

노동시장 차별관행 실태

- 채용차별을 중심으로 -

안 주 엽*

I. 들어가는 글

헌법은 제11조(국민의 평등, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력) 제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다”고 명시하고 있다. 우리 노동법 체계에서는 차별적 처우를 제한 또는 금지하는 조항이 다양한 법령 속에 산재되어 있다. 근로기준법 제5조(균등처우)는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 명시함으로써 성차별에 대해서는 포괄적으로, 그 외의 차별에 대해서는 근로조건에 대하여 차별적 처우를 금지하고 있다.

성차별 금지를 보다 명시적으로 표현한 것은 남녀고용평등법이다. 남녀고용평등법은 제2조(정의) 제1항에서 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우”를 차별로 정의함으로써 근로기준법에서 정한 성차별에 대한 포괄적 기준을 좀더 구체화하고 있다. 동법은 동조 동항(차별간주조항)에서 “사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우”도 차별로 간주하고 있다. 이 법에서는 차별적 처우의 범위를 채용과 근로조건을 적시하고 있으며, ‘그 밖의 불이익한 조치’를 포함함으로써 다양한 측면에서 발생가능한 차별적 처우의 금지를 소극적으로

* 한국노동연구원 연구위원(jyahn@kli.re.kr).

명시하고 있다.

장애인고용촉진및직업재활법은 제4조(사업주의 책무) 제2항에서 “사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다”고 차별대우 금지를 명시하고 있으며, 차별적 처우의 유형을 근로조건뿐 아니라 명시적으로 인사관리까지 확대하고 있다. 연령차별을 금지하는 고연령자고용촉진법은 제4조의 2(고연령자 등 고용차별 금지)에서 “사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유없이 고연령자 또는 제15조 제1항의 규정에 의한 준고연령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다”고 명시하고 있다. 외국인근로자의고용등에관한법률은 제22조(차별금지)에서 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 명시하고 있다.

차별 또는 차별적 처우를 금지하는 헌법과 다양한 노동법제에도 불구하고 다양한 집단을 대상으로 한 다양한 유형의 차별, 차별적 처우, 또는 차별적 관행이 존재하고 있다. 노동시장 수요 측면에서 나타나는 차별유형은 성, 연령, 장애, 혼인상태, 학력 등을 이유로 한 채용, 승진/승급, 교육훈련 기회제공, 해고(권고사직), 그리고 임금상 차별적 처우를 고려할 수 있을 것이다. 여기에서는 채용에서 나타나는 차별관행을 중심으로 논의하기로 한다.

II. 채용차별의 실태

1. 자 료

본고에서 사용하는 자료는 『사업체패널조사』 제3차년도 조사에 응답한 2,000개 사업체 중 2004년 11월 실시한 『비정규근로실태 부가조사』에 응답한 1,000개 사업체에 대한 실태조사이다(산업별·사업체 규모별 분포는 <표 1>을 참조).¹⁾

1) 『사업체패널조사』는 우리나라 전체 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 현재 기업들의 인적자원관리 관행과 노사관계 실태에 대하여 알아보으로써 21세기를 지향하는 인적자원관리 정책과 바람직한 노사관계의 발전방향을 모색하고자 실시되었다. 표본설계는 통계청의 『전국사업체기초통계조사』의 사업체 분포를 기준으로 하여, 『고용보험 DB』에 등록되어 있는 사업체에서 2,000개의 사업체를 사업체 규모 및 산업대분류로 층화추출하였다. 다만, 비농전산업 중 공공부문(산업분류상 75에 해당)과 교육부문(산업분류상 80에 해당)의 사업체는 제외하였다. 조사는 표본사업체의 인사담당자 및 노무관리자와 근로자대표를 대상으로 실시되고 있으며, 제3차 조사는 2004년 5월부터 9월에 걸쳐 실시되었으며, 2,164개 사업체로부터 본사 및 지사의 인사관련 응답 2,004개, 노무담당자 2,007개, 근로자대

〈표 1〉 산업·사업체 규모별 표본사업체 분포

	전규모	1~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
전산업	1,000	178	170	360	122	101	69
경공업	143	20	31	56	22	12	2
화학공업	81	5	20	36	7	8	5
금속기계공업	84	13	13	37	6	8	7
전기전자공업	63	3	6	21	11	11	11
자동차공업	40	2	3	14	6	4	11
전기·가스 및 수도사업	11	2	1	8	0	0	0
건설업	69	19	12	21	4	9	4
도매 및 소매업	97	29	22	30	10	4	2
숙박 및 음식점업	38	12	10	8	3	4	1
운수업	52	6	6	27	9	3	1
통신업	26	2	5	14	2	3	0
금융 및 보험업	68	24	8	13	12	6	5
부동산 및 임대업	26	10	8	6	1	1	0
사업서비스업	98	12	10	39	21	10	6
기타서비스	104	19	15	30	8	18	14

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 『부가조사-비정규근로자 실태』, 2004.

2. 채용차별 실태

채용과정에서 발생하는 차별관행(이하에서는 채용차별이라 한다) 여부와 그 정도를 밝히기 위하여 부가조사에서 다음 설문항을 포함하였다.

