■ 2016년도 하반기 민간 대기업 채용 실태 분석보도(2016. 11. 17.)

조사 대상 민간 대기업 전체(19곳)가 학력과 출신학교명 기재를 요구하였습니다.

▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 공정거래위원회(이하 공정위)에서 지정한 민간 대기업 계열사 19곳의 2016년도 하반기 채용 실태를 분석하였음.

▲ 조사 대상 민간 대기업 19곳 모두 입사지원서에 학력과 출신학교명을 기재하도록 하였고, 학교의 소재지까지 요구하는 곳도 18곳(89.5%)에 달했음. 심지어 주간/야간이나 본교/분교까지 구분하여 기재하게 하는 등 민간 대기업은 출신학교와 관련된 세부 사항을 요구하였음.

▲ 채용공고에서 모집 자격을 4년제 대학 졸업(예정)자로 제한하는 기업이 10곳(52.6%)이었고, 공인어학성적(9곳, 47.4%)이나 학점(5곳, 26.3%)으로 지원 자격을 제한하는 기업도 상당수가 있어, 취업준비생(이하 취준생)의 스펙 경쟁을 부추기고 있음.

▲ 민간 대기업은 학력이나 출신학교를 입사 전형에서 평가 기준으로 사용한다는 점을 명시하여, 학력과 출신학교 기재가 채용 과정에서 실질적으로 반영됨을 확인함.

▲ 민간 대기업은 입사지원서에 학력과 출신학교뿐만 아니라, 외국어성적(18곳, 94.7%), 자격증(18곳, 94.7%), 학점(17곳, 89.5%), 경력(16곳, 84.2%), 수상경력(12곳, 63.2%), 봉사활동(10곳, 52.6%), 해외연수 및 해외경험(9곳, 47.4%) 등 성형수술을 제외한 소위 8대 스펙을 요구하였음.

▲ 2015년 본 단체 조사결과와 비교하면, 학력과 출신학교명 기재 비율은 전년도보다 올라갔고, 그 밖의 스펙 기재 비율은 약간 줄어들었음.

▲ 기업은 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태에서 벗어나, 지원자의 직무능력을 평가할 수 있는 구조로 채용시스템을 전환해야 함.

▲ 고용노동부(이하 고용부)는 채용절차 공정화에 관한 법률에 제시된 '표준이력서' 사용이 실제적으로 적용되도록 적극 권장하고, 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

▲ 근본적으로 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학력과 출신학교 차별 관행을 타파해야 함.

사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 공정거래위원회(이하 공정위)에서 지정한 대기업(상호출자제한 및 채무보증제한 기업집단) 중 2016년 9월~10월에 신규채용이 있었던 계열사 19곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석하였습니다.

[2016년 조사대상 (19곳)]
대림산업, 대한항공, 동부화재해상, (주)두산, 롯데쇼핑, 부영주택, 삼성전자, CJ제일제당, 아시아나항공, LS니꼬동제련, LG이노텍, OCI, 이마트, GS칼텍스, KT, 포스코, 한화생명보험, 현대자동차, SK이노베이션

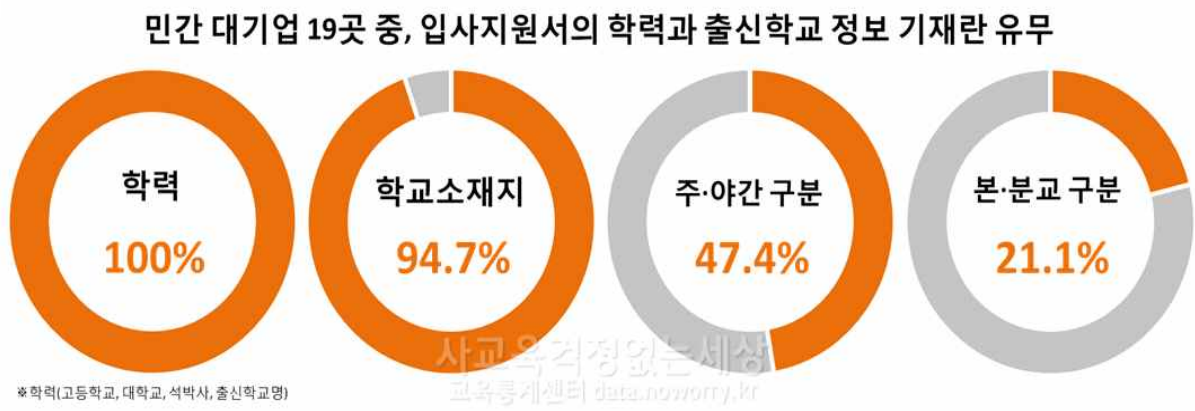
교육부와 통계청에서 발표한 사교육 의식조사 결과에서 자녀들에게 사교육을 시키는 이유 1위는 취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문이었습니다. 자녀의 안정된 삶을 위해 좋은 일자리가 필요하고, 이를 얻기 위한 수단으로서 사교육은 작동해 왔습니다. 결국 출신학교로 차별하지 않는 공정한 채용 시장의 변화는 과도한 사교육 문제 해결의 열쇠입니다.

■ 조사 대상 민간 대기업 19곳 모두 입사지원서에 학력과 출신학교명을 기재하도록 하였고, 학교의 소재지까지 요구하는 곳도 18곳(89.5%)에 달했음. 심지어 주간/야간이나 본교/분교까지 구분하여 기재하게 하는 등 민간 대기업은 출신학교와 관련된 세부 사항을 요구하였음.

먼저 **학력과 출신학교**에 관련된 항목을 분석해 보니 조사 대상 민간 대기업 19곳(100%) 모두 입사지원서에 학력과 출신학교명을 기재하도록 하였고, 학교의 소재지까지 기재하는 곳도 18곳(94.7%)에 달했습니다. 또 주간/야간이나 본교/분교까지 구분하게 하는 등 출신학교와 관련된 세부 사항을 요구하고 있었습니다.

[표1] 입사지원서의 학력과 출신학교 정보 기재란 유무

회사명	학력기입					학교 소재지	주간/야간 구분	본교/분교 구분
	고등학교	대학	석사	박사	출신학교명			
대림산업	O	O	O	O	O	O	O	X
대한항공	O	O	O	O	O	O	X	X
동부화재해상	O	O	O	O	O	O	O	X
(주)두산	O	O	O	O	O	O	O	X
롯데물산	O	O	O	O	O	X	X	X
부영주택	O	O	O	O	O	O	O	X
삼성전자	O	O	O	O	O	O	X	X
CJ제일제당	O	O	O	O	O	O	X	X
아시아나항공	O	O	O	O	O	O	O	O
LS니꼬동제련	O	O	O	O	O	O	O	X
LG이노텍	O	O	O	O	O	O	X	X
OCI	O	O	O	O	O	O	O	O
이마트	O	O	O	O	O	O	O	O
GS칼텍스	O	O	O	O	O	O	X	X
KT	O	O	O	O	O	O	O	O
포스코	O	O	O	O	O	O	X	X
한화생명보험	O	O	O	O	O	O	X	X
현대자동차	O	O	O	O	O	O	X	X
SK이노베이션	O	O	O	O	O	O	X	X
총 계 (곳)	19	19	19	19	19	18	9	4
비 율 (%)	100	100	100	100	100	94.7	47.4	21.1



