

이슈브리프



- 청년여성 고용의 문제점과 개선방안

강민정 | 한국여성정책연구원 부연구위원

- 취업 및 비취업 여성의 역량 실태와 과제 : 한국남성 및 OECD 국가 여성들과의 비교분석

최윤정 | 한국여성정책연구원 부연구위원

- 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

동제연 | 한국여성정책연구원 연구원

청년여성 고용의 문제점과 개선방안¹⁾

강민정

한국여성정책연구원 부연구위원

1. 서론

최근의 여성고용대책은 모성보호휴가제도 보완, 직장어린이집 활성화, 경력유지 지원방안, 일·가정 양립 지원 등 이미 노동시장에 들어와 있는 여성 재직근로자의 경력단절 예방에 초점을 맞추어 왔다. 이와 같이 여성고용의 문제는 주로 결혼·임신·출산·육아로 인한 경력단절이나 일·가정 양립 이슈를 중심으로 다루어져 왔기 때문에 이런 이슈에서 벗어나 있는 청년층에 있어서 성별에 따른 다른 접근의 필요성에 대해서는 크게 주목하지 않았다. 또한 대학진학률의 남녀 차이가 거의 없고, 학력수준에 있어서도 여성이 더 뛰어난 것으로 평가받고 있어 청년층의 경우에는 성별이 주요 변인으로 다루어지지 않는 경향이 크다. 실제로 20대 고용률은 남성보다 여성이 더 높지만, 결혼과 출산을 기점으로 여성의 고용률이 뚝 떨어지면서 30대에는 남녀 간 고용률 격차가 30%p 이상까지 벌어진다(통계청, KOSIS DB(2017)). 그렇다면 경력단절의 사건을 겪지 않은(비혼)청년여성들은 정책대상으로 특화할 필요가 없는 것인가?

여성고용 문제점의 핵심에 ‘경력단절’이 있고, 그로 인해 다양한 노동시장에서의 성별 격차가 나타나기 때문에 노동시장에서의 성별 격차 해소는 매우 중요한 정책영역이나, 학교를 졸업하고 노동시장으로 첫 진입하는 청년여성들의 경우, 교육영역에서의 정책대상과 ‘경력단절여성’이라는 정책대상사이에 사각지대로 위치해 있다. 여성들은 학교에서는 거의 차별을 느끼지 못하고 남학생과 동등하게 경쟁하다가, 노동시장으로 첫 진입하는 순간부터 다양한 노동

¹⁾ 이 원고는 강민정·신선미(2016). 『청년여성 취업 애로요인 해소를 위한 정책과제』. 한국여성정책연구원 수시과제 보고서에서 발췌, 요약한 것임.

시장적 차별 상황에 직면하게 되는데, 특히 질 낮은 일자리로 첫 진입하게 되는 경우, 결혼이나 출산을 계기로 비경제활동인구로 빠지거나 계속 나쁜 일자리로 떠돌게 되는 경우가 발생하여 결국은 경력단절이나 비정규직의 악순환으로 이어진다. 따라서 이 시기 청년여성들이 노동시장으로 나가기 전과, 나갈 때 경력개발과 유지에 필요한 지원이 이루어지지 않는다면, 여성고용의 고질적인 문제는 해결될 수 없을 것이다.

이러한 문제의식으로부터, 본 연구에서는 이에 대한 체계적 분석을 통해 청년여성 대상 정책의 필요성에 대한 근거자료를 마련하고, 정책과제를 제안하고자 한다. 기존의 일·가정 양립에 대한 정책은 동일 연령대의 비혼에게 적용하는 데 무리가 있다고 지적되고 있으며, 20대 후반에서 30대 초반에 심화되는 여성의 경력단절 현상은 청년여성의 노동시장 진입 초기부터 불안정한 고용현실에서 비롯되어 고착화되고 있는 현실을 감안할 때, 이 집단에 대한 다각도의 대책마련이 시급하다(서울시 여성가족재단, 2013:14).

2. 청년여성 고용현황과 문제점

청년여성의 취업애로요인을 밝히고 이를 해소할 수 있는 정책과제 발굴을 위해 노동시장 이행 이전 단계(학교), 노동시장 이행과정 단계(구직), 노동시장 이행 이후 단계(경력지속) 등 총 3단계로 나누어 각 단계에서의 문제점을 분석하였다.

1) 노동시장 이행 이전 단계

먼저 노동시장 이행 이전 단계에서는 첫째, 취업률이 낮은 전공분야에 여학생들이 집중적으로 분포되어 있으며, 둘째, 청년여성의 특성을 고려한 프로그램이 부족하였다. 대학 졸업자의 성별 전공계열별 고용률을 비교해 보면, 고용률이 높은 전공인 공학계열은 남성의 비중이 훨씬 높고, 고용률이 낮은 인문 및 사회계열에는 여성의 비중이 높으며, 남녀 모두 고용률이 낮은 자연계에도 역시 여성들이 집중되어 있었다. 따라서 여성 고용률이 낮은 전공계열을 중심으로 하여 융합분야로 진출하는 정책이 필요할 것으로 보인다. 구직과정 역시 남녀가 다르게 나타났는데, 남성보다 여성이 취업지원기관을 더 활용하고 있었

〈표 1〉 4년제 대학 신규졸업자의 전공계열별 분포 및 고용률

(단위: %)

전공계열	졸업자 분포			고용률			
	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남-여
인문계	7.7	17.3	12.4	69.6	64.4	66.1	5.2
사회계	28.0	29.4	28.7	74.8	71.7	73.3	3.1
교육계	3.4	7.1	5.1	65.3	69.0	67.7	-3.7
공학계	39.4	10.0	25.2	75.0	71.6	74.4	3.4
자연계	10.9	13.7	12.2	63.5	63.3	63.4	0.2
의약학계	2.9	7.5	5.2	78.2	82.5	81.2	-4.3
예체능계	7.7	15.0	11.2	79.0	75.6	76.8	3.4
전계열	100.0	100.0	100.0	73.4	70.5	72.0	2.9

주) 분석대상은 2012년 8월 혹은 2013년 2월 4년제 대학 졸업자로서 졸업 당시 연령이 만 29세 이하인 자에 한함. 조사기준일은 2014년 9월 1일임.

자료: 한국고용정보원, 2014년 대졸자 직업이동 경로조사(2013GOMS).

으며, 구직활동을 하지 않는 이유에 대해서 남성은 외적인 이유를, 여성은 내적인 이유를 더 많이 가지고 있어 자신감이 상대적으로 부족하였다. 따라서 대학 내 경력개발센터에 여학생의 특성 맞춤형 프로그램이 필요하며, 노동시장 이행 후 경력개발과정에 도움이 될 수 있는 멘토링이나 특화프로그램이 필요할 것이다.

〈표 2〉 학업종료 혹은 중퇴 비경제활동인구가 구직활동을 하지 않는 이유

(단위: %)

구직활동을 하지 않는 이유	남자	여자	전체
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	21.0	15.9	18.3
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	28.0	24.9	26.3
근처에 일거리가 없을 것 같아서	1.3	2.1	1.7
교육, 기술, 경험이 부족해서	21.0	26.8	24.1
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	0.5	0.1	0.3
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	10.9	11.1	11.0
육아, 가사, 통학, 심신장애	2.4	3.9	3.2
기타	14.9	15.3	15.1
합계	100.0	100.0	100.0

주) 분석대상은 15-29세 각급학교 졸업 및 중퇴자로 구직활동을 하지 않는 비경제활동인구임.
자료: 통계청(2015), 경제활동인구조사 원자료.

