

# 적극적 고용개선조치: 제도 도입 3년간의 여성 고용현황 비교분석

전명숙·김향아\*

## I. 서론

우리나라의 여성 고용을 확대하고 차별적 구조를 개선하고자 2006년 3월 1일부터 적극적 고용개선조치 제도가 도입되었다. 제도 도입 3주년이 된 2008년에는 제도 적용범위가 1,000인 이상의 근로자를 고용한 민간기업에서 500인 이상을 고용한 민간기업으로 확대됨에 따라 제도의 효과가 더욱 광범위하게 나타날 것으로 기대된다. 적극적 고용개선조치 제도의 단계는 산업별로 여성 고용률 및 여성 관리자 고용률을 비교하여 산업별 평균의 60% 수준에 미달할 경우 미달기업들로 하여금 개선계획을 도출해내고, 1년 후 개선계획에 대한 이행실적보고서를 제출하도록 하고 있다.

2007년 노동리뷰 연구<sup>1)</sup>에 따르면 2006년, 2007년 2개년도 연속제출기업(525개 사업장)의 데이터를 분석한 결과, 산업별·직급별로 차이가 있지만 여성 고용비율은 2006년 30.7%에서 2007년 30.9%로 0.2%p 증가하였고 여성 관리자 비율은 2006년 10.5%에서 2007년 10.2%로 다소 감소하였다. 2008년 11월 현재, 제도 적용대상기업인 정부투자기관, 정부산하기관, 종업원 1,000인 이상의 민간기업으로부터 여성 고용현황을 제출받고 그 내용을 심사하여 ‘적극적 고용개선조치 시행계획서’를 작성해야 할 기업에게 그 요구 사항을 통보하여 시행계획서를 제출받은 상황이다.

이런 시점에서 본 연구는 개별 기업이 제출한 ‘2008년 남녀근로자 고용현황’을 분석하여 1,000인 이상 기업과 500~999인 기업의 여성 근로자 비율과 여성 관리자 비율을 점검할 것이다. 이와 함께 2006~2008년의 여성 고용데이터를 비교분석하여 2년간의 추

\* 전명숙=한국노동연구원 연구위원(msjun@kli.re.kr). 김향아=한국노동연구원 연구원(hvang@kli.re.kr).

1) 김향아·자윤경(2007), 「적극적 고용개선조치 제도시행 1년의 효과」, 『노동리뷰』 9월호, 한국노동연구원.

진결과를 살펴보는데 목적을 둔다. 먼저 제Ⅱ장에서는 개별 기업들이 보고한 내용에 근거하여 2006년, 2007년, 2008년 3개년도 모두 남녀근로자 고용현황을 보고한 기업(522개 사업장)들의 여성 고용 변화추이를 살펴보겠다. 그리고 제Ⅲ장에서는 2008년부터 적용대상이 된 500~999인 기업, 1,000인 기업의 여성 고용현황을 비교한 후 제Ⅳ장에서는 분석결과의 함의를 요약하여 결론을 대신하고자 한다.

## Ⅱ. 2006/2007/2008년 적용대상기업의 여성 고용현황

올해로 적극적 고용개선조치 제도 도입 3년, 제도 시행 2년째로 접어들었다. <표 1>에서 알 수 있듯이 2006년의 의무적용대상은 546개 사업장, 2007년은 613개 사업장이었으나 금년도에는 정부투자기관 14개소(1,000인 이상 9개소, 500인 이상 5개소), 정부산하기관 101개소(1,000인 이상 22개소, 500인 이상 79개소), 민간기업 1,310개소(1,000인 이상 591개소, 500인 이상 719개소)로 총 1,425개 사업장이 선정되었다. 이와 같이 2008년의 대상사업장 수가 2006년, 2007년에 비해 각각 879개소, 812개소가 증가하였으므로 단순비교를 하게 되면 정확하게 여성 고용현상을 진단할 수 없을 뿐 아니라 본 연구의 목적이 AA제도의 2년간의 변화추이를 살펴보는데 있기에 2006년, 2007년, 2008년 세 차례 모두 여성 고용현황을 보고한 기업(표본사업장: 522개)만을 분석대상으로 하였음을 밝혀둔다.

### 1. 공기업보다 민간기업의 여성 고용수준 양호

2006년, 2007년, 2008년 연속제출기업의 분석대상인 522개 사업장은 정부투자기관 14개소, 정부산하기관 92개소, 민간기업 416개소로 나뉘어질 수 있다. 2008년 5월에 제출한 남녀근로자 고용현황에 따르면 전체 근로자 160만 4,806명 중 여성 근로자는 46만

<표 1> 2006-2008년 적극적 고용개선조치 제도의 의무적용대상 기업

(단위: 개소)

	2006	2007	2008		2006~2008년 공통제출기업
			500~999인	1,000인 이상	
정부투자기관	14	14	5	9	14
정부산하기관	93	101	79	22	92
민간기업	439	498	719	591	416
전 체	546	613	803	622	522
			1,425		

<표 2> 사업체 형태별 여성 근로자 고용현황

(단위: 개소, 명, %)

	기업 수	총근로자 수			총여성 근로자 수			평균 여성 근로자 비율		
		2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
정부투자기관	14	87,121	87,613	87,011	10,751	10,991	11,594	16.5	16.4	18.6
정부산하기관	92	73,815	75,411	75,788	23,412	24,134	23,990	24.7	25.3	26.0
민간기업	416	1,396,472	1,420,159	1,442,007	409,104	422,233	428,479	32.4	32.5	32.6
전 체	522	1,557,408	1,583,183	1,604,806	443,267	457,358	464,063	30.6	30.8	31.1

주: 분석대상은 2006년, 2007년, 2008년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 522개소임.

4,063명으로 여성 근로자 고용비율의 평균은 31.1%로 2006년의 30.6%보다 0.5%p, 2007년의 30.8%보다 0.3%p 상승한 것으로 나타났다. 이를 통해 2006~2008년도 연속체 출기업의 여성 근로자 비율은 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 2>와 같이 사업체 형태별로 분석해 보면 2008년의 여성 근로자 비율은 정부투자기관의 경우 18.6%로 2006년 16.5%, 2007년 16.4%보다 각각 2.1%p, 2.2%p 증가하였고, 정부산하기관은 26%로 2006년 24.7%, 2007년 25.3%보다 각각 1.3%p, 0.7%p 증가하였다. 민간기업은 32.6%로 2006년 32.4%, 2007년 32.5%보다 각각 0.2%p, 0.1%p 증가한 것으로 나타났다. 여전히 공기업보다는 민간기업에서 여성 인력채용에 보다 적극적인 태도를 취하고 있음을 엿볼 수 있다.

