



■ 2016년도 하반기 공기업 채용 실태 분석보고 (2017. 1. 3.)

조사대상 공기업의 80%가 입사지원서에 학력 기재를 요구하고 있습니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 기획재정부가 지정한 총 30곳의 공기업 중 2016년 9~10월에 채용이 진행되었던 10곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석하여 채용실태를 파악함.
- ▲ 조사 대상 공기업 10곳 중 입사지원서에 학력을 기재하게 하는 곳은 8곳(80%)이었고, 출신 학교명까지 기재하게 하는 곳은 6곳(60%)이었음. 학교의 소재지를 요구하는 곳도 7곳(70%)에 달했음. 다만, 주간/야간이나 본교/분교 등의 세부사항은 요구하지 않아 그것을 요구하는 민간대기업과는 차이가 있었음.
- ▲ 출신학교 기재란이 없더라도 졸업 및 성적증명서를 첨부하거나 제출하도록 함으로써 간접적으로 출신학교를 파악하는 경우도 있었음.
- ▲ 조사대상 공기업은 입사지원서에 학력과 출신학교 외의 나머지 스펙에 대해서도 자격증(10곳, 100%), 경력(10곳, 100%), 교육사항(8곳, 80%), 학점(5곳, 50%) 등 관행적으로 요구하고 있음. 다만, 공기업 중에는 꼭 필요한 스펙만을 요구하는 곳도 확산되고 있음.
- ▲ 스펙 중심에서 능력 중심으로 채용 관행의 변화를 시도하고 있는 공기업 중 한국동서발전은 학력과 출신학교 배제하고도 선발이 이루어질 수 있음을 보여 주었음.
- ▲ 조사대상 공기업의 대다수는 여전히 학력과 출신학교 등의 스펙을 중요하게 다루고 있어 고용정책기본법을 위반하고 직무능력 중심의 채용을 선도적으로 하겠다는 협약을 준수하지 않고 있음을 확인함. 이는 정부에서 권장하고 있는 표준이력서 양식 또한 외면하고 있는 것이므로, 공공성과 책무성을 바탕으로 스펙 중심의 채용 관행에서 완전히 탈피하도록 노력해야 함.
- ▲ 고용노동부(이하 고용부)는 NCS 기반 채용에 대한 공기업의 채용실태를 철저하게 검증하

고 채용절차 공정화에 관한 법률에 제시된 ‘표준이력서’가 적용되도록 적극적으로 권장하며 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

▲ 근본적으로 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학력과 출신학교 차별 관행을 타파하고 직무 능력 중심의 채용이 이루어질 수 있도록 해야 함.

사교육걱정은 기획재정부가 지정한 총 10곳의 공기업 중 2016년 9~10월에 채용이 진행되었던 10곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석하여 채용 실태를 파악하였습니다. 이 시기에 채용이 있었던 공기업은 아래와 같습니다.

[2016년 하반기 조사대상 (10곳)]

한국동서발전, 한국수력원자력, 대한석탄공사, 울산항만공사, 인천항만공사,
한국감정원, 한국관광공사, 한국마사회, 한국중부발전, 해양환경관리공단

■ 조사 대상 공기업 10곳 중 입사지원서에 학력을 기재하게 하는 곳은 8곳(80%)이었고, 출신학교명까지 기재하게 하는 곳은 6곳(60%)이었음. 학교의 소재지를 요구하는 곳도 7곳(70%)에 달했음. 다만, 주간/야간이나 본교/분교 등의 세부사항은 요구하지 않아 그것을 요구하는 민간대기업과는 차이가 있었음.

먼저 **학력과 출신학교**에 관련된 항목을 분석해 보니 조사 대상 공기업 10곳 중 8곳(80%)은 입사지원서에 학력을 기재하도록 하였고, 출신학교명까지 기재하게 하는 곳은 6곳(60%)이었으며, 학교의 소재지까지 기재하는 곳도 7곳(70%)에 달했습니다. 다만, 사교육걱정이 2016년 하반기 민간대기업 20곳의 입사지원서를 분석했을 때, 민간대기업들 9곳(47.4%)이 출신학교의 주간/야간을 구분하여 물어봤고, 4곳(21.1%)이 출신학교의 본교/분교 구분 등의 세부정보를 요구했던 것과 달리 공기업에서는 그러한 사항을 단 한 군데도 요구하지 않았습니다.

[표1] 입사지원서의 학력과 출신학교 정보 기재란 유무

회사명	모집형태	학력	출신학교명	학교소재지
대한석탄공사	대체인력	○	△	○
울산항만공사	시간선택제	○ (성적입력시 확인가능)	△	×
인천항만공사	채용형인턴	○	○	○
한국감정원	고졸채용형인턴	—	○	○
한국관광공사	무기계약직	○	○	○
한국동서발전	정규직	× (지역인재만 기재)	× (지역인재만 기재)	×
한국마사회	계약직	○	○	○
한국수력원자력	대졸수준인턴사원	○	○	○
한국중부발전	전문직	○	○	○
해양환경관리공단	채용형청년인턴	○	△	×
총 계		8곳	6곳	7곳
비 율		80%	60%	70%

* ○: 기재함.
 * △: 기재함은 없으나 전형 과정에서 관련 증명서 제출로 확인 가능함.
 * ×: 기재 안 함.
 * —: 고졸채용이므로 해당없음.

