

# 産業社會와 高學歷 女性의 社會 進出

朱 京 蘭

(世宗大 教育學科)

## 1. 머리말

세계는 바야흐로 제 3의 파도에 부딪치는 시대를 맞고 있다. 산업혁명을 기점으로 밀려 온 제 2의 파도를 특징 짓던 표준화(standardization), 분업화(specialization), 동시화(synchronization), 집중화(concentration), 극대화(maximization)와 중앙집권화(centralization)에 큰 변혁이 일어나 이제까지 경험하지 못한 새로운 문명을 창출하고 있다. 이 새로운 사회를 Alvin Toffler는 '초산업사회(super-industrial society)'라고 표현했고, Daniel Bell은 '후기 산업사회(post-industrial society)', 어떤 이는 우주시대(space age), 정보 시대(information age), 전자공업시대(electronic era)가 도래한다고 했다. Marshall McLuhan은 지구촌(global village)이라는 造語를 만들어 통신의 발달로 인하여 지구상의 인간이 작은 마을의 일원과 같이 공동체 의식을 갖게 된다고 하였고, Zbigniew Brzezinski는 우리 인류가 '기술 전자공학 시대(technetronic age)'에 직면하고 있다고 주장했다.

이 중 어떤 용어는 변화의 한 측면만을 강조하여 이해의 폭을 좁히고, 또 어떤 것은 표현이 靜的이어서 새로운 사회가 아무런 갈등이나 긴장 관계없이 원만하게 우리 생활에 연결되는 듯

한 인상을 준다. 그러나 현재 인류에게 닥쳐 오는 그 변화의 속도·세기와 폭이 얼마나 빠르고 거세며 큰지 이를 알맞게 표현할 수 있는 어휘를 찾기 어렵다(Toffler, 1980).

인류는 미래를 향한 '이륙 단계 (take-off stage)'에 접어 들고 있다.

우리나라에서도 1980년대에 들어서서 컴퓨터의 대량 보급, 반도체, 전자 제품, 공작 기계, 강철, 자동차, 선박 등의 생산 및 수출 증대, 1인당 GNP의 상승(\$2,296, 1986년), 증공업 및 경공업 부문의 균형적 발달, 1인당 소득의 증대(\$2,124, 1986년), 대학 진학률의 증가, 전화 및 자동차의 보급률 증가, 해외 항공 여행의 확대, 출산 자녀 수의 감소 등 이미 미국, 영국, 프랑스, 서독, 스웨덴, 일본 등의 선진 산업 국가가 겪은 충격적 변혁을 눈 앞에 보게 된 것이다.

대투쟁으로 점철된 이 역사적 상황에 처하여 한국의 엘리트 여성들은 어떤 삶의 양식과 의식을 갖고 있는지, 어떤 문제점이 있는지, 그리고 이 소용돌이 치는 변혁 속에서 어떻게 대처하여 인간답게 살 수 있는지 방향을 찾아 보는 것은 매우 가치 있는 일이라 여겨진다.

본고에서는 '산업 사회와 고학력 여성의 사회 진출'이라는 주제가 주어졌으므로 주로 대학 졸업 여성의 교육 기회와 경제 활동 참가 현황, 문제점과 평등한 고용 기회를 위한 개선 방향에

한하여 다루고자 한다.

## 2. 韓國 女性의 教育 機會와 經濟 活動 參加 現況

### 1) 韓國 女性의 教育 機會 不平等

우리나라 여성의 교육 기회는 고등교육 단계에 들어서면 현저하게 불평등하다. 1980년대 이후 중학교 교육은 남녀 학생 모두에게 거의 100% 취학의 수준으로 진학이 보편화되었고, 고등학교 단계에 이르면 약간의 남녀 취학률의 차이가 있으나(남학생: 81.9%, 여학생: 74.5%, 1985), 대학교육의 경우에는 남녀 사이에 현격한 취학률의 차이가 있다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 여학생의 고등교육 단계의 취학률은 22.0%로 10여년 전의 6.2%(1979년, 남학생은 18.3%)에 비교하던 상당한 상승세를 보인 것이긴 하나 남학생과 견주어 볼 때 1/2의 수준에 불과하다.

〈표 1〉 남·녀별 고등교육 취학률<sup>1)</sup> (단위: %)

연 도	대학교(colleges and universities) <sup>2)</sup>	
	남	여
1966	11.9	4.3
1970	11.5	4.1
1975	10.8	4.5
1980	24.3	8.4
1985	47.1	21.1
1986	49.4	22.0

주 1) 취학률 =  $\frac{\text{각급 학교 학생 수}}{\text{각급 학교 적령 인구}} \times 100$

2) 전문대학 및 교육대학 포함

자료: 한국여성개발원, 여성관련 사회통계 및 지표, 1986, p.177.

〈표 2〉 고등교육기관의 유형별·성별 재학률

(단위: %)

연도	남				여			
	전문대학	교육대학	대학교	각종학교	전문대학	교육대학	대학교	각종학교
1975	21	3	72	5	2.3	9	60	8
1981	31	0.5	67	1	31	6	61	2
1986	24	1	74	2	34	2	62	1

자료: 문교부, 문교통계연보, 각 연도.

고등교육 단계의 재학률을 기관별로 나누어 보면, 전체 여대생의 4년제 대학(교) 재학률은 별 변동이 없이 60%의 수준에 머물렀고, 전문대학에의 재학률이 증가하였다(〈표 2〉 참조).

우리나라의 교육열은 다른 어느 나라에서도 찾아 보기 힘든데 이러한 현상은 아마도 학교 교육을 통하여 사회적 상승 이동을 할 수 있다는 신념에 기인할 것이다.

경제기획원의 「사회통계조사」에서 가구주의 자녀에 대한 기대교육 수준을 조사한 것을 보면 1987년 통계는 딸에게 ‘대학교’와 ‘대학원 이상’의 교육을 시키겠다는 포부 수준이 10년 전(1977년)보다 상당히 증가하였다. 그러나 여전히 아들에게 ‘대학교’, ‘대학원 이상’의 교육을 시키겠다는 부모의 비율이 84.5%로 딸의 70.4%보다 훨씬 높아 차별 현상을 보였다(〈표 3〉 참조).

### 2) 韓國 女性의 經濟 活動 參加 現況

우리나라 여성의 경제 활동 참가율은 43.1%(1986)로 주요 선진국에 비해 별 차이가 없다.

그러나 여성의 경제 활동 참가율을 교육 정도 별로 보면 대학 재학 이상의 학력을 가진 여성의 노동 시장 참가율은 다른 교육 수준의 여성보다 훨씬 낮아 29.8%(1983, 총 취업자 466만 명 중 206,000명)에 불과하여 전국의 경제 활동 참가율에 미치지 못하였다. 주요국의 여성들이 학력이 높으면 높을수록 노동 시장에 진출하는 비율이 높아지는 추세와는 전혀 반대로 우리나라에서는 학력이 높으면 높을수록 대체로 낮아지는 참가율을 보인다.

이 취업률도 다시 혼인 상태별로 구분해 보면 취업하는 여성들은 무배우(married, husband

〈표 3〉 가구주의 교육 정도별 자녀 기대 교육 수준  
(단위: %)

연 도		딸		아 들	
		대학교	대학원 이 상	대학교	대학원 이 상
1977		33.3	0.3	55.5	0.8
1987	계	55.1	15.3	60.5	24.0
	국준이하	34.7	2.6	74.4	16.8
	중	65.6	9.4	64.3	32.2
	고	68.5	21.0	39.9	59.3
	대	54.7	42.6	60.5	24.0

자료: 경제기획원, 한국의 사회지표, 서울: 경제기획원 조사통계국, 1987, p.155.

