

# 기업의 여성인력 활용현황과 영향요인

- 적극적 고용개선조치 시행에 따른 고용현황 보고 결과 분석 -

김향아·성혜진\*

## I. 들어가는 말

우리나라 정부투자기관과 대기업들의 여성인력 활용수준은 어느 정도인가. 일부 언론과 사용자단체에서는 여성들에 대한 채용·승진상의 차별은 상당 부분 해결되어서 여성들의 고용수준도 이제 상당한 수준에 도달했다고 주장하고 있다. 하지만 막상 기업의 현실을 자세히 들여다보면 근본적인 문제는 여전히 해결되고 있지 않음을 알 수 있다. 표면적으로는 여성의 사회 진출이 확대되고 있고 여성들의 지위가 향상되고 있는 것으로 보이지만 자동차산업, 조선업, 운송업 등 남성 중심의 영역이라고 알려져 있는 산업과 직종에는 쉽게 발을 들여놓지 못하고 있는 상황이고, 사무직·홍보직 등 여성들이 그나마 진입이 용이하다고 여겨지는 영역에서조차 고위직으로 진출하기는 ‘바늘구멍’으로 비유될 만큼 한국기업 현실에서는 ‘여성 임원 탄생’이 여전히 힘든 상황이다.

한편, 주요 선진국의 경우를 살펴보면, 여성인력에 대한 인식이나 실제로 여성인력을 활용하는 측면에서 우리 기업의 현실과는 확연하게 다른 점을 발견할 수 있다. 여성인력은 기업뿐 아니라 국가에 중요한 인적자원으로 인식되어 남성과 동등한 조건과 위치에서 활용되고 공정한 평가를 받고 있다. 선진국의 경험상 국민소득 1만 달러에서 2만 달러로 증가하는 기간 중에 여성의 경제활동참가율이 10% 가량 증가했으며 출산·육아기 경력단절 현상이 사라지고 여성의 전문직 진출도 활발해졌으며 여성인력을 적극적으로 활용한 기업들의 성과도 좋아졌다는 사실은 선행연구 결과(LG경제연구원, 2005; Gilbert, 1993)를 통해 확인할 수 있다. 또한, 적극적 고용개선조치제도 시행을 앞두고 개최된 제도 설명회에 발표자로 참석했던 미국 EEAC의 노리스(Norris) 회장은 1967년에

\* 김향아=한국노동연구원 노동시장연구본부 노동시장연구실 연구원.  
성혜진=한국노동연구원 객원연구원.

적극적 조치가 도입된 후 기업들이 자발적으로 기업 내 차별을 해소할 목적으로 EEAC (Equal Employment Advisory Council)를 설립하였으며 고용평등 관련 NGO기구인 Catalyst가 발표한 연구결과를 예로 들면서 “여성의 사회 진출이 늘면 기업경영이 투명해지고, 수익성도 높아진다”고 강조하면서 한국 기업들에게 여성인력 활용의 중요성을 피력하였다.

이런 배경에서 우리나라에서도 ‘적극적 고용개선조치제도’가 2006년 3월부터 시행되었다. 이 제도는 기업부문에서 여성의 고용을 획기적으로 개선하기 위하여 도입된 제도로, 제도의 적용대상이 되는 기업들이 매년 자사의 여성고용 현황을 보고하고 그 결과에 따라 여성고용이 미진한 것으로 판정된 기업들은 ‘적극적 고용개선조치 시행계획서’를 작성하며 그 실천 여부를 평가받는 과정으로 이루어진다. 2006년 8월 현재 제도적용 대상 기업인 공기업과 종업원 1,000인 이상의 민간 대기업으로부터 여성고용 현황을 제출받고 그 내용을 심사하여 ‘적극적 고용개선조치 시행계획서’를 작성해야 할 기업에게 그 요구사항이 통보된 상태에 있다.

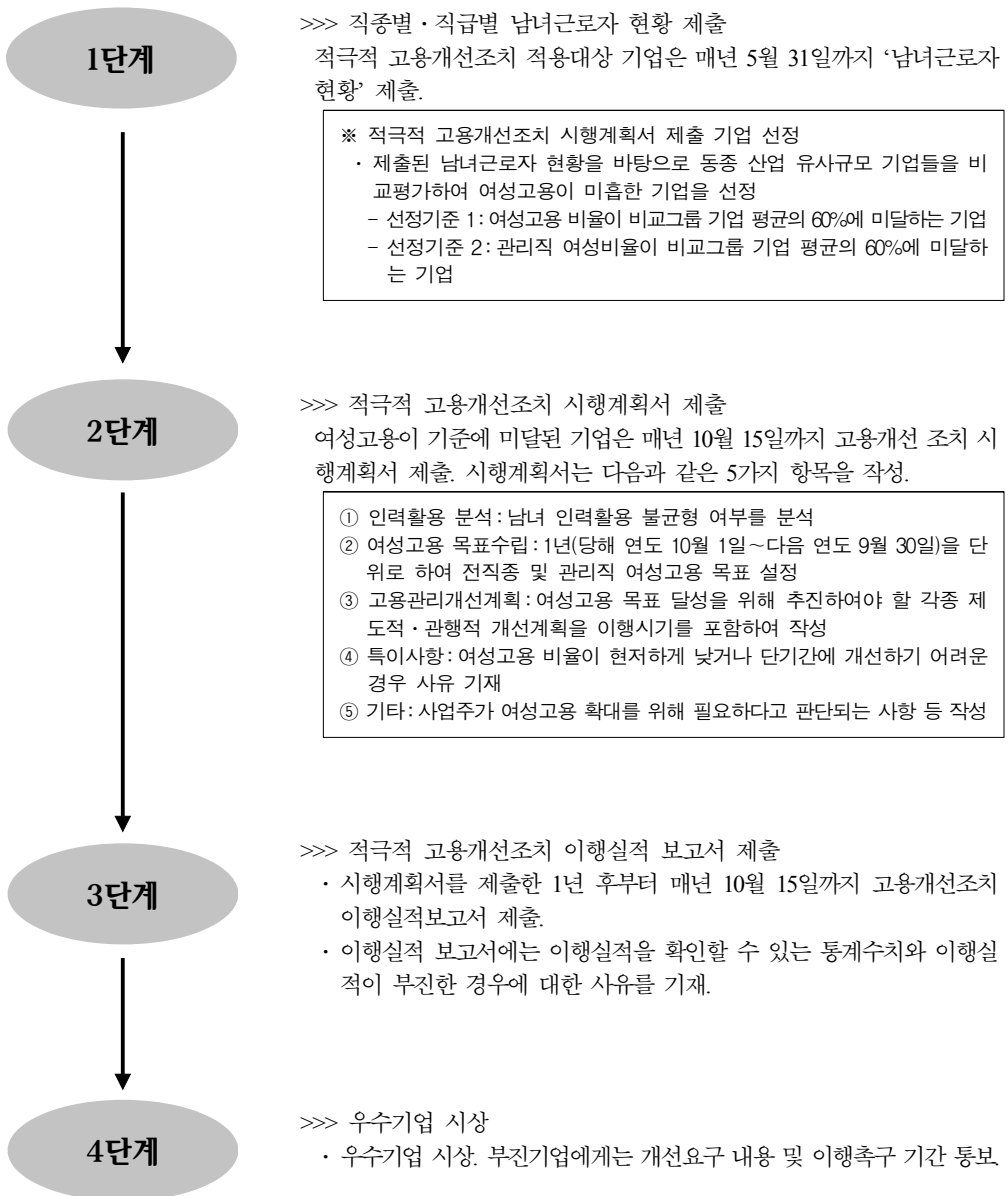
이런 시점에서 본 연구는 개별 기업이 제출한 ‘남녀근로자 고용현황’을 분석하여, 우리나라 대기업과 공기업의 여성고용비율과 관리직에서의 여성비율을 점검하고 이 비율에 영향을 미치는 요인들을 살펴보는 데 일차적인 목적을 둔다. 본 논문은 다음과 같이 구성된다. 먼저 제Ⅱ장에서는 우리나라가 도입한 ‘적극적 고용개선조치’란 어떤 제도이며 구체적으로 어떤 절차를 거치게 되는지 간략하게 소개한다. 제Ⅲ장에서는 공기업과 종업원 1,000인 이상을 고용한 민간의 대기업의 여성고용 현황을 개별 기업들이 보고한 내용에 근거하여 분석한다. 여성고용 현황은 전체 근로자 중 여성이 차지하는 비율과 관리직 종사자 중에서 여성이 차지하는 비율을 중심으로 분석한다. 제Ⅳ장에서는 분석 결과의 함의를 요약하여 결론에 갈음한다.

