

희망퇴직을 빙자한 정리해고 사례 (현대중공업)

정리 : 현대중공업노동조합

1. 과장급이상 사무직노동자 정리해고

1) 추진과정

현대중공업의 정리해고 첫 번째 추진과정은 2014년 11월 10일, 현대중공업은 과장급이상 사무직노동자(비조합원 대상)를 대상으로 성과연봉제를 도입하겠다고 발표로부터 시작되었다. 이 발표와 동시에 부서별, 팀별 서명작업에 들어갔으며 서명한 노동자들은 “상급자가 서명용지를 내밀며 서명하라고 종용하니 서명할 수밖에 없었다”고 말했다.

이 성과 연봉제는 직원들을 5등급(개인성적, 사업부 성적, 조직기여도에 따라 S,A,B,C,D급)으로 나누어 놓고 기존의 통상임금에 들어가는 상여금 중 400%를 업적금이란 이름을 붙여 차등지급하는 방식이다.

이 방법으로 계산하면 상위 10% 직원은 상반기 최고 832%까지 받아가며 하위 5%는 394%를 빼앗긴 채 6%밖에 못 받는다. 이렇게 하면 개인간의 임금격차가 2천만원 이상 발생한다.

연봉제 도입에 따른 상여금(200%) 기준표

인적분포도		개인등급	표준	사업부별 성과					통상임금 4등급 예)
				1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	
기존	변경			130%	115%	100%	85%	70%	2,500,000
10%	5%	S	160%	416%	368%	320%	272%	224%	6,800,000
20%	25%	A	120%	312%	276%	240%	204%	168%	5,100,000
55%	40%	B	100%	260%	230%	200%	170%	140%	4,250,000
10%	25%	C	50%	130%	115%	100%	85%	70%	2,125,000
5%	5%	D	5%	13%	12%	10%	9%	7%	212,500
사업부별 등급					엔진		조선	프렌트	
					전전		해양		

2) 희망퇴직자 모집을 빙자한 정리해고

2015년 1월 중순부터 회사는 경영난을 이유로 과장급 이상 노동자 1,500명을(노조에 통보한 인원은 1,100명 임) 대상으로 희망퇴직을 모집한다며 인력구조 개선 대상자를 발표하고 16일부터 대상자들과 면담을 가지며 퇴직을 압박했다.

형식은 희망퇴직이지만 실제로는 정리해고나 다를 바 없었으며 회사가 일방으로 정한 정리해고 대상자는 1960년생 이전 과장급 이상 6천명 가운데 1천5백명 정도로 한다고 했다.

..... 인력구조 개선(사무기술직 과장급 이상)

인력구조 개선 대상자														
개선대상자	내 용	비 고												
1. 직무경고자	- 직무경고 1회이상 받은 인원 - 최근 3년간 인사평가 평균 5.0미만 인원	※ 인사평가 <table> <tr> <th>등급</th> <th>구성비</th> </tr> <tr> <td>S</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>5%</td> </tr> </table>	등급	구성비	S	5%	A	25%	B	40%	C	25%	D	5%
등급	구성비													
S	5%													
A	25%													
B	40%													
C	25%													
D	5%													
2. 직급정년	- 부장 10년 이상, 부대 6년 이상(2014년 기준) - 차장 10년 이상, 과장 10년 이상(2014년 기준)	※ 퇴직일자는 1/31 일자												
3. 장기승진 누락자	- 각 직급별 8년차 이상 인원 - 단, 최근 4년 인사평가 평균 7.0이상/직책자 제외													
4. 과장급 이상 (55세 이상)	과장급 이상 중 만 55세 이상인 자 (60년생 이전 출생)													
5. 저 성과자	최근 4년 인사평가 평균 6.0 미만인 자													
6. 2014년 하반기 성과평가 저조자	2014년 하반기 성과평가 등급이 "C" 또는 "D" 단, 최근 4년 인사평가 평균 7.0 이상/직책자 제외)													

위로금 지급기준						
연 도	55년생	56년생	57년생	58년생	59~64년생	비고
지급(개월)	12	24	30	36	40	세금 4%

조치사항
고정연장 미 실시, 인사대기, 전환배치, 안식월(년) 휴가 실시

회사가 정한 대상자 기준은 ▶ 최근 3년동안 근무성적이 저조하여 경고를 받은 사람
▶ 직급정년 경과와 장기간 승진 못한 사람 ▶ 과장급 이상 중 만 55세 이상인 사람
▶ 최근 4년동안 근무성적이 저조한 사람 ▶ 2014년 하반기 고과가 C 또는 D등급인

사람 등을 대상으로 한다고 했다.

