



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경제학석사 학위논문

# 우리나라 노동시장의 성별 분절화 실증연구

An Empirical Study on the Occupational Sex Segregation  
in Korean Labor Market



2018년 2월

한국해양대학교 해사산업대학원

경제산업학과

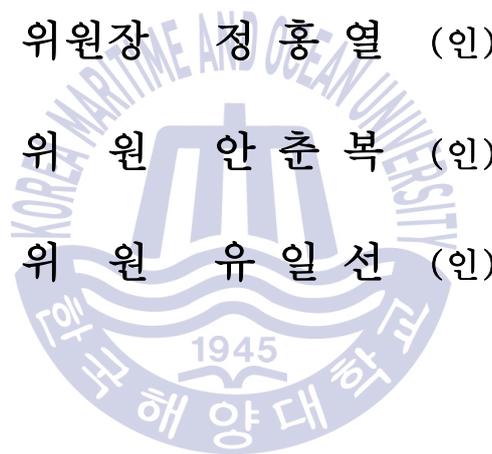
윤 지 현

본 논문을 윤지현의 경제학석사  
학위논문으로 인준함

위원장 정 홍 열 (인)

위 원 안 춘 복 (인)

위 원 유 일 선 (인)



2017년 12월 26일

한국해양대학교 해사산업대학원

## <목 차>

표 목차 .....	iii
그림 목차 .....	iv
수식 목차 .....	v
국문 초록 .....	vi
Abstract .....	viii
제1장 서론 .....	1
제1절 연구 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구 방법 및 구성 .....	3
제2장 성별 분절화에 대한 이론적 고찰 .....	4
제1절 성별 분절화 및 성별 임금격차에 관한 이론 .....	4
1. 성차별과 성별분절화의 개념 .....	4
2. 성별 분절화 및 성별 임금격차에 관한 이론 .....	7
제2절 선행연구 .....	10
제3장 연구자료 및 연구모형 .....	14
제1절 분석대상 및 분석자료 설명 .....	14
제2절 분석모형 .....	30
1. 던컨지수(Duncan & Duncan Dissimilarity Index: DI) .....	30
2. 입지계수(Location Index: LI)를 이용한 직종별 성 집중도 .....	32
제4장 성별 분절화에 대한 실증분석 .....	34
제1절 던컨지수 분석결과 .....	34
제2절 입지계수 분석결과 .....	37

제5장 결론 .....	45
제1절 연구의 요약 .....	45
제2절 연구의 한계 및 향후 과제 .....	46
참고문헌 .....	48



## 〈표 목차〉

〈표 3-1〉 직종 대분류 성별 근로자 수 현황(2009~2016) .....	15
〈표 3-2〉 직종 중분류 성별 근로자 수 현황(2009~2016) .....	17
〈표 3-3〉 분석자료의 남녀근로자 연도별 성별구성 .....	29
〈표 4-1〉 직종 대·중분류 던컨지수(2000~2008) .....	35
〈표 4-2〉 직종 대·중분류 던컨지수(2009~2016) .....	37
〈표 4-3〉 직종별 성 집중도(2016년) .....	39
〈표 4-4〉 직종별 여성 집중도 추이(2009~2016) .....	44



## <그림 목차>

<그림 3-1> 연도별 남녀근로자 성별구성 비교 .....	30
<그림 4-1> 직종 대·중분류 던컨지수 추이(2000~2008) .....	35
<그림 4-2> 직종 대·중분류 던컨지수 추이(2009~2016) .....	37
<그림 4-3> 성별 집중도 분산도(2016년) .....	42



## 〈수식 목차〉

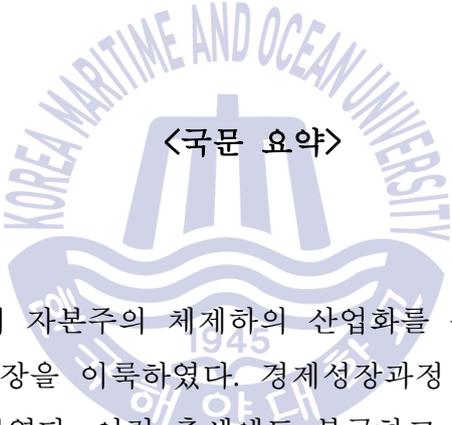
〈식 1〉 던컨지수(Duncan & Duncan Dissimilarity Index: DI) .....	30
〈식 2〉 직종에 대한 여성or남성의 집중도 .....	33



# 우리나라 노동시장의 성별 분절화 실증연구

윤 지 현

한국해양대학교 해사산업대학원  
경제산업학과



## <국문 요약>

한국은 1960년 이래 자본주의 체제하의 산업화를 통해 어느 나라도 경험하지 못한 빠른 경제성장을 이룩하였다. 경제성장과정 중에서 여성노동자의 수는 지속적으로 증가하였다. 이런 추세에도 불구하고 아직도 한국노동시장에는 직종별 성별 분절화현상이 존재하고 더욱이 강화되고 있다. 이런 배경 하에서 이 논문은 한국노동시장에서 이런 분절화현상이 어떻게 진행되고 있는지를 지속적 접근방법을 사용하여 실증분석하고자 한다. 분석도구로 둔칸지수(Duncan Index)와 입지계수(location index)를 사용하고 데이터는 제6차 한국 표준직업 분류의 대분류와 중분류에 해당되는 것이 수집되었다. 조사대상 기간은 2009-2016까지 8년 간이다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 동기간 동안 둔칸지수의 추이를 보면 성별 분절화현상이 아주 미미하게 완화된 것으로 나타난다. 그러나 둔칸지수의 값

이 중분류에서 40, 대분류에서 20을 기록하고 있어 여전히 한국에서 직종별 성별 분절화가 진행되고 있다. 둘째, 입지계수는 중분류 데이터를 사용해서 직업의 성별집중도를 측정하였다. 여성의 집중도가 높은 직종이 남성보다 높은 경우가 20개, 남성의 집중도가 높은 직종이 31개이다. 이것은 여성이 적은 범주의 직업군에 집중적으로 고용되어 있다는 것을 의미한다. 또한 이런 직업군이 미용이나 조무사 등 대부분 저임금과 저질의 노동이 제공되는 업종이다. 고임금과 고질의 노동력이 제공되는 고급기술직, 전문직과 관리직에는 여성고용비율이 현저하게 낮았다.

한국 노동시장에는 여성은 저임금과 저질의 노동력이 필요한 직종에 집중적으로 고용되는 성별분절화에 따른 성별차별이 존재한다고 결론을 내린다.

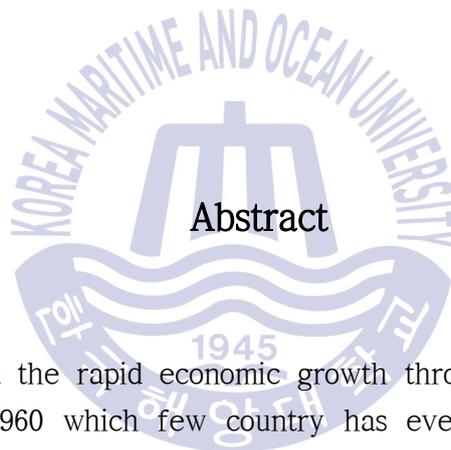
Key Word: 직종별 성별 분절화, 둔칸(Duncan)지수, 입지계수, 성별차별



# An Empirical Study on the Occupational Sex Segregation in Korean Labor Market

Yoon, Ji-Hyeon

Department of Economy and Industry  
Graduate School of Maritime Industry  
of Korea Maritime and Ocean University



## Abstract

Korea has achieved the rapid economic growth through industrialization based on capitalism since 1960 which few country has ever experienced. During the period of economic growth, the number of the employed female laborers has been increased continuously. In spite of these trends, there is still the occupational sex segregation in Korean labor market and moreover this segregation seems to be strengthened. Under these circumstances, this paper tries to make an empirical analysis using indexical approach to figure out how the occupational sex segregation in Korean labor market is going on. Duncan index(DI) and location index(LI) are used as analytical tools, based on the large and middle categories of the 6<sup>th</sup> Korean Standard Classification of Occupation.

The results are summarized as follows.

Firstly, the trend of DI for 8 years(2009-2016) showed that the segregation has

been slackened slightly. However, the measurement value of DI in the middle category is as high as 40 or so and in the large category as high as 20 or so. These values indicate that sexual discrimination is working on through the occupational sex segregation.

Secondly, LI was measured to find out the degree of sex concentration of occupation using data of the middle category. The occupations with positive value(+), which female concentration is higher than male, amount to 20. It is compared that the number of the occupations with negative value(-) is 31. It showed that female workers were getting jobs intensively in a fewer category of occupations than male workers. And the results also indicated that female workers concentrated on getting jobs with low wage and low quality just like beauty treatment services or paramedical services, while the ratio of female employment is considerably low in the jobs with high wage and high quality just like public officials in technical and professional service and workers in managerial service.

It is concluded that sexual discrimination through occupational sex segregation and sex concentration of occupation is still working on in Korean labor market.

**Key Word:** occupational sex segregation, Duncan index, location index, sexual discrimination

## 제1장 서론

### 제1절 연구 배경 및 목적

우리나라는 산업화와 자본주의의 발전과정을 거치면서 급속한 경제성장을 이루어 왔다. 이러한 경제성장은 경제규모의 확대로 이어져 과거에는 경제활동에서 제외되었던 여성들이 지속적으로 경제활동에 참여함으로써 여성의 경제활동참가율이 계속 증가해 왔다. 향후 우리나라의 노동시장변화를 고려해 볼 때 여성의 경제활동참가율은 더욱 증가할 것으로 전망된다.

그러나 여성의 경제활동참가율은 남성의 경제활동참가율에 비해 규모가 작을 뿐만 아니라 대부분의 여성은 남성에 비해 상대적으로 저급 및 저임금 직종에 집중적으로 분포되어 있다. 즉, 성별 분절화(occupational sex segregation)가 나타나고 있으며, 어떤 부분에 있어서는 성별 분절화가 심화되고 있는 실정이다. 또한 동일 직종 내에서도 여성은 남성에 비해 상대적으로 낮은 임금을 받고 있을 뿐만 아니라 동질의 인적자본(human capital) 특성 하에서조차도 성별 임금격차는 여전히 존재하고 있는 현실이다.

여기서 성별 분절화란 성별 직종분리란 말로서 남성과 여성이 다른 직종에 종사하는 경향을 말한다. ‘직종분리’라는 표현이 직종 간 장벽을 연상시키지만, 단순히 성별로 다른 직종에 집중 분포하는 현상으로 볼 수도 있다. 이러한 현상은 성역할 고정관념의 대표 주자, “남성은 의사 여성은 간호사” 식 직업 고정관념과도 밀접하게 연관되어 있다.

우리사회에서 여성의 경제활동 참가율은 급격히 증가하여 왔으며, 수치상으

로 볼 때, 여성은 이제 가정에서 뿐만 아니라, 노동시장에서도 당당히 남성의 동반자로서 일하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 이 수치에서의 증가가 여성이 노동시장과 직업세계에 참여하여, 남성들과 동등한 대접을 받는다고 생각하거나, 점차적으로 동등한 대우를 받게 될 것이라고 기대하기에는 아직도 여러 가지 문제들이 남아있다.

그 중요한 문제점들 중의 하나가 직업세계의 일원으로서의 여성은 남성과는 달리, 거의 모든 직업에 두루 분포되어 있지 않고, 소수의 직업에 과잉분포 되어있는 경향이 있으며, 이렇게 여성이 지배적으로 분포되어 있는 ‘여성주종 직업’은 ‘남성주종직업’에 비해, 대체로 임금이 낮고 사회적 위세가 낮은 직업들인 것이 보통이라는 점이다.

한편, 직종 분리현상은 노동시장에서 여성이 특정 직종에 집중되는 것으로 나타나는데, 대부분의 국가에서 이러한 현상을 찾아볼 수 있다. 우리나라는 산업화에 따라 다양한 종류로 산업분화가 진행되면서 직종분리현상이 더욱 뚜렷해졌고, 그 원인과 결과에 대한 논의들이 오랫동안 지속되어 왔다. 직종분리현상은 남성과 여성의 임금격차에 영향을 끼칠 수 있다는 이유 때문에 노동시장에서 주목받고 있는 부분이다.

또한 직종분리현상과 함께 노동시장에서 주목받고 있는 성별 임금격차는 일반적으로 두 가지의 원인을 들 수 있다. 하나는 교육, 경력 등과 같은 인적 자본의 축적에 의한 생산성의 차이(differences in productivity)때문이고, 다른 하나는 여성에게 불리한 제도나 관행을 통한 차별(discrimination)때문이다. 분석기간이나 대상에 따라 정도의 차이는 있지만 성별 임금격차의 차별적 요소는 지금까지 상당부분 존재하는 것으로 알려져 있다. 이러한 배경 하에 성별 직종분리는 오랫동안 노동경제학의 한 분야로 지속적인 연구가 수행되어 왔다.

