

대졸 여성 취업을 위한 대학의 지원 현황과 정책 과제

장 성 자 | 여성부 여성정책실장

I. 서언

21세기는 지식과 정보가 자원이 되는 시대로서 산업사회와 달리 근육보다는 두뇌에 의존하는 인적 자원이 한 국가의 경쟁력을 좌우하는 시대이다. 또한 21세기는 문화산업이 융성하고 문화환경 속에서 인간의 삶의 질이 결정되기 때문에 문화적 감성과 창의력, 그리고 여성이 가지고 있는 특성이 문화산업분야에서 그 쓰임이 많아지므로 여성 인력이 더욱 각광을 받을 수 있어서 여성의 세기라 부르기도 한다.

우리의 환경이 과거 어느 시대보다 여성들에게 우호적으로 작용하고 있기는 하지만 이제까지 한국 사회는 여성 인력의 중요성을 진지하게 생각하지도 않았고 활용을 체계적으로 계획한 적도 없었다.

오랫동안 우리 사회는 여성과 남성을 성(性)으로 구분하여 그에 따른 역할을 정립하고, 남성은 공적 영역에서, 여성은 사적 영역 즉 가정을 책임지는 사람으로 활동 영역을 한정해 왔다. 이러한 고정관념이 20세기 말까지 작용함으로써 치열한 대학입시 경쟁을 뚫고 들어가 4년간 대학교육을 받았다 할지라도, 또 경쟁을 하는 남자보다 더 우수하다라고 사

회는 남성을 우선 채용하고, 우선 승진시키는 관행에 익숙해 있었다.

II. 한국의 대졸 여성 활용 현황

한국은 OECD 회원국으로서 2010년까지 세계 10위권의 선진국이 되기 위해서는 구매력 평가를 기준으로 1인당 국민소득을 3만 달러까지 끌어올려야 한다. 이러한 목표를 이루기 위해 한국은 2010년까지 매년 6.1%의 고도 성장을 유지해야 하며 향후 10년에 걸친 전반적인 산업구조의 대전환 없이는 불가능하다고 볼 수 있다.

2010년까지 서비스업과 지식산업을 중심으로 산업구조를 일대혁신하는 과정에서 약 300만 개의 일자리가 새로이 창출될 것으로 전망하며 그 중 전문직 일자리는 120만 개에 달할 것이다.¹⁾

이 전문직 자리는 대졸 이상의 전문인력으로 대부분 채워져야 하는데 현재 인력공급 구조상 남성 인력 전원이 충원되어도 인력 공급은 모자랄 전망이다. 현재 54%에 불과한 대졸 여성의 경제활동 참가율을 획기적으로 높여 새로운 산업구조에 기여하게 해야 할 것이다. OECD 국가의 대졸 인력 활

1) 매일경제신문사(2001), "우먼코리아 보고서"

용 비율은 남성 평균 93%, 여성 평균 83%인데 한국은 대졸 남성 경제활동 참가율이 93%이며 여성은 54%로써 평균 비율에 못 미치고 있다. 이는 터키 78%, 멕시코 76%, 일본 68%보다 훨씬 낮은 부끄러운 수치를 나타내고 있다. 대졸 이상 인구 경제활동 참가율의 남녀간 격차를 보면 한국은 39%로 OECD 회원국 중 가장 큰 격차를 보이고 있는데 이 수치는 OECD 회원국 평균인 10%보다 무려 4배 가량 높은 수치이다.

그나마 활용되고 있는 여성 인력도 대부분이 낮

은 지위, 불안정한 취업 환경에 집중되어 있으며, 2000년도 남녀간 평균임금에 있어서도 여성은 남성의 62.9% 수준에 그치는 실정이다.²⁾

이렇게 여성 인력이 잘 활용되지 못하는 근본적인 이유는 다음과 같다.

