

기업특성이 여성고용비율에 미치는 영향

권희경¹, 안미강^{2*}

¹창원대학교 가족복지학과 교수, ²창원대학교 회계학과 부교수

The Effect of Firm Characteristics on the Female Employment Ratio

Hee-Kyung Kwon¹, Mi-Gang Ahn^{2*}

¹Professor, Department of Family Welfare, Changwon National University

²Associate Professor, Department of Accounting, Changwon National University

요약 본 연구는 여성 고용이 양성평등을 측정하고 실현하는 데 있어 중요한 지표라는 인식을 기반으로 제조업의 기업 특성이 여성고용비율에 미치는 영향을 고용 형태별로 살펴보았다. 2011년부터 2019년까지 유가증권시장(KOSPI)에 상장된 제조업 중 재무 자료 이용이 가능한 5,729개 기업을 대상으로 기업 규모, 상장 기간, 외국인 지분율과 정규직, 무기계약직, 기간제, 전체 직원 수에서 여성이 차지하는 비율, 전체 여성고용비율 중 기간제 여성비율의 관계에 대해 세 가지 가설을 검증하였다. 분석 결과 대부분의 고용 형태에서 가설이 채택되었다. 기업규모와 외국인지분율이 증가할수록 정규직과 무기계약직, 기간제, 전체 직원 수에서의 여성고용비율이 증가함을 확인할 수 있었으며, 상장기간이 길어질수록 무기계약직, 기간제, 전체 직원 수에서 여성고용비율이 감소하는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 기업의 객관적 재무자료를 토대로 여성고용비율에 영향을 미치는 기업 특성을 규명함으로써 적극적 고용개선조치 등 양성 평등한 고용 정책을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 양성평등, 기업규모, 상장기간, 외국인지분율, 여성고용

Abstract This study examined the effects of the firm characteristics of the manufacturing industry on the female employment ratio. Three hypotheses regarding female employment ratio, were tested for 5,729 firms that could use financial data among the firms listed on the KOSPI from 2011 to 2019, in terms firm size, listing period, and foreign ownership. Following the analyses, three hypotheses were mostly adopted. It was found that as the size firm and foreign ownership ratio increased, the female employment ratio increased in the number of regular and permanent contract employees, fixed-term employees, and total employees. As for the listing period, the higher the value, the lower the female employment ratio in the number of regular and permanent contract employees, fixed-term employees, and total employees. These research results may be used as basic data for gender equal employment policies such as Affirmative Action for Gender Equal Employment.

Key Words : Gender equality, firm size, listing period, foreign ownership ratio, female employment

*This research was supported by Changwon National University in 2019~2020(이 논문은 2019~2020년도 창원대학교 자율연구과제 연구비 지원으로 수행된 연구 결과임).

*Corresponding Author : Mi-Gang Ahn(anmikang@changwon.ac.kr)

Received December 9, 2020

Revised December 26, 2020

Accepted January 20, 2021

Published January 28, 2021

1. 서론

여성의 경제활동은 양성평등 및 젠더 불균형에 관한 국제 및 국내 지수에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 세계경제포럼이 발표하는 성별 격차 지수(Gender Gap Index)는 경제 참여 및 기회, 교육적 성취, 건강과 생존, 정치적 권한 등 총 4분야에서 16개 지표를 선정하여 국제적인 비교를 하는데, '2020 글로벌 성별 격차 보고서'에서 한국은 전체 153개국 중 108위에 머물렀다[1]. 또, 이코노미스트(The Economist)가 발표하는 유리 천장 지수(Glass Ceiling index)는 경제 활동 참여 비율, 고등 교육 이수율, 고위직 여성 비율, 보육비, 남녀 육아휴직 비율을 통해 여성의 고위직 진출을 막는 장애 정도를 측정하는데, 우리나라는 조사 대상 29개 OECD 회원국 중 최하위를 차지했다[2]. 이처럼 우리나라가 양성평등 국제 지수에서 낮은 순위를 차지하는 이유는 고용률, 임금 격차 등 경제 활동과 관련된 분야에서 여성의 지위가 낮기 때문이다.

한편 2009년부터 매년 발표되는 국가 성평등 지수는 우리나라의 양성평등 수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 개발된 지수이다. 양성평등기본법을 근거로 성평등한 사회참여 정도, 성평등 의식·문화 및 여성의 인권·복지 등 8개 분야에서 광역지방자치단체를 단위로 그 성과를 발표한다. 2019년 기준 국가 성평등 지수는 보건 분야(97.0), 교육·직업 훈련 분야(94.1), 문화·정보 분야(89.9), 복지 분야(76.3), 경제활동 분야(74.7), 안전 분야(66.5), 가족 분야(60.5), 의사결정 분야(31.1) 순으로 보고되었다[3]. 이 중 경제활동 분야의 성평등 수준은 경제활동 참가율, 임금 격차, 상용 근로자 비율을 측정하여 산정하는데, 8개 분야 중 5순위로 나타나 다른 분야에 비해 개선이 필요한 것으로 평가된다. 따라서 여성의 고용률을 높이는 것은 경제 활동 분야에서 여성의 지위를 향상시킬 뿐 아니라 국제적인 양성평등 지수에서 국가 순위를 높임으로서 국격을 높이는 데 기여할 수 있다.

