

---

---

# 女性勞動市場의 問題點과

## 男女別 賃金隔差分析

朴 世 逸

▷ 目 次 ◁

- I. 問題의 提起
- II. 女性勞動力의 供給構造의 變化
- III. 女性勞動力의 需要構造의 變化
- IV. 男·女別 賃金隔差의 分解
- V. 展望 및 對策

### I. 問題의 提起

過去 1960年代와 1970年代 우리나라의 급속한 工業化는 良質의 勞動力의 풍부한 供給에 크게 依存하여 왔음은 周知의 事實이다. 특히 工業化가 輸出主導에 의하여 추진되어 왔고, 이 勞動集約的인 輸出產業의 發展에 未婚女性 勞動力의 풍부한 供給이 크게 기여하여 왔다. 本稿에서는 다음의 세가지 문제를 分析對象으로 한다. 첫째, 過去 20年間 女性勞動力需給 變化를 分析한 後 앞으로 未婚女性勞動力의

---

---

풍부한 供給을 지속적으로 기대할 수 있는가, 將來 女性勞動力의 供給構造에는 어떠한 變化가 豫想되며 그 理由는 무엇인가, 또한 過去 女性勞動力需要構造의 變化는 어떠한고 外國의 경우와 比較하여 우리나라 女性人力의 需要構造(就業構造)는 어떠한 특색을 가지고 있는가 등을 分析하려고 한다. 둘째, 우리나라 勞動市場에서의 女性差別의 實態를 男女別 平均 賃金隔差를 分解(decomposition) 함으로써 밝혀보려 한다. 現在 賃金隔差中 어느 정도까지가 男女間 勞動生産性 差異로 인한 部分으로 合理化 내지 說明될 수 있고 어느 정도까지가 差別로 인한 隔差로 볼 수 있는가, 同時에 이와 같은 勞動市場에서의 差別中 어디까지가 雇傭差別(同一學歷, 同一經歷임에도 불구하고 女性이 低位職種에 물리는 경우)로 인한 것이고 어디까지가 賃金差別(同一職種, 同一學歷 및 經歷임에도 낮은 賃金を 받는 경우)로 인한 部分인가 등의 賃金隔差構造 分析과 이의 70年代의 時系列的인 變化를 分

析함으로써 우리나라 女性勞動市場의 諸特徵을 밝혀 보려 한다. 세째는, 위의 研究를 토대로 앞으로의 展望과 國民經濟的 次元에서 女性勞動力의 보다 效率的인 活用을 위하여 어떠한 政策의 考慮 및 對策이 있어야 하는가를 論하고자 한다.

## Ⅱ. 女性勞動力의 供給構造의 變化

우리나라 經濟活動人口는 1963年 約 834萬名에서 1980年 約 1,445萬名으로 增加되어온바, 이 중 女性活動人口는 1963年 全體經濟活動人口의 34.5%인 約 288萬名線에서 1980년에는 37.6%인 約 544萬名으로 女性의 構成比는 增加되어 왔다.

특히 女性經濟活動人口中 非農林部門의 增加가 빨라서 1963년에는 總女性經濟活動人口의 約 35.9%만이 非農林部門에 從事하던 것이 1980년에는 約 58.9%로 急増하였다. <表

1>에서 볼 수 있듯이 同期間中 非農林部門의 女性活動人口의 年齡構成變化를 보면 특히 14~24歲 年齡層의 經濟活動參加가 괄목하게 伸張되어와 1963年 非農林部門의 全女性活動人口의 38.2%를 차지하던 이 年齡階層이 1975년에는 43.3%로까지 그 比重이 增加되어 왔고 그 이후 伸張勢는 약간 둔화되었으나 1980年 現在에도 非農林部門의 經濟活動女性人口의 約 40%는 14~24歲의 未婚年少女性層이 차지하고 있는 實情이다.

이들 未婚年少女性勞動力의 供給增加가 우리나라의 勞動集約的인 輸出産業의 急成長에 절대적인 기여를 하여온 것은 周知의 사실이고 특히 이들 年少女性人力은 家口主들이 아니고 대부분이 家計補助的인 副次的 勞動力(secondary worker), 혹은 未婚의 單身者들이므로 비교적 低賃金으로 活用할 수 있었던 長點이 있었다.

일반적으로 經濟活動人口의 供給變化는 人口變化와 經濟活動參加率의 變化의 두 變數에 의하여 決定되므로 우선 1960年代부터 우리나라 女性人口의 年齡階層別 增加率을 <表 2>에

<表 1> 非農林部門 女性經濟活動參加人口의 年齡別 構成變化

	1963		1970		1975		1980	
	經濟活動人口	構成比	經濟活動人口	構成比	經濟活動人口	構成比	經濟活動人口	構成比
15~24歲	395	38.2%	646	42.9%	900	43.3%	1,277	39.9%
25~34歲	240	23.2	292	19.4	391	18.8	667	20.8
35~44歲	227	21.9	286	19.0	427	20.5	662	20.7
45~54歲	128	12.4	193	12.8	250	12.0	427	13.3
55~	45	4.3	88	5.8	111	5.3	167	5.2
非農家小計	1,035	100.0	1,505	100.0	2,079	100.0	3,200	100.0
非農家+農家計	2,881		3,683		4,456		5,435	
女性+男性計 (全經濟活動參加人口)	8,343		10,199		12,340		14,454	

資料: 經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 各年度.

〈表 2〉 年 齡 別 女 性 人 口 變 化 및 增 加 率

(단위 : 千名)

	14歲미만	15~24歲	25~34歲	35~44歲	45~54歲	55歲이상	合 計
1960	5,394	2,238	1,825	1,318	956	1,206	12,445
1970	6,389	2,739	2,191	1,710	1,174	1,457	15,657
1980	6,243	4,191	2,694	2,178	1,614	1,965	18,888
1990	6,082	4,231	4,089	2,627	2,104	2,791	21,924
2000	6,263	3,906	4,137	4,020	2,567	3,922	24,815
年平均增加率							
1960~ 70	1.7	2.0	1.8	2.6	2.1	1.9	2.3
1970~ 80	-0.2	4.3	2.1	2.4	3.2	3.0	1.9
1980~ 90	-0.3	0.1	4.3	1.9	2.7	3.6	1.5
1990~2000	0.3	-0.8	0.1	4.3	2.0	3.5	1.2

資料 : 經濟企劃院, 『人口센서스』, 各年度.

1980, 1990, 2000年代値는 第5次 5個年經濟社會發展計劃, 人口部門計劃案의 推定資料.

서 살펴보자. 여기서 특기할 사항은 6.25動亂 後戰後 Baby Boom(1955~60年) 때 出生한 아동들이 1970年代에는 15~24歲 年齡層으로 등장하여 이 年少年齡層의 供給增加가 1970年代에는 約 4.3%나 增加하고 있어 同期間中 女性人口平均增加率 1.9%를 훨씬 앞지르고 있다는 點을 들 수 있다. 이와 같은 人口構造上의 變化와 더불어 〈表 3〉에서 볼 수 있듯이 이 年齡階層의 經濟活動參加率이 過去 20年間 지속적으로 增大되어 왔다. 20~24歲層은 19

63年 43.4%의 經濟活動參加率을 보이던 것이 1980년에는 53.5%로 約 10% 이상 增加하였고 14~19歲年齡層은 1960年代에는 參加率이 增加하였으나 1970年代에는 減少되는 추세를 보이고 있는데 이 70年代의 減少는 이들 年齡層의 進學率 提高의 結果로 보여진다.

〈表 2〉로 다시 돌아가 앞으로 向後 20年間 女性人口構造의 變化를 예측하여 보면 우선 1980年代에는 14歲미만의 年齡層의 絶對減少 및 15~24歲 年少女性人口의 增加勢가 急速히 둔화될 것으로 豫상되고 오히려 25歲 이상의 中年女性階層 및 55歲 이상의 高年女性階層의 急增이 豫상된다. 이는 1955~60年 年平均 3%에 이르러 우리나라 總人口增加率이 60年代를 基點으로 減少되어 1980年 現在 1.6%의 水準에 이르고 있는 반면 戰後 出生兒의 成年化에 따라 中高年 人口階層의 相對的인 增加를 초래하기 때문이다. 특히 1980年代에는 25~34歲의 女性人口의 急增이 豫상되고 90年代에는 34~45歲 및 55歲 이상의 中高年 女性人口의 急增이 豫상된다고 하겠다. 반면 過去 20年間의 產兒制限 등의 人口政策結果 出生率

〈表 3〉 年 齡 別 女 性 經 濟 活 動 參 加 率 的 年 度 別 變 化

(단위 : %)

	1963	1970	1980
14~19歲	34.6	38.7	29.0
20~24	43.4	47.3	53.5
25~29	36.2	34.7	32.0
30~34	39.2	38.4	40.8
35~39	41.6	42.7	53.0
40~44	48.4	46.9	56.7
45~49	44.9	46.6	57.3
50~54	38.5	41.1	54.0
55~59	32.5	37.1	46.2
平 均	36.3	38.5	41.6

資料 : 經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 各年度.

이 낮아져 왔기 때문에 1980年代에 14歲미만은 增加가 絕對減少되고 15~24歲의 年齡層도 年平均 0.1%씩 밖에 增加하지 않으며 90年代가 되면 15~24歲 年齡層의 絕對減少도 예상된다.

이와 같이 앞으로는 過去 勞動集約的인 輸出産業의 勞動力供給의 主源泉이었던 15~24歲의 年少人口供給의 急激한 둔화가 예상될 뿐만 아니라 더 나아가 이들의 經濟活動參加率의 減少가 예상된다. 특히 國民所得의 一般的인 向上 및 人口都市集中傾向과 더불어 이들 15~24歲 年少女性들의 就學率이

높아지고 있고 앞으로도 계속 높아질 것으로 예상되므로 이 年齡階層의 經濟活動參加率의 減少를 더욱 촉진시킬 것이다<sup>1)</sup>.

이와는 대조적으로 向後 20年間 中高年 女性勞動力의 急增이 예상된다. 그 理由는 <表 2>에서 보았듯이 이들 年齡層 人口의 急激한 增加와 더불어 앞으로 中高年 女性勞動力의 經濟活動參加率의 增加도 기대되기 때문이다<sup>2)</sup>.

앞으로 中高年 女性勞動力의 經濟活動參加率의 증가가 기대되는 理由로는 첫째, 家計補助的인 婦人 所得의 必要性增大를 들 수 있다. 이는 子女의 進學率向上으로 인한 教育費 負擔의 增加, 人口의 都市集中에 따른 居住費의 增大 및 消費構造의 高度化에 따른 냉장고, TV 등의 耐久消費財의 生活必需品化, 同時에 아직 우리나라는 社會保障制度가 未發達되어 高年齡에 對備할 個人貯蓄의 필요 등 때문이라 하겠다<sup>3)</sup>.

둘째, 理由로는 家事勞動量의 輕減과 主婦 餘暇時間의 增大를 들 수 있다. 이는 社會分業의 發達로 因하여 過去에는 家事勞動力으로 生産하던 서비스 및 生産物이 商品化되어 市場에서 쉽게 購入할 수 있게 되고 家事勞動量을 줄일 수 있는 소제기, 세탁기 등의 家事用 電氣製品(home appliance) 産業이 發達되고 있으며, 人口의 都市化에 따른 出産率의 減少, 核家族化에 따른 世帶規模의 減少 및 支援, 보육원의 登場 등으로 因하여 家事勞動量의 대폭적인 減少를 초래하게 되었다<sup>4)</sup>.

셋째로는 女性人口의 社會參與意識의 向上과 職業適應力의 向上을 들 수 있다. 2次大戰後 義務教育의 一般化에 따라 女性의 教育水準自體가 向上되어 왔고 그 學歷構成도 中高

1) 이와 같은 경향은 <表 3>에서 본 바와 같이 이미 1970年代中에 14~19歲 年齡層의 經濟活動參加率의 減少경향에서도 뚜렷이 나타나기 시작하였다고 하겠다.  
 2) 本稿에서는 婦人勞動供給論에 대한 本格的 檢討는 略하기로 한다. 본래 美國의 경우 1890~1960年間 全人口의 經濟活動參加率은 52%에서 55%로 約 3% 밖에 增加하지 아니하였으나 婦人勞動의 經濟活動參加率은 同期間中 4.5%에서 31%로 增加하여 그 理由 및 背景을 해명하기 위하여 많은 研究가 이 分野에 있어 왔다(J. Mincer, 1962, G. Cain, 1966). 우리나라도 이 分野에 대한 實證分析을 찾아 볼 수 있다(金秀坤, 1976). 이들 從來의 分析은 賃金(wage)과 餘暇(leisure)의 兩者擇一의 framework 안에서 勞動供給을 보여 勞動供給決定單位를 家計(household)로 擴張시켜, 女性賃금이 女性의 勞動供給에 주는 效果(own-income and own-substitution effect) 뿐만 아니라 男便의 賃金水準이 婦人의 勞動供給決定에 주는 效果(cross-income and cross-substitution effect) 등의 主要關心의 하나였다. 그러나 최근의 理論動向을 보면 就業(market work), 家事勞動(non market work), 餘暇(leisure)의 三者擇一의 立場에서 G.S. Becker(1965)의 時間配分의 一般論(general theory of the allocation of time)에 기초한 家計生産 및 消費論(theory of household production and consumption)의 하나의 응용分野로서의 婦人勞動供給論이 展開되고 있다. 이 최근 理論의 入門書로서는 Ehrenberg와 Smith(1982)를 들 수 있다.  
 3) 消費構造의 高度化, 展示效果 등으로 發生하는 社會的인 消費水準과 個人的 所得水準과의 隔差는 所得效果(income effect)는 發生시키나 代替效果(substitution effect)는 發生시키지 아니하므로 勞動 참여율을 높인다.  
 4) 婦人勞動供給을 就業勞動, 家事勞動, 餘暇의 三者擇一의 決定으로 보는 경우, 家事用 電氣製品의 발달 등을 통한 家事勞動의 平均生産性的인 向上(productivity rise in household production) 및 世帶規模의 축소는 家事勞動時間의 단축을 초래하고 이는 就業勞動이나 餘暇에 의 時間配分을 增加시킬 것이다.