2008년 여성 관리직의 경우에는 <표 3>에서 알 수 있듯이, 전체 16만 3,640명 중 여성 관리자 수가 1만 4,798명으로 여성 관리자의 비율 평균 10.7%로 2006년 10.5%, 2007년 10.1%보다 각각 0.2%p, 0.6%p 증가하였음을 알 수 있다. 기업형태별로 살펴보면, 정부투자기관은 2008년 여성 관리자 고용비율이 2.3%로 2006년 1.7%, 2007년 1.5%보다 각각 0.6%p, 0.8%p 증가하였고, 정부산하기관은 2008년 여성 관리자 고용비율이 7.3%로 2006년 6.8%, 2007년 6.9%보다 각각 0.5%p, 0.4%p 증가하였다. 민간기업의 2008년 여성 관리자 비율은 11.7%로 2006년 11.6%, 2007년 11.2%보다 각각 0.1%p, 0.5%p 증가하였음을 알 수 있다.

여성 근로자 비율과 마찬가지로 여성 관리자 비율도 공기업보다는 민간기업에서 더 높게 나타난다는 사실을 확인할 수 있고, 이 결과는 2006~2007년도 결과와도 동일한 것이

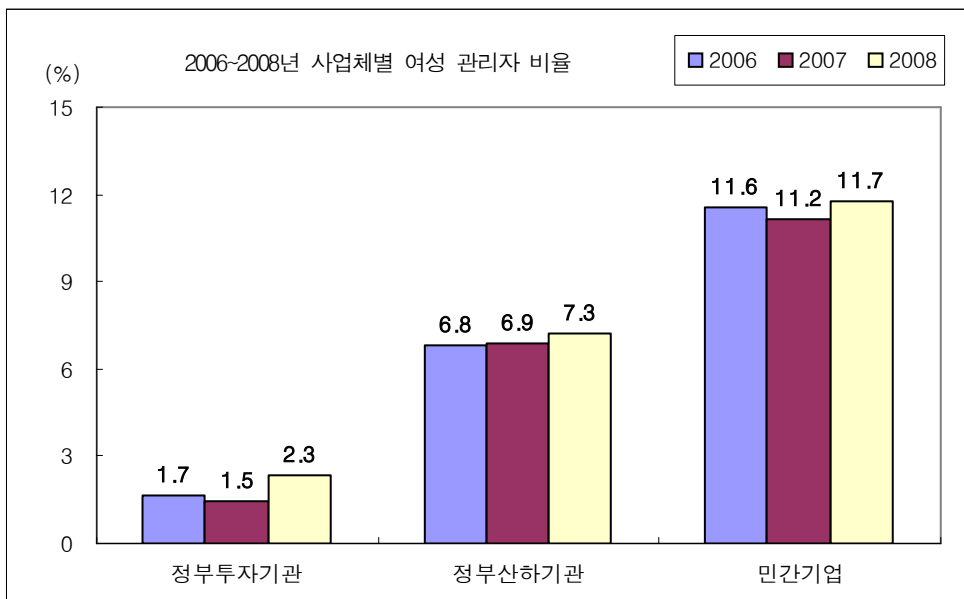
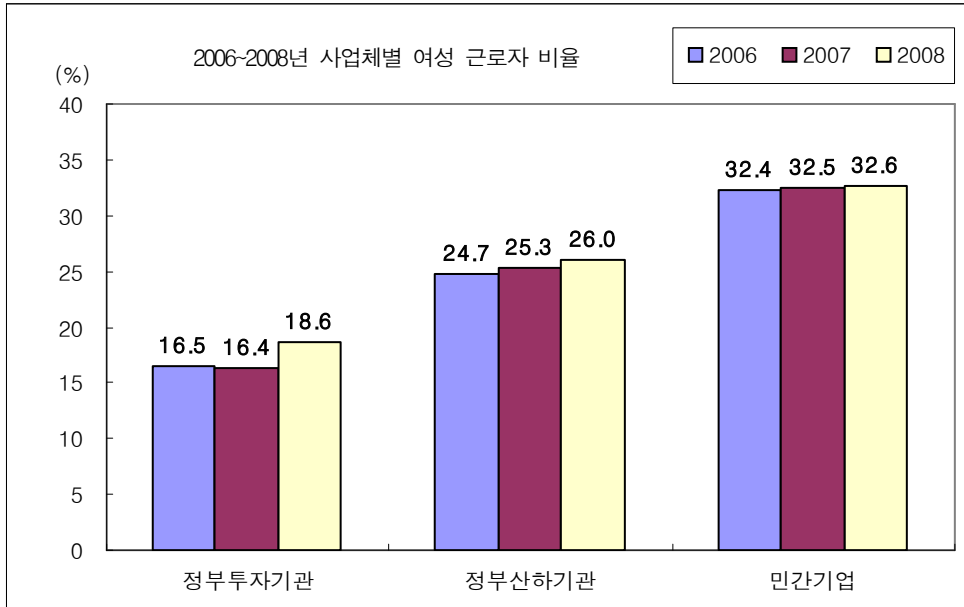
<표 3> 사업체 형태별 여성 관리자 고용현황

(단위: 개소, 명, %)

	기업 수	평균 관리자 수			평균 여성 관리자 수			평균 여성 관리자 비율		
		2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
정부투자기관	14	12,456	11,330	11,012	137	141	168	1.7	1.5	2.3
정부산하기관	92	10,956	10,728	10,901	483	484	511	6.8	6.9	7.3
민간기업	416	142,804	133,039	141,727	13,346	13,194	14,119	11.6	11.2	11.7
전 체	522	166,216	155,097	163,640	13,966	13,819	14,798	10.5	10.1	10.7

다. 2006~2008년도 여성 근로자 및 여성 관리자 비율을 점검한 결과, 자연증가분이 반영된 결과일 수도 있겠지만 일단 꾸준하게 증가추세를 보이고 있다는 점은 상당히 고무적인 결과로 해석할 수 있다.

[그림 1] 사업체 형태별 여성 근로자 및 관리자 비율



<표 4> 2006-2008년 기준미달기업 비율 비교

(단위:개소, %)

	전체	여성 근로자 미달			여성 관리자 미달		
		2006	2007	2008	2006	2007	2008
기업 수	522	156	155	168	277	283	271
비율	(100.0)	(29.9)	(29.7)	(32.2)	(53.1)	(54.2)	(51.9)

주: 분석대상은 2006년, 2007년, 2008년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 522개소임.

