

진단 - 곤두박질치는 대기업 대졸여성 공채

‘이미지 제고’ 위한 일회용 카드였나

‘21세기 인력 양성’ 명분 간데 없고 차별채용 관행 여전

대기업의 대졸여성 채용을 곤두박질치고 있다. 지난해 9.7%에 이르렀던 50대 기업의 대졸여성 공채율은 가다 큰폭으로 감소해 올 상반기에는 7%선에 그쳤다. 큰 취업전문지 (주)인턴이 발표한 올 상반기 주요그룹 대졸여성 채용현황에 따르면 삼성, 현대, 대우, 쌍용, 두산 등 16개 대기업의 전체 채용인원은 9천9백여 명에 이르렀으나 여성채용인원은 불과 7백여 명 선이었다.

년 기점으로 박추세

50대 대기업의 대졸 여성 채용은 남녀고용평등법 실시된인 지난 88년 4.2%에 5.4%(91년), 6.3%(92), 9.7%(93년)로 꾸준히 추세를 탔다. 50대 기업 대졸여성 채용율이 93년 9.7%를 이루는 과정에서 대기업들은 경쟁적으로 ‘여성인력 양육’ ‘채용확대’ 등을 발표

했다. 일부에서는 대기업의 여성 채용율이 조만간 10% 대를 달성할 것이며 이는 오랫동안 관행으로 굳어져온 채용률의 벽이 서서히 무너지고 있음을 나타내는 것이라고 성급한 평가도 나왔다. 대기업들 사이에는 ‘여성인력 뽑지 않으면 기업이미지 나빠진다’는 노골적마져 된 때였다. 성차별 기업으로 악명이 높던 모 그룹에서 “올 하반기부터 여성인력 대거 채용”이라는 내용의 공지를 뿌릴 정도로 솔

렷했다. 그러나 지난해 중순(10월 말자, 2백95호) 대기업의 여성인력 채용 바람이 혹시 세기 지도자 양성’ 보다는 기업이미지 관리에 목적을 둔 색내기’ 차원이 아닐까 우려만 바 있다. 안타깝지만 예

는 거의 들어맞았다. 94년 50대 대기업의 여성 채용율은 전년에 비해 1.1% 떨어져 8.6%에 머물렀다. 이상으로만 보면 94년 대졸여성 중 50대 기업에 들어 여성 수 2천7백41명은 93년 2천5백26명보다 2백15(3.5%) 증가한 셈이다. 그러나 93년도 여성 채용인원 92년(1천3백13명)보다 4% 증가한 것을 돌이켜

용규모 커져도 대졸여성은 제자리

94년 50대 대기업의 남성 채용인원 2만9천80명(전체 3천8백21명)도 93년의 2만5백69명(전체 2만6천95

명)에서 23% 이상 증가한 것이다.

95년 상반기로 들어가면 사정은 더 나빠진다. 올 상반기 채용을 실시한 대기업 중 삼성, 선경, 한화, 현대, 현대, 대우, 쌍용, 이랜드 등 16개 기업의 대졸 여직원 채용비율은 전년도에 비해 일제히 떨어졌다.

이들 그룹의 대졸 여직원 채용인원을 보면 가장 큰 폭으로 채용한 이랜드가 38명(20.3%), 현대그룹 30명(15%), 삼성그룹 2백50명(12.5%), 두산그룹 30명(10%), 쌍용그룹 35명 내외(약 8.0%), 선경그룹 15명(7.5%), 대우그룹 1백50명 내외(약 6.3%), 현대그룹 64명(5.9%), LG그룹 60여명

밝힌 여성전문인력 채용확대 배경은 비장하기까지 하다. ‘산업구조의 고도화에 따라 정보처리능력, 창의력, 고객관리 능력 등이 중시되는 사무환경으로 변화함으로써 남성에게 비해 섬세한 감각을 지닌 여성인력의 적극적인 활용 여부는 21세기 기업간의 경쟁능력을 차별화 하는 주요한 요소’가 될 것이라는 ‘천명’이다.

전문직 여성공채 실패선언

21세기를 준비하는 미래지향적인 기업이 되기 위해서는 능력 있는 여성인력을 충분히 활용해야 한다는 삼성의 당위

는 사회로부터는 ‘찬사와 존

〈50대 그룹 대졸인력 채용현황〉

구분	총 계		
	전체	여성	비율(%)
91년	25,575	1,374	5.4
92년	20,777	1,313	6.3
93년	26,095	2,526	9.7
94년	31,821	2,741	8.6

(단위:명)

(리쿠르트)

(약 4%), 건영그룹 4명(2.6%), 기아그룹 4명(2.1%) 등이다. 10% 이상의 채용율은 보인 그룹은 삼성, 현대, 이랜드, 두산뿐이다.

