

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로
과제책임자 강민정 부연구위원 (Tel: 02-3156-7137 / E-mail: kangmj@kwidimail.re.kr)

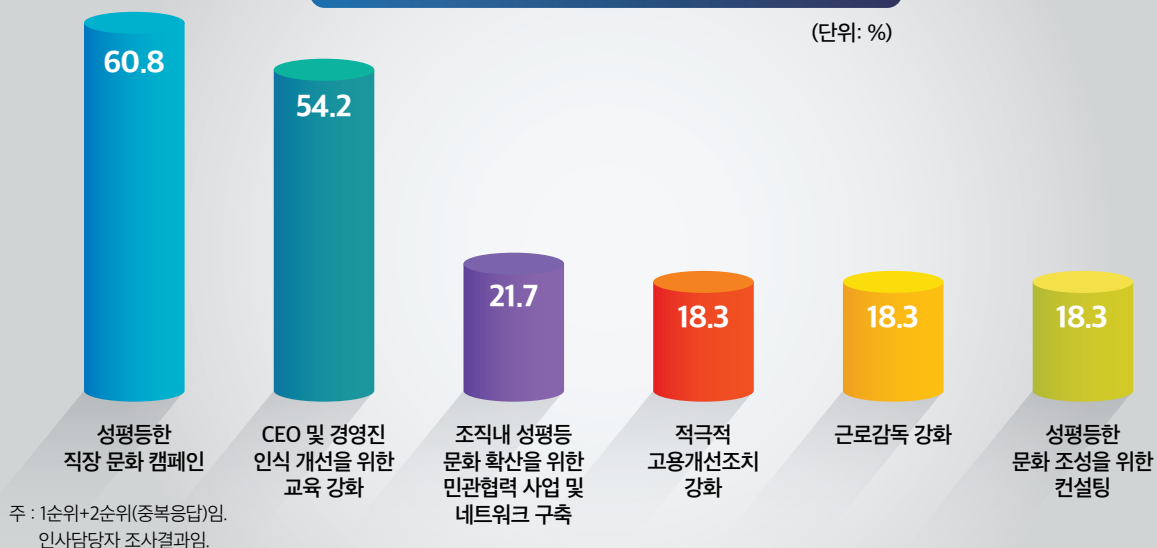
한국의 직장문화 실태와 성 격차 개선방안

초록

- 본 연구는 우리나라 직장문화 특성과 노동시장 내 성 격차와의 관련성을 분석하여 성평등한 직장문화와 성 격차 해소를 위한 중장기적 정책과제를 제시함.
- 인사담당자 및 근로자 실태조사 결과, 최근 정부에서 추진 중인 근로시간 단축, 일·생활 균형, 하는 문화 개선 등의 제도를 수용하여 달성하기 위한 노력을 하고 있으나 완전히 내재화 된 상태는 아니었으며, 반면 적극적고용개선조치 및 가족친화인증제의 긍정적 정책효과를 확인하였음.
- 근로자 측면에서 여성근로자의 경우 남성 근로자에 비해 좋은 성과를 낼 기회가 적었고, 상위 직급일수록 여성비중은 줄어들고 있었음. 성별 고정관념에 따른 인사관리 관행은 여전히 존재하였고, 상대적으로 좋은 기업과 일자리임에도 불구하고 성평등하지 않은 것으로 나타났음.
- 직급에 따른 성평등 인식수준의 차이와 더불어 조직 내 세대갈등과 젠더갈등의 복합적 구조도 확인하였음. 특히, 여성비중이 적은 중공업과 과학기술 부문과 여성비중이 높은 유통업과 금융 및 보험업 부문의 직장문화 특성 간 차이가 발견되지 않아, 이를 고려한 정책대안이 필요함을 확인함.

조직 내 성평등 문화 확산을 위한 정책(N=120)

(단위: %)



1. 배경 및 문제점

- 최근 글로벌 경제위기, 지속되는 저성장 기조, 일의 가치에 대한 인식변화, 삶의 질에 대한 사회적 관심 등과 함께 우리나라의 직장문화의 문제점이 지적되고 있음. 이에 대한 특성과 문제점이 어느 정도 파악되고 있으나, 직장문화와 노동시장의 성격차 간 관련성 및 영향에 대한 실증적 연구는 아직 부족한 상황임. 따라서 직장문화의 특성과 성격차와의 관계를 실증적으로 드러내고 근본적인 원인을 파악하여 해결방안을 제시할 필요가 있음.
- 본 연구는 노동시장의 성격차 해소를 위한 중장기적 정책방향을 모색하는 것이 목적이며, 이를 위해 여성노동의 취약성과 성격차를 극복해나가기 위한 기초자료를 구축하고 관련 정책을 개발하고자 함.

2. 조사 및 분석 결과

조사개요

구분	내용
목적	• 직장문화와 성차별 실태 및 현황을 파악하고, 직장문화의 특성이 성차별에 어떤 영향을 미치는지 측정
대상	• 국내 120개 기업 인사담당자, 해당 기업의 근로자 평균 15명 총 1,922명(최소기준) - 사업분야: 중공업, 유통, 과학기술, 금융 및 보험
내용	• 인사담당자 대상: 기업 일반현황, 인사관리 현황(채용, 배치, 평가, 보상, 승진 등), 조직관리 현황 등 성차별 현황을 객관적으로 파악할 수 있는 항목 • 근로자 대상: 인구학적 특성, 근무현황, 일하는 방식, 근무시간, 기업의 분위기, 성차별 인지 수준 등

