

대졸 여성인력 활용 : 21세기 과제

임 정 희

여성신문사 사업부장



1. 여성인력 활용, 더 이상 늦출 수 없다

고학력 여성의 취업난이 사회 문제시 된 것은 어제 오늘의 일이 아니다. 정부, 기업, 여성 모두가 고학력 여성인력 활용의 필요성에 대해 남녀평등 실현 차원에서뿐만 아니라 국가 경쟁력 강화를 위한 마지막 보루니, 복지사회 건설의 중요한 과제니 하면서, 또 고학력 여성인력을 활용하지 못하면 고급 인력 자원의 낭비, 국가적인 낭비니 하면서 한 목소리를 내고 있다. 그러나 아직은 필요성에 대한 피상적인 동조이며 구호성의 성격에 그치고 있는 점이 없지 않다. 1988년 남녀고용평등법이 시행

된 이후에도 채용에서부터 임금, 근로조건, 교육 훈련, 배치, 승진, 정년 퇴직에 이르기까지 여성에 대한 각종 차별적 관행이 지속되어 오고 있는 것도 사실이고, 여성도 인력 공급자란 측면에서 볼 때 전문성과 직업의식 측면에서 문제점이 있는 부분도 부인할 수 없으며, 동시에 가정과 사회 전반의 체계와 분위기가 여성으로 하여금 적극적으로 가정과 직장 생활을 양립할 수 있도록 하는 상황을 만들어내지 못하고 있는 것이 현실이기 때문이다.

그러나 요즘은 다행히 고학력 여성의 취업 활성화가 비단 남녀 고용평등 차원에서뿐만 아니라 선진 사회로의 진입, 삶의 질 향상, 복지사회 건설 차원에서도 중요하다는 인식이 높아지고 있다. 대통령 직속 세계화추진위원회에서 1995년 '여성의 사회

참여 10대 과제'를 발표하기에 이르렀으며, 일반 기업들이 1992년부터 신입 사원 선발 방식에서 종래의 관행을 깨고 성별을 선발 기준의 기저에 두지 않고 철저하게 능력 위주로 사원을 채용하는 방향으로 변화하고 있다. 1995년 대기업 취업자 중 여성 대졸자의 비율이 처음으로 두 자리 숫자인 11.3%를 기록하고, '96년 통계청이 제시한 1/4분기 고용 동향에 의하면 여성 취업자 가운데 전문 기술·행정 관리직 분야가 지난해 1/4분기에 비해 12.5%나 증가해 여성 취업 구조의 전문화 추세가 뚜렷해지는 등 여성인력 활용 측면에서 희망적인 분위기가 조성되기 시작했다.

그러나 아직 낙관하기에는 이르다. 유엔 개발계획의 '95년도 인간개발보고서에 의하면, 한국 여성의 경제활동 참여율이 세계 127개국 중 59위, 관리직 참여율은 116개국 중 112위를 기록하고 있는 바와 같이 노동시장 내에서 우리나라 여성의 실상은 아직도 미개국 수준을 벗어나지 못하고 있는 것이 현실이다. 여기서 여성인력 활용, 그 중에서도 대졸 여성인력 활용의 필요성에 대해 구체적으로 고찰하고자 한다.

1) 고학력 여성의 절대수 증가

교육부의 교육통계연보에 의하면 '93년에 이미 여성의 대학 진학률이 25%를 넘어섰고 전문대 이상 졸업자가 '70년에 11,000여 명 수준이던 것이 지속적으로 증가하여 1995년에는 155,000명을 넘어섰다. 더 나아가 대학원 졸업자 중 여학생이 차지하는 비율도 지속적으로 증가해 1970년 10.7%에서 1995년에는 26.9%에 이르렀다. 1995년 2월에 졸업한 4년제 대학 졸업자 수는 약 75,000명 정도로 전체 대졸자 중에

서 여성이 차지하는 비율이 41.4%에 달한다.

