

경제위기 속 여성노동자 직장살이 집중상담
“당신은 직장에서 안전하십니까?”
상/담/사/례로 보는 여성노동권
상담사례 및 분석 REPORT1

한국여성민우회 고용평등상담실은 지난 4월까지 “경제위기 속, 여성노동자 직장살이 집중상담-당신은 직장에서 안전하십니까?”를 진행했습니다. 2008년 12월~2009년 4월까지 온라인, 전화, 방문 상담을 통해 총 242건의 상담이 접수됐으며 이는 전년 동기간 147건에 비해 66%증가한 수치입니다. 이 중 경제위기와 관련된 상담은 총 63건으로 <표>와 같이, 경기불황 또는 회사 사정이 어렵다는 것을 이유로 한 부당한 인사 조치가 주요한 내용이었습니다.

<표> 경제위기와 여성노동권 유형별 상담통계 기간: 2008년 12월~2009년 4월/ 건

상담 유형	부당 정리 해고	차별적 비상경영조치 (임금삭감, 무급휴가, 연장근로 강요)	비정규직 차별	퇴직금, 연장근로수당 체불	퇴직 위로금 (실업급여)	직장내 성희롱	계
계	17	21	5	3	5	12	63

1) 경영상 어려움을 가장한 정리해고, 사실상 부당해고

해고는 노동자에 대한 일방적인 생계수단의 단절로 엄격하게 제한되어야 하며 경영상의 이유라고 할지라도 정당한 사유와 절차를 갖추었을 때 제한적으로 허용되어야 합니다. 그러나, 긴박한 경영상의 어려움으로 인한 정리해고라고 하면서 사실상 정당한 사유가 없는 부당한 해고를 하는 경우가 많았습니다. 예컨대 표면적으로는 급박한 어려움에 처해있다고 하지만, 공장을 새로 짓거나 신입사원을 채용하고, 사육을 확장하는 등 오히려 다른 부분에서 지출을 늘리고 있어 회사가 위기담론을 활용해 편의적인 인원감축을 하고 있음을 알 수 있습니다.

또한 사업주에게 경제위기는 하나의 ‘호기’로서 골치 아픈 직원이나, 출산휴가나 육아휴직을 보장해야 하는 여성을 해고하는 기회가 되고 있다. 사례2)와 같이 본인의 폭언에 문제 제기한 직원을 조직 개편을 가장해 해고하거나 ‘“골치 아픈 직원은 요즘에 경기가 안 좋으

니까 짜를 사람은 잘라야지.” 라면서 평소에 해고될 수 있다는 압력을 주고, 사례3)과 같이 법정휴가를 보장받으려는 여성노동자에게 노골적인 해고 통보를 한다. 회사의 어려움은 절대적 사유가 되어 실제 긴박한 위기에 처해있는가와 상관없이 여성노동자를 해고할 수 있는 사유로서 강한 영향력을 발휘하고 있습니다.

● 사례1) 3년 동안 적자라고 말하지만 회사가 지금 그렇게 어려운지는 모르겠습니다. 왜냐면, 파주에 지금 또 공장도 새로 짓고 있고, 정리하고 이런 얘기는 전혀 없었으니까요. 그런데 공식적인 통로 말고 몇몇 대상을 정해서 강압적으로 퇴사압력을 넣고 있고, 저에게도 권고사직하는 걸로 하자고 압력을 주고 있습니다. (2009.1.9.)

● 사례2) 사장님께 인사를 드렸는데, 제대로 인사를 하지 않았다며 욕설을 들었습니다. 그 후에 전 직원에게 예절교육을 시키더니, 교육 후에 팀장님들을 시켜 전 직원에게 사직서를 쓸 것을 강요했습니다. 사직서 제출은 전 직원 초심으로 돌아가 열심히 일하자는 뜻이라고 했습니다. 그런데 그 후 2월 27일 “회장님이 매출이 계속 적자라면서 조직개편을 다시 하라, 회사에 잘 안 따르는 사람은 잘라버리라”고 했습니다. 결국 3월 2일 조직개편에서 제가 교체대상이 됐어요. 만약 회사 사정이 정말 안 좋아 인원을 줄이는 거라면 조금은 이해할 수 있을 거 같아요. 정말 억울합니다. (2009.3.17.)