〈표 4〉 한국과 주요 선진국의 경제 활동 참가율  
(단위: %)

국 가	기준 연도	여 자	남 자
한 국	1986	43.1	72.1
프 랑 스	1984	43.1	67.0
서 독	1984	41.1	71.3
일 본	1985	48.7	78.1
스 웨 덴	1985	68.1	76.5
미 국	1985	51.7	72.3

자료: ILO, 노동통계연감, 1986.

〈표 5〉 교육 정도별 여성 경제 활동 참가율  
(단위: %)

연 도	국준 이하	중준 이하	고준 이하	대학 재학 이 상
1970	50.4	37.6 <sup>1)</sup>		24.3
1975	49.9	37.2	27.0	31.2
1980	46.2	33.9	30.7	31.7
1983	37.5	25.8	36.6	29.8

주: 1) 중·고졸 이하  
자료: 한국여성개발원, 여성관련 사회통계 및 지표, 1986, pp.209~211.

absent)거나 미혼(never-married)의 상태에 있는 여성들이 대부분이었고, 유배우는 1/3에도 미치지 못하는 것을 알 수 있는데 가정을 가지고(유배우) 자녀를 양육하며 직업을 가진 대학 졸업 여성은 극소수(54,384명)에 불과하다.

취업 상황도 계열별·학과별로 격차가 크다. 「리크루트」지에서 수행한 '전국 대학(교) 1987학년도 학과별 취업 현황 조사'에 의하면 전국 96개 대학(교) 총 11개 계열 148개 학과를 대상으로

〈표 6〉 대학 재학 이상 학력 여성의 혼인 상태별 경제 활동 참가율  
(단위: %)

연 도	전 체	유 배 우	무 배 우	미 혼
1970	24.3	17.6	49.2	29.8
1975	31.2	28.2	57.1	33.0
1980	31.7	31.5	27.9	34.9
1983	29.8	26.4	53.9	33.4

자료: 한국여성개발원, 여성관련 사회통계 및 지표, 1986, pp.209~211.

취업 현황을 조사했는데 의·약 계열(85.8%), 공학 계열(71.2%), 경상 계열(64.3%), 법정 계열(62.0%)의 순으로 남녀 대학 졸업자가 높은 취업률을 보였고, 가정 계열이 가장 낮은 취업률을 보였다. 여자 졸업자만을 따로 보면 의·약 계열(72.6%), 공학 계열(46.7%), 예·체능 계열(45.0%)이 취업률이 높았고, 법정 계열이 가장 낮았다(〈표 7〉 참조).

여자 졸업자의 미취업률은 의·약학 계열과 공학 계열을 제외한 모든 계열에서 60~70% 선이었는데 이는 남자 졸업자 미취업률 30% 선의 두 배가 되는 것이다.

### 3) 勞動市場의 構造的 男女 不平等

지난 20여 년 동안 우리나라 여성 인력 공급 및 수요의 변동 구조 분석, 임금 구조의 변동 추세 분석과 경제적 행태 분석을 통하여 우리나라 여성 인력의 양적 성장은 어느 나라에서도 찾아보기 드문 경우였으나 경제 성장에의 기여도는 질적으로 매우 미미한 것이 밝혀졌다(주경란, 1982). 그러나 질적 기여도 분석이 여성 인력의 임금 구조 분석에 토대를 두고 있으므로 여성의 임금 차별이 구조적으로 존재하고 있는 한 질적 기여도가 옹계 측정되었다고 보기는 어렵다.

가부장적 유교 사회인 우리나라에서의 노동 시장 관행은 한 개인의 능력, 생산성, 교육 수준에 의하여 평가되기보다는 성에 의한 차별이 구조적으로 뿌리 깊게 존재한다. 노동 시장에서의 남녀 불평등은 크게 ① 고용 및 배치·승진의 차별, ② 임금 차별, ③ 재교육에서의 차별로 구분할 수 있다.

#### (1) 고용 및 배치·승진의 격차

노동 시장 참여에 있어 교육 수준의 높고 낮

〈표 7〉 전국 대학(교) 계열별 취업 현황(1987)

(단위 : 명, %)

계열	졸업자			전체 취업			순수 취업		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계
어문	6,730	8,218	14,948	66.4	34.7	49.0	48.9	30.8	39.0
인문·사회	4,087	4,189	8,276	71.8	30.8	51.1	46.4	26.2	36.2
법정	4,939	762	5,701	66.7	31.3	62.0	43.2	26.2	40.9
경상	15,005	2,693	17,698	68.7	39.8	64.3	54.5	37.8	51.9
자연	4,834	2,186	7,020	68.4	32.9	57.3	41.5	24.8	36.3
공학	21,441	1,278	22,719	72.7	46.7	71.2	54.7	40.9	53.9
농림·축산	3,008	814	3,822	65.9	35.3	59.4	42.0	27.1	38.8
가정	140	2,795	2,935	92.9	32.1	37.5	82.1	27.5	31.6
의약	2,002	997	2,999	92.4	72.6	85.8	69.9	68.8	69.5
사범	3,799	7,494	11,293	69.0	38.8	48.9	42.7	36.0	38.3
예체능	2,576	4,587	7,163	73.1	45.0	55.1	50.4	36.7	41.6

주 : 전체 취업에는 진학, 유학, 군 입대 포함.

자료 : 리크루트 제 7 권 통권 69호, 1988년 6월호.

음을 막론하고 우리나라의 여성들은 차별을 받고 있다. 졸업 시즌을 맞을 때마다 대학 졸업 여성들은 일 자리가 없어 본의 아니게 대학원 진학을 하거나 놓고 있는 경우가 허다하다.

일간 신문에 실린 사원 모집 광고들을 보면 병역 의무를 필한 남자 대학 졸업자만을 모집하는 광고들이 많다. 1982년 8월초부터 10월말까지 3개월간 조선일보에 게재된 사원 모집 광고를 분석한 바에 의하면 총 193사 중 74개 회사(38.3%)가 남자만을 모집하였다. 남녀를 같이 모집하는 회사는 22.8%에 해당하는 44개사뿐이었는데 뽑는 직종도 비서직, 경리직, 타자직 등 하위 사무직으로 제한하고 있었다(주경란외, 1982).

대기업에서 대학 졸업 여성을 공개 채용하기 시작한 것도 1980년대초에 들어와서야 실시되었는데 공채 시험도 대부분의 경우 남녀 대학 졸업자가 함께 응시하여 실력을 겨루는 것이 아니고, 남녀를 따로 분리하여 채용 시험을 보게 하였다. 대학 졸업 여성들(미혼, 기혼)을 소규모(약 100~200명)로 7~8개의 직종으로 제한하여 따로 모집·선발해 왔는데 최근에는(1987년경) 미혼 대졸 여성들을 몇몇 대학교에 추천 의뢰하여 ○○명이 대졸 남자 공채 시험 시기에 함께 응시하여 같은 시험을 치르게 하나 이들은 모집 인원수(약 100명 이내) 만큼 여성끼리 경쟁하여 선

발된다. 그러므로 남녀 분리 선발로 아직 평등한 고용 기회를 가지지 못하고 있는 실정이다.

