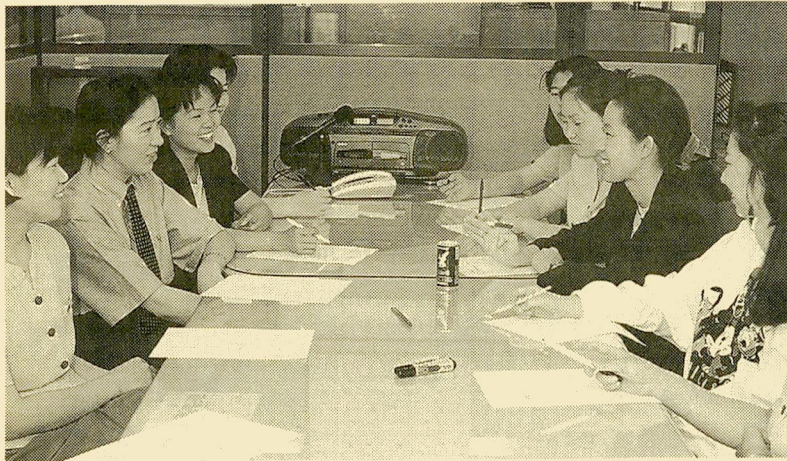


고용평등으로 가는 길 - 광고대행사

여성 대상 광고제작 위해 <여성 전담팀>구성, 육아휴직제 활성화 시도

전문직이지만 소수 여성이 넘어야 할 차별의 벽 만만치 않다



▲일부업체를 제외한 대부분의 광고 대행업체에서는 여성인력활성화 작업을 진행중에 있다. 사진은 제일기획 여성광고인들의 회의 장면.

광고회사에서 사람은 기계이자 상품이며 생명이라는 얘기를 한다. 아이디어로 살고 아이디어로 죽는다는 광고대행사이니 만큼 인력의 귀중함은 절실할 수밖에 없고 다른 업종에 비해 대우가 좋은 것이 사실이다. 카피라이터, 디자이너, 프로듀서 등이 하는 창조적인 작업이 광고대행사의 주업무이기 때문에 젊은이들이 선호하는 직업 중 하나이기도 하다.

현재 우리나라에는 제일기획, 오리콤, 대홍기획, 엘지애드, 코래드를 비롯해 1백50개의 광고대행사(방송광고대행인정사)가 있는데 이들 회사에서 여성이 차지하는 비율은 10%에 못 미친다. 능력만 있으면 프로가 된다. 프로의 남녀는 차별되지 않는다는 이 분야에서도 소수의 여성들이 넘어야 하는 차별의 벽은 만만치 않다.

분리 채용, 승진하려면 계약직 되라 종종

대기업 계열 광고대행사인

○사는 대졸 여직원을 연봉 계약, 호봉계약, 정식직원 등 3가지 방법으로 분리해 채용한다. 이 회사에 근무하고 있는 여직원은 약 80명(전체 4백여명) 정도이며 이들중 대다수가 연봉계약직이다. 연봉계약은 일년에 한번 계약을 하는 방식으로 개인마다 월급액이 다르고 서로의 급여를 모르고 있다. 호봉계약 역시 일년에 한번 재계약을 하는 것이지만 급여나 기타 다른 조건에 있어서는 정식직원과 동일하다. 정식직원은 공채를 통해 들어오는 경우다.

고졸사원은 더 심각하다. 용역회사를 통해 보수를 전달 받는 촉탁직이 많아 자신에게 지급되는 실급여가 얼마인지 모르는 경우가 태반이고 입사시에 결혼과 함께 퇴사하겠다는 계약을 한 여직원들도 있다고 한다. 여직원들은 입사시기가 서로 다르고 회사와의 계약조건도 각기 다르기 때문에 서로의 급여를 비교해 회사측에 항의를 할 수도 없는 실정이다.

이회사 여직원 이승미(가

명, 27)씨는 “회사측에서는 능력에 따라 급여를 주는 것은 미국 등에서 일반적으로 시행하고 있는 제도라며 정당성을 주장하고 있지만 능력의 평가라는 것이 객관적인 체제에 의해 진행되는 것이 아니라 상사의 임의대로 매겨지고 있는 실정이다”고 밝힌다. 상사에게 잘 보인 여직원들은

상대적으로 급여가 높은 것. 특히 광고주의 입김이 절대적인 곳이라 광고주의 힘으로 입사하게된 사원의 경우는 인사고과에 덤으로 들어가는 점수가 있게 마련이다.

남녀간의 급여차는 현저하다. 연봉을 기준으로 봤을 때 고졸 남자는 8백만원, 여자는 7백만원 받는다. 전문대졸의 경우 남자가 9백30만원, 여자는 7백70만원을, 대졸일 경우 차이는 더해 남자가 1천90만원, 여자는 8백60만원을 받는다. 회사측에서는 여사원들의 불만을 해소하기 위해 교통비조로 고졸여사원에게 30만원, 전문대졸에게 50만원, 대졸사원에게 40만원 정도씩 연봉에 가산해 지급하고 있지만 남자와의 차액은 여전하다.

