

2021.7.6.

출신학교 차별금지법 제정을 위한 온라인 국회토론회

■ 토론회

공정한 선발과 채용을 위한
출신학교 차별금지법 제정
국회토론회

주최: 국회의원 강득구 · 이수진(비례대표)

사교육걱정없는세상

일시: 2021.7.6.(화) 오후 1시30분

■ 머리말

7/6(화), 공정한 선발과 채용을 위한 출신학교 차별금지법 제정 온라인 국회토론회를 개최합니다.

더불어민주당 강득구 국회의원·더불어민주당 이수진 국회의원(비례대표)·사교육걱정없는세상은 7월 6일(화) 오후 1시 30분, ‘공정한 선발과 채용을 위한 출신학교 차별금지법 제정 온라인 국회토론회’를 개최합니다.

최근 교육부는 ‘차별금지법’ 금지 대상에서 ‘학력’을 제외하자는 의견을 내 사회적 논란이 되고 있습니다. “‘학력’은 개인의 선택과 노력에 따라 상당 부분 성취의 정도가 달라진다는 점에서 합리적 차별 요소로 보는 경향이 강하고 학력을 대신할 표준화된 지표가 일반화되지 않았다”는 것이 그 이유였습니다.

하지만 최근 수많은 발표들은 출신학교와 학력이 개인의 노력보다 가정의 경제적 배경(부모의 소득)이 더 강하게 작동하며 기업의 직무능력과도 거리가 있다고 말하고 있습니다. 교육부의 논리대로 학력에 따른 차별이 허용된다면, 현실에서 공공연하게 벌어지고 있는 대입에서의 특정고교 우대, 기업 채용에서 출신대학 가중치 적용, 업무 성과를 무시한 학벌 중심의 승진과 배치 등의 심각한 차별 사안들은 그 해결이 난망합니다.

이에 본 토론회에서는 ‘학력’이 개인의 선택과 노력에 따라 성취의 정도가 달라질 수 있는 것인지, 그래서 합리적인 차별 요소로 볼 수 있는 것인지 청년과 학부모 등 사회 각계 각층의 목소리를 통해 정확히 짚어볼 예정입니다. 또한 출신학교 차별금지법 제정의 내용과 필요성 또한 객관적 근거를 통해 제시할 예정입니다.

21대 국회가 출범한지 1년이 훌쩍 넘었습니다. 작년 출신학교 차별금지법 도입을 위한 입법 토론회에 이어 이번 토론회를 바탕으로 21대 국회에 출신학교 차별금지법 제정의 결실이 빠르게 맺어질 수 있기를 기대합니다. 토론회에 많은 참여와 관심을 부탁드립니다.

2021. 6. 21. 사교육걱정없는세상
(공동대표 정지현 홍민정)

■ 환영사



안녕하십니까?

국회 교육위원회 소속 안양 만안구 출신 국회의원 강득구
입니다.

공정한 선발과 채용을 위한 <출신학교 차별금지법 제정 국회 토론회>를 개최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 오늘 토론회를 함께 주최해주신 (사)사교육걱정없는세상과 이수진 의원님께도 감사의 말씀을 드립니다.

우리 사회에서 학력 및 학벌 중시의 관행은 깊게 자리하고 있습니다. 이는 사교육비 문제, 무분별한 고등교육열 형성, 학력 간 지나친 임금격차 유발 등 심각한 사회 문제를 야기하고 있습니다.

또한, 언론에서 빈번하게 보도되는 기업의 채용 과정에서 드러나는 출신학교 등급제 적용 등 각종 차별이 사회 구성원들의 반감을 일으키고 있습니다. 공정한 기회 보장에 대한 사회 구성원의 신뢰도까지 흔들리고 있습니다.

토론회에서 논의되는 ‘출신학교 차별금지법(안)’은 고용 및 교육 등의 영역에서 학력 및 출신학교에 따른 불합리한 차별을 금지하고 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제하는 내용을 담고 있습니다. 이미 20대 국회에서 여러 차례 발의되었음에도, 제대로 된 논의가 이루어지지 못한 채 임기만료 폐기되었습니다.

더이상 미뤄지면 안됩니다. 21대 국회에서는 반드시 입시 위주의 교육과 학벌 위주의 채용 간의 악순환 고리를 끊을 수 있는 법적 근거를 마련해야 합니다. 각계각층의 교육 전문가 분들의 의견을 수렴하여, 적합하고 합리적인 법안을 마련하고 제도적 개선 방안을 모색하기를 기대합니다.

끝으로, 귀한 시간을 내어 토론회에 함께해주신 사회자, 발제자 및 토론자 분들께도 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 활발한 의견개진을 통해 지혜를 모아주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2021년 7월 6일
더불어민주당 국회의원 강득구

■ 환영사



안녕하십니까. 더불어민주당 비례대표 국회의원 이수진입니다.

오늘 토론회는 ‘공정선발과 채용을 위한 출신학교 차별금지법 제정’을 위한 토론회입니다. 토론회를 함께 열어주신 강득구의원님과 사교육걱정없는세상 관계자분들께 감사드립니다.

차별금지를 위한 실천은 오랜 역사를 가지고 있습니다. 그 만큼 차별의 역사가 길다는 것을 의미합니다. 역사적으로 신분, 인종, 성별 등 수 많은 차별의 요소가 있었고, 우리는 이를 극복하는 과정을 역사의 진보라고 이름 붙입니다.

학력, 학벌 차별의 문제는 한국사회 뿌리 깊은 문화이면서도 제도의 문제이기도 합니다. 1980-90년대 ‘행복은 성적순이 아니잖아요’, ‘그래 가끔 하늘을 보자’ 라는 영화가 있었습니다. 대입이라는 단 하나의 목적을 위해서 모든 삶을 저당잡혀야 했던 고등학생들의 이야기입니다. 제가 1991년 간호사로 입사했을 때도 사립대학 병원에서의 학력차별 문화가 상당했습니다.

2000년대 들어서 학령인구가 대학정원보다 적어진다는 예측과 기존 대학 서열 순위의 일부 변화 속에서 학력, 학벌 차별의 문제가 점진적으로 해결되어갈 것이라는 희망이 있습니다. 하지만, 청년 실업이 더욱 심해지고, 좋은 일자리들이 줄어들면서 기존의 학력, 학벌뿐 아니라 각종 스펙을 쌓는데 짧은 나날을 보내야 하는 것이 지금의 현실이 되었습니다.

‘IN 서울’ 이 중고등학교 시설의 핵심 목표가 되어야 하는 상황은 ‘행복은 성적순이 아니잖아요’ 라는 영화가 지금의 우리 삶에 그대로 상영되고 있는 현실을 말해줍니다. 오늘 토론회에서 발표하는 홍민정 사교육걱정없는세상 공동대표님의 발표 내용은 이 실태를 고발하고 개선을 위한 법제도 마련의 방향을 제안하는 것입니다.

지금 대한민국에서는 공정이 시대적 화두입니다. 하지만 정의가 빠진 ‘한줄 세우기’는 시대정신이 될 수 없습니다. 우리는 그 어느 누구도 자신의 부모를, 집안을 선택해 태어날 수 없습니다. 정의로운 공정이란 개인의 노력과 별개의 배경 요인의 효과를 없애는 노력, 반칙이 통하지 않는 사회를 지향하는 것입니다.

사람을 학력, 학벌로 줄 세우는 것은 오히려 불평등을 가속하고 결과적으로 공정을 훼손할 수 있습니다. 따라서 채용 및 고용, 그리고 교육에서의 배경요인 효과를 줄이고 출신학교에 따른 부당한 차별은 없어져야 합니다.

현행 채용절차 공정화법 4조 2에는 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 출신지역, 혼인 여부, 재산, 학력, 직업, 재산 등의 정보를 요구하거나 이를 수집해서는 안됩니다. 저는 자녀 유무, 자녀 수, 연령 등의 정보를 요구하는 것도 금지하는 법안 개정안을 발의 한 바 있습니다.

하지만 이러한 법규정에도 불구하고 이러한 상황이 뿌리 뽑히지 않는 것은 채용 절차 및 고용 과정에서의 학력, 학벌 차별에 대한 전반을 규율할 수 있는 법안의 부재로 인한 것이 큼니다. 정치는 제도를 바꾸고, 그 제도를 통해서 새로운 문화와 의식이 자리잡히기 위해 노력해야 합니다.

오늘 토론회를 함께 열어주신 강득구 의원님은 교육영역에서의 학력차별 금지법을 추진 중입니다. 저는 고용 채용 영역에서의 학력차별 금지법을 추진할 것입니다. 그리고 법안뿐 아니라 실제 제도 운영에서 이러한 관례를 뿌리 뽑기 위한 교육부와 고용노동부의 노력을 추동할 것입니다.

아무쪼록, 오늘 토론회에서 주제 발표해 주실 홍민정 사교육걱정없는세상 공동대표님과 좌장으로서 토론을 이끌어주실 김영식 좋은교사운동 공동대표님, 열띤 토론을 진행할 광영신 세명대 저널리즘연구소 연구원님, 김영석 경상대학교 교수님, 백선숙 학부모님과 이서연님, 조훈희 교육부 대입정책과장님과 이부용 고용노동부 공정채용기반과장님께 감사드립니다. 함께하겠습니다.

