

## 채용상 성 격차 실태 및 해소를 위한 개선 방안

### 초록

- 본 연구는 채용에 있어서의 성별 차이들이 어느 정도이며 어떤 요인이 영향을 미쳤는지 등을 사업체와 구직자 측면에서 분석한 기초연구임. 주요 연구의 방법은 사업체패널조사 분석(2006~2016), 사업체 1,000개소 대상 채용 실태조사, 근로자 및 구직자 2,000명을 대상으로 한 구직경험 조사 결과 분석임.
- 사업체 패널조사를 이용하여 사업체의 인력현황과 채용상 변화를 분석한 결과, 사업체 내에서 여성근로자 및 관리자 중 여성비중은 지속적으로 증가함. 채용의 전체 규모는 감소하고 있으며, 중소기업에서는 여성채용이 증가하는 반면 대기업에서는 지속적으로 하락하고 있음.
- 사업체를 대상으로 조사한 결과는 다음과 같음. 첫째, 채용규모가 증가하는 사업체는 주로 기술기반 등 사업이 확장되는 사업체이며 이들 업체에서는 채용상 성별 격차가 상대적으로 적었음. 혁신적인 성장을 하는 사업체가 고용창출 능력도 크고 성차별도 적을 수 있음을 보여주는 결과임. 둘째, 채용 관행의 변화 등은 대상별로 다르게 영향을 미쳤고 여성들에게는 상대적으로 더 부정적인 영향을 미쳤음. 구직자들이 전통적으로 선호하는 일자리에서 채용규모, 방식, 고용형태 변화가 많았음. 여성이 선호하는 산업에서 채용 규모가 줄어들고, 경력직 채용이 증가하고, 비정규직 채용이 증가하는 등 변화는 구직자 대상별로 다르게 영향을 미칠 수 있기 때문임. 셋째, 업무의 성별 분리는 채용에도 영향을 미쳐 기존 남성 다수 업무에는 남성채용을, 여성다수 업무에는 여성채용을 하는 관행을 변화시키지 못했음. 인사담당자의 인식에도 업무에 대한 성별 분리가 여전히 남아있어 성별 업무 분리를 해소하는 것이 채용상 성격차를 해소하는데 매우 중요함을 알 수 있음. 넷째, 채용상 성격차 해소를 위해 중요한 것은 면접관으로 여성이 참여하는 것임. 최종 면접을 비롯하여 각 단계에 여성 면접관의 참여는 다른 요인을 통제할 때 여성채용 비율을 높이는 유의한 요인이었음.
- 근로자 및 구직자 대상의 조사 결과는 다음과 같음. 첫째, 구직자들은 구직 활동 중 채용 결정 기준과 직무내용에 대한 정보 부족을 가장 큰 어려움으로 응답하였음. 둘째, 구직경험 중 여성면접관이 각 채용 단계에 대부분 있었다는 응답률은 10%대거나 그보다 적은 미미한 수준이어서 여전히 채용을 결정하는 과정에 여성참여가 부족했음. 셋째, 구직자들은 경력직 채용공고, 비정규직 채용공고, 간접채용의 비중이 늘고 있다고 인식하는 비율이 높아 과거에 비하여 본인에게 적합한 직업을 찾아나가는 데 어려움을 겪고 있음. 넷째, 채용과정에서 성차별을 경험하였는 지를 물었을 때 약 30%가 경험하였다고 응답하였음. 채용상 구직자들이 경험하는 성차별은 취업준비 단계에서 실제 채용에 이르기 까지 여전히 심각한 수준임.
- 채용에 대한 사회적 관심에도 불구하고 채용현황을 파악할 수 있는 객관적인 자료가 부족하고, 채용절차의 공정화법에 대한 사업체와 구직자의 인지도도 상대적으로 낮음. 채용상 성차별도 여전히 심각한 수준임. 채용상 성격차 해소를 위해서 채용 관련 노동시장 정보 제공과 채용 절차의 공정성 확보, 성차별 해소를 위한 구체적 실행 방안이 필요함을 확인할 수 있음.

