



■ 고용부와 대한상의의 ‘기업 채용관행 실태조사’ 발표 결과에 대한 분석 보도자료 (2016. 09. 29.)

## 고용부와 대한상공회의소 조사를 분석했더니, 조사 기업의 94%가 학력 기재를 요구하고 있습니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 지난 8월 25일에 고용노동부(이하 고용부)와 대한상공회의소(이하 대한상의)가 발표한 ‘기업 채용관행 실태조사’ 결과를 자체 분석함.
- ▲ 고용부와 대한상의가 실태조사 결과에 대해 신입사원 채용 시 학력보다 자격을 중시하고 있다고 밝혔지만, 조사 기업 518개의 94%가 학력 기재를 요구했고, 그 외 기업이 요구하는 스펙 종류는 자격사항, 인턴경력, 학점, 어학점수, 어학연수, 공모전 입상, 사회봉사 등이 있음.
- ▲ ‘채용 시 무엇을 중요하게 보는가?’를 묻는 항목에서도 ‘학력’이라고 답한 비율이 34.8%로, 자격사항(54.9%)에 이어 두 번째로 높았으며,
- ▲ 특히 1,000인 이상의 대기업은 ‘학력’이라고 답한 비율이 43.8%에 달해, 자격 사항과 같이 가장 중요하게 여기는 스펙으로 응답함.
- ▲ 정부가 강력하게 추진하고 있는 NCS 또한 평균 41.5%의 기업이 모르고 있으며 활용예정이 없는 기업도 74%나 됨.
- ▲ 이에 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 관행을 끊어야 함. 또한 출신학교 차별금지법의 제정에 함께 나서 법 제도를 통한 직무능력 중심의 채용이 기업에 더욱 확산될 수 있도록 노력해야 함.

사교육걱정은 지난 8월 25일에 발표한 고용부와 대한상의, ‘기업 채용관행 실태조사’ 결과를 자체 분석하였습니다. (자세한 조사 개요는 첨부자료에 있습니다.) 분석 결과, 기업들은 소위 9대 스펙 중 성형수술을 제외한 8대 스펙(학력, 자격사항, 인턴경력, 학점, 어학점수, 어학연수,

공모전 입상, 사회봉사) 중에서 채용 시 가장 중요하게 보는 항목으로 자격(54.9%), 학력(34.8%), 인턴경력(28.0%)을 지목하였습니다. 고용부와 대한상의는 자격이나 인턴경력을 중요하게 보는 흐름은 직무 적합성을 고려하는 방향으로 채용시장이 변화하고 있다고 해석하였습니다. 하지만 고용부와 대한상의가 이번 실태조사 결과에 대해 신입사원 채용 시 학력보다 자격을 중시하고 있다고 밝힌 것과는 달리, 아직 대다수 기업에서는 학력 중심의 채용이 이루어지고 있음을 확인하였습니다.

■ 조사 기업 519개의 94%가 학력 기재를 요구했고, 그 외 기업이 요구하는 스펙 종류는 무려 7가지(자격사항, 인턴경력, 학점, 어학점수, 어학연수, 공모전 입상, 사회봉사)에 달함.

기업에 8대 스펙 중 입사지원서에 기재하도록 한 항목이 무엇인냐고 물었습니다. 그 결과, 업종이나 기업규모를 가리지 않고 가장 많이 요구한 항목이 학력(94.0%)이었습니다. 2015년 비슷한 항목으로 이뤄졌던 고용부와 대한상의의 500여 개 기업을 대상으로 한 설문조사(고용부·대한상의, ‘능력중심 채용 트렌드와 변화 전략’ 컨퍼런스 자료집, 2015.9.22.)에서도 입사지원서에 기재해야 하는 사항으로 1위 학력(94.0%), 2위 자격사항(88.4%)이 압도적인 응답 수를 기록하였습니다. 작년과 올해에 걸쳐 이루어진 조사에서 입사지원서에 기재하도록 하고, 기업의 채용에서 반드시 요구하는 사항으로 ‘학력’이 가장 높은 비율을 차지한다는 것은 기업이 지원자들을 거르기 위한 수단으로 학력을 사용하는 관행이 여전하다는 것을 보여줍니다.

