

여성의 사회 참여 현황과 문제점

-기업, 여성, 남성들이 보는 여성 취업의 실태-

김인춘 / 현대경제사회연구원, 사회학(社會博)

채창균 / 현대경제사회연구원, 노동경제학(經博)

심각한 인력난을 타개하고 경제의 성장 잠재력을 높이기 위해 여성 인력의 활용 필요성이 높아지고 있는 현 시점에서, 이를 위한 공급측의 제반 여건이 상당히 갖추어져 있는 것으로 보인다. 여성의 사회 참여 욕구도 크고 맞벌이 부부에 대한 인식도 긍정적이다. 하지만, 여러 가지 현실적 제약이 여성의 사회 참여를 어렵게 하고 있다. 성별 직종 분리 관행이 여전히 뿌리깊게 존재하고 있으며, 고용주와 여성의 인식 괴리 역시 문제로 되고 있다. 고용주의 경우 여성의 직업 의식 결여가 여성의 채용을 어렵게 한다고 생각하는 반면, 여성들은 자신의 능력보다는 사회적·제도적 차별에 문제의 소지가 있다고 생각한다. 한편, 임금 수입의 절대적 수준과 노동 공급의 기회 비용 등을 감안할 때 여성이 파트 타임을 선호하는 경향으로 나타났다. 여성의무고용제에 대해서는 아직 인식 수준이 낮고, 여성 자신의 찬성 여론도 생각만큼 높지 않으므로, 앞으로 이를 둘러싼 사회적 논의 과정을 충분히 거쳐야 할 것으로 보인다.

고용주 및 채용·인사 담당 관리자 대상
조사 결과

응답 기업의 특성

응답 업체는 모두 340 개이다. 종업원수 300명 미만 기업이 67.1%를 차지하고 있으며 노동조합 조직 기업은 전체의 52.5%이다. 산업별로는 광공업이 43.0%를 점하고 있으며 지역별로는 서울이 35.3%이다.

여사원의 근무 성적

고용주나 채용·인사 담당 관리자의 현재 기업에 고용되어 있는 여사원의 근무 성적에 대한 평가를 보면 남자 사원과 별차이가 없다는 응답이 과반수를 넘는다. 그러나 남자 사원보다 우수하다는 평가는 6.5%에 불과한 반면, 못하다는 평가는 22.4%로 상당하다.

여성 직원에 대한 부정적인 평가의 이유로는 여성의 자질이나 능력의 부족(20.8%)보다 회사에 대한 헌신도 부족(39.0%)이나 평생 직장 의

식의 결여(32.5%)를 지적하는 경우가 많았다. 여성 노동력의 수요자인 기업의 입장에서는 여성의 직업 의식 결여가 큰 문제점으로 드러나고 있다. 한편, 지금까지 우리의 기업 문화에서 회사에 대한 헌신도는 잦은 초과 근무, 퇴근후 직장 동료나 상사들과의 교류 등 회사 생활을 위해 가정 생활을 희생하는 형태로 나타났다는 점을 감안하면, 육아나 가사 등의 부담을 떠안은 여성들의 헌신도가 낮게 평가될 수밖에 없었던 측면도 무시되어서는 안될 것이다.

한편, 종업원수 300 명 이상의 기업에서는 30.4%가, 300 명 이하의 기업에서는 18.4%가 여사원이 남자 사원보다 못하다고 응답하고 있어, 대기업에서 여성 직원에 대한 평가가 부정적인 것으로 나타나고 있다.

<표 1> 여사원의 근무 성적 평가

(단위: 명, %)

항 목	전체	300 명 이하	300 명 이상
남자 사원에 비해 우수	22(6.5)	20(8.8)	2(1.8)
남자 사원과 큰 차이 없음	212(62.4)	152(66.7)	60(53.6)
남자 사원보다 불량	76(22.4)	42(18.4)	34(30.4)
잘 모르겠다	28(8.2)	12(5.3)	16(14.3)
여사원이 없다	2(0.5)	2(0.8)	0(0.0)

여성 채용의 차별

응답자의 16.2%가 사원을 채용할 때 불가피한 이유 등으로 여성 채용을 기피한 경험이 있었다고 응답하고 있다. 질문의 성격상 채용 기

피 사실을 은폐할 가능성이 있다는 점을 감안하면 적지 않은 비율이다.

여성 채용을 기피한 이유를 보면, 전체적으로 59.5%가 일의 성격상 남성만이 할 수 있는 일이라고 응답하여 성에 따른 직종 분리가 심각함을 알 수 있다. 1993년 현재 비농전산업 대졸 근속 연수 1년 미만 여성의 임금 수준은 57만 4천원으로 같은 대졸 근속 연수 1년 미만 남성의 79만 8천원과 비교하여 71.9%에 불과하다. 생산성에 영향을 미치는 것으로 간주되는 학력이나 근속 연수 등을 동일시켰음에도 불구하고 상당한 임금 격차가 존재한다. 이렇게 임금 격차가 크게 나타나는 가장 중요한 이유는 설문 결과에서도 확인되듯이 여성과 남성간의 직종 분리 현상이 심각하기 때문이다. 즉, 여성의 경우 취업 가능한 직종이 상대적으로 저임금 직종에 국한되어 있는 것이다. 특히, 이렇게 제한된 소수의 직종에 여성이 집중되기 때문에 그들간의 경쟁 격화에 의해 임금 수준이 더욱 떨어지는 효과가 나타나고 있는 실정이다.