## 1. 배경 및 문제점

- ① 남녀고용평등법 제정 이후 여성(15~64세)의 경제활동참가율이 1980년 46.3%에서 2016년 59.0%로 12%p 증가<sup>1)</sup>하여 그 성과가 작지 않다고 할 수 있으나 성 격차는 여전히.
  - ▶ 2017년 기준 여성의 경제활동참가율은 남성에 비해 21.4%p 낮으며, 임금은 34.6%p 작고<sup>2)</sup>, 기업 내 여성 임원 비율은 2.1%에 불과함.
- ② 본 연구는 채용에서 성 격차 문제를 다루는 것을 목적으로 함.
  - ▶ 성 격차(gender gap)는 ‘남성과 여성 간의 불균형 혹은 차이’를 의미함<sup>3)</sup>.
  - ▶ 노동시장에서 성 격차는 다양한 요인으로 심화함.
  - ▶ 모집과 채용은 인사관리의 초기 단계로 근로자가 기업으로 진입하는 단계이고 노동시장에서 성 격차를 불러오는 주된 원인이므로 채용상 성 격차 실태를 파악하고 원인을 분석하고자 함.
- ③ 주요 연구 문제
  - ▶ 첫째, 채용에서 어떤 변화가 있었는지를 파악
  - ▶ 둘째, 채용 방식의 변화를 통하여 결과적으로 여성의 노동시장 진출이 어떻게 이루어졌는지를 분석
  - ▶ 셋째, 채용 과정이 개인에게 어떻게 적용되고 있는지를 분석하여 남성과 여성 간의 차이를 야기할 수 있는 설명 요인을 규명하는 데 활용
  - ▶ 넷째, 채용에서 성차별적 관행은 현재 어떤 수준에 와 있는가를 규명

1) OECD.stat. ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#))

2) OECD (2018), Gender wage gap (indicator). (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> Accessed on 18 October 2018).

3) Defining gender gap(<http://www.wikigender.org/wiki/gender-gap/> 검색일 2017. 8. 21.)

## 2. 조사 및 분석결과

- ① 채용상 변화(사업체패널조사 1~6차(2006~2016년) 자료 분석 결과)
  - ▶ 여성 고용의 양적 추세: 여성 비중 및 관리직급의 여성 비중은 지속적으로 증가
    - 기업 규모별로는 규모가 큰 기업에서 여성 비중이 더 높고 증가 속도도 더 빠름.
    - 산업별로는 보건 및 사회복지 서비스업에서 여성 비중이 높고 숙박 및 음식점업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 전문·과학·기술 서비스업 등에서는 그 비중이 상대적으로 빠르게 증가함.
    - 업종별로는 판매직, 서비스직, 전문직 등에서 전체 근로자 중 여성 비중이 높고, 여성 근로자 비중은 판매직을 제외하고 대체로 모든 업종에서 상승 추이를 보임.

▶ 전체 채용 규모: 감소하는 추이

- 2005-2015년 기준 전년도 말 전체 근로자 수 대비 채용 규모를 보면 최근 들어 완만한 감소 추세임. 특히 300인 이상 기업의 채용 규모 감소 추세가 두드러짐.

▶ 채용 규모에서 남녀 격차: 중소기업에서는 여성 채용 비중이 증가 추세에 있는 반면에 대기업에서는 지속적으로 하락함. 전체 정규직 채용 중 여성 비중은 30% 정도인 데 비해 비정규직 채용 중 여성 비중은 48% 정도로 여성 근로자의 종사상 지위에 따른 일자리의 질이 남성보다 열악함.

④ 사업체 실태조사 결과

▶ 지난 3년간(2015~2017년) 사업체 채용 규모: 현원 대비 비율로는 2015년 16.4%, 2016년 17.8%, 2017년 20.3%로 점진적으로 증가함.

- 사업체 규모별로는 500인 이상에서 2017년에 채용이 상대적으로 정체되었으며 300~500인 미만 사업체에서 채용이 증가함.

