

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 여성 건설근로자 취업현황과 정책방안

과제책임자 김경희 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7187 / E-mail: kh99kim@kwidimail.re.kr)

여성 건설근로자를 위한 성평등 정책과제

초록

- 본 연구는 건설기능직에 종사하는 여성근로자의 고용현황 및 근로환경을 파악하고, 남성 집중 직종에서 근무하는 여성 근로자가 경험하는 성차별 실태를 분석함.
- 여성 건설근로자를 위한 정책과제로 ① 비전통적 직업에서의 여성지원법(가칭) 제정, ② 여성 건설기능인 양성 및 향상 훈련 확대, ③ 성차별적 고용관행 개선 및 성희롱 예방교육, ④ 성별을 고려한 편의시설 및 안전보호장비 제공, ⑤ 직업상담사 성인지 교육 및 여성 건설근로자를 위한 체계적 지원을 제시함.

1. 배경 및 문제점

- ① 건설업은 대표적인 남성 직업으로 여성들이 취업하기 어렵고 취업한 이후에도 고용을 지속하기 어려운 분야임. 남성 근로자가 집중되어 있는 건설업에 여성들이 진입하기가 어려움에도 불구하고 여성 근로자의 비율은 증가하고 있음.

<표 1> 건설업 성별 취업자 추이(2015-2019)

(단위: 명, %)

	2015	2016	2017	2018	2019
여성	155,131 (8.4)	151,134 (8.1)	179,820 (9.0)	209,803 (10.3)	202,399 (10.0)
남성	1,698,711 (91.6)	1,717,859 (91.9)	1,807,880 (91.0)	1,824,396 (89.7)	1,817,188 (90.0)
계	1,853,842	1,868,993	1,987,700	2,034,199	2,019,587

출처: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

- ▶ 건설기능직으로 일하는 여성들은 진입 당시부터 낮은 숙련이 요구되는 일에 배정됨에 따라 동일한 조공이라도 남성에 비해 임금이 낮으며 이후에 남성이 전문기능인력으로 상향 이동하는데 비해 여성들은 시간이 지나도 조력공에 머물러 있는 경우가 빈번함.
- ▶ 건설현장에서 여성 근로자들은 다수의 남성 근로자들과 함께 혹은 남성 전문기능인력의 보조자로 일하면서 상시적인 성희롱 및 성폭력에 노출되어 있음. 또한, 건설현장 가설계획 수립 시 여성의 불편사항에 대한 인식이 부족하여 여자 탈의실과 여자 화장실이 구비되어 있지 않은 곳이 많다는 지적이 있음.

▶ 이와 같이 건설현장에는 기능직으로 일하는 여성이 적지 않고, 건설현장에서의 성차별이 존재하는데도 불구하고 여성은 정책 결정과정에서 소외되어 있는 실정임.

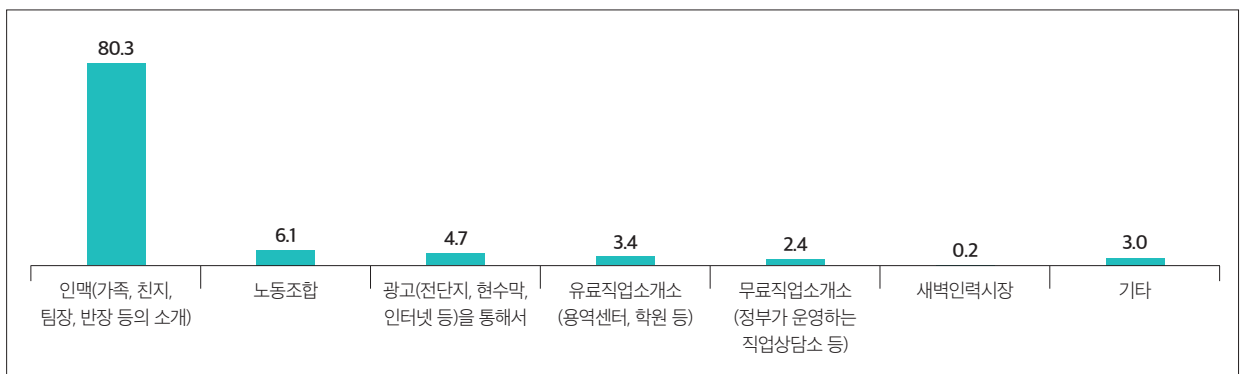
- ④ 본 연구는 건설직에 종사하는 여성 근로자의 고용현황 및 근로환경을 파악하고 남성 중심 작업장에서 여성 건설근로자가 경험하는 성차별 실태를 분석하고자 함. 또한, 남성집중 직종에 여성이 진출하도록 지원하는 정책방안을 모색하는 한편, 여성 건설근로자를 위한 고용환경 개선방안을 제시하고자 함.

