

일반연구

2023-11

항만산업 여성인력 확대방안 연구

A Study on Expanding the Female Workforce
in the Port Industry

이지원 · 김가현 · 김세원 · 김보경 · 김찬호

항만산업 여성인력 확대방안 연구

A Study on Expanding the Female Workforce
in the Port Industry

이지원 · 김가현 · 김세원 · 김보경 · 김찬호



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

저자 이지원, 김가현, 김세원, 김보경, 김찬호

내부연구진 연구책임자 이지원 한국해양수산개발원 항만연구본부 전문연구원
공동연구원 김가현 한국해양수산개발원 항만연구본부 전문연구원
공동연구원 김세원 한국해양수산개발원 항만연구본부 부연구위원
공동연구원 김보경 한국해양수산개발원 항만연구본부 전문연구원
공동연구원 김찬호 한국해양수산개발원 항만연구본부 연구위원

연구기간 2023. 1. 1.~2023. 10. 31.

보고서 집필내역

연구책임자 이지원 연구총괄, 제1장, 제2장 제1절 일부, 제4절, 제3장 제1절, 제2절, 제4장, 제5장

내부연구진 김가현 제2장 제2절 일부, 제3절 일부, 제3장 제3절
김세원 제1장 제1절 일부, 제2절 일부, 제3절 일부, 제5장 일부
김보경 제2장 제1절 일부, 제2절 일부, 제3절 일부
김찬호 제3장 일부

**산·학·연·정
연구자문위원** 부산항만물류협회 임준택 사무국장
한국노동연구원 고영우 연구위원
한국여성정책연구원 김경희 명예선임연구위원

※ 순서는 산·학·연·정 순임

발간사

전 세계적으로 여성의 경제 활동 참여율은 점차 증가하고 있다. OECD 국가의 여성 경제 참여율은 지난 20년 간 약 4.7% 증가하였다. 이는 주요 선진국에서는 여성인력의 활용이 기업과 국가 경쟁력에 미치는 영향을 인지하고, 여성의 경제 활동 참여를 늘리기 위한 다양한 정책을 시행한 결과이다.

우리나라 여성 고용률 역시 점진적으로 상승하고 있는 추세로, 2022년 처음으로 여성 고용률이 60%대에 진입하였다. 하지만 임금수준, 고용형태 등 세부적인 사항을 살펴보면 일자리의 질과 관리자 비율 등에서 여전히 성별 차이가 큰 것을 알 수 있다. 이러한 점들을 개선하기 위해 중앙정부 및 지자체에서는 경력단절 예방, 여성의 경제 활동 촉진, 모성보호, 일과 가정의 양립, 양성평등 증진 등을 위한 정책을 수립·이행 하여 여성인력의 경제 활동 참여를 늘리기 위한 노력을 기울이고 있다.

이러한 정책적 노력을 기울이는 배경에는 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소, 지속가능한 발전 추세 확산 등으로 인해 각국 정부와 기업의 여성고용 확대가 경제성장에 결정적인 요인으로 작용할 것이라는 인식이 자리하고 있다.

하지만 전통적으로 남성중심적 산업으로 인식되어 온 향만산업은 여전히 업계에 종사하고 있는 여성인력의 비율이 매우 낮은 편이며, 여성인력의 확대 등에 대한 논의 및 정책 수립도 미진하다. 그럼에도 불구하고 현재의 향만 노무와 관련된 최근의 연구는 기술 발전에 따른 직무변화와 이에 대한 인재양성에만 집중되어 있으며, 노동 구조변화에 대한 대응이나 다양성 확보, 지속가능한 경영 기초 확산 등과 연계한 여성 인력 확대에 대한 연구는 현재까지 전무한 실정이다.

본 연구는 이러한 현상을 개선하기 위해서는 세부 업종별로 기업 규모 및 업무 성격이 상이하며 그 범위가 방대한 향만산업의 구성원들의 이해와 지지를 끌어낼 수 있는 방안을 도출하는 것이 필요하다는 인식에서 출발하였다.

본 연구의 주요 목적은 국내에서는 최초로 향만산업의 여성인력의 현황을 점검하고 현장에서의 여성고용 지원 정책 활용 현황 및 인식을 파악하고자 하였다. 이를 바탕으로 적절한 대안을 제시하는 것이다. 본 연구는 국내외 문헌조사, 관련 법·제도, 사례

조사, 전문가 인터뷰 등의 결과를 종합적으로 검토하여, 비전, 목표, 3대 가치, 3대 추진전략 및 10대 세부과제를 포함한 항만산업 여성인력 확대 전략을 제시하였다.

현재까지 항만분야에서 여성인력과 관련된 연구가 없었던 관계로 선행연구와 관련 데이터가 절대적으로 부족하고, 여성인력 활용에 보수적인 입장을 가진 업종 및 기업이 여전히 많은 상황에서 설문조사 대상자 확보부터 정책대안 도출까지 어려움이 많았음을 미루어 짐작할 수 있다. 본 연구는 그럼에도 불구하고 현황과 문제점을 분석하는데 그치지 않고 설문 및 면담조사의 결과와 국내의 여성 관련 정책을 토대로 고용 촉진 방안을 제시한다는 측면에서 큰 의미가 있다.

본 연구가 여성인력의 항만산업 진입을 촉진하고 경력단절을 예방할 수 있도록 항만 노무 정책이 나아가야 할 방향을 논의하는 시작점이 될 수 있기를 기대한다.

끝으로 이 연구의 책임을 맡은 이지원 전문연구원과 연구진인 김가현 전문연구원, 김세원 부연구원, 김보경 전문연구원, 김찬호 연구위원의 노고에 감사드린다. 심의 과정 전반에서 적절한 방향제시와 많은 조언을 아끼지 않으신 본원의 김근섭 항만연구본부장에게도 심심한 사의를 표한다. 또한, 자문을 통해 연구의 완성도를 높여 주신 부산항만물류협회 임준택 사무국장, 한국노동연구원 고영우 연구위원, 한국여성정책연구원 김경희 명예선임연구위원께도 연구진을 대신하여 감사드린다. 아울러 본 연구가 마무리되기까지 많은 도움을 주신 업계 관계자를 비롯한 모든 분들께도 깊은 감사를 드린다.

마지막으로 본 연구의 내용은 전적으로 연구진의 견해로 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2023년 12월
한국해양수산개발원
원장 김 중 덕

목차

정책제안 _ i

요약 _iii

Executive Summary _xi

01	서론_1	
	제1절 연구 배경 및 필요성	1
	1. 연구 배경 및 필요성	1
	2. 연구 목적	3
	제2절 연구 내용 및 방법	5
	1. 연구 내용	5
	2. 연구 방법	6
	제3절 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성	8
	1. 선행연구	8
	2. 본 연구와의 차별성	14
02	항만산업과 여성인력 현황 및 동향_17	
	제1절 항만산업의 정의 및 특성	17
	1. 항만산업의 정의와 분류	17
	2. 본 연구에서의 항만산업 정의	21
	제2절 국내 항만산업의 여성인력 현황 분석	22
	1. 항만산업 사업체 규모 및 고용동향	22
	2. 항만산업의 여성인력 현황 및 특성	25
	제3절 국제사회의 여성인력 현황 및 동향	30
	1. 해운·항만분야의 여성인력 현황	30
	2. 국제기구 여성인력 관련 논의 동향	36
	3. 해외 유사 사례: 건설업	47
	제4절 시사점	53

03	항만산업 여성인력 지원 제도 인식조사_55	
	제1절 국내 여성인력 지원 제도 인식조사	55
	1. 행정조직 및 기본계획	55
	2. 항만산업과 연계 가능 핵심 노동·여성 정책	71
	제2절 인식조사 결과 및 시사점	74
	1. 조사개요	74
	2. 조사결과	77
	3. 정책 수요 조사	97
	제3절 업종별 여성인력 확대 가능성 검토	99
	1. 조사개요	99
	2. 업종별 여성인력 활용 관련 주요 이슈	101
	3. 시사점	110

04	항만산업 여성인력 확대 방안_113	
	제1절 항만산업 여성인력 확대 추진 방향	113
	1. 개요	113
	2. 기대효과	117
	제2절 항만산업 여성인력 활용 추진 전략	119
	1. 항만산업 여성인력 양성	119
	2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성	123
	3. 여성인력 역량 제고 및 리더 양성	130

05	결론 및 정책제언_137	
	제1절 결론 및 연구의 한계점	137
	1. 결론	137
	2. 연구의 한계	138

제2절 정책제언	140
1. 인재양성 전략	140
2. 정책제도 안내	141
3. 지원제도 대상 확대	142
4. 국제협력 강화	143
5. 정부 담당자 지정	143

참고문헌_145

부록_155

표 목차

〈표 1-1〉 본 연구의 흐름도	7
〈표 1-2〉 본 연구와 선행연구와의 차별성	14
〈표 2-1〉 항만운송사업법의 항만산업 정의	18
〈표 2-2〉 해양수산업 통계조사에 따른 분류	19
〈표 2-3〉 부산항 해운·항만산업의 분류	21
〈표 2-4〉 전국 항만업 사업체 소재지	22
〈표 2-5〉 전국 항만업 사업체 규모	23
〈표 2-6〉 전국 항만업 종사자 수	23
〈표 2-7〉 전국 항만업 상용근로자 직종별 현황	24
〈표 2-8〉 전국 항만업 상용근로자 연령별 현황	25
〈표 2-9〉 전국 항만업 상용근로자 성별 현황	25
〈표 2-10〉 전국 항만업 상용근로자 성별 비율 및 업체당 성별 인원	26
〈표 2-11〉 부산 및 창원지역의 항만산업 종사자 성별 비율 및 업체당 인원	28
〈표 2-12〉 부산 및 창원지역의 항만산업 대표자 성별	29
〈표 2-13〉 전 세계 업종별, 직급별 여성인력 고용현황	31
〈표 2-14〉 교통 분야별 여성인력 현황(2018년 기준)	35
〈표 2-15〉 교통부문 지역별 여성인력 현황(2018년 기준)	35
〈표 2-16〉 지역 WIMA별 주요 내용	39
〈표 2-17〉 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」의 주요과제	49
〈표 2-18〉 「확실히 여성이 활약할 수 있는 건설업 추진 패키지 정책」의 주요 내용	50
〈표 3-1〉 「5차 고용정책기본계획」의 여성노동 관련 주요과제	57
〈표 3-2〉 「양성평등정책 기본계획」의 여성노동 관련 주요과제	58
〈표 3-3〉 「경력단절 여성 등의 기본계획」의 주요과제	60
〈표 3-4〉 경력단절 여성 지원 관련 구직자 및 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령	62
〈표 3-5〉 경력단절 여성 및 여성가장 지원 관련 사업자 지원 법·제도 설명 및 근거법령	63

〈표 3-6〉 모성보호 및 출산·양육·돌봄 관련 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령	64
〈표 3-7〉 출산·양육·돌봄 사업주 지원제도 및 근거법령	66
〈표 3-8〉 유연근무 관련 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령	67
〈표 3-9〉 유연근무 관련 사업주 지원제도 및 근거법령	68
〈표 3-10〉 환경개선 관련 사업주 지원 사업 설명 및 근거법령	69
〈표 3-11〉 사업주 지원제도 및 근거법령	69
〈표 3-12〉 기타 양성평등 관련 법·제도 설명 및 근거법령	70
〈표 3-13〉 향만산업에서 여성들이 느끼는 어려움의 종류와 원인	71
〈표 3-14〉 향만산업 여성인력 정책과 연계가 필요한 노동·여성 정책	72
〈표 3-15〉 설문지 구성	75
〈표 3-16〉 설문조사 대상 및 방법	76
〈표 3-17〉 설문조사 응답자 특성	76
〈표 3-18〉 모성보호제도 대한 긍정적인 인식 비율	85
〈표 3-19〉 심층 인터뷰 개요	100
〈표 3-20〉 하역업(컨테이너) 직무특성	101
〈표 3-21〉 부산항 여성인력 고용 현황	102
〈표 3-22〉 하역업(다목적) 직무특성	104
〈표 3-23〉 하역업(벌크) 직무특성	105
〈표 3-24〉 향만관련 IT업 직무특성	107
〈표 3-25〉 선용품업 직무특성	108
〈표 3-26〉 선박급유업 직무특성	109
〈표 4-1〉 향만산업 여성인력 확대 전략	115
〈표 4-2〉 기존 사업과의 연계성	116
〈표 4-3〉 향만산업 여성인력 확대 전략 추진일정(안)	117

그림 목차

〈그림 2-1〉 전국 항만업 상용근로자 성별 비율	26
〈그림 2-2〉 부산 항만업 상용근로자 성별 비율	27
〈그림 2-3〉 전 세계 업종별 여성인력 고용현황	32
〈그림 2-4〉 전 세계 업종별, 직급별 여성인력 고용현황	33
〈그림 2-5〉 항만기업의 여성인력 고용현황	34
〈그림 2-6〉 교통 분야별 여성인력 변화 추이	36
〈그림 2-7〉 제1회 세계 해사여성의 날 홍보사진	37
〈그림 2-8〉 WISTA 여성인력 교육프로그램 예시	41
〈그림 2-9〉 교통분야 여성인력 종사 사이클	42
〈그림 2-10〉 운송업에서 여성인력 저조 현상에 대한 인과관계	44
〈그림 3-1〉 항만산업에 여성인력 유입이 낮은 이유	77
〈그림 3-2〉 항만산업에서 여성인력이 많이 종사하는 직무	78
〈그림 3-3〉 여성인력 채용 확대 여부	79
〈그림 3-4〉 여성인력 채용 확대하는 이유	80
〈그림 3-5〉 여성인력 채용 확대하지 않는 이유	80
〈그림 3-6〉 경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제 관련 인식	81
〈그림 3-7〉 경력단절 여성취업지원 및 여성가장 고용촉진장려금 관련 인식	82
〈그림 3-8〉 경력단절 여성 재고용 및 여성가장 고용촉진장려금 활용하지 않는 이유	83
〈그림 3-9〉 근무 기업의 모성보호 수준에 대한 인식	86
〈그림 3-10〉 근무기업에서의 남성종사자의 배우자 출산휴가 및 육아 휴직 사용자 비율	87
〈그림 3-11〉 모성보호제도 이용 및 향후 활성화가 어려운 이유	88
〈그림 3-12〉 사업주 지원 모성보호 제도 관련 인식	89
〈그림 3-13〉 가족돌봄 제도에 대한 인식	90
〈그림 3-14〉 유연 근무에 대한 인식	91
〈그림 3-15〉 유연근무제 활성화가 어려운 이유	92
〈그림 3-16〉 유연근무제 활용 사업주 지원제도에 대한 인식	93

〈그림 3-17〉 근로환경개선 사업 인식 및 필요 인프라	94
〈그림 3-18〉 직장 내 성희롱 예방 교육 관련 인식	95
〈그림 3-19〉 역량개발 관련 제도에 대한 인식	96
〈그림 3-20〉 가족친화인증제도에 대한 인식	96
〈그림 3-21〉 해양수산부 양성평등 정책 존재 인식 여부	97
〈그림 3-22〉 기업 입장에서 가장 중요한 지원 정책	98
〈그림 5-1〉 여성과학기술인육성재단	140

정책제안

■ 분석 내용 및 방법

1. 2020년 상용근로자를 기준으로 항만업의 여성 종사자 비율은 13.9% 수준으로 우리나라 전체산업의 여성 종사자 비율인 42.1%에 비해 상대적으로 낮은 편
2. 항만산업 종사자 대상으로 현재 여성 정책 활용 수준 및 관련 인식에 대한 설문조사
3. 여성 관련 정책을 조사·분석하여, 항만산업의 여성인력 촉진 정책 수립 시에 접목하여 추진해야 할 세부과제 제시

■ 정책제안

1. 인재양성 전략 수립
2. 정책제도 안내
3. 지원제도 대상 확대
4. 국제협력 강화
5. 정부 담당자 지정

요 약

항만산업 여성인력 확대방안 연구

이지원 · 김가현 · 김세원 · 김보경 · 김찬호

1. 연구의 배경 및 목적

1) 연구의 배경

- 주요 선진국 및 우리나라는 여성인력 활용 및 여성의 경제 활동 참여를 늘리기 위한 노력을 기울이고 있음
- 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소, 지속가능한 발전 추세 확산 등으로 인해 여성의 경제활동 참여가 국가 및 기업의 경제 성장에 큰 영향을 끼치는 것으로 인식
- 우리나라도 여성의 경제활동 참여를 확대하기 위해 경력단절 예방, 모성보호, 일과 가정의 양립, 양성평등 증진 등 다양한 정책을 펼침
- 하지만 항만산업에 종사하고 있는 여성인력의 비율은 매우 낮은 편이며, 관련 논의 및 정책 수립이 미진한 편임
- 세부 업종별로 기업 규모 및 업무 성격이 상이하며 그 범위가 방대한 항만산업의 구성원들의 이해와 지지를 끌어낼 수 있는 방안 및 논의가 필요

2) 국정과제 연계성

- 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(국정과제50)
- 항만산업의 여성인력 확대를 통해 평등한 산업 고용기반 조성에 기여
- 항만산업에서의 여성인력 활용 현황을 살펴보고, 관련 정책과의 연계성을 확보하여 양성평등 일자리를 구현하기 위한 방안을 제시

3) 연구의 목적

- 본 연구는 항만산업에서 여성 종사자 현황을 확인하고 여성인력 확대 방안을 제시하는 것을 목적으로 함
- 첫째, 항만산업의 여성 종사자 현황을 파악·분석
- 둘째, 현장의 여성고용에 대한 지원정책 활용 현황 및 인식 파악
- 셋째, 국내의 여성관련 정책을 토대로 항만분야 여성인력 확대 및 활용 제고 방안을 제시

2. 연구의 방법

1) 학술적 방법

- 여성인력 및 정책과 관련한 선행연구 분석 및 유사한 성격을 지닌 타 산업의 사례 조사·분석
- 다양한 직급, 직무의 항만산업 종사자와의 서면 및 인터뷰 조사
- 항만산업 종사자를 대상으로 여성인력 고용 현황, 지원제도 관련 인식 및 정책적 요구사항 조사

2) 정책화 방법

- 관련 정책연구기관과의 자문회의를 통한 의견 수렴 및 논의
- 한국여성정책연구원, 한국노동연구원과 서면 및 대면 자문회의 진행

3. 연구결과

1) 연구결과 요약

- 항만산업에서 여성들이 느끼는 어려움은 중앙정부의 여성인력 지원정책과 연계될 수 있는 부분이 많음
- 일·가정 양립, 일·생활 균형의 한계, 제한적인 역량 강화 기회, 남성중심적인 환경, 특정 직무 및 업종에서의 여성인력 활용 기회 등이 대표적 어려움
- 고용정책 기본계획, 양성평등정책 기본계획, 경력단절 여성 등의 기본계획 등의 세부과제에서 유사한 어려움 및 지원정책이 제시되고 있음
- 기 제정된 정책 및 제도를 인지하지 못하고 있거나 현재의 수준에 만족하지 못하지만, 관련 정책의 활용 및 확대에 긍정적인 편임
- 경력단절 여성 및 여성가장 고용과 관련한 제도에 대한 인지도와 활용률, 향후 활용의사 모두 낮은 편으로, 원하는 수준의 인력 확보의 어려움을 가장 큰 한계점으로 인식하고 있음
- 대표적인 모성보호 제도인 출산 전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 육아휴직 네 가지에 대해서는 높은 인지도를 보였으나, 그 외의 모성보호 제도와 관련하여서는 비관리직 직급이 잘 알지 못하는 비중이 상대적으로 더 높음
- 하지만 대부분의 제도에 대해 관리자, 비관리자 직급 모두 지원제도 혜택 및 적용 범위가 더 넓어지는 것에 대한 긍정적 답변이 높음

-
- 유연근무제에 대해서는 그 필요성과 활용 확대에 대한 긍정적인 의견의 비율이 높았으나, 교대 및 야간근무가 많고 사무직과 현장직의 근무환경 및 운영에 차이가 많은 항만산업 특성상 활성화가 어려울 것으로 인식
 - 여성친화시설의 설치 및 개선 지원제도에 관한 인지도는 낮은 수준이지만, 향후 지원사업 활용에 대해서는 활용의사가 높음
 - 단, 비관리자 직급은 직장 근처 어린이집 보다 화장실, 탈의실 등 여성 편의시설에 대한 수요가 다소 높아, 관리자 직급과 인식 차이가 존재
 - 도심과 떨어진 항만의 특성상, 여성을 포함한 인력 확보 및 근무환경 개선을 위해서 교통시설 확대 및 지원에 대한 수요가 높게 나타남
 - 직장 내 성희롱 예방교육에 대한 지원제도에 대해 관리자급, 비관리자급 응답자 모두 활용도, 인지도, 향후 활용의사가 높은 편임
 - 역량개발을 위한 국민내일배움카드 지원 확대는 인지도 및 향후 활용의사 모두 높은 편이나, 실제적인 활용 수준은 낮은 편임
 - 여성인력 확대를 위한 지원정책에 대해 관리자, 비관리자 직급 모두 대체 인력 채용지원 서비스, 일·가정 양립 환경개선 지원, 직장보육시설 지원금 제도 순으로 추가 지원이 필요하다고 응답함
 - 해양수산부의 양성평등 정책의 존재에 대한 인식은 낮은 편
 - 여전히 노동집약적 성격을 가진 직무가 많으며, 해당 분야에서의 여성 인력 활용에는 한계가 있을 수밖에 없는 것이 현실임
 - 다만, 기술의 발달의 따라 장비의 개선, 자동화 도입 등으로 여성인력의 유입과 활용이 긍정적으로 전망되는 분야가 점차 늘어나고 있음
 - 그렇지만, 항만산업 내에서 여성인력이 유입이 늘어나고 경력단절을 예방하기 위해서는 개선되거나 선결되어야 할 부분이 많음

2) 정책화 방안

- 비전, 목표, 3대 가치, 3대 추진전략 및 10대 세부과제를 포함한 항만 산업 여성인력 확대 전략을 제시

〈표〉 항만산업 여성인력 확대 전략

비전	다양성과 전문성을 바탕으로 지속성장하는 항만산업		
목표 및 가치	상호 이해를 바탕으로 양성이 협력하며 일하는 문화 및 환경 조성		
	다양성 확보를 위한 투자	양성평등한 근무환경	여성인력의 지속가능한 성장
	추진전략 및 세부과제		
<p>1. 항만산업 여성인력 양성</p> <p>1) 지역 여성 인재양성 2) 디지털 분야 여성인력 양성 3) 진로 교육</p>			
<p>2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성</p> <p>1) 일·가정 양립 제도 활성화를 위한 대체인력풀 구축 및 근무형태 변화 2) 근무지 및 근무시간을 고려한 교통 지원 3) 양성 친화적으로 현장 환경 정비 4) 양성 친화적인 조직문화 조성</p>			
<p>3. 항만산업 내 여성인력 역량 제고</p> <p>1) 리더십 교육 및 네트워킹 지원 2) 교육·훈련 참여 확대가 가능한 환경 조성 3) 교육 구성 및 방식의 다양화</p>			

4. 기대효과

1) 정책적 기대효과

- 양성평등한 일자리 및 조직문화 구축에 기여(국정과제 50과 연계)
 - 인력풀 확보 및 근무형식 전환, 양성평등적인 조직문화 조성 등을 통해 고용 및 임신·출산·육아 제도가 현장에서 보다 활성화될 것으로 예상
- 여성인력 생애 전주기에 걸친 직업능력 개발이 가능하며, 일터학습 지원에 기여(국정과제 54와 연계)
 - 견학 및 홍보대사 프로그램을 통해 초, 중등학교부터 항만산업에 대한 관심을 고취
 - 특성화고등학교에 진학한 경우에는 일·학습 병행이 가능해지며, 대학생 시기에는 교육프로그램 및 프로젝트에 참여하며 디지털 인재로 성장가능
- 항만산업의 다수를 차지하는 중소기업 재직자의 직업 훈련 참여 확대(국정과제 55와 연계)
 - 리더십 교육과 네트워킹 프로그램을 통해 관리자 직급으로서의 업무 수행 능력을 함양
 - 재직 기간 중에는 수강 방식 및 주제가 다양화된 강의를 수강함으로써 직무 고유 역량을 키움
- 고도화된 고용서비스를 통한 일자리 만족도 향상(국정과제 52와 연계)
 - 협회 및 새일센터 연계를 통한 대체인력풀을 구축·활용함으로써 수요의 미스매치가 줄어 기업 및 구직자·재직자 모두 일자리에 대한 만족도가 향상될 것으로 기대

- 근로시간 선택권 확대될 수 있는 환경을 조성하여 상생의 노동시장 구축(국정과제 51과 연계)
- 중장기적으로 현장직의 근무제도가 4조 2교대로 전환된다면, 업무 전가 및 부서 간의 위화감 조성 문제에서 비교적 자유로워지며 근로시간 선택권이 확대될 수 있는 환경이 조성될 수 있을 것으로 기대

2) 사회·경제적 기대효과

- 항만산업에서 여성인력 확대를 다룬 연구는 본 연구가 최초이고 업계에서의 관심과 논의가 미미한 상황이므로 여성 근로자 수의 증가나 고용 비율 등의 정량적인 성과 측면에서 접근하기에는 한계가 있음
- 하지만 기존의 많은 연구에서 확인된 바와 같이 다양성 확보, 지속가능한 발전 등의 측면에서 국가의 경제성장 및 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대됨

EXECUTIVE SUMMARY

A Study on Expanding the Female Workforce in the Port Industry

Ji-Won Lee · Ga-Hyun Kim · Se-Won Kim · Bo-Kyung Kim · Chan-Ho Kim

1. Background and purpose

1) Background

- Major developed countries and Korea are making efforts to enhance the utilization of female human resources and increase women's participation in economic activities.
- Women's participation in economic activities is recognized as having a significant impact on the economic growth of countries and companies due to the decline in the working-age population caused by low birth rates and aging, and the rising trend of sustainable development.
- In order to expand women's participation in economic activities, Korea has also implemented various policies such as preventing career interruptions, protecting motherhood, balancing work and family life, and promoting gender equality.

-
- However, the proportion of women working in the port industry is notably low, and there is a lack of adequate discussion and policy development in this area.
 - Given the diverse sizes and characteristics of businesses within different industries, a plan and discussion are needed to garner understanding and support from members of the port industry, which has a vast scope.

2) Relevance to National Projects

- 'Establishing fair labor-management relations and creating gender-equal jobs' (National Task 50).
- Contributing to creating an equal base for industrial employment by expanding the female workforce in the port industry.
- Examining the current status of female workforce utilization in the port industry and suggesting measures to create gender-equal jobs by securing connectivity with related policies.

3) Purpose

- The purpose of this study is to identify the status of female workers in the port industry and suggest ways to expand the female workforce.
- First, identification and analysis of the status of female workers in the port industry.

- Second, identification of the current status and awareness of support policy utilization for female employment in the field.
- Third, presentation of a plan to expand and improve the utilization of female personnel in the port field based on domestic women-related policies.

2. Methodology

1) Academic methods

- Analysis of previous research related to female human resources and policies, and research and analysis of cases in other industries with similar characteristics.
- Written and interview surveys with port industry workers of various positions and duties.
- Survey on the employment status of female workers, awareness of support systems, and policy requirements targeting workers in the port industry.

2) Policy-making methods

- Opinion collection and discussion through advisory meetings with relevant policy research institutes.
- Conducted written and face-to-face consultation meetings with the Korea Women's Development Institute and the Korea Labor Institute.

3. Result

1) Summary

- Many of the difficulties women experience in the port industry can be linked to the central government's female workforce support policy.
- Typical difficulties include work-family balance, limitations in work-life balance, limited opportunities for capacity building, a male-centered environment, and avoidance of utilizing female personnel in certain jobs and industries.
- Similar difficulties and support policies are presented in detailed tasks such as the basic plan for employment policy, basic plan for gender equality policy, and basic plan for women with career breaks, etc.
- Despite a general lack of awareness or satisfaction with existing policies and systems, there is positivity regarding their use and potential expansion.
- Awareness, utilization rate, and future intention to utilize systems related to the employment of women with career interruptions and female heads of households are all low, and securing human resources at the desired level is recognized as the biggest limitation.
- Awareness of the four key maternity protection systems - pre- and post-natal leave, spousal maternity leave, and childcare leave - was high. However, the proportion of non-managerial

positions that were unfamiliar with other maternity protection systems was relatively high.

- For most systems, both managers and non-managers responded positively to the benefits and scope of wider support systems.
- Regarding the flexible work system, there was a high percentage of positive opinions about its necessity and expansion of use. Yet, its implementation was seen as challenging due to the unique nature of the port industry, which often requires shift and night work and has distinct differences in the work environments and operations of office and field workers.
- Awareness of the support system for the installation and improvement of women-friendly facilities is low, but there is a high intention to utilize it for future support projects.
- However, non-managerial positions have a slightly higher demand for women's convenience facilities such as restrooms and locker rooms than daycare centers near the workplace, so there is a difference in perception from managerial positions.
- Due to the nature of ports being remote from city centers, there is a high demand for expansion and support of transportation facilities to secure manpower, including women, and improve working conditions.
- Regarding the support system for sexual harassment prevention training in the workplace, both managerial and non-managerial respondents show high levels of utilization, awareness, and intention for future use.
- The expansion of support for the National Tomorrow Learning

-
- Card for competency development is high in both awareness and intention to use it in the future, but the actual level of use is low.
- Regarding the support policy for expanding the female workforce, both managers and non-managers responded that additional support is needed in the following order: replacement worker recruitment support service, support for improving the work-family balance environment, and workplace childcare facility subsidy system.
 - Awareness of the existence of the Ministry of Oceans and Fisheries' gender equality policy is low.
 - There are still many jobs with a labor-intensive nature, and the reality is that there are bound to be limitations to the utilization of female human resources in these fields.
 - However, with the development of technology, the number of fields in which the influx and utilization of female workers is expected to be positive is gradually increasing due to improvements in equipment and introduction of automation.
 - Nevertheless, there are many areas that need to be improved or resolved in order to increase the influx of female workers and prevent career breaks within the port industry.

2) Policy recommendations

- This study presents a strategy for expanding female workforce in the port industry, including vision, goals, 3 values, 3 implementation strategies, and 10 detailed tasks.

〈Table〉 Strategies for expanding female workforce in the port industry

Vision	Port industry that continues to grow based on diversity and expertise		
Goals and Values	Creating a culture and environment where both genders work together based on mutual understanding		
	Investment in securing diversity	Gender-equal work environment	Sustainable growth of female workforce
	<p>Promotion strategy and detailed tasks</p> <p>1. Cultivating female workforce in the port industry</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cultivating local female talent 2) Nurturing female workforce in the digital field 3) Career education <p>2. Creating an environment to prevent career interruption</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Establishing alternative human resources pool to revitalize work-family balance system and changes in work patterns 2) Transportation support considering work location and working hours 3) Establishing a gender-friendly on-site environment 4) Creating a gender-friendly organizational culture <p>3. Enhancing female workforce capabilities in the port industry</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Leadership training and networking support 2) Creating an environment in which participation in education and training can be expanded 3) Diversifying the composition and methods for education 		

4. Expected Outcomes

1) Policy effects

- Contributing to establishing gender-equal jobs and organizational culture (linked to National Project 50).
 - Employment, pregnancy, childbirth, and childcare systems are expected to become more active in the field by securing a human resource pool, changing work formats, and creating a gender-equal organizational culture.
- It is possible to develop vocational skills across the entire life cycle of female workers and contributes to support for workplace learning (linked to National Project 54).
 - Starting from elementary and middle schools, interest in the port industry can be promoted through field trips and ambassador programs.
 - Students who entered specialized high school can combine work and study, and college students can participate in educational programs and projects to grow as digital talents.
- Expanding participation in vocational training among employees of small and medium-sized enterprises, which account for the majority of the port industry (linked to National Project 55).
 - Work performance skills as a manager can be enhanced through leadership training and networking programs.
 - Job-specific competencies can be developed by taking lectures with a variety of lecture methods and topics during the tenure.

- Improving job satisfaction through advanced employment services (linked to National Project 52).
 - By building and utilizing a pool of alternative human resources through connections with associations and New Job (Saeil) Centers, the mismatch in demand is expected to be reduced, improving job satisfaction for both companies and job seekers and employees.
- Establishing a win-win labor market by creating an environment where working hour options can be expanded (linked to National Project 51).
 - If the work system for field workers is converted to 4 groups and 2 shifts in the mid- to long-term, it is expected that an environment will be created where work hour options can be expanded while being relatively free from the problems of task transfer and creating a sense of incompatibility between departments.

2) Social and economic effects

- This study is the first research to address the expansion of female workforce in the port industry, and interest and discussion in the industry are minimal. Consequently, there are limitations in approaching quantitative outcomes such as increase in the number of female workers or employment ratio.
- However, as confirmed in many existing studies, it is expected to have a positive impact on the national economic growth and corporate performance in terms of securing diversity and sustainable development.

01 서론

제1절 연구 배경 및 필요성

1. 연구 배경 및 필요성

“모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.” 1988년 개정된 우리나라 헌법 제32조에 명시된 내용이다. 헌법과 같이 국내에서 여성은 근로에 있어서 특별한 보호를 받으며 남성에 비해 차별을 받지 않아야 하는 존재로 인식되어 왔다. 이는 곧 과거 여성은 근로활동에 있어서 남성과 동등하지 않았다는 점을 방증한다. 1988년 이후 가치관의 변화 및 경제성장에 따라 여성의 경제활동 참여는 지속적으로 증가했으며,¹⁾ 양성의 평등은 이제 전 사회의 통념으로 자리 잡았다.

여성의 경제활동 참여는 경제사회적으로 중요한 의미를 가진다. 여성의 경제활동 참여가 국가 및 산업의 생산성을 높일 수 있다는 연구결과들은 다수 존재한다.²⁾ 경제적인 측면뿐만 아니라, 양성평등의 관점에서도 여성

1) 우리나라의 여성 고용률(취업자/생산가능인구×100)은 2010년 52.7%에서 2021년 57.7%로 지속 증가(e-나라지표(검색일: 2023.7.25.))

2) 최근 골드만삭스에서도 남녀 임금 및 고용격차를 지금의 절반수준으로 줄여도 글로벌 GDP가 5~6% 증가한다는 연구보고서 발표(연합뉴스(2023.6.30.)(검색일: 2023.07.01.))

의 경제활동 참여는 보다 건강한 사회를 만들 수 있다. 따라서 UN의 지속 가능한 발전 목표(SDGs)에서도 목표 5로서 “성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 역량 강화”를 제시하고 있으며, 목표 8인 “양질의 일자리와 경제 성장”의 세부목표에서도 여성고용을 강조하고 있다(UN, 2015).

이러한 배경하에 세계 각국은 인구 감소 및 고령화에 따른 대안으로서 여성의 노동참여율 제고를 위해 제도적 기반 마련에 노력하고 있다. 2020년 OECD 국가의 여성 경제활동 참여율은 2000년에 대비하여 약 4.7%p 상승하였다. 이는 각국이 출산·육아 휴직 확대, 다양한 보육 지원, 양성평등 노동시장 환경 구축 등의 제도적 기반을 만들어 온 결과이다. 우리나라 현 정부에서도 국정과제로 ‘공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현’(국정과제 50)을 제시하며 여성고용 촉진을 강조하고 있는 상황이다.

본 연구에서 다루고자 하는 항만산업은 전통적인 남성 중심적 산업으로 인식된다. 직무특성 및 강도 높은 육체노동, 전근대적인 조직문화 및 근무 환경 등의 투박한 이미지가 강하며, 실제 항만 터미널의 작업 현장에서도 화물의 고정 작업 등 물리적인 힘이 많이 필요로 하는 업무들이 여전히 중심을 이루고 있다. 따라서 항만업계에서의 여성인력의 비율은 매우 낮은 편이며 여성인력의 확대 등에 대한 논의 및 정책 수립도 미진하다.

반면에 현재의 항만 노무와 관련된 최근의 연구는 기술 발전에 따른 직무변화와 이에 따른 인재양성에만 집중되어 있으며, 산업고용 구조의 변화나 지속가능한 경영 기초 확산 등과 연계한 여성인력 확대에 대한 연구는 현재까지 전무한 실정이다. 이는 항만산업은 세부 업종별로 기업 규모 및 업무 성격이 상이하며 그 범위가 방대함에 기인한다고 볼 수 있다. 일례로 하역업 중 컨테이너 터미널은 스마트항만으로 세대가 바뀌어 감에 따라 항만운영, 야드 작업 등에서도 여성이 수행할 수 있는 업무가 생성되고 환경이 변화하고 있지만, 일반화물 부두의 경우에는 여전히 기계화 및 자동화가 이루어질 수 없는 영역이 많아 여성인력에 대한 선호도가 낮다.

그러나 타 산업 및 타 국가의 사례에 비추어 보면, 속도와 범위에서 차이가 있는 점을 염두에 두어도 낮은 여성인력 비율로 인하여 노동력 부족, 다양성 부족으로 인한 기업 발전의 제약, 현장 장비 개선 부족으로 인한 안전문제 등이 발생할 가능성을 배제할 수 없다.

뿐만 아니라, 지속가능한 경영(ESG)이 화두로 떠오르며 여성인력과 관련한 이슈가 같이 주목받고 있다. S(사회)와 G(지배구조) 부문에는 여성 구성원 비율, 신규인원의 채용 가능성 개선(지역 여성 인력의 유입 촉진) 등 여성인력과 관련된 평가 항목이 포함되어 있다. 현재 GRI(Global Reporting Initiative), SASB(Sustainability Accounting Standards Board), DJSI, MSCI, Sustainaly 등이 국제적으로 영향력이 있는 평가기관이다. 이들 평가기관의 지표 역시 성별 다양성과 관련된 하위 지표를 포함하고 있다.

따라서 항만산업에서도 노동구조 변화에 대한 대응, 다양성 확보 및 ESG 경영 가치 확산 등을 위하여 항만산업의 여성인력 활용 제고 방안을 모색할 필요가 있다. 다만, 항만산업에서 여성인력 확대를 다룬 연구는 본 연구가 최초이고 업계에서의 관심과 논의가 미미한 상황이므로 단순히 여성 근로자 수의 증가나 고용 비율 등의 정량적인 성과 측면에서 접근하기 보다는 항만산업 구성원들의 이해와 지지를 끌어내는 방안 도출이 우선되어야 할 것이다. 즉, 기존 정책과 제도와 관련된 업계의 요구 및 활용방안을 모색하고, 개선방안으로 항만산업 내 여성인력의 경력개발 및 관리자 육성, 신규 여성인력 유입 방안 등을 제시할 필요가 있다.

2. 연구 목적

저출산·고령화에 따른 노동인구 감소, 지속가능한 경영 확산, 기술발전 등에 따른 업계 및 직무 성격 변화 등의 이유로 세계 각국과 다양한 산업에서

여성인력 활용 제고 방안에 관한 정책 및 제도가 수립되고 있으며, 다양한 연구들도 진행되고 있다. 하지만 항만분야는 여성인력에 관한 관심도 적으며, 관련 연구는 전무하다. 따라서 본 연구의 주된 목적은 항만산업에서 여성고용 실태를 점검하고, 여성인력 확대 방안을 도출하는 데 있다. 보다 세부적인 연구 목적은 아래와 같다.

첫째, 항만산업의 여성고용 현황을 파악하고자 한다. 현재까지 항만산업의 여성 관련 연구는 없었던 관계로 선행연구나 관련 통계는 존재하지 않는 실정이다. 따라서 여성인력 고용 현황을 파악하는 것은 의미가 있을 것으로 사료된다.

둘째, 현장의 여성고용에 대한 지원정책 활용 현황 및 인식 파악이다. 항만산업 업계에서의 여성고용에 대한 인식이 어떠한지를 살펴보고, 실제 업계에서 여성 근로자의 고용 환경 실태를 살펴봄으로써 개선 사항을 도출하여 정책 과제와 연결하고자 한다.

셋째, 항만분야 여성인력 확대방안 도출이다. 현재 우리나라에서는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따른 여성 노동 전체에 대한 정책 및 제도는 꾸준히 발전해왔으나, 항만분야에서는 구체적인 법·제도가 제정되거나 운영되지 않았다. 그리하여, 항만산업에서의 여성인력 활용 제고 방안을 제시하고자 한다. 이에 따라, 항만분야 여성고용을 촉진할 수 있는 방안들을 본 연구에서 제시하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

상술한 연구의 목적 달성을 위해 본 연구에서는 총 5개의 장으로 구성하여 연구를 수행하고자 한다.

제1장 서론은 본 연구의 배경 및 목적을 제시하였다. 특히 선행연구 분석을 바탕으로 현재까지 국내 항만분야에서 여성인력과 관련된 연구가 없다는 점에 주목하여 본 연구의 필요성을 한층 강조하였다.

제2장에서는 항만산업 여성인력 현황 및 동향에 대해 살펴보았다. 먼저 항만산업의 정의가 모호한 관계로 본 연구에서는 효율적인 연구 수행을 위해 본 연구에서의 항만산업의 정의와 범위를 설정하였다. 또한, 국내 통계 자료를 활용하여 항만산업의 여성인력 현황을 분석하였다. 이어서 국제기구들의 자료를 토대로 해사, 항만, 교통운수 분야에서의 여성인력 현황을 살펴보고, IMO 등 관련 국제기구들에서의 여성인력 관련 동향을 살펴보았다. 나아가 항만산업과 유사한 건설업에서의 해외 사례를 살펴보고, 국내 항만산업의 여성고용 촉진에 적용할 수 있을 시사점을 도출해 보았다.

제3장에서는 항만산업에서 여성인력 고용 및 정부의 각종 지원제도에 대한 적용 수준 및 인식을 설문조사와 면담조사를 통해 살펴보았다. 설문조사는 항만산업 내 관리자 직급 및 비관리자 직급으로 대상으로 구분하여 실시했으며, 인력구조와 채용, 법제도 및 정부정책 활용, 정책 수요 조사를 주 내용을 하였다. 면담조사는 주요 업종별 관리자급을 대상으로 해당 업종에서 여성인력의 확대 가능성을 타진해 보는 데 목적을 두고 실시하였다.

제4장에서는 앞서 3장에서 도출된 시사점 등을 바탕으로 여성인력 확대 추진 방향과 전략을 제시하였다. 기존의 다양한 지원정책들과의 연계 필요

성 및 활용 방안을 중심으로 살펴보았으며, 중장기적인 관점에서 해양수산 분야에서 적용해 볼 수 있는 추진전략을 제안하였다.

제5장에서는 본 연구에서의 한계점과 4장에서 제시한 추진전략을 이행하기 위한 정책제언을 제시하였다.

2. 연구 방법

본 연구는 항만의 여성인력 고용 현황 파악 및 고용 확대 방안 도출을 위해 선행연구와 관련 통계 분석, 전문가 및 업계 관계자 면담, 워크숍, 설문 조사 등을 주요 방법으로 진행하였다.

첫째, 선행연구 및 관련 통계 분석을 실시하였다. 국내뿐만 아니라 해외까지 범위를 넓혀도 항만분야의 여성인력 문제를 다룬 연구들은 극소수에 불과하다. 따라서 본 연구에서는 항만뿐만 아니라, 타 분야의 여성고용 관련 선행연구를 토대로 여성고용에 있어서의 문제점과 정책제언 등을 참조하였다. 통계의 경우에는 통계청의 「해양수산업 통계조사」, 「2022년 부산항 해운·항만산업 실태조사」 등을 통해 항만분야의 여성고용 현황을 최대한 분석하였다.

둘째, 여성근로 환경 실태조사를 위한 설문조사를 실시하였다. 항만분야 여성 근로자의 노동참여의 제약요인 및 정책 수요에 대해 설문과 방문 면접조사를 진행하였다.

셋째, 현장 조사 및 전문가, 업계 관계자 면담이다. 본 연구에서는 항만 업계에서의 여성고용에 대한 인식 등을 살펴보기 위해 다양한 터미널 운영사, 항만운송관련산업 기업, 관련 협회 등 방문을 실시하여 현장의 의견을 청취하였다. 또한 한국여성정책연구원, 한국노동연구원 및 학계 전문가들

을 대상으로 여성고용 정책과 고용 확대에 대한 의견을 수렴하여 본 연구에서 도출할 정책제언에 활용하였다.

상술한 본 연구의 주요 내용과 방법에 따른 흐름도는 아래 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 본 연구의 흐름도

구분	주요 연구 내용	연구 방법
제1장 ↓	<ul style="list-style-type: none"> • 연구의 개요 • 선행연구 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 조사
2장 ↓	<ul style="list-style-type: none"> • 항만산업의 정의 설정 및 여성인력 현황 분석 • 국제사회의 여성인력 현황 및 동향 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 조사 • 사례 조사
제3장 ↓	<ul style="list-style-type: none"> • 항만산업 여성인력 활용현황 및 인식 조사 • 업종별 여성인력 확대 가능성 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 설문 조사 • 전문가 면담 조사
제4장 ↓	<ul style="list-style-type: none"> • 항만산업 여성인력 확대 추진 전략 제시 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 조사
제5장	<ul style="list-style-type: none"> • 결론 및 연구의 한계점 • 정책제언 	

제3절 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성

1. 선행연구

1) 해운·항만산업 여성인력 관련 연구

항만과 불가분의 관계인 해운분야에서는 국내에서도 선박의 선원 정책과 맞물려 비교적 일찍부터 여성인력에 대한 연구를 진행해 왔으며 최근까지 활발한 추세이다(신용준, 2005; 신용준·정영섭·배후석, 2005; 조소현, 2013a; 조소현, 2013b; 우양호, 2021 등). 특히, 신용준(2005)은 해운산업에서 실제적인 성차별의 문제가 존재함을 설문조사를 통한 회귀분석 결과를 통해 입증하고 있다.

