

고학력 여성인력의 활용과 정책 방향

김 태 흥

한국여성개발원 연구위원



1. 서론

지난 1990년부터 우리나라 노동시장은 특정 직종이나 산업에서는 인력난을 보이는 대신에, 특정 노동력 집단은 심한 구직난을 보이고 있다. 국가 전체적으로 인력난으로 인한 경제적 손실은 약 10~12조 원(GDP의 5~6%)에 달하며, 인력난을 보이고 있는 중소 제조업체는 약 12만 8천 명(1995년말)의 외국인 근로자를 수입하여 활용하고 있다. 이와 같은 상황에서 신규 대졸 취업률은 대략 60% 수준을 보이는 등 고학력 인력의 구직난은 심각한 사회문

제로 대두되고 있다.

향후 세계화와 국내시장의 완전한 개방이 이루어지고 국제간 노동이동이 자유로워지면 우리나라 노동시장은 구조적으로 과거와는 다른 변화를 보일 것이다. 또한 점차 전통적인 국경은 의미를 잃어 가고, 이에 따라 국제 경제에서 국가의 비교우위는 인적 자원에 의해서 결정될 것이다. 특히 자연자원이 부족한 우리나라의 경우, 우수한 인적 자원의 활용과 개발은 그 무엇보다도 중요하게 될 것이다. 그러나 이미 언급했듯이 현재 우리 노동시장을 보면, 고학력 인력 특히 고학력 여성인력의 활용이 극히 낮은 현상을 보이고 있다. 따라서 이 글에서는 향후 대내·외 경제여건 변화에 신속적으로

대응함과 동시에 지속적인 사회발전 및 경제성장을 달성하기 위해서 현행 고학력 여성인력의 미활용 원인 그리고 이에 대한 정부정책, 향후 문제해결 방안 등에 대해서 살펴보았다.

2. 고학력 여성인력의 활용 현황

지난 1980년 이후 대졸 취업률을 보면 1980년에 65.0%를 기록한 이후에 감소 추이를 보여, 1985년에는 45.7%로 최저치를 보였다. 그러나 1985년부터 다시 대졸 취업률이 증가하기 시작하여 1990년에 52.2%, 1996년에는 61.8%를 보였다.

대졸 취업률에 영향을 주는 대표적인 단기요인은 경기(景氣)이고 장기요인은 인력수급구조이다. 그리고 여학생의 경우는 기업주의 채용차별 등도 취업률에 영향을 준다. 1980년대 초반에 보였던 대졸 취업률 하락은 1970년대 후반의 대졸 정원 확대와 1981년에 실시된 대학졸업정원제의 실시로 인해서 인력수요에 비해 대졸자가 과잉배출된 데 기인한다. 그리고 1985년 이후부터 점차 취업률이 증가하는 추이를 보인 것은 대학 입학정원의 동결과 함께 산업구조의 고도화로 인해서 대졸 인력수요가 상대적으로 늘어난 데 기인한다.

여대생 취업률의 변동추이를 보면, 전체 대졸자와 같이 1980년 55.2%에서 감소하기 시작하여 1985년에는 31.7%를 보인 이후에, 1990년에 39.7%, 1996년에는 51.9%를 기록하였다. 이와 같은 여대생 취업률은 대학을 졸업한 여대생의 반 정도가 취업을 하지 못하는 것을 의미한다. 그리고 여대생 취업률은 연도에 관계없이 언제나 남학생에 비해서 15~20% 포인트 정도 낮은 수준을 보였다. 여대생의 취업률이 남학생에 비해서 15~20% 포인트 정도 낮은 이유를, 많은 사람들은 여학생은 대체로 취업률이 낮은 인문계나 자연계 졸업자 수가 상대적으로 많은 데서 찾고 있다. 그러나 본인이 동일한 학과를 기준으로 남녀 신규 대졸자의 취업률을 비교분석한 결과에 의하면, 동일한 학과를 졸업한 남녀 대학생의 취업률도 거의 15~20% 정도 차이가 있었다. 이와 같은 사실은 여대생이 남학생에 비해서 취업이 훨씬 힘들다는 것을 의미한다.

