

여성 인력의 해외영향

한주희 · 현대경제사회연구원 연구위원

미래학자들은 21세기는 '소프트 사회'가 될 것이므로, 신체적 조건이나 힘을 중시하는 노동력보다 섬세하고 지적 능력을 중시하는 노동력이 더 필요할 것이라 예측하고 있다.

이러한 예측은 국내 기업 경영자에게 여성 인력의 적극적 활용에 관심을 가지게 한다. 그러나 몇개의 대기업을 제외하고 전체 노동 시장에서 차지하는 여성 노동 인력의 비중은 선진국 수준과 비교하면 매우 열악하다.

여성 인력을 활용하고자 하는 기업은 첫째, 각사의 경영 전략과 연계하여 여성에게 적합한 업무를 개발하는 것이 필요하다. 둘째, 남성 위주의 인사 관행과 조직 분위기가 변화되어야 한다.

기업의 미발굴 경쟁력은 여성 인력

미래학자들은 21세기 사회는 '소프트 사회'가 될 것이라 보고 있다. 존 나이스비트는 여성(female), 감성(feeling)과 가상(fiction)의 3F를 미래 사회의 3대 특성으로 꼽고 있다. 또한 미래 사회에서는 섬세하고 지적 능력을 중시하는 노동력이 신체적 조건이나 힘을 중시하는 노동력보다 더 필요할 것이라는 예측은 이미 현실로 나타나고 있다. 이와 같은 현실은 정보 기술 또는 지식 산업의 비중이 최근 급증하는 추세와 관련하여, 기존의 남성 인력 위주의 노동력 구조에 변화를 일으킬 것으로 보인다.

경제의 정보화와 소프트화가 진전되면서 여성 인력의 수요는 급증하고 있다. 농경시대나 제조업 중심의 산업 사회에서는 노동력에 관련한 남성이 절대 우위를 차지했었다. 그러나 정보 기술 또는 지식이 중심이 되는 소프트 사회에서는 상황이 다르다. 이는 기업에서 여성 인력이 중요함을 말한다.

여성을 사회로 밀어내는 사회적 요소도 강력하다. 고학력 여성의 사회 진출 욕구가 늘어나고, 가사 관련 상품과 서비스의 발달로 가사 노동의 부담이 줄어드는 것도 한 이유이다. 특히, 우리나라처럼 여성

의 학력이 높아지고 또 소프트 산업이 급증하는 경우 여성 인력에 대한 관심은 더욱 고조될 것이다.

1985년 대우그룹에서 최초로 대졸 여사원을 공채하여 업계의 화제가 되었다. 1995년에 30대 그룹에 취직한 대졸 여성은 모두 3,600여 명으로 대기업 전체 신입 사원의 13.6%를 차지하였다. 이 비율은 1990년의 4.5%와 비교하면, 우리나라 대기업이 지난 몇년 동안 대졸 여성 인력의 채용을 빠른 속도로 확대했음을 말한다.

삼성그룹은 1992년 200 명의 고급 여성 인력을 비서 전문직, 소프트웨어 전문직, 디자인 전문직으로 채용하여 대졸 여성에 대한 대규모 공채를 시작하였다. 특히, “21세기에는 여성의 장점인 섬세함이 발휘될 것이다”, “여성을 적극 활용하지 못하는 기업은 무한 경쟁에서 살아남을 수 없다”는 회장의 의지에 따라, 1993년 이후부터 여성 전문직에 대한 채용 규모를 대폭 확대하였다.

그러나 이렇게 몇개의 대기업을 제외하고, 전체 노동 시장에서 차지하는 여성 노동 인력의 비중은 선진국의 수준과 비교하면 매우 열악하다.

여성 인력 고용의 현 주소

여성의 경제 활동 참가율은 1963년의 37.0%에서 1995년에는 48.3%로 지속적인 증가 추세를 보이고 있어, 양적인 면에서 여성 인력의 고용은 증가되었다고 보고되고 있다. 그러나 일본이나 싱가포르의 경우 우리나라 여성보다 경제 활동 참가율이 3% 정도 높으며 미국과는 10% 이상의 차이가 있어, 선진국과 비교하면 우리나라 여성의 경제 활동 참가율은 여전히 낮은 수준이다.