반면, 해운산업과 유사하다고 인식되는 항만분야에서의 연구는 현재까지 국내에서 전문한 실정이다. 이는 상술한 바와 같이 해기사 분야에서는 관련 교육을 실시하는 대학교에서부터 여학생이 있음에 따라 답론 형성이 비교적 빨랐으며, 업계에서도 실질적인 현안의 문제로 인식되어온 결과로 판단된다. 해외에서도 항만분야에 대한 선행연구들은 매우 희소하다. 그러나 소수나마 선행연구들은 존재하는 바, 이를 중심으로 검토하고자 한다.

대표적으로 María Barreiro-Gen 외(2021)는 항만의 지속가능성을 위한 성평등 프레임 워크를 제시하였다. 우선 세계항만 지속가능성 보고서 2020을 바탕으로 항만에서도 지속가능성을 위한 논의 및 정책이 활발하게 펼쳐지고 있으나, 환경 관련 정책이 높은 우선순위에 있으며 양성평등은 우선순위에서 가장 뒤로 밀리는 현실을 지적하였다. 산업별 성별 분리는 해당 산업에서 특정 성의 노동참여율이 낮음을 뜻하는데 이는 생산가능인구 상실로 인해 생산성 및 경제성에서 비효율을 가져옴을 언급하였다. 이를 개선하기 위하여 프레임워크 개발을 목적으로 유럽 6개국의 항만의 지

속가능성 관리자 및 최고 이사를 대상으로 12회의 반구조화된 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 결과, (1) 동등한 채용 정책, (2) 괴롭힘 방지, (3) 일과 삶의 균형, (4) 모니터링, (5) 국내법 등 외부정책, (6) 직장으로서의 향만의 매력, 도전적인 구직 권유 등의 커뮤니케이션 전략들이 관리직에서 여성 증가 요인으로 제시하였다. 또한 향만에서 성별 차별을 줄이기 위해서는 크게 (1) 채용 및 급여 등에서 양성평등을 이룰 수 있도록 국내법을 준수할 것, (2) 진입장벽을 낮추고 여성이 일하기 적합한 환경을 갖추기 위한 노력을 기울일 것, (3) 채용, 승진, 육아휴직 등에서 여성이 평등한 대우를 보장하는 데 중점을 둘 것을 주장하였다.

Jagan Jeevan 외(2020)의 “Gender inequality: an outlook from a seaport sector” 연구도 드물지만, 말레이시아 항만분야에서의 양성평등의 제약 요인들을 분석하고, 과제를 제시하고 있다. 동 연구에서는 항만 관련 고용자들을 대상으로 항만분야에서 여성인력 진출 제약 요인에 대한 설문조사를 바탕으로 탐색적 요인분석을 실시했으며, 그 결과 기업의 수용성 부족, 항만부분 진로에 대한 충분한 정보의 부족, 가족의 지원 부족, 기술과 역량의 부족 등이 도출되었다.

Anton Esser 외(2020)는 벨기에 엔트워크항을 대상으로 하여 미래 노동구조를 전망했으며, 항만의 고용시장에서 여성에게 동기를 부여할 필요가 있음을 주장했다. 동 연구에서는 ICT 발달, 창고의 자동화, 스마트항만으로 발전으로 항만에서의 노동구조가 변화되고 있음을 지적하고 이에 따른 필수적인 역량이 변화되고 있고 이에 대한 교육 강화를 주장하는 한편, 보다 유연한 근로시장과 기업 문화를 보장해야 여성인력의 고용을 확대할 수 있음을 제시하고 있다.

2) 타 산업의 여성인력 활용 관련 연구

타 산업에서 여성인력에 관한 연구는 국내외로 다양하게 수행되고 있다 (박준오·김성은·박보희, 2010; 우성희, 2014; 김경희 외, 2020; 전명숙·김경희, 2020; 이경곤, 2021; 김대환, 2022; 김종숙·신우리·이서현, 2022 등).

국외의 타 산업분야의 선행연구들은 그 양이 범위가 방대한 바, 본 연구에서는 국외의 선행연구는 항만업과 유사하다고 할 수 있는 교통·운송분야를 집중하여 분석하였으며, 주로 ILO, OECD와 같은 국제기구가 주도적으로 연구를 수행해 왔다(ILO, 2013b; ILO, 2019; OECD/ITF, 2020).

ILO(2013b)는 “Promoting the employment of women in the transport sector-Obstacles and policy options”를 통해 교통·운송분야 여성인력 고용 촉진에 대해 다루었다. 동 연구는 크게 육상운송분야를 대상으로 하고 있는데, 육상운송업에서 여성인력이 저조한 원인과 결과를 ‘직장 내 폭력’으로 꼽고 있으며, 이는 비자발적 퇴사 및 저조한 고용으로 이어지는 가장 중요한 요인으로 작용한다. ILO(2019)는 항공산업분야의 여성고용 촉진에 관한 연구도 수행했으며, 항공분야의 여성의 업계 유입을 촉진시키기 위한 채용전략과 근무조건 개발, 커뮤니케이션 및 리더십 개발 교육 등이 필요하다고 강조했다.

유럽운수노동연맹(European Transport Workers’ Federation)에서는 2017년 “Violence against women at work in transport” 보고서를 통해 항만을 포함한 철도, 도로, 도시 대중교통 등 다양한 분야에서 여성 근로자 1,444명을 대상으로 설문을 진행하여 여성고용 실태를 분석하였다. 특히, ILO(2013b)에서 지적한 바와 같이 성희롱을 포함한 업계 내 폭력이 여성인력의 진입을 제한하는 주요한 요인으로 지목하고 있으며, 여성에 대한 폭력에 인식 제고와 폭력 퇴치를 위한 캠페인을 촉구하고 있다.

OECD/ITF(2020)의 연구에서는 전 세계 교통·운송분야 기업을 대상으로 여성의 산업 분야 진출현황과 국가의 양성평등 정책 간 관련성을 분석하였다. 특히, 육상, 해상, 택배 등 분야에서 여성인력의 현황을 파악하여 세계 권역별 그 비중을 도출하였는데, 교통·운송 부분의 여성인력의 비중이 있어서 북미와 유럽에 대비하여 아시아권은 절반에도 못 미치는 수준으로 나타났다.

국내에서는 IT산업 및 과학기술산업에서 여성인력에 대한 고용확대 방안의 연구가 주를 이루고 있다(박준오·김성은·박보희, 2010; 우성희 2014; 오은진 외, 2018; 오은진 외, 2019; 이경근, 2021, 한용용, 2022 등). 특히, 과학기술 분야에서는 여성과학기술인육성재단(WISET)을 통해 여성과학기술인력 통계가 별도 구축되어 있으며³⁾, 지속적인 과학기술계의 여성인권 보장에 노력하고 있어 관련 연구도 활발한 것을 시사한다. 특히, 오은진 외(2018)는 여성들의 과학기술 분야의 진출이 남성에 비해 낮음을 강조하며, 한국과 중국의 여성 과학인에 대한 실태조사를 진행한 결과, 중국의 경우 여성들이 경력을 중단하고자 하는 고려가 거의 없다는 점을 강조하며 여성과학기술인의 경력단절을 예방하기 위한 정책적 지원을 강조하고 있다.

상대적으로 여성인력에 대한 기반이 잘 갖춰진 과학기술 분야 외에도 항만과 유사하게 남성적인 산업으로 인식되고 있는 건설업의 여성인력 고용촉진에 대한 연구(김경희 외, 2020; 전명숙·김경희, 2020)도 눈에 띈다. 김경희 외(2020)는 여성 건설근로자에 대한 근로실태를 파악하여 여성 건설근로자를 위한 건설현장에 대한 편의시설 미흡, 적합하지 못한 안전보호장비⁴⁾ 등의 근로환경적인 문제를 지적하며 개선을 촉구하고 있는데 이는 항만산업 분야, 특히 항만하역 현장에서도 충분히 고려해 볼 사항이라고 판단된다.

3) 한국여성과학기술인육성재단(검색일: 2023.8.10.)

4) 안전보호장비가 남성 중심으로 설계되어 있어 크기 등이 맞지 않아 안전사고 유발 원인으로 작용

3) 여성인력 확대 효과 및 정책 발굴 관련 연구

비교적 우리나라에서 여성인력 활용이 저조하던 1990년대부터 채용 효과와 관련된 주제의 연구는 국내외에서 활발히 수행되어왔다. 국내에서는 90년대에는 여성의 사회참여 및 경제활동 현황과 경력개발의 어려움의 원인 등을 살펴보고 향후 기업의 경쟁력 확보를 위해 우수 여성인력 선점의 필요성을 주장하였다(한주희, 1995). 2000년대 들어서는 단순히 고용의 확대뿐만 아니라 비정규직 비율, 관리직으로의 진출 비율 등 일자리의 질 측면에서의 여성인력의 현황 분석을 위한 연구로 주제가 확대되었다(이주희, 2003; 윤명수·김정우·김기민, 2012; 박귀천, 2018 등).

이와 더불어 2000년대 초중반에는 여성인력 활용 확대 및 관리직급으로의 진출로의 주장을 뒷받침하는 근거로 생산성 향상, 재무성과 개선 등을 주로 활용하였다(Erhardt et al, 2003; Catalyst, 2004; Dezso & Ross, 2012; 나영선, 2010, 성효용, 2015; Noland, Moran, & Kotschwar, 2016; Letian Zhang, 2020 등). 나영선(2010)은 남성중심적으로 구성된 인적자원개발 프로그램이 여성인력의 직무 숙련도와 평균임금에 부정적 영향을 끼치고 있음을 밝히며 여성의 노동생산성 제고를 위해 다양하고 체계적인 지원이 필요함을 주장하였다. Cristian(2008)은 미국 기업 1,500개의 13년간(1992~2006년)의 데이터를 분석하여 고위 관리직에 여성이 늘어날수록 재무성과가 나아진다는 사실을 밝혀내었다. Noland, Moran, & Kotschwar(2016)은 성별 다양성 확대하는 것, 특히 최고 경영진(최고 경영자, 최고 운영 책임자 등)에 여성 구성원을 포함시키는 것은 기업의 수익성 제고에 유의미한 영향을 줄 수 있음을 밝혔다. McKinsey & Company의 2019년 보고서⁵⁾ 역시 여성 구성원을 포함한 경영진을 보유한 기업은 평균 기업보다 성공할 가능성이 21% 더 높은 것을 언급하고 있다. Letian

5) McKinsey & Company(2019)(검색일: 2023.9.4.)

Zhang(2020)은 인력 성비가 균형을 이루고 있는 기업이 더 효율적이고 혁신적이어서 근무분위기 향상 및 고객의 니즈 충족에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 언급하였다.

단, 성효용(2015)는 우리나라의 경우 여성인력 확대가 기업성과에 미치는 효과를 입증할 수 없으며, 적극적 고용개선조치(AA제도)로 인한 불이익이나 인센티브가 미약하여 여성고용 및 기업성과와의 상관관계가 명확히 드러날 만큼 영향을 미치지 않는다고 주장하였다. 즉, 여성인력이 확대 및 이사회에서의 여성 비율의 증가가 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되는 연구들이 다수 존재하나, 각국의 기업문화, 노동시장, 관련 법 등에 따라 효과가 상이하게 나올 수 있음을 알 수 있다.

우리나라는 여성인력 활용 확대를 위해서 정책적으로 다양한 노력을 기울여 왔으며, 이에 국책 연구기관, 지자체 및 지역 발전 연구원에서도 여성인력 고용실태조사 및 활용 확대를 위한 연구를 꾸준히 수행하고 있다.

연구주제는 크게 여성 노동시장 전체(정진화, 2007; 윤정혜, 2016; 최승문·김나영, 2017; 이철희·김규연, 2019 등) 및 각 산업별(박준오·김성은·박보희, 2010; 우성희, 2014; 오은진 외, 2018; 오은진 외, 2019; 전명숙·김경희, 2020; 김경희 외, 2020 등), 지역별로 확대방안을 모색하기 위한 연구, 경력단절 여성의 재취업(황수경 외, 2007; 고혜원·김상호·박천수, 2007; 정윤경 외, 2007, 최민정, 2015 등), 노동시장 신규 진입자의 채용 확대(신선미·민무숙·권소영, 2013; 강순희, 2016; 박건·국미애·장희연, 2016; 이철선·하은솔·이상림, 2020; 장지연, 2020 등), 각종 지원제도가 여성인력 고용에 미치는 영향(강민정·권소영·임희정, 2016; 민규량·이철희, 2020; 김대환, 2022 등), 적극적 고용조치에 따른 영향 분석(박은미, 2008; 성효용, 2020; 최성주·김선아·박성민, 2020; 김종숙·신우리·이서현, 2022 등)으로 구분할 수 있다.

이는 여성인력 확대를 위해서는 생애주기별, 산업별, 지역별 등 다각적 측면에서 살펴보아야 하며, 제약요인과 필요로 하는 사항이 다양함을 나타내는 방증이라고 할 수 있다.

2. 본 연구와의 차별성

상술한 바와 같이, 국내에서 항만분야의 여성인력을 다룬 연구는 현재까지 이루어지지 않았으며, 본 연구가 최초라고 할 수 있다. 비록 해외에서는 소수이지만 항만분야의 여성인력에 대한 선행연구가 있는 바, 이와 비교한 본 연구의 차별성은 아래 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 본 연구와 선행연구와의 차별성

구분	선행연구	참고문헌	본 연구
연구 목표	• 항만의 지속가능성 측면에서 양성평등 촉진	• Barreiro-Gen et al.(2021); Jeevan, Jagan et al.(2020); Esser, Anton et al.(2020)	• 국내 항만산업에서 여성고용 실태 점검 및 고용촉진 방안 제시
연구 대상	• 유럽 및 말레이시아의 항만 산업 또는 특정 항만		• 국내 항만산업 (7개 세부 업종)
연구 범위	• 여성인력의 진출 제약 요인 및 고용촉진 방안 제시		• 여성
연구 방법	• 면담 및 설문조사		• 면담 및 설문조사

자료: 저자 작성

해외의 항만분야 여성인력 선행연구와 비교했을 때, 본 연구는 아래와 같은 특징을 가진다. 첫째, 연구의 대상에 있어서 본 연구는 국내에서는 최초로 항만분야의 여성인력의 실태를 점검하고, 고용촉진 방안을 제시한다는 데 그 의미가 있다. 특히, 해외의 선행연구들은 항만 또는 항만산업에 대한

정의가 불명확한 데 반해, 본 연구에서는 그 정의와 범위를 설정하고 있는데 차별성이 있다고 할 수 있다.

둘째, 본 연구는 국내의 여성관련 정책을 토대로 고용촉진 방안을 제시하여 향후 항만산업의 여성인력 촉진 정책을 수립할 시에 어느 부처(예: 고용노동부 등)의 관련 정책과 접목하여 추진해야 될 것인지 대해 비교적 명확할 수 있다. 반면, 해외의 선행연구들은 설문조사 및 면담결과를 토대로 한 분석결과를 직접적으로 제시하는 데 그치고 있다.

셋째, 본 연구에서도 주요 연구방법으로는 선행연구와 동일하게 면담 및 설문조사를 중심으로 하고 있다. 다만, 설문 및 면담조사의 대상에 있어서, 해외의 선행연구는 항만의 관리직 인사들을 중심으로 조사를 수행한 반면, 본 연구는 실제 업무에 종사하고 있는 사무직과 현장직 근로자 모두를 포함하여 설문과 면담을 진행하여 현장감을 높였다.

02

항만산업과 여성인력 현황 및 동향

제1절 항만산업의 정의 및 특성

1. 항만산업의 정의와 분류

1) 「항만운송사업법」에 따른 분류

본 연구의 목적인 항만산업에서 여성인력 확대 방안을 제시하기 위해 본 장에서는 먼저 항만산업의 범위를 정의하고자 한다. 이를 바탕으로 항만산업의 특징 및 여성인력의 고용수준을 파악할 필요가 있다.

항만산업의 법적인 정의는 기본적으로 「항만운송사업법」에서 규정하고 있다. 해당 법률 제2조에는 항만운송사업을 “영리목적으로 하는지 여부에 관계없이 항만운송을 하는 사업”으로 정의하고 항만에서의 하역업을 포함한 검수, 감정 및 검량사업을 지칭하고 있다. 또한 동법은 항만운송관련사업을 포함시키고 있으며, 이는 “항만에서 선박에 물품이나 역무(役務)를 제공하는 항만용역업·선용품공급업·선박연료공급업·선박수리업 및 컨테이너 수리업”으로 정의하였다. 따라서 법률적으로는 총 9개의 세부업종을 항만산업으로 볼 수 있다.

〈표 2-1〉 항만운송사업법의 항만산업 정의

구분	산업 구분	정의
항만 운송 사업	하역	• 타인의 수요에 응하여 항만에서 화물을 선박에 싣거나 선박으로부터 내리는 일 등 (제2조 제1항 1~13호에 해당)
	검수	• 선적화물(船積貨物)을 싣거나 내릴 때 그 화물의 개수를 계산하거나 그 화물의 인도·인수를 증명하는 일
	감정	• 선적화물 및 선박(부선을 포함한다)에 관련된 증명·조사·감정을 하는 일
	검량	• 선적화물을 싣거나 내릴 때 그 화물의 용적 또는 중량을 계산하거나 증명하는 일
항만 운송 관련 사업	항만용역업	• 가. 통선(通船)으로 본선(本船)과 육지 사이에서 사람이나 문서 등을 운송하는 행위 • 나. 본선을 경비(警備)하는 행위나 본선의 이안(離岸) 및 접안(接岸)을 보조하기 위하여 줄잡이 직무(役務)를 제공하는 행위 • 다. 선박의 청소[유창(油艙) 청소는 제외한다], 오물 제거, 소독, 폐기물의 수집·운반, 화물 고정, 칠 등을 하는 행위 • 라. 선박에서 사용하는 맑은 물을 공급하는 행위
	선용품공급업	• 선박(건조 중인 선박 및 해양구조물 등을 포함한다)에 음료, 식품, 소모품, 밧줄, 수리용 예비부품 및 부속품, 집기, 그 밖에 이와 유사한 선용품을 공급하는 사업
	선박연료공급업	• 선박용 연료를 공급하는 사업
	선박수리업	• 선체, 기관 등 선박시설 및 설비를 수리, 교체 또는 도색하는 사업
	컨테이너 수리업	• 컨테이너를 수리하는 사업

자료: 항만운송사업법(법률 제17007호, 2020.2.18.)의 자료를 바탕으로 저자 작성

2) 「해양수산물발전기본법」에 따른 분류

「해양수산물발전기본법」 내 해양수산업이 정의되어 있으며, 그 중 항만과 관련된 산업은 항만건설 및 운영업 등과 관련한 산업으로 비교적 광범위하게 규정되어 있다. 즉, 전체 해양수산업에서 해양자원을 이용하는 활동적인 측면에 따라 개별 산업을 정의하고 분류하고 있다. 이와 관련하여 해양수산부에서는 해당 법률 개정으로 관련 통계 작성 근거가 명시됨에 따라,

기존 해양산업 통계 및 수산업 실태 조사를 통합하여 “해양수산업”으로 정의하고, 9개 대분류, 29개 중분류, 68개 소분류, 143개 세 분류를 통해 해양수산업을 구분하고 있다. 여기에서 항만산업은 대분류 2. “해운·항만업”, 중분류 22. “항만업”에 포함되어 있으며, 소분류 221. “항만 운송지원 서비스업” 및 229. “기타 항만업”으로 분류된다.

〈표 2-2〉 해양수산업 통계조사에 따른 분류

구분	산업 구분	정의
항만 운송 지원 서비스업	항만 내 보관 및 창고업	• 항만 내에서 수수료 또는 계약으로 일반 물품, 냉동 및 냉장 물품, 농산물, 목재, 주류, 차량 등과 같은 각종 화물의 선적 또는 인도·인도 전, 일정 기간 그 화물의 보관에 필요한 시설 또는 설비를 제공해주는 산업 활동
	항만하역업	• 항만 내에서 선박과 부두(창고 또는 하역장), 선박과 선박 간에 직접 화물을 운반하여 이를 선적 또는 하역하는 산업 활동
	화물 검수, 감정 및 검량 서비스업	• 운송화물의 선적 또는 하역을 할 때 화물의 수량을 계산하거나 그 화물의 인도 및 인수를 증명하는 서비스 제공, 이와 관련된 조사, 감정 서비스 제공, 화물의 용적 또는 중량을 계산하거나 증명하는 서비스를 제공하는 산업 활동
기타 항만업	화물 포장업	• 수상 운송 물품의 보호를 위하여 운송화물을 포장하는 산업 활동
	항구 및 기타 해상 터미널 운영업	• 항구, 부두, 선거, 잔교 및 해상 터미널 등을 운영하는 산업 활동
	선용품 전문 공급업	• 음료, 식품, 연료, 소모품, 밧줄, 수리용 예비 부품품 및 부속품, 집기, 그 밖에 이와 유사한 물품으로서 해당 선박에서만 사용되는 물품을 공급하는 산업 활동
	항만 경비 및 보안서비스업	• 항만 및 본선의 경비 및 보안 등 항만 내 용역을 제공하는 산업 활동
	기타 수상운송지원 서비스업	• 선박이 항구를 입·출항하거나, 정해진 구역(도선구)에서 이동 시 선박을 안내하는 산업 활동과 고박, 출잡이, 연락선 등 기타 수상운송지원 서비스를 제공하는 산업 활동

자료: 해양수산부(2020) 및 통계청 홈페이지, 해양수산 특수분류(검색일: 2023.7.15.)

해양수산업 통계 역시 앞서 살펴본 「항만운송사업법」과 유사한 분류체계를 가지고 있으나, 항만 보관 및 창고업, 화물 포장업, 항만경비 및 보안 서비스업 등이 추가적으로 포함되어 있으며, 「항만운송사업법」에 포함된 선박 및 컨테이너 수리업⁶⁾은 포함되지 않고 있다.

3) 부산항 해운·항만산업 통계

부산항만공사는 부산항에 연관되어 있는 해운·항만분야 정책수립 및 공신력 있는 통계 시스템 구축을 위해 부산항 해운·항만산업의 실태조사를 수행하고, 이를 바탕으로 통계 시스템을 구축하고 있다. 해운·항만산업 정의를 창고업, 하역업, 항만부대산업, 선용품공급업 등 전체 11개의 대분류로 정의하고, 27개의 중분류를 통해 해운·항만산업을 구분하고 있다. 해당 분류체계는 항만관련 산업 외 해운업 및 해운관련 산업 등도 포함되어 있으며, 항만산업으로 포함될 수 있는 산업은 대분류를 기준으로 창고업, 하역업, 항만부대산업, 선용품공급업, 선박수리업 등이 될 수 있다.

부산항 해운·항만산업 통계는 비교적 광범위한 산업 영역을 포함하고 있다는 특징이 있다. 예를 들어, 창고업은 부산항 신항의 배후부지에 입주하여 사업을 영위하는 산업을 포함하고, 수리업 역시 선박 외 컨테이너 수리업까지 중분류로 포함하고 있으며, 부산항과 연계된 육상운송업 및 항만관련 시설 및 지반 조성 등의 건설업까지 해운·항만산업으로 분류하고 있다. 특히, 항만산업으로 분류될 수 있는 업종 중에는 해양수산업 분류와 같이 창고업, 예·도선업, 연료 판매 등을 항만산업으로 포함하고 있는데, 이는 사업의 행위적인 특성뿐 아니라 항만이라는 지리적 범위를 고려하여 항만 구역 내에서 발생하는 사업 영역을 모두 포함하는 개념이다.

6) 해양수산업 통계에서 선박 및 컨테이너 수리업은 대분류 3. 선박 및 해양플랜트 건조수리업(선박), 대분류 9. 해양수산 관련 서비스업(선박용 기기 및 장비 등) 등에 분류되어 있음

〈표 2-3〉 부산항 해운·항만산업의 분류

구분	산업 구분
창고업	• 창고업(신항배후부지)
	• 창고업(그 외)
하역업	• 항만하역업
	• 항구 및 기타 해상터미널 운영업
항만부대산업	• 예선업
	• 도선업
	• 포장업/검수업/감정검량업
	• 수상운송지원서비스업(통신, 라싱업 등 항만용역업)
	• 선박연료공급업(판매)(운송장비용 주유소)
	• 선박연료공급업(용역)(외항선 연료 공급)
선용품공급업	• 선용품공급업
수리업	• 컨테이너 수리업
	• 선박수리업

자료: 부산항만공사(2023)

2. 본 연구에서의 항만산업 정의

앞에서 살펴본 바와 같이 법률상, 통계분류상 항만산업에 대한 범위와 정의는 다소 상이하다. 이로 인하여, 각 연구마다 항만산업에 대한 조작적 정의 역시 연구의 목적에 따라 다르게 정의되고 있다.

본 연구는 다른 연구와 달리 「항만운송사업법」의 법률적 정의를 기반으로 항만산업을 정의하였다. 다만, 검수업, 검정업, 검량업은 업종의 유사성을 고려하여 하나로 묶어 항만하역업, 검수·검정·검량, 용역업, 선용품공급업, 선박연료공급업, 선박수리업, 컨테이너 수리업 총 7개 업종으로 설정하였다.

제2절 국내 항만산업의 여성인력 현황 분석

1. 항만산업 사업체 규모 및 고용동향

항만업⁷⁾을 영위하는 사업체는 50% 이상이 경남권에 위치하고 있으며, 그 외 수도권에도 20% 이상이 분포해 있다. 이는 경남권에는 국내 최대의 항만인 부산항이 위치해 있어 부산항에 하역 및 관련 서비스를 제공하기 위해 기업들이 집중해 있다고 볼 수 있다.

〈표 2-4〉 전국 항만업 사업체 소재지

(단위: %)

연도	사례수	수도권	충청권	전라권	경북권	경남권	강원권	제주권	합계
2017	3,214	22.4	3	11.4	3.8	55.7	2.7	1	100
2018	2,870	23.1	3.2	11.5	3.8	54.4	2.8	1.2	
2019	2,614	22.3	3.5	12	3.7	54.9	2.6	1	
2020	2,504	20.8	3.6	12.1	3.8	56.4	2.6	0.8	
전체산업 (2020)	166,554	23	10.2	22.5	8.2	28.5	4.7	2.8	

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

항만산업 기업의 규모는 타 산업과 유사하게 대부분 소기업 중심이며, 최근 들어 전체 기업수가 점차 줄어들면서 중견기업의 수치가 낮아지고, 소기업이 증가하는 특징을 보이고 있다. 중소기업은 대기업에 비해 육아휴직에 대한 대체인력이나, 어린이집 운영 등이 이루어지기 어려운 여건임에 따라, 중소기업의 비중이 높은 항만산업의 특징은 여성인력 유입에 있어서도 부정적인 영향을 줄 것으로 판단된다.

7) 여기서 의미하는 “항만업은 해양수산업분류”의 중분류 68개 중 항만업을 대상으로 한 통계자료임

〈표 2-5〉 전국 항만업 사업체 규모

(단위: 개, %)

연도	사례수	대기업	중견기업	소기업	합계
2017	3,214	1.3	10.7	87.9	100
2018	2,870	1.4	4.9	93.7	
2019	2,614	1.6	4.1	94.2	
2020	2,504	1.4	4.2	94.4	
전체산업(2020)	166,554	0.4	0.9	98.8	

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

항만산업의 종사자 대부분은 상용근로자로 고용되어 있고, 기업체 1개당 상용근로자는 12~14명, 전체 14~16명의 근로자가 근무하는 것으로 파악된다. 항만업의 전체 고용인원은 2020년 2017년 대비 감소한 반면, 기업체당 근무하는 종사자수는 2017년 대비 2020년에 소폭 증가하였다. 이는 기업이 점진적으로 집중화·규모화되고 있는 추세로 해석할 수 있으며, 향후 여성인력 고용에 있어서도 긍정적인 신호로 볼 수 있다.

〈표 2-6〉 전국 항만업 종사자 수

(단위: 개, 명)

연도	사례수	대표자	상용 근로자	임시 및 일용 근로자	무급 가족 근로자	기타 근로자	합계
2017	3,214	3,272	38,314 (11.9)	2,133	185	41	43,945 (13.7)
2018	2,870	2,900	38,667 (13.5)	2,954	159	39	44,719 (15.6)
2019	2,614	2,628	36,573 (13.9)	2,575	81	79	41,937 (16.0)
2020	2,504	2,553	36,684 (14.7)	1,403	99	67	40,806 (16.3)
전체산업 (2020)	167,749	168,288	468,555 (6.7)	396,446	71,897	15,012	1,120,199 (6.7)

주: 상용근로자 및 합계의 괄호안의 수치는 기업체 1개당 인원수(명)를 의미함

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

한편, 항만업의 상용근로자의 직종별 현황을 살펴보면, 50% 이상 다수의 근로자가 기능직을 수행함을 알 수 있다. 이는 항만산업의 대부분 항만이라는 현장에 하역작업을 위한 장비 운용, 선박 및 컨테이너 수리, 연료공급을 위한 선박 운항 및 급유, 검수 등 특수하고 전문적인 서비스를 제공하는 업종을 반영하기 때문이다. 또한 항만업에서 사무직군은 이를 위한 경영 및 관리업무에 해당되며, 해양수산 전체 대비 기술직 및 사무직이 비교적 높은 수준을 보이고 있다.

〈표 2-7〉 전국 항만업 상용근로자 직종별 현황

(단위: 개, %)

연도	사례수	연구직	기술직	사무직	기능직	합계
2017	3,214	0.2	17.6	32.3	49.8	100
2018	2,870	0.1	6.9	29.4	63.5	
2019	2,614	0.4	7.6	29.1	62.9	
2020	2,504	0.4	11.8	28.4	59.4	
전체산업 (2020)	166,554	1.8	9.9	24.6	63.8	

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

또한 항만산업의 연령별 현황을 살펴보면, 40대의 고용비율이 가장 높고 30대 및 50대의 고용비율이 유사하게 도출된다. 이는 전체 해양수산업종도 유사한 수준이다. 전체적으로 살펴보면, 20대의 비중이 60대에 이어 가장 낮음을 알 수 있고, 심지어 2019년에는 60대 보다도 낮은 것을 발견할 수 있어 업계의 고령화가 심각한 수준으로 파악된다. 따라서 산업의 건전하고 지속가능한 발전을 위해 신규 인력 유입을 촉진시켜야 할 필요성이 있으며, 여성인력 산업의 고용구조 변화에 핵심축이 될 수 있을 것으로 기대한다.

〈표 2-8〉 전국 항만업 상용근로자 연령별 현황

(단위: 개, %)

연도	사례수	20대 이하	30대	40대	50대	60대 이상	합계
2017	3,214	10.9	27.8	33.8	22.4	5.0	100
2018	2,870	6.7	28.1	37.2	23.3	4.7	
2019	2,614	8.3	25.4	30.0	26.0	10.2	
2020	2,504	8.6	28.5	33.7	24.7	4.6	
전체산업(2020)	166,554	7.3	23.7	34.8	26.8	7.3	

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

2. 항만산업의 여성인력 현황 및 특성

항만업의 여성인력 현황을 살펴보면, 2020년 상용근로자를 기준으로 2,504개 업체에 남성은 35,314명, 여성은 약 5,493명이 고용되어 있다. 성별 비율을 살펴보면, 4년 평균(2017~2020) 남성이 약 86.1%, 여성은 13.9% 수준으로 대부분 남성의 비율이 상당히 높음을 알 수 있다. 이를 각 업체당 고용인원으로 환산하면 남성은 약 13.3명, 여성은 2.1명 수준이다. 특히, 〈표 2-10〉과 같이 해양수산업 전체 여성인력 고용보다 항만업의 여성인력 고용 비율이 낮은 수준임을 알 수 있다.

〈표 2-9〉 전국 항만업 상용근로자 성별 현황

(단위: 개, 명)

연도	사례수	남성	여성	합계
2017	3,214	37,079	6,866	43,945
2018	2,870	38,761	5,958	44,719
2019	2,614	36,327	5,610	41,937
2020	2,504	35,314	5,493	40,807
전체산업(2020)	166,554	725,621	336,317	1,061,938

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)

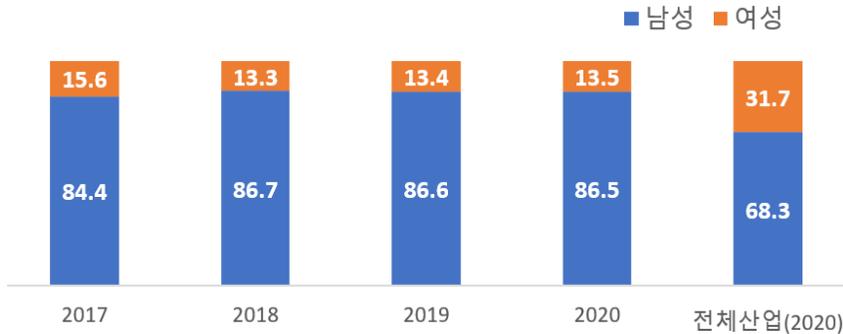
〈표 2-10〉 전국 항만업 상용근로자 성별 비율 및 업체당 성별 인원

연도	성별 비율(%)		업체당 평균 인원(명)	
	남성	여성	남성	여성
2017	84.4	15.6	11.5	2.1
2018	86.7	13.3	13.5	2.1
2019	86.6	13.4	13.9	2.1
2020	86.5	13.5	14.1	2.2
전체산업(2020)	68.3	31.7	4.4	2.0

자료: 해양수산통계시스템(검색일: 2023.7.15.)의 자료를 바탕으로 저자 작성

〈그림 2-1〉 전국 항만업 상용근로자 성별 비율

(단위: %)



자료: 저자 작성

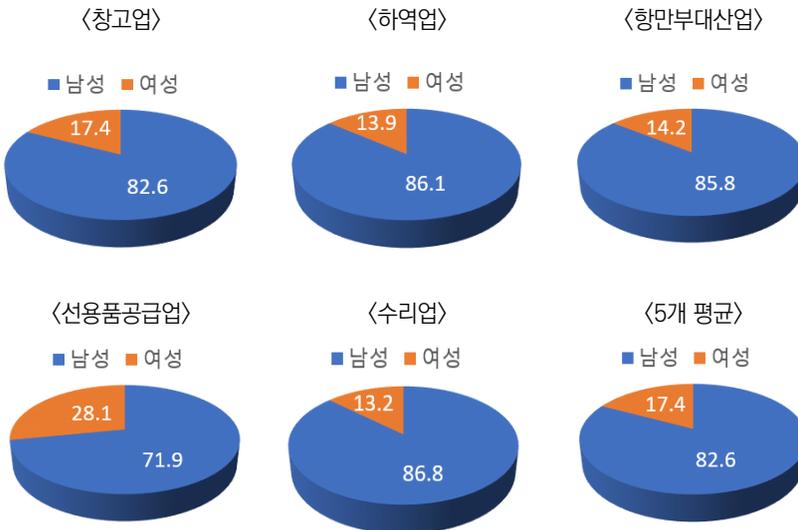
보다 세부적인 업종별 성별 현황을 파악하기 위해, 본 연구에서는 부산 항만공사의 부산항 해운·항만산업 통계를 활용하여 살펴보았다. 부산항의 항만산업 고용에 대한 성별 현황을 살펴보면, 〈표 2-11〉과 같이 선용품공급업에서 여성고용비율이 28.1%로 가장 높음을 알 수 있고, 그 다음으로 창고업(17.4%), 항만부대산업(14.2%) 순으로 도출된다. 그럼에도 불구하고 남성이 70% 이상을 차지하는 등 전국 항만산업의 성별비율과 유사하게 남성의 고용률이 높음을 알 수 있다. 부산항의 해운·항만사업에 포함된 타 산업 역시 모든 업종에서 대부분 남성의 고용비율이 높게 나타나고 있다.

다만, 대리중개업(38.6%) 및 여객운송업(24.8%)은 여성 종사자의 비율이 비교적 높은 수준이다.

특히, 하역업의 경우 업체당 평균 고용인원수가 가장 높은 반면 여성의 고용률은 가장 낮게 도출됨을 알 수 있다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 여성인력의 진출 확대 전략을 마련함에 있어 하역업을 중점적으로 살펴볼 필요가 있으며, 특히 하역업에서 다수 인력을 차지하는 하역작업(하역장비 운용, 원격조정 등)에서 여성인력으로 전환이 필요할 수 있으며, 항만의 디지털화, 자동화가 가장 활발히 이루어지는 분야도 하역업이므로 이를 고려한 여성인력 확대 방안을 마련할 필요가 있음을 시사한다.

〈그림 2-2〉 부산 항만업 상용근로자 성별 비율

(단위: %)



자료: 저자 작성

〈표 2-11〉 부산 및 창원지역의 항만산업 종사자 성별 비율 및 업체당 인원

	구분	사업체수	성별 비율(%)		업체당 평균 인원(명)	
			남자	여자	남자	여자
전체		(13,129)	76.8	23.2	10.8	3.3
지역	부산/창원	(9,094)	81.5	18.5	9.3	2.1
	그 외 지역	(4,034)	70.6	29.4	14.0	5.8
업종	창고업	(528)	82.6	17.4	24.2	5.6
	하역업	(187)	86.1	13.9	48.9	5.1
	항만부대산업	(1,563)	85.8	14.2	12.0	2.0
	선용품공급업	(1,595)	71.9	28.1	6.8	2.7
	수리업	(1,455)	86.8	13.2	19.1	2.9
	항만건설업	(496)	86.7	13.4	5.8	0.9
	여객운송업	(64)	75.2	24.8	9.4	3.1
	화물운송업	(652)	83.4	16.6	23.9	4.8
	대리중개업	(5,070)	61.4	38.6	6.7	4.2
	육상운송업	(1,504)	82.2	17.8	5.9	1.3
	공공행정	(16)	81.4	18.6	31.2	7.1
	종사자 규모	1~9명	(8,854)	66.4	33.6	2.4
10~49명		(3,507)	75.1	24.9	13.1	4.3
50~99명		(502)	82.1	17.9	46.8	10.2
100인 이상		(266)	81.3	18.7	170.0	39.1

자료: 부산항만공사(2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

2020년 기준으로 여성기업은 우리나라 전체 기업의 40.5%를 차지하고 있으며, 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 여성이 대표자인 여성기업은 여성 일자리 창출에 기여하고 있다는 평을 받고 있다. 여성기업은 일반기업보다 여성을 고용하는 비율이 평균 2.3배 높다.⁸⁾ 한편, 항만산업의 대표자 성별을 살펴보면, 약 90% 가까운 비율로 남성이 대표자로 운영되며 약 10% 수준이 여성이 대표자로 운영되는 기업체이다. 전체 해운·항만산업에서

8) 중소벤처기업부 보도자료(2022.3.14.)(검색일: 2023.07.02.)

33.1%가 여성 대표자로 운영되고 있는 것과 상당한 차이를 보이고 있다. 부산항의 항만산업 업종별로도 전국 항만업과 유사하게 10% 수준에 그치고 있다.

〈표 2-12〉 부산 및 창원지역의 항만산업 대표자 성별

구분		사업체수	남자		여자	
			N	%	N	%
전체		(13,129)	(11,599)	88.3	(1,529)	11.7
지역	부산/창원	(9,094)	(7,995)	87.9	(1,099)	12.1
	그 외 지역	(4,034)	(3,604)	89.3	(430)	10.7
업종	창고업	(528)	(484)	91.7	(44)	8.3
	하역업	(187)	(180)	96.1	(7)	3.9
	항만부대산업	(1,563)	(1,411)	90.3	(151)	9.7
	선용품공급업	(1,595)	(1,420)	89.1	(174)	10.9
	수리업	(1,455)	(1,303)	89.6	(152)	10.4
	항만건설업	(496)	(391)	78.9	(105)	21.1
	여객운송업	(64)	(57)	90.1	(6)	9.9
	화물운송업	(652)	(562)	86.1	(90)	13.9
	대리중개업	(5,070)	(4,522)	89.2	(548)	10.8
	육상운송업	(1,504)	(1,255)	83.4	(249)	16.6
	공공행정	(16)	(13)	80.7	(3)	19.3

자료: 부산항만공사(2023)

제3절 국제사회의 여성인력 현황 및 동향

1. 해운·항만분야의 여성인력 현황

본 장에서는 항만분야와 연관성이 높은 해사분야, 항만분야 및 운송분야의 여성인력 현황에 대해 살펴보기로 한다. 우선, 해운, 항만 등 관련 산업을 망라하여 살펴볼 수 있는 IMO의 해사 관련 통계를 살펴보고, 그 가운데 항만에서의 여성인력 현황을 파악한다. 이어서, UNCTAD에서 52개 항만업체를 대상으로 수집한 정보를 통해 항만기업의 여성인력 고용현황을 대륙 간 비교·분석하였다. 마지막으로 OECD/ITF 자료를 통해 교통 분야별 여성인력 현황을 간략하게 살펴보았다.

1) 해사(Maritime) 분야

먼저, IMO에서 조사⁹⁾한 전 세계 여성인력 고용현황을 살펴보면, 본 연구와 관련 있는 항만분야의 종사인력은 타 분야 대비 낮은 수준임을 알 수 있다. 상세히 살펴보면, 아래 표와 같이 크루즈산업(주로 승무원), 선원관리 및 교육훈련, 기술전문직(환경 분야, 법률 및 보험(P&I)) 등에서 50%에 가까운 또는 초과하는 여성인력이 고용되어 있다. 반면, 본 연구에서 정의한 항만분야에 해당되는 병커링(8%), 선박수리 및 조선(9%), 항만운영 및 관련 서비스(16%), 예도선(10%) 등에서는 10% 전후의 고용률에 그치고 있다. 비교적 높은 고용을 보이고 있는 업종은 선용품공급(38%)으로 한정된다.

9) 해당 조사는 IMO에서 전 세계 해사(Maritime) 분야 기업을 대상으로 한 설문조사의 결과이며, 약 500개 기업을 모집단으로 하고 있음

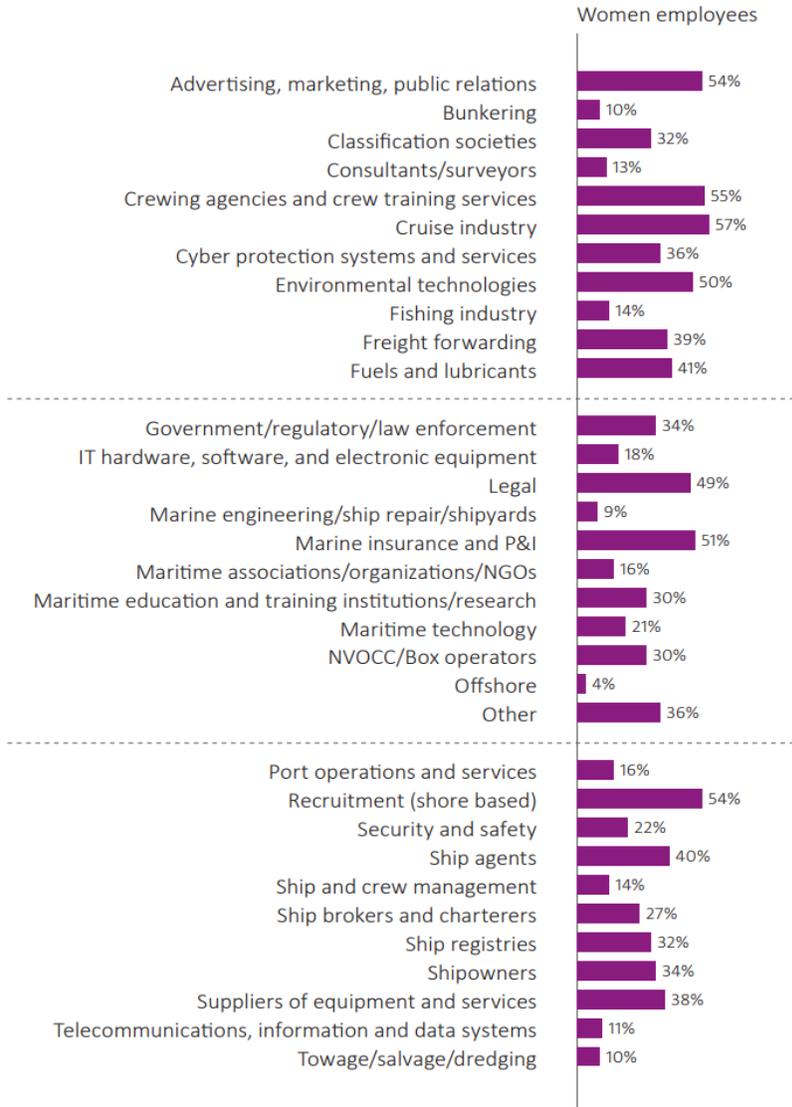
〈표 2-13〉 전 세계 업종별, 직급별 여성인력 고용현황

구분	전체(%)	전체 고용률에 대한 각 기능별 비중(%)		
		중간관리자	중역	지원기능
병커링	8	42	9	28
선박수리 및 조선	9	20	8	77
항만운영 및 서비스	16	31	12	33
선용품공급	38	33	19	56
예도선	16	20	8	36
전체	29% (367,858명)	39% (53,131명)	28% (94,180명)	48% (35,825명)

자료: IMO(2022)의 자료를 바탕으로 저자 작성

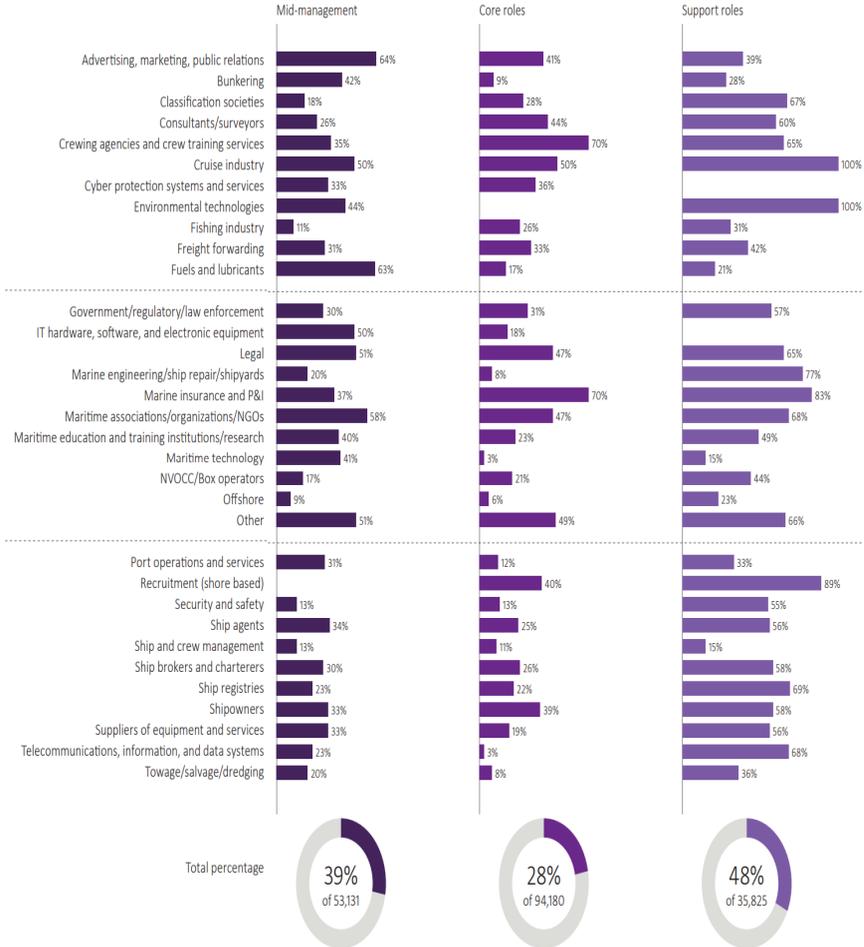
각 업종별 직급 분포에 대해 살펴보면, 항만운영 및 서비스, 선용품공급 분야에 중심역할을 수행하는 핵심인력이 비교적 높은 비중으로 보였으며, 병커링 업종에는 중간관리자의 비중이 높고, 그 외에는 지원기능에 대한 인력이 높은 비중으로 고용되어 있음을 알 수 있다.

