

노동정책연구  
2007. 제7권 제3호 pp. 63-91  
© 한국노동연구원

연구논문

## 「사업체패널조사」의 고용관련 여성차별과 그 결정요인

성지미\*

여성 경제활동참가율은 지난 40여 년 간 지속적인 상승추세를 보였음에도 여전히 50%를 약간 상회하는 수준에 머물러 다른 OECD 회원국과 비교할 때 상당히 저조한 수준이다. 정부는 이러한 상황을 극복하고자 적극적 고용개선 조치를 도입하여 여성에 대한 기업의 고용관련 차별을 시정하여 여성고용을 증가시키려는 정책을 도입하고 있다. 그런데 현실적으로 기업체 조사 자료의 부재로 이러한 정책들의 효과에 대한 실증분석은 미비한 상태이다. 본 연구는 한국노동연구원이 2004년 시행된 「사업체패널조사」 본 조사, 부가조사 「비정규근로자 실태」, 부가조사 「산전후휴가 및 육아휴직 관련 실태조사」를 이용하여 채용, 승진, 그리고 훈련기회 제공 등 세 가지 유형의 고용관련 차별적 처우의 결정요인을 2단계 추정방식을 사용하여 분석한 결과, 여성 근로자 비중은 채용에서 차별적 처우에 영향을 주는 것으로 나타난다. 사업체 특성과 업종이 통제되었을 때 경쟁업체와 비교할 때 주력제품/서비스의 ‘가격이 매우 저렴’한 기업체와 ‘품질이 매우 우수’한 기업체에서 여성에 대한 채용차별 의사가 낮은 것으로 나타났고, 경쟁업체와 비교하여 ‘주력제품/서비스 개발 속도가 매우 빠름’ 기업체, 지난 3년간 시장변화에서 ‘제품/서비스의 수요가 증가’한 기업체에서는 승진에서 여성에 대한 차별의 의사가 적은 것으로 나타났다.

핵심용어 : 기업체의 여성 고용, 여성과 차별, 기업의 경영환경 특성과 고용

논문접수일 : 2007년 2월 28일, 심사의뢰일 : 3월 6일, 심사완료일 : 9월 20일

\* 한국기술교육대학교 산업경영학부(jsung13@kut.ac.kr)

## I. 들어가는 말

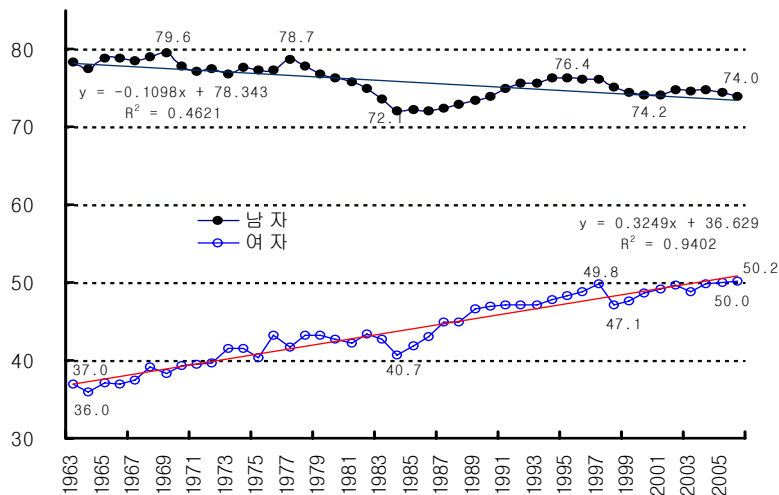
고령화 사회로의 빠른 진행으로 노동력 부족 문제가 제기되고 있지만 우리나라의 여성 노동공급은 다른 고령화 사회가 진행된 선진국에 비해 여전히 낮은 수준이다. 그림에서 보듯, 우리나라 여성 경제활동참가율은 지난 43년간 매년 0.32%포인트씩 상승하는 추세를 보이고 있지만<sup>1)</sup> 2006년에도 50.2%를 기록하여 여전히 다른 선진국에 비해 낮은 편이고, 1997년 말 경제위기 이후 장기 추세선을 밑돌고 있다. 여성 경제활동참가율의 추이를 시기별로 구분해 보면, 1964년 36.0%에서 상승추세를 유지하여, 변동한 폭으로 상승과 하락을 거듭하여 1982년 43.4%까지 상승하였다. 1984년 여성 경제활동참가율은 40.7%까지 급락하였다가 다시 상승추세로 반전하여 1997년 49.8%까지 지속적으로 상승하였다. 그러나 50%를 목전에 두고 경제위기로 여성 경제활동참가율은 다시 47.1%까지 하락하였으며, 그 이후 상승추세를 유지하여 2005년 50.0%에 이르고 있다. 이러한 경향은 여성의 교육수준 상승에 따라 여성 인적자본의 기회비용은 상승하였지만 노동시장에서 여성에 대한 차별적 처우나 관행은 약화되었지만 여전히 전 점 이외에도 다양한 요인이 빚어낸 결과라고 할 수 있다.

정부는 2005년 12월 남녀고용평등법 개정<sup>2)</sup>에 따라 여성 고용을 확대하고 차별을 개선하기 위해 2006년 3월부터 적극적 고용개선조치 제도(AA)를 시행하고 있다. 이에 따라 현재 1,000인 이상 상시근로자를 고용하는 민간기업, 정부투자기관, 정부산하기관은 의무적으로 직종별·직급별로 남녀근로자 현황을

1) 남성 경제활동참가율은 여성의 그것과는 사뭇 다른 양상을 보이고 있다. 첫째, 장기추세로 보면, 남성 경제활동참가율은 매년 0.11%포인트씩 하락하고 있다. 둘째, 선형식으로 설명력이 떨어지는데, 이는 시기별로 다른 추세를 보인다는 것을 의미한다. 첫 시기는 1963년에서 1984년까지 하락추세를 보인 시기로 이 기간 중 경제활동참가율은, 물론 중간에 80% 가까이 상승하기도 하긴 하였지만, 78.4%에서 72.1%로 하락하였다. 그 다음은 1984년에서 1995년(또는 1997년)까지 상승추세를 보인 시기로 경제활동참가율은 76.4%(1995년)까지 상승하였다. 그러나 경제위기로 72.2%(2000년)까지 하락하였다가 잠시 상승추세를 보였으나, 다시 하락추세로 반전하여 2006년에는 74.0%로 하락하였으며, 이 수준도 장기 추세선을 약간 상회하는 수준이다.

〔그림 1〕 성별 경제활동참가율의 장기추세

(단위 : %)



보고하고 동종 산업·유사기관 기업들과 비교하여 여성고용 비중과 여성 관리자 비중이 일정 수준에 미달하는 경우 평가를 받게 되었다. 이러한 평가 기준은 기업의 인력관리에서 여성에 대해 채용, 승진, 훈련 및 해고에서 차별이 있는 경우 이를 반영하는 지표로서 객관적인 평가 기준이라는 장점을 가지고 있다. AA 제도의 시행으로 정부의 여성고용 관련정책은 노동 공급자와 수요자 양쪽을 대상으로 하는 정책으로 전환되었다. 그러나 정책 설정에서 토대를 이루는 연구는 노동 공급에 치중하여 노동 공급자의 특성 및 장애 요인에 대해서는 실증분석을 통한 구체적 방안이 제시되었지만, 여성 노동 수요에 대한 특성은 산업 수준에 한정된 것이 현실이다. 산업 특성은 객관적이며 기업의 다양성 특성을 반영하는 중요한 특징이지만, 기업체의 여성 인적자원의 관리 및 개발을 위해서는 보다 여성고용에 관한 보다 구체적인 연구가 필요하다. 이러한 상황은 기업체에 대한 다양한 정보를 제공하는 자료가 없었다는 점이 가장 주된 원인일 것이다.

AA-NET이 제공하는 여성인력 활용에 관한 데이터서비스는 통계청의 「경제활동인구조사」, 「전국사업체기초통계조사」, 노동부의 「사업체근로실태조사」,

한국여성정책연구원의 「1,000인 이상 기업 여성고용실태조사」와 같은 자료를 통해 정보를 제공하는데, 이들 자료는 기업체의 산업별·직종별 여성고용 현황, 종사자 수 등에 관한 정보를 제공하고 있지만 경영환경이나 인사관리 등 다양한 정보를 제공하지는 못하고 있다.

여성고용의 변화는 질적인 측면보다는 양적인 측면에서 먼저 나타나는 것이 일반적이며, 양적 증가는 저학력 여성 또는 저임금 여성을 중심으로 이루어진다고 하겠다. 여성고용을 양적인 증가에서 탈피하여 질적인 수준에서 국제 수준으로 증진시키기 위해서는 고학력 여성을 노동시장으로 유인하는 정책이 필요하다. 이러한 측면에서 노동 수요의 반응과 역할에 대한 분석이 보다 구체적으로 이루어져 기업체가 여성고용에 대해 어떠한 입장을 취하고 있는지, 사업체의 인사관리 체제가 여성 노동고용에 어떠한 영향력을 미치는가에 대한 분석과 논의가 필요하다. 이러한 움직임은 이미 국제 수준에서 이루어지고 있으며, UNDP는 여성권한 척도라는 기준을 설정하여 여성의 의회 점유율, 행정관리직의 여성 비중, 전문기술직의 여성 비중을 파악하고 있는바, 우리나라는 2000년 조사대상 70개국 중 63위에 머물렀다. ILO(1997)는 전체 관리직 종사자 중 여성 관리자 비중을 보고하였는데, 한국의 여성 관리자 비중은 4% 정도로, 이는 미국의 46%, 멕시코와 말레이시아의 19%, 일본의 9%와 비교할 때 매우 낮은 수준이다. 이러한 현상에 대한 근본적 원인은 노동 공급이나 노동시장을 둘러싼 법과 제도 등 노동환경 측면에서 찾을 수도 있지만, 다른 한편으로는 사업체, 노동 수요 측면에서 차별적 처우의 존재나 여성을 기피하는 노동시장 관행에서도 찾을 수 있을 것이다.

