2014. 5. 13 – 2014. 7. 8

'채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안 마련'을 위한

5차 토론회

▉제2차 토론회

"대기업 채용 시장에서 학력·학벌 차별 실태를 점검한다"

주관: 사교육걱정없는세상

일시: 2014. 5. 27. (화) 오후 2시 00분

▌머리말

대기업 채용시장에서의 학력·학벌 차별 실태를 파악합니다.

사교육걱정없는세상은 5월 13일(화)부터 7월 8일(화)까지 5회 연속으로 "채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안 마련을 위한 토론회를 개최하고 있습니다. 제2차 토론회는 '대기업 채용시장에서의 학력·학벌 차별 관행의 실태'를 주제로 열립니다.

대기업 채용시장의 경우 '채용 과정에서의 학력·학벌 차별 및 낭비적인 스펙 경쟁, 보수 및 승진 과정에서의 학력·학벌 차별' 등의 문제가 오랫동안 지적되어 왔고 아직도 많은 문제를 가지고 있습니다. 그런데 최근에 대기업들을 중심으로 학력·학벌을 넘는 '열린 채용 방식'의 도입, 스펙 경쟁을 초월하려는 새로운 선발 흐름, 고졸자 및 지방대학 출신자들에 대한 우대 정책 시행 등의 흐름이 나타났습니다. 이런 변화의 흐름이 과연 현재의 학벌 중심 채용 관행에 얼마만큼의 변화를 일으키고 있고, 또 여전한 부분은 어떤 것인지를 살피는 일은 문제 해결을 위해 중요한 과제가 아닐 수 없습니다.

이러한 현실에서 우리는, 그동안 누적되어온 불합리한 차별 실태 정도를 확인하고, 새롭게 바뀌는 인사 정책이 가져오는 효과에 대한 정밀한 점검을 통해, 학벌에 의존하지 않는 채용 관행의 새로운 흐름을 모색하려 합니다.

이 토론회에서 **▲ 본 단체 김혜령 연구원의 '최근 (대)기업 채용시장에서 학력·학벌에 따른 채용, 보수, 승진에서의 차별과 개선 실태를 종합적으로 분석'한 자료, ▲《대기업은 어떤 사람을 뽑을까?》저자이신 양종철 박사의 취업 컨설팅 현장에서 실제로 경험**

하고 있는 대기업 신입사원 선발의 최근 특성, ▲ 현재 대기업에서 신입사원 채용 실무를 총괄하고 계신 관계자를 통한 '대기업에서 실제 진행하고 있는 인재 채용의 흐름', ▲ 경기도교육연구원 진숙경 부연구위원의 '대기업 채용 시장의 현실이 가진 문제점 및 인재 채용의 방향' 을 중심으로 논의가 진행될 것입니다. 감사합니다.

2014. 5. 27. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수 윤지희)

목 차

발 제

■ 제 1 발제: 김혜령(사교육걱정없는세상 정책대안연구소 연구원) ····· 1
“ 기업의 채용 및 승진 실태와 변화를 위한 과제’ ”

■ 제 2 발제: 양종철(SHR대표이사, ‘대기업은 어떤사람을 뽑을까’ 저자) ····· 29
“ 역량 중심의 교육과 평가: 공정한 선발의 대안 ”

※ 참고자료(‘대기업은 어떤 사람을 뽑을까?’ 발췌 내용) ····· 34

■ 제 3 발제: 진숙경(경기도교육연구원 교육혁신연구부 부연구위원) ····· 51
“ 대기업 채용시장의 문제점 및 인재 채용의 방향 ”

■ 제 4 발제: 이용진(00기업 채용인사팀장) ·····65
“ 채용시장의 현재와 미래 ”

▌제 1 발제

‘기업의 채용 및 승진 실태와 변화를 위한 과제’

김혜령(사교육걱정없는세상 정책대안연구소 연구원)

1. 과거 선행연구

본 단체는 2010년 12월 15일부터 다음해 1월 26일까지 ‘사교육 걱정없는 “미래직업-대학-진로설계”’ 라는 주제로 6차 토론회를 개최한 바 있다. 그 외에도 ‘좋은 일자리 진로지도 : 대안을 모색한다- ‘전통적 좋은 일자리’ 진입 불공정 경쟁, 그 대책을 모색한다’, ‘대학체제, 현황과 대안을 탐색한다.-학벌 실상과 대책을 점검한다’ 등의 자체적으로 실태를 파악하고 대안을 모색하는 시도가 꾸준히 진행되어 왔다.

2010년 당시에 ‘사교육 걱정없는 “미래직업-대학-진로설계”’ 의 토론회 부분 중 ‘현재 취업 동향과 전망에 관한 논의’ 가 되었는데 이때 논의되었던 부분을 중점적으로 살펴보았으면 한다.

(1) 대기업들의 인재 채용 방식에 변화는 오고 있는가?

2010년 당시에 대기업의 인재 채용 방식에 변화는 오고 있는지에 대한 부분에 대해서 이야기[1] 했을 때에는 산업화 시대에 적합했던 인재가 지식기반사회에서 더이상 통하지 않기 시작했다고 이런 현실에 따라 각 기업들은 기존에 채용 관행을 버리고 자신들이 필요한 인재 중점적인 채용을 해오고 있다고 한다. 오호영 외의 연구(2006)[2]에서는 기업 규모별로 출

1) 김성천·남미자(2010), ‘현재 취업 동향과 전망에 관한 논의’, 사교육걱정없는세상 정책대안연구소.

신대학을 중시하는 추세가 약화되고 있는지에 대한 연구를 진행했다. ‘출신대학을 채용의 기준으로 삼고 있는 상황이 약화되고 있다’ 는 응답 비중이, 기업 규모별로 50-99명에서는 35.3%, 100-299명에서는 43.6%이며 100-299명, 300-999명, 그리고 1000명이상의 경우에는 각 43.6%, 42.2%, 그리고 51.9%의 비율로 나타났다. 이는 곧 출신대학을 중시하는 경향이 기업 규모가 큰, 즉 대기업일수록 그 추세가 약화되고 있다는 것을 시사한다는 것을 살펴볼 수 있었다. 아래 표는 그 당시에 오호영 외의 연구(2006)에서 출신대학 중시 유형별 중시 추세를 나타낸 표이다. 아래 표에서 살펴보면 89개 기업에서 명문대를 우대한다고 하는 응답의 비율이 높았으나 명문대학을 중시하는 추세가 약화되고 있다고 응답한 비율은 41.7%로 강화된다고 응답한 비율(20.0%)보다 2배 넘게 높았다.

<표 1. 89개의 인사채용담당자가 본 출신대학 중시 유형별 중시 추세>

<단위: 개, %>

		출신대학 중시 추세			전체
		약화	동일	강화	
전체		33	37	19	89
출신대학 중시 유형	수도권 대학 우대	4 (17.4)	13 (56.5)	6 (26.1)	23 (100)
	명문대학 우대	25 (41.7)	23 (38.3)	12 (20.0)	60 (100)
	해외대학 우대	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)
	지방대학 우대	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	3 (100)
	없음	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)

주1. ( )내는 비중임

<출처: 오호영 외(2006), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원>

이미 방송 분야나 광고 및 금융 등의 분야에서는 학벌의 벽을 넘어뜨리려는 시도가 있어왔다(김성천・남미자, 2010). 이러한 흐름에는 대기업에도 찾아오고 있고 과거에는 노골적으로 특정 대학교 학생을 우대함으로 인해 지방대학 출신들은 서류에서부터 탈락하는 경우도 있었으나, 2010년 당시에는 학점과 영어시험 등의 일정 기준에 도달한 학생들을 중심으로 창의성, 협동성, 그리고 직무능력등을 보는 형태로 전환되었다고 한다. 아래 표는 2010년 당시 연구에서 대학생이 선호하는 4대 기업의 채용과정을 담은 표이다. (양종철, 2009[3])

2) 오호영 외(2005), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원.
3) 양종철(2009), ‘대기업은 어떤 사람을 뽑는가?’, 34-39p.

<표 2. 대학생이 선호하는 4대 기업의 채용과정(2009년 기준)>

회사명	채용절차	전형 방법과 평가 요소
삼성	지원서작성➤지원서검토➤SSAT➤면접전형(인성면접, 프리젠테이션 면접,집단토론)➤건강검진➤최종합격	①인성면접: 개별질문으로 기본인성 및 적응성을 중점 평가하며, 면접시간은 1인당 10-20분 정도 ②프리젠테이션 면접: 직군별 기본 실무 능력 및 활용가능성을 중점 평가하며 면접시간은 1인당 10-20분 ③집단토론: 직군별로 전문성 있는 주제에 대해 응시자간에 서로 의견을 나누는 방법으로 논리력, 설득력, 의사소통 능력 등을 종합적으로 평가함. 4-6명을 1조로 구성하며, 면접시간은 40분 정도
LG	지원서작성➤서류전형➤면접전형➤신체검사➤최종합격	①지원서: 온라인으로 작성 ②서류전형: 지원한 희망 직무와 희망 근무지를 중심으로 지원자가 보유한 능력과 자질을 종합적으로 고려해 심사 ③면접전형: 직무수행에 필요한 기본지식과 역량, 직무별 적성 확인 ④임원면접: 기본자질, 교양, 가치관, 인성, 품성 등을 종합적으로 평가 ⑤신체검사: 건강 검진으로 근무 가능 여부 판단
STX	서류전형➤SCCT전형(인적성검사)➤1차면접(역량면접, 토론면접, 영어면접, PT면접)➤2차면접➤신체검사➤최종합격	①서류전형: 전공, 학점, 어학능력, 자격증, 봉사활동 등을 기본심사 ②SCCT: 인적성 검사(4시간 소요). 언어, 수리, 공간지각능력 진단 ③1차면접: 역량면접과 토론면접을 통해 직무 역량 측정. 영어면접을 통해 어학능력, PT면접을 통해 산업군에 대한 전공 지식의 활용능력 측정 ④2차면접: 사장단 면접을 통해 인성이나 기업관과 같은 잠재능력 평가
SK	채용면담➤입사지원➤서류전형➤SK적성검사➤면접전형(1,2,3차면접)➤신체검사➤최종합격	①SK종합 적성검사: 적성검사, 인성검사, 영어검사(G-TELP) ②적성검사: 어휘력, 수리력, 판단력, 추리력, 창의력, 분석력 등 8개 영역 150문항. 사고의 합리성과 문제해결능력 등 종합능력 판단 ③인성검사: 345문항으로 구성. 직장생활에서 요구되는 사교성, 대인관계, 사회성 등을 종합적으로 판단 ④1차면접: 과장급 3-4명이 집단면접을 통해 집단 토의 실시(패기, 잠재능력, 사교자세 등 평가) ⑤2차면접: 부/차장 3-4명이 1명을 개별면접함. 기업관, 패기, 전공 및 경영지식, 사교자세 등을 주로 평가함 ⑥3차면접: 임원 2-3멍이 개별면접. 전반적인 사항 평가

<출처. 각 기업체 홈페이지에서 정리한 내용을 표로 재구성함. (양종철, 2009)>

당시 조사한 내용에 따르면 최근 대기업들의 인재 채용트랜드는 ① 모집채널의 다양화 ② 글로벌화 추구 ③ 회사 나름의 고유한 선발 모형과 절차 ④ 인적성 검사의 활용 ⑤ 역량 중심 면접이 중심이라고 볼 수 있었다(김성천・남미자, 2010).

'대기업은 어떤 사람을 뽑을까?' 저자(양종철, 2009)는 역량을 지식 또는 기술에만 한정하지 않고 관계와 사고방식, 정서적인 특성, 동기, 그리고 가치 등을 통해 복합적으로 나타

낸 개인의 행동 특성이라고 살펴보았다. 그는 역량의 부분에서 지식 또는 기술등은 비교적 판단이 용이하지만 성격, 자아개념, 그리고 특성들은 겉으로 보여지는 단편적인 특성만으로는 살펴보기 어렵기 때문에 심리 검사 및 면접, 시뮬레이션 평가 등을 통해 기업에서는 한 개인의 역량을 판단하기 시작했다고 주장한다.

삼성과 같은 기업이 입사지원서를 인터넷 상에서 다운받아서 제출할 수 있게 한 것은 많은 대학에 문을 열어놓은 것으로 해석할 수 있다고 이야기 하고 있는데, 지금까지는 '어느 대학을 나왔는가'를 중시했다면, 이제는 '어떻게 살아왔고, 무엇을 잘 할 수 있는가'를 중시한다는 것이다. 물론 이런 흐름을 일반화 하는데에는 무리가 있을 것이고, 직무에 따라서 학벌의 가치가 다르게 적용될 수 있을 것이라고 언급되어 있다(김성천・남미자, 2010).

(2) 지방대학에 대한 기업의 차별은 존재하는가?

일반적으로 많은 사람들이 지방대학은 서울 명문대학이나 서울 소재 대학에 비해서 취업이 불리할 것이라고 생각하고 있다는 결과가 나왔다. 취업포털 커리어(www.career.co.kr)의 자료에 따르면 2007년 당시 지방대졸 구직자 2,169명을 대상으로 조사했을 때 '구직활동 시 지방대 출신이어서 불이익이나 차별을 받은 적이 있는지'에 대한 질문에 58.7%가 '그렇다'고 대답했다. 수도권대학과 지방대학 간의 취업기회 여부에 대해서는 '공평하지 않다'고 생각한 의견이 68.1%를 차지했고, 그 중에서도 '기업과 인사담당자의 편견'이 46.1%로 가장 높은 비율을 차지했다고 한다. (EBN산업뉴스, 2007-09-02)

오호영 외 연구(2006)에 따르면 각 채용단계에서 지방대 출신 구직자에게 불리하게 작용할 수 있는 채용 요소는 어디에서 주로 발생하는지에 대해서 살펴보면 아래 표와 같다. 이 연구에서는 서류전형단계에서 인사담당자들은 출신대학을 중시하는 비율이 높은 것으로 살펴 볼 수 있었다.

<표 3. (인사담당자들의) 출신대학 중시 단계>

<단위: 명, %>

	빈도	백분율
전체	89	(100)
응시기회단계	4	(4.5)
서류전형단계	76	(85.4)
면접단계	9	(10.1)

<출처: 오호영 외 연구(2006), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원>

오호영 외 연구(2006)에서는 전공별로 지방대학생의 차별에 대한 차이도 살펴보았는데, 아래 표를 살펴본 결과 자연, 공학계열 및 기타계열에서 타 계열과 비교했을 때, 비교적 출신대학이 중요하지 않다는 결과를 볼 수 있었다.

<표 4. (신입사원대상) 전공별 출신대학 중시>

<단위: 명, %>

전공계열	중시않음	보통	중시함	전체
인문계열	242 (34.8)	273 (39.2)	181 (26.0)	696 (100)
사회계열	261 (31.6)	335 (40.6)	230 (27.9)	826 (100)
자연계열	97 (40.1)	92 (38.0)	53 (21.9)	242 (100)
공학계열	498 (39.8)	501 (40.1)	251 (20.1)	1,250 (100)
기타계열	102 (40.3)	97 (38.3)	54 (21.3)	253 (100)
전체	1,200	1,298	769	3,267

주: 1) ( )내는 비중임

<출처: 오호영 외 연구(2006), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원>

(3) 학벌 프리미엄은 존재하는가? 강화되고 있는가? 아니면 감소하고 있는가?

권혜자 외 연구(2008)[4]에서는 개인의 특성만을 고려한 모형에서 상위 5위권 대학 출신자의 임금 프리미엄은 비상위권 4년제 대학에 비교할 때 26.7%로 나타났으며, 6-10위권 대학은 24.8%, 상위 30위권 대학은 13.0%로 나타났다. 전문대학 출신은 비상위권 4년제 대학에 비교할 때, 15.8%의 임금 패널티를 받는 것으로 나타났다. 그러나 이 연구에서 학교 및 학생의 특성, 일자리 특성을 통제한 이후에는 대학 서열별 임금 프리미엄이 절반 이하로 크게 감소하였다. 일자리 특성을 통제한 이후 상위 5위권 대학 출신과 상위 10위권 대학 출신 사이에는 임금 격차가 거의 존재하지 않았으며, 상위 30위권 대학과 30위 이상의 비상위권 대학 사이에는 약 3.3%만의 임금 격차가 존재할 뿐이었다. 이 연구는 결국 어떤 대학을 나

4) 권혜자 외(2008), 청년층 고용문제와 정책과제, 한국고용정보원 연구보고서.

왔는가 보다 어떤 산업체에 진입하는가가 임금 결정에 중요한 영향을 미친다는 것을 보여준다.

2. 현 상황의 문제

앞서 2010년에 본 단체에서 조사・연구한 자료에 대해서 살펴보았다. 그 당시의 자료를 통해 결론을 내려보자면 여전히 한계들이 많지만 기업들이 변화를 시작해간다는 것을 살펴볼 수 있었다. 4년 정도의 시점이 지난 지금, 채용시장에서 학력 및 학벌에 따른 차별은 있는 것일까? 올해 2014년 1월 3일에는 경향신문에서 KDI에서 연구한 '학벌사회 수치로 입증되었다'는 기획기사로 좀 더 우리가 이 다양한 구조를 살펴본 계기가 되기도 했다. 중고등학교의 모든 과정이 대입. 즉, 상위권 대학을 위한 준비과정으로 긴밀히 연결되어 있다는 것이 수면위로 드러난 기사였다. 이런 상위권 대학의 진학이 결국 취업 성공이라는 동일한 명제로 연결되어 버린 것이 현실에 기반해서 말이다.

인사 채용담당자의 관점에서 채용기준을 살펴보자면 2010년 당시에 본 단체에서 조사했던 오호영 외(2006)의 연구[5]에 따르면 532개 기업 인사채용담당자를 대상으로 실태조사를 한 결과, 채용기준으로 출신대학 중시 하는지에 대한 부분을 물었는데 전혀 중시하지 않음 16.7%, 대체로 중시하지 않음 27.1%, 보통 39.5%, 대체로 중시함 16.7%로 나타난 것을 살펴볼 수 있었다. '보통'과 '대체로 중시함'에 해당되는 부분이 과반수를 넘었다.