특히, 결혼 및 출산이 이어지는 25~34세의 연령층에서는 이들 국가와 비교할 때, 최대 35%까지 적은 것으로 나타나 우리나라 여성 고용의 실상은 연령별로 불균형 현상을 보이고 있다고 할 수 있다. 이는 25세를 전후로 취업한 여성 인력이 결혼과 출산으로 인해 노동 시장에서 대거 퇴출해야 하는 현실적인 이유때문인 것으로 분석된다.

질적인 면에 있어서도 1980년에서 1995년 기간 중 중졸 이하의 비중은 81.7%에서 47.9%로 낮아지고, 고졸의 비중은 15.7%에서 38.9%로, 대졸은 2.6%에서 13.2%로 각각 증가되었다. 그러나 대졸 이상 남자의 취업률이 같은 기간내 9.2%에서 22.7%로 증대되었음을 감안하면, 우리나라 대졸 이상의 고급 여성 인력의 취업은 여전히 저조하다고 말할 수 있다. 취업 여성 가운데 전문직 비율이 5% 미만이라는 통계도 이를 뒷받침한다.

OECD 국가와 비교하면 그 심각성은 두드러진다. OECD 국가의 경우 <표 1>에서 보는 바와 같이, 고급 여성 인력의 경제 활동 참가율이 높아져 성별에 따른 경제 활동의 격차는 학력이

〈표 1〉 교육 정도 및 성별 경제 활동 참가율 비교

	한국(1994)			OECD 국가(1991)		
	남자(A)	여자(B)	성별 격차(A-B)	남자(A)	여자(B)	성별 격차(A-B)
국졸 이하	72.8	49.0	23.8	74.1	35.7	38.4
중졸	58.9	40.8	18.1	85.3	54.2	31.1
고졸	80.9	49.4	31.5	90.6	69.3	21.3
전문대졸	94.3	63.0	31.3	93.1	80.6	12.5
대졸 이상	93.4	57.0	36.4	94.0	84.2	9.8

자료: 한국노동연구원, '여성 인력의 고용 활성화를 위한 정책 과제'에 관한 세미나, 1996. 11.

올라갈수록 줄어들고 있다. 특히, 대졸 이상의 경우에는 남녀의 경제 활동 참가율에 있어서 큰 차이가 없다. 그러나 우리나라의 경우 대졸자의 경제 활동 참가율의 성별 격차는 OECD 국가에 비해 4 배 정도가 되는 것으로 나타나고 있다.

또한 일반적으로 회사에는 남성의 수가 압도적으로 많으며, 대부분의 여성 인력들은 주로 성별에 따른 '수직적 분업' 하에 남성의 하위 직급에 분포되어 있어, 자신의 고유 업무 영역을 가지고 있는 여성 인력의 수는 적다. 여성의 경제 활동 그 자체도 빈약하지만, 그나마 대부분이 서비스 또는 사무직이나 생산직에서 단순 업무에 종사하고 있는 것이다.

결론적으로, 우리나라 여성 인력 취업의 현 주소는 첫째, 경제 활동이 가장 왕성히 이루어지는 30세 전후의 여성들이 결혼과 출산으로 경제 활동을 지속할 수 없다. 둘째, 대졸 이상의 고학력 여성 인력 즉, 고급 여성 인력의 취업이 상대적으로 저조하거나 취업 내용이 열악해 전체적으로 취업의 질은 저하되어 있다는 것이다.

여성 인력에 대한 평가는 긍정적

여성 인력을 고용하고 있는 고용주나 인사 관리자들은 대체로 여성과 남성 인력의 업무 성과에 큰 차이가 없다고 보고 있다(〈표 2〉 참조). 여성의 실적이 남성 인력에 비해 상대적으로 저조하다고 부정적으로 평가하는 의견도 있다. 그러나 회사에 대한 헌신도 부족(39.0%)이 능력의 부족(20.8%)보다 부정적인 평가의 이유¹⁾로 지적되고 있어, 여성 인력에게는 직장 생활에서의 헌신도 측면이 더 요구되는 것으로 나타났다.