공기업 10곳의 학력 및 출신학교 기입란 여부



학력과 출신학교 기재를 요구한 공기업에 대해 구체적으로 살펴보겠습니다. 먼저, 학력 기재를 요구한 공기업은 대한석탄공사, 울산항만공사, 인천항만공사, 한국관광공사, 한국마사회, 한국수력원자력, 한국중부발전, 해양환경관리공단 등 총 8곳이었습니다.

[그림1] 한국중부발전 입사지원서

■ 학력사항

구분	학교명	기간	소재지	초기화
고등학교	<input type="text"/> <고등학교> 검정고시 패스 <input type="checkbox"/>	년도 ▼ 월 ▼ 입학 년도 ▼ 월 ▼ 선택 ▼	선택 ▼	
전문대학	<input type="text"/> <대학>	년도 ▼ 월 ▼ 선택 ▼ 년도 ▼ 월 ▼ 선택 ▼	선택 ▼	* 초기화
대학교	<input type="text"/> <대학>	년도 ▼ 월 ▼ 선택 ▼ 년도 ▼ 월 ▼ 선택 ▼	선택 ▼	* 초기화

이 중 울산항만공사는 학력 기재란이 존재하지는 않지만, 최종학력의 성적을 입력하게 함으로써 학력이 드러날 수밖에 없었습니다.

[그림2] 울산항만공사 입사지원서

2. 심사항목

2-1. 최종 학교성적
- 고등학교 : 학기별 국어·영어·수학과목의 성적을 (내신)등급, 점수, 석차백분위중 하나로 표기
동일·유사과목을 있는 경우 들어 1학년 1학기 국어1, 국어2

구분	과목별 성적												
	국어				영어				수학				
	단위	등급	점수	석차백분위	단위	등급	점수	석차백분위	단위	등급	점수	석차백분위	
고 등 학 교	1학년1학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명
	1학년2학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명
	2학년1학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명
	2학년2학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명
	3학년1학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명
	3학년2학기	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명	○단위	○등급	/100점	○등/○명

구분	1학년 1학기	1학년 2학기	2학년 1학기	2학년 2학기
대 학 교	학점	○점/4.5점(만점)	○점/4.5점	○점/4.5점
	구분	3학년 1학기	3학년 2학기	4학년 1학기
	학점	○점/4.5점	○점/4.5점	○점/4.5점

■ 출신학교 기재란이 없더라도 졸업 및 성적증명서를 첨부하거나 제출하도록 함으로써 간접적으로 출신학교를 파악하는 경우도 있었습니다.

출신학교 기재를 요구한 공기업은 인천항만공사, 한국감정원, 한국관광공사, 한국마사회, 한국수력원자력, 한국중부발전 등 총 6곳이었습니다. 그 외 공기업 중에서도 대한석탄공사, 울산항만공사, 해양환경관리공단은 출신학교 기재란은 없었지만, 졸업증명서나 성적증명서 등을 입사지원서에 첨부하거나 증빙 서류로 제출하도록 하여 간접적으로 요구하고 있었습니다.

[그림3] 해양환경관리공단 입사지원서

학력	졸업구분	기간(입학~졸업)	전공/복수(부)전공
<input type="text" value="선택"/> <input type="text" value="대학교"/>	<input type="text" value="선택"/>	<input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/> <input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/>	전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/> 복수(부)전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/>
<input type="text" value="선택"/>	<input type="text" value="선택"/>	<input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/> <input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/>	전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/> 복수(부)전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/>
<input type="text" value="선택"/>	<input type="text" value="선택"/>	<input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/> <input type="text" value="선택"/> ~ <input type="text" value="선택"/>	전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/> 복수(부)전공: <input type="text"/> <input type="button" value="검색"/>
졸업 증명서		<input type="button" value="삭제"/>	<input type="text" value="찾아보기..."/> pdf, jpg, zip만 가능, 1MB 이내

인천항만공사, 한국수력원자력은 비수도권 지역의 인재를 우대하기 위해서 출신학교를 기재한다고 하였습니다. 하지만 아래 한국수력원자력의 입사지원서와 같이 지역인재가 아님에도 필수적으로 기재하도록 해 놓아 출신학교 정보를 선발에 이용하고 있는 것으로 판단됩니다.

[그림4] 한국수력원자력 입사지원서

학력사항	병역사항	외국어/자격면허	경력/교육사항	가점사항	자기소개서	증빙자료
기 간 <input type="text"/> ~ <input type="text"/>			출 신 학 교 <input type="text"/>	이수구분 <input type="text"/>	소 재 지 <input type="text"/>	삭 제 <input type="button" value="삭제"/>
<input type="text"/> ~ <input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>
<input type="text"/> ~ <input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>
<input type="text"/> ~ <input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>
<input type="text"/> ~ <input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>
<input type="text"/> ~ <input type="text"/>			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>

※ 비수도권 지역인재, 이전지역 인재 여부 확인 및 인사참고 자료로만 활용될 예정이며, 고등학교 이후 재학했던 학교를 모두 기입 (해당사항이 있을 경우, 편입前 학교 및 석사이상 학교도 모두 기입)

※ 검색창을 이용하여 학력을 정확히 입력

※ 검색창에 해당 학교/전공이 없을 경우 직접 입력할 것

※ 일반계 고등학교 졸업자는 '전공'란에 '일반'을 검색하여 입력

입사지원서 기재착오, 누락 등으로 인한 불이익은 지원자 본인 책임으로 하며, 지원서 작성내용이 허위 또는 사실과 상이한 경우 합격 및 입사를 취소하며, 향후 당사 입사시험 지원 제한은 물론 관련법에 따라 처벌 될 수 있습니다.