회사는 이들 대상자들이 1월 말까지 회사 방침을 따르지 않을 시 2월 1일부터 인사대기, 지역전환배치, 안식년 휴가, 고정연장수당 삭감, 직무경고, 해고까지 하겠다고 으름장을 놓았다.

이에 노동자들은 대부분 버틸만한 힘이 없다고 판단하고 위로금을 받고 사직서를 쓴 노동자가 1,000여명 정도다.

2015년 2월 조합원 과 협력사 현황					결재	실장	사무국장	위원장
소 속	고용법률실				작성일	2015년 3월 11일		
작 성	전 명 환				전 화	2-5077, 5087		
제 목	사업부별 종업원과 조합원, 협력사 인원 현황							
1. 사업부별 조합원, 종업원 현황								
구 분	2015. 1월말(조합원)		1월, 2월(종업원 변화)		2015. 1월말(조합원)		전월비 증감(명)	비 고
	인원(명)	비중(%)	1월말	2월말	인원(명)	비중(%)		
전 체	16,742	100.00%	26,158	25,134	16,730	100.00%	-12	
조 선	7,729	46.24%	10,465	10,170	7,712	46.24%	-17	군산513명
해 양	2,354	14.05%	3,611	3,472	2,354	14.05%	0	
플랜트	555	3.21%	1,249	1,126	556	3.21%	1	
엔진기계	1,747	10.50%	2,684	2,593	1,749	10.50%	2	
전기전자	1,907	11.47%	2,950	2,834	1,896	11.47%	-11	군산29명 음성2명
그린에너지	100	0.76%	178	168	98	0.76%	-2	음성95명
건설장비	853	5.22%	1,367	1,322	856	5.22%	3	음성48명
중앙기술원	130	0.79%	381	365	127	0.79%	-3	
안전. 경영지원	1,055	6.81%	2,159	2,028	1,066	6.81%	11	
기획실,서울. 해외	312	0.98%	1,114	1,056	316	0.98%	4	

3) 희망퇴직 거부 대상자들에 대한 후속조치

회사를 위해 열심히 일하고 한순간에 사지로 몰린 노동자들이 퇴직에 불응하며 일반직 노동조합을 결성해서 버텼다.

그런데 어느날 출근해보니 책상에 있던 컴퓨터가 사라져서 알아보니 퇴근하고 없는 밤 사이에 회수해 갔으며 고정적으로 하는 연장근무(취업규칙에 정해져있는 고정연장수당 지급)도 하지 말고, 일하는 컴퓨터, 전화기도 회수했으니 알아서 해라고 했다.

신 : 해양공사2부장

목 : 직무배제 통보

회사의 경영상 사정에 따라 귀하의 근로제공이
되지 않아 2015년 2월 1일부로 직무를 배제하고
근로를 중지하고자 합니다.

● 근무시간 : 08:00~17:00

2015년 2월 1일

해양공사2부 부서장 부장 양 경 열 

확인자 : (인)

본인 사정에 의해 경영상의 사정이 어려울 시
로 알려주셔서 검토한 후 상급자의 면담을 진행하겠습니다.

그후 설 연휴를 앞둔 2월 17일 오후 4시경. 회사는 2월 25일부터 '직무역량 향상 교육'을 실시하니 참석하라고 문자로 통보하였다.

이 교육은 직무 역량 향상 프로그램 PIP(Performance Improvement Program)으로, 이미 2009년부터 3년간 현대자동차에서 '퇴출 프로그램'으로 잘 알려진 교육프로그램이

다.

