

은행신인사제도

성·학력차별 명문화

여행원 인사관리제도 개편안, 무엇이 문제인가

최근 노동부와 은행연합회가 92년부터 시행을 추진하고 있는 '여행원 인사관리제도 개편'에 대해 각 국책은행과 시중은행노조들이 이를 '성차별과 학력차별을 정당화하는 편법'이라며 전면 거부하는 등 크게 반발하고 있다.

'여행원 인사관리제도개편'의 주 내용은 현행 행원과 여행원으로 구분 채용되는 인사제도를 개정, 종합직·일반직에 의한 직종별인사운영 근거를 마련하고 직원구분을 담당업무의 성격·능력·기대역할 등에 따라 개편하는 것을 주요 골자로 하고 있다.

또한 종합직·일반직의 임금중 기본급에 해당하는 본봉을 단일호봉방식으로 전환하고 기존의 책임자 승진고시를 통한 전직제도를 폐지하고 일반직에 감독직을 신설해 감독직 승격고시제도를 둔다는 것이다.

이같은 '여행원 인사관리제도 개편안'은 ▲'남녀고용평등법'에 따른 은행원의 분리채용(행원/여행원)의 폐지 ▲'동일가치노동에 대한 동일임금 보장'규정에 따른 남녀행원의 단일호봉제 도입과 승진의 기회균등 등을 그동안 노동계와 여성계에서 끊임없이 요구하자, 지난 7월 12일 노동부가 '현행여행원 모집·채용 규정 개편'을 지시하고 이에 따라 은행연합회의 국책·시중은행 인사부장 회의 등을 통해 공동방안을 확정하면서 구체화됐다.

현재 은행측이 제시한 개편안은 국책은행과 시중은행별로 약간의 차이는 있지만 주요 골자는 지난 9월 서울지방노동청장과 은행연합회 인사담당 실무자들이 확정된 개편 표준안을 중심내용으로 하고 있다.

노조가 반발하고 있는 내용은 우선 종합직—일반직의 구분자체가 남녀·학력차별을 명문화하고 있다는 것이다.

〈표1〉에서와 같이 종합직—일반직의 구분기준이 모호할 뿐 아니라 일반직이 주로 단순업무만을 필요로 하고 있고, 특히 근무지의 경우 은행측 필요에 따라 타지 이동을 조건으로 해 결국 종합직은 남자(대졸), 일반직

은 여성(고졸이상)으로 성차별을 유도하고 있다.

이에 대해 국책은행노조의 한 여성부장은 "은행업무의 직무구분을 인정하는 객관적 근거가 없고 직무가치평가가 이루어지지 않은 상태에서 종합직·일반직 기준은 결코 합리적 기준이 아니다"라며, "따라서 이러한 구분자체가

다.

한편 일반직에서 종합직으로 전환하기 위한 자격고시는 모 시중은행 경우 여신·외국환·외국어·경제·경영·법률 등 과목과 일반직1급 승급자격고시 역시 수산·기타 실무·어음수표법 등 과목을 두어 주로 고객업무를 담당하는 일반직 직원에게는 현

〈표1〉

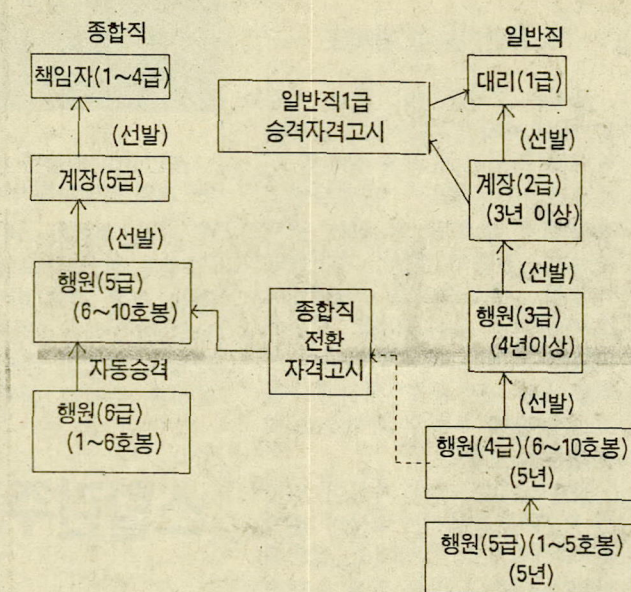
구분	종합직	일반직
업무	주로 업무추진, 기획, 예산판단, 관리 등 광범위하고 비정형적 업무수행	사무처리·응대 등 일반사무와 한정적이고 정형적인 업무위주
필요능력	사무능력은 물론, 판단, 섭외, 기획지도, 통찰능력	주로사무처리·응대능력
기대역할	업무전반에 걸친 폭넓은 능력과 업적신자에 대한 공헌 기대	사무절차에 따른 신속하고 원할한 응대와 상사의 보좌 기대
근무지	본인의 의사에 관계없이 은행필요에 의거 타지 이동을 명할 수 있음	본인의 의사에 방해 타지 이동을 명하지 않음

종합·일반직무구분 합리적 기준 안돼 “승진·승급 기회균등 전제돼야” 노조주장

향후 성차별과 학력차별을 유도하려는 의도라고 밖에 볼 수 없다"고 밝혔다.