卒 中心으로 移動함에 따라 單純生産職 뿐만 아니라 事務, 販賣 및 서비스部門에서의 事務處理能力이 크게 提高되어 오고 있다<sup>5)</sup>.

위와 같은 理由로 앞으로 中高年 女性勞動의 經濟活動參加率이 높아지고, 또한 戰後出産兒의 成年化에 따른 中年女性人口自體의 急增이 예상되므로 앞으로 向後 20年間 中高年 女性人力이 勞動市場에 대거 進出할 것이 예상되는 반면 1960年 以後의 出産率減少 및 進學率提高로 인하여 20歲 미만의 年少女性人力의 대폭적인 減少가 예상된다. 이는 적어도 다음 2가지의 問題를 야기시킬 것이다. 첫째는, 비록 오늘날 우리나라가 知識 혹은 技術集約的 産業으로의 産業構造改編을 서두르고는 있으나 纖維, 電子, 縫製 등의 單純勞動集約的 産業이 輸出의 주종을 이루어 오던 패턴은 당분간 지속될 것이므로 앞으로 供給不足이 예상되는 年少女子勞動力的 問題를 이들 産業에서 어떻게 대처할 것인가라는 問題이다. 作業의 自動化 등을 통하여 어느 정도는 資本設備의 高度化로써 不足人力을 代替시킬 수 있을 것이나 동시에 不足人員에 대하여 都市零細民階層의 婦女勞動 및 農村婦女勞動의 活用이 불가피하게 되며 나아가 結婚, 退職 등으로 단절되는 生産職出身의 婦女勞動의 再就業誘導 등이 問題가 될 것이다.

5) 女性の 社會參與意識의 向上은 婦人勞動供給函數自體의 移動(shift) 變數로 보아야 하고 教育水準과 職業適應力向上은 일반적으로 期待賃金上昇이 勞動供給에 주는 所得效果와 代替效果를 유발시키나 時系列上으로 後者が 前者보다 큰 것이 앞의 註2의 많은 研究에서 이미 實證되었으므로 결국 女性の 期待賃金의 上昇은 就業勞動(market work)에의 時間配分을 增大시킨다고 볼 수 있다. G. Becker式의 Framework를 使用해도 期待賃金의 上昇은 家事勞動(non market work)이나 餘暇(leisure)의 部門에서도 時間集約的(time-intensive) 活動에서 財貨集約的(good-intensive) 活動으로 代替를 結果, 종합적으로는 就業勞動에의 時間配分을 增大하게 된다.

둘째, 勞動市場에의 進出이 예상되는 中高年婦人勞動力的 效率의인 活用이 問題이다. 單純生産職뿐만 아니라 이들의 教育水準向上에 따른 職業適應力 向上의 結果, 行政管理職, 事務職, 販賣職, 서비스職 등에서의 參加가 擴大될 것인바, 이들 人力의 效果的인 配分 및 活용을 위하여서는 從業員의 雇傭慣行 및 賃金慣行의 修正뿐만 아니라 이들의 勞動市場參與를 용이하게 하기 위한 보육원, 탁아시설 擴大 등의 政策의인 배려가 시급한 問題라고 하겠다. 本節에서는 過去 20年間과 向後 20年間 우리나라 女性人力의 構造的 變化 및 그에 따른 問題點만을 지적하고 이에 대한 政策的 論議는 뒷장으로 미루기로 한다.

### Ⅲ. 女性勞動力的 需要構造的 變化

女性勞動力的 就業構造的 變化를 보기 위하여 가장 신빙성있는 資料는 經濟企劃院의 總人口 및 住宅센서스 統計이다. 1966년부터 1975年間的 變化를 이 資料를 통하여 보면 <表 4>와 같다. <表 4>에 의하면 女性就業者는 同期間中 1966年の 253.8萬名에서 1975年の 4,981.1萬名으로 約 244.3萬名이 增加되었는바, 이 增加分の 職種別 分布를 男性의 경우와 比較하여 보면, 男性의 경우 增加分の 約 13.7%만이 農漁業에 從事하고 있는 반면 女性の 경우는 增加分の 約 56.0%가 農漁業에서 增加된 것으로 나타나고 있고 非農漁業部門에서도 女性就業者의 增加는 대부분 低賃金 下位職種이라고 할 수 있는 生産職, 서비스職種에 集

中되어 있다. 비교적 上位職이라고 할 수 있는 專門技術 및 行政管理職과 中位職이라고 할 수 있는 事務職과 販賣職에는 女性就業者의 增加分の 比重이 輕微하여 男性의 水準에 크게 미치지 못하고 있다. 增加分の 6.2%가 男性의 경우 專門技術職에 나타나는 반면 女性은 그 增加分の 2.4%만이 專門技術職에서 나타나고 있고 行政管理職은 男性의 경우 增加分の 1.4%인 반면 女性은 0.1%, 事務職은

男性就業者增加分の 13.4%인 반면 女性은 7.2%에 불과하다. 따라서 同期間中 女性就業者의 增加는 農林漁業, 生産運輸, 서비스 등의 下位職種에 集中되어 왔음이 명백하다. 비록 制限된 標本調査이므로 統計의 信憑성은 높지 못하지만 經濟企劃院의 經濟活動人口年報資料를 통하여 1965~80年間の 추세를 보아도(表 5 참조) 기본적인 傾向은 同一하게 나타난다. 즉, 1965년부터 80年間 女性就業者의

〈表 4〉 男女就業者의 職種構成變化 I (1966~75)

(단위: 千명)

		專 門 技術職	行 政 管理職	事務職	販賣職	서 비 스 職	農 漁 業	生 產 運 輸	計
1966	男	178	68	302	550	186	2,967	1,173	5,424
	女	46	1	38	299	240	1,558	356	2,538
	小 計	224	69	340	849	426	4,525	1,529	7,962
1975	男	312	99	647	842	350	3,264	2,083	7,597
	女	105	4	197	475	466	2,926	808	4,981
	小 計	417	103	844	1,317	816	6,190	2,891	12,578
1975~66 增減分	男	134	31	345	292	164	297	910	2,173
	女	59	3	159	176	226	1,368	452	2,443
分布度	男	6.2	1.4	15.9	13.4	7.5	13.7	41.9	100%
	女	2.4	0.1	6.5	7.2	9.3	56.0	18.5	100%

註: 分類不可能과 未詳은 제외.  
資料: 經濟企劃院, 『人口센서스』, 各年度.

〈表 5〉 男女就業者의 職種構成變化 II (1965~80)

(단위: 千명)

		專 門 行 政 管 理 職	事務職	販賣職	서 비 스 職	農 林 漁 業	生 產 運 輸	計
1965	男	91	296	525	286	2,956	1,068	5,322
	女	42	33	451	249	1,841	268	2,884
	計	233	329	9,176	535	4,797	1,336	8,206
1980	男	545	852	1,116	454	2,613	2,883	8,462
	女	185	415	867	630	2,039	1,106	5,243
	計	730	1,266	1,983	1,085	4,652	3,990	13,706
1965~80 增減分	男	354	556	591	168	-343	1,815	3,140
	女	143	382	416	381	198	838	2,359
分布度	男	11.3	17.7	18.8	5.4	-10.9	57.8	100%
	女	6.1	16.2	17.6	16.2	8.4	35.5	100%

資料: 經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 1974, 1980.

增加分 235.9萬名の 職種間 分布를 보면 서비즈, 農林漁業, 生産職에의 比重이 男性의 경우보다 높고 반면 기타 上位 및 中位職에서의 女性增加分 分布度는 男性의 그것보다 명백히 낮게 나온다.

다음으로 1965~80年間, 年平均 約 4.1%씩 增加(男子는 年平均 約 3.1%)하여 1980年 現在 524.3萬名(總就業者의 約 38.3%)에 이르고 있는 女性就業者의 增加를 그 構造的인 측면에서 要因別 分析을 시도하여 보자.

대체로 女性就業者의 增加는 經濟成長에 따른 勞動力需要의 擴大에 의한 것이나 그 이외에도 産業이나 職種構造的 變化, 各産業 혹은 職種內部에서의 女子比率의 變化 등에 의하여 많은 영향을 받는다. 따라서 이와 같은 諸要因으로 1965年~75年(人口 및 住宅 센서스資料)과 1965~80年(經濟活動人口年報 資料)間의 女性就業者의 增加要因을 分解하여 過去 20年間 女性勞動力需要構造 變化的 특징을 살피고자 한다. 여기서 使用한 간단한 分解法 (decomposition method)은 다음과 같다.

$$\Delta L^f = \underbrace{\Delta L \cdot \frac{L^f}{L}}_{\substack{\text{就業者增加} \\ \text{效果} \\ \text{(成長要因)}}} + \underbrace{L \cdot \Delta \left( \frac{L^f}{L} \right)}_{\substack{\text{女性比率} \\ \text{變化效果}}} + \underbrace{\Delta L \cdot \Delta \left( \frac{L^f}{L} \right)}_{\text{相互作用分}}$$

여기서  $\Delta \left( \frac{L^f}{L} \right)$ 을 다시 分解하면,

$$\Delta \left( \frac{L^f}{L} \right) = \underbrace{\sum \Delta \left( \frac{L_i}{L} \right) \left( \frac{L_{f_i}}{L_i} \right)}_{\text{産業・職種構造變化效果}} + \underbrace{\sum \frac{L_i}{L} \cdot \Delta \left( \frac{L_{f_i}}{L_i} \right)}_{\substack{\text{産業, 職種內} \\ \text{女性} \\ \text{比率變化效果}}} + \underbrace{\sum \Delta \left( \frac{L_i}{L} \right) \cdot \Delta \left( \frac{L_{f_i}}{L_i} \right)}_{\text{相互作用分}}$$

여기서  $L$  : 總就業者數

$L^f$  : 女性就業者數

$L_i$  :  $i$  職種の 總就業者數

$L_{f_i}$  :  $i$  職種の 女性就業者數를 의미한다.

各項의 意味를 說明하면 ‘就業者增加效果’는 곧 女性就業者가 經濟成長에 따른 勞動力需要增大로 인하여 男子就業者의 增加率과 같은 速度로 增加된다고 가정하는 경우의 增加分을 말한다. ‘女性比率變化效果’란 女性就業者가 男性就業者보다 빠른 速度로 增加되어 總就業者中 女性比率이 增大되어 發生한 需要增大分을 의미한다고 할 수 있다. 이와 같이 女性就業者가 男性就業者보다 빠른 速度로 增加된 部分은 女性이 比較的 많이 就業하고 있는 職種 혹은 産業 그 自體의 伸張速度가 다른 産業 혹은 職種の 伸張보다 빨라서 비록 女性比率自體는 變化가 없었어도 全體의으로는 女性就業者의 增加를 초래한 경우, 즉 ‘産業, 職種構造變化效果’와 當該産業 혹은 職種이 他産業이나 職種보다 伸張勢가 빠르지는 않았으나 職種이나 産業內의 女性比率自體의 提高로 인하여 發生하는 ‘産業, 職種內 女性比率變化效果’로 나눌 수 있다. 위와 같은 方法으로 過去 20年內의 女性就業者의 增加要因을 分解한 結果는 <表 6>과 같다. 우선 1960年~75年間의 變化를 보면 女性就業者가 男性의 경우와 같은 增加率(결국 總就業者 增加率과 같은 率)로 伸張되어 왔다면 同期間中 162.7萬名の 增加에 그쳤을 것이나 실제의 增加는 295.8萬名이었으며 이 중 成長要因에 의한 部分은 55.0%에 불과하고 나머지는 女性就業增加 速度가 男性보다 높아 결국 女性就業者比率이 높아져서 發生하였다고 볼 수 있다. 또한 이

여성就業者比率의 增大는 비교적 女性이 많이 從事하고 있는 職種 그 自體의 擴大伸張에 의 하여서가 아니었다. 오히려 産業化에 따른 就業構造의 高度化의 結果, 女性比率이 높은 下位職의 相對的 比重은 떨어져왔기 때문에 <表 6>에서 보듯이 職種構造變化效果는 負의 數值를 보이고 있다. 反面에 기존職種內에서의 女性比率은 急速히 增加되어 이것이 總女子就業者增加의 32.1%(94.8萬名)나 說明하여 주고 있다. 1965~80年間的 變化를 分析한 結果도 同一한 傾向을 보이고 있다. 결국 過去 20年間的 女性就業者增加는 全體의으로 男性就業者보다 빠른 速度로 增大되어 왔으나 이는 1960年初 비교적 女性들이 많이 就業하고 있던 서비스, 農林漁業職種 自體의 급속한 伸張에 의해서라기 보다는 이들 職種과 특히 生産運輸職 등을 포함한 下位職種內의 女性就業者의 比率의 急速한 增大에 의한 것이었다. <表 4>와 <表 5>에서 이미 보았지만 물론 專門技術職 및 行政職, 事務職 등의 上位職에의 女性就業者比率 自體도 점진적으로 增加되어 온 것은 사실이나 이들 職種이 全就業構造에 차

지하는 相對的 比重이 작아 全女性就業者 增加에는 크게 기여하지 못하였다.

