

제2회 올/바/른/사/회/진/출/을/위/한

여·성·취·업·학·교

여사육 모집
당사는
.....
.....
능력 있거나 말거나
.....
용모단정한 여자극대함
-싸장-

언제: 한겨레만들기47년 9월 5일 오후 3:30
어디서: 소 강 당
누가: 민족 경북대 총여학생회, 단대 여학생회

그녀의 사무실 책상 위에는

그의 책상이 어지럽혀져 있다면,
그는 분명 열심히 일하느라 그럴 것이다.
그녀의 책상이 어지럽혀져 있다면,
그녀는 분명 정리정돈을 잘 못하는 정신이 분산된 여자일 것이다.

그의 책상위에 책이 놓여 있다면,
그는 바쁜틈을 이용하여 업무 개선을 위해 노력하고 있을 것이다.
그녀의 책상위에 책이 놓여 있다면,
그녀는 일 보다는 소설책 읽는데 더 마음을 두고 있을 것이다.

그가 신문을 읽고 있다면,
그는 업무 관련 정보를 얻기 위하여 애쓰고 있을 것이다.
그녀가 신문을 읽고 있다면,
그녀는 재미있는 이야기 거리를 찾고 있을 것이다.

그가 동료들과 이야기를 하고 있다면,
그는 최근 업무에 대하여 논의를 하고 있을게 틀림없다.

그녀가 동료들과 이야기를 하고 있다면,
그녀는 다른 동료들의 험담이나 늘어놓고 있을게 틀림없다.

그가 자리를 비웠다면, 그는 회의를 하고 있을게 틀림없다.
그녀가 자리를 비웠다면, 그녀는 레이디스 룸에 있을게 틀림없다.

그가 외출을 했다면, 그는 거래선을 만나고 있을게다.
그녀가 외출을 했다면, 그녀는 쇼핑을 나갔을게다.

상사가 그를 야단친다면, 그는 자기의 업무를 향상시킬 것이다.
상사가 그녀를 야단친다면, 그녀는 매우 기분나빠 할 것이다.

그가 부당한 대접을 받았다면, 그는 분개를 했겠지요?
그녀가 부당한 대접을 받았다면, 그녀는 울지 않았나요?

그가 결혼을 한다면, 그는 좀더 안정적인 생활을 할 것이다.
그녀가 결혼을 한다면, 그녀는 퇴직을 하겠지요?

그에게 자식이 있다면, 그는 키울 의무를 지겠지요.
그녀에게 자식이 있다면,
그녀는 출산으로 인하여 회사 경비나 축내겠지요.

그가 출장을 떠난다면, 그것은 그의 경력에 아주 보탬이 되겠지요.
그녀가 출장을 떠난다면, 가족들이 뭐라고 할까요?

그가 더 나은 직장으로 옮겨 간다면,
그는 좋은 기회를 인식할 줄 아는 사람일겁니다.
그녀가 더 나은 직장으로 옮겨 간다면, 여자들은 믿을게 못되.

하나. . . 인사말

두울. . . 토론자 소개

세엳. . . 여대생들의 취업인식에 대한
설문조사

네엳. . . 대졸여성의 취업차별과
복원여학우의 취업현황

다섯. . . 만화로 본 대졸여성의 취업난

여섯. . . 여대생 취업차별,
그 원인과 극복방안

일곱. . . 남녀고용평등법의 의미와 한계

여덟. . . 여성의 모성은
사회적으로 보장받아야 한다!

인사말

대학을 나와 소위 '실업자'의 생활을 했던 언니를 미워한 적이 있었습니다. '부모님 고생시키며 대학가더니 팔자 좋다!'라는 생각의 원망, 질시를 오랫동안 가졌었던 기억이 납니다.

대학—그래도 꽤 괜찮다는 대학—에 와 선배님들을 보면서 저는 언니에게 못되게 대했던 여러날들이 굉장히 부끄러웠습니다. 취직이 안되는 선배 특히 여자선배들 대부분은 취직이 안되고 혹 되었다손 치더라도 전공과 전혀 관련이 없는 직장에 다니는 것을 보면서 말입니다.

똑같은 등록금 내고 남학생들보다 월등한 성적으로 졸업해도 원하는 직장에 가게되는 여학우가 과연 몇명이겠습니까?

하루 이들의 얘기는 분명 아닙니다. 많은 여학우들이 취업 차별의 문제를 호소해오고 계십니다. 마음 같으면 여학우들을 당장 사회로 진출시켜 드리고 지만. . . 그래서 총여학생회는 새로운 저희의 역할을 찾습니다. 여대생 취업차별의 원인은 무엇이며 이원인을 없애나가는 노력은 어떠한 것이 있는가를 알면서 우리 여대생 스스로가 취업 차별 철폐의 싸움을 함께 해나가는 것과 실질적인 여대생취업에 도움이 되는 몇 가지, 나뿐만 아니라 다른 사람들도 이 문제를 심각하게 고민하고 있음을 모아내는 것등이 바로 우리가 할 수 있는 일이라고 여깁니다.

두번째로 열리는 여성취업학교에서 3. 4학년 여학우들은 물론 관심있는 모든 학우의 참여를 부탁드립니다 이번을 계기로 이후 하반기에는 여대생들의 사회진출의 문제를 더욱 폭넓게 인식하게 되고 함께할 수 있는 여러가지 기회가 마련되기 바랍니다.

여성 취업 학교 준비분과 여러분들의 수고에 아낌없는 박수를 보내드리며 인사에 가늠하겠습니다. 고맙습니다.

자주 민주 통일 진군 47년 9월의 머리에

총여학생회장

76

부름

토론자 소개

- 송다영선생님 — 계명대 여성학 강사
김미숙선생님 — 한국여성민우회
김명주선배님 — 우리신문사 기자
박정숙선배님 — 91. 2.
컴퓨터공학과 졸업

여대생들의 취업인식에 대한 설문조사

(91. 8. 26~27)

제2회 여성취업학교를 준비하며 취업차별과 더불어 여대생들의 취업에 대한 제반 문제점을 어느정도 이해하고 있는가에 대해서 보다 현실적으로 파악하기 위해 설문조사를 실시하게 되었다. 주로 취업을 눈앞에 두고 있는 3. 4학년 을 중심으로 각 단대별로 배포해 과별로 무작위 선정하여 조사하였다. 총 265부의 설문지를 토대로 전 여대생의 취업에 관한 인식정도로 보기는 힘들다 나 참고에 도움이 되었으면 한다.

1. 취업에 대한 인식

취업희망		취업기간에 대한 태도	
원한다	98%	평생직	81.72%
원하지않는다	2%	결혼전까지	3.59%
		기타	7.8%
(기타는 결혼하여 아이를 낳을수 있을때까지, 아이가 입학한 후부터등)			

이전 80년대에 비해 엄청난 결과를 보여주고 있다. 즉 교육의 고등화가 되자 대부분이 평생직의 취업을 희망하고 있었다.

2. 희망 직종

전문 기술직	51.94%	서어비스직	6.28%
행정 관리직	15.33%	사회봉사직	5%
사무직	13.07%	기타	6.28%
판매직	0.76%		

전반적으로는 각 대학별 특성에 관한 전문기술직을 선호하는 듯이 보였으나 농대, 인문대의 경우는 다양한 직종을 생각하고 있는 것 같았다. 사회대, 법대는 타 단대와 달리 행정관리직을 희망하는 분포를 보이고 있었다.

희망직종에 대한 지식정도		취업 준비 정도	
매우 잘 안다	9.7%	현재 준비중	9.4%
막연히 안다	79.6%	앞으로 할 계획	50.5%
전혀 모른다	9.5%	준비나 계획 없음	4.39%
		자격 면허취득상태	3%
		기타	2.13%

4학년 경우는 임박한 시기니 만큼 나름대로의 준비를 착실히 하고 있지만 대개가 정보나 지식을 어디서 얻어서 준비해야 할지 몰라 생각으로만 그치고 있는 듯하다.

3. 현실적으로 가능한 취업경로

공개채용	68.79%	가족 또는 친척소개	6.45%
학교, 교수의 추천	10.3%	기타	12.56%
선배에 의한 소개	2.76%		

실제로 취업현황을 조사하다 보면 공개채용으로 여성이 취업되는 경우는 드물다고 할수 있다. 그렇지만 이렇게 공개채용을 통해 취업을 희망하는 것으로 다 남녀 동등한 상태에서 몇몇이 일하고자 하는 발전된 여성의 의식수준을 반영하는 것이 아닌가 본다.

기타는 국가시험을 보고자 하거나 자신의 힘으로 일을 만들려고 하는 것 등이 포함되어 있다.

4. 일에 대한 의식 수준과 대졸 여성과의 관계

노동의 의미에 대한 인식정도		대졸 여성 취업난의 이유	
생계마련의 수단	7.91%	기업의 채용 기회	23.56%
능력전개의 장	33.9%	여성의 참여의식부족	14.08%
삶의보람획득을위한노력	48.64%	여성업무수행능력부족	4.65%
국가와사회발전에기여	7.6%	불건적인식에 기인 한 사회적기회현상	31.20%
기타	2%		
		임신, 출산기능으로 현실적으로 힘들	14.7%

5. 여성의 직장에서의 차별

여성의 직장에서의 차별을 주변에서 접한 기회		직장에서 여성차별의 원인	
많다	62%	여성의 전반적 능력부족	4.28%
한두차례	32.94%	여성의 단기적 직장에 대한 인식때문	25.56%
없다	3.52%		
		사회구조적으로 불건적 가부장제 인식이 박혀있기 때문	69.54%

6. 취업과 전공과의 밀접정도

큰영향을 줌	32.64%
약간의 도움을 줌	33.51%
취업과 전공과는 별개	32.35%

예대, 수의대, 공대와 같은 단대는 굉장히 밀접한 영향을 전공에서 받고 있다고 한다. 상대, 법대와 같은 몇몇 단대도 역시 약간의 도움을 받고 있다고 보지만 인문대, 농대, 사회대와 같은 단대는 전공과 연결되지 못한 취업준비를 하는 등 이중의 공부를 해야 하는 것으로 보였다.

