 집중적으로 분포하고 하위직에 여성이 집중하는 수직적 분리(vertical segregation)의 형태가 나타난다(Bradley, 1989).

직업에 따른 구조적 차별 문제는 직업에 따라 분리된 경쟁이 존재한다는 점에서 완전경쟁론에 근본적인 도전이 된다. Sorenson(1974)의 공석경쟁이론(vacancy competition theory)은 직무간 경쟁에 대하여 설득력 있는 설명을 제공하여 주고 있다. 경쟁은 직무간에 일어나는 것이 아니라 직무 내에 한정된 것이다. 각각의 직무를 따라 직무 점유를 위한 지원자 행렬이 구성된다. 이 때 사람들은 자신들이 원하는 직업을 얻기 위해서 직무가 요구하는 자질을 갖추고 차례를 기다린다(Doeringer and Piore, 1976; 이재열, 1996). 개별적인 개인이 노동시장에서 직업을 구하는 상황을 가정한 것이 인적자본론이라면 개인들이 아니라 직무가 그 직책에 필요한 사람들을 구한다는 상황을 설정한 것이 공석경쟁이론이다. 노동시장에 대한 이러한 설명 방식은 기존의 설명 방식에서 주체와 객체를 뒤집은 것이다. 이 설명에 따르면 개인들이 다른 직업으로 이동하고자 할 때 개인들이 가지고 있는 자원들이 필요충분조건이 아니다. 개인들이 그 직업이 필요로 하는 자원을 가지고 있다고 할지라도 원하는 직업에 빈 자리(vacancy)가 있어야만 이동이 가능하다. 결국 개인이 가지고 있는 인적자원은 이동 기회를 결정짓는 직무가 공석이 되어 생기는 구조적인 기회가 존재할 때 의미가 있는 것이다.

직업이 구조적 기회를 결정한다고 할 때 성에 따라 나뉘어 있는 직업의 구조적 분리는 성에 따라 다른 취업기회가 제공된다는 것을 뜻한다. 특정한 자리를 차지하기 위한 차례는 노동자들의 잠재적인 생산성과 그들의 임금을 간의 관계에 따라 등급지어진다. 따라서 노동 서열의 끝에는 원하는 직업에의 접근이 제한된 불리한 사람들이 존재하게 된다(Doeringer and Piore, 1971). 이중노동시장이론(The Dual Labor Market Theory)은 부문간 차이를 이론화한 대표적인 이론이다. 이들은 노동시장을 1차 부문(primary market)과 2차 부문(secondary market)으로 구분하고 그 특색을 다음과 같이 정리한다. 1차 부문은 높은 임금, 고용안정성, 승진 기회, 노동 규칙의 관리 과정에 있어서 평등이 보장되는 반면, 2차 부문은 낮은 임금, 낮은 부가급부(fringe benefits), 열악한 노동조건들, 높은 이직률, 희박한 승진 기회, 자의적이고 변덕스러운 감독 등 열악한 노동 상황을 특징으로 한다(Doeringer and Piore, 1971).

인적자본론에서 가정하는 것은 능력과 배경이 같은 사람들은 동일한 보수를 받아야 한다는 것이다. 그러나 실제로 노동자들은 자신의 능력 때문이 아니라 경제적 부문 내에서 다른 위치에 속해 있다는 사실로 말미암아 차이가 나는 보수를 받는다(Jacobs and Brieger, 1988). 그런데 왜 특정한 성(sex)인 여성이 2차 부문에 집중되어 있는가

(Bibb and Form, 1977). 특정한 직업을 가진 노동자는 자신이 속한 구조적 환경에 의해 평생을 걸쳐 취득할 수 있는 보수체계가 달라진다. 1차 부문에 속한 노동자들은 나이에 따라 증가된 보상, 승진, 그리고 내부노동시장(internal labor market)의 혜택도 누릴 수 있다. 그러나 2차 부문에 속한 노동자들은 이러한 유익을 기대하기 어렵다. 대다수의 여성이 2차 부문에 속하였다면 여성이 낮은 보수를 받는 것은 그들이 처한 구조적 환경에 의해 이미 결정된 것이다. 학력이 높다거나 근속기간이 오래되었다고 하더라도 2차 부문에 속한 노동자는 1차 부문에 비견할 만한 보상을 기대하기 어렵다. 구조적으로 나타나는 부문간 차이는 부문내 개인들의 차이를 넘어서는 보다 근본적이고 결정적인 차이가 된다. 더구나 개인들이 구조적 위치를 쉽게 변경할 수 없다는 점에서 문제는 보다 심각하다.

우리나라의 노동시장에 대한 실증적 연구들에서도 성이라는 기준에 의하여 구조적 단절이 나타나고 있다는 사실이 확인되고 있다. 이효수(1984)와 류재술(1998)은 채용 및 승진 관행에 따라 형성된 학력과 성을 중심으로 한 구조적 단층이 한국 노동시장의 특징이라는 점을 지적하고 이러한 단층에 따라 임금 및 승진 결정에 있어서 중요한 차이가 유발된다는 사실을 경험적인 자료를 통해 입증하고 있다. 김미숙(1990)은 1960년에서 1980년까지 성별 직종 분절지수의 추이를 분석하면서 직종에 따른 성별 격리현상이 경제발전에도 불구하고 여전히 지속되는 한국 사회 노동시장의 중요한 특징이라는 점을 보고하고 있으며, 김영화(1990)는 노동시장의 핵심적인 보상인 임금에 있어서 성별 격리가 차이를 유발하는 구조적 요인으로서 작동하고 있다는 사실을 확인하며 또 다른 맥락에서 작동하는 구조적 요소인 직종에 주목하고 있다. 이와 같은 일련의 연구들은 다양한 방식으로 한국 노동시장에서 작동하는 구조적 요인들의 효과를 확인하여 주는 결과이다. 그러나 이러한 구조적 차이는 학력, 근속년수 등 개인 특성과 구조적 요소의 상호작용에 대하여 본격적으로 다루지 않고 있다는 점에서 개인적 특성에 의한 차별성을 강조하는 인적자본론의 설명에 대해 부분적인 대답만을 제공할 뿐이다.

인적자본론은 개인간의 차별이 생산성과 연관된 합리적인 이유로 설명될 수 있다는 이론적 입장으로 구조적 분리에 대해 반박하는 대표적인 논의이다. 생산성에 있어서 차이를 초래하는 주요한 인적자본 요인은 공식적인 교육 수준, 기술, 그리고 근속기간이다. 특히 근속기간은 후기에 오면서 더욱 강조되고 있어서 다양한 직업간에 나타나는 보상에 있어서의 차이를 설명하는 데 핵심적인 요인으로서 그 효과가 검토되고 있다(Mincer and Polachek, 1974). 즉, 직업을 가지고 있는 사람의 직위나 조직내 근속기간의 분산에 따라 직업간 임금 분포가 결정된다는 것이다. 근속기간은 기업특수적 기술과 관련이 있는 인적자본(Becker, 1964)이기 때문에 전문직에서 경력을 쌓는 것은

확실히 그 분야에서 기술을 증가시키고 좋은 임금을 보장하는 방편이다. 이러한 논리에 따르면 여성이 차별을 받는 것은 여성 집단에 대한 구조적 차별에서 비롯된 것이 아니라 그들이 남성들보다 상대적으로 근속기간이 짧기 때문에 나타나는 합리적 결과라는 것이다.

그러나 기술에 대한 평가에 있어서도 성 차별이 적용된다면 근본적으로 중요한 것은 인적자본의 질이 아니라 성이라는 귀속적인 지위가 된다. 동일한 기술이 성에 따라 다르게 평가되는 현상은 경험적인 연구들에서 어렵지 않게 관찰할 수 있다(김미주, 2000). 여성의 기술이 남성의 기술보다 낮게 평가되고 보상되는 사회적 맥락(Gattiker and Cohen, 1997)을 고려하지 않는 설명은 그럴듯한 논리에도 불구하고 노동시장내 여성 노동자들이 직면하는 현실과 괴리되어 있다. 인적자본의 효과는 절대적인 수준에서 그 가치가 인정된다기보다는 구조적 맥락에 따라 제한된 효과를 나타내는 것이 현실이기 때문이다.

조직의 규모 면에서도 여성들의 위치는 결코 유리하지 않다. Averitt(1988)는 이중경제론(dual economy)을 제시하면서 기업 규모에 따라서도 구조적 분리가 존재한다고 주장한다. 작은 기업들과 대기업들은 서로 다른 조건에서 경쟁을 한다. 작은 기업들은 신고전주의 이론에서 보여주는 경제적 원리에 따라 작동하지만 대기업들은 스스로 시장을 장악할 만한 권력을 가지고 있다. 대규모 자본 투자가 가능한 대기업들은 그들의 생산에 대해 수요를 조작할 수도 있고 정부와의 관계를 주도적으로 적절히 이용할 수 있으며 손쉽게 국가의 경계를 넘어서는 전술과 전략들을 구사할 수 있다(Kalleberg and Berg, 1988). 내부노동시장에 의한 인력의 유치나 노동조합에 의한 교섭 행위도 대기업 중심으로 행해지고 있다. 규모에 따른 임금의 차이를 보고하는 경험적 연구들은 규모라는 구조에 의하여 비슷한 수준의 인적자본을 가지고 있는 개인들이 다르게 보상될 수 있다는 사실을 입증하여 주고 있다. 그런데 우리나라의 경우 경제활동에 참가하고 있는 여성들은 10인 이하의 소규모 기업에 집중되어 있고 대기업에 근무하는 여성들의 비율은 남성들에 비해 상당히 적다.<sup>2)</sup> 결국 여성 노동자들은 대기업에서 가능한 한 여러 가지 혜택들에서 상대적으로 떨어져 있는 셈이다. 규모에 따른 차별이 존재한다면 여성들은 상대적으로 더 열악한 상황에 처하게 될 가능성이 높다.