특히 50대 그룹에 취업한 여대생에 대한 통계를 보면, 여대생의 취업난이 어느 정도 인지를 단적으로 알 수 있다. 1990년에 50대 그룹 산하의 기업체에 취업하는 대학생을 보면, 남자 대졸자의 22.6%가 50대 그룹에 취업했으나, 여학생은 1.7%에 불과하다. 1995년에는 남자 대졸자의 32.2%, 여

〈표 1〉 50대 그룹 대졸 채용 현황

(단위: 명, %)

연 도	4년제 대학 졸업자 수		50대 그룹 취업 대졸자 수		50대 그룹 대졸 취업률		50대 그룹 여성 비율
	남자(A)	여자(B)	남자(C)	여자(D)	남자(C/A)	여자(D/B)	[D]/(C+D)
1989	107,009	59,836	22,913	1,143	21.4	1.9	4.8
1990	104,627	61,289	23,696	1,041	22.6	1.7	4.2
1995	105,853	74,811	34,036	4,336	32.2	5.8	11.3

* 자료: 노동부, 내부자료, 각 연도.

자 대졸자의 5.8%가 50대 그룹에 취업했다. 이와 같은 통계는 비록 여대생 취업률이 50% 수준을 기록하고 있으나, 실제 대졸자들이 취업을 선호하는 50대 그룹 산하 기업에 취업한 여학생은 극히 적다는 것을 보여준다.

이상과 같은 대졸 취업률을 보면 지난 1985년에 비해서는 상당히 개선되었으나, 여전히 대졸 취업난은 심각함을 알 수 있다. 그 결과 대졸자의 51.9%는 대졸 학력이 필요 없는 직종에 취업하고 있는 등 상당수의 대졸자가 고졸 노동시장으로 밀려나 취업하고 있다. 이와 같은 현상은 최근 우리 사회에서 보이고 있는 고학력화 현상이 경제사회의 전반적인 생산성 향상을 가져오고 있지 못함을 의미한다. 특히 여대생의 취업난은 극히 심각하여 여성인력의 고학력화에도 불구하고 실제로 노동시장에서 생산 활동에 참여하고 있는 여성비율은 극히 적고 대부분이 사장되고 있음을 의미한다. 또한 취업한 대졸 여성들도 여성취업을 지원하는 각종 사회제도의 미비와 노동시장의 각종 차별로 인해서 결혼·출산과 더불어 약 55.0%가 퇴직을 하는 것으로 나타났다.

3. 고학력 여성인력과 정부정책

정부가 공식적으로 여성고용 문제를 정책화한 것은 1987년부터 실시된 제6차 경제사회발전 5개년계획(1987~'91년)이다. 동 계획에는 채용을 비롯한 노동시장에서의 각종 남녀차별을 제거하기 위한 남녀고용평등법의 제정, 취업여성의 육아를 지원하기 위한 영유아보육법의 제정이 포함되어 있다. 정부는 동 계획에 따라 1988년에 남녀고용

평등법을 제정하였다. 그리고 동 법에 따라 주요 일간지의 직원 채용 모집광고를 모니터링하여 남녀차별적인 모집광고를 한 기업에 대해서는 이를 시정하도록 행정조치하였다. 그 결과 채용 모집광고에서의 남녀차별은 거의 제거되었다. 그러나 실질적으로 모집광고의 차별철폐가 곧 바로 채용차별의 제거로 이어지는 않았다. 이것은 면접 등을 통한 채용차별은 탐지하기가 극히 곤란하고 채용과정은 기업의 인사정책에 해당되기 때문에 정부가 개입하는 데 한계가 있기 때문이었다. 이 외에도 정부는 기업체와의 간담회, 여성채용박람회 등을 통해서 고학력 여성인력의 취업난을 해결하고자 노력했으나, 여대생의 취업난과 하향취업은 여전히 해결되지 않았다.

1996년에 접어들면서 정부는 향후 지속적인 경제 및 사회발전을 위해서는 고학력 여성인력 활용이 필수 불가결하다고 판단하고, 여대생 취업과 관련한 몇 가지 특별한 정책을 도입하였다.