<표 4>는 기준미달기업 사업장의 비율을 비교한 결과이다. 2008년에는 분석대상 522개 사업장 중 기준미달 사업장은 271개로 51.9%의 사업장이 기준미달기업으로 선정되었음을 보여준다. 이 비율은 2006년 53.1%, 2007년 54.2%보다 각각 1.2%p, 2.3%p 감소한 수치이며 기준미달기업 비율이 다소 감소된 현상을 통해 전반적으로 여성 고용현황이 차츰 개선되고 있다는 신호로 받아들일 수 있을 것이다.

## 2. 보건 및 사회복지사업의 여성 고용수준 최고

<표 5>, [그림 2]의 산업별·연도별 여성 근로자 비율을 살펴보면 산업별로 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다. 먼저 2006~2008년의 여성 근로자 고용비율을 보면, '17. 보건 및

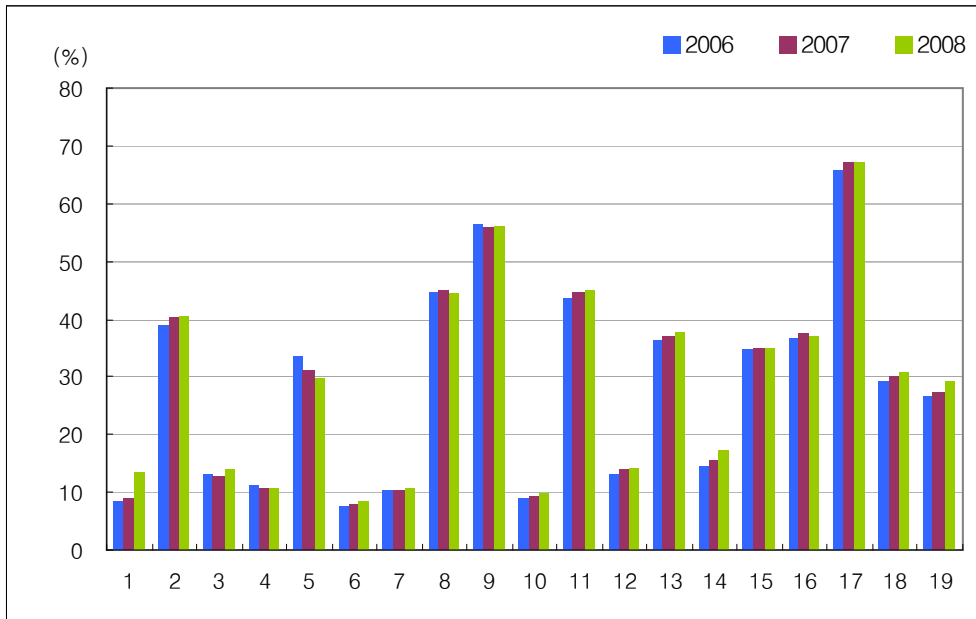
<표 5> 2006-2008년 산업별 평균 여성 근로자 비율

(단위:개소, %)

	N	2006	2007	2008
농업, 임업, 어업, 광업	5	8.2	9.0	13.4
제조업-경공업 1	39	38.7	40.1	40.3
제조업-경공업 2	4	13.1	13.0	13.9
제조업-중화학공업	76	11.0	10.7	10.6
제조업-전자산업	31	33.6	31.0	29.8
전기·가스 및 수도사업	11	7.7	7.8	8.3
건설업	24	10.3	10.4	10.7
도매 및 소매업	25	44.8	45.1	44.3
숙박 및 음식점업	15	56.3	55.8	56.2
육상운송	22	9.0	9.2	9.7
항공운수	2	43.6	44.6	45.2
통신업	7	13.1	13.9	14.1
금융 및 보험업	54	36.4	36.9	37.9
부동산 및 보험업	10	14.4	15.7	17.4
사업서비스업	106	34.8	34.8	35.1
교육서비스업	23	36.7	37.4	36.9
보건 및 사회복지사업	34	65.8	67.0	67.2
오락·문화 및 운동관련 서비스업	13	29.0	30.0	30.7
기타 공공 수리 및 개인서비스업	21	26.6	27.5	29.0
전 체	522	30.6	30.8	31.1

주: 분석대상은 2006년, 2007년, 2008년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 522개소임.

[그림 2] 2006-2008년 산업별 평균 여성 근로자 비율



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		

사회복지사업'에서 가장 높은 것으로 나타났고 대부분의 산업에서는 2006년, 2007년에 비해 2008년 여성 근로자 비율이 약간 증가하였지만 '제조업-중화학공업', '제조업-전자산업'에서는 여성 근로자의 비율이 계속해서 감소하는 추세를 보여주었다.

<표 6>, [그림 3]은 여성 관리자 비율의 산업별·연도별 분포를 보여주고 있는데 2006~2008년 3개년도 모두 '보건 및 사회복지사업'에서 가장 높은 비율을 보였고 꾸준하게 증가 추세를 보이고 있는데 반해, 여성 근로자 비율 변화추이와 마찬가지로 '제조업-중화학공업', '제조업-전자산업'에서는 여성 관리자의 비율이 계속해서 감소하는 추세를 보이고 있다. 여성 관리자 비율 역시 산업별 특성에 따라 차이가 많이 나타나는데 이는 산업별·성별 분리현상이 지속되고 있는 것을 말하며 특정 성별에 치우친 해당 직무의 전공자 비율, 여성 관리자 승진대상자 풀 부족 등의 원인이 산업별·성별 차를 이끌고 있는 것으로 해석할 수 있다.

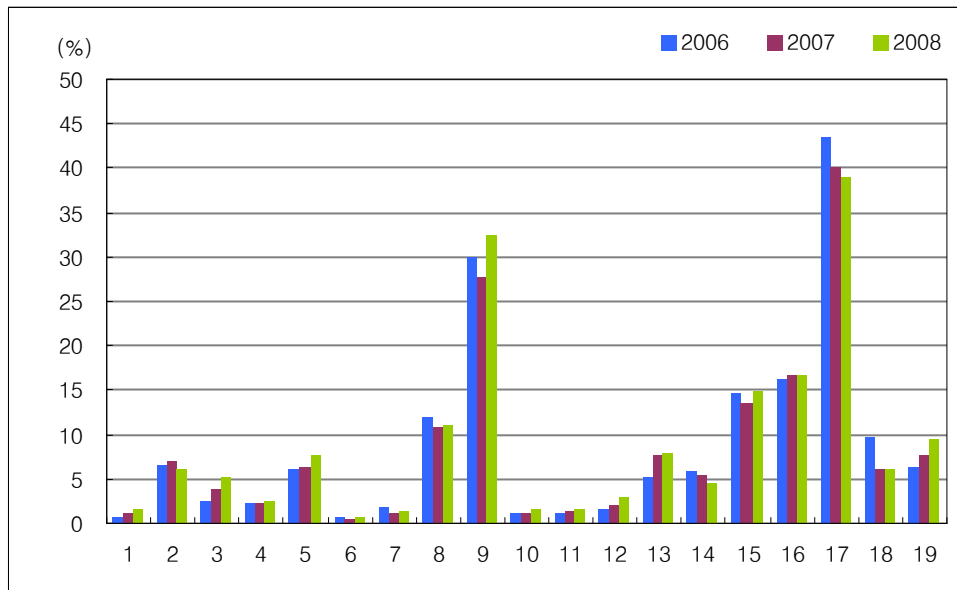
<표 6> 2006-2008년 산업별 평균 여성 관리자 비율

(단위:개소, %)