본 연구의 목적은 이러한 배경 하에서 우리나라 노동시장의 성별 분절화의 정도를 파악하고 분석하는 데에 있다.

연구목적의 달성을 위해 본 연구는 우리나라 노동시장에서 임금근로자의 성별 분절화가 어떻게 진행되어 왔는지를 지수적 접근방법으로 실증분석하고자 한다.

## 제2절 연구 방법 및 구성

본 연구는 우리나라 노동시장의 임금근로자의 성별 분절화 정도를 분석하기 위해 제6차 표준 직업분류 직종별 대분류와 중분류를 기준으로 하여 지수적 접근방법을 활용한다.

본 연구의 구체적인 구성은 다음과 같다.

먼저 제1장에서는 연구의 배경 및 목적을 기술하고 연구의 구성과 방법을 제시한다.

제2장에서는 성별 분절화에 대한 이론적 고찰로 기존 문헌들을 통해 주요 관련 이론 및 선행연구들을 살펴본다.

제3장에서는 직종별 성별 분절화의 정도를 파악하고 직종별 여성 집중도를 실증분석하기 위해 분석방법과 연구모형을 설계한다.

제4장에서는 성별 분절화에 대한 실증연구로 지수적 접근방법인 던컨지수와 입지계수를 응용한 성별 집중도를 실증분석한다.

끝으로 제5장에서는 본 논문의 결론으로 연구의 요약을 통해 연구의 의의와 시사점을 밝히고, 연구의 한계 및 향후 과제를 제시한다.

## 제2장 성별 분절화에 대한 이론적 고찰

### 제1절 성별 분절화 및 성별 임금격차에 관한 이론

#### 1. 성차별과 성별분절화의 개념

##### 1) 노동시장에서의 성차별

노동시장에는 다양한 형태의 차별이 존재한다. 여기서 차별은 근로자의 생산성을 반영하는 모든 인적자본(human capital)이 동일함에도 불구하고 성별, 인종, 출신지역 등과 같이 생산성과는 관계가 없는 개인적인 특성으로 인해 근로자들이 노동시장에서 불평등한 대우를 받는 것을 말한다. 이 중 노동시장에서의 성차별은 생산성을 반영하는 인적자본이 동일하다는 전제하에 성별로 인해 손해를 보거나 혹은 이익을 보는 현상을 말한다. 대부분 노동시장에서 성차별의 형태는 여성에 대한 부정적인 형태로 나타난다.

노동시장에서 차별은 크게 고용차별과 임금차별의 형태로 구분되지만 사실상 노동시장에서 여성에 대한 차별은 노동시장에 진입하기 이전부터 존재한다고 볼 수 있다.

노동시장진입 이후에 나타나는 성차별은 ‘고용차별’과 ‘임금차별’의 두 형태로 나뉜다. 먼저 고용차별은 채용차별, 승진차별, 해고차별 등으로 나눌 수 있다.

채용차별은 여성이 고용단계에서 겪게 되는 차별로서, 채용과정에서 직·간

접적으로 남성이 여성보다 더 선호되는 것을 말한다. 승진차별은 승진과정에서 남성이 여성보다 더 선호되는 것을 말하고, 해고차별은 앞의 형태와는 반대로 해고에 있어서는 여성이 남성보다 더 선호되는 것을 말한다.

이러한 고용차별은 산업별·직종별·사업체규모별 고용구조의 차이로 인해 나타난다. 산업별로 성별 고용구조의 차이를 살펴볼 경우 남성은 자본집약적인 사업에서 고용의 비율이 높고 여성은 노동집약적인 산업에 그 비율이 높다. 또한 남성은 대규모 사업체에서 고용의 비율이 높고 여성은 소규모 사업체에 노동력이 집중되어 있다. 이러한 통계를 통해서 여성은 상대적으로 노동집약적인 중소·영세기업에 많이 고용되어 있다고 볼 수 있다.

고용차별은 공공부문에서의 여성의 비중, 생애고용기회의 차이 등에서도 파악될 수 있다. 공공부문에서 여성비중을 보아도 지극히 낮게 측정된다. 생애고용기회에서의 성차별은 여성의 경제적 활동에 필수적 사회제도인 탁아제도의 취약성에서 드러난다. 여성은 임신·출산·육아 등의 이유로 노동시장에서 조기 퇴직하여 경제활동참가가 단속적이게 된다. 이러한 여성이 노동시장에서 재취업하기 위해 필요한 탁아시설의 미비는 여성 차별적 사회 제도라 할 수 있다.<sup>1)</sup>

## 2) 성별 분절화 현상

성별 분절화 현상이란 노동시장에서 여성과 남성이 직종과 직위에 따라 분리되어 각각 다른 직종에 집중되는 현상을 일컫는 말이다. 분절화 현상은 평면적인 개념에서 벗어나, 수평적 분절화(horizontal segregation)와 수직적 분절화(vertical segregation)의 두 가지 개념으로 나눌 수 있다.

수평적 분절화란 여성과 남성이 각각 다른 영역의 직종에 집중되는 것을 의

---

1) 조우현, 「노동경제학」, 법문사, 1998, pp. 446~447, 윤희린, 「우리나라 노동시장의 성별 임금격차와 직종분리현상에 관한 연구」, 동아대학교, 대학원 경제학과, 석사학위논문, 2014, 2, pp.4~6, 참조.

미한다. 이 개념에 따르면 남성적/여성적 일로 여겨지는 직종에 남성노동자/여성노동자가 집중된다. 광업 및 생산직과 같은 육체노동을 많이 필요로 하는 직업에 남성근로자가 집중되고, 사무직이나 서비스직과 같이 육체노동을 덜 필요로 하는 직업에 여성근로자들이 더 많이 종사한다. 수평적 분절화는 개념적인 차원에서 남성적 일과 여성적 일로 직종을 나누기는 하지만 직종간의 어떤 가치위계가 있다는 것을 의미하지는 않는다.

수직적 분절화란 일반적으로 동일한 직업 내에서 성별에 따라 다른 직급에 고용되는 경향을 의미하지만, 사회경제적 지위가 높은 직업에 남성근로자의 비중이 높고 여성들이 남성들에 비해 낮은 등급이나 지위의 일에 집중되는 것을 의미하기도 한다. 또한 수평적 분절화와는 다르게 수직적 분절화의 개념에는 직업의 위계를 포함하고 있으며 이것이 기존의 성별 직종분리 개념이 의미 하였던 바이다.

사회학적 관점에서는 수평적 분절화와 수직적 분절화를 서로 다른 두 가지의 이데올로기에 기반을 둔 문화적·제도적 현상으로 본다. 먼저 수평적 분절화는 ‘성 본질주의(sex essentialism)’ 라는 메커니즘을 따른다. 이는 성별에 따른 가치위계를 내포하지 않으며 여성이 남성보다 본질적으로 돌봄, 서비스, 인간관계에서 더 경쟁력이 있다고 보는 것이다. 수직적 분절화는 ‘남성 우월주의’의 메커니즘에 의해 나타나는데, 가치 있는 지위를 가지고 권위와 지배를 행사하는 위치에 대해서는 여성보다 남성이 더 적합하다고 보는 관점이다. 최근 성 평등적인 이념이 확산되었고, 그에 따른 제도들이 시행되면서 ‘남성 우월주의’는 점점 힘을 잃어가고 있다. 많은 평등주의적 정책들을 통해서 사회가 수직적 형태의 직종분리를 정당하지 않은 것으로 여기게 되고, 여성들이 고위직에 참여하는 것에 대한 장벽도 많이 낮아졌다. 그러나 수직적 측면에서 직종분리가 사라진다고 하더라도 수평적 직종분리가 변하지 않거나 오히려 강화된다면 수직적 성별통합의 효과가 상쇄된다.<sup>2)</sup>

2) 윤희린, 「전계논문」, pp.8~9, 참조.

## 2. 성별 분절화 및 성별 임금격차에 관한 이론

### 1) 인적자본이론

인적자본론(Human Capital Theory)<sup>3)</sup>은 1960년을 전후해서 미국 시카고대학의 슉츠(T. W. Schultz)<sup>4)</sup>, 베커(G. S. Becker)<sup>5)</sup>와 콜럼비아대학의 민서(J. Mincer)<sup>6)</sup> 등 소위 시카고학파에 속하는 경제학자들에 의해 발전된 이론이다. 신고전학파의 시장메카니즘을 생산요소시장인 노동시장에 적용한 것으로 볼 수 있다. 신고전학파 노동시장이론에 의하면 완전경쟁시장과 노동의 동질성이라는 가정 하에서 임금이 노동수요와 공급의 균형에서 결정된다. 즉 노동의 질이 같으면 동일한 임금이 결정되고 노동의 질적 차이가 있으면 임금격차가 발생한다. 이것을 개인의 투자행위로 설명하는 것이 인적자본론이다. 따라서 임금격차는 교육, 훈련 등의 인적자본 축적량의 차이로 설명될 수 있으며, 인적자본 축적의 정도는 개인의 선택에 의해 결정된다는 것이다.

인적자본 형성의 주요 방법인 교육과 훈련은 노동생산성을 증대시키지만 비용<sup>7)</sup>이 수반된다. 이것은 미래소득을 위해 현재소득을 포기하는 투자행위가 되며 결국 현재소득과 미래소득간의 선택을 의미한다. 따라서 미래의 노동시장

3) 인적자본론에 따르면 남녀가 동일한 임금결정구조를 가지고 있으며, 남녀에 관계없이 개별 근로자는 각자의 생산에 대한 기여분 만큼의 보수를 받는다. 그러므로 성별 임금격차는 남녀근로자 사이의 생산성 차이 또는 생산성을 높여주는 인적자본투자의 차이에 기인한다.

4) Schultz, T. W., "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, March 1961.

5) Becker, G. S., *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., University of Chicago Press, 1971.

6) Mincer, J., "The Distribution of Labor Incomes : A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach", *Journal of Economic Literature*, March 1970 ;  
\_\_\_\_\_, *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press, 1974.

7) 일반적으로 인적자본에 대한 투자지출, 즉 비용은 세 가지 종류로 구분할 수 있음. 첫째는 직접비용, 둘째는 투자기간동안 일할 수 없기 때문에 발생하는 소득의 손실, 셋째는 정신적 비용이다.

에서 높은 임금을 받게 되더라도 그것은 자신의 인적자본투자에 대한 수익, 즉 지출한 교육, 훈련비용을 이자를 붙여 회수한 것에 불과하므로 고학력 숙련 노동자와 저학력 비숙련노동자의 평생임금소득의 현재가치는 동일하게 된다.

이와 같이 인적자본에 의하면 교육, 일의 경험, 훈련, 일의 계속성 등과 같은 노동생산성에 영향을 주는 인적자본의 차이로 인하여 임금격차가 발생한다. 이러한 인적자본량에 의한 생산성 차이를 배제한다면 임금은 동일하다고 보고 있다. 또한 남녀 간 임금격차도 인적자본 투자량의 차이가 생산량차이를 야기하여 발생한다. 이러한 관점에서 보면 남녀 간의 임금격차는 구조적 차별의 결과가 아니라 여성들 개개인의 책임으로 전과되는 것이다.<sup>8)</sup>

## 2) 분단노동시장이론

사회집단간의 소득불평등을 개인선택의 차이로 설명하는 신고전학과 이론과 달리 분단노동시장이론(segmented labor market)<sup>9)</sup>은 소득불평등의 원인을 노동시장의 구조적 특성에서 찾는다. 이 이론은 분석방법에 따라 제도학파의 이론과 급진적 이론으로 구분할 수 있지만, 두 이론 모두 신고전학과 이론에서 가정하는 노동시장의 동질성을 반박하고 노동시장이 분단되어 있다는 기본 골격에 논의의 초점을 맞추고 있기 때문에 분단노동시장이론으로 분류되고 있다.

분단노동시장이론에 의하면 노동시장과 경제체제는 질적으로 다른 두 개, 혹

8) 홍정님, 「우리나라의 산업별·직종별 임금격차와 성별 임금격차에 관한 연구」, 중앙대학교, 대학원 경제학과, 석사학위논문, 2002. 6. pp.7~8, 신경수, 「노동시장에서의 성별 직종분절화현상과 임금격차에 관한 연구」, 동국대학교, 대학원 경제학과, 박사학위논문, 2003. 6. pp.9~13, 사명철, 「직종내 여성비율의 변화와 임금효과」, 중앙대학교, 대학원 경제학과, 박사학위논문, 2015. 8. pp. 6~7, 참조.