## II. 적극적 고용개선조치제도 소개

우리나라에서 도입한 ‘적극적 고용개선조치’는 미국의 ‘적극적 조치’를 주로 참고하여 고용부문에 적용한 제도이다(노동부, 2005). ‘적극적 조치(Affirmative Action)’는 1960년대 후반부터 미국에서 도입된 제도로서 성별, 인종, 장애로 인해 차별을 받는 집단을 적극적으로 정책결정 과정에 참여시키기 위해 공공기관, 기업, 교육계가 고용 목표를 세우고 이행계획을 달성하도록 한 조치이다. 국가, 지방자치단체 또는 사업주 등이 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차를 말한다. 즉 적극적 고용개선조치는 능력주의나 업적주의를 침

해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 것으로, 우리나라에서는 동종 업종의 다른 기업에 비하여 여성을 현저히 적게 고용하였거나 여성 관리직 비율이 낮은 기업에 대하여 간접차별의 징후가 있다고 보고, 모든 인사관리 단계를 점검하여 이를 개선할 방법을 기업 스스로 세우고 시행하도록 하는 방식으로 도입하였다.

[그림 1] 적극적 고용개선조치제도 세부시행 단계



우리나라는 1989년에 남녀고용평등법 개정에서 적극적 조치를 언급하면서 구조적 차별을 해소하기 위한 잠정적 조치로서의 여성우대조치는 차별로 보지 않는다는 내용을 담았다. 1996년부터는 적극적 조치의 한 유형인 공무원채용목표제를 도입하였으며, 2004년부터 공기업과 정부투자기관에 적극적 조치를 시행하였다. 이제 2006년부터는 공공부문과 민간 대기업을 '적극적 고용개선조치' 제도를 도입함으로써 본격적으로 적극적 조치를 통해서 고용평등을 추구하는 시대를 열게 되었다. 적극적 고용개선조치제도에 대한 이론적 논의는 다양한 각도에서 가능하지만,<sup>1)</sup> 본고에서는 제도 시행절차에 초점을 맞추고 현재까지의 진행 과정을 중심으로 설명하고자 한다.

적극적 고용개선조치는 [그림 1]과 같은 절차로 추진된다. 먼저 제도시행 1단계로 적용대상 기업은 해마다 노동부에 자사의 남녀근로자 현황을 보고해야 한다. 남녀고용평등법 제17조의2 제2항에 의거하여 2006년 3월 1일부터 1,000인 이상 상시근로자를 고용하는 사업주, 정부투자기관, 정부산하기관은 의무적으로 매년 5월 31일까지 온라인(AA-NET : [www.aa-net.or.kr](http://www.aa-net.or.kr))상에 게재되어 있는 「직종별·직급별 남녀근로자 현황」 서식에 내용을 입력하여 제출하도록 되어 있다. 단, 500~999인을 고용하는 사업장은 2년간의 유예기간을 가지게 되어 2008년 3월 1일부터 의무적용 대상이 된다.

그 다음 단계에서는 여성고용비율의 적정성을 판정하게 된다. 정부는 AA-NET(한국노동연구원 고용평등평가센터 개발)을 통해 기업들이 보고한 자료를 토대로 동종 산업의 유사규모 기업들을 비교·평가하여 전직종 여성고용비율 또는 관리직 여성비율이 비교 집단 기업 평균의 60%에 미달하는지 여부를 판단하여 '기준미달기업'을 선정한다. 여기서 정부가 제시하는 여성고용 기준인 '비교그룹기업 평균의 60%'라는 기준은 비교그룹 기업들의 평균값을 계산한 후 그 평균값의 60%를 기준으로 제시하는 것이므로, 상대적으로 매우 낮은 수준으로 설정한 것이다. 특히 우리나라 기업의 여성 관리직 고용비율은 음식숙박업을 비롯한 몇몇 업종을 제외한 대부분의 산업 분야에서 관리직에 여성이 단 한 명도 없는 기업이 거의 대부분이므로 관리직에 여성이 단 한 명만 있어도 여성 관리직 비율이 상위 몇 위 안에 드는 기업이 된다는 것이다. 한편 여성근로자 고용비율 및 관리직 여성근로자 고용비율은 법 제17조의2 제2항에 의거하여, 해당 사업장의 사업주가 제출하는 남녀근로자 현황을 기준으로 다음과 같이 산정하게 된다.

- 여성근로자 고용비율 = 여성근로자/총근로자수
- 관리직 여성근로자 고용비율 = 여성관리직/총관리직수

2단계는 여성고용 기준에 미달하는 기업이 시행계획서를 작성해서 제출해야 하는 단계이다. 노동부 장관은 1단계에서 수집된 데이터를 평가하여 남녀고용평등법 시행규

1) 한국노동연구원, 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I』(2006년 발간 예정) 참고.

칙 제10조의3에 의거하여 기준미달 기업에게 당해 연도 8월 1일까지 이를 통보하고 당해 연도 10월 15일까지 2단계에 해당하는 「적극적 고용개선조치 시행계획서」를 작성하여 고용평등평가센터를 통해 노동부에 제출할 것을 요구한다. 시행계획서에는 △향후 1년 안에 달성할 전 직종 및 관리직 여성고용 목표를 설정하고 △목표 달성을 위해 추진할 제도적·관행적 개선 계획을 작성하고 △여성고용비율이 현저하게 낮거나 단기간에 개선하기 어려운 경우 그 사유를 기재해야 한다. 물론 실현 가능하고 여성고용 비율을 실질적으로 증가시킬 수 있는 수준으로 작성해야 한다. 그리고 시행규칙 제10조의5에 의거하여 시행계획서 내용의 적절성을 평가하여 내용이 부실하거나 목표치가 의미 없을 정도로 낮으면 노동부 장관은 보완을 요구하게 되며 해당 기업은 일정 기간까지 시행계획서를 다시 제출해야 한다.

3단계는 시행계획서에 따른 1년간의 실적 내용 결과를 「적극적 고용개선조치 이행실적 보고서」로 작성하여 제출해야 한다. 즉 여성고용이 미흡하다고 선정된 기업들은 「적극적 고용개선조치 시행계획서」를 제출한 1년 후부터 매년 10월 15일까지 1년간의 이행 실적을 자유형식으로 내용을 상세하게 작성하여 「적극적 고용개선조치 이행실적 보고서」를 제출해야 한다.