#학교당국이나 총학생회에 대한 바램

거의 대부분의 학우들이 자세한 취업정보를 원하고, 가서 상담할 수 있는 취업상담소를 설치해 주기를 원했다. 본관 밑에 취업지도부가 있음에도 불구하고 이를 제대로 활용하지 못한 점이 있으나 실질적으로 그 준비정도도 미비했다 할 수 있다.

취업학교를 준비하면서 학우들의 의견을 모아 정보공개나 교양실시등이 이루어질수 있도록 노력을 할 것임을 다짐하며 설문에 응해준 학우들께 감사드립니다.



대졸여성의 취업차별과

복현여학우의 취업현황

(91. 2. 졸업생)

복현여학우의 경우 98%가 취업을 희망하고 취업준비를 착실하게 하고있다 그 과정에서 여학우들은 취업의 높은 문턱을 절실히 느끼게 된다. 취업의 어려움은 개인의 능력이나 노력의 부족으로 치부하거나 일자리가 부족하다는 이유만으로 는 설명할 수 없는 심각한 사회문제이다. 그러나 그 해결이 사회적으로, 조직적으로 이루어지지 않고 개인적으로 해결하고자 하는 경우가 많았다 이는 결코 개인의 문제가 아니라 봉건적 이데올로기가 여성의 사회진출을 가로막기 때문이다.

이에 기업은 여대생취업차별을 눈에 보이지 않는 교묘한 방법으로 행하고 있다. 그 형태를 간단히 짚어보고 복현여학우의 취업현황과 그속에서 나타나는 문제점을 알아보고자 한다.

1. 기업의 여대생 취업차별 방식

기업의 여대생 취업차별은 채용과정에서 나타난다.

채용방식은 크게 특채라고 말하는 추천에 의한 서류전형의 방식과 시험을 보고 들어가는 공개채용방식으로 나누어지고, 요즈음은 면접에서 불합격판정을 내리는 경우도 있기때문에 기업의 취업차별은 이 세부분에서 이야기해 보겠다.

(1) 추천에서의 취업차별

요즈음은 대기업이 학과, 학교의 추천을 통해 신입사원을 채용하는 비율이 점점 높아지고 있다. 추천장은 학과로 가게되면 대개 성적순으로 차례가 돌아가게 된다. 그러나, 여대생은 성적이 우수하더라도 추천서를 받지 못한다. 그 이유는 남녀고용평등법이 개정, 실시되었으나 기업의 모집공고는 남00명으로 명시되어 나오는 예가 허다하고 그렇지 않더라도 추천서로의 특채시 여학생은 채용되지 않을 확률이 100%이고 남학생은 50%이기 때문에 과에서도 남학생에게 추천서가 많이 돌아가게 된다.

우리학교의 예를 들어보면—추천이 개별과, 개별기업으로 이루어져 조사가 어려웠으나 가능한 학교당국, 과사무실, 선배를 통해 최대한 조사한 결과임—법대의 모과 사무실에서는 여학생에게 추천서를 줘봐야 취업이 안되니 아예 주지 않는다고 하며, 상대에서는 단 1명만이 추천서를 받아 취업을 했다 여학생이 월등히 많은 인문대에서도 추천서를 받은 비율은 남자 : 여자가 2.4 : 1 정도이다.

(2) 공개채용에서의 취업차별

공개채용에서도 시험광고에 '군필 또는 면제자'의 광고를 보고 응시원서를 받으러 갔을때 '올해는 여자는 뽑지 않습니다'라고 일언지하에 거절해 응시원서 작성도 못해보는 경우가 적지않다. 그 시험광고를 보고 시험을 준비한 여학생의 경우는 몇년, 몇달간의 노력이 공중에 흩어져 버리는 허탈감을 느끼게 된다.

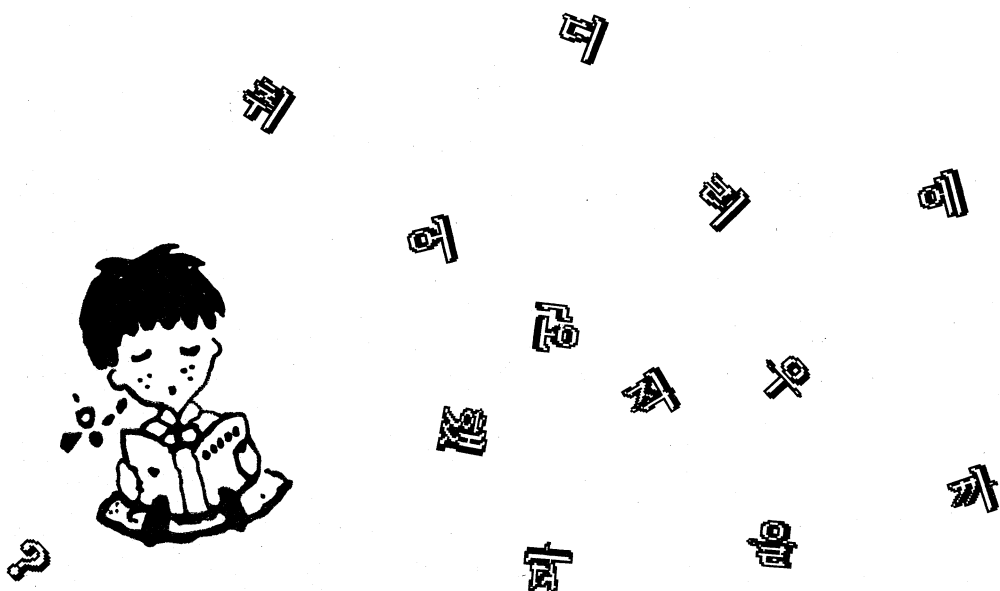
(3) 면접에서의 취업차별

서류전형과 공개시험을 합격한 여학생들은 이제 한숨돌렸다고 쉽게 단정 지을수 없다. 어쩌면 여대생취업의 가장 높은 문이 면접일지도 모른다. 남녀 고용평등법이 개정되어 응시기회의 박탈이 법에 저촉되자 응시의 기회는 주고 이후 면접에서 탈락시키는 경우가 부쩍 늘어나고 있다. 이런 경우는 법적으로 보장받을수 없으므로 기업은 교묘하게 탈락시킬때는 사실 그 대안이 막막하다.

2. 우리학교의 여대생 취업현황

막상 취업에 직면했을때 다른과, 다른단대의 취업현황을 알고 싶어도 그 자료가 미비하다.

제2회 올바른 사회진출을 위한 여성취업학교를 준비하면서 직접 과사무실, 단대교무실, 학교당국을 돌아다니며 복현의 여학우들은 과연 어느정도 취업이되며 어디로 취업하는 가를 조사해 보았다. 각 과별로 조사자료가 다 갖추어지지 않아 정확한 결과는 아니나 복현여학우들의 취업에 조금이나마 보탬이 되었으면 한다.



(1) 인문대-9개과중 6개과

	졸업생수	순수취업	대학원	유학	계
국문	54	16	.	.	16
교인	27	11	3	.	14
사학	40	15	5	.	20
불문	55	5	8	.	13
독문	57	16	2	3	21
영문	70	38	8	.	46
계	303	101	26	3	130

인문대는 대부분이 시간제 학원강사 그리고 일반사무경리직으로의 취업이 많다. 그리고 추천서도 여학우의 수가 남학우보다 배가 넘는데도 불구하고 남학우에게 돌아가는 추천서는 여학우보다 2.4배나 더 많다.

결국 여학우들은 다른 특기를 익혀 취업을 하거나, 전공을 살리더라도 저임금인력으로 고용되는 경우가 많다.

(2) 사회대-7개과중 4개과

	졸업생수	순수취업	대학원	계
지리	33	5	2	7
정의	6	2	.	2
신방	19	7	1	8
사회	20	.	2	2
계	78	14	5	19

사회대는 취업사정이 열악하였다 신방과를 제외하고는 전공을 살려 취업한 경우가 드물었으며 그외는 공무원으로 취업한 경우가 많았다.

(3) 경상대 - 4개과중 2개과

	졸업생수	순수취업	대학원	계
경영	6	2	.	2
무역	8	5	1	6
계	14	7	1	8

경상대의 경우 남학우와 치열한 경쟁을 뚫고 나가야 함에도 불구하고 여학우가 공채로 4명, 추천서로 1명이 취업하였다. 회계학과는 상대에서 여학우가 가장 많은 파이나 과사무실에 자료가 전혀 남아있지 않았으며 추천서는 단 1부도 여학우에게 배포되지 않았다고 한다.

(4) 법대 - 3개과중 2개과

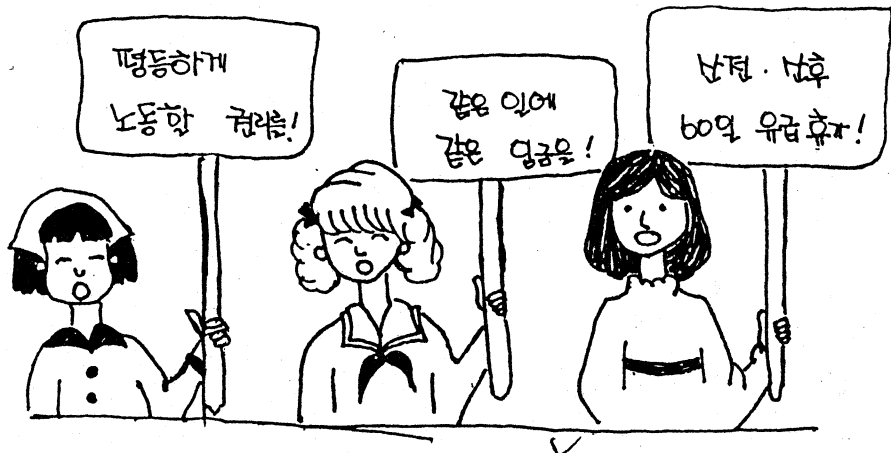
	졸업생수	순수취업	대학원	계
사법	3	1	1	2
공법	4	.	1	1
계	7	1	2	3

법대의 경우 추천서는 여학우에게 주어지지 않았으며 취업도 개인별로 이루어졌다. 그리고 대부분의 졸업생들은 고시공부를 계속하고 있다.