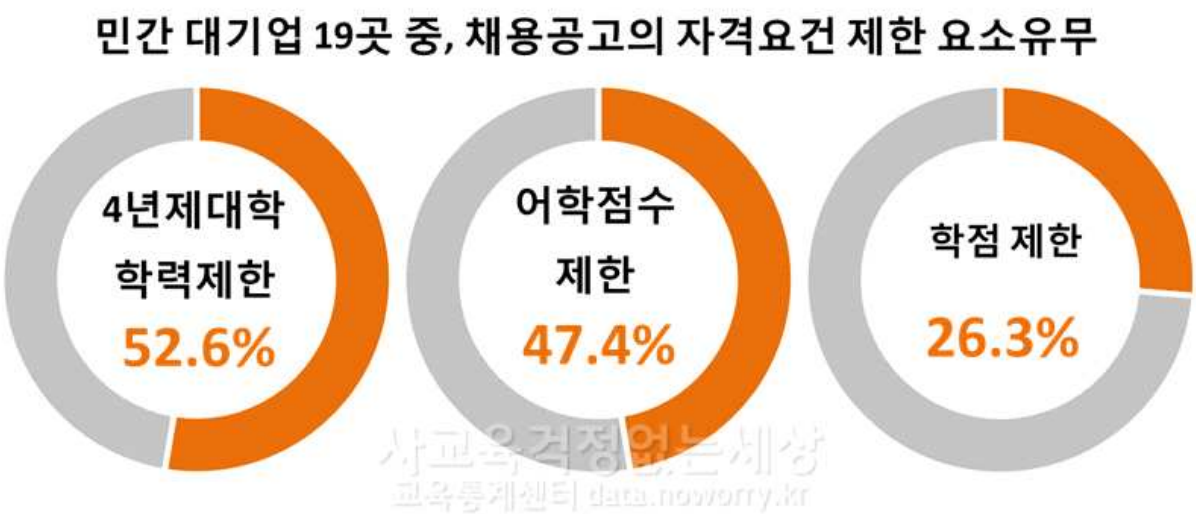
구인하는 직무에 어느 정도 학력 이상이어야 그 직무를 수행할 수 있다는 합리적인 설명 없이 학력을 요구하는 것은 부당합니다. 출신학교명을 요구하고, 이를 채용 과정에 반영하는 행태 또한 분명한 차별입니다. 더 나아가 고등학교를 비롯한 출신학교의 소재지를 묻거나 주간/야간, 본교/분교 여부를 묻는 것도 특정학교를 우대하거나 배제하기 위한 수단으로서 작용하거나, 적어도 지원자에게 위축감을 줄 수 있으므로 관련 항목 기재란은 삭제되어야 합니다.

■ **채용공고에서 모집 자격을 4년제 대학 졸업(예정)자로 제한하는 기업이 10곳(52.6%)이었고, 공인어학성적(9곳, 47.4%)이나 학점(5곳, 26.3%)으로 지원 자격을 제한하는 기업도 상당수가 있어, 취업준비생(이하 취준생)의 스펙 경쟁을 부추기고 있음.**

보통 기업의 채용공고는 모집 단위, 지원 자격 및 세부 요건, 접수기간 및 지원방법, 전형절차, 기타사항, 문의처 등으로 나뉩니다. 여기에서 발견할 수 있는 과잉스펙을 요구하는 부분은 지원 자격 및 세부 요건 항목이라고 할 수 있습니다. 전체 조사대상 19곳의 채용공고를 살펴보니, 모집 자격을 4년제 대학 졸업(예정)자로 제한하고 있는 기업이 10곳(52.6%)이었습니다. 또한 채용공고에서 어학점수(9곳, 47.4%)나 학점(5곳, 26.3%)으로 지원 자격을 제한하는 기업도 상당수가 있어, 채용 공고에서조차 스펙 경쟁이 부추겨지고 있음을 확인하였습니다.

[표2] 채용공고상의 자격요건 제한 요소 유무

회사명	4년제대학 학력제한	어학점수 제한	학점제한
대림산업	O	O	O
대한항공	X	O	O
동부화재해상	O	X	O
(주)두산	X	O	X
롯데물산	X	X	X
부영주택	O	O	X
삼성전자	X	O	X
CJ제일제당	O	X	X
아시아나항공	X	O	X
LS니꼬동제련	X	O	O
LG이노텍	O	X	X
OCI	X	X	X
이마트	O	X	X
GS칼텍스	X	X	X
KT	O	X	X
포스코	X	O	O
한화생명보험	O	X	X
현대자동차	O	O	X
SK이노베이션	O	X	X
총 계 (곳)	10	9	5
비 율 (%)	52.6	47.4	26.3



대림그룹의 채용공고를 살펴보겠습니다. 지원 자격 및 세부 요건을 보면 그룹 공통사항에 4년제 정규대학교 이상의 채용분야 관련학과 기졸업 또는 2017년 이전 졸업예정자로 학력 제한이 분명하게 제시되어 있습니다. 또한 대림산업 건설사업부의 경우에는 전 학년 성적 평점 3.0 이상, 재무, IT기획 홍보 부문 등은 TOEIC Speaking Level 6 또는 OPIC IM 등급 이상으로 지원 자격을 제한하고 있습니다.

[그림1] 대림그룹 채용공고

지원 자격 및 세부 요건

그룹 공통사항
- 4년제 정규대학교 이상의 채용분야 관련학과 기졸업 또는 2017년 2월 이전 졸업예정자
- 현재 군복무 중인 경우, 2016년 12월 31일까지 전역 가능자
- 2017년 1월 입사 가능자
- 병역필 또는 면제자로 해외여행에 결격사유가 없는 자

대림산업 건설사업부
- 전 학년 성적 평점 3.0 이상 (4.5만점 기준)
- 공인어학성적 (제출 마감일 기준, 2년 이내)

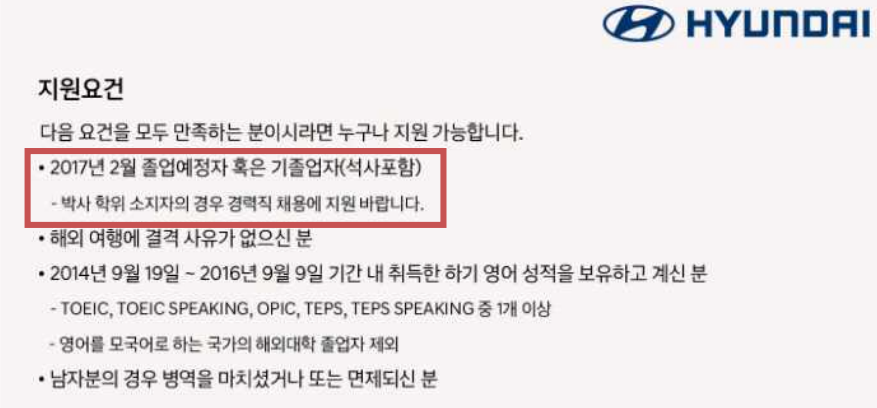
※ 영미권 국가 대학 졸업자는 공인어학성적 제출 면제
  - 토목, 건축, 플랜트, 안전, 환경: TOEIC Speaking Level 5 또는 OPIC IL 등급 이상
  - 재무, 법무, IT기획, 홍보, 인사, 영업(건축, 공공): TOEIC Speaking Level 6 또는 OPIC IM 등급 이상