마지막으로 4단계에는 적극적 고용개선조치 우수기업 시상을 하게 된다. 개별 사업장이 제출한 「적극적 고용개선조치 이행실적 보고서」 내용을 평가하여 우수기업을 시상하고, 이행 실적이 미진한 기업에게는 이행촉구 기한을 통보하여 기업들이 보다 자발적으로 제도에 동참하도록 유도한다.

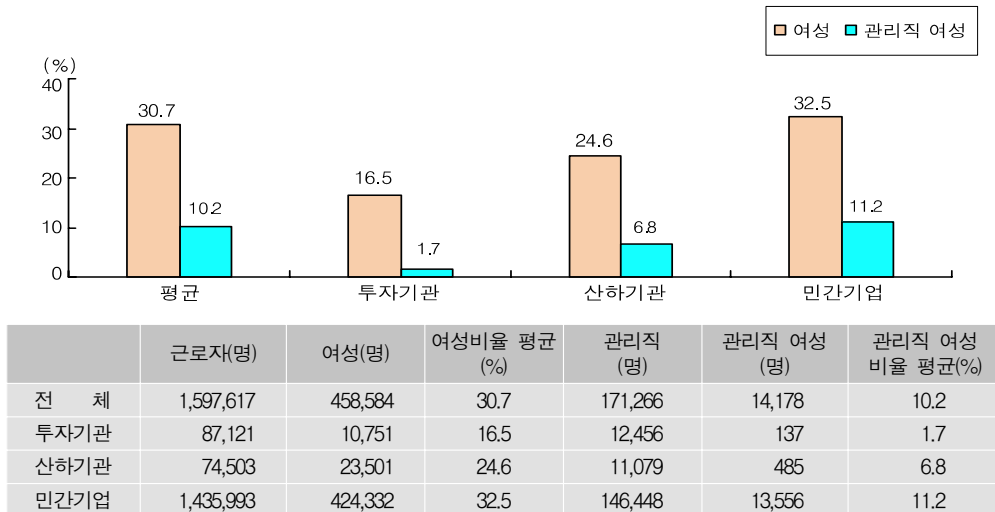
지금까지는 ‘적극적 고용개선조치제도’의 전체적인 일정 및 내용을 설명하였고, 현재까지의 진행 상황은 다음과 같다. 본 제도의 첫 시행해인 2006년의 남녀근로자 고용현황 제출의무 기업은 정부투자기관(14개) 및 정부산하기관(93개), 상시근로자 1,000인 이상을 고용하고 있는 대기업(439개)이고, 2006년 8월 현재 1단계인 직종별·직급별 남녀근로자 현황 보고를 마친 상태이다. 보고 서류는 대상기업 100% 모두 AA-NET을 통해 온라인으로 자동 제출을 완료하였으며, 정부가 정한 기준에 따라 선정된 326개의 ‘기준미달 기업’에게 시행계획서 제출요구 내용이 담긴 공문이 발송된 상태이다. 대상기업들이 제출한 직종별·직급별 남녀근로자 현황분석 결과는 「적극적 고용개선조치 시행계획서」 작성 기준이 되는 여성근로자 고용비율 평균 및 관리직 여성근로자 고용비율 평균을 산정하는 기초자료가 되었다. 현재 1단계 남녀고용 현황보고와 그 내용에 대한 평가가 완료되었고, 2단계 「적극적 고용개선조치 시행계획서」를 작성하게 될 기업들에 대하여 기업 인사담당자 대상 교육이 실시될 예정이다.

### Ⅲ. 제도적용대상 기업의 여성고용 현황

#### 1. 기업의 현황보고 내용 분석

적극적 고용개선조치제도의 적용대상인 공기업과 종업원 1,000인 이상 대기업은 모두 520개 기업 546개 사업장이다. 이들 기업이 제출한 남녀근로자 고용현황에 따르면, 전체 근로자 159만 7,617명 중 여성근로자는 45만 8,584명으로 여성근로자 고용비율의 평균은 30.7%이다(그림 2). 이를 기업형태별로 여성비율 평균을 분석해 보면 정부투자기관은 8만 7,121명 중 여성이 1만 751명으로 여성비율 평균이 16.5%이고, 정부산하기관은 전체 근로자수 7만 4,503명 중 여성근로자가 2만 3,501명으로 여성비율 평균값이 24.6%, 민간기업의 경우에는 전체 근로자 143만 5,993명 중 여성이 42만 4,332명으로 여성비율 평균이 32.5%임을 확인할 수 있다. 그리고 총 여성근로자 비율의 평균값은 민간기업, 정부산하기관, 정부투자기관의 순으로 높은 것으로 나타났다.

[그림 2] 기업특성별 전체 여성근로자 및 여성관리자 현황



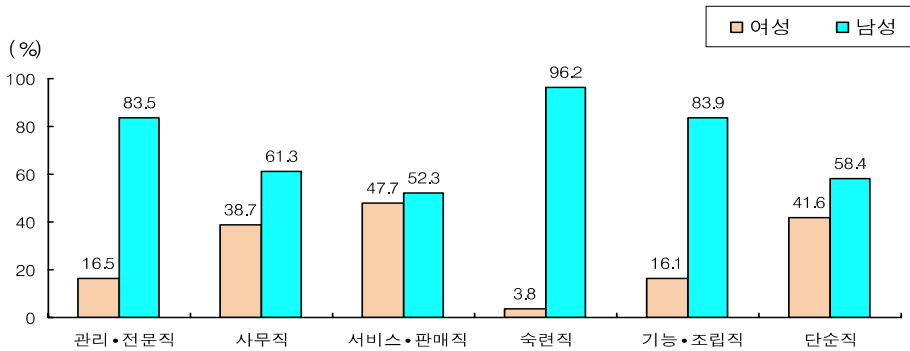
	근로자(명)	여성(명)	여성비율 평균 (%)	관리직 (명)	관리직 여성 (명)	관리직 여성 비율 평균(%)
전 체	1,597,617	458,584	30.7	171,266	14,178	10.2
투자기관	87,121	10,751	16.5	12,456	137	1.7
산하기관	74,503	23,501	24.6	11,079	485	6.8
민간기업	1,435,993	424,332	32.5	146,448	13,556	11.2

주: 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 종업원을 고용하는 민간기업 수치임.

관리직의 경우에는 전체 관리직 17만 1,286명 중 여성은 1만 4,178명으로 관리직 중 여성비율이 10.2%로 나타났는데, 이는 선진국에 비해서 대단히 낮은 수치여서<sup>2)</sup> 여성들이 현재 국내 기업에서 관리직으로 진출하는 데 있어서 여전히 어려움이 많다는 것을 시사

한다. 정부투자기관은 전체 관리자 1만 2,456명 중 여성관리자가 137명으로 관리직 여성 비율 평균이 1.7%이고, 정부산하기관은 전체 관리자 1만 1,079명 중 여성관리자가 485명으로 정부투자기관보다 약 5% 높은 6.8%로 나타났다. 민간기업에서는 전체 관리자 14만 6,448명 중 관리직 여성이 1만 3,556명으로 관리직 여성비율 평균은 정부산하기관보다 약 5.6% 높은 11.2%로 나타났다. 이를 통해 여성관리직 비율도 민간기업, 산하기관, 투자기관 순으로 높게 나타난다는 사실을 확인할 수 있다. 즉 정부기관보다는 민간기업에서 여성근로자들을 적극적으로 고용하고 있고 여성의 관리직 진출에 있어서도 좀더 개방적인 것으로 보인다. 또한 관리직 여성이 한 명도 없는 사업장도 정부투자기관 3개소, 정부산하기관 33개소를 포함하여 총 155개소로 나타났다.