〈그림 2-3〉 전 세계 업종별 여성인력 고용현황



자료: IMO(2022), p. 13.

〈그림 2-4〉 전 세계 업종별, 직급별 여성인력 고용현황

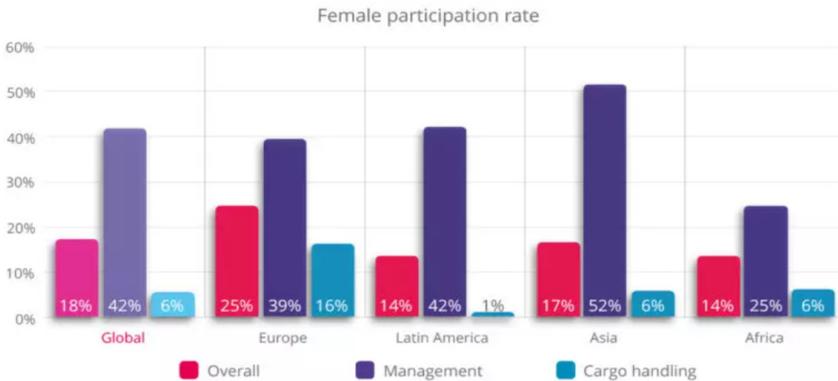


자료: IMO(2022), p. 15.

2) 항만 분야

한편, UNCTAD¹⁰⁾에서 수집한 항만기업의 여성인력 고용현황을 살펴보면, 전체적으로는 18% 수준에 그치고 있다. 특히, 경영 및 관리직군의 경우 42%로 비교적 높은 수준을 보이고 있으나, 본 연구에서 대상으로 하고 있는 항만산업업종을 대변할 수 있는 하역 등의 기능직군은 6%로 상당히 낮다. 특히, 해당 수치는 유럽보다 아시아, 아프리카 등에서 더 낮음을 알 수 있다. 해당 수치는 주로 항만운영 터미널을 대상으로 하고 있어 본 연구에서 정의한 항만산업 중 하역업(터미널 운영 및 하역업)만 해당되며, 여기서 의미하는 “화물취급(Cargo handling)”은 주로 하역장비 운용, 화물 고박 등의 터미널 내 현장 기능직으로 판단할 수 있다. 따라서 경영 및 관리직군 대비 현장의 기능직군의 고용 인력은 상대적으로 상당히 낮다고 판단할 수 있다.

〈그림 2-5〉 항만기업의 여성인력 고용현황



주: 전 세계 51개 항만업체를 대상으로 수집된 정보이며, 2016~2020년 평균값임
 자료: UNCTAD(2021), p. 13.

10) UNCTAD에서 운영하는 “Train for Trade” 프로그램의 일환으로 항만, 무역, 전자상거래 주제영역 중에서 “Port Performance Scorecard”에 대한 정보를 수집하여 통계자료를 제시하고 있다.

3) 운송 분야

OECD/ITF(2020)의 연구에서는 전 세계 운송분야 기업을 대상으로¹¹⁾ 여성의 산업 분야 진출현황과 국가의 양성평등 정책 간 관련성을 분석하였다. 여기에서 각 운송분야의 여성 진출 현황을 파악할 수 있으며, <표 2-14>와 같이 항만산업과 관련이 있는 해상운송분야에서는 약 22.6%의 여성인력이 포함되어 있다. 이는 토목, 육상운송 보다는 높은 수준이나, 항공운송, 보관, 택배업종 보다는 낮은 수준임을 알 수 있다. 지역별로 살펴보면 북미지역, 유럽에서 여성인력 진출 정도가 높음을 알 수 있다.

<표 2-14> 교통 분야별 여성인력 현황(2018년 기준)

구분	토목	육상운송	해상운송	항공운송	보관업	택배	총 합계
평균(%)	11.8	11.8	22.6	42.9	26.4	36.1	17.3
국가 수(개)	36	46	26	31	42	42	46

자료: OECD/ ITF(2020), p. 15.

<표 2-15> 교통부문 지역별 여성인력 현황(2018년 기준)

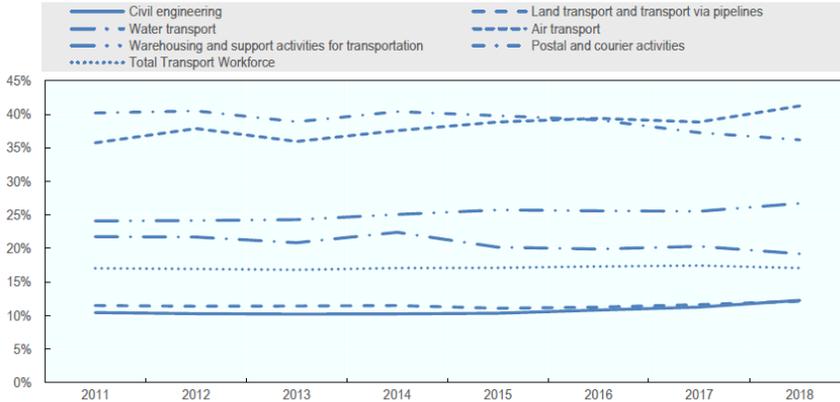
구분	유럽	아프리카	아시아	남미	북미	합계
평균(%)	17.6	8.1	8.4	10.8	23.2	17.3

자료: OECD/ ITF(2020), p. 15.

전 세계 운송분야에서 2011년부터 2018년까지 전체적으로 여성인력의 참여 수준 약 5% 증가하는 데 그치고 있으며, 2011년 대비 큰 변화가 없는 것을 알 수 있다. 항공운송 및 토목 분야는 2011년 대비 2018년 소폭 증가 추세에 있으나, 항만산업이 포함될 수 있는 해상운송분야는 오히려 감소세를 보이고 있다.

11) International Standard Industrial Classification of All Economic Activities(ISIC)에서 정의한 49-53번의 H. Transportation and storage 및 F. Construction에 속한 업종을 대상으로 하고 있다.

〈그림 2-6〉 교통 분야별 여성인력 변화 추이



자료: OECD/ ITF(2020), p. 15.

2. 국제기구 여성인력 관련 논의 동향

2015년 제70차 UN 총회에서 결의한 지속가능발전목표¹²⁾(이하 UN-SDGs)는 2030년까지 전 인류가 지속가능발전 이념을 실현하기 위해 수립한 17가지 공동 목표이다. 17가지 목표 중 5번째는 ‘양성평등’,¹³⁾ 8번째는 ‘모두를 위한 양질의 일자리 및 경제성장’¹⁴⁾에 관한 내용이 포함되어 있다. 이에 따라 UN과 그 산하기구(유엔여성기구, 국제노동기구, 세계은행 등), 경제협력개발기구(OECD) 등 다양한 국제기구에서 UN-SDGs 달성 관점에서 여성의 노동 및 노동시장에서의 성평등과 관련된 프로그램 및 분야별 관련 연구를 수행하고 있다. 본 절에서는 IMO, ILO, UN Women 등 국제기구에서 추진 중인 여성의 일자리정책과 주요 논의사항, UN-SDGs 달성을 위한 전략, 타 분야 실태 등을 검토함으로써 국내 항만분야에 적용할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

12) Sustainable Development Goal

13) (Goal 5) Achieve gender equality and empower all women and girls

14) (Goal 8) Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all

1) 국제해사기구(International Maritime Organization, IMO)

IMO는 1988년부터 해사분야 여성인력 지원을 위해 WID(Women in Development)¹⁵⁾라는 프로그램을 운영해오고 있었으나, 여학생이 훈련을 받을 수 있는 해양훈련기관은 소수였고 2006년까지도 전 세계 선원인력 중 여성인력은 2%에 불과했다.¹⁶⁾ 역사적으로 남성인력이 지배적인 해사산업의 특성을 탈피하기 위한 노력은 UN-SDGs 수립을 통해 가속화되었고, 현재 성평등 및 여성 역량 강화를 달성하기 위해 내륙 및 해상 기지 모두에서 여성의 참여를 지속적으로 지원하고 있다. 구체적으로 개발도상국 해사 부문의 고급 기술 훈련에 여성 유입 촉진, 항만 및 해사 훈련 기관에서 여성 경력 개발을 위한 기회 부여, 개발도상국의 해사 관련 단체 및 협회에 여성전문인력 고용·참여 확대 등이 있다.

선원양성 프로그램 “Women in Maritime”은 전통적으로 남성이 지배해온 해사산업(해기사, 선박관리자 등)에서 여성의 진출을 돕고, 훈련, 인식 개선 등을 추진하기 위함이다. 1988년도부터 시작된 해당 프로그램은 IMO의 정책 및 절차에 통합하기 위한 제도적 틀을 마련하여 현재는 IMO의 주요 프로그램 중 하나로 인식되고 있다.¹⁷⁾

〈그림 2-7〉 제1회 세계 해사여성의 날 홍보사진



자료: IMO 홈페이지(검색일: 2023.7.22.)

15) 현재 운영중인 “Women in Maritime”의 전신임

16) Pacific Community(2019), p. 2; ILO(2013), p. 1.

17) IMO의 2030 Agenda의 일환으로 UN의 지속가능발전목표(SDGs)를 채택하고, 이를 실현하기 위해 기술지식과 자원이 부족한 정부를 지원하도록 하는 기술협력 프로그램(ITCP) 중 하나로 채택되었다.

IMO는 이러한 여성인력의 고용 기회 확대에서 한발 더 나아가 지역수준에서의 지원과 협력체계 구축을 위해 여성해사협회(Women in Maritime Associations, 이하 WIMA)를 출범했다. WIMA는 아프리카, 중동, 아시아, 카리브, 라틴 아메리카 및 태평양 지역의 약 152개국, 490여명이 참여하고 있으며 총 8개의 WIMA가 설립·운영 중에 있다. WIMA는 주로 지역을 기반으로 각 지역에 포함되는 국가별 전문 네트워크를 구축하여 여성이 직면하는 제도적 장벽과 문화의 차이 등을 해소하기 위한 논의를 수행하고 있다. 세부 활동 내용은 각 지역별 해사 산업의 특성 및 관련 이슈에 따라 다양하나 설립 목적은 기본적으로 UN-SDGs 달성을 목표로 해사분야 여성인력 영향력 확대 및 지위향상, 핵심인력으로 활용도 제고 등이다. 8개의 WIMA 중 전략보고서를 발표하고 있는 곳은 PacWIMA(태평양), AWIMA(중동), WOMESA(동·서아프리카), 세 곳으로 중장기 관점에서 세부 계획 및 예상 결과 등을 포함하고 있다. 서부 및 중앙 아프리카지역의 WIMA인 NPWMP-WCA는 해양 및 항만 부문 여성 전문직을 위한 네트워크라는 정체성을 바탕으로 운영되고 있는데, 이는 앞서 언급한 “Womwn In Maritime”의 주요 지원사업인 ‘개발도상국의 해양 관련 단체 및 협회에 여성전문인력 고용·참여 확대’의 성과로 보여진다. 또한 태평양지역의 PacWIMA는 제4차 태평양 지역 에너지 및 교통 장관 회의(19)에서 세계 해사 커뮤니티 최초로 해사분야 여성 전략(2020-2024)을 발표함으로써 논의의 장을 확장시키기도 했다.

각 WIMA은 지역별 특징, 여성 참여 및 고용 현황에 따라 전략을 수립하여 활동 중에 있다. 이를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 2-16〉 지역 WIMA별 주요 내용

지역	WIMA명	본부 (출범연도)	목적 및 주요활동
태평양	PacWIMA (Pacific Women in Maritime Association)	피지 (‘16)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) 태평양 지역 해상분야 여성 리더십과 기여도 향상, 여성역량 강화 • (주요활동) 여성 참여 확대를 위한 파트너십 체결(정부 기관, 개발 파트너, 국제 및 지역 조직), 훈련 및 교육 기회 부여, 데이터 및 통계 식별·수집 등 • (최근동향) 제4차 태평양 지역 에너지 및 교통 장관 회의(‘19)에서 세계 해상 커뮤니티 최초로 해상분야 여성관련 전략(2020~2024) 발표 및 논의
서아프리카 및 중앙아프리카	NPWMP-WCA (Network of Professional Women in the Maritime and Port Sectors for West and Central Africa)	배냉 (‘07)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) 해양 및 항만 부문 여성 전문직을 위한 네트워크 구축
	WIMOWCA (Women in Maritime of West and Central Africa)	가나 (‘21)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) 아프리카 해양 산업의 지속가능한 발전을 위한 서부 및 중앙아프리카 여성의 잠재력과 기여도 제고 • (최근동향) 아프리카 지역 해운 잠재력을 바탕으로 여성인력 활용 확대 방안 논의 등
동아프리카 및 남아프리카	WOMESA (Association for Women in the Maritime Sector in Eastern and Southern Africa region)	케냐 (‘07)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) 해상분야 핵심인력으로서의 여성인력 진출 • (주요활동) 여성의 해양훈련 참여 기회 확대, 기술분야 진출 지원, 의사결정자로서의 역할 촉진
아시아	WIMA Asia (Women in Maritime Association, Asia)	필리핀 (‘10)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) UN-SDGs 참여를 위한 해상분야 여성 자원 및 협력 • (주요활동) IMO 연계대학 내 성비 균형, 역량강화(멘토링, 진로상담, 우수사례 공유, 반기별 워크숍 개최), 정부 및 산업계, IMO 등 국제기구와의 파트너십 활용, WIMA-Asia 회원 성과 홍보 등
카리브해	WiMAC (Women in Maritime Association, Caribbean) ¹⁸⁾	자메이카 (‘15)	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) 글로벌 해상 분야 여성 참여 촉진·확대 및 역량 개발 • (주요활동) 여성 경력 개발 및 직업적 복지 촉진을 위한 멘토링, 모범사례 공유를 통한 네트워킹, 업계와 파트너십 구축, 연구개발 등

18) Kathrin Quesada(2023)

지역	WIMA명	본부 (출범연도)	목표 및 주요활동
중동	AWIMA (Arab Women in Maritime Association)	이집트 (’17)	<ul style="list-style-type: none"> • (목표) 여성의 역할에 대한 국가 및 지역 인식 강화, 항만 및 해양 부문에서 아랍 여성 간 협력 네트워크 강화, 국가 및 지역차원의 역량 제고, 항만 및 해상분야 고위관리급 여성 고용 기회 증대 도모 • (주요활동) 여성인력과 지속적인 소통을 통한 고용, 교육, 지원 체계 마련, 거버넌스 구축, 연구개발, 역량강화, 연례 회의 개최 등
라틴아메리카	Red-MAMLa (Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica)	칠레 (’17)	<ul style="list-style-type: none"> • (목표) 해양분야 여성인력 활용 제고 및 여성 전문인력 연계, 역량 및 권한 강화 지원 • (주요 활동) 협력 및 정보교류체계 구축, 성별 고정관념 감소 활동, 동등한 교육기회 부여 도모, IMO기반 교육 훈련, 고용기회 창출 및 여성 전문성 개발, 여성의 고위 직 진출 도모 등

자료: IMO 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); PacWIMA 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); WIMOWCA 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); WOMESA 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); WIMA Asia 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); WiMAC 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); AWIMA 홈페이지(검색일: 2023.7.15.); Red-MAMLa 홈페이지(검색일: 2023.7.15.)

한편, IMO는 WIMA 설립 외에도 2018년 해운 및 무역산업에서의 여성 역량강화 및 지위 향상을 위해 여성 국제 해운 및 무역협회(Women’s International Shipping and Trading Association, WISTA International)와 협력관계를 구축하고 있다.

WISTA는 해당 분야에 종사하는 3,800여 명 이상의 여성 전문인력(주요 중역 등의 의사결정권자) 네트워크를 구축하고, 비즈니스 및 기술 구축, 기업홍보 등을 목적으로 하는 조직이다. WISTA의 주요 목표는 해당 분야의 성별 간 리더십 격차를 줄이고, 구성원 간 비즈니스 관계 형성, 전문성 개발과 촉진, 우수경험 공유 등을 통해 여성 리더십을 발휘할 수 있도록 지원하는 데 있다. WISTA는 국제기구와 연계하여 다양한 프로그램을 추진하고 있는데, 구체적으로 IMO와 협업을 통해 관련 조사 및 연구 수행, 여성 리더십 촉진 프로그램(멘토링, 각 세부분야별 기술 및 정보 제공, 네트워킹

등)을 운영하고 있다. 또한 ICS(Institute of Chartered Shipbrokers)의 지원으로 여성인력의 전문성을 제고하고 교육기회를 강화하기 위해 장학제도¹⁹⁾를 개설하여 해마다 전 세계 해양분야 여성인력을 대상으로 장학생을 선발하여 다양한 프로그램 참여기회와 장학금을 제공한다.

WISTA가 IMO와 협력함으로써 무역 및 해운물류 분야에 있어서 여성인력 유입 확대 및 여성 전문가 진출 촉진에 대한 논의가 공식적으로 이루어지고 있다.

〈그림 2-8〉 WISTA 여성인력 교육프로그램 예시



자료: WISTA 홈페이지(검색일: 2023.7.22.)

2) 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)

노동환경 개선 및 노동자 복지향상 등을 주로 다루는 ILO의 주요 논의 중 여성인력과 관련된 사항은 성평등, 모성보호, 성별 임금격차 해소를 위한 국제적 연대(Equal Pay International Coalition, EPIC)²⁰⁾ 등이

19) 2017년부터 10년간 다섯 가지 장학금을 제공하는 MOU를 체결하였다.

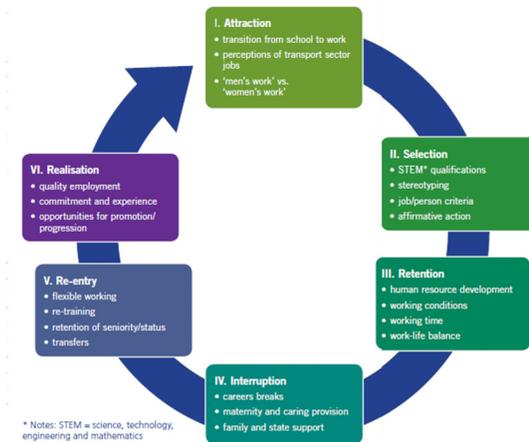
20) 2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 여성과 남성을 위한 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 제공 달성, 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 임금이 지급될 수 있도록 ILO, UN Women, OECD가 주도하는 연합(ILO(검색일: 2023.7.15.))

있다. 이에 본 연구에서는 항만분야와 유사한 분야인 육상운송(transport) 및 항공(aviation) 분야에서의 여성인력의 활용에 한정하여 핵심내용 및 시사점을 도출하고자 한다.

(1) 운송분야 여성인력 경력 개발 사이클

ILO의 2013년 보고서²¹⁾에 따르면 직종에 대한 관심을 갖게 되는 첫 번째 단계에서부터 청소년기의 여학생들은 운송업은 남성중심적이며 노동집약적이라는 고정관념으로 인해 육상운송분야 직종은 장래희망에서 배제하는 경우가 많다. 이러한 영향으로 업무에서 필요한 역량을 키우는 부분에서도 소홀하게 되는데, 이는 'STEM 과목'²²⁾에 대한 필요성을 인지하지 못하는 상황으로 연결된다. 필요 역량을 배양하지 못한 결과, 다양한 직업 선택 및 경력 개발이 되는 선택(2단계)을 하는 상황에 놓이게 된다. 결과적으로 운송부문에 종사하는 여성들은 낮은 직급 및 저숙련 직업에 국한되게

〈그림 2-9〉 교통분야 여성인력 종사 사이클



자료: ILO(2013b), pp. 2-3.

21) ILO(2013a); ILO(2013b)

22) 과학(Science), 기술(Technology), 공학(Engineering), 수학(Mathematics)

되어, 여성의 역할 모델이 제시될 수 없고 젊은 여성 종사자에게 멘토링을 제공할 수 없는 상황이 반복되고 있다. 업계의 전반적인 이러한 상황은 소수의 여성 종사자 및 여성 전문인력을 위한 제도적 지원²³⁾이나 여성용 보호 장비, 도구 등(3단계)을 (재)설계에 대해 지원이 충분히 고려되지 않는 결과로 이어진다. 그리고 이러한 한계들은 여성의 경력개발 중단(4단계) 및 재진입(5단계)에 부정적인 영향을 끼치게 된다.

(2) 육상운송분야

육상운송분야에 종사하는 여성인력은 경력개발 기회가 거의 없고 저임금 및 낮은 직급에 한정되어 있다.²⁴⁾ 이에 ILO는 해당 보고서에서 운송부문에 있어서 여성 종사자가 직면한 장벽을 완화하고 기회를 강화하기 위한 정책 도출을 위해, 교육 및 인적자원 개발 정책을 중심으로 경력 개발에 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보고 있다.

ILO가 1920년대부터 성차별을 포함한 직장 내 폭력문제²⁵⁾를 철폐하기 위한 프로그램에 대해 조언을 지속²⁶⁾해왔음에도 불구하고, 운송부문에서는 여성인력의 고용유지 및 경력개발을 저해하는 가장 큰 요인은 폭력으로 나타나고 있다. 특히, 성추행, 따돌림 등 직장 내 폭력은 높은 퇴사율로 이어지는 주요 요인(strong push factors)으로 인식되고 있다.

ILO는 운송분야 여성 종사자에 대한 직장 내 폭력을 경감시키는 방안으로 사회적 대화(social dialogue)를 제시하였다. 사회적 대화는 2009년 있었던 국제노동회의(ILC)에서 성차별 철폐에서의 중요한 단계로 고려되었으며, 동 회의에서 국가별 노동기구 및 성평등 위원회 등과 같은 외부의

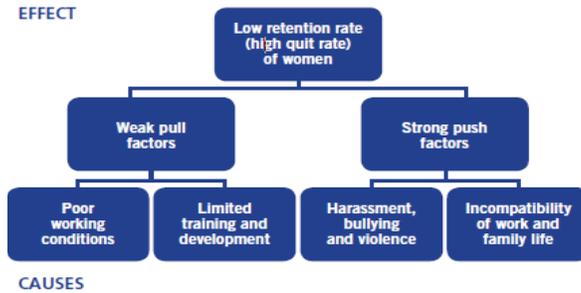
23) 경력단절지원, 유연근무제 등을 의미

24) ILO(2013a); ILO(2013b)

25) 해당 보고서에서 폭력은 신체적, 언어적, 성희롱, 인종차별 등을 포함하여 정의

26) 젠더 기반 폭력에 관한 ILO 정책 프레임워크는 노동에서의 기본권과 원칙에 관한 선언(1998)과 공정한 세계화를 위한 사회 정의에 관한 선언(2008)을 따르고 있음

〈그림 2-10〉 운송업에서 여성인력 저조 현상에 대한 인과관계



자료: ILO(2013a), p. 3.

제3자가 포함된 대화가 성 평등한 조직을 구성하고 운영하는 데 큰 기여를 할 수 있음을 강조하였다.

한편, ILO는 운송분야 여성 종사자에 대한 직장 내 폭력에 관한 정책에 포함시켜야 할 요소로 ① 감독자 및 관리자의 정책 추진과 리더십 의무 명시 ② 관리자에게 정책 수행을 위해 필요한 능력 및 수단 제공 ③ 정책 구현을 위한 적절한 교육, 전담인력 구성 및 책임할당 ④ 직장 내 폭력 억제 인사정책 및 지침 수립 등을 제시했다. 더불어 직장 내 폭력을 다루기 위한 교육 내용으로는 ① 잠재적 폭력 상황 식별 능력 향상 ② 사건평가 및 적극적 대처, 문제해결 능력 향상 ③ 잠재적 폭력상황 예방 및 완화를 위한 대인관계, 의사소통 기술 ④ 필요시 자기주장 및 자기방어 훈련이 포함되어야 한다고 제언했다.

(2) 항공분야

전 세계 항공 승객 수는 2005년에서 2017년 사이에 19억 7천만 명에서 39억 8천만 명으로 두 배 가까이 증가했으며,²⁷⁾ 2037년까지 연평균 성장률은

27) The World Bank(검색일: 2023.9.4.)

3.5%로 예상되며 2037년에는 총 82억 명의 탑승객이 전망되고 있다.²⁸⁾ 이러한 탑승 수요에 대응하기 위해 민간항공산업의 신규 인력 투입은 증가할 것으로 예상된다.

하지만 ILO의 2019년 보고서²⁹⁾에 따르면, 조종사 및 정비사는 주로 남성, 객실 승무원의 대다수는 여성이라는 직무별 명확한 성별 분리현상이 지난 20년 동안 지속되어 왔다. 또한 자녀가 없는 여성보다 자녀가 있는 여성 종사자의 고용 수준이 상대적으로 낮으며, 관리자 직급에 참여도 제한이 있는 것으로 조사되고 있다. 일부 국가는 여전히 여성이 운송부문에 서 직종을 선택하는 데 법적인 제한이 있다.³⁰⁾ 일례로 러시아는 남성만이 종사할 수 있는 직종에 대한 법률을 개정하여, 여성도 항공기 조종사, 지하철/기차/트럭 운전사를 선택하여 종사할 수 있게 되었다. 하지만 여전히 항공기 정비사는 개정안에 포함되지 않아, 직업선택의 자유에 제한이 있다.

또한 ILO는 앞서 언급한 교통분야에서 제시된 ‘여성인력 종사 사이클’이 항공분야에서도 적용됨을 언급하며, 여성이 항공업계에서 조종사 및 정비사로서의 역량이 과소평가되는 현실은 고정관념과 여성이 해당 직종을 선택할 때 동기부여가 부족한데 기인한다고 지적하였다.

이러한 일부 국가의 법적 및 현실적인 한계에도 불구하고 ILO는 성별 다양성이 산업과 직장에 혁신과 다양한 기술 진보를 가져옴을 밝히며, 항공분야 또한 여성의 업계 유입을 촉진시키기 위한 채용전략과 근무조건 개발, 커뮤니케이션 및 리더십 개발 교육 등이 필요하다고 강조한다.

28) Times Aerospace(2019.10.25.)(검색일: 2023.9.4.)

29) ILO(2020)

30) World Bank Group(2020)

3) 유엔여성기구(UN Women)

UN은 2010년 7월, 양성평등과 여성의 권리 증진 및 여성 역량 강화를 위해 유엔여성기구(UN Women)를 설립하였다. 유엔여성기구는 UN-SDGs의 비전 성취를 위해 ① 여성의 동등한 의사결정 참여 및 공공 혜택 부여 ② 여성의 경제적 자율성 강화 ③ 여성에 대한 폭력 종식 ④ 여성이 지속가능한 평화와 회복력 추구에 기여하는 것을 핵심 전략으로 수립함으로써 여성의 참여와 성평등 활동을 지지하고 있다. 또한 2022년 2월에는 국내에 아시아 지역 최초로 유엔여성기구 전문센터인 성평등센터가 개소되어 여성의 경제적 역량 강화, 여성폭력 근절, 여성·평화·안보, 인도주의적 행동 및 재해 위기 경감, 성별통계 등 주요 분야에 대한 연구개발, 교육훈련, 협력 및 교류관계 구축 등의 기능을 수행하고 있다.³¹⁾

4) UNCTAD의 Train for Trade

또 다른 사례로 앞서 언급한 UNCTAD의 “Train for Trade” 항만관리 프로그램이다. 이는 공인된 기술기반 및 훈련프로그램을 통해 개발도상국을 중심으로 기술, 지식 및 역량개발에 중점을 두고, 네트워크 구축과 모범 사례 공유 등을 통해 각 국가의 제도변화를 통한 목표달성을 기대하고 있다.³²⁾ 이를 통해 여성인력의 확대에 가시적인 성과를 거둔 사례 중 하나로 필리핀항만공사(Philippine Ports Authority, 이하 PPA)³³⁾를 들 수 있다. PPA에서는 SDGs의 5번 목표를 실현하기 위해 전체 항만분야에서 양성평등을 제도화하였다. 필리핀의 항만산업은 전통적으로 남성위주의 고용이 이루어졌으나, 초기는 여성항만관리자(현장소장 수준), 여성 부서장(본사 임원)을 임명하였다. 결과적으로 2021년 기준 전체 인력의 절반인

31) 여성가족부 홈페이지(검색일: 2023.7.15.)

32) UNCTAD 홈페이지(검색일: 2023.7.17.)

33) UNCTAD(2021), p. 16.

1,026명의 여성으로 구성되어 있으며, 일부 여성인력은 터미널 감독관, 안전감독, 보안감독, 엔지니어 등 과거 남성이 주로 근무하는 직책을 맡고 있기도 하다. PPA는 매년 약 5%의 예산을 할당하여 역량강화 프로그램을 운영하고, 양성 중립 시설, 주택 등도 건설하고 있다.

3. 해외 유사 사례: 건설업

건설업은 항만산업과 같이 남성중심적 산업으로 고려되는 대표적인 산업이다. 높은 육체노동 강도, 현장 중심 산업 등으로 여성 종사자 수가 적은 편이며, 종사하는 인력 역시 일반 사무직 및 저임금 노동 등으로 국한된다고 인식되어왔다. 또한 산업 내 다양한 업종 및 직무가 있다는 점에서 항만 산업과 유사한 특성을 가진다. 하지만 최근에는 해외에서 건설업에서의 여성인력 확대를 위한 노력을 기울이고 있어, 우리 항만산업에서도 참고로 할 부분들이 많이 있을 것으로 판단된다. 이에 본 절에서는 일본과 영국의 사례를 중심으로 시사점을 살펴보고자 한다.

1) 여성인력 진출 현황

미국의 여성 건설업 종사자는 전체의 10.9%, 독일, 벨기에, 이탈리아, 스페인, 포르투갈 등의 유럽국가도 약 9%로 집계되고 있으나, 대부분 행정직과 사무직으로 극소수만이 건설 현장에서 일하고 있다.

영국은 건설업에 종사하는 여성의 비율이 14%로 비교적 높은 수준으로 나타나고 있다. 남성과 여성의 임금격차 역시 약 1:0.9로 타 산업에 비해 비교적 낮은 수준이다. 일본은 전체 산업에서 여성 취업 인력이 26만 명으로 최고조에 달했던 1997년에는 건설업계에도 취업자수가 약 16만 명에 이르렀었다. 다만, 이후 전체 산업에서 여성 취업자수 감소와 더불어 건설

업계도 투자가 감소하며 여성 취업자수도 감소하였다. 국토교통성에 따르면 2014년에는 여성 기술자 1만 명, 기능인력 9만 명으로 가장 많은 종사자가 있었던 1997년에 대비하면 약 61.5%가 감소한 상황이다.

그렇지만 영국과 일본에서는 건설산업에서 여성의 참여와 지위는 성장하고 있는 추세로, 최근 영국의 건축협회(Chartered Institute of Building, 이하 CIOB) 이사회와 위원회에 여성 구성원의 수가 증가하고 있다. 예를 들어 맨체스터지역 CIOB의 젊은 전문가 리더 커뮤니티인 'Novus'³⁴⁾는 전원이 여성 위원으로 구성되어 있다. 또한 고등교육을 받고 영국 건설업계에 새로 유입되는 종사자의 37%가 여성으로 이러한 추세가 이어진다면 향후 건설업 성비 격차는 점차 감소할 것으로 예상되고 있다.

2) 여성인력 유입 확대 방안

(1) 일본

일본 국토교통성과 건설 관련 5개 단체(일본건설업연합회, 전국건설업협회, 전국중소건설업협회, 건설산업전문단체연합회, 전국건설산업단체연합회)는 2014년 여성건설기술자·여성건설기능자 양성 및 활용을 목적으로 「여성이 활약할 수 있는 건설업 행동계획」을 발표하였다.³⁵⁾ 동 계획은 5년 이내 건설업 여성 취업자 수를 10만 명에서 20만 명으로 약 2배 증가시키는 것을 목표로 한다. 해당 발표에서는 구체적으로 네 가지 전략 방향과 10대 행동 계획을 제시하였다. 발표상의 주요 내용은 건설업으로의 ① 여성의 취업을 촉진하고, ② 취업한 여성인력이 지속적으로 근무할 수 있도록 환경을 정비하며, ③ 보람과 활력을 갖고 일할 수 있도록 역량을 제고하며, ④ 건설업에서의 여성의 활약상을 홍보하는 것으로 구성하고 있다. 4대 전략은 10대

34) 'Novus'는 현재 'Tomorrow's Leaders'라는 명칭으로 변경 되었으며 업계 신진 전문가가 업계 환경 개선, 경력개발 등을 도모(CIOB(2021.9)(검색일: 2023.9.4.))

35) 기술자는 '전문적·기술적 직업 종사자'를 의미하며, '기능자'는 '생산 공정 종사자'를 의미

주요 과제로 구체화하였으며, 해당 전략을 이행하기 위해 하위에 더 세부적인 이행계획들을 수립하고 있다.

또한 일본 정부는 네 가지 중점과제를 선정하고 이를 구현하기 위한 추진 패키지를 구성하여 종합적으로 추진하였다.

〈표 2-17〉 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동계획」의 주요과제

영역	주요과제
건설업의 여성 취업자수 증대	1. 업계 단체 및 기업에서 여성인력 채용에 관한 정량 목표 설정 및 자주적인 행동지침 책정 2. 여성의 활약에 대해 기업과 업계 단체의 이해를 촉진시킴 3. 초·중·고·대학교 및 전문학교 학생과 보호자를 대상으로 현장 견학 및 출강 등을 통해 건설업의 매력, 보람, 선배 여성들의 활약상 등을 홍보 4. 건설업 취업을 촉진하는 토대가 되는 환경 구축 및 여성용 합동 설명회 실시
계속 일할 수 있는 직장 환경 조성	1. 하드웨어(hardware)적, 시간 측면, 의식 측면의 환경 정비 - 화장실, 탈의실 등의 여성 적정 기준·사양의 검토 및 적용 - 근무시간 감축, 계획적인 휴가 취득 및 사용 - 평등한 공정관리 제도 실시 2. 일과 가정이 양립할 수 있는 제도 및 환경 정비
여성이 활약하고 역량을 제고(스킬업) 할 수 있는 환경 구축	1. 여성고용을 촉진하는 시범적 현장 운영 2. 여성이 중심이 된 팀에 의한 시공의 좋은 사례 및 정보를 적극적으로 알림(후지 교육 훈련센터의 역할) 3. 활약이 많은 여성에 표창 수여
건설업에서 여성의 활약상을 사회에 홍보	1. 여성의 활약에 관한 정보를 제공하는 종합포털 사이트 운영 2. 여성의 활약을 지원하는 지역 네트워크를 지원

자료: 일본 국토교통성(2014), pp. 3-10.

〈표 2-18〉 「확실히 여성이 활약할 수 있는 건설업 추진 패키지 정책」의 주요 내용

영역	주요과제
지역 협동 추진사업의 지속적 실행	지역에서 여성의 활동을 정착시키는 것을 목적으로 하는 사업으로, 기업·업계·행정 등 관계자 네트워크가 협력하여 지역 내 여성들의 활약을 지원함 지방 공공단체, 연수기관, 공업고등학교, 건설업체 및 건설업 단체 등이 참여하여 '여성이 더 활약할 수 있는 건설업·지역 네트워크' 활동을 펼침 ① 건설업에 접할 기회를 제공 ② 여성고용 및 활용에 적극적인 기업과 여성 구직자와 매칭 ③ 여성 멘토와의 교류 확대 ④ 복직 지원 등
건설업·차세대 여성 리더 육성 확대	건설업에서 여성들의 활약을 견인할 차세대 여성 리더층을 육성하는 정책 ① 롤모델이 되는 소장 및 부소장급 여성 리더를 육성을 목표로 함 ② 건설업에 특화된 여성 직원을 둔 경영자를 대상으로 연수를 시행 ③ 미래에 현장에서 중책을 담당할 여성을 위한 연수를 실시 * 과학기술 입국을 목표로 마련한 이공계 여성 육성 자금으로 지원
여성이 활약할 수 있는 시범 공사 현장 확충	민간 건축현장을 시작으로 여성 기능자가 일하기 쉬운 현장을 구축하기 위한 시범적 현장을 구성하는 것을 지원함 ① 가정과의 양립을 실현하는 유연한 조례 제도 도입 및 환경 정비 ② 여성의 작업 부담을 경감시켜주는 장비 활용 ③ 현장 직원용 탁아 환경의 정비 ④ 현장 어드바이저의 파견
여성 활약을 지원하는 다업종 횡단 플랫폼 확대	작업복 제조업체, 공구 제조업체, 임시 화장실 제조업체, 자동차 제조업체 등 건설 관련 업종의 아이디어와 건설업에서 활동하는 여성의 니즈를 매칭하기 위한 플랫폼을 구축·정비하는 사업으로, 여성용 신상품 개발의 지원 및 컨소시엄 설립 등의 활동을 펼칠 것을 담고 있음

자료: 일본 국토교통성(2015)

이후 기술자·기능자뿐만이 아니라, 건설업 경리사와 같은 사무직이나 경영자 등 건설산업에서 일하는 모든 여성을 대상으로 「건설 산업 여성 활약 추진 네트워크」를 구성하여 활동을 지원하고 있다. 최근에는 「건설산업 여성 정착 지원 네트워크」로 이름을 변경하고 2020년에 발표된 「여성의 정착 촉진을 위한 건설업 행동계획」에 따른 활동을 이행하고 있다. 해당 행동 계획은 건설사에 취업한 여성들이 이직, 퇴직의 예방을 목적으로 한다.³⁶⁾

36) 일본 건설산업여성정착지원(建設産業女性定着支援) 홈페이지(검색일: 2023.9.4.)

한편, 2016년에 일본 건설산업에 'I-Contstruction'이 도입되었다. 이는 건설현장에서 드론, 로봇, ICT 기술들을 접목하는 것으로, 이러한 첨단 기술 도입을 통해 여성인력의 건설현장 유입 촉진을 유도하고 있다.

(2) 영국

조사업체인 Plan Radar에 따르면, 실제로 영국 내 여성 건설 근로자의 73%는 성별 때문에 일자리에서 제외되고 있다고 생각하며, 건설업 전반에 걸쳐 여성의 60%가 성별에 따른 괴롭힘을 신고하고 있는 상황으로 조사되었다. 또한 건설현장의 여성(UCATT³⁷⁾ 회원, 기타 노조 회원, 비노조 회원)을 대상으로 한 스미스연구소(Smith Institute)의 조사에 따르면, 51%가 성별 때문에 직장에서 승진 기회 부족, 남성에 비해 동일한 업무에 대한 낮은 임금, 고립감 등의 부당한 대우를 받았다고 주장했다. 그 밖에 건설업이 가지는 근로환경 및 직무 특성상 근로시간이 유연하지 않은 경우가 많기 때문에 여성인력은 출산 후 직장을 그만두거나 가족 친화적인 기업에 취업하는 등 고용 지속성이 낮다는 한계점도 있다.

영국은 건설협회 및 노조를 중심으로 여성인력의 근무 환경 및 지위 개선을 위한 노력을 기울이고 있다. 일례로 “Women in Construction Summit”과 같은 여성 건설인들을 위한 네트워킹 행사가 매년 개최되고 있다. 해당 행사에서는 여성 인력 간 네트워킹, 건설 분야에서 성공한 많은 여성들은 다른 여성들이 건설분야에 종사할 수 있도록 돕기 위한 동료 멘토링 프로그램 운영, 직무능력 향상을 위한 세션, 다양한 이슈들에 대한 토론 등 건설분야에서 일하는 여성이 함께 전문 지식과 경험을 공유한다.³⁸⁾ 이와 같이 여성인력의 동기 부여를 위한 행사와 멘토링 프로그램을 운영하는 것은

37) UCATT(Union of Construction, Allied Trades and Technicians)는 건설산업에서 운영되는 영국 및 아일랜드 노동 조합임

38) Women in Construction Summit 홈페이지(검색일: 2023.9.4.)

여성 동료들이 자신의 직업에서 발전하도록 격려할 수 있는 가장 큰 동기 부여 요인이 될 수 있다.

또한 건설기업이 여성 건설 전문인 그룹(Professional Women in Construction), 전국 여성 건설인 협회(National Association of Women in Construction) 등과 같은 관련 단체와 파트너십의 체결을 통한 양성평등한 조직문화 조성, 여학생이 중심이 되는 Girls' Day와 같은 이벤트를 개최를 통한 청소년기 여학생들의 관심 고취 등도 건설산업에서 여성인력 확보 및 근무 지속을 위한 방안으로 제안되고 있다.

제4절 시사점

본 장에서 살펴본 국제기구의 주요 논의 동향과 영국 건설산업의 사례는 우리나라 항만산업에서 신규 여성인력의 유입시키고 기존인력의 고용지속성을 제고시키는 데 다음과 같은 시사점을 가진다.

첫째, 기업차원에서는 양성평등을 위한 조직문화개선 노력이 필요하다. 앞서 살펴본 항공, 교통, 건설 분야 모두 남성근로자가 대부분이며 여성인력의 유입이 비교적 적은 산업이다. 이에 따라 종사하고 있는 여성인력은 남성중심적인 조직문화로 인해 승진, 임금, 복리후생 등에서 차별을 겪고 있는 것으로 조사되고 있다. 이는 해당 산업으로 여성인력의 유입 및 재진입을 저해하는 가장 큰 요인이 될 수 있다. 조직문화를 비롯한 기존 관행을 개선하기 위해서는 먼저, 기업의 리더는 기업 비전 수립 시 성별다양성을 고려하여 구체적인 목표를 수립하고 여성근로자에게는 남성근로자와 동일한 기회와 권한이 부여되도록 해야 한다. 이를 위해서는 그동안 여성에게 제한적이었던 교육과 개발 훈련을 장려하고 이러한 교육훈련에 수반되는 비용은 정부차원에서 지원하는 것도 방법이 될 수 있다.

