

96년도 취업동향

하반기 여성 취업시장 '대책 세워라'

경기불황 속 일차 피해자될 듯, 대기업 한결같이 '축소 또는 동결'

여성은 고비용 저효율구조라는 경제위기의 희생양인가. 경제 전반에 거품이 걷히면서 여대생이 그 대표적 피해자로 등장할 조짐이다.

취업전문기관이 분석하고 있는 지표를 보면 본격적으로 취업을 준비하고 있는 97년 2월 대졸예정자는 현재 21만 4천여명. 대학원 진학자와 군 입대자 등을 제외해도 16만5천여명에 이른다.

그러나 하반기 고용시장은 중소기업에 한해 9만2천여개에 불과한 실정. 더구나 '실업군'으로 남아있는 취업재수생 9만3천여명에다 임시직과 계약직 취업자 중 정규직으로의 전직을 희망하고 있는 1만5천여명을 더하면 단순 취업경쟁률만도 3대1에 이를 전망이다. 여기에 대기업 해바라기성 취업희망자를 고려할 경우 경쟁률은 10대 1을 가뿐히 웃돌 것으로 보인다.

이런 현실에서 선심용이든, 기업 이미지 제고를 위한 홍보용이든 꾸준히 넓어지던 여대생 취업문은 '또다시 폐쇄일로'를 향해 치달을 것이라는 진단은 쉽게 예견되는 상황이다.

동결 또는 축소

여대생 취업불황을 예고하는 대표적인 지표는 LG를 제외한 삼성, 현대, 대우 등 이른바 대부분의 대기업들이 올 하반기 신입사원 채용 규모를 줄이거나 동결하겠다는 입장을 분명히 하고 있다는 데 있다.

지난해 하반기 1천3백명을 채용한 LG는 하반기에 해외 석박사급 4백명을 비롯해 대졸예정자 2천5백명을 뽑을 예정이다.

'학력파괴, 성별파괴' 등 겉으로 보기엔 취업시즌마다 고용시장에 회오리를 몰고왔던 삼성은 지난해 하반기 3천명을 채용했지만 반도체 가격 폭락 등 경영여건이 악화되고 있는 올해는 그 이하가 될 것이라 밝히고 있다. '반짝쇼'였다는 비판에도 불구하고 주목을 끌었던 여성공채 계획은 당연히 없다.

지난해 2천2백명을 채용했던 현대 또한 확정적이진 않지만 채용규모를 하향조정한다는 입장이다. 대우도 마찬가지. 대우는 하반기 채용규모를 지난해 같은 기간보다 5백명을 늘려 2천명으로 잡았지만, 이는 상반기 채용규모가 작년보다 5백명이 작았던 점을 고려해 보면 지난해와 같은 수준이라는 평가다. 쌍용(8백명), 기아(6백명), 선경(5백명), 금호(2백50명) 등이 지난해와 같은 수준의 채

용계획을 발표했다.

이같이 '동결'하는 선에서 마무리지은 기업도 있지만 채용규모를 큰 폭으로 축소한 기업도 적지 않다. 코오롱이 지난해보다 30%가 줄어든 3백명이고, 한라그룹도 1백50

아 놓고 놀릴 수도 없고, 투자를 하거나 실제로는 '본전생각'이 나서 머뭇거리게 된다는 얘기다. 또다른 스그룹의 관계자도 한때의 여성채용 바람은 일시적인 것이었을 뿐이고, 다분히 홍보성이었다는

인력을 기피하는 주요원인으로 '직업의식 결여(45.3%)' '결혼 후 퇴사(32.6%)' '추진력 부족(9.2%)' 등으로 나타났다.

못 뽑는 것? 안 뽑는 것!

각 기업들이 갈수록 채용전형에서 면접비중을 강화하고, 채용방식 자체를 바꾸고 있는 현상 또한 여대생에게 악재라는 진단이 취업시장의 불문율로 통한지는 이미 오래.

서류전형, 적성검사, 토익점수 등을 통해 2-3배수의 1차합격자를 분리한 다음 실시되는 면접은 최근 무자료 면접, 다차원 면접, 선배사원 면접 등으로 확산되고 있고, 채용방식 또한 잘 알려져 있는 인턴사원제를 비롯해 상시 채용제, 인재풀제, 채용내정제, 교수추천보증제, 리크루트제 등이 도입되고 있다.

이렇게 채용시장에서 진행되고 있는 지각변동에 대해 여성계는 남성적 관점에서 여성의 취업을 원천적으로 봉쇄한다는 한목소리를 내고 있다.