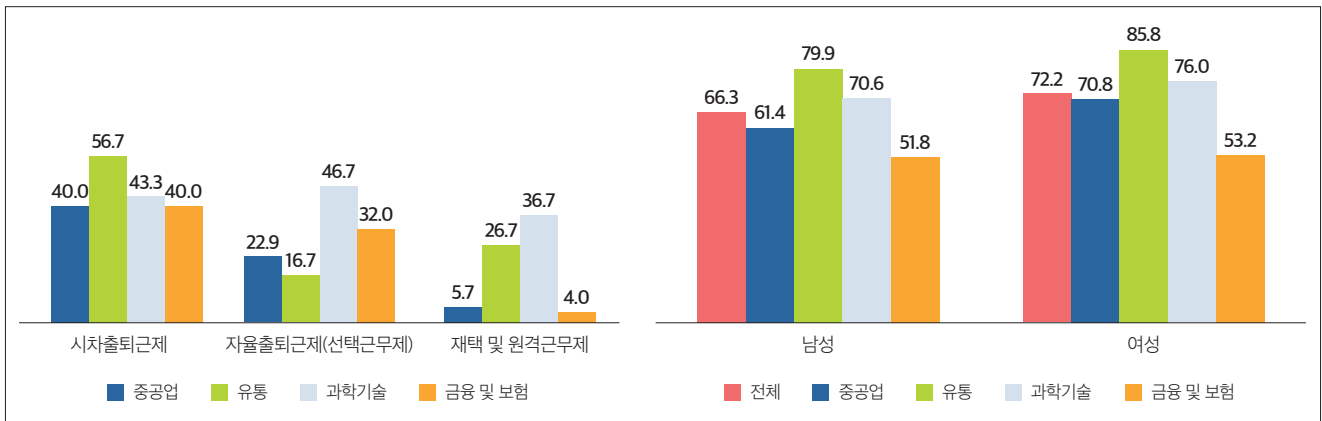
한국의 직장문화와 성격차 실태조사 결과

일·생활 균형 현황

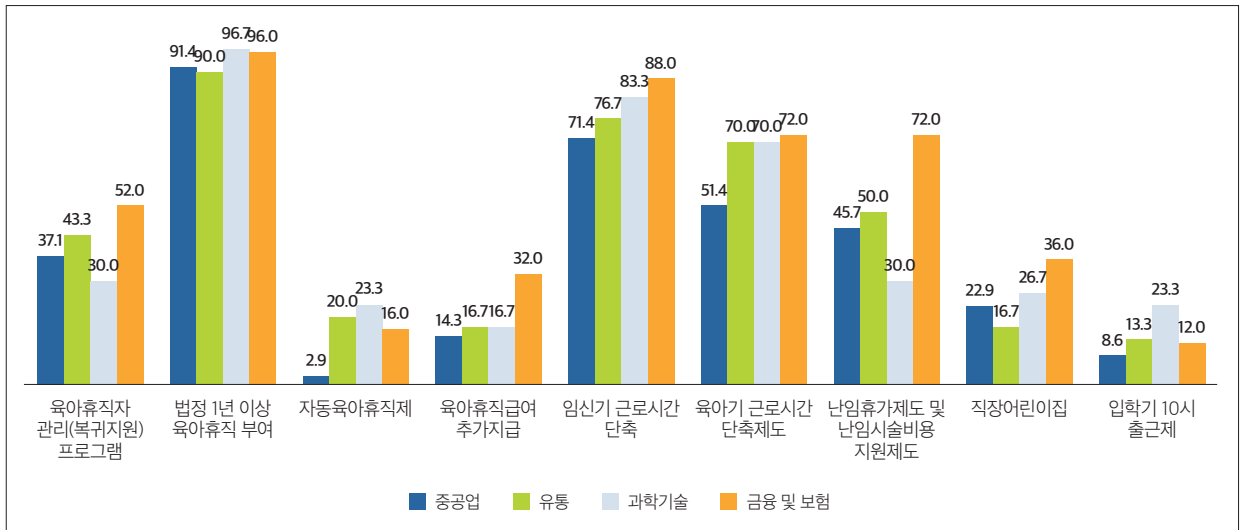
- ▶ 일·생활 균형 제도의 시행여부를 유연근로제도, 휴일·휴가제도, 출산 및 육아지원제도로 구분하여 살펴본 결과, 유연근로제도의 경우 유통업의 '시차출퇴근제'시행률(56.7%)이 가장 높고, 과학기술부문의 '자율출퇴근제(46.7%)'와 '재택 및 원격근무제(36.7%)'의 시행률이 비교적 높았음.
- ▶ 연차휴가 소진율은 여성(72.2%)이 남성(66.3%)보다 높게 나타남. 유통업의 경우 남녀 모두 연차소진율이 높은 반면, 금융 및 보험업은 남녀 모두 연차소진율이 가장 낮음.
- ▶ 금융 및 보험업은 대체로 출산 및 육아지원제도 시행이 다른 업종에 비해 높았으며, '난임휴가제도 및 난임시술비용지원제도'를 시행하는 비율도 72.0%로 가장 높음.

<그림 1> 유연근로제도

<그림 2> 연차휴가 소진율



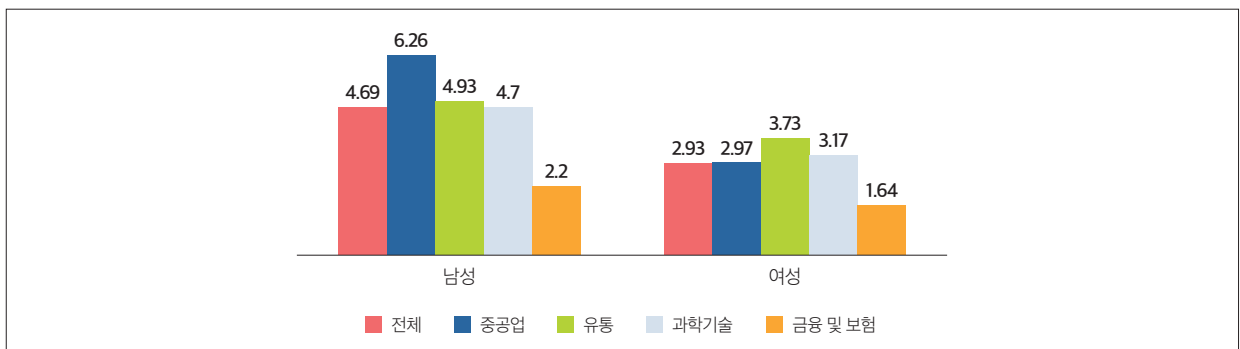
<그림 3> 출산 및 육아지원



주 : 인사담당자 조사결과임.

- ▶ 최근 3개월 주당 평균 초과근로 시간을 조사한 결과, 남성은 중공업에서 초과근로시간이 6.26시간으로 제일 길고, 여성은 유통업에서 3.73시간으로 제일 길게 나타남.

<그림 4> 주당 초과근로 평균 시간(N=120)

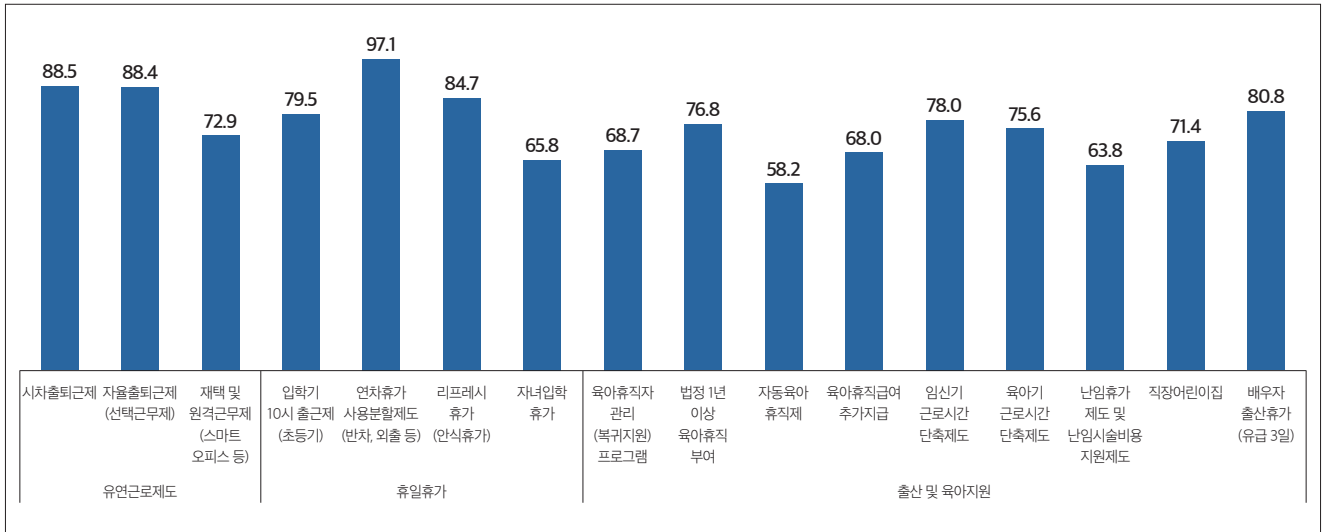


주 : 인사담당자 조사결과임.

▶ 근로자들은 일·생활 균형 제도가 도입되어 있지만 한다면 활용 용이성은 60% 이상으로 나타남.

<그림 5> 일·생활 균형 제도 활용 용이성

(단위 : %)

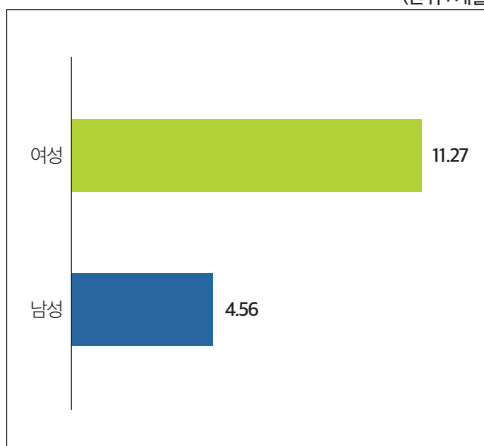


주 : 용이함+매우 용이함의 합임.
인사담당자 조사결과임.

