

여성근로자 친화적 기업체의 결정요인

성지미*

본 연구는 여성친화적 기업을 여성근로자의 비율이 높은 사업체와 여성에 대한 차별이 적은 사업체로 규정하고 한국노동연구원의 2004년『사업체패널조사』와 2004년 부가조사「비정규근로자실태」, 2003년 부가조사「산전후휴가 및 육아휴직 관련 실태조사」를 이용하여 차별간의 관계와 여성친화적 기업체의 결정요인을 분석하였다. 여성근로자의 비율이나 여성관리자의 비율은 차별과 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타난다. 업종이 통제되더라도 사업체의 경영전략에 따라 차별에 차이를 보여 사업체의 특성의 영향력을 볼 수 있었지만 업종이 상당히 영향력 있는 변수로 파악되어 이에 대한 논의가 필요한 것으로 판단된다.

1. 들어가는 말

우리나라 여성의 경제활동참가율은 1980년 42.8%에서 2004년 49.8%로 증가하였지만 50%에 미치지 못하는 수준이다. 여성의 노동공급과 관련된 기존의 연구는 두 가지 논점에 초점을 두고 있는데 한 가지는 공급자측을 대상으로 하여 논의되는 양적인 문제에 관한 연구이고, 또 한 가지는 여성 노동공급의 임금과 고용의 안정성을 중심으로 하는 질적인 문제에 관한 것이다. 여성 노동공급의 양에 대한 논의의 중심은 저해요인에 관한 것이다. 우리나라의 낮은 여성 노동공급은 출산 및 자녀양육에 기인하는 것으로 2004년 출산 및 자녀양육 연령대인 30대에 경제활동참가율은 상당히 저조하여 53.2%인데 이는 25~29세의 63.7%와 비교할 때 10% 가까운 차이를 보인다(KLI 노동통계, 2005). 여성노동공급의 질적인 측면에 대한 논의는 주로 여성의 비정규직 고용과 낮은 임금수준에 관한 것이며, 최근에는 여성 노동공급의 질을 여성고용주와 관리자의 비율로 측정하는 논의도 진행되고 있다.

인구증가와 고령화의 급격한 진행으로 여성 노동공급에 관한 사회적 관심은 여성 고용을 창출할 수 있는 여러 정책마련에 돌려지고 있다. 여성노동공급에 관한 정책은 보육문제 해결을 통한 노동공급의 증대와 현재 노동시장에 참가하고 있는 여성근로자의 임금 및 고용의 안정성 증대라는 두 가지 사항에 집중되고 있다.

그러나 이에 더하여 간과하여서는 안 될 사항은 고학력여성을 노동시장으로 유인하는 질적인 문제까지 고려하여야 한다는 것이다. 논의되어야 할 또 다른 측면은 여성노동시장의 수요측의 반응

* 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수, email: jsung13@kut.ac.kr

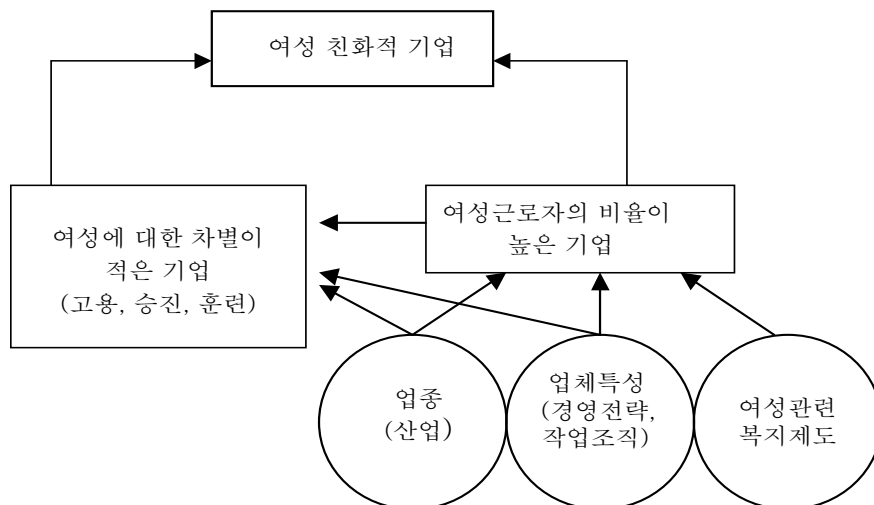
과 역할이다. 사업체는 여성고용에 대해 어떠한 입장을 취하고 있으며 사업체의 인사관리체제가 여성의 노동공급에 어떠한 영향력을 미치는가에 대한 분석과 논의가 필요하다.

UNDP(2000)는 한국의 여성권한척도(여성의 의회 점유율, 행정관리직의 여성비율, 전문기술직의 여성비율)는 조사대상 70개국 중 63위라고 발표하였다. ILO(1997)은 한국의 경우 전체관리직 종사자 중 여성관리자의 비율은 4%라고 하였는데 이는 미국의 46%, 멕시코와 말레이시아의 19%, 일본의 9%와 비교할 때 관리직에서의 여성고용의 현황을 단적으로 나타내고 있다. 이러한 현황은 여성공급자의 측면에서도 원인을 찾을 수 있지만 한편으로 사업체에서의 차별의 존재여부도 영향을 미칠 수 있다.

본 연구는 여성 친화적 기업체가 어떠한 기업인지를 살펴보고자 한다. 본 연구는 여성친화적인 기업을 여성근로자의 비중이 높은 업체와 여성에 대한 차별이 적은 업체라는 두 가지로 규정하였다. 첫째, 여성근로자의 비율이 높은 기업은 업체 특성상 여성근로자를 수요로 하기 때문이거나 여성공급들이 선호하는 경우에 해당할 수 있다. 업체특성상이라 할 경우 해당업체가 속한 업종전체가 여성에게 적합하거나 기존에 여성이 주로 종사하여 온 업종일 수 있다. 다른 한편으로 업종에 관계없이 해당사업체의 전략이나 인사·고용관리 또는 작업조직이 여성근로자를 적합하여 여성근로자의 비율이 높을 수 있다. 한편, 여성과 관련된 복지제도, 예를 들면 출산휴가, 육아휴직 등을 제공하고 있어 여성근로자들이 선호하는 업체이기 때문에 여성근로자의 비율이 높을 수 있다. 이 경우 여성근로자의 비율이 높기 때문에 해당 업체가 여성 관련 복지혜택을 제공할 수 있다는 점도 간과하여서는 안 될 것이다.

둘째, 여성에 대한 차별은 세 가지, 채용에서의 차별, 승진에서의 차별, 훈련에서의 차별로 나누어 살펴보고자 한다. 여성근로자의 비율은 여성에 대한 고용에서의 차별이 반영된 것이고 여성관리자의 비율은 여성에 대한 승진·승급의 차별을 반영하는 것이다. 또 한편으로 여성근로자의 비율이 높은 업체는 여성근로자의 성과에 대해 긍정적인 평가를 하고 있다고 할 수 있고 여성고용에 대한 차별이 완화되어 있을 수 있다고 하겠다. 본 연구의 관심영역간의 관계가 그림에 제시되어 있다.

