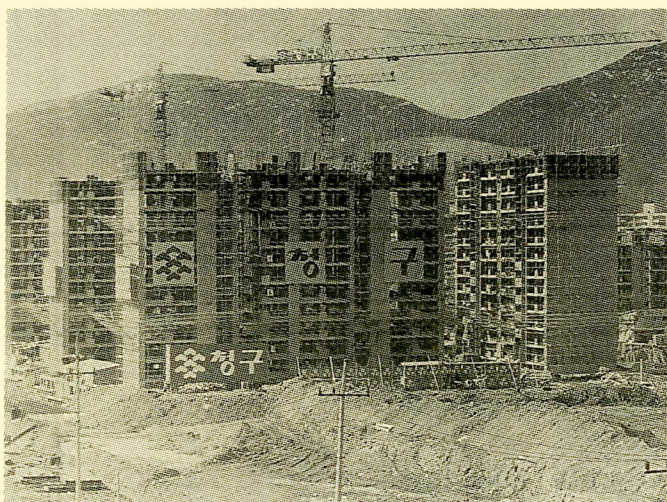


## ■남녀 고용평등으로 가는 길① 건설업체

## “주부 노릇” 그만, 당당한 자기 업무 해낼 터

남녀고용평등의 길이 열리고 있다. 시행 5년째에 이르고 있는 남녀고용평등법의 발자취가 각 사업장에 크고 작게 나타나면서 여성들의 근무조건을 점차 향상시켜 가고 있다. 특히 남성 중심의 보수적인 사업장으로 유명한 대기업들의 변화는 주목할 만하다. 본지에서는 노동부의 고평법 시행 후 평등한 근무조건을 마련하고 있는 대기업들을 소개하고 변화된 대기업 직원들의 근무환경을 알아본다. <편집자 주>



▲남성위주의 사업장으로 유명한 건설업체에도 고용평등을 향한 여성들의 움직임이 일고 있다. (사진은 아파트 공사현장)

### 5백인 이상 건설회사 평등근로조건 만드는 데 동참

다른 기업에 비해 여직원의 수가 비교적 적기도 하지만 속칭 ‘노가다판’으로 불리는 건설업체에서는 특정한 기술자격증을 필수로 하고 건설현장에서의 업무가 주가 되는 탓에 사무실 안에서의 업무는 보조로 여겨지는 것이 당연시됐던 것이 사실. 차 끊어 내기부터 청소, 정리 등 집안에서 주부들이 하는 일이 여직원들의 주업무이기 때문에 남자직원들은 그런 여직원의 업무를 빗대어 ‘부서의 주부들’로 통칭하기도 한다.

그에 따라 근로대가도 남성 근로자와 턱없이 차이가 났다. 고졸남자와 여자의 초봉 차이가 10만원 이상이었고 대졸남과 대졸여의 차별은 더 심해 20여만원에 이르렀다. 승진 기회는 아예 주어지지 않는 상태였다. 언어능력과 사고교과를 중심으로 승진기회를 주는 것이 보통인

데 남자직원들의 인사고과 최저점이 70점인데 비해 여직원에게는 60점이 보통. 고과점수가 미달된다는 것이 회사측에서 제시하는 여직원의 승진누락 이유다.

그러나 더이상의 불법적인 차별행위는 용납되지 않을 전망이다. 지난해 부터 노동조합이 있는 대기업건설회사를 중심으로 약 30여개 기업(전국 중소기업이상 건설회사 약 9백여개)에서 단체협약을 통해 남녀고용평등법(이하 고평법)을 준수하기로 회사측과 합의를 한 상태고 앞으로 고평법에 저촉된 취업규칙이나 관행을 개선할 회사들은 더 늘어날 것으로 보이고 있다.

건설노동조합연맹(위원장 배석범)에서는 5백인 이상 사원수를 가진 건설회사에서는 거의 다 육아휴직은 물론이고 산전후 휴가를 비롯한 평등한 근로조건을 만드는데 동참하고 있다고 전한다. 그러나 무엇보다 동일가치노동

에 대한 동일 임금의 지급에 대한 실현여부가 가장 중요한 것은 건설업체에서도 마찬가지.

동일가치노동 동일임금의 실현에 있어서 일차적인 보루는 역시 현저한 급여차를 줄이는 일이다. 그런 면에서 특히 여직원들의 단합된 힘으로 남녀의 호봉차이를 균일여부에 따른 3호봉으로 줄이고 호봉체제를 단일화한 (주)벽산은 모범적인 사례로 꼽힌다.