2006년의 자료를 살펴 보았을 때 대기업의 인사채용 담당자는 여전히 출신대학을 중시하고 있다는 입장을 위의 경우를 통해 살펴볼 수 있는데, 그 이유 중 하나는 '출신대학별로 졸업생의 업무 능력이 서로 다르기 때문'이라는 응답도 65.8%로 높게 나타났고, '출신대학 이외에는 적당한 채용기준이 없기 때문'이라는 응답도 22.5%를 차지하였다. 이렇게 인사 채용담당자가 생각했음에도 불구하고, 여전히 기업은 출신대학이 업무 능력과 동일하다고 볼 수 없기 때문에 다양한 채용 방식으로 기업이 변화되어 가고 있다고 살펴본 바 있다. 이런 인사채용담당자의 인식이 시간이 흐른 지금은 어떻게 변화되었을까?

설문항목과 조사방식이 2006년 당시와는 조금 다르긴 하지만 7년이 지난 2013년 9~10월에 한국고용정보원은 고용노동부가 운영하는 취업정보사이트 '워크넷'의 청년 구인 기

5) 오호영 외(2006), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원.

업 500곳을 대상으로 채용 인식을 조사한 결과[6] 이같이 나타났다고 밝혔다. 청년 채용 시 중시하는 요소를 5개까지 복수응답하도록 하자 기업들은 93.6%가 '면접을 통해 파악한 인성 태도'를 꼽았고 '면접을 통해 파악한 직무역량' 항목 역시 기업은 80.4%였고, '자기소개서로 파악한 조직적합도'는 기업이 51.2%를 차지했다. 반면 '출신 학교'는 기업 12.4%를 차지하고 있는 것을 살펴볼 수 있었다.

직접적인 비교는 어려울 수 있지만 대략적으로 비교해 보자면, 7년의 시간이 지난 이후로 과거 2006년에 비해 인사채용담당자의 인식이 변해가고 있다는 것을 살펴볼 수 있다. 다음 장에서도 살펴볼 수 있겠지만, 이런 인식이 더욱 확고해져서 스펙을 과감하게 삭제한다든지, 다양한 부분을 채용시에 더 반영하는 등의 스펙초월 시스템이 기업별 다양한 방식으로 진행되고 있다. 그렇지만 과연 구직자들도 이러한 의의에 실감하고 있는지의 관점에서 살펴보자고 한다면, 미지수다. 과연 기업의 인재 채용방식의 변화는 있는 것일까? 좀 더 세분화하여 채용시에 자격요건, 그리고 임금의 변화 등을 통해 학력·학벌의 변화 및 차별 실태와 여전히 한계점을 갖고 있는 부분들을 살펴보고자 한다.

3. 기업의 다양한 변화실태

1) 학력의 부분에서의 변화

지난 정부에서 고졸채용을 강조하고 그러한 정책적 변화를 정해놓은 덕분에 고졸채용에 대한 할당비율을 정해놓고 일정 비율은 고졸자를 채용하는 정책적인 변화가 있었다. 과거 공채의 형식으로 뽑지 않았던 고졸취업자들을 일반 대기업의 공채방식을 통해 고졸자를 채용하고 그것을 실시한다는 것이 과거와 비교했을 때 변화된 실태라고 살펴볼 수 있겠다. 아래의 표는 '고졸채용 전형'을 일반전형에서 따로 떼어 놓고 채용을 실시하는 기업들의 일부 예시이다.

<표 5. 고졸채용을 실시하는 기업의 지원자격>

기업	지원자격
삼성(고졸 신입채용)[7] <2013년 상반기>	-2014년 2월 이전 졸업 또는 졸업 예정인 분
롯데[8] <2014 상반기>	-고졸이상 (전문학사 이상의 경우, 학위 기취득자 및 2015년 2월 취득 예정자)

6) 경향신문 박철응 기자(2014-04-09), 구직자들 "스펙 중요"… 기업선 되레 "인성 본다".

현대(현대그린푸드)[9] <2014년 상반기>	-고등학교 졸업이상 신입, 경력직 직원 채용
LG(서브원)[10][11] <2013년 하반기>	-고졸/전문졸 신입 및 경력사원 채용
포스코[12] 생산기술 부문 전문대졸 이하 신입사원 모집 <2014년>	-고등학교 졸업자 혹은 전문대학 졸업자로서 금속, 기계, 전기 등 당사 업무관련 전공자

주 1. 삼성, LG, 롯데, 포스코, GS, 한진, 두산, 현대 총 8개 기업 중

2) 학벌의 부분에서의 변화

학벌의 부분에서는 어떤 변화가 진행되고 있을까? 기업별로 지방대에 할당을 주어서 그 비율은 지방대 생으로 채우겠다는 계획들[13]이 속속들이 발표 및 실행되고 있다. 주된 기업으로 살펴보자면 삼성그룹은 지난해부터 '지방대 출신 비중 35% 이상'을 채용 가이드라인으로 두었고, LG그룹은 2012년 34% 채용을 지방대출신에서 채용했으며, SK그룹도 최소 30% 이상 채용을 가이드라인[14]으로 하였다. 롯데그룹도 신입 공채 인원 중 30% 이상을 지방대 출신으로 선발할 계획이라고 한다.

기업의 열린채용은 어떤 인식으로 인해 시행된 것일까? 아래의 설문의 결과를 통해 살펴볼 수 있을 것이다. 취업포털 잡코리아가 기업 인사담당자 113명을 대상으로 온라인 설문조사를 한 결과[15]를 보면, '고스펙' 구직자를 뽑아놓고도 만족못하는 것이 현실이라는 설문결과를 발표했다. 현행 공채방식의 문제점에 대해 응답자 가운데 36.6%가 '고스펙과 업무능력이 비례하지 않는다'고 응답했다. 이에 대해 인사·재무컨설팅 기업인 타워스왓슨코리아의 김기령 대표는 전과 다른 인재가 회사에 필요해졌기 때문이라고도 풀이한다. 김 대표는 "공급 과잉 시대에는 기업들은 소비자의 마음을 읽을 줄 아는 창의성을 가진 인재를 필요로 한다."고 밝힌 바 있다.

7) 잡코리아 제공(http://www.jobkorea.co.kr/starter/live/Live_view.asp?View_I_No=6339)
8) 취뽀스터디 제공(http://www.chippostudy.com/Strategy/JobFair/JobFairView/3119)
9) 인크루트 제공(http://clodpley.career.co.kr/140204160784)
10) LG그룹의 서비스 전문기업인 LG그룹 계열사
11) 잡코리아 제공(http://www.jobkorea.co.kr/starter/live/Live_view.asp?View_I_No=6787)
12) 잡코리아 제공(http://www.jobkorea.co.kr/List_GI/GIB_Read.asp?GI_No=16052765&PageGbn=ST)
13) 매경일보(2012-07-04), '삼성 지방대 출신 입사할당제 도입 재계·공기업 열린채용 앞장… "일자리가 최고 복지" '
14) 연세대 인재개발원(2013-06-07), '지방대 출신 채용 현황'
15) 한겨레신문 이완기자(2014-03-17), '"스펙과 업무능력 비례?" 인사담당자들에 물으니'.

그러면, 이러한 필요에 발맞추어 기업은 어떤 방식으로 진행[16]되고 있을까? 삼성에서는 획기적으로 추천제로 채용하겠다고 공표했다가 오히려 더 특혜를 받는 사람들이 생길 것이라는 구직자들의 반발로 인해 원래의 방식으로 돌리기도 했다. 그 외에도 아래 그림을 살펴보면, 현대차그룹은 '길거리 캐스팅' 방식의 암행 채용 프로그램 '더 에이치(The H)'를 가동되고 있고, 또한 SK그룹은 지난해 상반기 출신 학교 · 학점 · 어학점수를 전혀 보지 않고 오로지 끼와 열정으로 도전을 즐기는 오디션 방식의 '바이킹형 인재' 채용을 도입했다. LG그룹은 1995년부터 운영한 공모전 형식의 대학생 해외 탐방 프로그램 'LG 글로벌 챌린저'를 통해 2004년부터 우수 성과 학생 24명에게 입사 · 인턴 자격을 부여하고 있는 등의 다양한 방식을 통해 채용을 실시하고 있는 것을 살펴볼 수 있었다.

<그림 1. 주요 4대 그룹 '열린채용' 방식>

*출처: 헤럴드경제 MARKET & COMPANY(2014.01.16), '4대그룹 채용방식 4色…삼성-추천, 현대차-캐스팅, SK-오디션, LG-공모전'

이렇게 채용방식의 변화만 있는 것이 아니라 승진 부분에 있어서의 변화의 흐름도 있었다. 지방대 출신 CEO들이 약진[17]을 보이고 있는 것이 학벌 부분에서의 새로운 변화로 여길 수 있을 것인데, 최근 롯데백화점의 이원준 대표이사 사장이 그 예로 들 수 있다. "이 사장은 충북 청원 출신으로 청주상고(현 청주대성고)와 청주대 행정학과를 나와 1981년

16) 헤럴드경제(2014-01-16), '4대그룹 채용방식 4色…삼성-추천, 현대차-캐스팅, SK-오디션, LG-공모전'.
17) 아시아 투데이 정해균 기자(2014-05-19), '지방대 출신 CEO들 유통업계 주름잡는다'.

롯데백화점에 입사해서 31년을 내리 백화점에서 근무했고, 백화점 대표로 부임한 것은 이 대표가 처음이다. 이 밖에도 김봉수 신세계 부사장보(부산대), 이영수 이마트 부사장보(충북대), 권붕주 GS리테일 전무(원광대) 등이 유통업계에서 맹활약 중인 지방대 출신 인사들이다.”

4. 그럼에도 불구하고 여전히, 기업의 차별은 존재하는가?

1) 학력

(1) 학력에 따른 채용문제

기업이 인식변화를 맞아 실시하고 있는 다양한 변화들에도 불구하고 여전히 구인자가 인식하는 부분에 있어서는 현실과의 한계점을 보인다. 앞서 언급했던 학력부분의 변화에 있어서 고졸채용을 실시하는 기업이 몇몇 생기긴 했지만 여전히 거의 모든 대기업의 기본 자격요건은 대졸이상의 기준을 제시하고 있는 것으로 살펴볼 수 있다. 아래 몇 기업의 예시를 살펴보자. 졸업예정자 라는 기준은 차치하고서라도 학점 제한요건에 4.5만점 중 3.0이상 지원할 수 있다고 언급하는 방식은 대학 졸업자를 기본적으로 채용한다는 무언의 메시지를 제공해 줄 여지가 있다.

<표 6. 일부 대기업 채용기준>

기업	지원자격
GS(GS건설)[18] <2014년 상반기>	-2014년 8월 졸업 예정자 및 기졸업자 (석사 포함/ 2014. 7. 1 附 입사가 가능한 자)
한진[19] <2014년 상반기>	-정규4년제 대학 졸업자('14년 8월 졸업예정자 포함)
두산[20] <2013년 하반기>	-2014년 2월 졸업예정자 및 기 졸업자 (4년제 대졸이상, 석/박사 포함)

주 1. 삼성, LG, 롯데, 포스코, GS, 한진, 두산, 현대 총 8개 기업중

18) 사람인 채용정보(http://www.saramin.co.kr/recruit/RecruitBbsSearch.php?code= bbs_recruit&method=NL& mode=view&idx=18615926&t_ref=search&t_ref_content=connect_recruit)
19) 취업관련 사이트 제공(http://m.ppomppu.co.kr/new/bbs_view.php?id=saramin&no=1077)
20) 사람인 채용정보(http://www.saramin.co.kr/recruit/RecruitBbsSearch.php?code=bbs_recruit&location=ts&mode=view&idx=16324732)

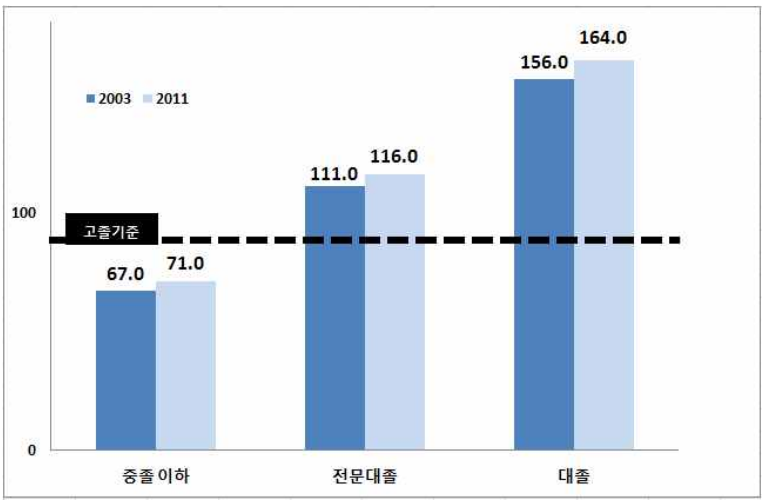
고졸취업자의 인식은 어떠할까? 취업포털 커리어가 고졸 취업 성공자 124명을 대상으로 한 설문조사 결과[21], 응답자의 42.3%가 고졸취업을 후회한다고 답했다. 고졸 취업자에 대한 인식적 차별(42.3%)이 가장 큰 이유로 꼽혔다. 뒤를 이어 직종 선택에 대한 제약(33%)과 대학진학에 대한 미련(14.4%), 고졸 취업자에 대한 승진·연봉 등의 제도적 차별(6.2%), 인맥 구축의 어려움(3.1%) 등의 순이었다.

(2) 학력에 따른 보수문제

학력에 따른 보수의 문제는 어떠할까? 분명히 고졸과 대졸사이의 시간이 차이가 있기 때문에 경력차이 인정에 있어서 임금자체가 차이가 나는 것은 당연하다. 그렇지만 데이터에서 살펴볼 수 있다시피 고졸과 전문대졸에는 별로 차이가 나지 않고 전문대졸에서 대졸이상에서 비율이상으로 자리 잡고 있는 것을 살펴볼 수 있다. 만일 단지 경력차이만 문제라고 한다면 고졸과 전문대졸, 전문대졸과 대졸에서의 임금차이 비율이 동일해야 한다 라는 논리로 연결지을 수 있을 것이다. 그러나 아래 나온 그림에서 살펴보자면 고졸기준을 100이라고 봤을때 전문대졸은 116.0이고 대졸은 164.0로 전문대졸에서 대졸의 임금차이가 고졸과 전문대졸의 비율과 비교했을 때 고졸기준과 전문대졸은 16%의 비율 차이, 전문대졸과 대졸은 48%의 비율 차이. 즉, 고졸과 전문대졸의 비율보다 3배가 높은 비율이 차이나는 것으로 볼 수 있다.

21) 아시아경제 지연진 기자(2014-02-24), ''고졸 공채' 직장인 42% “고졸 취업 후회”'.

<그림 2. 학력별 임금격차 추이>



<출처: e-나라지표[22] 재구성>

좀 더 자세하게 최근 2009년부터 2013년까지 5년간의 규모 및 학력에 따른 월급여총액을 살펴보면 아래와 같다. 2009년과 2013년의 자료를 기업규모별로 좀 더 자세하게 살펴보자.

5-9인의 규모의 기업에서 2009년의 고졸과 전문대졸은 2만 원정도 전문대졸의 보수가 높았고, 전문대졸과 대졸이상은 56.3만 원정도의 보수에 차이가 있었다. 이를 고졸을 1로 보면 각 1.2%(고졸-전문대졸), 33.4%(전문대졸-대졸)의 비율 차이를 보였고, 2013년의 경우에는 각 8.2만 원, 64.5만 원의 차이가 있었다. 여기서의 비율은 각 4.3%(고졸-전문대졸), 34.2%(전문대졸-대졸)의 차이가 났고, 연도의 변화에 따라 보수의 차이가 더 적어야 할 듯 한데, 오히려 더 차이가 벌어지는 것으로 살펴볼 수 있었다. 기업이 여전히 학력에 따른 보수의 차이를 두고 있는 것은 아닌지 의심할 만한 부분이다.

500인 이상의 규모에서는 비율의 차이가 조금 더 드러났다. 특이한 점은 전문대졸 보다 고졸의 소득이 오히려 더 높다는 부분이다. 고졸과 전문대졸의 비율에서 고졸의 보수가 27.6만 원(고졸을 1로 두었을 때는 둘의 차이는 11.04%) 더 높았고, 전문대졸과 대졸은 107.1만 원(42.84%)의 차이가 났다. 2013년의 경우에는 17.9만 원(5.8%) 고졸이 보수가

22) e-나라지표(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1531)

높았으며 125.6만 원(41.29%)의 차이가 났다.

<표 7. 규모,학력에 따른 월급여총액>

(단위: 만원)

규모별	학력별	2009	2010	2011	2012	2013
5 ~ 9인 규모	고졸	168.3	172.3	176.3	182.6	188.6
	전문대졸	170.3	177.2	184.4	195.1	196.8
	대졸이상	226.6	236.0	245.6	256.5	261.3
10~29인 규모	고졸	182.4	187.5	190.1	197.4	206.6
	전문대졸	192.2	198.0	209.1	218.5	227.1
	대졸이상	258.9	263.7	275.1	295.5	307.2
30~99인 규모	고졸	180.6	188.0	192.7	200.2	210.5
	전문대졸	208.3	215.5	224.4	233.4	247.0
	대졸이상	294.9	299.0	308.1	325.5	335.8
100~299인 규모	고졸	189.3	193.6	206.2	218.1	220.0
	전문대졸	211.8	219.3	236.0	244.0	251.0
	대졸이상	318.9	318.0	337.3	345.4	352.3
300~499인 규모	고졸	200.3	217.5	234.1	239.1	255.0
	전문대졸	210.9	219.2	237.7	251.3	254.6
	대졸이상	328.9	337.8	366.2	356.9	364.5
500인 이상 규모	고졸	250.0	254.5	277.1	287.0	304.1
	전문대졸	222.4	234.8	261.7	265.5	286.2
	대졸이상	329.5	350.9	371.4	383.9	411.8

<출처: 고용노동통계[23]>

(3) 학력에 따른 승진문제

학력의 차이에 따라 승진문제에는 어떤 문제가 있을까? “현재 CJ그룹과 한화그룹 등 고졸 정규직 채용을 발표한 기업들의 경우, 대체로 2년~5년 정도가 걸린다는 설명[24]이다. 다만 직군에 있어서는 고졸 직원의 대부분이 여전히 영업이나 서비스직군에 배치되는 것이 현실이다.” 롯데그룹의 한 관계자는 “서비스직이나 영업직 외의 직군에 고졸 직원이 근무하는 경우는 극히 드문 것이 사실이다” 라고 답했다. 동일한 맥락으로 통신사에 근무하는 A 씨[25]는 “고졸 사원이 대리점과 같은 현장직에서 사무직으로 전환하는 경우가 거의 없고 사원 이상 오르기 힘들다 보니 사이버대학이라도 다녀야겠다는 생각을 했다” 고 말했다. 실제로 A 씨와 같이 고졸로 회사에 입사해도 다시 대학을 진학하는 사례가 늘고 있다. 대부분의 회사들이 고졸과 대졸 사원의 승진 연한에 차이를 두거나 아예 직급체계를 별도로 운영하

23) 고용노동통계 제공(http://laborstat.molab.go.kr/)
24) 머니위크 성승제, 이정흔 기자(2012-02-01), ‘고졸 연봉·승진, 대졸과 비교해보니…’.
25) 헤럴드 경제 신소연, 김상수 기자(2011-09-15), ‘고졸사원으로 입사했지만 높기만한 현실 벽…난 다시 대학으로 간다’.