2021년 7월 6일
더불어민주당 국회의원 이수진(비례대표)

■ 목 차

발 제

- 발 제 : 홍 민 정 (사교육걱정없는세상 공동대표, 상임변호사)1

토 론

- 제 1 토론: 김 영 석 (경상대학교 교수) 81
- 제 2 토론: 곽 영 신 (세명대 저널리즘연구소 연구원) 85
- 제 3 토론: 백 선 숙 (학부모)93
- 제 4 토론: 이 서 연 (청년)97
- 제 5 토론: 강 소 희 (교육부 대입정책과 사무관)101
- 제 6 토론: 이 부 용 (고용부 공정채용기반과장)103

■ 제1발제

공정 선발과 채용을 위한 출신학교 차별금지법 제정

홍민정 (사교육걱정없는세상 공동대표/상임변호사)

- I. 출신학교 차별금지법 제정 운동 배경
- II. 출신학교 차별 실태
- III. 출신학교 차별금지법의 필요성
- IV. 출신학교 차별금지법 제정의 타당성과 주요 내용
- V. 자주하는 질문과 답변
- VI. 출신학교 차별금지법 시안

I. 출신학교 차별금지법 제정운동 배경

지난 6월 27일 장혜영 의원실에 따르면, 교육부가 차별금지법에 대한 검토의견을 국회와 법무부에 제출하면서 학력은 개인의 선택과 노력에 따라 성취정도가 달라진다는 이유로 금지대상 차별의 범위에 학력을 삭제하는 수정안을 제시하였다고 전했다.

이러한 의견은 시대착오적 발상이다. 우리 사회를 준비하는 부처인 교육부가 공적으로 학력을 차별의 범위에서 제외하라는 의견을 표현한 것은 심히 우려스러운 대목이다. 사교육 걱정없는세상이 조사, 연구한 결과, 이미 학력이나 출신학교는 개인의 성취와는 거리가 있다는 데이터와 의견이 수차례 반복적으로 발표된 것을 확인한데다 우리 법은 이미 합리적인 이유없는 학력차별은 인간의 평등권을 훼손하는 행위로 이미 명백하게 금지하고 있기 때문이다.

사교육걱정없는세상은 2016년 「출신학교 차별 금지법 제정」 국민운동 출범을 선포하며 현재까지 출신학교 차별금지법 제정을 위한 활동에 집중하고 있다. 명문대 진학과 안정된 일자리를 얻기 위해 영유아 시기부터 시작해야 하는 과열 경쟁 교육과 엄청난 사교육 부담의 근본 원인이 출신학교 차별에 있다고 보고 이를 제거하는 일에 시민과 부모들이 나선 것이다. 누구도 막대한 사교육비를 달가워하지 않음에도 매년 사교육비가 폭증하고, 학교 교육의 정상화가 요원한 이유에 대해 거의 모든 국민들은 한국사회의 출신학교 차별과 학벌주의 구조를 꼽는다. 즉, 사교육비 부담의 근본 원인은 교육 내부의 문제에 국한된 것이 아니라 채용 시장이나 대학체제 같은 교육 밖의 사회 문제와도 긴밀하게 연결되어 있다. 진학과 일자리에서 출신학교 차별이 지속되는 한 우리 사회의 교육은 크게 달라지가 어렵다는 의미다.

출신학교는 하나의 집단적인 이미지다. 특히나 현재의 고교 서열이나 대학 서열이 학교의 교육력에 대한 별도의 기준없이 입시 결과에 따라 나뉜 상황에서, 특정 학교 출신이라는 것이 우대나 배제의 이유가 되어서는 안 된다. 또한 어디 출신이라는 것이 더 유리한 평가 결과를 가져온다면 그것은 간판에 의한 무임승차 가능성을 야기하게 되고, 불공정 시비를 불러오게 될 것이다. 또한 기획력, 소통능력, 문제 해결 능력 같은 직무능력은 국·영·수 등 지식 중심의 학업능력과는 범주가 다르고 같은 학교에서 공부했어도 졸업자들의 학업능력이나 직무능력은 동일하지 않다. 개인에 대한 평가는 출신학교가 아니니 그 개인을 중심으로 이루어져야 한다. 그래서 기업의 출신학교 차별은 국가인권위원회에 의해 불합리한

차별로 결정되었고, 진학에 있어서의 출신학교 차별도 3불 정책의 하나인 고교등급제 금지로 사회적 합의를 이루고 있는 것이다.

더불어민주당 김해영 의원이 2019년 국정감사에서 한국장학재단에 장학금 신청자를 대상으로 소득분위를 나눴는데, 그 중 SKY 대학생 부모의 고소득층(9·10분위) 비율은 무려 40.5%에 달했다. 김병욱 더불어민주당 의원실이 '2014~2016년 대학별 국가장학금 신청 현황'을 토대로 고소득층(9·10분위) 비율과 국가장학금 미신청자 비율을 반영해 분석한 결과, 상위권 6개 대학의 고소득층 학생 비중이 70% 내외에 이르렀다고 추정하고 있다. 이 통계가 보여주는 것은 권력과 경제력을 획득한 가정의 자녀가, 다시 교육을 매개로 특권 획득에 유리한 출신학교로 진출하게 되고, 다시 권력층이나 고소득 계층에 진입하여 계층이 재생산 된다는 것이다. 이렇게 교육의 계층사다리 역할이 붕괴되고, 부모의 학력·학벌과 경제력에 따라 자녀의 미래가 대물림되며, 그래서 어떠한 성취나 결과 즉, 출신학교가 '개인의 노력' 인지 '부모의 조력' 인지 분간하기 어려워진 현실에서 출신학교 차별은 더욱 불공정한 것이 된다.

일상에서부터 무섭게 파고든 학벌주의는 수많은 학생들에게 출신학교에 따른 줄세우기와 지역 차별을 내면화하게 만들고, 각기 다른 능력과 잠재력을 발휘할 기회를 차단하는 부작용을 낳으며, 지역의 인구 유출을 심화시키고 지역불균형 또한 야기하고 있다. 게다가 우리나라 대학은 학벌주의의 우산 아래 대학입학성적으로 서열화된 선발효과를 누리다보니 세계적인 대학들에 비해서 교육의 질이나 대학경쟁력이 떨어진다는 평가에서 자유롭지 못하다. 거기에 학자나 전문가에 대한 평가가 출신학교 혹은 소속학교가 결정적인 배경으로 작용하면서 진정한 경쟁과 공정한 논쟁이 다양하게 이루어지지 못하는 관행¹⁾은 한국 대학의 위기를 불러일으킨 원인이 되고 있다.

출신학교라는 한 가지 잣대로 개인을 평가하지 않고, 그 이후의 노력과 과정이 반영되는 사회가 된다면 명문대에 진학하기 위한 과잉 경쟁과 소모적인 비용은 획기적인 수준으로 경감될 수 있으며, 학벌이라는 허울에서 벗어나 실질적인 교육의 질과 경쟁력을 높이는 길을 도모할 수 있다. 어느 학교에 가든 그곳에서 역량을 키우고, 누구에게나 열려 있는 기회가 주어져야 한다. 바로 이 때문에 출신학교 차별금지법이 우리 교육의 불합리한 경쟁과 제도를 개선할 수 있는 실마리가 된다. 국민들은 오랫동안, 그리고 간절히 출신학교 차별금지법 제정을 염원하고 법 제정 운동에 동참하고 있다. 21대 국회는 반드시 이러한 국민들의

1) 김상봉, 학벌사회, 한길사, 2004, 322~326쪽.

요청에 응답해야 한다.

II. 출신학교 차별 실태

1. 채용에서의 출신학교 차별

기업의 출신학교 차별은 매우 심각한 상황이다. 정부가 강도높게 추진하고 있는 공공부문의 출신학교 블라인드 채용은 현장에 안착되고 성과도 내고 있는 상황이지만 최근 교육부의 감사결과에서도 보이듯 2019년까지도 고려대의료원이나 연세대의료원은 서류전형에서 출신학교 등급제를 활용하고 있었다. 정부 정책에는 아랑곳않고 감사만 하면 드러나는 기업들의 출신학교 등급제, 출신학교 차별 채용은 여전히 현재 진행형이다.

1) 2019년까지도 서류전형에서 출신학교의 배점비중을 확대한 고려대 의료원

고려대에 대한 교육부의 첫 종합감사 결과, 고려대학교 의료원은 2016년부터 2019년까지 14개 직종, 총 94회에 걸쳐 정규직 채용 서류심사 중에 지속적으로 출신학교 차별 채용을 해 온 것으로 드러났다. △지원자의 직무역량과 무관한 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 점수를 차등 부여하였고, △2018년 정규직 공채부터 서류전형에서 출신학교의 배점비중을 확대하였으며, △학점 항목의 배점기준 또한 출신대학 등급에 따라 가중치를 적용하는 등 정규직 공개채용에서 지원자의 출신대학을 주요 전형 요소로 활용하였다.

[그림 1] 고려대학교 의료원 학점항목의 출신학교 가중치 반영

구분	~2017년		2018년~																																															
	세부기준		세부기준		배점																																													
학점	<ul style="list-style-type: none"> 학점 구간에 따라 점수부여 <table border="1"> <tr><th>학점</th><th>점수</th></tr> <tr><td>4.2이상</td><td>20</td></tr> <tr><td>3.9이상</td><td>19</td></tr> <tr><td>3.6이상</td><td>18</td></tr> <tr><td>3.3이상</td><td>17</td></tr> <tr><td>3.0이상</td><td>16</td></tr> <tr><td>3.0미만</td><td>10</td></tr> </table>		학점	점수	4.2이상	20	3.9이상	19	3.6이상	18	3.3이상	17	3.0이상	16	3.0미만	10	20	<ul style="list-style-type: none"> 학점을 학교등급과 연계하여 가중치 반영 <table border="1"> <tr> <th>학교(전공)</th> <th>가중치</th> <th>학점</th> <th>점수</th> </tr> <tr> <td>A등급</td> <td>100%</td> <td>4.2이상</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>B등급</td> <td>95%</td> <td>3.9이상</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>C등급</td> <td>90%</td> <td>3.6이상</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>D등급</td> <td>85%</td> <td>3.3이상</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>E등급</td> <td>80%</td> <td>3.0이상</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3.0미만</td> <td>10</td> </tr> </table>				학교(전공)	가중치	학점	점수	A등급	100%	4.2이상	20	B등급	95%	3.9이상	19	C등급	90%	3.6이상	18	D등급	85%	3.3이상	17	E등급	80%	3.0이상	16			3.0미만	10	20
	학점	점수																																																
4.2이상	20																																																	
3.9이상	19																																																	
3.6이상	18																																																	
3.3이상	17																																																	
3.0이상	16																																																	
3.0미만	10																																																	
학교(전공)	가중치	학점	점수																																															
A등급	100%	4.2이상	20																																															
B등급	95%	3.9이상	19																																															
C등급	90%	3.6이상	18																																															
D등급	85%	3.3이상	17																																															
E등급	80%	3.0이상	16																																															
		3.0미만	10																																															
※B등급대학 출신학생은 학점 4.2일 경우 95%만 인정 (4.2×95%=3.99를 학점으로 인정하고 19점 부여)																																																		

출처: 교육부, 학교법인 고려중앙학원 및 고려대학교 종합감사 결과

2) 2019년까지 총 67회에 걸쳐 출신대학에 따라 차등 점수를 부여한 연세대 의료원

설립 이래 처음 종합 감사를 받은 연세대에 대한 교육부의 감사 결과, 연세대는 2016년 ~ 2019년까지 총 67회에 걸친 정규직 채용에서 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 등급을 구분하여 최고 80점 ~ 최저 40점까지 차등 점수를 준 사실이 적발되었다.