[표1] 채용 시 입사지원서에 기재해야 하는 항목의 기업 규모별 차이

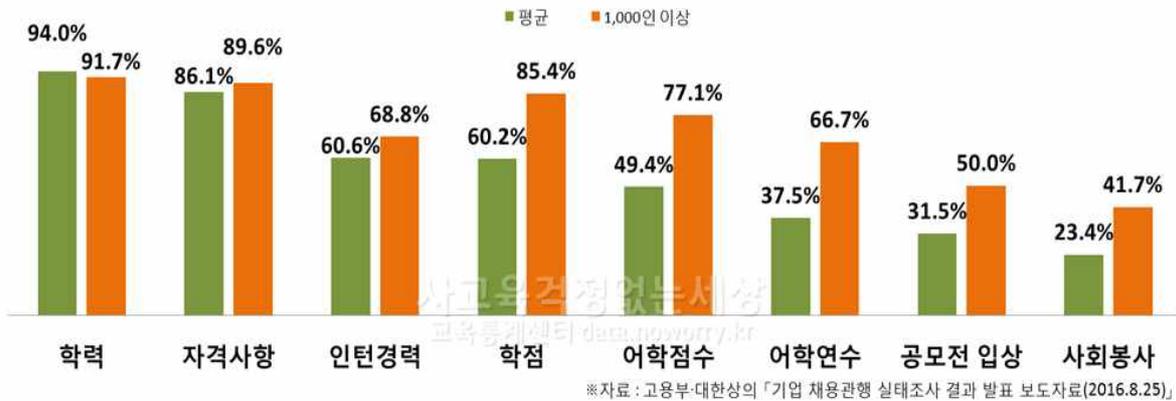
(단위: %)

	학력	자격사항	인턴경력	학점	어학점수	어학연수	공모전 입상	사회봉사
평균	94.0	86.1	60.6	60.2	49.4	37.5	31.5	23.4
50~299인 이하	94.5	84.3	58.6	53.9	43.4	32.3	28.5	19.3
300~999인 이하	93.5	90.7	63.9	70.4	57.4	41.7	33.3	28.7
1,000인 이상	91.7	89.6	68.8	85.4	77.1	66.7	50.0	41.7

\* 다중 응답분석 결과이므로 비율의 합계가 100%를 넘을 수 있음

출처: 고용부·대한상의, “기업 채용관행 실태조사 결과 발표” 보도자료

채용 시 입사지원서에 기재해야 하는 항목 비율 (다중응답)



요구하는 스펙의 종류도 많습니다. 기업의 입장에서는 모두 요구하는 것은 아니라고 말할 것 입니다. 그러나 구직자의 입장에서는 한 기업 입사만 준비하지 않습니다. 따라서 모든 스펙을 갖추어야 한다는 압박에 시달릴 수밖에 없습니다. 게다가 거의 모든 기업은 채용 평가의 기준을 명시적으로 공개하지 않습니다. 그래서 대부분의 구직자는 입사지원서에서 기업이 요구하는 기준을 얼마만큼 충족하고 빈칸을 채웠는지에 대해 고심할 수밖에 없습니다. 이미 스펙을 갖췄더라도 끊임없이 더 좋은 내용으로 바뀌어야 한다는 부담이 있다는 것입니다.

여기에 직무능력평가(이하 NCS) 부담이 더하고 있습니다. 기존 입사지원서의 스펙 기입란이 존재하는 가운데 NCS가 도입되면 추가적인 부담만 더하게 됩니다. 즉, 기존 8대 스펙을 기본으로 하고 자격증이나 인턴경력 혹은 NCS에 대한 스펙 쌓기를 더 많이 하게 되면서 취업 준비는 총량적으로 늘어나는 것입니다. 따라서 기업은 직무 요건을 명확하고 자세하게 제시하고, 해당 직무와 무관한 스펙에 대한 기입란을 축소하여, 직무 중심의 채용이 이루어지도록 채용관행을 바꾸어 나가야 합니다.

■ ‘채용 시 무엇을 중요하게 보는가?’를 묻는 항목에서도 ‘학력’이라고 답한 비율이 34.8%로, 자격사항(54.9%)에 이어 두 번째로 높았으며, 특히 1,000인 이상의 대기업은 ‘학력’이라고 답한 비율이 43.8%에 달해, 자격 사항과 같이 가장 중요하게 여기는 스펙으로 응답함.

조사 결과, 기업이 소위 9대 스펙 중 성형수술을 제외한 8가지 항목 중에서 채용 시 중요하게 보는 항목은 자격사항(54.9%), 학력(34.8%)이었습니다. 자격사항이나 인턴경력을 중요하게 보는 흐름은 직무와 무관한 학력이나 학벌보다는 직무 적합성을 고려한다는 점에서 바람직할 수 있습니다. 그러나 아직도 학력이라고 답하는 비율이 두 번째로 높다는 것은, ‘학벌주의’의 뿌리 깊은 관행이 아직도 해소되지 못했음을 보여줍니다.

또 한 가지 문제는 취업준비생(이하 취준생)이 가장 선호하는 1,000인 이상의 대기업 중 자격

사항과 같이 가장 중요하게 여기는 스펙을 ‘학력’이라고 답한 비율이 43.8%에 달했습니다. 이렇듯 학력이나 학벌을 선호하는 대기업의 태도는 우리나라의 반수와 재수, 편입을 유발시키는 가장 중요한 이유가 되고 있습니다.