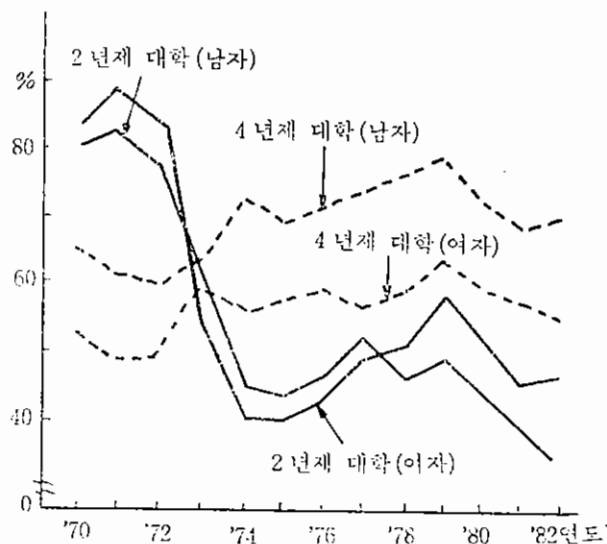
이들의 직종은 디자이너, 번역직, 산업 미술가, 전자 기술자, 연구원, 상담직, 컴퓨터 프로그래머 등의 7~8 직종에 한정되어 있다. 이들의 고용 상태는 1980년대 초기에는 임시직으로 몇 년마다 계약 갱신을 했으나 현재에는 정규 직원으로 입사하여 남성과 같은 조건으로 승진된다. 아직도 영양사, 사서, 비서직 등은 특채에 의하여 임용된다(○○기업체 인사부 직원과의 면담, 1988년 6월).

우리나라의 직종별 여성 취업자 구성비를 보면 전문·기술직에 27.2%, 행정·관리직에 3.2%, 사무직에 27.0%를 차지하고 있다(경제기획원, 1987년). 이 수치는 가까운 이웃 일본이나 대만 또는 미국, 스웨덴, 서독보다 훨씬 떨어지는 것이다. 대학 졸업 여성이라 하더라도 우리나라에서는 전문적 지식 및 기술을 요하는 전문·기술직, 행정·관리직보다는 사무직(27.0%), 판매직(32.1%), 서서비스직(37.8%)에 종사하는 경향이 높아 단순 반복적이고 남성 보조적 업무가 대부분이다.

대학 졸업 여성의 취업 기회가 남성보다 적다는 사실은 뒤의 〈표 8〉에서도 현저하게 나타난다.

4년제 대학(교) 졸업 여성의 취업률은 4년제 대학 졸업 남성보다 훨씬 낮다. 그러나 전문

〈표 8〉 고등교육기관 졸업자의 취업률 추세



주경란외, 여성 인력 양성 및 활용 방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1982, p.68에서 재인용.  
 자료: 문교부, 문교통계연보, 각 연도.

대학(2년제) 졸업자의 경우에는 여성의 취업률이 1972~77년을 제외하고는 남성보다 훨씬 높아 전문대 졸업 투자 수익률이 높은 것을 알 수 있다.

성별 고용 격차를 학력별로 지수화 해보면 우리나라에서는 전문대학 졸업 이상의 학력을 가

진 여성들이 산업별·직업별로 심한 고용 격차를 경험한다. 이 고용 격차는 직업별 고용 격차에서 더욱 두드러지는 데 이는 일본과 미국의 고용 격차보다 훨씬 높다(〈표 9〉 참조).

전문대학 졸업 이상의 학력을 가진 취업 여성들은 75.0%가 전문·기술직에 집중되어 있다. 그런데 이들이 종사하는 직종은 교원에 43.7%, 간호원에 10.6%, 약사에 6.0% 분포되어 있어 전문·기술직 중에도 앞의 세 직종에 60% 정도가 몰려 있어 얼마나 전통적인 여성 직종에 분리되어 있는가를 알 수 있다.

이러한 현상은 선진국에서도 정도의 차이는 있으나 흔히 볼 수 있는 것이기는 하다. 고용에 있어 남녀 평등이 상

당한 수준에 이르른 스웨덴에 있어서도 노동 시장에 sex segregation이 심하여 스웨덴의 1980년 인구 및 주택 센서스에 의하면 60% 이상의 여성이 56개 직종에 편중되어 있고, 14개 직종에서만 남녀가 비슷한 비율로 금형을 이루고 있다. 그리고 남녀가 서로 다른 부문에 종사할 뿐 아니라 같은 산업 부문에 있더라도 각기 다른 직종에서 일하고 있다(Swedish Institute,

〈표 9〉 학력별 취업 분야의 성별 고용 격차 지수

구	분	산 업 별		직 업 별	
		1970	1980	1970	1980
한	국 <sup>1)</sup>				
	국	16.9	17.4	14.0	15.0
	중·고	30.4	24.5	25.0	25.4
	초대졸이상	41.1	64.6	72.2	71.6
일	본				
	고	32.3	28.1	44.0	44.7
미	대	85.8	63.8	40.5	37.6
	국				
고	졸	36.3	35.2	59.5	58.2
	대	51.5	39.7	50.5	42.5

주: 1) 한국의 경우 대부분별 취업자 수를 기초로 하고, 분류 불능 산업(직종)과 미상은 제외함.  
 자료: 주경란외, 여성인력 양성 및 활용 방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1982, p.70에서 재인용.

〈표 10〉 학력별·근무연한별·성별 급여 현황(1980)

구	분	남(A)	여(B)	(B/A) × 100
중졸이하	급	165	84	51%
	평균 근무 연한(년)	4.6	2.3	
고	급	210	116	55%
	평균 근무 연한	4.4	2.3	
초대졸	급	282	186	66%
	평균 근무 연한	5.3	2.6	
대	급	426	258	61%
	평균 근무 연한	6.1	3.7	

자료: 노동부, 직종별 임금 실태 조사 보고서, 1980.  
 출처: 주경란외, 여성인력 양성 및 활용 방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1982, p.72에서 재인용.

〈표 11〉 선정된 2개 기업체의 성별·학력별 월 평균 임금

(단위: 천 원)

구	분	입사시	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년
대	출 남 4급갑	380	402	432	493	543	563	583	603	623	638	653	668
	여 4급을	258	272	285	298	310	322	334	344	354	362	370	378
	여/남(%)	68	68	66	61	57	57	57	57	57	57	57	57
초대	출 남 5급갑	261	276	291	304	317	330	341	351	361	369	377	385
	여 5급을	202	210	218	226	234	242	250	—	—	—	—	—
	여/남(%)	77	76	75	74	74	73	73	—	—	—	—	—
코	출 남 6급갑	221	230	239	248	255	262	269	276	283	288	293	—
	여 6급을	177	184	191	198	205	211	217	223	229	—	—	—
	여/남(%)	80	80	80	80	80	81	81	81	81	—	—	—

주: 본분, 시간외 수당, 원차 수당, 상여금이 포함된 액수임.

자료: 주경란의, 여성인력 양성 및 활용방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1982, p.73에서 재인용.

1987).

### (2) 임금 격차

남녀별 임금 격차를 학력별로 분석하여 보면 학력이 낮을수록 남녀 사이의 임금 격차가 점점 커지고, 평균 근무 경력 연한이 짧고, 같은 교육 수준에서도 여성의 근무 연수가 남성의 1/2 밖에 되지 않음을 알 수 있다(〈표 10〉 참조).