여기서 그동안 男女間 就業分野의 差別幅은 縮小되어왔는가, 아니면 擴大되어왔는가를 보기 위해 男女間就業分布의 差(職種構成의 差)를 比較하는 指標로 性別雇傭差別指數(index of sex segregation)를 計算하여 보자.

$$\text{Index} = \frac{\sum_{i=1}^n |X_i^M - X_i^F|}{2}$$

$X_i^M$  : 職種  $i$  의 男子就業者數/全職種의 男子就業者數×100

$X_i^F$  : 職種  $i$  의 女子就業者數/全職種의 女子就業者數×100

$n$  : 職種數

위의 方法에 의하여 구한 指數는 男女의 職種分布(構成)를 同一하게 하기 위하여 女性就業者中 몇 퍼센트가 職種間에 移動을 하여야 하는가를 보여준다 하겠다. 따라서 위의 指數가 0 이면 男女別 雇傭差別은 없다는 것을 의미하고 指數가 클수록 男女間 職種分布는 不平等하여지며 指數가 100에 이르면 完全差別

<表 6> 女性就業者增加의 要因別分析 : 職種別

	1960~75 <sup>1)</sup>		1965~80 <sup>2)</sup>	
		構成比		構成比
I. 就業者增加效果 (經濟成長要因)	1,627	55.0	1,993	78.6
II. 女子比率增加效果	737	24.9	255	10.4
i) 職種構造變化效果	-165	-5.6	-330	-13.4
ii) 職種內女子比率增加效果	948	32.1	486	19.8
iii) 相互效果	-46	-1.5	99	4.0
III. 相互效果	594	20.1	271	11.0
全體	2,958	100	2,459	100

註 : 1) 經濟企劃院의 『住宅 및 人口센서스』, 資料利用.

2) 經濟企劃院의 『經濟活動人口年報』, 資料利用.



(perfect segregation)을 나타낸다 하겠다. 資料의 신빙성이 높은 總人口 및 住宅센서스結果를 利用하여 1960~75年間の 위 指數의 變化를 보면 <表 7>과 같다. 1960년에는 女性就業人口의 13.2%만 職種間移動을 하면 男女의 職種分布가 同一하게 될 수 있었으나 이 指數는 력을 거듭할수록 增加되어 1975年 現在에는 20.6%가 移動을 하여야 男女間 職種構成의 差가 없어지게 되었다<sup>6)</sup>. 이와 같이 雇傭差別指數가 擴大되어 온 배경을 보면 1960年代와 1970年代에 우리나라 勞動市場이 無制限의 勞動供給(limited supply of labor) 狀態였다는 點과 깊은 關聯을 가지고 있다고 생각된다. 1960年代는 아직 본격적 産業化以前의 단계이고 그 이후 急速한 工業化에 따라 勞動需要가 늘어났으나 그 需要增大가 無制限에 가까운 勞動供給에 의하여 충당되어 왔고 女性勞動의 경우 앞 節에서 보았듯이 15~24歲의 未婚年少 勞動이 主를 이루어 왔다. 더구나 이들 대부분이 纖維, 電子, 假髮, 衣類, 食品 등 單純組立加工 위주의 勞動集約的 産業에 從事하

여 왔다는 技術的 要因(勞動需要的 要因)과 勞動供給이 無制限에 가까왔다는 市場的 要因(勞動供給的 要因) 때문에 소위 內部勞動市場(internal labor market)<sup>7)</sup>은 女性勞動力の 경우 크게 發展하지 못해, 예컨대 事務職에서 管理職으로의 移動, 혹은 生産職에서 技術職으로의 移動可能性自體가 거의 存在하지 않았다. 동시에 結婚이나 出産, 退職 등에 의한 雇傭關係의 중단이 보편적 現象이었으므로, 결국 1960~70年代 女性就業者的 增加도 임시적, 일시적 雇傭關係를 前提로 하는 傳統的 서비스部門(金融·保險·都賣業 등의 近代的 서비스職種이 아님) 혹은 單純生産職種 그리고 離農現象의 結果로 不足된 農村人力을 배우는 農業部門 등에 集中되어 왔다. 비록 과거 20年間 女性就業者的 急增이 이루어졌다고는 하나 위와 같은 要因으로 인하여 男女間的 職種分布의 隔差가 深化되었고 이것이 <表 7>의 雇傭差別指數의 擴大를 초래하였다고 判斷된다. 그러나 앞으로 1980~90年代에는 未婚年少 女性勞動人口의 급격한 減少가 예상되고 있고, 또한 過去의 低賃金에 기초를 둔 單純 加工組立 위주의 輸出産業의 伸張이 한계에 부딪치고 있으므로 生産性提高中心으로 勞動力的 效率的인 活用이 보다 큰 문제로 대두될 것이 전망되므로 女性勞動의 경우에도 內部勞動市場開發의 必要性이 增大될 것이다. 동시에 女性勞動力一般의 教育水準이 提高됨에 따라 事務, 行政職 등에서의 業務遂行能力向上과 長期定着을 向한 職業意識의 啓發도 예상되므로 앞으로는 男·女別 職種分布의 差를 나타내는 雇傭差別指數는 縮小되는 方向으로 전환될 것을 期待할 수 있다.

끝으로 우리나라 女性勞動力の 就業構造의

<表 7> 性別 雇傭差別指數의 變化

	指 數
1 9 6 0	13.2
1 9 6 6	14.5
1 9 7 0	19.6
1 9 7 5	20.6

資料 : 經濟企劃院, 『總人口 및 住宅센서스』, 各年度.

6) 美國의 경우는 1965年 59.8에서 1979年 51.3으로 性別 雇傭差別指數가 줄어오고 있고, 日本의 경우는 1970年 38.8, 1975年 41.4, 1980年 39.5로서 큰 變化를 찾을 수 없다(昭和 56年 日本勞動白書). 우리나라가 美國이나 日本보다 指數의 절대치가 낮은 主因은 우리나라는 아직 農業分野의 就業人口가 多數를 차지하고 있고 이 農業分野에는 男女別 雇傭差別의 度가 극히 낮기 때문이라 보여진다.

7) Dceringer & Piore (1971) 참조.

特色을 다시 명백히 하고 앞으로의 變化展望을 위해 우리나라 男女就業者의 職種構成을 몇몇 外國의 경우와 比較하여 보면 <表 8>과 같다. 우선 지적될 수 있는 點은 우리나라의 就業構造를 보면 男女 共히 아직 農業部門에 큰 比重을 갖고 있는 것이 여타 國家와 다른 點이다. 우리나라의 경우 男子는 總就業者의 43%, 女子는 58.8%가 農業部門에 從事하고 있는 반면 臺灣은 男女 共히 約 20% 미만, 日本은 約 10% 水準, 美國은 1~2%만이 農業部門就業者이다. 다음으로 專門技術職構成

을 보면 우리나라는 女性總就業者의 2.1%만이 이 職種에 從事하고 있으나 臺灣은 6.3%, 日本은 9.6%, 美國은 16.4%나 되어 專門職內 女性占有比率도 우리나라가 제일 적다. 行政管理職의 경우도 우리나라가 女性의 比重이 제일 낮은 것은 마찬가지이나 이 職種의 女性參加率이 4~5%의 낮은 水準인 것은 韓國, 臺灣, 日本 등 東洋諸國의 공통된 現象이며 美國의 경우가 대조적으로 行政管理職의 約 25%를 占하고 있다. 事務職의 경우는 臺灣, 日本의 女性比重이 各各 44.0%, 53.6%로 절반을

<表 8> 男女就業者의 職種構成의 國際比較

(단위: 千名, %)

	專 門 技 術 職	行 政 管 理 職	事 務 職	販 賣 職	서 비 스 職	農 林 業	生 產, 運 輸	計
韓 國 (1975)								
男	312 (4.1)	99 (1.3)	647 (8.5)	842 (11.1)	350 (4.6)	3,264 (43.0)	2,083 (27.4)	7,597 (100.0)
女	105 (2.1)	4 (0)	197 (4.0)	475 (9.5)	466 (9.4)	2,926 (58.8)	808 (16.2)	4,981 (100.0)
女/全體	(33.6)	(3.9)	(23.3)	(36.1)	(57.1)	(47.3)	(27.9)	(39.6)
臺 灣 (1981)								
男	232 (5.2)	54 (1.2)	496 (11.2)	570 (12.9)	295 (6.7)	873 (19.7)	1,900 (43.0)	4,421 (100.0)
女	143 (6.3)	3 (0.1)	389 (17.0)	274 (12.0)	211 (9.2)	421 (18.4)	842 (36.9)	2,282 (100.0)
女/全體	(38.1)	(5.3)	(44.0)	(32.5)	(41.7)	(32.5)	(30.7)	(34.0)
日 本 (1980)								
男	2,330 (6.9)	2,090 (6.2)	4,290 (12.6)	4,900 (14.4)	2,280 (6.7)	2,950 (8.7)	15,020 (44.3)	33,940 (100.0)
女	2,050 (9.6)	110 (0.5)	4,950 (23.1)	3,070 (14.3)	2,730 (12.7)	2,800 (13.1)	5,670 (26.5)	21,420 (100.0)
女/全體	(46.8)	(5.0)	(53.6)	(38.5)	(54.5)	(48.7)	(27.4)	(38.7)
美 國 (1979)								
男	7,661 (14.7)	6,558 (12.6)	3,415 (6.5)	2,892 (5.5)	6,580 (12.6)	841 (1.6)	24,230 (46.4)	52,177 (100.0)
女	6,204 (16.4)	2,174 (5.7)	13,713 (36.2)	2,397 (6.3)	7,526 (19.1)	163 (0.4)	5,687 (15.0)	37,864 (100.0)
女/全體	(44.7)	(24.9)	(80.0)	(45.3)	(53.4)	(16.2)	(19.0)	(42.1)

資料: 韓國; 經濟企劃院, 『住宅 및 人口센서스』, 1975.

美國; ILO, *Yearbook of Labor Statistics*, 1980.

日本; 總理府統計局, 『勞動力調查年報』, 1980.

臺灣; "Directorate General of Budget Accounting & Statistics", *Statistical Yearbook of the Republic of China*, 1981.

차지하고 있고 美國의 경우는 女性이 事務職 總就業者의 80%를 보임으로써 오히려 女性이 대부분임에 反하여 우리나라는 아직 23.3%의 낮은 水準에 머무르고 있는 실정이다. 이 職種이 앞으로 우리나라에서도 女性參與의 여지가 큰 職種이고 內部勞動市場의 發達에 따라 內部昇進을 통하여 行政管理職으로 移動할 수 있다면 적어도 現在 크게 活用되지 못하고 있는 高學歷 女性勞動力의 效率的인 活用을 위한 重要的 戰略的 職種이라고 하겠다.

다음 販賣, 서비스職種을 보면 우리나라가 臺灣보다 女性比重이 높다. 日本, 美國 등 先進國의 경우는 우리나라보다 약간 높은 女性比重을 나타내는데, 여기서 유의하여야 할 點은 이 販賣, 서비스職種은 高賃金, 高生産性, 長期雇傭, 職業의 安定性 등을 特色으로 하는 近代的인 서비스部門(金融, 保險, 教育 등)과 低賃金, 低生産性, 短期雇傭, 職業의 不安定性 등을 特色으로 하는 전통적인 서비스部門(個人서비스, 영세소매상 등)으로 나누어 생각하여야 한다는 點이다. 일반적으로 高度産業國家의 國民經濟는 위의 近代的 서비스産業의 급속한 發展으로 특징지어질 수 있는 바, 美國이나 日本의 例는 이러한 경우에 속한다고 볼 수 있으므로 이 部門의 女性比率의 增大는 긍정적인 측면을 가지고 있다. 그러나 일반 開發國의 경우 販賣, 서비스業은 近代的 部門보다 傳統的 部門의 比重이 높은 관계로 이 部門의 女性比重의 크기는 女性勞動力全般의 低賃金, 雇傭不安定性에 기여하는 바가 크다고 하겠다.

生産運輸職種을 보면 우리나라는 農林業部門이 큰 관계로 女性總就業人口의 約 16.2% 밖에 안되나 臺灣, 日本 등은 各各 36.9%,

26.5%로 많은 女性들이 이 職種에 從事하고 있다. 職種內 女性比率은 우리나라가 約 27.9%로서 臺灣의 30.7%보다는 아직 낮으나 日本의 27.4%, 美國의 19.0%보다는 높다고 하겠다. 中高年の 年少女性勞動의 雇傭關係가 結婚退職으로 영원히 斷絶되지 않고 一定期間後 再就業 등을 制度的으로 保障하여 婚前에 익힌 産業技術, 經驗 등을 再活用한다면 이 生産職도 앞으로 女性就業可能性의 擴大가 기대되는 部門이고 특히 現代産業은 工程의 標準化, 自動化 등으로 肉體勞動強度의 重要性이 약화되는 추세이므로 이 部門에서 더욱 女性勞動力의 활발한 참여가 期待된다고 하겠다.

지금까지 우리나라 女性勞動力의 需要와 供給構造의 특징 및 그 變化를 고찰하였다. 다음은 現在の 男女別 賃金隔差構造를 要因別로 分解하면서 우리나라 女性勞動市場의 諸特徵을 밝혀보고자 한다.

#### IV. 男·女別 賃金隔差의 分解

1980年 勞動部의 『職種別賃金實態報告書』를 보면 男子의 平均賃金(年間特別給與 포함)은 222,956원이고, 女子의 平均賃金은 95,692원으므로 男子가 女子보다 約 2.3倍의 높은 平均賃金を 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같이 현격한 差異를 나타내는 原因은 어디 있는가? 어디까지가 男女間의 生産性差異로 因하여 나타나는 隔差로서 說明 내지 合理化될 수 있고 어디까지가 소위 差別로서 밖에 說明

될 수 없는 부분인가? 나아가 단일 差別이 있다면 그 內容이 무엇인가 등을 分析하여 보기로 한다. 이와 같이 男女間의 賃金隔差의 內容을 分解(decomposition), 分析함으로써 우리나라 女性勞動市場의 雇傭慣行, 賃金慣行 등의 諸특징을 밝히고 나아가 女性人力의 보다 合理的, 效率的 活用을 위하여 필요한 政策的 考慮가 무엇이어야 하는가를 모색하여 보도록 한다.