이러한 문제 인식을 바탕으로 정부는 차별 없는 일터 만들기, 실질적 성평등 사회 실현을 국정 과제로 채택하고 여성 고용을 활성화하기 위한 제도를 실시하고 있다. 공공 부문에서는 2003년부터 양성평등 채용 목표제를 시행하고, 여성 고위직 임원이 한 명도 없는 공공기관에는 페널티를 부과하기로 하였다. 민간 부문에 대해서는 2006년부터 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 근거하여 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)를 시행하고 있다[4]. 이는 고용상 성차별 해소

또는 평등 촉진을 위해 특정 성별을 잠정적으로 우대하는 조치로서, 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주, 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시 대상 기업 집단, 공공기관, 지방공단이 여성고용기준(근로자 및 관리자 비율)을 충족하도록 유도하여 고용상의 성차별을 해소하고, 고용 평등을 촉진하는 제도이다. 여성근로자관리자비율이 규모별 동종 업종 평균의 70%에 미달한 기업에게 시행계획서를 제출토록 하고, 그 이행실적을 점검하고 있다. 3년 단위로 시행되고 있는 적극적 고용개선 조치는 여성 고용을 증가시키는 직접적인 효과와 함께 유리천장을 완화함으로써 여성의 경력 단절 요인을 어느 정도 제거할 수 있을 것으로 기대된다.

제조업은 우리나라 산업 중 가장 고용 규모가 큰 분야로서, 제조업에서의 여성 고용률은 국가 수준에서의 여성 취업에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 시사하는 바가 크다. 기업의 어떠한 특성들이 여성의 고용률을 높이는지 파악하는 것은 거시적인 관점에서 여성 고용률을 제고하기 위한 정책적 시사점을 얻기 위해 필요하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 기업의 특성과 여성 고용의 관계를 살펴본 국내 연구는 드문 실정이다. 수출 비중이 큰 기업일수록 여성고용비율이 증가함을 확인한 연구[5], 여성 대표자 기업의 여성 고용 창출 규모가 남성 대표자 기업보다 더 큼을 밝힌 연구[6], 적극적 고용개선 조치가 여성 고용을 확대했는지를 검증한 연구[7] 등이 있을 뿐이다. 따라서 본 연구는 제조업의 기업 특성 중 여성 고용률에 영향을 미치는 요인을 정규직, 기간제 등 고용 형태별로 구분하여 살펴봄으로써 여성의 안정적 고용과 관련된 기업 특성을 규명하고자 한다.

분석대상은 2011년부터 2019년까지 유가증권시장에 상장된 제조업 중 12월말 결산법인을 대상으로 하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 양성평등에 대한 이론적 배경과 기업의 여성고용 현황에 대해 살펴보고 가설을 설정하며, 제3장에서는 가설검증을 위한 모형을 설계하고 표본선정 과정을 보여준다. 제4장에서는 실증분석 결과를 논의하며, 마지막으로 제5장에서 연구 결과 요약과 결론을 제시하였다.

2. 이론적 배경과 가설설정

2.1 여성고용과 양성평등

2019년 기준 우리나라 여성의 고용률은 57.8%, 경제활동 참가율은 60.0%로 OECD 평균 여성 고용률

63.7%, 여성 경제활동 참가율 64.0%(2017년 기준)보다 낮다. 이는 임신, 출산, 육아 등에 따른 경제활동 경력 단절을 반영하는 결과라고 할 수 있는데, 우리나라 여성의 M자형 생애 경제활동 참가율은 다른 OECD 국가에 비해 더 두드러지는 편이다. 1인당 국민소득 3만 달러 이상, 인구 5천만명 이상의 조건을 만족하는, 이른바 30-50 클럽 7개 국가(미국, 일본, 독일, 프랑스, 영국, 이탈리아, 한국) 중 우리나라와 일본을 제외한 5개 국에서 15세-64세 여성의 생애 고용률을 살펴보면, 대체로 15-19세에서 가장 낮고, 20-40대까지 증가하다가 50대 이후에 다시 낮아지는 U자형 포물선 형태를 나타낸다. 반면, 한국과 일본에서는 출산·육아기로 대표되는 30대 전·후반 여성들이 노동시장에서 퇴장하는 경력단절 현상이 나타나 M자형 곡선을 그리고 있다[8].

이는 여성의 경력단절 이후 노동 시장 재진입을 어렵게 할 뿐만 아니라 고용 불안정과 성별 임금 격차로 이어져 생애 전반에 걸친 성차별적 고용시장을 경험하게 하는 요인이 된다. 경력단절여성의 재취업 결정요인과 재취업 이후 고용유지 요인을 분석한 연구[9]에서 경력단절여성이 재취업한 일자리가 임금(소득)이 낮을수록, 근로시간이 짧을수록, 100인 이상보다는 30인 미만에서 일한 경우 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타나 경력 단절 후 재취업한 여성의 고용의 질이 좋지 않음을 알 수 있었다. 또 경력 단절 당시 단순직보다는 나머지 직종, 제조업에서 일했던 경우, 비임금근로자보다는 임금근로자였을 경우 재취업이 빠른 것으로 나타나 제조업이 여성 고용의 보루가 될 수 있음을 시사하였다.

Table 1. Ratio of female employees by industry in the top 600 firms with sales in 2018

Industry	Male (persons)		Female (persons)		Sum (persons)
	Ratio (%)	Ratio (%)			
Education, Service	1,641	29.4	3,932	70.6	5,573
Wholesale, Retail	51,280	44.6	63,623	55.4	114,903
Business facility management, Business support, Rental service	10,373	52.5	9,367	47.5	19,740
Art, Sport, Leisure service	4,992	57.7	3,661	42.3	8,653
Information, Communication	62,727	63.4	36,162	36.6	98,889
Transportation, Warehouse	32,271	68.3	14,960	31.7	47,231
Electricity Gas, Steam, Air Conditioning supply	25,463	82.1	5,549	17.9	31,012

Agriculture, Forestry, Fishery	1,667	82.8	347	17.2	2,014
Manufacturing	632,277	83.0	129,534	17.0	761,811
Professional, Science, Technical service	25,522	83.9	4,913	16.1	30,435
Construction	52,099	91.0	5,143	9.0	57,242
Others	4,032	41.3	5,734	58.7	9,766
Total	904,344	76.2	282,925	23.8	1,187,269

* Industries are presented in order of female employment ratio excluding others.