[그림1] 여성 친화적 기업의 영향요인



II. 자료 분석

1. 자료 및 표본

본 연구는 2004년 제3차년도『사업체패널조사』와 2003년 산전후가 및 육아휴직 자료를 함께 이용하였다. 본 연구의 회귀분석에서는 여성근로자의 비율과 여성에 대한 채용에서의 차별, 승진에서의 차별, 훈련에서의 차별 결정요인을 살펴보고자 하여 2004년 제3차년도『사업체패널조사』에 응답한 사업체 중 비정규근로실태 부가조사에 응답한 1,000개 사업체를 표본사업체로 사용하였다. 여성근로자의 비율에 대한 회귀분석에서는 1991개의 사업체가 분석에 이용되었고 차별에 대한 회귀분석에서는 900여개의 사업체가 분석에 이용되었다.

2. 분석에 사용된 변수의 정의

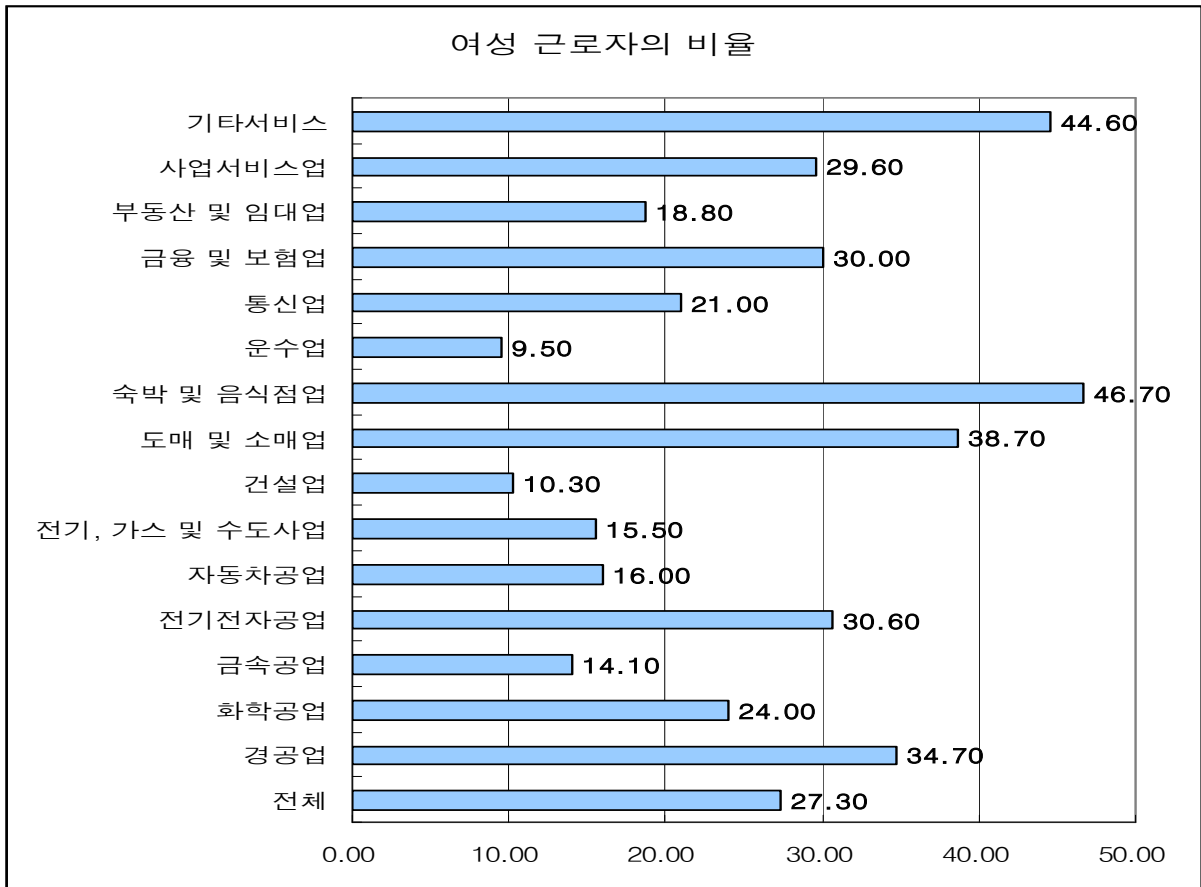
가. 종속변수

본 연구에 사용된 종속변수, 여성근로자의 비율, 여성이 채용될 확률, 여성이 승진할 확률, 여성이 훈련을 받게 될 확률의 4가지이다.

■ 성근로자의 비율

여성근로자의 비율은 전체근로자에 대한 여성근로자의 비율로 질문하였고 산업별 여성근로자에 대한 비율은 그림에 제시되어 있다. 전산업의 경우 여성근로자의 비율은 27.3%로 업체에서 여성의 비율은 4명중 1명이 약간 넘는 정도이다. 산업별 분류에서 여성근로자이 비율이 가장 높은 산업은 숙박 및 음식점업 46.7%였고 다음으로 기타서비스업 44.6%, 도매 및 소매업 38.7%, 경공업 34.7%의 순서로 파악된다. 여성근로자의 비율이 낮은 산업은 운수업 9.5%, 건설업 10.3%, 전기가스 및 수도사업 15.5%, 자동차공업 16.0%, 부동산 및 임대업 18.8%의 순서로 나타난다. 금융 및 보험업은 30.0%로 전기전자(30.6%)와 비슷한 비율을 나타내고 있다.

[그림 2] 산업별 여성근로자의 비율



■ 여성에 대한 채용차별

여성에 대한 채용차별을 조사하기 위해 채용될 가능성에 대해 질문하였다. 설문문항은

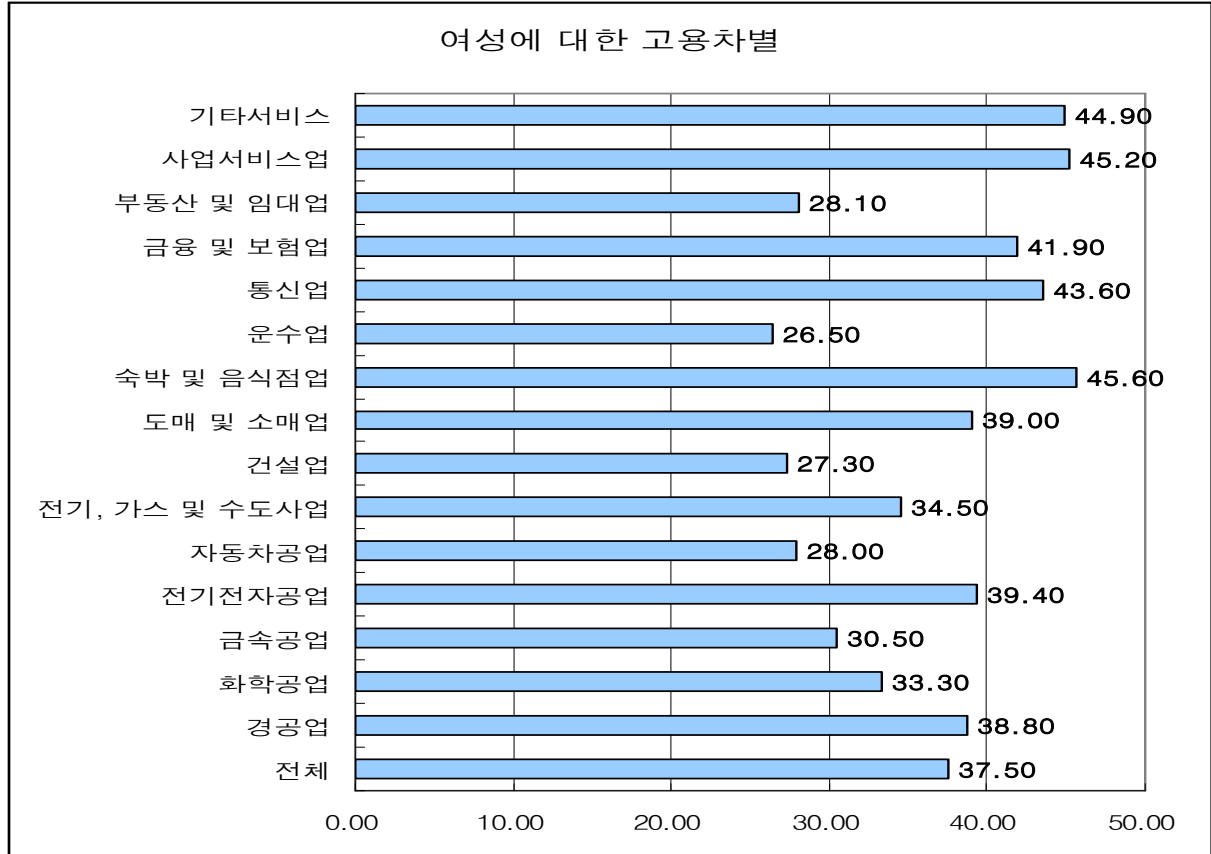
서류전형이나 필기시험을 거쳐 동일한 능력과 잠재력을 가진 두 지원자를 대상으로 신입사원 최종선발을 위한 면접을 실시하고 있습니다. 이 중 한사람을 선발합니다. 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 지원자를 선발할 가능성(확률)은 어느 정도입니까?