다 보니 급여에서 차이를 보일 뿐 아니라 직급체계가 다르다는 것도 또 다른 문제로 작용하고 있다.

2) 학벌

(1) 학벌에 따른 채용문제

2011년에 한국교육개발원에서 실시한 교육여론조사에서 한 결과[26]이다. 이를 통해 학벌문제에 대한 학부모 및 일반 국민들의 인식을 살펴볼 수 있다. "현재 한국사회에서 출신대학에 따른 차별(지방대 졸업자에 대한 차별)이 존재한다고 생각하십니까?" 에 대한 질문을 통해 대략적인 전체의 58.3% 정도가 '출신대학에 따른 차별의 심각성' 이 심각한 정도로 존재한다고 답했다. 특이한 것이 대학원 이상의 사람인 경우 '출신대학에 따른 차별의 심각성' 이 83.3%로 전체보다 상회하는 결과가 나왔다.

<표 8. 출신대학에 따른 차별의 심각성>

(단위: 명, %)

	전체	중졸이하	고졸	전문대/대졸	대학원 이상	초중고 학부모
심각한 정도로 존재	874 (58.3)	40 (58.8)	419 (56.8)	390 (58.8)	25 (83.3)	336 (58.8)
일부 존재하나 심각하지 않음	593 (39.5)	27 (39.7)	304 (41.2)	256 (38.6)	5 (16.7)	224 (39.2)
거의 존재하지 않음	28 (1.9)	1 (1.5)	13 (1.8)	14 (2.1)	0 (0.0)	9 (1.6)
잘 모르겠음	5 (0.3)	0 (0.0)	2 (0.3)	3 (0.5)	0 (0.0)	2 (0.4)
계	1500 (100.0)	68 (100.0)	738 (100.0)	663 (100.0)	30 (100.0)	571 (100.0)

<출처: 남궁지영(2011), 교육여론조사(KEDI), 한국교육개발원>

아래는 제7차 노동패널자료(2004) 중에서 '취업시에 받는 차별의 경험' 에 대한 부분이다. 이 또한 대기업에 한정된 자료는 아니지만, 전반적인 차별에 대한 인식에 대해서 살펴

26) 남궁지영(2011), '한국교육개발원 교육여론조사'(KEDI POLL 2011)

볼 수 있는 자료이다. 전반적인 '차별경험 유무'에서 '없다'에 해당하는 항목이 대부분이지만 여기에서 살펴볼 수 있는 자료는 기타 4년제 대졸과 상위권대졸 간의 차별경험이 있는 경우의 비율이다. 기타 4년제 대졸의 경우 차별을 경험한 적이 '있다'에 해당되는 부분이 12.85%인 반면, 상위권대졸의 경우 차별을 경험한 적이 '있다'에 해당되는 부분은 6.38% 정도인 것으로 살펴보았을 대 대학의 서열에 따른 차별 경험이 차이가 있다고 판단할 수 있다.

<표 9. 차별경험 유무-새로운 일자리에 취업할 때>

<단위: 명, %>

	차별경험 유무		계
	없다	있다	
고졸	2,477 (77.26)	568 (18.65)	3,045 (100.0)
전문대졸	813 (81.38)	186 (18.62)	999 (100.0)
기타 4년제 대졸	929 (87.15)	137 (12.85)	1,066 (100.0)
중위권대졸	272 (88.31)	36 (11.69)	308 (100.0)
중상위권대졸	351 (91.13)	30 (7.87)	381 (100.0)
상위권대졸	176 (93.62)	12 (6.38)	188 (100.0)
계	6,958 (81.88)	1,540 (18.12)	8,498 (100.0)

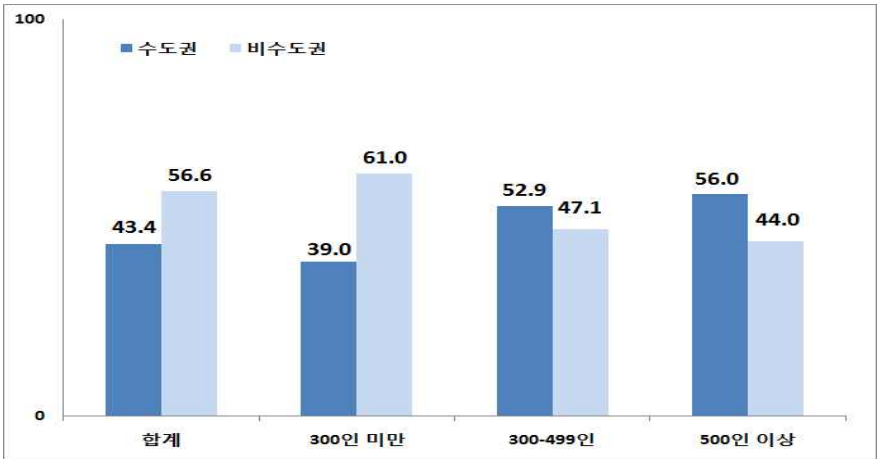
〈출처: 노동패널 7차 '차별경험' 분석(2004)〉

학벌에 따른 채용문제점으로는 어떤 것이 있을까? 고용노동부와 한국고용정보원에서 낸 2013년 보고서[27]에 나온 아래 그림을 살펴보자. 수도권 소재 대학을 졸업한 임금근로자의 비중이 비수도권 대학 비중보다 낮게 나타났고, 기업의 규모가 커질수록 수도권 대학을 졸업한 임금근로자 비중도 점차 커지고 있는 것을 살펴볼 수 있다. 즉, 중소기업의 경우 신규 임금근로자 중에서 39.0%만이 수도권 소재 대학 졸업자로 구성되었고, 중견기업에서는 52.9% 비수도권 대학 소재 근로자 비중을 앞질렀으며, 대기업의 경우는 56.0%로 더욱 커졌다.

27) 고용노동부/한국고용정보원(2013.12), '청년 노동시장 연구-제4장 대졸 청년층의 대-중소기업 이동과 노동시장 효과'.

<그림 3. 대졸 청년층 임금근로자의 대학소재지별 사업체규모 분포>

(2011년 기준, 단위: %)



주: 수치는 각 사업체규모별 전체 대비 각각의 비중임

<출처: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.>

아래 표에서 나타나듯이 학점을 100점으로 보았을 때, 중소기업 근로자는 평균 82.26점이었으나 대기업은 83.16점으로 기업규모와 학점간 정비례 관계를 보임을 알 수 있었다. TOEIC을 기준으로 한 외국어 점수 또한 대기업 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 중소기업의 경우는 평균 752.12점인데 반해 대기업은 801.99점으로 이보다 6.6%나 높았다. 반면에 대학 재학 당시 또는 졸업 후 취득한 자격증은 대기업 취업에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 평균적으로 자격증 개수가 많을수록 오히려 대기업보다는 중소・중견기업 취업을 하고 있는 것으로 나타난다. (고용노동부/한국고용정보원, 2013)

<표 10. 대졸 청년층 임금근로자의 대학 생활별 사업체 분포(2011년 기준)>

(단위: 천명, %)

	합계	300인 미만	300~499인	500인 이상
평균학점	82.47(42.68)	82.26(43.56)	82.86(41.52)	83.16(39.47)
평균 자격증수	1.37(8.57)	1.41(8.84)	1.40(8.07)	1.20(7.61)
TOEIC 점수	768.25(693.84)	752.12(743.85)	782.84(580.48)	801.99(552.25)

주: 1) 평균학점은 100점 만점 기준이고, TOEIC점수는 990점 만점 기준임.
2) ( ) 안의 수치는 표준편차임.

<출처: 한국고용정보원(2011), 「2010 대졸자 직업이동 경로조사 원자료」.>

2004년에 한국노동패널 7차 조사를 통해 조사한 결과 취업에 있어서 차별을 경험한 총 1,703명가운데에서 학력(학벌)에 의한 차별은 43.8%의 사람이 경험[28]했다고 나와있다. (학벌만의 차별로 따로 조사되진 않았다.) 이것은 비단 기업 뿐만 아니라 채용시장 전반에 대한 결과라고 살펴볼 수 있다.

<표 11. 살면서 차별 경험이 있다고 밝힌 사람들이 꼽은 이유>

부문별(경험자 수)	성	학력(학벌)	연령	장애인	출신지역	기타
취업(1703)	15.6%	43.8%	30.6%	3.1%	2.1%	4.9%
임금(1178)	25.0%	47.5%	19.2%	2.0%	0.9%	5.4%
승진·승급(438)	26.7%	49.1%	7.5%	2.1%	5.7%	8.9%
사회생활(912)	24.7%	47.2%	16.9%	5.6%	3.2%	2.5%

<출처: 한국노동패널 7차 조사(2004년) 재분석, 조사는 4,762가구 대상>

그리고 2011년에는 국가인권위원회[29]에서 위의 데이터와 같은 맥락에서 자료를 조사해서 도출했다. 기본적인 것은 기업 채용과정에 있어서의 차별관행에 대해서 차별을 느끼는 항목은 어떤 것이 있는지에 대한 조사한 결과이다. 2011년 6월 11일부터 24일에 걸쳐 서울시에서 545명을 대상으로 직접 대면 설문조사를 실시한 결과, 응답한 421명 중 63.3%의 사람이 학력·학벌차별을 경험한 것을 살펴 볼 수 있다.

<표 12. 차별 요인별 차별 경험 정도>

(단위: 점, %, 명)

차 별 항 목	평균(4점 척도)	100점 환산	응답자 수
성차별	1.96	49	417
신체적 정신적 장애차별	1.5	37.5	418
나이차별	2.6	65	417
사회적신분차별	2.02	50.5	419
용모 및 신체조건 차별	2.19	54.75	418
질병력 차별	1.54	38.5	419
출신학교/학력 차별	2.53	63.25	421
병역차별	1.4	35	413
출신지역차별	1.47	36.75	419
임신/출산 차별	1.52	38	421

<출처: 인권위, 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사, 2011 자료>

28) 경향신문 송현숙·박주연 기자(2014-01-03), [‘학벌 사회’ KDI 보고서 분석]‘취업 차별’ 경험률, 중졸 22%… 상위권대졸은 6%에 그쳐.
29) 국가인권위원회(2011), 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사.

이러한 학벌에 대한 차별부분에 있어서 사례들[30]을 살펴보자.

■ 지방 ㄱ대 경영학과 ㄴ씨(25・여)

다음 달이면 6년 만에 대학을 졸업한다. 직장은 아직 잡지 못했다. 작년에 서울 소재 중견기업에 원서를 냈다가 높은 취업문을 실감했다. 대부분의 원서가 서류전형도 통과하지 못했다. 서류전형에서 낙방할 때 처음엔 단지 '운이 좋지 않은 것'으로 생각했다. 학교 성적도 괜찮고 어학성적도 뒤떨어지지 않기 때문이다. 하지만 그런 일이 반복되자 지방대 출신, 여자인 처지가 느껴졌다.
두 가지가 겹치는 내가 서울의 중견기업 이상에 취직하는 것은 '낙타가 바늘구멍을 통과하는 것보다 힘들다'는 생각을 한다. 서류전형부터 '필터링' 당하는 설움이 맘에 가득 차 있다. 학교 친구들도 기업 취업보다는 시험으로 직원을 뽑는 공무원이나 공기업 쪽으로 많이 눈을 돌리고 있다.

■ 경기 ㄷ대 식품가공학과 ㄹ씨(28)

작년 8월에 졸업했다. 숱한 '취업 낙방' 끝에 맘을 바꿨다. 어학연수 때 아르바이트했던 호주의 한국인 식당에 요리사로 취직하기로 했다. 내 학벌과 스펙으론 한국에서 '괜찮은' 일자리에 취직하는 것이 불가능하기 때문이다. 2년간 어학연수를 했던 호주로 되돌아가 식당일을 하는 편이 나을 것이라고 판단했다. 호주에선 최저시급이 1만6000원 정도이므로 영어공부를 좀 더 해서 영주권을 획득하는 것이 새해 목표다. 내가 다닌 학과는 한 학년에 30명 정도인데 그중에 청정원・CJ・풀무원 등 대기업에 적성을 살려 가는 사람은 2~3명뿐이다. 나머지는 중소기업・하청업체에 취직하거나 학벌을 높이려 대학원에 가고, 아르바이트를 하며 취직 자리를 알아보고 있다.

■ 서울의 ㅁ대 경영학과 ㅂ씨(27)

내가 다닌 학교는 중위권이다. 스스로 '그리 나쁜 학벌은 아니다'라고 생각하지만 작년 8월 졸업 후 1년째 취직 준비를 하는 마음이 편치만은 않다. 2012년 하반기부터 원서를 넣기 시작했는데 아직까지 면접에 가본 적도 손에 꼽을 정도다. 조금 더 눈을 낮추면

30) 경향신문 김지원·윤희일·천영준 기자(2014-01-03), ['학벌 사회' KDI 보고서 분석]"학점·어학도 뒤처지지 않는데… 지방대졸·여성이라는 이유로 고통".

하나쯤 합격할 것 같기도 하지만 아직까진 기대치를 낮추기가 쉽지 않다. 최근 삼성 등 대기업에서 ‘학벌을 보지 않는 전형’을 실시하지만 결국 학벌을 보는 것이나 마찬가지라고 생각한다. 학벌을 실제로 보진 않지만 다양한 해외여행 경험이나 고급 인턴 등의 스펙을 평가하기 때문이다. 애초 그런 경험을 많이 할 수 있는 것은 어느 정도 학벌과 경제적 배경이 되는 사람들이다. 지금은 올 상반기 채용시즌까지 토익 점수를 800점대 중반으로 올리는 것이 목표다.

■ 지방 ㅅ대 영문학과 ㅇ씨(24・여)

졸업을 앞두고 있다. 취업 과정에서 ‘지방대’와 ‘여성’이라는 이름의 차별이나 장벽이 노골적이진 않지만 엄연히 존재한다고 생각한다. 겉으론 능력만 본다고 하지만 최종합격자를 보면 남성과 서울 소재 대학 출신의 비율이 훨씬 높다. 친구 중에서는 취업 원서를 쓸 때 서울의 친척 주소를 현주소로 쓰는 경우까지 있다. 아니면 아예 서울에 방을 얻어놓고 ‘취업 전선’에 몸을 던진 친구도 있다. 비록 지방대학을 나왔지만 서울에 ‘속한’ 것처럼 보이고 싶은 심리 때문이다. 지금은 취업하는 것을 포기하고 학원에서 임시직 영어강사를 하며 돈을 모으고 있다. 구체적인 향후 계획은 없지만, 1년 정도 돈을 모은 뒤 성별이나 학벌에 대한 차별을 체감하지 않아도 되는 영어권 국가로 유학을 갈 예정이다.

위의 사례에서 살펴본 바와 같이 ‘지방대학에 대한 기업의 차별은 존재하는가?’ 라는 질문으로 설문한 결과 지방대를 졸업한 구직자 10명 가운데 8명은 학벌 때문에 취업에 어려움을 겪고 있다는 조사결과가 나왔다.

취업포털 ‘사람인’은 지방대 출신 구직자 408명을 대상으로 설문조사한 결과[31] 337명(82.6%)이 ‘학벌 때문에 구직 준비 및 활동 시 불이익 받는다고 생각한 경험이 있다’고 답했다고 밝혔다. 지방대 출신이라 차별을 받았다고 답한 구직자 가운데 절반 이상인 54%는 자신이 학벌 때문에 취업에 실패했다고 여겼고, 학벌로 차별받는다고 생각하는 경우로는 ‘서류에서 학교별 필터링을 한다고 들었을 때’(57%・복수응답) 이 가장 높게 꼽혔다.

열린채용에 대한 부분에서도 구직자들은 그다지 긍정적인 반응을 보이지 않았는데, 취업포털 커리어(대표 강석린)가 최근 구직자 664명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과[32],

31) 경향신문(2013-08-07), ‘지방대졸 구직자 83% “학벌 때문에 차별받아”’.

52.4%의 구직자는 열린채용에 대해 '찬성'의 의견을 보인 반면, 38.4%는 '반대'를 9.2%는 '잘 모르겠다'고 답했다. 열린채용을 반대하는 구직자들은 '기업마다 채용방식이 달라 준비해야 하는 것들이 늘어나기 때문'이라는 의견이 28.9%로 가장 많으며, 그 다음으로 '무엇을 준비해야 할 지 몰라서(25.9%)'라고 답했다.

(2) 학벌에 따른 보수문제

아래는 제7차 노동패널자료(2004) 중에서 '임금의 부분에 있어서의 차별' 에 대한 부분이다. 이 또한 대기업에 한정된 자료는 아니지만, 전반적인 차별에 대한 인식에 대해서 살펴볼 수 있는 자료이다. 여기에서도 채용시와 동일하게 기타 4년제 대졸과 상위권대졸 간의 차별경험에 대한 비율을 살펴보자. 기타 4년제 대졸의 경우 차별을 경험한 적이 '있다' 에 해당되는 부분이 6.81%인 반면, 상위권대졸의 경우 차별을 경험한 적이 '있다' 에 해당되는 부분은 2.63% 정도인 것으로 살펴보았을 때 대학 서열에 따라 임금의 차이도 있기는 하다는 것을 살펴볼 수 있다. 그렇지만, 차별이 있다고 응답한 비율 자체가 작기 때문에 의미있는 데이터라고 말하기에는 조금 어려움이 있다.

