

적극적 고용개선조치제도 시행 1년의 효과

- 2006/2007년 고용현황 비교 분석 -

김향아·지윤경*

I. 들어가는 말

최근 몇 년 전부터 대학 입시철과 취업시즌이 되면 각종 언론매체에서는 ‘여자 수석’, ‘고시 합격자의 여풍현상’을 집중 조명한다. 이는 여성의 사회진출이 활발해졌을 뿐 아니라 노동시장에서의 성차별은 더 이상 존재하지 않는다는 인상까지 심어준다. 하지만 이는 국내기업의 현실을 제대로 반영하지 않고 극소수의 엘리트 여성의 약진만을 다루었다고 할 수 있다. 여성의 경제활동참가율이 꾸준히 증가함과 동시에 직접차별은 사라지고 있지만 채용, 배치, 승진과정에서의 눈에 보이지 않는 간접차별은 여전히 드러나고 있다. 이는 2007년 8월 국내 30개 기업 조사결과¹⁾, 대기업 3곳 중 1곳이 대졸 신입 사원을 뽑을 때 여성합격자가 지나치게 늘어나는 것을 막기 위해 성적과 관계없이 남성 지원자를 일정비율 이상 선발하는 ‘남성쿼터제’를 시행중이라는 예를 통해서도 알 수 있다.

여성에 대한 간접차별 문제를 해소하기 위해 정부에서는 2006년 3월부터 공기업과 1,000인 이상 민간 사업장을 대상으로 적극적 고용개선조치제도(Affirmative Action, 이하 적극적 조치)를 도입하였다. 적극적 조치는 여성의 노동권을 보장하기 위한 정부의 적극적인 노동시장정책으로서 기업부문에서 여성의 고용을 획기적으로 개선하기 위해 도입된 제도이다. 세부 절차는 제도의 적용대상이 되는 기업들이 매년 자사의 여성고용 현황을 보고하고, 그 결과에 따라 여성고용이 미진한 것으로 판정된 기업들은 ‘적극적 고

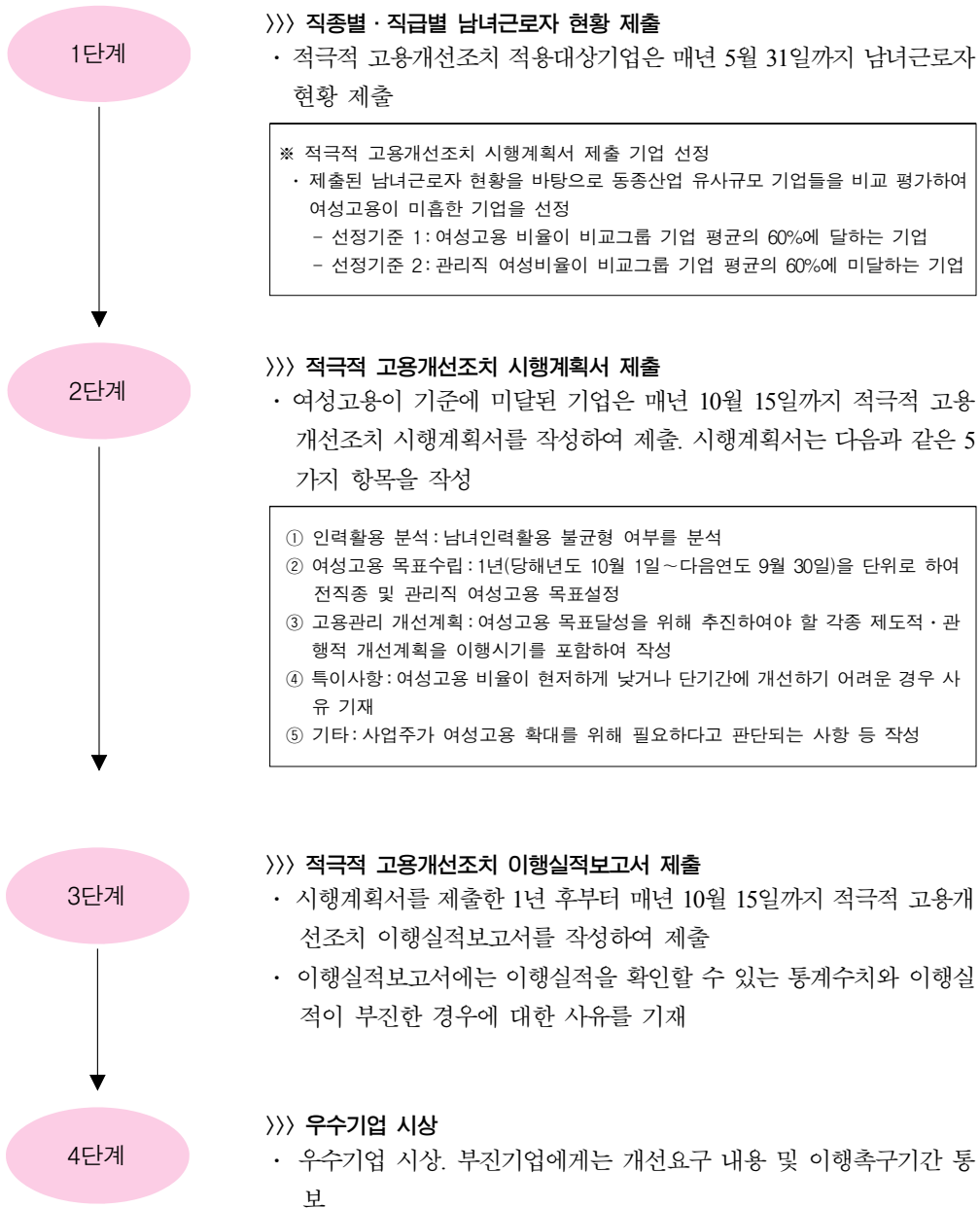
* 김향아=한국노동연구원 노사관계연구본부 고용평등평가실 연구원(hyang@kli.re.kr).