회사는 사외 지역에 급히 교육장을 마련해서 65명 정도로 교육을 진행했으며 1주일단위로 시험을 쳐서 80점 이상 나오면 복귀시키고 미진하면 불이익 인사조치를 할 것이라는 방침을 발표하며 교육에 집중하도록 했다.

인 력 개 발 부

부장 정철원	부장 이승철		
			
2月 17日	2月 17日		

현 중 : X110-201502-00101

기안일 : 2015/02/17

수 신 : 조선운영지원부, 해양운영지원부 ...

기안자 : 장호진 대리

참 조 : 한주석/부장, 문석훈/차장 ...

전 화 : 3-2148

제 목 : 『직무역량 향상 교육』 실시 안내

"근면, 검소, 친애"

직무배치 대기자에 대한 직무 역량 향상의 기회를 제공하기 위하여 다음과 같이 『직무역량 향상 교육』 과정을 실시하오니 대상자께서는 반드시 전원 참석 바랍니다.

- 다 음 -

1. 교육 대상 : 명단 별첨
2. 교육 기간 : '15. 2. 25 (수) ~ '15. 3. 25 (수)
3. 교육 시간 : 08:00 ~ 17:00 (8HR/日)
4. 교육 장소 : 인지어스 울산지사 교육센터
※ 울산시 남구 달동 1253-3 태금빌딩 4층, 별도 약도 참조
5. 교육 복장 : 단정한 차림의 자유복장
6. 근태 기준 : 사외 위탁교육 (29)
7. 기타
 - 본 교육과정은 직무배치 대기자에 대한 직무역량 향상 및 직무배치 평가를 위한 필수 의무 교육 과정이므로 반드시 본 교육과정을 이수해야 합니다.
 - 기타 문의 사항은 인지어스 교육담당자 (유진주, 010-9584-5050)으로 연락 바랍니다.

첨 부: 1. 교육대상자 명단 1부
2. 교육 안내문
3. 인지어스 울산지사 교육센터 위치 약도 1부. 끝.

인 력 개 발 부 장

첨부2) 교육 안내문

□ 본 교육은 직무배치 대기자에 대한 직무역량 향상 및 직무배치평가를 위한 필수 의무 교육 과정이므로 대상자들은 반드시 교육에 참여하여 과정을 이수하여 주시기 바랍니다.

□ 교육시간(08:00~17:00)을 반드시 준수해야 하며 강사와 교육 진행자의 안내 및 지도에 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

□ 교육과정에 집중하고 과제를 성실히 수행하여 직무 역량 향상을 위한 노력을 기울여 주시기 바랍니다.

□ 교육 참석 의무 위반 행위(미참석, 지각, 조퇴 등 임의 교육 불참), 교육 태도 불량 행위(지침 미준수, 잦은 휴대폰 조작 등) 및 교육 성과가 미흡하여 과정을 이수하지 못하는 경우에는 불이익 인사조치가 불가피함을 알려 드립니다.

'15年度 직무능력개발제 대상 선정 통보서

제 (부서코드) - 31 호

대 상 자

소 속	직 위	사 번	성 명	비 고
-----	-----	-----	-----	-----

내 용

귀하는 과거 수년간의 업무수행 평가 결과 유감스럽게도 회사의 기대수준에 미치지 못하는 것으로 나타났습니다.

이에 귀하가 '15년도 직무능력개발 대상자에 선정되었음을 안내드리오니, 별도 인사조치에 관한 사항은 해당 부문 부서장(담당인원)과 상의하여 주시기 바랍니다.

2015 년 2월 10일

인 력 개 발 부 장

※ 아래 수령증에 서명 후 절취하여 운영지원부로 제출하십시오.

직무경고제 대상 통보서 수령증

제 X110 - 호

소 속	직 위	사 번	성 명	서 명

위 직무경고제 대상 통보서를 정히 수령하였습니다.