2. 조사 및 분석결과

- ④ 본 연구에서는 여성 건설근로자 507명을 대상으로 취업현황과 근로조건, 노동경험과 정책요구가 무엇인지를 파악하기 위해 설문조사를 실시함. 첫째, 건설현장에 취업과정과 동기를 살펴보면, 여성 건설근로자들은 건설현장에 처음으로 진입할 때 주로 활용한 취업경로가 ‘인맥’이며, 동기는 경제적 요인이 높게 나타남.

<그림 1> 건설현장 최초 구직 경로

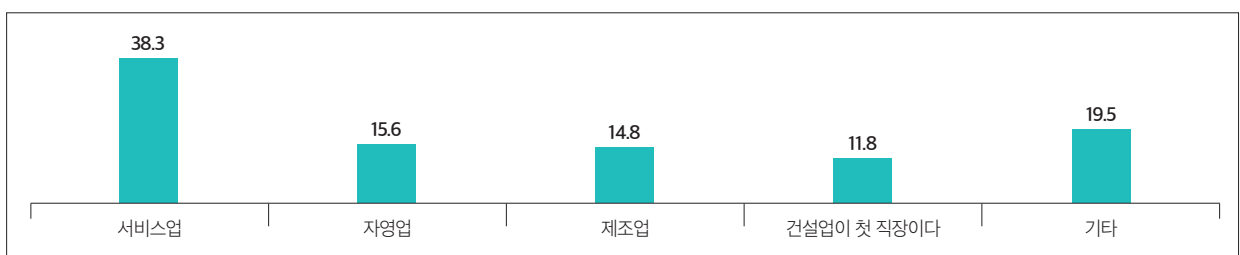
(N=507, 단위: %)



- ▶ 전체 응답자 80.3%의 취업경로가 ‘인맥’으로 압도적으로 높게 나타남. 또한, 여성이 건설현장에 취업하게 된 주된 동기는 ‘생계유지를 위해서’ 또는 ‘임금이 높아서’ 등 경제적 요인이 약 60%로 나타남.
- ▶ 건설현장에 취업하기 이전에 주로 종사했던 업종은 서비스업, 자영업, 제조업 등이었으며, 건설현장이 첫 직장인 여성은 11.8%로 상당수 여성들이 건설현장에 취업하기 전에 다른 업종에 종사한 경험이 있음.

<그림 2> 건설현장 진입 이전 종사 업종

(N=507, 단위: %)





건설 관련 직업교육훈련 경험을 보면, 건설현장에 취업하기 전, 건설 관련 직업교육훈련을 받은 경험이 있다고 응답한 비율이 46.0%로 절반에 미치지 못함. 이는 여성 근로자들이 건설 관련 기능 또는 기술이 없는 상태로 건설현장에 취업했을 가능성이 크다는 것을 의미함.

- ▶ 이들은 주로 사설학원이나 노동조합이 운영하는 직업학교에서 교육훈련을 받은 것으로 나타남. 이러한 직업교육훈련 기관을 알게 된 경로는 인맥을 통해서가 약 70%로 높음.
- ▶ 건설현장에 취업하기 전 직업교육훈련을 받지 않은 이유가 무엇인지 조사한 결과, ‘언제, 어디서 훈련을 받을 수 있는지 잘 몰라서’와 ‘훈련기간 동안 생계유지가 되지 않아서’가 약 60%로 주된 이유임. 여성들이 건설 관련 직업교육훈련에 대한 정보 획득에 어려움을 겪고 있으며, 여성들이 직업교육훈련 기관에 대한 정보 획득 경로가 개인적인 인맥에 의존하지 않도록 개선이 필요함.
- ▶ 응답자가 건설 관련 자격증을 보유하고 있는 비율은 20.5%였으며, 평균 1.5개를 보유하고 있는 것으로 나타남. 자격증 취득 계획이 있는 여성 건설근로자가 자격증 교육을 희망하는 교육기관은 ‘여성단체(새일센터 등)가 운영하는 직업학교’와 ‘노동조합이 운영하는 직업학교’가 약 63%로 선호하는 기관이었으며, ‘사설학원’은 19.3%임. 특히 여성단체(새일센터 등)가 운영하는 직업학교를 가장 선호하는 것은 여성이 처한 현실과 신체적 특성을 고려하고 여성들 간에 인맥을 쌓을 수 있다는 기대감이 반영된 결과로 보임.