두 지원 대상자간에 차이가 없을 경우 응답결과는 각각 50%가 나올 것이다. 본 연구에서는 대상 집단을 여성이고 기준집단을 남성으로 하여 그림에 제시하였다. 따라서 그림에 지시되어 있는 비율은 여성이 채용될 확률을 나타내는 것이다.

전산업에서 여성을 채용할 확률은 37.5%로 50%가 차별이 없다고 할 때 어느 정도 차별이 있음을 알 수 있다. 숙박 및 음식점업의 경우 45%를 약간 넘는 것으로 나타나고 기타서비스업(44.9%), 통신업(43.6%), 금융 및 보험업(41.9%)은 40%가 넘어 채용될 확률이 높은 산업인 것으로 나타난다.

반면에 운수업(26.5%), 건설업(27.3%), 자동차공업(28.0%), 부동산 및 임대업(28.1%)의 경우 여성이 채용될 확률이 30%에 미치지 못하여 여성에 대한 채용차별이 있는 산업이라는 것을 알 수 있다.

[그림 3] 산업별 여성이 채용될 확률



■ 여성에 대한 승진차별

여성에 대한 승진차별을 조사하기 위해 채용될 가능성에 대해 질문하였다. 설문문항은

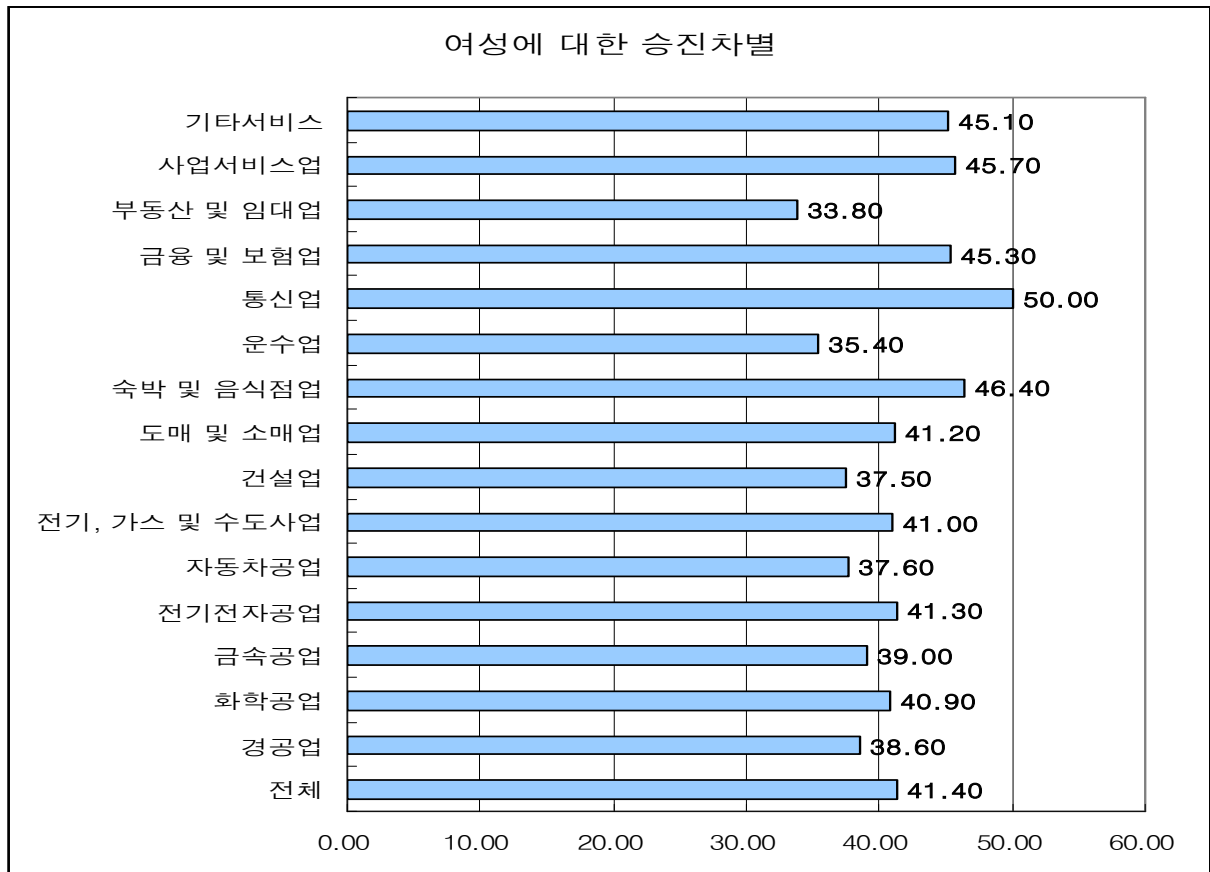
3년 전 입사하여 동일한 능력과 잠재력을 가지고 동일한 인사고과를 받은 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 사원을 승진/승급시킬 가능성(확률)은 어느 정도입니까?

두 지원 대상자간에 차이가 없을 경우 응답결과는 각각 50%가 나올 것이다. 본 연구에서는 대상 집단을 여성이고 기준집단을 남성으로 하여 그림에 제시하였다. 따라서 그림에 지시되어 있는 비율은 여성이 승진할 확률을 나타내는 것이다.

여성 승진 확률은 전산업에서 41.4%로 채용될 확률에 비해 높은 것으로 나타나 채용에 비해

여성에 대한 차별이 적다는 것을 알 수 있다. 일단 채용이 되면 차별은 줄어들게 된다고 할 수 있다. 통신업의 경우 여성이 승진할 확률은 50%로 차별을 하지 않는 것으로 분석되었고 숙박 및 음식점업은 46%를 상회하고 있고 사업서비스(45.7%), 금융 및 보험업(45.3%), 기타서비스업(45.1%)는 45%가 넘어 차별이 적은 산업인 것으로 파악된다. 여성이 승진될 확률이 낮은 산업은 부동산 및 임대업(33.8%)과 운수업(35.4%)으로 나타난다.

