

그 많은 건축공학과 여학생들은 다 어디에 있을까?



김순영 대우건설 차장, soonyoung.kim@daewooenc.com

KICEM

1. 건설업계에서 여성기술자의 등장

남성적인 분야로 대표되는 건설업계에서 건축을 전공한 여성들이 등장한 것은 그리 오래된 일이 아니다. 필자가 1995년에 건설회사에 입사했을 때, 기술직 여직원은 대리급이 제일 높은 직급이었으며, 과장급은 전 직종을 통틀어도 한 두명뿐이었다.

이 여성 기술자들은 1990년대 초반에 건설업이 호황기가 되면서, 대기업 건설업체에서 처음으로 여성을 채용해보기 시작하였을 때 입사한 직원들이다. 어느 칼럼¹⁾에서 표현했듯이 절대 다수 대졸 남성에게 섞여 입사한 ‘외로운 여성 공채’시대가 열렸던 것이다. 필자의 기억이 맞다면 95년 당시의 경우 건축 전공자를 약 200명 정도 채용했는데, 그 중 여성은 6명 정도에 해당되는 약 3%였다. 이들 중에 현재까지 남아있는 여직원은 필자를 포함해서 현재 둘이다. 가끔씩 회사 복도에서 마주치면 차 마시면서 ‘있는 집 딸내미들은 다 그만두고, 스스로 밥 벌어먹고 살아야 하는 우리만 남았다’고 웃으면서 말하곤 한다.

2018년 6월 통계청의 [경제활동인구조사]에 따르면 우리나라 전체 산업의 취업 인력중 여성인력 비중은 42.9%이며, 건설업의 경우, 11.0%이다. 이 수치는 10년전인 2008년 9.7%에 비해 1.3% 상승한 수치이다.

2. 건설업체의 여성 취업률

건축공학과 교수님들께서 가끔 필자에게 여학생들이 진로 상담을 해달라는 요청을 하신다. 취업과 진로 때문에 고민이 많다는 이유에서이다. 그래도 요즘은 각 건설업체에서 10% 이상은 뽑으니까, 필자가 입사할 그 시절보다는 좀 나은거 아닌 가라고 생각했었는데, 자세히 실상을 알아보니 그들의 고민이 이해됐다.

필자의 경험치에 의존해서 생각해 보면 건설업체에서 건축 전공 여학생 채용비율이 95년 3%에서 현재 10%이상으로 증가했으니, 약 3~4배가 증가했다고 볼 수 있다. 그러나, 그 시절 건축과에는 여학생 자체가 별로 없었다. 필자가 재학중에는 여학생비율이 7%정도 수준이었던 반면, 지금은 학교마다 차이는 있겠지만 50%정도 되는 것으로 보인다. 그리고, 건설업체의 건축전공자 채용규모가 연간 20명 내외로 대폭 낮아



그림 1. 여성비율 변화추이(건축관련과 여학생 vs 건설업체 여직원 채용)

1) [문화칼럼/강우란] 여성입원을 꿈꾸시나요. (동아일보, 2014.08.27.)

졌기 때문에 여직원은 10%인 1~2명 채용에 그칠 수 밖에 없는 현실이니, 여학생들의 암울한 현실이 이해가 되고도 남았다. <그림1>

3. 건설업을 떠나는 여성기술자들

최근 미국과 일본 등 선진국을 중심으로 건설산업에서 여성 인력의 활용에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다.²⁾ 지난 2018년 5월 14일~16일 미국 샌프란시스코에서 “Groundbreaking Women in Construction conference”가 개최되었다. 이 컨퍼런스에서 왜 여성기술인력들(technical professionals)이 현장을 떠나는가에 논의의 초점이 맞추어졌는데, 약 700명이나 되는 여성 전문가들이 이에 참여하였다. 동 컨퍼런스에서는 건설부문의 성장으로 최근 건설산업 부문에서 전문가와 숙련공으로써 더욱 많은 경력을 쌓기를 원하는 여성들이 증가함에도 불구하고 여전히 건설현장 문화는 여성들이 발전하고 장기간 건설산업 부문에 종사하는데 장애가 되는 고질적인 이슈들을 안고 있다고 지적하고 있다. 위스콘신 밀워키 대학의 조교수인 singh는 건설산업에서 계속 일하는 사람과 건설산업을 떠난 사람들 간의 기술적인 확신(technical-skill confidence)은 거의 없으나 여성은 여전히 지속적으로 자신의 역량을 증명하는 것과 관련하여 장애에 당면하고 있다고 언급하였다. 건설산업에서의 여성취업에 대한 연구에 따르면 여성 인력 취업에 대한 장애요소로 현장의 조직적 방해(sabotage)와 교육훈련 기회 부족 또는 승진의 투명성 부족등이 문제점으로 지적되었다고 하였다.