(5) 수의대

	졸업생수	순수취업	계
수의	9	7	7

졸업을 하게되면 수의사 자격의 국가고시를 보게되고 자격증을 따게되면 이 계통의 직종을 갖게된다.



(6) 공대 - 17개과중 9개과

	졸업생수	순수취업	대학원	유학	계
전자공	41	27	5	1	33
컴퓨터	21	13	6	.	19
공화	4	1	.	.	1
건축공	12	9	3	.	12
고분자	5	5	.	.	5
염색공	27	17	5	.	22
계	110	72	19	1	92

공대의 경우 대기업에서 채용의 요구가 많음으로 남학우는 거의 취업하게 된다. 특히, 남학우에게는 많은 특채의 기회가 주어진다. 그러나, 적은수의 여학우에게는 특채의 기회가 주어지지 않는다. 여학우는 대부분 중소기업이나 개인회사로 취업하게 된다. 타단대에 비해 취업률은 높은 반면, 상대적으로 낮은 조건에 취업하게 된다.

(7) 농대 - 13개과중 6개과

	졸업생수	순수취업	대학원	계
농화학	17	10	.	10
조경	28	20	.	20
임학	23	6	3	9
원예	25	.	3	3
견섬유	13	5	1	6
식품공	31	7	1	8
계	137	48	8	56

농대도 전공으로 취업한 경우는 매우 드물었고 전반적으로 취업이 안된 과도 있었다 대부분은 중소기업에 취업이 되었다.

그외의 단대는 조사자료가 충분치 않았고, 취업의 특수한 상황으로 여겨져 (사범. 의. 치대) 언급하지 않도록 하겠습니다.

이상에서 복현여학우들의 취업현황은 공채나 특채보다는 간단한 면접을 보고 취업을 하는 경우가 많으며 친. 인척을 통해 자신의 능력이나 전공보다는 일단 일자리를 구해서 들어가는 경우가 많다. 이런 경우에는 저임금에 단순업무로 지위도 불안정 하므로 쉽게 직장을 그만둘수 있으며 이직률도 높게 된다 그리고 여대생의 대학원 진학율이 매년 높아지는 추세이다. 이는 대학원진학이 이후 취업에 도움이 될것이라는 기대심리와 대학때 학과성적이 우수해 대학원 진학이 무난하기 때문인 것으로 보인다.

평생직 개념으로 점차 나아져

대졸여성 필요 6.7%

* 채용과정 - 필기시험, 기능테스트별로 행해지지 않아

서류심사와 면접을 거친다	58.1%
면접만 거친다	17.3%
필기시험을 거친다	12.3%
서류심사만 거친다	12.3%

<성별·교육정도별 실업률(%)>

	중졸이하	고졸	대졸이상
평균	1.3	4.0	4.6
남	1.7	3.9	4.1
여	0.9	4.3	6.7

낮은
취업의식으로
채용 기피해
기업·여대생 모두의
노력있어야

* 취업성별분업 없는 기업 - 비공식적 개인적 경로가 주류

친구나 인척의 소개	59.7%
회사의 제시관	12.6%
신문, 잡지 등의 광고	12.4%
학교 추천	11.8%
인문대 취업	2.2%

여성의 채용에 관한 실태조사

인문대 취업 대책위원회
「취업에 관한 여대생 의식구조」

대졸 여성 취업난의 현실



어차려학생들이 취업이 잘 안된다고 한다
신문에서도 몇번 봤거든. 냐고
TV 에서도 많이 봤어. 그래...
문제야...
유명사도 내가 취직이
안되고 있는 현상은 남여
불관한 문제 아니겠어?
무엇한 성격으로 각종 고교를
나서서 열심히 다들 공부한 내가
못하 버림자가 될 상황에 놓여있는거야.

문젠니다 문젠!
3월 24일
사람과 사람

남학생도 취직이
안돼는데...
저게는 남들이나
가능해 어떻게?

교수님께 취직 부탁을 드려 가다가
이런 대답을 들었다.
남학생 보다 여학생 취업 문제가 훨씬
2순위라는 거다. 그런 이유도 생각해도
기분 나쁘다. 왜? 왜?
그리고 남들이야 (전혀!) 중대사가
의 취업 대상에 들어야 하는 거야?
그렇다면 '여성의 취업'이라는 것,
또한 어떤 의미인 거야?

가사노동은 여성의 문제가 아니라 인간
평등의 문제다. 여자는 정말 많은 해야
하는 일들이 있는데 '사회적 노동'에
대외되어야 한다는 것 정말 무서운 생각이
가사노동이 사회적 노동으로
인정되면, 여성 해방은 그렇게 된다.
참! 그러나 여성의 진정한 사회적
노동은 당연히 인정되어야 한다!
무원 이런 '외국남버'이기도 하다.

어대생 취업생의 문제를 호소하는, 어대생
각자의 능력부족의 문제로 돌려보내기도
한다. Super Woman 이 되어 되기
어려운 거다.
그러나 문제는 **정권** 잘못하고 다닌 여자가
아니, 사회적 인문 하라 하는
'사회적 인간'의 뿐이다.
→ 아직도 텔레도 막았다!

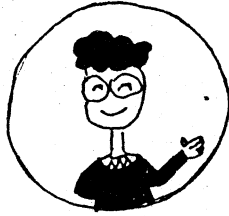
그대가
남자이기 때문에

해당장
가 계약
아니!

그렇다면 ...
이러한 현상은
구체적으로 나타낸다.
취업은 하려던 여성들이
→ 내 친구들의 경우를 보면
1. 2학년 동생들도 노가사
바가 있을 것이다.

어제는
벌써 왔
습니다!

원서발음



저는 지금 비염자입니다.
 게으르게 늦고먹은 결과가 어시냐구요?
 비염증과의 사실 단점요강을 한번 보십시오
 그런 많은 상계 하는 일을 하세요.
 게 성공해야 하더라도 일하는 내수도
 저 많은 경우가 대부분이거든요.
 몇년 동안 공부하게 후사가
 되게요.

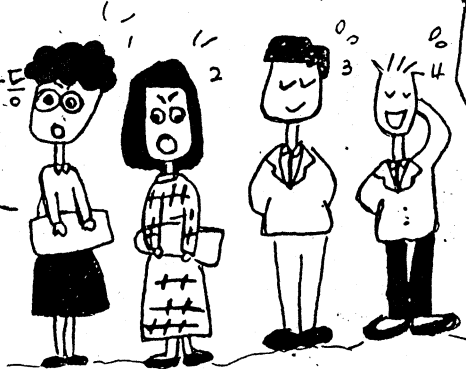
<Y양의 경우>

병역판·대제사
 400명
 군·편!

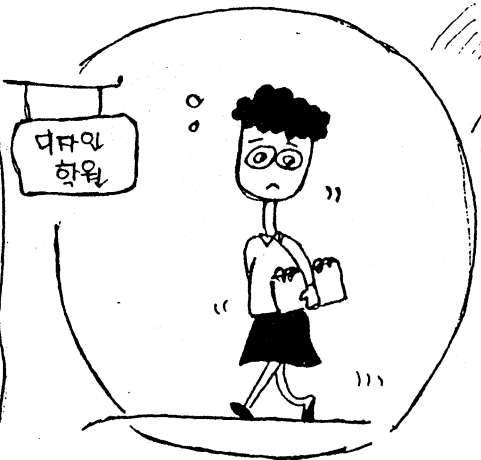
①

한번은 일사불행에서 수적으로
 엄청난 적이 있었는데
 1, 2등한 어가서 대항에서
 타락해왔습니다.
 저는 그때 조크를 하고 한 동안
 평범한 해야 한다고 생각한 적도
 있었어요.

3. 4등



②



요즘 저는 게 성공과 별 관계도
 없는 다짜만 학원을 다니고 있어요.
 노니 유가 해야 하고. 또 다짜만
 배워두면 취업에 도움이 될까 해서
 저요.
 하지만 별로 도움이 안가져요.
 내가 하고 싶은 것은
 당당히 하고 싶은데 말이죠.

③

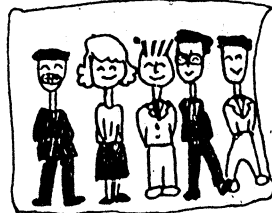


<K양의 경우>

저는 영어와 남복을 공부해서 이렇게 이렇게 무척이나에 입학했습니다.

남복을 독 중 저만 흥미있었어요!
 저 노력으로 당당히 들어왔다고
 생각하니 너무 기뻐 합니다.
 열심히 익혀서 훌륭한 회사원이
 되겠다고 다짐했었어요.
 그런데. 그런데 말이죠 ...

입학기행사진



①



똑같은 입학한 남복들은
 열심히 이득을 하는
 시간여. 저
 커피타고 날아하고
 남부름은 깨야 했어요.
 부름님을 내린 노아가며
 익혀서 틀지 않냐고
 말씀하셔요.
 허. 참!



②

당연하게 (!) 입을 닫아내면

"오! 저법인 거!"

어쩌다 화장이라도 등 화려하게 하면 → 피다왕

하루 톤의 "대장기!" "관한테" "원-"

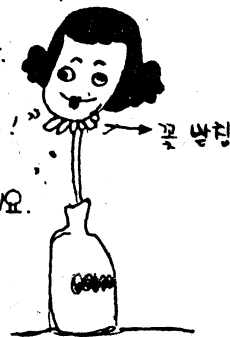
그리고 화비때면 "간도러지게 노래한곡!"

그래서 무뎠게 있는 내게 부름님을 말씀하셔요.

"네가 여자원이 있어 부름 부위기가

푼야! 이고 강은 우리 부름의 꽃이야

꽃!"



③



원래 이런 분야에 관심이 없던
저는 1년간 그만 노리고 관망했어요.
지난 겨울, 어느 여행지에 사람은 없게요.