이와 같은 분석 결과를 통해 기업 내에서 여성 인력의 능력 발휘나 능력의 잠재성에 대해서는 어느 정도 긍정적으로 평가되고 있음을 알 수 있다. 그러나 여전히 초과 근무 횟수, 퇴근 후 직장

〈표 2〉 여성 인력의 근무 성적 평가

(단위: 명, %)

항목	전체
남자 사원에 비해 우수	22(6.5)
남자 사원과 큰 차이 없음	212(62.4)
남자 사원보다 불량	76(22.4)
잘 모르겠다	28(8.2)
여사원이 없다	2(0.5)

회식 참여 등으로 회사에 대한 헌신도를 평가하는 풍토 하에서는, 여성 인력에게 회사에 대한 헌신도와 육아 및 가사 등의 희생이라는 딜레마를 부담시키는 결과가 되는 것이다. 다시 말해서, 직장인으로 업무에 대한 능력이 있으면서도 '직장 생활인'으로서의 능력 부족으로 여성 인력의 근무 성적표는 나빠질 수밖에 없는 것이다.

기업은 여성의 확고한 직업 의식이 확립되어야 조직 내에서 여성 스스로의 위상을 높일 수 있고, 기업에서도 여성 인력을 환영하게 될 것임을 강조하지만 이는 결과적으로 여성 인력에 대한 편견을 가중시키는 이유가 된다. 가사, 육아 등 현실적으로 여성 인력의 '회사 헌신도'를 가로막는 애로 사항이 해결되지 않는 한, "여성을 적극 활용하지 못하는 기업은 무한 경쟁에서 살아남을 수 없다"는 경영 정책 의지의 실현은 어려운 일이다.

여성의 경력 개발에 대한 장애 요인

여성이 조직에서 제 역할을 다하고 경력을 쌓는 데 장애로 느끼는 것은 무엇일까? 경력 개발의 장애 요인은 개인 특성, 회사 특성, 사회 특성과 가정 특성으로 구분하여 설명된다.²⁾ 그런데 최근 한 연구자에 의해, 여성과 남성 인력이 조직에서 경력 장애 요인으로 지각하는 내용이 어떻게 다른지를 보여주는 연구 결과가 제시되었다.

〈표 3〉에 의하면 개인 특성은 남녀 모두에게 경력 발전에 큰 장애가 되는 요인으로 지각되었으나, 회사 특성과 사회 특성에 대해서는 남녀의 인식 차이가 있는 것으로 분석되었다.

남성에게는 회사의 특성이 장애 요인으로 높게 인식되고 있었다. 반면에 사회 특성 및 가정

1) 「기업경제」(1995년 12월호)에 기고된 "여성의 사회 참여 현황과 문제점"에서 분석된 설문 결과를 참조하였음.

2) 개인 특성 범주에는 성격, 능력, 적성, 나이, 대인 관계, 경험, 지식, 건강, 시간, 직업 의식, 경제력 등이 있고, 회사 특성 범주에는 장래 불안정, 회사 정책, 상사 리더십, 업무 특성, 교육 부족, 조직 분위기 등이 있음. 사회 특성 범주에는 성차별, 배경, 사회 고정 관념 및 불평등, 학력 등이 있으며, 가정 특성 범주에는 가정과 직장간의 갈등과 결혼 문제가 포함됨.

〈표 3〉 경력 장애 요인에 대한 남녀의 인식 차이

범주	남성		여성	
	빈도	%	빈도	%
개인 특성	133	42.1	113	43.5
회사 특성	157	49.7	86	33.1
사회 특성	24	7.6	53	20.4
가정 특성	2	0.6	8	3.1

자료: 탁진국, "조직 구성원의 경력 개발 장애 요인에 대한 지각", 한국심리학회, Vol 9, No 1., 1996 pp. 25~36.