한편 한국동서발전은 입사지원서에 학력과 출신학교 기재란이 없어 바람직했지만, 비수도권 지역인재의 경우에는 학교를 기재하도록 하여 아쉬웠습니다. 비수도권 지역인재의 우대를 위해 기재하는 것이 목적이라도 지역인재전형 내부에서 벌어질 수 있는 출신학교 차별까지 고려해야 합니다. 따라서, 일단 지원서에는 지역인재 해당 여부만 체크하여 가산점을 주고, 합격 후 증빙서류를 확인하여 출신학교 차별의 여지가 없도록 해야 합니다. 만약 지원자가 과정가

운데 출신학교 기재를 요구하지 않아 부정한 방법을 사용한다면, 후에 증빙서류를 확인한 후 이를 찾아내어 향후 몇 년간 지원을 제한하는 등의 조처를 하면 됩니다.

[그림5] 한국동서발전 입사지원서

* 발전소 주변지역 주민여부	<input type="radio"/> 해당 <input checked="" type="radio"/> 비해당	* 본사 이전지역(울산) 인재 해당여부	<input checked="" type="checkbox"/> 선택
* 비수도권 지역인재	<input type="radio"/> 해당 <input checked="" type="radio"/> 비해당		<input type="checkbox"/> 울산과학기술원(UNIST) <input type="checkbox"/> 울산과학기술대학교 <input type="checkbox"/> 울산대학교 <input type="checkbox"/> 춘해보건대학교 <input type="checkbox"/> 한국폴리텍 VII 대학 울산캠퍼스
<small>* 비수도권 지역인재 : 대학까지의 최종학력(대학원 이상 제외)을 기준으로 서울,경기, 인천지역을 제외한 비수도권(예정), 중퇴한 자 또는 재학, 휴학 중인 자</small>			
교육사항 <small>* 학교교육은 제도화된 학교 내에서 이루어지는 고등교육과정을 의미합니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해 주십시오.</small>			
학교교육			
<small>[경영/경제/무역] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</small>			
예 <input type="radio"/> 아니요 <input checked="" type="radio"/>			

■ 조사대상 공기업은 입사지원서에 학력과 출신학교 외의 나머지 스펙에 대해서도 자격증(10곳, 100%), 경력(10곳, 100%), 교육사항(8곳, 80%), 학점(5곳, 50%) 등 관행적으로 요구하고 있음. 다만, 공기업 중에는 꼭 필요한 스펙만을 요구하는 곳도 확산되고 있음.

조사대상 공기업 10곳 중 그 밖의 스펙에 대해서는 자격증(10곳, 100%), 경력(10곳, 100%), 교육사항(8곳, 80%), 학점(5곳, 50%), 어학성적(2곳, 20%), 수상경력(1곳, 10%), 봉사활동(1곳, 10%) 등의 기재란을 유지하고 있었고, 어학연수 등의 해외경험을 묻는 곳은 없었습니다.

[표2] 공기업 입사지원서의 스펙 기재란 유무

회사명	자격증	직무관련 경력,경험	교육사항 (학교,직업)	학점	어학성적	수상경력	봉사활동	해외경험
대한석탄공사 (대체인력)	○	○	○	○	X	X	X	X
울산항만공사 (시간선택제)	○	○	X	○	X	X	○	X
인천항만공사 (채용형인턴)	○	○	○	○	○	X	X	X
한국감정원 (고졸채용형인턴)	○	○	○	○	X	○	X	X
한국관광공사 (무기계약직)	○	○	○	X	X	X	X	X
한국동서발전 (정규직)	○	○	○	X	X	X	X	X
한국마사회 (계약직)	○	○	X	X	X	X	X	X
한국수력원자력 (대졸수준인턴사원)	○	○	○	△	○	X	X	X
한국중부발전 (전문직)	○	○	○	X	X	X	X	X
해양환경관리공단 (채용형청년인턴)	○	○	○	○	X	X	X	X
총 계	10곳	10곳	8곳	5곳	2곳	1곳	1곳	0
비 율	100%	100%	80%	50%	20%	10%	10%	0%

공기업 10곳 중, 입사지원서의 스펙 기재란 유무



1) 자격증

조사대상 공기업 10곳은 모두 자격증 기재란이 존재했습니다. 다수 공기업이 과도하게 많은 자격증을 기재하도록 하여 취업준비생의 부담을 가중시켰습니다. 다만, 몇몇 공기업은 직무와 관련된 자격증을 소수만 요구하였는데, 대한석탄공사는 서로 다른 분야의 자격증을 최대 2개까지만 인정하였습니다. 한국수력원자력 또한 직무와 관련된 핵심 자격증을 기준으로 최대 3개까지만 기재하라고 명시하고 있어 무분별한 자격증 취득을 막는 좋은 예가 될 수 있습니다. 이렇듯 직무능력 중심의 채용이 점차 정착되면서 직무 관련 자격증만 기재하고 인정하게 하는 흐름은 자격증 취득을 위한 소모적인 스펙 경쟁을 막는 대안이 될 수 있습니다. 앞으로 공기업은 해당 직무의 자격증만 검색되도록 유도하여, 관련 직무에 대한 집중적인 준비가 가능하도록 해야 할 것입니다.