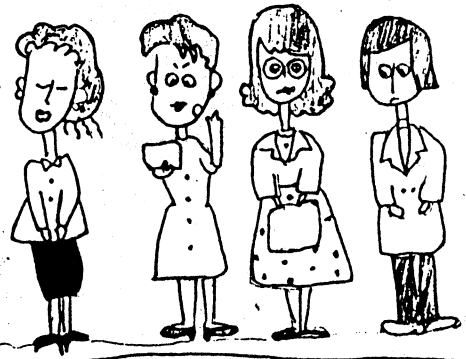
신화

<5명의 경우> 몇 배대 이의 경쟁률을 뚫고
까지 버텨까지 합격한 저와,
머뭇머뭇이야 하고 생각하곤 다음
편하게 기뻐하였습니다.

그런데.....



면접단



됩니다!
↓

평소 입던 옷을 단정히 빼아 다려
입고간 저를 평상 (취미)를 취미인
다른 사항들을 보고 톤 단정해주시며
그러나 별로 냉판 아니냐 해피요
기차로써의 농담을 평가 받는 저의
기대 저다들 양 입은 것은
동요한 순간이 될 수 없다고
냉정하게 말씀.
그런 게 '신화' 이었습니다.



바지를
입다니!
바지를!



데오...
하게
생각군



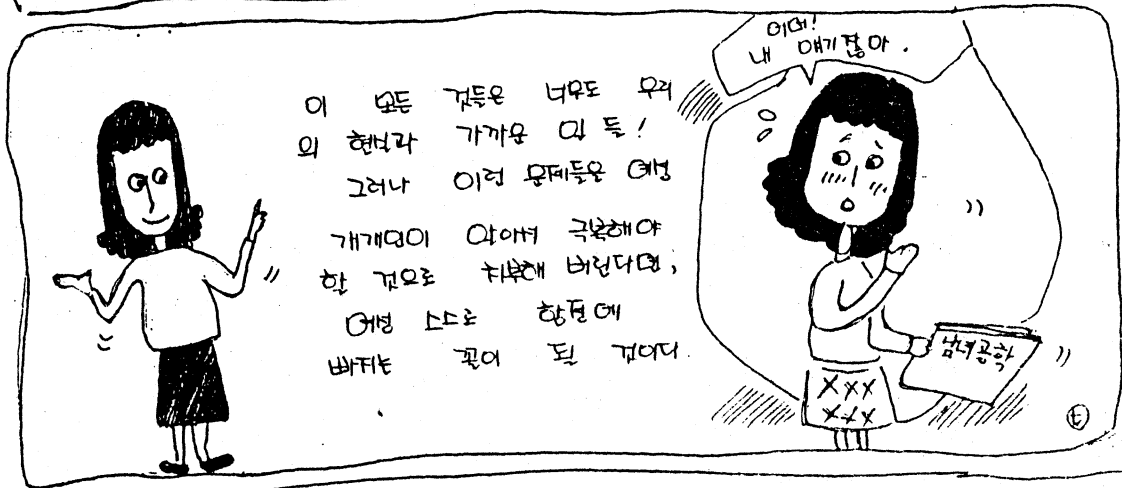
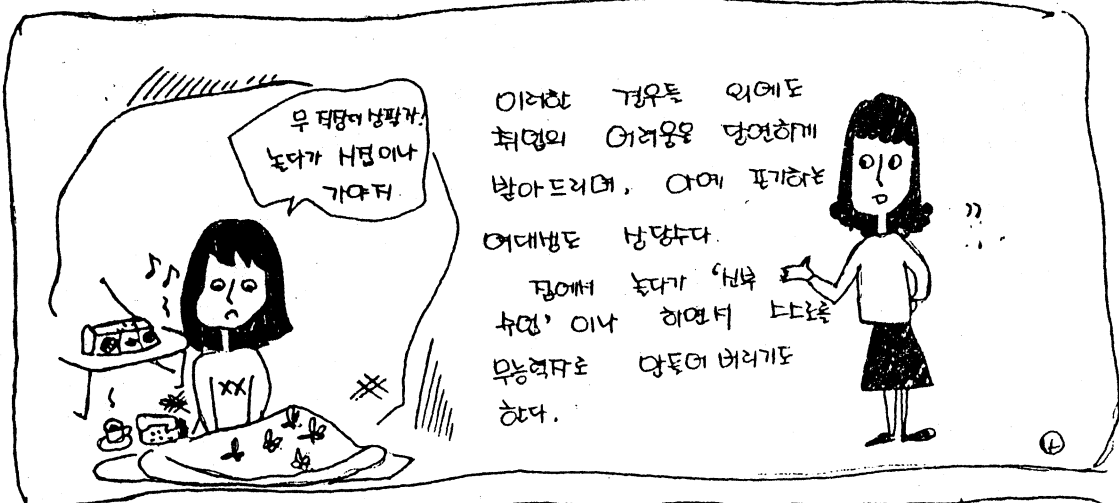
바지
때문에?



기쁘게
우찬일이
그게 뭐냐?

부메 ~

구독한 저를 보고
대접사를 나옵니다.
저는 평범에도 불구하고 저
나방송 해달기 기요!



여대생 취업차별,

그 원인과 극복방안

1. 들어가며

인간은 육체적 생명뿐만 아니라 사회정치적 생명을 가진다. 인간이 이 두가지 생명을 키워나가기 위해서는 육체적 생명유지를 위한 물질의 공급뿐만 아니라 사회속에서 생산자로서의 지위를 가져야 한다. 즉, 사회속에서 노동하면서 자신의 능력을 발휘하고 발전시켜 나가며 그것이 사회에 기여할때 인간의 참생명력이 유지발전되는 것이다. 하지만 우리 주변을 살펴볼때, 무분별한 교육정책으로 대학정원은 늘었지만 막상 졸업은 하고는 그고급 인재들을 받아들일 사회의 문이 좁기만하다.

남녀를 막론하고 취업이 어려운 실정이지만, 특히 취업문이 철저히 봉쇄되어 있는 여대생의 현실에 주목해볼 필요가 있다. 여성의 경제적 독립은 여성이 한 인간으로 바르게 살아가기 위한 전제조건이다. 취업을 한다는 것은 단순히 생계를 유지할 뿐만아니라 자신이 가지고 있는 능력을 사회로 환원하여 자아실현을 함으로써 사회적인 인간으로 가치실현 하는것을 목적으로 한다. 취업은 개인에게 이토록중요한 위치를 차지하기 때문에 대학을 졸업하고도 취업을 하지 못하는 여대생의 자살사건이 벌어지는 것은 우리에게 큰 경종을 울려주는 심각한 사회문제인 것이다.

단순히 개인의 능력과 노력이 부족했기 때문에, 일자리가 부족하다는 이유만으로는 결코 설명되어 질수 없건만 해결을 위한 근본적인 노력없이 개인의 노력에서 그치고 방관만 해왔던 실정이다.

여성에게 마땅히 일할 권리가 있고, 여성의 노동이 정당한 것이라면 우리 사회에 만연해 있는 여성의 평등한 노동을 가로막는 여러문제들은 철폐되어야 한다.

이같은 대졸여성에게는 노동할 기회조차 박탈해 버리는 취업차별의 원인과 개인의 책임으로만 치부해 버리는 기업논리의 문제점들을 분석해보고 이를 해결해 나가기 위한 방안들을 모색하는데 토대가 되었으면 한다.

2. 대졸여성 취업난의 원인

우리나라에서는 대졸여성뿐 아니라 일반적인 대졸자들이 격심한 취업난을 겪고 있는데, 전체 실업률에 비해 대졸자의 실업률이 배이상이고 있는 실정이다. 여기서 살펴보고자 하는 대졸여성의 취업난도 일반적인 현상과 그 맥을 같이하고 있다.

그러나 대졸여성의 경우 취업률이 남성에 비해 상대적으로 낮아지고 대졸여성의 비율은 거의 변화가 없는데 전체적인 여성취업률의 증가에 비해 대졸여성의 취업률은 상대적으로 낮아지고 있다는 점등을 미루어 볼때 일반적인 고학력 취업난 이외에도, 성차별적 요인이 보다더 중요하다고 하겠다. 이상의 두가지 원인에 대한 보다 세밀한 분석을 해보기로 하자.

1) 일반적 고학력 취업난

<대졸자 실업률이 지속적으로 증가하고 있는것은 인력수급의 불균형 때문이다.>

대졸자의 실업난은 어제오늘의 문제는 아니다. 고졸이하 노동자의 구인난 속에서도 대졸자의 구직난은 계속되어왔고 인문계열 졸업자의 구직난에도 불구하고 첨단산업분야의 몇몇 직종은 구인난이 심각한 현실이다. 이는 대졸자들 선호하는 직종(사무. 전문. 행정)의 일자리가 제한적인데 반해 관련전공의 대입정원이 80년대 이후 급격히 증가했고 그에따라 졸업자도 늘어난데 따른 인력수급의 불균형에 기인한 것이다. 대졸자의 일부가 학력과 무관한 택시기사, 자영등으로 취업하고 있지만 수급구조의 변환이 없는 한 취업계수. 삼수까지 누적되어 해마다 취업의 문턱은 더욱 높아질 것이다.

<인력수급의 불균형은 학력간 임금격차가 본데 기인한다.>

고급인력인 대졸자가 실업상태에서 자신의 능력을 사창하고 있는 것은 개인뿐 아니라 사회적 측면에서 볼때도 매우 안타까운 일이다. 일자리도 찾지 못하는 대졸자가 인력수급을 고려치 않은 대졸자의 양산은 결국 입시와 관련된 교육제도의 모순은 대입정원의 증가로 전가시켰기 때문이다. 세계에서 가장 높은 교육열, 그에 따른 학력 인플레이 현상은 사농공상의 봉건적 의식의 잔재, 육체노동에 대한 경시와 함께 학력에 따라 임금격차가 엄청나게 벌어지는데 있다.

<학력간 임금격차는 저학력자를 저임노동력으로 활용하기 위해서이다.>

6, 70년대 산업화고정에서 필요했던 단순 육체노동력을 저임으로 고용해 효율적으로 통제키 위해서는 저학력이라는 저임의 명분과 이들을 관리할 관리. 사무직 인력이 필요했다. 관리사무직에 고학력자를 고용해 상대적으로 높은 임금과 특혜를 주고 화이트칼라, 중산층 등의 의식을 주입함으로써 통제의 기틀을 강화시켰던 것이다.