2) 노동시장 이행단계

다음으로 노동시장 이행단계에서는 첫째, 주거독립의 어려움, 둘째, 청년취업지원사업의 편차, 셋째, 기업의 여성채용 기피가 문제점으로 나타났다. 수도권을 제외한 지방 거주 청년여성들은 자신들의 구직과정에서의 가장 큰 어려움으로 주거문제를 꼽았다. 여성들은 남성에 비해 거주지 이동이 자유롭지 않으며, 수도권으로 오게 되면 주거비의 부담이 큰데 안전문제까지 고려해야 하기 때문에 남성보다 더 주거비가 많이 드는 것이다.

〈표 3〉 대출 신규취업자의 부모와 동거 비율

(단위: %)

성별	출신대학 소재지					
	서울권	경인권	충청권	영남권	호남권	전국
남자	54.0	64.8	51.2	51.0	46.4	54.7
여자	72.5	79.0	62.5	67.2	61.8	69.9
전체	64.0	72.0	56.9	58.8	54.4	62.5
남·여	-18.5	-14.2	-11.3	-16.2	-15.4	-15.2

주) 분석대상은 2012년 8월 혹은 2013년 2월 졸업한 취업자로서 졸업 당시 연령이 만 29세 이하인 자에 한함. 조사기준일은 2014년 9월 1일임.
자료: 한국고용정보원, 2014년 대출자 직업이동 경로조사(2013GOMS).

그리고 청년취업지원사업 간 지역간 편차가 크기 때문에 수도권으로 와서 구직활동을 해야 하는 것으로 나타났다. 같은 프로그램이라 해도 지방으로 갈수록 종류도 다양하지 않고, 강사의 질도 차이가 커서 거주지에서는 정부의 취업지원정책이 크게 도움이 되지 않았다. 뿐만 아니라 청년취업지원사업의 홍보도 잘 되어 있지 않았으며, 실제로 이용경험이 있는 청년여성들은 기대했던 것과는 달랐으며 불만족스러워했다. 기업의 여성채용 기피 분위기는 매우 심각한 수준이었다. 채용과정에서 여성을 의도적으로 배제하거나 여성에게 더 엄격한 기준을 적용하는 등 열심히 취업준비를 한 여성들에게 좌절감을 심어주고

있었다. 이 모든 사항들은 법으로 금지되어 있는 차별이지만 겉으로 드러나지 않게 이루어지고 있어, 보다 엄중한 관리감독과 제재가 필요한 것으로 나타났다.

3) 노동시장 이행 이후 단계

노동시장 이행 이후 단계에서는 첫째, 질 낮은 일자리로의 진입과 이동, 둘째, 경력단절로 인한 고용유지의 어려움, 여성이 버티기 힘든 기업문화를 문제점으로 지적할 수 있다. 경제활동인구조사 원자료 분석을 통해 청년층의 고용의 질을 성별로 비교해 보니, 임금, 기업규모, 고용형태, 근로복지 수준 모두에 있어서 여성이 남성보다 열악한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 연령별 교육수준별 월평균 임금

(단위: 만원)

		고졸이하	전문대졸	대졸이상	합계
남자(A)	20~22세	116.8	178.7	130.0	120.8
	23~25세	134.8	186.0	175.5	152.7
	26~28세	191.0	200.1	214.2	203.5
	29~31세	209.5	224.8	264.5	240.6
	32~34세	231.3	258.6	301.1	273.7
	합계	173.3	222.6	262.2	219.3
여자(B)	20~22세	103.7	146.6	120.5	120.5
	23~25세	137.2	163.9	164.6	164.6
	26~28세	159.6	180.4	190.0	190.0
	29~31세	160.3	191.3	206.9	206.9
	32~34세	173.2	196.3	210.9	210.9
	합계	139.9	176.1	212.2	182.3
남녀임금비 (B/A)*100	20~22세	88.8	82.0	92.7	99.8
	23~25세	101.8	88.1	93.8	107.8
	26~28세	83.6	90.2	88.7	93.4
	29~31세	76.5	85.1	78.2	86.0
	32~34세	74.9	75.9	70.1	77.1
	합계	80.7	79.1	81.0	83.1

자료: 통계청(2015.8), 경제활동인구조사.

그리고 일자리 질은 노동시장에서의 경력기간이 길어질수록 그 격차가 더 벌어졌는데, 이는 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 어려움이 가중되기 때문으로, 두 번째 문제점인 고용유지의 어려움으로 이어진다. 우리의 정책대상인 청년여성은 주로 ‘미혼’ 상태를 가정하기 때문에 경력단절의 문제와는 동떨어져 있다고 생각할 수도 있지만, 청년여성들의 향후 경력개발에 있어서 경력단절의 문제가 해결되지 않는다면 이후의 일·가정 양립도 기대할 수 없다.

〈표 5〉 경력단절여성의 연령대별 경력단절 사유

(단위: 천명, %)

연령	경력단절여성(경력단절 사유)								
	인원수	결혼		임신·출산		육아		자녀교육	
		인원수	비율	인원수	비율	인원수	비율	인원수	비율
합계	1,955	898	45.9	414	21.2	571	29.2	72	3.7
15~29세	219	89	40.6	70	32.0	59	26.9	1	0.5
30~39세	1,081	427	39.5	257	23.8	367	34.0	30	2.8
40~49세	532	291	54.7	79	14.8	127	23.9	35	6.6
50~54세	123	90	73.2	8	6.5	19	15.4	7	5.7

자료: 통계청 보도자료, 2013년 경력단절여성 통계, 2013.11.27.

3. 정책과제

위에서 언급한 청년여성들의 단계별 취업 애로요인들을 해결하기 위한 정책과제를 다음과 같이 제안하고자 한다.

〈표 6〉 청년여성 취업의 문제점과 정책과제(요약)

단계	문제점	정책과제
노동시장 이행 전	<ul style="list-style-type: none"> • 취업을 낮은 전공분야에 여성 집중 분포 • 청년여성 특화프로그램 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 대학창조일자리센터사업에 청년여성 정책 수요 반영 • 취업취약 전공분야 여대생 취업지원 강화
↓		
노동시장 이행과정	<ul style="list-style-type: none"> • 주거독립의 어려움 • 청년취업지원사업의 지역 간 편차 • 기업의 여성채용 기피 	<ul style="list-style-type: none"> • 지방거주 청년여성 대상 주거지원 확대 • 청년취업지원사업의 편차 해소 • AA에 '신규채용 여성비율' 지표 추가
↓		
노동시장 이행 후	<ul style="list-style-type: none"> • 질 낮은 일자리로의 진입과 이동 • 경력단절로 인한 고용유지의 어려움 • 여성이 버티기 힘든 기업문화 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년들의 경력지원을 위한 대체인력지원제도 개선 • 고용평등상담실 지원 확대 및 강화 • 일·가정 양립 지원 및 문화 확산

1) 노동시장 이행 이전 단계

첫째, 대학창조일자리센터사업에 청년여성 정책 수요를 반영할 필요가 있다. 즉 여대생 취업역량 강화 프로그램 운영 가이드 및 연수기회를 제공하고, 대학창조일자리센터사업 추진체계에 여성전문가가 반드시 참여할 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 취업취약 전공분야 여대생의 취업지원을 강화해야 한다. 전공별 인력수요에 기초한 대학입학 정원 조정 및 진로교육을 강화하고, 취업취약 전공 분야 취업지원대상에 자연계 졸업자를 포함시켜야 하며, 특히 여성과학기술인 지원정책에 자연계 여대생 취업지원을 추가해야 한다.