[그림 4] 산업별 여성이 승진될 확률



■ 여성에 대한 훈련차별

여성에 대한 훈련차별을 조사하기 위해 채용될 가능성에 대해 질문하였다. 설문문항은

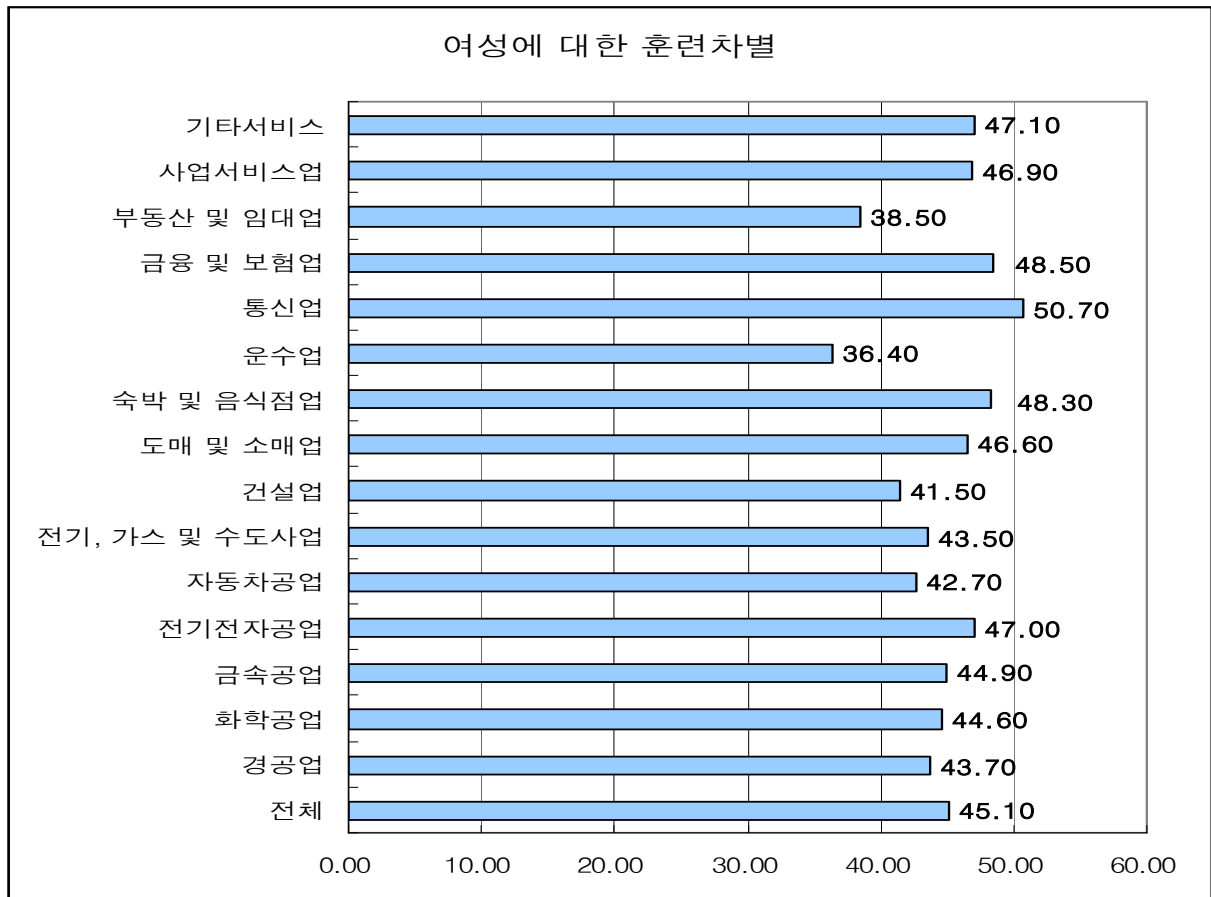
‘직급이나 회사에서 고려하는 모든 조건이 동일한 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 사원에게 교육훈련기회를 줄 가능성(확률)은 어느 정도입니까?’

두 지원 대상자간에 차이가 없을 경우 응답결과는 각각 50%가 나올 것이다. 본 연구에서는 대상

집단을 여성이고 기준집단을 남성으로 하여 그림에 제시하였다. 따라서 그림에 지시되어 있는 비율은 여성이 훈련받을 확률을 나타내는 것이다.

훈련받을 확률은 채용될 확률이나 승진될 확률에 비해서도 더 높게 나타나고 있다. 통신업, 금융 및 보험업, 숙박 및 음식점업, 기타서비스업, 전기전자공업, 사업서비스업, 도매 및 소매업에서 여성이 훈련받을 확률은 45%가 넘는 것으로 나타나고 있다. 반면, 운수업(36.4%)과 부동산 및 임대업(38.5%)의 경우 여전히 40%를 넘지 못하여 다른 산업에 비해 상대적으로 여성에 대한 차별이 심한 업종인 것으로 파악된다.