한국여성민우회 고용평등추진본부 장양희 정책국장은 "모니터를 해보면 자의에 의한 결혼 퇴직은 거의 없을 정도로 대졸 여성의 경우 평생직 의지가 굉장히 높다"면서 "문제는 장기적인 전망이 불투명하고 각 기업이 여성을 인재로 키우려는 의지가 부족하다는 점"이라 강조한다. 즉 결혼 이후 간접적으로 퇴사를 종용하는 기업의 압력에 밀려 일을 그만두는 것이 어떻게

자의적 결정일 수 있는냐는 얘기다.

책임감이나 친화력을 평가하는 부분도

마찬가지. 정국장은 지나친 술자리, 업무시간 이외에 친교 등 남성적 관점에서 남성적 문화만을 요구하는 현실에서, 또 그런 문화가 업무방향

에 실제로 효율적이라는 지표도 없는 상태에서 남성적 기업문화를 일방적으로 여성에게 강요하는 것은 무리라는 주장이다.

정국장은 이어 "기업 인사담당자를 만나 여성의 생산성이 어떤 면에서 문제가 있는지 구체적인 데이터를 가지고 얘기하자고 하면 이들은 꼬리를 감춘다"면서 "여성인력에 대한 평가지표는 다시한번 꼼꼼히 다져보아야 할 일"이라 전한다.

노동부는 작년 한해동안 육아휴직대상 근로자를 고용하고 있는 2천 8백3개업체 가운데 4천3백79명이 육아휴직한 것으로 조사했다고 6일 밝혔다. 전체 대상자 5만5천 7백18명중 7.3%를 차지하는 수치로 이 가운데 0.3%가 육아휴직 아파이다.

대기업 일변도도 문제

한편 여대생들의 인식 전환을 촉구하는 목소리도 높다. 본사가 주최하는 '96 여성인력활용전'을 준비하고 있는 임정희 사업부장은 "대기업만이 직장이 아닌데 여대생들이 대기업에 지나치게 집착하는 경향이 많다"면서 "영업직이나 중소기업 등에 눈을

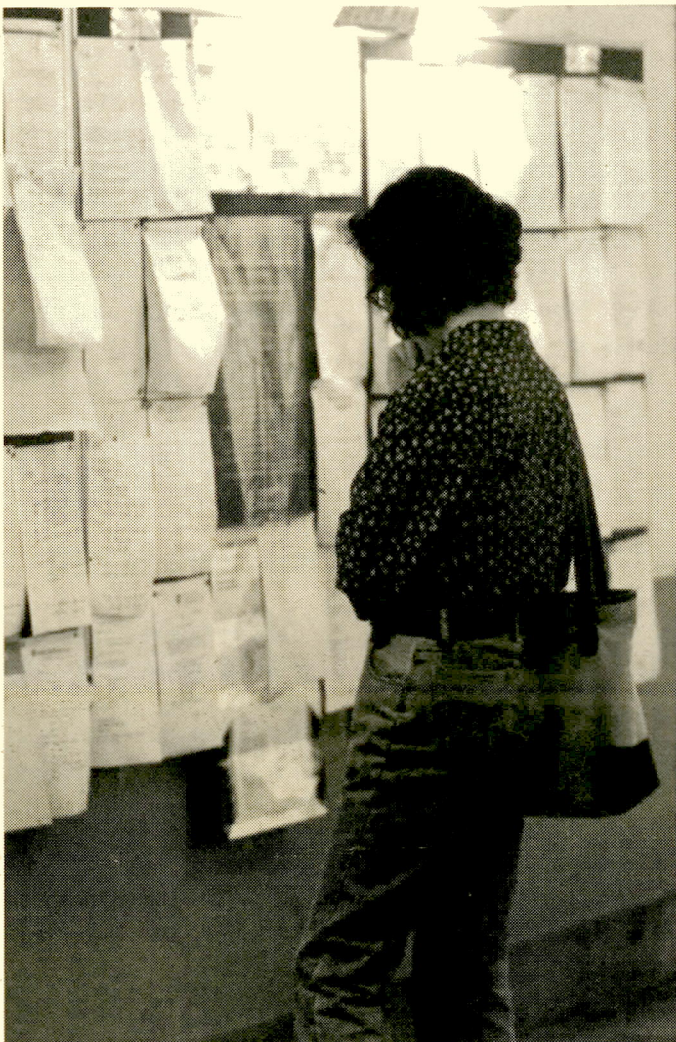
돌리는 것이 보다 현실적일 것"이라 권한다.