[그림7] 한국수력원자력 입사지원서

학력사항	병역사항	외국어/자격면허	경력/교육사항	가점사항	자기소개서	증빙자료																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>외국어</th> <th>구분</th> <th>등급</th> <th>점수</th> <th>응시일자</th> <th>Registration Number</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>TOEIC</td> <td></td> <td>900</td> <td>2016.10.13</td> <td>1235462</td> </tr> </tbody> </table>	외국어	구분	등급	점수	응시일자	Registration Number		TOEIC		900	2016.10.13	1235462											
외국어	구분	등급	점수	응시일자	Registration Number																				
	TOEIC		900	2016.10.13	1235462																				
※ 신입사원 기초교육 및 직무수행시 기초 외국어 능력 필요																									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>종별</th> <th>인가번호</th> <th>인가일자</th> <th>인가관청</th> <th>삭제</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>고급 자격/면허</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="button" value="삭제"/></td> </tr> <tr> <td>일반자격증</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="button" value="삭제"/></td> </tr> <tr> <td>일반자격증</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="button" value="삭제"/></td> </tr> </tbody> </table>	종별	인가번호	인가일자	인가관청	삭제	고급 자격/면허	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>	일반자격증	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>	일반자격증	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>			
종별	인가번호	인가일자	인가관청	삭제																					
고급 자격/면허	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>																					
일반자격증	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>																					
일반자격증	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="삭제"/>																					

※ 자격면허 : 모집분야별 직무와 관련된 핵심 자격증 위주로 입력(최대 3개까지 입력)
 ※ 고급 자격/면허 및 학력인정용(기술직 응시분야 비전공자 대상) 일반자격증은 증빙자료 법에 반드시 사본 첨부 (미첨부시 불인정)

2) 경력

조사대상 공기업 10곳은 모두 직무 관련 경력이나 경험 기재란이 있었습니다. 가장 강조하는 것은 직무에 대한 경력과 경험 사항에 대한 것이었고, 관련 증빙서류를 요구하였습니다. 신입 채용임에도 경력란을 유지하는 이유는 경력자가 신입 채용에 지원할 수도 있고, 직무와 관련된 능력이나 이력, 활동을 중요하게 생각하는 채용의 흐름이 반영된 것으로 보입니다.

[그림8] 해양환경관리공단 입사지원서

경험사항	
- 직무관련 활동으로 금전적인 보수를 받고 일정 기간동안 일한 경력 또는 직업 외적인(금전적 보수를 받지 않고 수행한) 활동을 의미합니다. - 근무경력, 동아리, 산학프로젝트, 연구회, 재능기부활동 등이 포함될 수 있습니다. - 근무경력이 있는 경우 기관명 및 근무기간, 직위, 담당업무를 기재한 후 경험사항을 증빙할 수 있는 첨부파일을 업로드(선택사항임)해주시기 바랍니다. - 동아리, 아르바이트, 연구회 등 증빙이 어려운 활동의 경우 기관명, 근무기간, 직위, 담당업무를 기재하지 말고 경험 기술서에 기재해주시기 바랍니다.	
[기업홍보] 직무관련 경험사항이 있습니까?	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오
[총무] 직무관련 경험사항이 있습니까?	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오
[인사] 직무관련 경험사항이 있습니까?	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오

3) 교육사항

공기업 입사지원서의 가장 큰 특징 중의 하나는 교육사항 기재란이 중요하게 다뤄진다는 것입니다. 이번 조사에서도 8곳(80%)이 교육사항 기재란을 유지하고 있었습니다. 교육사항에는 직무 관련 학교교육이나 직업교육, 그 외 교육에 관해 기입하도록 하고 있습니다. 학교교육에서의 전체 평점을 적는 것이 아니라 직무와 관련해 어떤 교육들을 얼마만큼의 시간 동안 충실하게 배웠는가를 평가하는 것은, 교육의 결과보다는 ‘과정’에 좀 더 초점을 맞춘 긍정적인 평가 방식이라고 할 수 있습니다.

[그림9] 대한석탄공사 입사지원서

학교교육

* 해당 지원분야에 필요한 직무능력을 습득하기 위해 받은 학교교육의 내용을 기술하십시오.
(NCS기반 직무설명자료를 참고하여 작성)

과목명	단위학점	이수평점	주요내용

* 단위학점은 학점시수(2학점, 3학점 등), 이수평점은 성적증명서 상의 평점(4.0, 3.5 등)을 말합니다.
* 직무설명자료에 제시된 직무능력을 습득할 수 있었던 대표적인 교과목을 선택하여 작성하십시오.

직업교육

* 지원분야에 필요한 직무능력을 습득하기 위해 받은 직업교육이 있다면 해당 내용을 기술하십시오.
(NCS기반 직무설명자료를 참고하여 작성)

교육명	교육기관	이수시간(h)	주요내용

4) 학점

학점은 총 5곳(50%)의 공기업이 요구하였습니다. 아래의 인천항만공사처럼 최종학교 성적을 입력하는 방식이나 교육 사항에서 직무 관련 과목의 이수학점을 적는 방식입니다. 하지만 기업이 학점을 스펙 요소에 포함하면서 대학에서는 더 높은 학점을 받기 위해 치열한 경쟁이 벌어지고 있습니다. 대학 교육이 학문과 진리의 탐구의 공간이라는 본래 의미를 획득하고 점수 자체를 위한 교육으로 전락하지 않기 위해서는 학업 능력을 직무 능력과 무조건 일치시키는 채용 관행에 대하여 재고할 필요가 있습니다.