둘째, 정부 또는 유관기관 차원에서 여성리더 및 전문가 양성을 위한 다양한 프로그램 및 네트워킹 그룹 운영이 필요하다. 산업 내 여성전문가 네트워킹을 강화하고 여성인력의 유입 및 동기부여를 위해서는 IMO의 여성해사협회, 영국의 Women in Construction Summit 및 National Association of Women in Construction과 같은 여성 전문인력 협의체 구성 및 정기적인 행사 개최도 여성인력 유입에 효과적인 방안이 될 수 있다. 또한 이때 업계에서 롤모델로 삼을 수 있는 대표적인 여성인력과 멘토링 프로그램을 운영하고 서로의 경험을 공유함으로써 여성인력이 느낄 수 있는 고립감과 한계점을 효과적으로 해소할 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 정부차원의 인식개선 프로그램 운영과 인프라 구축이 필요하다. 대부분 직업에 대한 인식 형성은 청소년기에 이루어진다. 이에 따라 연령별 타겟 프로그램을 통해 어린이 및 청소년 여학생들에게는 직업 선택을 위한 다양한 정보를 제공하고 이를 통해 항만산업에서 요구되는 다양한 기술과 지식이 무엇인지 사전에 인지함으로써 이에 해당되는 교육을 받을 수 있도록 장려해야 한다. 앞서 언급된 운송업은 남성 중심적이며 노동집약적이라는 고정관념으로 인해 청소년기의 여학생이 장래희망으로 고려하는 직종이 아니므로 여학생은 직업선택 및 경력 발전에 필요한 STEM 과목을 공부할 가능성이 낮고 결과적으로 여성이 운송부문에 종사하더라도 낮은 지위/저숙련 직업에 국한될 수밖에 없다는 한계를 가지고 있다고 지적했다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 영국 건설업 사례처럼 초등학교 또는 중학교에서부터 해당 산업에 대한 관심을 유도하고 해당 산업에 대한 친밀도를 향상시킬 필요가 있다. 예를 들어 여학생이 중심이 되는 Girls' Day와 같은 이벤트에서 건설업에 대한 다양한 주제별 프로그램을 진행하면 청소년기 여학생들에게 기술 직업분야에 대한 긍정적 인식을 제고시키는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 그 밖에도 여성인력이 현장에서 작업하기 위해서는 안전장비 및 관련 시설(화장실, 탈의실, 샤워실 등)의 구축이 필요하다. 다만, 이러한 부분은 개별 기업입장에서는 비용적인 부담으로 작용할 수 있어서 제대로 구축이 되지 않은 경우가 많다. 따라서 이러한 작업환경 개선을 위한 노력은 정부차원에서 보조금 또는 장려금 형태로 지원하는 것도 고려할 수 있다. 이는 기존 여성인력의 근무환경 개선 효과와 더불어 향후 여성인력의 유입 시 장애요인 해소에도 도움이 될 수 있다.

03

항만산업과 여성인력 지원 제도 인식조사

제1절 국내 여성인력 지원 제도 인식조사

1. 행정조직 및 기본계획

1) 관련 행정조직

우리나라 여성고용 관련 법·제도는 크게 양성평등, 여성인력 활용, 근로 시간, 모성보호, 일·가정의 양립, 저출산·무상보육 측면에서 살펴볼 수 있다. 모성보호, 출산·양육·돌봄은 여성의 노동 주기 전반과 밀접한 연관이 있어 목적 및 관점에 따라 다양한 지원법과 제도가 구성되어 있다.

관련법은 「근로기준법」, 「고용정책 기본법」, 「근로복지기본법」, 「고용보험법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)」, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(이하 경력단절예방법)」, 「영유아 보육법」, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진 관련 법률(이하 가족친화법)」, 「국민여가활성화기본법」으로 11개 법 및 법률과 연관되어 있다.

여성노동 정책 관련 정부 부처는 고용노동부, 여성가족부, 문화체육관광부, 보건복지부 등 5개 부처가 대표적이다. 다만, 보건복지부는 일·생활 균형의 주요 제도에 대한 개선 및 중앙부처에서 추진해야 할 정책과제를 제시하는 역할을 맡고 있으며, 문화체육관광부는 여가인증사업 외에는 여성인력 활용과 관련된 직접적인 제도 및 관련 사업이 없다. 이에 따라, 본 연구에서는 고용노동부와 여성가족부의 정책과 사업을 중심으로 살펴보았다.

상기의 11개 법과 5개 부처 관련 제도 및 사업의 주요 목적은 일과 생활의 균형, 근무 시간과 형태의 다양화, 양성평등 등의 관련 정책이 유기적으로 연계되어, 일하는 부모가 일·육아 병행이 가능한 사회적 환경을 조성하는 것이다. 다만, 청년, 여성 등은 고용취약계층으로 노동시장 진입을 촉진할 필요가 있어 정부에서는 다양한 관련 정책을 수립하고 있다.³⁹⁾ 또한 이미 노동시장에 진입한 여성의 경력단절을 예방하기 위한 정책들도 지속적으로 개선되고 있다.

2) 주요 기본계획

(1) 고용정책기본계획(고용노동부)

고용정책기본계획은 「고용정책기본법」에 따라 5년마다 고용노동부 장관이 수립하고 국무회의를 통해 공포된다. 5차 기본계획은 2023년부터 2027년까지의 계획으로 올해는 동 계획이 시행되는 첫 해이다. 이 기본계획은 지속가능한 양질의 일자리 창출을 위해서 다섯 가지 측면⁴⁰⁾에서 일자리 정책의 패러다임 전환 정책을 수립하였다.

39) 관계부처 합동(2023.1.)

40) ① 핵심 대상에 대한 고용률 집중 관리 ② 산업·인구구조 전환 등 미래대응체계 구축 ③ 인력수급 미스매치 해소 집중 ④ 서비스 중심 노동시장 참여촉진형 고용안전망 구축 ⑤ 민관협업·적극적 노동시장 정책 강화

이 기본계획은 “지속가능한 양질의 일자리로 혁신성장 국가 도약”를 비전으로 설정하고, 5개 분야, 16개 세부과제로 구성되어 있다. 여성노동과 밀접하게 연관되어 있는 세부 과제는 세 번째 분야인 “고용취약계층 노동시장 진입 촉진” 중 “여성의 일·육아병행 및 경력단절 사전예방”이 있다. 주요 정책 대상을 30~40대 재직여성으로 전환하여 경력단절을 사전에 예방하고, 일·육아 병행을 위해 일하는 부모의 근로시간 단축을 확대하는 정책과제를 제시하고 있다.

〈표 3-1〉 「5차 고용정책기본계획」의 여성노동 관련 주요과제

추진과제
3. 고용취약계층 노동시장 진입 촉진
3-2. 여성: 일·육아 병행지원 및 경력단절 사전 예방
3-2-1. 육아기 근로시간 단축 등 일·육아 병행 지원 강화
<ul style="list-style-type: none"> - 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 상향(現 8세→12세) 및 대체인력 채용서비스 강화 - 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도 활성화를 위해 사업자 및 근로자의 부담 경감을 위한 지원 확대 - 임신기 근로시간 단축 사용시기(現 12주 이내, 36주 이후) 확대
3-2-2. 워킹맘을 위한 모성보호제도 강화
<ul style="list-style-type: none"> - 부모 맞돌봄 문화를 확산하는 방향으로 육아휴직 기간을 자녀 1인당 최대 1년에서 1.5년으로 확대 - 배우자 출산휴가 급여지원 기간 확대를 검토하고, 분할 횟수 제한(1회)을 완화
3-2-3. 경력단절 예방을 위해 선제적 대응
<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 위험군 재직여성을 대상으로 경력유지를 위한 생애주기별 상담·컨설팅 및 해당 기업 직장문화개선 지원 - 경력단절여성에 대해 워크넷 고용정보 등을 활용하여 이전 경력을 살릴 수 있는 일자리로 취업 알선 강화
3-2-4. 차별 없는 일자리 환경 구축
<ul style="list-style-type: none"> - 채용·근로 단계에서 각종 항목별 성비 현황 정보를 기업별로 외부에 공시하는 성별근로공시제 도입 - 고용상 성차별에 대해 근로감독·시정지시·노동통 제까지 전담자가 원스톱으로 처리하는 체계를 구축하여 신속한 권리구제 도모

자료: 관계부처합동(2023.1.), p. 16.

(2) 양성평등 기본계획(여성가족부)

여성가족부의 양성평등정책기본계획은 「양성평등기본법」 제7조에 의하여 여성가족부 장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하도록 되어있다.

「제3차 양성평등정책 기본계획」은 “따뜻한 동행, 모두가 행복한 양성평등사회”를 비전으로 설정하고 “함께 일하고 돌보는 환경 조성, 안전과 건강권 증진, 양성평등 기반확산을 3대 목표로 설정하고 있어 여성과 남성이 협력하고 상생하는 노동환경을 강조하고 있다.⁴¹⁾ 「제3차 양성평등정책 기본계획」은 5개의 대과제와 14개의 중과제, 43개의 소과제로 구성되어 있는데 여성노동과 밀접하게 연관되어 있는 과제는 첫 번째 대과제인 “공정하고 양성평등한 노동환경 조성”으로 이 과제에는 3개의 중과제와 24개 세부과제를 포함하고 있다.⁴²⁾

〈표 3-2〉 「양성평등정책 기본계획」의 여성노동 관련 주요과제

부처	세부과제명
1-1. 양성평등한 일자리 기반 구축	1-1-1. 성별임금격차 개선 - ‘성별근로공시제’ 단계적 도입방안 마련 - 성별임금격차 현황 모니터링 추진 - 성별임금격차 관련 통계 세분화
	1-1-2. 고용현장 성차별 해소 - 사업장에 대한 성차별 현황 모니터링 및 근로감독 강화 - 고용상 성차별 예방 및 시정 정책 강화 - 고용평등 전담 근로감독관 운영현황 점검 및 개선방안 도출 - 노동위원회 시정제도 모니터링 및 구제 강화

41) 여성가족부(2023), p. 19.

42) 여성가족부(2023), p. 84.

부처	세부과제명
1-2. 경제활동 참여 활성화	1-2-1. 경력단절 예방 및 경력개발 지원 - 여성 및 기업 대상 경력단절예방 서비스 지원 - 특화 경력단절예방사업 확대 등 여성고용·경력유지 집중 지원 - 저소득 취업 취약계층 성별 맞춤형 취업지원서비스 강화
	1-2-2. 미래 일자리 참여 기회 확대 -고부가가치 여성창업활성화 지원 -신산업·신기술분야 인력 육성 및 취업연계 강화 -경력단절여성 유망직종 고숙련 고부가가치 훈련과정 발굴·확대 1-2-3. 농·어업 등 다양한 분야의 일자리 참여 확대 -농업·농촌분야 여성 역량강화 -어업분야의 여성 역량강화 -문화·예술분야 일자리 참여지원
1-3. 일·생활 균형 지원 강화	1-3-1. 모·부성권 보장 강화 -고용보험 대상자 확대에 따른 육아휴직제도 확대방안 검토 -육아휴직제도 활성화 방안 마련 -난임 휴가, 배우자 출산 휴가 등 실태조사를 토대로 개선안 마련
	1-3-2. 근로시간과 돌봄시간 균형 지원 -중소기업 재택 및 원격근무 활성화 지원 -기업·직무 특성을 고려한 유연근로 가이드라인 제작 및 배포 -가족돌봄시간 확보를 위한 근로자의 자발적 근로시간 단축청구권 활성화
	1-3-3 기업의 일·생활 균형 확산 지원 -가족친화 직장문화 확산 -대기업의 협력사의 일·생활균형 지원 강화

자료: 관계부처합동(2023.1.), p. 16.

제3차 양성평등정책 기본계획을 추진하는 기관은 23개 중앙행정기관 및 17개 지방자치단체로 해양수산부도 기본계획을 추진하도록 되어 있다. 해양수산부의 양성평등 실행목표는 영역별로 차이가 있는데 “공정하고 양성평등한 노동환경 조성” 영역의 경우 양성평등 실행목표는 “해양수산

분야의 여성 전문인력 육성”이다. 또한 “남녀가 상생하는 양성평등 문화 확산” 영역의 양성평등 실행목표는 “특수학교(해양고 등) 남녀통합모집 통해 양성평등한 진로선택 지원”과 “어업·어촌 내 양성평등 문화 확산”으로 두 가지이다.

(3) 경력단절 여성 등의 경제활동촉진 기본계획(여성가족부)

「경력단절 여성 등의 경제활동촉진법」 제4조에 의해 「제3차 경력단절 여성 등의 경제활동촉진 기본계획(’20~’24)」을 수립하였다. 동 계획은 “여성의 경력유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축” 목표 아래, 5대 영역, 13개 중점과제 및 102개 세부과제로 구성되어 있다. 경력단절 여성 재취업 및 돌봄지원 강화 외에도 현재 재직 중인 여성들의 경력단절을 예방하는 정책이 다양하게 수립되어 있는 것이 특징이다.

〈표 3-3〉 「경력단절 여성 등의 기본계획」의 주요과제

영역	세부과제
1. 재직여성 경력단절 예방 내실화	1-1. 출산 육아기 근로자 지원 강화 1-2. 일생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 1-3. 경력단절 예방 대책 내실화 1-4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산
2. 경력단절여성 재취업 강화	2-1. 여성 취업 희망자 역량 강화 2-2. 여성의 취업지원 강화 2-3. 여성 창업지원 서비스 강화
3. 다변화되는 일 방식 영역 대응	3-1. 다양한 형태의 일자리 지원 3-2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화
4. 돌봄 지원 체계 강화	4-1. 맞벌이 가구 취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소 4-2. 지역사회 돌봄체계 구축
5. 경력단절여성 정책 추진체계 정비	5-1. 경력단절여성 지원을 위한 전달체계 개선 5-2. 제도개선 및 협력체계 구축

자료: 여성가족부(2020)

(4) 해양수산부의 관련 계획

「여성어업인 육성 기본계획」은 「여성농어업인 육성법」이 근거법으로 법에 따라 해양수산부가 5년마다 수립한다. 제3차 기본계획에서는 ‘여성어업인 전문성 강화를 통한 수산업 발전 도모’를 비전으로 3대 전략과 9개 정책과제로 구성되었다. 세부정책으로는 여성어업인만을 대상으로 하는 복지 서비스 지원, 전문성 강화 등이 있다. 기타, 해양수산부는 법정계획은 아니지만 여성 해기사의 승선률 제고 및 실습환경에서의 불평등한 상황 개선의 필요성을 인지하고 있으며, 이를 타개하기 위한 노력 중 하나로 세계 여성해사인의 날(5월 18일)에 ‘제1회 IMO 병행행사’를 개최하였다.

3) 주요 법·제도 및 사업

(1) 고용 촉진

여성고용 정책과 관련해서는 경력단절예방법, 고용보험법 등에서 규정하고 있다. 고용노동부가 여성고용, 성차별 등을 총괄하는 주무 부처이나, 경력단절 여성 지원은 여성가족부가 담당하고 있으며, 경력단절 여성 지원 프로그램은 새일센터를 통해 이행되고 있다. 새일센터는 전국에 158개가 운영되고 있으며, 각 센터는 고용노동부와 여성가족부는 공동으로 주관하여 선정하고 운영을 지원하고 있다.

고용과 관련한 정책은 크게 청년층, 경력단절 여성, 신증년을 대상으로 운영되고 있다. 여성의 신규 채용에 관한 지원 대상은 경력단절 여성 및 실직 여성가장에 관한 지원제도가 있으며, 청년층은 여성에 대한 지원정책이 별도로 존재하지 않는다.

구직자 및 근로자를 대상으로 하는 경력단절 여성 지원정책은 다양한 프로그램을 제공하는 서비스 정책이 대부분이나 인턴 및 재취업 등 고용

으로 연계되는 경우에는 지원금, 세제혜택 등이 지원되는 재정적성 정책도 일부 병행되고 있다. 경력단절 여성 지원 프로그램은 직업상담, 직업훈련, 인턴연계, 취업 알선, 창업 지원, 경력단절 예방 지원 등으로 이루어져 있다.

〈표 3-4〉 경력단절 여성 지원 관련 구직자 및 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
경력단절 여성 취업지원*	<ul style="list-style-type: none"> • (고용노동부) 집단 상담 프로그램 운영 • (여성가족부) 직업교육훈련, 인턴연계, 취·창업지원, 경력단절 예방지원 	「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제17조
경력단절 여성고용 관련 세제 혜택**	<ul style="list-style-type: none"> • 동일한 중소기업체에 재취업한 경력단절여성 등에 3년간 근로소득세의 70% 감면(과세기간별 150만원한도) 	「조세특례제한법」 제30조

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

주: *혼인·임신·출산, 육아와 가족돌봄 등의 사유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성, ** 해당 기업에서 1년 이상 근무 중 임신·출산·육아의 사유로 퇴직하고 3년 이상 10년 미만의 기간에 있는 여성(조세특례제한법 제29조의 3)

또한 사업주를 대상으로는 고용촉진장려금 및 세제혜택 등 재정적 지원 정책을 펼치고 있다. 새일센터 프로그램을 통해 인턴 및 신규 고용으로 연계된 경우에는 지원금 및 고용촉진 장려금이 지원되며, 그 외의 경우에도 경력단절 여성고용 유지를 위해 세제혜택이 주어진다. 다만, 세제혜택은 조세특례제한법에 따라 경력단절 여성의 정의가 다소 상이하여, 기존에 근무 하던 기업에서 임신·출산·육아를 이유로 퇴사 후 재취업한 경우에만 한정 된다.

〈표 3-5〉 경력단절 여성 및 여성가장 지원 관련 사업자 지원 법·제도 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
경력단절 여성 취업지원	<ul style="list-style-type: none"> 인턴 연계 프로그램을 통해 인력 고용 시, 인턴 1인당 380만원 한도 지원(기업 320만원, 인턴 60만원) 새로일하기센터가 운영하는 「직업교육훈련 프로그램」을 이수하고 고용센터 등에 구직 등록한 실업자를 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 사업주에게 1년간 매 6개월마다 고용 촉진장려금 지급 	「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제17조
경력단절 여성고용 관련 세제 혜택*	<ul style="list-style-type: none"> 경력단절여성을 재고용한 중소·중견기업에 2년간 지급 인건비의 30% 상당액 세액 공제(중견기업은15%) 고용이 증가한 중소기업에 고용증가인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담증가상당액의100% 세액공제(2년간) 	「조세특례제한법」 제29조의 3
여성 가장 고용촉진장려금	<ul style="list-style-type: none"> 취업취약계층을 고용한 사업주에게 신규고용 근로자 1인당 연간 360~720만원 지원(최대 2년) 	「고용보험법」 제23조 및 동법 제26조

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

주: *해당 기업에서 1년 이상 근무 중 임신·출산·육아의 사유로 퇴직하고 3년 이상 10년 미만의 기간에 있는 여성(조세특례제한법 제29조의 3)

(2) 모성보호 및 출산·양육·돌봄 지원

모성보호 및 출산·양육 정책과 관련해서는 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등에서 규정하고 있으며, 크게 출산·육아를 위해 노동시간 조정 및 휴가를 활용하는 시간 정책, 이에 따른 급여, 간접노동비, 세제혜택 등을 제공하는 재정적 정책, 대체인력지원 등을 지원하는 서비스 정책으로 구분할 수 있다.

특히, 임신부 및 산후 1년 이내의 여성을 대상으로 하는 유해·위험업종 근로, 야간·휴일 근로, 시간 외 근로는 법상 원칙적으로 금지한 강제사항이다. 이 외에 임신부 정기건강진단, 근로전환, 출·퇴근 시간 변경, 관련 근로 시간 단축 및 휴가는 근로자가 요청 시에 허용해야 하는 법적 강제력을 띤 제도와 조건에 따라 기업의 선택권이 주어지는 재량적 제도가 혼재되어 있다. 예를 들어, 부부가 동시에 육아휴직을 사용하는 경우 사업주가 허용하지 않는 선택권이 있다.

근로자가 해당 제도들을 이용하여 근로시간 단축으로 인한 실질임금 감소를 방지하기 위해 고용노동부에서 모성보호 육아 지원제도를 통해 출산·육아기 고용안정지원금을 제공하고 있다. 또한, 중소기업·중견기업 육아휴직자의 복귀를 촉진하기 위해 복귀 후 1년간 인건비에 대한 세액공제 혜택을 제공하고 있다.

가족돌봄 휴가, 휴직, 근로시간 단축은 근로자가 요청하면 반드시 허용해야 하는 것으로 규정되어 있다.

〈표 3-6〉 모성보호 및 출산·양육·돌봄 관련 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령	
임신	유해·위험 업종 근로 금지	• 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 사용 불가	「근로기준법」 제65조
	야간·휴일 근로 제한	• 임신부는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 불가	「근로기준법」 제70조
	시간 외 근로 금지	• 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외 근로 불가	「근로기준법」 제71조
	임산부 정기건강진단	• 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 함	「근로기준법」 제74조 제2항
	근로전환	• 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 함	「근로기준법」 제74조 제5항
	임신기 근로시간 단축	• 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함	「근로기준법」 제74조 제7항
	임신근로자 출·퇴근 시간 변경	• 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함	「근로기준법」 제74조 제9항
	난임 치료 휴가	• 난임치료 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 함	「남녀고용평등법」 제18조의3

제도		주요 내용	근거법령
출산	출산 전후 휴가	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 합쳐 총 90일의 출산전후휴가를 주어야 하고, 휴가 기간의 배정은 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 하며 90일을 연속으로 사용해야 함 	「근로기준법」 제74조 제1항
	배우자 출산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자에게 휴가10일(유급) 부여 	「남녀고용평등법」 제18조의 2
	유산·사산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중 유산·사산한 여성근로자가 청구하는 경우, 임신 기간에 따라 유산·사산 휴가를 부여 	「근로기준법」 제74조 및 동법 시행령 제43조
육아	육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중인 여성근로자, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용 	「남녀고용평등법」 제19조
	육아기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아기 근로시간 단축 	「남녀고용평등법」 제19조의 2
	육아시간의 보장 (수유시간)	<ul style="list-style-type: none"> 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함 	「근로기준법」 제75조
	모성보호 육아 지원	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후 휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 급여 지원 	「고용보험법」 제70조, 제73조의 2, 제75조, 제77조의 4, 제77조의 9
	육아휴직 복귀자에 대한 세액공제	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 복직시킨 경우 복직한 날로부터 1년 동안 육아휴직 복귀자에게 지급한 인건비의 30%(중견기업은 15%)를 세액공제 	「조세특례제한법」 제29조의 3, 「조세특례제한법 시행령」 제26조의 3 제2항 및 제4항
	가족 돌봄	<ul style="list-style-type: none"> 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 함 	「남녀고용평등법」 제22조의 2 제1항
가족 돌봄휴가	<ul style="list-style-type: none"> 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용해야 함 	「남녀고용평등법」 제22조의 2 제2항	
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> 학업, 가족돌봄 등의 이유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 함 	「남녀고용평등법」 제22조의 3 제1항	

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부(2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

기업 및 사업주를 대상으로 근로자들의 출산·육아와 관련한 휴직제도 이용을 촉진하기 위해서 출산육아기 고용안정장려금을 지급하고 있다. 다만, 2022년부터는 대기업은 지원 대상에서 제외되어, 대체 인력비용을 비롯한 출산육아기 고용장려금을 지원받지 못한다. 상시 여성 근로자가 300명 이상이거나 전체 상시 근로자 500명 이상을 고용한 사업장은 직장어린이집 설치가 강제사항이나, 중소기업은 그렇지 아니하다. 기업 규모에 따라 지원 금액에 차등은 있지만, 대·중·소기업 모두에게 직장어린이집 설치 및 운영 지원금을 제공한다.

이외에 출산 등으로 인한 인력 공백을 대체할 수 있도록 대체인력 알선 서비스가 지원되고 있다.

〈표 3-7〉 출산·양육·돌봄 사업주 지원제도 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
출산육아기 고용안정장려금	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후 휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 부여(허용)한 사업주에게 간접 노무비, 대체인력 인건비 등을 지원 	「고용보험법」 제23조 및 동법 시행령 제29조
대체인력 채용지원서비스	<ul style="list-style-type: none"> 출산·육아·시간선택제·병가·교육·산재 등을 사유로 인력 공백이 예상되는 일자리에 적합한 대체인력 알선 및 사후관리 서비스 	-
직장보육시설 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 사업주에게 직장어린이집 설치 및 운영에 필요한 비용을 지원하는 등 직장보육시설을 확충함으로써 근로자의 육아부담을 덜고 경력단절을 예방 	「영유아보육법」 제41조

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

(3) 근로시간(유연근무제)

근로시간은 노동시간 유연화 정책, 돌봄 시간 정책과 관련해서는 가족친화법, 남녀고용평등법, 근로기준법에서 규정하고 있다. 유연근무제는 노동시간 및 공간을 통상적인 기준과 달리 설정하여 일과 생활의 균형을 지원하는 제도로 기업의 선택에 맡긴 재량적 제도이다.

근로기준법에서는 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재량 근로시간제, 보상휴가제 등을 규정하고 있으며, 가족친화법에서는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등을 규정하고 있다. 다만, 근로기준법 상의 탄력적 근로시간제는 생산의 유연화에 부응하는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서는 일·생활 균형 정책 등을 고려하여 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제만을 살펴보았다.

〈표 3-8〉 유연근무 관련 근로자 지원 법·제도 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령	
유연근무제 유형	시차출퇴근제	• 기존의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도	「가족친화법」 제2조 3호 가목
	선택근무제	• 1개월 이내의 정산 기간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도	「근로기준법」 제52조
	재택근무제	• 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도	「가족친화법」 제2조 3호 가목
	원격근무제	• 주거지, 출장지 등과 인접한 원격 근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도	-

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

사업주에게는 유연근무, 단축근무 등의 제도를 사용하는 재직자의 고용을 유지하는 기업에 간접노무비 등을 지원하고 있다. 이를 통해 근로자의 경력단절을 예방하려 한다. 다만, 일·가정 양립 환경 지원, 워라벨 일자리 장려금 모두 중소기업만을 지원대상으로 하고 있다.

〈표 3-9〉 유연근무 관련 사업주 지원제도 및 근거법령

제도		주요 내용	근거법령
근로시간	일·가정 양립 환경개선 지원	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무제를 도입·확대하는 우선 지원 대상기업, 중견기업에 간접노무비와 재택·원격 근무 인프라 구축 비용 지원 	「고용보험법」 제25조 및 동법 시행령 제35조 제7호, 제37조의 2
	워라벨 일자리 장려금	<ul style="list-style-type: none"> 전일제 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 가족 돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정 근로 시간 단축 제도를 활용할 수 있도록 간접노무비, 임금 감소액 보전금 지원 	「고용보험법」 제25조 및 동법 시행령 제35조 제6호, 제37조의 2

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

(4) 근로환경 개선

여성 근로자가 있는 기업의 작업환경을 개선, 여성 친화시설(수유실, 탈의실, 화장실 등) 설치 등을 목적으로 사업주에게 필요비용을 용자하거나 지원하는 사업이다.

〈표 3-10〉 환경개선 관련 사업주 지원 사업 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
여성친화기업 환경개선 사업	<ul style="list-style-type: none"> 여성고용친화시설(여성 화장실 등)을 설치하거나 개선하여 여성 친화적 작업환경을 조성하거나, 여성의 고용 안정 및 취업을 촉진하기 위하여 사업주 또는 사업주 단체를 대상으로 소요자금을 용자, 지원하는 사업 	「고용보험법 시행령」 제35조의 3

자료: 국가법령정보센터, 고용노동부 홈페이지 자료를 바탕으로 저자 작성

(5) 조직문화 개선

조직문화를 개선하기 위해 성희롱 예방교육 강사 활용에 대한 비용을 지원하고 있으며, 성차별 및 성희롱, 모성보호 및 일·가정양립 등에 대한 상담시설을 운영하는 기업에 지원을 지급하고 있다.

〈표 3-11〉 사업주 지원제도 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
직장 내 성희롱 예방교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> 근로자 대상으로 실시하는 직장 내 성희롱 예방교육 (연 1회 1시간 이상) 강사 무료 지원 	-
여성고용차별개선 민간 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> (민간단체 고용평등상담실 지정·운영) 고용상성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 지원 	-

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

(6) 기타 제도

고용노동부는 적극적 고용개선 조치를 통해 채용, 승진 등에서 양성평등을 확산시키려 하고 있다. 적극적 고용개선조치는 상시근로자 수 300인 이상 공시대상 기업집단 혹은 상시근로자 수 500인 이상인 기업을 대상으로 한다. 여성가족부는 매년 남녀고용 평등 강조기간에 우수 기업 및 개인을 선정하여 포상하고 있다. 또한 가족친화기업 인증제도를 운영하고 있어, 인증서를 발급받은 기업은 정부 사업 참여 및 자금 용자 등에서 다양한 혜택을 제공하고 있다.

〈표 3-12〉 기타 양성평등 관련 법·제도 설명 및 근거법령

제도	주요 내용	근거법령
적극적 고용개선조치	<ul style="list-style-type: none"> 국가, 지방자치단체 또는 사업주 등이 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜나가는 방식 활용 	「남녀고용평등법」 제2조 제3호
남녀고용평등 우수기업 및 유공자 포상	<ul style="list-style-type: none"> 차별 없고, 일·가정양립이 가능한 고용 환경 구축을 위해 노력한 개인 및 기업을 남녀고용평등 강조기간(매년 5.25.~5.31.)동안 선정하여 포상 	「남녀고용평등법」 제2조 제3호
가족친화인증제도	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무제 활용, 가족친화 직장문화 조성 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관을 심사하여 여성가족부에서 인증을 부여하는 제도로 인증 획득 시 다양한 인센티브 제공 	「남녀고용평등법」 제2조 제3호

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(검색일: 2023.6.1.); 고용노동부 홈페이지(검색일: 2023.6.7.); 고용노동부 (2023)의 자료를 바탕으로 저자 작성

2. 항만산업과 연계 가능 핵심 노동·여성 정책

선행연구 및 사례분석, 인터뷰 등을 통해 우리나라 항만산업에서 여성이 느끼는 어려움의 종류는 크게 네 가지로 구분할 수 있다. 높은 육체노동 강도가 요구되는 특정 세부업종에서는 여전히 여성인력 활용 자체에 대한 인식이 보수적이다. 또한 야근 및 주말 근무가 빈번하게 이뤄지고 있는 산업 특성상 대체인력 확보의 어려움이 있으며, 이는 사무직에서도 조직 내 분위기 및 업무전가 등의 문제로 인해 일·가정 양립 및 일·생활 균형을 확보하는 데 어려움이 있다. 이러한 환경 속에서 여성인력들은 역량강화의 기회 확보에도 한계가 있을 수밖에 없는 것이 현실이다. 그리고 아직 여성 비율이 낮은 산업 특성상 일부 현장에서는 화장실, 탈의실, 수유실 등의 여성 편의시설이 마련되어 있지 않아 여러 불편함이 초래되고 있기도 하다.

〈표 3-13〉 항만산업에서 여성들이 느끼는 어려움의 종류와 원인

어려움 종류	원인
특정 직무 및 업종에서의 여성인력 활용 기피	<ul style="list-style-type: none"> • 높은 육체노동 강도 • 야간 및 주말 근무
일·가정 양립 및 일·생활 균형의 한계	<ul style="list-style-type: none"> • 대체인력 확보의 어려움 • 사무직과 현장직에 동일하게 적용될 수 없는 지원제도 • 야간 및 주말 근무
제한적인 역량 강화 기회	<ul style="list-style-type: none"> • 일·학습 병행의 어려움 • 한정적인 교육강좌의 종류
남성중심적인 환경	<ul style="list-style-type: none"> • 여성편의시설 부족 • 일부 사업장의 남성중심적인 조직문화

자료: F기업 본부장(2023.6.7., 부산), P협회 사무국장(2023.6.9., 부산), Q기업 팀장(2023.6.9., 부산)

다만, 이러한 문제점들은 항만산업에만 국한된 문제점은 아니며, 우리나라 전 산업계에서 발견되는 문제이기도 하다. 특히, 임신·출산·육아·돌봄의

문제로부터 기인하는 여성인력 활용 및 확대에 관한 문제는 대부분의 산업계에서 직면하고 있는 문제로, 이를 개선하기 위해 고용노동부와 여성가족부가 다양한 정책을 수립하고 있다.

특히, 최근에는 정책적으로도 육아·돌봄에 있어서도 엄마 중심에서 부·모 단위로의 접근이 확대되고 있으며, 육아·돌봄이 가족의 영역을 벗어나 사회에서의 관리영역으로 전환되고 있는 것이 특징적이라고 할 수 있다.

앞서 살펴본 현존하는 지원제도 외에도 향후 반영될 정책들을 최근에 발표된 기본계획 상의 세부과제를 살펴봄으로써 확인해 볼 수 있다. 이를 통해 항만산업이 갖고 있는 어려움을 해결할 수 있는 전략방안을 도출할 필요가 있다.

〈표 3-14〉 항만산업 여성인력 정책과 연계가 필요한 노동·여성 정책

분야	세부과제	해당 정책	항만산업 내 어려움 종류
일·육아 병행 지원 강화	대체인력 채용서비스 강화	고용기본	일·가정 양립 및 일·생활 균형의 한계
	근로시간 단축 제도 활성화		
	임신기 근로시간 단축 사용시기 확대		
	배우자 출산휴가 분할 회수 제한 완화		
	일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	양평기본	
	맞벌이 가구 취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소	경단기본	
일·생활 균형 지원 강화	가족친화 직장문화 확산	양평기본	
	대기업의 협력사의 일·생활 균형 지원 강화		
	근로시간과 돌봄시간 균형 지원 (중소기업 채택 및 원격근무 활성화 지원, 기업·직무 특성을 고려한 유연근로 가이드라인 제작 및 배포)		
	가족돌봄시간 확보를 위한 근로자의 자발적 근로시간 단축청구권 활성화		

분야	세부과제	해당 정책	항만산업 내 어려움 종류
모·부성보호 제도 강화	육아휴직 기간 확대	고용기본	
	출산 육아기 근로자 지원 강화	경단기본	
	지역사회 돌봄체계 구축		
	육아휴직제도 활성화 방안 마련	양평기본	
	난임 휴가, 배우자 출산 휴가 등 실태조사를 토대로 개선안 마련		
경력단절 예방	생애주기별 상담·컨설팅	고용기본	제한적인 역량 강화 기회
	기업 직장문화개선 지원		
	이전 경력을 살릴 수 있는 일자리로 취업 알선 강화		
	특화 경력단절예방사업 확대	양평기본	
	능력개발 및 성평등한 직장문화 확산	경단기본	
	신산업·신기술분야 인력 육성 및 취업연계 강화	양평기본	
	경력단절여성 유망직종 고숙련 고부가가치 훈련과정 발굴·확대	양평기본	
	여성 취업 희망자 역량 강화	경단기본	
	제도개선 및 협력체계 구축		
차별 없는 일자리	성별근로공시제 도입	고용기본, 양평기본	남성중심적인 환경, 특정업종/ 직무에서의 기피
	성차별 관련 권리구제를 위한 원스톱 처리 체계 구축		
	성별임금격차 관련 통계 세분화 및 모니터링 추진	양평기본	
	고용평등 전담 근로감독관 운영현황 점검 및 개선		

주: 제5차 고용정책 기본계획은 '고용기본'으로, 제3차 양성평등정책 기본계획은 '양평기본'으로, 경력단절 여성 등의 기본계획은 '경단기본'으로 축약하여 기재
 자료: 저자 작성

제2절 인식조사 결과 및 시사점

1. 조사개요

1) 설문지 구성

본 연구에서는 항만산업에서 여성인력의 현황을 파악하고 확대할 수 있는 방안 마련을 위해 항만산업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 항만산업 특성과 현장의 애로사항을 고려하여 기존의 법 및 지원제도의 개선안과 활성화 방안을 제시하기 위함이다.

설문지는 크게 세 가지 영역으로 구성하였다. 첫째, 인력구조 및 채용 문항이다. 항만산업에서 여성인력의 주요 직무, 채용 확대 여부 등 현황과 여성 채용을 확대하거나 하지 않는 이유 및 항만산업으로 여성 유입이 적은 이유 등에 대해 조사하였다.

둘째, 정부의 법제도와 정책 활용 및 인식수준 파악을 위한 문항이다. 앞서 살펴본 바와 같이 우리나라에는 여성인력의 노동시장 참여를 촉진하기 위한 제도가 다양하게 마련되어 있다. 다만, 이미 구축된 제도가 활성화되기 위해서는 경영진 및 관리자의 제도에 대한 이해, 조직 문화, 산업 및 현장 특성이 반영되어 현실성 있는 제도의 구축 등이 선행되어야 한다. 이를 위해 여성 관련 지원 법·제도 현황의 활용, 인지도, 향후 활용 의사, 활성화 필요성 및 항만산업에서의 활성화 적합성 여부에 대한 인식조사 등을 포함하고 있다.

셋째, 항만산업에서의 여성인력의 유입이 확대되고 경력을 지속해 나아가는 데 필요한 정책 요구사항을 확인할 필요가 있다. 이를 위해 본 설문에서는 항만산업 내 여성인력 채용 확대 계획 및 주요 업무 분야에서 필요한 이유, 향후 항만산업으로의 여성의 진입 분야 관련 전망 등의 조사를 위한 문항을 구성하였다. 설문지의 구성 문항은 아래 <표 3-15>와 같다.

〈표 3-15〉 설문지 구성

분야	세부조사 항목	관리자급 대상 추가 항목
인력구조 및 채용	<ul style="list-style-type: none"> • 소속 부서 인력 현황 • 여성인력 유입이 적은 이유 • 여성인력 채용 확대 계획 • 확대 여부에 따른 이유 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 비중이 높은 직무
법·제도, 정부정책 활용 및 인식수준 파악	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절 여성 지원 제도 • 모성보호 중 근로자 지원 제도 • 유연근무제 중 근로자 지원 제도 • 환경개선 중 사업주 지원 제도 • 조직문화, 역량개발, 인증제도 • 양성평등 기본계획상 해양수산부 실행목표 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 가장 고용촉진장려금 • 모성보호 중 사업주 지원 제도 • 유연근무제 중 사업주 지원 제도 • 환경개선 중 사업주 지원 제도
정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> • 기업입장에서 중요한 지원정책 • 필요 정책 관련 의견 	<ul style="list-style-type: none"> • 추가항목 없음

자료: 저자 작성

2) 조사방법 및 응답자 특성

항만산업은 공통적으로 크게 사무직과 현장직으로 나눌 수 있다. 따라서 본 설문에서는 사무직과 현장직을 모두 대상으로 하였다. 여성인력활용에 보수적인 입장을 가진 업종 및 기업들은 설문지 응답에 응하지 않거나, 유효한 결과를 회수하는 데 한계가 있었다.⁴³⁾ 이러한 이유로 항만산업 내 7개 업종 중 응답이 가능한 하역업, 선용품공급업, 선박수리업 종사자를 대상으로만 조사를 실시하였으며, 8월 17일부터 약 2주간 진행하였다.

항만산업 내 여성인력 활용에 대해서는 여성 근로자들의 애로 사항 및 개선의견이 중요하지만, 같이 근로하는 남성 근로자들의 인식과 의견도 중요하다고 판단하여, 설문지는 성별 무관하게 배포하였다. 다만, 관리자

43) 검수·검정·검량, 용역업, 선박연료공급업, 컨테이너 수리업은 설문지 배포 및 회수의 어려움이 있어 배제되었음. 다만, 검수·검정·검량, 선박연료공급업은 서면자문을 통해 확대 가능성에 대해 후술함

〈표 3-16〉 설문조사 대상 및 방법

구분	내용
설문조사 대상	항만산업 내 사무직 및 현장직 종사자
유효 응답	배부된 120부 중 75부 회수(72부 유효)
조사 시기	8월 17일 ~ 8월 31일

자료: 저자 작성

직급과 비관리자 직급으로 나누어 인식의 차이를 살펴보았다.⁴⁴⁾ 그 이유는 관리자 직급은 조직과 현황에 대한 이해도가 상대적으로 높으며, 사업주 입장에서 회사 운영에 대한 관점을 함께 갖고 있기 때문에 일반 근로자들과 인식 및 우선순위에서 차이가 있는지 확인하고자 하였다.

관리자 직급은 37명, 비관리자 직급은 35명이 응답하였고, 성별로는 남성이 28명, 여성이 44명이 응답하였다. 응답자 중 40명은 혼인 상태였으며, 32명은 혼인 상태가 아니었다. 직무별로는 경영관리 직무를 수행하는 자가 35명, IT 업무가 6명, 일반사무가 16명, 영업 및 판매가 9명, 현장기능직이 6명이었다.

〈표 3-17〉 설문조사 응답자 특성

(단위: 명)

구분	총 응답자	직급		성별		혼인		직무				
		관리자	비 관리자	남	여	Y	N	경영 관리	IT	일반 사무	영업 및 판매	현장 기능직
하역업	61	31	30	24	37	35	26	32	6	12	5	6
선용품 공급업	6	3	3	3	3	2	4	0	0	2	4	0
선박수리업	5	3	2	1	4	3	2	3	0	2	0	0
총합	72	37	35	28	44	40	32	35	6	16	9	6

자료: 저자 작성

44) 고용노동부의 적극적 고용개선조치상 직급구분 기준상 Ⅰ 직급(임원급 이상 관리자), Ⅱ 직급(과장급 이상 임원급 미만 관리자), Ⅲ 직급(비관리자) 기준에 따라 과장급 이상부터를 관리자 직급으로 구분하였다.

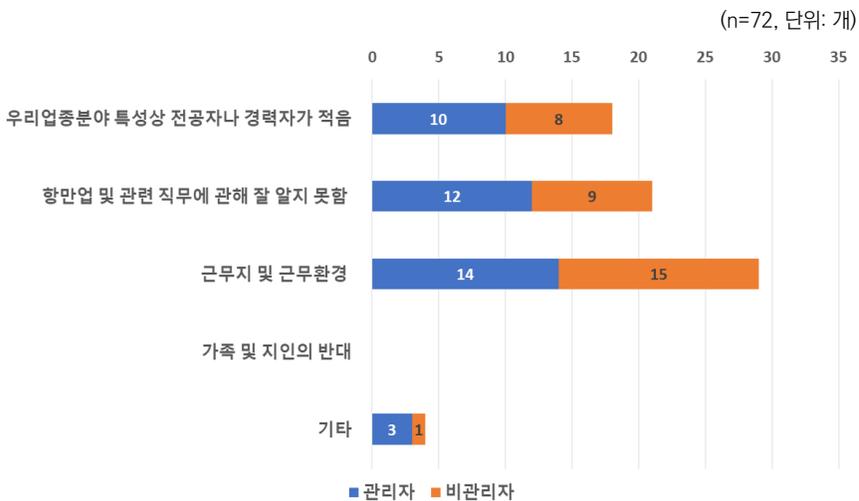
2. 조사결과

1) 인력구조 및 채용

(1) 유입이 낮은 이유

근무지 및 근무환경이 여성인력 유입을 저해하는 주요한 요인이라는 응답이 총 40.3%(29명)로 가장 많이 차지하였다. 관리자 직급과 비관리자 직급 모두 가장 주요한 이유로 꼽았다. 항만산업 및 관련 직무에 관해 잘 알지 못한다는 응답이 29.2%(21명)로 그 뒤를 이었다. 항만의 위치가 도심 외곽에 위치하고 있어 접근성이 떨어지는 반면에 대중교통 시설 및 편의시설이 부족하여 출·퇴근과 근무환경에 대한 선호도가 낮은 것으로 판단된다. 또한 항만산업 종사자들은 항만이 위치한 도시 및 인근 지역에 거주하는 사람들조차도 세부산업에 대한 인지도와 이해도가 낮아 관련 직업이 선호되지 않는 것으로 인식하고 있다.

〈그림 3-1〉 항만산업에 여성인력 유입이 낮은 이유



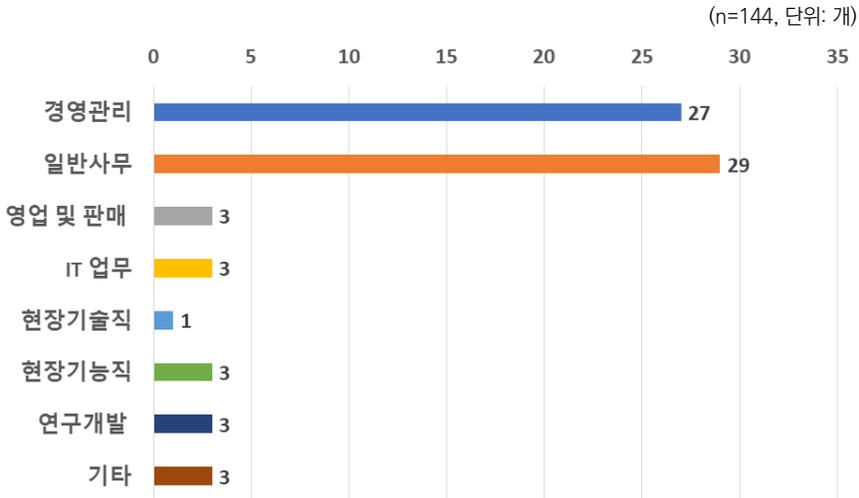
자료: 저자 작성

(2) 여성 종사자 비율이 높은 직무

관리자 직급은 여성인력은 일반사무와 경영관리에 많이 종사하고 있다고 파악하고 있다. 일반사무 응답률은 40.3%(29명), 경영관리 응답률은 37.5%(27명)이었다. 총 77.8%가 여성은 사무직에 주로 종사하고 있다고 응답하였는데, 그 중 일반사무가 주요 직무로 인식하고 있는 비율이 다소 높았다. 이는 중소 및 소기업에서는 경리, C/S 파트에서 근무하는 여성 비율이 높은 편인데 항만산업에서는 대기업 비율이 낮아 성별직무분리가 고착화되어 있기 때문인 것으로 보인다.

다만, 선용품공급업에서는 영업 및 판매 직무 및 IT업에서는 여성 비율이 상대적으로 높은 편이며, 응답자 특성에 따라 해당 분야 직무에 여성이 많이 종사한다는 응답이 일부 있었다.