여성기술자들이 좁디좁은 취업문을 통과했음에도 왜 입사 후에는 더 막막해하고, 경력관리를 어려워하고, 그래서 결국 많은 이들이 결국 건설업계를 떠나는지에 대해 단적으로 잘 보여주고 있는 예라 생각한다.

지금 젊은 세대들은 많이 달라졌지만, 과거 오랜 기간 동안 여성들은 사원때는 출산에, 대리과 과장때는 독박육아에 시간을 절대적으로 빼앗김에도 불구하고, 그와 상관없이 중간관리자가 되었을 때는 조직관리의 경험이 미숙하고 경력관리를 하지 못했다고 인적 네트워크의 중요성을 모른다고 비난을 받기

시작했다. 조직의 대부분은 보수적인 남성들이고, 천정은 유리로 딱 막혀있으며, 주변에 그 상황을 이해하고 냉정하게 판단해줄 상사도, 따르고 싶은 롤 모델도, 심지어 여성동료들도 점점 없어지는 외로움과 막막함의 긴 터널을 지나가고 있음을 느끼게 않을 수 없는 환경이었다.

4. 교육, 직업훈련 및 의사결정의 성평등지수

어느 건축공학과 교수님께서 여학생들 취업에 대해 교수님들한테 책임을 지우고 있어서 참 어려움이 많다는 얘기를 하시는 걸 들은 적이 있다. 그러나, 여학생 취업률을 학교에서 고민할 일인지는 생각해 볼 일이다.

<그림2>는 통계청에서 발표한 ‘2018년 사회조사’에서의 분야별 성평등 수준이다. 이에 따르면 교육·직업훈련은 93.7로 조사항목중 성평등수준이 두번째로 높은 부분이다. 실제로도 남학생들과 동일하게 교육받은 여학생들은 이미 충분히 넘치도록 육성되어 있다.

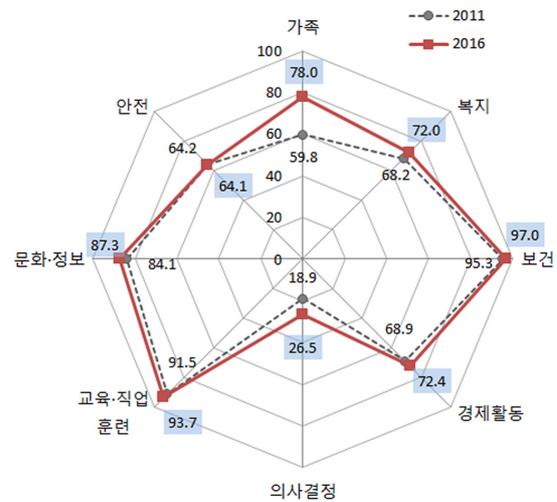


그림 2. 분야별 성평등수준 (단위: 완전성평등=100.0)

성평등수준 항목중 제일 낮은 항목은 의사결정 항목으로 26.5를 기록하고 있다. 정부에서도 의사결정에서의 성평등수준을 높이기 위한 노력들을 시행하기 시작하였다. 대표적인 것이 2017년 11월에 정부가 발표한 ‘공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획’이다. 문재인 대통령 임기내에 여성 고위공무원과 공공기관 여성 임원 비율을 각각 10%와 20%까지 확대

2) 김민형(2018), 한국건설산업연구원 착수연심회 자료 ; 원자료 : ENR(2018,05,24.), “Construction Industry Women Seek Strategies, Allise To Boost Impact”

하겠다는 ‘목표제’를 처음으로 도입한다고 밝혔다. 여성의 사회 진출이 크게 늘었지만 의사결정 권한을 갖는 고위직에 올라가기 어려운 이른바 ‘유리천정’을 허물겠다는 취지라고 설명하였다. 또한, 현재 양성평등기본법 및 각 지방자치단체 성평등기본조례등을 통해 정부는 정부위원회 여성참여율을 40% 이상으로 높이는 방안 역시 추진중이다.