이들을 제외한 나머지는 저임노동력으로 간주되어 경제적 사회적인 정당한 인정과 댓가를 받지 못했다. 이에 사회적 인정과 정당한 댓가를 받기 위해서는 대학을 졸업해 사무직으로 진출해야 한다는 인식아래 생산직 노동자가 되기를 기피하고 대학 졸업장을 따기 위해 치열한 입시지옥을 겪고 있는 것이다.

그러나 사무자동화의 영향으로 정신노동, 육체노동의 구분이 점차 떨어져 가고 사무직 인력의 공급에 비해 수요는 늘지 않는다는 점을 고려할 때 학력간 임금격차의 명분은 점차 줄어들고 있음을 알 수 있다. 고학력 실업난

의 해소와 그 전제로서 임시난 교육문제의 해결을 위해서는 근본적인 문제인 노동에 대한 인식변화와 함께 모든 노동에 정당한 댓가가 지불되는 것이 선행되어야 할 것이다. 즉 저임금의 해소 및 학력간 임금격차가 해소되는 합리적인 임금체계가 마련되어야 한다.

2) 고용전반에 나타난 여성차별

<기업의 여성노동력에 대한 요구는 저임 노동력의 활용에 있다>

70년대 이후 여성취업자수는 증가양상을 보이고 있으나, 교육수준이 높을수록 취업율이 낮고, (대졸여성의 여성취업자중의 비율은 2%) 생산직, 판매, 서비스, 하급사무직에 비해 전문기술, 행정, 관리직에의 여성취업은 5.8%에 불과하다.

—이로써 기업의 여성고용은 저임노동력에 한정되어 있다는 것을 알 수 있다. "여자가 배워서 무엇하느냐" "시집이나 가면 그만이지" 남성에게 비해 상대적 저학력에 머물렀던 어린나이의 여성은 기업에서 볼때 훌륭한 노동력이었고, 결혼을 앞둔 여성 기혼 여성은 산업예비군으로서 활용할 수 있는 훌륭한 저임노동력이었다. 따라서 고급인력은 노동력으로 간주되지 않고 취업에서 배제하게 된다.

<여성노동자의 저임을 위해 가부장제 이데올로기를 이용해 고용에서의 성차별을 강요한다>

—학력뿐 아니라 여성임을 이유로 고용전반에 걸쳐 차별이 나타나고 있다
—성차별 논리

"여성의 영역은 가정이다." 라는 명제에 입각해, 여성본래의 임무는 가정에서의 가사노동이므로 임시노동자에 불과하고 가정에서 생계의 책임은 남편이 지고 있음으로 여성의 임금은 가계보조적인 것이며, 여성은 남성보다열등하므로 효율적인 노동력이 될 수 없다는 것이 채용 및 고용 일반에 걸쳐 관철되는 기업의 논리이다.

—여성고용 구조

기업은 성차별 논리에 입각해 여성을 고용한다. 이는 연령제 따른 고용(채용) 구조에서 단적으로 드러나고 있다.



가) 는 #기업이 가장 선호하는 미혼, 단순노동력이다.

#대부분 중, 고졸 여성들로 생산직 또는 사무보조, 단순업무에 배치된다. 이들에게는 임시직으로서 가계보조적 임금이 주어진다

나) 는 #결혼적령기 이후 가임노동력이다.

#대부분 결혼과 함께 혹은 임신, 육아로 인해 퇴직한 상태이다
#가정에서 육아, 가사에 전념하여 파트타임 혹은 반찬값 벌이를 위해 가내수공업을 하기도 하나 극소수이다.

다) 는 #아이를 어느정도 키우고 난후 가사노동 부담이 떨어진 연령이다.

#생계를 위해 혹은 자기실현을 위해 일을 찾지만 하청등의 미숙련노동과 외판원 등의 일자리가 있을 뿐이다.

-여성차별로, 기업이 얻는 이득

가. 채용, 배치, 임금 차별로 기업이 얻는 이득

#여성의 채용직종과 학력을 제한해 저임의 근거를 만든다.

사무 전문지 보다는 생산직, 단순보조직에 채용이 집중되어 있으며 사무직내에서도 비서, 교정 등의 업무에 미숙련 저학력 인력을 채용한다. 대졸여성도 대졸나성에 비해 단순보조업무에 배치하거나 한단계 낮은 직급으로 채용한다. 여성은 열등하다는 성차별 논리에 입각한 것으로 여성에 대한 저임의 명분을 얻는다.

#파트 타임, 임시직으로 고용해 저임을 유리하고 모성보호 비용을 절감하는 한편, 효율적이 노무관리 효과를 얻는다.

남성에게 평생직장의 개념이 굳혀진 반면 여성에게 직장은 잠시 떠무르는 정거장으로 인식되고 있는 점을 이용, 여성을 고용할 때 임시직으로 고용하는 예가 많다. 상대적으로 낮은 임금과 상여금, 퇴직금을 지급치 않아도 되고 복리후생의 비용을 절감할 수 있고 승진, 승급에 무관한 정동이 기업들로 하여금 임시직 고용을 선호케 하고 있다.

최근 파트 타임제, 축락제로 기혼여성을 고용하는 경우가 많은데 이는 기혼여성도 고용한다는 명분과 가사일을 보면서도 직장 일을 할 수 있다는 이유로 기혼여성의 호응이 높은 점을 활용해 여성의 제한적 사회참여만을 허용하는 것으로 기업이 담보해야할 모성보호 비용을 절감하겠다는 동기에서 나온 것에 불과하다. 또 이는 여성의 평생직장 의식을 저하시켜 노조활동을 막고 노동통제를 효율적으로 하겠다는 부수적인 목적을 가지고 있다.

노동통제가 더 큰 목적인 기업도 있다. 노동운동의 활성화로 남녀격차가 적어지고 더이상 저임노동력으로의 활용이 불가능해지고 노조의 활동을 약화시키고 저임노동력을 동원키 위해 여직원을 고용치 않고 용역회사 지원을 고용하는 경우가 그것이다. 또 취업하고 나서야 자

신이 임시직임을 알게 되고 그로인한 불이익이 크다는 것을 알고 이에 항의하려 했으나 해고의 우려 때문에 불이익을 감수하는 경우도 있다.

#채용후 배치, 임금, 승진, 승급 차별을 여성의 임금 원가를 싸게 하고 남녀를 분열시킨다.

여성은 공채로 입사한 경우에도 단순업무와 남성의 보조업무에 배치된다. 단순보조업무의 배치가 여성에 대한 차별임금의 근거로 작용한다. 여성의임금은 평균 남성임금의 48%에 불과하고 동일업무를 수행하는 경우에도 60~80의 차별임금을 받고 있다. 그 이유는 제도적 장치가 남녀 직급에 따른 차별 호봉제로서 장기근속수당은 남녀의 임금격차는 더욱 커지게 된다. 같은 학력에 동일 전공, 동일업무를 담당하는 경우 여성의 승진기회는 봉쇄된채남성은 상사로 여성을 평직원으로 근무하고 있으며 평사원 사이에도 남성의 승급은 근무년수에 따라 자동적으로 이루어지는 반면 여성의 승급은 시험에 의해 가능하며 그것도 규제에 의해 소수합격자에 국한되어있다. 업무에 관한 교육기회가 주어지지않는 것도 승진승급을 어렵게 만드는 요소이다. 뿐만 아니라남성에게는 주어지는 계수당 (기술수당, 가족수당) 이 여성에게는 주어지지 않는다.

기업은 고용전반에 걸친 성차별을 통해 여성에 대한 정당한 댓가를 지불하지 않음으로써 보다 많은 이윤을 얻는다. 또한 여성차별 해소인 동노동임의 요구는 자칫 남성 노동자에게 자신의 몫을 빼앗아 간다는 위기의식을 불러일으켜 남녀노동자의 단결을 가로 막는다.

나. 결혼, 임신후 퇴직과 가임 기혼여성의 취업배제를 통해 얻는 기업의 이득

#결혼하면 가정으로 돌아가는 것이 여성본연의 임무라는 논리로 여성에 대한 조기정년, 결혼퇴직, 임신퇴직이 일부 전문직은 제외하고 전업종에 걸쳐 일반적인 관행으로 굳어져 왔다.

기업은 이를 통해 장기근속에 따른 높아지는 임금을 교육비용, 결혼으로 부수되는 모성보호비용을 부담치 않음으로써 임금원가를 절감할 수 있다. 또한 가임 기혼여성의 취업을 배제함으로써 광범한 여성을 산업예비군화하여 전체노동자의 임금저하를 유도할 수 있다.

다. 기혼노동력을 재고용함으로써 얻는 기업의 이득

#육아의 부담으로부터 벗어난 기혼여성은 취업을 원한다. 이들의 경제적 의사 욕구를 이용, 기업은 다시 이들을 노동력으로 이용한다. 그러나 이들이 취업하는 분야는 저임의 하청기업의 단순노동력. 보험수금원. 외판원 등일 뿐이다. 즉 산업예비군이 저임노동력화 하게 된다. 이를 통해 기미혼여성, 남성임금의 저하라는 부수효과 역시 기업이 얻고자 하는 바이다.

<성차별로 얻는 이득을 유지하기 위해 그 논리에 근거해 대졸여성의 취업을 제한한다>

—기업이 저임 여성노동력에 대한 요구와 그를 위해 유지, 유포되는 가부장적 성차별 이데올로기가 대졸여성 취업난의 근본원인이다. 즉 기업은 성차별논리를 이용해 고용전반에 여성차별을 합리화하고 여성의 저임금을 유지한다. 여성의 저임유지를 위해서는 대졸여성에 대한 평가절하(즉 능력이 없다)와 채용제한(채용하면 고학력자로 상대적 고임이 지출되니까)이 필수적인 전제이므로 역시 성차별 논리로 여성의 취업을 제한 차별하는 것이다.

—대졸여성 취업 제한 차별의 현실

#모집에서 병역필 남으로 제한 : 대기업의 52%, 공기업의 35%, 계약 60%, 금융 50%, 중소기업 30%, 총 22%가 여성에게 취업기회조차 박탈하고 있다. .