노동자라는 공급자의 개별 특성에 초점을 맞추는 입장에서는 구조적 논의와 다른 방

2) 규모별 취업자 분포를 살펴보면 여성은 70.5%가 9인 이하의 소규모 기업에 다니고 있으며 5.8%만이 300인 이상의 대기업에 다니고 있다. 반면에 남성들은 54.5%가 9인 이하의 소규모 기업에 다니고 있으며 12.26%가 300인 이상의 대기업에 다니고 있는 것으로 나타나, 성에 따른 규모의 편중현상이 확인된다(한국여성개발원, 1997)

식으로 노동시장의 성 격차에 대해 설명한다. Polachek(1976)은 특정한 직업에 여성들이 몰려 있는 이유는 생애주기로 인해 지속적인 경력을 추구할 수 없는 여성 노동자가 생활방식 최적화(life-style optimization)라는 전략에 의해서 남성들과 다른 방식으로 직업을 선택하기 때문이라는 것이다. 여성 노동자들은 그들의 간헐적(intermittent) 경력이 문제가 되지 않는 단순한 업무를 의도적으로 선택하고 장기간 노동시장에 머무를 수 있는 조건이 되는 여성만이 관리직이나 전문직과 같은 남성직을 선택한다. 따라서 직업분포에 나타나는 불평등 현상은 예상되는 근속기간에 따라 개인들이 합리적으로 선택한 결과이다(Polachek, 1981). 비슷한 맥락에서 Corcoran and Duncan(1979)은 노동력(work history)을 분석하면서 근속기간, 특히 직업훈련 기간에 주목한다. 이들에 따르면 여성들이 남성들과 차이를 가지는 부분은 그들이 가정 일과 직장 일을 병행하기 위해서 직업훈련에 적게 투자하는 전략을 스스로 선택하기 때문이라는 것이다.

노동공급 측면에서 성에 따른 할당적 차별을 설명하는 또 다른 설명방식은 여성들의 선호에 초점을 맞춘 Hakim(1991)의 연구에서 나타난다. 저자의 핵심적인 주장은 여성들은 일에 대한 지향에 있어서 내부적으로 이질적인 집단이므로 여성 일반에 대한 이해보다는 여성 내부의 차이를 고려한 분석이 필요하다는 것이다. 이에 따르면 가정과 노동에 대한 지향에 따라 여성 노동자들은 가정지향적(home-centered), 적응적(adaptive), 노동지향적(work-centered) 집단의 세 가지로 분류된다. 가정지향적 집단은 가정과 아이들에 우선순위를 두는 집단이고, 노동지향적 집단은 노동에 우선순위를 두는 집단이며, 이 양극단의 사이에 적응적(adaptive) 집단이 있다. 가장 고되고 지루한 것으로 여겨지는 조립라인(esp. 자동차 산업)에서 시간제 노동을 하는 여성 노동자가 객관적으로 불만족스러운 상황에 대해 만족을 나타내는 아이러니에는 여성 노동자들의 선호를 고려한 이해가 필요하다는 것이다. 노동자들이 가정과 노동을 병행하기 위해 자발적으로 시간제 노동을 선택한 것이라면 개인적으로 만족스러운 대안이 될 수 있고 그 상황에 대해 일반적인 차원에서 가치판단할 수 없는 문제이다.

노동공급 측면에서 시도된 설명은 어느 정도 설득력이 있음에도 불구하고 몇 가지 점에서 할당적 차별의 핵심적인 문제를 비켜 나가고 있다. 첫째, 여성 노동자들의 선택 혹은 선호는 과연 자발적인가. 지속적인 경력을 추구하는 여성들이라고 해서 보다 노동조건이 좋은 남성직에 집중되어 분포하지도 않았을 뿐만 아니라 여성직에서 여성들의 간헐적 노동 경험에 따르는 손해를 줄일 수 있다는 어떠한 증거도 경험적으로 얻을 수 없었다(England, 1982). 또한 근속기간의 질을 높일 수 있는 직업훈련의 기회도 여성 스스로 선택하지 않은 것이 아니라 회사측에서 기회를 다르게 제공한 것일 가능성도 배제하기 어렵다. 따라서 여성 스스로 자신에게 유리한 선택을 하고 있다는

사실을 경험적으로 입증할 수 없다.

둘째, 개인의 선호 역시 맥락에 따라 변화하는 복잡하고 다양한 것이다. 현재의 직업조건이 달라진다면 개인의 선호도 크게 영향받을 것이다. 선호들은 선택을 구성하기는 하지만 결정짓지는 않는다. 선호 자체도 생애적인 것이라기보다는 어릴 적의 사회화의 결과이다. 나라마다 상황—복지국가의 발전 정도, 고용제도 등—이 다르기 때문에 여성 문제를 해결할 수 있는 어떤 보편적인 해결책도 존재하지 않는다(Crompton and Harris, 1998).

셋째, 할당적 차별은 수요와 공급의 논리만으로 설명되기 어려운 뿌리 깊은 분리의 구조이다. 여성직은 평균임금이 상대적으로 낮게 책정된다. 구직을 원하는 여성들이 여성직에 해당되는 특정 직종에 몰리게 되면 공급과잉현상(overcrowding)이 나타나서 여성들의 임금은 더욱 낮아지는 효과를 가지게 된다(Bergmann, 1974). 그렇다면 남성직의 고용주는 여성 노동자들을 낮은 임금에 고용하여 생산비용을 절감할 수 있는 이득이 있는데도 불구하고 여성을 고용하는 것을 지속적으로 기피하고 있다는 모순에 이른다. 소수가 아니라 다수의 고용주들이 특정 부문에서 이러한 비경제적인 결정을 견지하고 있는 것을 어떻게 설명할까(Blau and Jusenius, 1976). 조순경(1990)은 미숙련 단순생산직의 공급 부족에 직면한 1980년대 말 한국 노동시장을 분석하면서 상호 대체가능성이 높은 직종의 특성에도 불구하고 남성 대체인력을 기용하는 방안으로 전환하지 못하는 모순적 현상에 주목하고 있다. 흐름생산방식(flow production system)에서 노동력의 부족은 생산에 많은 차질을 빚어 개별 자본에게 막대한 피해를 초래함에도 불구하고 여성직이라는 관행을 과감하게 변화시키지 못하는 현상은 수요공급 논리만으로 단순하게 설명되기 어렵다. 신고전경제학에서는 성에 따른 직업분리는 일시적인 현상이고 결국 시장의 원리에 의해서 해결될 현상이라고 설명한다. 그러나 적어도 현실 사회에서 그 분리의 벽은 상당히 공고한 것으로 보여지며 변화의 시점은 요원한 것으로 보인다.

성에 따른 분리의 문제는 개인적 차원뿐만 아니라 조직, 직업, 제도적 차원에서 작동하는 복잡한 양상을 띤다. 따라서 노동시장이 작동하는 복잡한 원리는 개인 혹은 구조 어느 하나를 선택하기보다는 두 가지 차원을 복합적으로 고려함으로써 보다 적합하게 설명할 수 있다. 신고전경제학에 영향받은 많은 기존 연구들이 개인적 차원에서 설명을 시도하고 있는 상황에서 구조적 분리의 문제는 보다 강조될 필요가 있다. 성, 학력, 근속기간 등 개인적 수준의 변인이 구조적 맥락에 따라 가치가 다르게 평가될 수 있다면 구조와 개인의 상호작용에 대해 본격적으로 설명할 필요가 있다.

구조적 문제는 성, 조직, 직업, 산업 등 다양한 차원에서 논의될 수 있지만 성에 따

른 할당적 차별이나 가치 차별의 문제는 직업과 관련하여 가장 활발하게 논의되고 있기에 본 연구는 직업이라는 구조에 주목한다. 성에 따른 직업 분리, 직무간 경쟁, 직업에 대한 가치 차별, 직업내 업무 분리 등 구조적 차별에서 논의되는 많은 이론적 문제들이 직업과 밀접한 관련을 맺고 있다. 이러한 구조적 상황은 개인적 차원의 설명에 몇 개의 구조적 변수들을 부가적(additive)으로 포함하는 모델을 통해서만 만족스럽게 설명될 수 없다는 것이 본 연구의 문제의식이다. 따라서 성, 인적자본 등의 개인적 수준의 변수들과 직업간의 상호작용뿐만 아니라 직업의 어떠한 특성들이 차별적 상황을 연출하는지를 살펴봄으로써 현재 노동시장의 상황을 구체적으로 분석하고자 한다.