〈그림 3-2〉 항만산업에서 여성인력이 많이 종사하는 직무



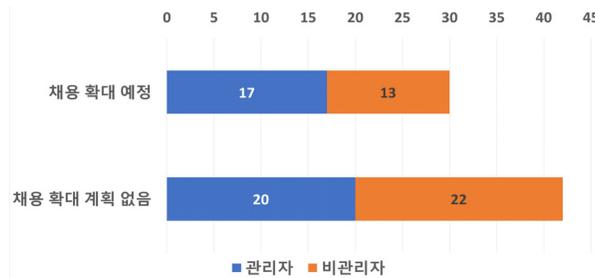
주: 중복응답 항목
자료: 저자 작성

(3) 채용 확대 계획 및 이유

항만산업에서 여성인력 채용을 확대하겠다는 응답은 41.7%(30명), 확대하지 않겠다는 응답은 58.3%(42명)이었다. 관리자와 비관리자 직급 모두 여성인력 채용 확대에 부정적으로 응답하였다.

〈그림 3-3〉 여성인력 채용 확대 여부

(n=72, 단위: 개)



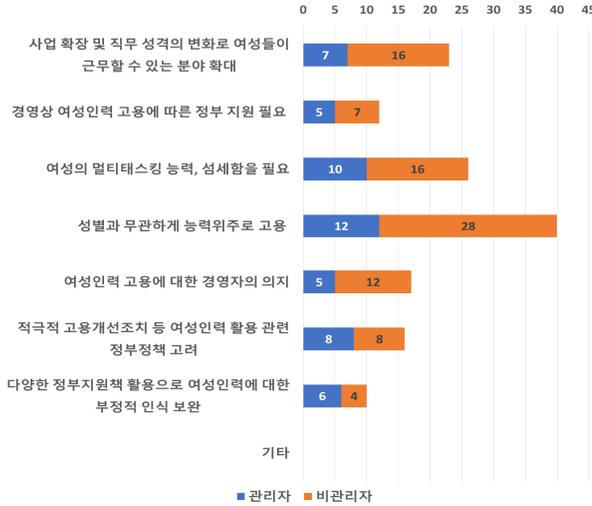
자료: 저자 작성

확대하는 이유로는 성별과 무관하게 능력위주로 고용하고 있기 때문이라는 의견이 55.6%(40명)로 가장 많았으며, 여성의 멀티태스킹 능력 및 섬세함을 필요로 한다는 의견이 36.1%(26명), 사업 확장 및 직무성격의 변화로 여성들이 근무할 수 있는 분야가 확대되고 있다는 의견이 31.9%(23명)로 그 뒤를 이었다.

확대하지 않는 이유로는 업무성격(위험도, 육체적인 업무 등)상 여성에게 부적합하다는 의견이 24.3%(35명), 남성 중심 조직문화상 여성인력 고용에 한계가 있다는 의견이 20.8%(30명)로 뒤를 이었다. 업무특성(야간 작업, 초과근무, 잦은 출장 및 타 지역으로의 장기 파견)과 기타 의견이 동일한 비율인 14.6%(21명)씩 응답되었다. 항만산업 내 종사자 비율이 높은 현장직 및 현장과 연계성이 높은 직무를 중심으로 판단하여 여성인력 확대에 부정적인 견해를 나타낸 것으로 보인다.

〈그림 3-4〉 여성인력 채용 확대하는 이유

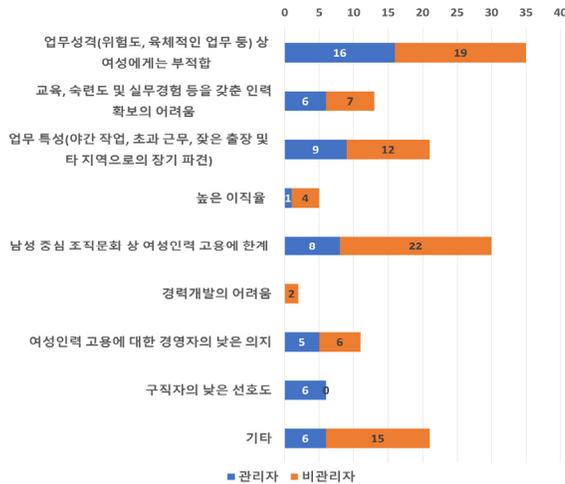
(n=144, 단위: 개)



주: 중복응답 항목
자료: 저자 작성

〈그림 3-5〉 여성인력 채용 확대하지 않는 이유

(n=144, 단위: 개)



주: 중복응답 항목
자료: 저자 작성

2) 법·제도 및 정부정책 활용

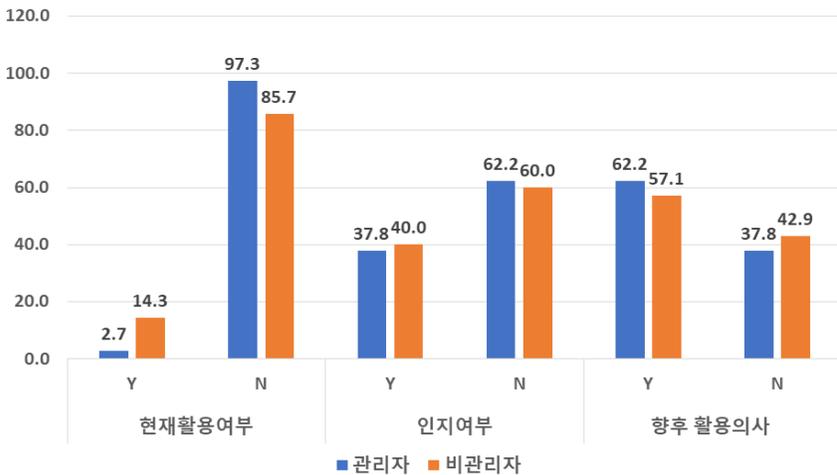
(1) 경력단절 여성 및 여성가장

경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제 제도를 현재 활용하고 있다는 응답은 8.3%(6명)에 그쳤다. 비관리직 근로자의 62.2%(23명)를 포함하여 전체 응답자의 61.1%(44명)는 해당 제도가 운영되고 있는 것을 알지 못하였다. 앞으로도 경력단절 여성 재고용 지원 제도를 활용하지 않겠다는 관리자 직급 응답은 37.8%(20명)로 해당 제도에 부정적으로 인식하고 있었다.

현재 활용도, 제도의 인지도, 향후 활용의사 측면에서 관리자 직급과 비관리직 근로자의 정도는 유사한 수준이었다. 다만, 비관리직 근로자가 앞으로 활용의사에 있어서 조금 더 긍정적인 견해를 갖고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 3-6〉 경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제 관련 인식

(n=72, 단위: 개)



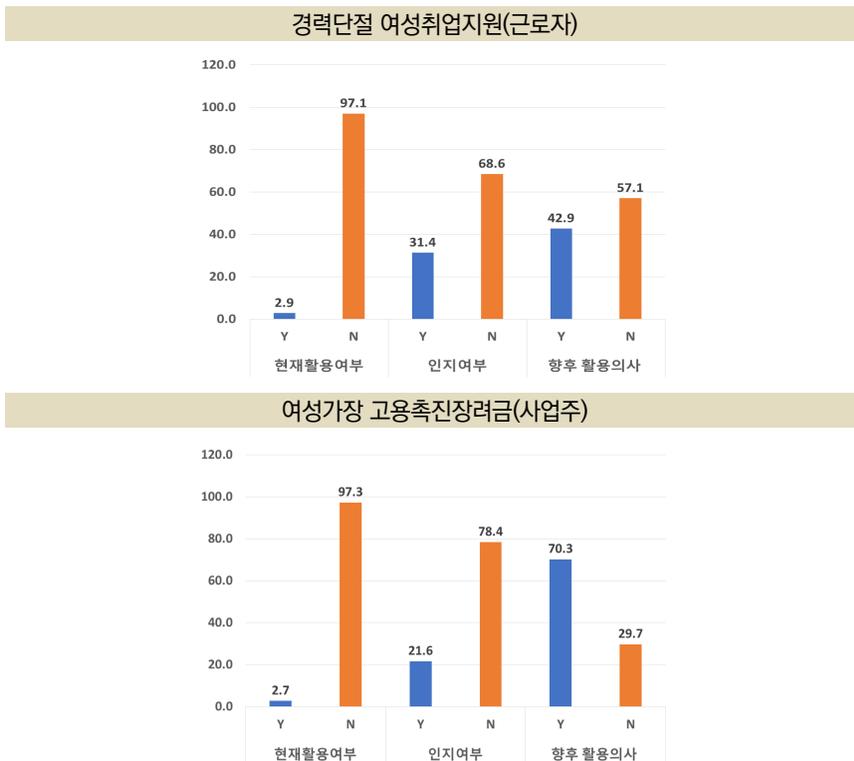
자료: 저자 작성

경력단절 여성의 취업을 돕는 고용서비스 정책이 시행되고 있다. 비관리자 직급 응답자 35명 중 11명(31.4%)은 인지하고 있으나 실제로 제도를 활용한 경험이 있는 응답자는 1명에 그쳤으며, 향후 활용의사를 가진 응답자는 42.9%(15명)에 머물렀다.

취약계층인 여성가장을 고용한 사업주에게 장려금을 지원하는 제도는 관리자 직급 응답자 37명 중 단지 1명만이 사용한 경험이 있으며, 8명만이 제도에 대해 알고 있었다. 다만, 앞으로 해당 제도 활용에 대한 관심을 표명한 응답자 수는 26명(70.3%)으로 높게 나타났다.

〈그림 3-7〉 경력단절 여성취업지원 및 여성가장 고용촉진장려금 관련 인식

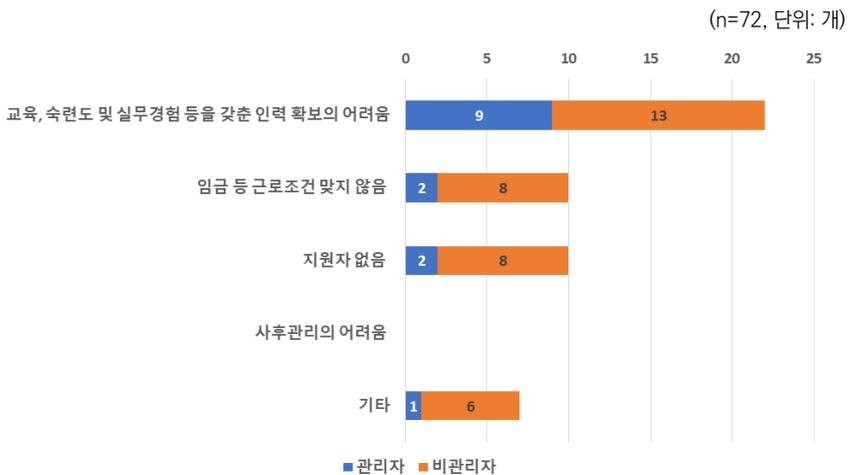
(n=72, 단위: %)



자료: 저자 작성

관리자 직급과 비관리자 직급 응답자 수는 22명(30.6%)으로 모두 교육, 숙련도 및 실무경험 등을 갖춘 인력 확보가 어렵다는 의견이 가장 많았으며, 이 때문에 경력단절 여성 및 여성가장 지원 제도를 활용하는 데 한계가 있다고 응답하였다.

〈그림 3-8〉 경력단절 여성 재고용 및 여성가장 고용촉진장려금 활용하지 않는 이유



자료: 저자 작성

(2) 모성보호

모성보호와 관련된 정책은 강제력을 띠고 있는 제도가 많아 활용여부보다는 관리자 직급과 비관리자 직급의 인지도 정도, 활성화 필요성, 항만산업에서 해당 지원제도 적용 범위를 확대하는 것에 대한 적합성에 대한 인식을 조사하였다.

비관리직 직급은 다양한 모성보호제도 중 많은 제도를 관리자 직급보다 잘 모르는 것으로 나타났다. 대표적인 모성보호 제도인 출산 전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 육아휴직 네 가지에 대해서는 높은 인지도를 보였다.

하지만 그 외에 임신·출산·육아·급여지원 및 세액공제 제도에 대해서는 비관리직 직급은 상대적으로 잘 알지 못하는 비중이 더 높았다. 육아시간(수유시간) 보장, 유산·사산 휴가, 난임 치료 휴가, 육아기 근로시간 단축 제도에 대해서는 평균적으로 13.7%의 인지도 차이가 있었다. 한편, 임신 중인 여성근로자의 요청이 있는 경우 가벼운 근로로 바꾸어주어야 하는 근로전환 제도는 강제성을 띠고 있는 제도임에도 불구하고 전체 응답자 72명 중 48.6%에 해당하는 35명만이 인지하고 있었다. 인식 여부에 대한 긍정적인 응답률이 상대적으로 낮은 경우는 이용률이 낮은 환경에 노출되어 있기 때문으로 추측된다.

근로전환 제도에 대한 비관리자 직급의 응답만을 제외한 모든 제도에 대해서 관리자 직급과 비관리자 직급 모두 앞으로 기존 제도가 더 활성화될 필요성이 있다는 응답률이 높았다. 또한 항만산업에서 제도 혜택이 늘어나고 적용 범위가 더 넓어지는 것에 대한 의견 역시 상대적으로 매우 높은 편으로 나타났다.

응답자 중 근무기업의 모성보호 수준은 보통으로 인식한 사람은 25명(34.7%)으로 가장 많은 비중을 차지하였고, 약간 높은 편이다로 인식한 사람은 22명(30.6%), 매우 높은 편이다로 인식한 사람은 13명(18.1%)이었다.

근무기업의 모성보호 수준에 대해 보통 이상의 만족감을 보이는 응답자가 대부분이나 다양한 제도 중 일부 제도에 대해서만 높은 인지도를 나타내고 있는 특징을 추가적으로 함께 고려해 볼 필요가 있다.

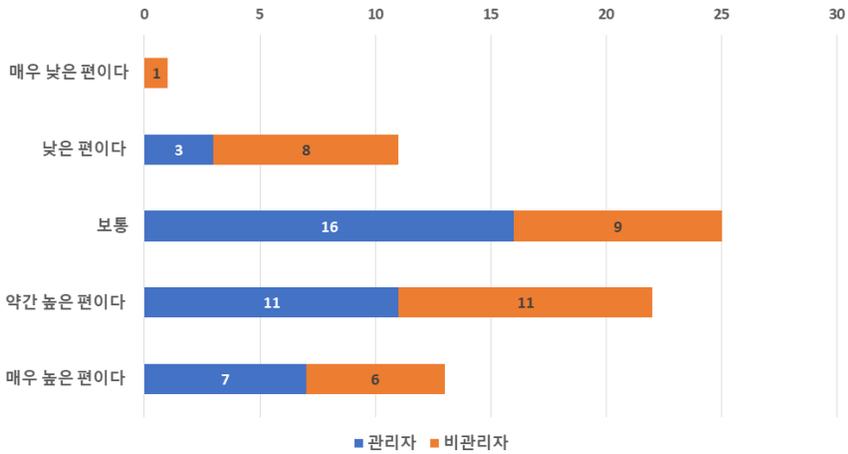
〈표 3-18〉 모성보호제도 대한 긍정적인 인식 비율

구분 제도	인지여부			활성화 필요성			확대적합성		
	관리자	비관리자	총합	관리자	비관리자	총합	관리자	비관리자	총합
유해·위험 업종 근로 금지	62.2	68.6	65.3	67.6	82.9	75.0	73.0	85.7	79.2
야간·휴일 근로 제한	64.9	71.4	68.1	75.7	82.9	79.2	81.1	74.3	77.8
시간 외 근로 금지	62.2	51.4	56.9	78.4	88.6	83.3	81.1	85.7	83.3
근로전환	54.1	42.9	48.6	73.0	60.0	66.7	75.7	57.1	66.7
임산부 정기건강진단	67.6	62.9	65.3	91.9	94.3	93.1	89.2	97.1	93.1
육아시간(수유시간)의 보장	64.9	54.3	59.7	81.1	88.6	84.7	75.7	85.7	80.6
출산 전후 휴가	94.6	91.4	93.1	89.2	94.3	91.7	89.2	91.4	90.3
배우자 출산 휴가	89.2	91.4	90.3	86.5	88.6	87.5	86.5	88.6	87.5
유산·사산 휴가	75.7	60.0	68.1	86.5	91.4	88.9	89.2	88.6	88.9
난임 치료 휴가	70.3	57.1	63.9	89.2	82.9	86.1	89.2	85.7	87.5
육아휴직	89.2	85.7	87.5	83.8	77.1	80.6	86.5	80.0	83.3
임신근로자 출·퇴근 시간 변경	73.0	68.6	70.8	91.9	91.4	91.7	91.9	80.0	86.1
임신기 근로시간 단축	78.4	71.4	75.0	86.5	82.9	84.7	86.5	77.1	81.9
육아기 근로시간 단축	73.0	60.0	66.7	86.5	80.0	83.3	86.5	77.1	81.9
모성보호 육아 지원	86.5	74.3	80.6	89.2	88.6	88.9	86.5	82.9	84.7
육아휴직 복귀자에 대한 세액공제	67.6	45.7	56.9	94.6	77.1	86.1	89.2	80.0	84.7

주: 인지여부 항목에서만 매우 높음(75~100%) 구간에 속하는 응답은 파란색으로 표시
 관리자 직급보다 비관리자 직급의 긍정적인 응답이 적은 항목은 굵은 글씨로 표시
 긍정적인 인식 응답률이 보통(40~60%) 구간 이하인 항목은 배경을 노란색으로 표시
 자료: 저자 작성

〈그림 3-9〉 근무 기업의 모성보호 수준에 대한 인식

(n=72, 단위: 개)

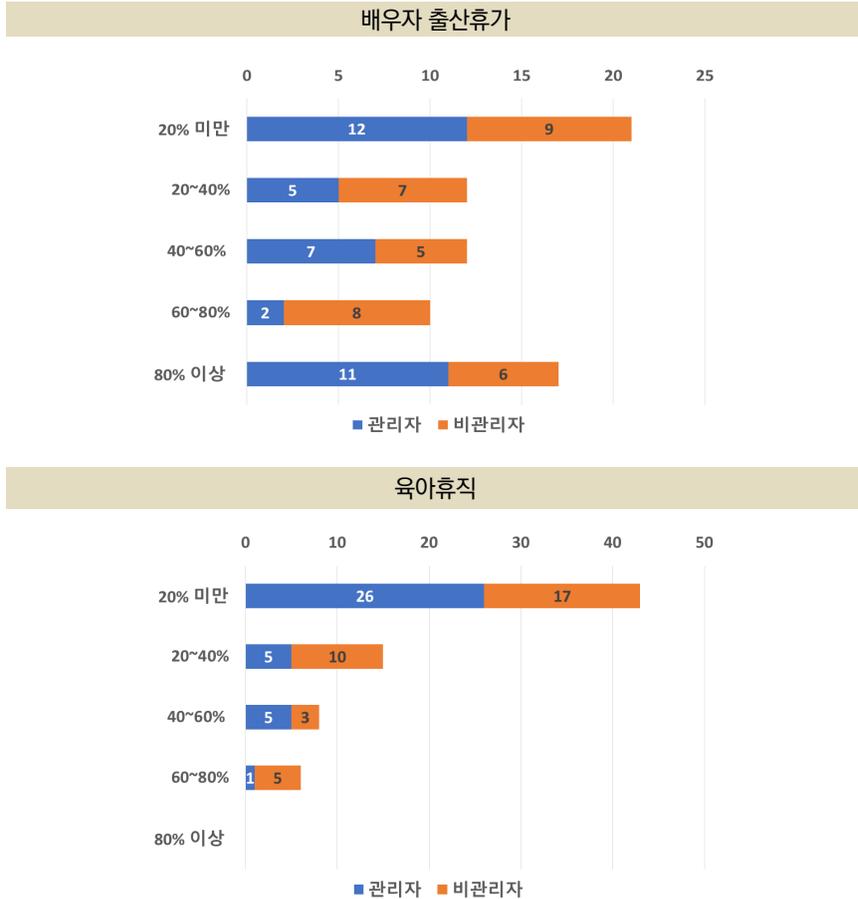


자료: 저자 작성

배우자 출산 휴가를 사용하는 남성 종사자 비율은 매우 낮다(20% 미만)는 응답이 21개(29.2%)로 가장 많았다. 반면에 관리자 직급은 배우자 출산 휴가 사용자 비율이 매우 높다(80% 이상), 비관리자 직급은 약간 높은 편이다(60~80%)로 인지하고 있는 경우가 뒤를 이어 높은 응답률을 보였다. 이는 세부 산업 및 부서에 따라 사용하고 있는 비율이 각기 다르기 때문으로 보인다.

한편, 남성 종사자의 육아 휴직 사용자 비율은 매우 낮다(20% 미만)라는 응답이 43개(59.7%)로 압도적으로 많았고, 낮은 편이다(20~40%)라는 응답이 15개(20.8%)로 그 뒤를 이었다. 아직까지는 항만산업에 종사하는 남성들의 육아휴직 사용이 보편적이지 않은 것으로 보인다.

〈그림 3-10〉 근무기업에서의 남성종사자의 배우자 출산휴가 및 육아 휴직 사용자 비율
(n=72, 단위: 개)



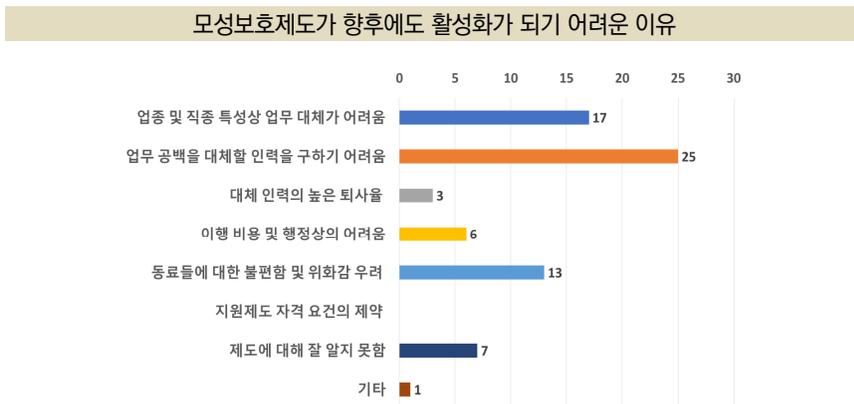
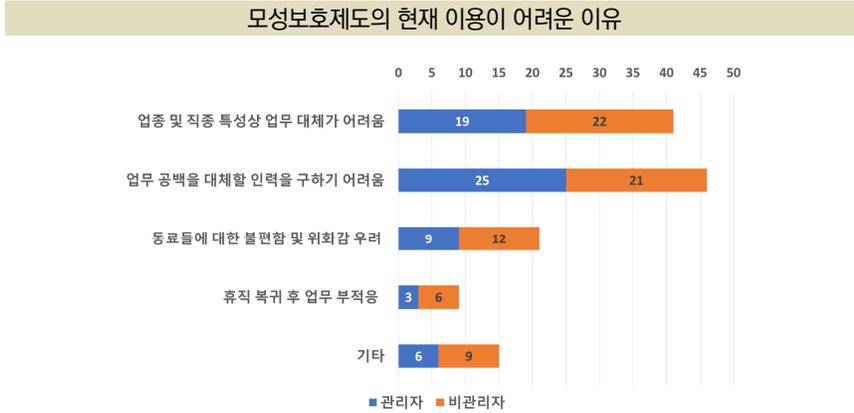
자료: 저자 작성

모성보호제도 이용이 어려운 이유는 동일하게 업무공백을 대체할 인력을 구하기 어렵기 때문인 것으로 인식하고 있었다. 또한 업무 및 직종 특성상 업무 대체가 어렵기 때문이라는 대답이 그 뒤를 이었다.

관리자 직급 응답자는 기업에서 활성화가 어려운 이유와 현재 제도 이용이 제한적인 이유가 동일한 것으로 인식하고 있었다.

〈그림 3-11〉 모성보호제도 이용 및 향후 활성화가 어려운 이유

(n=144, 단위: 개)



주: 중복응답 항목
자료: 저자 작성

모성보호 제도 활용을 촉진하고 기업의 부담을 경감시키기 위하여 사업주에게 재정적 지원이 이뤄지는 제도인 출산육아기 고용안정장려금, 육아휴직 복귀자에 대한 세액공제, 직장보육시설 지원금에 대해서는 관리자급 응답자의 인지도는 평균적으로 69.4%로 높은 편이었다. 또한 출산육아기

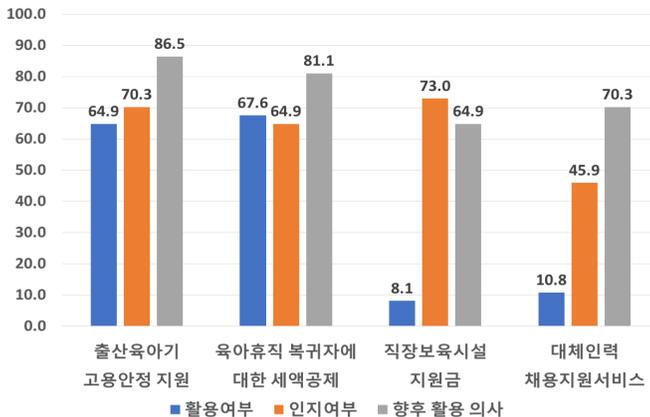
고용안정장려금, 육아휴직 복귀자에 대한 세액공제 제도는 모두 현재 활용하고 있다는 응답은 64.9%(24개), 67.6%(25개), 향후 활용의사도 86.5%(32개), 81.1%(30개)로 높았다.

다만, 직장 보육시설 지원금에 대해서는 인지도와 향후 활용의사가 모두 높은 편이나, 현재 활용하고 있다는 응답은 단지 3명(8.1%)에 그쳐 인지도 및 활용의사에 비해 현저하게 낮은 편이다.

모성보호 제도 관련 사업주 지원정책 중 유일한 서비스 제도인 대체인력 채용지원서비스에 대한 활용도는 매우 낮은 편으로 단지 4명(10.1%)만이 사용하였다고 응답하였다. 해당 제도를 알고 있다는 응답은 45.9%(17개)로 알지 못하는 사람의 수와 비슷하였다. 다만, 향후 제도 활용에 대해서는 비교적 긍정적인 답변이 높은 편으로 관리자급 응답자 37명 중 26명(70.3%)이 활용의사를 밝혔다.

〈그림 3-12〉 사업주 지원 모성보호 제도 관련 인식

(n=72, 단위: %)

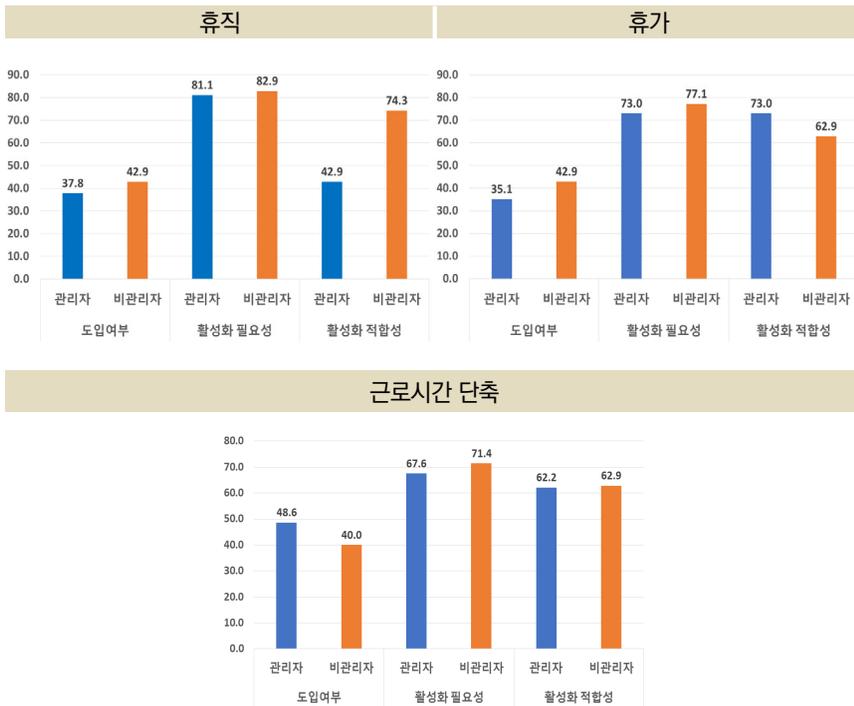


자료: 저자 작성

한편, 가족돌봄 휴직·휴가·근로시간 단축의 활용도 및 활성화 필요성 공감도는 유사한 수준이다. 휴직, 휴가, 근로시간 단축 순으로 필요성에 대한 공감도가 높았다.

〈그림 3-13〉 가족돌봄 제도에 대한 인식

(n=72, 단위: %)



자료: 저자 작성

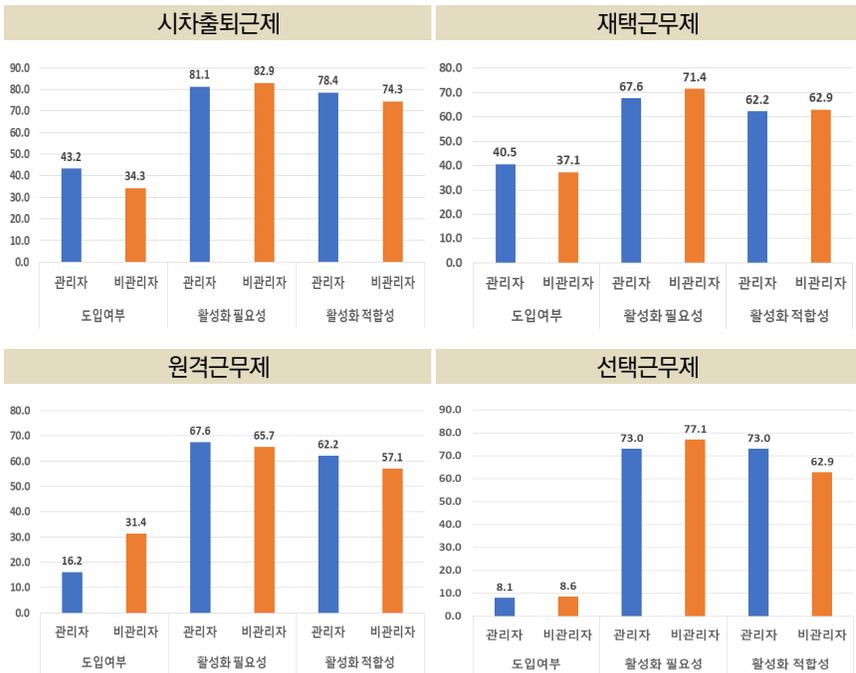
3) 근무시간(유연근무)

시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제 모두 현재 도입 현황은 평균적으로 관리자 직급은 33.3%, 비관리자 직급은 34.3%가 활용하고 있다고 응답하였다. 시차출퇴근제와 재택근무제는 관리자 직급이 상대적으로 많이 활용하고 있었고, 원격근무제 활용도는 비관리자 직급이 다소 높았다.

선택근무제의 경우에는 총 응답자의 8.3%(6명)만이 활용하고 있다. 야간 및 교대근무가 많은 항만산업에서 현실적으로 적용의 어려움이 있는 것으로 보인다. 다만, 그 필요성에 대해서는 관리자 직급 및 비관리자 직급 모두 높은 비율로 공감하고 있다. 활성화 적합성에 대해서는 비관리자 직급이 약 15%가 낮으나, 도입 현황에 비해 상당히 높은 비율의 응답이 나왔으며 이는 응답자 특성상 사무직 비율이 높은 영향으로 보인다.

〈그림 3-14〉 유연 근무에 대한 인식

(n=72, 단위: %)



자료: 저자 작성

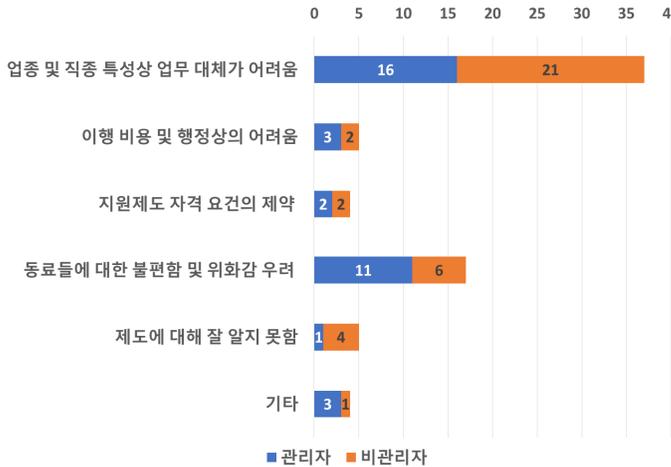
업종 및 직무 특성상 유연근무제가 활성화가 어려울 것으로 인식하고 있는 답변이 51.4%(37개)를 차지하였다. 비관리자 직급 응답은 60.0%(21개)로 관리자 직급 응답의 43.2%(16개)보다 높게 나온 것이 특징이다.

그 뒤를 이어 동료들에 대한 불편함 및 위화감이 우려된다는 답변은 총 17개(23.6%)가 나왔으며, 그 중 관리자급 직급 응답 37개 중 11개(29.7%)로 비관리자급 직급 응답 35개 중 6개(17.1%)보다 높게 나왔다.

즉, 관리자 직급은 사무직과 현장직 등 직무 간, 부서 간, 부서 내부의 동료 간 형평성으로 인한 위화감 형성, 업무 효율성 저해 가능성을 업무 특성보다 더 우려하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈그림 3-15〉 유연근무제 활성화가 어려운 이유

(n=72, 단위: 개)

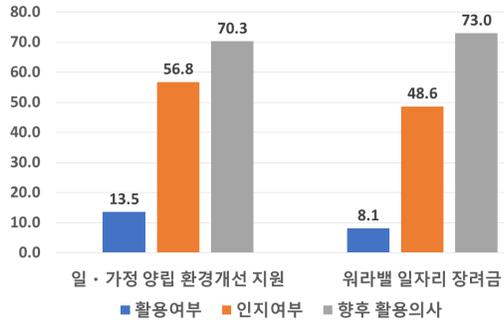


자료: 저자 작성

유연근무제 및 근로시간 단축제를 재직자가 사용하는 경우, 중소·중견기업에 인프라 구축 비용, 간접노무비, 임금 감소액 보전금 등을 지원하여 사업주의 재정적 부담을 경감시켜 줌에도 불구하고 현재 활용하고 있다는 응답이 매우 적은 것으로 나타났다. 일·가정 양립 환경개선 지원 제도는 5명(13.5%), 워라벨 일자리 장려금은 3명(8.1%)만이 활용하고 있다고 응답하였다. 다만, 제도 자체에 대해서는 평균적으로 52.7%로 관리자 직급 응답자의 절반가량이 인지하고 있었으며, 향후 활용의사에 대해서는 평균 71.6%로 높은 편으로 나타났다.

〈그림 3-16〉 유연근무제 활용 사업주 지원제도에 대한 인식

(n=72, 단위: %)



자료: 저자 작성

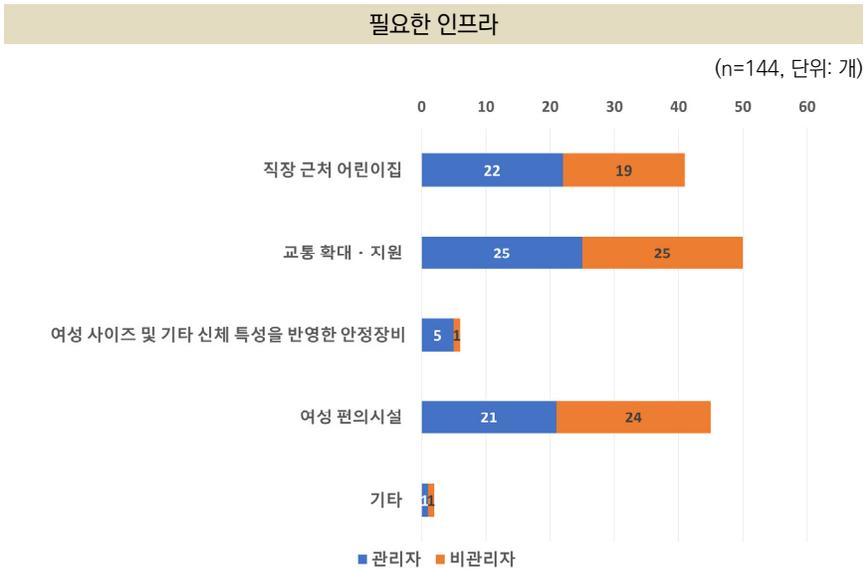
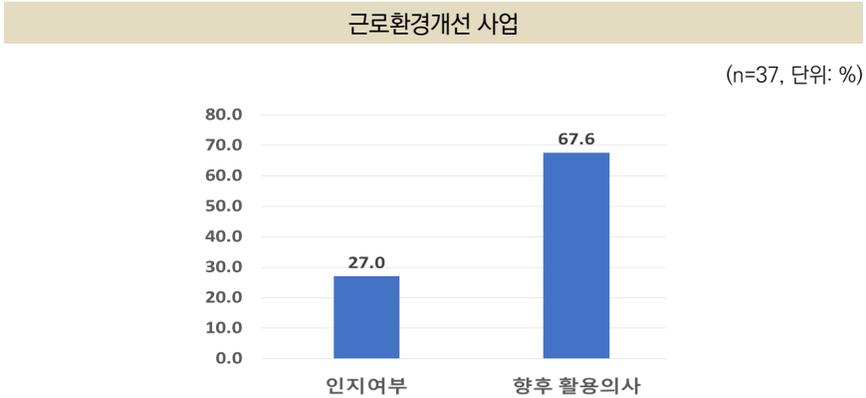
4) 근로환경개선

여성친화시설의 설치 및 개선 사업비 지원 및 용자해주는 여성친화기업 환경개선 사업에 대한 관리자 직급의 인지도는 27.0%(10개)로 낮은 수준이지만, 향후 사업 활용에 대해서는 67.6%(25개)가 의향이 있는 것으로 나타났다.

여성인력을 확대하기 위해서 현재보다 추가적으로 필요한 인프라로 교통 시설 확대 및 지원이라는 응답이 가장 많았다. 관리자 직급 응답자의 67.6%(25명), 비관리자 직급 응답자의 71.4%(25명)가 응답하였으며, 두 집단 모두 추가적으로 가장 필요한 인프라로 생각하고 있다.

그 뒤로는 화장실, 탈의실 등 여성 편의시설이 필요하다는 응답이 뒤를 이었다. 관리자 직급 응답자의 56.8%(21명), 비관리자 직급 응답자의 68.6%(24명)가 응답하였다. 관리자 직급은 직장 근처 어린이집이 필요하다는 응답과 유사한 수준으로 응답하였지만, 비관리자 직급은 여성 편의시설에 대한 선호가 어린이집에 대한 선호보다 14.3% 더 높았다. 관리자 직급은 육아의 어려움으로 퇴사 및 이직을 사유하는 여성인력이 많았던 과거 경험에 의한 영향일 것으로 추정된다.

〈그림 3-17〉 근로환경개선 사업 인식 및 필요 인프라



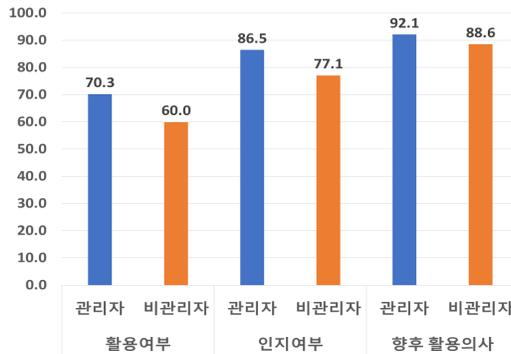
주: 중복응답 항목
자료: 저자 작성

5) 조직문화

모든 사업장에서 매년 1년에 한번 필수로 진행해야 하는 직장 내 성희롱 예방교육에 대한 지원제도에 대해 관리자급, 비관리자급 응답자 모두 활용도, 인지도, 향후 활용의사가 높은 편이었다.

〈그림 3-18〉 직장 내 성희롱 예방 교육 관련 인식

(n=72, 단위: %)



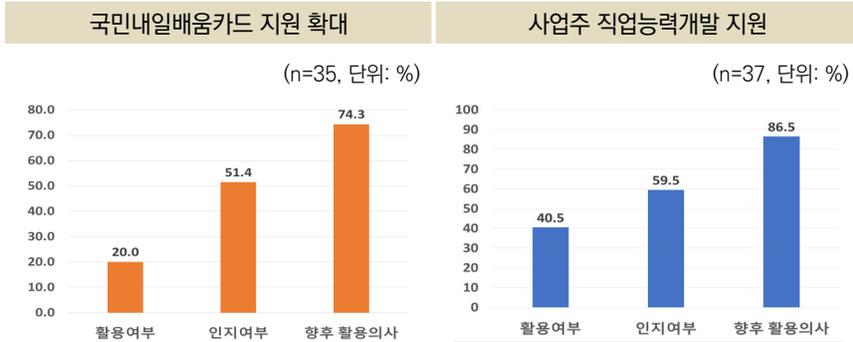
자료: 저자 작성

6) 역량개발

국민내일배움카드 지원 확대는 근로자에 대한 직접적인 지원제도로 비관리직 직급 응답자 중 절반(18명)이 인지하고 있으나 활용도는 20.0%(7개)로 낮은 편이다. 다만, 74.3%(26명)이 향후 활용의사가 있다고 응답하였다.

사업주 직업능력개발 역시 인지도는 평균 59.5%(22명)이며, 해당 지원제도를 인지하고 있는 응답자의 68.1%에 해당하는 15명이 활용 중에 있다고 응답하였다. 또한 향후 활용의사가 있다는 응답도 86.5%(32개)로 제도 활용에 긍정적인 의향이 높은 편이다.

〈그림 3-19〉 역량개발 관련 제도에 대한 인식

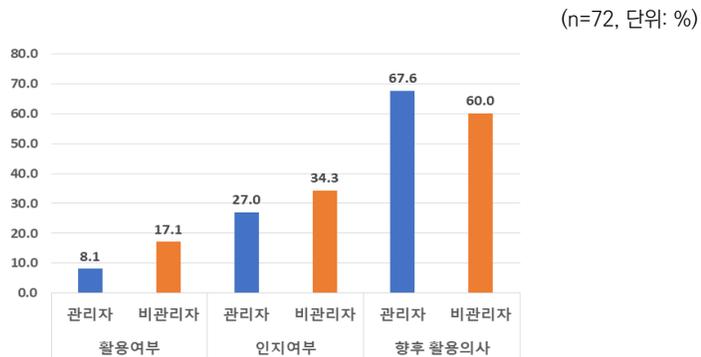


자료: 저자 작성

7) 기타 제도

가족친화인증제도에 대한 인지도는 관리직급과 비관리직급이 유사한 수준이다. 하지만 아직 항만산업에서 인증기업으로 선정되어 혜택을 누리고 있다는 응답은 관리자 직급의 8.1%, 비관리자 직급의 11.4%로 인지도에 비해서는 아직 인증을 획득한 경우는 비교적 적은 편이다. 그렇지만 관리자 직급의 81.1%는 향후 제도 활용의사에 긍정적인 것으로 답변하였다.

〈그림 3-20〉 가족친화인증제도에 대한 인식



자료: 저자 작성

3. 정책 수요 조사

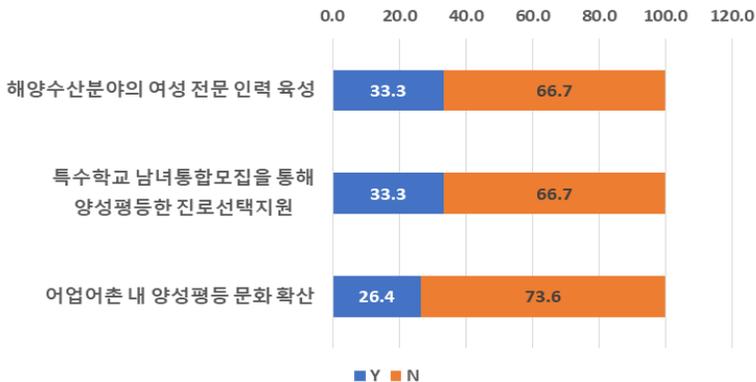
1) 해양수산부의 양성평등 정책

제3차 양성평등정책 기본계획상 해양수산부는 세 가지 기본계획을 추진하고 있다. 항만산업과 연계성이 있는 기본계획은 해양수산분야의 여성 전문 인력 양성, 특수학교 남녀통합모집을 통해 양성평등한 진로선택지원 두 가지이다. 이를 통해, 해양수산부는 해양수산 분야로 진입할 대상을 증가시키므로써 여성인력의 유입을 확대하는 것에 중심을 두고 있는 것으로 정책 방향성을 파악할 수 있다.

세 가지 기본계획을 인식하고 있는 비율은 모두 낮은 편이다. 해양수산분야의 여성 전문 인력 육성은 33.3%, 특수학교 남녀통합모집을 통해 양성평등한 진로선택 지원에 대해서도 33.3%, 어업어촌 내 양성평등 문화확산에 대해서는 26.4%가 인지하고 있다고 응답하였다.