특성 범주에 대해서는 여성이 남성보다 상대적으로 높게 인식하고 있었다. 다시 말해, 여성들은 사회적 성차별 등 사회적 고정 관념이 자신이 조직에서 성장하는 데 장애가 된다고 보는 반면, 남성들은 회사 정책, 상사 리더십, 업무 특성, 조직 분위기 등 회사의 특성이 경력 개발에 장애가 된다고 지각하고 있음을 말한다. 이는 회사 내에서 형식 상으로는 더 이상 남성 인력과 여성 인력에 대한 구분 즉 성차별을 두지 않더라도, 실제로는 사회적으로 당연하게 여겨지는 다양한 성차별이 조직 내에 그대로 존재하고 있기 때문이다.

조직 내에서 여성들은 남성과 여성의 근본적인 차이에서 비롯되는 체력적 약점이나 가정 및 결혼에서 비롯되는 제한성때문에, 직장 내에서 자신의 경력을 관리하는 데 제한을 받는다고 느끼고 있다.

여성 인력 활용을 위한 직무 개발

여성 인력을 최대한 활용하는 것이 기업 경쟁력과 직결된다는 것에는 이견이 없을 것이다. 그러나 아직도 가사 및 육아와 직장 생활의 병행이라는 과제 해결이 남아 있다. 물론, 여성 인력의 직업 의식 고취도 선행되어야 하고 정부의 정책 과제도 논의되어야 한다. 그러나 여기에서는 현재 여성 인력 고용과 관련하여 근무 형태 및 산업의 특성 변화에 대해 기업의 경영자 측면에서 고려해야 할 과제에 대해 논의하기로 한다.

1) 자율 근무에 대한 선호

취업을 원하는 미취업 여성에게 선호하는 취업 형태에 대해 최근 설문 조사한 결과, 상용직은 49.5%, 파트 타임직이 42.5%로 파트 타임도 상당히 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 여성의 희망 취업 형태

항목	미혼	무자녀 기혼	유자녀 기혼	전체
상용직	66.1	71.1	35.8	49.5
파트 타임직	28.4	33.3	54.4	42.5
기타	5.5	5.6	9.8	8.0

자료: 채창균·김인춘, “여성의 사회 참여 현황과 문제점”, 『기업경제』, 현대경제사회연구원, 1995. 12.

특히, 자녀가 있는 기혼 여성이 파트 타임직을 선호하고 있으나, 미혼 또는 자녀가 없는 기혼 여성도 파트 타임직에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 파트 타임직은 자녀가 있는 여성이 자녀 양육과 취업을 병행하기 위한 수단으로 선호하고 있다고 볼 수만은 없다.

오히려 사무실에 전일제로 근무하기 보다는 재택근무제와 같은 자율근무제도에 대한 선호 경향이 증가한 것으로 설명될 수 있다. 컴퓨터와 같은 첨단 장비의 발달은 가사와 육아로 인해 전일근무제도로부터 이탈되어왔던 여성 인력뿐만 아니라, 미혼 여성에게도 파트 타임직으로서 업무의 효율도 높이고 자기 개발도 가능할 수 있는 근무 형태를 선호하게 된 배경이라 할 수 있다.

물론, 자율근무시간제도의 실시 또는 확대가 여성 인력의 전략적 활용을 위한 모든 방법은 아니다. 그러나 기업 내에 자율근무제도가 확산되면 기본적으로 여성에 대한 취업 기회는 확대될 것으로 보인다. 또한 업무분담제(job sharing)는 자율근무제를 실현하기 위해 병용될 수 있는 제도이다. 동일한 업무를 두 사람이 같이 수행하면서 서로의 근무 시간을 조정할 수 있도록 하는 제도도 여성 인력을 효율적으로 활용하는 한 방법이 될 것이다.

2) 여성에게 적합한 직무 개발

그동안 여성 인력은 남성과 같은 분야에서 주로 하위 직급에 종사하는 경우가 대부분이었다. 이른바 성별에 따른 업무의 수직적 분업이 지켜져온 것이다. 그런데 최근 모그룹에서는 남성과 여성 인력간에 업무의 수평적 분업을 통해 여성 인력 활용의 활성화를 추진하고 있다.