우선 男女間에 差別이 存在한다면 그 種類는 어떠한 것이 있고 그 內容은 어떠한가를 간단히 整理하는 것으로부터 시작하자. 差別이란 同一한 것을 다르게 取扱하는 것을 의미한다. 男女가 선천적으로 同一하다면, 즉 同一能力을 가지고 있다고 前提할 때 男女間 差別의 種類를 大別하여 <表 9>와 같이 나누어 볼 수 있다. 따라서 勞動市場에서의 男女間 平均賃金隔差를 <表 10>과 같이 分解할 수 있을 것이다. 우선 勞動市場 밖에서의 差別의 大宗은 男女間 教育投資의 差를 들 수 있다. 男女間에 教育을 받을 수 있는 能力의 差가 없음에도 불구하고 同一한 經濟條件下에서 우리나라 가정에서는 딸에 대한 教育投資보다 아들의 경우가 더 높다<sup>8)</sup>. 이는 部分的으로는 종래 유교적 傳統과 우리나라의 아들 中心의 家族制度에서 오는 영향도 있겠지만 더욱 重要的 것은 同一水準의 教育投資에 대한 勞動市場에서의 收益(return)에 男女間의 差가 크게 存在하기 때문일 것이다. 이 勞動市場에서의 收益差의 많은 部分이 差別에 기인된다면 곧 勞動市場內에서의 差別(雇傭 및 賃金差別)이 勞動市場外에서의 差別(女性에 대한 낮은 教

<表 9> 差別의 種類

- 
1. 勞動市場外에서의 差別(教育差別等)
  2. 勞動市場內에서의 差別
    - 1) 雇傭差別(employment discrimination)
      - a: 職種差別(job segregation)
      - b: 內部勞動市場에서의 差別
    - 2) 賃金差別(wage discrimination)
- 

<表 10> 男·女賃金隔差의 分解

- 
1. 勞動生産性差異로 인한 部分  
(due to productivity difference)
  2. 差別로 인한 部分(due to discrimination)
    - 1) 雇傭差別
    - 2) 賃金差別
- 

育投資水準)의 原因이 되고 있는 셈이다.

다음 勞動市場에서의 差別인 雇傭差別(employment discrimination)을 보면 이는 男女가 教育, 經歷 등에서 同一한 條件인 경우에도 女子들이 賃金水準이 낮은 下位職에 주로 몰리게 되어 發生되는 差別(職種差別)과 勞動生産性を 나타낸다고 볼 수 있는 教育, 經歷 등에 男女間의 差異가 없고 또한 同一職種에 雇傭되어 있으면서도 採用, 配置, 訓練, 昇進, 退職 등의 雇傭政策 및 慣行上 나타나는 女性에게 不利한 決定(內部勞動市場에서의 差別)으로 인한 差別을 들 수 있다. 사실은 이 雇傭差別이 男女間 勞動市場에서의 差別의 大宗을 이루고 있다.

다른 하나의 勞動市場에서의 差別은 좁은 意味의 賃金差別(wage discrimination)을 들 수 있다. 이는 同一學歷, 經歷이고 동시에 同一職種에 從事하고 있으면서도 賃金政策 혹은 賃金慣行面에서 女性이 男性보다 낮은 水準의 勞動代價를 받는 경우를 말한다. 위와 같이 差別의 種類를 大別하여 보면 勞動市場에서 發生하는 顯격한 男女間 賃金隔差를 첫째로,

8) 朴世逸, 「韓國製造業의 賃金函數推定」, 『韓國開發研究』, 第3卷 第1號, 韓國開發研究院, 1981.

男女間 勞動生産性的 差로 發生하는 部分과 둘째로, 差別로 인한 部分으로 나누어 볼 수 있고 다음은 이 差別로 인한 部分을 雇傭差別로 因하여 發生하는 部分과 좁은 意味의 賃金差別로 인한 部分으로 나누어 생각할 수 있다.

이와 같은 개념상의 區別을 前提로 하고 다음 1980年을 基準으로 하여 男女間賃金隔差의 分解를 試圖하자.

### 1. 分解의 方法論<sup>9)</sup>

우선 男子의 平均賃金( $W_M$ )과 女子의 平均賃金( $W_F$ )의 差는 다음과 같이 表現할 수 있다.

$$W_M - W_F = \sum_{i=1}^n P_i^M W_{Mi} - \sum_{i=1}^n P_i^F W_{Fi} \dots (1)$$

$P_i^M$ 와  $P_i^F$ 는 各各 男子근로자中 職種  $i$ 에 從事하는 男子근로자의 比率( $P_i^M$ ) 및 女子근로자中 職種  $i$ 에 從事하는 女子근로자의 比率( $P_i^F$ )을 의미하고  $W_{Mi}$ 와  $W_{Fi}$ 는 各各 職種  $i$ 의 男子의 平均賃金과 女子의 平均賃金を 말한다.

職種別 男女別 賃金函數(earnings function)를  $W_i^M = a_i^M + b_i^M X_i^M$ ,  $W_i^F = a_i^F + b_i^F X_i^F$ 로 表現하면, 여기서  $X_i^M$  및  $X_i^F$ 는 男女의 各各 경우 勞動生産性を 表現할 수 있는 獨立變數, 예컨대 教育水準, 經歷水準(혹은 年齡) 등을 의미

한다. 이 職種別 賃金函數를 式(1)에 代入하여 分解하면,

$$\begin{aligned} \bar{W}_M - \bar{W}_F &= \Sigma P_i^M (a_i^M + b_i^M X_i^M) \\ &\quad + \Sigma P_i^F (a_i^F + b_i^F X_i^F) \\ &= \Sigma P_i^F (a_i^M - a_i^F) + \Sigma P_i^F (X_i^M b_i^M \\ &\quad - X_i^F b_i^F) + \Sigma (X_i^M b_i^M + a_i^M) \\ &\quad (P_i^M - P_i^F) \\ &= \Sigma P_i^F (a_i^M - a_i^F) + \Sigma P_i^F b_i^M (X_i^M \\ &\quad - X_i^F) + \Sigma P_i^F X_i^F (b_i^M - b_i^F) \\ &\quad + \Sigma (X_i^M b_i^M + a_i^M) (P_i^M - P_i^F) \\ &\quad \dots \dots \dots (2) \end{aligned}$$

위의 式(2)를 자세히 檢討하면 두번째 項인  $\Sigma P_i^F b_i^M (X_i^M - X_i^F)$ 는 주어진 男女間 職種構成下에서 男女間 勞動生産性隔差로 因하여 發生하는 平均賃金差( $\bar{W}_M - \bar{W}_F$ )를 의미하고 式(2)의 4번째 項인  $\Sigma (X_i^M b_i^M + a_i^M) (P_i^M - P_i^F)$ 는 女子가 男子와 같은 賃金函數構造 및 同一한 生産性水準을 가지고 있음을 前提할 때 男女間 職種構成의 差로 因하여 發生하는 男女間 平均賃金の 差를 나타내게 된다. 그리고 첫번째 項인  $\Sigma P_i^F (a_i^M - a_i^F)$ 와 3번째 項인  $\Sigma P_i^F X_i^F (b_i^M - b_i^F)$ 는 各各 주어진 男女間 職種構成下에서 男女別, 職種別 賃金函數의 構造의 差 즉, 절편(intercept)과 기울기(slope)의 差로 인한 平均賃金の 差를 의미하므로 이 部分이 소위 賃金差別(wage discrimination)로 인한 部分이라 할 수 있다. 따라서 式(2)를 다음과 같이 整理할 수 있다.

$$\begin{aligned} \bar{W}_M - \bar{W}_F &= A + B + C + D \\ A + B &: \text{賃金差別} \\ B &: \text{勞動生産性差로 인한 部分} \\ D &: \text{職種構成의 差로 인한 部分} \end{aligned}$$

그런데  $D$ 는 곧 그대로 雇傭差別(employ-

9) 分解의 개념적 프레임워크(conceptual framework)는 Blincher, "Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimated", *The Journal of Human Resources*, Fall, 1973과 Brown, et., "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials", *The Journal of Human Resources*, Winter, 1980을 참조할 것. 그러나 本稿에서의 推定節次(estimation procedure)는 그들과 相異함에 유의할 것.

ment discrimination)의 정도를 나타낸다고는 볼 수 없다. 왜냐하면 勞動生産性差를 나타낸다고 볼 수 있는 教育經歷 등의 人的資本要因들이 男女 共히 職種構成에 영향을 미치기 때문에 이 點에 대한 충분한 考慮를 한 後, 女子이기 때문에 同一學歷, 經歷을 가지고도 男子보다 不利하게 職種配置를 받은 部分만을 찾아내야만 이것을 雇傭差別이라고 할 수 있기 때문이다. 따라서  $D$ 를 더욱 分解하여 보면,

$$\begin{aligned} D &= \Sigma(X_i^M b_i^M + a_i^M)(P_i^M - P_i^F) \\ &= \Sigma(X_i^M b_i^M + a_i^M)(P_i^M - \hat{P}_i^F) \\ &\quad + \Sigma(X_i^M b_i^M + a_i^M)(\hat{P}_i^F - P_i^F) \end{aligned}$$

가 되고  $X_i^M b_i^M + a_i^M = W_i^M$ 이므로

$$D = \Sigma W_i^M (P_i^M - \hat{P}_i^F) + \Sigma W_i^M (\hat{P}_i^F - P_i^F) \dots\dots\dots(3)$$

$D = D_1 + D_2$ 가 된다. 여기서  $\hat{P}_i^F$ 는 女子가 男子와 同一學歷, 經歷을 가지는 경우 男子와 같은 職種分布構造를 갖는다는 것을 前提하였을 때 이러한 假定下에 成立될 수 있는 女性 근로자의  $i$  職種에의 占有比率(혹은  $i$  職種에 就業될 確率)을 의미한다.

따라서  $D$ 의 2번째 項인  $\Sigma W_i^M (\hat{P}_i^F - P_i^F)$ 야말로 정확한 意味의 雇傭差別이 되는 셈이다. 同時에  $D$ 의 첫번째 項인  $\Sigma W_i^M (P_i^M - \hat{P}_i^F)$ 는 男女別 學歷 및 經歷水準의 差로 因하여 發生하는 職種構成의 差가 되므로 이는 엄밀한 意味의 雇傭差別이라 할 수 있다.

(3)式을 (2)式에 代入하면,

$$\begin{aligned} \bar{W}_M - \bar{W}_F &= \Sigma P_i^F (a_i^M - a_i^F) + \Sigma P_i^F b_i^M (X_i^M \\ &\quad - X_i^F) + \Sigma P_i^F X_i^F (b_i^M - b_i^F) \\ &\quad + \Sigma W_i^M (P_i^M - \hat{P}_i^F) + \Sigma W_i^M \end{aligned}$$

$$(\hat{P}_i^F - P_i^F) \dots\dots\dots(4)$$

가 되고 여기서 各項의 意味를 다시 整理하여 보면,

$C = \Sigma P_i^F b_i^M (X_i^M - X_i^F)$  : 男女間 勞動生産性差로 인한 賃金差(教育 및 經歷이 賃金에 주는 直接效果)

$D_1 = \Sigma W_i^M (P_i^M - \hat{P}_i^F)$  : 男女間 生産性差가 職種構成差를 發生시켜 이를 통한 賃金差(教育 및 經歷이 賃金에 주는 間接效果)

$D_2 = \Sigma W_i^M (\hat{P}_i^F - P_i^F)$  : 男女間 生産性水準이 同一한 경우에도 發生하는 職種構成의 差로 인한 賃金差(雇傭差別)

$A + B = \Sigma P_i^F (a_i^M - a_i^F) + \Sigma P_i^F X_i^F (b_i^M - b_i^F)$   
: 同一生産性, 同一職種을 前提하고 도 發生하는 賃金差(賃金差別)

## 2. 推定方法檢討

위와 같은 分解法을 前提로 구체적으로 各項의 크기를 測定하려면 우선  $C$ 를 구하기 위해서는 職種別 男女別 賃金函數를 推定한 後 各 獨立變數 즉, 勞動生産性을 측정할 수 있다고 判斷되는 人的資本投資水準을 나타내는 教育, 經歷 등의 獨立變數의 男女別 平均값의 差에 男子賃金函數의 係數(coefficient)를 乘하고 이에 그 職種에 女性이 雇傭될 確率인  $P_i^F$ 를 乘하여 이를 各 職種別로 合計하면 된다.

다음으로  $D_1$ 과  $D_2$ 의 크기를 測定하기 위하여서는 우선  $\hat{P}_i^F$ 를 찾아내야 하므로 男女別 雇傭函數 즉,  $Occup_i^M = f(X_i^M)$ ,  $Occup_i^F = f(X_i^F)$ 를 측정하여야 한다. 여기서  $Occup_i^M$ 와  $Occup_i^F$ 는 男女 各各  $j$ 의 사람이  $i$  職種에 就業할 確

率이고  $X_i^M, X_i^F$ 는 男女 各各  $i$ 職種에 속한  $j$  사람의 教育, 經歷年數 등이 된다.  $Occup_i^M$  이나  $Occup_i^F$ 는 단지 1 혹은 0의 두 價値만을 가질 수 있으므로  $Occup_i$ 의 기대값은  $E(Occup_i) = 1(P_i) + 0(1-P_i) = P_i, P_i = Prob(Occup_i=1)$  모든  $j$ 에 대하여  $\sum P_i = 1$  즉,  $i$ 의 職種에 속할 확률이 된다. 또한  $X_i^M, X_i^F$ 는  $j$ 의 사람이  $i$ 의 職種에 속할 確率인 獨立變數이므로 엄밀히 말하여  $X_{ij}$ 는 雇傭主의 採用政策(勞動需要)을 나타내는 동시에 근로자의 기호 및 선택(勞動供給)을 나타낸다고 할 수 있으므로 위의 雇傭函數는 사실은 誘導型(reduced form)의 雇傭函數이다. 여하튼 이 雇傭函數는 Multinomial Logit Specification<sup>10)</sup>에 의하여 最尤推定方法(maximum likelihood estimation)으로 推定한 후 女子 즉,  $X_i^F$ 의 平均값에 男子의 雇傭函數의 係數(절편 및 기울기값)를 適用하여 구한  $Occup_i$ 가 곧  $\hat{P}_i^F$ 가 된다. 그러나 이와 같은 方法을 그대로 利用하는 데는 몇가지 問題點이 있다. 우선 現在 우리나라에서 Multinomial Logit 分析의 가능한 컴퓨터 프로그램이 없다는 問題와 동시에  $C$ 의 값을 구하기 위하여 職種別 賃金函數를 推定하는 경우 소위 選擇偏倚(selectivity bias 혹은 truncation bias)<sup>11)</sup>라는 理論的인 問題點이 남는다.