[그림10] 인천항만공사 입사지원서

구분	학교명	기간	전공	소재지	취득학점	초기화
고등학교	고등학교 선택 ▼ 계열 관공고사	년도 ▼ 월 ▼ 입학 년도 ▼ 월 ▼ 졸업		선택 ▼	<input type="radio"/> 소차 <input type="radio"/> 평정 <input type="radio"/> 이수명량	
전문대학	대학 선택 ▼ 계열	년도 ▼ 월 ▼ 입학 년도 ▼ 월 ▼ 졸업	학과	선택 ▼	졸업: 선택 ▼ 평정: <input type="text"/> 이수학점: <input type="text"/>	초기화
대학교	대학 선택 ▼ 계열	년도 ▼ 월 ▼ 입학 년도 ▼ 월 ▼ 졸업	학과 선택 ▼ 학과	선택 ▼	졸업: 선택 ▼ 평정: <input type="text"/> 이수학점: <input type="text"/>	초기화

5) 어학성적

이번 조사대상 공기업 중 어학성적을 요구하는 곳은 인천항만공사와 한국수력원자력 단 2곳 (20%)뿐이었습니다. 한국수력원자력은 ‘신입사원 기초교육 및 직무수행 시에 기초 외국어 능력이 필요하다’는 이유로 어학성적을 기재하도록 하였습니다. 하지만 한국수력원자력은 학력과 출신학교 기재란도 유지하고 있었기 때문에 여러 가지 스펙을 요구하고 있는 것으로 보입니다. 특히 인정 외국어의 범위가 TOEIC, JPT, HSK 등 하나의 외국어에 국한되지도 않고 어떤 직무에 어떤 외국어가 필요한지조차 명시되지 않은 점은 더욱 의심스러운 부분입니다. 더군다나 2차 전형에서 영어면접을 진행하지만 어학성적이 필요하다는 말은 기존의 스펙 중심의 채용 관행을 유지하고 있다는 것의 방증이라고 할 수 있습니다.

외국어 능력은 불필요한 취업 사교육을 확대시키고 직무 능력 준비를 위한 기회비용을 강요할 따름입니다. 기업들은 무분별하게 어학성적을 요구하기보다는 직무에 필요한 외국어에 한해 실용적으로 사용할 수 있는지 평가할 수 있는 수단을 구축해야 합니다.

[그림11] 한국수력원자력 채용공고

외 국 어	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인정 외국어 : TOEIC, TEPS, JPT, HSK, TOEFL(iBT) 중 1개 혹은 TOEIC스피킹, 오픽 중 1개 - 일반모집 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 사무 : TOEIC 기준 750점이상 혹은 TOEIC스피킹 기준 140점이상 ◦ 기술 : TOEIC 기준 700점이상 혹은 TOEIC스피킹 기준 130점이상 - 지역모집(사무/기술 공통) <ul style="list-style-type: none"> ◦ TOEIC기준 500점이상 혹은 TOEIC스피킹 기준 120점이상 (지원가능 어학점수 환산표 : 불임#2 참조) ○ 유효성적 : 접수마감일 기준 최근 2년 이내 국내정기시험 성적만 인정 ('14. 10. 20이후 응시하고 '16. 10. 19까지 발표한 성적에 한함)
-------	--

6) 수상경력, 봉사활동, 해외연수 및 해외경험

이번 조사대상 공기업들의 대다수는 성형수술을 제외한 8대 스펙 중 수상경력, 봉사활동, 해외경험 등의 비중을 상당히 낮췄습니다. 수상경력은 한국감정원 1곳, 봉사활동은 울산항만공사 1곳만 기재란을 두었고 어학연수를 포함한 해외경험은 단 한 곳도 묻지 않았습니다. 이는 능력중심 채용으로 변화를 시도하고 있는 공기업들의 좋은 사례라고 할 수 있습니다.

■ 스펙 중심에서 능력 중심으로 채용 관행의 변화를 시도하고 있는 공기업 중 한국동서발전은 학력과 출신학교 배제하고도 선발이 이루어질 수 있음을 보여 주었음.

한국동서발전은 채용공고에도 고졸 수준이나 안전 분야 이외에는 학력과 출신학교 정보를 요구하지 않았습니다. 즉, 학력·출신학교에 관한 모든 기재란이 존재하지 않았습니다. 또한 한국동서발전의 인재개발팀은 전화통화에서 최종합격까지 학력사항에 대한 증빙을 요구하지 않는다고 밝혔습니다. 이 밖에 학점, 어학성적, 수상경력, 봉사활동, 해외경험 또한 입사지원서 항목에 포함하고 있지 않아 취업준비생들의 부담을 낮춘 전형을 진행하고 있음을 확인할 수 있었습니다.

또한 한국동서발전, 한국수력원자력, 한국중부발전은 지원자격 요건 미충족자를 제외한 지원자 전원에게 필기전형 자격을 부여하였습니다. 이는 취업 경쟁의 핵심인 스펙에 대한 비중을 줄이고 해당 기업들이 요구하는 자질을 필기시험과 면접을 통해 평가하겠다는 것입니다. 그래서 관련 직무와 무관한 스펙 쌓기에 대한 필요성을 상쇄하고 있습니다. 하지만 한국수력원자력(학력과 출신학교, 학점 어학성적의 기재란), 한국중부발전(학력과 출신학교 기재란)은 학력과 출신학교나 학점, 어학성적 등을 함께 없애 능력중심 채용에 대한 확고한 의지를 보여주어야 합니다.

