

적극적고용개선조치 현황과 정책과제

2021. 09.27

김 난 주

(한국여성정책연구원 부연구위원)

목 차

- I. 적극적고용개선 조치 정의 및 연혁
- II. 적극적고용개선 조치 제도 운영
- III. 적극적고용개선 조치 제도 실시 현황
- IV. 적극적고용개선조치 미이행 사업장 현황
- V. 적극적고용개선조치 및 임금공개 해외 사례
- VI. 적극적고용개선조치 제도 개선

I. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 정의 및 연혁

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 3항
“적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다
- 적극적 조치(Affirmative Action, 이하 AA)를 고용부분에 적용한 개념으로 국가, 지방자치단체 또는 사업주 등이 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차. 적극적 고용개선조치는 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 방식*

* 노사발전재단, <https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>

I. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 정의 및 연혁

● AA 필요성*

적극적 고용개선조치는 저출산 고령화에 대비하여 지속적으로 국가 및 기업의 성장을 위해서는 여성고용이 확대되어야 한다는 사회적 요구 및 기업 자체의 필요에 근거하여 도입



*노사발전재단, <https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>

I. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 정의 및 연혁

시점	내용
2006.3.1.	정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 적극적고용개선조치 시행
	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업: 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 60% 미달
2008.3.1.	상시근로자 500인 이상 고용하는 민간기업으로 확대
2013.5.1.	공공기관 50인 미만 전체 적용
2013.12.31.	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업: 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 70% 미달
2014.1	AA 미이행 사업장 명단 공표 제도 도입: 3년 연속 기준 미이행 사업장으로서 이행 실적 평가 결과 개선 의지가 없는 기업 대상
2017.3.	AA 부진사업장 명단 공개
2018.	300인 이상 지방공사 및 지방공단 신규대상 적용
2019.	<ul style="list-style-type: none"> - 상시근로자 300인 미만 지방공사 및 공단 - 「공정거래법」에 따른 공시대상기업집단 중 300인 이상 근로자를 고용하는 사업
2020.	- AA 대상 전 사업장 임금 현황 및 임금 격차 원인 분석 자료 수집 시작

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영

● 2019년 이후 대상 사업장

- (1) 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주
- (2) [공공기관의 운영에 관한 법률] 제4조에 따른 공공기관
(알리오 사이트 공개기업)
- (3) 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사, 제76조에 따른 지방공단
(클리아이 사이트 공개기업)
- (4) 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」제14조 제1항에 따라 지정된
300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단)

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영

- 2020년 기준 2,486개사 적용
 - 공공기관 340개사, 지방공사 및 공단 151개사, 민간기업 1,995개사
- 규모별(1,000인 이상·미만), 산업별 30개 부문 평균 여성고용률 및 여성 관리자 비율 산정
- 각 부문 평균치의 70% 미만 사업장에 대해 시행계획서 제출·평가
 - 이행실적 평가 및 이행 지도 → (미이행시)명단 공표

II. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 제도 운영

● 적극적 고용개선조치 제도 주요 절차

STEP.1

직종별/직급별 남녀 근로자 및 임금현황

STEP.2

적극적 고용개선조치 시행계획서 제출

☞ 다음 년도 4월 30일 까지

STEP.3

적극적 고용개선조치 이행실적보고서 제출

☞ 그 다음 년도 4월 30일 까지

STEP.4

우수기업 시상 및 패널티

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영

STEP.1 직종별/직급별 남녀 근로자 및 임금현황

적극적 고용개선조치 적용대상 기업은 **매년 4월 30일까지** 직종별 직급별 남녀 근로자 및 임금현황 제출



여성고용기준 충족

동종산업 유사규모 여성근로자 및 여성관리자 비율 **평균의 70% 충족**한 기업은 시행계획서, 이행실적보고서 제출의무 없음

여성고용기준 미달

동종산업 유사규모 여성근로자 및 여성관리자 비율 **평균의 70% 미달**한 기업은 시행계획서, 이행실적보고서 제출의무 부과



STEP.2 적극적 고용개선조치 시행계획서 제출 **다음 년도 4월 30일 까지** 제출

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영 – 운영 및 절차

STEP.2 적극적 고용개선조치 시행계획서 제출 다음 년도 4월 30일 까지 제출

<시행계획서 내용>

1. 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석

가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석

나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석

2. 여성근로자 및 여성관리자 고용목표

- 해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표
(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종 고용목표)

3. 고용관리개선계획

가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획

1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙의 개선

2) 각종 홍보물 등에 나타난 차별적 요인의 개선

3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지(告知) 방안

4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선

나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영 – 운영 및 절차

STEP.2 적극적 고용개선조치 시행계획서 제출 다음 년도 4월 30일 까지 제출

<시행계획서 내용>

4. 특이사항

가. 여성 근로자의 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 개선하기 어려운 경우에는 그 사유

나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임신부 등의 사용이 금지되는 직종이 대다수를 차지하여

여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용

다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 근로자의 고용목표를 정하기 곤란한 경우에는 그 내용

5. 기타

- 그 밖에 사업주가 여성 근로자 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

II. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 운영 – 운영 및 절차

STEP.3 적극적 고용개선조치 이행실적보고서 제출 그 다음년도 4월 30일 까지 제출

<이행실적보고서>

- **4월 30일 까지** 전년도에 제출한 시행계획에 대한 이행실적보고서 제출
- 이행실적보고서에는 이행실적을 확인할 수 있는 통계수치 3가지와 아래 3가지 사항 작성
 1. 여성고용목표 이행실적 : 목표와 실적 수치를 기입
 2. 여성고용관리 개선계획 추진실적 작성 : 전년도 시행계획서에서 제시한 고용관리 개선계획을 바탕으로 달성수준, 미달성 원인 등을 기입
 3. 특이사항 : 시행계획을 실천하지 못한 특수한 상황이 있는 경우에는 그 사유 기입

STEP.4 우수기업 시상 및 패널티

- 고용평등 위원회 심사 후 매년 5월 남녀고용평등 강조주간 **우수기업은 시상**하고, **부진기업**은 이행촉구 기한을 준 후 이행이 되지 않을 경우 **미이행 사업주 명단공표 (관보게재/고용노동부 홈페이지 6개월 공개)**

Ⅲ. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● 2020년도 적용대상 사업장 : 총 2,486개사 (전년대비 44개사, 1.80% 증가)

- ✓ 규모별 > 상시 근로자 1,000인 이상 기업은 897개사, 1,000인 미만 기업 1,589개사
전년대비 1,000인 이상은 10개사 감소, 1,000인 미만은 26개사가 증가
- ✓ 형태별 > 공공기관은 340개사, 지방공사 및 지방공단은 151개사, 민간기업은 1,995개사
전년대비 공공기관은 1개사, 민간기업 3개사 증가, 지방공사 및 지방공단동 변동 없음

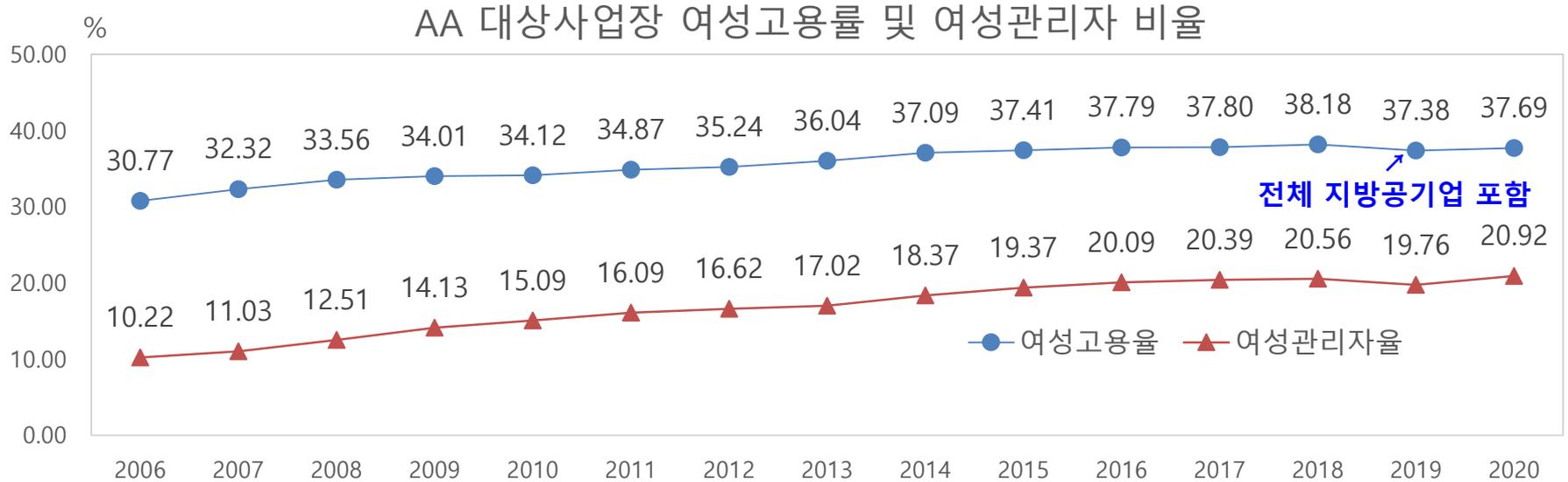
구분	합계	공공기관			지방공사 및공단			민간기업		
		계	1,000인 이상	1,000인 미만	계	1,000인 이상	1,000인 미만	계	1,000인 이상	1,000인 미만
'20년	2,486	340	90	250	151	8	143	1,995	799	1,196
'19년	2,442	339	84	255	151	7	144	1,952	816	1,136
'18년	2,146	338	79	259	43	7	36	1,765	799	966

- ✓ AA 대상 사업장 중 민간사업장이 차지하는 비율은 80% 이상. 2011년 84.2%에서 2018년 지방공기업 및 공단 포함으로 82.2%로 하락. 2020년은 80.2%임



