

기업의 대졸 여성 취업 현황과 과제

정 강 자

한국여성민우회 공동대표



1. 대졸 여성의 취업 현황

이 화여대 여성연구소가 기업 인사담당자를 대상으로 실시한 대졸 취업여성의 실태에 대한 조사연구(1994)에 따르면, 대졸 여성의 업무수행은 대체로 만족스럽다는 평가를 받고 있는 것으로 나타났다.

대졸 여성의 실력이 대졸 남성에 비해 낮고, 여성들의 취업의지가 강하고 준비가 잘 되어 있는 점을 인정하고 있었다.

그러나 대졸 여성의 취업과 관련한 주요 일간지의 기사제목은 '대졸 여성 경제활동 참가율 저조', '여대생 취업과의 열풍', '취

업문 뚫기...' 등으로 뽑아야 할 만큼 고학력 여성의 취업난은 심각하다.

취업 전문가들은 50대 그룹 안에 포함되어 있는 대기업들의 여성 채용규모는 4천 5백 명을 넘지 못할 것으로 추정하고 있다. 이는 올해 예상 대졸 인력 7만 5천 명의 16%에 해당되는 숫자이다. 나머지 84%의 여성은 어디로 가야 할까? 중소기업, 공기업, 공무원으로의 취업문 또한 활짝 열려 있지 않은 것은 마찬가지다.

결국 취업의 문을 통과하지 못한 대졸 여성들은 시간제강사, 학원강사, 파트타이머, 아르바이트 등으로 취업해 전체 대졸 여성의 취업률을 30%로 끌어 올리는데 기여하고 있으나, 이들 비정규직 취업자들은 고용

불안과 고용구조의 악화라는 또다른 난제에 직면해 있다.

‘결혼은 선택, 취업은 필수’라는 말이 나올 정도로 취업욕구가 강한 여대생을 위한 여자대학에서는 방과후 취업과외반을 만들어 집중교육 시킨 후 인정서까지 발급해

〈표〉 30대 그룹의 여성인력 채용 현황

그룹	전체 채용인원		대졸여성 채용인원	
	'94년	'95년	'94년(비율)	'95년(비율)
현대	3,289	3,294	241(7.3%)	330(10%)
삼성	4,000	5,000	600(15%)	750(15%)
LG	2,400	3,150	252(10.5%)	447(15%)
대우	2,500	4,000	154(6.2%)	203(5%)
선경	629	770	44(7.5%)	58(7.5%)
쌍용	807	785	84(10.4%)	96(12.2%)
한진	1,313	1,005	496(37.8%)	451(44.9%)
기아	600	750	10(1.7%)	31(4.1%)
한화	700	1,150	45(6.4%)	85(7.4%)
롯데	700	800	60(8.6%)	70(8.8%)
금호	436	863	189(43.3%)	453(52.5%)
두산	660	870	105(15.9%)	156(17.9%)
대림	280	300	25(8.9%)	30(10%)
한라	675	400	26(3.9%)	37(9.3%)
동국제강	30	34	1(3.3%)	1(2.9%)
효성	405	501	38(9.4%)	62(12.4%)
한보	300	452	27(9%)	42(9.3%)
동양	250	300	27(10.8%)	30(10%)
한일	120	100	20(16.7%)	15(15%)
코오롱	500	470	18(3.6%)	23(4.9%)
고합	37	75	3(8.1%)	9(12%)
진로	280	180	22(7.9%)	30(16.7%)
해태	360	500	54(15%)	95(19%)
삼미	12	79	2(16.7%)	14(17.7%)
동부	1,000	1,200	50(5%)	80(6.7%)
우성건설	118	78	4(3.4%)	2(2.6%)
극동건설	100	160	0(0%)	2(1.3%)
벽산	125	151	5(4%)	10(6.6%)
미원	166	208	25(15%)	25(12%)

*LG그룹은 합격자 추정 자료 : 『중앙일보』, '96. 1. 11일자.

주고 있는 실정이다.