지윤경=한국노동연구원 노사관계연구본부 고용평등평가실 객원연구원.

1) 2007년 8월 8일, 동아일보.

용개선조치 시행계획서'를 작성하며 그 실천여부를 평가받는 과정으로 이루어진다(그림 1 참조).

[그림 1] 적극적 고용개선조치제도 세부시행 단계



〈표 1〉 적극적 고용개선조치제도의 의무적용대상 기업

	2006	2007
정부투자기관	14개소	14개소
정부산하기관	93개소	101개소
민간기업	439개소	498개소
전 체	546개소	613개소

2007년 8월 현재, 제도적용 대상기업인 공기업과 종업원 1,000인 이상의 민간기업으로부터 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 ‘2007년 남녀근로자 고용현황’을 분석하여 우리나라 대기업과 공기업의 여성고용 비율과 관리직에서의 여성비율을 점검할 뿐 아니라 2006~2007년의 여성고용 데이터를 비교분석하여 1년간의 추진결과를 살펴보는 데 일차적인 목적을 둔다. 먼저 제II장에서는 개별 기업들이 보고한 내용에 근거하여 2006~2007년의 여성고용 변화추이를 살펴보고자 한다. 그리고 제III장에서는 국내 10대 기업의 여성고용 현주소를 살펴본 후 제IV장에서는 분석결과의 함의를 요약하여 결론에 갈음한다.

II. 2006/2007년 적용대상 기업의 여성고용 현황 비교

1. 공기업보다 민간기업이 여성인력 활용에 적극적인 양상

올해로 적극적 고용개선조치제도가 시행된 지 2년째로 접어들었다. 전년도 의무적용 대상은 546개 사업장이었으나 금년도에는 정부투자기관 14개소, 정부산하기관 101개소, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업 498개소로 총 613개 사업장이 선정되었다. 이와 같이 2007년의 대상사업장수가 2006년에 비해 67개 증가하였으므로 단순비교를 하게 되면 정확하게 현상을 진단할 수 없을 뿐 아니라 본 연구의 목적이 AA제도의 1년간의 변화추이를 살펴보는 데 있기에 2006년과 2007년 두 차례 모두 여성고용 현황을 보고한 기업(표본사업장: 525개)만을 분석대상으로 하였음을 밝혀둔다.

본 연구의 분석대상인 525개 사업장이 2007년 5월에 제출한 남녀근로자 고용현황에 따르면, 전체 근로자 158만 9,516명 중 여성근로자는 46만 1,183명으로 여성근로자 고용

〈표 2〉 2006년 사업체 형태별 고용현황

	근로자(명)	여성(명)	여성비율 평균 (%)	관리자(명)	여성관리자 (명)	여성관리자 비율 평균 (%)
정부투자기관	87,121	10,751	16.5	12,456	137	1.7
정부산하기관	73,815	23,412	24.7	10,956	483	6.8
민간기업	1,402,914	412,875	32.5	143,680	13,421	11.6
전 체	1,563,850	447,038	30.7	167,092	14,041	10.5

주: 분석대상은 2006/2007년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 525개소임.

〈표 3〉 2007년 사업체 형태별 고용현황

	근로자(명)	여성(명)	여성비율 평균 (%)	관리자(명)	여성관리자 (명)	여성관리자 비율 평균 (%)
정부투자기관	87,613	10,991	16.4	11,330	141	1.5
정부산하기관	75,411	24,134	25.3	10,728	484	6.9
민간기업	1,426,492	426,058	32.7	133,921	13,276	11.2
전 체	1,589,516	461,183	30.9	155,979	13,901	10.2

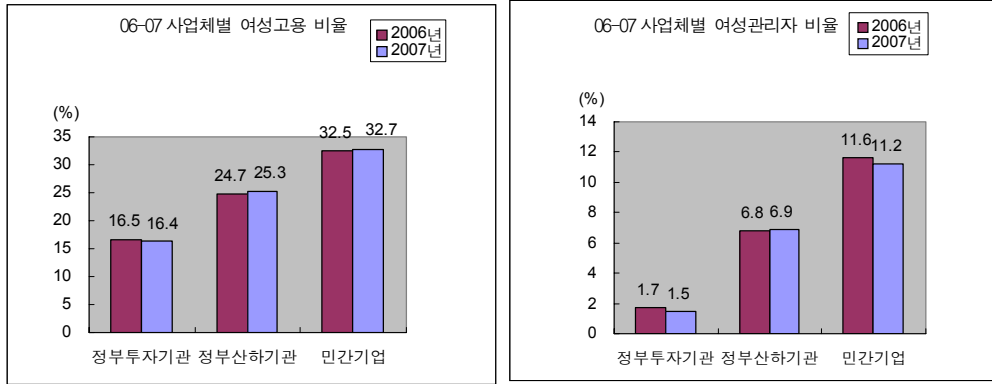
주: 분석대상은 2006/2007년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 525개소임.

비율의 평균은 30.9%로 2006년의 30.7%보다 0.2%p 상승한 것으로 나타났다. 이를 기업 형태별로 분석해 보면 정부투자기관은 16.4%, 정부산하기관은 25.3%, 민간기업은 32.7%로 나타났으며 <표 3>에서 보듯이, 2007년의 여성근로자 비율 평균값은 민간기업이 가장 높고, 그 다음이 정부산하기관, 정부투자기관의 순이었다. 이를 통해 공기업보다 민간기업에서 여성인력 채용에 보다 적극적인 태도를 취하고 있음을 알 수 있다.