5. 인재는 어떻게 배출되는가

제작년기준 한국 10대그룹 상장사의 여성임원비율은 2.4%라 한다. 국내 10대 건설사 임원중 여성임원은 2017년 3월 기준으로 볼 때 현대엔지니어링 김원옥 상무보, SK건설 이현경 상무, 신격호 롯데그룹 총괄회장의 장녀 롯데건설 신영자 이사, 삼성물산 김수진 상무 등 총 4명에 불과하다고 한다.³⁾

그러나, 이 또한 건축과 출신인 필자로서는 실상을 들여다보지 않을 수가 없다. 김원옥 상무보는 전자공학 전공이며, 이현경 사무는 법학전공이며, 신영자 이사는 롯데오너의 장녀이며, 김수진상무도 영문과 출신이다. 건설회사의 주역인 건축전공은 전무한 상태이다.

건설분야에서도 최근의 정부시책에 힘입어 갑자기 여성 심의위원을 찾기도 한다. 건설업계에서도 내부적으로 여러 가지 이유로 갑자기 주요요직에 배치할 여성을 찾을 때가 있다. 그러나, 그럴 때마다 나오는 이야기들이 있다. 주요요직에 배치하려해도 배치할 여성인재가 없다는 이야기이다. 여직원들은 기술직임을 망각하고 건설회사에서 현장경험의 중요성도 모르고 본사내근만 하는 등 경력관리를 제대로 안 하고 있고, 네트워킹에도 관심이 없어서 인맥관리의 필요성조차 제대로 몰라서 관리를 하는 직원이 없다는 이야기이다.

그러나, 인재는 하루아침에 나오는 것이 아니다.

어느날 갑자기 주요요직에 배치할 여성이 찾는다고 해서 그 자리에 적합한 인재가 나오는 것이 아니다. 여성이 주요요직에 오르려면 직급의 매 단계단계마다 경험해야 하는 것들을 몸소 겪어야 하는 것이다. 내가 곧 수행할 그 자리에 대한 감을 익힌다는 생각으로 상사의 의사결정과정을 최측근에서 지켜보아야 하고, 단계단계마다의 의사결정과정에 직접 참여하는 등의 훈련을 받아야 하는 것이다. 특히 경험적인 판단이 매우 중요한 건설업계에서는 더더욱 그러하다. 그 같은 노력과 구조가 없는데 어느날 그러한 능력들이 갖춰진 여성관리자가 배출되는 것이 아니다. 그렇기 때문에 그러한 시스템을 갖추는 세심한 전략이 사회 각 부분에 반드시 마련되어야 하는 것이다.

앞서 미국의 사례에서 언급한 교육훈련 기회 부족과 승진의 투명성 부족등은 이런 의미에서 귀 기울여 들을 필요가 있다. 교육은 강의나 집체교육만을 의미하는 것이 아니고, 실제 조직생활내에서 여성부하직원이 향후 주요요직의 책임자 역할이 될 수 있음을 생각하고, 그러한 비전을 제시해주고, 그 역할을 적합하게 수행하기 위해 맨투맨 교육을 수시로 적절하게 시켜주어야 한다.

여성들이 경력관리와 인맥관리를 못하고 있는 것에 대한 책임을 여성들에게 지우기 전에, 각 조직들에 이러한 세심한 전략들이 있었는지 이제서라도 확인해봐야 할 것이다. 여자는 무책임하게 결혼하면 그만 둔다는 식으로 그 책임을 여성들에게만 돌리지 말고, 이제는 기업과 정부에서도 가능성있는 여성들을 발굴 성장시키려는 어떤 노력들이 있었는지, 그리고, 그 노력이 정말 여성들에게 적절했었는지 진지하게 생각해 볼 때이다.