9) 제도학파(institutionalists)는 성별 차별이 노동시장의 성별 분단을 가져오고 이에 따라 성별 임금격차가 발생한다고 설명한다. 대표적 이론은 Bergmann(1974)의 과밀가설(crowding hypothesis)이다. 즉 노동시장의 이중구조에 따라 여성은 주로 2차 노동시장에 집중되고, 여성노동력의 초과공급이 발생하여 여성임금은 남성에 비해 더욱 적게 된다.

은 그 이상의 부문으로 나누어져 있다. 다른 부문에 속해 있는 노동자들은 상이한 노동조건과 기회구조 속에서 일하게 되는데, 이것은 노동자들의 개인적 특성의 차이라기보다는 주로 경제체제나 노동시장의 구조에서 비롯되는 것이다. 또한 남녀 간의 임금격차도 여성의 낮은 임금, 승진기회의 결여, 낮은 고용안정성, 인적자원에 대한 낮은 보상 등으로 특징 지워지는 부문에 집중되어 있기 때문이라고 본다. 결국 분단노동시장이론<sup>10)</sup>에서는 인적자본이론에서처럼 여성들이 교육수준을 향상시키고 경력을 증가시키더라도 남녀임금격차를 축소시킬 수 없게 된다.<sup>11)</sup>

### 3) 성차별이론

인간자본론이나 분단노동시장이론 등은 노동시장의 수요와 공급의 원리를 중심으로 한다. 반면 성차별이론은 여성학이나 사회학적 입장에서 하는 설명 방식으로 보다 근본적인 문제인 남녀차별의식이나 여성의 성역할 사회화 등의 관점에서 남녀임금차별을 설명하는 이론분야를 말한다. 성차별 이론에서 남녀 임금차별은 크게 노동시장외 차별과 노동시장내 차별로 나눈다. 후자는 다시 고용차별과 임금차별로 구분된다. 여기서 고용차별이란 동일학력, 동일경력임에도 불구하고 여성이 저위직종에 몰리는 경우를 말하는데, 이것은 다시 직종차별과 내부노동시장에서의 차별로 나누어질 수 있다. 반면 임금차별이란 동일학력, 동일경력이고 동시에 동일직종에 종사하고 있으면서도 임금정책 혹은 임금관행 면에서 여성이 남성보다 낮은 수준의 노동대가를 받는 경우를 말한다.<sup>12)</sup>

10) 분단노동시장이론은 P. B. Doeringer와 M. J. Piore가 주장한 이중노동시장과 R. C. Edwards, M. Reich, D. M. Gordon, H. M. Wachtel 등이 전개한 급진적 분단노동시장이론으로 크게 나눌 수 있다.

11) 홍정님, 「전계논문」, p.8, 사명철, 「전계논문」, pp. 7~9, 참조.

12) 박세일, “여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차,” 「한국의 임금구조」, 한국개발연구원, 1984, pp.198~199, 참조.

이와 같은 세 가지 형태의 남녀 임금차별은 상호연관성을 지닌다. 노동시장 진입 전의 차별로 인하여 각 노동자들은 상이한 노동공급구조를 갖게 되며 여기에 수요구조가 대응하여 상이한 노동시장을 형성하게 된다. 이러한 노동시장의 분단에 따라 고용주가 남녀 간 고용차별을 행함에 따라 최종적으로 남녀 임금차별이 나타나면서 남녀 간의 임금격차가 확대되어 간다.

한편, 성차별이론은 다시 차별기호이론, 통계적 차별이론, 기술적 차별이론 등을 전개한 신고전학과 차별이론과, 수요독점적모델, 혼합가설 등을 주장한 제도학과 차별이론, 그리고 성역할 사회화론 등으로 분류할 수 있다.<sup>13)</sup>

## 제2절 선행연구

성별 분절화와 임금격차에 관한 현상은 노동시장에서 오랫동안 지속되어 왔으며, 우리나라에서 이러한 현상은 산업화 이후 두드러지게 나타나는 경향을 보였다. 성별 분절화와 임금격차에 관한 연구는 주로 경제학, 사회학, 여성학 등에서 많이 다루어지고 있다. 우리나라에서는 성별 분절화와 관련한 연구는 직종분리가 성별 임금격차에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구가 대다수이고 성별 직종분리지수에만 집중한 국내연구는 매우 드문 실정이다.

사명철(2015)은 1993부터 2013년 기간 동안 우리나라 노동시장의 성별 직종분리 수준과 성별 임금격차의 흐름을 분석하였다. 먼저 Duncan지수를 도출하고 기간 간 분해를 통해 살펴 본 결과, 성별 직종분리 지수는 점증적으로 낮아지는 경향을 보여주었다. 특히, 고정효과모형 수행결과에서는 여성과 남성 모두 유의한 음(-)의 계수값을 나타내 우리나라 노동시장에서 개인이 속한 직종 내 여성비율이 개인의 임금에 부정적인 인과효과를 가지고 있음을 보여주었다.

윤혜린(2013)은 직종분리현상을 파악하기 위해서 통계청의 「고용형태별 근

---

13) 홍정님, 「전계논문」, p.9, 참조.

로실태조사」 자료를 활용하여 던컨지수 및 성 집중도를 분석하였다. 2000년부터 2012년까지의 던컨지수를 살펴본 결과, 직종분리현상의 정도는 완화되고 있었으나 여전히 직종 중분류기준 40이상의 지수를 나타내는 것으로 분석되었다. 또한 성 집중도를 살펴본 결과, 여성은 대부분 사무직 및 서비스 직종에 집중되어 있는 것으로 나타났다. 결론적으로, 남성과 여성의 임금격차는 여전히 큰 수준이었고, 차별적 요소가 상당부분 존재하는 것으로 나타났다.

정상진(2006)은 한국 노동시장의 성별 분절화와 임금격차에 관한 연구에서 성분절지수를 이용하여 성별 직종분절의 정도를 실증분석하였다. 그 결과 성별 분절화 현상이 크게 개선되지 못하고, 어떤 부분에서는 오히려 심화된 것으로 나타났다. 또한 임금함수를 추정한 후 성별 임금격차의 요인을 분해하여 분석한 결과 성별 임금격차의 상당부분이 근로자간 특성 차이로는 설명되지 않는 노동시장에서의 차별에서 기인되고 있음을 보여주고 있다.

신경수(2002) 성별 분절화의 정도를 지수로 보여주는 성분절지수를 이용하여 직종분절화의 정도를 추정하였고, 직종별 여성비가 직종별 임금구조에 미치는 효과를 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 직종분절화 현상이 크게 개선되지 못하고 어떤 부분에서는 오히려 더욱 심화된 것으로 분석되었다. 또한 직종별 여성비의 증가는 임금수준을 하락시키고 임금분포의 구조가 저임금부문으로 집중되어 있는 것으로 나타났다.

홍정남(2002)은 우리나라의 산업별·직종별 임금격차와 성별 임금격차에 관한 연구에서 우리나라 노동시장의 산업과 직종을 대분류로 나누어 남녀 분리하의 산업별·직종별 임금격차와 성별임금격차 그리고 전반적 임금격차의 원인을 한국노동패널자료를 이용하여 실증분석하였다. 그 결과 먼저 남성이 여성보다 더 큰 임금격차를 보였고, 남녀 모두 산업별 임금격차보다는 직종별 임금격차가 크게 나타났다. 또한 산업과 직종에서 모두 임금차별이 큰 것으로 나타났고, 직종이 산업보다 순수한 차별적 요소에 영향을 더 받는 것으로 나타나고 있다.

임채영(2001)은 한국 근로자의 직종선택과 성별 임금격차에 관한 연구에서 직종선택모형을 다항 로짓모형으로 추정하였다. 그 결과 인적속성과는 관계없이 여성은 전문직, 사무직, 판매직과 단순노무직에 집중되고, 남성은 최고관리직, 기술직과 생산직에 집중되는 직종분리 현상이 발견되었다. 또한 직종별 임금함수를 추정한 결과 전 직종에 성별 임금차별이 존재하는 것으로 나타났다. 직종분리가 심한 직종일수록 반드시 임금차별이 크게 나타나지는 않았으며, 여성이 전문직과 사무직에 집중됨으로써 과밀과설의 주장과는 달리 오히려 직종분리가 성별 임금격차를 완화시키는 역할을 한다고 주장하였다.

신광영(2011)은 한국의 성별 임금격차를 집단속성의 차이에 의한 격차와 집단속성에 대한 보상의 격차로 구분하고, 오하카-블린더 분해방법(Oaxaca-Blinder decomposition method)과 부트스트랩 방법(bootstrap method)을 이용하여 두 가지 격차를 경험적으로 분석하였다. 그 결과 동일한 조건에서 여성의 임금이 남성의 임금에 비해서 30% 정도 낮은 것으로 나타난 반면, 근속년수와 노동시간에 대한 보상은 남성보다 여성에게 더 유리한 것으로 나타났다. 또한 성별 직종분리를 간접적으로 보여주는 직업과 산업에 따른 차이는 집단 속성 차이에 따른 격차의 절반 정도와 차별에 의한 격차의 1/3 정도인 것으로 나타났다.

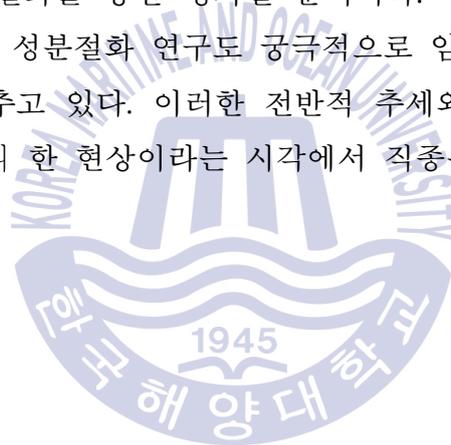
임정준 (2010)은 노동패널자료(1998-2005)를 활용하여 임금차별의 크기를 남성프리미엄과 여성페널티로 분해하여 추정하였다. 추정 결과, 여성의 교육수준이 높고 전문직에 종사할수록 남녀 임금격차 중에서 차별의 비율이 상대적으로 가장 작은 것으로 나타났다. 또한 전체적으로 여성페널티가 개선되지 않고 남성프리미엄은 증가하는 것으로 나타나 우리나라 노동시장에서 성차별이 고착화되고 있음을 보여주었다.

안효주(2006)는 1986년부터 2004년까지 노동부의 「임금구조 기본통계조사」를 가지고 성별 임금격차를 분석한 결과, 임금결정요소들이 전체 임금수준과

성별임금격차에 미치는 영향과 그 정도는 시간이 지남에 따라 변화한 것으로 나타났다. 또한 남녀 근로자 간에는 유의미한 임금격차가 나타났으며, 전반적으로 시간이 지남에 따라 임금격차의 차이는 간소하는 것으로 나타났다.

정형욱(2010)은 우리나라에서 소송으로 제기된 성별에 근거한 임금차별 사건의 판단기준 및 관련 쟁점을 분석하였고, 분석대상 사건 총 6건 중에서 3건이 임금차별을 인정받아 표면적으로는 승소율이 낮지 않은 것으로 나타났다.

이상에서 살펴보았듯이 전반적인 선행연구결과 한국 노동시장에서 성차별이 존재하고 그것이 유의미한 개선이 이루어지고 있지 않다는 것이다. 이러한 결과는 두 가지 방법을 통해서 이루어지고 있다. 첫째 임금격차를 통한 성차별 분석이고, 둘째 성분절화를 통한 성차별 분석이다. 대부분 임금격차를 통해서 연구가 이루어지는데 성분절화 연구도 궁극적으로 임금격차에 어떤 영향을 미치는가에 초점을 맞추고 있다. 이러한 전반적 추세와 달리 이 논문은 성분절화 자체가 성차별화의 한 현상이라는 시각에서 직종분리현상을 분석하고자 한다.



## 제3장 연구자료 및 연구모형

### 제1절 분석대상 및 분석자료 설명

본 연구에서는 성별 분절화 현상을 파악하기 위해 고용노동부에서 실시한 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 활용하였다. 고용형태별 근로실태조사 보고서에는 매년 표본사업체 약 33,000개소를 대상으로 조사된 고용형태별 근로일수, 근로시간 및 임금에 관한 사항이 수록되어 있다. 이 자료는 자영업주를 제외한 5인 이상의 상용근로자를 갖는 사업체에 종사하고 있는 정규직 근로자, 비정규직 근로자의 임금, 근로시간, 고용형태, 사회보험 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하여 관련 정책수립의 기초자료를 제공하기 위한 것으로, 본 연구에서 산업 및 직종별로 성별 근로자 현황을 살펴보기에 적합한 자료이다.

또한 고용형태별 근로실태조사에서 사용된 직종별 자료의 직종분류체계는 한국표준산업분류 제9차 개정<sup>14)</sup>을 따르고, 직업분류는 한국표준직업분류 제6차 개정<sup>15)</sup>을 기준으로 하였다. 본 연구에서는 2009년 이후부터 2016년 까지 제6차 표준직업분류에 따라 <표 3-1>, <표 3-2>와 같이 통계청이 고시한 「고용형태별 근로실태조사」 원자료를 이용하여 분석하였다.