관리직의 경우에는 전체 관리자수 15만 5,979명 중 여성관리자수가 1만 3,901명으로 여성관리자의 비율 평균은 10.2%로 2006년의 10.5%보다 0.3%p 감소하였음을 알 수 있고 선진국²⁾에 비해 대단히 낮은 수치임을 알 수 있다. 이는 국내기업에서 비공식적으로 존재하는 유리천정이 견고함을 보여준다. 기업형태별로 살펴보면, 정부투자기관은 관리직 여성비율 평균이 1.5%, 정부산하기관은 이보다 약 5% 가량 높은 6.9%로 나타났고, 민간기업에서는 여성관리자의 비율이 11.2%인 것으로 나타났다. 여성근로자 비율과 마

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

[그림 2] 사업체 형태별 여성고용 비율



참가지로 여성관리자 비율도 공기업보다는 민간기업에서 더 높게 나타난다는 사실을 확인할 수 있는데 이는 향후 적극적 고용개선조치제도 시행을 통해 정부차원에서 개선가능한 여지가 상당부분 있다는 점을 시사하는 것이다.

<표 4>는 기준미달기업 사업장의 비율을 비교한 결과이다. 2007년에는 전체 525개 중 303개로 57.7%의 사업장이 기준미달기업으로 선정되었음을 보여주며, 이 비율은 지난해보다 1.3% 감소한 수치이다. 기준미달기업의 선정기준은 자사의 전직종 여성근로자 고용비율 또는 관리직 여성비율이 비교집단기업 평균의 60%에 미달하는 경우이므로, 기준미달기업 비율이 다소 감소된 현상을 통해 전반적인 양상은 여성고용 현황이 차츰 개선되고 있다는 신호로 받아들일 수 있다. 또한 여성관리자 비율은 조금 감소하였지만 여성근로자의 고용비율이 증가하였음을 알 수 있는데 이를 통해 적극적 고용개선조치제도 시행목적이 단기적으로 여성고용 문제를 해결하는 것이 아니라 기업에게 자율성을 부여하면서 지금까지 누적되어 왔던 차별을 단계적으로 개선하고자 하는 것이므로 2006년에 비해 금년도의 기준미달기업 비율이 감소하였다는 결과는 제도시행이 긍정적인 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 다만 변화의 차가 크지 않은 것은 제도 초기단계의 특수성이

<표 4> 2006년과 2007년의 기준미달기업 비율 비교

	2006		2007	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
총족	215	41%	222	42.3%
미달	310	59%	303	57.7%
전 체	525	100%	525	100%

주: 분석대상은 2006/2007년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 525개소임.

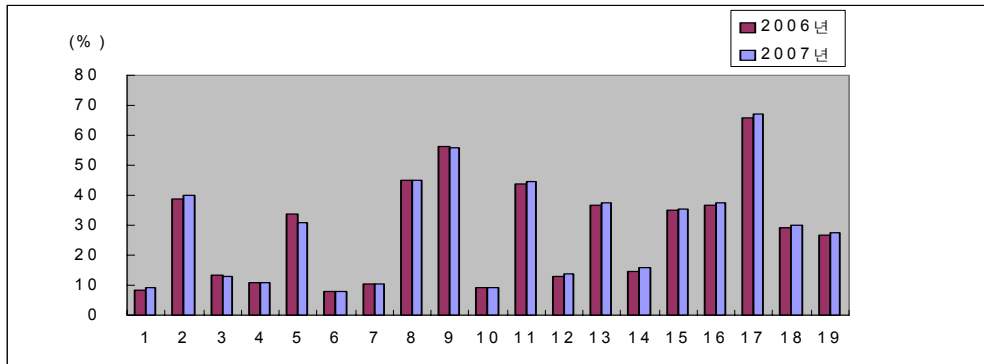
작용한 것으로 보이며 적극적 고용개선조치제도 외에도 모성보호조치, 일가족양립 지원 제도와 같은 여성친화적인 정책보완이 시급하다는 점을 시사한다.

2. '보건 및 사회복지사업'의 여성고용 비율이 가장 높아

[그림 3]과 [그림 4]의 산업별 여성근로자 비율을 살펴보면 산업별로 뚜렷하게 차이가 나는 것을 확인할 수 있다. 먼저 2006년과 2007년의 여성근로자 고용비율을 살펴보면, 전년도에 이어 2007년에도 '보건 및 사회복지사업'에서 가장 높은 것으로 나타났고 대부분의 산업에서는 2006년에 비해 2007년에 여성근로자 비율이 약간 증가하는 추세를 보였지만 '제조업-경공업 2', '제조업-중화학공업', '제조업-전자산업', 그리고 '숙박 및 음식점업'에서는 여성근로자의 비율이 감소하였음을 알 수 있다.