- 공통: 직무관련 자격증(공학인증 포함) 소지자 우대
- 건축 일반: 중국어 관련 공인어학성적 보유자 우대 (HSK, 중국어 OPIC 등)
- 플랜트: 러시아어, 페르시아어 능통자 우대
- 토목 R&D: 토목공학(지반/터널 분야) 석사 졸업 및 졸업예정자 (논문/연구성과 제출 필수)
- 건축 R&D: 건축공학, 기계공학(열/에너지 등 친환경 분야) 석사 졸업 및 졸업예정자(논문/연구성과 제출 필수)
- 재무: 관련 전문 자격증(CPA/CFA 등) 소지자 우대
- IT기획: 산업공학, 컴퓨터공학 전공자 우대

현대자동차의 경우 채용공고에는 졸업예정자라면 누구나 지원할 수 있다고 하였지만, 학력에

대한 언급이 없어서 고등학교 졸업자(이하 고졸자)나 대학교 졸업자(이해 대졸자) 누구나 지원이 가능할 것처럼 보였습니다.

[그림2] 현대자동차 채용공고



하지만 아래 그림처럼 입사지원서 항목에서 학력부분을 입력할 때는 학사가 아닐 경우에는 입사지원서 작성 자체가 불가능합니다. 학력에 대한 제한이 없는 듯 보였지만 입사지원서에서는 반드시 입력해야 하는 필수 요소가 된 것입니다. 기업의 채용공고의 자격조건과 입사지원서의 입력사항이 불일치로 인한 상황은 지원자들의 혼란을 일으킬 수 있기에 빠르게 시정되어야 합니다.

[그림3] 현대자동차 입사지원서

한편, 4년제 대학 졸업(예정)자로 학력을 제한하고 있지 않은 기업은 대한항공, ㈜두산, 롯데물산, 삼성전자, 아시아나항공, LS니꼬동제련, OCI, GS칼텍스, 포스코 등이었습니다. ㈜두산의 경우에는 학력 제한이 없고 전공/자격자가 아니라도 동일 전문성을 갖추고 있는 자는 지원 가능하다고 명시하고 있어 문턱을 낮춘 좋은 사례로 평가할 수 있습니다.

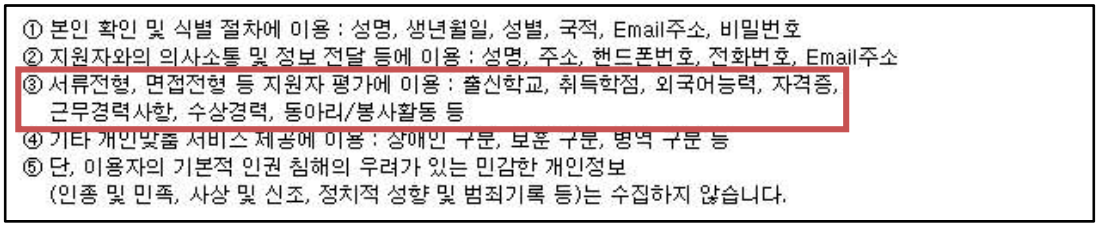
[그림4] ㈜두산 채용공고

그러나 위와 같이 학력 제한을 없앴다고 하더라도 입사지원서에는 학력과 출신학교 입력란이 있으므로 채용 공고상의 제한 철폐는 한계를 가질 수밖에 없습니다. 요컨대, 채용 공고에서부터 학력제한을 없애는 것과 동시에 입사지원서의 관련 입력란도 사라져야 할 것입니다.

■ 민간 대기업은 학력이나 출신학교를 입사 전형에서 평가 기준으로 사용한다는 점을 명시하여, 학력과 출신학교 기재가 채용 과정에서 실질적으로 반영됨을 확인함.

입사지원서의 학력 기재란이나 출신학교명 기재란을 평가 기준이 아니라 참고 항목이나 단순 정보로 사용할 수도 있지 않으냐는 반론이 가능합니다. 하지만 민간 대기업이 스스로 밝힌 개인정보의 수집목적 및 이용목적에서 그 목적이 드러났습니다. 아래 아시아나항공 입사지원서를 보면 "**③ 서류 전형, 면접전형 등 지원자 평가에 이용하는 항목: 출신학교,** 취득학점, 외국어능력, 자격증, 근무경력사항, 수상경력, 동아리/봉사활동 등."이라고 명시하고 있습니다. 이는 지원자의 출신학교가 실제 지원자의 평가에 이용되고 있음을 명시적으로 보여주는 예라고 할 수 있습니다.

[그림5] 아시아나항공 입사지원서



■ 민간 대기업은 입사지원서에 학력과 출신학교뿐만 아니라, 외국어성적(18곳, 94.7%), 자격증(18곳, 94.7%), 학점(17곳, 89.5%), 경력(16곳, 84.2%), 수상경력(12곳, 63.2%), 봉사활동(10곳,

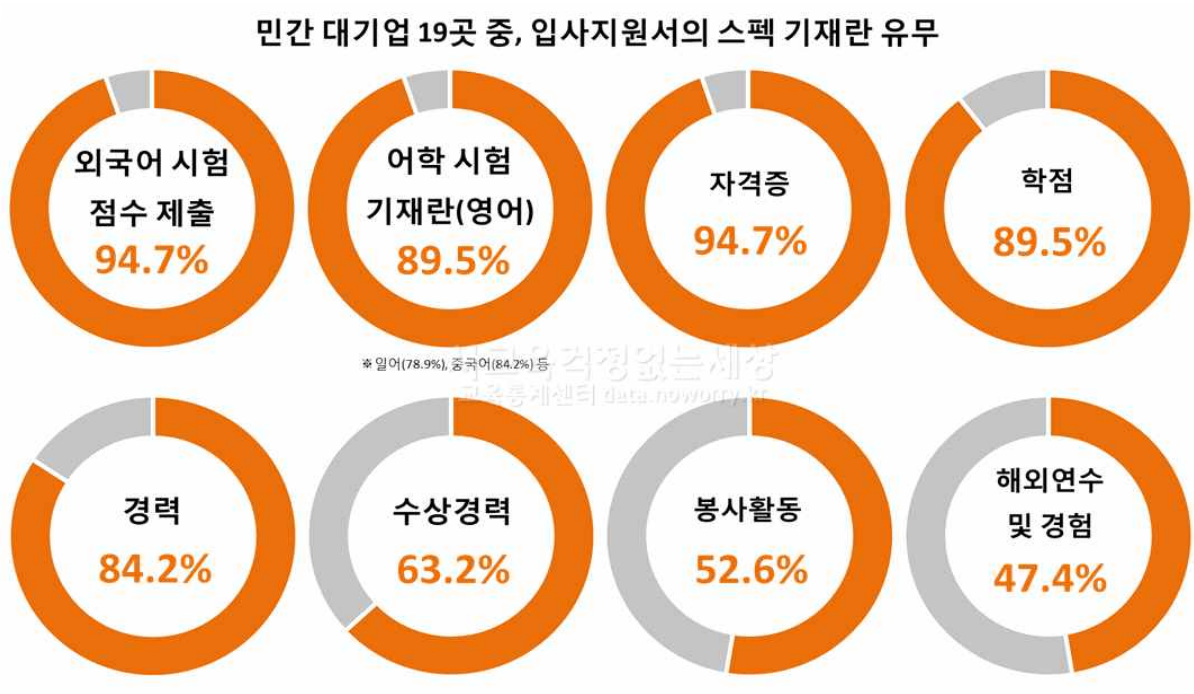
52.6%), 해외연수 및 해외경험(9곳, 47.4%) 등 성형수술을 제외한 소위 8대 스펙을 요구하였음.