---

14) 2007. 12. 28. 통계청 고시.

15) 2007. 7. 2. 통계청 고시.

<표 3-1> 직종 대분류 성별 근로자 수 현황(2009~2016)

구 분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전직종 (대분류)	계	7,377,241	7,698,676	8,067,180	8,569,535	8,683,949	9,227,229	9,643,688	10,221,341
	남	4,993,496	5,172,189	5,381,044	5,667,539	5,708,678	5,926,427	6,166,738	6,489,668
	여	2,383,745	2,526,487	2,686,136	2,901,995	2,975,271	3,300,803	3,476,950	3,731,673
관리자(1)	계	151,921	158,068	144,229	125,189	174,214	187,604	168,928	154,903
	남	139,449	145,072	132,216	114,686	155,407	167,161	150,860	137,585
	여	12,472	12,997	12,014	10,503	18,807	20,443	18,067	17,318
전문가 및 관련 종사자(2)	계	1,926,005	2,059,853	1,996,919	2,194,188	2,198,012	2,395,666	2,505,970	2,708,528
	남	1,250,504	1,309,675	1,237,598	1,369,634	1,333,831	1,450,318	1,496,670	1,608,370
	여	675,501	750,179	759,321	824,554	864,181	945,349	1,009,300	1,100,159
사무 종사자(3)	계	2,036,609	2,131,350	2,130,070	2,263,478	2,335,870	2,507,705	2,637,204	2,812,925
	남	1,167,463	1,224,788	1,270,323	1,360,047	1,362,140	1,456,229	1,527,555	1,605,495
	여	869,146	906,562	859,746	903,431	973,730	1,051,477	1,109,649	1,207,430
서비스 종사자(4)	계	192,217	207,495	317,881	380,751	362,592	410,083	466,281	506,965
	남	73,894	79,505	109,708	124,685	126,997	125,446	132,498	139,075
	여	118,323	127,989	208,173	256,066	235,595	284,637	333,783	367,890

판매 종사자(5)	계	422,399	463,531	536,379	560,490	529,769	554,484	598,207	639,769
	남	261,402	288,831	342,834	339,712	334,037	337,588	383,438	401,854
	여	160,997	174,700	193,545	220,778	195,732	216,896	214,768	237,915
농림어업 숙련 종사자(6)	계	12,601	12,930	14,784	14,468	14,996	20,354	21,458	19,985
	남	9,999	10,540	10,033	12,541	13,309	16,330	16,855	17,647
	여	2,603	2,390	4,751	1,927	1,687	4,025	4,602	2,338
기능원 및 관련 기능 종사자(7)	계	568,562	553,640	620,686	662,797	657,487	690,334	711,721	710,310
	남	492,291	476,979	546,643	577,517	572,567	599,270	615,897	613,612
	여	76,271	76,661	74,043	85,281	84,920	91,064	95,824	96,698
장치, 기계조작 및 조립종사자(8)	계	1,533,254	1,544,619	1,615,416	1,716,848	1,758,128	1,682,734	1,726,432	1,797,204
	남	1,280,849	1,304,655	1,336,173	1,403,584	1,450,859	1,353,220	1,421,204	1,506,850
	여	252,405	239,964	279,243	313,265	307,269	329,514	305,228	290,354
단순노무 종사자(9)	계	533,672	567,189	690,816	651,326	652,881	778,264	807,488	870,752
	남	317,646	332,143	395,515	365,134	359,532	420,865	421,759	459,180
	여	216,026	235,046	295,300	286,192	293,349	357,398	385,729	411,572

자료: 통계청, 「고용형태별근로실태조사」, 직종/성별 임금 및 근로조건, 원자료.

〈표 3-2〉 직종 중분류 성별 근로자 수 현황(2009~2016)

구 분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전직종 (중분류)	계	7,377,241	7,698,676	8,067,180	8,569,535	8,683,949	9,227,229	9,643,688	10,221,341
	남	4,993,496	5,172,189	5,381,044	5,667,539	5,708,678	5,926,427	6,166,738	6,489,668
	여	2,383,745	2,526,487	2,686,136	2,901,995	2,975,271	3,300,803	3,476,950	3,731,673
관리자(1)	계	151,921	158,068	144,229	125,189	174,214	187,604	168,928	154,903
	남	139,449	145,072	132,216	114,686	155,407	167,161	150,860	137,585
	여	12,472	12,997	12,014	10,503	18,807	20,443	18,067	17,318
공공 및 기업 고위직(11)	계	5,811	7,139	6,646	6,050	6,776	7,509	5,365	3,822
	남	5,686	6,886	6,396	5,850	6,363	7,182	5,117	3,701
	여	125	253	250	200	413	327	248	121
행정 및 경영지원 관리직(12)	계	43,771	44,487	44,637	34,639	44,179	40,195	36,549	38,529
	남	39,767	40,677	40,824	31,793	39,324	35,736	32,980	34,409
	여	4,004	3,810	3,813	2,847	4,855	4,459	3,569	4,120

전문서비스 관리직(13)	계	28,097	28,694	28,934	26,522	32,351	33,676	35,665	32,835
	남	24,772	25,133	24,950	22,743	26,325	27,392	28,749	26,279
	여	3,324	3,561	3,984	3,779	6,026	6,284	6,916	6,556
건설전기 및 생산 관련 관리직(14)	계	41,253	44,051	36,263	34,950	51,793	62,244	52,760	44,875
	남	39,711	42,094	34,505	33,467	48,766	58,749	49,929	42,706
	여	1,542	1,957	1,758	1,482	3,026	3,495	2,831	2,168
판매 및 고객서비스 관리직(15)	계	32,989	33,697	27,750	23,027	39,115	43,980	38,588	34,842
	남	29,512	30,281	25,541	20,833	34,628	38,102	34,085	30,489
	여	3,477	3,416	2,209	2,195	4,487	5,878	4,503	4,353
전문가 및 관련 종사자(2)	계	1,926,005	2,059,853	1,996,919	2,194,188	2,198,012	2,395,666	2,505,970	2,708,528
	남	1,250,504	1,309,675	1,237,598	1,369,634	1,333,831	1,450,318	1,496,670	1,608,370
	여	675,501	750,179	759,321	824,554	864,181	945,349	1,009,300	1,100,159
과학 전문가 및 관련직(21)	계	32,511	34,895	40,982	45,188	41,865	43,221	44,879	51,097
	남	23,052	23,950	26,936	29,160	25,034	28,180	27,379	31,051
	여	9,459	10,945	14,046	16,027	16,830	15,041	17,499	20,047

정보통신 전문가 및 기술직(22)	계	202,346	235,006	209,267	238,921	243,424	279,335	299,130	323,627
	남	168,174	194,495	175,342	197,134	203,497	238,322	250,128	273,057
	여	34,171	40,511	33,925	41,787	39,927	41,014	49,002	50,570
공학 전문가 및 기술직(23)	계	626,863	667,270	610,433	681,153	676,662	693,422	740,721	810,450
	남	567,108	591,681	547,468	610,881	600,700	611,923	657,530	718,691
	여	59,755	75,589	62,965	70,271	75,962	81,499	83,191	91,760
보건사회복지 및 종교관련직(24)	계	462,989	512,974	519,178	551,002	607,858	670,067	728,518	777,824
	남	92,355	101,280	100,614	109,136	118,297	130,460	138,087	141,851
	여	370,635	411,695	418,564	441,866	489,562	539,606	590,431	635,973
교육 전문가 및 관련직(25)	계	205,460	214,772	246,133	254,169	238,025	253,666	244,950	259,792
	남	115,812	118,621	127,174	125,173	120,266	127,453	120,286	124,285
	여	89,648	96,150	118,959	128,996	117,759	126,214	124,665	135,507
법률 및 행정 전문직(26)	계	8,120	8,670	6,507	7,498	7,360	9,811	10,257	10,950
	남	6,761	7,101	5,564	6,004	5,919	7,647	7,841	8,088
	여	1,359	1,569	943	1,494	1,440	2,164	2,416	2,862

경영금융 전문가 및 관련직(27)	계	265,635	240,093	207,390	249,579	220,991	280,717	270,864	292,600
	남	211,848	193,604	171,074	204,014	176,509	221,329	208,942	219,133
	여	53,786	46,489	36,316	45,565	44,482	59,388	61,922	73,467
문화 예술스포츠 전문가 및 관련직(28)	계	122,082	146,173	157,029	166,678	161,828	165,427	166,652	182,189
	남	65,394	78,943	83,425	88,132	83,609	85,004	86,478	92,215
	여	56,687	67,230	73,604	78,547	78,219	80,424	80,174	89,973
사무 종사자(3)	계	2,036,609	2,131,350	2,130,070	2,263,478	2,335,870	2,507,705	2,637,204	2,812,925
	남	1,167,463	1,224,788	1,270,323	1,360,047	1,362,140	1,456,229	1,527,555	1,605,495
	여	869,146	906,562	859,746	903,431	973,730	1,051,477	1,109,649	1,207,430
경영 및 회계 관련 사무직(31)	계	1,590,020	1,660,719	1,713,285	1,810,251	1,871,680	2,019,316	2,146,813	2,289,699
	남	984,729	1,026,266	1,083,299	1,152,865	1,164,543	1,262,790	1,343,674	1,414,287
	여	605,291	634,453	629,986	657,385	707,138	756,526	803,139	875,411
금융 및 보험 사무직(32)	계	233,822	217,871	200,899	224,216	202,323	220,647	214,882	219,096
	남	119,539	118,075	119,948	126,917	119,783	115,235	105,053	106,860
	여	114,283	99,797	80,950	97,299	82,540	105,411	109,829	112,236

법률 및 감사 사무직(33)	계	38,940	41,042	40,005	45,223	41,895	35,866	45,527	47,805
	남	26,618	27,789	27,283	30,011	26,202	23,370	30,257	30,407
	여	12,322	13,253	12,722	15,212	15,693	12,496	15,269	17,398
상담통계안내 및 기타 사무직(39)	계	173,827	211,718	175,881	183,788	219,972	231,876	229,982	256,325
	남	36,577	52,659	39,793	50,254	51,613	54,833	48,571	53,940
	여	137,250	159,059	136,087	133,534	168,360	177,043	181,411	202,385
서비스 종사자(4)	계	192,217	207,495	317,881	380,751	362,592	410,083	466,281	506,965
	남	73,894	79,505	109,708	124,685	126,997	125,446	132,498	139,075
	여	118,323	127,989	208,173	256,066	235,595	284,637	333,783	367,890
경찰소방 및 보안 관련 서비스직(41)	계	17,521	26,341	34,403	46,923	44,969	37,331	40,808	35,988
	남	16,326	23,174	32,310	40,311	39,238	34,249	36,747	33,048
	여	1,195	3,167	2,093	6,611	5,731	3,082	4,061	2,940
이미용예식 및 의료보조 서비스직(42)	계	45,421	52,259	117,608	140,478	130,730	165,466	204,976	221,205
	남	11,020	11,849	17,579	19,892	22,041	21,118	20,923	24,901
	여	34,401	40,410	100,029	120,586	108,689	144,348	184,053	196,304

운송 및 여가 서비스직(43)	계	23,538	22,614	43,439	47,620	40,962	35,316	38,882	35,567
	남	12,691	11,057	23,379	18,095	20,470	15,702	18,462	17,297
	여	10,848	11,558	20,060	29,526	20,492	19,615	20,419	18,270
조리 및 음식 서비스직(44)	계	105,736	106,280	122,431	145,729	145,931	171,970	181,616	214,206
	남	33,857	33,425	36,440	46,387	45,248	54,377	56,366	63,829
	여	71,879	72,855	85,991	99,342	100,683	117,593	125,250	150,377
판매 종사자(5)	계	422,399	463,531	536,379	560,490	529,769	554,484	598,207	639,769
	남	261,402	288,831	342,834	339,712	334,037	337,588	383,438	401,854
	여	160,997	174,700	193,545	220,778	195,732	216,896	214,768	237,915
영업직(51)	계	243,982	268,786	300,000	292,237	289,158	283,948	334,187	357,184
	남	208,828	233,072	258,381	251,835	246,914	245,122	291,120	304,754
	여	35,155	35,714	41,619	40,402	42,244	38,826	43,067	52,430
매장 판매직(52)	계	146,423	147,696	175,337	191,184	179,626	200,649	210,146	230,559
	남	41,186	45,261	67,336	71,031	65,184	70,926	70,083	79,317
	여	105,237	102,434	108,002	120,153	114,442	129,722	140,063	151,242