<표 13. 차별경험 유무-임금>

<단위: 명, %>

	차별경험 유무		계
	없다	있다	
고졸	2,603 (83.50)	454 (14.85)	3,057 (100.0)
전문대졸	873 (87.39)	126 (12.61)	999 (100.0)
기타 4년제 대졸	999 (93.19)	73 (6.81)	1,072 (100.0)
중위권대졸	278 (91.75)	25 (8.25)	303 (100.0)
중상위권대졸	358 (92.75)	28 (7.25)	386 (100.0)
상위권대졸	185 (97.37)	5 (2.63)	190 (100.0)
계	7,381 (86.79)	1,123 (13.21)	8,504 (100.0)

<출처: 노동패널 7차 '차별경험' 분석(2004)>

32) 프라임경제 김경태기자(2014-03-27), '구직자들 "'열린채용', 마냥 좋은 건 아냐"'

노동시장에서 근로사건이 어떤 상태인지를 살펴 보는데 있어서 우선적으로 고려하는 것은 임금수준이 어떠한지이다. 즉, 노동시장에서는 임금수준이 높은 경우 보다 좋은 근로조건으로, 반대로 임금수준이 낮은 경우 낮은 근로조건으로 판단한다.

사업체 규모별 소득격차는 대학서열과 무관하게 높게 나타난다. 전체적으로 30인 미만 종사자의 소득의 1,000인 이상 사업체 종사자의 소득은 1.5배에 달하는데, 이러한 경향은 상위권대학이냐 전문대학의 구분에 따라 나타나지는 않는다. 차이가 나는 부분은 다른 부분인데, 비상위권 대학을 졸업했으면서 30인 미만 사업체에 종사하는 사람의 경우에 그 사람의 소득수준은 151.7만 원인 것과 비교해 5위권 대학이면서 1,000인 이상 사업체에 종사하는 청년의 소득수준(266.2만원)은 약 1.8배에 달하고 있는 것을 살펴볼 수 있었다. 이러한 결과는 중소기업과 대기업 자체의 소득차이가 나는 것이지, 그 안에서 전문대학이냐 상위권 대학이냐의 중요한 것은 아니지만, 중소기업에 다니는 전문대학 출신과 대기업에 다니는 5위권 내 출신대학의 경우에는 약 1.8배 가까운 수준의 급여차이가 남을 살펴볼 수 있다. (고용노동부/한국고용정보원, 2013)

<표 14. 대학의 서열별 사업체 규모에 따른 월평균 소득격차>

(단위: 만원, %)

사업체 규모별	1-5위 대학	6-10위 대학	11-30위 대학	그외 4년제 대학	전문대학	전체
30인 미만	180.7	156.1	162.9	151.7	146.1	150.2
30-99인	196.0	195.3	187.3	174.6	157.4	170.1
100-499인	233.0	212.1	202.5	181.4	167.3	181.4
500-999인	243.2	224.2	206.9	181.0	173.9	188.5
1000인 이상	266.2	251.4	237.4	212.3	208.4	225.2

<출처: 한국고용정보원, 2006년 대졸자 직업이동 경로조사 원자료>

(3) 학벌에 따른 승진문제

최고경영자 중 SKY출신이 자리잡고 있는 실태에 대해 살펴보자. 본 단체에서 2011년에 박창수 연구원이 1000대기업과 100대기업의 주요 상위권 대학이 차지하고 있는 비율을 살펴본 데이터이다.

1000대 기업의 SKY 출신 CEO는 전체 874명 중 520명으로 41.7%를 차지하지만, 100대 기업은 68.3%임을 살펴볼 수 있었다.

<표 15. '1000대 기업'과 '100대 기업'의 CEO의 출신대학(2011년 기준)>

1000대 기업			100대 기업		
대학1)	인원	비율	대학2)	인원	비율
서울대	272	21.8%	서울대	38	37.6%
연세대	125	10.0%	연세대	20	19.8%
고려대	123	9.9%	고려대	11	10.9%
한양대	110	8.8%	성균관대	4	4.0%
성균관대	59	4.7%	한국외대	4	3.0%
중앙대	40	3.2%	한양대	3	2.0%
한국외대	37	3.0%	경희대	2	2.0%
경희대	27	2.2%	동국대	2	2.0%

주 1): 2011년 3월말 기준, 매출액 기준 1000대 상장기업의 최고경영자급 1,285명 결과임.
주 2): 2011년 기준, 시가총액•매출액•순이익 등 3개 지표 순위로 합산한 100대 기업의 최고경영자 103명의 결과임.
<출처: 조선일보(2011.06.30), "SKY(서울대•고대•연대)출신 CEO 확 줄었다" ; 한경비지니스 (2010.06.30), 제760호, [2010 대한민국 100대 기업] 평균나이 58세•••SKY대출신 68% 재구성>

이를 토대로 2013년에는 2011년에 비해서 어떤 변화가 있었는지, 조금 표본의 차이는 있었지만 살펴본 결과 1000대 기업의 SKY 출신 최고경영자급은 전체 1,271명 중 502명으로 39.5%를 차지하지만, 100대 기업은 61.8%임을 살펴볼 수 있었다. (2013년 기준) 큰 정도의 차이를 보이진 않았지만 2011년에 비해 최고경영자급의 특정 대학 점유율이 과거에 비해 어느 정도 줄어든 것으로 살펴볼 수 있었다.

<표 16. '1000대 기업'과 '100대 기업'의 CEO의 출신대학(2013년 기준)>

1000대 기업			100대 기업		
대학1)	인원	비율	대학2)	인원	비율
서울대	259	20.4%	서울대	52	34.2%
연세대	125	9.8%	고려대	24	15.8%
고려대	118	9.3%	연세대	18	11.8%
한양대	90	7.1%	한양대	14	9.2%
성균관대	50	3.9%	성균관대	5	3.3%
중앙대	40	3.1%	인하대	5	3.3%
한국외대	36	2.8%	서강대	3	2.0%
부산대	31	2.4%	중앙대	3	2.0%

주 1): 2013년 7월 기준. 1,000대 상장사(매출액 기준)의 대표이사 1,271명의 결과임.
주 2): 2013년 4월 기준. 100대 기업 대표이사 152명의 결과임.
<출처: 서울경제(2013.07.09), "CEO도 학벌타파" ; 한양뉴스(2013.04.16), "100대기업 CEO 출신대학 분석 ···한양대 14명으로 4번째 많아" >

아래의 표는 2010년에 일요신문에서 '한국 경제를 움직이는 4대 그룹(삼성, SK, 현대기아차, LG)의 임원 3,035명을 대상으로 최종학력을 조사한 결과를 토대로 2010년 본 단체에서 연구를 진행할 당시 박창수 연구원이 작성한 부분이다. 경제분야에서 '주요 4대 그룹 및 대기업의 학벌 실상' 이라는 제목으로 작성된 부분이다. 이에 대한 결과로는 아래표와 같다. SK그룹을 주로 살펴보면 임원의 50%가 넘게 주요 상위권 대학 출신이 자리잡고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 나머지 삼성그룹을 제외하고는 현대기아차와 LG의 경우는 30%에 머무는 등 그 비율이 그다지 크지 않겠다고 하겠다.

<표 17. 4대 그룹별 임원비율>

대학	인원(명)	비율(%)
서울대	149	9.6
고려대	100	6.4
KAIST	100	6.4
성균관대	97	6.2
한양대	87	5.7
연세대	84	5.4
경북대	83	5.3
합계	**700**	**45**

표 126. 삼성그룹

주: 전체 1,558명 중 45%에 해당되며 해외유학은 287명 18.4%

대학	인원(명)	비율(%)
서울대	62	17.4
고려대	51	14.2
연세대	34	9.6
KAIST	15	4.2
한양대	12	3.4
서강대	11	3.1
성균관대	11	3.1
합계	**196**	**55**

표 127. SK그룹

주: 전체 356명 중 55%에 해당되며 해외유학은 90명 25.3%

대학	인원(명)	비율(%)
한양대	47	8.4
서울대	39	7.0
고려대	36	6.5
부산대	33	5.9
인하대	33	5.9
연세대	27	4.8
합계	**215**	**38.5**

표 128. 현대기아차 그룹

주: 전체 558명 중 38.5%에 해당되며 해외유학은 38명 6.8%

대학	인원(명)	비율(%)
서울대	52	9.2
부산대	38	6.7
고려대	34	6.0
연세대	34	6.0
KAIST	29	5.2
경북대	28	5.0
합계	**215**	**38.1**

표 129. LG그룹

주: 전체 563명 중 38.1%에 해당되며 해외유학은 211명 37.5%

주: 총 3,035명을 대상으로 함.

<출처: 일요신문(2010.04.18), "경제를 움직이는 학벌 4대그룹 임원 최종학력 분석-SKY(서울대-고대-연대) 대세속 성균관·한양·부산대 '특수관계'" 재구성>

임원이나 CEO에 대한 데이터 밖에 존재하지 않으므로 이 데이터만 갖고 승진이라는 부

분에 있어서 큰 흐름이 있다라는 결론을 내리기는 성급하긴 하지만, 앞서 기사에서도 살펴보았듯이 최고리더십 부분에는 지방대 출신들이 활약하는 등 채용이나 보수에 비해 상위권 대학의 점유 비율이 적은편이라고 말할 수 있을 것이다.

5. 구직자의 변화흐름의 인식 및 한계점

1) 학력

고졸채용 할당제가 지난 정권 때는 이슈화 되었다가, 경력단절여성의 채용이 이슈화 된 이후로는 줄어든 것을 볼 수 있다. 이와 같이 정권이 바뀜에 따라 그 때 필요한 채용이 진행되고 나머지 채용은 사라지는 것과 같은 문제가 된다. 정권의 변화와 상관없는 지속적인 고용정책의 필요성 있다고 볼 수 있다.

MB정부의 고용정책 핵심 아젠다는 청년실업 해소였다. 이를 위해 꺼내든 카드는 고졸채용 확대였다. 이에 따라 공기업을 비롯해 민간기업까지 고졸채용을 큰 폭으로 늘렸다. 이 정부에서는 공공기관 채용의 20% 이상을 고졸자로 채용하고 2016년까지 40%로 비중을 확대하기로 한 것은 대표적인 사례라고 볼 수 있으나, 새 정부에 들어서면서 경력단절 여성의 일자리 창출의 중요성을 강조하면서 고졸에서 경력단절 여성 채용으로 정책이 이동하는 모습[33]을 보이고 있다고 볼 수 있다.

그리고 고졸채용을 확대하는 방식으로 나아간다고 할지라도 승진의 문제가 해결되지 않고, 일할 수 있는 직무분야가 한정되어 있다고 한다면 고졸채용의 의미도 충분히 살릴수 없을 것이다.

2) 학벌

스펙을 보지 않는 열린 채용도 문제는 있다. 대체 무슨 기준으로 당락이 결정되는지 도저히 모르겠다는 얘기가 곳곳에서 나온다.[34] 열린 채용을 불신하는 취업준비생들의 불안감

33) 뉴스웨이 조상은 기자(2014-03-27), '고졸에서 경단녀로…정권따라 춤추는 고용정책'.
34) 서울경제(2014-04-16), '[기자의 눈] 보완 필요한 열린 채용'.

은 더욱 커지고 이들 대부분이 결국 더 화려한 스펙을 갖추기 위해 애쓰게 되는 역설이 발생하는 것도 사실이다. 현장에서 만난 한 수험생은 “일부 기업들은 스펙보다는 열정과 끼를 보겠다고 하는데 무슨 끼를 어떻게 보겠다는 건지, 뭘 준비해야 할지 모르겠다“고도 토로했다. 그는 “스펙에 올인하는 사회 분위기는 분명 문제지만 열린 채용 등의 단순한 대책은 근본 해결책이 아니라고 강조했다. 끼를 보겠다고 하는 기업에 결국은 스펙 좋은 청년이 합격하는 일도 많다고 이야기 했다. 열린 채용은 분명 옳은 길이고 시대의 대세이나 그 기준이 좀 더 구체적으로 제시될 필요성이 있다고 지적했다.

앞서 살펴본 부분에 있어서는 중소기업에서 대기업으로 갈 수록 학점과 영어의 기준자체가 높음을 살펴볼 수 있었다. 겉으로는 스펙을 없앤다고 말은 하지만 영어점수를 준비하는데 시간이 걸리도록, 명확한 기준제시하지 않은 기업의 모순적인 태도[35]에 구직자들은 어떻게 움직이면 좋을지 종잡을 수가 없다.

그리고 모순적인 태도가 아니라 그런 변화가운데 있는데 구직자들이 어떻게 준비해야 할지 몰라서 혼란을 겪고 있다면, 그동안 우리 사회가운데 자리잡은 대학서열화 문화가 바로잡아가기 위한 이 과정이 바른 것이고, 당연히 겪어야 할 과정이고 필요한 과정이라는 구직자들의 인식변화가 필요할 것이다.

6. 추후 필요한 과제

추후 이런 전반적인 채용시장의 변화를 위해 필요한 과제에는 어떤 것이 있을까?

첫째, 매년 혹은 2년에 한번 꼴로 조사한 자료의 필요하다. 구인자와 구직자의 기준으로 계속해서 살펴볼 필요가 있으며, 지속적으로 이 조사를 실시할 수 있는 단체가 주도적으로 할 필요. 혹은 고용정보원에서 하는 ‘대졸자 이동경로’ 조사(추적조사)가 있는데 이와 연계하여 학력 및 학벌 차별과 이와 관련된 사항에 대한 설문을 추가해서 해도 좋을 듯 하다. 그래서 바르게 이런것들이 적용되고 있는지 계속적으로 상황을 예의주시 할 필요가 있다.

둘째로는 앞서 학벌의 한계점 부분에서 말했던 것처럼 변화의 과정에 대한 바른인식의 정립과 이 부분에 대해서 변화가 필요하다. 이는 단지 구직자의 인식변화에만 머무르는 것

35) 문화일보(2014-04-30), ‘스펙 안 본다더니…대기업이 토익점수 더 본다’.

이 아니라 기업에서도 단지 설문에서만 그럴듯하게 의견을 드러내는 것이 아니라, 실질적으로 표면화되는 결과의 공개, 좀 더 자세한 채용과정의 공개들이 필요할 것이라고 생각된다.

세번째는 각종 할당제가 맞게 지켜지고 있는것인지에 대해 정책적 평가가 필요하고, 이 할당제로 인해 또 다른 제한이 생기진 않는지 살펴볼 필요가 있으며 또한 지방대, 고졸 할당제 문제에 있어서 오히려 그렇게 할당을 줌으로써 다른 수도권 및 고졸이 아닌 다른 구직자를 역차별 하는 것이 아니냐 하는 논리를 구축하는 것이 필요하다.

마지막으로. 무엇보다 학부모와 구직대상자, 그리고 사회가 학벌사회 완화 위한 사회적 논의들을 할 필요[36]가 있다. 본 단체 안상진 부소장은 2014년 1월 3일 경향신문에서 '학벌사회 수치로 입증되었다' 는 결과에 대해 이런 필요가 있다고 논한 바 있다. 나의 자녀가 상위권 대학과 대기업에 진학하는 것에만 중요한 것이 아니라 노동시장에는 나의 자녀 뿐 아니라 그 누구도 배제되지 않고 포용할 수 있어야 한다는 사회적 합의가 이뤄지는 것이 바람직한 방향일 것이다.

36) 경향일보 안상진 사교육정책대안연구소 부소장(2014-01-03), ['학벌사회' KDI 보고서 분석] "학벌사회 완화 위한 사회적 논의 필요".

※참고문헌※

-오호영 외(2006), 대학서열화와 기업, 한국직업능력개발원.
-서울경제(2014-04-16), ‘[기자의 눈] 보완 필요한 열린 채용’.
-고용노동부/한국고용정보원(2013.12), ‘청년 노동시장 연구-제4장 대졸 청년층의 대-중소기업 이동과 노동시장 효과’.
-권혜자 외(2008), 청년층 고용문제와 정책과제, 한국고용정보원 연구보고서.
-경향신문 김지원·윤희일·천영준 기자(2014-01-03), [‘학벌 사회’ KDI 보고서 분석] “학점·어학도 뒤처지지 않는데… 지방대졸·여성이라는 이유로 고통”.
-경향신문 송현숙·박주연 기자(2014-01-03), [‘학벌 사회’ KDI 보고서 분석] ‘취업 차별’ 경험률, 중졸 22%… 상위권대졸은 6%에 그쳐.
-남궁지영(2011), 교육여론조사(KEDI), 한국교육개발원
-인권위(2011), 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사.
-경향신문 박철응 기자(2014-04-09), 구직자들 “스펙 중요”… 기업선 되레 “인성 본다”.
-아시아 투데이 정해균 기자(2014-05-19), ‘지방대 출신 CEO들 유통업계 주름잡는다’.
-권혜자 외(2008. 11. 30.), 청년층 고용문제와 정책과제, 한국고용정보원.
-머니위크 성승제, 이정흔 기자(2012-02-01), ‘고졸 연봉·승진, 대졸과 비교해보니…’.
-헤럴드 경제 신소연, 김상수 기자(2011-09-15), ‘고졸사원으로 입사했지만 높기만한 현실벽…난 다시 대학으로 간다’.
-경향신문(2013-08-07), ‘지방대졸 구직자 83% “학벌 때문에 차별받아”’.
-아시아경제 지연진 기자(2014-02-24), ‘’고졸 공채’ 직장인 42% “고졸 취업 후회”’.
-프라임경제 김경태기자(2014-03-27), ‘구직자들 “‘열린채용’, 마냥 좋은 건 아냐” ‘
-뉴스웨이 조상은 기자(2014-03-27), ‘고졸에서 경단녀로…정권따라 춤추는 고용정책’.
-문화일보(2014-04-30), ‘스펙 안 본다더니…대기업이 토익점수 더 본다’.
-경향일보 안상진 사교육정책대안연구소 부소장(2014-01-03), [‘학벌사회’ KDI 보고서 분석] “학벌 사회 완화 위한 사회적 논의 필요”.
-헤럴드경제(2014-01-16), ‘4대그룹 채용방식 4色…삼성-추천, 현대차-캐스팅, SK-오디션, LG-공모전’.
-한겨레신문 이완기자(2014-03-17), ‘“스펙과 업무능력 비례?” 인사담당자들에 물으니’.
-매경일보(2012-07-04), ‘삼성 지방대 출신 입사할당제 도입 재계·공기업 열린채용 앞장… “일자리가 최고 복지” ‘
-연세대 인재개발원(2013-06-07), ‘지방대 출신 채용 현황 ‘

-Business Watch(2013-09-05), ‘지방대・여성・장애인 등 사회적 약자 채용 확대’
-고용노동통계 http://laborstat.molab.go.kr/

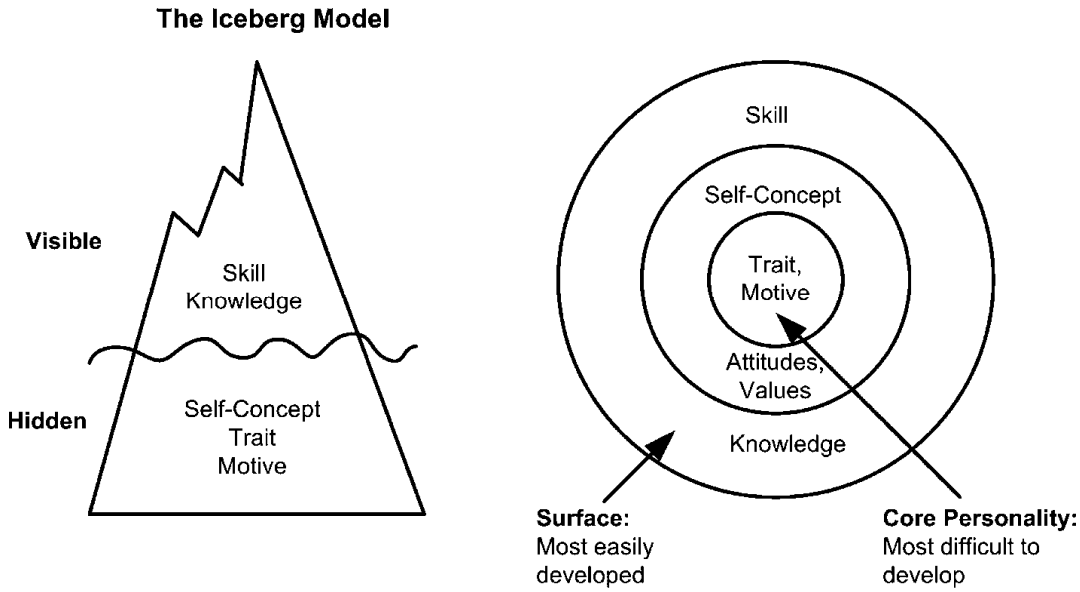
▌제 2 발제

역량 중심의 교육과 평가: 공정한 선발의 대안

양종철 (SHR대표이사, ‘대기업은 어떤사람을 뽑을까’ 저자)

선진 기업이나 비영리 조직은 역량 항목들(competencies)을 설정하고 재직자 평가와 사원들의 채용의 기준으로 삼고 있다. 역량이란 “탁월한 성과에 인과적인 관계를 보이는 개인의 행동 양식”으로, 구체적인 행동이나 성과를 통해 관찰할 수 있다. 역량을 매우 복합적인 행동 특성이다. 역량에 관련된 인적 요소들의 구성은 아래 그림과 같이 나타낼 수 있다 (역량의 빙산 모델).