[그림 2] 연세대학교 의료원 정규직 채용 서류심사 출신학교 등급별 점수 기준

1) 서류심사 배점기준 : 출신대학(80~50점), 대학성적(15~12점), 어학능력(15~5점), 가산점(15점)
2) 대학별 5등급 기준 : (A등급, 80점) 해외 최우수 대학(Quacquarelli Symonds, 英 대학평가기관) 랭킹 200위 이내 및 국내대학 1위 (B등급, 75점) 해외 우수 대학(Quacquarelli Symonds, 英 대학평가기관) 랭킹 200위 이외 및 국내대학 2~5위 (C등급, 70점) 국내대학 6~50위 (D등급, 65점) 국내대학 51~100위 (E등급, 50점) 국내대학 101위 이하

출처: 교육부, 학교법인 연세대학교 및 연세대학교 종합감사 결과

또한 2017년부터 4차례의 사무직 채용에서는 서류심사의 구체적 배점 기준이 없이 응시자의 출신대학, 응시인원, 응시서류 등을 확인한 후에 학력(출신대학 등급 등), 경력, 대학성적 등에 대한 평가기준을 인사부서에서 임의로 만들어 적용하였다. 임의의 평가기준은 출신대학에 따른 최고 배점이 경력, 성적, 어학, 가산 점수의 최고 배점의 합보다 높아 서류전형 합격에 출신대학의 영향이 지배적이었음이 드러났다.

3) 사립대학의 출신학교 차별

더불어민주당 강득구 국회의원과, 더불어민주당 이수진 국회의원(비례대표), 사교육걱정없는세상(이하 ‘사교육걱정’)은 건국대가 직원 채용시 출신대학에 30점 배점, 출신대학을 A~E등급으로 구분해 점수를 차등으로 부여하는 출신대학 등급제를 적용했음이 공익제보로 확인하면서 전체 사립대학에 대한 채용 실태를 점검하게 되었다.

조사결과, 채용공고 상 학력 제한 존재 70곳(76%), 입사지원서 내 학력 기재란 존재 69곳(75%), 심사평가표 상 학위·학력(출신학교)에 따른 배점 존재 28곳(30.4%)으로 확인되었다.

국가인권위원회는 일관되게 학력이나 출신학교가 업무능력과 관련이 깊다는 객관적인 기준이나 합리적인 이유를 찾을 수 없다고 판단하고 있다. 지난 2006년, 국가인권위원회는 국민은행 채용과정에서 불거진 학력차별에 대해 ‘직원 채용 시 응시자격을 4년제 대졸자 등으로 제한한 것은 학력을 이유로 한 고용차별에 해당한다’ 며 개선을 권고한 바 있다.

그럼에도 불구하고 사립대 채용실태를 확인해본 결과 어떤 학교를 졸업했느냐에 따라 지원 기회여부조차 주어지지 않거나 점수가 달라지고, 성적이라는 노력조차 어떤 학교를 다녔는지에 따라 차별적으로 점수가 매겨지고 있었던 것이다.

4) 2016년, 특정 대학 출신자 우대를 위해 면접점수 조작한 하나은행 채용비리

2018년 KEB하나은행의 채용비리 13건이 금융감독원에 의해 적발되었다. 그 중 7건은 2016년 신입행원 채용에서 임원 면접이 종료된 후, 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 출신자(총7명) 합격을 위해 면접 점수를 올려 탈락자를 합격자로 바꾸고, 합격권 내 기타 대학 출신 지원자(총7명)의 점수를 내려 불합격시킨 것이다.

구체적으로 살펴보면, 서울대 출신자인 A씨의 경우 임원 면접 점수가 5점 만점에 2점이었는데, 하나은행은 이를 2.4점이나 올려 4.4점으로 합격시켰고, 임원 면접 점수가 2.6점이었던 B씨 또한 서울대 출신이라는 이유로 4.6점으로 임의로 점수를 높여 합격시켰다. 반면, 한양대(분), 카톨릭대 출신 H씨와 I씨는 임원 면접 점수에서 만점에 가까운 4.8점이라는 높은 점수를 받았으나, 3.5점으로 면접 점수를 조작하여 불합격시켰고, 동국대, 명지대, 숭실대, 건국대 출신자들 또한 기존 점수를 3.5점으로 일괄 하향 조정하여 최종 합격에서 탈락시켰다.

[그림 3] 금융감독원 보도자료 미공개 별첨 자료 중 하나은행 적발 건

2 00은행(13건, '16년 신규 채용시) 

채용 청탁에 따른 특혜채용(6건)

- * 별도 관리중인 명단에 포함된 지원자에 대해 서류전형 통과 혜택을 부여
- ① '사외이사' 관련자로 필기전형, 1차면접에서 최하위 수준에 있었음에도 전형 공고에 없는 '글로벌 우대'로 전형을 통과하였고, 임원면접 점수도 임의 조정(3.8점→3.9점)되어 최종 합격 등
- ② '계열 카드사 사장' 지인 자녀로 임원면접 점수(4.2점)가 불합격권이었으나 면접점수를 임의 조정(4.6점, ↑0.4점)하여 최종 합격 등
- * 동인이 '불합격'으로 기재된 명단(합격자 발표(12.8) 전일 작성)과 그 후 '합격'으로 작성된 명단이 존재

특정대학 출신 합격을 위한 면접점수 조작(7건)

③ 특정대학* 출신 지원자(7명)의 임원면접 점수를 올리고 수도권 등 다른 대학 출신 지원자(7명)의 점수를 내리는 방법으로 합격·불합격을 조정

- * 합격자 : 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 / 불합격자 : 한양대(분), 카톨릭대, 동국대 등
- ** (예) 서울대 출신 이○○ : (원점수) 2.00 → (조정점수) 4.40 ↑2.40(不→합)
- 한양대(분) 출신 이○○ : (원점수) 4.80 → (조정점수) 3.50 ↓1.30(합→不)

출처: 심상정 의원실

[그림 4] 하나은행 임원 면접 점수 조정 현황

순번	성명	출신 학교	임원면접점수			합격 여부	
			조정전(A)	조정후(B)	차이(B-A)	조정전	조정후
1	AAA	서울대	2.00	4.40	2.40	不	합
2	BBB	서울대	2.60	4.60	2.00	不	합
3	CCC	연세대	3.80	4.40	0.60	不	합
4	DDD	고려대	3.20	4.60	1.40	不	합
5	EEE	고려대	3.75	4.80	1.05	不	합
6	FFF	고려대	4.25	4.60	0.35	不	합
7	GGG	위스콘신대	3.90	4.40	0.50	不	합
1	HHH	한양대(분)	4.80	3.50	△1.30	합	不
2	III	카톨릭대	4.80	3.50	△1.30	합	不
3	JJJ	동국대	4.30	3.50	△0.80	합	不
4	KKK	명지대	4.25	3.50	△0.75	합	不
5	LLL	충실대	4.20	3.50	△0.70	합	不
6	MMM	건국대	4.00	3.50	△0.50	합	不
7	NNN	건국대	4.00	3.50	△0.50	후보	不

출처: 심상정 의원실

5) 2013년, 면접순위 조작 및 출신대학 등급제 운영한 하나은행

금융감독원(이하 금감원)이 2013년 KEB하나은행의 채용비리를 감사한 결과, 하나은행은 신입행원 채용(총 지원자 18,772명, 최종합격자 229명)에서 특혜 합격자 32명 중 14명을 학벌 차별, 즉 명문대를 우대하여 선발하였다.

당시 인사부장, 팀장, 실무책임자 3명이 전형단계별로 사정회의를 하여 특정대학 출신자만 특혜를 부여, 탈락자를 합격자로 조작하여 처리한 것이다. 이는 실력과 자격 요건을 갖췄지만 억울하게 탈락한 상당수 비명문대 피해자를 낳았다. 주요 사례를 보면, 2013년 하반기에는 실무 면접에서 탈락한 ○○대 졸업자 9명을 합격 처리하는 대신에 합격권인 동수의 ◇◇대 졸업자 9명을 탈락시켰다. 또한 합숙 및 임원 면접단계에서도 원점수 기준으로는 불합격권인 명문대 지원자 12명(상반기 7명, 하반기 5명)을 합격 처리하였다.

[그림 5] 2013년 하나은행 채용비리 검사 잠정결과

특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작[14건]

특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격 처리 (각 단계별로 사정회의*에서 결정)

* 인사부장, 팀장, 실무책임자 등 3명이 전형단계별 합격자 결정을 위한 추가 고려 요소 등을 논의하여 결정하는 비공식 회의

< 주요 사례 >

- 실무 면접에서 탈락한 ●●대졸업자(남자) 9명을 합격 처리하고 동수의 ◆◆대졸업자(남자) 9명은 합격권 임에도 일괄 탈락시킴 (2013년 하반기)
- 합숙 및 임원 면접단계에서도 명문대 지원자를 중심으로 원점수 기준으로는 불합격권인 12명을 합격 처리 (2013상반기 7명, 하반기 5명)

출처: 금융감독원 보도자료, , 2018.4.2.

