

# 고용평등이행실태에 관한 통계적 기준 개발

2004

노동부

# 고용평등이행실태에 관한 통계적 기준 개발

2004

연구기관 : 한국여성개발원

연구책임자 : 문 유 경 (한국여성개발원 연구위원)

공동연구자 : 김 난 주 (한국여성개발원 연구원)

노동부

이 논문은 2004년 노동부의 「고용평등이행실태에 관한 통계적 기준 개발」에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

---

# 차 례

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 배경과 필요성 .....	3
2. 연구내용 및 방법 .....	4
가. 문헌 연구 .....	4
나. 연구내용 .....	4
다. 연구방법 .....	6
3. 연구의 의의와 한계 .....	6
II. 각 국의 고용평등정책 .....	7
1. 고용평등정책과 정부조달계약 연계 국가 .....	12
가. 미국 .....	12
나. 캐나다 .....	13
다. 호주 .....	15
2. 유럽의 고용평등정책 .....	16
가. 프랑스 .....	19
나. 스웨덴 .....	23
다. 핀란드 .....	28
라. 벨기에 .....	32
마. 이태리 .....	34
바. 독일 .....	37
사. 노르웨이 .....	44
아. 덴마크 .....	47
자. 오스트리아 .....	50
III. 고용평등이행실태조사 개요 .....	55
1. 조사목적 .....	57
2. 조사대상 .....	57
3. 조사기간 및 방법 .....	57
4. 조사내용 .....	58
5. 조사결과 .....	59

가. 조사규모 .....	59
나. 조사 불가능 업체 규모 및 사유 .....	60
다. 조사 진행과 설문지에 대한 평가 .....	62
IV. 고용평등 현황에 대한 통계적 기준 .....	63
1. 여성고용 현황 .....	65
2. 근로자 고용 .....	68
가. 여성근로자의 학력별 규모와 비율 .....	68
나. 여성 근로자의 직급 .....	70
다. 여성근로자의 부서 배치 .....	72
V. 고용평등 이행에 대한 통계적 기준 .....	77
1. 채용 .....	79
2. 승진 .....	80
3. 이직 .....	82
4. 직업훈련 .....	88
5. 임금 .....	89
VI. 여성 비정규직 규모와 활용에 대한 통계적 기준 .....	97
VII. 모성보호 및 직장과 가정의 양립 제도 통계적 기준 .....	103
1. 모성보호 제도 .....	105
가. 산전후휴가제 .....	106
나. 기타 모성보호제도 .....	109
2. 직장가정 양립제도 .....	116
가. 육아휴직제 .....	116
나. 기타 직장가정 양립 제도 .....	123
3. 여성고용에 대한 의식 조사 .....	131
VIII. 결론 .....	135
1. 주요 통계적 기준에 대한 논의 .....	137
가. 고용현황 .....	137
나. 고용이행현황 .....	137
다. 비정규직 현황 .....	138
라. 모성보호 제도 .....	139

마. 직장과 가정의 양립제도 .....	140
2. 민간부문의 적극적 조치 도입을 위한 정책 제언 .....	142
가. 고용평등프로그램의 목적과 관련하여 .....	142
나. 설문조사의 실시와 관련하여 .....	142
다. 산업별 편차에 대한 문제 .....	143
라. 모성보호 비용의 사회화 방안 모색 .....	144
 참고문헌 .....	 145
 부록 .....	 147
<부록 1> .....	149
<부록 2> .....	227
<부록 3> .....	243

# 표 차 례

<표 II-1> 각 국의 고용평등정책 - 미국, 캐나다, 호주, 프랑스, 스웨덴, 핀란드 .....	01
<표 II-2> 각 국의 고용평등정책 - 벨기에, 이태리, 독일, 덴마크, 노르웨이 .....	11
<표 II-3> 각 국의 고용평등정책 - 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아 .....	21
<표 II-4> 유럽의 성평등 계획(gender equal plan) 내용 .....	81
<표 II-5> 기업규모별 평등 계획(핀란드) .....	3
<표 II-6> 독일 기업의 남녀 평등 기회 - 평등 기회 촉진에 대한 협약을 교섭 해온 기업의 비율 .....	42
<표 III-1> 조사 업체 개요 .....	6
<표 III-2> 조사 거절업체 개요 .....	6
<표 IV-1> 여성근로자 고용규모 .....	6
<표 IV-2> 여성비율과 비정규직 비율 .....	6
<표 IV-3> 『사업체 노동실태 조사』 1000인 이상 사업장 여성근로자 고용률 .....	76
<표 IV-4> 『30대 상장기업』 여성근로자 고용률 .....	76
<표 IV-5> 산업별 학력별 근로자 분포 .....	8
<표 IV-6> 5인 이상 사업장의 산업별 학력별 근로자 분포(2003) .....	96
<표 IV-7> 직급별 여성 근로자 비율 .....	7
<표 IV-8> 교육서비스업, 보건업 직급별 여성 근로자 비율 .....	2
<표 IV-9> 부서별 여성 근로자 비율 .....	3
<표 IV-10> 부서별 여성 근로자 분포 .....	5
<표 IV-11> 분류 외 부서별 여성 근로자 비율 .....	6
<표 V-1> 여성 근로자 지원·채용 현황 .....	80
<표 V-2> 근로자 승진 현황 .....	8
<표 V-3> 근로자 이직 현황 .....	8
<표 V-4> 이직 사유별 규모와 여성비율 .....	6
<표 V-5> 여성 이직자의 사유별 분포 .....	8
<표 V-6> 직업훈련 현황 .....	8
<표 V-7> 임금 계층별 여성 근로자 분포 .....	9
<표 V-8> 월평균 초임 수준 .....	9
<표 V-9> 월평균 기본급 수준 .....	9
<표 V-10> 월평균 수당 수준 .....	9
<표 V-11> 월평균 급여성 부가 급여 수준 .....	9
<표 VI-1> 비정규직 현황 .....	10

<표 VI-2> 비정규직 활용 이유*	12
<표 VII-1> 출산여성근로자, 산전후휴가자, 육아휴직자 현황	13
<표 VII-2> 회사 규정상 신청 가능한 최대 산전후휴가기간	16
<표 VII-3> 산전후휴가 임금지급 기간	17
<표 VII-4> 산전후휴가기간에 지급되는 임금 종류	18
<표 VII-5> 산전후휴가 기간의 회사 규정상 지급 가능한 최대 임금 지급일수	18
<표 VII-6> 산전후휴가 기간의 근속기간 포함 여부	19
<표 VII-7> 임신부의 시간외근로	10
<표 VII-8> 임신부의 경이한 업무로의 전환	11
<표 VII-9> 임신부의 야간근로	12
<표 VII-10> 임신부의 휴일근로	13
<표 VII-11> 임신부의 태아검진휴가	14
<표 VII-12> 유산 및 사산 근로자에 대한 휴가	15
<표 VII-13> 육아휴직자가 없는 이유 *	18
<표 VII-14> 육아휴직자 임금 지급 방법 - 정액	21
<표 VII-15> 육아휴직자 임금 지급 방법 - 임금에 대해 정률로 지급	22
<표 VII-16> 근로자 자녀 중 취학 전 아동 지원	24
<표 VII-17> 직장보육시설 유형	25
<표 VII-18> 아동수당 지급 수준	25
<표 VII-19> 아동수당 지급 기간	27
<표 VII-20> 가족간호휴가제	28
<표 VII-21> 배우자출산휴가제	29
<표 VII-22> 배우자출산휴가 휴가일수 분포	30
<표 VII-23> 여성 고용이 어려운 이유	32
<표 VII-24> 여성 고용과 관련해 정부에게 바라는 점	34
<표 VIII-1> 고용현황 통계기준치	37
<표 VIII-2> 고용이행관련 통계기준치	38
<표 VIII-3> 비정규직 고용 형태	39
<표 VIII-4> 비정규직 활용 이유	39
<표 VIII-5> 산전후휴가 실시 현황	39
<표 VIII-6> 임신 여성근로자 근로 관련	40
<표 VIII-7> 태아검진휴가, 유사산 근로자에 대한 휴가	40
<표 VIII-8> 육아휴직실시 현황	40
<표 VIII-9> 직장과 가정의 양립	41
<표 VIII-10> 여성 고용이 어려운 이유	41
<표 VIII-11> 여성 고용 관련 정부에 바라는 정책	41

<부표 1> 근로자 현황 .....	149
<부표 2> 학력별 근로자 현황 .....	150
<부표 3> 학력별 근로자 분포 .....	151
<부표 4> 직급별 전체 근로자 현황 .....	152
<부표 5> 직급별 여성 근로자 현황 .....	153
<부표 6> 직급별 남성 근로자 현황 .....	154
<부표 7> 여성 근로자 직급별 비율 .....	155
<부표 8> 교육서비스업 직급별 근로자 분포 .....	156
<부표 9> 보건업 직급별 근로자 분포 .....	156
<부표 10> 부서별 전체 근로자 현황 .....	157
<부표 11> 부서별 여성 근로자 현황 .....	158
<부표 12> 부서별 남성 근로자 현황 .....	159
<부표 13> 부서별 여성 근로자 비율 .....	160
<부표 14> 분류 외 부서별 전체 근로자 분포 .....	161
<부표 15> 분류 외 부서별 여성 근로자 분포 .....	162
<부표 16> 분류 외 부서별 남성 근로자 분포 .....	163
<부표 17> 분류 외 부서별 여성 근로자 비율 .....	164
<부표 18> 직종별 근로자 현황 .....	165
<부표 19> 근로자 지원.채용 현황 .....	166
<부표 20> 근로자 승진 현황 .....	167
<부표 21> 주요 부서 여성 배치 현황 .....	168
<부표 22> 산업별 주요 부서 현황 -제조업 .....	169
<부표 23> 산업별 주요 부서 현황 - 전기,가스 및 수도사업, 건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 통신업, 금융 및 보험업 .....	170
<부표 24> 산업별 주요 부서 현황 - 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련 산업 .....	171
<부표 25> 근로자 이직 현황 .....	172
<부표 26> 이직 사유별 분포 .....	173
<부표 27> 여성 근로자 이직 사유별 분포 .....	174
<부표 28> 남성 근로자 이직 사유별 분포 .....	175
<부표 29> 여성 근로자 이직 사유별 비율 .....	176
<부표 30> 근로자 훈련 현황 .....	177
<부표 31> 훈련기간별 여성 근로자 비율 .....	178
<부표 32> 임금계층별 근로자 현황 .....	179
<부표 33> 임금계층별 여성 근로자 현황 .....	180
<부표 34> 임금계층별 남성 근로자 현황 .....	181

<부표 35> 성별.학력별 월평균 초임* 수준 .....	182
<부표 36> 성별.학력별 기본급 수준 .....	183
<부표 37> 성별.학력별 월평균 수당 수준 .....	184
<부표 38> 성별.학력별 급여성 부가급여 월평균 수준 .....	185
<부표 39> 비정규직 현황 .....	186
<부표 40> 여성 비정규직 현황 .....	187
<부표 41> 남성 비정규직 현황 .....	188
<부표 42> 여성 비정규직 비율 .....	189
<부표 43> 여성 비정규직 활용 이유* .....	190
<부표 44> 여성 비정규직 활용 이유 - 임시직* .....	191
<부표 45> 여성 비정규직 활용 이유 - 일용직* .....	192
<부표 46> 여성 비정규직 활용 이유 - 간접 고용* .....	193
<부표 47> 출산여성근로자, 산전후휴가자, 육아휴직자 현황 .....	194
<부표 48> 신청 가능한 산전후휴가 최대 기간 .....	195
<부표 49> 산전후휴가기간 임금지급 .....	196
<부표 50> 산전후휴가기간에 지급되는 임금 종류 .....	197
<부표 51> 산전후휴가 기간의 회사 규정상 지급 가능한 최대 임금 지급 일수 .....	198
<부표 52> 산전후휴가 기간의 근속기간 포함 여부 .....	199
<부표 53> 임신부의 시간외근로 .....	200
<부표 54> 임신부의 경이한 업무로의 전환 .....	201
<부표 55> 임신부의 야간근로 .....	202
<부표 56> 임신부의 휴일근로 .....	203
<부표 57> 임신부의 태아검진휴가 .....	204
<부표 58> 태아검진휴가 운영방식 .....	205
<부표 59> 태아검진휴가 기간 .....	206
<부표 60> 유산 및 사산근로자에 대한 휴가 .....	207
<부표 61> 유산 및 사산 휴가 운영방식 .....	208
<부표 62> 유산 및 사산 휴가 기간 .....	209
<부표 63> 지난 1년간 육아휴직자 발생 .....	210
<부표 64> 육아휴직자가 발생하지 않은 이유 .....	211
<부표 65> 회사 규정상 신청가능한 최대 육아휴직기간 평균 .....	212
<부표 66> 육아휴직자 임금 지급 기간 .....	213
<부표 67> 육아휴직자 임금 지급 기간 - 일정기간* .....	213
<부표 68> 육아휴직의 근속 기간 포함여부 .....	214
<부표 69> 근로자의 자녀 중 취학 전 아동 지원 .....	215
<부표 70> 직장보육시설 유형 .....	216

<부표 71> 가족간호휴가제 .....	217
<부표 72> 배우자출산휴가 일수 분포 .....	218
<부표 73> 여성고용이 어려운 이유 - 남성에 비해 노무비용 부담 .....	29
<부표 74> 여성고용이 어려운 이유 - 여성근로자 고용 관련법 준수 어려움 .....	20
<부표 75> 여성고용이 어려운 이유 - 기업에서 원하는 인력에 적합한 여성 부족 .....	21
<부표 76> 여성고용이 어려운 이유 - 여성의 직업 의식 부족 .....	22
<부표 77> 여성고용이 어려운 이유 - 출산, 육아로 인한 업무 공백 우려 .....	23
<부표 78> 여성고용이 어려운 이유 - 여성 고용에 특별히 어려운 이유 없음 .....	24
<부표 79> 여성고용과 관련해 정부에게 바라는 것* .....	25

## 그림 차례

<그림 V-1> 이직사유분포 .....	8
<그림 V-2> 성별 직업훈련기간 분포 .....	8
<그림 V-3> 성별 임금 계층별 분포 .....	9
<그림 VI-1> 비정규직 분포 .....	9
<그림 VI-2> 여성 비정규직 고용상태별 활용 상위 3가지 이유 .....	11
<그림 VII-1> 지난 1년간 육아휴직자 발생 여부 .....	17
<그림 VII-2> 회사 규정상 신청 가능한 육아휴직 기간* .....	19
<그림 VII-3> 육아휴직 기간에 임금 지급 여부 .....	20
<그림 VII-4> 육아휴직기간 임금 지급 방법 .....	20
<그림 VII-5> 육아휴직기간의 근속기간 포함여부 .....	23
<그림 VII-6> 아동수당 지급 방법, 지급 기간 .....	25
<그림 VII-7> 법에 명시되지 않은 모성보호 제도 도입* .....	21
<그림 VII-8> 여성고용이 어려운 이유 .....	22
<그림 VII-9> 여성고용과 관련하여 정부에게 바라는 점 .....	23
<부표 82> 임신기간별 유산 및 사산 휴가 기간 .....	25

# 1. 서론

---

1. 연구의 배경과 필요성 .....	3
2. 연구내용 및 방법 .....	4
3. 연구의 의의와 한계 .....	6

## 1. 연구의 배경과 필요성

기업의 고용평등 이행실태 파악은 남녀고용차별을 적극적으로 근절하기 위해 반드시 필요한 일이다. 우리나라는 1999년에 남녀고용평등법을 개정하여 ‘노동부장관이 남녀고용평등법의 실효성을 확보하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 고용평등이행실태, 그 밖의 조사결과를 공표할 수 있다’고 규정하고 있다(법 제32조). 그러나 법을 개정한 이후 여러 해가 지났지만 아직까지 기업의 이행실태를 파악할 수 있는 기반이 구축되어 있지 않아, 이행 현황을 공표하고 있지 못하다.

남녀고용평등을 성공적으로 이룩하고 있는 선진 외국의 경우 국가가 기업으로 하여금 해당 기업의 남녀고용평등 현황을 기술한 보고서를 매년 정부에 제출하도록 의무화하는 적극적 조치(Affirmative Action)를 실시하고 있다. 그리고 정부는 이렇게 제출된 보고서를 평가하여, 해당 사업체의 평가결과와 사업체 명단을 매년 연차보고서나 해당 부처의 홈페이지에 온라인으로 공표하고 있다. 뿐만 아니라 보고서를 제출한 사업체 전체의 고용평등 현황과 변화를 분석하여, 연차보고서나 별도의 보고서로 발간하고 있다. 이외에도 정부조달계약준수제도를 실시하고 있는 국가의 경우는 기업체의 고용평등현황과 함께 적극적 조치 계획 및 실행 결과를 매년 보고하도록 하고, 제출된 보고서를 평가하는 작업을 하고 있다.

외국의 제도와 우리나라의 현실을 감안할 때에, 우리나라의 경우 남녀고용평등 이행 실태와 공표 방법은 단계적으로 실시하는 것이 적절할 것으로 보인다.

노동부는 2004년 2월 25일 국정과제회의에 보고한 「민간부문 여성고용 확대방안」에서 “고용평등프로그램”을 도입을 발표하였다. 정부가 “민간기업 여성고용 확대를 위해 적극적 조치(Affirmative Action)”의 일환으로 도입하는 “고용평등프로그램”은 우리나라 실정과 기업의 부담을 고려하여 2004년에는 여성 고용률이 전반적으로 낮은 공기업 및 정부산하기관, 2005년은 1,000인 이상 기업에 대하여 시범적으로 운용할 계획이며, 2006년부터 300인 이상 정부 조달기업을 대상으로 도입하는 등 단계적 실시를 제시하고 있다. 또한 정부는 “고용평등프로그램”의 법률적 근거로 「고용평등촉진에관한법률」 제정을 추진 중에 있다.

2003년에 노동부의 고용평등국에서 수주한 용역과제 「남녀고용차별 현황 및 고용평등이행실태 조사방법 개발」에서는 성공적인 정착을 위해 당분간 기업의 의무적인 보고와 정부의 기본조사를 병행할 것을 제안하고 있다.

그러나 성공적으로 고용평등이행실태를 파악하기 위해서는 두 가지 측면에서 사전의 준비가 요구된다. 우선 이행여부를 파악하기 위해 통계적 기준의 설정이 필요하다. 기업의

산업별, 규모별, 지역별 평등정도를 측정하여 통계적 기준을 설정하는 것은 타당성 있는 기업간의 비교를 가능하도록 하고, 개별 기업의 변화정도를 측정할 수 있게 한다. 둘째 조사의 효율성과 정확성의 제고를 위한 방안 모색이 필요하다. 조사내용이 기업에서 노출을 꺼려하는 부분이 있으므로 이를 극복하고 기업의 정확한 정보를 확보하기 위해 기업의 협조유도 방안을 모색해야 한다. 또한 조사주체와 방법, 조사내용, 조사비용 등을 사전에 시범적으로 실시하여 조사의 효율성을 높여야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 업종별, 규모별 사업장현황을 고려하여 추출된 표본사업체에 대해 고용평등이행실태조사를 시범 실시하여 통계적 기준을 개발하고, 조사결과 나타나는 문제점을 보완하고 개선하여 기업이 고용평등계획서를 작성하는데 도움이 될 수 있도록 통계자료 체계화 및 매뉴얼 개발 등 인프라를 구축하고자 한다.

## 2. 연구내용 및 방법

### 가. 문헌 연구

- 고용평등프로그램과 정부조달계약준수제를 연계하여 실시하는 미국, 호주, 캐나다와 고용평등계획서 작성을 주로 하는 유럽의 고용평등프로그램을 검토하고
- 이 들 국가의 고용평등조사 및 유사 고용평등이행실태 관련 제도를 조사하고 비교 분석함.
- 한국에서 고용평등이행실태제도의 성공적인 정착과 조사의 통계적 기준 마련을 위해 각 국의 사례에서 시사점을 도출해냄.

### 나. 연구내용

II장에서는 각 국의 고용평등정책을 민간부문과 공공부문으로 나누어서 소개하고 있다. 특히 사업장에서의 구체적인 평등정책 또는 프로그램 등을 자세히 조사하였다. III장은 고용평등이행실태조사에 대한 개요로서 조사 대상과 주요 조사 내용, 조사 진행결과 등을 다루었다. IV장은 고용평등 현황에 대한 통계적 기준을 다루었다. 전체 고용규모와 직급별, 부서별 여성배치 등에서 나타나는 산업별 특징들을 분석하였다. V장은 고용평등 이행에 대한 통계적 기준을 분석하였다. 채용, 승진, 이직, 직업훈련, 임금에서의 남녀근로자의 차이를 산업을 중심으로 살펴보았다. 제VI 장은 여성 비정규직 규모와 활용에 대한 통계적 기준에 대한 내용을 다루었다. 제 VII장은 모성보호 및 직장과 가정의 양립 제도의 통계적 기준으로 특히 기업들이 실제 어느 정도 실시하고 있으며, 지원의 내용과 정도를 자세하게

조사하였다. 마지막으로 기업들이 원하는 정책들을 추가로 조사하여 실질적으로 기업에서 여성근로자들을 활용하는데 도움을 줄 수 있는 내용을 알아보았다.

본 연구에서 실시한 고용평등이행실태 조사에 관한 세부사항은 다음과 같다.

II장은 각 국의 고용평등정책

III장은 고용평등이행실태조사 개요

IV장은 고용평등 현황에 대한 통계적 기준

V장은 고용평등 이행에 대한 통계적 기준

VI장은 여성 비정규직 규모와 활용에 대한 통계적 기준

VII장은 모성보호 및 직장과 가정의 양립 제도의 통계적 기준

VIII장은 결론

으로 구성되어 있다.

○ 고용평등이행실태 조사대상 표본사업체 추출(500개)

- 1,000인 이상 사업체 전수조사

○ 고용평등이행실태조사

- 기본조사 : 고용현황조사

① 종사상 지위(상용직/임시/일용직)별

.근로자 채용현황(고졸이하/전문대졸 이상), 직급별 승진현황(임원/부장/차장/과장/계장 및 대리/반장 및 십장/조장/비직급), 부서별 이동 현황(기획, 총무, 인사/영업, 판매/생산/연구개발, 비서), 이직현황(정년퇴직/고용계약완료/전직/고용조정/징계해고/결혼, 출산 퇴직/질병 등 기타), 직업교육훈련 현황(장단기)

② 임금 계층별 성별 근로자 현황(연봉 기준)

- 부가조사

① 비정규직(시간제/일용직/임시직/용역근로자/가내근로자) 조사

.비정규직 활용 이유, 비정규직 활용 직종 등

② 모성보호제도 조사

.산전후휴가제도, 유산 및 사산휴가제도, 육아휴직, 임신부 보호 등

③ 직장과 가정의 양립

.직장보육시설, 가족간호휴가제, 배우자출산휴가제 등

- 조사결과를 분석하여 고용평등이행실태조사의 통계적 기준 마련

다. 연구방법

○ 문헌연구

- 외국의 고용평등정책 실시 현황

○ 사업체 실태 조사

- 농림수산업업을 제외한 전국의 종업원 1,000인 이상 전 사업체 대상

○ 전문가 집단 구성, 자문회의 개최와 수시 자문

- 학계, 정부부처, 기업, 노동단체 등 각계의 전문가의 의견을 수렴

- 연구의 기본방향, 조사표, 연구보고서 결과 등에 대한 자문

3. 연구의 의의와 한계

본 보고서는 1,000인 이상 사업체의 고용평등실태를 심층적으로 조사 분석하여 2005년 민간부문의 적극적 조치 도입을 위한 통계적 기준을 마련하는데 의의가 있다. 한국의 실정에 맞는 정책의 실현을 통해 그 효과를 극대화시키기 위해서는 통계적인 기준치가 먼저 마련되어야 되기 때문이다.

한편 한계로서는 비정규직 실태에 대한 통계적 기준치의 마련이 미흡한 점을 들 수 있다. 고용상의 성평등을 이루기 위해 여성비정규직에 대한 조사도 병행되어야 하겠으나 첫째 사업체 본부에서 비정규직 근로자의 인구학적 사항 및 근로조건 등에 대해 정확한 정보를 소유하지 않고 있고, 둘째 세부적인 사항을 밝히기를 꺼려하며, 셋째 적극적 조치의 기본정신이 차별금지보다는 자발적인 평등조치의 실시에 있음을 고려하여 이 연구에서는 비정규직의 전반적인 규모파악과 활용의 동기 등에 그치고 있다.

## II. 각 국의 고용평등정책

---

1. 고용평등정책과 정부조달계약 연계 국가 ..... 2
2. 유럽의 고용평등정책 ..... 6

고용평등 달성을 위한 고용평등에 관한 조사나, 정부조달계약과 같은 적극적 조치(affirmative action)인 고용평등프로그램 실시는 국가에 따라 역사와 내용이 다양하다.

일정 규모 이상의 기업, 공공기관에 대해 고용관리 현황에 대한 보고를 받고 정부조달계약 기업에 대해서도 유사하거나 동일한 보고를 받는 국가는 미국, 캐나다, 호주 등으로 분류가 된다. 한편, 캐나다와 호주가 민간 부문과 공공 부문에 고용평등프로그램을 실시하는데 반하여 미국은 민간기업에 대해서만 고용평등 보고를 받고 있다.

이에 반해 유럽 국가들의 고용평등프로그램은 고용평등에 관한 연례보고서 작성이나 고용평등정책의 수립과 같은 적극적 조치만을 실시하고 있다. 유럽에서 민간부문과 공공부문에 동일한 고용평등프로그램을 실시하고 있는 국가는 핀란드, 스웨덴, 노르웨이 등이고 민간부문과 공공부문에 대해 각각 고용평등프로그램을 실시하고 있는 국가는 벨기에, 이태리가 있다. 독일, 덴마크, 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아 등은 공공 부문에 대해서만 고용평등프로그램을 실시하고 있다.

남녀평등문제는 유럽 연합 차원에서 중요하게 다루는 이슈로 유럽공동체 설립조약 2조(Article 2 of the Treaty establishing the European Community)에서 이미 남녀평등을 위한 유럽공동체가 이루어야 할 주요 과제로 밝히고 있고, 특히 141조에서는 동등급여에 관한 내용을 명시하고 있다. 이런 조약들에 기초한 EU지침과 규제들이 원칙들을 바탕으로 두고 채택되었으며, 회원국들에게 노동시장과 작업장의 성평등을 위해 이를 촉구하는 법제정을 요구하고 있는 것은 물론이고 단체협약에 성평등 관련 세부항목을 포함시키거나 노사 당사자들의 직접적인 참여를 통해서 여성의 노동시장 참여를 확대지원하고 있다.

유럽 대부분의 국가에서는 법으로 포괄적인 남녀평등을 명시하고 있으며, 산업별, 기업별 수준의 단체협약을 통해서도 법에서 규정한 내용을 포함하고 있다.

유럽에서 프랑스 다음으로 고용평등정책을 실시한 벨기에의 경우 민간부문에서 자발적인 고용평등정책 수립을 위한 구체적인 방법론이 정해져 있는데 고용평등을 위한 작업반이 개입하여 5단계 절차(계약, 분석, 방안 마련, 방안 실행, 사후관리/평가)를 바탕으로 정책을 마련해야 한다. 공공부문의 경우 분석 보고서를 작성한 후 남녀평등방안을 수립하도록 법으로 규정하고 있다.

<표 II-1> 각 국의 고용평등정책 - 미국, 캐나다, 호주, 프랑스, 스웨덴, 핀란드

국가	민간부문	공공부문	비고
미국	<p>.1964년 민권법 제7편(1972년 평등고용기회법으로 개정)에 의해서 종업원수 100인이상 고용주는 고용평등보고 표준양식(100(EEE-0))을 매년 작성, 보고해야 한다.</p> <p>.정부와 5만달러 이상 조달계약 혹은 하도급 계약을 체결한 종업원수 50인이상 사업체나 하청업자는 100(EEE-0)을 작성해야 한다.</p>	-	
캐나다	<p>.1995년 고용평등법(Employment Equity Act)에 의해 연방공공서비스, 연방국영기업, 연방의 규제를 받는 종업원 100명이상 고용기업은 고용평등계획과 프로그램을 실행하고 매년 보고서를 작성하여야 한다(Legislated Employment Equity Program:LEEP)</p> <p>.연방정부와 20만달러 이상 조달 계약을 체결한 상시근로자 100명 이상인 기업들은 연방계약준수제도(Federal Contracts Program:FCP)에 의해 고용평등계획을 준비하고 실행하여야 한다.</p>		
호주	<p>.1999년 '작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법'에 의해 정부와 조달계약을 하는 기업 및 100명 이상을 고용하고 있는 민간단체, 조합, 훈련기관, 지역공동체, 사립학교와 고등교육기관은 적극적 조치 실행을 매년 보고해야 한다.</p>		2001~02년 연차보고서 제출사업체수는 2,644개사로 법규 비준수 사업체수는 28개사, 보고를 유예 받은 사업체수는 112개사이다.
프랑스	<p>.1983년 법에 따라 50인 이상 기업에서는 남녀고용상황을 비교하는 연례 보고서를 발표할 의무가 있고, 이 보고서의 내용은 노조대표들이 검토한다.</p> <p>.2001년에 제정된 법에서는 기업 또는 산별로 3년마다 남녀평등에 관한 교섭을 시행할 것을 의무화하고 있다.</p>	-	1987년 이후, 대부분 대기업에서 35개 평등계획만 이동의되었다.
스웨덴	<p>.1991년 평등기회법은 10인 이상 고용하는 기업에 대해 매년 남녀평등정책을 마련할 것을 의무화하고 있다.</p>		1999년 조사에 의하면 민간기업의 75%, 공공 부문의 75%가 평등 계획을 수립하는 것으로 나타났다.
핀란드	<p>.1995년 개정된 남녀평등법(Act on Equality between Women and Men)에 따라, 30인 이상 기업(공공 및 민간기업 공히)에서는 연례 인사계획 및 직업 훈련계획 또는 '노동보호'활동계획 등을 통해 남녀평등을 촉진하는 내용을 발표하고 작업장별 남녀평등방침을 수립해야 한다.</p>		2002 조사에 의하면 민간기업의 27%와 공공 기업의 21%가 평등계획을 갖고 있는 것으로 나타났다. 대기업은 거의 대부분 평등계획을 갖고 있고 모든 정부 부처도 그러하다.

자료: 김태홍 외(2003)  
 한국노동연구원(2004)  
 European Foundation for Improvement in Living and Working Condition(2004)

<표 II-2> 각 국의 고용평등정책 - 벨기에, 이태리, 독일, 덴마크, 노르웨이

국가	민간부문	공공부문	비고
벨기에	.1987년 제정된 법령에 따라 민간부문 기업은 남녀평등정책 또는 여성을 위한 적극적 방안을 도입할 수 있지만, 이것은 구조조정 중인 기업의 경우를 예외로 자발적으로 이루어진다. .기업들은 매년 성평등에 관한 보고서(annual report on gender equality)를 발표하고, 직장협의회나 노조대표에게 전달할 의무가 있다.	.1990년 제정된 법령에 따라 공공부문 사용자들은 남녀정책 또는 여성을 위한 적극적 방안을 도입할 의무가 있다.	
이태리	.1991년 제정된 법에 따라(자발적인) 적극적 여성고용정책을 시행하는 경우에 공공기금 지원을 요청할 수 있다.	.1991년 법에서 공공기관은 적극적 여성고용정책을 도입할 의무를 규정했다. .2000년 제정된 법령에서는 이 의무를 강화해서, 이들 정책 도입에 기한을 한정하고, 이를 따르지 않을 경우의 제재사항을 규정해 두었고, 정책 이행에 필요한 기금마련 계획도 밝히도록 했다.	1991년 이후 공공 기금은 561개 적극적 조치 계획이나 대책을 지원한다(그러나 기금이 항상 기업을 목적으로 하는 것은 아니다.)
독일	-	.1994년 개정된 연방헌법에서는 정부가 산하 모든 하부행정, 사법 및 사회조직에서 고용평등을 증진할 것을 규정하고 있다. .2001년 연방남녀평등법(Amendment to the Federal Constitution)에서는 공공부문에서 개별 사업장 단위로 남녀평등계획을 수립하고, 여성이 비율이 낮은 분야에서는 여성에게 우대조치(여성 할당제도)를 하며, 성주류화 정책을 도입할 것을 규정하고 있다.	-
덴마크	-	.2003년 제정된 남녀평등법(Law on Equality between Women and Men)에 따라 모든 공공기관은 성차별을 개선하고 모든 기획과 행정단계에서 동등기회를 보장해야 한다. 정부 부처와 지방정부, 공공기관과 50인 이상 공기업에서는 2년마다 남녀평등정책 이행을 평가하는 보고서를 제출해야 한다.	
노르웨이	.성평등법의 개정으로 2003년부터 기업에 성평등 촉진을 위한 일반의무가 부과된다. 기업들이 이를 제대로 이행할 수 있도록 남녀평등 옴부즈맨국에서 가이드라인을 발표하는 등의 지원을 하고 있다. 기업들은 연례보고서에 관련 내용을 보고해야 한다.		

자료: 한국노동연구원(2004)

European Foundation for Improvement in Living and Working Condition(2004)

<표 II-3> 각 국의 고용평등정책 - 오스트리아, 헝가리, 슬로베니아

국가	민간부문	공공부문	비고
오스트리아	-	.모든 연방 차원의 공공기관에서는 남녀동등대우법에 따라 성차별을 철폐하기 위한 여성할당제를 도입해 여성들에 대해 우대조치(Preferential treatment)를 한다. .일부 주(Lander)에서 남녀평등법(Act on Equal Treatment for Men and Women)을 채택하고 있는 경우도 있지만, 전체 주가 다 해당되지는 않는다	
헝가리	-	.평등대우와 평등기회에 관한 법안이 2003년 9월 의회에 제출되었고 50인 이상 고용하는 국영기업에 대해 연간 성평등 계획을 의무적으로 작성하게 할 예정이다.	-
슬로베니아	-	.공공부문 당국은 남녀평등기회 국가계획의 이행에 대한 정기 계획 수립과 격년 보고를 할 의무가 있다.(2002년 남녀평등기회에 관한 법)	

자료: 한국노동연구원(2004)  
European Foundation for Improvement in Living and Working Condition(2004)

## 1. 고용평등정책과 정부조달계약 연계 국가<sup>1)</sup>

### 가. 미국

미국의 경우 1964년 민권법 제7편(1972년에 평등고용기회법으로 개정)에 의해서 종업원 수 100인 이상인 사용주는 고용평등 보고를 위한 표준양식 100(EEO-1)을 작성해야만 한다. 물론 100인 이상인 사용주 중에서 주 및 지역 정부, 교육기관 등은 제외된다.<sup>2)</sup> 사업체가 하나인 사용주는 단일한 표준양식 100을 완료해야 한다. 그리고 사업체가 다수인 사용주는 주된 혹은 본사에 관한 보고서, 50인 이상 근로자를 채용하고 있는 사업체에 대한 분리된 보고서, 또한 50인 이상과 50인 이하 사업체 모두 인종, 성, 그리고 직종별로 모든 근로자를 포함하는 통합된 보고서를 작성해야 한다. 이러한 연차보고서는 매년 9월 30일 이전에 평등고용기회위원회와 계약준수사무국이 공동으로 운영하는 합동심사위원회(Joint Review Committee)에 제출해야 한다. 만일 사용주가 연차보고서 제출을 거부하거나 하지 않으면 평등고용기회위원회의 요청에 의해서 지역법원(U. S. District Court)의 명령에 의해서 강

1) 김태홍.김난주(2003)

2) Section 709(c), Title VII, Civil Rights Act of 1967 (1972년 평등고용기회법으로 개정).

제적으로 자료를 제출하도록 할 수 있다. 또한 EEO-1의 보고서를 고의적으로 거짓으로 작성하면 법규<sup>3)</sup> 위반으로 벌금이나 징역형이 부과된다.

미국의 경우 1999년 EEO-1 보고서는 전체 근로자의 33%를 포괄하고 있다. 상용직근로자만을 기준으로 하면 1999년 미국의 상용직근로자 수는 1억 3,348만명인데, 이 중에서 EEO-1 보고서를 작성할 의무가 있는 사업체에 종사하는 상용직근로자 수는 3,736만명으로 28.0%에 달했다. 전체 여성 상용직근로자 중에서 EEO-1의 적용대상인 여성비율은 28.4%(1,765만명), 소수집단은 25.4%(1,160만명)이었다. 보고서의 작성 현황을 통계적으로 조사, 분석한 결과에 의하면 종업원 수 100인 이상인 대도시에 있는 사업체의 1/3이 법적 요건에도 불구하고, EEO-1의 작성을 하지 않은 것으로 나타났다(작성한 사업체 비율은 67%임). 그리고 종업원 수 50인 이상의 경우에는 약 51%가 작성하지 않았다.<sup>4)</sup>

또한 정부와 5만달러 이상 조달계약 혹은 하도급 계약을 체결한 종업원 수 50인 이상인 사업체나 하청업자는 ① 연방계약준수사무국과 평등고용기회위원회가 공동으로 공표한 표준적인 양식 100 (EEO-1)을 작성하고, ② 문서로 된 적극적 조치 프로그램을 수립하고 운영해야 한다.<sup>5)</sup> 계약준수제도에서 기업이 적극적 조치의 목표를 달성하지 못한 것 그 자체는 행정명령 위반이 아니고, 성실한 노력을 하지 못한 것에 해당한다.

연방계약준수사무국은 컴퓨터프로그램에 의해서 소수집단 혹은 여성의 참가율이 평균 이하인 기업체로 선정된 기업에 대해서는 준수조사를 한다. 이와 함께 연방계약준수사무국은 기업체를 임의로 선정하여 조사하기도 하고, 분쟁 신청이 있는 기업에 대해서도 조사를 한다. 1994년 연방계약준수사무국은 4,000건의 조사를 하고, 용역조달계약을 체결한 기업의 대략 3.26%, 건설계약을 체결한 기업의 1.55%를 조사하였다. 만일 기업이 적극적 조치 요건 혹은 차별금지 요건을 위반한 것으로 나타나면, 연방계약준수사무국은 계약자와의 조정을 시도한다. 아주 적은 경우이지만 협의가 되지 않으면, 공식적인 행정집행을 의뢰한다.

## 나. 캐나다

캐나다는 민간기업의 고용평등을 달성하기 위한 두 가지 정책적 수단 즉, 연방계약준수제도(Federal Contracts Program; FCP)와 법정 고용평등프로그램(Legislated Employment Equity Program; LEEP)이 있다. 두 정책의 목적은 4개의 정책대상집단 즉, 여성, 원주민, 장애인, 소수집단에 속하는 근로자의 고용기회를 촉진하기 위한 것이라는 점에서도 동일

3) United States Code, Title 18, section 1001.

4) EEOC(2002), 「Intentional Job Discrimination in Metropolitan America」, Chapter 4- the EEO-1 Database.

5) 표준양식 100에는 EEO-1, EEO-2, EEO-3, EEO-4, EEO-5, EEO-6 이 있다. 각 양식에 대한 자세한 내용은 Employment Standard Administration(1999), 「How-To Compliance Manual」을 참조.

하다. 법정 고용평등프로그램 제도는 고용평등법에서 규제하는 기업(federally regulated employers)과 공기업에게 고용평등계획과 프로그램을 실행하고 또한 매년 개선정도에 대한 보고서를 제출할 것을 요구한다.

법정 고용평등프로그램에 의하면 고용평등법에 적용대상인 민간기업은 매년 6월 1일까지 고용평등보고서(employment equity report)를 작성해야 한다. 그와 같은 보고서에는 ① 해당 기업에 속하는 업종, 소재지, 전체근로자 수와 정책대상집단에 속하는 근로자수, ② 직종집단별 개별근로자, 각 직종집단에 속하는 정책대상집단에 속하는 근로자의 대표성, ③ 근로자의 임금, 각 임금범주별로 정책대상집단에 속하는 근로자의 대표성 정도, ④ 채용, 승진 그리고 고용계약을 종료한 근로자수와 그와 같은 근로자 중에서 정책대상집단에 속하는 근로자의 대표성 정도에 대한 정보가 포함되어 있어야 한다. 이 외에 추가적인 정보 즉, 보고대상 기간 동안에 고용평등을 실행하기 위해서 사업주가 취한 조치와 그 결과, 고용평등을 실행하기 위해서 사용주와 근로자대표간의 자문 등을 포함해야 한다. 매년 약 400개의 기업들이 해당 기업의 정책대상집단의 대표성을 나타내는 상황을 기록한 고용평등보고서를 매년 인적자원개발부에 제출한다. 인적자원개발부의 기업 보고서 및 분석계(Employer Reports and Analysis Unit)에서 이러한 보고서를 접수하고, 노동장관은 해당 보고서의 사본을 인권위원회에 송부한다.

캐나다의 경우 인권위원회가 고용평등법에 규정된 사용주의 의무 중에서 고용차별금지, 사용주의 고용평등을 위한 적극적 조치 실행, 고용평등실행을 위해서 사용주가 관련 정보 수집 및 분석, 기업주의 근로자대표와의 협의 및 자문 실시, 고용평등과 관련된 기록 보관에 대한 실행 책임을 가지고 있다.<sup>6)</sup> 이에 따라 인권위원회는 고용평등 준수와 관련된 현장 감사를 실시하는데, 이를 위해서 고용평등준수조사관(employment equity compliance review officers)을 두고 있다. 2001년 고용평등법 적용대상 사업체는 총 495개(민간기업 408개)이고, 대상근로자 수는 947,079명(634,759명)이다. 이 중에서 인권위원회가 준수와 관련된 감사를 실시한 사업체는 총 253개(적용대상근로자 714,058명)였다. 그리고 179개 민간기업을 준수와 관련된 감사를 실시하였다. 인권위원회의 고용평등 준수에 대한 감사과정은 6단계 즉, 공지단계, 계획단계, 조사단계, 검증단계, 보고서 작성단계, 후속작업단계로 구성되어 있다. 위원회는 5년 주기로 감사대상 기관에 대해 준수 감사를 한다. 준수감사대상 민간기업과 공공기업의 명단은 인적자원개발부에 연차보고서를 제출하는 기업명단과 동일하다. 기업체 선택은 규모, 산업, 지역에 따라서 대표표본을 확보할 수 있는 방법으로 임의 추출한다.

캐나다의 경우 법정 고용평등프로그램(LEEP)과 정부조달계약(FCP) 간의 업무 중복 문

6) Employment Equity Act, section 22(Compliance Audits).

제가 많이 거론되고 있다. 즉, 1995년 고용평등법의 개정으로 인해서 계약준수제도의 실행은 법정 고용평등프로그램을 실행한 것과 동일한 것으로 인정되었다. 그러나 양 제도는 몇 가지 영역 즉, 노조와의 협의, 기록(reporting), 준수에서 차이가 있다. 먼저 법정 고용평등 프로그램은 임시직을 포함하고 있으며 또한 노동조합과의 협의를 요구하고 있는 반면에, 조달계약준수 제도는 그러하지 아니하다. 사용주의 기록의 경우 법정 고용평등프로그램은 기록을 해야 하는 반면에, 계약준수제도는 모든 사용주에게 기록을 요구하는 것은 아니다. 세 번째로 법정 고용평등프로그램은 캐나다 인권위원회를 통해서 규제를 받는 반면에, 계약준수제도의 자문과 준수는 캐나다 인적자원개발부에서 담당하고 있다. 양 제도의 평가에 의하면 이해당사자들은 계약준수제도가 법정 고용평등프로그램보다 유연하다고 본다.

#### 다. 호주

호주는 1992년에 ‘적극적조치법’(Affirmative Action Act)을 개정하여 1993년 1월부터 법을 준수하지 않는 모든 기업들은 정부조달계약과 다른 특정한 정부지원정책의 자격대상에서 제외시켰다. 동법은 1999년에 다시 ‘작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법’(the Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)으로 개정되었다.<sup>7)</sup> 동 법에 의해서 계약준수제도의 적용을 받는 조직으로는 기업은 물론, 100명 이상을 고용하고 있는 민간단체, 조합, 훈련기관, 지역공동체, 사립학교와, 모든 고등교육기관까지 계약준수프로그램을 적용을 받고 있다.

호주의 ‘작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법’에서는 동 법의 적용대상인 기업으로 하여금 적극적 조치 프로그램을 개발하고, 적극적 조치를 준수하고 있는 하도급업자하고만 계약을 해야 하며, 그 실행상황을 ‘작업장에서의 여성에 대한 평등기회위원회’에 매년 보고(annual report)해야 한다.<sup>8)</sup>

평등기회법의 적용대상인 기업이 연차보고서를 제출하지 않거나 이행상황이 만족스럽지 못하면 이는 계약위반으로서 국회에 보고 되고 평등기회위원회의 리스트에 해당 기업의 이름이 올려져(naming) 연방정부는 그러한 기업과는 물품이나 서비스구매계약을 체결하지 않는다. 다만 이름이 등재되기 전에 보고의무를 지킬 28일의 기간이 주어지며, 만족스럽지 못한 보고서를 제출한 기업에게도 보고서를 고칠 기회가 주어진다. 만약 기업이 동기간동안 이를 시정하지 않으면 다시 28일이 주어지고 그래도 준수하지 않을 시에는 고

7) 1999년에 이루어진 법 개정은 먼저 고용평등계획을 개발하는 과정에 초점을 둔 과거의 법을 결과에 초점을 두는 방향으로 이루어졌고, 또한 정부에 대한 기업의 보고를 간편화시켰다. 뿐만 아니라 고용평등에 대한 성과지원접근에 초점을 두고, 법의 명칭이 미국 등에서 사용되고 있는 할당(quota)과 혼돈할 우려가 있음에 따라 개정하였다.

8) The Equal Opportunity for Women in the Workplace Act, Part IV. Reports by relevant employers.

용·노동관계·소기업장관(the Minister for Employment, Workplace Relations and Small Business)에게 제출하는 보고서에 이름이 등재되고 이는 다시 국회에 보고 된다. 그러나 이름이 등재된 기업이 일단 평등기회법의 요건을 충족하는 보고서를 제출하면 그로써 명단에서 삭제된다.

그리고 지원금이나 보조금을 주는 특정산업에 대한 지원프로그램도 평등기회법의 이행을 전제로 한다. 이 경우 기업지원프로그램이란 법률적인 기준이 아니라 행정부의 가이드라인에 의해서 제공되는 보조금이나 대부프로그램, 연방정부에 의해서 직접적으로 제공되는 재정지원 등을 말한다. 이와 같은 정책의 적용대상이 되는 기업지원프로그램은 1992년 이후 적용대상 기업지원프로그램(Industry Assistance Programs Covered)으로 목록화되었다. 또한 만약 법을 위반하면 계약위반으로 간주되어 마찬가지로 평등기회위원회의 조치가 취해진다.

## 2. 유럽의 고용평등정책<sup>9)</sup>

### - 작업장에서의 성평등 계획을 중심으로

평등 계획(equal plan)은 작업장에서 좀더 많이 남녀 평등을 이룰 수 있는 모든 종류의 시도를 말하며 연령, 민족, 성성(sexuality)이나 그 외 다른 이슈가 아니라 성평등(gender equality)에 대해 중점을 둔다.

평등 계획은 남녀의 어떠한 종류의 차별도 피하려는 동등한 대우(equal treatment)가 목적이다. 또한 여성이 기업 내에서 남성처럼 동일한 기회를 향유할 수 있도록 장벽을 제거함으로써 남녀의 동등한 기회(equal opportunity)를 촉진하는 것도 목적이 된다(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002). 이것은 적극적인 차별을 포함할 수도 있고 포함하지 않을 수도 있다. 마지막으로 평등 계획은 실제 평등(equality in fact, 즉 결과로서의) 창출이 목적일 수 있다. 예를 들어 장기적인 목적의 조치 뿐만 아니라 여성 관리자 최소 할당과 같은 조치가 있다.

평등계획의 본질과 내용은 얼마나 발전되었는가에 따라 매우 다양하게 예상할 수 있다. 순수한 평등 진술(equality statement)과 같은 계획도 있는데 이는 어떤 특수한 조치와 연계되는 것이 아니라 성, 종교, 성성(sexuality), 민족에 관계없이 종업원의 평등 대우에 영

9) 유럽의 고용평등정책은 삶과 작업환경의 질 향상을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)이 유럽노사관계연구소(EIRO, european industrial relations observatory)를 통해 EU회원국, 노르웨이, 슬로바키아, 폴란드, 헝가리, 슬로베니아 등의 사업장에서 성평등 계획의 내용과 실행 과정에 대한 정보를 설문을 통하여 수집한 결과를 2004.3.10 발표한 것을 요약하였다(관련사이트 <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/study/tn0402101s.html>).

향을 미친다. 좀더 발전된 계획은 정의된 지역이나 제한된 집단의 종업원을 대상으로 특별한 조치(special action)를 포함하는 것이다. 인적 자원/인사 정책(*general human resource/Personnel Policy*)에 구체화된 평등 계획은 많이 발전된 것이다. 이러한 경우, 남녀 평등은 기업 문화의 일부로 형성되고 평등 지수는 내부 관계자의 의사소통이 될 수 있고 이런 종류의 계획은 기업 수준의 EU의 성주류화 전략의 이행으로 볼 수도 있다. 유럽 의회는 성주류화는 성 평등 관점이 정책 입안에 개입되는 조치에 의해 모든 정책, 모든 수준, 모든 단계에 통합되기 위해 정책 과정에서의 (재)조직, 개선, 발전, 평가로 정의하였다.

유럽의 고용평등정책은 삶과 작업환경의 질 향상을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)이 성평등과 관련하여 EU의 하향식 이행과 국가적 정책으로 평등 계획만이 아니라 기업 수준의 조치를 보고자 i) 기업(국가, 지방정부) 수준에서의 성이슈 규정 ii) 작업장에서의 성평등 계획 범위 iii) 작업장 평등 계획의 내용 iv) 기업 수준에서 성평등 계획의 실행 과정 v) 선례 vi) 평등계획 모니터링 등 6개 분야에 걸쳐 EU 회원국과 노르웨이, 슬로바키아, 폴란드, 헝가리, 슬로베니아에 대해 조사를 하였는데 본 보고서는 성평등 계획서를 작성하는 국가들을 중심으로 조사 결과를 요약하여 재수록 한다.

<표 II-4> 유럽의 성평등 계획(gender equal plan) 내용

국가명	성평등 계획 내용
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 훈련(여성이 더 높은 수준의 일자리로 올라 수 있도록 하는 훈련, 개인 능력 개발, 여성의 훈련 시간 비율 증대, 다양한 일자리 여성 접근 촉진, 개인 진보 보고서 이행, 여성이 새로운 일자리와 책임있는 지위로 오르는 것을 가능하게 하는 훈련 진행)</li> <li>· 승진(여성 경력 경로의 정규 이행, 내부 승진 관례 조사, 공석에 대한 정보 개선을 위한 노력, 새로운 경력 경로의 정의, 파트 타임 근로와 출산 휴가와 관련하여 여성에게 별척을 주지 않는 노력)</li> <li>· 모집(여성 우대)</li> <li>· 급여(임금 불평등 수정, 여성 급여와 적용되는 일자리 등급규모에 대한 지위의 상위로의 수정)</li> </ul>
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 작업장 실태 조사 → 구체적인 목표와 조치 설정, 계획된 조치 이행 결과(다음해 연간보고서 수록)</li> <li>· 작업장 조사 내용(예) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 모든 계층에서 상이한 종류의 일을 하는 종업원 수</li> <li>- 만약 남녀 근로자가 처한 조건을 본다면 물리적인 작업 환경에 대한 조사(예를 들어, 샤워실, 탈의 실, 작업대 높이, 도구, 기계 등)</li> <li>- 산업 재해(work injury), 병가(sick absence), 남성 집중 집단과 여성 집중 집단의 조기 연금(early pension),</li> <li>- 단조롭고 반복적인 근로가 얼마나 차지하는가에 대한 기록</li> <li>- 무엇이 작업장 환경을 저해하는지, 물리적 근로 환경에 대한 기술</li> <li>- 자녀가 아플 때 집에서 간호하는 부모휴가 일수</li> <li>- 남성과 여성의 교육과 숙련 개발 시간</li> <li>- 신규모집에 대한 필요</li> </ul> </li> </ul>
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 작업장, 임금, 임금구조, 직원 훈련, 승진, 가족 정책 이용, 휴가, 근로 조건, 근로 환경, 작업장 분위기의 조직과 임무의 구조와 같은 주제를 다루어야 함.</li> </ul>
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 민간 : 자발적으로 계획을 세움</li> <li>· 공공 : 법률로 계획을 제출하도록 의무 부과</li> </ul>
이태리	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 채용, 선발, 경력개발, 근로조직과 평등 환경을 주요 내용으로 함.</li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로 시간과 1인 작업 장소(work station)를 조직할 때 자녀가 있는지 부모인지 고려(예를 들어, 파트 타임 근로, 파트 타임, 근로 시간 계정, 원거리 근무(teleworking))</li> <li>· 종업원과 유대를 유지하기 위한 부모 휴가 종업원에게 제공</li> <li>· 충고와 정보 제공</li> <li>· 여성을 위한 접촉점으로서 활동하는 여성 대표와 같은 기관 설립 등</li> </ul>
노르웨이	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경력 개발, 고위직 혹은 남성 지배 근로 영역에 여성 모집, 성별 임금 차별 금지와 성중립적인 임금 체계를 위해 임금 체계/단체 협약 검토 등을 포함할 것으로 예상</li> </ul>
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 출산휴가, 출산휴가의 임금 보전, 직장과 가정의 양립을 위한 가족 친화 정책, 인사정책 등</li> </ul>
오스트리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 보편적 개념의 평등 계획 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구조적 불평등을 보상하기 위해 여성들을 우대하는 것이 아니라 기업이 여성이 일하기를 원하는 일자리에 대해 여성에게 자격을 부여하는 것</li> <li>- 여성 우선 고용, 특별 모성/부성 휴가, 직장 보육 시설, 탄력적 근로 시간제와 같은 육아 규정의 여성/부모에게 제공 여부</li> </ul> </li> <li>· 명백하고 공식적인 개념의 평등 계획 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 차별금지의 구조적 문제 다룸.</li> <li>- 작업장 수준에서 존재하는 성 불평등, 특별 성평등 모니터링 위원회 설립, 인사/채용과 훈련 정책에 대해 여성을 위한 적극적 조치 촉진을 목적으로 하는 조치 수립 포함.</li> </ul> </li> </ul>

## 가. 프랑스

### 1) 기업수준 이상의 성 이슈 규정

#### 가) 법적인 틀

1983년 7월 13일 법('Roudy Act')은 첫째, 평등권의 원칙 강화와 둘째, 평등한 기회를 촉진함으로써 일터에서 성평등 지원을 목적으로 만들어진 최초의 법률상의 도구였다.

이어 또 다른 법이 일터에서의 성평등 촉진 바람을 강화하였다. 일터에서의 성평등에 대한 법(2001년 5월 9일 제정, 'Génisson Act')은 보고서(Catherine Génisson '*Plus de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes*' [More Occupational Diversity for Greater Gender Equality]) 발간 뒤에 있었는데 이 보고서는 작업장, 채용, 급여 조건, 훈련 기회와 경력 개발에서 성 불평등을 강조하였고 임금, 근로 조건, 훈련 등을 다루는 모든 교섭에 직업 평등의 개념을 통합하는 것이 법의 목적이다. 노동법전의 432-31 조항은 최소 50명의 종업원을 거느린 기업은 직장평의회(Works Council)에게 평가받기 위하여 남성과 여성의 상대적 고용 지위에 대하여 연간으로 작성된 보고서를 발표하도록 강제하고 있다. 만약 직장평의회(Works Council) 같은 기구가 없다면 파견 직원에게 한다. 직장평의회(Works Council)의 권고는 증거를 기반으로 하는 것이 필수이다. 보고서는 (법령에 의해 작성된) 통계에 기반한 관련 지표를 포함하고 있어야 한다. 법은 보고서의 상세 분석을 허용하면서 고용주로 하여금 작업장에서 지표를 의무적으로 표시할 것을 규정하고 있다. 만약 종업원들이 바란다면, 종업원이 보고서를 직접적으로 평가할 수 있다. 남성과 여성의 상대적 고용 지위에 대한 보고는 교섭 도구, 협상의 필요조건이다. 실제로 법은 3년마다 기업 수준과 섹터 수준에서 직업 성 평등에 대해서 특수 교섭을 부과하고 있다.

덧붙여 법은 공무원 내에 성 평등 촉진을 목적으로 하는 많은 규정들을 포함하고 있다. 즉, 면접위원의 성별 구성과 성별 고용의 상대적 현황과 남성과 여성의 훈련 조건에 대한 규정뿐만 아니라 차별금지 규정 등이 있다.

또한 법은 직업의 성 평등 이슈가 단체 협상에서 소수 의제로 감춰지지 않도록 하기 위하여 다분야 교섭(cross-cutting bargaining)을 도입하고 있다. 그러나 성 평등 이슈는 다른 의무 협상에서 이용되어 분석 도구 역할도 한다.

성 평등 촉진이 자발적으로 이루어져야 하겠지만 정치 분야에서 2000년 6월 6일 법(평등법, Parity Act)이 직원 선출에 남성과 여성의 평등한 접근을 제공하였다. 평등에 관한 이 법은 적극적 조치의 프랑스 버전이라고 할 수 있다.

많은 법령들이 직업의 성 평등을 강화해왔다. 2002년 2월 15일 법령은 공무원에서 여성의 상대적 지위의 평가를 위한 지표 리스트를 만들었다. 이 지표는 2001년 11월 8일 사회적 파트너들에 의해 기업에서 시작될 성평등 계약의 이행방법으로 명문화되었다.

차별금지에 대해서는 2001년 11월 16일 법은 채용, 급여, 훈련, 작업장 재배치, 임명, 자격, 승진, 전근, 계약 갱신(FR0112152F)에 대해 성을 근거로 차별하는 것을 포함하여 모든 유형의 차별을 금지하였다. 입증 책임은 EC 지침을 따르기 위하여 철저히 검사받는다. 차별 행위에 대한 입증 책임은 더 이상 종업원에게만 있지 않다. 현재 직접 차별 혹은 간접 차별을 암시하는 증거를 제시하도록 되어 있다. 이러한 증거에 대하여 고용주는 그들의 결정이 어떤 유형의 차별에도 관련이 없다는 객관적인 요인에 근거한다는 것을 밝혀야 한다. 간접 차별에 대한 개념은 실정법(positive law)에도 나오고 실제로 정의되지 않았을지라도 공식적으로 인지되고 있다.

#### 나) 도구

1983년 이후, 직업의 성평등 촉진과 여성이 기업에서 다양한 일을 할 수 있도록 아래 세 가지 도구를 발전시켜 왔다.

1. 직업 평등 계획(occupational equality plan)
2. 직업 평등 계약(occupational equal contract)
3. 다양한 직업에 대한 여성의 접근을 위한 계약  
(contract for women's access to various jobs)

평등계약(equal contract)과 다양한 일자리에 대한 여성의 접근을 위한 계약(contract for women's access to various jobs)이 국가 보조를 필요로 하는 반면, 평등 계획(equality plan)은 성평등의 적용을 위한 법적 도구이다.

직업의 평등 계획(occupational equality plan)은 1983년 8월 13일 Roudy Act에 의해 제정되었다. 평등계획은 기업의 관리층과 노조의 합의이다. 기업에서의 채용, 훈련, 자격에 따른 등급, 급여에 대해 남성과 여성의 비교 분석을 하는 연간 보고서를 근거로 직업의 평등 계획은 작성된다. 그 다음 기업내 여성의 지위 측면에서 격차 해소 조치를 이행하기 위한 법적인 도구와 실제적인 도구로 이용된다. 계획서 작성은 3~5년 주기로 하였고 채용, 계속되는 직업 훈련, 승진, 책임 있는 자리에의 접근, 근로조건 그리고 일반적인 근로조건에 영향을 다룬다. 단지 35개 계획만이 기업에 의해 서명되었다. 이후 나머지 두 개 성평등 안이 시작되었다.

성 평등계약(gender equal contract)은 성 평등 계획이 훈련 활동, 업무 역할에 대한 조사, 근로 조건, 연구 프로젝트 등을 통해 발전되는 것을 가능케 한다. 기업내 모든 지위에 여성 접근의 우대와 자격이 부족한 여성들이 그들의 능력을 향상시킬 수 있도록 하는 것이 목

표이다. 재정 인센티브는 훈련 비용과 나머지 성 평등 달성을 위한 관련 비용의 50%까지 가능하다. 국가는 훈련 기간 동안 총임금의 30%까지 지급할 수 있다. 22개 계획에 대해서만 국가가 인정하고 있다.

고용 분야에서 발전된 성 균형 계약은 1987년 수립되었다. 이 계약은 개인단위로 여성이 근무하는 기업에서 전통적인 남성 일자리에 오를 수 있도록 한다. 이 계약은 국가, 고용주, 여성의 관련된 3자가 서명한다. 계약은 훈련 과정의 비용과 또한 근로 조건에 대한 철저한 조사, 여성의 입사 지위 수준을 높이기 위한 장치와 시설까지 포함한다. 이 계약은 종업원 600인 미만의 기업과 관련 있다. 재정 인센티브는 다양하다. 국가는 훈련비용의 50%, 시설 조사 비용의 50%까지 제공한다. 훈련 기간에는 봉급의 30%를 지급한다. 1987년 이후 1,500개 계약이 체결되었다. 계약은 유연한 실행과 개인 단위로 이루어지지만 많은 기업이 참여하고 있다.

Génisson Act 이후 협상의 의무는 섹터별 협상자들에게 성 평등 원칙을 포함시키도록 이끌었다. 그러나 합의가 된 사항은 여전히 낮은 수준이다.

## 2) 작업장 수준에서 성 평등 계획 범위

1987년에 국가 성평등 계획이 서명되었다. 이 협약에 서명한 기업에 대한 요약 자료에 따르면, 서명기업의 40%가 1,000명 이상 고용기업이고 500명부터 1,000명까지가 28.6%, 100명에서 500명까지 고용기업이 28.6%, 100명 미만 고용 기업은 2.8%였다. 전체 기업의 42%에서 직원 중 여성 구성비율이 50% 이상 이었다. 기업의 70% 이상이 비서비스 섹터였고 서비스 섹터는 30% 미만이었다.

성 평등 교섭의 이행 방법이 항상 고용주 해석의 자유에 따르는 것은 아니지만, 섹터별 협상자들에게 의해 틀이 세워진다. 사실, 성 평등의 원칙은 일반 원칙으로 혹은 다양한 주제(급여, 훈련 등)를 통해 도입된다. 그럼에도 불구하고 성 평등이 단체교섭에 정규 주제로 등장한 것은 몇 년 되지 않았다. 12,000 이상의 협약에서 전체 수준(국가, 지방, 道 *départementale*)의 125개 섹터의 155개 협약(이중 118개는 국가수준)이 1990년 이후 서명되었다.

## 3) 작업장 평등 계획의 내용

평등 계획은 다음과 같은 주제를 다루고 있다.

- 훈련(여성이 더 높은 수준의 일자리로 올라 수 있도록 하는 훈련, 개인 능력 개발, 여성의 훈련 시간 비율 증대, 다양한 일자리 여성 접근 촉진, 개인 진보 보고서 이행, 여

- 성이 새로운 일자리와 책임 있는 지위로 오르는 것을 가능하게 하는 훈련 진행)
- 승진(여성 경력 경로의 정규 이행, 내부 승진 관례 조사, 공석에 대한 정보 개선을 위한 노력, 새로운 경력 경로의 정의, 파트타임 근로와 출산 휴가와 관련하여 여성에게 벌칙을 주지 않는 노력)
- 모집(여성 우대)
- 급여(임금 불평등 수정, 여성 급여와 적용되는 일자리 등급규모에 대한 지위의 상위의 수정)

어떤 계획은 근로 조건(특히 여성 종업원에게 관심, 전통적으로 남성들이 취업해 있는 지위를 여성들이 취득할 수 있도록 편의 개선, 근로 조건 개선을 위한 조사 수행, 여성의 접근을 용이하게 하기 위한 일과표와 업무 역할(job role)에 대한 정밀 조사, 지리적 이동의 명령/장기 부재에 관한 규정의 정밀 조사의 조정)에 대해 언급하고 있다.

서명된 대다수 국가 단체협약에서는 일반적으로 남성의 상황을 여성의 이전에 유리한 상황에 일치시킴으로써 차별 조항이 제거되었다. 또한 새로운 부문 수준의 단체 협약과 새롭게 갱신된 단체 협약에서 남성과 여성을 위한 평등 대우 원칙의 통합이 있었다. 올바른 일과 생활의 균형(work-life balance)과 관련하여 자녀가 아플 때 가는 휴가(sick child leave)의 남성 확대와 부모 자녀 양육 휴가(parental child-rearing leave)에 대한 법령의 부연으로 단체협약은 달라졌다.

성평등에 대한 기업 수준의 연간 협약의 틀에서 서명된 대다수 협약은 대개 금지되고 있는 여성에 대한 야간근로 규정을 제시하고 있다.

성평등의 원칙은 훈련, 공모(posting), 자격 인증(recognition of qualification), 직위 등급(grading of post), 승진, 전보, 근로조건(자녀 병가 sick child leave, 새학년준비휴가 back to school leave, 산모 특별휴가 extra new mother's leave, 자녀 부양 휴가 child-rearing leave, 임신부 근로조건 등)과 같은 영역까지 확대되었다. 그러나 위에 나열한 것 중에서 일부는 거의 무시되고 있다. 단지 sector-level job grading 협약의 15%만이 성평등을 규정에 포함하고 있다.

#### 4) 기업 수준에서 과정

위에서 살펴본 바와 같이 Génisson Act 제정 이후 의무교섭이기 때문에, 두 당사자(즉, 노조와 고용주)는 자율적으로 평등 계획을 실시하고 있다.

### 5) 평등계획 모니터링

지난 2~3년간 수많은 공식 보고서(예를 들어, Colmou, Cotta, Génisson)는 노동 시장에서 남성에 대한 여성의 불평등을 검토해 왔다. 더 많은 연구와 조사 프로젝트가 성 평등의 다양한 측면에 주목하고 있고 가정과 직장의 양립 측면에서 성 불평등은 앞으로도 중요한 문제로 남아있을 것이라고 강조하고 있다.

노조, 고용주 연합, 관련 분야 전문가, 국가가 참여하는 성 평등에 대한 폭넓은 논의를 보장하기 위하여, 성평등 상임위원회(Standing Committee on gender equality)가 발족되었다(Law n° 83-635 of 13 July 1983, Decree n°84-136 of 22 February 1984). 위원회는 종업원 노조, 고용주 연합, 정부, 전문가들의 대표로 구성되어 있다. 성평등 상임위원회(Standing Committee on gender equality)는 3가지 역할을 한다.

- 성평등 규정 적용 모니터
- 연구, 조사 수행하고 성평등 촉진을 위한 제안 체계화
- 작업장에서 여성 관련 법률에 대해 견해를 밝힐 수 있고 노동법 개정이 성평등에 영향을 미칠 때 의견을 밝힐 수 있다.

#### 나. 스웨덴

##### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

평등기회법(Equal Opportunity Act; 1991:443). 스웨덴에서 근로 생활에서 남녀에 대한 평등한 권리를 촉진하기 위한 최초 법률의 기원은 1977년이다. 이후 EC 규칙에 부합하기 위하여 새로운 법이 1991년에 채택되었다(1994년 개정). 법은 본질적으로 성 중립적이고 남녀가 동일하다는 것에 반대한다. 첫 번째, 법은 근본적으로 여성의 근로생활의 조건 개선이 목적임을 밝히고 있다. 이것은 노동시장이 전통적으로 남녀 직종으로 여전히 성에 의해 분리되기 때문이다. 법은 차원이 높고 매우 강제적이다. 법은 사회의 당사자 간의 협력에 기반을 둔다. 예를 들어 단체협약은 법률이 포함하지 않은 영역, 즉 임금에서 협상될 수 있다. 두 번째, 평등기회법은 차별을 다루고 차별은 노동법원에서 처리된다.

스웨덴에서 평등을 위한 조치 계획(10조, 11조)으로 표현되는 성 평등 계획, 그리고 임금 격차 존재(9조a)의 연간 검토는 위에서 언급된 평등기회법에서 다루어진다. 평등기회법은 종업원 10인 이상을 고용하는 모든 고용주들이 법에 따라 연간 평등 기회 계획(Annual Equal Opportunity Plan)을 수립할 것을 요구하고 있다. 이 계획에는 최소한 세 가지 요소가 포함되어야 한다. 즉, 법을 준수하는데 필수적이고 다음 해에 발의되는 적극적인 평등

촉진(*equal promotion*) 조치를 기입해야만 한다. 연간 평등 기회 계획은 남녀의 임금에서 격차가 존재(*existing difference*)하는지를 조사하여 발표해야 한다. 또, 이전 해의 계획이 반영되어 당해 조치들을 성공적으로 이행했는지에 대한 사후 평가(*following-up assesment*)를 해야만 한다. 고용주가 작성한 평등 계획과 임금 격차에 대한 검토를 보증하는 책임은 평등 기회 옴부즈맨(Equal Opportunities Ombudsman, Jämställdhetsombudsmannen, JämO)에 있다. 평등 기회 위원회는 벌금을 부과할 수 있다.

오늘날 평등 계획은 거의 단체협약으로 보지 않는다(법의 법률적인 규칙은 최소한 적용을 위한 강제이다. 물론, 종업원에게 좀더 나은 조건을 제공하기 위하여 협상하는 것이 가능하다). 그러나 평등 기회의 작업은 평등 기회 옴부즈맨(JämO)의 적극적이고 중앙중심적인 지위를 갖고 전보다 훨씬 강력한 법률을 견비한 강력한 방법에서 여러 해를 거쳐 조직되어 왔다. 그러나, 실제 작업은 단일 고용주와 지역 노동조합, 양측에 의해 지역적으로 실행될 것으로 예상된다. 평등 계획은 임금(*pay*)과 같은 법에 언급되지 않은 주제에 대한 성평등과 단체협약을 분리하기 위하여 법에 따라 이론적으로 허용되고 있다. 실제로, 스웨덴의 단체 임금 협약은 성별 임금 측면에 초점을 두지 않는다. 그러나 보통 임금 교섭은 평등 계획과 연간 검토의 결과와 관련하여 실행되어야만 한다.