우리나라의 공교육이나 사교육은 과도하게 지식과 기술에 집중되고 자아개념이나 동기, 성격적 특성 (매우 안정적인 내 외현적 행동 양식)에는 주의를 기울이지 않는다. 기업 교육도 직원 역량의 비가시적 영역에 대한 인식이 부족하다. 역량 혹은 탁월한 성과를 낼 수 있는 자질은 지식이나 기술, 자신의 특징을 어떻게 사용하여 환경적 요구를 해결하느냐에 관련된다. 역량을 발휘하는 데는 사물이나 현상에 대한 지식과 기술뿐만 아니라 자신의 동기와 가치 성격 등에 대한 자기지식 (self-knowledge)이 필요하다.



역량의 모델

제대로 경영하는 대다수 기업이나 비영리 조직은 조직의 미션이나 핵심 가치를 실현하는데 필요한 구성원들의 역량들을 명시한다. 이 역량 항목들을 조직 구성원들의 선발이나 리더십 계발, 현장의 코칭 기준으로 삼는다. 조직 구성원들을 이런 역량 항목들이 자신의 업무 수행에서 어떤 의미를 가지는지 분명히 알아야 한다. 어떤 취업을 하기 원하는 지원자들도 그런 역량 항목들이 어떤 자질을 요구하는 지 알고, 지원서류 작성과 면접에 대비해야 한다.

전세계적으로 크고 가장 널리 알려진 조직인 UN의 역량 모델은 다음과 같다. 의사소통, 팀웍, 계획 및 조직화, 창의성, 고객지향성 등은 보편적인 자질로서 모든 구성원들이 갖추어야 하고, 이에 더해 관리자들은 리더십, 비전, 임파워링, 신뢰 구축, 성과관리, 의사결정력을 발휘할 수 있어야 한다.

국내에서는 기업가치가 혼재된 인재상을 제시하는 기업들이 많다. 예를 들어, 모 전자의 인재상에는 그 기업이 추구하는 역량 혹은 탁월성과 함께 가치와 윤리가 포함되어 있다. 그 인재상의 세부 항목은 다음과 같다.

1. 꿈과 열정을 가지고 세계 최고에 도전하는 사람
2. 고객을 최우선으로 생각하고 끊임없이 혁신하는 사람
3. 팀웍을 이루며, 자율적이고 창의적으로 일하는 사람
4. 꾸준히 실력을 배양하며 정정당당하게 경쟁하는 사람

이 회사 인재상의 세부 항목에 제시된 바람직한 인재의 특징들은 사실 위에 제시된 UN의 "Core Competencies" 가 대부분 포괄되어 있다. 대기업의 계열사들은 인재상과 별도로 계열사별로 보다 구체적인 직무역량 항목들을 설정하여 인사의 고과나 채용 평가 기준으로 사용한다. 구직자들은 보편적인 역량들, 혹은 기본 자질들을 습득하고, 생활 속에서 역량 항목들과 관련된 경험이나 사례를 효과적으로 적고 말로 전달할 수 있어야 한다.

교육에서 추구하는 역량

미국이나 유럽 국가에서는 국가 차원에서 어린이나 학생들이 미래의 인생과 직업 생활을 준비하는데 어떤 역량이 필요한 지 많은 연구를 해왔다. 예를 들어 미국의 경우, 1980년대

부터 21세기에 사회의 주역이 될 학생들이 갖추어야 할 역량을 확인하기 위해 교육부와 노동부의 주관으로 많은 심리학자, 교육자 학부모들이 참여하는 연구를 실시한 바 있다(“USA 2000”). 아시아에서도 싱가포르에서는 교육을 통해 학생들이 습득해야 할 역량들을 제시하고 있다. 아래 그림은 싱가포르 교육부가 학생들이 습득하도록 목표하는 역량들을 제시한다. 놀랍게도 이들 역량 항목들을 UN이나 앞서 가는 기업들이 직원들에게 요구하는 역량들과 매우 유사하다.

교육에서의 역량 개발과 평가

기업이 순수하게 지원자의 역량을 평가할 수 있다면 지원자들 간의 학력, 학교, 성별로 차별할 필요가 없다. 학교 성적이나 시험 점수로 나타낼 수 없는 대인관계 능력, 전략적 사고, 회복탄력성, 문제해결, 고객지향성 등과 같은 역량을 학교나 학원 수업만으로 습득할 수 없다. 실재 생활 가운데서 어떤 행동 방식이 이런 역량에 긍정적 혹은 부정적 효과를 미치는지 알고, 성과에 바람직하지 않은 행동을 수정하고 필요한 행동을 학습해야 한다.

한국 기업이나 공무원 사회에서도 더 이상 역량 평가는 낯선 용어가 아니다. 고위 공직자 승진 심사에는 성과나 업적뿐 아니라 심리검사, 면접, 시뮬레이션 등을 사용하여 평가한 역량평가 결과가 결정적인 정보로 사용된다. 미국이나 유럽의 역량 평가 전문가들은 역량 면접에서 한 역량을 평가하는데 최소 약 10~15분의 시간을 필요로 한다. 대개 6~7개의 핵심 역량을 평가하는 면접에는 1.5~3시간을 소요한다. 그러나 우리나라 대기업의 채용 현장에서는 20~30분 면접 평가 시간에 3~5명의 지원자를 동시에 면접한다. 많은 면접 평가의 오류가 일어날 수 밖에 없는 상황이다. 국가 기관이나 기업의 채용 면접 평가에서도 평가의 소양을 갖추지 못한 외부 강사나 교수, 현장 관리자들이 투입되고 있는 것이 사실이다.

우리나라 대학들 역시 매년 입시철에 수많은 고등학교 수험생들의 잠재적인 역량을 평가하는 능력을 갖추고 있지 못하다. 아주 짧은 시간에 수많은 학생들을 면접하고 평가할 수 없다. 학생들의 잠재적인 역량의 평가에 필요한 정보 개발의 수준은 매우 낮다. 입시에서 면접 평가를 하는 교수들이나 입학사정관들 중에는 어린 학생들의 심리와 경험을 판단할 수 있는 전문성을 갖추고 있는 사람이 적다. 학생들의 취업이나 취업에 필요한 역량에 대해 잘 알아야 하는 대학의 취업지원실이나 경력개발실 직원들도 이에 필요한 소양을 갖추고 있는지 의문이다. 그럼에도 매년 대학마다 세금으로 충당되는 수십억 원씩의 예산을 받아 쓰고 있다.

우리나라 교육 시스템에 대한 관심은 공교육의 제도적 문제나 사교육의 과열 문제에 집중되고 있다. 이는 교육 공급자 중심의 사고 방식이다. 학생들을 문제해결이나 자율적 의사결정 능력 등을 개발할 수 있는 학습자 주도적 경험 기회를 학생들에게 제공해야 한다. 교사나 부모, 교육 관련 NGO들은 학교 공간이나 책에서 찾는 지식뿐 아니라 사회생활 속에서 스스로 경험해서 습득하는 핵심역량들에 대해 깨우쳐야 한다. 이것에는 제도적 개선뿐 아니라 교육 당사자들의 인식과 사회문화적 변화가 필요하다. 교육행정가나 교사가 처방하고 엄마가 입에 넣어주는 식의 교육으로는 한 개인이 진학이나 취업 문제를 넘어서서 인생을 살아가는 데 필요한 역량을 학습할 수 없다. (“Pedagogy” vs “Andragogy”)

“교육이 비판적 사고를 길러주지 못한 채 ‘죽은 지식’만 전달하고 있다. 여전히 ‘가만히 있으라’고 가르치고 있다.” (cf. Reasonable Decision-Making, Critical Thinking) “세월호를 말한다 교사 좌담회” 관련기사 경향신문 5/25

※ 참고자료(양종철(2009), '대기업은 어떤 사람을 뽑는가?', 44-60p)

지원서 작성

감점 요소를 체크하라!

09

1 | 지원서 검토자는 인사부와 현업 관리자

서류 전형에 제출한 지원서와 자기소개서는 보통 인사 부서와 현업 부서가 함께 검토한다. 인사 부서 인원만으로는 한계가 있는데다 실제 인원이 필요한 부서의 팀장이나 부서장급의 관리자가 직무 적합성을 잘 알기 때문이다. 인사 부서는 현업 부서의 평가 등급을 모두 취합한 뒤 전체적으로 조정해 최종 평점을 결정한다.

대개 최종 선발 인원 대비 6~10배수의 인원을 서류로 선발한다. 학교별, 학점별 차등 가점을 부여하므로 지방 대학 재학생이나 졸업생, 학점이 낮은 사람은 미리 자격증이나 영어 성적 등으로 가점을 얻을 수 있도록 준비하는 것이 좋다. 소위 SKY 출신도 아니고 평균 학점도 A가 아니며 어학 성적도 뛰어나지 않은데다 탁월성을 판단할 경험도 없는 지원자를 어느 누가 뽑겠는가? 자신이 다른 사람과 견주어 업무 수행 능력과 잠재력이 상대적으로 더 있다는 것을 보여줄 객관적인 증거를 서류 전형에서 제시해야 심사를 통과할 수 있다.

044 대기업은 어떤 사람을 뽑을까?

2 | 온라인 지원서 입력 시 주의 사항

온라인 지원서에는 연락처, 주민등록번호와 같은 기본 정보 외에 여러 항목을 작성한다. 회사마다 차이가 있으므로 여기서는 가장 보편적인 항목을 살펴본다.

● 기본사항 ()　　성별()

증명사진파일을 올려 주세요. ②	이름	전화번호 ④	
	한문	휴대폰	
	영문	주민등록번호	
	E-Mail		
	보훈대상자		
	본적		
	현거주지		

● 희망회사 ③

1지망		2지망	
근무희망지역		근무희망지역	

● 모집분야 ①

1지망		2지망	
면접희망장소		면접희망장소	
SCCT장소			

● 병역사항

군필여부		복무기간			
계급		군별		면제/의가사사유	

● 가족사항

관계	성명	연령	학력	직업	직장명	직위	동거여부
							0 남 0 녀의 0 자

● 기타사항 ⑥

신장	체중	시력	특기	취미	종교
cm	kg				

● 학력사항 ⑤　　학위 ()

출신교	입학 편입	전공	부전공 (복수)	기간	본교 분교	졸업 구분	소재지	주야	학점

● 인턴/경력사항

구분	근무기간	회사명	담당업무

● 수상경력 ⑦

구분	수상명	수상일	수상기관명

● 자격사항

자격/면허	취득일자	발행처

셋째마당 | 서류 전형, 이렇게 쓰면 통과한다! 045

① 지원 분야 – 타전공 지원 시 가점 낮아진다

자신의 전공과 관련 있는 분야를 선택하는 것이 좋다. 만일, 전공과 다른 분야를 선택한다면 전공 가점을 낮게 받을 수도 있으며, 자격증이나 공모전 입상 경력, 자신의 특별한 미션이나 비전 등을 내세워 그 직무를 수행할 역량이 있음을 증명해야 한다. 인턴십이나 근무 경험이 있는 사람의 경우, 관련 부서에 지원해야 가점을 받는 데 유리하다.

모집 분야는 그 회사의 직군에 따라 나뉘는데 영업 마케팅, 생산, 지원, 연구 개발 등 네 분야로 나누는 게 가장 일반적이다. 세부적인 예는 다음과 같다.

◆ 직군에 따른 직무 예

직군	모집 분야
영업 마케팅	국내 영업/마케팅, 해외 영업/마케팅, 생산기획, 고객 서비스
생산	생산 관리/제조, 생산기술, 구매/자재, QA
지원	경영전략/기획, 재경/금융, 법무, 인사, 총무/업무, 홍보, IT, 환경, 안전
연구 개발	R&D, 설계, R&D 지원(예: 특허)

큰 계열사나 단일 산업 분야에 속한 기업은 해당 산업 분야 안에서 모집 분야를 나눈다. 예를 들어, 두산중공업은 발전 산업, 건설 산업, 담수 산업, 원자력 사업, R&D 등으로 나누고, 미래에셋 증권은 리테일 사업부, 법인CM 사업부, 기업금융 사업부, 퇴직연금 사업단, 경영 지원 부문으로 나누고 해당 분야의 전문 인력을 우대한다. 물론, 사업 구분 없이 대학의 주요 전공별로 신입사원을 뽑는 경우도 있다.

지원 분야를 선택했다면, 자신이 그 분야에서 얼마나 일하고 싶고

관심이 있으며 자신의 잠재력으로 비전을 성취해 회사에 기여하겠다는 열의를 어떻게 보여줄지 고민하고 준비하는 첫 단추를 꿴 셈이다.

② 사진 – 정장 차림의 단정한 모습은 필수!

외국과 달리 우리나라 기업에서는 지원서에 지원자의 사진을 첨부한다. 면접장에서 지원자가 맞는지 확인하기 위한 목적도 있겠지만 오랜 채용 관행으로 볼 수 있다. 지원서 작성은 공적인 채용 선발 과정의 일부인 만큼 적절치 못한 사진을 첨부하지 않도록 주의한다. 남자의 경우 티셔츠나 트레이닝복을 입고 찍은 사진, 여자의 경우 심하게 포토샵 처리를 하거나 45도 위에서 찍은 사진을 첨부해서는 안 된다. 지원서에는 자신의 능력과 품위를 최선을 다해 제시하는 것이 바람직하므로 정장 차림의 단정한 용모 사진을 첨부하는 것이 바람직하다.

③ 근무 희망 지역 – 때로는 지방대학이 유리하다

지원자들이 근무 희망 지역을 선택할 때 자신의 주거지 인근을 선택하는 경우도 많지만 그와 상관없이 많은 사람들이 서울 및 수도권을 선호하는 경향이 있다. 하지만 지방에 계열사나 사업장이 있는 기업의 경우, 그 지역을 잘 알고 실제 업무에서 환경 적응이 빠른 그 지역 대학 출신이 유리할 수 있음을 잊지 말자.

④ 연락처 – 스팸 메일 처리 여부 체크하라!

단계별 채용 전형에 합격한 경우, 직접 전화를 걸어 합격 사실을 통지하는 것이 일반적이다. 그런데 직무적성 검사나 성격 검사를 외부 기

관에 의뢰하는 기업일 경우에는 관련 내용을 기업이 아닌 검사 기관에서 보내는데, 직접 전화를 거는 경우도 있지만 대부분 지원서에 적힌 이메일과 휴대전화 문자로 알려준다. 만일 검사 기관에서 보낸 메일이 스팸 메일로 처리되거나 문자를 받지 못하면 검사에 응하지 못해 불이익을 당할 수 있다. 지원서를 접수한 후에는 이메일 수신이 잘 되는지, 휴대전화 전원은 켜 있는지 항상 확인하도록 한다. 긴급 연락처를 따로 기재해 두는 것도 좋은 방법이다.

⑤ 학력 사항 – 학점 허위 기재에 주의하라!

학점을 입력할 때는 숫자를 정확히 적었는지 여러 번 확인하도록 한다. 실수로 잘못 적었는데 나중에 성적증명서의 학점과 다르다면 허위 사실을 적은 것으로 여겨 탈락될 수도 있다. 또한, 어떤 기업에서는 평균 B학점(3.0) 미만인 지원자는 무조건 탈락시키기도 하므로 재학 중 학점 관리에 신경쓰도록 한다.

⑥ 신체 조건 및 가족 사항 – 큰 차별을 두지 않는 요소

대부분의 기업은 신체 조건이나 가족 사항으로 채용에 차별을 두지는 않는다. 그러한 자료들이 지원자의 역량을 판단하는 객관적인 자료가 되지 않는다는 점을 잘 알기 때문이다.