[표2] 채용 시 중요하게 보는 항목의 기업 규모별 차이

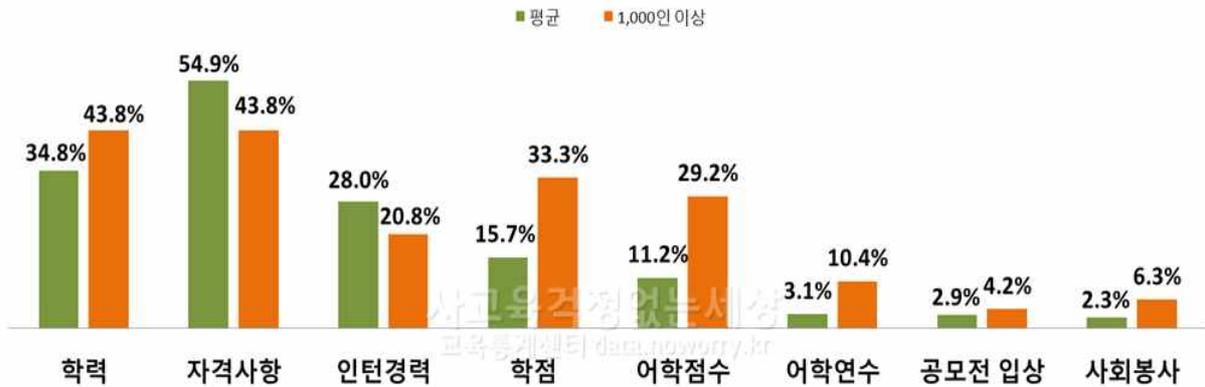
(단위: %)

	학력	자격 사항	인턴 경력	학점	어학 점수	어학 연수	공모전 입상	사회 봉사
평균	34.8	54.9	28.0	15.7	11.2	3.1	2.9	2.3
50~299인 이하	32.4	57.6	30.5	9.7	7.8	2.5	2.5	1.7
300~999인 이하	38.9	50.9	23.1	27.8	14.8	1.9	3.7	2.8
1,000인 이상	43.8	43.8	20.8	33.3	29.2	10.4	4.2	6.3

\* 다중 응답분석 결과이므로 비율의 합계가 100%를 넘을 수 있음

출처: 고용부·대한상의, “기업 채용관행 실태조사 결과 발표” 보도자료

채용 시 기업에서 중요하게 보는 항목 비율 (다중응답)

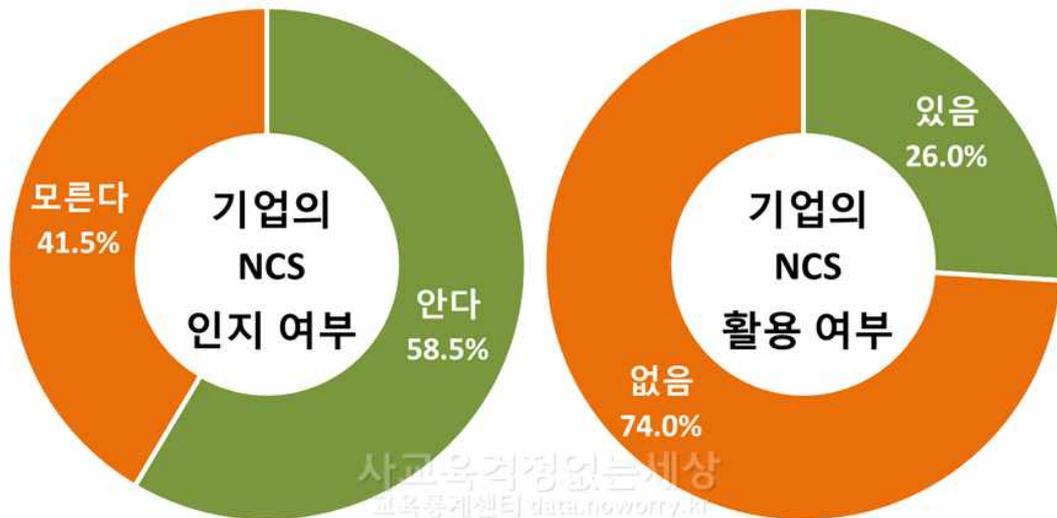


※자료: 고용부·대한상의 「기업 채용관행 실태조사 결과 발표」 보도자료(2016.8.25)

■ 정부가 강력하게 추진하고 있는 NCS 또한 평균 41.5%의 기업이 모르고 있으며 활용 예정이 없는 기업도 74%나 됨.

정부는 현재 NCS를 바탕으로 직무 중심의 채용이 이루어질 수 있도록 정책을 펼치고 있지만, 여전히 NCS를 모르는 기업이 41.5%에 이르고 기업의 규모가 작을수록 모르는 비율이 더욱 높았습니다. 이는 아직도 NCS를 통한 채용 제도의 변화가 더딜 수밖에 없는 이유를 보여줍니다.