[그림 3] 직종별·성별 근로자 현황



	근로자(명)	여성근로자		남성비율(%)
		여성근로자(명)	비율(%)	
관 리 · 전 문 직	402,461	66,266	16.5	83.5
사 무 직	441,227	170,875	38.7	61.3
서 비 스 · 판 매 직	248,875	118,785	47.7	52.3
숙 련 직	24,961	951	3.8	96.2
기 능 · 조 립 직	385,073	62,138	16.1	83.9
단 순 직	95,020	39,569	41.6	58.4

주: 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 종업원을 고용하는 민간기업 수치임.

[그림 3]에는 관리·전문직, 사무직, 서비스·판매직, 숙련직, 기능·조립직, 단순직 등 6개 직종별로 여성근로자와 남성근로자의 비율을 제시하였다. 관리직, 전문직, 준전문직종에서는 전체 근로자 40만 2,461명 중 여성근로자는 6만 6,266명으로 16.5%의 비율에 불과하며, 남녀간의 격차가 상당히 심각하다는 사실을 알 수 있다. 사무직종에서는

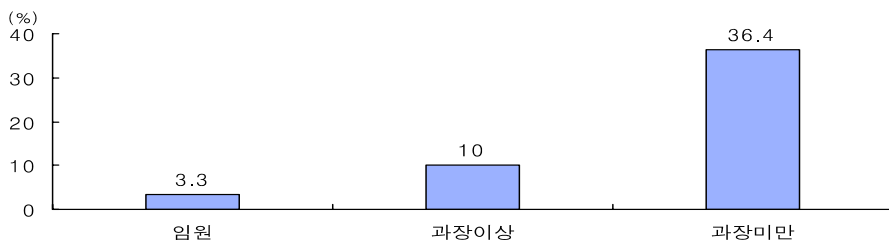
2) 영국 31.5%, 독일 34.5%, 네덜란드 25.6%(노동부, 2005).

전체 근로자 44만 1,227명 중 여성근로자가 17만 875명으로 38.7%의 비율을 차지하고 있으며, 일반적으로 여성종사자가 많다고 여겨지는 서비스·판매직종의 경우에는 전체 근로자 24만 8,875명 중 여성근로자가 11만 8,785명으로 47.7%의 상당히 높은 비율을 차지하고 있다. 하지만 숙련직과 기능·조립직종에서는 여성인력 비중이 각각 3.8%, 16.1%임을 알 수 있고, 서비스·판매직 47.7%, 단순노무직 41.6%, 사무직 38.7% 순으로 여성비율이 높고, 반면에 남성은 숙련직 96.2%, 기능조립공 83.9%, 관리·전문직 83.5% 순으로 높기 때문에 성별 직종분리 현상과 유리벽 현상이 뚜렷이 나타나는 것을 확인할 수 있다.

[그림 4]는 직급별로 평균 여성고용 비율을 제시한 것이다. 먼저 임원급을 살펴보면 임원 1만 1,506명 가운데 여성임원은 284명으로 여성임원 비율이 3.3%에 불과하며, 국내 기업 현실에서는 우수한 여성인력들의 풀이 있음에도 불구하고 임원급까지 진출하지 못하고 중간에 탈락되는 경우가 많음을 의미한다. 다음으로 과장급 이상 직급에서는 전체 근로자 33만 9,488명 중 여성이 2만 900명으로 여성비율이 10.0% 수준에 그쳤다. 임원급 비율보다는 약 7% 높은 수준이지만 관리직의 비율도 여전히 저조하다. 관리자가 거의 없다고 볼 수 있는 과장급 미만 직급에 위치하는 여성은 전체 124만 6,623명 중 43만 7,400명으로 36.4%의 비율을 나타낸다. 이는 과장급 이상 직급의 여성비율 평균보다 약 26% 더 높은 수준이지만 여성근로자는 과장급 미만 직급에 가장 많은 여성근로자들이 분포되어 있으며, 임원급과 과장급 이상의 직급은 여전히 적은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

또한 임원급 여성근로자가 한 명도 없는 사업장은 제도대상 사업장 546개 중 415개소로 약 76%를 차지했다. 임원급 직급에 있는 여성이 한 명도 없는 사업장 415개소 중 민간기업은 320개소, 정부투자기관은 13개소, 정부산하기관은 82개소로 나타났다.

[그림 4] 직급별 여성근로자 현황



	전 체	임원급	과장급 이상	과장급 미만
근로자수(명)	1,597,617	11,506	339,488	1,246,623
여 성(명)	458,584	284	20,900	437,400
여성비율 평균(%)	30.7	3.3	10.0	36.4

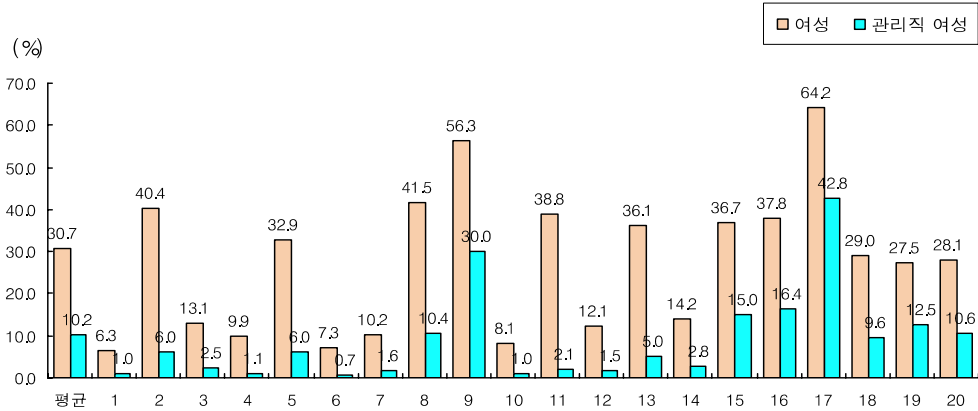
주: 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 종업원을 고용하는 민간기업 수치임.



[그림 5]의 산업별 여성근로자 비율 분포를 보면 산업별로 여성근로자 및 여성관리자 비율이 뚜렷하게 차이가 나는 것을 확인할 수 있다. 먼저 여성근로자 고용비율을 살펴 보면, 보건 및 사회복지사업이 64.2%로 여성근로자 고용비율이 가장 높았고, 숙박 및 음식점업이 56.3%, 도매 및 소매업이 41.5%, 음식료품 제조업이 40.4% 등의 순으로 높은 여성비율을 나타냈다. 농업·임업·어업·광업이 6.3%로 최저를 나타냈으며, 그 다음으로 전기·가스·수도업이 7.3%의 낮은 비율을 보여주었다.