먼저 정부는 1996년 1월부터 공기업 신규채용시 여성고용 인센티브제도를 도입하였다. 동 제도의 내용을 보면, 일정 기간 동안 공기업 및 공공기관의 직원 신규채용시 필기시험에서 여성 응시자에게 5점의 가산점을 부여하고, 필기시험에 합격한 여성이 특별한 이유없이 면접에서 불이익을 당하지 않도록 하고 있다. 또한 정부는 금년부터 대졸 여성이 응시하는 5급 행정직과 외무직, 7급 행정직의 공채에서도 여성 합격률을 일정 수준까지 높아지도록 채용방식을 탄력적으로 운영하는 공무원 공개경쟁 채용시 여성임용 촉진방안을 도입하였다. 제도의 내용을 보면, 공무원 채용시 여성 합격자 비율이 목표치('96년 10%, '97년 13%,

2000년 20%)에 미달할 경우에 여성 응시자에게 3~5점의 가산점을 부여하여 목표치에 도달하도록 한다는 것이다.

이와 같은 제도들의 도입 목적은 상대적으로 차별적인 관행 및 제도가 적은 공공기업에서 여성에 대한 능력을 검정하게 함으로써 여대생에 대한 기업주의 편견을 불식하고, 이를 민간기업에 확산하기 위한 것이다. 이와 같은 정책들은 일종의 고용할당제 정책들인데, 일각에서는 이 제도를 역차별이라고 하기도 한다. 그러나 국내법에 우선하는 UN의 여성차별협약에서 이미 여성에 대한 잠정적 우대조치는 차별로 보지 않고 있고, 미국(1961년 대통령 행정명령으로 도입), 스웨덴(특정한 한 성[gender] 40% 미만인 직종에서는 소수인 성을 우선 채용), 독일 등 선진국 대부분의 국가들이 실시하고 있거나 이미 실시했다.

이 외에도 정부는 고학력 여성인력의 사회참여를 촉진시키기 위한 각종 지원제도, 예컨대 보육시설 확충, 육아휴직을 촉진하기 위한 장려금 제도 등을 도입, 실시하고 있다. 그러나 고학력 여성인력의 활용 여부는 기본적으로 기업의 태도 변화와 직결되어 있다. 1990년부터 삼성을 비롯한 일부 대기업에서 여대생 채용규모를 확대하는 등 여대생 활용에 대한 관심이 과거에 비해서는 상당히 높아지고 있으나, 여전히 활용 정도는 미약한 수준에 있다.

4. 고학력 여성인력의 효율적 활용방안

현재의 추세를 감안하면 2000년대에는 인력부족이 더욱 심화되는 시대에 접어들게

된다. 뿐만 아니라 앞에서 보았듯이 경제가 점차 정보화·소프트화 함에 따라 전체적으로 여성인력에 대한 수요가 높아지고, 세계 경제의 통합화가 이루어지면 고학력 인력의 양성과 활용이 곧바로 국가경쟁력과 직결될 것이다.

1990년 이후 제조업 생산직에서의 인력난이 심각해짐에 따라 여성인력의 활용을 위한 많은 정책들이 수립, 시행되고 있다. 그러나 이러한 정책들 중 상당수는 그 정책 방향이 제조업 생산직이나 주변부적 인력(secondary labor force)으로 활용하고자 하는 데 초점을 맞추고 있다. 현재의 이러한 여성인력 활용 관행과 정책, 기업의 남녀차별제도나 의식 그리고 이에 따른 여성취업에 대한 부정적인 태도들은 2000년대 여성인력 활용에 커다란 걸림돌이 될 것이다. 따라서 2000년대에 가용 여성인력을 원활하고 효율적으로 활용할 수 있기 위해서는, 지금부터 여성의 취업촉진과 능력발휘를 극대화할 수 있는 제반 조건들을 정비해야 할 것이다(물론 고학력 인력의 질적 개선이 활용 못지 않게 중요하나, 이와 관련된 정책들은 교육개혁위원회를 통해서 이미 많이 알려졌다). 이에 따라 아래에서는 효율적인 인력활용 정책의 연장선 위에서 고학력 여성인력의 활용을 제고하기 위한 방안을 제시하였다.