이렇듯 고학력 여성 인구가 증가함에도 불구하고 그들의 취업률은 그에 미치지 못한다. 노동부의 임금구조 기본통계조사 보고서에 의하면, 1993년 전체 근로자 중 전문대졸 이상의 남자 비율은 21.4%, 여성은 3.5% 수준이었으며, 남자 근로자 중 전문대졸 이상 비율은 30.8%이고 여성은 13.4%였다. '92년도 여자 대졸자의 취업률은 29% 대부터 48% 정도의 분포를 보였다. 선진국과 비교해 보면 우리나라 고학력 여성의 취업 실상을 더욱 잘 알 수 있다. 경제기획원의 고용구조 통계조사 보고서에 의하면, 남성의 취업률은 1980년대 말 미국은 94.4%, 한국은 93.7%로 별 차이를 보이지 않았으나, 여성의 취업률은 미국이 80.8%였으나, 한국은 52.5% 정도에 그치고 있다.

계속되었던 경기 호황으로 학력에 관계없이 모두 실업률 감소를 나타내 1995년 1/4분기의 실업률은 거의 완전 수준에 근접하여 2.1%라는 사상 최저 수준에 도달하였다. 그러나 여자 저학력자(17.8%)와 대졸 남성(8.3%) 실업률 감소에 비해 상대적으로 여성 고학력자의 실업률 감소(6.6%)가 낮아 고학력 여성의 취업난은 상대적으로 더 큰 것으로 나타나고 있다.

직업이란 사람이 살아가는 데 생계를 위한 소득의 원천을 획득하여 경제적인 문제를 해결해 주는 생활 수단인 동시에 능력 발휘를 통한 자아실현의 방법이다. 또 경제활동에서의 사회적 역할 분담을 통해 개인은 사회적 가치 창조에 기여하고, 이에 따른 개인의 사회적 지위를 획득하는 것을 목적으로 삼게 된다.

따라서 기본적으로 모든 여성은 생존권 보장 차원에서 자신의 인력을 활용할 권리를 가진다는 것은 말할 것도 없고, 엄청난 교육비를 투자해 키워낸 고급 인력을 사장시키는 것이 국가 경제적인 낭비라는 것은 두말할 필요도 없다. 더 나아가 여성의 고학력화는 여성의 자아의식과 그들의 사회적 성취욕을 높일 뿐 아니라, 삶의 질을 추구하는 현대 사회는 여성에게 또 하나의 취업 동기, 즉 더 잘 살기 위한 경제적 동기를 부여하고 있는 점을 감안할 때, 다수에게 행복을 제공하는 복지 사회의 실현을 위한 여성인력 활용의 활성화는 더 이상 미뤄질 수 없는 일이다.

2) 인구 및 산업 구조의 변화, 그리고

국가경쟁력 확보

1995년 실업률 2%라 함은 자연 실업률 3%보다 적은 수치로 인력 부족을 의미한다. 그러나 실질적으로는 290만 명에 달하는 가용 인력이 있는 가운데 나타나는 모순된 현상이다.

이와 같이 인력 부족 현상이 발생하는 이유는 여러 가지가 있지만, 그 중 특히 취업을 원하는 여성이 존재함에도 불구하고 오랜 관습이나 편견 때문에 혹은 채용에 따른 기회 비용의 추가적인 발생 등을 이유로 기업이 이들 인력의 활용을 기피하는 것도 중요한 요인으로 분석된다. 실제로 '92년 현재 여성 유휴 인력은 180만 명으로 실업자 14만 8천 명과, (취업 의사는 있으나 육아, 가사와 직장 생활의 병행이 어려워 구직 활동은 하지 않는) 잠재적 실업자가 약 166만 명으로 추산된다.

이러한 인력난은 인구 구조의 변화로 볼 때, 전반적으로 지속될 전망이다. 2010년에

는 79만여 명 정도의 인력이 부족할 것이라고 한다. 이는 전체 인구 증가율과 일할 수 있는 15~55세 인구 증가율, 국민 중 경제활동 인구 증가율이 점차 낮아지고 있기 때문이다. 그런데 우리나라가 선진국 대열에 올라서기 위해서는 21세기에도 적정 수준의 경제 성장률을 확보해야 하는데, 젊은 남성 인력만으로는 불가능하다는 것은 자명한 일이다. (1996년에서 2010년 기간중에 여성인력 수요의 증가율은 남성에 비해 0.7~0.9% 포인트 높게 예상된다.)