평등 기회 옴부즈맨(JämO)은 정부 기관으로 독립적이고 평등 기회 작업에 대한 다양한 활동에 책임을 진다. 그 중 하나는 평등 기회 작업과 연간 평등 계획을 수행하는 기업과 공공 기관에 대한 교육과 자문과 검사이다. 평등 기회 옴부즈맨(JämO)은 사회의 각기 다른 부분에서 기업과 기관이 평등 작업을 어떻게 수행하고 있는지를 검토하고 추적한다. 작업장 평등 계획을 위한 것으로서 평등 기회 옴부즈맨(JämO)은 평등 기회 법을 규제한다.

여러 해 동안 정부와 사회적 파트너들이 모니터한 스웨덴의 근로 생활에서 성평등 이슈는 원칙적으로, 실제로도 매우 중요하다. 때에 따라, 고용주, 정부, 노조, 이외 조직들이 각각 혹은 평등 기회 옴부즈맨(JämO)과 결합하여 실행한 상이한 프로그램과 캠페인이 있어 왔다. 평등 기회 옴부즈맨(JämO)은 임금 차별뿐만 아니라 평등 계획과 같은 평등 기회 옴부즈맨(JämO) 권한으로 들어오는 문제들을 정기적으로 토의하기 위하여 고용주와 노조, 그들의 대표를 정기적으로 만나는 네트워크를 갖고 있다.

평등계획과 계획 작성 의무의 모니터링에 관해서 특정 고용주와 특정 그룹의 고용주들은 그들의 의무를 항상 충실히 이행하는 것은 아니다. 평등기회옴부즈맨(JämO)이 교육 과정에 고용주들에게 문제로 주어진 후, 수정된 평등계획이 받아들여지고 있다. 예를 들어, 2002년 평등기회옴부즈맨(JämO)은 법을 모범적으로 잘 이행하고 있는 정부 기관을 11개 선택하여 조사하였다. 연말에는 단지 4개 계획만이 인정되었지만 2002년에는 11개 기관 평등 계획 모두가 승인 받았다. 또 다른 11개 기관은 현재 추진 중에 있다(2003).

평등기회옴부즈맨(JämO)은 500개 민간 기업에 대해 특별검사로 민간 고용주들 10,000명을 대상으로 정보 캠페인을 시작하는 조치를 2002년 알렸다. 이 조치의 첫 번째 결과는 2002년 10월 발표되었다. 500개 민간기업 고용주 중 420개 기업이 계획서와 임금 조사를 보내왔고 이들 중에서 평등기회옴부즈맨(JämO)은 82개 기업이 매우 우수한 결과를 보인 것을 확인했고 145개 기업은 쉽게 고칠 수 있는 경미한 부적합 사항에 대해 OK 결과를 받았다. 142개 기업의 고용주는 계획을 다시 작성하고 새로운 기록을 평등기회옴부즈맨(JämO)에 제출하도록 요구받았다.

평등계획은 지방 수준에서 작성된다. 종업원 10명이상을 고용하는 기업들은 각각 회사의 계획을 갖고 있어야 한다(평등기회법 10조). 기업과 노동조합은 평등기회옴부즈맨(JämO)으로부터 모든 종류의 정보 자료를 얻을 수 있다.

평등 계획에 관해 평등기회옴부즈맨(JämO)에서 생산된 공식 통계는 없다. 1999년 평등기회옴부즈맨(JämO)은 스웨덴 통계청으로부터 조사를 의뢰했다. 이 조사 결과 법에 따라 민간 기업(*private company*)의 약 25%와 공공 기관(*public authority*)의 75%가 평등 계획이 있는 것을 보여주었다. 이 조사는 2004년에도 다시 시행될 예정이다. 평등기회옴부즈맨(JämO)와 사무소는 회사를 무작위로 추출하여 조사할 뿐 체계적인 조사를 하지는 않는다. 평등기회옴부즈맨(JämO)의 홈페이지에서 공식적인 조사 보고를 볼 수 있다([www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)). 교섭 과정에서 기업, 노조에서 만들어지는 성에 대한 임금 차별 통계는 공개되지 않는다. 스웨덴 중재 사무소(Sweden Mediation Office)는 스웨덴의 여러 다른 부문의 임금에 관한 통계를 7개월 마다 발표한다. 그러나 이 통계는 여성과 남성에 대한 것이 아니라, 종업원 집단 전체에 대해서만 발표된다.

평등계획은 공기업뿐만 아니라 민간 기업에 대해 지방 수준에서 작성되어야 한다. 평등기회옴부즈맨(JämO)은 계획 수립 방법, 지방 당사자들의 의견을 취합하기 위한 설문지 모형, 평등 계획 모델, 체크리스트, 이외의 자료들을 제공한다.

평등기회법(Equal Opportunity Act)은 작업장에서의 성 평등 근로를 위해 의회가 중요하다고 결정한 평등계획 지휘 방법을 제공한다. 고용주(종업원 10인 이상)는 일일 아젠다에 평등 기회 문제를 포함시킬 의무가 있고 평등 계획과 법에서의 다른 방법들은 정리되어 있어야 한다(keep an order of thing). 평등기회옴부즈맨(JämO) 대변인은 지난 20년 동안 고용주 간, 노조 간 명백한 태도 변화가 있었다고 말하고 있다. 그러나 평등 기회 근로는 인내가 필요하다. 사람들의 태도는 단시간에 바뀔 수는 없다. 장기적인 관점에서 법과 평등계획은 성평등 근로를 위한 진보적인 도구가 될 것이다.

## 2) 작업장에서의 평등 계획 내용

평등계획은 법에 따라 작업장에서 요구되는 4~9조에 준한 조치(measure)의 조사를 포함하고 다음해에 고용주가 시작하거나 이행할 의향이 있는 조치를 명기해야 한다. 그러나 계획에 대해서 정해지는 모형이나 틀(template)은 없다. 출발은 평등계획이 그 지역에서 부족한 것과 문제들에 대해 답변해야 한다는 것이다. 첫 번째 단계(*first step*)는 작업장의 현재 조건에 대한 조사를 하는 것이다. 두 번째 단계(*second step*)는 실제적인 조치를 이해하고 차후에 평가될 수 있는 목표를 설정하는 것이다.

종업원 10인 이상 고용하고 있는 고용주는 모두 연말에 평등계획을 작성해야만 한다. 지방자치단체, 시의회, 민간 기업, 정부 당국 등 민간, 공공, 모든 고용주들이 관련되어 있다. 평등 계획은 종업원과 지방 경영 간에 지역적으로 안정되어야 하기 때문에, 큰 단위에 대해 부분 계획을 만드는 것이 필수이다.

작업장에 지역 노조(*local trade union*)가 없다면 분리된 작업단(*working group*)으로 조정될 수 있다. 중요한 것은 성평등 문제와 관련하여 협력을 시작하는 것이다. 평등기회옴부즈맨(Jämo)은 단 한 사람이 평등계획을 만드는 것을 가장 큰 문제로 지적하고 있다. 보통 이러한 계획은 어디에도 해당되지 않는 모호한 정책 기록으로 끝난다.

첫 번째 단계는 작업장에 대한 주의 깊은 조사를 하는 것이다. 작업장 조사에 담은 내용에 관한 예는 다음과 같다.

- 조직의 모든 계층에서 상이한 종류의 일을 하는 종업원 수
- 만약 남녀 근로자가 처한 조건을 본다면 물리적인 작업 환경에 대한 조사(예를 들어, 샤워실, 탈의실, 작업대 높이, 도구, 기계 등)
- 산업 재해(work injury), 병가(sick absence), 남성 집중 집단과 여성 집중 집단의 조기 연금(early pension),
- 단조롭고 반복적인 근로가 얼마나 차지하는가에 대한 기록
- 무엇이 작업장 기후를 저해하는지, 물리적 근로 환경에 대한 기술
- 자녀가 아플 때 집에서 간호하는 부모휴가가 몇 일인지
- 남성과 여성의 교육과 숙련 개발이 각각 몇 시간인지
- 신규모집에 대한 필요
- 직종의 임금 분포, 여성과 남성의 근로 형태. 이런 종류의 (내부) 통계는 남성과 여성의 임금 차이에 대한 임금 분석(*wage analysis*)을 하는데 절대적으로 필요하다.

그 다음 단계에 구체적인 조치와 목표 설정을 하는 것이다. 평등계획은 다음 질문(섹션

4~9)의 7개 영역에 대한 각각의 항목을 포함하고 있어야 한다. 계획에서 설정되는 목표는 달성 가능한, 예를 들어 특정 지위에서 여성의 임금을 10%인상과 같은 조건에서 체계화되어야 한다.

또한 계획은 결과를 정당화하는 조치뿐만 아니라, 고용주가 수행한 연간 검토(*annual review*) 결과 요약에 담고 있어야 한다. 계획된 조치의 이행과 관련된 보고는 다음 해 계획(연간 보고, *annual report*)에 포함되어야 한다.

법은 각각의 기업에 (전체적으로) 통합되는 정책을 제공한다. 때때로 계획은 법이 수반된다면 작은 규모에서 정기적으로 체크하는 평등기회옴부즈맨(JämO)으로부터 특별 조치의 결과가 된다.

스웨덴 법에 따라 평등계획은 성 이슈가 목표일 뿐 그 외 다른 것은 없다.

### 3) 기업 수준에서 과정

평등계획은 스웨덴 평등기회법(특히 10조, 11조)에 정리되어 있다. 법은 고용주에 대해 출발하고 있지만 그것은 평등기회옴부즈맨(JämO)과 지역 노조로부터도 나올 수 있다. 규정은 단체 교섭이 담당하지 못하는 의미에서 강제적이다.

대부분 성평등 문제는 고용주와 지역 노조 사이의 지역수준에서 다뤄진다. 형태는 협상, 상담, 정보, 토의 등으로 다양하다. 평등계획의 내용에 동의한 후에, 법에 따른 임금 조사 기록은 단체 협약이라고 명백하게 부르진 않지만 법적인 기록이 된다.

평등 계획과 관련된 이슈와 다른 성 이슈는 종업원을 대표하는 스웨덴 대표 노조에서 다루어진다. 또한 중역회가 성 이슈를 아젠다로 채택하면 종업원 대표와 민간 기업 중역회에서도 다뤄진다. 공공 섹터는 종업원 대표가 의사 결정에 참여하는 권리가 제한적일지라도 역시 성이슈도 중역회 수준에서 다뤄질 수 있다. 이슈는 비공식적인 작업장에서도 다뤄질 수 있다.

### 4) 평등 계획 모니터링

정부 기관인 평등기회옴부즈맨(JämO)이 성평등 계획을 모니터한다. 직원은 29명이고 대부분 법률가와 검사관(surveyor)이다.

성평등 작업은 모두 모니터 되고 기업과 기관, 작업장 내, 노조 내에서 평가된다. 평등기회옴부즈맨(JämO)은 특정 목표에 대한 캠페인과 예를 통해 성평등 작업이 어떻게 수행되는지를 면밀히 살핀다. 부족한 경우 평등기회옴부즈맨(JämO)은 기업에게 평등기회옴부즈맨(JämO)을 따라 새로운 계획을 세우도록 명령한다. 필요하면 언제든지 평등기회옴부즈맨(JämO)은 법적 충고와 정보를 요구할 수 있다.

평등기회옴부즈맨(JämO)은 성 평등에 초점을 두고 있는 정부 기관으로 특별하고 독립적인 지위를 갖는다. 이외에 성이슈를 다루는 기관으로 스톡홀름대학은 성과학 센터, Linkoping 대학엔 여성 연구원을 위한 센터와 성 연구기관 등이 스웨덴에 있다.

## 다. 핀란드

### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

성 이슈에 관한 규정은 주로 핀란드 법률에 구체화되어 있다. 성 평등은 여남평등법(Act on Equality between Women and Men)으로 규제 받는다. 이 법의 1조는 성에 근거한 차별을 방지하고 여성과 남성 간의 평등을 촉진하고 특히 이러한 목적을 위해 근로생활에서 여성의 지위를 개선하는 것을 법의 목적이라고 명시하고 있다. 여남평등법은 타당한 이유 없이 성, 연령, 태생, 언어, 종교, 신념, 의견, 건강, 장애, 그 밖에 관련 이유로 다른 사람들과 다르게 대우받을 수 없다는 핀란드 헌법에 근거한다.

고용계약법(Employment Contracts Act)은 고용주가 연령, 건강, 국가적·민족적 태생, 성적 선호(sexual preference), 언어, 종교, 의견, 가족 관계, 노조 활동, 정치적 행동이나 어떤 다른 유사한 상황을 근거로 종업원에 대해 어떤 부당한 차별도 실행할 수 없다는 것을 명시하고 있다. 성에 근거한 차별 금지 규정은 평등법에 담겨 있다. 종업원의 의무와 지위를 훼손한 만족할 만한 근거가 없는 이상 고용주는 종업원을 평등하게 대우하여야만 한다.

직업안전법(Occupational Safety Act)은 고용주는 작업장에서 희롱 방지를 위한 조치를 취할 필요가 있다는 원칙을 세우고 있다. 핀란드 형법은 일반적인 차별과 관련하여 특히 작업장에서의 차별에 대해 처벌을 명문화하고 있다.

2003~4년 소득 정책 협약에서는 성 이슈를 다루는 몇 가지 규정이 있다. 이들 중 봉급포에의 수당, 직장과 가정의 양립(Reconciliation of Working and Family Life), 임금과 급여에서의 성평등 개선, (산업 수준) 단체협약에서 성효과 평가 등에 관한 규정이 있다. 더 나아가 몇몇 단체 협약에는 성 이슈에 관한 규정, 예를 들어 보험 분야에서 성별 임금 격차와 평등 계획은 체계적으로 이어지고 있다.

성평등 계획에 관한 규정은 여남평등법(Act on Equality between Women and Men)에 있다. 평등을 촉진시키기 위한 조치에 대해 법 6조a에서, 고용주가 상시적으로 최소 30명의 직원을 고용한다면 노동 보호를 위한 연례 개인 계획과 훈련 계획이나 행동 프로그램에 있어 작업장에서 더욱 강화된 남녀평등 조치를 포함해야 한다고 말하고 있다. 법에 따라, 평등 계획은 작업장 수준에서 작성되어야 한다. 따라서 평등법 준수를 모니터링 하는 평등옴부즈만은 평등계획에 대한 폭넓은 가이드라인을 제공만 한다.

단체협약에서 작업장에서 수행할 의무가 있는 평등 프로그램에 대한 규정은 없다.

성평등 계획은 1995년 8년전 여남평등법(Act on Equality between Women and Men)에 추가되었다. 핀란드에서 근로 생활과 관련된 모든 법률의 변화는 3 자간의 교섭에서 준비된다.

사회 당사자들은 성평등과 관련하여 정책 이슈에 대해 정기적, 적극적으로 참여를 한다. 평등옴부즈만과 사회 당사자들로 구성된 이른바 평등 원탁이라고 불리는 것에서 정기적으로 만나고 성평등 개선을 위해 여러 조치들을 도입한다. 2002년에는 직장가 가정의 양립을 위한 캠페인이 있었다. 더욱이, 1989-9년 임금 정책 결산에서 Mosaic이라고 불리는 다차원 평등 프로젝트가 동의되었는데 이는 연구자, 근로 단체, 그리고 전 국가 노동시장 단체 간의 협력 프로젝트이다. Mosaic의 목표 중 하나는 근로 단체에 평등 조치와 평등 계획 효용을 위한 모델을 도입하는 것이다.

사회 건강부(Ministry of Social Affair and Health)와 유럽사회기금(European Social Fund)은 평등촉진잉여가치(Equality Promoting Surplus Value)라고 불리는 프로젝트의 자금을 지원한다. 이 프로젝트는 실제 평등 계획을 다루고 있는데 2002~5년까지 Tampere (Tampere)에 있는 대학 근로 연구 센터(Work Research Centre)가 수행한다. 프로젝트에서 협력 작업장은 작업 평등계획을 만들고 실행하는 데 전문가를 둘 것이다.

서비스 산업의 고용주 연합은 최근 작업장에서 평등계획을 만드는 방법에 대해 회원 기업을 위한 가이드라인을 작성하였다. 핀란드 산업 연합과 고용주(TT)들은 평등계획 내용이 기업 수준에서 결정되어야 한다는 의견이다. 따라서 TT는 회원 기업들을 위해 평등계획을 만드는 방법에 대해 특별한 교육을 하지 않는다. 성 평등 정책은 모든 수준(eg confederal/federal, national/sectoral)에서 다루어진다.

## 2) 작업장 수준에서의 성 평등계획 범위

정기적인 평등 계획 범위에 대한 특별한 통계는 없다. 그러나 평등 이슈에 대해 연구가 진행되고 있다. 최근 연구는 2002년 끝났는데(2003년 발표), 평등옴부즈만 사무소는 200개 작업장을 무작위로 추출하여 성 평등 계획을 다루는 질문지를 보냈다. 작업장은 평등계획을 작성할 의무가 있는 종업원 30인 이상 기업이 선택되었다. 응답률은 73.5%였다. 법 준수의 모니터링은 평등법에 따라 기업은 최대한으로 평등옴부즈만 사무소의 질문에 응답할 의무가 있다.

2002년 평등 계획에 대한 연구에서 작업장의 90%는 민간기업이어서, 연구 결과 대부분은 민간 부문 기업과 관련 있다. 연구에 따르면 평등계획은 작업장의 27%가 실시하고 있었다. 2002년, 민간 기업 이외에서 평등 계획은 작업장의 21%가 시행하고 있었다. 민간 섹터의 서비스업을 하는 기업의 27%가 평등계획을 시행하고 있었고 민간 부문을 제외한 나

머지 작업장에서는 21%가 평등계획을 시행하고 있었다. 공공 부문의 성평등계획의 현황에 대해서는 최신 정보가 없다. 초기 연구에 따르면 공공 부문 전체가 평등계획을 갖고 있었다.

종업원 500명 이상의 대기업은 평등계획 작성 의무 이행에 가장 적극적이었다.

<표 II-5> 기업규모별 평등 계획(핀란드)

평등계획	종업원 30-49명	종업원 50-99명	종업원 100-499명	종업원 500명 이상
있다	12%	29%	22%	91%
없다	88%	71%	78%	9%

자료 : Sanna Ahponen & Anne Paasikoski(2003), From Plan To Action, Report by the Ombudsman for Equality on equality planning at workplaces in Finland(in Finnish), Equality publication 2003:1.

### 3) 작업장 평등 계획 내용

평등옴부즈맨 사무소는 성 평등 계획 작성법에 대한 폭넓은 가이드라인으로 성평등 작성서(toolkit of gender equality)를 발행했다. 성평등 작성서(toolkit of gender equality)는 평등계획을 기반으로 포괄적이고 상세한 예비 도표가 인사와 모집 정책 구조를 포함하여 근로 공동체의 평등 지위에 대해 만들어질 필요가 있다고 말하고 있다. 평등 계획은 작업장, 임금, 임금구조, 직원 훈련, 승진, 가족 정책 이용, 휴가, 근로 조건, 근로 환경, 작업장 분위기의 조직과 임무의 구조와 같은 주제를 다루어야 한다.

평등계획은 여러 가지 방법으로 이행될 수 있다. 평등법은 고용주가 연간 인사와 훈련 계획에서 혹은 동 보호를 위한 조치 프로그램에 작업장에서 여성과 남성 사이에 평등을 강화시키는 조치를 포함시켜야 한다고 명시하고 있다. 2002년 작업장 평등 계획의 16%는 인사 계획에 관한 것이고 작업장의 11%에서는 분리된 평등 계획이 작성되었다. 일반적으로 평등계획은 전체 직원에 관련되어 있다. 그러나 성 분리를 줄이기 위하여 특정 종업원 집단에 대해 평등계획을 세울 수 있다.

평등법에 의하면 평등계획은 성 평등을 촉진하기 위한 도구이다. 그러나 많은 작업장에서 평등계획은 폭넓은 의미의 평등을 다룬다. 예를 들어, 지방자치단체 부문에서는 성평등 뿐만 아니라 연령, 민족, 언어까지 다룬다. 또한 가족의 화합, 근로생활, 일터에서 싸움 방지 등에 주의를 기울이고 있다.

#### 4) 기업 수준에서 과정

평등계획은 최소 종업원 30명을 고용하는 고용주에게 의무이다. 고용주의 책임은 평등계획을 작성하는 것이다.

기업내 협력에 관한 법에 따라 만약 평등계획이 회사의 연간 인사와 훈련 프로그램 혹은 노동보호를 위한 조치 프로그램으로 만들어졌다면 평등계획은 협력 과정의 일부가 되고 고용주와 직원 대표를 위한 연합기구인 협력 공동체 안에서 다루어져야 한다.

#### 5) 평등 계획 모니터링

원칙적으로 평등 옴부즈맨은 평등법에 따라 작업장에서의 평등계획을 모니터한다. 그러나, 평등법은 평등 계획의 내용을 특수화하지는 않는다. 따라서 다양한 적극적 인센티브(positive incentive)가 평등계획을 개선하기 위하여 시도되고 있다.

평등계획은 다양한 단체에서 모니터한다. 2002년 연구에 따르면, 평등계획은 노동보호위원회, 노동보호 관리자 혹은 대표 혹은 협력위원회에서 모니터했다.

평등문제는 핀란드의 사회 건강부(Ministry of Social Affair and Health)의 영역이다. 평등의 실제적인 개선의 책임은 평등 옴부즈맨(Ombudsman for Equality), 성평등단위(Gender Equality Unit), 평등의회(Council for Equality)에 있다.

핀란드는 여성 연구의 전통이 깊다. Hilma라고 불리우는 여성 연구의 대학네트워크가 설립되었는데 이는 핀란드의 8가지 여성 연구 단위 사이에서 협력프로젝트이다. 프로젝트는 의사소통의 원활화뿐만 아니라 강의와 조사 양쪽에서 협력을 개선하는 데 목적이 있다. Hilma는 핀란드 모든 여성 연구 단위의 네트워크로 행정관료 뿐만 아니라 대학원, 대학 학생, 교수, 연구자들이 포함된다.

성 평등 이슈는 핀란드에서는 특별한 관심을 받고 있다. 현 정부 프로그램에서는 핀란드 노동 시장에서 성별 임금 격차와 분리를 줄이기 위하여 사회적 파트너와 함께 평등 조치 계획을 준비하는 데 노력을 기울이고 있다. 2002년, 국가 소유 기업을 관리하는 무역과 산업부(Ministry of Trade and Industry)는 이들 공기업에서 3년 안에 관리자의 40%이상을 여성으로 하는 것에 노력을 기울이고 있다. 현재, 11개 국가소유기업에서 여성 관리자 비율은 13%이다.

또한 급속한 인구노령화 때문에 장년 근로자와 이주 근로자들에게 주목하고 있지만 성 이슈만큼은 크지 않다.

## 라. 벨기에

### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

작업장에서 성평등의 평등 문제는 수십년 동안 벨기에 법률의 관심이 되어왔지만, 사회법의 역사에 나타난 것은 비교적 늦었다. 벨기에 사회법은 국제법과 유럽법의 발전에 영향을 받아왔다.

고용, 훈련, 경력, 승진, 근로 조건에 대한 성평등 원칙 이행과 관련하여 1976년 8월 4일 이사회 지침은 일반적인 적용에서 두 개의 연방법의 근간이 되었다.

경제 재조정의 1978년 8월 4일 법 프로그램은 동등 대우와 밀접한 5조에서 벨기에 법의 지침의 조치로 도입되었다. 이 법은 1996년 12월 칙령(Royal Decree)에 의해 완성되었다. 법은 세 개의 수준에서 평등에 초점을 맞추고 있다. 즉, 근로과정(work process), 전문훈련(professional training), 근로조건(work condition)이 그것이다.

고용과 승진 가능성, 독립적인 전문직과 보완적인 사회 안정 제도에 접근, 근로 조건과 관련하여 남성과 여성의 동등한 대우에 대한 1999년 5월 7일 법은 연방 권한에 대한 1978년 8월 4일 법의 조치를 통합, 완성시켰다. 그러나 공동체의 권한과 지역 권한에 대해서는 여전히 법 효력이 있다.

법은 근로 조건과 종료 측면에서 특히 동등 대우 관련 근로 계약에 대한 규칙을 다루고 있다(11-14절). 그러나 칙령이 모두 통과된 것이 아니기 때문에, 이 법의 실질적인 범위는 제한적이다.

특히 적극적으로 조치와 관련하여 이 법은 민간 부문에 대해 1987년 7월 14일 칙령에 기반을 두고 있고 공공 부문에 대해서는 1990년 2월 27일 칙령에 기반을 두고 있다.

2003년 2월 25일 차별금지법(anti-discrimination)은 하나는 내부 법률을 채택한 유럽 회원국들에 부과된 책임에 대해 주제의 발전을 설명하는 것과 다른 한편으로는 차별의 금지와 제지를 위한 정책의 대차대조표가 작성되었을 때 헌법적인 그리고 법적인 조치의 불충분성 인식의 산물이다. 법은 인종, 색깔, 가문, 국가적 혹은 민족적 기원을 기반으로 불평등한 대우를 하는 유형과 성, 성 지향성(Sex Orientation), 신분(civil status), 출생, 연령, 종교적 혹은 철학적 신념, 현재 그리고 미래의 건강 상태, 신체장애와 같은 나머지 특성에 기반을 두는 것과 차이를 두고 있다. 법은 근로관계에서 발생하는 차별 대우, 더 넓게는 경제적, 사회적, 정치적 활동의 실행의 상황에서 차별대우에 초점을 두고 있다.

행동 계획은 근로 조건에 대한 단체협약이나 근로 위원회(work council)에 서명을 받을 수 있다.

## 2) 작업장 수준에서의 성평등 계획 범위

1990년대 초반 적극적 조치가 시작된 이후 엄밀히 말해 적극적 조치 계획에 대한 통계는 없다. 고용부(Ministry of Employment)의 평등기회국(Equal Opportunity directorate)은 1991년부터 1996년까지 10명이었다. 이후 3~4년은 침체를 보이다 1993년 이후, 민간 기업이 성평등 계획에 대해 연간 보고서를 의무적으로 제출하게 됐다. 보고서는 근로 위원회(work council)에 제출되어야 했고 근로위원회가 없으면 노조 대표에게 제출하여야 했다. 평등 계획의 목적은 고용 조건, 근로 체제(working arrangement), 기업내 남성과 여성의 일자리와 훈련에 대한 일반적이고 전체적인 그림을 제공하는 것이다. 불이행에 대한 처벌이 없기 때문에 많은 기업이 이에 따르지 않는다.

## 3) 작업장 수준에서 평등 계획 내용

민간 부문에서 행동계획은 산업 내에서 혹은 기업 내에서 작성될 수 있다. 이러한 계획은 자발적인 특징이 있다. 구조 조정 하에 있는 기업만이 적극적 조치의 계획 제출에 어려움을 갖는다.

공공 부문에서 법률은 공공의 각 부문이 평등 기회를 위한 계획을 적절히 제출하도록 의무를 부과하고 있다. 이 계획의 발전은 두 가지 측면을 갖는다. 분석적인 계획의 수립과 실제 보고서의 작성이다. 분석적인 보고서는 성에 의해 나누어지고 특정 기준에 따라 종업원의 상황을 기술한다.

## 4) 기업 수준 과정

평등 기회 작업반이 작성한 적극적 조치(positive action)는 5단계 방법론(계약 engagement, 분석 analysis, 계획 수립 setting up of plan, 계획 이행 implementation of the plan, 사후 점검과 평가 follow-up and evaluation)에 기반을 둔다. 모든 행동 계획은 그 부문의 전문가나, 기업을 고려하고 이들에 의해 측정되게 만들어진다. 1997년 이후 특수 방법론을 EFQM 모형(품질경영을 위한 유럽 재단, European Foundation for Quality Management) 위에서 평등기회국(Directorate for Equality Opportunity)이 발전시켰다. 이 방법론의 목적은 기업 내에 구체적인 진보를 검사하고 독려하는 데 있다.

적극적 조치의 발전을 위한 정책과 별개로, 공공 기관은 고용과 인적 자원 관리 정책과 관련하여 성평등 문제에 대해 기업과 사회적 파트너가 더 많이 인식하도록 데 솔선하였다. 예를 들어, 무료 맞춤 상담(free customized consulting, Consulting E-Quality), 훈련, (성중립적인 분류에서, 지위 남용을 하는 사람에 의한 성희롱에서), 평등상(Equality Award)

수여 등을 시작하였다. 평등상은 평등 기회 정책을 스스로 발전시킨 기업에게 수여한다.

### 5) 평등 계획 모니터링

연방 수준에서 제도적 메커니즘은 주로 정치적 의사 결정(장관은 평등 기회의 책임을 진다), 행정(평등 기회 관리), 자문기관(평등 기회 회의), 두 개의 의회 자문 위원회(Commission of parliamentary advice)인 사회적 해방(social emancipation) 권고 위원회와 성 기회의 평등을 위한 권고 위원회의 자원과 전문 기술로 구성된다.

평등기회국은 부서 직원뿐만 아니라 최근에는 성평등 연구소로부터 인계받은 고용, 근로, 사회적 협동을 위한 연방 공공 서비스(부)에 있는데 2002년 12월 16일 법이 만들어졌고 공식적으로는 2003년 6월 1일부터 운영되고 있다. 공공 부문으로서 연구소는 정책 제출의 작업을 수행했고 실행에서는 연구 성과 제출과, 평등 계획 분야에서 활동적인 조직과 협회 지원을 하였다. 고소를 검토하는 권리도 있다. 연구소는 재정에서 관리를 독립적으로 수행할 수 있게 된 후 실질적으로 운영되고 있다.

#### 마. 이태리

##### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

이태리 헌법은 법 앞의 평등 원칙과 성, 인종, 언어, 정치적 견해나 개인과 사회적 신분에 대해 구별 없는 차별금지 원칙을 일반 선언으로 담고 있다. 헌법은 또한 고용 관계와 공개 행사 접근(access to public function)에 대해 동등 지급과 동등한 대우의 특별 규칙을 포함하고 있다. 또한 가족 내에 배우자 간의 평등을 명시하고 있다.

고용과 관련하여 남성과 여성의 동등 대우에 대한 법 903조는 1977년 12월 9일에 도입되었다.

적극적 조치법(positive action law 125/91)은 원대한 목적과 규범 조항의 힘으로 채택된 대표적 경우이다. 적극적 조치의 1991년 4월 10일 125는 기관의 개입을 구체화시켰다. 간접차별에 대한 정의를 담고 있으며 혁신적인 절차 규정과 배상을 담고 있다. 이 법의 가장 특징적인 면은 적극적 조치 계획(Positive Action plan)의 자금을 전액 혹은 일부를 지원하는 조직을 설립하는 규정이다. 법에 의해 설립된 기관에서 실질적인 성 평등을 촉진하는 아이디어로부터 근로 조직이나 HRM에 혁신과 변화의 이행을 암시하는 접근법이 나왔다. 재정지원은 변화의 비용을 최소화하는 것이 목적이다. 자금지원의 우선권이 사회적 파트너 간의 협약으로 나오는 적극적 조치 프로젝트에 주어지지만 민간 그리고 공공의 많은 조직들은 수혜를 받을 수 있다.

성 평등 이슈는 산업별(부문간) 수준과 단일 기업 두 수준에서 교섭된다.

산업별 협약은 원칙, 절차, 기구, 그리고 기업 수준에서 교섭되거나 협상되는 주요 성 이슈를 결정한다. 삼자간 혹은 양자간 협약 중 다국간 수준에서 협상되는 것은 없다.

산업별 협약으로서 평등 기회와 관련하여 많은 혁신적인 규정을 담고 있는 86-87 교섭이 일부 산업에서 최초로 도입되었다. 고용 통계 모니터링과 적극적 조치 계획을 입안하는 것이 목적인 연구와 분석을 촉진하는 임무를 갖는 평등 기구, 관찰소, 작업반의 연합체 설립; 정보권의 전체 공개 내에서 성별 고용 통계를 노조가 취득할 수 있는 권리; 탄력적 근로 시간제와 파트 타임제와 관련된 이슈 등의 규정이 도입되었다. 오늘날 국가 수준의 산업별 협약은 i) 정보의 공개 ii) 출산 iii) 직업 지위와 훈련 iv) 근로시간 v) 성희롱 vi) 평등 기회 기구 등과 관련하여 평등 기회에 대한 규정을 담고 있다.

## 2) 작업장 수준에서 성평등 계획 범위

평등 계획의 범위에 대한 통계는 없다. 입수 가능한 유일한 수치는 (1991년 이후) 매년 적극적 조치에 관한 법의 자금 제공을 받은 평등 계획의 수이다. 125/91, 561 적극적 조치 계획의 승인 후 10년 이상 자금이 지급되었다. 프로젝트 분석을 보면 기업에 대한 자금 제공은 직접적으로 지속적인 감소를 보여주고 있다. 가장 최근에는 기업이 더 이상 자금 지급의 주요 대상이 아니다. 이것은 아마도 제안과 승인(최소 1년)의 준수에 소요되는 시간, 최종 행정과 재정 통제(프로젝트의 산출에 대한 평가 형식), 시간이 많이 소요되는 과정과 지불에 상당히 긴 지연에 기인할 것이다. 대부분의 자금은 현재 훈련 센터와 협회에 지급되고 있다.

적극적 조치 계획은 일부 부문(금속 가공 metalworking, 금융, TLC, 소매, 운송, 최근에는 건강부문, 등)에서 발전되는 경향이 있다. 적극적 조치는 대부분 다국적 기업과 공공 부문(public utilities)의 중간.대기업에서 입안되고 이행되는 경향이 있다.

작업장 수준에서 대부분의 평등 조치는 평등 기회 기구를 결합하기 위해 사회적 파트너 간의 기업 수준에의 협약에서 나온다. 평등 기회 기구는 일반적으로 특정 발전 단계에서 가이드라인을 만들고 활동을 모니터링하고, 의사결정을 하는 것이 주요 임무이다. 연합 평등 기회 기구의 활동은 종종 외부 전문가 지원을 받는다.

기업 전략과 정책 내에서 성평등 계획의 지위를 분석할 때 세 가지 다른 경향을 기술할 수 있다.

- 노사 관계 전략에 밀접히 연결되고 그것에서 유도되는 성평등
- 환경을 변화시키면서 HRM에 대한 혁신적인 접근을 실시하는 내부 기업을 수입하는

- 수단으로서 성 평등 정책(서비스 부문-운송, 소매 기업 사례)
- HRM의 혁신적인 접근, 특히, 채용, 선발, 경력(다국적 기업 사례)에서 나오는 성 평등

### 3) 작업장 수준에서 평등 계획 내용

평등 계획의 범위와 내용은 경험과 밀접하게 연결되어 있다. 조치가 계속 이어지는 기업에서 평등 조치는 채용, 선발, 경력 개발, 근로 조직과 평등 환경의 네 가지 주요 영역을 아우른다.

**채용과 선발.** 과정과 실행 혁신의 검토로서 채용 채널과 인력 풀 확대, 여성 근로자들을 양과 질적으로 늘리기 위한 첫 단계에 차별적인 혹은 정형화된 태도의 위험을 줄이기 위해 채용 업무 관련 직원에 대해 적절한 훈련을 시킨다.

**경력 개발.** 이 분야에서 평등은 종업원의 능력과 잠재력의 공정한 평가에 맞게 개발시키는 것을 목적으로 특수 조치나 혁신적인 실행으로 강화될 수 있다. 특별 조치는 화이트 칼라(행정직과 비서직)와 블루 칼라, 시간제 근로자의 특수 집단 여성들이 경험하는 불이익을 제거하는 것이다.

**근로 조직.** 근로 설계에서 혁신이 부족한 반면, 유연성과 일과 삶의 균형 분야에서 폭넓은 조치가 보고 되었다. 출산 휴가 이후 육아, 모성 휴가와 부성 휴가, 원거리근무, 탄력적 근무, 시간 은행(hours bank), 자기 관리 시간(self managed hour) 등이 있다. 이들 조치들은 법적인 틀과 산업 협약, 그리고 작업장에서 사회적 파트너의 혁신적인 접근에서 기회와 압력 모두에 영향을 끼쳤다.

평등 계획은 대부분 대기업에서 매우 의미있게 조직을 변화시키고 실질적으로 여성 근로자를 위한 양적, 질적 개선과 전통적으로 남성 일자리에 대해서도 여성을 선호하도록 개발되어왔다.

평등 계획은 저숙련 블루 칼라, 화이트 칼라 여성, 분리된 여성 직종(조립 라인, 행정직과 비서직), 여성과 남성의 가족적 책임, (고숙련 그리고 기술직에 있는) 높은 잠재력을 가진 여성 등의 대상을 목적으로 하는 경향이 있다.

평등 계획이 임금 차별을 직접적으로 언급한 경험은 없다.

### 4) 기업 수준 과정

대부분의 경험에서 평등 계획은 작업장에서의 사회적 파트너의 협약에서 나온다. 이 경우 계획의 개발은 종종 외부 전문가의 도움을 받지만 일반적으로 연합 평등 기구가 관리한다.

사회적 파트너십이 만들어진 경우 평등 계획은 두 개의 보완적인 채널을 따라 발전되는

경향이 있다. 한 쪽은 사회적 행위자(social actor, 협상 테이블에서 혹은 연합 평등 기구내에) 간의 협약으로 나오는 특별 평등 조치. 나머지 한 쪽은 특수 HRM 도구 혹은 전체 HRM 과정, 다년간의 실행에서 성 차원의 통합 과정이다.

HRM 운영 도구를 훼손하는 평등 계획은 제한된 평등 조치의 성공의 지표로서 해석될 수도 있고 지속되는 조치와 전체 HRM 정책, 과정, 실행에 구체화된 평등을 위한 잠재력을 강조한다.

### 5) 평등 계획 모니터링

이태리에는 국가와 지방에 각기 상이한 평등 기구(평등기회부, Ministry for Equal Opportunity, 노동부 산하 평등 기회 국가 위원회, Equal Opportunity National Committee at the Ministry of Labour, 국가.지방 평등 기회 자문단)가 있는데 특수 모니터링 임무가 있는 기구는 하나도 없다.

평등 계획은 발전 양상에 따라 보통 작업장에서 모니터링 되고 평가된다. 모니터링은 대개 연합 평등 기구의 주요한 임무 중 하나이다. 자금을 지급하는 프로젝트의 최종 평가는 노동부의 EO 국가 위원회에서 한다(EO 국가 위원회는 자금 조달 기구(funding body)이다).

이태리의 여러 평가 연구자들은 적극적 조치 경험, 기업 사례의 교차 분석, 특정 성 이슈와 조치(예를 들면 채용), 단체 협약 등에 초점을 두고 있다. 성 평등 촉진을 목적으로 최고의 선례를 모아놓은 많은 가이드가 발행되어 왔다(예를 들어, EC 가이드를 따르는 적극적 조치, 근로 시간을 설계하기 위한 가이드, 작업장에서 성 평등을 지원하기 위한 가이드와 도구 등)

## 바. 독일

### 1) 기업수준 이상의 성 이슈 규정(국가, 지방, 섹터별)

기업과 작업장 수준 이상의 성 이슈는 주로 국가법에 구체화되어있다. 또한 단체협약에서도 이슈화되고 있다. 평등 기회에 대해 가장 중요한 국가 고용법은 다음과 같다.

연방 헌법/기본법(Grundgesetz) : 기본법(Basic Law)은 1949년 5월 23일 채택되었다. 특히, 기본법의 3조는 법 앞에서 모든 인간의 평등을 명문화하고 있다. 법 3조는 1994년 개정되었다. 개정안은 남성에 대해 여성의 실제적인 평등 촉진에 국가의 헌신과 여성과 남성의 평등한 권리의 헌법상의 보장에 대해 존재하는 불이익 제거를 추가하였다.

평등 고용 기회 법률 : 일반적으로 여기에서 언급되는 대부분의 국가법이 차별금지과 관

련되는 모든 중요한 문제들을 다룬다.

사회 보장 법전(social security code)의 3권(Drittes Buch des Sozialgesetzbuches, SGB III): 고용 촉진을 규제하고 고용 촉진에 대해 고용주와 종업원의 임무를 설명하고 있다. 특히, 법전은 특별히 훈련을 통한 여성 직종의 통합을 촉진한다. 직업 센터(Arbeitsämter)와 나머지 기관들이 노동 시장에서 여성들에게 평등한 지위를 주고 불이익을 제거할 것을 요구하고 있다. 예를 들어, 법은 육아휴가나 피부양자의 간호 때문에 고용이 중단되는 기업의 근로자뿐만 아니라 가내 근로자(home worker)들에게도 적용된다(13조와 20조). 사회 보장 법전의 8조는 고용에서 여성의 승진을 명문화하고 있다. 법은 고용상 승진은 또한 노동 시장에서 여성과 남성의 평등을 목적으로 한다고 서술하고 있다. 법은 직종 분리를 극복하기 위해 직업 훈련 영역에서 존재하는 불이익 제거를 위한 명령(mandate)을 제공한다. 적극적 노동 시장 정책에 해당하는 모든 계획 속에서 실업자 중에서 비율에 따라 여성의 고용이 촉진된다. 예를 들어, 육아 휴직 후에 일터에 복귀하는 여성과 남성의 재통합에서 가계 요구는 특수 고용 촉진 조치의 이행으로 고려되어야 한다.

독일 민법전(German Civil Code;Bürgerliches Gesetzbuch) : 민법전은 개별 고용 계약에 관련된 문제를 규제한다. 민법전은 그 중에서도 특히, 작업장에서 성에 의한 차별을 금지하는 규정과 동일 가치 동일 노동에 의한 동일 지급의 권리를 제공하는 규정을 포함하고 있다. 민법전은 계약이나 어떤 일방적인 조치, 특히 고용 계약을 고치거나, 종업원의 승진, 훈련, 해고될 때 고용주가 성을 근거로 종업원에 불이익을 주어서는 안 되는 것을 명시하고 있다. 성에 따른 차별 대우는 계약이나 조치의 목적이 종업원이 수행하는 활동의 유형이 특정 성에 필수적인 활동일 때 허용된다. 민법전은 또한 고용주가 성 중립적인 광고를 할 것을 요구하고 있고, 공공이든 민간이든 한 쪽 성에만 제한되는 일자리를 제공하는 것을 금지하고 있다. 규정 위반시 고용주는 피해자 쪽에 배상을 하여야 한다.

Works Constitution Act(Betriebsverfassungsgesetz) : 법은 기관에서 모든 사람이 평등 원칙에 따라 대우받는 것을 보장하고 성을 근거로 차별하는 것을 금지하고 있다. 민간 섹터에 대한 다양한 연구는 전체 작업장에서 상대적인 비율에 따라 기업 수준에서 여성이 이익 대표 집단에서 저평가되고 있다는 것을 보여주고 있다. 2001년 Works Constitution Act의 개정은 작업장에서 소수 성이 직장평의회(Works Council)에서 최소한 비례 대표(proportional representation)를 수행해야만 하는 것을 명문화하고 있다. 직장평의회(Works Council)에서 여성 대표 개선에 규정이 조정됨에 따라 개정 또한 직장평의회(Works Council)를 위한 활동의 주요 분야로서 일과 가정의 양립뿐만 아니라 기업 수준 목표로서 여성에 대한 동등 대우를 명문화하고 있다.

고용 촉진을 위한 노동법의 법과 규제(Law and Regulation Pertaining to Labour Law

for the Promotion of Employment(법률 유효 1985-2000) : 법은 파트타임 노동과 관련 규정을 담고 있고, 파트타임과 풀타임 간에 차이를 정당화하는 구체적인 요인이 없는 이상 차별 대우를 금지한다.

파트타임 근로와 임시 계약에 관한 신법(The new Law on Part-Time Work and Temporary Contracts; Teilzeit- und Befristungsgesetz)은 2001년 1월 효력을 가졌다. 법은 종업원 전체에 대해 파트타임 근로를 촉진하고 제한된 근로 계약을 위한 조건 틀을 만들고 파트타임과 임시 계약에서 근로자 차별을 막는 것을 목적으로 한다. 고용주는 심지어 고위 직급을 포함하여 종업원 전체에 대해 파트타임 근로를 용이하게 해야만 한다. 법은 특별하고 실제적인 사유(제한에 대해 정규 조건이 될 수 있는) 없이 2년까지 제한된 계약을 허용한다. 고용주는 부모 휴가(parental leave)를 가는 여성과 남성 근로자를 위해 대체 인력을 좀더 쉽게 고용할 수 있고 또는 부모 휴가(parental leave)와 약간의 일을 병행하기를 원하는 사람들이 부모휴가를 갈 경우 일을 줄 수 있다.

육아휴직 급여와 휴가에 대한 연방법(The Federal Law on Childcare Benefit and Leave)은 자녀 양육을 위해 여성 종업원과 남성 종업원에게 부모휴가를 주고 있다. 종업원은 휴가기간 동안 해고에 대해 보호받는다. 부모 양자는 동일한 기간으로 부모휴가를 가는 것을 허용 받고 이 기간 동안 파트타임 근로를 할 권리를 갖는다. 더 나아가, 새로운 규정은 자녀가 8세까지 부모휴가를 갈 경우, 예를 들어 학교에 입학하는 때까지 3회까지 부모휴가를 연장할 수 있는 기회를 주고 있다.

고등교육에 대한 기본법(A Framework Act on Higher Education)은 여성과 남성의 동등한 권리에 대한 절(section)을 포함하고 있다. 규정은 대학, 주로 공립대학에 대해 남성과 여성에 대해 평등을 촉진하는 것과 존재하는 어떤 불이익도 제거하는 것을 요구하고 있다. 그 중에서도 특히, 법은 대학에서 경력(career) 추구를 하는 여성에게 자격 요건 완화를 제공하고 고등교육기관에서 여성 대표의 승진과 과학적인 일과 자녀 양육의 양립을 개선하기 위하여 유동성을 늘리는 것을 제공하고 있다.

1994년의 이차 평등권법(The Equal Rights Act of 1994, 2000년까지 유효)은 연방의 공공 행정에 적용되어 연방 행정 구조에서 평등 고용 권리 증진과 직장가 가정의 양립 가능, 여성이 적은 영역에 여성 고용 증가를 추구하고 있다. 법의 규정은 다른 법률에서 평등 고용 기회를 증진하기 위한 수많은 개정에 법적인 근거를 제공하고 있다.

공공 부문의 연방 평등법(The Federal Equality Act for the public sector)은 2001년에 효력을 발생하며 이차 평등권법(The Equal Rights Act)을 대체하였다. 이 법은 단지 성 평등 이슈만을 다룬다. 그 중에서도 특히, 다음과 규정을 담고 있다.

개별적으로 목표 쿼타 배정(targeted quota arrangement)으로 남성에 비해 여성의 수가

열세인 영역에서는 여성을 우대한다. 기관에서 세운 평등 계획의 특수 목적에 부합하여 평등한 적합성, 자격, 우대를 갖게 된다. 이것은 모든 일자리와 전체 승진에 모두에 대해 우월하고 관리의 임무를 수반하는 기능의 도입을 나타내는데 적용된다.

마지막으로 법은 남성과 여성 모두에 대해 작업장에서 성희롱으로부터 보호하는 것을 관리하고 근로 시간을 규제한다. 예를 들어, 법은 근로자 전체가 평등하게 대우받는 것과 모든 유형의 차별, 그중에서도 특히 성을 기반으로 하는 차별을 금지하는 것을 보장하고 있다.

요약하면, 독일엔 이미 성평등을 직접적으로 혹은 간접적으로 촉진하는 많은 법적 규제들이 있었다. 이러한 규제의 결과로 자녀가 있는 여성의 취업률은 부분적으로 서독에서 지속적으로 상승해오고 있다. 또한 일과 생활의 균형을 용이하게 하는 규제들이 부분적으로 여성 고용을 크게 증가하는데 기여하였다. 예를 들어, 1996년 이후 자녀가 사람들은 자녀를 위해 주간 보육(day-time childcare)을 할 수 있다. 이와 비슷하게 육아급여에 대한 연방법(federal law on child benefit) 뿐만 아니라 ‘파트타임 근로와 임시 계약에 관한 법(Law on Part-Time Work and Temporary Contracts)’도 원한다면 휴가를 갈 수 있고 파트타임 근로로 바꿀 수 있는 권리를 주는 부모휴가에 대한 규제이기 때문에 여성 취업률 증가에 기여를 하였다.

평등계획은 연합서비스노조와 같은 몇몇 단체협약에서 볼 수 있다.

1999년 독일연방정부는 남성과 여성의 평등을 절대원칙으로 만들었고 성주류화 전략(gender mainstreaming strategy)을 결정했다. 즉, 남성과 여성의 평등이 현대 정부 - 현대 행정(Modern Government - Modern Administration)을 위한 필수 프로그램이 되었다. 2000년 5월, 성주류화 정부내 작업반(working group)은 가족, 연장자, 여성과 젊은이를 위한 연방부의 지원 아래 정부 연방의 전체 부서의 참여와 함께 활동을 시작했다. 작업반 활동의 결과 중 하나는 평등 기회의 측면에서 프로젝트의 적합성 평가를 돕기 위한 일일 체크리스트를 작성하는 것이었다. 더욱이, 2002년 4월에는 노동 시장의 성 차이를 고려한 분업(gender-specific division)에 정확하게 초점을 두고 있는 여성과 남성의 직장 소득 상황에 대한 보고서는 BMFSFJ에 의해 출판되었다. 여성의 유의미한 진보는 평가할 만 하지만, 여성의 자격과 실제적 지위, 소득, 경력 전망에는 여전히 큰 차이가 있다고 인식하고 있다.

연방 정부는 1999년 시작된 여성과 일(Women and Work) 프로그램과 같은 몇 가지 정책 도구를 적용함으로써 변화를 시도해 왔다. 프로그램은 직장과 가정에서 여성과 남성의 평등한 기회 진전을 목적으로 한다. 다음과 같은 목적이 있다.

- . 젊은 여성들을 위한 훈련 기회 증진, 특히 정보 기술 분야
- . 여성을 위한 고용과 승진 기회 확대
- . 여성 기업인에 대한 차별 제거
- . 일과 가정의 양립 촉진과 남성의 가사 참여 확대
- . 여성에 대한 소득과 임금 차별 근절
- . 연구와 교육에 여성 비율 확대

2003년 고용에 대한 독일 정부의 국가 행동 계획(National Action Plan on Employment)이 유럽 의회에 보고 되었다. 정부는 작업장에서의 성 평등과 관련된 노력과 주제를 가장 중요하게 열거하고 있다. 그 중에서도 특히 아래 내용을 포함하고 있다.

- . 약 11%이하인 여성 교수 비율 확대를 위한 조치
- . 성의 평등한 기회를 개선하기 위해 소녀와 소년을 특수하게 진급시키는 교육 계획
- . 성 차이로 인한 소득 격차(gender-specific income gap)를 줄이기 위한 조치. 동일 노동 동일 지급의 원칙의 더욱 확고한 이행
- . 여성 고용에 대한 소득세의 효과 검토

## 2) 작업장 수준에서 성평등 계획의 범위

2002년 여름, 노동 시장과 고용 연구소가 15,000개 민간 기업의 응답을 근거로 작성한 IAB 기업 패널(Institute for Labour-Market and Employment Research, IAB)은 평등을 위한 조치뿐만 아니라 평등 기회를 촉진하기 위해 합의된 조치가 있는지에 대해 조사하고 있다. 연구결과에 의하면 10인 이상 고용 기업체 7개 중 단지 1개 기업만이 여성 근로자를 위한 평등 기회 촉진의 목표를 명문화하고 있었다. 나머지 10인 이상 고용 사업체는 평등 기회에 대한 기업 수준의 협약이나 단체 협약, 자생적인 제도도 아무것도 없다는 것이 조사되었다.

연구 결과에 의하면, 전체 독일의 4.4%가 여성의 대우와 승진을 관리하기 위한 사업체 수준의 협약을 갖고 있다. 기업의 5.5%는 여성 근로자의 승진을 촉진하는 것에 대해 노조와의 단체 협약에 동의하고 있다. 이 수치에 따르면, 10인 이상을 고용하는 기업의 약 85%는 여성 근로자의 촉진을 위한 정규화되고 일반화되어 있는 협약이 없다는 것을 의미한다.

<표 II-6> 독일 기업의 남녀 평등 기회 - 평등 기회 촉진에 대한 협약을 교섭해 온 기업의 비율  
(단위 : %)

	사업체	종업원		
		전체	여성	남성
사업체 협약	4.4	16.2	43.5	56.5
단체 협약	5.5	10.3	45.8	54.2
사업체 협약과(이나)단체 협약	9.0	23.1	44.6	54.2
자발적 제도	5.3	11.4	41.7	58.3
협약 없음	86.7	70.4	40.9	59.1

IAB에서 분석은 종업원 10인 이상의 사업체에서 여성 고용 촉진을 위한 정규 조치의 중요성이 기업 규모에 따라 커진다는 것을 보여주고 있다. 11명~50명 종업원을 가진 전체 사업체 중 7%는 여성 고용 촉진 분야에 사업체 수준이나 단체 협약을 갖고 있다. 종업원 101~500명 사업체에서는 20%, 종업원 1,000명 이상 사업체에서는 여성 촉진 협약을 가진 비율이 45%이다. 또한 자발적으로 정식 조치를 가지고 있는 비율도 기업 규모와 함께 높아진다.

특히, 은행과 신규 기관들은 평등 기회 촉진을 위한 일정 형식을 갖춘 제도를 이용한다. 이들 기업의 40% 이상이 기업 수준 혹은 단체 협약을 가지고 있고 금융 기관의 12%는 자발적인 협약으로 교섭을 하고 있다고 보고하였다. 보험 산업에서는 평등 기회를 촉진하기 위한 공식 협약을 가지고 있는 기업 비율이 25%로 비교적 높다. 한편, 여성 고용 촉진을 위한 정식 조치는 건설업, 제조업, 무역, 비즈니스 서비스, 그리고 조리업과 같은 그 외에 서비스에서 상대적으로 희박하다.

연구에 대해서는 방법론적으로 종업원 10인 이하 기업에 대해 충분한 고려를 하지 않은 것이 지적받고 있다. 더욱이, 평등 기회에 대한 서면 협약만이 데이터에 포함되어 있고 소규모와 중간규모 기업에서 특히 중요한 역할을 하는 구두, 실제 협약은 포함되어 있지 않다. 이러한 비평을 고려한 가정 친화 모니터(Family-Friendliness Monitor)가 시행 예정인 연구는 아직 발행되지 않아 또 다른 통계적 관점에서 남성과 여성 간의 평등한 기회를 나타내 줄 것이다.

1999년 이후, 연방 정부는 보편적 지도 원칙으로서 남성과 여성의 평등 대우를 인식하여 왔고 성 주류화(gender mainstreaming)의 제명아래 공무를 수행했다. 즉, 연방 정부는 정치상, 행정상, 규범을 만드는 일을 수행할 때 연방 부처의 임무의 일반 원칙에서 모든 부처는 법률적으로 남성과 여성의 평등 대우 원칙을 준수하여 왔다. 이는 연방 정부가 모범이 되어 다른 영역에서 사례로 이용되도록 연방 영역에서 실제적인 평등 기회 법률의 이행을 하는 목적에서 비롯한다.

평등 기회 대표자는 비밀 투표로 여성 종업원에 의해 선출될 수 있다. 대표는 평등 기회 법 뿐만 아니라 평등 기회에 관련된 모든 정부 조치의 이행을 촉진하고 모니터링하는 임무가 있다. 여성이 적은 영역에서 남성과 비교해 동일한 적합성과 능력, 성취력이 있다면 여성이 모집과 승진에서 우대된다. 지방 정부도 유사한 규정을 충족하고 있다.

### 3) 작업장 평등 계획 내용

IAB 연구에 따르면, 평등 기회를 촉진하기 위해 가장 흔히 사용되는 조치는 다음과 같다.

- 근로 시간과 1인 작업 장소(work station)를 조직할 때 자녀가 있는 부모인지 고려(예를 들어, 파트타임 근로, 파트타임, 근로 시간 계정, 원거리 근무(teleworking))
- 종업원과 유대를 유지하기 위한 부모 휴가 종업원에게 제공
- 충고와 정보 제공
- 여성을 위한 접촉점으로서 활동하는 여성 대표와 같은 기관 설립

종업원이 10인 이상이고 기업 수준의 협약을 가지고 있는 기업 내에서, 육아 시설 지원과 여성 후진양성(Nachwuchs) 촉진이 목적인 조치는 이전에 언급했던 조치에 비해 매우 드물다.

### 4) 평등계획 모니터링

민간 섹터의 기업 수준에서 모니터링 과정은 일반적으로 자발적으로 이루어진다. 특별히 공공 섹터에서는 여성 대표가 모니터링에 책임을 진다. 종종 민간 섹터의 노조는 경영진과 근로 의회가 흔히 교섭하는 평등 계획에 대한 협약의 원칙을 권고한다.

성 문제에 관련하는 일반 법률 준수는 별개로 모니터링은 보통 민간 섹터에서는 자발적으로 이루어지고 있다. 그러나 일반적으로 협약은 차별 사례에서의 민원을 다루고 징계 조치로 귀결되는 것을 말한다. 공공 섹터는 1999년 이후 성주류화에 대하여 역할 모델을 요청받아왔다. 정식으로 법적인 민원이 가능하게 되고 사무소가 그 문제를 다룰 것이다.

## 사. 노르웨이

### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

“성평등계획”은 작업장 수준에서 남성과 여성 사이에 많은 평등을 창출하기 위한 모든 유형의 시도로 정의되어 있다. 그러나, 노르웨이는 좀더 형식적이고 계획된 활동(협약, 계획, 프로젝트)으로 이해하고 있다.

노르웨이에서 성평등은 성평등법(Gender Equality Act)을 통해 규제된다. 성평등법은 여성과 남성이 교육, 고용, 문화와 전문직업의 출세에서 평등한 기회를 부여받는다고 명시하고 있다. 더 나아가 고용주에게는 성평등을 촉진시키는 의무가 있음을 말하고 있다. 고용주는 기업내에 성평등 촉진을 위해 적극적이고 목표가 있고 체계적인 노력을 해야 한다. 종업원과 고용주 조직은 그들의 활동 영역에서 이러한 노력을 하기 위해 상응하는 의무를 갖는다. 일반적인 규정에 더하여 성평등법은 고용과 성평등과 관련된 다양한 면(동등 임금, 고용 관련 차별, 승진, 해고 등)을 규제한다.

“성평등 촉진 의무”는 새로운 것으로 2003년 1월 1일자로 도입된 문구이고 여전히 고용주들은 이 의무를 어떻게 완수해야할지 이해가 부족하다. (성평등을 강제하는 책임이 있는) 성평등옴버드(Gender Equality Ombud, likestillingsombudet)가 평등 촉진 의무 이행을 하는 방법에 관한 가이드라인을 제공하고 있다. 성평등 옴브즈맨(Gender Equality Ombudsman)이 언급한 관련 행동들은 문제를 골라내거나 평등 촉진 조치를 소개하거나 차별을 막기 위해 성평등 부서를 설계하고 있다. 기업은 연간 보고서에 그들의 행동을 보고해야만 한다. 법에서는 “성평등 계획”에 대한 특별한 언급이 없다.

성평등은 또한 많은 단체 협약- 임금과 근로조건을 규제하는 보통의 단체 협약 뿐만 아니라 기본 협약(Basic Agreement) 모두-에서 언급되거나 규제된다. 대부분의 기본 협약은 고용주와 노조가 성평등 촉진 행동 참여에 전념하는 문구를 가지고 있다. 이러한 협약이 정하고 있는 의무는 다양하지만 주로 일반적인 성격을 띤다. 덧붙여 단체 협약은 흔히 여성과 남성이 평등하게 대우받아야 한다고 언명하고 있다. 예를 들어, 엔지니어링 부문의 협약은 엔지니어링 산업에서 수행되고 있는 여러 다른 유형의 근로에 참여하는데 남성과 여성이 평등한 기회를 제공받는 방식에서 근로시간이 정리되어야 하고 기업은 직원 임명, 승진, 계속 훈련과 관련하여 평등 원칙을 촉진해야 하며 수행되는 근로는 동일한 원칙으로 평가되어야 한다고 언명하고 있다. 국가 섹터에서 기본 협약(Basic Agreement)은 고용주는 성평등을 촉진하기 위한 조치를 제안하고 이행하는 책임이 있다고 언명하고 있다. (다양한 국가 기업에 나오는) 보충협약(supplementary agreement)은 어떻게 남성과 여성에게 동일한 능력 개발을 보증하고 어떻게 임금 설정이 성 중립적이 되는지에 대한 이슈를 포함해야 한다. 덧붙여 협약은 고용/모집과 관련하여 적극적 조치(성 할당, gender quota)에 대

한 규제를 포함할 수 있다.

1985년 LO와 민간 섹터 고용주 연합(오늘날 NHO)은 지방 수준(기업)에서 사회적 파트너가 평등 계획을 발전시키도록 독려하는 기본 협약(Basic Agreement) 개정에 동의하였다. 지방 정당(local party)은 특정 기업에 알맞은 성 사이의 평등과 관련하여 협약 제정을 동의하였다.

또한 이 협약은 기업 수준 협약이 규제/포함하여야 하는 것과 관련하여 권고를 하였다. 1994년과 1998년 기본 협약(Basic Agreement)의 재조정과 관련하여 또한 LO와 NHO는 성 평등 영역에 활동성을 늘리기 위해 “활동 계획”(action plan)에 동의하였다. 이러한 행동 계획은 평등 프로젝트, 정보 자료 개발과 같은 활동을 포함하고 있다.

2002년 재조정에서 보충협약은 변경되었는데 내용은 다음과 같다.

평등 기회는 문화와 전통의 문제이고 기업의 다른 활동으로부터 격리되어 고려될 수 없다. 이러한 조건은 적극적 조치를 통하여만 변경되어야 하고 개별 기업의 개발 작업과 통합되어야 한다. 사회적 파트너는 전략과 예비 기록에 세워진 목표 지향 노력을 강조한다.

LO-NHO 협약에서 두 세 가지 단체 협약은 기업이 이러한 계획을 가지고 있어야만 한다고 명시하고 있다.

LO-NHO 기본 협약(Basic Agreement)이 80년대 중반 이후 성평등 협약을 권고했지만, 민간 섹터에서 이러한 협약은 중요한 역할을 하지 못했다는 인상이 있다. 이는 LO와 NHO가 1990년대 후반 이후 활동을 강화시킨 하나의 이유가 된다.

성평등에 대한 LO-NHO 2002 보충 협약은 다음과 같다.

평등 기회와 평등 가치에 대한 작업은 기업의 관리층 수준에서 닳이 내려져야만 하고 목표 달성은 평가하는 관리층 수준에서 추진되어야 한다. 기업 수준에서 사회적 파트너들은 이행에 연대 책임을 진다. 여성과 남성 양쪽에 대해 명기된 임금을 포함하여 기업에서 평등 기회 상황의 기록과 분석은 이 작업의 첫 번째 단계로서 실행되어야 하고 노동 시장 조치를 포함하여 비전, 목표, 행동의 정확한 표현을 위한 근거를 제공해야만 한다.

LO-NHO는 함께 평등 협약 혹은 평등 계획을 발전시키는 방법에 대한 가이드라인을 만들었다.

NHO는 또한 회원 기업들은 NHO의 지원을 받아 자신의 기업을 위한 프로젝트/계획을 발전시키는 “기업에서 평등”에 초점을 둔 몇 가지 프로젝트를 제안했다. 이들 프로젝트의 결과와 발표는 인터넷상의 안내서를 통해 입수가 가능하다.

NHO는 또한 어떻게 더 많은 여성들을 모집하는 지에 대한 가이드라인을 개발하고 있다.

LO와 NHO 둘다 일용 근로(daily work)의 성평등에 초점을 두고 있다. 양 조직 모두 그들의 활동간에 성평등 초점을 폭넓게 포함하기 위한 시도를 하고 있다(성 주류화). NHO에서 성평등은 다중 접근의 여러 가지 면에 하나로 보고 있다(성차별, 이주, 연령 차별을 포함하는).

성평등 이슈는 많은 이슈-교섭 전략과 정치 로비-를 타협시킨다.

## 2) 작업장 수준에서 성평등 계획 범위

평등 계획에 대한 통계상의 정보는 없다.

평등 계획이 공공 섹터와 민간 섹터에 존재하고 있지만 민간 섹터에서는 계획이 일반적이지는 않다.

## 3) 작업장 평등 계획의 내용

평등 계획에 대한 통계상의 정보는 없다. 우리는 그러한 협약이 대개 경력 개발(더 많은 여성이 더 높은 지위/관리층에 오르는 것을 포함하여), 고위직 혹은 남성 지배 근로 영역(반대의 경우도 마찬가지)에 여성 모집에 초점을 둘 것이라고 추정하고 있다. 덧붙여 우리는 평등 계획과 같은 활동이 직접적인 성별 임금 차별 금지와 성 중립적인 임금 체계를 확실히 하기 위해 임금 체계/단체 협약을 검토하는 것을 포함할 것이라고 예상하고 있다.

## 4) 작업장에서 평등 계획의 내용

작업장에서의 평등 계획의 내용에 대한 정보는 없다. 뒤늦게 어느 정도 다양성에 즉 다시 말해 민족성, 연령, 성, 기능이 낮은 사람들과의 통합에 주목하고 있다. NHO는 이러한 접근을 권고하고 있다. 그러나 성평등 문제는 주로 개별적으로 취급되고 있다고 보고 있다.

## 5) 기업 수준에서 진행 과정

기업에서 어떻게 평등 계획이 진행되는지 대한 정보는 없다. 종업원 대표/지역 노조가 여러 경우에 관여될 것이라고 예상하고 있다.

종업원 대표가 노조/단체협약과 함께 회사에 관여할 것이고 이러한 협약은 또한 교섭(즉, 협약에 서명)의 결과일 것이다.

## 6) 평등 계획 모니터링

노르웨이 성평등센터(Norway Centre for Gender Equality)는 성평등 이슈를 다루는 국가 센터로서 1997년 설립되었다. 센터의 임무는 무엇보다도 사회적 발전과 성평등과 갈등을 일으키는 시현되는 조건들을 모니터하고 평등을 촉진하기 위한 조치를 제안하는 것이다. 센터는 또한 성평등을 위한 이해 기반 역할을 하고 평등 이슈를 가지고 작업하는 이들을 위한 자원이 된다. 센터는 자체 위원회를 가진 독립기관이고 아동.가정부(Ministry of Children and Family Affair)로부터 재정지원을 받는다.

덧붙여 성평등옴버드(Gender Equality Ombud)는 성평등법을 집행하는 책임이 있다. 규정 위반 사례에 대해 권고를 하고 또한 자발적으로 이슈를 만들기도 한다.

노동 시장에서 성평등 과 성이슈는 노르웨이 많은 연구의 주제가 되어왔다. 무엇보다 임금 차이에 대한 연구, 노동 시장 참여/파트타임 근로, 경력 개발에서 성별 차이, 여성 집중 근로/작업장에 대한 연구이다. 그러나 평등계획과 관련된 연구는 많지 않다.

문제가 충분히 주의를 받고 있지 않다고 많은 사람들이 주장하고 있지만 성평등은 주목을 받고 있는 문제이다. 성평등과 관련된 몇 가지 이슈는 최근에 아젠다가 되었다. 만약 회사가 더 많은 여성을 이사회에 모집하는데 실패한다면 특히, 법적인 틀이 변경될 것이므로 관리직과 회사 이사회(company board)의 여성 과소대표는 상당한 주목을 받고 있다. 특히 보건 섹터내에 여성 집중 직종과 관련하여 성별 임금 격차에 대해 동일한 적용을 하고 있다. 최근에는 비자발적 파트타임 근로의 이슈에 대한 논쟁이 있다. 성평등 이슈(차별의 다른 유형)가 더욱 두드러질 것이라고 말하기는 어렵다. 이는 때때로 변할 것이다. 그러나 민족성에 근거하는 인종주의/차별은 주요 논쟁이 되고 있다.

### 아. 덴마크

#### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문)이상에서의 성이슈 규정

덴마크에서 성평등 이슈는 주로 법률을 통해 규제되고 있다. 그러나 단체 협약이 이 이슈에 대해 언급하고 있는 경우도 포함된다. 성평등 이슈와 관련하여 세 가지 주요 법이 있는데, 인종, 민족, 사회, 국가출신 등과 성을 연계하는 차별금지가 그 하나이다.

