

1. 자료집을 내며...

취업 간담회 자료집을 내며

이과대 여학생회 준비위원장 최은영

4학년이 되면서 가장 많이 듣게 되는 질문은 "졸업하고 뭐 할 거니?"입니다.

기억을 되살려, 면접 때 교수님으로부터, 혹은 신입생 때 선배들로부터 그 과에 지원한 동기를 질문받았을 때 자신은 어떻게 대답했었는가를 생각해봅시다.

4년이 흐른 뒤의 상황과 입학 당시의 생각을 비교해볼 때, 두 가지가 일치된 경로로 나아가고 있는 사람은 어느 정도나 될까요? 고등학교 때, 막연하게나마 꿈꿔왔던 전공에의 기대가 깨져 취업이나 복수 전공을 생각하는 사람도 있고, 미처 발견해내지 못 했던 자신의 적성을 발견해 새로운 분야에서 두각을 나타내고 있는 사람도 있을 것이고요. 대체로 2,3학년 때까지는 여러 각도로 자신의 진로에 대해 고민해보고, 3학년 2학기 겨울 방학부터 본격적인 준비에 들어가게 됩니다.

하지만, 4학년이 되어 실전에 들어가게 되면 상황은 그다지 순탄하게 진행되지만은 않습니다.

4학년 1학기까지만 해도 대학원 진학만을 염두에 두고 공부하던 사람이 우연히 친구들과 함께 지원한 대기업 특채에 합격하고는 갑자기 취업을 해버리는 경우도 있고, 대학원 합격이 거의 확실했던 사람이 의외의 고배를 마시게 되자 취업이 잘 되는 과로 복수 전공을 하는 경우도 있습니다. 4학년 2학기가 되어 주변에서 한두명씩 취업이 되었다는 소리가 들려오면 웬지 초조해지고, 예전에는 생각지도 않았던 회사에도 '붙으면 다니고 떨어져도 그만'이라는 생각으로 원서를 넣어봅니다. 학창 시절에는 진로 선택의 주요 변수가 학점과 경제적 요인이었는데, 사회에서는 또 하나의 변수가 작용하고 있음을 알 수 있습니다. 이제는 '성'이라는 새로운 변수에 의해 선택의 폭은 다시 좁아지는 것입니다.

사회에 나가게된 선배님들을 만나보면, 아직도 우리 사회에서는 여성이 뿌리를 내리기가 힘든 상황이라는 말씀을 많이 하십니다. 물론 몇몇 기업에서는 이제 여성 간부들의 수도 많고, 남녀간의 호봉차나 승진 기회에서의 불평등도 점차 줄어들고 있다고는 합니다만, 모든 여성들이 그 기업으로만 갈 수도 없고, 일반적으로 여성에게는 자신의 능력을 100% 발휘할만한 기회가 잘 주어지지 않는 것이 현 실정입니다. 여직원을 기업체에서 그다지 달가워하지 않는 것에는 우리 사회에 만연해 있는 여성에 대한 인식 부족이 큰 영향으로 작용합니다. 얼마 전에 제가 실제 겪은 일을 말씀드릴까 합니다. 국내 5대 그룹에 들어가는 모 기업체의 면접에서, 저는

"이 회사에서는 여직원의 복장 제한이 엄격한 편이라고 들었습니다. 예를 들어 여직원에게는 치마만 착용할 것을 강요하는 것에 대해서 어떻게 생각하시는지요?" 라고 질문을 드렸습니다. 제가 아는 여자 선배 한 분이 그 그룹에 다니는데, 치마를 입지 않았다고 주의를 받았다는 이야기를 들은 적이 있었기 때문입니다.

이에 대해 회사측에서는

"회사 내에서 내 주변에 있는 여자들은 미니 스커트도 잘 입고 다닐 뿐 아니라, 아주 야하게들 하고 다녀도 회사에서는 규제하지 않는다"라고 사뭇 자랑스럽게 대답을 하였습니다.

여기서 제가 질문한 의도는, 작업의 종류에 상관 없이 여성에게는 치마만 입을 것을 강요하는 회사의 보수적인 분위기에 대해서 어떻게 생각하시는 것이었는데, 면접관은 "마음껏 짧은 치마를 입고 야하게 하고 다녀도 된다."하며 지와는 문제를 다른 각도로 인식하였습니다. 저의 질문을 제대로 이해하지 못 한 것 같아, (떨어질 것을 각오하고) 직무 효율과 회사의 보수적인 시각에 대해 비판하며 다시 한번 질문을 드렸음에도 불구하고, 답변은 변함 없이 '미니스커트 입는 것과 그 길이는 규제하지 않는다'와 '마음껏 야해도 괜찮다'였습니다.

이렇게 일상적인 문제에 대해 서로 시각이 다를 때, 실무에서 성 차로 인한 편견이 생길 수 있고, 이는 당사자 간의 대화나 몇몇 사람의 항의로는 절대 갚 수 없는 장벽이 되고 맙니다. 위의 예는 그나마 면접이라든 치를 수 있었기에 매우 '공평한' 경우입니다. 얼마 전 교내에서 실시한 모 그룹 설명회의 원서 배부 창구에서, 여학생에게는 상당히 난처한 표정을 지으며, 원서조차 주지 않는 경우도 있었습니다.

우리 사회에서 '여성'이라고 하는 하나의 고리는, 못치면 큰 힘을 낼 수 있는 원동력임에도 불구하고, 아직까지도 '여성'으로 규정되는 동시에, 이로부터 행동 반경이 제한되는 일종의 굴레로 작용하고 있는 것을 흔히 볼 수 있습니다. 이에, 자신이 선택한 진로가 사회 분위기와 타협에 의해 변경되는 일이 없기를 바라며, 자료집을 준비했습니다. 실태 조사를 위해 여름 방학 내내 수고하신 분들, 졸업하신 선배님들과 연락을 위해 애써주신 여러 과 주체님들에 감사의 말씀을 드립니다.



2. 진로에 대한 나의 생각...

진로에 대한 나의 생각

천문대기과학과 1학년 홍소영

어렸을 때부터 난 막연히 과학자가 되겠다는 꿈을 갖고 있었다. 뛰어난 업적을 쌓아 만인에게 존경받는, 흔히 말하는 '훌륭한 과학자'가 되리라는 꿈을. 그 꿈은 고등학교 시절 역시 약간 구체적이 되었다는 것 말고는 변하지 않았다. 과학 잡지에 게재되는 '아직까지 풀리지 않은 과학 미스터리...'하는 기사들을 보면서 '언젠가 내가 풀고 말 꺼야!' 하는 생각에 살며시 흥분했던 기억도 있었다. 그 중 천문학은 내가 매력을 갖기에 충분했다. 끝없는 우주, 아직도 풀리지 않는 부궁부궁한 수수께끼들... 보잘 것 없는 인간에 비해 너무나 고귀한 학문이라고 생각했다. 그런 꿈을 안고 드디어 대학에 진학했다.

아마 대학에 와서 처음 느낀 감정이 무엇이나고 물어보면 아마 압도적으로 '실망'이라는 단어일 것이다. 나 또한 그리했다. 비록 겨우 한 학기를 다녀왔지만 기대했던 진리 탐구의 모습은 온데간데없고, 나 역시 '대학교'라는 간판을 달은 건물을 드나드는 '대학생'이라는 사람이 되었다. 고등학교에서의 불 안의 삶을 벗어나서 갑작스레 사회란 곳에 내놓아지고, 많은 경험을 해보았다. 모양도 내보고, 동아리에도 들고, 술도 마시고, MT도 가고, 락카페도 가보고... 하지만 그러한 경험 뒤에 결국 느끼는 것은 주변의 여러 가지 것들에 집착하면서 많이 바래져버린, 옛날에 가졌던 순수한 열정을 잃은 나 자신이었다.

이제 나의 꿈도 많이 퇴색해버려, 훌륭한 과학자는 아니더라도 전공인 천문학을 살려 그것을 응용하는 일에 종사하고 싶다. 현재의 계획은 전공공부를 충실히 한 후, 교환 학생이나 유학을 가는 것이다. 그래서 여러 경험과 사회에 대한 다양한 관찰 후에 내가 하고 싶은 일을 찾고 싶다. 한때 미술을 하고 싶던 꿈을 갖은 적이 있고, 아직도 그 꿈을 간직하고 있다. 그래서 요즘 가끔 이런 생각을 한다. '그림을 그리면서 전공을 살릴 수 있는 방법이 있을까?' 그런데 결국은 'SF만화가'라는 결론이 되어버렸다.

내 신조는 내가 하고 싶고, 그것을 즐길 수 있는 것을 하는 것이다. 그것이 SF만화이든, 뭐든. 내가 보낸 한 학기의 대학 생활을 후회하지는 않는다. 오히려 다른 많은 것을 배웠다고 생각한다. 모든 것을 내 구미에 맞출 수는 없는 일이고, 오히려 그런 것을 요구하는 것이 미련한 것임을 안다. 따라서 앞으로 남은 대학 생활이 내 꿈을 실현시키기 위한 과정이 되기 위해 많이 노력하는 시간이 되길 바랄 뿐이다.

*여성과 취업

산업이 발전함에 따라 경제 구조가 변화하였고 여성들의 취업 구조도 이에 따라 변화를 같이하였다. 자본주의의 발전에 따라 성별 분업이 고정화되는 반면, 자본의 이윤 창출에 맞추어 여성의 노동력은 임시 노동력으로 노동 시장에 편입되었다. 그러나 여성은 여전히 가정 내에서 가사노동과 자녀양육을 일임하고, 사회내의 노동시장에 취업한 여성은 남성 노동자의 보조 인력 정도로 인식되어, 시장 내에서도 여성의 직업과 남성의 직업간의 차별 현상이 이루어진다. 그리고 이는 남녀간의 임금격차의 주요 요인이 된다.

한국에서도 여성의 경제 참여도의 증가는 예외일수 없었다. 1980년도부터 1993년까지의 경제 활동 인구 증가를 성별로 살펴보면 남자 경제활동인구는 9,019천명에서 11,867천명으로 2,848천명(31.6%)이 증가한데 비하여 여성 경제 활동 인구는 5,412천명에서 7,887천명으로 2,475천명(45.7%)이 증가하여, 수치상으로는 남성보다 여성 경제 활동 인구가 큰 폭으로 증가하고 있으며 여성의 인력이 노동시장으로 급격하게 편입되고 있음을 알 수 있다.

그러나, 여성의 취업 분포 변화를 표1을 통해 자세히 보면 양적인 성장이 질적인 성장과 비례하고 있지 못함을 보이고 있다. 즉 양적인 성장만으로 그 발전을 평가할 수는 없는 것이다. 아래의 직업별 분포도를 보면 한국사회에서 여성노동시장의 여러 문제점들을 알 수 있다. 아래의 표는 시대별로 여성이 여러 직종에 분포된 비율을 나타낸 것이어서 한국 여성노동구조의 특징을 알 수 있는데 그것은 대략 네 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 여성의 노동력은 한국 경제사에서 임시 노동력으로 쓰이고 있다. 즉 급격한 경제 발전 시기에는 여성의 인력을 생산적으로 돌려 값싼 노동력으로 이용하고, 이제 어느 정도 임금이 올라가는 시기가 되자 서비스직 등으로 다시 여성의 인력을 값싸게 활용하려 하는 것이다. 이러한 사실은 60-70년대에는 농림수산업이나 생산직에 몰려 있던 여성취업 인구가 80-90년대에는 사무직, 판매직, 서비스직으로 이동하는 것에서 잘 나타난다.

표1> 여성 취업 인구의 직업별 분포 (단위:%)

	1960년	1970년	1980년	1992년	1993년
전문·기술·행정·관리직	2.3	2.2	3.6	9.6	9.7
사무직	0.5	2.8	8.6	14.4	15.5
판매직	9.6	9.6	11.6	17.5	18.7
서비스직	9.8	10.8	9.9	17.7	18.8
농림수산업	69.6	59.7	46.4	18.1	16.9
생산직	6.9	14.7	19.9	22.7	20.3

둘째, 여성의 취업은 그다지 안정적인 것이 아니다. 다시 위의 표를 보면 여성의 직업이 비교적 안정된 고임금 직종(전문, 기술, 행정, 관리직 등)보다는 불안정하고, 저임금인 임시직종(서비스직, 판매직 등)으로 몰려 있음을 보이고 있다. 이러한 불안정성은 일본이나 대만에 비해서도 우리 나라가 높은 편임을 노동부 자료는 보고하고 있다. 아래의 표는 한국과 일본, 대만의 여성 취업자의 지위를 비교한 것인데, 한국의 경우 피고용자 비율이 57.4%로서 대만(72.2%), 일본(74.0%)에 비해 크게 낮고 42.6%가 무급가족 종사자나 자영업자로서 불완전한 경제 활동자로 추정되었다. (여기서 무급가족 종사자란 대개 남편이 점포 운영시 무보수 노동을 하는 여성을 말한다.)

<여성 취업자의 종사상 지위>

('91년, 단위 : 천명, %)

구분	계	고용주및자영업주	무급가족종업자	피고용자
한국	7,507(100.0)	1,422(18.9)	1,778(23.7)	4,307(57.4)
대만	3,165(100.0)	322(10.2)	558(17.6)	2,285(72.2)
일본	25,850(100.0)	2,650(10.3)	4,020(15.6)	19,180(74.2)

주) ()는 비율

93년 노동부 보고 자료중

셋째, 우리 나라는 성별에 따른 직종의 분리가 매우 엄격하다. 즉 기술직, 관리직보다는 농업, 어업직, 판매직 등에 편중 분포되어 있음을 알 수 있는 것이다. 한 사무실 내에서도 여사원이 하는 일과 남자 사원이 하는 일이 구분되어 있는 것을 보면 이러한 성별 편중은 매우 뿌리가 깊은 것임을 알 수 있다. 이것은 남녀 작업환경의 차별을 더욱 견고하게 하고 여성의 노동력을 단순 하위 개념으로 분류한다.

한국의 성별 편중도는 다른 나라에 비해서도 높은 편이어서 사무 관련직의 여성이 우리 나라는 13.8%인데 반해 일본과 대만은 각각 23.7%, 28.2% 을 나타내었고 그 외 농업 어업직에 종사하는 여성의 수는 우리 나라는 18.6%인데 반해 일본과 대만의 분포도는 10.3%와 7.7%를 보였다.