▶ 여성은 육아휴직을 평균 11.27개월 사용한 데 비해, 남성(N=9)은 4.56개월로 차이가 컸음. 또한 여성의 육아휴직 이후에는 원하지 않는 다른 직무로 배치(26.5%)되거나 전혀 할 수 없는 직무로 배치(1.8%)되는 비율이 남성에 비해 높은 것으로 나타남(각 22.2%, 0.0%)

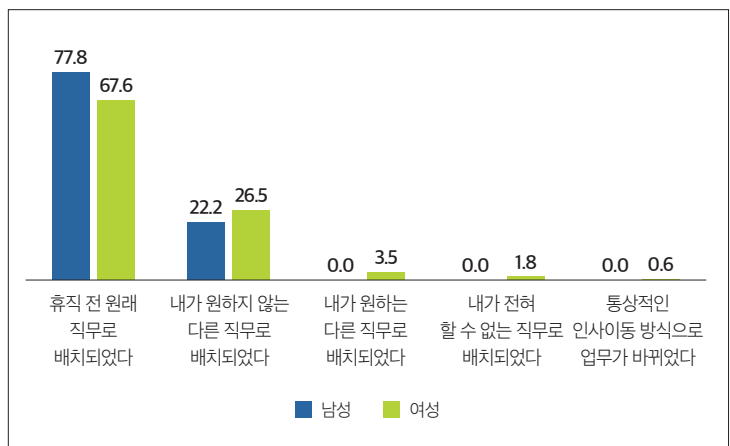
▶ 육아휴직제도 사용에 따른 인력 공백은 대부분 대체인력 채용(82.9%)이 가장 높았으며, 남성의 경우 인력공백은 해당 팀에서 자체적으로 해결(66.7%)하는 것으로 나타남.

<그림 6> 육아휴직 제도 활용 기간(N=394)
(단위 : 개월)



주 : 근로자 조사결과임.

<그림 7> 육아휴직 이후 배치된 직무(N=179)
(단위 : %)



주 : 근로자 조사결과임.

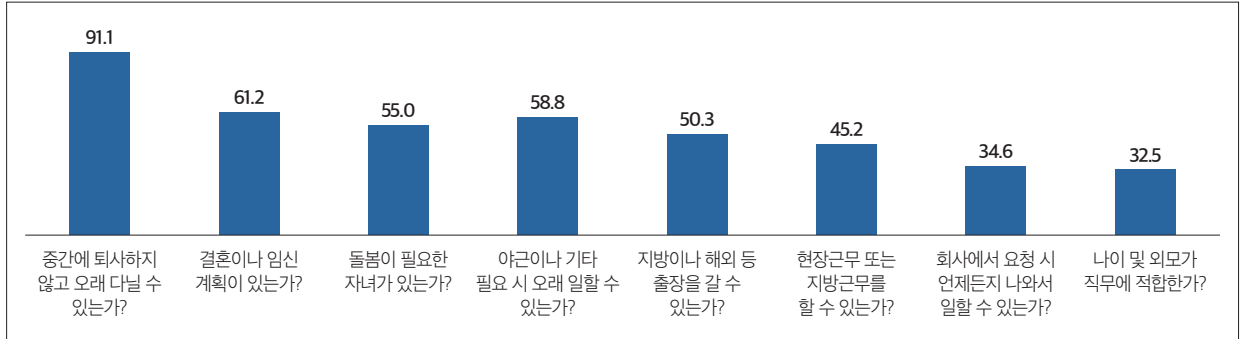


인사관리 현황

- ▶ 여성근로자를 채용하거나 배치할 때 회사에서 중요하게 고려하는 사항에 대해 질문한 결과, '중간에 퇴사하지 않고 오래 다닐 수 있는가'의 응답이 75.8%로 가장 높게 나타나 장기근속을 가장 크게 고려함.

<그림 8> 근로 기업의 여성근로자 채용 및 배치 시 고려 사항

(단위 : %)

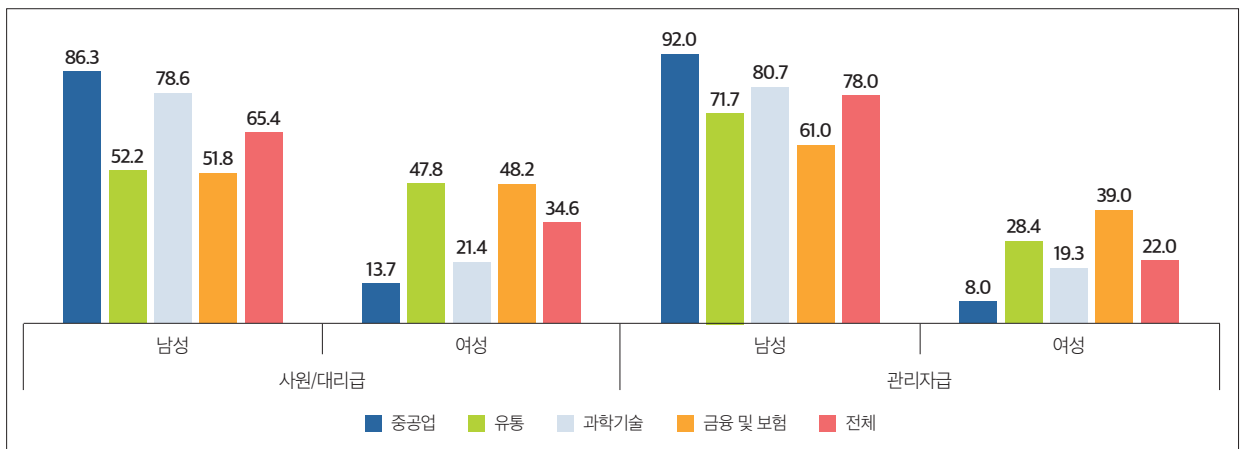


주 : 인사담당자 조사결과임.

- ▶ 사원/대리급의 경우 중공업은 상위등급에 남성 86.3%, 여성 13.7%로 나타나 남녀 격차가 가장 컸음. 관리자급 역시 중공업과 과학기술에서 남성 상위등급의 비중이 각각 92.0%, 80.7%로 가장 높았음.
- ▶ 중공업과 과학기술부문에서 직급이 높아질수록 승진자 중 여성비율이 급격하게 감소한 반면에 유통업과 금융 및 보험업에서는 감소 추세가 완만한 양상을 보임.

<그림 9> 인사사고 등급별 분포

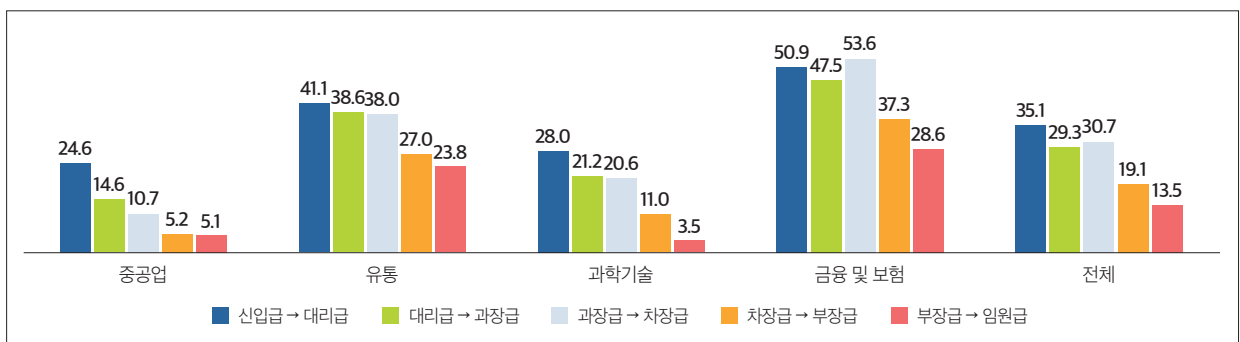
(단위 : %)



주 : 인사담당자 조사결과임.