#모집제한은 없으나 실제로 취업을 불가능케 한다.

#면접시 탈락등으로 채용하지 않는다.

#채용인원이 현저히 적다.

#낮은 직급에 채용한다.

#남성에게 가산점을 준다.

#채용기준에서 능력보다 외모를 중시한다.

#연령제한, 미혼에 국한한다.

3. 기업의 대졸여성 취업차별의 논리와 문제점

대부분의 기업이 여성을 차별하는 본래의 의도를 은폐시킨채 기업의 이미지를 높이기 위해 여성 차별없이 공채하고 있다고 선전하는가하면, 생산성, 효율성을 이유로 여성의 취업차별을 합리화하고 여성에게 그 책임을 전가시키고 있다.

공식적인 발표는 없으나 단편적으로 드는 이유를 종합해보면 '여성은 직업의식이 부족하다. 근무기간이 짧기 때문에 기술축적이 어렵다. 야간, 연장근로의 법적 제한 때문이다. 유급 출산 휴가의 부담이 크다. 생리휴가등 노무관리가 족하다' 등이다. 하지만 기업에서 들고 있는 이러한 이유가 과연 차별의 원인인지 차별로 인한 결과인지를 인식해야 한다.

1. 여성은 직업의식이 부족하다.

—여성은 일반적으로 업무에 임하는 태도가 소극적이고 남성에 비해 철저히 하지 못하다는 것을 이유로 들고 있다. 또 지방출장이나 숙직을 시키지 못하고 업무에 필요한 술자리에 어울리지 못하는 등 정상적인 업무수행에 지장이 있다는 것도 직업의식 적은 여성의 능력으로 돌리고 있다. 특히 기혼여성은 직장일보다 집안일 생각에 더많은 시간을 할애하고 철

저한 직업인으로서의 자세가 갖추어져 있지 않다는 이유를 들고 있다. 업무수행에서 남성보다 철저하지 못하다는 것은 여성에게 어떤 업무가 어지는가, 왜 그 업무에 충실하지 못하는가에 대한 문제를 연관시켜 고찰해야 한다.

#여성의 직업의식 부재는 여성개인의 책임이기 이전에 사회의 책임이다
일반적으로 여성에게 직업인으로서 철저함이 결여된 것은 일면적 타당성이 있는 부분이다. 그러나 나면서부터 학교를 졸업하기까지 그리고 사회에 와서조차 끊임없이 주입되는 '여성의 영역을 가정'이라는 논리는 누가 만들어낸 것인가? 직장을 잠시 스쳐가는 정거장으로 인식할 때 철저한 직업의식과 일에 대한 책임이 없는 것은 당연한 것이다. 이런 앞서의 기업논리로 인한 가부장제 이데올로기의 유지 그리고 언론 교육을 통한 재생산에 근본원인이 있다.

#직장에서 여성은 책임있는 지위에 있지 못하므로 스스로 창의성을 키울 기회가 박탈된다.

직장의 여성에게 주어지는 단순 보조업무, 만년 평사원, 업무 교육기회의 제한 등은 여성이 스스로 철저한 직업인으로서의 지향성을 가지는 것을 저해한다. 직장의 꽃으로만 인식되며 매일 반복되는 단조롭고 일방적 지시에 의한 순종속에 창의성은 단지 숨어 있을 뿐이다.

#여성이 수행하지 못하고 모성을 해칠 우려가 있는 업무를 이유로 여성의 취업기회를 박탈해서는 안된다.

진정한 보호가 진정한 평등이다. 여성의 평등이라는 허울아래 여성이 담당키 어려움 (예를 들어 여성을 상품으로 전제로 한 바이어 술접대, 숙직 등) 을 이유로 드는 것과 모성보호를 해칠 우려가 있는 일 (예를 들어 야간, 연장근로, 유해노동) 의 수해를 여성이 거부한다고 해서 직업 의식이 박약하다고 하는 것은 여성의 취업을 배제하려는 이유에 불과하다.

#기혼여성의 문제는 모성보호, 가사노동의 문제가 해결되지 않았기 때문이다.

사회참여와 책임있는 업무수행을 가사노동과 병행해서 완벽하게 수행하기 위해서는 기혼여성이 슈퍼우먼이 되던가 육아 및 가사노동을 할 사람을 고용할 수 있는 경제적 능력이 있어야 한다. 대부분의 경우 경제적 요구에서 직장을 가지게 되는 경우 완벽한 직업인이 되기를 바라는 것은 참으로 어려운 문제이다. 마음은 있는데 몸이 못 따라가는 경우가 그것이다. 따라서 철저한 직업의식을 기혼여성에게 바란다면 육아, 가사노동이 기업 혹은 사회차원에서 보장되는 것이 선행되어야 한다.

2. 여성의 근무 연한이 짧다.

- 여성노동자의 평균근속년수는 3~4년으로 취업 2년후 20~30%만이 근무를 계속하고 있다. 업무에 대한 적응도가 낮은 것과 아울러 결혼이 퇴직사유의 가장 큰 이유를 차지한다. 따라서 기술축적이 어렵고 일의 연속성이 없어 투자효율이 떨어 지다는 것이 여성채용을 기피하는 이유로 들고있는 부분이다.
- 근무연한이 짧은 이유는 여성자의에 의한 것보다 결혼 퇴직제도의 관행으로 인한 것이며 결혼퇴직과 무관한 회사의 경우에도 장기근속의 여군이 조성되어 있지 않은데 있다.

♯여성에 대한 조기적령, 결혼퇴직각서, 결혼 후 회고 혹은 촉탁사원으로의 발령, 지방 전출 등 임신해도 산전산후 육아 휴직의 미비 등 그간 여성이 직장을 계속 다니고 싶어도 가정으로 내쫓았던 주체는 바로 기업이였다. 취직을 계속 하기위해서는 결혼을 포기하거나 결혼 사실을 숨기는 일이 비일비재 했고 결혼 후 다니게 되더라도 임신 후 출산과 관련된 보호법이 마련되어 있지않아 임신과 함께 퇴사해야만 했던 수 많은 사례 등이 존재한다.

♯고용과정에서의 제반차별이 여성의 장기근속을 저해하는 진짜 이유이다. 단순보조업무와 승진승급의 제한, 찰적 저임금 등의 근무 조근과 직장의 꽃으로만 인식되던 여성노동자에 대한 인식은 평생직장으로서 장기근속하고픈 의지를 꺾는 가장 큰 이유이다. 10년을 근무해도 대학을 갓 졸업한 남성보다 임금이 적고 같이 입사한 남자 동료는 과장 부장이 되어도 여전히 평사원으로 남아있는 자신의 모습, 자아실현의 욕구는 커피, 카피, 담배의 심부름속에 사라진지 오래인 여성노동자에게 장기근속 의지가 남아있을리 없다.

3. 여성고용시 모성보호와 관련된 비용이 많이 든다.

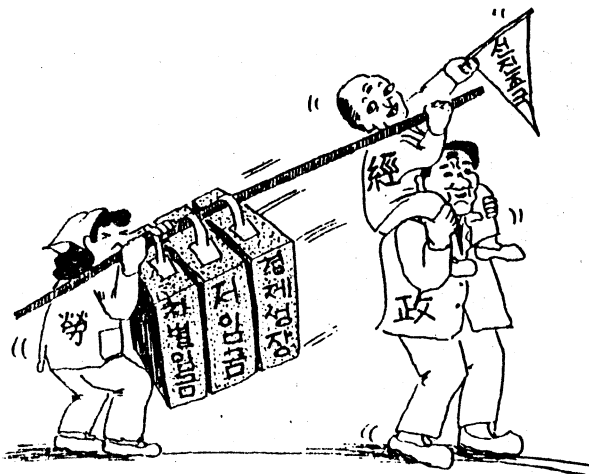
- 여성고용시 생리휴가, 유급출산휴가 등의 부담이 크고 복지 후생 등에서 남성보다 더 많은 신경을 써야하며 야간연장근로에 제약이 있다는 것을 이유로 들고 있다.
- 임신, 출산, 육아는 남성의 국가 수호와 함께 중요한 사회적 임무의 하나이다. 그러나 남성의 군경력과 예비군 의무가 인정되는데 반해 여성의 임신출산은 오히려 채용기피의 이유가 되고 있으며 출산휴가, 육아휴직이 경력으로 인정되고 있지않은 실정이다.
- 모성보호가 철저해지면 오히려 생산성은 높아진다. 구로공단의 모생산 업체에서는 기혼여성을 고용키 위해 기업내 탁아소를 설치하였고, 여성개발원 외에도 시범적으로 탁아소를 설치하고 있다. 기혼여성이 탁아소를 이용하게 되면 더 성실히 일에 임할 수 있고 이는 국가적 차원에서 진행되어야 한다.

4. 똑똑한 여자는 부러기 힘들다.

— 앞잡이 올면 집안이 망한다는 논리가 직장에까지 적용된 경우이다. 이는 가부장적 논리가 직장에까지 지배하고 있음을 보여주는 것임과 동시에 노사관계를 주종관계로 보고 전근대적 노사관에서 비롯된 것으로 특히 여성에게 강조하고 있는 것이다.

이처럼 기업이 채용차별의 이유로 들고 있는 논리는 사실 차별을 지속시키려는 의도에서 나온 것이다. 이는 차별을 합리화 할 수 있는 원인이 아니라 오히려 사회적 여성차별의 결과이며 여성개인에게 전가할 책임이 아니라 성 차별적 사회구조와 그 구조를 유지시키고자 하는 기업의 이윤 추구에 그 원인이 있는 것이다.

여성이 반쪽이나 차별임금 철폐하라!



왜 뒤에서 꾸물거리는 거야?

4. 취업차별철폐를 위한 극복방안

1. 사회구조적으로 남녀고용평등체제가 확립되어야 한다.