〈그림 3-21〉 해양수산부 양성평등 정책 존재 인식 여부

(n=72, 단위: %)



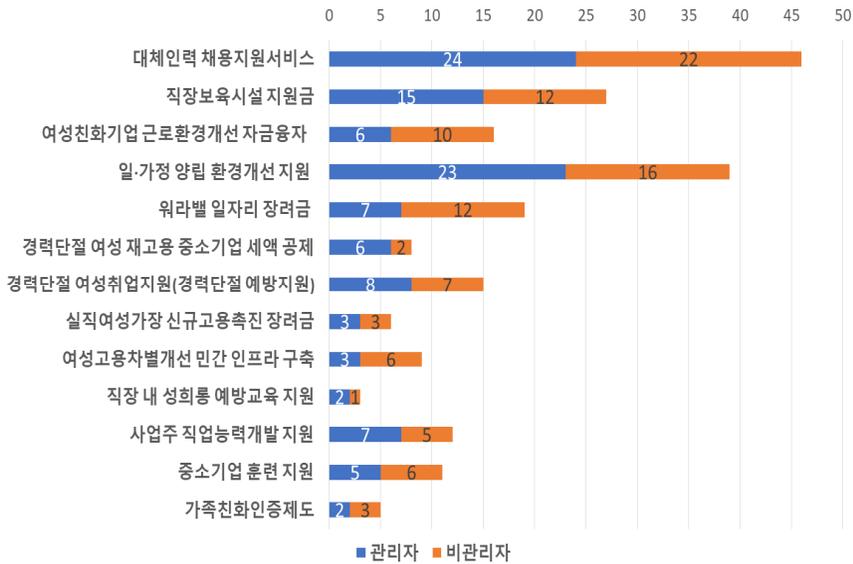
자료: 저자 작성

2) 기타 의견

관리자 직급, 비관리자 직급의 우선순위가 동일한 것으로 나타났다. 대체 인력 채용지원 서비스, 일·가정 양립 환경개선 지원, 직장보육시설 지원금 제도 순이다. 모두 출산·육아와 관련된 정책으로 이와 관련된 부담감이 큰 것을 알 수 있다.

〈그림 3-22〉 기업 입장에서 가장 중요한 지원 정책

(n=216 단위: 개)



주: 세 가지 응답 항목

자료: 저자 작성

제3절 업종별 여성인력 확대 가능성 검토

본 절에서는 앞서 인식조사에 이어 각 항만분야에 포함되는 업종에 대해 직무 특성에 기반한 여성인력의 고용현황 및 향후 유입 가능성 등에 대해 다루고자 한다. 이를 위해 항만산업으로 분류되는 각 업종별 사업체 및 협회 관계자를 대상으로 관계자 인터뷰(대면 및 서면)를 진행하였다. 단일 기업이 해당 업종에 대한 대표성을 가지는 것에 있어서는 한계가 존재하나, 업종별 주요 직무는 기업의 수와 무관하게 동일하다고 판단되므로 본 절에서는 업종별 직무 파악 및 여성인력 활용 인식 조사를 통한 여성인력의 향후 확대 가능성을 검토하는 것에 목적을 둔다.

1. 조사개요

1) 조사방법

조사내용은 인력현황 및 특징, 해당 업종 직무특성, 직무특성에 기반한 여성인력 수행 가능여부 및 이유, 현재 진행되고 있는 고용노동부 정책·제도 도입 여부, 해양수산분야 양성평등 관련 정책 수요로 구성했다. 조사를 통해 여성인력의 유입 및 활용 실태뿐만 아니라 현재 추진 중인 제도 도입의 여부 및 제도 도입의 우선순위에 대한 기업(또는 협회)의 입장 또한 파악함으로써 추후 정책적 시사점 도출에 활용하고자 하였다. 단, 조사결과 내용 중 특정 기업의 경영환경 및 특성에 기반한 내용으로 일반화가 어려운 답변은 최대한 배제하였다.

2) 응답자 특성

하역업(다목적, 컨테이너, 벌크), 포워딩, 검수·검량업, 선용품업, 선박수리업, 선박급유업, 항만운영시스템개발을 주로 하는 IT업을 대상으로 각 업종별 인력운용 실태 및 직무 특징을 파악하고 여성인력 활용에 대한 시사점을 제공해줄 수 있는 전문가 14인을 섭외하여 대면 및 서면방식 인터뷰를 수행하였다. 조사는 총 3회에 걸쳐 진행되었다. 1차는 2023년 6월 1일부터 6월 21일까지 대면조사로 수행되었으며, 2차는 7월 1일부터 7월 14일까지, 3차는 8월 16일부터 8월 23일까지 모두 서면조사로 수행되었다.

〈표 3-19〉 심층 인터뷰 개요

업종		조사방법	인터뷰 대상자 소속 및 직급	조사 기간
하 역 업	다목적	대면	A기업/부장	2023.6.9.
	다목적	서면(2차)	B기업/과장	2023.8.16.~23.
	컨테이너	대면	C기업/이사	2023.6.7.
	컨테이너	서면(2차)	D기업/부장	2023.8.16.~23.
	컨테이너	서면(2차)	E기업/이사	2023.8.16.~23.
	컨테이너	서면(2차)	F기업/본부장	2023.8.16.~23.
	벌크	서면(2차)	G기업/차장	2023.8.16.~23.
포워딩		대면	H기업/상무	2023.6.20.
선용품업		서면(1차)	I기업/상무	2023.7.1.~14.
검수검량업		서면(1차)	J협회/전무	2023.7.1.~14.
선박급유업		서면(1차)	K협회/부장	2023.7.1.~14.
IT	항만운영시스템개발 기업	대면	L기업/상무	2023.6.21.
	항만운영시스템개발 기업	서면	M기업/수석	2023.8.16.~23.
	협회	서면(2차)	N협회/선임연구원	2023.8.16.~23.

자료: 저자 작성

2. 업종별 여성인력 활용 관련 주요 이슈

1) 하역업

(1) 컨테이너부두

컨테이너부두에서 직무는 현장직(장비 운용, 현장지원 등)과 사무직(회계, 인사, 총무 등)으로 구분된다. 여성인력은 현장직에 극소수가 분포되어 있고 나머지는 대부분 사무직으로 근무하고 있다.⁴⁵⁾ 주야 교대 근무가 요구되며 중장비 운용을 해야 하는 현장직은 다양한 안전 위험에 노출되어 있고 교대근무 등으로 인한 육체적 피로도가 높아 아직까지는 남성위주로 인력이 운용되고 있다.

〈표 3-20〉 하역업(컨테이너) 직무특성

주요 직무	직무 설명
경영지원	• 회계, 재무, 보건, 법무, 총무/인사, 마케팅/영업, 단순경리 등
운영지원	• 온독업무(공컨관리, 화물검사 지원), 플래닝, 통제실 업무
IT	• 운영시스템(TOS) 운용, 유지/보수, 기타 전산관리
장비운용	• 원격조종(RC ARMG 등) • 장치장 크레인 작업 • 이송작업 장비(야드트랙터, 스트래들캐리어, 포크리프트, 탑핸들러 등)운용 • 장비정비
현장지원	• 고박(라싱), 현장감독(포맨, 신호수), 위험물관리, 게이트 경비, 모니터링

자료: C기업 이사(2023.6.7., 부산)

그러나 항만분야의 디지털화, 스마트화 도입이 가속화되면서 기존 인력 및 수동으로 하는 행위(업종)들이 전산화 및 자동화되어가고 있는 점을 고려한다면, 현재 여성인력의 유입이 상대적으로 활발한 업종으로 향후 항만

45) 부산항 신항 A부두 기준, 사무직 103명 중 30명이 여성인력으로 조사됨

분야 여성 경제활동의 중점 분야로 판단된다. 대표적인 사례로 자동화 부두 도입으로 기존 인력이 수행하는 QC 등의 하역장비들이 자동화되어 원격조정되고 있는 사례이다. 부산항의 경우 구항인 북항 대비 항만의 자동화가 진행된 신항의 여성인력 고용 비율이 높다. 부산항 신항 기준으로 야드크레인인 95% 이상 자동화된 것으로 나타나는데, 실내에서 원격으로 야드크레인을 조정하는 인력 대부분이 여성인력이다. 즉, 북항의 여성인력 고용비율은 1.2% 수준인 반면 신항은 5.4%로 크게 증가한 수치이다. 향후 항만하역뿐 아니라, 선용품공급업, 검수업, 경비 및 보안 등 다양한 영역에서 디지털화 및 무인자동화 체제로 변화가 예상되어 인력변동과 함께 해당 시스템을 제작하고, 공급하는 업종이 항만영역에서 새로운 산업으로 대두되고 또한 주요 직군으로 포함될 가능성이 높다고 하겠다.

〈표 3-21〉 부산항 여성인력 고용 현황

구분		북항				신항					
		소계	자성대	BPT	신감만	소계	1부두	2부두	3부두	4부두	5부두
장비 현황 (자동화 장비)	총계	343 (-)	136 (-)	142 (-)	65 (-)	972 (223)	172 (37)	302 (64)	192 (42)	173 (38)	133 (42)
	자동화 비율* (%)	-	-	-	-	22.9	21.5	21.2	21.9	22.0	31.6
	안벽크레인 (C/C)	36 (-)	14 (-)	15 (-)	7 (-)	69 (-)	12 (-)	22 (-)	12 (-)	12 (-)	11 (-)
	야드크레인 (RMGC)	91 (-)	31 (-)	41 (-)	19 (-)	236 (223)	41 (37)	73 (64)	42 (42)	38 (38)	42 (42)
	이송차량 (YT, SC)	216 (-)	91 (-)	86 (-)	39 (-)	444 (-)	82 (-)	143 (-)	96 (-)	85 (-)	38 (-)
여성 인력	총원(명)	2,240	620	1,300	320	3,670	650	1,300	600	630	490
	여성(명)	27	12	11	4	199	45	52	32	41	29
	여성비율(%)	1.2	1.9	0.8	1.3	5.4	6.9	4.0	5.3	6.5	5.9

주: * 자동화장비 / 전체장비
자료: 해양수산부(2021)

다만, 현장의 승무식 장비가 원격조정이 가능한 자동화로 변환되고 노동 강도가 낮아짐에 따라 교대근무는 그대로 유지되고 있음에도 불구하고 기존 남성이 영위하던 직무에 대한 진입장벽이 낮아져 여성인력의 투입이 확대되고 있다. 특히, 기존에 남성이 현장에서 직접 승무하여 작업했던 크레인 작업이 자동화되면서 원격조종방식으로 직무가 전환됨에 따라 여성인력이 투입되어 동일한 작업을 수행할 수 있게 되었다. 그 밖에 전통적인 남성 위주의 직무인 영업직 또한 여성이 수행할 수 있는 기회요인이 많은 것으로 조사되었다. 그 이유는 현재 영업직의 직무가 전통적인 대인 관계를 위주로 한 영업활동보다는 정확한 데이터와 정보에 기반한 의사결정 지원으로 변화하고 있기 때문이다. 다시 말해 다양한 매체와 정보 등을 적절하게 활용할 수 있는 역량이 강조됨에 따라 기존에는 정보 수집 및 동향 파악을 위해 개인의 성향이나 대외적인 활동에 의존할 수밖에 없었던 한계가 개선되었고, 그에 따라 해당 직무에 적합한 역량을 가진 여성이 투입될 수 있는 환경 또한 자연스럽게 조성되고 있는 것이다.

직무 변화이외에도 기업에 따라 구체적인 내용은 상이하지만 유연근무제 도입, 회사 내 어린이집, 수유실, 휴게시설 등을 도입 하고 있으며 이에 따라 여성인력의 장기근속연수가 증가하는 것으로 조사되었다. 그러나 현장 직 인력으로 여성인력을 고용할 경우에는 필요한 편의시설(남녀 분리된 대기장소, 탈의실 등)에 대한 별도 설치가 요구될 수 있다. 이는 기업입장에서는 부담요인으로 작용할 수 있어 컨테이너 하역업의 여성인력 활용도 제고를 위해서는 정부차원의 지원방안 마련 또한 필요할 것으로 판단된다.

장기적으로 여성인력의 유입이 확대되기 위해서는 여성이 수행할 수 있는 직무의 확대와 홍보가 필요할 것이라는 의견도 있었다. 앞서 언급한 바와 같이 스마트항만 도입에 따라 단순 원격조종업무뿐만 아니라 IT 관련 직무에도 여성이 충분히 투입될 수 있을 것으로 생각된다. 이러한 여성 전문인력 비중 확대를 위해서는 여성이 수행할 수 있는 직무 발굴 및 커리큘

럼 개발, 교육기관의 여성 선발 비중 확대 등이 필요하며 정규교육단계에서부터 여학생들의 인식전환을 위한 다양한 홍보 및 기초교육이 선제적으로 수행되어야 할 것이다.

(2) 다목적부두

다목적부두의 직무는 대표적으로 경영기획/관리, 영업, CS(Customer Service), 현장업무가 있다.

〈표 3-22〉 하역업(다목적) 직무특성

주요 직무	직무 설명
경영지원	• 회계, 재무, 보건, 법무, 총무/인사, 마케팅/영업, 단순경리 등
운영지원	• 각 파트별 C/S(고객서비스), 오퍼레이션(실질 물류 운영업무), 고객센터 서비스 실질 물류 운영 업무 각종 정산 및 마감
현장작업	• 하역/이송 장비 운용현장 안전관리

자료: A기업 부장(2023.6.9., 부산)

여성인력은 CS업무, 포워딩 업무를 수행하고 있으며 인력규모는 10% 내외로 조사되었다. 채용 시부터 여성인력은 단순 사무직으로 배치되고 있으며 사무직 업무 중에서도 단순한 서류 작업만 수행하고 있다. 이러한 직무특성으로 인해 임금수준은 낮은 상황이다. 여성의 관리자 직급으로의 승진을 회사차원에서 장려하더라도 승진 의욕 또한 비교적 낮은 편이며 직급에 따르는 책임과 의무보다는 일과 가정을 양립할 수 있는 근로 환경을 선호하는 것으로 나타났다.

현장직무는 벌크 하역 등과 같이 근로형태가 아직도 수작업으로 수행되는 물리적으로 강한 체력을 요구하는 강도 높은 업무가 많기 때문에 여성뿐만 아니라 젊은 청년인력의 유입도 잘 이루어지지 않고 있다. 또한 사무직과 현장직을 구분하여 채용하더라도 직무특성상 현장 지원(장비 심부름 등)업무 수행이 빈번하여 물리적 한계로 인해 여성인력의 활용 가능성은 낮은 편이

다. 즉, 여성인력이 유입되어 활용될 수 있는 영역은 경영기획, 관리, 단순 사무업무 등으로 제한되어 있고 출산·육아인력의 대체인력 확보의 어려움으로 인해 기업 차원에서도 여성인력에 대한 선호도가 낮은 상황이다.

(3) 벌크부두

벌크화물을 취급하는 부두에서는 여성인력은 행정, 사무직에 포진되어 있으며, 현장직은 남성인력이 모두 수행하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-23〉 하역업(벌크) 직무특성

주요 직무	직무 설명
경영지원	• 회계, 재무, 보건, 법무, 총무/인사, 마케팅/영업, 단순경리 등
운영지원	• 화물 출고 및 재고관리
현장작업	• 하역/이송 장비 운용 • 현장 총괄(본선, 육상)

자료: G기업 차장 서면자문(2023.08.16.~23., 부산)

컨테이너부두는 격화된 컨테이너를 취급하는 크레인이 자동화되어 있어 여성이 원격조종방식으로 작업 수행이 가능하나 벌크터미널의 경우 중량 벌크화물의 특성상 모든 하역장비 사용에 완력이 필요하고, 선박 내 직원, 출입 화물차량 기사, 외부 장비기사 모두 남성으로 터미널 소속 여성인력이 작업 전반을 총괄하는 데 한계가 있는 것으로 조사되었다.

이러한 작업환경 및 직무특성으로 인해 여성인력의 구인이 제한적이며 채용인력의 고용지속성도 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 다양성 측면에서 여성인력을 확대하기 위해서는 채용 및 고용 유지를 위한 정부의 재정적인 지원이 필요하다는 의견이 있었다.

(4) IT업종

인터뷰를 진행한 기업은 소프트웨어 개발을 주요 사업으로 영위하여 한국표준산업분류상에는 정보통신업 또는 전문, 과학 및 기술서비스업에 속한다.⁴⁶⁾ 다만, 해당기업은 항만운영시스템(TOS)을 개발하고 있어 본 연구에서 하역업 관련 업종으로 포함시켰다. 4차 산업혁명의 흐름 속에서 항만 분야의 디지털화, 스마트화 도입이 가속화되면서 기존 인력 및 수동으로 하는 행위(업종)들이 전산화 및 자동화되어가고 있는 점을 고려한다면, 동업종이 앞으로 항만운영에 있어 더욱 중요해질 것으로 전망된다.

직무는 비즈니스 분석, 연구개발, 품질관리, 프로젝트관리, 영업 등으로 구분되며 해당 기업에는 여성인력이 전체 인원의 약 32%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 특히, 비즈니스 분석 분야는 비교적 세밀하고 꼼꼼한 검토가 이루어져야 함에 따라 남성에 비해 비교적 여성이 강점을 가지고 있는 직무로 파악되었다. 터미널 자동화 및 디지털화 의존도가 높아지면 터미널 운영시스템을 개발하는 IT업종에서 전문인력 수요는 증가할 것으로 예상된다. IT관련 직무의 경우 단순 사무 및 장비 운용 직무에 비해 전문 지식이 요구되지만 현재 취업연계를 위한 관련 교육(JAVA, C#, C 및 DB구조 등)이 활발하게 진행되고 있는 추세다. IT분야는 비전공자라고 하더라도 1년 정도 교육을 이수하면 관련 회사에서 기본적인 업무가 가능하며 점차 숙련도를 향상시킬 수 있다. 또한 항만산업 내 타 직종의 직무에 비해 남녀의 구분이 없어 여성인력이 진입하는 데 비교적 유리한 직종으로 보인다.

46) 제10차 한국표준산업분류에 해당

〈표 3-24〉 항만관련 IT업 직무특성

주요 직무	직무 설명
관리부문	<ul style="list-style-type: none"> • 기획관리팀: 인사(인력관리), 사업계획수립, 주주총회, 자산관리, 교육훈련, 복리후생 • 재무팀: 회계, 세금, 자금, 계약관리, 해외관리, 프로젝트관리, 예산관리, 원가분석
영업부문	<ul style="list-style-type: none"> • 영업팀(마케팅포함): 마케팅, 국내 및 국외프로젝트관리, 계약관리, Agent관리, 지점관리(국내 및 국외)
서비스부문	<ul style="list-style-type: none"> • CS팀: 프로젝트관리, 글로벌 영업, 유지보수, 에이전트 및 국내외 서비스센터 관리 • PO: 국내외 프로젝트관리, 영업지원, 제품관리, 서비스, 표준화
연구부문	<ul style="list-style-type: none"> • R&D, 시뮬레이터, 특허관리, 표준화 등
개발부문	<ul style="list-style-type: none"> • 터미널 운영시스템 개발 • 신규제품개발 • 선박관련 시스템개발 및 납품(선박탑재용 로딩컴퓨터) • 표준화업무, 제품개발 TEST, 시스템관리

자료: L기업 상무(2023.6.21., 부산)

기업 차원에서 여성인력을 지원하고 있는 사례로는 여성인력의 출산 및 육아와 관련해서 출장이 거의 없는 부서로의 재배치, 유연근무제(단축근무 및 출퇴근 시간 조정)를 운영하는 등 모성보호를 위한 제도가 자리 잡고 있는 것으로 조사되었다. 비즈니스 분석 및 프로젝트 관리 분야는 프로그램이 적용된 항만으로 장기간 출장이 빈번함에 따라 여성인력은 출산 이후 연구개발 및 품질관리 부서로 재배치되며, 석대첨단단지 내 유치원이 있고 유연근무제를 운영하고 있어 여성인력의 장기근속에 도움이 되는 것으로 판단된다.

2) 선용품업

선용품업에서 여성인력은 경영지원업무(영업 및 서류작성)를 수행하는 사무직으로 운용되고 있다. 선용품업의 현장업무는 검수 및 물류, 납품 및 배송업무가 있으며 육체적인 노동을 수반한다.

〈표 3-25〉 선용품업 직무특성

주요 직무	직무 설명
영업 및 구매	• 거래처니즈 파악, 경쟁력 있는 물품 선 확보 및 안정적인 공급망 확보
관리 및 회계	• 회사 내부 불필요한 업무 개선, 정확한 회사 현황 관리
검수 및 물류	• 정확한 물품의 검수와 정확하고 신속한 반출, 작업 환경 및 업무 프로세스 개선 및 확립
납품 및 배송	• 최종 소비자까지 품질 및 좋은 컨디션 유지, 신속한 배송 및 안전한 작업환경 확보

자료: I기업 상무 서면자문(2023.8.16.~23., 부산)

다만, 터미널 및 선박에서 수행하는 업무가 아니며 현장 환경이 개선되고, 관련 장비(지게차, 밴딩기,⁴⁷⁾ 랩핑기⁴⁸⁾ 등)를 활용하여 선용품 취급 시 육체노동 부하가 많이 줄어들고 있는 상황으로 파악되고 있다. 이는 동시에 기존 남성인력에만 집중된 노동의존도를 경감시키는 효과도 있다. 비교적 현장 직무가 단순화되어 있고 여성인력이 장비를 운용하는 데 큰 어려움이 없어 선용품업에 여성인력의 유입과 활용 전망은 긍정적으로 판단된다. 이러한 근무 현장의 개선뿐만 아니라 양성평등 관점에서 여성인력의 현장직 직무 수행에 대한 인식개선도 이루어진다면 여성인력 유입이 보다 촉진될 수도 있을 것으로 기대된다.

47) 포장물품을 보호하고, 포장 후 운반이 용이하게 하는 비닐끈을 밴딩하는 기계

48) 지게차 및 크레인 작업을 위하여, 작은 물품을 팔레트 위에 비닐을 감는 기계로 움직임을 최소화하고 작업 중 물품이 이탈하거나 낙하하는 것을 방지

3) 검수·감정·검량업

여성인력의 비율은 전체의 3%로 주로 단순 사무 업무를 수행하고 있다. 일부 관리직을 제외한 전체 인력의 90%는 현장직으로 터미널 현장에서 검수 업무를 수행하는 것이 주요 직무로 파악되고 있다.

현장직의 경우, 휴일 및 주야 구분 없이 작업조 배치에 따라 검수업무를 수행하고 있어 직무특성상 여성인력의 활용에는 한계가 있는 것으로 조사되었다. 이 경우, 제도상 개선이 된다고 해도 직무 고유의 특성으로 인해 여성인력의 유입이 이루어지기는 어려울 것으로 판단된다.

4) 선박금융업

선박금융업의 경우 약 80%가 선박 1척을 소유한 영세기업으로 고용직원 수는 최소 6명에서 최대 13명으로 조사되었다. 이중 여성인력은 기업 당 1명의 경리직원이 전부로 그 외 남성 근로자 대부분은 현장에서 현장기술직(면허선원) 및 현장 기능직(선박 부원)으로 직무를 수행하고 있다.

〈표 3-26〉 선박금융업 직무특성

주요 직무	직무 설명
경영지원 (관리이사)	• 정유사 용역대리점과의 업무조율 및 작업량 확보를 위한 업무(영업)
경영지원 (사무장)	• 선박과 사무실을 연결하는 업무, 선원 관리와 금융작업 관련 서류 및 화물(금융)공급 확인 작업 등 작업 현장에서의 영업 전반에 대한 업무
단순사무 (경리)	• 기본 회계경리 업무 및 선박서류 관리와 사무실 근무 • 업무강도가 낮은 편으로 비교적 근무환경 좋음(영세업체는 가족 근무도 많음)
현장 기술직 (면허선원)	• 선장, 항해사(항해면허소지) 및 기관장, 기관사(기관면허소지) 교육 이수 • 선장(항해사)은 선박의 키를 쥐고 선박 운항 전반을 책임지며 선원관리 • 기관업무자는 기관 기술직으로 장비 및 설비에 대한 관리업무 책임
현장 기능직 (선박부원)	• 갑판장(원,수), 조기장(원,수) 등 각 담당자 마다 선박운항에 대한 역할과 화물작업 시 협업하여 작업을 수행하고 선박을 관리하며 교육 등을 이수

자료: K협회 부장 서면자문(2023.8.16.~23., 부산)

선박급유업은 선박에 승선하여 선박연료를 공급하는 것이 주요 사업이므로 근로자는 대부분 선원이기 때문에 단순사무직(경리) 말고는 여성인력 배치가 힘든 업종이다. 또한 현재 근로 시스템에서의 선원은 작업시간이 불규칙하고 야간작업이 많으며 장시간 이동 및 대기로 선박에서 숙식을 해결해야 하는 경우가 많은 선원의 특성상 여성이 배치되더라도 여러 가지 어려움과 위험성을 감수해야 할 것으로 예상된다. 노동 강도 측면에서도 선박 로프 및 호스를 들어 올리는 등 육체적 강도가 높고 출퇴근 시 선박과 선박 사이를 건너다녀야 하는 위험도 존재하여 여성 근로자 유입에는 한계가 있다. 현재 선박급유업의 근로 환경이 개선되어 여성인력의 유입이 자연스러워지기 위해서는 시설투자, 안전 기술 적용 등이 이루어져야 하기에 오랜 시간이 소요될 것으로 판단된다.

3. 시사점

Reichelt, Makovi, & Sargsyan(2021)의 조사결과에 따르면 코로나 팬데믹 기간 동안 남성보다 여성의 일자리 상실, 근무시간 감소, 재택근무 전환 비율이 더 높았는데, 이는 여성이 비교적 육아 부담에 직면하게 될 가능성이 높고 여성이 주로 수행하는 행정직 및 기타 사무 지원업무는 정보화로 인해 직무 자체가 사라지는 경우가 많았기 때문이다.

우리나라 항만산업은 하역업과 관련 산업으로 크게 7개 업종으로 구분될 수 있다. 항만산업은 앞서 살펴본 바와 같이 노동집약적인 직무가 여전히 많이 존재하고 있어, 여성인력의 진입이 용이하지 않은 것이 현실이다. 또한 기타 사무 지원 업무는 향후 앞으로 정보화로 인해 대체 가능성이 존재하여 기존의 여성인력이 종사하던 직무만으로는 여성인력 확대가 어렵다.

또한 하역업에서 자동화, 디지털화, 스마트화가 진행됨에 따라서 하역업에서 새롭게 여성이 근무할 수 있는 직무가 차츰 늘어나고 있으나, 아직까

지는 몇몇 장비운영에 한정되어 있다. 다만, 관련하여 IT 업종에서 인력이 부족하며, 육아 및 근무환경 개선이 이루어지는 조건하에서 여성의 근무가 장려되고 있다. 선용품공급업 역시 관련 장비의 개선으로 인해 육체노동의 집중도가 많이 경감되어, 현장 직무가 단순화됨에 따라 여성인력의 유입과 활용이 긍정적인 편으로 전망되고 있다.

즉, 여성인력이 남성인력과 동일한 성과를 성취할 수 있는 인식이 확산되고 환경이 조성되어야 항만산업이 다양성을 갖추어 나은 성과를 거둘 수 있을 것으로 판단된다.

04

항만산업 여성인력 확대 방안

제1절 항만산업 여성인력 확대 추진 방향

1. 개요

선행연구, 설문 및 인터뷰, 전문가 협의 등을 통해 항만산업에서 여성인력 확대를 위해서는 다양한 전략이 유기적으로 연계되어서 시너지 효과를 내야 함을 알 수 있었다. 이에 앞서 살펴본 고용 및 여성 정책을 기반으로 항만산업에서 현재 필요로 하는 사항들을 보완·개선할 수 있는 추진전략 및 핵심과제를 도출하였다.

‘다양성과 전문성을 바탕으로 지속성장하는 항만산업’이라는 비전 아래, 상호 이해를 바탕으로 양성이 협력하며 일하는 문화 및 환경 조성을 목표로 다양성 확보를 위한 투자, 양성평등한 근무환경, 여성인력의 지속가능한 성장을 3대 가치로 설정하였다.

이러한 3대 목표를 실현하기 위한 3대 추진전략 중 첫 번째는 항만산업 여성인력 양성이다. 중소벤처기업부에서 운영하고 있는 특성화고등학교와의 연계를 통한 여성 지역 인재양성 프로그램을 운영할 것을 제안한다. 또한 여대학생, 석·박사 과정생들의 항만 관련 R&D 프로그램 참여를 독려하고

과학기술정보통신부 및 여성가족부의 인력양성 프로그램을 활용하여 항만 분야 여성 디지털 인력양성이 필요하다. 또한 학생들이 항만산업에 관심을 가질 수 있도록 견학 및 홍보대사 프로그램을 운영할 것을 제안한다.

두 번째 추진전략은 경력단절 예방을 위한 환경 조성이다. 일·가정 양립 제도 활성화를 위한 대체인력풀 구축 및 근무형태 변화를 제안한다. 협회를 통해 인력풀을 구축하고 특히 여성인력과 관련해서는 새일센터와 협약하여 인력풀을 풍부히 할 것을 제시하였다. 중장기적으로는 일·가정 양립 제도를 활성화 효과가 가능할 것으로 보아 타 산업에서 이뤄지고 있는 4조 2교대로 전환을 통해 인력 운영 형식의 변화를 제시하였다. 또한 항만이 도시 외곽에 위치한 특성을 고려하여 출퇴근 시간 단축 등을 통해 시간활용이 효율적으로 됨에 따라 일·가정 양립에 도움이 될 것으로 판단하여 교통비 지원 및 통근버스 지원 사업 활용을 제안하였다. 세 번째 세부과제로는 화장실 등 여성편의 시설 확대를 제안하며, 이는 기존의 지원 사업을 활용하되 한계점을 기술하였다. 마지막으로 양성평등적인 조직문화를 조성하기 위해 고용, 임금 등에서의 양성평등, 일 생활 균형 분위기 확산, 서로에 대한 예의 교육 등을 수행할 수 있도록 지원해줄 것을 제시한다.

세 번째 전략은 항만산업 내 여성인력 역량 제고이다. 여성 직원들의 리더십 교육 및 네트워킹을 지원하기 위해 한국양성평등교육진흥원 교육 수강 및 여성 가족부 공모사업인 여성네트워크 프로그램 참여를 독려할 것을 제안하였다. 또한 교육훈련 프로그램에 참여를 촉진할 수 있도록 고용노동부가 시행하고 있는 유급훈련비 지원제도를 활용하되, 향후에는 여성인력에 대해서 인센티브를 추가할 것을 제안한다. 마지막으로 교육 구성 및 방식의 다양화를 제안하였다. 현재 항만연수원에서 진행하고 있는 기능 위주의 강좌 종류를 다양화하고, 온라인 교육을 병행할 것을 제시한다.

〈표 4-1〉 항만산업 여성인력 확대 전략

비전	다양성과 전문성을 바탕으로 지속성장하는 항만산업		
목표 및 가치	상호 이해를 바탕으로 양성이 협력하며 일하는 문화 및 환경 조성		
	다양성 확보를 위한 투자	양성평등한 근무환경	여성인력의 지속가능한 성장
	<p>1. 항만산업 여성인력 양성</p> <p>1) 지역 여성 인재양성 2) 디지털 분야 여성인력 양성 3) 진로 교육</p> <p>2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성</p> <p>1) 일·가정 양립 제도 활성화를 위한 대체인력풀 구축 및 근무형태 변화 2) 근무지 및 근무시간을 고려한 교통 지원 3) 양성 친화적으로 현장 환경 정비 4) 양성 친화적인 조직문화 조성</p> <p>3. 항만산업 내 여성인력 역량 제고</p> <p>1) 리더십 교육 및 네트워킹 지원 2) 교육·훈련 참여 확대가 가능한 환경 조성 3) 교육 구성 및 방식의 다양화</p>		
추진전략 및 세부과제			

10개의 세부과제 중 지역 여성인재 양성을 제외하면, 나머지 9개 과제는 기존의 제도에 추가적 지원이 필요하거나 지원 대상 및 범위가 확대되어야 한다. 또한 신규로 구분된 다섯 가지 제안은 기존에 운영되었다가 폐지된 사업이거나, 업계의 요구 및 해외 사례를 바탕으로 제시된 전략으로 사업 구성 및 예산 편성이 새롭게 필요하다.

〈표 4-2〉 기존 사업과의 연계성

추진전략	세부과제	기존	혼합	신규
1. 항만산업 여성인력 양성	1) 지역 여성인재 양성	○		
	2) 디지털 분야 여성인력 양성		○	
	3) 진로 교육			○
2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성	1) 대체인력풀 구축 및 근무형태 변화		○	
	2) 교통 지원			○
	3) 양성 친화적으로 현장 환경 정비		○	
	4) 양성 친화적인 조직문화 조성			○
3. 항만산업 내 여성인력 역량 제고	1) 리더십 교육 및 네트워킹 지원		○	
	2) 교육·훈련 참여 확대가 가능한 환경 조성		○	○
	3) 교육 구성 및 방식의 다양화			○

주: 주관 부처와 무관하게 현재 있는 제도 활용은 기존, 현재 있는 제도에 추가 지원이 필요하거나 대상 및 범위의 확대가 필요하면 혼합, 현재 없는 제도(폐지된 제도 포함)는 신규로 구분

자료: 저자 작성

이러한 이유로 10개의 세부과제는 바로 시행되는 데는 한계가 있을 것으로 보인다. 혼합 및 신규 사업은 추가적인 연구와 부처 간 협의가 필요하기 때문이다. 하지만 시행가능성, 시급성, 정책상 우선순위를 종합적으로 고려하여 추진 일정을 제시한다.

〈표 4-3〉 항만산업 여성인력 확대 전략 추진일정(안)

세부과제	추진일정				
	'24	'25	'26	'27	'28
1. 항만산업 여성인력 양성					
1-1) 지역 여성인재 양성					
1-2) 디지털 분야 여성인력 양성					
1-3) 진로 교육					
2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성					
2-1) 대체인력풀 구축 및 근무형태 변화					
2-2) 교통 지원					
2-3) 양성 친화적으로 현장 환경 정비					
2-4) 양성 친화적인 조직문화 조성					
3. 항만산업 내 여성인력 역량 제고					
3-1) 리더십 교육 및 네트워킹 지원					
3-2) 교육·훈련 참여 확대가 가능한 환경 조성					
3-3) 교육 구성 및 방식의 다양화					

자료: 저자 작성

2. 기대효과

위와 같은 3대 추진전략 및 10개 세부과제를 점차적으로 이행하게 되면 여성인력 생애 전주기에 걸친 직업능력 개발이 가능하며, 일터학습 지원(국정과제 54)에 기여할 수 있을 것으로 판단된다. 견학 및 홍보대사 프로그램을 통해 초, 중등학교부터 항만산업에 대한 관심을 갖게 되며, 특성화고등학교에 진학한 경우에는 일·학습 병행이 가능해진다. 또한 대학생 시기에는 교육프로그램 및 프로젝트에 참여하며 디지털 인재로 성장할 수 있다. 재직 기간 중에는 수강 방식 및 주제가 다양화된 강의를 수강함으로써

직무 고유 역량을 키울 수 있으며, 리더십 교육과 네트워킹 프로그램을 통해 관리자 직급으로서의 업무 수행능력을 함양할 수 있다(국정과제 55).

또한 협회 및 새일센터 연계를 통한 대체인력 풀을 구축하게 되면 고도화된 고용서비스 구축·활용하게 되어 기업 및 구직자·재직자 모두 일자리에 대한 만족도가 향상될 것으로 기대된다(국정과제 52). 또한 중장기적으로 현장직의 근무제도가 4조 2교대로 전환된다면, 업무 전가 및 부서 간의 위화감 조성 문제에서 비교적 자유로워지며 근로시간 선택권이 확대될 수 있는 환경이 조성될 수 있을 것이다(국정과제 51).

인력풀 확보 및 근무형식 전환, 양성평등적인 조직문화 조성 등을 통해 고용 및 임신·출산·육아 제도가 현장에서 보다 활성화될 수 있을 것으로 예상된다(국정과제 50).

제2절 항만산업 여성인력 활용 추진 전략

1. 항만산업 여성인력 양성

1) 필요성

통계에서 확인할 수 있듯 항만산업 중 항만용역업종(줄잡이, 통선서비스 등), 예·도선, 검수업, 급유업, 하역업(다목적 부두) 등은 보이는 고령화가 진행되고 있다. 아직 기계화 진전이 더디어서 수작업으로 이뤄지는 업무분야에서 신체적으로 요구되는 업무강도가 높아 남성 청년인력도 유입이 잘 이루어지지 않고 있다.

이러한 상황 속에서 가까운 시일 안에 해당 분야에서 근무하기를 희망하는 여성인력이 급증할 수 있는 방안을 지금 당장 제시할 수는 없다. 다만, 선용품공급업, 자동차 산업⁴⁹⁾ 및 일본 건설업 사례들에서 볼 수 있듯이 기계 및 기술의 발달로 물리적·신체적 측면에서 요구되는 업무 강도가 낮아짐에 따라 여성인력이 근무하기 용이해지는 경우도 있으며, 컨테이너 터미널과 같이 기술의 변화에 따라 새로운 직무가 생성되어 여성인력이 새롭게 진입할 수 있는 분야가 생성되기도 한다.

하지만 현재 항만산업에서 여성인력의 유입이 적은 것은 단순히 현장직 업무 강도가 높기 때문만은 아니다. 설문조사 및 인터뷰에서 확인한 바와 같이 항만산업에 대한 낮은 인지도와 이해도로 인해 인력풀 활용에 어려움이 있으며, 관련 전공자나 경력자가 적어 유입될 수 있는 인력풀 확보에도 한계가 있을 수밖에 없다. 이러한 현상을 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

49) 자동차 생산공정이 자동화 및 모듈화됨에 따라 육체노동 비율이 감소하면서 최근 H사의 생산직에서 처음으로 여성을 채용하여 화제가 되었다.(뉴스핌(2023.8.8.)(검색일: 2023.8.23.))

2) 주요 내용

(1) 지역 여성인재 양성

지역 여성인재 양성은 특성화고등학교와의 연계를 통한 인재양성 프로그램 운영 사례를 살펴보고 시사점을 도출하고자 한다.

중소기업이 많은 비중을 차지하고 있는 항만산업 특성상 개별적으로는 인력양성 및 확보에 어려움이 있다. 이와 관련하여 기존에 운영되고 있는 지원제도들을 활용하면 기업 입장에서는 비용 부담 경감, 업무에 적합한 역량을 갖춘 인력 확보의 용이성 등의 효과를 볼 수 있고, 여성 청년층에게는 유입경로를 확보해줄 수 있을 것으로 기대된다. 또한 특성화고등학교 재학생들에게 보다 명확하게 진로 방향을 제시할 수 있으므로, 제3차 양성평등계획상 해양수산부 실행계획 중 하나인 '특수학교(해양고 등) 남녀통합모집 통해 양성평등한 진로선택 지원'과 시너지 효과를 낼 수 있을 것으로 기대된다.

중소벤처기업부에서는 특성화고 인력양성 사업을 진행하고 있다. 협회·단체가 주축이 되어서 지역기업 인력 수요 및 특성화고를 발굴하여 사업단을 신청·선정하여 진행된다. 취업맞춤반⁵⁰⁾ 프로그램 유형 중 고용노동부 연계형은 “사업주 직업능력훈련개발기금”과 연계되어, 사전교육 협약학교에서 해당 프로그램을 수료한 학생을 채용하면 그 동안의 교육 훈련비를 산업인력공단에서 전액 환급받는다.

전국에 해양수산분야 마이스터고등학교는 3개, 특성화고등학교는 9개, 직업계열학과가 같이 운영되고 있는 일반고등학교 1개가 운영 중으로 총 13개 학교가 운영되고 있다. 하지만 인력양성사업에 참여하고 있는 전국의

50) 취업맞춤반은 특성화고생을 고용하고자 하는 중소기업과 취업을 희망하는 특성화고생, 특성화고가 취업 확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램

215개 학교 중에서 이름을 찾아볼 수 없다. 다만, 항만산업 직무와 연관성이 높은 물류/무역 실무 및 사무, 스마트 물류, 물류/유통 계열 운송 기계 운영 및 실무과정 등을 운영하고 있는 학교는 15개로 파악된다. 협회를 중심으로 항만산업계가 이와 같이 기존에 운영되고 있는 제도를 적극적으로 활용할 것을 제시한다.

중장기적인 관점에서 항만산업에서 활용 가능한 인재육성에 힘써야 추후에 여성인력을 포함한 청년층이 유입될 수 있는 인력풀을 풍부하게 구축할 수 있을 것으로 판단된다.

(2) 디지털 분야 여성인력 양성

저출산·고령화, 기술패권 경쟁 심화 등의 이유로 전 세계적으로 첨단 산업에서 인력 확보에 대한 어려움이 있을 것으로 예상된다. 우리나라도 디지털화, 첨단화로 인해 여성전문인력 활용이 주요 정책으로 부각되고 있다. 일례로 산업통상자원부도 첨단산업분야 여성인재 정책 간담회 개최 등 첨단산업에서 여성의 활용도를 높일 수 있는 방안을 모색하려는 노력을 기울이고 있다.⁵¹⁾

항만산업에서도 터미널 운영업은 자동화 및 에너지전환 등 환경 변화에 따라 IT 시스템 구축, 장비 개발 및 운영과 관련된 인력이 새롭게 필요하게 되었다. 특히, 항만 운영시스템은 항만 운영 전반에 대한 업무 흐름을 바탕으로 반영할 필요가 있다.

해당 분야는 대학생, 석·박사 과정의 학생들이 경험과 역량을 쌓을 수 있도록 지역대학 및 기업이 협약을 맺고 정부 사업에 참여하는 경우 현장학습으로 인정하는 제도 및 여대학생 등이 함께 참여하는 경우에 선정 평가 시에 가산점을 주는 등의 방법을 고려해 볼 수 있다.

51) 전기신문(2023.5.11.)(검색일: 2023.8.23.)

다만, 해당 분야 업무를 수행하는 기업들의 산업분류는 항만업과 무관한 업종에 속하므로 과학기술정보통신부, 여성가족부의 지원사업을 통해 인력 양성 및 지원을 영위하더라도, 관련 프로그램이 개설·운영할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

(3) 진로 교육

진로 교육은 지역민 및 학부모, 학생, 교직원을 대상으로 하는 진로탐색 및 견학 프로그램 운영 사례와 여성 과학 홍보대사 사례를 살펴보고 시사점을 도출하고자 한다.

설문조사 및 인터뷰를 통해 항만산업 내에 세부업종 및 관련 직무에 대한 이해도가 낮음을 확인할 수 있었다. 석유화학산업계는 여수산단 인근 지역민의 석유·화학산업에 대한 이해도를 높이고, 학생들의 진로 설정에 도움을 주기 위해 학생, 학부모, 교직원을 대상으로 하는 견학프로그램을 2020년 이후로 지속적으로 운영해오고 있다. 해당 프로그램은 전라남도여성교육지원청, 여수시·여수산단공동발전협의회, 여수석유화학고 등 민·관·산·학(民·官·産·學)이 함께하는 지역특화프로그램이다.⁵²⁾ 항만산업은 각 항만공사에서 홍보관을 자체적으로 운영하고 있지만, 교육 현장에서 관심과 흥미를 유발하고 이해도를 높일 수 있는 정기적인 프로그램은 부재한 것으로 파악된다. 항만산업과 직무에 역시 관심을 고취할 수 있는 프로그램을 개발하여 운영할 것을 제시한다.

특히, 호주는 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 분야의 연구, 직업 등에 여성인력 참여를 늘리기 위해서 여성 홍보대사 제도를 운영하고 있다. 세계 여성의 날에 과학 분야에서 업적이 뛰어난 여성 중 한명을 선정하여 대사로 임명한다. 여성 과학대사는 호주 전역을 초등학교를 방문하여 본인의

52) 교육연합신문(2023.7.14.)(검색일: 2023.8.23.)

경력, 관련 직업 등을 발표하며 여학생들이 STEM 분야에 관심을 유발하는 역할을 수행한다. 일본과 벨기에도 유사한 제도를 운영 중에 있다.⁵³⁾

우리나라도 바다의 날 행사에 해양수산 전반에서 매년 유공자를 선정하여 포상하고 있다. 항만분야에 국한하여 수상자를 선정하는 것이 아니기 때문에 단순히 훈장 및 표창 수상자를 홍보대사로 지정하여 역할을 수행할 수 있지는 않지만, 해당 행사에서 항만분야를 포함한 분야별 여성 해양수산인을 선정하여 초·중·고등학교, 대학생들을 대상으로 항만산업에 대한 흥미를 유발하고 관심을 고취시킬 수 있는 홍보 프로그램 사업을 제시한다. 더 나아가 항만산업 내에서 활약을 펼치고 있는 여성인력 사례를 소개하고, 세부 직무별 커리어패스를 소개하여 진로 탐색에서 고려할 수 있는 계기를 마련해줄 수 있을 것으로 기대한다.

2. 경력단절 예방을 위한 환경 조성

1) 필요성

여성인력 활용에 있어서 임신·출산·육아·돌봄이 사회참여와 경력단절에 큰 영향을 끼치는 것은 자명한 사실이다. 앞서 살펴본 국내 정책에서 알 수 있듯이 이를 지원하여 여성인력의 사회참여를 촉진하고, 사회적으로 육아 및 돌봄의 영역을 여성이 전담하는 구조 및 분위기에서 남성의 참여를 높여 부모가 함께 책임지는 방향으로 전환되어가고 있다. 다만, 제도가 잘 갖춰진 것과 다르게 실제적으로 이용 현황에는 차이가 있는 것이 현실이다. 이는 항만산업 내에서 아직 해당 제도들을 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 형성되지 않았기 때문인데, 유연근무·단축근무·휴가·휴직 등이 탄력적으로 사용할 수 있도록 인력의 공백을 메꿔줄 수 있는 제도가 선행되면

53) Women in STEM Ambassador 홈페이지(검색일: 2023.8.25.)