1) 적극적인 고학력 활용정책의 도입

많은 경제학자들은 노동시장의 남녀차별을 제거하는 정책의 시행이 시장메커니즘을 저해하여 장기적으로 여성인력의 효율적인 활용을 저해할까 우려하고 있다. 이와 같은 입장들은 채용, 배치, 승진, 임금 차별 등과 같은 노동시장의 성차별을 대부분 정당화할

수 있는 차이에 근거한 것으로 본다. 그러나 여성고용과 관련된 많은 연구결과에 의하면, 고학력 여성인력 취업난의 상당 부분은 기업주나 근로자의 편견, 남녀차별적인 관습이나 의식 등에 기인하고 있다. 따라서 시장메커니즘에 맡기게 되면 고학력 여성인력에 대한 각종 차별의 시정은 상당히 오랜 시간이 소요되거나 혹은 차별철폐가 이루어지지 않을 수 있다.

이에 따라 정부는 남녀고용평등법의 위반에 대한 처벌 강화와 같은 법제도적인 측면에서의 개선과 함께 행정지도를 강화해야 할 것이다. 또한 노동부의 '지역별 시범고용정보센터'를 이용하여 취업 전 2~3개월 동안 한시적으로 여성 대졸자의 취업문제를 전담하는 창구를 개설하는 것이 필요하다. 이 창구에서는 대졸 취업 관련 상담을 하며, 상담을 통해서 채용차별 여부를 점검하고 차별이 있을 경우에는 시정하도록 한다. 그리고 모집채용에서 여학생이 불이익을 받지 않도록 기업체 채용지도, 대학 취업담당자에게 남녀고용평등법을 주지시키며 취업 기회 제공시 남녀 대졸자를 차별하지 않도록 제도하는 역할을 맡긴다. 일본의 경우, 전국 부녀소년실(47개소)에 이와 유사한 특별창구가 개설되어 있는데, 1994년 6월에서 10월까지 2,220건의 상담을 하였다. 이 외에도 기존에 정부가 시행하고 있는 채용 정보기관의 여대생 채용 확대정책 사업의 후원 등도 계속함과 동시에 또한 남녀평등적 의식 제고를 위한 각종 교육을 강화하여야 할 것이다. 이와 함께 현재 공공부문을 대상으로 실시하고 있는 여성고용할당제의 철저한 준수와 함께, 동 제도 실시에 따른 긍정적인 효과를 민간부문에 파급시키는 홍보 노력을 지속적으로 해야 할 것이다.

2) 기업의 고학력 여성 채용정책의 변화

1990년부터 각 기업들은 대졸 여성인력의 채용을 확대시키고 이를 홍보하였다. 그러나 채용확대는 아직 미약한 수준에 있고, 여성들이 기업 내에서 능력을 제대로 발휘할 수 있게 하는 각종 제도 및 관행 개선에는 미온적이다. 즉, 취업된 대졸 여성의 배치에서 여전히 차별적인 요소가 남아 있고, 이들 인력을 향후 결혼·출산기에도 계속 고용할 수 있는 제도를 정비한 기업은 극히 소수이다. 즉, 현행 기업들의 대졸 여성인력 정책은 각종 통계에서 본 바와 같이 채용규모에서도 그리고 여성 관련 제도 정비 측면에서도 극히 미온적으로 실시되고 있다.