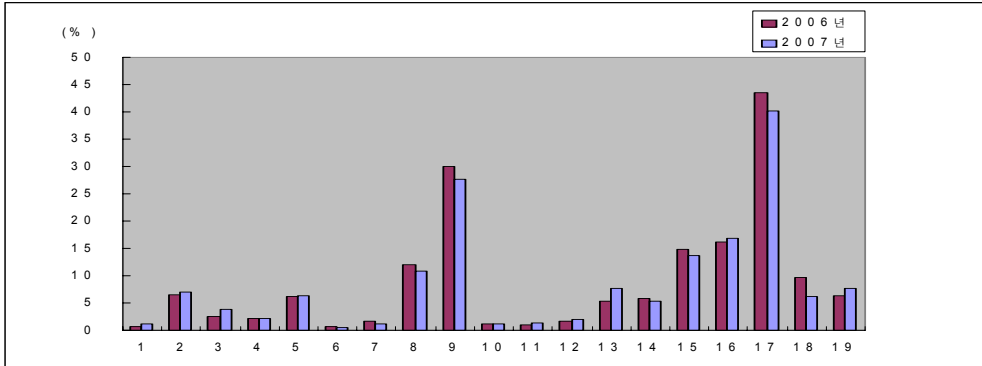
<표 6>을 통해 여성관리자 비율을 산업별로 살펴보면, 2006년에 이어 2007년에도 '보건 및 사회복지사업'에서 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음이 '도매 및 음식점업', '교육서비스업'의 순으로 여성관리자 비율이 높은 것으로 나타났다. 2006~2007년의 추진성과를 살펴본 결과, '금융 및 보험업'에서 2.3%의 가장 큰 증가세를 보인 반면, '보건 및 사회복지사업'과 '오락·문화 및 운동관련 서비스업'에서는 약 3% 이상의 감소 경향을 보였다. 여성관리자 비율 역시 산업별 특성에 따라 차이가 많이 나타나는데, 이는 산업별

[그림 3] 2006~2007년 산업별 여성고용 비율 분포



1. 농업, 임업, 어업, 광업	2. 제조업-경공업 1	3. 제조업-경공업 2
4. 제조업-중화학공업	5. 제조업-전자산업	6. 전기·가스 및 수도사업
7. 건설업	8. 도매 및 소매업	9. 숙박 및 음식점업
10. 육상운송	11. 항공운수	12. 통신업
13. 금융 및 보험업	14. 부동산 및 보험업	15. 사업서비스업
16. 교육서비스업	17. 보건 및 사회복지사업	18. 오락·문화 및 운동관련 서비스업
19. 기타 공공·수리 및 개인서비스업	20. 공공, 가사서비스, 국제 외국기관	

[그림 4] 2006~2007년 산업별 여성관리자 비율 분포



- | | | |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| 1. 농업, 임업, 어업, 광업 | 2. 제조업-경공업 1 | 3. 제조업-경공업 2 |
| 4. 제조업-중화학공업 | 5. 제조업-전자산업 | 6. 전기·가스 및 수도사업 |
| 7. 건설업 | 8. 도매 및 소매업 | 9. 숙박 및 음식점업 |
| 10. 육상운송 | 11. 항공운수 | 12. 통신업 |
| 13. 금융 및 보험업 | 14. 부동산 및 보험업 | 15. 사업서비스업 |
| 16. 교육서비스업 | 17. 보건 및 사회복지사업 | 18. 오락·문화 및 운동관련 서비스업 |
| 19. 기타 공공·수리 및 개인서비스업 | 20. 공공, 가사서비스, 국제 외국기관 | |

성별분리 현상이 여전히 지속되고 있고, 해당직무의 전공자 비율에서 성별차가 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 노동공급 측면에서 특정산업의 여성비율이 높기 때문에 이것이 노동수요와 연계되어 산업별 차이가 드러나는 것으로 판단할 수 있다.

3. 여성근로자 대부분은 과장급 미만 직급에 분포, 직급 내 남녀격차는 감소

[그림 5]는 직급별 여성고용 평균을 제시한 것이다. 2006년과 2007년 모두 3직급에서 여성고용 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 2직급, 1직급 순으로 분포되어 있다. 직급별 여성고용 현황을 분석한 결과 임원급(1직급)은 2006년 3.5%에서 2007년 4.0%로 0.5%p 증가하였고, 과장급 이상(2직급)은 2006년과 2007년 모두 10.2%로 변화가 전혀 나타나지 않았으나 과장급 미만 직급(3직급)은 2006년 36.3%에서 2007년 36.6%로 0.3%p 증가하였다.

[그림 6]을 통해 2006년과 2007년의 직급별 남녀비율을 비교해 보면, 2006년과 2007년 모두 동일직급에서 성별 격차가 과장급 미만인 3직급에서 임원급 이상인 1직급으로 갈수록 더욱 극심해지는 것을 확인할 수 있는데, 이는 현실적으로 여성인력들의 경제활동 참가율이 꾸준하게 증가하고 있지만 출산·육아로 인해 경력단절을 겪게 되거나 남성중심적인 조직원리에 의해 승진에서 계속 탈락하게 됨에 따라 임원급까지 진출하기가 쉽지 않다고 판단할 수 있다.