여성의 채용을 기피하는 또다른 이유로는 '여성의 평생 직장 의식 결여'(14.9%), '능력이나 회사에 대한 낮은 헌신도'(14.9%), '여성 직

<표 2> 여성 채용의 기피 경험

(단위: 명, %)

항목	전체	300인 이하	300인 이상
있다	55(16.2)	29(12.8)	26(23.2)
없다	284(83.8)	198(87.2)	86(76.8)

원 활용의 애로점'(6.4%) 등 여성의 책임을 많이 지적하고 있다.

한편, 대기업(23.2%)이 중소기업(12.8%)보다 여성 채용을 두 배나 기피한 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서 언급했던 것처럼, 대기업에서 남자 사원과 비교하여 여직원에게 대한 평가가 더 부정적이었다는 점과 관련되는 것으로 보인다. 또 중소기업의 경우 인력 확보의 어려움을 겪고 있어 여성 채용 기피 경향이 다소 완화된 것으로 보인다.

임금과 승진 기회의 차이

학력이 동일한 남녀 신입 사원간에 직급이나 호봉에 차이가 있다는 응답은 전체의 46.8%를 차지하고 있다. 보다 구체적으로 보면, 직급 자체가 상이한 경우(14.4%)보다 직급은 같지만 호봉에 차이를 두는 경우(32.4%)가 더 많다.

승진 기회에 있어서도 남녀간에 차이가 존재한다는 응답이 전체의 27.9%에 달한다. 여성이 남성에게 비해 승진 기회의 측면에서 불리한 대우를 받는 이유로, 회사의 승진 체계상 여사원에게 승진 기회의 상한선을 두기 때문이라는 응답(36.4%)이 가장 높아 여성에 대한 차별이 제도적·관행적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또 여성의 평생 직장 의식이 결여되어 있기 때문이라는 응답도 33.0%에 이른다. 승진 기회에 있어서, 여성의 평생 직장 의식이 결여되어 있어 제도적·관행적 형태로 차별이 강화되고, 또 이러한 차별이 여성의 평생 직장 의식

을 더욱 약화시키는 악순환이 계속되고 있는 상황이다.

앞서 언급했던 것처럼 여성의 저임금 직종 집중으로 특징지어지는 남녀간의 직종 분리 현상이 심각하며, 동시에 입사시의 직급이나 호봉 부여에서 남녀간에 차이가 발생하고 이후의 승진 기회에도 여성에게는 많은 제약이 따르는 상황이므로, 남녀간의 임금 격차가 크게 나타날 수밖에 없다. 1994년 현재 비농전산업 여성의 평균 임금은 72만 9,000원으로 1백 24만 9,000원에 달하는 남성의 58.4%에 불과하다. 대부분의 다른 나라에서는 여성의 평균 임금이 남성의 65~80%임을 감안하면 지나친 격차이다.

기업 규모별로 본다면, 여성에 대한 임금이나 승진 기회 측면에서의 차별은 중소기업에서 더욱 심하게 나타나고 있다. 대기업에서는 학력이 동일한 남녀 신입 사원간에 임금 차별이 이루어질 경우, 대개 직급은 동일하게 하되 호봉에 차이를 두는 경우가 보다 일반적 관행인 것처럼 보인다. 반면, 중소기업의 경우 직급 자체에 차등을 두는 경향이 상대적으로 많다. 승진 기회 상에 차등을 두고 있는 정도는 기업 규모별로 유의한 차이가 확인되지 않는다. 다만, 중소기업의 경우 제도적·관행적으로 차별이 이루어지고 있음에 비해, 대기업에서는 그 경향이 다소 약하다. 즉, 앞서 살펴보았던 것처럼, 대기업의 경우 여성 채용에 대한 기피 경향이 중소기업보다 크지만 일단 채용된 여성에 대한 차별은 상대적으로 작다는 점이 확인되는 것이다.

한편, 노조 조직 여부가 임금이나 승진 기회상의 남녀 차별 경향에 유의한 차이를 가져다 주지는 않는 것으로 보인다. 노동조합이 여성 차별 해소와 관련하여 별다른 목소리를 내고 있지 못하다는 점을 보여주는 것이다. 이는 우리나라의 노동조합운동이 주로 남성 위주의 중화학 공업 관련 대기업 사업장에서 활발히 전개되고 있기 때문일 것이다. 재선을 염두에 두는 정치적 조직으로서 노동조합의 성격을 고려하면, 이들이 주로 대변하는 층은 기업 내 노동력 분포 상 다수를 이루는 남성 근로자들일 것이다. 상대적으로 소수에 불과한 여성 근로자들의 이익을 충분히 대변하고 있지는 못한 것이다.

여성 고용 촉진 방안 및 여성의무고용제

여성 노동력의 수요자인 기업에서는 여성 고용을 촉진하기 위한 방안으로 여성의 확고한 직업 의식의 확립(56.3%)을 가장 강조하고 있다. 가사, 육아, 차별 대우 등 현실적으로 여성 고용을 가로막는 애로 사항이나 사회적 문제에는 관심이 적은 것으로 나타나고 있다. 그밖에 중요한 것으로 여성에게 적합한 직업 및 고용의 창출(13.2%)을 꼽고 있다. 이는 여성에게 적합한 직종과 남성에게 적합한 직종이 구분된다는 그간의 성별 직종 분리의 사고 및 관행을 반영하고 있는 것으로 보아야 할 것이다.