- 가장 최근 연도 채용 인원 중 신입 채용에서는 여성 비율이 48.7%에 달했지만 경력 채용에서는 36.4%에 그쳐 경력직 채용의 증가가 여성 채용에 부정적 영향을 미칠 수 있음.

▶ 지난 3년간 채용 변화: 전체의 11.0%가 변화가 있었다고 응답하였으며, 500인 이상 사업체에서는 30%가 변화했다고 응답함.

- 신규 채용 인원이 늘었다는 응답은 26.6%, 변화 없다는 응답은 60.9%, 줄었다는 응답은 12.5%임.

- 경력직 채용이 늘었다는 응답은 21.2%, 변화 없다는 응답은 67.9%, 줄었다는 응답은 10.9%로 나타남. 기술기반 업종에서 경력직 채용이 증가함.

- 금융 보험업 등에서 상대적으로 정기채용이 줄었다는 비율이 높았고, 상대적으로 수시 채용이 크게 증가한 업종은 정보통신업, 전문과학기술서비스업 등으로 나타남.

▶ 여성 채용 절차: 심사위원, 평가위원, 면접관 등으로 여성이 참여한 비율은 24.3%이며 최종면접 혹은 임원면접에 여성이 참여한 비율은 16.5%임.

- 여성 다수 업종에서 여성이 채용 과정에 참여하는 비율이 높은 반면 사업체 규모가 500인 이상에서는 여성 참여 비율이 가장 낮음.

- 사업체에서 채용시 남성과 달리 여성에게 더 중시하는 사항으로 중간에 퇴사하지 않고 오래 다닐 수 있는지를 중시한다는 응답이 48.1%, 현장 근무 또는 지방 근무를 할 수 있는지가 15.0%, 야근이나 기타 필요시 오래 일할 수 있는지 11.3% 순으로 나타남.

▶ 사업체 성별 직무 분리 및 직장문화: 70% 이상 남성만 혹은 여성만으로 이루어진 부서나 팀의 유무를 질문하였는데 있다가 57.7%, 없다는 42.3%임.

- 이러한 부서, 팀이 있는 이유로는 해당 업무를 수행하는 데 남성 혹은 여성이 적합해서 배치한다는 응답이 53.4%로 나타나 사업체 내에서 성별 직무 분리는 사업체의 성별 고정관념에 근거한 것임을 알 수 있음.
- ▶ 채용에 영향을 미치는 요인을 분석(종속변수: 채용규모, 독립변수: 사업체 특성, 인사제도, 성차별 관련 내용 등)한 결과 채용 규모에 유의하게 영향을 미치는 요인은 산업, 기업 규모, 노조 유무, 공공부문, 설립 연도 등으로 나타남.
  - 건설업에서는 채용 규모 감소, 사업체 규모가 작은 곳에서는 채용 감소 현상을 보이며 노조가 있는 사업장에서는 채용이 음(-)의 효과를 보임.
  - 사업체 규모 효과는 소규모 사업체에서 더 크게 나타나 최근 경영환경에 영향을 미치는 각종 제도의 도입이나 경기 여건 등이 영향을 미친 것으로 보임.
  - 신규 채용 규모와 경력직 채용 규모에서도 성별 차이가 나타나 여성 신규 채용은 음(-)의 효과가 나타남.
- ▶ 지난 3년간 채용 관행이 어떻게 변해 왔는지를 분석한 결과 일반적으로 구직자가 선호하는 금융 보험업 등 일자리에서의 변화가 컸고 대규모 사업장과 공공부문에서도 변화가 컸음. 해당 일자리가 구직자 사이에서 매우 선호가 높다는 점을 고려하면 채용 관행의 변화에 대응하는 구직자에게 난이도 증가 등 영향을 미쳤을 것임.
- ▶ 채용상 성 격차에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 성별 직무 분리가 심한 사업체에서 여성 채용 비율이 낮아졌으며 일·가정양립 제도가 잘 갖추어진 사업체에서 여성 채용 비율도 높게 나타남.
- ▶ 여성면접관이 최종면접에 있는 사업체, 실무면접에 여성면접관 참여비율이 높을수록 여성채용비율이 높았음.
- ▶ 사업체 내의 조직구조상 성별 직무분리가 심각한 경우 여성채용이 부정적이었음. 기존에 남성중심 팀에서는 주로 남성을, 여성중심 팀에서는 주로 여성을 많이 채용하는 관행 때문임.