앞에서 이미 언급한 바와 같이 향후 기업을 둘러싼 노동시장여건은 급격히 변화될 것이고, 이러한 여건 변화는 여성인력 특히 고학력 여성인력을 활용하지 않을 수 없는 환경으로 만들 것이다. 즉, 서비스경제화의 진전으로 사무직과 지식집약적인 직종에 종사하는 인력의 필요성이 계속해서 증가할 것이다. 이와 같은 서비스업의 사무직 및 전문직은 전통적으로 여성집약적(female-intensive)이고 여성들이 생산성을 더 높일 수 있는 직종이다. 서비스화가 우리나라보다 훨씬 빨리 진행된 일본의 많은 기업들도 이와 같은 환경변화로 인하여 이미 1970년대 중반부터 채용정책을 변화시켜서 대졸 여성을 고용하기 시작했다. 뿐만 아니라 향후에는 현재의 숙련 인력난이 더욱 심각해질 것이다. 특히 기업들이 정보기술 분야의 숙련 인력인 소프트웨어 기술자(software engineer)에 대한 추가적인 공급원을 모색하지 않으면, 이 분야의 인력난은 심각해질 것으로 보인다. 이미 일본에서는 이와

같은 경험을 겪어 1980년대 초부터 후지쓰, NCE, 도시바, 마쯔시타는 대졸 여성을 채용하여 기업 내에서 소프트웨어 기술자로 훈련을 시켰다.

우리나라의 경우도 경제구조가 서비스화, 소프트화됨으로써 2000년에 접어들면 이와 유사한 현상이 나타날 것으로 보인다. 이와 같은 현상이 나타났을 때 갑자기 고학력 여성인력을 활용하기 위해서 채용정책을 바꾸고 각종 차별적인 인사관리 제도를 변경하려고 하면, 여러 가지 측면에서 많은 부작용을 가져올 것으로 보인다. 1990년 초에 금융권에서 남녀고용평등법에 의거, 갑작스럽게 여행원제도의 폐지와 남녀임금격차를 개선함에 따른 조직 내의 반발과 막대한 노동 비용부담 등은 이에 대한 좋은 사례가 된다.

따라서 위와 같은 환경변화는 선진국의 경험과 많은 국내 연구결과에서 이미 예측된 바이므로, 기업들은 지금부터 고학력 여성인력 정책을 전향적으로 수용, 전환시키는 노력이 필요하다. 이를 위해서 최근 주춤했던 대졸 여성 채용규모를 계속해서 늘리며, 적극적으로 배치·승진·임금을 비롯한 각종 인사관리 제도에서 차별적인 조항을 없애고, 각종 사내교육제도를 이용해서 여성에 대한 편견을 제거하는 데 앞장서야 할 것이다. 또한 남성중심적인 기업문화가 여성의 능력발휘를 저해한다는 점을 인식하여, 기업은 근로자를 대상으로 한 성희롱에 관한 교육을 실시하는 등 남녀평등적 기업

문화를 정착시키도록 노력해야 할 것이다.

3) 고용정보 제공과 취업상담 기능의 강화

향후 고학력 여성 구직자의 욕구가 다양화될 것이므로 정부와 민간이 상호 연대하여 보다 효과적인 직업안정 기능을 구축해야 할 것이다. 그리고 고용정보를 활용하여 스스로 적합한 직종을 선택할 수 있는 집단에 대해서는 고용정보 제공 서비스의 질을 제고하는 것이 필요하고, 전문기술직이나 사무직 등과 같이 취업 알선에 보다 많은 비용이 들고 면밀한 상담을 필요로 하는 집단을 위해서 취업상담이나 자문 기능을 강화해야 할 것이다. 또한 향후 고용보험제도의 도입으로 공공직업 안정망이 체계화되면, 고학력 여성근로자의 고용안정과 복지향상을 제고하기 위해서 적용 대상업무 및 직종을 고려하여 민간 직업알선기관을 허가해 주어야 할 것이다. ■

김태홍/성균관대 대학원에서 경제학 박사학위를 받고, 현재 한국여성개발원 고용연구부 연구위원으로 재직중이며, 한국노동경제학회 이사, 성균관대·동국대·세종대·경기대 강사, 여성발전기본계획 실무위원 등을 지냈다. 주요 저서로 『여성의 재취업구조와 고용정책 과제』, 『고학력 여성인력의 양성과 활용방안』, 『임금과 성과배분』 등이 있고, “노동시장 전망과 잠재인력 활용 방안”, “단시간노동의 결정요인분석”, “Equality in Economic Decision Making” 외 다수의 논문을 발표했다.