[그림 5] 산업별 여성이 훈련받을 확률

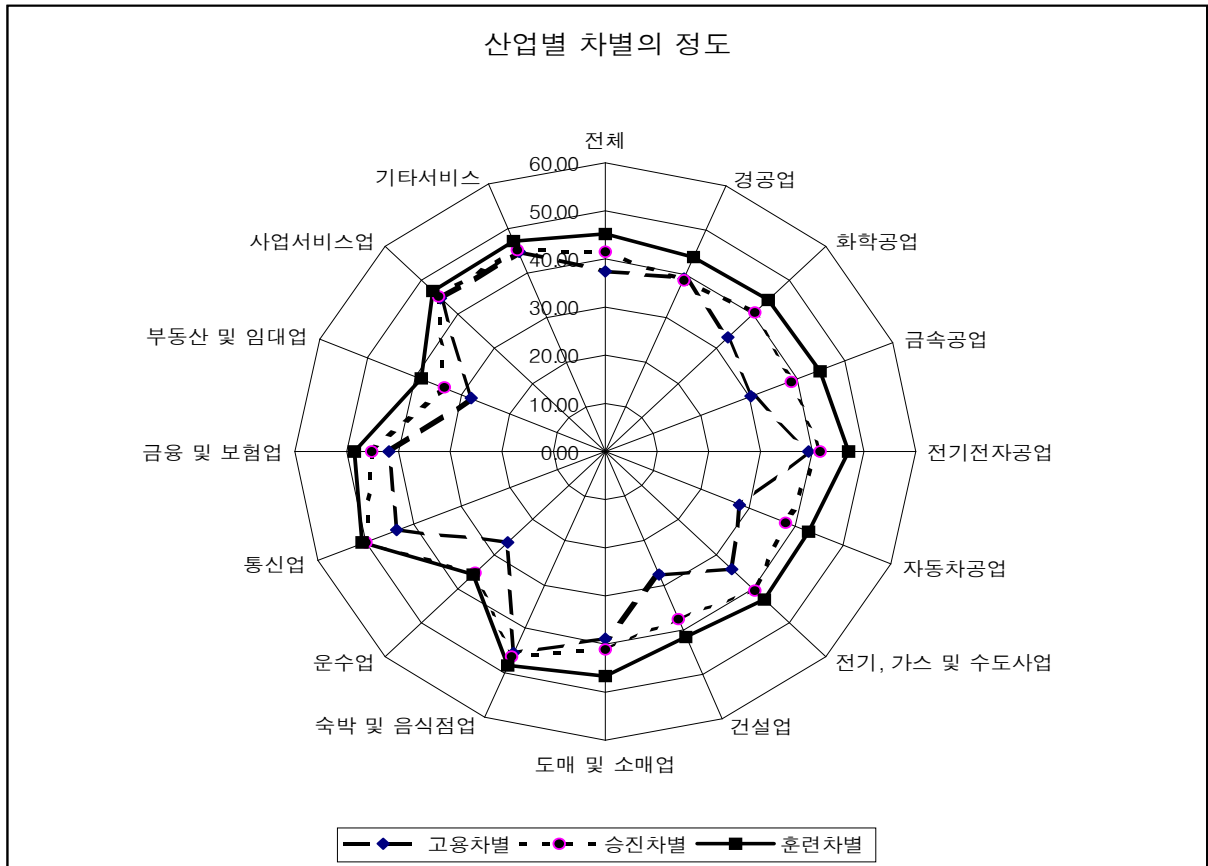


■ 산업별 차별의 비교

여성이 채용될 확률을 나타내는 선이 가장 안쪽에 있고 훈련은 가장 바깥쪽에 있다. 이는 여성에 대한 차별이 채용에서 가장 심하게 나타나고 훈련에서 가장 적은 것을 나타내는 것이다. 이는 일단 노동시장에서의 진입장벽을 통과하는 것이 어렵다는 것이며 여성의 성과에 대해 어느 정도 긍정적인 평가가 이루어지기 때문에 승진과 훈련에서는 채용에 비해 차별이 적다고 해석할 수 있

다. 또 다른 흥미로운 점은 채용될 확률이 높은 경우 승진될 확률과과 훈련받을 확률도 높아 세 가지 확률간의차이가 적은 것으로 나타나고 채용확률이 낮은 경우 승진과 훈련확률과 차이가 커서 세 가지 확률을 나타내는 선에 상당한 간격이 있음을 볼 수 있다. 또한 채용과 승진보다는 승진과 훈련받을 확률간의 차이가 줄어드는 것으로 나타나는 점도 흥미로운 점이다.

[그림 6] 산업별 차별의 정도



■ 차별간의 상관관계

<표 1>에는 여성근로자의 비율과 채용차별, 승진차별, 훈련차별, 해고차별간의 상관관계가 제시되어 있다. 표에 제시된 상관관계의 계수는 통계적으로 모두 유의하였다. 여성근로자의 비율과 여성이 채용될 확률, 승진할 확률, 훈련받을 확률 간에는 정의 상관관계가 존재하고 여성이 해고될 확률간과는 부의 상관관계가 존재하는 것으로 파악된다. 여성근로자의 비율이 높은 기업체의 경우 여성이 채용, 승진, 훈련받을 확률이 높아지고 해고될 확률은 낮아진다. 여성이 채용될 확률과 승진될 확률, 훈련받을 확률간에는 정의 상관관계가 존재하고 해고될 확률과는 부의 관계를 보여 여성이 채용될 확률이 높은 기업체에서 여성이 해고될 확률은 낮은 것으로 나타난다. 이는 기업체의 여성에 대한 차별은 채용, 승진, 훈련, 해고에서 일관성 있게 나타나고 있음을 보여주는 결과라 하겠다.

<표 1> 여성근로자의 비율과 차별간의 상관관계

	여성근로자의 비율	여성 채용확률 (채용차별)	여성 승진확률 (승진차별)	여성 훈련확률 (훈련차별)
여성 채용확률	0.33186 ***			
여성 승진확률	0.14143 ***	0.4083 ***		
여성 훈련확률	0.13441 ***	0.42715 ***	0.5651 ***	
여성 해고확률	-0.06187 #	-0.2165 ***	-0.23718 ***	-0.22206 ***

주 : ***, #는 추정치가 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료 : 한국노동연구원, 『2004년 사업체패널조사』, 『2003년 산전휴가 및 육아휴직』

나. 독립변수

여성근로자의 비율과 여성채용, 승진 및 훈련의 결정요인 회귀식에 공통적으로 사용된 변수는 사업체의 연령, 종사자의 수, 자산대비 매출액의 비중이다. 기업의 특징을 반영하는 변수로는 업체의 주력제품/서비스의 시장전략, 지난 3년간 사업장 주력제품/서비스시장에서의 변화, 경쟁업체와 비교 시 주력제품/서비스의 특징을 포함하였다. 근로시간과 관련하여 선택적 근로시간, 탄력적 근로시간, 근로시간의 자율권의 정도도 포함하였다. 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설에 대한 조치가 취업규칙이나 단체협약 상에 규정되어 있는지의 여부등도 포함되었다. 자세한 내용은 부표에 제시되어 있다.

III. 결정요인 분석결과

본 연구는 OLS를 이용하여 여성근로자 비율과 채용·승진·훈련받을 확률의 결정요인을 분석하였다.

1. 여성근로자비율의 결정요인

여성근로자비율의 결정요인을 분석하기 위해 사업체의 특성, 회사의 인사 및 고용관련 전략, 산업 등의 특성에 따라 5개의 모형을 설정하였고 결과가 <표 2>에 제시되어 있다. 모형1에는 사업체의 연령, 자산대비 매출액, 종사자의 수가 포함되었고 모형2에는 모형1의 독립변수에 주력제품/서비스시장에 대한 사업체의 대응방식이 포함되었다. 모형3에는 모형2의 독립변수에 시간관련 특성이 포함되었고 모형4에는 모형 2의 독립변수에 여성관련 복지제도 관련 변수가 포함되었다. 모형5에는 모형3과 모형4에 추가된 독립변수 중 통계적으로 유의한 변수와 산업가변수가 포함되었다.

첫째, 사업체의 연령, 자산대비 매출액은 5개 모형 모두에서 통계적으로 유의한 변수이고 종사자의 수는 모형1을 제외하고 4개의 모형에서 통계적으로 유의하였다. 사업체의 연령이 많을수록 여

성근로자의 비율은 낮아지고 자산대비 매출액과 여성근로자의 비율은 부의 관계가 있고 종사자의 수가 많을수록 여성근로자의 비중은 높아지는 것으로 나타난다. 안주엽(2005)은 이를 두 가지로 해석하였는데 한 가지는 통계적 차별에 대한 기업의 학습효과로 통계적 차별에 대한 정보의 축적으로 해석하였고 또 다른 한 가지는 여성근로자의 이직률이 남성근로자에 비해 높아 연령이 긴 사업체에는 여성근로자의 비중이 높고 상대적으로 높은 직급에 남성이 많아 남성근로자 중심의 사업체로 이행할 수 있기 때문이라 해석하였다.