- ① 우리의 교육은 성 역할 편견을 심는 교과서를 비롯, 진로상담에서의 남녀 구분 등 교과 활동 및 일상생활에서 전통적인 성차별적 요소를 반영하고 있다.
- ② 대학에 진학하면서 전공 선택시 인문·사회

〈표 1〉 대졸 이상 남성의 경제활동 참가율 국가간 비교, 1998

일본	98(%)
미국	94(%)
한국	93(%)
스웨덴	93(%)
캐나다	92(%)
OECD 평균	93(%)

자료 : OECD, *Education at a Glance* (2000)

* 4년제 대학 기준 : 25~64세 인구 기준

〈표 2〉 대졸 이상 여성 경제활동 참가율 국가간 비교, 1998

덴마크	96(%)
스웨덴	92(%)
캐나다	84(%)
미국	82(%)
터키	78(%)
멕시코	76(%)
일본	68(%)
한국	54(%)
OECD 평균	83(%)

자료 : OECD, *Education at a Glance*(2000)

* 4년제 대학 기준 : 25~64세 인구 기준

2) 한국여성개발원(2001), 『여성통계연보』, p. 241

계는 여성이 압도적으로 많고 이공계는 남성이 주류를 이룬다. 여성은 사회적 수요가 낮은 분야에 편중되어 있어서 자연히 취업에 있어 어려움을 겪게 된다.

- ③ 모집·채용에서 교육·배치·승진·임금·정년·퇴직·해고에 이르는 직장내 인사의 전 단계에서 여성에 대한 차별이 광범위하게 존재하고 있다. 여성의 근무 의욕이 저하되고 근무 기간이 단축되며 단순보조직 내지 저임금 직종에 여성이 집중되어 있다.
- ④ 육아 부담은 여성들에게 가장 큰 취업 장애 요인이다. 경제 활동율이 육아로 인해 20, 30대에 급격히 낮아지는 M커브 현상은, 한국 여성의 취업에 있어서 특징을 보여주는 것으로 제도과 시행 양면에서 출산과 육아휴직이 형식에만 그칠 뿐 국가와 사회의 지원이 부족함을 보여준다.
- ⑤ 한국은 탄력적 근무시간제 도입이 아직 적어서 이 제도가 일종의 비용절감 수단으로 남용되어 상당수의 여성 근로자를 불안정한 비정규직화하는 문제를 낳고 있다.
- ⑥ 일단 노동시장에서 퇴출하였다가 재취업하기 위한 훈련을 제공하는 재취업 훈련기관의 효율성이 떨어져 실질적인 도움을 주지 못하고 있다.
- ⑦ 여성노동관계법의 실효성 부족 때문이다. 성차별을 규제하는 법과 감독기관은 있으나 구제 기능의 강제성이 미약하고 벌칙이 미약하며 비효율적인 자주적 분쟁해결제도와 사회인식이 부족하다.
- ⑧ 사회 전반적인 의식 부족이다. 특정 직무, 직책 및 학습 기회에서 여성을 원천적으로 배제하여 여성의 경력 개발 기회를 박탈하고 있다. 일반적으로 여성인력 활용의 필요성에 대한

인식 부족은 여성이 노동시장에 진출하는 것이 남성 인력을 대체한다는 '제로섬' 적 사고에서 벗어나지 못하고 있다.

또한 여성 자신도 적극적인 노동시장의 일원으로서 우리 사회를 책임지겠다는 의지가 부족한 것도 심각한 이유 중의 하나가 될 것이다.

Ⅲ. 대졸 여성의 직업 세계로의 이행 현황

1. 대졸 여성의 분야별 배출 현황

4년제 대학 졸업자 중 여성 비율은 2001년 현재 46.9%로 거의 과반수에 달한다. 그러나 여성은 여전히 전통적인 분야에서 높은 배출 실적을 보이고 있다. 여학생 비율이 가장 높은 계열은 2001년 현재 가정학계로 86.0%이고 다음이 예술학계 76.1%, 사범계 74.8%이며 가장 낮은 계열은 공학계로 18.7% 밖에 되지 않는다. 사회계열은 과거에 비해 증가를 보여 2001년 44.6%로 급격히 증가하였다.

교육계가 70% 이상인 것은 외국과도 유사한 상황이나 자연과학분야는 프랑스와 스웨덴의 여학생 비율이 30%이상인 상황과 많은 차이를 보이고 있어 이 분야로 여학생 유도 정책이 필요함을 보여준다.

2. 신규 대졸자의 취업률

신규 대졸자의 순수 취업률은 그동안 성별 격차가 꾸준히 감소되어 2001년 현재 여성은 59.6% 남성은 64.6%로 5% 포인트의 격차가 나타났다. 여학생의 경우 국·공립대보다 사립대의 취업률이 높고, 남녀공학 대학보다 여자대학의 취업률이 더 높다.