심지어 하나은행은 특정대학을 우대하기 위해 최종순위를 조작하기 이전에도 채용과정 자체에서도 출신학교 등급제를 운영한 것으로 드러났다. 즉 이중삼중으로 출신학교 차별을

한 것이다. 심상정 의원실이 2013년 하나은행 채용비리와 관련하여 금감원으로부터 받은 대면보고 결과를 보면, 2013년 하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별로 그에 따라 합격자를 결정해 왔다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순으로 13등급까지 대학을 촘촘히 서열화하고 대학의 이름만으로 차별한 것이다.

[그림 6] 2013년도 하나은행 채용비리 추가 사실 확인

2. ‘특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작’한 14건의 경우에는 조사결과 특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격처리하였음을 확인하였다고 밝혔다. 이 과정에서 **KEB하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별 합격자 결정을 해 온 것을 밝혀졌다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트이며, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순이었다.**

출처: 심상정 의원실 보도자료, , 2018.4.4.

6) 2013년, 출신대학 간 차등 점수 부여한 홈앤쇼핑

하나은행 외에도 출신학교 등급제를 운영한 기업이 있다. 신입사원 채용비리로 경찰에 적발된 홈쇼핑업체 홈앤쇼핑이다. 서울신문 단독보도에 의하면, 홈앤쇼핑은 2011년과 2013년에 진행된 1·2기 공개채용 서류전형에서 지원자들의 점수를 출신 대학별로 차등부여하였다. 2011년 ‘공채 1기 서류전형 배점 기준표’에는 서울대·고려대·연세대 등 ‘스카이’(SKY) 출신에게는 만점인 25점, 서강대·성균관대·한양대 출신에게는 23점을 주고, 기타 대학 출신에게는 10점만 주었다.

홈앤쇼핑 서류전형 배점기준표	
※2011년 일반직군 신입사원 배점 기준	
25점	서울대, 고려대, 연세대 (3곳)
23점	서강대, 성균관대, 한양대 (3곳)
20점	경북대, 경희대, 부산대, 서울시립대, 이화여대, 전남대, 중앙대, 한국외대 (8곳)
18점	건국대, 국민대, 단국대, 동국대, 숙명여대, 숭실대, 인하대, 전북대, 홍익대 (9곳)
10점	기타 대학

(자료: 경찰청)

출신대학의 배점은 110점 만점에 25점으로 학점(20점), 어학점수(20점) 등 평가 요소 가운데 가장 비중이 컸는데, 서류전형의 시작부터 SKY와 기타대의 점수는 15점이나 벌어진 것이다. 이 때문에 기타 대학 출신은 학점 4.5, 토익 990점 등 모든 영역에서 만점을 받아도 학점 3.5 정도에 토익 500 ~ 600점을 받은 SKY 출신과 점수가 비슷해 출신학교 점수가 절대적인 영향력을 발휘했다. 문제는 이러한 출신학교 등급제가 2013년에 더 심화되어, 출신대학의 배점 비중이 30점으로 늘어나고 학교별로 더 세분화하여 1점 단위로 점수를 매겼다는 점이다.

7) 2013년 ~ 2015년, ‘필터링컷’ 으로 출신학교 차별한 신한은행

신한은행은 필터링컷을 이용해 신입행원 채용 시 일정 기준을 충족하지 못하면 자기소개서 심사 없이 탈락시켰다. 신한은행은 출신대학에 따라 학점 기준을 다르게 세우고, 출신학교 서열이 높을수록 합격 학점 기준을 완화시켜 주었다. 최상위그룹대는 서울대, 고려대, 연세대, 카이스트, 포항공대였고 서울 소재대는 서강대, 성균관대, 한양대 등이었다. 나머지 수도권 포함 지방대는 지방소재대로 분류됐다. 그리고 학점이 최상위 대학 3.0-서울 기타대 3.3-지방대 3.5 미만일 경우 자동 탈락시켰다.

8) 2013년 ~ 2017년, 출신학교 등급 나눠 가중치 부여한 서울대병원

서울대병원은 2013년 이후 2017년까지 5년 동안 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 출신학교별로 등급을 나누고 가중치를 뒤 차별 채용했다. 서울대병원은 사무직 서류 전형시 출신학교별 학력차이를 반영, 국내·외 대학을 A, B, C, D등급으로 나눠 등급별로 대학성적에 가중치를 뒤 평가하였다. 특히, 간호직종을 공개 채용할 때는 2014년은 4등급, 2015년과 2016년에는 5등급, 2017년에는 6등급으로 대학의 등급을 확대 세분화 하였다. 최소 15%에서 최대 50%의 성적 가중치 차이를 부여하여 하위 등급 대학출신자를 간호직종 채용에서 인위적으로 배제한 것이 드러나 사회적 물의를 일으켰다.

[그림 7] 서울대병원 직원 채용시 출신학교 차등 상세내용

11	2015년 상반기 간호직 공채	간호	학교성적 반영시 출신학교별로 대학성적에 가중치 부여 1등급 서류면제, 2등급 100%, 3등급 90%, 4등급 80%, 5등급 70% (단, 2등급 이하 학교 중 백분위 점수 95점 이상자는 가중치 100% 적용) <대학별 등급> 학제, 재직인원수, 임용포기율, 3년 미만 사직률, 업무역량, 현장평가 등을 종합하여 평가한 결과 1등급 : 28~31점 2등급 : 24~27점 3등급 : 21~23점 4등급 : 16~20점 5등급 : 10~5점
20	2017년 간호직 공채	간호	간호대학평가, 임용포기율, 재직기간 1년미만 사직률을 고려하여 1~6등급으로 나누고 학교성적 반영시 출신학교별 가중치에 차등을 둠 1등급 : 서류면제 / 2등급 : 90% / 3등급 : 80% / 4등급 : 70% / 5등급 : 60% / 6등급 : 50%

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (2018.10.30)

2018년부터 폭발적으로 진행된 공공부문의 감사 과정에 드러난 기업들의 출신학교 등급제는 기업들이 왜 입사지원서에 출신대학 기재란을 유지하고 있는지를 보여주는 분명하게 보여준다. 출신학교 기재란은 있지만 참고사항일 뿐이라는 기업들의 변명이 공허한 이유다. 인사상의 비밀, 사적 자치라는 이름으로 이루어지는 기업의 이러한 차별 채용 관행이 유지되는 한 학벌사회의 고통은 지속될 수밖에 없다.

2. 입시에서의 출신학교 차별

1) 로스쿨 입시 : 출신대학을 5등급으로 나누어 차별했던 한양대 2014년 실례

2016년 6월 2일, 언론은 서울시 소재 모 사립대 로스쿨의 입학 과정에서 출신 학교로 지원자를 차별했다는 증거를 보도했다. “서류심사 단계에서 출신 학부를 다섯 등급으로 나누고, 최고 등급과 최하 등급 간에 무려 40%의 격차를 두는 등 사실상 ‘출신 대학 등급제’를 운영했다.” 라는 것이다.

공개된 평가기준표를 보면, 최고 등급인 S등급에는 스카이(서울대 · 연세대 · 고려대), 의대

2) 한겨레신문, ‘SKY는 S등급’...사립로스쿨 출신대학 카스트제, 2016.6.2.

· 치대·한의대, 카이스트, 포항공대, 경찰대가, A등급에는 이화여대 법학 전공자, B등급에는 경희대, 한국외대, 서울시립대, 부산대 등 일부 사립대와 국공립대가, C등급에는 나머지 대학의 법학 전공자가, D등급에는 나머지 대학의 비법학 전공자가 포함되어 있었다. 위의 기준으로 점수를 산출해보면 출신학교에 따른 등급 간의 감점 폭이 너무 커서 법학적성시험(리트) 성적이나 전문자격증으로도 만회하기 어렵다. 이는 그동안 의혹으로만 제기되어 왔던, 입시에서 출신학교에 따라 점수를 차등 부여하여 차별을 양산하고 있는 실태를 여실히 드러내어, 입시에서의 출신학교 차별을 방지하는 법·제도적인 장치의 필요성을 다시금 확인시켜준 사건이었다.

[그림 8] 서울시 소재 모 사립대 로스쿨 서류종합 평가기준표

2. 자기소개서 및 서류종합 평가기준(220점)

영역	항목	배점				
		S등급	A등급	B등급	C등급	D등급
자기소개서 평가	법률가가 되려는 동기	6	5.5	5	4.5	4
	되고 싶은 법률가의 모습	6	5.5	5	4.5	4
	종합평가(구성의 체계성, 내용의 논리성, 글의 완성도 등)	8	7.5	7	6.5	6
서류종합 평가	성실성	70	63	56	49	42
	전공 관련 성취 및 발전가능성	70	63	56	49	42
	적성 및 자질	35	31.5	28	24.5	21
	전문소양	25	22.5	20	17.5	15
합계	220	198.5	177	155.5	134	

출처: 한겨레신문, 로스쿨 '대학 카스트제' 내부문건 공개합니다, 2016.6.3.

2) 2019년 학생부 종합전형 실태조사 결과: 특정한 고교 유형 우대받을 수 있는 정황 존재

교육부는 실태조사단을 구성하여 학생부종합전형을 운영하는 13개 대학(건국대, 경희대, 고려대, 광운대, 동국대, 서강대, 서울대, 성균관대, 연세대, 춘천교대, 포항공대, 한국교원대, 홍익대)의 2016~2019학년도까지 총 202만여 건의 전형자료를 제출받아 분석하고 그 결과를 2019년 11월 5일에 발표하였다. 교육부는 이번 조사는 고교에서 제출한 자료를 바탕으로 이루어졌기 때문에 점수 자체를 차등부과 했다는 고교등급제의 사례는 발견되지 않았지

만, 특정한 고교 유형 우대받을 수 있는 정황이 발견되었다고 밝혔다.