<그림 10> 직급별 승진자 중 여성 비율(N=116)

(단위 : %)

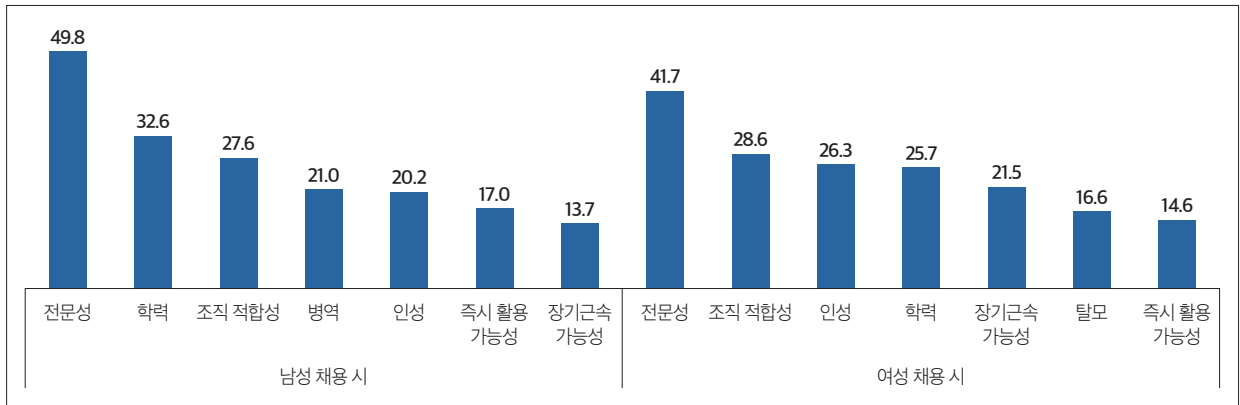


주 : 인사담당자 조사결과임.

- ▶ 남성 근로자와 여성근로자를 채용 할 때 고려하는 사항을 순위별로 물은 결과, 남성(49.8%)과 여성(41.7%) 모두 전문성이 가장 요구된다고 응답하였으나, 장기근속 가능성(남성:13.7%, 여성:21.5%)과 용모(남성: 3.3%, 여성: 16.6%)에 대해서는 남성과 여성근로자에게 요구되는 중요도가 다르게 나타나 여전히 기업에서 직원 채용 시 여성과 남성에 서로 다른 기준을 적용하고 있다는 것을 확인함.

<그림 11> 근로 기업의 직원 채용 시 고려사항

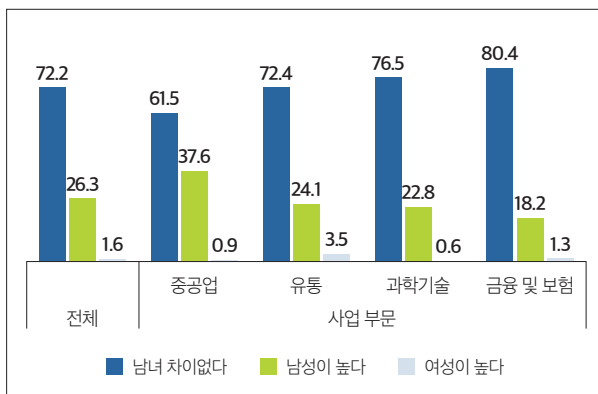
(단위 : %)



주 : 1순위+2순위, 중복응답
인사담당자 조사결과임.

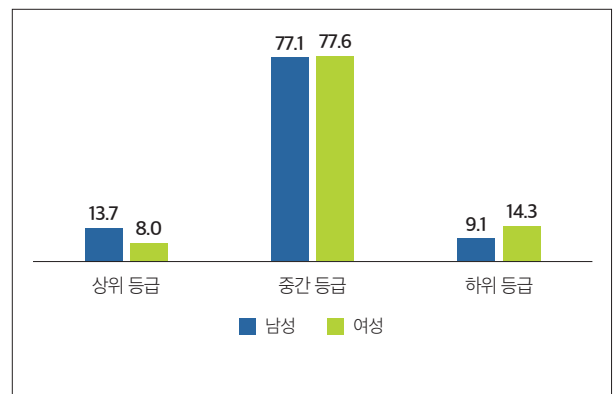
- ▶ 성별 인사사고과 차이 유무에 대해서는 남성이 더 높게 평가받는다는 데에 전체 근로자 26.3%가 동의함. 특히 중공업에서의 동의 비중이 37.6%로 가장 높았음.
- ▶ 2018년에 받은 근로자 본인의 인사사고과 등급에 대해 질문한 결과, 남성(77.1%)과 여성(77.6%)의 중위 등급 비율은 비슷했지만, 남성의 상위등급이 13.7%인 반면, 여성의 상위등급은 8.0% 였음.

<그림 12> 성별 인사사고과 차이 유무(N=1,922) (단위 : %)



주 : 근로자 조사결과임.

<그림 13> 본인의 인사사고과 등급(N=1,922) (단위 : %)

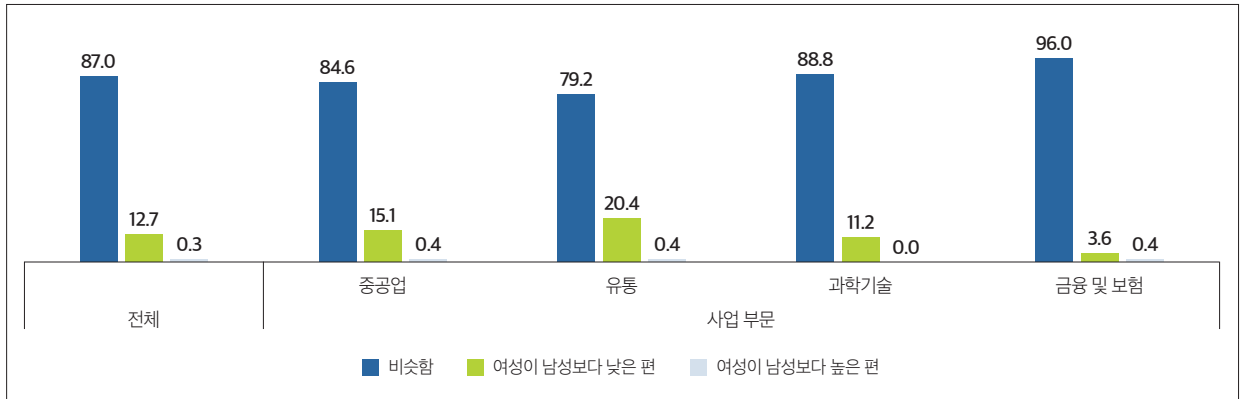


주 : 근로자 조사결과임.

▶ 근로자들에게 학력, 자격, 근속년수가 동일하며 유사한 업무를 하는 경우 성별 임금수준 인식을 비교한 결과 여성의 임금이 남성보다 낮은 편이라는 응답이 12.7%로 나타남. 특히 사업부문별로는 유통 부문(20.4%), 직급별로는 부장급 이상(22.7)에서 20% 이상의 응답자들이 성별 임금수준의 차이가 있다고 응답함. 여성의 임금이 남성보다 높은 편이라는 응답은 모든 집단에서 0.5% 이하로 나타나 성별 임금수준의 격차는 여전히 여성의 임금이 낮은 것을 의미하는 것으로 확인함.