[그림12] 한국수력원자력 채용공고

6. 전형일정

구 분	일 정	내 용
지역주민 확인 (대상자에 한함)	'16.10.10(월), 10:00 ~ 18(화), 17:00	○ 지역모집 응시자, 원자력발전소주변지역주민 가점적용 대상자, 방폐장유치지역주민 가점적용 대상자는 반드시 해당 사실을 확인 받은 후 지원서접수 ○ 지역주민 확인 장소 : http://www.khnp.co.kr 내 "채용" ○ 지역모집 지원에 대한 자격여부, 증빙자료 등에 대하여 해당 원자력본부, 수력 및 양수발전소 인사담당부서에 문의 요망
지원서 접수	'16.10.10(월), 10:00 ~ 19(수), 15:00	○ 입사지원서 접수장소 : http://www.khnp.co.kr 내 "채용" ○ 서울, 부산, 대구, 광주, 대전 중 시험지구 1곳 선택 (향후 시험지구 변경불가)
1차시험 시행	'16.10.29(토)	○ 대 상 : 입사지원자 전원 ○ 시험지구 : 서울, 부산, 대구, 광주, 대전 (지원서 접수시 선택한 시험지구에서 응시) ○ 구체적인 장소 및 일정은 채용홈페이지에 추후 공지
1차합격자 발표	'16.11.9(수)	○ 채용홈페이지

공기업은 이전보다 국가직무능력표준(NCS)를 통해 직무능력 중심의 채용을 표방하고 있습니다. 그래서 채용공고에는 자세한 직무 설명 자료가 함께 제시되어 있습니다. 직무 설명 자료에는 모집하는 직무에 대한 직무수행내용, 필요 지식, 필요 기술, 직무수행태도, 관련 자격, 직업 기초능력 등을 자세하게 기술하여 무분별한 지원을 막고 필요한 인재 요건을 구체적으로 안내하고 있습니다. 그리고 입사지원서에는 교육사항(직무 관련 학교교육의 학점 시수와 이수 평점, 직무 관련 직업교육의 교육명, 교육기관, 이수시간, 주요 내용), 자격사항(직무 관련 자격, 그 외 자격), 경력 또는 경험사항 등을 구체적으로 기재하게 하여 직무에 대한 지원자의 능력을 중요한 심사 기준으로 활용하고 있었습니다.

[그림13] 한국동서발전의 사무직 직무기술서

필요 기술	<ul style="list-style-type: none"> ○ (경영기획) 경영환경 분석기술, 핵심성공요소 도출 기술, 회의 기획 및 진행 기술, 경영 정보 시스템 활용 기술 ○ (인사) 직무조사 설문지 설계 기술, 인터뷰(개인/그룹) 기술, 직무기술서 작성 기술, 전자적 자원관리시스템 및 전자인사관리시스템 활용, 의사소통 및 협상 기술 ○ (노무관리) 관련 서류 작성 기술, 의사소통 기술, 인터뷰 기술 ○ (예산) 스프레드 시트 등 관련 전산프로그램 활용, 재무제표 분석 기술, 보유자원 현황 분석기술, 예산별 조정안 도출 기술 ○ (자금) 스프레드 시트 및 회계프로그램 활용 기술, 프레젠테이션 기술, 자금운용 기술 ○ (회계/감사) 증빙서류 처리 능력, 거래 유형 구분 능력, 계정 과목 분류 능력, 재무제표 작성 및 검증 능력 ○ (세무) 전표작성 능력, 재무제표 작성 능력, 세무정보시스템 활용 능력, 세법 적용 및 세약 산출 능력, 오피스 프로그램 활용 능력 ○ (SCM) 공급망 관리 기술, 정보검색 및 관리 능력, 오피스 프로그램 활용 능력, 정보시스템 활용 능력
직무 수행태도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (공통) 협력적 태도, 공정성, 윤리의식, 보안의식, 관련 규정 및 법률 준수, 적극적 의사소통 자세, 세심한 업무처리, 수리적 정확성, 합리적 사고, 목표 중심적 사고, 논리적 사고, 전략적 사고, 분석적 사고, 기한 준수 노력, 비즈니스 마인드, 정보시스템 활용 자세

특히 울산항만공사는 채용공고에 서류 전형에 포함되는 항목의 평가 기준을 자세히 제시하여 서류전형의 심사 투명성을 확보하고자 노력하고 있습니다.