여성고용의무제(고용할당제) 실시에 대해서는 부정적인 의견이 61.5%로 긍정적인 의견 30.6%의 두 배로 나타났다.

종합적인 결과

전체적으로 볼 때, 여성 노동력의 수요자인 기업에서는 여성의 취업을 여성의 문제이자 여성의 책임으로 보는 경향이 매우 강하게 나타났다. 특히, 여성의 직업 의식 확립이 중요하다고 생각하고 있다. 여성의 경우 회사에 대한 헌신도나 평생 직장 의식이 부족하다고 생각하고 있는 것이다. 또 여성과 남성에 각각 적합한 직종이 별개로 존재한다는 직종 분리 의식과 관행이 광범위하게 나타나고 있다. 때문에 여성의 채용을 기피하는 경향이 확인된다. 또 임금이나 승진 기회의 측면에서도 여성에 대한 차별 경향이 확인된다.

반면, 성에 따른 직종 분리 관행이나 직장 내 여성 차별 관행이 여성의 직업 의식 확립을 지체·약화시키고 있는 점에 대한 인식은 부족한 것 같다. 이렇게 기업에서는 직종 분리나 여성 차별 관행을 여성의 직업 의식 결여 때문에 생기는 당연한 것으로 받아들이는 경향이 있고, 이러한 관행이 여성의 직업 의식 확립을 지체시켜 여성 차별의 현실을 더욱 고착화시키는 악순환이 되풀이되고 있는 것이다.

중소기업보다 대기업에서 여성 채용을 기피하는 경향이 강한 반면, 일단 채용되면 차별하는 관행은 다소 약한 것으로 확인되었다. 노조가 여성 취업자의 차별 해소에 크게 기여하지 못하는 것으로 나타나 노조의 남성 중심적 운영을 알 수 있다.

■ 여성 대상 조사 결과

응답자의 특성

여성 대상 조사의 응답자는 모두 854 명이다. 취업과 결혼이 활발한 20대가 전체의 55.5%를 차지하고 있으며, 출산과 육아 활동이 활발한 30대가 26.7%로 취업과 결혼, 출산 등 생애 주기에서 가장 변화가 많은 여성들로 구성되어 있다. 학력은 고졸 이하가 전체의 60%이며 전문대졸 이상이 40%를 차지하고 있다. 기혼 여성은 전체의 54.2%이며 미혼 여성은 45.6%이다. 응답자의 50.8%가 취업 상태에 있으며 49.2%가 미취업 상태이다. 자녀가 있는 기혼 여성의 44.0%가, 자녀가 없는 기혼 여성의 62.5%가 취업하고 있다. 한편, 자영업에 종사하는 여성은 조사 대상에서 제외되었다.

취업 여성의 고용 형태와 직종

취업 여성의 고용 형태를 보면 임시직, 파트타임 등 상용직이 아닌 취업이 중요하게 나타나고 있음을 볼 수 있다. 특히, 자녀를 가진 기혼 여성이 비상용직 형태로 취업(25.4%)하고 있는 현상은 매우 두드러진다(무자녀 기혼 여성의 16.7%, 미혼 여성의 13.9%). 이는 자녀를 가진 기혼 여성들은 가사 및 육아, 그리고 자녀 교육 문제로 비상용직에 자발적으로 취업하거나 아니면 아이있는 여성이라는 이유로 상용직에 쉽게 취업을 할 수 없는 현실 두가지가 중

요한 이유일 것이다. 일반적으로, 이들 비상용직 취업 여성의 근로 조건은 상용직보다 상당히 불리한 것이 특징이므로, 이에 대한 특별한 대책이 필요하다고 생각된다.

취업 여성의 직종은 다양하나 자녀가 있는 기혼 여성은 전문직과 서비스·판매직에 몰려있으며, 자녀가 없는 기혼 여성과 미혼 여성은 사무직에 많이 취업하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 자녀가 있는 기혼 여성은 노동 시장에서 전문성이 인정되지 않을 경우, 단순한 서비스 및 판매직에 취업할 수밖에 없는 실정임을 보여주고 있다. 또 여성 사무직의 경우 결혼 또는 출산 시까지 다니는 한시적인 취업 형태를 띠고 있는 것으로 보인다. 한편, 기혼 여성은 자녀의 유무와 상관없이 서비스 및 판매직에 취업하고 있는 경우가 미혼 여성에 비해 훨씬 많다.

취업 여성에 대한 차별 여부

입사시 학력이 동일한 남성 신입 사원과 비교하여 직급 또는 호봉에서 차별 대우를 받았다는 여성 응답자가 32.0%이며, 승진 기회에서의 차별이 있었다는 응답도 36.5%로 나타나 여성 차별이 엄연히 존재하고 있음을 반영하고 있다.

기업측과 여성 취업자가 생각하는 차별의 이유는 매우 다르게 나타나고 있다. 즉, 여성은 기업측의 제도적·관행적 차별(77.6%)을 많이 지적하고 있으나, 기업에서는 여성 직원의 문제 즉, 능력 부족, 헌신도 및 평생 직장 의식 부족(58.4%)을 지적하고 있다. 뒤에서 살펴보겠지만,

일반 직장 남성의 경우 남녀간의 차이의 이유에 대해 고용주와 거의 유사한 인식을 보이고 있다.