<그림 14> 성별 임금수준 비교(N=1,922)

(단위 : %)

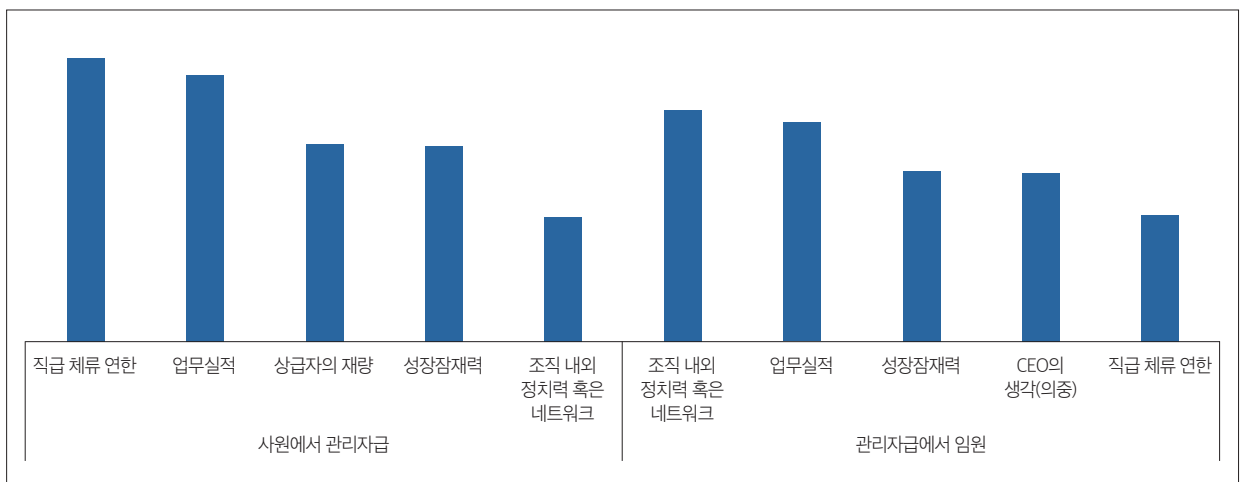


주 : 근로자 조사결과임.

▶ 승진 시 우선 고려사항에 대해서는 사원이 관리자급으로 승진하는 데 '직급체류연한'과 '업무실적'이 가장 중요하고, 관리자급이 임원급으로 승진하는 데 '조직 내외 정치력 혹은 네트워크', '업무실적' 등이 가장 중요함. 임원으로의 승진은 '상급자의 재량'보다도 'CEO의 생각(의중)'이 더 중요한 고려사항으로 확인되었음.

<그림 15> 승진 시 우선 고려 사항 5순위(N=1,922)

(단위 : %)



주 : 1+2+3순위, 중복응답

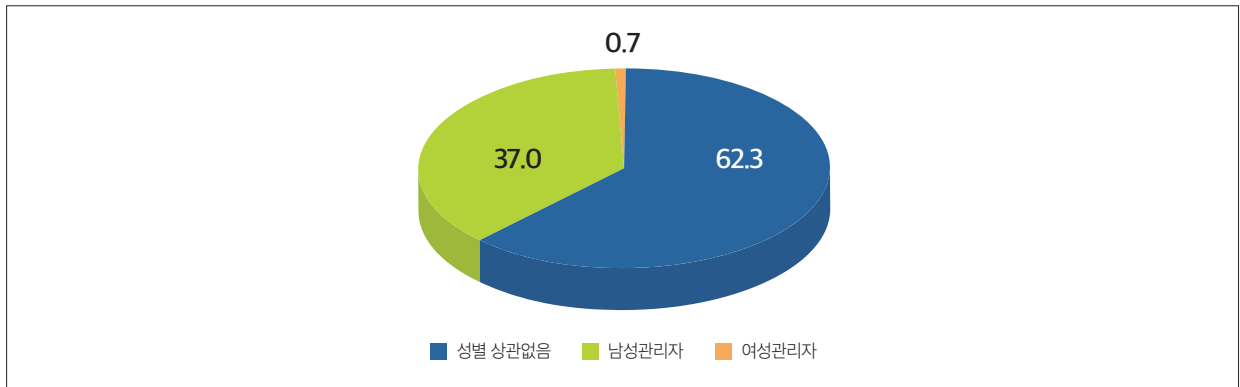
근로자 조사결과임.

*5% 이하로 응답된 승진 시 우선 고려사항은 표로 제시하지 않았음

▶ 비슷한 조건의 남녀 관리자의 승진 가능성은 성별과 상관없다는 의견이 가장 많았으나 37.0%의 응답자들은 ‘남성관리자’를 승진시킬 가능성이 높다고 응답했고, ‘여성관리자’를 승진시킬 가능성이 높다는 응답은 0.7%(14명)에 그침. 여성관리자를 승진시킨다면 그 이유에 대해 ‘적극적 고용개선 조치 이행을 위해’ 혹은 ‘여성고객의 니즈를 맞추기 위해’ 등 두 가지 이유를 주로 들. 즉, 여성관리자의 승진 이유는 능력이나 실적 등이 아니라 단지 제도적 수요에 맞추거나 여성고객 대응을 위한 방편으로 인식함.

<그림 16> 비슷한 조건의 남녀 관리자 승진 가능성(N=1,922)

(단위 : %)

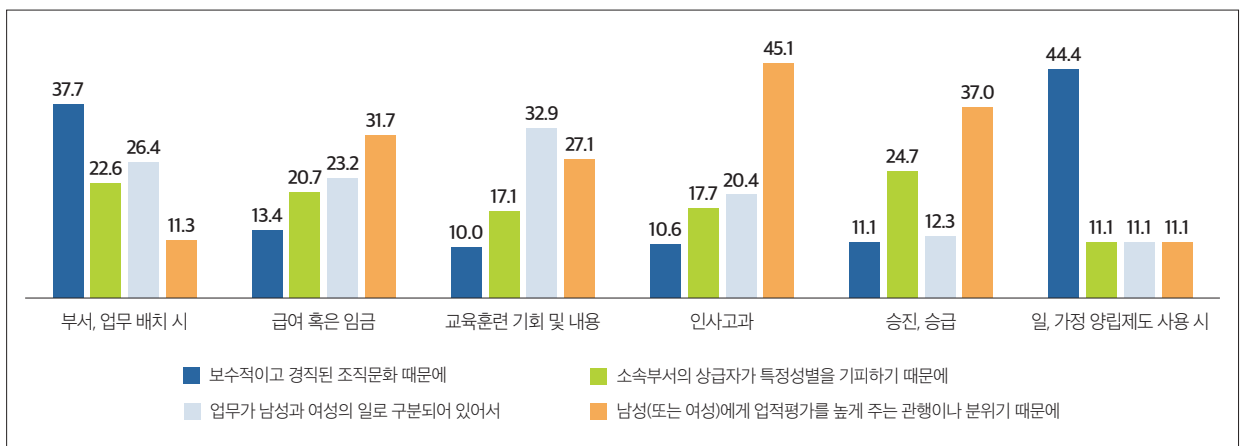


주 : 근로자 조사결과임.

▶ 0.5%~5.9%의 남녀 응답자들이 성별로 인한 차별경험이 있었음. 차별 경험의 이유로는 ‘보수적이고 경직된 조직문화’, ‘업무가 남성과 여성의 일로 구분’, ‘소속부서의 상급자가 특정성별을 기피함’, ‘남성 또는 여성에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기 때문에’임.

<그림 17> 성별로 인한 차별 경험 유무와 이유

(단위 : %)



주 : 차별을 경험한 6가지 상황 모두에서 위의 네 가지 경험 이유가 1위~4위를 차지함.
근로자 조사결과임.