학력과 출신학교를 제외하고 19곳의 기업의 입사지원서 항목 중 가장 비율이 높은 것은 외국어성적(18곳, 94.7%), 자격증(18곳, 94.7%)이었고, 다음으로 학점(17곳, 89.5%), 경력(16곳, 84.2%)이었으며, 수상경력(12곳, 63.2%), 봉사활동(10곳, 52.6%), 해외연수 및 해외경험(9곳, 47.4%)도 상당한 비중을 차지하였습니다.

[표3] 입사지원서의 스펙 기재란 유무

회사명	외국어 시험 점수 제출	어학 시험 기재란									자격증	학점	경력	수상경력	봉사활동	해외수연 및 해외경험
		영어	일어	중국어	프랑스어	독일어	러시아어	스페인어	한국어	기타 외국어						
대림산업	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	X	X	X
대한항공	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	X	O	O
동부화재 해상	O	O	O	O	추가 기재 가능	추가 입력 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	O	O	O	O	O	O	O
(주)두산	O	O	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	O	O	X	O	O	O	O
롯데물산	O	O	O	O	O	O	O	O	X	X	O	O	O	X	O	X
부영주택	O	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	직접 기재	O	O	O	O	X	X
삼성전자	O	O	추가 기재 가능	O	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	추가 기재 가능	O	O	O	O	O	X	X
CJ제일제당	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
아시아나 항공	O	O	O	O	X	X	X	X	X	X	O	O	O	X	X	X
LS니꼬 동제련	O	O	O	O	O	O	O	O	추가 기재 가능	O	O	O	O	O	O	O
LG이노텍	O	O	O	O	O	O	O	O	추가 기재 가능	O	O	X	X	X	X	X
OCI	O	O	O	O	O	X	X	O	O	X	O	O	O	O	O	O
이마트	O	O	O	O	O	추가 기재 가능	추가 기재 가능	O	추가 기재 가능	O	O	O	O	O	O	O
GS칼텍스	O	O	O	O	X	X	X	X	X	X	O	O	X	X	X	X
KT	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	X	X
포스코	O	O	O	O	O	O	O	O	추가 기재 가능	O	O	O	O	O	O	O
한화생명 보험	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
현대 자동차	O	O	O	O	O	O	O	O	X	O	O	O	O	O	X	X
SK 이노 베이션	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	O	X	X	X	X
총 계 (곳)	18	17 (+1)	15 (+3)	16 (+2)	12 (+4)	10 (+5)	10 (+5)	12 (+4)	6 (+8)	13 (+1)	18	17	16	12	10	9
비 율 (%)	94.7	89.5 (94.7)	78.9 (94.7)	84.2 (94.7)	63.2 (84.2)	52.6 (78.9)	52.6 (78.9)	63.2 (84.2)	31.6 (73.7)	68.4 (73.7)	94.7	89.5	84.2	63.2	52.6	47.4

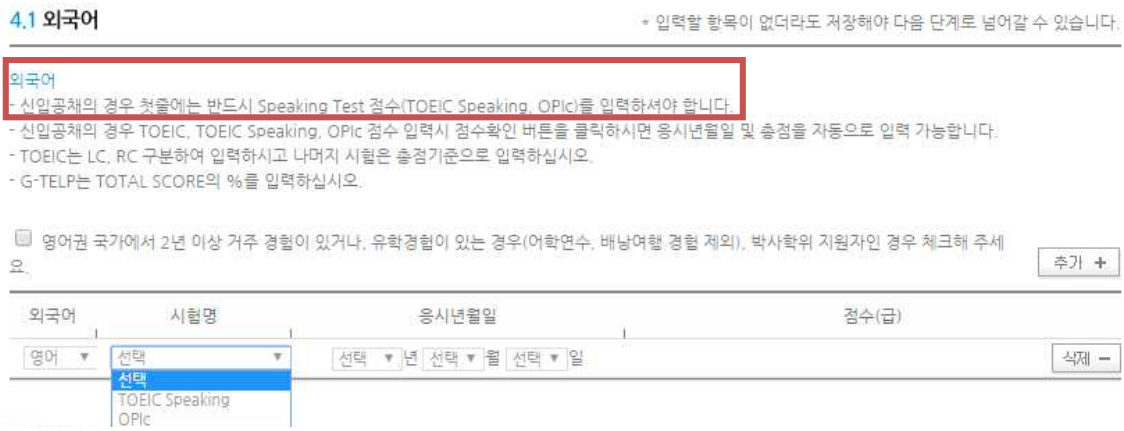
* ( )안은 외국어가 입사지원서에 명시되어 있지는 않지만 기타언어로 직접기재가 가능한 경우임.



1) 외국어성적

외국어성적은 조사대상 기업 중 SK이노베이션을 제외한 18곳(94.7%)이 요구하였습니다. 보통 어학성적을 입력하는 방식은 다양한 어학시험을 나열한 후 선택하는 방법과 언어를 선택한 후 어학시험을 선택하는 방법으로 나뉩니다. 또한 아래 ㈜두산과 같이 공인어학성적으로 모집제한을 한 경우는 반드시 그 내용을 입력해야 합니다. 거의 모든 민간 대기업들이 요구하는 공인어학성적은 채용 공고상에서의 자격 제한과 입사지원서에서의 기재란으로 존재하고 있어, 취업을 위한 어학 사교육에 왜 취업준비생들이 몰입할 수밖에 없는지를 보여주었습니다.