고용상태가 불안정하기 때문에 승진에 있어서는 불평등한 대우를 받을 수밖에 없다. 이회사에 남자직원은 군필여부에 관계없이 3~4년이면 공히 대리에 승진할수 있다. 그러나 여성은 5~6년이 지나야 대리승진 자격을 얻는

다. 그것도 계약직으로 바꾸어야만 가능하다. 대리로 승진했을 때 기존의 남자사원과 차이를 메꾸어줘야 하기 때문에 회사측에서는 연봉직으로 재계약할 것을 종용한다. 실제로 이 회사에 있는 3명의 여성대리들은 모두 연봉직사원이다.

이승미 씨는 “여직원들은 대부분 결혼과 함께 직장을 그만두거나 차별이 없는 다른 회사로 이직할 생각을 많이 하기 때문에 여사원들이 힘을 모아 문제를 해결할 생각도 하지 않는다. 악순환인 것이다”고 하소연한다.

여성인력활용 계획 발표하기도

물론 대부분의 광고대행사가 ○사와 같지는 않다. 지난 1일 제일기획에서는 여성인력 활용확대 계획을 발표하고 고용과 승진에 있어서 차별을 없애고 그간 10% 이내로 묵시적으로 제한해 뽑아 왔던 여성인력의 채용 상한선도 폐지하기로 했다고 발표했다. 또 경력사원과 신입사원을 선발해 부장급부터 말단급으로(여성전담팀)을 구성해 여성을 겨냥한 광고제작을 우선 전담케 하고 기혼여성의 고용안전을 위해서는 육아휴직제도 활성화할 예정이다.

대홍기획도 단일호봉제를 실시하고 있는 광고대행사. 대홍기획은 보통 남녀의 급여차가 군경력을 제외하고라도 4만원 정도였는데 올해 말까지 여성은 공히 3호봉씩 상향조정해 군대를 갔다오지 않은 남성과 월급이 동일하도록 개

여성공무원 일반직 우선 임용, 승진기회 차별 없애

내무부, 여성공무원 인사운용지침 각 시·도에 시달

내무부는 지난 11일 여성공무원의 별정직 특채를 축소하고 일반직을 우선 임용하고 여성공무원의 순환보직과 승진기회를 확대해 나간다는 것을 주요 골자로 한 <여성공무원 인사운용지침>을 마련, 각 시도에 시달했다.

이 지침서에 따르면 시·도가 가정복지국장, 부녀복지과장 등 2백74석의 별정직을 일반직으로 유도, 매년 특채시험을 통해 보임토록 하는 등 여성공무원의 상위직 진출을 확대하고 가정복지분야, 민원업무등 전통적인 여성분야의 기획, 인허가 등

모든 분야에 걸쳐 여성을 동등 배치하며 근무성적 평점이나 승진임용도 능력과 실적에 따르도록 했다.

또 7급 여성공무원을 대상으로 하는 초급간부양성과정을 마련하는 등 전문교육과정을 설치 운영하여 여성공무원의 자질향상을 기해 가는 한편 해외연수·관외출장 때도 동등하게 참여 하도록 했다. 그러나 육아휴직제에 대해서는 도입을 검토하고 있는 수준이라고 밝혀 미흡함을 남겼다. (자세한 사항 표 참조)

◆여성공무원 인사운용지침 세부 사항

항 목	내 용
임용 및 보직 관리 개선	○일반직 별정직 복수직위를 점차 축소, 일반직화 ○5급상당 이상 상위직 점유자의 일반직으로의 특채 추진 ○각 직종별로 여성공무원 균형배치 ○기술직 여성공무원의 보직영역 확대·별정직 축소 ○상급기관으로서의 전입시, 일정비율의 여성 공무원을 계획적으로 배려
능력개발 및 발전기회확대	○7급여성공무원 대상 초급간부양성과정 설치 ○여성공무원만을 대상으로 하는 전문교육과정 신설 ○여성공무원의 인사행정 참여 기회 확대
후생·복지 제도확충	○여성의 생애적 특성을 고려한 휴게공간 설치 ○육아휴직제도 도입 추진
근무형태개선	○시간외 근무 지양 ○각종 지도·단속, 캠페인성 업무 축소 ○일선 읍·면·동의 숙직부담 완화

정할 예정이다. 대홍기획에는 60여명(전체 3백여명)의 전문, 관리직 여직원이 있다. 이중 차장 1명, 대리 6명으로 타 회사에 비해 많은 편이다.

대홍기획 기획관리국 기획부의 이안호 씨는 “88년 고용평등법이 시행된 후 광고대행 회사들도 많이 변하고 있다.

특정회사를 제외하고는 여성인력의 활성화가 절실하다는 사실에 동의하고 있고 실제로 많은 제도적 모순들을 개선해 나가고 있다. 우리 회사도 근래 5~6년 사이 실력있는 여성들이 꾸준히 입사하고 있다”고 전한다. <황금희 기자>