1995년 50대 그룹의 여성인력 채용현황을 기업별로 보면, 전체 채용인원의 1.3%에서 52.5%로 나타나 기업별 편차가 매우 큰 것을 알 수 있다.

이를 전체적으로 보면, 13.16%로 '94년에 비해 겨우 1.64% 증가하는 데 그쳤다. '95년 졸업 취업희망자 중 여성이 차지하는 비중이 41.9%였던 점을 고려한다면, 대기업의 인력 채용 방향은 남성에게 편중되었다고 분석할 수 있다.

여성 채용 비율이 높은 것으로 알려진 삼성·대우·LG·금호·한진 등 대기업 중 대한항공과 아시아나 항공사가 있는 한진그룹과 금호그룹을 제외한다면, 3대 그룹사의 대졸 여성 채용 인원은 삼성 15%, 현대 15%, 대우 17.9%였다.

한편, '95년 전체 대졸 취업희망자 13만 9천 명 중 지방대 졸업생이 차지하는 비중은 72.5%인 101,000명으로 서울지역의 2.5배이나 이 중 17%만이 대기업에 입사하였으며 지방대 출신 여성의 경우는 8.3%에 그친 것으로 나타났다(노동부, '95년 50대 그룹 대졸자 채용현황 조사).

2. 기업의 여성인력 채용 관행 및 문제점

최근 기업들은 공채시험 없이 면접만으로 채용하는 추세가 두드러지고 있다. 필기시험의 폐지는 여학생과 지방대 졸업자에게 더욱 불리해졌다. 특히 지방 캠퍼스의 경우, 추천 자체가 들어오지 않고 있는 실정이다. 한 예로 서울과 지방에 캠퍼스가 있는 대학의 경우, 지방 캠퍼스 학생들이 겪는 취업

난은 훨씬 심각하여 취업률을 높이기 위해 대학은 정기적으로 기업에 대한 홍보활동을 벌이고 있다.

그러면 각 기업이 앞다투어 도입하고 있는 인력채용 방식은 '국제경쟁력' 있는 '창의성'과 '다양성', '자율성'을 갖춘 인재를 뽑을 수 있는 방안인가?

새로운 채용방식은 필기시험 대신 토폴이나 토익 등 공인성적, 서류심사, 면접 및 적성검사 등으로 필요 인력을 선발하고, 여기에 사회봉사 활동과 서클 활동 등에 가산점을 주는 방식이 가장 일반적이다.

새롭게 시도되고 있는 채용형태는 어떤 평가를 받고 있는가?

○ 다차원 면접제도

다차원 면접제도(예를 들면 집합→운동→단체목욕→자유토론→술면접 등)를 통해 기업측이 강조하고자 하는 적극성 및 조직적응력을 평가할 수 있을까? 한 직업평론가는 "현실문제의 본질을 정확히 진단하며 소신있게 업무추진을 해 나갈 수 있는 인재를 가려내기에는 너무 깊이가 없다"고 잘라 말하고 있다.

또한 여성들의 정서나 문화가 고려되지 않아 여성을 소외시키거나 보조적 위치로 내모는 방식이다. 남성 위주의 조직사회 분위기에 끼지 못하는 것이 곧 업무수행 능력 미비인 것으로 평가한다면, 이는 21세기 정보화사회를 준비하는 기업으로서는 큰 오류가 아닐 수 없다.

○ 리쿠르터제도

학연을 매개로 한 선배사원의 대학 방문 추천 방식인 리쿠르터제도는 여성에게 유리한 채용방식은 아니다. 남성 중심의 취업구

조 속에서 여성 후배가 추천 받기란 쉽지 않을 뿐만 아니라(이 제도를 택하고 있는 기업의 '95년 여성 채용률은 7.5%였다.) 그 방법이 폐쇄적이라는 점에서 부정적 평가를 받고 있다.