자료 : 노사발전재단, <https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>

Ⅲ. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 제도 실시 현황



자료 : 노사발전재단, <https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>

- AA의 관리자는 직급과는 무관하며, 업무지휘 및 감독권, 인사고과(근평)권, 결재권 3가지를 모두 가지는 자임

※ 한국표준직업분류의 관리자가 ‘의회 의원처럼 공동체를 대리하여 법률이나 규칙을 제정하고, 정부를 대표, 대리하며 정부 및 공공이나 이익단체의 정책을 결정하고 이를 지휘·조정함. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행함. 현업을 겸할 경우에는 직무 시간의 80% 이상을 다른 사람의 직무를 분석, 평가, 결정하거나 지시하고 조정하는 데 사용하는 경우에만 관리자 직군’인 것과는 상이함

Ⅲ. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● 규모별 직급별 여성근로자 수 및 평균 여성 고용률(2019,2020)

- 임원급, 과장급 이상, 과장급 미만 여성비율 2019년 대비 2020년 하락함
- 2020년 전체 근로자, 임원급, 과장급 이상, 과장급 미만 모두 1000인 이상이 1000인 미만 보다 여성 비율이 높음

명,%		전체	임원급	과장급 이상	과장급 미만
2019년	전체	1,419,877	4,384	145,833	1,269,660
		37.38	9.77	20.51	42.63
	1000인이상	1,111,647	2,532	115,672	993,443
		39.24	9.60	22.02	44.35
	1000인미만	308,230	1,852	30,161	276,217
		36.28	9.87	19.61	41.62
2020년	전체	1,419,514	5,558	173,157	1,240,799
		37.69	9.59	21.68	42.95
	1000인이상	1,102,025	2,722	138,979	960,324
		38.65	10.16	22.73	43.74
	1000인미만	317,489	2,836	34,178	280,475
		37.14	9.28	21.09	42.50

주. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균

자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

Ⅲ. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● 규모별 사업장 형태별 직급별 여성근로자 수 및 평균 여성 고용률

- 2019년과 2020년 ‘지방공사 및 지방공단’이 ‘공공기관’과 ‘민간기업’보다 여성근로자, 여성임원, 과장급 이상 여성 비율, 과장급 미만 여성 비율에서도 모두 낮음

(단위: 명, %)

구분		2019				2020			
		계	임원급	과장급 이상	과장급 미만	계	임원급	과장급 이상	과장급 미만
1,000 이상	공공기관	110,864	32	14,253	96,579	127,755	39	17,911	109,805
		35.95	6.56	19.51	41.86	36.34	6.93	20.76	41.90
	지방공사 및 지방공단	4,263	1	313	3,949	5,240	2	436	4,802
		20.40	3.33	7.28	24.30	22.41	4.58	9.84	25.95
	민간기업	996,520	2,499	101,106	892,915	969,030	2,681	120,632	845,717
		39.74	9.96	22.41	44.78	39.07	10.58	23.08	44.13
1,000인 미만	공공기관	26,440	73	4,371	21,996	28,560	82	4,759	23,719
		41.23	11.73	24.26	49.45	43.65	10.14	26.11	51.70
	지방공사 및 지방공단	11,446	3	607	10,836	12,490	13	794	11,683
		31.20	1.54	10.32	34.15	31.45	0.85	11.51	34.64
	민간기업	270,344	1,776	25,183	243,385	276,439	2,741	28,625	245,073
		35.81	10.39	19.73	40.81	36.46	10.10	21.19	41.52

주. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균

자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

Ⅲ. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 제도 실시 현황

● AA 대상사업장 산업별 평균 고용률(2019, 2020)

- 중공업2는 2019년, 2020년 여성근로자, 여성관리자 비율이 1000인 이상, 1000인 미만 모두 낮음

산 업 별	2019년				2020년			
	1,000인 이상		1,000인 미만		1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자
전 체	39.24	22.20	36.28	18.31	38.65	22.18	37.14	20.21
1. 농업,임업,어업,광업	19.31	3.57	23.68	5.32	20.99	5.52	24.18	5.20
2a. 경공업1(식품·음료·담배 제조업)	34.92	13.08	34.02	7.19	34.92	13.58	32.67	8.53
2b. 경공업2(섬유, 의복, 인쇄 등 제조업)	36.02	23.26	55.32	27.79	40.09	23.91	56.31	28.40
3. 경공업3(목재·펄프·가구 제조업)	15.66	7.01	12.81	5.49	16.21	6.09	15.41	6.66
4a. 화학공업1(의료용물질 및 의약품)	28.01	12.30	28.93	11.46	28.67	13.42	29.46	13.29
4c. 화학공업2(의료용물질 외 기타)	17.01	4.27	16.39	5.31	17.66	5.51	15.66	5.32
4b. 중공업1(비금속광물·금속가공·기계·장비·자동차·트레일러)	9.28	2.18	10.18	2.00	8.97	1.94	10.35	2.40
4d. 중공업2(1차금속·운송장비)	3.99	2.07	6.13	1.66	4.28	0.79	6.12	2.28
5. 전자산업(전자부품·정밀·전기장비 등)	25.91	10.71	26.65	6.28	26.95	11.38	24.70	6.61
6a. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	14.09	3.95	11.82	1.90	14.16	5.59	11.79	2.80
6b. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	10.22	3.18	18.40	6.36	11.35	4.05	18.79	5.53
7a. 건설업(종합)	14.80	2.99	14.37	2.19	15.24	2.94	13.98	4.05
7b. 건설업(전문)	6.19	5.43	9.21	3.37	6.70	6.33	7.95	4.02
8. 도매 및 소매업	54.44	28.65	50.08	28.92	54.31	30.91	50.01	30.91
9a. 숙박업	44.39	23.35	38.52	19.04	40.35	15.68	40.10	18.18
9b. 음식점업	62.30	52.98	65.03	55.65	62.24	53.35	67.89	58.56

수. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균

자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

III. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● AA 대상사업장 산업별 평균 여성 고용률(2019, 2020)

산 업 별	2019년				2020년			
	1,000인 이상		1,000인 미만		1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자
전 체	39.24	22.20	36.28	18.31	38.65	22.18	37.14	20.21
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	17.83	7.50	19.78	8.44	19.49	9.21	19.50	9.99
11. 항공운수업	51.65	32.34	49.50	4.76	46.48	31.75	62.62	25.35
12. 정보통신업(출판·영상·방송·통신·정보서비스 등)	33.09	17.87	32.86	16.00	30.39	16.58	34.55	17.88
13. 금융 및 보험업	47.55	18.02	40.61	13.30	48.52	20.59	41.99	15.64
14. 부동산업	27.78	22.62	32.91	12.66	33.50	19.43	34.92	13.13
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	30.80	17.14	40.44	19.17	28.70	12.81	43.46	21.58
15b. 기술 서비스 관련업	14.00	6.86	17.20	5.19	15.16	7.65	17.39	6.17
15c. 사업시설 관리 관련업 및 부동산 제외 임대업	42.22	16.73	39.03	17.61	41.92	17.81	39.30	21.00
15d. 사업지원 서비스업	53.74	35.62	51.54	31.84	52.30	35.39	52.60	34.55
16. 교육서비스업	45.00	24.98	52.42	34.14	45.51	25.91	54.01	36.08
17. 보건업 및 사회복지서비스업	72.92	52.91	71.64	54.01	73.14	53.49	72.05	54.70
18. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	45.56	12.74	41.91	14.94	44.34	14.31	41.36	16.81
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	59.13	52.36	40.77	18.08	55.60	51.85	42.22	24.19

주. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균
 자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

III. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● AA 대상사업장 여성고용률 기준(2019, 2020)

- 여성관리자 고용률 기준은 중공업2(1차금속·운송장비)이 1000인 이상(0.56%), 1000인 미만(1.59%)에서 가장 낮음

산업별	2019년				2020년			
	1,000인 이상		1,000인 미만		1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자
전 체	27.47	15.54	25.40	12.82	27.05	15.53	26.00	14.15
1. 농업,임업,어업,광업	13.52	2.50	16.58	3.72	14.70	3.86	16.93	3.64
2a. 경공업1(식품·음료·담배 제조업)	24.44	9.16	23.81	5.03	24.44	9.50	22.87	5.97
2b. 경공업2(섬유, 의복, 인쇄 등 제조업)	25.22	16.28	38.72	19.46	28.06	16.74	39.42	19.88
3. 경공업3(목재·펄프·가구 제조업)	10.96	4.91	8.96	3.84	11.35	4.26	10.78	4.66
4a. 화학공업1(의료용물질 및 의약품)	19.61	8.61	20.25	8.02	20.07	9.39	20.63	9.30
4c. 화학공업2(의료용물질 외 기타)	11.91	2.99	11.48	3.71	12.36	3.85	10.96	3.72
4b. 중공업1(비금속광물·금속가공·기계·장비·자동차·트레일러)	6.50	1.52	7.13	1.40	6.28	1.36	7.24	1.68
4d. 중공업2(1차금속·운송장비)	2.79	1.45	4.29	1.16	3.00	0.56	4.29	1.59
5. 전자산업(전자부품·정밀·전기장비 등)	18.14	7.50	18.66	4.40	18.86	7.97	17.29	4.62
6a. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	9.86	2.77	8.27	1.33	9.91	3.92	8.25	1.96
6b. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	7.16	2.22	12.88	4.45	7.95	2.84	13.15	3.87
7a. 건설업(종합)	10.36	2.09	10.06	1.53	10.67	2.06	9.79	2.83
7b. 건설업(전문)	4.33	3.80	6.44	2.36	4.69	4.43	5.57	2.81
8. 도매 및 소매업	38.11	20.05	35.06	20.25	38.02	21.64	35.00	21.64
9a. 숙박업	31.07	16.35	26.96	13.33	28.25	10.98	28.07	12.73
9b. 음식점업	43.61	37.09	45.52	38.95	43.56	37.35	47.53	40.99

주. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균
 자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