여성들에 대한 고용차별, 특히 대졸여성의 취업문제는 이미 심각한 사회문제로 부각되고있다. 1989년 서울지역여대생대표자협의회의 취업차별극복을 위한 실천활동으로 이루어진 신도리코 등 4개기업에 대한 차별광고 고발조치는 그동안 취업난을 개인적 노력이나 연줄에 의존하거나 체념하는 것으로 대응했던 개별적이고 분산적인 형태를 벗어나 조직적으로 움직인 것으로서 매우 고무적인 일이었다. 물론 그 결과 일백만원 벌금형이라는 가벼운 처벌이 내려졌을 뿐이지만, 1990년 12월 26일 노동부는 “모집채용상의 남녀차별 개선지침”(여성신문 91. 1. 18)을 내리게 되었다. 이는 광고서에 남자만 모집하는 경우, 병역필 및 면제된 남성, 남성환영등의 문구로 여성모집을 제한하는 경우, 여자에게만 미혼, 용모단정등을 조건으로 하는 경우 250만원이하의 벌금에 처하도록하고 채용시 준칙으로 면접위원중 여성위원 1명이상을 포함하며, 응시자의 면접기록은 1년이상 보관하도록 하는 지침이다. 물론 노동부의 지침이 어느정도의 실효성을 갖는가에 대한 의문의 여지는 있으나 모든 문제가 그렇듯이 그것을 실질적 내용으로 현실화시키는 것은 당사자들의 몫이다.

남녀구분모집제 폐지 2년째인 공무원의 경우(1987년 남녀고용평등법의 발효로 여성채용 10%제한 규정이 폐지됨) 고학력여성의 공직 진출이 급속히 증가하였다. 아직까지도 시험에서 군필남성에게 3%~5%의 가산점을 지급하는 문제, 여성에게 불리한 근무평점으로 승진기회를 제한하는 문제, 직무차별(주로 말단 민원업무에 집중 배치됨) 문제는 그대로 남아 있다(여성신문, 1991. 1. 25)

모집 및 채용에서의 차별관행을 시정하기 위해 우선은 채용제한이 있는 규정들을 없애는 것이 필요하지만 더 적극적이고 실질적인 영향력을 미칠수 있는 정책은 역시 고용할당제이다. 고용할당제란 동일노동 동일임금 실현을 위해 구체비율의 고용을 여성에게 할당하는 제도를 의미한다. 현재 미국, 스웨덴, 서독 등 서구에서 실시되고 있는데, 미국, 스웨덴 등에서는 일정기간 안에 남녀비율을 일정하게 유도하는 고용쿼터제이다. 특히 스웨덴의 경우, 특정 성(性)이 지배적인 직종에 다른 성의 노동자를 40%이상 고용하는 기업에 세계 및 금융지원을 하는 등 적극적인 정책을 펴고 있다.

남녀고용평등법 제2조의 2항에는 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체, 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다”고 명시되어 있다. 따라서 기존의 차별관행으로 누적되어온 성차별 현실을 극복하고 차별적 고용구조를 개선하는 적극적 대안으로서의 고용할당제는 흔히 말하는 역차별(남

성에 대한 차별)이 아니라 정당한 요구인 것이다. 곧 그동안 여성취업의 사각지대였던 직종 및 직무등을 조사하고 문을 두드리고 정부에 정책적 대안을 촉구하는 노력, 당당하고 뚝뚝하게 이루어질 수 있는 법적 권리이다. 현실적으로 대졸여성취업자의 50%이상이 전문직에 종사하지만 거의 교사, 간호사 등에 집중되어 있고 22%를 차지하는 일반사무직 여성도 사보제작, 전산업무, 영양사, 비서 등 한정된 업무에 종사하고 있다.

여성차별의 첫 관문인 고용기회에서의 차별을 철폐하는 것은 고용구조개선의 출발점이며 그 영향력이 지대하지만 그전에 전제되어야 할 것은 여성들 스스로 성별분업에 대한 고정관념에서 탈피하여 과감히 새로운 직종, 업무에 도전하려는 적극적 자세와 노력이다.

2. 여성 계급인의 직업의식함양과 실력배양이 수반되어야 한다.

인류의 역사는 여성억압의 역사라 해도 과언이 아닐 만큼 여성에게는 갖은 굴레가 씌어져 여성의 사회적 삶을 억압해왔다. 특히 한국사회는 조선시대의 유교의 지배하에서 더더욱 노예적 삶을 강요받았다. 삼종지도, 칠거지악 등이 올가기가 여성의 삶을 남편에게, 자식에게 종속시켰다. 이것은 현대사회에서도 현모양처라는 허울좋은 억압으로 여성의 삶이 가정이란 울타리 안에 갇히고 사회진출을 차단당하고 있다. 그래서 이런 진부한 사회적 통념과 그로 인한 여성 스스로의 의식은 자본주의 사회에서 여성노동력을 저임금으로 떨어뜨림과 동시에 취업기회를 박탈한 것이다. 그래서 여성 스스로 사회속에서 생산자로서의 지위를 찾아서 자기 삶의 주인으로 서기 보다는 소극적이고 안일한 자세로 임했던 것이 사실이다. 하지만 이제 사회속에서 당하는 불평등에 대해서 특히 취업에 나서는 불평등에 대해서 올바른 인식을 하고 해결의 주체로 나서야 한다. 또한, 사회속에서 자신의 위치를 바로 찾기 위해서는 그것에 적합한 실력배양에도 힘써야 할 것이다. 이제 여자라는 이유로 채용하지 않는 기업에 대해서는 남녀고용평등법을 이용해 고소하는 등 적극적인 자세로 임해야 하며 맡겨진 임무에 대해서는 끝까지 책임을 다하는 직업의식의 함양 또한 필수적이다.

3. 여성이 취업할수있는 사회적 여건을 성숙시켜야 한다.

취업차별을 철폐하고 여성의 평생노동권을 확보하기 위해서는 법적 제도적 규정외에도 사회 전반에 깔린 진부한 의식을 개조해 나가야 한다. 성별 역할 분담이 형성된 이래로 여성의 고유영역으로 자리잡힌 가사노동에 대한 개인식이 필요하다. 집안 내에서 가사노동을 분담해서 실시해야겠다고 나아가서는 가사노동을 사회화하여야 한다.

또한, 성차별 의식을 양산하는 교육에 대한 재검점이다. 근본구조부터 잘못된

교육에 대해 다 다루기는 어려우므로 현실적인 문제로서 대학당국에 요구하고자 한다. 졸업후 취업을 원하는 여학생에 대한 진로지도가 미약하고 심지어는 성차별 진로지도를 한다는 것이다. 이런 문제점을 해결하기 위해 여학생 취업을 전달하는 기관의 개설 혹은 강화가 요구된다. 예를 들자면 대학내에 여학생처가 존재함에도 유명무실한 상태로였다. 이러한 것은 시정되어 여학생처에 걸맞는 내용을 찾아 나가야 할 것이다.

4. 여대생 취업차별철폐는 여성의 단결된 힘에 의해서만 가능하다.

약한 자가 강한 것에 맞서 싸우기 위해서는 하나로 뭉쳐야한다는 것은 누구나 인지하고 있는 사실이다. 그 대표적이 예는 사업주의 착취에 대항해서 동자가 노동조합을 건설해서 자신의 권리를 찾아 나가는 것을 들 수 있다. 여성의 경우도 마찬가지이다. 사회진출을 원천봉쇄당하고 있는 현실에서 아무리 개인적으로 열심히 공부해서 실력을 갖추고 있고, 취직해서는 맡은 일에 끝까지 최선을 다하겠다는 각오와 결의가 높다고 해도 사회에서 기업에서 채용해주지 않을 때는 그 실력은 묻혀 버리고 그 높던 각오와 결의는 패배감이 되는 것이다. 이럴 때 요구되는 것이 같은 이해와 요구를 가진 사람들의 집단적이 힘이다. 모든 여대생은 사회 속에서 자신의 능력을 발휘하고 사회에 기여하고자 하는 같은 이해와 요구를 가지고 있다. 반면에 사회 진출이 원천봉쇄되고 있는 같은 처지에 놓여 있다. 하지만, 여대생에게는 여대협이란 조직이 있고, 함께 연대하여 여성의 권리를 찾을 많은 여성단체들이 있다. 개인적이 노력과 반드시 병행되어야 할 것이 이런 조직적인 힘이다. 여성을 뽑지 않는 기업에 대해서는 여성의 한목소리로 항의하고 나아가서는 강한 압력을 가해야 한다. 그리고, 취업후 불평등에 대해서는 여성의 권리를 보호할 수 있는 여성 노동조합을 건설할 수 있을 것이다.

취업차별 철폐를 위한 일노력으로 여대생을 채용하지 않는 기업에 대해 여대생이 집단고소를 한다든지 시위를 할 수도 있을 것이다. 나아가서는 여성단체와 연대하여 그리고 전국민과 연대하여 불매운동을 벌일 수도 있을 것이다

“여성의 단결된 힘으로

평생노동권 확보하자 !”

남녀고용평등법의 의미와 한계

1) 남녀고용평등법의 의미

각사회에서 여성에 관한 법은 그사회에서의 여성의 지위를 가늠할 수 있는 척도가 된다. 물론 사회의 구조적 모순으로부터 기인하고 있는 여성에 대한 차별이 법조문에 의해 완전히 철폐되는 것은 아니지만 민주주의적 제권리확보를 위한 법제정은 중요한 의미를 가진다. 특히 자신을 방어할 아무런 수단도 갖고 있지 못한 여성의 경우에 있어서는 기본적인 권리를 법적으로 확립해놓은 경우보다 유리한 위치에서 자신을 억압하는 세력과 싸울 수 있다.

우리는 87년 10월 30일 최종적으로 국회에 통과되어 88년 4월 1일부터 시행되고 있는 남녀고용평등법도 이러한 각도에서 해석해야 할 것이다. 87년 대통령선거때 등장한 이 법은 이중적 성격을 갖고 있는데, 첫째 노동운동의 활성화와 여성운동의 성장조짐으로부터 나온 양보의 성격과 둘째 투표행위에서 독자성을 강조하게 된 여성들의 의식변화와 정치세력화의 조짐을 유리하게 이용하려는 이용의 성격이다. 그렇기 때문에 현남녀고용평등법은 노동현장에서 남녀평등의 핵심인 '동일노동, 동일임금' 규정이 빠져있고 다양한 규정에도 불구하고 이의 실행을 강제하는 규정이 지켜지지 않을 만큼 약화되어 있다.