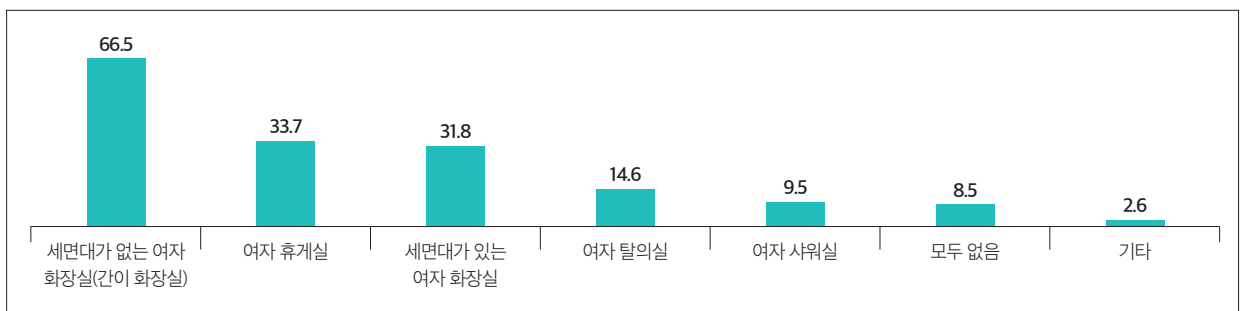


여성 건설근로자의 근로실태 및 근로환경을 보면, 전반적으로 여성 건설근로자들을 위한 건설현장에서의 편의시설이 미흡한 편이며, 안전보호 장비 또한 불편하다고 응답했음. 더 나아가 근골격계 질환, 방광염, 피부염 등 질병 위험에 노출되어 있음.

- ▶ 먼저 응답자들은 ‘대규모 건축현장’과 ‘플랜트 현장’에서 약 85%가 근무하고 있음. 또한, 여성 건설근로자가 최근 1년간 건설현장에서 근무한 기간을 조사한 결과, 평균 257.5일로 나타남. 여성 건설근로자가 근로계약서를 작성한 현황을 보면, ‘서면으로 근로계약서를 작성했다’가 80.3%로 높게 나타났으며, 사회보험 가입 현황을 중복응답으로 조사한 결과, ‘건설근로자 퇴직 공제 제도’ 80.9%, ‘고용보험’ 78.1%, ‘국민연금(직장 가입자)’, ‘건강보험(직장 가입자)’이 각각 65.9%로 나타남.
- ▶ 건설현장에서 일하는 여성 편의시설 보유 현황을 조사한 결과, 응답자 507명 중 ‘세면대가 없는 여자 화장실 있음’이 66.5%, ‘여자 휴게실 있음’이 33.7%, ‘세면대가 있는 여자 화장실 있음’이 31.8% 인 것으로 나타났으며, 이런 시설이 ‘모두 없음’에 응답한 비율이 8.5%임. 전반적으로 건설현장에서 일하는 여성 근로자를 위한 편의시설은 매우 미흡한 상황임.

