

제목 : <99.3.29> 농협의 구조조정에 대한 입장 및 요구 -이미경의원

1. 농협 구조조정의 현황 및 문제

○. 농협은 '98년도 기준 372억원의 흑자임에도 불구하고, 명예퇴직을 실시하면서 상대적으로 생활 안정자를 선정한다는 명분 하에 사내커플의 남편들에게 사직서 제출을 통보하고, 해당 남녀 근로자들에게 개별면담, 전화 등을 통해 실제로는 사내부부중 “여성”들에게 퇴직을 강제. 여성이 퇴직하지 않은 경우, 남성(남편)들에 1년간의 “순환명령휴직”을 내림. 결국 강제퇴직이며, 성차별임.

※ 사내부부 현황

구 분	구조조정 이전	구조조정 이후
인원(부부기준)	762쌍 (여자 688명, 남자 64명)	10쌍 (남성근로자 전원 순환명령 휴직)

※ 명예퇴직 과정의 비자발성, 퇴직 강제 사례(이미경의원 당사자 면담결과)

과정1) 사내 소문이 무성함

- 부부 중 한사람이 명퇴안하면 남자(남편)직원 “순환명령휴직”이다.
- 명퇴안하고, 부부 중 순환명령휴직자는 다음 구조조정에서 “0”순위이다.
(부인이 퇴직하라는 사실상의 압력)

과정2) 소문대로 실제로 사내부부에 해당되는 남자한테만 명퇴요구

- . 사내부부에 해당하는 남성들에게 각 지점별로 명예퇴직 강요
 - 개별면담을 통해 공공연히 사내부부이기 때문에 명퇴대상이 된다고 언급.
부인이 명퇴하면 남편은 구제된다. 다음 구조조정에서도 구제된다는 언급을 당사자들에게 공공연히 행함.
- . 둘 중에 한사람이 명퇴를 하면 구조조정에서 구제된다는 언급을 공개적으로 함. 명퇴신청서를 제출하지않을 경우나, 개별면담을 통해 ‘사내부부이기 때문에 명예퇴직(순환명령휴직)해야 한다. 부인이 명예퇴직하면 당신은 구제될 수 있다’고 강요.
- . 본사 상무실에서는 “순환명령휴직 거부자(남은 ‘사내부부’ 대상)” 명단 매일 점검, 휴직 강요(상무 비서진에서 충분히 확인 가능)

결국 부인이 퇴직하든가, 남편이 “순환명령휴직”을 하든가 둘 중에 선택할 수 밖에 없었음.

무리한 명퇴강요의 비인권적 사례)

1. 결혼하고 혼인신고 안한 부부에 대해서는 빨리 혼인신고하라고 종용
2. 경제적인 이유로 혼인신고만 하고 따로 사는 사람에게도 “명퇴요구”
 - 헤어짐.
3. 명퇴기준(입사일 기준)에 해당되지 않는 '96년 입사, '96년 결혼한 사람에 대해서까지 “사내부부”는 구조조정의 대상으로 희생시킴.

- 구조조정의 원칙이 어긋남에 대한 부당함의 표시로 '퇴직신청'을 안하다가 마지막날 밤 10시 넘어서 "본사 신용사업부"로 불려가서 사표쓴 사례도 있음 : 결국 해당 여성 "퇴직"함.

○. 결과적으로 여성근로자가 기존의 구성비인 27.9%의 거의 2배인 54.3%가 명예퇴직하게 됨.
○. "고비용 저효율" 인력에 대한 구조조정이 아니라, 특정직급의 여성을 집중적으로 퇴직시킨 후, 계약직으로 정규직의 80%에 불과한 임금으로 재고용함으로써 구조조정의 본질을 망각한 채 여성을 희생양으로 삼음. 명예퇴직한 여성 총1,932명 중 1,056명(66%)을 계약직으로 재고용했는데, 이 중 3,4급에서 희망퇴직했다가 재고용된 여성이 1,056명으로 3,4급 희망퇴직 여성 1,654명의 63.9%에 이름.

※ 계약직 재고용현황

여직원 총퇴직인원	계약직 재고용인원			계약직 채용비율
	3,4급 인력	기능인력	계	
1,932명	1,056명	220명	1,056명	66%

※ 계약직 재채용 관련)

- 명퇴 신청과정에서는 계약직 재채용에 대한 언급 전혀 없음.
- 명퇴자가 회사의 예상보다 많아지자, 명퇴 마감 일주일 후에 계약직 채용 언급.

결과) 762쌍 중 752쌍의 부인이 명퇴

나머지 10쌍은 남편이 "순환명령휴직 중"(1년간, 고정임금의 80%)

2. 법률적인 문제

○. 사내부부 중 어느 한쪽은 반드시 퇴직하고 그렇지않으면 남성근로자를 순환명령휴직시킨 것은 사내부부 남녀근로자 모두에게 혼인 및 그 유형을 이유로 불이익한 조치를 취한 것으로 남녀고용평등법 제2조의2 제1항 전단에서 금지하고 있는 "직접차별"임.

○. 사내부부 중 어느 한쪽이 무조건 퇴직을 강요한 점. 사내부부 중 어느 한쪽이 무조건 퇴직을 하도록 강요한 것은 사내부부인 여성근로자가 충족하기 현저히 어려운 조건인 "우리의 사회·경제적인 현실속에서 아내 대신 남편을 퇴직시킬 수 있고, 그러고도 부담없이 계속 근로를 제공할 수 있을 것"이라는 조건을 제시한 것으로 남녀고용평등법 제2조의2 제2항 후단에서 금지하고 있는 "간접차별"임.

○. 나아가 3,4급의 여성근로자 중 63.9%인 1,056명을 계약직으로 재고용한 것은 3,4급의 남녀근로자가 동일한 업무능력을 지니고 있고, 자격이 동일함에도 불구하고 여성에 대해서만 계약직이라는 불리한 고용형태로 재고용함. 이 역시 위 법의 간접차별에 해당.

3. 요구

- . 농협의 경영책임자에게는 남녀고용평등법에 의한 처벌
- . 법률을 위반한 구조조정이므로 당사자들에 대해서는 원하는 경우, 모두 원직 복직되어야 함.