방문노점 및 통신판매 관련직(53)	계	31,994	47,050	61,042	77,069	60,984	69,887	53,873	52,025
	남	11,388	10,498	17,118	16,846	21,939	21,539	22,235	17,783
	여	20,605	36,552	43,924	60,223	39,045	48,348	31,639	34,243
농림어업 숙련 종사자(6)	계	12,601	12,930	14,784	14,468	14,996	20,354	21,458	19,985
	남	9,999	10,540	10,033	12,541	13,309	16,330	16,855	17,647
	여	2,603	2,390	4,751	1,927	1,687	4,025	4,602	2,338
농축산 숙련직(61)	계	9,984	11,309	9,783	11,592	11,369	17,453	18,758	17,463
	남	8,258	9,133	7,805	10,318	9,872	13,637	14,319	15,265
	여	1,726	2,176	1,979	1,274	1,497	3,815	4,438	2,198
임업 숙련직(62)	계	2,180	938	1,753	2,065	1,940	2,296	1,903	1,794
	남	1,310	733	1,603	1,910	1,776	2,102	1,769	1,730
	여	870	205	150	155	164	194	134	64
어업 숙련직(63)	계	437	683	3,248	811	1,687	606	797	728
	남	430	674	626	313	1,662	591	767	652
	여	6	8	2,622	498	26	15	30	76

기능원 및 관련 기능 종사자(7)	계	568,562	553,640	620,686	662,797	657,487	690,334	711,721	710,310
	남	492,291	476,979	546,643	577,517	572,567	599,270	615,897	613,612
	여	76,271	76,661	74,043	85,281	84,920	91,064	95,824	96,698
식품가공관련 기능직(71)	계	44,738	45,257	35,775	44,509	44,803	52,346	65,691	72,978
	남	17,164	17,540	13,841	17,223	17,058	23,239	27,579	30,125
	여	27,574	27,716	21,934	27,287	27,745	29,107	38,112	42,853
섬유의복 및 가죽 관련 기능직(72)	계	42,406	40,299	42,276	45,331	41,163	39,677	44,793	40,676
	남	14,850	12,252	12,834	12,376	11,491	10,873	13,156	11,581
	여	27,556	28,046	29,442	32,955	29,672	28,804	31,637	29,095
목재가구악기 및 간판 관련 기능직(73)	계	13,526	12,407	12,352	17,050	16,508	13,233	14,333	16,354
	남	11,597	10,834	10,735	14,490	14,250	11,556	12,337	14,231
	여	1,928	1,573	1,617	2,559	2,258	1,677	1,996	2,124
금속성형 관련 기능직(74)	계	97,073	86,015	116,350	119,817	113,862	98,369	108,902	94,411
	남	91,918	81,313	111,021	114,723	108,158	92,570	103,394	90,528
	여	5,155	4,701	5,329	5,094	5,704	5,799	5,508	3,883

운송 및 기계 관련 기능직(75)	계	141,417	153,351	167,854	171,791	175,295	211,769	186,076	194,837
	남	139,019	150,325	164,622	168,946	171,760	202,297	182,340	190,216
	여	2,398	3,026	3,232	2,845	3,535	9,472	3,736	4,621
전기 및 전자 관련 기능직(76)	계	75,287	74,463	93,126	90,983	90,683	95,901	103,540	109,086
	남	72,858	72,160	90,329	86,975	86,098	92,444	100,549	105,542
	여	2,429	2,303	2,797	4,008	4,585	3,457	2,991	3,544
건설 및 채굴 관련 기능직(77)	계	71,750	68,017	78,586	81,622	93,032	100,393	104,747	100,478
	남	68,547	64,391	74,684	77,262	87,089	93,454	97,480	94,117
	여	3,203	3,627	3,902	4,360	5,943	6,939	7,267	6,360
영상 및 통신 장비 관련 기능직(78)	계	54,158	52,981	43,695	52,333	41,739	47,429	51,000	48,113
	남	51,925	51,048	42,594	51,021	40,594	44,918	49,771	46,763
	여	2,232	1,933	1,101	1,312	1,145	2,510	1,228	1,350
장치, 기계조작 및 조립종사자(8)	계	1,533,254	1,544,619	1,615,416	1,716,848	1,758,128	1,682,734	1,726,432	1,797,204
	남	1,280,849	1,304,655	1,336,173	1,403,584	1,450,859	1,353,220	1,421,204	1,506,850
	여	252,405	239,964	279,243	313,265	307,269	329,514	305,228	290,354

식품가공관련 기계조작직(81)	계	43,004	33,655	37,472	44,705	44,447	44,338	49,110	45,579
	남	22,181	22,995	24,134	28,436	28,735	27,664	32,266	29,833
	여	20,823	10,661	13,338	16,269	15,712	16,675	16,844	15,746
섬유 및 신발 관련 기계조작직(82)	계	54,361	56,057	55,608	62,085	72,076	47,191	46,164	48,068
	남	33,632	35,406	33,274	36,454	44,340	25,930	27,873	27,999
	여	20,729	20,651	22,334	25,630	27,735	21,261	18,291	20,069
화학 관련 기계조작직(83)	계	134,187	138,285	137,387	158,433	163,326	179,602	176,674	180,647
	남	106,678	108,309	110,239	125,749	131,980	144,726	145,102	147,256
	여	27,509	29,976	27,148	32,684	31,346	34,876	31,571	33,391
금속 및 비금속 관련 기계조작직(84)	계	167,283	171,278	195,790	214,320	211,787	154,791	154,497	160,507
	남	153,141	153,795	176,204	194,412	194,340	138,405	138,743	144,704
	여	14,143	17,482	19,586	19,907	17,448	16,385	15,754	15,804
기계제조 및 관련 기계조작직(85)	계	317,288	302,772	347,395	374,621	374,973	303,478	342,619	341,518
	남	279,512	261,365	296,288	319,688	315,916	264,926	300,741	294,460
	여	37,776	41,407	51,106	54,933	59,057	38,553	41,878	47,058

전기 및 전자 관련 기계조작직(86)	계	329,419	300,405	333,386	343,446	324,816	397,047	403,516	385,685
	남	218,056	206,930	211,086	207,659	200,604	235,231	258,687	268,423
	여	111,363	93,475	122,301	135,786	124,212	161,816	144,829	117,262
운전 및 운송 관련직(87)	계	400,311	447,114	402,778	404,993	439,399	412,304	424,023	492,835
	남	393,894	439,824	397,206	398,476	431,789	405,172	417,437	485,380
	여	6,417	7,291	5,572	6,517	7,610	7,132	6,586	7,455
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계조작직(88)	계	10,266	10,573	11,073	15,856	16,102	19,214	18,827	17,390
	남	9,567	10,105	10,790	15,290	15,205	18,215	18,461	16,784
	여	699	468	283	566	896	998	366	606
목재인쇄 및 기타 기계조작직(89)	계	77,135	84,480	94,527	98,390	111,203	124,770	111,003	124,974
	남	64,188	65,927	76,952	77,419	87,950	92,951	81,893	92,011
	여	12,947	18,553	17,575	20,971	23,253	31,818	29,110	32,963
단순노무 종사자(9)	계	533,672	567,189	690,816	651,326	652,881	778,264	807,488	870,752
	남	317,646	332,143	395,515	365,134	359,532	420,865	421,759	459,180
	여	216,026	235,046	295,300	286,192	293,349	357,398	385,729	411,572
건설 및 광업 관련 단순노무직(91)	계	17,971	19,278	24,424	18,321	15,772	17,715	18,770	15,566
	남	15,676	16,914	22,223	16,389	14,909	16,068	16,944	14,344
	여	2,295	2,364	2,201	1,931	863	1,647	1,826	1,222

운송 관련 단순노무직(92)	계	57,127	58,601	52,736	57,558	58,335	66,347	59,590	57,960
	남	53,995	55,726	46,003	52,669	53,650	61,133	54,168	53,990
	여	3,132	2,875	6,733	4,889	4,685	5,214	5,422	3,970
제조 관련 단순노무직(93)	계	105,646	104,500	158,466	139,585	137,874	211,032	203,262	229,250
	남	50,481	51,197	79,844	70,652	65,323	110,099	101,769	117,266
	여	55,165	53,303	78,622	68,933	72,551	100,933	101,493	111,984
청소 및 경비 관련 단순노무직(94)	계	226,866	249,800	280,862	281,644	270,221	292,243	294,685	314,644
	남	144,969	156,631	167,072	161,663	155,754	158,061	160,102	174,663
	여	81,897	93,169	113,790	119,981	114,467	134,182	134,583	139,980
가사음식 및 판매 관련 단순노무직(95)	계	94,184	105,006	113,504	111,198	131,848	144,151	180,226	202,009
	남	30,214	31,689	38,827	39,837	48,622	47,654	59,267	68,943
	여	63,969	73,317	74,678	71,360	83,226	96,497	120,959	133,065
농림어업 및 기타 서비스 단순노무직(99)	계	31,879	30,004	60,824	43,020	38,831	46,776	50,955	51,323
	남	22,311	19,986	41,546	23,923	21,274	27,850	29,510	29,974
	여	9,569	10,018	19,277	19,097	17,557	18,926	21,445	21,350

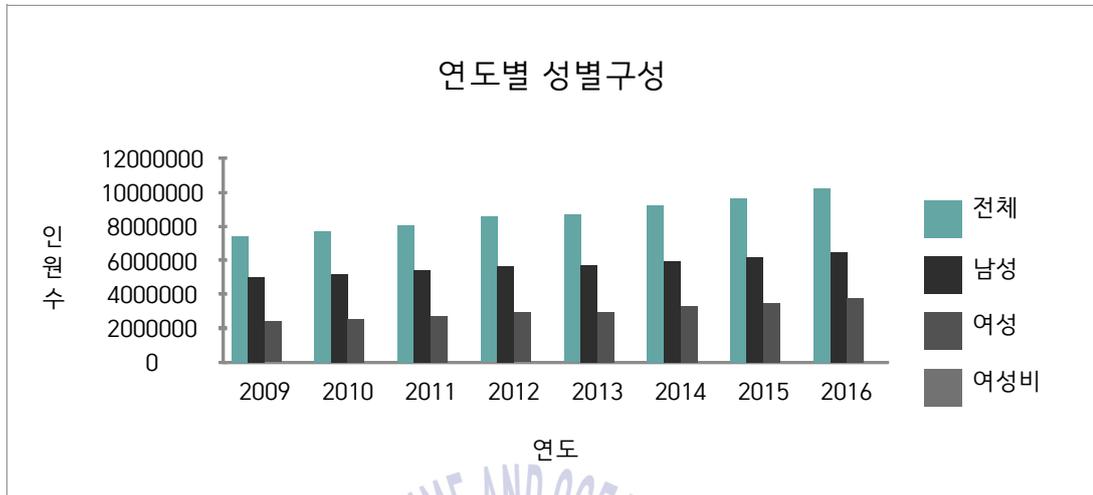
자료: 통계청, 「고용형태별근로실태조사」, 직종/성별 임금 및 근로조건 원자료.

상기와 같은 분석자료에 따라 2009년부터 2016년까지 각 해당 연도별로 분석의 대상이 되는 근로자의 수를 남녀성별로 구분하면 <표 3-3>과 같고 이를 다시 성별구성 비교 그래프로 나타내면 <그림 3-1>과 같다. 분석대상이 되는 전체 근로자의 수는 2009년 7,377,241명에서 2016년에 10,221,341명에 이르기 까지 해마다 계속 증가하였고, 이 중 남성근로자가 차지하는 비중이 월등히 높게 나타났다. 그러나 여성근로자가 차지하는 비율이 2009년 32.31%에서 2016년 36.51%에 이르기 까지 해마다 꾸준히 증가하는 것으로 타나났고, 이를 통해 여성의 사회참여가 점차 늘어나고 있음을 알 수 있다.