<그림 3> 여성 편의시설(중복응답)

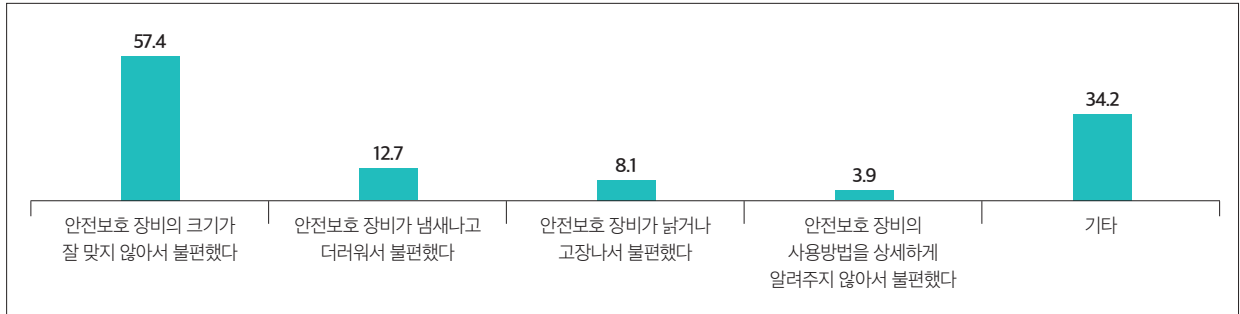
(N=507, 단위:%)



- ▶ 안전보호장비 지급에 대한 조사 결과, 조사에 참여한 56%의 여성이 지급 받은 안전보호장비가 불편하다고 응답함. 안전보호 장비의 크기가 잘 맞지 않거나 낡고 고장나서 불편하다는 것은 여성 근로자의 업무상 사고를 유발하여 안전을 위협할 뿐 아니라 근골격계 장애를 발생시킬 수 있어 시급한 개선이 필요함.

<그림 4> 안전보호장비 불편한 이유(중복응답)

(N=284, 단위: %)



- ▶ 건설현장에서 일하면서 질병에 걸린 경험이 있는지 조사한 결과, ‘근골격계 질환’이 42.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘방광염’ 19.0%, ‘피부염’ 12.8% 등을 경험함. 특히 ‘방광염’이나 ‘피부염’ 등은 접근성이 좋은 여성 화장실이나 씻을 수 있는 물을 사용할 수 있는 편의시설이 부족해서 발생했을 가능성이 있기에 여성 편의시설을 확충하는 것이 필요함.

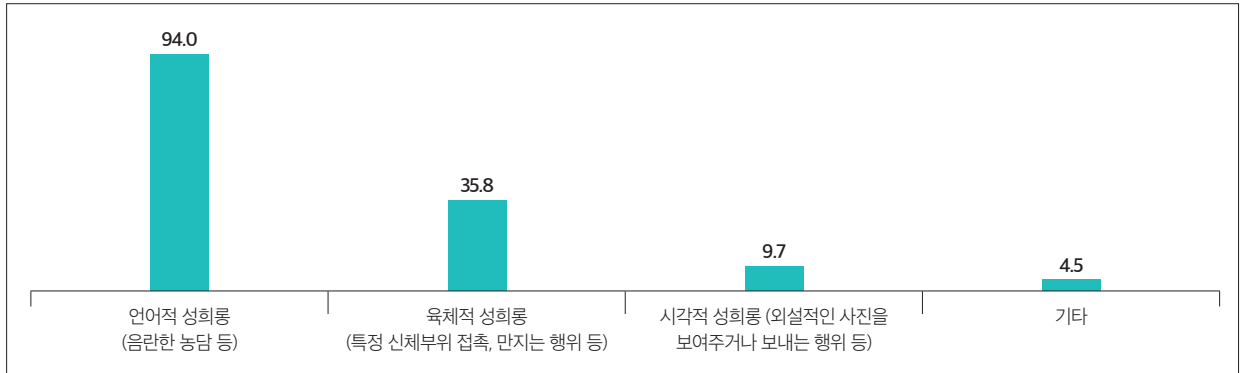


건설현장에서 여성 근로자가 경험한 성차별 및 성희롱 실태를 조사한 결과, 상당수가 성차별을 경험한 것으로 나타남.