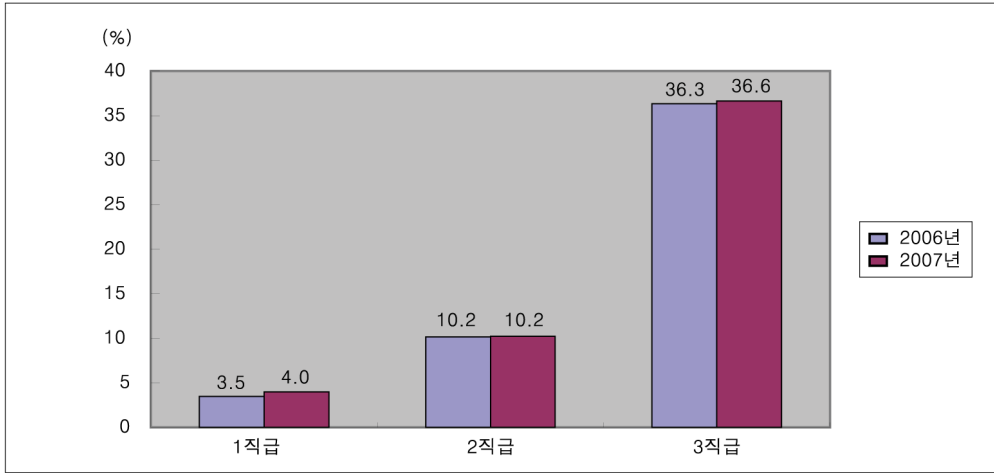
〈표 5〉 2006~2007년 여성근로자 비율 비교

	N	2006	2007
		평균비율(%)	평균비율(%)
농업, 임업, 어업, 광업	5	8.2	9.0
제조업-경공업 1	39	38.7	40.1
제조업-경공업 2	4	13.1	13.0
제조업-중화학공업	76	11.0	10.7
제조업-전자산업	31	33.6	31.0
전기·가스 및 수도사업	11	7.7	7.8
건설업	24	10.3	10.4
도매 및 소매업	25	44.8	45.1
숙박 및 음식점업	15	56.3	55.9
육상운송	22	9.0	9.3
항공운수	2	43.6	44.7
통신업	7	13.1	13.9
금융 및 보험업	56	36.7	37.3
부동산 및 보험업	10	14.4	15.7
사업서비스업	107	35.1	35.2
교육서비스업	23	36.7	37.4
보건 및 사회복지사업	34	65.8	67.0
오락·문화 및 운동관련 서비스업	13	29.0	30.0
기타 공공·수리 및 개인서비스업	21	26.6	27.5
전 체	525	30.7	30.9

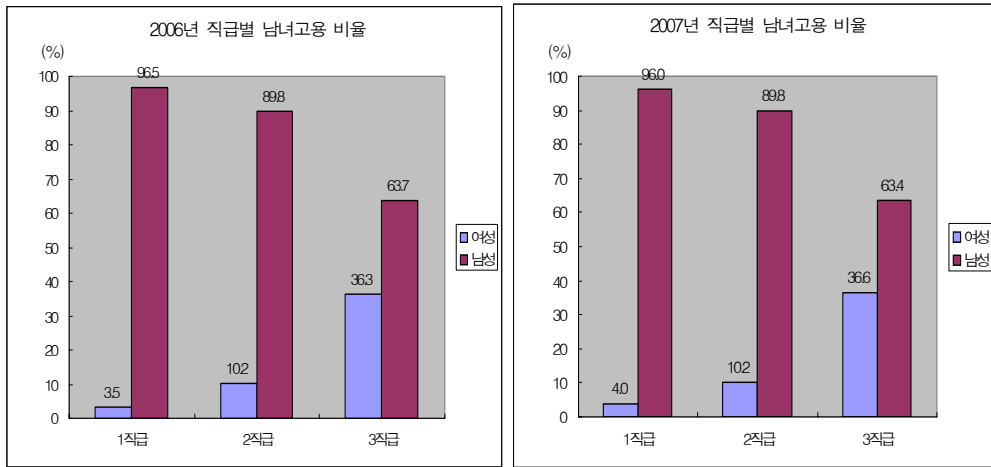
〈표 6〉 2006~2007년 여성관리자 비율 비교

		2006	2007
	N	평균비율(%)	평균비율(%)
농업, 임업, 어업, 광업	5	0.6	1.2
제조업-경공업 1	39	6.5	7.0
제조업-경공업 2	4	2.5	3.9
제조업-중화학공업	76	2.2	2.2
제조업-전자산업	31	6.2	6.4
전기·가스 및 수도사업	11	0.7	0.4
건설업	24	1.7	1.1
도매 및 소매업	25	12.0	10.8
숙박 및 음식점업	15	30.0	27.6
육상운송	22	1.2	1.1
항공운수	2	1.0	1.3
통신업	7	1.7	2.0
금융 및 보험업	56	5.3	7.6
부동산 및 보험업	10	5.9	5.3
사업서비스업	107	14.8	13.6
교육서비스업	23	16.1	16.8
보건 및 사회복지사업	34	43.5	40.1
오락·문화 및 운동관련 서비스업	13	9.6	6.2
기타 공공·수리 및 개인서비스업	21	6.4	7.7
전 체	525	10.5	10.2

[그림 5] 2006~2007 직급별 여성고용 비율



[그림 6] 직급별 남녀고용 비율



전반적으로는 낮은 직급에 비해 높은 직급으로 갈수록 남녀격차가 커지긴 하지만, 각 직급에서의 남녀격차는 조금씩 감소하는 추세를 알 수 있다. <표 7>에서 알 수 있듯이 임원급에서는 2006년 남녀고용 비율의 차이는 93%, 2007년은 92%로 1%p 감소하였고, 과장급 이상 직급에서는 2006년과 2007년 남녀고용 비율의 차이에 변화가 전혀 없다. 그리고 과장급 미만 직급은 2006년 27.4%에서 2007년 26.8%로 남녀고용 비율의 차이가 0.6%p 감소하였다. 과장급 이상 직급을 제외하고는 임원급과 과장급 미만 직급에서의 남녀고용 비율의 격차가 조금씩 감소하고 있는 모습을 통해 적극적 고용개선조치제도의 1년의 성과를 긍정적인 것으로 평가할 수 있을 뿐 아니라 향후 제도의 성공적인

〈표 7〉 직급별 남녀고용 비율

(단위: %)

	1직급		2직급		3직급	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
여성고용 비율	3.5	4.0	10.2	10.2	36.3	36.6
남성고용 비율	96.5	96.0	89.8	89.8	63.7	63.4

안착을 통해 지금까지 막혀있던 유리천장을 통과하여 과장급 이상에서 임원급까지의 직급에 여성관리자의 비율을 증가시켜 직급별 남녀격차가 줄어들기를 기대한다.