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

두 지원자가 있을 때 채용차별이 없다면, 각 지원자가 채용될 확률은 각각 50%가 될 것이다. 한 쪽(대상집단에 속하는 지원자)이 차별관행에 의해 채용될 확률이 $x\%$ ($<50\%$) 라면 다른 쪽(기준집단에 속하는 지원자)이 채용될 확률은 $(100-x)\%$ ($>50\%$)가 될 것이다. 즉, 값이 50%에 가까울수록 해당 대상집단에 대한 차별이 없는 것을 의미하며, 50%에서 멀어질수록 채용차별의 정도(이하 채용차별 수준이라 함)가 심한 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2〉는 채용과정에서 나타나는 10가지 대상집단에 대한 채용차별의 실태를 산업

표 1,068개의 설문이 각각 회수되었다.

별·사업체 규모별로 보여주고 있다. 이 표에서 나타나는 가장 큰 특징은 차별관행에 상대적으로 심하게 노출된 집단은 50세 이상 고연령자(33.7%), 기혼여성(36.9%), 여성(37.1%), 고졸자(37.5%), 장애인(38.6%) 순으로 나타나 일반적인 인식과 유사한 것을 알 수 있다. 기혼남성의 채용확률은 45.4%로 나타나 이 집단에 대한 다소간 차별관행이 있다는 것을 보여주는데 이는 기혼남성의 생산성이 미혼남성보다 높다는 미국 학계의 연구들과는 상치되는 결과이다. 이혼경험자의 채용확률 역시 45.2%로 이들에 대해 다소간 차별관행이 있음을 알 수 있다. 이혼의 경험이 채용에 영향을 미치는 경로에 대해서는 향후 많은 연구가 필요할 것으로 보이나, 최근 이혼율이 급상승하는 추세에도 불구하고 여전히 ‘이혼’에 대해 편견을 가지는 낙인효과가 있다는 것을 의미한다. 그러나 통상적인 인식과는 달리 지방대학 출신에 대한 차별관행은 없는 것으로 나타난다. 또한 경력자와 신규학졸자 두 집단에 대해서는 선호의 차이가 없는 것으로 나타났으며 아직 미미하게나마 출신지역을 고려하는 경향이 있음을 알 수 있다.

채용과정에 나타나는 차별관행을 업종별로 보면, 업종에 따라 차별관행의 대상집단이나 차별수준에서 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 여성에 대한 채용차별 수준은 운수업, 부동산 및 임대업, 자동차공업, 건설업에서 매우 높게 나타나고 있다(채용확률은 27%내외). 상대적으로 차별수준이 낮은 업종은 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 사업서비스업, 기타서비스업으로 여성 채용확률이 42~46%의 분포를 보이고 있다. 그 외 업종에서는 전체 평균과 유사한 채용차별수준을 보이고 있다. 이러한 업종별 성차별 수준은 업종의 여성비중과 연관이 있는 것으로 보인다.

기혼남성과 기혼여성에 대한 채용차별 수준은 전기·가스 및 수도사업에서 가장 높게 나타나고 있다. 이혼경험자에 대한 채용차별 수준은 자동차공업과 운수업에서 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 장애인에 대한 채용차별은 건설업, 숙박 및 음식점업, 경공업에서 심한 것으로 나타나며(채용확률이 30%내외), 금융 및 보험업에서 가장 덜한 것으로 나타난다. 고연령자에 대한 채용차별 수준은 다른 대상집단에 대한 차별에 비해 상대적으로 업종별로 차이(28.1~50.0)가 작은 편에 속하긴 하지만, 건설업, 경공업, 금속공업, 전기전자공업에서 상대적으로 높은 편이다. 고졸자에 대한 채용차별은 금융 및 보험업에서 가장 심한 것으로 나타나는(채용확률은 31.2%) 반면, 부동산 및 임대업과 운수업에서는 상대적으로 채용차별이 없는 것으로 나타난다(채용확률이 45%를 다소 하회).

〈표 2〉 채용과정에서 나타나는 차별관행 - 대상집단이 채용될 확률

(단위 : %)