- ▶ 먼저 성차별의 경우, ‘임금차별’ 31.2%, ‘채용차별’ 23.3%, ‘업무 외 지시’ 17.2% 정도가 경험된 것으로 나타남. 여성들은 건설현장에 진입 당시부터 낮은 숙련이 요구되는 일에 배정됨으로써 근로 경력이 쌓여도 미숙원공에 머물러 있는 경우가 빈번함. 이것은 임금차별로 이어지고 기능습득 기회를 갖기 어려워 차별을 받게 되는 구조임.
- ▶ 고용상 성차별 외에 성희롱(야한농담, 동의하지 않은 신체접촉 등)을 당한 경험이 있는지 조사한 결과, ‘있다’가 25.6%로 나타남. 이들은 ‘1~3회 경험’ 48.5%, ‘10회 이상 경험’ 34.3%로 나타남. 본 결과를 통해 건설현장에서는 여성에 대한 성희롱이 상당히 반복적으로 발생하고 있다는 것을 알 수 있음. 성희롱 경험 유형을 보면, ‘언어적 성희롱’이 94.0%로 매우 높았으며, 성희롱을 당한 장소는 ‘건설현장 작업장’이 76.9%로 가장 높게 나타남. 비교적 여러 사람들에게 공개된 장소에서 발생하고 있음을 알 수 있으며, 그만큼 성희롱은 위법한 행위라는 문제 인식이 부족하다는 반증이기도 함. 성희롱 가해자는 ‘작업반장 또는 팀장’ 51.5%, ‘동료’ 50.0%의 비율이 높게 나타났으며, 성희롱을 겪은 경우 주로 대응한 방식은 ‘혼자 참고 넘겼다’ 70.1%, ‘상급자, 회사에 알리고 상담했다’ 20.1%로 나타나, 상당수가 제대로 대응하지 못한 것을 알 수 있음.
- ▶ 건설현장에서 일하면서 성희롱을 당한 적이 있는지 여부를 조사한 결과, 26.4%가 성희롱을 당한 적이 있다고 응답했음. 성희롱 경험 유형을 보면, ‘언어적 성희롱(음란한 농담 등)’이 94.0%로 매우 높았으며 ‘육체적 성희롱(특정 신체부위 접촉, 만지는 행위 등)’이 35.8%, ‘시각적 성희롱(외설적인 사진을 보여주거나 보내는 행위 등)’도 9.7%인 것으로 나타났음.

<그림 5> 성희롱 경험 유형(중복응답)

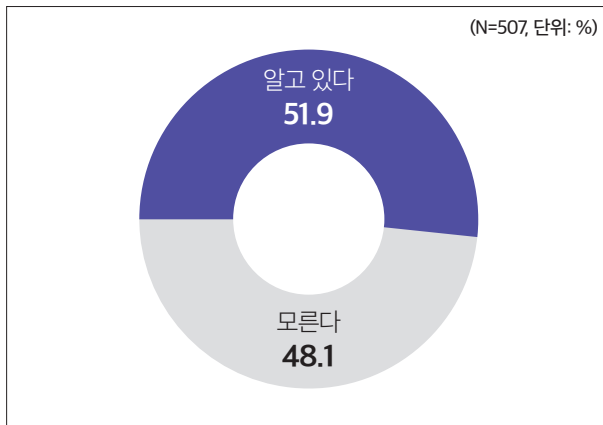
(N=134, 단위: %)



- ▶ 본 설문조사에서 성희롱을 겪었을 경우, 회사 내에 이를 상담할 담당 부서(담당자)가 설치되어 있는지 조사한 결과 ‘있다’는 응답은 26.2%에 불과함. 또한, 성희롱 예방 교육을 1회라도 받은 경험이 있는 응답자는 약 41%에 그침. 성희롱 문제는 여성들이 건설현장에 진입하기를 꺼리게 하거나 또는 진입한 이후에도 근로를 지속하기 어렵게 만드는 요인이 될 수 있기에 성희롱 문제를 산업안전 문제로 규정하고 이를 예방·보호할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있음. 또한 성희롱·성차별 문제에 대해 건설현장을 주기적으로 모니터링하고 해결방안을 적극적으로 마련할 필요가 있음.