* Data: Korea Listed Companies Association(TS2000 DB), Quoted in Korea Economic Research Institute(2019)[10].

양성평등이 사회적 이슈로 부각되고, 여성에 대한 차별을 금지 및 여성에 대한 적극적 평등 조치들이 시행됨에 따라 제조업에서도 전반적인 여성 고용 비율은 꾸준히 증가하고 있으나 그 속도는 더딘 편이다. 한국경제연구원(2019)에 따르면 2018년 기준 매출 상위 519개 기업의 직원 수는 118만7000명이며, 이 가운데 여성이 28만3000명(23.8%)인 것으로 조사되었는데, 이는 지난 2014년 26만3000명(23.0%) 보다 0.8%포인트 증가한 결과이다. 그러나 국내 재직 인원이 가장 많은 제조업에서는 0.1%포인트 증가하는데 그치며, 여성 비율도 17%로 낮은 편에 속했다[10].

여성의 고용을 통한 경제 활동, 이를 통한 경제적 지위 향상은 양성평등의 직접적인 지표가 될 수 있다. 특히 제조업이 여성 고용의 상당한 부분을 차지하고 있을 뿐만 아니라 다른 직종에 비해 경력 단절 후 재취업이 더 어려운 분야라는 점에서 제조업의 여성 고용률에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 적극적 고용개선조치 등 고용에서의 양성평등 정책을 위한 기초자료를 제공할 수 있는 의미 있는 연구가 될 것이다.

2.2 가설설정

통계적 차별이론에 따르면, 근로자를 채용할 때 근속 가능성이나 생산성에 불확실성이 내포되어 있기 때문에 해당 근로자가 속한 집단에 대한 정보에 근거해 인사를 결정함으로써 차별이 생긴다고 한다[11]. 즉, 출산과 양육 등을 이유로 여성이 쉽게 경력을 단절시킬 가능성이 있다고 믿으면 차별 발생 가능성이 높아질 것이며, 여성은 자신이 가지고 있는 능력에 맞는 보상과 대우를 받지 못하게 되는 불이익을 갖게 되는 것이다[12]. 국내 남녀고용평등법에서 남성과 여성의 차이를 바탕으로 채용이나 근로조건을 달리 적용하거나 그 외 상이한 조치를 취하는 것을 차별로 보는 것은 고용 자체로 성별 차이를 두지 못하도록 하는 것이다. 이렇게 직장생활의 차별에 대한

고려와 함께 고용에서 여성 능력에 대한 차별 가능성을 줄이게 된 것은 양성평등이 경제 및 산업 분야에서도 명시적인 정책 목표로 부상하고 적극적 고용개선 조치가 시행되었기 때문이다. 따라서 경영의사결정에서 여성고용에 대한 고려가 이루어져야 하며, 이러한 사회적 요구를 반영하여 고용정책에도 변화가 요구되었다. 한편 모든 기업이 여성고용정책을 적극적으로 받아들일 수는 없는 상황에서 본 연구는 여성고용정책에 적극성을 가지며, 고용에 대한 차별을 줄일 수 있는 기업특성을 찾아보고자 한다.

과거 많은 기업들이 직원 채용과정에서 남성을 선택하는 것이 생산성 차이나 기업 성과를 위한 합리적인 결정이라 생각하였다[13]. 그러나 2000년대 들어 여성직원 채용이 다양한 인적자원 보유 및 활용, 기업의 경쟁력과 생산성 향상에 영향을 미치게 된다는 인식이 생기게 되었고[14], 기업 경쟁력과 성과 개선에 젠더 다양성과 그 차이를 이해하는 것이 도움이 된다는 주장들이 나오기 시작하였다[15, 16]. 결국 여성직원 채용에 적극적인 기업은 생산성이 높아지거나 젠더 다양성이 조직의 활동성에 유의한 영향을 주어 사회의 요구에 즉각 대응할 수 있는 경영능력 함양과 함께 성과 창출에 긍정적인 영향을 받는 것이다[17, 18]. 그러나 여성직원 채용의 이러한 영향에도 불구하고 기업들은 여성인력 채용에 적극적인 행태를 보이지 않아, 여성 채용은 주로 사무관리직이나 서비스업에서 이루어지고 있으며, 업종별로 채용된 여성직원에 대한 임금이 차별적으로 나타난다[13]. 결국 여성고용비율은 경영의사결정에 영향을 미치는 수단이나 기업 특성에 의해 달라질 수 있다. 이러한 영향을 고려하여 본 연구에서는 외부이해관계자들의 젠더 다양성 요구와 성평등에 대한 사회적 영향을 반영할 수 있는 기업통제수단 중심으로 연구를 진행할 것이다.

기업의 특성을 가장 잘 반영할 수 있는 것 중 하나가 바로 기업규모인데, 규모가 클수록 외부에 존재하는 이해관계자가 많아 그들의 요구를 빨리 기업경영에 반영하거나 사회에서 요구하는 정책을 상대적으로 더 강하게 적용할 수 있다. 이러한 규모의 효과로 인해 국내에서 운영하고 있는 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)를 쉽게 적용하고 고용상 성차별 해소 또는 평등촉진을 위해 노력할 가능성이 높으므로 가설 1의 검증을 통해 규모와 여성고용비율 간 관계를 검증하고자 한다.

[가설 1] 기업규모가 커질수록 여성고용비율은 증가할 것이다.