4) 노동조합의 대응

현대중공업노동조합은 과장급이상 사무직노동자에 대한 정리해고 소문이 현실로 드러남을 확인한 후 즉각 회사측에 조합원은 아니지만 사업장 내에 노동자를 대표하는 일

반적 구속력을 가진 노동조합과 노사협의를 통해 이 일을 진행할 것을 요청했다. 하지만 회사는 조합원이 아니라는 이유로 이에 응하지 않았으며 대신에 인력구조조정 설명회를 하겠다며 1,100명을 대상으로 구조조정을 하겠다는 계획서를 들고 찾아왔다. 노동조합은 이미 일을 다 진행하면서 설명회하는 것이 무슨 의미가 있느냐고 항의하면서 돌려보냈다.

노동조합은 회사가 저항하기 어려운 대상자를 중심으로 상시적인 구조조정이 진행될 것이라는 판단아래 비조합원 대상인 과장급이상 노동자에 대한 조직화작업을 진행했다. 그리고 2015년 1월 19일, 기자회견을 통해 근본적인 경영구조(구시대적인 노무관리, 비정규직위주의 고용구조, 문어발식 그룹계열사확장과 내부거래, 최대주주 이익을 위한 단기적인 성과중심의 경영방식 등)의 개선과 구조조정중단과 노사협의회 개최요구, 사무직 노동자들의 노조결성지원 등의 내용을 발표했다.

2015년 1월 28일, 금속노조 현대중공업일반직지회가 조합원 80여명과 연대지원단위 100여명이 참석하여 설립총회를 진행하고 공식선전물을 배포하는 등의 활동에 돌입했다.

아직까지 활동경험이 적어 위력적인 활동을 못하고 있지만 현대중공업노조가 물적 인적 지원을 아끼지 않겠다고 한만큼 초기 투쟁지원금을 책정하고 노동조합 실무자를 배치해서 상근역량을 지원하면서 점차 활동력이 살아날 것으로 예상된다.





2. 사무직 여성노동자 정리해고

1) 진행과정

2015년 2월 20일경, 사무직 여성노동자중 고졸, 전문대졸 대상자를 중심으로 구조조정을 한다는 소문이 나돌기 시작했다.

3월 2일경에는 회사 간부들이 참여하는 조찬 회의에서 사장이 여성노동자들에 대한 면담을 지시했다.

회사의 논리는 ‘과장급이상 희망퇴직이후 몇몇 여성노동자들이 우리는 그런 혜택(퇴직위로금)이 없느냐’는 요청이 있어서 이것을 안내하기위해 설명을 한다는 구실을 붙였다.

그러면서 그룹별, 개인별로 면담을 진행했으며 면담과정에서 안내만 하는 것이 아니라 배치전환과 교육 등을 할 것이라며 희망퇴직을 하지 않으면 괴로울 것이라는 것을 암시했다.

-현대중공업 여직원 희망퇴직 면담내용-

- 노동조합이 여성노동자 96명 중의 설문조사 중에 23명의 면담 사례를 정리함(관리자와 면담일정 : 3월 2일~13일 이었음)-

1. 희망퇴직을 하지 않을시 회사에서 실시하는 교육 후 타부서로 전환배치할 것이며, 다시 현재부서로 복귀는 어려울 것이다.

우리 회사의 모든 설계부분이 “현대E&T”로 아웃소싱 되며 마지막까지 버텨서 남는다하여도 “현대E&T”라는 회사로 배치되어 연봉도 삭감될 것이다.

그렇게 되면 처음에는 임금이 지금 받는 것만큼 받겠지만, 점점 줄어든 것이다. 현대E&T 평균임금이 2500백 정도이다.

2. 3월 2일경에 부장님과 그룹면담을 받았고 회사 사정을 거론하며 희망퇴직에 대해서 설명을 들었다. 앞서 과장급이상 시행한 희망퇴직을 예를 들며 힘들 것이라고 설명을 함.

3. 회사가 제시한 내용을 얘기해주고 희망퇴직을 거부할 경우 마북리(경기도 용인)로 캐드 교육을 보낼 것이다. 교육 후 테스트를 하고 기준에 도달하지

못할 경우에는 계속 재교육을 한다.