먼저 조사단이 각 대학의 평균 내신등급을 분석한 결과, 학생부종합전형 전 과정에 걸쳐 지원자·합격자의 평균 내신등급이 ‘일반고>자사고>외고·국제고>과학고’의 순으로 나타났다. 이는 어떤 고교유형에 속하느냐에 따라 내신 등급이 다르게 취급되었을 가능성을 보여준다. 또한 서류평가 시스템을 통해 과거 졸업자 진학 실적이나 고교 유형별 평균 등급을 제공하는 사례 등이 발견돼 고교 유형에 따라 유불리가 발생한 것으로 드러났다.

[그림 9] 고교정보 활용의 불공정 여부

1-2	고교정보 활용의 불공정 여부	⇨ 내신평균등급(p.24) 참고
⇨ 고교프로파일, 평가시스템 등을 통해 고교유형별 차이가 평가에서 불공정하게 반영될 수 있는 사례나 시스템이 일부대학에 있는 것으로 확인		
<ul style="list-style-type: none"> ○ (고교프로파일 활용방식) 13개 대학 모두 프로파일 활용에 대한 명확한 지침은 없으나, 일부대학은 평가자 교육자료에 프로파일 활용 방식을 포함하거나 사용설명서 형태로 안내 <ul style="list-style-type: none"> * (A대) 고교유형, 자사고 지정취소 여부, 비평준화 지역 일반고 여부 등을 확인하도록 안내 - 평가자가 평가에 참고할 수 있도록 평가시스템에서 프로파일을 제공하고 있으나, 프로파일을 활용한 고교별 가점 부여 등 사례는 미확인 ○ (고교 관련 기타 정보제공) 지원자 고교 출신 졸업생의 해당대학 진학 현황, GPA(해당대학 학점), 중도탈락률 등이 확인 가능한 사례(5개 대학) <ul style="list-style-type: none"> - (서류)평가 시 지원자의 내신등급과 “출신고교 또는 동일유형 고교 내신등급”을 비교할 수 있도록 제공(2개 대학) 		

출처: 교육부, 2016 ~ 2019학년도 13개 대학 학생부종합전형 실태조사 결과 보고서, 2019.11.5.

또 사실상 특정고교 학생이 유리하도록 전형을 만들고 이에 따라 결과적으로 특정유형의 고교 출신이 다수 선발된 사실도 확인됐다. 즉 특기자전형 중 일부는 어학, 과학·수학 등을 자격, 평가요소로 설정하여 특정 고교 출신에게 유리하였고, 다른 전형 대비 외고·국제고 및 과고·영재고 합격자가 큰 비중을 차지하는 결과로 이어졌다. 또한 특기자전형 국제계열은 어학능력과 관련성이 적은 경영학·사회과학·생명공학 등의 분야에서도 쿼터를 배정해서 선발하였고 일부 대학은 외국고등학교 출신 학생의 비중이 유난히 높았다.

[그림 10] 특정 고교유형에 유리한 특기자 전형

- 결과적으로 다른 전형 대비 특기자전형의 경우, 외교·국제고 및
과고·영재고 합격자가 큰 비중 차지

- ※ (A대) 인문학·사회과학인재 : 4년간 총 합격자 1,838명 중 외교·국제고 758명(41.2%)
과학공학인재 : 4년간 총 합격자 819명 중 과고·영재고 517명(63.1%)
- ※ (B대) 국제인재 : 4년간 총 합격자 937명 중 외교·국제고 638명(68.1%)
과학인재 : 4년간 총 합격자 898명 중 과고·영재고 634명(70.6%)

○ 일부 대학의 경우, 특기자전형에서 외국(소재)고등학교 출신 학생의
비중이 매우 높음

- ※ A대 국제계열 : 4년간 총 합격자 1,615명 중 505명(31.3%)
- ※ '20학년도 이후 특기자전형을 전반적으로 축소 중(2개 대학 '21학년도 254명
선발 예정)

출처: 교육부, 2016 ~ 2019학년도 13개 대학 학생부종합전형 실태조사 결과 보고서, 2019.11.5.

그 동안 국민들은 대학 입시에서 특정 고교가 우대받는 소위 고교등급제가 적용되고 있을
거라는 의심을 해 왔지만 그 증거가 파악된 적은 없었다. 하지만 교육부의 실태조사를 통해
학생부종합전형에서 특정한 고교 유형이 우대받을 수 있는 정황이 존재했던 것만은 명료해
졌다.

3. 일상에서의 출신학교 차별 관행

일상생활에서도 출신학교 차별은 빈번히 일어나고 있다. 가장 교육적이어야 할 학교에서부
터 아이들은 성적으로 줄세우기와 차별을 정당한 것으로 내면화한다. 또 다양한 조직과 인
간 관계에서조차 피라미드 같이 서열화 된 대학을 중심으로 사람을 평가한다. 결혼정보회
사 또한 학벌이 매칭의 중요한 기준이 된다. 유튜브 크리에이터 또한 명문대 출신이면 더욱
주목받는다. 네이버 검색조차 새롭게 등장한 연예인과 저명인사의 이름을 검색어에 넣으면
대학이나 출신학교 등이 연관검색어로 따라붙는다. 이렇게 내면화된 인식과 관행은 국가인
권위의 결정조차도 무력화할만큼 그 뿌리가 깊다.

1) 군 단위 지자체 장학재단의 ‘특정대학 진학 장학금’ 지급 관행

2018년 사교육걱정없는세상(이하 ‘사교육걱정’)은 수도권과 광역시를 제외한 군 단위 지자체가 운영하는 장학재단 74개 중 자료를 확보한 68개 장학재단의 장학생 선발공고문을 조사하였다. 이 중 소위 명문대, 우수대학, 우수학과 등에 편파적인 장학금을 지급하고 있는 38개의 군 단위 장학재단을 국가인권위원회에 진정하였다. 이에 대해 국가인권위원회는 2020년 2월에 결정문을 통해 ‘지자체 장학재단의 학교(학벌)에 따른 장학금 지급은 대입 경쟁의 결과만으로 지역 출신 학생의 능력과 가능성을 재단한 것으로, 입시 위주 교육을 야기하는 학벌주의가 반영된 장학금 지급 기준’이며, ‘이는 평등권 침해의 차별행위이므로 관련 지급 기준을 개선하기 바란다’고 의견표명을 하였다. 사교육걱정없는세상은 인권위 결정문 발표 이후 진정대상이었던 38개 장학재단이 특정대학 진학 장학금을 얼마나 폐지하였는지를 장학생 선발 공고와 장학재단 홈페이지를 통해 조사하였다.

조사결과, 38개 장학재단 중 8곳은 학교(학벌)에 따른 장학금 지급을 폐지하였지만 나머지 30곳의 지자체들은 장학금 개선이라는 인권위의 의견 표명을 무시하고 서울대, 연세대, 고려대, 카이스트나 포스텍, 의·치·한의대 등 특정대학이나 특정학과 진학자에게 여전히 1000만원 ~ 1500만원이라는 거액의 특혜성 장학금을 지급하고 있었다. 또한 여전히 일반 장학금보다 지급조건 및 수혜기간에서 현격한 차등을 두고 있었다. 심지어 해외대학 진학까지 장학금 지급을 확대한 곳도 있었다.

경남 의령군장학회는 명문대 장학금을 유지하고 있었는데 대학생 관련 장학금은 ‘우수대학’ 장학금에 국한되어 있었다. 또한 장학금 액수도 서울대는 1천5백만원에 이르는 등 [그림 11]과 같이 명문대 위주의 장학금 쏠림 현상이 심각했다.

[그림 11] 2020년 의령군장학회 장학생 선발 공고

구분	분야별 증빙서류	공통서류	
초·중·고등학생	예체능 특기자 장학금	○ 대회 입상 성적증명서 ※ 학교장 원본대조필	○ 장학생 지원서 (초·중·고등학생의 경우) 학교장의 장학생 추천서 ※ 별지 서식에 의한 ○ 주민등록등본 또는 초본 (신청 자격을 증명할 수 있는 서류) ○ 기타 사실을 증명할 수 있는 서류 ○ 통장사본
	기초생활수급자 장학금	○ 기초생활수급자증명서 (읍·면사무소 발급) ○ 직전학년 성적증명서	
	성적우수자 관내고교진학 장학금	○ 중학교 내신 백분위가 기재된 석차 연명부	
	고등학생 성적우수자 장학금	○ 직전학년 성적증명서	
	고등학생 전공관련 자격증 취득	○ 자격증 ※ 학교장 원본대조필	
대학생	우수대학 진학 장학금	○ 최종등록대학 납입고지서 ○ 대입수학능력시험 성적표	

우수대학 장학금	지원 기준	
	○ 서울대	○ 장학금: 1천5백만원
○ 고려대, 연세대	○ 장학금: 1천만원	
○ 의예과(의학과), 의학부, 의과대학)	○ 장학금: 8백만원	
○ KAIST, GIST, DGIST, UNIST, POSTECH	○ 장학금: 5백만원	
○ 경찰대학, 육·해·공군사관학교	○ 장학금: 5백만원	
○ 성균관대, 중앙대, 서강대, 경희대, 한양대, 서울시립대, 이화여대	○ 장학금: 5백만원	
○ 수능성적 3개영역 합이 3이내	○ 장학금: 6백만원	
○ 수능성적 3개영역 합이 4이내	○ 장학금: 5백만원	
○ 수능성적 3개영역 합이 5이내	○ 장학금: 4백만원	
○ 수능성적 3개영역 합이 6이내	○ 장학금: 3백만원	
○ 수능성적 2개영역 합이 4이내	○ 장학금: 2백만원	

또 충남 청양사랑인재육성장학회의 경우에는 명문대 입학 장학금이 1천만원에 달하는 데에 반해, 같은 지역에 위치한 충남도립대학교 입학생의 경우 장학금이 1백만원에 그쳐 그 차이가 10배에 달했다. 충남도립대학교는 충남 유일의 공립대학으로 충남 지역발전에 기여할 실무형 인재들을 육성하는 것을 목표로 하고 있었다. 처음부터 지역 발전을 목표로 설립된 대학의 학생들보다, 서울에서 경제활동을 할 가능성이 높은 학생들에게 명문대 진학의 이유로 10배가 넘는 지원을 하는 것이 과연 합리적인 행정인지 의구심이 드는 대목이다. 전북 완주군에향장학회 또한 지역대학 입학생의 5배에 해당하는 1천만원의 금액을 대학진학우수 신입생에게 지급하고 있었다.