본 연구의 목적은 여성 노동 수요자인 기업 자료를 이용하여 고용관련 여성에 대한 차별과 관련된 기업체의 특성을 파악하는 것이다. 현재 정부는 여성차별을 개선하기 위해 업종별·기업규모별 여성 근로자 비중과 여성 관리자 비중을 지표로 이용하고 있지만, 여성에 대한 고용상 차별과 관련된 요인에 대한 실증분석은 매우 부족한 실정이다. 본 연구는 먼저 이러한 정책실행을 위한 기초자료의 부족을 채우는 것을 목적으로 한다. 본 연구의 결과는 또한 기업이 자체적으로 여성에 대한 고용관련 차별을 개선하고자 하는 경우에도 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 관련 선행연구가 미비한 실정에서 본 연구는 여성에

대한 고용관련 차별의 결정요인을 가장 간단한 모형을 설정하여 찾아내고자 한다.

## II. 노동 수요와 여성차별에 대한 최근 연구

여성고용을 기업체 자료를 이용하여 분석한 연구는 국내외를 통틀어 드문 것이 현실이다. Becker(1971)는 고용주가 여성을 차별하여 고용하지 않는다면 기업체는 이윤을 극대화하지 못하기 때문에 차별은 유지될 수 없다는 이론을 제시하였지만, 이를 뒷받침하는 실증분석 결과는 많지 않다. 차별에 대한 검증은 차별 자체의 결정요인에 대한 분석보다는 임금과 생산성(한계생산성), 그리고 이윤의 영향력을 분석하여 차별의 효과에 대해 논의하는 것이다(Neumark, 1988; Hellerstein, 1996). Hellerstein(1997)은 근로자와 기업체를 매칭한 기업체 자료(제조업 중심)를 이용하여 상품시장 지배력이 높은 기업체에서는 여성 근로자가 많을수록 이윤이 증가하는 반면, 시장 지배력이 낮은 기업체의 경우 영향력이 없다는 사실을 밝혔다.

차별에 대한 연구가 미비한 이유는 기업체를 대상으로 한 자료의 부족이다. 이러한 상황은 우리나라에서도 마찬가지인데 기업체 대상의 조사가 전국적인 단위에서 이루어지지 못하였다는 점과 전국의 기업체를 대상으로 한 조사에서는 업종, 종사자 수, 매출액 정도의 기본적 정보만 제공하고 있을 뿐 기업의 경영환경이나 인적자원관리에 대한 정보를 제공하지 않고 있기 때문이다. 이러한 상황에서 고용구조 및 노동 수요를 체계적으로 파악하고 기업의 인적자원관리 체계를 평가하여 적절한 인력공급 체계를 마련한다는 목적으로 최근 몇 년 동안 연구기관에서 전국 대상의 사업체 조사 자료가 제공되고 있었고 기업체의 여성고용에 대한 수요분석도 사업체패널자료를 이용하여 보다 다양성 있는 기업의 인적자원관리 체계를 고려하는 것이 가능하게 되었다. 노동수요 측면에서 여성고용을 실증 분석한 연구는 많지 않은데 사용된 자료의 표본이 전국 규모의 업체를 대상으로 한 경우와 특정 업체를 대상으로 한 경우로 구분할 수 있으면, 전국 규모의 자료를 이용한 경우 기업의 인적자원관리에 대한 상세한 정보

를 제공하는 자료<sup>2)</sup>를 이용한 연구와 업종, 종사자 수 및 매출액 정도의 간단한 정보만 제공하는 자료<sup>3)</sup>를 이용한 연구로 구분할 수 있다. 기업체의 여성고용에 관한 연구는 여성 근로자 또는 여성 관리자에 대한 분석(김태홍, 1997, 1999; 박기남, 2001; 이주희, 2003; 김영옥 등, 2006), 차별관행의 결정요인에 대한 분석(안주엽, 2005, 2007), 기업의 재무성과 변수를 종속 변수로 하여 여성고용의 효과를 분석한 연구(신동균, 2006; 성상현, 2006)의 세 가지로 요약할 수 있다.

기업체의 업종에 따라 여성고용 비중은 서비스업에서 높은 것으로 나타나는데 김영옥 등(2006)의 연구는 노동부의 「임금구조기본통계조사」와 통계청의 「경제활동인구조사」를 이용하여 산업별 여성 근로자 비중을 보는 방식에서 탈피하여 일자리를 ‘좋은 일자리’와 ‘긋은 일자리’로 구분하여 상위 및 하위 4~5개의 업종에서 여성 근로자 비중을 제시하였다.

여성고용 비중에 미치는 결정요인을 분석한 연구는 특히 제한적인데, 노동부의 「임금구조기본통계조사」(1996년)의 10% 표본자료를 활용한 김태홍(1999)은 공급자의 특성을 모형에 포함하여 여성 근로자가 과장급인지의 여부에 대해 로짓분석을 실시하였다. 연령, 결혼상태, 학력, 경력, 자격증, 기업규모, 산업을 통제한 남녀 각각의 모형에서 근로자개인 변수가 통제되었을 때, 제조업과 금융보험업에서 남성은 승진할 확률이 더 낮고 여성은 더 높은 것으로 나타났다. 또한 남녀 각각의 모형에서 모두 사업체규모가 크면(3,000인 이상) 중소기업(99인 이하)에 비해 승진 확률이 낮은 것으로 나타났다.

매출액 순위 100대 기업을 대상으로 한 김태홍(1997)은 기업체를 대상으로 모집 및 채용, 배치 및 승진, 교육훈련, 정년퇴직, 복리후생, 임금, 모성보호 및 근로시간 관련 등에 관해 질문하였고, 이러한 문항들에 대해 산업별 빈도를 제시하였다. 박기남(2001)은 대기업 관리직 여성 206명의 자료를 이용하여 업무 특성 및 의사결정 권한의 결정요인을 분석하였고, 승진에서의 성별 차이는 직무분리, 즉 업무배치에서부터 시작된다고 결론지었다.

한국노동연구원의 「사업체패널조사」를 이용하여 여성 관리자의 결정요인을 분석한 이주희(2003)는 기업규모, 외국인 지분 비중, 총매출액, 영업이익, 임금,

2) 현재 한국노동연구원의 「사업체패널조사」와 한국직업능력개발원의 「인적자본기업실태조사」가 대표적이다.

3) 예를 들면 통계청의 「전국사업체기초통계조사」 노동부의 「사업체실태조사」.

여성 근로자관련 태도, 인사관리 특성, 주당 근로시간, 비정규 비중, 인력부족 정도를 통제한 로지스틱 결과에서 채용, 승진, 훈련에서의 차별을 포함하는 여성 근로자태도 변수만 통계적으로 유의한 변수로 분석되었다.

기업체의 인사담당자를 대상으로 기업체의 차별관행의 정도와 근로자 개인이 인식하는 차별에 대해 분석한 안주엽(2005), 안주엽 등(2007)은 「사업패널조사」 기초분석에서 산업별·사업체규모별로 여성이 채용, 승진, 훈련받을 확률을 비중으로 제시하였고 기혼자를 대상으로 여성에 대한 채용차별의 결정요인을 분석하였다. 여성을 채용할 확률에 영향을 미치는 결정요인의 분석에서 여성 종사자의 비중, 자산 대비 매출액 비중, 지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화에 대한 질문 문항 중 경쟁기업의 숫자가 증가하였거나 기존 제품의 수정 및 변화가 증가한 업체인 경우, 경쟁업체 대비 주력제품의 특징에 대한 문항 중 가격이 저렴하거나 품질이 우수한 경우가 여성채용에 영향력이 있는 것으로 나타났다. 독립변수로 사용된 여성 근로자 비중은 사업체 연령, 자산 대비 매출액 비중과 함께 산업별 특징이 상당히 중요한 영향요인인 것으로 나타났다.

「사업패널조사」 자료를 이용하여 기업의 성과와 여성고용 비중의 관계를 밝히는 것을 목적으로 한 신동균(2006)은 여성고용 비중, 총 고용규모, 노조 유무, 시장점유율, 지역더미, 산업더미 등 독립변수를 이용하여 기업의 성과(단기순이익), 시장점유율(기업의 매출액 비중)에 미치는 영향력을 분석하였다. 여성 근로자 비중은 기업의 성과에는 긍정적 영향을 주었고, 시장점유율에는 모형에 따라 영향력이 있기도 하고 없기도 하는 것으로 나타났으며, 이윤 및 이윤증가율에는 영향력이 없는 것으로 나타났다. 한편 여성고용 비중 결정요인 분석에서는 총 고용규모, 노조 유무, 지난 3년간 경쟁기업의 수 증가, 탄력적 근로시간제 실시 여부, 팀워크의 중요성, 총 인건비 중 교육훈련비 비중을 포함하여 이들 변수의 영향력을 보였다.

