

진단 - '고용평등' 사각지대에 사는 백화점 여직원

여직원은 판매
남자직원은 관리

성별 직무분리로 승진 기회 원천봉쇄

여직원 비율 80~90%, 대부분 호봉·승진 기회서 제외

‘모백화점에 입사한 지 14년된 A모씨(남. 고졸)는 과장으로 연봉이 2천만원 이상이다. A모씨 입사동기인 B모씨(여. 고졸)는 4급 사원에 1천6백여만원을 받는다’

노동강도가 높아 3D업종인 백화점 여직원의 상당수가 승진이나 급여 기준의 부당함을 호소하고 있다.

백화점에서 매장이나 영업부서에 근무하는 여직원 대부분이 현행 직급체계는 남녀간 불평등을 조장해 개선되어야 한다는 데 공감한다. 또 여직원 비율이 전직원의 80~90%로 타직장에 비해 절대적으로 많은데도 불구하고 남성위주로 직제가 운용되고 여직원 승진의 기회가 적어 상대적 박탈감을 보이고 있다.

남자는 6년, 여자는 14년만에 대리 진급

각 백화점 노동조합은 여직원들의 직급에 대한 불만을 접수해 회사에 건의하지만 제대로 수용되지 않고 있다. 특히 백화점 업무는 성격상 여직원은 판매, 남자직원은 관리로 이분화되어 있어 승진 기회를 원천적으로 봉쇄당하고 있는 실정이다.

롯데백화점 지도사원인 장모 씨(여)는 “승진으로 인한 불이익이 크다. 같이 입사한 남자직원과 호봉과 급여가 다를 때 느끼는 상실감이 크다. 승진의 기회가 동등하게 주어졌으면 좋겠다”고 말했다.

백화점 여직원들은 우선 남녀 직급이 동등하게 적용돼야 한다고 강조한다.

각 백화점 노조모임인 유

통노동조합의회는 정기적으로 모임을 갖고 직원의 근무환경이나 근로조건 개선 등을 논의하고 있다. 롯데, 신세계를 제외한 미도파, 현대, 그레이스, 한신코아 등 시중 백화점이 회원으로 가입되어 있다.

한 관계자는 “지금은 결성체를 이루는데 주안점을 두고 있으며 하반기부터 본격적인 활동을 펼쳐 직원들의 복지나 근무환경 등을 개선하는 문제를 다룰 것”이라고 밝혔다.

미도파백화점 노동조합에 가입한 여성조합원은 1천여명으로 이중 80%이상이 판매직에 근무하고 있다. 또 기혼여직원의 20%이상이 계속 근무하고 있다. 이들 중 대부분이 승진이나 급여체계에 불만을 보이며 남자직원과 동등한 기회를 주어야 한다고 강조한다.

고졸남자직원은 담당(3급 수준)으로, 여직원은 5급으로 입사한다. 여직원은 5급에서 10년후 지도사원(4급에 준함)이 되고 4년후 대리로 승진한다. 남자 직원은 담당에서 6~7년 근무해 대리로 승진하는데 이는 14년만에 대리로 진급하는 여직원에 비해 절반이다. 여직원은 입사동료보다 ‘차이 나는 직급’ 만큼 덜한 급여를 받는다.

미도파 노동조합 여직원회 최재숙 회장은 “예전에는 직급에 문제가 있어도 부당함을 느낀다거나 이 문제를 거론하지 않았다. 최근 남녀고용평등에 대한 분위기가 확산되면서 여직원들이 자기 권리를 찾고 있다. 전반적으로 남녀 직급평준화가 이루어져야 한다는 데 공감을 하고 있으며

조합은 이 문제를 집중 논의하고 있다”며 “앞으로 근로조건이나 여직원 복지혜택 등 작업환경 개선을 위해 노력할 것”이라고 밝혔다.

여직원들 자기 권리 찾기 눈뜨기 시작

미도파 조합측은 올초부터 직급문제를 강도높게 제기했고 회사는 처음으로 판매여직원(2명)에 대한 대리 승진을 파격적으로 단행했다.

백화점 근무 14년만에 대리로 승진한 전인숙 씨(상계점)는 “진급으로 인한 부담감과 책임감이 크지만 업무협조가 잘 이루어져 일에 대한 수월성이 생겨 좋다”며 “당초 승진에 대한 회사 방침이 없었으나 갑자기 실시하게 됐다. 남녀간 업무와 처리능력이 다르다 하더라도 여직원 승진의 기회가 많았으면 좋겠다. 업무능력이 뛰어난 동료 여직원 중에 승진의 불이익을 극복하지 못하고 퇴사하는 경우가 많다” 밝혔다.

현대백화점 노동조합에 가

현대백화점 노조, 여직원의 ‘직급에 맞는 직무부여’ 단체협약에서 체결

입한 전체조합원 3천여명 가운데 60%가 여직원이다. 이중 기혼 여직원은 4백여명이 고 여직원의 평균 근속연수는 6.6년. 남자 고졸사원은 5급, 여직원은 6급으로 입사한다. 6급에서 5급으로 직원의 70~80%가 승진하지만 5급에서 4급으로 승진할 때 진급



온종일 서서 근무하고 휴일에도 근무하는 등 3D업종인 백화점에 근무하는 여직원 대부분이 남성위주의 직제구조에 반발하고 있다.

대상자가 많아 남자 직원이 우선되는 형편이다.

현대백화점 노동조합은 지난 단체협약을 통해 여직원 직급에 맞는 직무부여와 백화점내에서는 처음으로 직장탁

는 업무가 주어질 것”이라고 강조했다.

현대백화점 탁아시설은 오는 96년 6월 개원할 예정이고 운영방안이나 수용인원 등 세부방침은 계속 논의할 방침이다.

롯데는 1만5천여명의 정규 여직원중 90%이상이 판매직에 근무한다. 고졸여직원은 5급으로 입사해 판매전문직 4급, 3급(7~8년 근무, 조장), 2급(지도업무, 상담요원)으로 승진한다. 남자직원은 5급으로 입사해 4년후 4급(주임)으로 진급하고 2년후 계장, 3년후 과장(을)으로 승진한다.

아동의류 매장 신모 씨(본점)는 “승진에 따른 불만이 여직원 사이에 크다. 그러나 구조적으로 여직원이 담당하

는 일이 승진과는 거리가 멀어 회사측에서 기회를 주더라도 힘에 부쳐 감당하지 못한다”고 말했다.

신세계는 2천1백명의 여직원 가운데 특수전문직을 제외한 80%이상이 판매직에 근무하고 있다. 또 백화점에서 자체 고용한 주부사원이 2백여명. 신세계는 신인사제도 실시후 직급 체계를 바꿔 J(Junior)1 2 3 4, S(Senior)1 2 3, M(Manager)등 10단계로 나누었다.

홍보실 관계자는 “입사초기 남녀고졸직원의 직급이 같고 승진 기회가 동등하지만 진급의 차이가 없다고 보기는 어렵다. 최근들어 직급제보다는 연봉제로 가는 경우가 많다.”고 밝혔다. <전미희 기자>