[그림1] 기업의 NCS 인지 여부 및 활용 계획



※자료 : 고용부-대한상의 「기업 채용관행 실태조사 결과 발표 보도자료(2016.8.25)」

이는 NCS를 활용하고 있거나 활용할 예정이 있는지 묻는 질문에 현재 NCS를 활용한다고 응답한 기업의 비율이 8.1%에 그치고 있는 실정입니다.('기업 채용관행 실태조사' 결과 발표 보도자료에서 언급) 이미 활용하고 있거나 활용 예정인 기업은 26%로 집계되었고, 전년 대비 21.4%나 증가하였다고 평가하였습니다. 이를 역으로 생각하면 아직 활용 계획이 없는 기업이 74%에 달한다는 것입니다. 이는 NCS가 직무능력중심 채용의 대안으로서 자리매김하고 있지 못한 현실의 반영입니다.

■ 이에 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 관행을 끊어야 함. 또한 출신학교 차별금지법의 제정에 함께 나서 법제도를 통한 직무능력 중심의 채용이 기업에 더욱 확산될 수 있도록 노력해야 함.

이번 기업 채용관행 실태조사로 기업이 채용에서 중요하게 생각하는 요소와 불필요한 스펙을 요구하는 기업들의 양상을 파악할 수 있었습니다. 또한 결과에서 보이듯 채용시장에서 학력과 학점이 가장 중요한 항목으로 평가받던 과거의 관행이 아주 점진적으로 개선되고 있다는 점 또한 보여준다는 점에서 의미가 있습니다.

그러나 아직도 학력을 포함한 8개의 스펙을 당연하게 써넣게 하고, 그것을 평가 잣대로 활용하는 채용 기준이 여전한을 그 이면에 드러나고 있습니다. 특히 구직자들의 선호도가 높은 중견기업 이상의 기업들이 요구하는 스펙으로 인해 구직자들의 취업 준비에 대한 총량적인 부담이 더욱 가중된 것이 아닌가 하는 의구심을 떨칠 수 없습니다. 그리고 2015년의 결과에서 나아진 바 없이 학력을 입사지원서에서 가장 많이 써넣게 하고 있다는 점에서 학력이나 학벌주의가 채용시장에서 여전히 구태로 자리 잡고 있음을 다시 확인하였습니다.

이에 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 현황을 파악하고 채용공고에서부터 직무 요건을 자세하게 기술함과 동시에 입사지원서 상에서 직무와 무관하거나 불필요한 기입 항목을 줄여나갈 수 있도록 기업들을 꾸준히 독려해야 합니다. 또한 기업에 대한 교육이나 간담회 진행하고, 직무능력 평가에 초점을 두고자 하는 기업들이 공정한 평가방법을 도입할 수 있도록 직무 중심의 채용시스템 구축 등의 실질적인 지원을 해나가야 합니다. 또한 무엇보다도, ‘출신학교 차별금지법’(오영훈 의원 발의)이 하루빨리 제정되어, 채용에서 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 고용부 또한 협력적인 태도를 보여주어야 합니다.

## ■ 우리의 요구

1. 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 현황을 파악하고, 입사지원서 상에서 직무와 무관하거나 불필요한 기입 항목을 줄여나갈 수 있도록 기업들을 독려해야 합니다.
2. 고용부는 기업에 대한 교육과 간담회 진행하고, 직무 중심의 채용시스템이 구축될 수 있도록 기업들에게 실질적인 지원을 해나가야 합니다.
3. 채용에서 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 고용부는 ‘출신학교 차별금지법’(오영훈 의원 발의) 제정에 적극적이고 협력적인 자세를 보여주어야 합니다.

2016. 9. 29. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은중(070-7602-2768/내선번호 510)

### 첨부자료 1. 조사개요

< 실태조사 개요 >

■ 주관: 고용부, 대한상공회의소

■ 기간: 6.14 ~ 7.6

■ 대상: 50인 이상 765개 기업 조사 518개 회수

\* (규모) 50~299명 362개, 300~999명 108개, 1,000명 이상 48개

\* (업종) 제조 171, 운수 51, 건설 46, 도·소매 44, 금융/보험 36, 숙박·음식 33, 기타 서비스 137

< 설문조사 항목 >

1. 신입직원 채용 시 적용하는 채용방식
2. 신입직원 채용 시 적용하는 모집단위
3. **신입직원 채용 시 가장 중시하는 것 (다중응답)**
4. 입사지원서에 기재해야 하는 인적사항 (다중응답)
5. 입사지원서에 기재해야 하는 사항(다중응답)
6. 국가직무능력표준, NCS 인지여부
7. NCS 활용 및 향후 활용할 예정 여부(다중응답)