2) 노동시장 이행 단계

첫째, 지방에 거주하는 청년여성을 대상으로 주거 지원을 확대해야 한다. 정부의 주택지원 사업대상을 확대하고, 정부의 주택지원 사업에 일정 비율의 여성 쿼터나 우선순위를 부여하고, 특히 지방에 거주하는 청년여성을 대상으로 하는 주택지원 사업을 신규로 추진할 필요가 있다.

둘째, 청년취업지원사업의 편차를 해소해야 한다. 공공기관 지역인재 채용 할당을 강화·확대하고, 청년 취업지원사업의 지역별, 성별 성과와 수요를 분석하여 지역간 편차를 줄일 수 있는 방법과 방안을 모색해야 할 것이다.

셋째, 적극적 고용개선조치의 실효성을 제고해야

한다. 적극적 고용개선조치는 유일하게 민간기업을 대상으로 하는 차별해소 정책이기 때문에 이를 잘 활용할 필요가 있다. 적극적 고용개선조치 점검지표에 ‘여성인력 신규채용 현황’을 포함하고, 시행계획서에 ‘고용형태별 여성인력 현황’을 포함하는 등 보이지 않는 인사관리상 성차별을 확인하고 관리해야 할 것이다.

3) 노동시장 이행 이후 단계

첫째, 청년들의 경력지원을 위한 대체인력지원 제도를 개선할 필요가 있다. 인턴제를 활용한 대체인력 풀 확보 방안을 모색하고, 지자체와 지역 내 기업과 연계하여 대체인력 경력쌓기 사업을 추진하며, 대체인력 채용으로 인한 업무재배치 컨설팅을 지원하여 대체인력사업을 통한 청년들과 기업 간 상생을 추진해야 할 것이다.

둘째, 고용상 성차별 해소를 위해 고용평등상담 기능과 근로감독을 강화해야 한다. 이를 위해서는 기관당 약 2천만원에 불과한 민간단체 고용평등상담실 운영예산을 확대하고, 명예고용평등감독관제도 의무화 및 고용평등상담실 기능을 강화해야 할 것이다. 또한 모든 지방노동청에 근로감독 담당부서와 전담인력 강화해야 한다.

셋째, 장기적으로는 기업의 일·가정 양립 지원과 일·가정 양립을 가능하게 하는 장시간 근로해소 및 유연한 근로문화를 확산해야 할 것이다.

참·고·문·헌

서울시여성가족재단(2013), 서울시 2030세대 일·생활실태 및 정책지원연구.

통계청(2015), 경제활동인구조사 원자료.

통계청(2015.8), 경제활동인구 부가조사.

통계청 보도자료, 2014년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사결과, (2014.7.15).

한국고용정보원, 2014년 대졸자 직업이동 경로조사(2013GOMS).

취업 및 비취업 여성의 역량 실태와 과제 : 한국남성 및 OECD 국가 여성들과의 비교분석¹⁾

최 윤 정

한국여성정책연구원 부연구위원

1. 들어가며

4차 산업혁명의 도래와 이로 인한 일자리의 변화는 노동시장에서 요구하는 역량의 변화 또한 불가피하게 하고 있다. 이에 따라 역량을 개발하고, 이를 유지, 발전시키는 것이 인력정책의 중요한 이슈가 되었다. 그러나 역량의 중요성에도 불구하고, 우리나라 성인의 실제 역량 수준은 경쟁국과 비교해 그다지 높은 수준이 아니다. 한국 여성들은 결혼, 출산, 양육으로 인해 경제활동을 중단하거나 노동시장에서 이탈하는 경향이 두드러지기 때문에 학교교육을 통해 높은 역량을 학습하였다고 해도 숙련의 부족으로 인해 일생에 걸쳐 이를 유지하거나 개발하기 어려운 환경에 있으며, 실제 OECD(2013) 보고에서도 성별 핵심역량 격차가 가장 큰 국가로 확인된다. 특히 한국 여성들의 낮은 역량은 연령 등에 따라 상이하다는 보고가 있어 여성 인력의 활용과 배분에 문제의식을 더한다(임언 외, 2013). 본고에서는 빠르게 변화하는 기술의 진보와 발전 속에서 우리나라 여성들의 역량은 충분히 대응 가능한 수준인지, 성인이 핵심역량 수준(역량)과 핵심역량의 활용정도(역량활용)를 측정한 OECD 국제성인역량조사(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 이하 PIAAC)를 중심으로 한국 남성이나 경쟁국가의 여성들과 비교를 통해 살펴보고자 한다.

2. 경제활동상태에 따른 한국 여성의 역량실태

1. PIAAC 참여국 여성과의 비교

한국 여성들의 역량과 역량활용 수준은 <표 1> 및

¹⁾ 본고는 한국여성정책연구원에서 발행한 최윤정·정해숙·반기운·김상미(2016)의 「취업 및 비취업 여성의 역량실태와 과제」를 요약, 발췌한 것임.

〈그림 1〉과 같이 대체로 경쟁 국가들보다 못하거나 평균 수준에 머무는 것으로 확인되었다. 분석대상 22개국 중 한국 여성의 언어능력은 16위, 수리력은 15위, 컴퓨터기반 문제해결력은 14위이다. 이는 역량활용의 경우에도 마찬가지다. 일상생활에서의 역량활용 수준은 수리활동(8위)만 참여국 평균을 상회하며, 읽기, 쓰기, ICT활동은 모두 참여국 평균에 미달하였다. 특히 한국 여성의 ICT 활동 수준은 22개국 중 20위로 최하위 수준으로 나타났다.

이와 같은 여성 역량의 취약함은 취업 여성에게서 더욱 두드러지게 나타나는 것으로 확인된다. 〈표 1〉에서 볼 수 있듯이 우리나라 취업 여성들의 언어능력, 수리력, 문제해결력은 각각 19위, 18위, 18위로 22개 참여국 중 최하위 수준이다. 역량활용 수준 또한 크게 다르지 않다. 쓰기활동(1위) 수준이 이례적으로 높고, ICT활동이 평균을 약간 상회하는 것을 제외하면 나머지 6개 역량활용 변수들은 모두 참여국 평균에 미달한다. 특히 최하위 수준인 것으로 나타난다. 이는 한국 여성들이 직장 내에서 과업 관련 참여, 처리, 계획, 영향력을 행사하는 활동(과업재량)이나, 상관, 동료 및 그 외 다양한 기재로부터 스스로 학습하는 활동(직장 내 학습)에 매우 취약(22위)하다는 것을 보여준다.