⑦ 증빙 자료 – 자격증, 수상 내역은 가점 가능 요소

증빙 자료는 서류 전형에 합격한 지원자에 한해 제출하는 경우가 대부분이다. 지원서를 제출하면서 필요한 증빙 자료를 확인해 미리 준비

하도록 한다. 특히, 자격증이나 수상 내역은 가점이 가능한 유리한 정보이므로 빠뜨리지 말고 챙겨야 한다.

대기업 취업 코칭

외환은행, 이런 사람은 사양합니다!

은행 등의 금융기관은 보수적인 면이 많은 곳이다. 외환은행의 경우 금치산자나 한정치산자, 파산자로서 복권되지 않은 자, 금고 이상의 형을 받은 적이 있는 자, 형의 선고를 받아 자격을 상실하거나 정지된 자, 전직 중징계에 의해 면직 처분을 받은 적이 있는 자가 아니라는 사실을 서약하도록 요구하기도 한다. 대부분의 회사들은 근로계약서를 작성할 때 위 사실을 확인하는 정도이다.

지원서 평가

10

면접관은 어떻게 점수를 매길까?

대부분의 기업은 지원서 각 항목에 등급을 매겨 점수화하는 것으로 서류 심사를 한다. 그렇다면 서류 심사의 기준은 무엇일까?

서류 심사 기준은 회사 내 인사 기밀이므로 공개하지 않는 것이 일반적이다. 그러나 필자가 인사 채용 자문을 한 기업에서 적용하는 기준과 기업을 대상으로 지원 항목의 점수화 작업을 대행하는 인사 포털 기업이 제시하는 기준을 종합해서 평균치를 제시해 보겠다.

1 | 출신 학교 – 40점 전후

이른바 SKY라 불리는 서울대, 고려대, 연세대와 카이스트, 포항공대는 1등급, 주요 수도권 대학과 일부 지방 국립대학은 2등급, 나머지는 3등급으로 나누는 것이 일반적이다. 회사에 따라 출신 학교를 4~5등급으로 좀더 세분화하기도 한다.

출신 학교 점수는 40점 만점에 등급 간 격차를 3~4점씩 두는 기업

이 많으며, 기업의 사업에 중요한 전공자를 배출하 학교나 학과에 좀더 가점을 주기도 한다.

2 | 전공 – 5점 전후

출신 학교 점수가 40점 만점이라면 전공 점수는 5점 정도로 매기는 회사가 많다. 물론, 부전공도 해당한다. 지원 분야와 전공이 일치하는지를 평가하지 않는 기업도 있다.

3 | 학점 – 35점 전후

학점에는 30~35점 정도의 가중치를 준다. 어학 점수가 10점인 것과 비교하면 학점의 비중이 상당히 높은 편이다. 출신 학교 등급과 학점을 연계해 점수를 환산하는 경우도 있다.

◆ 출신 학교 등급과 학점 적용 비율

학점 \ 출신 학교	1등급	2등급	3등급
4.0 이상	10점	9점	8점
3.5~4.0 미만	7점	6점	5점
3.0~3.5 미만	5점	4점	3점

4 | 영어 성적 – 10점 전후

토익 점수를 기준으로 950점 이상이면 10점, 900~949점은 9점, 850~899점은 8점 등으로 환산한다. 어떤 공인 점수를 인정하느냐는 채용 공고나 관련 자료에 미리 게시한다.

5 | 병역, 수상, 자격증, 해외 체류, 봉사활동 경험, 경력 등 가산점 – 10점 전후

병역 수행 여부(필/미필/면제)만 확인하는 회사도 있지만, 복무 형태에 따라 가점을 주는 회사도 있다. 수상, 봉사활동, 해외 체류 등은 가점을 주기보다 면접 때 참고하는 경우가 많다. 경력이 있더라도 신입사원으로 지원하면 공식적으로 가점을 주지 않는다.

대기업 취업 코칭

삼성전자, 임원이 되려면 지방이 유리?

삼성전자 임원 중에 경북대와 영남대 출신이 많은 것은 경북 구미 등지에 삼성전자 사업장이 있기 때문으로 해석할 수 있다.

효성그룹이 발표한 2007년 하반기 신입사원 공채 합격자 명단을 보면, 서울대 37명, 충남대 7명, 전북대 7명, 창원대 8명이었다. 다른 대학에 비해 상대적으로 규모도 작고 역사도 짧은 창원대의 합격률이 높은 것은 효성의 가장 큰 사업장이 창원공단에 있기 때문이다. 자신의 출신 대학 지역에 사업장이 있는 기업을 지원하는 것도 중요한 취업 전략이라 할 수 있다.

주요 기업의 자기소개서 주제 살펴보기

자기소개서는 내용을 평가해서 점수화한 뒤 서류 심사에 포함시키는 회사도 있고 면접 시 참고 자료로만 사용하는 회사도 있다.

이제 막 취업 준비를 시작한 지원자라면 자주 등장하는 공통 질문에 대해 포괄적으로 작성한 자기소개서를 미리 마련해 두는 것이 좋다. 친구나 선배에게 읽혀보고 피드백을 하여 수시로 수정 · 보완하는 것이 바람직하다. 그리고 지원할 회사가 정해지면 그 회사의 양식에 맞게 내용과 분량을 다시 조정한다. 같은 분야에 지원하더라도 기업의 인재상과 요구 역량에 맞춰 자기소개서를 편집해야 한다.

자기소개서의 질문에는 몇 가지 유형이 있다. '자신에 대한 주요 내용을 상세하게 기술하시오' 라는 제목 아래 공간만 주고 지원자가 알아서 적도록 하는 유형도 있지만 대개는 몇 가지 주제로 구조화하거나 5~6개의 질문에 답하도록 한다.

다음은 2007년 하반기와 2008년 상반기 신입사원 공채 때 주요 기업이 제시한 자기소개서 주제이다. 분량은 대부분 바이트(bytes)로 표시하며, 한글 한 글자는 2바이트, 영어 한 글자는 1바이트에 해당한다.

1 | 포스코

2008년 상반기 주제로, 분량은 각 주제별로 800바이트(약 400자)이다.

- 자기소개 1 : 지원 동기 / 근무 희망 분야 / 입사 후 포부
- 자기소개 2 : 생활 신조 / 성격 장단점
- 자기소개 3 : 서클 / 사회봉사활동 / 수상 경험
- 자기소개 4 : 연수 경험 / 자기계발 노력 등

2 | 미래에셋증권

분량은 각 주제별로 500바이트(약 250자)이다.

- 성장 과정
- 성격(장단점)
- 생활 신조(인생관)
- 대학생활 / 사회활동
- 지원 동기
- 입사 후 희망 업무
- 장래 포부(미래상)
- 기타

3 | 신한은행

다른 기업보다 질문이 길고 적는 분량도 많다.

- 지원 동기, 입행 후 포부, 수학 내용(경력 내용), 성장 과정 등을 주제별로 구분하여 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다(7,000바이트).
- 지금까지 경험해 본 다양한 단체(동아리, 학과, 친구 간 모임 등) 속에서 다수의 사람들과 반대되는 소수의 의견을 주장해 본 경험을 기술해 주십시오. 본인의 의견을 관철하기 위해 어떠한 행동을 했는지, 그 결과는 어떠했으며, 의견이 받아들여지지 않았을 경우, 본인은 어떻게 행동했는지를 상세하게 포함하여 주십시오(1,000바이트).
- 자신의 개인생활 또는 학교, 동아리 등 단체활동에서 구태의연한 방식을 새로운 방식으로 변화시킨 사례를 기술하되 변화의 목적과 추진했던 방식, 그리고 문제 발생 시 대처했던 방식을 기술하여 주십시오(1,000바이트).
- 이제까지의 생활 중에서 어려운 난관에 봉착했을 때 정직과 신뢰를 통해 문제를 해결한 사례를 구체적으로 기술해 주십시오. 또는 정직과 신뢰 때문에 어려움을 겪었던 사례와 원인을 구체적으로 기술해 주십시오(1,000바이트).
- 신한은행이 앞으로 나아가야 할 미래의 비전을 제시하고, 비전 달성을 위해 추진해야 할 가장 중요한 사항 세 가지를 기술해 주십시오. 아울러 본인이 입행하였을 경우, 비전 달성을 위해 어떻게 동참할 것인지 그 계획도 함께 포함해 주십시오(1,000바이트).

4 | 현대중공업

자기 소개 및 주요 활동 사항을 중심으로 한다.

- 자기소개 : 중요 사항을 중심으로 간략히 기재(2,000바이트)
- 주요 경력 / 활동 사항(연구 분야는 세부 전공 상세 기재)(1,000바이트)
- 지원 동기, 희망 업무 및 장래 포부(1,000바이트)

5 | NHN

"귀하의 경험에 비추어 다음의 질문에 구체적으로 서술하여 주시기 바랍니다."(각 항목은 띄어쓰기 포함 700자 이내)

- 자신에 대해 자유롭게 표현하여 보세요.
- 지원 동기와 입사 후 NHN Services에서 자신의 모습을 기술하시오.
- 본인이 성공적으로 수행한 프로젝트의 성공 요인이 무엇인지, 어려움을 극복하기 위해 어떤 방법을 사용했는지 기술하시오.
- 자신의 개발 역량을 강화하기 위해 하고 있는 자기계발 방법은 무엇인지 기술하시오.
- 보유기술을 경력 중심으로 기술하시오(language, DBMS, framework).

6 | 현대석유화학

한글이나 MS-워드 파일로 자기소개서를 올릴 수 있는 점이 특징이다.

- 특기 분야, 성장 과정, 성격상의 장단점, 사회생활과 연수 경험, 입사 후 포부의 다섯 가지 항목으로 나누어 작성하기 바랍니다.
- 2,500자 이내로 작성해 주십시오. 자기소개서의 경우 출력 시 한 페이지를 넘지 않아야 합니다. 인쇄 미리보기를 통해 확인해 주시기 바랍니다.

7 | S-오일

- 성장 과정
- 생활 신조 및 성격 장단점
- 지원 동기(지원한 직무를 본인이 잘 할 수 있다고 생각하는 이유)
- 지원한 직무 분야를 통해 본인이 달성하려고 하는 목표 및 포부
- 직장관 및 자기계발 계획

8 | 효성

분량은 각 주제별로 500자 또는 1,000바이트 이내이다.

• 자신의 성장 과정과 학창생활을 소개해 주십시오.
• 자신의 성격 및 남다른 지식이나 재능에 대해 소개해 주십시오.
• 지원하게 된 동기와 입사 후 포부에 대하여 기술하여 주십시오.

9 | 대림산업

• 자기소개서 상단 : "자유로운 형식과 내용으로 작성해 주시면 됩니다."
• 자기소개서 하단 : "지원서의 모든 기재 사항이 사실과 다름이 없음을 확인하며, 합격 후 또는 입사 후에라도 허위기재 사실이 확인되어 입사가 취소되더라도 이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다."

10 | 한진중공업

• 성격 소개 및 교내외 활동(1,000바이트)
• 지원 동기(1,000바이트)
• 장래 포부(1,000바이트)
• 기타(1,000바이트)
• 자기 소개란의 각 항목은 한글 기준 500자 이내로 요약하여 입력해 주세요. 입력 내용이 초과할 경우 초과 입력 내용은 입력 제한됩니다. HTML 태그는 사용하지 않으며, 태그 사용 시 원서 접수가 되지 않을 수 있습니다.

11 | LIG 넥스원

각 항목에 대해 400바이트 이상 2,000바이트 이하로 분량을 제한한다.

- 본인에 대해 자세하게 소개해 주십시오(성장 과정, 성격, 자신의 강약점, 가족 / 교우 관계 등).
- 본인이 가장 열정적으로 주위 환경(사람 또는 조직 등)을 변화시킨 사례를 소개하고, 그 결과에 대해 구체적으로 기술해 주십시오.
- 본인이 스스로 목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위해 노력했던 사례와 그 결과를 소개해 주십시오.
- 우리 회사에 EVP(Nice Friends & Nice Place)에 대한 느낌과 본인이 생각하는 Nice Friends의 조건에 대하여 기술해 주십시오.

12 | STX

STX의 역량 모델 항목을 보면 변화 주도, 창의성, 행동지향성, 자기계발 등이 포함되어 있다. 자기소개서 질문도 역량과 관련된 정보를 알아보기 위한 시도가 엿보인다. 물론, 다른 기업과 같이 성장 과정, 성격 장단점, 지원 동기, 장래 계획 등도 기본적으로 적게 한다.

- 남들이 생각하지 못한 새롭고 참신한 아이디어를 적용하여 좋은 결과를 거둔 경험을 적으시오.

• 다른 사람들이 어렵다고 시도하지 않은 일을 추진하여 성공 혹은 실패한 경험 중 대표적인 것을 적으시오.

대기업 취업 코칭

STX, 탐색형 질문을 고려해 자기소개서 작성하기

자기소개서의 공통된 질문은 대개 성장 과정, 성격, 성격상 장단점, 자기계발, 어려움을 극복한 사례 등의 범주를 벗어나지 않는다. 그러나 역량 중심의 평가 방법을 채택하면서 자기소개서 질문도 면접 평가 기준과 연계된 질문을 하는 회사들이 더러 있다. STX가 대표적이며, 이런 회사들은 역량 중심으로 인재를 평가하기 위해 외부 전문 컨설팅 회사의 자문을 받아 자기소개서와 면접 등의 여러 채용 단계를 서로 연계시켜 운영한다.

STX는 면접으로 연결될 수 있는 내용을 자기소개서에 적게 한 뒤 실제 면접에서는 바로 탐색형 질문으로 들어간다. 다른 기업의 경우에도 면접을 고려해 자기소개서를 작성해야 하지만 STX의 경우에는 좀더 세밀하게 준비해야 한다.

▌제 3 발제

‘대기업 채용시장의 문제점 및 인재 채용의 방향[37]’

진숙경(경기도교육연구원 교육혁신연구부 부연구위원)

기업은 어떻게 우수인력을 채용할 것인가하는 문제에 당면하고 있다. 특히 대기업의 경우 중소기업에 비해 인력공급이 풍부한 조건이기 때문에 수많은 구직자 중 우수인력을 어떻게 모집하고 선택하려는 주요한 과제 앞에 놓여 있는 것이다. 이러한 목적 달성을 위해 그동안 한국 기업 대다수는 학력이나 학벌을 일차적 선택 기준으로 삼아 왔다. 그러나 최근 들어 학력[38], 학벌[39]사회에 대한 비판적 여론이 제기되면서 제도적, 도덕적 압박이 이뤄지면서 많은 기업들이 ‘열린 채용’, ‘신입직원 채용 시 학력 폐지’ 등의 원칙을 제시하고 나오고 있다.
1995년 삼성그룹을 필두로 공공부문의 도입과 여타 대기업들이 이를 받아들이면서 이러한 흐름은 확산되어 왔다. 하지만 기업들의 취지나 주장에 비해 실제 채용 시장에서 피부로 감지되는 현실은 매우 다르게 파악되고 있다.

이에 사회 여론 및 기업 스스로도 모두 학력, 학벌 철폐를 주장하고 있음에도 불구하고 여전히 학력, 학벌 중심의 채용이 이뤄지는 이유는 무엇이며 이에 대한 해결책은 무엇일지에 대해 고민을 모아보도록 하겠다.

---

37) 이 발제문은 대부분 본인이 연구에 참여한 ‘기업체 신입사원 선발시 학력제한 철폐의 효과 연구’(직업능력개발원, 2010)의 내용을 근거로 재구성하였고, 최근 기업의 실태 파악을 위한 인터뷰 조사 등을 추가적으로 수행하여 정리하였음을 밝힌다.
38) 수업 연한에 따른 구분, 고졸 vs. 대졸
39) 출신고등학교나 출신 대학교에 따른 구분, 명문 vs. 비명문

1. 기업은 왜 학력을 기준으로 직원을 채용하는가?

주류경제학의 인적자본론에 따르면, 물적 자본과 마찬가지로 교육(education)은 투자의 결과로 얻은 경제적 재화(economic goods)이다. 인간이 교육을 더 받는 것은 미래에 보다 나은 수익을 기대하여 현재의 비용을 투자하는 것이고, 이런 의미에서 물적 자본과 똑같은 종류의 투자가치를 갖는 인적자본(human capital)이라는 것이다(Becker, 1964). 인적자본론은 "교육 훈련을 받으면 인간의 몸속에 지식·기술·창의력 등과 같은 인적자본이 축적되고, 이러한 인적자본이 가져다주는 생산성의 증가 때문에 경제적으로 이득이 된다." 고 보고 있다. 이러한 주장의 근저에는 학력이 다를 경우 개인의 능력 또한 다를 것이라는 관점이 전제되어 있으며, 따라서 학력에 따른 다른 처우는 차별이라고 보지 않는다.
인적자본론에 따르면 지식, 기술, 창의력 등 인적자본이 축적된 고학력자를 기업이 선발하는 것은 합리적 선택이라 할 수 있다.

나아가 시그널이론은 학벌주의에 대한 설명을 가능케 한다. 시그널이론에 따르면, 기업이 학교의 높은 성적을 받은 사람을 선발하는 것은 '높은 성적' 이 이미 개인이 환경에 대한 적응력과 다른 경쟁자들을 물리친 능력을 보여주는 것이며, 따라서 기업 내에서의 높은 성과를 기대하도록 하기 때문이라는 것이다. 이러한 주장은 아래 대기업 인사 담당자 인터뷰에서도 확인할 수 있었다.

"좋은 대학교, 좋은 성적이 의미하는 바는 좋은 대학에 들어갔다는 것 자체가 자기 능력을 보여주는 것이고, 그 중에서 좋은 성적을 가지고 있다는 것은 학교생활에 그만큼 충실했다는 것을 의미하기 때문에 향후 회사 생활도 충실할 것으로 추정할 수 있다고 본다. 이렇게 판단하다보니 일차 심사에서는 학벌, 개인 성적을 많이 보게 되는 것이다." (유통대기업 인사 담당자 인터뷰)

2. 한국에서 차별금지/차별철폐 관련 법 현황

1) ILO 조약

한국정부는 1997년 ILO조약 제111호를 비준하였다. 따라서 ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약은 법률적 효력을 갖는다. 이 조약은 고용, 직업과 관련한 차별에 대한 포괄적인 내용을 담고 있다. 학력에 대한 언급이나 특별한 규정을 두고 있지는 않으나, 포괄적 의미에서 "구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 처우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것"을 차별이라고 보고 있으며, 합리적 이유가 있어야 함을 전제로 하고 있다.

