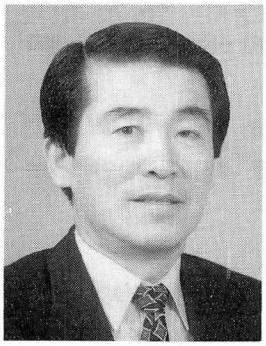
정보화사회에서



미원정보기술(주)
사장 박 태 성

요즘 우리나라에서는 여성인력의 활용문제가 부쩍 큰 관심사로 떠오르고 있다. 지난 총선때 각당이 여성인력 활용문제를 공약으로 들고 나온 바 있다. 유권자의 절반인 여성표를 의식한 정치권 판단 때문이었지만 동기야 어떠하였든 이를 계기로 여성인력의 활용문제가 본격적으로 제기되었고 정책결정에 참여한 국회의원에 여성이 상당수 진출할 수 있는 길이 열리는 계기가 되었다.

여성인력 활용의 중요성이 제기된 것은 어제 오늘의 일이 아니다. 1975년은 유엔이 "세계 여성의 해"로 선포한 이래 20여년이 지난 오늘에 이르기까지 우리나라에서도 남여고용평등법, 성폭력특별법 제정, 가정법에서 모자보건법 개정, 국회여성특위 신설 등 많은 노력을 보여왔었다. 그러나 여성의 지위향상과 밀접한 관계가 있는 남성중심의 의식이나 관행은 크게 변화된 것이 없었다.

통계청이 지난해 광복 50주년을 맞아 우리나라 여성의 사회활동실태 국제비교 "통계로 본 세계속의 한국여성"이란 자료를 발표한 바 있다.

우리나라의 남녀평등지수는 세계 1백30개국 가운데 37위로 1인당 국민소득 수준 순위인 38위와 비슷한 수준이었으나 여성의 정치, 경제활동과 정책결정 참여도를 여성의원 비율, 행정관리직 비율, 전문관리직 비율, 소득구성 등 4개 지표를 점수로 환산한 여성권한 척도는 1백61개국 가운데 90위를 차지, 경제 수준에 크게 못미쳤다.

특히 남녀고용기회는 조사대상 42개국중 41위로 차별이 심한 것으로 나타났고 여성취학률이 1백30개국중 27위, 대학교육의 여성비율이 1백27개국중 43위로 중상위권이면서 여성의 경제활동 참여율은 1백27개국중 59위, 행정관리직은 1백16개국중 1백12위로 처져 있다. 교육관련 지표인 문자해독률과 취학률은 선진국 수준인 반면 남녀 소득격차가 컸기 때문에 남녀평등지수는 높지 않게 나타났으며 여성권한 척도가 뒤떨어진 것은 전문기술직 여성비율은 선진국 수준인데 비해 여성의원비율은 1%에 지나지 않아 낮기 때문인 것으로 분석됐다.

여성의 학력과 자기실현에 대한 욕구가 높아지면서 여성의 경제 활동 참가율이 꾸준히 높아지고 있다고 한다. 특히 20대 여성의 경제활동 참가율이 두드러지게 높아졌고 특히 직종도 전문, 기술직과 사무직으로 다양화 되고 있다. 그러나 아직은 우리나라 여성 경제활동 참가율이 미국(55.7%), 일본(55%) 등 선진국에 비해서는 낮아 앞으로 여성인력 활용대책이 강화돼야 할 것으로 지적되고 있다. 앞으로 여성인력을 얼마나 전문화하고 활용하느냐에 따라 국가 경쟁력의 성패가 달렸다고 보고 여성의 사회적 역할 증대를 남녀평등보다 국가발전차원에서 모색하여야 할 것이며 또한 다가올 정보화사회에서 한국이 세계로 도약할 수 있는 발판은 인적자원일 수 밖에 없고 그동안 발굴되지 않았던 여성인력을 얼마나 어떻게 활용하느냐에 따라 선진국 대열에 들어설 수 있는 유일한 돌파구가 될 것으로 본다.

더구나 급격한 산업발전에 영향을 받아 대다수 기업이 전문 인력부족으로 어려움을 겪고 있다. 이에 따라 정부측에서는 외국인력 15만명으로 인력수급문제를 해결하려는 계획을 갖고 있는데 사회 문화적인 여건을 마련하여 고등교육을 받은 우수한 여성 유휴인력을 효율적으로 활용할 수 있다면 여성의 경제활동 참여도도 높이고 기업의 인력난도 덜 수 있는 일석이조의 효과를 낼 수 있을 것이다.