Ⅲ. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 제도 실시 현황

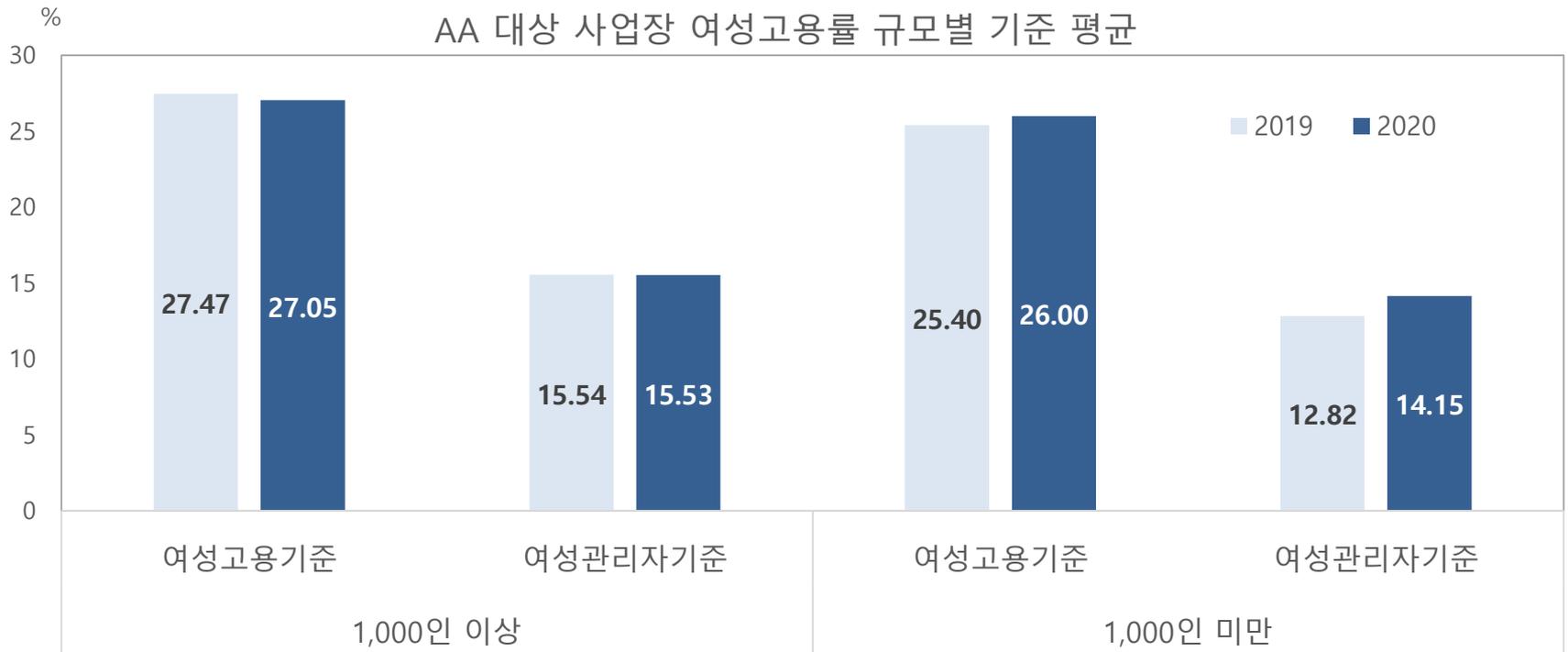
● AA 대상사업장 여성고용률 기준(2019, 2020)

산 업 별	2019년				2020년			
	1,000인 이상		1,000인 미만		1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자	여성 근로자	여성 관리자
전 체	27.47	15.54	25.40	12.82	27.05	15.53	26.00	14.15
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	12.48	5.25	13.85	5.91	13.64	6.45	13.65	6.99
11. 항공운수업	36.16	22.64	34.65	3.33	32.54	22.23	43.84	17.75
12. 정보통신업(출판·영상·방송·통신·정보서비스 등)	23.16	12.51	23.00	11.20	21.27	11.60	24.19	12.51
13. 금융 및 보험업	33.28	12.61	28.43	9.31	33.96	14.42	29.40	10.95
14. 부동산업	19.45	15.83	23.04	8.86	23.45	13.60	24.44	9.19
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	21.56	12.00	28.31	13.42	20.09	8.96	30.42	15.11
15b. 기술 서비스 관련업	9.80	4.80	12.04	3.63	10.61	5.36	12.17	4.32
15c. 사업시설 관리 관련업 및 부동산 제외 임대업	29.55	11.71	27.32	12.33	29.34	12.47	27.51	14.70
15d. 사업지원 서비스업	37.62	24.94	36.08	22.29	36.61	24.77	36.82	24.18
16. 교육서비스업	31.50	17.49	36.69	23.90	31.86	18.14	37.81	25.25
17. 보건업 및 사회복지서비스업	51.04	37.04	50.15	37.81	51.20	37.44	50.43	38.29
18. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	31.89	8.92	29.34	10.46	31.04	10.02	28.95	11.76
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	41.39	36.65	28.54	12.65	38.92	36.29	29.56	16.93

주. 여성비율은 대상 사업장별 평균 값의 평균
 자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

Ⅲ. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

● AA 대상사업장 여성고용률 기준 평균(2019, 2020)



주. 1. 여성고용률 기준 재구성, 해당 비율은 산업별 고용률 기준 평균 값

2. AA 대상 사업장 2019년 1000인 이상 907개사, 1000인 미만 1,535개사. 2020년 1000인 이상 897개사, 1000인 미만 1,589개사

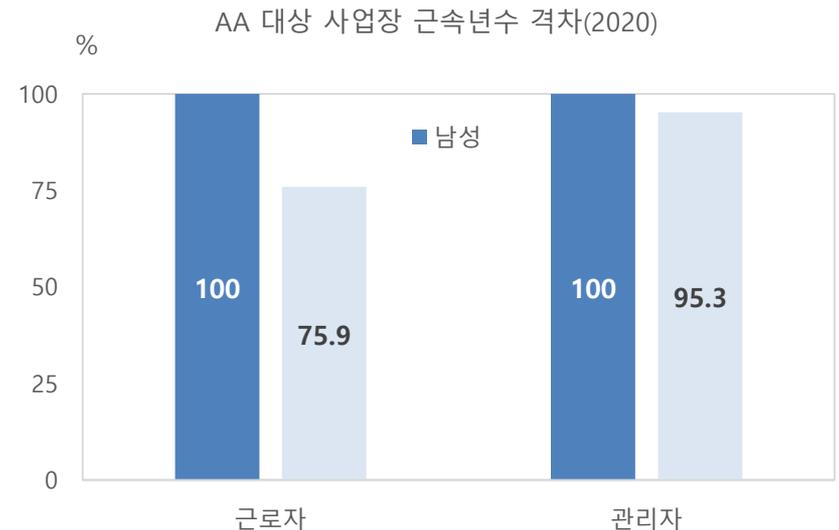
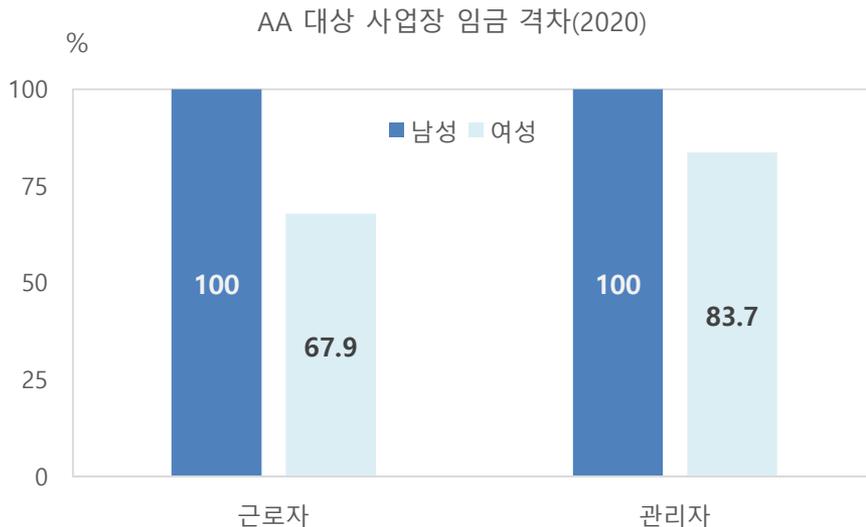
자료: 노사발전재단(2019, 2020). 2019, 2020년 AA남녀근로자현황 분석보고서

※ 2020년 전체 취업자 중 여성 비율 42.8%, 전체 임금근로자 중 여성 비율 44.4%(통계청, 경제활동인구조사)

III. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 제도 실시 현황

AA 대상 사업장 남녀 임금 및 근속년수 현황

- 적극적 고용개선조치 대상 사업장은 '20.3월 기준 재직 중인 근로자 수를 기준으로 하여 '19년 1년간 지급된 임금 총액을 산정한 결과 수집. 임금자료를 부실하게 제출하는 등 데이터 검수 및 오류 검증 등을 통해 부적합한 임금자료(467개 사) 제외
- 여성 근로자 평균 임금은 남성 근로자 대비 67.9%(격차 기준 32.1%) 이고, 여성 관리자의 평균 임금은 남성 관리자 대비 83.7%(격차 기준 16.3%)
- 근로자 전체와 관리자급 모두 성별 임금 격차가 근속년수 격차 보다 큼