	N	2006	2007	2008
농업, 임업, 어업, 광업	5	8.2	9.0	13.4
제조업-경공업 1	39	38.7	40.1	40.3
제조업-경공업 2	4	13.1	13.0	13.9
제조업-중화학공업	76	11.0	10.7	10.6
제조업-전자산업	31	33.6	31.0	29.8
전기가스 및 수도사업	11	7.7	7.8	8.3
건설업	24	10.3	10.4	10.7
도매 및 소매업	25	44.8	45.1	44.3
숙박 및 음식점업	15	56.3	55.8	56.2
육상운송	22	9.0	9.2	9.7
항공운수	2	43.6	44.6	45.2
통신업	7	13.1	13.9	14.1
금융 및 보험업	54	36.4	36.9	37.9
부동산 및 보험업	10	14.4	15.7	17.4
사업서비스업	106	34.8	34.8	35.1
교육서비스업	23	36.7	37.4	36.9
보건 및 사회복지사업	34	65.8	67.0	67.2
오락문화 및 운동관련 서비스업	13	29.0	30.0	30.7
기타 공공 수리 및 개인서비스업	21	26.6	27.5	29.0
전 체	522	30.6	30.8	31.1

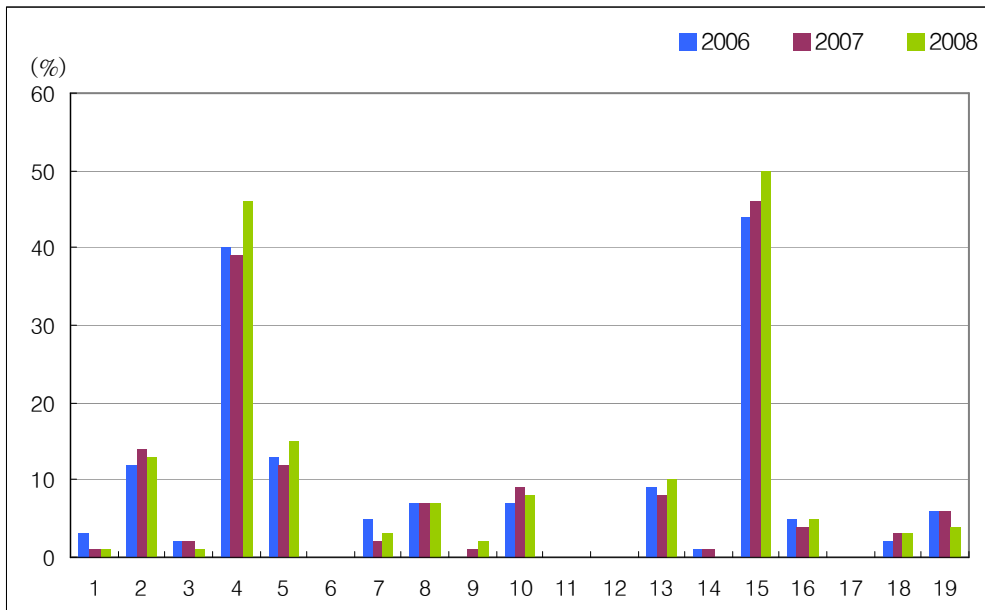
주: 분석대상은 2006년, 2007년, 2008년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 522개소임.

[그림 3] 2006-2008년 산업별 평균 여성 관리자 비율



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		

[그림 4] 2006-2008년 산업별 여성 근로자 미달기업 수

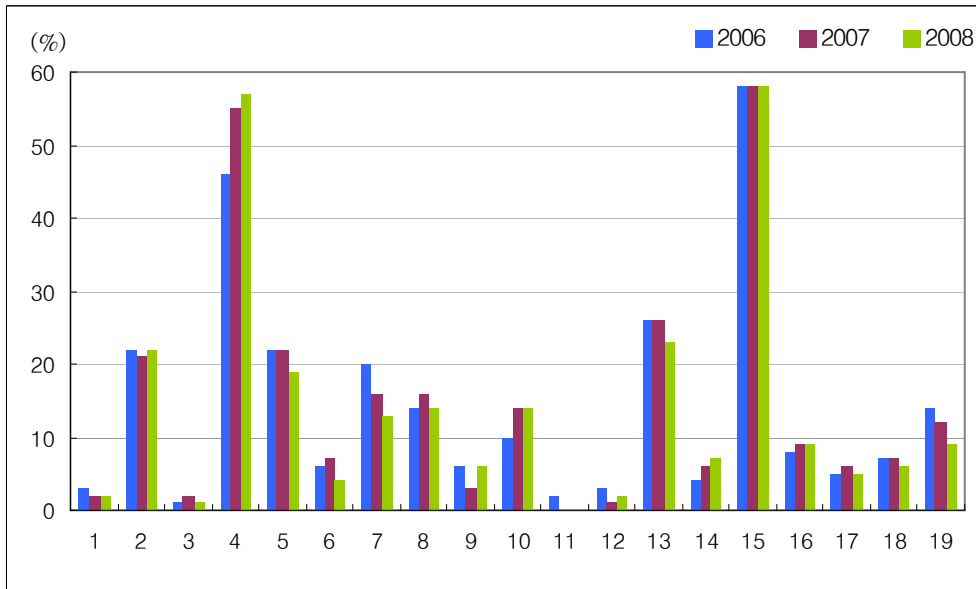


1. 농업, 임업, 어업, 광업	2. 제조업-경공업 1	3. 제조업-경공업 2
4. 제조업-중화학공업	5. 제조업-전자산업	6. 전기·가스 및 수도사업
7. 건설업	8. 도매 및 소매업	9. 숙박 및 음식점업
10. 육상운송	11. 항공운수	12. 통신업
13. 금융 및 보험업	14. 부동산 및 보험업	15. 사업서비스업
16. 교육서비스업	17. 보건 및 사회복지사업	18. 오락·문화 및 운동관련 서비스업
19. 기타 공공 수리 및 개인서비스업		

[그림 4], [그림 5]의 산업별·연도별 여성 근로자, 여성 관리자 미달기업 수를 살펴보면, 3개년도 모두 ‘제조업-중화학공업’, ‘사업서비스업’에서 두드러지게 나타나는 것을 알 수 있다.