이러한 인식의 단편들은 모두 현실을 부분적으로 반영하고 있는 것이다. 직장 내에서 여성이 남성보다 대우를 못받는 것은 여성 자신의 문제와 제도적·관행적 차별이 복합된 결과이다. 여성의 직업 의식 결여가 직장 내의 제도적·관행적 차별을 정당화시켜주고 있으며, 반대로 제도적·관행적 차별이 여성의 직업 의식 확립을 저해하는 악순환 속에 놓여 있는 것이다. 남녀 차별의 해소를 위해서는 제도적·관행적 차별을 완화시키고 여성의 직업 의식을 확립하는 과정이 동시에 진행되는 선순환 구조의 확립이 절대적으로 요청된다.

그런데 남녀간 차이의 배경에 대한 인식의 괴리가 이러한 선순환의 구축을 어렵게 하고 있다. 현재와 같은 인식의 구조 하에서 고용주의 여성에 대한 차별 관행의 해소 노력은 여성

의 직업 의식 확립이 선행되어야만 구체화될 가능성이 높으며, 차별 관행의 해소가 지체되는 상황은 동시에 그만큼 여성의 직업 의식 확립을 저해하게 될 것이다. 고용주는 차별 관행 해소가 시급함을 인식하여야 하고 여성은 직업 의식의 확립이 급선무임을 인식하여 상호간의 인식의 괴리를 줄여나가려는 노력이 있어야 할 것이다.

또한 대우 및 승진에서 남녀 차별을 경험하였을때, 부당함을 지적하고 시정을 요구한 경우는 16.9%로 대부분이 차별에 속수 무책이었음을 알 수 있다.

미혼 취업 여성

미혼 취업 여성 중 71.9%가 결혼 후에도 직장 생활을 계속할 생각인 것으로 나타나, 취업 상태를 지속하려는 욕구가 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 여성 경제 활동의 연속성이 노동시장에서 여성의 지위를 높여줄 수 있으므로 매우 바람직하다고 생각된다. 왜냐하면, 그동안 여성의 경제 활동 단속성이 여성에 대한 제반 측면에서 차별의 근거가 되어왔기 때문이다. 고용, 승진, 훈련, 보수 등에서 결혼 후 퇴직할 가능성이 높기 때문에 즉, 평생 직장의식이 결여되어 여성에게 불이익을 주었다는 논리가 현실성을 잃게 될 것이기 때문이다. 그러나 이들이 결혼 후 특히, 출산 이후에도 경제 활동을 지속할 수 있는냐는 또 다른 문제가 될 것이다. 많은 취업 여성들이 결혼 후 가사 노동의 부담 증가, 가사 또는 탁아 비용 증가 등에

<표 3> 입사시 직급과 호봉 차별 여부

(단위: 명, %)

항 목	응답자 수
차이 없었다	143(33.4)
직급은 같지만 호봉 차이	89(20.8)
직급 자체 차이가 있었다	48(11.2)
비교 대상 없다	148(34.5)

<표 4> 승진시 차별 여부

(단위: 명, %)

항 목	응답자 수
차별 있다	142(36.5)
차별 없다	248(63.5)

따른 어려움으로 직장을 그만두는 일이 흔하기 때문이다.

한편, 결혼 후에도 계속 직장을 다니려는 이유는 자아 실현, 여유있는 생활을 위해, 직장 생활이 좋아서, 자신의 경제력을 위해 등으로 골고루 나타나 미혼 취업 여성들이 직장 생활을 지속시키고자 하는 이유가 다양함을 알 수 있다. 직장을 그만두겠다는 이유로는 '직장 생활에 만족감을 갖지 못해서'(30.3%), '가사에 충실하기 위해'(30.3%) 등 개인적·자발적인 것도 많지만, '회사의 관행 상 결혼시 퇴사해야 한다'(18.2%)거나, '직장 생활을 하게 되면 가사, 육아 등에 추가적 비용이 들어가게 되는데, 직장 생활을 하더라도 그 비용 이상을 벌 수 있는 길이 없어서'(9.1%), '가족의 반대로'(12.1) 등 타의적인 취업 중단도 39.4%로 높은 비중을 차지하고 있음에 유의해야 할 것이다.

기혼 취업 여성

현재의 기혼 취업 여성이 결혼 후에도 취업 상태를 계속 유지하는 이유는 미혼 여성이 결혼 후 취업을 계속하려는 이유와 상당히 다르게 나타나고 있다. 윤택하고 여유있는 생활을 위해서(43.2%)가 가장 중요한 이유가 되고 있으며, 그 다음으로 자아 실현(30.5%)을 응답하고 있다. 경제적 필요성에 의해 동기 부여되는 측면이 강하다. 특히, 결혼 후 취업을 시작한 여성의 경우 63.6%가 윤택하고 여유있는 생활을 위해 취업을 시작한 것으로 나타나, 기혼 여성의 취업이 가계

생활과 높은 관련이 있는 것으로 보인다.

기혼 취업 여성이 직장 생활을 하면서 따르는 애로 사항은 가사나 육아 비용 부담(51.7%)이 가장 크고, 다음으로 가사나 출산, 육아를 우선시할 것을 요구하는 가족의 이해 부족(27.1%)으로 나타나, 과도한 노동 공급의 기회 비용과 직장과 가사일에 따른 여성의 이중 노동이 큰 문제임을 알 수 있다.