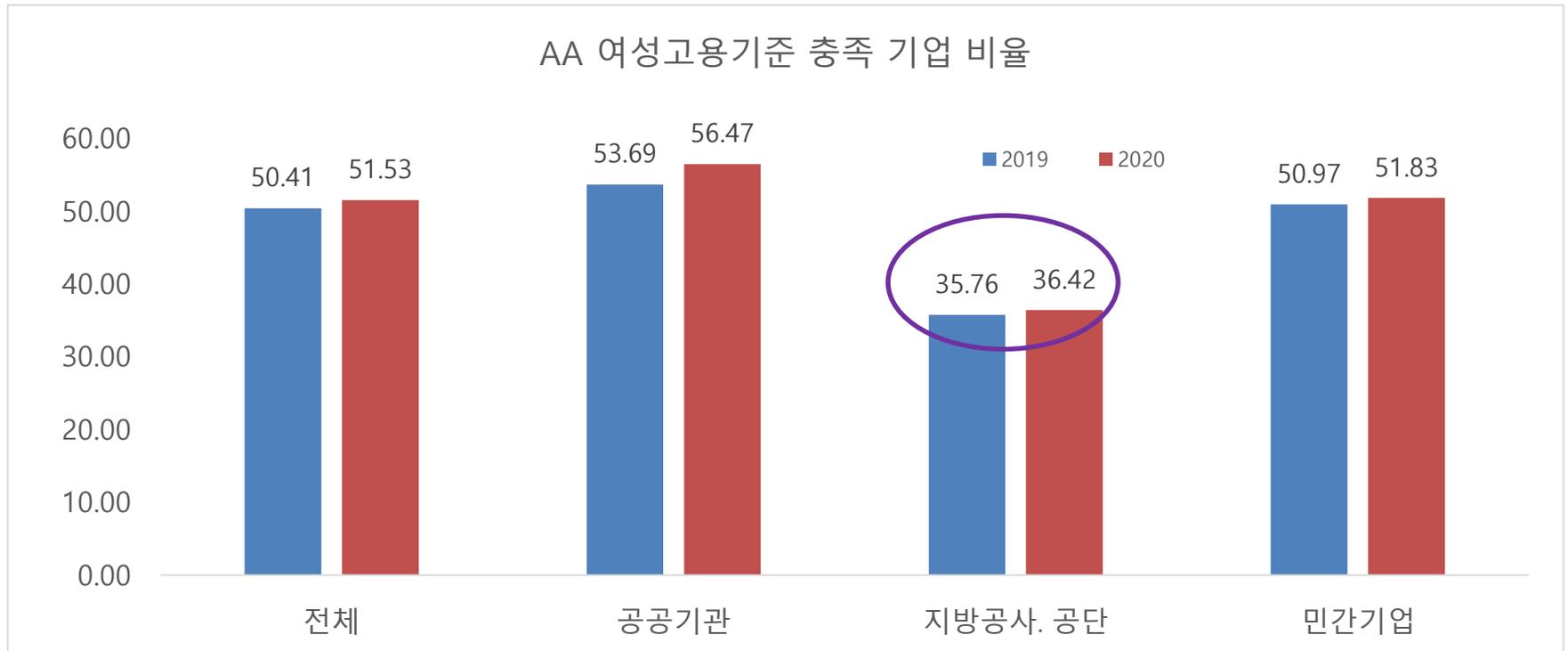


주. 필자재구성

자료: 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2021.5.28.). 2021년도 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

- AA 조치 여성고용기준 충족 기업 비율은 2020년 51.53% 전년 대비 1.12%p 상승
 - ✓ 2019년 대비 2020년 여성고용기준 충족 기업 비율은 사업장 공공, 지방, 민간 모두 상승
 - ✓ 사업장 유형별로 공공기관의 여성고용기준 충족 기업 비율이 지방공사 및 공단, 민간기업보다 높음



주. AA 여성고용기준 미달 사업장 재구성

자료 : 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(각년도), AA 결과 발표

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

● AA 조치 여성고용기준 미달 사업장(2019, 2020)

- 여성고용 기준 미달 비율은 지방공사 및 공단이 공공기관, 민간사업장 보다 높음
- 미달기업의 미달 사유는 공공기관과 지방공사 및 공단은 여성관리자 미달 비율이 높음. 민간사업장은 여성고용과 여성관리자 둘 다 미달 비율이 높음

	2019년						2020년					
	전체	기준 미달 기업				기준 총족 기업	전체	기준 미달 기업				기준 총족 기업
		계	여성 고용 비율	여성 관리자 비율	모두 미달			계	여성 고용 비율	여성 관리자 비율	모두 미달	
전체	2,442	1,211	163	542	506	1,231	2,486	1,205	171	538	496	1,281
	100.0	49.59	6.67	22.19	20.72	50.41	100.0	48.47	6.88	21.64	19.95	51.53
공공기관	339	157	9	97	51	182	340	148	8	93	47	192
	100.0	46.31	2.65	28.61	15.04	53.69	100.0	43.53	2.35	27.35	13.82	56.47
지방공사. 공단	151	97	5	63	29	54	151	96	6	55	35	55
	100.0	64.24	3.31	41.72	19.21	35.76	100.0	63.58	3.97	36.42	23.18	36.42
민간기업	1,952	957	149	382	426	995	1,995	961	157	390	414	1,034
	100.0	49.03	7.63	19.57	21.82	50.97	100.0	48.17	7.87	19.55	20.75	51.83

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

여성고용률 미이행 사업장 명단 공개

- **개요** : '14년 1월 제도의 실효성 확보를 위하여 적극적 고용개선조치 미이행 기업에 대한 패널티로서 미이행 사업주 명단 공표 제도 도입, 제도 도입 후 3년 후 2017년 최초 명단 공개
- **대상** : ①명단 공표 기준일 이전에 3회 연속하여 여성고용 또는 관리자 비율이 산업별·규모별 평균의 70%에 미달하고, ②이행실적보고서를 제출한 사업장 중 이행 촉구 대상 선정 및 이행촉구 실시 ③이행실적 제출결과 이행촉구를 받고도 이에 따르지 아니하는 사업주

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

여성고용률 미이행 사업장 명단 공개

- 2020년 명단 공개 사업장 : 3년 연속('18~'20년) 여성 고용기준에 미달 부진사업장 279개사 중 명단공표 대상 사업장 30개
 - ✓ ①3년 연속('18~'20년) 여성 고용기준에 미달하면서 ②이행실적보고서 평가 결과 '이행촉구' 등 급을 받은 사업장 279개 사 중 전문가 심사를 통해 이행조치가 미흡하다고 판단되는 37개 사가 명단공표 후보 사업장으로 선정. 후보 사업장에 명단공표 대상이 되었음을 미리 알리고 소명 기간을 부여한 후, 현장 실사를 통해 경영상 특이사항(구조조정 등)과 실질적 개선 노력이 인정된 7개 사업장이 명단공표 대상에서 제외
 - ✓ 최종 명단공표 대상 사업장은 1,000인 이상 사업장은 7개 사, 1,000인 미만은 23개 사 총 30개사
- ※ 해당 사업장의 명칭 및 주소, 사업주 성명, 전체 근로자 수 및 여성 근로자 비율, 전체 관리자 수 및 여성 관리자 비율 등을 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr)에 6개월 동안 게시. 명단공표 사업장은 조달청 지정심사 신인도 감점(5점) 및 지정 기간 연장 배제, 가족친화인증 제외 등 불이익

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

● 3년 연속 여성고용률 미이행 사업장(2020년)

- 미이행 사업장 공개 사업장 30개사 중 여성관리자 한 명도 없는 사업장 19개사

연번	사업장명	전체 근로자수	여성 근로자수	여성 근로자 비율	여성고용 기준율	전체 관리자수	여성 관리자수	여성 관리자 비율	여성관리자 고용 기준율
1	경동제약(주)	638	158	24.76%	20.63%	88	5	5.68%	9.30%
2	고려강선(주)	82	23	28.05%	7.24%	46	0	0.00%	1.68%
3	(주)농협사료	744	69	9.27%	22.87%	136	5	3.68%	5.97%
4	대신기공	1377	98	7.12%	4.69%	26	0	0.00%	4.43%
5	대아이앤씨(주)	486	9	1.85%	5.57%	57	3	5.26%	2.81%
6	대창운수(주)	925	13	1.41%	13.65%	4	0	0.00%	6.99%
7	(주)메타넷대우정보	649	121	18.64%	24.19%	28	0	0.00%	12.51%
8	미성에스엔피	443	93	20.99%	36.82%	5	1	20.00%	24.18%
9	미성엠프로(주)	3112	1100	35.35%	36.61%	51	5	9.80%	24.77%
10	송원산업(주)	679	62	9.13%	10.96%	16	0	0.00%	3.72%
11	쌍용C&E(주)	1054	41	3.89%	6.28%	64	0	0.00%	1.36%
12	(주)아이비에스인더스트리	4040	1535	38.00%	36.61%	9	0	0.00%	24.77%
13	(주)에스엔피	310	293	94.52%	36.82%	5	0	0.00%	24.18%
14	(주)에스텍베스트	849	165	19.43%	36.82%	6	0	0.00%	24.18%
15	(주)에스텍세이프	840	152	18.10%	36.82%	8	0	0.00%	24.18%

IV. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 미이행 사업장 현황

연번	사업장명	전체 근로자수	여성 근로자수	여성 근로자 비율	여성고용 기준율	전체 관리자수	여성 관리자수	여성 관리자 비율	여성관리자 고용 기준율
16	(주)에스텍퍼스트	676	108	15.98%	36.82%	8	0	0.00%	24.18%
17	(주)에스피에스	644	116	18.01%	36.82%	37	2	5.41%	24.18%
18	(주)와이솔	571	184	32.22%	17.29%	42	1	2.38%	4.62%
19	주식회사대승케이비엠	592	5	0.84%	27.51%	11	5	45.45%	14.70%
20	(주)참프레	702	303	43.16%	22.87%	24	0	0.00%	5.97%
21	케이유엠(유)	788	193	24.49%	7.24%	28	0	0.00%	1.68%
22	케이티링커스(주)	494	22	4.45%	24.19%	64	0	0.00%	12.51%
23	(주)케이티에스글로벌	211	29	13.74%	36.82%	8	4	50.00%	24.18%
24	팜한농	982	161	16.40%	10.96%	88	0	0.00%	3.72%
25	한국금융안전(주)	1195	80	6.69%	36.61%	68	2	2.94%	24.77%
26	한국철강(주)	517	30	5.80%	7.24%	33	0	0.00%	1.68%
27	현대관리시스템	1409	5	0.35%	36.61%	7	0	0.00%	24.77%
28	(주)현대캐터링시스템	3561	3027	85.00%	36.61%	2	0	0.00%	24.77%
29	현대하이카손해사정(주)	907	176	19.40%	29.40%	112	0	0.00%	10.95%
30	흥국생명보험(주)	639	318	49.77%	29.40%	70	1	1.43%	10.95%

