



다 함께하는 '평등 시대' 간담회
직장 내 양성평등!
국민의힘이 열어갑니다!

일시 | 2021년 1월 22일(금) 오전 10시

장소 | 국회 본청 245호실

주최 |  (재)여의도연구원

“직장 내 양성평등, 국민의힘이 열어갑니다!”

- <다 함께하는 ‘평등 시대’ 간담회> 진행순서 -

2021. 1. 22(금)

□ 개요

- 일시/장소 : 2021.1.22(금) 오전 10시, 국회 본관 245호
 - 당내 참석자 : 김종인 비대위원장, 주호영 원내대표, 양금희 의원, 지상욱 여의도연구원장 등
 - 외부 참석자 : 프로데 술베르그 주한노르웨이대사, 박순애 한국행정학회 회장, 이복실 세계여성이사협회장, 원윤식 네이버 전무 등
- 여의도연구원은 직장 내 양성평등의 다양한 사례와 경험 등을 논의하는 정책간담회를 통해 법·제도적 개선, 사회문화적 분위기 조성을 위한 방안을 모색하고자 함

□ 진행 순서 (진행: 지상욱 여의도연구원장)

시간	내용	비고
[1부] 개회식 / 10:00~10:20(20')		
10:00~10:02	개회 및 국민의례	진행
10:02~10:05	여의도연구원장 모두발언 및 내빈소개	3분
10:05~10:10	비대위원장 인사말씀	5분
10:10~10:15	원내대표 인사말씀	5분
10:15~10:20	사진 촬영	5분
[2부] 정책간담회 / 10:20~10:51(31')		
10:20~10:30	프로데 술베르그 (주한노르웨이 대사)	10분 (통역·번역문서)
10:30~10:37	박순애 (한국행정학회 회장, 서울대 행정대학원 교수)	7분
10:37~10:44	이복실 (세계여성이사협회장, 前여성가족부 차관)	7분
10:44~10:51	원윤식 (네이버 전무)	7분
[3부] 폐회 / 10:51~11:00(9')		
10:51~11:00	Q&A 및 마무리 발언	양금희 의원 발언

H.E. Frode SOLBERG,
Ambassador of Norway

Dear Minister, excellencies,

Ladies and gentlemen

Dear friends,

Let me first express my gratitude for being invited to this most important seminar – and an important initiative! Coming from a country that has had gender equality and gender balance on top of the political agenda for many years, I am both happy and honoured to be here with you today – discussing a topic important for all of us – how to create a better, balanced and sustainable society.

The United Nations Development Programme ranks Norway as the most gender equal country in the world. That means that we have come a long way, but, like in Korea, challenges remain and women face obstacles. However, several efforts have been made to facilitate for gender equality in Norway. We have passed legislation, made investments, but maybe even more important – we have, I think, managed to change *culture and the way we think and behave*.

Let me start with legislation. In 2003, Norway introduced regulations that obliged listed public and larger private companies to reserve at least 40 percent of its board members for women. I would like to underline that this initiative was taken by our at that time Minister for Trade, Ansgar Gabrielsen, a male politician from the Conservative Party. Perhaps not the one you would expect. But his argument was that pluralism in representation is an asset that enables the board to understand and analyse better. And, not to forget, that a gender balanced board is more likely to make financially sound decisions.

Since then, similar regulations have been introduced in several other countries.

The quota did not only promote gender equality through rules and legislation, but something far more important - it helped to change hearts and minds. This *cultural* change is equally important. Quotas such as these sends a clear signal: the Norwegian way is gender equality.

Through this message, expectations of female participation have changed, and not just among public listed companies. Today, no company would proudly, or even dare, to display its board members if they were males only. Equally, no government would dare to appoint only male ministers. Gender *balance* has become the new normal, and no one would think to challenge this approach. It does however show that sometimes rules and regulations must be changed in order to be able to change culture and behaviour.

However, contrary to expectations, there has not been a significant increase in women at the top executive level in private companies. Also, research is not able to conclude if this has had an impact on the company profitability, but also not in a negative way.

The economic argument for gender equality is obvious. As you may know, our economy has shown a strong growth over many years. Many observers have a tendency to assume that this wealth is a direct result from our natural resources. This is not correct.

The real background for our economic growth is due to our gender equal labour markets - that women have the same rights and obligations as men in their work life and take active part at the same level as men. If we are to find the best solutions for the future, we must draw from a pool of resources, perspectives, and talent from *the entire population*. We cannot merely draw from half of our population.

Thus, we think that gender equality gives us a comparative advantage - as the most valuable asset in any country is the value of its people. Gender equality is the best investment we make. It drives economic

growth. It drives sustainable development.

And let me also underline that our efforts to promote gender equality has taught us that it is not enough to focus on women. Gender equality should necessarily go both ways. If we want equality between men and women in the family and in the workplace, we must focus on the role of men and fathers as well.

This is beneficial for children, and of course parents. The steep rise in men making use of paid paternity leave since the father's quota was implemented in 1993 is a testament to its success. Before the paternity leave quota, only 2 % of men made use of paternity leave. Now, more than 70 % do. Once again we have experienced that changing the culture is as important as changing the laws. But laws normally must come first.

There are several positive trends in the struggle for gender equality in Norway, and these trends and accomplishments are worth talking about. However, there is also a need to address existing issues. The struggle for gender equality is not over. In shipping, in ICT, and in finance, women face, perhaps due to conservative and old fashioned ideas, greater barriers than in other sectors. Women are still underrepresented in the technology areas. If we are to realize the goal of gender equality, one of the sustainable development goals, we must continue and do more. But not wait for culture to change, because that takes too long time. But we can change behaviour through legislation, through culture, and through discussions. That is a good investment! Panels such as these help us move forward, so once again – thank you for this initiative!

주한 노르웨이대사 Frode Solberg 발표자료

내외 귀빈 여러분!

먼저 중요한 이니셔티브가 될 수 있는 뜻 깊은 행사에 저를 초청해주셔서 감사드립니다. 저는 수년 동안 양성평등과 성별 균형을 주요한 정치적 의제로 추구해 온 국가인 노르웨이에서 왔기 때문에, 오늘 여러분 모두와 이 중요한 주제에 대하여 논의하게 되어서 기쁘고 영광스럽게 생각합니다. 우리는 오늘 어떻게 좀 더 나은 균형 잡힌 지속가능한 사회를 만들 수 있는지를 토론을 하게 될 것이라고 생각합니다.