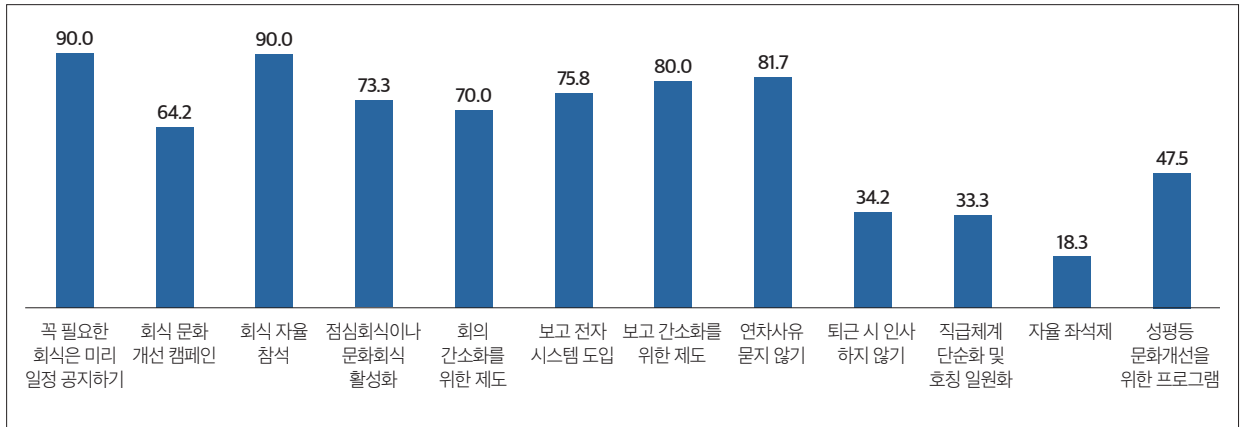


일하는 방식과 문화

- ▶ 일하는 문화의 개선을 위한 제도들 중, ‘꼭 필요한 회식은 미리 일정 공지하기’와 ‘회식 자율 참석’은 90.0%로 상당히 높게 나타났고 ‘점심이나 문화 회식 활성화’와 ‘회식문화개선 캠페인(예: 회식 119 등)’도 추진함.

<그림 18> 일하는 문화 개선을 위해 추진하고 있는 제도(N=1,922)

(단위 : %)

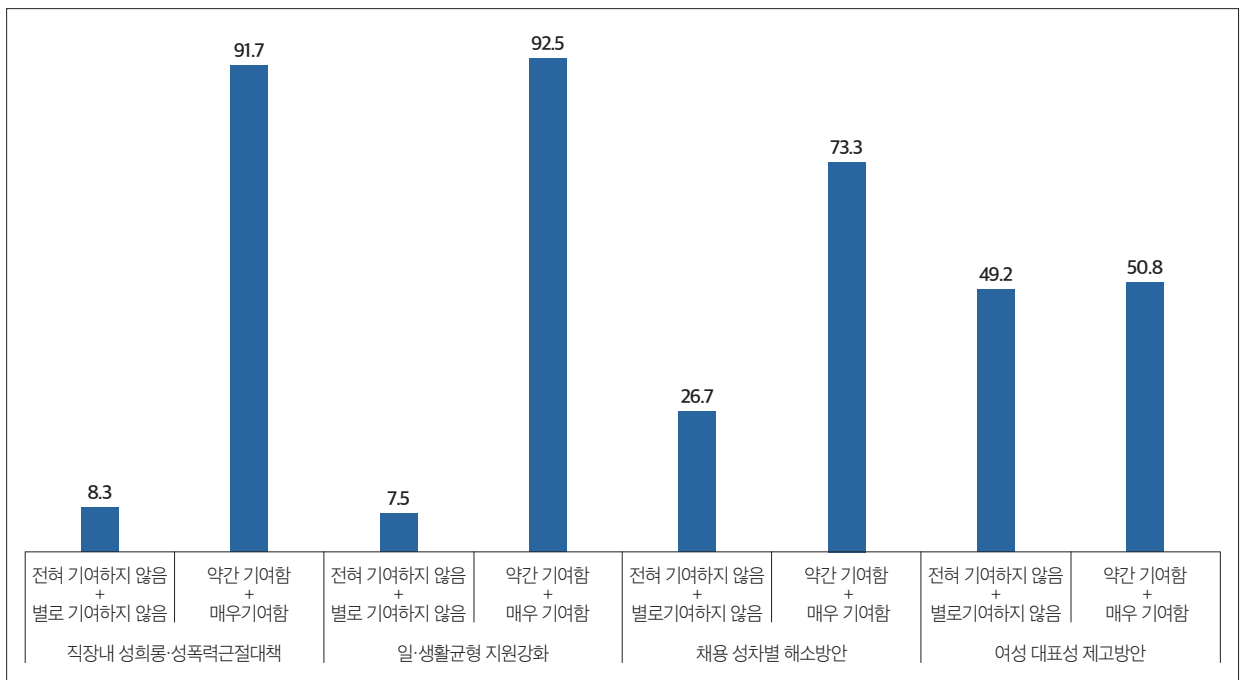


주 : 근로자 조사결과임.

- ▶ 최근 정책변화가 조직 내 성평등 수준에 미친 영향에 대해, ‘직장 내 성희롱·성폭력 근절대책’과 ‘일·생활균형 지원 강화’에 기여한다는 의견이 각각 91.7%, 92.5%로 나타남.

<그림 19> 최근 정책변화의 조직내 성평등수준 기여 정도(N=120)

(단위 : %)

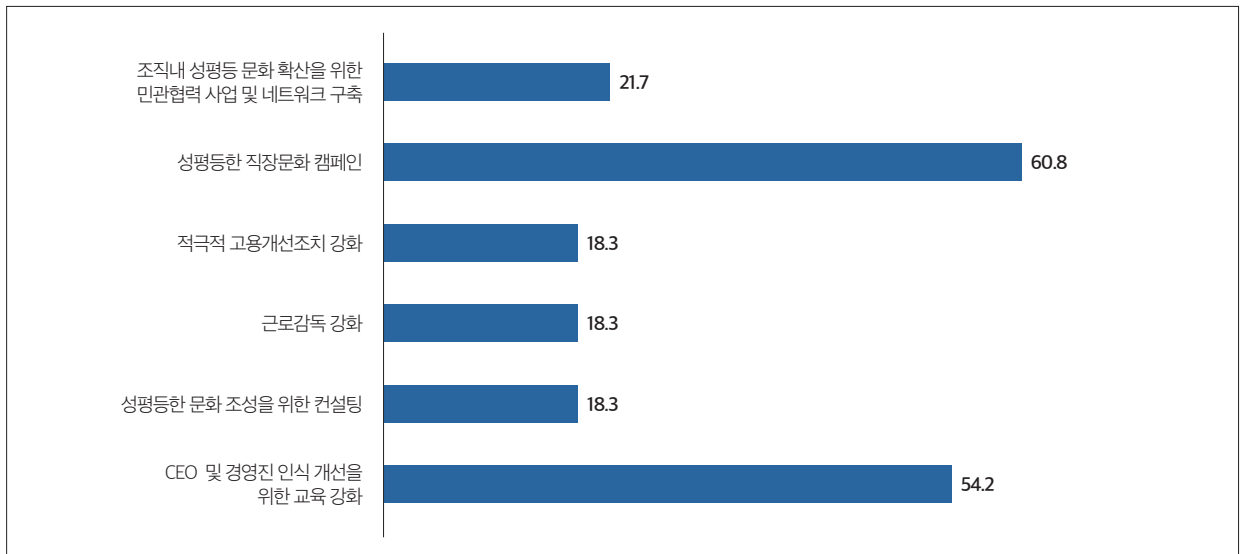


주 : 인사담당자 조사결과임.

- ▶ 조직 내 성평등 문화 확산을 위해, ‘성평등한 직장문화 캠페인’(60.8%)과 ‘CEO 및 경영진 인식개선을 위한 교육 강화’(54.2%)를 가장 필요하다고 지적함.