반면, 비경활 여성들의 역량 수준이 취업자와 비교해서 확연하게 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 〈표 1〉에 나타난 우리나라 비경활 여성들의 역량 순위는 언어, 수리, 문제해결력 순으로 각각 5위,

8위, 10위이다. 취업 여성들의 역량이 최하위 수준에 머물고, 실업 여성들의 수리력과 문제해결력이 평균에 살짝 미달하는 수준임을 볼 때, 우리나라 비경활 여성들의 역량은 상대적으로 훨씬 높은 수준임을 확인할 수 있다. 이는 다른 OECD 국가들에 비해 상대적으로 고역량의 여성들이 경제활동에 참여하지 않고 있음을 의미하며, 좀 더 큰 시각에서 보면 국가적 차원에서 고역량 인력의 누수가 발생한다는 것을 의미하기도 한다.

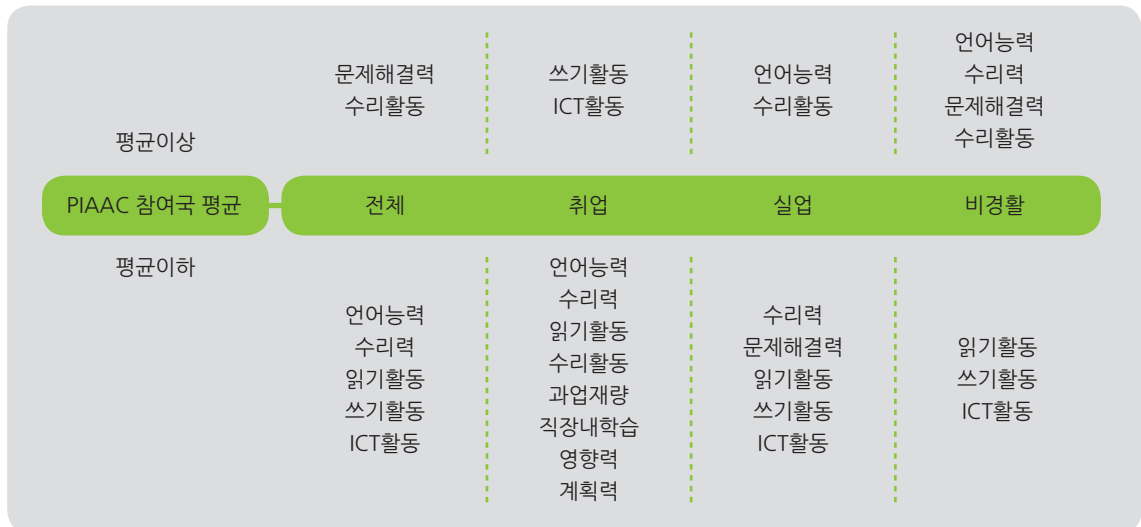
그러나 상대적으로 높은 비경활 여성들의 역량 수준과는 달리 비경활여성들의 역량 활용 수준은 매우 낮다는 점 또한 주목할 만하다. 취업여성의 경우, 역량수준은 하위권에 머물러있음에도 인지적 역량활용 수준은 평균이거나 평균 이상으로 나타나는 반면, 비경제활동 여성의 경우에는 역량수준은 평균이거나 평균을 상회하는 반면, 역량활용 수준은 수리활동을 제외하고 매우 낮다. 이러한 결과는 우리나라 비취업 여성들이 일상생활에서 인지적 활동에 매우 소극적일 뿐 아니라, 우수한 역량수준을 더 퇴화시킬 수 있는 환경이라는 점에서 문제의식을 더 한다. 정규교육을 통해 아무리 높은 수준의 역량을 획득하였다고 해도 이를 지속적으로 활용하지 않는다면 역량은 시간이 흐름에 따라 퇴화될 수밖에 없으며, 특히 정규교육을 종료한 성인에게는 역량 강화의 기회가 그다지 보편적이지 않다는 점에 일상에서의 역량활용은 중요한 문제라고 하겠다.

〈표 1〉 한국 여성의 역량: 국가간 비교

집단	비교 유형	역량			역량활용							
		언어 능력	수리력	문제 해결력	읽기 활동	쓰기 활동	수리 활동	ICT 활동	과업 재량	직장 내 학습	영향력	계획 능력
전체	순위	16	15	14	18	13	8	20				
	참여국 평균 대비	L	L	H	L	L	H	L				
취업	순위	19	18	18	12	1	15	10	16	22	19	20
	참여국 평균 대비	L	L	L	L	H	L	H	L	L	L	L
실업	순위	4	10	18	13	17	9	20				
	참여국 평균 대비	H	L	L	L	L	H	L				
비경활	순위	5	8	10	17	16	7	18				
	참여국 평균 대비	H	E	H	L	L	H	L				

주1) 문제해결력의 순위는 역량점수가 아닌 2-3수준의 비율을 기준으로 산출

주2) 한국 여성의 역량이 참여국 평균 보다 높으면 H로, 낮으면 L로, 소수점 둘째자리에서 같으면 E로 표기



[그림 1] 한국 여성의 역량: 국가간 비교(요약)

2. 한국 남성과의 비교

참여국 여성과의 비교에 이어 한국 남성과의 역량 성차를 살펴보고자 한다. 결론부터 말하자면, 한국 여성들은 역량 및 역량활용에서의 심각한 성별 격차를 보이고 있다(〈표 1〉, [그림 2]). 경제활동상태에 따라 한국 남성과 한국여성의 역량을 비교한 결과, 전체 여성, 취업 여성, 실업 및 비경활 여성을 막론하고 여성의 역량이 남성보다 통계적으로 우세한 경우가 없는 것으로 나타났다. 역량활용에서도 취업 여성의 직장 내 학습, 실업 여성의 쓰기활동, 비경활 여성의 읽기활동에서 여성 우세 현상이 관찰되었으나, 원점수 및 수정점수 모두에서 통계적으로 유의한 차이는 없다. 즉, 역량과 역량활용을 통틀어 여성이 우세한 역량은 하나도 없는 셈이다. 본 연구에서는 여성과 남성의 상이한 학력 수준, 직업적 배경, 서로 다른 연령 분포 등을 통제하기 위해 모든 역량 및 역량활용에 대해서 수정된 점수 격차를 분석하였으나, 그 또한 여성 우세는 없는 것으로 확인된다. 이와 같은 결과는 한국에서 ‘역량의 성별 불평등’이 심각하다는 것을 단적으로 보여준다 하겠다.

여성 우세는 아니지만, 통계적으로 성차가 없다고 나타난 핵심역량들은 특히 실업 여성의 성별 격차에서 주로 나타났다. 실업 여성의 경우, ICT 활동을 제외하면 모든 역량 및 역량활용에서 성차는 없는 것으로 확인되었다. 이들이 취업 잠재집단임을 고려할 때, 이는 적어도 실업인구에서는 여성과 남성이 비교적 동등한 역량을 보유하고 있다는 것을 의미한다.