<표 3-3> 분석자료의 남녀근로자 연도별 성별구성

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체	7,377,241	7,698,676	8,067,180	8,569,535	8,683,949	9,227,229	9,643,688	10,221,341
남성	4,993,496	5,172,189	5,381,044	5,667,539	5,708,678	5,926,427	6,166,738	6,489,668
여성	2,383,745	2,526,487	2,686,136	2,901,995	2,975,271	3,300,803	3,476,950	3,731,673
여성비 (%)	32.31	32.82	33.30	33.86	34.26	35.77	36.05	36.51

<그림 3-1> 연도별 남녀근로자 성별구성 비교



## 제2절 분석모형

### 1. 던컨지수(Duncan & Duncan Dissimilarity Index: DI)

본 연구에서는 전체 직종에서 성별 분절화 수준이 어느 정도인지 파악하기 위해 던컨지수를 사용하였다. 던컨지수는 각 직종의 성별 분포가 전체 근로자의 성별 분포와 동일한 분포를 갖기 위해서 여성 혹은 남성근로자의 몇%가 직종 간에 이동해야 하는가를 보여주며 식은 다음과 같다.

$$DI = \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{\sum_{i=1}^n F_i} - \frac{M_i}{\sum_{i=1}^n M_i} \right| \times 100 \times \frac{1}{2} \quad (1)$$

$i$ : 직종

$n$ : 전체 직종 수,

$F_i$ : 직종의 여성근로자 수 □  $\sum_{i=1}^n F_i$ : 전체 여성근로자 수

$M_i$ : 직종의 남성근로자 수 □  $\sum_{i=1}^n M_i$ : 전체 남성근로자 수

식(1)에서  $\left| \frac{F_i}{\sum_{i=1}^n F_i} \right|$ 는 전체 여성근로자 중  $i$ 직종 여성의 비중을 의미하고,

$\left| \frac{M_i}{\sum_{i=1}^n M_i} \right|$ 는 전체 남성근로자 중  $i$ 직종 남성의 비중을 의미한다. 이 두 가지

비중이 모든 직종에서 같은 경우  $DI = \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{\sum_{i=1}^n F_i} - \frac{M_i}{\sum_{i=1}^n M_i} \right|$  값은 0이 되며 직종

분절화 현상이 전혀 없는 것으로 설명된다. 반면에 각 직종마다 근로자가 모두 남성이거나 여성인 경우 던컨지수의 값은 100이 되며 완벽한 직종분리라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 위의 모형을 사용하여 2009년부터 2016년까지 8년간 던컨지수의 변화를 계산하였다.

던컨지수는 근로자의 성별 분포가 직종에 대해 얼마나 분절되었는가를 측정하는 지수로서 각 직종의 성별 분포가 전체 근로자의 성별 분포와 동일한 분포를 갖기 위해서 여성 혹은 남성근로자의 몇%가 직종 간에 이동해야 하는가를 보여준다. 선행연구에서는 보통 위의 식(1)에서 100을 곱하지 않고 던컨지수의 범위를  $0 \leq DI \leq 1$ 로 하였으나, 본 연구에서는 위의 식과 같이 계산하므로 지수의 범위는  $0 \leq DI \leq 100$ 이 된다. 이에 따르면 던컨지수가 클수록 성별 직종 분리현상이 심화됨을 의미한다. 즉, 던컨지수가 0이면 각 직종의 성별 분포가 전체 근로자의 성별 분포와 동일하여 노동시장의 성별 직종분리현상이 전혀 없다는 것을 의미하고, 던컨지수가 100이 되면 완벽한 성별 직종분리를 의미한다.

던컨지수는 각 직종의 절대적 규모를 바탕으로 측정한 성분절지수(index of sex segregation)이므로 직종별 분포규모의 차이에 따라서 결과가 달라진다. 따

라서 그 특성상 대규모 직종이 소규모 직종에 비해 지수에 더 많은 영향을 미치는 상태에서 측정된다. 즉, 직종을 세분화할수록 던컨지수 값이 커지는 경향을 보이기 때문에 직종 분리정도의 추세 변화를 살펴보기 위해서는 일관성 있는 직종분류체계가 필요하다.

이와 같이 던컨지수는 직종분류의 방법에 따라서 지수의 크기가 달라지기 때문에 본 연구에서는 던컨지수를 2009년부터 2016년 기간을 분석기간으로 정하고 직종 대분류 및 중분류로 구분하여 던컨지수의 변화 추이를 분석하였다.

우리나라의 직종분류체계는 1999년도 한국표준직업분류 제5차 개정에 따라서 2000년도 통계부터 2008년 까지 대분류는 10개 직종으로, 중분류는 45개 직종으로 분류되어 오다가 2009년도 통계부터는 한국표준직업분류 제6차 개정 에 따라서 대분류는 9개 직종으로, 중분류는 51개 직종으로 분류되고 있다. 따라서 본 연구는 일관성 있는 직종분류체계를 유지하기 위해 2009년 이후부터 2016년 까지 제6차 표준직업분류에 따라 분석하였다.<sup>16)</sup>

## 2. 입지계수(Location Index: LI)를 이용한 직종별 성 집중도

입지계수(Location Index: LI)는 어떤 지역의 특정산업에 대한 집중도를 측정하는 방법으로서 해당지역에서 특정산업의 상대적인 특화 정도를 나타내는 지수이다. 이 지수는 전국에서 특정산업의 비중과 해당지역의 특정산업 비중을 비교하여 나타내며, 경제기반모형(economic base model)과 투입산출모형(input-output model)등의 지역경제 분석모형에서 기반(특화)산업과 비기반산업을 나누는 분류기준으로 활용된다. 본 연구에서는 입지계수를 변형하여 직종에 대한 성별 집중도를 파악하는데 이용하고자 한다.

직종별 성 집중도를 파악하기 위해서 전체 근로자 중 여성(남성)근로자의 비

16) 신경수, 「전개논문」, pp40~43.

\_\_\_\_\_, “노동시장에서의 성별 분절화현상”, 경영교육저널, 2002, 1, p.103, 사명철, 「전개논문」, pp.16~17, 윤해린, 「전개논문」, pp.41~42, 참조.

중과, 특정 직종 전체 근로자 중 여성(남성)근로자의 비중을 비교하였고, 여성 근로자가 집중되어있는 직종을 파악하기 위한 식은 아래와 같다.

$$i\text{직종에 대한 여성or남성의 집중도} = \frac{(E_{ij}/E_i)}{(E_j/E)} = \frac{(i\text{직종여성or남성비중})}{(\text{전체여성or남성비중})} \quad (2)$$

$E$ : 전체 근로자 수                       $E_j$ : 전체 여성or남성 근로자 수

$E_i$ :  $i$ 직종 전체 근로자 수       $E_{ij}$ :  $i$ 직종 여성or남성 근로자 수

입지계수는 '1' 을 기준으로 '1' 보다 크면 지역 내에 해당 산업특화정도를 높다고 판단하며, 반대로 '1' 이하이면 해당산업이 전국에 비해 적게 분포해 있음을 의미한다. 입지계수를 변형한 위의 식(2)의 경우 기존의 입지계수와 마찬가지로 '1' 값을 기준으로 판단한다. 만약 전체 근로자 중 여성의 비중이 50%를 차지하고,  $i$ 직종에서 여성 근로자의 비중이 50%를 차지한다면 집중도는 '1' 값을 가지게 되며, 이러한 경우  $i$ 직종에서 여성의 고용이 전체 노동시장의 균형과 일치한다고 설명할 수 있다.

또한 통상적으로 입지계수의 값이 1.25이상이면, 해당산업이 지역 내 집적(集積)되어있다고 판단한다.<sup>17)</sup>

17) 신경수, 「전계논문」, p.45, 윤혜린, 「전계논문」, pp.45~46, 참조.

## 제4장 성별 분절화에 대한 실증분석

### 제1절 던컨지수 분석결과

우리나라의 직종분류체계는 1999년도 한국표준직업분류 제5차 개정에 따라서 2000년도 통계부터 대분류는 10개 직종으로, 중분류는 45개 직종으로 분류되고 있다. 2009년도 통계부터는 한국표준직업분류 제6차 개정에 따라서 대분류는 9개 직종으로, 중분류는 51개 직종으로 분류되고 있다. 따라서 2008년까지의 자료는 제5차 표준직업분류를 따르고 있지만 2009년 이후에는 제6차 표준직업분류를 기준으로 하고 있다. <표 4-1>과 <그림 4-1>은 2000년부터 2008년간 통계청의 「고용형태별근로 실태조사」를 사용하여 던컨지수를 계산한 것으로 선행연구의 분석결과를 참조하여 재구성하였다.

먼저 2000년부터 2008년까지 직종 중분류를 기준으로 계산한 던컨지수는 2000년 45.88을 시작으로 2003년까지 지수가 오르내림을 반복하고 있지만, 2004년부터 2007년까지는 꾸준히 던컨지수가 하락하고 있다. 그러나 2008년에 다시 지수가 상승함으로써 2009년에는 43.82까지 직종분리의 정도가 나타나고 있다.

동 기간 내 직종 대분류를 기준으로 던컨지수의 추이를 살펴보면 2000년부터 2004년까지는 지수가 30.26~31.24사이를 오르내리는 경향이 있으나, 2005년부터는 지수가 27.24로 낮아져서 계속 27대를 유지하다가 2008년에는 지수가 25.95로 더 낮아진다.

따라서 직종 대분류 및 중분류 모두 2000년보다 2008년에 던컨지수가 상당

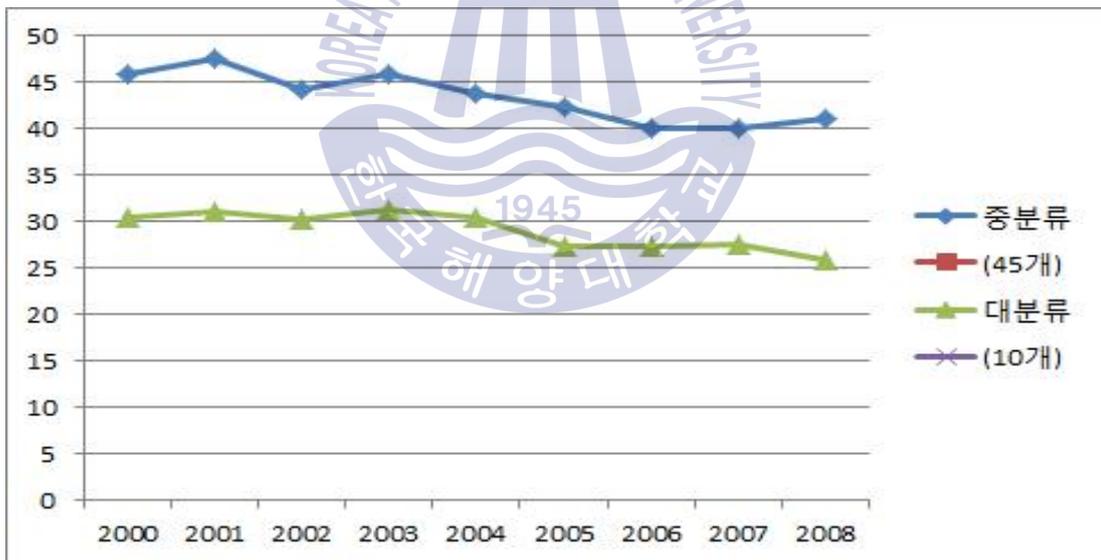
히 낮아졌다. 이 기간에는 직종분리정도가 어느 정도 완화된 것으로 보인다.<sup>18)</sup>

<표 4-1> 직종 대·중분류 던컨지수(2000~2008)

구분(5차)		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
DI	중분류 (45개)	45.88	47.56	44.26	45.79	43.77	42.26	40.11	40.08	41.16
	대분류 (10개)	30.41	31.14	30.26	31.24	30.51	27.24	27.25	27.59	25.95

자료 : 윤혜린, 「전계논문」, p.43, 참조 재구성.

<그림 4-1> 직종 대·중분류 던컨지수 추이(2000~2008)



18) 윤혜린, 「전계논문」, pp.42~43, 참조.

본 연구의 분석모형에 따르는 실증분석의 결과는 다음과 같다.

<표 4-2>와 <그림 4-2>는 앞서 <표 3-1>과 <표 3-2>에서 정리한 통계청의 제6차 표준직업분류에 따른 「고용형태별근로실태조사」의 직종별 근로자수를 기준으로 중분류와 대분류로 구분하여 던컨지수를 분석한 결과이다.

분석결과, 먼저 2009년부터 2016년까지 직종 중분류를 기준으로 계산한 던컨지수는 2009년의 43.82를 시작으로 2016년 43.12에 이르기까지 하향추세와 미세한 상승추세를 반복하고 있다. 구체적으로 던컨지수는 2009년 43.82에서 2010년 42.32로 하락함으로써 성별 직종 분절화정도가 어느 정도 완화된 것으로 나타났다. 2010년 후 던컨지수는 2011년 42.77, 2012년 42.92, 2013년 43.06으로 아주 미세한 상승추세를 보인다 2014년에 42.12로 이 기간 동안 성별 직종 분절화정도가 다소 완화된 것으로 나타났으며, 이후 2015년엔 42.53, 2016년 43.12로 다시 미세한 상승추세로 나타났다.

다음으로 같은 기간 직종 대분류 수준에서 던컨지수의 추이를 살펴보면 2009년에 24.08에서 2010년 24.31로 상승한 이후 2011년(23.85), 2012년(23.05)에 하락함으로써 이 기간 동안 성별 직종 분절화 정도가 어느 정도 완화된 것으로 나타났다. 이후 던컨지수는 2013년(24.53) 다시 상승추세를 보인다 2014년(22.56)에 상당히 하락함으로써 직종 중분류와 마찬가지로 이 기간 동안 직종 성별 분절화 정도가 다소 완화된 것으로 나타났다.