2) 법의 내용과 문제점

이 법의 구성은 다음과 같다.

1장. 총칙

2장. 고용에 있어서 평등조항 (모집과 채용, 교육배치, 승진, 정년퇴직, 해고, 직업지도, 직업훈련에서의 차별금지)

3장. 모성보호 강화조항 (1년간 육아 휴직 및 육아시설 설치)

4장. 보칙 (여성취업, 관련 법인에 대한 국고보조 규정, 시행령)

6장. 법칙 (정년 및 해고에서의 차별과 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로 체결시에만 250만원 이하 벌금)

법의 내용을 살펴보면 이법으로 여성이 혜택받을수 있는 최대한의 것은 조기정년, 결혼퇴직 거부와 일년간의 육아 휴직의 권리일 뿐이다. 왜냐하면 2장과 3장이 고용평등과 모성보호 강화를 위한 실질적인 법조항인데, 별차이 부파되는 것이 조기정년이나 결혼퇴직의 정도일뿐이며 3장 모성보호 강화조항중 육아시설 설치하는 시행령안에서 상시 근로자 300명 이하인 사업장에서는 적용되지 않기 때문이다. 결국 남녀고용의 평등은 분명 위에서 제시한 법 내용만으로는 이루어지지 않는다. 노동부에서 말하고 있듯이 이법의 제정의의인 남녀평등권 및 여성근로자의 보호이념을 구체화 하기에는 다음과 같은 점에서 한계가 있다.

첫째, 남녀고용평등을 위한 가장 중요한 조건인 동일노동, 동일임금 규정이 빠져 있다. 고용의 전과정에서의 성차별금지라는 고용평등법의 목적을 실현하기 위해서는 무엇보다 먼저 차별임금의 문제가 해결되어야 한다. 한편 노총이 고용평등법 시행령 건의안에서 하고 있듯이 동일노동, 동일임금의 기준을 '동일한 학력자로 동일한 직종에서 동일한 일을 할때'로 규정할 경우 아무런 실효성이 없게 된다. 왜냐하면 우리나라에서 그와 같은 조건으로 남녀가 동일한노동을 하는 경우는 극히 드물기 때문이다.

따라서 동일노동의 규정도 생산직에서는 동일숙련도로 되어야 하며, 사무직에서는 직무분류체계나 직책수당체계가 남녀 동일하게 적용되어야 할 것이다.

둘째, 모성보호조항이 더욱 강화되어야 한다. 다음세대를 건강하게 키워내는 것은 전체사회의 책임이며 의무이다. 그러므로 여성노동자의 모성보호는 사회적으로 철저히 보장되어야 한다. 그런데 현재의 육아휴직 1년 기간 설정만으로 모성보호를 충분히 지키기는 어렵다. 근로기준법의 모성보호조항이 동시에 지켜져야 한다. (생리휴가확보, 1일 수유시간 확보, 탁아소 설치, 심야 유해작업 금지 등) 이외에도 육아휴직 기간을 근속기간으로 포함시켜야 한다. 현재 이법의 20조에 의하면 육아시설 운영은 국가 및 지방자치단체의 부담(즉 국민세금)으로 하계끔 되어있다. 그러나 직장 탁아소는 기업주 부담으로 지역탁아소는 국가부담으로 되어야 할 것이다.

셋째, 여성의 평생노동권 확보를 위한 조항이 강화되어야 한다 즉 결혼, 임신, 출산퇴직 금지와 평등한 직업훈련 기회의 확보, 그리고 기혼여성에 대한 차별철폐가 이루어져야 한다. 결혼퇴직의 경우 법조항(8조)을 통해서 금지되어 있으나 위법했을 경우 벌금 250만원 이하의 약한 처벌에 처하고 있다. 더군다나 이는 근로기준법에 비해 오히려 퇴보인데, 근로기준법 제2장 27조를 보면 '여성근로자의 결혼을 이유로 사직을 경고하면 부당해고이므로 사표를 강요해 본인이 사표를 제출해도 부당해고'이며, 이를 위반시 2년의 징역, 500만원 이하의 벌금에 처하게 되어있다. 특별법이 오히려 별치, 제제가 약하다는 것은 고용평등법이 고용평등을 위한 특별법으로서의 의미를 전혀 가질수 없게한다.

또한 현재 전체 기혼여성의 44.3%가 직업을 갖고 있으나, 미혼여성보다도 열악한 조건에 처해 있다. 이에따라 기혼여성 취업을 원조하는 규정 또는 재취업 자체를 돕는 규정이 마련되어야 할 것이다. 기혼여성은 결혼전 경력이 전혀 인정되지 않는 상태에서 승진, 승급, 상여금, 근속수당 없이 언제라도 해고될수 있는 상태에서 임시고용, 일일고용등 불안정한 고용상태에 있으며 더불어 가사노동 부담까지 지고있다. 이렇게 기혼여성에 대한 차별이 행해지고 있는 것은 결혼전까지 여성은 임시노동력으로 규정되고 있기 때문이다. 따라서 무엇보다도 평생 노동할 권리를 확고히 하기 위해서는 결혼, 출산퇴직제를 폐지 해야하며, 이를 실질적으로 뒷받침할 수 있는 근로조건에

서의 기혼여성에 대한 차별금지의 법제화, 여성 재취업의 기회를 보장하기 위한 직업지도, 직업소개, 직업능력 계개발을 위한 직업훈련을 받을 권리가 법적으로 확보되어야 할 것이다.

이상에서 우리는 현재 남녀고용평등법의 조항이나 시행령만으로 현실적인 남녀고용평등이 이루어지기는 거의 불가능함을 알았다. 따라서 이제라도 여성운동 단체는 법개정 운동을 힘있게 벌여 나가면서 여성의 요구를 담아내는데 노력하여야 할 것이다. 올바른 법개정 운동은 남녀고용 평등법 조항들이 지켜지지 않으면 안되도록 조직적 힘을 발휘하는 것이어야 하며, 핵심이 빠진 남녀고용 평등법은 여성이 실제로 평등한 노동권을 확보할 수 있도록 내용을 바꾸고 채워 나가도록 해야 할 것이다.



여성의 모성은

사회적으로 보장받아야 한다!

여성의 특성이 평등을 침해당하는 이유로 이용되지 않고 또한 평등하게 일할 권리가 억압당하지 않기 위해서는 일하는 여성의 모성 보호에 대한 법적 보장이 요구 된다.

출산과 육아는 개별가족 성원의 재생산이며 동시에 사회성원의 재충원과정으로서 이에 대한 책임이 개별여성과 그 가족에게 전적으로 주어질 수는 없다. 건강한 다음 세대를 육성하기 위한 노력은 사회전체의 의무이며 생물학적 특성으로 인해 출산과 육아의 역할을 담당하게 되는 여성의 모성은 사회적으로 보호 받아야 한다.

1. 생리휴가는 월1일 유급으로 보장되어야 한다. -월1일의 유급휴가가 현행법에도 명시되고 있음에도 불구하고 대부분의 여성이 생리휴가를 얻지 못하고 있다. 이는 회사에서 전혀 생리휴가를 주지 않거나, 주더라도 1일 수당을 포기해야 하는게 현실정이다. 저임금에 시달리는 여성에게 있어서 완전한 유급휴가가 아닌 휴가규정은 유명무실한 것이다.

2. 산전, 산후 60일의 유급휴가가 확보되어야 한다. -출산에 따른 몸조리는 평생의 건강과 직결되어 있어 모성보호의 가장 기본적인 부분이다. 또 휴가기간중의 비용부담 역시 개인적 책임으로 돌려져서는 곤란하다. 우리나라에서는 유급휴가의 의무화로 그 비용을 기업주가 부담하게 되어 있으나 현 경제체제하에서 그것이 현실적으로 실효성을 갖기 힘들다. 사회성원의 재생산에 대한 사회적 책임이라는 모성보호의 의미를 실현하기 위한 여타의 제도적장치-예를 들면 사회보험과 같은-의 마련이 동시에 요구 되어진다.

3. 1일 2회 적어도 30분씩의 유급수유 시간이 보장되어야 한다. -대부분의 취업여성들은 모유의 수유를 포기하고 있다. 현행법에서는 엄연히 유급수유기간을 정하고 있으나 수유를 위한 시설등에 대해 언급이 없고 사업체 안에 탁아시설이 없는 것이 일반적 현실이어서 현실적으로 수유시간이 주어지는 경우는 극히 드물다. 그렇기 때문에 직장내 탁아시설과 수유시설을 갖추는 것이 시급히 요청되어진다 할 수 있다.

4. 육아휴직의 권리가 확보되어야 한다. -자녀가 어머니의 손길을 전적으로 필요로 하는 기간은 성장기간중 극히 짧은 시간이며, 이것이 여성을 직장으로부터 영원히 떠나게 하는 이유가 되서는 안될것이다. 이 기간은 업무의 종식이 아닌 중단기간으로 인정받아야 하며 그를 위한 휴직의 권리가 확보되어야 한다.

5. 육아를 위한 시설이 확보되어야 한다. —앞서 언급된 유급수유시간의 보장이나 육아휴직 보장은 이 문제와 직결되어 있는 문제이다. 현재 출산후에도 일을 계속하고 있는 여성의 다수는 어린자녀의 육아를 가족, 친척중의 노인이나 타인에게 유급, 위탁하고 있는 실정이며, 그것이 용이하지 않으면 직장을 떠나야 한다. 저임노동자 중에서 최하층을 이루는 생산직에 종사하는 기혼여성 노동자 중에서 생계 유지 때문에 직장을 떠나는 것조차 마음대로 할 수 없어 아이들을 방안에다 가두고 출근하는 경우가 있다. 일하는 여성의 자녀들이 방치되거나 불완전한 위탁에 의해 정상적인 성장을 저해받지 않고 자랄 수 있도록 전문적 시설을 갖춘 탁아소, 유아원의 확대보급이 시급하다.