<p>고용과 부모 휴가에 관한 남녀 동등 대우 (Equal Treatment of Men and Women with regards to Employment and Parental Leave 711 of 20/08/2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성과 여성의 동등 대우는 성에 의거한 차별적인 대우는 존재할 수 없다는 법과 일치하는 것이다.</li> <li>- 모든 고용주는 채용, 배치전환, 승진, 고급훈련, 재교육, 근로조건, 해고와 관련하여 남녀를 동등하게 대우해야만 한다.</li> <li>- 직업훈련에서 공지에서 특성정을 선호하는 것은 금지이다.</li> <li>- 여성 임금 근로자는 출산 4주전에 임신 휴가(pregnancy leave)와 출산 휴가(maternity leave)로 일터를 떠날 자격이 있다. 출산 이후는 2주의 휴가를 취하여야만 한다. 이후에는 12주의 휴가를 가질 권리가 있다. 남편은 아내의 출산이후 2주의 휴가를 가져나 출산 이후 14주 이내에 재배치를 받을 권리가 있다.</li> </ul>
<p>여성과 남성의 평등 기회법 (Law on Equal Opportunity for Women and Men, nr. 553 of 02/07/2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법의 목적은 사회 기능의 평등한 통합, 평등한 영향, 평등한 기회를 포함하여 여성과 남성의 평등한 지위를 촉진하기 위한 것이다.</li> <li>- 포함되는 것: 성에 근거(성 차별금지)한 불평등한 대우에 금지하는 법 공무원(Public office)은 평등기회를 위해 일해야만 하고 계획과 행정에 평등기회를 통합시켜야만 한다. 정부인사처(Public commission)는 사회와 관련 있는 규칙과 계획을 준비하기 위해 장관이 만든 것으로 남성과 여성 대표가 평등하게(equal representation) 되도록 해야만 한다.</li> </ul>
<p>동등임금법(Equal oay Act, nr.983 of 20. November 2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금차별이 성에 근거하여 발생해서는 안 된다. 결정, 기준, 관습이 타당하지 않는 이상, 성과 상관없는 객관적 사실로 정당화될 수 없는 이상 명백하게 중립적인 결정, 기준 혹은 관습이 한쪽 성이 유의미한 수가 되는 데도 열등한 지위에 놓는 간접 차별뿐만 아니라 직접 차별도 다룬다.</li> <li>- 모든 고용주는 여성과 남성에게 동등하게 임금을 지급하여야 한다. 동일한 근로자 동일한 가치의 근로에 대해 동일 임금 조건 포함</li> <li>- 단체 협약에 동일 임금을 대한 상응하는 동의가 포함되어 있다면 법은 적용되지 않는다.</li> </ul>
<p>노동시장에서 차별 금지에 대한 법안(Bill on differential treatment in the Labour Market, nr.459 of 12/06/1996)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법은 인종, 피부색, 종교, 정치적 신념, 성 지향성(Sex Orientation), 혹은 국가적, 사회적, 민족적 기원에 근거한 직접차별, 간접차별을 금지하고 있다.)</li> </ul>

1973년 남성과 여성의 동등 임금은 덴마크 고용주 연합(Danish Employer's Federation, DA)과 덴마크 노조 연맹(Danish Confederation of Trade Unions, LO)간의 단체협약에 포함되어 있다. 1976년 정부는 동등 근로 또는 동등 가치 근로에 대한 동등 임금에 관한 법을 통과시켰다. 이는 사실상 모든 단체 협약에서 여성의 임금(women's wage)이라는 용어를 제거해야한다는 의미를 갖는다. 오늘날 성평등 계획은 주로 사회적 수준에서 몇몇 단체 협약에 존재하고 있다. 그러나 단체협약의 대부분의 성평등 계획은 다른 국가법에서 조건을 반영하고 있고 연관된 남성과 여성의 권리에 대해 부가적인 권리를 제공하지 않는다. 출산휴가 여성에 대해 임금을 전액 지급하는 것과 같이 권리를 확장시킨 예가 단체협약에 소수 있다. 대부분의 사회적 파트너는 성평등에 대해 다른 작업반을 갖고 있다.

거의 모든 노조가 평등 기회와 평등 지위 계획을 갖고 있다. 게다가 노조 대부분은 공식적인 작업반, 세미나, 위원회를 갖고 있다. 고용주 연합은 평등 기회와 평등 지위와 관련된 이슈에 모두 참여한다. 최근의 예로 동등 임금에 대한 2003년판 발행은 덴마크 고용주 연합(Danish Employer's Federation, DA)과 덴마크 노조 연맹(Danish Confederation of Trade Unions, LO)이 만들었다. 작업장에서의 평등 계획은 덴마크에서는 드물기 때문에, 평등 작업의 초점은 작업장 계획이 아니다. 성평등 정책은 연합, 부문 수준에서 발견된다.

## 2) 작업장 수준에서 성평등 계획 범위

평등계획을 공식화한 회사에 대해 알려진 예는 소수이다. 사례에는 회사의 인사 편람/정책의 파트가 되는 성평등 이슈가 있다.

공공 부문 고용인의 약 95%가 단체협약에 의해 성평등 계획에 포함된다. 덧붙여 지방정부피고용인조직 연합(Local Government Employees Organizations)과 덴마크 연방 국가의회(Danish federation of Country Council)는 성평등 계획 기초협정(Framework Agreement)에 서명했다. 공공섹터는 평등/주류화를 위해 일해야 할 의무가 있고 이와 관련된 법을 준수해야만 한다.

기업 기반으로 하는 평등 성명서/계획을 갖고 있는 회사는 고기술 섹터(전기통신, 의료, 금융)에 속해있거나 긴밀한 것으로 보인다. 그러나 희박한 정보 때문에 무엇을 결론짓기에는 너무 성급하다.

## 3) 작업장 평등계획 내용

주로 출산휴가의 여성에 대한 임금과 임금 전액이나 보통 임금 이상이 제공되는 출산휴가의 길이를 다루고 있는 것을 주로 발견하였다. 직장 생활과 가정생활을 연계하는 기업 특화 정책과 같은 가족 친화적 정책이 또한 포함되고 있다.

기업의 일반 인사정책과 평등계획 정책은 흔히 연결된다.

## 4) 기업 수준에서 과정

사회적 파트너는 일반 원칙으로 기업 특화 평등 정책에 직접적인 역할을 하지 않는다. 그러나 개별 작업장에서의 현장위원(shop steward)은 - 만약 기업이 종업원과 협약을 한다면 - 특히 대부분 관여된다.

민간 섹터에서 성평등 이슈는 현장위원(shop steward), 노조, 개별 기업 소유의 HR 직원들에 의해 모니터링 된다. 모든 섹터의 모든 종업원은 평등 심판소(Equal Tribunal)에 불평

등한 대우에 대해 고소를 제기할 수 있고 모든 기업은 법률을 준수할 의무가 있다.

### 5) 평등 계획 모니터링

아래 조직이 주로 모니터링을 한다.

- 성평등부(Ministry for Gender Equality)
- 평등 심판소(Equal Tribunal) - 이 기관의 임무는 노동 시장, 훈련기관, 금융섹터, 사회와 건강 섹터 등에서 성을 기반으로 차별적인 대우를 하는 것과 관련한 고소를 다룬다.
- 성 연구에 대한 특별 대학 부서를 포함하여 많은 개별 연구자들
- 성차별에 대한 다양한 전문가 네트워크

이외에 여성연구소가 있다. 연구소는 1980년대 설립되었고 학생과 교사들이 수많은 연구 센터를 열었다. 처음에 이들 센터들은 풀뿌리(grass-roots) 조직이었지만, 1986년부터 1992년 여성 연구를 위한 정부 활동 계획(Government's Action Plan for Woman Research)에 따라 센터는 부가적으로 정부 자금을 받았다. 1990년대 여성연구센터는 여성과 성 연구의 중심이 되었다. 현재 약 300명의 연구자들이 덴마크 성 연구에 관여하고 있다.

## 자. 오스트리아

### 1) 기업 수준(국가, 지방, 부문별)이상에서의 성이슈 규정

오스트리아에서 기업 이상 수준에서의 성평등 이슈는 거의 모두 (국가) 법으로 규제받는다.

관습법에 의해서 발전해온 근로 생활에서 동등 대우의 일반 원칙과는 별개로 작업장에서 남성과 여성에 대한 동등 대우 원칙의 적용의 특별 의무가 1979년 남성과 여성에 대한 동등 대우법(Act on Equal Treatment for Men and Women; Gleichbehandlungsgesetz; GBG)에 명백히 규정되었다. 개인에 대해 어떠한 차별도 금지하는 것을 도입한 이후 반복적으로 개정된 이 법은 다음과 같이 명시하고 있다. 특히 고용 관계 형성, 임금 결정, 기업 재량의 급부 수여, 훈련과 강화 훈련(further training), 승진과 고용 관계 종료와 관련하여 직접적으로든 간접적으로든 고용관계에서 성을 근거로 차별당하는 괴로움을 아무도 겪을 수 없다. 또한 차별금지법은 법 위반에 대해서는 벌금을 부과하고 있다. 그러나 이 법이 민간섹터의 기업

과 (민간 섹터에서 거의 계약되는) 단체 교섭의 당사자들에게만 적용된다는 것을 유념하는 것이 중요하다.

덧붙여 남성과 여성에 대한 동등 대우법(GBG)에서 (여성을 위한 적극적 조치를 포함하여) 평등 촉진에 대한 많은 특별 규정이 실행되어 왔다. 가장 중요한 규정은 노동 헌법(Labour Constitution Act)의 1999년 개정에서 도입되었다. 이 법은 민간 섹터의 고용주는 여성을 위한 적극적 조치에 대해 직장 협의회(work council)와 상의할 것을 규정하고 있다.

공공 섹터에 대해서는 모든 기관들이 오스트리아 헌법 7(2)에 따라 법 조문 내에서 성불평등이 존재하면 이를 제거할 의무가 있다. 이러한 종류의 조치는 공공 섹터의 남성과 여성에 대한 동등 대우법(Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GBG) 하에서 연방 정부의 종업원에게 해당된다. 이 법은 여성 고용 우대(할당제로 표현되는), 승진, 훈련, 강화 훈련과 관련하여 여성에 대한 상세 규정을 특수화시킴으로서 여성을 위한 적극적 조치를 위해 일반적인 필요조건을 명시하고 있다.

1990년대 중반 이후, 오스트리아 여덟 개 지방(Lander) 정부 중 일부는 공공 서비스에서 공공 섹터의 남녀 동등 대우법(Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GBG)에 상응하는 규정을 제공하는 지방 정부 수준의 남녀 동등 대우법(Landes-Gleichbehandlungsgesetz)을 제정했다.

일반적으로 사회적 파트너들이 이 분야에서 그들 자신을 참여시키기 위한 책임에 대해 동의하는 것에 실패함으로써 단체 협약은 성평등 이슈를 규제하는 수단이 아니다. 최근 연구는 명백하게 여성에 대한 적극적 조치를 다루는 단체 협약은 하나뿐이라는 것을 기록하고 있다. 이 협약은 1990년대 중반 부문별 수준에서 오스트리아의 사회보장제공국(Social Security Provider)의 사무직 종업원에 대해 맺어졌고 여전히 유효하다. 따라서 각각의 사회보장제공국(Social Security Provider)의 경영진과 직장 협의회(work council)는 기업 수준에서 특별 성평등 계획을 이행하여야 한다.

## 2) 작업장 수준에서의 성평등 계획 범위

노동헌법(Labour Constitution Act) 97조에 따라, 취업과 육아 의무 양립을 용이하게 하기 위한 적극적 조치와 협약의 기업 수준의 형태는 근로 협약에 의해 규제될 수 있다. 이것과 별개로, 고용주의 선한 의지의 단순 실행에 근거하여 유사한 규정을 제공하는 기업 수준의 비공식 협약이 있다. 그러나 기업의 (공식적으로 제정된) 평등 계획의 범위에 대한 입수 가능한 통계는 없다. 평등 계획을 발전시키고 있는 기업의 전체 수를 평가하는 것은 불가능할지라도 그 수가 적을 것이라는 몇 개의 지표는 있다. 예를 들어, 연방 정부와 지방 정부의 일부 기관들은 수년 동안 계속해서 성 평등 이슈를 자각하고 혁신적이라고 입증된

기업에 대해 상을 수여하고 있는데 경영진이 일방적 그리고 자발적으로 제정한 비공식 계획을 가진 기업이 상을 받았다. 따라서 전문가 예상대로 민간 섹터에서 정규화된 평등 계획을 가진 기업의 수는 거의 영에 가까울 것이다.

위에서 언급한 공공 섹터의 남녀 동등 대우법(Bundes - Gleichbehandlungsgesetz, B-GBG)에 따라 연방 정부의 관리를 받는 모든 기관들은 여성을 위한 적극적 조치를 하여야만 한다. 연방 정부의 모든 종업원은 이러한 평등 계획에 포함된다. 각각의 중앙부처는 공공 섹터의 남녀 동등 대우법(Bundes - Gleichbehandlungsgesetz, B-GBG)의 규정에 따라 각자의 평등 계획을 수립하고 있다. 중앙부처의 계획 내에서 모든 산하 기관은 원칙적으로 계획을 수행할 의무가 있다. 이행의 등급뿐만 아니라 평등 계획의 질은 중앙 부처의 계약과 매우 밀접하다.

연방 정부의 종업원들과는 달리, 지방 정부 수준의 공공 서비스에서 남녀 동등 대우법의 존재와 법이 다양한 공공 서비스 집단의 종업원을 포함하는 범위에 따라 지방 정부가 고용한 공공 섹터 종사자들은 성 평등 계획에 단지 일부가 포함된다.

### 3) 작업장 평등계획 내용

작업장 수준에서 성평등 계획이 거의 없는 현실에서 적극적으로 성평등을 촉진하기 위한 공식적으로 명백한 개념과 여성의 권력화(empowering)가 목적인 비공식적 규정은 구별된다. 후자와 같은 훨씬 더 보편적이고 구속력이 없는 종류의 평등 계획은 여성 우선 고용이나 특별한 모성/부성 휴가, 직장 보육 시설, 탄력적 근로 시간제와 같은 육아 규정을 여성/부모에게 제공하는 것을 포함한다. 그러나 이러한 규정들은 대개 근로 협약보다는 개별 노동 계약에 근거한다. 고용주에 대해 의무가 아니라, 이러한 개별 규정들은 어느 때든지 경영진에 의해 일방적으로 만들어질 수 있다. 이러한 조치는 구조적 불평등을 보상하기 위해 여성들을 우대하는 것이 아니라 기업이 여성이 일하기를 원하는 일자리에 대해 여성에게 자격을 부여하는 것을 의미한다.

이것과 달리 성평등을 촉진하기 위한 명백하고 공식적인 개념은 여성 차별금지의 구조적 문제를 언급하는 것이 일반적이다. 그것은 작업장 수준에서 존재하는 성 불평등(급여 등급 체계에서 여성 종업원 분류 평가를 포함하여 고용 계급의 모든 수준에서 여성 몫과 관련하여), 특별 성평등 모니터링 위원회 설립, 그리고 특히 인사/채용과 훈련 정책에 대해 여성을 위한 적극적 조치 촉진을 목적으로 하는 조치 수립을 기록하는 것이 목적이다. 기업의 근로 계약에 구체화되어 있는 포괄적인 개념은 매우 드물다. 이러한 기교적인 평등 계획의 존재는 종종 효과적으로 평등을 창출하는데 실패한다(급여와 동등 경력 기회 측면에서).

#### 4) 기업수준에서 과정

공식적으로 구속력이 있는 평등 계획은 일반적으로 고용주와 종업원의 합의의 결과이다. 이는 이러한 계획은 (근로 협상의 형식에서) 산업의 양 측에서 서명을 하여야 하기 때문이다. 실제로 대부분의 경우 이러한 발의에 대한 요구를 최초로 한 쪽이 접근하는 것은 어렵다. 왜냐하면 고용주와 종업원 대표 양쪽 모두 그들 자신이 이러한 규정의 저작자 권리를 요구하는 경향이 있기 때문이다.

(대부분 여성 고용과 관련하여 가족적 책임 양립을 용이하게 하기 위해 고안된) 비공식적 규정을 단독으로 제공하는 (소)기업에서는, 부모가 되는 (여성)근로자를 보유하기 위해 평등 계획이 고용주에 의해 일방적으로 도입되곤 한다. 대부분의 소규모 기업과 중간 규모 기업들은 직장 협의회를 갖고 있지 않기 때문에, 이들 기업의 종업원들은 평등 프로그램과 관련된 요구에 대해 의사를 전달하기가 어렵다. 따라서 고용주의 선한 의지에 의존하게 된다.

원칙적으로 오스트리아에서 기업 수준의 단체 협약은 없다. 기업 수준의 평등 계획은 단체 협약의 영향을 받지 않는다.

앞에서 언급했듯이 노동 헌법은 근로 협약에 귀착하는 기업 수준에서 남성과 여성의 동등 기회 촉진에 대해 고용주가 직장 협의회와 의논의 책임을 고용주에게 부과하고 있다.

#### 5) 평등 계획 모니터링

오스트리아에서 민간 섹터의 작업장 성평등 계획은 외부 관계자들에게 모니터 되지도 평가받지도 않는다. 독자적인 평등 계획을 도입한 (소수) 기업들은 고용주와 종업원 대표 양측으로 구성된 특별 내부 모니터링 위원회를 세우고 있다.

공공 섹터의 남녀 동등 대우법(Bundes - Gleichbehandlungsgesetz, B-GBG)에 따라 연방 정부의 모든 기관들은 이년에 한 번 여성들을 위한 적극적 조치에 대한 현재 계획이 실현되고 있는 정도에 대해 보고서를 작성해야 한다. 이것은 2년 마다 각각의 단일 기관이 그 전 기간에 달성한 결과를 근거로 성평등을 촉진하는 측면에서 새로운 목표를 재정립하는 것을 의미한다. 그러나 평등 목표가 달성되지 않았을 때 중앙부처에서 효과적으로 평가를 할 사람이 없다. 계획의 효과는 평등 목표를 지키려는 각각의 기관의 의지가 중요하다.

마지막으로 성 차별(sex discrimination)의 희생자들이 평등 기회 위원회나 평등 기회 옴부즈맨에 문제를 회부할 수 있다는 것을 주목하는 것이 중요하다. 평등 기회 옴부즈맨은 자신을 성 차별(sex discrimination)의 희생자로 여기는 개인들에 대해 조언해주고 지원해주는 일반적인 책임을 갖고 있다. 평등 기회 위원회는 작업장에서 남성과 여성에 대한 동등 대우를 적용하기 위하여 차별과 관련된 이슈와 의무를 이행하지 않는 경우를 처리하는

책임을 지고 있다.

성평등에 초점을 맞춘 특별 연구 기관이나 정부 기구는 없다. 그러나 소규모 NGO와 대학 연구소 범위에서 성평등의 특별한 면을 연구해 오고 있다. 그러나 이 분야에 체계적인 연구의 전통은 없다. 기업 대표와 미디어의 지속적인 웅변술에 반해 작업장에서의 성평등 이슈는 오스트리아에서 우선권이 없었지만, 여론은 성평등 이슈를 반영하기 시작했다.

### Ⅲ. 고용평등이행실태조사 개요

---

1. 조사목적 .....	5
2. 조사대상 .....	5
3. 조사기간 및 방법 .....	5
4. 조사내용 .....	8
5. 조사결과 .....	9

## 1. 조사목적

본 조사는 민간기업의 적극적 조치의 도입을 위한 준비단계로서 기업의 성평등 상태에 대한 정확한 파악과 이의 통계적 기준설정에 그 목적이 있다.

## 2. 조사대상

조사대상은 공기업과 정부산하기관을 제외한 상시 근로자 1,000인 이상 사업체를 대상으로 전수조사를 원칙으로 하였다. 조사대상명단은 2002년 12월 현재 사업체 조사(노동부)의 상시 근로자 1,000인 이상 사업체 510개를 기초로 작성되었다. 1,000인 이상의 기준은 한 사업체에 사업장이 여러 곳에 산재해 있는 경우 사업장을 모두 조사하여 합산한 사업장 단위가 아닌 사업체 기준이다.

그러나 사업체 명단 작성시점과 조사 시점의 간격이 1년 6개월 정도로 그 사이에 많은 기업들이 1,000인 이하로 축소되거나, 부도, 폐업, 법정관리, 합병 등으로 조사가 불가능하게 되었다. 따라서 이들 업체 중 1,000인 이하로 축소되었지만 900인 이상인 업체를 포함하고 나머지는 제외한 450개 사업체를 대상으로 조사를 진행한 결과 340개 사업체의 설문지가 회수되었다<sup>10)</sup> 학교와 병원으로 나뉘는 학원의 경우 동일한 학원 소속이지만 학교와 병원의 이질적인 산업 기반으로 합산이 용이하지 않아 이를 감안하여 개별 사업체로 간주하여 분석하였다. 사업체 단위로는 340개 업체이지만 병원과 학교는 소속 학원이 동일하여도 분리하여 조사를 한 결과 설문지 회수는 354개 업체가 되었다.

## 3. 조사기간 및 방법

『고용평등이행실태조사』는 2004년 7월 12일부터 설문지 배포를 시작하여 9월 15일까지 2개월 이상에 걸쳐 조사가 진행되었으며, 조사 방법은 전화, 팩스, 이-메일, 방문 조사 등 다양한 방법을 병행하였다.

10) 상시근로자 1,000인 이상 사업체 명단이 작성된 시점이 2002년 12월 기준으로 그 동안 경기불황과 구조조정으로 1,000인 이하로 감원된 사업체가 많아 조사대상 사업체 확보를 위해 900명이상이면 조사대상으로 포함시켰다. 현재 규모는 1000인 이하 900인 이상이지만 인사관행 등은 1,000인 규모의 특성을 아직 갖고 있는 것으로 판단되어 큰 무리가 없을 것으로 보인다.

#### 4. 조사내용

○ 고용평등이행실태조사<sup>11)</sup>

I. 정규직 기본조사

① 근로자 고용현황

.학력별, 혼인상태별, 직급별, 부서별 고용 현황

.직종별.직급별 여성근로자 고용현황

② 고용평등이행현황

.직종별 채용현황

.직급별 승진현황

.주요 부서의 여성 배치 현황

.이직현황

.직업훈련현황

③ 임금현황

.임금분포

.초임수준

II. 비정규직 기본조사

① 고용형태별 근로자수

② 임시직 현황

③ 일용직 현황

④ 간접고용 현황

III. 특별조사

① 모성보호제도

② 직장과 가정의 양립지원 제도 운영

③ 여성고용 활성화에 대한 제언

---

11) 부록 p.227 참조

## 5. 조사결과

### 가. 조사규모

1,000인 이상 전국의 사업체를 조사대상으로 전수조사 한 만큼 표본을 이용한 모수추정을 할 필요는 없다. 조사업체의 개요를 보면 소재지는 65.8%가 서울이고, 11.6%가 경기도로서 수도권에 1,000인 이상 사업체의 2/3정도가 소재하고 있다. 산업별 분포를 보면 조사업체의 120개 업체 33.9%가 제조업으로 가장 많고 사업 서비스업이 14.7%, 보건 및 사회복지사업이 그 다음으로 많다. 규모별로 보면 부득이하게 조사된 999인 이하 사업장이 전체의 10.7%를 차지하고 있으며, 1,000~1,999인 이하 사업장이 48.0%로 가장 많다.

&lt;표 III-1&gt; 조사 업체 개요

		개	%
	전체	354	100
사업체 소재지	서울	233	65.8
	부산	11	3.1
	대구	6	1.7
	광주	8	2.3
	대전	8	2.3
	인천	8	2.3
	울산	5	1.4
	경기도	41	11.6
	강원도	2	0.6
	충청도	6	1.7
	전라도	8	2.3
	경상도	18	5.1
	제주도	0	0
	산업	농업 및 임업	.
어업		.	.
광업		1	0.3
제조업		120	33.9
전기, 가스 수도사업		10	2.8
건설업		29	8.2
도매 및 소매업		14	4.0
숙박 및 음식점업		11	3.1
운수업		10	2.8
통신업		7	2.0
금융 및 보험업		34	9.6
부동산 및 임대업		1	0.3
사업 서비스업		52	14.7
공공행정, 국방 및 사회보장행정		.	.
교육서비스업		25	7.1
보건 및 사회복지사업		35	9.9
오락, 문화 및 운동관련서비스업		5	1.4
개인서비스업	.	.	
규모	900인미만*	10	2.8
	900인~999인	28	7.9
	1000인~1999인	170	48.0
	2000인~2999인	56	15.8
	3000인이상	90	25.4

\* 주 : 종업원 900인 이상의 학원의 병원과 학교를 분리한 결과 900인 미만으로 분류됨.

#### 나. 조사 불가능 업체 규모 및 사유

2002년 사업체 명단 중 조사를 실시하지 못한 업체에 대한 분석은 향후 999인 이하 사업체의 고용평등실태조사와 1,000인 이상 고용평등 프로그램 시행시 참고를 할 수 있다.

조사를 하지 못한 업체는 2002년 사업체 조사 명단 510개 중 총 170개이다. 이들의 사유를 보면 인원이 900인 미만으로 감소된 업체가 53개(앞서 설명한 대로 학원의 병원과 학교

를 분리하여 900인 미만으로 분류된 업체 10개와 900~999인 업체 28개는 조사에 포함함), 두 업체가 통합된 경우 5개, 거절 112개 업체로 거절업체가 가장 많다. 거절 업체의 거절 사유를 보면 일방적인 거절이 39개로 가장 많았으며, 조사약속은 한 뒤 조사기간이 끝날 때까지 작성을 하지 않는 지연업체가 22개 업체로 그 다음으로 많다. 거절 업체 중 건설업체의 비중이 높는데 이는 여성 근로자가 워낙 적어 상대적으로 불이익을 받을 가능성이 있을 것으로 사업체에서 예단한 결과로 판단된다.

<표 III-2> 조사 거절업체 개요

		개	%
	전체	112	100
거절 사유	단순 거절	39	34.8
	약속만 하고 조사 종료시까지 지연	22	19.6
	업무량이 많아	12	10.7
	회사문제로	11	9.8
	전화, 소재지, 홈페이지 확인 불가능	9	8.0
	결제가 나지 않아	5	4.5
	노동부에서 조사시 만 응답하겠다	4	3.6
	공기업이어서	2	1.8
	법정관리상태	2	1.8
	설문이 너무 어려워	2	1.8
	영업소가 너무 많아 취합이 어려움	2	1.8
	기타	2	1.8
	산업	농업 및 임업	.
어업		.	.
광업		0	0.0
제조업		45	40.2
전기, 가스 수도사업		0	0.0
건설업		15	13.4
도매 및 소매업		9	8.0
숙박 및 음식점업		8	7.1
운수업		1	0.9
통신업		1	0.9
금융 및 보험업		12	10.7
부동산 및 임대업		0	0.0
사업 서비스업		15	13.4
공공행정, 국방 및 사회보장행정		2	1.8
교육서비스업		2	1.8
보건 및 사회복지사업		2	1.8
오락, 문화 및 운동관련서비스업		0	0
개인서비스업	.	.	
규모	1000인~1999인	62	55.4
	2000인~2999인	21	18.8
	3000인이상	29	25.9

#### 다. 조사 진행과 설문지에 대한 평가

조사 진행 시 가장 어려웠던 점은 예상대로 조사에 대한 거부였다. 거부 이유는 크게 두 가지로 나뉘어 지는데, 첫째로는 해당 업체의 조사결과가 불리하게 작용할 가능성이 있다는 예상에서 이다. 1,000인 이상의 업체의 대부분은 남녀고용평등법 등 법적 조항에 명백히 위배되는 인사 관행은 없지만 실질적인 차별에 해당하는 내용들이 있을 수 있기 때문이다. 특히 여성 고용비율이 낮고, 비정규직의 비율이 높은 건설업 등에서 거부반응이 강하였다. 둘째로는 설문지 자체가 조사라는 형식으로 대답하기에는 절대 소요시간이 상당히 걸리는 내용들이었다. 이를 해결하기 위해서는 설문지 내용을 단순화하거나, 보고양식으로 전환하는 것을 고려해야 할 것이다. 셋째 1,000인 이상의 대기업의 경우 사업장이 여러 곳에 산재한 경우가 많았는데 이를 취합하는데 어려움이 있었다. 제조업체의 경우 공장의 관리 직원은 본사에서 직접 관리를 하나, 생산직 관리는 각 지부에서 관리를 하고 있어, 본사에서 이를 취합하기 어려운 경우가 많았다. 설문지와 관련해서는 첫째 한국 기업의 인사제도 운영수준을 고려할 때 응답이 어려운 내용들이 있었다. 구체적으로 1년간 있었던 승진대상자나 채용지원자 등 인사사항은 성별로 데이터를 축적해야 대답이 가능한 문항들에서 무응답이 많았는데, 이는 현재 추적이 어렵기 때문이라고 대답을 하였다. 따라서 향후 이러한 문항들은 사업체에서 사전에 준비하도록 유도하는 방안이 바람직할 것이다. 둘째 산업의 특성을 고려하여 질문지를 다양하게 개발할 필요가 있었다. 특히 병원과 학교의 경우 학교의 교수와 병원의 의사, 간호사, 의료기사, 약사 등은 직급체계가 일반 회사와 너무 상이해 설문 작성이 불가능한 문항이 있었다. 본 조사에서는 이 문제를 해결하기 위해 필요한 경우 학교와 병원은 별도로 집계하였다. 직종에서도 유통관계 업계는 서비스직과 사무직을 혼동하고, 건설업계에서는 전문가 및 준전문가와 사무직을 혼동하는 등 직종을 혼동하고 있는 경우가 많아 이에 대한 사전교육이 충분히 수행되어야 함을 보여 주었다.

## IV. 고용평등 현황에 대한 통계적 기준

---

1. 여성고용 현황 ..... ⑤
2. 근로자 고용 ..... ⑥

제IV장에서는 1,000인 이상 기업의 남녀 고용평등 현황에 대한 기준치를 파악하였다. 전체 직원 중 여성비율과 함께 학력별로 직급별로 부서별로 여성의 비율을 조사하여 여성 근로자의 고용비율과 규모, 지위를 분석하였다.

## 1. 여성고용 현황

조사대상 354개 업체의 여성고용규모는 약 37만4천명으로 이 중 정규직은 약 21만9천명, 비정규직은 15만6천명이다. 산업별로 여성근로자 규모를 보면 제조업이 약 11만2천명으로 전체의 약 1/3정도를 차지하고 있다. 그 다음으로는 금융 및 보험업이 약5만8천명, 사업 서비스업이 5만3천명의 순서로 여성근로자의 규모가 크다. 남성근로자는 총 75만1천명 중 48.1%인 약36만1천명이 제조업에 종사하고 있으며, 그 다음으로는 금융 및 보험업에 약 81만6천명, 사업 서비스업에 약62만6천명이 종사하고 있다.

여성의 비율을 보면 전체로는 33.3%이며, 정규직에서의 여성비율은 25.1%, 비정규직에서의 여성비율은 61.2%로 비정규직에 여성이 많이 고용되어 있음을 보여 준다. 여성 근로자 중 비정규직의 비율을 보면 41.6%로 10명 중 4명이 비정규직으로 근로하고 있다. 반면 남자의 비정규직 비율은 13.2%로 10명 중 1명 정도로 낮게 나타난다.

산업별 차이를 보면 전체 근로자 중 여성비율이 제일 높은 산업은 보건 및 사회복지사업으로 여성이 63.9%를 차지하고 있다. 그 뒤를 이어 교육 서비스업(59.0%), 숙박 및 음식점업(48.6%)의 순서로 나타난다. 반면 여성 비율이 제일 낮은 산업은 광업으로 6.6%에 그치고 있다. 10%대의 여성비율을 보이는 산업은 건설업(11.4%) 전기, 가스 및 수도사업(14.4%), 통신업(15.2%)이다.

정규직내의 여성비율에 대한 산업별 편차를 보면 보건 및 사회복지사업이 64.1%로 가장 높은 반면 건설업과 광업이 각각 4.6%, 4.8%로 가장 낮다. 교육서비스업은 비정규직의 비율이 높아 정규직의 여성비율은 28.7%로 급격하게 감소한다.

남녀 근로자 각각 비정규직의 비율을 비교하면 가장 급격한 차이를 보이는 산업은 교육 서비스업으로 여성 중 비정규직 비율은 80.1%, 남성은 26.4%로 53.7% 포인트의 차이를 보인다. 이밖에 부동산 및 임대업은 여성의 비정규직 비율은 81.7%, 남성은 42.4%로 전반적으로 높은 가운데 여성이 특히 높다. 건설업은 전체 근로자 중 여성비율이 특히 낮고 동시에 그 여성들의 77.8%가 비정규직으로 일하고 있어 여성 고용평등이 가장 낙후되어 있는 산업으로 지목된다.

&lt;표 IV-1&gt; 여성근로자 고용규모

(단위 : 개사, 명, %)

전체	업체수	전체			정규직			비정규직		
		전체(A)	여성(B)	남성(C)	전체(D)	여성(E)	남성(F)	전체(G)	여성(H)	남성(I)
	354	1,125,284	374,695	750,589	870,529	218,665	651,864	254,755	156,030	98,725
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	1,359	90	1,269	1,278	61	1,217	81	29	52
D 제조업	120	473,525	112,391	361,134	418,823	83,282	335,541	54,702	29,109	25,593
E 전기, 가스 및 수도사업	10	35,599	5,133	30,466	32,207	3,051	29,156	3,392	2,082	1,310
F 건설업	29	52,161	5,944	46,217	28,984	1,322	27,662	23,177	4,622	18,555
G 도매 및 소매업	14	57,209	25,227	31,982	34,454	11,523	22,931	22,755	13,704	9,051
H 숙박 및 음식점업	11	34,041	16,544	17,497	16,181	5,667	10,514	17,860	10,877	6,983
I 운수업	10	22,659	6,138	16,521	18,650	4,736	13,914	4,009	1,402	2,607
J 통신업	7	52,237	7,916	44,321	50,128	7,069	43,059	2,109	847	1,262
K 금융 및 보험업	34	139,975	58,398	81,577	106,727	33,654	73,073	33,248	24,744	8,504
L 부동산 및 임대업	1	3,585	1,218	2,367	1,586	223	1,363	1,999	995	1,004
M 사업 서비스업	52	116,053	53,488	62,565	73,753	23,684	50,069	42,300	29,804	12,496
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	64,827	38,797	26,030	26,871	7,723	19,148	37,956	31,074	6,882
P 보건 및 사회복지사업	35	62,710	40,068	22,642	52,864	33,870	18,994	9,846	6,198	3,648
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	5	9,344	3,343	6,001	8,023	2,800	5,223	1,321	543	778
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

&lt;표 IV-2&gt; 여성비율과 비정규직 비율

(단위 : 개사, 명, %)

전체	업체수	여성비율			비정규직 비율		
		전체근로자 (B/A*100)	정규직 (E/D*100)	비정규직 (H/G*100)	남녀전체 (G/A*100)	여성 (H/B*100)	남성 비율 (I/C*100)
	354	33.3	25.1	61.2	22.6	41.6	13.2
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	6.6	4.8	35.8	6.0	32.2	4.1
D 제조업	120	23.7	19.9	53.2	11.6	25.9	7.1
E 전기, 가스 및 수도사업	10	14.4	9.5	61.4	9.5	40.6	4.3
F 건설업	29	11.4	4.6	19.9	44.4	77.8	40.1
G 도매 및 소매업	14	44.1	33.4	60.2	39.8	54.3	28.3
H 숙박 및 음식점업	11	48.6	35.0	60.9	52.5	65.7	39.9
I 운수업	10	27.1	25.4	35.0	17.7	22.8	15.8
J 통신업	7	15.2	14.1	40.2	4.0	10.7	2.8
K 금융 및 보험업	34	41.7	31.5	74.4	23.8	42.4	10.4
L 부동산 및 임대업	1	34.0	14.1	49.8	55.8	81.7	42.4
M 사업 서비스업	52	46.1	32.1	70.5	36.4	55.7	20.0
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	59.8	28.7	81.9	58.5	80.1	26.4
P 보건 및 사회복지사업	35	63.9	64.1	62.9	15.7	15.5	16.1
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	5	35.8	34.9	41.1	14.1	16.2	13.0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.

본조사와 사업체노동실태조사 결과를 비교하면 본조사의 여성근로자 비율은 33.3%로 2002년의 사업체노동실태조사결과인 26.2%에 비해 7.1%포인트 높게 나타난다. 이러한 차이의 발생은 비정규직의 과약정도의 차이에서 기인한 것이다. 즉 정규직에 한정해서 비교하면 본 조사는 25.1%, 「사업체노동실태조사」는 24.9%로 거의 동일한 수준을 보인다. 그러나 비정규직을 보면 본 조사에서는 여성 비정규직이 15만6천명으로 전체 여성 근로자의 41.6%를 차지하고 있음에 비해 「사업체노동실태조사」는 1만9천명, 22.3%로 규모와 비율에서 상당한 차이를 보인다.<sup>12)</sup> 결국 여성비율의 차이는 여성비율이 높은 비정규직이 본조사에서 많이 집계된 것에 기인한 것으로 보인다. 이에 따라 향후 여성비율 기준치의 마련은 정규직으로 한정하거나 비정규직을 포함할 경우 이의 집계방식에 보다 세심한 주의를 기울일 필요가 있다.

<표 IV-3> 「사업체 노동실태 조사」 1000인 이상 사업장 여성근로자 고용률(2003)  
(단위: 명, %)

	총종사자수	상용근로자수	임시 및 일용근로자수	전체근로자
전체	672007	602035	42034	644069
여성	189129	149668	19380	169048
남성	482878	452367	22654	475021
여성비율	28.1	24.9	46.1	26.2

출처: 노동부, 인터넷 홈페이지->노동통계->「사업체노동실태조사」

<표 IV-4> 「30대 상장기업」 여성근로자 고용률  
(단위: 명, %)

	2003년	2004년
전체	404,185	419,441
여성	75,274	79,960
남성	328,911	339,481
여성비율	18.6	19.1

출처: 서울=연합뉴스, 2004년 8월 30일자 기사를 근거로 재구성.

1,000인 이상 사업장은 아니지만 지난 8월에 금융감독원과 증권거래소에서 발표한 ‘(시가총액기준) 30대 상장사 여성고용현황’의 결과는 대기업의 여성고용현황에 대한 보고통계라는 점에서 의의가 있다. 이 발표에 의하면 2004년 6월말 현재 전체 직원은 41만9천441명으로 1년 전인 작년 6월말의 40만4천185명보다 3.77%, 1만5천256명이 늘었다. 이 중 남

12) 「사업체노동실태조사」에서 총 종사자는 자영업주, 무급가족 및 무급종사자, 상용종사자, 임시 및 일용종사자의 네 범주로 나누고 있다. 본 연구에서 정규직은 상용종사자와 비정규직은 임시 및 일용종사자와 비교하였다.

자직원은 32만8천911명에서 33만9천481명으로 3.21%가 증가하는데 머물렀으나 여직원은 7만5천274명에서 7만9천960명으로 6.23%가 증가하였다. 이에 따라 전체 직원 중 여성의 비율은 19.06%로 1년 전의 18.62%에 비해 0.44%포인트가 상승했다. 이와 같이 여성의 비율이 증가하는 이유는 기업들이 비용절감을 위해 여성 계약직 사원 채용을 확대하는 추세인 데다 산업의 소프트화로 인해 섬세하고 감성적인 여성에 대한 수요가 증가하고 있는 것으로 분석하고 있다.<sup>13)</sup>

## 2. 근로자 고용

### 가. 여성근로자의 학력별 규모와 비율

근로자에 대한 상세정보가 있는 정규직에 한정하여 여성 근로자의 학력과 직급, 부서배치 등을 조사하였다. 학력별 분포를 보면 전체 20만 명 중 고졸이 59.1%로 가장 높고, 대졸 이상이 22.9%, 전문대졸이 18.0%로 나타난다. 여성 근로자의 대졸비율이 가장 높은 산업은 사업서비스업과 교육서비스업으로 모두 71.9%의 높은 비율을 보인다. 반면 고졸의 비율이 높은 산업은 광업으로 여성 근로자의 86.9%가 고졸이며, 그 다음으로는 오락, 문화 및 운동관련 서비스업이 79.2%, 제조업이 78.0%로 높다. 해당 산업의 여성 근로자 학력이 상대적으로 낮음을 보여준다. 여성비율이 가장 높은 보건 및 사회복지사업은 전문대졸이 44.3% 대졸이상이 35.9%로 전문대졸이 가장 높게 나타난다.

학력별 여성 비율을 보면 고졸에서 여성비율이 높아 전체에서 여성비율인 21.5%보다 높은 32.1%인 반면 전문대졸과 대졸은 각각 15.5%, 14.0%로 고학력의 여성비율이 감소한다.

본 연구의 조사대상인 1,000인 이상 사업체의 여성근로자 학력을 5인 이상 사업장의 여성과 비교하면 전반적으로 학력이 높은 편이다. 5인 이상 사업장의 경우 고졸이 59.4%로 비슷한 수준인 반면 전문대졸은 20.6%로 본 조사의 18.9%보다 높고 대졸이상은 20.0%로 본 조사의 22.9%보다 약간 낮다. 다시 말해 1,000인 이상 사업체에 종사하는 여성근로자의 학력이 5인 이상보다 높은 편이다.

1,000인 이상 사업체에 종사하는 여성근로자의 학력이 5인 이상 사업체보다 약간 높은 반면 고학력집단에서 여성비율은 현격하게 떨어진다. 본 조사 결과는 전문대졸의 여성비율이 15.5%, 대졸이 14.0%임에 비해 5인 이상 사업장은 각각 40.0%, 21.6%이다. 이는 1,000인 이상 사업체에서 여성 고학력자의 활용이 다른 규모보다 더욱 낮으며 특히 전문대졸의 여성비율 활용이 더욱 저조하다는 것을 말해준다.

13) 「서울=연합뉴스」 2004년 8월 30일자.

<표 IV-5> 산업별 학력별 근로자 분포

(단위 : 명, %)

	업 체 수	전체				여성				남성			
		전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상
전체	354	929,791	368,630	232,597	328,564	200,377	118,431	36,008	45,938	729,414	250,199	196,589	282,626
		100.0	39.6	25.0	35.3	100.0	59.1	18.0	22.9	100.0	34.3	27.0	38.7
남녀분포		100.0	100.0	100.0	100.0	21.5	32.1	15.5	14.0	78.5	67.9	84.5	86.0
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	1,278	1,127	50	101	61	53	3	5	1,217	1,074	47	96
		100.0	88.2	3.9	7.9	100.0	86.9	4.9	8.2	100.0	88.2	3.9	7.9
D 제조업	120	390,481	219,944	38,793	131,744	77,573	60,487	6,688	10,398	312,908	159,457	32,105	121,346
		100.0	56.3	9.9	33.7	100.0	78.0	8.6	13.4	100.0	51.0	10.3	38.8
E 전기, 가스 및 수도사업	10	32,205	12,657	4,280	15,268	3,051	1,526	492	1,033	29,154	11,131	3,788	14,235
		100.0	39.3	13.3	47.4	100.0	50.0	16.1	33.9	100.0	38.2	13.0	48.8
F 건설업	29	24,916	2,905	2,688	19,323	1,162	397	305	460	23,754	2,508	2,383	18,863
		100.0	11.7	10.8	77.6	100.0	34.2	26.2	39.6	100.0	10.6	10.0	79.4
G 도매 및 소매업	14	31,970	13,683	7,594	10,693	9,818	6,846	1,908	1,064	22,152	6,837	5,686	9,629
		100.0	42.8	23.8	33.4	100.0	69.7	19.4	10.8	100.0	30.9	25.7	43.5
H 숙박 및 음식점업	11	18,269	4,165	8,177	5,927	5,164	1,318	2,250	1,596	13,105	2,847	5,927	4,331
		100.0	22.8	44.8	32.4	100.0	25.5	43.6	30.9	100.0	21.7	45.2	33.0
I 운수업	10	11,473	6,890	2,420	2,163	1,190	743	257	190	10,283	6,147	2,163	1,973
		100.0	60.1	21.1	18.9	100.0	62.4	21.6	16.0	100.0	59.8	21.0	19.2
J 통신업	7	61,527	16,369	23,036	22,122	6,469	2,363	920	3,186	55,058	14,006	22,116	18,936
		100.0	26.6	37.4	36.0	100.0	36.5	14.2	49.3	100.0	25.4	40.2	34.4
K 금융 및 보험업	34	155,232	43,878	56,936	54,418	33,450	22,999	4,209	6,242	121,782	20,879	52,727	48,176
		100.0	28.3	36.7	35.1	100.0	68.8	12.6	18.7	100.0	17.1	43.3	39.6
L 부동산 및 임대업	1	2,100	464	847	789	222	58	58	106	1,878	406	789	683
		100.0	22.1	40.3	37.6	100.0	26.1	26.1	47.7	100.0	21.6	42.0	36.4
M 사업 서비스업	52	83,776	33,212	27,790	22,774	21,806	13,267	3,702	4,837	61,970	19,945	24,088	17,937
		100.0	4.5	50.1	45.4	100.0	9.5	18.6	71.9	100.0	3.5	56.1	40.4
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	47,691	2,127	23,910	21,654	7,553	719	1,406	5,428	40,138	1,408	22,504	16,226
		100.0	4.5	50.1	45.4	100.0	9.5	18.6	71.9	100.0	3.5	56.1	40.4
P 보건 및 사회복지사업	35	63,691	9,473	34,302	19,916	30,927	6,125	13,708	11,094	32,764	3,348	20,594	8,822
		100.0	14.9	53.9	31.3	100.0	19.8	44.3	35.9	100.0	10.2	62.9	26.9
Q 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업	5	5,182	1,736	1,774	1,672	1,931	1,530	102	299	3,251	206	1,672	1,373
		100.0	33.5	34.2	32.3	100.0	79.2	5.3	15.5	100.0	6.3	51.4	42.2
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

<표 IV-6> 5인 이상 사업장의 산업별 학력별 근로자 분포(2003)

(단위 : 명, %)

	전체				여성				남성			
	전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상
	6,379,547	3,528,139	1,018,744	1,832,664	1,973,511	1,171,344	407,058	395,109	4,406,036	2,356,795	611,686	1,437,555
	100.0	55.3	16.0	28.7	100.0	59.4	20.6	20.0	100.0	53.5	13.9	32.6
남녀비율	100.0	100.0	100.0	100.0	30.9	33.2	40.0	21.6	69.1	66.8	60.0	78.4

출처: 노동부, 인터넷 홈페이지->노동통계->임금구조통계

### 나. 여성 근로자의 직급

여성 근로자의 고용비율이 고용평등의 양적인 지표라면 상위직급의 여성비율은 질적인 측면에서 기업내에서의 지위를 보여주는 주요한 통계이다. 조사 결과에 의하면 전체 근로자의 여성비율이 25.6%이며 평직원을 제외한 모든 직급에서 25.6%를 넘지 못하고 있다. 특히 최상위 직급인 임원, 부장, 차장직급은 각각 2.4%, 1.4%, 3.6%로서 극소수의 비율을 보인다. 직급별로 세분하여 보면 하위 관리 직급이라 할 수 있는 반장/집장, 조장, 계장/대리직급에서 여성비율은 각각 22.5%, 17.3%, 16.0%로 전체 평균 여성비율보다 약간 낮게 나타나 해당 직급까지의 승진이나 채용은 어느 정도 가능한 것으로 보인다. 그러나 본격적인 관리직급인 과장직급은 5.6%로 급격하게 떨어져, 과장직급으로의 상승이동이 정체되고 있음을 알 수 있다.

가장 대표적 중간 관리직급인 과장의 여성비율을 산업별로 보면 보건 및 사회복지사업의 과장직급 여성비율이 45.9%로 가장 높다. 이는 산업의 여성비율이 75.7%로 가장 높은 것에 연동한다고 보겠다. 그 다음으로는 교육서비스업과 숙박 및 음식점업의 과장직급의 여성비율이 16.4%, 14.6%로 높다. 이 두 산업 모두 여성비율이 높은 산업이다. 반면 여성비율이 낮은 건설업의 과장직급 여성비율은 0.8%로 1%도 안 되는 저비율이며 전기, 가스 및 수도사업 역시 0.9%로 지극히 낮다.

과장 차하위 직급이 계장/대리 직급은 과장승진후보 직급으로 의미가 있다. 이 직급의 여성비율을 보면 역시 보건 및 사회복지사업이 66.9%로 가장 높으며, 교육 서비스업이 42.4%로 높은 비율을 보인다. 그 다음으로는 숙박 및 음식점업이 36.6%, 금융 및 보험업이 34.2%로 높다.



〈표 IV-8〉 교육서비스업, 보건업 직급별 여성 근로자 비율

(단위 : 명,%)

80 교육서비스업	전체	정교수	부교수	조교수	전임강사	교사			
전체	13,698	6,610	3,258	2,467	1,162	201			
여성	2,788	1,158	548	636	362	84			
비율	20.2	17.5	16.8	25.8	31.1	41.8			
85 보건업	교수	전문의	레지던트	의료기사	수간호사	간호사	약사	기장	
전체	15,133	4,190	3,107	6,132	393	30	1,103	56	
여성	4,897	812	767	2,004	131	30	1,100	47	
비율	32.4	19.4	24.7	32.7	33.3	100	99.7	83.9	

직급별 체계가 다른 산업과 상이한 학교와 병원의 직급별 여성비율을 별도로 집계하였다.

교육서비스업은 주로 대학 종사자이다. 이 산업의 직급분포상의 특성은 직급이 상위직일수록 근로자수가 감소하는 다른 산업과 달리 전체 직급 중 가장 높은 정교수의 비율이 절반정도를 차지하고, 부교수의 직급 역시 1/4을 차지한다는 점이다. 이는 경쟁적인 승진의 개념이기 보다는 근속년수와 연구업적에 의해 승진을 하기 때문인 것으로 풀이된다. 이 산업의 전체 여성비율은 20.2%이지만 정교수와 부교수에서의 여성 비율은 각각 17.5%와 16.8%로 낮게 나타난다. 반면 조교수와 전임강사에서 여성비율은 각각 25.8%, 31.1%로 전체 비율보다 높다. 대학에서의 승진이 일반 기업에 비해 용이한 것을 고려할 때 향후 근속년수의 증가에 따라 정교수와 부교수의 여성 비율도 조교수와 전임강사 수준으로 증가할 것으로 예상된다.

병원 역시 직급체계가 독특한 사업체이다. 의사와 기사, 간호사, 약사 등을 같은 직급으로 환원하기에는 특성이 강하다고 판단되어 각각의 직종으로 조사하였다. 그 결과 전체 병원에서 여성의 비율은 32.4%로 나타나 비교적 여성비율이 높은 산업으로 분류된다. 그러나 대부분 간호사와 약사에 집중되어 있으며 전문의와 레지던트는 각각 19.4%, 24.7%로 전체 평균에 비해 급격하게 낮은 비율을 보인다. 따라서 병원에서 직급별 여성비율을 보기 위해서는 의사, 간호사 등 직종별로 분리한 후 직급을 적을 수 있는 별도의 조사표가 병원 직급체계에 적합할 것으로 보인다.

#### 다. 여성근로자의 부서 배치

특정부서에 여성근로자가 집중되어 있거나, 주요 부서에 여성이 배제되는 현상은 여성이 장기간 경력개발을 하는데 불리하다. 전문지식은 물론 다양한 경험과 폭넓은 인적 교류 없이 관리직급으로의 진입은 기대할 수 없기 때문이다. 부서의 분류는 사업체의 특성과 목표에 따라 매우 다양하지만 본 연구에서는 크게 7개의 범주로 나누어 여성근로자의 부서



반면 여성의 비율이 가장 낮은 부서는 연구개발로 12.7%에 불과하여 전문직종에 여성의 진입이 제한되어 있음을 알 수 있다. 산업별로 보면 제조업은 서비스가 96.9%, 비서직이 82.8% 이 두 부서는 대부분 여성으로 구성되어 있는 반면 연구개발은 11.3%, 기획/총무/인사는 18.5%로 여성비율의 차이가 더욱 심하다. 여성의 비율이 전체적으로 높은 보건 및 사회복지사업에서는 연구개발의 비율이 43.9%, 기획/총무/인사의 비율이 54.8%로서 다른 산업에 비해 높은 편이다. 반면 여성비율과 여성의 비정규직의 비율이 동시에 높은 교육서비스업의 경우 영업/판매의 60.8%가 여성으로 나타나 대부분의 여성근로자가 비정규직 형태로 영업/판매의 부서에 몰려있음을 보여 준다.

<표 IV-10> 부서별 여성 근로자 분포

(단위 : 명,%)

산업	전체	기획/총무/인사	영업/판매	생산	연구개발	비서	서비스	기타
전체	173,094 100.0	33,177 19.2	59,596 34.4	62,271 36.0	8,693 5.0	1,024 0.6	4,600 2.7	3,733 2.2
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	61 100.0	36 59.0	0 0.0	24 39.3	0 0.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0
D 제조업	76,033 100.0	10,331 13.6	13,845 18.2	45,453 59.8	5,512 7.2	389 0.5	408 0.5	95 0.1
E 전기, 가스 및 수도사업	2,926 100.0	525 17.9	198 6.8	1,679 57.4	184 6.3	128 4.4	0 0.0	212 7.2
F 건설업	1,173 100.0	688 58.7	85 7.2	227 19.3	29 2.5	130 11.1	0 0.0	14 1.2
G 도매 및 소매업	9,616 100.0	1,313 13.7	6,754 70.2	1,319 13.7	148 1.5	82 0.8	0 0.0	0 0.0
H 숙박 및 음식점업	4,912 100.0	478 9.7	3,498 71.2	141 2.9	45 0.9	25 0.5	379 7.7	346 7.0
I 운수업	4,186 100.0	786 18.8	2,686 64.1	652 15.6	1 0.02	20 0.5	41 1.0	0 0.0
J 통신업	6,484 100.0	1,797 27.7	2,720 41.9	1,748 27.0	207 3.2	12 0.2	0 0.0	0 0.0
K 금융 및 보험업	32,106 100.0	8,793 27.4	18,457 57.5	224 0.7	417 1.3	71 0.2	1,848 5.8	2,296 7.2
L 부동산 및 임대업	-	-	-	-	-	-	-	-
M 사업 서비스업	23,330 100.0	2,449 10.5	6,913 29.6	10,481 44.9	1,526 6.5	30 0.1	1,924 8.2	7 0.03
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	5,087 100.0	1,483 29.1	2,721 53.5	204 4.0	509 10.0	115 2.2	0 -	55 1.1
P 보건 및 사회복지사업	4,923 100	3,973 80.7	0 -	119 2.4	104 2.1	19 0.4	0 -	708 14.3
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	2,257 100.0	525 23.3	1,719 76.2	0 -	11 0.5	2 0.1	0 -	0 -
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.

기존의 범주로 분류가 되지 않는 특수한 부서를 정리하여 각 부서별 여성근로자의 배치 현황을 살펴보았다. 그 결과 의료직과 의료기술직에서의 여성비율은 69.2%, 56.4%로 절반 이상이 여성임을 보여준다. 또한 별정직, 카지노/호텔, 부속기관 등에서의 여성비율이 67.1%, 42.3%, 41.5%로 높게 나타난다. 반면 조경/기계/토목/건축에서의 비율은 1.2%로 가장 낮게 나타난다.

〈표 IV-11〉 분류 외 부서별 여성 근로자 비율

(단위 : 명,%)

산업	구분	전체	의료직	의료기술직	교육부	조정/기계/토목/건축	카지노/호텔	별정	라디오본부	보상부	부속기관	청경	감사실	전산부	지점
전체	전체	48,112	29,191	1,641	12,047	1,226	1,872	866	408	358	246	176	49	20	12
	여성	24,997	20,211	926	2,266	15	791	581	27	57	102	0	12	3	6
	비율	52.0	69.2	56.4	18.8	1.2	42.3	67.1	6.6	15.9	41.5	0.0	24.5	15.0	50.0
E 전기, 가스 및 수도사업	전체	365	0	0	0	0	0	189	0	0	0	176	0	0	0
	여성	112	0	0	0	0	0	112	0	0	0	0	0	0	0
	비율	30.7	-	-	-	-	-	59.3	-	-	-	0.0	-	-	-
F 건설업	전체	1,191	0	0	0	1182	0	0	0	0	0	0	0	9	0
	여성	11	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	비율	0.9	-	-	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	22.2	-
H 숙박 및 음식점업	전체	1,914	0	0	0	42	1872	0	0	0	0	0	0	0	0
	여성	797	0	0	0	6	791	0	0	0	0	0	0	0	0
	비율	41.6	-	-	-	14.3	42.3	-	-	-	-	-	-	-	-
K 금융 및 보험업	전체	370	0	0	0	0	0	0	0	358	0	0	0	0	12
	여성	63	0	0	0	0	0	0	0	57	0	0	0	0	6
	비율	17.0	-	-	-	-	-	-	-	15.9	-	-	-	-	50.0
O 교육 서비스업	전체	11,758	0	0	11499	2	0	0	0	0	246	0	0	11	0
	여성	2,185	0	0	2082	0	0	0	0	0	102	0	0	1	0
	비율	18.6	-	-	18.1	0.0	-	-	-	-	41.5	-	-	9.1	-
P 보건 및 사회복지사업	전체	32,057	29,191	1,641	548	0	0	677	0	0	0	0	0	0	0
	여성	21,790	20,211	926	184	0	0	469	0	0	0	0	0	0	0
	비율	68.0	69.2	56.4	33.6	-	-	69.3	-	-	-	-	-	-	-
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	전체	457	0	0	0	0	0	0	408	0	0	0	49	0	0
	여성	39	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	12	0	0
	비율	8.5	-	-	-	-	-	-	6.6	-	-	-	24.5	-	-

## V. 고용평등 이행에 대한 통계적 기준

---

1. 채용 .....	79
2. 승진 .....	80
3. 이직 .....	82
4. 직업훈련 .....	88
5. 임금 .....	89

이 장에서는 현재의 불평등상태를 시정하고 평등상태로 이행하는데 대한 사업체의 의지를 파악하고 현실적 가능성을 모색하였다. 지난 1년간 기업의 주요 인사 관행인 채용, 승진, 이직, 직업훈련에서 성평등한 상태를 이루기 위해 기업이 노력한 정도를 파악하고, 임금분포의 성별 격차를 조사하였다.

고용평등프로그램의 도입목적이 평등으로의 이행을 유도하기 위한 만큼 비록 현재 불평등의 정도가 심한 기업일지라도 해당 기업의 이행의지를 긍정적으로 평가하는 작업이 중요하다. 본 연구에서는 지난 1년간의 인사상의 변동 사항을 회고법으로 조사하였다. 이 방법은 축적된 인사자료가 없을 경우 조사가 불가능한 한계를 갖고 있다. 하지만 본 연구가 일회 조사인 만큼 이행상태를 파악하기 위해 불가피하였다. 향후 실제 적용시에는 일정 시점에서의 평등상태를 파악한 다음 일정 기간 후에 기업체에서 제시한 이행목표의 달성 정도를 평가하는 방법이 적용되어야 할 것이다. 이때 계획의 수립과 달성의 지표로 인사자료의 체계적인 축적과 관리가 필요하다.

## 1. 채용

기업에서 여성을 차별 없이 얼마나 적극적으로 채용하고 있는지를 파악하기 위해 지원자수와 채용자수에서 성별 차이를 조사하였다. 그러나 지난 1년간의 자료가 부실하거나, 답변을 회피하는 기업이 많아 응답률이 저조하였다. 특히 지원자수 응답 업체는 46.3%로 절반이 되지 않았다. 실제로 인터넷 접수 등 수시채용이 확산되면서 정기 공채가 아닌 경우 기업체에서 지원자에 대한 정보가 없을 가능성도 있다.

지원자와 채용자 문항에 하나 이상 답한 업체를 모두 대상으로 여성비율을 분석하면 지원자중 여성비율은 33.3%, 채용자중 여성비율은 46.7%로 여성의 채용확률이 높게 나타난다. 이에 대한 해석은 상당히 조심스럽다. 우선 액면 그대로 여성 지원자가 적음에도 불구하고, 여성을 많이 채용하였을 가능성이 있다. 지난 1년간 30대 상장기업의 여성비율이 18.1%에서 19.1%로 증가한 사실이 이를 뒷받침한다. 그러나 전반적인 기업의 인사 관행이 아직도 남성을 선호하고, 대졸여성 실업률이 남성을 상회하고 있다는 사실을 생각할 때 이를 그대로 받아들이기는 어렵다. 그러나 낮은 응답률을 고려할 때 여성비율이 낮은 업체는 응답을 회피했을 가능성이 크다.

산업별로 보면 전기, 가스 및 수도사업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 사업 서비스업의 경우 지원자의 여성비율에 비해 채용자의 여성비율이 10%포인트 이상 높게 나타난다. 반면 보건 및 사회복지사업은 채용자 중 여성비율이 지원자 중 여성비율보다 16.3%포인트 낮게 나타난다. 이러한 산업 간의 편차에 대한 원인을 여기서 밝히기는 어렵지만 산업 간에 큰

편차가 있는 것은 향후 고려해야 할 현상 중의 하나이다.

<표 V-1> 여성 근로자 지원.채용 현황

(단위 : 개사, 명, %)

	조사대상 업체수	지원자 수 응답업체	채용자 수 응답업체	전체		여성		남성		지원자중 여성비율( C/A*100)	채용자중 여성비율 (D/B*100)
				지원자 수(A)	채용 자수(B)	지원자 수(C)	채용 자수(D)	지원자 수	채용자 수		
전체	354	164	288	487,410	81,837	162,106	38,211	325,304	43,626	33.3	46.7
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	1	1	402	137	8	8	394	129	2.0	5.8
D 제조업	120	44	91	195,735	37,051	58,692	15,882	137,043	21,169	30.0	42.9
E 전기, 가스 및 수도사업	10	7	9	34,895	4,074	7,190	1,851	27,705	2,223	20.6	45.4
F 건설업	29	18	25	52,923	2,066	8,147	172	44,776	1,894	15.4	8.3
G 도매 및 소매업	14	6	15	15,914	3,420	7,843	1,665	8,071	1,755	49.3	48.7
H 숙박 및 음식점업	11	5	10	22,655	1,326	6,054	611	16,601	715	26.7	46.1
I 운수업	10	4	8	4,036	1,199	1,123	649	2,913	550	27.8	54.1
J 통신업	7	2	4	14,740	707	5,219	167	9,521	540	35.4	23.6
K 금융 및 보험업	34	16	29	45,419	3,310	20,434	1,508	24,985	1,802	45.0	45.6
L 부동산 및 임대업	1	1	1	16,930	461	6,027	167	10,903	294	35.6	36.2
M 사업 서비스업	52	26	36	49,684	19,144	19,373	9,875	30,311	9,269	39.0	51.6
N 공공행정,국방 및 사회보 장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	15	23	10599	2103	5,214	1,238	5,385	865	49.2	58.9
P 보건 및 사회복지사업	35	17	31	14,529	5,290	12,349	3,635	2,180	1,655	85.0	68.7
Q 오락,문화 및 운동관련서 비스업	5	2	5	8,949	1,549	4,433	783	4,516	766	49.5	50.5
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

## 2. 승진

여성근로자의 관리직급으로의 진입여부는 고용평등프로그램의 핵심적인 사항이다. 승진에서의 차별은 정확한 탐지가 어렵고, 강제가 어려운 만큼 여성의 경력개발과 관리직으로의 승진을 위해서는 고용평등프로그램을 적극적으로 활용해야 한다. 본 조사에서는 지난 1년간 승진대상자수와 승진자수에 대한 남녀차이를 파악하려 하였다. 채용문항과 마찬가지로 응답률이 낮아 전자는 56.2%, 후자는 73.1%이다. 승진대상 문항의 응답률이 낮은 이유는 여성 대상자 중 실제 승진자가 적은 기업의 회피도 있지만 대상자 선정이 애매할 수 있고, 준비된 통계가 없어 별도로 작성을 해야 되는 번거로움 때문일 수도 있다. 따라서 채용과 마찬가지로 승진에서의 통계자료는 기본적으로 기업에서 사전에 구축해야 될 사항을 미리 요구할 필요가 있다.

채용에 있어 응시자여성비율보다 실제 채용에 있어 여성비율이 높았지만 승진은 이와 다르다. 우선 승진에서의 여성비율은 전반적으로 매우 낮다. 정규직에서 여성의 고용률이 25.1%임에도 불구하고, 승진자 중 여성비율은 13.2%로 절반수준에 불과하다. 이와 같이 승진에서의 여성비율이 낮은 원인으로 여성이 승진대상자 자체가 되지 못하고 있다는 점이 지적되기도 한다. 이 문제를 해결하기 위해 승진대상자와 승진자에서의 여성비율을 비교하면 승진대상자는 15.8%로 승진자에 비해 높다. 이는 여성근로자의 경우 승진대상자가 되더라도 실제 승진할 확률은 남성보다 낮다는 것을 의미한다.

산업별로 보면 광업, 제조업, 전기, 가스 및 수도사업, 건설업, 운수업 등의 승진자 중 여성비율은 7.0%이하로 지극히 낮다. 특히 광업은 1개 업체이긴 하지만 1년 동안 여성이 한 명도 승진하지 못한 것으로 나타나며, 건설업은 2.9%로 특히 낮다. 반면 보건 및 사회복지사업은 예외적으로 승진자중 여성비율이 62.9%로 높게 나타나 이 산업의 여성종사자비율, 승진대상자비율, 승진자 비율이 모두 다른 산업보다 월등하게 높은 것으로 나타난다. 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업은 승진대상자에 비해 승진자의 여성비율이 특별히 낮은 곳이다. 도매 및 소매업의 여성대상자 비율은 31.7%임에 비해 승진자 중 여성비율은 13.5%로 18.2%포인트의 심한 차이를 보인다. 이 업종의 여성종사자 비율이 높음을 볼 때 향후 집중적으로 개선해야 할 여지가 있는 산업이라 하겠다.

&lt;표 V-2&gt; 근로자 승진 현황

(단위 : 개사, 명, %)

	조사대상 업체수	승진대상 응답업체	승진자 응답업체	전체		여성		남성		대상자중 여성비율 (C/A*100 )	승진자중 여성비율 (D/B*100 )
				대상자 (A)	승진 자(B)	대상 자(C)	승진 자(D)	승진자	대상 자		
전체	354	199	259	137,579	44,583	21,761	5,884	115,818	38,699	15.8	13.2
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	1	1	177	14	0	0	177	14	0.0	0.0
D 제조업	120	62	82	32,774	17,153	1,984	1,113	30,790	16,040	6.1	6.5
E 전기, 가스 및 수도사업	10	7	9	9,148	1,759	73	124	9,075	1,635	0.8	7.0
F 건설업	29	17	22	5,497	2,764	159	79	5,338	2,685	2.9	2.9
G 도매 및 소매업	14	12	14	6,876	2,291	2,183	310	4,693	1,981	31.7	13.5
H 숙박 및 음식점업	11	6	9	4,585	768	1,276	132	3,309	636	27.8	17.2
I 운수업	10	4	5	768	344	37	24	731	320	4.8	7.0
J 통신업	7	4	4	40,247	4,092	5,003	521	35,244	3,571	12.4	12.7
K 금융 및 보험업	34	21	28	24,603	8,662	5,556	1,644	19,047	7,018	22.6	19.0
L 부동산 및 임대업	1	1	1	472	233	53	29	419	204	11.2	12.4
M 사업 서비스업	52	23	33	4,072	2,870	861	474	3,211	2,396	21.1	16.5
N 공공행정,국방 및 사회보장 행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	18	22	2,171	1,088	671	304	1,500	784	30.9	27.9
P 보건 및 사회복지사업	35	21	25	5,927	1,618	3,867	1,017	2,060	601	65.2	62.9
Q 오락,문화 및 운동관련서비 스업	5	2	4	262	927	38	113	224	814	14.5	12.2
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

### 3. 이직

노동시장에서의 직장이동은 다양한 경로로 이루어진다. 상향이동을 위한 근로자의 자발적인 이직은 문제가 되지 않지만 비자발적인 퇴직이나 인사 관행에 의한 결혼, 출산 등은 여성 근로자의 장기근속과 경력개발에 지장을 초래한다. 본 연구에서는 지난 1년간 이직자수를 원인별로 파악하였다.