상장기간이 오래된 기업은 이미 안정된 경영구조를 갖추고 있으며, 고용과정이나 관습이 사회변화나 추세에 적극적으로 반응하지 않을 가능성이 높다. 또한 상장기간이 오래된 기업은 투자기회가 상대적으로 적기 때문에[19], 변화에 대응하는 속도에 민감하지 않을 것이다. 상장기간이 오래된 기업의 위험회피적 성향은 과거의 제도에 만족하거나 다양성 및 변화에는 소극적인 태도를 취하게 할 것이며, 이미 많은 비중의 투자를 지속적으로 지출해 왔으므로[20] 변화보다는 안정적인 성장과 과거 경험을 바탕으로 하는 의사결정을 취할 수 있다. 이러한 의사결정 성향은 고용관계에도 유의한 영향을 주어 상장기간이 오래된 기업의 여성고용비율은 상대적으로 낮을 것으로 생각된다.

[가설 2] 상장기간이 오래된 기업일수록 여성고용비율은 감소할 것이다.

Sachs et al.(1995)[21]의 연구에서 외국인투자자의 경영감시 역할을 강조하였는데, 국내 기업에서도 외국인들의 지속적인 투자에 대해 그들이 기업지배구조 효율성을 높이면서 기업의 감시자 역할을 원활하게 수행하고 있음을 보여주고 있다[22]. 외국인투자자들은 경영자에게 경영을 위임한 주주들이 처한 대리인문제를 감소시킬 수 있으며[23], 경영의사결정에 조언자의 역할을 하면서 그 과정에 적극적으로 참여하는 것으로 알려져 있다. 외국인 투자자들의 효율적인 모니터링 효과는 기업의 사회적 책임 및 요구에 응하는 의사결정을 이끌어 낼 수 있을 것이며, 다양한 인적자원을 구성하여 경영의사결정의 질을 향상시키고자 할 것이다[24]. 따라서 외국인지분율이 큰 기업일수록 적극적으로 여성 직원을 고용하여 젠더 다양성을 이루고 이를 바탕으로 폭넓은 자원과 지식을 기업 운영에 반영하고자 할 것으로 예상된다.

[가설 3] 외국인지분율이 커질수록 여성고용비율은 증가할 것이다.

3. 연구모형

3.1 종속변수의 측정

본 연구의 구체적 변수로서 여성고용비율을 종속변수로 측정하였는데, 이 변수는 4개의 변수로 각각 달리 구하였다. 먼저 정규직과 무기계약직 전체 직원 중에 여성

직원이 차지하는 비율(WOMAN1)을 사용하여 안정적으로 근무할 수 있는 환경의 여성고용비율을 산정한다. 두 번째 정규직이나 무기계약직과 달리 기간제 직원의 경우 고용의 불안을 내포하고 있으며, 결혼, 출산, 육아 등 여성들이 겪어야 하는 어려움을 기업 입장에서 회피하고자 할 때 여성들의 기간제 채용이 증가할 수 있으므로 이에 대한 비중을 두 번째 종속변수로 측정한다. 세 번째 종속변수는 전체 직원 수에서 여성직원이 얼마나 차지하는지 측정하여 근무환경이나 안정성을 고려하지 않더라도 여성고용비율에 기업특성이 어떠한 영향을 미치는지 검증할 것이다. 여성은 남성에 비해 상대적으로 정서적인 단서를 중심으로 정보처리 하는 성향을 가지고 있지만[25] 경력단절이라는 사회적 위험을 피할 수 있는 전통적인 관점으로 인해 기업에서 여성의 고유성향을 여전히 긍정적으로 평가하고 있는지 검증할 필요가 있다. 따라서 4번째 종속변수는 전체 여성고용비율 대비 기간제 여성직원 고용비율이 차지하는 비중으로 측정하여 기업들이 기간제 위주로 여성직원을 채용하고 있는지 그 크기를 확인하고자 한다.

3.2 연구모형

가설 검증을 위해 선행 연구를 참고하여 아래의 식(1)과 같이 탐색적 연구모형을 설정하였다. 식(1)에서 종속변수는 양성평등 실현을 위해 기업에서 여성직원을 어느 정도 고용하고 있는지 확인할 수 있는 여성고용비율이다. 앞서 설명한 것처럼, 전체 정규직과 무기계약직 직원수 중에 정규직과 무기계약직 여성직원이 차지하는 비율(WOMAN1), 기간제 전체 직원수 중에 여성직원수 비중(WOMAN2), 그리고 전체 총합 직원 수 중에 전체 여성직원의 비중(WOMAN3)으로 변수로 측정하였다. 이 세 가지 여성고용비율 변수에 추가하여, 전체 여성고용비율 중 기간제 여성비율의 크기(WOMAN4)를 측정하여 여성 직원들이 상대적으로 더 많은 부담을 가지고 있는 역할로 인해 정규직 또는 무기계약직 보다 기간제 형태의 여성고용이 많은지 확인하고자 한다.

$$\begin{aligned}
 WOMAN_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 SIZE_{i,t} + \beta_2 AGE_{i,t} + \beta_3 FOR_{i,t} \\
 & + \beta_4 OWN_{i,t} + \beta_5 DEBT_{i,t} + \beta_6 PAY_{i,t} \\
 & + \beta_7 GROWTH_{i,t} + \beta_8 CUR_{i,t} + \beta_9 ROA_{i,t} + \varepsilon_{i,t}
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

WOMAN1 : 여성직원수/전체직원수(정규직+무기계약직)
 WOMAN2 : 여성직원수/전체직원수(기간제)

WOMAN3 : 여성직원수/전체직원수(전체)
 WOMAN4 : WOMAN2/WOMAN3
 SIZE : 총자산의 자연로그값
 AGE : 상장기간(해당연도-상장연도)
 FOR : 외국인지분율
 OWN : 최대주주지분율
 DEBT : 총부채/총자산
 PAY : 1인당 평균급여
 GROWTH : 매출액성장률
 CUR : 유동자산/유동부채
 ROA : 당기순이익/총자산