<그림 20> 조직 내 성평등 문화 확산을 위한 정책(N=120)

(단위 : %)

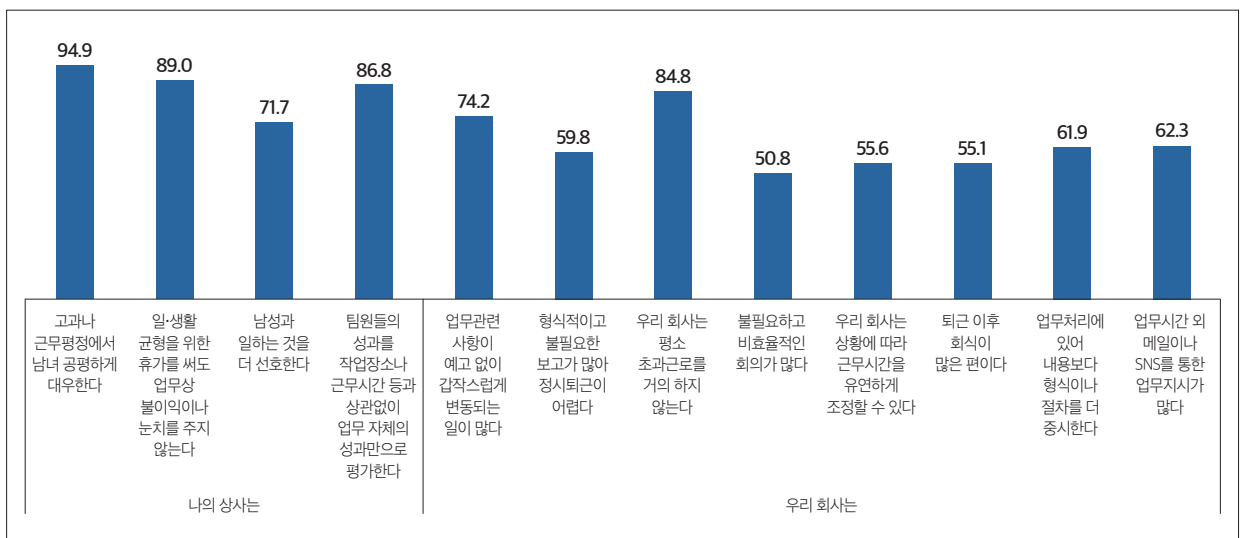


주: 1순위+2순위(중복응답)
인사담당자 조사결과임.

- ▶ 근로자의 경우, 직속상사의 고과나 근무평정의 공정성(94.9%), 일·생활 균형에 대한 인식(89.0%)에 대해서는 응답자들이 긍정적으로 평가하고 있었지만, ‘남성과 함께 일하기를 선호한다’(71.7%)에 대해서는 다소 아쉬움을 보임. 또한 일하는 회사의 경우 대부분 초과근로를 하지 않고(84.8%), 근무시간을 유연하게 조정할 수 있는 것(55.6%)으로 나타남. 그러나 여전히 갑작스러운 변동사항이 많고(74.2%), 정시퇴근이 어려우며(59.8%), 회의가 많고(50.8%), 회식이 많으며(55.1%), 형식이나 절차가 중시되고 있고(61.9%), 업무시간 외 업무지시가 있는(62.3%) 상황이라 인식하고 있음을 확인함.

<그림 21> 직속상사와 조직의 일하는 방식에 대한 인식(N=1,922)

(단위 : %)

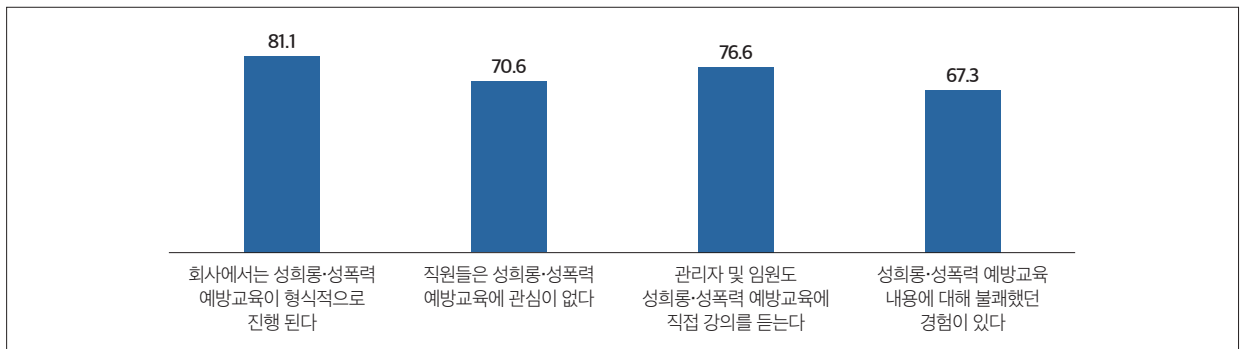


주 : 근로자 조사결과임.

- ▶ 성희롱·성폭력 예방교육이 형식적(81.1%)이고 직원들은 관심이 없고(70.6%), 불쾌한 경험도 있는 상황(67.3%)임을 확인, 이에 대한 개선이 필요한 상황임.

<그림 22> 성희롱·성폭력 예방교육에 대한 의견(N=1,922)

(단위 : %)

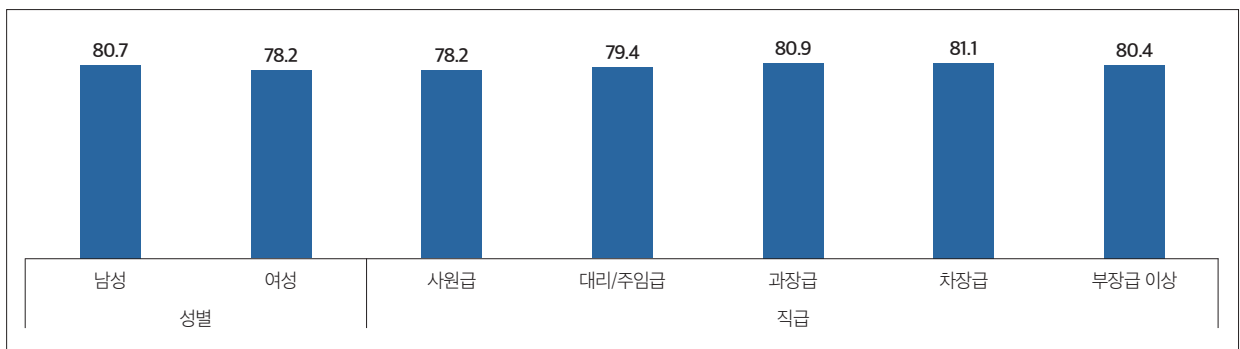


주 : 근로자 조사결과임.

- ▶ 조직 내 성별 불평등, 정확히는 여성에 대한 불평등한 상황을 확인. 여성들은 남성에 비해 성별 불평등 상황을 더 크게 인식함. 차장급과 부장급 이상의 응답자들이 다른 직급보다 더 조직이 '성평등하다'는 입장. 특히 남성 차장-부장급들이 더 성평등하다고 인식하는 경우가 높았음.

<그림 23> 근무기업의 전반적 성평등 수준(N=1,922)

(단위 : 점)

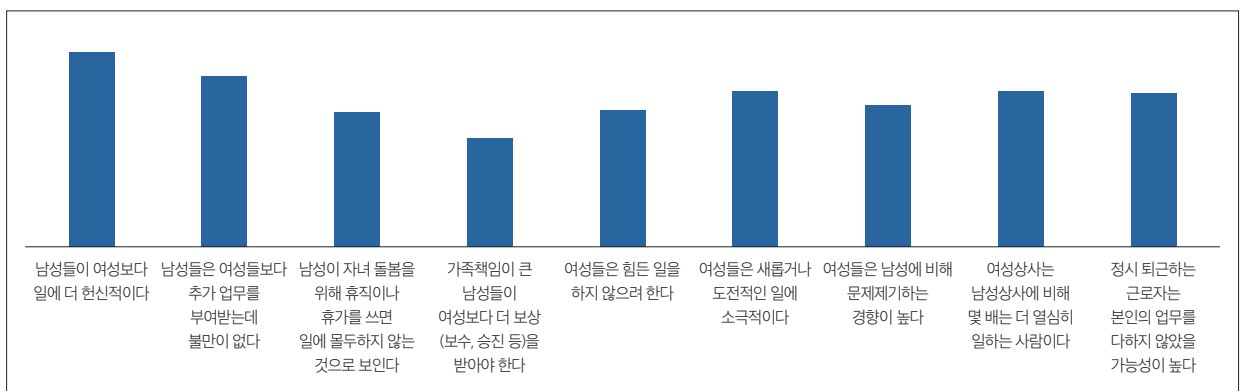


주 : 국내 120개 기업의 근로자 1,992명을 조사한 결과임.