대졸 취업자는 과거 특정 산업에 편중되어 있었

(표 3) 전체 고등교육 기관 분야별 여학생 비율 국제 비교

	교육 분야	인문 분야	사회과학 분야	자연과학 분야	의학 분야	기타
한국	73.1	57.8	40.9	17.1	56.4	31.2
일본	71.4	71.3	38.9	13.0	65.5	48.2
덴마크	75.0	67.7	42.7	29.3	81.2	38.7
프랑스	72.8	75.2	60.4	30.9	62.9	39.0
독일	71.3	61.4	44.1	22.9	64.5	70.1
스웨덴	75.4	64.7	57.8	31.0	76.9	76.5

자료 : UNESCO(1999), Statistical yearbook

으나 최근에는 남녀 모두 사회·개인 서비스업·금융·보험·부동산·용역업·제조업에 주로 분포되어 있고, 그 분포 비율의 편중은 남자가 여자보다 더 크게 나타났다.

직종별로는 모두 사무직이 1/3 정도이고, 전문직 종사 비율은 여자가 남자보다 높으며 꾸준히 증가하는 추세이다. 입법공무원·고위임원직 및 관리자 비율은 남자가 더 높고 그 간격은 좁혀지지 않고 있다. 신규 대졸자의 취업 경로는 남녀 모두 채용시험을 통한 취업이 2/3 정도를 차지하고 있다. 그러나 여자는 남자에 비하여 학교 추천 비율이 낮은 경향을 보여 왔다. 특히 남학생에 비하여 정식 취업 경로로 보기 어려운 비공식적 경로가 더 많이 나타나고 있다.

3. 대졸 여성의 노동시장 내 지위

대졸 여성의 노동시장 내 지위는 남성에 비해 불안정성을 보여준다. 종사자 지위에서 여성은 46.9%가 상용고인데 비해 남성은 64.3%가 상용고였다. 임시직 비율은 여성이 1/4이 넘는 25.7%인데 반해 남자는 8.9% 정도에 머물러 남녀간의 종사상 지위의 현격한 차이를 볼 수 있다.

대졸 여성의 노동시장내 지위의 단면을 볼 수 있는 다른 하나의 지표는 직급간 분포이다. 동일한 학

력 수준을 가졌다 하더라도 승진 사다리에서는 다른 요인이 작용하고 있음을 보여주는 것이기 때문이다. 대졸 여성 취업자의 직급별 분포는 대다수가 비직급에 해당한다. 즉 '99년 기준으로 전산업에 종사하는 대졸 여성 취업자의 대다수인 87.6%가 비직급에 분포되어 있으며, 계장 3.2%, 과장 직급에 4.2%, 부장에 2.0%, 임원급 2.8%일 뿐이다. 남성 취업자는 계장 5.3%, 과장 15.7%, 부장 8.3% 그리고 임원급은 9.4%로 여성 분포와 현저한 차이를 보인다.

대졸이상자의 월평균 임금에서 여성은 남성의 71.4% 수준에 불과하고 경력이 높아져도 그 격차는 여전히 남아 있다. 평균 초임이 여성은 남성의 80.9%에 불과하고 특히 여성이 많이 분포된 전문직과 사무직에서 성별 격차가 크게 나타났다.

IV. 대졸 여성 취업을 위한 대학의 지원 체제

1. 대학의 전반적 지원 체제

대학에서 학생들을 위한 진로 및 직업 준비를 위한 지원 체제로는 취업지도 부서와 학생생활연구소, 그리고 취업 전산망이 가장 큰 기능을 하고 있다. 이들 부서는 거의 모든 대학에 있지만 학생들에

게 충분한 서비스를 제공하기에는 여러 가지 여건이 열악하고, 졸업생에 대한 관리도 전혀 없다고 봐야 할 것이다.

대학내 직업능력개발센터를 설치하고 산학연계 프로그램을 실시하는 대학은 극히 소수에 불과하다. 각 대학들이 취업을 돕기 위하여 인증제도를 도입, 강화하고 있으나 향후 대학의 특성이나 지역사회의 성격 등을 고려하여 인증제를 다양화할 필요가 있는 것으로 분석되었다.

대학이 제공하는 진로 및 취업 관련 교과목의 내용은 직업의식, 진로 탐색, 취업 전략과 취업 준비, 실무 및 창업 관련, 여성 관련의 4가지 영역이다. 이러한 교과목 개설은 증가 추세이나 학년별, 단과대별 등 심화 있는 교육과정 개발은 이루어지지 못하고 있다.

