

경제위기 속 여성노동자 직장살이 집중상담
“당신은 직장에서 안전하십니까?”
상/담/사/례로 보는 여성노동권
상담사례 및 분석 REPORT2

4) ‘실업급여 보장’의 허구성, 실업에 대한 보상·사회적 안전망의 부재

경영상의 위기는 원칙적으로 회사의 귀책사유다. 그렇다면 어쩔 수 없는 퇴직에 대해 회사는 충분한 보상을 하고 있는가? “경영상 해고의 경우 3개월간의 급여를 지급해야 하는 걸로 알고 있습니다. 3개월이 법적으로 정해져 있는 건지요?” 라는 상담에서 언급된 3개월의 급여는 퇴직위로금 또는 희망퇴직금이라는 이름으로 해고에 대한 보상수단의 하나입니다. 회사에서 스스로 사직서를 쓸 것을 요구하면서 몇 개월분의 임금과 실업급여의 보장을 조건으로 내세우는 것이 보통입니다. 그러나 사례12)와 같이 해고 압력을 받는 상황에서 법적으로 강제되는 것도 아닌 퇴직위로금에 대한 적극적인 협상은 사실상 불가능합니다. 해고에 대한 보상이 기업의 자율, 협상의 영역으로 남아있고 노·사의 지위가 동등하지 않는 이상 퇴직위로금은 실업이후의 생계보장수단, 이직비용으로 충분하지 않을 수밖에 없습니다. 또한 실업급여는 회사가 주는 것이 아니라 고용보험에서 해고 시 당연히 지급되는 것인데도 회사가 행정적인 협조를 마치 실업에 대한 보상인 것처럼 제시하는 것도 문제입니다.

사례11)과 같이 압력에 못 이겨 스스로 사직서를 쓰게 되면 결과적으로 회사가 해고나 권고사직한 것에 대한 책임을 지지 않게 되고, 당사자인 노동자 역시 해고에 대한 구제수단을 갖기 어렵습니다. 적지 않은 회사들이 회사 이미지, 고용보험요율 상승 등의 이유로 사직서 제출을 종용한 후에 실업급여를 받지 못하도록 하여 권고사직 후에 실제 수급을 받기까지 지난한 어려움을 겪게 하는 경우가 많습니다. 지난 5월 6일 노동부는 “최근 실업급여 지급이 금년 1월 이후 매월 사상 최고치를 경신하고 있습니다, 실직자의 사회안전망으로서 역할을 다하겠다”고 발표하였으나 실제 사례에서 실업급여가 실업에 대한 사회안전망의 역량을 다하고 있는지 의심스럽습니다.

● 사례11) 지금 회사가 정리해고를 무차별적으로 하고 있습니다. 그러면서도 권고사직이나 해고는 없다 하면서 스스로 나가게끔 압력을 주고 있습니다. (2009.12.15.)

● 사례 12) 회사에서는 위로의 차원에서 내년 2월까지 2개월치 급여를 위로금조로 주고, 출산휴가3개월과 실업급여를 받게 해주겠다고 합니다. 저는 임신중 정리해고가 너무나 부당하게 느껴졌으나 2개월 급여와 출산휴가비, 실업급여를 받도록 해주겠다는 회사의 제안을 받아들이는 것이 개인적으로 최선의 방법이라는 생각이 드는데요. (2008.12.13.)

● 사례 13) 직장에 10년을 다녔고, 지금은 임신 3개월입니다. 작년 1월 회사가 어려워지니까 1월에 20% 감봉하고 저희 팀만 3월 달에 무급휴가를 시작했습니다. 감봉과 무급휴가는 동의 없이 진행됐어요. 그런데 휴가 중에 저한테 4월말로 사직서를 쓰라는 통보를 했습니다. 제가 임신부이기 때문에 일순위로 자르려고 하는데 그것도 화가 나고, 죽어도 권고사직 처리는 안 해준다고 합니다. 임금 50%라도 받고 다니려면 다니라면서 회사에서 원하는 건 내가 퇴직금도 안 받고 무급휴가도 안 받고 자진해서 나가는 거라고 해요. 회사사정이 어려워서 나가는 건데, 이건 권고사직이잖아요? 임신부라 취직도 안 되는데 실업급여도 못 받고 너무 답답해요. 임신 3개월밖에 안 되서 충분히 일할 수 있는데.....(2009.3.20.)

5) 경제위기시대의 직장내 성희롱

불황을 이유로 대다수의 회사에서는 매출액을 늘리고 영업중심의 조직운동을 하고 있는 것으로 보입니다. 이런 분위기 속에서 여성노동자들은 “불경기에 일을 할 수 있어 감사하다”는 말까지 하면서 성희롱 등 일상적인 차별을 견디고 있습니다. 사례14)는 매출 늘리기 압박에 시달리면서 폭탄주 마시기를 거부할 수 없고 상사의 성적 요구 또한 거부하기 힘든 상황을 여실히 보여줍니다. 사례 15) 역시 영업 수주를 따내기 위해서 여직원에게 거래처 접대를 강요한 회식자리 성희롱이 있었음을 알 수 있습니다.