### Ⅲ. 연구의 대상과 방법

직업이라는 구조적 특성을 다루는 경험적 연구를 하기 위해서는 직업과 관련하여 정확하고 구체적인 정보를 가지고 있는 자료를 찾는 것이 선결과제이다. 그러나 만족스러운 직업자료를 찾기는 쉽지 않다. 자료상 제약 문제를 극복하기 위해서는 다음과 같은 점에 유의하여 직업과 관련된 변수를 적절하게 재구성할 필요가 있다. 첫째, 성별 분리는 조직 내에서 업무(job) 형태로 보다 교묘하게 일어나는 경우가 많다(Bielby and Baron, 1986; Rosenfeld and Spenner, 1992). 겉으로는 여성적인 것이 아닌 것처럼 보이는 직업도 실제로 하는 업무에 있어서는 여성적인 경우가 많다. 그러나 우리가 연구에 사용할 수 있는 대부분의 자료들은 업무에 대한 구체적인 정보를 포함하지 않고 직업(occupation)이라는 범주에 대한 정보만을 가지고 있다. 이 때 직업내 성 비율에 대한 정보는 업무의 성격을 간접적으로 시사하는 대안이 된다. 직업 내 업무내용의 중요성을 시사하는 선행 연구에서 높은 여성 비율을 나타내는 직업에서는 대체로 여성적인 업무가 주가 된다는 것을 지적하고 있기 때문이다(Rosenfeld and Spenner, 1992). 둘째, 성별 분리현상을 측정하는 데에는 분석에서 직업의 분류 범주는 결과에 큰 영향을 미친다. 대분류(1-digit)보다는 중분류(2-digit), 중분류보다는 세분류(3-digit)가 보다 자세한 정보를 제공한다. 그런데 사용 가능한 자료 내에 산업 혹은 직업에 대한 세분류 정보를 포함하고 있는 경우는 많지 않다. 분리현상의 시간에 따른 변화를 적절히 측정하기 위해서는 세분화된 범주로 일관되게 분류된 자료가 필요하다. 그런데 우리나라의 경우는 1992년 이후에 분류의 체계가 변하여서 장기적인 추세를 일관된 지표에 의해 추정하기가 어렵다는 점에 유의하여야 한다. 셋째, 이론적 논의에서 살펴본 대로 개인

들의 노동시장에서 받는 보상에서의 차이는 다차원적인 원인에 따른 결과이다. 인구학적 특성, 인적자본과 같은 개인적 요소와 함께 개인이 속한 조직, 직업, 혹은 산업이라는 범주 특성을 포함한 자료가 필요하다. 기존 연구에서 개인적 차원에 집중된 분석을 할 수밖에 없었던 이유 중의 하나는 조직, 직업 혹은 산업에 대한 풍부한 정보와 충분한 사례수를 동시에 만족시키는 자료를 구하기 어려웠고 다차원적인 변수들을 하나의 방정식에 포함시켜 분석할 적합한 방법론을 모색할 수 없었기 때문이다.

본 연구에서는 1996년 통계청에서 조사한 ‘경제활동인구조사자료’(이후 ‘경활자료’로 명명)와 같은 시기 연세대학교 사회발전연구소와 시카고대학이 공동으로 조사한 ‘동아시아 사람들의 직장생활 조사’ 자료(이후 ‘동아시아자료’로 명명)를 함께 조합하여 자료상의 제한점을 극복하고자 한다. ‘경활자료’는 성, 나이, 직업, 고용상의 지위 등 노동시장 자료 분석에서 중요한 변수들에 대한 정보를 포함하는 대형 자료로서 직업간 변이와 직업내 개인 변이를 동시에 다룰 수 있을 만큼 충분한 사례수를 확보하고 있다. 본 연구에서는 원자료 중 50% 표본을 추출하고 20세에서 60세까지 연령에 해당하는 경제활동인구 중 본 연구에 필요한 정보를 가지고 있는 34,553개의 사례수를 활용하여 개인 수준에서 변이를 다루는 1차원 자료를 구성하였다. 그런데 이 자료는 본 연구 목적에 필요한 각 직업의 구체적인 특성에 대한 정보를 충분히 가지고 있지 않기 때문에 ‘동아시아자료’를 이용하여 직업내 성 비율, 기술 정도, 업무 특성, 작업환경, 시간 유동성 등 직업에 대한 세세한 정보를 포함하는 직업 수준에서 변이에 해당하는 2차원 자료를 구성하고 두 개의 자료를 조합하여 재구성된 자료를 최종 분석에 활용하였다.

방법론적으로는 개인적 차이와 구조적 차이의 문제를 적절히 다루기 위해 다층분석(혹은 위계선형분석: multilevel analysis or hierarchical linear model: HLM)이라는 다소 새로운 분석방법을 사용한다. 다층분석에서는 직업이라는 맥락(context)에 따른 ‘직업간 차이’와 ‘직업내의 개인 차이’를 구분하는 분석 전략을 택한다(Bryk and Raudenbush, 1992). 노동시장에서 개인들은 파편화되어 흩어져 있는 것이 아니라 고용상의 지위, 직업에 따라 일정한 층위를 이루고 있다. 같은 직업내의 개인들은 직업이라는 환경을 공유하고 있다는 점을 직접 분석에 도입하는 것이다. 기존 분석에서는 인적자본이나 인구학적 특성을 나타내는 개인적 특성들에 가변수(dummy variable) 형태로 구조적 요소들을 부가적으로 다룸으로써 개인 수준과 구조 수준의 변수들이 같은 층위에서 해석되는 생태학적 오류(ecological fallacy)를 범할 위험성이 있었다. 다층분석을 사용하면 개인적 변수들과 구조적 변수들을 다차원으로 방정식에 넣을 수 있기 때문에 이러한 위험을 극복할 수 있다. 또한 직업에 따른 단순한 차이만을 지적하는

데서 더 나아가 직업에 따라 개인적 특성들이 어떻게 다르게 보상받는지 그리고 직업 간에 차이가 나타나는 구체적 이유는 무엇인지를 각 층위에서 분석할 수 있다.

본 연구는 ‘경활자료’와 ‘동아시아자료’를 재구성한 분석자료로 활용하여 개별 특성이 1차원이 되고 세분류된 직업(3-digit)<sup>3)</sup>이 2차원이 되는 다층분석을 시도하였다. 이 때 구성된 1차원과 2차원 변수의 특성과 정의는 <표 1>, <표 2>에 제시되어 있는 바와 같다.

<표 1> 1차원 변수의 특성과 변수 정의

(단위: %, 개)

변 수	정 의	백분율(%) 및 평균	사례수
성	남(기준)	73.6	25,417
	여	26.4	9,136
근속기간	근속기간(0~40)	5.51	34,553
교육수준	중졸 이하(기준)	19.5	6,730
	고졸	49.6	17,151
	대졸	30.9	10,672
결 혼	미혼(기준)	35.9	12,416
	기혼	64.1	22,137
기업 크기	소규모(300미만 기준)	35.3	12,213
	대규모(300이상)	64.7	22,340
직 급	비직급 및 계장 이하	91.5	31,619
	과장 이상	8.5	2,934

<표 2> 2차원 수준(직업)의 변수의 정의와 평균 특성

변 수	정 의	평균값	사례수
기술 정도	업무에의 경력 필요 정도(5점 척도)*	1.48	34,553
업무순환	새로운 것을 배우게 하는 정도(4점 척도)**	2.52	34,553
시간 유동성	근무시간의 유동성(4점 척도)**	2.06	34,553
작업환경	건강에 해로운 정도(4점 척도)***	2.81	34,553
여성 비율	직업 내 여성의 백분율	.27	34,553

주: \* 1) 1년 미만 2) 1~5년 미만 3) 5~10년 미만 4) 10~20년 미만 5) 20년 미만

\*\* 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다 3) 그렇다 4) 매우 그렇다

\*\*\* 1) 매우 해롭다 2) 해롭다 3) 해롭지 않다 4) 전혀 해롭지 않다

3) 세분류된 직업 범주는 74개이다. 이 중 분석을 위한 충분한 사례수를 가지고 있는 직업 범주 48개만이 실제 다층분석에서 사용되었다.

## IV. 성별 격리와 성 비율

다층분석에 본격적으로 임하기 전에 현재 우리나라 노동시장에서 나타나는 성별 분리의 양상을 개략적으로 살펴볼 필요가 있다. 일반적으로 성별 분리의 구조는 성별 격리지수(index of segregation or index of dissimilarity)와 직업내 성 비율을 통해 조사, 연구되고 있다. 성별 격리지수는 여성과 남성이 각각의 직업에서 완전히 균형을 이루도록 분포되기 위해서 여성 혹은 남성 중에 직업을 옮겨야 하는 사람들의 비율을 계산함으로써 직업이 성별로 편중된 정도를 확인하여 주는 것이고 직업내 성 비율은 각 직업내에 여성 혹은 남성이 집중되어 있는 상대적 정도를 측정하는 방식으로 성에 따라 다르게 주어지는 업무의 성격을 간접적으로 유추할 수 있는 지표이다.

먼저 일반적으로 가장 많이 사용되는 분리지표인 격리지수(IS: index of segregation)를 살펴보기로 하자. 격리지수를 계산하는 공식은 다음과 같다(Reskin and Roos, 1990: 25).

$$IS = (\sum |X_i - Y_i|) / 2 * 100$$

$X_i$  = 전체 여성 중  $i$ 번째 직업 범주에 속한 여성의 비율

$Y_i$  = 전체 남성 중  $i$ 번째 직업 범주에 속한 남성의 비율

격리지수의 값은 0과 100 사이의 값을 가지게 되는데 0은 남녀가 각각의 직업 범주에 완전히 고루 분포되어 있는 시장 상황을 의미하고, 100은 남녀가 서로 다른 직업 범주들로 완전히 격리되는 경우를 의미한다. 격리지수는 각 직업들의 크기, 특정 직업에서의 성비, 직업분류의 단위—대분류, 중분류, 세분류 등 분류의 세밀한 정도—에 따라 다른 값을 가질 수 있다.

