

91.3.22
노

평등한 노동의 확립은 여성의 인간으로서의 기본적인 권리이다. 동시에 사회구성원중 어느 집단도 불평등을 받아서는 그 사회가 민주적이고 인간다운 사회를 이룰 수 없다는 점에서 한 사회의 뼈대라 할 수 있다.

91년도 임금교섭에서 가장 첨예하게 대립되고 있는 부분이 여직원 문제로 나타나고 있다. 좀 더 확실하게 말하면 10년동안 7급으로

서 당연히 누락되고 생활급에 못미치는 임금을 받는다는 것은 있을 수 없는 일이다.

처음 입사했을 때는 몇만원 차이밖에 나지않던 급여가 해가 갈수록 그 간격이 벌어져 10년쯤 되면 같은해 들어왔던 입사동기 남자직원의 반도 안되는 급여를 받게 된다.

월급뿐 아니라 회사내 위치도 천양지차로 벌어져 만

은 없지만). 대부분 하위직업에서의 진급은 임금보존적인 차원에서 자동진급으로 이루어지고 있으며, 또 우리 에너지관리공단 조직을 이끌어 가는데 있어서 어느 누구 한사람이라도 톱니바퀴의 이처럼 중요한 역할을 하고 있지 않은 사람이 없다.

단순하고 보조적인 업무를 한다고 해서 진급을 할 수 없고 임금이 작아야 한

여성 스스로 바로서고 싸워야

묶여있던 여직원의 진급이라고 해도 과언이 아니겠다. 1,2차 임금교섭에서 여직원 진급이 많은 문제점을 야기한다는 이유로 7급갑을 통폐합이 거부되었다. 많은 문제점이란 것이 도대체 무엇인가? 사규정에서도 보장되어 있는 여직원의 진급이 인사권자의 편협되고 변화되지 않는 인식때문에 거부되고 있다면 당사자인 여직원들에게는 얼마나 무모하고 분통터지는 일인가?

진급이란, 직장내에서는 물론 사회적 신분상승을 의미함과 동시에 인간적인 삶을 살 수 있는 조건이 마련된다는 점으로 볼때 단지 여성이라는 이유로 진급에

년 말단신세인 여직원들은 이쯤되면 일할 의욕마저 잃어버린다. 남녀 직원간의 임금격차 전부를 차별에 의한 차이라고 보기는 어려우나 실제로 똑같은 일을 하는 경우나 유사한 업무를 수행하는 경우에도 여직원의 임금이 반밖에 되지않는 현실은 차별의 요인이 진급누락에 있다는 것을 보여준다.

또한 진급은 업무전환 문제와도 연관이 있다.

진급이 배제된 여직원은 항상 보조적인 업무에 국한될 수 밖에 없는 실정이며 그 이유로 사측에서 주장하는 단순보조이기 때문에 진급시킬 수 없다는 논리를 받아야 한다(하등의 설득력

다는 것은 임금의 격차 등을 정당화하려는 근거로 삼고 있다고 볼 수 밖에 없다.

그러나 가장 중요한 것은 아무리 단순, 보조 노동을 하는 직원이라고 해도 그 직원이 건강하고 문화적인 생활이 가능한 생활임금을 받아야 하는 것은 바람직한 사회의 기초란 점이다.

여직원의 진급요구가 마치 있을 수 없는 일을 요구한다고 생각하기 앞서 남녀 누구에게나 인간적인 삶을 위한 토대가 되도록 바람직한 임금구조와 평등한 노동의 확립이 우선적으로 이루어져야 하겠다.

(에너지관리공단노조 영업부 임진숙)