[그림 5] 2006-2008년 산업별 여성 관리자 미달기업 수



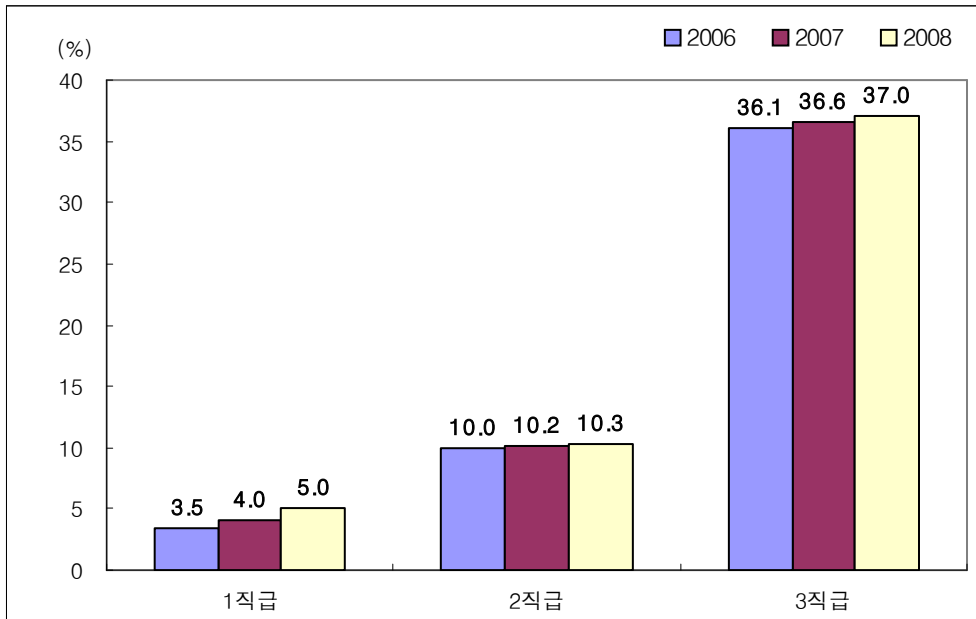
1. 농업, 임업, 어업, 광업	2. 제조업-경공업 1	3. 제조업-경공업 2
4. 제조업-중화학공업	5. 제조업-전자산업	6. 전기·가스 및 수도사업
7. 건설업	8. 도매 및 소매업	9. 숙박 및 음식점업
10. 육상운송	11. 항공운수	12. 통신업
13. 금융 및 보험업	14. 부동산 및 보험업	15. 사업서비스업
16. 교육서비스업	17. 보건 및 사회복지사업	18. 오락·문화 및 운동관련 서비스업
19. 기타 공공 수리 및 개인서비스업		

### 3. 여성 근로자 대부분은 과장급 미만 직급에 분포, 직급내 남녀격차는 감소

[그림 6]은 직급별 평균 여성 근로자 비율을 제시한 것이다. 2006년, 2007년, 2008년 모두 과장급 미만(3직급)에서 여성 근로자 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 2직급, 1직급 순으로 분포되어 있다. 직급별 여성 근로자 현황을 분석한 결과, 2008년 임원급(1직급)은 5.0%로 2006년 3.5%, 2007년 4.0%에 비해 각각 1.5%p, 1.0%p 증가하였고 2008년 과장급 이상(2직급)은 10.3%로 2006년 10.0%, 2007년 10.2%에 비해 각각 0.3%p, 0.1%p 증가하였다. 그리고 2008년 과장급 미만 직급(3직급)은 37%로 2006년 36.1%, 2007년 36.6%에 비해 각각 0.9%p, 0.4%p 증가하였다.

[그림 7]을 통해 2006년, 2007년, 2008년의 직급별 남녀비율을 비교해 보면, 3개년 모두 동일직급에서 성별 격차가 과장급 미만인 3직급에서 임원급 이상인 1직급으로 갈수록

[그림 6] 2006-2008년 직급별 평균 여성 근로자 비율



록 더욱 극심해지는 것을 확인할 수 있다. 이는 현실적으로 여성 인력들의 경제활동참여율이 꾸준히 증가하고 있지만 출산·육아로 인해 경력단절을 겪게 되거나 부분적으로 남성 중심적인 조직문화에 의해 승진에서 계속 탈락하게 됨에 따라 임원 직급까지 진출하기가 쉽지 않은 현실을 보여준다.

전반적으로는 낮은 직급에 비해 높은 직급으로 갈수록 남녀격차가 커지긴 하지만, 각 직급에서의 남녀격차는 조금씩 감소하는 추세임을 알 수 있다. <표 7>에서 본 바와 같이 임원급에서는 2006년 남녀비율의 차이는 93%, 2007년은 92%, 2008년은 90%였고, 과장급 이상 직급에서는 2006년 80%, 2007년 79.6%, 2008년은 79.4%였으며, 과장급 미만 직급은 2006년 27.8%, 2007년 26.8%, 2008년 26%로 나타났다.

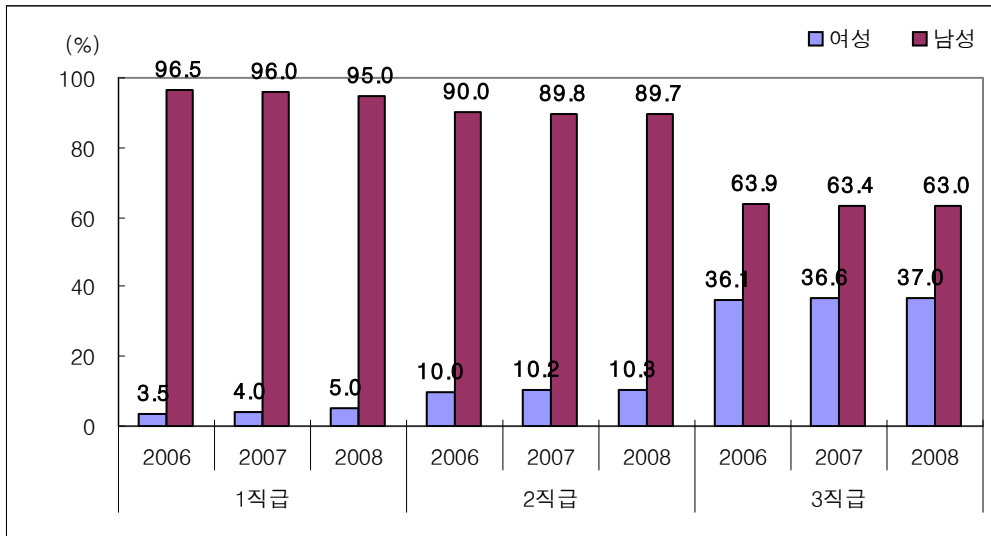
<표 7> 2006-2008년 직급별 평균 남녀근로자 비율

(단위: %)