현재 카드 업무를 하고 있는 사람도 있는데 그 사람들도 다 교육대상이다. 말이 안 맞지 않느냐고 물었더니 신종 호선도 있고 하니 그쪽으로 업무를 확장 시키지 않겠느냐고 답함.

4. 회사의 경영상태가 어렵고 힘든 상태다. 고연봉자의 직무전환이 필요한 시점이고 고연봉을 받는 만큼 효과를 내야한다.

그래서 희망퇴직을 신청 받는다. 희망자에 한해서 신청하라. 단, 앞으로 회사가 희망퇴직 기간 이후에는 희망퇴직을 받지 않을 것이다. 이후에는 직무전환 교육만 실시할 것인데 많이 힘들고 어려울 것이다.

그 어렵고 힘든 교육을 다 받고서 실무에 가서도 계속 교육과 평가를 받아야 할 것이다.

5. 부서장에게 나의 고과 성적을 요구하였으나 거절함. 여직원 대부분이 B급 이상이다. 고과문제가 아니라고 언급함.(본인은 올해 승진하였음)

업무 성과지표 문제 있나? KPI 문제없다. 너희 잘못이 아니라고 함.

왜? 교육을 받아야 하는가? 전사적 문제이다. 무조건 받아야 한다.

교육 대상조건이 무엇인가? 모른다. 그런데 받아야 하는 것처럼 말함.

현재 희망퇴직이 이해가 안된다. 학력차별, 성차별이다. 이해할 수 없다.

어떻게 해야 납득 할 것인가?(되물음) 회사가 어려워니 슬림화 하는 것이다.

부서장으로서 현 여직원들이 교육 후 직무전환으로 다시 사무실로 복귀 시 거절할 것임을 밝힘. (본인 방침으로 정했다고 함)

현재 파견중인데 3월말 복귀 가능한가? 복귀해서 교육가면 된다고 말함.

교육을 견딜 수 없을 것이라며, 회사에서 어렵지만 보상해 주는 것 이라고 함.

6. 희망퇴직이라며 40개월 1500만원 지급에 대한 안내. 희망퇴직이지만 퇴직하지 않으면 교육 및 직무전환 한다고 안내. 3월 12일 원가관리부, 구매부, 별정사무직 조건제시 함. 퇴직 후 별정사무직으로 함께 근무하자고 권유 함.(연봉 3700만원 제시, 수당포함)

3월 13일 오후 5시 30분경 별정사무직 의사를 표명한 직원만 따로 불러서 법적 문제가 있다며 없던 걸로 하자고 함.

희망퇴직이라고 하지만 계속적으로 퇴직 권유 및 교육을 빙자하여 협박 아닌, 협박을 받아 정신적 스트레스가 엄청남.

7. 처음 면담 때는 순수 희망자만 신청 받는다는 분위기였지만, 차츰 횡수가 많아지면서 담당 업무에 대해서 회사 업무는 “나” 아니어도 된다는 식으로 폄하 함. 캐드 심화과정(캐드 1급 자격)을 받아야 하는데 무척 어려워서 못해낼 것이다 등. 능력이 안 될 것이라고 미리 단정을 짓는 표현 등(못 견딜 것이다) 업무능력에 대한 모욕감을 느낌.

8. 3월 13일 희망퇴직을 하지 않으면 교육을 멀리 가야 된다고 함. 정확한 장소는 모른다고 하심. 앞으로 힘들어 질 텐데 마음의 상처를 받지 말라고 하심.

9. 회사의 어려움을 설명하며 인건비 절감을 위하여 인원을 줄여야 함을 강조.

여성차별이 아니냐고 묻자 지금 대상은 여사원이지만 전 직급으로 전성별 다 계획되어 있다고 함. 학력 차별이 아니냐고 묻자 말씀을 못 하심. 교육이 있을 수 있고 매우 힘들 수 있을 거라고 함. 회사의 어려움 극복을 위해 불가한 일이라고 권고 함.