따라서 남녀노소를 불문하고 국민 모두가 총체적으로 경제활동에 참여해야 하는 시점에 와 있으며, 국가 경제적인 차원에서 유휴 여성인력의 활용이 필수적임은 두말할 나위도 없다.

더구나 현재 인구 구조의 추세를 감안할 때, 향후 10~20년 동안 성장 산업에서의 우수 인력 확보는 쉽지 않을 것이다. 2000년대에는 현재와는 상당히 다른 인력 수요를 보일 것으로 전망되기 때문이다. 산업 구조의 서비스화, 소프트화, 정보화의 진행으로 산업별 취업 구조가 변화되어 생산직 비중은 1990년 25.8%에서 2010년 18.8%로 하락할 것이나 서비스 업종 취업자 비율은 54.5%에서 72.2%로, 전문 관리직은 7.7%에서 16.3%, 사무직은 12.7%에서 22.5%로 증가할 것이다. 한편, 세계화와 시장 개방 압력 속에서 살아남기 위한 전략사업인 정보통신 관련 산업도 새로운 시장을 지속적으로 창출함으로써 엄청난 인력 수요가 있을 것으로 예상된다. 그러므로 특히 고급 실업자 풀을 형성하고 있는 고학력 여성인력의 활용 여부가 국가 경쟁력 확보와 선진국 진입의 관건이 된다.

2. '96 여성인력 활용전의 열기와 효과

여성 취업 문제의 심각성을 사회에 알리고, 여성인력의 공급측과 수요측 모두를 격려하는 동시에 반성을 촉구하며, 여성의 취업 기회를 늘리기 위해 여성신문사가 「'96 여성인력 활용전」을 9월 23, 24일 이틀 동안 KOEX에서 개최하였다. 기업관에는 인력을 필요로 하는 기업들을 유치해 취업을 주선하고, 유망직종 정보관을 통해서도 인력 수요가 늘어날 직종과 여성인력을 많이 필요로 하는 직종 그리고 여성들이 앞으로 도전해 볼 만한 직종들을 모아 정보를 제공했는데, 각 직종에 이미 종사하는 여성 전문인이 교대로 상담에 임하여 구체적인 정보를 제공함으로써 많은 여성에게 실질적인 도움을 주었다. 한편, 여성들이 노동 시장에서 환영받는 생산성 높은 인력, 즉 전문성과 직업의식을 갖춘 인력으로 스스로를 무장하도록 하는 교육적 목적을 위해 세미나, 특별 강연, 우리 회사 최고 여성 사진전, 성공 사례 발표 등도 마련해 취업을 원하는 여성이나 이미 취업한 여성들에게 역할 모델을 통해 용기도 주고 동시에 반성의 기회도 주는 계기가 되었다.

행사 기간 동안 5만여 명의 여성들이 행사장을 찾아 취업에 대한 열기와 의지를 사회에 표명함으로써 사회의 관심을 환기시키고, 인력 수요자인 기업에는 여성을 적극적으로 채용하고 활용하도록 촉구하며, 정부에는 여성인력이 적극적으로 활용될 수 있도록 법과 제도의 개선, 그리고 정책의 도입을 촉구하는 직·간접적인 효과를 거두었

다. 짧은 준비 기간으로 인하여 중소기업을 포함한 다양한 기업을 유치하지 못한 아쉬움 등 여러 가지 부족한 점도 있으나, 많은 여대생들이 다음 행사를 위한 애정어린 비판과 더불어 어렵고 힘든 취업 전쟁에 자신들이 더 이상 외로운 전사가 아니라는 점을, 또 든든한 후원자가 있다는 사실을 알고 용기를 얻었다는 반응들을 보여 갑작스런 경기 침체와 감소된 신입사원 채용 규모 속에 위축된 고학력자들을 자극하는 시기 적절한 행사로 평가할 수 있겠다.