삼성 이제 여성 따로 안뽑는다

삼성이 93년 여성채용율이 역대 최고점을 기록하는 데 일정부분 기여한 기업이었다는 데 이견은 없다. 그 이후 대기업의 여성 채용율이 하락 곡선을 그리게 되는 데 영향을 미쳤을 것이라는 논총을 받고 있는 것도 사실이다. 93년 이후 95년 상반기까지의 삼성의 변화를 자세히 주목해 봐야 하는 이유가 바로 그것

이다. 한동안 대졸여성을 휩쓸었던 ‘여성채용바람’의 선두주자는 삼성이었다. 삼성은 93년 중순 비서직, 소프트웨어직, 디자인직으로 국한해 뽑아 오던 전문직여성인력의 분야를 해외영업 및 연구개발직 등 7개 분야로 확대, 한번에 5백명을 뽑는다고 발표했다.

삼성의 전문직여성인력 채용 확대 방안은 규모나 명분 면에서 장안의 화제거리였다. 92년 이후 1기와 2기로 나누어 2백50명씩 뽑았던 인력을 한번에 묶어 채용한다는 계획

에 불과한 이 채용안이 대졸여성의 취업율을 상향조정시키는 데 기여할 수 있었던 것은 삼성의 ‘영리한’ 기업이미지 관리 전략 덕분이다. 당시 삼성측이 보도자료에

경’을 받았고 타기업의 경쟁심을 촉발시켰다. 삼성그룹 채용연구실의 자료에 의하면 그해 전문인력 공채(4백80명)와 일반공채를 통해 삼성인이 된 대졸여성은 총 7백10명이다. 전체 공채인원 4

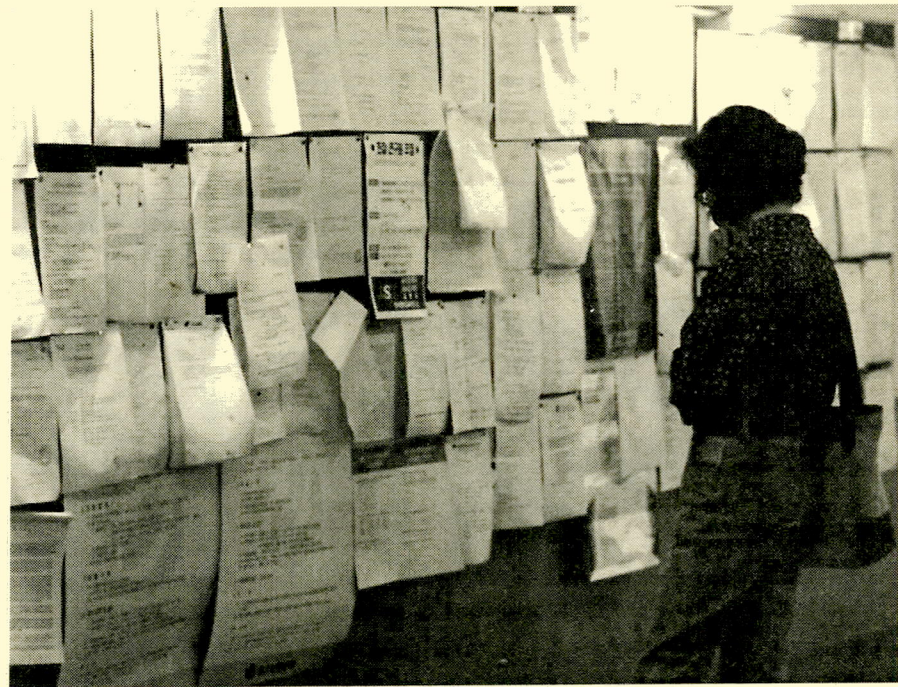
삼성, 전문직여성 공채 슬그머니 없애고 채용수 감소

최고 2백명까지 채용하던 현대, 올 상반기에 64명에 머물러

천5백명의 15.7%에 불과했지만 어쨌든 많이 뽑은 것은 사실이다.

그러나 인력확보와 기업 이미지 관리 면에서 일거양득을 일궈낸 것으로 보였던 전문직여성인력 공채는 94년 말에 자취를 감추었다.

여전히 삼성에서 소프트웨



대기업들은 이제 더이상 대졸여성에게 호의적이지 않다. 한때 대기업들이 경쟁적으로 발표한 대졸여성 채용확대 방안은 이제 유행 지난 구닥다리 취급을 당하고 있다.

다. 삼성그룹 인력관리위원회 유재설 과장의 설명은 이렇다. “94년에는 전문직 여성인력공채와 일반공채를 함께 실시했기 때문에 전문직여성 채용자의 별도 통계를 집계할 수 없다.” 일단 94년까지는 제도상의 전문직여성인력공채는 남아 있었다는 얘기다. 그러다 “그동안 여성전문직으로 선발하더라도 현업부서로 들어가서 일을 하게 되면 구분이 되지 않아서 별도 채용의 의미를 찾을 수 없었다.”는 이유로 올 상반기부터는 아예 제도 자체가 없어졌다.