초급대학 및 전문대학(2년제) 졸업자와 4년제 대학(코) 졸업자의 임금을 비교해 보면, 4년제 대학 졸업 여성은 남성의 61%에 해당하는 임금을 받음으로써 초급·전문대학 졸업 여성(66%)보다 더 큰 차이가 나는 실정이다. 그러나 평균 경력 연수의 남녀 차는 4년제 대학 졸업 남성과 여성 사이에서보다 전문대학 남녀 졸업자 사이에 더 큰 차가 났다.

기업체의 임금 체계 분석을 통하여 남녀간 임금 격차는 학력차와 경력 연수차에 의한 것임을 알게 되었다(주경란의, 1982). 그런데 왜 4년제 대학 졸업 남녀간 임금 격차는 이들의 평균 경력 연수가 초급·전문대 졸업 남녀간 차보다 작음에도 불구하고 더 큰가?

두 대기업(종업원 4만 명 이상)의 임금표를 성별·학력별·근무 연수별로 제작성한 표를 보면 4년제 대학(코)을 졸업한 여성의 첫 임금은 같은 학력 남성 임금의 68%이고, 입사 후 4년간 남녀간 임금 격차는 더 크게 벌어져 4년째 되는 해부터 계속 57%의 수준으로 떨어진다. 그러나 초대·전문대학 졸업 여성의 첫 해 임금은

같은 학력 남성의 77% 선이며, 해가 지나도 5~6년간 크게 떨어지지 않는다. 고교 졸업 여성의 경우에는 남성과의 사이에 임금 격차가 훨씬 작다.

두 기업체의 인사 담당자와의 면담을 통하여 대학 졸업 남녀간 임금 격차가 가장 크게 벌어지는 것은 대학 졸업 남녀 노동력의 수요 공급과 깊은 관련이 있음이 밝혀졌다.

입사 후 4년째에 대졸 남녀간 임금 격차가 가장 큰 이유는 이 시기에 다수의 남자 직원이 대리로 승진되는 점과 남자 직원들(여성의 경우 승진이 느림)이 임금과 근무 조건이 더 좋은 다른 회사로 전근하는 경우가 많아 이들의 이직을 막기 위해 이 시기에 임금을 대폭 높여주는 반면 대학 졸업 여성의 경우에는 이러한 이직 현상이 드물고, 또 이직한다 해도 그 자리를 곧 충원할 수 있으므로 초급·전문대나 고교 졸업 여성들과 같이 매년 일정하게 급여 상승을 시키기 때문이라 한다.

다음으로 동일 학력, 동일 근무 연수에 있어서도 여성의 임금은 남성에 비하여 낮는데, 이것은 대기업체 인사부 직원과의 면담에 의하면 급여는 85%의 월 '기본급'과 15%의 '시간외 수당'으로 구성되어 있는데 대개 남자 직원들이 여직원보다 시간외 근무를 많이 하는 경향이 있으므로 입사 때부터 15%에 해당하는 시간외 수당을 여성에게는 적게 주어 전체 월 급여액에 차등을 둔다는 것이다. 그러므로 해가 지나도 여성

의 급여는 남성보다 항상 적게 마련이다.

박세일(1982)은 또 다른 요인을 드는데 대학 졸업 여성의 퇴직 확률이 남성의 퇴직 확률보다 높고, 남녀간 퇴직 확률에 따라 동일 직종, 동일 학력의 경우라도 임금 차가 있을 수 있다는 것이다.

또 다른 하나는 4년제 대학 졸업 여성들이 초급·전문대학이나 고교 졸업생이면 할 수 있는 전문적 지식이나 기술이 별로 필요없는 단순·반복적 일을 많이 하는데 이들은 시간이 경과함에 따라 생산성이 계속 증가되는 것은 아닌데 임금은 근무 연한이 길어짐에 따라 높아지므로 기업으로서는 4년제 대학 졸업자를 기피하게 된다. 고용 차별이 임금 차별의 원인이 되는 것이다.

4년제 대학 졸업 여성과 남성의 임금 격차가 초급·전문대학 졸업 남녀간 보다 더 큰 이유는 남녀 차별 요인이 4년제 대학 졸업 여성들에게

전문대 졸업 여성보다 더 크게 작용하기 때문인 것으로 추론할 수 있다.

1982년 필자의 연구 중 다양한 산업 부문의 28개 회사를 대상으로 기관장을 면담 조사한 결과 여성을 승진시키는 데 있어 남성과 동등한 대우를 할 수 없었던 이유에 대하여 많은 경우에 '장기 근속자가 없어서'(12개 회사), '대의 교체 업무를 능숙하게 수행하기가 어려워서'(3개 회사), '부하 직원 관리 능력에 한계가 있어서'(2개 회사)라고 응답하였다(주경란외, 1982).

(3) 재교육에서의 남녀 차별

앞에 언급한 조사에서 재교육 및 훈련에 대하여 여직원에게 동등한 재교육 및 훈련의 기회를 줄 수 없었던 이유를 ① 여성들이 단기 근무를 하므로 교육비를 투자할 가치가 없어서, ② 합숙 훈련을 하는 데 있어 여성들을 위한 시설이 미비하여, ③ 여성들이 소수이고, 제한된 직종에만 근무하므로 현실적으로 교육이 가능하

〈표 12〉 주요 국가의 고용에 관한 남녀 평등 관계 규정

국 가	법 률 명 칭	금지되고 있는 차별
미 국	1964년 공민권법 제 7 편 (1972년 고용 기회 평등법)	인종, 피부색, 종교, 성, 출신국을 이유로 한 위법 고용 관행 사용자의 고용, 고용 조건, 모집 등과 관련되는 차별 사용자 등의 직업 훈련과 관계되는 차별 차별적인 고용 관행을 포함하고 있는 광고 고시의 인쇄, 공판 구체적으로는 고용 기회 평등위원회가 작성한 '성 차별의 지침'
영 국	1975년 성 차별 금지법	성, 혼인 상태를 이유로 한 차별 사용자의 모집, 채용, 승진, 직업 훈련, 특전, 시설 등과 관련되는 차별 정부 노동자에 대한 차별 노동 조합·동업 조합의 조합원 자격 제공 등과 관련되는 차별 직업 소개소, 직업 훈련 기관의 차별 차별적 광고, 차별의 지시 등
서 독	1972년 경영 조직법 1980년 민법	고용자에 대하여 인종, 신조, 성, 노동 조합 활동 등을 이유로 한 차별 고용 계약의 체결, 승진, 직무상의 명령, 해고의 경우 성에 의한 차별
프랑스	형법(1975년 개정, 성별을 이유로 한 차별의 금지)	출신, 성, 가족 상황, 언어, 국가, 인종, 종교를 이유로 한 차별 사용자 등의 채용, 해고, 고용의 제공과 관련되는 차별
캐나다	1977년 캐나다 인권법과 각 주의 차별 금지 규정	종교, 성, 연령, 혼인상의 지위 등을 이유로 한 사용자, 조합, 단체 등의 모집, 채용, 훈련, 승진, 조합원 자격, 직업 소개 등에서의 차별
덴마크	1978년 고용과 관계된 남 녀 평등법	성, 임신, 혼인상의 지위 등을 이유로 한 채용, 배치 전환, 승진, 직업지 도, 훈련, 향상 훈련, 재훈련, 노동 조건 등과 관련된 차별
스웨덴	1980년 노동 생활에 있어 서 남녀 평등과 관련된 법률	성을 이유로 한 승진, 교육, 연수 등과 관련된 차별

자료 : 주경란외, 여성이력 양성 및 활용방안 연구, 서울 : 한국교육개발원, 1982, p.77에서 재인용.