여성고용비율에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상되는 주요설명변수는 기업규모(SIZE), 상장기간(AGE), 외국인 지분율(FOR)이다. 기업규모가 큰 기업은 규모의 크기에 따라 해당기업에 관심을 갖고 있는 이해관계자가 상대적으로 많으며, 이 때 외부이해관계자들은 기업규모가 큰 기업일수록 사회적 요구를 받아들여 외부의 사회복지정책을 이행해 줄 것을 요구하게 된다. 이러한 요구를 수용하기 위해 기업 내 성평등을 이루면서 조직의 다양성을 증가시키기 위해 여성직원 고용에 대한 노력을 할 것이므로 기업규모 변수는 양(+)의 회귀계수를 가질 것으로 예상된다. 반면 상장기간이 오래된 기업은 신규상장기업이나 그 기간이 짧은 기업에 비해 투자기회가 적어[19] 사회적 변화를 받아들이고 이를 경영의사결정에 반영하기보다 비교적 변화가 적은 방향으로 경영을 하거나 위험회피적인 성향을 갖게 된다. 결국 상장기간이 오래된 기업일수록 여성직원이 갖는 고유의 장점을 수용하고 적극적인 고용개선 정책을 펼치기 보다는 기존의 틀을 유지하거나 과거 우리나라에 존재하고 있는 남성 중심의 조직문화를 유지할 가능성이 높으므로 여성고용비율을 감소시키게 된다. 외국인투자자는 기업경영에 대한 감시가 효과적으로 이루어지게 하는 수단이 될 수 있으며, 기업의 사회적 책임활동에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[21, 24]. 따라서 외국인지분율이 증가할수록 기업의 양성평등 실현을 위한 여성고용정책에 적극적인 행태를 취할 수 있으므로 종속변수에 양(+)의 영향을 줄 것이다.

그 외 종속변수에 영향을 미치는 통제변수로는 최대주주지분율(OWN), 부채비율(DEBT), 1인평균급여(PAY), 매출액성장률(GROWTH), 유동비율(CUR), 총자산대비 당기순이익비중(ROA)을 사용하였다.

3.3 표본의 선정

본 연구의 대상은 2011년부터 2019년까지 유가증권

시장(KOSPI)에 상장된 제조업 중에서 연구기간 동안 재무 자료 이용이 가능한 기업을 대상으로 하였다. 구체적인 표본선정기준은 아래와 같다.

- (1) 금융업에 속하지 않는 제조업 전체
- (2) 12월말 결산법인
- (3) 자본잠식 또는 관리종목에 속하지 않는 기업
- (4) 재무자료가 한국신용평가정보(주)의 KIS-VALUE에서 수집이 가능한 기업

연구기간을 2011년 이후로 설정한 것은 한국국제회계기준(K-IFRS) 도입이 2011년부터 의무화되어 회계자료의 동질성을 확보하기 위해서이다. 분석 대상은 한국표준산업분류(KSIC)에 따라 제조업으로 분류된 기업으로서, 재무제표의 보고 시기에 따른 재무상태와 경영성과의 차이를 배제하기 위해 12월말 결산법인으로 한정하였다. 또한, 변수측정을 위한 자료를 구할 수 없는 기업은 표본에 포함하지 않았다. 이러한 표본선정기준에 따라 추출된 기업 중 극단치를 가진 변수들에 대해 표준편차의 3배수를 평균을 기준으로 초과하는 값은 제거하였다. 그 결과 최종적으로 본 연구에 사용된 표본기업은 5,729개(기업-연도)이다.

Table 2. Sample selection

Sample selection criteria and procedure	
December year-end and listed firms from 2011 to 2019	5,861
(-) Missing variables data	(41)
(-) outlier	(91)
Final observations	5,729

4. 실증분석결과

4.1 기술통계 및 상관관계분석

Table 3은 본 연구에서 사용된 기술통계량을 요약한 것이다. 첫 번째 종속변수인 정규직과 무기계약직의 여성 고용비율은 평균 0.200이었으며, 최대값을 갖는 기업은 90%의 여성직원을 고용하고 있다. 반면 기간제 여성고용비율은 평균적으로는 0.249, 최소값은 0, 최대값은 1로 여성 기간제 직원을 전혀 고용하지 않거나 기간제 직원 전체를 여성 직원으로 고용하고 있어 편차가 큼을 확인할 수 있다. 정규 및 무기계약직, 기간제 직원 및 기타로

분류된 전체 직원에 대해 측정한 WOMAN3도 평균적으로 약 20%정도 여성 직원을 고용하는 것으로 나타났다. 여성고용비율에 대한 4번째 측정변수인 WOMAN4는 전체 여성고용비율에서 기간제 여성고용비율이 차지하는 비중을 의미하는데, 이 값의 평균은 1.939, 최대값은 90으로 기간제 여성채용비율이 큰 값을 보였다.

주요 설명변수인 기업규모와 상장기간, 외국인지분율의 평균은 각각 19.983, 22.142, 0.101이었으며, 최대주주지분율과 부채비율의 평균은 0.440, 0.411로 선행연구의 값과 유사하였다.