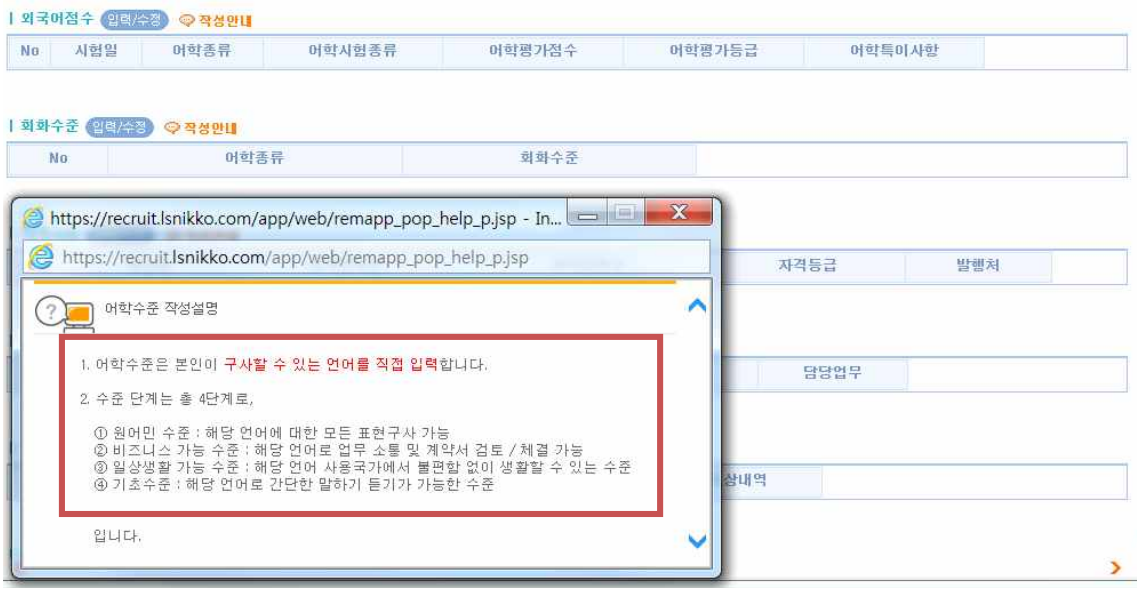
[그림6] ㈜두산 입사지원서



LS니꼬동제련과 LG이노텍은 외국어점수와 별도로 회화수준을 입력해야 합니다. 모국어가 아닌 외국어 점수와 회화수준이 채용 자격의 하한선을 넘어 지원자에게 매우 큰 부담으로 작용

하고 있었습니다.

[그림7] LS니꼬동제련 입사지원서



다만, KT는 기재란은 있으나 공인영어성적을 옵션으로 두어 조금은 완화된 양상을 보여주지만, 지원자들에게는 여전히 부담으로 남습니다.

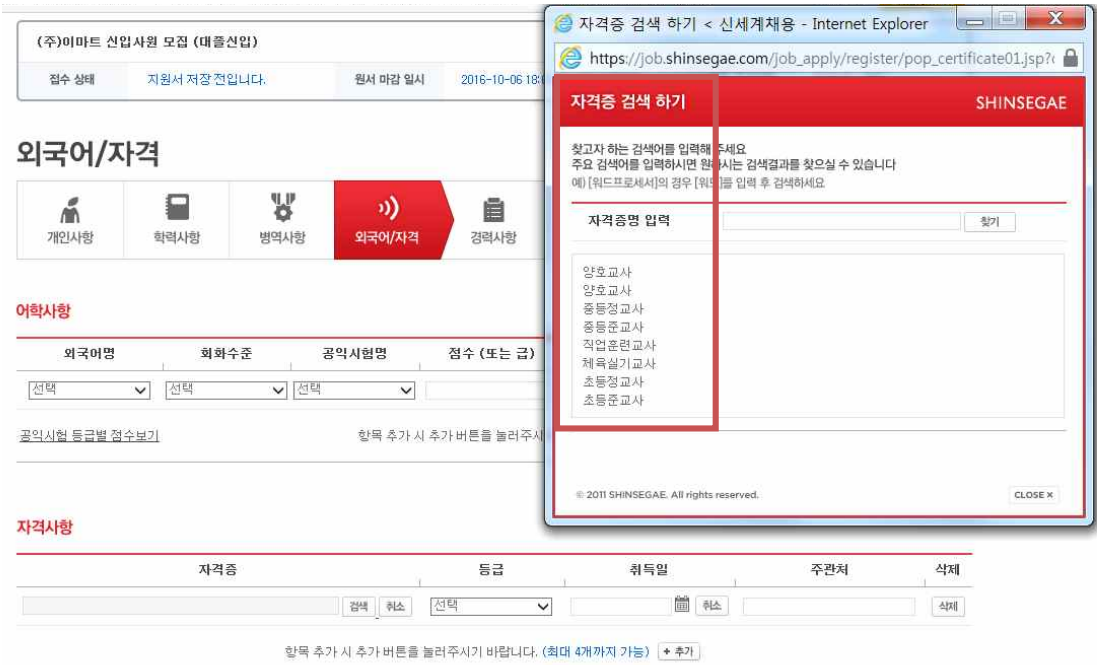
[그림8] KT 입사지원서

2) 자격증

자격증은 SK이노베이션을 제외한 모든 기업(18곳, 94.7%)이 요구하였습니다. 자격증은 자격면허를 검색해서 클릭하여 입력하는 방식입니다. 하지만 민간기업의 이러한 자격증 입력 방식은 직무와 무관한 자격증 취득을 부추긴다는 우려를 낳고 있습니다. 몇몇 공기업이 시행하는

방식과 같이 해당 직무의 자격증만 검색되도록 유도하여, 관련 직무에 대한 집중적인 직무 준비가 가능하도록 하고 불필요한 자격증으로 인한 지원자들의 부담을 줄여나가야 합니다.

[그림9] 이마트 입사지원서



3) 학점

다음으로 학점은 17곳(89.5%)에서 기재란을 유지하고 있었습니다. 고용부와 대한상의의 '기업 채용관행 실태조사' 결과에 따르면 기업의 규모가 클수록 학점을 중시하는 비율이 높아져 50~299인 이하 기업이 9.7%임에 비해 1,000인 이상의 기업은 33.3%의 비중을 차지한 바 있습니다. 하지만 기업이 학점을 스펙 요소로 포함하면서, 대학 교육은 취업을 위해 더 좋은 학점을 따기 위한 수단으로 전락하고, 전공과 관련된 연구와 학문의 기풍은 자취를 감추었습니다. 또한 학점이 낮으면 1차 서류전형에서 불리하다는 이유로, 대학의 방학은 계절학기를 수강하는 학생들로 넘쳐 나는 실정입니다. 취업 전문학과가 아닌 경우에는 학점과 직무능력이 무조건 일치하는 것이 아니므로 기업들은 학점 기재란을 유지하는 것에 대해 재고할 필요가 있습니다.

[그림10] 롯데물산 입사지원서

4) 경력

경력은 LG이노텍, GS칼텍스, SK이노베이션을 제외한 16곳(84.2%)이 있었습니다. 신입 채용임에도 경력란을 유지하는 이유는 경력자가 신입 채용에 지원할 수도 있고, 인턴 등의 경력을 중요하게 생각하는 채용 흐름이 반영된 이유로 보입니다. 하지만 신입사원 채용에서는 교육 경력과 관련 활동 경력 등을 핵심적으로 반영하고 비정규직, 정규직 등의 경력의 세부사항은 경력직 모집에서 다루는 것이 필요합니다. 또한 기업에서는 준비된 인재를 선발하는 데에만 치중하지 말고 선발한 인재의 역량을 높이고 재교육하는 과정에 노력을 기울여야 합니다.

