

## 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

■ '채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안 마련' 5회 연속 토론회 중 2차 토론회 결과보도 및 3차 토론회 예고보도(2014.06.09.)

## 대기업 채용시장의 학력·학벌 차별은 아직도 뚜렷한 변화가 보이지 않습니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(약칭 '사교육걱정')은 지난 5월 27일(화)에 '채용시장 학력・학벌 차별 실태 파악 및 대안 마련'을 위한 5회 연속 토론회 중 제2차 로 '대기업 채용시장에서 학력・학벌 차별 실태를 점검한다'는 주제로 토론회를 개최함.
- ▲ 여러 가지 법안에서 기업 채용 시 학력·학벌에 의한 차별을 금지하고 있지만 기업의 실제 선발과정, 특히 1차 서류전형에서는 여전히 학력·학벌이 중요한 평가요소로 인식되고 있음.
- ▲ 대기업에서는 채용 후 승진 시에는 학력·학벌 보다는 능력과 헌신도와 같은 개인 역량이 더욱 중요하다고 평가됨
- ▲ 개선과제로는 △정부가 주체가 되어 주기적으로 기업의 채용시장 관련 데이터 를 받아 실태를 분석 발표해야 하며, △직무연관성을 채용 기준으로 삼아야 하고, △기존 공채방식에서 벗어나 수시채용을 확대해야 하며, △차별관련 법 안들이 구체적이고 현실화되어야 함 등이 있음.
- ▲ 3차 토론회는 6월 10일(화) 오후 3시에 '공공기관 채용 시 학력·학벌 차별 실태를 점검한다'는 주제로 본 단체 회의실에서 열릴 예정임.

사교육걱정없는세상은 지난 5월 27일 "채용시장에서의 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안 마련"을 위한 5회 연속 토론회 중 두 번째 토론회로 '대기업 채용시장에서 학력·학벌 차별 실태 문제'를 다루었습니다. 이번 토론회에서는 김혜령 본 단체 연구원, 양종철 SHR 대표이사면서 '대기업은 어떤 사람을 뽑는가'

의 저자, 진숙경 부연구위원(경기도교육연구원 교육혁신연구부) 및 H 대기업의 L 인사채용팀장 등이 발제자로 참여하였습니다.



■ 여러 가지 법안에서 기업 채용시 학력·학벌에 의한 차별을 금지하고 있지만, 기업의 실제 선발과정, 특히 1차 서류과정에서는 여전히 학력·학벌이 중요한 평가 요소로 인식되고 있음

진숙경 부연구위원은 현재 차벌금지/차별철폐와 관련하여 'ILO 조약', '헌법', '근로기준법', '고용정책기본법', '공무원 임용시행령'과 같은 다양한 법이 있지만 대부분 선언적 성격을 띠고 있어, 이를 기업에 적용하기에는 어려움과 한계가 있음을 지적하였습니다. 또 "채용 과정에서는 여전히 학력·학벌 기준이 크게 작용하고 있으며, 특히 1차 서류전형 과정에서 가장 중요한 기준으로 작용하는 것이 학력·학벌이라 할 수 있을 것이다"고 밝혔습니다. 양종철 이사도그의 저서 '대기업은 어떤 사람을 뽑는가'를 통하여 서류 심사의 경우는 출신학교와 학점이 매우 중요한 요소임을 구체적인 수치로 제시하였습니다. 이렇듯 특정 직무를 채용하는 경우를 제외한 일반적인 공개채용, 특히 1차 서류전형에서는 여전히 학력·학벌이 중요한 기준으로 자리 잡고 있음을 확인하였습니다.