대상집단	여성	기혼 남성	기혼 여성	이혼 경험자	장애인	고연령자	경력자	지방대학출신	고졸자	출신지역고려
기준집단	남성	미혼 남성	미혼 여성	이혼무경험자	비장애인	50세 미만	신규학출자	서울지역대학	대졸자	고려하지 않음
전산업	37.1 (970)	45.4 (959)	36.9 (952)	45.2 (889)	38.6 (708)	33.7 (681)	51.0 (943)	51.0 (956)	37.5 (955)	52.0 (291)
〈산업별〉										
경공업	38.3	43.7	34.5	45.6	33.3	29.8	52.3	49.2	41.3	49.2
화학공업	33.1	44.0	33.4	46.2	37.0	32.3	48.5	50.2	37.2	59.2
금속공업	31.1	45.4	33.3	47.6	41.3	29.9	48.6	54.1	36.7	50.7
전기전자공업	39.8	45.4	33.7	44.0	41.1	30.1	52.2	51.1	40.2	48.6
자동차공업	27.5	39.7	32.3	42.4	42.0	36.0	48.5	55.9	34.1	67.3
전기·가스 및 수도사업	34.5	35.0	22.0	50.0	40.2	53.3	48.0	49.0	40.0	70.0
건설업	28.4	44.9	29.0	45.5	28.9	28.1	53.3	52.4	35.1	45.7
도매 및 소매업	38.1	44.0	39.1	44.5	36.5	32.6	49.1	53.0	37.9	53.9
숙박 및 음식점업	45.8	47.1	41.1	47.8	30.1	34.8	50.7	53.2	37.2	46.0
운수업	26.9	53.0	41.6	39.6	42.6	34.4	56.2	50.8	44.5	50.8
통신업	42.0	46.0	44.8	46.7	38.0	31.6	53.8	46.8	35.0	32.5
금융 및 보험업	42.1	46.8	40.5	46.4	44.1	30.7	47.0	50.2	31.2	59.0
부동산 및 임대업	27.2	48.0	36.8	44.8	43.6	41.4	52.1	49.0	44.6	37.5
사업서비스업	44.7	47.8	42.5	45.3	42.1	40.7	56.0	47.3	35.8	49.5
기타서비스	43.7	44.8	41.4	44.5	42.5	38.9	48.7	51.8	35.5	53.3
〈사업체 규모별〉										
1~ 49인	38.5	45.3	38.9	45.4	36.0	32.6	53.4	51.2	40.9	55.2
50~ 99인	35.2	44.1	37.9	44.7	36.9	33.7	53.8	49.5	39.0	48.4
100~299인	35.8	46.3	36.3	45.0	36.6	33.2	51.8	51.2	37.0	53.3
300~499인	38.4	44.8	34.1	45.5	41.5	33.6	49.2	51.3	36.5	51.0
500~999인	39.4	43.8	36.5	43.9	43.6	35.6	46.0	52.7	34.3	45.9
1,000인 이상	39.5	47.2	38.2	48.2	43.3	36.0	44.8	50.2	34.3	53.7

주: 설문항은 '서류전형이나 필기시험을 거쳐 동일한 능력과 잠재력을 가진 두 지원자를 대상으로 신입사원 최종 선발을 위한 면접을 실시하고 있습니다. 이 중 한 사람을 선발합니다. 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 지원자를 선발할 가능성(확률)은 어느 정도입니까?'
값이 50에 가까울수록 해당 인구집단에 대한 차별이 없는 것을 의미.
()안의 숫자는 유효표본의 수.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 『부가조사-비정규근로자 실태』, 2004.

이제 사업체 규모와 채용차별 수준 사이에 관계를 살펴보자. 여성에 대한 채용차별은 50인 미만 사업체를 제외하면, 사업체 규모가 작을수록 심한 것으로 나타난다. 1,000인 이상 사업체에서는 여성 채용확률이 40%에 가까운 반면, 50~99인 사업체에서는 35%로 약 5%의 차이를 보여주고 있다. 이러한 사업체 규모와 채용차별 수준 사이에 부(-)의 관계는 장애인(채용확률은 1,000인 이상 사업체 43.3%에서 50인 미만 사업체 36.0%), 고연령자(채용확률은 1,000인 이상 사업체 36.0%에서 50인 미만 사업체 32.6%)에 대한 채용차별에서도 유사하게 나타난다. 반면 고졸자에 대한 채용차별은 사업체 규모가 커질수록

록 심한 것을 알 수 있다. 기혼남성에 대한 채용차별은 일정한 규칙을 찾아볼 수 없는 반면, 기혼여성에 대한 채용차별은 300-499인 사업체에서 가장 심한 것(채용확률은 34.1%)으로 나타나고, 이혼경험자에 대한 채용차별은 400-999인 사업체에서 가장 심하게 나타난다.

3. 대상집단간 차별관행의 상관관계

<표 3>은 대상집단간 차별적 처우의 상관관계를 차별유형별로 보여주고 있다. 채용차별의 경우, 여성에 대한 차별과 기혼여성에 대한 차별 사이의 상관관계는 0.3070으로 통계적으로 유의하게 나타나는 데, 이를 해석하면 여성을 채용할 확률이 낮을수록 기혼여성을 채용할 확률도 낮다는 것을 의미한다. 통계적으로 유의한 상관관계가 존재하는 조합을 보면 여성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에는 기혼여성, 이혼경험자, 경력자, 고졸자에 대한 차별관행도 함께 존재하는 것을 알 수 있다. 또한 기혼여성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에 이혼경험자, 장애인, 고연령자에 대한 차별관행이 공존하는 것을 알 수 있다. 기혼남성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에는 지방대학 출신을 오히려 채용하려는 경향을 보이는 것을 알 수 있으며, 장애인이나 이혼경험자에 대한 차별이 심할수록 경력자를 채용할 확률이 높은 경향을 보인다.