직업 분류체계는 1992년에 개정되고 2000년에 재개정되었다. 연도에 따라 직업분류 체계가 다르고 다른 나라와도 분류체계가 다르기 때문에 엄밀한 의미에서 시간적 추세나 국가간 비교분석을 행하기 어려운 상황이다. 다만 개정 이전의 일관된 분류체계로 우리나라 직업의 성별 분리 추세를 분석한 한 연구에 의하면 1980년에서 1989년 사이에 성별 격리지수는 낮아진 것이 아니라 오히려 높아졌다(이옥지, 1996).

격리지수는 분석 단위에 민감하게 변화하므로 어떠한 분석 단위를 선택하는지가 중요하다. 격리지수를 보다 정확하게 계산하기 위해서는 가장 자세한 분류체계인 직업

세분류를 사용하는 것이 좋다. 직업의 범주가 넓으면 이질적인 직업이 한 범주에 속하므로 직업의 성격을 적절히 대표하지 못하기 때문이다. 임금 자료의 경우 중분류를 사용할 경우는 성별 분리지수가 44.7%이고 세분류를 사용할 경우는 54.32%이다. 세분류를 기준으로 분석 결과를 해석해 보면 직업간 격리 문제가 해결되기 위해서는 약 54%의 여성 혹은 남성이 직업을 이동해야 한다. 반 이상의 남성 혹은 여성이 이직을 하여야 성 평등적 분포를 이룰 수 있다는 분석 결과는 현재 우리나라 노동시장에서 성별 직업 격리가 높게 나타나고 있다는 것을 시사한다.

직업내 성 비율과 성별 격리지수의 의미가 반드시 일치하는 것은 아니다. 격리지수가 여성 혹은 남성이 직업간에 격리된 정도를 보여준다면 성 비율은 직업별로 남녀의 상대적 집중 정도를 나타내 준다. <표 3>에서 성 비율을 중심으로 살펴보면 5대 여성 집중 직업들은 흔히 여성직이라고 언급되는 직업들이다. 간호사를 제외하고는 전문적 기술이 필요하지 않는 단순하고 반복적인 직업들이라는 점이 특징적이다. 반면에 5대 남성집중 직업들은 기관장 및 최고경영자, 기타 부서 관리자와 같이 직급 위계상 상위 직에 속하는 직업들과 광원, 발파원, 석공제 부설원 및 조각원, 운전기사 및 이동장치 조작용 등 근육 노동을 필요로 하는 직업들이 속하고 있다.

한편 5대 성별 격리 직업을 보면 여성집중 직업과 남성집중 직업이 혼재되어 있다. 성별 분리는 단순히 남성과 여성이 얼마나 다른 직업을 가지고 있는지를 따지는 것이기 때문에 업무상의 차이를 드러내는 것이라기보다는 공간적인 분리를 드러내는 것이다. 따라서 격리지수는 성별로 직업이 실제로 얼마나 분리되어 있는지를 나타내는 좋은 지표이지만 여성이 집중되어 있다는 사실 자체가 업무의 질과 직업에 대한 평가를 다르게 한다는 사회적 맥락을 반영하는 지표로서는 적당하지 않다. 노동시장에서 개인들이 받는 보상에서의 차이를 설명하는 데 성별 격리지수보다 성 비율이 직접적으로 효과를 가지는 지표라는 사실 자체가 물리적 공간의 분리 자체보다는 성에 따라 다르게 적용되는 사회적 평가가 보다 주요한 문제가 된다는 것을 시사하고 있다.

<표 3> 성별 격리지수와 성별 비율이 집중된 5대 직업들

5대 성별 격리 직업	직업별 격리지수	5대 여성 집중 직업	여성비율
조립원	4.15	간호 및 조산전문가	.99
건축가, 기술자 및 전문가	3.81	개인 보호 및 관련근로자	.83
자동차 운전원	2.78	비서, 타자원 및 관련사무원	.80
대금수납원, 금전출납부 및 관련사무원	2.37	섬유, 의복 및 관련 기능근로자	.79
간호 및 조산 전문가	2.20	가사 및 조력원, 청소원 및 세탁원	.78

## V. 가치 차별에 대한 다층분석

노동시장의 성별 분리에 대한 구조적 설명을 통해 강조되고 있는 점은 개인 수준에서 설명할 수 없는 조직, 직업 혹은 산업의 구조를 고려하는 다차원적인 설명이 필요하다는 것이다. 노동시장의 보상체계를 결정하는 데 개인적 특성에 따른 다양성뿐만 아니라 개별 특성의 효과가 구조적 특성에 따라 다르게 나타날 가능성을 체계적으로 고려할 필요가 있기 때문이다. 본 연구에서는 다층분석방법을 통해 임금<sup>4)</sup>으로 나타나는 가치 차별에 대해 직업이라는 구조적 차원에서 나타나는 ‘직업간 차이’와 ‘직업내 개인차이’를 동시에 고려하는 다차원적인 설명을 시도하고자 한다.

다음에서는 다층분석에 대한 이해를 돕기 위해 가장 기본적인 모델에서부터 복잡한 모델까지 단계적으로 모델을 제시하고자 한다. 첫 번째는 여러 가지 다층분석 모델 중에서 가장 기본이 되는 모델은 무작위효과 아노바 모형(random-effects ANOVA model)이다. 모델명에서도 잘 나타나듯이 이 모델은 통상적으로 사용하는 ANOVA와 비슷한 모델이다. 다만 1차원 수준에서 개인 변이뿐 아니라 2차원 수준에서 직업 변이도 동시에 고려한다는 점이 중요한 차이이다. 두 번째는 무작위 회귀계수 모형(random-coefficient regression model)으로 회귀분석과 비슷하다. 1차원 수준에서는 회귀분석처럼 개인적 수준의 예측변수들로 구성하지만 2차원 수준에서 직업간 변이를 상정한다는 점에서 일반적으로 사용하는 회귀분석과 차별화된다. 셋째, 절편-기울기 모형(intercept and slopes as outcome model)은 개인 특성들과 직업 특성들이 동시에 작용하는 효과를 살펴보는 가장 세련된 모델이다. 1차원 수준뿐 아니라 2차원 수준에서도 예측변수를 구성함으로써 직업간 변이의 원인이 되는 요소를 구체적으로 파악할 수 있다. 다음에서는 각 모델별로 분석 결과를 제시하고 직업이라는 구조적 효과가 개인들에 대한 평가차이를 설명하는 데 어느 정도 의미 있는 맥락인지를 확인하고 설명하고자 한다.

### 1. 무작위효과 아노바 모형

무작위효과 아노바 모형(random-effects ANOVA model)은 가장 기본적인 위계선형

4) 본 연구에서는 시간당 임금에 자연대수를 취한 값을 종속변수로 사용하였다.

모형으로 직업 수준에서 차이를 나타내는 무작위 효과들(random effects)을 가정한다는 점을 제외한다면 ANOVA와 동일하다. 이 모델은 1차원 수준인 개인 수준에서나 2차원 수준인 직업 수준에서 모두 체계적인 차이를 가정하지 않기 때문에 예측변수들(predictors)을 사용하지 않는 단순한 모형이다. 이를 식으로 표현하면 다음과 같이 완전히 비조건적인 모델(fully unconditional model)이 된다;

$$\text{Level 1: } Y_{ij} = \beta_{0j} + \xi_{ij}, \xi_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

$$\text{Level 2: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}, u_{0j} \sim N(0, \tau_{00})$$

식에서 직업 j를 가진 노동자들의 임금(시간당 임금의 자연대수값)은 직업들의 평균 임금( $\beta_{0j}$ )에 노동자들의 개별적인 특성들에 따른 차이( $\xi_{ij}$ )를 합한 것으로 1차원 식에서 표현되었다. 2차원 수준에서는 직업들의 평균임금( $\beta_{0j}$ )은 전체 모집단의 평균임금( $\gamma_{00}$ )과 직업 j와 관련된 무작위효과( $u_{0j}$ )들의 함수로 표현되었다.

무작위효과 아노바 모형 분석 결과를 통해서 노동자들이 받는 임금에서의 차이들이 직업에 따라서 다르게 나타나는 비율을 개인 수준의 분산( $\xi_{ij}$ )과 직업 수준의 분산( $u_{0j}$ )의 크기를 비교하는 계급상관계수(intraclass correlation: ICC)로써 알 수 있다;

$$ICC = \hat{\tau}_{00} / (\hat{\tau}_{00} + \hat{\sigma}^2) = .10763 / (.10763 + .13099) = .4511$$

이 때 계급상관계수는 직업들간에 나타나는 임금에서의 분산비율을 의미한다. 분석 결과로 볼 때 임금분산에서 45.11%가 직업들간에 나타나고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 따라서 임금 수준에서의 차이의 상당 부분이 직업들간의 차이에서 나타나고 있고 직업이라는 2차원을 고려하는 위계선형모형에 의해 임금 수준을 설명하는 것이 유의미한 분석방법이라는 판단을 내릴 수 있다.