3. 기업도 유능한 여성인력이 필요하다

「'96 여성인력 활용전」의 준비 기간 동안 기업의 인사 담당 실무자들을 접하면서 기본적으로 기업의 마인드도 변화하고 있음을 체감했다. 기업의 최종 목표는 이윤 창출이다. 무한 경쟁 시대를 맞아 그 목표에 합당하다면, 즉 생산성 높은 유능한 인력이라면 당연히 남녀를 가릴 필요가 없는 정도가 아니라 발벗고 찾아나서야 하는 것이 기업의 입장이라고 말한다. 물론 구체적이고 실질적인 문제에 부딪치면 기업의 속성상 결과를 가지고 인력을 평가하기 때문에 여성인력에 관한 한, 부분적으로는 아직도 불리한 측면이 있다는 것을 기업측도 부인하지 않았다. 그러나 중요한 변화는 기업측도 취업 여성의 문제가 개인적인 차원보다는 사회적 차원에서 해결해 주어야 할 부분이 많다는 것에는 원칙적으로 동의한다는 여성인력에 대한 기업의 의식 변화 부분이다.

만족스러운 변화는 아니지만, 기업의 기본 자세가 이렇게 변화하기 시작하니 오히려 공급측의 문제가 장애물로 등장한 예들

을 볼 수 있었다. 한 기업은 신규 채용 직원의 대부분이 남성인 것을 본 총수의 특별 지시로 5년쯤 전에 여성 신입사원 100명을 더 채용하려고 시도하였으나 실패했다고 한다. 그 기업이 필요로 하는 인력은 이공계 졸업자들이었는데, 겨우 20여 명 정도만 채용할 수 있었다고 한다. 교육통계연감에 나타난 '95년 4년제 졸업자의 경우를 보면, 인문계 졸업자 중 여성 비율이 62.4%이며, 예술계 졸업자 중에는 75.3%이나 공학계에는 7.6%만이 여성이었다는 사실은 여성인력 구조가 사회가 필요로 하는 인력 구조와는 매우 다르다는 것을 입증한다.

또 다른 몇몇 기업의 경우를 보면, 인사 담당자의 노력으로 여성인력을 정책적으로 뽑아 교육을 시킨 뒤 근무지 및 부서 배치를 하려 하자 거의 대부분이 서울과 광고·홍보부만을 지원하고 고집하는 바람에 문제가 심각했으며, 지방과 다른 부서에 배치된 여직원들의 퇴사율이 너무 높아 더 이상은 여직원 신규 채용을 정책적으로 밀고 나갈 수 없었다고 한다. 여성인력 활용에 적극적이라고 자부하는 인사 담당자들 중 많은 경우가 일반적으로 나타나고 있는 여성의 높은 퇴사율과 짧은 근무 연수(5년 이하)가 부정적으로 영향을 미치는 것에 대해 안타깝게 생각하고 있었다. 사실 기업측 입장에서 보면, 1인당 직·간접 채용 비용과 신입 인력이 생산적인 능력을 발휘하기까지의 약 2년에 걸친 교육·업무 훈련에 투자한 비용은 엄청난 것이어서 여성 자신도 여성의 입장만을 대변할 수 없는 것이 현실이다.

물론 가부장적 의식과 사회 구조가 근본적인 원인이라는 하지만, 결과적으로 볼 때 고학력 여성의 직업의식은 남성에 비해 떨어지는 경우가 종종 있다. 우선 여성 중에

가족의 생계를 책임져야 한다는 의식을 가진 경우가 얼마나 되겠는가라는 질문을 해 본다면 쉽게 부정하지 못할 것이다. 생계 책임의식이 있는 사람과 그렇지 않은 사람의 평생 직업의식은 분명 비교가 되지 않는다.