10. 실제 면담 시에는 희망퇴직 안내만 한다고 하면서 향후 교육, 전환배치, 부서이동 등이 있을 거라 함.(부서장 개인면담)희망퇴직이 싫으면 3500만원 연봉으로 별정사무계약직 전환 의견 물음.

11. 희망퇴직 이지만 강요가 될 것이며, 교육이 실시 될 것이다.

12. 회사의 사정이 어렵다. 여직원 임금이면 신입 남자 사원이나 계약직 사원을 써서 일을 시킬 수 있다. 퇴사할 계획이 없다고 하니 차후에는 회사에서 진행하는 일은 본인의 선택이므로 본인이 책임져야 한다고 함.

13. 40개월+1500만원, 회사가 힘들다. 희망퇴직 생각해보라. 언제까지 다닐 생각인가? 주말마다 가족들 보러 가는 것 힘들지 않느냐? 교육 명령이 있을 예정이니 마음의 준비를 하라. 부서 이동도 있을 수 있다.(교육과 부서 이동을 강조하였기 때문에 마음이 많이 불안했습니다.

14. 회사가 어렵다. 안내는 희망퇴직 이지만 내용은 퇴직강요. 업무대비 급여수준이 너무 높아 함께 가기 어렵다. 향후 교육 및 로테이션을 통해

자리 보장하지 못한다.

회사는 권오갑 사장이 현대오일뱅크에서 잘 처리된 정리해고를 그대로 이행할 것이다. 노무비 삭감이 가장 효과적인 흑자전환이 가능하다. 불응하는 것은 무의미 하며 교육은 퇴직을 목적으로 이루어지는 교육이기 때문에 건디기 어려울 것이다. 희망퇴직 기간 내 퇴직하는 것이 바람직하다. 통상임금 혜택도 받을 수 있다.

15. 100% 나가야 한다고 하였음. 나가지 않으면 괴로움을 당할 것.
신랑/사내커플 위협.(1년 계약직 유도함)

16. 3월 6일 1차면담 시 처음 면담자인 김**대리 불러서 이번엔 과장급 이상처럼 강제성 부여 되었다고 설명 함. 퇴직 후에는 현대E&T에서 일할 기회여부를 찾아보겠다고 하였음. 그룹면담에서 저희가 녹취한다고 하니 말씀 안하셨음.

17. 면담시 모두 희망퇴직 강요를 받았으며 퇴직하지 않으면 직무전환 및 재배치교육에 대해서 힘든 일이 생길 것이라고 여러번 압박 함.

희망퇴직에 원하는 것이 뭐 있는지를 계속 물었으며, 희망퇴직을 하지 않는 가정사를 얘기하라고 함.

근속년수 순서대로 자를 예정이며, 당연 1순이라 더 생각해 볼 것도 없다고 나가줘야 한다고 했음. 곧 교육명령이 날것이니 누가 봐도 바로 업무를 볼 수 있도록 인수인계 매뉴얼을 작성하라고 종용함.

18. 3월 11일 부서회의실 부장님 면담. 희망이 아닌 반강제였습니다.

19. 희망퇴직 안내라기보다는 소문으로 알고 있는 얘기를 확인한 자리였고 그룹 면담을 했습니다. 희망퇴직 하지 않으면 계속 일을 할 수 있을지 의문이고 교육이나 변경업무를 할 수도 있다. 희망퇴직이라 하지만 강제성을 띤다고 말씀(부서장)하셨으나 따로 강력하게 압박하지는 않으셨음.

20. 면담을 강요하지는 않았지만 3월 31일 이후 현업에서 업무하는 것은 곤란할 것 같다. 직무향상과 같은 교육을 받게 될 것이고 교육을 받고 나서는 현 부서에 근무는 안 될 것 같다는 말씀을 하셨다.

21. 그룹면담을 했으며 부문장이 3월 13일까지 고졸, 전문대졸 여직원 전원 퇴사해야 한다고 했음. 전원이 나가야 된다고 했으므로 희망퇴직은 아니다.

22. 이번 희망퇴직 신청 기간에 신청하지 않으면 전 여직원 혹독한 교육을 할 예정이라 전달함. 희망퇴직 신청 시 계약직으로 근무시켜 주겠다고 함.