(주)벽산의 여직원들은 지난 6월 24일 부터 7월6일 까지 단일호봉제, 동일한 승진 기회를 관철시키기 위해 11 일간의 힘겨운 파업을 주도했다. 노동조합의 이동연 여성부장은 “여직원들이 더이상의 불평등을 용납할 수 없다는 강경한 의지를 가지고 있었기 때문에 단합이 쉬웠고 또 남자직원들의 호응도 높아서 우리의 의사가 관철될 수 있었다”고 밝힌다.

### 평등근로조건 위한 지속적인 노력 요구

그밖에 남녀분리호봉체제를 하나로 통합한 회사는 대림산업, 동아건설, 극동건설, 우성건설 등 수십개에 이른다. 그러나 오랫동안 지속돼 온 차별관행을 없애는 일은

결코 만만한 작업이 아니다. 실제로 단일호봉을 만들기는 했지만 남녀사원간에 지나친 호봉차이로 분리호봉제 때와 별다른 차이점이 없는 경우도 있고 구체적인 시행시기를 정확히 해 두지 않은 경우도 있다.

또 신경제의 바람을 타고

경영혁신을 부르짖는 회사들에서는 남자직원들에게 타이프나 간단한 사무업무를 직접 하도록 유도하면서 여직원들의 업무를 없애 아예 뽑지 않을 생각임을 던지시 노 출하는 곳도 있다.

건설노동조합연맹의 양한승 정책기획차장은 “외형적인 틀을 바꾸는 것은 쉬운 일일 수 있다. 그러나 현실적인 운영상태가 채용, 승진, 배치, 교육 등에 있어서의 차별이 없어지고 진정한 동일가치노동 동일임금이 실현될 때까지는 상당한 시간이 걸리고 지속적인 관심과 감시가 필요하다”고 강조한다.

<황금희 기자>

## ■인터뷰

## “고용안정에 중점 두고 점진적 개혁 유도”

## 우성건설 노조 여성부장 전선 씨

“우리회사는 현재 고졸 남자와 여자의 급여차이인 14 만원을 앞으로 3년간 순차적으로 나누어서 1호봉당 1만2천원씩 4호봉 차이로 좁힌다는데 노사가 합의했습니다.” 전체직원 1천2백명 중 여직원 수가 67명에 불과해 그동안 뚜렷한 목소리를 내지 못했다고 전하는 우성건설 노조 여성부장 전선 씨(24, 안전관리부)씨는 힘이 약한 만큼 점진적인 개혁 쪽이 유리하다고 강조한다.

우성건설에서는 불평등 근로조건에 대한 여직원들의 불만의 목소리가 점차 커지자 지난해부터는 아예 여직원을 뽑지 않고 축탁직, 아르바이트로 대체하고 있는가 하면 기존의 여직원은 전문직으로 승격시켜 주고 차후에는 ‘차 심부름 시켜도 속편한’ 사무직 여성을 뽑겠다고 엄포를 주기도 한다.

“지금껏 우리 회사 여직원



▲우성건설 노조 여성부장 전선 씨

들은 결원이 생길 때마다 한 명씩 특채로 들어 왔는데 그러다 보니 공채출신의 남자와의 차별을 이상하게 생각하지 않는 경향도 있었어요. 앞으로는 여직원들도 공채로 입사하도록 주장할 생각입니다.” 입사 직후 여직원이 누려야 할 당연한 근로조건이 착취되고 있다고 느끼면서 노조활동을 하게 됐다고 밝히는 전선 씨는 건설업체의 남직원들은 일반회사의

남자들에 비해 유독 더 고지식하고 권위주의적이라고 밝힌다.

“남자직원들 중에는 하는 일도 시원찮으면서 감히 급여를 똑같이 달라고 하느냐는 사람들도 적지 않아요. 그러나 그들을 평등의 시각으로 돌려놓기 위해서는 여직원들의 솔선수범이 더 선행돼야 한다고 봅니다. 솔직히 쉽고 편한 일에 젖어 있는 여직원들 중에는 책임량이 많은 직책으로 가는 것을 꺼리는 경향이 있으니까요.”

전선 씨는 우성건설 67명의 여직원들이 모두 여성부장이 된 마음으로 내일과 내 작업장에 대한 애착을 가질 수 있는 날이 바로 남녀고용평등이 실현되는 시기라고 전하며 기존 여직원들의 고용안정에 중점을 두면서 점진적인 근로조건 향상을 도모할 것이라고 강조한다.