## 2. 직업의 무작위 회귀계수 모형

무작위 회귀계수 모형은 직업들간에 나타나는 차이가 개인적 속성들에 따른 기울기의 차이로 나타난다고 가정하고 직업에 대한 분석을 시도하는 모형이다. 1차원 수준에서 선택된 변수들은 교육 수준간의 차이와 근무기간을 포함한 인적자본 변수들을 비롯하여 혼인 여부와 같은 인구학적 특성들, 그리고 회사 규모와 직급을 포함한 조직 변수들로 기존 노동시장이론들에서 개인 혹은 조직들간 차이를 나타내는 주요한 요인들로 지적되는 변수들이다.

무작위 회귀계수 모형에서 사용되는 변수들을 두 차원으로 표현해 보면 다음 <식>

과 같다. 1차원 수준에서는 1개의 절편과 6개의 기울기로 개인 수준에서 나타나는 임금의 차이를 설명하였고 2차원 수준에서는 예측변수들(predictors)을 사용하지 않고 평균적인 특성들로 직업들간에 나타나는 차이를 설명하였다. 임금방정식에서 흔히 고려되는 개별 요인 중 성은 이후 모델에서 고려되는 직업 특성 중 성 비율과 강한 상관관계를 가지기 때문에 제외되었으며 1차원에서 고려된 모든 변인들에 대해 다시 2차원 수준에서의 변이를 고려하는 모델의 복잡한 계산 과정 때문에 노동시장에서 보다 중요한 요인인 근속기간만을 고려하고 연령이나 노동 경험을 제외하여 모델을 최소한으로 간결화하였다. 또한 여러 번의 모델 탐색의 결과 직업의 특성들을 고려하는 것이 잔여 분산에 대한 설명력을 크게 높이지 않는 결혼과 근속기간은 고정된 값을 갖는 것으로 간주하기로 한다.

**Level 1 Model:**

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{고졸}) + \beta_{2j}(\text{대졸}) + \beta_{3j}(\text{근속기간}) + \beta_{4j}(\text{결혼}) + \beta_{5j}(\text{대기업})^5 + \beta_{6j}(\text{직급}) + \xi_{ij}, \xi_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

**Level 2 Model:**

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + u_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} + u_{1j} \\ \beta_{2j} &= \gamma_{20} + u_{2j} \\ \beta_{3j} &= \gamma_{30} \\ \beta_{4j} &= \gamma_{40} \\ \beta_{5j} &= \gamma_{50} + u_{5j} \\ \beta_{6j} &= \gamma_{60} + u_{6j} \end{aligned}$$

j: 직업(2차원 범주)

$\xi_{ij}$ : 1차원 수준에서의 잔여분의 임금분산

$Y_{ij}$ : 시간당 임금의 자연대수값

$\beta_{ij}$ : 1차원 회귀계수들

$\beta_{0j}$ : 중소기업에 다니는 계장 이하 중졸 미혼 노동자들의 직업별 시간당 임금(ln)

5) ‘대기업’이라는 더미변수는 엄밀한 의미에서 말하면 조직 차원의 변수이다. 직업이라는 구조가 중요하다면 조직이라는 구조도 또 다른 중요한 구조로서 노동조건을 매우 상이하게 구성한다. 그러나 직업, 조직, 개인 수준의 3차원 다층분석을 하기에는 조직에 대한 구체적인 정보나 변량이 충분하지 않다는 자료상의 문제가 있었기 때문에 개인의 근무환경으로서 간주하고 개인 수준에서 그 차이만을 통제하였다.

- $\beta_{1j}$ : 직업별 고졸 학력의 중졸 학력에 대한 차이
- $\beta_{2j}$ : 직업별 대졸 학력의 중졸 학력에 대한 차이
- $\beta_{3j}$ : 직업별 근속기간에 따른 수익률
- $\beta_{4j}$ : 직업별 기혼자들의 미혼자들에 대한 차이
- $\beta_{5j}$ : 직업별 대기업 노동자들의 중소기업 노동자들에 대한 차이
- $\beta_{6j}$ : 직업별 과장 이상 직급자들의 낮은 직급자들에 대한 차이
- $\gamma_{ij}$ : 2차원 회귀계수들(적용된 의미는 표 4, 표 5 참조)
- $u_{ij}$ : 직업 j와 연관된 잔여분의 임금분산(random effect)

<표 4>는 직업들간의 변이에서는 체계적인 변이를 상정하지 않는 무작위 회귀계수 모형에 따라 분석한 결과를 보고하고 있다. 일반적인 다변량 분석에서와 마찬가지로 회귀계수의 값들은 다른 독립변수들의 효과들을 통제하였을 때 각각의 변수들이 추정하고 있는 순수한 효과를 나타낸다. 절편( $\beta_{0j}$ )은 모든 독립변수들의 값이 0일 때 추정된 값이므로 중소기업에 다니며 계장 이하의 낮은 직급에 속한 중졸 미혼의 노동자들의 직업별 임금 수준(시간당 임금의 자연대수값)을 의미하는데 이들의 직업 평균임금 수준( $\gamma_{00}$ )은 8.05이다. 또 학력에 따른 임금의 차이는 중졸 집단을 기준으로 하여 추정되었는데 모든 집단에 대하여 유의미하게 나타나고 있다. 직업평균 고졸학력 집단의

<표 4> 직업이 시간당 임금<sup>##</sup>에 미치는 영향에 관한 다층분석: 무작위 회귀계수 모형

설명 변수		회귀 계수		
절편 ( $\gamma_{00}$ )		8.054**		
고졸 학력으로 인한 차이(중졸 기준) ( $\gamma_{10}$ )		.102**		
대졸 학력으로 인한 차이 ( $\gamma_{20}$ )		.281**		
#근속기간에 대한 수익률 ( $\gamma_{30}$ )		.026**		
#결혼에 따른 차이 ( $\gamma_{40}$ )		.174**		
대기업(300인 이상)의 차이 ( $\gamma_{50}$ )		.034**		
직급으로 인한 차이 ( $\gamma_{60}$ )		.232**		
설명력	분산	자유도	카이제곱값	p
직업의 평균임금수준	.0756	47	3639.61	.00
고졸 학력으로 인한 차이	.0106	47	353.33	.00
대졸 학력으로 인한 차이	.0384	47	227.01	.00
대기업의 차이	.0071	47	360.25	.00
직급으로 인한 차이	.0145	47	239.46	.00
노동자 수준의 효과( $\xi_{ij}$ )	.0816			

주: \* p <.05 \*\* p < .01

# fixed

## 시간당 임금에 대한 자연대수값

임금 차이는 .102이고 직업평균 대졸학력으로 인한 차이는 .281이다. 또 결혼을 한 사람들이 17.4% 정도 직업평균임금을 더 받고 있다. 조직 변수들의 효과도 유의미하게 나타났는데 300인 이상의 대기업에 다니는 사람들이 3.4% 직업평균임금을 더 받고 과장 이상의 직급을 가진 사람들이 23.2% 직업평균임금을 더 받는 것으로 나타났다. 분석에 사용된 모든 변수들은 그 효과가 통계적으로 유의미하였다.

또 개인 수준과 직업 수준에서의 무작위 효과의 분산을 살펴보면 개인적 특성들과 조직 변수들을 고려하여 설명된 후 설명되지 않은 개인 수준의 분산( $\sigma^2$ )은 .0816이었다. 이를 앞서 분석한 무작위효과 아노바 모형( $\sigma^2 = .13099$ )과 비교해 보면 분석에 포함된 개인 수준의 변수들을 고려함으로써 설명력이 37.67% 증가했다는 사실을 알 수 있다. 또 임금효과들의 카이제곱값이 충분히 크므로 직업들간에 차이가 존재하지 않는다는 영가설을 기각할 수 있다.

### 3. 절편-기울기 모형

이제까지 다층분석 모델을 통해 구조적 수준에서 직업에 따른 변이를 고려하는 것이 보상체계의 추정에 중요한 의미가 있다는 사실을 확인하였다. 그렇다면 다음 질문은 “직업간에 차이가 존재하는 이유는 무엇인가”하는 것이다. 왜 어떤 직업은 평균적으로 임금이 더 높으며 개인적 특성이 직업에 따라 다른 효과를 가지는가. 절편-기울기 모형은 개별적인 특성 외에도 직업특성에 의해서 체계적인 차이가 존재할 가능성에 대하여 직접 검토함으로써 이러한 질문에 해답을 제공한다.