(다음 페이지 표 참조)

<직종별 여성취업자 분포 비교>

('91년, 단위 : 천명, %)

구분	한국	대만	일본
계	100.0	100.0	100.0
전문기술직	8.3	8.8	11.7
행정관리직	0.2	0.3	0.8
사무관련직	13.8	23.7	28.2
판매직	17.1	15.4	14.2
서비스직	17.3	12.7	11.5
농림어업직	18.6	10.3	7.7
생산 및 운수	24.8	28.8	25.9

또한 산업별 여성취업자 비율을 보아도 한국의 경우 대만, 일본에 비해 도, 소매숙박업, 농림어업, 제조업의 여성비중이 높은 반면 금융보험, 광업과 건설업에서 여성비중이 상대적으로 낮다. 이는 한국 직업 분포도의 성별 편중에 의한 불안정성을 나타내고 있는 또 하나의 사례이다.

넷째, 우리 나라의 연령별 여성 경제활동 참여율은 M자 곡선을 그린다. 즉 25-29세 계층의 경제활동 참여율이 49.8%로 급감으로써 그래프 상에서 볼 때, 아시아 국가에서 특징적으로 나타나는 M자형 곡선을 보이고 있는 것이다. 이것은 결혼 후 가사 노동과의 병행에 어려움을 느낀 대다수 취업 여성들이 직업을 포기하게 됨을 뜻한다. 가장 생산적이고 창조적인 젊은 시기에 가사와 육아에 지쳐 자신의 일을 포기하게 되는 것이다.

한국에서 기혼 여성의 취업을 보장해 주지 못하는 제도적 취약함은 다른 나라와 비교해 보더라도 (아래의 표 참조) 알 수 있다. 즉, 25-29세 나이의 경제 활동 비율은 현저히 떨어지고 있는 것이다. (한국 44.3%, 일본 64.0%, 미국 74.2%) 이외에도 싱가포르의 25-29세 경제 활동 비율인 77.8%, 대만의 61.8%에도 훨씬 못 미치는 숫자이다.

<여성의 연령별 경제활동 참가율>

(단위 : %)

구분	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세
한국	17.3	65.4	44.3	47.8	57.8	60.5
일본	17.5	75.6	64.0	52.7	62.4	70.5
미국	39.8	69.1	74.2	74.2	75.7	77.8

자료 : ILO "Yearbook of Labor Statistics", 1993.

우리 나라 여성이 취업을 포기하는 대부분의 이유는 가사에 있음을 아래의 비경제 활동인구 표에서 알 수 있다. 또, 93년도 현황을 보면 남성과 여성의 역할 분담을 확연히 알 수 있는데 여성은 비경제 활동 인구 중 대부분이 가사(68.5%)를 하고 있음에 반해 남성은 절반이 공부(59.9%)에 치중하고 있다. 이렇듯 가사일은 여성의 일로 전담되고 취업의 길마저 가로막는 큰 장애가 되는 것이다. 65년도 이후 여성의 가사 활동 인구는 감소 추세를 보이긴 하였으나, 1990년 이후 계속 소폭으로 다시 증가하고 있는 추세를 보인다. 남성의 가사 활동 인구는 65년 이래 계속 감소세를 볼 때, 아직까지도 가사는 여성에게 전담되어 있으며, 또 최근 들어 다시 여성에게 가사를 떠맡기는 추세로 전환하고 있음을 알 수 있다.

<비경제활동인구 추이>

(단위 : 천명, %)

	경제 활동(지수) 인구	비경제 활동 인구	가사 (지수)	공부	연로.연소
1965 남	5,752 100.0	1,541 224 100.0(14.5)	528(34.3)	367(23.8)	
여	3,002 100.0	5,073 4,060 100.0(80.0)	236 (4.7)	630(12.4)	
1975 남	7,822 136.0	2,286 329 146.9(14.4)	1,328(58.1)	424(18.5)	
여	4,371 145.6	6,440 4,698 115.7(73.0)	841(13.1)	788(12.2)	
1985 남	9,617 167.2	3,678 393 175.4(10.7)	2,280(62.0)	563(15.3)	
여	5,975 199.0	8,283 5,715 140.8(69.0)	1,645(19.9)	783 (9.5)	
1990 남	11,013 191.5	3,891 487 217.4(12.5)	2,440(62.7)	491(12.6)	
여	7,474 249.0	8,423 5,632 138.7(66.9)	1,917(22.8)	689 (8.2)	
1991 남	11,355 197.4	3,839 479 213.8(12.5)	2,404(62.6)	486(12.7)	
여	7,657 255.1	8,516 5,735 141.3(67.3)	1,942(22.8)	662 (7.8)	
1992 남	11,615 201.9	3,800 462 206.3(12.2)	2,352(61.9)	481(12.7)	
여	7,770 258.8	8,667 5,877 144.8(67.8)	1,917(22.1)	661 (7.6)	
1993 남	11,867 206.3	3,797 453 202.2(11.9)	2,276(59.9)	509(13.4)	
여	7,887 262.7	8,810 6,031 148.5(68.5)	1,842(20.9)	738 (8.4)	

주 : () 내는 구성비

가사노동이 여성의 일에 아직도 장애가 되고 있음은 최근 노동부 조사에서도 밝혀졌다. 비취업 여성의 84%가 일하고 싶다는 의사를 밝혔으며 일자리를 구하지 못하는 이유에 대해서는 응답자의 49.5%가 육아 및 가사활동 병행 곤란을 들었다.

노동 집약적, 수출 주도의 한국 경제 구조에서는, 저학력, 저임금, 미숙련 미혼 여성 노동이 노동의 특징이 된다. (60년대 한국이 경제계획을 시작한 이래 이러한 여성의 노동력은 경제 발전 사에 큰 역할을 하였다.) 여성이 가장 취업이 잘되는 시기가 고등학교 졸업 후인 것은, 이를 잘 나타내주고 있다. 하지만 경제 공황이 닥치면 제일 먼저 감원 대상이 되는 것도 여성이 된다. (가정으로 돌아가라는 논리는 이때 아주 유용하게 적용된다.) 필요할 때는 언제나 쓸 수 있고 돌려보낼 때도 언제나 손쉽게 처분할 수 있는 것이 여성 노동력이다. 이러한 여성에게 고용주는 모성 보호를 위해 있어야 하는 생리휴가, 임신 휴가, 탁아소 등은 배려할 생각도 하지 않는다. 이같은 한국 노동 시장 속에서의 여성노동자의 지위는 고학력 여성에게도 마찬가지이다.

이러한 구조 하에서 교육 기회의 확대에 의해 증가된 고학력 여성의 실업이 최근 문제로 제기되었다. 여대생의 수는 급격히 증가한데 반해, 생산적 노동력은 심각하게 부족한 상황에 놓여 있고, 남녀의 구분 없이 고학력 실업이 증가하기는 하였으나, 상대적으로 고학력 여성의 실업률이 높기 때문이다.

최근 기업에서 부족한 전문 인력을 채우기 위해 여성을 다수 고용하고 있으나 이는 그나마 전산직, 통역직, 비서직 등 전통적으로 여성에게 맞다고 생각하는 고정된 역할에만 주어지고 있다. 따라서 전체적으로 볼 때 여성의 취업이 그다지 높은 것이 아니다. 이는 전체 여성 채용이 10%를 넘지 않는 것을 보면 알 수 있다. 즉, 고학력 여성은 우리 사회가 요구하고 있는 직종에서 그다지 효율적으로 사용되지 않는 인력으로 구분된 것이다.



3. 대졸 여성의 취업...

우리들은 취업하기가 쉽다(?)

-남성들보다 월등히 뛰어나면 120점, 하지만 남성들과 비슷하면 20점이지-

위의 말은 삼성에 다니시는 어느 여 선배님의 말이다. 그분은 S대 상경대를 나와 사회에 부딪혀 보겠다는 생각으로 삼성에 입사하였다. 입사 당시 여자 대졸 직원은 2명이었다고 한다. 어딜가나 소수를 차지하는 대졸 여대생은 그로 인하여 자신에게 주어지는 불이익을 오로지 뛰어난(?) 능력으로 커버해야 했었다. 대졸 여성들은 남성들에게 '여성이면서도(?)' 능력이 있는, 이해할 수 없는 사람'으로 취급되곤 했던 것이다. 주위의 기대는 크고, 자신과 비슷한 처지는 적은 이유로 대졸여성들은 자신의 상황을 오로지 끝없는 에너지로 감당해야 했었고 오히려 그것을 당연시했다. 여성이라는 편견의 큰 희생자임에도 불구하고, 가장 혜택을 많이 받는 사람으로 오인되어 왔었고 본인도 본인의 능력 계발에 열중하여 (대개 여대생들은 자아 실현 욕구가 높다. 그러나, '능력 계발'의 수혜자는 자신이 아니라 고용주인 것을...) 사회에서 당하게 되는 피해를 간과하게 되는 경우가 있었던 것이다.

70년대까지만 해도 여대생은 정말 희귀종이었다. 그들은 대부분 운이 좋게 부유한 가정에 태어나 교육의 기회를 얻을 수 있는 사람들이었다. 그렇지 않은 경우 가족에게 매우 헌신적이었고(예를 들어 가정교사를 하며 가족의 생계까지 책임지는 등) 모든 일을 잘 해내야 했었다. 그저 대학생이라면 많은 의무가 요구되었던 시절이었으리만큼 여대생에게는 많은 능력을 요구했었던 것이다. 그러나 80년대에 들어 여대생이 증가하기 시작하면서, 이러한 여대생들의 취업이 사회적 문제로 떠오르기 시작했다.

<각급 학교 졸업자 수*1 추이>

(단위 : 명)

	'65	'75	'85	'90	'93
중학교	209,592	568,648	865,627	835,699	743,599
남자	135,737	337,565	442,973	430,054	382,108
여자	73,855	231,083	412,654	405,645	361,491
	(100.0)	(312.9)	(558.7)	(549.2)	(489.5)
고등학교	129,566	263,369	642,354	761,922	741,976
남자	86,161	161,311	352,982	407,086	387,784
여자	43,405	102,058	289,372	354,836	354,192
	(100.0)	(235.1)	(666.7)	(817.5)	(816.0)
초급대(전문대)	5,668	1,538	73,927	87,131	111,855
남자	2,860	380	40,667	41,109	51,568
여자	2,808	1,158	33,260	46,022	60,287
	(100.0)	(41.2)	(1,184.5)	(1,639.0)	(2,147.0)

교육대	1,825	5,841	4,331	4,965	3,845
남자	999	2,700	1,734	1,910	1,346
여자	826	3,141	2,597	3,055	2,499
	(100.0)	(380.3)	(314.4)	(369.9)	(302.5)
대학교	22,970	33,610	118,584	165,916	184,868
남자	19,342	23,893	75,813	104,627	113,232
여자	3,628	9,717	42,771	61,289	71,636
	(100.0)	(267.8)	(1,178.9)	(1,689.3)	(1,974.5)
대학원*2	565	3,466	18,037	22,269	28,230
남자	531	2,892	14,808	17,233	20,870
여자	34	574	3,229	5,036	7,360
	(100.0)	(1,688.2)	(9,497.0)	(14,811.8)	(21,647.1)

자료 : 교육부 "교육통계연보"

주 : *1 방송통신고등학교 및 대학, 개방대학(원) 제외

*2 석사학위 이상 수여자

80년대에 들어 여대생수의 증가는 위의 표에서도 잘 나타난다. 65년도의 3,628명에 비해 93년도에는 71,636으로 21.6배나 늘었으며 대학원생 또한 34명에서 7,360명으로 약 24배가 늘어난 것이다. 어떤 이유로 여대생의 수가 증가되었는지는 많은 추측이 있을 수 있겠으나 어쨌든 문제는 여대생의 증가 수에 비해 여대생 취업자의 증가는 매우 적어 취업난이 발생하게 되는 것이다. 이는 최근 고학력 여성의 실업률이 증가한 것과도 관련이 있다. 졸업자 수는 많은데 취업률은 지조하니 당연 실업률이 증가하는 것이다. 80년에는 대졸 이상 여성 실업자가 전체의 6.8%였던 것이 93년에는 25.3%로 증가한 것은 이를 나타내고 있다.

여기서 짚고 넘어가야 할 점이 있다. 기업체에서는 마치 여성 대졸자가 너무나 많아서 상대적으로 취업자의 비율이 지조한 것처럼 위장하려고 있는데(즉, 총 취업자 수는 매년 증가 추세이나, 총 졸업자도 함께 증가하므로 비율로 따졌을 때는 적게 나온다는 식의 논리) 여성 대졸자의 수가 훨씬 많은 대만이나 일본의 경우와 비교해보아도, 우리 기업 측의 추상은 근거가 없음을 알 수 있다. (한국은 학력별 취업자가 8.1%인데 반해 일본은 25.6%, 대만은 18.2%임)

<학력별 취업자 구성비 비교>

('91년, 단위 : %)

구분	한국	대만	일본
중졸 이하	58.1	49.4	17.1
고졸	32.8	33.2	57.3
전문대졸 이상	8.1	18.2	25.6

종업한 여대생은 한국 노동 시장에서 천덕꾸러기일수 밖에 없는데, 이는 한국의 경제가 대부분 저학력 여성의 값싼 노동력에 기반하고 있기 때문이다. 또 성별에 따른 직종의 분리가 엄격해서 서비스직이나 임시 고용된 노동직 등은 여성의 몫이었고, 그 외 영업직이나 관리직 등이 남성의 몫으로 돌아간다. 게다가 같은 노동 내에서도 역할을 분담시킨다. 남성과 여성을 동등한 평가 기준에 따라 업무를 배정하는 것이 아니라, 성별에 따라 역할을 구분하는 경향이 있다. 이 속에서 여성은 자신의 불이익을 알지 못하고 개선해야 할 점을 찾기 어렵게 된다. 그러므로 이러한 성별 분업은 유효하게 노동시장에 남아 자본의 이윤 획득에 도움이 되고 있다.

요사이 전산직에 한해서는 여성 인력을 많이 고용하며, 시키는 일에도 거의 차별을 못 느끼게 되었다고 하기는 하나, 다른 직종에서는 여전히 여성에게 부과하는 업무가 차별적인 분야가 많다. 흔히 이런 경향은 '여성 전문직'이라는 미사여구로 포장되어, 당사자로 하여금 자신이 얼마나 이용당하고 있는지를 제대로 인식하지 못하게 되는 것이다. 노동시장에서 여대생이 남성의 영역이라 생각되어지는 곳에 취업을 하고자 발을 들여놓을 때, 그에 대한 반발이 적지 않음은 짐작이 갈 것이다.