한편, 취업 여성의 경우에는 〈표 2〉에서 볼 수 있듯이 몇 가지 주요 변인을 통제한 이후에 성별 격차가 더욱 벌어지는 것으로 관찰된다. 원점수 격차(%Diff.)와 수정점수 격차(Adj. %Diff.)의 변화 정도가

여성의 경제활동 상태에 따라 상이하게 나타나는데, 취업 여성의 성별 격차는 원점수보다 수정점수에서 더 크게 벌어지는 반면, 실업 및 비경활 여성의 경우에는 수정점수에서 성별 격차가 원점수보다 줄어든다. 취업자의 경우, 수정점수에서 성별 격차가 확대되었다는 것은 학력, 연령, 직업이 비슷한 상황에서 여성의 역량이 남성보다 유의하게 낮다는 것을 의미한다. 따라서 이러한 경우에는 비슷한 인구학적 배경이라고 해도 남성보다 여성의 역량을 우선적으로 강화해야한다는 해석이 가능하며, 정책적으로 취업 여성의 역량을 강화하기 위한 중요한 근거가 될 수 있다.

추가적으로 한국 여성들의 ICT 활동 수준이 매우 낮다는 점도 주목할 만한 부분이다. 앞서 참여국 여성들과 비교한 결과, 한국 여성의 ICT 활동 수준은 20위이며, 실업 여성에게서도 20위, 비경활 여성에게서는 18위로 최하위 수준으로 나타났다(표 1). 또한 ICT활동에서의 성별 격차는 12%수준이며, 이는 본 연구에서 분석한 모든 역량 및 역량활용 변수 중 가장 큰 격차이다(표 2). 특히, 이러한 경향은 실업 여성과 비경활 여성에서 35% 이상으로 심화되어 노동시장에 참여하지 않는 경우, 여성의 ICT 활용 수준이 급격히 낮아진다는 것을 알 수 있다(표 2). 특히 추가분석 결과, 한국여성은 실제 컴퓨터 사용 경험이 없는 비율이 16.1%로 참여국 중 가장 높고, 컴퓨터 사용 경험을 있지만 검사에 응할 수 있을 만큼의 기초사용법을 통과하지 못한 비율 또한 8.5%로 참여국 중 가장 높다.

〈표 2〉 한국 여성의 역량: 남성 대비 성차(격차비율)

집단	비교 유형	역량			역량활용							
		언어 능력	수리력	문제 해결력	읽기 활동	쓰기 활동	수리 활동	ICT 활동	과업 재량	직장 내 학습	영향력	계획 능력
전체	%Diff.	2.3*	4.0*	2.1*	6.7*	1.8	0.5	11.9*				
	Adj. %Diff.	1.8*	3.2*	2.8*	5.9*	5.1*	2.7*	11.5*				
취업	%Diff.	1.8*	3.3*	1.2	11.8*	3.4	14.6*	13.4*	12.2*	-0.8	7.2*	6.0*
	Adj. %Diff.	1.6*	2.8*	2.3*	16.8*	6.6*	20.2*	17.1*	10.1*	1.2	11.5*	5.6
실업	%Diff.	3.7	5.8	5.4	5.2	-1.9	8.6	36.8*				
	Adj. %Diff.	1.5	3.7	3.2	2.7	-2.7	2.8	19.3				
비경활	%Diff.	1.2	3.0	7.7*	0.6	15.1*	8.4	39.7*				
	Adj. %Diff.	0.5	2.6	6.6*	-1.7	15.2*	2.7	34.7*				

주1) %Diff(격차비율)는 여성과 남성의 역량 격차를 여성을 기준으로 백분율로 환산한 값임. 역량과 역량활용 간 척도가 상이하여 이를 비교하기 위해 산출

주2) Adj. %Diff(조정된 격차비율)는 주요 인구학적 배경변인을 통제한 상태에서의 % Diff(격차비율)를 산출한 값이며, 자세한 내용은 1 장 3절 참조.

주3) *표기 및 볼드체는 95% 수준에서 통계적으로 유의한 경우에 표기

	남성우세	동등	여성우세
전체	언어능력, 수리활동 문제해결력, 읽기활동 쓰기활동, 수리력 ICT활동	(없음)	(없음)
취업	언어능력, 문제해결력, 읽기활동 쓰기활동, 수리활동 ICT활동, 과업재량, 영향력	수리력, 직장내학습 계획능력	(없음)
실업	(없음)	언어능력, 수리력, 문제해결력 읽기활동, 쓰기활동, 수리활동 ICT활동	(없음)
비경활	문제해결력 쓰기활동 ICT활동	언어능력, 수리력 읽기활동, 수리활동	(없음)

〈그림 2〉 한국 여성의 역량: 남성 대비 성차(요약)

3. 결론과 시사점

앞서 분석한 결과를 토대로 우리나라 여성의 역량 강화를 위한 정책적 시사점과 개입 방안을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성의 경력유지를 통한 고역량 여성들의 누수를 방지하는 것이 가장 중요하다. 취업 여성의 역량을 분석한 결과, 한국의 취업 여성은 역량 수준이 타 국가에 비해 상대적으로 낮은 반면, 비경제활동 여성의 역량 수준은 상대적으로 높다는 점은 M자로 대표되는 여성의 경제활동 과정에서 고역량 여성들이 많이 이탈하는 반면, 한번 이탈한 여성들이 노동시장에 재진입하지 않거나, 못하고 있음을 의미한다. 따라서 20대 취업한 고역량 여성들이 결혼, 출산, 양육의 과정에서도 노동시장 이탈을 방지하지 않도록 일·가정양립 관련 정책을 강화할 필요가 있겠다.

둘째, 재직 여성에 대한 학습을 강화할 필요가 있다. 본 연구의 결과는 한국의 경우, 타 OECD 국가들과 달리 취업 여성의 역량이 비취업 여성의 역량보다 낮다는 것을 확인시킴으로써 취업 여성에 대한 역량 강화의 필요성을 드러냈다. 그동안 한국의 여성 노동 정책은 주로 비정규 및 실업 여성들의 취업 및 경력단절 여성의 재취업에 관심을 두었다. 그러나 본 연구의 결과는 취업 여성들의 역량이 경쟁국가나 남성에 비해 경쟁력이 높지 않음을 보여줌으로써 취업 여성의 역량 강화의 중요성을 드러내고 있다. 다양한 재직자훈련을 통해 많은 여성들이 자신의

역량을 강화하도록 다양한 프로그램을 마련하는 한편, 조직 내에서도 제도적으로 학습의 기회를 충분히 제공하도록 조치할 필요가 있다.

셋째, 이미 이탈한 고역량 여성의 노동시장 재진입을 지원할 필요가 있다. 현재 경력단절 여성을 위해 한국 정부가 실시하는 서비스 정책으로는 여성새로일하기센터(이하 새일센터)가 있다. 그러나 오은진 외(2015:4-6)에서도 지적한 바와 같이 새일센터는 40대, 50대 중고령층 여성들이 주로 이용하고 있고, 주된 취업 분야 또한 사회복지서비스, 교육서비스, 판매·음식·숙박 서비스 등의 서비스업 및 단순노무직 종에 한정되어 있어 고학력, 고숙련 여성들이 이용하기에 한계가 있다. 고학력 고숙련 여성을 위해서는 훈련보다는 적합한 일자리에 대한 정보제공과 일자리 알선, 적합 직종의 발굴과 훈련이 보다 확대될 필요가 있다.