현재 2백만여명이 넘는 고급여성 인력이 자기능력을 발휘하지 못한 채 집에 머물러 있는 실정으로 이들 여성인력을 경제활동에 참여할 수 있도록 가정에서 이끌어내려면 여성에 대한 인식의 전환을 비롯하여 사회적인 면에서 인식이 진보되어야 하며 제도적인 뒷받침이 뒤따라야 한다고 본다.

여성인력 활용

이에 국공기관을 비롯하여 일반기업에서도 여성인력을 활용할 수 있는 방안을 모색하고 있으며 여성인력을 흡수할 수 있는 제도적 기반마련에 노력을 거듭하고 있다. 기업들이 너도나도 여성 인력의 잠재력에 눈을 돌리고 있긴 하지만 아직까지 고급 여성인력일수록 취업이 어려운 것이 현실이다.

그동안 대졸여성들이 대기업 등 소위 안정적 직장을 얻기란 하늘에 별따기 만큼이나 들어가는 문 자체가 극히 좁을 뿐 아니라 들어가서 직장생활 중에도 여성은 결혼후 가사와 유아부담, 업무상 불리한 위치 때문에 근속연수가 짧은 것이 보통이다. 따라서 기업은 여성에 대한 신규채용과 재투자 등은 기피하는 성향을 보여 여성을 안정적인 고용시장에서 밀어내는 요인으로 작용해왔다. 또한 기업들은 임신 출산 등과 관련된 모성보호 비용을 추가비용으로 생각하는 경향이 짙었었다.

그동안 여성의 사회활동에 따른 결혼과 자녀 양육의 문제는 자의든 타의든 여자의 몫으로 편중될 수 밖에 없었다.

이에 기업에서는 여성들의 결혼 및 육아문제는 이제 여성 혼자만의 문제가 아니라 사회전체가 함께 풀어야 할 문제로 여기고 이에 자녀 양육의 문제를 해결할 수 있는 하나의 대안으로 떠오르고 있는 것이 직장보육시설이다. 직장보육시설은 사업주 측면에서 육아문제로 인하여 이직률이 높은 여성인력을 안전적으로 확보할 수 있으며 부모의 입장에서는 안심하고 아이를 맡길 수 있어 안정된 분위기에서 근무할 수 있다는 장점을 동시에 지니고 있다.

또한 직장보육시설이 맡겨진 아이들도 다른 보육시설에서 생활하는 것보다 부모와 장시간 분리되지 않으므로 심리적인 안도감을 느낄 수 있다는 점에서 직장 보육시설의 중요성이 크다라고 할 수 있다.

정부는 지난 91년 영유아 보육법을 제정, 상시 여성근로자 500인 이상 사업장에 직장탁아소를 의무적으로 두도록 규정했으며 지난해에는 설치의무사업장을 상시 여성근로자 300인 이상 사업장으로 확대한 바 있다. 하지만 지금 보육시설을 설치한 사업장은 91개소에 그치고 있다.

법으로 보육시설 설치를 의무화했음에도 실제 시설은 설치한 사업장이 적은 것은 기업들의 인식부족과 이를 어겼을 때의 처벌규정이 없다는 것이 가장 큰 원인이 되고 있다.

또한 직장보육시설을 설치하였다고 하여도 적절한 출산휴가는 물론 육아휴직제를 보편화하는 작업이 좀더 활발하게 이루어져야 할 것이며 출산휴가나 육아 휴직을 배우자도 사용할 수 있는 법적인 제도가 마련되어야 할 것이다.

따라서 여성이 경제활동에 참여할 수 있는 사회적인 인식의 개선과 더불어 사회복지제도 차원에서 여성인력의 사회참여율을 높이는 것은 물론이고 여성들이 평생동안 사회에 참여할 수 있는 환경조성이 되어야 할 것으로 본다.

21세기를 "여성의 시대"라 일컬어지고 있다. 다가올 정보화사회에는 산업구조가 크게 변화하게 되고 어느 때보다도 지적능력을 갖춘 인력이 필요하게 된다. 따라서 여성인력의 중요성이 날로 증대될 것이다. 이전의 물리적인 요소에 힘입은 산업사회의 틀을 벗어나 소프트웨어에 의존하는 다원적이고 다양한 정보화사회가 되면 여성의 역할도 전반적인 지위향상과 더불어 보다 다양해질 것으로 전망되고 있다.

미래의 세계는 남성의 하드웨어인 측면과 여성의 소프트웨어적인 측면이 융화되어 점차 여성들이 사회 각계 각층에서 활발한 활동과 두각을 나타나게 되고 남성과 여성이 사회적으로 평등하게 공존하는 시대가 도래할 것이다.