노동 공급의 기회 비용을 줄이기 위해 가사, 육아 등의 서비스를 저렴한 가격에 양질로 제공할 수 있는 사회적 지원책의 정비가 시급히 요구된다. 또 평균적으로 남성의 58.4%에 불과한 여성의 임금 수준을 상대적으로 높이는 노력이 필요하다. 노동 공급의 수익을 높여 노동 공급의 기회 비용을 상대적으로 낮출 필요가 있는 것이다. 여성의 임금 수준을 높이기 위해서는 여러 가지 노력이 필요하나 무엇보다도 현재 여성이 저임금 직종에 집중될 수밖에 없는 성에 따른 직종 분리 현상을 완화시키는 것이 매우 중요하다.

미취업 여성

미취업 여성의 56.9%가 취업을 원하고 있어

<표 5> 기혼 취업 여성의 애로 사항

항 목	응답자 수 (단위: 명, %)
남편이나 시댁의 이해 부족	55(27.1)
가사나 육아 등의 비용 부담 증대	105(51.7)
직장에서의 남녀 차별	6(3.0)
미혼 여성을 선호하는 직장에서 퇴직 요구	3(1.5)
피곤, 출퇴근, 애로, 여가시간 없다 등	34(16.7)

많은 여성들이 비자발적 실업 상태에 놓여있음을 알 수 있다. 특히, 자녀가 없거나 미혼 여성일수록 취업 욕구가 높으며, 학력이 높은 여성의 취업욕구도 높음을 알 수 있다. 이는 우리나라 여성의 고학력화 추세에도 불구하고 취업이 어려운 현실을 반영하고 있다. 여성의 고학력화는 학력별 직종 분리, 학력별 임금 격차로 위장된 성별 임금 격차를 해소할 수 있는 최적의 호조건이나 현재 고학력 여성의 취업률은 매우 낮다. 현재 여성에게 열려있는 직종은 일반적으로 단순 노동에 기초한 비숙련 생산직, 서비스직, 보조적 사무직 등으로 주로 낮은 임금을 지급해도 되는 저학력자를 필요로 하는 곳이며, 고학력 여성의 경우 취업 분야가 극히 제한되어 있는 형편이다.

취업하고자 하는 가장 큰 이유는 윤택하고 여유있는 생활을 위해서(34.8%)로 나타나 취업 여성과 마찬가지로 취업 욕구가 윤택하고 여유있는 생활과 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다. 취업하려고 노력했으나 취업이 안된 가장 큰 이유로 여성 고용 기회의 절대적 부족(36.1%)이 거론되고 있다. 여성 고용 기회의 절대적 부족은 우리나라의 취업 구조가 남성 중심으로 형성됨에 따라 성별에 의한 직종 분리가 매우

심각한데 그 원인이 있다. 성별에 따른 직종 분리는 여성의 취업 기회, 임금, 승진 등 모든 측면에서의 차별과 직접적인 관계가 있으므로 시급히 해소되어야 할 점이다. 한편, 여성 자신의 자질 부족(33.6%)으로 응답한 경우도 많다는 점에 유의해야 할 것이다.

그런데 취업을 원하는 여성 중 45.5%는 취업을 시도하지 않았다. 취업을 시도하지 않은 이유는 취업에 적합한 능력이 없어서(26.2%), 가사·육아 문제(26.1%), 가족 등 주위 사람의 반대(17.4%), 노력해도 원하는 일자리를 구하기 어려울 것같아(17.4%) 등으로 나타나 여성들이 가사·육아 문제와 좁은 취업문으로 난관을 겪고 있음을 알 수 있다.

취업 희망 여성의 원하는 취업 형태

취업을 원하는 미취업 여성이 선택하는 고용형태는 상용직이 49.5%, 파트 타임이 42.5%로 파트 타임을 상당히 선호하는 것으로 나타나고 있다. 특히, 자녀가 있는 기혼 여성이 파트 타임 취업을 아주 많이 원하고 있어 자녀 양육과 취업을 병행하려는 것으로 보인다. 그러나 자녀가 없는 기혼 여성과 미혼 여성도 파트 타

<표 6> 미취업 여성의 취업 희망 여부

항목	전체	유자녀기혼	무자녀기혼	미혼	고졸이하	(단위: 명, %)
						전문대졸이상
취업희망	238(56.9)	107(46.7)	10(52.6)	119(52.9)	135(52.9)	103(63.2)
희망하지 않음	180(43.1)	122(53.3)	9(47.4)	48(28.7)	120(47.1)	60(36.8)
계	418(100.0)	229(100.0)	19(100.0)	167(100.0)	255(100.0)	163(100.0)

임 취업을 상당히 원하고 있어 전체적으로 근로 시간을 많이 가지지 않으려는 것으로 보인다.

여성 노동의 고용 형태는 임금 수입의 절대적 수준과 노동 공급의 기회 비용간의 관계에 크게 영향을 받을 것이다. 임금 수입의 절대적 수준이 가사, 육아 등의 시장을 통한 해결에 따른 노동 공급의 기회 비용을 크게 상회한다면, 여성의 사회 참여에 대한 주변의 양해와 본인의 의욕이 높을 경우 풀 타임 근로가 선호될 가능성이 크다. 그런데 임금 수준이 노동 공급의 기회비용에 미치지 못할 경우 풀 타임 근로가 가능하려면, 여성의 임금 수입이 가계 수입에서 차지하는 비중이 절대적이 아닌 한, 여성의 사회 참여 의욕이 높거나 가사와 직장의 이중 근로를 여성이 감내 해야 하며 여성의 사회 참여에 대한 주변의 양해도 그 만큼 높아져야 할 것이다.