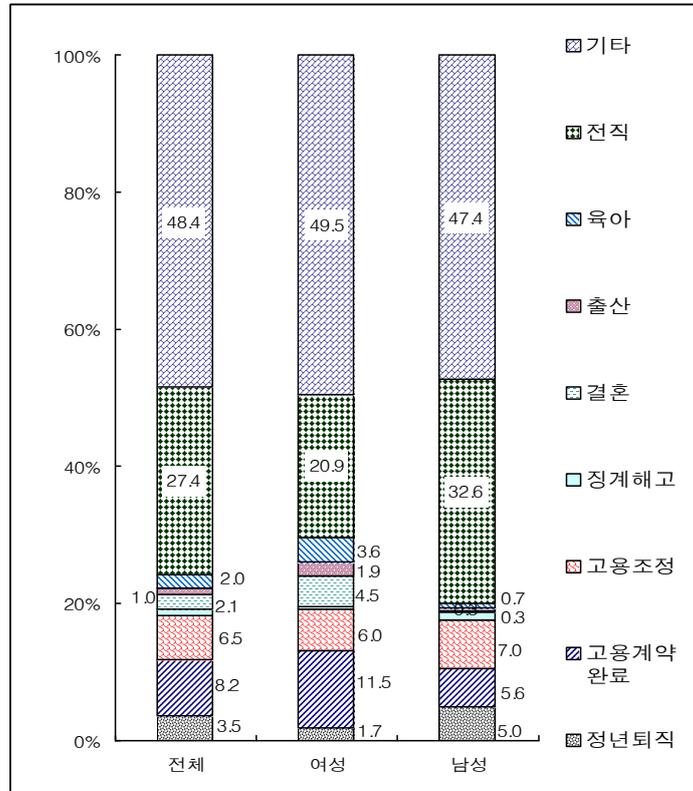
<표 V-3> 근로자 이직 현황

(단위 : 개사, 명, %)

	조사 대상 업체 수	총근로자 응답 업체	이직자 응답 업체	전체		여성		남성		이직률		
				총근로자(A)	이직자(B)	총근로자(C)	이직자(D)	총근로자(E)	이직자(F)	전체 B/A*100	여성 D/C*100	남성 F/E*100
전체	354	270	275	870,529	76,324	218,665	34,244	651,864	42,080	8.8	15.7	6.5
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	1	1	1,278	148	61	7	1,217	141	11.6	11.5	11.6
D 제조업	120	91	91	418,823	25,899	83,282	11,258	335,541	14,641	6.2	13.5	4.4
E 전기, 가스 및 수도사업	10	8	8	32,207	2,186	3,051	1,018	29,156	1,168	6.8	33.4	4.0
F 건설업	29	19	19	28,984	1,109	1,322	111	27,662	998	3.8	8.4	3.6
G 도매 및 소매업	14	12	12	34,454	3,416	11,523	1,400	22,931	2,016	9.9	12.1	8.8
H 숙박 및 음식점업	11	10	10	16,181	1,515	5,667	778	10,514	737	9.4	13.7	7.0
I 운수업	10	7	7	18,650	1,004	4,736	231	13,914	773	5.4	4.9	5.6
J 통신업	7	4	4	50,128	6,532	7,069	1,633	43,059	4,899	13.0	23.1	11.4
K 금융 및 보험업	34	28	28	106,727	6,322	33,654	2,798	73,073	3,524	5.9	8.3	4.8
L 부동산 및 임대업	1	0	1	1,586	516	223	245	1,363	271	32.5	109.9	19.9
M 사업 서비스업	52	32	36	73,753	20,125	23,684	10,543	50,069	9,582	27.3	44.5	19.1
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	23	23	26,871	2,519	7,723	1,461	19,148	1,058	9.4	18.9	5.5
P 보건 및 사회복지사업	35	30	30	52,864	3,899	33,870	2,443	18,994	1,456	7.4	7.2	7.7
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	5	5	5	8,023	1,134	2,800	318	5,223	816	14.1	11.4	15.6
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

전체 이직 규모를 보면 여성은 지난 1년간 현재 근로자 기준으로 총 15.7%가 이직한 것으로 나타나는 반면 남성은 6.5%가 이직하였다. 이직자수는 여성이 34,244명, 남성이 42,080명으로 남성이 약간 많지만 이직률 자체는 여성이 두 배 이상으로 높게 나타난다. 산업별 차이를 보면 특정 산업에서의 이직률이 매우 높게 타나난다. 부동산 및 임대업은 109.9%로 모든 직원이 지난 1년 동안 바뀐 것으로 나타난다. 반면 이 산업의 남성이직률은 19.9%로 남녀의 차이가 매우 높게 나타난다. 전기, 가스 및 수도사업도 이와 비슷한 현상을 보여 준다. 여성 이직률은 33.4%로 전산업평균인 15.7%에 비해 매우 높지만 남성이직률은 4.0%에 불과해 전산업 평균보다 낮게 나타난다. 위 두 산업과 같이 심한 차이는 아니지만 사업서비스업은 44.5%와 19.1%, 통신업은 22.3%와 11.4%로 남녀의 이직률이 큰 차이를 보이고 있다. 반면 제조업은 여성 11.5%, 남성 11.6%로 거의 비슷한 수준이며, 보건 및 사회복지사업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 운수업에서는 여성의 이직률이 낮게 나타난다. 이와 같이 남녀의 이직률의 차이는 산업별 경기변화에 의한 것이기도 하지만 인사관행을 반영하는 것으로서 특히 남녀 차이가 심한 업종은 별도의 추가 조사가 필요하다고 볼 수 있다. 그러나 부동산 및 임대업은 조사응답 업체가 1개 업체에 불과해 해석에 주의

를 기울일 필요가 있다.



<그림 V-1> 이직사유분포

이직사유를 보면 비자발적인 것으로 볼 수 있는 정년퇴직, 고용계약완료, 고용조정, 징계해고에 해당하는 근로자는 여성이 19.6%, 남성이 18.7%로 여성이 약간 높으며, 여성의 경우 5명 중 1명은 비자발적인 이유로 이직하는 것으로 볼 수 있다. 세부적인 사유로 보면 자발적인 분류 중 기타가 가장 높아 여성은 49.5%, 남성은 47.4%이다. 이와 같이 기타가 높은 이유는 이직사유를 기업체 측에서 정확히 파악하지 못하고 있는 것에 기인한다. 즉 답항에서 가능한 모든 사유를 열거했음에도 불구하고 이직시 근로자가 기업 측에 이직사유를 분명히 밝히지 않았을 확률이 높다. 비록 자발적인 분류에 포함하기는 했지만 이직문제를 보다 정확히 보기 위해서는 이직한 근로자를 대상으로 조사하는 것이 가장 정확할 것이다. 기타 다음으로 높은 사유는 전직으로 여성은 20.9%, 남성은 32.6%이다. 즉 남성은 여성보다 이직률이 낮으며, 이직할 경우에도 전직의 비율이 높아 여성보다 직장에서 안정적으로 일한다고 볼 수 있다. 또한 여성근로자는 아직도 결혼, 출산, 육아로 인해 이직을 하는 비율이 높다. 결혼은 4.5%, 출산은 1.9%, 육아는 3.6%로 세 사유를 합해 10%정도의 여성이 이직을 하는 것으로 나타난다. 비록 자발적인 사유로 분류하였지만 여성 근로자의

자발적인 선택이라 하기 보다는 가정과 직장에서의 양립이 어려워 선택한 환경적인 압력의 결과로 보아야 할 것이다. 고용계약완료 역시 여성은 11.5%임에 비해 남성은 5.6%로 여성이 남성의 두 배를 넘고 있다. 이는 여성의 높은 이직률의 일정 부분이 불안정한 고용형태에 기인하는 것으로 여성근로자의 고용안정이 문제가 되고 있음을 보여 준다.

산업별로 여성근로자의 이직사유를 비교하면 금융 및 보험업과 사업서비스업 여성근로자가 비자발적인 이유로 이직한 비율이 각각 31.0%, 31.2%로 가장 높다. 금융 및 보험업은 고용조정이 26.8%로 비자발적 사유 중 가장 높으며, 사업서비스업은 고용계약완료가 23.9%로 가장 높다. 이직률과 연관하여 분석하면 금융 및 보험업은 비록 비자발적 사유가 높지만 이직률 자체는 8.3%로 그리 높지 않지만 사업 서비스업은 44.5%로 전 산업 중 두 번째로 높다. 즉 사업서비스업의 경우 고용계약완료의 비율이 전 산업 평균인 11.5%에 비해 12.4%나 높아, 다른 산업에 비해 높은 고용계약완료의 비율이 높은 이직률에 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 반면 109.9%의 가장 높은 이직률을 보인 부동산업에서 이직한 여성근로자의 주된 사유는 '전직'으로 90.2%가 이에 해당한다. 즉 부동산업에서의 여성근로자의 높은 이직률은 자발적인 전직에 의한 것으로 나타나, 부동산업보다 사업 서비스업에서의 여성근로자 이직이 더욱 문제가 있는 것으로 보아야 할 것이다.

결혼, 출산, 육아관련 이직현황을 보면 도매 및 소매업의 결혼을 사유로 한 이직률이 39.3%로 전산업 평균인 4.5%에 비해 특히 높게 나타나 이 산업의 결혼퇴직관행이 아직도 남아 있거나 높은 노동 강도로 인하여 결혼과 병행이 힘든 것으로 추정된다. 도매 및 소매업 다음으로는 오락, 문화 및 운동관련 서비스업의 결혼으로 인한 퇴직이 11.9%로 높게 나타난다. 특히 이 산업은 육아로 인한 퇴직이 전산업 평균인 3.6%에 비해 10.4%로 높게 나타나, 해당 산업의 노동조건과 근로환경도 주목할 필요가 있는 것으로 판단된다.

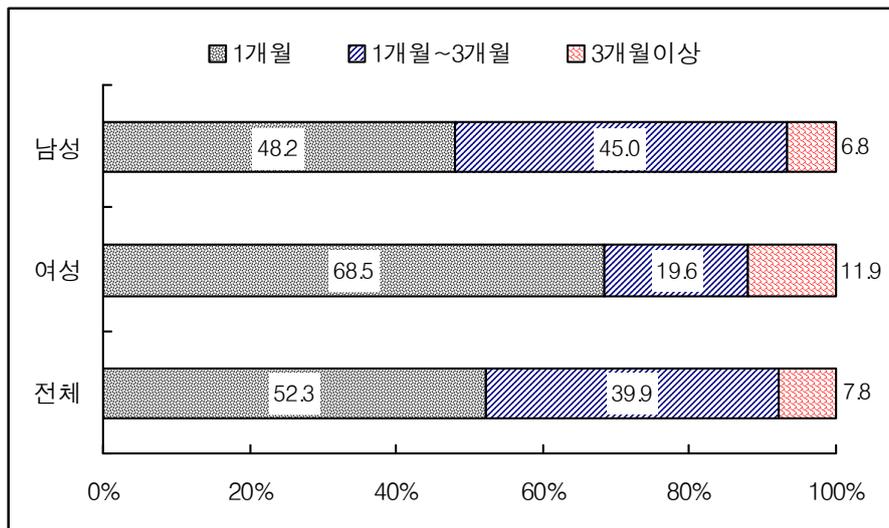




#### 4. 직업훈련

직업훈련의 목적은 직무수행능력의 향상을 통해, 근로자 개개인의 업무의 효율성을 높이고 더 나아가 회사의 경쟁력을 키우는 것이다. 기업 측에서 직업훈련의 실시는 근로자에 대한 투사이기 때문에 훈련 후에 안정적으로 근무할 수 있는 사람을 선호한다. 여성근로자는 종종 중요한 직업훈련에서 제외되는 경우가 있는데, 이는 여성의 높은 이직률에 기인하기도 하지만 직업 훈련이 필요한 부서에서 배제된 결과이기도 한다. 여성근로자가 장기적으로 근무하면서 높은 생산성을 발휘하기 위해서는 직업훈련에서 배제되지 않도록 배려하는 것이 중요하다.

조사 결과를 보면 전체적으로 직업훈련을 받은 근로자 중 여성비율은 20.3%로 전체 정규직 여성비율인 25.1%에 비해 4.8%포인트가 낮다. 이는 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 직업훈련을 받는 비율이 낮음을 보여 주는 것이다. 직업훈련의 수준을 보여 주는 개월별 분포를 보면 여성근로자의 직업훈련 참여현황이 더욱 저조함을 보여 준다. 즉 직업훈련을 받은 적이 있는 여성근로자의 68.5%는 1개월 미만의 단기 직업훈련을 받은 것으로 나타나는 반면 남성근로자는 1개월 미만자는 48.2%에 그친다. 반면 1개월에서 3개월 사이의 훈련기간의 비율을 보면 남성근로자는 45.0%임에 비해 여성근로자는 19.8%로 여성근로자가 1개월 이상의 직업훈련을 받는 비율은 상당히 떨어진다.



<그림 V-2> 성별 직업훈련기간 분포

<표 V-6> 직업훈련 현황

(단위 : 개사, 명, %)

	응답 업체	전체				여성				여성 비율			
		계	1개월 미만	1개월~ 3개월	3개월 이상	계	1개월 미만	1개월 ~ 3개월	3개월 이상	계	1개월 미만	1개월 ~ 3개월	3개 월 이상
전체	135	687,061	359,288	274,051	53,722	139,320	95,397	27,359	16,564	20.3	26.6	10.0	30.8
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D 제조업	44	242,131	213,746	18,211	10,174	62,221	56,435	4,086	1,700	25.7	26.4	22.4	16.7
E 전기, 가스 및 수도사업	10	4,187	4,068	79	40	167	159	5	3	4.0	4	6	8
F 건설업	10	7,120	6,135	103	882	258	238	7	13	8.6	10	15	3
G 도매 및 소매업	5	8,349	4,495	1,479	2,375	3,009	1,934	817	258	-	-	-	-
H 숙박 및 음식점업	5	16,702	8,165	5,817	2,720	7,402	3,193	2,796	1,413	44.3	39	48	52
I 운수업	2	1,119	1,119	0	0	142	142	0	0	-	-	-	-
J 통신업	2	12,885	12,785	61	39	1,154	1,138	14	2	9.0	9	23	5
K 금융 및 보험업	14	360,940	81,337	246,506	33,097	51,721	23,206	18,841	9,674	66.0	82	75	96
L 부동산 및 임대업	1	1,586	1,586	0	0	223	223	0	0	14.1	14	-	-
M 사업 서비스업	18	10,075	9,489	452	134	160	158	2	0	-	-	-	-
N 공공행정,국방 및 사회 보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	9	6,846	4,701	968	1,177	3,325	1,816	600	909	48.6	38.6	62.0	77.2
P 보건 및 사회복지사업	12	6,934	3,833	17	3,084	5,425	2,821	12	2,592	78.2	73.6	70.6	84.0
Q 오락,문화 및 운동관련 서비스업	3	8,187	7,829	358	0	4,113	3,934	179	0	50.2	50.2	50.0	-
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

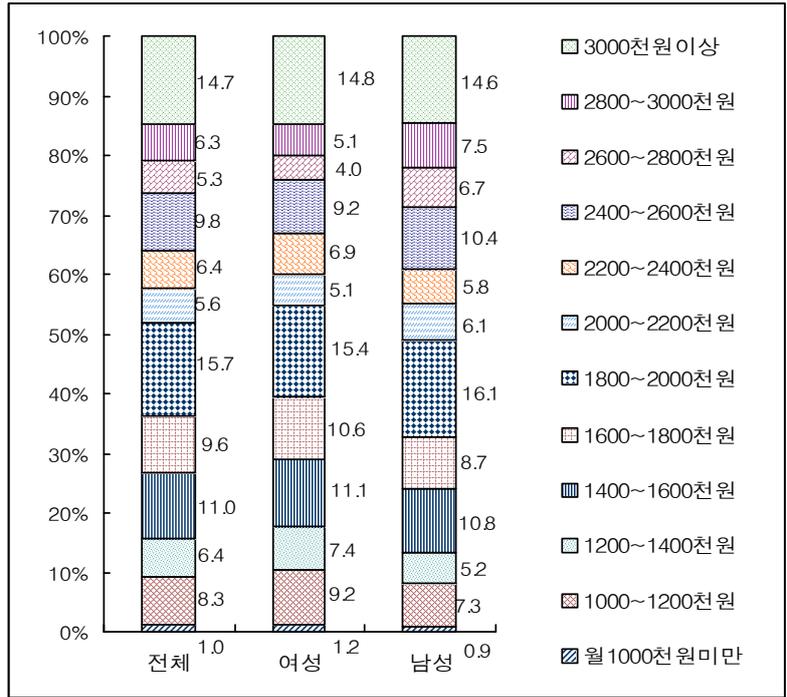
## 5. 임금

성별 근로자의 임금격차는 노동시장에서의 차별을 보여 주는 가장 단정적인 지표로 사용되고 있지만 임금격차분 중 어느 정도를 차별로 보아야 할 것인지에 대해서는 여전히 논쟁의 여지가 남아 있다. 그러나 전반적으로 여성근로자의 임금수준은 60%선에 머물고 있어 단순한 여성의 경제활동참여만으로 여성의 경제적 자율성 확보가 어렵고 임금수준의 향상이 수반되어야 진정한 여성의 지위상승이 가능함을 보여 준다.

본 조사에서는 전반적인 임금수준을 파악하기 위해 임금계층별로 남녀 근로자의 분포를 조사하여 비교하였다. 그 다음으로는 입직시의 차별여부를 보기 위해 학력별로 입직시의 임금을 기본급, 수당, 급여성 부가 급여로 세분하여 조사하였다.

임금 계층별 분포를 보면 여성과 남성의 임금분포는 뚜렷한 대조를 보인다. 여성근로자는 월 200만원 미만인 비율이 54.9%인 반면 남성근로자는 49%로 낮게 나타나지만 월 200만원이상 300만원 미만인 비율을 보면 여성근로자는 30.0%임에 비해 남성 근로자는 36.5%

로 높아 남녀 근로자의 임금수준이 큰 차이가 있음을 보여 준다. 그러나 월300만원 이상자의 비율은 여성이 14.8%, 남성이 14.6%로 여성이 0.2%포인트 높은 수준이다. 이와 같이 여성근로자의 고임금비율이 남성과 비슷한 현상이 1,000인 이상의 대기업에서 나타나는 특수한 현상인지 혹은 학력이 높을수록 남녀격차가 적어지기 때문에 나타나는 현상인지에 대해서는 추수 별도의 분석이 요구된다.



주 \* : 초임은 ①기본급, ②각종 수당, ③교통비 식비 등의 급여성 부가급여를 합한 것임.

<그림 V-3> 성별 임금 계층별 분포

산업별로 임금수준을 비교하면 월300만원 이상의 고임금자의 비율이 전산업 평균 14.8% 임에 비해 사업 서비스업은 25.4%로 가장 높고, 부동산 및 임대업이 23.1%로 그 다음으로 높다. 전기, 가스 및 수도사업 역시 22.2%로 높은 수준이다. 반면 통신업은 6.8%로 가장 낮은 비율을 보이고 있으며, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업이 7.2%로 고임금자 비율이 낮은 것으로 나타난다.

<표 V-7> 임금 계층별 여성 근로자 분포

(단위 : 명, %)

	전체	월1000 천원 미만	1000~ 1200 천원	1200~ 1300 천원	1400~ 1500 천원	1600~ 1800 천원	1800 ~2000 천원	2000~ 2200 천원	2200~ 2400 천원	2400~ 2600 천원	2600~ 2800 천원	2800~ 3000 천원	3000 천원 이상
전체	729,170	8,690	67,148	54,144	81,058	77,120	111,951	36,935	50,340	67,185	29,482	37,215	107,902
	100.0	1.2	9.2	7.4	11.1	10.6	15.4	5.1	6.9	9.2	4.0	5.1	14.8
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
D 제조업	232,263	932	22,250	17,115	32,397	32,743	37,450	9,594	16,155	24,948	6,467	8,834	23,378
	100.0	0.4	9.6	7.4	13.9	14.1	16.1	4.1	7.0	10.7	2.8	3.8	10.1
E 전기, 가스 및 수도사업	18,061	2.0	1,782	143	0	1,681	3,179	1,114	2,056	2,286	687	1,119	4,012
	100.0	0.0	9.9	0.8	0.0	9.3	17.6	6.2	11.4	12.7	3.8	6.2	22.2
F 건설업	15,193	15	1,965	104	0	1,389	4,172	1,405	1,566	2,397	336	603	1,241
	100.0	0.1	12.9	0.7	0.0	9.1	27.5	9.2	10.3	15.8	2.2	4.0	8.2
G 도매 및 소매업	35,508	1,013	4,459	1,953	0	3,749	7,566	2,295	2,127	4,044	2,745	2,184	3,373
	100.0	2.9	12.6	5.5	0.0	10.6	21.3	6.5	6.0	11.4	7.7	6.2	9.5
H 숙박 및 음식점 업	40,605	125	2,890	3,841	4,149	4,375	7,833	2,198	3,274	2,630	1,682	2,580	5,028
	100.0	0.3	7.1	9.5	10.2	10.8	19.3	5.4	8.1	6.5	4.1	6.4	12.4
I 운수업	18,877	35	408	920	1,973	2,052	3,642	1,383	663	2,322	1,059	920	3,500
	100.0	0.2	2.2	4.9	10.5	10.9	19.3	7.3	3.5	12.3	5.6	4.9	18.5
J 통신업	5,780	7	774	364	1,390	711	889	223	102	301	217	411	391
	100.0	0.1	13.4	6.3	24.0	12.3	15.4	3.9	1.8	5.2	3.8	7.1	6.8
K 금융 및 보험업	89,798	48	3,281	5,064	10,998	7,964	16,478	5,264	6,686	9,854	5,076	5,480	13,605
	100.0	0.1	3.7	5.6	12.2	8.9	18.4	5.9	7.4	11.0	5.7	6.1	15.2
L 부동산 및 임대 업	3,372	0.0	110	130	52	0	442	389	126	521	220	602	780
	100.0	0.0	3.3	3.9	1.5	0.0	13.1	11.5	3.7	15.5	6.5	17.9	23.1
M 사업 서비스업	119,614	5,054	15,885	14,072	16,742	9,874	9,822	4,201	3,772	4,183	2,089	3,543	30,377
	100.0	4.2	13.3	11.8	14.0	8.3	8.2	3.5	3.2	3.5	1.7	3.0	25.4
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	36,482	178	2,157	1,608	2,794	3,042	5,291	3,323	3,981	3,181	2,628	3,318	4,981
	100.0	0.5	5.9	4.4	7.7	8.3	14.5	9.1	10.9	8.7	7.2	9.1	13.7
P 보건 및 사회 복지사업	101,892	188	10,666	6,795	7,890	8,356	13,955	5,401	9,431	9,128	6,167	7,519	16,396
	100.0	0.2	10.5	6.7	7.7	8.2	13.7	5.3	9.3	9.0	6.1	7.4	16.1
Q 오락,문화 및 운 동관련서비스업	11,714	1,082	521	2,035	2,673	1,184	1,232	145	401	1,390	109	102	840
	100.0	9.2	4.4	17.4	22.8	10.1	10.5	1.2	3.4	11.9	0.9	0.9	7.2
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

근로자의 월평균 초임수준을 남녀별로 비교한 결과 초임에서는 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 여성 고졸자의 초임이 1,332천원임에 비해 남성은 1,358천원으로 98.1%에 해당한다. 전문대는 97.4%, 대졸이상은 97.2%로 거의 비슷한 수준이다. 그러나 학력이 높아질수록 남녀격차가 약간 더 벌어지고 있는 현상이 나타난다. 남녀 초임의 산업별 비교결과를 보면 건설업이 94.7%로 가장 남녀차이가 크게 나며, 부동산 및 임대업과 통신업은 남녀가

동일한 것으로 나타난다.

<표 V-8> 월평균 초임 수준

(단위 : 개사, 천원, %)

	응답 업체 수	여성				남성				남녀임금비 (여성임금/남성임금*100)			
		전체	고졸	전문대	대졸이 상	전체	고졸	전문대	대졸이 상	전체	고졸	전문대	대졸 이상
전체	273	1,505	1,332	1,449	1,697	1,538	1,358	1,488	1,745	97.9	98.1	97.4	97.2
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D 제조업	95	1,387	1,236	1,299	1,550	1,399	1,237	1,315	1,541	99.1	99.9	98.8	100.6
E 전기, 가스 및 수도사업	7	1,910	1,771	1,897	2,060	1,952	1,897	1,941	2,105	97.8	93.4	97.7	97.9
F 건설업	24	1,410	1,219	1,366	1,577	1,489	1,285	1,447	1,680	94.7	94.9	94.4	93.9
G 도매 및 소매업	13	1,372	1,150	1,286	1,680	1,421	1,222	1,340	1,700	96.6	94.1	96.0	98.8
H 숙박 및 음식점업	8	1,188	1,152	1,196	1,215	1,224	1,188	1,232	1,252	97.1	97.0	97.1	97.0
I 운수업	9	1,152	1,018	1,063	1,375	1,177	1,059	1,098	1,375	97.9	96.1	96.8	100.0
J 통신업	3	2,616	2,469	2,558	2,822	2,616	2,469	2,558	2,822	100.0	100.0	100.0	100.0
K 금융 및 보험업	25	1,693	1,488	1,598	1,955	1,710	1,481	1,955	1,999	99.0	100.5	81.7	97.8
L 부동산 및 임대업	1	1,262	1,066	1,175	1,545	1,262	1,066	1,175	1,545	100.0	100.0	100.0	100.0
M 사업 서비스업	38	1,334	1,158	1,247	1,558	1,382	1,198	1,558	1,629	96.5	96.7	80.0	95.6
N 공공행정,국방 및 사회보 장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	17	1,531	1,436	1,516	1,782	1,588	1,458	1,567	1,919	96.4	98.5	96.7	92.9
P 보건 및 사회복지사업	30	1,559	1,397	1,572	1,682	1,588	1,428	1,598	1,708	98.2	97.8	98.4	98.5
Q 오락,문화 및 운동관련서 비스업	3	1,392	1,012	1,087	1,593	1,392	1,012	1,087	1,593	100.0	100.0	100.0	100.0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

초임을 기본급과 월평균 수당, 급여성 부가 급여로 세분하여 학력별 성별 비교를 한 결과 초임전체수준과 거의 비슷한 수준으로 나타난다. 엄밀하게 보면 급여성 부가 급여는 100%로 남녀 동일하게 받고 있으나 기본급은 96.6%로 전체 임금수준보다 더욱 큰 차이를 보이고 있다. 특히 도매 및 소매업은 기본급의 남녀임금비가 93.4%로 가장 낮으며 동산업의 고졸자는 89.8%, 전문대는 90.5%로 전체 평균에 비해 남녀임금격차가 가장 큰 것으로 나타난다.







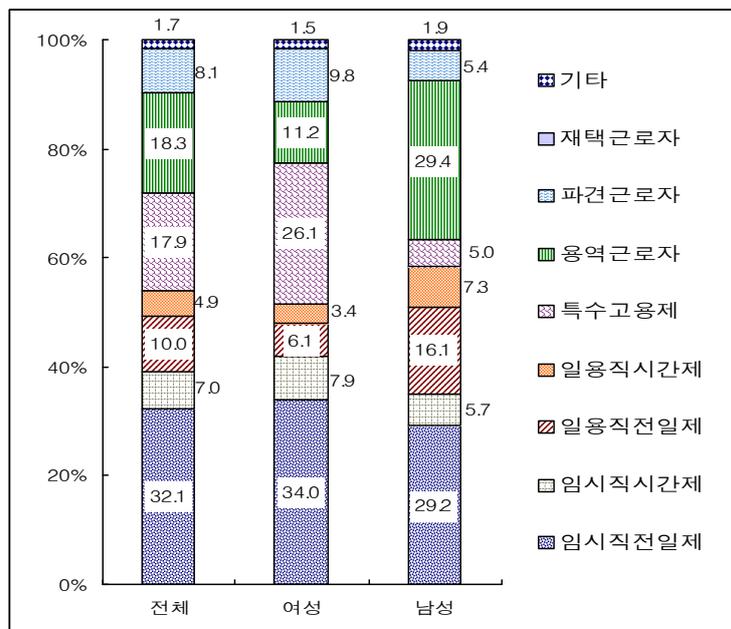
## VI. 여성 비정규직 규모와 활용에 대한 통계적 기준

---

본 조사에서는 여성 비정규직의 전체적인 규모와 활용이유에 대해 조사하였다. 비정규직이 시기적으로 예민한 사안임을 보여주듯이 조사대상업체 354개 중 191개 업체만이 응답을 하였다. 따라서 본 조사결과의 해석은 표집에서의 문제점을 충분히 감안해야 할 것이다.

비정규직의 고용형태별 분포를 보면, 여성근로자의 경우 직접고용이 51.4%, 간접고용이 48.6%로 직접고용이 약간 많은 편이다. 직업고용 중 임시직 전일제가 34.0%로 가장 높고 임시직 시간제도 7.9%로 비교적 높은 비율을 보이고 있다. 현재 노동연구원에서 시도하고 있는 비정규직의 분류에서 임시직과 시간제를 별도로 하고 있지만 임시직내의 시간제 비율이 무시하기에는 높은 비율이므로 임시직 전일제와 시간제, 일용직 전일제와 시간제를 나누어 분류하는 것이 더욱 정확한 분류가 될 것이다. 간접고용에서는 특수고용제의 비율이 26.1%로 가장 높게 나타난다.

고용형태별로 여성비율을 보면 비정규직의 전체 여성비율은 61.1%로 나타나 정규직의 여성비율인 25%와 비교할 때 여성을 비정규직으로 많이 채용하고 있음이 여실히 드러난다. 직접고용과 간접고용을 비교하면 직접고용의 여성비율은 58.1%, 간접고용의 여성비율은 64.7%로 간접고용에서 여성을 더욱 많이 활용하고 있음을 볼 수 있다. 간접고용 중 특히 특수고용제는 여성의 비율이 89.2%로 나타나 이 고용형태가 여성 비정규직의 전형적인 문제를 안고 있음을 보여 준다. 파견근로자 역시 74.0%의 높은 비율로 이 형태의 비정규직 문제는 여성 비정규직문제와 깊은 관련이 있음을 보여 준다.

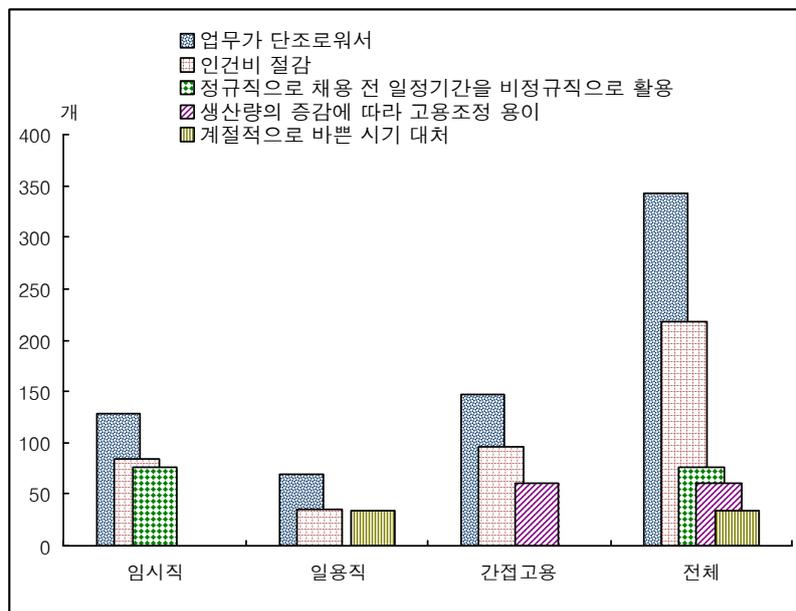


<그림 VI-1> 비정규직 분포



여성 비정규직을 활용하는 이유를 조사한 결과 전체적으로는 업무가 단조로워서가 29.4%로 가장 높으며 그 다음이 인건비 절감으로 18.6%이다.

고용상태별로 보면 조금 차이가 나는데 임시직의 경우는 다른 고용상태에 비해 ‘정규직으로 채용 전 일정기간을 비정규직으로 활용’하는 비율이 높다. 반면 일용직은 ‘계절적으로 바쁜 시기에 대처하기 위해서’의 비율이 높고, 간접고용은 ‘생산량의 증감에 따라 고용조정이 용이하기 때문에’의 비율이 높게 나타나 고용상태별로 비정규직의 활용이유가 다르게 나타남을 볼 수 있다.



<그림 VI-2> 여성 비정규직 고용상태별 활용 상위 3가지 이유

<표 VI-2> 비정규직 활용 이유\*

(단위 : 개사, %)

	전체	업무가 단조로워서	인건비 절감	생산량의 증감에 따라 고용조정이 용이	정규직으로 채용 전 일정기간을 비정규직으로 활용	특별한 기술이나 전문지식을 갖춘 인력 활용	계절적으로 바뀔 시기 대처	업무공백을 메우기 위해	번잡한 시간 혹은 날을 대처	정년퇴직인력 재활용	노사분규 예방	기타
전체	1,166	343	217	135	120	97	86	62	38	30	10	28
	100.0	29.4	18.6	11.6	10.8	8.3	7.4	5.3	3.3	2.6	0.9	2.4
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
D 제조업	369	119	72	47	40	19	34	17	9	10	0	2
E 전기, 가스 및 수도사업	21	7	4	1	3	3	3	0	0	0	0	0
F 건설업	126	38	24	21	5	9	13	4	9	0	0	3
G 도매 및 소매업	56	14	10	7	6	3	5	5	4	0	0	2
H 숙박 및 음식점업	45	12	7	2	6	3	8	0	4	1	1	1
I 운수업	38	11	11	2	6	2	2	0	3	1	0	0
J 통신업	34	13	5	4	2	5	1	1	0	2	1	0
K 금융 및 보험업	134	34	20	17	16	18	6	10	6	1	0	6
L 부동산 및 임대업	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
M 사업 서비스업	100	31	17	14	7	5	10	4	0	3	1	8
N 공공행정,국방 및 사회보장 행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	86	23	16	7	7	17	0	4	1	7	2	2
P 보건 및 사회복지사업	141	34	28	12	19	11	4	17	2	5	5	4
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	6	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

\* 주 : 복수응답임.

## Ⅶ. 모성보호 및 직장가정 양립 제도 통계적 기준

---

1. 모성보호제도 .....	105
2. 직장가정 양립제도 .....	116
3. 여성고용에 대한 의식 조사 .....	131

### 1. 모성보호 제도

1,000인 이상 기업의 지난 1년간 산전후휴가와 육아휴직의 실시 현황을 조사한 결과 전체 조사업체 354개사에서 10,212명의 산전후휴가자가 발생하였고 동기간 육아휴직은 3,749명이 실시한 것으로 나타났다. 육아휴직자 3,749명 중에서 여성은 3,348명이었고 남성은 21명에 불과하였다.

산전후휴가자에 대한 여성육아휴직자의 비율은 32.8%였다.<sup>14)</sup> 업종별로는 산전후휴가에 대한 육아휴직 비율이 높은 산업은 교육서비스업(54.4%), 금융 및 보험업(46.6%), 운수업(41.3%)이었고 반면 전기, 가스 및 수도업(4.2%), 제조업(17.8%)등은 산전후휴가 대비 육아휴직 실시자 비율이 낮은 산업으로 나타났다.

<표 VII-1> 출산여성근로자, 산전후휴가자, 육아휴직자 현황

(단위 : 개사, 명, %)

	사업체수	출산여성	산전후휴가자 (A)	육아휴직자			(A/B)×100
				전체	여성(B)	남성	
전체	354	10,537	10,212	3,749	3,348	21	32.8
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	0	0	0	0	0	
D 제조업	120	2,087	2,079	375	370	5	17.8
E 전기, 가스 및 수도사업	10	120	119	7	5	2	4.2
F 건설업	29	62	61	16	16	0	26.2
G 도매 및 소매업	14	521	498	118	118	0	23.7
H 숙박 및 음식점업	11	296	296	171	171		57.8
I 운수업	10	203	201	83	83	0	41.3
J 통신업	7	225	225	53	48	5	21.3
K 금융 및 보험업	34	3,752	3,565	1,665	1,661	4	46.6
L 부동산 및 임대업	1	69	69	17	17	0	24.6
M 사업 서비스업	52	715	704	218	215	3	30.5
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	521	520	283	283	0	54.4
P 보건 및 사회복지사업	35	1,926	1,835	357	357	0	19.5
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5	40	40	6	4	2	10.0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.

14) 2003년 말 기준 전체 고용보험가입 사업장의 산전후휴가자 32,133명에 대한 여성 육아휴직자 6,712명의 비율 20.9%보다 약간 높은 수치이다. 2004년 8월말 기준 산전후휴가자는 25,540명이고 여성 육아휴직자는 5,704명이다(중앙고용정보원, 『2004년 8월 고용보험통계월보』).

## 가. 산전후휴가제

회사 규정상 여성근로자가 신청할 수 있는 산전후휴가기간은 대부분 법정 산전후휴가기간인 90일과 일치한 가운데 평균 산전후휴가일은 89.5일로 나타났다. 산업별로는 숙박 및 음식점업이 96.8일, 금융 및 보험업이 96.0일로 90일 이상이였다.

<표 VII-2> 회사 규정상 신청 가능한 최대 산전후휴가기간

(단위 : 개사, 일, %)

	전체	90일미만	90일	90일이상	무응답	평균
전체	354 (100.0)	19 (5.4)	311 (87.8)	20 (5.6)	4 (1.2)	89.5
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.
C 광업	1	0	1	0	0	90.0
D 제조업	120	8	108	2	2	89.1
E 전기, 가스 및 수도사업	10	0	10	0	0	90.0
F 건설업	29	3	26	0	0	83.8
G 도매 및 소매업	14	1	12	1	0	86.8
H 숙박 및 음식점업	11	0	9	2	0	96.8
I 운수업	10	1	8	1	0	87.0
J 통신업	7	0	7	0	0	90.0
K 금융 및 보험업	34	0	21	13	0	96.0
L 부동산 및 임대업	1	0	1	0	0	90.0
M 사업 서비스업	52	5	46	1	0	89.5
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25	1	23	0	1	87.5
P 보건 및 사회복지사업	35	0	35	0	0	90.0
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5	0	4	0	1	90.0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.

법정 산전후휴가기간 90일의 임금 지급에 대해 법에선 60일은 기업이 지급하고 나머지 30일은 고용보험에서 지급하도록 되어 있다. 산전후휴가기간의 임금지급에 대해서 조사한 결과 60일 지급 업체는 70.6%, 60일 이상 지급업체도 29.1%나 되었다. 기업이 산전후휴가기의 임금을 60일 이상 지급하는 산업은 통신업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 금융 및 보험업 등이다.

<표 VII-3> 산전후휴가 임금지급 기간

(단위 : 개사, %)

	전체		60일		61일이상		무응답
전체	354	(100.0)	266	(75.1)	87	(24.6)	1
A 농업 및 임업	.		.		.		.
B 어업	.		.		.		.
C 광업	1	(100.0)	1	(100.0)	0	(0)	0(0)
D 제조업	120	(100.0)	106	(88.3)	14	(11.7)	0(0)
E 전기, 가스 및 수도사업	10	(100.0)	6	(60.0)	4	(40.0)	0(0)
F 건설업	29	(100.0)	24	(82.8)	5	(17.2)	0(0)
G 도매 및 소매업	14	(100.0)	13	(92.9)	1	(7.1)	0(0)
H 숙박 및 음식점업	11	(100.0)	9	(81.8)	2	(18.2)	0(0)
I 운수업	10	(100.0)	8	(80.0)	2	(20.0)	0(0)
J 통신업	7	(100.0)	2	(28.6)	5	(71.4)	0(0)
K 금융 및 보험업	34	(100.0)	18	(52.9)	17	(47.1)	0(0)
L 부동산 및 임대업	1	(100.0)	1	(100.0)	0	(0)	0(0)
M 사업 서비스업	52	(100.0)	48	(92.3)	4	(7.7)	0(0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.		.		.		.
O 교육 서비스업	25	(100.0)	11	(44.0)	14	(56.0)	0(0)
P 보건 및 사회복지사업	35	(100.0)	18	(51.4)	17	(48.6)	0(0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5	(100.0)	2	(40.0)	2	(40.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.		.		.		.

고용보험에서 지급되는 30일분의 산전후휴가기간의 급여는 근로기준법상 통상임금<sup>15)</sup>이다. 이와 관련하여 기업이 임금을 부담하여야 하는 60일의 산전후휴가기간 동안 지급되는 임금의 종류에 대해 알아본 결과 ‘통상임금’이 73.4%(260개사)로 가장 많았고 평균임금이 16.4%(58개사), 기타가 7.1%(25개사)였고 기본급을 지급하는 기업의 비율은 2.0%(7개사)로 매우 낮았다. 산업별로 통신업(42.9%), 보건 및 사회복지사업(54.3%), 도매 및 소매업(57.1%)은 통상임금 지급 비율이 낮게 나타났다.

<표 VII-3>에서 법정 산전후휴가 90일 중 의무적으로 기업이 임금을 지급해야 하는 60일보다 길게 임금을 지급하고 있는 87개 기업에 대해 단체협약, 취업규칙 등 회사규정상 임금 지급 가능한 최대 일수를 알아본 결과 ‘90일’이 80.5%(70개사)로 가장 많았고 ‘91~120일’이 9.2%(8개사), ‘70~89일’ 6.9%(6개사) 등으로 나타나 산전후휴가기간에 임금지급이 ‘61일이상’인 기업의 대부분이 법정 산전후휴가기간 90일 전기간에 대해 임금을 지급하는 것을 확인할 수 있었다. 한편 금융 및 보험업의 경우 ‘90일’과 ‘91~120일’이 각각 50%로 다른 산업에 비해 상대적으로 ‘91~120일’ 지급 비율이 높게 나타났다.

15) 고용보험법 제55조8①\_\_\_\_산전후휴가기간 중 60일을 초과한 일수(30일을 한도로 한다)에 대하여 근로기준법상 通常賃金(산전후휴가개시일을 기준으로 산정한다)에 상당하는 금액을 지급한다.

<표 VII-4> 산전후휴가기간에 지급되는 임금 종류

(단위 : 개사, %)

	전체	기본급의 일부		통상임금*	평균임금**	기타	무응답
전체	354 (100.0)	7	(2.0)	260 (73.4)	58 (16.4)	25 (7.1)	4 (1.1)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	1 (100.0)	0	(0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
D 제조업	120 (100.0)	3	(2.5)	93 (77.5)	15 (12.5)	8 (6.7)	1 (0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10 (100.0)	1	(10.0)	8 (80.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
F 건설업	29 (100.0)	0	(0.0)	20 (69.0)	7 (24.1)	1 (3.4)	1 (3.4)
G 도매 및 소매업	14 (100.0)	1	(7.1)	8 (57.1)	4 (28.6)	1 (7.1)	0 (0.0)
H 숙박 및 음식점업	11 (100.0)	0	(0.0)	9 (81.8)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
I 운수업	10 (100.0)	0	(0.0)	8 (80.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
J 통신업	7 (100.0)	0	(0.0)	3 (42.9)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)
K 금융 및 보험업	34 (100.0)	2	(5.9)	19 (55.9)	8 (23.5)	5 (14.7)	0 (0.0)
L 부동산 및 임대업	1 (100.0)	0	(0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
M 사업 서비스업	52 (100.0)	0	(0.0)	47 (90.40)	2 (3.8)	2 (3.8)	1 (1.9)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25 (100.0)	0	(0.0)	21 (84.0)	4 (16.00)	0 (0.0)	0 (0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35 (100.0)	0	(0.0)	19 (54.3)	13 (37.1)	3 (8.6)	0 (0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5 (100.0)	0	(0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.

\* 통상임금 : 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함(근로기준법시행령 제6조).

\*\* 평균임금 : 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함. 취업후 3월 미만도 이에 준함(근로기준법 제19조).

<표 VII-5> 산전후휴가 기간의 회사 규정상 지급 가능한 최대 임금 지급 일수\*

(단위 : 개사, %)

	업체수	70일~89일	90일	91~120일	무응답
전체	87(100.0)	6 (6.9)	70 (80.5)	8 (9.2)	3 (3.4)
D 제조업	14(100.0)	1(7.1)	13(92.8)	0	0
E 전기, 가스 및 수도사업	4(100.0)	0	3(75.0)	0	1(25.0)
F 건설업	5(100.0)	0	5(100.0)	0	0
G 도매 및 소매업	1(100.0)	0	1(100.0)	0	0
H 숙박 및 음식점업	2(100.0)	0	1(50.0)	1(50.0)	0
I 운수업	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	0	0
J 통신업	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)	0	0
K 금융 및 보험업	17(100.0)	2(11.7)	7(41.1)	7(41.1)	1(5.8)
M 사업 서비스업	4(100.0)	0	4(100.0)	0	0
O 교육 서비스업	14(100.0)	0	13(92.8)	0	1(7.1)
P 보건 및 사회복지사업	17(100.0)	0	17(100.0)	0	0
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	2(100.0)	0	2(100.0)	0	0

\* 산전후휴가기간의 임금을 지급일수가 60일을 넘는 기업 87개사에 대해 조사

<표 VII-6> 산전후휴가 기간의 근속기간 포함 여부

(단위 : 개사, %)

	전체	포함 된다	포함되지 않는다	무응답
전체	354 (100.0)	347 (98.0)	4 (1.2)	3 (0.8)
A 농업 및 임업	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.
C 광업	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0)	0 (0)
D 제조업	120 (100.0)	117 (97.5)	2 (1.6)	1 (0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10 (100.0)	10 (100.0)	0 (0)	0 (0)
F 건설업	29 (100.0)	29 (100.0)	0 (0)	0 (0)
G 도매 및 소매업	14 (100.0)	13 (92.8)	1 (7.1)	0 (0)
H 숙박 및 음식점업	11 (100.0)	10 (90.9)	1 (9.0)	0 (0)
I 운수업	10 (100.0)	10 (100.0)	0 (0)	0 (0)
J 통신업	7 (100.0)	7 (100.0)	0 (0)	0 (0)
K 금융 및 보험업	34 (100.0)	34 (100.0)	0 (0)	0 (0)
L 부동산 및 임대업	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0)	0 (0)
M 사업 서비스업	52 (100.0)	51 (98.0)	0 (0)	1 (2.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25 (100.0)	25 (100.0)	0 (0)	0 (0)
P 보건 및 사회복지사업	35 (100.0)	35 (100.0)	0 (0)	0 (0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5 (100.0)	4 (80.0)	0 (0)	1 (20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.

산전후휴가 기간의 근속기간 포함여부는 전체 응답기업의 98.0%(347개사)가 ‘포함된다’고 하였다. ‘포함되지 않는다’고 응답한 기업은 1.2%(4개사)에 불과하였다.

나. 기타 모성보호제도

근로기준법에서는 임신한 여성 근로자에게 시간외근로를 금지하고 있다.<sup>16)</sup> 이에 대해 조사 대상 1,000인 이상 기업의 92.1%(326개사)가 ‘시키지 않는다’고 응답하였다. 시간외근로를 ‘시킨다’고 응답한 기업 25개사의 산업별 분포를 보면 제조업 8개사, 보건 및 복지사업 4개사, 사업서비스업 4개사, 교육서비스업 3개사 등으로 제조업이 가장 많았다.

16) 근로기준법 제72조 ③사용자는 임신 중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.

&lt;표 VII-7&gt; 임신부의 시간외근로

(단위 : 개사, %)

	전체	시킨다	시키지 않는다	무응답
전체	354(100.0)	25(7.1)	326(92.1)	3(0.8)
A 농업 및 임업	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)
D 제조업	120(100.0)	8(6.6)	112(93.3)	0(0)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	0	10(100.0)	0(0)
F 건설업	29(100.0)	2(6.8)	27(93.1)	0(0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	1(7.1)	13(92.8)	0(0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	0(0)	11(100.0)	0(0)
I 운수업	10(100.0)	1(10.0)	9(90.0)	0(0)
J 통신업	7(100.0)	0(0)	7(100.0)	0(0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	0(0)	34(100.0)	0(0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	0(0)	1(100.0)	0(0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	4(7.6)	46(88.4)	2(3.8)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	3(12.0)	22(88.0)	0(0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	4(11.4)	31(88.5)	0(0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.

근로기준법은 임신 중인 여성근로자 원할 경우 경이한 종류의 근로로 전환시킬 것을 명시하고 있다(각주 16 참조). 이에 대해 임신부의 경이한 업무로의 전환제도가 있는지에 대해 조사한 결과 전체 응답기업의 41.8%(148개사)가 ‘제도가 없다’고 한 반면, ‘제도도 있고 실제로 활용하고 있다’가 39.0%(138개사), ‘제도는 있지만 실제로 사용하지 않는다’가 17.2%(61개사)로 나타나 ‘제도가 있다’는 기업의 비율이 56.2%로 ‘제도가 없다’ 기업의 비율보다 높게 나타났다.

임신 여성 근로자의 경이한 업무로의 전환 제도가 없는 비율이 가장 높게 나타난 산업은 교육서비스업(68.0%)이었고 가장 낮은 산업은 ‘숙박 및 음식점업’(9.1%)인 것으로 조사됐다. 제도가 실제로 활용되고 있는 기업의 비율이 높은 산업은 ‘숙박 및 음식점업’(81.8%), ‘보건 및 사회복지사업’(80.0%), ‘오락, 문화 및 운동관련서비스업’(80.0%) 등으로 나타났다.

<표 VII-8> 임신부의 경이한 업무로의 전환

(단위 : 개사, %)

	전체		제도가 없다		제도는 있지만 실제로 사용하지 않는다		제도도 있고 실제로 활용하고 있다		무응답	
	개사	%	개사	%	개사	%	개사	%	개사	%
전체	354	100.0	148	41.8	61	17.2	138	39.0	7	2.0
A 농업 및 임업	.		.		.		.		.	
B 어업	.		.		.		.		.	
C 광업	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
D 제조업	120	100.0	50	41.7	25	20.8	42	35.0	3	2.5
E 전기, 가스 및 수도사업	10	100.0	4	40.0	2	20.0	4	40.0	0	0.0
F 건설업	29	100.0	15	51.7	9	31.0	5	17.2	0	0.0
G 도매 및 소매업	14	100.0	7	50.0	4	28.6	3	21.4	0	0.0
H 숙박 및 음식점업	11	100.0	1	9.1	1	9.1	9	81.8	0	0.0
I 운수업	10	100.0	4	40.0	1	10.0	5	50.0	0	0.0
J 통신업	7	100.0	3	42.9	2	28.6	2	28.6	0	0.0
K 금융 및 보험업	34	100.0	15	44.1	1	2.9	18	52.9	0	0.0
L 부동산 및 임대업	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
M 사업 서비스업	52	100.0	26	50.0	9	17.3	15	28.8	2	3.8
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.		.		.		.		.	
O 교육 서비스업	25	100.0	17	68.0	5	20.0	3	12.0	0	0.0
P 보건 및 사회복지사업	35	100.0	4	11.4	2	5.7	28	80.0	1	2.9
Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	5	100.0	0	0.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0
R 개인서비스업	.		.		.		.		.	

근로기준법은 임신 중인 여성근로자에 대해 노동부 장관의 인가를 얻은 경우에만 야간근로와 휴일근로를 허용하고 있다.<sup>17)</sup> 응답 기업의 76.0%(269개사)는 이에 대해 야간근로가 ‘없다’고 답하였으며 14.4%(53개사)는 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무시키고 있다’고 응답하였다. ‘야간근로를 전혀 시키지 않는다’고 응답한 기업은 7.9%(28개사)였고 0.6%(2개사)는 ‘야간근로가 발생하지 않는다’고 하였다.

보건 및 사회복지사업의 경우는 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무시키고 있다’는 비율이 68.5%로 나머지 산업과 큰 차이가 났다. 건설업은 광업과 부동산 및 임대업을 제외하고 야간근로가 ‘없다’고 응답한 비율이 96.5%로 가장 높게 나타났다.

17) 근로기준법 제68조 ②사용자는 임신부와 18세미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 각호의 1의 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 18세미만의 동의가 있는 경우 2. 산후1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

&lt;표 VII-9&gt; 임산부의 야간근로

(단위 : 개사, %)

	업체수	없다	본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무 시키고 있다	전혀 야간근무를 시키지 않는다	야간 근로가 발생하지 않는다	무응답
전체	354(100.0)	269(76.0)	53(14.4)	28(7.9)	2(0.6)	2(0.6)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	95(79.1)	16(13.3)	8(6.6)	0	1(0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	8(80.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	28(96.5)	0(0.0)	1(3.4)	0(0.0)	0(0.0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	11(78.5)	0(0.0)	3(21.4)	0(0.0)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	10(90.9)	0(0.0)	1(9.0)	0(0.0)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	7(70.0)	1(10.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	6(85.7)	0	1(14.2)	0(0.0)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	30(88.2)	1(2.9)	2(5.8)	1(2.9)	0
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	41(78.8)	7(13.4)	4(7.6)	0(0.0)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	20(80.0)	1(4.0)	3(12.0)	1(4.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	9(25.7)	24(68.5)	2(5.7)	0(0.0)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	2(40.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.

휴일근로에 대해서는 ‘없다’는 비율이 77.1%(273개사)로 약간 낮았고 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무시키고 있다’의 비율은 14.1%(50개사), ‘전혀 시키지 않는다’는 7.3%(26개사), ‘휴일근로가 발생하지 않는다’는 0.8%(3개사)로 나타났다. 이는 야간근로와 비교했을 때 ‘없다’는 비율은 약간 높고 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가’, ‘전혀 시키지 않는다’의 비율은 약간 낮은 수치이다.

산업별로는 휴일근로가 ‘없다’는 건설업이 광업과 부동산 및 임대업을 제외하고 100.0%로 가장 높았고 야간근로와 마찬가지로 보건 및 사회복지서비스업은 휴일근로에 대해 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무’를 시키는 비율이 65.7%로 가장 높은 산업으로 나타났다. 야간근로와 휴일근로의 보건 및 사회복지서비스업에서의 운영을 살펴볼 필요가 있음을 알 수 있다.

<표 VII-10> 임산부의 휴일근로

(단위 : 개사, %)

	업체수	없다	본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무 시키고 있다	전혀 휴일근무를 시키지 않는다	휴일 근로가 발생하지 않는다	무응답
전체	354(100.0)	273(77.1)	50(14.1)	26(7.3)	3(0.8)	2(0.6)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	102(85.0)	13(10.8)	4(3.3)	0(0.0)	1(0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	8(80.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	29(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	10(71.4)	2(14.2)	2(14.2)	0(0.0)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	9(81.8)	1(9.0)	1(9.0)	0(0.0)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	7(70.0)	1(10.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	6(85.7)	0(0.0)	1(14.2)	0(0.0)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	29(85.2)	1(2.9)	2(5.8)	2(5.8)	0(0.0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	41(78.8)	6(11.5)	5(9.6)	0(0.0)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	19(76.0)	1(4.0)	4(16.0)	1(4.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	8(22.8)	23(65.7)	4(11.4)	0(0.0)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	3(60.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.

임산부의 태아검진휴가에 대해서는 ‘제도 자체가 없다’는 비율이 75.4%(267개사)로 ‘제도가 있다’는 비율 24.0%(85개사)보다 높았다. 제도가 있는 기업들은 다시 ‘제도가 있고, 활용되고 있다’가 21.5%(76개사), ‘제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다’는 1.7%(6개사), ‘제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다’가 0.8%(3개사)로 나타났다.

태아검진휴가 제도가 없는 비율이 가장 높은 산업은 광업과 부동산 및 임대업을 제외하면 제조업이었고(91.6%), 제도가 활용되고 있는 비율이 높은 산업은 금융업(55.8%)과 보건 및 사회복지서비스업(54.2%)으로 조사되었다.

&lt;표 VII-11&gt; 임산부의 태아검진휴가

(단위 : 개사, %)

	업체수	제도 자체가 없다	제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다	제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다	제도가 있고, 활용되고 있다	무응답
전체	354(100.0)	267(75.4)	3(0.8)	6(1.7)	76(21.5)	2(0.7)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	110(91.6)	0(0.0)	2(1.6)	7(5.8)	1(0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	6(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(40.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	19(65.5)	0(0.0)	4(13.7)	6(20.6)	0(0.0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	11(78.5)	0(0.0)	(0.0)	3(21.4)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	8(72.7)	0(0.0)	(0.0)	3(27.2)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	9(90.0)	0(0.0)	(0.0)	1(10.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	5(71.4)	0(0.0)	(0.0)	2(28.5)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	13(38.2)	2(5.8)	(0.0)	19(55.8)	0(0.0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	(0.0)	(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	47(90.3)	(0.0)	(0.0)	5(9.6)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	18(72.0)	(0.0)	0(0.0)	7(28.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	15(42.8)	1(2.8)	0(0.0)	19(54.2)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.

태아검진휴가제도가 있다고 응답한 85개사에 대해 운영방식과 신청기간에 대해 알아본 결과, ‘보건휴가대체’가 57.7%(49개사)로 가장 많았고 ‘본인 요청’이 30.6%(26개사), ‘근로기준법 준수’<sup>18)</sup>, ‘분만전 1일의 휴가로 4회까지’, ‘연가로 대체’, ‘월1일 유급휴가부여’가 각각 1개사로 있었다(<부표 58> 참조).

산업별로는 금융업은 ‘보건휴가대체’가 많았고 보건 및 사회복지사업은 ‘본인 요청’이 많은 것으로 나타났다. ‘보건휴가대체’와 ‘본인 요청’이 가장 많은 것에서 이들 대기업의 태아검진휴가가 정식으로 실시되고 있다고 보기에 미흡하다.

태아검진휴가 제도가 있다고 응답한 85개 기업에 대해 휴가 기간에 대해 알아보았다.

18) 태아검진휴가는 2001년 개정되어 11월 1일자로 시행된 모성보호관련3법인 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법에 도입을 추진한 바 있다.

‘월1일’이 85.9%(73개사)로 가장 많았고 ‘요청기간’을 휴가로 주는 기업이 2.4%(2개사)로 나타났다. 이외에 10일, 3일, 1회1일, 2일 등이 각각 1개사씩 있었다(<부표 58> 참조).

유산 및 사산 근로자에 대한 휴가에 대해서는 ‘제도 자체가 없다’가 50.8%(180개사)였고 반면 ‘제도가 있고, 활용되고 있다’ 37.3%(132개사), ‘제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다’ 10.2%(36개사), ‘제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다’ 1.1%(4개사)를 합하여 제도가 있는 기업의 비율은 48.6%(172개사)였다.

산업별로 광업을 제외하고 교육 서비스업과 운수업은 ‘제도 자체가 없다’는 비율이 72.0%, 70.0%로 높은 반면, 부동산 및 임대업을 제외한 금융 및 보험업과 보건 및 사회복지서비스업은 ‘제도가 있고 활용되고 있다’는 비율이 94.1%, 80.0%로 높게 나타났다.

<표 VII-12> 유산 및 사산 근로자에 대한 휴가

(단위 : 개사, %)

	업체수	제도 자체가 없다	제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다	제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다	제도가 있고, 활용되고 있다	무응답
전체	354(100.0)	180(50.8)	4(1.1)	36(10.2)	132(37.3)	2(0.6)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	74(61.6)	0(0.0)	15(12.5)	30(25.0)	1(0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	4(40.0)	0(0.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	20(68.9)	1(3.4)	5(17.2)	3(10.3)	0(0.0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	9(64.2)	0(0.0)	0(0.0)	5(35.7)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	4(36.3)	0(0.0)	1(9.0)	6(54.5)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	7(70.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(10.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.8)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	2(5.8)	0(0.0)	0(0.0)	32(94.1)	0(0.0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	30(57.6)	2(3.8)	6(11.5)	14(26.9)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	18(72.0)	1(4.0)	1(4.0)	5(20.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	5(14.2)	0(0.0)	2(5.7)	28(80.0)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	2(40.0)	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.

유산 및 사산 근로자에 대한 휴가제도가 있다고 응답한 172개사에 대해 휴가의 운영방식과 휴가 기간에 대해 알아보았다.

유산 및 사산 근로자에 대한 휴가는 ‘임신기간별 휴가기간 차등적용’이 19.8%(34개사)로 가장 많았고 ‘임신 4~7개월이상시’ 부여가 17.4%(30개사), ‘산전후휴가에 따라’ 15.1%(26개사), ‘법(모성법/근로기준법)에 따라’ 13.4%(23개사), ‘휴가(인정휴가/반가휴가/유급보전휴가/특별휴가)로 부여’ 10.5%(18개사), ‘의사진단서에 의해’ 6.4%(11개사) 등으로 운영되는 것으로 조사되었다(<부표 61>참조).

산업별로는 금융업과 보건 및 사회복지사업의 ‘임신기간별 휴가기간 차등적용’ 비율이 28.1%, 30.0%로 높았고 교육서비스업은 ‘임신 4~7개월 이상시’가 72.0%로 가장 높게 나타났다.

유산 및 사산 휴가의 평균 일수는 44일이었고 부동산 및 임대업을 제외하고 평균이 가장 짧게 나타난 산업은 평균이 38.5일인 사업서비스업이고 가장 긴 산업은 63.3일인 운수업으로 나타났다. 임신 기간에 따라 휴가기간을 살펴보면 크게 임신 4개월 미만시 ‘30일 이하’ 부여가 44개사, 그 다음으로는 임신기간과 상관없이 ‘30일 이하 부여’가 22개사, 임신 4개월 이상시 31~60일 17개사로 많았다. 기간별로는 전체적으로 30일 이하를 유산 및 사산 휴가로 지급하는 기업이 78개사로 가장 많았다(<그림부표 1>, <부표 62> 참조).

## 2. 직장과 가정 양립제도

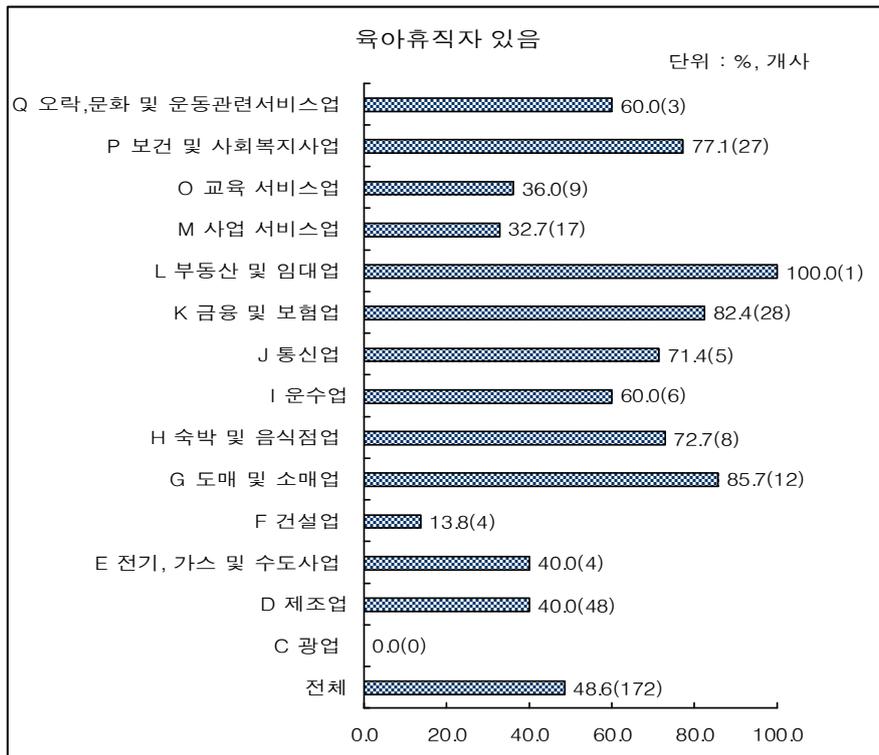
### 가. 육아휴직제

지난 1년간 육아휴직자 발생에 대해서는 전체 응답기업의 48.6%(172개사)가 ‘있다’고 답하여 ‘없다’에 답한 기업의 비율 51.4%(182개사)보다 낮았다.

산업별로는 부동산 및 임대업을 제외하고 육아휴직자 발생 비율이 가장 높은 산업은 ‘도매 및 소매업’이 85.2%로 가장 높았고 보건 및 사회복지사업(77.1%), 숙박 및 음식점업(72.7%), 통신업(71.4%)이 뒤이어 높게 나타났다. 반면, 육아휴직자 발생 비율이 가장 낮은 산업은 광업을 제외하고 건설업이 13.8%로 가장 낮았고 사업서비스업(32.7%), 교육서비스업(36.0%)로 낮은 산업에 속했다.

지난 1년간 육아휴직자가 한명도 발생하지 않은 기업 182개사에 대해 육아휴직자가 없는 이유에 대해 조사한 결과, ‘육아휴직을 신청한 근로자가 없어서’가 58.2%(106개사)로 가장 많았다. 이어서 ‘출산한 여성근로자가 없어서’ 20.3%(37개사), ‘회사의 규정상 관행상 제공하지 않아서’ 9.4%(17개사), ‘출산 여성근로자가 퇴직을 해서’ 5.0%(9개사) 등으로 나타

났다. 금융 및 보험업, 숙박 및 음식점업이 ‘육아휴직을 신청한 근로자가 없어서’라고 답변 비율이 100.0%로 나머지 산업과 차이를 보였다. 육아휴직활성화를 위해서는 근로자에게 지급하는 육아휴직급여 인상과 육아휴직자로 인한 공석을 채우는 대체인력에 대한 지원금을 기업에게 지급하는 제도적인 지원과 함께 기업내에 육아휴직 신청과 육아휴직을 마치고 직장복귀가 원활하여 육아휴직을 자유롭게 갈 수 있는 분위기 형성이 조성되어야 할 것이다. 19)



<그림 VII-1> 지난 1년간 육아휴직자 발생 여부

19) 노동부는 2001년 11월 월 20만원씩 육아휴직급여를 지급하는 유급 육아휴직의 도입 이래 월 급여를 2003년 30만원, 2004년 40만원으로 인상했고 대체인력채용 지원금으로 기업 규모에 따라 1인당 월 10~20만원씩 지급하고 있다.

<표 VII-13> 육아휴직자가 없는 이유 \*

(단위 : 개사, %)

	업체수	출산 여성근로자가 퇴직을 해서	회사의 규정상.관행상 제공하지 않아서	육아휴직을 신청한 근로자가 없어서	출산한 여성근로자가 없어서	무응답
전체	182(100.0)	9(5.0)	17(9.4)	106(58.2)	37(20.3)	13(7.1)
C 광업	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
D 제조업	72(100.0)	5(6.9)	3(4.1)	49(68.0)	10(13.8)	5(6.9)
E 전기, 가스 및 수도사업	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	1(16.6)	2(33.3)
F 건설업	25(100.0)	3(12.0)	3(12.0)	11(44.0)	7(28.0)	1(4.0)
G 도매 및 소매업	2(100.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
I 운수업	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)
J 통신업	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	35(100.0)	1(2.8)	6(17.1)	14(40.0)	12(34.2)	2(5.7)
O 교육 서비스업	16(100.0)	0(0.0)	3(18.7)	8(50.0)	2(12.5)	3(18.7)
P 보건 및 사회복지사업	8(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(75.0)	2(25.0)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	2(100.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)

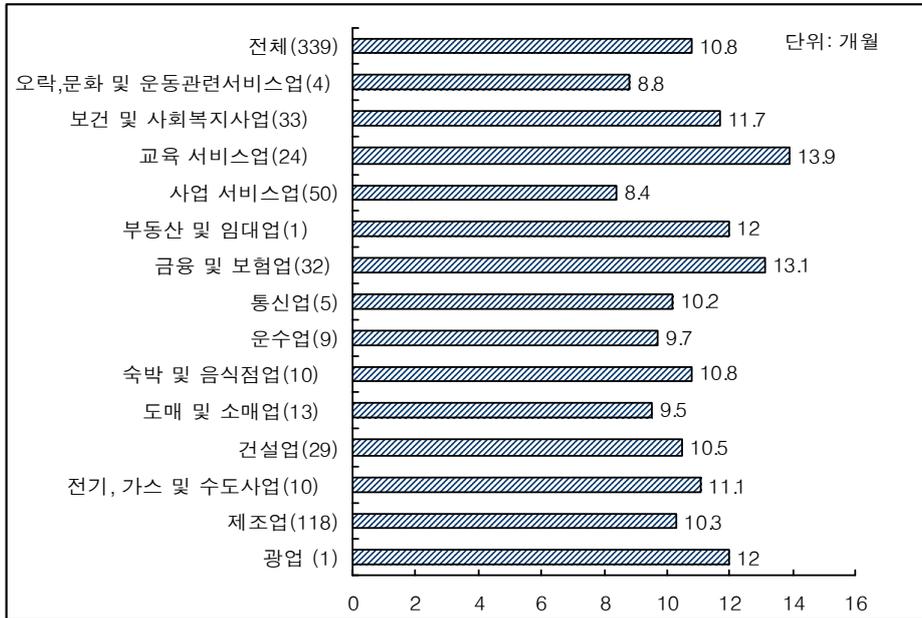
\* 주 : 지난 1년간 육아휴직자가 발생하지 않았다고 응답한 182개사에 대해 질문

육아휴직제도 실시와 관련하여 산전후휴가 기간을 제외하고 회사 규정상 근로자가 사용할 가능한 최대 육아휴직기간은 전체 평균 10.8개월로 나타났다.<sup>20)</sup>

산업별로는 교육서비스업이 13.9개월로 가장 길었고 도매 및 소매업이 9.5개월로 가장 짧았다.

20) 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여 지급 최대기간은 남성 근로자의 경우 12개월이고 여성 근로자의 경우는 법정 산전후휴가 기간인 90일을 제외한 10.5개월이다.

※ 남녀고용평등법 제19조 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.



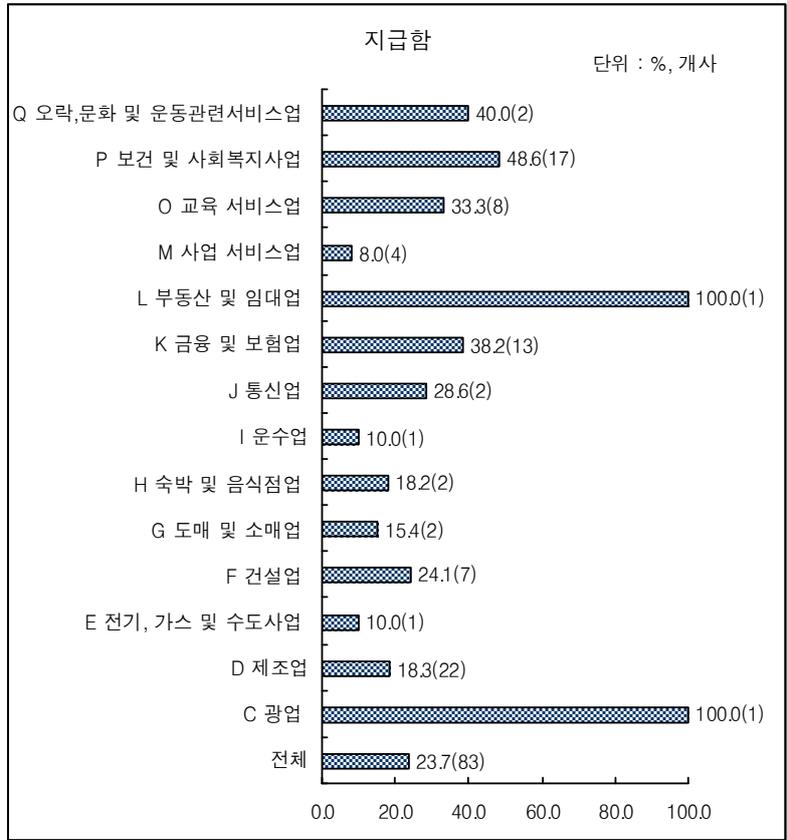
주 \* : 산전후휴가를 제외한 기간임, 산업의 () 안에 숫자는 응답업체수임.