둘째, 사업체의 경영전략상의 특성을 반영하는 변수이다. 설문문항은 ‘귀 사업장 주력상품/서비스의 시장전략은 다음 중 어디에 가깝습니까?’이고 응답은 4가지로 ① 고객의 욕구와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 항상 가장 먼저 신제품/서비스를 제공하려고 시도한다. ② 신시장 진입이나 신제품/서비스 개발을 가장 먼저 주도하지는 않지만, ①과 같은 행위를 주의 깊게 관찰한 후 보다 효율적이고 계획적으로 따라 잡으려고 노력한다. ③ 기존의 제품/서비스로서 안정적인 시정을 차지하고 있으며, 신제품/서비스 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다. ④ 위 세 가지 형태 모두 아님이다. 모형2, 3,과 4에서 ①항과 ②항과 같이 사장에서 보다 능동적인 전략을 선택하는 사업체의 경우 여성근로자의 비율과 정의 관계를 보인다. 그러나 모형5에서 산업특성을 반영하는 변수가 독립변수로 추가되면 통계적으로 유의하지 않는 결과가 나타난다.

셋째, 모형3에서 선택적 근로시간이나 탄력적 근로시간의 채택여부와 여성근로자의 비율과는 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나는 반면, (초과)근무시간에서 자율권이 있는 편이거나 자율권이 있는 사업체는 여성 근로자의 비율과 부의 관계를 보였다. 여성과 관련된 복지제도와 여성근로자의 비율과의 관계를 분석하기 위해 모형4에는 출산휴가 제공여부, 육아휴직 제공여부, 직장보육시설 설치여부를 독립변수로 포함하였고 출산휴가와 여성근로자의 비율과는 부의 관계가 있는 것으로 나타난다.

넷째, 모형5에는 산업을 독립변수로 포함하였는데 경영전략 독립변수 중 ③항이 여성근로자의 비율과 음의 관계가 있는 것으로 나타나고 업무시간에서 자율권이 전적으로 있거나 있는 편인 경우 여전히 여성근로자의 비율과 부의 관계를 보이고 있다. 경공업과 비교할 때 여성근로자의 비율이 높은 산업은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식적업, 기타서비스업이고 여성근로자의 비율이 낮은 산업은 앞의 3개 산업을 제외한 모든 산업인 것으로 나타나 여성이 주로 종사하고 있는 산업이 일부에 한정되어 있음을 알 수 있다.

<표 2> 여성근로자비율의 결정요인

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
Intercept	38.47 (2.73) ***	36.54 (2.82) ***	37.32 (2.84) ***	36.81 (2.83) ***	40.44 (2.97) ***
LfirmDur	-4.30 (0.68) ***	-4.26 (0.68) ***	-4.21 (0.68) ***	-4.04 (0.69) ***	-2.74 (0.64) ***
Lsaleasset	-1.04 (0.25) ***	-1.09 (0.25) ***	-1.06 (0.25) ***	-1.02 (0.25) ***	-0.50 (0.23) *
Lworker	1.11 (0.44)	0.88 (0.44) *	0.91 (0.44) *	0.90 (0.44) *	1.25 (0.41) **
Strategy1		5.34 (1.53) ***	5.52 (1.53) ***	5.32 (1.53) ***	1.64 (1.40)
Strategy2		4.39 (1.51) **	4.42 (1.51) **	4.43 (1.51) **	1.75 (1.38)
Strategy3		-0.02 (1.77)	-0.06 (1.76)	-0.04 (1.76)	-2.68 (1.60) #
SworkTime			3.61 (3.68)		
FworkTime			0.74 (3.08)		
SelfWTime			-2.82 (1.05) **		-3.59 (0.95) ***
BirthHol				-5.76 (2.89) *	-0.64 (0.99)
ChildHol				3.42 (2.89)	
Childcen				1.61 (2.29)	
ind02					-10.21 (2.01) ***
ind03					-20.26 (2.02) ***
ind04					-4.97 (2.12) *
ind05					-20.15 (2.83) ***
ind06					-19.03 (4.85) ***
ind07					-23.65 (2.26) ***
ind08					3.48 (2.05) #
ind09					10.48 (3.01) ***
ind10					-25.36 (2.02) ***
ind11					-16.74 (3.68) ***
ind12					-5.07 (2.28) *
ind13					-17.51 (3.31) ***
ind14					-6.54 (1.94) ***
ind15					8.67 (2.03) ***
조정된 R2	0.0264	0.0346	0.0371	0.0366	0.2400
모형적합도 (F-통계량)	18.95 ***	12.89 ***	9.52 ***	9.39 ***	29.57 ***
표본	1991	1991	1991	1991	1991

주 : ***, **, *, #는 추정치가 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

()안의 숫자는 표준오차임. 변수에 대한 정의는 이전표 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『2004년 사업체패널조사』, 『2003년 산전휴가 및 육아휴직』

2. 여성이 채용될 확률의 결정요인

여성이 채용될 확률의 결정요인을 분석하기 위해 사업체의 특성, 회사의 인사 및 고용관련 전략, 산업 등의 특성에 따라 3개의 모형을 설정하였고 결과가 <표 3>에 제시되어 있다. 모형1에는 여성 근로자의 비율, 사업체의 연령, 자산대비 매출액, 종사자의 수가 포함되었고 모형2에는 모형1의 독립변수에 경쟁업체 대비 주력제품의 특징이 추가적으로 포함되었다. 모형3에는 모형2의 독립변수에 산업 가변수가 포함되었다.

첫째, 모형1, 2와 3에서 여성근로자의 비율과 여성이 채용될 확률과는 정의 관계가 있는 것으로 나타난다. 현재 여성근로자의 비율이 높은 것은 사업체의 특성상 여성근로자에 대한 수요가 높아 여성에 대한 채용 차별이 없을 수 있다. 다른 한편으로는 여성근로자의 비율이 높다는 것은 여성의 생산능력에 대한 평가가 여성채용에서 차별을 하지 않는 것으로 나타난 결과일 수 있다. 모형3에서 산업이 독립변수로 포함되어도 여성근로자의 비율은 통계적으로 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타나 여성근로자의 비율이 높은 사업체는 산업적인 특성을 통제하더라도 채용에서 차별이 없는 사업체이라는 것을 알 수 있다.

둘째, 사업체의 연령과 자산 대비 매출액의 비중은 여성에 대한 채용확률과 부의 관계가 있는 것으로 나타난다(모형3에서 사업체의 연령은 통계적으로 유의하지 않음).

셋째, 업체의 특성을 경쟁업체 대비 주력제품의 특징으로 반영하였다. 질문은 '귀사업장의 주력 제품/서비스의 특징은 어떻습니까? ① 가격이 저렴 ② 품질이 우수 ③신제품/서비스의 품목이 다양 ④ 신제품/서비스 개발속도 빠름 ⑤기술력이 우수함'의 5가지에 대해 5점 척도로 응답하였고 '전적으로 그렇다'에 응답한 경우를 독립변수로 포함하였다. 5가지 특성 중 가격이 저렴한 사업체와 품질이 우수하다고 응답한 사업체는 여성에 대한 채용차별이 없는 것으로 나타난다.

넷째, 경공업과 비교할 때 자동차공업, 건설업, 운수업, 부동산 및 임대업은 여성을 채용할 확률이 낮은 것으로 나타나고 사업서비스업은 높은 것으로 나타난다.