므로, ④ 지방 및 해외 파견이 어렵기 때문의 순서로 빈도가 높았다.

대부분의 여성은 전사원 공통 교육이나 원격 교육 등에는 해외 연수, 전문 기관 위탁 교육, 어학 교육 등에서는 배제되고 있는 상황이었다.

최근 보험회사에서 빈번한 사원 재교육을 실시하는데 보험 판매 실적을 올리는 것을 목적으로 하는 것이기는 하나 여성 사원들에게도 마케팅 직무 연수를 자주 시키는 것은 바람직한 현상이다. 보험 판매에 대졸 주부 사원이 남성보다 판매 실적이 높은 것이 알려지자 자동차 회사, 가전 전기·전자 제품 회사에서도 대졸 주부 사원을 앞다투어 채용하는 실정이다.

1987년 [10월 우리나라에서 23조로 구성된 ‘남녀 고용 평등법’이 통과되었다. 금년 4월 1일부터 시행하기로 되었으나 아직 시행령이 국무회의에서 통과되지 않아 효력을 발생하지 못하고 있다. 현재의 고용 평등법은 포괄적이고, 영국이나 미국의 ‘고용 기회 평등법’처럼 차별 내용이 구체적이지 못하다.

현재의 고용 평등법을 계속 수정·보완해 나가는 작업이 필요하다.

### 3. 平等한 社會 進出을 위한 전망과 大策

지난 20여년간 대학 졸업 여성의 경제 활동은 저조하여 우리나라의 여성 인력이 양적으로는 크게 확충되어 있었으나 질적으로 공헌이 미미하였다(대다수가 연소한 연령의 미혼, 저학력군—중졸 이하의 학력—저임금 단순 노동의 인력으로 판매직, 서서비스직, 생산직 및 농림직에 편중). 미래를 전망해 보았을 때 전반적으로 사회가 고학력화되고, 평생교육이 보편화되고, 남녀 평등 의식화가 높아지게 됨에 따라 경제적 자립을 위한 대졸 여성의 취업 요구가 크게 증대되리라 상상된다.

산업 사회 구조도 종래의 제 2의 파도 시대에서 제 3의 파도 시대의 구조로 변모하고 있다. 제 2의 파도 시대의 규범인 ‘규격화’, ‘동시화’, ‘중앙집권화’, ‘극대화’, ‘분업화’ 및 ‘집중화’의 6가지 원칙에 커다란 변화를 초래하여 앞으

로의 사회는 ‘규격화’에서 벗어나고 노동은 점점 단조롭게 반복하지 않게 되고, 근로자가 같은 시간에 근무하여 한 작업 라인에서 일하기보다는 flexitime 제로 자신이 원하는 시간대에 일할 수 있게 될 것이다. 공업화로 인한 인구의 집중화는 분산될 것이고, 몇 개의 대기업이 전체 생산의 90% 이상을 차지하는 자본 유통의 집중화도 지양될 것이다. ‘큰’ 것이 ‘효과적’이라는 말과 동의어처럼 생각되었던 제 2의 파도의 ‘극대화’라는 주요 원칙은 E.F. Schumacher의 “작은 것은 훌륭한 것이다(small is beautiful)”. 출판 이후 허물어져 가고 있고 적정한 크기의 것, 또는 큰 것과 작은 것을 잘 조화시키는 것이 최고라는 것이 점차 인식되고 있다. 산업 국가에서의 중앙 집권화는 정치·경제·교육·노동 등 모든 분야에서 그 위력을 발휘했으나 최근 미국의 레이건 대통령도 ‘small government’ 정책을 고수하며 민간 부문의 권력과 조화를 맞추는 것이 이상적인 정치라는 것을 보여준 것처럼 세계적으로 중앙 집권적 운영과 지방 분권적 운영이 공존하며 집중을 최소화하려는 움직임이 많이 일고 있다.

자본, 에너지, 자원의 집중화도 오늘날에는 상황이 많이 달라져 에너지의 경우에서 보더라도 석유, 석탄 등의 연료에 집중적으로 의존하기보다는 다양한 형태의 에너지를 찾고 있고 학교, 병원, 연구 기관 등의 집중화 현상도 상당히 약화되어 가는 추세이다. 그리하여 산업 사회의 산물인 거대한 관료 조직은 서서히 그 모습을 바꾸게 될 것이며 인간의 비인간화가 점차 사라지게 될 것을 기대하는 것이다.

제 4위의 부서라고 여기는 매스 미디어도 획일화의 추세에서 벗어나는 현상을 보인다. 신문은 미국에서 독자를 잃어 1973년 이후 총 발행 부수가 크게 감소하기 시작했고, 대중 잡지도 1950년대 이후 폐간 위기에 직면했었는데 실례로 「Life」지, 「Look」지, 「Saturday Evening Post」지 등은 폐간되었다가 그 중 「Life」지는 복간되긴 했으나 발행 부수는 전보다 적다. 최근의 경향은 특수한 대상이나 특정 지역을 위한 새로운 전문지가 대거 등장한 것이다. 우리나라에서도 비즈니스맨, 외교인, 뉘시, 등산, 주택 및



실내 장식 애호가, 테니스, 사진 애호가, 청소년, 소년, 패션 애호가들 위한 소규모의 전문지가 속속 출간되고 있는 실정이다.

텔레비전도 상업 방송, 교육 방송의 구분을 넘어서서 미국에서는 케이블 텔레비전이 1981년 말 미국 전 세대의 50%의 가정에 보급되어 탈획일화의 미디어 시대가 도래하고 있다. 가까운 일본에서도 1980년대에 들어서서 전국의 市, 町, 村에서 광파 통신 케이블로 연결하여 가정의 T.V. 수상기로 각종 데이터, 신문과 잡지의 기사, 사진, 극장의 예약 상황 등을 볼 수 있게 된다고 하였다. 영국에서는 현재 T.V. 수상기에 adapter를 설치하던 뉴스, 일기예보, 금융 사정, 스포츠 경기의 결과 등을 제공받을 수 있는 실용 단계에 와 있다고 한다. 이러한 미디어의 탈획일화를 통하여 텔레비전 시청자를 세분화하고 문화의 다양화를 이루게 된 것이다.

우리나라도 시간 문제일 뿐 이러한 저선 제3의 물질을 특징짓는 현상들이 사회의 여러 부문에서 속속 일어날 것이고, 또 지금 현재 개인의 의식화, 정치 부문에서는 이러한 움직임을 보이고 있다.

### 1) 就業機會의 확대

대학 졸업 여성의 사회 진출을 위한 대책으로 가장 시급한 것은 평등한 취업을 위한 제도적 개선이다. 왜냐하면 대학 졸업 여성들이 미혼이거나 기혼이거나를 막론하고 취업 요구가 높기 때문이다. 필자의 조사(1982)에서도 상당 수의 비취업 여성들이 어린 자녀를 두었음에도 불구하고 경제 활동 참여를 원하였으나 직장을 구하지 못하고 있었다. 그들이 원하는 일의 형태는 압도적으로 정시제 취업(49.3%)을 원했고, 다음으로는 융통성 있는 작업 스케줄(35.5%), 마지막으로 전일제 취업(15.2%)의 순이었다.

#### (1) 국가 차원에서의 고용 평등 촉진

남녀에게 평등한 고용을 보장하게 하는 제도적 장치는 정부의 차원에서 할 일이다. 고용 기회 평등은 선진국의 예를 보더라도 저절로 오는 것이 아니라는 것을 알 수 있다. 노동부는 정부의 공공 부문(public sector)과 민간 기업 부문(private sector)에서 평등한 고용이 추진되도

록 주도권을 갖고 각 부처의 협력을 받아야 할 것이다.