Table 3. Descriptive statistics

	mean	S.D	min.	median	max.
WOMAN1	0.200	0.002	0.000	0.140	0.900
WOMAN2	0.249	0.004	0.000	0.125	1.000
WOMAN3	0.206	0.002	0.000	0.145	0.902
WOMAN4	1.939	0.053	0.000	0.892	90.000
SIZE	19.983	0.020	15.777	19.743	26.112
AGE	22.142	0.180	0.000	22.000	63.000
FOR	0.101	0.002	0.000	0.046	0.897
OWN	0.440	0.002	0.000	0.446	0.900
DEBT	0.411	0.003	0.002	0.412	0.993
PAY	10.836	0.006	0.000	10.840	13.013
GROWTH	3.066	0.295	-99.890	1.960	188.000
CUR	243.863	6.156	0.220	139.210	6347.640
ROA	0.020	0.002	-1.622	0.025	5.013

1) Variable definitions are in <Equation 1>

주요변수의 상관관계를 검증한 결과인 <Table 4>에서 기업규모와 정규직 및 무기계약직, 전체 여성고용비율 변수는 유의한 음(-)의 관계를 보였으나, 기간제 고용비율과 전체비율 대비 기간제 여성고용비율 비중과는 유의한 양(+)의 관계를 나타내어 고용 특성과 기업규모가 차별적인 관계를 가졌다. 상장기간과 외국인지분율은 4가지로 측정된 여성고용비율 변수와의 상관관계 분석에서 본 연구의 예상과 일치한 결과를 보였다. 구체적으로 상장기간과 여성고용비율은 유의한 음(-)의 상관관계를, 외국인지분율과 여성고용비율은 유의한 양(+)의 관계를 가졌다. 부채비율, 유동비율, 1인당평균급여와 종속변수 간 상관관계에서는 각 통제변수가 기간제 여성고용비율 및 다른 종속변수와 상이한 관계를 가짐을 확인할 수 있었다.

4.2 회귀분석결과

기업의 특성 중 기업규모와 상장기간, 외국인지분율의

Table 4. Pearson correlations

	W1	W2	W3	W4	SIZE	AGE	FOR	OWN	DEBT	PAY	GROWTH	CUR
W2	0.275***											
W3	0.985***	0.330***										
W4	-0.233***	0.500***	-0.214***									
SIZE	-0.062***	0.232***	-0.046***	0.179***								
AGE	-0.049***	-0.066***	-0.058***	-0.013	0.029**							
FOR	0.050***	0.164***	0.063***	0.109***	0.511***	-0.015						
OWN	-0.006	0.001	-0.006	0.025**	-0.030**	-0.120***	-0.175***					
DEBT	-0.130***	0.032**	-0.120***	0.088***	0.154***	-0.006	-0.138***	-0.122***				
PAY	-0.254***	0.057***	-0.253***	0.171***	0.409***	0.043***	0.254***	0.016	0.007			
GROWTH	0.034**	-0.008	0.032**	-0.024*	0.020	-0.042***	0.020	0.024*	0.014	0.011		
CUR	0.022	-0.042***	0.018	-0.052***	-0.105***	-0.001	0.023*	0.062***	-0.417***	0.002	-0.039***	
ROA	0.001	0.058***	0.005	0.008	0.129***	-0.047***	0.153***	0.090***	-0.202***	0.053***	-0.029**	0.063***

1) Variable definitions are in <Equation 1>.
 2) ***, **, * denote significance at the 1, 5, and 10 percent levels, respectively.

Table 5. The effect of firm characteristics on the female employment ratio 1

	WOMAN1		WOMAN2	
	Coeff.	t-stat.	Coeff.	t-stat.
SIZE	0.031 *	1.875	0.215 ***	12.959
AGE	-0.037 ***	-2.938	-0.068 ***	-5.214
FOR	0.091 ***	5.794	0.065 ***	4.120
OWN	-0.003	-0.217	0.012	0.906
DEBT	-0.14 ***	-9.438	0.004	0.261
PAY	-0.286 ***	-20.627	-0.046 **	-3.265
GROWTH	0.033 **	2.638	-0.017	-1.304
CUR	-0.032 **	-2.281	-0.022	-1.556
ROA	-0.029 **	-2.183	0.020	1.493
F-Value	67.117 ***		44.122 ***	
Adj. R2	0.094		0.063	

1) Variable definitions are in <Equation 1>.
 2) ***, **, * denote significance at the 1, 5, and 10 percent levels, respectively.

크기가 정규직 및 무기계약직, 또는 기간제 여성고용비율에 미치는 영향을 검증한 결과는 Table 5에 제시한다.

상관관계분석에서 외국인지분율과 상장기간은 4가지 종속변수와 일관된 부호의 상관관계를 보였으나 기업규모의 경우 종속변수가 어떻게 측정되었는지에 따라 부호가 다르게 나타나 기업특성을 고려한 통제변수를 포함하여 회귀분석을 실시할 필요가 있다.

결과에서 기업규모와 외국인지분율의 크기는 정규직 및 무기계약직, 기간제 여성고용비율에 유의한 양(+)의 영향을 주었으며, 상장기간은 유의한 음(-)의 영향을 주고 있다. 이는 기업규모가 클수록 외부 이해관계자들의 관심과 사회적 책임에 대한 요구가 증가함에 따라 양성

평등실현을 위한 여성고용비율이 증가함을 의미하며, 유사한 맥락에서 경영자의 의사결정을 통제할 수 있는 대표적 수단인 외국인투자자의 기업 내 젠더 다양성 추구에 대한 역할을 확인할 수 있는 결과이다. 반면 상장기간 변수가 음(-)의 회귀계수를 가진 것은 상장기간이 오래된 기업일수록 사회적 변화나 요구에 적극적으로 대응하지 않으므로 여성고용비율이 낮아질 것이라는 본 연구의 가설과 일치한다. 통제변수 중에서는 1인평균급여가 두 종속변수에 모두 유의한 음(-)의 영향을 주어 직원 1인의 평균급여가 많을 기업일수록 여성고용비율이 낮아지는 것으로 나타났다.