*취업준비를 시작하면

보통 대졸 여성이 취업을 하려고 할 때, 주변으로부터 받는 시선, 특히 면접관에게 받는 시선은 곱지 않은 않다. 가정 경제를 꾸려야 할 남성에게 우선권을 주어야 한다고 남성측에서 억지 주장을 하지 않더라도, 여성에게는 늘 돌아갈 마지막 보루(결혼)가 있다는 토를 달며 은근슬쩍 남성의 몫을 쟁기기에 바쁘다. 취업 준비의 시작은 아마도 정보를 얻기 위해 돌아다니는 것이 될 것이다. 운이 좋아 어떻게 인맥, 친맥이 닿은 회사에 취직이 되는 행운아들을 제외하면, 대부분 정보를 얻기 위해 학교의 직업 보도실이나 학과 사무실로 발길을 돌린다. 그곳으로 들어오는 기업의 추천서나 광고를 보고 정보를 얻게 되며, 정 답답하면 취업 정보 전문 기관을 찾아가보기도 한다. 이 과정에서 대체로 여학생들은 영어나 컴퓨터, 상식 등을 공부한다. 대기업 공채나 언론사, 방송국, 공무원 등의 분야를 생각하고 있을 때에는 따로 전문적인 공부를 하기도 한다. 이렇게 공부를 하고 공채의 서류 전형에 붙은 뒤, 가슴 두근거리며 면접장에 있을 때, 여성은 능력보다는 외모나 상냥한 말씨에 보너스 점수가 매겨진다. 그러다가 취업이 불가능해지면 대학원 진학(취업을 아예 생각하지 않고 곧바로 대학원 진학을 하는 이도 많지만)으로 생각을 바꾸거나 혹은 사회적으로 그나지 인정받지 못하는 과외교사, 속셈학원 강사 등으로 돈벌이에 나서게 되는 것이다.

지난해 대졸 여성 6만8천500명 중 국내 50대 대기업에 입사한 여성은 불과 2천 741명, 전체 채용인원의 8.6%에 지나지 않았다. 해마다 대기업 채용이 20%씩 증가하고 있으며 여성 채용 비율 역시 점차 증가, 93년에는 9.7%로 한때 채용 비율이 증가했으나, 94년도에는 오히려 이보다 1.1%감소하였다. 이중 한진 그룹(대한항공)이 496명, 금호 그룹(아시아나 항공)이 177명으로 항공사의 여성 채용이 24.6%를 차지하고 있는 실정으므로, 실제 여성들의 사무직과 전문직으로의 진출은 더욱 적은 수치임을 알 수 있다. 실지 현대 그룹은 상반기에 채용한 1천 94명의 대졸사원중 여대생이 10내외로 채용 비율이 0.9%에 불과했고, 롯데 그룹은 3백 50명의 대졸 신입사원중 전체의 2.8%인 10명 내외였다. 이를 제외

하면 삼성, 두산, 쌍용, LG 등 4개 그룹이 100명 이상을 채용하여, 전체적으로 볼 때, 50대 그룹에서 몇몇 회사를 제외하면 여성을 채용하는 비율은 지극히 낮음을 알 수 있다. 실제로 전체 대졸자중 여성이 차지하는 비율은 40.5%인데 반하여, 50대 그룹에서의 여대생 채용 비율은 8.6%라는 티무니없이 낮은 수치를 나타내고 있다. (이 또한 작년에 비하면 1.1%낮아진 비율이다.) 이렇듯 대졸 여성의 취업은 변동이 심하고 혼란스럽다.

<50대 그룹 여성채용 현황>

(단위 : 명, %)

구분	총계	(여자)	서울		지방	
			소계	여자	소계	여자
'92	20,777	1,313(6.3)	11,884	871 (7.3)	8,893	442(5.0)
'93	26,095	2,526(9.7)	14,671	1,788(12.2)	11,424	738(6.5)
'94	31,821	2,741(8.6)	17,619	1,904(10.8)	14,202	837(5.9)

주) ()내는 구성비.

또 이렇게 인력 조기 확보 등을 목적으로 실시되고 있는 인턴 사원 채용은 매년 인원이 증가 추세에 있으나, 이 중 94년 여성 대졸자 및 졸업 예정자의 인턴 사원 채용비는 전체 인턴 사원 채용 인원의 2.6%에 불과한 것으로 드러나 여대생의 진출을 막는 것으로 알려졌다.

##95년도 대졸자 채용 계획

노동부는 올해 대졸자 채용 전형일은 통일하여 12월 3일 또는 10일에 실시하기로 결정하고 이를 각 기업에 통보하였다. 이에 여성 대졸자에 대한 차별을 없애기 위해 남녀 고용 평등법상 여성의 직무 수행과 관련이 없는 키, 체중 등 신체적인 조건, 미혼조건 등을 제시 또는 요구하는 것을 금지한다. 또 인턴 사원 및 추천 채용 등에서 나타나는 여성비율의 저조를 확대유도하기로 하였으나 이에 대한 강력한 조치는 미비한 실정이다.

#은행들이 고졸출신의 행원 채용을 기피하고 있어 상고, 여상 졸업자들의 취업 기회가 제한을 받고 있는데, 상고 출신 남자 행원 채용 축소에 이어, 최근에는 여상 출신마저 전문대 졸, 또는 대졸 여성들로 대체하려는 경향을 보이고 있다. 그리고 은행의 전체 책임자 중 여성이 차지하는 비중은 6대 시중은행의 경우 2.4%에 불과, 아직 대다수(96%)의 여성이 직급이 낮은 5-6급에 몰려있다.

@ 동일 노동, 차별 임금.

아래의 표는 94년 남녀의 임금 차이를 나타낸 표이다. 남성의 임금을 100으로 하여 여성의 임금을 비교한 것을 괄호 안에 나타내었다. 평균적으로 전 직종에 걸쳐서는 여성의 임금이 남성 임금 전체의 56.5%를 차지하고 있다. 가장 차이가 적은 직종이 고위 임직원 및 관리자인데 이 또한 남녀의 임금이 동일한 것이 아니고 전문가직에서는 그 비가 71.8%를 나타내었다.

최근 삼성이 대졸 이상 여성의 임금을 남자 사원과 동일하게 올려 화제가 되었으나 대개가 남녀의 직종이 다수 분리되어 있어(여성은 디자인 및 비서실 근무)전체적으로 볼 때 남녀의 임금이 완전히 동일하게 된 것은 아니라 하겠다. 여성과 남성의 직업을 분리하는 것은, 이렇듯 교묘히 임금을 성에 따라 차별화 시킨다. 즉, 한 직종에 여성만을 두어 객관적인 임금 비교를 어렵게 하는 것이다. 또 동일 노동으로 남성의 직종과 같은 대졸 여성의 경우라도, 군복무 가산점제 (군에 다녀온 이에게 월급 호봉을 높게 책정하는 제도, 군입대가 필수인 우리 나라에서는 유효하게 적용됨)에 의해 전문대 남성과 같은 호봉으로 책정되며, 임금의 상승 폭 또한 남성에 비해 매우 더디다. 이러한 현실은 취업후 받는 첫 월급에서 뼈저리게 느껴진다.

(단위 : 원)

구분		전규모
전직종	평균	757,007
	남자	867,970 (100)
	여자	490,541 (56.5)
고위임직원 및 관리자	평균	1,462,264
	남자	1,465,968 (100)
	여자	1,295,245 (88.4)
전문가	평균	1,028,446
	남자	1,090,037 (100)
	여자	782,603 (71.8)
사부직원	평균	717,242
	남자	849,058 (100)
	여자	509,063 (60)



앞에서도 말한 바와 같이 성별 임금 격차는 서로 다른 호봉 체계 등 불합리한 성차별에서 기인하거나 여자 노동력이 특정 직종에 한정되는 직종 분리 현상에 기인한다. 이러한 우리 나라의 성별 임금 격차는 외국에 비해서도 매우 큰 편으로 나타나고 있다. 시간당 임금을 기준으로 보면 한국의 여자 임금은 남자임금의 55.9%로서 대만(67.0%), 영국(68.3%), 프랑스(79.0%)는 물론, 일본(66.0%)에 비해서도 성별 임금격차가 큰 편임을 아래의 표는 나타내고 있다.

<남자를 100으로 한 여자임금수준 비교>

(단위 : %)

	한국	대만	일본
'85	46.7	63.5	56.1
'90	55.0(55.9)	65.7(67.0)	57.1(66.0)

또, 통계청이 발간한 '여성의 사회 활동 실태 국제 비교'자료에 따르면 한국 여성의 경제 활동 참가율은 지난 65년 37.2%에서 93년에는 47.9%로 늘었으나 임금 평균은 남성의 52.2%에 불과해 일본에 이어 세계에서 두번째로 남녀간 임금 격차가 심한 것으로 조사되었다. 또 '화이트 칼라'직종의 종사자 비중이 25%에 그쳐 60% 내외인 미국(58.8%), 덴마크(69.9%) 등 선진국에 비해 크게 낮은 실정이다. 국회의원 여성 비율은 2%로, 30%를 웃도는 북유럽 국가는 물론이고 북한(20%), 미국(10%)보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다.(한겨레신문)

#한국 여성 임금이 남성의 53%(UN통계를 인용)인 것은 통계가 잡힌 20개국 중 방글라데시(42%)를 제외하고 최하위라고 한다. (독일 슈테른지 보도)

#한국 기업주들은 동일 작업에 대한 동일 임금 지급에 대해 아시아에서 가장 성차별적인 견해를 가지고 있는 것으로 싱가포르 아시아비즈니스 뉴스(ABN)의 조사 결과 나타났다. 10개국 조사 결과 응답한 한국 기업주 중 47%가 여성에 대한 급료 차별이 정당하다고 답변했으며 성차별이 부당하다고 대답한 응답자는 42%였다. (동아일보)

#여성 노동자가 임금과 기회에 있어서 차별을 받지 않을 법적 근거는 다음과 같다.

첫째, 헌법 상의 남녀 평등 규정

- 헌법 제 11조에 '모든 국민은 법 앞에 평등하며, 누구든지 성별에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다.'라고 규정되어 있다.

둘째, 헌법 상의 '여자 근로자의 보호'규정

- 헌법 제 32조 4항은 '여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용 임금 및 근로

조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.'라고 규정되어 있다.

셋째, 근로 기준법 상의 '여자 근로자의 보호' 규정

- 근로기준법 상 '여자 근로자의 보호'는 다음과 같다.

1)유해, 위험 사업에의 사용 금지

여자는 도덕, 보건상 유해, 위험한 사업에 사용하지 못한다.(근로기준법 51조)

2)생리 휴가

여자 근로자는 월 1일의 유급 생리 휴가를 받을 수 있다.

3)산전후 휴가

사용자는 임신 중의 여자에 대해서는 산전후를 통하여 60일의 유급 휴가를 주어야 한다. 그리고, 임신 중의 근로자의 청구가 있을 때는 가볍고 쉬운 근로로 전환시켜야 하며 시간외 근로를 시키지 못한다. (근로 기준법 60조)

4)그밖에 근로 시간, 야간 근로, 휴일 근로, 육아 시간 등에 관하여 특별한 규정을 두고 있다.

넷째, 동일 노동, 동일 임금 규정이다.

- 동일 노동 동일임금에 대하여 남녀 고용 평등법 제6조 2항에서 다음과 같이 규정하고있다.

'사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.'

이러한 성별에 따른 임금의 차이는 '동일 노동, 동일 임금의 원칙'으로 극복될 수 있다. 이는 성별, 인종, 연령, 신분 여하에 불구하고, 동일한 질과 양의 근로에 대하여 같은 임금을 지불하여야 한다고 하는 원칙이다. 또한, '근로 여성은 경제 및 사회 발전에 기여하며 다음 세대의 출산과 양육에 중요한 역할을 담당하는 자이프로 모성을 보호받으면서 성별에 차별없이 그 능력을 직장 생활에서 최대한 발휘할 수 있어야 한다'는 규정이 남녀고용평등법 기본 이념에 명시되어 있다. 이와 같이 국가 사회는 여성 노동자를 강력하게 보호할 의무를 진다.

■승진은 가능한가.

"소위 말하는 한(限)직으로만 배치 받는다. 내가 지금 무엇을 하고 있는지 의심스럽다. 급기야는 아무 하는 일없이 월급이나 받고 있지 않나 하는 피해 의식마저 든다."

남자 사원과 같은 부서에서 같은 노동에 종사하여도 여성은 승진에 있어서 차별을 받는 것이 사실이다. 이는 대졸 여성이 한 회사에 오래 근속하지 못하고 철재처럼 떠돌아다니게 되는 직접적인 원인이 된다. 관리자로서의 능력을 집단 내에서 인정받기 어려운 대졸 여성들은 이와 같은 상황에서 막연히 평생 직종처럼 택했던 회사를 그만두게 된다. 그러나 그 후의 취직은 더욱 어렵고 설사되더라도 승진이 되지 않는 것은 어디나 같은 현실이기 때문에, 악순환이 반복된다. 우리 나라 정도의 경제력을 갖춘 나라 중에, 회사에서 여성이 이사로 승진한 것이 유수 일간지에 보도되는 나라는 아마도 없을 것이다. 한 회사에서 관리자로서의 능력을 인정받고 자신의 사회적 입지를 잡아나가는 대다수 남자 사원의 경우와는 달리, 대졸 여성은 자신이 키운 능력과 그를 인정하지 않는 사회 사이에서 갈등하다 지

쳐 버리는 경우가 많다. 이는 회사 내에만 존재하는 현실은 아니다. 어디를 가던 여성의 능력에 대한 편견은 존재하여서 여성은 자신의 능력을 키우고 인정받기 위해 악전 고투를 하여야 한다. 남성과 같은 능력은 같은 인정을 받지 못하는 것이다. 아래의 표는 93년도 남녀의 간부 비율을 나타내고 있다. 남자 사원의 계장 이상이 모두 13.9%를 이루는 반면 여자 사원은 1.5%를 차지하는데 그치고 있음을 보이고 있다.

- 직급별, 성별 근로자수

(단위:명,%)1993년

성별	계	남자	여자
직급별			
총수	4,913,862(100)	3,469,202(100)	1,444,660(100)
인원	70,959(1.4)	68,140(1.9)	2,810(0.6)
부상	103,678(2.1)	101,697(2.9)	1,981(0.1)
과장	237,314(4.8)	231,957(6.7)	5,357(0.4)
계장	89,224(1.8)	83,556(2.4)	5,668(0.4)
심장	1,386(0.0)	1,304(0.0)	82(5.7)
조장	38,898(0.8)	30,878(0.9)	8,020(0.6)
반장	78,863(1.6)	70,528(2.0)	8,335(0.6)
비직급	4,293,540(87.4)	2,881,142(83.0)	1,412,398(97.8)

(노동부 자료)

95년 9월에 '월간 인턴'지에서 실시한 조사에 의하면 국내 주요 그룹들의 과장급 이상 여성 간부 비율은 평균 1%를 겨우 웃돌고 있는 것으로 나타났다. 국내 40대 주요 그룹을 대상으로 과장급 이상 남녀 비율을 조사한 바에 따르면 여성은 전체 8만 1천 69명 중 1.05%에 불과한 851명이었다.