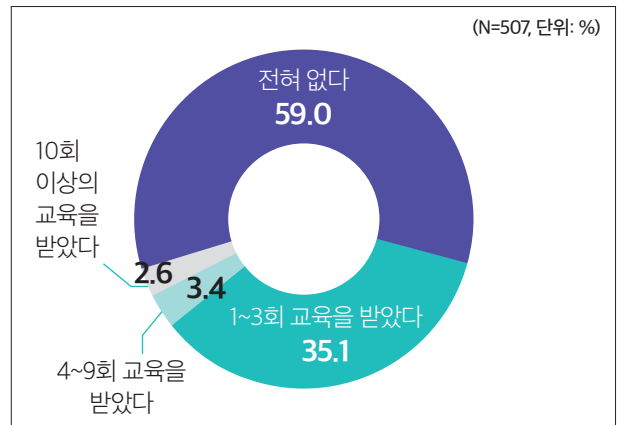
<그림 6> 성희롱 예방교육 의무 인지여부

(N=507, 단위: %)



<그림 7> 성희롱 예방교육 받은 경험

(N=507, 단위: %)



건설현장에 여성의 진출 전망과 정책요구가 무엇인지 보면, 응답자의 78.5%가 향후 더 많은 여성들이 건설현장에 취업할 것이라고 전망함.

- ▶ 이렇게 전망하는 이유는 ‘임금을 많이 받기 때문에’ 30.2%, ‘건설업 근로환경이 개선되고 있기 때문에’ 29.1%, ‘특별한 기술 없이도 일할 수 있으므로’ 22.6% 순으로 나타남.
- ▶ 여성 건설근로자에게 현재 본인의 직업에 대해 얼마나 만족하는지 5점 척도로 조사한 결과, 평균 3.40점으로 조사됨. 만족하는 이유는 ‘임금수준이 타 직업에 비해 높다’ 50.7%, ‘정해진 시간만 일을 하면 되고, 잔업 시 잔업수당을 받는다’ 16.7% 등으로 나타남. 반면, 만족하지 못한다는 응답도 10.3% 있었는데, 그 이유는 ‘근로자에 대한 복지가 부족하다’ 36.5%, ‘노동에 비해 임금수준이 낮다’ 28.8%, ‘실업이 반복되는 등 일자리가 불안하다’ 13.5%로 나타남.

④ 여성의 건설현장 취업을 촉진하기 위해 필요한 정책이 무엇이라고 생각하는지 조사한 결과, '여성이 기술을 습득할 수 있도록 기능 양성 훈련 확대 필요'가 34.5%로 가장 높았으며, '관리자 및 근로자 대상 성희롱, 성차별 예방교육이 강화되어야 한다' 22.7%, '여성화장실 등 편의시설 제공이 필요하다' 17.6% 등의 순으로 나타남.

▶ 조사결과에서 알 수 있는 대로, 향후 여성들의 건설현장 취업을 증가시키고 여성 고용을 지속적으로 유지시키기 위해서는 건설 관련 기술과 기능을 습득할 수 있도록 교육훈련을 확대하는 한편, 성희롱·성차별을 예방하고, 발생 시 이를 해결할 수 있는 지원체계 마련이 필요함. 또한, 여성을 위한 각종 편의시설 확충과 안전보호장비를 여성의 신체적 특성을 고려하여 개발·보급할 필요가 있음.

④ 해외사례 분석결과, 미국은 건설업을 포함한 여성이 25% 미만인 직종에 여성이 진출할 수 있도록 1990년대부터 두 개의 법을 제정해서 시행하고 있음. 미국은 비전통적 직종에 여성 참여를 높이기 위해 '견습직과 비전통적 직업 내 여성을 위한(WANTO)' 법을 제정하여 실행하고 있음.

▶ 이 법의 목적은 여성들은 남성 중심의 비전통적인 직종에서 일하고자 하는 욕구를 갖고 있으며, 실제로 비전통적인 직종에서 여성들이 일하다 보면 남성 위주의 문화와 성차별적인 관행에 의해 여성들이 장벽에 직면하게 된다는 것을 주시하고 있음.

▶ 그에 따라 정부는 여성 근로자들이 기능인력으로 성장할 수 있도록 기술을 양성하고 향상시킬 수 있도록 지원하고 있음. 또한, 정부가 나서서 고용주들이 비전통적인 직종에 여성을 고용하도록 지원하는 역할을 하며 노동조합과 지역 단체들이 여성들에게 직업훈련을 하도록 재정지원을 함