양성이 모두 임신·출산·육아·돌봄 적극적으로 참여할 수 있는 환경은 자연스럽게 형성될 것으로 예상된다.

그 외에도 남성중심적인 산업 및 도시 외곽에 위치한 근무지에서 여성이 경력을 유지하는 데는 물리적인 측면, 조직문화 측면에서의 어려움도 현존한다. 도시 외곽에 위치하여 이동해야 하는 거리가 상대적으로 길고, 대중교통 역시 낮은 운영 빈도 및 근무시간과 상이한 운영시간으로 임신·출산·육아·돌봄에 어려움을 가중하고 있으며, 불편함이 지속됨은 항만산업에서 경력을 지속하지 않고 이탈하는 데 하나의 이유가 된다. 또한 여성근무자가 적은 비율임에도 불구하고 기본적으로 필요한 화장실, 탈의실, 수유실, 여성용 사이즈에 맞춘 장비 등이 제공되지 않음에 따라 기본권 침해, 안전사고 발생 우려 등이 발생할 수 있으므로 이를 개선할 수 있는 방안을 모색할 필요성이 있다.

2) 주요 내용

(1) 일·가정 양립 제도 활성화를 위한 대체인력풀 확보 및 근무형태 변화

설문 및 인터뷰를 통해 대체인력 확보 및 실효성에 대한 어려움이 임신·출산·육아·돌봄을 관련하여 탄력적 근무시간 및 휴가를 사용하는 데 가장 큰 장애물임을 알 수 있다. 이러한 상황은 단지 항만산업뿐만 아니라 우리나라 산업계 전반에서 겪고 있는 어려움이다.

이를 지원하기 위해 대체인력을 소개하고 사후관리에 도움을 주는 대체인력 고용 지원 서비스와 대체인력 활용에 따른 재정지원인 출산육아기 고용안정장려금이 운영되고 있다.

하지만 항만산업에서 해당 제도들의 활용에서 한계가 있는 이유는 크게 두 가지로 확인되었다. 비교적 많은 인력을 고용하고 있는 터미널 운영사는 대기업으로 분류되어 2023년도부터는 재정적 지원을 받지 못하고, 대체

인력지원서비스는 회사 규모와 상관없이 인력풀이 충분하지 못해 적절한 때에 필요한 역량을 갖춘 인재를 공급받지 못하는 한계가 있다. 또한 대체 인력을 고용하더라도 필요로 하는 기간 동안 계속 근무하지 않아 기업 입장에서는 대체인력 활용까지 드는 시간과 추가 업무 부담이 부담되는 상황이며, 이러한 상황을 알고 있는 근로자들은 제도 활용에 한계가 있다.

중소·중견 기업이 대다수인 항만산업에서는 인력이 빠르게 충원될 수 있는 환경을 마련해주는 것이 가장 시급하고 중요한 문제이다. 현재 고용노동부는 대체인력뱅크를 통해 인력 확보에 도움을 주고 있다. 하지만 항만산업에 이해도가 있는 인력이 보충될 수 있도록, 항만산업별로 협회가 인력풀을 구축하는 방안을 제시한다. 일례로 대한건설협회는 52시간 근무제 등으로 기업이 필요할 시기에 빠르게 인력을 공급할 수 있도록 타워크레인 조종사 인력풀을 구축하고 있으며, 대한건설기술인협회는 정부·지자체·공공기관으로부터 도시계획, 건축, 토목 등의 분야에 전문가 추천 시에 활용할 목적으로 전문가 인력풀을 2014년부터 운영하고 있다.⁵⁴⁾

특히, 여성 인력풀 구축 및 활용에 있어서는 새일센터와의 협력하는 방안을 고려해봐야 한다. 신규 및 대체인력 채용에 있어서 고용노동부와 여성가족부에서 예산을 지원하여 구직상담, 직업교육훈련, 인턴십, 경력단절 예방서비스 등을 종합적으로 지원하고 있으므로 협약 체결 등을 통하여 항만산업의 니즈를 과정마다 반영하는 방안을 제안한다.

중·장기적으로는 현장직의 교대근무제도를 4조 2교대로 전환하는 방식도 고려해보는 것도 제안한다. 근로자의 실질임금 감소 등의 우려 및 예상하지 못한 문제들이 발생할 가능성 등이 있을 것으로 판단된다. 그렇기 때문에 이 논의는 점차적으로 많은 논의와 연구가 선행되어야 할 것이지만, 터미널 운영과 관련한 업종에서는 24시간 주 7일 운영되고 있기 때문에 현

54) 아시아경제(2023.3.9.)(검색일: 2023.7.5.); 뉴스핌(2019.6.12.)(검색일: 2023.7.5.)

장직은 3교대 근무가 될 수밖에 없는 것이 현실이다. 다만, 항만산업과 같이 24/7 경제가 구축되어 있는 간호사, 철강/정유/화학 생산직에서 4조 2교대로 전면 전환이 이루어지고 있는 것을 참고할 수 있다.

보건복지부는 간호인력 지원 종합대책의 후속조치로 교대제 개선사업을 시범적으로 운영하고 있었으나, 금년도 4월부터는 기존 사업에서 발견된 문제점들을 반영 및 개선하여 확대·운영하고 있다. 또한 3교대 근무가 필수적으로 인식되어 왔던 대학병원들도 근무방식을 다양화하여 유연근무제를 시행하는 등의 변화가 일어나고 있다.⁵⁵⁾ 생산직의 경우 4조 3교대와 비교하면 전체 노동시간은 같지만, 근로자도 휴일수가 103일에서 190일로 늘어나고, 출퇴근 횟수 감소에 따라 개인 시간 활용을 효율적으로 할 수 있는 장점이 있으며, 교대 횟수 감소에 따라 교대 과정에서 발생하는 작업 손실이 줄어 상대적으로 생산성이 개선되는 효과도 있다.⁵⁶⁾ 하지만 이러한 전환은 인력상황에 여력이 있는 대기업에 한정된 사례들로 선부른 전환보다는 충분한 논의와 준비를 갖춰 시행되어야 할 것이다. 다만, 앞서 비슷한 근무환경인 산업계의 사례를 검토하여 인력 운영 방식을 변환하면 일·가정 양립 혹은 일·생활 균형 문화 조성에 도움이 될 것으로 기대된다.

(2) 근무지 및 근무시간을 고려한 교통 지원

설문 및 인터뷰를 통해 교통편의 문제에 어려움을 쉽게 확인할 수 있었다. 항만 및 관련 산업은 도심 외곽에 위치하고 있는 업종이 많다. 하지만 그 이용객 수가 일반 노선에 비해 많지 않기 때문에 노선이 한정적이며 배차 간격이 긴 편이다. 또한 항만은 24/7경제로 종사자들이 야간에 이동하는 경우가 많은 반면에, 해당 시간에는 대중교통 이용에 제한이 있어 개인 차량을 이용할 수밖에 없는 현실이다.

55) 매거진 한경(2023.7.3.)(검색일: 2023.7.5.)

56) MBC뉴스(2023.2.20.)(검색일: 2023.9.5.)

교통 지원과 관련하여서는 2018년부터 2022년까지 운영되었던 ‘산업단지 중소기업 청년교통비 지원사업’이 있었다. 해당 사업은 산업통상자원부의 사업으로 한국산업단지공단이 전담·운영하였다. 항만과 같이 교통편의가 낮은 산업단지에 소재한 중소기업에 재직하는 청년층 근로자에게 매월 5만원 한도의 교통비 바우처를 지급하는 제도로 버스, 지하철 등의 대중교통뿐만 아니라, 택시요금 및 주유비로도 사용이 가능하였다. 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원사업 개선대책 수립 용역 요약보고서(2021.12)에 따르면, 지원받은 청년 근로자가 근무하는 기업들의 77%가 신규채용에 도움이 되었으며, 사업 지원 대상 기업 3만 곳의 월평균 퇴사율이 약 3.5%가 감소하여 1%대로 낮아진 효과가 있었다.⁵⁷⁾ 해당사업은 3년간만 시행하기로 했던 처음 계획보다 2년 연장하여 운영되었다.

고용노동부도 청년, 여성 등의 중소기업 취업 촉진, 중소기업의 만성적인 인력난 해소를 목적으로 「지역산업맞춤형 일자리창출지원사업」 내 고용환경개선사업을 운영하고 있다. 해당제도에서는 산업단지 내 공동통근버스 운영 시 임차비용을 최대 5억까지 지원한다.⁵⁸⁾ 준산업단지 및 공장입구 유도지구도 공동통근버스 임차사업 지원 대상에 해당되는데, 항만법상 항만 구역은 해당되지 않는다.⁵⁹⁾

또한 항만산업 특성을 고려하면 통근버스는 야간 운행도 지원이 되어야 하는데 추가 수당 등으로 비용적인 측면에서도 부담이 증가하고 효율성도 크지 않을 것으로 판단된다. 2023년에는 두 제도 모두 운영되고 있지 않지만, 항만산업 특성을 고려하면 교통비 바우처 지원 사업이 비교적 적합할 것으로 보인다.

57) 부산일보(2022.10.16.)<검색일: 2023.9.7.>; 한겨레(2023.5.9.)<검색일: 2023.9.9.>

58) 고용노동부, 2021년 산업단지 환경개선사업 정부합동공모 공고

59) 「여객운수사업법 시행령」 제3조 2호 가목에 의거하여 산업단지 통근버스를 운영할 수 있으며, 여기서 산업단지는 「산업입지 및 개발에 관한 법률」 제2조에 물류시설도 포함되는 것으로 정의한다. 「물류시설의 개발 및 운영에 관한 법률」 제2조 1호 라목에 물류터미널 및 물류단지를 정의하고 있는데, 여기서 「항만법」 제2조제4호에 따른 항만구역안에 있는 화물하역시설 및 화물보관·처리 시설은 제외하고 있다.

여성인력에만 한정하여 지원금을 제공하는 제도가 아니기 때문에 여성인력 확대라는 목적에 직접적으로 영향을 미치는 것은 아니지만, 항만산업의 근무환경 개선이 선행되면 여성인력의 유입 및 이탈 방지에 도움이 되기 때문에 같은 방향성을 갖고 있다고 보아 해당 방안을 제안한다.

(3) 양성 친화적으로 현장 환경 정비

설문 및 인터뷰를 통해 여성을 채용함에 따른 여성 편의시설(화장실, 탈의실, 샤워실, 수유실 등) 설치에 대한 비용 부담과 근로자들이 느끼는 필요를 모두 확인할 수 있었다.

건설업, 조선업 등 남성중심 업종의 생산현장에는 화장실이 부족한 경우가 많다.⁶⁰⁾ 최근 10년 사이에 여성 취업자수가 77.1% 증가한 건설업에서는 이에 대한 요구가 표면으로 대두되어 활발한 논의 끝에 최근 고용노동부는 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙’ 일부 개정령안을 올해 9월에 재입법예고했다.⁶¹⁾ 개정령안에서 화장실 대변기를 건설공사 현장의 남성 근로자 30명당 1개, 여성 근로자수 20명당 1개의 설치를 의무화하였다.⁶²⁾

이와 관련하여 새일센터에서는 「여성친화 기업환경개선사업」을 시행하고 있다. 해당 사업에서는 여성의 고용 촉진 및 지속 등을 위해 여성 화장실, 휴게실, 수유실, 사무 및 작업 공간 등 시설 환경 개선과 시설에 부수적으로 필요한 물품 구입에 사업비를 지원한다.

지원대상은 새일센터를 통한 취업자가 있거나, 가족친화인증을 받은 중소기업 중 새일센터와 경력단절 여성 채용을 약정한 업체 등 여성 채용에

60) 오마이뉴스(2023.7.20.)<검색일: 2023.8.24.>

61) 2013년 14만 4,000명에서 2023년 25만 5,000명(6월 기준)으로 증가(뉴스1(2023.1.31.)<검색일: 2023.9.12.>)

62) 근로자 수에 비례하여 설치하여야 하나, 근로자 수로 나눈 값이 소수점 이하가 되는 경우에는 올림으로 처리하여 1로 간주하도록 하였다.

성과가 있는 중소기업으로 한정하는 경우가 많다.⁶³⁾ 지원 금액은 센터별로 다르지만 평균적으로 최대 500~700만원이다. 단, 해당 사업은 새일센터별로 사업을 계획 및 이행함에 따라 시설환경개선 대상, 지원 대상 및 금액이 상이하게 정해져 있으며, 매년 사업계획에 따라 시행여부가 정해진다.

중소·소기업이 많은 항만산업에서 해당 사업은 도움이 될 수 있을 것으로 보인다. 다만, 현장 규모가 큰 터미널 운영업은 대기업으로 분류되는 경우가 많아 해당 사업을 활용하는 데 제약이 있다. 건설업의 사례에 비추어 보아 점차 여성 화장실 등의 확대·설치가 강제되는 것이 예상 가능한 상황에서 지원제도의 대상이 제한적이라면, 오히려 여성고용 기피 현상을 부추기는 풍선효과가 발생할 가능성이 있다.

대체인력고용 지원금이 올해부터는 대기업에는 지원되지 않지만, 출산·육아휴가제도 도입 및 활용 초기에는 산업계에서 공감대 형성 및 정책의 안착에 효과가 있었다. 이와 같이 여성인력을 위한 환경개선 사업에 대해서도 고용노동부 및 여성가족부와 협의하여 남성중심적 산업의 생산현장에 대해서는 한시적으로 시설설치 지원 대상 확대 및 비용 확충을 확대할 것을 제안한다.

(4) 양성평등적인 조직문화 조성

직장 내 성희롱 예방 교육은 법정교육으로 1년에 한 번 이행해야 하는 법정 의무교육으로 모든 사업장에서 실시되고 있다.⁶⁴⁾ 하지만 아직 기업 내에서 성별균형 제고 및 양성이 함께 근무하는 조직문화 확립을 위한 교육은 개별 기업의 의지에 맡기고 있다.

5차 고용정책기본계획에서는 경력단절 예방을 위한 방안 중 하나로 직장 문화개선 지원을 들고 있다. 유사한 사업으로, 우리나라에서는 노사발전재

63) 상시근로자 50인 미만, 300인 미만 사업장으로 시행주체별로 규모를 다르게 정한다.

64) 5인 미만 사업장은 교육자료 게시, 배포 등으로 교육 실시 가능

단에서 적극적고용개선조치(AA) 지원을 위해 희망 사업장을 대상으로 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원제도 안내 교육을 실시하고 있다.⁶⁵⁾ 해당 교육에서는 여성고용률 제고, 동일임금(Equal Pay) 관련 제도, 동향 및 전망을 공유하고, 생애주기 기반 일·생활 균형제도 관련 법 및 사례를 안내한다.⁶⁶⁾ 해외에서는 일본 건설업의 사례를 살펴볼 수 있다. 일본은 건설업에 여성인력의 유입을 촉진하기 위해 「여성이 더 활약할 수 있는 건설업 행동 계획」에서 4가지 전략 방향과 10가지 대책을 수립한 바 있다. 그 중 첫 번째로 건설업의 여성 취업자 수를 증가시키는 것이었는데, 이를 위해 사례에 근거하여 관리직급을 대상으로 동료 및 부하직원으로서 여성인력을 대하는 자세 등에 대한 교육을 통해 업계의 문화와 인식변화를 촉구했다.⁶⁷⁾

이와 같이, 남성중심 산업에서 여성이 경력을 지속해 나아가는 데는 성희롱 외에도 남녀 고용 평등, 일·생활 균형 분위기 확산, 동료로서의 예의 등 조직문화 측면에서 보완이 필요한 부분들이 남아 있다. 법정교육과 같이 강제할 수 없다면, 해당 교육을 이행하고자 하는 기업들을 대상으로 교육 운영 및 시행에 대한 지원이 필요할 것으로 보인다.

3. 여성인력 역량 제고 및 리더 양성

1) 필요성

문미경 외(2013)는 여성이 핵심관리자로 진입하는 데 네트워크 참여 기회 부족, 역할모델 부재 등이 있음을 확인하였다. 향만산업 역시 설문 및

65) AA 적용 대상 사업장 중 희망 기업에 한한다. AA 적용 대상은 ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, ② 「지방공기업법」 제49조·제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, ③ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조 제1항 및 시행령 제38조 제1항에 따른 상시근로자수 300인 이상 공시 대상 기업집단, ④ 상시근로자수 500인 이상 민간기업이다.

66) 적극적 고용개선조치 홈페이지(검색일: 2023.7.5.)

67) 김민형(2019)

인터뷰를 통해서 여성인력이 승진에 소극적인 자세를 보인다는 의견과 평균적으로 승진까지 여성의 소요기간이 남성보다 길다는 의견을 확인할 수 있었다. 여성들의 경력단절을 예방하고 동기 부여를 위해서도 양성이 소요되는 기간이 유사한 수준으로 끌어올릴 필요가 있다. 이를 위해서는 공정한 평가 체계 구축과 같이 기업 측면에서의 노력도 필요하며, 적극적 고용개선조치(AA: Affirmative Action), 주권상장법인 여성임원 의무화와 같이 여성관리자 비율 제고를 이끄는 정책적인 노력도 필요하다. 이와 함께 개인의 역량 강화가 같이 이루어져야 한다. 다만, 여성의 역량 강화 및 리더 양성을 위해서는 제도적, 환경적으로 조성이 되어야 하는 부분들이 있다. 이는 비단 항만산업에서 두드러지는 한계점은 아니지만, 관리자 직급에서의 여성 비율을 증가시킬 수 있는 방안으로 리더십 교육을, 실무적인 측면에서는 관련 직무 교육 강좌 구성의 다양화를 제시한다. 또한, 교육이 마련되어 있어도 근무와 교육 수업을 병행하는 데 어려움이 있다는 의견도 있었다. 이러한 어려움은 중소·중견기업 재직자가 교육을 통한 역량제고 과정에서 공통적으로 겪고 있다. 여성인력의 역량 제고 및 관리자 직급으로의 성장을 독려하기 위해서는 현실적인 한계를 넘어설 수 있는 방안을 모색해야 할 필요가 있다.

2) 주요 내용

(1) 리더십 교육 및 네트워킹 지원

다수의 연구에서 관리자 직급에서 여성이 겪는 어려움으로 리더십과 네트워킹 활용을 들었다. 항만산업은 아직 관리자 직급으로 근무하고 있는 여성의 숫자가 상당히 적기 때문에, 이와 같은 문제에 대한 언급은 비교적 적을 수밖에 없다.

여성과학기술인 육성법에 근거하여 여러 가지 정책 및 지원사업을 펼치고 있는 과학기술 업계에서는 일찍이 이러한 필요성을 느끼고 리더십 교육,

네트워크 활성화를 위한 행사 등을 진행해오고 있다. 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원에서도 여성 리더십 교육을 외부로 위탁하여 진행하고 있다.

일본 건설업계에서도 「건설산업 여성 활약 추진 네트워크」를 발족하여, 여성 건설인들 간의 협력을 도모하였고, 2020년에는 「건설산업 여성 정착 지원 네트워크」로 조직명을 변경하고 활동 범위를 확대하였다. 2014년의 네트워크는 건설업으로 여성인력 유입을 위해 네트워킹을 활용하였고, 여성인력 유입이 일정 부분 늘어난 2020년에는 기능·기술직뿐만 아니라 경영 및 사무직을 수행하는 여성건설업 종사자들과의 협력을 넓혔다. 또한 건설업에 유입된 여성인력의 정착을 위한 활동을 펼쳐나가고 있다.

일본에서 여성인력 네트워크 구성 및 활약은 건설업계가 모두 공감하고 협회 등 민간과 국토교통성이 함께 적극 지원함으로써 가능하였다. 우리나라 항만산업에서는 자체적으로 항만산업 내에서의 여성들만으로 네트워킹을 하기에는 그 수가 충분하지 않아 아직은 시기상조일 수 있다. 하지만 우선적으로는 한국양성평등교육진흥원에서 위탁 운영하고 있는 일반적인 리더십 교육 수강 등을 지원하고, 여성가족부 공모사업으로 진행되는 여성 네트워크 활동 등에 참여를 독려할 필요성이 있다.

(2) 교육·훈련 참여 확대가 가능한 환경 조성

재직자가 업무와 자기계발을 병행하는 것은 개인적으로도 상당한 노력을 기울여야 하는 일이다. 특히, 가정생활도 양립해야 하는 경우에는 시간·장소 등의 물리적 한계도 존재한다.

이러한 문제를 해결하기 위해서 고용노동부에서는 재직자를 대상으로 국민내일배움카드의 지원을 확대하고, 사업주를 대상으로는 직업능력개발을 실시할 경우 소요비용을 지원한다. 또한 장기로 교육을 진행하게 되는

경우 유급휴가훈련인건비⁶⁸⁾를 지급하고 있으며, 그 외에 숙식비, 훈련수당, 훈련비 등을 지원해주고 있다.

설문 및 인터뷰를 통해서 이러한 제도를 항만기업들은 잘 알지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 알고 있더라도 현실적으로 근무 인력에 여력이 없는 중소기업들은 활용에 제약이 있다.

교육훈련을 통한 역량제고에는 관심이 높은 것으로 설문 및 인터뷰를 통해서 알 수 있었으나, 출산·육아·돌봄과 마찬가지로 업무 전가에 대한 부담으로 교육을 진행함이 쉽지 않다. 이러한 환경 속에서 여성들은 아직까지 양육과 돌봄에 대한 심리적 부담이 더 높아 현재로서는 역량 강화가 쉽지 않은 상황이다.

이와 같이 여러 가지 제약이 있는 상황에서 여성인력의 역량을 제고하기 위해서는 온라인 강좌를 증설하고, 강좌 수강이 근무시간과 겹쳐서 수강할 수 없는 상황을 방지하기 위해 근무시간을 조정할 수 있는 유연한 근무시간 제도가 활성화되어야 할 것이다. 또한 앞서 살펴본 고용노동부의 유급휴가훈련인건비 등과 같이 재정적인 지원이 있는 제도에 있어서, 여성이 해당 제도를 활용할 때 일정비율을 더 상향하여 지급하는 등의 인센티브가 추가적으로 지원할 것을 제안한다.

(3) 교육 구성 및 방식의 다양화

현재 항만산업과 관련한 교육은 한국항만연수원에서 운영하고 있다. 항만연수원은 크게 정규교육과 위탁교육으로 나눌 수 있으며, 과정으로는 기초교육, 양성교육, 연수교육, 정보교육, 안전교육 등을 운영하고 있다.

68) 우선지원대상기업(중소기업)이 5일 이상 유급휴가 부여, 20일 이상 훈련한 경우, 대기업이 60일 이상 유급휴가 부여, 180시간 이상 훈련한 경우에는 소정 훈련시간×시간급 최저임금액의 150%(대기업 100%)에 해당하는 훈련생 인건비를 지급한다. 특히, 우선지원대상기업이 소속 근로자 대상으로 유급휴가를 30일 이상 부여하고 120시간 이상 훈련을 실시하면서 대체인력 고용한 경우에는 소정근로시간×시간급 최저임금액에 해당하는 비용을 지급한다.

정규교육은 전국의 항운노조원과 전국의 하역회사 소속 종업원을 대상으로 하며, 매년 10월 정도에 전국의 항운노조와 하역회사를 대상으로 각 교육과정별 수요조사를 실시하고, 수요인원을 통합하고 교육인원을 예측하여 다음 해에 각 교육과정의 회수와 시기를 정하여 교육을 실시하고 있다.

위탁교육은 관련기관 위탁으로 한국항만물류고등학교 학생, 경상남도 지원 경상남도 거주 청년 실업자, 고용노동부 지원 내일배움카드 수강생, 검수검정회사 소속 종사자, 항만산업협회 소속회사 종사자 등을 대상으로 한다. 교육내용은 필요에 따라 관련기관의 위탁으로 교육내용, 인원과 시기를 협의하여 맞춤형식으로 실시하며 위탁기관의 사정과 상황에 따라 실시하는 것으로 매년 내용과 회수가 다르다.

항만연수원은 주로 하역현장 업무만을 대상으로 교육을 진행하고 있어, 교육생 전원에 가까운 인원이 남성이다.⁶⁹⁾ 이는 일부 엑셀실무와 같은 컴퓨터 활용 과정을 제외하면 교육과정의 대다수가 기능강좌로만 구성되어 있기 때문인 것으로 보인다. 일부 여성들이 참여하고 있는 컨테이너 터미널의 사무직과 ARMGC 운전은 교육이 거의 이루어지지 않아 여성 참여도가 저조할 수밖에 없다.

하지만 만의 스마트화 정보화가 가속화되면 컨테이너 터미널을 중심으로 RC/CC 및 ARMGC 운전, 본선작업 및 야드작업 관리 업무 등에도 여성 인력이 참여할 것으로 전망된다.

설문과 인터뷰를 통해 IOT, AI, 디지털 트윈과 연계한 항만운영 실무, 스마트 항만 운영 및 유지관리, 지능형 항만물류 자동화 및 정보화 실습교육과 같은 항만운영과 관련한 실무 및 실습교육에 대한 수요가 많음을 알 수 있었다.

69) 부산과 인천에서 이뤄졌던 정규교육 수강생은 2019년 438명, 2021년 725명, 2022년 1,654명이었다. 항만안전특별법 시행으로 안전교육 이수자가 증가하여 2022년 수강생 수가 급증하였다. 이 중에서 여성수강인원은 안전관리자 과정, 검량 실무 과정을 이수한 3명이다.(항만연수원 서면자료(2023. 8.23.))

이 외에도 팀 협력 및 커뮤니케이션 교육, 리더십 및 경영능력 강화 교육, 항만산업 특화 재무제표 작성법, 운영통계관리절차 등과 같은 조직문화와 사무직 실무업무에 대한 교육수요도 존재하였다.

기존의 구성된 기능교육뿐만 아니라 그 외의 실무 교육을 다양한 형식으로 제공되어야 할 것으로 보인다.

05

결론 및 정책제언

제1절 결론 및 연구의 한계점

1. 결론

항만산업은 대표적인 남성중심 산업 중에 하나로 여성의 비율이 낮다. 2022년 기준 우리나라 전(全) 산업 취업자 중 여성 인력 비중은 43.3%에 달하지만, 항만산업 내 여성인력 취업자는 약 15%에 그친다.⁷⁰⁾ 즉, 전 산업 평균의 1/3 수준에 그치는 것이다.

항만산업에서 여성인력 취업이 부진한 이유는 다양하지만, 크게는 높은 강도의 육체노동이 필요한 직무가 많은 점, 조직문화 역시 남성중심적인 점, 근무지가 도심 외곽에 위한 점 등을 들 수 있다. 이러한 이유로 기업도 여성인력을 크게 선호하지 않았으며, 여성 구직자들도 항만산업은 우선 순위에서 뒤에 놓아왔던 것이 현실이다.

다만, 최근에는 기술 발달에 따른 근무환경 및 직무의 변화로 여성이 근로할 수 있는 영역이 조금씩 넓혀지고 있으며, 사회적으로는 저출산·

70) 통계청 경제활동인구조사(검색일: 2023.7.15.)

고령화의 영향으로 여성을 포함한 청년층의 유입의 중요성이 증대하였다. 또한 전 세계적으로 지속가능 경영에 대한 요구가 거세지고 있으며 항만산업 역시 점차 이를 대비해야 할 필요가 있다. 앞서 언급한 이유들로 인하여 해외에서도 관련 연구가 제한적이지만 수행되고 있으며, IMO, UN 등에서도 해운·항만 분야 여성 인력양성 프로그램 및 세미나를 진행하고 있다.

하지만 우리나라 항만산업 전반에서는 여성인력 활용 필요성에 대한 공감대 형성이나 확대를 위한 논의가 거의 없다시피 하다. 그럼에도 불구하고 항만산업의 미래지향적인 발전을 위해 여성인력 활용 및 확대에 대한 항만산업계의 인식을 조사하고, 그 결과와 우리나라 고용 및 여성정책을 바탕으로 하여 비전, 목표, 핵심가치, 추진전략 및 세부과제를 제시하였다.

해당 제안은 국정과제 상 양성평등 일자리 구현(50번), 전 국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원(54번), 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축(51번), 중소기업·자영업자 맞춤형 직업훈련 직원 강화(55번), 100만 디지털 인재양성(81번) 등과 연계성이 있다.

2. 연구의 한계

본 연구는 항만분야 여성인력 현황 및 유·출입, 증감 등을 분석할 수 있는 국가승인통계가 부재하고, 관련 선행연구 및 자료가 매우 부족한 여건 속에서 진행됨에 따라 한계점을 갖고 있다.⁷¹⁾ 인식조사 역시 여성인력에 대한 보수적인 입장을 가진 기업이 많은 상황으로 인해 적은 수의 표본으로 진행되었다. 이러한 점들로 인해 제시된 대안들이 이행되었을 때의 기

71) 해양수산업 통계는 항만업 중분류 표본 조사로 세부 산업에 대한 인사이트를 도출할 수 없으며, 경제총 조사의 원자료 역시 통계분류가 달라 주사업/부사업의 특성을 고려하여 항만산업만을 분리하여 가공할 수 없다.

대효과 등에 대해서 정량적인 분석이 어려웠으며, 정책대상을 특정한 세부 업종 및 직무로 한정하지 못하여 제시된 대안이 비교적 정치하지 못하다.

그럼에도 불구하고 항만산업으로의 유입, 재직자의 경력단절 예방, 역량 강화 측면에서 개선방안을 제시하였다는 점에서 의의를 갖는다. 다만, 향후 추가적인 연구를 통해 현장 기능/기술직에 대한 임신, 출산, 육아 관련 배치전환 및 유연근무를 활성화할 수 있는 방안, 여성용 장비의 개발 및 경량화, 일반화물·벌크·액체 하역 작업의 기계화 및 자동화 등에 관한 논의가 필요할 것으로 판단된다.

제2절 정책제언

1. 인재양성 전략

지난 5월 해양수산부는 앞으로 10년에 걸쳐 연구개발 분야 핵심인재 1만 명 양성 전략을 수립한 바 있다.⁷²⁾ 보도자료에 따르면, 초·중·고 교원 연수 프로그램, 영재고·과학고 학생 대상 경진대회 등의 교육·체험 기회를 확대하고 관심을 고취하여 관련분야로 진학을 유도하는 효과를 기대하고 있다. 또한 대학생, 대학원생 등을 대상으로 장학금, 연구수당 등 지원 확대와 더불어 학점연계 인턴십, 대학연구센터 지원 사업도 신설해 성장 전주기에 걸쳐 현장에서 필요한 실무형 인재를 양성할 계획이다. 이를 위해 해양수산부는 인재양성 지원기관을 지정하여 연구인력 양성 전반에 걸쳐 지원제도를 운영할 계획이라고 한다.

〈그림 5-1〉 여성과학기술인육성재단



자료: W 브릿지 홈페이지

72) 해양수산부 보도자료(2023.5.15.)(검색일: 2023.9.15.)

이는 앞서 제시한 디지털 분야 여성인력 양성, 진로교육과 일맥상통하는 부분이 있다. 해당 관련 정책 및 사업을 수립함에 있어서, 여성인력에 대한 필요성을 공감하여 여성인력 비중을 함께 고려할 것을 제안한다.

특히, 과학기술정보통신부는 여성과학기술인 육성법에 따라 한국여성과학기술인육성재단을 운영하고 있으며, 해당 재단에서는 교육 일자리, 네트워킹 등을 전 생애주기에 맞춰서 서비스를 제공하고 있다.

위의 사례와 같이, 인력양성에 있어서 부분적인 서비스보다는 전 생애주기에 걸쳐 종합적인 서비스를 제공할 것을 제시하며, 해양수산 연구인력 1만 명 양성 사업에서 여성인력 양성에 대한 부분을 함께 구성하는 방안을 제안한다.

2. 정책제도 안내

실태조사 및 인터뷰를 통하여 여러 가지 어려움을 파악할 수 있었지만, 몇몇 의견은 이미 제도가 마련되어 있으나 기업에서 해당 제도를 인지하지 못하고 있는 비율이 높은 경우가 있었다. 일례로 경력단절 여성고용 시의 세제혜택, 여성친화기업 환경개선 사업, 직장어린이집 등을 수 있다. 특히, 직장어린이집의 경우에는 사내에 어린이집을 신설할 수도 있으며, 주거지 근처에 위탁보육을 할 수 있기도 하다. 혹은 인근 중소기업이 공동으로 설립하여 운영할 수 있는 제도가 있음에도 불구하고, 해당 제도를 정확하게 인지하지 못하고 있거나 실질적인 활용에 어려움이 있는 경우가 많았으며, 환경개선 사업 역시 향후 활용의사가 인지도보다 상대적으로 높게 나왔다. 이렇듯 제도가 존재함에도 주관 부처가 다양하고, 개별 사업이 명칭이 변경되거나, 사업 시행 주체에 따라 사업연도별로 상이하게 운영되는 등의 문제로 인지를 하지 못해 활용도가 떨어지는 것으로 파악되었다.

산업통상자원부의 경우, 각 부처의 산업단지 관련 사업을 모아 '산업단지 환경개선사업 정부합동공모'를 진행하고 있다. 해당 공모에는 각 사업의 공고문이 모여 있어 기업들이 필요한 사업을 파악하기 쉬울 것으로 보인다. 다만, 산업통상자원부 산하에는 산업단지관리공단이 있어, 대부분의 사업을 진행하기 때문에 관련 업무이행이 상대적으로 수월하고 체계적으로 이루어질 수 있다. 또한 각종 사업에 대한 어려움도 공단의 기업성장응답 센터를 통해 규제애로 관련 의견을 접수할 수 있으나, 항만산업은 관련한 업·단체가 부재한 상황이다. 짧은 시일 안에는 협회 등을 통해 해당 업무를 위탁함으로써 항만 기업들에게 관련 제도를 안내할 필요가 있다.

3. 지원제도 대상 확대

앞서 세부추진과제로 제시하였던 교육훈련 참여 확대가 가능한 환경조성에서는 유급휴가훈련인건비지원제도에 있어서 여성인력이 활용하는 경우 추가적인 인센티브를 제공할 것을, 양성 진화적으로 현장환경 정비에서는 여성친화기업 환경개선지원 사업의 대상 기업을 대기업까지 확대할 것을 제안하였다.

이는 지원 제도가 제한되거나, 남성과 동일함에 따라 아직 유입 확대 및 경력 유지 초기에 해당하는 시기에 있는 항만산업에서 오히려 여성인력 활용을 기피하는 풍선효과가 발생하는 것을 방지하기 위해서 한시적으로 지원제도 범위 및 대상을 확대하는 것을 제안하였다.

항만산업은 소·중소기업이 높은 비율로 지원금이 제공된다 하더라도 실질적인 정책효과를 보기 위해서는 적절한 인력과 시간이 소요될 수밖에 없는 것이 현실이다. 역차별 논란 및 상대적으로 작은 규모인 항만업만을 위해 제도를 변경하는 것은 어렵지만, 건설업 등과 같이 남성중심의 산업과 함께 적용할 수 있는 산업계와 논의를 통해 지원제도의 범위 및 대상을 확대할 것을 제시한다.

4. 국제협력 강화

본문에서 살펴본 바와 같이, 현재 국제기구를 중심으로 하여 여성인력에 대한 논의는 매우 활발한 상황이다. 특히, 해사분야의 국제기구인 IMO에서는 각 지역별로 여성해사협회(WIMA)를 설립하고 있으며, 우리나라에도 WIMA가 설립되어 있다. 물론 WIMA에도 일부 항만분야 여성 전문직을 위한 인력 네트워크는 이루어지고 있지만 해사분야의 활발한 움직임과 대비하여 항만분야에서 여성인력 고용을 위한 움직임은 매우 저조한 상황이다.

따라서 우리나라에서 먼저 항만분야에서 여성인력의 근로환경 개선 및 고용 촉진을 위해, 국제적 차원에서 협력을 주도해야 할 것이다. 먼저 한국 WIMA에 해사부분 외에 항만부분 여성인력 활동을 강화시키는 노력이 필요하며, 정부의 지원이 수반되어야 할 것이다. 나아가 WIMA 한국을 통해 세계 주요지역의 WIMA에서 항만분야 여성인력 문제를 더욱 중점적인 안건으로 다룰 수 있도록 노력해야 한다. 또한 해사분야와 다른 항만분야의 특수성을 고려할 시 해양수산부 등 정부 대표단이 IMO 총회 참석 시, WIMA와 별개로 Women in Port Associations(WIPA)의 설립을 IMO에 정식적으로 건의해 볼 필요성도 있을 것이며, 우리나라가 주도적으로 이러한 조직을 선도해 나간다면, 항만분야 여성인력 고용 제고와 함께 세계 항만분야에서 우리나라의 위상을 제고할 수 있는 계기가 될 것으로 판단된다.

5. 정부 담당자 지정

해양수산부에서 현재 양성평등 업무는 기획조정실에서 담당하고 있다. 이러한 현황은 타 부처와도 비슷한 상황이지만 향후 양성평등한 일자리 환경 조성 등 국정과제 수행을 위해서는 관련 인력 및 부서별 담당자 지정이 필요할 것으로 사료된다. 특히, 해운분야는 여성 해기사 양성 및 활용과

관련한 업무를 수행하고 있으며, 수산분야에서는 여성어업인육성법에 따라 사업별로 수산정책과, 소득복지과, 어촌어항과 등에서 해당 업무를 수행하고 있다. 항만분야에서는 스마트항만 도입으로 인한 전환배치 외에는 아직 고용과 관련된 담당자 및 업무가 많지 않으며, 여성인력을 논의할 담당자가 없다. 향후 해양수산부의 인력양성 계획 수립 시에 항만인력에 대한 수요를 적절히 반영하기 위해서 담당인력 지정이 필요하다.

참고문헌

국내 문헌

- 강민정·권소영·임희정(2016), 중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제: 경력개발과 일가정 양립 지원을 중심으로, 한국여성정책연구원.
- 강순희(2016), 취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성, 한국청소년연구, 27(4), pp. 5-29.
- 고용노동부(2023.1.), 2023년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료.
- 고혜원·김상호·박천수(2007), 고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진, 한국직업능력개발원.
- 관계부처합동(2023.1.), 일자리정책 패러다임 전환을 위한 고용정책 기본계획.
- 김경희 외(2020), 여성 건설근로자 취업현황과 정책방안, 한국여성정책연구원.
- 김대환(2022), 기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향, 한국노동연구원, 22(1), pp. 93-120.
- 김민형(2019), 일본 건설업의 여성인력 활용 촉진 정책 및 시사점, 건설관리: 한국건설관리학회 학회지, 20(2), pp. 14-20.
- 김종숙·신우리·이서현(2022), 적극적 노동시장 정책의 여성 노동시장 영향 연구, 한국여성정책연구원.
- 나영선(2010), 기업내 여성인적자원개발과 생산성 효과, 한국직업능력개발원.
- 민규량·이철희(2020), 보편적 보육료 지원정책이 여성 노동공급과 출산율에 미친 영향, 노동경제논집, 43(4), pp. 143-177.
- 문미경·박성정·신선미·이택면·김복태(2013), 미래 여성인재 전략적 양성방안, 한국여성정책연구원.

-
- 박건·국미애·장희연(2016), 청년여성 첫 일자리 실태조사, 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, pp. 1-155.
- 박귀천(2018), 노동 분야에서의 여성 참여, 젠더법학, 10(1), pp. 1-35.
- 박은미(2008), 적극적 고용개선조치 관점을 통한 여성인력활용 방안, 한국정부학회 학술발표논문집, 2008(3), pp. 119-132.
- 박준오·김성은·박보희(2010), IT분야 고학력 여성인력 활용방안 연구, IT여성기업 인협회.
- 부산항만공사(2023), 2022년 부산항 해운·항만산업 실태조사.
- 성효용(2009), 적극적 고용개선조치의 성과분석: 여성고용 및 기업성과를 중심으로, pp. 299-314.
- 성효용(2020), 여성이사 할당제의 경제적 효과분석, 여성경제연구, 17(2), pp. 19-37.
- 신선미·민무숙·권소영(2013), 미취업 여성청년층의 현황과 고용정책 과제, 취업 진로연구, 3(2), pp. 41-63.
- 신용준(2005), 해운산업의 여성인력차별과 활용실태, 상경연구 제20권 제2호, 경성대학교 산업개발연구소.
- 신용준·정영섭·배후석(2005), 해운산업의 여성인력 성차별이 직무만족과 조직 시민행동에 미치는 영향, 한국해운물류학회, 2005, vol. no.47, pp. 109-126
- 여성가족부(2020), 제3차 경력단절 여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024).
- 여성가족부(2023), 제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027).
- 오은진 외(2018), 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략 I, 한국여성정책 연구원.
- 오은진 외(2019), 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략II, 한국여성정책 연구원.
- 우성희(2014), ICT 산업의 여성인력 고용확대 방안, 중소기업융합학회, 4(2), pp. 19-24.
- 우양호(2021), 고위직 여성공무원의 '유리절벽' 경험에 대한 질적 연구, 여성연구 학회, 108(1), pp. 5-38.
- 윤명수·김정우·김기민(2012), 상위관리직에서의 여성의 지위, 여성경제연구, 9(1), pp. 23-47.
- 윤정혜(2016), 여성 노동시장 현황과 고용서비스의 취업 성과 분석, 한국고용정보원.

- 이경근(2021), 기업의 여성 과학기술인력 형성과정에 관한 연구, 한국경영사학회, 36(3), pp. 51-74.
- 이주희(2003), 여성 관리직 진출 기업의 특성, 한국사회학, 37(5), pp. 107-130.
- 이철선·하은솔·이상림(2020), 청년정책 영역별 기초방향 수립연구, 한국보건사회연구원.
- 이철희·김규연(2019), 선진국의 역사적 사례에 기초한 여성경제활동인구 변화 전망 : 인구구조 변화가 노동인력규모에 미치는 영향에 대한 함의, 노동경제논집, 42(4), pp. 1-29.
- 이철희·김혜진(2020), 외국인력의 산업별 고용구조분석: 인구변화 대응에 대한 함의, 한국노동연구원, 20(2), pp. 1-31.
- 장지연(2020), 청년기 여성의 일자리 안정성에 대한 코호트 비교분석, 한국사회정책, 27(4), pp. 19-47.
- 전명숙·김경희(2020), 여성의 건설기능직 참여제고 및 숙련개발을 위한 개선과제 연구, 전남대학교 경영대학 경영학부, 한국여성정책연구원, 30(3), pp. 99-117.
- 정윤경·나영선·김나라·하정미(2007), 비전통적 여성진출분야 유망직종 발굴 및 교육훈련시스템 구축, 여성가족부.
- 정진화(2007), 한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화, 노동경제논집, 30(2), pp. 33-60.
- 조소현(2013a), 여성해기사의 해상진출을 위한 국제기구의 역량강화 연구, 한국항해항만학회 학술대회논문집, pp. 242-244.
- 조소현(2013b), 여성해기사 직업에 관한 인식 조사, 한국항해항만학회 학술대회논문집, pp. 457-458.
- 최민정(2015), 경력단절 여성 지원정책의 현황과 과제, 보건복지포럼.
- 최성주·김선아·박성민(2020), 적극적 차별철폐정책과 여성과학기술인력의 경력 개발: 여성과학기술인력채용 - 승진목표제 효과성 분석, 한국인사행정학회.
- 최승문·김나영(2017), 여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안, 한국조세재정연구원.
- 한용용(2022), 우리나라 여성과학기술인력 현황, KISTEP.
- 한주희(1995), 여성인력의 활용과 기업 경쟁력, 현대경제연구소.

-
- 해양수산부(2020), 해양수산업통계조사 통계정보보고서.
해양수산부(2021), 부산항 진해신항 정책성 분석 보고서.
황수경(2006), 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구,
교육인적자원부.

국외 문헌

- Barreiro-Gen, Rodrigo Lozano, Melis Temel, Angela Carpenter(2021), Gender equality for sustainability in ports: Developing a framework, *Marine Policy* 131, 104593.
- Catalyst(2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate performance and Gender Diversity*, New York.
- Cristian L. Dezso, David Gaddis Ross(2008), Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation, Robert H. Smith School Research Paper No. RHS 06-104, pp. 46
- Cristian L. Dezso, David Gaddis Ross(2012), Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation, *Strategic Management*, 33(9), pp. 1072-1089.
- Niclas L. Erhardt, James D. Werbel, Charles B. Shrader(2003), Board of Director Diversity and Firm Financial Performance, *Corporate Governance*, 11(2), pp. 102-111.
- Anton Esser, Christa Sys, Thierry Vanelslander, Ann Verhetsel(2020), The Labour Market for the Port of the Future: A case study for the Port of Antwerp, October 2019 *Case Studies on Transport Policy* 8(2).
- ILO(2013a), *Women in the transport sector -Transport Policy Brief 2013*.
- ILO(2013b), *Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options*.
- ILO(2019), *Input of the International Labour Organization for the background note*

- for the High-Level UN Conference to Support the Implementation of SDG 14, Lisbon 2-6 June 2020.
- ILO(2020), Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention, Working Paper No. 331.
- IMO(2022), Women in Maritime Survey 2021: A study of maritime companies and IMO Member States' maritime authorities.
- Jagan Jeevan, Masha Menhat, Siti Marsila Mhd Ruslan & Çimen Karataş Cetin(2020), Gender inequality: an outlook from a seaport sector, Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs 12(4).
- Kathrin Quesada(2023), Gender and the Maritime Industry: Opportunities for the UK in the Overseas Territories, WPS.
- Letian Zhang(2020), An Institutional Approach to Gender Diversity and Firm Performance, Organization Science, 31(2), pp. 439-457.
- Noland, Marcus, Moran, Tyler, & Kotschwar, Barbara(2016), Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey, The Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16(3).
- OECD/ ITF(2020), The Gender Dimension of the Transport Workforce, p. 15.
- Pacific Community(2019), Regional Strategy for Pacific Women In Maritime 2020-2024, p.2, ILO(2013) Women in the transport sector, p.1.
- Jane Pillinger(2017), Violence against women at work in transport, European Transport Workers' Federation.
- Reichelt, Makovi & Sargsyan(2021), The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes", European Societies, 23(s1).
- The World Bank Group(2020), Women, business and the law: 2020.
- UNCTAD(2021), Train for Trade, Port Performance Scorecard(PPS) Newsletter 2021. p. 16.
- 일본 국토교통성(2014), *もっと女性が活躍できる建設業行動計画*.
- 일본 국토교통성(2015), *もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ*.