[그림11] 대림산업 입사지원서

5) 수상경력

수상경력은 12곳(63.2%)으로 절대 적지 않은 기업이 요구하고 있었습니다. 수상경력을 요구하는 기업은 동부화재해상, ㈜두산, 부영주택, 삼성전자, CJ제일제당, LS니꼬동제련, OCI, 이마트, KT, 포스코, 한화생명보험, 현대자동차 등이었습니다. 해당 기업이 주최하는 공모전 및 경시대회가 있는 경우, 입상자는 우대나 가산점이 있을 수 있어서 이에 대한 지원자들의 압박도

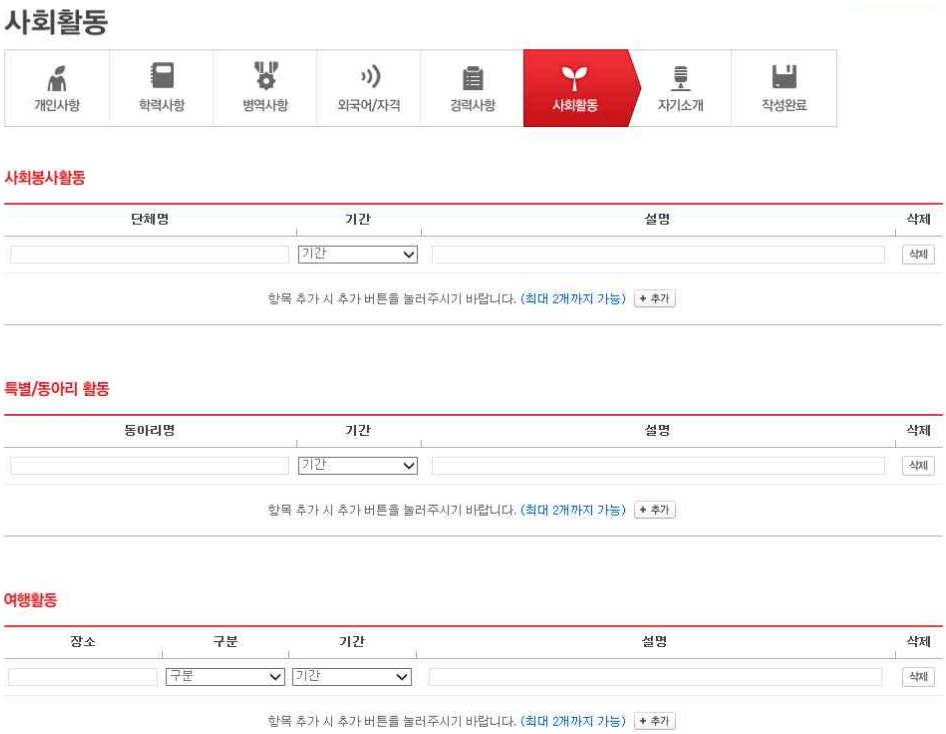
상당할 것으로 보입니다.

[그림12] KT 입사지원서

6) 봉사활동

봉사활동은 10곳, 52.6%가 기재란을 유지하고 있었습니다. 이마트의 경우에는 사회봉사활동, 특별/동아리활동, 여행활동 등으로 그 영역을 세분화하여 기재하도록 하고 있습니다.

[그림13] 이마트 입사지원서



7) 해외연수 및 해외경험

해외연수 및 해외경험은 대한항공, 동부화재해상, ㈜두산, CJ제일제당, LS니꼬동제련, OCI, 이마트, 포스코, 한화생명보험 등 9곳, 47.4%가 요구하고 있었습니다. 하지만 해외연수, 해외경험 등은 상당한 비용이 소모될 수 있어 일부 계층에만 유리한 항목이므로 스펙 사항에서 삭제되어야 합니다.

[그림14] 포스코 입사지원서

이상에서 살펴본 바와 같이 현재 기업들이 요구하는 스펙은 직무나 직군의 특성에 따라 그 비중이나 비율이 달라지는 것이 아니라 거의 모든 직군이나 직무에 해당하는 요소입니다. 직무에 따라 필요한 자격 조건이 있는 건 당연하지만 마치 모든 직무에 필수 요소인 것으로 지원자에게 요구하는 것은 지원자들의 부담만 가중시킬 뿐입니다.

특히 대기업일수록 요구하는 스펙의 항목이 많아지고 있다는 것이 문제입니다. 전국경제인연합회가 2016년 10월에 조사한 대학생 취업인식도 조사 결과 취업 선호기업이 대기업(32.3%)> 공기업(25.4%)> 중견기업(13.3%)으로 대학생 3명 중의 1명은 대기업에 입사하기를 희망하고 있습니다. 그렇다면 적어도 3명 중 1명은 단 하나의 스펙이라도 더 쌓기 위해 과열 경쟁을 할 수밖에 없다는 것입니다.

취업포털 인크루트가 올해 하반기 공채를 준비하는 취업준비생 715명을 대상으로 한 설문조사에서 여러 기업에 입사지원서를 냈지만 탈락한 이유가 무엇이냐는 질문에 응답자 32%는 '직무 실무경험과 차별화된 포인트가 부족했기 때문'을 꼽았으며 그다음 ▲스펙이 좋지 않아서(24%), ▲해당 기업에 대한 지식, 관심을 효과적으로 어필하지 못해서(15%), ▲지원율이 높은 기업에 지원했기 때문에(13%) 등으로 답한 것에도 24%의 응답이 스펙에 대한 부담감을 보여주고 있습니다.

반면, SK이노베이션의 경우 개인신상과 기본정보(학력과 출신학교, 학점 정보), 자기소개서로

만 입사지원서가 구성되어 있습니다. 공학인증 이수 여부만 체크하는 항목이 있을 뿐, 외국어 점수, 자격증, 경력, 수상경력, 봉사활동, 해외연수 및 해외경험을 기재하는 난은 없습니다. 서류 전형에서 스펙을 최소한으로 검토하는 입사지원서라고 할 수 있습니다. 다만 최종학력과 출신학교, 학점 등을 요구한 것은 역으로 그것을 절대적인 선발기준으로 삼을 수 있다는 우려를 낳을 수 있습니다. 출신학교와 학점을 선발 기준으로 사용한다는 것은 기업의 채용 관행에서 하루빨리 사라져야 할 구태입니다.

[그림15] SK이노베이션 입사지원서

■ 스펙을 초월한 채용의 좋은 전형 사례로는 롯데그룹의 SPEC태클 오디션을 들 수 있음.

이번 조사 대상에 들어가지는 않았지만, 스펙을 초월한 채용의 좋은 사례는 롯데그룹에서 실시하는 SPEC태클 오디션 전형입니다. 이 전형은 지원하는 계열사 및 관련 직무에 대한 열정과 역량을 보유한 사람이면 누구나 응시할 수 있으며, 모집 분야는 전 학과이고, 전형방법은 서류 전형> L-TAB> 면접 전형> 건강 검진> 입문교육/ 인턴십을 거쳐 정규직으로 전환됩니다. 아래와 같이 지원주제에 맞게 제안서/기획안을 작성하여 입사지원서에 첨부하여 제출하는 것이 서류 전형의 전부입니다.