자료 : 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2021.5.28). 2021년도 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

V. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

미국 AA

- ✓ 적극적 조치는 원래 미국사회에서 인종차별을 불식시키기 위하여 시작된 ‘반차별 정책 (anti-discrimination policy)’이 시초 (정민오, KDI나라경제(2005년 06월호) ‘적극적 고용개선 조치(Affirmative Action) 도입’)
- 시작시기 및 법적 근거 : 1965년의 Executive Order 11246으로 시작할 때에는 소수 인종만을 대상으로 하였으나 1967년의 개정을 통해 여성에 대한 적극적 고용개선조치를 추가 (금재호, 월간노동리뷰 2012년 11월호, ‘적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다’)
- 적용대상: 민간부문 100인 이상 사업주 또는 정부의 5만 달러 이상의 조달계약 및 하도급 계약을 체결한 50인 이상 사업체 (금재호, 월간노동리뷰 2012년 11월호, ‘적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다’)

캐나다 AA

- 법정 고용평등프로그램 (LEEP : Legislated Employment Equity Program) : 100인 이상 대상, 1986년 시작
- 연방계약준수제 (Federal Contractors Program) : 100인 이상 대상 (금재호, 월간노동리뷰 2012년 11월호, ‘적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다’)

V. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 임금공개 및 해외사례

호주 AA

- **시작시기 및 법적 근거** : 1986년의 적극적 조치법 (Affirmative Action Act). 1999년에 개정된 사업장에서의 여성에 대한 고용평등기회법 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act) 에서 보다 구체적이고 실제적 적극적 조치를 포함
- **적용대상** : 100인 이상 사업체, 사립학교 및 전문대 이상 모든 교육기관
- **시행기구** : Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency
- **시행절차** : 6단계 고용기회평등프로그램

(금재호, 월간노동리뷰 2012년 11월호, '적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다')

V. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

프랑스, 2019년 남녀평등지침(L'index de l'égalité femmes-hommes) 실시

▪ '여성과 남성의 공정하지 않은 임금차이를 종식시키기 위한 행동'

- 2019년 3월 1일 250인 이상 사업장 대상 실시
- 지침을 통해 기업들은 고용 평등 계획 현황을 스스로 평가하고 평가의 5가지 지침별 로 가중치에 따라 점수가 상이함
- 최고 점수는 100점이며, 75점 이하일 경우 개선 계획을 제출하여야 하며 재정적인 불이익을 받음

<남녀평등지침(L'index de l'égalité femmes-hommes) 평가 기준>

지표	비중	점수
기본임금차이+개별수당	40%	40점
개별 임금상승분류의 차이	20%	20점
승진(배치) 차이	15%	15점
육아휴직 후 임금 상승률%	15%	15점
가장 높은 임금을 받는 10명 중 여성 수	10%	10점
총계-지수	100%	100점

- ① 여성과 남성의 임금차이 제거: 40점
- ② 여성과 남성의 동등한 임금 인상 기회: 20점
- ③ 여성과 남성에게 동등한 승진 기회: 15점
- ④ 육아휴직에서 돌아온 사람들에 대한 임금 인상: 15점
- ⑤ 10명의 최고임금자 중 최소 4명의 여성: 10점

<남녀평등지침(L'index de l'égalité femmes-hommes) 4가지 원칙>

- ① 도구: 5가지 기준으로 구성된 남녀평등 지침
- ② 투명성: 모든 기업은 결과를 온라인사이트에 공개
- ③ 5가지 제재 조항: 모든 기업은 임금 차이 해소 기간 3년을 부여함
- ④ 처벌: 3년 안에 성과를 내지 못한 기업들은 총임금의 1%에 달하는 벌금 부과

V. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

아이슬란드, 2018년 동일임금인증제 실시

- 2017년 6월 통과, 2018년 1월 시행. 설명되지 않는 성별임금차이를 근절하고 노동시장에서의 성차별을 종식시킴. 성별, 민족성, 국적에 상관없이 전 직원에게 동일한 임금을 지급할 것을 선언
- 25인 이상 모든 기업에 동등급여프로그램(equal pay programmes) 시행 의무 부과. 2022년까지 기업 규모에 따라 단계적으로 이루어짐
 - * 250인 이상 사업장은 2018년 12월 31일까지, 20-89인 사업장은 2022년 12월 31일까지
- 기업들은 매년 세금 회계감사보고서를 제출할 때 동일임금을 증명하는 서류 제출, 이를 제출하지 않거나 성별임금차별이 발생할 경우 즉시 벌금이 부과됨

스위스, 2016년 성평등임금실천 헌장(공공분야 동일임금 헌장) 실시

- 스위스 정부는 2018년 유엔으로부터 동일임금 실천에 대한 책임 이행으로 지속가능목표 중 성평등 증진 공공행정 분야에서 공공서비스상(2018 United Nations Public Service Award)을 받음
 - 임금불평등 해소를 위한 공공분야의 책무를 요구하는 동일임금헌장의 공로를 인정받아 수상함
- 헌장은 2016년 9월 연방의원 알랭 베르세와 지방의회 동료의원들에 의해 시작되었으며 지금까지 16개 주정부, 86개 코뮌, 그리고 연방 의회에서 서명함
- 50조원에 달하는 재정 규모와 53만 6천명의 정규직 노동자를 고용하고 있는 공공분야는 스위스 경제에서 중요한 역할을 담당하고 있음. 헌장에 서명을 하면서 스위스 연방정부, 주정부, 코뮌은 사용자로서, 입찰자로서, 보조금 제공자로 동일임금의 챔피언이 되겠다는 의지를 표명하게 됨

V. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

독일, 2017년 공정임금법 제정

- 임금체계의 투명성을 강화하여 동일임금원칙을 효과적이고 원칙적으로 적용하라는 유럽 연합 위원회의 권고를 수렴
- 임금에 관한 개별적인 정보청구권의 도입으로 200인 이상 사업장의 사용자는 노동자가 신청할 경우 그의 임금, 임금의 확정을 위한 기준과 절차에 대한 정보, 그리고 신청자와 비교 가능한 업무를 하는 성별이 다른 노동자의 임금 및 그 기준과 관련된 사항을 고지해야 할 의무가 있음
- 500인 이상 사업장의 사용자는 정기적으로 사업장 내 임금 및 임금체계를 점검해야 하며 정기적으로 이를 위한 경영보고서를 제출·공개해야 함

EPIC(동일 임금 국제 연대, Equal Pay International Coalition), 2017

- 2017년 9월 18일 ILO, UN Women, OECD를 중심으로, 호주, 캐나다, 독일, 아이슬란드, 요르단, 뉴질랜드, 파나마, 대한민국, 남아공, 스위스 등 각국 정부와 연구소, 전문가, 기업, 유명인까지 모여 동일임금 국제 연대(Equal Pay International Coalition, EPIC)를 결성
- ‘2030년까지 청년과 장애인들을 포함하는 모든 남녀에 완전하고 생산적인 고용과 질 높은 일자리를 제공하고, 동일 노동에 대한 동일 보수가 이루어지도록 노력해야 한다’는 ILO의 ‘지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)’ 중 목표 8.5 달성을 목표로 활동하고 있음

V. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

UN, 성별임금격차해소를 위한 ‘챔피언 행동강령(Platform of Champions)’, 2017

- 전 세계 평균 23%의 남녀임금격차를 해소하고 동일가치노동, 동일임금을 실현하기 위한 유엔 차원의 고위직 네트워크를 결성하고 아카데미수상자, 올림픽 금메달리스트 등 유명 인사들의 지지와 참여하에 동일임금 행동강령을 제안함
- 이 외에도 노동조합, 시민사회, 정부와 기업, 영화제작자 등 광범위한 분야의 지도자들이 함께 참여하여 관련 의사결정과정과 정책 결정자들에게 영향을 미치기 위한 적극적인 행동과 지원 활동을 목표로 함

제61차유엔여성지위위원회의(Commission on the Status of Women, CSW) 결의안, 2017

- 2017년 3월, 유엔은 ‘노동환경의 변화에 따른 여성의 경제적 역량 강화(Women’s economic empowerment in the changing world of work)’를 주제로 제61차 유엔여성지위위원회를 개최함. 공사영역의 남녀임금격차 해소 등 동일가치노동 동일임금원칙을 위한 이룰 것인가에 관한 논의
- 노동시장을 변화시키는 기술, 비정규직 노동, 모두를 위한 완전하고 생산적인 고용과 좋은 일자리에 관한 회원국 간 협의를 이끌어 냄

V. 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

EU 성평등임금 관련 규정

- 1957년 「로마조약」을 통해 성별에 따른 임금격차철폐를 회원국의 의무로 규정함. 이후 「유럽연합에 관한 조약」 제2조와 제3조 제3항에서 여성과 남성의 동등지위보장을 위한 노력이 유럽연합의 기본 과제임을 규정함
- 2008년 11월 18일과 2012년 5월 24일, 유럽의회는 동일임금 원칙을 효과적으로 적용하는 방법에 관한 권고와 남녀동일임금 원칙에 관한 결의를 채택함. 권고서에는 투명한 임금 체계와 성중립적 직무평가·분류 체계를 도입하자는 내용을 담고 있음
- 2014년 3월, ‘투명성에 기반한 남녀동일임금 원칙의 적용강화에 관한 집행위원회 권고’를 채택함. 회원국이 임금투명성을 제고하는 노력을 기울일 때 각국 실정에 맞게 조치할 것을 제안하였으며, 아울러 권고서에 담긴 핵심조치(임금정보 요청권 부여, 회사의 임금 보고, 임금감사, 동일임금 단체교섭 등) 중 한 가지 이상을 실행할 것을 요구함
- EU 행동계획 2017-2019’에서는 유럽회원국의 여성들이 남성보다 시간당 임금을 16%를 적게 받는 것을 지적하고 성평등이 유럽연합의 기본 가치 중 하나임에도 불구하고 동일임금원칙은 아직 현실이 되지 않고 있다고 봄
 - 동일임금원칙 실현에 도전이 되는 과제로 노동시장의 견고한 직종 분리, 부적절한 일생활 균형 정책으로 인한 성고정 관념 강화, 투명성 결여가 초래하는 차별 등 3가지 이슈를 강조하고 구체적인 활동으로 8가지 우선정책과제를 제시함