인터넷 자료

- 고용노동부 홈페이지, <https://www.moel.go.kr/index.do>(검색일: 2023.6.1.)
- 교육연합신문(2023.7.14.), 여수교육지원청, '학생·학부모·교직원대상 여수국가산단 체험' 실시, <https://www.eduyonhap.com/news/view.php?no=74865>(검색일: 2023.8.23.)
- 국가법령정보센터 홈페이지, <https://www.law.go.kr/>(검색일: 2023.6.1.)
- 뉴스1(2023.1.31.), 건설현장 화장실 대·소변기 '근로자 수' 따라 확충...고용부 입법 예고, <https://www.news1.kr/articles/4939259>(검색일: 2023.9.12.)
- 뉴스핌(2019.6.12.), 건설기술인협회, 공공 자문 위한 건설분야 전문가 인력풀 구축, <https://www.newspim.com/news/view/20190612000277>(검색일: 2023.7.5.)
- 뉴스핌(2023.8.8.), 경쟁률로 화제 낳았던 현대차 생산직, 6명 여성 입사로 또 화제, <https://www.newspim.com/news/view/20230808000799>(검색일: 2023.8.23.)
- 매거진 한경(2023.7.3.), '근무제 변경에, 연봉 1천만 원 인상' 간호사 교대제 개선사업 전면 확대, <https://magazine.hankyung.com/business/article/202307030169b>(검색일: 2023.7.5.)
- 부산일보(2022.10.16.), 윤석열 정부, 산업단지 청년 교통비 지원도 중단...'청년동행 카드' 연말 일몰, <https://www.busan.com/view/youngman/view.php?code=2022101419420260077>(검색일: 2023.7.15.)
- 아시아경제(2023.3.9.), 대한건설협회, 타워크레인 조종사 인력풀 구축해 현장 매칭, <https://www.asiae.co.kr/article/2023030910020800470>(검색일: 2023.7.5.)
- 여성가족부 홈페이지, http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=710018(검색일: 2023.7.15.)
- 연합뉴스(2023.6.30.), 성별 고용격차, 절반만 줄여도 글로벌 GDP 6% 늘어난다, https://www.kita.net/board/totalTradeNews/totalTradeNewsDetail.do;jsessionid=A0002945653&CMPT_CD=P0010&siteId=1(검색일: 2023.7.1.)
- 오마이뉴스(2023.7.20.), [소셜 코리아] 여성이라는 이유로 임금·노동조건 홀대... 노조 중심으로 차별에 맞서야, https://www.ohmynews.com/NWS_Web/Series/series_premium_pg.aspx?CNTN_CD=A0002945653&CMPT_CD=P0010&

- utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news(검색일: 2023.8.24.)
- 일본 건설산업여성정착지원(建設産業女性定着支援) 홈페이지, <https://www.kensetsu-kikin.jp/woman/about/>(검색일: 2023.9.4.)
- 적극적 고용개선조치 홈페이지, <https://aa-net.or.kr/user/service/support/>(검색일: 2023.7.15.)
- 전기신문(2023.5.11.), 산업부, 이공계 여성인재 확대…“능력 발휘하도록 지원”, <https://www.electimes.com/news/articleView.html?idxno=319805>(검색일: 2023.7.15.)
- 중소벤처기업부 보도자료(2022.3.14.), ‘여성기업 277만개로 역대 최대 및 생산성 등 경영지표 개선’, <https://mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bclIdx=1032398&parentSeq=1032398>(검색일 : 2023.07.02.)
- 통계청 경제활동인구조사, <https://kostat.go.kr/ansk/>(검색일: 2023.7.15.)
- 통계청 홈페이지 해양수산 특수분류체계, http://kssc.kostat.go.kr/ksscNew_web/kssc/common/selectIntroduce.do?gubun=2&bbbsId=sea_ug(검색일: 2023.7.15.)
- 한겨레(2023.5.9.), 중소기업 청년 16만 명 받던 교통비 지원 올스톱, https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1090979.html(검색일: 2023.7.15.)
- 한경비즈니스(2023.7.3.), ‘근무제 변경에, 연봉 1천만 원 인상’ 간호사 교대제 개선 사업 전면 확대, <https://magazine.hankyung.com/business/article/202307030169b>(검색일: 2023.7.5.)
- 한국여성과학기술인육성재단 홈페이지, <https://www.wiset.or.kr/>(검색일: 2023.8.10.)
- 해양수산부 보도자료(2023.5.15.), ‘해양수산과학기술 핵심인재 10년간 1만 명 양성한다’, <https://www.mof.go.kr/doc/ko/selectDoc.do?docSeq=51164&bbbsSeq=10&menuSeq=971>(검색일: 2023.7.15.)
- 해양수산통계시스템, <https://www.mof.go.kr/statPortal/main/portalMain.do>(검색일: 2023.7.15.)
- AWIMA 홈페이지, <http://www.arabwima.org/en/home/>(검색일: 2023.7.15.)
- CIOB(2021.9.), Novus Transition to CIOB Tomorrow’s Leaders – Where are we now?, <https://www.ciob.org/novus-transition-to-ciob-tomorrows-leaders>, (검색일: 2023.9.4.)

e-나라지표 홈페이지, <https://www.index.go.kr/enara>(검색일: 2023.7.25.)

ILO, Equal Pay International Coalition, <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang-en/index.htm>(검색일: 2023.7.15.)

IMO 홈페이지, <https://www.imo.org/>(검색일: 2023.7.15.)

MBC뉴스(2023.2.20.), [신선한 경제] 산업계에 부는 4조2교대 바람, https://imnews.imbc.com/replay/2023/nwtoday/article/6456937_36207.html(검색일: 2023.7.15.)

McKinsey & Company(2019), Diversity wins: How inclusion matters, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>(검색일: 2023.9.4.)

PacWIMA 홈페이지, <https://pacwima.com/>(검색일: 2023.7.15.)

Red-MAMLa 홈페이지, <http://www.redmamla.org>(검색일: 2023.7.15.)

The World Bank, Air transport, passengers carried, <https://data.worldbank.org/indicator/IS.AIR.PSGR>(검색일: 2023.9.4.)

Times Aerospace(2019.10.25.), "IATA forecast predicts 8.2 billion air travellers in 2037", Press Release No. 62, 24 Oct.(검색일: 2023.9.4.)

UNCTAD 홈페이지, <https://tft.unctad.org/about-us/strategy/>(검색일: 2023.7.17.)

W 브릿지 홈페이지, <https://www.wbridge.or.kr>(검색일: 2023.7.15.)

WIMA Asia 홈페이지, <https://www.wima-asia.net>(검색일: 2023.7.15.)

WiMAC 홈페이지, <https://www.instagram.com/womeninmaritimecaribbean>(검색일: 2023.7.15.)

WIMOWCA 홈페이지, <https://www.instagram.com/wimowca/>(검색일: 2023.7.15.)

WISTA 홈페이지, <https://wistainternational.com>(검색일: 2023.7.22.)

Women in Construction Summit 홈페이지, <https://2023.wicsummit.net/>(검색일: 2023.9.4.)

Women in STEM Ambassador 홈페이지, <https://womeninstem.org.au/>(검색일: 2023.8.25.)

WOMESA 홈페이지, <http://womesa.org/>(검색일: 2023.7.15.)

법령 및 고시 자료

중소기업진흥에 관한 법률(제19320호, 2023.6.29.).

항만법 시행령(대통령령 제33321호대, 2023.3.7.).

항만법(법률 제18755호, 2023.1.12.).

항만운송사업법 시행규칙(해양수산부령 제505호, 2021.11.5.).

항만운송사업법 시행령(대통령령 제32996호, 2023.2.16.).

항만운송사업법(법률 제17007호, 2020.2.18.).

부 록

1. 설문지

[관리자 대상]

항만산업 여성인력 활용에 대한 실태 및 인식조사

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국해양수산개발원에서는 **항만산업의 여성인력 활용 제고 방안 연구**를 수행하고 있습니다.

본 설문조사는 항만산업 여성 종사자 및 기업을 대상으로 하여 여성인력의 항만산업으로 진입, 근무 시 애로요인 및 지원방안, 정책 수요 등을 파악하는데 목적을 두고 있습니다. 본 조사의 분석 결과는 항만산업 내 여성 인력 고용 현황 및 인식을 살펴보고, 향후 정책지원방안 모색하는 데에 활용하고자 합니다.

귀하께서 제공해주시는 자료는 연구의 목적으로만 사용할 것이며, **통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여, 귀사(귀하)의 응답내용 및 사업체의 비밀에 관한 사항은 철저히 보호됩니다.** 업무로 인하여 바쁘시더라도 귀중한 시간을 내주셔서 적극 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2023.08

- 조사 주관기관 : 한국해양수산개발원
- 담당자 : 이지원 전문연구원(Tel: 051-797-4799, E-mail: jiwon@kmi.re.kr)
김가현 전문연구원(Tel: 051-797-4692, E-mail: ghkim@kmi.re.kr)

응답자 성명		성별	남 / 여	만 나이	()세
업종/직무	아래 표에 체크	직급		혼인 여부	Y / N
이메일	()@()			연락처	

[업종]

- 터미널 운영업
- 창고 및 보관업
- 하역업
- 검사·감정·검량업
- 포장업
- 선용품 공급업
- 선박연료 공급업
- 수리업
- 항만경비 및 보안서비스업
- IT 업

[직무]

- 경영관리 : 총괄 관리, 기획, 중견기업 이상 규모 회사에서의 회계, 재무, 인사, 마케팅, 영업 지원 등
- 일반사무 : 경리, 총무, 업무보조, 단순·반복 서류 작성 등 등
- 영업 및 판매 : 판로 확보, 공급망 확보, 거래처 확보, 납품 및 배송 등
- IT 업무 : 시스템 구축 및 운영, IT 장비 유지/보수 등
- 현장기술직 : 면허선원, 반장 이상 직무수행자 등 현장에서 관리·감독을 수행
- 현장기능직 : 선박부원, 검사·검량, 일반부두 하역, 장치 및 기계 조작, 컨테이너 수리, 항만용역업(급수, 선박청소, 소독, 오물제거, 줄잡이, 칠, 통선, 폐기물 수집운반, 화물고정(라싱))

PART B. 법·제도 및 정부정책 활용 관련

※ 다음은 여성인력 관련 법·제도 및 정부 정책입니다.

[경력단절여성 활용 및 여성 가장 고용] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

대상	지원제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
			Y	N	Y	N	Y	N
사업주, 근로자	경력단절 여성 재고용 중소기업 세액 공제	경력단절 여성을 재고용한 기업 및 당사자에 대한 세제혜택						
사업주	여성 가장 고용 촉진 장려금	가족부양의 책임이 있는 여성을 고용한 사업주에게 장려금 지원						

Q07. 경력단절 여성 재고용 및 여성 가장 고용 촉진 장려금 제도에 대해 향후 활용 의사가 없는 경우, 그 이유가 무엇입니까?

- ① 교육, 숙련도 및 실무경험 등을 갖춘 인력 확보의 어려움
- ② 임금 등 근로조건 맞지 않음
- ③ 지원자 없음
- ④ 사후관리의 어려움
- ⑤ 기타 (구체적으로 :)

[모성보호 - 근로자 지원] 제도 인지 여부, 귀사에 향후 확대 필요 여부, 제도를 확대하기 적합한지 여부를 체크해주세요.

구분	근로자 지원제도	지원제도 설명	인지 여부		향후 확대 필요		확대 적합성	
			Y	N	Y	N	Y	N
근무 시간 제한	유해·위험 업종 근로 금지	임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 사용 불가						
	야간·휴일 근로 제한	임산부는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 불가						
업무 전환	시간 외 근로 금지	산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시 간을 초과하는 시간 외 근로 불가						
	근로전환	근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여 야 함						
근무 시간 배려	임산부 정기건강진단	임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이 를 허용하여 함						
	육아시간의 보장(수유시간)	생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함						
휴가	출산 전후 휴가	임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 합쳐 총 90일의 출 산전후휴가를 주어야 하고, 휴가 기간의 배정은 출산 후 에 최소 45일 이상이 되어야 하며 90일을 연속으로 사용 해야 함						
	배우자 출산휴가	배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자에게 휴 가 10일(유급) 부여						

	유산·사산 휴가	임신 중 유산·사산한 여성근로자가 청구하는 경우, 임신 기간에 따라 유산·사산 휴가를 부여						
	난임 치료휴가	난임치료 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 함						
	육아휴직	임신 중인 여성근로자, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용						
근로 시간 단축 및 변경	임신근로자 출·퇴근 시간 변경	임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함						
	임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함						
	육아기 근로시간 단축	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아기 근로시간 단축						
급여 및 세액 공제	모성보호 육아 지원	출산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 급여 지원						
	육아휴직 복귀자에 대한 세액공제	중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 복직시킨 경우 복직한 날로부터 1년 동안 육아휴직 복귀자에게 지급한 인건비의 30%(중견기업은 15%)를 세액공제						

Q08. 귀사의 모성보호 지원 수준은 어떻습니까?

- ① 매우 낮은 편이다 ② 낮은 편이다 ③ 보통 ④ 약간 높은 편이다 ⑤ 매우 높은 편이다

Q09. 남성 종사자 중 배우자 출산휴가 사용자 비율은 얼마나 됩니까?

- ① 매우 낮은 편이다 (20% 미만) ② 낮은 편이다 (20~40%) ③ 보통 (40~60%) ④ 약간 높은 편이다 (60~80%) ⑤ 매우 높은 편이다 (80% 이상)

Q10. 남성 종사자 중 육아휴직 사용자 비율은 얼마나 됩니까?

- ① 매우 낮은 편이다 (20% 미만) ② 낮은 편이다 (20~40%) ③ 보통 (40~60%) ④ 약간 높은 편이다 (60~80%) ⑤ 매우 높은 편이다 (80% 이상)

Q11. 귀사에서 모성보호 제도를 사용하기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? (2개 응답).

- ① 업종 및 직종 특성상 업무 대체가 어려움
 ② 업무 공백을 대체할 인력을 구하기 어려움
 ③ 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려
 ④ 휴직 복귀 후 업무 부적응
 ⑤ 기타 (구체적으로 :)

[모성보호 - 사업주 지원] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

구분	사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
			Y	N	Y	N	Y	N
비용	모성보호 육아 지원	출산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 급여 지원						
	출산육아기 고용안정 지원	출산전후 휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 부여(허용)한 사업주에게 간접노무비, 대체인력 인건비 등을 지원						
	육아휴직 복귀자에 대한 세액공제	중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 복직시킨 경우 복직한 날로부터 1년 동안 육아휴직 복귀자에게 지급한 인건비의 30%(중견기업은 15%)를 세액공제						
	직장보육시설 지원금	직장어린이집을 설치·운영하는 사업주에게 설치비·인건비·운영비를 지원						
인력	대체인력 채용지원서비스	출산·육아·시간 선택제·병가·교육·산재 등을 사유로 인력 공백이 예상되는 일자리에 적합한 대체인력의 취업을 알선해주는 서비스						

Q12. 귀사에서 모성보호 제도가 활성화 되기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? (2개 응답).

- ① 업종 및 직종 특성상 업무 대체가 어려움
- ② 업무 공백을 대체할 인력을 구하기 어려움
- ③ 대체 인력의 높은 퇴사율
- ④ 이행 비용 및 행정상의 어려움
- ⑤ 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려
- ⑥ 지원제도 자격 요건의 제약
- ⑦ 제도에 대해 잘 알지 못함
- ⑧ 기타 (구체적으로 : _____)

탄력적 근로시간 - 근로자 자원 제도 인지 여부, 귀사에 향후 확대 필요 여부, 제도를 확대하기 적합한지 여부를 체크해주세요.

구분	근로자 지원제도	지원제도 설명	현재 도입 여부		향후 확대 필요		확대 적합성	
			Y	N	Y	N	Y	N
유연 근무	시차출퇴근제	기존의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도						
	선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도						
	재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도						
	원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격 근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도						

가족 돌봄 지원	가족돌봄휴직	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 함						
	가족돌봄휴가	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용해야 함						
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	학업, 가족돌봄 등의 이유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 함						

[탄력적 근로시간 - 사업주 지원] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

구분	사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
			Y	N	Y	N	Y	N
비용	일·가정 양립 환경개선 지원	유연근무제를 도입·확대하는 우선 지원 대상기업, 중견기업에 간접노무비와 재택·원격 근무 인프라 구축 비용 지원						
	워라벨 일자리 장려금	전일제 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정 근로 시간 단축제도를 활용할 수 있도록 간접노무비, 임금 감소액 보전금 지원						

Q13. 귀사에서 탄력적 근로시간 제도가 활성화 되기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? (1개 응답)

- ① 업종 및 직종 특성상 업무 대체가 어려움
- ② 이행 비용 및 행정상의 어려움
- ③ 지원제도 자격 요건의 제약
- ④ 부서 간 불편함 및 위화감 우려
- ⑤ 제도에 대해 잘 알지 못함
- ⑥ 기타 (구체적으로 : _____)

[환경개선 - 사업주 지원] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

구분	사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
			Y	N	Y	N	Y	N
비용	여성친화기업 근로환경개선 자금용자	여성고용친화시설(여성 화장실 등)을 설치하거나 개선하여 여성 친화적 작업환경을 조성하거나, 여성의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 사업주 또는 사업주 단체를 대상으로 소요 자금을 용자, 지원하는 사업						

Q14. 귀사에서 여성인력 확대를 위해 확대가 필요하다고 생각되는 인프라를 선택해 주세요 (2개 응답)

- ① 직장 근처 어린이집
- ② 교통시설(셔틀버스 운영, 버스노선 확충, 주차장 확충, 교통비 지원 등) 확대 · 지원
- ③ 여성 사이즈 및 기타 신체 특성을 반영한 안전장비(안전복, 안전대, 안전모, 안전화 등)
- ④ 여성 편의시설(화장실, 탈의실, 휴게실, 샤워실, 수유시설 등)
- ⑤ 기타 (구체적으로 : _____)

[조직문화, 능력개발, 인증제도 - 사업주 지원] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 도입 여부		인지 여부		향후 도입 의사	
		Y	N	Y	N	Y	N
조직문화	여성고용차별개선 민간 인프라 구축						
	직장 내 성희롱 예방교육 지원						
능력개발	국민내일배움카드 지원 확대						
	사업주 직업능력개발 지원						
	중소기업 훈련 지원						
제도	가족친화인증제도						

Q15. 항만산업의 다양성 확보를 위해서 여성인력 양성 교육을 위해 실무 교육이 필요하다고 판단됩니다.

귀사에서 가장 필요하다고 생각하는 교육 분야 및 내용을 3가지 작성 부탁드립니다.

(예시 : 항만산업 특화 재무제표 작성법, 디지털 트윈과 연계한 항만운영 실무 등)

Q16. 기업 입장에서 중요하다고 생각되는 지원 정책 3가지를 선택해주세요. (, ,)

- ① 대체인력 채용지원서비스
- ② 직장보육시설 지원금
- ③ 여성친화기업 근로환경개선 자금용자
- ④ 일·가정 양립 환경개선 지원
- ⑤ 워라벨 일자리 장려금
- ⑥ 경력단절 여성 재고용 중소기업 세액 공제
- ⑦ 경력단절 여성취업지원(경력단절 예방지원)
- ⑧ 실직여성가장 신규고용촉진 장려금
- ⑨ 여성고용차별개선 민간 인프라 구축
- ⑩ 직장 내 성희롱 예방교육 지원
- ⑪ 사업주 직업능력개발 지원
- ⑫ 중소기업 훈련 지원
- ⑬ 가족친화인증제도

Q17. 다음은 양성평등정책 기본계획 상의 해양수산부 실행목표입니다. 인지 여부를 응답해 주세요.

양성평등 실행영역	실행목표	인지 여부	
		O	X
공정하고 양성 평등한 노동환경 조성	해양수산 분야의 여성 전문 인력 육성		
남녀가 상생하는 양성평등 문화 확산	특수학교(해양고 등) 남녀통합모집 통해 양성 평등한 진로선택 지원		
	어업·어촌 내 양성평등 문화 확산		

Q18. 귀하께서 생각하시기에 항만산업의 여성인력 고용 확대 및 유지를 위해 정부에서 취해야 할 조치는 무엇이라고 생각하십니까? 사소한 내용이라도 좋으니 의견을 주시기 바랍니다.

[근로자 대상] 항만산업 여성인력 활용에 대한 실태 및 인식조사

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국해양수산개발원에서는 **항만산업의 여성인력 활용 제고 방안 연구**를 수행하고 있습니다. 본 설문조사는 항만산업 여성 종사자 및 기업을 대상으로 하여 여성인력의 항만산업으로 진입, 근무 시 애로요인 및 지원방안, 정책 수요 등을 파악하는데 목적을 두고 있습니다. 본 조사의 분석 결과는 항만산업 내 여성 인력 고용 현황 및 인식을 살펴보고, 향후 정책지원방안 모색하는 데에 활용하고자 합니다.

귀하께서 제공해주시는 자료는 연구의 목적으로만 사용할 것이며, **통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여, 귀사(귀하)의 응답내용 및 사업체의 비밀에 관한 사항은 철저히 보호**됩니다. 업무로 인하여 바쁘시더라도 귀중한 시간을 내주셔서 적극 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2023.08

- 조사 주관기관 : 한국해양수산개발원
- 담당자 : 이지원 전문연구원(Tel: 051-797-4799, E-mail: jiwon@kmi.re.kr)
김기현 전문연구원(Tel: 051-797-4692, E-mail: ghkim@kmi.re.kr)

응답자 성명		성별	남 / 여	만 나이	()세
업종/직무	아래 표에 체크	직급		혼인 여부	Y / N
이메일	()@()			연락처	

[업종]

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 터미널 운영업 | <input type="checkbox"/> 창고 및 보관업 | <input type="checkbox"/> 하역업 |
| <input type="checkbox"/> 검수·감정·검량업 | <input type="checkbox"/> 포장업 | <input type="checkbox"/> 선용품 공급업 |
| <input type="checkbox"/> 선박연료 공급업 | <input type="checkbox"/> 수리업 | <input type="checkbox"/> 항만경비 및 보안서비스업 |
| <input type="checkbox"/> IT 업 | | |

[직무]

- 경영관리 : 총괄 관리, 기획, 중견기업 이상 규모 회사에서의 회계, 재무, 인사, 마케팅, 영업 지원 등
- 일반사무 : 경리, 총무, 업무보조, 단순·반복 서류 작성 등 등
- 영업 및 판매 : 판로 확보, 공급망 확보, 거래처 확보, 납품 및 배송 등
- IT 업무 : 시스템 구축 및 운영, IT 장비 유지/보수 등
- 현장기술직 : 면허선원, 반장 이상 직무수행자 등 현장에서 관리·감독을 수행
- 현장기능직 : 선박부원, 검수·검량, 일반부두 하역, 장치 및 기계 조작, 컨테이너 수리, 항만용역업 (급수, 선박청소, 소독, 오물제거, 줄잡이, 칠, 통선, 폐기를 수집운반, 화물고정(라싱))

PART B. 법·제도 및 정부정책 활용 관련

[신규 고용 및 경력단절여성 활용] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
		Y	N	Y	N	Y	N
경력단절 여성 재고용 중소기업 세액 공제	경력단절 여성을 재고용한 기업 및 당사자에 대한 세제혜택						
경력단절 여성취업지원	여성 새로 일하기 센터(새일센터)를 통하여 경력단절 예방 특강, 취업자 직장적응 교육, 노무 상담 및 고충상담 제공						

Q06 경력단절 여성 재고용 및 여성 가장 고용 촉진 장려금 제도에 대해 향후 활용 의사가 없는 경우, 그 이유가 무엇입니까?

- ① 교육, 숙련도 및 실무경험 등을 갖춘 인력 확보의 어려움
- ② 임금 등 근로조건 맞지 않음
- ③ 지원자 없음
- ④ 사후관리의 어려움
- ⑤ 기타 (구체적으로 : _____)

[모성보호] 제도 인지 여부, 귀사에 향후 확대 필요 여부, 제도를 확대하기 적합한지 여부를 체크해주세요.

구분	근로자 지원제도	지원제도 설명	인지 여부		향후 확대 필요		확대 적합성	
			Y	N	Y	N	Y	N
근무 시간 제한	유해·위험 업종 근로 금지	임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 도덕상 또는 보건 상 유해·위험한 사업에 사용 불가						
	야간·휴일 근로 제한	임산부는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 불가						
업무 전환	시간 외 근로 금지	산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외 근로 불가						
	근로전환	근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 함						
근무 시간 배려	임산부 정기건강진단	임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 함						
	육아시간의 보장(수유시간)	생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함						
휴가	출산 전후 휴가	임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 합쳐 총 90일의 출산전 후휴가를 주어야 하고, 휴가 기간의 배정은 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 하며 90일을 연속으로 사용해야 함						
	배우자 출산휴가	배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자에게 휴가10일(유급) 부여						

	유산·사산 휴가	임신 중 유산·사산한 여성근로자가 청구하는 경우, 임신 기간에 따라 유산·사산 휴가를 부여							
	난임 치료휴가	난임치료 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 함							
	육아휴직	임신 중인 여성근로자, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용							
근로 시간 단축 및 변경	임신근로자 출·퇴근 시간 변경	임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함							
	임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함							
	육아기 근로시간 단축	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아기 근로시간 단축							
급여 및 세액 공제	모성보호 육아 지원	출산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 급여 지원							
	육아휴직 복귀자에 대한 세액공제	중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 복직시킨 경우 복직한 날로부터 1년 동안 육아휴직 복귀자에게 지급한 인건비의 30%(중견기업은 15%)를 세액공제							
인력 지원	대체인력 채용지원서비스	출산·육아·시간 선택제·병가·교육·산제 등을 사유로 인력 공백이 예상되는 일자리에 적합한 대체인력의 취업을 앞선해주는 서비스							

Q07. 귀사의 모성보호 지원 수준은 어떻습니까?

- ① 매우 낮은 편이다 ② 낮은 편이다 ③ 보통 ④ 약간 높은 편이다 ⑤ 매우 높은 편이다

Q08. 남성 종사자 중 배우자 출산휴가 사용 비율은 얼마나 됩니까?

- ① 매우 낮은 편이다 ② 낮은 편이다 ③ 보통 ④ 약간 높은 편이다 ⑤ 매우 높은 편이다
(20% 미만) (20~40%) (40~60%) (60~80%) (80% 이상)

Q09. 남성 종사자 중 배우자 육아휴직 사용 비율은 얼마나 됩니까?

- ① 매우 낮은 편이다 ② 낮은 편이다 ③ 보통 ④ 약간 높은 편이다 ⑤ 매우 높은 편이다
(20% 미만) (20~40%) (40~60%) (60~80%) (80% 이상)

Q10. 귀사에서 모성보호 제도를 사용하기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? (2개 응답).

- ① 업종 및 직종 특성상 업무 대체가 어려움
 ② 업무 공백을 대체할 인력을 구하기 어려움
 ③ 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려
 ④ 휴직 복귀 후 업무 부적응
 ⑤ 기타 (구체적으로 :)

[근로시간] 제도 인지 여부, 귀사에 향후 확대 필요 여부, 제도를 확대하기 적합한지 여부를 체크해주세요.

구분	근로자 지원제도	지원제도 설명	현재 도입 여부		향후 확대 필요		확대 적합성	
			Y	N	Y	N	Y	N
유연 근무	시차출퇴근제	기존의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도						
	선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도						
	재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도						
	원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격 근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도						
가족 돌봄 지원	가족돌봄휴직	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 함						
	가족돌봄휴가	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용해야 함						
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	학업, 가족돌봄 등의 이유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 함						

Q11. 귀사에서 탄력적 근로시간 제도가 활성화 되기 어렵다면 그 이유는 무엇입니까? (1개 응답)

- ① 업종 및 직종 특성상 업무 대체가 어려움
- ② 이행 비용 및 행정상의 어려움
- ③ 지원제도 자격 요건의 제약
- ④ 부서 간 불편함 및 위화감 우려
- ⑤ 제도에 대해 잘 알지 못함
- ⑥ 기타 (구체적으로 :)

[환경개선] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

구분	사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 활용 여부		인지 여부		향후 활용 의사	
			Y	N	Y	N	Y	N
비용	여성친화기업 근로환경개선 자금용자	여성고용친화시설(여성 화장실 등)을 설치하거나 개선하여 여성 친화적 작업환경을 조성하거나, 여성의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 사업주 또는 사업주 단체를 대상으로 소요자금을 용자, 지원하는 사업						

Q12. 귀사에서 여성인력 확대를 위해 확대가 필요하다고 생각되는 인프라를 선택해 주세요 (2개 응답)

- ① 직장 근처 어린이집
- ② 교통시설(셔틀버스 운영, 버스노선 확충, 주차장 확충, 교통비 지원 등) 확대·지원
- ③ 여성 사이즈 및 기타 신체 특성을 반영한 안전장비(안전복, 안전대, 안전모, 안전화 등)
- ④ 여성 편의시설(화장실, 탈의실, 휴게실, 샤워실, 수유시설 등)
- ⑤ 기타 (구체적으로 : _____)

[조직문화, 능력개발, 인증제도] 귀사에서 현재 활용 여부, 인지 여부, 향후 활용 의사를 체크해주세요.

사업주 지원제도	지원제도 설명	현재 도입 여부		인지 여부		향후 도입 의사	
		Y	N	Y	N	Y	N
조직문화	여성고용차별개선 민간 인프라 구축						
	직장 내 성희롱 예방교육 지원						
능력개발	국민내일배움카드 지원 확대						
	사업주 직업능력개발 지원						
	중소기업 훈련 지원						
제도	가족친화인증제도						

Q13. 항만산업의 다양성 확보를 위해서 여성인력 양성 교육을 위해 실무 교육이 필요하다고 판단됩니다.

귀사에서 가장 필요하다고 생각하는 교육 분야 및 내용을 3가지 작성 부탁드립니다.

(예시 : 항만산업 특화 재무제표 작성법, 디지털 트윈과 연계한 항만운영 실무 등)

Q14. 기업 입장에서 중요하다고 생각되는 지원 정책 3가지를 선택해주세요. (, ,)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ① 대체인력 채용지원서비스 | ② 직장보육시설 지원금 |
| ③ 여성친화기업 근로환경개선 자금용자 | ④ 일·가정 양립 환경개선 지원 |
| ⑤ 워라벨 일자리 장려금 | ⑥ 경력단절 여성 재고용 중소기업 세액 공제 |
| ⑦ 경력단절 여성취업지원(경력단절 예방지원) | ⑧ 실직여성가장 신규고용촉진 장려금 |
| ⑨ 여성고용차별개선 민간 인프라 구축 | ⑩ 직장 내 성희롱 예방교육 지원 |
| ⑪ 사업주 직업능력개발 지원 | ⑫ 중소기업 훈련 지원 |
| ⑬ 가족친화인증제도 | |

Q15. 다음은 양성평등정책 기본계획 상의 해양수산부 실행목표입니다. 인지 여부를 응답해 주세요.

양성평등 실행영역	실행목표	인지 여부	
		○	X
공정하고 양성 평등한 노동환경 조성	해양수산 분야의 여성 전문 인력 육성		
남녀가 상생하는 양성평등 문화 확산	특수학교(해양고 등) 남녀통합모집 통해 양성 평등한 진로선택 지원		
	어업·어촌 내 양성평등 문화 확산		

Q16. 귀하께서 생각하시기에 항만산업의 여성인력 고용 확대 및 유지를 위해 정부에서 취해야 할 조치는 무엇이라고 생각하십니까? 사소한 내용이라도 좋으니 의견을 주시기 바랍니다.

2. 항만연수원 교육 현황

1) 기초교육

과정명	인원					
	전체			여성		
	'20	'21	'22	'20	'21	'22
항만하역실무	12	0	0	0	0	0
신규자 하역실무	12	25	29	0	0	0
화물고정작업 신규자	31	34	87	0	0	0
(인천) 항만운송실무	0	5	0	0	0	0

2) 양성교육

과정명	인원					
	전체			여성		
	'20	'21	'22	'20	'21	'22
컨테이너크레인 운전 이론	19	16	24	0	0	0
컨테이너크레인 운전 실기	34	72	71	0	0	0
양화장치 운전	11	10	51	0	0	0
지게차 운전 이론	6	6	12	0	0	0
지게차 실기	16	32	39	0	0	0
기중기 운전 이론	5	0	0	0	0	0
기중기 실기	5	0	2	0	0	0
굴착기 운전 이론	0	6	8	0	0	0
굴착기 실기	14	10	29	0	0	0
야드트레일러 운전	25	11	16	0	0	0
산적 액체 위험물 안전 관리자	14	28	25	0	0	1
검수 실무	0	0	0	0	0	0
검량 실무	0	0	15	0	0	1
소형 건설 기계 조종(3톤미만 지게차)	50	28	44	0	0	0
소형 건설 기계 조종(3톤미만 굴착기)	16	14	0	0	0	0
RC 컨테이너크레인운전(이론/실기)	0	49/0	92/125	0	0	0
RC ARMGC 운전(이론/실기)	0	29/29	0/0	0	0	0
스트래틀캐리어운전(이론/실기)	0	116/42	138/176	0	0	0
(인천) 자동차선적운전	8	11	35	0	0	0

3) 연수교육

과정명	인원					
	전체			여성		
	'20	'21	'22	'20	'21	'22
노조감독자	30	12	10	0	0	0
냉동창고작업자 직무교육	0	0	0	0	0	0
냉동창고관리감독자 직무교육	0	0	52	0	0	0
산적 액체위험물 안전관리자	33	24	13	0	0	0
선박연료공급선 산적 액체위험물 안전관리자	69	51	50	0	0	1
(인천) 항만관리자 Leadership 개발	0	24	3	0	0	0
(인천) 하역포맨	0	29	6	0	0	0
(인천) 변화관리 역량 개발	0	0	0	0	0	0
(인천) 항만 물동량 수요예측 실무	0	0	2	0	0	0
(인천) 컨테이너크레인 작업 신호 실무	15	0	0	0	0	0
(인천) 양화장치작업신호 실무	0	0	0	0	0	0

4) 정보교육

과정명	인원					
	전체			여성		
	'20	'21	'22	'20	'21	'22
컴퓨터 기초	0	0	8	0	0	0
컴퓨터 운용	0	0	0	0	0	0
(인천) EXCEL 활용실무	6	5	14	0	0	0
(인천) POWERPOINT 활용실무	0	0	0	0	0	0

5) 안전교육

과정명	인원					
	전체			여성		
	'20	'21	'22	'20	'21	'22
항만하역안전 체험교육	0	0	0	0	0	0
현장응급처치	0	0	0	0	0	0
신규자교육훈련(*항만운송사업법)	7	7	224	0	0	0
신규안전교육(체험형)(*항만안전특별법)	0	0	0	0	0	0
정기안전교육(체험형)(*항만안전특별법)	0	0	0	0	0	0
화물고정작업 정기안전교육	0	0	254	0	0	0
관리감독자정기교육(체험형교육)	0	0	0	0	0	0
(인천) 안전리더십개발	0	0	0	0	0	0
(인천) 항만하역 위험성 평가	0	0	0	0	0	0
(인천) 항만하역안전	0	17	8	0	0	0
(인천) 항만안전보건	862	1,447	1,645	0	0	0
(인천) 관리감독자 안전보건	0	0	6	0	0	0

기본연구보고서 발간목록

Ⅰ 2023

01	자율운항선박 운항을 위한 해상교통관제 대응방안 연구	박상원
02	인공지능(AI)을 활용한 무역규범의 해양수산분야 영향 분석 연구	임병호
03	공급망 안정화를 위한 항만의 대응방안 연구	이나영
04	연안재해 정보 활용 개선 방안 연구	김찬웅
05	항만의 생활물류 기능 활성화 방안 연구	최석우
06	마을여장 이용·관리 개선방안 연구	마창모
07	해양생태계 복원정책 개선방안 연구 - 사회·생태복원 중심으로 -	최석문
08	주민행태기반 해양정책 수용성 제고 설계 방안 연구	이슬기
09	항만연관산업 고도화 방안 연구	김세원
10	탄소배출권 거래제가 해운선사에 미치는 영향 분석 연구	조아현
11	물류 연계 효율화를 위한 스마트항만 구축방안 연구 - 항만물류 데이터 공유 플랫폼을 중심으로 -	서정용
12	어업분야 중대재해처벌법 대응방안 연구	고동훈
13	수산물의 디지털 수출 활성화 방안 연구	이상건
14	항만개발사업의 정책영향평가 연구	이수영
15	해운산업의 미래 변화 예측과 국내 대응 전략 연구	이호춘
16	어선현대화 촉진을 위한 금융제도 개선방안 연구	엄선희
17	연안도시의 쇠퇴와 대응방안 연구	강창우
18	해양범죄 실태 진단을 통한 대응체계 개선방안 연구	민영훈
19	민간기업의 해양환경분야 ESG 활성화 방안 연구	김지윤
20	식량안보를 고려한 수산물 수급관리 방안 연구	허수진
21	지방분권시대의 수산업·어촌분야 대응전략 연구	이호림
22	해운산업 고도화를 위한 선박투자 활성화 방안 연구	김한나
23	글로벌 공급망 리스크 대응 물류망 최적화 방안 연구 : 한국·북미 물류공급망 중심	이성우

2022년

01	선박투자 가치평가 및 위험관리 모형 연구	박성화
02	항만 컨테이너 반출입 예약시스템 가격결정 모형 연구	서정용
03	연안재해 대응을 위한 그린인프라 구축방안 연구	정치호
04	탄소중립이 해양수산업에 미치는 경제적 영향분석 연구	권장한
05	수산물 안전성 관리체계 개선방안 연구	조현주
06	준해양사고 통보제도 개선방안 연구	박상원
07	MZ세대 소비트렌드를 반영한 해양관광 추진방안 연구	최일선
08	연근해 어종별 어획쿼터제도 도입방안 연구	심성현
09	행위자기반 해양공간계획 시뮬레이션 개발 연구	조성진
10	항만분야 탄소중립 관리체계 개선방안 연구	안승현
11	탄소중립 시대 양식산업 대응전략 연구 - 육상 어류양식을 중심으로 -	마창모
12	수산식품산업의 탄소중립 대응방안 연구 - 가공업을 중심으로 -	김지연
13	해양환경보전정책 도입방안 연구	박수진
14	포스트 코로나 시대의 컨테이너 해운산업 대응방안 연구 - 디지털 플랫폼을 중심으로 -	최건우
15	항만분야 공공갈등 관리방안 연구	김세원
16	글로벌 가치사슬 변화와 국제물류 분야 대응방안 연구 - 전기자동차 산업을 중심으로 -	권보배
17	항만개발제도 개선방안 연구	이수영
18	클러스터 혁신을 통한 선박관리업 발전방안 연구	허성례
19	수입수산물 예방적 관리체계 도입방안 연구 - IUU 수산물을 중심으로 -	안지은
20	양식수산물 유통 빅데이터 구축방안 연구	이기영
21	글로벌 혁신성장을 위한 신남방·신북방 정책 연구 - 신남방 지역 ICT산업 가치사슬 변화에 따른 물류 공급사슬 대응방안	최나영환

수시연구보고서 발간목록

Ⅰ 2023년

01	양식어업 비과세 합리화 방안 연구	이정필
02	북함해양레저관광도시 개념정립 및 추진방안에 관한 연구	최일선
03	항만기술산업 육성을 위한 법제도 마련 연구	안승현
04	블루푸드테크 전문기관의 도입 필요성에 대한 연구	이동림
05	지방자치단체의 해양관할구역 설정 요인 연구	이혜영
06	양식장 내 어류 복지 기준 마련을 위한 연구	오서연
07	해양플라스틱 재활용산업 공급사슬 기반 조성 연구	이윤정
08	중소·중견 물류기업의 ESG경영 가이드라인 구축 연구	이재호
09	신항만건설사업의 민간투자 확대를 위한 제도개선 연구	김보경
10	해수욕장 이용객 집계·관리체계 개선방안 연구	이정아
11	유엔 플라스틱 협약의 주요쟁점 분석 및 대응방향 연구	박수진
12	어촌 활력 제고를 위한 제도 개선방안 연구	문지원
13	어선의 친환경에너지 전환방안 연구	고동훈

Ⅰ 2022년

01	항만의 탄소중립 이행·관리 표준안 연구	안용성
02	매립지 소유권 분리 제도화의 이해관계 분석과 관리방안	윤성순
03	글로벌 공급망 리스크별 영향분석 및 대응방안 연구 - 에너지·곡물을 중심으로	조지성
04	대북제재 강화와 코로나 팬데믹 이후 북한 해양수산 이슈와 대응 방안	윤인주
05	남극환경보호의정서 제6부속서의 국내 이행을 위한 법제 정비방안 연구	박예나
06	해양바이오산업 육성을 위한 해양생명자원법 정비 방안 연구	좌미라
07	우리나라 수산종자 관리체계 개선방안 연구	조현주
08	2050 신해양강국 미래비전 수립 연구	김민수

일반연구보고서 발간목록

Ⅰ 2023년

01	해양수산업 조기경보지수 개발 - 컨테이너 해운시장을 중심으로	권장한
02	AIS 기반 글로벌 선박 배기가스 배출량 분석 연구(II) - 우리나라 주요 항만을 중심으로	강무홍
03	우리나라 수산식품 소비 활성화 방안 마련 연구	한기욱
04	비컨테이너 항만물동량 예측모형 고도화 방안 연구(II) - 유류, 철재, 모래, 목재, 양곡을 중심으로	이화섭
05	대기행렬모형을 활용한 선박대기비용 절감 편익 산정 연구	조아현
06	항만개발사업 정책효과 세부항목별 효과산정 방법 연구	이종필
07	해양 지속가능성 평가체계 구축 연구	최희정
08	국내 해운기업의 ESG 경영 확산 방안 연구	황진희
09	해운 경기순환 분석 및 예측 연구	황수진
10	수산물 공급 안정을 위한 수입수산물 전략품목 관리 방안 연구	박혜진
11	항만산업 여성인력 확대방안 연구	이지원
12	선사공동행위의 규제 및 행동 변화에 따른 영향 분석과 정책방안 연구	류희영

2022년

01	건화물선 시장 비용분석을 통한 해운시장 위험관리지표체계 구축	류희영
02	해상운임 예측모형 고도화 연구(1)	황수진
03	IMO 시장기반조치 도입이 국내 해운기업에 미치는 영향	김한나
04	연안지역발전지수(CoDI) 개발 연구	황재희
05	CGE 기반 국제통상환경 변화의 해양수산부문 파급효과 분석	임병호
06	글로벌 수산부문 이머징 이슈 분석 모델 개발 연구	한기욱
07	양식 수산물 증장기 수급전망모형 구축 연구 - 굴을 중심으로 -	김철현
08	Network DEA를 이용한 물류기업 경쟁력 비교 분석 연구	황선일
09	해양수산 사업체 성과 및 효율성 분석 연구	김주현
10	베이지안 방법을 이용한 양식 명계 단수 추정방안 연구	천성훈
11	수입수산물과 국산 간의 대체관계 분석 연구 - 활·신선냉장품을 중심으로 -	박혜진
12	국내 컨테이너 해운기업의 디지털 전환 활성화 방안 연구	전서연
13	비컨테이너 항만물동량 예측모형 고도화 방안 연구(1) - 자동차, 석탄, 고철, 시멘트를 중심으로 -	최석우
14	해양수산 분야 미래 리스크 발굴 및 파급효과 분석 연구(II)	김찬호
15	항만개발사업의 정책효과 적용방안 연구	이종필
16	국가 해양전략 기본구상 연구	정현욱
17	선박대기시간 예측모형 개발을 위한 방법론 연구	조아현
18	안전항만 구축을 위한 비용 산정 및 지원체계 마련을 위한 연구	최상균

일반연구 2023-11

항만산업 여성인력 확대방안 연구

인쇄 2023년 12월 29일

발행 2023년 12월 31일

발행인 김종덕

발행처 한국해양수산개발원

주소 49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)

연락처 051-797-4800 (FAX 051-797-4810)

등록 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄 디자인글꼴 (051-636-1210)

판매 및 보급: 정부간행물판매센터 Tel: 02-394-0337

정가 6,000원

항만산업 여성인력 확대방안 연구

A Study on Expanding the Female Workforce
in the Port Industry

 **한국해양수산개발원**
KOREA MARITIME INSTITUTE

49111 부산광역시 영도구 해양로 301번길 26 (동삼동)
TEL. 051-797-4800 FAX. 051-797-4810

값 6,000원
93300

9 791168 661615
ISBN 979-11-6866-161-5