〈표 8〉의 산업-직급별로 평균 근로자수를 살펴보면, 먼저 2006년 자료에서 임원급(1직급)은 항공운수업이 평균 근로자수 62.5명으로 가장 높은 수치를 보이지만 평균 여성 근로자수는 '교육서비스업'이 2.1명으로 가장 높다. 또한 '농업, 임업, 어업, 광업'과 '전기·가스 및 수도사업', '건설업', '항공운수', '부동산 및 보험업'은 1직급에서 평균 여성 근로자수가 저조한 수치를 보였다. 과장급 이상 직급(2직급)에서는 '항공운수업'이 가장 높은 평균 근로자수와 평균 여성근로자수를 나타냈으며, '전기·가스 및 수도사업'이 평균 여성근로자수 6.5명으로 과장급 이상 직급에서도 산업별 차이를 보이고 있다. 그리고 과장급 미만 직급(3직급)에서도 2직급과 동일하게 '항공운수업'에서 가장 높은 평균 근로자수와 평균 여성근로자수를 나타냈으며, 2직급보다 산업별 여성근로자수 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 2007년 자료를 보면 1직급 평균 여성근로자수가 '부동산 및 보험업' 3.0명으로 가장 높고 '농업, 임업, 어업, 광업'과 '전기·가스 및 수도사업'은 2006년에 이어 저조한 평균 여성근로자수를 보이고 있다. 2직급에서는 '항공운수업'이 평균 근로자수 5029.5명, 평균 여성근로자수 503.0명으로 가장 높고 이는 2006년과 같은 결과이다. 3직급도 항공운수업에서 평균 근로자수, 평균 여성근로자수에서 가장 높은 수치를 나타냈다. 또한 2007년 자료에서도 1직급에서 2직급, 3직급으로 갈수록 산업별 평균 여성근로자수 차이가 커지고 있으며 전반적으로는 2006년에 비해 2007년의 평균 여성근로자수가 증가하였음을 알 수 있다.

〈표 9〉의 평균 근로자수를 사업체 형태와 직급별로 살펴보면, 2006년 정부투자기관의 평균 여성근로자수는 1직급 0.1명, 2직급 61.0명, 3직급 706.9명이며 정부산하기관은 평균 여성근로자수가 1직급 0.1명, 2직급 9.2명, 3직급 245.2명 그리고 민간기업은 평균 여성근로자수가 1직급 0.6명, 2직급 45.0명, 3직급 939.7명이다. 2007년 평균 여성근로자수는 정부투자기관이 1직급 0.1명, 2직급 70.3명, 3직급 714.7명이고 정부산하기관은 1직급 0.2명, 2직급 11.5명, 3직급 251.0명이다. 또한 민간기업은 1직급 1.2명, 2직급 47.2명, 3직급 970.7명이다. 2006년과 2007년 자료를 비교해 보면 2007년 여성근로자의 수가 대체로

〈표 8〉 산업-직급별 평균 근로자수

(단위 : 명)

	2006						2007					
	1직급		2직급		3직급		1직급		2직급		3직급	
	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성
농업, 임업, 어업, 광업	11.0	0.0	224.0	8.4	831.8	54.0	7.6	0.0	242.2	11.8	829.4	58.6
제조업 - 경공업 1	19.4	0.4	273.2	15.2	1,785.2	770.0	19.4	0.7	302.1	20.5	1,802.4	811.3
제조업 - 경공업 2	20.0	0.8	203.5	9.0	1,065.0	160.3	16.8	0.5	189.0	13.3	1,023.5	148.3
제조업 - 중화학공업	36.5	0.6	802.8	15.1	3,495.5	304.9	38.4	0.3	865.9	19.7	3,498.8	300.3
제조업 - 전자산업	57.1	0.3	1,425.6	43.4	5,522.7	2,255.7	59.6	0.5	1,527.8	57.0	5,259.3	2,227.5
전기·가스 및 수도사업	5.1	0.0	960.2	6.5	3,146.2	402.4	5.0	0.0	1,013.6	9.1	3,149.7	405.0
건설업	39.6	0.0	962.9	7.2	1,911.6	326.9	38.7	0.1	1,106.5	10.8	1,830.2	332.3
도매 및 소매업	21.2	1.0	414.4	64.4	2,266.0	1,263.1	31.0	2.1	419.1	88.5	2,365.1	1,322.4
숙박 및 음식점업	7.9	0.8	158.7	60.5	3,021.3	1,906.1	8.9	1.2	120.9	37.6	2,731.4	1,725.9
육상운송	14.4	0.1	1,188.7	43.1	3,064.2	336.9	12.4	0.1	1,237.3	51.4	2,892.7	334.6
항공운수	62.5	0.0	4,944.0	417.5	6,453.0	4,180.5	72.0	1.5	5,029.5	503.0	6,740.5	4,369.0
통신업	42.4	0.9	1,788.3	70.7	5,485.9	990.4	41.3	0.9	1,597.1	59.7	5,616.7	1,004.9
금융 및 보험업	17.5	0.3	1,338.2	102.3	2,371.3	1,439.7	19.8	0.6	1,276.7	100.5	2,687.2	1,555.4
부동산 및 보험업	6.2	0.0	313.8	32.4	822.1	114.4	19.0	3.0	347.9	20.9	811.3	154.2
사업 서비스업	13.6	0.3	229.2	26.7	1,370.0	587.3	21.5	1.6	231.9	26.2	1,436.8	623.9
교육 서비스업	25.5	2.1	288.4	58.7	1,238.2	557.3	25.2	2.9	303.2	58.7	1,254.1	586.5
보건 및 사회복지사업	7.9	1.8	125.5	52.8	1,716.7	1,158.5	6.1	1.5	108.4	41.6	1,756.3	1,198.2
오락·문화 및 운동관련 서비스업	5.5	0.1	335.8	17.8	1,470.4	582.5	7.0	0.3	354.0	19.8	1,585.5	660.8
기타 공공·수리 및 개인 서비스업	3.9	0.2	86.2	3.2	496.2	124.9	3.1	0.1	104.5	4.6	500.4	128.4
전 체	21.6	0.5	633.2	39.2	2,323.9	811.8	24.5	1.0	653.2	41.5	2,351.6	837.8