[그림16] 롯데그룹 SPEC태클 오디션 채용공고

모집회사	직무	채용유형	지역	모집인원	지원주제	비고
롯데칠성음료(주류BG)	주류영업	인턴	전국	0명	1, 2개 주제 중 택일 ① 수입맥주의 소비가 확산되는 Trend 속에서 '클라우드'만의 지속가능한 성장을 위한 전략방안을 수립하여 기획안을 제출하시오. ② 20대 초반 소비자들을 대상으로 '처음처럼' 판매를 강화할 수 있는 구체적인 방안과 근거를 제시하시오.	- 자유양식 (분량 제한 없음, PDF) - 2개 주제 중 택일하여 제안서/기획서 형태로 제출

입사지원서의 양식도 기본인적사항과 기획안 첨부파일이 전부입니다. 사진, 성별, 나이 등은 물론이고 학력, 출신학교, 학점, 외국어점수, 자격증, 학점, 경력, 수상경력, 봉사활동까지 모든

사항의 기재란을 삭제하고 오로지 해당 직무와 관련 있는 기획안 작성으로 서류 전형이 이루어지는 것입니다.

물론 이후 전형의 면접과 인턴십 과정이 직무 능력을 검증하기 위해 까다롭게 이루어지지만, 직무 역량을 스펙이 아닌 면접과 인턴체험으로 검증해 가는 과정을 통해 소모적인 스펙 경쟁을 줄일 가능성을 제시합니다. 또한 기업이 인재를 선발하여 역량을 높이는 교육을 병행한다는 점은 올바른 방향이라고 평가할 수 있습니다.

[그림17] 롯데그룹 SPEC태클 오디션 입사지원서

■ 2015년 본 단체 조사결과와 비교하면, 학력과 출신학교명 기재 비율은 전년도보다 올라갔고, 그 밖의 스펙 비율은 줄어든 것으로 확인함.

사교육걱정은 2015년에도 대기업 집단의 계열사 22곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서 및 전반적인 채용 실태를 조사하였습니다.

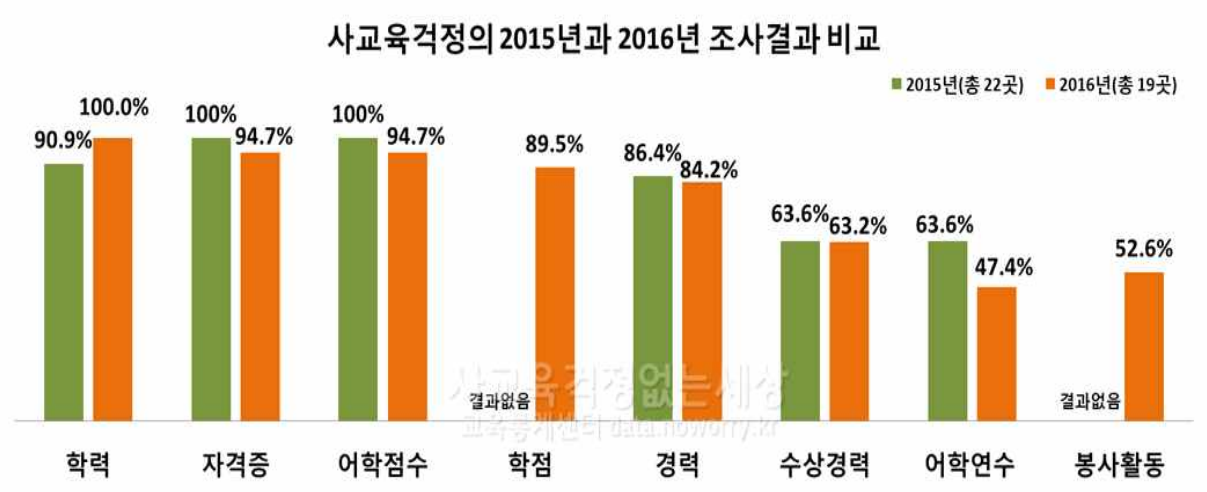
[2015년 조사대상 (22곳)]

대림산업, 대한항공, 동부화재해상, (주)두산, 롯데쇼핑, 부영주택, 삼성전자, CJ제일제당, 아시아나항공, LS니꼬동제련, LG이노텍, OCI, 이마트, GS칼텍스, KT, 포스코, 한화생명보험, 현대자동차, 농협, 대우조선해양, 현대상선, 현대중공업 (SK만 채용공고가 없어서 제외)

2015년과 2016년의 결과를 비교한 결과 입사지원서에서 학력과 출신학교명 기재에 대해서는 2015년 95.5%, 2016년에는 100%로 거의 모든 기업이 학력과 출신학교명을 요구하고 있었습니다. 또한 자격증, 어학점수, 경력, 수상경력 기재란은 소폭 줄어들었고 어학연수 등의 해외경험은 63.6%→47.4%로 기재 요구가 눈에 띄게 줄어들었습니다.

[표4] 사교육걱정의 2015년과 2016년 조사결과 비교

	학력	자격증	어학점수	학점	경력	수상경력	어학연수	봉사활동
2015년 (총22곳)	95.5% (20곳)	100% (22곳)	100% (22곳)	결과 없음	86.4% (19곳)	63.6% (14곳)	63.6% (14곳)	결과 없음
2016년 (총19곳)	100% (19곳)	94.7% (18곳)	94.7% (18곳)	89.5% (17곳)	84.2% (16곳)	63.2% (12곳)	47.4% (9곳)	52.6% (10곳)



이러한 결과는 고용부와 대한상의의 1,000대 기업 조사결과와 비슷한 양상을 보입니다. 올해 8월에 발표한 결과를 보면 채용 시 입사지원서에 기재해야 하는 항목의 기업 규모별 차이에서 기업의 규모가 클수록 스펙 기재 항목이 많았습니다. 특히 1,000인 이상의 기업들은 학력(91.7%)> 자격사항(89.6%)> 학점(85.4%)> 어학점수(77.1%) 항목에 높은 응답을 하였는데 이번 우리 단체의 조사에서도 학력(100%)= 자격사항(100%)> 어학점수(94.7%)> 학점(89.5%)으로 결과가 나왔습니다.

[표5] 채용 시 입사지원서에 기재해야 하는 항목의 기업 규모별 차이

(단위: %)

	학력	자격 사항	인턴 경력	학점	어학 점수	어학 연수	공모전 입상	사회 봉사
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, 2016.8.25.

여기에서 두 가지 시사점을 발견할 수 있는데, 첫 번째는 위 분석에 참여한 1,000인 이상의 기업 중에서도 재계 순위가 더 높은 본 단체 조사 대상이 더 많은 스펙을 요구하고 있다는 점, 두 번째는 재계 순위가 높을수록 어학점수 기재를 요구하는 비율 또한 큰 폭으로 높아진다는 점입니다.

또한 국가인권위원회가 3, 567개의 입사지원서를 분석하여 발표한 '고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링'의 결과에서도 입사지원서에 가장 많이 포함된 차별요소는 나이(98.5%) 다음에 학력/출신학교가 94.7%로 두 번째로 높은 비율을 차지하였습니다. 특히 민간기업의 결과만 놓고 보면 99.7%에 해당하는 1,563개의 기업이 학력과 관련 사항을 기재하도록 해 본 단체의 조사결과와도 매우 근접한다는 것을 알 수 있습니다.