<그림 Ⅶ-2> 회사 규정상 신청가능한 육아휴직 기간\*

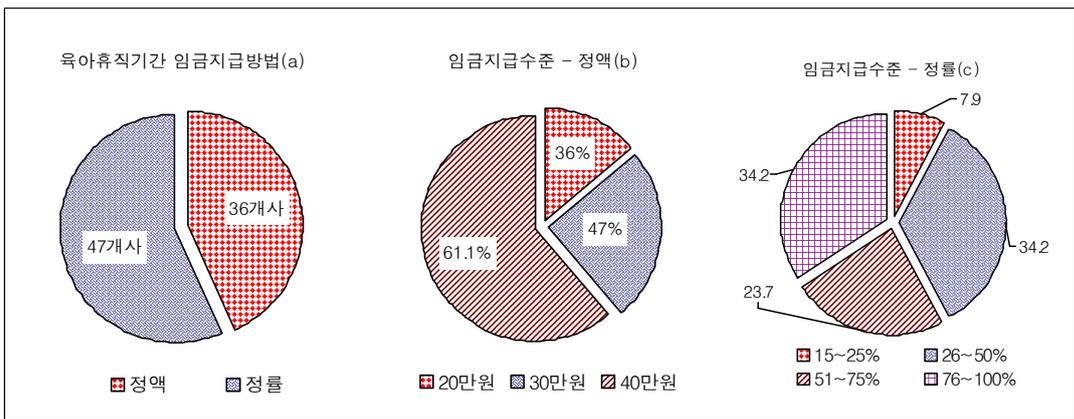
육아휴직기간의 임금 지급에 대해서 임금을 지급한다고 응답한 기업은 전체 23.4%(83개사)였고 나머지 대부분에 해당하는 75.4%(267개사)의 기업은 지급하지 않는 것으로 조사되었다.<sup>21)</sup> 임금을 지급한다고 응답한 기업이 속한 산업은 부동산 및 임대업을 제외하고 보건 및 사회복지사업(48.6%), 오락, 문화 및 운동관련서비스업(40.0%), 금융 및 보험업(38.2%)이 높은 편이었다.

육아휴직기간에 임금을 지급한다고 응답한 83개사에 대해 임금 지급 방법에 대해 알아보았다. 임금은 정액으로 지급하는 기업 47개사가 정률로 지급하는 기업 36개사 보다 많았고 정액으로 지급하는 경우 ‘40만원’이 61.1%, ‘30만원’ 47.0%, ‘20만원’ 36.0%로 나타나 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여 30만원보다 많았다. 한편, 정률로 임금을 지급하는 경우는 근로자 임금의 ‘26~50% 지급’과 ‘76~100% 지급’이 각각 34.2%로 가장 많았고 ‘51~75% 지급’이 23.7%, ‘15~25%’가 7.9%로 나타났다.

21) 무응답 업체는 4개사로 1.1% 차지



<그림 VII-3> 육아휴직 기간에 임금 지급 여부



<그림 VII-4> 육아휴직기간 임금 지급 방법

육아휴직기간에 정액으로 지급하는 기업의 평균 지급액은 34.7만원이었고 산업별로는 숙박 및 음식점업, 사업지원서비스업, 소매업/자동차 제외가 40만원으로 높게 나타났다. 임금 수준별로도 40만원이 22개사로 가장 많았다.

정률로 지급하는 업체들은 근로자 임금의 평균 63.4%를 육아휴직 중에 임금으로 지급하는 것으로 조사됐다(<표 Ⅶ-15>).

<표 Ⅶ-14> 육아휴직자 임금 지급 방법 - 정액

(단위 : 개사, 만원)

	업체수	20만원	30만원	40만원	전체 평균
	36	5	9	22	34.7
15 음,식료품 제조업	2	0	1	1	35.0
21 펄프/종이 및 종이제품 제조업	1	1	0	0	20.0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	0	0	1	40.0
45 종합 건설업	2	1	1	0	25.0
46 전문직별 공사업	1	1	0	0	20.0
52 소매업/자동차 제외	1	0	0	1	40.0
55 숙박 및 음식점업	1	0	0	1	40.0
75 사업지원 서비스업	2	0	0	2	40.0
80 교육 서비스업	8	1	3	4	33.8
85 보건업	17	1	4	12	36.5

주 : 산업종분류임.

&lt;표 VII-15&gt; 육아휴직자 임금 지급 방법 - 임금에 대해 정률로 지급

(단위 : 개사, %)

	업체수	15~30%	31~50%	51~75%	76~100%	평균
	38	8	8	9	13	63.4
10 석탄/원유 및 우라늄 광업	1	0	0	0	1	100.0
15 음,식료품 제조업	3	0	0	1	2	83.3
24 화합물 및 화학제품 제조업	2	0	0	1	1	80.0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	1	0	0	0	1	80.0
29 기타 기계 및 장비 제조업	2	0	0	1	1	85.0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	1	0	0	1	0	70.0
32 전자부품/영상/음향 및 통신장비 제조업	1	0	0	0	1	100.0
33 의료/정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	0	0	0	1	100.0
34 자동차 및 트레일러 제조업	1	0	0	1	0	60.0
40 전기/가스 및 증기업	1	0	0	1	0	60.0
45 종합 건설업	3	0	0	2	1	75.0
55 숙박 및 음식점업	1	1	0	0	0	30
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	1	0	0	0	1	85.0
64 통신업	2	1	1	0	0	31.5
65 금융업	9	4	4	1	0	41.1
67 금융 및 보험관련 서비스업	3	2	1	0	0	35.0
70 부동산업	1	0	0	0	1	100.0
75 사업지원 서비스업	2	0	1	0	1	65.0
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	1	0	0	50.0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	0	0	1	100.0

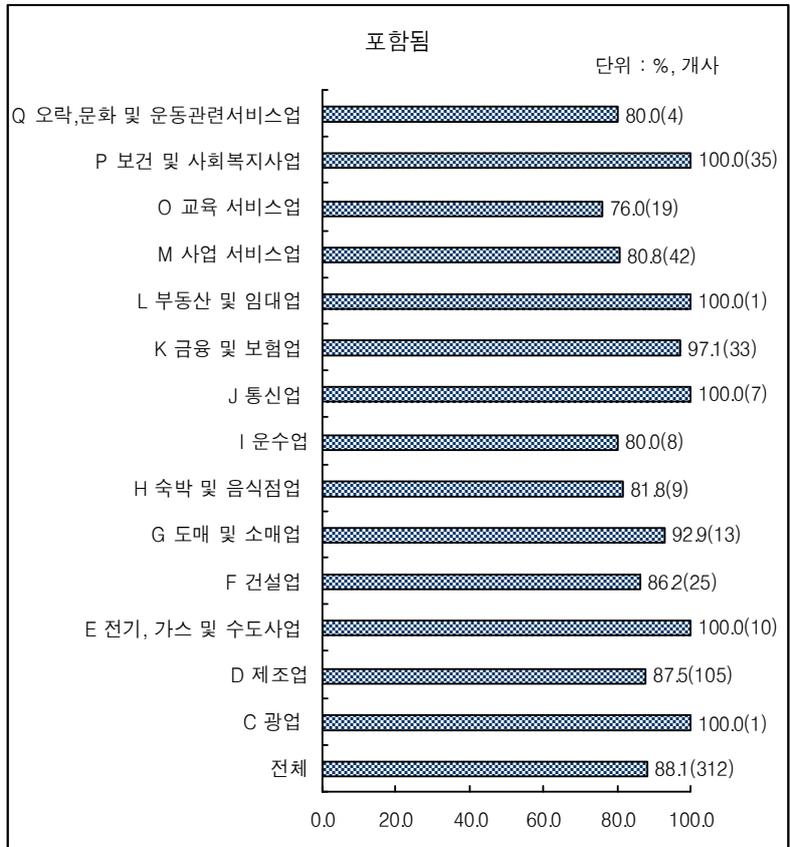
육아휴직기간에 임금을 지급한다고 응답한 83개 기업의 임금지급기간은 '육아휴직 전기간'이 50.6%(42개사)로 가장 많았고 이어 '일정기간'<sup>22)</sup>이 33.7%(28개사), '1회 지급'이 7.2(6개사) 등으로 나타났다(<부표 66> 참조).

남녀고용평등법은 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킬 것을 명시하고 있다.<sup>23)</sup> 조사된 기업의 육아휴직 근속기간 포함여부는 전체 기업의 88.1%(312개사)가 '포함된다'고 응답하여 '포함되지 않는다'고 응답한 비율 10.2%(36개사) 보다 높았다.<sup>24)</sup> 산업별로는 광업과 부동산 및 임대업을 제외하고 전기, 가스 및 수도사업, 통신업, 보건 및 사회복지사업에 속한 기업은 모두 근속기간에 '포함된다'가 100.0%였으며 비율이 가장 낮은 산업은 교육서비스업 76.0%로 조사되었다.

22) '일정기간'이라고 답한 28개사의 기간 분포는 '3개월'이 9개사, '12개월'이 7개사, '2개월'이 4개사, '4개월'과 '6개월'이 각각 2개사, '1개월', '8개월', '9개월'이 각각 1개사이다(<부표 67> 참조).

23) 남녀고용평등법 제19조④. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함된다.

24) 무응답은 1.7%(6개사)임.



<그림 VII-5> 육아휴직기간의 근속기간 포함여부

나. 기타 직장가정 양립 제도

취학 전 아동을 둔 근로자를 지원제도로 직장보육시설이나 아동수당 지급이 있는지 조사한 결과 ‘직장보육시설도 아동수당도 없다’고 응답한 비율이 65.8%(233개사)로 가장 많았고 ‘아동수당을 지불하고 있다’가 22.6%(80개사), ‘직장보육시설이 있다’가 9.6%(34개사), ‘직장보육시설, 아동수당 모두 있다’가 2.0%(개사)인 것으로 나타났다. 취학 전 아동 지원 제도로 기업은 직장보육시설(11.6%) 보다 아동수당(24.6%)을 더 많이 활용하는 것을 확인할 수 있다.

‘직장보육시설도 아동수당도 없다’의 경우 광업을 제외하고 ‘숙박 및 음식점업’(90.9%), 사업서비스업(94.2%), 운수업(80.0%), 건설업(86.2%)이 ‘직장보육시설, 아동수당 모두 없다’는 비율이 높게 나타난 산업으로 조사되었다.

&lt;표 VII-16&gt; 근로자 자녀 중 취학 전 아동 지원

(단위 : 개사, %)

	전체	직장보육시설 이 있다	아동수당을 지불하고 있다	직장보육시설도 아동수당도 없다	직장보육시설, 아동수당 모두 있다
전체	354(100.0)	34(9.6)	80(22.6)	233(65.8)	7(2.0)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	10(8.3)	35(29.1)	74(61.6)	1(0.8)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	2(20.0)	5(50.0)	3(30.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	0(0.0)	4(13.7)	25(86.2)	0(0.0)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	0(0.0)	3(21.4)	11(78.5)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	0(0.0)	1(9.0)	10(90.9)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	0(0.0)	2(20.0)	8(80.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	2(28.5)	2(28.5)	3(42.8)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	2(5.8)	13(38.2)	16(47.0)	3(8.8)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	2(3.8)	1(1.9)	49(94.2)	0(0.0)
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	4(16.0)	3(12.0)	17(68.0)	1(4.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	12(34.2)	8(22.8)	13(37.1)	2(5.7)
Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.

남녀고용평등법은 근로자의 취업을 위해 직장보육시설을 설치하도록 규정하고 이를 지원하고 있다.<sup>25)</sup> 상시 여성근로자가 300인 이상인 사업체는 직장보육시설을 의무적으로 설치하여야 한다.<sup>26)</sup> 이에 취학전 아동 지원으로 직장보육시설이 있다고 응답한 41개사에 대해 시설 유형을 알아보았는데 '사내보육시설'이 58.5%(24개사)로 가장 많았고 다음으로 '사업장 지정보육시설' 19.5%, '여러 기업체의 공동보육시설' 17.1%(7개사)등으로 나타났다.

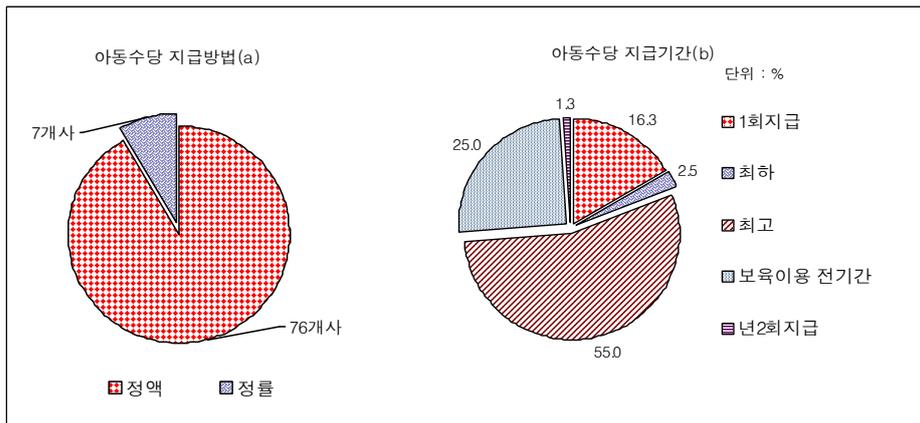
25) 남녀고용평등법 제21조 ①사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유,탁아 등 육아에 필요한 보육 시설(이하 "직장보육시설"이라 한다)을 설치하여야 한다.<개정 01.8.14> ②제1항의 규정에 의한 직장보육시설을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장보육시설의 설치 및 운영에 관하여는 영유아보육법에 의한다.

26) 영유아보육법 시행령 제14조 ①법 제7조제3항의 규정에 의하여 사업주가 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장은 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장(대상아동을 보육하고 있는 여성근로자가 없는 사업장을 제외한다)으로 한다.<개정 1995.5.19>

<표 VII-17> 직장보육시설 유형

(단위 : 개사, %)

	계	사내 보육시설	여러 기업체의 공동보육시설	사업장 지정보육시설	기타유형
전체	41 (100.0)	24 (58.5)	7 (17.1)	8 (19.5)	2 (4.9)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.
C 광업	0	0	0	0	0
D 제조업	11	7	0	3	1
E 전기, 가스 및 수도사업	2	0	0	1	1
F 건설업	0	0	0	0	0
G 도매 및 소매업	0				
H 숙박 및 음식점업	0	0	0	0	0
I 운수업	0	0	0	0	0
J 통신업	2	2	0	0	0
K 금융 및 보험업	5	1	3	1	0
L 부동산 및 임대업	0	0	0	0	0
M 사업 서비스업	2	1	1	0	0
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	5	3	1	1	0
P 보건 및 사회복지사업	14	10	2	2	0
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	0	0	0	0	0
R 개인서비스업	.	.	.	.	.



<그림 VII-6> 아동수당 지급 방법, 지급 기간

&lt;표 VII-18&gt; 아동수당 지급 수준

(단위 : 개사, 만원)

	정액		정률(보육비용의 일정부분)						
	업체수	평균	업체수	10%	30%	35%	50%	100%	무응답
전체	76	136.8	11	1	1	1	3	1	4
15 음식료품 제조업	8	56.9							
16 담배 제조업	1	600.0							
19 가죽/가방 및 신발 제조업			1						1
21 펄프/종이 및 종이제품 제조업	2	29.0							
24 화합물 및 화학제품 제조업	1	10.0	2		1				1
26 비금속광물 제품 제조업	2	175.0							
27 제1차 금속산업	1	50.0							
29 기타 기계 및 장비 제조업	3	76.7	1	1					
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	400.0							
35 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	2	55.0							
32 전자부품/영상/음향 및 통신장비 제조업	4	62.5							
33 의료/정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	15.0							
34 자동차 및 트레일러 제조업	5	239.0							
35 기타 운송장비 제조업	1	60.0							
40 전기/가스 및 증기업	5	200.0							
45 종합 건설업	2	175.0							
46 전문직별 공사업	2	180.0							
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	100.0							
51 도매 및 상품중개업	1	200.0	1					1	
55 숙박 및 음식점업	1	20.0							
62 항공 운송업	2	70.0							
64 통신업	2	65.0							
65 금융업	8	75.6							
66 보험 및 연금업	1	70.0							
67 금융 및 보험관련 서비스업	6	176.7	1						1
70 부동산업	1	500.0							
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	0	0	1						1
80 교육 서비스업	4	262.5							
85 보건업	6	55.0	4			1	3		
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	100.0							
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	600.0							

취학전 아동을 둔 근로자 지원으로 ‘아동수당’을 지급한다고 응답한 기업에 대해 지급 방법과 지급 기간에 대해 알아보았다. 아동수당 지급은 정액으로, 지급기간은 최고 몇 개월 이상까지만 지급하는 기업이 많았다. 정액으로 지급하는 아동수당의 평균은 136.8만원이었다. 산업 중분류별로 아동수당지급액이 높은 산업은 기타 오락, 문화 및 운동관련산업, 부동산업, 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업 등이 있었다.

<표 Ⅶ-19> 아동수당 지급 기간

(단위 : 개사, %)

	업체수	1회 지급	최저 (하한선)	최고 (상한선)	보육이용 전기간	년 2회 지급	무응답
전체	87 (100.0)	13 (14.9)	2 (2.3)	44 (50.6)	20 (23.0)	1 (1.2)	7 (8.0)
15 음,식료품 제조업	8	2	0	3	2	0	1
16 담배 제조업	1	0	1	0	0	0	0
19 가죽/가방 및 신발 제조업	1	0	0	0	0	0	1
21 펄프/종이 및 종이제품 제조업	2	0	0	2	0	0	0
24 화합물 및 화학제품 제조업	3	0	0	0	1	0	2
26 비금속광물 제품 제조업	2	1	0	1	0	0	0
27 제1차 금속산업	1	0	0	1	0	0	0
29 기타 기계 및 장비 제조업	3	1	0	2	0	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	0	0	0	1	0	0
35 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	2	0	0	2	0	0	0
32 전자부품/영상/음향 및 통신장비 제조업	4	0	0	3	1	0	0
33 의료/정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	0	0	1	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	5	1	0	3	1	0	0
35 기타 운송장비 제조업	2	0	0	2	0	0	0
40 전기/가스 및 증기업	5	3	0	2	0	0	0
45 종합 건설업	2	0	0	1	1	0	0
46 전문직별 공사업	2	2	0	0	0	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	2	0	0	1	1	0	0
55 숙박 및 음식점업	1	0	0	0	1	0	0
62 항공 운송업	2	0	0	1	0	0	1
64 통신업	2	0	0	1	1	0	0
65 금융업	8	0	1	6	1	0	0
66 보험 및 연금업	1	0	0	1	0	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	7	1	0	4	1	0	1
70 부동산업	1	1	0	0	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	1	0	0	1	0	0	0
80 교육 서비스업	4	1	0	1	1	1	0
85 보건업	10	0	0	3	6	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	0	1	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	0	1	0	0	0

아동수당 지급 기간에서 가장 많이 응답한 ‘최고 기간’은 12개월부터 84개월까지 분포하고 있었으며 이 중에서 최고 12개월까지 지급하는 기업이 가장 많았다(<표 VII-25>참조).

근로자 가족 중 아픈 사람이 발생할 때 이들을 간호할 수 있도록 하는 가족간호휴가제도에 대해서 알아보았는데, 전체 기업의 76.0%(269개사)가 ‘제도가 없다’고 응답하였고 19.2%(68개사)가 ‘제도도 있고 실제로 활용하고 있다’, 4.5%(16개사)가 ‘제도는 있지만 사용된 사례가 없다’고 하여 가족간호휴가제의 실시율은 낮은 것으로 확인되었다.

산업별로는 광업과 부동산 및 임대업을 제외하고 운수업이 ‘제도가 없다’는 비율이 90.0%로 가장 높았으며 반대로 ‘금융 및 보험업’과 ‘보건 및 사회복지서비스업’은 비율이 각각 55.8%, 62.9%로 나타나 다른 산업에 비해 가족간호휴가제도가 있는 기업이 많았다.

<표 VII-20> 가족간호휴가제

(단위 : 개사, %)

	전체	제도가 없다	제도는 있지만 사용된 사례가 없다	제도도 있고 실제로 활용하고 있다	무응답
전체	354(100.0)	269(76.0)	16(4.5)	68(19.2)	1(0.3)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	93(77.5)	6(5.0)	21(17.5)	0(0.0)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	6(60.0)	1(10.0)	3(30.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	24(82.7)	2(6.8)	2(6.8)	1(3.4)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	12(85.7)	0(0.0)	2(14.2)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	8(72.7)	0(0.0)	3(27.2)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	9(90.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)
J 통신업	7(100.0)	5(71.4)	0(0.0)	2(28.5)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	19(55.8)	1(2.9)	14(41.1)	0(0.0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	47(90.3)	0(0.0)	5(9.6)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	19(76.0)	2(8.0)	4(16.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	22(62.9)	4(11.4)	9(25.7)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.

출산한 아내가 있는 남성 근로자를 위한 배우자출산휴가제에 대해서는 ‘제도도 있고 실제로 활용되고 있다’고 답한 기업이 63.6%(225개사), ‘제도는 있지만 사용된 사례가 없다’가 7.9%(99개사)로 전체 응답기업의 71.5%가 배우자출산휴가제도가 있는 것으로 조사되었다. 반면, ‘제도가 없다’는 기업은 28.0%(99개사)였다.

산업별로 배우자출산휴가제가 실제로 활용되고 있는 기업이 많은 산업은 부동산 및 임대업을 제외하고 전기, 가스 및 수도사업(100.0%), 금융 및 보험업(88.2%), 통신업(85.7%), 오락, 문화 및 운동관련서비스업(80.0%)으로 나타났고 ‘제도가 없다’고 응답한 비율이 높은 산업은 사업서비스업(53.8%)였다.

<표 VII-21> 배우자출산휴가제

(단위 : 개사, %)

	전체	제도가 없다	제도는 있지만 사용된 사례가 없다	제도도 있고 실제로 활용하고 있다	무응답
전체	354(100.0)	99(28.0)	28(7.9)	225(63.6)	2(0.6)
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.
C 광업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
D 제조업	120(100.0)	32(26.6)	12(10.0)	76(63.3)	0(0.0)
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	0	0	10(100.0)	0(0.0)
F 건설업	29(100.0)	13(44.8)	3(10.3)	12(41.3)	1(3.4)
G 도매 및 소매업	14(100.0)	4(28.5)	0(0.0)	10(71.4)	0(0.0)
H 숙박 및 음식점업	11(100.0)	3(27.2)	1(9.0)	7(67.6)	0(0.0)
I 운수업	10(100.0)	1(10.0)	2(20.0)	6(60.0)	1(10.0)
J 통신업	7(100.0)	1(14.2)	0(0.0)	6(85.7)	0(0.0)
K 금융 및 보험업	34(100.0)	4(11.7)	0(0.0)	30(88.2)	0(0.0)
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
M 사업 서비스업	52(100.0)	28(53.8)	6(11.5)	18(34.6)	0(0.0)
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	25(100.0)	6(24.0)	1(4.0)	18(72.0)	0(0.0)
P 보건 및 사회복지사업	35(100.0)	5(14.3)	3(8.6)	27(77.1)	0(0.0)
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	5(100.0)	1(20.0)	0(0.0)	4(80.0)	0(0.0)
R 개인서비스업	.	.	.	.	.

배우자출산휴가제도가 있다고 응답한 253개사에 대해 휴가일수를 알아보았다. 전체 평균 배우자출산휴가일수는 1.4일이었고 숙박 및 음식점업과 운수업이 1.8일로 다른 산업에

비해 휴가일수가 약간 길었다. 부동산 및 임대업을 제외한 도매 및 소매업은 1.2일로 가장 짧았다.

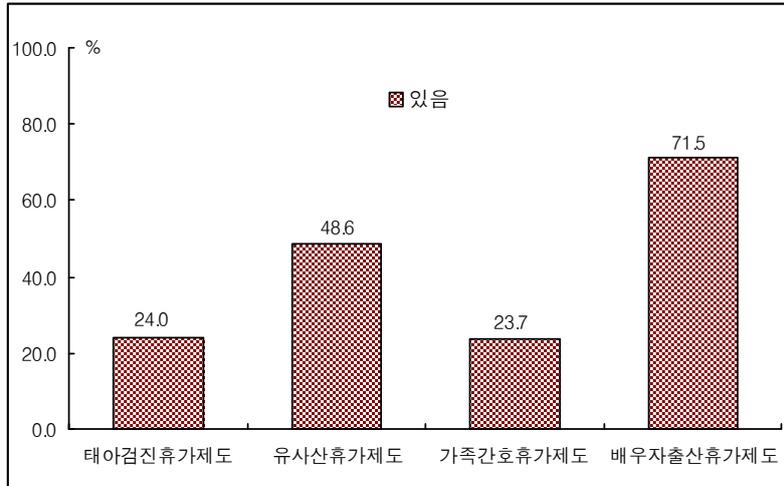
휴가일수 분포는 '1일'에서 최고 '5일'까지로 조사되었다. 이중 '1일'을 배우자출산휴가로 주는 기업이 전체의 68.8%(174개사)로 배우자출산휴가제가 있다고는 하나 휴가일수가 1일에 불과한 기업이 많아 실질적으로 실시되고 있지는 못한 것으로 보인다. 한편 '5일'을 주는 기업은 제조업과 교육서비스업에 각각 1개사로 0.8%(2개사)에 불과했다.

<표 VII-22> 배우자출산휴가 휴가일수 분포

(단위 : 개사, %, 일)

	업체수	1일	2일	3일	5일	무응답	평균
전체	253	174(68.8)	45(17.8)	28(11.1)	2(0.8)	4(1.6)	1.4
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	.	.	.	.	.	.	.
D 제조업	88(100.0)	64(72.7)	17(19.3)	5(5.6)	1(1.1)	1(1.1)	1.4
E 전기, 가스 및 수도사업	10(100.0)	6(60.0)	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.4
F 건설업	15(100.0)	8(53.3)	4(26.6)	1(6.6)	0(0.0)	2(13.3)	1.5
G 도매 및 소매업	10(100.0)	9(90.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.2
H 숙박 및 음식점업	8(100.0)	4(50.0)	2(25.0)	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.8
I 운수업	8(100.0)	5(62.5)	0(0.0)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	1.8
J 통신업	6(100.0)	3(50.0)	3(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.5
K 금융 및 보험업	30(100.0)	17(56.6)	6(20.0)	7(23.3)	0(0.0)	0(0.0)	1.7
L 부동산 및 임대업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1
M 사업 서비스업	24(100.0)	16(66.6)	4(16.6)	3(12.5)	0(0.0)	1(4.1)	1.4
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	19(100.0)	14(73.6)	2(10.5)	2(10.5)	1(5.2)	0(0.0)	1.5
P 보건 및 사회복지사업	30(100.0)	24(68.0)	3(10.0)	3(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.3
Q 오락,문화 및 운동관련서비스업	4(100.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1.5
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.

이제까지 살펴본 직장과 가정의 양립의 여러 가지 제도 중 법에는 아직 도입되지 않은 제도의 기업에 도입 비율을 비교해 보았다. '배우자출산휴가제도'가 71.5%로 가장 높았고 '유사산휴가제도' 48.6%, '태아검진휴가제도' 24.0%, '가족간호휴가제도' 23.7% 등의 순서로 실시비율이 높았다.



주 \* : 각 제도 도입 여부를 묻는 질문에서 '제도도 있고 실제로 활용하고 있다'와 '제도는 있지만 사용된 사례가 없다'고 답한 비율을 합한 수치임.

<그림 VII-7> 법에 명시되지 않은 모성보호 제도 도입\*

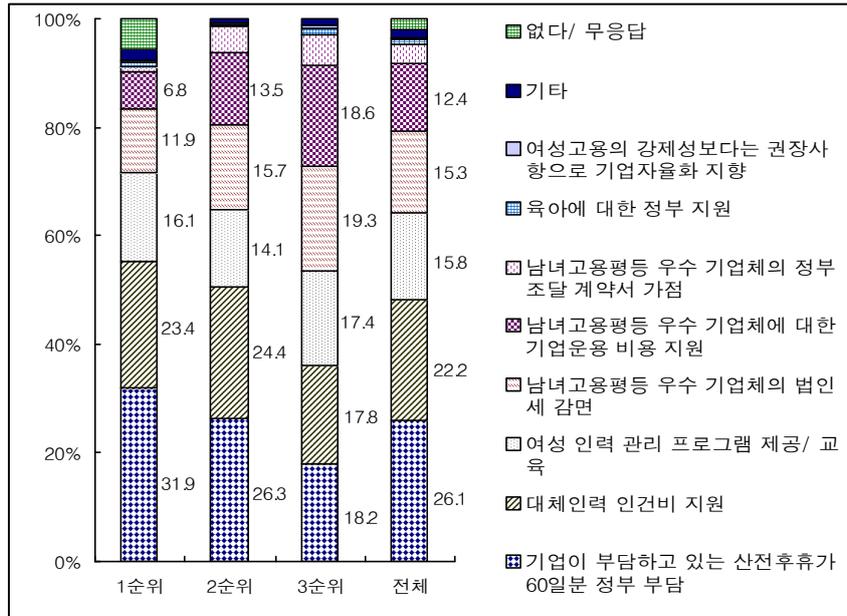
### 3. 여성고용에 대한 의식 조사

마지막으로 조사대상 기업 900인 기업에 대해 기업의 입장에서 '여성고용이 어려운 이유'에 대해 알아본 결과 '여성이라고 해서 고용하는데 특별히 어려운 이유는 없음'이 82.4%(292개사)로 가장 많은 가운데 다음으로 '출산, 육아로 인한 업무 공백 우려'가 55.6%(197개사), '기업이 원하는 인력에 적합한 여성 부족' 48.3%, '여성의 직업의식 부족' 36.7%, '여성근로자 고용관련법 준수 어려움'이 23.8%, '남성에 비해 노무비용 부담'이 11.3%로 가장 적었다.

여성 고용이 어려운 이유에 대해 각 사안별로 살펴보면 산업별로 '여성이라고 해서 고용하는데 특별히 어려운 이유는 없다'고 답한 비율이 높은 산업은 오락, 문화 및 운동관련서비스업(100.0%), 숙박 및 음식점업(90.9%), 전기, 가스 및 수도사업(90.0%)이 있었다. '출산, 육아로 인한 업무 공백 우려'에 대해 그렇다고 답한 비율이 높은 산업은 광업과 부동산 및 임대업을 제외하고 도매 및 소매업(71.4%), 보건 및 사회복지사업(62.9%)이었다. '기업이 원하는 인력에 적합한 여성 부족'에 대해서는 오락, 문화 및 운동관련서비스업(80.0%), 제조업(61.7%)이 응답비율이 높았고 '여성의 직업의식 부족'은 제조업(50.0%)이 '그렇다'고 답한 비율이 높았다. '여성 근로자 고용관련 법 준수 어려움'이 여성 고용을 어렵게 하는 이유라고 답한 비율이 높은 산업은 보건 및 사회복지 사업이 37.2%로 가장 높게 나타났다. 마지막으로 '남성에 비해 노무비용 부담'은 숙박 및 음식점업(27.3%), 보건 및 사회복지



기업이 여성고용과 관련하여 정부에게 바라는 것에 대해 1순위에서 3순위까지 조사해 본 결과 1순위, 2순위에 가장 많이 나온 것은 ‘기업이 부담하고 있는 산전후휴가 60일분 부담’으로 각각 전체 기업의 31.9%, 26.3%가 답하였다. 3순위에서는 ‘남녀고용평등 우수 기업체의 법인세 감면’이 19.3%로 가장 많았다.



〈그림 VII-9〉 여성고용과 관련하여 정부에게 바라는 점

1순위에서 3순위까지의 응답 결과를 모두 합한 것에서는 ‘기업이 부담하고 있는 산전후휴가 60일분 부담’(26.1%), ‘대체인력인건비 지원’(22.2%), ‘여성인력 관리 프로그램 제공/교육’(15.8%), ‘남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약서 가점’(15.3%), ‘남녀고용평등 우수 기업체에 대한 운용비 지원’(12.4%), ‘남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약서 가점’(3.5%), ‘육아에 대한 정부 지원’(0.8%) ‘여성고용의 강제성보다는 권장사항으로 기업자율화 지향’(0.4%)의 순서로 바라고 있었다. 〈그림 VII-9〉와 〈표 VII-24〉에서 보듯이 기업은 주로 정부에게 금전적인 지원을 선호하는 것을 확인할 수 있었다.

정부에게 바라는 점의 우선순위는 산업별로 살펴보았을 때도 산업간 차이가 크게 발견되지 않았다.

<표 VII-24> 여성 고용과 관련해 정부에게 바라는 점

(단위 : 건수, %)

	전체	기업이 부담하고 있는 산전후 휴가 60일분 정부 부담	대체인력 인건비 지원	여성 인력 관리 프로그램 제공/교육	남녀고용평등 우수 기업체의 법인세 감면	남녀고용평등 우수 기업체에 대한 기업운용 비용 지원	남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약서 가점	육아에 대한 정부 지원	여성고용의 강제성 보다는 권장사항으로 기업자율화 지향	기타**	무응답 (없다)
전체	930 100.0	243 26.1	206 22.2	147 15.8	142 15.3	115 12.4	33 3.5	7 0.8	4 0.4	13 1.4	20 2.2
A 농업 및 임업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
B 어업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
C 광업	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
D 제조업	314 100.0	85 27.1	65 20.7	62 19.7	38 12.1	40 12.7	7 2.2	3 1.0	3 1.0	5 1.6	6 1.9
E 전기, 가스 및 수도사업	25 100.0	4 16.0	3 12.0	5 20.0	5 20.0	5 20.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0
F 건설업	74 100.0	17 23.0	12 16.2	12 16.2	15 20.3	7 9.5	7 9.5	0 0.0	0 0.0	2 2.7	2 2.7
G 도매 및 소매업	36 100.0	10 27.8	8 22.2	5 13.9	6 16.7	5 13.9	0 0.0	1 2.8	0 0.0	0 0.0	1 2.8
H 숙박 및 음식점업	27 100.0	7 25.9	5 18.5	4 14.8	5 18.5	4 14.8	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.7
I 운수업	29 100.0	7 24.1	5 17.2	4 13.8	5 17.2	7 24.1	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
J 통신업	19 100.0	4 21.1	5 26.3	5 26.3	2 10.5	3 15.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
K 금융 및 보험업	92 100.0	22 23.9	22 23.9	18 19.6	16 17.4	10 10.9	2 2.2	0 0.0	0 0.0	1 1.1	1 1.1
L 부동산 및 임대업	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
M 사업 서비스업	136 100.0	38 27.9	32 23.5	13 9.6	24 17.6	11 8.1	11 8.1	2 1.5	0 0.0	3 2.2	2 1.5
N 공공행정, 국방 및 사회보장행정	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
O 교육 서비스업	66 100.0	16 24.2	15 22.7	10 15.2	9 13.6	11 16.7	1 1.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 6.1
P 보건 및 사회복지사업	94 100.0	28 29.8	29 30.9	8 8.5	13 13.8	10 10.6	2 2.1	0 0.0	1 1.1	2 2.1	1 1.1
Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업	12 100.0	4 33.3	3 25.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3
R 개인서비스업	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

주 \* : 중요하게 여기는 것을 1순위, 2순위, 3순위로 응답한 결과를 합산함.

\*\* : 기타의 소수의견에는 '공공보육강화', '승진 및 임금에 대한 남녀차별대우개선', '시설 및 의식개혁 교육', '정부의 규제 및 자료 요구의 최소화' 등이 있음.

## VIII. 결론

---

1. 주요 통계적 기준에 대한 논의 ..... 137
2. 민간부문의 적극적 조치 도입을 위한 정책 제언 .. 142

## 1. 주요 통계적 기준에 대한 논의

지금까지 1,000인 이상 사업체를 대상으로 고용평등과 관련된 사항을 조사한 결과를 바탕으로 다음과 같은 통계적 기준치를 도출할 수 있다.

### 가. 고용현황

전체 근로자 중 여성 근로자 비율은 33.3%로 나타나며, 정규직의 여성비율은 25.1%인 반면 비정규직 중 여성비율은 61.2%로 여성근로자의 현황과악과 문제해결을 위해서는 비정규직을 조사 대상에 포함시켜야 함을 알 수 있다. 그러나 실제 기업 조사시 비정규직에 대해서는 응답률이 매우 낮고, 전반적인 사항은 응답하여도, 인적사항 등에 대해서는 자세하게 대답하지 못하는 업체들이 많았다. 여성 근로자 중 비정규직의 비율은 41.6%로 나타난다. 대졸 근로자 중 여성비율은 14.0%로 전체 근로자 중 여성고용비율에 비해 현저히 낮은 것으로 특히 1000인 이상 사업장에 대졸 여성이 진입하기 어려운 것으로 나타난다.

<표 VIII-1> 고용현황 통계기준치

(단위 : %)

	여성고용비율	정규직 여성비율	비정규직여성비율	여성의 비정규직 비율	대졸근로자 중 여성비율	과장급여성비율
전산업	33.3	25.1	61.2	41.6	14.0	5.6

### 나. 고용이행현황

고용이행과 관련한 통계치를 보면 지난 1년 동안 채용자 중 여성비율은 46.7%로 여성고용비율인 33.3%를 상회한다. 이 추세가 지속된다면 향후 여성고용비율은 더욱 증가할 것으로 예상된다. 그러나 이직률에 있어서 여성이 남성의 두 배를 넘는 것으로 나타나, 채용의 장려와 함께 이직의 방지가 여성의 취업경력개발에 중요한 과제임을 보여 준다. 승진자 중 여성비율은 13.2%로 여성고용비율의 절반이하로 나타난다. 이는 여성들이 승진에서 간접차별을 겪거나 혹은 가사의 부담 등으로 승진에서 제외됨으로써 장기근무의 유인을 찾지 못하는 것으로 나타난다.

직업훈련에서의 여성비율은 20.3%로 정규직 여성비율인 25.1%보다 약간 낮다. 임금의 남녀격차를 보기 위해 초임을 조사한 결과 학력을 불문하고 같은 학력의 경우 남녀차이는 거의 없는 것으로 나타난다. 대졸초임은 97.2%이다. 동일 사업체에서 초임수준은 비슷하지만 근속년수와 직급에 의해 남녀임금격차가 크게 벌어진다고 볼 때 여성의 지속적인 경력

개발지원제도와 승진에서의 간접차별 폐지 등이 임금격차를 줄이는데 효과적이라고 볼 수 있다. 물론 사업체 규모, 직업, 산업에 의한 성별분리가 임금격차의 주요 원인이 되고 있지만 한 사업장내에서 이러한 분리현상이 발생할 가능성은 적다고 보겠다.

<표 VIII-2> 고용이행관련 통계기준치

(단위 : %)

	채용자 여성비율	승진자 여성비율	이직률		여성의 이직 사유 중			직업훈련 여성비율	대졸 초임 남녀비
			여성	남성	결혼	출산	육아		
전산업	46.7	13.2	15.7	6.5	4.5	1.9	3.6	20.3	97.2

다. 비정규직 현황

여성근로자의 40%이상이 비정규직인 만큼 비정규직에 세부적인 조사가 필요하지만 사업체 단위의 설문조사에서 이를 충분히 파악하기 어렵다. 사업장에 여러 군데 산재해있는 1,000인 이상의 대기업체의 경우 지사의 비정규직에 대해서는 본사에서 직접 관리하지 않는 경우가 많아 자세한 정보를 갖고 있지 않다. 특히 단기 활용을 위한 비정규직에 대한 인적사항은 기본적인 수준에 그치고 있다. 또한 비정규직 활용을 은폐하려는 경향이 있음을 간과할 수 없다.

이러한 이유들로 인해 비정규직문항에 대한 응답률이 낮고, 신뢰도가 저하된다는 점을 감안하고, 비정규직에 대한 통계치를 제시하여 보면 아래와 같다.

비정규직 중 직접고용에서의 여성의 비율은 58.1%, 간접고용에서 여성의 비율은 64.7%로 간접고용에서 여성의 비율이 높다. 직접고용에서는 임시직 시간제에서 여성의 비율이 가장 높다. 간접고용은 특수고용자의 여성비율이 89.2%로 나타나 이 유형의 근로자 10명 중 9명은 여성임을 보여 준다. 비정규직 여성의 고용형태별 규모를 보면 직접고용이 51.4%, 간접고용이 48.6%로 직접고용이 약간 많다. 직접고용 중 임시직 전일제가 34.0%로 가장 많이 분포되어 있으며, 간접고용에서는 특수고용제가 26.1%로 가장 많다.

&lt;표 VIII-3&gt; 비정규직 고용 형태

(단위 : %)

	전체	직접고용					간접고용					
		소계	임시직 전일제	임시직 시간제	일용직 전일제	일용직 시간제	소계	특수고 용제	용역근 로자	파견근 로자	재택근 로자	기타
여성비율	61.1	58.1	64.6	68.7	37.4	42.2	64.7	89.2	37.4	74.0	0.0	55.8
여성분포	100.0	51.4	34.0	7.9	6.1	3.4	48.6	26.1	11.2	9.8	0.0	1.5

비정규직을 활용하는 이유에 대해 복수응답을 받아 본 결과 가장 비율이 높은 답항은 ‘업무가 단조로워서’가 29.4%로 가장 높았다. 이와 반대로 ‘특별한 기술이나 전문지식을 갖춘 인력을 활용하기 위해서’는 8.3%로 낮은 수준이다. ‘생산량의 증감조절’, ‘계절적으로 바뀐 시기 대처’ 등의 수량적 유연성을 위한 답항에는 각각 11.6%, 7.4%로 높지 않다. 반면 인건비의 절약을 위해서는 18.6%로 업무의 단조로움 다음으로 높다. 이를 종합하여 보면 비정규직은 주로 단순업무에 인건비를 절약하기 위해서가 주요 이유로 나타나며, 본래의 이유로 말해지는 수량적 유연성 등의 이유는 그다지 높지 않다.

&lt;표 VIII-4&gt; 비정규직 활용 이유

(단위 : %)

	업무가 단조롭다	인건비 절감	생산량의 증감	정규직전에 일정기간을	특별한 기술이나 전문지식	계절적으로 바뀐시기 대처
전산업	29.4	18.6	11.6	10.8	8.3	7.4

## 라. 모성보호 제도

&lt;표 VIII-5&gt; 산전후휴가 실시 현황

산전후휴가관련	산전후휴가자	여성 육아휴직자	$(A/B) \times 100$	회사규정상 신청 가능한 기간	휴가기간 임금 지급	근속기간
	(A)	(B)		통상임금	포함됨	
	10,212명	3,348명	32.8%	평균 89.5일	73.4%	98.0%

1,000인 이상 대기업의 지난 1년간 산전후휴가자는 총 10,212명이고 여성 육아휴직자는 3,348명으로 산전후휴가자에 대해 여성 육아휴직자 비율은 32.8%였다. 회사 규정상 신청 가능한 최대 산전후휴가기간은 89.5일이고 휴가기간에 지급하는 임금은 통상임금 73.4%로 가장 많았다. 산전후휴가기간의 근속기간 포함여부는 전체 기업의 98.0%가 ‘포함된다’고 응답하였다.

<표 VIII-6> 임신 여성근로자 근로 관련

구분	임산부 시간외근로	임산부의 경이한 업무로의 전환	임산부의 야간근로	임산부의 휴일근로
		시키지 않음	제도 있음	본인의 동의/노동부 장관 인가 얻어 시킴
	92.1%	56.2%	76.0%	77.1%

1,000인 이상 대기업은 임신한 여성근로자에게 92.1%가 ‘시간외근로를 시키지 않고’ 있으며 임신한 여성근로자가 원할 경우 응답기업의 56.2%가 ‘경이한 업무로의 전환’을 시키는 제도가 있다고 하였다. 임신부의 야간근로와 휴일근로에 대해서는 ‘본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 시킨다’는 응답이 각각 76.0%, 77.1%로 나타났다.

<표 VIII-7> 태아검진휴가, 유사산 근로자에 대한 휴가

구분	임산부의 태아검진휴가	유산 및 사산 근로자에 대한 휴가
		제도가 있음
	24.0%	48.6%

임산부에 대한 태아검진휴가 도입은 응답기업의 24.0%가 ‘제도가 있는 것’으로 나타났고 유산 및 사산 근로자에 대한 휴가는 48.6%가 ‘제도가 있다’고 응답하였다. 유산 및 사산 근로자에 대한 휴가는 임신 기간에 따라 차등적으로 부여하고 있다.

마. 직장가 가정의 양립제도

<표 VIII-8> 육아휴직실시 현황

구분	지난 1년간 육아휴직자	육아휴직자가 없는 이유	회사규정상 가능한 육아휴직기간	육아휴직기간 임금	육아휴직기간 근속포함
		있음	육아휴직을 신청한 근로자가 없음		지급함
	48.6%	58.2%	평균 10.8개월	23.7%	88.1%

1,000인 이상 대기업에서 ‘지난 1년간 육아휴직을 한 근로자가 있다’고 응답한 비율은 48.6%였고 육아휴직자가 없는 이유에 대해서는 육아휴직을 신청한 근로자가 없기 때문이라는 응답이 58.2%로 가장 많았다. 회사규정상 신청 가능한 육아휴직기간은 평균 10.8개월이었고 육아휴직기간에 임금은 응답기업의 23.7%가 지급하고 있었다. 육아휴직기간의 근속기간 포함여부는 88.1%가 ‘포함 된다’고 응답하여 산전후휴가기간의 근속기간 포함의 98.0%보다 낮았다.

〈표 VIII-9〉 직장내 가정의 양립

구분	직장 보육시설과 아동수당	가족간호휴가제	배우자출산휴가제	배우자 휴가일수
	둘 다 없음	제도 있음	제도 있음	
	65.8%	23.7%	71.5%	평균 1.4일

취학 전 자녀를 둔 근로자를 위한 직장 보육시설과 아동수당에 대해 ‘둘 다 없다’고 응답한 기업이 65.8%였다. 직장보육시설과 아동수당지급 중 ‘아동수당만을 지급’하는 기업이 많았다. 가족간호휴가제에 대해서는 23.7%가 ‘있다’고 응답하였으며 배우자출산휴가제는 71.5%가 ‘제도가 있다’고 응답하였다. 배우자출산휴가제의 평균 휴가일수는 1.4일이었다.

〈표 VIII-10〉 여성 고용이 어려운 이유

여성고용이 어려운 이유	여성이라고 해서 고용하는데 특별히 어려운 이유는 없음	출산, 육아로 인한 업무공백 우려	기업이 원하는 인력에 적합한 여성 부족	여성의 직업 의식 부족	여성근로자 고용 관련법 준수 어려움	남성에 비해 노무비용 부담
그렇다	82.4%	55.6%	48.3%	36.7%	23.8%	11.3%

1,000인 이상 대기업은 여성고용에 대해 ‘여성이라고 해서 고용하는 데 특별히 어려운 이유는 없다’가 82.4%로 대부분 여성 고용에 대해 큰 어려움이 없는 것으로 나타났다.

〈표 VIII-11〉 여성 고용 관련 정부에 바라는 정책

정부에 바라는 정책	기업이 부담하고 있는 산전후휴가 급여 60일분 정부 부담	대체인력 인건비 지원	여성 인력 관리 프로그램 제공/ 교육	남녀고용평등 우수 기업체의 법인세 감면	남녀고용평등 우수 기업체에 대한 기업운용 비용 지원	남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약서 가점	육아에 대한 정부 지원	여성고용의 강제성보다는 권장사항으로 기업자율화 지향
100.0%	26.1%	22.2%	15.8%	15.3%	12.4%	3.5%	0.8%	0.4%

\* 기타, 1.4%, 무응답 2.2%

1,000인 이상 대기업은 여성 고용과 관련해서 바라는 정책으로 ‘기업이 부담하고 있는 산전후휴가 급여의 정부 부담’을 26.1%로 가장 많이 원하고 있으며 이어 대체인력 인건비 지원, 여성 인력 관리 프로그램 제공/교육, 남녀고용평등우수기업체의 법인세 감면, 남녀고용평등 우수 기업체에 대한 기업운용 비용 지원 등의 순서로 원하고 있는 것으로 나타나 금전적인 지원을 선호하는 것으로 조사되었다.

## 2. 민간부문의 적극적 조치 도입을 위한 정책 제언

이 연구의 목적은 2005년에 1,000인 이상 기업체를 대상으로 노동부에서 도입할 예정인 고용평등프로그램의 실행을 위한 주요 통계기준치의 제공이다. 이를 위해 1,000인 이상 사업체를 대상으로 설문지 조사를 실시하여 고용평등상태에 대한 통계치를 구하였다. 이 절에서는 향후 고용평등프로그램이 민간부분에 성공적으로 도입되기 위해 필요한 세부적인 정책들을 논의하고자 한다.

### 가. 고용평등프로그램의 목적과 관련하여

고용평등프로그램은 미국의 적극적 조치(Affirmative Action)를 모델로 하고 있다. 적극적 조치는 구체적인 고용목표 및 이행계획을 설정하고 이를 달성하도록 조치를 취하여 차별을 받고 있는 집단에 대해 고용상의 평등을 성취하도록 하는 것이다(노동부, 「공기업 및 정부산하기관 고용평등프로그램 시행계획」, 2004.7) 그러나 미국의 적극적 조치가 법제에 근거하여 위법시 사법조치를 취할 수 있도록 되어 있음에 비해 우리나라는 인센티브로 유인하는 방향으로 설계되어 있다.

이러한 긍정적인 유인정책이 성공적으로 되기 위해서는 인센티브가 실질적인 도움이 되어야 함을 물론이지만 한편으로 고용차별에 대한 강력한 법적 제재가 병행되어야 한다.

이와 관련하여 우리나라의 남녀고용차별을 금지하는 남녀고용평등법이 얼마나 강력하게 차별을 탐지하고 이를 근절하고 있는가를 재평가할 필요가 있다. 모집에서 채용, 배치, 승진, 퇴직에 이르기까지 전 과정에서의 남녀차별은 직접 혹은 간접의 형태로 잔존하고 있다. 노동부의 고용평등위원회가 시정권을 갖고 있지만 행정부처로서 법의 집행에 한계가 있고, 집행력을 갖고 있는 사법부의 판결은 차별의 입장에서 볼 때 여전히 보수적이다.

이러한 상황에서 고용평등프로그램의 도입과 함께 남녀고용평등법의 적용도 더욱 강화되어야만 프로그램의 효과가 제대로 나타날 수 있을 것으로 예상된다.

### 나. 설문조사의 실시와 관련하여

본 연구에서 실시한 설문조사는 문항에 따라 응답률이 급격하게 떨어지는 내용이 있다. 특히 비정규직의 고용규모, 배치, 인적사항 등에 대한 문항은 60~70%정도의 응답률을 보인다. 이는 기업의 정보의 부재와 은폐의도로 이해할 수 있을 것이다.

조사의 신뢰도를 높이고 최종적으로 기업의 평가를 정확히 하기 위해서는 두 가지 방법을 병행해야 할 것이다. 첫째는 차별을 측정하는 모든 문항을 광범위하게 조사하기 보다

여성을 적극적으로 활용하고 있음을 보여주는 중요한 지표들을 소수 선정하는 방법이다.

예를 들어 부서배치나 임금격차 등은 차별을 증명하기 어려운 논쟁적인 부분이 있다. 반면 과장급 여성비율, 최고위급 여성비율 등은 여러 과정과 차원에서의 동등한 대우가 전제되어야 하는 최종지표적인 성격을 갖고 있기 때문에 주요 지표로 좋은 예라 할 수 있다. UNDP의 성평등 개발지수(GDI)나 여성권한지수(GEM)에서 사용되는 지표는 소수이지만 대표적인 지표들로 구성되어 현실을 잘 반영하고 있는 점에 주목할 필요가 있다.

비정규직에 대한 문항들은 이러한 점에서 그다지 긍정적인 평가를 받기 어렵다. 비정규직의 고용자체를 차별로 단정하기 어려우며, 비정규직에 대한 정보수집에 많은 노력이 들어감에도 불구하고 정확한 자료산출이 힘들기 때문이다.

만일 설문조사의 문항을 대표적인 것들만 선정한다면 이때 차별에 대한 기본적인 탐지 또는 평가가 이루어질 수 있도록 남녀고용평등법의 위반여부 등도 같이 조사될 수도 있다. 예를 들어 결혼, 출산 등으로 인한 퇴직을 회사에서 강요받았을 경우 손쉽게 구제받을 수 있도록 법집행의 절차를 합리적으로 개선하고, 법의 기본정신을 널리 홍보할 필요가 있다.

두 번째는 이 프로그램이 실시될 경우 기업에서 어떤 자료를 준비해야 되는지에 대한 실례를 많이 개발할 필요가 있다. 예를 들어 모성보호실태를 파악하기 위해서는 기본적으로 근로자의 혼인상태, 결혼, 출산, 육아 등에 대한 기초통계가 필요함에도 불구하고 대부분의 사업장에서는 근로자의 혼인상태가 입직당시만 갖고 있는 경우가 많다. 사업체에서 보유해야 할 의무가 있는 자료들을 목적을 작성하고, 사전에 공지하여 자료를 구축할 수 있도록 권고하는 것이 필요하다.

셋째 충분한 사전홍보와 작성요령에 대한 설명이 있어야 한다. 특히 일정기간을 정하고 그 기간동안의 이해실태를 보기 위해서는 작성요령과 사업의 취지를 조사대상 기업에게 설명할 필요가 있다.

#### 다. 산업별 편차에 대한 문제

조사 결과 산업별로 여성 고용률에서부터 승진률, 비정규직 활용률 등 모든 부분에서 현격한 차이를 보이고 있다. 즉 산업별 특성이 여성근로자의 고용조건을 상당량 규정하고 있음을 보여 준다. 이와 같은 산업별 편차를 어느 정도 인정할 것인지에 대한 사전 입장정리가 필요하다. 학교, 병원과 같은 사업체의 경우 직급체계가 상이하여 일반 직급에 적용하기 어려운 점이 있었다. 향후에는 전 산업에 공통적으로 적용이 어려운 범주일 경우 산업별 특성을 고려하여 산업별 조사표를 고려할 필요가 있다.

#### 라. 모성보호 비용의 사회화 방안 모색

사업체에서의 여성근로자 활용에 대한 애로사항을 조사한 결과 모성보호비용의 사회화를 가장 원하고 있음이 나타난다. 사업체가 부담하고 있는 산전후휴가 60일간의 비용을 장기적으로 사회화하지 않는 한 사업체에서 출산연령 여성을 회피하는 현상을 궁극적으로 방지하기가 어렵다.

## 참고문헌

- 김태홍.문유경(1999), 『남녀고용평등지표 개발』, 노동부.
- \_\_\_\_\_.김난주(2003), 『남녀고용차별 현황 및 고용평등이행실태 조사방법 개발』, 노동부.
- 노동부(2004), 『2003 사업체노동실태현황』.
- \_\_\_\_\_(2004), 『2003 임금구조 기본통계 조사 보고서』.
- 문유경(2001), 『노동통계의 성인지적 개선방안』, 한국여성개발원.
- 연합뉴스(2004), 「20대기업 여직원급여 263만원...」, 2004.9.20.
- 이주희(2003), 『고용차별 개선을 위한 적극적 조치 도입방안』, 노동부.
- 중앙고용정보원(2004), 『8월 고용보험통계월보』
- 한국노동연구원(2004), 「EU 고용정책」, 『국제노동프리프』 Vol.2 No.4, pp.66~71.
- EEOC(2003), *Standard Form 100, Rev. 3 - 97, Employer Information Report EEO-1 100-118 Instruction Booklet.*
- EOWA(2000), *Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency- Annual Report 1999-2000.*
- European Foundation for Improvement in Living and Working Condition(2004), "Gender equality plans at the workplace", <http://eiro.eurofound.eu.int>
- Hary Holzer and David Neumark(1999), "Assessing Affirmative Action" *NBER Working Paper Seires.*

## 부록

---

<부록1> 고용평등이행실태조사 통계표 .....	149
<부록2> 남녀고용평등이행실태조사 설문지 .....	227
<부록3> 그리피스 대학교 적극적 조치 보고서 .....	243







<부표 4> 직급별 전체 근로자 현황

	업체수	전체	임원급	부장급	차장급	과장급	계장/대리급	반장/심장급	조장급	평직원	기타*	
	(단위 : 개사, 명,%)	354	836,957	11,385	33,403	47,855	109,417	136,006	27,912	7,812	460,985	2,182
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1,239	8	1	13	44	69	38	17	1,049	0	
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1,239	8	1	13	44	69	38	17	1,049	0	
11 금속 광업		0										
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외		0										
<b>D 제조업</b>	120	404,899	3,458	13,692	17,276	45,432	59,993	12,290	6,025	246,526	207	
15 음식료품 제조업	23	43,965	408	960	1,452	3,214	5,614	1,371	617	30,329	0	
16 담배 제조업	1	4,570	10	274	0	264	353	184	714	2,771	0	
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	11,079	105	224	272	710	976	476	114	8,202	0	
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	2,461	32	33	47	94	253	94	101	1,807	0	
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	2,044	16	23	74	173	233	103	191	1,231	0	
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외		0										
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2,689	44	129	152	192	198	166	0	1,808	0	
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	966	3	3	3	13	20	0	33	891	0	
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	3,973	59	119	238	604	1,091	0	0	1,862	0	
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	37,651	415	1,676	2,076	3,898	4,917	2,166	0	22,503	0	
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	9,539	100	156	321	616	542	116	21	7,667	0	
26 비금속광물 제품 제조업	6	9,719	110	239	398	655	1,704	194	348	6,071	0	
27 제1차 금속산업	9	36,126	236	605	1,366	3,514	10,283	3,295	164	16,456	207	
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외		0										
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	15,554	178	560	816	1,761	1,626	558	316	9,739	0	
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2,210	30	73	91	363	566	0	0	1,087	0	
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	66,677	579	2,192	1,959	11,721	10,459	43	118	39,606	0	
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장치 제조업	15	82,162	532	3,816	2,868	10,325	11,583	533	89	52,416	0	
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	5,238	91	139	219	737	1,135	578	7	2,332	0	
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	25,910	195	607	2,273	1,327	2,020	1,512	1,944	16,032	0	
35 기타 운송장비 제조업	7	41,190	294	1,847	2,628	5,186	6,135	892	1,232	22,976	0	
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1,176	21	17	23	65	285	9	16	740	0	
37 재봉용 가공 원료 생산업		0										
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	31,707	214	1,296	923	5,215	1,926	2,063	0	18,858	1,212	
40 전기, 가스 및 증기업	10	31,707	214	1,296	923	5,215	1,926	2,063	0	18,858	1,212	
41 수도사업		0										
<b>F 건설업</b>	29	31,577	1,071	3,004	4,729	8,446	6,143	402	71	7,711	0	
45 종합 건설업	21	27,706	589	2,653	4,278	7,775	5,690	252	71	6,397	0	
46 전문직별 공사업	8	3,872	482	351	451	671	453	150	0	1,314	0	
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	37,522	388	1,179	1,752	4,574	5,256	4,451	175	19,736	11	
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	2,475	27	93	234	506	583	558	105	369	0	
51 도매 및 상품중개업	6	21,462	241	661	1,044	2,105	3,334	2,124	11	11,931	11	
52 소매업; 자동차 제외	7	13,585	120	425	474	1,963	1,339	1,769	59	7,436	0	
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	16,195	675	253	1,563	1,645	4,156	438	441	7,024	0	
55 숙박 및 음식점업	11	16,195	675	253	1,563	1,645	4,156	438	441	7,024	0	
<b>I 운수업</b>	10	18,848	157	608	997	2,013	2,720	1,183	474	10,696	0	
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3,988	19	23	39	62	65	50	0	3,790	0	
61 수상 운송업	2	1,841	81	361	102	407	350	0	0	540	0	
62 항공 운송업	2	7,937	28	171	716	1,206	962	264	474	4,116	0	
63 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	5,082	29	53	140	338	1,343	869	0	2,310	0	
<b>J 통신업</b>	7	50,848	535	2,831	625	8,110	17,590	0	0	21,157	0	
64 통신업	7	50,848	535	2,831	625	8,110	17,590	0	0	21,157	0	
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	107,612	2,957	7,569	15,744	21,129	24,401	1,196	33	33,831	752	
65 금융업	15	39,341	1,332	2,331	4,876	12,018	12,792	335	0	5,483	174	
66 보험 및 연금업	7	24,009	207	766	1,417	4,549	5,407	89	0	11,574	0	
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	44,262	1,418	4,472	9,451	4,562	6,202	772	33	16,774	578	
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1,586	18	51	124	365	405	0	0	623	0	
70 부동산업	1	1,586	18	51	124	365	405	0	0	623	0	
71 기제장비 및 소비용품 임대업		0										
<b>M 사업 서비스업</b>	52	74,550	586	2,235	3,134	8,629	5,479	1,845	566	52,076	0	
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	8,160	111	872	1,352	2,152	1,920	0	0	1,753	0	
73 연구 및 개발업	1	2,566	2	479	0	1,568	488	0	0	29	0	
74 원문, 과학 및 기술 서비스업	3	5,145	218	195	456	1,203	1,011	98	98	1,866	0	
75 사업지원 서비스업	43	58,679	255	689	1,326	3,706	2,060	1,747	468	48,428	0	
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>O 교육 서비스업**</b>	25	13,307	1,064	340	437	1,821	3,142	1,131	0	5,372	0	
80 교육 서비스업	25	13,307	1,064	340	437	1,821	3,142	1,131	0	5,372	0	
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	38,124	124	199	248	1,429	3,838	2,467	10	29,809	0	
85 보건업**	33	37,362	92	194	235	1,301	3,543	2,453	0	29,544	0	
86 사회복지사업	2	762	32	5	13	128	295	14	10	265	0	
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	8,943	130	145	290	565	888	408	0	6,517	0	
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	449	98	6	2	26	22	0	0	295	0	
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	8,494	32	139	288	539	866	408	0	6,222	0	
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

주 \* 기타 : 기타 항목은 분류가 불기한 직급으로 별정, 수석, 기사, 청정 등이 속함 \*\* 교육서비스업에서 직급체계가 상이한 교수/교사 직급은 별도함. \*\*\* 보건업에서 병원 직급은 별도로 함.

<부표 5> 직급별 여성 근로자 현황

(단위 : 개사, 명)	업체수	전체	임원	부장	차장	과장	계장/대리	반장/심장	조장	평직원	기타
	354	214,367	278	477	1,706	6,157	21,740	6,280	1,430	175,901	398
	100.0	0.1	0.2	0.8	2.9	10.1	2.9	0.7	82.1	0.2	
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 이업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05 이업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	66	5	0	0	0	0	0	17	44	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	66	5	0	0	0	0	0	17	44	0
11 금속 광업		0									
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외		0									
<b>D 제조업</b>	120	83,768	35	102	148	1,411	3,276	1,282	774	76,720	20
15 음식료품 제조업	23	12,863	5	14	12	104	371	247	289	11,821	0
16 담배 제조업	1	452	0	1	0	22	36	0	80	313	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	2,952	2	1	2	8	31	90	108	2,710	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1,800	0	3	1	14	65	72	90	1,555	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	800	0	0	1	0	7	42	74	676	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외											
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	301	1	6	9	7	41	2	0	235	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	549	0	0	1	5	8	0	33	502	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	225	0	1	0	2	8	0	0	214	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	7,372	7	29	65	238	528	613	0	5,892	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	799	0	0	0	2	16	13	0	768	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	428	0	0	1	6	18	0	14	389	0
27 제1차 금속산업	9	961	0	0	0	11	75	25	0	830	20
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외											
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	800	2	0	3	4	37	1	1	752	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	306	0	0	0	4	39	0	0	263	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	23,401	1	13	14	566	930	0	14	21,863	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	25,698	1	27	28	354	883	71	61	24,273	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	945	16	1	3	20	35	89	7	774	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1,054	0	4	6	9	32	1	1	1,001	0
35 기타 운송장비 제조업	7	1,757	0	1	2	28	66	16	2	1,642	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	305	0	1	0	7	50	0	0	247	0
37 재생용 가공 원료 생산업		0									
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	2,981	0	0	0	46	55	185	0	2,430	265
40 전기, 가스 및 증기업	10	2,981	0	0	0	46	55	185	0	2,430	265
41 수도사업		0									
<b>F 건설업</b>	29	1,533	4	1	13	68	223	27	0	1,197	0
45 종합 건설업	21	1,343	4	0	9	58	207	18	0	1,047	0
46 전문직별 공사업	8	190	0	1	4	10	16	9	0	150	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	12,855	8	47	19	281	552	1,103	164	10,681	0
50 자동차 판매 및 차량관련 소매업	1	621	0	0	3	8	26	258	105	221	0
51 도매 및 상품중개업	6	8,067	3	3	7	48	299	845	0	6,862	0
52 소매업; 자동차 제외	7	4,167	5	44	9	225	227	0	59	3,598	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	5,667	19	12	82	240	1,523	128	234	3,429	0
55 숙박 및 음식점업	11	5,667	19	12	82	240	1,523	128	234	3,429	0
<b>I 운수업</b>	10	4,734	1	3	6	155	797	90	14	3,668	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	232	0	0	0	5	5	6	0	216	0
61 수상 운송업	2	417	0	1	1	40	78	0	0	297	0
62 항공 운송업	2	3,420	0	2	4	104	603	7	14	2,686	0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	3	665	1	0	1	6	111	77	0	469	0
<b>J 통신업</b>	7	7,069	5	28	13	337	1,766	0	0	4,920	0
64 통신업	7	7,069	5	28	13	337	1,766	0	0	4,920	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	34,168	36	128	1,102	1,611	8,350	374	33	22,421	113
65 금융업	15	10,105	14	36	188	1,082	5,926	118	0	2,736	5
66 보험 및 연금업	7	10,225	3	15	62	257	730	15	0	9,143	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	13,838	19	77	852	272	1,694	241	33	10,542	108
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	223	0	0	4	15	31	0	0	173	0
70 부동산업	1	223	0	0	4	15	31	0	0	173	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업		0									
<b>M 사업 서비스업</b>	52	23,579	11	79	198	986	1,053	177	187	20,888	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	1,233	2	30	122	275	343	0	0	461	0
73 연구 및 개발업	1	315	0	28	0	180	101	0	0	6	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	1,244	2	11	46	148	189	21	0	827	0
75 사업지원 서비스업	43	20,787	7	10	30	383	420	156	187	19,594	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업 **</b>	25	5,317	144	11	38	298	1,333	948	0	2,545	0
80 교육 서비스업	25	5,317	144	11	38	298	1,333	948	0	2,545	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	28,843	10	63	71	656	2,569	1,941	7	23,526	0
85 보건업***	33	28,492	4	59	61	621	2,386	1,927	0	23,434	0
86 사회복지사업	2	351	6	4	10	35	183	14	7	92	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	3,564	0	3	12	53	212	25	0	3,259	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	160	0	0	0	5	13	0	0	142	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	3,404	0	3	12	48	199	25	0	3,117	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 \* 기타 : 기타 항목은 분류가 불가능한 직급으로 별정, 수석, 기사, 청장 등이 속함. \*\* 교육서비스업에서 직급체계가 상이한 교수/교사 직급은 제외된 수치임. \*\*\* 보건업에서 의사 직급은 제외된 수치임.

<부표 6> 직급별 남성 근로자 현황

(단위 : 개사, 명, %)	업체수	전체	임원급	부장급	차장급	과장급	계장/대리급	반장/실장급	조장급	평직원	기타*
		100.0	1.8	5.3	7.4	16.6	18.4	3.5	1.0	45.8	0.3
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 이업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05 이업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1,173	3	1	13	44	69	38	0	1,005	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1,173	3	1	13	44	69	38	0	1,005	0
11 금속 광업		0									
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외		0									
<b>D 제조업</b>	120	321,131	3423	13,590	17,128	44,021	56,717	11,008	5,251	169,806	187
15 음식료품 제조업	23	31,102	403	946	1,440	3,110	5,243	1124	328	18,508	0
16 담배 제조업	1	4,118	10	273	0	242	317	184	634	2,458	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	8,127	103	223	270	702	945	386	6	5,492	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	661	32	30	46	80	188	22	11	252	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1,244	16	23	73	173	226	61	117	555	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외		0									
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2,388	43	123	143	185	157	164		1,573	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	417	3	3	2	8	12	0	0	389	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	3,748	59	118	238	602	1,083	0	0	1,648	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	30,279	408	1647	2,011	3,660	4,389	1,553	0	16,611	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	8,740	100	156	321	614	526	103	21	6,899	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	9,291	110	239	397	649	1,686	194	334	5,682	0
27 제1차 금속산업	9	35,165	236	605	1,366	3,503	10,208	3270	164	15,626	187
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외		0									
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	14,754	176	560	813	1,757	1,589	557	315	8,987	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1,904	30	73	91	359	527	0		824	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	43,276	578	2179	1,945	11,155	9,529	43	104	17,743	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	56,464	531	3789	2,840	9,971	10,700	462	28	28,143	0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	4,293	75	138	216	717	1,100	489	0	1,558	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	24,856	195	603	2,267	1,318	1,988	1,511	1,943	15,031	0
35 기타 운송장비 제조업	7	39,433	294	1846	2,626	5,158	6,069	876	1,230	21,334	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	871	21	16	23	58	235	9	16	493	0
37 재봉용 가공 원료 생산업		0									
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	28,726	214	1,296	923	5,169	1,871	1,878	0	16,428	947
40 전기, 가스 및 증기업	10	28,726	214	1,296	923	5,169	1,871	1,878		16,428	947
41 수도사업		0									
<b>F 건설업</b>	29	30,044	1067	3,003	4,716	8,378	5,920	375	71	6,514	0
45 종합 건설업	21	26,362	585	2653	4,269	7,717	5,483	234	71	5,350	0
46 전문직별 공사업	8	3,682	482	350	447	661	437	141		1,164	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	24,667	380	1,132	1,733	4,293	4,704	3,348	11	9,055	11
50 자동차 판매 및 차량렌즈 소매업	1	1,854	27	93	231	498	557	300		148	0
51 도매 및 상품중개업	6	13,395	238	658	1,037	2,057	3,035	1,279	11	5,069	11
52 소매업; 자동차 제외	7	9,418	115	381	465	1,738	1,112	1,769	0	3,838	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	10,528	656	241	1,481	1,405	2,633	310	207	3,595	0
55 숙박 및 음식점업	11	10,528	656	241	1,481	1,405	2,633	310	207	3,595	0
<b>I 운수업</b>	10	14,114	156	605	991	1,858	1,923	1,093	460	7,028	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3,756	19	23	39	57	60	44		3,514	0
61 수상 운송업	2	1,424	81	360	101	367	272	0		243	0
62 항공 운송업	2	4,517	28	169	712	1,102	359	257	460	1,430	0
63 여행알선, 광고 및 운송관련 서비스업	3	4,417	28	53	139	332	1,232	792		1,841	0
<b>J 통신업</b>	7	43,779	530	2,803	612	7,773	15,824	0	0	16,237	0
64 통신업	7	43,779	530	2,803	612	7,773	15,824			16,237	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	73,444	2921	7,441	14,642	19,518	16,051	822	0	11,410	639
65 금융업	15	29,236	1318	2295	4,688	10,936	6,866	217	0	2,747	169
66 보험 및 연금업	7	13,784	204	751	1,355	4,292	4,677	74	0	2,431	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	30,424	1399	4395	8,599	4,290	4,508	531	0	6,232	470
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1,363	18	51	120	350	374	0	0	450	0
70 부동산업	1	1,363	18	51	120	350	374	0	0	450	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업		0									
<b>M 사업 서비스업</b>	52	50,971	575	2,156	2,936	7,643	4,426	1,688	379	31,188	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	6,927	109	842	1,230	1,877	1,577	0		1,292	0
73 연구 및 개발업	1	2,251	2	451	0	1,388	387	0		23	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3,901	216	184	410	1,055	822	77	98	1,039	0
75 사업지원 서비스업	43	37,892	248	679	1,296	3,323	1,640	1,591	281	28,834	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	7,990	920	329	399	1,523	1,809	183	0	2,827	0
80 교육 서비스업	25	7,990	920	329	399	1,523	1,809	183		2,827	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	9,281	114	136	177	773	1,289	526	3	6,283	0
85 보건업	33	8,870	88	135	174	680	1,157	526	0	6,110	0
86 사회복지사업	2	411	26	1	3	93	112	0	3	173	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	5,379	130	142	278	512	676	383	0	3,258	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	289	98	6	2	21	9	0		153	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	5,090	32	136	276	491	667	383		3,105	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 주류	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 \* 기타 : 기타 항목은 분류가 불가한 직급으로 별정, 수석, 기사, 청경 등이 속함. \*\* 교육서비스업에서 직급체계가 상이한 교수/교사 직급은 제외된 수치임. \*\*\* 보건업에서 의사 직급은 제외된 수치임.