2. 여학생을 위한 지원 체제

남녀공학에서 특별히 여대생을 위한 지원 체제를 구축한 대학은 극소수이다. 여학생 지원체제 유형은 우선 여학생 전담기구가 있는 유형으로 7개의 남녀공학대학에서 여학생처, 실·과를 설치하고 있다. 부서는 없지만 담당자나 위원회가 있는 대학은 2개인데 단기 직업 관련 프로그램이나 특강을 실시하고 있다. 또한 대학 조직기구상 부서는 없고 명목상 담당직위만 있는 곳은 4개 대학으로서 총학생회 여학생에 관한 자문 정도의 역할만 수행하고 있을 뿐이다.

2001년 현재 진로 및 취업 관련 교과목 중 특별히 여대생의 진로 및 취업지도를 목적으로 교과목을 제공하는 대학은 8개 대학으로서 총 11개 강좌가 개설되어 있는 것을 보면 전체적으로 미흡할 뿐 아니라 내실 있는 내용이라 볼 수 없어 대졸 여성을 위한 취업을 고취시키려는 대학의 성의나 관심이

너무 부족함에 아쉬울 뿐이다.

3. 취업정보실 운영 실태

대학의 취업정보실 정규직원 수는 평균 3.2명으로 직원 1명이 2,500여 명을 담당하고 있는 형편이다. 직원의 과반수는 30대 이하의 연령층이고 직원의 80% 이상이 현 직무 근무 경력이 3년 이하로 전문성과 경력이 부족함을 알 수 있다. 영국 대학의 취업정보실 연합회에서 발표한 자료는 진로 상담자의 75%가 10년 이상의 직무 경력을 가지고 있으며 직원 1인당 담당 학생 수는 평균 140명이고 이들은 40, 50대의 연령층으로 실제 기업체나 기관에서 10년 이상 취업 경력을 가진 사람으로서 외부 기업체와의 네트워크가 있어 실질적 도움을 줄 수 있는 사람들이라는 점이 비교된다.

취업정보실에서는 2000년도에 총 남학생 수의 8.4%, 총 여학생 수의 8.0%, 2001년도에는 8월 말 현재 각각 5.7%, 5.9%로 평균 상담 실적을 올렸다. 이 실적에는 남녀간의 큰 차이는 없으나 전체 학생 수에 비해 미미한 수준이며 추천과 취업 실적에 대한 자료도 취업분야별, 성별로 구분되어 있지 않아 기본적 업무마저 잘 갖추어져 있지 못하다.

많은 대학에서 여학생만을 위한 관심을 기울이는 것 같지는 않다. 여학생만을 위한 별도의 취업 관련 특강을 제공하는 대학은 50.7%, 여학생들에게 특화된 취업 정보를 발굴하는 대학이 44.6%, 여학생의 취업을 기업체에 적극 홍보하는 대학이 32.9% 여학생의 직업의식 제고를 위한 교육 강좌나 프로그램을 개설한 대학이 31.1%에 그치고 있다. 그러나 담당자의 87.2%가 여학생을 위한 특별한 진로나 취업 지도에 대해 필요성을 인식하고 있으므로 대학의 지원이 적극성을 띠면 개선 여지는 많을 것으로 보인다.

기업체, 기관의 추천 의뢰시에는 과반수가 성차별이 있다고 응답하고 구인 분야가 주로 남자라는 이유로 취업 알선시 남학생을 우선 소개하는 경우가 1/2 이상이나 되었다.

취업정보실 담당자들은 여학생의 어학 능력, 학업 능력의 우수성은 인정하나 평생직업 의식, 적극적인 구직 노력, 노동시장에 대한 빠른 정보 파악을 여학생보다 남학생의 능력이 더 우수하다고 인식하고 있다.

여대생의 진로나 직업 능력 증진을 위한 대학의 노력이나 지원 체제의 문제점은 저학년 때부터 진로와 직업 관련 탐색 교과목의 제공이 부족하다는 점이 많이 지적되었다.

V. 직업 세계 진출을 위한 여대생의 준비

4학년에 재학 중인 남녀 대학생들은 직업 정보 확보에 대한 필요성을 절실하게 느끼면서도 진로 결정 수준의 정도는 낮으며 여학생들이 남학생에 비하여 자신의 흥미, 적성에 대한 판단과 진로 결정의 어려움을 더 많이 느끼고 있었다.

