

大卒女性 就業, 왜 制限하는가

金 愛 實

(韓國外大 經濟學科)

오즈음 서울 시내 대학 캠퍼스 곳곳에는 서울 지역 여대생 대표자 협의회(女大協) 이름의 油印物이 붙어 있어 지나가는 사람들의 눈길을 끌고 있다. 이 油印物에는 “여성의 정당한 취업은 그 누구도 막을 수 없다”라는 구호와 함께 “신입 사원 남자 ○○명”, “여자는 따지는 게 많아서 불편합니다” 등 여성의 雇傭差別 현실을 신랄하게 풍자한 만화가 그려져 있다. 이 油印物은 서울 지역 15만 女大生들에게 雇傭差別 철폐를 위한 투쟁을 촉구하고 있어서 그것이 벽에 붙게 된 이유를 쉽게 이해할 수 있다.

그런데 이 만화 油印物 건너편 복도에는 또 男女雇傭平等法 위반 사례와 관련해서 여터 장의 大字報가 벽에 가득히 붙여져 있다. 이 大字報 역시 서울 지역 女大協 이름으로 某大學 여학생회가 붙인 것으로 그 내용인즉, 女大協이 '89년 11월 14일에 ‘남자만 모집’ 광고를 내어 新規採用에서 남자만 모집했다는 이유를 들어 신도리코, 동아 제약, 대한생명, 대한교육보험 등을 고발했는데 검찰이 최근 “性差別 혐의가 인정된다”고 약식 기소, 이들 회사와 그 대표들에게 1백만 원의 벌금을 부과했다는 것이다.

性差別에 관한 검찰의 이같은 약식 기소는 지난 5월 26일 서울지법 韓汎洙 판사가 ‘남자만 모집’ 광고를 유죄 선고하고 검찰의 기소대로 벌금 1백만 원의 약식 명령을 내림으로써 드디어 일단락 지어졌다. 그런데 性差別에 대한 이같은 판결은 雇傭面에서 性差別이 일반화되어 있는 한국 사회에서 최초의 유죄 선고라는 점에서 우리들의 관심을 끌지 않을 수 없다.

고용 면에서의 性差別 예를 하나만 들어 보기로 하자. 내가 아끼는 제자 추양은 名門 S大 대학원 C과를 졸업한 석사 재원이다. 졸업 직후 바라는 직장을 찾을 수 없어서 그녀는 비슷한 전공 분야의 학사학위를 가진 남성들과 동등한 대우를 받는다는 조건으로 某 일류 연구 기관에 일자리를 얻게 되었다.

名門大學의 석사학위를 가진 여성보다 학사학위만 가진 남성이 더 낫다고 생각하는 연구실장 밑에서 그녀는 일을 시작하게 되었다. 그런데 그녀는 처음으로 맡겨진 프로젝트를 불과 보름만에 성공적으로 끝마칠 수 있었다. 이에 깜짝 놀란 연구실장은 ‘女性劣位’의 편견에서 벗어나 학력과 능력에 맞는 대우를 받을 수 있도록 그녀의 채용 조건을 바로 개선해 주었다. 이 경우를 통해 우리는 연구실장이 처음에는 “여성이 남

성보다 못하다”는 편견에 사로잡혀 있었음을 쉽게 알 수 있다.

그러면 고용 면에서 性差別은 왜 일어나게 되는가? 이 질문에 대한 대답을 한 설문 조사의 결과를 통해 살펴 보기로 하자.

韓國外國語大 여학생회는 최근 여학생들의 의식에 관한 설문 조사를 실시한 바 있다 (이 결과는 '90년 5월 21일자 「외울」 창간호에 게재되어 있음). 이에 따르면, 고용 차별이 일어나게 되는 이유는 '여성에 대한 소극적인 교육 체제와 家父長制가 가능하게 하는 사회 구조'가 66.3%, '적극적이지 못한 여성 스스로의 문제'가 24.8%, '남성 우월 의식'이 5%, 그리고 기타가 9.9%로 나타나 있다. 이를 바탕으로 할 때, 李陽의 경우에서도 구체화되고 있듯이 한국 사회에서는 여성을 過小評價하고 남성을 選好하려는 사회 구조 때문에 고용 면에서 性差別이 일어나게 된다고 말할 수 있을 것이다.