UNDP는 노르웨이를 세계에서 가장 양성평등이 잘 이루어지고 있는 국가로 선정하였습니다. 이것은 노르웨이가 먼 길을 걸어왔지만 한국처럼 아직도 많은 도전과제들이 남아 있고 여성들이 장애물에 직면했다는 것을 의미합니다. 노르웨이는 양성평등을 촉진하기 위해 여러가지로 노력을 해왔습니다. 관련된 입법을 통과시켰고, 투자를 했고, 더 중요한 것은 바로 문화를 바꾸고 우리가 생각하고 행동하는 방식을 변화시킬 수 있었다는 것입니다. 입법에 관련해서, 노르웨이는 2003년부터 상장된 공공기업과 대기업들이 이사회 구성원의 최소 40프로를 여성에게 할당하도록 하는 규정을 도입했습니다. 여성이사할당제는 보수당 출신의 남성 정치가이자 당시 산업부 장관이었던 Ansgar Gabrielsen 에 의해 처음 도입이 되었다는 것을 강조하고 싶습니다. 이것은 아마도 당신에게 놀라울 수도 있습니다. 그러나, 그의 주장은 대표성의 다양함은 이사회가 더 잘 이해하고 분석할 수 있도록 도움을 주는 자산이라는 것입니다. 또한 양성 평등의 이사회는 재정적으로 건전한 결정을 내릴 가능성이 높다는 것입니다.

그 이후로 다른 여러 국가에서도 유사한 규정이 도입되었습니다. 여성이사할당제는 규정과 입법을 통해서 양성평등에 기여했을 뿐 아니라, 더 중요한 것은 사람들의 마음과 생각을 바꾸는데 도움을 주었다는 것입니다. 문화적 변화는 입법만큼 중요하다고 생각합니다. 여성이사할당제와 같은 관련 제도는 노르웨이의 방식이 양성평등이라는 명확한 신호를 줍니다.

이 메시지를 통해 공공기업뿐만 아니라 여러분야에서 여성 참여에 대한 기대가 바뀌게 되었습니다. 오늘날 어떤 회사도 남성만으로 이루어진 이사회를 자랑스럽다

고 말하거나 감히 드러내지는 않을 것입니다. 마찬가지로, 어떤 정부도 감히 남성만 장관으로 임명하지는 않을 것입니다. 양성평등은 이제 새로운 표준이 되었으며, 누구도 이 접근 방식에 도전할 생각을 하지 않을 것입니다. 그러나 문화와 행동을 바꾸기 위해서는 때때로 규칙과 규정을 변경해야 한다는 것을 보여줍니다.

기대와 달리 민간 분야에서는 최고 여성 경영진이 크게 증가하지 않았습니다. 이것이 회사의 수익성에 영향을 주었는지 또는 부정적인 방식으로 영향을 미치지 않았는지에 대한 연구결과는 아직 없습니다.

하지만 양성 평등에 대한 경제적 주장은 분명합니다. 아시다시피, 우리 경제는 수년에 걸쳐 높은 성장을 보여왔습니다. 많은 관찰자들은 이러한 부가 천연 자원에서 얻어진 직접적인 결과라고 생각하는 경향이 있습니다. 이것은 올바른 해답이 아닙니다.

우리 경제 성장의 진정한 배경은 남녀 평등한 노동시장에서 기인합니다. 여성은 직장생활에서 남성과 동일한 권리와 의무를 가지며, 남성과 동일한 수준으로 적극적으로 노동시장에 참여합니다. 미래를 위한 최상의 솔루션을 찾으려면, 전체 모든 인구의 다양한 자원과 시각 그리고 능력을 활용해야 합니다. 우리는 인구의 절반만으로 이것을 달성할 수 없습니다.

양성평등이 우리에게 비교 우위를 제공한다고 생각합니다. 모든 국가에서 가장 큰 자산은 국민들의 가치이기 때문입니다. 양성 평등은 우리가 할 수 있는 최고의 투자입니다. 그것은 경제 성장에 기여하고, 지속가능한 개발을 주도합니다.

양성 평등을 증진하려는 우리의 노력이 여성에게만 초점을 맞추는 것으로는 충분하지 않다는 배움을 강조하고 싶습니다. 양성평등은 반드시 양방향으로 진행되어야 합니다. 가정과 직장에서 양성 평등을 원한다면, 남자와 아버지의 역할에도 집중해야 합니다.

이것은 아이들은 물론 부모에게도 유익합니다. 1993년 아버지 쿼터제도가 시행된 이후 유급 육아휴직을 사용하는 남성의 급증은 그 성공의 증거입니다. 육아 휴직 할당 이전에는 남성의 2 %만이 육아 휴직을 사용했습니다. 이제 70 % 이상이 신

청합니다. 다시 한번 우리는 문화를 바꾸는 것이 법률을 바꾸는 것만큼 중요하다는 것을 경험했습니다. 그러나 일반적으로 법이 먼저 선행되어야 합니다.

노르웨이의 양성평등을 향한 노력에는 몇가지 긍정적인 추세가 있으며, 이러한 추세와 성과는 이야기할 가치가 충분히 있습니다. 그러나 또한 현재의 해결되지 않는 문제들에 대한 지속적인 논의도 필요합니다. 양성평등을 위한 투쟁은 끝나지 않았습니다. 상대적으로 보수적이고 옛날 방식을 고수하는 분야인 해운, ICT 및 금융 분야에서 여성은 아직도 상대적으로 더 큰 장벽에 직면해 있습니다. 여성은 여전히 기술 분야에서 잘 알려져 있지 않습니다. 지속 가능한 발전 목표 중 하나인 양성평등의 목표를 실현하려면 계속해서 더 많이 노력해야 합니다. 그러나 문화가 변하기를 기다리지 마십시오. 이것은 시간이 너무 오래 걸리기 때문입니다. 우리는 입법, 문화, 토론을 통해 행동을 바꿀 수 있습니다. 그것은 좋은 투자입니다. 오늘과 같은 행사는 양성평등 목표를 위해 우리가 앞으로 나아갈 수 있도록 큰 도움을 줄 것입니다. 오늘 행사를 주최하고 참석해주신 모든분들의 이니셔티브에 다시 한번 감사드립니다!

직장 내 성평등 정책간담회 토론회

박순애 한국행정학회 회장

1. 직장 내 성평등에 대한 논의, 왜 필요한가?

1) 유리천장 현상: 다양한 노력에도 불구하고 여전히 낮은 여성의 사회참여

- 2019년 기준, 행정부 소속 국가공무원 여성 비율은 약 47.3%로 절반을 차지하고 있으나 실질적으로 정책의사결정에 참여하는 중앙부처 여성 고위공무원 중 여성비율은 약 7.9%에 불과(인사혁신처, 2020). OECD 국가의 평균 고위공무원 여성비율이 32.5%(2015년 기준)인 것에 비하면 매우 저조(인사혁신처, 2020).
- 여성들의 제한된 취업기회, 높은 경력단절, 과중한 육아 책임 등으로 인하여 성평등과 일·가정양립을 위한 다양한 정책적 노력이 이루어졌음에도 불구하고 여전히 여성의 사회참여 활성화를 지지할 환경이 마련되지 않고 있음(김보은, 2019, p104).