이렇게 본다면 파트 타임 근로를 희망하는 비중이 높은 까닭은 다음의 몇가지 측면에서 설명될 수 있을 것이다.

첫째, 상당한 경우 여성의 임금 수입이 가계 보조적 성격을 띠고 있다는 점이다.

둘째, 여성의 임금 수준이 상대적으로 낮고 노동 공급의 기회 비용을 낮출 수 있는 여건이

충분히 정비되어 있지 않아 풀 타임 근로의 임금 수입이 노동 공급의 기회 비용을 보전해주지 못하기 때문이다.

셋째, 두번째 측면을 감내할 만큼 여성의 사회 참여 의욕이나 주변의 양해가 뒷받침되고 있지 못하기 때문이다. 우리나라의 노동 시간이 상당히 길다는 점을 감안하면, 노동 공급의 기회 비용을 줄이기 위한 여성의 이중 노동 감수나 주변의 양해가 용이하지 않은 것이다.

이러한 측면에서 본다면, 파트 타임, 재택 근무 등 다양한 형태의 변형된 고용이 확대되어야 할 것이다. 하지만, 현재 비상용직 취업이 여러 가지로 매우 불리한 근로 조건 하에 놓여 있어 여성의 근로 조건이 더욱 악화될 수 있다. 더구나 비상용직으로 취업을 하려는 여성들은 대부분 가사 노동을 병행하려는 것으로 파악된다. 그런데 여성의 과잉 노동은 가정적으로는 물론 사회적으로도 바람직하지 못하므로, 탁아소 시설, 임금 격차 해소 등 정책적 노력이 있어야 할 것이다.

한편, 상용직을 희망하는 여성의 비중이 절반에 달한다는 점도 유의하여야 할 것이다.

「남녀고용평등법」과 여성 고용 촉진 방안

<표 7> 희망 취업 형태

(단위: 명, %)

항목	전체	유자녀 기혼	무자녀 기혼	미혼
상용직	197(49.5)	77(35.8)	11(61.1)	107(66.1)
파트 타임	169(42.5)	117(54.4)	6(33.3)	46(28.4)
기타	32(8.0)	21(9.8)	1(5.6)	9(5.5)

「남녀고용평등법」에 대해서는 74.4%가 알고 있는 것으로 나타나고 있지만 25.5%의 여성이 법이 있다는 사실조차 모르고 있는 것으로 나타나 여성의 자세 및 의식에도 문제가 있음이 드러나고 있다. 정부나 사회 단체에서 이 법의 홍보

보를 소홀히 것도 문제점으로 지적될 수 있겠다.

앞서 살펴보았던 고용주와 여성의 인식의 차이는 여성 고용 촉진을 위한 처방에 있어서도 차이를 만들어내고 있다. 앞서 언급했듯이, 고용주의 경우는 여성의 직업 의식 확립이 무엇보다 중요하다고 생각하고 있다. 여성의 경우도 직업 의식의 확립이 중요하다는 점을 인정하고는 있지만, 사회 전반의 여성 차별 의식이나 관행의 개혁 및 가사, 육아 등의 부담 완화를 위한 제반 지원 정책이나 정부의 여성 고용 촉진을 위한 적극적 개입 정책의 필요성에 대해서도 크게 의식하고 있다.

여성의무고용제

여성의무고용제에 대한 여성의 의견은 예상과 달리 긍정적인 응답이 절대적이지 못하고 부정적인 의견이 36.6%나 되었다. 더구나 잘 모르겠다는 응답도 15.7%나 되어, 이러한 제도에 대한 활발한 사회적 논의 과정이 있어야 할 것으로 보인다.

<표 8> 여성고용촉진 방안

항 목	응답자 수
여성의 확고한 직업 의식 확립	209(24.5)
가사 및 육아를 위한 사회적 지원	171(20.0)
여성 고용 촉진을 위한 정부의 적극적 정책	165(19.3)
남성의 가부장적 의식 구조의 개혁	91(10.7)
여성에게 적합한 직업 및 고용의 창출	84(9.8)
직장에서의 남녀차별 해소	73(8.5)
여성 고용에 따른 법적 비용 및 보호 장치의 축소	55(6.4)
기타	60(7)

종합적인 결과

여성의 사회적 지위 향상을 가로막는 노동 시장에서의 남녀 차별이 지금까지의 여러 가지 법적·제도적 노력에도 불구하고 상당히 존재하고 있음이 확인되었다. 입사시 대우 및 승진에서의 차별이 존재하고 있으며 무엇보다 소위 여성 직종, 남성 직종이라는 관행이 뿌리깊게 박혀 있음을 알 수 있다. 또한 차별 대우에 대해서도 적절히 대처하지 못하는 현실도 보여주었다. 「남녀고용평등법」이 현장에서 지켜질 수 있도록 행정적인 장치가 필요하다.

기혼 여성들이 가사 및 육아 문제로 인하여 직장 생활의 어려움이 매우 큰 것으로 나타나 정부 차원의 대책이 시급하다. 노동력 부족 현상이 심화되고 있는 상황에서 여성 노동력의 활용은 여성의 문제 이전에 국가 경제적인 문제이기 때문이다. 특히, 우리나라가 명실상부한 선진국이 되기 위해서는 여성 정책, 아동 정책 등에서 획기적인 발전이 있어야 할 것이다.