● 사례3) 작년 10월에 출산휴가를 쓰겠다고 하니, 회사의 경영상 어려움을 설명하며 연말에 대대적인 구조조정을 계획 중인데, 어차피 출산휴가로 ‘유휴인력’이 돼 버려 정리하고 대상 1순위이기 때문에 그 때가서 험한 꼴 당하지 말고, 알아서 사표 제출하라는 말을 들었습니다. 3월 2일 출산휴가 마치고 복귀하니, 인사담당자가 회사의 경영난이 심각해졌으니 퇴사 해줘야겠다고 하더군요. 사직서 못 쓰겠다니까 하루에 최다 5회까지 호출 받아 불려가서 사직서 쓰란 말을 반복해서 들었습니다. (2009.3.16.)

2) 여성에 대한 차별적 경영안정조치와 희생 강요

해고를 회피하기 위한 사업주의 노력으로는 근로시간 또는 임금의 감축, 배치전환, 일시휴업(휴직), 희망퇴직자의 모집 등이 있습니다. 그러나 이러한 조치들은 기본적으로 노동권을 제한하고 고용조건에 대한 불이익 변동이므로 경영안정화를 위한 일시적·잠정적 조치여야 하며, 대상자의 동의를 거쳐야 합니다. 특히 ‘여성’을 대상으로 차별적으로 적용하는 것은 차별 행위가 될 수 있으므로 철저한 감시가 필요합니다.

상담사례에서는 해고회피를 위한 노력으로서 무급휴가 부여, 전환배치, 재택근로 등 근무형태와 시간의 변동, 전근 및 대기발령이 여성을 대상으로 강압적인 형태로 통보되고 있어 개별 여성노동자의 ‘동의권’을 사실상 박탈하고 있다. 위기 극복을 위한 희생이데올로기는 여성에게 선택적으로 적용되고 있으며 이는, 저항수단이 없는 약자를 대상으로 하고 있다는

점에서 차별적입니다. 범사회적인 위기극복 담론 속에서 인사권, 경영권이 지나치게 강화됐 습니다. 회사는 이러한 조건에서 사용자 편의적인 조직 개편, 분위기 쇄신의 근거로 매출저 하, 경기불황을 활용하고 있고, 이러한 일련의 조치는 전반적으로 고용조건을 악화시킨다는 점에서 심각한 문제가 있습니다.

● 사례4) 지금 회사는 인력감축을 진행중이에요. 입사한지 얼마 안 되거나, 출산한 여직 원이나, 나이 많은 여직원을 대상으로, 뒤에서 암묵적으로 자진퇴사를 권고하고 있습니다. 10~20%정도 인력감축을 하고 있고, '무급휴직 3개월만 해라. 상황이 좋아지면 복귀시키겠 다. 하지만 그때 상황은 알 수가 없다' 이런 식으로 말합니다. 불응한다면 다른 부서(영업부 내지는 내가 원하지 않는 부서)로 옮기겠다고 엄포를 놓고요. (2009.1.19.)

● 사례5) 12월 휴가 중에 회사 구조조정 일환으로 내근직을 판매직으로 전환해서 매출을 늘려보겠다는 취지의 보직변경이 있었고 저도 그 대상이었습니다. 저한테는 별도 통보도 없 었는데요. 판매직 계약서를 내밀면서 사인을 하라는데 근무시간도 3교대로 바뀌고 임금도 인 센티브제로 바뀌고 하루 종일 서서 근무해야 합니다. (2009.3.16.)