직업특성을 설명하는 변수들은 앞서 설명한 대로 ‘동아시아자료’를 이용하여 구성하였다. 직업특성을 분석하기 위해 업무기술 정도, 업무 순환성, 시간 유동성, 작업 유해성, 직업 내 여성 비율의 다섯 가지 변수들을 선택하였다. 선행한 무작위 회귀계수 모형과 다른 점은 1차원 수준뿐만 아니라 2차원 수준에서도 예측변수들(predictors)을 고려한다는 점이다. 개인 특성들로 구성된 1차원 변수들과 직업 특성들로 구성된 2차원 변수들을 조합하여 추정한 모형은 다음과 같다,

#### Level 1 Model:

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{고졸}) + \beta_{2j}(\text{대졸}) + \beta_{3j}(\text{근속기간}) + \beta_{4j}(\text{결혼}) + \beta_{5j}(\text{대기업}) + \beta_{6j}(\text{직급}) + \xi_{ij}$$

#### Level 2 Model:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{기술})_j + \gamma_{02}(\text{업무 순환성})_j + \gamma_{03}(\text{작업 유해성})_j + \gamma_{04}(\text{여성 비율})_j + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}(\text{기술})_j + \gamma_{12}(\text{업무 순환성})_j + \gamma_{13}(\text{시간 유동성})_j + \gamma_{14}(\text{여성 비율})_j + u_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \gamma_{21}(\text{기술})_j + \gamma_{22}(\text{업무 순환성})_j + \gamma_{23}(\text{작업 유해성})_j + \gamma_{24}(\text{여성 비율})_j + u_{2j}$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40}$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + u_{5j}$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + u_{6j}$$

<표 5>는 절편-기울기 모형의 분석 결과를 정리한 것이다. 첫째, 직업별 절편( $\beta_{0j}$ )은 중소기업에 다니며 계장 이하의 낮은 직급을 가지고 있는 중졸 미혼 노동자들의 직업별 임금 수준을 의미하는데 직업 특성들은 이들의 임금을 유의미하게 다른 영향을 미치고 있다. 다양한 직업 특성들을 통제하였을 때 기술 정도가 높거나 업무 순환성이 높은 직업일수록 직업별 임금이 높다. 또 직업의 여성 비율은 임금 수준에 부정적인 영향력을 가지고 있어서 여성비가 높을수록, 다시 말해서 여성 업무일수록 임금은 낮아지는 효과를 보이고 있다. 이와 같은 결과는 개인별 특성이 동일하다면 전문적인 기술을 요하는 직업에서 보다 높은 보상을 받을 수 있다는 것으로 해석될 수 있다. 또 성별로 분리된 노동시장에서 직업의 성 비율은 업무 특성을 압축적으로 반영하는 요인으로서 유의한 효과를 나타내고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

둘째, 교육 수준이라는 개인적인 특성이 직업 특성에 따라 체계적으로 다른 영향을 받고 있다는 것을 확인할 수 있다. 중졸 집단을 기준으로 하여 비교해 볼 때 고졸 집단이 가지는 수익률에서의 우위는 몇 가지 직업 특성들로 유의미하게 설명되고 있다. 고졸 집단은 중졸 집단에 비해 평균적으로 37.7% 정도 높은 임금을 받고 있다. 업무 순환은 중졸집단의 경우와 달리 부정적인 효과를 나타내고 있다. 이러한 결과는 업무 순환이라는 의미가 상황에 따라 상반된 의미를 가질 수 있기 때문으로 해석된다. 업무 순환이라는 직업 특성은 자신의 업무에서 새로운 일을 배우는 정도로 측정되었는데 기술 정도가 높은 업무에서는 전문 영역으로 특화되어 새로운 일을 배우는 정도가 오히려 낮을 수 있지만 단순한 업무에서는 업무가 특화되지 않고 순환되어 기능적 유연성이 높은 노동자가 보다 높이 평가될 수 있다. 업무 순환이 높은 직업은 중졸에 해당하는 일부 노동자들에게는 16.4% 정도 높은 임금을 받는 효과를 보이지만 고졸 학력에 따른 차이에는 업무 순환도가 한 단위 높아짐에 따라 8.7% 적은 임금을 받는 부정적 효과를 나타내고 있다(대졸 노동자의 경우도 통계적으로 유의하지는 않지만 부정적인 효과가 나타나고 있다). 또한 여성 비율이 한 단위 높아짐에 따라 고졸 학력에 따른 차이가 17.5% 늘어나고 있다. 대졸 이상의 학력을 가진 집단은 독립적으로는 중졸 이상의 집단보다 높은 임금을 가지는 집단인데 직업의 특성에 의해 이러한 차이를 체계

<표 5> 직업특성이 시간당 임금##에 미치는 영향에 관한 다층분석: 절편-기울기 모형

변 수	회귀계수
절편에 대한 영향력 $\beta_{0j}$	
절편 $\gamma_{00}$	7.53**
기술 정도 $\gamma_{01}$	.123*
업무 순환 $\gamma_{02}$	.164*
작업 유해성 $\gamma_{03}$	.026
여성 비율 $\gamma_{04}$	-.450**
고졸과의 임금 차이에 대한 영향력(기준: 중졸 이하) $\beta_{1j}$	
절편 $\gamma_{10}$	.377**
기술 정도 $\gamma_{11}$	-.034
업무 순환 $\gamma_{12}$	-.087*
시간 유동성 $\gamma_{13}$	-.029
여성 비율 $\gamma_{14}$	.175**
대졸과의 임금 차이에 대한 영향력(기준: 중졸 이하) $\beta_{2j}$	
절편 $\gamma_{20}$	.298
기술 정도 $\gamma_{21}$	-.105
업무 순환 $\gamma_{22}$	-.069
시간 유동성 $\gamma_{23}$	-.034
작업 유해성 $\gamma_{24}$	.102
여성 비율 $\gamma_{25}$	.293**
#근속기간의 수익률 $\beta_{3j}$	.026**
#결혼에 따른 차이 $\beta_{4j}$	.174**
대기업과 임금 차이(기준: 300 미만) $\beta_{5j}$	.032**
고위직에 따른 차이(기준: 과장미만) $\beta_{6j}$	.220**

주: \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

# fixed

## 시간당 임금에 대한 자연대수값

적으로 설명할 수는 없었고 단지 대졸 집단의 경우 여성 업무를 하는 경우는 여성 비율이 한 단위 높아짐에 따라 29.3%만큼 대졸로 인한 임금 수준의 차이가 늘어나는 것으로 나타났다. 특별히 흥미로운 결과는 직업내 여성 비율이 노동자들의 인적자본에 따른 차이를 다르게 하는 효과를 가지고 있다는 사실이다. 학력이 높을수록 보다 전문적인 직업을 가지게 되므로 절편에 대한 영향력에서 나타난 여성 비율의 부정적 효과가 일정 정도 상쇄되고 있다.

셋째, 결혼에 따른 차이와 근속기간의 수익률은 직업간 변이를 가정하지 않고 고정된 값으로 처리하였으므로 무작위 회귀모형의 경우와 동일하다.

넷째, 조직과 관련된 변인들인 대기업과의 임금 차이와 고위 직급에 따른 차이는 선

행모형과 비교해 볼 때 약간 줄어들었다. 이러한 결과로 미루어볼 때 직업 특성들과 조직 변수들이 어느 정도 간접적으로 관련되어 있으리라고 추정할 수 있으며 직업 특성들을 고려하면 조직 변수들로 인한 차이가 줄어든다는 사실을 알 수 있다.

<표 6> 무작위 회귀계수 모델과 절편-기울기 모델의 비교

모 델	직업 절편	고졸 집단의 차이	대졸 집단의 차이
무작위 회귀계수 모델	.076	.011	.038
절편-기울기 모델	.043	.006	.028
추가 설명된 분산(%)*	43.4	45.5	26.3

주: \*: 추가 설명된 분산

=(무작위 회귀계수 모델의 분산-절편, 기울기모델의 분산)/ (무작위 회귀계수 모델의 분산)

<표 6>은 직업 특성을 고려한 절편-기울기 모델에서 최초의 모델인 무작위 회귀계수 모형에 비하여 어느 정도 설명력이 증가하였는지를 보여준다. 모델간 설명력 비교는 설명되지 않은 무작위 요소들(random component)의 분산이 어떻게 변하였는지를 비교함으로써 가능하다. 직업의 특성을 고려함으로써 직업 절편의 변이는 43.4%, 고졸 집단의 수익률에 대한 설명에서의 차이는 45.5%, 대졸 집단의 수익률에 대한 설명에서의 차이는 26.3%만큼 더 설명되었다. 비교 결과를 통하여 볼 때 직업 특성들을 고려한 구조방정식을 통하여 개인들의 임금 변화가 보다 효과적으로 설명되었다는 사실을 확인할 수 있다.

업무의 특성을 재는 변수로서 직업내 여성의 비율이 지속적으로 유의미한 효과를 나타내고 있다는 사실은 이론적으로도 중요한 의미를 가진다. 성별 분리는 직업이라는 분류범주가 아니라 조직내 구체적 업무를 통해 교묘하게 실행되는 경우가 많기에 (Bielby and Baron, 1984; Rosenfeld and Spenner, 1992) 여성 비율은 실제적인 업무 특성에 대한 간접적 지표로서 그 효과를 주목하는 것이다. 앞서 성별 분리지수를 계산함으로써 살펴보았듯이 현재 노동시장은 성에 따라 많은 직업들이 분리되어 있는 상황이다. 성에 따른 분리가 상당 정도 작용하고 있는 현실에서 다른 제반 요소들을 통제한 상태에서도 여성 비율이 경제적 보상을 결정하는 데 중요한 효과를 나타내고 있다는 사실은 개인들의 능력으로 뛰어넘을 수 없는 구조적 요소가 크게 영향력을 행사하고 있다는 것을 시사한다.

그렇다면 개인 특성들이 직업에 따라 어떻게 다르게 영향력을 나타나는가. <표 7>과 <표 8>에서는 여성 비율이 높은 5개 직업과 남성 비율이 높은 5개 직업에 대한

독립된 회귀식 추정 결과들을 살펴보았다. 5대 여성집중 직업들은 대인관계 업무나 단순한 노동집약적 업무를 하는 직업들로 흔히 여성직으로 연상되는 직업들이다. 절편값으로 보아 섬유, 의복 및 관련 기능자, 상점 판매원 및 선전원, 그리고 대금수납원과 같은 직업에서 중소기업에 다니는 중졸 미혼 노동자의 기본임금(이후 기본임금으로 명명)은 직업 평균임금보다 낮게 나타나고 있다. 반면 비서 및 사무원 그리고 고객안내 사무원은 기본임금이 직업 전체에 비해서 높게 나타나지만 교육 수준이라는 인적자본의 효과가 다른 직업들에 비해 현저하게 떨어지는 특징을 가지고 있다. 여성직의 경우 인적 자본에 대하여 합리적으로 보상되고 있지 않다는 것을 입증하는 예이다.