다음에는 고용 면에서 性差別의 결과가 어떻게 나타나고 있는가의 예를 하나만 들어 보기로 하자. 여대생을 대상으로 한 어떤 설문 조사에 의하면, 여대생의 80%가 평생 직업을 원하는 것으로 나타나 있다. 그런데 '88년도 문교부 통계에 의하면, 같은 해 여대생 졸업자는 30%만이 취업한 것으로 나타나 있다. 대졸 여성 인력에 대한 수요와 공급 사이에는 이처럼 엄청난 격차가 발생하고 있는데 그 이유의 하나가 바로 性差別 때문이라고 말할 수 있는 것이다. 그러나 한국 사회에서는 雇傭 면에서의 性差別과 관련하여 변화의 물결이 거세게 밀어닥치고 있다. 한국도 性差別을 철폐하기 위한 수단의 하나로 男女雇傭平等法을 마련하여 그 적용을 사회적으로 권장해 오고 있는 것이다.

男女雇傭平等法은 '87년 12월에 制定되었고 '89년 4월에 改正되었다. 이 법은 雇傭과 賃金 면에서 男女平等을 실현시키며 취업 여성의 母性 기능을 존중할 것을 기본 내용으로 삼고 있다. 보다 구체적으로 말하면, 이 법은 모집, 채용, 임금, 교육, 배치, 승진, 직업 지도, 직업 훈련 등에서 男女 간에 동등한 기회와 대우가 주어져야 할 것을 규정하고 있는데 만일 이 법이 내용 그대로 적용된다면, 적어도 고용 면에서의 性差別은 일어나지 않을 것으로 기대할 수 있을 것이다.

그러나 男女雇傭平等法이 존재한다고 해서 雇傭差別 문제가 해결되는 것은 아니다. 물론 '남자만 모집' 광고에 대한 有罪判決이 법의 존재를 실감하게 해 주고는 있지만, 근본적으로는 男女平等에 대한 기업가들의 의식 변화가 선행되어야 할 것이다. 한국의 기업가들은 여성도 남성과 마찬가지로 적성에 맞는 직업을 가지고 행복하게 살아갈 권리가 있으며 여성은 남성의 보조적 역할만을 수행하는 존재가 아니라 남성과 능력이 대등한 존재임을 인정해야만 한국 사회에서 雇傭差別 문제는 해결될 수 있을 것이다.

그런데 男女平等에 대한 사회적 인식을 변화시키기 위해서는 제도적 뒷받침이 필요하다고 생각되어 하나의 代案을 제시하고자 한다. 미국에서는 이미 性差別과 人種差別을 철폐하기 위한 수단의 하나로 Affirmative Action Plan이라는 就業割當制를 도입하여 실시해 오고 있는데 한국에서도 高學歷 여성의 취업이 부진한 행정·관리직과 고급 공무원의 경우에 일정 비율을 능력 있는 여성들에게 할당하여 채용한다면, 여성에 대한 雇傭慣行上의 사회적 편견을 바로잡는 데 결정적인 기여를 할 것으로 기대된다. 따라서 男女雇傭平等法의 적극적인 시행과 더불어 여성 취업 할당제의 제도적 장치의 마련은 현 시점에서 매우 필요하다고 생각된다. 끝으로 雇傭上의 男女平等을 실현하기 위해서는 法的·制度的 장치의 마련과 함께 男女平等을 실현하고자 하는 意志와 努力이 우리 모두에게 절실하게 요구된다는 점을 다시 한번 강조해 둔다. *