○ 인턴사원제도

70여 개 기업이 채택하고 있는 인턴사원제는 대학 3, 4학년을 대상으로 우수인력을 미리 확보하기 위해 도입된 제도로 알려져 있다. 그러나 이직률 저하, 원만한 노사관계 형성, 생산성 향상 등에 뚜렷한 도움을 주고 있지 않다(김재원, 1995)는 평가를 받고 있다.

'94년 인턴사원제를 통해 채용된 여성은 인턴사원제를 통해 채용된 전체 인력의 2.6%에 불과하였다. 즉, 여성 인턴사원을 거의 뽑지 않음으로써 여성의 업무수행 능력을 평가할 수 있는 기회조차 차단하고 있는 셈이다.

3. 기업의 모집 채용 차별 사례

남녀고용평등법에는 모집과 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 줄 것과 직무수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구해서는 안 된다고 규정하고 있다. 최근 한국여성민우회 고용평등추진본부 모니터위원회가 실시한 30대 그룹의 여성인력정책 모니터 결과에 따르면, 모집채용상의 성차별은 계속되고 있었다.

기업의 여성인력정책 모니터 유목표

【모집과 채용】

- ① 합리적 이유없이 여성과 남성을 직종을 달리하여 모집하는지의 여부
(예 : 여자는 업무직·판매직, 남자는 영업직·관리직으로 채용하는 경우)
- ② 입사시 학력이나 경력이 같음에도 불구하고 남자보다 낮은 직급으로 채용하는지의 여부
(예 : 학력이 같은 경우 여자는 5급, 남자는 4급으로 채용하는 경우)
- ③ 여직원 채용시에 용모(키, 몸무게, 안경 착용 여부, 외모 등)를 제한하여 채용하는지의 여부
- ④ 여성을 명백한 이유없이 채용에서 누락시키는 경우가 있는지 여부
- ⑤ 면접시 결혼과 관련한 질문(언제 결혼할거냐, 결혼하고 계속 근무할거냐 등)을 여성 응시자에게만 하는 경우가 있는지 여부
- ⑥ 면접시 커피 심부름을 어떻게 생각하는냐는 등의 성차별적이라고 생각되는 질문을 한 경우가 있는지 여부
- ⑦ 기타

【모니터 결과】

- ① 합리적 이유없이 여성과 남성의 직종을 달리하여 모집하고 있다. 남녀분리 채용은 남성과 여성에게 적합한 직업, 직종, 업무가 다르다는 편견에서 비롯된다고 할 수 있다.
대상 기업 중 11개 기업에서 관리직·영업직·종합직·현장관리직에는 남성을, 업무직·일반사무직·계산원 등에 여성을 제한하여 뽑고 있었다. 최근 직종 제한을 폐지한 기업에서도 여성채용 비율은 매우 낮았다.
- ② 입사시 동일 학력과 경력의 남성보다 낮

은 직급이나 동일 직급내 낮은 호봉으로 채용하고 있다. 이는 모집 채용상의 대표적인 성차별 유형이다. 53개 기업 중 16개 기업에서 이와 같은 성차별을 하고 있었다. 남자는 갑, 여자는 을이 되는 '갑을제도'를 두는 경우, 직급은 같지만 남녀간 호봉 차이를 두는 경우, 남자는 학력이 인정되지만, 여성은 학력 구분 없이 단일 직급이 되는 경우 등이다.

- ③ 여성채용시 키, 몸무게, 외모, 안경 착용 여부 등 용모 제한을 하고 있다. 1994년 여성채용시 용모를 제한한 44개 기업이 남녀고용평등법 위반 혐의로 고발되어 사회문제가 된 적이 있다. 그 결과, 1995년 남녀고용평등법 개정시 신체적 조건 제한을 금지하는 조항이 신설되기도 하였다.

그러나 '96년 취업전문지 『리쿠르트』가 전국 402개 기업 인사담당자를 대상으로 실시한 설문에서 71.4%가 면접시 여성의 외모가 합격에 영향을 준다고 응답하였다. 본 모니터에서도 대상 기업 중 15개 기업에 용모제한 관행이 남아 있는 것으로 드러났다.