3. 정책제언

④ 비전통적 직업에서의 여성지원법(가칭) 제정

▶ 본 연구에서 여성 건설근로자가 참여한 설문조사에 의하면, 대부분의 여성들은 가족의 생계를 책임지는 역할을 하고 있음. 건설업에 진입한 여성 근로자들은 서비스업, 제조업에서 낮은 임금을 받고 일한 경력이 있으며 건설기능직의 임금이 상대적으로 높다는 것을 알고 일을 하게 되었으며 임금수준에 만족하는 편이었음. 그러나 다른 한편에서 면접에 참여한 여성들은 건설업에 관심을 갖고 취업하기를 희망하는 여성들이 기술을 배우고 숙련 수준을 높일 수 있는 기회가 적다는 불만을 나타내고 여성들을 위한 직업훈련이 체계적으로 이루어지고 정부가 적극 지원해야 한다는 요구가 높음.

▶ 건설업을 포함한 남성집중 직종에 여성들이 진출해서 노동시장 내 성별 직종분리를 완화시키고, 남녀 임금격차를 축소시키기 위해서는 비전통적 직종에 여성들이 참여할 수 있도록 지원하는 독립된 법이 제정되어야 할 것임.



여성 건설기능인 양성 및 향상 훈련 확대

▶ 건설분야 여성 강사 양성 교육프로그램 개발

- 면접조사에 의하면, 여성 건설근로자들은 건설기능교육을 받으면서 실습교육 비중이 큰 편인데 남자 강사들과 신체적 접촉이 많기 때문에 여성 강사로부터 교육을 받고 싶어하는 경우가 적지 않았음. 또한, 훈련생 중에서 남성이 다수이기 때문에 여성들에게는 실습할 기회가 상대적으로 적게 주어짐. 따라서 건설업 취업에 관심이 있는 여성들이 모여서 건설기능직 경험이 많은 여성 강사를 통해서 교육훈련을 받을 경우 교육효과가 클 수 있을 것임. 교육훈련 과정에 여성기능인력을 강사로 채용할 경우 여성훈련생들에게는 롤 모델(role model)이 될 수 있음. 더 나아가 교육훈련기관에서는 여성들이 건설업에 관심을 갖도록 여성 용접공, 여성 형틀목공 등의 건설현장에서 일하는 여성 근로자들의 사진을 포함한 홍보물을 제작해서 배포하는 것이 필요함.

▶ 여성 건설근로자를 위한 기능향상 교육훈련의 활성화

- 남성 중심의 건설현장에서 여성들이 기술을 배우고 숙련수준을 향상시키기 위해서는 건설업의 여성 준기능공 대상의 기능향상교육을 주말반에 개설하는 등 프로그램을 개발해야 할 것임. 또한 여성들이 반장, 팀장 역할을 할 수 있도록 건설업의 여성 기능공 대상의 리더십향상 교육 프로그램이 필요함. 면접조사에서는 형틀목공, 철근공의 경우 여성 팀장, 반장을 만날 수 있었음. 이들은 건설현장이 남성 위주로 일이 진행되고 있고 일하는 방식도 남성 중심적이기 때문에 여성 건설근로자들이 업무를 배우고 기술을 향상시키는데 어려움이 있다고 말하고 있음. 건설업에서 일하는 여성기능공들이 관리자로 성장할 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 할 것임. 호주에서는 건설기능직에 더 많은 여성들이 취업할 수 있도록 '건설업 여성 근로자 기본계획(Women in Construction Strategy)'을 수립하여 체계적으로 여성기능인력을 양성하고 취업을 지원하는 정책을 실행하고 있음.



성차별적 고용관행 개선 및 성희롱 예방교육

▶ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조(임금) 1항에 의하면, 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있음. 또한 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 정하고 있음. 건설업에서 일하는 여성들이 차별임금을 받지 않도록 동일노동 동일임금 규정이 준수되어야 할 것임.

▶ 건설현장에서 일하는 남성 근로자들은 성희롱이 무엇인지조차 인지하지 못한 상태에서 성희롱에 해당하는 말과 행동을 근로현장에서 하고 있음. 따라서 남성 중심적인 건설업에서 여성이 함께 일하는 환경을 만들기 위해서는 성희롱 예방교육이 절대적으로 필요함. 성희롱 예방교육 대상에는 관리직, 기능직 남녀 근로자 모두가 포함되어야 할 것임.