관리직 중 여성근로자의 비율을 산업별로 살펴보면, 보건 및 사회복지사업에서 42.8%로 최고 수준이며, 숙박·음식점업에서도 30.0%의 높은 수준을 보여주고 있다. 반면에 여성근로자 비율과 마찬가지로 농업·임업·어업·광업에서 여성관리자 비율이 0.99%로 최저 수준을 기록하였고, 제조업 중에서는 음식료품제조 및 전기전자산업이 6.0%로 낮은 수준을 보였다.

[그림 5] 산업별 여성근로자 비율 분포



- |                    |               |                     |
|--------------------|---------------|---------------------|
| 1. 농업, 임업, 어업, 광업  | 8. 도매 및 소매업   | 15. 사업서비스업          |
| 2. 제조업(음식료품, 섬유 등) | 9. 숙박 및 음식점업  | 16. 교육서비스업          |
| 3. 제조업(목재, 종이)     | 10. 육상운송      | 17. 보건 및 사회복지사업     |
| 4. 제조업(중화학, 중공업)   | 11. 항공운수      | 18. 오락, 문화 및 운동관련   |
| 5. 제조업(전기, 전자기기)   | 12. 통신업       | 19. 공공, 수리 및 개인서비스업 |
| 6. 전기, 가스 및 수도사업   | 13. 금융 및 보험업  | 20. 공공, 외국기관 전체 등   |
| 7. 건설업             | 14. 부동산 및 임대업 |                     |

<표 1>은 산업별·직급별 여성근로자 고용현황을 살펴보기 위해 범주형 자료분석을 실시한 결과를 제시한 것으로 산업별로 임원급 이상, 과장급 이상, 과장급 미만 등 3개의 직급별 분포가 성별로 어떻게 이루어지고 있는지 파악하고자 한다. 먼저 여성임원이

단 한 명도 없는 산업은 농업·임업·어업·광업과 전기·가스·수도업, 부동산·임대업이고, 건설업과 항공운수업, 오락, 문화·운동 관련 산업에서는 여성임원이 오로지 한 명뿐이다. 한편 임원급 이상의 직급에서 여성근로자 비율이 가장 높은 산업은 보건·사회복지사업으로 동종 산업에서 여성임원이 24.12%를 차지하는 것으로 나타났으며 그 다음으로는 공공, 수리 및 개인서비스업이 33명으로 동종 산업에서 남성과 비교하여 22.30%를 차지하였다. 임원급 이상 직급에서는 여성비율이 남성에 비해 상당히 저조함을 알 수 있고 여성임원이 단 한 명도 없는 산업이 있다는 사실은 해당 산업에 견고한 유리천장이 놓여 있는 것을 시사한다.

과장급 이상 임원급 미만의 직급에서도 성별분리 현상은 매우 뚜렷하게 나타나고 있는데 여성고용비율이 숙박·음식점업(38.09%), 보건·사회복지사업(42.44%)에서 약간 높은 것으로 나타났으나, 2개 산업을 제외한 타산업에서는 남성근로자 비율이 85% 이상을 상회하고 있다. 그리고 농업·임업·어업·광업, 목재·종이제조업, 중화학·중공업, 전자산업, 전기·가스·수도업, 건설업, 육상운송, 통신업, 공공행정 등 9개 산업에서는 남성근로자 비중이 95% 이상을 차지하고 있음을 보여준다. 특히 남성비중이 중화학공업에서는 98.96%, 건설업에서는 99.23%, 전기·가스·수도업에서는 99.37%를 차지하고 있는데, 현실적으로 해당 산업에서 여성들이 과장급 이상으로 진출하는 것 자체가 거의 이루어지지 않고 있음을 말해준다.

마지막으로 과장급 미만의 직급을 살펴보면, 이 직급에서는 과장급 이상, 임원급에 해당하는 근로자 비율과 비교했을 때 상대적으로 여성비율이 높게 나타난다. 하지만 남성들의 영역이라 할 수 있는 제조업, 육상운송, 건설업 등에서는 남성근로자의 비율이 80% 이상이다. 반면 숙박·음식점업에서는 여성비율이 63.09%이고, 도매·소매업은 53.54%, 항공운수업은 62.24%, 금융·보험업은 62.29%를 차지하는 것으로 나타나, 타산업에 비해 3개(도매·소매업, 항공운수업, 금융·보험업) 산업에서는 여성비율이 남성에 비해 더 높다는 사실을 확인할 수 있다. 항공운수업이나 금융·보험업 같은 산업에서는 과장급 미만의 직급에서는 여성들이 50% 이상을 차지하지만 과장급 이상 임원급까지의 직급에서는 남성이 비율이 90% 이상을 웃돈다. 이 2개의 산업에서는 타산업에 비해 여성인력의 진입이 용이하도록 허용하지만 관리직으로의 진출까지는 쉬운 일도 아닐 뿐더러 유리장벽·유리천장이라는 장애물로 인해 여성들이 해당 산업에 진입은 했더라도 남성 중심적인 인사관리 방식으로 인해서 임원으로까지 오르지 못하고 있음을 명확하게 보여주고 있다. 예를 들면, 항공운수업에는 항공사가 포함되는데 기내 승무원의 경우 여성인력이 대부분의 비중을 차지하고 있지만, 본사나 현장 관리직종에는 여성들의 비중이 적기 때문이고, 금융·보험업의 상당수를 차지하는 은행의 경우 일반사무직 또는 행원직종에서는 여성비율이 높지만 과장급 이상의 직급에서는 여성들이 거의 없음을 알 수 있다.

〈표 1〉 산업별·직급별 여성근로자 고용현황

(단위: 명, %)