이른바 ‘여성에게 적합한 직무의 개발’과 직결되는 이러한 정책이 가장 원활하게 이루어지고 있는 분야는 정보 기술 또는 지식 업체이다. 대체적으로 인력 채용의 공정성, 여성 인력의 적극적 활용 및 업적에 대한 공평한 처우가 이루어지고 있다. 모그룹내 정보 기술 업체의 전체 조직 구성원 5,600 명 가운데 여성은 13%인 750 명이다. 이 조직에는 여성 전담팀이 있으며, 육아 휴직 1 년을 회사에서 권장하는 분위기이고, 최고 경영자도 여성 인력의 복리 후생에 대한 관심을 가지고 있다. 이 회사에서는 직무 수행에 있어서 여성과 남성의 차별을 두지 않아 예컨대 여

성의 지방 근무도 남성과 같은 정책 하에 실시하는 계획을 구상 중이다.

이처럼 직무상 남성과 여성의 차별이 필요없는 이유는 정보 기술이라는 업무의 특성이 남성과 여성이라는 성차이와 무관하게 이루어지기 때문이다. 또한 비교적 출퇴근 시간을 지킬 수 있어, 상식적인 직업 윤리 의식을 가진 여성이라면 별 무리없이 가정 생활과 병행이 가능하다는 것이다.

이처럼 여성 인력에게 비교적 호의적인 업체로 알려진 이 정보 기술 업체의 인사 담당자 견해에는 특별한 것이 없다. 여성 인력의 복리 후생에 대한 기업 차원의 관심은 회사에 여성 인력이 많기 때문이고, 여성이 조직에 생존하고 적응하는 것은 여성 개인의 문제이지 회사에서의 배려는 무의미하다고 말한다. 그렇다면 정보 기술 업체의 여성 인력 채용 및 관리는 여성 인력을 배려하는 인위적 제도의 설정을 통해서가 아니라, 핵심 업무 자체가 여성에게 적합하고 여성에게 적합한 직무 배치가 이루어지고 있기 때문일 것이다.

여성 인력의 활용은 기업 전략과 연계

이처럼 정보 기술 및 지식 산업이 중심이 되는 미래 사회에서는 남성과 다른 여성의 특성을 이용 또는 활용할 수 있다. 예컨대, 주 사용자가 여성인 제품 또는 서비스에 여성이 가진 심미안 또는 통찰력으로 마케팅 효과를 높일 수 있다든지 하는 경우이다. 그만큼 여성이 단순히 남성 인력의 보완 또는 대체 노동력으로 21세기 기업 경쟁력을 논하는 것이 아니라, 산업의 변화 자체가 여성 인력을 필요로 하고 있다는 데 주목해야 한다고 본다. 미래 사회에서는 여성에게 적합한 직무가 그만큼 확대될 것이고, 기업의 경쟁력은 필연적으로 여성 인력의 활용과 불가분의 관계에 있게 된다.

소프트 사회로 대변되는 미래 사회의 변화는 모두 여성 인력의 활용과 직결된다. 기업측에서 보면 그동안 남성 인력 위주로 설계되어온 경력개발제도, 교육훈련제도 등 각종 인사관리제도의 변화가 필요한 시점이다.

이러한 변화는 기업 경영자로 하여금 '우수 여성 인력의 선점'에 대한 불가피성을 말한다. 단순히 여성 인력에게 호의적인 몇가지 제도 보완이나 홍보 효과를 통해서만 궁극적으로 여성 인력의 전략적 활용이란 과제를 풀 수 없을 것이다.

여성 인력을 활용하고자 하는 기업은 첫째, 각사의 경영 전략과 연계하여 여성에게 적합한 업무를 개발하는 것이 필요하다. 둘째, 남성 위주의 조직내 인사 관행과 조직 분위기가 변화되어야 한다. 여성 인력은 남성 인력의 보완 노동력이라는 기존의 인식이 근본적으로 변화되어야 한다. 그렇지 않으면 여성 인력은 21세기 기업 경쟁력이라는 몇몇 선진화된 경영자의 인사 방침은 단지 구상으로 끝나게 될 것이다. ■