마지막으로 한국 여성의 ICT 관련 역량을 강화할 필요가 있다. 현대사회에서의 필요역량 중의 하나는 컴퓨터를 비롯한 각종 IT 기술을 활용하는 역량이나, 한국 여성들의 ICT 수준은 경제활동상태와 상관없이 매우 취약한 것으로 나타났다. 특히 이러한 경향은 실업 및 비취업 여성에게서 더욱 심각하게 나타나고 있어 취업 잠재집단으로서 비취업 여성들의 ICT 역량에 특별한 관심을 기울일 필요가 있으며, 모바일 중심의 ICT 기기 활용이 아니라, 정보를 수집하고, 정리, 가공하며, 이를 재생산하는 도구로서 ICT를 활용할 수 있도록 ICT 학습 기회를 확대해야 한다.

참·고·문·헌

오은진·박성정·이택면·장희영·송창용(2015). 「경력단절여성 직업교육훈련 성과분석 및 개편방안 연구」. 서울: 여성가족부

임연(2013). 제1장 국제성인역량조사(PIAAC)의 개요. 교육부·고용노동부·한국직업능력개발원(편), 「한국인의 역량, 학습과 일: 국제성인역량조사(PIAAC) 보고서」. 서울: 한국직업능력개발원.

OECD(2013). OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing.

고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링¹⁾

동 제 연
한국여성정책연구원 연구원

1. 들어가며

「국가인권위원회법」에 따르면, 고용 상의 차별이란 ‘고용의 전 과정에서 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위’를 말한다. 고용 상의 차별은 직업 선택의 자유, 근로의 권리, 나아가 인간의 존엄과 가치, 평등권을 침해 내지 제한한다는 점에서 사회·국가적으로 극복되어야 할 과제이다. 공정하고 평등한 고용기회 제공 및 고용 상의 대우를 위해서 고용 상의 차별은 금지되어야 한다.

우리 법은 「고용정책 기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 등에서 고용차별을 금지하고 있다.

1) 이 원고는 박선영·박복순·장면선·동제연 (2016) 「고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링」, 국가인권위원회 보고서에서 요약, 발췌함.

〈표 1〉 현행 채용차별 관련 법제의 내용

법률명	차별금지 내용	처벌
「국가인권위원회법」	“평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.	없음
「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」	①사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 됨. ②사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 됨.	500만원 이하의 벌금
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」	사업주는 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 시 연령을 이유로 차별해서는 아니 됨.	500만원 이하의 벌금
「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」	사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 됨.	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
「고용정책 기본법」	사업주는 근로자를 모집·채용할 때 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 기회를 보장하여야 함.	없음

고용차별금지는 근로관계 성립 단계에서의 차별 금지, 근로관계 존속 중의 차별금지, 근로관계 종료에 있어서의 차별금지 등 단계적으로 나눌 수 있다. 이중 근로관계 성립 단계에서 발생하는 차별인 모집·채용상의 차별은 근로관계 개시 전에 발생하는 문제이기 때문에 근로기준법의 규율 범위가 아닌 관계로, 노동법적 영역에서 주된 관심영역이 아니었다. 그러나 모집·채용상의 차별은 공정하고 평등한 고용기회 그 자체를 박탈하는 것으로 시급히 해결되어야 하는 과제임에 틀림없다.

채용과정은 일반적으로 모집공고, 서류전형, 필기 시험, 면접 등의 순서로 진행되고, 그 기준이 외부에 공개되지 않는 서류전형에서 취업지원자들은 연령,

장애, 학력, 가족관계, 용모 등에서 차별을 받고 있다고 느끼고 있음에도 이를 고용차별로 규제하기 어렵고 차별로 증명하기도 어려운 것이 현실이다.

채용과정에서 취업지원자가 제출하는 입사지원서에는 연령, 학력, 병력, 성, 출신학교 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있고, 이때 수집된 정보를 토대로 사용자는 자의적으로 취업지원자를 선별하고 있으며, 이런 자의적 기준에 의한 선별에 의해 결과적으로 취업의 기회(면접기회)가 박탈당할 수 있음에도 불구하고 이에 대한 실정법상의 제재는 어려운 실정이다. 실제로 채용절차의 공정성 확보 및 채용서류의 재활용을 통해 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하고자 하는 목적으로 제정된

「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서는 표준이력서 사용을 권장하고 있으나 권고사항에 불과하다.

이와 같이 채용차별을 금지하고 공정채용을 위한 법률이 존재함에도 불구하고 입사지원서에는 연령, 학력, 출신학교, 가족상황 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있는 것이 현실이다. 이때 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높지만, 입사지원서 항목이 차별을 야기할 수 있다는 것만으로는 이를 차별행위로 규율하지 못한다. 따라서 채용과정의 차별실태 모니터링을 통해 입사지원서에 차별을 야기할 수 있는 항목이 얼마나 포함되어 있는지 그 실태를 파악한 후 채용과정 즉, 입사지원서 상의 차별을 방지하는 방안에 대해 제안하고자 한다.

2. 입사지원서 모니터링 결과

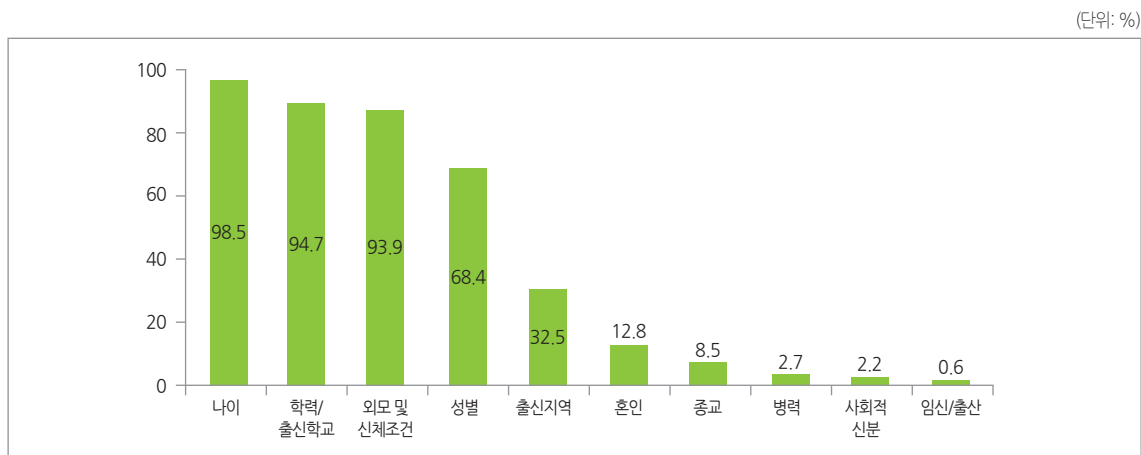
입사지원서 상의 차별실태를 모니터링하기 위해서 공공기관을 포함한 기업의 입사지원서를 수집 및 분석하였다. 이를 위해 2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 온라인 채용 공고 사이트에 신규채용 공고를 게시한 공공기관 및 기업을 대상으로 입사지원서를 수집하였다. 공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서, 공공기관의 입사지원서 수집을 위해서 기획재정부가 운영하는 공공기관 채용정보 사이트인 ‘잡알리오(<http://job.alio.go.kr>)’에 2016년 5월 1일 이후 신규 채용 모집 공고를 게시한 기관을 전수 조사하였다. 민간 기업의 경우에는 대표적인 채용공고 사이트인 ‘사람인(www.saramin.co.kr)’에서 제공하는 채용 정보를 수집하였는데, 상장기업의 신규 채용을 대상으로 하였다. 그 결과, 공공기관(준정부기관, 공기업 포함) 2,108개, 민간 기업 1,575개 등 총 3,683개의 채용공고를 수집하여, 지정된 입사지원서가 없는 116

개를 제외하고, 공공기관 1,999개, 민간 기업 1,568개 등 총 3,567개 채용공고에 대한 입사지원서를 분석에 활용하였다.