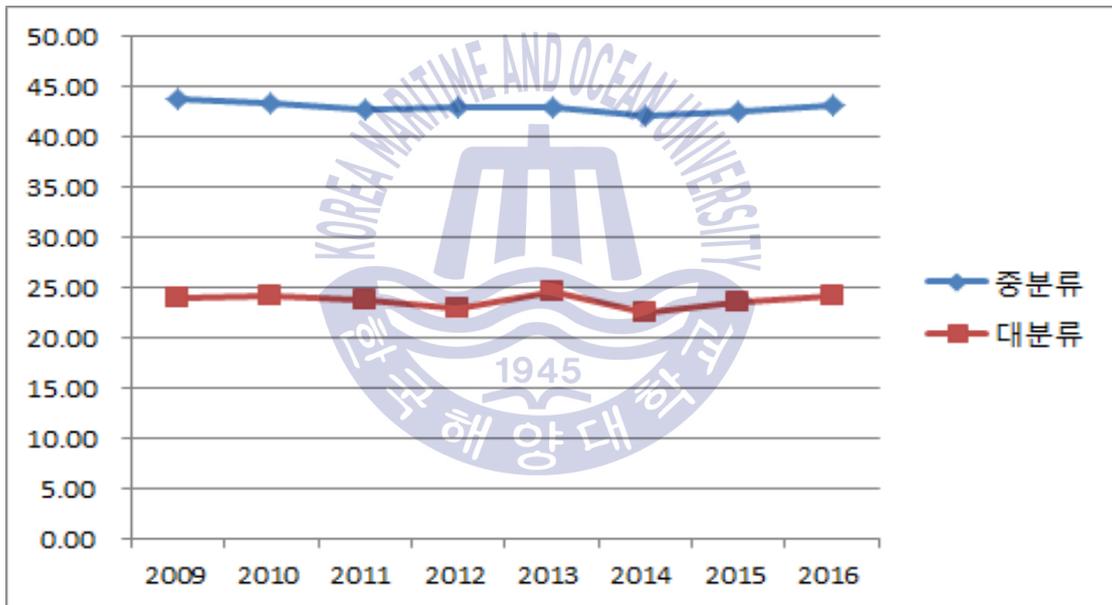
한편 던컨지수의 값이 직종 중분류 시와 대분류 시에 차이가 나는 이유는 직종을 세분화할수록 값이 높게 나타나기 때문이다. 따라서 직종 대분류의 경우보다 중분류의 경우 지수 값이 훨씬 높게 나타났다.

이와 같이 지난 8년간 던컨지수의 추이를 분석한 결과, 우리나라 노동시장의 성별 분절화 현상이 어느 정도 완화된 것으로 보이나, 직종 중분류의 경우 40이상의 값을 갖고, 동일 기간 직종 대분류의 경우 20이상의 지수 값을 가짐으로써 여전히 높은 분리지수를 나타내고 있다.

〈표 4-2〉 직종 대·중분류 던컨지수(2009~2016)

구분(6차)		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DI	중분류 (51개)	43.82	42.32	42.77	42.92	43.06	42.12	42.53	43.12
	대분류 (9개)	24.08	24.31	23.85	23.05	24.53	22.56	23.61	24.17

〈그림 4-2〉 직종 대·중분류 던컨지수 추이(2009~2016)



## 제2절 입지계수 분석결과

던컨지수 분석에 이어 입지계수(Location Index: LI)를 이용하여 성별집중도를 분석하였다.

제6차 표준 직업분류 직종별 중분류에 따라서 앞의 식(2)와 같이 성별 집중 정도를 분석한 결과는 아래의 <표 4-3>과 같다. <표 4-3>에서 보는 바와 같이 여성의 집중도가 가장 높은 직종은 ‘이미용예식 및 의료보조 서비스직’으로 집중도 값이 2.43으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘보건사회복지 및 종교 관련직’의 집중도 값이 2.24로 나타났고, ‘상담통계안내 및 기타 사무직(2.16)’, ‘섬유의복 및 가죽 관련 기능직(1.96)’, ‘조리 및 음식 서비스직(1.92)’의 순으로 집중정도의 기준 값인 1.25보다 훨씬 높게 나타났다.

반면, 관리직종 분야에서 여성의 집중도는 매우 낮게 나타나고 있다. 특히 ‘공공 및 기업 고위직’의 집중도 값은 0.09로 매우 낮으며, ‘전문서비스 관리직(0.55)’을 제외한 ‘행정 및 경영지원 관리직(0.29)’ 등 모든 관리직종에서 여성의 집중도 값은 0.5미만으로 매우 낮게 나타났다.

이와 반대로 남성의 경우에는 ‘운송 및 운송 관련직’과 ‘운송 및 기계 관련 기능직’의 집중도가 각각 1.55와 1.54로 가장 높은 값을 나타내는 직종이지만, 여성의 가장 높은 집중도인 2.43과 비교해보면 매우 낮은 수준이다.

또한 남성의 경우에는 ‘공공 및 기업 고위직’에서의 집중도 값 1.53을 비롯하여 모든 관리직종에서 집중정도를 판단하는 기준 값인 1.25를 넘는 것으로 나타났다. 이와 같이 집중도 값에 따르면 사실상 관리직종에서 직종 분절화 현상이 다수 나타난다고 볼 수 있다.

한편, 성별 집중도의 차이 값을 분석한 결과, 먼저 (+)값은 여성의 집중도가 남성의 집중도보다 높은 직종을 나타내며, 제6차 표준 직업분류 직종별 중분류 51개의 직종 중 20개의 직종이 여기에 해당되는 것으로 나타났다. 다음으로 (-)값은 남성의 집중도가 여성의 집중도보다 높은 직종을 나타내며, 31개의 직종이 여기에 해당되는 것으로 나타났다. 따라서 여성강세 직종보다 남성강세 직종이 훨씬 많다고 할 수 있다.

〈표 4-3〉 직종별 성 집중도(2016년)

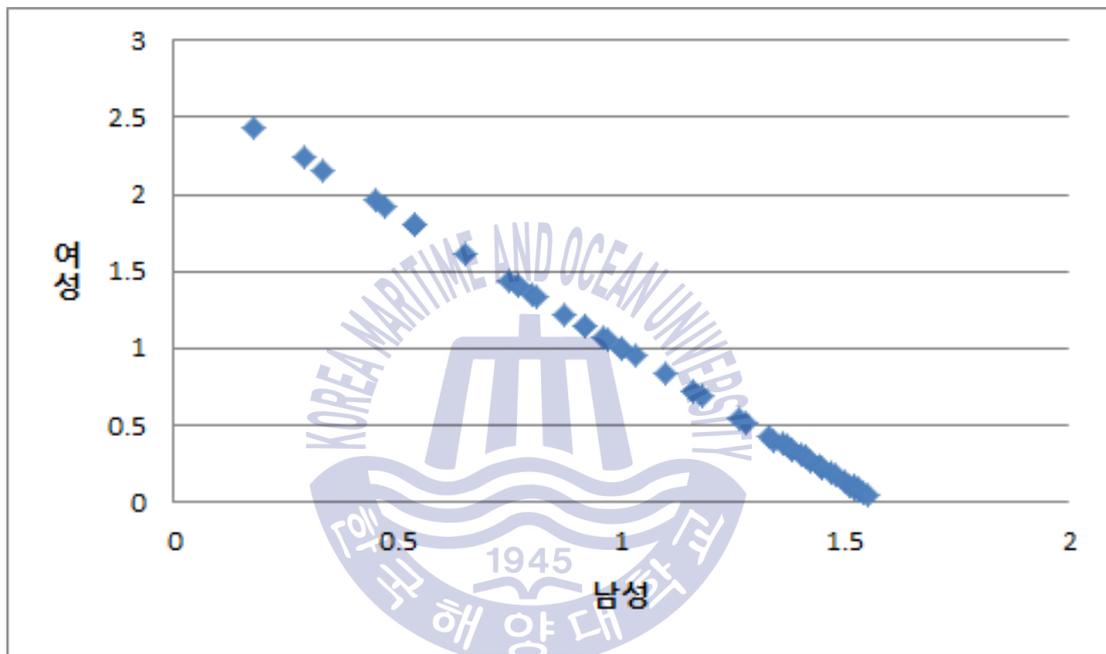
구분	근로자수(명)			집중도		
	전체	남성	여성	남성 (B)	여성 (A)	A-B
전직종	10,221,341	6,489,668	3,731,673	1.00	1.00	-
이미용예식 및 의료보조 서비스직	221,205	24,901	196,304	0.18	2.43	2.25
보건사회복지 및 종교관련직	777,824	141,851	635,973	0.29	2.24	1.95
상담통계안내 및 기타 사무직	256,325	53,940	202,385	0.33	2.16	1.83
섬유의복 및 가죽 관련 기능직	40,676	11,581	29,095	0.45	1.96	1.51
조리 및 음식 서비스직	214,206	63,829	150,377	0.47	1.92	1.45
가사음식 및 판매 관련 단순노무직	202,009	68,943	133,065	0.54	1.80	1.27
방문노점 및 통신판매 관련직	52,025	17,783	34,243	0.54	1.80	1.26
매장 판매직	230,559	79,317	151,242	0.54	1.80	1.25
식품가공 관련 기능직	72,978	30,125	42,853	0.65	1.61	0.96
교육 전문가 및 관련직	259,792	124,285	135,507	0.75	1.43	0.68
운송 및 여가 서비스직	35,567	17,297	18,270	0.77	1.41	0.64
금융 및 보험 사무직	219,096	106,860	112,236	0.77	1.40	0.63
문화예술스포츠 전문가 및 관련직	182,189	92,215	89,973	0.80	1.35	0.56
제조관련 단순노무직	229,250	117,266	111,984	0.81	1.34	0.53

청소 및 경비 관련 단순노무직	314,644	174,663	139,980	0.87	1.22	0.34
섬유 및 신발 관련 기계조작직	48,068	27,999	20,069	0.92	1.14	0.23
농림어업 및 기타 서비스 단순노무직	51,323	29,974	21,350	0.92	1.14	0.22
과학 전문가 및 관련직	51,097	31,051	20,047	0.96	1.07	0.12
경영 및 회계 관련 사무직	2,289,699	1,414,287	875,411	0.97	1.05	0.07
법률 및 감사 사무직	47,805	30,407	17,398	1.00	1.00	0.00
식품가공 관련 기계조작직	45,579	29,833	15,746	1.03	0.95	-0.08
전기 및 전자 관련 기계조작직	385,685	268,423	117,262	1.10	0.83	-0.26
목재인쇄 및 기타 기계조작직	124,974	92,011	32,963	1.16	0.72	-0.44
법률 및 행정 전문직	10,950	8,088	2,862	1.16	0.72	-0.45
경영금융 전문가 및 관련직	292,600	219,133	73,467	1.18	0.69	-0.49
전문서비스 관리직	32,835	26,279	6,556	1.26	0.55	-0.71
화학 관련 기계조작직	180,647	147,256	33,391	1.28	0.51	-0.78
정보통신 전문가 및 기술직	323,627	273,057	50,570	1.33	0.43	-0.90
영업직	357,184	304,754	52,430	1.34	0.40	-0.94
기계제조 및 관련 기계조작직	341,518	294,460	47,058	1.36	0.38	-0.98
목재가구악기 및 간판 관련 기능직	16,354	14,231	2,124	1.37	0.36	-1.01
농축산 숙련직	17,463	15,265	2,198	1.38	0.34	-1.03
판매 및 고객서비스 관리직	34,842	30,489	4,353	1.38	0.34	-1.04

공학 전문가 및 기술직	810,450	718,691	91,760	1.40	0.31	-1.09
행정 및 경영지원 관리직	38,529	34,409	4,120	1.41	0.29	-1.11
어업 숙련직	728	652	76	1.41	0.29	-1.12
금속 및 비금속 관련 기계조작직	160,507	144,704	15,804	1.42	0.27	-1.15
기타 기능 관련직	33,376	30,510	2,866	1.44	0.24	-1.20
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	35,988	33,048	2,940	1.45	0.22	-1.22
건설 및 광업 관련 단순노무직	15,566	14,344	1,222	1.45	0.22	-1.24
운송관련 단순노무직	57,960	53,990	3,970	1.47	0.19	-1.28
건설 및 채굴 관련 기능직	100,478	94,117	6,360	1.48	0.17	-1.30
건설전기 및 생산 관련 관리직	44,875	42,706	2,168	1.50	0.13	-1.37
금속성형 관련 기능직	94,411	90,528	3,883	1.51	0.11	-1.40
임업 숙련직	1,794	1,730	64	1.52	0.10	-1.42
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계조작직	17,390	16,784	606	1.52	0.10	-1.42
전기 및 전자 관련 기능직	109,086	105,542	3,544	1.52	0.09	-1.43
공공 및 기업 고위직	3,822	3,701	121	1.53	0.09	-1.44
영상 및 통신 장비 관련 기능직	48,113	46,763	1,350	1.53	0.08	-1.45
운송 및 기계 관련 기능직	194,837	190,216	4,621	1.54	0.06	-1.47
운전 및 운송 관련직	492,835	485,380	7,455	1.55	0.04	-1.51

한편, <그림 4-3>은 남성과 여성의 집중도 값에 따른 분산도를 보여준다. 그림에서 보는 바와 같이 집중도 값 1.00을 기준으로 그래프의 우측 하단영역은 ‘남성강세 직종’, 가운데 영역은 ‘여성강세 직종’, 좌측 상단영역은 ‘여성초강세 직종’ 등의 세 가지 영역으로 분류할 수 있다.