조사 대상 그룹 중 과장급 이상 여성 간부 비율이 1%를 상회하고 있는 그룹은 이랜드(26%),한진(5.1%),대평양(3.5%),동양(2.14%),에경(1.76%)의 5개 그룹뿐이었다. 이들 5개 그룹도 업종의 성질상 여성 인력이 많이 필요한 의류(이랜드),화장품(대평양,에경),항공(한진) 등 계열사를 거느리고 있는 기업 집단이었다. 조사 대상 그룹 중 미원, 해태, 한일, 신호, 성우, 동부, 건영, 대성, 강원 산업, (주)삼양사, 동원 산업, (주)삼천리, 고려 합섬, 우성 건설, 백산 건설, 금동 건설,의 16개 그룹은 과장급 이상 여성 간부가 한명도 없었다.

40대 그룹 기업을 망라해서 여성 임원은 7명으로 조사했는데, 삼성 그룹이 2명이었고,

급호, 동양, 한라, 태평양, 애경 그룹이 각각 1명씩이었다. 한편 조사 대상 그룹의 올 상반기 전체 대졸 신입 사원 채용 인원에서 여성 대졸자가 차지하는 비율은 7.44%로 나타났다.

■우리 나라는 공공 부문과 준 공공 부문에서의 여성 진출 또한 열악한 것으로 알려졌다. (노동부 보고) <표1>에는 1980년대의 한 시점과 1990년대의 한 시점간에 걸친 10년간에 있어서 공공부문, 준 공공 부문 근로자 중 여성 비중의 추이가 나와 있다. 주요 특징은 첫째, 공무원 중 5급 이상 고위직, 법조인, 국회의원중에서 여성의 비중은 지극히 낮다는 것이다. 법무부 내부자료에 의하면 1995년 현재 판사 1,262명, 검사 985명, 변호사 3,014명 중 여성의 비중은 각각 5.2%, 1.0%, 1.2%이며 총 법조인 5,216명 중에서 여성의 비중이 2.1%이다. 여성 국회의원의 비중은 극히 낮음에도 불구하고 지난 10년간 오히려 하락하였다. 여성 국회의원 비중은 예외없이 2-5% 수준으로, 우리 나라는 세계 134개국 중 최하위권에 속하고 있다(한정자, 김선옥, 1993).

둘째, 공기업 근로자와 언론 기관 근로자 중 여성의 비중은 각각 17.4%(1990년), 14.3%(1993년)으로 대단히 낮고, 공기업 여성 노동자 비중은 지난 10여년간 거의 변화하지 않고 있다. 셋째, 전문대, 대학 교원 중 여성의 비중은 13.9%(1994년)로 낮으며 고등 교육 기관에서는 지난 10년간은 오히려 여성 비중이 하락하고 있다.

선진 주요 국과 몇 가지 측면에서 비교하면 우리 나라 공공, 준 공공 부문에서 여성의 비중이 대단히 낮다는 사실이 뚜렷해진다. 1975년 기준으로 공공 부문에서 여성의 비율은 영국 53.4%, 미국 47.5%, 스웨덴 64.4%였다(조은, 1991). 법조인에서 여성의 비중은 영국에서는 소송 변호사(Advocate)의 16.6%, Solicitor의 20% 그리고 Magistrate의 50%가 여성(Commission of the European Communities, "Women of Europe", No.70.s.97, 1992)이며, 미국은 40%(패트리샤 애버린/존 나이스비트(김홍기역) "여성메가트렌드", p141, 1993), 프랑스 36.5%("일본여성정보연감", p11, 1993), 독일에서 여성 판사의 비율은 50%(Bundesministerium Fur Jugend, Familie, Frauen und Gesellschaft, s.71, 1990)이다.

<표1> 최근 10년간 공공부문, 준공공부문 근로자 중 여성의 비중추이
(단위 : %)

	1980년대	1990년대
공무원 중 여성의 비중*1	10.4(1983)	17.1(1993)
5급-1급 상급직에서 여성의 비중	1.1(1983)	1.7(1993)
법조인 중 여성의 비중*2	0.8(1985)	2.1(1995)
여성국회의원의 비중*3	3.3(1984)	1.3(1994)
공기업근로자 중 여성의 비중*4	17.1(1980)	17.4(1990)
언론기관 종사자 중 여성의 비중*5	10.3(1985)	14.1(1995)
전문대, 대학교원 중 여성의 비중*6	17.6(1984)	13.9(1994)

■여성은 어디서나 임시로 쓸 수 있는 편한 노동력?

-정년퇴직 및 해고

2차 세계대전이 터졌을 때, 공장에서 빠져나간 남성들의 빈 자리를 여성들이 채웠었다. 그 당시엔 일하는 여성이 아름다운 것처럼 선전되었고, 가정에 눌러 있던 여성들은 자신의 능력을 펼칠 것에 모두 꿈에 부풀었다. 그러나 전쟁이 끝나고, 남성들이 일터로 돌아오자, 이내 집으로 쫓겨가는 여성들이 줄을 이었다. 이것은 국가가 여성의 노동력을, 능력 개발 차원에 중점을 두기보다는 그저 임시로 사용하고 있었음을 뜻한다.

그 당시나 지금이나 이러한 사실은 공통된 것이어서, 실업률이 높은 시기에는, 감원 대상 제1호로 여자 사원이 채택되어 해고되는 경우가 많다. 우리 나라에서는 88년 남녀 고용 평등법(이하 고평법)이 제정되기 이전엔, 여성에게 결혼은 곧 퇴사를 의미하는 것이었다. 그러나 곧 고평법이 제정되어 표면적으로는 퇴사를 강요하기 어렵게 되었지만 이러한 관행은 아직도 존재하고 있다. 해고되는 이유로 제시되는 것은, 주로 다른 것들이지만(근부에 있어서의 무능력이나 다른 사원들과 불화 등등) 이는 법을 교묘히 빠져나가기 위한 핑계일 뿐이다.

여성에 대한 임시 노동력 개념은 아직까지도 우리 나라에서 성행하고 있다. 작년에는 여성의 인력도 활용되어야 한다고 선전하며 적극 유치에 나서던 모기업이, 올해는 여성을 한 명도 뽑지 않는 것을 보면 알 수 있다. 즉 그들에게 있어 여성 인력이란, 필요할 때 사용될 뿐 그 이상은 아닌 것이다. 이러한 불안정한 고용은 여성의 사회 활동이 장기적으로 지속되는 것을 어렵게 하는 하나의 이유이다. 노동부 94년 조사에 따르면 여성의 근속 기간이 1-2년 사이가 36.5%로 가장 많고, 1년 미만인 25.3%나 차지하며, 전체 여성 근로자의 78.3%가 5년 미만의 단기 근속자이고 10년 이상의 장기 근속자는 5.3%에 불과한 것으로 나타나 아직도 이러한 일이 계속되고 있음을 알 수 있다.

■취업과정에서의 차별사례

1. 모집부문 및 응시자격

채용 정보

채용 계획	상반기 (5월) / 100명 하반기 (11월) / 150명
모집 직종	전 부문
모집 학과	상경, 법경, 인문계열, 전자, 전기, 기계, 식품, 환경공학, 전산, 축산
응시 자격	66. 1. 1 후 출생자(석사는 64년 이후); 정규대 8월 졸업 예정자 및 졸업자 전역 예정장교
전형 방법	서류-필기 (TOEIC 및 상식) - 면접
면접 방법	1차-집단, 4인 1조, 20분 2차-집단, 4인 1조, 10분
면접포인트	패기, 진취적인 태도, 조직과의 융화 가능성

앞의 표는 신문의 모집 광고에서 흔히 볼 수 있는 양식이다. 응시 자격에 66년 1월 1일 이후 출생자라는 것이 아무래도 적연치 않다. 실제로 이번 상반기 취업에서 있었던 예를 들어 설명해 보겠다.

이과대 재학생(92학번)여학우가 모 과학잡지사의 채용광고를 보고 문의전화를 했다. 광고에 나기를 66년 1월 1일 이후 출생자로 응시자격을 명시해 놓았기에 여자의 경우는 몇년생 이후에 해당하는가를 확인해 보기 위해서였다. 그도 그럴 것이 66년 생이면 학번으로 따졌을 때 85학번이 아닌가. 잡지사 측에서는 아주 난감한 목소리로 "우리 뿐만 아니라 요새는 다 그런데..." 라는 묘한 대답을 하였다. 설명인즉 과학 전문 기자로 여자는 잘 뽑지 않으며, 전공도 물리나 전자공학을 우선으로 뽑기 때문에 여자는 아무래도 적합하지 않다는 것이었다. 하지만 이때까지 잡지사 측에서는 이 여학우의 전공도 물어보지 않은 상태였다. 이에 대해 여학우가 "그리면 여자는 아예 뽑지 않겠다는 말인가요?" 라고 항변하자 그쪽에서도 목소리를 높이며 "그럼 원서는 한번 넣어보세요. 여차피 남자라도 석사 학위가 없으면 힘들테니까."라고 말하고는 전화를 끊었다.

이렇게 모집 요강에는 '군필자 또는 면제자' 라고 되어 있지만, 여학생은 채용하지 않는 경우가 대부분이다. 즉, 엄밀히 말할 때, 여성은 병역 면제자는 아니라는 것이 회사측의 논리이다. 논리적으로 여성을 받지 않는 것이 아니라 병역 조건이나 출생 년도를 명시하여 은밀히 여성의 지원을 막는다. 여학생은 당연히 자신을 병역 면제자로 알고 지원을 하려 하지만 입사 지원서를 주지 않아 되돌아오는 경우도 많다. 88년도에 0대학의 전산학과 여학우의 경우 대한 항공의 모집 광고에 '군필 또는 면제자'라고 광고가 나오고, 또한 2년 전에 자신의 과 여학생 선배가 그 회사에 취직해서 다니고 있었기 때문에 그 회사에 합격할 수 있도록 시험 공부를 열심히 하고 있었다. 그러다가 혹시나 해서 지원서 받으러 가기 이틀 전에 회사에 전화로 문의를 하였더니 "올해는 여자를 안 뽑습니다."라고 말하여 한동안 의욕을 잃고 지내기도 하였다. 또한, 여성의 지원서를 받는 경우에도, 접수 창고에서 원서는 남녀별로 분류되어 아예 여성의 지원서는 고려의 대상에도 못 끼는 사례도 적지 않다.

1. A대기업 영업부 근무사원 : 졸업하기 전에 가을부터 각 기업체들의 공개 채용공고를 보고도 직접 회사에 찾아가 부딪혀 보았다. 원서를 주려고 하지도 않았고, 원서를 주는 경우에도 남자 친구나 오빠의 지원서를 받기 위해 대신 온 줄로 알기가 일쑤였다. A그룹 인사 담당자를 만나 여자도 병역 면제자로 응시하겠다고 하자, 만약 당신이 원서를 내면 모두들 그것을 보고 웃겠다고 하며, 할 테면 해봐라하는 식으로 원서를 주어 받아왔다고 한다. 하지만, 이 여학생은 교수 추천을 받아 왔고, 성적도 좋았으므로 의기양양하게 원서를 제출했다. 아니나다를까 면접하러 온 지원자 300명 가운데 여자는 단 한 명, 자기 뿐이었다. 면접 때 마침 자신이 전공한 분야에 대해 질문을 받았기에 착실히 대답할 수 있었고 우여곡절 끝에 채용이 되었다. 그 그룹 역사상 처음으로 대졸 여성이 공개 채용된 것이다. 대졸 여직원으로 하게 된 일은 여자 판촉 사원들을 관리하는 직책이었다. 직성에 맞는 일을 맡기는 것이 아니라 여자이니까 한정된 여성직을 주고 있었다. 때로는 자신이 낸 아이디어가 채택이 되어도, 그 일을 남자 사원이 맡아 하겠다고 하면 기회는 남자에게 돌아갔다.

이상은 여성이 취업의 기회에서 제외되는 것부터, 직책의 차이, 여자라는 이유로 상관

과 동료의 편견에 찬 대우, 회사 실무 교육 기회의 불공평 함들을 경험한 사례이다. 남다른 두뇌와 의식을 갖추고 있어야만 여자는 기회를 가질 수 있다는 것이다. 특출한 능력과 의지가 없는 평범한 여성들에게는 기회도 없는 일방적 불평등을 볼 수 있다.

3. B기업체 근무 : 동일 학력의 경우, 경력이 같아도 여자 사원은 남자 사원보다 6만원 정도 임금이 적다. 초임부터 나타나는 차이가, 근무 연한이 길어질수록 간격이 벌어지기 때문에 여성은 일할 의욕을 잃게 된다. 차장까지 진급한 여사원의 경우라도 경력 사원에게 제공되는 국외 연수 기회가 주어지지 않았다.

4. C물산 회사원 : 주로 추천에 의해 대학 출신 여자를 채용하는데, 처음에 여자는 4급, 남자는 3급에 임명된다. 초임 차이는 5만원 정도이고 갈수록 차이는 커진다. 일을 수행하는데 있어서 여직원이 애써서 해 놓은 것을 남직원이 결제 받아 힘들여 노력한 업적을 남직원이 가로채고 있는 경우가 많다. 여성이 결혼 후에도 근무하는 예는 거의 볼 수 없다. 작업량이 많고 퇴근 시간이 늦고, 결혼 후에는 수당, 보너스와 복지 혜택이 없는 촉탁 사원으로 바뀌기 때문이다. 동일 자격자라도 여성에게는 급수가 낮고, 차등적인 임무를 맡기기도 한다. 남성의 경우에는 결혼과 직장 생활이 큰 변수로 작용하지 않으나(오히려 결혼 후 남자 사원들의 생활은 안정된다.)여성은 결혼으로 인해 근로 조건이 악화되고 있다.

5. D기업체의 경우 : 공개 채용으로 취업했고 결혼해도 계속 직장 생활을 하겠다고 결혼 전에 미리 밝혔음에도 불구하고, 상관이 결혼 후에는 그만 두는 것이 신상에 좋을 것이라고 하면서 여사원에게 압력을 가해온다. 다른 여사원들이 결혼과 함께 퇴직한 관례가 있어서, 전례 없는 근무가 더욱 어렵다고 한다. 이에 굴하지 않고 결혼 후에도 계속 근무하지 업무를 주지 않고, 급기야는 스스로 물러나게 할 방법으로 지방 출장을 보내기도 하였다. 결혼 후에는 근무할 수 없다는 규정이 없어도, 회사 측에서는 여성이 결혼 후에 회사를 계속 다니는 것을 막을 수 있는 방법은 여러 가지 있다. 결혼 퇴직, 출산 퇴직, 조기 정년제 등 불합리한 제도가 그것이다.