〈표 3〉 대상집단간 차별적 처우의 상관관계 - 채용

	여성	기혼남성	기혼여성	이혼경험자	장애인	고연령자	경력자	지방대학 출신	고졸자
여성	1.0000								
기혼남성	0.1912	1.0000							
기혼여성	0.3070	0.4508	1.0000						
이혼경험자	0.0950	-0.0056	0.1090	1.0000					
장애인	0.0399	0.0097	0.0963	0.2602	1.0000				
고연령자	0.0024	-0.0066	0.1675	0.2610	0.4871	1.0000			
경력자	0.0762	0.2595	0.1420	-0.0625	-0.1837	-0.1524	1.0000		
지방대학출신	0.0458	-0.1157	-0.0885	0.1209	0.1370	0.1280	-0.1943	1.0000	
고졸자	0.1227	0.1524	0.2478	0.0145	0.0171	0.0915	0.1870	-0.0159	1.0000

주: 굵은 숫자, 굵은 이탤릭 숫자, 이탤릭 숫자는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 귀무가설(H₀: 상관관계는 0이다)을 기각하는 가설검정을 의미.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 「부가조사-비정규근로자 실태」, 2004.

Ⅲ. 채용차별 수준 결정요인

1. 차별수준 결정요인: 여성 채용

여성에 대한 채용차별의 결정요인을 살펴보기 전에 먼저 여성근로자 비중의 결정요인을 살펴보기로 한다. 한 사업체에서 여성근로자 비중은 업종의 특성, 직종의 분포, 회사의 인사관리전략 등 다양한 요소에 의해 결정된다고 예상할 수 있다. 추정결과를 보면, 무엇보다 업종별 특성이 여성근로자 비중에 상당한 영향을 미침을 알 수 있다. 경공업업을 기준으로 볼 때, 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에서는 여성근로자 비중이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있으며, 기타서비스업에서 여성근로자 비중(14.4%)이 높은 것을 제외하고는 나머지 모든 업종에서 여성근로자 비중이 낮은 것을 알 수 있다. 특히 화학공업, 전기전자공업, 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 운수업, 부동산 및 임대업에서는 여성근로자 비중이 20% 이상 낮은 것으로 나타나 이들 업종이 남성 중심의 업종임을 알 수 있다. 반면에 금융 및 보험업에서는 여성근로자 비중이 5.3% 낮은 정도에 불과해 상대적으로 이 업종에 여성근로자가 많이 진출해 있음을 알 수 있다. 직종분리에 의한 성별 분포의 차이와 업종별 직종구조가 이러한 업종별 여성근로자 비중의 차이를 유발한 것으로 보인다.

두번째 발견되는 사실은 사업체 연령이 많아질수록 여성근로자의 비중은 줄어드는 것으로 나타난다. 이는 통계적 차별에 대한 기업학습의 결과로 보인다. 즉, 기업을 운영할수록 남성과 여성의 능력에 대한 통계적 차별에 대한 정보가 축적되면서 여성을 남성보다 덜 채용하기 때문이라고 해석할 수 있다. 또 다른 원인으로는 상대적으로 여성근로자의 이직률이 남성보다 높아 기간이 경과함에 따라 여성근로자 비중이 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 예를 들면, 동일한 성별 분포를 가지고 사업을 시작하는 경우에도 기간이 흐름에 따라 여성의 이직률이 높아(과거에는 요즈음과 달리 혼인, 출산 등으로 회사를 그만두는 경우가 많았다는 점을 상기할 필요가 있음) 점차 남성근로자의 비중이 여성근로자의 비중을 넘어서고 상대적으로 높은 직급을 남성근로자가 차지하게 되어 남성근로자 중심의 사업체로 이행할 가능성이 높기 때문이다. 이러한 현상을 오랫동안 지켜본 경영자, 특히 기업특유 인적자본(firm-specific human capital)의 축적을 중요시 여기는 경영자의 입장에서는 이직률의 추이를 바탕으로 여성에 대한 통계적 차별을 학습할 가능성이 높아질 것이다. 사업체 규모가 여성근로자 비중 사이에는 통계적으로 유의한

효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 마지막으로 발견되는 사실은 자산 대비 매출액이 높을수록 여성근로자 비중이 줄어든다.

동일한 능력과 잠재력을 가진 남성과 여성 중 여성을 채용할 확률의 결정요인을 살펴보자. 가장 간단한 모형 (1)의 결과를 보면, 여성근로자 비중이 높을수록 여성 채용확률이 높아지는 것으로 나타난다. 다시 말하면, 종사자 중 여성근로자가 차지하는 비중이 높을수록 여성에 대한 채용차별 수준이 낮아진다고 해석할 수 있다. 여성에 대한 채용차별이 심하지 않기 때문에 여성근로자 비중이 높은 것인지 아니면 역으로 여성근로자 비중이 높기 때문에 여성에 대한 채용차별이 덜한 것인지는 명백하지 않다. 업종의 특성상 여성근로자가 많고 여성근로자를 많이 필요로 하는 경우 이 둘 사이의 관계는 상호의존적이 될 것이다.

사업체 연령이 많아질수록 여성에 대한 채용차별이 심해지는 것을 알 수 있다. 여성근로자 비중을 이미 통제할 것을 염두에 둔다면 사업체 경영을 오래할수록 통계적 차별에 대한 학습효과가 커지는 것으로 해석할 수 있다. 반면에 사업체 규모는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 자산 대비 매출액 비중이 클수록 여성에 대한 채용차별이 심한 것으로 나타난다.