여성인력이 산업예비군으로 인식되는 우리 사회의 열악한 현실에서 인력시장에 변동이 올 경우 여성은 가장 직접적인 피해자가 될 수 밖에 없는 상황에서 여대생들이 직업인으로서 능력을 인정받을 수 있도록 직업의식을 갖추는 한편 자기영역을 확대하는 것이 절실하다는 주장이다.

임부장은 이어 "이번 여성인력활용전은 불황이 예고된 여성고용시장에 숨통을 틔어 줄 뿐 아니라 여성들의 의지를 표출해 기업에도 인식전환을 촉구하는 계기가 될 것"이라 밝히고, 물류관리사, 토지감정사, 환경평가사 등 정부가 공식자격증을 발급하고 있어 새로운 전문분야로 꼽히는 전문자격 정보도 다양하게 제공할 계획이라 밝혔다.

그러나 이상의 충고가 단기 처방으로는 회복이 불가능하다는 경제위기 속에서 긴축운영을 선언하고 나선 기업들에게 반향을 일으키지 못할 것이라는 추측이 지배적이어서 취업시즌을 앞두고 여대생을 더욱 좁게 만든다. 여성이 일을 갖기란 부자가 천국에 들어가 기만큼 어려운 현실이다.

(손정미 기자)



경제 전반에 거품이 걷히면서 여대생이 그 대표적 피해자로 등장할 조짐이다.

명이 줄어든 3백50명을 채용할 계획이다. 한화는 지난해 하반기 8백명을 채용했지만 올해는 무려 5백명이 감소한

점을 인정했다. 최근 노동부가 10대 그룹 계열기업 부장급 이상 인사관계를 대상으로 조사한 '여성

임시직 등으로 고용불안 가중 우려

물류관리사, 토지감정사 등 새로운 분야 개척 시급

3백명을 뽑을 예정이고, 1백 20명을 채용할 것이라는 그룹의 경우 지난해에도 같은 규모를 발표했지만 실제로 71명을 채용한 것에 머물렀던 것을 보면 올해에도 낙관하기 어려운 것이 사실이다. <표 참조>

책임감, 친화력이 떨어진다?

이렇게 여대생 취업시장을 얼어붙게 만드는 기업들의 공식적인 채용규모 축소발표 외에 기업 인사담당자들이 전하는 말은 지난해 말 여대생 취업율이 처음으로 두자리수 (10.4%)로 높아진 사실을 무색하게 한다.

스그룹의 한 인사관계자는 "현재 기업의 입장에서는 여성을 뽑을 경우 소화능력에 문제가 있다"고 진단한다. 뽑

의 업무능력 및 근무태도에 대한 평가 결과는 기업측의 입장을 보다 명쾌하게 설명한다.

기업 인사관계자들은 여성이 일처리가 꼼꼼하고 섬세하다는 점을 유일하게 긍정적인 면으로 평가한 반면 직업의식과 책임감 및 소속감, 리더십이 부족하며 동료사원과의 일체감보다는 개인주의적 경향이 있고, 결혼 등에 따른 조기퇴직자가 많아 업무의 전문성 제고 및 전수가 곤란하며, 대외활동은 물론 연장·야간근로·출장·교육 등을 기피한다는 등의 부정적인 면을 주로 지적한 것이다.

이는 지난 6월 취업전문기관인 리크루트사가 실시한 결과와도 흡사하다. 4백여개 기업 인사담당자를 대상으로 실시한 당시 조사결과에 따르면 기업이 신입사원 채용시 여성

<표> 주요 그룹 채용규모

그룹	'95 하반기	'96 하반기(예정)	기타·여성 채용
삼성	3천	3천 이하 ↓	통산 10% 여성채용 20명 내외 추정 상반기 여성채용 15% 20% 여성채용 계획
현대	2천2백	2천2백 이하 ↓	
대우	1천5백	2천	
기아	6백	6백	
LG	1천3백	2천5백 ↑	10% 여성채용 계획
두산	3백	2백50 ↓	
선경	5백	5백~7백	
코오롱	4백50	3백 ↓	
진로	1백3	1백50	
금호	2백50	2백50	
한라	5백	3백50 전체	
한보		4백	
동양	3백50	3백90	
동부	3백50	4백	
고합	71	1백20	여성: 1백60명
한화	8백	3백 ↓	
롯데	4백40	3백50 ↓	
쌍용	8백	8백	
이랜드		4백	
한솔	1백50	1백50	