〈표 9〉 사업체 형태-직급별 평균 근로자수

(단위: 명)

	2006						2007					
	1직급		2직급		3직급		1직급		2직급		3직급	
	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성	계	여성
정부투자기관	6.4	0.1	2261.1	61.0	3955.4	706.9	6.6	0.1	2371.4	70.3	3880.1	714.7
정부산하기관	4.8	0.1	177.5	9.2	620.0	245.2	5.1	0.2	192.6	11.5	624.2	251.0
민간기업	25.8	0.6	678.9	45.0	2643.5	939.7	29.4	1.2	695.8	47.2	2679.8	970.7
전 체	21.6	0.5	633.2	39.2	2323.9	811.8	24.5	1.0	653.2	41.5	2351.6	837.8

증가하는 추세이며, 직급별로는 임원급 이상에서는 민간기업, 과장급 이상에서는 정부 투자기관, 과장급 미만 직급에서는 민간기업의 여성근로자수가 가장 많다는 사실을 알 수 있다. 이는 정부산하기관의 경우 정부의 인력수급 계획에 따라 결정되는 경우가 많아서 여성인력 채용 및 승진에서의 적극적인 태도를 취했는지에 대한 판단은 힘들지만 정부가 여성고용의 양적·질적 확대를 위해 선도적인 역할을 수행해야 함을 시사하고 있다.

Ⅲ. 국내 10대 대기업의 여성고용 현황

◆ 10대 기업은 여성에게 보수적인 인사관리

국내 대기업들 중 매출액이 높은 순위의 기업 10개사를 대상으로 여성고용 현황을 분석하여 국내외 시장을 선도하고 국가경쟁력의 원천인 글로벌 기업들의 여성고용 현주소를 파악하고자 한다. <표 10>은 대한상공회의소에서 매년 발표하는 매출액 순위를 기준으로 10대 대기업 리스트를 산출한 것이고 <표 11>은 10대 기업의 2006~2007년의 여성고용 변화추이를 보여준다.

10대 기업이 여성고용 부문에서 선도적인 역할을 하고 있는지를 분석하기 위해 본 연구의 분석대상이 되는 525개 사업장을 10대 기업과 10대 기업이 아닌 기업 두 그룹으로 구분하여 여성고용 현황을 파악하였다. 우선 여성고용 비율을 보면 두 그룹 모두 2006~2007년의 변화는 크지 않았다. 하지만 2007년의 10대 기업 여성고용 비율 평균값

〈표 10〉 매출액 순위 10대 대기업 리스트

1위	삼성전자(주)
2위	현대자동차(주)
3위	한국전력공사
4위	SK(주)
5위	(주)엘지전자
6위	(주)포스코
7위	(주)국민은행
8위	기아자동차(주)
9위	SK네트웍스(주)
10위	S-OIL(주)

주: 2006년 매출액 기준임.

〈표 11〉 10대 기업의 여성고용 비율

(단위: %)

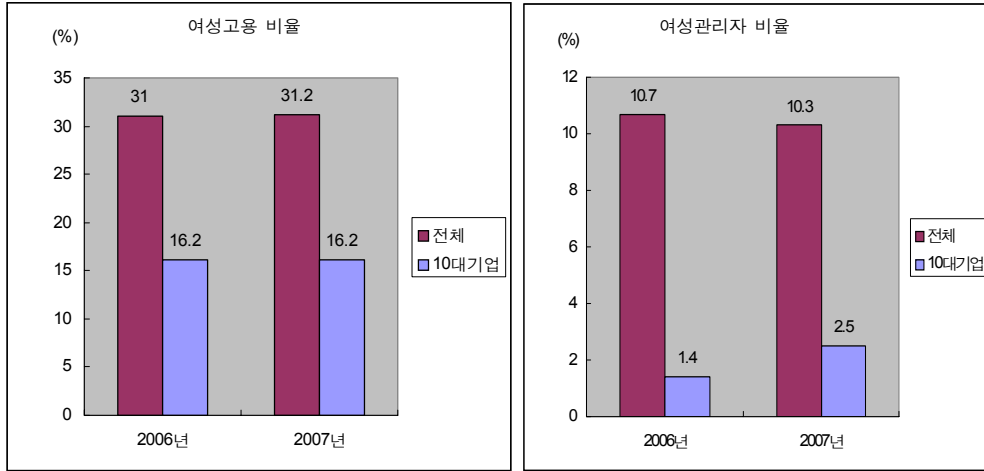
	10대 기업		10대 기업 제외한 나머지 기업 (총 515개)	
	2006	2007	2006	2007
여성고용 비율	16.2	16.2	31.0	31.2
여성관리자 비율	1.4	2.5	10.7	10.3

주: 분석대상은 2006/2007년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 525개소임.