동일한 자료를 사용하여 매출액 증가율과 이익률의 결정요인을 분석한 성상현(2006)은 여성 근로자 비중, 여성 관리자 비중, 종업원 수, 기업 연령, 인당 매출액, 업종, 경영전략, 외국인 지분을 독립변수로 사용하였는데, 여성 근로자 비중보다는 관리자 비중이 보다 영향력 있는 것으로 나타났고, 여성 관리자 비중은 매출액 증가에는 부정적 영향력이 있는 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 고용관련 여성차별 결정요인 분석

#### 1. 고용관련 여성차별

##### 가. 자료 및 표본

본 연구는 한국노동연구원이 2002년 조사를 시작한 「사업체패널조사」 자료를 이용한다. 「사업체패널조사」는 조사 내용과 응답 대상자에 따라 인사담당자가 응답하는 인적자원관리, 노무담당자가 응답하는 노사관계, 근로자 대표가 응답하는 노사관계 세 부문으로 구성되어 있다. 인적자원관리 부문은 조사 연도마다 실시하는 기본조사와 해당 연도에 특별히 기획한 부가조사로 구성된다. 기본조사에는 사업체 경영환경, 전반적 인사관리, 고용 현황, 모집 및 선발(채용)과정, 교육훈련, 인사고과, 승진(승급), 보상체계, 작업조직 및 근로자 참가, 근로시간, 정년 제도 등에 관한 내용이 포함된다. 본 연구에서는 2004년도에 실시된 「사업체패널조사」 자료(3차년도), 「산전후 휴가 및 육아휴직관련 실태조사」 부가조사, 「비정규직근로자 실태조사」 부가조사 자료를 이용한다. 본조사 자료를 이용하여 인사담당자를 대상으로 한 업체의 일반적인 사항 및 인사관련 사항에 관한 변수, 「산전후휴가 및 육아휴직관련 실태조사」에서는 모성보호조치 관련변수, 「비정규직근로자 실태조사」에서는 인사담당자를 대상으로 인사관리 과정에서의 차별(차별적 대우)이 있는지를 의사의 형태로 질문한 변수를 이용한다.

「사업체패널조사」에 포함된 사업체는 총 2,000개소이나 2004년 차별적 처우에 대한 문항을 포함하는 부가조사 「비정규직근로자 실태조사」에 포함된 사업체는 1,000개소이며, 채용, 승진, 훈련기회 제공에서 차별의사 여부에 대한 유효 응답 등 실증분석에 필요한 모든 정보를 제공하는 표본사업체는 636개소이다.



나. 여성에 대한 고용관련 차별적 처우

본 연구에서는 고용관련 여성차별의 지표로 일정 신규직원을 채용하려고 할 때 동일한 능력을 가진 직원 중 여성을 채용하고자 하는 비중(이하에서는 여성 채용 확률이라 한다), 동일한 능력을 가진 직원에 대한 인사(승진)에서 여성을 승진시키고자 하는 비중((이하에서는 여성 승진 확률이라 한다), 그리고 동일한 능력을 가진 직원 중 여성에게 훈련기회를 제공하고자 하는 비중(이하에서는 여성 훈련기회 확률이라 한다)을 사용한다.<sup>4)</sup> <표 1>은 「사업체패널조사」에 나타난 노동 수요에서 여성에 대한 차별의사를 보여주고 있다.

<표 1> 채용, 승진, 훈련기회 제공에서 여성 비중(산업별)

	채용	승진	훈련
전 체	35.9	40.3	44.8
경공업	38.8	37.8	43.6
화학	32.9	40.7	44.9
금속	30.7	39.4	45.6
전기전자	39.6	41.2	47.0
자동차	27.1	36.2	43.2
전기가스	36.1	43.3	47.8
건설업	26.8	36.6	40.2
도소매	36.1	39.9	45.7
숙박음식점	43.6	45.7	48.0
운수업	28.0	35.8	40.0
통신업	47.8	50.6	51.7
금융보험업	50.0	50.0	50.0
부동산임대업	38.1	40.0	38.8
사업서비스	41.2	44.8	45.8

주: 50%이면 성차별이 없는 것이며, 50%보다 작으면 여성에 대한 차별이 존재함을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 2004년 본조사.

4) 이러한 지표는 실제로 차별을 하고 있음을 나타낸다고보다는 여성을 차별할 의사, 즉 의향을 나타낸다.

### 가. 채용에서 여성에 대한 차별적 처우

채용에서 여성에 대한 차별을 파악하기 위한 설문은

설문항: '서류 전형이나 필기 시험을 거쳐 동일한 능력과 잠재력을 가진 두 지원자를 대상으로 신입사원 최종 선발을 위한 면접을 실시하고 있습니다. 이 중 한사람을 선발합니다. 두 사람이 각각 다음 조건(기준 집단과 대상 집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상 집단에 속하는 지원자를 선발할 의사는 어느 정도입니까?'  
응답항: 100% 중 최종 결정 안을 따를 비중(여기에서 여성이 대상 집단, 남성이 기준 집단)

로, 만약 채용에서 차별적 처우가 없다면 응답은 남녀 각각 50%가 될 것이다. 본 연구에서는 대상 집단을 여성으로, 기준 집단을 남성으로 하였고, 전 산업에서 여성을 채용에서 선택할 확률은 35.9%로 어느 정도 채용에서 차별적 처우가 있음을 알 수 있다. 금융보험업(50.0%), 통신업(47.8%), 숙박 및 음식점업(43.6%)은 여성을 채용할 확률이 상대적으로 높은 것으로 나타나 건설업(26.8%), 자동차(27.1%), 운수업(28.0%)에서는 여성을 채용할 확률이 30%에도 미치지 못하는 것으로 나타나, 상대적으로 채용에서 여성에 대한 차별적 처우가 큰 산업이라는 것을 알 수 있다.

### 나. 승진에서 여성에 대한 차별적 처우

승진에서 여성에 대한 차별적 처우를 파악하기 위한 설문은

설문항: 3년 전 입사하여 동일한 능력과 잠재력을 가지고 동일한 인사고과를 받은 두 사람이 각각 다음 조건(기준 집단과 대상 집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상 집단에 속하는 사원을 승진/승급시킬 의사는 어느 정도입니까?  
응답항: 100% 중 승진 결정 안을 따를 비중(여기에서 여성이 대상 집단, 남성이 기준 집단)

로, 마찬가지로 차별적 처우가 없다면 응답은 남녀 각각 50%가 될 것이다. 전 산업에서 여성을 승진시킬 비중은 40.3%로 여성 채용 확률보다는 다소 높은

것으로 나타나, 채용에 비해 승진에서 여성에 대한 차별적 처우는 상대적으로 적다는 것을 알 수 있다. 다시 말하면, 일단 채용한 이후의 인사관행에서는 상대적으로 차별적 처우가 줄어들었다는 것을 알 수 있다. 통신업(50.6%)과 금융·부동산업(50.0%)에서는 여성에 대한 승진에서 차별적 처우가 거의 없는 것으로 나타나고 숙박 및 음식점업(45.7%)도 차별적 처우가 적은 편인 것으로 나타난다.

#### 다. 훈련기회 제공에서 여성에 대한 차별적 처우

훈련기회를 제공함에 있어 여성에 대한 차별적 처우를 파악하기 위한 설문은

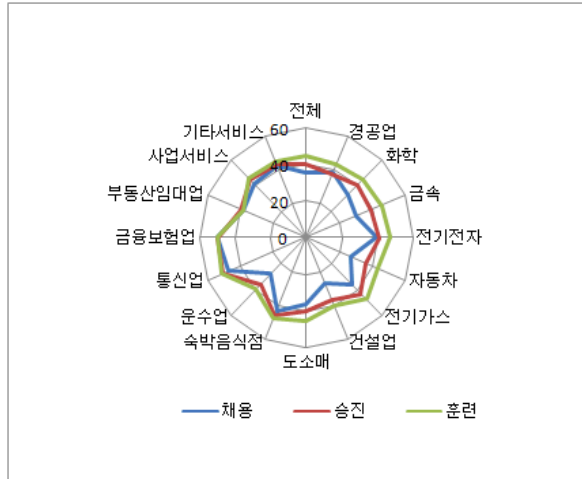
설문항: '직급이나 회사에서 고려하는 모든 조건이 동일한 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상 집단에 속하는 사원에게 교육훈련기회를 줄 의사(확률)는 어느 정도입니까?  
 응답항: 100% 중 교육훈련기회 줄 비중(여기에서 여성이 대상 집단, 남성이 기준 집단)

로, 남녀간 차별적 처우가 없다면 응답은 남녀 각각 50%가 될 것이다. 여성이 훈련기회를 제공받는 비중은 전 산업에서 44.8%로 훈련기회에서 차별적 처우는 채용이나 승진에서의 차별적 처우보다 훨씬 덜한 것을 알 수 있다. 특히 통신업(51.7%)과 금융보험업(50.0)에서는 차별적 처우가 거의 없는 것으로 나타난다. 반면 부동산 및 임대업(38.8%)에서는 여전히 40%를 하회하는 것으로 나타나 다른 산업에 비해 상대적으로 여성에 대한 차별적 처우가 빈번함을 알 수 있다.