따라서 本研究에서는 위의 式(4)를 前提하면서 各項의 推定方法을 다음과 같이 하기로

하였다. 우선  $C$ 를 구하기 위해서 男女別 職種別 賃金函數 대신 全근로자의 男女別 賃金函數, 즉,  $\bar{W}^M = a^M + b^M X^M, \bar{W}^F = a^F + b^F X^F$ 만을 推定하여  $b^M(X^M - X^F)$ 으로서  $C$ 의 값의 代理值(approximation)<sup>12)</sup>로 使用하기로 하였다. 다음  $D$ 의 값은  $\sum W_i^M(P_i^M - P_i^F)$ 이므로 資料에서 쉽게 구할 수 있으나  $D_1$ 의 값, 즉 教育, 經歷 등이 職種構成에 영향을 미쳐서 이를 통하여 賃金水準에 미치는 效果(즉, 教育 등의 人的資本變數의 賃金에 대한 間接效果)는 아래와 같은 모델을 利用하여 推定하기로 하였고  $D_2$ 는  $D - D_1$ 의 값으로 推定하였다.

構造型(structural form)

$$Occup = f(x) \dots\dots\dots(5)$$

$$\log w = g(x, Occup) \dots\dots\dots(6)$$

誘導型(reduced form)

$$\log w = h(x) \dots\dots\dots(7)$$

여기서 個人的 學歷, 經歷 등 人的資本측적도를 나타내는  $X$ 變數가 그 個人的 職種(Occup)을 決定하고 이렇게 決定된 職種과  $X$ 變數가 賃金水準을 決定하는 關係를 나타내고 있는 構造型은 諸變數間의 因果關係 및 그 方向을 보여 주는 逐差模型(recursive model)이다. 따라서 (5)와 (6) 各函數의 誤差項(error term) 間에 相關關係가 없다고 가정하면 즉,  $COV(u_1, u_2) = 0$ (여기서  $u_1$ 과  $u_2$ 는 (5), (6) 各函數의 誤差項임)라고 하면, 各函數는 OLS에 의하여 一致推定(consistent estimation)을 할 수 있다. 外生變數(exogenous variable)인  $X$ 의 포괄적이고 최종적인 效果(直接效果+間接效果)는 誘導型的 函數에 나타나는바, 이 誘導型的 函數 (7)과 構造型의 函數 (6)을 比較하여 보면 式(6)의  $X$ 變數의 係數(coefficient)

10) Schmidt, Peter and Robest Strauss, "The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models", *International Economic Review*, June, 1975.

11) Heckman, James J., "Sample Selection Bias a Specification Error", *Econometrica*, Jan., 1979. 참조.

12) 이는 사실상  $a^M = a^F, b_i^M = b_i^F, a^M = a^F, b_i^M = b_i^F, \bar{X}_i^M = \bar{X}_i^F, \bar{X}_i^F = \bar{X}_i^F$ 를 가정한 것을 의미한다.

는 X(學歷, 經歷 등)가 주어진 職種構成下에서 賃金水準에 주는 直接效果만을 나타내고 있는 반면 式(7)의 X變數의 係數는 X가 職種構成에 주는 영향을 통하여 賃金水準에 주는 間接效果와 위의 直接效果를 合計한 綜合效果를 나타내게 된다. 따라서 函數(6)과 (7)의 X變數의 係數의 크기의 差가 곧 間接效果가 되고 函數(6)의 X變數의 係數의 크기가 곧 教育등의 人的資本축적도를 나타내는 X變

數의 賃金에 대한 直接效果가 된다.

以上을 綜合하여 本研究에서는 다음의 4 函數를 OLS에 의하여 推定하였다.

$$\log \bar{W}^M = a^M + b^M X^M \dots\dots\dots(8)$$

$$\log \bar{W}^F = a^F + b^F X^F \dots\dots\dots(9)$$

$$\log \bar{W}^M = a'^M + b'^M X^M \dots\dots\dots(10)$$

$$\log \bar{W}^F = a'^F + b'^F X^F + \text{Occup}^F \dots\dots(11)$$

위의 推定結果를 利用하면, 男女間 生産性

<表 11> 男女別 賃金函數推定結果(從屬變數, log 賃金) I

獨立變數	男 子(log w=12.1151)			女 子(log w=11.3771)		
	coefficient	t-ratio	獨立變數의 平均값( $\bar{X}$ )	coefficient	t-ratio	獨立變數의 平均값( $\bar{X}$ )
Edu 1	0.107274	10.59	0.3114	0.0578142	7.27	0.3976
Edu 2	0.3268973	32.74	0.3457	0.3191569	34.30	0.2207
Edu 3	0.7922904	69.21	0.1755	0.9396618	48.83	0.0338
Age	0.1006475	49.18	32.3067	0.05046131	17.98	23.2154
Age <sup>2</sup>	-0.001057962	37.46	1,134.1954	0.000707768	16.23	594.5665
Constant	9.77800			10.50127		
R <sup>2</sup>	49.19			30.48		
N	15,734			9,971		

<表 12> 男女別 賃金函數推定結果(從屬變數, log 賃金) II

獨立變數	男 子(log w=12.1151)			女 子(log w=11.3771)		
	coefficient	t-ratio	獨立變數의 平均값( $\bar{X}$ , Occup)	coefficient	t-ratio	獨立變數의 平均값( $\bar{X}$ , Occup)
Edu 1	0.08755555	9.03	0.3114	0.04666158	6.11	0.3976
Edu 2	0.2203496	21.16	0.3457	0.1029453	8.61	0.2207
Edu 3	0.5186872	36.25	0.1755	0.5825105	20.85	0.0338
Age	0.1025988	52.17	32.3067	0.0508652	18.80	23.2154
Age <sup>2</sup>	-0.001123864	41.16	1,134.1954	-0.0007299629	17.31	594.5665
Occup 1	0.2561864	16.85	0.0743	0.39063	13.17	0.0280
Occup 2	0.5425436	32.84	0.0608	1.443726	13.98	0.0010
Occup 3	0.1603212	16.46	0.2272	0.3094378	26.70	0.1970
Occup 4	-0.08657308	1.64	0.0036	0.06148702	1.00	0.0029
Occup 5	-0.2272383	14.64	0.0463	0.0737999	4.51	0.0444
Occup 6	-0.2054461	1.93	0.0009	0.1323198	0.719	0.0003
Constant	9.803282			10,49250		
R <sup>2</sup>	52.61			36.16		
N	15,734			9,971		



차로 인한 賃金隔差分은 教育, 經歷 등의 賃金에 대한 直接效果와 間接效果의 合, 즉  $C + D_1$ 이므로 이는 곧  $C + D_1 = b^M(X^M - X^F)$ 가 되고 순수한 의미의 雇傭差別分은  $D_2 = D - D_1$ 이므로 이는  $D - [b^M(X^M - X^F) - b^F(X^M - X^F)]$ 가 된다.  $\log w^M - \log w^F$ 에서 生産性隔差로 因한 部分을 뺀 후 위의 2가지 部分을 除하면 그것이 곧 賃金差別分이 될 것이다.

### 3. 推定結果

本研究에서는 勞動部の 1980年度 職種別 賃金實態調査報告의 테이프에서 男子 15,734名, 女子 9,971名, 合計 25,705名의 資料를 標本抽出하여 이를 기초로 앞의 賃金函數式 (8), (9), (10), (11)을 OLS에 의하여 推定하였고, 式 (8), (9)의 結果는 <表 11>과, 式 (10), (11)의 結果는 <表 12>와 같다.

<表 11>과 <表 12>에서 獨立變數로 쓰인 Edu 1-3은 근로자의 教育水準을 나타내는 더미(dummy) 變數로서 Edu 1은 中卒, Edu

2는 高卒, Edu 3은 大卒의 더미이다. Age는 年齡을 의미하고 Occup 1-6까지도 소속職種을 나타내는 더미變數로서 Occup 1은 專門技術職, Occup 2는 行政管理職, Occup 3은 事務職, Occup 4는 販賣職, Occup 5는 서비스職, Occup 6는 農林漁業을 나타내는 더미이다<sup>13)</sup>. 從屬變數인 賃金(w)은 定額給與+超過給與+年間特別給與/12를 나타낸다.

위의 <表 11>, <表 12>에 나타난 推定結果와 <附表 3>의 1980年 數値를 利用하여 男女別 賃金隔差를 앞에서 提示한 方法에 따라 分解하여 보면 <表 13>과 같이 그 結果를 整理할 수 있다. <表 13>을 보면 1980年 現在 男女間 平均賃金隔差 127,264원中 男女間勞動生産性的 差로 인한 部分이 82,122원으로서 全體隔差의 約 66.1%를 차지하고 있고, 나머지 43,142원 즉, 全隔差의 約 33.9%는 勞動市場內에서의 女性差別로 인한 部分으로 나타났다. 生産性差로 인한 部分中 男女教育水準의 差로 인한 部分보다 年齡差, 다시 말하면 勤續年數에 의한 男女差의 部分이 훨씬 크게 나타나고 있다. 이 年齡差로 인한 部分이 男女 平均賃金 全隔差의 約 46.6%를 說明하고 있다. 差別로 인한 部分에서는 雇傭差別이 賃金差別보다 크게 나타나고 있는바, 本研究에서는 資料의 制約上 職種을 大分類에 의하여 구별하였으나 이를 보다 細分類하였다면 雇傭差別의 크기는 커질 것이므로 <表 13>에서의 賃金差別은 過大評價되었을 가능성이 크다고 하겠다. 또한 同一職種에 從事하는 同一學歷·年齡者에게 賃金差別이 發生하는 主要原因中 하나는 男女間 離職率의 差異 때문이므로 그 部分은 사실상 賃金差別分에서 公제되어야 할 것이다<sup>14)</sup>.

13) 生産職을 나타내는 Occup 7은 Perfect Multicollinearity를 避하기 爲해 除外되었다.

14) 人的資本論의 立場에서 보면 雇傭主는 雇傭(따라서 MP)과 賃金(w)을 採用 및 訓練內容(C)과의 關係에서 다음과 같이 調整한다.

$$C = \sum_{t=0}^T (MP - w) \left( \frac{1-s}{1+r} \right)^t \dots\dots\dots ①$$

r : 시장할인율

s : 이직확률

단일 T → ∞이면, ①은

$$C = (MP - w) \frac{(1+r)}{(r+s)} \text{라 쓸 수 있다.} \dots\dots ②$$

②에서 同一職場에서 同一한 MP를 가진 勞動者들도 그 離職率의 차이에 따라 다른 賃金を 받을 수 있다는 것을 보인다. 同一한 MP를 가지나 離職率이 다른 男女의 경우를 보면 ②는 ③으로 쓸 수 있다.

$$w_M - w_F = C / (1+r)(s_F - s_M) \dots\dots\dots ③$$

③에서 男女의 賃金隔差는 採用訓練 비용의 差, 그리고 離職率의 差에 의해 직접 영향받음을 알 수 있고 女性の 離職率이 높으면 同一직장, 同一 MP라도 賃金の 차가 發生할 수 있음을 보인다(Goldfarb; 1976).

여하튼 위의 男女賃金隔差의 分解結果를 보면 男女賃金隔差의 第一次의 原因을 女性的 平均經歷年數(혹은 平均年齡)가 男子보다 낮아서 發生하는 勞動生産性的 隔差로 說明할 수 있고 그 다음 原因으로 雇傭差別을 들 수 있다.

〈表 13〉 男女賃金隔差分解結果(1980)  
(단위: 원, %)

	金額	構成比
男女間賃金隔差	127,264	100.0
1) 生産性差로 인한 部分	84,122	66.1
가. 學歷差	24,817	19.5
나. 年齡差(經歷年數差)	59,305	46.6
2) 差別로 인한 部分	43,142	33.9
가. 雇傭差別	24,053	18.9
나. 賃金差別(및 기타)	19,089	15.0

男女間 平均學歷差로 發生하는 賃金隔差도 절대로 작은 規模는 아니다. 그러나 이 男女의 平均學歷差는 일단 勞動市場 外部에서 決定 發生되는 것이고, 部分的으로는 前近代의 價値體系의 產物이라는 文化的 측면도 있으나 많은 部分은 勞動市場에서의 女性的 教育投資에 대한 投資收益率이 낮기 때문에 發生한다고 판단된다. 따라서 女性勞動市場이 보다 開發되고 雇傭 및 賃金面에서의 差別的 要素가 제거되어 간다면 男女間 平均學歷의 隔差는 점진적으로 축소되어 갈 것이 명백하다고 하겠다.