2) 헌법

헌법에서 규정한 사회적 신분이란 선천적, 후천적 신분을 모두 포함하는 것으로 개인의 존엄을 기초로 하여 합리성이 없는 차별대우를 금지하는 취지(박상필, 1992)라 할 수 있다.

3) 근로기준법

근로기준법 제5조(균등처우)에서는 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다." 고 하여 포괄적으로 차별대우를 금지하고 있다. 그러나 이 규정은 차별금지사유로 학력을 명시하지 않고 일반적인 원칙만 언급하고 있고 무엇보다도 근로조건 차별적 처우금지는 모집, 채용단계에서는 적용되지 않는다는 한계가 있다.

4) 남녀고용평등과일・가정양립지원에관한법률

남녀고용평등과일・가정양립지원에관한법률(고평법)은 헌법과 근로기준법 제정 이후 구체적인 평등실현을 위한 법제정으로서는 가장 이른 시기인 1987년에 제정되었다[40].

이 법은 차별을 "합리적인 이유 없이" 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 것으로 정의함으로 채용과정에서의 차별에 큰 관심을 기울이고 있다.

5) 고용정책기본법

이 법은 취업기회를 균등하게 보장하기 위한 취지를 담고 있고 구체적으로 출신학교를 담고 있어 학력, 학벌에 따른 차별을 명시적으로 금지하고 있다는 점에서 의미 있으나 선언적

40) 제정 당시 법률명칭은 남녀고용평등법(고평법)이었다. 이후 법개정을 통해 현재 명칭이 되었다.

의미를 담고 있을 뿐, 구체적인 실행을 담보하지는 못하고 있다는 한계가 있다.

6) 공무원임용시험령

공무원임용시험령은 2004년 전면개정되었는데 이 개정시에 제17조에 학력제한금지를 신설하여 학력에 대한 제한철폐를 명문화하였다. 이는 고용시 학력제한철폐에 대한 구체적인 내용을 명문화한 것으로서 의미가 있으며 이후 다른 공공부문에서 학력제한철폐가 확산되는 계기가 된다. 그 이전에 다른 법, 또는 시행령들이 포괄적으로 차별금지대상을 규정하고 있는데 견주어 이 시험령에서는 구체적으로 학력에 따른 제한조치를 금지한 것으로서 의미가 있다. 이 시험령이 개정되는 데는 국가기관에 의한 학력차별을 평등권침해로 규정하고 개선을 권고한 국가인권위원회 결정이 일정한 역할을 하였다.

7) 그밖에 다양한 법률

그밖에도 직업안정법, 장애인고용촉진및직업재활법, 고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률, 외국인근로자의고용등에관한법률, 노동조합및노동관계조정법 등 다양한 법에서 차별대우를 해서는 안 된다는 내용을 규정하고 있다. 그러나 이들 내용은 일반적이고 선언적인 내용이라는 한계를 가진다.

<ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약>

제1조 1. 본조약에서 "차별"이라 함은 다음 사항을 말한다.

(a) 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·민족 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 처우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것.

<헌법>

제11조 1. 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다.

<근로기준법>

제5조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

<남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률>

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(성)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다.

<고용정책기본법>

제19조 (취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(병력) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

<공무원임용시험령>

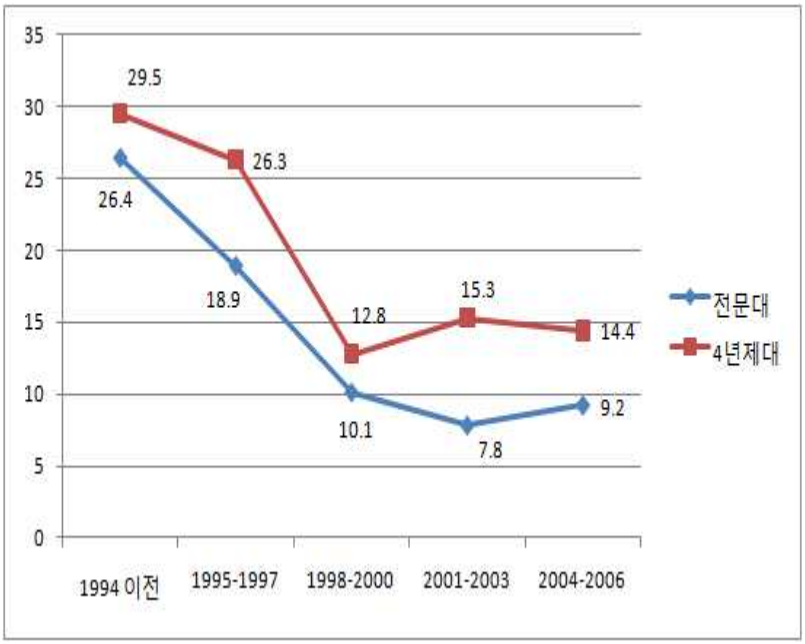
제17조(학력 제한 금지) 공무원 임용시험은 이 영 및 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 따른 제한을 두지 아니한다.

3. 취업동향

통계청과 한국고용정보원에서 제공하는 데이터를 통해 최근 학력에 따른 취업의 전반적인 동향을 살펴보도록 하자.

<그림 1>는 4년제대와 전문대별로 첫 일자리의 대기업 진입 비율을 보여주고 있다. 전반적인 대기업 진입 비율은 전문대나 4년제대 두 경우 모두 일관되게 하강 곡선을 보이고 있는 공통점을 갖고 있으나, 그 격차는 2006년 기준으로 다소 확대되고 있는 추세를 보여준다. 전문대와 4년제대 졸업자간의 격차가 가장 작은 것은 외환위기 직후였던 것으로 나타났고, 격차가 가장 큰 시점은 2001-2003년이며, 2006년에는 5.2%p로 약간 그 격차가 줄어들었다. 1994년 이전과 비교해 봤을 때 전문대의 경우는 대기업 진출율이 17.2%p 감소하였고, 4년제대는 15.1%p 감소하여, 전문대 출신자들의 대기업 진출이 4년제대 보다 더 어려워졌다는 점을 미루어 짐작할 수 있다.

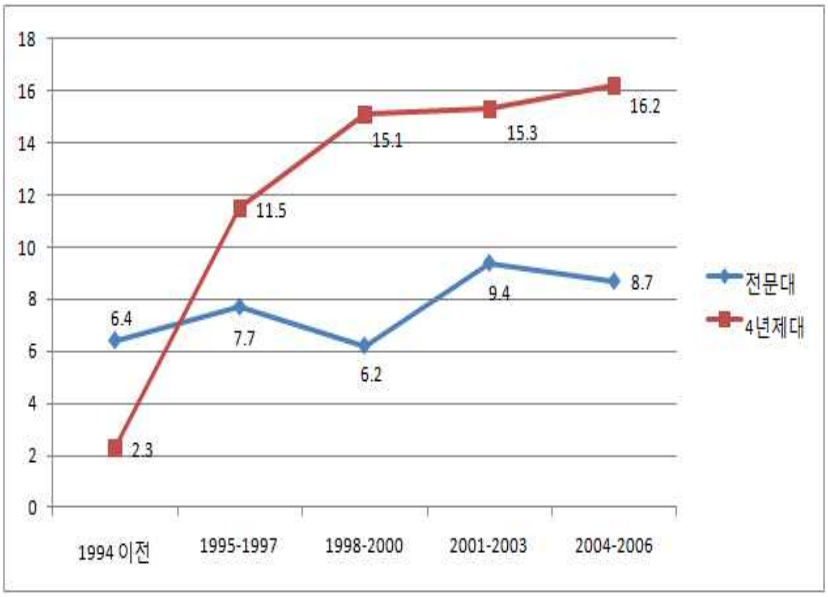
<그림 1> 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 대기업 진입 추이



<출처> 한국고용정보원 청년패널(2007)

다음으로 <그림 2>는 4년제대와 전문대별로 첫 일자리의 공공부문 진출 비율을 보여주고 있다. 흥미로운 것은 이 부문에 대한 4년제대 졸업자들의 변화 추이로서, 1994년 이전까지 4년제대 졸업자들의 공공부문 진출 비율은 2.3%로 전문대(6.4%)보다 작았으나 2004-2006년에는 16.2%까지 상승하여 전문대(8.7%)보다 7.5%p나 상승하였다는 점이다. 신규취업자의 공공부문 진출 증가는 4년제 대졸자들이 주도하고 있는 것으로 분석될 수 있다. 이러한 변화는 외환위기 이후 공공부문이 대기업 못지않은 괜찮은 일자리(decent work)로 바뀌었음을 보여주는 것이며 이러한 시각 전환은 공공부문 일자리 증가에도 불구하고 전문대 졸업자들의 진입 확대를 가져오지 못한 주된 이유임을 시사하고 있다.

<그림 2> 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 정부기관 및 공기업 진입 추이



<출처> 한국고용정보원 청년패널 (2007)

학력별로 보면, 대졸이상은 경영지원 및 행정관련 사무원(14.0%)이 다수를 차지하는데 비해, 전문대졸은 판매원 및 상품대여원(8.0%), 고졸이하도 판매원 및 상품대여원(11.2%)이 다수를 차지하였다. 전문대졸이 대졸자들과 비슷한 양상을 보이기보다는 고졸이하자들과 비슷한 고용양상을 보여주고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

<표 1> 학력별 취업자 상위 10개 직업 분포 (2012년) (단위: %)

	고졸이하		전문대졸		대졸이상	
1	판매원 및 상품대여원	11.2	판매원 및 상품대여원	8.0	경영지원 및 행정 관련 사무원	14.0
2	경영지원 및 행정 관련 사무원	5.7	간호사 및 치과위생사	7.6	학원강사 및 학습지 교사	6.5
3	회계 및 경리 관련 사무원	5.1	회계 및 경리 관련 사무원	6.2	학교교사	6.3
4	영업원 및 상품중개인	4.5	경영지원 및 행정 관련 사무원	5.2	회계 및 경리 관련 사무원	5.2
5	생산관련 사무원	4.0	생산관련 사무원	4.8	생산관련 사무원	5.2
6	식당 서비스 관련 종사자	3.6	주방장 및 조리사	3.2	금융 및 보험관련 사무원	4.4
7	전기·전자 부품 및 제품 조립원	3.6	안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	3.2	영업원 및 상품중개인	3.8
8	자동차 운전원	3.4	보육교사, 육아도우미 및 생활지도원	3.1	판매원 및 상품대여원	3.4
9	비서 및 사무보조원	3.0	학원강사 및 학습지 교사	2.7	전기 및 전자공학 기술자 연구원 및 시험원	2.9
10	안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	2.7	디자이너	2.3	데이터베이스 및 정보시스템 운영 전문가	2.9

출처: 한국고용정보원, 청년패널2007 6차(2012) 조사 기초분석보고서

4. 최근 대기업 사례[41)]

1) 채용 과정에서는 여전히 학력, 학벌 기준 작용

채용 과정에서는 여전히 학력, 학벌 기준이 크게 작용하고 있다. 특히 1차 서류전형 과정에서 가장 큰 기준으로 작용하는 것이 학력, 학벌이라 할 수 있을 것이다.

"학력을 볼 수밖에 없는 것이 우리 같은 기업에는 몇 백 대 일의 경쟁력이 될 정도로 많은 사람들이 지원을 하고 있다. 그런 상황에서 서류심사를 통해 인재를 걸러 내야하는데, 여기에서 객관적인 기준이 필요하다. 학력이 가장 좋은 기준이라고 보지는 않는다. 그런데 학력 이외에 더 좋은 객관적 기준이 있는가? 있다면 그걸 기준으로 삼겠다." (유통대기업 인사 담당자 인터뷰)

자기소개서가 기준이 되지 않겠냐고 하지만 획일화되고 있는 자기소개서는 오히려 학력이나 학벌보다 더 기준으로 삼기 어렵다고 한다. 다수 후보자군을 추려야 하는 1차 서류전형 과정에서 자기소개서를 꼼꼼히 읽고 비교한다는 것은 현실적으로 불가능하다는 것이다.

"자기소개서를 통해 개인의 특성을 보고 뽑으라고 얘기하기도 하는데, 그건 정말 현실을 모르는 소리다. 요즘 자기소개서는 외부 직업전문가들의 조언을 받아서 인지 진실성이 별로 엿보이지 않는다. 게다가 포장이 워낙 잘 되어 있어서 이를 통해 변별력을 갖기가 쉽지 않다. 심지어 자기소개서를 둘 다 잘 썼다면 그 이후에는 뭘 기준으로 뽑겠는가? 그 중에서는 학력, 학벌이 우수한 사람을 뽑을 수밖에 없다." (유통대기업 인사 담당자 인터뷰)

그러나 1차 서류전형 이외에는 학력, 학벌 기준의 적용 정도는 매우 약화되는 추세라 평가할 수도 있다. A기업의 경우 2차 적성검사를 거쳐 3차 면접과정부터는 출신학교에 대한 정보를 제공하지 않고 있다. 실무자 면접과 임원 면접으로 이뤄지는 2차례의 면접과정에서는 직무능력이나 인성 등에 초점을 맞춰 질문이 이뤄지며, 특히 조직에 적합한 인성을 갖추고 있는지가 주요한 판단 근거가 된다고 한다.

삼성의 경우는 SSAT라는 시험도구를 통해 1차 과정을 대신하고 있는데, 이를 통해 학력,

41) 2014년 5월 한국 경제를 주도하고 있는 2개의 대기업 인사노무 담당자에 대한 인터뷰를 실시하여 그 결과에 기초하여 작성하였다.

학벌보다는 개인 능력, 직무적합성 등을 기준으로 신규인력을 선발하겠다는 의지를 담고 있는 것이다.

"인사 청탁 거절하기가 참 쉽다. 삼성에서는 SSAT를 통과하지 못하면 그 누구도 예외 없이 채용될 수 없다." (삼성계열사 인사 담당자 인터뷰)

하지만 2, 3차 면접 과정에서는 출신학교가 공개되기 때문에, 어떤 방식으로든 면접자들에게 영향을 미칠 것으로 보고 있다. 더욱이 삼성은 핵심인재 확보 차원에서도 학교 서열화가 이뤄져 있기 때문에 특정 학교 출신자들을 뽑도록 유도하고 있다.

일반적인 직무에 사람을 채용할 경우에는 학력, 학벌이외 다른 기준을 마련하지 못하고 있는 것이 현재 기업의 상태다. 나아가 일부 기업은 특정 대학에 대해서는 핵심인재로 특별 관리하는 있는 실정이다.
그러나 한편, 실제 특정 직무에 대해서는 명확한 직무 적합자를 선발하려고 하며, 이때에는 학력이나 학벌은 별로 중요한 기준이 되지 않는다고 한다.

"나의 경우도 인사노무 담당자로서 특정 직무를 수행하려는 목적으로 선발된 케이스인데, 나는 개인적으로 지방대, 지방대 중에서도 별로 명문이 아닌 대학을 나왔지만 대기업에 들어올 수 있었다. 회사가 나의 전문적 역량을 보았기 때문에 채용된 것이다. 하지만 현재의 공채시스템 하에서는 이렇게 사람을 뽑는 건 현실성이 없다." (유통대기업 인사 담당자 인터뷰)

B기업은 기존 공채 방식을 벗어나 특정 자격증을 가진 사람들을 우선 채용하는 방식을 선택하기도 하였으나, 결국 직무 적합성이 높지 않았던 이들은 다수가 회사에 적응하지 못하고, 회사를 나가 이 또한 적합한 인재 채용의 변별력 있는 기준이 되지 못한다는 교훈을 얻기도 하였다.

2) 승진과정에서의 학력, 학벌주의는 약화 추세

채용과정에서 학력, 학벌에 대한 기준 적용이 높은 것에 비해 승진 과정에 있어서는 약화되는 추세라는 점을 인터뷰 과정에서 확인할 수 있었다.

"A평가 받는 사람은 그럴만한 이유가 있다. 독한 놈만 살아남기 때문에 능력 있는 사람이 승진하는 것에 대해서는 이미 조직원들이 다 아는 바이다. 적어도 승진 못할 사람이 승진하는 경우는 없다. 누구나 능력을 인정하는 사람이 승진하는 시스템이다. 그만큼 실력자들간의 경쟁이 심해졌다고 할 수 있다." (삼성계열사 인사담당자 인터뷰)

삼성의 경우 승진자의 15%를 발탁 승진하도록 하는 제도를 가지고 있다. '발탁'의 경우는 평균에 비해 1년 먼저 승진하는 것이고, '대발탁'은 2년 먼저 승진한다. 이 과정에서 고졸을 발탁하는 경우도 있으나, 매우 드문 경우라고 한다.

5. 결론

1) 학력 철폐 기업 사례 특징

학력 철폐를 기업 채용 원칙으로 도입한 기업에 대한 사례 분석을 통해 확인된 현실의 특징을 몇가지 정리해 보면 아래와 같다.

① 응시제한 자격에서 학력 제한이 없어졌을 뿐이지 실제 선발 과정에서 중요한 평가요소에는 여전히 포함되어 있다는 것.
② 학력철폐가 우수인력인재 등용이라는 측면보다는 기업 이미지 제고에 도움이 되고 있다는 것.
③ 신입직원 채용과정에서도 성적보다 다양한 경험이 강조되면서, 스펙쌓기 경쟁에 불을 붙이고 있다고 할 수 있음. 열린채용 제도 이전에는 좋은 대학의 우수 성적자들이 취업에 유리한 반면, 이 제도 이후에는 학내 동아리, 봉사활동 경험이나 업무에 대한 사회경험 등 다양한 경험을 두루 갖춘 지원자들을 선발하는 경향이 확실히 증가하고 있다고 한다.
④ 하향지원 양상이 두드러진다는 것. 이는 전문대졸자들의 기존의 고졸자들이 지원하던 직군에 몰림 현상과도 연결되는 것이라 할 수 있다.
⑤ 채용과정 상의 대외적인 효과보다 "조직 내 능력 중심주의의 중요성"이 자연스럽게 받아들여지고 있다는 것.
⑥ 일부 생산직이나 특정직종을 제외하고, 안정적인 대기업이나 사무직종의 경우 신입사원 모집 시 학력제한이 없다고 하더라도 지원자들 스스로 높은 벽을 예상하고 아예 시도조

차 하지 않는 경우가 많다는 것.

2) 향후 방향

대안으로 고민해 봐야할 내용은 아래와 같다.

1) ‘직무 연관성’을 채용 기준으로 삼아야 한다.