모형 (2)는 모형 (1)에 ‘지난 3년간 주력제품/서비스 시장변화’를 추가한 모형이다. 무엇보다 먼저, 모형 (1)에 포함되었던 기존 변수들의 추정계수의 크기나 유의도가 크게 변하지 않고 있음을 볼 때 모형이 안정적(robust)이라 할 수 있다. 추가변수들의 추정치를 보면, 경쟁업체의 수가 증가한 사업체일수록 여성에 대한 채용차별(2.9%포인트)이 심한 반면, 시장점유율이 상승한 사업체일수록 기존 제품의 수정 및 변화가 증가한 사업체일수록 여성에 대한 채용차별은 덜한(각각 2.4%포인트와 2.8%포인트) 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 세 가지 요소(신제품/서비스의 개발과 도입 증가, 제품/서비스 수요의 증가, 품질의 중요성 증가)는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다.

모형 (3)은 모형 (2)에 ‘경쟁업체와 비교시 주력제품/서비스의 특징’을 나타내는 변수를 추가한 모형이다. 이 경우 학습효과에 해당하는 사업체 연령의 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 변하고 있다. 전적으로 가격 저렴과 품질 우수를 특징으로 하는 사업체일수록 여성근로자 비중이 각각 7.7%포인트와 6.5%포인트 높아지는 것으로 나타난다. 반면 다른 세 요소(제품/서비스 품목 다양, 빠른 개발속도, 기술력 우수)는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다.

〈표 4〉 여성에 대한 채용차별 수준 결정요인

	여성근로자 비율			여성을 채용할 확률								
				모형 (1)			모형 (2)			모형 (3)		
Intercept	47.860	(4.079)	***	33.950	(3.308)	***	33.592	(3.439)	***	33.423	(3.430)	***
FemaleWork				0.252	(0.025)	***	0.257	(0.025)	***	0.251	(0.025)	***
LfirmDur	-4.362	(0.878)	***	-1.414	(0.755)	*	-1.376	(0.760)	*	-1.230	(0.759)	***
Lsaleasset	-0.651	(0.327)	**	-0.842	(0.288)	***	-0.769	(0.291)	***	-0.791	(0.291)	***
Lworker	0.829	(0.560)		0.709	(0.476)		0.696	(0.496)		0.672	(0.495)	
Last3CompN							-2.902	(1.250)	**	-3.060	(1.253)	**
Last3Modif							2.883	(1.589)	*	2.695	(1.591)	*
Last3New							0.282	(1.626)		0.342	(1.623)	
Last3Deman							-0.912	(1.421)		-1.012	(1.417)	
Last3Quali							-1.275	(1.588)		-1.317	(1.588)	
Last3Share							2.261	(1.362)	*	1.996	(1.371)	
CharPrice										7.701	(3.809)	**
CharQual										6.540	(2.502)	***
CharVary										-3.614	(3.892)	
CharSpeed										0.133	(3.993)	
CharTech										-2.660	(2.779)	
ind02	-11.017	(2.860)	***									
ind03	-21.730	(2.821)	***									
ind04	-10.956	(3.160)	***									
ind05	-24.392	(3.739)	***									
ind06	-25.058	(6.432)	***									
ind07	-24.630	(3.009)	***									
ind08	1.825	(2.759)										
ind09	6.111	(3.783)										
ind10	-23.080	(3.323)	***									
ind11	-16.360	(4.445)	***									
ind12	-5.268	(3.066)	*									
ind13	-19.252	(4.505)	***									
ind14	-8.228	(2.786)	***									
ind15	14.415	(2.693)	***									
조정된 R2	0.2732			0.1184			0.1224			0.1291		
모형적합도 (F-통계량)	22.87	***		33.19	***		14.27	***		10.41	***	
표본	990			960			953			953		

주· 자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

2. 차별수준 결정요인: 장애인 채용

장애인에 대한 채용차별의 결정요인을 살펴보기 전에 먼저 사업체의 종사자 중 장애인이 차지하는 비중의 결정요인을 먼저 살펴보자. 장애인고용촉진및직업재활법에서는 일정규모 이상의 사업체에 대해서는 장애인 의무고용(2%)을 규정하고 있으며 이를 지키지 못할 경우 부담금을 지불해야 한다. 다른 한편으로는 장애인 의무고용률을 상회하여 장애인을 고용하는 사업체에 대해서는 장려금을 지급하고 있다. 이러한 정책은 장애인

고용에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

추정결과를 보면, 사업체 규모가 커질수록 종사자 중 장애인이 차지하는 비중은 낮아지는 것을 알 수 있다. 즉, 사업체 규모가 커질수록 장애인을 고용하기보다는 부담금을 내는 전략을 취하는 것을 알 수 있으며, 사업체 규모가 작을수록 장애인 고용비중을 늘림으로써 장려금을 취하는 전략을 쓰는 것으로 보인다. 또한 오래된 사업체일수록 장애인 근로자 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 상수항의 추정치는 1.17%로 현재의 장애인 고용률과 유사한 수준이다. 업종별로 보면, 전기·가스 및 수도사업에서는 장애인 근로자 비중이 경공업에 비해 1.5%포인트 높게 나타나는 반면, 숙박 및 음식점업과 건설업에서는 0.7%포인트 낮게 나타나고 있다.