#### 구직자 및 취업자 실태조사 결과

- ▶ 최근 3년간 구직활동을 한 20세에서 49세 사이의 구직자 2,000명을 대상으로 조사
  - 구직 경험자의 구직활동 기간으로 42.7%는 6개월 미만이라 응답하였고 28.9%는 6개월에서 1년 미만 사이, 3년 이상 구직활동을 한 응답자는 7.6%임.
  - 구직 경험자는 채용 과정에서 서류심사(97.8%), 실무자면접(92%), 임원면접(64.7%), 인적성검사(63.8%), 필기시험(51.5%)을 경험하였으며 임원면접이 3.86점으로 가장 어렵다고 인식하였고 다음으로 실무자 면접(3.73점), 프레젠테이션(3.72점), 필기시험(3.67점) 순으로 어렵다고 인식함.

- 구직 경험자는 현재까지 평균 20회의 입사지원서를 제출하였고, 평균 6.7개의 면접을 보았는데 이 가운데 여성면접관이 실무자면접, 임원면접, 합숙면접에 대부분 참여했다는 응답률은 10%대거나 그보다 적은 미미한 수준임.
- 경력직 채용 공고, 비정규직 채용 공고, 간접채용의 비중이 늘고 있다고 인식하는 비율이 높음. 채용 단계에서는 67.5%가 채용 절차가 과거에 비해 복잡해지고 기업에서 요구하는 조건이 더 늘었다고 인식했고 70.1%가 채용 방식이 더 다양해졌다고 인식함.
- ▶ 채용과정에서 불합격을 경험 시 서류를 돌려받은 경험에 대해 물었을 때 81.8%는 전혀 돌려받은 적이 없다고 응답. 불합격 통보 경험에 대해, 80% 이상은 불합격 통보 시 그 사유를 전혀 알려주지 않았다고 응답
- ▶ 전반적인 채용 과정에서 성차별을 경험하였는지를 물었을 때 약 30%가 경험하였다고 응답하였으며, 주요 내용은 다음과 같음

[표 1] 채용 과정에서 성차별로 의심되는 상황

구분	항목	성차별로 간주될 수 있는 내용
구직활동 및 채용 경험	구직활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성은 남성에 비해 면접을 위한 의상 비용이나 외모 관리에 들어가는 비용이 더 높게 나타남.</li> <li>직장을 선택할 때 남성은 정규직 여부가 가장 중요하다고 생각하는 반면 여성은 근무환경 및 복리후생이 가장 중요하다고 인식함.</li> </ul>
	채용 단계 및 채용 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성은 여성보다 인적성 검사, 필기시험, 임원면접, 평판조회 단계를 더 많이 경험함.</li> <li>여성은 서류심사, 평판조회, 체력검사를 제외한 모든 단계에서 남성보다 더 어렵다고 인식함.</li> <li>여성은 남성보다 비정규직 채용 경험 비율이 높게 나타남.</li> </ul>
	입사지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성은 남성에 비해 큰 차이로 성별, 혼인 여부, 연령에 따른 우대 조건이나 제한 조건을 경험함.</li> </ul>
	필기시험	<ul style="list-style-type: none"> <li>특별히 없음.</li> </ul>
	면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성은 결혼과 출산 유무, 결혼과 출산 계획, 결혼과 출산 이후에도 회사를 계속 다닐지 여부를 질문 받은 비율이 남성보다 더 높음.</li> </ul>
	결과 발표	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성은 남성에 비해 서류를 돌려받지 못한 경험 비율과 결과 발표 날짜나 불합격 통보 사유를 전혀 전달받지 않았다는 비율이 높았음.</li> </ul>
주관적 인식	채용시장 변화	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성은 성차별이 완화되었다고 인식하는 비율이 여성보다 높았고 과거 직장 대비 남성이 여성보다 큰 개선을 보임.</li> <li>전반적으로 남성이 여성보다 조직문화를 긍정적으로 평가, 남성이 여성보다 긍정적으로 큰 변화를 보임.</li> </ul>
	성차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성은 44%, 남성은 22%가 성차별을 경험하였다고 응답하여 그 차이는 두 배 정도 남.</li> </ul>