[그림 12] 2020년 청양사랑인재육성장학회 장학생 선발공고

장학금 종류	대상자	지급액 (천원)	비고
명문대 입학 장학금	대학생(신입생) - 관내 중고 졸업생	10,000	생활비
	대학생(신입생) - 관내 고교 졸업생	5,000	생활비
충남도립대학교 입학 장학금	대학생	1,000	생활비
내고장학교보내기 장학금	관내고등학교 입학성적 1등	3,000	생활비
	관내고등학교 입학성적 2등	2,000	생활비
	관내고등학교 성취10% 이내 입학	1,000	생활비

[그림 13] 2020년 완주군에향장학회 장학생 선발공고

장학금 구분	지원 범위	
일반 장학금	대학생 (신입생/재학생) - 2·3년제 대학생 및 4년제 이상 대학생 최대 400만원이내(1학기 200만원, 2학기 200만원) ○ 학비 범위 내 지원(학비 범위 내 타 장학금 수혜 가능하며, 타 장학금 수혜 시 제외한 금액만 지급)	
	생활 (신입생/재학생) - 최대 300만원(1학기 150만원 / 2학기 150만원)	
특별 장학금	대학진학우수 (신입생) - 1,000만원(1학기 500만원 / 2학기 500만원)	
	지역대학입학 (신입생) - 200만원 × 1회	
	지역고교 입학 - 500만원 ○ 관내 고교 입학시 300만원 또는 100만원(2020년 1학년) ○ 2~3년 재학중 매년 100만원 지급(단, 직전학년 내신 성적 2등급 이내 유지자(9등급제 내신 성적기준))	
성적우수 (고등학교2~3학년)	- 100만원 × 1회	
예체능	개인전	국제대회 금 300만원, 은 200만원, 동 100만원 국내대회 금 100만원, 은 70만원, 동 50만원
	단체전	국제대회 금 200만원, 은 150만원, 동 100만원
		전국대회 금 80만원, 은 50만원, 동 30만원

해당 지자체에서는 이와 같은 장학금을 지급하는 목적이 지역인재를 양성하고 지역발전에 기여하는 인재를 장려 배출하기 위함이라고 주장하고 있지만 서울로 진학한 지역인재가 지역으로 다시 돌아와 경제활동을 하면서 직접적으로 지역 발전에 기여한다는 증거는 찾아보기 어려웠다. 이는 본래 목적에서 벗어나 학벌이 지자체 홍보 수단으로 이용되고 있다는 설명이 타당해 보인다. 더욱이 지자체 장학재단이 부각시키는 ‘성적지상주의’와 ‘학벌주의’는 좋은 인재상을 국영수 성적 중심의 인재로 국한시켰고, 성적이 좋지 않으면 능력이 없는 사람이라는 왜곡된 인식을 우리 사회에 파생시켰다.

이에 사교육걱정은 2020년 11월 29일 더불어민주당 박완주 의원, 강득구 의원, 윤영덕 의원과 군 단위 지자체 장학재단의 ‘학교(학벌)에 따른 장학금 지급’ 제도 폐지를 촉구하는 기자회견을 개최하고 특정대학 진학 장학금을 유지하고 있는 30곳에 장학재단에 장학금 제도 개선 요청 공문을 발송하였다. 답변 결과, 2020년 인권위 의견표명 이후에도 특정대학 진학 장학금 유지를 고수하던 30개 장학재단 중 13곳(43.3%)이 특정대학 진학 장학금을 폐지, 9곳(30%)은 특정 대학진학 장학금 폐지에 대한 긍정 검토 의사를 보였으며 단 8곳만이 명문대 진학 장학금을 유지하겠다고 밝혔다.

[그림14] 공문 발송 후 명문대 장학금 개선 현황

폐지 여부 행정구역	특정대학 진학 장학금 폐지 (2021~2025) (총13곳)	특정대학 진학 장학금 폐지 검토 (총9곳)	특정대학 진학 장학금 유지 (총8곳)
강원도	양구군 양록장학회 철원장학회(2곳)	인제군장학회+인재육성기금 양양군인재육성장학회(2곳)	영월장학회 화천군인재육성재단(2곳)
충북	보은군민장학회(1곳)	음성장학회(1곳)	증평군민장학회 괴산군민장학회(2곳)
충남	-	서천사랑장학회(1곳)	청양사랑인재육성장학회 (1곳)
전북	무주군교육발전장학재단 완주군 애향장학회(2곳)	-	순창군 옥천장학회(1곳)*
전남	무안군 승달장학회(1곳)	영암군민장학회 (1곳)	-
경북	청송군인재육성장학회(1곳)	군위군교육발전위원회 고령군 교육발전위원회 영덕군교육발전위원회 봉화군교육발전위원회(4곳)	청도군인재육성장학회 울진군장학재단(2곳)
경남	남해군향토장학회 의령군장학회 창녕군인재육성장학재단 하동군장학재단 합천군교육발전위원회 산청군향토장학회(6곳)	-	-

지방의 경우 지역 격차까지 고려한다면 소득과 지역 격차라는 이삼중의 격차를 보완하고 개인의 악순환의 고리를 끊어주는 것이 지자체 장학재단의 사회적 책무일 것이다. 지자체 장학재단은 장학금 지급에 있어 소득, 가정환경과 사회적 차별에 취약한 집단의 교육적 불평등이 해소될 수 있도록 더욱 촘촘하게 배경을 고려하고, 기회와 과정의 공정성을 보장해 지역 인재의 가능성과 잠재력이 유실되지 않도록 해야 한다.

2) 학교와 사교육기관의 진학 실적 현수막

국가인권위는 합격 현수막이 학벌차별을 부추기는 비교육적인 광고수단이니 자제하라는 입장을 성명을 2016년 포함, 그 전에도 여러 차례에 걸쳐 발표했고, 교육부에서도 합격 현수막 자제 요청 공문을 각 학교마다 보냈다. 하지만 일부 학교들, 특히 사립학교들은 여전히 합격 현수막을 내걸고 있다. 서울시교육청과 전라북도 교육청은 조례를 제정해 학교와 학원을 지도 감독하고 있지만 실효성이 없어 여전히 학교 및 학원의 합격 현수막은 버젓이 그 모습을 드러내고 있다.



출신학교 차별을 부추기는 가장 심각한 곳은 학원가로, 합격 현수막의 건수로 문제점을 확인할 수 있다. 특히 지역교육청의 관리 감독이 엄격하지 않은 지역의 경우, 학원가 거리, 학원 외벽, 내부계시판, 복도벽면마다 합격 현수막과 홍보물이 도배되어 있다시피 한다. 하지만 시정 조치가 제대로 이루어지지 않고 있는 데에는 이를 강제로 규제할 수 있는 법이 없기 때문이다.



3) 서열화 조장하는 언론

언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률에 따르면 언론의 사회적 책임³⁾은 다음과 같다.

- ① 언론의 보도는 공정하고 객관적이어야 하고, 국민의 알권리와 표현의 자유를 보호·신장하여야 한다.
- ② 언론은 인간의 존엄과 가치를 존중하여야 하고, 타인의 명예를 훼손하거나 타인의 권리나 공중도덕 또는 사회윤리를 침해하여서는 아니 된다.
- ③ 언론은 공적인 관심사에 대하여 공익을 대변하며, 취재·보도·논평 또는 그 밖의 방법으로 민주적 여론형성에 이바지함으로써 그 공적 임무를 수행한다.

하지만, 우리 사회의 대다수 언론은 공정하고 객관적인 태도, 인간의 존엄과 가치 존중, 공익 대변 및 민주적 여론형성이라는 사회적 책임보다는, 국민의 알 권리를 앞세워 조회 수를 높이는 것에 더 큰 관심이 있어 보인다. 특히 학력이나 학벌 문제에서는 그 현상을 부추기거나 비판 없이 사람들의 호기심과 호감의 측면에서 접근하는 경향이 강하다. 국회의원, 정부 관료, 공공기관 임원 등의 선출, 임용 때 출신 대학을 굳이 소개하고, 고교 평준화 이후 세대에 대한 고려 없이 고교 이름까지도 서슴지 않고 보도하며, 대학 입시에서도 대학의 서열화를 암암리에 부추기는 모습을 보이기 때문이다.⁴⁾

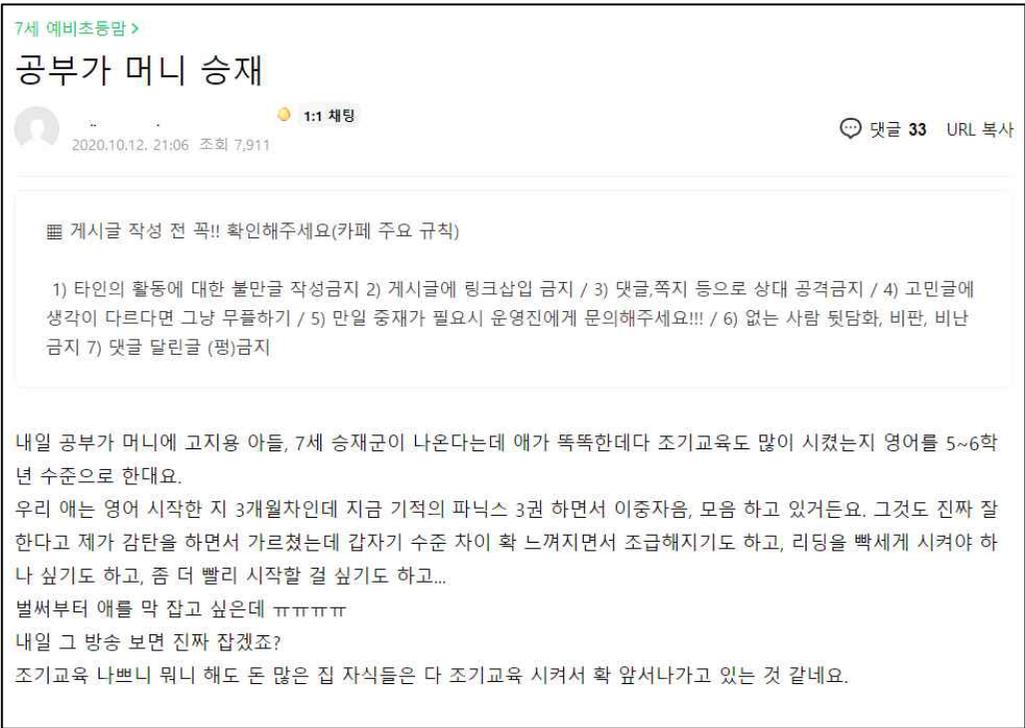


3) 언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률 제4조(언론의 사회적 책임) 등에 명시되어 있다.