4. 여성에게 바란다

우리 사회는 아직 남성 중심의 가부장적 사회이다. 여성인력 활용에 관한 여러 가지 희망적인 변화가 있긴 하지만, 진정한 의미의 고용 평등의 길에는 아직 난제가 많아 여전히 취업기회 면에서 불리한 점이 없지 않다. 방법은 단 하나다. 고용 평등사회를 목표로 여성들이 단합하여 법·제도·정책 면에서는 정부와 기업, 학교, 사회에 여성인력 활성화 방안을 촉구하는 동안, 동시에 여성 개개인은 기본적으로 전문성과 직업 의식이라는 무기로 중무장을 하고 새로운 기술과 지식과 정보가 나올 때마다, 그 신무기로 항상 재무장할 때 치열한 취업 전선에서 살아 남을 수 있다. 직업 세계는 냉혹한 현실이다. 그런데 많은 여대생들은 취업이라는 것에 대해 막연한 환상을 가지고 있는 경우가 있는 것 같다. TV에 잠깐 잠깐 비치는 사회경제적·시간적으로 여유있고 멋있게 묘사되는 전문직 여성에 대한 환상 말이다. 자신들이 꿈꾸는 취업 여성이 되기 위해서는 온갖 힘들 일, 어려운 일, (결코 하찮지 않으나) 하찮은 일이라 여겨지는 일까지도 극복해야 하며 결코 그 과정이 쉽지 않음을 모르고 있다는 말이다.

일반적으로 21세기에는 정보, 매스미디어, 광고홍보, 여행, 환경 관련 산업이 창출

해내는 직종이 유망한데 구체적인 직종은 거론하지 않겠다. 이미 많은 사람이 충분한 정보를 알고 있으리라 믿어 의심치 않는다.

그러나 「'96 여성인력 활용전」을 치르면서 유망 직종이라는 것에 대한 개념에 혼란이 왔다. 항상 존재하는 직종, 미래에 수요가 늘게 될 직종, 수요가 많진 않으나 미래 사회가 필요로 하거나 창출해내는 직종, 수입 면에서 장래가 유망한 직종, 사회 변화와는 상관없이 자신의 적성에 맞는 직종 등 각 개인의 적성과 가치기준에 따라 도전하고 싶은 직종은 모두가 유망 직종이 아닌가 한다.

21세기 노동 시장은 육체 노동력보다 지적 능력, 감수성, 창조력, 상상력 등이 중요한 자질로 평가되는 시장으로 변화된다. 근무 형태와 노동의 조건도 매우 다양해져 여성이 접근할 수 있는 직업이 더욱 증가할 것이다. 전공이 취업과 연결되든 안 되든간에 우선은 21세기가 필요로 하는 기본 능력을 갖추기 위해 대학 생활 중에 여러 분야의 책을 많이 읽고, 동아리 등 단체활동

을 통해 조직 감각을 익히고 인간 관계 폭을 넓히며, 다양한 분야의 체험을 쌓도록 노력하고 취업의 기본 조건인 컴퓨터와 어학은 기업이 원하는 수준 이상으로 확실히 다져 놓아야 할 것이다.

취업을 위한 기본 능력과 조건을 갖춘 사람에게는 분명 세상은 넓고 직업은 많다. 여성 취업에 대한 인식도 점차 긍정적으로 바뀌고 있다. 더구나 2010년까지는 유능한 고급 인력의 확보가 정부와 기업이 해결해야 할 과제이다. 여성인력 활용은 더 이상 여성 개인 문제가 아니다. 그러므로 전문성과 직업의식으로 무장을 하고 취업문을 적극적으로·도전적으로 두들긴다면 여성의 취업이 더 이상 비관적이지 않을 것이다. ■

임정희/이화여대 가정관리학과와 동 대학원을 졸업하고, 미국 스탠퍼드 대학에서 교육학 석사학위를 받았다. 부산여대, 동아대에서 여성학 강사 등을 지내고, 현재는 여성신문사 사업부장으로 재직중이다. 역서로 『사랑, 성, 그리고 성역할』 등이 있다.