한국 화학산업 미래는 있는가? …

직원 채용의 자유도 없는 나라

한국기업들은 앞으로 직원을 채용할 때도 정부의 사전 허가를 받아야 할 모양이다. 남자를 뽑을 것인지, 여자를 뽑을 것인지도 결정할 수 없게 됐기 때문이다.

문제의 집단 여성부가 광기를 발휘해 <남녀차별 금지기준>을 개정하고 <남녀차별 채용공고 금지>를 명문화했다고 한다. 기업이 채용할 직원의 추천을 의뢰할 때 성별을 제한하거나, 특정성에 대해 미혼일 것을 요구하는 행위 등을 남녀차별에 해당하는 것으로 보아 금지하겠다는 것이다.

직원 채용을 광고 또는 공고할 때 여비서, 남기사 등 특정성을 가리키는 명칭을 사용하거나, 남성 또는 여성에 대해 특별히 우대한다는 표시를 하지 못하게 하겠다는 것으로 성별에 따라 채용시험을 따로 치르거나 합격기준을 다르게 하는 것은 물론 키 170㎝ 이상 등 특정성이 충족하기 어려운 조건을 제시하는 것도 금지된다. 뿐만 아니라 직원들에게 순환 근무시키면서 특정성에 대해서만 본인의 뜻에 상관없이 같은 자리에 계속 근무시키는 것도 남녀차별에 해당된다고 한다.

따라서 앞으로는 무거운 화물을 취급해야 하는 화물차 운전기사를 선발할 때도 여성이 원하면 여성을 뽑아야 하고, 식당의 요리사를 뽑을 때도 남자가 원하면 남자를 선발해야 할 모양이다. 단적인 예에 불과하지만, 화물차에는 화물을 운반할 수 있는 힘센 직원을 한사람 더 보충해야 할 날이 멀지 않았고, 맛있는 요리를 제공해 손님을 끌어들이는 것도 마음대로 할 수 없는 세상이 머지 않은 것이다.

물론 합리적 기준 없이 남자와 여자를 차별해 직원을 선발하는 것은 아니 될 것이고, 분명 남녀차별에 해당한다고 보아야 할 것이다. 남자와 여자 성 자체를 가지고 능력에 차이가 있다고 보아서는 아니 된다는 것이다. 각자의 능력과 자세, 그리고 회사에 대한 충성도를 가지고 판단해야 하는 것은 불문가지이다.

그렇다고 여비서, 남기사 등 관행적이고 한편으로는 합리적인 선발기준조차 남녀차별이라고 명문화한다는 것은 받아들이기 어려운 행정의 <폭거>라고 하지 않을 수 없다. 직원의 선발기준은 어디까지나 기업들이 자율적으로 결정할 사항이고, 그러할 때 회사실정에 맞는 적격자를 뽑을 수 있는 것이지 정부가 관여할 일은 아니라는 것이다.

남녀차별을 바로 잡아야 하는 것은 사실이나, 일부 편협하고 몰가치한 여성해방운동주의자들이 정부의 요직에 앉아 일거에 세상을 바꾸겠다고 나서는 것을 더 이상 방치해서는 아니 되는 지경에 이르렀다는 느낌이다. 정말 남녀차별을 반대한다면, 남녀차별이 가장 심한 군 징집은 왜 문제삼지 않는 것인지 묻고 싶을 뿐이다.

전국경제인연합회가 대통령선거 후보들의 공약에 반영시키기 위해 주요 기업 최고경영자(CEO) 244명을 대상으로 조사한 결과, 기업 및 국가경쟁력과 직·간접적으로 관련된 11개 부문 중 조세제도 개선, 반기업적 국민정서 개선 등 기업경영환경 개선 부문이 전체 의견의 20.0%를 차지했고, 교육개혁 및 인적자원 개발(15.7%), 정부규제 완화(13.3%), 산업기반 강화(12.7%) 등이 뒤를 이었다고 한다. 이밖에 행정개혁, 노동경쟁력 확보, 금융기반 강화, 공공·재정 효율성 증대 부문도 각각 6.3-9.5%로 중위그룹을 형성했고, 국제활동 및 협력 강화(2.0%), 복지·환경정책(1.0%) 부문은응답률이 매우 미미했다.

CEO들은 정부규제 중 가장 시급한 개선과제로 중복규제 통폐합 등을 통한 기업규제 최소화(33%)를, 정부규제 개선문제를 해결하기 위해서는 부처간 업무 통폐합이 절실하다(40%)고 지적했다. 노동경쟁력 부문에서는 주5일 근무제 재검토(44%)를 가장 중요한 과제로 지적했다.

그런데 여성부가 갑자기 <양성 평등채용>을 들고 나오더니 이제는 <남녀차별 금지기준>을 전격적으로 개정한 것이다. 정권 말기에는 논란거리가 되지 않는 정책방향을 바꾸는 것도 신중해야 하는 판에 문제가 많은 기준을 제정 또는 개정하는 것을 밥먹듯 해치우는 심사는 무엇 때문인가? 아마도 DJ가 물러서

고 나면 80이 넘은 여성폐하의 보호를 받을 수 없어 설자리가 없어진다고 보아 그러할 것이다.
그러나 무리한 정책은 얼마 가지 못하는 법이며, 설사 시행된다 하더라도 곳곳의 반대에 부딪혀 실효를 거두기 어려운 법이다. 대기업 CEO들이 정부규제 때문에 사업하기 힘들다고 아우성치는 판에, 중소기업들이야 더 이상 말할 필요도 없는 것이다. 일할 사람이 없어 공장을 돌리기도 힘든 판에 양성 평등채용은 무엇이고, 남녀차별 금지는 무슨 필요가 있다는 것인가?

DJ 정부는 더 이상 행정낭비를 초래하지 않도록 자제해야 하며, 다음 정부에서 당연히 폐지돼야 하는 여성부의 경거망동으로 또다른 구설에 오르지 않도록 조심할 것을 권고한다.

<화학저널 2002/11/11>