서구의 성과주의·능력주의 원리에 따르면 직무 수행에 관계가 높거나 업무 수행 결과로 나타난 개인의 능력이나 성과 차이는 차별로 받아들이지는 않으나, 학벌이나 학력의 차이가 직무 수행 능력과 연관이 높지 않은 경우 이를 차별로 문제 삼는다.
예를 들어 미국의 한 트럭회사가 트럭운전자를 신규 채용하는데 자격요건으로 고졸 학력을 요구한데 대해 트럭운전이라는 직무 내용과 고졸 학력의 연관성을 증명하지 못하여 채용에 있어서 차별로 인정받은 사례는 직무 관련성의 원칙을 강조하는 미국의 원칙을 엿볼 수 있는 사례라 할 수 있을 것이다. 또한 남성 중창단원을 뽑는데, 남성에게만 응시자격을 주는 경우는 ‘업무상 필요성’이 있는 것으로 볼 수 있으나, 만약 엘리베이터 안내원 뽑는데 몸무게 45킬로 이하로 자격요건을 정한 경우는 업무상 필요성에 의한 것으로 보기 어렵다.

차별여부를 따지는 판단기준은 달리 취급하는 것에 대한 합리적 이유가 있느냐 하는 것이 중요하다. 즉 특정집단을 달리 취급하는 합리적 이유가 있다면 차별이라고 할 수 없고 합리적 이유가 없다면 차별이라고 할 수 있는 것이다. 그렇다면 합리적 이유의 판단기준은 무엇이 될 수 있을 것인가? 그동안의 연구는 ‘업무상 필요성(business necessity)’, 또는 직무연관성(job-relatedness)을 합리적 판단 근거로 제기하고 있다.

모집과 채용과정에서 직무에 필요하다고 인정되는 합리적 기준 이상의 학력을 요구하는 것은 비록 해당 직무수행에 필요한 기술과 자격을 보유하였으되 단지 사용자가 요구하는 학력수준을 충족시키지 못한 자의 응시기회를 박탈하는 것이므로 학력에 의한 차별에 해당한다. 여기에서 “합리적 기준 이상의 요구“라 함은 진정직업자격(BFOQ, Bona Fide Occupational Qualification) 기준[42] 등을 통해 해당 직무수행에 필요하다고 인정할 수 있는

42) 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정학력 또는 학력관련 특성이 해당업무의 정상적인 수행을 위해 불가피하게 요구되고 다른 수단이 존재하지 않는 경우에는 진정직업

학력수준 이상을 요구하거나 사회적 통념이 인정하는 범위 이상의 학력을 요구하는 경우를 말한다. 사용자의 요구가 정당하기 위해서는 학력과 수행직무간의 연관성이 명확해야 한다. 또한 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 것은 임금과 승진 등에서 차이가 나타나고 이 차이가 개인의 노력이나 능력변화와 무관하게 지속되고 고착된다는 점에서 차별행위에 해당한다(국가인권위원회, 2008).

따라서 학력이 아닌 업무상 필요성, 직무연관성에 의한 채용 기준을 마련하는 것이 무엇보다 중요하며, 이를 위해서는 대기업의 경우 직무분석이 전제되어야 한다.

2) 대기업의 그룹 차원의 대규모 공채 방식의 전환이 필요하다.

직무연관성을 기준으로 삼는 채용이 이루어지기 위해서는 현재의 채용 방식이나 채용구조에 큰 변화를 수반해야 한다. 그룹 차원의 일괄 채용 방식을 통해 신규직원을 채용하는 방식으로는 직무 연관성 있는 직원 채용을 기대하기 어렵다.
외국의 선진 기업들의 경우 조직 적합성이 높은 인재를 선발하기 위해 채용과정에 주력하는 경향이 있다. 개방적인 조직문화로 유명한 Southwest Airlines의 경우 자사 문화에 맞는 직원을 선발하기 위한 채용과정을 거치는데, 1차적으로 전화 심사 인터뷰를 거치고 그룹 인터뷰와 세 번의 추가 인터뷰를 실시한다. 3번의 인터뷰 중 두 번은 함께 일할 종업원들과 함께 인터뷰를 진행하고 있다. 인터뷰어간의 합의평가(consensus assessment)를 거친 뒤 표결에 붙이게 되는데, 기준이 되는 것은 회사 문화와 잘 맞는가하는 것이며, 긍정적인 태도와 팀웍을 중요시 한다. 이에 맞는 사람을 선발하기 위해 이 회사는 주로 동료 채용(peer recruiting)을 강조하고 있는데, 재미있는 것은 항공업계에서 경험이 너무 많지 않은 사람을 선호한다는 것이다. 이외 HP나 구글, 하이네켄 등 혁신에 앞장서는 많은 기업들은 학력이나 학벌에서 벗어난 채용 방식을 선택하고 있다. 이러한 선진 사례들이 우리 기업에 주는 시사점은 매우 클 것으로 보인다.

자격 기준으로 인정된다.

<참고자료>

국가인권위원회 (2008), 차별판단지침
김동원, 유병홍, 진숙경 (2010), 기업체 신입사원 선발시 학력제한 철폐의 효과 연구’ , 직업능력개발원
박상필 (1992), 한국노동법, 대왕사
한국고용정보원 (2007), 청년패널기초분석보고서
한국고용정보원, 청년패널2007 6차(2012) 조사 기초분석보고서
Becker, Gary S. (1964), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago

▌제 4 발제

‘ 채용시장의 현재와 미래 ’

이용진(00기업 채용인사팀장)

채용시장의 현재와 미래

2014. 5. 27

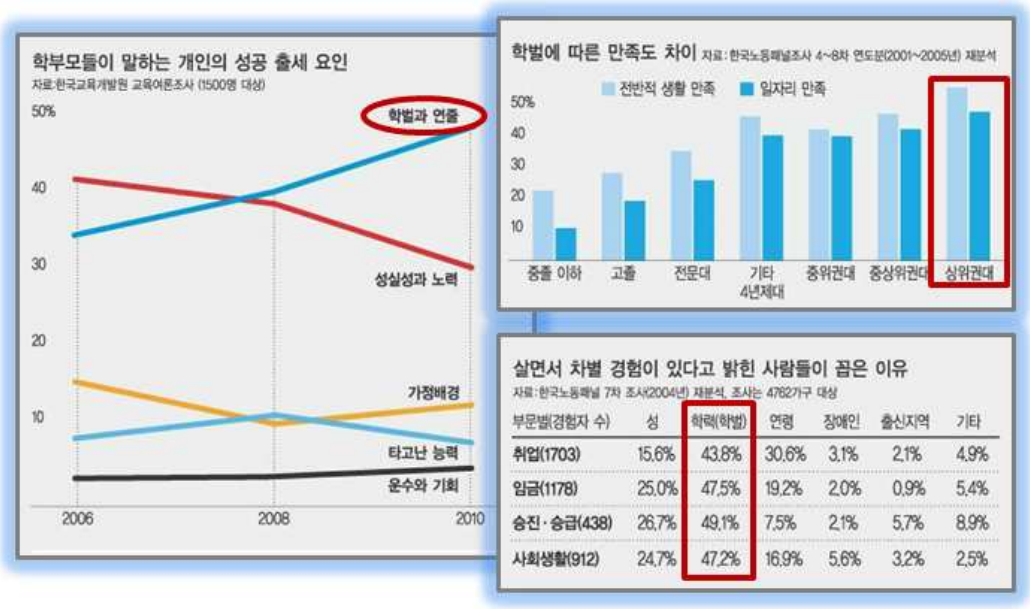
CONTENTS

1 채용시장의 현재

2 채용시장의 향후 방향

1 채용시장의 현재

학벌을 바라보는 사회의 시각



부문별(경험자 수)	성	학력(학벌)	연령	장애인	출신지역	기타
취업(1703)	15.6%	43.8%	30.6%	3.1%	2.1%	4.9%
임금(1178)	25.0%	47.5%	19.2%	2.0%	0.9%	5.4%
승진·승급(438)	26.7%	49.1%	7.5%	2.1%	5.7%	8.9%
사회생활(912)	24.7%	47.2%	16.9%	5.6%	3.2%	2.5%

(출처 : 경향신문, 2014.1.3 일자)

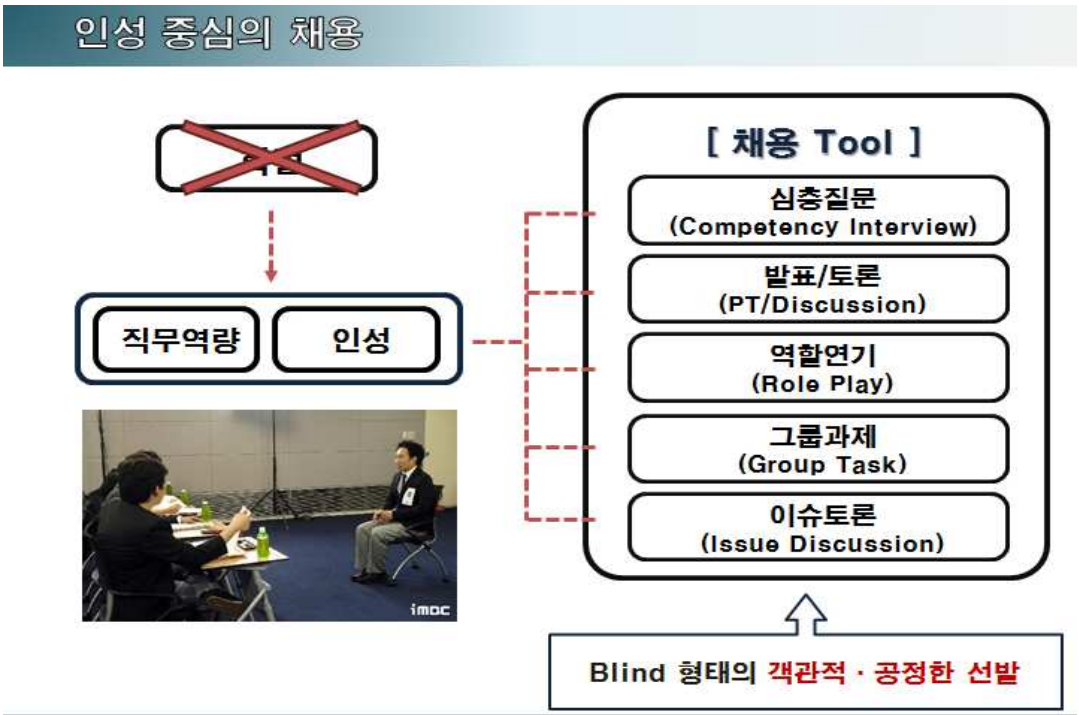
학벌에 대한 다양한 편견

'SKY'가 아니면 취업은 어렵다?

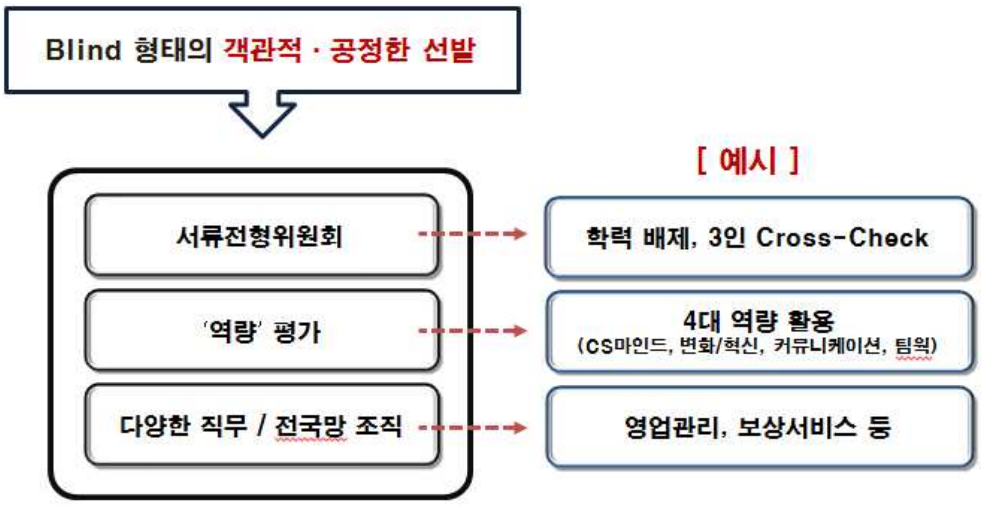
학벌이 좋아야 승진이 잘 된다?

학벌이 안되서 연봉이 낮다?

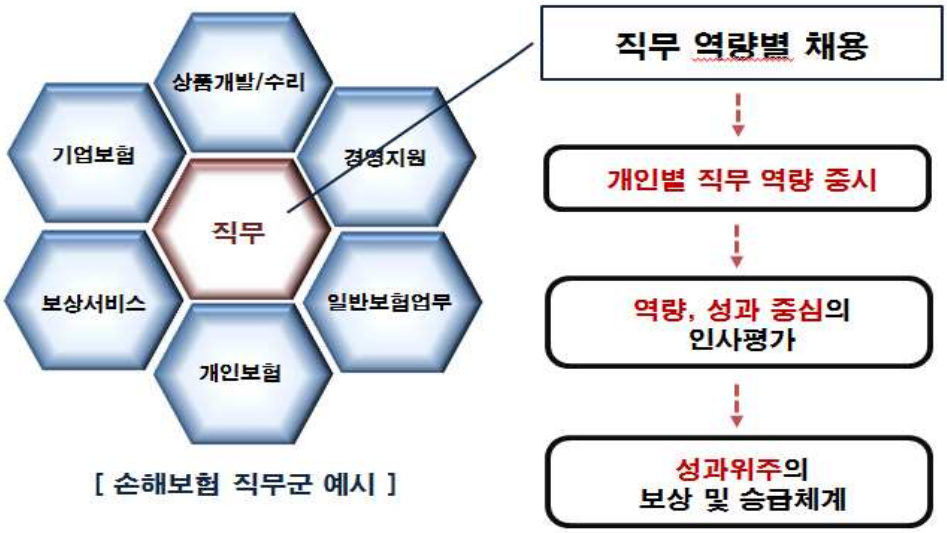
기업들의 실제 모습은?


인성 중심의 채용
직무역량
인성
imoc
[채용 Tool]
심층질문
(Competency Interview)
발표/토론
(PT/Discussion)
역할연기
(Role Play)
그룹과제
(Group Task)
이슈토론
(Issue Discussion)
Blind 형태의 객관적 · 공정한 선발

인성 중심의 채용



직무 역량별 채용



2 채용시장의 향후 방향

채용시장의 향후 방향

1 채용시장 변화의 흐름

학력 위주	--→	직무능력(역량) 위주
대규모 공개채용	--→	열린채용, 수시채용
스펙 위주	--→	직무역량, 인성, 인문학적 소양 위주

채용시장의 향후 방향

2 채용시장 변화의 방향성

"근로자의 모집 · 채용시 학력을 이유로 차별하여서는 아니된다"
- 고용정책 기본법 개정안 제7조 제1항 中

↓

채용 모집 공고 시 학력 사항 미기재

↓

직무 특성에 맞는 채용 모집 공고 세분화 불가

정확하고 상세한 정보 제공 부재로 인해 불이익을 받을 가능성 존재

↓

✓ 과도한 통제 보다는 자율적 정착이 바람직

Thank you

▶'채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안'을 위한 5차 토론회

기간	주제 및 세부 내용	발제자(■) 및 논찬자(□)
1차 5.13.(화) 오후 2시	채용시장 학력·학벌 차별의 변천과정과 실태를 점검한다. 1)학력·학벌사회 문제에 대한 다양한 접근과 과제 2)채용시장 학력·학벌 차별의 변천과정과 현상황	■ 안상헌 정책위원(사교육걱정없는세상) ■ 김부태 박사(경북대) ■ 김영철 교수(상명대) ■ 이우영 서기관(고용노동부 청년고용기획과) ■ 최기원 센터장(한양대 취업지원센터)
2차 5.27.(화) 오후 2시	대기업 채용단계·보수수준·승진과정에서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다. 1)대기업 채용관행과 변화 실태 2)대기업 채용, 보수, 승진에서의 차별 실태	■ 진숙경 부연구위원(경기도교육연구원) ■ 00 대기업 인사채용팀장 ■ 김혜령 연구원(사교육걱정없는세상) ■ 양종철 박사(SHR대표이사, '대기업은 어떤 사람을 뽑을까?' 저자)
3차 6.10.(화) 오후 3시	공공기관 채용단계·보수수준·승진과정에서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다. 1)공공기관 채용관행과 변화 실태 2)공공기관 채용, 보수, 승진에서의 차별 실태	■ 박한준 팀장(한국조세연구원 공공정책연구팀) ■ 공기업 완전정복 저자(섭외 중) ■ 새누리당 김세연 의원실(섭외 중) ■ 안상헌 정책위원(사교육걱정없는세상) ■ 엄연숙 과장(서울시 일자리정책과)
4차 6.24.(화) 오후 2시	공무원 채용단계·보수수준·승진과정에서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다. 1)공무원 채용제도와 개선 방안 2)공무원 채용, 보수, 승진에서의 차별 실태 3)최근 공무원 채용제도의 특성	■ 오호영 선임연구위원(한국직업능력개발원) ■ 김혜령 연구원(사교육걱정없는세상) ■ 홍세미 기자(법률 신문사) ■ 새정치민주연합 이용섭 의원실(섭외 중) ■ 조성제 과장(안전행정부 채용관리과)
5차 7.8.(화) 오후 2시	전통적 좋은 일자리 채용시장에서의 학력·학벌 차별의 대안을 탐색한다. 1)현행 법적·제도적 장치는 충분한가? 2)채용시장의 긍정적 변화신호는 실효성이 있는가? 3)핵심 과제는 무엇인가?	■ 안상헌 정책위원(사교육걱정없는세상) ■ 박래형 변호사 (사교육걱정없는세상 법률위원회) ■ 김영상 기자(헤럴드 경제 산업부, '학력 차별의 벽을 뛰어넘은 한국의 아웃라이어들' 저자) ■ 장관식 사무관(국가인권위원회 차별조사과) ■ 대통령 직속 청년 위원회 담당자(섭외 중) ■ 정향진 연구위원(한국직업능력개발원)

사교육 걱정없는 세상
사교육걱정없는세상
공동대표: 송인수, 윤지희 공식카페: www.noworry.kr 전화 : 02-797-4044~6 팩스 : 02-797-4484
주소 : 서울시 용산구 한강로1가 197번지 유진빌딩 4층 메일: noworry@noworry.kr