5. 결혼후의 취업...

일과 가정, 그 줄다리기

문명에 의해 자연적 문제는 사회적 문제로 변화된다. 따라서 그 해결책도 사회적이어야 한다. 그러므로 어머니의 역할이라는 것은 단순히 여성이 짊어져야 하는 짐만으로 이해되어서는 안된다. 실제로 사회의 존속은 출산과 새로운 세대의 양육에 달려 있는 것이므로, 사회는 자녀 양육비의 최소한의 부분을 분담하거나 어머니의 역할이 여성에게 야기시키는 직업 문제에 대해 만족할 만한 해결책을 제시하여야 한다.

- H.I.B. 사피오디, [산업사회의 여성]

결혼한 취업 여성에게는 주어지는 것이 있다. 바로 가정과의 줄다리기인데, 이 문제는 시간의 흐름에 따라 누적되는 것이어서, 거의 매일 가정 내에서 쏟아져 나오는 끝없는 일과의 싸움을 벌여야 할 정도가 된다. 집안에서 이루어지는 일인 식사 준비, 청소, 빨래와 자녀 기르기 등은 소위 가사 노동이라 불리며 그 가치는 돈으로만 환산해보아도 결코 만만치 않다. 그러나 자본주의 사회로 접어들면서, 무보수로 평가되는 가사노동을 전담하는 주부들은, 집에서 노는 것처럼 인식되어 왔었다. 돈이 되는 일만이 가치 있는 일로 평가되는 사회에서, 여성은 사회 경제적으로 불리한 위치를 차지하게 된 것이다.

그러나 이러한 가정 내의 무보수 가사 노동은 가족 구성원의 노동력을 재생산하는 엄청난 기능을 하므로, 자본에게는 큰 이윤을 남겨 준다. 실제 조사에 의하면 가사 노동에만 전념하고 있는 기혼 여성의 수는 전체 기혼 여성의 35.4%(551.9만명)로 전체의 반에도 못 미친다고 한다. 대부분의 기혼 여성들은 직장 일과 가정 일을 함께 하고 있다는 얘기다.

하지만 이러한 직장 여성들이 가사 노동의 부담에서 완전히 자유로울 수는 없는 것이다. 결혼 전에는 그다지 어렵지 않던 가사 일이 결혼을 하고 아이를 낳고 나면, 가족 모두의 것을 떠맡아야 하므로 몇 배의 양으로 불어나게 된다. 이렇게 여성에게 맡겨지는 가사 노동을 최근 평가했을 때 (노동 시간은 8-10시간으로 계산하여) 보험에서 계산하는 사회적 평가는 월 27만 6,250으로 나왔다. 그러나 여성학자들이 계산한 가사 노동 평가는 이와 많이 다르다.(아래의 표 참조) 그저 사회 속에서 행해지는 노동의 수준으로 시간에 따라 계산한 것이 아니라, 사회의 노동력을 길러내고 계속 보살피는 생산적인 일에 대한 가치도 고려되어야 하기 때문이다.



가사노동의경제적가치(월금액)

평가 방법	김예실 (1985)	최명숙 (1986)	정영금 (1988)	김선희 (1990)
요구 임금 비용	-	-	792,201	343,219
기회 비용	371,094	397,894	529,941	417,545
전문적대체 비용	271,799	251,799	538,438	345,678
종합적 대체비용				
파출부		182,813	420,469	238,356
가정부	170,669			399,358
관리자+가정부	393,222			469,583

이러한 가사 노동은 언제나 여성에게 달가운 일은 아니다. 일하는 여성이 남편과 가사 노동에서 평등한 역할 분담을 하는 일은 매우 드문 일이기 때문이다. 즉 취업 주부의 남편이 전업 주부의 남편에 비해 가사 일을 더 많이 분담하지 않는다는 얘기다. 이렇게 되면 전업 어머니나 시어머니 또는 (아이들이 조금 자라면) 자녀들의 힘을 빌려 자질구레한 가사 일을 일부 떠맡기는 수밖에 없다. 하지만 그렇게 떠맡길 사람이라도 있는 여성은 그나마 행운이다. 이제껏 소위 사회적으로 성공한 여성에게는 늘 보조자가 있었음을 보면 알 수 있다.

혹 파출부를 들이기도 하는데 그러면 자신의 월급과 파출부의 비용이 거의 비슷하여 때보다 때뭉이 더 큰 격이 되고 만다. 신경을 곤두세워 아이들과 아버지의 아침을 챙기고 회사에 출근하면 하루종일 피곤하고 명하여 아무 일도 되지 않는다. 결국 가사 일과 회사 업무 사이에서 지치게 되는 취업 여성은 양자택일의 기로에 서게 되는 것이다. 이는 전문직 취업 여성만이 부딪히는 문제는 아니다. 전 계급에 걸쳐서 여성에게 보편적으로 존재하는 문제이다.

여성 농민에게도, 여성 노동자에게도, 고학력 여성에게도 어디서나 강도의 차이일 뿐 이중 노동의 부담은 항상 존재하는 것이다. 이러한 일하는 여성의 가사 노동은 일정 정도 사회가 책임져야 하는 면이 있다. 설기치나 빨래처럼 남편이 적극적으로 가사 노동을 분담하면 어느 정도 해결되는 일은 차치하고서라도 여성에게 사표를 강요하게 되는 직접적인 요인인 육아 문제는 분명 사회적으로 해결이 가능한 문제이기 때문이다.

7. 이과대 취업 현황표...

각과 취업률 현황 조사

아래의 표는 연세대학교에서 공개하고 있는 이과대 취업률 표입니다. 공식적인 발표되는 표에는 물리학과, 천문대기학과 가 100%의 취업률을 보였으며 그 외의 과도 지질과를 제외하면 모두 80-90%선에 있습니다. 그러나 이는 대학원 진학, 유학, 등을 모두 포함한 것이어서 실제 취업률은 중간의 순수 취업률입니다. (대학원 졸업 후 평생 직종의 취업이 명시되지 않음) 이 또한 정확하지 못한 점이 많아 학교의 취업 프로그램의 장기적 계획성을 의심케 합니다. 표를 참조하여 실제 조사된 각과 현황과 비교해 보시기 바랍니다

<1995학년도 2월 졸업생 취업현황표>

(연세대학교 이과대학, 원문 수록)

학과 명	졸업자 수		취업확정자										순수 취업 률	대학원 진학		전학 률	해외 유학		해외 유학 률	RO T.C	입 대 자		미취 업자		미취 업률	취업률
			공무원		교원		회사원		은행원		언론															
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여		
수학	14	12			1	4	3		1		2	3	53.8	4	2	23.1			1	2	1	2	11.5	88.5		
물리	42	4			7	1						15	3	56.5	20	43.5								100.0		
화학	29	7			9	3					6	2	55.6	10	27.8						4	2	16.7	83.3		
생물	19	5			3								12.5	12	4	66.7	2	1	12.5		2		8.3	91.7		
지질	13	6			4								21.1	1	5.3				3	2	3	6	47.4	52.6		
천문 대기	26	9			8	1			2	1	6	2	57.1	9	5	40.0				1				100.0		
생화 학	21	10			6				1				22.6	12	5	54.8	1	3	12.9		1	2	9.7	90.3		
컴퓨 터	49	9	2		24	4	3	1					58.6	15	3	31.0	1	1	3.4		4		6.9	93.1		
소계	213	62	2		1	62	12	3	2	3	1	29	10	46.5	83	19	37.1	4	5	3.3	4	5	15	9.8	90.2	

<실제 조사 각과 졸업 후 진로 현황>

물리학과 이학우 진로 상황

88학번	6명 졸업	2명 대학원 졸업 후 취업
		1명 취업
		3명 파악 안됨
89학번	4명 졸업	1명 현대전자
		3명 대학원 재학 중
90학번	6명 졸업	3명 삼성
		1명 LG
		2명 파악 안됨
91학번	4명 중 3명 졸업	1명 재학 중 (교환 학생)
		2명 삼성전지 2명
		1명 삼성 데이터 시스템

지질학과

90학번	
홍남성	쌍용 컴퓨터
김기희	화학과 복수전공
이은영	?
조남정	경영 복수전공
안수미	응용통계
조수영	대학원
91학번	
최남선	회원강사
배남희	대학원
이희수	노시공학과 복수전공
이주연	편입 준비
백경희	고교 강사
안수영	결혼 예정

생물학과

91학번 총 10명

신정윤	신방과 복수전공
김성혜	4학년 재학중
오미희	4학년 재학중
노신영	연대 대학원
서성남	연대 대학원
윤혜섭	연대 대학원
정석관	연대 대학원
안수현	연대 대학원
나희원	은행
이정면	타학교 재입학

90학번 총 12명

김명희	회사(컴퓨터 프로그래머)
김문정	학원강사
김보라	연대 대학원
박원주	무직
안명준	메디슨 의학기계 회사
유진	교육대학원/ 학원 강사
이상아	경영대학원/ 학원 강사
이상은	연대 대학원
이호연	타학교 재입학
임수경	무직
채성신	무직
최현경	교사 (단대 부교)



컴퓨터학과

분야	90학번	91학번(졸업생 중)
컴공회사	1(6.25%)	
동양 S&E	1(6.25%)	
대학원	3(18.75%)	2(25%)
대이공	1(6.25%)	
복수전공		2(25%)
삼성 건설	1(6.25%)	
삼성 SDS	5(31.25%)	
삼성 전권	1(6.25%)	
삼성 전지	1(6.25%)	1(12.5%)
유학	1(6.25%)	1(12.5%)
타과 대학원		1(12.5%)
타과 유학		1(12.5%)
호남 성유	1(6.25%)	
계	16명	10명 중 8명 졸업

90학번의 경우에는 삼성 계열사의 진출이 압도적으로 졸업생 중 50%가 삼성 계열사에 취업했다. 91학번은 삼성에 취업한 사람은 1명인 반면, 대학원과 복수전공생이 각각 2명이었다. 특히 91학번의 경우는 과 전공이 아닌 다른 방법으로의 진출이 두드러졌다.

생화학

90학번	
대학원	8명
삼성 1회 본사	1명
3회 취업	2명
91학번	
대학원	4명
LG화학	1명
시사인터넷	1명
유학	1명
미종업사	1명

전문대기과학과

89학번

김형선	삼성 데이터 시스템
?지연	이동통신
권혜진	LG
최영희	
안혜준	경영 복수전공(졸) 현,先物회사

90학번

송명덕	우리학교 대기 대학원
정재은	우리학교 대기 대학원
변희영	대학원 준비 중
이영선	우리학교 전문 대학원
김소연	KBS 방송 문화원
한기달	한국 컴퓨터

91학번

이귀례	
조남정	의생화학 복수전공
김서영	의생화학 복수전공

91학번

박수미	우리학교 대기 대학원
신상희	우리학교 대기대학원
백재민	서울대 환경대학원
이정민	KBS 기상캐스터
조현숙	삼성
안현희	네덜란드 은행
고윤진	
오미성	사회활동

수학과

90학번

금명옥	SPM (LG 전신 파트)
김년미	세일 은행 전신실
김은희	계문사 (출판사)
김준희	삼성 인력 관리 시스템
박경미	대한 생명 전신실
부미영	효성 컴퓨터
송수원	KIST 졸업과정
송혜린	?
안봉린	한화 전신실
최은선	유학
이미정	동명여교 학교 교사

91학번

삼성 SDS	4명
삼성 화재	1명
세일 건업(일본 은행)	1명
대학원 준비중	3명



1학과

3학년

김경미	백신 건설
서정미	현직 중학교 교사
이영희	현직 중학교 교사
최선경	변리사 사무소
김지영	KIST 연구소
소선영	일반 과학
유정숙	박사
김경미	?
한승희	?

9학년

김연희	연세 화학과 대학원
김해성	?
윤경미	외국인 회사
이은희	동화 제작
이한순	변리사 사무소
이혜숙	결혼 ?
지은정	유학

0학년

남소영	포항공대 대학원
우미혜	연세화학과 대학원
오승민	성균관대 약대 편입
최윤정	삼양그룹 연구소 성유실
최혜영	변리사 사무소
황찬임	덕성여대 약대 편입
김정연	이대 대학원 준비중
김정주	연세 화학과 대학원

11학년

김혜정	삼성데이터 시스템
이지영	회사 취업
김영호	한미합동법률 사무소
송미경	유공
정희승	대한항공
남영미	회사 취업
이영숙	연대 건축공 복수전공
서영미	의대 편입 준비중

8. 선배님들의 이야기...

다시 학생으로....

*생물학과 90학번 유진선배님과 얘기를 나누었습니다.

-생물학과를 마치고 현재 교육대학원 생물교육학과 석사3학기 재학 중

1. 언제 이곳에 가기를 결정하셨나요
4학년 말에 결정했는데, 처음에는 잘 생각이 없었죠. 학부 때 교직을 이수하다 중도에 그만두었는데, 선생님이 되고 싶었고, 그러려면 자격증이 필요했기 때문이지요. 학부 초반에 생각이 있었다면 교직을 이수했을 거예요.

2. 들어가시기까지 어려움은 있었는지.
별 어려움은 없었습니다. 시험도 전공과 영어 두 과목뿐이니까요. 그런데 교육대학원이라는 곳이 조교장학금이 있는 것도 아니고 하니, 경제적인 문제를 생각하지 않을 수 없더군요. 저는 지금 학원강사를 하고 있어요. 교육대학원은 야간이니까 주간에는 직장을 다니고 야간에는 공부를 하는 사람들도 있습니다. 하지만 제 생각에는 교육대학원을 가려한다면 직장을 다니지 않는 편이 나을 것 같네요. 자격증만 따려한다면야 널널하게 6~7학점 다면 직장을 다니지 않는 편이 나을 것 같네요. 자격증만 따려한다면야 널널하게 6~7학점 다면 듣고 다닐 수 있겠지만 돈 버리는 일일 수도 있잖아요. 한 학기에 12학점까지 들을 수 있으니 최대한 수업도 듣고, 교육분야의 전문적인 공부와 예비 교사로서의 준비도 하는 것이 필요합니다. 직장 잡고 일하면서 공부하기는 아무래도 벅찰 테니까요. 그리고 임용고시 준비도 함께 할 수도 있겠죠.

