

상상할 수 없었던 새로운 질서 **여/성/주/의** 제 10대 총여학생회

제 15차 집행부 회의 안건지

(논의의 편의를 위해 이야기의 순서를 정한 것입니다. 1998년 6월 2일)

1. 보고 사항

- 1) 중앙운영위원회 보고
- 2)각 국별 보고

2. 논의 사항

- 1) 노동 자보 합평
- 2) 여성 민우회 방중 여성 노동 프로그램
- 3) 일정 잡기-1학기 평가 엠티 등등

✓ Let's break the mirror.

error.

3. 공지 사항

- 1) 내일 6월 3일 beyond 포럼 사회대에서 저녁 6시부터
- 2) 내일 예산 자치제 모임 무악극장에서 저녁 6시
- 3)

10월 21일의 불안정한 마음

▶ 여성정리해고 1순위

“어쩔 수 없지 않느냐? 어차피 누군가가 희생을 해야하는 마당에...”

여성우선해고 문제가 나오면 가장 먼저 부딪치게 되는 반발은 “여성만이 해고의 대상이 아니지 않느냐?” “그럼 남자 먼저 해고하라는 얘기냐?” “생계부담이 적은 여자부터 나가는 것이 순리 아니냐?”라는 식의 감정적인 반응이다. 그러나 우리가 문제 삼고자 하는 것은 바로 여성 앞에 붙은 ‘우선’이라는 단어에 있다. 남성/여성 이분법(이것 아니면 저것) 하에 ‘니들 남성이 잘려줘야 우리가 살 수 있다’는 얘기가 아니라, 여성 ‘우선’ 정리해고 배후에 감춰진 불합리한 성역할 분담과 성고정화 그리고 그것이 가하는 배제와 억압에 대해 말하고자 하는 것이다. 이와 아울러 누군가를 전적인 희생양으로 삼는 지금의 위기 극복이 과연 불가피한 것이고 어쩔 수 없이 받아들여져야 하는 것인가라는 근본적인 문제제기인 것이다.

▶ 여성의 자기분열을 조장하는 사회

역사적으로 경제위기시 여성은 사회적 안전판(SAFETY VALVE) 역할을 해왔으며, 위기의 일차적 희생양이 되어 왔다. 경제 호황기에는 여성의 사회진출을 미화하고 적극적으로 부추기는 반면, 경제 불황기에는 여성의 고유영역을 가정으로 한정하고 일하는 여성을 가장의 일자리를 빼앗는 양심도 없는 인간으로 몰아친다. 게다가 주부들에게는 피곤한 가장들의 기를 살려줘야하고 쪼들리는 살림을 문제없이 이끌어가야 하는 의무감을 지우고 살림에 보탬이 되지 못함을 미안해하고 죄스러워하게끔 만든다. 또 때론 쪼들리는 살림을 위해 ‘아무일’이나 찾아나서기도 한다. ‘남편 기 살리기 운동’이나 ‘여보, 힘내세요’ ‘아빠 힘내세요’라는 말들 속에는 주부(전업주부 뿐 아니라 일하는 여성을 포함하는)에게 주어지는 엄청난 부담감은 배제된 채 집안을 먹여 살리기 위해 고생하는 아버지에 대한 격려와 위로만이 존재한다. 여성은 여성이라는 이유로 직장에서 쫓겨나야 하는 동시에 위기 처한 집안을 잘 꾸려가야 한다는 압력과 강한 아내, 어머니라면 그것을 적극적으로 타개해나가야 한다는 이중, 삼중의 부담을 지우고 있는 것이다.

▶ 위기 속에 드러나는 자본-가부장제의 결탁관계

여성우선정리해고는 단지 위기 상황에서 터진 하나의 여성 차별문제가 아니라 그동안 누적되어 왔던 여성차별이 폭발한 것이다. 효율성과 생산성을 최고의 가치로 여기는 자본의 논리와 가부장제 하의 불합리한 성역할분담과 가족주의 이데올로기가 결합되어 ‘여성’ ‘우선’정리해고로 나타나는 것이다.

① “결혼이나 하지”-여성들은 결혼하면 남편으로부터 경제적 지원을 받을 수 있을텐데, 뭐하러 이 힘든 시기에 일을 하느냐구?

사례1

두산 건설 주택관리팀에서 근무하던 이정희씨는 97년 11월 결혼한지 한달여 뒤 결혼퇴직을 당했다. “결혼 전부터 계속 사직서를 쓰라는 강요를 못이겨 결국 퇴직할 수 밖에 없었다.”---한국 여성민우회 고용평등추진위원회 ‘여성 차별해고 신고 창구’

② 여성의 고유영역은 가정. 그대 여성이여 돌아갈 곳이 있지 않은가!?

기혼여성, 장기 근속자, 비정규직, 나이 등 의 이유를 들어 여성을 우선적으로 정리해고 시키고 있다.

사례2

Z기획에서는 마케팅실 70명 중 10명에게 권고 사직형식을 띠면서 퇴직을 유도. 10명 중 8명이 여자(기혼 7명, 미혼 1명). 개별 면담에서 이사가 부양가족이 없거나 맞벌이 부부가 선정기준이라고 함.

사례3

삼성 에버랜드에서 9년 9개월 근무한 김미경씨(리조트 사업부)의 경우 지난달 17일 여직원 10명과 함께 갑자기

권고 사직을 받고 현재 대기 발령중에 있다.--고평추, '여성차별 해고 신고창구'

사례4

대우자동차에서 10년간 근무한 윤계화씨 신고에 따르면, 52명의 여직원을 대우자동차에서 대우자판으로 파견발표했으나 지난 5일 자판에 여직원을 받지 않으므로 어쩔 수 없다며 보직대기로 재발표, 자연스럽게 해고로 유도했다고 한다. ---고평추, '여성차별해고 신고 창구'

③ 여성의 임신과 출산은 단지 여성 개인의 문제이다 !? 그리고 여성의 임신과 생리는 기업의 생산성에 장애가 된다!?

사례4

서울의 △△전자에서는 임신 중인 여직원에게 '임신 중의 몸으로 회사에 나와 몸고생, 마음 고생하느니 차라리 좋은 조건을 제시할 때 그만두는 것이 나을 것이며, 출산휴가를 들어가더라도 보직대기 발령나는 건 뻔하니 차라리 지금 그만두는 것이 낫지 않겠나'며 임신 중임을 강조하며 온갖 회유와 협박으로 사직서를 쓸 것을 강요했다.

+ 따깁노로지

(수치, 224도 인통).