가사와 육아의 사회적 지원이 부족하고 여성의 임금 수준이 노동 공급의 기회 비용을 감당하기 어려운 현실에서, 많은 여성들이 가사 노동과

<표 9> 여성의무고용제에 대한 의견

항 목	응답자 수
찬성	407(47.7)
반대	256(30.0)
시기상조임	56(6.6)
잘모르겠음	134(15.7)
계	853(100.0)

일을 동시에 할 수 있는 파트 타임 등 비상용직 취업을 많이 선호하고 있다. 그러나 비상용직의 근로 조건이 열악하여 여성의 지위 향상에 역행될 소지가 많다. 비상용직의 근로 조건 보호를 위한 제도적 장치가 정비되어야 할 것이다.

의무적으로 일정 비율 여성을 고용하도록 하는 여성의무고용제의 실시에 대한 의견이 예상과 달리 부정적인 의견(36.6%)이 상당하였다. 많은 여성 운동가들이 정치권에서 여성할당제를 주장하는 것과는 상당한 현실적 괴리감이 있는 것으로 보인다. 강제적인 여성 고용의 부작용이나 제도 자체의 비현실성을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 여성할당제의 필요성과 의의가 구체적으로 알려지지 않아 여성들이 판단하기 어려운 점도 있을 것으로 보인다.

일반 직장 남성 대상 조사 결과

응답자의 특성

평균 연령은 35.2세로 비교적 젊은 층이다. 20대와 30대, 40대가 각각 1/3의 비중을 점하고 있다. 기혼자는 전체 응답자의 2/3를 차지하고 있으며 그 가운데 42.1%는 맞벌이를 하고 있다. 응답자의 83.3%는 종업원 수 300명 미만의 중소기업에 근무하고 있다. 종업원 수 1000명 이상의 기업에 근무하는 응답자는 전체의 10.6%이다. 본 설문 응답자가 근무하는 직장 가운데 28.0%에 노동 조합이 조직되어 있다. 응답자의 21.4%는 광공업체에 근무하고 있다. 설문 응답자 수는 311명이다.

직장내 여성 차별에 대한 인식

직장 생활을 하는 남성 가운데 임금이나 승진 기회 등과 관련하여 자신의 직장에서 여성이 남성보다 못한 대우를 받고 있다고 생각하는 사람은 전체 응답자의 20.9%였다. 그러나 여성이 남성보다 못한 대우를 받는 것은 여성을 차별하는 관행(34.3%)보다는 여성 자신의 문제에 기인한다고 생각하는 사람들이 많았다. 여성의 경우, 평생 직장 의식이 결여되어 있거나(29.9%) 능력 또는 회사에 대한 헌신도가 부족(28.4%)하기 때문에 직장 생활에서 인정받지 못하는 경우가 많다는 것이다. 여성 자신이 느끼는 것과는 상당한 괴리가 존재한다.

이처럼 여성들이 성차별로 인식하고 있는 어떤 사실이나 실태에 대해, 다수의 남성들은 차별로 인식하고 있지 않거나 여성 자신의 탓으로 생각하는 경향이 강하다. 이렇게 여성과 남성간에 여성 차별의 실태에 대한 인식에 있어서, 상당한 간격이 존재한다는 점이 그만큼 여성 문제의 완화나 여성의 사회 참여 확대에 큰 걸림돌로 작용하고 있는 것이다.

맞벌이 부부에 대한 인식

대부분의 직장 남성들은 일반적으로 주변의 맞벌이 부부에 대해 긍정적으로 생각하고 있다(77.3%). 맞벌이를 반대하는 남성들 가운데에서도 여성의 본분이 가정 주부로서의 역할에 충실하는 것에 있기 때문이라고 응답한 경우

즉, 가부장적 이데올로기에 기초해서 맞벌이를 근본적으로 부정하는 남성은 35.9%에 지나지 않는다. 대부분의 경우는 가사나 출산, 육아 등의 문제가 해결될 수 있거나 여성이 좋은 직장을 구할 수 있다면 맞벌이를 긍정적으로 검토해볼 수 있다는 생각을 가지고 있다.

우리 사회는 최근 지속적 경제 성장을 경제 활동 인구의 증가가 뒷받침해주지 못해 심각한 인력난의 상황에 처해있다. 현재의 인력난을 타개하고 경제의 성장 잠재력을 높이기 위해 여성 등 가용 인력의 노동 시장 진입을 촉진하기 위한 대책 마련이 시급하다는 주장이 제기되고 있다. 1994년 우리나라 여성의 경제 활동 참가율은 47.9%로 50%대를 상회하는 일본이나 싱가포르 등에 비해 상당히 낮은 수준에 머물러 있는 형편이다. 맞벌이에 대한 남성의 의식 조사 결과에 기초해 보면, 노동 공급 측면에서 유휴 인력의 경제 활동 참가를 위한 여건은 크게 성숙되어 있는 것으로 보인다. 기혼 여성에게 가정 주부로서의 역할 충실을 주문하던 남성의 의식 구조가 여성의 자아 실현이나 보다 풍요로운 경제생활을 위해 여성의 사회 참여를 긍정적으로 바라보는 시각으로 변화되고 있는 것이다. 문제는 이러한 노동 공급 여건의 변화를 수요측에서 어떻게 흡수해줄 수 있는가 하는 점이다.