앞에서 論議한 男女賃金隔差分解式에 기초하여 1971, 76년의 職種別賃金調査結果도 分析하였다. 이를 1980년의 結果와 比較하면 〈表 14〉와 같다. 〈表 14〉에서 男女間平均賃金隔差(勞動部)를 보면 1971~76年間은 擴大되어 오다가 1976~80年間은 축소되어 가는 傾向을 보이고 있다. 그러나 1970年代 全期間을

〈表 14〉 男女平均賃金隔差의 時系列分析

(단위: %)

	1971	1976	1980
男女間賃金隔差 <sup>1)</sup>	100.0	100.0	100.0
生産性隔差로 인한 部分 <sup>1)</sup>	83.0	77.3	66.1
學歷差	(19.1)	(24.9)	(19.5)
年齡差	(63.9)	(52.3)	(46.6)
差別로 인한 部分 <sup>2)</sup>	17.0	22.7	33.9
雇傭差別	(12.6)	(26.8)	(18.9)
賃金差別	(4.4)	(△3.9) <sup>4)</sup>	(15.0)
標本數 男	19,234	10,310	15,734
女	10,137	5,235	9,971
男女間賃金隔差 (女子平均賃金 / 男子平均賃金)			
標本值 <sup>3)</sup>	43.3	49.9	47.8
勞動部 <sup>5)</sup>	58.7	43.8	49.6

註: 1) 賃金은 月平均賃金+(定額+超過)賃金+年間特別給與/12

2) 職種別賃金調査統計報告資料(勞動部).

3) 上記報告資料데이터에서 隔差分解를 위하여 추출한 標本值의 結果

4) 76年 賃金差別이 賃의 기초를 보이고 있는 것은 標本추출 과정에 문제가 있었던 것 같음.

5) 1971, 76年의 산출근거는 附表 참조.

比較하여 보면 대체로 擴大되었다고 볼 수 있다.

흥미있는 것은 男女間 賃金隔差의 要因分解의 結果이다. 즉, 1971년에는 男女間平均賃金差의 83.0%가 男女의 勞動生産性差에 기여하던 것이 점차 그 기여도가 줄어들어 1976년에는 77.3%, 80년에는 66.1%로 減少된 반면, 勞動市場內 差別로 인한 男女間 賃金隔差의 部分은 增加되어 1971년에는 17.0%, 1976년에는 22.7%, 1980년에는 33.9%로 되었다. 勞動生産性差로 說明할 수 없는 男女間 賃金隔差가 增加되어 왔다.

雇傭差別은 職種差別(job segregation)과 內部勞動市場內에서의 昇進, 訓練, 配置 등의 差別로 나누어 볼 수 있으나 앞의 〈表 7〉에서

본 바와 같이 性別雇傭差別指數가 1960年과 1970年代에 擴大되어 온 것을 보면 위의 分解結果는 1970年代中 職種差別의 深化를 보여 주는 것이지 内部勞動市場內 差別의 強化를 의미하는 것은 아닌 듯싶다.

여하튼 <表 14>의 結果도 男·女別 平均賃金隔差의 主要原因은 女性の 낮은 平均經歷年數(年齡)와 雇傭差別에 있음을 보여주고 있다고 하겠다. 여기서 女性の 平均 근속연수는 왜 낮은가 하는 原因과 雇傭差別의 具體的 內容은 무엇인가를 分析하기로 한다. 本來 이 두 문제는 相互 긴밀히 관련되어 있으나 論議의 편의상 分離하여 分析한다.

#### 4. 男女別 年齡-賃金表 (age-earnings profile)

勞動市場에서의 女性の 平均經歷年數(혹은 年齡)가 男性보다 왜 낮은가의 原因을 규명하기 위하여서는 우선 男女別 年齡-賃金表를 分析하여야 한다. 1980年을 基準으로 男女別

年齡-賃金表를 보면 <表 15>와 같다. 우선, 첫째로 女性들이 많이 몰려 있는 生産職의 경우가 그렇지 못한 專門技術職種보다 男女別 賃金差가 크다. 둘째, 生産職의 경우 잘 나타나고 있는데 男子의 경우는 年齡이 높아감에 따라 賃金水準이 지속적으로 上昇되어가는 경향을 보이거나 女子의 경우는 30歲까지만 上昇勢를 보인 후 水準의 유지 내지 지속적인 減少추세를 보인다. 셋째, 그 結果 男女別 賃金隔差는 年齡이 높아감에 따라 擴大되는 경향을 보여 20歲 전후에는 女性賃金/男性賃金比率이 70~80%를 보이던 것이 50歲 이후에는 30~40%로 커지고 있다. 넷째, 반면 高位職種이라고 할 수 있는 專門技術職의 경우는 男女賃金差도 적을 뿐만 아니라 女性の 경우도 男性과 유사하게 年齡에 따른 賃金上昇추세를 보이고 있어 結果적으로 男女賃金差는 年齡에 따른 큰 變化를 보이고 있지 않다. 문제는 女性の 職種이 生産職 내지 서비스職, 그 중에서도 前近代部門(traditional sector)에 많이 몰려 있고 男性의 경우는 專門技術, 行政管理職

<表 15> 職種別, 男女別 年齡-賃金表(1980)

(단위:千원)

	專 門 技 術 職			生 產 管 理 職		
	男	女	女/男(%)	男	女	女/男(%)
18~19歲	11	9	79	9	7	84
20~24	17	16	92	12	8	72
25~29	25	21	83	16	9	59
30~34	33	28	85	19	8	43
35~39	42	33	78	21	8	39
40~44	45	43	95	21	8	39
45~49	47	41	88	21	7	37
50~54	48	43	90	20	7	37
55~59	46	46	99	17	6	39
60~	41	79	193	17	6	34

資料: 勞動部, 『職種別 賃金實態調查報告書』, 1980.

이나, 비록 生産職 혹은 서비스職이라 하더라도 近代部門(modern sector)에 많이 集中되어 있다는 데 있다. 그런데 前近代部門은 그 職業의 성격상 職務訓練(on the job training)의 가능성이 적고 따라서 內部勞動市場의 開發도 미미하여 內部昇進, 昇給의 機會도 없으므로 비록 長期間 勤續하여도 賃金水準의 向上은 크게 期待할 수 없는 單純反復的 作業의 경우가 대부분이다. 이와 같이 女性이 많이 몰려 있는 職種の 性格(characteristics of job)上的 限界 때문에 女性勞動力的 平均勤續年數 혹은 年齡은 男性에 비하여 크게 낮아지는 것이다. 長期間 勤續의 誘因自體가 職種性格上 存在하지 않는다고 볼 수 있다.

이와 같이 下位職·前近代部門에 女性의 職種이 몰려 있다는 點은 적어도 [圖 1]에서 보는 바와 같이 男女別 年齡—賃金曲線상의 두 가지 특색을 나타낸다. 첫째는 소위 混雜現象 假說(crowding out hypothesis)이라는 것으로 女性이 前近代部門의 職種에 集中的으로 몰리므로 이 部門의 女性의 初賃水準을 더욱 낮추게 된다는 것이다.

과연 女性이 많이 몰려 있는 職種 혹은 産業일수록 女性의 平均初賃水準은 낮은가? 이 假說을 1980年 職種別 賃金調査報告書의 資料를 利用하여 製造業體內的 27個 細細分類産業體(3-digit industries)의 경우를 가지고 검증한 結果는 다음과 같다.

$$y = 81304.3 - 77.08R \\ (26.70) \quad (-2.77)$$

15) 外國의 경우에서도 유사한 關係가 成立하는 것이 實證된 바 있다. 美國의 경우는 Fuchs, Victor R., "Differences in Hourly Earnings Between Men and Women", *Monthly Labor Review*, 1971., 日本의 경우는 八代尙岩, 「男女間賃金差別の要因トフリニ」, 『日本經濟研究』, 1980. 3. 日本經濟研究セニタ를 참조할 것.

$$R^2 = 23.48 \quad N = 27$$

y : 初賃水準(經歴 1年 미만)

R : 女子근로자/男子근로자 比率

女性근로자들의 比率이 높은 産業일수록 初賃水準은 낮은 것으로 나오고 있다. 女性의 比率이 1% 增加하면 初賃은 約 77원 낮아진다. 그 規模는 대단하지 않으나 女性근로자의 比率과 初賃과는 우리나라에서도 명백히 負의 關係가 存在한다<sup>15)</sup>.

위의 資料를 가지고 女性勤勞者比率과 女性 平均賃金과의 關係를 보면,

$$y = 93,082.5 - 90.6344R \\ (20.92) \quad (-2.23)$$

$$R^2 = 16.57 \quad N = 27$$

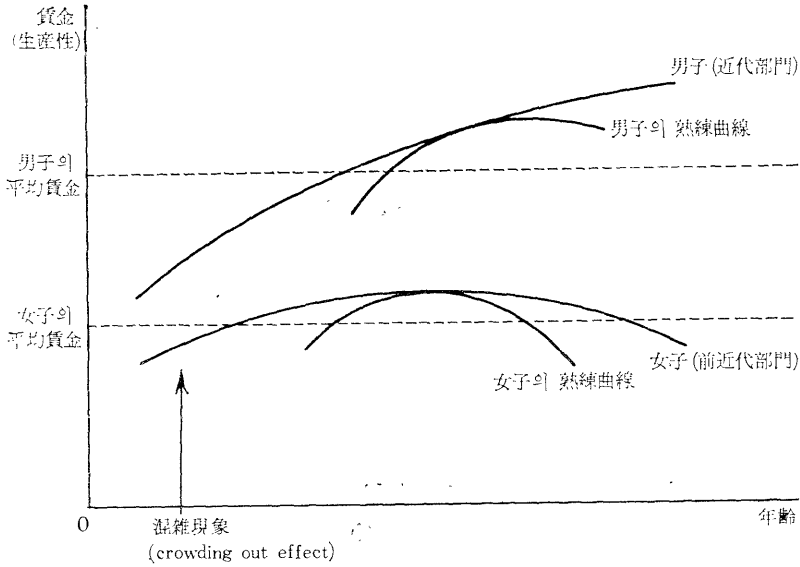
y : 平均賃金水準

R : 女子근로자/男子근로자 比率

즉, 女性比率이 높은 産業일수록 女性의 平均賃金水準도 낮았는데, 이 負의 關係를 나타내는 R의 係數(coefficient)의 크기가 앞의 경우보다 크다. 이는 결국 女性의 比率이 높은 産業일수록 初賃이 낮을 뿐아니라, 職務훈련을 통한 生産性向上, 賃金上昇機會도 女性比率이 낮은 産業보다 相對적으로 制限되어 있어 결과적으로 平均賃金도 낮아지는데 그 負의 效果가 初賃의 경우보다 더욱 큰 것은 흥미있는 사실이라 하겠다.

둘째는 일단 就業된 후에도 女性은 職務訓練(on the job training)의 比重이 낮은 職種에 몰려 있어서 자신의 勞動生産性を 높일 수 있는 機會 自體가 극히 制限되어 있으므로 [圖 1]에서 볼 수 있듯이 女性의 熟練曲線(一定單位的 經歴期間과 勞動生産性向上과의 關係)의 기울기가 男性의 경우보다 작다. 따라

〔圖 1〕 男女別 年齡—賃金曲線



서 男性의 경우는 年齡, 賃金曲線이 급한 上昇勢(steep)를 보이니 女子의 경우는 거의 水平(flat)에 가까운 특징을 가지게 된다. 年齡—賃金曲線上의 위와 같은 두 가지 특징 때문에 長期勤續의 誘因이 없는 女性의 경우 平均勤續年數는 自然히 男子의 경우보다 낮은 水準을 면할 수 없게 되고 이것이 男女平均賃金隔差를 發生시키는 제일 重要한 要因이 되는 것이다. 이와 같이 女性의 낮은 勤續年數의 문제는 다음에 論할 雇傭差別의 문제와 깊이 關聯되어 있다.

### 5. 雇傭差別

男女別 平均賃金隔差의 主要要因中 하나로 밝혀진 雇傭差別을 보다 細分하여 보면 첫째는, 就業時의 職種差別(job segregation)이고

둘째는, 就業後의 内部勞動市場에서의 差別이다. 職種差別이란 女性이 男性과 비록 同一한 能力, 資格을 所持하고 있는 경우라도 就業할 수 있는 職種自體가 극히 제한되어 있다는 것이다.

職種差別의 實態를 개략하여 보자. 勞動部의 職種別 賃金實態調査報告書는 公務員 등을 제외한 民間部門의 常備근로자 10人 이상의 事業體에 대한 全國規模의 調査報告書로서 民間部門(private sector)의 職種別 근로자構成과 賃金水準을 비교적 잘 나타내고 있다고 볼 수 있는바<sup>16)</sup> 1980年度의 資料에 의하면 첫째, 專門·技術聯關職就業者中 16.4%만이 女子로 나타나고 있으며 이 중에도 學校教師와 職業간호원이 80.7%를 차지하고 있는 실정이고 機械, 金屬, 電子, 化學, 土木 등 分野의 技術者는 女性이 全無에 가까운 형편이다. 둘째, 行政管理職種의 就業者中 女性은 단지 1.1%에 불과하고 셋째, 事務職種에는 女性이 37.9%를 占有하고 있으나 타자원, 經理사원,

16) 9人 以下の 영세企業과 公務員은 물론 除外되어 있고 本調査가 常備勤勞者(regular employee)를 對象으로 하기 때문에 自營業의 家族從事者, 日傭工, 臨時工은 除外되어 있다.

교통안내원과 기타 分類不能의 雜業 등 下級事務職의 從事者가 全女性 事務職從事者中 90% 이상이나 차지하고 있다. 네째, 生産職中에는 女性이 約 43.9%를 차지하고 있으나 이 중에도 비교적 單純組立的이고 극히 勞動集約的인 纖維, 縫製, 가죽, 假髮, 飲食, 電子 등 賃金이 상대적으로 낮은 職種에 75% 이상이 集中되어 있다.