<표 3> 여성에 대한 채용차별의 결정요인

	모형1	모형2	모형3
Intercept	35.107 (3.36) ***	34.737 (3.35) ***	35.263 (3.93) ***
FemaleWork	0.258 (0.03) ***	0.253 (0.03) ***	0.200 (0.03) ***
Lsaleasset	-0.778 (0.30) **	-0.809 (0.30) **	-0.594 (0.30) *
LfirmDur	-1.838 (0.76) *	-1.689 (0.76) *	-1.169 (0.79)
Lworker	0.688 (0.49)	0.645 (0.49)	0.531 (0.51)
CharPrice		8.802 (3.82) *	8.074 (3.79) *
CharQual		6.120 (2.54) *	6.996 (2.51) **
CharVary		-4.193 (3.92)	-4.074 (3.87)
CharSpeed		1.031 (4.06)	-0.025 (4.03)
CharTech		-2.507 (2.81)	-2.684 (2.79)
ind02			-3.317 (2.59)
ind03			-4.128 (2.63)
ind04			0.835 (2.88)
ind05			-7.542 (3.41) *
ind06			0.348 (6.04)
ind07			-6.386 (2.92) *
ind08			-2.027 (2.55)
ind09			2.998 (3.37)
ind10			-7.794 (3.05) *
ind11			5.550 (3.90)
ind12			2.427 (2.70)
ind13			-8.618 (4.37) *
ind14			6.728 (2.54) **
ind15			1.633 (2.44)
조정된 R2	0.1183	0.1253	0.1537
모형적합도 (F-통계량)	33.48 ***	16.41 ***	8.64 ***
표본	969	969	969

주 : ***, **, *, #는 추정치가 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

()안의 숫자는 표준오차임. 변수에 대한 정의는 이전표 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『2004년 사업체패널조사』

3. 여성이 승진될 확률의 결정요인

여성이 승진될 확률의 결정요인을 분석하기 위해 사업체의 특성, 회사의 인사 및 고용관련 전략, 산업 등의 특성에 따라 3개의 모형을 설정하였고 결과가 <표 4>에 제시되어 있다. 모형1에는 여성 근로자와 여성관리자의 비율, 사업체의 연령, 자산대비 매출액, 종사자의 수가 포함되었고 모형2에는 모형1의 독립변수에 경쟁업체 대비 주력제품의 특징이 추가적으로 포함되었다. 모형3에는 모형2의 독립변수에 산업 가변수가 포함되었다.

첫째, 여성근로자의 비율은 모형1과 2에서 여성이 승진될 확률과 정의 관계를 보인다. 관리자 대비 여성관리자의 비율은 3개 모형 모두에서 양(+)의 영향력을 갖는 것으로 나타난다. 관리자 중 여성의 비율이 높은 것은 이미 승진 시 여성에 대한 차별이 없음을 경험하여 여성관리자의 능력에

대한 성과평가가 긍정적으로 이루어지고 있음이 반영된 때문일 것이다.

둘째, 승진의 경우 사업체의 연령은 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나고 근로자의 수는 10% 수준에서 양(+)의 관계를 갖는 것으로 나타난다.

셋째, 사업체의 특성에서는 경쟁업체 대비 주력제품의 특징과 정규사원을 주로 활용하는 방안을 채택하고 있는지의 여부를 포함하였다. 주력제품의 특징에서는 개발속도가 급속한 사업체의 경우 여성이 승진될 확률이 높은 것으로 나타난다. 또한 정규사원을 주로 활용하는 근로자 활용방안을 채택하는 경우도 여성에 대한 승진차별이 없는 것으로 나타난다.

넷째, 산업의 경우 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 사업서비스업은 여성에 대한 승진 확률과 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타난다.

4. 여성이 훈련받을 확률의 결정요인

여성이 훈련받을 확률의 결정요인을 분석하기 위해 사업체의 특성, 회사의 인사 및 고용관련 전략, 산업 등의 특성에 따라 3개의 모형을 설정하였고 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 모형1에는 여성근로자의 비율, 사업체의 연령, 자산대비 매출액, 종사자의 수가 포함되었고 모형2에는 모형1의 독립변수에 지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화경쟁업체 대비 주력제품의 특징이 추가적으로 포함되었다. 모형3에는 모형2의 독립변수에 산업 가변수가 포함되었다.

첫째, 여성근로자의 비율은 여성이 훈련받을 확률과 정(+)의 관계가 있고 자산대비 매출액은 부(-)의 관계가 있는 것으로 분석된다. 근로자의 수가 많을수록 훈련차별은 적은 것으로 나타난다.

둘째, 지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화에서 신제품개발도입이 증가하였다고 응답한 사업체의 경우 여성이 훈련받을 확률은 높은 것으로 나타난다. 이는 사업체가 새로운 아이디어를 필요로 하는 전략을 수행할 때 여성근로자에 대한 수요가 더 있음을 보여주는 결과로 해석된다.

셋째, 숙박 및 음식점업, 통신업과 금융 및 보험업의 경우 여성이 훈련받을 확률이 높아지고 운수업의 경우 여성이 훈련받을 확률은 낮은 것으로 나타난다. 통신업과 금융 및 보험업의 경우 채용, 승진에서는 통계적으로 유의한 업종이 아니었는데 훈련에서는 영향력이 있는 변수로 파악되었다. 특히 금융 및 보험업의 경우 다른 OECD 국가와 비교할 때 앞으로 여성의 진출이 많이 요청되고 있는 업종으로 관심이 모아지고 있는 업종이라 하겠다.

<표 4> 여성에 대한 승진차별의 결정요인

	모형1	모형2	모형3
Intercept	43.033 (2.61) ***	42.470 (2.63) ***	37.852 (3.09) ***
FemaleWork	0.042 (0.02) #	0.041 (0.02) #	0.028 (0.03)
FemaleManager	0.129 (0.04) **	0.131 (0.04) **	0.118 (0.05) **
Lsaleasset	-0.999 (0.23) ***	-1.051 (0.23) ***	-0.771 (0.24) ***
LfirmDur	-0.940 (0.59)	-0.878 (0.59)	-0.512 (0.62)
Lworker	0.672 (0.38) #	0.646 (0.38) #	0.702 (0.40) #
CharPrice		0.884 (2.92)	-0.238 (2.91)
CharQual		0.948 (1.97)	1.326 (1.96)
CharVary		-3.171 (3.02)	-2.854 (2.99)
CharSpeed		5.866 (3.17) #	5.524 (3.16) #
CharTech		0.184 (2.17)	0.234 (2.16)
Prom1		1.706 (1.01) #	1.968 (1.01) #
ind02			2.599 (2.01)
ind03			1.173 (2.04)
ind04			2.661 (2.23)
ind05			-1.176 (2.62)
ind06			3.812 (4.63)
ind07			0.406 (2.25)
ind08			2.214 (1.97)
ind09			6.727 (2.60) **
ind10			-2.288 (2.42)
ind11			11.216 (3.15) ***
ind12			5.818 (2.09) **
ind13			-4.195 (3.76)
ind14			6.335 (2.06) **
ind15			3.199 (1.96)
조정된 R2	0.0472	0.0496	0.0745
모형적합도 (F-통계량)	10.27 ****	5.43 ***	4.01 ***
표본	936	936	936

주 : ***, **, *, #는 추정치가 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

()안의 숫자는 표준오차임. 변수에 대한 정의는 이전표 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『2004년 사업체패널조사』

<표 5> 여성에 대한 훈련차별의 결정요인

	모형1	모형2	모형3
Intercept	44.370 (2.24) ***	43.867 (2.26) ***	41.758 (2.70) ***
FemaleWork	0.059 (0.02) **	0.058 (0.02) ***	0.037 (0.02) #
Lsaleasset	-0.773 (0.20) ***	-0.752 (0.20) ***	-0.571 (0.20) **
LfirmDur	-0.543 (0.51)	-0.561 (0.51)	-0.373 (0.53)
Lworker	0.755 (0.33) *	0.641 (0.33) #	0.687 (0.35) *
Last3New		2.235 (0.91) *	1.680 (0.92) #
Last3Quality		-0.239 (1.02)	-0.007 (1.03)
ind02			1.103 (1.72)
ind03			1.907 (1.75)
ind04			2.598 (1.92)
ind05			-1.182 (2.25)
ind06			1.992 (4.02)
ind07			-0.695 (1.93)
ind08			2.687 (1.68)
ind09			3.709 (2.25) #
ind10			-6.075 (2.07) **
ind11			6.293 (2.62) *
ind12			4.271 (1.80) *
ind13			-4.401 (2.96)
ind14			3.042 (1.73) #
ind15			2.038 (1.64)
조정된 R2	0.0389	0.0400	0.0649
모형적합도 (F-통계량)	9.62 ***	7.63 ***	4.31 ***
표본	955	955	955

주 : ***, **, *, #는 추정치가 각각 유의수준 0.001, 0.01, 0.05, 0.10에서 통계적으로 유의함을 의미.