현재 노동부의 기구는 '근로기준국' 산하에 '부녀소년과'를 두어 여성 인력을 총괄하고 있는데 이것은 여성 인력의 비중이 크지 않았을 때의 전근대적 기구 조직이었다.

2000년대 들어서면 전학력 단계 여성의 취업이 크게 확대될 전망이므로 독립된 국을 두고(예: '여성국' 또는 '평등고용국'), 고용 평등을 촉진시켜야 하겠다.

스웨덴의 경우를 보면 노동부 산하에 The Equality Affairs Division(Jämställdhetsenheten)을 두어 다른 정부 부처의 협력을 통하여 평등 고용을 위한 정책을 준비하고 조정한다.

노동부에 The Council on Equality Issues(Jämställdhetsrådet)라는 장관 자문 기구가 있어 1년에 4번 회의를 가져 평등에 관한 쟁점을 의논한다. 이 기구에는 24개의 여성회, 정당, 고용주와 고용인 조직 등이 참가한다.

The Inter-Ministerial Committee(Jämställdhetsberedningen)는 각 부처간에 조정하는 기구로 각 부처에서 회원이 선정되어 구성된다. 이 위원회는 노동부장관이 평등 기회에 관한 사건을 조정하는 것을 돕는다.

또 The Commission for Research on Equality between Men and Women(JÄMFO)라는 기구가 1983년에 세워져서 남녀 평등에 관련된 연구를 수행하고, 아울러 여성 연구원들의 여건을 도니터하고, 이들의 연구가 정책 결정자에게 알려지도록 한다.

이외에 The Office of the Equal Opportunities Ombudsman(Jämställdhetsombudsmanen)이 독립된 기구로 1980년 남녀 고용 평등법이 시행되었을 때에 설립되어(노동부의 기금으로) 그 법이 잘 준행되는가를 확인한다.

Ombudsman은 남녀의 고용 평등을 증진시키는 데 참여한다. 만약 기업체에서 평등법을 지키지 않았을 경우(취업 여성이 보고) 그 기업체가 법을 따르도록 권고하고, 이에 따르지 않을 경우 법에 따라 처벌 받도록 한다. 이 보고를 받아 기업체가 노동 시장에서 남녀 평등을 증진시키도록 명령하는 기구는 The Equal Opportunities

Commission(Jämställhetsnämnden)이다.

(2) 기업의 여성인력 활용을 위한 체제 정비

기업체는 고학력 여성 인력을 수용하기 위한 중·장기 계획을 세워야 한다. 대대는 고용의 평등화가 이루어져 대기업의 대졸 신입 사원 공개 채용에 있어 여성의 경우 현재와 같이 대학(교), 학과를 기업체가 제한 선정하여 추천 형식으로 대졸 여성 시험에 응하게 하기보다는 완전 개방하여 어느 대학(교)의 어느 학과 졸업생이건 누구에게나 대졸 남성처럼 평등한 고용의 기회를 주게 될 것이다. '남녀 고용 평등법'의 대통령령 시행령이 통과되면 더 이상 차별적 공개 채용을 할 수 없을 것이므로 단계적으로 대졸 남성을 채용하는 것과 동일한 과정으로 전공학과와 적종을 확산시켜야 할 것이다. 남녀 대학 졸업자를 능력 본위로 채용하게 될 때를 위하여 빨리 기업 내부의 인사 정책의 조정, 작업 manual의 구체화, 작업 스케줄의 조정, 시설의 구조 변경 등(예, 기업체의 연수원들이 남성 연수 위주로 시설이 만들어졌음. 고학력 여성 근로자를 수용할 수 있는 시설 보강이 필요)을 서둘러야 할 것이다.

(3) 정시제 취업 기회의 확대

① 작업 표준화와 정시제 형태 개발

경제 활동과 자녀 양육을 병행하기 위하여 정시제 취업이 필요한데, 이를 위해서는 작업 표준화가 먼저 이루어져야 한다. 모든 직종에 있어서 정시제 고용이 가능하나(스웨덴 취업 여성의 44%가 정시제 취업) 우리나라에서는 작업 표준화가 이루어져 있지 않아 전문·기술직과 행정·관리직부터 단계적으로 정시제 취업을 발전시켜야 할 것이다. 선진국에서 개발한 정시제 취업의 형태로는 ① 2인 상호 보완형(paired), ② 2인 분담형(shared), ③ 직무 수준별 분담형(split-level), ④ 장소 이동형(split-location), ⑤ 전문가형(specialist)이 있다(O.E.C.D., 1974 : pp. 71~72).

② 정시제 취업 담당 기관 설립

2000년대에는 여성의 정시제 취업이 크게 늘어날 전망이어서 노동부 산하에 정시제 취업 담당과를 두어 정시제 취업에 대한 개념 정의를 통일시키고, 정시제 취업자 현황 파악, 처우 개선

및 근로 조건 개선을 증진시키기 위한 업무를 전문적으로 맡아 하게 해야 할 것이다.

2) 勞働市場의 男女 不平等 구조 개선

여성 인력의 가장 큰 불평등은 고용 기회의 불평등과 임금 격차이다. 이러한 현상은 선진국에서도 흔히 볼 수 있는 것이지만 우리나라의 경우에는 비교가 안 될 정도로 그 정도가 극심하다.

노동 시장의 남녀 불평등을 해소하려면 가장 우선적인 것이 평등 고용을 위한 법제화이다.

(1) 평등 고용을 위한 법제화

1987년 10월에 23조에 달하는 '남녀 고용 평등법'이 통과되어 1988년 4월 1일부터 시행되고 있다. 그러나 아직 구체적으로 대통령령의 시행령이 확정 통과되지 않고 있어 실질적으로는 효력을 발생하지 못하고 있다. 이 법은 여성 근로자의 채용, 승진, 승급 등에서 고용 차별을 철폐하는 데에 주안점을 두고 있고, 동일 노동에 대한 동일 임금은 법제화하지 않았다. 고용 창출이 더 중요한 문제이므로 동일 직종에 대한 동일 임금이 취업의 문호를 좁힐 것을 우려한 데에서 넣지 않은 것으로 해석된다.

시행령에서 적용 범위를 상세화하고, 정부나 기업체가 이를 지키지 못했을 때를 대비한 '평등 고용위원회'(가칭) 구성과 벌칙이 제시되어야 할 것이다. 주요 선진국에서 '70년대초부터(미국, 1972년; 영국, 1975년; 서독, 1972년; 프랑스, 1975년; 스웨덴, 1980년) 고용 기회 평등법(The Equal Opportunity Act)이 제정·공포되어 효력을 발생하고 있다. 이 법은 고용주가 남녀 근로자를 고용하는 데 있어 그의 性으로 인한 차별을 금지하고, 오히려 노동에서의 평등을 신장시키기 위한 것이다.