[표6] 입사지원서 차별 요소 – 학력/출신학교 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	1,815 (90.8)	184 (9.2)	1,999 (100.0)
민간 기업	1,563 (99.7)	5 (0.3)	1,568 (100.0)
전체	3,378 (94.7)	189 (5.3)	3,567 (100.0)

출처: 국가인권위원회(2016), 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링, 63쪽.

■ 기업은 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태에서 벗어나, 지원자의 직무능력을 평가할 수 있는 구조로 채용시스템을 전환해야 함.

조사대상 19곳 중 대다수 기업의 채용 절차는 스펙 8~9가지에 자기소개서를 포함하여 1차 서류 전형을 하고, 2차에서 인적성 혹은 직무적성검사를 시행하며, 1차 면접은 역량 면접, 2차 면접은 인성 및 임원 면접, 신체검사까지 총 5단계를 기본으로 합니다. 면접은 보통 1~2차에

걸쳐 역량면접, 실무면접, PT 면접, 집단토의, 종합인성면접 등을 통해 면밀한 검증을 거칩니다. 조사대상인 19곳의 대기업은 위와 같이 몇 단계의 전형을 거쳐 한 달 이상의 기간을 투자해 인재를 선발하는 방식을 취합니다. 이렇게 꼼꼼하게 선발 단계를 거치는 것은 그만큼 경쟁이 치열하고, 기업이 실력이 뛰어난 인재를 요구하고 있다는 증거입니다.

그러나 기업이 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 것은 기업의 사회적인 책무를 위반하는 행위입니다. 취준생은 스펙을 채우기 위해 취업 사교육을 받아야 하고, 대학은 학생 선발과 취업 경쟁으로 교육의 질을 높이기 위한 노력을 외면하며, 학생은 더 나은 출신학교를 위한 무한경쟁을 하고 있습니다. 경제적으로는 연간 17조 원이 넘는 규모의 사교육비를 지출하는 것에 대한 원인을 기업이 제공하고 있는 것은 아닌지 숙고하여야 합니다. 기업은 사회적 책임을 이행하기 위해 지원자가 가지고 있는 직무능력을 통해서만 지원자를 평가할 수 있는 구조로 채용시스템을 전환해야 합니다. 기업이 학력과 출신학교를 채용 기준으로 삼는 한 학벌주의를 향한 무한경쟁은 사라질 수 없습니다.

■ 고용부는 채용절차 공정화에 관한 법률에 제시된 표준이력서 사용을 적극적으로 권장하고, 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

2014년 제정된 '채용철자 공정화에 관한 법률' 제5조는 "고용노동부 장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다."라고 규정하고 있습니다. 이에 고용부는 '채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼(이하 업무 매뉴얼)'을 작성·배포하였는데 여기에는 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서가 제시되어 있습니다.

표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인 정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시하였습니다. 여기에는 구직자의 사진, 성별, 나이, 부모의 신상 등 불필요한 신상정보를 기재하는 기입란이 없습니다. 이것의 배경에는 학력이나 출신학교가 채용과정에서 필요한 항목이 아니라는 점을 보여줍니다. 여기서 가장 강조한 것에 채용 직무에 따른 경력과 능력이라고 할 수 있습니다. 기재사항의 축소는 구직자의 부담을 덜 수 있는 중요한 방법으로 과열된 스펙 경쟁을 완화하고 불필요한 개인정보 노출을 없애면서 직무와 무관한 다른 배경들이 채용에 영향을 최대한 주지 않을 수 있도록 하는 장치가 됩니다.

[그림18] 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼에 따른 표준이력서(안)

표준 이력서(안) 및 자기소개서

(1쪽)

<필수>

한글

한자

영문

주소 (우편번호)
(현거주지)

연락처	전화번호	전화	휴대전화
	전자우편		

주요 경력사항	회사명	담당 업무(직무내용)	근무기간(년. 월)
			년 월 - 년 월
			년 월 - 년 월

자격증 및 특기사항	관련 자격증			(년 월 취득)	
				(년 월 취득)	

자기소개 등 활동사항			

저소득층 여부	구분	「국민기초생활보장법」상 수급자	「한부모가족지원법」상 보호대상자
	해당여부		

※ 해당직종에 맞는 특기, 행위, 연구실적, 특허 등 항목 마련

원래 이 법은 2015년 1월 1일부터는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장부터 순차 적용되어 내년부터는 30인 이상의 거의 모든 사업장에 적용되는 내용임에도 홍보가 미진한 상황입니다. 이에 고용부는 헌법과 법률에서 정한 대로 차별요소를 없애고 능력 중심의 채용이 이루어질 수 있도록 표준이력서의 취지를 적극적으로 홍보하고 사용을 권장하며 학력이나 출신학교 등의 업무와 무관한 사항을 배제한 이력서를 사용할 수 있도록 하는 정책적인 유인책을 마련해야 합니다. 더불어 기업들의 학력이나 출신학교를 포함한 스펙 중심의 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 합니다.

■ 근본적으로는 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학력과 출신학교 차별 관행을 타파해야 함.

이번 분석에서 시사하는 바는 학력과 출신학교를 통해 지원자들을 선별하려는 민간 대기업의 채용 관행에는 큰 변화가 없었다는 점입니다. 다른 스펙 기재란이 줄고 있는 상황에서 학력과 출신학교 요구 비율에 큰 변화가 없다는 것은 특정 학교 출신들을 우대하거나 배제하기 위한 차별과 연계될 수 있는 요소로서 학력이 작용하고 있다는 것을 보여줍니다. 이것은 헌법과 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등 많은 법률이 학력 차별을 금지하고 있지만 실질적인 제재 수단으로서 작동하고 있지 않다는 것을 의미합니다.

현재 국회에서는 박정 의원 등 16인이 '채용절차 공정화에 관한 법률' 개정안을 발의해 학력을 기초심사자료로 요구하지 못하게 하는 내용을 담았고, 김해영 의원 등 24인은 '공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안'을 발의하여 공공기관의 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력이 기재된 자료의 제출을 금지하는 내용을 담았습니다. 하지만 이러한 내용을 포괄적으로 담은 법률안이 오영훈 의원이 대표 발의한 '학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안'입니다. 이 출신학교 차별금지법은 입시와 고용 영역의 응시원서에서 학력과 출신학교 기재를 요구할 수 없으며 학력과 출신학교로 차별하게 되면 과태료 등의 벌칙을 부과하게 되어 있습니다. 그러하기에 채용에서 학력과 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 고용부는 '출신학교 차별금지법'(오영훈 의원 발의) 제정에 적극적이고 협력적인 자세를 보여주어야 합니다.

■ 우리의 요구

1. 기업들은 입사지원서에 학력과 출신학교를 기재하게 하는 등 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태를 바로잡고, 직무능력을 통해서만 지원자를 평가하는 채용시스템을 마련해야 합니다.

2. 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 감시를 강화하고, 입사지원서 상에서 직무와 무관하거나 불필요한 기재 항목(스펙 기재란)을 줄여나갈 수 있도록 표준이력서 사용을 기업들에 강제해야 합니다.

3. 고용부는 채용에서 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 '출신학교 차별금지법'(오영훈 의원 발의)이 하루빨리 제정될 수 있도록 적극 나서야 합니다.

2016. 11. 17. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

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