수집한 입사지원서에는 성, 연령, 학력 등 각 기관에서 채용하는 업무와 직접적인 연관이 없는 정보를 다수 제공하도록 요구하고 있고, 이 때 수집된 정보는 채용과정에서 지원자를 선별하는 1차적인 기준 자료로 활용된다. 이처럼 자의적 기준에 의한 선별 과정이 지원자에게는 채용의 다음 단계로 진입하는데 방해 요소로 작용하고 있으나 입사지원서 상에서 차별을 야기할 수 있는 이러한 사항을 요구하는 채용 관행은 여전히 존재하고 있는 것으로 파악되었다. 특히, 성별, 연령, 학력 등을 요구하는 경우는 비일비재하며, 이 외의 차별 요소들도 입사지원서라는 양식을 통해 공공연히 요구되고 있는 상황이다. 따라서 입사지원서 상에서 어떠한 차별 요소들을 요구하는지 해당 정보를 데이터 형태로 구조화하여 입사지원서의 차별성에 대해 보다 구체적으로 분석하고자 하였다. 이에 따라, 수집한 입사지원서에 「국가인권위원회법」 제2조제3항의 ‘평등권 침해의 차별행위’가 포함되어 있는지를 우선 점검하였다. 점검 대상이 되는 차별행위는 채용과정에서의 차별실태를 모니터링하기 위한 주요 분석 변수로 사용되며, 이는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력(病歷) 등 총 19개의 차별사유로 구성되어 있다. 이와 같은 차별사유 이외에 입사지원서에서 추가로 요구하는 차별 내용이 있는지에 대해서도 검토하였고, 모집직종, 직책, 근로형태 등의 기본 정보를 함께 수집하여 데이터로 구축하였다.

분석 결과, 3,567개의 입사지원서 중 1개를 제외한 공공기관 및 민간 기업 채용 공고 입사지원서 모두에 1개 이상의 차별요소가 포함되어 있는 것으로 나타났다. 「국가인권위원회법」의 차별사유 19개 중 입사지원서에서 발견된 차별요소 개수는 평균 4.38개로

한 입사지원서 안에 최소 0개에서 최대 10개까지의 차별요소가 포함되어 있는 것으로 나타났다. 입사지원서에 포함되어 있는 차별요소의 평균수는 민간 기업이 4.80개로 공공기관 4.05개에 비해 많은 것으로 나타났다.



[그림 1] 입사지원서 차별요소 포함 정도

모니터링 결과 입사지원서에 가장 많이 포함된 차별 요소는 ‘나이’로 전체 분석에 활용한 입사지원서 3,567개 중 98.5%가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있었다. 그 다음 학력/출신학교(94.7%), 사진을 포함한 외모 및 신체조건(93.9%) 정보를 기입하도록 하고 있는 경우도 90% 이상으로 높은 비율을 차지했다. 이 외에 성별 정보를 요구하는 경우는 68.4%였으며, 출신지역(32.5%), 혼인여부(12.8%), 종교(8.5%), 병력(2.7%), 주거형태·재산 정도 등 사회적 신분(2.2%), 임신/출산 여부(0.6%)

를 기입하도록 하는 경우도 발견되었다.

입사지원서 차별요소 포함 정도를 기관유형별로 살펴본 결과, 출신지역 정보를 요구하는 경우만 민간 기업(25.8%)에 비해 공공기관(37.7%)에서 높게 나타났으며, 이 외의 차별 요소를 기재하도록 요구하는 경우는 민간 기업의 입사지원서에서 더 높은 비율로 발견되었다.

〈표 2〉 기관유형별 입사지원서 차별요소 포함 정도

(단위: %)

구분	공공기관	민간 기업	전체
성별	58.0	81.6	68.4
종교	3.2	15.2	8.5
나이	97.4	99.9	98.5
외모 및 신체조건	89.7	99.3	93.9
사회적 신분(주거형태, 재산 정도 등)	0.5	4.3	2.2
출신지역	37.7	25.8	32.5
학력/출신학교	90.8	99.7	94.7
혼인	9.5	17.1	12.8
임신/출산	0.3	1.0	0.6
병력	2.6	2.9	2.7

즉, 입사지원서 상에서 나이, 과도한 출신학교 정보, 외모 및 신체조건 등 업무관련성이 적은 지원자의 지나친 사적 정보를 요구하는 비율이 여전히 높은 것으로 나타났다.

한편, 분석에 활용한 민간 기업의 입사지원서 총 1,568개 중 63.8%에 해당하는 1,001개의 입사지원서는 채용 사이트인 ‘사람인’을 통해 제공되는 공통 이력서 양식이었다. 이 이력서 양식에는 성별, 나이, 용모 등 신체조건 및 학력 등 총 4개의 차별 요소가 포함되어 있었다. 이렇게 채용 사이트를 통해 제공되는 공통 이력서 양식은 실제 모집직책이나 직종에 상관없이 공통적으로 사용되는 양식으로, 이 공통 이력서 양식의 점검 및 개선을 통해 차별요소를 줄일 수 있는 방안을 제안할 수 있을 것이다. 이와 같은 입사지원서 모니터링 사례를 참고하여 입사지원서에 차별적인 개인정보 또는 배경 정보를 포함하지 않도록 함으로써 채용과정에서 발생할 수 있는 차별 상황을 개선할 수 방안을 다음과 같이 제안하였다.

3. 채용차별 개선 방안

가. 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지 및 표준이력서 사용 확대

모니터링 결과에서 나타난 바와 같이 공공기관과 민간 기업이 채용과정에서 활용하고 있는 입사지원서에는 성별, 종교, 나이 등 평균 4개의 차별을 야기할 수 있는 항목이 포함되어 있다. 또한 모니터링 결과 입사지원서에 가장 많이 포함된 항목은 ‘나이’로 전체 분석에 활용한 입사지원서 3,567개 중 98.5%가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있었다. 입사지원서 양식이 지원자에 대한 기본정보와 직무능력을 확인하는 첫 단계라는 점에서, 모니터링 결과는 기업들이 지원자에 대해 가장 알고 싶어 하는 정보가 나이와 학력/출신학교, 사진을 포함한 외모 및 신체적 조건이라는 것을 보여준다. 이상의 정보 요구가 가장 많은 이유는 우리 사회의 나이 서열 중심의 조직문화, 개인의 능력평가에서 절대적 영향력을 발휘하고 있는 학력/학벌주의와 우리 모두를 지배하고 있는 외모 중심

주의의 영향이라고 할 수 있다.