()안의 숫자는 표준오차임. 변수에 대한 정의는 이전표 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『2004년 사업체패널조사』

IV. 맺는 말

본 연구는 한국노동연구원의 2004년 『사업체패널조사』와 2004년 부가조사 「비정규근로자실태」, 2003년 부가조사 「산전후휴가 및 육아휴직 관련 실태조사」를 이용하여 여성친화적 기업체의 결정요인을 분석하였다. 본 연구는 여성친화적 기업을 여성근로자의 비율이 높은 사업체와 여성에 대한 차별이 적은 업체로 규정하고 여성근로자의 비율, 여성에 대한 채용확률, 승진확률, 훈련받을 확률을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

첫째, 여성근로자의 비율의 결정요인은 사업체의 연령, 자산대비 매출액 비중과는 음(-)의 관계가 있으며 근로자의 수와는 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타난다. 주력제품/서비스시장에서 사업체가 고객욕구와 시장의 초기신호에 신속히 대응하고자 하는 경우 양(+)의 관계에 있는 것으로 나타난다. 한편, 산업변수가 통제될 경우 작업장이 업무시간에 자율권을 갖는 경우는 여성근로자의 비율과 음(-)의 관계가 있지만 육아휴직 제공과 같은 여성 관련 복지제도의 채택여부는 여성근로자의 비율에 관계가 없는 것으로 나타난다. 따라서 아직까지 여성근로자의 비중이 높은 사업체는 업체의 경영전략 및 업종특성과 관련이 있는 것으로 나타나고 여성관련 복지제도는 여성친화적인 기업체의 지표가 되지 않는 것으로 나타나고 있다.

둘째, 여성에 대한 세 가지 차별은 서로 상관관계가 높은 것으로 나타난다. 채용확률, 승진확률, 훈련받을 확률의 산업별 평균에서도 나타나듯이 채용확률이 가장 낮으며 여성근로자의 비율과 채용, 승진, 훈련은 서로 정(+)의 관계에 있음을 알 수 있다. 이는 일면 채용을 통과하면 승진이나 훈련에서의 차별은 채용에 비해 심하지 않은 노동시장의 현상을 나타내고 있는 것으로 설명할 수 있다.

셋째, 여성근로자의 비율이나 여성관리자의 비율이 채용, 승진 또는 훈련받을 확률과 정(+)의 관계를 보이는 것으로 나타나는데 이는 차별이 없는 결과라기보다는 사업체로 하여금 차별을 없애도록 하는 영향요인으로 설명할 수 있다.

넷째, 업종은 다른 변수에 비해 상당한 설명력을 가지는 것으로 나타나고 있으며 특정업종의 경우 여성근로자의 비중이 전형적으로 높고 차별도 적은 것으로 나타난다. 업종의 특성상 이러한 결과가 나타난 것이라 할 수 있는데 한편으로 여성친화적인 사업체가 특정 산업에 국한되어 특정화된다면 또 다른 차별을 가져올 수 있음을 간과하여서는 안 될 것이다. 따라서 여성친화적인 기업체의 결정요인에 대한 분석을 통해 업종보다는 사업체의 특성을 파악하는 연구가 보다 다양하게 이루어져야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- ILO(1997). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*.
- UNDP(2000). *Human Development Report*.
- 김태홍(1999). “여성관리자와 승진결정요인 분석”, 『여성연구』, 여름호(56호).
- 김태홍(1997). 『기업의 여성인력관리제도 현황과 개선방안』, 한국여성개발원 연구보고서 220-4.
- 박기남(2001). “대기업내 관리직 여성노동에 관한 연구-성별 직무분리를 중심으로-” 『산업노동연구』, 제7권2호, 한국산업노동학회.
- 안주엽(2005). “노동수요와 차별적 처우”, 노동연구원 연구보고서 미간행.
- 이주희(2003). “여성관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로” 제1차 사업체패널 학술대회, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원(2005). 『2005 KLI 노동통계』, 한국노동연구원.

<부표> 설명변수의 정의

변수명	변수의 정의
LfirmDur	사업체 연령(로그)
Lworker	종사자 수(로그)
Lsaleasset	자산 대비 매출액 비중(로그)
FemaleWork	종사자 대비 여성근로자의 비중
FemaleManager	전체 관리자(과장급 이상) 대비 여성관리자의 비중
Strategy1	주력제품/서비스시장-고객욕구와 시장의 초기신호에 가장 먼저 신속히 대응
Strategy2	먼저 주도하지는 않지만 따라 잡으려고 노력
Strategy3	기존의 제품/서비스로 안정적인 시장을 차지하고 신제품/서비스는 시도 않음
Last3New	지난 3년 간 주력제품/서비스의 시장변화-신제품 개발 도입: 증가
Last3Quali	지난 3년 간 주력제품/서비스의 시장변화-품질 중요성: 증가
CharPrice	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 가격 저렴: 전적으로 그렇다
CharQual	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 품질 우수: 전적으로 그렇다
CharVary	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 품목 다양: 전적으로 그렇다
CharSpeed	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 개발속도 급속: 전적으로 그렇다
CharTech	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 기술력 뛰어남: 전적으로 그렇다
SworkTime	선택적 근로시간제 실시
FworkTime	탄력적 근로시간제 실시
SelfWTime	대표적 작업단위에서 업무시간(초과근무 등)의 자율권정도: 있는 편+전적으로 자율권 있음
Prom1	근로자 활용방안: 정규사원을 주로 활용하는편 (응답항목5-7)
BirthHol	법적·제도적 요건과는 별도로 출산휴가 조치가 취업규칙/단체 협약상에 규정.
ChildHol	법적·제도적 요건과는 별도로 육아휴직 조치가 취업규칙/단체 협약상에 규정
Childcen	법적·제도적 요건과는 별도로 직장보육시설 조치가 취업규칙/단체 협약상에 규정
산업가변수	(경공업기준)
ind02	- 화학공업
ind03	- 금속공업
ind04	- 전기전자공업
ind05	- 자동차공업
ind06	- 전기, 가스 및 수도사업
ind07	- 건설업
ind08	- 도매 및 소매업
ind09	- 숙박 및 음식점업
ind10	- 운수업
ind11	- 통신업
ind12	- 금융 및 보험업
ind13	- 부동산 및 임대업
ind14	- 사업서비스업
ind15	- 기타서비스