	1직급			2직급			3직급		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
여성	3.5	4.0	5.0	10.0	10.2	10.3	36.1	36.6	37.0
남성	96.5	96.0	95.0	90.0	89.8	89.7	63.9	63.4	63.0
남녀비율 격차	93.0	92.0	90.0	80.0	79.6	79.4	27.8	26.8	26.0

주: 분석대상은 2006년, 2007년, 2008년 모두 남녀근로자 현황을 보고한 사업장 522개소임.

[그림 7] 2006-2008년 직급별 평균 남녀근로자 비율



### III. 2008년 1,000인 이상/500~999인 적용대상기업 비교

2008년 적극적 고용개선조치 제도의 의무적용대상이 500인 이상의 근로자를 고용한 민간기업으로 확대되면서 정부투자기관 14개소(1,000인 이상 9개소, 500인 이상 5개소), 정부산하기관 101개소(1,000인 이상 22개소, 500인 이상 79개소), 민간기업 1,310개소(1,000인 이상 591개소, 500인 이상 719개소)가 적용대상 사업장으로 선정되었다. 본 연구는 적극적 고용개선조치 제도의 기준미달기업 선정기준이 동종규모, 동종산업의 여성 고용비율 평균의 60%에 미달하는 기업에 맞추어 1,000인 이상과 500~999인 두 그룹으로 구분하여 규모별 분석을 실시하였다.

<표 8> 2008년 적극적 고용개선조치 제도의 의무적용대상 기업

(단위: 개소)

	500~999인	1,000인 이상	전 체
정부투자기관	5	9	14
정부산하기관	79	22	101
민간기업	719	591	1,310
전 체	803	622	1,425

주: 분석대상은 2008년 현황을 보고한 모든 기업 1,425개소임.

### 1. 사업체 형태별 분석

<표 8>, <표 9>와 같이 기업형태별·규모별로 여성 근로자 비율의 평균을 살펴보면, 500~999인 사업장 전체 수는 803개이고 전체 근로자 수 16만 8,978명 중 여성 근로자가 6만 45명으로 32.4%의 여성 근로자 비율을 나타내고 있으며, 사업체 형태별로는 정부투자기관이 23.8%, 정부산하기관이 26.2%, 민간기업이 33.2%로 공기업보다 민간기업의 여성 고용사정이 더 양호한 것으로 나타났다.

1,000인 이상의 근로자를 고용하는 사업장은 622개소로 전체 근로자 수 73만 5,879명 중 총여성 근로자는 23만 6,258명으로 35%의 여성 근로자 비율을 나타내고 있다. 사업체 형태별로는 정부투자기관이 15.7%, 정부산하기관이 27.1%, 민간기업이 35.6%로 1,000인 이상 사업장도 500~999인 사업장처럼 민간기업의 여성 근로자 비율이 더 높다는 사실을 보여준다.

<표 10>, <표 11>, [그림 8]에서 볼 수 있듯이 여성 관리직의 경우에는 500~999인 근로자를 고용하는 사업장은 전체 관리자 수 1만 3,815명 중 여성 관리자 수가 1,784명으로 12%의 여성 관리자 비율을 보여주고 있고, 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장은 전체 관리자 수 7만 5,025명 중 여성 관리자 수는 7,206명으로 13.2%의 여성 관리자 비율을 나타내고 있다. 따라서 500인 이상으로 제도 적용대상이 확대됨에 따라 500~999인 사업장의 여성 고용수준을 1,000인 이상 기업의 수준으로 끌어올리기 위해 제도 홍보도 강화하고 CEO 교육을 적극적으로 실시하는 등 앞으로 기업규모별 제도 홍보 및 정책을 보완하는 방안을 강구해야 할 것이다.

<표 8> 2008년 사업체 형태별 여성 근로자 현황(500~999인)

(단위: 개소, 명, %)

	기업 수	총근로자 수	총여성 근로자 수	여성 근로자 비율
정부투자기관	5	2,100	596	23.8
정부산하기관	79	8,903	1,977	26.2
민간기업	719	157,975	57,472	33.2
전 체	803	168,978	60,045	32.4

<표 9> 2008년 사업체 형태별 여성 근로자 현황(1,000인 이상)

(단위: 개소, 명, %)

	기업 수	총근로자 수	총여성 근로자 수	여성 근로자 비율
정부투자기관	9	22,301	3,035	15.7
정부산하기관	22	16,582	6,719	27.1
민간기업	591	696,996	226,504	35.6
전 체	622	735,879	236,258	35.0

<표 10> 2008년 사업체 형태별 여성 관리자 현황(500-999인)

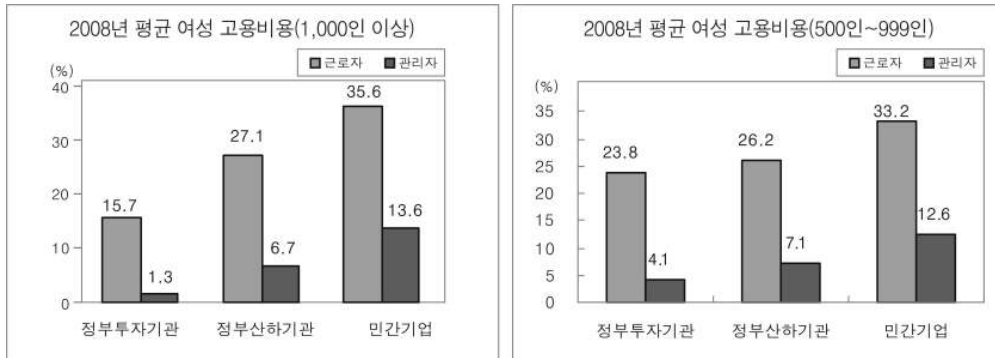
(단위: 개소, 명, %)

	기업 수	총관리자 수	총여성 관리자 수	여성 관리자 비율
정부투자기관	5	585	46	4.1
정부산하기관	79	1,442	67	7.1
민간기업	719	11,788	1,671	12.6
전 체	803	13,815	1,784	12.0