또한 조직 차원에서 조직 규모로 인한 차이는 직업평균보다 여성직에서 대체로 적게 나타난다(섬유관련 근로자 제외). 여성직에 종사하는 사람들은 규모가 큰 기업에 다닌다고 할지라도 규모에 따른 혜택을 크게 누리지 못하고 있다고 해석할 수 있다. 직업에 따른 차이는 상점판매원을 제외하면 대체로 높게 나타난다. 그러나 여성들은 조직 내에서 대체로 낮은 직급에 속하므로 이러한 직업에 따른 차이는 여성들의 보상에 얼마나 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을지 의문이다. 대조적으로 남성 집중적인 직업들에

<표 7> 5대 여성 집중 직업의 임금 결정 요인에 대한 회귀분석

변 수 \ 직업	비서 및 사무원	섬유, 의복 및 관련기능근로자	상점판매원 및 선전원	고객안내 사무원	대금수납원 및 관련사무원	직업평균
절 편	8.504	7.660	7.900	8.107	7.942	8.087
교육 수준 (중졸 기준)						
고졸	-.347	.185	.186	-.001	.101	.097
대졸	-.128	.512	.290	.165	.265	.271
대기업	-.009	.087	.001	.015	.036	.033
직급	.297	.624	.036	.333	.280	.210

<표 8> 5대 남성 집중 직업의 임금 결정 요인에 대한 회귀분석

변 수 \ 직업	철도기관사 및 관련근로자	농업 및 이동 장치 운전원	자동차 운전원	기계정비원 및 설비원	기타 부서관리자	직업평균
절 편	8.417	8.184	8.075	8.132	8.560	8.087
교육 수준 (중졸 기준)						
고졸	.097	.043	.020	.027	.070	.097
대졸	-.026	.193	.053	.148	.318	.271
대기업	-.048	-.009	.148	.028	-.036	.033
직급	-.196	.343	.015	.209	-.033	.210

서는 기본임금이 전체적으로 높게 나타나고 있다. 교육이나 제반 개인적 요소들의 효과는 부서관리자를 제외하면 직업 전체 평균에 비추어 볼 때 오히려 작게 나타나고 있다. 남성직에서 고임금은 인적자본론의 설명과 달리 개별 특성에 따른 합리적인 차원에서 기인하기보다는 남성직이라는 범주에 평균적으로 높은 임금이 주어지는 구조적 현상에서 비롯된 것이라는 설명을 지지하는 결과이다.

## VI. 결 론

본 연구는 다층분석방법을 이용한 실증분석을 통해서 구조적인 차원에서 나타나는 직업분리가 개별적 특성이 다르게 평가될 수 있는 중요한 조건으로서 작용하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 무작위효과 아노바 모형, 무작위 회귀계수 모형, 절편-기울기 모형 등 단계적으로 수위를 높인 분석을 통해서 구조적 효과의 존재 그리고 직업 특성의 구체적인 내용과 효과를 지속적으로 확인하였다. 이는 개별적 특성을 일면적으로 강조하는 인적자본론에 대하여 구조와 개인의 상호작용 효과를 실증하는 경험적 결과로서 다음과 같은 의미를 갖는다.

첫째, 노동자들의 경제활동을 이해하기 위하여 직업이라는 구조적 층위에 주목하는 것이 필요하다. 노동시장에서 개인들은 파편화되어 흩어져 있는 것이 아니라 산업, 직업, 조직이라는 다양한 구조에 속하여 경제활동에 참여한다. 같은 구조적 층위에 속한 개인들은 개인적 이질성에도 불구하고 일정 부분 조건을 공유하게 된다. 한국 사회에서 구조적 요소에 주목하는 의미 있는 이론은 단층노동시장론(이효수, 1984; 류재술, 1998)이다. 이효수(1984)는 학력과 성을 중심으로 한 단층이라는 새로운 구조적 요소를 정의하고 한국 노동시장에 존재하는 구조적 단절을 설명하고 있다. 이러한 구조적 설명은 채용 및 승진 관행에서 나타나는 한국 사회의 독특한 특징을 잘 드러내 줄 수 있는 의미 있는 시도이다. 그러나 학력과 성이라는 개인적 수준의 대리변수로서 정의된 단층개념을 구조로서 인정하는 것은 여전히 논쟁의 여지가 있을 뿐 아니라 일반적으로 논의되는 구조적 개념인 산업, 직업, 조직에 따라 단층이 다르게 형성될 가능성에 대해 만족할 만한 설명을 제공하지 못한다. 따라서 본 연구에서는 학력이 한국 사회 노동력의 이질성을 드러내는 가장 큰 변수라는 선행연구(이효수, 1984)의 통찰을 부분적으로 받아들여 학력과 가장 밀접한 관련이 있는 구조적 층위인 직업에 주목하고 노동자 개인의 특성과 직업이라는 구조적 특성을 각기 다른 층위에서 다층분석하였다.

분석 결과를 통해 직업의 구조적 효과를 확인하면서 직업에 대한 고려가 분석의 설명력을 높일 수 있다는 사실을 확인하였다.

둘째, 개인 수준과 직업 수준이라는 두 개의 층위에서 살펴볼 때 노동자 개별적 특성은 직업에 따라 효과를 달리 나타냈다. 개인의 특성에 기반한 노동시장 연구들은 인적자본에 따른 차이들을 강조하고 있다. 이들은 개인의 생산성과 밀접한 연관이 있는 인적자본에 따라 보상이 이뤄지는 합리적 체계로서 완전경쟁시장을 상정하고 있는 것이다. 그러나 다른 많은 학자들은 앞서 이론적 논의에서 살펴보았듯이 실제 노동자들이 경험하는 노동시장은 조직, 직업 등 구조적 요소들이 영향을 미치는 분리된 노동시장이라고 주장한다. 이들에 따르면 노동시장에서 개인들이 받는 보상은 개별적 특성뿐만 아니라 노동자들이 속한 구조적 맥락에 따라 결정된다. 다시 말해 동일한 인적자본을 가지고 있는 개인들도 그들이 속한 구조에 따라 다르게 평가되는 분리된 노동시장이 존재한다는 것이다. 본 분석 결과 직업별로 제공되는 평균임금 수준이 다를 뿐만 아니라 교육 수준이라는 인적자본의 효과도 직업의 구조적 특성에 따라 체계적으로 다르게 나타나고 있다는 사실을 확인하였다. 이는, 직업은 직업간 차이로 단순하게 관찰되는 것 이상으로 개별 특성과 얽혀 복잡한 양상으로 체계적으로 작동하고 있는 구조적 맥락이라는 점을 지지하는 결과이다. 따라서 인적자본론은 동일한 인적자본을 가지고 있는 여성과 남성이 다르게 보상받는 직업이라는 구조적 맥락을 이해할 때에만 부분적으로 현실 적합성을 가지게 된다.

셋째, 직업이라는 구조적 요인에 따라 차이가 발생한다는 사실에서 더 나아가 구체적인 직업 특성을 들어 ‘직업내 차이’뿐 아니라 ‘직업간 차이’를 체계적으로 설명하였다. 다층분석이라는 방법론적 도구를 통해 드러낼 수 있는 가장 중요한 부분이다. 분석 결과 고려된 직업 특성 중 기술 정도와 여성 비율은 지속적으로 유의미한 효과를 나타내는 요인이었다. 여성 비율이 업무 특성을 나타내는 대리변수라고 할 때 이들 두 지표는 모두 직업의 전문성을 나타내는 지표라고 할 수 있다. 교육 수준에 따른 차이에 대해 성 비율이 지속적으로 유의미한 효과를 나타내고 있다는 사실은 현재의 노동시장에서 인적자본이라는 생산성과 관련되는 합리적 이유 외에도 성이라는 비합리적 이유에 따라 직업간 보상이 체계적으로 다르게 지급되고 있다는 것을 의미한다. 실제로 여성들이 노동시장에서 받는 차별이 여성 개인의 특성 때문이 아니라 성별로 분리된 업무라는 직업의 구조적 특성에서 기인한다고 하는 사실을 확인해 주는 결과이다.

동일한 인적자본 — 그것이 근속기간이든 교육 수준이든 — 이 경제 외적인 직업의 특성에 따라 다르게 평가되는 구조적 분리가 현실이라면 분리된 구조들에 동일하게 적용되지 않는 불완전경쟁이라는 맥락(context)을 간과하고 여성 노동자 개인의 인적자본,

생애주기, 선호의 차이만을 강조하는 것은 여성들이 노동시장에서 경험하는 구조적 현실을 무시한 설명이 된다. 할당적 차별과 가치적 차별은 동전의 양면과 같다. 분석적으로는 두 가지 개념을 나눠서 정리할 수 있지만 실제적 현상에서는 성에 따른 직업 분리 현상에 두 개의 차별 현상이 동시에 내포되어 있다. 우리나라에서도 성별 직업분리 현상은 경험적으로 확인되고 있고(김미숙, 1990; 이옥지, 1996) 할당적 차별과 가치적 차별이 공존하여 여성들의 노동 경험을 다르게 하는 중요한 구조로서 작동하고 있다.