	임원급		과장급 이상		과장급 미만		비 고
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	
1. 농업, 임업, 어업, 광업	49 (100)	0 (0)	850 (96.15)	34 (14.29)	3521 (94.52)	204 (5.48)	$\chi^2=6.5834$ df=2
2. 제조업 (음식료품, 섬유 등)	763 (97.95)	16 (2.05)	10,346 (94.50)	602 (5.50)	40,785 (56.32)	31,628 (43.68)	$\chi^2=6302.21^{***}$ df=2
3. 제조업 (목재, 종이)	77 (96.25)	3 (3.75)	778 (95.58)	36 (4.42)	3,619 (84.95)	641 (15.05)	$\chi^2=73.68^{***}$ df=2
4. 제조업 (중화학, 중공업)	2,588 (99.42)	15 (0.58)	57,470 (98.86)	665 (1.14)	237,213 (92.14)	20,225 (7.86)	$\chi^2=3634.53^{***}$ df=2
5. 제조업 (전기, 전자기기)	1820 (99.13)	16 (0.87)	44,033 (96.99)	1,366 (3.01)	105,960 (59.73)	71,444 (40.27)	$\chi^2=23750.64^{***}$ df=2
6. 전기, 가스 및 수도업	49 (100)	0 (0)	9,446 (99.37)	60 (0.63)	27,596 (87.50)	3,942 (12.50)	$\chi^2=1175.68^{***}$ df=2
7. 건설업	984 (99.90)	1 (0.10)	22,555 (99.23)	174 (0.77)	38,827 (83.09)	7,900 (16.91)	$\chi^2=4052.33^{***}$ df=2
8. 도매 및 소매업	653 (96.17)	26 (3.83)	11,083 (87.06)	1,647 (12.94)	30,069 (46.46)	34,652 (53.54)	$\chi^2=7550.64^{***}$ df=2
9. 숙박 및 음식점업	106 (89.83)	12 (10.17)	1,474 (61.91)	907 (38.09)	16,729 (36.91)	28,591 (63.09)	$\chi^2=731.06^{***}$ df=2
10. 육상운송	304 (99.35)	2 (0.65)	25,099 (96.38)	942 (3.62)	59,264 (89.34)	7,069 (10.66)	$\chi^2=1198.04^{***}$ df=2
11. 항공운수	134 (99.26)	1 (0.74)	9,158 (91.59)	841 (8.41)	5,281 (37.76)	8,704 (62.24)	$\chi^2=7149.62^{***}$ df=2
12. 통신업	295 (98.01)	6 (1.99)	12,152 (96.08)	496 (3.92)	33,366 (82.56)	7,046 (17.44)	$\chi^2=1485.41^{***}$ df=2
13. 금융 및 보험업	1,020 (98.55)	15 (1.45)	71,440 (92.30)	5,958 (7.70)	49,150 (37.71)	81,197 (62.29)	$\chi^2=60212.77^{***}$ df=2
14. 부동산 및 임대업	101 (100)	0 (0)	3,044 (90.46)	321 (9.54)	6,881 (86.22)	1,100 (13.78)	$\chi^2=53.64^{***}$ df=2
15. 사업서비스업	1,268 (98.22)	23 (1.78)	20,742 (88.75)	2,630 (11.25)	81,575 (56.76)	62,136 (43.24)	$\chi^2=9427.13^{***}$ df=2
16. 교육서비스업	549 (91.96)	48 (8.04)	5,392 (79.55)	1,386 (20.45)	16,927 (52.49)	15,318 (47.51)	$\chi^2=1971.25^{***}$ df=2
17. 보건 및 사회 복지사업	195 (75.88)	62 (24.12)	2,386 (57.56)	1,759 (42.44)	18,002 (32.78)	36,915 (67.22)	$\chi^2=1237.85^{***}$ df=2
18. 오락, 문화 및 운동 관련	70 (98.59)	1 (1.41)	4,134 (94.69)	232 (5.31)	11,542 (60.38)	7,573 (39.62)	$\chi^2=1919.90^{***}$ df=2
19. 공공, 수리 및 개인 서비스업	115 (77.70)	33 (22.30)	4,255 (85.27)	735 (14.73)	16,179 (65.22)	8,627 (34.78)	$\chi^2=781.21^{***}$ df=2
20. 공공, 외국기관 전체	82 (95.35)	4 (4.65)	2,751 (96.19)	109 (3.81)	6,737 (73.03)	2,488 (26.97)	$\chi^2=711.23^{***}$ df=2

주: ( )안의 숫자는 직급 내의 백분율을 의미함. \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001  
정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 종업원을 고용하는 민간기업 수치임.

## 2. 여성인력 비율의 결정요인

2006년 5월 개별 기업이 제출한 ‘남녀근로자 고용현황’ 자료를 이용하여 여성인력 비율의 결정요인을 살펴보고자 아래의 식으로 표현되는 회귀모형을 이용하였고 SAS 8.0을 이용하여 분석을 실시하였다. 단, 본 연구를 위해 사용된 자료는 모집단에서 추출된 표본이 아닌 ‘적극적 고용개선조치’ 제도대상 사업장의 전수조사 자료이므로 연구 모형은 참모형임을 밝혀둔다.

$$y_i = \alpha + \beta x_1 + \gamma x_2 + \delta x_3 + \tau d_c + \zeta_1 d_{i1} + \zeta_2 d_{i2} + \zeta_3 d_{i3} + \zeta_4 d_{i4} + \zeta_5 d_{i5} + \zeta_6 d_{i6} + \eta_1 d_{a1} + \eta_2 d_{a2} + \eta_3 d_{a3} + \eta_4 d_{a4} + \eta_5 d_{a5} + \epsilon$$

여기서  $y$ 는 총 여성근로자 비율, 여성관리자 비율이고,  $x_1$ 은 조직연령,  $x_2$ 는 조직연령의 제곱값,  $x_3$ 는 조직규모,  $d_c$ 는 기업형태를 의미한다. 그리고  $d_{i1}$ (건설업),  $d_{i2}$ (개인서비스업),  $d_{i3}$ (유통서비스업),  $d_{i4}$ (사업서비스업),  $d_{i5}$ (사회서비스업),  $d_{i6}$ (기타)는 산업더미를 의미하고,  $d_{a1}$ (부산),  $d_{a2}$ (대구),  $d_{a3}$ (경인),  $d_{a4}$ (광주),  $d_{a5}$ (대전)은 지역더미변수를 지칭한다.

종속변수가 되는 여성근로자 비율은 전체 근로자 수에서 여성근로자 수가 차지하는 비율로 측정하였고, 여성관리자 비율은 전체 관리자 수에서 여성관리자 수가 차지하는 비율에 1을 더한 뒤 로그를 취한 값으로 측정하였는데 그 이유는 약 155개 사업장의 여성관리자 수가 0명인 문제를 해결하기 위해서이다. <표 2>는 위의 연구모형으로 회귀분석을 실시한 결과를 보여주고 있는데 종속변수가 여성근로자 비율인 모형의 회귀계수  $R^2$ 는 0.315( $p < 0.001$ )이고, 종속변수가 여성관리자 비율인 모형에서는 회귀계수  $R^2$ 가 0.3331( $p < 0.001$ )이다.

이 표의 분석 결과를 바탕으로 여성고용 비율의 영향요인을 구체적으로 살펴보도록 하겠다. 먼저 조직연령 및 조직연령 제곱과 여성근로자 비율의 관계를 검증하고자 하는데, 조직연령은 자료측정 시기인 2005년에서 사업장의 설립 연도를 가감하는 식으로 측정하였다. 여성근로자 비율이 종속변수인 모델에서는 조직연령의 회귀계수가 -0.264이고 조직연령 제곱의 회귀계수는 0.003이며 여성관리자를 종속변수로 투입한 경우에는 조직연령 회귀계수가 -0.016, 조직연령 제곱의 회귀계수는 0.000이다. 조직연령은 기업이 설립된 이후부터의 시간 경과를 의미하는 것으로 이와 관련한 선행연구를 보면 조직연령만을 투입하는 경우가 많지만, 본 연구에서는 조직연령의 제곱값을 투입함으로써 선행적으로 나타날 수 있는 조직연령의 영향력을 현실적으로 조정할 것이라 할 수 있다. 여성근로자를 종속변수로 하는 연구모형의 예를 들면, 조직연령이 1년이라면 조직연령의 영향력이 -0.264이지만 조직연령의 제곱값이 0.003으로 나타나서 실제로는 -0.261

(-0.264+ 0.003)만큼 영향력을 미친다는 의미이다. 따라서 <표 2>의 분석 결과를 보면 사업장의 사업지속 연도가 길어질수록 여성근로자 비율과 여성관리자 비율은 낮아졌다는 결론을 도출할 수 있는데, 이는 성지미(2006)의 선행연구 결과와도 일치하는 것이다. 이러한 결과는 여성들의 이직률이 남성들보다 상대적으로 높다는 사실에 기인하는 것인지, 아니면 오래된 기업일수록 조직문화가 보수적이라는 점을 시사하는 것인지는 좀더 연구해 볼 문제이다.