장애인에 대한 채용차별의 결정요인을 보면, 장애인 근로자 비중과는 달리, 사업체 규모가 클수록 장애인에 대한 채용차별이 덜한 것으로 나타나고 있다. 또한 장애인 근로자 비중은 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않고 있다. 업종별로 보면, 경공업과 비교할 때 금융 및 보험업 등 상당수 업종에서 통계적으로 유의하게 장애인에 대한 채용차별이 덜한 것으로 나타나고 있다.

3. 차별수준 결정요인: 고연령자 채용

<표 6>은 근로자 평균연령, 고연령자의 비중, 그리고 고연령자에 대한 채용차별의 결정요인을 보여주고 있다. 이 표에서 보듯이 사업체 연령이 많아질수록 근로자 평균연령은 늘어나는 경향을 보이고 있으나, 사업체 규모는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 업종별로는 경공업과 비교할 때, 사업서비스업(1.4세 높음)을 제외한 화학공업(2.3세 낮음) 등 상당수 업종에서 평균연령이 2.2~4.3세 낮은 것을 알 수 있다.

종사자 중 고연령자가 차지하는 비중은 사업체 규모나 사업체 연령에 영향을 받지 않는 것으로 나타나며 자산 대비 매출액 비중이 높은 사업체에서는 고연령자 비중이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타난다. 업종별로는 경공업에 비해 운수업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업에서 고연령자 비중이 각각 2~7%포인트 높은 것을 알 수 있다.

50세 이상 고연령자에 대한 채용차별의 결정요인을 보면, 모형 (2)와 같이 업종가변수가 포함되면 주요 설명변수들이 유의도를 상실하는 경향이 있는데 이는 사업체 근로자 평균연령이나 고연령자 비중이 특정 업종과 높은 상관관계를 유지하기 때문으로 보인다. 모형 (1)을 기준으로 설명을 하면, 고연령자 비중이 높을수록 근로자 평균연령이 높을수록 고연령자에 대한 채용차별은 완화되는 것을 알 수 있다. 평균 연령이 5세 올라가면 50세 미만 기준집단과 비교하였을 때 고연령자를 채용할 확률이 2.5%포인트 상승하

<표 5> 장애인에 대한 채용차별수준 결정요인

	장애인 채용확률						장애인 근로자 비중		
	모형 (1)			모형 (2)					
Intercept	28.736	(4.231)	***	22.844	(5.016)	***	1.178	(0.522)	**
장애인근로자비중	0.437	(0.285)		0.271	(0.287)				
LfirmDur	-0.680	(0.983)		-0.440	(1.029)		0.301	(0.110)	***
Lsaleasset	-0.160	(0.376)		0.208	(0.388)		0.036	(0.041)	
Lworker	2.257	(0.653)	***	2.005	(0.685)	***	-0.173	(0.072)	**
ind02				3.930	(3.389)		-0.372	(0.360)	
ind03				7.993	(3.470)	**	0.234	(0.356)	
ind04				5.379	(3.807)		0.343	(0.399)	
ind05				6.595	(4.183)		0.631	(0.470)	
ind06				6.890	(8.537)		1.593	(0.809)	**
ind07				-3.658	(3.506)		-0.747	(0.379)	**
ind08				3.890	(3.290)		-0.561	(0.347)	
ind09				-1.917	(4.857)		-0.798	(0.476)	*
ind10				9.194	(4.223)	**	0.189	(0.418)	
ind11				5.055	(5.075)		-0.465	(0.559)	
ind12				11.546	(3.522)	***	0.262	(0.390)	
ind13				12.020	(5.894)	**	0.023	(0.567)	
ind14				8.208	(3.310)	**	-0.478	(0.351)	
ind15				8.774	(3.191)	***	0.134	(0.339)	
조정된 R2	0.0137			0.0383			0.0229		
모형적합도 (F-통계량)	3.43	***		2.54	***		2.36	***	
표본	698			698			986		

주· 자료 : <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

는 것을 의미하며, 고연령자 비중이 10%포인트 상승하면 고연령자를 채용할 확률은 2.2%포인트 상승한다고 해석할 수 있다.

고연령자를 회피하는 경향이 있는 사업체일수록, 예상대로 고연령자에 대한 채용차별이 심한 것으로 나타나는 한편, 신규채용 또는 경력채용에서의 연령차별은 고연령자에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 결과를 미치지 않는 것으로 나타나는데, 이는 신규채용이나 경력채용 모두 50세 미만을 대상으로 이뤄지는 것이 일반적이기 때문인 것으로 보인다. 사업체 규모나 사업체 연령은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 반면, 자산 대비 매출액 비중은 고연령자 채용확률에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난다.