위와 같이 就業機會 자체가 特定下位職部門에만 集中되어 있으므로 소위 混雜現象(crowding out effect)이 일어나게 된다. 이 混雜現象의 結果는 첫째, 同一學歷과 資格을 가졌다 하여도 女性에게는 低位職種밖에 선택의 여지가 없으므로 自己能力 이하로 勞動하게 되고 이와 같은 特定下位職에의 集中現象은 나아가 女性 사이에 就業競争을 격화시켜서 女性賃金を 더욱 낮추는 效果를 나타내게 되며 둘째, 이와 같은 職種差別은 결국 女性の 教育投資에 대한 勞動市場에서의 收益率을 낮춤으로써 教育市場에서의 女性の 平均教育水準이 男性보다 낮아지는 現象을 초래하고 셋째, 職種差別은 女性の 經濟活動參加率과 동시에 就業率을 낮추어 失望失業者(discouraged inactive pop.)를 높일 뿐만 아니라 대부분 家事勞動에 남게 하거나 아니면 서비스産業에서 간혹 볼 수 있는 非合法的인 經濟活動領域으로 밀어내게 된다. 네째, 많은 女性들이 自己能力 혹은 學歷 이하로 勞動하거나 아니면 특히 高學歷 女性들이 勞動市場 밖에서 非經濟活動人口로 남게 되면 이는 全國民經濟의 立場에서 人的資源의 非效率的 使用 내지 浪費를 結果하게 된다.

다음 雇傭差別의 다른 하나의 형태인 内部勞動市場에서의 女性差別은 就業後 配置, 轉

換, 教育, 訓練, 昇進, 昇給 등에서의 差別을 의미한다. 예컨대 같은 職種에 就業하여도 單純反復的인 作業에 配置되어 職務訓練의 여지가 거의 없어 自己啓發의 機會, 内部昇進의 機會가 거의 없다거나 같은 生産職中에도 單純組立加工工程에 大量配置되므로 技術축적을 통한 勞動生産性向上, 이를 통한 賃金向上과 나아가 技術工·技術者로서의 内部昇進·昇給의 機會가 극히 제한되는 경우가 많다는 點등을 들 수 있다. 특히 一定期間마다의 擔當部署의 변경, 소위 配置轉換은 責任者로서의 育成을 위하여 필요불가결한 人事管理의 한 手段인바, 女性の 경우는 대부분 定期的인 配置轉換의 혜택을 받지 못하므로 業務內容을 전체적으로 파악할 수 없어 向後 감독자로서의 發展을 향한 길이 봉쇄되어 있는 경우도 많다. 따라서 生産職에서 출발하여 技術技能職으로, 事務職에서 출발하여 行政管理職으로의 發展의 가능성이 女性에게는 극히 제한되어 있다 하겠다. 生産職의 경우 女性은 견습공으로 출발하여 長期勤續으로 組長까지는 昇級될 수 있으나 班長은 항상 男子만이 가능한 것으로 되어 있는 것이 雇傭慣行으로 되어 있는 事業體가 많은 현실이다.

위와 같은 部門勞動市場에서의 男女間 差別은 결국 첫째, 自己啓發, 生産性向上, 内部昇進의 機會가 적기 때문에 앞에서 보았듯이 女性の 年齡-賃金曲線이 水平的이 되어 勤續期間에 따른 賃金上昇幅이 적고 둘째, 長期勤續의 誘인이 없으므로 女性の 높은 離職率과 勤怠率을 招來하고, 셋째, 이와 같은 높은 勞動移動率은 近代的 職業觀의 정착을 어렵게 하여 結婚退職, 育兒退職 등으로 쉽게 勞動市場을 떠나게 되는 勞動慣行을 結果하고, 네

째, 이와 같은 女性人力의 勞動參加의 斷續性(짧은 근속기간)은 나아가 使用主의 差別的인 雇傭慣行을 強化시키는 效果를 가져 女性人力에 대한 訓練, 教育投資를 기피하게 되고 長期근속을 전제로 技術축적이 가능한 職種에 女性配置를 기피하는 差別的인 악순환을 낳게 된다.

## V. 展望과 對策

지금까지 女性勞動人口의 需給構造를 分析하여 1960年代와 1970年代 비교적 供給이 순조로왔던 15~24歳の 未婚年少女性勞動力이 向後 20年間은 供給이 줄어드는 반면 中老年 女性人力의 勞動市場에의 대폭적인 參與가 예상됨을 보았다. 동시에 男女間 賃金의 隔差分解를 통하여 女性勞動市場의 問題點은 賃金差別에 있는 것이 아니라 雇傭差別 즉, 就業할 수 있는 職種自體가 제한적으로 下位職種에 集中되어 있다는 點과 동시에 內部勞動市場에서 配置, 轉換, 昇進, 教育, 訓練 등에서의 差別이 더 큰 問題임을 보았다.

女性人力의 活用方案을 위한 對策의 論議에 앞서 앞으로 向後 10~20年間 우리나라 勞動市場의 需給構造의 變化를 女性人力活用の 觀點에서 간단히 展望한다면,

첫째, 1981年の 教育改革의 結果 大學入學者의 急增이 앞으로 量的인 면에서 高學歷者의 一般的인 供給過剩을 招來할 것이 예상되나 質的인 면에서는 重工業化의 進歩, 産業構造의 近代化에 따라 必要한 特定技術·技能 人力 및 高級專門經營人의 不足現象은 쉽게

해소되지 못할 것이다. 이는 高學歷者의 量產에 따른 質低下의 문제와 教育과 勞動市場의 連繫性不足 등이 그 원인이 되어 우리나라 勞動力問題에 소위 '풍요 속의 빈곤' 現象이 지속될 것이 예상된다. 現在 勞動市場 밖에서 浪費되고 있는 高學歷女性人力을 앞으로 이러한 分野에 어떻게 흡수 利用할 수 없는가가 문제의 하나이다.

둘째, 앞으로 生産職種과 事務職種에 있어 單純勞動分野의 급팽창이 展望된다. 즉, 大量 生産體制로의 轉換에 따라 商品自體가 標準化·規格化되므로 作業過程이 機械化·自動化되고 工程自體가 分化되어 操作이 單純化되어 갈 것이고 事務職種도 電算化 등을 통하여 勞動過程自體가 單純勞動化되어 갈 것이다.

이와 같은 單純勞動分野의 擴大는 앞으로 女性人力의 教育水準의 向上에 따른 業務處理 能力의 向上과 더불어 女性人力의 勞動參加를 촉진할 수 있는 有利한 與件으로 作用할 것이다.

셋째, 向後 20年間은 우리나라 經濟全般에 그동안 비교적 소홀히 되어 왔던 流通部門, 서비스 및 販賣部門에 一大 生産性向上·近代化革命이 예상된다. 그동안 生産工程의 近代化에는 우리 經濟가 크게 注力하여 왔으나 서비스 등의 流通部門은 크게 落後되어 있었던 것이 사실이고 이 部門의 均衡의 成長 없이는 向後 經濟全般의 지속적인 生産性向上은 어렵게 될 것이다. 본래 서비스分野中 前近代的 部門은 女性進出이 많은 分野로 앞으로 이 分野가 近代化됨에 따라 女性の 勞動參加는 크게 伸張될 여지가 많고 소위 「파트-타이머」로서의 女性人力의 利用도 기대된다 하겠다.

네째, 1970年代에는 年平均 4.2%씩 增加하

여 오던 15~24歳の 女性人口層이 1980年代에는 0.1%, 1990年代에는 -0.8%로 대폭 增加가 둔화될 것으로 예상되고 특히 이들 年齡階層의 進學率의 提高에 따라 年少女性人力의 經濟活動參加率도 下落이 예상되므로 우선 시급한 문제는 從來 未婚年少女性勞動에 依存하던 勞動集約的 産業 특히 輸出産業分野의 必要勞動力을 앞으로 대폭적인 進出이 예상되는 中高年女性勞動으로 어떻게 代替하여 가는가 하는 것이 큰 문제일 것이다. 여기서 中高年女性勞動의 勞動參加를 용이하게 하는 對策 장구가 필요할 것이다.

다섯째, 從來 우리나라 勞動市場은 勞動力의 無制限供給의 단계에 있었으므로 女性人力은 주로 勞動集約度가 높은 部門에서 低賃金を 目的으로 一時的(temporary) 내지 限界的(marginal) 活用이 위주가 되어 왔다. 그러나 앞으로는 勞動供給이 制限的인 供給段階로 접어들어가고 있으며 國際經濟상황도 從來의 價格競爭단계를 지나 品質 내지는 生産性競爭단계로 들어가고 있다. 따라서 女性勞動力도 教育訓練投資의 強化나 勤續의 長期化 誘導 등을 통하여 産業 및 企業內의 技術축적에 크게 기여할 수 있는 方向으로 活用되어야 한다. 이를 위해 從來의 差別的 雇傭慣行은 대폭 改善되어야 하고, 결과적으로 女性人力活用の 效率성을 높이는 것이 國民經濟的 次元에서 要求된다 할 것이다.

### 1. 中高年既婚女性對策

中高年既婚女性の 勞動供給에 있어 出産 및 育兒負擔이 큰 障礙要因中 하나임은 周知의 사실이다. 이 出産 및 育兒負擔은 家族制度가

核家族化 됨에 따라 더욱 加重되어 就業을 계속할 意思와 能力이 있으면서도 專門主婦業으로 轉職하지 않을 수 없어 女子勞動力의 離職率을 높인다. 이 轉職에 따른 費用은 收入減少만이 아니라 職務訓練(OJT)을 통한 技能·技術축적기회의 상실이라는 큰 機會費用을 수반한다. 또한 이러한 經歷中斷의 가능성이 女性에 대한 雇傭差別 및 賃金差別의 重要原因의 하나이기도 하다. 이에 대한 對策으로 두 가지를 생각할 수 있다. 첫째는, 保育施設의 擴大이고 둘째는, 出産休職, 育兒休職制의 導入이다. 保育施設의 擴大는 社會政策的 見地에서 우선적으로 零細民 地域부터 集中的으로 始作하여 全國적으로 擴散시켜 나아가야 하고 동시에 大規模의 事業場에서는 福利厚生施設의 하나로 “事業場內 保育施設”을 設置運營하도록 유도하여 나아가야 한다. 育兒負擔을 各主婦가 負擔하는 것으로부터 外部化, 集團化하면 社會費用(social cost)의 측면에서도 規模의 經濟(economy of scale)의 利點을 얻을 수 있다. 동시에 女性早期退職制나 結婚退職制 등의 雇傭慣行을 철폐하고 出産 및 育兒休職制 등을 도입하여 근로女性の 育兒를 위한 一定期間의 休職을 制度化함으로써 休職前에 축적했던 業務遂行能力, 産業技術 및 經驗 등을 再活用할 수 있도록 하여야 한다. 특히 未婚年少女性勞動者들이 여러 職種에서 익힌 技術과 訓練 등이 結婚 및 出産을 계기로 死藏되는 일이 없도록 위와 같은 制度的인 장치가 필요하다. 단계적으로 이를 實施하기 위해서는 一定期間 政府의 育兒休職獎勵金 등의 補助도 필요하다.

일반적으로 既婚女性の 勞動供給에 또 하나의 障礙要因은 超過勞動(overtime work)이



다. 企業主에게는 雇傭을 增加시키는 것보다 既存人力의 勞動時間을 長期化함으로써 採用, 教育, 訓練 등의 固定費를 절약하는 것이 利益이 될 수 있으므로 勞動需要의 增加를 超過 勞動으로 대처하려는 경향이 있다. 이것이 우리나라 근로자의 平均勞動時間이 세계적으로도 最長을 기록하는 理由中の 하나일 것이다. 그러나 超過勞動時間의 比重이 增加하면 家事 勞動時間을 필요로 하는 既婚女性에게는 差別的 影響을 미치는 것이 분명하고 國民經濟的 立場에서도 雇傭量의 增加 둔화를 초래하게 된다. 이러한 外部不經濟에 주목하여 現行超過 勞動時間에 대한 手當을 대폭 引上하는가 最長 勞動時間制(maximum hour law)를 導入함으로써 男女 똑같이 超過勞動時間을 규제하고 동시에 雇傭增加의 效果도 도모하여야 하며 社會政策的 觀點에서 日常화된 長時間의 勞動에서 오는 人的資源의 非能率과 浪費(예컨대 높은 產災率)도 막아내야 할 것이다.

女性就業者의 職種擴大를 위하여 勞動供給

측면에서의 또 다른 問題點의 하나는 産業이 필요로 하는 專門技術·技能을 배울 수 있는 機會가 적다는 점과 勞動市場의 變化에 대한 情報의 不足을 들 수 있다. 現行 公共 및 認定職業訓練所와는 별도로 女性人力專用的 職業訓練所를 設置하여 女性人力의 需要와 供給의 특수성을 充分히 反映한 프로그램을 運營하여야 한다. 예컨대 教科課程의 選擇, 優先 職種選定, 訓練期間 및 時間, 教師의 性別構成 등에 있어서 女性人力의 특수성이 充分히 反映되어야 할 것이다. 동시에 就業情報의 提供 및 就業相談 등의 雇傭安定機能도 遂行할 수 있어야 할 것이고 長期間 勞動市場을 떠났다가 再就業을 희망하는 中途入職女性을 위한 再訓練, 向上訓練은 물론 이들의 過去の 勞動經驗 및 技術을 잃지 않고 適材適所에 再就業할 수 있도록 産業別, 職種別 檢定試驗 등을 통한 公的인 資格證制度 등을 강구하여야 할 것이다.