여학생들이 목표 효능감은 높으나 목표를 구체적으로 달성하기 위한 방법이나 수단에 있어서 남학생보다 뒤떨어지므로 앞으로 대학의 진로 관련 프로그램이나 상담 활동은 여학생에 대한 배려가 더 커야 할 것이다.

1. 진로 준비 시기

남학생들의 50% 정도는 1~3학년 때까지 진로 설정과 준비를 시작하는 반면, 여학생은 2/3 정도가 4학년 이후부터 시작하고 있다. 특히 취업률이 가장 떨어지는 인문계 여학생의 준비 시기가 가장

늦은 것으로 분석되고 있어 이들에 대한 조기 개입이 필요하다.

2. 진로 및 취업 준비

취득 자격증에 관하여 알아본 결과 하나도 없는 남학생은 31% 정도이나 여학생은 39%이며 남학생은 평균 1.23개, 여학생은 1.05개로서 남학생이 조금 더 많은 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 교내 프로그램에 대한 참여가 교외 프로그램 참여보다 낮게 나타나 대학은 더욱 다양하게 지원 프로그램을 준비해야 할 것이다. 여학생들은 사실 학원, 동아리 활동, 어학능력 관련 프로그램에 참여가 높은 반면, 남학생들은 취업 박람회 참여가 더 높게 나타났다.

3. 직업 관련 자신감

향후 직장 생활을 하는 데 있어서 여학생이 남학생에 비하여 여러 업무 능력면에서 자신감이 낮은 것으로 응답하고 있다. 특히 어학이나 컴퓨터 관련 능력이 다른 것에 비해 자신감이 낮게 나타나며 인문계 여학생의 경우 자신감뿐 아니라 취업 전망도 낮게 나타나고 있다.

여학생의 반수 이상이 여성이라는 이유 때문에 희망하는 취업분야에 진출하기 어려울 것이라 보며 평생직업 생활을 하는 데 2/3가 넘는 학생들이 장애 요인으로 작용할 것이라 보고 있다. 그러나 이런 장애 요인을 극복하는 자신감을 가지고 있는 경우는 1/3 정도에 지나지 않는다.

4. 대학의 지원 체제 평가

대학의 진로 및 취업 관련 시설 중에서 가장 많이

활용되는 것이 취업정보실이지만 남녀 모두 그 활용도는 30% 정도에 그치고 있다. 학과사무실(27% 정도), 교수와의 대화(24~5%)가 뒤를 따르고 있다. 대학의 취업 진산망에 대한 활용은 남학생의 경우 26.4%, 여학생은 18.4%만이 활용하고 있는 것으로 나타나므로 취업 진산망이 여학생을 위한 보다 유용한 정보를 갖추는 노력이 필요하다 할 것이다. 학생생활연구소와 상담센터는 학생들의 10% 정도만이 활용하여 이에 대한 기능을 깊이 검토할 필요가 있다.

시설을 이용한 학생들의 만족도는 전체적으로 50~60% 정도로 나타나지만 여학생의 만족도가 남학생에 비하여 약간 더 높게 나타나서 앞으로 대학의 지원 체제가 보다 잘 정비, 강화된다면 여학생들에게 도움이 될 수 있는 가능성을 내포하고 있다.

5. 여학생에 대한 지원 방안

여학생들은 상당수가 대학의 취업 지도나 취업 알선 과정에서 남학생에 비하여 소외되고 있다고 느끼며 유망 직종이나 기업체에 대한 정보수집 능력을 향상시키기 위하여 여학생들에 대한 차별화된 진로 및 직업준비 지도가 필요하다고 보고 있다. 취업정보실의 인력을 증원하고 기능을 강화해 줄 것을 요구하고 있으며 기업연수 프로그램, 미취업 여학생에 대한 교육 프로그램 제공, 부직 알선 서비스 등의 강화를 요구하고 있다.

Ⅵ. 대졸 신규 사원의 직업 세계 진입 준비

1. 직업 세계로의 이행 과정

첫 직장에 취업하는 시간은 여성이 남성에 비해

여 늦지는 않지만 직장에 안착하지 못하고 계속적으로 이직하는 비율은 더 높다. 현재 직장이 첫 번째 직장인 경우가 남성은 73%인 반면 여성은 59.9%로 나타나 여성의 전직 비율이 높다. 또한 향후 2년 이내 이직 의사를 가지고 있는 것도 여성에게서 더 높게 나타났다.