V. 적극적고용개선조치 (Affirmative Action) 및 임금공개 해외사례

EU, 2017년 '동일노동 동일임금 원칙과 성별임금격차' 인식 조사

■ 조사개요

- 대상: 유럽연합(EU) 28개 회원국, 근로자 28,093명 현재 근무 하고 있는 회사에서의 성별 임금격차 등에 대해 조사
- 조사기간 : 2017년 6월 13일~26일

■ 동일노동 동일임금 관련 일반적 인식

- 여성이 남성과 같은 일을 하고도 적은 임금을 받는다는 사실을 받아들일 수 없다: 90%
- 동일노동 동일임금 원칙을 보장하는 법이 있다는 것을 알고 있다: 26%

■ 직장에서 동일임금 인식

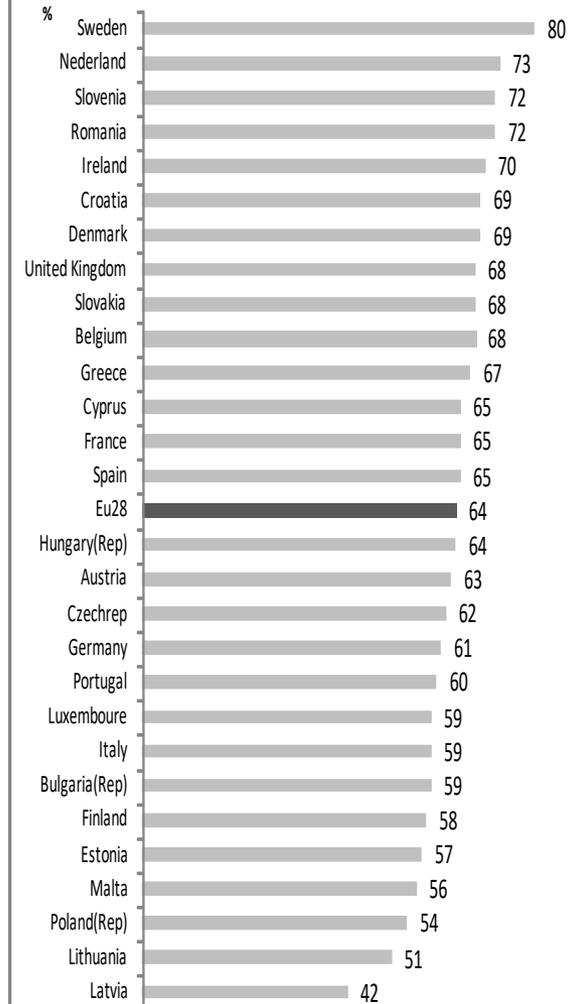
- 동일임금에 대해 주의를 기울이고 있다: 남성 58%, 여성 51%
- 임금차별은 없다고 생각한다: 남성의 53%, 여성의 43%

■ 여성이 남성 보다 임금을 적게 받는다고 생각(국가별)

- EU 평균은 69%, 스웨덴이 94%로 가장 높고 루마니아가 31%로 가장 낮음

■ 다니고 있는 직장의 성별 직급별 임금공개 찬성 비율(국가별)

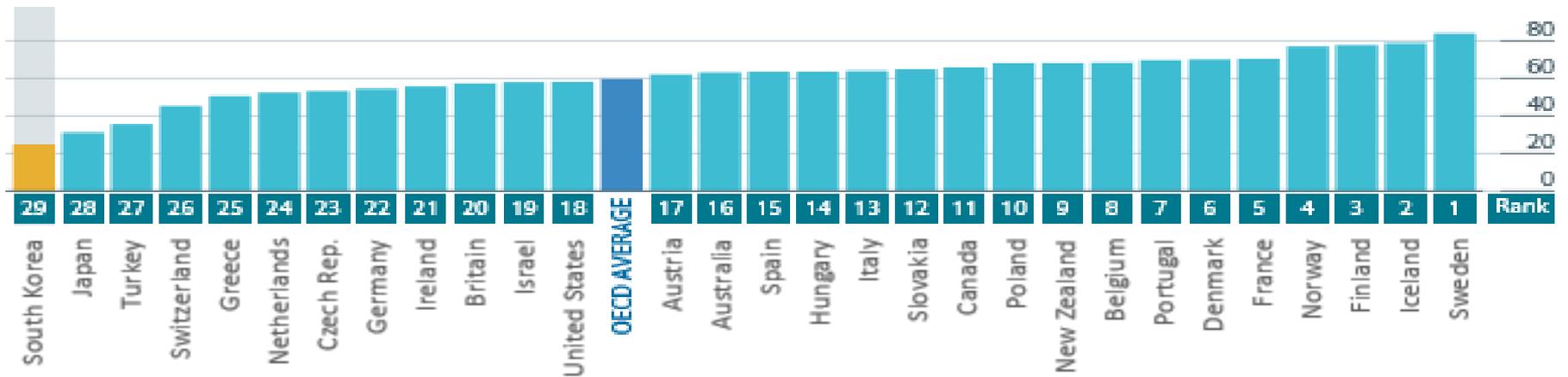
- EU 국가 평균 64% 찬성. 스웨덴이 80%로 가장 높고 라트비아가 42%로 가장 낮음. 찬성 50% 미만은 라트비아가 유일



유리천장 지수

□ 영국 이코노미스트지 2013년부터 OECD 국가 대상 유리천장지수(The glass-ceiling index) 발표

- 한국은 2013년부터 2021년까지 유리천장지수 최하위 국가 유지
- ③성별임금격차(32.5%, 29/29), ④ 여성관리자비율(15.4%, 28/29), ⑤ 이사회 여성 비율(4.9%, 29/29)에서 최하위 (2021년 발표 기준)



자료: https://www.economist.com/graphic-detail/2021/03/04/is-the-lot-of-female-executives-improving?utm_campaign=editorial-social&utm_medium=social-organic&utm_source=twitter&s=03

연도	평가항목
2013년	①고등교육 성별 격차 ②경제활동참가율 성별 격차 ③성별 임금격차 ④여성관리자 비율
2014년 ~2015년	①고등교육 성별 격차 ②경제활동참가율 성별 격차 ③성별 임금격차 ④여성 관리자 비율 ⑤기업 이사회 여성임원 비율 ⑥GMAT 시험 (비즈니스 스쿨) 여성 응시율 ⑦여성 국회의원 비율 ⑧평균 임금 대비 순보육 비용 ⑨유급출산휴가기간
2016년 이후	①고등교육 성별 격차 ②경제활동참가율 성별 격차 ③성별 임금격차 ④여성 관리자 비율 ⑤이사회 여성임원 비율 ⑥GMAT 시험 (비즈니스 스쿨) 여성 응시율 ⑦여성 국회의원 비율 ⑧평균 임금 대비 순보육 비용 ⑨유급출산휴가기간⑩유급부성휴가기간

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개

남녀근로자 직급 및 관리자 현황 공개

- ✓ AA 대상 사업장 개별 성별 근로자 현황 공개는 2016년 부진 사업장 명단이 공표되면서 시작되었다고 볼 수 있음. 이는 여성고용 부진 사업장에 국한하는 것으로 전체 AA 대상 사업장의 근로자 현황은 공개된 바가 없음. 그러나 AA 대상 사업장에 모두 포함되는 공공기관은 이미 알리오의 경영공시를 통해 남녀 근로자 현황을 공개하고 있음. 또한 AA 대상 사업장과 정확히 일치하거나 전부 포함되지는 않지만 자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법)의 대상이 되는 공공기관을 포함하여 민간기업 중 주권상장법인은 금융감독원 전자공시시스템(일명 Dart)에의 사업보고서를 통해 남녀 근로자 현황을 공개하고 있음
- ✓ AA 대상 사업장이 제출하는 Ⅰ~Ⅲ 직급별 남녀근로자 현황과 관리직종과 나머지 직종에 대한 남녀근로자 현황은 공기업(공공기관, 지방공기업)은 모두 공개하도록 하고 민간기업은 주권상장법인인 경우 AA에 제출한 근로자 현황을 공개하도록 할 수 있음

* 김난주, 홍지현, 이선행, 심혜빈, 신규수(2020). 「적극적고용개선조치 제도의 여성고용 효과 분석」, 한국여성정책연구원 보고서 기반으로 작성

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개

남녀 임금 현황 공개

- ✓ 정부는 2020년부터 AA 대상 사업장 전체에 대해 남녀 임금 현황과 성별임금 격차에 대한 원인분석 보고서를 제출받고 있음. 임금 현황도 공공기관은 알리오를 통해서 주권상장법인은 금융감독원 Dart를 통해 임금 현황이 공개되고 있음. 지방공기업 및 지방공단은 2020년 남녀 임금 격차 현황이 2021년부터 클린아이를 통해 공개되고 있음

〈기업 근로자 및 임금 공개 현황〉

구분	대상	공시대상 (‘21년 기준)	공시방법	성별 공시내용		
				직원현황	채용	임금
공공	공공기관	370개소 (부설기관 포함)	공공기관 경영정보시스템 (알리오)	○	○	○
	지방공사공단	412개소	지방공공기관 통합공시시스템 (클린아이)	○	○	○
	지방출자출연기관	798개소		○	X	X
민간	상장법인	대기업집단 64개소 (2,268개) 등	금감원 전자공시시스템 (DART)	○	X	○
	금융권	국내은행 18개소 등	당해 은행, 전국은행연합회 홈페이지	○	○	△