Table 6. The effect of firm characteristics on the female employment ratio 2

	WOMAN3		WOMAN4	
	Coeff.	t-stat.	Coeff.	t-stat.
SIZE	0.043 ***	2.656	0.095 ***	5.660
AGE	-0.046 ***	-3.596	-0.016	-1.231
FOR	0.100 ***	6.421	0.050 ***	3.149
OWN	0.000	-0.018	0.045 ***	3.315
DEBT	-0.130 ***	-8.759	0.078 ***	5.134
PAY	-0.292 ***	-21.133	0.120 **	8.443
GROWTH	0.031 **	2.422	-0.032 **	-2.442
CUR	-0.030 **	-2.162	-0.015	-1.024
ROA	-0.026 **	-2.006	-0.008	-0.566
F-Value	68.190 ***		35.227 ***	
Adj. R ²	0.095		0.051	

1) Variable definitions are in <Equation 1>.
 2) ***, **, * denote significance at the 1, 5, and 10 percent levels, respectively.

<Table 6>는 전체 직원 중 여성비율이 차지하는 비중과 전체 여성고용비율 대비 기간제 직원의 여성고용비율의 크기를 종속변수로 하여 분석을 실시한 것이다. 그 결과 기업규모, 상장기간 및 외국인지분율의 회귀계수 부호가 앞의 결과와 같게 나타났다. 그러나 통계적 유의성을 모든 분석에서 일관되게 보인 기업규모와 외국인지분율 변수와 달리 상장기간이 WOMAN4에 미치는 영향에 대해서는 통계적 유의성이 다소 부족하였다. 통제변수는 부채비율과 1인평균급여 변수가 전체 여성고용비율에 유의한 음(-)의 영향을, 전체 여성고용비율 대비 기간제 여성고용비율에는 유의한 양(+)의 영향을 주어 종속변수에 따라 상반된 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상반된 영향은 매출액성장률에서도 나타나 여성고용비율만으로 변수를 측정하는 것과 기간제 여성고용비율이 차지하는 비중에 대한 의미의 차이를 세심하게 고려할 필요가 있음을 알 수 있다.

기업특성이 여성고용비율에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 여성고용비율을 4가지 종속변수로 측정하여 분석한 결과 기업규모와 외국인지분율은 모든 종속변수에 유의한 양(+)의 영향을 주어 가설1과 가설3은 지지되었다. 상장기간은 WOMAN1, WOMAN2, WOMAN3 변수에는 유의한 음(-)의 영향을 주었으나, 전체 직원 대비 여성직원 비율로 측정된 종속변수에는 유의한 회귀계수를 갖지 못하여 가설2는 일부만 채택된 것으로 나타났다. 가설 채택여부에 대한 결과는 <Table 7>에 제시한다.

Table 7. Results of hypothesis test

	W1.	W2.	W3.	W4.	Result
H1.(Coeff.)	+	+	+	+	adopted
H2.(Coeff.)	-	-	-	×	partially adopted
H3.(Coeff.)	+	+	+	+	adopted

5. 결론

최근 양성평등과 젠더 다양성 논의가 지속되면서 기업 경영의사결정이나 고용정책에도 이러한 사회적 관심이 요구되고 있다. 특히 여성고용이 다양한 인적자원을 보유하고 활용함으로써 기업의 경쟁력이나 성과 개선에 도움이 될 수 있다는 주장이 제기되면서 여성고용비율의 증가 추세가 전세계적으로 뚜렷해졌다. 이러한 사회적 변화에 맞추어 국내에서도 남녀고용평등과 일가정 양립 지원 법률에 근거하여 적극적 고용개선조치를 시행하고 그 효

과와 실적을 평가함으로써 여성의 경력 단절 요인을 제거하고자 노력한다.

이에 본 연구에서는 사회적 요구와 기업에게 적용되는 법적 근거에 맞추어 실제 기업에서 여성고용을 위한 정책을 활용하고 있는지 기업특성에 맞추어 살펴보았다. 기업 입장에서는 법적으로 요구하는 여성고용정책을 적용해야 할 사회적 의무를 인지하고 있으면서도 여성의 출산, 양육 등 피할 수 없는 상황을 고려하여 여성직원 고용에 소극적인 행태를 보일 가능성을 배제할 수 없거나 기업의 특성에 따라 고용정책이 상이하게 적용될 수 있기 때문이다.

기업특성 중 규모, 상장기간, 외국인지분율에 초점을 맞추어 2011년부터 2019년까지 유가증권시장에 상장된 제조업 중 12월말 결산법인을 대상으로 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 첫째, 기업규모가 크거나 외국인지분율이 클수록 여성고용비율에 양(+)의 영향을 주어 규모 효과나 외국인투자자의 사회적 책임활동 요구가 적극적으로 여성직원을 채용하게 함을 예상할 수 있었다. 둘째, 상장기간이 오래된 기업일수록 여성직원 고용에는 유의한 음(-)의 영향을 미침으로써 상장기간 변수가 사회적 변화나 요구에 반응하기 보다는 과거의 고용구조를 유지하려는 성향을 보임을 확인하였다.

지금까지 양성평등과 젠더 다양성 추구 및 그 요인에 대한 연구가 진행되었음에도 불구하고 기업의 객관적 재무자료를 활용하여 고용정책에 미치는 영향을 검증한 연구는 거의 없는 실정이다. 이러한 점에서 본 연구의 실증분석결과는 향후 기업이 적용해야 할 양성평등 제도의 실효성과 관련 정책을 연구하는 당국에 시사점을 가질 것으로 기대된다.