“영국 이코노미스트 ‘2019년 유리천장 지수’ 발표에 따르면, 한국은 OECD 29개 회원국 중 최하위를 기록하였다. 100점 만점에 한국은 20점이 조금 높은 점수로 회원국 평균인 60점의 3분의 1 수준이다. 이코노미스트는 문제점으로 터무니없이 큰 임금격차와 경제활동 참여비율 격차, 98%의 남성으로 구성된 상장기업 임원직, 10%를 간신히 넘는 관리직 비율 등이 문제라 지적했다.1)”

<그림 2> OECD 국가별 ‘유리천장’ 지수

The latest data suggest progress for women at work has stalled



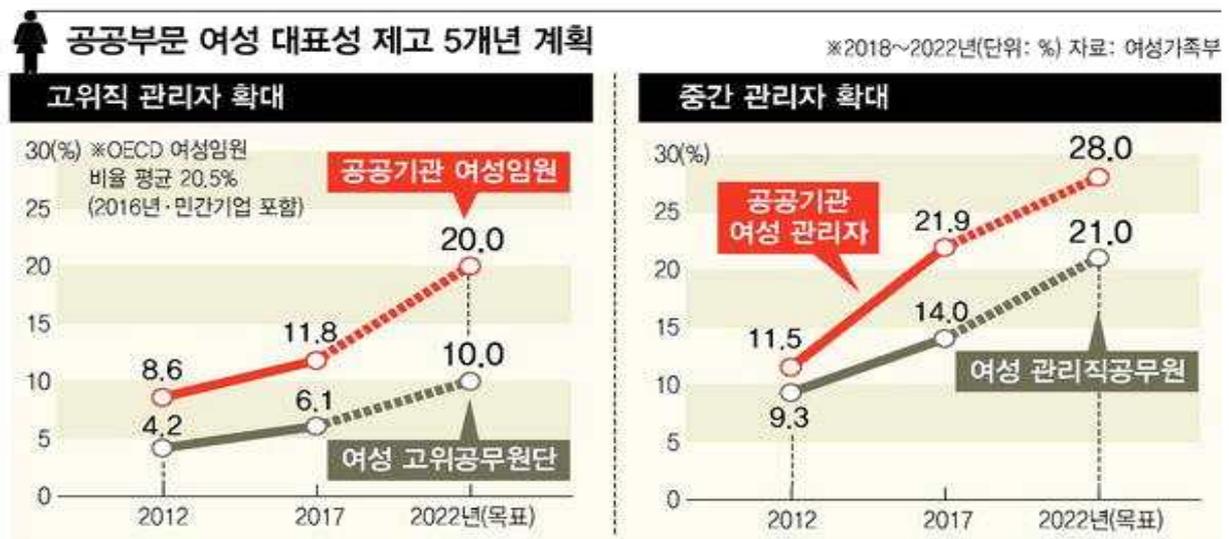
Sources: European Institute for Gender Equality; Eurostat; GMAC; ILO; Inter-Parliamentary Union; OECD; national sources; The Economist
The Economist

1) 한겨레, 2019.3.7. 국가별 ‘유리천장 지수’ 발표... 한국 최하위
(http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/733645.html)

2) 교육분야에서의 성평등은 상대적으로 양호

- 교육분야는 공무원과 민간 기업에 비해 여성참여비율이 양호한 수준.
- 2020년 한국교육개발원 조사결과에 따르면, 사립대학 여성 교원비율은 29.7%인 반면, 국공립 대학은 17.9%.
- 정부는 제2차 양성평등 정책 기본계획 정책과제로 ‘국공립대 여성교원 임용 목표’를 2022년 18%까지 늘린다는 내용을 포함.

<그림 3> 공공부문 여성 대표성 제고 5개년 계획



자료: 한겨레. 2017.11.21.(<http://www.hani.co.kr/arti/society/women/819996.html>)

<표 3> 학교설립별 대학교(4년제) 전임교원 수 및 비율

설립	전임교원수		
	계	여	비율
국립	20,054명	3,609명	17.9%
공립	655명	101명	15.4%
사립	68,766명	20,415명	29.7%
계	89,475명	24,125명	27.0%

자료: 한국교육개발원 2020 교육통계²⁾

2) <https://kess.kedi.re.kr/index>

3) 성평등 + 사회적 다양성, 청렴성, 일자리 창출 등에 여성참여는 긍정적 영향

- Frederic Boehm(2015)은 여성의 사회참여는 어떠한 성과보다도, 양성평등이라는 궁극적인 목적을 달성하는 것이라 하면서 현대사회에서 매우 중요.³⁾ 선진국들의 경우 여성 관리자와 근로자의 비율을 약 40%로 권고(김보은,2019,p130).
- 여성관리자 비율은 조직의 청렴성에 긍정적 영향을 미친다는 연구(김수인 외, 2015), 조직의 다양성 증가는 혁신 모멘텀을 만들 수 있으며, 또한 여성의 사회적 참여는 다양한 사회적 수요를 발생시킴으로써 대체 일자리 창출이 가능.
- 특히 저출산시대에 우리나라 역시 경제사회발전을 위해 적극적으로 여성인력을 채용하고 여성의 강점을 활용하여야 글로벌 경쟁력을 지속할 수 있음.

2. 우리사회의 성평등에 대한 인식과 문제점은?

1) 성평등에 대한 사회의 낮은 인식

- 2015년 제1차 기본계획을 시작으로 2018년에는 제2차 양성평등정책 기본계획이 수립되었으며, 일·가정양립 지원 등 양성평등에 관한 다양한 정책적 지원은 지속적으로 이루어지고 있음.
- 2016년 여성가족부 양성평등 인식조사 결과에 따르면, 우리사회가 평등하다고 인식하는 경우는 21%로 매우 낮은 수준(여성가족부, 2016,p3).
- 그러나 여전히 대중매체나 온라인 상 성차별적 표현이나 성별 고정관념이 잔존하고 있으며(N번방 사건, 이루다사건 등), 여성과 남성의 불평등에 대한 인식도 높은 편임.
- 김영란법 시행으로 인한 회식문화 변화, 주40시간 근로시간 단축, 미투 운동 등 사회적 변화가 크에도 불구하고 아직까지 직장에서의 성평등에 대한 인식은 크게 변화하지 않고 있음.

2) 일·가정생활 양립이 어려운 직장문화

- 일과 가정생활과 균형된 직장문화 정착이 이루어지지 않고 있음.
- 일·가정양립 지원제도의 다양한 정책추진에도 불구하고 실제 도입과 이용에 있어서 한계를 보이는 것은 직장문화 조성이 미흡한 데 기인. 다양한 환경요인으로 중앙단위의 정책이 제대로 전달되지 못하는 것도 원인으로 볼 수 있음(최청락,2017,p1).