했기 때문에 여성만을 별도로 채용하는 것도 일종의 차별이 아니냐는 지적이 있었다.” 삼성은 올 하반기 공채 때부터 학력제한을 두지 않겠다고 발표했다. 필기시험을 보지 않고 면접과 적성검사로 사원을 뽑는다고 한다. 삼성은 새 채용제도가 학벌 중심의 사회풍토가 빚어낸 ‘간판주의’ ‘과외지옥’의 고질적인 병폐를 극복하고 정부가 추진 중인 교육개혁의 현장적용과 실천에 크게 기여할 것으로 기대된다고 자평하고 있다.

앞서기 보다 따르는게 안전?

그러나 최근 취업전문지 리쿠르트가 여대생 5백명을 대상으로 설문조사한 결과 필기시험 폐지와 여대생 취업에 미치는 영향에 대해 전체 응답자의 46.5%가 ‘불리하다’고 답변했다. 불행히도 같은 설문조사에서 여대생들은 삼성(18.2%)을 가장 들어가고 싶은 기업으로 꼽았다. 그저 삼성의 관심이 여성에서 정부의 교육개혁안으로 떠난게 아쉬울 따름이다.

삼성의 여성인력공채가 별 힘을 발휘할 수 없게 되면서부터 대졸 여성 채용인원은 공채인원은 2백50명. 전체 2천명의 12.5%. 다시 1% 이상 감소됐다. 현대, 두산, 대우 등 몇개 기업의 93년 이후 95년 상반기까지의 여성인력 채용현황을 조사해 봤다(표 참조). 현대는 94년에 2백41명의 대졸여성을 채용했으나 올 상반기에는 64명을 채용하는 데 그쳤다. 두산그룹은 94년 90명을 뽑았으나 올 상반기에는 30명을 채용하는데 만족했다. 94년 이후 삼성과 함께 다른 대기업들의 여성인력 채용인원도 감소되었다는 사실은 안타깝기조차 하다.

원점으로 돌아간 대졸여성 취업난

대기업들은 올 하반기 채용규모가 상반기보다 최저 10%에서 최고 32%까지 확대 될 것이라고 발표하고 있다. 그러나 어느 기업도 여성인력 채용방안에 대해서는 언급하지 않고 있다. 취업전문가들은 올 하반기에 전체적인 채용규모가 커지더라도 여성 채용에 있어서는 별 기대할 게 없다고 분석한다.

사례1. 최근 사대통신란에는 포사에 원서를 내려 갔다가 “여자는 안받아요”라는 한 동안 듣기 어려웠던 말을 듣고 왔다는 여대생의 하소연이 올라와 있었다.

사례2. 리쿠르트는 얼마 전 직업생활 장애요인에 대해 여대생 자신은 기업 및 사회의 인식부족을 꼽고, 기업의 인사담당자들은 ‘여성자신의 투철한 직업의식 결여와 가사문제’를 꼽았다는 설문조사 결과를 발표했다.

일련의 사례들은 여대생 취업 문제가 원점으로 돌아가 있음을 시사하고 있다. 낙타가 바늘 구멍 뚫기보다 더 어렵던 그 시점으로...

(황금희 기자)

〈각 기업별 대졸여성 채용 현황〉

년도	구분	현 대	두 산	L G	삼 성	대 우	포 철	코오롱
93년	현 대	185 (전체2,800명의 6.6%)	38 (전체430명의 9%)	100 (전체1,400명의 7.1%)	710 (전체4,500명의 15.7%)	150 (전체2,500명의 6%)	20 (전체130명의 15%)	45 (전체400명의 11.25%)
	구분	241 (전체3,289명의 7.3%)	90 (전체380명의 23.7%)	80 (전체1,000명의 8%)	550 (전체4,000명의 13.7%)	90 (전체2,500명의 3.6%)	14 (전체169명의 8.3%)	25 (전체400명의 6.25%)
94년	현 대	64 (전체1,089명의 5.9%)	30 (전체300명의 10%)	60 (전체1,530명의 4%)	250 (전체2,000명의 12.5%)	120 (전체2,600명의 4.6%)	.	.
	구분	241 (전체3,289명의 7.3%)	90 (전체380명의 23.7%)	80 (전체1,000명의 8%)	550 (전체4,000명의 13.7%)	90 (전체2,500명의 3.6%)	14 (전체169명의 8.3%)	25 (전체400명의 6.25%)

(해당 그룹 인사팀)

어직 등 이른바 전문직에 대졸여성을 채용하는 것으로 알고 있는 대학생들이 그렇지 않은 이들보다 월등히 많을 만큼 소리소문도 없이 없어졌

인력공채를 실시하게 된 근본적인 목적이 무엇이었는지를 의심하게 한다.

“올 하반기 학력제한을 두지 않는 열린채용제도를 도입

출기 시작했다. 삼성그룹에 94년 채용된 대졸여성은 550명이다. 전체 4천명의 13.7%. 전년대비 2% 감소했다. 95년 상반기 대졸여성