이렇게 학력·학벌이 여전히 채용과정에서 중요한 이유는 '좋은 대학은 구직자의 기본 능력을 확증하는 지표이고, 좋은 학점은 성실성의 결과로 생각되어 향후기업에 입사해서도 성실함을 보증하는 요소'로 판단되고 있기도 하지만, 무엇보다도 구직자의 능력과 성실성을 평가할만한 다른 객관적인 기준이 없기 때문으로 분석되었습니다. 진숙경 부연구위원은 이에 대해 최근 유통대기업 인사담당자가한 발언, "학력이 가장 좋은 기준이라고 보지는 않겠다. 학력 이외에 더 좋은 객

관적인 기준이 있으면 그것을 기준으로 삼겠다."를 인용했고, 자기소개서에 있어서는, "구직자들의 자기소개서가 다양한 컨설팅을 통해 많이 획일화되어 있어 변별력이 크지 않다"고 지적한 내용을 소개하였습니다.

그러나 1차 서류전형 후에 2차 전형부터는 학력·학벌 기준의 적용 정도가 완화되며, 인성과 적성 측면을 보려고 노력하고 있음을 진숙경 부연구위원은 지적하였고, L 팀장은 이에 대해 자사의 기업 채용과정을 통해 학력·학벌로 뽑을 수 없는 인재를 찾기 위한 다양한 평가 방법을 소개하였습니다. 객관적이고 공정한 선발을 위해 학력을 배제하고, 학교에 대한 정보제공을 주지 않은 상태로 채용 과정을 진행하는 등 기업의 인재 선발을 위한 자구 노력을 확인하였습니다. 다만 이경우는 보험과 관련된 대기업의 채용이라는 명확한 성격을 갖는 선발이기에 대다수 기업으로 일반화시키기는 어렵습니다.

## ■ 대기업에서는 채용 후, 승진 시에는 학력·학벌 보다 능력과 헌신도와 같은 개인의 역량이 더욱 중요하다고 평가됨.

채용 후, 승진에 있어서는 학력·학벌 차이가 큰 영향을 미치지 않는 것으로 의견이 많이 모였습니다. 진숙경 부연구위원은 삼성 계열사 인사담당자와의 인터뷰 내용을 다음과 같이 소개하였습니다. "(앞부분 생략) **적어도 승진 못할 사람이 승진하는 경우는 없다. 누구나 능력을 인정하는 사람이 승진하는 시스템이다.** (뒷부분 생략)", "명문대를 나와서 정시에 퇴근 하는 사람은 승진하기가 어렵다".

L 팀장 또한 '학벌이 좋아야 승진이 잘 된다', '학벌이 안 되서 연봉이 낮다'는 얘기는 편견일 뿐이며, "임원 중에서 특정 학교 출신이 12%를 넘지 않는다"고 구체적으로 밝혔습니다. 이렇듯 살펴본 경우에 있어서는, 대기업에서 승진시 성실함과 해당 분야의 능력, 헌신도가 중요함을 강조하였습니다.

다만 아직도 대기업의 임원이나 최고경영자의 경우 주요 대학 출신 비율이 낮지 않음을 김혜령 연구원은 지적하였습니다. 따라서 승진 시 학력·학벌 요소가 정말 로 완화되었지만 이미 채용 때부터 불균형이 이루어져 개선 영향이 없는 것인지, 아니면 예전보다 개선된 것은 사실이지만 아직도 문제점이 있는 것인지는 보다 세밀한 분석이 필요합니다. ■ 개선과제로는 △정부가 주체가 되어 주기적으로 기업의 채용시장 관련 데이터를 받아 실태를 분석 발표해야 함, △직무연관성을 채용 기준으로 삼아야 함, △기존 공채방식에서 벗어나수시채용을 확대해야 함, △차별관련 법안들이 구체적이고 현실화되어야 함 등이 있음.

이번 토론회를 통해 몇 가지 개선과제가 나타났습니다. 첫째로 정부에서 책임을 갖고 기업의 채용시장 관련 데이터를 받아 조사 및 연구해서 실태를 파악하는 것이 필요합니다. 기업의 경우 직무별, 규모에 따라 상황이 천차만별이기 때문에 몇가지 예를 가지고 전체적인 상황을 판단하기 어렵습니다. 그럼에도 불구하고 대부분의 데이터가 부분적이거나 또는 반대로 너무 포괄적으로 많은 기업을 담고 있어 오히려 신뢰도가 떨어졌습니다. 따라서 기업의 채용시장에 관한 연구는 특정연구기관에 맡기기보다, 정부가 주체가 되어 주기적으로 기업의 채용시장 관련 데이터를 받아 실태를 분석 발표해야 정확한 정보 전달이 가능합니다.