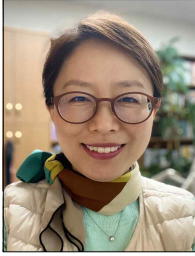
REFERENCES

- [1] World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
- [2] The Economist. (2020). *The glass-ceiling index*. <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace>
- [3] J. S. Joo, S. M. Chung, J. Y. Hahn, S. Y. Park. (2019). *2019 Gender Equality Report in Korea*. Ministry of Gender Equality and Family.
- [4] J. M. Sung, H. M. Choi. (2015). *Employment Impact*

- Assessment Study of Affirmative Employment Improvement* Action. Korea Labor Institute.
- [5] M. Choi, & J. H. Eum. (2020). International Trade and Female Employment: Evidence from Korean Manufacturing Firms. *Journal of Development Economics*, 26(2), 37–62.
- [6] S. H. Hong. (2018). Female Entrepreneurs and Female Employment: the Case of Daegu. *The Studies in Regional Development*, 50(1), 143–160.
- [7] K. Lee. (2016). The Effect of Affirmative Action on Female Employment in Korea. *Journal of Economic Studies*, 34(2), 121–143.
- [8] Korea Economic Research Institute. (Oct 21, 2019). Press Release: Korean Women's Producing Population and Employment Growth Rate is the highest among the 30–50 clubs and the highest among the 7 highest among women aged 35 to 44. http://www.keri.org/web/www/news_02?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&EXT_BBS_sCategory=&EXT_BBS_sKeyType=title&EXT_BBS_sKeyword=%EC%97%AC%EC%84%B1&EXT_BBS_s_curPage=1&EXT_BBS_optKeyType1=&EXT_BBS_optKeyType2=&EXT_BBS_optKeyword1=&EXT_BBS_optKeyword2=&EXT_BBS_sLayoutId=0&EXT_BBS_messageId=355801
- [9] N. J. Kim. (2016). Analysis on Career-interrupted Women's Reentry to Labor Market and Maintaining the Reemployment. *Korean Journal of Industrial Relations*, 26(2), 1–27.
- [10] Korea Economic Research Institute. (May 27, 2019). Press Release: 24 of employees in the top 600 companies are women. http://www.keri.org/web/www/news_02?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&EXT_BBS_sCategory=&EXT_BBS_sKeyType=title&EXT_BBS_sKeyword=%EC%97%AC%EC%84%B1&EXT_BBS_s_curPage=1&EXT_BBS_optKeyType1=&EXT_BBS_optKeyType2=&EXT_BBS_optKeyword1=&EXT_BBS_optKeyword2=&EXT_BBS_sLayoutId=0&EXT_BBS_messageId=355592
- [11] J. Y. Yoon. (2020). Female workers' perceptions of gender discrimination in the workplace, *Issue in Feminism*, 20(1), 37–81.10.21287/iif.2020.4.20.1.37
- [12] Blau, F., M. Ferber & A. Winkler. (2013). *The Economics of Women, Men, and Work*, the 4th edition. New York: Pearson Higher Ed.
- [13] S. Y. Ahn.(2012). An Exploratory Study on Characteristics of Recruitment of Female Workers by Regional Enterprises. *Research Institute of Social Science*, 38(3), 715–729. <http://dx.doi.org/10.15820/khjss.2012.38.3.013>
- [14] J. H. Kum.(2002). Female Labor and Productivity, *The Productivity Review*, 16(1), 25–56.
- [15] Catalyst. (Jan. 15. 2004). Report: The Bottom Line: connecting Corporate Performance and Gender Diversity, <http://www.catalystwomen.org>.
- [16] S. Kasen & F. Lamanna. (2009). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economics Growth : New Evidence for a Panel of Countries. *Feminist Economics* 15(3), 91–132.
- [17] S. H. Kwak. (2007). Women-Friendly HRM and Women's Position in Labor Market, *Journal of Human Resource Management Research*, 14(4), 1–16.
- [18] J. K. Park, J. H. Lim, S. Y. Kong, S. H. Noh, & Y. J. Jang. (2008) A survey on the employment status of female workers in Gyeonggi-do and a study on ways to revitalize employment, The Gyeonggido Family and Women Research Institute.
- [19] S. Richardson. (2006). Over-investment of free cash flow. *Review of Accounting Studies*, 11, 159–189.
- [20] U. Y. Lee., H. K. Kim, & M. Ahn. (2016), The Effect of Tax Benefits, Listing Period and Debt Characteristic on Investment Efficiency, *Journal of Industrial Economics and Business*, 29(2), 851–876.
- [21] J. D. Sachs. (1995). A. Warner, A. Aslund, & S. Fischer. 1995. Economics reform and the process of global integration. *Brookings Papers on Economic Activity* 1995(1), 1–118.
- [22] W. S. Sul. & J. H. Kim. (2007), Market response on foreign investor's announcement of participation in management. *International Business Review*, 11(4), 105–130.
- [23] K., Jeon, Y. Shin, & H. Kim. (2018). Foreign Director on the Board and Investment Efficiency, *Korean Accounting Review*, 43(1), 119–165.
- [24] F. J. Milliken & L. L. Martins. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.
- [25] J. K. Klein & Sara D. Hodges. (2001). Gender Differences, Motivation, and Empathic Accuracy: When it Pays to Understand, *Personality and Social Psychology Bulletin*. 27(6), 720–730.

권희경(Hee-Kyung Kwon)

[충원]



- 1995년 2월 : 서울대학교 소비자아동학과(가정학사)
- 1997년 8월 : 서울대학교 소비자아동학과(이학석사)
- 2003년 4월 : University of Minnesota. Department of Family Social Science(철학박사)

- 2004년 3월 ~ 현재 : 창원대학교 가족복지학과 교수
- 관심분야 : 가족복지, 여성복지, 성인지 편집
- E-Mail : hkkwon@changwon.ac.kr

안미강(Mi-Gang Ahn)

[충원]



- 2005년 2월 : 전남대학교 회계학과(경영학석사)
- 2009년 2월 : 전남대학교 회계학과(경영학박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 창원대학교 회계학과 부교수
- 관심분야 : 기업지배구조, 자발적 공시, 이익조정

- E-Mail : anmikang@changwon.ac.kr