<부표 7> 여성 근로자 직급별 비율

	업체수	전체	임원급	부장급	차장급	과장급	계장/대리급	반장/실장급	조장급	평직원	기타*
(단위 : 개사, %)	354	25.6	2.4	1.4	3.6	5.6	16.0	22.5	18.3	38.2	18.2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	5.3	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4.2	-
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	5.3	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4.2	-
11 금속 광업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	20.7	1.0	0.7	0.9	3.1	5.5	10.4	12.8	31.1	9.7
15 음식료품 제조업	23	29.3	1.2	1.5	0.8	3.2	6.6	18.0	46.8	39.0	-
16 담배 제조업	1	9.9	0.0	0.4	-	8.3	10.2	0.0	11.2	11.3	-
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	26.6	1.9	0.4	0.7	1.1	3.2	18.9	94.7	33.0	-
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	73.1	0.0	9.1	2.1	14.9	25.7	76.6	89.1	86.1	-
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	39.1	0.0	0.0	1.4	0.0	3.0	40.8	38.7	54.9	-
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	11.2	2.3	4.7	5.9	3.6	20.7	1.2	-	13.0	-
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	56.8	0.0	0.0	33.3	38.5	40.0	-	100.0	56.3	-
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	5.7	0.0	0.8	0.0	0.3	0.7	-	-	11.5	-
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	19.6	1.7	1.7	3.1	6.1	10.7	28.3	-	26.2	-
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	8.4	0.0	0.0	0.0	0.3	3.0	11.2	0.0	10.0	-
26 비금속광물 제품 제조업	6	4.4	0.0	0.0	0.3	0.9	1.1	0.0	4.0	6.4	-
27 제1차 금속산업	9	2.7	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	0.8	0.0	5.0	9.7
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	5.1	1.1	0.0	0.4	0.2	2.3	0.2	0.3	7.7	-
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	13.8	0.0	0.0	0.0	1.1	6.9	-	-	24.2	-
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	35.1	0.2	0.6	0.7	4.8	8.9	0.0	11.9	55.2	-
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	31.3	0.2	0.7	1.0	3.4	7.6	13.3	68.5	46.3	-
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	18.0	17.6	0.7	1.4	2.7	3.1	15.4	100.0	33.2	-
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	4.1	0.0	0.7	0.3	0.7	1.6	0.1	0.1	6.2	-
35 기타 운송장비 제조업	7	4.3	0.0	0.1	0.1	0.5	1.1	1.8	0.2	7.1	-
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	25.9	0.0	5.9	0.0	10.8	17.5	0.0	0.0	33.4	-
37 재량용 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	9.4	0.0	0.0	0.0	0.9	2.9	9.0	-	12.9	21.9
40 전기, 가스 및 증기업	10	9.4	0.0	0.0	0.0	0.9	2.9	9.0	-	12.9	21.9
41 수도사업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	4.9	0.4	0.0	0.3	0.8	3.6	6.7	0.0	15.5	-
45 종합 건설업	21	4.8	0.7	0.0	0.2	0.7	3.6	7.1	0.0	16.4	-
46 전문직별 공사업	8	4.9	0.0	0.3	0.9	1.5	3.5	6.0	-	11.4	-
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	34.3	2.1	4.0	1.1	6.1	10.5	24.8	93.7	54.1	0.0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	25.1	0.0	0.0	1.3	1.6	4.5	46.2	100.0	59.9	-
51 도매 및 상품중개업	6	37.6	1.2	0.5	0.7	2.3	9.0	39.8	0.0	57.5	0.0
52 소매업; 자동차 제외	7	30.7	4.2	10.4	1.9	11.5	17.0	0.0	100.0	48.4	-
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	35.0	2.8	4.7	5.2	14.6	36.6	29.2	53.1	48.8	-
55 숙박 및 음식점업	11	35.0	2.8	4.7	5.2	14.6	36.6	29.2	53.1	48.8	-
<b>I 운수업</b>	10	25.1	0.6	0.5	0.6	7.7	29.3	7.6	3.0	34.3	-
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	5.8	0.0	0.0	0.0	8.1	7.7	12.0	-	5.8	-
61 수상 운송업	2	22.7	0.0	0.3	1.0	9.8	22.3	-	-	55.0	-
62 항공 운송업	2	43.1	0.0	1.2	0.6	8.6	62.7	2.7	3.0	65.3	-
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	13.1	3.4	0.0	0.7	1.8	8.3	8.9	-	20.3	-
<b>J 통신업</b>	7	13.9	0.9	1.0	2.1	4.2	10.0	-	-	23.3	-
64 통신업	7	13.9	0.9	1.0	2.1	4.2	10.0	-	-	23.3	-
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	31.8	1.2	1.7	7.0	7.6	34.2	31.3	100.0	66.3	15.0
65 금융업	15	25.7	1.1	1.5	3.9	9.0	46.3	35.2	-	49.9	2.9
66 보험 및 연금업	7	42.6	1.4	2.0	4.4	5.6	13.5	16.9	-	79.0	-
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	31.3	1.3	1.7	9.0	6.0	27.3	31.2	100.0	62.8	18.7
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	14.1	0.0	0.0	3.2	4.1	7.7	-	-	27.8	-
70 부동산업	1	14.1	0.0	0.0	3.2	4.1	7.7	-	-	27.8	-
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	31.6	1.9	3.5	6.3	11.4	19.2	9.6	33.0	40.1	-
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	15.1	1.8	3.4	9.0	12.8	17.9	-	-	26.3	-
73 연구 및 개발업	1	12.3	0.0	5.8	-	11.5	20.7	-	-	20.7	-
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	24.2	0.9	5.6	10.1	12.3	18.7	21.4	0.0	44.3	-
75 사업지원 서비스업	43	35.4	2.7	1.5	2.3	10.3	20.4	8.9	40.0	40.5	-
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업**</b>	25	40.0	13.5	3.2	8.7	16.4	42.4	83.8	-	47.4	-
80 교육 서비스업	25	40.0	13.5	3.2	8.7	16.4	42.4	83.8	-	47.4	-
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	75.7	8.1	31.7	28.6	45.9	66.9	78.7	70.0	78.9	-
85 보건업***	33	76.3	4.3	30.4	26.0	47.7	67.3	78.6	-	79.3	-
86 사회복지사업	2	46.1	18.8	80.0	76.9	27.3	62.0	100.0	70.0	34.7	-
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	39.9	0.0	2.1	4.1	9.4	23.9	6.1	-	50.0	-
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	35.6	0.0	0.0	0.0	19.2	59.1	-	-	48.1	-
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	40.1	0.0	2.2	4.2	8.9	23.0	6.1	-	50.1	-
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 \* 기타 : 기타 항목은 분류가 불가능한 직급으로 별정, 수석, 기사, 청경 등이 속함.  
 \*\* 교육서비스업에서 직급체계가 상이한 교수/교사 직급은 제외된 수치임.  
 \*\*\* 보건업에서 의사 직급은 제외된 수치임.

<부표 8> 교육서비스업 직급별 근로자 분포

(단위 : 개, 명, %)	업체수	전체	정교수	부교수	조교수	전임강사	교사
80 교육서비스업	전체	13,698	6,610	3,258	2,467	1,162	201
	여성	2,788	1,158	548	636	362	84
	남성	10,910	5,452	2,710	1,831	800	117
	전체	100.0	48.3	23.8	18.0	8.5	1.5
	여성	100.0	41.5	19.7	22.8	13.0	3.0
	남성	100.0	50.0	24.8	16.8	7.3	1.1

<부표 9> 보건업 직급별 근로자 분포

	업체수	전체	교수	전문의	레지던트	의료기사	수간호사	간호사	약사	기장
85 보건업	전체	15,133	4,190	3,107	6,132	393	30	1,103	56	122
	여성	4,897	812	767	2,004	131	30	1,100	47	6
	남성	10,236	3,378	2,340	4,128	262	0	3	9	116
	전체	100.0	27.7	20.5	40.5	2.6	0.2	7.3	0.4	0.8
	여성	100.0	16.6	15.7	40.9	2.7	0.6	22.5	1.0	0.1
	남성	100.0	33.0	22.9	40.3	2.6	0.0	0.0	0.1	1.1























<부표 21> 주요 부서 여성 배치 현황

(단위 : %)	조사업체수	응답수	계	과장급이상	대리급
전체	354	330	15,779	5,682	10,097
<b>A 농업 및 임업</b>	.	.	.	.	.
01 농업	.	.	.	.	.
02 임업	.	.	.	.	.
<b>B 어업</b>	.	.	.	.	.
05 어업	.	.	.	.	.
<b>C 광업</b>	1	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1		0		
11 금속 광업					
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외					
<b>D 제조업</b>	120	105	1,918	543	1,375
15 음식료품 제조업	23	21	490	98	392
16 담배 제조업	1	1	36	13	23
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	5	42	8	34
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	69	18	51
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	8	2	6
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외					
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	32	17	15
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	14	6	8
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	11	3	8
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	12	412	106	306
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	18	2	16
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	27	8	19
27 제1차 금속산업	9	7	51	6	45
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외					
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	7	41	7	34
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	26	4	22
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	3	96	40	56
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	13	350	134	216
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	47	22	25
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	6	29	14	15
35 기타 운송장비 제조업	7	6	82	23	59
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	37	12	25
37 제정용 가공 원료 생산업					
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	8	116	43	73
40 전기, 가스 및 증기업	10	8	116	43	73
41 수도사업					
<b>F 건설업</b>	29	28	264	62	202
45 종합 건설업	21	21	250	56	194
46 전문직별 공사업	8	7	14	6	8
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	17	988	221	767
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	26	1	25
51 도매 및 상품중개업	6	9	263	56	207
52 소매업 ; 자동차 제외	7	7	699	164	535
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	11	561	109	452
55 숙박 및 음식점업	11	11	561	109	452
<b>I 운수업</b>	10	7	976	156	820
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2	27	5	22
61 수상 운송업	2	2	119	41	78
62 항공 운송업	2	1	807	104	703
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	2	23	6	17
<b>J 통신업</b>	7	7	780	289	491
64 통신업	7	7	780	289	491
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	34	1,880	604	1,276
65 금융업	15	15	877	204	673
66 보험 및 연금업	7	6	402	79	323
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	13	601	321	280
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	16	4	12
70 부동산업	1	1	16	4	12
71 기계장비 및 소비용품 임대업					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	47	2,662	1,072	1,590
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	5	713	372	341
73 연구 및 개발업	1	1	217	116	101
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	363	204	159
75 사업지원 서비스업	43	38	1,369	380	989
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	.	0	.	.	.
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	.	0	.	.	.
<b>O 교육 서비스업</b>	25	25	1,308	721	587
80 교육 서비스업	25	25	1,308	721	587
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	35	4,154	1,770	2,384
85 보건업	33	33	3,933	1,732	2,201
86 사회복지사업	2	2	221	38	183
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	5	156	88	68
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	2	87	78	9
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	3	69	10	59
<b>R 개인서비스업</b>	.	0	0	0	0
90 청소	.				
91 회원단체	.				
92 수리	.				
93 기타 서비스	.				

<부표 22> 산업별 주요 부서 현황 -제조업

산업	업체수	주요 부서명
<b>D 제조업</b>	120	
15 음, 식료품 제조업	23	경영 기획실(4)공무팀(1)기획팀(2)홍보팀(1)경리부(4)고객지원실(1)구매팀(3)재경실(2)재무부(2)자금팀(1)정보 전략팀(1)전산부(1)식품부(1)사료부(1)SCM실(1)생산부(3)산업 자재부(1)소비자 상담(1)상품 기획실(1)수출 관리팀(1)사설 건설단/공사(1)노무 관리팀(1)EP팀(1)의약부(1)용기부(1)영업지원부(1)인사팀(3)영업부(7)비서팀(2)연구 개발실(6)디자인실(1)마케팅부(9)물류팀(1)총무부(3)채널 지원실(1)감사실(3)경영 정보실(1)교육부(1)건축부(1)국제 사업부(1)계약 개발팀(1)계약 영업팀(1)인력 개발팀(1)연구 관리과(1)품질 보증팀(1)PB팀(1)판매 기획부(1)PC/LT팀(1)건강 식품 사업부(2)광고팀(1)식품 연구소(2)상품 개발팀(1)캐터링 사업부(1)학원팀(1)중앙 기술 연구소(3)품질 경영팀(1)분당 사업본부(1)총무 사업부(1)
16 담배 제조업	1	인력 개발팀(1) 본사(1)남서울 본부(1)북서울 본부(1)부산 본부/ 지사/ 공장(1)경북 본부(1) 대구 본부/ 지사(1)광주 제조장(1)신탄진 제조장(1)
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	6	기획팀(1)홍보팀(1)경리부(1)영업부(2)비서팀(1)연구 개발실(4)마케팅부(1)총무부(2)연구 기획팀(1)원료팀(1)조달팀(1)정보 전자 재료팀(1)해외 지역 본부(1)
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	기획팀(1)전산부(1)생산 기획팀(1)영업부(1)연구 개발실/디자인실(2)마케팅부(1)자재 개발팀(1)판매팀(1)
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	의류 사업부(1)패션 추진실(1)
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외		
21 펄프, 종이 및 종이 제품 제조업	2	구매팀(2)재무부(1)사업부(1)업무부(1)마케팅부(1)총무부(1)인력 개발팀(1)
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	경리부(1)영업부(1)총무부(1)인력 개발팀(1)편집부(1)
23 코르크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	경영 기획실(1)홍보팀(1)경리부(1)자금팀(1)인사팀(1)비서팀(1)인력 개발팀(1)판매 기획부(1)적영 주유소 관리팀(1)신용 관리팀(1)
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	경영 기획실(2)경영 기획실관리부(1)홍보팀(3)경리부(1)구매팀(2)재경실(1)재무부(1)정보 전략팀(2)생산부(2)수출 관리팀(1)인사팀(3)영업부(3)비서팀(2)연구 개발실(5)디자인실(3)동물 의학 품질 관리팀(1)마케팅부(5)해외 사업 기획팀(1)경영 지원실(2)경영 정보실(1)경영 연구실(2)개발 사업부(1)국제 사업부(1)R&D(1)인력 개발팀(2)연구 관리과(1)품질 보증팀(1)포장 개발팀(1)금융팀(1)제리팀(1)설계팀(건축 등)(1)연구 기획팀(1)중앙 기술 연구소(1)스킨케어 연구팀(1)미용 연구팀(1)OLED/ R&D팀(1)백화점 사업지원팀(1)
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	경리부(1)재무부(1)인사팀(1)영업부(2)디자인실(2)마케팅부(2) 기획팀(1)지점/ 지역본부(1)은반사업팀(1)
26 비금속광물 제품 제조업	6	기획팀(2)홍보팀(1)경리부(1)구매팀(2)자금팀(1)생산부(1)비서팀(2)연구 개발실(1)총무부(2)경영 지원실(1)제리팀(1)품질 표준팀(1)BLU 사업팀(1)
27 제1차 금속산업	9	경영 기획실(1)관리부(2)홍보팀(2)구매팀(3)자금팀(1)영업부(1)연구 개발실(2)마케팅부(1)물류팀(1)토목부(1)총무부(1)경영 지원실(1)기술 기획팀(1)정부 기획부(1)정보 개발부(2)판매팀(1)품질 기술부(1)원자력 KEDO PM(1)해외 화력 3PM(1)배관 기술팀(1)환경 에너지실(1)외자팀(1)
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외		
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	경영 기획실(1)기획팀(1)전기 수입 상품팀(2)전기 영업 전략팀(1)전기 서비스팀(1)공기 사업 관리팀(1)홍보팀(2)구매팀(1)재무부(1)생산부(1)인사팀(1)영업부(1)연구 개발실(2)마케팅부(1)특수 정밀 품질 경영팀(1)특수 정밀 생산팀(1)총무부(1)창원 사업 지원팀(1)정보 기술실(1)인력 개발팀(1)RAC 개발팀(1)본사(1)선체 구조 설계부(1)
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	기획팀(1)홍보팀(1)고객지원실(1)영업지원부(1)마케팅부(1)총무부(1)경영 연구실(1)개발 사업부(1)DS지원팀(1)S/W팀(1)
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	경영 기획실(1)관리부(1)홍보팀(1)구매팀(1)재무부(2)자금팀(1)정보 전략팀(1)직관 영업팀(1)상품 기획실(1)수출 관리팀(1)CT팀(1)NAVI팀(1)인사팀(1)에어컨 개발팀(1)아태 냉동 수출팀(1)도시바팀(1)디자인실(2)디자인실(1)마케팅부(1)해외 영업부(1)기술 기획팀(1)IT기획팀(1)품질 보증팀(1)솔루션 마케팅팀(1)지역 전략팀(1)
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	경영 기획실(2)관리부(2)기획팀(6)고객지원실(2)구매팀(3)재경실(2)전산부(1)생산부(2)상품 기획실(1)인사팀(4)영업부(2)비서팀(1)0연구 개발실(4)DS팀(1)디자인실(1)마케팅부(9)물류팀(1)0법무부(1)해외 영업부(1)총무부(1)감사실(1)경영 지원실(1)개발 사업부(2)전략 기획실(3)영업 기획팀(1)품질 보증팀(2)PT팀(1)검사팀(2)시스템 운영팀(1)상품 개발팀(1)시스템 개발팀(1)생산 기술팀(1)설계팀(건축 등)(1)연구 기획팀(2)중앙 기술 연구소(1)제조본부(3)통신 연구팀(1)QA그룹(1)0TP그룹(1)ICS 팀(1)
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	생산부(1)사업부(1)인사팀(1)비서팀(1)연구 개발실(2)마케팅부(2)개발 사업부(1)중앙 기술 연구소(1)의학실(1)담성 공장(1)반필 공장(1)기타(1)
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	경영 기획실(1)관리부(1)홍보팀(2)자금팀(1)인사팀(1)연구 개발실(2)디자인실(1)마케팅부(1)해외 영업부(1)총무부(3)IT기획팀(1)안전 지원실(1)품질 환경 안전팀(1)브랜드 운영팀(1)보안팀(1)광고팀(1)해외 법무팀(1)운영팀(1)의장사양개발팀(1)위생사업부(1)
35 기타 운송장비 제조업	7	관리부(1)기술부(1)공무팀(1)구매팀(1)재무부(1)종합 계획(1)생산부(2)상선 생산부(1)영업지원부(1)인사팀(1)법무부(1)해외 영업부(1)해양 특수선 총괄(1)정부 기획부(1)정보 개발부(1)조선 구조 설계부(1)조선 업무 혁신부(1)직원 만족 센터(1)복지부(1)건축 기술부(1)선박 영업 기획부(1)설계팀(건축 등)(1)운반 설비 영업부(1)중기 사업 관리팀(1)중기 군수 기술팀(1)중기 해외 자재팀(1)전장품 개발팀(1)도장부(1)창원 시스템 자원부(1)T-50 해외관리(1)T-50 S/W 개발팀(1)T-50 세부계동팀(1)사천 항공기 생산팀(1)사천 시설 관리(1)우주센터 본체 개발팀(1)우주센터 시스템 개발팀(1)
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	홍보팀(1)재무부(1)CS추진부(1)영업부(1)마케팅부(1)개발 사업부(1)정보 개발부(1)광고팀(1)
37 재생용 가공 원료 생산업		

<부표 23> 산업별 주요 부서 현황 - 전기, 가스 및 수도사업, 건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 통신업, 금융 및 보험업

산업	업체수	주요 부서명
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	
40 전기, 가스 및 증기기업	10	기술부(1)기획팀(1)홍보팀(2)재무부(1)생산부(1)노무 관리팀(1)인사팀(1)영업부(1)연구 개발실(1)총무부(2)감사실(2)경영 지원실(1)기획 조정팀(1)정보 통신팀(2)정보화 추진처(1)영업 기획팀(1)인력 개발팀(1)유체 계통 설계처(1)안전 해석처(1)원자력 기술처(1)원자력 설계 개발처(1)본사(1)건축 기술부(1)기계 기술처(1)계측 제어 기술처(1)기술 관리처(1)환경 기술실(1)환경 화학부(1)영남 지사 본부(1)서남 지사(1)경인 지사(1)서울 지사(1)부산 본부/ 지사/ 공장(1)
41 수도사업		
<b>F 건설업</b>	29	
45 종합 건설업	21	경영 기획실(4)관리부(4)기술부(2)공무팀(1)기획팀(7)홍보팀(2)경리부(2)구매팀(1)재경실(3)재무부(2)자금팀(2)상품 기획실(2)설계 건축부(2)인사팀(1)업무부(1)영업부(4)비서팀(4)연구 개발실(3)마케팅부(2)토목부(2)법무부(1)해외 영업부(3)총무부(9)철강 사업본부(1)감사실(1)경영 지원실(1)경영 연구실(1)건축부(2)기술 기획팀(1)지반 공학부(1)주력 연구소(1)영업 기획팀(1)IT기획팀(2)인력 개발팀(1)안전 지원실(1)품질 환경 안전팀(1)부양 사업실(1)토목 건축팀(1)토목 사업부(1)건축 기술부(2)기술 관리처(1)건설 사업팀(1)기전팀(1)시스템 운영팀(1)상품개발팀(1)설계팀(건축 등)(1)예산과(1)현장 지원부(1)환경 연구소(2)항공 사업팀(2)GEOTESK팀(1)인테리어팀(1)SOC 팀(1)DJI 영업팀(1)플랜트 토건팀(1)QG팀(1)부산 본부/ 지사/ 공장(1)청주 프로젝트 TF팀(1)노경팀(1)
46 전문직별 공사업	8	ERP 사업팀(1)
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	재무부(1)인사팀(1)마케팅부(1)지점/ 지역본부(1)수입차팀(1)
51 도매 및 상품중개업	6	경영 기획실(1)기획팀(3)홍보팀(1)구매팀(3)재경실(1)재무부(1)사료부(1)CS추진부(1)사업부(1)노무 관리팀(1)영업지원부(1)인사팀(2)영업부(1)업무 지원팀(1)비서팀(1)연구 개발실(1)마케팅부(4)물류팀(2)총무부(1)감사실(1)교육부(1)건축부(1)개발 사업부(1)점포 영업부(1)점포 매장관리(1)정보 개발부(1)판매팀(1)금융팀(1)항공 사업팀(1)주력 관리팀(1)건강 증진 센터(1)하나로 클럽(1)
52 소매업; 자동차 제외	7	경영 기획실(2)관리부(2)구매팀(1)재경실(1)재무부(1)식품부(1)인사팀(2)영업부(2)마케팅부(3)물류팀(1)무역부 물류 관리(1)총무부(1)경영 지원실(1)정부 기획부(1)전략 기획실(1)지역 본부(1)판매팀(2)바이어 상담(1)복지부(1)건설 사업팀(1)교육팀(1)생활 가전팀(1)AV팀(1)CVS 사업부(1)동부 지역 본부(1)문화 사업부(1)열차 사업본부(1)손실예방부(1)검수팀(1)비식품부(1)
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	
55 숙박 및 음식점업	11	경영 기획실(1)기획팀(3)홍보팀(2)고객지원실(1)재경실(2)재무부(1)자금팀(1)전산부(1)CS추진부(1)사업부(1)시설 건설단/ 공사(1)식음팀(6)인사팀(1)영업부(3)업무 지원팀(1)비서팀(1)연구 개발실(1)마케팅부(7)모니터팀(1)미디어팀(1)메뉴 운영팀(1)카지노 관리팀(1)총무부(3)객실팀(4)국제 사업부(1)객실 영업팀(1)인력 개발팀(2)판매팀(1)본사(1)금융팀(1)교육팀(1)상품 개발팀(2)카드 사업부(1)행정팀/ 사무처(1)FS사업부(1)MD팀(1)리스크 작성부(1)GRO(1)조리팀(1)
<b>I 운수업</b>	10	
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	관리부(1)기획팀(2)경리부(1)영업부(1)총무부(2)관광부(1)
61 수상 운송업	2	관리부(1)홍보팀(1)재무부(1)영업부(1)화물 감독실(1)해외 사업 기획팀(1)총무부(1)정보 기술실(1)해외 지역 본부(1)동북아 지역본부(1)
62 항공 운송업	2	예약 영업팀(1)
63 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	경리부(1)전산부(1)업무부(2)영업부(1)마케팅부(1)총무부(1)재무 기획실(1)조업통계팀(1)
<b>J 통신업</b>	7	
64 통신업	7	경영 기획실(1)기술부(1)홍보팀(2)재무부(1)자금팀(1)정보 전략팀(1)CS추진부(1)사업부(3)영업부(2)연구 개발실(3)단(1)마케팅부(2)법무부(1)총무부(1)경영 지원실(2)경영 연구실(1)기술 기획팀(1)전략 기획실(2)전산국(1)중앙 통신 운용국(1)정보 개발부(1)인력 개발팀(3)연수원(1)본사(1)통신망 운용국(1)STAFF(1)N/W 부문(1)운영팀(1)NMS 개발팀(1)사회 사업과(1)강북 본부(1)CRM분석팀(1)IR팀(1)Billing팀(1)부동산 관리팀(1)기타(1)
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	
65 금융업	15	기획팀(4)홍보팀(3)고객지원실(3)재무부(1)자금팀(3)정보 전략팀(1)전산부(1)정보 시스템부(1)상품 기획실(1)시장 운용팀(1)영업 지원부(5)인사팀(2)업무부(2)영업부(7)업무 지원팀(2)마케팅부(3)특수 정밀 생산팀(1)카지노 관리팀(1)총무부(2)채권 관리본부(1)감사실(1)경영 연구실(1)개인 여신팀(2)기업 영업 전략팀(1)준법 감사실(2)종합 금융단(1)전략 기획실(1)증권 법인부(1)조선 구조 설계부(1)직원 만족 센터(1)E - 비즈니스 사업단(1)외환 서비스 센터(4)여신 전략 관리팀(1)IT부문(2)IT기획팀(1)여신 지원부(1)인력 개발팀(4)투자 사업부(1)감사팀(2)금융팀(3)국제 금융팀(2)개인 고객부(2)시스템 운영팀(2)상품 개발팀(1)사이버 증권팀(1)사이버 시스템팀(1)리서치 지원팀(3)IT지원실(1)카드 사업부(1)콜센터(1)전산 기획팀(1)지점/ 지역본부(5)CSS팀(1)실사과(1)보협과(1)
66 보험 및 연금업	7	경영 기획실(2)기획팀(1)홍보팀(3)기업 보험 지원부(1)재무부(2)정보 전략팀(1)정보 시스템부(2)장기 업무부(2)자동차 보상센터(1)산업 자재부(1)상품 기획실(1)CS추진부(1)영업부(1)업무 지원팀(1)마케팅부(2)특수 정밀 생산팀(1)보험 수리부(1)법무부(1)해상 업무부(1)총무부(1)교육부(1)정부 기획부(1)점포 영업부(1)전략 기획실(1)정보 개발부(1)영업 기획팀(1)여신 전략 관리팀(1)IT부문(1)언더라이팅(1)인력 개발팀(2)투자 사업부(1)계약부(1)시스템 운영팀(1)콜센터(1)지점/ 지역본부(1)자동차 업무부(1)용자부(2)용자부실사과(1)민영 의료 보험팀(1)외야(1)
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	경영 기획실(1)기획팀(3)홍보팀(3)경리부(1)고객지원실(2)재무부(2)자금팀(1)사업부(1)영업지원부(2)인사팀(3)영업부(3)RM실(2)연구 개발실(1)마케팅부(2)통신 채권부(1)보험 수리부(1)보구상 지원부(1)총무부(2)채권 관리본부(1)감사실(4)경영 지원실(2)경영 연구실(2)국제 사업부(1)정부 기획부(1)준법 감사실(2)재무 기획실(3)점포 영업부(1)전략 기획실(2)중소 기업팀(1)E - 비즈니스 사업단(1)여신 전략 관리팀(1)본사(1)감사팀(1)국제 금융팀(1)개인 고객부(2)경영 교육팀(1)계리팀(2)계약부(1)리스크 캐피탈팀(1)업무 보상부(1)IT 지원실(1)전산 기획팀(1)지점/ 지역본부(1)자동차 업무부(1)수도권 업무팀(1)교육 박물관(1)동부 지역 본부(1)서부 지역 본부(1)중부 지역 본부(1)영남 지사 본부(1)DTM 영업부(1)보협과(1)증권 관리팀(1)외환 업무부(1)산업분석팀(1)

<부표 24> 산업별 주요 부서 현황 - 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련 산업

<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	
70 부동산업	1	관리부(1)메뉴 운영팀(1)조리 아카데미(조리 교육팀)(1)서비스 아카데미(1)환경 영업팀(1)
71 기계장비 및 소비 용품 임대업		
<b>M 사업 서비스업</b>	52	
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	경영 기획실(1)기술부(1)기획팀(1)재무부(1)전산부(1)정보 시스템부(2)인사팀(2)영업부(1)연구 개발실(1)경영 지원실(1)정부 기획부(1)E-비즈니스 사업단(1)기술 운영실(1)SM실(1)SI사업부(1)E-비즈니스 연구소(1)컨설팅 사업부(3)휴대 인터넷 사업부(1)디지털 경영 추진부(1)PI 시스템 지원부(1)조선 정보 운영팀(1)MIS 팀(1)ESK 팀(1)에너지 사업팀(1)SNS 기술팀(1)기타(1)
73 연구 및 개발업	1	기획팀(1)연구 개발실(1)행정팀/ 사무처(1)
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	관리부(2)기획팀(1)고객지원실(1)재무부(1)비서팀(1)총무부(1)교육팀(1)지점/ 지역본부(1)FS사업부(1)TICE팀(1)GRMS(1)MCS(1)CIPS팀(1)CES팀(1)
75 사업지원 서비스 업	43	경영 기획실(1)관리부(6)기획팀(1)경리부(1)재경실(2)재무부(1)정보 전략팀(1)전산부(1)소비자 상담(1)CS추진부(1)사업부(2)영업 지원부(1)인사팀(7)영업부(5)업무 지원팀(1)비서팀(3)연구 개발실(2)마케팅부(3)메뉴 운영팀(1)특수 경미 생산팀(1)총무부(13)경영 지원실(5)교육부(2)건축부(1)정부 기획부(1)전략 기획실(2)IT기획팀(1)위생 QM팀(1)인력 개발팀(5)본사(2)건설 사업팀(1)교육팀(3)시스템 개발팀(1)사업 지원팀(3)C&I부(1)수자원부(1)EA부(1)콜센터(1)컨설팅 사업부(1)전기부(1)지점/ 지역본부(3)IS부(1)운영팀(2)MD팀(2)과건 사업부(1)공항 지사(1)인천 사업소(1)강북 본부(1)대구 본부/ 지사(1)LET'S 010(1)홍소평 사업부(1)SH(1)SD 본부(1)솔루션 사업부(1)ICS 팀(1)법무 보협팀(1)기타(1)
<b>O 교육 서비스업</b>	25	
80 교육 서비스업	25	경영 기획실(1)관리부(2)기획팀(5)홍보팀(3)경리부(1)구매팀(1)재무부(3)사업부(2)인사팀(1)비서팀(2)연구 개발실(3)마케팅부(1)미디어팀(1)물류팀(1)학생처(9)학생 생활관/기숙사(4)총무부(5)경영 지원실(2)교육부(9)교무팀(8)개발 사업부(1)기획 조정팀(1)중앙 도서관(1)전략 기획실(2)정보화 추진처(2)전산 교육팀(1)입학 관리팀(2)의학 도서관(1)IT기획팀(1)인력 개발팀(2)연구 관리과(2)교육팀(1)국제 협력처(2)상품 개발팀(1)시스템 개발팀(2)사업 지원팀(1)연구 기획팀(2)아주 서비스(1)연구 정보처(1)예산과(2)연구 진흥팀(2)학술 정보팀(2)학사 관리팀(6)행정팀/ 사무처(6)사회 사업과(1)학부(1)보건소(1)문헌 정보 운영팀(2)체육 위원회(1)특수학교(1)부속 기관(1)기타(1)
<b>P 보건 및 사회복지 사업</b>	35	
85 보건업	33	경영 기획실(1)관리부(2)기획팀(4)홍보팀(3)경리부(2)고객지원실(2)구매팀(2)전산부(2)인사팀(2)비서팀(1)연구 개발실(1)물류팀(2)보협 수리부(1)총무부(6)감사실(1)기획 조정팀(2)진단 검사 의학과(13)의학 도서관(1)방사선과(6)검사팀(1)간호부(31)경영 교육팀(1)의과대학(1)이전 추진본부(1)의료 정보팀(5)영양팀(16)의무 기록실(13)원무과(12)약제팀(30)행정팀/ 사무처(5)장비 자재팀(1)종합 지원실(1)진료부(25)진단 병리과(6)의무과(1)원목실(1)NMS 개발팀(2)스킨케어 연구팀(1)건강 증진 센터(6)보협과(9)QI팀(4)재활의학과(2)의료 기술팀(1)가정 간호 센터(1)검수팀(1)
86 사회복지사업	2	관리부(2)홍보팀(1)재무부(1)총무부(1)본사(1)복지부(1)식생활과(1)행정팀/ 사무처(1)지점/ 지역본부(1)종합 지원실(1)의무과(1)
<b>Q 오락,문화 및 운동 관련서비스업</b>	5	
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	기획팀(1)사업부(1)마케팅부(1)인력 개발팀(1)사업 지원팀(1)씨네마 사업본부(1)라디오 본부(1)보도국(1)홍보 심의국(1)시사 교양국(1)아나운서국(1)제작기술국(1)영상미술국(1)
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	기획팀(1)정보 전략팀(1)영업지원부(1)인사팀(1)연구 개발실(1)총무부(1)정보화 추진처(1)동부 MD(1)부산 RMD(1)서부 MD(1)이벤트 MD(1)중부 MD(1)해찬들 MD(1)호남 MD(1)CHF MD(1)KAM MD(1)지점/ 지역본부(1)













<부표 31> 훈련기간별 여성 근로자 비율

(단위: %)	조사업체수	응답업체수	전체	1개월 미만	1개월~3개월	3개월 이상
전체	354	135	20.3	26.6	10.0	30.8
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	-	-	-	-
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	-	-	-	-	-
11 금속 광업	-	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	-	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	44	25.7	26.4	22.4	16.7
15 음, 식료품 제조업	23	9	20.4	23.0	10.7	11.8
16 담배 제조업	1	-	-	-	-	-
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	3	38.5	38.5	-	-
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	68.4	68.4	-	-
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	-	-	-	-	-
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	5.8	5.8	-	-
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	-	-	-	-	-
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	5.2	5.4	3.6	0.0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	4	16.5	16.5	0.0	0.0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	1	4.9	50.0	0.0	4.7
26 비금속광물 제품 제조업	6	1	10.4	10.4	-	-
27 제1차 금속산업	9	3	5.6	5.6	-	-
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	2	100.0	100.0	-	-
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	-	0.0	0.0	-	-
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2	23.7	23.9	22.5	14.4
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장치 제조업	15	6	35.8	38.8	26.4	15.8
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	10.8	10.4	12.6	10.9
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	73.8	73.9	39.9	97.4
35 기타 운송장비 제조업	7	2	10.9	10.8	-	100.0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	30.6	30.1	66.7	30.8
37 제생용 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	10	4.9	4.0	3.9	6.3
40 전기, 가스 및 증기업	10	10	4.9	4.0	3.9	6.3
41 수도사업	-	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	10	4.3	3.6	3.9	6.8
45 종합 건설업	21	7	4.1	3.2	3.3	11.9
46 전문직별 공사업	8	3	4.9	5.4	6.5	3.3
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	5	49.5	36.0	43.0	55.2
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	-	-	-	-	-
51 도매 및 상품중개업	6	4	52.6	30.7	50.7	12.6
52 소매업; 자동차 제외	7	1	44.6	43.7	34.0	58.2
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	5	34	44.3	39	48
55 숙박 및 음식점업	11	5	33.9	44.3	39.1	48.1
<b>I 운수업</b>	10	2	17.1	12.7	12.7	-
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	-	-	-	-	-
61 수상 운송업	2	1	23.2	41.1	41.1	-
62 항공 운송업	2	-	-	-	-	-
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	1	11.4	10.2	10.2	-
<b>J 통신업</b>	7	2	14	9.0	9	23
64 통신업	7	2	14.3	9.0	8.9	23.0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	14	29.5	14.3	28.5	7.6
65 금융업	15	6	24.0	25.7	23.6	30.7
66 보험 및 연금업	7	4	43.0	5.4	25.6	3.4
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	4	28.1	35.0	32.6	40.8
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	14.1	14.1	14.1	-
70 부동산업	1	1	14.1	14.1	14.1	-
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	18	32.6	1.6	1.7	0.4
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	13.1	12.8	12.9	8.3
73 연구 및 개발업	1	-	-	-	-	-
74 원문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	36.9	0.0	-	0.0
75 사업지원 서비스업	43	15	34.5	0.0	0.0	0.0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	9	48.6	38.6	62.0	77.2
80 교육 서비스업	25	9	48.6	38.6	62.0	77.2
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	12	78.2	73.6	70.6	84.0
85 보건업	33	11	78.3	73.7	70.6	84.0
86 사회복지사업	2	1	41.2	41.2	-	-
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	3	50.2	50.2	50.0	-
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	45.2	41.0	68.5	-
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	50.5	50.6	46.7	-
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

&lt;부표 32&gt; 임금계층별 근로자 현황

(단위 : 명, %)	업체수	응답수	전체	월700	700~	1000~	1200~	1400~	1600~	1800~	2000~	2200~	2399~	2600~	2800~	3000원
				천원 미만	999 천원	1199 천원	1399 천원	1599 천원	1799 천원	1999 천원	2199 천원	2399 천원	2599 천원	2799 천원	이상	
<b>전체</b>	354	235	1,422,015	2,416	12,215	117,892	90,467	155,810	137,129	223,773	78,956	90,655	139,106	75,559	89,033	209,204
			100.0	0.2	0.9	8.3	6.4	11.0	9.6	15.7	5.6	6.4	9.8	5.3	6.3	14.7
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	2,180	119	35	360	15	970	27	330	21	0	200	103	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	2,180	119	35	360	15	970	27	330	21	0	200	103	0	0
11 금속 광업			0													
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외			0													
<b>D 제조업</b>	120	65	500,348	166	1,048	36,876	30,158	63,342	58,840	83,302	28,410	35,270	51,228	24,387	26,755	60,566
15 음식료품 제조업	23	10	123,576	117	860	15,351	12,911	19,667	16,106	21,285	7,975	5,663	7,745	4,826	2,823	8,247
16 담배 제조업	1	1	3,314	0	0	0	0	1,210	101	253	1	300	330	28	0	1,091
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	3	40,339	9	37	3,809	2,661	3,859	8,389	7,210	1,140	2,820	3,909	1,434	1,164	3,898
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	1	8,099	0	0	1,939	651	1,371	524	1,198	596	151	274	45	330	1,020
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외			0													
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	6,538	0	0	100	240	873	14	673	219	333	1,169	793	1,211	913
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	1	3,469	0	0	0	0	10	122	101	0	30	412	104	1,006	1,684
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	9	88,251	35	50	4,457	4,571	11,839	11,140	14,610	7,074	7,471	10,244	3,401	5,080	8,279
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	15,813	5	58	1,067	1,696	3,312	2,327	2,291	895	520	2,180	792	9	661
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	30,409	0	28	2,541	1,726	1,442	3,604	3,782	1,840	2,688	4,023	2,237	1,214	5,284
27 제1차 금속산업	9	5	11,688	0	0	0	0	99	395	246	15	491	3,755	1,853	2,360	2,474
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외			0													
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	3	17,306	0	0	1,335	856	1,645	2,539	1,795	350	2,064	1,834	1,432	1,118	2,338
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2	14,362	0	0	565	313	738	755	2,720	621	1,885	1,394	905	1,619	2,847
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	8	71,103	0	0	2,973	1,626	9,464	6,853	15,557	2,749	6,173	7,827	3,790	5,526	8,565
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	8,843	0	1	616	440	2,419	454	1,507	52	912	701	301	347	1,093
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	33,757	0	14	1,518	654	1,972	3,280	5,819	2,211	2,337	3,547	1,570	2,204	8,631
35 기타 운송장비 제조업	7	3	9,403	0	0	0	0	777	234	1,462	886	811	1,394	338	710	2,791
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	14,078	0	0	605	1,813	2,645	2,003	2,793	1,786	621	490	538	34	750
37 재생용 가공 원료 생산업			0													
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	34,019	16	15	2,929	1,247	252	2,848	4,778	1,440	2,903	5,796	2,855	2,185	6,755
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	34,019	16	15	2,929	1,247	252	2,848	4,778	1,440	2,903	5,796	2,855	2,185	6,755
41 수도사업			0													
<b>F 건설업</b>	29	21	55,607	1	16	2,780	289	1,959	4,974	14,469	4,350	2,610	6,023	3,519	5,200	9,417
45 종합 건설업	21	14	29,484	1	8	1,249	0	21	2,496	7,104	2,539	2,368	3,744	1,816	1,971	6,167
46 전문건설 공사업	8	7	26,123	0	8	1,531	289	1,938	2,478	7,365	1,811	242	2,279	1,703	3,229	3,250
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	12	87,951	190	832	5,892	5,133	8,198	10,084	13,008	5,702	6,536	8,155	7,993	6,423	9,805
50 자동차 판매 및 차량렌즈 소매업	1		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	8	50,357	190	827	4,634	4,085	4,422	3,558	6,349	2,631	3,887	4,986	4,182	3,925	6,681
52 소매업; 자동차 제외	7	4	37,594	0	5	1,258	1,048	3,776	6,526	6,659	3,071	2,649	3,169	3,811	2,498	3,124
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	8	79,497	95	123	4,260	5,978	7,732	6,729	14,122	4,550	5,435	7,462	4,529	4,960	13,522
55 숙박 및 음식점업	11	8	79,497	95	123	4,260	5,978	7,732	6,729	14,122	4,550	5,435	7,462	4,529	4,960	13,522
<b>I 운수업</b>	10	7	42,694	0	58	2,496	1,490	4,118	3,180	8,467	3,617	1,874	6,263	3,189	1,793	6,149
60 육상 운송 및 파이프라인 운수업	3	2	3,305	0	15	1,010	8	980	10	910	6	0	0	366	0	0
61 수상 운수업	2	2	8,482	0	11	313	414	1,534	1,326	947	513	130	501	450	143	2,480
62 항공 운수업	2	1	2,252	0	0	0	0	0	0	680	32	0	1,100	260	0	180
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	2	28,655	0	32	1,453	1,068	1,604	1,844	5,930	3,066	1,744	4,662	2,113	1,650	3,489
<b>J 통신업</b>	7	4	11,467	26	5	784	378	1,961	1,028	2,243	229	333	1,224	651	924	1,681
64 통신업	7	4	11,467	26	5	784	378	1,961	1,028	2,243	229	333	1,224	651	924	1,681
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	21	129,587	0	52	5,964	5,787	12,214	10,441	22,726	7,450	7,878	16,050	7,919	10,269	22,837
65 금융업	15	8	37,995	0	5	3,187	487	2,677	2,911	6,813	2,437	2,118	5,443	3,246	2,103	6,568
66 보험 및 연금업	7	5	35,586	0	47	974	615	4,695	2,308	4,388	1,919	2,238	4,828	2,778	4,263	6,533
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	8	56,006	0	0	1,803	4,685	4,842	5,222	11,525	3,094	3,522	5,779	1,895	3,903	9,736
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	7,829	0	0	440	630	127	0	1,244	957	134	532	1,039	1,105	1,621
70 부동산업	1	1	7,829	0	0	440	630	127	0	1,244	957	134	532	1,039	1,105	1,621
71 기계장비 및 소비용품 임대업			0													
<b>M 사업 서비스업</b>	52	40	226,117	984	8,313	33,389	25,586	32,303	19,824	24,883	9,303	8,941	11,611	5,996	8,565	36,419
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	4	15,942	0	0	2,060	1,392	815	1,389	958	309	792	2,420	1,316	1,301	3,190
73 연구 및 개발업	1	1	20	0	0	0	0	10	0	10	0	0	0	0	0	0
74 원문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	13,536	0	310	2,189	3,183	2,927	1,854	1,391	823	149	9	107	304	290
75 사업지원 서비스업	43	34	196,619	984	8,003	29,140	21,011	28,551	16,581	22,524	8,171	8,000	9,182	4,573	6,960	32,939
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	20	65,720	739	472	4,530	1,764	6,380	5,284	10,390	4,409	4,315	6,954	4,393	5,418	10,672
80 교육 서비스업	25	20	65,720	739	472	4,530	1,764	6,380	5,284	10,390	4,409	4,315	6,954	4,393	5,418	10,672
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	25	156,955	60	178	14,935	9,790	11,290	12,061	20,396	7,757	13,472	15,856	8,422	14,528	28,210
85 보건업	33	23	148,470	37	172	12,526	7,591	9,331	11,227	19,955	7,656	13,462	15,454	8,421	14,428	28,210
86 사회복지사업	2	2	8,485	23	6	2,409	2,199	1,959	834	441	101	10	402	1	100	0
<b>Q</b>																

<부표 33> 임금계층별 여성 근로자 현황

(단위 : 명, %)	업체수	응답수	전체	월700 천원 미만	700~ 999 천원	1000~ 1199 천원	1200~ 1399 천원	1400~ 1599 천원	1600~ 1799 천원	1800~ 1999 천원	2000~ 2199 천원	2200~ 2399 천원	2399~ 2599 천원	2600~ 2799 천원	2800~ 2999 천원	3000천원 이상
<b>전체</b>	354	235	729,170	1,265	7,425	67,148	54,144	81,058	77,120	111,951	36,935	50,340	67,185	29,482	37,215	107,902
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	11	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	11	5	6		0	0								
11 금속 광업			0													
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외			0													
<b>D 제조업</b>	120	65	232,263	80	852	22,250	17,115	32,397	32,743	37,450	9,594	16,155	24,948	6,467	8,834	23,378
15 음식료품 제조업	23	10	43,681	72	742	9,135	6,151	6,601	5,648	6,220	1,254	2,059	1,963	987	558	2,291
16 담배 제조업	1	1	1,218	0	0	0	0	132	0	0		200	220	6	0	660
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	3	21,778	4	34	2,409	1,133	2,502	7,454	2,705	610	1,362	1,466	135	300	1,664
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	1	2,909	0	0	1,299	597	184	203	470	81	11	0	7	7	50
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1		0	0	0	0	0	0	0	0						
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외			0	0	0											
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	2,801	0	0	100	10	33	2	221	107	151	353	335	606	883
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2		0	0	0	0	0	0	0	0						
23 코르크, 석유제품 및 천연로 제조업	2	1	1,607	0	0	0	0	10	122	101		20	91	30	701	532
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	9	44,992	4	43	3,333	3,404	8,547	6,035	7,018	2,426	3,294	6,793	662	760	2,673
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	6,441	0	12	527	1,283	1,758	1,238	573	104	202	530	208	6	
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	13,086	0	7	796	834	667	1,948	1,797	754	581	2,192	802	316	2,392
27 제1차 금속산업	9	5	5,223	0	0	0	0	99	395	44	15	491	2,043	850	905	381
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외			0	0												
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	3	7,014	0	0	74	401	1,150	1,510	601	324	752	814	217	101	1,070
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0						
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2	9,423	0	0	565	313	487	546	2,416	348	972	713	166	1,505	1,392
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	8	41,934	0	0	1,713	1,566	6,495	4,679	10,248	1,389	3,563	4,604	1,595	2,152	3,930
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	5,849	0	0	396	320	1,199	333	1,475	40	802	481	248	104	451
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	12,027	0	14	1,518	651	172	966	1,565	951	852	1,291	64	401	3,582
35 기타 운송장비 제조업	7	3	7,550	0	0	0	0	777	234	1,462	886	811	1,394	151	408	1,427
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	4,730	0	0	385	452	1,584	1,430	534	305	32		4	4	
37 재생용 가공 원료 생산업			0													
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	18,061	2	0	1,782	143	0	1,681	3,179	1,114	2,056	2,286	687	1,119	4,012
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	18,061	2	0	1,782	143	0	1,681	3,179	1,114	2,056	2,286	687	1,119	4,012
41 수도사업			0													
<b>F 건설업</b>	29	21	15,193	0	15	1,965	104	0	1,389	4,172	1,405	1,566	2,397	336	603	1,241
45 종합 건설업	21	14	11,429		7	1,249	0		1,206	2,860	1,304	1,555	1,896	29	302	1,021
46 전문직별 공사업	8	7	3,764		8	716	104		183	1,312	101	11	501	307	301	220
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	12	35,508	188	825	4,159	1,953	0	3,749	7,566	2,295	2,127	4,044	2,745	2,184	3,373
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1		0	0	0	0	0	0	0	0						
51 도매 및 상품중개업	6	8	21,217	188	820	3,546	1,563		1,572	4,357	520	1,535	1,738	1,723	1,123	2,532
52 소매업; 자동차 제외	7	4	14,291	0	5	913	390		2,177	3,209	1,775	592	2,306	1,022	1,061	841
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	8	40,605	78	47	2,890	3,841	4,149	4,375	7,833	2,198	3,274	2,630	1,682	2,580	5,028
55 숙박 및 음식점업	11	8	40,605	78	47	2,890	3,841	4,149	4,375	7,833	2,198	3,274	2,630	1,682	2,580	5,028
<b>I 운수업</b>	10	7	18,877	0	35	408	920	1,973	2,052	3,642	1,383	663	2,322	1,059	920	3,500
60 육상 운송 및 퀵리프라인 운송업	3	2	8		8	0	0	0	0	0						
61 수상 운송업	2	2	5,963		5	33	414	1,434	1,216	585			100	114	112	1,950
62 항공 운송업	2	1	780		0	0	0	0	0	0			600			180
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	2	12,126		22	375	506	539	836	3,057	1,383	663	1,622	945	808	1,370
<b>J 통신업</b>	7	4	5,780	4	3	774	364	1,390	711	889	223	102	301	217	411	391
64 통신업	7	4	5,780	4	3	774	364	1,390	711	889	223	102	301	217	411	391
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	21	89,798	0	48	3,281	5,064	10,998	7,964	16,478	5,264	6,686	9,854	5,076	5,480	13,605
65 금융업	15	8	23,254		2	1,645	487	2,523	2,115	4,091	1,649	1,388	2,361	1,755	1,418	3,820
66 보험 및 연금업	7	5	26,352		46	133	615	4,234	1,984	4,157	1,799	2,028	3,247	2,433	1,946	3,730
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	8	40,192		0	1,503	3,962	4,241	3,865	8,230	1,816	3,270	4,246	888	2,116	6,055
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	3,372	0	0	110	130	52	0	442	389	126	521	220	602	780
70 부동산업	1	1	3,372	0		110	130	52		442	389	126	521	220	602	780
71 기계장비 및 소비용품 임대업			0													
<b>M 사업 서비스업</b>	52	40	119,614	719	4,335	15,885	14,072	16,742	9,874	9,822	4,201	3,772	4,183	2,089	3,543	30,377
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	4	3,673	0	0	320	222	250	413	20		12	813	153	250	1,220
73 연구 및 개발업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0						
74 원문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	4,435	0	310	1,492	1,404	467	652	0						110
75 사업지원 서비스업	43	34	111,506	719	4,025	14,073	12,446	16,025	8,809	9,802	4,201	3,760	3,370	1,936	3,293	29,047
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	20	36,482	124	54	2,157	1,608	2,794	3,042	5,291	3,323	3,981	3,181	2,628	3,318	4,981
80 교육 서비스업	25	20	36,482	124	54	2,157	1,608	2,794	3,042	5,291	3,323	3,981	3,181	2,628	3,318	4,981
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	25	101,892	45	143	10,666	6,795	7,890	8,356	13,955	5,401	9,431	9,128	6,167	7,519	16,396
85 보건업	33	23	96,769	31	138	8,750	5,239	7,147	7,900	13,734	5,300	9,421	9,128	6,166	7,419	16,396
86 사회복지사업	2	2	5,123	14	5	1,916	1,556	743	456	221	101	10			1	100
<b>Q 오택, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	4	11,714	20	1,062	521	2,035	2,673	1,184	1,232	145	401	1,390	109	102	840
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	3,184	0	2	131	247	573	328	261	144	301	540	105	102	450
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	3	8,530	20	1,060	390	1,788	2,100	856	971	1	100	850	4		390
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 주리	-	-	-	-												



<부표 35> 성별.학력별 월평균 초임\* 수준

(단위 : 천원, %)	업체수	응답수	여성				남성				남녀일급비(여성일급/남성일급*100)			
			전체	고졸	전문대	대졸이상	전체	고졸	전문대	대졸이상	전체	고졸	전문대	대졸이상
<b>전체</b>	354	273	1,505	1,332	1,449	1,697	1,538	1,358	1,488	1,745	97.9	98.1	97.4	97.2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0												
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1													
11 금속 광업														
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외														
<b>D 제조업</b>	120	95	1,387	1,236	1,299	1,550	1,399	1,237	1,315	1,541	99.1	99.9	98.8	100.6
15 음식료품 제조업	23	21	1,265	1,232	1,253	1,310	1,326	1,293	1,306	1,380	95.4	95.3	95.9	94.9
16 담배 제조업	1	1												
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	4	1,356	1,161	1,220	1,687	1,356	1,161	1,220	1,687	100.0	100.0	100.0	100.0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	898	882	884	927	981	933	964	1,045	91.5	94.5	91.7	88.7
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	1,653	1,606	1,509	1,845	1,642	1,445	1,607	1,873	100.7	111.1	93.9	98.5
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외														
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1												
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1												
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	1												
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	12	1,333	1,200	1,300	1,500	1,380	1,270	1,370	1,500	96.6	94.5	94.9	100.0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4												
26 비금속광물 제품 제조업	6	4	1,447	1,265	1,399	1,676	1,233	1,153	1,184	1,361	117.4	109.7	118.2	123.1
27 제1차 금속산업	9	7												
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외														
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	6	1,005	852	927	1,237	1,068	950	1,017	1,237	94.1	89.7	91.2	100.0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1												
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2												
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	14		895	1,017			915	1,017		-	97.8	100.0	-
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1												
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	7												
35 기타 운송장비 제조업	7	4	2,529	2,381	2,516	2,689	2,529	2,381	2,516	2,689	100.0	100.0	100.0	100.0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	1,405	1,258	1,303	1,655	1,575	1,450	1,504	1,771	89.2	86.8	86.6	93.5
37 제정용 가공 원료 생산업														
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	7	1,910	1,771	1,897	2,060	1,952	1,897	1,941	2,105	97.8	93.4	97.7	97.9
40 전기, 가스 및 증기업	10	7	1,910	1,771	1,897	2,060	1,952	1,809	1,941	2,105	97.8	97.9	97.7	97.9
41 수도사업														
<b>F 건설업</b>	29	24	1,410	1,219	1,366	1,577	1,489	1,285	1,447	1,680	94.7	94.9	94.4	93.9
45 종합 건설업	21	17	1,514	1,291	1,440	1,689	1,571	1,340	1,502	1,773	96.4	96.3	95.9	95.3
46 전문직별 공사업	8	7	1,098	1,003	1,108	1,184	1,243	1,120	1,255	1,354	88.3	89.6	88.3	87.4
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	13	1,372	1,150	1,286	1,680	1,421	1,222	1,340	1,700	96.6	94.1	96.0	98.8
50 자동차 판매 및 차량렌트 소매업	1	1												
51 도매 및 상품중개업	6	9	1,287	1,094	1,194	1,574	1,309	1,112	1,211	1,604	98.3	98.4	98.6	98.1
52 소매업; 자동차 제외	7	3	1,541	1,262	1,470	1,892	1,644	1,443	1,599	1,892	93.7	87.5	91.9	100.0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	8	1,188	1,152	1,196	1,215	1,224	1,188	1,232	1,252	97.1	97.0	97.1	97.0
55 숙박 및 음식점업	11	8	1,188	1,152	1,196	1,215	1,224	1,188	1,232	1,252	97.1	97.0	97.1	97.0
<b>I 운수업</b>	10	9	1,152	1,018	1,063	1,375	1,177	1,059	1,098	1,375	97.9	96.1	96.8	100.0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2												
61 수상 운송업	2	2	1,114	926	955	1,460	1,165	1,008	1,026	1,460	95.6	91.9	93.1	100.0
62 항공 운송업	2	2												
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	3	1,190	1,110	1,170	1,289	1,190	1,110	1,170	1,289	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>J 통신업</b>	7	3	2,616	2,469	2,558	2,822	2,616	2,469	2,558	2,822	100.0	100.0	100.0	100.0
64 통신업	7	3	2,616	2,469	2,558	2,822	2,616	2,469	2,558	2,822	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	25	1,693	1,488	1,598	1,955	1,710	1,481	1,955	1,999	99.0	100.5	81.7	97.8
65 금융업	15	8	1,631	1,404	1,549	1,830	1,643	1,404	1,616	1,841	99.3	100.0	95.9	99.4
66 보험 및 연금업	7	6	1,341	1,203	1,223	1,596	1,341	1,203	1,223	1,596	100.0	100.0	10.0	100.0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	11	1,795	1,587	1,687	2,131	1,839	1,588	1,751	2,214	97.6	99.9	96.3	96.3
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	1,262	1,066	1,175	1,545	1,262	1,066	1,175	1,545	100.0	100.0	100.0	100.0
70 부동산업	1	1	1,262	1,066	1,175	1,545	1,262	1,066	1,175	1,545	100.0	100.0	100.0	100.0
71 기계장비 및 소비용품 임대업														
<b>M 사업 서비스업</b>	52	38	1,334	1,158	1,247	1,558	1,382	1,198	1,558	1,629	96.5	96.7	80.0	95.6
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	3				2,186				2,186				100.0
73 연구 및 개발업	1	1												
74 원문, 과학 및 기술 서비스업	3	2	1,493	1,231	1,415	1,834	1,493	1,231	1,415	1,834	100.0	100.0	100.0	100.0
75 사업지원 서비스업	43	32	1,316	1,152	1,231	1,458	1,369	1,195	1,260	1,545	96.1	96.4	97.7	94.4
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	17	1,531	1,436	1,516	1,782	1,588	1,458	1,567	1,919	96.4	98.5	96.7	92.9
80 교육 서비스업	25	17	1,531	1,436	1,516	1,782	1,588	1,458	1,567	1,919	96.4	98.5	96.7	92.9
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	30	1,559	1,397	1,572	1,682	1,588	1,428	1,598	1,708	98.2	97.8	98.4	98.5
85 보건업	33	29	1,546	1,384	1,557	1,670	1,576	1,417	1,584	1,697	98.1	97.7	98.3	98.4
86 사회복지사업	2	1	1,848	1,666	1,912	1,966	1,848	1,666	1,912	1,966	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	3	1,392	1,012	1,087	1,593	1,392	1,012	1,087	1,593	100.0	100.0	100.0	100.0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2													
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	3	1,392	1,012	1,087	1,593	1,392	1,012	1,087	1,593	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 \* : 초임은 ①기본급, ②각종 수당, ③교통비 식비 등의 급여성 부가급여를 합한 것임.















<부표 43> 여성 비정규직 활용 이유\*

산업분류 비정규직전체	업체수	전체	업무가 단조로워서	인건비 절감	생산량의 증감에 따라 고용조정 용이	정규직으로 채용 전 일정기간을 비정규직으로 활용	특별한 기술이나 전문지식을 갖춘 인력 활용	계절적으로 바뀐 시기 대처	업무공백을 메우기 위해	법정 시간 혹은 날을 대체	정년퇴직 한 인력 재활용	노사분규 예방	기타
<b>전체</b>	354	1,166	343	217	135	120	97	86	62	38	30	10	28
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
01 농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
02 임업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>B 이업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
05 이업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>C 광업</b>	1	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
11 금속 광업	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>D 제조업</b>	120	369	119	72	47	40	19	34	17	9	10	0	2
15 음식료품 제조업	23	91	27	20	13	9	5	11	2	3	1	0	0
16 담배 제조업	1	7	3	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	23	5	1	4	4	1	3	3	2	0	0	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	9	2	1	0	1	0	3	2	0	0	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	6	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	9	4	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	31	10	7	3	5	0	1	3	2	0	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	17	5	2	3	3	1	2	1	0	0	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	24	9	7	3	1	1	2	0	0	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	15	5	2	2	2	0	1	0	1	1	0	1
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	16	6	3	2	3	1	1	0	0	0	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	8	2	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	9	2	3	1	0	1	1	1	0	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	39	12	7	4	2	1	7	3	1	2	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	5	2	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	29	12	6	6	2	1	0	0	0	2	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	20	6	4	0	5	3	0	0	0	1	0	1
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	9	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
37 재봉용 가공 원료 생산업	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	21	7	4	1	3	3	3	0	0	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	21	7	4	1	3	3	3	0	0	0	0	0
41 수도사업	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>F 건설업</b>	29	126	38	24	21	5	9	13	4	9	0	0	3
45 종합 건설업	21	92	25	20	18	3	7	9	2	5	0	0	3
46 전문직별 공사업	8	34	13	4	3	2	2	4	2	4	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	56	14	10	7	6	3	5	5	4	0	0	2
50 자동차 판매 및 차량관련 소매업	1	5	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	30	9	4	5	1	3	3	2	2	0	0	1
52 소매업; 자동차 제외	7	21	4	5	1	4	0	2	2	2	0	0	1
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	45	12	7	2	6	3	8	0	4	1	1	1
55 숙박 및 음식점업	11	45	12	7	2	6	3	8	0	4	1	1	1
<b>I 운수업</b>	10	38	11	11	2	6	2	2	0	3	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	6	1	2	0	2	0	0	0	0	1	0	0
61 수상 운송업	2	7	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	8	3	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0
63 여객선, 항공 및 운송관련 서비스업	3	17	5	5	1	2	0	1	0	3	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	34	13	5	4	2	5	1	1	0	2	1	0
64 통신업	7	34	13	5	4	2	5	1	1	0	2	1	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	134	34	20	17	16	18	6	10	6	1	0	6
65 금융업	15	57	13	8	6	9	8	3	3	4	1	0	2
66 보험 및 연금업	7	31	7	5	3	4	4	0	5	1	0	0	2
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	46	14	7	8	3	6	3	2	1	0	0	2
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
70 부동산업	1	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>M 사업 서비스업</b>	52	100	31	17	14	7	5	10	4	0	3	1	8
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	14	5	5	0	2	0	2	0	0	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	43	81	25	11	13	5	3	8	4	0	3	1	8
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>O 교육 서비스업</b>	25	86	23	16	7	7	17	0	4	1	7	2	2
80 교육 서비스업	25	86	23	16	7	7	17	0	4	1	7	2	2
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	141	34	28	12	19	11	4	17	2	5	5	4
85 보건업	33	137	32	27	12	19	11	3	17	2	5	5	4
86 사회복지사업	2	4	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	10	5	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	4	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	6	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

\* 주 : 여성 임시직, 일용직, 간접고용 활용 이유를 통합한 수치임.

<부표 44> 여성 비정규직 활용 이유 - 임시직\*

(단위 : 개사, 명(%))	전체	업무가 단조로워서	인건비 절감	정규직으로 채용 전 일정기간을 비정규직으로 활용	특별한 기술이나 전문지식을 갖춘 인력 활용	생산량의 증고	업무공백을 배우기 위해	계절적으로 바뀐 시기 대처	정년퇴직한 인력 재활용	변잡한 시간 폭을 낼수 있을 때	노사분규 예방	기타
<b>전체</b>	495	128	84	76	57	46	32	29	16	12	2	13
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	3	1	1			1						
11 금속 광업	0											
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0											
<b>D 제조업</b>	120	35	20	19	12	14	5	10	4	0	0	1
15 음,식료품 제조업	35	10	7	5	3	4	1	5				
16 담배 제조업	3	1			1			1				
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	10	2	1	1		3	2	1				
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	0											
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	0											
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	0											
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	3	1					1	1				
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	3	1		1	1							
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	3	1		1					1			
24 화학물 및 화학제품 제조업	8	3	2	2			1					
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	4			1	1	1		1				
26 비금속광물 제품 제조업	6	3	1	1	1							
27 제1차 금속산업	7	2	1	1		1			1			1
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	0											
29 기타 기계 및 장비 제조업	4	1	1	2								
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	3	1	1			1						
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	1			1						
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	8	2	2	1	1	1		1				
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	1				1							
34 자동차 및 트레일러 제조업	7	3	1		1	1			1			
35 기타 운송장비 제조업	9	2	1	3	2				1			
36 가구 및 기타 제품 제조업	3	1	1			1						
37 재생용 가공 원료 생산업	0											
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	6	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
40 전기, 가스 및 증기업	6	1	1	1	1			1				1
41 수도사업	0											0
<b>F 건설업</b>	46	12	11	2	4	10	0	4	0	3	0	0
45 종합 건설업	42	10	10	2	4	10		4		2		
46 전문직별 공사업	4	2	1							1		
<b>G 도매 및 소매업</b>	29	8	4	4	1	2	2	3	0	3	0	2
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	2	1					1					0
51 도매 및 상품중개업	15	5	2	1	1	2	1	1		1		1
52 소매업 ; 자동차 제외	12	2	2	3			2			2		1
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	26	6	5	5	1	1	0	5	1	2	0	0
55 숙박 및 음식점업	26	6	5	5	1	1		5	1	2		
<b>I 운수업</b>	11	3	2	4	0	0	0	0	1	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	2			1					1			
61 수상 운송업	1			1								
62 항공 운송업	2	1	1									
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	6	2	1	2						1		
<b>J 통신업</b>	16	6	2	2	3	1	1	0	1	0	0	0
64 통신업	16	6	2	2	3	1	1		1			
<b>K 금융 및 보험업</b>	66	16	9	11	9	7	6	1	1	2	0	4
65 금융업	34	7	5	7	5	4	1	1	1	2		1
66 보험 및 연금업	11	3	1	1	1	1	3					1
67 금융 및 보험관련 서비스업	21	6	3	3	3	2	2					2
<b>L 부동산 및 임대업</b>	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
70 부동산업	3	1	1		1							
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0											
<b>M 사업 서비스업</b>	40	11	7	5	3	4	3	3	2	0	1	1
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	6	2	2	1				1				0
73 연구 및 개발업	1				1							0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	0											0
75 사업지원 서비스업	33	9	5	4	2	4	3	2	2		1	1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	48	13	7	6	12	3	1	0	4	0	0	2
80 교육 서비스업	48	13	7	6	12	3	1	0	4			2
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	77	14	14	15	9	3	14	2	2	1	1	2
85 보건업	75	13	13	15	9	3	14	2	2	1	1	2
86 사회복지사업	2	1	1									0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	3	1		1	1							
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1			1								
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* 주 : 활용 이유 우선순위 3순위까지 통합한 수치임.