둘째로 차별여부의 합리적 판단 근거로 직무연관성(job-relatedness)을 고려하는 것입니다. 진숙경 부연구위원은 '서구에서는 직무 수행에 관계가 높거나 업무 수행 결과로 나타난 개인의 능력이나 성과 차이는 차별로 받아들이지 않으나, 학벌이나 학력의 차이가 직무 수행 능력과 연관이 높지 않은 경우 이를 차별로 문제삼는다'고 언급하며, '모집과 채용과정에서 직무에 필요하다고 인정되는 합리적기준 이상의 학력을 요구하는 것은 학력에 의한 차별에 해당한다'고 지적하였습니다. 이를 위해서는 대기업의 경우 직무분석이 전제되어야 하며, 이에 따라 업무상 필요성, 직무연관성에 의한 채용 기준을 마련해야 합니다.

셋째로 기업의 수시채용 필요성이 제기되었습니다. 현재와 같은 공채방식에서는 대기업의 경우, 수백 대 일의 지원율을 보이고 있습니다. 이 인원을 단기간에 평가하여 2차 전형 대상을 변별하기 위해서는 부득이하게 학력·학벌을 볼 수밖에 없다는 지적이 다수 있었습니다. 따라서 이런 단기간의 과부하를 줄여주기 위해수시채용으로 소수의 인원을 특성별로 모집한다면 보다 긴 시간에 다양한 방식으로 지원자를 변별할 수 있는 여건이 마련됩니다. 그러면 학력·학벌에 의존하는 경향도 줄어들 것이며 보다 역량중심의 평가가 가능하게 됩니다. 다만 수시채용의장·단점은 보다 면밀한 검토가 필요한 사항입니다.

넷째로 진숙경 부연구위원의 지적과 같이 차벌금지/차별철폐와 관련법이 지나치 게 선언적 의미로 표현되어 있어 법적용이 어렵습니다. 따라서 관련법이 보다 구 체적이고 현실적이어야 합니다. H 대기업 L 팀장은 이에 대해 고용정책 기본법 개정안 제7조, "근로장의 모집·채용시 학력을 이유로 차별하여서는 아니된다"는 조항으로 인해 오히려 채용과 관련된 구체적인 정보를 줄 수 없는 문제를 지적하였습니다. 즉 기업의 입장에서 필요한 사람이 어떤 성별, 연령대, 학력인 지를 밝힐 수 없으므로, 오히려 구직자들은 정보가 없는 상태에서 모두 지원할 수밖에 없어 구직자와 구인자 모두 더 큰 수고와 어려움을 겪고 있다고 밝힌 것입니다. 이렇듯 차벌금지/차별철폐와 관련된 법은 단순히 선언적이거나 현실과 동떨어지지 않고 구체적이고 의미 있게 효력을 발휘하도록 하는 법 제정과 적용이 필요합니다.

■ 3차 토론회는 6월 10일(화) 오후 3시에 '공공기관 채용시 학력·학벌 차별 실태를 점검한다' 는 주제로 본 단체 회의실에서 열릴 예정임.

6월 10일(화)에 개최되는 제3차 토론회는 '공공기관 채용시 학력·학벌 차별 실 대를 점검한다'는 주제로 열립니다. 전문적인 연구가 필요한 국책연구기관을 제 외하고는 공공기관 채용의 경우 특정분야 이외의 부분에서 학력·학벌의 제한이 높은 부분에 대한 문제가 오랫동안 지적되어 왔는데, 최근 들어 획기적인 변화를 하려는 공공기관들을 중심으로 '열린 채용 방식'을 도입하고 있습니다. 이런 새 로운 선발 흐름과 그 흐름에 대해 구직자가 느끼는 체감 온도를 살펴보려고 합니 다.