두 번째로 기업규모와 여성고용 비율과의 관계를 살펴보겠다. 기업규모는 해당 사업장의 상시근로자 수에 자연로그를 취한 값으로 변수를 측정하였고, 기업규모와 여성고용의 관계에 대한 선행연구는 다음과 같다. 신동균(2005)의 연구에서는 기업규모는 여성고용 비율을 현저하게 낮추는 것으로 나타났는데 이는 Becker(1971)의 이론과도 일치하는 것으로 다른 조건이 같을 경우 경쟁적인 기업과 비교하여 생산물 시장에서 독점력을 가진 기업들이 더 차별을 실시할 가능성이 있다고 보는 것이다. 따라서 사업장의 규모가 독점력과 정(+)의 상관관계를 갖는다면 다른 조건이 같을 경우(차별을 하는 사업주의 경우) 사업장 규모가 클수록 여성에게 불리한 방향으로 채용 행위가 이루어질 것으로 보는 것이다(신동균, 2005).

본 연구의 분석 결과를 보면 여성근로자 비율과 여성관리자 비율을 종속변수로 하는 모형에서 조직규모의 회귀계수는 각각 1.221과 0.068을 나타낸다. 여기서 조직규모와 여성근로자 비율과의 관계는 정(+)의 관계를 가진다고 할 수 있지만 여성관리자 비율의 경우에는 회귀계수가 0에 가깝기 때문에 충분한 설명력을 갖지 못한다. 따라서 1,000인 이상 상시근로자를 고용하고 있는 대기업에서는 조직규모가 큰 기업일수록 여성근로자 비율이 높다는 결과가 도출되었다.

하지만 선행연구는 본 연구와는 다른 결과를 보여주고 있다. 신동균(2006)의 연구에서는 사업체패널 데이터 분석 결과 전국 사업체의 대표성을 띠는 30인 이상 사업장에서는 대기업일수록 여성고용 비율이 현저히 낮게 나타나고 있으며, 노동부(2005)의 연구 결과 또한 1,000인 미만 사업장 여성고용률은 37.3%, 1,000인 이상 사업장은 33.3%, 공기업은 20.9%로 나타났기 때문에 대기업의 여성고용 비율은 중소기업에 비해 낮게 나타나고 있음을 보여주고 있다. 이처럼 본 연구가 선행연구와 다른 결과를 보여주는 것은, 신동균(2006)의 연구에 이용된 사업체 패널데이터는 30인 이상 종업원을 고용하는 사업장으로 부터 수집된 자료이지만, 본 연구는 이미 시장 독점력을 지니고 있는 대기업을 대상으로 연구를 수행하였기 때문이다. 즉 본 연구는 1,000인 이상 대기업으로 연구 대상을 한정하였으므로 분석 결과인 조직규모와 여성고용률의 정(+)의 관계에 대해서 단순히 조직규모가 클수록 여성근로자 비율이 높다는 결론을 내리기에는 무리가 있다.

세 번째는 기업형태 변수가 있는데 ‘적극적 고용개선조치’제도의 적용대상은 정부투

자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 민간기업이며, 정부투자기관과 정부산하기관을 정부기관(공기업)의 개념으로 이해하여 민간기업=1, 정부기관=0이라는 더미변수로 작성하고 민간기업을 참조치로 하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 여성근로자 비율이 종속변수인 모형에서는 회귀계수가 -14.237, 여성관리자 비율이 종속변수인 모형에서 회귀계수가 -0.915로 기업형태와 여성근로자 비율, 여성관리자 비율 둘 다 부(-)의 관계를 가짐을 알 수 있다. 또한 민간기업에 비교하였을 때 정부기관에서의 여성근로자 비율과 여성관리자 비율이 모두 낮은 수준이라는 점을 확인할 수 있다. 이를 통해 기업활동의 선도부문이라 할 수 있는 정부기관(공기업)과 대기업이 중소기업보다 여성고용률이 낮고 중소기업보다는 민간기업이, 민간기업보다는 정부기관에서 여성비율이 저조하다는 결과를<sup>3)</sup> 다시 한번 확인할 수 있다.

네 번째는 산업특성 변수인데 산업에 따라 여성근로자의 비율, 여성관리자의 비율이 달라진다는 사실은 선행연구(김태홍, 1999; 이주희, 2003; 성지미, 2006)를 통해 알 수 있다. 앞의 제II장에서 분석한 기업의 현황보고 결과 중 [그림 5]를 보면 여성들과 남성들의 산업별 분포현황이 뚜렷하게 다르다는 점을 확인할 수 있는데, 산업변수를 한국표준산업분류체계 중분류 7개(제조업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업, 농업·임업·어업·광업 및 전기·가스·수도업)로 구분하였다. 제조업에는 음식료품제조업, 목재·종이제조업, 중화학공업, 전자산업이 포함되고, 개인서비스업에는 도소매업·숙박음식업이, 유통서비스업에는 운수업 및 통신업이, 사업서비스업에는 금융보험업·부동산임대업·사업서비스업이 포함된다. 그리고 공공행정 및 국방, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 기타서비스업 등이 사회서비스업에 포함되며, 농업·임업·어업·광업 및 전기·가스·수도업이 기타산업으로 분류되었다. 제조업을 기준 범주로 하고 나머지 변수들을 더미처리하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 제조업에 비해 건설업과 유통서비스업, 농업·임업·어업·광업 및 전기·가스·수도업이 여성근로자 비율과 여성관리자 비율 모두 낮은 것으로 나타났다. 이는 주로 남성들의 영역으로 여겨지는 건설업과 유통서비스업에 포함되는 운수업, 통신업, 농업·임업·어업·광업 및 전기·가스·수도업에 여성들이 진출하지 못하고 있고 여성근로자 비율 자체가 낮은 수준이므로 관리직의 비율도 낮다고 결론내릴 수 있다.

마지막으로 사업장의 위치와 여성고용 비율의 관계를 살펴보도록 하겠다. 대상사업장의 위치가 ‘서울’인 경우를 기준 범주로 하여 부산, 대구, 경인, 광주, 대전 지역을 더미변수화하여 측정하였다. <표 2>의 회귀분석 결과를 보면 여성근로자 비율을 종속변수로 사용하는 모형에서는 부산, 대구, 경인, 광주, 대전의 회귀계수가 각각 -8.236, -11.035,

3) 상시근로자 1,000인 미만 기업: 37.3%, 1,000인 이상: 33.3%(1,000인 이상), 공기업: 20.9%(노동부, 2005)

-4.021, -0.072, -0.340으로 나타났다. 5개 지역 모두 서울과 비교하였을 때 여성근로자 비율이 더 낮은 것으로 나타났다. 그러나 여성관리자 비율이 종속변수로 투입되어 도출된 회귀모형 계수는 부산 -0.258, 대구 -0.109, 경인 -0.068, 광주 -0.350, 대전 0.152로 오로지 대전 지역만 회귀계수가 양(+)의 방향이고, 서울을 기준으로 수치가 서울보다 여성비율이 더 높은 것으로 해석될 수 있으나 회귀계수 크기가 크지 않기 때문에 대전과 비슷한 수준으로 해석할 수 있다. 그리고 독립변수들의 회귀계수를 살펴보면 절대적 크기가 여성관리자 비율보다는 여성근로자 비율이 종속변수가 되는 모델에서 더 크기 때문에 상대적으로 더 강력한 영향력을 미친다고 해석할 수 있다.