#### 라. 세 가지 차별적 처우의 비교

채용, 승진 및 훈련기회에서 여성에 대한 차별적 처우를 산업별로 살펴보면, 전체적으로 채용에서 여성을 선택할 확률을 나타내는 다각형이 가장 안쪽에, 훈련기회 제공에서 선택될 확률을 나타내는 다각형이 가장 바깥쪽에 위치하고 있어, 모든 산업에서 여성고용에서 채용차별이 가장 심한 반면 훈련기회 차별은 심하지 않다는 것을 알 수 있다. 이는 일단 노동시장에서 진입 장벽을 통과하는 것이 가장 어려우며, 이를 통해 여성의 성과에 대해 어느 정도 긍정적인

(그림 2) 산업별 여성채용, 승진 및 훈련기회 제공 확률



평가가 이루어진 후에는 승진과 훈련기회 제공에서 상대적으로 차별적 처우가 줄어들어는 것으로 해석할 수 있다.

## 2. 분석 모형

지금까지 「사업체패널조사」에 나타난 세 가지 고용관련 차별적 처우를 살펴 보았다. 본 절에서는 채용, 승진, 훈련기회 제공 등 고용관련 측면에서 여성에 대한 차별적 처우를 결정요인을 분석하기에 앞서 분석모형에 대해 간략히 소개 한다.

### 가. 분석 모형

먼저 한 기업의 여성 근로자 비중을 고려하자. 한 시점에서 이 기업의 여성 근로자 비중( $FW_t$ )은 전체 근로자( $W_t$ ) 중 여성 근로자( $W_t^f$ )가 차지하는 비중으로

$$FW_t = W_t^f / W_t, \quad W_t = W_t^f + W_t^m, \quad W_t^m = \text{남성 근로자의 수}$$

로 정의된다. 각 시점에서 남성과 여성 근로자 수는 이 기업의 탄생 이후 행한

채용과 해고의 결과로

$$W_t^i = \sum_1^{t-1} (R_s^i - L_s^i), i = f, m$$

$R_s^i$  : 시점 s에서 채용한 남성 또는 여성 근로자 수,

$L_s^i$  : 시점 s에서 해고한 남성 또는 여성 근로자 수

로 정의된다. 따라서 한 시점에서 여성 근로자 비중은 남성과 여성에 대한 채용 결정요인과 해고 결정요인에 의존하게 될 것이다. 적정 인력을 유지하는 채용과 해고의 결정요인이 동일하고, 이전 시기의 여성 근로자 비중을 고려한다면,

$$W_t^i = \sum_1^{t-1} D(X_s^i; FW_s), i = f, m$$

$D(\cdot)$  : 남성 또는 여성 근로자 수 변화를 나타내는 함수,

$(\cdot)$  : 근로자 수 변화

로 나타낼 수 있으며, 실증분석을 위한 모형식에서는

$$X_s^i = \text{근로자 수 변화의 결정요인}$$

으로 나타낼 수 있다. 다만, 마지막 식에서는 직전 시점의 여성 근로자 비중이 남성과 여성의 근로자 수 변화에 영향을 주고 있음을 보이고 있다.<sup>5) 6)</sup>

따라서 현재 여성 근로자(관리자) 비중을 추정하기 위한 모형은

$$\text{<모형 1> } FW = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon_f$$

로 표시할 수 있다.

채용에서 여성에 대한 차별적 처우를 추정하기 위한 식은

$$\text{<모형 2> } DiscR = \alpha_0 + \alpha_1 Z_1 + \dots + \alpha_l Z_l + \gamma FW + \epsilon_d$$

- 
- 5) 기업이 적정 수준으로 고려하는 여성 근로자 비중( $FW^*$ )이 있다면, 현재 여성 근로자 비중이 이보다 크면 여성 근로자를 덜 채용하고, 이보다 작다면 여성 근로자를 보다 많이 채용할 것이다.  $FW^* - FW_s$ 가 주요한 고려사항일 것이다. 본 연구에서는 적정 여성 근로자 비중을 직접 고려하지는 않는다.
  - 6) 여성 관리자 비중 역시 유사한 방식으로 정의될 수 있다. 다만, 여성 근로자 비중이 추가적으로 중요한 결정요인이 될 수 있을 것으로 판단된다.

로 표현할 수 있다. 차별적 처우가 실제로 채용에서의 차별적 처우( $DiscR^a$ )로 반영된다면 ( $DiscR = DiscR^a$ ), 현재의 차별적 처우는 바로 다음 시점의 여성 근로자 비중에 영향을 미친다는 것을 의미한다.<sup>7)</sup>

이러한 논의에 따르면, 채용과 승진, 나아가 훈련기회 제공에서 여성에 대한 차별적 처우와 여성 근로자 비중 또는 여성 관리자 비중은 상호 연관되어 있다. 이를 고려하고자 차별적 처우의 결정요인의 추정은 2단계로 이루어진다. 먼저 1단계에서는 여성 근로자 비중과 여성 관리자 비중의 결정요인을 추정하고, 채용, 승진, 훈련기회 제공에서 차별적 처우를 추정하는 2단계에서는 추정식으로부터 얻어진 값들을 도구변수(instrumental variables)로 하여 다른 결정요인들과 함께 계수를 추정한다. 즉,

$$\text{<모형 2'> } DiscR = \alpha_0 + \alpha_1 Z_1 + \dots + \alpha_l Z_l + \gamma \widehat{FW} + \epsilon_d$$

$\widehat{FW}$  = 모형 1의 추정식으로부터 얻어진 여성 근로자 비중

이다. 물론 우리의 관심사는 <모형 2'>의 추정이다.

#### 나. 결정요인

<표 2>는 도구변수인 여성 근로자 및 여성 관리자 비중을 산업별로 보여주고 있다. 금융 및 보험업의 경우 전체 근로자 중 여성이 차지하는 비중은 54.0%, 전체 관리자 중 여성 관리자가 차지하는 비중은 25.8%로 여성근로자의 비중과 여성 관리자의 비중이 모두 상당히 높은 것으로 나타난다.<sup>8)</sup> 여성근로자의 비중은 숙박 및 음식점업(44.2%), 기타서비스(42.2%), 도·소매업(39.4%)에서 높게 나타나고, 여성 관리자 비중은 기타서비스(10.9%), 사업서비스(5.2%), 운수업(5.2%), 부동산임대업(5.0%)에서 높게 나타난다.

「사업체패널조사」 자료를 이용하여 여성고용에서 차별적 처우의 결정요인

7) 즉  $FW_i = f(DiscR) = f^*(DiscR^a)$ .

8) 이러한 산업들은 대부분 서비스업종으로 여성 근로자를 선호하는 산업이라 할 수 있다. 원래 산업 특성상 여성고용이 적절한 경우와 최근 노동시장 비정규화와 관련하여, 이러한 산업에서 상대적으로 여성, 특히 인적자본의 수준이 낮은 여성을 비정규근로자를 이용하는 경우에 해당한다고 할 수 있다.

〈표 2〉 산업별 여성 근로자 및 관리자 비중

	여성 근로자 비중	여성 관리자 비중
전 체	25.7	3.2
경공업	34.3	3.9
화학	22.2	2.6
금속	12.5	0.4
전기전자	25.7	1.0
자동차	11.9	0.2
전기가스	9.0	0.2
건설업	8.7	0.9
도소매	39.4	4.2
숙박음식점	44.2	2.6
운수업	16.1	5.2
통신업	14.7	1.9
금융보험업	54.0	25.8
부동산임대업	27.4	5.0
사업서비스	23.9	5.2
기타서비스	42.2	10.9

자료: 한국노동연구원, 2004년 『사업체패널조사』 본조사.

을 분석하기 위해 채용 확률, 승진 확률 및 훈련기회 제공의 선택, 세 가지 의사 결정 모두에 대해 동일한 독립변수를 포함하되, 독립변수는 선행연구에서 영향력을 분석하는 데 사용한 변수들과 경영환경, 인사관리 및 여성관련 복지 제도와 관련이 있는 변수들로 선정하였다. 복지관련 변수의 경우 여성고용평등을 위해 정부가 정책적으로 지원하고 있는 제도로 기업의 다른 경영환경 및 인사관리 특성과 함께 통제변수로서 사용될 때 영향력을 파악하기 위해 포함한다. 이에는 1단계에 여성 근로자 또는 여성 관리자 비중의 추정치와 사업체의 특성을 반영하는 데 대표적으로 쓰이는 변수인 사업체 연령, 종사자 수, 자산 대비 매출액 비중이 포함된다. 사업체의 경영환경을 나타내는 변수로 사업체의 주력 제품/서비스의 시장전략, 지난 3년간 사업체 주력제품/서비스시장에서의 변화, 경쟁업체와 비교할 때 주력제품/서비스의 특징을 포함한다. 근로시간과 관련한 변수로는 교대근무, 선택적 근로시간, 탄력적 근로시간, 근로시간 자율성 정도를 포함한다. 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설에 대한 조치가 취업규칙이나 단체협약상에 규정되어 있는지의 여부 등도 포함된다.