## 연구 결과 요약

- ▶ 채용 규모가 증가하는 사업체는 주로 기술기반 등 사업이 확장되는 사업체이며 이들 업체에서는 채용상 성별 격차가 상대적으로 적었음. 혁신적인 성장을 하는 사업체가 고용창출 능력도 크고 성차별도 적을 수 있음을 보여주는 결과임.
- ▶ 구직자들이 전통적으로 선호하는 일자리에서 채용상 변화가 많아 체감 난이도가 높아졌고, 여성들은 특히 채용 규모의 변화나 비정규직 채용 증가 등에서 부정적인 영향을 받았음.
- ▶ 경력직과 비정규직 중심의 채용 확산은 산업별로 달랐음. 환경 변화들이 여성채용의 규모와 질에 부정적인 영향을 미쳤음을 볼 때 채용 관행의 변화 등은 대상별로 다르게 영향을 미쳤음.



- ▶ 채용상 성격차 해소를 위해 중요한 것은 면접관으로 여성이 참여하는 것임. 또한 업무의 성별 분리는 채용에도 영향을 미쳐 기존 남성 다수 업무에는 남성채용을, 여성다수 업무에는 여성채용을 하는 관행을 변화시키지 못했음. 성별 업무 분리를 해소하는 것이 채용상 성격차를 해소하는데 매우 중요함을 알 수 있음.
- ▶ 채용상 구직자들이 경험하는 성차별은 취업준비 단계에서 실제 채용에 이르기 까지 여전히 심각한 수준이므로 지속적인 현장 개선 노력이 필요함을 확인할 수 있음.
- ▶ 채용에 대한 사회적 관심에도 불구하고 채용현황을 파악할 수 있는 자료가 부족하고, 채용절차의 공정화법에 대한 인지도도 상대적으로 낮으며, 구직자들의 어려움이 상당한 수준에 달하고 있음.

### 3. 정책제언

- ④ 채용 정보 인프라 구축
  - ▶ 채용 실태조사 도입
  - ▶ 채용 정보 분석 확충
  - ▶ 구직자 정보 스크리닝 기능 지원
- ④ 채용 절차 지원 방안
  - ▶ 채용 절차 표준가이드라인 개발 및 보급
  - ▶ 채용 절차 및 기준 사전 공지 권장
  - ▶ 중소기업 채용 비용 지원
- ④ 채용 절차의 공정화법 개정 등 법적 기반 강화
  - ▶ 채용 절차의 공정화법 인지도 제고
  - ▶ 채용 절차의 공정화법 범위 확대
- ④ 채용상 성차별 개선을 위한 과제
  - ▶ 채용 단계별 성별 비율 등 공개 정보 확충
  - ▶ 인사담당자 대상 성평등 교육 확대
  - ▶ 면접 단계 여성 참여 확대
  - ▶ 면접 단계 성차별 근절을 위한 가이드라인 보급
  - ▶ 성차별신고센터 설치 및 운영
  - ▶ 구직 단계에서의 성평등성 제고를 위한 문화 개선
  - ▶ 성별 직무 분리 완화

## 참고 자료

OECD.stat. ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#))

OECD (2018), Gender wage gap (indicator). (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> Accessed on 18 October 2018).

Defining gender gap(<http://www.wikigender.org/wiki/gender-gap/> 검색일 2017. 8. 21.)

한국노동연구원, 사업체패널조사 1~6차 자료

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과

관계부처 : 고용노동부 청년취업지원과, 여성가족부 여성인력개발과