<부표 45> 여성 비정규직 활용 이유 - 일용직\*

(단위 : 개사, 명,%)	전체	업무가 단조 로워서	인건비 절감	계절적으로 바 뀐 시기 대처	생산량의 증 감에 따라 고 용조정 용이	변잡한 시간 혹은 날을 대처	특별한 기술이 나 전문지식을 갖춘 인력 활용	업무공백 을 배우기 위해	정년퇴직 한 인력 재 활용	정규직으로 채용 전 일정기간을 비 정규직으로 활용	기타
<b>전체</b>	218	69	36	33	29	18	8	9	6	7	3
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 이업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	0										
11 금속 광업	0										
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0										
<b>D 제조업</b>	71	25	8	12	10	8	1	2	3	2	0
15 음식료품 제조업	26	8	3	3	5	3	1		1	2	
16 담배 제조업	1	1									
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	2			1		1					
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	0										
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	0										
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	0										
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0										
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	3	1	1	1							
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	1	1									
24 화학물 및 화학제품 제조업	5	1		1		2		1			
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	4	2		1	1						
26 비금속광물 제품 제조업	8	3	2		2				1		
27 제1차 금속산업	3	1		1		1					
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	0										
29 기타 기계 및 장비 제조업	3	2		1							
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	0										
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	0										
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	7	2		3		1		1			
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	0										
34 자동차 및 트레일러 제조업	5	2	1		1				1		
35 기타 운송장비 제조업	0										
36 가구 및 기타 제품 제조업	3	1	1		1						
37 재생용 가공 원료 생산업	0										
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	3	1	1	1							
41 수도사업	0										
<b>F 건설업</b>	45	15	9	6	6	4	2	1	0	1	1
45 종합 건설업	27	9	7	3	4	2	1				1
46 전문직별 공사업	18	6	2	3	2	2	1	1		1	
<b>G 도매 및 소매업</b>	9	3	2	1	2	0	0	1	0	0	0
50 자동차 판매 및 차량관련 소매업	0										
51 도매 및 상품중개업	6	2	1	1	2						
52 소매업 ; 자동차 제외	3	1	1					1			
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	6	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0
55 숙박 및 음식점업	6	2		2		1	1				
<b>I 운수업</b>	8	1	3	2	0	1	0	0	0	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	2		1							1	
61 수상 운송업	0										
62 항공 운송업	3	1	1	1							
63 여객안내, 항공 및 운송관련 서비스업	3		1	1		1					
<b>J 통신업</b>	6	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0
64 통신업	6	2	1	1	1		1				
<b>K 금융 및 보험업</b>	22	7	3	2	3	2	2	1	0	1	1
65 금융업	4	2		1							1
66 보험 및 연금업	9	2	2		1	1	1	1		1	
67 금융 및 보험관련 서비스업	9	3	1	1	2	1	1				
<b>L 부동산 및 임대업</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 부동산업	0										
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0										
<b>M 사업 서비스업</b>	19	7	2	4	5	0	0	0	0	0	1
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	0										
73 연구 및 개발업	0										
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	0										
75 사업지원 서비스업	19	7	2	4	5						1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	7	1	2	0	0	1	1	2	0	0	0
80 교육 서비스업	7	1	2			1	1	2			
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	21	4	5	2	2	1	0	2	3	2	0
85 보건업	19	3	5	1	2	1		2	3	2	
86 사회복지사업	2	1		1							
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	0										
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	1									
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* 주 : 활용 이유 우선순위 3순위까지 통합한 수치임.

<부표 46> 여성 비정규직 활용 이유 - 간접 고용\*

(단위: 개사, 명,%)	전체	업무가 단 조로워서	인건비 감	생산량의 증 감에 따라 고 용조정 용이	정규직으로 채용 전 일정기간을 비 정규직으로 활용	특별한 기술이 나 전문지식을 갖춘 인력 활용	계절적으 로 바뀐 시 기 대처	업무공백 을 메우기 위해	노사분 규 예방	변할한 시 간 혹은 날 을 대처	정년퇴직 한 인력 재활용	기타
<b>전체</b>	453	146	97	60	37	32	24	21	8	8	8	12
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	0											
11 금속 광업	0											
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0											
<b>D 제조업</b>	178	59	44	23	19	6	12	10	0	1	3	1
15 음,식료품 제조업	30	9	10	4	2	1	3	1				
16 담배 제조업	3	1	1	1								
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	11	3		1	3	1	1	1		1		
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	1	1										
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1										
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	0											
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	6	1	1		1		2	1				
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	0											
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	5	2	1					2				
24 화학물 및 화학제품 제조업	18	6	5	3	3			1				
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	9	3	2	1	2			1				
26 비금속광물 제품 제조업	10	3	4	1			2					
27 제1차 금속산업	5	2	1	1	1							
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0											
29 기타 기계 및 장비 제조업	9	3	2	2	1	1						
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	5	1	1	1	1						1	
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	6	1	2			1	1	1				
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	24	8	5	3	1		3	2			2	
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	4	2	1			1						
34 자동차 및 트레일러 제조업	17	7	4	4	2							
35 기타 운송장비 제조업	11	4	3		2	1						1
36 가구 및 기타 제품 제조업	3	1	1	1								
37 재봉용 가공 원료 생산업	0											
<b>B 전기, 가스 및 수도사업</b>	13	5	2	1	2	2	1	0	0	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	13	5	2	1	2	2	1					
41 수도사업	0											
<b>F 건설업</b>	34	11	4	5	2	3	3	3	0	2	0	1
45 종합 건설업	22	6	3	4	1	2	2	2		1		1
46 전문직별 공사업	12	5	1	1	1	1	1	1		1		
<b>G 도매 및 소매업</b>	18	3	4	3	2	2	1	2	0	1	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	3		1	1	1							
51 도매 및 상품중개업	9	2	1	1		2	1	1		1		
52 소매업; 자동차 제외	6	1	2	1	1			1				
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	13	4	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1
55 숙박 및 음식점업	13	4	2	1	1	1	1		1	1		1
<b>I 운수업</b>	19	7	6	2	1	2	0	0	0	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	2	1	1									
61 수상 운송업	6	2	1	1	1	1						
62 항공 운송업	3	1	1			1						
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	8	3	3	1						1		
<b>J 통신업</b>	12	5	2	2	0	1	0	0	1	0	1	0
64 통신업	12	5	2	2		1			1		1	
<b>K 금융 및 보험업</b>	46	11	8	7	4	7	3	3	0	2	0	1
65 금융업	19	4	3	2	2	3	1	2		2		
66 보험 및 연금업	11	2	2	1	2	2		1				1
67 금융 및 보험관련 서비스업	16	5	3	4		2	2					
<b>L 부동산 및 임대업</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 부동산업	0											
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0											
<b>M 사업 서비스업</b>	41	13	8	5	2	2	3	1	0	0	1	6
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	8	3	3		1		1					
73 연구 및 개발업	1					1						
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	1	1								
75 사업지원 서비스업	29	9	4	4	1	1	2	1			1	6
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	31	9	7	4	1	4	0	1	2	0	3	0
80 교육 서비스업	31	9	7	4	1	4		1	2		3	
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	43	16	9	7	2	2	0	1	4	0	0	2
85 보건업	43	16	9	7	2	2		1	4			2
86 사회복지사업	0											
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	1										
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	4	2	1		1							
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

\* 주 : 활용 이유 우선순위 3순위까지 통합한 수치임.

<부표 47> 출산여성근로자, 산전후휴가자, 육아휴직자 현황

(단위 : 개사, 명, %)	업체수	출산여성	산전후휴가(A)	육아휴직전체	육아휴직여성(B)	육아휴직남성	(A/B)×100
	354	10,537	10,212	3,749	3,348	21	32.8
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 항업</b>	1	0	0	0	0	0	-
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	0	0	0	0	-
11 금속 광업	-	-	-	0	-	-	-
12 비금속 광물 광업 : 연료용 제외	-	-	-	0	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	2,087	2,079	375	370	5	17.8
15 음,식료품 제조업	23	215	209	35	35	-	16.7
16 담배 제조업	1	17	17	2	2	-	11.8
17 섬유제품 제조업 : 봉제의류 제외	6	39	39	3	2	1	5.1
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	41	41	1	1	-	2.4
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	0	0	-	-
20 목재 및 나무 제품 제조업 : 가구 제외	-	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	13	13	0	0	-	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	12	12	7	7	-	58.3
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	13	13	3	3	-	23.1
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	315	315	12	12	-	3.8
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	5	0	0	-	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	5	0	0	-	0
27 제1차 금속산업	9	49	49	15	14	1	28.6
28 조립금속제품 제조업 : 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	39	39	6	6	-	15.4
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	27	27	0	0	-	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	426	426	54	52	2	12.2
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	641	639	202	202	-	31.6
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	7	7	2	2	-	28.6
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	35	35	7	7	-	20.0
35 기타 운송장비 제조업	7	178	178	25	24	1	13.5
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	10	10	1	1	-	10.0
37 재봉용 가솔 원료 생산업	-	-	-	0	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	120	119	7	5	2	4.2
40 전기, 가스 및 증기업	10	120	119	7	5	2	4.2
41 수도사업	-	-	-	0	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	62	61	16	16	0	26.2
45 종합 건설업	21	48	48	16	16	-	33.3
46 전문직별 공사업	8	14	13	0	0	-	0.0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	521	498	118	118	0	23.7
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	21	21	0	0	-	0.0
51 도매 및 상품중개업	6	376	376	74	74	-	19.7
52 소매업 : 자동차 제외	7	124	101	44	44	-	43.6
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	296	296	171	171	0	57.8
55 숙박 및 음식점업	11	296	296	171	171	-	57.8
<b>I 운수업</b>	10	203	201	83	83	0	41.3
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	1	1	0	0	-	0
61 수상 운송업	2	19	19	4	4	-	21.1
62 항공 운송업	2	155	155	76	76	-	49.0
63 여객운송, 항공 및 운송관련 서비스업	3	28	26	3	3	-	11.5
<b>J 통신업</b>	7	225	225	53	48	5	21.3
64 통신업	7	225	225	53	48	5	21.3
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	3,752	3,565	1,665	1,661	4	46.6
65 금융업	15	904	719	672	670	2	93.2
66 보험 및 연금업	7	1,043	1,043	221	221	-	21.2
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	1,805	1,803	772	770	2	42.7
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	69	69	17	17	0	24.6
70 부동산업	1	69	69	17	17	-	24.6
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-	-	0	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	715	704	218	215	3	30.5
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	106	100	21	19	2	19
73 연구 및 개발업	1	24	24	0	0	-	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	42	42	8	8	-	19.0
75 사업지원 서비스업	43	543	538	189	188	1	34.9
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	521	520	283	283	0	54.4
80 교육 서비스업	25	521	520	283	283	-	54.4
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	1,926	1,835	357	357	0	19.5
85 보건업	33	1,926	1,835	357	357	-	19.5
86 사회복지사업	2	0	0	0	0	-	-
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	40	40	6	4	2	10.0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	11	11	3	2	1	18.2
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	29	29	3	2	1	6.9
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-

<부표 48> 신청 가능한 산전후휴가 최대 기간

(단위 : 개사, 일)	업체수	90일미만	90일	90일 이상	무응답	평균 산전후휴가기간
	354	19	311	20	4	89.5
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	90.0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	90.0
11 금속 광업	-	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	-	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	8	108	2	2	89.1
15 음식료품 제조업	23	2	20	0	1	86.4
16 담배 제조업	1	0	1	0	0	90.0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	0	6	0	0	90.0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	0	2	0	0	90.0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0	90.0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	1	0	120.0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1	1	0	0	60.0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	2	0	0	90.0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	1	13	0	0	85.7
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	2	4	0	0	70.0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	6	0	0	90.0
27 제1차 금속산업	9	1	8	0	0	83.3
28 초립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	0	5	1	1	135.8
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	2	0	0	90.0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	3	0	0	90.0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	0	15	0	0	90.0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	3	0	0	90.0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	7	0	0	82.5
35 기타 운송장비 제조업	7	0	7	0	0	90.0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	90.0
37 재생활 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	0	10	0	0	90.0
40 전기, 가스 및 증기업	10	0	10	0	0	90.0
41 수도사업	-	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	3	26	0	0	83.8
45 종합 건설업	21	1	20	0	0	87.1
46 전문직별 공사업	8	2	6	0	0	75.0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	1	12	1	0	86.8
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	1	0	0	90.0
51 도매 및 상품중개업	6	1	4	1	0	82.5
52 소매업 ; 자동차 제외	7	0	7	0	0	90.0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	0	9	2	0	96.8
55 숙박 및 음식점업	11	0	9	2	0	96.8
<b>I 운수업</b>	10	1	8	1	0	87.0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	3	0	0	90.0
61 수상 운송업	2	0	2	0	0	90.0
62 항공 운송업	2	0	1	1	0	105.0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	1	2	0	0	70.0
<b>J 통신업</b>	7	0	7	0	0	90.0
64 통신업	7	0	7	0	0	90.0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	0	21	13	0	96.0
65 금융업	15	0	5	10	0	100.5
66 보험 및 연금업	7	0	6	1	0	92.1
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	0	10	2	0	92.5
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0	0	90.0
70 부동산업	1	0	1	0	0	90.0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	5	46	1	0	89.5
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	0	5	0	0	90.0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	90.0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	3	0	0	90.0
75 사업지원 서비스업	43	5	37	1	0	89.4
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	1	23	0	1	87.5
80 교육 서비스업	25	1	23	0	1	87.5
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	0	35	0	0	90.0
85 보건업	33	0	33	0	0	90.0
86 사회복지사업	2	0	2	0	0	90.0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	0	4	0	1	90.0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0	90.0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	2	0	1	90.0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 49> 산전후휴가기간 임금지급

	전체	60일	60일 이상	무응답
(단위 : 개사)	354	266	87	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0
11 금속 광업	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	106	14	0
15 음·식료품 제조업	23	17	6	0
16 담배 제조업	1	1	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	5	1	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	14	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	6	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	1	0
27 제1차 금속산업	9	8	1	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	7	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1	1	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	3	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	15	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	2	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	3	0
35 기타 운송장비 제조업	7	6	1	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	4	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	4	0
41 수도사업	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	24	5	0
45 종합 건설업	21	16	5	0
46 전문직별 공사업	8	8	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	13	1	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	6	0	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	6	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	9	2	0
55 숙박 및 음식점업	11	9	2	0
<b>I 운수업</b>	10	8	2	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2	1	0
61 수상 운송업	2	2	0	0
62 항공 운송업	2	1	1	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	3	0	0
<b>J 통신업</b>	7	2	5	0
64 통신업	7	2	5	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	18	17	0
65 금융업	15	5	10	0
66 보험 및 연금업	7	5	2	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	7	5	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0
70 부동산업	1	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	48	4	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	5	0	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	0	0
75 사업지원 서비스업	43	39	4	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	11	14	0
80 교육 서비스업	25	11	14	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	18	17	0
85 보건업	33	16	17	0
86 사회복지사업	2	2	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	2	2	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-

<부표 50> 산전후휴가기간에 지급되는 임금 종류

	업체수	기본급의 일부	통상임금	평균임금	기타	무응답
(단위 : 개사)	354	7	260	58	25	4
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	0
11 금속 광업						
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외						
<b>D 제조업</b>	120	3	93	15	8	1
15 음식료품 제조업	23	1	20	1	1	0
16 담배 제조업	1	0	0	1	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	0	4	0	1	1
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	0	1	1	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외						
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	1	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	2	0	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	1	1	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	0	11	2	1	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	5	1	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	5	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	0	6	3	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외						
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	0	5	1	1	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	2	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기연관장치 제조업	3	0	2	0	1	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	1	13	0	1	0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	2	0	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	5	1	1	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	6	1	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업						
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	1	8	0	1	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	1	8	0	1	0
41 수도사업						
<b>F 건설업</b>	29	0	20	7	1	1
45 종합 건설업	21	0	14	6	1	0
46 전문직별 공사업	8	0	6	1	0	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	1	8	4	1	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	0	4	2	0	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	1	4	1	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	0	9	2	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	0	9	2	0	0
<b>I 운수업</b>	10	0	8	1	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	3	0	0	0
61 수상 운송업	2	0	1	1	0	0
62 항공 운송업	2	0	1	0	1	0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	3	0	3	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	0	3	2	2	0
64 통신업	7	0	3	2	2	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	2	19	8	5	0
65 금융업	15	1	8	5	1	0
66 보험 및 연금업	7	0	4	1	2	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	1	7	2	2	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0	0	0
70 부동산업	1	0	1	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업						
<b>M 사업 서비스업</b>	52	0	47	2	2	1
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	0	4	0	0	1
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	3	0	0	0
75 사업지원 서비스업	43	0	39	2	2	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	0	21	4	0	0
80 교육 서비스업	25	0	21	4	0	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	0	19	13	3	0
85 보건업	33	0	18	12	3	0
86 사회복지사업	2	0	1	1	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	0	3	0	1	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	1	0	1	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 51> 산전후휴가 기간의 회사 규정상 지급 가능한 최대 임금 지급 일수

(단위 : 개사)	계	70일-89일	90일	91-120일	무응답
	86	6	70	8	3
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	0				
11 금속 광업	0				
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0				
<b>D 제조업</b>	14	1	13	0	0
15 음식료품 제조업	6	1	5	0	0
16 담배 제조업	0				
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	1	0	1	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	0				
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	0				
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외					0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0				
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	0				
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	0				
24 화학물 및 화학제품 제조업	0	0	0	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	0	0	0	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	1	0	1	0	0
27 제1차 금속산업	1	0	1	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외					0
29 기타 기계 및 장비 제조업	0				
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	0	1	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	0	0	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0	0	0	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	0	1	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	2	0	2	0	0
35 기타 운송장비 제조업	1	0	1	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	0				
37 재봉용 가공 원료 생산업	0				
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	4	0	3	0	1
40 전기, 가스 및 증기업	4	0	3	0	1
41 수도사업	0				
<b>F 건설업</b>	5	0	5	0	0
45 종합 건설업	5	0	5	0	0
46 전문직별 공사업	0	0	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	1	0	1	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	0				
51 도매 및 상품중개업	0				
52 소매업 ; 자동차 제외	1	0	1	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	2	0	1	1	0
55 숙박 및 음식점업	2	0	1	1	0
<b>I 운수업</b>	2	1	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	1	0	1	0	0
61 수상 운송업	0				
62 항공 운송업	1	1	0	0	0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	0				
<b>J 통신업</b>	5	2	3	0	0
64 통신업	5	2	3	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	17	2	7	7	1
65 금융업	10	2	2	5	1
66 보험 및 연금업	2	0	2	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	5	0	3	2	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	0	0	0	0	0
70 부동산업	0				
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0				
<b>M 사업 서비스업</b>	4	0	4	0	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	0	0	0	0	0
73 연구 및 개발업	0				
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	0	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	4	0	4	0	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	14	0	13	0	1
80 교육 서비스업	14	0	13	0	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	17	0	17	0	0
85 보건업	17	0	17	0	0
86 사회복지사업	0				
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	2	0	2	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	0				
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-

<부표 52> 산전후휴가 기간의 근속기간 포함 여부

(단위 : 개사)	계	포함 된다	포함되지 않는다	무응답
<b>A 농업 및 임업</b>	354	347	4	3
01농업	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0
11 금속 광업	0			
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0			
<b>D 제조업</b>	120	117	2	1
15 음식료품 제조업	23	22	0	1
16 담배 제조업	1	1	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	6	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외				
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	13	1	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	1	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0
27 제1차 금속산업	9	9	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외				
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	7	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0
31 기타 전기기계 및 전기연관장치 제조업	3	3	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	15	0	0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	0	0
34 자동차 및 트래일러 제조업	8	8	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	7	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업	0			
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	10	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	10	0	0
41 수도사업	0			
<b>F 건설업</b>	29	29	0	0
45 종합 건설업	21	21	0	0
46 전문직별 공사업	8	8	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	13	1	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	6	0	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	6	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	10	1	0
55 숙박 및 음식점업	11	10	1	0
<b>I 운수업</b>	10	10	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0
62 항공 운송업	2	2	0	0
63 여행업, 관광 및 운송관련 서비스업	3	3	0	0
<b>J 통신업</b>	7	7	0	0
64 통신업	7	7	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	34	0	0
65 금융업	15	15	0	0
66 보험 및 연금업	7	7	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	12	0	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0
70 부동산업	1	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0			
<b>M 사업 서비스업</b>	52	51	0	1
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	5	0	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	0	0
75 사업지원 서비스업	43	42	0	1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	25	0	0
80 교육 서비스업	25	25	0	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	35	0	0
85 보건업	33	33	0	0
86 사회복지사업	2	2	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	4	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	2	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-

<부표 53> 임산부의 시간외근로

	계	예	아니오	무응답
(단위 : 개사)	354	25	326	3
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0
11 금속 광업	0			
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0			
<b>D 제조업</b>	120	8	112	0
15 음식료품 제조업	23	0	23	0
16 담배 제조업	1	0	1	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	0	6	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	0	2	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외				
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	2	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	2	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	3	11	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	6	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	6	0
27 제1차 금속산업	9	1	8	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외				
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	0	7	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	2	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	2	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	1	14	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	3	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	7	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	7	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0
37 재사용 가공 원료 생산업	0			
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	0	10	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	0	10	0
41 수도사업	0			
<b>F 건설업</b>	29	2	27	0
45 종합 건설업	21	1	20	0
46 전문직별 공사업	8	1	7	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	1	13	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	0	6	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	0	7	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	0	11	0
55 숙박 및 음식점업	11	0	11	0
<b>I 운수업</b>	10	1	9	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	3	0
61 수상 운송업	2	0	2	0
62 항공 운송업	2	1	1	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	0	3	0
<b>J 통신업</b>	7	0	7	0
64 통신업	7	0	7	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	0	34	0
65 금융업	15	0	15	0
66 보험 및 연금업	7	0	7	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	0	12	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0
70 부동산업	1	0	1	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0			
<b>M 사업 서비스업</b>	52	4	46	2
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	0	4	1
73 연구 및 개발업	1	0	1	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	2	0
75 사업지원 서비스업	43	3	39	1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	0	0	0	0
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0			
<b>O 교육 서비스업</b>	25	3	22	0
80 교육 서비스업	25	3	22	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	4	31	0
85 보건업	33	4	29	0
86 사회복지사업	2	0	2	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	2	2	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	1	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	1	1	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-

&lt;부표 54&gt; 임산부의 경이한 업무로의 전환

(단위: 개사)	계	제도가 없다	제도는 있지만 실제로 사용하지 않는다	제도가 있고 실제로 활용하고 있다	무응답
<b>A 농업 및 임업</b>	354	148	61	138	7
01 농업	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	50	25	42	3
15 음식료품 제조업	23	10	3	10	0
16 담배 제조업	1	0	0	1	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	3	2	1	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	0	2	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	-	-	-	0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	0	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	1	0	1
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	1	0	1	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	8	4	2	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	1	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	3	2	4	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	0
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	3	2	2	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	0	2	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	0	3	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	3	4	7	1
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	1	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	3	1	4	0
35 기타 운송장비 제조업	7	4	1	2	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0	0
37 제정용 가공 원료 생산업	0	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	4	2	4	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	4	2	4	0
41 수도사업	0	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	15	9	5	0
45 종합 건설업	21	10	8	3	0
46 전문직별 공사업	8	5	1	2	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	7	4	3	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0
51 도매 및 상품중개업	6	3	2	1	0
52 소매업; 자동차 제외	7	4	2	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	1	1	9	0
55 숙박 및 음식점업	11	1	1	9	0
<b>I 운수업</b>	10	4	1	5	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2	1	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0
62 항공 운송업	2	0	0	2	0
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	0	0	3	0
<b>J 통신업</b>	7	3	2	2	0
64 통신업	7	3	2	2	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	15	1	18	0
65 금융업	15	7	0	8	0
66 보험 및 연금업	7	1	1	5	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	7	0	5	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	26	9	15	2
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	0	2	3	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	1
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	2	1	0
75 사업지원 서비스업	43	26	5	11	1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	17	5	3	0
80 교육 서비스업	25	17	5	3	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	4	2	28	1
85 보건업	33	3	2	27	1
86 사회복지사업	2	1	0	1	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	0	0	4	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	0	2	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	0	2	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-

<부표 55> 임산부의 야간근로

	계	없다	본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무 시키고 있다	전혀 야간근무를 시키지 않는다	야간 근로가 발생하지 않는다	무응답
(단위 : 개사)	354	269	53	28	2	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0	0	0
11 금속 광업	0					
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0					
<b>D 제조업</b>	120	95	16	8	0	1
15 음식료품 제조업	23	21	0	2	0	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	4	2	0	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	1	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외						
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	1	0	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1	1	0	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	10	1	3	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	0	0	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	9	8	0	1	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외						
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	6	0	1	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	2	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	7	7	1	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	8	0	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	6	1	0	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0	0	0
37 재생활 가공 원료 생산업	0					
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	8	1	1	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	8	1	1	0	0
41 수도사업	0					
<b>F 건설업</b>	29	28	0	1	0	0
45 종합 건설업	21	20	0	1	0	0
46 전문직별 공사업	8	8	0	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	11	0	3	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	5	0	1	0	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	5	0	2	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	10	0	1	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	10	0	1	0	0
<b>I 운수업</b>	10	7	1	2	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0	0	0
61 수상 운송업	2	1	0	1	0	0
62 항공 운송업	2	1	1	0	0	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	2	0	1	0	0
<b>J 통신업</b>	7	6	0	1	0	0
64 통신업	7	6	0	1	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	30	1	2	1	0
65 금융업	15	14	1	0	0	0
66 보험 및 연금업	7	6	0	1	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	10	0	1	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	41	7	4	0	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	3	2	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	2	0	1	0	0
75 사업지원 서비스업	43	36	4	3	0	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	20	1	3	1	0
80 교육 서비스업	25	20	1	3	1	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	9	24	2	0	0
85 보건업	33	7	24	2	0	0
86 사회복지사업	2	2	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	2	2	0	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	1	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	1	1	0	0	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 56> 임산부의 휴일근로

	계	없다	본인의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무 시키고 있다	전혀 휴일근무를 시키지 않는다	휴일 근로가 발생하지 않는다	무응답
(단위 : 개사)	354	273	50	26	3	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	-	0	-	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	-	0	-	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	102	13	4	0	1
15 음식료품 제조업	23	22	-	1	-	0
16 담배 제조업	1	1	-	0	-	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	6	6	0	0	0	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	1	1	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	1	0	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1	1	0	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	11	1	2	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	0	0	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	9	9	0	0	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	6	0	1	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	2	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	8	7	0	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	8	0	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	7	0	0	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업	0	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	8	1	1	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	8	1	1	0	0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	29	0	0	0	0
45 종합 건설업	21	21	0	0	0	0
46 전문직별 공사업	8	8	0	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	10	2	2	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	5	0	1	0	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	4	2	1	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	9	1	1	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	9	1	1	0	0
<b>I 운수업</b>	10	7	1	2	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0	0	0
61 수상 운송업	2	1	0	1	0	0
62 항공 운송업	2	1	1	0	0	0
63 여객선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	2	0	1	0	0
<b>J 통신업</b>	7	6	0	1	0	0
64 통신업	7	6	0	1	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	29	1	2	2	0
65 금융업	15	14	1	0	0	0
66 보험 및 연금업	7	6	0	1	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	9	0	1	2	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	41	6	5	0	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	3	2	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	2	0	1	0	0
75 사업지원 서비스업	43	36	3	4	0	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	19	1	4	1	0
80 교육 서비스업	25	19	1	4	1	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	8	23	4	0	0
85 보건업	33	6	23	4	0	0
86 사회복지사업	2	2	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	3	1	0	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	2	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	1	1	0	0	1
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 57> 임산부의 태아검진휴가

	계	제도 자체가 없다	제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다	제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다	제도가 있고 활용되고 있다	무응답
(단위 : 개사)	354	267	3	6	76	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0	0	0
11 금속 광업	0					
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0					
<b>D 제조업</b>	120	110	0	2	7	1
15 음·식료품 제조업	23	22	0	0	1	0
16 담배 제조업	1	0	0	0	1	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	6	0	0	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	0	0	1	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외						
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	2	0	0	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 천연료 제조업	2	2	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	13	0	0	1	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	0	0	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	9	8	0	1	0	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외						
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	7	0	0	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2	0	0	1	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	13	0	0	2	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	8	0	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	7	0	0	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업	0					
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	0	0	4	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	0	0	4	0
41 수도사업	0					
<b>F 건설업</b>	29	19	0	4	6	0
45 종합 건설업	21	15	0	3	3	0
46 전문직별 공사업	8	4	0	1	3	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	11	0	0	3	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	4	0	0	2	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	6	0	0	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	8	0	0	3	0
55 숙박 및 음식점업	11	8	0	0	3	0
<b>I 운수업</b>	10	9	0	0	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	1	0	0	1	0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	3	3	0	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	5	0	0	2	0
64 통신업	7	5	0	0	2	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	13	2	0	19	0
65 금융업	15	5	1	0	9	0
66 보험 및 연금업	7	3	1	0	3	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	5	0	0	7	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	47	0	0	5	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	5	0	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	1	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	43	39	0	0	4	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	18	0	0	7	0
80 교육 서비스업	25	18	0	0	7	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	15	1	0	19	0
85 보건업	33	13	1	0	19	0
86 사회복지사업	2	2	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	4	0	0	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	2	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	0	0	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

〈부표 58〉 태아검진휴가 운영방식

	계	보건휴가 대체	근로기준법 준수	본인이 요청시	분만전 1일의 휴가로 4회까지	연가로 대체	월 1일 유급휴가 부여	무응답
	85	49	1	26	1	1	1	6
<b>D 제조업</b>	9	7	0	2	0	0	0	0
15 음,식료품 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	1	0	0	1	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	1	0	0	1	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	1	1	0	0	0	0	0	0
29 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	1	1	0	0	0	0	0	0
32 전자부품,영상,음향 및 통신장비 제조업	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>B 전기, 가스 및 수도사업</b>	4	2	0	2	0	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	4	2	0	2	0	0	0	0
<b>F 건설업</b>	10	6	1	1	0	0	0	2
45 종합 건설업	6	4	1	0	0	0	0	1
46 전문직별 공사업	4	2	0	1	0	0	0	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	3	2	0	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	2	1	0	1	0	0	0	0
52 소매업, 자동차 제외	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	3	1	0	2	0	0	0	0
55 숙박 및 음식점업	3	1	0	2	0	0	0	0
<b>I 운수업</b>	1	0	0	1	0	0	0	0
62 항공 운송업	1	0	0	1	0	0	0	0
<b>J 통신업</b>	2	2	0	0	0	0	0	0
64 통신업	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	21	16	0	3	0	0	1	1
65 금융업	10	9	0	1	0	0	0	0
66 보험 및 연금업	4	3	0	0	0	0	0	1
67 금융 및 보험관련 서비스업	7	4	0	2	0	0	1	0
<b>M 사업서비스업</b>	5	4	0	1	0	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	1	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	4	4	0	0	0	0	0	0
<b>O 교육서비스업</b>	7	4	0	2	0	1	0	0
80 교육 서비스업	7	4	0	2	0	1	0	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	20	5	0	11	1	0	0	3
85 보건업	20	5	0	11	1	0	0	3

<부표 59> 태아검진휴가 기간

	계	월1일	10일	요청기간	3일	1회1일	2일	무응답
	85	73	1	2	1	1	1	6
<b>D 제조업</b>	9	8	0	1	0	0	0	0
15 음,식료품 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	1	0	0	1	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	1	1	0	0	0	0	0	0
29 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	1	1	0	0	0	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	4	4	0	0	0	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	4	4	0	0	0	0	0	0
<b>F 건설업</b>	10	7	0	0	0	0	0	3
45 종합 건설업	6	4	0	0	0	0	0	2
46 전문직별 공사업	4	3	0	0	0	0	0	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	3	3	0	0	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	2	2	0	0	0	0	0	0
52 소매업, 자동차 제외	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	3	3	0	0	0	0	0	0
55 숙박 및 음식점업	3	3	0	0	0	0	0	0
<b>I 운수업</b>	1	1	0	0	0	0	0	0
62 항공 운송업	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>J 통신업</b>	2	2	0	0	0	0	0	0
64 통신업	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	21	19	1	0	0	0	0	1
65 금융업	10	9	1	0	0	0	0	0
66 보험 및 연금업	4	3	0	0	0	0	0	1
67 금융 및 보험관련 서비스업	7	7	0	0	0	0	0	0
<b>M 사업서비스업</b>	5	4	0	0	0	0	1	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	4	3	0	0	0	0	1	0
<b>O 교육서비스업</b>	7	6	0	1	0	0	0	0
80 교육 서비스업	7	6	0	1	0	0	0	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	20	16	0	0	1	1	0	2
85 보건업	20	16	0	0	1	1	0	2

<부표 60> 유산 및 사산근로자에 대한 휴가

	계	제도 자체가 없다	제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하지 않는다	제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다	제도가 있고, 활용되고 있다	무응답
(단위 : 개사)	354	180	4	36	132	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0	0	0
11 금속 광업	0					
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0					
<b>D 제조업</b>	120	74	0	15	30	1
15 음,식료품 제조업	23	16	0	4	3	0
16 담배 제조업	1	0	0	0	1	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	2	0	3	1	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	0	0	1	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외						
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	0	0	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 천연료 제조업	2	1	0	1	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	10	0	1	3	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	0	1	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	5	0	0	1	0
27 제1차 금속산업	9	6	0	2	1	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외						
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	5	0	0	2	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1	0	0	1	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	0	0	2	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	6	0	0	9	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	2	0	0	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	0	2	1	0
35 기타 운송장비 제조업	7	5	0	0	2	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0	0	0
37 재생활 가공 원료 생산업	0					
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	4	0	3	3	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	4	0	3	3	0
41 수도사업	0					
<b>F 건설업</b>	29	20	1	5	3	0
45 종합 건설업	21	15	0	5	1	0
46 전문직별 공사업	8	5	1	0	2	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	9	0	0	5	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	2	0	0	4	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	6	0	0	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	4	0	1	6	0
55 숙박 및 음식점업	11	4	0	1	6	0
<b>I 운수업</b>	10	7	0	2	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0	0	0
61 수상 운송업	2	1	0	1	0	0
62 항공 운송업	2	0	0	1	1	0
63 여객알선, 광고 및 운송관련 서비스업	3	3	0	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	4	0	0	3	0
64 통신업	7	4	0	0	3	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	2	0	0	32	0
65 금융업	15	0	0	0	15	0
66 보험 및 연금업	7	0	0	0	7	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	2	0	0	10	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	0	0	1	0
70 부동산업	1	0	0	0	1	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	30	2	6	14	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	0	1	2	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	1	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	2	0	0	1	0
75 사업지원 서비스업	43	26	2	5	10	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	18	1	1	5	0
80 교육 서비스업	25	18	1	1	5	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	5	0	2	28	0
85 보건업	33	4	0	1	28	0
86 사회복지사업	2	1	0	1	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	2	0	1	1	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	0	0	1	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	1	0	1	0	1
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 61> 유산 및 사산 휴가 운영방식

	업체수	임신 4-7개월이 상	산전후휴가 에 따라	육아휴직	법 (모성보호법/ 근로기준법)	휴가 (인정휴가/받가휴 가/유급보전휴가/ 특별휴가)	의사진단서	사내 경조금 및 경조휴가 지급 기준에 의거	임신기간별 휴가기간 차등적용	사유발생시	무응답
	172	30	26	2	23	18	11	2	34	13	13
<b>D 제조업</b>	45										
15 음식료품 제조업	7	4	2	0	1	0	0	0	0	0	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	4	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
24 화합물 및 화학제품 제조업	4	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
29 기타 기계 및 장비 제조업	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	9	1	0	0	2	1	1	0	2	1	1
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	3	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
<b>B 전기, 가스 및 수도사업</b>	6										
40 전기, 가스 및 증기업	6	1	0	0	2	2	0	0	0	1	0
<b>F 건설업</b>	9										
45 종합 건설업	6	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2
46 전문직별 공사업	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	5										
51 도매 및 상품중개업	4	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
52 소매업/자동차 제외	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	7										
55 숙박 및 음식점업	7	1	1	0	1	0	1	0	2	1	0
<b>I 운수업</b>	3										
61 수상 운송업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>J 통신업?</b>	3										
64 통신업	3	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	32										
65 금융업	15	4	3	1	0	1	0	0	4	2	0
66 보험 및 연금업	7	0	2	0	0	1	1	0	3	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	10	2	4	0	1	1	0	0	2	0	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1										
70 부동산업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>M 사업 서비스업</b>	22										
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	3	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	17	4	2	0	5	1	0	0	4	0	1
<b>O 교육 서비스업</b>	7										
80 교육 서비스업	7	2	1	0	0	1	2	0	0	1	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	30										
85 보건업	29	2	5	1	2	1	3	0	9	4	2
86 사회복지사업	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	2										
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

<부표 62> 유산 및 사산 휴가 기간

(단위 : 개사, 일)	계	평균 휴가일수	임신 4개월미만				임신 4개월이상				임신기간과 상관없음				기타
			30일 이하	31-60일	61일 ~89일	90일 이상	30일 이하	31-60일	61-89일	90일 이상	30일 이하	31-60일	61-89일	90일 이상	
	138	44.0	44	1	0	0	12	17	0	13	22	9	1	11	8
<b>D 제조업</b>	37	50.2	4	0	0	0	1	7	0	4	10	6	0	2	3
15 음.식료품 제조업	7	43.1	1	0			0	2		0	1	2	0	1	0
16 담배 제조업	1	45.0	0	0			0	0		0	0	1	0	0	0
17 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	3	13.3	0	0			0	0		0	3	0	0	0	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	1	.	0	0			0	0		0	0	0	0	0	1
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	60.0	0	0			0	0		0	0	1	0	0	0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1	.	0	0			0	0		0	0	0	0	0	1
23 코스, 석유정제품 및 액연료 제조업	1	3.0	0	0			0	0		0	1	0	0	0	0
24 화합물 및 화학제품 제조업	3	170.0	0	0			0	1		1	0	0	0	1	0
26 비금속광물 제품 제조업	1	15.0	1	0			0	0		0	0	0	0	0	0
27 제1차 금속산업	2	32.5	0	0			0	0		0	1	1	0	0	0
29 기타 기계 및 장비 제조업	2	48.5	0	0			0	0		1	1	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	2	67.5	0	0			0	1		1	0	0	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	7	45.0	2	0			1	1		1	1	0	0	0	1
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	45.0	0	0			0	1		0	0	0	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	2	35.0	0	0			0	0		0	1	1	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	2	25.0	0	0			0	1		0	1	0	0	0	0
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	4	52.5	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0
40 전기/가스 및 증기업	4	52.5	0	0			0	2		0	1	0	0	1	0
<b>F 건설업</b>	6	39.2	2	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0
45 종합 건설업	4	28.8	1	0			0	1		0	2	0	0	0	0
46 전문직별 공사업	2	60.0	1	0			0	0		1	0	0	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	4	55.0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1
51 도매 및 상품중개업	3	55.0	0	0			1	1		0	0	0	0	1	0
52 소매업/자동차 제외	1	.	0	0			0	0		0	0	0	0	0	1
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	5	48.0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
55 숙박 및 음식점업	5	48.0	3	0			0	0		0	0	0	0	2	0
<b>I 운수업</b>	3	63.3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
61 수상 운송업	1	90.0	0	0			0	0		1	0	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	50.0	1				0	0		0	0	0	0	1	0
<b>J 통신업</b>	3	41.0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
64 통신업	3	41.0	1	0			1	0		0	0	0	0	1	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	31	39.5	16	1	0	0	4	1	0	3	2	0	1	1	2
65 금융업	14	45.7	7	0			2	0		2	1	0	1	1	0
66 보험 및 연금업	7	16.9	5	1			0	0		0	1	0	0	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	10	48.4	4	0			2	1		1	0	0	0	0	2
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	30.0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	30.0	0	0			0	0		0	1	0	0	0	0
<b>M 사업 서비스업</b>	15	38.5	4	0	0	0	1	2	0	1	3	3	0	1	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	3	12.3	2	0			0	0		0	1	0	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	60.0	0	0			0	0		0	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	1	45.0	0	0			0	1		0	0	0	0	0	0
75 사업지원 서비스업	10	43.6	2	0			1	1		1	2	2	0	1	0
<b>O 교육 서비스업</b>	6	49.2	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
80 교육 서비스업	6	49.2	3	0			1	0		0	1	0	0	1	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	22	39.8	9	0	0	0	3	3	0	3	2	0	0	0	2
85 보건업	21	41.5	9	0			3	3		3	1	0	0	0	2
86 사회복지사업	1	7.0	0	0			0	0		0	1	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	1	10.0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	10.0	1	0			0	0		0	0	0	0	0	0

<부표 63> 지난 1년간 육아휴직자 발생

(단위: 개사, %)	계		있다		없다	
	354	100.0	172	48.6	182	51.4
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	100.0	0	0.0	1	100.0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	100.0	0	0.0	1	100.0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	100.0	48	40.0	72	60.0
15 음식료품 제조업	23	100.0	8	34.8	15	65.2
16 담배 제조업	1	100.0	1	100.0	0	0.0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	100.0	2	33.3	4	66.7
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	100.0	1	50.0	1	50.0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	100.0	0	0.0	1	100.0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	100.0	0	0.0	2	100.0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	100.0	2	100.0	0	0.0
23 코스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	100.0	1	50.0	1	50.0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	100.0	5	35.7	9	64.3
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	100.0	0	0.0	6	100.0
26 비금속광물 제품 제조업	6	100.0	0	0.0	6	100.0
27 제1차 금속산업	9	100.0	3	33.3	6	66.7
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	100.0	4	57.1	3	42.9
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	100.0	0	0.0	2	100.0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	100.0	3	100.0	0	0.0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	100.0	12	80.0	3	20.0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	100.0	1	33.3	2	66.7
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	100.0	3	37.5	5	62.5
35 기타 운송장비 제조업	7	100.0	1	14.3	6	85.7
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	100.0	1	100.0	0	0.0
37 재사용 가공 원료 생산업	0	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	100.0	4	40.0	6	60.0
40 전기, 가스 및 증기업	10	100.0	4	40.0	6	60.0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	100.0	4	13.8	25	86.2
45 종합 건설업	21	100.0	4	19.0	17	81.0
46 전문직별 공사업	8	100.0	0	0.0	8	100.0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	100.0	12	85.7	2	14.3
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	100.0	0	0.0	1	100.0
51 도매 및 상품중개업	6	100.0	6	100.0	0	0.0
52 소매업; 자동차 제외	7	100.0	6	85.7	1	14.3
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	100.0	8	72.7	3	27.3
55 숙박 및 음식점업	11	100.0	8	72.7	3	27.3
<b>I 운수업</b>	10	100.0	6	60.0	4	40.0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	100.0	0	0.0	3	100.0
61 수상 운송업	2	100.0	1	50.0	1	50.0
62 항공 운송업	2	100.0	2	100.0	0	0.0
63 여객운송, 항공 및 운송관련 서비스업	3	100.0	3	100.0	0	0.0
<b>J 통신업</b>	7	100.0	5	71.4	2	28.6
64 통신업	7	100.0	5	71.4	2	28.6
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	100.0	28	82.4	6	17.6
65 금융업	15	100.0	12	80.0	3	20.0
66 보험 및 연금업	7	100.0	6	85.7	1	14.3
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	100.0	10	83.3	2	16.7
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	100.0	1	100.0	0	0.0
70 부동산업	1	100.0	1	100.0	0	0.0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	100.0	17	32.7	35	67.3
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	100.0	5	100.0	0	0.0
73 연구 및 개발업	1	100.0	0	0.0	1	100.0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	100.0	1	33.3	2	66.7
75 사업지원 서비스업	43	100.0	11	25.6	32	74.4
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	100.0	9	36.0	16	64.0
80 교육 서비스업	25	100.0	9	36.0	16	64.0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	100.0	27	77.1	8	22.9
85 보건업	33	100.0	27	81.8	6	18.2
86 사회복지사업	2	100.0	0	0.0	2	100.0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	100.0	3	60.0	2	40.0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	100.0	1	50.0	1	50.0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	100.0	2	66.7	1	33.3
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 64> 육아휴직자가 발생하지 않은 이유

	계	출산 여성근로자가 퇴직을 해서	회사의 규정상/ 관행상 제공하지 않아서	육아휴직을 신청한 근로자가 없어서	출산한 여성근로가 없어서	무응답
(단위 : 개사)	182	9	17	106	37	13
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	0	0	1	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	0	0	1	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	72	5	3	49	10	5
15 음식료품 제조업	15	1	1	9	3	1
16 담배 제조업	0	-	-	-	-	-
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	4	1	0	2	0	1
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	1	0	0	1	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	0	1	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	-	0	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	0	2	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	0	-	-	-	-	-
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	1	0	0	0	0	1
24 화합물 및 화학제품 제조업	9	1	0	6	1	1
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	1	5	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	0	5	1	0
27 제1차 금속산업	6	2	1	2	1	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	-	0	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	3	0	0	2	1	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	0	2	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	0	-	-	-	-	-
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	3	0	0	3	0	0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	2	0	0	2	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	5	0	0	3	1	1
35 기타 운송장비 제조업	6	0	0	5	1	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	0	-	-	-	-	-
37 재생용 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	6	0	0	3	1	2
40 전기, 가스 및 증기업	6	0	0	3	1	2
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	25	3	3	11	7	1
45 종합 건설업	17	2	1	8	6	0
46 전문직별 공사업	8	1	2	3	1	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	2	0	1	1	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	0	-	-	-	-	-
52 소매업 ; 자동차 제외	1	0	1	0	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	3	0	0	3	0	0
55 숙박 및 음식점업	3	0	0	3	0	0
<b>I 운수업</b>	4	0	0	3	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	0	2	1	0
61 수상 운송업	1	0	0	1	0	0
62 항공 운송업	0	-	-	-	-	-
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	0	-	-	-	-	-
<b>J 통신업</b>	2	0	0	1	1	0
64 통신업	2	0	0	1	1	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	6	0	0	6	0	0
65 금융업	3	0	0	3	0	0
66 보험 및 연금업	1	0	0	1	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	2	0	0	2	0	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	0	0	0	0	0	0
70 부동산업	0	-	-	-	-	-
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	35	1	6	14	12	2
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	0	-	-	-	-	-
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	0	1
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	2	0	0	0	1	1
75 사업지원 서비스업	32	1	6	14	11	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	16	0	3	8	2	3
80 교육 서비스업	16	0	3	8	2	3
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	8	0	0	6	2	0
85 보건업	6	0	0	6	0	0
86 사회복지사업	2	0	0	0	2	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	2	0	1	1	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	0	1	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	1	0	0	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 65> 회사 규정상 신청가능한 최대 육아휴직기간 평균

	업체수	무응답
(단위 : 개사, 개월)	339	10.8
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-
01 농업	-	-
02 어업	-	-
<b>B 어업</b>	-	-
05 어업	-	-
<b>C 광업</b>	1	12
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	12
11 금속 광업	-	-
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	-	-
<b>D 제조업</b>	118	10.3
15 음,식료품 제조업	22	9.4
16 화학 제조업	1	9
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의류 제외	6	9
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	11
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	9
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	11
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	11
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	12
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	11
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	10
26 비금속광물 제품 제조업	6	10
27 제1차 금속산업	9	8
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	9
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	10
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	10
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	14	10.7
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	12
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	11
35 기타 운송장비 제조업	7	12
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	9
37 재봉용 가공 원료 생산업	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	11.1
40 전기, 가스 및 증기업	10	11
41 수도사업	-	-
<b>F 건설업</b>	29	10.5
45 종합 건설업	21	11
46 전문직별 공사업	8	9
<b>G 도매 및 소매업</b>	13	9.5
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	12
51 도매 및 상품중개업	5	9.4
52 소매업 ; 자동차 제외	7	9
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	10	10.8
55 숙박 및 음식점업	10	10.8
<b>I 운수업</b>	9	9.7
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	8
61 수상 운송업	2	10
62 항공 운송업	1	9
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	3	12
<b>J 통신업</b>	5	10.2
64 통신업	5	10.2
<b>K 금융 및 보험업</b>	32	13.1
65 금융업	15	14
66 보험 및 연금업	6	10.8
67 금융 및 보험관련 서비스업	11	13.2
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	12
70 부동산업	1	12
71 기계장비 및 소비용품 임대업	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	50	8.4
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	11
73 연구 및 개발업	1	9
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	11
75 사업지원 서비스업	41	9.3
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	24	13.9
80 교육 서비스업	24	13.9
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	33	11.7
85 보건업	31	11.2
86 사회복지사업	2	11
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	4	8.8
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	12
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	2	11
<b>R 개인서비스업</b>	-	-
90 청소	-	-
91 회원단체	-	-
92 수리	-	-
93 기타서비스	-	-

<부표 66> 육아휴직자 임금 지급 기간

(단위 : 개사, %)

	응답수	1회 지급	일정 기간	육아휴직 전기간	무응답
전체	83(100.0)	6(7.2)	28(33.7)	42(50.6)	7(8.4)
10 석탄/원유 및 우라늄 광업	1	0	0	1	0
15 음,식료품 제조업	5	0	3	2	0
17 섬유제품 제조업, 봉제의복 제외	1	0	1	0	0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1	0	0	1	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	5	1	1	1	2
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	2	0	0	1	1
27 제1차 금속산업	1	0	0	0	1
29 기타 기계 및 장비 제조업	2	0	2	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1	0	0	1	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	1	0	1	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계제조업	1	0	0	0	1
32 전자부품/영상/음향 및 통신장비 제조업	1	0	0	1	0
33 의료/정밀 광학기기 및 시계 제조업	1	0	0	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	1	0	0	1	0
40 전기/가스 및 증기업	5	0	2	2	1
45 종합 건설업	2	0	1	0	1
46 전문직별 공사업	1	0	0	1	0
51 도매 및 상품중개업	1	0	0	1	0
52 소매업, 자동차 제외	2	1	1	0	0
55 숙박 및 음식점업	1	0	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	2	1	0	1	0
64 통신업	10	0	6	4	0
65 금융업	3	0	3	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	1	1	0	0	0
70 부동산업	4	0	1	3	0
75 사업지원 서비스업	8	1	1	6	0
80 교육서비스업	17	1	2	14	0
85 보건업	1	0	1	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	1	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	1	0	0

<부표 67> 육아휴직자 임금 지급 기간 - 일정기간\*

(단위 : 개사)

	응답수	1개월	2개월	3개월	4개월	6개월	8개월	9개월	12개월
15 음,식료품 제조업	28	1	4	9	2	2	1	1	7
17 섬유제품 제조업/봉제의복 제외	3	0	0	2	1	0	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	1	0	1	0	0	0	0	0	0
29 기타 기계 및 장비 제조업	2	0	1	1	0	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조	1	1	0	0	0	0	0	0	0
45 종합 건설업	2	0	0	1	0	0	0	0	1
46 전문직별 공사업	1	0	0	0	0	0	1	0	0
55 숙박 및 음식점업	1	0	0	0	0	0	0	0	1
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	1	0	0	1	0	0	0	0	0
65 금융업	6	0	0	1	1	1	0	0	3
67 금융 및 보험관련 서비스업	3	0	1	0	0	1	0	0	0
75 사업지원 서비스업	1	0	0	1	0	0	0	0	0
80 교육 서비스업	1	0	0	0	0	0	0	0	1
85 보건업	2	0	0	0	0	0	0	1	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	1	0	0	1	0	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	1	0	1	0	0	0	0	0	0

주 \* : <부표 66>에서 '일정기간'에 응답한 28개 업체를 대상으로 조사한 것임.

<부표 68> 육아휴직의 근속 기간 포함여부

	계	포함됨	포함되지 않음	무응답
(단위: 개사)	354	312	36	6
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	-
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	105	14	1
15 음, 식료품 제조업	23	21	2	0
16 담배 제조업	1	1	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	5	0	1
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	11	3	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	2	4	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0
27 제1차 금속산업	9	8	1	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	7	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	3	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	14	1	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	2	1	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	8	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	6	1	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	1	0	0
37 재봉용 가공 원료 생산업	0	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	10	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	10	0	0
41 수도사업	0	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	25	3	1
45 종합 건설업	21	20	1	0
46 전문직별 공사업	8	5	2	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	13	1	-
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	6	0	0
52 소매업; 자동차 제외	7	6	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	9	1	1
55 숙박 및 음식점업	11	9	1	1
<b>I 운수업</b>	10	8	2	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2	1	0
61 수상 운송업	2	2	0	0
62 항공 운송업	2	2	0	0
63 여객알선, 항공 및 운송관련 서비스업	3	2	1	0
<b>J 통신업</b>	7	7	0	0
64 통신업	7	7	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	33	1	0
65 금융업	15	15	0	0
66 보험 및 연금업	7	7	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	11	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0
70 부동산업	1	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	42	8	2
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	5	0	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	0	0
75 사업지원 서비스업	43	33	8	2
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	19	5	1
80 교육 서비스업	25	19	5	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	35	0	0
85 보건업	33	33	0	0
86 사회복지사업	2	2	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	4	1	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	2	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	1	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-

〈부표 69〉 근로자의 자녀 중 취학 전 아동 지원

	계	직장보육시설이 있다	아동수당을 지급하고 있다	직장보육시설도 아동수당도 없다	직장보육시설과 아동수당 모두 있다
(단위: 개사)	354	34	80	233	7
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	0	1	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	0	1	0
11 금속 광업	0				
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0				
<b>D 제조업</b>	120	10	35	74	1
15 음식료품 제조업	23	0	8	15	0
16 담배 제조업	1	0	1	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외	6	1	0	5	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	0	0	2	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외					0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	2	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	0	2	0
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	0	2	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	1	3	10	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	0	6	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	2	4	0
27 제1차 금속산업	9	0	1	8	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외					0
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	0	3	4	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	1	1	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	2	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	5	4	6	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	1	2	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	0	4	3	1
35 기타 운송장비 제조업	7	2	2	3	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	0	1	0
37 재생용 가공 원료 생산업	0				
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	2	5	3	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	2	5	3	0
41 수도사업	0				
<b>F 건설업</b>	29	0	4	25	0
45 종합 건설업	21	0	2	19	0
46 전문직별 공사업	8	0	2	6	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	0	3	11	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	0	2	4	0
52 소매업; 자동차 제외	7	0	0	7	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	0	1	10	0
55 숙박 및 음식점업	11	0	1	10	0
<b>I 운수업</b>	10	0	2	8	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	0	3	0
61 수상 운송업	2	0	0	2	0
62 항공 운송업	2	0	2	0	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	0	0	3	0
<b>J 통신업</b>	7	2	2	3	0
64 통신업	7	2	2	3	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	2	13	16	3
65 금융업	15	1	7	6	1
66 보험 및 연금업	7	1	1	5	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	0	5	5	2
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0	0
70 부동산업	1	0	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0				
<b>M 사업 서비스업</b>	52	2	1	49	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	1	0	4	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	1	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	1	2	0
75 사업지원 서비스업	43	1	0	42	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	4	3	17	1
80 교육 서비스업	25	4	3	17	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	12	8	13	2
85 보건업	33	12	8	11	2
86 사회복지사업	2	0	0	2	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	0	2	3	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	1	1	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	1	2	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-

<부표 70> 직장보육시설 유형

	계	사내 보육시설	여러 기업체의 공동 보육시설	사업장 지정보육시설	기타유형
(단위 : 개사)	41	24	7	8	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	0				
11 금속 광업	0				
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0				
<b>D 제조업</b>	11	7	0	3	1
15 음, 식료품 제조업	0				
16 담배 제조업	0				
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	1	1	0	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	0				
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	0				
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	-				0
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0				
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	0				
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	0				
24 화합물 및 화학제품 제조업	1	1	0	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	0				
26 비금속광물 제품 제조업	0				
27 제1차 금속산업	0				
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-				0
29 기타 기계 및 장비 제조업	1	1	0	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	0				
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	0				
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	5	2	0	3	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	0				
34 자동차 및 트레일러 제조업	1	1	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	2	1	0	0	1
36 가구 및 기타 제품 제조업	0				
37 재봉용 가공 원료 생산업	-				
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	2	0	0	1	1
40 전기, 가스 및 증기업	2	0	0	1	1
41 수도사업	0				
<b>F 건설업</b>	0	0	0	0	0
45 종합 건설업	0				
46 전문직별 공사업	0				
<b>G 도매 및 소매업</b>	0				
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	0				
51 도매 및 상품중개업	0				
52 소매업; 자동차 제외	0				
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	0	0	0	0	0
55 숙박 및 음식점업	0				
<b>I 운수업</b>	0	0	0	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	0				
61 수상 운송업	0				
62 항공 운송업	0				
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	0				
<b>J 통신업</b>	2	2	0	0	0
64 통신업	2	2	0	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	5	1	3	1	0
65 금융업	2	1	0	1	0
66 보험 및 연금업	1	0	1	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	2	0	2	0	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	0	0	0	0	0
70 부동산업	0				
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0				
<b>M 사업 서비스업</b>	2	1	1	0	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	1	0	1	0	0
73 연구 및 개발업	0				
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	0				
75 사업지원 서비스업	1	1	0	0	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	5	3	1	1	0
80 교육 서비스업	5	3	1	1	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	14	10	2	2	0
85 보건업	14	10	2	2	0
86 사회복지사업	0				
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	0	0	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	0				
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	0				
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-
92 주류	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-

<부표 71> 가족간호휴가제

	계	제도가 없다	제도는 있지만 사용된 사례가 없다	제도도 있고 실제로 활용하고 있다	무응답
(단위 : 개사)	354	269	16	68	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	1	0	0	0
11 금속 광업	0				
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0				
<b>D 제조업</b>	120	93	6	21	0
15 음·식료품 제조업	23	18	1	4	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	6	4	1	1	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	2	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	0				
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	0	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	2	0	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	12	0	2	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	4	2	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	6	0	0	0
27 제1차 금속산업	9	6	0	3	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	0				
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	6	0	1	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	3	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	8	1	6	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	3	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	7	0	1	0
35 기타 운송장비 제조업	7	5	1	1	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	0	1	0
37 재생활 가공 원료 생산업					
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	1	3	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	1	3	0
41 수도사업	0				
<b>F 건설업</b>	29	24	2	2	1
45 종합 건설업	21	18	2	1	0
46 전문직별 공사업	8	6	0	1	1
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	12	0	2	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	1	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	4	0	2	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	7	0	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	8	0	3	0
55 숙박 및 음식점업	11	8	0	3	0
<b>I 운수업</b>	10	9	0	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	3	0	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0
62 항공 운송업	2	1	0	1	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	3	3	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	5	0	2	0
64 통신업	7	5	0	2	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	19	1	14	0
65 금융업	15	5	1	9	0
66 보험 및 연금업	7	6	0	1	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	8	0	4	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0				
<b>M 사업 서비스업</b>	52	47	0	5	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	0	3	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3	0	0	0
75 사업지원 서비스업	43	41	0	2	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	19	2	4	0
80 교육 서비스업	25	19	2	4	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	22	4	9	0
85 보건업	33	21	4	8	0
86 사회복지사업	2	1	0	1	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련서비스업</b>	5	3	0	2	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	0	1	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	1	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-

<부표 72> 배우자출산휴가 일수 분포

	업체수	1일	2일	3일	5일	무응답	평균배우자 출산휴가일수
(단위: 개사)	253	174	45	28	2	4	1.4
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	0	0	0	0	0		
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업							
11 금속 광업							
12 비금속 광물 광업: 연료용 제외							
<b>D 제조업</b>	88	64	17	5	1	1	1.4
15 음, 식료품 제조업	16	10	3	2	1	0	1.7
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0	1.0
17 섬유제품 제조업: 봉제의류 제외	3	3	0	0	0	0	1.0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0	0	0	1.0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	1	0	0	0	0	1.0
20 목재 및 나무 제품 제조업: 가구 제외						0	
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1	0	1	0	0	0	2.0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업							
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	2	0	0	0	0	1.0
24 화학물 및 화학제품 제조업	10	8	1	1	0	0	1.3
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	5	1	0	0	0	1.2
26 비금속광물 제품 제조업	6	4	2	0	0	0	1.3
27 제1차 금속산업	5	4	1	0	0	0	1.2
28 조립금속제품 제조업: 기계 및 가구 제외						0	
29 기타 기계 및 장비 제조업	5	4	1	0	0	0	1.2
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0	1.0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	2	1	0	1	0	0	2.0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	10	9	0	1	0	0	1.2
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	2	2	0	0	0	0	1.0
34 자동차 및 트레일러 제조업	7	2	5	0	0	0	1.7
35 기타 운송장비 제조업	6	4	2	0	0	0	1.3
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	0	0	0	1	
37 재봉용 가공 원료 생산업							
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	6	4	0	0	0	1.4
40 전기, 가스 및 증기업	10	6	4	0	0	0	1.4
41 수도사업							
<b>F 건설업</b>	15	8	4	1	0	2	1.5
45 종합 건설업	12	7	2	1	0	2	1.4
46 전문적별 공사업	3	1	2	0	0	0	1.7
<b>G 도매 및 소매업</b>	10	9	0	1	0	0	1.2
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업							
51 도매 및 상품중개업	6	5	0	1	0	0	1.3
52 소매업: 자동차 제외	4	4	0	0	0	0	1.0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	8	4	2	2	0	0	1.8
55 숙박 및 음식점업	8	4	2	2	0	0	1.8
<b>I 운수업</b>	8	5	0	3	0		1.8
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	2	2	0	0	0	0	1.0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0	0	1.0
62 항공 운송업	2	0	0	2	0	0	3.0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	2	1	0	1	0	0	2.0
<b>J 통신업</b>	6	3	3	0	0	0	1.5
64 통신업	6	3	3	0	0	0	1.5
<b>K 금융 및 보험업</b>	30	17	6	7	0	0	1.7
65 금융업	12	6	1	5	0	0	1.9
66 보험 및 연금업	7	4	3	0	0	0	1.4
67 금융 및 보험관련 서비스업	11	7	2	2	0	0	1.5
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0	1
70 부동산업	1	1	0	0	0	0	1
71 기계장비 및 소비용품 임대업							
<b>M 사업 서비스업</b>	24	16	4	3	0	1	1.4
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	3	2	0	1	0	0	1.7
73 연구 및 개발업	1	0	0	1	0	0	3.0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	2	2	0	0	0	0	1.0
75 사업지원 서비스업	18	12	4	1	0	1	1.4
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정							
<b>O 교육 서비스업</b>	19	14	2	2	1	0	1.5
80 교육 서비스업	19	14	2	2	1	0	1.5
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	30	24	3	3	0		1.3
85 보건업	28	23	2	3	0	0	1.3
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0	1.5
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	4	3	0	1	0		1.5
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	0	1	0	0	2.0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	2	2	0	0	0	0	1.0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-

<부표 73> 여성고용이 어려운 이유 - 남성에 비해 노무비용 부담

(단위: 개사)	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
	354	146	167	35	5	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	47	58	15	0	0
15 음, 식료품 제조업	23	5	15	3	0	0
16 담배 제조업	1	1	0	0	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	1	4	1	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	0	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	1	0	1	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1	1	0	0	0
23 크로스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	1	1	0	0	0
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	7	7	0	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	1	3	2	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	1	4	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	4	3	2	0	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	4	2	1	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	2	1	0	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	7	6	2	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	1	1	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	5	3	0	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	1	5	1	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재봉용 가솔 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	8	2	0	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	8	2	0	0	0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	10	17	2	0	0
45 종합 건설업	21	7	13	1	0	0
46 전문직별 공사업	8	3	4	1	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	6	7	1	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	1	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	2	4	0	0	0
52 소매업; 자동차 제외	7	4	2	1	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	5	3	3	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	5	3	3	0	0
<b>I 운수업</b>	10	6	4	0	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	2	1	0	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	0	2	0	0	0
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	2	1	0	0	0
<b>J 통신업</b>	7	3	3	1	0	0
64 통신업	7	3	3	1	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	11	19	4	0	0
65 금융업	15	5	10	0	0	0
66 보험 및 연금업	7	2	3	2	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	4	6	2	0	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	27	22	3	0	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	4	0	1	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	1	2	0	0	0
75 사업지원 서비스업	43	22	19	2	0	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	9	13	0	2	1
80 교육 서비스업	25	9	13	0	2	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	10	16	6	3	0
85 보건업	33	9	15	6	3	0
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	3	2	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	1	1	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	1	0	0	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 74> 여성고용이 어려운 이유 - 여성근로자 고용 관련법 준수 어려움

	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
(단위: 개사)	354	100	169	70	14	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	0
11 금속 광업	0					
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0					
<b>D 제조업</b>	120	26	62	28	4	0
15 음, 식료품 제조업	23	4	14	4	1	0
16 담배 제조업	1	0	1	0	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	1	4	1	0	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	2	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	0					
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	1	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	1	0	1	0	0
23 코르크, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	2	0	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	2	8	3	1	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	1	2	3	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	1	4	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	2	5	2	0	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0					
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	3	3	1	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	2	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	1	1	1	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	3	8	4	0	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	1	1	1	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	2	4	2	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	3	2	2	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재봉용 가공 원료 생산업						
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	5	3	2	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	5	3	2	0	0
41 수도사업	0					
<b>F 건설업</b>	29	6	19	3	1	0
45 종합 건설업	21	4	15	2	0	0
46 전문직별 공사업	8	2	4	1	1	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	4	6	4	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	2	3	1	0	0
52 소매업; 자동차 제외	7	2	3	2	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	2	6	3	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	2	6	3	0	0
<b>I 운수업</b>	10	5	4	1	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	1	2	0	0	0
61 수상 운송업	2	2	0	0	0	0
62 항공 운송업	2	0	2	0	0	0
63 여객선, 항공 및 운송관련 서비스업	3	2	0	1	0	0
<b>J 통신업</b>	7	2	4	1	0	0
64 통신업	7	2	4	1	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	12	15	6	1	0
65 금융업	15	6	8	1	0	0
66 보험 및 연금업	7	3	1	3	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	3	6	2	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	1	0	0	0	0
70 부동산업	1	1	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	18	23	9	2	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	2	1	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	2	1	0	0
75 사업지원 서비스업	43	16	18	7	2	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	7	11	5	1	1
80 교육 서비스업	25	7	11	5	1	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	10	12	8	5	0
85 보건업	33	9	11	8	5	0
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	2	3	0	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	1	0	0	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 75> 여성고용이 어려운 이유 - 기업에서 원하는 인력에 적합한 여성 부족

(단위: 개사)	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
	354	49	132	137	34	2
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 어업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	6	40	59	15	0
15 음, 식료품 제조업	23	0	10	12	1	0
16 담배 제조업	1	0	0	1	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	0	1	3	2	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	1	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	0	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	0	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	2	0	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	1	1	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	0	4	9	1	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	1	2	3	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	3	1	2	0
27 제1차 금속산업	9	1	2	4	2	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	0	0	6	1	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	1	1	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	1	2	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	1	4	9	1	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	3	0	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	1	4	2	0
35 기타 운송장비 제조업	7	1	2	2	2	0
36 기타 운송장비 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재봉용 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	3	2	5	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	3	2	5	0	0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	2	8	10	9	0
45 종합 건설업	21	1	6	7	7	0
46 전문직별 공사업	8	1	2	3	2	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	0	8	6	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	0	4	2	0	0
52 소매업; 자동차 제외	7	0	4	3	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	3	5	3	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	3	5	3	0	0
<b>I 운수업</b>	10	0	5	4	1	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	1	2	0	0
61 수상 운송업	2	0	0	2	0	0
62 항공 운송업	2	0	2	0	0	0
63 여행알선, 항공 및 운송관련 서비스업	3	0	2	0	1	0
<b>J 통신업</b>	7	2	2	2	1	0
64 통신업	7	2	2	2	1	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	6	15	12	1	0
65 금융업	15	3	5	7	0	0
66 보험 및 연금업	7	2	3	2	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	1	7	3	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0	0	0
70 부동산업	1	0	1	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	12	15	18	6	1
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	1	1	1	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	1	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	1	2	0	0
75 사업지원 서비스업	43	10	13	14	5	1
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	3	11	10	0	1
80 교육 서비스업	25	3	11	10	0	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	12	18	4	1	0
85 보건업	33	11	17	4	1	0
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	0	1	4	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	0	2	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	1	2	0	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 76> 여성고용이 어려운 이유 - 여성의 직업 의식 부족

	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
(단위 : 개사)	354	60	163	114	16	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	1	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	1	0	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업; 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	10	50	53	7	0
15 음, 식료품 제조업	23	0	9	13	1	0
16 담배 제조업	1	0	0	1	0	0
17 섬유제품 제조업; 봉제의류 제외	6	0	2	3	1	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	1	1	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	1	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업; 가구 제외	0	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	0	1	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	1	1	0	0
23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	0	2	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	0	7	7	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	1	1	4	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	1	4	1	0	0
27 제1차 금속산업	9	2	2	4	1	0
28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	0	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	1	4	2	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	1	0	1	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	2	1	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	2	7	5	1	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	2	1	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	3	4	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	2	3	2	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재봉용 가용 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	4	3	3	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	4	3	3	0	0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	4	15	8	2	0
45 종합 건설업	21	4	9	7	1	0
46 전문직별 공사업	8	0	6	1	1	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	2	6	5	1	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	1	2	3	0	0
52 소매업; 자동차 제외	7	1	4	1	1	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	3	6	2	0	0
55 숙박 및 음식점업	11	3	6	2	0	0
<b>I 운수업</b>	10	2	4	4	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	1	2	0	0	0
61 수상 운송업	2	1	0	1	0	0
62 항공 운송업	2	0	2	0	0	0
63 여객열선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	0	0	3	0	0
<b>J 통신업</b>	7	1	5	1	0	0
64 통신업	7	1	5	1	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	8	15	9	2	0
65 금융업	15	3	8	4	0	0
66 보험 및 연금업	7	2	3	1	1	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	3	4	4	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	1	0	0	0
70 부동산업	1	0	1	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	12	23	15	2	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	1	3	1	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	2	1	0	0
75 사업지원 서비스업	43	11	17	13	2	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	2	14	8	0	1
80 교육 서비스업	25	2	14	8	0	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	10	18	5	2	0
85 보건업	33	9	17	5	2	0
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	2	2	1	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	1	0	0
<b>R 개인 서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 주리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 77> 여성고용이 어려운 이유 - 출산, 육아로 인한 업무 공백 우려