- ▶ 업무 시 성별 특성에 대한 의견은, 남성은 일에 대해 헌신하고 순응적(74.7%)이라 인식하는 반면, 여성은 업무에 소극적(59.4%)이고 문제제기 가능성 높다(54.8%)고 인식하는 경향이 있었음.

<그림 24> 업무 시 성별 특성에 대한 의견(N=1,922)

(단위 : %)



주 : 근로자 조사결과임.

3. 직장문화가 성 격차에 미치는 영향 분석결과

- ④ 적극적고용개선조치 및 가족친화인증제와 같은 정책의 경우 대기업에는 효과적으로 작용하고 있음이 확인되었음.
- ④ 상대적으로 규모가 크고 매출액이 높은 기업들의 경우, 최근 정부에서 추진하고 있는 근로시간 단축, 일·생활 균형, 일하는 문화 개선 등을 제도적으로 수용하여 이를 달성하기 위한 노력을 하고 있었으나, 아직 완전히 내재화되지는 못하였음.
- ④ 여성에게는 좋은 성과를 낼 수 있는 기회가 남성보다 적고, 높은 직급으로 갈수록 여성이 줄어들고, 성별고정관념에 따른 인사관리 관행이 남아있는 등 상대적으로 좋은 기업과 일자리임에도 불구하고 성평등하지 않았음.
- ④ 여성비중이 적은 중공업과 과학기술 부문, 여성비중이 높은 유통업과 금융 및 보험업 부문이 각각 유사한 특성을 나타내어, 이를 고려한 정책대안이 필요함.
- ④ 조직의 성평등 수준을 높이고 인사관리에 있어서 성별고정관념이 사라지기 위해서는 CEO의 마인드가 가장 중요하였으며, 의사결정 위치에서의 여성비중이 늘어나야 함.
- ④ 직급에 따라 성평등 인식수준의 차이가 크게 나타났는데, 이는 조직 내 세대갈등과 젠더갈등이 복합적으로 작용하고 있음을 보여줌.

<표 1> 직장문화가 성 격차에 미치는 영향(요약)

	분석 결과
중공업	<ul style="list-style-type: none"> • AA는 평가의 성평등, 대표성에 긍정적 • 가족친화인증은 채용, 승진, 대표성의 성평등에 긍정적 • 비전 또는 경영가치는 채용, 승진의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 조직문화담당부서는 채용의 성평등과 여성관리자 비율에는 부정적이나, 배치, 승진의 성평등과 여성임원 비율에는 긍정적 • 전문경영인은 채용의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적, 승진의 성평등에는 부정적 • 채용 여성위원은 채용과 배치의 성평등에 매우 긍정적 • 인사위원 여성비율은 승진의 성평등과 여성관리자 비율에 긍정적 • 핵심부서 여성비율은 평가와 대표성의 성평등에 긍정적 • BSC는 평가, 승진의 성평등과 여성임원 비율에 긍정적 • 근로시간 단축제도는 평가, 대표성의 성평등에 긍정적 • 일하는 문화 개선제도는 대체로 부정적 • CEO는 배치, 평가, 승진의 성평등, 여성임원 비율, 조직의 성평등 수준에 매우 긍정적 • 일하는 방식은 평가의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 채용조건이 성평등할수록 채용, 배치의 성평등에 모두 긍정적
유통	<ul style="list-style-type: none"> • AA는 여성임원비율, 조직의 성평등 수준에 긍정적, 배치의 성평등에는 부정적 • 가족친화인증은 채용의 성평등, 여성임원 비율에 긍정적 • 조직문화담당 부서가 있으면 채용의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 전문경영인 체제는 채용, 승진, 대표성의 성평등에 긍정적 • 채용절차 위원회 여성비율은 채용의 성평등에 긍정적 • 핵심부서 여성비율은 평가의 성평등에 긍정적, 여성임원 비율에는 부정적 • BSC 도입은 여성임원 비율에 긍정적 • 멘토링 여성참여 비율이 높을수록 평가, 승진, 대표성의 성평등에 긍정적 • 근로시간 단축제도는 대표성의 성평등에 긍정적 • 일하는 문화개선은 승진의 성평등에 긍정적 • CEO의 마인드는 여성관리자 비율, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • 직속상사의 마인드는 조직의 성평등 수준에 긍정적 • 일하는 방식이 합리적일수록 배치의 성평등에 긍정적, 대표성의 성평등에는 부정적 • 조직분위기가 성평등할수록 채용, 대표성의 성평등에 긍정적
과학 기술	<ul style="list-style-type: none"> • AA는 채용의 성평등, 여성임원 비율에 긍정적 • 가족친화인증은 채용, 평가, 승진의 성평등과 여성관리자 비율에 긍정적 • 조직문화 전담부서가 있을수록 승진의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 전문경영인 체제일수록 배치의 성평등, 여성임원 비율, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • 채용절차 여성위원 비율은 채용과 배치의 성평등에 긍정적 • 핵심부서 여성비율은 대표성의 성평등에 긍정적 • 일하는 문화 개선제도가 많을수록 여성임원 비율, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • CEO의 마인드는 배치, 평가, 승진의 성평등, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • 조직분위기가 성평등할수록 채용, 배치, 대표성의 성평등에 긍정적
금융	<ul style="list-style-type: none"> • AA는 채용의 성평등에 긍정적, 배치의 성평등에는 부정적 • 가족친화인증은 승진, 대표성의 성평등, 조직의 성평등 수준에 긍정적, 배치의 성평등에는 부정적 • 비전에 성별 다양성 포함할수록 채용, 승진의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 조직문화 담당부서가 있을수록 여성임원 비율에 긍정적, 배치, 승진의 성평등, 여성관리자 비율에는 부정적 • 근로자 대표조직이 있을수록 승진의 성평등, 여성관리자 비율에 긍정적 • 채용절차 여성위원 비율이 높을수록 채용의 성평등에 긍정적 • 핵심부서 여성비율이 높을수록 여성임원 비율에 긍정적 • 일하는 문화 개선제도가 많을수록 여성관리자 비율, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • CEO의 마인드는 채용, 배치, 승진의 성평등, 조직의 성평등 수준에 긍정적 • 조직분위기가 성평등할수록 평가의 성평등에 긍정적

4. 정책제언

- ① 기업의 문화를 정책으로 바꾸는 것은 쉽지 않으며, 문화의 변화에는 긴 시간이 필요함.
- ② 따라서 정책과제는 정부가 직장문화 개선을 지원하는 방안, 기업이 스스로 실천할 수 있는 방안, 현재 관련제도의 실효성을 제고하기 위한 방안을 중심으로 다양한 기업들의 개선사례를 함께 제시함으로써 업종별 특성을 고려하여 기업들이 참고자료로 활용할 수 있기를 기대하며, 다음과 같은 세부 정책과제를 제안함.

① 직장문화 개선 컨설팅 강화

- 조직문화 컨설팅으로 통합 및 신설
- 성평등 인식 제고 컨설팅 지원
- 임금격차 컨설팅 구체화를 통한 성별임금격차 해소

② 성평등한 직장문화 조성을 위한 기업의 실천과제

- 일하는 방식의 개선
- 성별 다양성 지표 관리
- 평가 및 승진제도의 공정성 강화
- 제한적 적극적 조치 도입
- 조직문화 전담부서의 실효성 제고

③ 다양성과 포용성(Diversity & Inclusion) 확산

- D&I 교육 강화
- 직장문화 변화를 위한 Small Wins 접근 도입
- 성별 다양성 정책의 기업 성공사례 발굴 및 확산

④ 기존 정책 개선방안

- 적극적고용개선조치제도의 임금현황 공표의 실제 영향력 점검 및 여성임원 비율 제출 제안
- 성별균형 포용성장 촉진 정책의 내실화

주관부처 : 고용노동부
관계부처 : 여성가족부