3) Frédéric Boehm. 2015. Are men and women equally corrupt?
(<https://www.cmi.no/publications/5851-are-men-and-women-equally-corrupt>)

- 코로나-19로 인해 돌봄 공백이 장기화 되면서 일하는 여성의 어려움이 더욱 가중. 현장에서 체감할 수 있는 일·가정양립 및 성평등 정책을 만드는 것이 필요.

3) 여성 인력풀 및 네트워크 미비

- 한국행정학회회장으로서 내걸었던 여성임원진 확대 공약 실행. 부회장단 포함 상임이사 80명중 40명을 여성으로 임명
- 여성신진학자와 경력단절여성학자를 위한 경력개발 지원 컨설팅 및 프로그램 개발 계획
- 2019년 기준, 국내 신규박사학위 취득자 중 여성이 약 35%. 미국은 2005년부터 여성박사학위 취득율이 남성보다 높으며, 4년제 대학총장 중 약 22%가 여성.
- 현재로서 우리나라 여성학자의 사회진출을 아직 미비하다고 볼 수 있지만, 그 비율이 계속해서 늘어나고 있음. 향후 연구와 교육분야에서 여성학자의 역할 기대는 높음

<표 4> 한국행정학회 회원 성별 수 및 비율

한국행정학회 회원	수	비율
남	1299	74.6%
여	442	25.4%
전체	1741	100%

자료: 한국행정학회 홈페이지

<표 5> 전공별 대학교(4년제) 전임교원 수 및 비율

전공	전임교원수		
	계(명)	여(명)	비율(%)
전체	67,908	17,005	25.0%
인문계열	10,286	3,530	34.3%
사회계열	11,246	2,670	23.7%
- 행정학	1,158	162	14.0%
교육계열	4,261	1,724	40.4%
공학계열	14,700	921	6.3%
자연계열	2,127	257	12.1%
의약계열	14,436	4,753	33.0%
예체능계열	5,177	1,885	36.4%

자료: 한국교육개발원 2020 교육통계(조사기준일: 2020년 4월 1일)

<표 6> 전공별 국내 박사학위취득 여성 비율

전공	국내 박사학위취득 여성비율(%)					
	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
인문계열	55.4	53.5	50.8	55.4	55.1	61.2
사회계열	33.3	35	38.8	37.1	39.8	41.2
공학계열	11.8	12.8	12	14	13.9	13.4
자연계열	37.3	40	36.5	39.8	39	41.4
의약계열	48.1	48.6	48	49	50.5	51.1
교육/사범 계열	66.3	66.3	63.9	74	74.5	72
예술/체육 계열	50.1	52.7	49.4	58	56.1	58.4

자료: 한국직업능력개발원, 교육부, 국내신규박사학위취득자조사⁴⁾

<표 7> 행정학 박사학위취득자 수 및 비율

전공	국내 박사학위취득자		
	계(명)	여(명)	비율(%)
전체	14,316명	5,385명	37.6%
사회과학: 행정학	314명	85명	27.1%

자료: 한국교육개발원 2018 교육통계⁵⁾

<표 8> 2019년 전공계열별 국내 박사학위 취득자 수 및 비율

전공	국내 박사학위취득자		
	계(명)	여(명)	비율(%)
전체	9,433	3,557	37.7%
인문계열	704	431	61.2
사회계열	1,845	761	41.2
공학계열	3,085	412	13.4
자연계열	1,498	620	41.4
의약계열	1,154	590	51.1
교육/사범 계열	539	388	72
예술/체육 계열	608	355	58.4

자료: 한국직업능력개발원, 교육부, 2019⁶⁾

4) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=389&tblId=DT_92009N_0015&conn_path=I3

5)

https://kess.kedi.re.kr/mobile/stats/school?menuCd=0102&cd=1919&survSeq=2017&itemCode=01&menuId=m_010203_09_01020404&uppCd1=01020309&uppCd2=01020404&flag=A

6) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=389&tblId=DT_92009N_0015&conn_path=I3

3. 양성평등 대안?

1) 분야별 채용목표 설정 및 제도화 (평가)

- 분야별 성평등 목표 제시
- 여성 관리자 확대

2) 균형인사 관점에서의 직장환경 조성

- 기혼여성 또는 독신모(single mom)가 지속적으로 일할 수 있는 보육체계 마련.
- 경단녀가 안정적으로 직장에 복귀할 수 있는 직장환경 조성

3) 성과창출에 대한 여성 성공사례 공유 및 환경조성에 대한 연구

- 여성의 사회참여와 조직의 생산성 제고,
- 조직의 투명성과 부정부패 요인 근절 등
- 여성의 사회참여에 대한 정당성을 확보할 수 있는 객관적 자료와 성공사례 축적

4) 성평등교육 보편화

- 기본적인 성평등 교육과 성별과 세대를 아우르는 교육의 보편화

5) 가사서비스업 시장 확대

- 가사업무 표준화 등을 통해 남녀 가사노동 불평등 완화

참고문헌

김보은, 2019. 공공기관의 여성 비율이 조직성과에 미치는 영향: 대표관료제, 적극적 고용개선조치 이론을 중심으로. 「융합사회와 공공정책」, 13(1):104-136.

김수인, 홍지연, 2015. 이사회 내 여성 임원의 수가 기업 투명성에 미치는 영향, 국제회계연구

인사혁신처, 2020, 2020 공공부문 균형인사 연차보고서

최청락, 2017, 일가정 양립정책은 직장문화 조성으로부터, 부산여성가족 BRIEF 33권.

한국여성정책연구원, 2018, 기업 내 여성임원 비율 확대를 위한 전략 연구

행정안전부, 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)

통계청, 2019 박사학위 취득자 비율 통계자료 등

Frédéric Boehm. 2015. Are men and women equally corrupt?

(<https://www.cmi.no/publications/5851-are-men-and-women-equally-corrupt>)

연합뉴스, 국공립대 여교수 비율..2019.06.23. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190621126800004>

직장 내 양성평등: 여성임원 확대 및 일가정양립을 중심으로

이복실 전 여성가족부 차관

1. 서론

직장 내 양성평등에 관심을 갖고 간담회를 추진하는 것을 의미 있게 생각함. 현재 CEO스코어 자료에 의하면, 2020년 1분기 사업보고서를 제출한 상장법인 2,148개 기업 중 등기이사 여성 비율은 4.2%이며 이 중 사내이사 여성비율은 4.4%, 사외이사 비율은 4.0%이다. 이는 전 세계적으로도 굉장히 저조한 숫자임. 여성임원 확대는 양성평등을 넘어서서 기업의 비즈니스 성장에 꼭 필요한 이슈임. 맥킨지 연구보고서에 의하면 여성 노동참여 확대 및 임금 격차 해소를 통해 2025년까지 전 세계 GDP 28조 달러가 증가하는 것으로, 경영진에 Gender Diversity가 높을 수록 성과가 높은 것으로 나타남.(McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, 2015)

그러나 일과 가정의 양립의 어려움으로 여성의 경력단절 현상은 심화되고 있으며 코로나로 인한 경제 위기 상황은 여성의 경제활동에 부정적인 영향을 미칠 것으로 우려됨.