23. 회사가 힘들어지고 있어 비용절감을 통해 적자를 만회하려고 있다. 회사는 각종 회원권과 아파트들을 팔고 있다며 비용 절감을 위해 각종 방안을 강구하고 있고, 이번에 희망퇴직도 그에 한 가지 방법이니 이해해라. 회사를 이해하고 따라주면 좋겠다.(계속 이해하라고 여러 차례 얘기함.)

희망퇴직 이라고 하지만 사실상 강제적인 것 아니냐? (정확한 표현하지 않으며) 상황 판단을 잘해라! 현실적으로 생각해야 한다. 앞서 과장급 이상의 사례를 생각한다면 될 것이다. 지금의 조건이 회사 측에서는 최대한 배려하고 있는 것이다. 여사원의 업무 공백은 전혀 고려하지 않는다. 그리고 인사저널에서 표현한대로 (교육과 전환배치)회사는 그대로 있지는 않을 것이다. 이런 상황이 쉽게 끝나지는 않을 것이다.

2) 진행결과

회사는 희망퇴직을 신청한 여사원이 160여명으로 접수되었다고 노조에 통보하고 더 이상 희망퇴직을 받지 않는다고 하면서 직무역량강화를 위해 캐드(CAD 설계를 위한 컴퓨터 프로그램)교육을 진행하겠다고 밝혔다.

이 캐드 교육은 10여년간 회계, 서무 업무를 해온 여성들에게 갑자기 설계능력을 배양하는 직무전환을 예고하는 것이어서 정신적으로 부담이 될 수밖에 없다.

여성노동자들은 대부분 육아를 겸하고 있기 때문에 오랜 기간동안 쌓아온 직무역량을 버리고 새로운 직무를 배워서 설계를 배우는데 2-3년의 시간이 소요됨으로 이는 사실상 퇴출 프로그램으로 판단하고 있다.

뿐만아니라 회사의 주장처럼 ‘전문직무교육’을 받아 직무역량을 강화한다는 것은 이미 다년간 쌓아온 기존 업무 능력을 폐기하고 새로운 업무를 해야 하므로 결론적으로 2종의 업무손실이 발생할 수밖에 없는데도 이를 강행하는 것은 퇴출 강요와 다름없다.

여사원 희망퇴직은 종료 되었습니다

회사는 여사원들의 희망퇴직에 대한 문의와 건의를 받아들여 지난 주 금요일(13일)까지 희망퇴직 신청을 받았습니다.

일부 논란은 있었으나 여사원 희망퇴직은 마무리 되었습니다.

회사는 모든 구성원이 보다 질 높은 고부가가치의 업무를 수행할 수 있도록 전문직무교육을 실시하고 있는 가운데, 여사원들도 전문직종인 CAD교육을 통해 직무역량을 강화함으로써 자신의 일에 대한 보람과 자부심을 느낄 수 있도록 지원할 예정입니다.

입사 당시에는 행정적인 일이 많이 필요했지만, 이제는 근속과

처우에 걸맞는 업무역량이 요구되고 있으며, 다변화된 직장환경에 능동적으로 적응하고 새로운 가치를 창출하는 것은 직장인으로서는 당연한 역할과 책임임을 모두가 인정할 것입니다.

따라서, 회사는 직무분석을 통해 업무역량의 강화가 필요한 부분에 대해서는 적절한 지원을 해 나갈 것입니다.

이러한 회사의 방침이 잘 진행될 수 있도록 사우들의 이해와 협조를 바라며, 노동조합도 모든 구성원들이 저마다의 위치에서 최선의 능력을 발휘할 수 있도록 협력해주시기를 바랍니다.

그림 : 회사가 발행하는 ‘인사저널’ 2015년 3월 19일자

3) 노동조합의 대응

3월 3일, 노동조합은 즉각 면담 거부하고 부득이하게 면담할 경우 반대의사를 분명히 하라고 지침을 전했다. 그리고 3월 4일, 저녁에 여성노동자 250여명이 참석한 긴급 간담회를 진행하여 노동조합의 방침을 직접 전달하면서 ‘자신의 손으로 사직서를 쓰지 말 것’을 부탁하고 여성노동자들과 결의를 다졌다.

