

그 많던 여학생들은 다 어디로 갔을까

장철기 | 한남대 건축·토목공학과 교수
ckchang@hnu.kr

통계청에 따르면 내년에는 인구 조사를 실시한 이래 처음으로 여성 인구가 남성 인구보다 많게 된다고 한다. 아울러 15~64세의 생산 가능 인구도 내년을 정점으로 줄어들 전망이라고 한다. 세계적인 저출산 국가로서 당연한 결과로 보인다. 부족 인력에 대한 대처 방안으로는 여성 인력 활용의 필요성이 제기되고 있지만, 활용률은 높지 않다. 우리나라 여성 대졸자의 경제 활동 참가율은 OECD 평균인 92.6%보다 현저히 떨어지는 60%대에 머물고 있다.

여성의 비경제활동인구 비중을 보면, 20대에서는 남성과 비슷한 37.1%이지만 30대 들어서면 44%로 남성(6.7%)에 비하여 훨씬 높아진다. 취업 후 결혼 및 출산으로 그만둔 경력 단절 여성이 400만명을 넘고 있는 현실이 이를 잘 보여주고 있다.

경력 늘수록 여성 건설인 수는 급감

건설산업에서의 여성 인력 활용은 타 산업에 비해 더욱 낮다. 「한국교육통계연감」에 의하면 2015 학년도 현재 국내 건축공학, 건축학, 조경학, 토목공학, 도시공학 등 건설 관련 학과의 여학생은 1만 9,000여명으로서 건설 관련 학과 재학생의 20% 이상을 차지하고 있다. 하지만 한국건설기술인협회의 자료에 의하면, 전체 건설 기술인 중 여성은 남성의 10분의 1 정도다. 더욱이 경력별 남녀 분포 현황을 살펴보면 경력 10년을 기준으로 여성 건설 기술인 수는 남성 건설 기술인 수의 3.7%, 경력 20년의 경우에는 0.4%에 불과한 실정이다. 즉, 경력이 늘어날수록 여성 건설인이 급격히 줄어들고 있다.

10대 건설사 여성 임원의 수는 단 4명에 불과하다. 더욱이 건설 관련 학과 출신은 전무하다. 통계

적인 자료를 인용하지 않더라도 시공 현장 인력 중심의 중소 건설회사에서의 여성 임원 비율은 더욱 낮을 것이다. 여성의 고위직 진출을 막는 사회적 장벽을 나타내는 '유리천장 지수'가 OECD 국가 중 가장 심하다는 평가가 괜히 나온 게 아니다.

‘유리 천장’에 부딪치는 이유

기업들이 여성 인력 채용에 적극적이지 않은 가장 큰 이유는 출산 및 육아 등으로 인한 업무 공백을 우려하기 때문이다. 그러나 최근 한 통계 자료에 의하면 이에 못지않게 사회적 편견 및 차별적 관행이 여성 인력 채용을 꺼리는 주요한 원인 중 하나로 나타났다.

건설산업으로 좁혀 보면, 산업 특성상 현장 업무가 많고 체력적으로 다소 힘든 점이 있다는 이유로 여성 인력의 채용을 꺼려 온, 지나친 남성 위주의 산업 인력 구조가 한 몫을 해 온 것도 사실이다. 이러한 산업의 문화와 관행이 여학생들의 건설산업 진출을 가로막고 있다. 게다가 어렵사리 입사하더라도 조직 내에서 롤 모델로 삼을 여성 경력자들이 많지 않아 미래에 대한 확신을 가지기 어려운 실정이다.

선진국의 여성 인력 활용을 위한 노력

주요 선진국에서는 전통적으로 남성 중심 일자리로만 여겨지던 건설산업에서 여성 인력을 활용하기 위해 다양한 노력을 하고 있다.

영국의 경우 건축·건설 산업 부문에 종사하는 여성 기술인력 비율이 상대적으로 낮다고 보고 여성 희소 산업군에 대한 인력 개발 및 취업 지원 사

업을 추진하고 있다. 일례로 런던개발청은 여성 건설인 참여 확대 사업(Women into Construction)을 통해 100여 명의 여성 인력을 별도로 훈련시켜 2012년 올림픽 공원 건설사업에 참여시켰다. 특히, 이 사업에는 300여 명의 여성 인력이 참여했는데, 여성 인력의 참여 비율은 영국 건설산업 여성 비율을 훨씬 상회하였다.