4) 박흥기, 김재천(2003), 학벌리포트, 더북, 50쪽.

또한 MBC의 ‘공부가 뭐니?’ 라는 예능프로그램은 ‘교육비는 반으로 줄이고, 교육 효과는 배 이상 높이는 에듀 버라이어티 관찰 예능’ 이라는 본래 기획의도와 정반대로 사교육과 불안감을 조장하고 있다는 비판을 받고 있다. 솔루션을 주는 전문가의 상당수를 사교육 컨설턴트로 구성하고, 심화학습이라는 명목으로 사교육을 부추기거나, 주로 최상위권의 학업 성취를 보이는 유명인의 자녀들이 여러 사교육을 하는 모습을 보여주며 학부모들의 불안감과 경쟁심리를 자극하였다. 초등학생 학부모가 많이 모이는 학부모 온라인 카페에는 자신의 아이와 출연자를 비교하며 조기교육을 하지 않은 것에 대한 후회, 아이 교육에 대한 조급함과 상대적 박탈감을 토로하는 게시글과 댓글이 이어졌다. 최근 시즌1을 종영한 이 프로그램 PD의 인터뷰에서는 이러한 문제에 대한 비판적 성찰은 전혀 찾아볼 수 없었다.

[그림15] 공부가 머니에 대한 초등학부모 게시글



출처: 초등 맘카페

언론은 학력주의나 학벌에 대한 자성을 촉구하는 기사, 서열화나 학벌을 부추기는 현상에

대한 비판기사, 한국사회의 공정하고 내실 있는 경쟁을 막는 학벌사회의 문제점과 이에 대한 대안을 마련하는 보도와 프로그램 등에 초점을 맞춰야 한다. 특히, 채용실적 및 입사실적으로 출신학교 서열을 보도하는 등 학력이나 출신학교로 차별을 표시하거나 조장하는 보도를 경계하여야 한다. 이를 위해 언론의 학력·학벌 차별을 부추기는 보도를 금지하는 법안을 마련하여 사회적인 인식과 분위기를 환기시키고 학벌의식이 재생산되는 것을 방지해야 한다.

4) 국회의원 선거

21대 국회의원 선거에서 학력 관련 내용을 살펴보면, 중앙선거관리위원회 홈페이지, 각 정당의 선거공보·선거벽보, 언론사의 후보소개 웹페이지나 기사 등 후보자 관련 정보에 학력 사항이 가장 중요한 약력의 하나로 기재되고 있다. [그림 15]의 중앙선거관리위원회의 홈페이지보면, 후보자의 경력이나 납세실적, 전과기록보다 앞서 소개 되는 것이 바로 학력사항이다.

[그림 16] 중앙선거관리위원회 홈페이지 후보자 명부 기재사항

선거구명	사진	기호	소속 정당명	성명 (한자)	성별	생년월일 (연령)	주소	직업	학력	경력	재산 신고액 (천원)	병역 신고 사항 (본인)	납세실적(천원)			
													납부액	최근 5년간 체납액	현재 납액	

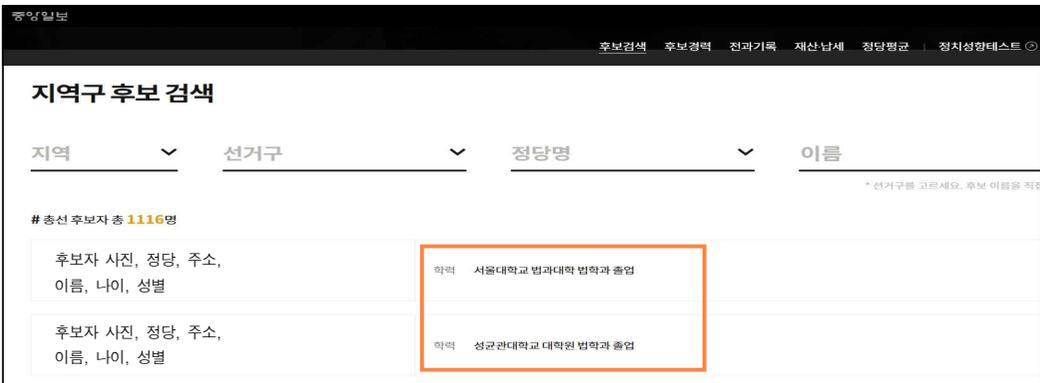
[그림 16]의 후보자의 정보 및 공약 등이 담겨있는 공보물은 유권자가 있는 모든 집에 배송이 되는데 여기에서도 각 후보자를 알리는 데에 빠지지 않는 것이 바로 학력사항이다. 특히 비례대표를 소개하는 정당의 상당수는 학력을 특히 강조하고 있었다.

[그림17] 각 정당 국회의원 선거 비례대표 공보물 일부

<p>[학력] 고려대학교 불어불문학과 졸업(학사)</p> <p>[경력] 前 동아일보 논설위원 前 동아일보 부장</p>	<p>[학력] 서울대학교 정치학과 졸업(학사)</p> <p>[경력] 前 외교부 1차관 前 국가안보실 1차장</p>	<p>[학력] 서울대학교 대학 서양사학과 졸업</p> <p>[경력] 前 국사편찬위원 現 영산대학교 교</p>
<p>학력 연세대학교 대학원 법학과 석사과정 졸업</p> <p>경력 (현)국회의원 (현)국민의당 최고위원</p>	<p>학력 서울대학교 대학원 박사과정 수료 (재료공학전공)</p> <p>경력 (현)신(新) 전국대학생대표자협의회 서울대학교 지부장 (현)서울대학교 촛불행동 대표</p>	
<p>[학력] 고려대학교 불어불문학과 졸업(학사)</p> <p>[경력] 前 동아일보 논설위원 前 동아일보 부장</p>	<p>[학력] 서울대학교 정치학과 졸업(학사)</p> <p>[경력] 前 외교부 1차관 前 국가안보실 1차장</p>	<p>[학력] 서울대학교 대학원 서양사학과 졸업(석사)</p> <p>[경력] 前 국사편찬위원 現 영산대학교 교</p>

또한 중앙일보의 후보 검색 웹페이지는 후보자의 모든 이력 중 학력사항만 첫 페이지에 노출시켜 후보자에 대한 지배적인 인상을 심어주고 있었다.

[그림18] 중앙일보의 후보 검색 웹페이지



정부와 공공기관이 출신학교를 편견을 야기하는 요소로 보고 블라인드 채용을 시행하는 마당에 공직자 선거에서는 학력과 출신학교가 역량 검증의 중요한 정보인 것처럼 홍보되는 것은 시대착오적인 발상이다. 선거에서 출신학교를 주요 약력으로 부각시키면 출신학교에 따른 착시현상, 후광효과로 인해 후보자에 대한 유권자의 검증이 올바르게 이루어지기 어렵고, 학연과 지연을 통해 문지마 투표를 조장할 수 있으며, 학벌 경쟁을 부추겨 허위학력 기재, 학벌 세탁 등의 불필요한 쟁송과 사회적 비용의 낭비를 초래한다.

국가의 핵심적 입법기관인 국회의원 구성의 단계부터 출신학교가 가장 중요한 평가기준으로 부각되면 다시 이것이 학벌주의를 양산하는 재생산 경로가 된다. 이제 공직자 선거도 기업의 채용과 마찬가지로 해당 공직에서 필요로 하는 능력과 역량, 경력과 세금 납부 실적 및 전과 기록과 같은 도덕성, 정책 공약과 이행 의지가 학력보다 더 중요한 판단 기준이 되어야 한다.

Ⅲ. 출신학교 차별금지법의 필요성

1. 출신학교 차별에 대한 국민 인식

1) 사교육 증가 원인

2009년부터 2013년까지 5년간 발표된 사교육 의식조사 결과⁵⁾는 다음과 같다. ‘다음의 항목이 사교육을 증가시키는 원인이라는데 대해 어느 정도 동의하십니까?’ 라는 질문에 대해, 학부모는 ‘취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문’ 이라고 2009년부터 2013년까지 5년에 걸쳐 일관되게 가장 많이 응답하였다. 2위는 ‘특목고, 대학 등 주요 입시에서 점수 위주로 학생을 선발하기 때문’, 3위는 대학 서열화 구조가 심각하기 때문’ 이었다. 국민들이 사교육 증가 원인으로 꼽는 1~3위 모두 “대학 서열화 구조→출신학교 차별→취업 불리함” 이라는 같은 인식적 흐름 속에 있었다. 이 조사는 2013년을 마지막으로 더 이상 진행하지 않아 이 사교육 의식조사 통계는 2013년에 멈춰있다.