<그림 4-3> 성별 집중도 분산도(2016년)



다음으로 제6차 표준 직업분류 직종별 중분류에 따른 2016년도 성별 집중도 분석에 이어 2009년부터 2016년 기간 동안 직종별 대분류를 이용하여 여성 집중도 추이 변화를 분석하였다.

<표 4-4>에서 보듯이 먼저 2009년 ‘관리자’ 직종에서 여성의 집중도는 0.25로 매우 낮은 수치를 보이고 있으며, 2016년 0.31에 이르기 까지 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 집중도의 기준이 되는 1.25에 훨씬 미치지 못하는 낮은 수치를 보이고 있다. ‘전문가 및 관련직’에서의 여성 집중도는 2009년 1.09

에서 2016년 1.11에 이르기 까지 미세한 변화는 보이지만 집중도의 기준이 되는 1.25에 조금 미치지 못하는 낮은 수치를 나타내고 있다.

또한 ‘판매직’에서의 여성 집중도도 2009년 1.18에서 해마다 미세한 변화를 거듭하다 2016년에 1.02로 1.25보다 조금 낮게 나타났다.

그 외에 농림어업 숙련직, 기능원 및 관련 기능직, 장치, 기계조작 및 조립직에서의 여성 집중도도 2009년 각각 0.64, 0.42, 0.51에서 2016년에 이르기까지 미세한 변화는 보이지만 낮은 수치를 나타내고 있다.

반면, ‘서비스직’에서의 여성 집중도는 2009년 1.91, 2013년 1.90, 2016년 1.99에 이르기 까지 집중도의 기준이 되는 1.25보다 훨씬 높은 집중도를 나타내고 있다. 또한 단순노무직에서의 여성 집중도도 2009년 1.25에서 2011년 1.30으로 소폭 증가한 뒤 미세한 증감을 반복하다 2016년에 1.29에 이르기 까지 약간 높은 집중도를 나타내고 있다.

한편, ‘사무직’에서의 여성 집중도는 2009년 1.32로 집중도의 기준이 되는 1.25보다 높은 집중도를 나타냈지만 2010년 1.18로 떨어진 후 미세한 변화를 거듭하다 2016년 다시 1.18로 집중도의 기준이 되는 1.25보다 조금 낮게 나타났다.

이상과 같이 제6차 표준 직업분류 중 9개 대분류에 따른 직종별 여성 집중도의 변화를 전체적으로 살펴보면 예전부터 여성의 집중도가 높았던 ‘서비스직’ 과 ‘단순노무직’에서는 계속해서 높은 여성 집중도를 나타내고 있다.

또한 ‘관리자’ 직종에서 여성 집중도가 꾸준히 증가하였지만 아직까지도 고위 직종에서 여성의 집중도는 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 직종별 여성 집중도 추이(2009~2016)

구분	여성 집중도							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
직종 대분류(6차 개정)								
관리자(1)	0.25	0.25	0.25	0.25	0.32	0.30	0.30	0.31
전문가 및 관련 종사자(2)	1.09	1.11	1.14	1.11	1.15	1.10	1.12	1.11
사무 종사자(3)	1.32	1.18	1.21	1.30	1.22	1.17	1.17	1.18
서비스 종사자(4)	1.91	1.99	1.97	1.88	1.90	1.94	1.99	1.99
판매 종사자(5)	1.18	1.16	1.08	1.15	1.08	1.09	1.00	1.02
농림어업 숙련 종사자(6)	0.64	0.39	0.97	0.56	0.33	0.55	0.59	0.32
기능원 및 관련 기능 종사자(7)	0.42	0.38	0.36	0.42	0.38	0.37	0.37	0.37
장치, 기계조작 및 조립종사자(8)	0.51	0.54	0.52	0.47	0.51	0.55	0.49	0.44
단순노무 종사자(9)	1.25	1.30	1.28	1.26	1.31	1.28	1.32	1.29

## 제5장 결론

### 제1절 연구의 요약

우리나라는 산업화와 자본주의의 발전과정을 거치면서 급속한 경제성장을 이루어 왔으며, 이러한 경제성장하에 여성들이 지속적으로 경제활동에 참여함으로써 여성의 경제활동참가율이 계속 증가해 왔다.

그러나 여성의 경제활동참가율의 증가추세에도 불구하고 여전히 성별 분절화(occupational sex segregation)가 나타나고 있으며, 어떤 부분에 있어서는 성별 분절화가 심화되고 있는 실정이다. 이러한 배경 하에서 우리나라 노동시장에서 임금근로자의 성별 분절화가 어떻게 진행되어 왔는지를 지수적 접근방법으로 실증분석하였다. 먼저 우리나라 노동시장의 임금근로자의 성별 분절화 정도를 분석하기 위해 제6차 표준 직업분류 직종별 대분류와 중분류를 기준으로 던컨지수를 구하였고, 다음으로 입지계수(Location Index: LI)를 이용하여 성별 집중도를 분석하였다.

연구결과는 다음과 같이 요약된다.

먼저 지난 8년간(2009~2016) 던컨지수의 추이를 분석한 결과 우리나라 노동시장의 성별 분절화 현상이 어느 정도 완화된 것으로 분석되었다. 그러나 직종 중분류의 경우 던컨지수가 40 이상의 값을 갖고, 동일 기간 직종 대분류의 경우 20 이상의 지수 값을 가짐으로써 여전히 높은 분리지수를 나타내고 있음을 알 수 있다.

다음으로 직종별 성별 집중도를 파악하기 위해 중분류 기준으로 성별 집중

도의 차이 값을 분석한 결과, 먼저 (+)값은 여성의 집중도가 남성의 집중도보다 높은 직종을 나타내는데, 20개의 직종이 여기에 해당하는 반면, (-)값은 남성의 집중도가 여성의 집중도보다 높은 직종을 나타내고, 31개의 직종이 여기에 해당하는 것으로 분석되었다.

여성의 집중도가 가장 높은 직종은 ‘이미용예식 및 의료보조 서비스직’으로 집중도 값이 2.43으로 가장 높게 나타났다. 반면, 관리직종 분야에서 여성의 집중도는 매우 낮게 분석됨으로써 사실상 관리직종에서 직종 분절화 현상이 다수 나타난다고 볼 수 있다.

끝으로 2009년부터 2016년 기간 동안 직종별 대분류를 기준으로 여성 집중도 추이 변화를 분석한 결과, 예전부터 여성의 집중도가 높았던 ‘서비스직’과 ‘단순노무직’에서는 계속해서 높은 여성 집중도를 나타내고 있다.

또한 ‘관리자’ 직종에서 여성 집중도가 꾸준히 증가하였지만 아직까지도 고위 직종에서 여성의 집중도는 매우 낮은 것으로 나타났다.

이상과 같이 우리나라 노동시장의 성별 분절화 정도와 여성 집중도를 분석한 결과, 성별 분절화 현상이 조금씩 완화되기는 했지만 여전히 존재하고 있으며, 여성 집중도 추이 변화에서도 이러한 현상이 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

## 제2절 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구는 던컨지수와 입지계수의 활용을 통해 성별 분절화 현상을 실증적으로 분석하여 직종분리의 정도를 이해할 수 있도록 하였다는 의의에도 불구하고, 다음과 같은 한계점을 지닌다.

첫째, 연구범위의 한계성으로 성별 분절화 현상의 영향 요인에 대한 분석과 성별 임금격차에 대한 분석이 이루어지지 않았다.

따라서 향후 성별 분절화 현상의 다양한 원인에 대한 연구와 성별 임금격차

에 대한 연구가 필요하다. 아울러 성별 분절화가 성별 임금격차에 어떠한 영향을 미치는지, 즉, 상관관계와 인과관계에 대해 규명할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 우리나라의 노동시장에만 연구대상으로 국한하여 성별분절화 추이를 분석하였다. 국내분석에 이어서 향후 중국, 일본 등 동북아시아뿐만 아니라 OECD 선진국들의 국제비교를 통해 성별분절화 정도를 파악할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 성별 분절화 정도를 파악하기 위해 사용한 던컨지수는 직종구조에 지나치게 의존한다는 단점이 있다. 즉, 직종분류가 세분화 될수록 더 큰 분리지수를 나타낸다는 한계점을 지닌다.

따라서 향후 이를 보완해 줄 수 있는 연구모형을 개발하기 위해 지속적인 연구가 필요하다.



## 참고문헌

### I. 국내문헌

- 고용노동부, 2009-2016, 고용형태별 근로실태조사 보고서.
- 김재호, 2010, 이슈분석: 여성의 경제적 지위는 향상되었는가?-성별 임금격차를 중심으로-, 「노동리뷰」, (9), pp.48-69.
- , 2011, 성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구, 「국제경제연구」, 17(3), pp.161-184.
- 김복순, 2012, 여성 노동시장의 고용구조, 「노동리뷰」, (6), pp.64-73.
- 김애실, 2004, 직종분리와 직종별·성별 임금격차, 「한국 여성경제학회 학술 발표논문집」.
- 박세일, 1984, 여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차, 「한국의 임금구조」, 한국개발연구원, pp. 81-226.
- 사명철, 2015, 「직종내 여성비율의 변화와 임금효과」, 박사학위논문, 서울: 중앙대학교.
- 신광영, 2011, 한국의 성별 임금격차: 차이와 차별, 「한국사회학」, 45(4), pp.97-127.
- 신경수, 2003, 「노동시장에서의 성별 직종분절화현상과 임금격차에 관한 연구」, 박사학위논문, 서울: 동국대학교.
- , 2002, 노동시장에서의 성별 분절화현상, 「경영교육저널」, 1,

pp.101-129.

안효주, 2007, 「성별임금격차 구조분석: Oaxaca Decomposition과 Juhn-Murphy-Pierce Decomposition을 이용한 임금분해」, 석사학위논문, 서울: 이화여자대학교.

유일선 등, 2015, 「경제학의 이해,」 시그마프레스: 서울.

윤혜린, 2014, 「우리나라 노동시장의 성별 임금격차와 직종분리현상에 관한 연구」, 석사학위논문, 부산: 동아대학교.

임정준, 2010, 여성의 교육수준과 직종에 따른 임금차별에 대한 실증분석, 「한국여성학」, 26(4), pp.39-61.

임채영, 2001, 「한국 근로자의 직종선택과 성별 임금격차」, 박사학위논문, 서울: 숭실대학교.

정상진, 2006, 「한국 노동시장의 성별 분절화와 임금격차」, 박사학위논문, 서울: 단국대학교.

정형욱, 2001, 성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점, 「한국여성학」, 26(1), pp.157-188.

조우현, 1988, 「노동경제학」, 법문사: 서울

통계청, 2009-2016, 「고용형태별근로실태조사」.

통계청, 2009-2016, 「경제활동 인구조사」.

허 은, 2013, 노동시장 계층별 성별직업분리에 관한 연구: 수직적/수평적 분리를 중심으로, 「한국사회학」, 47(2), pp.241-266.

홍정남, 2002, 「우리나라의 산업별·직종별 임금격차와 성별 임금격차에 관한 연구」, 석사학위논문, 서울: 중앙대학교.

## II. 국외문헌

- Becker, G. S., *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., University of Chicago Press, 1971.
- Blau. F. D., Brummund. P. and A. Yung-Hsu Liu, 2013, Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System, *Demography*, 50, pp.471-492.
- Fortin N. M. and M. Huberman, 2006, Occupational Gender Segregation & Women's Wages in Canada: An Historical Perspective, *Canadian Public Policy- Analyse de Politiques*, 28, pp.11-39.
- Mincer, J., "The Distribution of Labor Incomes : A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach" , *Journal of Economic Literature*, March 1970.
- \_\_\_\_\_, *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press, 1974.
- Neuman, S., and R. Oaxaca, 2005, Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination and Selectivity, *International Journal of Manpower*, 26(3), pp.217-236.
- Rubery, J., C. Fagan, 1993, Occupational Segregation and Women and Men in European Community, *Social Europe Supplement 3*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Community.
- Schultz, T. W., Investment in Human Capital, *American Economic Review*, March 1961.