이번 토론회에서는 △본 단체 안상헌 정책위원이 '최근 공공기관에서 학력·학벌에 따른 채용, 보수, 승진에서의 차별과 개선 실태를 종합적으로 분석'하며, △박한준 한국조세연구원이 '공공기관 채용 현황과 개선방향 연구'라는 관점에서 발제를 하며, △엄연숙 서울시 일자리정책과 과장이 '현재 서울시에서 진행되는 공공기관의 '열린채용' 진행 현황과 추후 방향'에 대해서, △안중은 한국전력인력채용팀 팀장이 자사의 채용을 통해 '공기관 채용에 대한 구체적인 예'를 제시할 계획입니다. 많은 관심과 참여 바랍니다.

2014. 06. 09. 사교육걱정없는세상 (공동대표 송인수 유지희) ※ 담당 : 본 단체 정책대안연구소 정책위원 안상헌(02-797-4044. 내선 217)연 구 원 김혜령(02-797-4044. 내선220)

## ■ '채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안'을 위한 5차 토론회 일정

| 기간                      | 주제 및 세부 내용   | 발제자(■) 및 논찬자(□)                                    |
|-------------------------|--|--|
| 1차<br>5.13.(화)<br>오후 2시 | 채용시장 학력·학벌 차별의 변천과<br>정과 실태를 점검한다.<br>1)학력·학벌사회 문제에 대한 다양<br>한 접근과 과제<br>2)채용시장 학력·학벌 차별의 변천<br>과정과 현상황                | ■ 안상헌 정책위원(사교육걱정없는세상)                              |
|                         |  | ■ 김부태 박사(경북대)                                      |
|                         |  | ■ 김영철 교수(상명대)                                      |
|                         |  | ■ 이우영 서기관(고용노동부 청년고용기획과)                           |
|                         |  | ■ 최기원 센터장(한양대 취업지원센터)                              |
| 2차<br>5.27.(화)<br>오후 2시 | 대기업 채용단계·보수수준·승진과정에<br>서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다.<br>1)대기업 채용관행과 변화 실태<br>2)대기업 채용, 보수, 승진에서의<br>차별 실태                      | ■ 진숙경 선임연구원(경기도교육연구원)                              |
|                         |  | ■ 00 대기업 인사채용팀장                                    |
|                         |  | ■ 김혜령 연구원(사교육걱정없는세상)                               |
|                         |  | ■ 양종철 박사(SHR대표이사,                                  |
|                         |  | '대기업은 어떤 사람을 뽑을까?' 저자)                             |
| 3차<br>6.10.(화)<br>오후 3시 | 공공기관 채용단계·보수수준·승진과정에<br>서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다.<br>1)공공기관 채용관행과 변화 실태<br>2)공공기관 채용, 보수, 승진에서<br>의 차별 실태                  | ■ 박한준 팀장(한국조세연구원 공공정책연구팀)                          |
|                         |  | ■ 엄연숙(서울시 일자리정책과장)                                 |
|                         |  | ■ 안상헌 정책위원(사교육걱정없는세상)                              |
|                         |  | ■ 안중은 팀장(한국전력 인력채용팀)                               |
| 4차<br>6.24.(화)<br>오후 2시 | 공무원 채용단계·보수수준·승진과정에<br>서의 학력·학벌 차별 실태를 점검한다.<br>1)공무원 채용제도와 개선 방안<br>2)공무원 채용, 보수, 승진에서의<br>차별 실태<br>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<br>7.8.(화)<br>오후 2시  | 전통적 좋은 일자리 채용시장에서의<br>학력·학벌 차별의 대안을 탐색한다.<br>1)현행 법적·제도적 장치는 충분한가?<br>2)채용시장의 긍정적 변화신호는<br>실효성이 있는가?<br>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)                           |
|                         |  | ■ 정향진 연구위원(한국직업능력개발원)<br>■ 대통령 직속 청년 위원회 담당자(섭외 중) |
|                         |  | ■ 네ㅎㅎ 극극 경단 귀면의 급경시(급의 중)                          |