사무직 여성 90년 가을 통권 2호

<상담>

여직원 승진에 전직고시를 도입한다는데

여성민우회 상담실

<물음> 여직원 승진방법으로 전직고시를 도입하려 합니다

저는 제2금융권에 속해 있는 ○○회사의 노동조합 여성부장입니다. 우리 회사는 여조합원의 비율이 45% 가량 되고, 분리호봉 체계로 인한 차별임금, 직무상의 분리(남자는 기획·관리, 여자는 창구·보조업무)가 이루어지고 있다는 점에서 2금융권의 다른 회사와 별 차이가 없지만 여직원의 승진문제에 한해서는 성차별의 없습니다.

우리 회사는 여고졸자가 입사할 때 6급으로 들어와서 5년이 지나면 5급(여직원 직급)으로 승급되고 다시 3년이 지나면 대리시험 응시자격이 생기고 남고졸자도 똑같습니다. 대졸 나자의 경우는 입사 후 3년이 경과하면 대리시험 응시자격이 생깁니다. 이러한 제도의 실시 결과 최근에 근속년수 8년이 된 2명의 여성대리(28세)가 탄생하여 우리는 부푼 꿈을 갖게 되었습니다만 그것도 잠깐, 남성들의 불만이 여기저기서 터지고 회사측에서도 여직원 승진문제를 이전보다 좋지 않은 방향으로 처리하려 합니다.

즉 남성들의 불만은 군경력 3년과 대학 4년을 합하여 7년에다 입사 후 3년이 지나야 대리시험을 볼 수 있게 되므로 최소한 10년의 소요년수를 갖게 되는데 여직원의 경우는 8년이므로 부당하다는 것입니다. 회사측에서는 이 문제의 해결방안으로 여직원들에게 ‘전직고시’를 도입하려 하고 있으며 그 근거는 별정급으로 묶여 있는 여직원이 시험을 거치지 않고 근속년수만으로 대리자격이 주어진다는 것은 다른 회사의 경우를 보아도 그렇고 합리적이지 못하다는 것입니다. 이러한 상황에 노동조합 여성부장으로서 어떻게 대처해야 할지 난감합니다. ‘전직고시 도입’ 제안에 대해 여직원들 사이에서도 의견이 분분하고 특히 남성조합원들은 회사측 입장에 동조하는 분위기입니다. 어떻게 하는 것이 좋을까요?

<답> 전체가 혜택 받을 수 있는 자동승급제의 도입을

제도적으로 결혼퇴직과 조기정년이 철폐되고(관행은 많이 있지만) 여성들의 평생직장 의식이 높아짐에 따라 여성노동자들의 근속년수가 늘고 있습니다. 여성들이 3~5년으로 직장생활을 마감하는 게 대부분일 때에는 고민할 필요도 없었던 여성노동자의 승진문제가 장기근속과 함께 새롭게 떠오르고 있는 것입니다.

사무직 노동조합의 설립과 발전에 따라 노동조합 차원에서 이 문제를 해결해 가는 사례가 많이 있습니다. 승진이 제도적으로 막혀 있는 경우에는 승진제도를 새롭게 마련하고, 제도적으로는 되어 있지만 실질적으로는 막혀 있는 경우에는 실행방안을 모새하거나, 제도적·실질적으로 가능하다 하더라도 승진 소요년수에 남·녀 및 학력 격차가 큰 경우는 그 격차를 줄이고자 노려하는 사례가 늘고 있습니다.

약간의 차이는 있지만 귀사의 경우도 예외는 아니라고 봅니다. 유명무실했던 여직원 승진제도가 실제 승진하는 여성이 생기자 문제가 된 것입니다. 우리는 여직원의 승진문제를 바라보는 올바른 관점을 세우고 그것을 여성조합원뿐 아니라 남성조합원들과도 합의할 수 있어야 한다고 봅니다. 귀사의 경우엔 다음과 같은 점이 고려되어야 할 것 같습니다.

첫째, 남녀간 학력간 임금격차를 줄이기 위해서는 현행 분리호봉체계에서 단일호봉체계로 나아가는 것이 우리의 지향점입니다. 그러나 단일호봉제를 실시하기에 여러 모로 여건이 안 된 노동조합들은 분리호봉체계 하에서 차별을 줄이는 방안으로 여직원 자동승급제도를 새롭게 관철시키고 있습니다. 승진, 승급에 따라 임금격차가 증폭되기 때문에 여직원이 5년~7년 근속한 경우 자동으로 남자 직급으로 갈 수 있게 하는 것입니다. 자동승급제도의 마련은 은행을 비롯한 여타 회사에서 ‘전직고시’라는 시험을 통한 승급제도의 문제점(남녀직무분리 업무상 익힐 수 없거나 너무 어려운 시험내용, 주관적 인사고과로 극히 소수만이 승급할 수밖에 없고 이로 인한 내부갈등이 야기된 점)을 직시한 결과입니다. 시험제도보다 승급 소요년수가 더 걸리더라도 자동승급은 장기적으로 볼 때 더 유리합니다.

전반적인 추세가 자동승급을 지향하고 있는 이 시점에서 있지도 않았던 ‘전직고시’를 새롭게 도입한다는 것은 분명 잘못된 것이라고 봅니다.

둘째, 현재 남성들은 귀사의 승진제도 하에서 여직원과 비교해 볼 때 군경력 3년을 분명히 인정받지 못하고 있습니다. 군경력은 국가적인 의무를 실행하는 것이므로 마땅히 인정해 주어야 한다고 봅니다. 다만 어떤 방법으로 인정해 줄 것인가에 있어서 다른 정책적인 방법들이 있을 수 있지만 현재로서는 호봉으로 인정해주는 것이 합리적인 것이라고 받아들여지고 있습니다.

셋째, ‘승진’문제는 자칫 첨예한 대립과 경쟁을 야기할 수 있는 무제이므로 시중하고 조직적인 대응이 필요하며 올바른 판정과 원칙을 노동조합 차원에서 합의를 이끌어내고 문제제기를 해야 합니다. 그것이 여성만의 문제로 이해되고 결국 노동조합의 분열을 일으키게 된다면 아무것도 이루지 못하게 되지요. 남성조합원들 대부분은 남자들 간의 승진경쟁도 벅찬데 여성들까지 경쟁대상이 된 것에 대해 가중된 압박감을 느끼게 되겠지요. 승진의 기회는 마땅히 균등하게 주어져야 하지만 ‘승진’ 자체가 절대적인 가치로 인식되는 것은 곤란하다고 봅니다. 그것보다 다수 조합원의 근로조건 향상과 민주적인 일터를 가꾸는 데에 조직적인 힘을 기울이도록 노력해야겠지요.

이제 귀하가 어떻게 이 일을 풀어나갈까를 함께 고민해 봅시다. 우선은 남성조합원에게 군경력 3년은 인정하여 여성조합원의 승진 소요년수를 현행 8년에서 11년으로 조정하되 전체가 함께 혜택받을 수 있는 ‘자동승급’을 관철시키는 게 필요하겠지요. 그러기 위해서는 여직원들 사이에 분임토의를 거쳐 의견을 집약시키고 다소 이견이 있다면 충분한 설득을 통해 하나로 모으는 데 심혈을 기울이십시오. 동시에 남성조합원에게도 그것이 올바른 문제해결이라는 것과 우리의 지향점이 단일호봉제 쟁취에 있다는 점을 제시하여 노동조합 내의 단결로써 이 문제를 해결하도록 추구해야 할 것으로 봅니다.