사업체의 경영전략상 특성을 반영하는 변수의 설문문항은 “귀 사업장 주력상품/서비스의 시장전략은 다음 중 어디에 가깝습니까?”이며, 응답 문항은 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 따라잡으려고 노력한다.
- ③ 기존의 제품/서비스로서 안정적인 시정을 차지하고 있으며, 신제품/서비스 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다.
- ④ 위 세 가지 형태 모두 아님

이다.

사업체의 경영환경에서의 변화를 반영하는 설문 문항은 “지난 3년간 귀 사업장 주력상품/서비스 시장에서 아래의 각 항목별로 어떤 변화가 있었습니까?”

- ① 경쟁기업의 숫자
- ② 기존제품/서비스 수정 및 변화
- ③ 신제품/서비스 개발과 도입
- ④ 제품/서비스의 수요
- ⑤ 품질의 중요성
- ⑥ 귀사업장 주력제품/서비스의 시장점유율”

로 각각에 대해 5점 척도로 응답토록 되어 있는바, ‘매우 증가’와 ‘다소 증가’에 응답한 경우 1, 나머지 세 가지에 응답한 경우 0으로 가변수로 처리한다.

경쟁업체 대비 주력제품의 특징으로 표현한 사업체의 특성에 대한 설문 문항은 “귀사업장의 주력제품/서비스의 특징은 어떻습니까?”

- ① 가격이 저렴
- ② 품질이 우수
- ③ 신제품/서비스의 품목이 다양
- ④ 신제품/서비스 개발속도 빠름
- ⑤ 기술력이 우수함”



으로 각각에 대해 5점 척도로 응답토록 되어 있는데 ‘전적으로 그렇다’는 1, 나머지 4가지에 응답한 경우 0으로 하는 가변수를 사용한다.

### 3. 여성 근로자와 여성 관리자 비중의 결정요인

<표 3>은 사업체의 자산 대비 매출액 비중, 사업체 규모 가변수(기준 변수는 1,000인 이상), 산업 가변수를 독립변수로 하여 여성 근로자 비중과 여성 관리

<표 3> 추정 결과 : 여성 근로자 비중 및 여성 관리자 비중 결정요인

	여성 근로자 비중	여성 관리자 비중
상수항	38.183 ( 5.16) ***	0.784 (2.18)
여성 근로자 비중		0.138 (0.02) ***
매출액비중	-2.351 ( 1.10) *	-0.129 (0.45)
기업체 크기 : 1~ 49인	3.564 ( 3.74)	1.451 (1.52)
기업체 크기 : 50~ 99인	0.954 ( 3.54)	-1.181 (1.44)
기업체 크기 : 100~299인	4.154 ( 3.18)	-1.595 (1.29)
기업체 크기 : 300~499인	6.141 ( 3.61)	-2.218 (1.47)
기업체 크기 : 500~999인	0.490 ( 3.66)	-0.599 (1.49)
화학	-11.096 ( 2.92) ***	0.382 (1.20)
금속	-21.301 ( 2.86) ***	-0.661 (1.21)
전기전자	-8.364 ( 3.19) **	-1.826 (1.30)
자동차	-21.806 ( 3.88) ***	-0.854 (1.61)
전기가스	-26.335 ( 6.62) ***	-0.281 (2.72)
건설업	-25.376 ( 3.39) ***	-0.244 (1.44)
도소매	4.193 ( 2.99)	-0.642 (1.22)
숙박음식점	9.924 ( 4.06) *	-3.205 (1.66) +
운수업	-18.236 ( 4.29) ***	3.695 (1.77) *
통신업	-21.272 ( 4.94) ***	0.089 (2.03)
금융보험업	17.068 (13.60)	18.289 (5.52) ***
부동산임대업	-8.893 ( 7.07)	1.303 (2.87)
사업서비스	-11.656 ( 3.43) ***	2.274 (1.40)
기타서비스	8.017 ( 3.46) *	5.405 (1.41) ***
조정된 R <sup>2</sup>	0.2634	0.1988
모형 적합도	12.35 ***	8.50 ***

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, 「사업체패널조사」 2004년 본조사. 유효표본은 636개 사업체.

자 비중의 결정요인을 분석한 결과이다. 자산 대비 매출액은 여성 근로자 비중  
에 부정적인 영향력을 보이고, 여성 근로자 비중은 여성 관리자 비중에 긍정적  
인 영향력을 가지는 것으로 나타난다. 이는 선행연구의 결과와 동일한데 특히  
여성 근로자 비중에 영향력이 있는 업종이 많으며 추정치의 크기는 -26.3에서  
8.0으로 업종간 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 산업의 영향력은 여  
성 관리자 비중보다는 여성 근로자 비중에 더 뚜렷하게 나타난다.

#### 4. 고용관련 여성에 대한 차별적 처우의 결정요인

##### 가. 여성에 대한 채용차별 결정요인

여성을 채용할 의사(=50-여성에 대한 채용차별)의 결정요인에 대한 추정 결  
과가 <표 4>에 제시되어 있다. <모형 1>에는 여성 근로자 비중, 사업체 연령,  
자산 대비 매출액, 종사자 수를 설명변수로 포함되었고, <모형 2>에는 <모형  
1>에 경영전략, 시장변화 및 경쟁업체 대비 주력제품의 특징이 추가되었으며,  
<모형 3>에는 <모형 2>에 근로시간 및 모성보호관련 변수가 추가되었으며,  
<모형 4>에는 <모형 3>에 산업가변수가 추가되었다.

모형식 추정 결과를 요약하면, 첫째, <모형 4>에서 여성 근로자 비중(추정)의  
유의도가 떨어지긴 했지만 통계적으로 유의한 변수들의 추정계수의 크기나 유  
의도가 4개의 모형에서 비교적 일관성 있게 나타나고 있어 모형은 비교적 안정  
적이라 할 수 있다.<sup>9)</sup>

둘째, <모형 1>을 보면 여성 근로자 비중, 자산 대비 매출액 비중, 사업체 연  
령, 종사자 수가 통계적으로 유의한 영향력이 있는 것으로 나타난다. 여성 근로  
자 비중이 높을수록 채용에서 여성을 선택할 의사는 높아지는 것(여성 근로자  
비중이 1% 높아지면 신규 여성 채용 의사는 0.3%포인트 상승)으로 나타나  
는데, 이를 해석하면 현재 여성 근로자 비중이 높은 사업체에서는 사업체 특성상  
여성에 대한 노동 수요가 높아 상대적으로 여성에 대한 채용차별이 덜하다는

9)  $R^2$ 가 비교적 낮은 값을 보이는 것은 표본수가 적은 반면 차별적 처우의 정도가 상당히  
이질적이며 현재의 모형에 포함되지 않았지만 중요한 영향을 미치는 요인들(본 연구에서  
이용된 자료의 한계를 넘는 정보)이 있음을 시사하는 것이다. 보다 본격적인 연구와 이를  
뒷받침할 정보의 축적이 필요하다.

것을 의미한다. 다른 한편으로는 여성 근로자 비중이 높다는 사실은 여성의 성과가 높다는 평가가 상대적으로 우세하여 여성 채용에서 차별적 처우가 덜하다는 것을 의미하는 결과로 해석할 수도 있다.

<모형 4>에서 산업 가변수들을 설명변수로 추가하면, 여성 근로자 비중이 미치는 영향력은 유의하지 않은 것으로 나타나는데, 이는 여성 근로자 비중이 산업에 따라 차이가 있어, 산업 가변수가 여성에 대한 채용차별의 상당 부분을 설명하기 때문이다.

자산 대비 매출액 비중이 높아지면 여성 채용 의사는 낮아지는(0.8%포인트) 것으로 나타나는데 이는 성상현(2006)과 유사하다.<sup>10)</sup> 이러한 결과는 여성의 인적자본이 낮아 매출액이 낮다고 해석되기보다는 기업 성과가 낮은 기업이나 업종에서 여성 인력을 고용하는 경향이 많다는 것으로 해석하여야 하며, 기업의 본질적 특성을 고려하지 못하는 횡단면 자료의 특성으로 나타나는 결과라고 볼 수 있다.

사업체 연령이 1년 증가하면 여성 채용 의사는 1.75%포인트 감소하는 것으로 나타나는데 기업체의 경영환경, 근로시간 및 모성보호, 산업별 수를 통제하면 부정적 효과는 더 이상 통계적으로 유의하지 않게 된다. 종사자 수(기업체의 규모)가 증가하면 여성 채용 의사는 1.26%포인트 증가하여 사업체 규모가 커질수록 여성에 대한 채용차별이 덜한 것을 알 수 있으며, 다른 변수에 비해 영향력이 큰 것으로 나타난다.

셋째, ‘지난 3년간 시장변화에서 경쟁업체의 수가 증가한’ 기업체에서는 여성을 채용할 의사가 3.5%포인트 감소(모형 2)하고 ‘경쟁업체와 비교하여 주력 제품/서비스가 가격이 매우 저렴’한 기업체나 ‘품질이 매우 우수한 업체’에서는 각각 8.9%포인트, 7.0%포인트 높아지는 것으로 나타난다. <모형 3>에서는 근로시간과 모성보호관련 변수가 추가되었는데, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. <모형 4>에서 경공업을 기준변수로 하는 산업체 가변수가 포함되면 여성 근로자 비중의 영향력은 사라지고 ‘경쟁업체와 비교하여 기술력이 매우 우수’하다는 기업은 10% 수준에서 유의한 영향력이 있는 것으로 나타난다.