[그림14] 울산항만공사의 서류전형 항목별 평가기준

평가항목	평가 기준						배점
최종학교성적 (A)	고등학교					대학교	점수
	9등급	3등급	5등급	검정고시 등	2007년 이전졸업자 (과목별 석차)		
	1등급	우수 (2등급 적용)	A 등급 (1등급 적용)	95-100점	상위4%	4.3점 이상	50
	2등급		90-94점	상위11%	4.0~4.3미만	4b	
	3등급	보통 (3등급 적용)	B 등급 (2등급 적용)	85-89점	상위23%	3.5~4.0미만	40
	4등급		80-84점	상위40%	3.0~3.5미만	3b	
	5등급		C 등급 (3등급 적용)	75-79점	상위60%	2.5~3.0미만	30
	6등급	미흡 (7등급 적용)	D 등급 (4등급 적용)	70-74점	상위77%	2.0~2.5미만	2b
	7등급		65-69점	상위89%	1.5~2.0미만	20	
8등급	60-64점		상위96%	1.0~1.5미만	1b		
9등급	E 등급 (9등급 적용)	60점미만	상위100%	1.0미만	10		
일반사무분야 근무경력(B)	5년 이상	4년이상 ~ 5년미만	3년이상 ~ 4년미만	2년이상 ~ 3년미만	1년이상 ~ 2년미만	6월이상 ~ 1년미만	15
	15	12	10	8	6	4	

평가항목	평가 기준				배점	
자격증 (C)	정보처리, 사무자동화 산업기사 이상		컴퓨터활용능력 1급 정보처리기사 사무자동화관련 기능사	컴퓨터활용능력 2급, 워드프로세스 1급 한국사능력검증 2급이상	컴퓨터활용능력 3급, 워드프로세스 2급 한국사 능력검증 3급	15
	15		12	9	6	
봉사활동시간 (D)	40시간 이상	30시간 이상 ~ 40시간 미만	20시간 이상 ~ 30시간미만	10시간 이상 ~ 20시간미만	10시간미만	10
	10	8	6	4	2	
직무관련 자기소개서 (E)	□ 소개서의 작성 성실도 위주 평가(10점 만점) - 평가방법 및 기준(별도 설정 운영)					10
계	5개 항목					100
가점사항	• 취업보호(지원)대상자(각 전형별 만점의 5% 또는 10%) • 장애인(서류전형 만점의 5%) • 비수도권 지역인재 등(서류전형 만점의 3% 또는 5%) • 울산지역 고등학교 졸업자(서류전형 만점의 5%) • 해운항만업계 2년 이상 근무 경력자(서류전형 만점의 10%)					항목별 3~10

주) 1. 기간은 15일 이상 반올림, 15일 미만 절사

2. 자격증은 최초 입사지원서상에 기재된 것만 인정하고, 분야가 다른 자격증에 한해 2개 까지 인정하며, 동일유사분야의 경우 상위 1개만 인정

그리고 울산항만공사는 가점 대상자와 우대사항을 자세하게 기술하여 지원자들에게 정확한 정보를 제시하고 있었습니다.

[그림15] 울산항만공사의 가점사항

가 점 사 항	가점적용
<ul style="list-style-type: none"> • 전형별 만점의 5% 또는 10% 가점 <ul style="list-style-type: none"> - 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조제1항 및 「독립유공자 예우에 관한 법률」 제16조제3항에 의한 취업보호 대상자, 「5.18민주유공자예우에관한법률」 제22조 및 「특수임무유공자 지원 및 단체설립에관한법률」 제24조제1항에 의한 취업지원대상자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서류전형 ○ 필기전형 ○ 면접시험
<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 만점의 5% 가점 <ul style="list-style-type: none"> - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의한 장애인으로서 「장애인 복지법」에 의한 등록 장애인 	○ 서류전형
<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 만점의 3~5% 가점 : 비수도권 지역인재 가점기준 참조 <ul style="list-style-type: none"> - 최종학력기준 비수도권 지역인재(울산지역제외) : 3% - 최종학력기준 2~4년제 울산지역대학 : 5% 	○ 서류전형
<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 만점의 5% 가점 <ul style="list-style-type: none"> - 최종학력기준 울산지역고등학교 졸업자 5%(검정고시 제외) 	○ 서류전형
<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 만점의 10% <ul style="list-style-type: none"> - 해운항만업계 2년 이상 근무경력자 	○ 서류전형

■ 하지만 조사대상 공기업 대다수는 여전히 학력과 출신학교 등의 스펙을 중요하게 다루고 있어 고용정책기본법을 위반하고 직무능력 중심의 채용을 선도적으로 하겠다는 협약을 준수하지 않고 있음. 이는 정부에서 권장하고 있는 표준이력서 양식 또한 외면하고 있는 것이므로, 공공성과 책무성을 바탕으로 스펙 중심의 채용 관행에서 완전히 탈피하도록 노력해야 함.

공기업들은 위와 같이 긍정적인 모습들도 있지만, 여전히 학력과 출신학교로 차별하면서 고용정책 기본법을 위반하고 있습니다. 고용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장) 1항은 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”라고 규정하고 있습니다. 이번 조사대상 공기업들의 경우, 채용광고에서 특정 학력이 요구되는 분야 외는 학력을 지원 기준으로 제시하지는 않았지만, 입사지원서에는 학력과 출신학교 기재란을 둬으로써 이를 선별과 차별 도구로 사용하고 있었습니다. 이것은 명백한 고용정책 기본법 위반입니다.