그러나 이러한 구조적 차별하에 모든 여성들이 동등한 조건을 가지고 노출되어 있는 것은 아니다. 여성 일반으로 추상화된 여성 노동에 대한 표면적 이해는 여성 내부의 이질성을 간과하는 또 다른 오해를 일으킬 소지가 있다. 직업 수준에서 작용하는 구조적 조건에 따라 개인적 특성은 다른 효과를 나타내고 있다. 본 연구에서 밝혀진 바대로 학력, 근속기간 등 노동시장에서 중요한 가치를 가지는 인적자본 요소는 직업이라는 구조적 조건과 상호작용하여 그 효과를 나타내고 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 본 분석 결과는 직업이라는 구조 내에 내부적 이질성을 설명하는 이론으로서 인적자본론이 여전히 유효하다는 점을 지지한다. 그러나 성 비율이라는 인적자본 이외의 요소가 임금이라는 경제적 가치에 지속적으로 차이를 유발하는 데에 유의미한 영향력을 행사하고 있다는 점에서 인적자본론에 의한 설명은 제한적이며 인적자본의 효과가 다르게 적용되는 직업이라는 구조적 현상에 주목할 필요성을 환기시키고 있는 것이다.

높은 교육 수준을 가진 우리나라 여대생들이 직업의 문턱에서 겪는 좌절과 인적자본론의 이상은 거리가 있다. 일반적으로 잘 알려졌듯이 노동시장 구조 외에도 생애사적 구조는 여성들의 경제활동 참여에 영향을 미치는 중요한 구조적 조건이다(이재열, 1996; Polachek, 1976). 여성들이 노동시장에 참여하기 위해서는 자녀 양육 등 가족과 연관된 부대비용이 들게 되고 이러한 비용은 취업을 위한 기회비용이 된다. 가정생활로 인한 제약과 마찬가지로 노동시장에서 경험하는 기회 구조가 여성들의 선호와 노동 경험을 새롭게 재구성한다. 노동자가 노동하지 않을 경우 발생하는 여가의 가치를 의중 임금(reservation wage)이라고 한다면 노동자는 실제 받을 수 있는 임금이 의중임금보다 높아야 노동시장에 참여한다(England and Farkas, 1986). 여성들은 임금이 충분히 커서 이러한 비용을 감당하고도 이익이 충분히 발생할 때 경제활동에 참여를 하게 된다. 그러나 여성들이 맞닥뜨리는 현실은 정반대이다. 여성은 여성이기 때문에 노동시장에서도 오히려 더 차별받는 구조적 조건이 현실이다. 현존하는 불평등이 여성 스스로의 선택에서 비롯되었다면 여성들이 그들의 지향을 달리할 때 그러한 불평등 현상도 더 이상 존재하지 않아야 한다. 현실세계에서 부딪히는 불평등은 선호나 선택으로

설명하기에는 너무도 완고한 구조적 장벽이다.

여성들의 경제적 참여가 점차 늘어나는 추세이지만 양적인 팽창이 질적인 향상으로 이어지기 위해서는 노동시장의 구조적 현실을 제대로 파악하고 제도적 수준에서 이를 해결하기 위한 정책 입안이 필요하다. 남성 노동자에 대한 역차별의 논란에도 불구하고 여성 노동자의 현실을 개선하기 위한 적극적인 조치(affirmative action)가 시급한 것은 성별 직업분리와 성별 업무분리가 뿌리 깊게 작용하고 있는 노동시장과 생애사적 제약을 이중적으로 받고 있는 여성들의 구조적 현실을 제도적 차원에서 해결하기 위함이다. 개인적 차원에서 능력향상과 구조적 차원에서 평등한 기회 마련은 동시에 해결되어야 할 과제인 것이다.

그러나 본 연구는 자료의 제약으로 인해 매우 한정된 직업 특성들만을 고려하고 있다는 한계를 가지고 있다. 우리나라에서 DOT(dictionary of occupational titles)에 상응할 만한 자세한 직업정보가 축적되고 이러한 자료를 분석에 이용하는 것이 가능하다면 보다 더 구체적인 직업 특성을 적용하는 후속 작업을 실현할 수 있을 것이다. 본 연구는 개인들이 노동시장에서 받는 보상은 개인 특성뿐만 아니라 직업이라는 구조적 특성을 통해 다차원적으로 설명되어야 할 필요성과 이를 보여줄 분석방법을 제시했다는 점에서 의의를 가진다. 이후에 조직, 직업, 산업과 같은 다양한 구조적 요인에 대한 풍부한 정보를 이용한 자료 분석을 통해 노동시장의 현 상황을 보다 충실하게 설명할 수 있는 다차원적 연구를 기대한다.

## 참고문헌

- 김미숙. “성 분절지수에 나타난 한국 취업여성의 지위: 1960-1980년”. 송호근 편. 『노동과 불평등』 서울: 나남, pp. 213-234.
- 김미주. 「성, 숙련, 임금」. 조순경 편. 『노동과 페미니즘』. 서울: 이화여자대학교 출판부, 2000, pp. 171-196.
- 김영화. “한국노동시장의 분절과 남녀 임금 불평등”. 송호근 편. 『노동과 불평등』 서울: 나남, pp. 275-326.
- 류재술. 『한국의 노동시장구조와 임금구조』. 서울: 형설출판사, 1998.
- 이옥지. 「성별 직업분리 실태와 변화추이」. 『96년 10월 고용평등의 달 기념 심포지움 기념 자료집』, 1996.

- 이재열. 『경제의 사회학』. 서울: 나남, 1996.
- 이효수. 『노동시장구조론: 한국노동시장의 이론과 실증』. 서울: 법문사, 1984.
- 조순경. 「한국 여성 노동 시장분석을 위한 시론: 생산직 여성노동력 부족 현상을 중심으로」. 송호근 편. 『노동과 불평등』 서울: 나남, 1990.
- Averitt, Robert T. “The Prospects for Economic Dualism: A Historical Perspective”. In *Industries, Firms, and Jobs*. edited by G. Farkas and P. England. New York and London: Plenum Press, 1988.
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
- Bergmann, Barbara R. “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex”. *Eastern Economic Journal* 1 (1974): 103-110.
- Bibb, R. and Form, W. H. “The Effects of Industrial, Occupational, and Sex-Stratification on Wages in Blue-Collar Markets”. *Social Forces* 55 (1977): 974-996.
- Bielby, William T. and Baron, James N. “Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination”. *American Journal of Sociology* 91 (4) (1986): 759-799.
- Blau, Francine D. and Jusenius, Carol L. “Economists' Approaches to Sex Segregation in the labor market: an Appraisal”. In *Women and the Workplace*. edited by Martha Blaxall and Barbara Reagan. University of Chicago Press, 1976.
- Bradley, Harriet. *Men's Work, Women's Work*. Minneapolis: University of Minesota Press, 1989. .
- Bryk, Anthony S. and Raudenbush, Stephen W. *Hierarchical Linear Models : Applications and Data Analysis Methods*. Newbury Park : Sage Publications, 1992.
- Cockburn, C. *Bothers: Male Dominance and Technological Change*. Pluto Press, 1983.
- Corcoran, Mary and Duncan, Greg J. “Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences Between the Races and Sexes”. *The Journal of*

*Human Resources* 14 (1979): 1-20.

Crompton, Rosemary and Harris, Fiona. "A Reply to Hakim". *British Journal of Sociology* 49 (1998): 144-149.

Doeringer Peter B. and Piore, Michael J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: Lexington Books, 1971.

Edward, Richard, Gordon, David M., and Reich, Michael. *Labor Market Segmentation*. Lexington. MA: D.C. Heath, 1975.

England, Paula. "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation". *The Journal of Human Resources* 17 (1982): 358-370.

England, Paula and Farkas, George. *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Adline De Gruyter, 1986.

Gattiker, Urs E. and Cohen, Aaron. "Gender-Based Wage Differences: The Effects of Occupation and Job Segregation in Israel" *Industrial Relation* 52 (1997): 507-529.

Hakim, Catherine. "Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations". *European Sociological Review* 7 (2) (1991): 101-121.

Jacobs, Jerry A. and Breiger, Ronald L. "Careers, Industries, and Occupations; Industrial Segmentation Reconsidered". In *Industries, Firms, and Jobs* edited by G. Farkas and P. England. New York and London: Plenum Press, 1988.

Kalleberg, A. L. and Berg, Ivan. "Work Structures and Markets: An Analytic Framework". In *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches* edited by George Farkas and Paula England. New York and London: Plenum Press, 1988.

Mincer, Jacob and Polachek, Solomon. "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women". *Journal of Political Economy* 82 (1974): S76-S108.

Petersen, Trond and Morgan, Laurie A. "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap". *American Journal of Sociology* 101 (1995): 329-365.

Polacheck, Solomon William. "Occupational Segregation-An Alternative

- Hypothesis”. *Journal of Contemporary Business* 5 (1) (winter 1976): 1.
- Reskin, Barbara F. and Roos, Patricia A. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads Into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press, 1990.
- Rosenfeld, Rachel A. and Spenner, Kenneth I. “Occupational Sex Segregation and Women's Early Career Job Shifts”. *Work and Occupations* 19 (1992): 424-449.
- Sørensen, A. B. “A Model for Occupational Career”. *American Journal of Sociology* 80 (1974): 44-57.