● 사례6) 11월말 쯤 소속팀장으로 부터 회사 사정이 어렵다면서 계약직 전환과 임금 삭 감, 재택근무에 대한 이야기를 들었습니다. 전산팀에 근무 중인데 충분히 재택근무가 가능하 니 임금을 줄이고 육아에 신경 쓰는 것이 어떠냐는 이야기였습니다. (2009.3.31.)

● 사례7) 출산휴가 복귀일이 20일 남아있어요. 회사에서 전화가 왔는데 경남 창원으로 발 령을 냈다고 합니다. 지금 다니는 데는 서울이예요. 영업부에서 매출관리하는 내근직인데 영 업부가 매출이 마이너스고 회사가 인권감축 중이라고 하면서 창원의 기획팀으로 발령을 냈어 요. 창원에 연고지도 없고 아기가 있는데... 그만두라는 말로 들려요. (2009.4.3.)

3) 일차적 감축 대상, 퇴직위로금조차 차별 받는 비정규직여성노동자

비정규직 여성노동자의 경우 면담 과정조차 없이 해고대상 영순위가 되고 있습니다. 비정 규직은 기간을 정해 고용계약을 하므로 계약기간이 종료되면 해고가 성립되지 않는다는 점 을 악용해, 사실상 정규직과 다름없이 일한 무기계약노동자임에도 회사 상황을 이유로 어떠 한 제재도 받지 않고 쉽게 해고합니다. 사례8)이 비정규직 해고의 전형적인 사례이며, 사례9) 는 고용형태와 상관없이 퇴직금을 보장해야 하는데 이조차도 위반해서, 회사 상황 때문에 사 직을 하는데도 어떠한 보상도 받지 못하는 현실을 보여줍니다.

더욱이 사례10)과 같이, 정규직의 경우 희망퇴직 대상자를 공고하여 퇴직위로금을 지급하 거나 고용을 승계하였으나 비정규직의 경우 계약기간이 남아있는 데도 해고하고 퇴직위로금 도 정규직과 차등을 두었다. 이 사례에서는 정규직의 경우 인사변동 내용을 공고함으로써 정

규직간의 공동대응이 가능했다. 위로금이나 향후 고용승계에 대해 사용자와 협상할 수 있었으나, 비정규직 노동자는 인사부서에서 개별통보, 면담함으로써 고립된 상태에서 제한된 정보를 바탕으로 회사의 부당한 제안을 받아들일 수밖에 없었습니다. 이처럼 비정규직 노동자의 경우 기간이 지나면 권리 보장 자체가 어려워지는 한계로 인해 정리해고 과정에서 조차 차별 대우를 받고 있는 것을 알 수 있습니다.

● 사례8) 계약직으로 12년 째 일했는데 단순히 "회사 상황이 어렵다"며 그만두라고 합니다. 하지만 새로운 친구들을 뵙으면서 회사가 어렵다는 건 납득하기 어렵습니다. 게다가 본인이 그만두는 걸로 처리하자고 합니다.(2009.2.18.)

● 사례9) 경기가 어려워져서 오더도 거의 없어지고 해서 일을 그만두게 됐습니다. 내가 퇴직금이라도 줘야하는 게 아니냐했더니, 회사에서 하는 말이 비정규직은 퇴직금을 줄 수 없다고 하네요. (2008.12.19.)

● 사례10) 1년 단위로 계약을 갱신하면서 9년을 일했습니다. 회사가 워크아웃 중에 있어요. 두 개로 나뉘어서 하나는 A회사에 인수합병, 나머지는 별도 법인이 됐어요. 그런데 제일 먼저 정리한 것이 계약직들이예요. 계약기간도 남아있는데 3월 말로 법인이 없어진다면서 2월 26일자로 해고 통보를 했습니다. 정규직에 한해서만 희망퇴직 신청을 받고 정규직은 6개월분 급여에 실업급여도 줬습니다. 희망퇴직을 신청한 2명을 제외하고 남은 정규직 200여명 전원은 A회사로 고용승계도 됐고요. 하지만 계약직들은 전원 다 해고하고 위로금도 2개월분 뿐이었습니다.(2009.3.16.)

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