II. 여성임원확대

II-1. 자본시장법 개정: 여성이사의무화 시행(2020.1월)

기업 이사회 다양성을 개선하기 위하여 작년 1월에 최윤열의원과 세계여성이사 협회가 함께 노력하여 '자산총액 2조 이상인 상장기업 이사회에 최소 1명의 여성을 의무화'하는 내용의 자본시장법이 국회 본회의를 통과했음. 현장의 준비기간을 고려하여 법은 내년 2022년부터 시행됨. 2020년 1/4분기기준 자산총액 2조이상인 기업은 총 147개소로, 이 기업들은 2022년 8월까지 자산총액 이사회에 최소 여성 1명을 선임하여야 함. '여성 이사 1인 의무화'제도가 시행되어, 기업들이 법적인 의무를 다할 경우 현재 4%인 기업이사회 내 여성 비율은 앞으로 5.3%까지 늘어날 전망이다. 단기적인 결과로 1.3%p가 증가하는 것처럼 보이지만 법이 시사하는 점은 매우 크다고 봄. 기업이사회에 다양성을 도입한 우리나라 최초의 법임.

II-2. 해외 사례

전 세계적으로 기업 이사회에 여성참여는 다양성 측면에서 중요한 이슈로 다루어지고 있음. 다른 나라는 어떻게 추진하는지 보았더니 국가별로 이사회의 성별공개, 의무할당제 실시 또는 자발적 목표 설정 등 다양한 정책을 추진하고 있음. 덴마크, 노르웨이, 독일, 이탈리아 등은 20%~40%로 명시한 여성 이사 할당제를 이미 실시하고 있다. 외국은 법이 아니어도 정책적으로 추진함. 최근 나스닥은 파격적인 정책을 발표하였음. 이사회에 최소 1명의 여성과 1명의 소수 인종 또는 성소수자를 포함할 것을 의무화하는 제안서를 미국 증권거래위원회(SEC)에 제출함. 나스닥의 다양성 요구를 충족하지 못한 기업은 그 이유를 설명해야 함. 지난 1월 글로벌 투자은행인 골드만삭스도 다양성을 충족하는 이사가 없는 기업에 대해선 향후 기업공개(IPO) 업무를 맡지 않겠다고 선언. 위의 사례에서 보듯이 기업 이사회에 다양성은 유럽에서 시작되어 전 세계적인 이슈가 되고 있음. 그러나 우리나라는 법에 넣어야만 지킴. 그래서 입법의 중요성이 그 어느 나라보다도 강하다고 할 수 있음.

이 제도가 당장 기업에는 부담을 줄 수도 있겠지만, 나스닥과 골드만삭스 등 글로벌의 조치를 고려할 때 장기적으로는 기업을 지원하는 법이라고 생각함.

II-3. 향후 과제

이 법이 통과되도록 협조해주신 여야 정치권에 감사드리며 현장에서 잘 정착될 수 있도록 정치권의 관심 필요. 지금은 자산 2조 이상 기업만 대상이지만 법이 개정되어 향후 모든 상장회사가 대상이 되도록 법을 개정할 필요가 있음. 이와 병행하여 한국거래소는 공시에 여성 사외이사를 두고 있는지 설명의무를 두도록 해야 하고 국민연금도 여성사외이사의 현황 등 이사회 다양성이슈를 분석할 필요가 있음. 또한 기업 이사회에 여성이 참여하면서 여성임원이 확대되는 계기가 되어야 함. 직장 내 여성인력이 여성 관리자로 성장할 수 있도록 구체적인 육성방안을 만들고, 교육, 승진, 주요 업무 참여의 기회가 모두 포함이 되어야 할 것임. 이런 육성정책과 병행하여, 민간기업의 여성 임원을 공공부문으로 적극 영입하는 시도도 필요하다고 봄. **공기업을 포함한 공공기관의 장에 여성 30% 목표제를 제안함.** 공공기관 운영 및 관리에 관한 법률을 개정하여 **공공기관 이사회에 여성이사 의무화제도를 법제화**할 것을 제안함. 기업의 성다양성과 성형평성에 투자하고 있는 **우먼펀드의 활성화**에도 기여해주시기를 바람.

III. 일과 가정의 양립필요성과 실천방안

III-1. 개요

일과 가정의 양립은 모든 사회구성원의 삶의 질 향상과 지속가능한 성장을 위한 필수불가결한 요소로 여성에게 국한된 문제가 아니라 남녀 모두에게 필요한 과제임. 우리 사회의 양성평등을 제고하고 삶의 질을 향상하기 위하여 남녀 모두를 대상으로 하는 일·가정 양립 활성화정책을 추진하여야 할 것임

그동안 일가족양립을 지원하는 정책이 확대되어 왔으나 아직도 여러 문제를 나타내고 있음. ▲ 근로(유연근로제도의 낮은 도입, 장시간 근로관행) ▲ 보육(민고 맡길 수 있는 보육시설의 부족 및 아이돌보미 비용부담)▲육아휴직(남성육아휴직사용의 저조함과 육아휴직 사용 활성화 필요) ▲일가정양립지원정책 현장 모니터링 및 취약 사업장 지원 강화 등이 문제로 대두되고 있음. 2013년 일가정양립에 대한 기업의 인식조사(여성가족부) 결과 일 가정 양립제도에 대하여 응답자의 90% 이상에 도입에 공감하는 것으로 나타났음. 선뜻 도입하지 못하는 이유로 인력공백의 어려움(46.5%), 비용증가(30.9%), 인사관리의 어려움(12.9%), 관리자의 이해부족(9.5%)을 들었다. 제도구축도 중요하나 기업의 CEO 등 관리자의 일과 가정양립에 대한 인식제고도 함께 병행되어야 함을 보여주고 있음. 앞으로는 일·가정 양립을 저해하는 장시간 근로관행을 개선하고 보육과 육아휴직제도를 정착시켜나가는 노력과 더불어 남성의 돌봄 참여 기회를 확대하여 일·가정 양립 정책의 실효성을 높여야 함.