10) 성상현(2006)은 여성인력 활용이 저성장 기업 위주로 많이 이루어지고 있거나 매출액 성장률이 낮은 기업들이 인건비 절감 등을 위해 여성인력 활용에 더 적극적이기 때문일 것으로 해석하였다.

〈표 4〉 추정 결과 : 여성 채용 의사 결정요인

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수항	30.240 (5.12) ***	30.201 (5.49) ***	30.774 (5.56) ***	44.402 (17.84) *
여성 근로자 추정	0.307 (0.07) ***	0.299 (0.07) ***	0.298 (0.07) ***	-0.083 ( 0.40)
매출액 비중	-0.817 (0.41) *	-0.876 (0.42) *	-0.832 (0.42) *	-0.730 ( 0.42) +
사업체 연령	-1.744 (1.03) +	-1.618 (1.05)	-1.421 (1.07)	-1.430 ( 1.40)
종사자 수	1.262 (0.62) *	1.254 (0.63) *	1.420 (0.66) *	1.347 ( 0.69) +
경영전략1		1.586 (2.74)	1.533 (2.76)	0.651 ( 2.82)
경영전략2		1.009 (2.62)	0.977 (2.64)	-0.105 ( 2.68)
경영전략3		1.016 (2.87)	0.979 (2.88)	-0.216 ( 2.90)
시장변화: 경쟁자 수		-3.571 (1.60) *	-3.960 (1.63) *	-3.638 ( 1.66) *
시장변화: 상품서비스		1.051 (2.02)	1.133 (2.03)	1.079 ( 2.02)
시장변화: 신제품/서비스		-0.191 (2.11)	-0.153 (2.13)	-0.802 ( 2.13)
시장변화: 수요		0.254 (1.79)	0.575 (1.81)	0.564 ( 1.81)
시장변화: 품질중요성		-0.869 (2.15)	-0.963 (2.16)	0.119 ( 2.18)
시장변화: 시장점유율		1.289 (1.74)	1.105 (1.76)	1.313 ( 1.75)
주력제품: 가격		8.910 (4.64) +	9.071 (4.70) +	8.853 ( 4.76) +
주력제품: 품질		7.045 (3.04) *	6.562 (3.07) *	7.242 ( 3.06) *
주력제품: 다양성		-2.906 (4.51)	-2.131 (4.56)	-3.149 ( 4.54)
주력품질: 개발속도		0.974 (4.91)	0.358 (4.96)	0.638 ( 4.97)
주력품질: 기술력		-5.159 (3.33)	-5.250 (3.34)	-5.801 ( 3.33) +
교대근무 실시			-1.626 (1.62)	-1.742 ( 1.70)
선택적 근무시간제 실시			7.897 (5.87)	7.208 ( 5.85)
탄력적 근무시간제 실시			-1.043 (4.12)	-0.160 ( 4.10)
근무시간 자율권			-0.524 (1.54)	-1.113 ( 1.55)
출산휴가			-1.694 (4.26)	-0.706 ( 4.28)
육아휴직			-0.254 (4.13)	-0.188 ( 4.13)
직장보육시설			1.719 (2.81)	2.731 ( 2.85)
화학				-7.150 ( 5.50)
금속				-9.821 ( 9.15)
전기전자				-1.339 ( 4.74)
자동차				-16.094 ( 9.76) +
전기가스				-5.690 (12.50)
건설업				-13.733 (10.98)
도소매				-3.517 ( 3.48)
숙박음식점				5.703 ( 5.58)
운수업				-11.183 ( 8.41)
통신업				5.631 ( 9.93)
금융보험업				8.725 (15.51)
부동산임대업				-3.869 ( 8.07)
사업서비스				1.198 ( 5.83)
기타서비스				3.442 ( 4.58)
조정된 R <sup>2</sup>	0.0483	0.0524	0.0483	0.0713
모형 적합도(F-통계량)	9.07 ***	2.95 ***	2.29 ***	2.25 ***

주·자료: &lt;표 3&gt;과 동일함.

#### 나. 승진에서 여성 선택 비중의 결정요인

여성 승진 의사의 결정요인에 대한 추정 결과는 <표 5>에 제시되어 있다. 추정 결과를 보면, 첫째, 사업체 연령을 제외하면, 통계적으로 유의한 추정치는 계수의 크기나 유의도가 4개 모형에서 비교적 일관성 있게 나타나는 것을 볼 때, 모형이 비교적 안정적인 것을 알 수 있다.

둘째, <모형 1>을 보면 여성 근로자 비중과 여성 관리자 비중은 영향력이 없는 것으로 나타나며, 자산 대비 매출액 비중, 사업체 연령, 종사자 수가 통계적으로 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타난다. 자산 대비 매출액 비중은 4개 모형에서 모두 통계적으로 유의한 변수이고, 종사자의 수는 모형에 따라 유의수준에 차이가 있으며, 사업체 연령은 다른 변수들이 추가되면 유의수준이 떨어진다. 자산 대비 매출액 비중이 높아지면 여성 승진 의사는 1.1%포인트 떨어지는 것으로 나타나 자산 대비 매출액 비중은 여성 채용 의사에서와 마찬가지로 승진에서도 부(-)의 효과를 가지는 것을 알 수 있다.

셋째, ‘지난 3년간 시장변화에서 제품/서비스의 수요가 증가한’ 기업체에서는 여성을 승진시킬 의사가 2.5%포인트 높은(모형 2) 반면 ‘경쟁업체와 비교하여 주력제품/서비스의 개발 속도가 매우 빠른’ 기업체인 경우에는 6.6%포인트 높게 나타나 자산 대비 매출액 비중이나 종사자 수보다도 영향력이 더 큰 것을 알 수 있다. 수요변화에 민감하게 반응하고 개발 속도가 빠른 기업체에서 여성 관리자가 가진 능력이 더 필요하기 때문에 나타나는 결과로 볼 수 있다. <모형 3>에서는 직장보육시설이 있는 기업체에서는 여성을 승진시킬 의사가 4.7%포인트 낮은 것으로 나타나는데, 직장보육시설의 영향 여부는 사업체 규모 및 근로자의 주거지와도 관계있는 변수이므로 이러한 결과에 대한 보완적인 연구가 진행되어야 할 것으로 보인다.

#### 다. 훈련기회 제공에서 여성 비중의 결정요인

<표 6>은 훈련기회 제공에서 여성 비중의 결정요인에 대한 추정 결과를 보여주고 있다. 모형식 추정 결과를 간략히 요약하면, <모형 1>에서 보듯 여성 근로자 비중이 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않는 반면 자산 대비 매출액은

〈표 5〉 추정 결과 : 승진에서 여성 선택 의사 결정요인

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수항	44.108 (4.04) ***	43.223 (4.33) ***	43.390 (4.36) ***	39.691 (14.23) **
여성 근로자 추정	0.017 (0.06)	0.021 (0.06)	0.006 (0.06)	-0.012 ( 0.31)
여성 관리자 추정	0.212 (0.17)	0.229 (0.17)	0.209 (0.17)	0.206 ( 0.22)
매출액 비중	-1.104 (0.33) ***	-1.192 (0.33) ***	-1.123 (0.33) ***	-1.030 ( 0.33) **
사업체 연령	-1.476 (0.82) +	-1.295 (0.83)	-1.141 (0.83)	-0.844 ( 1.11)
종사자수	0.833 (0.49) +	0.667 (0.50)	0.909 (0.52) +	1.094 ( 0.55) *
경영전략 1		-0.459 (2.15)	-1.019 (2.15)	-1.332 ( 2.21)
경영전략 2		-0.062 (2.06)	-0.269 (2.06)	-0.629 ( 2.10)
경영전략 3		-3.439 (2.25)	-3.664 (2.25)	-4.276 ( 2.27) +
시장변화: 경쟁자수		-0.942 (1.26)	-1.453 (1.27)	-1.643 ( 1.31)
시장변화: 상품서비스		0.943 (1.59)	1.153 (1.58)	0.967 ( 1.59)
시장변화: 신제품/서비스		0.142 (1.66)	0.729 (1.66)	0.585 ( 1.67)
시장변화: 수요		2.497 (1.41) +	2.926 (1.41) *	2.678 ( 1.42) +
시장변화: 품질중요성		0.864 (1.69)	0.484 (1.69)	1.352 ( 1.70)
시장변화: 시장점유율		-0.161 (1.37)	-0.326 (1.37)	-0.177 ( 1.38)
주력제품: 가격		0.798 (3.65)	1.113 (3.67)	0.406 ( 3.73)
주력제품: 품질		2.185 (2.39)	1.953 (2.39)	2.300 ( 2.40)
주력제품: 다양성		-4.980 (3.55)	-4.320 (3.56)	-4.575 ( 3.56)
주력품질: 개발속도		6.612 (3.86) +	5.872 (3.87)	6.279 ( 3.90)
주력품질: 기술력		-1.248 (2.61)	-1.406 (2.60)	-1.400 ( 2.61)
교대근무 실시			-0.673 (1.27)	-0.862 ( 1.33)
선택적 근무시간제 실시			5.260 (4.58)	3.784 ( 4.59)
탄력적 근무시간제 실시			2.825 (3.21)	3.751 ( 3.21)
근무시간 자율권			0.846 (1.20)	0.482 ( 1.22)
출산휴가			-2.759 (3.32)	-2.592 ( 3.36)
육아휴직			0.641 (3.22)	1.166 ( 3.24)
직장보육시설			-4.766 (2.19) *	-4.427 ( 2.23) *
화학				3.300 ( 4.35)
금속				1.449 ( 7.29)
전기전자				1.609 ( 3.81)
자동차				-3.527 ( 7.76)
전기가스				7.142 ( 9.90)
건설업				-0.503 ( 8.71)
도소매				0.825 ( 2.73)
숙박음식점				6.819 ( 4.38)
운수업				-1.674 ( 6.59)
통신업				10.586 ( 7.87)
금융보험업				8.727 (13.17)
부동산임대업				-2.401 ( 6.33)
사업서비스				5.230 ( 4.57)
기타서비스				2.456 ( 3.95)
조정된 R <sup>2</sup>	0.0249	0.0302	0.0399	0.0528
모형 적합도(F-통계량)	4.24 ***	2.04 ***	2.01 ***	1.88 ***

주· 자료: &lt;표 3&gt;과 동일함.