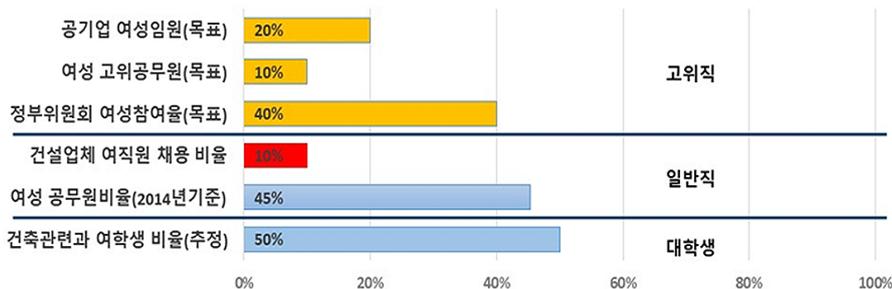


그림 3. 사회 각 분야의 여성비율 (목표포함)

3) 국내 10대 건설사, 여전히 ‘금녀의 벽’과 ‘유리천정’ 존재 (CEO스코어데일리, 2017.03.15)

〈그림3〉에서 보는 바와 같이 대졸여성 공급은 충분하기 때문에, 사회에서도 더 이상 육성을 논하지 말고 적극 활용이 필요한 시점이라고 생각한다. 공무원과 공기업에서의 노력에 만족할 일이 아니다. 사회에서 특히 건설분야에서 여성인력을 적극 활용한다는 것은 이제까지 남성적인 시각으로 구성된 하나의 사회를 남성과 여성의 시각으로 구성될 수 있게 하는 것이고, 그것은 생각보다 쉬운 일은 아닐 것이다. 하지만, 지금이라도 그러한 노력을 하지 않는다면, 젊은 세대들에게 혼란만 가중시킬 뿐이다.

6. 매직넘버 25%가 넘는 시점은

일각에서는 여성할당제가 역차별이라고 하면서 반발을 하고 있다. 하지만, 지금 건설업계의 여성관리자는 1990년 초반에 시도했던 3%정도 뽑은 여성공채를 통해서 올라온 직원들이다. 그때 그러한 시도조차 없었으면 지금의 경력정도를 갖춘 여성관리자들도 없었을 것이다. 본인이 열심히 노력하면 그 조직에 있는 다른 이들과처럼 어느 정도의 위치에 올라갈 수 있어야 하는데, 그렇지 못하다면 그건 본인의 노력이 부족한 것이 아니고, 시스템을 점검해 볼 일이다.

올해 사이언스지(Science)에 발표된 새 논문에 의하면 소수의 생각을 사회 전체가 받아들이기 위해서는 확실한 입장을 취하는 약 25%의 소수가 있어야 한다고 한다. 소수가 전체 그룹의 24%까진 거의 아무런 변화가 없이 소수의 노력이 실패로 돌아가다가 매직넘버 25%가 되었을 때 기존멤버까지도 움직이는 급격한 변화가 오고 매우 빠르게 집단의 다수가 새로운 규범을 받아들이게 된다는 것이다.⁴⁾

얼마전 통계청에서 발표한 ‘2018년 사회조사’에 대한 뉴스 기사를 본 적이 있다. ‘결혼을 해야 한다’고 생각하는 비율은 48.1%로 처음으로 50%이하로 떨어졌으며, ‘가사를 부인이 주도해야 한다’고 여기는 비율은 38.4%로, 2년 전에 비해 5.4% 포인트 줄었다. 반면 ‘공평하게 분담해야 한다’는 비율은 59.1%로, 같은 기간 5.6%포인트 늘었다고 한다. 여성의 경제활동 참가율이 높아지고, 성 평등 의식이 확산된 데 따른 것으로 전문가들은 보고 있다.

건설관련학과 여학생 비율이 50%에 육박하고 있으며, 신입사원중에 0.74%⁵⁾만 된다는 임원도 공기업의 경우 여성비율 20%를 목표로 하고 있고, 고위공무원의 경우도 10%를 목표로 하고 있는 지금, 단지 건설업계의 여성인력 비중만 11%임을 감안해도 확실한 소수의 생각이 25%를 넘는 시점은 건설분야에서도 그리 멀지 않아 보인다.

지금은 그 때를 대비하는 우리의 자세를 다시 한번 생각해 볼 시점이다.

※ 이 글은 작년에 여성건축가협회 협회지에 실린 “건설업계에서의 여성관리자의 위치를 생각해보다(김순영)”를 추가 보완하여 작성하였으며, 필자의 기억을 최대한 되살려 정직하게 작성하였으나, 혹시 기억의 오류가 있을 수도 있음을 밝혀둔다.

4) “Tipping point for large-scale social change”, (Science Daily, 2018.6.7.)

5) 한국경영자총협회의 2014년 조사자료