여성 고용 촉진 방안 및 여성의무고용제

일반 남성의 경우, 여성의 고용을 촉진하기 위해서는 무엇보다 여성의 직업 의식을 확고히

확립하는 것이 중요하다(21.9%)고 생각하고 있다. 또 가사나 육아를 저렴한 비용으로 해결할 수 있도록 지원하거나(20.6%) 여성 고용의 촉진을 위한 정부의 적극적·개입적 정책이 필요하다(19.0%)고 생각하고 있다. 남성의 가부장적 의식 구조를 개혁하거나 직장에서의 남녀 차별을 해소하는 등 전반적 차별 관행이나 의식의 변화가 중요하다는 응답도 19.3%에 달한다. 여성 고용의 촉진을 위한 우선 조치에 대한 의견이 이렇게 여러 갈래로 분산되어 나타난 것은 여성의 고용 확대를 위해서는 이상의 여러 측면들이 동시적으로 이루어져야 함을 보여주는 것이기도 하다. 또 20대 남성의 경우, 3~4대에 비해 남성의 가부장적 의식 구조의 개혁이나 직장에서의 남녀 차별 해소의 중요성을 강조하는 경향이 강하다.

종업원의 일정 비율을 의무적으로 여성으로 고용하도록 하는 제도의 실시에 대해서는 41.2%의 남성이 바람직하다고 응답하고 있다.

종합적인 결과

여성이 남성보다 못한 대우를 받는 것은 여성을 차별하는 관행보다는 평생 직장 의식의 결여나 회사에 대한 헌신도 부족 등 여성 자신의 문제에 기인한다고 생각하는 사람들이 많았다. 다만, 고용주에 비해 여성 차별 관행을 보다 심각하게 인식하고 있는 경향은 확인된다.

맞벌이에 대한 인식은 상당히 긍정적이다. 현재 미혼이거나 맞벌이를 하지 않는 남성 가

운데 현재 또는 장래의 배우자가 직장을 갖길 원할 경우 찬성하겠다는 응답은 69.2%에 달한다. ‘여성의 자아 실현’이나 ‘경제적 여유’의 측면에서 맞벌이가 바람직하다고 생각하고 있다. 현재 맞벌이를 하고 있는 남성 가운데 3/4은 장래에도 배우자가 직장 생활을 계속하길 원하고 있다. 20대의 맞벌이에 대한 인식은 3~4대에 비해 특히 긍정적이다. 기혼 여성에게 가정주부로서의 역할 충실을 주문하던 남성의 의식 구조가 여성의 자아 실현이나 보다 풍요로운 경제 생활을 위해 여성의 사회 참여를 긍정적으로 바라보는 시각으로 변화되고 있어, 노동공급 측면에서 여성과 같은 유희 인력의 경제 활동 참가를 위한 여건은 크게 성숙되어 있는 것으로 보인다.

■ 맺음말

우리나라 여성의 취업 욕구는 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 결혼 후에 직장 생활을 계속하려는 욕구도 강하다. 또 대부분의 직장 남성들은 맞벌이에 대해 긍정적으로 생각하고 있다. 심각한 인력난을 타개하고 경제의 성장 잠재력을 높이기 위해 여성 인력의 활용 필요성이 높아지고 있는 현 시점에서 이를 위한 공급측의 제반 여건이 상당 정도 갖추어져 있다고 볼 수 있다.

하지만, 여러 가지 현실적 제약이 이를 어렵게 하고 있다. 특히, 일의 성격상 남성만이 할 수 있다는 성별 직종 분리 관행이 여전히 뿌리

깊게 존재하고 있다. 또 고용주와 여성의 인식의 괴리 역시 문제가 되고 있다. 고용주의 경우 여성의 직업 의식 결여가 여성의 채용을 어렵게 하고 있다고 생각하는 반면, 여성들은 자신의 능력보다는 사회적·제도적 차별에 문제의 소재가 있다고 생각하고 있다. 고용주는 차별 관행 해소가 시급함을 인식하여야 하고, 여성은 직업 의식의 확립이 급선무임을 인식하여, 상호간의 인식의 괴리를 줄여나가려는 노력이 있어야 할 것이다.

한편, 여성 인력의 활용 방안에 대한 몇가지 시사도 얻을 수 있었다. 우선, 여성의 파트타임 선호 경향이 확인되었다. 파트타임의 선호 경향이 높은 것은 여성의 임금 수준이 상대적으로 낮고 노동공급의 기회 비용을 낮출 수 있는 여건이 충분히 정비되어 있지 못해, 풀타임 근로의 임금 수입이 노동공급의 기회 비용을 보전해주지 못하기 때문이다. 특히, 우리나라의 노동 시간이 상당히 길다는 점을 감안하면 노동공급의 기회비용을 줄이기 위한 여성의 이중 노동 감수나 주변의 양해가 용이하지 않은 이유로 해석될 수 있다. 그러나 현재 파트타임 고용의 근로 조건이 상용직에 비해 크게 불리하므로 비상용직 여성 근로자에 대한 제도적 보호 장치를 만들 필요가 있다.

하지만, 여성의무고용제에 대해서는 아직 인식 수준이 낮고 여성 자신의 찬성 여론도 생각만큼 높지 않으므로 앞으로 이를 둘러싼 사회적 논의 과정을 충분히 거쳐야 할 것으로 보인다.♣