(2) 불평등한 고용 기회의 해소를 위한 제도적 장치 마련

여성들이 평등한 고용 기회를 가질 수 있는 제도적 개선이 시급하다. '남녀 고용 평등법'이 통과되었다고 해서 단시일 안에 고용의 기회가 평등해지는 것은 아니다. 이 법이 시행될 수 있는 시행령이 통과된 후에도 고용 차별 및 임금 차별을 하는 고용주가 있을 수 있는데 그들이 남녀

차별을 하지 못하도록 노동부 산하에 선진국에서와 같은 The Office of the Equal Opportunities Ombudsman 이 설치되어 부당한 차별을 받은 근로자가 그 사례(case)를 신고할 수 있어야 하고, The Equal Opportunities Commission 이 독립된 상설 기구로 구성되어 '남녀 고용 평등법'을 추진하고, Ombudsman 의 보고에 따라 법을 지키지 않은 고용 업체에게 남녀 평등을 실천하도록 조정하고 증용하게 하여야 한다. 또 이를 준행하지 않는 업체에 대해서는 시행령에 따라 벌과금을 매기거나 근로자에게 소급하여 받지 못한 임금을 받도록 증액할 수 있게 제도적 장치를 마련하여야 한다.

### 3) 教育 및 職業 訓練의 平等化

우리나라의 남녀 학생들에게 교육의 기회는 양적으로나 질적으로나 불평등하게 주어진다. 교육 연한도 남녀 학생이 다른데 여학생들의 평균 교육 연수는 남학생에 비해 훨씬 짧다. 아들에게는 대학교육이 보편화 되었어도 아직 딸에게는 그렇지 못한 형편으로 남학생의 1/2의 수준이다. 질적으로도 남녀 학생이 서로 다른 교육을 받고 있는데(예: 남녀 학생에 대한 교사의 다른 상호 작용, 교육과정에 잔재된 남녀 불평등, 상이한 교육과정—가정(여) 및 기술(남)) 이러한 교육 및 직업 훈련의 불평등은 철폐되어야 한다.

#### (1) 교육과정의 개정

우리나라의 중등교육 단계의 실업 교과목은 남녀에게 분리되어 여학생에게는 '가정(Home Economics)', 남학생에게는 '기술(Technology)'을 이수시킨다. 말로는 '선택'이라고 하나 실제로는 100%의 남녀 학생이 따로 '가정'과 '기술'을 택하지 않으면 안 되게 되어 있다.

문제가 되는 것은 여학생이 '기술' 교과를 이수하지 못하므로 인한 자연과학 계열의 전공 선택 협소화와 공학 계열 진학의 부진이다. 이러한 현상은 여학생들이 대학 졸업 후 여성적 직종에 편중되는 연쇄 반응을 초래하기 때문이다.

미국, 영국, 프랑스와 스웨덴 등지에서는 1970년초부터 유아원(nursery school) 단계에서부터 남녀 평등한 교육을 위하여 남녀 모든 학생

들에게 '가정'과 '기술' 교과를 의무화시키고 있다. 취학전 교육 단계에서는 이러한 교육과정이 독립된 교과로 존재하지는 않지만 유치원의 어린이들이(남녀 모두) 함께 선생님의 지도하에 과자를 굽고, 수를 놓고, 공작을 한다. 국민학교 중·고등학교에서는 독립된 교과목으로 남녀 학생이 함께 바느질을 하고(textile handicrafts), 목공(woodworking), 금속공예(metalwork)를 배운다. 남학생들도 '가정' 교과에서 어떻게 조리, 청소 등의 집안 일을 하고 야기를 기르며, 가정을 운영해 가는지를 배운다. 이러한 경험은 후에 가정을 돌보고, 자녀를 낳았을 때 번갈아 자녀를 돌보기 유래 휴가(leave of absence with parental benefit)를 가질 때 긴요하다(The Swedish Institute, 1987).

다른 측면의 교육과정 남녀 불평등은 교과서 안에 잠재된 교육 내용의 불평등이다. 초등학교 전학년 전과목에 있어서(자연 교과만이 예외) 남성은 우월한 존재, 중요한 인물, 영웅, 성취감이 높은 사람, 역경을 이겨내는 장한 사람, 무엇이나 잘 하는 사람, 많이 수확하는 사람, 사회에 적극적으로 공헌하는 사람으로 긍정적으로 제시되었다. 여성은 의존적이고, 집에서 밥짓고 빨래하는 어머니, 방직 공장의 여직공 등 하위직 경제 활동 참여자, 거짓말을 하는 여학생(도덕), 실수를 잘 하는 아이, 병이 들거나 무능력한 소녀, 아버지의 말씀을 안 듣는 소녀(국어) 등 부정적으로 묘사되어 있다(주경란, 1985). 이런 교과목 이수와 교육 내용의 남녀 불평등은 제 6차 교육과정 개정에서 시정되어야 하겠고, 현재 진행중인 교과서 제작 과정에서 평등한 남녀관이 제시되도록 편찬하여야 하겠다.

#### (2) 진로 교육의 남녀 평등화

중학교 단계는 어느 개인에게 있어서나 가장 중요한 진로 탐색기이다. 그리하여 프랑스에서는 중학교(Collège, 콜레쥬) 4년 과정을 2년의 관찰기(cycle of observation)와 2년의 지도기(cycle of orientation)로 구분하여 자신의 적성과 흥미에 맞는 전공을 찾고 결정하도록 제도적으로 장치해 놓고 있다(김영철·주경란 편, 1986).

실상 어린이의 직업 탐색은 국민학교에 입학

하기 전부터 진행되는 것이므로 진로 교육을 유치원에서부터 실시하고 있다. 남녀 평등하게 인문·사회·자연·예·체능 계열로 자신의 소질을 개발할 수 있도록 하고, 여학생이기 때문에 직종 선택이 제한되지 않도록 지도해야 한다.

스웨덴에서는 여학생들이 좀더 많이 자연과학 및 기술 계열로 진학하기 위한 노력으로, 예를 들어 여학생들에게 여름 학교 '기술' 코스(2주간) 실시, 비여성직에 근무하는 취업 여성 초대 강연, 공학 워크샵, 컴퓨터 과학 및 자연과학 교사를 지망하는 여학생 훈련 등을 실시해 왔다.

우리나라 학제와 다르긴 하나 스웨덴의 종합학교(gymnasieskola, 인문·실업 계열이 한 학교에 설치됨. 우리나라의 고등학교에 해당)에서의 25~27개 전공 계열 중 이러한 남녀 평등 교육을 실시한 결과 1971년 대비 1985년의 자연과학 계열(3년 과정 41%→49%)과 기술 계열(4년 과정 7%→22%)의 여학생 비율은 크게 증가되었다. 이 외에 경제 계열(3년 과정)은 46%에서 62%로, 식품 제조 계열(2년 과정)은 36%에서 55%로, 농학 계열은 26%에서 38%로 신장되었다.

고등교육 단계의 1학년 여학생 비율은 전체의 60%(1985~86)나 되나 아직도 노동 시장에서의 남녀 분리가 전공 선택에 그대로 반영되어 있다. 그러나 몇몇 전공 분야에 있어서는 우리나라에 비하여 여성 비율이 높아 좋은 시사점을 주고 있다. 예를 들어 법과대 학생의 51%, 의과대 학생의 43%, 행정과 경제학 전공의 경우 각각 50%가 여학생이다. 고등기술(higher technology)과 공학교육(engineering education)에 큰 노력을 기울여, 예를 들면 고등학교 단계에서 비자연과학 전공 여학생들을 위하여 특별 개론 프로그램(special introductory programme)을 제공하기도 한다.

지난 8년간 공학 전공 여학생의 수가 60% 증가했는데, 그럼에도 불구하고 이 수자는 전체 공학 전공 학생의 1/5에 불과하다(The Swedish Institute, 1987).