- ④ 채용시 명백한 이유없이 여성을 누락시키는 경우가 있다. 모니터 대상 기업 중 19개 기업이 명백한 이유없이 여성을 누락시키고 있는 것으로 나타났다. 대졸 여성을 아예 뽑지 않거나, 전체 채용 인원 중 1, 2명 정도만 채용하고 있었다.

기업측은 여성 채용이 부진한 이유를 낮은 점수와 면접단계까지 오는 경우가 드물기 때문이라고 설명하고 있지만, 일의 성격상 남성만이 할 수 있는 일은 이제 거의 존재하지 않으며, 대졸 여성의 높은 취업 욕구와 높아지고 있는 여성의

업무수행 능력을 인정한다면 채용차별은 '같은 돈이면 남성을!'이라는 편견 이외에 달리 설명할 길이 없을 것 같다.

- ⑤ 면접시 결혼과 관련된 질문을 여성 응시자에만 하고 있다. 결혼이나 출산과 관계없이 계속 일할 의사가 있는 여성에게 남자친구가 있으나, 언제 결혼할거냐, 결혼하고 계속 다닐 것인가 등의 질문을 하는 것이다.

그러나 면접시 행해지는 결혼과 관련한 질문은 멀지 않은 장래에 사라질 것으로 예상된다. 높아지는 여성 권리의식은 이러한 성별 차이를 둔 질문보다는 업무 능력을 객관화시킬 수 있는 면접관행을 요구하고 있기 때문이다.

- ⑥ 여성은 특정직군으로 유도하거나 일방적으로 직군을 나누어 배치하고 있다. 그러나 남녀고용평등법의 시행, 높아진 여성의 평등의식 등 사회환경의 변화로 지금까지와 같이 노골적으로 남녀를 차별하고 저임금을 유지한다는 것이 사회적으로 어려워졌다.

그럼에도 불구하고, 남녀고용평등법을 우회하고 여성의 노동시장 장기정착에 대응하여 저임금 구조를 유지·확대해 나갈 수 있는 제도로 도입된 것이 코스별 관리제도인 신인사제도이다. 여성들은 동일노동 동일임금 지급, 평생노동권 확보를 내용으로 하는 여성의 사회진출과 권리확보 요구와 정면 배치되는 제도로 신인사제도를 꼽고 있다. 남녀차별이 아닌 직무상 구별이라고 주장하고 있는 경영측의 논리에 대해 결과적으로 성차별을 가져오는 간접차별로 규정하고 있다. 본 모니터 대상 기업 중 3개사가 이 제도를 도입하여 시행중이었다.

4. 구조적 문제해결을 위하여

1) 모집·채용

모집과정의 공개가 선행되어야 한다. 공개적 모집은 특채, 연고채용, 인맥채용, 청탁채용 등 비공식적 채용경로를 차단할 수 있는 방안이다. 필기시험 또는 적성검사 등 1차 선발에서의 남녀 합격비율이 공개되어야 하며, 이 비율은 최종 합격률에 반영되어야 한다. 면접과정에서 객관적인 평가방식이 도입될 필요가 있으며, 응시자가 요구하면 이를 공개하는 제도를 정착시켜야 한다.

2) 배치

여성에게 적합하다고 인정되는 여성 고유 업무에 제한적으로 배치하기보다는 직무확대를 통해 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하여야 한다.

동일한 자격을 갖추었다면 남녀 구분없이 업무배치, 업무기회를 주는 것은 매우 중요하다. 직무 제한이나 단순반복 업무에의 배치는 여성의 근로의욕을 떨어뜨리며, 여성의 근속년수가 짧은 이유가 되기도 한다.

3) 승진

배치차별은 교육·승진 차별로 이어져 결국 여성을 저임금과 낮은 지위에 머무르게 한다. 동등한 승진 기회가 보장되지 않을 경우 근로의욕, 생산성, 장기근속 등에 막대한 악영향을 미칠 것이다.