## 2. 女性勞動一般對策

앞에서 男女別 平均賃金隔差의 分解를 통하여 女性勞動市場의 문제는 賃金差別이 아니라 雇傭差別이 더 큰 문제임을 보았다. 따라서 同一勞動, 同一賃金의 원칙도 重要하지만 雇傭差別의 解消<sup>17)</sup>, 즉 高位職으로의 女性進出의 擴大와 就業後의 配置轉換, 教育訓練, 昇進, 昇給 등에서의 差別是正이 시급한 問題이다. 이러한 差別是正策의 하나로 女性雇傭促進法(雇傭差別禁止法)의 制定을 생각할 수 있다. 이 법에는 적어도 다음의 內容이 포함되어야 할 것이다.

첫째로, 差別可能한 部門을 細分化하여 明

17) 同一勞動, 同一賃金의 原則은 雇傭差別問題는 解決할 수 없고, 女性勞動의 生産性提高를 爲한 制度的 장치(예컨대 內部勞動市場의 開發)의 完備 및 女性勞動者의 生産性向上을 위한 主體的 努力없이 同一勞動, 同一賃金의 強要는 企業主의 女性雇傭기피(disemployment effect)란 결과할 위험성이 많다.

18) G. Becker(1971)는 差別을 個人的 편견의 산물로 보고 雇傭主의 差別(employer discrimination), 고객 差別(customer discrimination) 및 被雇傭人 사이의 差別(employee discrimination)의 三種類로 分類하여 分析하고 있으나 本稿는 우리나라의 경우 勞動市場에서의 男女差別의 大宗은 雇傭主에 의한 差別이라고 보는 立場이므로 기타 差別形態는 分析對象에서 제외하였다. 나아가 本稿는 差別의 根源을 Becker가 말하는 個人的 편견論에 있다고 보지 않는다. 오히려 소위 統計的 差別論(statistical discrimination: D. Aigner and G.G. Cain, 1977)이나 勞動市場內에서의 特殊人的資本(specific human capital) 축적기회의 男女差에서 찾는 技術的 差別論(雇傭差別 특히 內部 勞動市場에서의 差別에 대한 說明部分을 참조)이 보다 差別의 메카니즘을 명백히 說明할 수 있는 가설이라고 본다.

示하고 이를 禁止시켜야 한다<sup>18)</sup>. 우선 求人廣告 및 採用條件에서부터 男女의 性에 의한 區別은 禁止되어야 한다. 特定資格 등의 要求는 좋으나 男女 혹은 既婚, 未婚 등에 의한 採用條件의 制限은 修正되어야 한다. 다음은 配置轉換, 教育訓練의 機會, 內部昇進·昇給에 있어서 女性이기 때문에 받는 不利益 및 機會의 不平等도 명백히 禁止되어야 할 것이다. 이와 같은 內部勞動市場에서의 女性の 差別이 곧 女性の 勤續期間의 長期化, 職業意識의 결여, 勞動生産性低下 등을 초래하기 때문에 이의 禁止 내지 修正이 절대 必要하다.

둘째, 위와 같은 雇傭慣行의 諸側面에서의 差別의 存在有無에 대한 舉證責任은 使用主에게 두어야 한다. 差別을 받았다는 舉證責任을 個個의 女性근로자에게 두지 말고 差別 아니했다는 舉證責任을 使用主에게 두어야 하는 것은 一見하면 立法技術의 문제이나 이는 法的 實效性與否를 크게 좌우할 것이다.

셋째, 施行過程은 우선 國家公務員, 國營企業 및 大企業에서부터 순차적으로 實施하여 나아가되 女性雇傭의 擴大 및 配置轉換, 教育訓練, 昇進, 昇給, 退職上의 差別의 雇傭慣行의 修正을 위한 時限附計劃表를 作成提出케 하고, 주기적으로 그 施行實績을 報告하도록 하여야 할 것이다. 長期間 축적되어온 雇傭慣行의 修正은 항상 長期的인 計劃 위에서 꾸준한 政策誘導에 의하여 가능하게 될 것이다.

위와 같은 諸措置를 制度化하면 女性인력도 自己能力이나 資格을 충분히 발휘할 수 없는 低位職種에 물리는 人的浪費는 점차 改善될 것이고 內部勞動市場에서의 技術·能力축적을 통한 自己啓發 및 發展을 이룩할 수 있어 勞動移動率은 낮아지고 女性인력의 勞動市場에

서의 定着性은 높아질 것이다. 이는 國民經濟全般의 生産性提高와 效率의인 人力資源의 活用に 크게 기여할 것이고 동시에 이와 같은 勞動市場內에서의 差別의 解消는 女性の 教育投資收益率을 높이며 女性一般의 平均教育水準을 높여 점진적으로 勞動市場 밖에서의 差別도 解消시키는 方向으로 나아가게 될 것이다.

그러나 끝으로 주의하여야 할 點은 慣習的, 制度的 差別要因은 法的 措置, 行政指導 등으로 그 解決에의 誘導가 가능하나 經濟法則에 따른 差別效果는 解決하기가 어려운 것이다. 예컨대 女性の 勞動生産성이 낮아서 받는 低賃金과 能力 및 意欲이 不足해서 받는 職種差別 등은 法的 措置만으로는 解決될 수 없다. 여기서 女性인력의 職業觀, 勞動意欲 등의 主體의인 態도의 轉換 및 스스로의 勞動生産성을 높여려는 努力의 必要가 絕對的 前提로서 要求되는 것이다.

現行 勤勞基準法上 女性근로자에 대한 諸保護條項이 있으나 近代産業部門에서는 過剩保護되는 感이 있고 中小商工業, 零細企業 등의 前近代的 部門에서는 過少保護되고 있는 실정이다. 여기서 重要的 것은 過剩保護는 雇傭減少의 效果를 가져온다는 點이다. 女性인력의 특수성 때문에 어느 정도의 保護規程이 필요한 것은 사실이나 保護만을 강조하고 스스로의 生産性向上을 위하여 努力하지 않으면 결국 雇傭忌避 내지 勞動市場에서의 雇傭差別을 초래하게 된다.

따라서 女性인력을 使用하여 企業主가 負擔하는 諸費用이상의 勞動生産성을 女性인력이 발휘함으로써 差別하지 않는 企業일수록 有利하고 差別하는 企業일수록 不利하다는 인식을 심어주어 差別의 不利益(cost of discrimi-

nation)을 높여나가도록 女性 스스로가 生産性 提高에 努力하여야 할 것이다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

- 金秀坤, 『勞動供給과 失業構造』, 韓國開發研究院, 研究叢書 11, 1976.
- 朴世逸, 「韓國製造業의 賃金函數推定」, 『韓國開發研究』, 第 3 卷 第 1 號, 韓國開發研究院, 1981.
- 八代尚宏, 「男女間賃金差別の要因トフリニ」, 『日本經濟研究』, 1980. 3, 日本經濟研究センター.
- 日本勞働省編, 『勞働白書』, 昭和 56年版, 日本勞働協會.
- Ainger, Dennis J. and Cain, Glen G., “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, *Industrial and Labor Relation Review*, Jan., 1977.
- Becker, Gary S., “A Theory of the Allocation of Time”, *Economic Journal*, Sept., 1965.
- , *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., University of Chicago Press, 1971.
- Blinder, Alan S., “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimated”, *The Journal of Human Resources*, Fall, 1973.
- Brown, Randall S., et., “Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials”, *The Journal of Human Resources*, Winter, 1980.
- Cain, Glen G., *Married Woman in the Labor Force*, University of Chicago Press, 1966.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 1971.
- Ehrenberg, Ronald G. and Smith, Robert S., *Modern Labor Economics*, Scott, Foresman and Company, 1982.
- Fuchs, Victor R., “Differences in Hourly Earnings Between Men and Women”, *Monthly Labor Review*, May, 1971.
- Goldfarb, Robert S. and Hosek, James R., “Explaining Male-Female Wage Differentials for the Same Job”, *The Journal of Human Resources*, Winter, 1976.
- Heckman, James J., “Sample Selection Bias a Specification Error”, *Econometrica*, Jan., 1979.
- Landes, Elisabeth M., “Sex-Differences in Wages and Employment: A Test of the Specific Capital Hypothesis”, *Economic Inquiry*, Oct., 1977.
- Mincer, Jacob., “Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply”, *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press, 1962.
- Oaxaca, Ronald L., “Theory and Measurement in the Economics of Discrimination”, *Equal Rights and Industrial Relations*, University of Wisconsin, 1977.
- Schmidt, Peter and Robert Strauss, “The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models”, *International Economic Review*, June, 1975.
- Stromberg, Ann H. and Harkess Shirley, et., *Women Working: Theories and Facts in Perspective*, Mayfield Publishing Company, 1978.

〈附表 1〉 男女別 賃金函數推定結果 I (1971)

獨立變數	男 子			女 子		
	係 數 (Coefficient)	t-ratio	獨立變數の 平均値	係 數 (Coefficient)	t-ratio	獨立變數の 平均値
Edu 1	0.1388054	13.73	0.2793	0.1457460	14.78	0.3457
Edu 2	0.3833119	38.23	0.2909	0.5808273	41.09	0.1318
Edu 3	0.8187828	68.14	0.1539	1.094675	33.65	0.0206
Age	0.1193335	39.54	32.4118	0.1118330	20.21	21.5326
Age <sup>2</sup>	-0.001224875	28.12	1,115.0247	0.001590618	16.77	492.4159
Constant	7.356634			7.511960		
R <sup>2</sup>	40.43			30.77		
Edu 1	0.1218603	12.22	0.2793	0.1437775	14.72	0.3457
Edu 2	0.3016980	28.48	0.2909	0.4614145	28.39	0.1318
Edu 3	0.6135190	40.56	0.1539	0.8757067	23.21	0.0206
Age	0.1223616	41.13	32.4118	0.1127964	20.58	21.5326
Age <sup>2</sup>	-0.001296754	30.12	1,115.0247	0.001614152	17.17	492.4159
Occup 1	0.2170947	13.59	0.0794	0.2988580	7.98	0.0199
Occup 2	0.3916260	11.36	0.0123	0.3279809	2.56	0.0012
Occup 3	0.2236324	19.04	0.1943	0.2044456	13.43	0.1357
Occup 4	-0.2039665	4.40	0.0063	0.1505692	1.76	0.0027
Occup 5	-0.2183179	11.43	0.0391	0.09613470	4.03	0.0363
Occup 6	-0.2712649	5.17	0.0049	-0.1554933	1.16	0.0011
Constant	7.344351			7.485620		
R <sup>2</sup>	42.61			32.21		
log $\bar{w}$	10.1350			9.2975		
N	19,234			10,137		

〈附表 3〉 男女別 職種構成と 職種別・男女別 平均賃金(1971, 76, 80)

	1 9 7 1				1 9	
	$P_i^M$	$\log w_i^M$	$P_i^F$	$\log w_i^F$	$P_i^M$	$\log w_i^M$
Occup 1	0.0794	10.6424	0.0199	10.2206	0.0833	11.8454
2	0.0123	10.8861	0.0012	9.8211	0.0918	12.1632
3	0.1943	10.5544	0.1367	9.6902	0.1971	11.5458
4	0.0063	9.9089	0.0027	9.6605	0.0095	11.3715
5	0.0391	9.8050	0.0363	9.4116	0.0629	10.9213
6	0.0049	9.5880	0.0011	9.0427	0.0020	11.0383
7	0.6636	9.9632	0.8021	9.2008	0.5534	11.0272

註:  $D = \Pi(X_i^M b_i^M + a_i^M)(P_i^M - P_i^F) = \Sigma w_i^M (P_i^M - P_i^F)$

〈附表 2〉 男女別 賃金函數推定結果 II (1976)

獨立變數	男 子			女 子		
	係數 (Coefficient)	t-ratio	獨立變數的 平均數	係數 (Coefficient)	t-ratio	獨立變數的 平均數
Edu 1	0.1296703	8.98	0.2978	0.06691102	5.14	0.3146
Edu 2	0.4436887	30.52	0.2968	0.4349883	29.58	0.2202
Edu 3	0.9423598	57.27	0.1883	1.045267	34.94	0.0384
Age	0.1034035	32.82	32.4755	0.06905592	13.70	22.9792
Age <sup>2</sup>	-0.001089444	24.75	1,144.9255	-0.001009280	12.47	576,9861
Constant	8.839991			9.442849		
R <sup>2</sup>	46.97			33.58		
Edu 1	0.1029303	7.35	0.2978	0.05924187		
Edu 2	0.3180095	20.30	0.2968	0.1919870		
Edu 3	0.6553900	31.62	0.1883	0.7565986		
Age	0.1060245	34.78	32.4755	0.06826814		
Age <sup>2</sup>	-0.001162925	27.20	1,144.9255	-0.0009833349		
Occup 1	0.2760480	12.50	0.0833	0.2803569		
Occup 2	0.4993594	22.81	0.0918	1.062104		
Occup 3	0.1497614	9.53	0.1971	0.3223465		
Occup 4	0.1004220	1.96	0.0095	-0.2051730		
Occup 5	-0.2232428	10.64	0.0629	-0.07224208		
Occup 6	-0.2225647	2.03	0.0020	-0.2132690		
Constant	8.853508			9.441108		
R <sup>2</sup>	50.55			37.98		
log $\bar{w}$	11.2984			10.6043		
N	10,310			5,235		

7 6		1 9 8 0			
$P_i^F$	$\log w_i^F$	$P_i^M$	$\log w_i^M$	$P_i^F$	$\log w_i^F$
0.0397	11.3597	0.0743	12.5855	0.0280	12.1753
0.0023	11.7987	0.0608	13.0014	0.0010	12.9519
0.2010	10.9845	0.2272	12.3463	0.1970	11.6787
0.0092	10.3949	0.0036	11.7954	0.0029	11.4406
0.0617	10.4666	0.0463	11.7978	0.0444	11.3911
0.0006	10.4346	0.0009	11.8793	0.0003	11.4176
0.6856	10.4605	0.5869	11.9017	0.7264	11.2613