〈표 6〉 고연령자에 대한 채용차별 수준 결정요인

	근로자 평균연령		고연령자 비중	고연령자 채용확률				
				모형 (1)		모형 (2)		
Intercept	34.475	(0.990) ***	0.818 (1.139)	16.223 (6.417) **	11.352 (7.256)			
AgedWork				0.222 (0.120) *	0.174 (0.123)			
AgeAve				0.491 (0.151) ***	0.490 (0.159) ***			
AgedAvoid				-3.634 (1.578) **	-2.500 (1.604)			
AgeLimNew				1.271 (1.754)	1.227 (1.769)			
AgeLimCar				-2.516 (2.129)	-2.701 (2.133)			
LfirmDur	1.099	(0.212) ***	-0.145 (0.243)	-0.414 (1.005)	0.281 (1.059)			
Lsaleasset	0.097	(0.078)	0.151 (0.090) *	-0.719 (0.359) **	-0.572 (0.369)			
Lworker	-0.048	(0.135)	-0.044 (0.157)	0.924 (0.625)	0.616 (0.663)			
ind02	-2.342	(0.685) ***	-0.459 (0.788)		3.050 (3.335)			
ind03	0.486	(0.675)	-0.135 (0.778)		-0.308 (3.286)			
ind04	-4.253	(0.756) ***	-0.675 (0.867)		1.490 (3.710)			
ind05	-1.524	(0.894) *	-0.451 (1.030)		5.774 (4.128)			
ind06	-0.160	(1.539)	0.726 (1.771)		21.788 (8.083) ***			
ind07	-0.580	(0.724)	-0.095 (0.842)		-1.148 (3.340)			
ind08	-3.538	(0.659) ***	-0.542 (0.759)		3.995 (3.221)			
ind09	-2.217	(0.914) **	0.561 (1.043)		4.512 (4.169)			
ind10	1.274	(0.801)	2.041 (0.922) **		3.153 (3.823)			
ind11	-1.281	(1.064)	-0.681 (1.242)		1.296 (5.415)			
ind12	-2.334	(0.734) ***	-0.413 (0.848)		0.539 (3.881)			
ind13	2.610	(1.079) **	7.055 (1.242) ***		7.041 (5.240)			
ind14	1.357	(0.665) **	4.773 (0.770) ***		7.664 (3.238) **			
ind15	-2.220	(0.644) ***	-0.232 (0.740)		9.409 (3.099) ***			
조정된 R2	0.1287		0.0916		0.0440		0.0600	
모형적합도 (F-통계량)	9.58	***	6.83	***	4.83	***	2.93	***
표본	988		985		667		667	

주·자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

4. 차별수준 결정요인: 고졸자 채용

<표 7>은 대학졸업자 대비 고졸자를 채용할 확률의 결정요인을 보여주고 있다. 모형 (1)에서 보듯이 오래된 사업체일수록 그리고 사업체 규모가 통계적으로 유의하게 고졸자에 대한 채용차별을 함을 알 수 있다.

고도화된 업종일수록 고학력을 선호할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이렇듯 특정업종이 고졸자에 대한 채용차별에 추가로 미치는 효과를 살펴보기 위하여 모형 (1)에 업종가변수를 추가한 것이 모형 (2)이다. 결과를 보면, 무엇보다 먼저, 모형 (1)의 추정치들의 유의수준이나 계수값은 거의 변하지 않아 모형이 안정적(robust)임을 알 수 있다. 업종효과를 보면, 경공업과 비교할 때 상당수 업종에서 고졸자에 대한 채용차별이 통계적으로 유의하게 존재하고 있는 것을 알 수 있다. 업종효과가 큰 업종 순으로 보면, 금융 및 보

<표 7> 고졸자에 대한 채용차별 수준 결정요인

	모형 (1)			모형 (2)			모형 (3)		
Intercept	50.598	(3.326)	***	57.807	(3.921)	***	54.113	(4.103)	***
LfirmDur	-2.982	(0.801)	***	-3.496	(0.842)	***	-3.417	(0.852)	***
Lsaleasset	0.109	(0.304)		-0.177	(0.312)		-0.150	(0.313)	
Lworker	-0.996	(0.510)	*	-1.006	(0.537)	*	-0.944	(0.541)	*
ind02				-3.280	(2.758)		-3.620	(2.795)	
ind03				-4.388	(2.698)		-4.716	(2.756)	*
ind04				-0.625	(3.038)		-1.555	(3.097)	
ind05				-6.794	(3.574)	*	-7.252	(3.642)	**
ind06				-3.463	(6.327)		-1.784	(6.415)	
ind07				-6.739	(2.882)	**	-5.303	(2.956)	*
ind08				-5.496	(2.645)	**	-4.668	(2.687)	*
ind09				-6.428	(3.614)	*	-6.372	(3.666)	*
ind10				3.056	(3.190)		3.520	(3.215)	
ind11				-9.016	(4.264)	**	-8.114	(4.298)	*
ind12				-11.001	(2.951)	***	-9.173	(3.014)	***
ind13				-0.907	(4.412)		0.973	(4.475)	
ind14				-7.536	(2.667)	***	-5.777	(2.755)	**
ind15				-6.421	(2.593)	**	-5.596	(2.645)	**
Region02							3.715	(2.640)	
Region03							2.195	(2.941)	
Region04							5.105	(3.825)	
Region05							2.276	(5.713)	
Region06							3.690	(4.288)	
Region07							5.028	(4.182)	
Region08							4.736	(2.089)	**
Region09							3.470	(4.207)	
Region10							6.738	(3.515)	*
Region11							4.910	(3.409)	
Region12							7.218	(4.834)	
Region13							-2.847	(4.843)	
Region14							7.375	(2.910)	**
Region15							0.073	(2.681)	
Region16							1.244	(7.038)	
조정된 R2	0.0204			0.0380			0.0397		
모형적합도 (F-통계량)	7.59		***	3.21		***	2.23		***
표본	951			951			951		

주· 자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

협업이 11.0%포인트, 통신업 9.0%포인트, 건설업과 자동차공업 및 사업서비스업이 7.5%포인트에 이르는 것을 알 수 있다.