현 직장에 입사한 경로는 여성의 경우 가족, 친지, 선배 등의 소개에 의한 입사가 훨씬 높게 나타나(여성 23%, 남성 12.7%) 여성의 직업 세계로의 진입이 훨씬 어려움을 볼 수 있다. 여성들이 원하는 분야에 취업하는 데 어려운 이유는 기업의 여성 구인이 적고(41.4%), 분야 선택에 있어 여성이기 때문에 제한을 겪고(36.3%), 능력에 비하여 낮은 보수를 받는 어려움(28.5%) 등이라고 할 수 있다.

2. 현 직장에 대한 만족도

대졸 신규 취업자 중에서 여성의 만족도가 남성에 비하여 매우 낮아 3명 가운데 1명이 불만족한 것으로 나타났다. 불만족의 이유는 장래성 부족과 보수, 업무 내용 불만족의 순으로 나타났다.

향후 2년 이내에 이직할 의사는 여성이 56.3%로 남성보다 20% 포인트나 높게 나타난다. 여성이 남성에 비하여 학력과 직무불일치 면에서 훨씬 높고(여성 38.5%, 남성 26.1%) 대학의 전공과 직무 불일치도 여성이 33.2%로 남성 24.9%보다 높게 나타난다.

현 직장에서 여성이기 때문에 불리한 직업 생활을 유지하고 있음도 확인되었다. 여성이기 때문에 겪는 어려움이 없다는 여성은 18%에 불과하다. 승진 및 경력 개발에 여성이기 때문에 받는 불리함이 여전히 존재(21.1%), 직무와 관계없는 성차별적 업무의 부과(16.2%), 남성보다 낮은 직급 발령(15.7%), 업무 배치에 성차별(12.4%) 등이 관행

적으로 이루어지고 있음을 보여준다. 비공식적 활동의 어려움(6.6%), 결혼·출산으로 인한 퇴사 압력도 적지만(4.6%) 여전히 이루어짐을 토로하고 있다.

3. 대학 진학시 직업 준비

신규 대졸자들이 대학 재학 당시 직업 세계 진입을 위한 준비를 어떻게 했는가는 중요한 참고 사항이 된다. 남성과 비교하여 여성은 대학 재학시 진로나 취업 준비가 부족하다고 나타난다. 대다수 여성(72.8%)들이 4학년 이후부터 진로 및 취업 준비를 했던 것으로 나타나 재학생들의 늦은 준비와 일치하고 있다. 진로나 취업 정보 취득 방법은 남성이 다양한 방법을 활용하고 진로 및 취업 관련 활동이나 시설 활용 측면에서도 남성들의 참여도가 더 높은 것으로 나타났다. 교내외 활동 및 시설 활용에 대한 만족도 역시 여성이 남성에 비해 낮은 것으로 나타났다.

여성들은 취업 관련 정보실, 상담센터, 취업전담망 등을 비롯한 대학의 제반 관련 시설을 상대적으로 적게 사용하고 있을 뿐 아니라 유용한 정보를 제공받을 기회를 갖지 못하고 있다.

4. 기업에서 여성에게 요구하는 능력

남녀 사원 모두 외국어 등 어학 능력, 자기관리 능력에 있어서 여성의 능력이 남성보다 우수하다고 인정하고 있다. 전공지식 습득 정도, 컴퓨터 관련 능력, 확고한 직업의식과 리더십에 대한 평가에서는 여성의 능력이 떨어진다고 생각하는 정도가 비교적 많은 것으로 나타났다. 기업이 여성들에게 요구하는 중요한 능력은 확고한 직업의식(56.1%),

업무 추진력(32.8%), 대인관계 능력(28.9%), 자기관리 능력(23.1%), 문제해결 능력(19.8%), 리더십(14.4%) 등이다.

5. 대학의 지원 체제에 대한 평가

대졸 신규 취업자들은 조기 진로 결정 및 취업 준비(54.9%), 기업체 연수나 인턴 경험(52.1%), 자아개발 프로그램 참여(50.7%) 등을 재학시 경험했었다면 좋았을 것이라고 생각하고 있다. 특히 여성들은 조기 진로 결정 및 취업 준비(55.5%)가 가장 많고 남성은 자아개발 프로그램 참여(55.8%)가 가장 많았다.