또한 현재 남자 고졸 행원이 종합직으로 편성이 된다고 해도 내년부터 종합직 채용기준이 대졸 이상이 되면 이들과의 과도한 경쟁이나 불화감 등이 조성될 우려가 있으며 92년 이후 승진고시등이 신설될 경우 종합직 내에서의 학력차별 등으로 고졸남자의 자연도태 가능성도 무시할 수 없다는 것이다.

〈표2〉에서처럼 일반직 행원이 대리로 승진하기 위해서는 5단계로 직급단계를 확대시켜 무려 17년 이상이 소요되며, 이로 인해 사실상 승진에 대해 회의를 가질 수밖에 없게 하고 있다. 여기에 승진선발이 고과·근무성적이 기준이 돼 여직원 상호간에 경쟁을 유도할 뿐만 아니라 노조의 결속력을 약화시키는 노조분열책의 일환이 될 가능성도 배제할 수 없다는 게 노조관계자들의 말이다.



〈시중은행 여행원인사관리제도 개편안에 따른 인사관리 흐름도〉

실적으로 불가능하다는 게 여행원들의 주장이다.

한편 '개편안'에서 밝히고 있는 단일호봉제와 관련, 그동안 노조에서 요구했던 단일호봉이 본봉+직책수당의 남녀 단일화를 의미한데 반해 '개편안'에 따르면 종합·일반직의 호봉을 단일화하면

서 직급과 직책 수당에서 차등을 두고, 현재 여행원의 직책수당을 본봉에 가산함으로써 이루어지는 왜곡된 단일호봉을 의미하고 있다는 것이다.

결국 노동부와 은행측의 '여행원 인사관리제도개편'은 노동부가 여행원제도 폐지를 발표하고 단지 여행원이란 명칭만을 없앤 것이며, 여성을 항구적으로 이름만 바꿔 단 일반직 행원으로 채용하려는 의도라고 노조측은 분석하고 있다.

이러한 개편안은 지난 80년대를 전후해 일본금융업계에서 '신인사제도'를 도입, 직능별로 일반·종합·전문직으로 구분해 채용한 것을 그대로 적용한 것으로 알려지고 있는데, 일본 도시은행과 지방은행의 경우 종합직은 대부분이 남성으로, 일반직은 모두 여성으로 되어 있고 종합직은 대졸중심으로 구성되어 있다. 일본의 장기신용의 경우, 종합직 1천5백여명에 여성2명, 일반직 1천3백여명

용뿐만 아니라 사무직중에 신인사제도가 확대될 전망이다. 이를 그대로 반영한 '여행원 인사관리제도 개편안' 역시 은행만의 문제는 아니라고 노동계는 진단하고 있다.

한편 4개 국책은행과 6개 시중은행노조들은 '표준안'에 의거 약간의 차이가 있으나 기본 골격이 같은 '개편안'에 대해 모두 '전면거부'를 은행측에 통보해둔 상태다.

이들 노조의 여성정책실장들은 전면거부 이유로, "현재 제도내에서도 남녀행원의 격차를 줄일 수 있는 합리적 제도 마련이 가능한 상태에서 성차별·학력차별을 명문화하는 개편안은 절대로 받아들이지 않겠다"며 "남녀고용평등법에 따라 현재 행원/여행원의 구분을 폐지하고 모든 승진·승급 등 인사관리에서 남자와 동일하게 적용할 것"을 밝히고 노조를 통해 은행측에 12월말까지 이를 수용할 것을 촉구하고 있다.

모 시중은행노조의 여성정책실장은 "남녀행원의 차별을 없앤 상태에서 균등한 경쟁기회를 부여하는 것이 전제돼야 하며, 그 이후의 승급고시 등 경쟁과 근무지 이동 등은 감수할 수 있다는 게 여성조합원들의 여론이다"라고 밝혔다.

현재 인사제도개편 문제가 국책은행은 모두 노사협의 사항으로 되어 있고, 시중은행은 한 은행을 제외하고 모두 노사협의사항으로 되어 있어 시중은행의 경우 은행측이 개편안을 관철시킬 가능성도 없지는 않다.

이에 대해 시중은행 노조는 "노사협의사항이라도 노조와 조합원들이 강력히 반대하고 있는 분위기에서 은행측도 선불리 강행하지는 못할 것"이라며 "내년 1월부터 적용하려는 은행측의 의도는 유보될 것이 거의 확실하다"고 말하고 있다.

그러나 최근 점점 고도화되고 있는 정부·자본의 인사관리를 통한 노동통제 정책을 볼 때 조만간에 더욱 치밀하고 끈질기게 '신인사제도'를 모방한 '인사관리제도개편'을 단행하려 할 것이라는 우려 속에서 은행노조들의 조직적·정책적 대안이 주목되고 있다.

〈이종원기자〉