승진차별을 개선하지 않은 조건 속에서 여성에게 평생직장에의 헌신성을 요구하기 어렵다. 여성에게 승진 기회를 열어 능력을 발휘할 수 있도록 하는 것이 보다 적극적인

여성인력 활용 방안이다.

4) 직업능력 개발

여성의 직업능력을 개발하고 전문인력으로 확보할 수 있도록 여성인력을 양성하는 일이 급선무이다. 지금까지 직업훈련은 공공, 사업장내, 인정 직업훈련 등으로 구분하여 실시되어 왔다. 그러나 산업수요에 부응한 체계적이고 종합적인 직업훈련이 실시되지 못한 실정이며, 여성인력에 대한 직업훈련은 크게 부족했다. 개개 인력의 질을 높이기 위해서는 생애주기에 따라 평생교육 훈련체계의 도입이 필요하다고 본다.

여성인력 양성과 관련하여 보면, 우선 교육개혁의 주요 방향이 사회구성원의 직업교육과 연계하여 수립되어 제도교육 내에서 직업에 대한 가치관 확립 교육, 개인의 진로와 직업을 설계할 수 있는 기초교육이 이루어져야 한다. 다음으로 이미 입직한 인력과 실업자를 대상으로 한 향상훈련, 재훈련, 전직훈련이 강화되어야 한다. 이를 위해 여성에게 잠정적 우대조치(할당제)가 필요하다고 본다.

5) 직장과 가정생활의 양립을 위한 지원

가정생활과 직장생활을 양립할 수 있는 지원 조치가 필요하다. 과로로 인한 유산, 유산·사산 휴가의 부재, 임신과 출산에 따른 모성보호 조치의 미흡은 직장을 포기하게 하는 원인이 되고 있다. 또한 육아휴직 및 직장보육 시설의 미비는 직장이나 아이를 선택할 수밖에 없도록 여성을 내몰고 있다.

지금까지 모성보호 비용을 기업에 떠넘기는 방법은 여성고용 기피의 이유가 되어 왔다. 여성인력 활용을 위한 기반을 조성하기

위해서, 모성보호와 육아지원의 사회적 책임을 이행하기 위해서 제도적 장치가 필요하다. 모성보호 비용과 육아 비용의 사회부담화에 대한 인식은 확산되어 있으나, 실현을 위한 정부의 노력은 부족한 상태다. 우리나라 사회보험 체계와 연계 속에서 재원이 마련되어야 한다고 볼 때, 이에 대해 여성계는 모성보호 비용은 의료보험에서, 육아지원은 고용보험을 통해 실현할 수 있다고 의견을 제시한 바 있다.

6) 간접차별과 성희롱의 금지

노동시장의 성차별적 제도·관행을 개선해 나가기 위해서는 여성 노동관련법의 실효성 확보, 행정지도의 강화, 법·제도의 보완을 위한 정부의 노력이 요구된다. 최근 신인사제도, 비정규직의 여성화, 승진 및 배치상의 우회적 성차별이 논란거리가 되고 있다. 성차별의 의지가 없었다 하더라도 고용형태, 인사제도 등의 결과로서 성차별이 발생할 경우, 이는 간접차별로 규제되어야 한다고 본다. 또한 고용상의 성차별의 한 형태인 직장내 성희롱으로 인해 고용상의 불이익을 받는 피해사례가 많다.

건강하고 안전한 노동환경 마련을 위한 기업과 정부 차원의 대책이 필요하며, 일부 기업에서 실시하고 있는 성희롱 예방을 위한 제도적 장치는 전 기업으로 확산될 필요가 있다. 아울러 현재 진행중인 남녀고용평등법 개정 내용의 핵심인 간접차별 금지와 직장내 성희롱 규제 조항은 반드시 법제화되어야 할 것이다. ■

정강자/이화여대 도서관학과를 졸업했다. 전국 사무금융노동조합연맹 전문위원 및 여성국장 등을 지내고, 현재 한국여성민우회 공동대표로 활동중이다.