(단위 : 개사)	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
<b>A 농업 및 임업</b>	354	38	118	170	27	1
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 이업</b>	-	-	-	-	-	-
05 이업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	0	1	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	0	1	0	0
11 금속 광업	0	-	-	-	-	-
12 비금속 광물 광업 : 연료용 제외	0	-	-	-	-	-
<b>D 제조업</b>	120	5	39	65	11	0
15 음,식료품 제조업	23	0	6	15	2	0
16 담배 제조업	1	0	1	0	0	0
17 섬유제품 제조업 : 봉제의류 제외	6	0	5	0	1	0
18 봉제의류 및 모피제품 제조업	2	0	1	1	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 : 가구 제외	0	-	-	-	-	-
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	0	2	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	0	2	0	0
23 코스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	0	2	0	0
24 화합물 및 화학제품 제조업	14	1	3	10	0	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	1	3	2	0
26 비금속광물 제품 제조업	6	0	1	4	1	0
27 제1차 금속산업	9	1	3	5	0	0
28 조립금속제품 제조업 : 기계 및 가구 제외	0	-	-	-	-	-
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	1	3	2	1	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	2	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	1	2	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	1	5	7	2	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	1	2	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	1	3	4	0	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	2	3	2	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	1	0	0	0
37 재봉용 가공 원료 생산업	-	-	-	-	-	-
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	2	4	4	0	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	2	4	4	0	0
41 수도사업	0	-	-	-	-	-
<b>F 건설업</b>	29	4	10	14	1	0
45 종합 건설업	21	4	7	10	0	0
46 전문직별 공사업	8	0	3	4	1	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	2	2	10	0	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	1	1	4	0	0
52 소매업 : 자동차 제외	7	1	1	5	0	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	2	2	6	1	0
55 숙박 및 음식점업	11	2	2	6	1	0
<b>I 운수업</b>	10	0	7	3	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	2	1	0	0
61 수상 운송업	2	0	2	0	0	0
62 항공 운송업	2	0	1	1	0	0
63 여행업, 항공 및 운송관련 서비스업	3	0	2	1	0	0
<b>J 통신업</b>	7	0	3	4	0	0
64 통신업	7	0	3	4	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	5	12	14	3	0
65 금융업	15	2	5	6	2	0
66 보험 및 연금업	7	2	2	3	0	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	1	5	5	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	0	1	0	0
70 부동산업	1	0	0	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0	-	-	-	-	-
<b>M 사업 서비스업</b>	52	8	20	20	4	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	2	0	3	0	0
73 연구 및 개발업	1	0	1	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	2	1	0	0
75 사업지원 서비스업	43	6	17	16	4	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	1	11	8	4	1
80 교육 서비스업	25	1	11	8	4	1
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	7	6	19	3	0
85 보건업	33	6	5	19	3	0
86 사회복지사업	2	1	1	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	2	2	1	0	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	2	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	2	0	1	0	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 78> 여성고용이 어려운 이유 - 여성 고용에 특별히 어려운 이유 없음

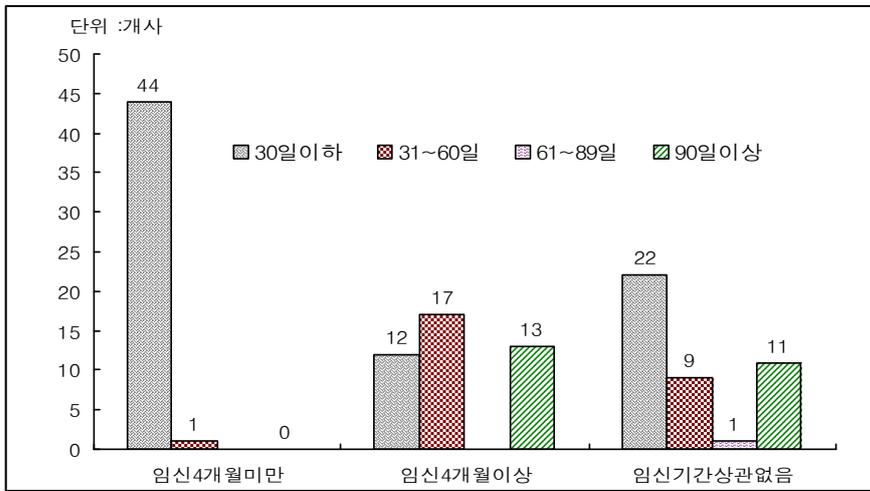
(단위 : 개사)	계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	무응답
	354	10	51	209	83	1
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-
01 농업	-	-	-	-	-	-
02 임업	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-
05 어업	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	1	0	0	1	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	1	0	0	1	0	0
11 금속 광업	0					
12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	0					
<b>D 제조업</b>	120	2	19	80	18	1
15 음,식료품 제조업	23	0	5	14	4	0
16 담배 제조업	1	0	0	1	0	0
17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	6	0	0	5	1	0
18 봉제의복 및 모피제품 제조업	2	0	0	1	1	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	1	0	0	1	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	0					
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	2	0	1	1	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	2	0	0	2	0	0
23 코스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	2	0	0	2	0	0
24 화학물 및 화학제품 제조업	14	0	2	7	5	0
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	6	0	1	4	0	1
26 비금속광물 제품 제조업	6	1	1	4	0	0
27 제1차 금속산업	9	0	2	5	2	0
28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외	0					
29 기타 기계 및 장비 제조업	7	1	2	4	0	0
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	2	0	0	1	1	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	3	0	0	3	0	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	15	0	1	12	2	0
33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	3	0	1	2	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	8	0	1	6	1	0
35 기타 운송장비 제조업	7	0	2	5	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	1	0	0	0	1	0
37 재봉용 가공 원료 생산업						
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	10	1	0	4	5	0
40 전기, 가스 및 증기업	10	1	0	4	5	0
41 수도사업	0					
<b>F 건설업</b>	29	1	6	20	2	0
45 종합 건설업	21	0	6	13	2	0
46 전문직별 공사업	8	1	0	7	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	14	0	2	7	5	0
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	1	0	0	1	0	0
51 도매 및 상품중개업	6	0	2	2	2	0
52 소매업 ; 자동차 제외	7	0	0	4	3	0
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	11	1	0	8	2	0
55 숙박 및 음식점업	11	1	0	8	2	0
<b>I 운수업</b>	10	0	2	8	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	3	0	0	3	0	0
61 수상 운송업	2	0	1	1	0	0
62 항공 운송업	2	0	1	1	0	0
63 여객알선, 창고 및 운송관련 서비스업	3	0	0	3	0	0
<b>J 통신업</b>	7	0	1	3	3	0
64 통신업	7	0	1	3	3	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	34	0	6	21	7	0
65 금융업	15	0	3	9	3	0
66 보험 및 연금업	7	0	3	2	2	0
67 금융 및 보험관련 서비스업	12	0	0	10	2	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	1	0	0	1	0	0
70 부동산업	1	0	0	1	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0					
<b>M 사업 서비스업</b>	52	2	6	28	16	0
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	5	0	0	2	3	0
73 연구 및 개발업	1	0	0	0	1	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	3	0	0	2	1	0
75 사업지원 서비스업	43	2	6	24	11	0
<b>N 공공행정, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-
76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	25	1	4	13	7	0
80 교육 서비스업	25	1	4	13	7	0
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	35	2	5	14	14	0
85 보건업	33	2	5	14	12	0
86 사회복지사업	2	0	0	0	2	0
<b>Q 오락, 문화 및 운동관련 서비스업</b>	5	0	0	1	4	0
87 영화, 방송 및 공연 산업	2	0	0	1	1	0
88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	3	0	0	0	3	0
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-
92 수리	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-

<부표 79> 여성고용과 관련해 정부에게 바라는 것\*

	기업이 부담하고 있는 산전후휴가 60일분 정 부 부담	태제인력 인 건비 지원	여성 인력 권리 프로그램 제공/ 교육	남녀고용평등 우수 기업체의 법인 세 감면	남녀고용평등 우수 기업체에 대한 기업 운용 비용 지원	남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약서 가점	육아에 대한 정부 지원	여성고용의 강제성 보다는 권장사항으로 기업자율화 지원	기타	무응답 (없다)	
(단위 : 건수)	930	243	206	147	142	115	33	7	4	13	20
<b>A 농업 및 임업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01농업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B 어업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05어업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C 광업</b>	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
10 석탄, 원유 및 우라늄 광업	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
11 금속 광업	0										
12 비금속 광물 광업 : 연료용 제외	0										
<b>D 제조업</b>	314	85	65	62	38	40	7	3	3	5	6
15 음,식료품 제조업	60	17	13	12	5	9	1	0	0	1	2
16 담배 제조업	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
17 섬유제품 제조업 : 봉제외품 제외	14	3	4	3	1	1	1	1	0	0	0
18 봉제외품 및 모피제품 제조업	6	2	0	1	2	1	0	0	0	0	0
19 가죽, 가방 및 신발 제조업	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
20 목재 및 나무 제품 제조업 : 가구 제외	0										
21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	6	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	5	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0
23 코르크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
24 화합물 및 화학제품 제조업	36	10	11	6	5	3	0	0	0	0	1
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	16	5	2	2	3	4	0	0	0	0	0
26 비금속광물 제품 제조업	15	4	4	4	1	1	0	0	1	0	0
27 제1차 금속산업	20	4	3	4	4	2	1	0	1	0	1
28 조립금속제품 제조업 : 기계 및 가구 제외	0										
29 기타 기계 및 장비 제조업	16	3	4	4	1	0	0	1	0	2	1
30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	6	1	0	1	2	1	1	0	0	0	0
31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	9	3	0	2	1	2	0	0	0	1	0
32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	43	12	7	7	8	8	1	0	0	0	0
33 의류, 정밀 광학기기 및 시계 제조업	8	3	2	1	0	0	0	1	1	0	0
34 자동차 및 트레일러 제조업	22	6	5	6	0	2	2	0	0	0	1
35 기타 운송장비 제조업	19	5	3	4	3	4	0	0	0	0	0
36 가구 및 기타 제품 제조업	3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
37 재생용 가공 원료 생산업	0										
<b>E 전기, 가스 및 수도사업</b>	25	4	3	5	5	5	1	1	0	0	1
40 전기, 가스 및 증기업	25	4	3	5	5	5	1	1	0	0	1
41 수도사업	0										
<b>F 건설업</b>	74	17	12	12	15	7	7	0	0	2	2
45 종합 건설업	52	11	9	7	11	6	4	0	0	2	2
46 전문직별 공사업	22	6	3	5	4	1	3	0	0	0	0
<b>G 도매 및 소매업</b>	36	10	8	5	6	5	0	1	0	0	1
50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
51 도매 및 상품중개업	16	5	3	3	3	2	0	0	0	0	0
52 소매업 : 자동차 제외	17	4	4	2	3	2	0	1	0	0	1
<b>H 숙박 및 음식점업</b>	27	7	5	4	5	4	1	0	0	0	1
55 숙박 및 음식점업	27	7	5	4	5	4	1	0	0	0	1
<b>I 운수업</b>	29	7	5	4	5	7	1	0	0	0	0
60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	8	3	2	2	0	1	0	0	0	0	0
61 수상 운송업	6	2	0	0	1	2	1	0	0	0	0
62 항공 운송업	6	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0
63 여행업, 광고 및 운송관련 서비스업	9	1	3	1	2	2	0	0	0	0	0
<b>J 통신업</b>	19	4	5	5	2	3	0	0	0	0	0
64 통신업	19	4	5	5	2	3	0	0	0	0	0
<b>K 금융 및 보험업</b>	58	22	22	18	16	10	2	0	0	1	1
65 금융업	43	10	12	9	8	4	0	0	0	0	0
66 보험 및 연금업	17	4	4	1	4	3	0	0	0	0	1
67 금융 및 보험관련 서비스업	32	8	6	8	4	3	2	0	0	1	0
<b>L 부동산 및 임대업</b>	3	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
70 부동산업	3	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
71 기계장비 및 소비용품 임대업	0										
<b>M 사업 서비스업</b>	136	38	32	13	24	11	11	2	0	3	2
72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	15	4	3	3	3	0	1	1	0	0	0
73 연구 및 개발업	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74 전문, 과학 및 기술 서비스업	9	2	3	1	1	1	0	0	0	1	0
75 사업지원 서비스업	111	31	26	9	20	10	10	1	0	2	2
<b>N 광물채굴, 국방 및 사회보장행정</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76 광물채굴, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>O 교육 서비스업</b>	66	16	15	10	9	11	1	0	0	0	4
80 교육 서비스업	66	16	15	10	9	11	1	0	0	0	4
<b>P 보건 및 사회복지사업</b>	94	28	29	8	13	10	2	0	1	2	1
85 보건업	88	26	28	7	12	9	2	0	1	2	1
86 사회복지사업	6	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0
<b>Q 오락, 문화 및 유희관련서비스업</b>	12	4	3	1	2	1	0	0	0	0	1
87 영화, 방송 및 공연 산업	5	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0
88 기타 오락, 문화 및 유희관련 산업	7	2	2	1	1	0	0	0	0	0	1
<b>R 개인서비스업</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90 청소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91 회원단체	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92 주류	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
93 기타서비스	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주 \* : 중요하게 여기는 것을 1순위, 2순위, 3순위로 응답한 결과를 합산함.

<부표 82> 임신기간별 유산 및 사산 휴가 기간



<부록 2> 남녀고용평등이행실태조사 설문지

## 고용평등이행실태조사

안녕하십니까?

한국여성개발원은 정부출연 연구기관입니다. 귀사의 발전과 건승을 기원합니다. 노동부는 여성고용 확대를 위해 적극적 조치(Affirmative action)를 도입하고 그 일환으로 『고용평등프로그램』을 발표한 바 있습니다. 정부는 『고용평등프로그램』을 통해 고용평등계획의 적정성과 고용평등계획 이행 실적을 평가하여 우수한 기업에 대하여는 정부 조달계약과 연계하여 가점을 부여하는 등 인센티브 제공을 추진하고 있습니다.

『고용평등프로그램』은 '04년도는 공기업 및 정부산하기관을 대상으로 시범 실시하고 '05년도는 1,000인 이상 기업을 대상으로 시범 실시할 계획입니다.

『고용평등이행실태조사』는 『고용평등프로그램』의 기반이 되는 여성인력활용지표 설정과 관련되는 기초조사로써, 노동부가 지표 마련을 위하여 한국여성개발원에 위탁하여 실시하는 조사입니다.

따라서 본 조사는 통계적 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않으며, 모두 익명으로 처리되어 응답내용과 관련된 귀 기업의 정보나 의견은 외부에 절대 알려지지 않습니다.

바쁘시더라도 시간을 내주시어 솔직한 답변을 해주시면 대단히 감사하겠습니다

2004년 7월

한국여성개발원 원장 서명선

조사대행: (주)리서치 플러스

담당: 주선이 연구원 Tel: 6203-7401

연구기관 : 한국여성개발원 노동.통계연구부

문유경 부장 Tel: 3156-7132

김난주 연구원 Tel: 3156-7136

연구의뢰기관 : 노동부 고용평등국 여성고용과

□ 사업체 개요

①기관명				②소재지	
	website:				
③대표자				④업종	산업분류상 중분류
⑤총 근로자수	전체 :	명	여성:	명	남성: 명
⑥노동조합현황	명칭			전화번호	
	대표자			설립일	
	조합원수	전체:	명	여성:	명 남성: 명
작성자	성명			직책	
	e-mail				
	Tel			Fax	

※ 산업중분류

산업대분류	산업중분류	
A 농업 및 임업	01 농업 02 임업	
B 어업	05 어업	
C 광업	10 석탄, 원유 및 우라늄 광업 / 11 금속 광업 / 12 비금속 광물 광업 ; 연료용 제외	
D 제조업	15 음,식료품 제조업	26 비금속광물 제품 제조업
	16 담배 제조업	27 제1차 금속산업
	17 섬유제품 제조업 ; 봉제의복 제외	28 조립금속제품 제조업 ; 기계 및 가구 제외
	18 봉제의복 및 모피제품 제조업	29 기타 기계 및 장비 제조업
	19 가죽, 가방 및 신발 제조업	30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업
	20 목재 및 나무 제품 제조업 ; 가구 제외	31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업
	21 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	32 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
	22 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업	33 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업
	23 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	34 자동차 및 트레일러 제조업
	24 화합물 및 화학제품 제조업	35 기타 운송장비 제조업
25 고무 및 플라스틱 제품 제조업	36 가구 및 기타 제품 제조업	
	37 재생용 가공 원료 생산업	
E 전기, 가스 및 수도사업	40 전기, 가스 및 증기업	41 수도사업
F 건설업	45 종합 건설업	46 전문직별 공사업
G 도매 및 소매업	50 자동차 판매 및 차량연료 소매업	52 소매업 ; 자동차 제외
	51 도매 및 상품증개업	
H 숙박 및 음식점업	55 숙박 및 음식점업	
I 운수업	60 육상 운송 및 파이프라인 운송업	62 항공 운송업
	61 수상 운송업	63 여객선,창고 및 운송관련 서비스업
J 통신업	64 통신업	
K 금융 및 보험업	65 금융업	67 금융 및 보험관련 서비스업
	66 보험 및 연금업	
L 부동산 및 임대업	70 부동산업	
M 사업 서비스업	72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	71 기계장비 및 소비용품 임대업
	73 연구 및 개발업	74 전문, 과학 및 기술 서비스업
		75 사업지원 서비스업
N 공공행정,국방 및 사회보장행정	76 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
O 교육 서비스업	80 교육 서비스업	
P 보건 및 사회복지사업	85 보건업	86 사회복지사업
Q 오락,문화 및 운동관련 서비스업	87 영화, 방송 및 공연 산업	88 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업

## I. 정규직 기본조사

## 1. 근로자 고용현황

## 1-1. 학력별, 혼인상태별, 직급별, 부서별 고용 현황

(단위 : 명)

		현원			1년전 인원		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체근로자							
학력별	고졸이하						
	전문대졸						
	대졸 이상						
혼인상태별	미혼						
	기혼						
직급별	임원						
	부장						
	차장						
	과장						
	계장/대리						
	반장/십장						
	조장						
	평직원						
부서별	기획/총무/인사						
	영업/판매						
	생산						
	연구개발						
	비서						



## 2. 고용평등이행현황

## 2-1 직종별 채용현황\*(지난 1년간)

(단위 : 명, %)

	여성			남성		
	지원자수	채용인원	채용률	지원자수	채용인원	채용률
계						
고위임직원 및 관리자						
전문가						
기술공 및 준전문가						
사무 종사자						
서비스 종사자						
판매 종사자						
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자						
기능원 및 관련 기능 종사자						
장치, 기계조작 및 조립종사자						
단순노무종사자						

\* 채용현황은 신입과 경력직을 모두 포함.

## 2-2. 직급별 승진현황(지난 1년간)

(단위 : 명, %)

	여성			남성		
	승진대상자	승진인원	승진률	승진대상자	승진인원	승진률
계						
임원급						
부장						
차장						
과장						
대리						
조장						
반장						

\* 승진 현황은 승진 후 직급기준임. 예) 과장에서 부장 승진 → 부장에 표시



## 2-4. 이직현황(지난 1년간)

(단위 : 명, %)

		여성			남성		
		총근로자수	이직자	이직률	총근로자수	이직자	이직률
계							
소계							
비 자 발 적	정년퇴직						
	고용계약완료						
	고용조정						
	징계해고						
소계							
자 발 적	결혼						
	출산						
	육아						
	전직						
	질병 기타						

## 2-5. 직업훈련현황

(단위 : 명, %)

	여성			남성		
	총 근로자수	훈련참가자	참가율	총근로자수	훈련참가자	참가율
계						
1개월미만						
1개월~3개월						
3개월 이상						

3. 임금현황

3-1. 임금분포

(단위 : 명)

	여성				남성			
	전체	고졸	전문대졸	대졸이상	전체	고졸	전문대졸	대졸이상
계								
월500원 미만								
월600~700								
월700~800								
월800~900								
월900~1,000								
월1,000~1,100								
월1,100~1,200								
월1,200~1,300								
월1,300~1,400								
월1,400~1,500								
월1,500~1,600								
월1,600~1,700								
월1,700~1,800								
월1,800~1,900								
월1,900~2,000								
월2,000~2,200								
월2,200~2,400								
월2,400~2,600								
월2,600~2,800								
월2,800~3,000								
월3,000천원 이상								

※ 임원 제외.

※ 임금계층은 임금총액 기준으로 “정액 및 초과급여+(전년도 연간특별급여액÷12)”를 말함.

3-2. 초임 수준

(단위 : 원)

	고졸		전문대		대졸 이상	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
기본급(시간급 기준 : 원)						
각종 수당(월 기준)						
교통비, 식비 등 급여성 부가급여						

## II. 비정규직 기본조사

### 1. 고용형태별 근로자수

(단위 : 명)

		전체	여성	남성
정규직전체				
비정규직 전체				
직접고용	임시직	전일제		
		시간제		
	일용직	전일제		
		시간제		
간접고용	특수고용형태			
	용역근로자			
	파견근로자			
	재택근로자			
	기타			

※ 간접고용에서 시간제는 따로 분리하지 않고, 각 범주에 포함.

※ 용어정의

**시간제:** 통상적인 근로시간(보통은 1주일에 44시간 전후)보다 현저하게 짧은 시간(예를 들면 1주일에 30시간) 또는 통상적인 근무일수보다 적게 (예를 들면 일주일에 3, 4일) 근로하는 경우

**임시직:** 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용 관계를 유지하되 정식사원으로 대우하지 않는 경우

**일용직:** 고용·근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(백화점이나 대형 할인점의 아르바이트사원, 행사도우미, 건설일용근로자 등)

**특수고용형태:** 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 경우

**용역근로자:** 다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용자의 사업장에서 근로하는 자로 「파견근로에관한법」에 해당되지 않는 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받는 경우 (청소용역, 경비용역 등)

**파견근로자:** 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 경우

**재택근로자:** 대개 가정 주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 가내 근무자(의류·모피 제품에 단추달기 등).

기타: 위의 범주에 속하는 않는 정규직이 아닌 근로자

1-1. 여성 비정규직을 활용하는 주된 이유를 순위별로 아래에서 세 가지만 골라 주십시오.

	1순위	2순위	3순위
임시직			
일용직			
간접고용			

- 1) 생산(판매)량의 증감에 따라, 고용조정(해고)이 용이
- 2) 인건비(임금, 퇴직금, 각종수당, 사회보험료 등) 절감
- 3) 하루 혹은 일주일 중에서 번잡한 시간 혹은 날을 대처
- 4) 계절적으로 바쁜 시기 대처
- 5) 특별한 기술이나 전문지식을 갖춘 인력 활용
- 6) 정규직 근로자의 휴일, 휴가, 휴직에 따른 업무공백을 메우기 위해서
- 7) 업무가 단조로워서 굳이 정규직으로 채용할 필요가 없기 때문에
- 8) 노사분규를 예방 목적
- 9) 정년퇴직한 인력 재활용
- 10) 정규직으로 채용하기 전단계로 일정기간을 비정규직으로 활용
- 11) 기타 (\_\_\_\_\_)

## 2. 임시직 현황

(단위 : 명)

		전체	여성	남성
임시직 전체				
직종별	고위임직원 및 관리자			
	전문가			
	기술공 및 준전문가			
	사무 종사자			
	서비스 종사자			
	판매 종사자			
	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자			
	기능원 및 관련 기능 종사자			
	장치, 기계조작 및 조립종사자			
	단순노무종사자			

## 3. 일용직 현황

(단위 : 명)

		전체	여성	남성
일용직 전체				
직종별	고위임직원 및 관리자			
	전문가			
	기술공 및 준전문가			
	사무 종사자			
	서비스 종사자			
	판매 종사자			
	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자			
	기능원 및 관련 기능 종사자			
	장치, 기계조작 및 조립종사자			
	단순노무종사자			

4. 간접고용 현황

(단위 : 명)

		전체	여성	남성
일용직 전체				
직종별	고위임직원 및 관리자			
	전문가			
	기술공 및 준전문가			
	사무 종사자			
	서비스 종사자			
	판매 종사자			
	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자			
	기능원 및 관련 기능 종사자			
	장치, 기계조작 및 조립종사자			
	단순노무종사자			

※ 간접고용 - 특수고용형태, 용역근로자, 파견근로자, 재택근로자

### Ⅲ. 특별조사

#### 1. 모성보호제도

A. 다음 해당사항을 기입하십시오

A-1	지난 1년간 출산여성근로자	( )명 ( )없음
A-2	지난 1년간 산전후휴가자	( )명 ( )없음
A-3	지난 1년간 육아휴직자	여성근로자( )명 남성근로자( )명 ( )없음

※ 출산근로자가 있고 산전후휴가를 신청한 근로자가 없는 사업체는 ☞ 질문 B  
나머지 사업체는 ☞ 질문 C에 응답하십시오.

B. 출산여성근로자 중 산전후휴가자가 발생하지 않는 이유를 쓰시오.

\_\_\_\_\_

C. 산전후휴가 실시에 대한 질문입니다.

C-1. 귀사의 회사 규정상 신청 가능한 최대 산전후휴가기간은? ( ) 일

C-2. 산전후휴가기간에 임금을 얼마동안 지급합니까?

- 1) 60일      ☞ 추가질문 C-2-1만 답하십시오.
- 2) 61일 이상      ☞ 추가질문 C-2-1, C-2-2에 답하십시오.

C-2-1. 추가질문 : 휴가기간에 지불하는 임금은 어떤 것입니까?

- 1) 기본급의 일부  2) 통상임금  3) 평균임금 4) 기타

※ 통상임금과 평균임금 근로기준법상 정의

**통상임금** : 근로자에게 정기적,일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급 금액,일급금액,주급금액,월급금액 또는 도급금액을 말함.

**평균임금** : 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함. 취업후 3월미만도 이에 준함.

C-2-2. 추가질문 : 단체협약, 취업규칙 등 회사 규정상 몇 일까지 임금지급이 가능합니까?  
( ) 일

C-3. 산전후휴가기간이 근속기간에 포함됩니까?

- 1) 포함 된다
- 2) 포함되지 않는다

D. 임신부에게 시간외근로를 시키고 있습니까?

- 1) 예       2) 아니오

E. 임신부가 원할 경우, 경이한 업무로 전환할 수 있는 제도가 있습니까?

- 1) 제도가 없다
- 2) 제도는 있지만 실제로 사용하지 않는다
- 3) 제도도 있고 실제로 활용하고 있다

F. 임신부에게 야간근로를 시킨 적이 있습니까?

- 1) 없다.
- 2) 여성 근로자의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무를 시키고 있다.
- 3) 임신부 여성근로자에게는 전혀 야간근무를 시키지 않는다.

3) 업종 및 사업 성격상 야간근로가 발생하지 않는다.

G. 임신부에게 휴일근로를 시킨 적이 있습니까?

- 1) 없다.
- 2) 여성 근로자의 동의나 노동부 장관의 인가를 얻어 근무를 시키고 있다.
- 3) 임신부 여성근로자에게는 전혀 휴일근무를 시키지 않는다.
- 3) 업종 및 사업 성격상 휴일근로가 발생하지 않는다.

F. 태아검진휴가를 실시하고 있습니까?

- 1) 제도 자체가 없다.
- 2) 제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다. ☞ 추가질문 F-1로
- 3) 제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다. ☞ 추가질문 F-1로
- 4) 제도가 있고, 활용되고 있다. ☞ 추가질문 F-1로

F-1. 추가질문 : 태아검진휴가의 주된 내용

운영방식	
휴가기간	

G. 유산 및 사산근로자에 대한 휴가를 실시하고 있습니까?

- 1) 제도 자체가 없다.
- 2) 제도가 있지만 실제로 휴가를 사용하기 힘들다. ☞ 추가질문 G-1로
- 3) 제도는 있지만 해당된 여직원이 한 명도 없었다. ☞ 추가질문 G-1로
- 4) 제도가 있고, 활용되고 있다. ☞ 추가질문 G-1로

G-1. 추가질문 : 유산 및 사산근로자에 대한 휴가의 주된 내용

운영방식	
휴가기간	

## 2. 직장과 가정의 양립지원 제도 운영

A. 지난 1년간 육아휴직에 들어간 근로자가 있습니까?

- 1) 예  
 2) 아니오 ☞ 추가질문 A-1로

A-1. 추가질문. 육아휴직에 들어간 여성근로자가 없는 이유는 무엇입니까?

- 1) 출산 여성근로자가 퇴직을 해서  
 2) 회사의 규정상.관행상 제공하지 않아서  
 3) 육아휴직을 신청한 근로자가 없어서  
 4) 출산한 여성근로자가 없어서

B. 육아휴직에 실시에 대한 질문입니다.

B-1. 산전후휴가 기간을 제외하고 귀사의 회사 규정상 근로자가 사용가능한 육아휴직최대 기간은?

( \_\_\_\_\_ 개월)

B-2. 육아휴직 근로자에게 임금을 지급합니까?

- 1) 예 ☞ 추가질문 B-2-1로  
 2) 아니오

B-2-1. 추가질문. 지급액 수준은?

- 1) 정액 \_\_\_\_\_ 원     2) 근로자 임금의 \_\_\_\_\_ %

B-2-2. 추가질문. 지급 기간은?

- 1) 1회 지급     2) \_\_\_\_\_ 개월간     3) 육아휴직 전기간

B-3. 육아휴직기간이 근속기간에 포함됩니까?

- 1) 예     2) 아니오.

C. 귀사는 직장 보육시설이나 혹은 취학 전 아동의 보육을 지원하기 위해서 취학 전 아동을 가진 근로자에게만 특별히 지급하는 아동수당을 지불하고 있습니까?

- 1) 직장보육시설이 있다. ☞ 추가질문 C-1로  
 2) 아동수당을 지불하고 있다. ☞ 추가질문 C-2로  
 3) 직장보육시설도 아동수당도 없다.

C-1. 추가질문: 직장보육시설이 있는 경우에 그 유형은 어떠한가요?

- 1) 사내 보육시설     2) 여러 기업체의 공동보육시설  
 3) 사업장 지정 지역보육시설     4) 기타 유형

C-2. 추가질문: 기업이 지급하는 아동수당의 규모는 어떠한가요?

- 1) 정액 \_\_\_\_\_ 원  
 2) 보육비용의 대략 \_\_\_\_\_ %를 지원한다

C-3. 추가질문 : 지급기간은?

- 1) 1회 지급     2) 최하 \_\_\_\_\_ 개월     3) 최고 \_\_\_\_\_ 개월  
 4) 보육이용 전기간

D. 귀사는 가족간호휴가제가 실시되고 있습니까?

- 1) 제도가 없다.  
 2) 제도는 있지만 사용된 사례가 없다.  
 3) 제도도 있고 실제로 활용하고 있다.

※ **가족간호휴가제** : 장기간 간호가 필요한 가족을 간호하기 위하여, 근로자에게 휴직(1개월 이상)을 제공하는 제도

E. 귀사는 배우자출산휴가제가 실시되고 있습니까?

- 1) 제도가 없다.  
 2) 제도는 있지만 사용된 사례가 없다. ☞ 추가질문 E-1로  
 3) 제도도 있고 실제로 활용하고 있다. ☞ 추가질문 E-1로

E-1. 추가질문. 배우자출산휴가의 휴가일수는 규정상 몇 일입니까? \_\_\_\_\_ 일  
 ※ 배우자출산휴가제 : 배우자가 출산할 때에 일정한 기간 휴가를 제공하는 제도

### 3. 여성고용 활성화에 대한 제언

A. 기업의 입장에서 여성 고용이 어려운 이유는 무엇이라고 생각합니까?

	①전혀 그렇지 않다	②그렇지 않은 편이다	③그런 편이다	④매우 그렇다
A-1) 남성에 비해 노무비용 부담				
A-2) 여성 근로자 고용 관련법 준수 어려움				
A-3) 기업에서 원하는 인력에 적합한 여성 부족				
A-4) 여성의 직업 의식 부족				
A-5) 출산, 육아로 인한 업무공백 우려				
A-6) 여성이라고 해서 고용하는데 특별히 어려운 이유는 없다.				

1순위          2순위          3순위

B. 여성 고용과 관련하여 정부에게 바라는 것이 있습니까?

--	--	--

- 1) 여성 인력 관리 프로그램 제공,교육
- 2) 남녀고용평등 우수 기업체의 법인세 감면
- 3) 남녀고용평등 우수 기업체의 정부 조달 계약시 가점
- 4) 남녀고용평등 우수 기업체에 대한 기업운용 비용 지원
- 5) 기업이 부담하고 있는 산전후휴가 60일분 정부 부담
- 6) 대체인력 인건비 지원
- 7) 기타 \_\_\_\_\_

<부록3> 그리피스 대학교 적극적 조치 보고서 2000

Griffith University  
Affirmative Action Report  
2000

Griffith University  
직장에서의 여성 고용 평등(EOWA: Equal Opportunity for Women in the Workplace)

서론

그리피스 대학교는 고용평등과 사회정의를 위해 오랫동안 노력을 기울여왔고 성과를 이루어 온 대학으로서 범국가적으로 인정받은 대학교이다. 1998년, 그리피스 대학은 적극적 조치법의 도입에 앞서 선행된 운영 프로그램에 참여한 세 대학 중 하나였다. 1995년에는 고등교육 분야에서 적극적 조치를 가장 잘 실천한 것에 대해 상을 받아서 훌륭한 조직으로 인정받기도 했다.

지난 5년에 대해 강제적인 보고 의무가 없음에도 불구하고 그리피스 대학은 조직의 계획, 평등 프로그램에 대한 의견 수합과 평가를 위해 보고서가 가지는 의미를 인정하면서 계속적으로 적극적 조치에 관한 보고를 연례적으로 해왔다. 1999년 보고서에서는 평등 프로그램의 틀을 정하기 위해 EOWA의 초안 지침을 이용하였다. 이 보고서는 모든 간부직원들에게 배부되었으며 이 대학교의 평등 웹사이트에도 올렸다.

그리피스 대학교는 6개의 캠퍼스와 약 2,500명의 교육·일반 분야 정규직을 갖고 있다. 이 대학은 또한 2,450명의 임시직 또는 학기별 직원(이중 620명이 풀타임 근무)을 고용하고 있다. 전체 직원 중 여성은 55%이며 이중 33%가 교육직이고, 67%가 일반 사무직이다. 계약직 또는 계속 근무자의 15%가 시간제 근무를 하며, 교육직의 8%와 일반사무직의 19%가 이에 해당한다. 시간제 근무를 하는 직원들 중 교육직의 47%와 일반사무직의 95%는 여성이다.

대학 평등 위원회의 모니터요원들은 수행 평가를 하고 이를 대학 평의회에 보고하며, 각 단과대학과 관리부서의 하부 평의회들은 각 부서별 목표 계획과 보고에 대한 책임을 맡았다. 대학당국은 대학총장에게 평등 계획 진행에 대한 감시를 지시하고 인적자원부서에 평등정책자문관을 정규직으로 두었다.

2000년에 그리피스 대학교는 새로운 5개년 평등 전략을 발표하였는데, 고위직에서의 여성의 비율을 높이는 것을 주요 계획으로 삼고 있다. 그리피스 대학교의 전략적인 평등 계획이기도 한 이 전략은 평등을 위한 각 영역별 목표를 세우고 있다. 2000년의 목표는 교육 분야 고위직에서 여성 비율을 25%로, 일반직의 10등급 이상 직위에서 36%로 높이는 것이었다. 이 두 목표는 초과 달성되었다.

평등을 위한 그리피스 대학의 비전은 훌륭한 평등 정책과 실현의 모범을 보여서 평등 문제 분야에서 리더가 되는 것이었다. 이러한 목표는 새롭고 창의적인 전략을 발전시키고, 평등을 그리피스 대학교의 경영목표 중 하나로서 자리 잡게 하며, 대학교 구조의 효율성을 제고시키고, 목표 달성을 도울 새로운 기술을 사용함으로써 실현될 것이다.

## 제1부: 사업장 개요

(\*모든 자료는 해마다 3월 31일에 시행되는 대학 센서스에 의거한 자료이며, 특별한 부분을 제외하고는 풀타임이 아닌 직원의 수를 가리킨다.)

### · 여성 직원

2001년 여성 직원은 전체 직원의 55%였으며, 이중 교육직은 44%, 일반직은 63%였다. 이를 200년의 수치와 비교하면, 2000년에는 여성이 전체의 51%였으며, 이중 교육직은 36%, 일반직은 60%였다. 2001년에 교육직 여성의 비율이 높아지긴 했어도 지난 5년 동안의 여성 직원 점유율은 별로 많이 변화되지는 않았다.

2001년에 여성 임시직 또는 학기별 여성 직원은 56%였는데, 2000년에는 이 수치가 55%였다.

### · 고위직

2001년에 고위직에서의 여성 비율은 12.5%(한 자리)였으며, 2000년에는 25%(두 자리)였다. 경영대학 여성 학장이 사임을 하고 다른 대학의 더 높은 직위로 가는 바람에 이 공석을 남성 직원이 메우게 되었다.

### · 교육직

표 1 - 등급별 교육직 여성 비율

등급	2001-교육직 각 등급별 여성 비율	2000-교육직 각 등급별 여성 비율
A	52%	54%
B	45%	45%
C	33%	32%
D	25%	25%
E	9%	11%

2001년에 그리피스 대학 전체에서 교육직 여성의 비율은 55%였으며, 이는 2000년의 35%와 비교된다. 점점 더 높은 직위로 갈수록 여성의 수는 줄어들었으며 한두 명의 직원이 늘어나거나 더해져도 비율은 눈에 띄게 달라졌다.

단과대학별로 본 여성 비율은 다음 표와 같다. 1999년과 2000년도 비교해볼 수 있도록 수치가 주어졌다.

표 2 - 단과 대학별 교육직 여성 비율

단과대학	2001	교육직 인원수	2000	1999
문과대학	56%	120	48%	52%
미술대학	40%	25	28%	28%
경영대학	45%	149	38%	31%
음악대학	40%	34	32%	33%
교육대학	47%	78	28%	39%
공과대학	18%	79	16%	없음
환경과학대학	31%	88	23%	23%
경영학대학원	26%	7	20%	40%
건강과학대학	54%	96	43%	41%
국제정치경영대학	29%	54	29%	29%
법과대학	44%	37	48%	45%
간호대학	84%	38	100%	94%
자연과학대학	32%	76	23%	23%

### 고위 교육직

그리피스 대학교의 평등 전략은 고위 교육직의 여성 비율 제고를 목표로 하고 있다. C등급(시니어 강사)과 그 이상 직위의 여성은 대학교 전체에 걸쳐서 27%를 점하고 있는데 이는 2000년과 같은 수치이다. 단과대학별로 본 고위 교육직 여성 비율은 다음 표와 같다. 1999년과 2000년의 수치도 비교를 위해 주어졌다.

표 3 - 여성 고위 교육직의 단과대학별 %

단과대학	2001	2000	1999
문과대학	34%	35%	37%
미술대학	39%	28%	50%
경영대학	22%	28%	25%
음악대학	25%	39%	30%
교육대학	28%	21%	24%
공과대학	13%	14%	없음
환경과학대학	12%	18%	18%
경영학대학원	50%	33%	40%
건강과학대학	39%	28%	29%
국제정치경영대학	23%	22%	17%
법과대학	35%	20%	33%
간호대학	91%	100%	100%
자연과학대학	15%	15%	14%

**교육관리직 - 대학장, 학장과 학부부장, 학과장**

대학장과 학과장 직위는 임기가 2년 또는 3년으로 정해져 있다. 경우에 따라서는 기간이 연장될 수도 있다. 이런 직위들은 가장 높은 등급의 교육직에 있는 사람들의 자리이며 이 직위들을 맡을 수 있는 여성의 수는 제한되어 있다.

**표 4 - 교육관리직의 여성 비율**

	2001	2000	1999	1998
대학장, 학장, 학부부장	23%	15%	21%	21%
학과장	25%	18%	19%	23%

**· 일반직**

2001년 일반직에서 여성 비율은 65%였는데, 2000년에는 이 비율이 60%였다. 그리피스 대학교 전체를 통해 분류해본 비율 분포를 보면 일부 분야의 낮은 등급에서 여성의 비율이 과도하게 높았으며 중간급 관리직 등급에서는 비율이 낮았다.

표 5 - 광역 분류에 따른 관리직 여성 비율

등급	총 여성직원 비율	1-2등급 비율	3-4등급 비율	5-7등급 비율	8-9등급 비율	총 여성직원 수
교육관리	78% (79%)	100% (100%)	89% (92%)	85% (86%)	81% (67%)	147 (153)
대학생활	72% (73%)	73% (86%)	73% (70%)	60% (65%)	50% (33%)	109 (88)
외부관계	82% (92%)	없음	86% (88%)	76% (92%)	100% (100%)	28 (26)
설비관리	31% (29%)	60% (75%)	40% (40%)	12% (12%)	0% (13%)	117 (114)
재정 경영 담당	64% (59%)	7% (7%)	84% (84%)	65% (55%)	25% (37%)	136 (129)
그리피스 맞춤 교육	50% (54%)	100% (100%)	91% (85%)	45% (39%)	41% (62%)	66 (61)
인적자원	73% (78%)	없음	86% (94%)	94% (90%)	71% (44%)	40 (49)
홍보	77% (76%)	100% (50%)	71% (73%)	86% (74%)	50% (67%)	18 (44)
정보 기술	26% (18%)	없음 (100%)	49% (53%)	13% (6%)	18% (16%)	142 (152)
국제센터	77% (76%)	없음	89% (89%)	100% (95%)	25% (29%)	37 (38)
도서관	83% (83%)	73% (91%)	86% (84%)	88% (84%)	86% (86%)	154 (133)
로건 & 대학 행정	53% (74%)	없음	75% (100%)	48% (63%)	60% (83%)	93 (31)
연구처	86% (87%)	없음	94% (87%)	83% (94%)	75% (80%)	45 (39)
기술부	39% (33%)	88% (75%)	45% (47%)	22% (21%)	0% (17%)	84 (93)

**고위 일반직**

그리피스 대학교의 평등 전략은 고위 일반직에서의 여성의 비율을 높이는 것을 목표로 정하고 있다. 10등급 이상의 여성은 대학교 전체를 통틀어 50%를 차지하고 있으며, 이는 2000년의 39%와 비견된다. 두 해 각각 다 그리피스 대학교의 목표는 초과 달성되었다. 고위 일반직에서 관리요원 분포는 다음과 같다. 2000년의 수치는 비교를 위해 주어졌다.

**표 6 - 고위 관리직 여성 비율**

등급	2001	고위직의 여성수	2000
대학교	50%	54	39%
학사관리	100%	4	57%
대학생활	0%	2	0%
외부관계	100%	1	100%
시설관리	25%	4	0%
재정 경영	43%	7	40%
그리피스 맞춤교육	67%	3	50%
인적자원	33%	3	100%
홍보	100%	1	100%
정보기술	25%	8	16%
국제센터	50%	2	33%
도서관	60%	5	50%
로건 & 대학 행정	13%	8	0%
연구처	65%	5	67%
기술부	0%	1	0%

## 제2부: 고용 관련 사안

1999년 말 그리피스 대학교는 평등 전략에 관한 새로운 5개년 계획을 발전시키는 과정을 시작하였다. 평등 프로그램과 그 실천에서 여성을 주요 초점 대상으로 삼았으며, 직장에서의 여성 관련 이슈들과 이 이슈들을 다루기 위한 전략들을 파악하기 위해 상당수의 자문 체계들을 이용하였다. 그 내용은 다음과 같다.

- 고위급 직원들과의 인터뷰
- 여성 교육직과의 포커스 그룹 토의
- 그리피스 대학교 평등 위원회와의 토의
- 그리피스 대학교 평등 하부위원회들과의 토의
- 그리피스 대학교 인적자원부서 위원회의 자문

그리피스 대학교 직원들이 각 분야에서 고루 참석한 가운데 열린 워크숍은 평등 전략을 발전시키는 방향으로 이끌어졌다. 그리고 이 전략의 초안은 결정적인 문안을 확정짓기 전에 광범위한 자문을 받기 위해 배부되었다.

그리피스 대학교의 인적자원부서 직원에 의해 광범위하게 수집된 통계와 퇴직자들로부터 얻어낸 데이터, 그리고 직원 태도에 관한 조사 자료들은 이 사안의 주요 초점 대상 영역을 파악하는 데에도 이용되었다.

고위직, 특히 교육 고위직에서의 여성의 비율을 높여야 할 필요성이 그리피스 대학 평등 전략에서 특별히 강조되었다. 2000년에는 고위 교육직에서의 여성 비율 25% 목표가 초과 달성되었고, 2001년의 목표치 28%에는 약간 못 미쳤다. 상승률이 왜 이렇게 완만한지 이유를 파악하고 이 문제를 다루기 위한 새롭고 창의적인 전략들을 발전시키기 위해 작업단이 구성되었다. 이 작업단은 다른 대학들에 비교하면서 그리피스 대학교가 이룬 성과들에 대한 표준 작업을 하고 전략들을 발전시키기 위해 연구 결과에 근거한 최선의 실행 접근 방법을 이용하고 있다.

· 채용과 선발

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
사업장의 전체적인 개요가 분석되고, 선발 과정에 관련된 일괄적인 정보가 수집되었다.	모든 영역에서 정확한 데이터가 없다는 것은 고용 과정과 관련해서 그 어떤 결정적인 결론도 내려질 수 없다는 것을 의미한다.	교육직과 일반직 양쪽에서의 후보자 명단 구성이나 임용에서 평등을 확실히 할 수 있는 선발과정을 모든 직급에서 재검토해봐야 할 필요가 있다.	2000년 교육직과 일반직 충원을 위한 고용 및 선발에 관련된 수치 자료가 대학교 인적자원부서 직원에 의해 확인 대조되었다.
다른 대학교들의 다양한 등급에서의 여성 비율 관련 데이터의 표준 작업이 비교를 위해 이용되었다.	사전 데이터 제공자들의 감사 내용을 보면 그들은 일반직 여성 고용과 관련 대학 정책들에 맞출 수 있었음을 알 수 있다.	고위 교육직 공석에 지원한 여성 지원자들의 파악이 확실치 않다.	숙의를 거치고 목표 설정이 분명한 조사 전략이 고위 교육직 충원을 위한 잠재 여성 후보자들을 파악하기 위해 실행되었다.
평등에 관한 그리피스 대학교의 입장에 맞는 범위를 정하기 위해 사전 제공된 데이터가 분석되었다.			고용과 선발을 위한 훈련 프로그램이 2000년 전반에 걸쳐 펼쳐졌다.

진전 사항

2000년 통계자료는 여성들이 A, B, C 등급의 교육직에 대거 채용되었고, D 등급에서는 50%, E 등급에서는 30% 비율로 채용되었음을 보여주고 있다. 지원자 전체 대비 여성 비율보다 채용된 여성의 비율이 더 높았다. 일반직에서는 9등급과 10등급을 제외한 대부분의 직급에서 여성들이 채용되었으며 지원자 전체 대비 여성 비율보다 채용된 여성의 비율이 더 높았다. 관리직에서의 여성 채용 비율은 2000년에 비해 2001년이 더 높아졌다.

논평:

그리피스 대학교는 새로운 채용·선발 정책을 확정짓고 있다. 여기에 관리자들과 직원선발 팀이 사용하게 될 “Tool Kit”(도구 한 세트)이 결들여질 것이다. 또한 고위직 선발 관련 정책도 再考하게 된다. 채용·선발정책이 아직 승인되지 않은 동안에는 그것을 받쳐줄 원칙과 실행방안들이 잠정적으로 채택된다. 고위 교육직에 적절한 여성 지원자들을 찾아야 할 필요성에 대한 인지도가 높아져가고 있으며 보다 의욕적인 접근방법이 고무되어지고 있다.

## · 승진전보와 계약종료

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
승진 신청을 한 교육직에 대한 정보를 성별로 분석했다.	퇴직자 조사에서 여성 퇴직의 주요 이유는 상사와의 나쁜 관계와 더 좋은 경력 기회로 나타났다.	경력과 자기 발전의 기회들이 어떤 분야에서는 부족한 것으로 나타났다.	일반직을 위한 경력 관리 프로그램이 2000년에 운영됐다.
퇴직자 조사 자료는 승진 기회에 관한 불만족과 관련하여 분석됐다.	승진 절차에서 모든 등급의 여성들이 합당한 성과를 보이고 있다.	관리자/직원 관계가 좀 더 분석되어야 하고 프로그램을 통한 중재가 필요하다.	교육직에게 승진 정보를 주기 위한 모임이 주요 캠퍼스에서 승진을 준비하는 여성을 대상으로 특별히 진행되었다.
계약 종료에 관한 데이터는 매년 수집되고 분석되었다.		여성 교육직의 승진이 고무되어야 할 필요가 있다.	

## 진전 사항

B 등급과 C 등급으로 승진하는 데 성공한 지원자들의 39%는 여성이었는데, 1998년에는 이 비율이 50%였다. 그들 중 B 등급으로 승진한 42%가 여성이었다. 2000년에 시행된 일반직 직원의 태도 조사에 따르면, 어떤 사람들은 파견근무가 소수의 선택된 직원에게만 제한된 것이라고 믿고 있는 것으로 나타났다. 하지만 데이터에 따르면, 상당수의 직원들이 파견근무를 하게 되며, 연중 파견근무를 나간 직원 전체의 75%가 여성으로 드러났다. 파견근무의 평균 기간은 150일이며, 여성들의 평균 파견근무 기간은 147일, 남성들의 파견근무 기간은 158일로 나타났다.

사직을 하는 직원들 중 일반직에서는 68%, 교육직에서는 37%가 여성이었으며, 대표급 사직에서는 각각 67%, 44%가 여성이었다.

## 논평:

승진은 오로지 교육직에만 적용된다. 2001년은 고위 교육직을 위한 승진의 해였고, 2002년에는 승진 획득에서 여성의 성공이 반영될 것이다. 퇴직자 조사가 2년에 한번씩 정기적으로 진행되는 반면, 퇴직자 조사는 임시적으로 행해지고 있다. 퇴직자 조사를 위한 보다 조직적인 접근 방법이 강구되어 어찌서 여성들이 사직을 하는지 파악하고, 사직을 보류하도록 고무하는 방향으로 바뀌게 해줄 조건들이 있는지 결정할 수 있어야 한다. 고위 교육직에서 여성이 차지하는 비율을 조사하기 위해 구성된 과제 수행 그룹은 특별히 승진 관련 사안에 초점을 맞추고 있다.

· **훈련과 계발**

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
<p>훈련과 계발 프로그램에 참여하는 비율은 다양한 출처에서 수집되어 그리스 피스 대학교의 연례 보고 준비의 한 부분으로서 분석되었다.</p> <p>평등 하부 위원회 각각의 계획과 보고서는 계발 사안의 범위를 결정하기 위해 독회를 거쳤다.</p>	<p>평등 하부 위원회는 경력 계발 기회는 많은 영역에서 직원들의 핵심적인 목표가 되고 있음이 파악됐다.</p> <p>지난 몇 년의 데이터는 훈련과 자기계발을 위한 기회에 있어서 여성과 남성 간에 차이를 보이는 주요 영역들을 조명하지 못하고 있다.</p>	<p>각 단과대학 일반직에서는 작업 부하 관리 사안이 때로는 그들로 하여금 훈련과 자기계발 활동을 방해하고 있는 것으로 지적됐다.</p>	<p>일반직 직원의 태도에 관한 조사는 경력계발 관련 카테고리들을 포함하였으며 이는 성별 단위로 분석되었다. 데이터는 프로그램과 활동에 참여하는 여성과 남성에 관한 많은 자료들을 바탕으로 분석되었다.</p>

**진전 사항**

여성 직원은 모든 영역에서 정당한 조건으로 업무에 임하고 있다. 고도의 업무 할당, 파견근무, 회의 출장, 훈련과 계발 프로그램, 정보기술 교육 등이 그 내용이다. 2000년에는 교육 연구 보조를 받은 직원 중 74%가 여성이었고, IT 훈련 프로그램에 참여한 직원 중 80%가 여성이었다. 회의 출장을 떠났던 교육직의 41%와 학술 연구 프로그램 출장을 떠났던 교육직의 37%가 여성이었으며, 전 분야에서 여성의 참여가 있었다.

**논평:**

훈련과 계발 활동 참여에 관해 수집된 정보에 따르면, 참여 기회가 적절하고도 공정한 기반 위에 수행되었음이 나타났다. 이에 관한 모니터링은 계속될 것이다.

## · 근로조직

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
임시직, 계약직, 정규직 관련 통계와 시간제 직원과 풀타임 직원에 관한 통계들이 분석되었다.	2000년에는 임시직과 분기별 채용 직원의 수가 높았다.(교육직의 30%, 이 중에서 여성은 56%) 계약직 직원의 수가 교육직에서 23%였는데, 이 중 39%가 여성이었다. 임시직에서 일반직 비율은 16%였는데, 이 중에서 여성이 65%였다. 일반직 중 30%가 계약직이었는데, 이 중에서 62%가 여성이었다. 정규직 여성은 교육직에서 34%, 일반직에서 62%였다. * 이 수치는 풀타임 직원과 관련된 것들이다.	고용 안정과 정규직 획득 기회가 퇴직자 조사 논평에서 사안으로 지적되었다.  계약직 직원의 수와 비율에 대해 여성들이 모니터링해야 할 필요성이 중요하게 대두되었다. 여성 일반직에서 계약직 비율이 높았으며, 주로 낮은 등급에서 그러했다.	일반직 태도 조사는 고용 안정과 임금 및 혜택과 관련된 문제들을 포함하고 있다.  고등교육 분야에서의 고용 허가에 관한 계약(HECE: Higher Education Contract of Employment Award)의 적용은 계약직과 관련해서 계속적인 모니터링을 하게 될 것이다.
퇴직자들에 대한 조사가 어느 분야의 업무 분장을 사안으로 할 것인지를 정하기 위해 이용되었다.	시간제 근무자의 비율은 높지 않았으며, 파트타임직이라고 공시된 자리에 들어간 것이기 보다 대부분 시간제로 협상을 한 직원들이었다.		

---

진전 사항

2001년에는 교육직의 14%가 계약직이었으며, 이중에서 57%가 여성이었다. 일반직에서는 22%가 계약직인데, 이중에서 69%가 여성이었다. 교육직 정규직에서는 36%가 여성이며 일반직 정규직에서는 62%가 여성이었다. 교육직의 8%만이 시간제 근무자이며, 이중 47%가 여성이다. 일반직의 19%는 시간제 근무자인데, 대부분(89%)이 여성이었다.

일반직 태도 조사에서는 임금과 조건은 여성 직원들의 관심거리로 나타나지 않았고, 고용 안정은 보고를 위한 부서단위 10개 중 4부서단위에서 사안으로 파악되었다. 하지만 이것은 그 어떤 특별한 조직의 구조나 조건과 관련된 것은 아니다. 어떤 직원은 파트타임 근무 기회가 좋게 평가되고 있다고 논평했다.

---

논평:

다양한 시간제 근무가 그리피스 대학의 다양한 정책들 하에서 수행될 수 있다. 부양가족을 돌보기 위해 시간제 근무로 전환할 수도 있거나(48/52), 또는 단순히 시간제 근무 협상을 할 수도 있다. 계약직 관련 통계는 모든 연구직을 포함하고 있으며, 연구직은 거의 예외적으로 계약직이다. 직종 간 균형은 계속적으로 모니터링될 것이다.

## · 근무조건

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
<p>일화적인 정보에 따르면, 다양한 유형의 보호자 휴가, 시간제 근무, 탄력 근무 조건들을 직원들이 원하는 만큼 쓰지 않는 것이 낫다는 지적이 있다.</p> <p>근무 조건이 문제가 되는 분야를 정하기 위해 퇴직자 조사 내용이 이용되었다.</p>	<p>48/52 근무제와 시간제 전환 근무를 택하는 직원 수에 대한 자료는 아직 접근할 수 없었다.</p> <p>1년에 평균 40명의 직원이 출산 휴가를 갖는다.</p> <p>작업 부하 관리와 탄력근무 조건들 간에 연계성이 있음이 그리피스 대학의 한 광범위한 부서의 특정한 몇몇 일반직의 근무 수행에서 예증되었다.</p>	<p>일/생활방식의 균형적 조화를 지원하느 다른 정책들과 시행에 관해 직원이 아는지 모르는지를 확실히 할 필요성이 지난 몇 년 동안 도입된 많은 정책들의 수행과 평가의 일부로서 파악되었다.</p> <p>직원들에 대한 성과급과 관련된 새로운 정책들의 도입은 잠재적인 불평등의 영역을 파악하게 해주었다.</p>	<p>일반직 태도 조사는 일/생활방식 조화와 관련된 특정 문제들, 정책들과 이 정책들을 통해 직원들이 지원받고 있는지 여부에 대한 인지도를 포함하였다.</p> <p>다양한 유형의 보호자 휴가를 가졌던 직원에 대한 데이터가 수집되었다.</p> <p>2001년에 새로 도입되는 육아 휴가 관련 정책은 교육직과 일반직 사이에 이전에 존재하던 휴가 자격 요건에서의 불공평을 제거했다. 임시직도 처음으로 이 혜택을 받을 수 있도록 포함될 것이다.</p> <p>작업 부하 관리도 건의되어야 할 특정 사안으로서 새로운 경영 계약에 포함되었다.</p> <p>근무 성과를 평가할 책임이 있는 간부직원은 성차별을 하지 말아야 한다는 경고를 받았다.</p>

---

진전 사항

2000년에는 46명의 직원이 출산휴가를 받았는데, 이들 중 대부분이 유급과 무급을 조합하여 12달의 출산휴가를 취했다. 출산 휴가 후 사직한 비율은 평균 18%에 달한다. 2000년에 보호자 휴가를 받았던 직원 중에서 67%가 여성이었다. 이 휴가를 받은 교육직의 33%와 일반직의 71%가 여성이었다.

일반직 태도 조사 결과에 따르면 대부분의 일반직 직원이 일/생활방식 조화를 지원하는 대학 정책에 대해 알고 있었고, 그 정책들에 의해 지원받고 있다고 느끼고 있었다. 많은 직원들이 다양한 방식으로 제공되고 있는 탄력근무 조건들이 긍정적으로 인정되고 있다고 논평했으며, 어떤 직원들은 탄력근무 조건들을 더 잘 이용할 수 있기를 바란다고 생각했다. 사기 저하는 한 단위 부서에서만 여성들의 문제로 지적되었다. 특정한 보고 단위 부서들로부터 얻은 정보는 함께 논의 되었으며 각 보고 단위 부서 내의 인력자원부서에 배포되었다.

분야별로 작업부하 관리 사안들이 어떻게 제기될 것인지에 대한 보고서를 준비할 것이 요청되었으며, 이것은 협력자문회에 의해 모니터링될 것이다.

---

남녀간의 공평한 임금 영역에서는 문제가 잠재해 있을지도 모르는 분야를 중점적으로 다룬 토론 내용이 간부직원들을 위해 준비되었다.

---

논평:

탄력근무 조건들이 이용될 수 있고 다양한 가족 상황에 맞출 수 있도록 다양한 유형의 휴가를 취할 수 있게 해주는 정책들과 이의 시행에 대해 만족해하는 것으로 나타났다. 성과급 관련 통계는 다음 번 보고에서 이용될 수 있을 것이며, 남녀간 차이 또한 모니터링될 것이다. 육아 휴가 정책과 관련된 보고문은 이 정보가 널리 잘 공표될 수 있도록 다양한 일/생활방식 조건들에 관련된 종합적인 정보로서 완성될 것이다. 탄력근무시간제와 탄력근무 조건들의 이용은 작업 부하 관리 사안들에 대한 모니터링의 한 부분으로서 연구될 것이다.

## · 성희롱

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
<p>연례 통계 분석은 보고된 바 있는 성희롱과 차별에 관한 소송들을 내용으로 하고 있다.</p> <p>임용 계약 담당 간부 조직으로부터 받은 정기적인 피드백이 문제가 잠재해 있는 분야들에서 조사되었다.</p> <p>관리자들과 다른 직원으로부터 일화성의 정보가 비공식적으로 모니터링되었다.</p>	<p>1999년에는 성희롱 관련 고소가 사업장에서의 고충 관련 고소와 맞먹는 수에 달했다. 이 카테고리의 고소자들 중 41%가 여성이었으며, 사업장에서의 고충 관련 고소자들 중 55%가 여성이었다.</p> <p>* 이상의 통계 수치는 직원과 학생 모두의 고소를 나타낸다.</p> <p>이메일을 통한 일반적인 성희롱에 관련된 사건이 늘어나고 있는 것으로 나타났다.</p>	<p>교묘한 성희롱은 몇몇 캠퍼스에서는 중요하지 않은 사안으로 되어가고 있다.</p> <p>사업장에서의 고충은 대부분의 캠퍼스에서 사안으로 대두되고 있으며 고소자들의 다수가 여성이다.</p>	<p>그리피스 대학의 행실 규범은 이제 사업장에서의 고충과 부적절한 행동으로서의 성희롱 문제를 특별히 포함하고 있다.</p> <p>성희롱을 방지하고 해결해야 할 책임과 관련된 워크숍이 운영되었다.</p> <p>가장 최근의 경영 계약서는 성희롱 문제를 다루는 특별 조항을 포함하였다.</p> <p>인적자원부서에서 사용되었던 관리 방법 실례에 대한 검토가 외부 자문위원에 의해 수행되었다.</p>

---

진전 사항

---

보고된 고소자들에 관련된 2000년 통계는 모든 분야를 통해서 고소자들이 늘어났음을 보이고 있다.(1999년에는 33명이었는데, 2000년에는 45명이었다.)

단과대학 전체 단위로 성희롱 문제를 주제로 열린 몇몇 워크숍들은 일반적으로 직원들이 제기한 사안들에 대한 대응으로서 운영되었고, 단과대학장에 의해 지원되었다.

그리피스 대학교의 분규 처리 수단들, 정책들과 시행들을 능률적으로 처리하기 위한 주요 계획이 2001년에 준비되었다.

그리피스 대학교의 행실 규범이 2001년 말에 발표될 것이다.

이메일 정책들은 이메일을 통한 성희롱을 편의시설의 오용으로 다루고 있으며, 이 정책들은 2001년 말에 적절한 기구들에 의해 검토될 것이다.

---

논평:

성희롱을 방지할 필요성에 대한 인식은 대학교 관리자들과 직원들 사이에 상당히 널리 퍼져 있고, 이 사안들이 제기되는 경우 빠르게 처리되고 있다. 기술 남용 잠재성, 문화적 차이가 잠재적으로 야기할 수 있는 성희롱 등과 같은 새로운 사안들은 정책 검토와 직원들을 위한 정보 교육 등을 포함한 종합적인 전략을 통해 다루어지고 있다.

대학교의 질적 향상에 대해 주는 상은 사업장에서의 고충을 예방하는 조치들을 발전시키기 위한 모색을 하는 기획에 수여되고 있다.

· 임신, 잠재적 임신과 모유 수유

사안의 분석 방법	분석 결과	파악된 사안들	취해진 조치들
출산 휴가 관련 통계가 수집되었다.	적은 수의 직원들이 출산 휴가를 가졌다. (일년에 약 40명으로, 이는 직원 수의 1.6%이다.)	일부 관리자들은 탄력 근무로의 전환 체계가 해볼 만하다고 생각했으며 양자택일을 통한 조정에서 지원을 요구했다.	새로운 육아 휴가 정책은 교육직과 일반직 간에 이전에 있던 불공평을 제거하도록 발전되었다. 임신직도 처음으로 육아휴가 자격 범주에 포함되게 될 것이다.
퇴직자들의 퇴직 이유들과 관련된 조사 분석 자료가 임신과 관련하여 검토되었다.	출산 휴가 후 퇴직한 비율은 1999년에 17%였다.  직원들은 현재 일부 분야에서 탄력 근무 전환 조건들을 취하고 있다.  많은 직원이 유급(12주)과 무급의 출산 휴가를 취하여 12개월의 휴가를 취하고 있다.  퇴직자 조사에서 가정에 대한 책임을 퇴직의 이유로 든 직원은 하나도 없었다.		선택적인 조직 운영 방법을 찾는 데 필요한 지원이 인적자원부서를 통해 관리자들에게 제공될 것이다.  직원들이 유급휴가를 가질 수 있도록 대체 인력 공급을 위한 재정이 각 개인에게 그 어떤 불이익도 가지 않도록 이를 위한 재정을 중앙으로 모아놓았다.

진전 사항

2001년에는 46명의 직원이 출산휴가를 취했다. 이들 중 대부분이 유급휴가와 무급휴가를 합쳐 12개월의 출산휴가를 취했다. 출산휴가 후 이직한 비율은 약 18%였는데, 여성 직원의 전체 사직 비율보다는 낮고 대학교 전체의 직원 사직 비율인 7%보다는 높았다.

출산휴가 자격이나 근무지 복귀 조정에 문제가 있다고 증명된 개인적인 소송들은 관리자와 직원이 개입된 논의를 통해 각 지역별로 해결되었다.

논평:

육아휴가 정책에 관한 공식 발표는 이 정보가 널리 공포될 수 있도록 다양한 일/생활방식 조건들에 관한 정보를 주는 종합적인 정보로 완성될 것이다. 최근에 발표된 임신 관련 지침들로부터 이와 관련된 사안들이 정책 적용에 관한 모니터링의 책임과 아울러 인적자원부서 직원들에게 강조될 것이며, 임신 관련 지침들은 그리피스 대학교의 평등 웹사이트에 링크될 것이다.

## 요약

다양한 전략들을 통하여 그리피스 대학교는 프로그램들이나 계획들 속에서 여성의 공정한 고용에 영향을 미치는 사안들을 파악하고 다루었다. 사업장 개요는 모든 단위조직과 직급에서 여성들이 적절히 배치될 수 있도록 하는 조치들이 서서히 진전되고 있음을 보여주었다.

그리피스 대학교의 평등 전략의 발전과 완수해야 할 목표의 달성은 그리피스 대학에서 여성이 그 어떤 불이익도 당하지 않도록 도울 것이다. 그리피스 대학교의 정책 수행 상황과 기본적인 계획들을 모니터링 하는 조직 구조에 대한 검토는 전반적인 목표와 전략에 공헌하게 될 활동들을 계획하고 수립하는 능력을 신장시킬 것이다.

여성 고용은 능력을 기반으로 하여 다루어져야 한다는 원칙을 촉진하기 위하여, 차별 철폐와 평등한 고용 기회를 고무시키기 위하여, 그리고 고용과 관련하여 여성에게 동등한 기회를 부여하는 문제에 관련하여 사업장의 진단을 조장하기 위하여, 그리피스 대학교는 다음과 같은 일들을 추진하고 있다.

- 고위 교육직에서 여성의 비율을 현격히 높이는 데 있어 느린 진전을 다루기 위한 과제 그룹의 결성
- 고위직에 지원한 여성 지원자들을 파악하기 위한 적극적인 노력
- 효율성 높은 관리 절차를 통해 평등 목적과 목표들의 완수를 위한 책임감 조장
- 새로운 육아휴가에 대한 공식 발표문과 일/생활방식에서의 의무사항들을 적절히 조화시킬 수 있도록 돕기 위해 직원들에게 가능한 조건들의 범위에 관한 정보 제공
- 특히 직원들로 하여금 탄력 근무 조건들을 취할 수 있도록 하는 사안과 관련하여 작업 부하 관리 사안들을 다루기 위한 계획들
- 훈련과 계발의 기회와 참여 비율에 대한 지속적인 모니터링
- 성희롱과 차별 관련 사건들에 대한 지속적인 모니터링, 필요한 경우에 정책과 절차상의 검토로 이어어감.

그리피스 대학교의 평등위원회는 평등 전략의 수행 상황을 모니터링하며 그리피스 대학교의 평등 타깃 그룹의 하나인 여성들의 전반적인 위치에 대한 평가에 참여하게 된다. 그리피스 대학교는 평등 사안들에 관한 계획, 모니터링, 평가, 보고로 이어지는 잘 구축된 체계를 갖고 있으며, 이는 그리피스 대학교로 하여금 주요 사안들을 다루는 데 있어서 혁신적인 조치들을 시행할 수 있게 해줄 것이다.

1998-2000년의 승진 관련 데이터의 요약  
여성

年	강사로		전임강사로		조교수로		교수로	
	전체 지원자 중 여성 비율	전체 지원자 대 성공한 여성 비율 & *여성지원자 대 성공한 여성 비율	전체 지원자 중 여성 비율	전체 지원자 대 성공한 여성 비율 & *여성지원자 대 성공한 여성 비율	전체 지원자 중 여성 비율	전체 지원자 대 성공한 여성 비율 & *여성지원자 대 성공한 여성 비율	전체 지원자 중 여성 비율	전체 지원자 대 성공한 여성 비율 & *여성지원자 대 성공한 여성 비율
1998	6/11=55%	2/7=28% *2/6=33%	19/55=35%	17/38=45% *17/19=89%				
1999					13/49=27%	5/19=26% *5/13=38%	2/15=13%	1/6=17% *1/2=50%
2000	11/24=46%	8/9=42% *8/11=73%	23/69=33%	12/45=27% *12/23=52%				
총계	17/35=49%	10/26=38% *10/17=59%	42/124=34%	29/83=35% *29/42=69%	13/49=27%	5/19=26%	2/15=13%	1/6=17%
총계 - 승진에 지원한 전체 지원자 대 여성 비율 74/223=33% 승진에 성공한 여성의 전체 비율 45/134=33% 지원한 여성들 수를 기준으로 승진에 성공한 여성의 비율 - 45/74=61%								

남성

年	강사로		전임강사로		조교수로		교수로	
	전체 지원자 중 남성 비율	전체 지원자 대 성공한 남성 비율 & *남성지원자 대 성공한 남성 비율	전체 지원자 중 남성 비율	전체 지원자 대 성공한 남성 비율 & *남성지원자 대 성공한 남성 비율	전체 지원자 중 남성 비율	전체 지원자 대 성공한 남성 비율 & *남성지원자 대 성공한 남성 비율	전체 지원자 중 남성 비율	전체 지원자 대 성공한 남성 비율 & *남성지원자 대 성공한 남성 비율
1998	5/11=45%	5/7=71% *5/5=100%	36/55=65%	21/38=55% *21/36=58%				
1999					36/49=73%	14/19=74% 14/36=39%	13/15=86%	5/6=83% *5/13=38%
2000	13/24=54%	11/19=57% *11/13=85%	46/69=67%	33/45=73% *33/46=72%				
총계	18/35=51%	16/26=61% *16/18=89%	82/124=66%	54/83=65% *54/82=66%	36/49=73%	14/19=74%	13/15=86%	5/6=83%
총계 - 승진에 지원한 전체 지원자 대 남성 비율 149/223=67% 승진에 성공한 남성의 전체 비율 89/134=66% 지원한 남성들 수를 기준으로 승진에 성공한 남성의 비율 - 89/149=60%								