그동안 정부는 입사지원서가 채용차별로 연결될 가능성에 주목하여, 경력과 능력이 우선되는 채용 제도를 마련하기 위해 2008년부터 표준이력서, 역량 기반 지원서 등을 제작하여 배포한 바 있다. 또한 2014. 1. 21. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 제정된 후에는 제5조의 기초심사자료 표준양식의 사용 권장 규정에 따라 표준이력서를 정하여 구인자에게 그 사용을 권장하고 있다. 그러나 모니터링 결과에서 드러난 바와 같이, 표준이력서 양식처럼 성별, 연령, 학력/출신학교 등 개인정보를 수집하지 않는 입사 지원서는 찾아볼 수 없는 게 현실이다. 이것은 표준이력서를 권장하는 것만으로는 현행 입사지원서 양식의 변화를 가져오기 어렵다는 것을 방증하는 것으로, 직무역량 중심의 공정채용을 위해서는 구인자의 불필요한 개인정보 수집을 규율할 필요가 있음을 보여 준다. 또한 표준이력서를 보급할 수 있는 보다 실효성 있는 방안 마련도 요구된다.

1) 직무예정분야의 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지

앞서 언급한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 직무중심의 채용을 위해 고용노동부장관으로 하여금 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서 등 기초심사자료의 표준양식을 마련하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있도록 하고 있다. 그러나 채용과정에서 예정분야의 직무수행능력과 직접적인 관계가 없는 불필요한 개인정보를 과도하게 요구하고 있는 관행이 지속되고 있고, 구직자는 이 과정에서 차별을 느끼고 있는 것으로 조사되고 있다. 직무능력중심사회로 가기 위해서는 채용과정에서 직무능력 평가가 중심이 되어야 하는 것은 부언을 필요로 하지 않는다. 따라서

현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 개정하여 구인자가 구직자에 대하여 채용 예정분야의 직무수행 능력과 직접적인 관계가 없는 불필요한 개인정보 수집을 금지하게 하는 규정을 신설하는 것이 필요하다. 또한 신설된 규정의 실효성 제고를 위해서는 이 규정을 위반한 경우에 과태료를 부과하도록 해야 한다.

2) 공공기관의 표준이력서 사용 실적 제출 의무화

「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 고용노동부장관으로 하여금 심사자료 표준양식의 사용을 구인자에게 권장할 수 있도록 하고 있다. 그러나 모니터링 결과를 통해 드러난 바와 같이 고용노동부의 표준이력서가 사용되고 있지 않은 것이 현실이다. 이를 개선하기 위해서는 공공기관을 중심으로 표준이력서 양식을 사용하게 하고, 그 사용실적을 매년 고용노동부장관에게 제출하게 하는 것을 통해 표준이력서 보급을 확대하는 것이 필요하다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제5조의 ‘고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다’를 ‘고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장한다’로 개정하여 규범력을 강화시키고, 제2항을 신설하여 국가, 지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관은 소속 공무원이나 근로자를 모집·채용할 때 표준양식에 따라야 하고, 매년 표준양식의 사용실적을 고용노동부장관에게 제출하게 하는 것을 통해 표준양식의 사용을 일정 강제함으로써 그 보급을 확대하여 정착시켜 나가야 한다.

나. 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위한 재정·행정적 지원 및 사회문화적 인식 확대

1) ‘능력중심 채용기업 지정’ 제도 도입

현재 다수 기업에서 사용하고 있는 입사지원서 대신, 직무와 역량을 파악할 수 있도록 한 표준이력서를 사용하도록 하기 위해서는 표준양식을 사용하는 기업에 대하여 적극적인 행정·재정적 지원을 할 필요가 있다. 입사지원서 항목에 속인성을 배제하고 직무 수행능력 중심으로 변화시킨다는 것은 인사관리체계가 능력중심체계로 변화되는 것이 전제되어야 한다. 그러나 우리 사회의 공채중심의 채용제도는 그 특성 상 직무와 역량을 측정하기가 용이하지 않고 직무중심의 노동시장이 발달하지 않아 다수의 기업들은 특정직무 보다는 범용적 인재를 선호하는 경향을 가지고 있다. 따라서 능력중심 인사관리체계로 변화되기 위해서는 직무분석, 직무능력 기반의 역량평가 도구의 개발, 인사담당자 역량개발 등이 필요하다. 이를 위해서는 많은 재정과 시간을 필요로 한다는 점을 고려하여 능력중심 인사관리체계의 변화를 시도하려는 기업에 대상으로 컨설팅 비용을 제공하는 등 재정적 지원을 하는 것이 필요하다. 또한 직무능력 중심의 입사지원서를 사용하는 등 직무능력 중심의 인사관리체계를 운영하는 우수기업에 대해서는 ‘능력중심 채용기업 지정’ 제도를 마련 운영하는 것도 표준이력서 확산에 도움이 될 것이다. 능력중심 채용기업으로 지정된 경우에는 조달청 물품입찰 적격심사 시 우대가산점(0.5점)부여, 공정채용 환경개선자금 융자사업, 근로복지공단의 근로자 장학금사업 우선순위 부여 등 인센티브를 제공하는 것이 필요하다.

2) 능력중심채용을 위한 컨설팅 제공 및 우수기업 사례 발굴·홍보

앞서의 기업 입사지원서 모니터링을 통해 드러난 바와 같이 그동안 정부와 국가인권위원회의 노력에도 불구하고 여전히 많은 기업에서는 입사지원서에

나이, 성별, 학력/출신대학, 병력, 종교, 출신지역, 가족상황, 신체적 조건, 혼인여부 등의 정보를 요구하고 있다. 이와 같은 정보 요구는 직무중심의 노동시장이 발달되지 못한 것으로부터 기인한다는 것을 부정할 수 없다. 그러나 개인 정보 요구는 특정 목적을 위해 합리적 범위 하에 최소화 되어야 하고, 더욱 그 정보가 차별을 야기할 가능성이 존재한다면 그런 정보는 수집해서는 안 된다는 규범이 미약하기 때문인 측면도 크게 작용함을 무시할 수 없다. 따라서 오랫동안 관행으로 굳어온 입사지원서 항목이나 이력서 양식이 능력중심의 채용문화의 정착을 가로막아 결과적으로 특정계층의 취업 기회를 제한하고, 사회 갈등을 야기할 수 있다는 점에 대한 사회문화적 인식 확대가 이루어져야 한다. 이를 위해서는 고용노동부가 공정채용에 대한 가이드북을 제작 발간하여 사업체에 배포하고, 이를 토대로 한 지도 점검, 즉 컨설팅을 해주는 것이 필요하다. 또한 능력과 직무중심의 채용을 실시하고 있는 우수기업사례를 발굴하여 이를 시상하는 것을 통해 기업 스스로 공정채용을 위한 노력을 장려하고 사회전반에 공정채용에 대한 의식이 확산되어 나가도록 하는 것이 필요하다.