자료: 전기택 외(2021, 진행 중 연구). 「기업의 ‘성평등 공시제도’ 도입방안 연구」. 한국여성정책연구원

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개

남녀 임금 현황 공개

- ✓ AA 대상 사업장이 제출한 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 공개할 필요가 있음

〈AA 대상 사업장 제출 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황〉

직급별 직종별	계		I 직급		II 직급		III 직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1. 전 직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수
2. 관리자 직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수
3. 그밖의직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개

3년 연속 미이행 사업장 명단 전면 공개

- ✓ AA 행정데이터 분석 결과 미이행 사업장 명단이 공개된 사업장의 여성관리자 개선 효과가 큰 것으로 분석됨
- ✓ 2021년 명단 공표 사업장은 3년 연속('18~'20년) 여성 고용기준에 미달하면서 이행실적보고서 평가 결과 '이행 촉구' 등급을 받은 사업장 279개 사 중
- ✓ 전문가 심사를 통해 이행조치가 미흡하다고 판단되는 37개사 명단공표 후보 사업장으로 선정. 후보 사업장에 명단 공표 대상이 되었음을 미리 알리고 소명 기간을 부여한 후, 현장 실사를 통해 경영상 특이사항(구조조정 등)과 실질적 개선 노력이 인정된 7개 사업장 명단공표 대상에서 제외 최종 30개사 공개

〈명단 공개에 따른 여성 고용 및 관리자 증감, %〉

연도	미이행 사업장 명단공개		
	1,000인 미만	1,000인 이상	전체
2016	15개사	12개사	27개사
2017	29	13	42
2018	35	15	50

연도	공개 여부	여성고용	여성관리자
2016→2018	미공개	1.56	1.74
	공개	1.81	0.53
2016→2019	미공개	0.98	2.44
	공개	2.67	0.67
2017→2019	미공개	0.70	1.29
	공개	1.73	5.03

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대

남녀 근로자 최종 면접 단계 및 최종 채용 성비 정보

- ✓ 2017년~2018년 드러난 한국가스공사와 강원랜드 채용 비리, 금융권의 여성 채용 차별이 이슈화되면서 기업의 공정채용 준수에 대한 인식은 상당히 높아졌음. 채용절차법이 2017년 이후 대폭 개정되고 활성화되면서 법에 의한 공정채용에 대한 의식 또한 높은 확인할 수 있었음. 또한 공공기관은 성별 채용 현황을 공개하고 있음.
- ✓ 채용에서 공정성이 확보되는 것이 노동시장에서 여성고용을 확대하는 전제 조건인 것을 우리 사회는 채용 비리를 통해서 확인하였음. AA 대상 사업장은 한국 사회에서 좋은 일자리에 해당함. 이 일자리에 대한 채용의 공정성을 확보하기 위해 연간 성별 직급별 채용 정보를 제출 받을 필요가 있음
- ✓ 블라인드 서류 전형으로 면접 단계까지 여성 공정경쟁 가능, 최종 면접 단계에서 리셋되는 채용절차에서 최종 면접 성비 공개 필요

〈공기업 AA 업무 담당자 FGI, 김난주 외(2020)〉

허득식으로 합산하지 않음. 필기전형에서 배수로 뽑히면 리셋 되고, 합격한 사람 모두 리셋 되고, 면접전형에서 면접 점수만을 가지고만 합격 여부를 판단함.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대

남녀 근로자 고용형태별 정보

- ✓ 한국의 성별임금격차는 노동 시장에서 남녀 근로자 일자리 분리에 기인함. 즉, 여성이 남성에 비해 하위직급 비율이 높고 관리자의 비율이 낮은 것과 여성이 남성보다 비정규직 비율이 높은 것으로 인한 임금 격차임. 2020년부터 정부는 AA 대상 사업장으로부터 남녀 임금 정보를 받고 성별임금격차 개선 계획에 대해서 제출하도록 제도를 개선하였음. AA 사업장의 성별임금격차 개선 계획에는 남녀 근로자의 정규직·비정규직 분포의 차이로 인한 임금 격차 발생을 원인으로 제출할 가능성이 높음. AA 제도에서 성별 임금 정보를 제출받기 시작한 것은 AA 대상 사업장의 고용형태별 남녀 근로자의 현황에 영향을 미칠 수 밖에 없음.
- ✓ 이미 고용노동부는 2014년부터 고용형태공시제를 실시하여 현재 300인 이상 사업장은 4가지 고용형태에 대해 공시를 하도록 했음. ① 계약기간의 정함이 없는 근로자, ② 기간제근로자, ③ 기타 근로자(계약기간의 정함이 없는 단시간근로자, 일일근로자, 재택·가내근로자 등), ④ 소속 외 근로자(용역·파견·하도급)임.
- ✓ AA 대상 사업장 민간기업은 고용형태공시제 자료를 활용하여 성별 고용형태자료를 제출할 필요가 있음. 공공기업과 지방공기업 및 지방공단은 알리오와 클린아이 공개 자료에 고용형태공시제에 준하는 자료를 공개하고 이를 AA 남녀근로자 정보에 제출할 필요가 있음

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대

남녀 근로자 고용형태별 정보



고용형태 공시제

- 고용형태 공시정보
 - 기업별 공시정보
 - 사업장별 공시정보 (1000인 이상 기업)
- 고용형태 공시제 안내
 - 추진경과
 - 고용형태 공시제도 개요
 - 공시관련 세부내용
 - 공시의무 사업주 판단
 - 사업주 개념
 - 상시근로자 개념 및 산정방법
 - 공시기준 시점 및 공시기한
 - 공시내용
- 고용형태 공시제 자료실

고용형태 공시정보

- ▶ 현재 공시된 근로자 고용형태현황은 2021년 3월31일 기준입니다.
- ▶ 궁금하신 사항이 있으시면 관할 고용노동지청과 고용센터로 문의 바랍니다.

[▶ 고용형태 공시제 문의처 보기](#)

사업체명
 사업자등록번호

▶ 선택된 조건

업종	전체	상시근로자 수	전체
지역	전체	공시유무	전체
공시연도	2021년		

상세검색조건 열기

검색

> 검색건수 : 총 3,555 건

회사명(→⇐)

10개씩

보기

사업체명	소속근로자 수			소속외 근로자 수	업종	지역
	합계 (단시간)	기간없음 (단시간)	기간제 (단시간)			
(법무법인)(유)화우	490 (0)	472 (0)	18 (0)	5	전문, 과학 및 기술 서비스업	서울 강남구
(북)송덕원	599 (0)	451 (0)	148 (0)	0	보건업 및 사회복지 서비스업	충북 충주시
(복지법인)기독교대한성결교회사회사업유 지재단	541 (231)	299 (24)	242 (207)	4	보건업 및 사회복지 서비스업	서울 강남구

<https://www.work.go.kr/gongsi/empReportInfo/retrieveGetGongsiList.do?>

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

3. AA 대상 사업장 확대

지방출자·출연기관 AA 대상 사업장 포함

- ✓ 지방정부 중 서울시는 산하 출자·출연기관에 대해 성평등임금공시제를 2019년부터 시행하고 있음. 고양시는 2020년 5월 고양시 성별임금격차 개선 조례안을 통과시켜 성별 임금 현황 공개의 근거를 만들었음. 서울시와 고양시뿐만 아니라 향후 지방정부의 산하 기관에 대한 성별 임금 공개는 늘어날 것으로 예상됨. 성별 임금 공개는 근로자 현황의 공개를 의미함. 서울시는 2019년 성별 임금 공개와 남녀 근로자 현황을 동시에 공개하였음
- ✓ 또한 2018년부터 AA 대상에 포함됨으로써 지방공기업의 여성인력 활용이 민간기업뿐만 아니라 공공기관에 비해서도 낮은 것을 확인하였음
- ✓ 공적 예산으로 운영되는 기관에서 성평등 경영이 중요하다는 사회적 인식이 높아지고 있는 상황에서 중앙정부가 주도적으로 지방공기업뿐만 아니라 798개 지방출자·출연기관을 AA 대상 사업장에 포함시켜 여성고용을 개선할 필요가 있음

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

3. AA 대상 사업장 확대

민간기업 300인 이상으로 확대

- ✓ 민간기업 대상 사업장 규모가 500인 이상인 것에 대해서 규모 확대에 대한 필요성은 꾸준히 제기되어 왔음. 금재호(2012: 61-62)는 AA를 시행하는 미국, 호주 등의 국가를 따라 100인 이상으로 확대할 것을 제안하였고, 곽선화(2015: 89)는 단기적으로 300인 이상 고용기업, 장기적으로는 200인에서 100인 이상 기업으로의 확대를 제안한바있음
- ✓ 민간기업 대상 확대는 2019년 300인 이상 공시대상 기업집단이 AA 대상 사업장에 포함되면서 시작된 것으로 볼 수 있음. 2018년 기준으로 종사자수 300인 이상 사업체는 3,482개사, 500인 이상 사업체는 1,661개사이며 전체 사업체 중 300인 이상이 차지하는 비율은 0.2%, 500인 이상은 0.1%임. 전체 근로자 중에서 차지하는 비율은 300인 이상 17.6%, 500인 이상은 13.4%에 불과함. AA 제도가 전체 노동시장에서 여성고용효과 영향이 미미한 것은 대상 사업장 수 자체가 적어 제도 실시 효과가 극대화되지 못한 면이 있음. 2019년 독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단이 AA대상 사업장으로 포함된 것을 기점으로 300인 이상 민간기업에 대해 AA 대상사업장을 확대할 필요가 있음

