

2004년 7 월 20 일 (조간, 석간)부터 사용해 주십시오



- ▶ 2004.7. 배포
- ▶ 총 3 쪽 (사진없음)

보 도 자 료

- ▶ 평등정책과 장미혜사무관
T E L : 507-7228
E-MAIL : cj0009@molab.go.kr
FAX : 502-5442

대기업의 성차별적 채용·퇴직 관행 모니터링

- ☐ 노동부는 7월 20일부터 8월 31일까지 고용평등 이행에 선도적 역할을 할 수 있는 대기업을 대상으로 주요 고용관행인 모집·채용, 정년·퇴직 및 해고에서의 남녀차별적인 고용관행과 기업문화를 모니터링하여 이를 개선할 계획임
- ☐ 그간 노동부에서는 남녀고용평등법에 따라 고용차별을 방지하기 위해 모집광고 모니터링과 여성 다수고용 사업장에 대한 지도·점검을 실시해 왔으나
- 여전히 성 역할에 대한 고정관념이나 관행으로 인하여 고용차별이 존재하고 있고, 이중 가장 심각한 차별은 채용 관련으로 나타나 이 부분에 대한 조속한 남녀평등 실현을 위하여 모니터링을 실시하게 된 것임

* 참고자료(붙임) : 남녀차별 실태조사 결과

□ 성차별적 관행 모니터링의 주요 내용은

- 채용정보의 평등제공 및 성별에 관계없이 공정한 채용결정 여부
- 입사지원서 기재항목 (키, 체중, 미혼조건 등 성차별적 요소 여부)
- 면접시 출산계획 등 성 차별적인 질문여부
- 채용시 합격기준을 남녀 달리하고 있는지 여부
- 직무배치시 남녀차별여부
- 결혼·임신·출산을 이유로 하는 퇴직관행
- 경영상의 이유로 감원시 여성 우선 해고 여부
- 동일한 직종 또는 특정 성 집중 직종에 정년 차별 여부
- 해고 기준 및 고용조정기준의 성차별 여부
- 명예퇴직 기준 및 명예 퇴직금 지급기준
- 고용조정에 따른 해고자를 재고용하는 경우 성차별 여부 등

□ 특히, 대기기업의 고용평등에 관한 기업문화도 함께 파악하여 경영진에게 개선토록 행정지도 할 계획임

○ 기업문화 관련 주요 내용은

- 기업의 여성인력 채용방침
- 직장상사나 동료 남성과의 인간관계 및 대등한 파트너로 인식되고 있는지 여부
- 여성이 결혼 또는 출산할 경우 계속 일하기 어렵거나 능력을 충분히 발휘하기에 어려운 직장 분위기 인지 여부
- 여성의 직업의식 향상 및 능력개발을 위하여 기업의 노력 정도
- 호칭 및 심부름 등 대우에 관한 사항 등

- 또한, 모집·채용의 과정에서 면접위원의 성차별적 시각과 질문에 따라 여성이 불리해지지 않도록 **면접위원중 일정 비율(가능한 30%이상) 여성 참여를 권고**하여 다양한 성별의 관점이 반영되도록 할 계획임

- 고용차별 모니터링은 6개 지방노동청(고용평등과)에서 각 3개 기업을 선정, 인사담당자 및 노조간부와의 면담, 근로자 설문조사 등을 통해 시행되며

- 그 성과에 따라 내년부터는 46개 지방노동관서로 확대할 계획임

고용차별실태 조사결과

- 노동부의 연구용역으로 여성개발원에서 '03.3.17~3. 25까지 남녀근로자 600명 (각1/2)을 대상으로 실시한 고용차별 실태조사 결과를 보면
 - 가장 심각한 것이 모집차별이라고 남성 43.3%, 여성 53.7%가 응답하였고
 - 본인의 의사와는 달리 퇴직하는 근로자 중에서 여성이 상대적으로 많다고 남성 33.0%, 여성54.0%가 응답하였음
- 또한, '04년도 남녀고용평등강조주간을 맞이하여 '04.3.24~3.27까지 채용정보사를 통해 대졸 남녀구직자 1,231명(남 832명, 여399명)에 대하여 실시한 인터넷 설문조사 결과를 보면
 - 기업이 직원을 모집할 때 “남녀를 구분해서 모집하거나 또는 남성이나 여성만을 모집한 경우를 경험한 적이 있다”고 답한 남녀구직자는 각각 70.6%, 80.5%로서 남녀 구분 모집을 경험한 비율이 높게 나타났으며
 - “모집 공고에는 남녀 구분이 없었으나 실질적으로 채용에서 성별로 채용인원을 배정하였다”고 답한 남녀구직자도 조사대상자의 각각 20.7%, 29.4%로 나타났음.
 - 취업정보의 양과 질에 있어서 남녀구직자 각각 50.0%, 58.6%가 남녀간에 차이가 있는 것으로 인식하고 있었으며
 - “차이가 있다”고 응답한 남녀구직자의 절반이상(남성 50.5%, 여성68.5%)이 취업정보의 양과 질에 있어서 남녀차이를 가져오는 가장 중요한 요인으로 “기업의 남녀 차별적인 취업정보 제공 방식”을 꼽았음