대학 차원에서 여학생만을 위한 진로 및 취업지도가 필요하다고 보는데 여학생들의 평생 직업 의식 부족(33.6%), 남성과 다른 생애 설계의 필요성(29.3%), 여성에게 유망한 직종 선택(22.8%)의 필요성을 인식하기 때문이다.

6. 여학생을 위한 지원 방안

정부나 대학에서는 여대생의 진로 및 취업 능력 증진을 위해서 대학의 취업정보실 인력을 증원할 뿐 아니라 기능 강화 방안을 최우선의 지원 방안으로 적극 추진해야 할 것이다. 다음으로 여대생을 위한 기업연수 프로그램 실시 및 확대, 미취업 여대생을 위한 교육 프로그램 개발, 그리고 여학생 취업박람회 등도 가장 많이 필요한 지원으로 꼽힌다. 다양한 방안을 동원하여 여대생을 위한 준비에 적극적으로 나서서 재정·행정적 지원을 아끼지 않아야 고등교육에 임하는 여학생의 시간적·금전적·정서적 투자에 비례하여 대학 졸업 이후의 여성 인력 활용이 가능해 질 수 있으리라 본다.

Ⅶ. 앞으로의 정책 과제

1. 대학 내에 여학생을 지원하는 체제를 개선하거나 강화해야 한다

특히 남녀공학대학의 경우 남녀 차별 없이 통합적으로 모든 시스템을 가동할 경우 남성 중심으로 운영하게 되므로 여성에게는 혜택이 덜 가게 되는 결과를 초래한다. 여학생실을 독립적으로 운영하며 여학생의 진로 및 취업 준비 능력을 지원하는 각종 사업을 전담해야 한다.

재학 중에 여학생들의 진로와 직업 관련 교과목을 설치하여 조기에 진로를 결정하고 준비하도록 적극 권고해야 한다. 취업률이 낮은 인문계 여학생들에 대한 특별한 관심과 지원이 필요하다.

2. 취업지원부서의 전문성을 높이는 방안을 마련해야 한다

취업지원부서(정보센터)의 기능을 취업 알선 기능에서 학생들의 전반적 진로 개발 지원 기능으로 전환하고 취업 지원 부서 인력에 대한 연수 기회 확대, 잦은 인사이동 지양 등 전문성을 강화하고 외부 직업전문가와 학생들과의 온라인 연계체계를 마련한다. 학생생활상담소와 취업지원부서의 유기적 체제를 강구하여 두 기관이 시너지효과를 높일 수 있도록 공통의 업무를 개발하는 등 적극적인 지원기관이 되도록 한다. 그리고 학생들에게 실질적 도움이 되는 서비스를 제공하도록 한다.

3. 여대생의 기업 체험이나 취업 기회 확대를 위해 노력한다

여대생 기업연수 프로그램을 확대하여 더 많은

학생들이 기회를 누릴 수 있도록 하고 여대생 취업 박람회등 여학생특화 프로그램을 대학과 정부가 공동으로 개발해야 한다.

4. 여대생의 직업 세계 진입을 위한 인프라를 구축한다

대학과 연계하여 대졸자를 특화한 고용정보센터의 설치가 필요하다. 여성부에서 새로이 구축하는 women-net 안에서 여대생에게 특화된 정보만을 선별, 제공케 하고 대학과 기업에 연결하여 여학생에게 직접적인 서비스를 제공하도록 한다.

여대생과 여성 전문 인간의 맺음을 목적으로 하는 여성부 Cyber mentoring system을 통해서 직업 세계, 결혼과 일의 양립, 인생의 계반 문제를 상담하면서 전문성을 살리고 생활인으로서도 성공할 수 있도록 여성간의 네트워크형성에 적극 참여한다. 교육인적자원부는 대학의 여학생 지원기구 설치나 진로 및 직업 관련 교과목 설치, 예산 배정 등을 대학평가시 인센티브 항목에 포함하도록 하여야 한다. **☞**

참고문헌

이화여대 영어영문학과와 미국 워싱턴대 대학원을 졸업하였고, 한국여성개발원 사업본부장, 정무장관(제 2)실 조정관, 대통령 직속 여성특별위원회 정책조정관·차별개선조정관을 역임하였다. 현재 여성부 여성정책실장으로서 중앙진계위원회위원, 공무원연금재심위원회위원으로 활동 중이다. 저서로는 『여성 21세기를 향한 도전』, 『여성의 사회참여확대를 위한 10대과제』 등 다수가 있다.