〈표 2〉 여성고용 비율의 결정요인

변수명	여성근로자 비율	여성관리자 비율
	B	B
조직연령	-0.264	-0.016
조직연령 제공	0.003	0.000
조직규모	1.221	0.068
기업형태 - 공공부문	-14.237	-0.915
산업더미1 - 건설	-12.913	-0.359
산업더미2 - 개인서비스	25.053	1.331
산업더미3 - 유통서비스	-11.531	-0.118
산업더미4 - 사업서비스	12.842	1.010
산업더미5 - 사회서비스	25.018	1.957
산업더미6 - 기타	-14.798	-0.297
지역더미1 - 부산	-8.236	-0.258
지역더미1 - 대구	-11.035	-0.109
지역더미1 - 경인	-4.021	-0.068
지역더미1 - 광주	-0.072	-0.350
지역더미1 - 대전	-0.340	0.152
R <sup>2</sup>	0.315	0.331
Adjusted R <sup>2</sup>	0.291	0.307

## IV. 맺음말

우리나라 여성들의 경제활동참가율이 50%를 넘어섰지만 여전히 OECD 국가 중 최저 수준에 머무르고 있고, 여성 한 명당 자녀 1.1명(2006)<sup>4)</sup>이라는 세계 최저의 출산율로 인

4) 미국 인구조사국(PRB), 『2006 세계인구통계표보고서』.

해 인구는 계속해서 감소하고 있으며, 급속하게 고령사회로 진입함에 따라 청년층 인력은 꾸준히 감소추세를 보이고 있다. 빠르게 진행되는 저출산과 인구고령화 문제, 고학력 여성의 낮은 경제활동참가율로 인해 우리나라는 인력부족 시대에 도래하게 될 것이라는 위기의식을 느끼게 되었다. 이와 함께 선진국에서 여성인력을 적절히 활용하여 기업과 국가의 경제발전을 이루는 선진사례 학습을 통해 정부는 우수한 여성인력 활용의 필요성을 인식하게 되었고 이러한 배경하에 정부는 '적극적 고용개선조치'제도를 도입하여 2006년부터 본격 시행에 들어갔다. '적극적 고용개선조치'는 여성고용을 획기적으로 개선하기 위해 도입된 제도로서 2006년 8월 현재 제도적용 대상 기업인 공기업과 종업원 1,000인 이상 민간 대기업으로부터 여성고용 현황자료를 보고받았고, 그 내용을 심사하여 「적극적 고용개선조치 시행계획서」를 작성해야 할 대상 기업에게 요구사항을 통보한 상태이다.

이런 시점에서 본 연구는 개별 기업이 제출한 「직종별·직급별 남녀근로자 고용현황」을 분석하여 우리나라 정부기관과 대기업의 여성근로자비율과 여성관리자 비율을 점검하고 이 비율에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 탐색하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 사업지속 기간이 오래된 사업장일수록 여성고용비율이 낮은 것으로 나타났는데 이는 성지미(2006)의 선행연구 결과와도 일치하는 것이다. 국내 노동시장에서 육아·가사 부담, 출산으로 인한 경력단절 등의 주요 문제로 인해 여성근로자의 이직률이 남성근로자에 비해 상대적으로 높다. 따라서 조직연령이 오래된 기업에서는 여성근로자의 비중이 낮고 상대적으로 높은 직급에 남성이 많아 남성근로자 중심의 사업체가 되기 때문에 여성인력 비율이 낮은 것으로 판단할 수 있다.

둘째, 공기업과 대기업에서는 조직규모가 클수록 여성근로자 비율이 높다는 결과도 도출되었는데, 신동균(2006)의 선행연구에서는 사업체패널 데이터 분석 결과 전국 사업체의 대표성을 띠는 30인 이상 사업장은 대기업일수록 여성고용 비율이 현저히 낮게 나타나고 있으며, 노동부(2005)의 연구 결과 또한 1,000인 미만 사업장 여성고용률은 37.3%, 1,000인 이상 사업장은 33.3%, 공기업은 20.9%로 나타났기 때문에 대기업의 여성고용 비율이 중소기업에 비해 낮게 나타나고 있음을 보여주고 있다. 이처럼 본 연구가 선행연구와 다른 결과를 보여주는 것은 신동균(2006)의 연구에 이용된 사업체패널데이터가 30인 이상 종업원을 고용하는 사업장으로부터 수집된 자료이지만, 본 연구는 이미 시장 독점력을 지니고 있는 대기업을 대상으로 연구를 수행하였기 때문이다. 즉 본 연구는 1,000인 이상 대기업으로 연구 대상을 한정하였으므로 분석 결과인 조직규모와 여성고용률의 정(+)의 관계에 대해서 단순하게 조직규모가 클수록 여성근로자 비율이 높다는 결론을 내리기에는 무리가 있다.

셋째, 기업형태에 따라 여성고용 비율이 차이를 보이고 있는데, 정부기관이 민간기업



에 비해 여성고용 비율이 낮게 나타났다. 기업활동의 선도부문이라 할 수 있는 정부기관(공기업)과 대기업이 중소기업보다 여성고용률이 낮고 중소기업보다는 민간기업이, 민간기업보다는 정부기관에서 여성비율이 저조하다는 결과를<sup>5)</sup> 다시 한번 확인할 수 있다.

넷째, 제조업을 기준으로 보면 이에 비해 건설업과 유통서비스업, 농업·임업·어업·광업 및 전기·가스 수도업이 여성비율이 낮다. 그리고 개인서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업 등이 제조업보다 여성을 고용하는 비중이 높다는 결과를 도출할 수 있다. 특히 제조업에 비해 대체로 서비스업에서 여성 인적자원을 중요하게 생각하고 이들을 확보하는 노력을 하고 있는 것으로 판단할 수 있으며, 이는 서비스업의 특성상 여성인력 비중이 높을 것이라는 일반적인 예측과도 일치하는 결과이다.

다섯째, 지역변수들을 보면 서울을 기준으로 보았을 때 부산, 대구, 경인, 광주, 대전 모두 여성근로자 비율이 낮다는 것을 알 수 있고, 지방보다는 서울 지역에서 여성근로자들의 비율이 높다는 사실을 확인하였다. 다만, 여성관리자 비율에 영향을 미치는 지역변수들을 보면 부산, 대구, 경인, 광주는 서울에 비해 여성관리자 비율이 더 낮은 수준이지만 대전의 경우에는 다소 서울에 비해서 높은 여성관리자 비율을 보였주었다. 하지만 대전 지역 더미변수의 회귀계수( $B=0.152$ )가 높은 수치가 아니므로 서울과 거의 비슷한 수준으로 판단하여도 무리가 없을 것이다. **KLI**

### <참고문헌>

- 김태홍(1999), 「여성관리자와 승진결정요인 분석」, 『여성연구』 56.
- 노동부(2005), 『적극적 고용개선조치 도입관련 자료집』.
- 성지미(2006), 「여성근로자 친화적 기업체의 결정요인」, 『제3회 사업체패널 학술대회 논문집』.
- 신동균(2006. 발간 예정), 「사업체패널 자료를 이용한 성차별 분석」, 『노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I』, 한국노동연구원.
- 이주희(2003), 「여성관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로」, 『제1회 사업체패널 학술대회 논문집』.
- LG경제연구원(2005), 「인력부족 시대의 도래와 여성인력 활용」, 『주간경제』 832.

Gilbert, L.(1993), *Two Careers/one Family*, Newbury Park, CA : Sage.

5) 1,000인 미만: 37.3%, 1,000인 이상: 33.3%(1,000인 이상), 공기업: 20.9%(노동부, 2005).