<표 11> 2008년 사업체 형태별 여성 관리자 현황(1,000인 이상)

	기업 수	총관리자 수	총여성 관리자 수	여성 관리자 비율
정부투자기관	9	3,794	27	1.3
정부산하기관	22	1,843	172	6.7
민간기업	591	69,388	7,007	13.6
전 체	622	75,025	7,206	13.2

[그림 8] 2008년 사업체 형태별 여성 고용비율(1,000인 이상/500-999인)



다음 <표 12>는 기업규모별 기준미달 사업장의 비율을 비교한 결과이다. 여성 근로자 고용미달기업 비율은 500~999인에서는 269개 사업장으로 전체 기준미달기업 442개 중 33.5%를 차지하였고, 1,000인 이상은 173개 사업장으로 전체 기준미달기업 442개 중 27.8%를 차지하였다. 그리고 여성 관리자의 경우에는 500~999인이 452개 사업장으로 전체 747개 기준미달 사업장 중 56.3%를 차지하였으며, 1,000인 이상은 295개 사업장으로 전체의 47.4%의 비중을 나타내고 있다. 기업규모별로 살펴본 결과, 여성 근로자와 여성 관리자의 기준미달 사업장의 비중이 1,000인 이상보다는 상대적으로 500~999인 사업장에서 더 높은 것으로 나타났다. 이는 대기업보다는 상대적으로 규모가 작은 기업의 여성 고용수준이 양호하지 않음을 보여준다.

<표 12> 2008년 기준미달기업 비율 비교

(단위:개소, %)

	500~999인	1,000인 이상	전 체
여성 근로자 고용미달	269(33.5)	173(27.8)	442(31.0)
여성 관리자 고용미달	452(56.3)	295(47.4)	747(52.4)

주:( )안은 비중(%)을 나타냄.

## 2. 산업별 분석

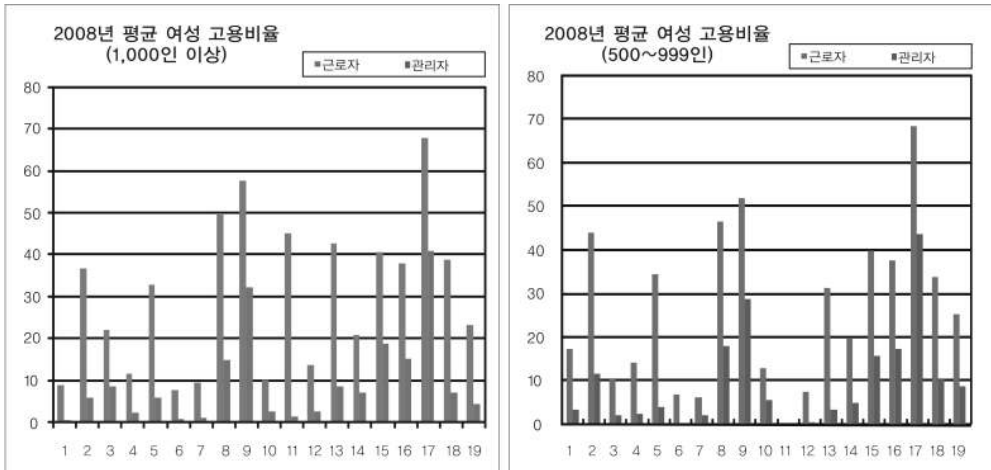
<표 13>, [그림 9]의 산업별·규모별 여성 근로자 비율 및 여성 관리자 비율을 살펴보면, 산업별로 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다. 먼저 여성 근로자 비율을 기업규모별로 살펴보면, ‘보건 및 사회복지사업’에서 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장이 68.1%, 500~999인 사업장은 68.5%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 그 다음으로 ‘숙박 및 음식점업’이 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장이 57.9%, 500~999인 사업장은 51.9%로 높은 비율을 보여주었다.

<표 13> 2008년 산업별·규모별 여성 근로자/여성 관리자 비율

(단위:개소, %)

	500~999인			1,000인 이상		
	N	근로자 비율	관리자 비율	N	근로자 비율	관리자 비율
농업, 임업, 어업, 광업	4	17.4	3.4	2	9.1	0.7
제조업-경공업 1	49	44.2	11.8	42	37.0	6.0
제조업-경공업 2	11	10.6	2.1	2	22.1	8.7
제조업-중화학공업	135	14.1	2.6	84	11.8	2.3
제조업-전자산업	51	34.5	4.0	42	32.9	6.1
전기,가스 및 수도사업	6	7.1	0.3	11	7.8	0.8
건설업	40	6.4	2.3	43	9.7	1.2
도매 및 소매업	35	46.5	18.1	34	49.6	15.0
숙박 및 음식점업	22	51.9	28.9	22	57.9	32.3
육상운송	40	12.9	5.6	24	10.1	2.6
항공운수	-	0.0	0.0	2	45.2	1.6
통신업	7	7.7	0.7	6	13.7	2.8
금융 및 보험업	45	31.6	3.5	56	42.7	8.7
부동산 및 보험업	10	19.9	5.1	8	21.1	7.3
사업서비스업	232	39.9	15.8	123	40.9	18.8
교육서비스업	33	37.8	17.3	45	37.9	15.2
보건 및 사회복지사업	47	68.5	43.8	60	68.1	41.1
오락문화 및 운동관련 서비스업	14	33.9	10.4	10	38.9	7.2
기타 공공 수리 및 개인서비스업	22	25.5	9.0	6	23.3	4.4
전 체	803	32.4	12.0	622	35.0	13.2

[그림 9] 2008년 산업별 평균 여성 고용비율(1,000인 이상/500~999인)