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

✓ 전체 사업체 중 300인 이상 3,482개사 0.2%, 근로자수 17.6%

〈2018년 규모별 사업체 수 및 근로자 현황〉

규모별	사업체수		근로자수					
			전체		남성		여성	
	개사	%	천명	%	천명	%	천명	%
전규모	2,029,782	100.0	15,770	100.0	9,282	100.0	6,488	100.0
100인미만	2,013,080	99.2	11,044	70	6,185	66.6	4,860	74.9
100~199인	10,383	0.5	1,302	8.3	839	9.0	464	7.1
200~299인	2,837	0.1	648	4.1	420	4.5	228	3.5
300~499인	1,821	0.1	656	4.2	430	4.6	225	3.5
500~999인	1,065	0.1	712	4.5	462	5.0	250	3.8
1,000인이상	596	0.0	1,408	8.9	946	10.2	461	7.1
300인이상	3,482	0.2	2,776	17.6	1,838	19.8	936	14.4
500인이상	1,661	0.1	2,120	13.4	1,408	15.2	711	11.0

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

4. AA 여성고용률 준수 기준 개선

비교 대상 산업 범위 조정

- ✓ 현재 AA 대상 사업장의 산업별 비교 단위는 30개로 21개 산업대분류 보다 많음. 비교 산업 수준을 중분류 단위로 세세하게 할 경우 해당 업종의 사업장 수가 감소하여 여성고용률이 과소 추정되거나 과대 추정될 우려가 있음. 특정 업종에 대해서 산업을 중분류 수준까지 비교 대상을 확대한 것은 AA 대상 사업장의 요구에 의한 것이지만 이는 결과적으로 여성고용률 개선에 긍정적인 영향을 미치지 못했음
- ✓ 한국 노동시장에서의 성격차는 업종 간 직종 간 성별 분리에 근거하고 이를 개선하기 위해서는 전체 노동시장에서의 여성고용률 상승이 중요함. AA 대상 사업장의 비교 산업 범위를 최소 대분류 수준으로 상향할 필요가 있음

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

4. AA 여성고용률 준수 기준 개선

규모 및 업종별 기준선을 여성고용 및 관리자 비율에 차등적으로 적용

- ✓ AA 행정데이터 분석 결과 여성고용률 제고 효과는 1,000인 미만 사업체가, 여성관리자 비율 제고 효과는 1,000인 이상 사업체가 더욱 선명하게 드러남을 알 수 있음. 해석의 여지는 있지만, 현재 규모별 및 업종에 대한 기준선을 여성고용률이나 관리자 비율에 같이 적용하는 것보다는 차별을 두는 것이 더욱 효율적일 수 있음.
- ✓ 예를 들어, 1,000인 미만 사업체에 대해서는 여성고용률 제고 효과가 1,000인 이상 사업체 보다 큰 것에 착안하여 1,000인 미만 사업체에 대해서는 여성고용률 70% 준수는 그대로 두고 여성관리자 비율은 80%로 상향하는 방안을 모색해 볼 수 있음. 이때 기준율 기준을 현행 산업 기준으로 할지 1000인 미만, 이상의 규모 평균 기준을 별도로 산출하여 적용할지 대한 논의는 필요함.

〈준수율 기준 차등 적용 (안)〉

규모	여성고용률	여성관리자 비율
1000인 미만 사업체	70%	80%
1000인 이상 사업체	80%	70%

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

4. AA 여성고용률 준수 기준 개선

여성고용 준수율 70% 비교 기준, 업종 및 규모 외에 사업장 유형(공공/민간)을 추가

- ✓ 공공과 민간을 구분하여 여성관리자 비중 증감을 기준 충족 여부를 중심으로 살펴보았는데, 여성고용 비중과 마찬가지로, 공공보다는 민간기업이 제도에 대해 더욱 민감하게 반응하는 것으로 나타났음.
- ✓ 공공부문 전체적으로 여성고용이나 관리자 비중이 추세적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 제도의 변화를 충분히 수용하기 어려운 요건이 무엇인지 구체적으로 살펴볼 필요가 있음.
- ✓ 실증 분석에서도 민간기업에 비해 공공기관의 여성고용과 관리자 비중이 떨어지는 것으로 나타났음. 공공기관의 경우 여성 비중이 이미 상당한 수준에 올라와 있을 가능성 때문이기도 하겠지만, 공공과 민간에게 다른 기준을 적용할 필요가 있음.

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

4. AA 여성고용률 준수 기준 개선

여성임원 비율 추가

- ✓ AA 대상사업장의 임원 통계는 관리되고 있음.
- ✓ 근로자급, 관리자급 외에 임원급에 대해서도 AA 대상 사업장의 여성고용률 준수를 관리할 필요가 있음.
- ✓ 자산총액 2조원 이상 주권 상장기업 여성임원 의서도무화(2022년 시행)

* 「자본시장법」 제165조의20 신설

자산총액 2조원 이상인 주권상장기업은 이사회 이사 전원을 특정 성(性)으로 구성하지 않아야 함

(’20년 2월 4일 개정, ’22년 8월 5일 시행)

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

5. AA 제도 CEO 인식 향상

AA 대상사업장 CEO AA 포럼 개최

- ✓ AA 제도 추진은 기관 차원에서 인력 채용 및 인력 관리의 변화를 수반하는데 기관장의 AA 인식 수준이 낮은 것은 AA 사업 추진에 대한 권한이 제한적인 실무담당자의 업무 추진을 어렵게 함.
- ✓ 공공부문 여성고용률과 여성관리자 비율 개선에는 CEO의 의지가 중요하고 효과적인 것을 이번 연구에서도 확인하였음. 그러나 공공부문의 경우 기획재정부의 공기업 평가 및 행정안전부 지방공기업평가에 비해 상대적으로 AA 제도에 대한 기관장의 인식 수준이 낮았음. CEO 대상 교육 및 포럼 등을 정부가 지원하여 여성고용 우수 사례에 대한 공유 및 CEO 인식 개선을 향상시킬 필요가 있음.

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

5. AA 제도 CEO 인식 향상

AA 공공부문 기관장 AA 교육 의무화

- ✓ 공공부문 기관장 신규 임명 시 AA 제도에 대한 소개 및 제도 추진 의의에 대해 교육을 시키는 것이 필요함. 공공부문 기관장들은 연임하는 경우가 드물고 공공기관의 운영에 관한 법률에 의해 3년 정해진 임기* 내에 기관 운영을 위한 다방면의 여러 제도를 숙지해야 함. 3년이라는 임기 기간에 AA 제도는 기관 경영평가보다 상대적으로 관심도가 낮고 제도에 대한 인식 수준도 낮은 것을 확인하였음.
- ✓ 현재는 AA 적용대상 기업 중 교육 희망 사업장에 대해 사업 추진 기관인 한국노사발전재단에서 남녀고용평등 및 일·생활균형 교육을 실시하고 있음.
- ✓ 교육을 희망하는 사업장에 대한 교육과 별개로 공공부문 사업장 기관장 임명 시 AA 제도에 대한 교육을 의무화할 필요가 있음. 해당 사업장의 AA 추진 성과에 기관장이 인지하여 AA 제도 추진을 잘 할 수도 있도록 하는 것이 필요함.

* 공공기관의 운영에 관한 법률 [시행 2021. 1. 1.]

제28조(임기) ①제25조 및 제26조의 규정에 따라 임명된 기관장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 한다.

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

5. AA 제도 효과적 추진을 위한 환경 조성

AA 여성고용률 준수 사업장 노하우 전수 및 공유

- ✓ 본 연구의 공공부문 사업장 AA 제도 FGI 조사의 AA 업무 담당자들은 타기관의 AA 추진 현황 및 여성고용률 준수 노하우에 대한 정보 취득을 목적으로 참여한 경우가 많았음.
- ✓ 여성고용률 미달사업장에서 준수사업장으로 이동한 기관들의 여성고용률 준수 노하우를 미달사업장 및 신규 대상으로 포함된 AA 사업장에 대해 전수하고 공유할 필요가 있음.

AA사업지원 전담부서 설치 및 인원 확대

- ✓ AA 대상 사업장으로 2018년에 지방공기업이 추가됨에 따라 노사발전재단 차별개선팀 6명의 AA 업무 담당자들이 관리하는 사업장 수는 2,146개사로 증가하였음. 또한 남녀근로자 임금 정보 추가 제출로 관리 자료가 확대되는 등 사업내용이 확대되었으나 관련 AA 업무 추진 인원은 늘어나지 않았음.
- ✓ AA 사업 추진을 위한 전담팀을 신설하고 업무 추진 인원을 늘릴 필요가 있음.

VI. 적극적고용개선조치 제도 개선*

6. AA 제도 효과적 추진을 위한 인프라 개선

증양부처 고용평등 노동정책 총괄 부서 복원

- ✓ 현 고용노동부 ‘여성고용정책과’ (현재 통합정책국 소속) 업무는 2002년 육아휴직 남성근로자 확대와 유급화, 출산전후휴가가 90일로 확대되는 등에 따른 업무 증가
- ✓ 2008년 「남녀고용평등 및 일가정양립법」으로 일가정양립 관련 업무 확대되고 정부의 모부성보호 관련 정책이 세분화되고 다양화됨에 따라 일가정양립 정책 확대
- ✓ 문재인 정부 지방노동청에 성평등 근로감독관 배치, 본부에 고용평등 근로업무 전담과가 없는 상태에서 업무 추진 한계
- ✓ 2010년 ‘노동부’에서 ‘고용노동부’로 바뀌면서 본부에서 사라진 ‘고용평등국’ 복원 필요
 - 지방노동청의 고용평등과는 고용노동부(노동부)와 그 소속기관 직제 시행규칙이 1998년 처음 제정 될 때부터 주요 부서로 존재
 - 이명박정부 1년 6개월인 2010.7.2일자 시행 규칙에서 삭제되면서 고용평등과가 폐지되고 근로개선 과로 통합

노동조합의 AA 제도 관심과 자료 제출 협조

- ✓ 서울시성평등임금공시제 실시 당시 임금 자료 공개에 대한 노동조합 비협조 발생
- ✓ 향후 AA 대상사업장의 자료 제출 범위가 확대될때 노조의 이해와 협조 필요

고맙습니다.

김 난 주

string@kwdimail.re.kr