III-2. 향후 개선과제(요약)

육아휴직을 활성화하기 위하여 육아휴직 급여를 점진적 확대하고 부담 없이 법에서 정한 육아휴직을 사용할 수 있도록, 별도의 신청 없이 출산휴가 후 **자동적으로 육아휴직을 적용**하는 제도를 도입하여야 함. 고용현장에서 출산전후 휴가와 육아휴직 관련 제도가 정착될 수 있도록 고용평등 이행여부 집중 점검하고, 임신·출산·육아로 인한 불이익 처우에 대하여 적극적으로 모니터링 하여야 함. 아이돌보미 이용가정의 양육비 부담을 줄이고, 어린이 집 이용 가정과 형평성을 높이기 위하여 **아이돌보미 서비스 비용에 대한 소득 공제**를 실시하여야 함. 아이돌보미 처우를 개선하기 위하여 아이돌보미 임금 수준을 점진적으로 인상하고 차액에 대한 정부지원 확대가 필요함.

‘직장 내 양성평등’ 간담회

원윤식 네이버 전무

네이버는 지난 2009년, 여성가족부와 여성친화적인 조직문화 정착을 위해 <여성친화 기업문화 확산 위한 협약>을 체결했고, 10년이 지난 2019년, 여성가족부 조사 결과 네이버 여성임원은 2017년 선임된 대표이사를 포함하여 13.5%의 비율로 정보통신업 종 중 여성임원 비율이 가장 높은 것으로 나타났습니다. 또한 상장법인 중 ‘여성 임원 수’ 상위 10대 기업에서도 4위를 차지하는 등 과거부터 현재에 이르기까지 직장 내 양성평등을 위한 노력을 지속해오고 있습니다.

1. 고용평등

네이버는 기업 내부는 물론 대외적(경력단절여성 채용 및 여성고용 촉진 노력)으로도 성별 다양성 제고를 위한 정책적인 노력들을 지속적으로 추진해 나가고 있으며 양적 지표보다 질적 지표를 확대하는 방향으로 여성 인재 육성을 위해 노력하고 있습니다.

주요부서의 여성 배치율을 보면,

- 2019.11.01. 네이버파이낸셜(주) 분사에 따른 여성근로자 수 감소에도 불구하고 전체 인원 대비 여성근로자 비율과 관리자 비율은 전년과 동일한 수준입니다.
- 주요 핵심직무인 소프트웨어 개발 부문의 여성역량 강화를 위해 양적 지표보다 질적 지표를 확대하는 방향으로 여성 인재를 지속적으로 관리·육성하고 있어, 2019년 신입(인턴) 인력 중 여성 비율이 49%에 달하여, 전년 대비 13% 증가하였습니다.

사회적 문제인 경력단절여성 채용 등 여성고용촉진 노력으로

- 소상공인과 창작자의 성장 지원을 위해 ‘네이버 메이커스 프로그램’을 도입, 전문성 부족으로 사업에 어려움을 겪고 있던 경력단절여성들에게 네이버의 경험과 노하우를 전달하고 디지털 플랫폼을 활용해 성장의 발판을 마련할 수 있도록 도와주는 등 전방위 지원을 하고 있습니다.
- 네이버가 가진 기술을 성장 발판으로 다양한 공익프로그램을 개발하여 장애인, 경력단절여성 등 제대로 된 일자리를 구하기 어려웠던 취약계층에게 안정적인 일자

리를 찾을 수 있는 기회를 제공하는 등 기업 내부는 물론 대외적으로도 여성고용 촉진 노력을 계속 이어나가고 있습니다.

2. 모성보호제도 운영

임직원과 임산부 가족들의 모성보호를 위하여 근로기준법상 보호조항 이외에도 출산 및 육아 관련 다양한 복지정책을 추가적으로 운영함으로써 직장 내 엄마에 대한 존중과 배려 문화를 확산하고 여성친화적 기업문화 조성에 힘쓰고 있습니다. 또한 배우자 출산휴가 사용을 독려하여 남성 직원들의 자녀 양육 참여 기회와 일·가정 양립 문화를 확산하고 있습니다.

법정 외 최고 수준의 육아휴직제도를 운영하고 있습니다.

- 2019년 7월 단체협약을 체결하여, 육아휴직 기간을 최대 2년으로 확대하였습니다. 법정 육아휴직 1년을 모두 소진하고, 법정 외 육아휴직을 사용한 인원은 계속 늘어나는 추세입니다. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였더라도 기간을 불문하고 출근한 것으로 간주하여 통상 직원과 동일하게 연차휴가를 생성, 부여하고 있습니다.
- 또한 개정 남녀고용평등법 시행에 앞서 배우자 출산휴가를 유급 10일로 확대하였으며, 배우자 출산 시 휴가와 별도로 경조금 100만원을 지급하며, 배우자가 유·사산한 경우에도 위로 유급휴가 5일을 부여합니다.

법정 외 최고 수준의 유급 보건(생리)휴가 제도를 운영하고 있습니다.

- 여성 직원에게 연간 5일의 유급 보건(생리)휴가를 부여하고, 특히 임신한 경우에는 7일을 부여합니다. 보건(생리)휴가, 연차휴가를 포함한 대부분의 휴가 신청은 본인 전결로, 눈치 보지 않고 사용하는 문화가 정착되어 있습니다.

임신기 근로시간 단축 제도도 운영하고 있습니다.

- 법 기준에 따라 임신 12주 이내, 36주 이후의 여성 직원은 자유롭게 근로시간 단축을 신청, 사용할 수 있습니다.
- 당사는 선택적 근로시간제를 시행 중으로 직원 본인이 근로시간 관리 시스템에 직접 출퇴근 시각을 등록합니다. 임신 중인 직원이 매일 출퇴근 시각을 등록할 때마다 알림 메시지를 주어, 단축근무 활용을 적극 권장하고 있습니다.
- 임신 중인 직원이 속한 조직의 조직장에게도 1주마다 해당 직원의 근로시간 현

황, 임신기 근로시간 단축 제도 안내, 연장·야간·휴일근무 제한 알리를 주어, 업무량·근로시간 적정 관리 및 단축 근무 활용을 적극 유도하고 있습니다.

모성보호 시설의 환경 개선 노력도 중요합니다.

- 사업장 내에 모자유친실을 설치하고 각종 수유용 비품을 설치하여 쾌적한 수유환경을 제공하고 있으며, 2019년 3월에는 노사협의회를 통해 직원 의견을 수렴하여 모성보호시설 환경 개선을 진행하였습니다.

3. 일·가정 양립 지원

직원들이 임신·출산·육아에 어려움 없이 일과 삶을 조화롭게 양립해 갈 수 있도록 제도적으로 다양한 지원을 함으로써 일·가정 양립 문화를 적극 지원, 확산하고 있습니다.

선택적 근로시간제를 시행하고 포괄임금제를 폐지했습니다.