모형 (3)은 지역가변수를 추가한 모형이다. 무엇보다 업종가변수 추정치의 값이 안정적인 것을 알 수 있다. 추가의 지역효과가 통계적으로 유의하게 나타나는 지역은 경기, 충북, 경북으로 고졸자를 채용할 확률이 서울 지역에 비해 각각 4.7%포인트, 6.7%포인트

트, 7.3%포인트 높은 것으로 나타난다.

IV. 연구 요약 및 결론

본고는 한국노동연구원이 2천여 『사업체패널조사』 제3차년도 조사사업체 중 2004년 11월 실시한 「비정규근로실태 부가조사」에서 1,000개 사업체를 대상으로 차별관행 실태를 분석하고 있다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 다양한 인구집단 중 채용차별관행 수준이 높은 집단은 50대 이상 고연령자, 여성, 특히 기혼여성, 고졸자, 장애인 순으로 나타나 일반적인 인식과 유사함을 알 수 있으며 지방대 출신자에 대한 차별관행은 없는 것처럼 나타나고 있다.

둘째, 여성에 대한 차별관행은 소위 ‘남성위주 업종’이라 알려진 운수업, 자동차공업, 건설업과 부동산 및 임대업에서 높게 나타나는 반면, 그 외 업종에서는 뚜렷하지 않은 것으로 나타난다. 사업체규모가 작을수록 여성, 장애인, 고연령자에 대한 차별관행이 심한 반면, 고졸자에 대한 차별관행은 사업체 규모가 커질수록 심한 것을 알 수 있다.

셋째, 차별유형간 상관관계를 보면, 여성에 대한 차별관행이 심할수록 기혼여성, 이혼경험자, 경력자, 고졸자에 대한 차별관행이 심한 것으로 나타나며, 기혼여성에 대한 차별관행이 심할수록 장애인과 고연령자 및 이혼경험자에 대한 차별관행이 심한 것을 알 수 있다.

넷째, 채용차별 수준 결정요인을 분석한 결과를 보면, 여성근로자 비중이 낮을수록, 사업체 연령이 많아질수록 여성에 대한 채용차별이 심해지는 반면, 가격 저렴과 품질 우수를 제품특징으로 하는 사업체에서는 여성에 대한 차별관행이 덜한 것으로 나타나며, 사업체 규모와는 무관한 것을 알 수 있다. 사업체 연령이 많을수록, 사업체 규모가 작을수록 장애인근로자 비중은 높아지는 반면, 사업체 규모가 클수록 장애인에 대한 채용차별은 심하지 않은 것으로 나타난다. 고연령자에 대한 차별관행은 사업체 규모나 사업체 연령과는 무관한 것으로 나타나는 반면, 고졸자에 대한 차별관행은 사업체 연령이 많을수록, 사업체 규모가 클수록 심한 것을 알 수 있다. 업종효과를 보면, 금융 및 보험업, 통신업, 건설업, 자동차공업, 사업서비스업에서 고졸자에 대한 채용차별이 심한 것을 알 수 있다.

현재까지 차별관련 논의는 차별적 처우를 받는 노동공급 측면에 치중한 감이 없지 않다. 향후 차별의 주체인 노동수요 측면에서 차별 또는 차별관행에 대한 연구가 진전될 필요가 있는 것으로 보인다. 본고는 이러한 방향에 시작으로서 가치가 있을 것으로 보

이는 바, 다양한 시각과 방법론을 바탕으로 진중한 연구가 지속되어 노동시장에서 불합리한 차별관행이 완화 또는 해소되는 계기가 만들어졌으면 한다. **end**

〈부표〉 설명변수의 정의

변수명	변수의 정의
LfirmDur	사업체 연령(로그)
Lworker	종사자수(로그)
FemaleWork	종사자 대비 여성근로자의 비중
AgedWork	종사자 대비 고연령자의 비중
AgedAvoid	고연령자 채용기피
AgeLimNew	연령제한 - 신규채용시
AgeLimCar	연령제한 - 경력채용시
Lsaleasset	자산 대비 매출액 비중(로그)
Last3CompN	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 경쟁기업의 숫자: 증가
Last3Modif	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 기존제품 수정 및 변화: 증가
Last3New	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 신제품 개발 도입: 증가
Last3Deman	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 제품 수요: 증가
Last3Quali	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 품질 중요성: 증가
Last3Share	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 시장점유율: 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
Region02	지역가변수(서울 기준) - 부산
Region03	- 인천
Region04	- 대구
Region05	- 광주
Region06	- 대전
Region07	- 울산
Region08	- 경기
Region09	- 강원
Region10	- 충북
Region11	- 충남
Region12	- 전북
Region13	- 전남
Region14	- 경북
Region15	- 경남
Region16	- 제주
ind02	산업가변수(경공업 기준) - 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