<표 6> 추정 결과 : 훈련기회 제공에서 여성 선택 의사 결정요인

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수항	47.556 (3.38) ***	47.446 (3.62) ***	47.702 (3.67) ***	60.679 (11.86) ***
여성 근로자 추정값	0.027 (0.04)	0.034 (0.04)	0.035 (0.05)	-0.303 ( 0.26)
매출액 비중	-0.892 (0.27) **	-0.932 (0.28) ***	-0.925 (0.28) ***	-0.863 ( 0.28) **
사업체 연령	-1.152 (0.68) +	-1.125 (0.70)	-1.015 (0.71)	-1.558 ( 0.93) +
종사자수	0.748 (0.41) +	0.663 (0.41)	0.693 (0.44)	0.636 ( 0.46)
경영전략 1		-0.611 (1.81)	-0.572 (1.82)	-1.351 ( 1.87)
경영전략 2		-1.107 (1.73)	-1.143 (1.74)	-1.904 ( 1.78)
경영전략 3		-1.969 (1.90)	-1.983 (1.91)	-2.907 ( 1.93)
시장변화: 경쟁자수		-2.498 (1.06) *	-2.699 (1.07) *	-2.588 ( 1.11) *
시장변화: 상품서비스		2.375 (1.33) +	2.381 (1.34) +	2.353 ( 1.34) +
시장변화: 신제품/서비스		0.770 (1.39)	0.666 (1.41)	0.587 ( 1.41)
시장변화: 수요		0.583 (1.18)	0.763 (1.20)	0.513 ( 1.20)
시장변화: 품질중요성		0.061 (1.42)	0.047 (1.43)	0.502 ( 1.45)
시장변화: 시장점유율		1.062 (1.15)	0.970 (1.16)	1.104 ( 1.17)
주력제품: 가격		0.350 (3.07)	0.690 (3.10)	-0.081 ( 3.17)
주력제품: 품질		1.370 (2.01)	1.047 (2.03)	1.505 ( 2.04)
주력제품: 다양성		-3.340 (2.98)	-2.921 (3.01)	-3.489 ( 3.02)
주력제품: 개발속도		2.027 (3.24)	1.678 (3.28)	2.222 ( 3.31)
주력제품: 기술력		-0.164 (2.20)	-0.242 (2.21)	-0.597 ( 2.21)
교대근무 실시			-0.673 (1.07)	-1.027 ( 1.13)
선택적 근무시간제 실시			4.880 (3.88)	3.498 ( 3.89)
탄력적 근무시간제 실시			-2.006 (2.72)	-1.652 ( 2.72)
근무시간 자율권			0.193 (1.02)	-0.125 ( 1.03)
출산휴가			-0.230 (2.81)	-0.312 ( 2.85)
육아휴직			-0.780 (2.73)	-0.507 ( 2.74)
직장보육시설			1.827 (1.86)	1.977 ( 1.89)
화학				-3.063 ( 3.66)
금속				-4.865 ( 6.08)
전기전자				-0.808 ( 3.15)
자동차				-9.168 ( 6.49)
전기가스				-2.717 ( 8.31)
건설업				-10.947 ( 7.30)
도소매				2.550 ( 2.32)
숙박음식점				7.714 ( 3.71) *
운수업				-7.734 ( 5.59)
통신업				-0.429 ( 6.60)
금융보험업				12.971 (10.31)
부동산임대업				-10.955 ( 5.37) *
사업서비스				-1.738 ( 3.87)
기타서비스				2.777 ( 3.05)
조정된 R <sup>2</sup>	0.0203	0.0262	0.0209	0.0325
모형 적합도(F-통계량)	4.29 ***	1.95 ***	1.54 ***	1.55 ***
표본	636	636	636	636

주· 자료 : <표 3>과 동일함.

영향력이 강한 것으로 나타나는데, 자산 대비 매출액 비중이 1%포인트 늘어나면, 여성에 대한 훈련기회 제공은 0.89%포인트 감소하는 것으로 나타난다. 사업체 연령이 1년 늘어나면, 여성에 대한 훈련기회 제공 의사는 1.15%포인트 감소하는 것으로 나타나는 반면 종사자 수가 1% 증가하면 여성에 대한 훈련기회 제공 의사는 0.75%포인트 증가하는 것으로 나타난다.

또한 <모형 2>의 추정 결과에서 보듯, 여성에 대한 훈련기회 제공 의사는 ‘지난 3년간 시장변화에서 경쟁자 수의 증가한’ 기업체에서는 2.5%포인트 낮은 반면 ‘지난 3년간 시장변화에서 기존제품 및 서비스에서 수정 및 변화가 증가한’ 기업체에서는 2.4%포인트 높게 나타나 경쟁이 치열한 시장 상황보다는 변화가 많은 시장 상황에 있는 기업체가 여성 근로자의 높은 인적자본을 필요로 하여, 여성 근로자에게 훈련기회를 보다 많이 제공하여 시장의 빠른 변화에 대응하고 있음을 짐작하게 한다. <모형 3>과 <모형 4>에서 보듯, 근로시간 및 모성보호관련 변수는 영향력이 없는 것으로 나타나고 있다.

#### IV. 맺음말

본 연구는 한국노동연구원이 2004년에 시행한 「사업체패널조사」 본조사 자료와 「비정규근로실태」 부가조사, 「산전후휴가 및 육아휴직관련 실태조사」 부가조사 자료를 이용하여 기업체의 여성에 대한 고용관련 차별적 처우의 결정요인을 분석하였다. 이러한 연구를 통해 현재 정부가 기업체의 여성고용관련 차별관행을 개선하고 여성고용을 확대하기 위해 시행하고 있는 적극적 고용개선 조치에 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구는 차별을 개선하기 위해 정부가 이용하고 있는 여성 근로자 비중 및 여성 관리자 비중과 함께 기업의 경영환경, 근로시간 및 모성보호관련 제도, 산업 특성이 어떠한 영향력이 있는지를 검토하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 기초분석에 의하면 여성에 대한 차별적 처우는 모든 산업에서 공통적으로 채용 과정에서 가장 크고, 이를 통과한 다음 단계인 승진에서는 이보다 적고, 그리고 훈련기회에서는 조금 더 감소하는 것으로 나타났다. 또한 사업체



의 여성에 대한 차별은 한 유형의 차별이 심하면 다른 유형의 차별도 심한 구조적 양상을 보여, 여성 근로자 비중이 높은 사업체에서는 이러한 차별이 덜 심각하며, 여성 관리자 비중이 높은 사업장에서는 여성에 대한 승진 차별로 덜 심각한 것으로 나타난다.

둘째, 여성 근로자 비중은 세 가지 차별적 처우에서 채용에서의 차별적 처우에만 영향을 미치고, 승진과 훈련기회 제공에서는 영향력이 없는 것으로 나타났다. 여성 근로자 비중이 높은 사업체는 채용에서 여성을 선택할 의사가 높아지는 것으로 나타나 차별이 덜 심한 것으로 나타나고 있는데 이는 여성 근로자 비중이 채용상의 차별을 반영하는 특징임을 보여주는 것이라 하겠다.

셋째, 자산 대비 매출액 비중은 여성고용의 채용, 승진, 훈련기회 제공 의사에 부(-)의 영향력을 갖는 것으로 나타나, 매출액 비중이 높은 기업들이 여성고용에서 차별이 더 심하다는 것을 보이고 있다. 이러한 연구결과는 신동균(2006)의 연구에서 시장점유율이 커질수록 여성고용에서의 차별이 커진다는 결과와 유사한 결과라고 할 수 있다. 따라서 산업체 특성이 통제되어도 자산 대비 매출액 비중이 높은 업체의 특성에 대한 연구가 필요함을 알 수 있다. 자산 대비 매출액과는 달리 종사자의 수(사업체 규모)가 클수록 여성고용상의 차별은 줄어드는 것을 알 수 있는데, 이는 일면 여성차별에 대한 개선이 대기업을 선두로 하여 이루어지고 있음을 보이는 측면이라 할 수 있다.