3. 배우는 과목과 전방적인 상황은 어떠하지요.
이과 계통은 3~6명 정도 선발합니다. 제가 다니는 과는 4명인데 모두가 여자입니다. 교육대학원은 교사라는 직업을 전제로 하기 때문에 여자들이 많은 편입니다. 들어갈 때는 성적순 선발이므로 여자라고 해서 어떤 회사들처럼 차별이 있거나 하지는 않아요. 수업은 전공과 교직 과목으로 구성되구요, 자세히 말씀드리면, 동물학, 식물학, 미생물학이 필수이고 다수의 전공 선택 과목이 있습니다. 그리고 교직 과목은 학부 때와 비슷한데 생활지도, 현장 교육론 등의 수업이 첨가되어 있습니다. 한 학기에 보통 3~4과목씩 들지만, 추가하여 듣는 것도 좋아요. 재미야 뭐 과목에 따라, 임하는 자세에 따라 다르겠지만요. 현직 교사분들께 계시니 많은 이야기도 들을 수 있고, 여유 있게 공부할 수 있다는 점이 장점이라면 장점이네요. 저야 학부도 우리학교를 나왔으니 전공 과목의 경우는 교수님들도 비슷하고 과목도 학부와 유사한 점이 많아 새로운 감이 별로 없고, 약간은 지루하기도 하지만요.

4. 졸업한 뒤 진로는 어떻게 생각하십니까.
요즈음 그 고민을 많이 하고 있는데 졸업하고 나면 2급 정교사 자격증이 발급되니, 우선 사립 학교부터 알아보고, 임용고시도 어렵다고는 하지만 기회이니까 준비하려고 합니다. 임용고시는 워낙 합격률이 낮고 재작년 같은 경우는 생물 과목 중에서 한 명도 뽑지 않았어요. 그 발표도 시험 직전에 나오니 제 친구는 1년 간 준비하고도, 한 명도 선발하지 않는다는 발표에 허탈치고 말았죠. 특히 과학과목은 이런 경우가 많아요. 또 이 시험에는 사범대와 병역필 한 이에게 가산점이 있어서 저같은 경우는 최악의 조건일 수밖에 없어요.

그리고 들리는 말에 의하면 사립 학교에 들어가기도 여자면 힘든데다가 많은 돈이 오간다는데 돈 내고까지 가고 싶진 않네요. 그래도 월급이 아무리 적다고는 해도 시간 강사부터 찾아볼 생각입니다.

5. 결혼 후에는 직장에 계속 다니실 계획이십니까.

교사라는 직업이 결혼 후에도 충분히 일을 살릴 수 있으니 계속해야지요. 그래서 많은 사람이 선호하는 직업 중에 하나이겠죠.

6. 후배들에게 하고 싶은 말이 있으시다면.

교사를 생각하고 있는 후배들에게 기왕 하고 싶은 길이거든 1월 말, 2월 초에 빨리 결정해서 미리미리 준비해야 한다는 말을 하고 싶습니다. 교직 신청이 2학년 1학기(?)에 한 권 밖에 기회가 없으니까요. 이미 교직 신청을 못한 사람이라도 저처럼 교육대학원에 가는 방법이 있습니다.

하지만 이곳을 단지 자격증을 따는 곳이 아닌, 교직을 심도있게 공부하고 예비교사로서의 자질을 닦는 장으로 여기고 열심히 공부하셨으면 합니다. 무엇이든 하기 나름이겠지요.



*컴퓨터과학과 91학번 이보라

-을 2월 컴퓨터 과학과를 마치고 지금은 의류환경학과를 복수전공하고 계심.

신청시기: 2월 졸업생은 1월말, 8월 졸업생은 7월말 (연세춘추에 공고, 학적과에 문의)

전형시기: 2월 초, 8월 초

신청시 필요한 서류: 복수 전공 신청서, 성적증명서, 서약서

학점 하한선: 의학, 치의학과는 마지막 4학기의 평균평균이 3.0이상, 그 외 학과는 2.5 이상 (이것은 전형에 응시할 수 있는 최저 학점이고 과마다 실제로 합격가능한 최저 학점이 따로 있음)

시험: 대부분의 학과는 면접만 실시하지만 건축공학과, 주거환경학과 등은 실기 시험을 실시할 수도 있음

이런 과정을 거쳐서 전형에 합격하게 되면 등록을 하게 되는데 여기서 명심할 것이 있습니다. 글머리에서 글이 '졸업'이란 말 대신 '마침'이란 단어를 사용한 것은, 95학년도부터 복수전공할 때에는 제 2전공을 이수하는 해에 두 가지 졸업장을 수여하는 것으로 학칙이 바뀌었기 때문입니다. 그러므로 전과는 달리 제 1전공을 마친 경우에도 졸업장은 수여되지 않으며-수료증만 신청가능-졸업장이 필요한 어떤 형태의 시험(입사 시험, 대학원 시험) 등에도 응시할 수 없습니다. (단, 기술 계통의 자격증은 수료증만으로도 응시 가능) 또한, 전형 합격 후 등록을 하지 않을 시 제 1전공 졸업장도 수여하지 않는다는 협박(?)도 있을 수 있습니다. 그러나 등록 포기 의사를 지정된 기간 내에 밝힐 경우에는 상관이 없습니다.

학점은 전공만 58학점 이상(이공계는 별도 지정) 이수해야 하며 제1 전공에서 이수한 전공 과목은 인정은 되나 학점은 인정되지 않으므로 주의해야 합니다.

예) 1전공 컴퓨터 과학: 통계학 이수, 인정받음

2전공 의류환경학: 통계학을 이수하지 않아도 되나 여전히 전공 58학점을 이수해야 함
복수 전공을 할 이에게 먼저 부전공을 하라고 권합니다. 부전공을 하면 과목 뿐 아니라 학점도 인정되어 조기 졸업을 할 수 있기 때문이죠. 또, 부전공을 할 경우에는 대학원에 진학해서도 편리합니다. (일부 학과는 관련학과를 전공하지 않은 대학원생은 학부 과목을 이수해야 함) 부전공은 정해진 과목을 다 들은 뒤 4학년 2학기에 신청해도 되구요.

지금까지는 복수 전공을 하기 위한 준비 절차만 말씀드렸는데요, 정말로 말씀드리고 싶은 것은 복수 전공을 앞으로의 방향을 정하지 못했다거나 할 때의 유예 기간으로 생각하지 말라는 것입니다. 별다른 생각이나 각오 없이 신청했다가 마치지 못하는 학우들도 없지는 않으니까요. 또 여하우의 경우 2년을 늦게 졸업하게 되면 각종 공채의 나이 제한에 걸리는 경우도 있습니다.

그리고 새로운 과에서 새로운 학우들과 함께 한다는 것이 외롭고 힘들 수도 있습니다. 그러나 전공에 만족하지 못하거나 전공 관련 학문을 공부하고 싶은 경우 아주 좋은 기회라고 할 수 있습니다. 나이 들어서 공부하기 때문에 더 열심히 하고 정말로 원하던 것을 공부하게 되어 더 즐겁고 진지하게 공부하게 되거든요. 1전공과 2전공이 관련이 있는 경우 취업이나 학업에 도움도 되구요.

졸업을 앞둔 사람들과 저학년 후배 여러분들께 제 글이 도움이 되기를 바라면서 이만 줄입니다.

사람은 지원하는 형식이시요. 따라서, 일반적으로 교수님과 개인적으로 접하게 되는 기회가 적은 편이며 이 점은 좀 아쉽기도 합니다.

1학기에는 경제학 두 과목, 정책학, 환경과학 등 다섯 과목을 들었는데, 교수님들께서 워낙 강의를 잘하시기 때문에 까다로운 경제학이나 정책학도 재밌게 들을 수 있더군요. 단, 시험까지 재밌게 쳤다간 망하지만요. 워낙 학생들의 학부 전공이 다양하기 때문에 교수님들께서 되도록 쉽게 강의하십니다. 이 역시 위에서 잠깐 언급한 각 학문의 전문성이 떨어지는 한 이유입니다.

"환경"하면 시키면 강물에 동동 떠있는 물고기를 떠올릴 이과생들로서는 왜 이렇게 많은 학문을 배우는지 잘 이해가 안될 겁니다. 그 이유는 이정전 교수님의 저서의 머리말에 잘 나타나 있습니다.

"환경문제는 어느 특정 분야가 독점할 특수한 문제가 아니다. 흔히 환경문제를 종합 과학적인 문제라고 한다. 환경문제의 해결은 둘째치고 우선 그 이해에서부터 실로 여러 분야의 지식이 종합적으로 필요하기 때문이다. ... 바로 이런 종합 과학적 접근의 필요성 때문에 서울대학교에 환경대학원이 특별히 설립되었고..."¹⁾

어쩌면 환경대학원은 우리 나라에서 유일하게, 환경 문제의 총체적인 해결을 모색하는 곳입니다. 그래서인지 저도 이 곳에는 졸업 후의 전망을 환경운동으로 생각하고 있거나 환경정책을 전공하고자 하는 분, 그리고 환경과 관련된 다양한 분야를 접하고 싶은 분들이 오는 것이 더 좋을 것이라 생각합니다. 대기오염을, 수질오염을, 다른 환경과학 분야를 깊이 공부하고 싶은 분들은 오히려 전공 대학원에 진학하거나 다른 이공계열 대학원에 진학하는 것이 좋을 것 같습니다. 자연계열 학생들이 환경대학원에 들어와서 실망하는 경우가 생기는 것도 대개가 자연계열 대학원과 비슷하지 않을까 기대했었기 때문입니다. 이 곳을 마음에 두고 제신 분들은 과연 자신이 원하는 것이 과학적 전문성인지 아니면 전반적인 이해인지를 명확히 한 다음, 결정하시는 것이 좋겠지요.

음, 자꾸 실망한다는 말을 해서 좀 당혹스러운 분도 있으려나. 이를 강조하는 이유는 대개 이 글을 읽는 분들이 이과대학생일거고, 그러면 대학원도 이과대학 대학원을 떠올리실 텐데, 그 곳과는 많이 틀림을 확실히 말씀드리고 싶어서입니다. 환경문제에 대해 많은 것을 알고 싶은 지적 호기심이 강한 분들이라면 이 곳만큼 적합한 곳이 없다는 걸 다시한 번 말씀드려야겠네요. 지금까지 이과대학에서 배운 것과는 다른 방향으로 환경을 이해하고픈 분들이라면 즐거운 2년을 보낼 수 있을 것이라 생각합니다.

일단 졸업을 하고 나면 주로 연구소에 들어가게 됩니다. 그런데 선배들께 물어보면 확실히 어느 곳에 많이 간다고 말해주질 않더라구요. 연구소 외에 환경운동 단체나 기업으로 들어가는 경우도 있는데, 저는 이 부분에 대해서는 아는 바가 별로 없어 자세히 말씀드릴 수는 없습니다.

그리고 보니 졸업을 하려면 우선 입학할 해야겠군요. 입학시험에 관해서는 서점에 가면 자세한 정보를 얻을 수 있으며 과사무실에 물어보면 친절하게 상담해 줍니다. 이 외에 요긴한 사실을 하나 말씀드리자면, 서울대 대학원은 과사무실에서 역대 입학시험 족보를 4천원(95년 가격)에 팔고 있습니다.

이제 제가 알고 있는 얘기들은 거의 다한 것 같네요. 여러분의 선택에 많은 도움이 되었으면 하구요, 끝까지 읽느라 수고하셨습니다.

표 21 교과과정

	1학기	2학기	3학기	4학기
전공필수	공간구조론 토지및환경경제학	대기오염분석 수질오염분석	토지이용정책 정책과정연구	
전공선택	환경과학 환경체계론 경제분석론 도시정보체계및실습	공공투자정책 고형폐기물관리 조사통계론 토양환경론 환경원격탐사	수질오염관리 대기오염관리 환경법 환경실험 산업폐기물처리 환경관리특강 지하수오염	환경생태계획 지역정책론 환경정책 세미나

표 22 입학시험 과목

필수선택 과 목	환경공학 토목공학	경제학 지질학	화 학 대기학	생태학 해양학	통계학 물리학
일반선택 과 목	산업공학 구조역학	지리학 행정학	사회학 건축학	경영학 도시계획학	전산학



1 녹색경제학, 이정전 지음, 한길사

천문대기 90학번 송명덕

-현재 우리학교 대기 대학원에서 공부하고 계심

대학 졸업을 1년 남겨둔 3학년 겨울 방학 부터 졸업후 진로에 대해 생각하기 시작했다. 누구나 그렇겠지만, 자신이 하고 싶은 일을 찾기로 그리 쉽지 않다. 대학 생활 동안 원하는 일들을 다해 볼 수도 없고, 시간도 그리 넉넉하지 않다. 나 또한 지난 3년 동안의 생활을 되돌아보고 나름대로의 손익 계산서를 작성했을 때, 전공공부에 대한 아쉬움이 생겼고 그래서 대학원 진학을 결심했다. 물론 진로 결정을 내린 후에 갈등이 없지는 않았다. 항상 머릿속에 떠오른 질문이 있었으니까. 내가 진정 바라는 일이며 내 적성에 맞을까?

대학원 진학이 확정되고, 대학을 졸업하던 해 겨울부터 교수님의 연구실 한 칸에 마련된 책상에서 책과 씨름하기 시작했다. 교수들마다 학생을 지도하는 방식이 다르겠지만 내 지도교수님은 교수 학생간의 자유로운 토론을 중시하셨다. 그래서 일주일에 한번씩 그 동안 연구한 내용을 이야기하고 의견을 나누는 시간을 가졌다. 물론 항상 잘되지는 않았다. 그리고 학부 시절과는 다른 생활이 시작됐는데, 수업은 학부 수업시간 보다는 양적으로 적은 시간이지만 많은 과제물이 부담감을 느끼게 했다. 더구나 학부과정을 충실하게 이수하지 못한 학생은 어려움을 느낀다. 그리고 비싼 등록금은 조교 장학금과 연구비로 충당할 수 없어 대부분 과외 아르바이트를 한다. 3학기가 시작되면서 논문을 준비하기 시작했는데 지도 교수와 함께 수행하는 project를 그대로 석사논문으로 쓸 계획이다. 우리과 대학원생들 대부분은 자신의 지도 교수와 함께 하는 project가 있다. project는 장·단점이 있는데, 실제로 주어진 주제를 가지고 연구 활동을 하는 그 자체가 많은 지식과 경험을 얻을 수 있는 소중한 연륜이 될 수 있다. 그러나 대학원생들이 거의 실무를 맡아서 하기 때문에 잡다한 일들에 시간을 많이 뺏기기도 한다.