또한, 사례 16)은 정부의 일자리 창출안의 핵심이라 할 수 있는 청년인턴제의 현주소를 보여줍니다. 노동부는 기업이 인턴을 채용할 경우 임금의 최대 70%까지 지원하는 등 청년층 일자리 제공 사업으로 6.8만명의 일자리를 창출하겠다고 했습니다. 그러나 청년인턴들은 나이가 어리고 단 기간만 근무한다는 점 때문에 성희롱이 발생하기 쉬운 조건에 있습니다. 사례와 같이 문제제기를 하더라도 장기간 불 상사와 불편한 상황이 될까봐 어떠한 조치도 취하지 않고 학교 또한 문제가 복잡해진다는 이유로 책임을 회피해 이들이 일하는 과정에서 받게 되는 권리 침해에 대해 무방비 상태에 놓여 있습니다.

● 사례 14) 지점장이 회식자리에서 '요즘 경기가 어려워 매출 추진이 어려운데 폭탄주 1잔을 마실 때마다 목표매출에서 100만원씩 빼 주겠다'고 하여 평소 주량보다 많은 양의 술을 마셨습니다. (2008.12.1.)

● 사례 15) 회사는 거래처 관계자들의 발주에 수익의 상당부분을 의존하고 있는 형편인데 최근 경제가 어려워지면서 거래처의 발주가 줄어드는 추세입니다. 이 때문에 상사가 회

식자리에서 거래처 발주 담당자들을 모아놓고 도와달라고 급신거리는 분위기였습니다. 이런 상사의 언동은 거래처 발주 담당자들이 여직원을 상대로 성희롱을 저지르는 환경을 조성했고, 결국 회식자리에서 발주담당자들의 막말과 추태, 성희롱의 수위는 점점 심해졌습니다 (2009.1.19.)

● 사례 16) 요즘처럼 취업하기 어렵다는 시점에 한 학기의 학점을 인정받으며 인턴 경험을 할 수 있어 어떤 부당한 일들을 겪는다고 해도 기간을 채우자고 다짐했습니다. 국장이 술자리에서 "인턴들이 아니면 우리가 언제 여대생들과 같이 술을 마셔보겠느냐". "술 좀 따라 봐라.", "잘 모셔라" 는 말을 했고 그 뒤 술자리를 거부하자, 저에 대해 "남자를 골라 술을 마신다" 등 악담을 하고 다녔습니다. 몸이 부들부들 떨렸지만 인턴이라는 약자의 입장에서 그저 당하며 참고 있을 수밖에 없었습니다. 이런 얘기를 당시 소속팀의 팀장에게 이야기했었지만 팀장은 귀를 막았고, 학교 역시 일을 크게 만들고 싶지 않다고 하더군요. (2009.1.8.)

6) 경영논리의 내면화, 무력화로 인한 대응력 약화

사회적으로 일자리 부족, 실업에 대한 공포감이 확산되면서 노동자들은 위기의식을 내면화 합니다. 사례17)에서 전형적으로 나타나듯, "실업천지인데 내가 이렇게 문제제기를 했다가 이거라도 벌겠다는 사람을 쓰면 어떻게 하나?" 는 우려부터 사례18)과 같이 회사에 대항하는 것을 두려워해 연대가 되지 않는 현상도 나타납니다. 한편, 회사는 위기 극복을 위해 조직 중심의 분위기 쇄신을 주장하며, 개인에게 애사심을 강조하고 동시에 언제든지 누구든지 해고될 수 있다는 공포의식을 조장합니다. 이렇게 학습된 경영자의 논리는 여성노동자에게 내면화되어 회사의 과도한 요구를 수용하는 근거가 되거나 스스로 권리를 포기하게 만듭니다. 이와 같이, 경제위기 담론이 개인을 무력화시킴으로써 부당한 압력, 일방적인 인사조치에 대항할 능력마저 지배하고 있어 총체적인 노동권의 침해가 이루어지고 있습니다.

● 사례17) 10년이 넘게 계약직으로 일했는데, 똑같은 일을 하는 정규직의 임금에 절반도 받지 못합니다. 그런데 계약갱신 1년 마다 하는 거 때문에 저항할 수가 없습니다. 실업천지인데 내가 이렇게 문제제기를 했다가 회사에서 이거라도 벌겠다는 사람들을 쓰겠다고 하면 어쩌지요? 회사 전체에서 접대비 이런 거 따지면 내 임금은 껌 값도 안 되는데요. (2009.3.6.)

● 사례18) 지역에 일자리가 없어요. 회사동료들은 다 3.40대 가장들이고 요새 같은 경제 위기에 나서기를 두려워 해서 단결이 안되요. (2009.3.11.)

● 사례19) 회사가 어려운 부분도 알고, 회사와 나쁘게 싸우고 싶지 않고, 얼굴 붉히면서 문제제기하고 싶지 않습니다. 회사가 어려우니까 회사에 어떤 돈을 요구하고 싶지도 않아요.

회사에 어떠한 손해도 없게 하고 싶은데(2009.1.21.)

● 사례20) 다시 근무하고 싶긴 하지만, 육아휴직을 두 번이나 썼기 때문에 회사한테 미안하기도 해서 더 다닌다고 주장하는 건 어렵지 않을까요. 있는 사람도 정리하는 마당에 다른 사람을 구해서 내 자리가 없다는데 그런 와중에 자리를 만들어달라고 하는 건 너무 막무가내가 아닌가 싶은데요. (2009.4.8.)

한국여성민우회 고용평등상담실 02-706-5050 eq5050@womenlink.or.kr