또한 학력과 출신학교, 직무와 관련이 없는 자격증 취득을 부추기는 스펙 기재란을 두는 것은 직무능력 중심 채용 MOU를 체결하며 정부와 맺은 협약 위반입니다. 정부는 집권 초기부터 학벌위주 사회에서 능력중심 사회로의 전환을 국정과제로 정하고 이를 위한 여건 조성의 핵심 기제로 NCS를 개발하여 이에 대한 활용과 확산을 본격적으로 추진하였습니다. NCS는 산업 현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문 별·수준별로 체계화한 것입니다. 이는 산업현장이 요구하는 직무능력과 학교 교육 직무능력 간의 부정합(Mismatch)을 해소하고 학벌을 포함한 스펙 쌓기에 소모되는 불필요한 시간과 비

용을 극복하고자 하는 의도를 가지고 있습니다. NCS 기반 채용시스템은 공공성과 사회적 책임이 중요한 공공기관에 2015년~2017년에 걸쳐 도입되고 있습니다. 2015년 정부와 130개 공공기관이 “직무능력 중심 채용 MOU”를 체결하며 본격적인 도입을 시작하여 2016년 신규 100개 기관이, 2017년에는 321개 공공기관 전체가 NCS 기반 채용을 할 예정입니다. 하지만 성급한 도입으로 취업준비생들에게는 또다시 준비를 시작해야 하는 스펙의 하나가 되었다는 비판적인 여론이 만만치 않은 상황에서 공기업 또한 여전히 학력과 출신학교를 선발 도구로 사용하고 있어 협약 이행에 대한 의지를 의심케 하는 상황입니다.

한편, 2014년 12월에 제정된 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’에는 제5조에는 “고용부 장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.”라는 조항이 있습니다. 법 제2조 정의에 의하면 ‘기초심사자료’란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말합니다. 그래서 고용부는 2015년 3월 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼’을 작성하고 배포하였습니다. 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서는 아래와 같습니다. 아래의 그림에서 보이듯 표준이력서(안)와 자기소개서 양식 모두 **학력이나 출신학교 기재란이 존재하지 않습니다**. 이것의 배경에는 학력이나 출신학교가 채용과정에서 필요한 항목이 아니라는 점을 보여줍니다.

[그림16] 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(연, 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			

현재 공기업은 직무능력 중심의 채용을 선도적으로 하겠다는 협약과 고용정책기본법을 위반하고 정부에서 권장하고 있는 표준이력서 양식 또한 외면하고 있습니다. 공공기관이 갖는 사회적 책무성과 공공성은 채용과정에서도 예외가 될 수 없습니다. 공기업을 포함한 공공기관은 협약과 법률, 표준이력서를 준수하며 능력중심 채용을 선도하기 위해 노력해야 합니다.

■ 고용부는 NCS 기반 채용에 대한 공기업의 채용실태를 철저히 검증하고 채용절차 공정화에 관한 법률에 제시된 ‘표준이력서’가 적용되도록 적극적으로 권장하며, 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

고용부는 막대한 예산의 NCS 구축 정책의 허점을 현장에 대한 철저한 검증으로 바로잡고 헌법과 법률에서 정한 대로 공기업의 채용 차별 요소를 없애 능력 중심의 채용이 이루어질 수 있도록 해야 합니다. 또한 표준이력서의 취지를 적극적으로 홍보하고 사용을 권장하며 학력이나 출신학교 등의 업무와 무관한 사항을 배제한 입사지원서를 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 공기업의 채용 관행에는 큰 변화가 없었다는 점입니다. 수상경력, 봉사활동, 해외경험 등 다른 스펙 기재란이 크게 줄고 있는 상황에서 학력과 출신학교 요구 비율에 큰 변화가 없다는 것은, 차별과 연계될 수 있는 요소로서 학력과 학벌이 작용하고 있다는 것을 보여줍니다. 이것은 헌법과 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등의 법률이 학력 차별을 금지하고 있지만, 실질적인 징벌 조항이 부재함으로 인해 강제력이 작동하고 있지 않다는 것을 의미합니다.

현재 국회에서는 박정 의원 등 16인의 의원과 이정미 의원 등 11인의 의원 등은 각각 ‘채용절차 공정화에 관한 법률’ 개정안을 발의해 학력과 출신학교에 의한 차별을 금지하고자 하였습니다. 또한 김해영 의원 등 24인은 ‘공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안’을 발의하여 공공기관의 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력이 기재된 자료의 제출을 금지하고자 하였습니다. 그리고 나경원 의원 등 10인도 학력 차별을 방지하기 위해 ‘학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안’을 발의하였습니다.

그리고 이러한 내용을 포괄적으로 구체화한 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 차별할 경우 과태료 등의 벌칙을 부과하는 조항 등이 담겨 있습니다. 20대 국회에서 학력과 출신학교

에 의한 차별을 금지하는 유사 법안들이 발의되고 있는 것은 국민의 강한 요구가 반영되고 있다는 것을 의미합니다.

이에 고용부는 직무능력 중심의 채용이 조속히 정착될 수 있도록 제도적 기반을 마련하는 데에도 힘써야 합니다. 그래서 ‘출신학교 차별금지법’(오영훈 의원 발의)이 제정될 수 있도록 적극적이고 협력적인 자세를 보여주어야 합니다.

■ 우리의 요구

1. 공기업은 입사지원서에 학력과 출신학교를 기재하게 하는 등 직무와 직결되지 않는 스펙 기재란을 요구하는 구태를 바로잡고, 고용정책기본법을 준수하며, 능력중심의 채용 관행을 선도해야 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 공공기관들과 기업에 강제해야 합니다.
3. 고용부는 채용에서 출신학교의 이름을 블라인드 함으로써 취업준비생의 역량과 능력이 공정하게 평가받을 수 있도록 ‘출신학교 차별금지법’(오영훈 의원 발의)제정에 적극적이고 협력적인 자세를 보여주어야 합니다.

2017. 1. 3. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

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