이제 1학기만 지나면 졸업이다. 졸업 후에는 전공을 살려 취직할 생각이다. 졸업후 취직은 주로 기상청이나 기상연구소로 하게 되는데 처음부터 정규직으로 들어가지 못하고 임시직으로 몇 개월 지내다가 정규직으로 채용된다. 이 곳 역시 수 년전까지도 기상학을 전공한 사람들이 많지 않아 비좁고 들어갈 자리가 있었지만 요즘에는 채용하는 인원이 많이 줄어서 그리 수월하지 않다고 한다. 전공을 살려 일할 곳이 드물다는 사실은 후배들에게 참 실망스러운 일일 것이다.

그러나 대기과학 자체의 앞날이 어두운 것은 아니다. 오히려 점차 발전하고 있는 학문이며 미래사회에 그 수요가 크다는 전망이 나오고 있다.

그래서 대학원에 진학해서 공부를 계속하고자 한다면 학부과정을 소홀히 하지 말기를 당부하고 싶다. 차근차근 쌓아 올려가야 안전하고 오래 지속되기 때문이다. 여하튼 자신이 하고 싶은 일이라면 현재 상황에 지나치게 집착하지 말고 조금 멀리 다가를 시간들을 대비하는 게 좋을 것이다.

사회를 향하여

*수학과 89학번 김기영

-현재 삼성 데이터 시스템 전자 SM 사업부에서 주임으로 근무하고 계심.

학교를 졸업한 후 공부를 하든, 취직을 하든, 그 동안 안주해 오던 울타리에서 벗어나야 함은 자신의 의지와는 상관없이 필연적인 것이다.

두렵거나 싫다고 해서 마냥 어리게 남아 있을 수는 없는 일.

그렇다면 이왕에 부딪히는 일들에 대해서는 내가 주체가 되어 맞이해야 한다.

요즘은 졸업 후 취직을 하는 여학생이 많고 또한 그것이 당연하게 인식되고 있는 것이 현실이다. 각 기업에서도 우수한 여성 인력을 활용하기 위해 여성에 대해 많이 연구하고, 실제 각 부서에서도 우수한 여성이 주목받고 있는 분위기를 느낄 수 있다.

물론 이런 일련의 현상들은 오히려 여성이 아직까지 사회에 전적으로 동화되지 못하고 있음을 의미하지만, 이는 과도기적인 모습이고, 어쨌든 지금의 분위기가 여성에게는 분명 '기회'라고 말할 수 있겠다.

여성 인력들이 많이 입사하고 있는 지금, 회사에서 대부분의 여성들은 굉장한 실력과 자신에 대한 자신감, 뒤지지 않는 지식과 어학실력, 활발한 사교성 등, 사회적인 통념으로 규정되었던 수동적이고 소극적인 이미지와는 전혀 다름에 깜짝 놀랄 것이다. 자신만이 눈에 띄게 월등하리라고 생각한다면 큰 오산이다.

자외선 타외선 이런 분위기 속에서 내 자신이 묘하게 어떤 방향으로 밀려가고 있다는 느낌이 들기도 하고 나만의 무언가를 잃어가면서 모두 똑같은 모습이 되어 가는 것이다.

중요한 것은 항상 자신의 정체성을 가지고 있어야 하고, 자기 스스로를 변화시키고 발전시켜야 한다는 것이다. 물론 여기에서 말하는 정체성이란 독불 장군처럼 북 불거져 나옴은 아니다.

사회에 나와 사는 것은 대학 때와는 다르다. 모두들 바빠 움직이고 개인도 자신의 자리에 충실해야 한다. 이렇게 정신없이 흘러가는 삶 속에서 자신마저도 정신을 차리지 않는다면 이런 사람은 아무 것도 이룰 수 없을 것이다. 대학 때에는 남을 챙겨주는 것이 더 소중하지만 사회에 나와서는 자기의 자리에서 열심히 자신을 지켜 나가는 것이 남과 자신을 위해서도 더욱 소중하다.

*기영 선배님을 만나 이야기를 나누었습니다.

삼수:서점 이노니방 오후 1시

1. 월급이나 회사 사정을 이야기해 주시면.

삼수는 이전부터 전산직이나 비서직등 여성 인력을 활용할 수 있는 곳에 최대의 배려를 해왔습니다. 요사이엔 기업도 이익 추구를 위해서라면 남녀 구분 없이 채용하는 경향이 늘고 있습니다. 아직까지는 전산직이나 비서직 등 몇 개 부서에서만 집중되고 있는 현상이기는 하지만...제가 일하는 곳은 전산적인데 월급은 남녀 사원이 동일합니다. 다행히 여사원이 전체 사원의 4분의 1이나 되어서 분위기도 다른 회사보다 훨씬 부드럽고 과장까지는

여자분도 많기 때문에 저는 직접적인 여성 차별은 거의 못 느꼈습니다. 하지만, 4시 퇴근이라는 규정은, 일이 많아지면 그렇게 지켜지지 않는 경우도 있지요. 힘든 직업이에요.

2. 어떻게 이 회사에 취직하게 되었어요?

그냥..막연히 취직 준비를 하다 원서를 쓰게 되었어요. 전산직이라 사람들은 그 쪽 전공만 오는 줄 알지만 사실 안 그런 사람도 많아요. 저는 공채로 들어왔는데, 들어오기 전까진 전산은 전혀 몰랐고 들어와서 배웠습니다. 사실 중요한 건 전산보다 어학입니다. 전산은 회사에 들어오면 다시 다 배워요. 학교 때 배운 것이 오히려 쓸모 없는 경우가 있습니다.

3. 앞으로의 계획과 후배들에게 한 말씀

앞으로도 계속 일을 하고 싶어요. 반드시 이 회사 일이 아니더라도....가장 큰 문제는 결혼 후 가사 노동 문제인데... 힘든 것 같다는 생각이 들긴 합니다. 그런데, 사실 지금은 결혼하고 싶은 마음이 없어요. 그래서 아직까지는 구체적인 조언을 해주기는 어렵고...

후배들에게는 글썄... 저는 아직 사회 초년생이고, 사회를 잘 모르기 때문에 도와줄 말이 별로 없지만 이 한마디만은 해주고 싶네요. 사회에 나와서도 자신을 잊지 말고 열심히 살았으면 해요



물리학과 90학번 이정

-인 LG-EDS SYSTEM 제조, 통신 사업부 산전 CU 관리팀 소속

후배의 원고 부탁에 마음이 약해 별로 도움도 못되는 이야기를 이렇게 꺼내놓게 되었지만, 실제로 여러분 각자가 어떤 바램을 갖고 있고 어떤 상황에 처해 있는지에 따라 많은 것이 달라진다는 전제 하에 나의 경험담을 부담없이 써보기로 한다.

나는 엉뚱한-혹은 물리학과 졸업자답지 않은-바람과 상상하기 힘든 학점으로 인해, 졸업 이후 1년 이상의 시간을 백수로 보내게 되었다. 백수 생활이란 정말 바쁜 일이다. 특히 나는 정말로 많은 이력서와 입사 원서, 그리고 술한 입사 시험을 치렀다. 이렇게 된 연유에는 전혀 전공을 살릴 생각도, 능력도 없는 내 탓도 컸고, 여자라서 더욱 쳐다보아주지도 않는 환경의 탓도 조금은 있었다.

대부분의 물리학과 전공자들은 자신의 전공을 살리기를 원한다. 그러므로 대학원에 가는 것이다. 나는 더 쉬운 학문이 따로 있다고 생각하는 사람은 아니지만, 물리가 어렵다는 생각을 한다.

즉, 4년 간의 대학 공부로는 물리학으로 돈벌이를 하기가 쉽지 않다는 것이다. 그래서, 우리과는 유난히 대학원 경쟁률이 높은 편에 속한다. 그리고, 대학원 졸업을 하면 사(私)기업체의 연구소에 들어가기를 원하고, 이것이 가장 일반적인 경우라고 할 수 있다. 물론 대학원에서의 전공에 따라 연수소로 잘 팔리지 않는 경우도 있지만...

물리학과 학부만을 졸업한 경우 지로도 돌로 나뉜다. 우선 학부에서라도 물리를 전공한 경우 역시 대기업의 연구소에 공채나 특채를 통해서 들어갈 수 있다. 이런 때에는 과내의 높은 대학원 진학열이 역으로 작용해, 기업체의 특채 원서를 구하는 것은 비교적 쉬운 편이다. 사실 우리 때는 특채 원서가 남기도 했는데, 요즘은 취업 경쟁이 치열해서 양다리를 걸치는 경우가 많다고 한다. 그 다음이 나와 같은 단지 졸업자들, 이들은 대개 관련학과로 물리학과를 포함시켜 주는 대기업의 공채나 특채를 통한다. 이런 대기업에는 SDS나, 바로 내가 다니게 된 회사인 LG EDS SYSTEM과 같은 SI 업체들이 많다.

내가 현재 다니고 있는 회사는 몇 가지 점에서 특이하다. 전공 불문이라는 말이 완벽하게-이것만은 완벽하게 지켜지는 회사라는 것이다.(실제로 문과 계통의 졸업자들도 많이 볼 수 있다.)

시스템 통합 회사는 전산 회사는 아니다. 혹은 적어도 전산회사가 아닌, 정보 통신 기술과 기업 혁신을 연결하는 전문 컨설팅 업체를 지향하는 하는 회사이다. 그러므로 전산 전공자보다는 다른 다양한 배경의 사람들을 뽑아서 전산 교육을 시켜 전문가를 양성하는 것을 택한다.

우리 회사는 입사 시험에서 TOEIC과 적성 검사를 치른다. 그러나 이것은 웬만하면 통과할 수 있는 수준일 것이다. 합격자 중에는 500점 정도의 점수도 드물지 않게 볼 수 있다. 그 다음에 면접을 본다. 면접의 기준은 모른다. 나는 꽤나 많은 면접을 보았고, 그리고 그만큼 떨어졌는데, 우리 회사 면접에는 어떻게 붙은 것인지는 모르겠다.

마지막으로 이 회사의 특이한 점 하나를 더 말하겠다. 비교적 긴 교육 기간이 있다는 것이다. 물론 배치 받은 곳이 따라 그 기간 중에도 바뀔 곳이 있기는 하지만 각 직종마다 따로 시행되는 교육 과정이 잘 짜여 있는 편이다. 입사 후 어느 정도 시간이 지나면

NCD(Network Control Development), OPD(Operator Development), SED(System Engineering Development) 등 전문 분야의 교육을 받게 된다.

내가 이 회사에 들어왔을 때 선배들로부터 가장 많이 들은 이야기는 여자에게 정말 좋은 회사라는 것이다. LG그룹은 보수적이어서, 대졸 여사원을 거의 뽑지 않는 편이다. 따라서, 상대적으로 대졸 여성의 목소리가 고졸 여사원에 비해 높다는 것이다.

그러나 전산직에는 여자도 무방하다(?)는, (이유는 잘 모르겠지만) 요한 선임전임이 이 회사에 작용하여 여자를 꽤 채용하는 편이다. GM의 계열사인 EDS와 합작사라는 것도 여자에게 편한 이유일 것이다. 즉, 외국 기업과의 합작 회사이기 때문에 회사 운영이나 사원 관리 방식에서, 다른 국내 기업에 비해 여성에 대한 전통적인 가치관의 영향을 받지 않는다는 점이다. 그리고 조직이 자유롭다는 이야기도 한다. 적어도 내가 있는 부서에서, 여자라서 차 심부름을 하는 일 정도는 없고, 여성에게 기회도 많이 보장되어 있다. (우리 과장님도 애 둘을 낳은 주부이다.) 조직 내에서 상하의 위계 질서가 엄격한 편도 아니고, 대부분의 임무를 Team으로 수행하게 되므로 수직적 관계보다는 능력 발휘가 보장되는 비교적 자유로운 분위기가 조성되어 있다.

참고로 우리 회사에는 '대리'라는 직위가 없다. 그래서 어떤 면으로는 신입 사원에서 승진하는데 다른 회사보다 더 오랜 시간이 걸리기도 하지만, 이것을 이유로 중도에 회사를 그만두지는 않을 것이다.

우리 회사에서 교육 과정을 마친 사원에게 다른 관련 기업체로부터 스카웃 제의가 들어올 정도로, 직원 교육에는 돈을 아끼지 않기 때문이다. 10주 정도의 교육 기간에서 개인에게 투자하게 되는 비용은 600만원 정도이다. 오죽하면 이 교육을 마치고 만약 다른 회사로 옮겨가게 될 경우, 300만원을 물고 가야하는 제도까지 생겼으랴... 또 한가지 특이한 점이라면, 0.5일 휴가제라는 것이 있다는 것이다. 한 달에 이들의 휴가가 여직원에게 주어지는데, 만약 토요일에 휴가를 내면 이것을 0.5일로 근무할 수 있다. 회사에서도 휴가를 많이 쓰기를 장려(?)하는 바이다. 휴가를 쓰지 않고 모아두게 되면 연말에 가서 휴가를 안 간 만큼 돈으로 계산해서 주어야하기 때문이다. 지금은 하는 사람이 거의 없지만 자택 근무라는 것을 가장 처음 시도했던 것도 우리 회사이다.

그러나, 조직이, 회사라는 조직이 추구하는 바는 분명하다. 다시 말할 필요도 없이 이윤 추구 그것인데, 이를 위해서라면 남자건 여자건 충분히 활용(?)되기만 하면 문제될 것이 없다는 것이다. 요즘 와서 가장 절실하게 드는 생각은 나는 회사에서는 인간이 아니라는 것이다. 인간 이상(?), 바로 인간 자원인 것이다.

지질학과 89학번 이선하

-전 선화학교 교사

혼연의 힘을 다해 수업에 임하는 모습은 지분만 아니라 장차 교사를 꿈꾸고 있는 모든 예비교사들의 바램일 것입니다.

하지만 졸업이 가까이 오면서 막연한 장래에 대한 불안감을 떨쳐버릴 수 없을 것입니다. 이는 교직을 이수한 우리 이과대 여학생들뿐만 아니라 모든 사대생들의 고민이기도 합니다. 학생수에 비해 턱없이 부족한 교사수, 교사들의 과중한 업무부담 등, 지금의 교육 현실을 보면 도저히 앞뒤가 맞지 않는 한심한 상황입니다. 거기에서 교직을 이수한 경우는 사대에 부과되는 가산점의 혜택조차 없어(물론 군대 다녀 온 남학생에게는 군대 가산점까지 부과됨) 아주 소수를 뽑는 교원 임용고시의 문은 닫혀 있다고 봐도 과언이 아닙니다. 더러는 상대적으로 다른 과목에 비해 많이 뽑는 국, 영, 수 과목은 경기도나 다른 도에 가서 시험을 치면 약간의 가능성은 있습니다.