▶ 건설현장에 만연해 있는 성희롱을 근절하기 위해서는 성희롱 예방교육이 산업보건안전교육에 포함되어야 할 것임. 또한, 건설근로자가 자주 이용하는 장소에 성희롱, 성폭력 예방 및 신고방법, 구제절차 등과 관련된 홍보물을 게시하는 것이 필요함.



성별을 고려한 편의시설 및 안전보호장비 제공

▶ 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」등 관련 규정에는 건설현장의 편의시설을 설치 시 성별을 고려해야 한다는 내용이 포함되어야 할 것임. 또한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」제4조에 편의시설 설치 시 성별을 고려한 편의시설 내용을 보다 구체적으로 규정해야 할 것임. 예를 들어 건설현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에 남녀를 구분하여 휴게실을 설치하거나 이용할 수 있도록 하기 위한 근거 규정이 마련되어야 할 것임.

- ▶ 여성에게 적합하지 않은 안전보호장비는 여성들이 직무를 제대로 수행하지 못한다는 부정적인 인식을 갖게 하며 여성에게 적대적인 성 역할 고정관념을 재생산하는 악순환을 야기시킬 수 있음. 면접조사에서는 남성 신체 기준에 맞는 안전화가 지급되어 발 크기가 작은 여성들이 불편해 하는 경우가 많았음. 여성들이 건설기능인력으로 성장하기 위해서는 여성에게 불편한 착용감을 주고, 여성 근로자의 안전을 위협하며 여성의 직무수행에 방해를 주는 남성 중심적인 안전보호장비가 개선되어야 할 것임.



직업상담사 성인지 교육 및 여성 건설근로자를 위한 체계적 지원

- ▶ 면접조사에 참여한 여성 건설근로자 대다수는 친인척, 지인을 통해서 건설기능직의 일을 배우고 취업하였음. 노동시장 내 성별 직종분리를 완화시키기 위해서는 건설업을 포함한 남성집중 직종에 관심 있는 여성들이 해당 직종에 진입할 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 함. 직업상담사가 성별직종분리 고정관념을 갖고 있을 경우 남성의 일로 여겨지는 건설업을 여성들에게 권유하기란 쉽지 않음. 직업상담사가 여성이라는 이유로 전통적인 여성직종에 취업하도록 상담하기 보다는 본인의 적성을 중심으로 직업을 설계하고 취업을 준비할 수 있도록 직업상담사가 성인지 관점에서 직종을 소개하고, 건설업의 여성고용 관련 기능훈련과 취업 가능 직종을 소개하도록 해야 할 것임. 이를 위해서는 직업상담사 대상의 교육과정에 성평등 의식을 향상시키기 위한 교육이 포함되어야 할 것임.
- ▶ 건설기능인 등급제가 2021년 5월 27일부터 「건설근로자의 고용개선에 관한 법률」 개정에 의거하여 법적 근거를 갖게 되었음. 이 제도에서는 현재의 기능등급(조공, 준기능공, 기능공 등)은 새로운 기능등급제(초급, 중급, 고급, 특급)로 변경되며 등급별로 임금차등제가 적용됨. 또한 등급 산정 시 근로경력(고용보험 DB, 건설근로자공제회DB), 자격증, 교육훈련 이수 등이 고려되도록 하고 있음. 건설기능인 등급제는 기능 보유자가 자신이 보유한 기능에 따른 인정을 받지 못했다는 비판을 받아 왔음. 새로운 제도가 도입되면서 여성 건설근로자들이 보유한 기능이 불이익을 받지 않거나 여성들이 적극적으로 교육훈련을 받을 수 있도록 지원하는 시스템이 갖추어져야 할 것임. 건설현장에서 일하는 여성들이 건설기능인력으로 성장하고 여성들이 상대적으로 임금이 높은 남성집중 직종에 참여하도록 하기 위해서는 체계적인 지원방안이 마련되어야 할 것임.

[기대효과]

- ▶ 취약계층 여성근로자의 정책요구를 파악하는 한편, 남성 집중 직종에서의 여성고용을 확대할 수 있는 정책 방안을 제시하여 고용에서의 성평등을 향상시킬 수 있는 환경을 조성하는데 기여할 것으로 기대됨.

주관부처: 고용노동부 여성고용과·양성평등담당관실
관계부처: 여성가족부 성별영향평가과