저출산, 고령화로 생산 가능 인력이 부족한 일본도 여성의 사회 활동을 적극 지원하고 있다. 특히, 건설현장의 심각한 인력난을 타개하기 위하여 국토교통성과 일본건설업연합회는 여성 건설 인력을 향후 5년 안에 2배로 늘리기 위한 각종 대책 마련에 나서고 있다. 일단 이를 위해 공공 건설사업에서는 여성용 탈의실, 화장실, 샤워실 등에 대한 설치비를 반영하는 등 여성이 근무할 수 있도록 건설 현장의 환경을 정비하고 있다. 또한, 여성 인력의 체력 소모를 줄이기 위해 현장 작업 여건을 개선하고, 기존의 업무도 구분하여 여성이 수행 가능한 업무를 부여하고 있다. 동시에 세심함, 친화력 등 여성의 특성을 고려한 직무 개발도 병행하여 건설 현장 정리정돈, 청결·청소 등의 상태 점검 및 안전관리 점검 등의 업무에 여성 인력을 투입함으로써 현장의 안전성 제고와 근무 환경을 개선하고 있다.

미국 역시 여성 취업의 사각지대인 건설업 분야의 여성 인력 고용을 촉진시키기 위한 방안으로 전국여성건설협회 주도 하에 여학생들을 대상으로 캠프 MAGIC(Mentoring a Girl in Construction)을 열고 있다. 이 캠프를 통해 여성 인력들이 건설 산업에 종사할 수 있도록 각종 정보를 제공하고, 참가자들은 다양한 건설업 분야에 종사하는 현업

여성 종사자들로부터 생생한 건설업 세계에 대해 듣게 된다.

국내의 경우에도 모 건설회사에서 여대생 리더십 프로그램을 시행 중이다. 여러 기업의 대학생 참가 프로그램 가운데 여성의 경쟁력에 초점을 맞춘 유일한 프로그램이다. 이 회사에서 여학생 대상 프로그램을 시행하는 데는 여성 인재의 경쟁력을 확인한 까닭도 있다.

건설, 더 이상 남성만의 고유 영역 아니다

최근 즐겨보는 한 프로그램이 있다. 세계 각국의 청년들이 현재 한국인이 가지고 있는 고민에 대해 여러 시각으로 토론을 하는 프로그램이다. 최근의 주제는 성(性)에 따른 역할 구분이 정상적인가 하는 이슈였다. 예전에 왕의 근위병을 모두 여자가 했던 적이 있다고 한다. 사회적 역할에서 남녀 구분이 필요 없다는 것이다. 아울러 남녀 간의 신체에 의한 물리적 차이는 크지 않다고 한다. 건설산업에서 여성 인력이 활용되지 못할 하등의 이유가 없다.

덴마크의 경우 27년째 출산율 저하와 고령화로 인해 생산 가능 인구가 심각하게 줄어드는 현상을 타개하고자 예로부터 휴가 기간에 임신율이 높았다는 점에 착안하여 휴가를 장려하고, 임신 성공시 3년 간 유아용품을 제공하는 등 여러 가지 혜택을 제공하는 광고를 본 기억이 있다. 이런 방법까지 동원하지는 않더라도 경제 활동에 참여할 역량이 되는 여성 인력을 산업으로 유입시키는 방법이 훨씬 쉬운 해결 방법이 될 수 있을 것이다.

매킨지의 한 설문문에 의하면, “여성 인재에 대한 투자자가 회사의 이익에 도움이 되느냐”라는 질문에 “도

움이 된다”고 답한 비율이 “그렇지 않다”고 답한 비율의 4배가 넘었다. 새로운 사업 영역 발굴에 여성적 상상력이 도움이 되었고, 여성의 섬세함은 위기 관리 능력을 높여준다고 한다.

최근 건설산업과 IT의 융합 등 건설산업의 소프트한 부분이 강조되고 있다. 이제 건설 분야는 더 이상 남성의 고유 영역이 아니다. 아울러 향후 여성 인력의 역할이 더욱 중요해질 것이다. 따라서 남성 중심의 조직 문화를 개선하고, 여성 인력들이 근무 가능하도록 현장의 제반 여건을 정비할 필요가 있다.

정부 차원에서도 여성 인력 활용이 높은 업체에 대해서는 여러 가지로 혜택을 주는 방안을 고려해볼 필요가 있다. 건설 현장에서 여성 인력을 활용하기 위해 추가로 비용이 든다면 정부에서 지원을 해주면 된다. 여성의 경제 활동 포기에 따른 사회적 비용이 매년 15조원에 달한다고 하는데, 이에 비하면 충분히 비용 효율적일 것이다.

여성 인력 활용, 산업 및 국가 경쟁력 차원에서 접근해야

이제 여성 인력의 활용은 단순한 양성 평등의 문제가 아니다. 산업 및 국가의 경쟁력을 높이는 차원에서 접근해야 한다. 주요 선진국과 많은 다국적 기업이 왜 여성 인력을 높이 평가하고 중용하는지 깊이 생각해볼 필요가 있다.

우수하게 대학 생활을 하고 있지만, 여학생들은 고학년이 되면 진로에 대한 고민 때문에 슬럼프에 빠진다. 여학생들을 학교에서만 아니라 산업에서도 볼 수 있으면 좋겠다. 이제는 이 고민에 대한 해답을 정부와 산업이 제시해주었으면 한다. CERIK