### (3) 사회교육 기회의 확대

사회교육 요구 분석에 의하면 남녀 구분 없이

교육을 많이 받으면 받을수록 사회교육의 요구가 높다는 것이 밝혀졌다(김수일의, 1982).

대졸 여성들의 경우 다수가 계속 교육받기를 원했는데 그들이 원하는 교육의 형태는 대학원(27.6%), 기존 대학의 학사 편입(21.8%), 방송통신대학의 석·박사과정(11.9%), 대학 확장 프로그램(University Extension Programme, 37.5%) 등이었다(주경란, 1982).

현대 사회는 급속한 변동으로 끊임없이 배우고 적응해야 하기 때문에 계속적인 사회교육은 필수 불가결하다. 대학 졸업 여성의 경우에 대학원 진학이 가장 바람직하나 자신의 전공을 바꾸거나 자녀 출산 후 재입직하려면 재교육이 필요하므로 사회교육의 기회는 더 넓혀져야 한다. 전문적 종사자의 경우(예: 의사, 변호사, 금융인, 비즈니스맨 등) 국내·외에서 잦은 재교육을 받아 지식과 기술을 새롭게 하고 높이는 것을 볼 때에 여성의 경우 정시제에 종사하다가 전일제로 전환(자녀 양육 후)하거나 자녀 출산 후 쉬었다가 노동 시장에 재입직할 경우가 많으므로 사회교육은 더욱 절실하다.

미래의 사회교육의 장은 '대학교'가 되어야 한다는 것은 선진국에서 이미 강조해 온 바이다. 1982년 대졸 여성의 조사 연구에서도 지적된 바와 같이 여성들은 대학에서 입학 자격이 완화된 야간 학부 형태의 대학 확장 프로그램을 가장 많이 원하는 것으로 나타났는데 우리나라 대학(교)이 문호를 넓혀 남녀에게 모든 전공 분야에 있어 평생교육을 제공해야 할 것이다. 그리하여 산업구조의 변화에 의한 직업 전환 및 새 직종에의 임직을 가능하게 할 수 있을 것이다.

현재 몇몇 대학교에서 운영하는 평생교육원은 대학교육을 입학 조건으로 하지 않고 고졸 학력의 여성들에게 개방하여 교육 기회를 준 데에는 큰 의의가 있으나 그 교육이 취업에는 별 도움을 주지 못하는 문제점을 안고 있다. 대학에서의 사회교육이 대학 졸업장과 자격증을 출때에만 취업에 도움이 될 것이다(물론 학력 강화가 뒤따라야 함).

### 4) 子女養育 支援體制의 강화

#### (1) 탁아 시설 및 유아교육 기관 확충

취업 여성을 위한 자녀 양육 지원 체계가 마련되지 않고서는 고등교육을 받은 여성들이 취업 기회가 확대되어도 노동 시장에 머물 수가 없다. 우리나라의 탁아 시설은 전무한 상태이고, 유아 교육 기관도 지난 10 여 년간 크게 확장되어도(유치원 총 7,792 개원, 취원률 59%, 1987년) 도시 지역에서는 유치원이 크게 모자라 입원 경쟁이 치열하다. 국가는 여성 인력 활용을 위해 공립 유치원과 유아원을 많이 늘려야 할 것이다. 프랑스의 경우에는 취원률이 만 3, 4, 5 세 모두 100%이다. 유럽 선진 재국에서의 1970년대 교육의 주요 초점은 취학 전 교육 기관의 확충 및 질적 교육의 제고와 사회교육 기회의 확대였다. 이러한 노력으로 영국, 서독, 스웨덴에서는 유아교육 단계의 취원률이 크게 높아졌다.

취학 전 유아교육 기관이 양적으로만 늘어날 것이 아니라 내용도 충실하여 질적 수준이 높아져 취업 여성들이 마음 놓고 일에 몰두할 수 있게 해야 할 것이다. 이것이 가능하기 위해서 유치원 교원 양성을 위한 교육과정이 개편되어야 하겠고, 선진국에서처럼 4년제 교육 기관에서 직전교육과 재교육이 실시되는 것이 바람직하겠다. 현재로서는 질적 제고에 앞서 교원 수가 늘어나는 유치원에 필요한 전문 인력의 수요에도 못미치는 실정이다.

## (2) 육아 휴직 제도

자녀 출산 후 일정 기간 동안(스웨덴의 경우 부모에게 무보수로 12개월의 휴직 허용, 이 기간을 두 부모가 첫 4년간에 나누어 쓸 수 있음) 자녀를 기른 후에 출근하게 하는 제도가 실시되고 있는데 우리나라에서도 최근처럼 입주 가정부가 희귀해진 요즘에는 꼭 필요한 제도라 생각된다.

1974년 이래 스웨덴에서는 자녀 양육은 두 부모의 책임이라는 개념으로 정책 변화를 가져와 자녀를 돌보기 위해 휴직 기간 중 아버지와 어머니가 보험(social insurance)의 혜택을 받게 한다.

부모에게 12개월을 자녀 출산 후(첫 4년간에 걸쳐) 휴직할 수 있도록 허용하는데 대개의 경우 어머니가 270일을 휴직하고 아버지가 90일을 휴직한다(1/5의 경우에는 41일 휴직). 이

외에도 모든 아버지에게 자녀 출생시 아내와 아기를 돌보게 하기 위하여 10일간의 유급 휴가를 준다. 그리고 자녀가 아플 경우를 위해 부모 중 한 사람에게 자녀당 연간 60일 휴가(무보수)를 허용하고, 학교 방문을 위하여 연간 자녀당 2일을 허용한다(The Swedish Institute, 1987).

우리나라의 경우 이렇게 긴 휴직 기간을 배려하기는 어렵겠지만 6개월의 무보수 휴직은(정시제 직원 충원으로) 가능할 것으로 사료된다. 그리고 자녀 출생시 산모와 자녀를 돌보기 위해 약 3~4일간의 아버지 휴가도 검토하여 실시할 수 있으면 바람직하겠다. \*

## 〈참 고 문 헌〉

- 경제기획원, 경제활동 인구연보, 서울: 경제기획원 조사통계국, 1987.
- \_\_\_\_\_, 한국의 사회지표, 서울: 경제기획원 조사통계국, 1987.
- \_\_\_\_\_, 인구 및 주택조사 보고, 서울: 경제기획원 조사통계국, 1985.
- 김수일의, 사회교육 요구분석, 서울: 한국교육개발원, 1982.
- 김영철·주경란 편, 학교제도, 서울: 한국교육개발원, 1986.
- 리크루트, "계열별·학과별 격차 여전히 크다", 월간 리크루트 제 7권 통권 69호, 1988.
- 문교부, 문교통계 연보, 서울: 문교부, 1987.
- 박세일, "여성 노동시장의 문제점과 남녀별 임금 격차 분석", 한국개발연구 제 4권 제 2호, 1982.
- 주경란의, 여성인력 양성 및 활용방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1982.
- \_\_\_\_\_, "교육기회의 남녀 불평등", 교육학 연구 제 23권 2호, 1985.
- 한국여성개발원, 여성관련 사회통계 및 지표, 서울: 한국여성개발원, 1986.
- I.L.O., Yearbook of Labour Statistics, Geneva: I.L.O., 1986.
- O.E.C.D., The Role of Women in the Economy, Paris: O.E.C.D., 1974.
- The Swedish Institute, "Equality between Men and Women in Sweden", Fact Sheets on Sweden, May, 1987.
- Toffler, Alvin, The Third Wave, New York: Bantam Books, 1980.