넷째, 본 연구에서 가장 흥미로운 부분은 기업체의 경영환경이 차별적 처우에 영향을 미치며 자산 대비 매출액 비중이나 종사자의 수보다 영향력이 더 크다는 점이다. 경쟁업체와 비교할 때 주력제품/서비스의 ‘가격이 매우 저렴’한 기업체와 ‘품질이 매우 우수’한 기업체의 경우 여성 채용에서 차별적 처우가 낮은 것으로 나타난다. 또한 경쟁업체와 비교하여 ‘주력제품/서비스 개발속도가 매우 빠름’ 기업체, 지난 3년간 시장변화에서 ‘제품/서비스의 수요가 증가’한 기업체에서는 승진에서 여성에 대한 차별적 처우가 적은 것으로 나타난다. 한편 지난 3년간 시장변화에서 ‘경쟁기업의 수가 매우 증가’한 기업체에서는 훈련기회 제공에서 여성에 대한 차별적 처우가 심한 반면 ‘상품/서비스 수정 및 변화가 매우 증가’한 기업체에서는 덜한 것으로 나타났다.

기존의 연구들은 여성 노동공급이나 성차별에 대한 논의에 치중하였고 노동

수요 측면을 진지하게 다룬 연구들은 많지 않았으며, 그 결과 노동수요 측면에서 채용으로부터 해고에 이르는 전반적 노동 과정에서 발생하는 여성에 대한 차별적 처우를 과학적이고 객관적으로 분석하지 못하고, 노동공급 측면만 강조하여 사후적으로 여성을 노동시장에서 ‘덜 대표되는 집단(under-represented group)’으로 규정하는 데 그치고, 그러한 현상이 나타나는 원인에 대해서는 대답을 얻지 못한 것이 사실이다. 향후 이러한 점을 극복하기 위한 향후 연구 방향을 간략히 요약하며 본고를 마무리한다. 노동공급 측면에 추가하여 노동수요 측면에서 여성이 ‘덜 대표되는 집단’으로 규정되는 원인을 찾기 위한 자료의 구축이 시급하다. 이러한 자료를 만들기 위해서는 실험적 연구를 통하여 필요한 정보를 파악하여야 하며, 자료 생산자는 이러한 수요를 제대로 파악하여 실태 조사에 구현하여야 한다. 구현된 자료를 바탕으로 다양한 연구가 이루어지는 가운데 ‘딱딱한 껍질 속의 비밀(nutshell)’이 하나 둘 구명될 것이기 때문이다. 한국노동연구원이 구축하는 사업체패널조사는 이러한 과정에서 첫 발을 내디딘 것이라 할 수 있다. ‘차별’의 문제에 국한해서 말한다면, 현재까지 자료에서는 차별적 처우를 변별하기 위해 실험경제학(experimental economics)적인 방법을 사용하였으나 좀더 엄밀한 실험 설계를 통한 정확한 정보를 파악함과 동시에 보다 객관적으로 ‘차별적 처우’의 지표를 만들기 위한 방안도 모색되어야 한다. 이러한 다양한 정보를 바탕으로 여성의 고용을 보호하기 위해 만들어지는 다양한 제도들이 실제 여성의 고용 등에 미치는 효과에 대한 분석을 가능하게 만들 것이다.

## 참고문헌

- 김영옥 · 민현주 · 김복순. 『여성노동시장의 양극화 추이와 과제』. 한국여성개발원 연구보고서, 2006.
- 김태홍. 「여성 관리자와 승진결정요인 분석」. 『여성연구』 56(여름호, 1999).
- \_\_\_\_\_. 『기업의 여성인력관리제도 현황과 개선방안』. 한국여성개발원 연구보고서 220-4, 1997.

- 노동부. 『적극적 고용개선조치 제도 매뉴얼』. 노동부, 2006.
- 박기남. 「대기업내 관리직 여성노동에 관한 연구-성별 직무분리를 중심으로-」. 『산업노동연구』 7(2) (2001).
- 성상현. 「한국기업의 다양성관리와 기업성과」. 장지연 등, 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I』. 한국노동연구원, 2006.
- 신동균. 「사업체패널 자료를 이용한 성차별 분석」. 장지연 등, 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I』. 한국노동연구원, 2006.
- 안주엽. 『노동수요와 차별적 처우』. 한국노동연구원 연구보고서, 2005.
- 안주엽·남재량·이인재·성지미·최강식. 『노동과 차별(II): 인식과 실제』. 한국노동연구원, 2006.
- 이주희. 「여성관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로」. 『제1차 사업체패널 학술대회』. 한국노동연구원, 2003.
- 성상현. 「한국 기업의 다양성관리와 기업성과」. 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I』. 한국노동연구원, 2006.
- 정경희. 「여성차별실태와 정책과제」. 『보건복지포럼』 9(제95호) (2004). 한국노동연구원. 『2005 KLI 노동통계』. 2005.
- Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition, Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark, and Kenneth R. Troske. “Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations.” NBER Working Paper, No. 5626, 1996.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark, and Kenneth R. Troske. “Market Forces and Sex Discrimination.” NBER Working Paper, No. 6321, 1997.
- ILO(1997). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*.
- Neumark, David. “Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination.” *Journal of Human Resources* 23 (3) (Summer 1988): 279~295.
- UNDP. *Human Development Report*. 2000.

〈부표〉 설명변수의 정의

변수명	변수의 정의
사업체 연령	사업체 연령(로그)
종사자 수	종사자 수(로그)
매출액 비중	자산 대비 매출액 비중(로그)
여성 근로자 비중	종사자 대비 여성 근로자 비중 추정
여성 관리자 비중	전체 관리자(과장급 이상) 대비 여성 관리자 비중 추정
경영전략	기준변수는 아래 세 가지가 아닌 경우
경영전략 1	주력제품/서비스시장-고객욕구와 시장의 초기신호에 가장 먼저 신속히 대응
경영전략 2	먼저 주도하지는 않지만 따라잡으려고 노력
경영전략 3	기존의 제품/서비스로 안정적인 시장을 차지하고 신제품/서비스는 시도하지 않음
시장변화	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화에 대한 질문
시장변화: 경쟁자수	경쟁기업의 수: 다소 증가+매우 증가이면 1
시장변화: 상품서비스	기존제품/서비스수정 및 변화: 다소 증가+매우 증가이면 1
시장변화: 신제품/서비스	신제품/서비스 개발과 도입: 다소 증가+매우 증가이면 1
시장변화: 수요	제품/서비스의 수요: 다소 증가+매우 증가이면 1
시장변화: 품질중요성	품질의 중요성: 다소 증가+매우 증가이면 1
시장변화: 시장점유율	귀 사업장 주력제품/서비스의 시장점유율: 다소 증가+매우 증가이면 1
주력제품의 특징	경쟁업체와 비교하여 귀 사업장 주력제품/서비스의 특징
주력제품: 가격	가격이 저렴: 전적으로 그렇다에 응답하면 1, 나머지 4가지에 응답하면 0
주력제품: 품질	품질이 우수함: 전적으로 그렇다에 응답하면 1
주력제품: 다양	신제품/서비스의 품목이 다양: 전적으로 그렇다에 응답하면 1
주력제품: 속도	신제품/서비스 개발속도 빠름: 전적으로 그렇다에 응답하면 1
주력제품: 기술	기술력이 우수함: 전적으로 그렇다에 응답하면 1
교대근무 실시	기업체가 교대제 근무를 실시하면 1, 아니면 0
선택적 근로시간	선택적 근로시간제 실시하면 1, 아니면 0
탄력적 근로시간	탄력적 근로시간제 실시하면 1, 아니면 0
근로시간자율권	대표적 작업단위에서 업무시간(초과근무 등)의 자율권 정도: 있는 편+전적으로 자율권 있음이면 1
정규사원 활용	근로자 활용방안: 정규사원을 주로 활용하는 편(응답항목 5-7)
출산휴가	법적·제도적 요건과는 별도로 출산휴가 조치가 취업규칙/단체협약상에 규정
육아휴직	법적·제도적 요건과는 별도로 육아휴직 조치가 취업규칙/단체협약상에 규정
직장보육시설	법적·제도적 요건과는 별도로 직장보육시설 조치가 취업규칙/단체협약상에 규정
산업 가변수	(경공업 기준)

abstract

---

## **Determinants of Sex Discrimination Related to the Employment : Using the Workplace Panel Survey Data**

Jai-mie Sung

The female labor participation rate has been increased steadily during the last 40 years, and it reached to 50.2% in 2006. But still it stays in the lower level compared to rates of LFP in OECD countries. Korean government introduced Affirmative Action in 2006 to eliminate or reduce the sex discrimination, and improve the female employment. This study intended to provide empirical results related to the sex discrimination of the employers to support the current government policy. This study used 2004 Work Panel Survey data of the Korea Labor Institution. Two stage analyses indicated that the ratio of female employees of the firm had a significant effect on the probability of sex discrimination in hiring women. Firms that suggested the lower price to the market or produced high quality product (or service) had a lower probability of sex discrimination in hiring women. Firms produced new products (or services) in a very short time interval had a lower probability of sex discrimination in promotion. Also, Firms produced highly increased market demanded products (or services) had a lower probability of sex discrimination in promotion.

Keywords : sex discrimination of the employers, sex discrimination, female employment, management strategy of the firm.