이 10대 기업이 아닌 기업 그룹의 평균보다 15%p 더 낮은 수치를 나타내고 있었다. 이는 여성들이 노동시장 입직시부터 국가경제를 대표하는 10대 대기업에 입사하는 것이 매우 힘들 뿐 아니라 매출액이 높은 대기업일수록 남성위주의 채용관행이 여전히 존재한다고 판단할 수 있다.

다음으로 10대 대기업의 여성관리자의 비율을 살펴보면, 2006년 1.4%에서 2007년 2.5%로 1.1%p 증가하였음을 보여주었다. 그러나 이는 10대 기업이 아닌 기업그룹의 평균보다 7.8%p 낮은 수치이다. 이를 통해 매출액이 상대적으로 더 높은 10대 기업이 여성 근로자를 채용하고 승진시키는데에 개방적인 태도를 취하지 않는 보수적인 인사관리 방식을 고수하고 있음을 알 수 있다.

[그림 7] 10대 기업의 여성고용 현황



<표 12>를 통해 2006~2007년에 선정된 525개 사업장의 기준미달기업 비율을 살펴보면, 10대 기업 중 절반 이상이 기준미달기업에 선정되었음을 알 수 있다. 이는 국가경제를 주도하는 매출액 10대 기업이 여성고용에 있어서는 선도적인 역할을 수행하지 않는 것으로 보여진다. 향후 세계적인 추세는 이윤추구만을 목적으로 하는 기업보다는 ‘사회적 책임’을 다하는 기업이 소비자들의 신뢰를 받고 글로벌 기업으로 성장할 수 있을 것이다. 여성인력을 적극적으로 활용하고 여성임원에 개방적인 태도를 취한 기업이 재무성과에도 긍정적인 결과를 얻었다는 선행연구 결과(Gilbert, 1993; LG경제연구원, 2005)도 이러한 주장을 뒷받침해 준다.

IV. 요약 및 결론

정부에서는 2006년 3월부터 적극적 고용개선조치제도를 공기업과 민간기업을 대상으로 도입하여 적극적인 노동시장정책을 펼치고 있다. 하지만 제도시행 초기단계의 특수성으로 인해 전년도에 비해 여성고용과 여성관리자 비율의 뚜렷한 증가를 확인할 수는 없었지만 전체적인 양상은 채용 및 승진에서의 고용개선이 진행되고 있음을 알 수 있었다. 본 연구는 제도 2년차의 현 시점에서 추진성과를 검토하고자 2006년과 2007년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 기업 525개 사업장을 대상으로 여성근로자 비율과 여성관리자 비율을 점검하였고 연구결과를 다음과 같이 요약하였다.

〈표 12〉 연도별 미달여부 비교

	2006				2007			
	10대 기업		10대 기업 제외한 나머지 기업		10대 기업		10대 기업 제외한 나머지 기업	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
총족	2	20	213	41	4	40	218	42
미달	8	80	302	59	6	60	297	58
전 체	10	100	515	100	10	100	515	100

첫째, 산업별·직급별로 차이가 있지만 전반적으로는 여성고용 비율의 양적 증가는 꾸준히 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 하지만 질적인 측면에서 고용개선이 이루어지고 있는지는 확인할 수 없는데 그 이유는 적극적 조치제도하에서 남녀근로자 현황을 보고시에 ‘직급별·직종별’ 기준으로 자료를 제출하도록 되어 있어서 사실상 고용형태를 파악하기는 어려운 현실이다³⁾. 이는 향후 제도개선에서 반드시 해결해야 할 숙제로 남아있다.

둘째, 10대 대기업의 특성을 살펴보면, 여성근로자의 비율은 2006년과 2007년에 변화가 없고 여성관리자의 비율은 2006년 1.4%에서 2007년 2.5%로 1.1%p 증가하였음을 알 수 있으며 해외 선진기업들과 비교해 보면 여전히 낮은 수치임을 알 수 있다. 최근 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)을 강조하고 있는데 이는 기업이 이윤창출 과정에서 사회적으로 요구되는 이해당사자들과 상생 기준을 준수해야 함을 의미한다. 노동분야에서 ‘기업이 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다(차별금지에 관한 ILO협약 제100호 및 제111호)’는 차원에서 기업은 지속적인 성장을 추구하기 위해 여성인력을 채용과 승진단계에서 남성과 다른 잣대를 기준으로 삼으면 안된다.

셋째, 2006년 10월에 기준미달기업이 제출한 시행계획서를 분석한 결과, 여성고용이 제대로 이루어지지 않는 이유에 대해서 출산·육아로 인한 경력단절로 인해 여성인력 활용의 어려움을 토로하고 있음을 알 수 있었다. 이는 단순히 적극적 고용개선조치만으로 강제적으로 여성고용의 양적, 질적 개선을 기대할 수 없음을 의미한다. 따라서 남녀고용평등법의 개정과 함께 일가족 양립지원이 함께 수반되는 전반적인 제도개선이 필요하다.

3) 적극적 고용개선조치제도 시행의 1단계인 ‘직종별·직급별 남녀근로자 현황’에서 상시근로자를 산정하여 기입하는데 이는 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하므로 고용형태를 구분하기 힘들다.

따라서 적극적 조치는 지금까지 여성의 노동권(기본권)을 보장하면서 남녀고용평등법만으로 해결하지 못했던 간접차별을 예방하고 개선하는데에 목적이 있으며 장기적으로는 저출산·고령화 문제를 해결하는데 일정정도 도움이 되리라 기대한다. **KLI**