3월 5일, 아침부터 대의원, 집행간부들이 회사 본관건물 로비에서 반대집회를 개최하고 매일 현장에서 집회와 선전전을 통해 구조조정을 막기 위한 투쟁을 전개했다.

또한 3월 11일에는 사장을 포함한 5명의 회사측 임원을 단체협약 위반으로 고발 했다. 현대중공업의 단체협약에는 인원정리를 할 때 노동조합과 협의 절차를 하도록 되어있음에도 이를 지키지 않고 일방적으로 단행했기 때문이다.

3. 회사의 구조조정 실체

1) ‘부실경영’ 책임 노동자에게 전가

현대중공업은 2014년 2분기에 이어 3분기까지 3조 2천억원의 천문학적인 적자 수치를 발표하며 구조조정의 필요성의 이유를 만들었다.

적자 발표 7개월 전에는 주주에게 막대한 배당금을 챙겨줬던 회사가 갑자기 2분기부터 천문학적인 적자 수치를 발표했다.

이 적자규모의 내용을 살펴보면 노동자들의 잘못 보다는 경영진들의 판단 오류로 발생한 것이 대부분이며 그룹계열사의 적자규모까지 포함해서 발표하면서 적자규모를 부풀리려는 의도가 있었다.

이는 불과 14년 5월, 임단협을 시작할 때만 해도 협상을 잘 해보자던 이재성 회장이 갑자기 물러나고 과거 경영진인 권오갑(현대오일뱅크 사장)을 불러들였다.

새로 부임한 사장은 3분기에는 더 큰 적자 수치를 발표하며 경영혁신을 하겠다며 임원 30%를 정리하고 대대적인 구조조정을 예고했다.

그리고 12월 부터는 과장급이상 연봉제를 실시하고, 1월에는 과장급이상 1000명을 구조조정 했으며 3월에는 사무직여성노동자 160여명을 내보냈다.

하지만 현대중공업 창사이래 막대한 수익을 창출해서 그룹 계열사를 늘리고 최대주주의 정몽준의 이윤을 극대화, 정치적인 바탕을 만드는데 골몰해온 결과 미래에 대한 투자를 게을리한 부실경영의 책임이 있다.

최근 진행되어온 구조조정의 진행과정은 고 임금자를 퇴출시키고 그 자리에 계약직을 채우며 외주화, 하청화를 통해 인건비를 줄여서 이윤의 극대화를 노리고 있다.

2) 구조조정의 문제와 영향

이번 희망퇴직을 빙자한 정리해고 방식은 노사간의 단체협약이나 근기법의 정리해고 관련조항을 무력화하면서 전개되어 노동조합의 대응방식도 쉽지 않은 상황이었다.

또한 구조조정의 진행과정에서 집단적 노사관계를 개별적, 선별적인 노사관계의 잣대를 가지고 들어오기 때문에 더욱 어려웠다.

현대중공업의 기업문화는 고용이 안정된 직장으로 정평이 나 있었다. 이러한 기업문화 속에서 노동자들은 회사와 자신을 일체화 시키고 회사의 발전을 위해 자신의 권리는 조금씩 양보할 만큼의 분위기가 있었다.

이러한 분위기로 인해 노동조합의 활동력이 침체되고 노조 활동가들의 논리가 잘 먹혀들지 않을 정도였다.

그러나 구조조정이 진행되면서 회사에 대한 ‘신뢰’는 거의 사라져서 조선산업의 글로벌 리더로서의 위상 위태로울 지경에 있다.

뿐만 아니라 현재의 하청, 외주화 고용구조가 더욱 확대되는 비정규직화의 확대로 이어진다.

사회적으로는 준비되지 않은 고령사회에서 일찍 퇴출되는 노동자들로 인해 더욱 급격하고 심각한 상황으로 이어진다.