그러나 기타 과목에 해당되는 과학과목은 이런 기회조차 힘들어 보통 사립 중, 고교의 문을 두드리게 됩니다. 과사무실이나 신문을 통해 교사 모집 공고를 접하고 많은 기대감에 서류를 준비합니다. 우리 학교인 경우, 소위 병문대라는 지명도 덕으로 1차 서류 심사는 보통 부단히 통과하지만 2차 면접에서의 쓰라림은 정당한 방법으로 교사를 하고 싶은 사람이라면 반드시 맛보게 되는 것입니다. 이유는 간단하게 두 가지로 요약됩니다. 이미 제단에서 기억의 돈이나 백으로 내정되어 있는 경우와 단지 여자라는 이유로 탈락되는 경우입니다. 남자와의 경쟁에서 특히 교사적인 경우 이때 여학생의 학력이나 성적은 아무런 의미가 없습니다. 특별히 이번이 없는 한 반드시 남학생이 선택되어집니다. 우연한 기회에 남학생이 없는 가운데, 최종 심사에 올라 교사로 임용되는 순간 기부금의 형태로 거액의 돈을 요구하는 바람에 교사직을 포기한 경험까지도 가지고 있습니다.

여교사를 채용할 경우 산전 산후 휴가, 병가를 허용해야 하고, 저녁 늦게 혹은 아주 일찍 진행되는 보충 수업 등에 여교사가 부담을 느끼게 되고 이는 학교 입장에서는 달갑지 않은 부분입니다.

이익을 목적으로 하는 사립제단에게 모성의 고귀함, 이 세대를 이어갈 2세를 생산하는 것의 중요성을 이해시키기란 쉽지 않은 일입니다. 적게는 서너 번에서 열 번 이상을 면접에서 미끄러진 후에도 교사에 대한 열정이 남아 있다면, 차선으로 택하는 것이 시간 강사적입니다. 어느 정도 쉽게 구할 수 있다는 것은 그 만큼 필요로 하는 학교가 많다는 것입니다. 그러나 대부분은 사립제단의 이윤을 남기는데 충실히 복무할 고학력 여성을 저임금으로 채용하는 형태입니다. 시간당 6천원에서 7천원, 방학이나 휴일은 월급계산에서 완전히 제외됩니다. 이렇게 해서 평균해 보면 보통 교사 월급의 1/3에 해당하는 금액을 받게 됩니다. 하지만 수업시간, 시험문제 출제, 채점의 의무사항은 엄격해서, 쉽게 말해 의무만 있고 권리는 전혀 없는 상황입니다. 출퇴근을 수업 시간에만 맞추면 되는 약간의 이점이 있기는 하지만 보충수업까지 하다보면 이것도 여의치 않습니다.

물론 이런 생활에서도 얼마나 준비를 철저히 하고 열심히 하느냐에 따라, 보람을 느끼고 뿌듯함을 느낄 수 있는 것은 개인의 문제입니다. 원칙을 잃지 않고 올곧게 교단에 서겠다는 굳은 의지만 있다면, 비록 여러 번의 좌절을 겪을지라도 결국에는 뜻하는 바를 이룰 수 있다고 저는 생각합니다. 여러분의 건투를 빕니다.

화학과 88학번 이영희

-현 숙명여자중학교 과학교사로 재직 중

대학에 와 화학을 공부하면서 내가 생각했던 것보다는 참 어렵고 힘든 길이구나를 느끼면서, 나는 1학년 때부터 졸업 후 무엇을 해야 할까로 고민을 많이 했던 것 같다. 그리다가 적성이나 또 나의 능력으로 할 수 있는 일에 적합한 직업이 '교사'라고 생각했고 그 길로 마음을 정해버렸다. 선배들 중에서도 교직을 들은 선배가 있었고, 몇 년 전에 준비를 한 선배가 있기는 했다. 그러나, 딱히 길이 없어서 다른 취직을 할 수밖에 없었다는 정도의 말밖에는 우리 선배들의 교직 진출이 없었다는 소식을 들었다. 다행히도 나는 나와 비슷한 생각을 지닌 과 친구를 만날 수 있었다. 우리는 단적으로 대학 생활을 보냈다. 물론 진로도 함께 모색했다.

2,3학년, 전공의 부담이 클 때, 실험과 교직 수업 병행이 어려워 시간표 짤 때 애를 먹었던 일, 시험 때 부담 없는 교양과목 신청으로 더 많은 시간을 얻을 수 있었던 판 학우들과는 달리 교직 과목 시험을 준비하느라 스트레스 받은 일, 4학년 중간 고사 때 교생 실습을 나가느라 전공 교수님의 허락을 받고 리포트를 중간고사로 대치했던 일 등 쉽지는 않았다.

왜 선배들이 교직을 이수하지 않았는지, 이런 이중적 부담이 있어서 그랬구나를 알게 되었다.

그럴 때마다 친구(현 배재 중학교 과학교사임)는 가장 든든한 동반자이며, 위로자, 조언자였다. 순위고사도 어려운 길이었다. 사립대의 비사범대는 순위고사 합격률이 거의 0(가산점제도로 인하여)이어서 준비할 생각도 못했다.

드디어 졸업시즌이 왔고, 취직하는 친구들을 보거나 비교적 좋은 조건의 자리가 나오면 흔들리는 내 마음을 잡으며 교직 자리를 알아보았다.

이력서를 낸 곳이 10곳쯤 될 무렵에서야 경력 없는 여자는 모든 사립 학교에서 싫어한다는 것을 깨달았다. 지방으로 눈을 돌려야 했다. 부산도 지원했고, 대전도 자리가 있다면 알아보았다. 경기도 근교도 알아보았다. 신문이 가장 좋은 정보제공처였고, 학교 취업실 제 가끔 오는 공문도 중요했다. 그러다 2월이 거의 다 끝날 무렵에 경기도 여주의 중학교에서 연락이 왔다. 붙었다는 것이었다. 이때 같이 준비한 친구와 지원을 같이했는데, 같이 합격되었다는 것이었다. 정말 기뻐했다. 그러나 서류를 준비해서 내려갔던 첫날을 잊을 수가 없다.

서울과 세련된(?) 도시 문화 속에서 자라온 나는 문화충격을 적지 않게 받았다. 완전히 시골의 논밭을 가로질러 있는 학교였다.

서울에서 멀지 않다는 이유로, 다른 자리가 전혀 없다는 이유로, 또 경력이 있어야 한다는 이유로, 친구와 같이 있다는 사실을 힘 삼아 그곳으로 내려갔다.

정말 쉽지 않던 나날이었다. 사립 학교는 재단 이사장의 권위와 힘이 셀수록, 교장과 교사들 사이의 갈등은 커지는데 우리 학교는 특히 그 갈등이 컸던 학교였다. 1년을 어렵게 채우고 친구와 나는 사표를 낼 수밖에 없었다. 이때 우리는 서울의 고등학교 강사 자리만을 확보했을 때였다. (현 사립학교 실태는 정식 교사 채용 전에 시간 강사를 둔다. 1-2년의 시간강사 경력 후 정식 교사로 채용한다면 별 문제가 없겠으나, 정식교사 채용 시에는

기존의 강사보다는 새로운 남자를 훨씬 선호한다.) 이런 불안정함 속에서 우리는 강사 생활을 시작했다. 그때 친구는 배재중학교의 급히 빈 자리로 정식 교사가 되어 발령을 받았고, 나는 1년 후 숙명여중에서 근무하게 되었는데, 숙명여고가 나의 모교라, 사립 여학교가 모교 졸업생을 선호하는 점도 작용을 했던 것 같다.

졸업한 지 벌써 4년이 되어간다. 순수하고 뜨겁던 열정들, 전교조가 한바탕 바람을 일으키고 나간 그 자리에 훌륭한 교사로 서겠다는 결심, 아이들을 보면서 마음 좋아졌던 나의 적성, 또 어려운 시기에 취직할 수 있었던 대에 대한 감사..... 이런 것들이 처음과 똑같은 것은 아니나 아직도 아이들을 보면서 사도로서의 반성, 격려, 재다짐의 기회들이 곳곳에 있다. 무엇보다도 내가 가르치는 과학을 재미있어 하며 실험한 모습에, 과학고를 가겠다고 준비하는 제자들을 보면, 나의 살아가는 힘이 이 아이들이구나를 생각한다.

여성 취업 시대가 본격적으로 열렸다고는 하지만, 아직 직업 여성들의 어려움은 여전한 이 사회에서 교직계는 그래도 문이 일찍 열려 선배들이 닦아놓은 자리가 내 길을 좀 평탄하게 해 주는 게 사실이다.

그러나 여성이 하기에는 좋다는, 그래서 인기 직업으로 물망에 오르는 교직의 길은 철저한 사명과 아이들을 사랑하는 마음, 사도로서의 자세가 없이는, 계속 반복되는 수업과 힘든 잡무, 그리 많지 않은 보수로 견디기에 쉽지는 않다. 허나 이러한 마음과 준비가 되어있는 후배들이라면, 교육계는 정말로 중요하고 가치 있는 인생을 살아가는 길로 충분히 뜻을 펼 수 있는 좋은 장임이 틀림없다. 또한 하고 싶은 마음은 많으나 길이 보이지 않는 후배들에게도 힘들기야 하겠지만 진정하고자 하는 자에게 그 길이 열린다는 것을 여러 경우를 통해 보아왔다는 것을 말하고 싶다.

끝으로 포기하지 말고 준비하라는 격려를 보낸다.



화학과 88학번 유정숙

-약사로 재직 중

처음 후배로부터 이 글을 부탁받고 많이 망설였다. 아직 여물지 않은 위치에서 개인적 행로를 밝히에 한다는 불안감과 쑥스러움 때문이다. 하늘같은 선배님과 대지같은 후배님 사이에서 부끄럽게 이 글을 쓰고 있음을 밝힌다. 1990년 3학년 가을, 구체적으로 진로 고민을 하면서 괴로움이 컸다.

첫째, 내가 어떤 색깔을 갖고 있는 사람인지, 장단점이 무엇이고 인생에 하고픈 일이 현실적 직업과 어떻게 연결되는지에 대해, 충분한 시간이 있었음에도 게을리해서 파악하지 못했고, 아르바이트조차 한 적이 없었다.

둘째, 일생동안 따라다닐 수도 있는 전공에 대한 불분명한 태도-물론 화학 실험은 왠지 무미건조하게 느껴지고, 인간에 대한 호기심에 더 끌리는 성향 탓도 있었음-로 인한 갈등, 자신없음, 대만한 학습 태도 등도 문제였다.

셋째, 특히 내게는 순수 과학적 영민함, 창조성 내지는 그것에 대한 열성이 없었다.

결국 시인 김영환 씨가 찾아오는 환자들을 통해 그들의 다양한 삶을 느끼고 동시에 더불어 살아가는 민중들에게 애정이 생긴다는 치과의사로서의 꿈을 간직하듯 유사한 영감으로 약학대학 학사 편입시험에 응시해 다시 3학년이 되었다.

나아지고는 있기는하나, 편입학에 대한 오해로 부정적인 시각이 많아 즐겁게 맘껏 공부할 수 있는 분위기나 학교생활은 아니었지만 미완성의 아쉬움을 남기며 약사가 되었다. 그후 현장감있게 많은 사람을 대면할 수 있는 약국에 취직하여 지금까지 생활하고 있다.

프로다운 약사는 환자에게 맞는 최적의 약물 투여에 고민하며, 직업윤리와 경영합리화를 혼동하지 않으며, 새로운 정보에 열려있고, 평생 배우는 자세로 인생의 상담자가 되어야 한다는데, 사회초년생으로서의 나의 모습은 그러한 목표에 비교하여 너무나 어눌하다.

분화하는 사회의 합리적 체계가 요구되는 시점에서, 보수적 전문성보다는 융통성 있게 캠퍼스 내 각 분야의 교류가 자연스럽게 받아들여지고 상아탑 밖 세상으로의 현실적 끈이 연결되는 개혁의 날이 오길, 응급환자가 제때에 제대로 치료받고 환자의 의료 shopping이 끊어지는 보건 복지 시스템이 자리잡는 날을 위하여 그 구성원의 한 사람으로서 내가 하고 싶은 일과 그 방법에 대해 오늘도 기원하는 마음으로 생각해 잠긴다.



9. 올해 대기업 면접 방식...

변하고 있는 대기업 공채

과거 40년간 기업 공채의 핵심이었던 지식 위주의 필기 시험이 없어지고 인성과 창의성을 중시하는 서류와 면접 시험이 강화되고 있음은 익히 알려진 일이며, 최근 몇 년간 몇몇 그룹은 필기 시험을 점차 폐지해 왔고 현대, 삼성 등 대표적인 그룹도 올 하반기부터 필기 시험을 폐지했거나 조만간 폐지할 계획이라는 방침을 세워두고 있다. 그대신 인성과 창의성을 종합 평가하는 면접이 크게 강화되고 있다. 현대 그룹은 무자료 면접으로 편견을 철저히 배제하겠다는 것이며 삼성 그룹은 직무 적성 검사를 포함시켰고 선경 그룹 역시 선경 종합 적성 검사를 실시한다. 또한 쌍용 역시 지원서의 내용을 강화하고 있으며, 한라, 한화, 두원, 아남산업, 이랜드 그룹 등은 두차례씩 면접을 실시하기도 한다. 그런데 이러한 채용 방식이 대졸 여성에게 불리한 것일 수도 있다. 즉 몇 년간 여대생 전문 인력을 공개 채용해온 삼성 그룹과 대우 현대 포스코에서도 올해부터 성차별 학력 차별 형태에 맞추어 여성을 따로 채용하지 않을 것을 밝히고 있어서, 여성의 비율이 어느 정도가 될지는 전혀 고려하지 않을 것으로 보이기 때문이다.

"물론 철저히 공정할 수 있다면 어떤 방법이든 괜찮지만, 철저한 실력 평가가 아닌 면접과 업무수행 능력등 남성의 관점에서 여성의 채용을 결정할 때, 당연히 여성은 손해를 볼 것입니다."

이는 이화여대 직업 보도실의 표 경희 실장의 지적이다.

스스로 절대 페미니스트가 아니라고 말하는 우리 학교 직업 평론가 김농주씨도 "제도적으로 여성 취업이 보장되지 않는 한 선언적인 남녀 차별 철폐는 오히려 여성들에게 불리한 것"이라고 말하였다.