- 2018년 7월부터 선택적 근로시간제를 전면 시행하여 개개인이 가장 능률을 높일 수 있는 최적의 시간에 집중하여 근무할 수 있도록 집중근무시간(코어타임) 없이, 오직 직원의 재량에 맡겨 성공적으로 운영하고 있습니다.
- 선택적 근로시간제 전면 시행과 동시에, 월 급여에 40시간 분의 초과근무 수당을 포함하여 지급하던 포괄임금제(고정OT제)를 IT업계 최초로 폐지하였습니다.
- 직원 본인이 매일 근로시간 관리 시스템에 직접 출퇴근 시각을 등록하고, 본인의 근로시간 현황을 상시 확인할 수 있습니다. 누적 근로시간이 월 기준근로시간에 임박하면 시스템에서 자동으로 직원 본인과 조직장에게 알려 과다 근무를 사전에 예방합니다.

육아기에는 근로시간 단축 제도를 통해 보육 시간을 보장하고 있습니다.

- 육아기 근로시간 단축을 활용하면, 주 15~35시간 이내에서 근무할 수 있습니다. 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간을 불문하고 풀타임 근무한 것으로 간주하여, 통상 직원과 동일하게 연차휴가를 생성, 부여하며, 이외 복리후생 일체도 동일하게 적용합니다.

남성 직원의 육아휴직 활용도 권장하고 있습니다.

- 최근 2년 동안 육아휴직을 사용한 직원의 14%가 남성으로, 남성 직원도 눈치보지 않고 사용하는 문화가 정착되어 있습니다. 2019년 7월 단체협약 체결로 육아

휴직이 최대 2년까지 확대되자, 법정 1년을 모두 소진하고 추가 신청한 직원이 증가 중입니다.

육아휴직 후 복귀가 어려운 직원들을 위한 지원을 진행하고 있습니다.

- 임신 및 출산 시 회사에서 지원되는 혜택과 휴·복직 신청 절차, 휴직기간 중 종합검진 및 복리후생 신청 방법 등을 정리한 임신부 여직원을 위한 가이드북을 제작하여 온·오프라인으로 제공하며, 복직 후 6개월 시점에는 육아휴직 사후급여 얼럿 및 편의를 제공합니다.

육아휴직 후 복귀율은 자랑스러울 정도입니다.

- 직원들이 경력단절없이 일할 수 있는 환경을 지속적으로 조성해 온 결과, 2019년 육아휴직 종료자 94명 중 90명, 96%가 업무에 복귀하였습니다.

4. 직장보육 지원

네이버는 '회사를 다니면서 부모가 되는 사람들'이 다른 회사보다 많습니다. 부모가 된다는 것은 너무나 가치 있고 중요하지만 그만큼 일과 육아를 양립하기 쉽지 않은 환경임을 알기 때문에 그동안 높은 수준의 어린이집 정원을 유지하며 직원들이 보다 마음 편히 회사 일을 할 수 있도록 지속적으로 노력하고 있습니다.

직장어린이집 설치 운영현황에 대해 간략히 말씀드리겠습니다.

- 서울, 분당, 수지 지역에 총 4개의 직장어린이집을 설치해 운영하고 있으며, 총 534명의 직원이 이용(남성 직원 316명·59%, 여성 직원 218명·41%)하고 있습니다.
- 신규 개원 예정인 어린이집 위치를 결정하기 위해 직원들의 의견을 다각도로 수렴하였으며, 이를 반영하여 분당에 위치한 어린이집 후보지를 1차 결정하였습니다. 10년 임차 및 공사비용 포함 60억 이상 소요 예정이며, 총 정원 약 70명 증원 예정입니다.

5. 기타

직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 노력을 하고 있습니다.

- 성희롱·괴롭힘 신고센터 'WithU'를 통해 익명으로 상담·신고가 가능합니다. 상담·

신고 기능 외에도 성희롱·괴롭힘 예방을 위한 대응 가이드 및 프로세스를 안내하고 있으며, 신고 시 객관적이고 전문적인 조사를 위해 외부 전문가(변호사, 노무사)가 직접 조사를 담당합니다. 또한 성희롱·괴롭힘으로 피해를 입은 직원이 심리적 스트레스를 받은 경우 전문가 심리상담을 지원하고 있습니다.

- 직장 내 성희롱·괴롭힘의 77.8%가 권력(고용형태, 연령, 지위, 직급 등)을 이용한 행위임을 고려, 전체 조직장을 대상으로 별도의 성희롱·괴롭힘 예방 교육을 총 5회차에 걸쳐 실시, 조직 내 건강한 문화를 조성할 수 있도록 하였습니다.
- 직장 내 성희롱·괴롭힘 사전 예방을 위해 매년 2회 외부 전문업체를 통해 화장실, 수면실, 샤워실, 임신부 휴게실 등 Private 공간에 대한 불법장치 정밀탐지 실시, 업무공간 내 의심스러운 장소나 점검이 필요한 곳은 수시 점검을 실시하고 있습니다.

◎ APPENDIX

- 직장내 양성평등과 관련한 단체협약 조항

<p>제 7 장 남녀평등과 모성보호</p> <p>제 52 조 [남녀평등과 모성보호]</p> <p>1. 회사는 헌법의 평등이념 및 남녀고용평등법에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.</p> <p>2. 회사는 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 근로권을 실현할 수 있도록 해야 한다.</p> <p>3. 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 특정 성별 및 성정체성을 이유로 차별대우나 또는 결과적으로 특정 성별에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.</p> <p>제 53 조 [남녀 차별대우 금지]</p> <p>회사는 특정 성별을 이유로 아래 사항에 대해 차별대우를 하지 않는다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 모집과 채용 2. 임금 지급 3. 교육훈련 4. 업무배치 5. 승진, 승급 6. 정년 퇴직 7. 해고 <p>제 54 조 [직장 내 성희롱 예방 및 금지]</p> <p>1. 직장 내 성희롱이란 회사·상급자 또는 직원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 직원에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>2. 회사는 직장 내 성희롱을 예방하는 교육을 매년 실시하며, 교육의 내용·방법에 관하여 노조와 협의한다.</p>

3. 회사는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 이 경우 회사는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 직원이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 한다.
4. 회사는 3 항에 따른 조사 기간 동안 피해 직원 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 직원에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다. 이 경우 회사는 피해직원등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
5. 회사는 제 3 항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해 직원이 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.
6. 회사는 제 3 항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 직원의 의견을 들어야 한다.
7. 회사는 성희롱 발생 사실을 신고한 직원 및 피해 직원 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치
 - 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 - 3) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 5) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 - 6) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 - 7) 그 밖에 신고를 한 직원 및 피해직원등의 의사에 반하는 불리한 처우
8. 제 3 항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 직원 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 회사에 보고하거나 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
9. 공정하고 투명한 성희롱 사건처리를 위하여 외부전문가에게 관련사항을 위임할 수 있다.