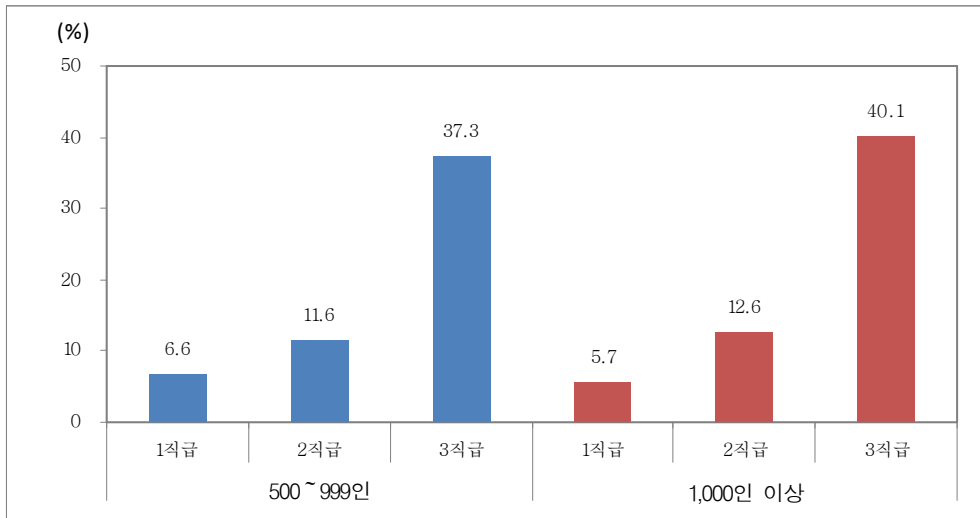
1. 농업, 임업, 어업, 광업	2. 제조업-경공업 1	3. 제조업-경공업 2
4. 제조업-중화학공업	5. 제조업-전자산업	6. 전기가스 및 수도사업
7. 건설업	8. 도매 및 소매업	9. 숙박 및 음식점업
10. 육상운송	11. 항공운수	12. 통신업
13. 금융 및 보험업	14. 부동산 및 보험업	15. 사업서비스업
16. 교육서비스업	17. 보건 및 사회복지사업	18. 오락문화 및 운동관련 서비스업
19. 기타 공공 수리 및 개인서비스업		

여성 관리자 비율도 여성 근로자 비율과 마찬가지로 ‘보건 및 사회복지사업’에서 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장이 41.1%, 500~999인 사업장은 43.8%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 그 다음으로 ‘숙박 및 음식점업’이 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장이 32.3%, 500~999인 사업장은 28.9%로 높은 비율을 보여주었다.

### 3. 직급별 분석

다음 [그림 10], <표 14>는 직급별·기업규모별 여성 근로자 비율 평균을 제시한 것이다. 500~999인과 1,000인 이상 사업장 모두 3직급에서 여성 근로자 비율이 가장 높았으며 그 다음으로 2직급, 1직급 순으로 분포되어 있음을 확인할 수 있다. 직급별 여성 근로자 현황을 분석한 결과, 500~999인 사업장의 임원급(1직급)은 6.6%, 2직급은 11.6%, 3직급은 37.3%의 수치를 보여주었고, 1,000인 이상 근로자를 고용하는 사업장의 임원급(1직급)은 5.7%, 과장급 이상(2직급)은 12.6%, 과장급 미만(3직급)은 40.1%를 나타냈다. 직급별·기업규모별로 살펴본 결과 1직급을 제외하고는 상대적으로 1,000인 이상 사업장의 여성 근로자 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

[그림 10] 2008년 직급별·기업규모별 평균 여성 근로자 비율



<표 14> 2008년 직급별 남녀근로자 비율

(단위: %)

	500 ~ 999인			1,000인 이상		
	1직급	2직급	3직급	1직급	2직급	3직급
여 성	6.6	11.6	37.3	5.7	12.6	40.1
남 성	93.4	88.4	62.7	94.3	87.4	59.9

#### IV. 요약 및 결론

우리나라는 2006년 3월부터 공기업과 민간기업을 대상으로 하여 적극적 고용개선조치 제도를 실시하고 있다. 특히 올해부터는 제도 적용범위가 1,000인 이상의 근로자를 고용한 민간기업에서 500인 이상을 고용한 민간기업으로 확대됨에 따라 제도 효과에 대한 기대가 더욱 커지고 있다. 본 연구에서는 제도 도입 첫해인 2006년부터 2008년까지 기업이 제출한 남녀근로자 고용현황을 분석함으로써 제도 시행 3년간 여성 고용현황을 비교분석하였다. 특히 2008년 데이터를 통해 1,000인 이상 기업과 500~999인 기업의 여성 고용비율과 여성 관리자 비율을 살펴보았다. 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 산업별·직급별로 차이가 있지만 전반적으로는 여성 고용비율의 양적 증가는 꾸준히 이루어지고 있으며 이에 따라 직급별 남녀 격차도 좁혀지고 있다. 하지만 여전히



질적인 측면에서 고용개선이 이루어지고 있는지는 확인하기 어렵다. 그 이유는 적극적 고용개선조치 제도하에서 남녀근로자 현황보고서 ‘직급별·직종별’ 기준으로 자료를 제출하도록 되어 있어서 사실상 여성 고용의 증가가 정규직 또는 비정규직인지 고용형태를 파악하기 어렵다. 이러한 문제는 관련 연구자 및 노동계와 여성계에서 지속적으로 제기하고 있는 만큼 향후 제도개선을 통해 반드시 보완되어야 할 과제라고 본다.

둘째, 2008년 데이터를 통해 사업체 형태별·규모별로 살펴본 결과, 규모가 상대적으로 큰 기업들이 여성 근로자 비율 및 여성 관리자 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 여성 근로자 비율은 500~999인이 32.4%, 1000인 이상은 35%이고 여성 관리자 비율은 500~999인이 12%, 1,000인 이상은 13.2%를 보여주고 있다. 다만 임원급인 1직급의 경우 500~999인이 6.6%인 반면, 1,000인 이상 사업장은 5.6%를 차지해 1,000인 이상 대규모 사업장의 남녀격차가 더욱 큰 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 다른 특징을 이루는 원인에 대하여 보다 자세한 연구가 필요하리라 본다.

셋째, 2006년, 2007년, 2008년 모두 공기업보다 민간기업의 여성 고용수준이 양호한 양상을 보이고 있다. 여성 근로자 및 관리자 모두 공기업보다는 민간기업에서 높은 비율을 보이고 있는데 이는 민간기업에서 여성 인력채용에 보다 적극적인 정책을 취한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 민간기업의 인사정책은 최근 실시된 실태조사를 통해서도 확인할 수 있다. 대한상공회의소가 서울 소재 500개 기업을 대상으로 ‘여성인력 활용현황 및 애로’ 실태조사<sup>2)</sup>를 실시한 결과, 응답기업들은 현재 채용하고 있는 여성 직원에 대해 100점 만점에 평균 84.3점을 주고 있어 대체로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또 대부분의 기업(86.0%)들은 내년에도 현재 비율 정도의 여성을 계속 채용할 계획이며, 상당수의 기업(11.6%)은 여성 직원을 더욱 늘릴 예정이라고 응답했다. 이처럼 민간기업에서의 여성 근로자 및 여성 관리자 비율의 지속적인 증가는 상당히 긍정적인 방향이라고 보며 비록 현재는 미미한 수준이기는 하지만 공기업에서도 민간기업과 같은 추세가 지속되리라 보고 본다. **KLI**

2) 동아일보, 2008년 11월 26일자.