제 55 조 [폭행의 금지]

1. 회사는 어떠한 이유로도 조합원에게 폭언, 폭행, 구타 등의 폭력행위를 하지 않도록 해야 한다.
2. 직원간의 폭언, 폭행, 구타행위를 금지한다.
3. 직원에게 폭행을 행사한 자에 대해서는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부해야 한다.

제 56 조 [출산전후휴가]

1. 회사는 임신중의 여성조합원에 대하여는 90 일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120 일)를 주어야 하며, 산후에 45 일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60 일) 이상이 보장되도록 해야 한다.
2. 회사는 임신중인 여성조합원의 청구가 있을 시 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환해야 하며, 시간 외 노동 및 야간근로를 시키지 못한다.
3. 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양이 필요하다 판단되어 회사가 승인하는 경우(조합원은 의사의 진단서를 제출해야 한다) 휴가를 연장할 수 있다.
4. 임신과 출산에 기인한 질병임이 의학적으로 증명된다고 회사가 인정하는 경우 출산 전 또는 출산 이후에도 유급 병가 휴가를 부여할 수 있다.
5. 회사는 배우자가 자녀를 출생할 시 남성조합원은 10 일의 유급휴가를 부여한다.

제 57 조 [태아검진시간]

1. 회사는 임신한 여성 직원이 「모자보건법」 제 10 조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.
2. 사용자는 제 1 항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하지 않는다.

제 58 조 [유·사산휴가]

1. 유산 또는 사산한 여성 조합원이 유·사산 휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 회사에 제출해야 한다.
2. 회사는 유·사산 휴가를 청구한 조합원에게 다음 각 호의 기준에 따라 유·사산 휴가와 위로금을 주어야 한다.
 - 1) 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11 주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 5 일까지
 - 2) 임신기간이 12 주 이상 15 주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 10 일까지
 - 3) 임신기간이 16 주 이상 21 주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 30 일까지, 위로금 50 만원
 - 4) 임신기간이 22 주 이상 27 주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 60 일까지, 위로금 50 만원
 - 5) 임신기간이 28 주 이상인 경우: 유·사산한 날부터 90 일까지, 위로금 50 만원
3. 회사는 조합원의 배우자가 유·사산하였을 시 다음 각 호의 기준에 따라 유·사산 휴가와 위로금을 주어야 한다.
 - 1) 배우자의 임신기간이 16 주 미만인 경우: 유·사산한 날로부터 5 일까지
 - 2) 배우자의 임신기간이 16 주 이상인 경우: 유·사산한 날로부터 5 일까지, 위로금 50 만원

제 59 조 [육아휴직]

1. 회사는 근속연수가 6 개월 이상인 조합원이 만 8 세 또는 초등학교 2 학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용해야 한다. 단, 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 사용하고 있는 경우는 제외한다.
2. 육아휴직 기간은 2 년 이내로 하고 근속연수에 포함한다.
3. 육아휴직 기간만료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀한다.
4. 육아휴직을 이유로 인사조치, 경력, 유급휴가 등에 있어 불리한 처우를 하지 않는다.
5. 육아휴직 중에는 해고할 수 없다.
6. 육아휴직자의 원직 복직 후 업무수행능력 향상을 위해 회사가 필요하다고 인정할 경우 교육훈련을 실시한다.

제 60 조 [수유시간]

1. 회사는 생후 1 년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1 일 2 회, 각각 30 분씩의 유급 수유시간을 보장해야 한다.
2. 회사는 수유에 필요한 공간확보를 위해 최대한 노력한다.

제 61 조 [난임치료휴가]

회사는 조합원이 당사자 또는 배우자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구한 경우 연간 3 일의 유급 휴가를 준다.

○ 미국계 회사들의 경험이 많은 김남선이사 페이스북 글 캡처



Namsun Kim

2020년 12월 4일 · 🌐

그동안 미국계의 회사들만 (최근에는 호주계까지) 다녀봐서 그런지, 수리적 gender diversity에 (언젠가) 도달하기 위해 글로벌 기업들이 때로는 얼마나 억지까지 부리는지를 알 수 있다. 그중에서도 기업 문화가 더 후진적일수록 이런 수리적 성과에만 더 집착한다.

안타까운건, 이런 집착이 기업 문화 개선을 위한 노력이라기보다, 오히려 외부 발표를 위한 목적이 더 큰 경우가 많은 것 같다. 그런데도 이러한 피상적 진의를 아무도 인정하지 않는다는게 가장 안타깝다.

그런데 한국과 같이 척박한 (젠더 구성에 대한 목표 설정조차 무능한 진보·공산주의로 치부되기 쉬운) 토양에서 자생한, 정말 특이하고 대단한 기업 한 곳을 요즘 경험하면서 느끼는건, Gender diversity를 포함, 기업 문화는 의식한다고 달라지거나 좋아지는건 아니라는게 분명하다는 점이다.

Leadership training과 같은 온갖 사내 강좌들을 강요하는 리더 치고 리더쉽을 갖춘 사람 보기 어렵듯.

성별에 대한 선입견이 배제되는 순간은, 성별에 대한 의식조차 사라질 때라고 생각한다.

네이버는, 시가총액으로 대한민국에서 3번째 내지 5번째로 큰 기업이고, Fortune지가 혁신성, 장기 성장성, 미래지형성 등을 기준으로 올해의 "Future 50"에 선정한 유일한 한국 기업인데, 대표이사가 여성일뿐 아니라, 최고 경영진 C suite의 50프로가 여성이고, 가장 주력 사업부의 대표도 여성이고, 수석 변호사 (General Counsel)도 여성이다.

내가 아직 이 조직을 경험해본 시간도 짧고, 남성의 관점에서는 시야의 한계가 있음은 분명하지만, 그래도 내가 관찰·목적한 국내외 어떤 회사 대비 가장 특이한건, 현대 조직으로서 이런 엄청난 "업적"을 사내에서 아무도 의식조차 하지 않는다는 점이다.

그 어떤 글로벌 회사였어도, 매일 대문짝만한 홍보 기사 쏟아내고, 웹사이트를 온갖 자화자찬으로 도배했을게 분명한데 말이다.

네이버가 아직 창업자 세대의 기업이고, 창업자도 아직 젊다는 것이 이와 같은 기업 문화 형성에 영향을 준 것도 있겠지만, 투자를 하고, 많은 회사들을 겪을수록, 기업 문화만큼 오묘한 institution도 없다는걸 배운다.

조직 문화는 회사에 따라 그 모양새와 특성이 참 다양한데, 기업 문화야말로 바꾸기란 거의 불가능하고 (사람들을 죄다 그리고 단번에 싹 교체하지 않는 이상). 어느 한 회사의 기업 문화가 어떻게, 왜 이렇게 형성되었는지를 설명하는 것조차 불가능하다고 생각하지만, 회사의 가치에 상당한 영향을 준다는 것만큼은 명확한 것 같다.