5) 교육부·통계청, 2009년-2013년 사교육 의식조사 결과 통계청 발표 재구성. 2015년부터는 사교육 의식조사 항목이 전면 삭제됨.

[그림19] 사교육 증가의 원인

순 위	내 용	2009	2010	2011	2012	2013
1	취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문	4.15	4.20	4.20	4.10	4.10
2	특목고, 대학 등 주요 입시에서 점수 위주로 학생을 선발하기 때문	4.05~3.95	3.70	4.20	4.10	4.10
3	대학 서열화 구조가 심각하기 때문	4.02	4.20	4.10	4.10	4.00
4	부모세대의 전반적인 학력상승 저출산 등 자녀에 대한 기대치 상승 때문		4.10	4.00	3.90	3.90
5	사교육이 보편화 되어 있어 사교육에 참여하지 않으면 불안하기 때문		3.70	3.70	3.60	3.60
6	학교교육만으로는 자녀의 특기적성을 제대로 키워주기 어려워서			3.70	3.60	3.50
7	과거에 비해 국민경제수준이 높아졌기 때문에		3.70	3.60	3.50	3.50
8	학교에서 자녀 학습관리를 개별적으로 잘해주지 못해서			3.30	3.30	3.30
9	학교에서 이뤄지는 진학준비, 상담, 정보제공이 부족해서			3.20	3.20	3.20
10	학교에서 수준별 수업이 제대로 이뤄지지 않아서			3.20	3.20	3.10
11	학교시험이 학교에서 실제 배우는 내용보다 어렵게 출제되어서		3.90	3.00	3.00	3.00
12	학교의 학습 분위기, 학습시설 등이 좋지 않아서			2.80	2.70	2.70

출처 : 통계청, 사교육 의식조사 결과, 사교육걱정없는세상 재구성.

사교육비 증가의 근본적인 원인과 대안 찾기를 정부가 회피하는 사이 2019년 학생 1인당 월평균 명목 사교육비는 32만1000원으로 2007년 사교육비 통계 작성 이래 최고액을 기록하며 매해 폭증 중이다.

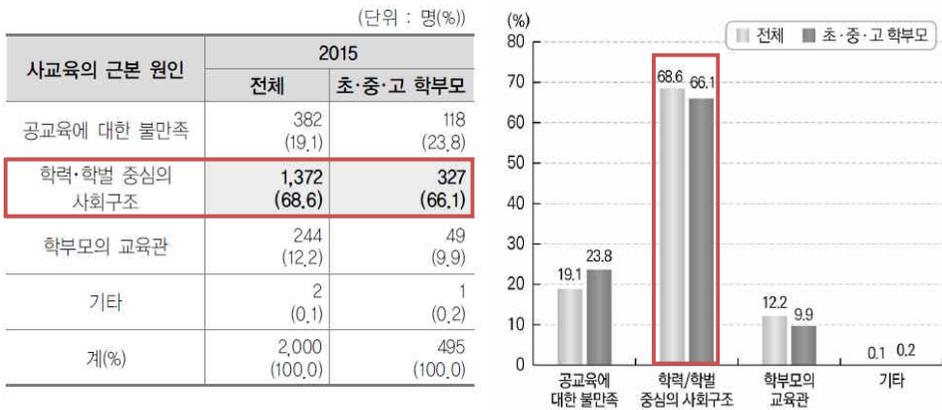
[그림20] 학생 1인당 '월평균 사교육비' 연도별 추이



출처 : 교육부·통계청, 연도별 「초중고 사교육비 조사」, 사교육걱정없는세상 재구성

사교육 의식조사가 사라진 후 학력·학벌 중심의 사회구조와 사교육의 관련성에 대한 국민 인식은 2015년 한국교육개발원의 교육여론조사 결과에서 다시 드러났다. 당시 공교육 정상화가 사교육 문제 해결의 정답이 될 수 있는지 묻기 위해 ‘사교육의 근본적인 원인’을 물었다. 68.6%가 학력·학벌 중심의 사회구조를 뽑아 가장 높은 응답률을 보였고, 오히려 공교육에 대한 불만족은 19.1%, 학부모의 교육관은 12.2%에 그쳤다.

[그림 21] 사교육의 근본 원인



출처: 한국교육개발원(2015), 교육여론조사.

이러한 여론조사 결과와 사교육비 통계는 지금까지의 학력·학벌 차별 해소를 위한 다양한 정책들이 근본적인 변화를 추동하고 있지 못하다는 것을 증명하고 있다. 사교육비 통계가 나오자마자 여러 언론에서 사교육비 문제 해결을 위해서는 학력·학벌중심의 사회 구조를 깨기 위한 방안이 시급하다고 제언하고 있는 것은 이에 대한 정책 대안과 법·제도적 장치가 혁신적이고 강도 높게 마련되어야 함을 시사한다.

2) 초·중등 교육 내실화를 위한 과제

2019년 교육부가 국정과제 중간점검회에서 발표한 설문조사 결과에서도 교육과 학벌에 대한 국민들의 문제의식은 드러났다. ‘교육 신뢰 회복을 위해 중점 추진해야 할 정책은 무엇이나’는 질문에 국민들은 ‘입시·학사·채용의 공정성 확보’ (49.5%)를 가장 많이 선택하였다. 또한 ‘초·중등 교육 내실화를 위한 과제는 무엇이나’는 질문에는 ‘학벌 위주의 사회체제 개선’ (27%)을 가장 많이 선택하였다. 이 결과에 대해 교육부는 한국사회 전반

의 공정성 확보를 통한 신뢰 회복, 공교육을 내실화를 위해서는 궁극적으로 사회 전반의 학벌주의 등이 개선되어야 한다고 설명하였다.

[그림 22] 초중고 교육 내실화 과제

(단위: 명(%))

초·중·고 교육 내실화 과제	2019		2018		2017		2010		2008	
	전체	초중고 학부모								
학벌 위주의 사회체제 개선	1,078 (27.0)	214 (25.7)	594 (29.7)	141 (27.8)	607 (30.4)	151 (31.7)	394 (26.3)	144 (26.2)	321 (26.8)	132 (23.5)
대입 선발 방식 개선	639 (16.0)	176 (21.1)	300 (15.0)	82 (16.1)	270 (13.5)	75 (15.8)	335 (22.3)	130 (23.6)	238 (19.8)	118 (21.0)
교원의 전문성 제고	698 (17.5)	151 (18.1)	363 (18.2)	101 (19.9)	334 (16.7)	79 (16.6)	480 (32.0)	188 (34.2)	357 (29.8)	182 (32.4)
교육내용의 선택권 확대	600 (15.0)	102 (12.2)	607 (30.4)	151 (29.7)	652 (32.6)	141 (29.6)	-	-	-	-
수업방식의 다양화	779 (19.5)	149 (17.9)								
학급당 학생 수 감축 등 교육여건 개선	189 (4.7)	39 (4.7)	123 (6.2)	30 (5.9)	125 (6.3)	28 (5.9)	176 (11.7)	56 (10.2)	211 (17.6)	96 (17.1)
기타	17 (0.4)	2 (0.2)	13 (0.7)	3 (0.6)	12 (0.6)	2 (0.4)	2 (0.1)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
고등학교의 유형을 다양화 한다(2017 이후 제외)	-	-	-	-	-	-	113 (7.5)	31 (5.6)	73 (6.1)	34 (6.0)
계	4,000 (100.0)	833 (100.0)	2,000 (100.0)	508 (100.0)	2,000 (100.0)	476 (100.0)	1,500 (100.0)	550 (100.0)	1,200 (100.0)	562 (100.0)

출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2019.

3) 학력 관련 차별에 관한 인식

한국리서치 여론조사본부는 지역별, 성별, 연령별 비례할당으로 추출한 1000명에게 2019년 수능을 100일 남겨두고 대학 및 교육에 대한 국민인식 조사를 실시하였다. 응답자 10명 중 8명 이상이 대졸자와 고졸자 간의 차별(82%), 서울소재 대학과 지방 대학 간의 차별(82%), 명문대학과 비명문대학 간의 차별(81%)이 심하다고 응답하였다. 4년제 대학과 2-3년제 대학 간의 차별이 심하다는 응답도 74%에 이르렀다.⁶⁾

6) 한국리서치 여론 속의 여론, [기획] 대학 및 교육에 대한 국민인식 조사, 2019.8.23.
<https://hrcopinion.co.kr/archives/13604>

[그림23] 학력 관련 차별에 대한 인식

[표7] 학력 관련 차별에 대한 인식 : 현재

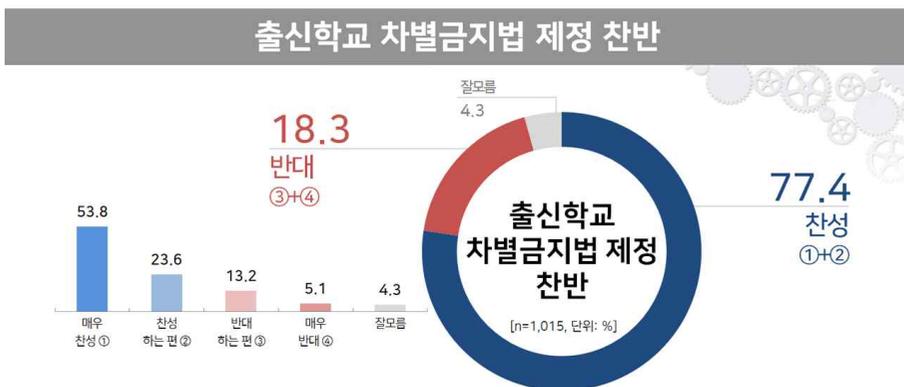
(단위: %)

항목	심하다	심하지 않다	모르겠다	합계
대졸자와 고졸자 간의 차별	82	15	3	100
서울 소재 대학과 지방 대학 졸업자 간의 차별	82	14	4	100
명문대학과 비명문대학 졸업자 간의 차별	81	14	4	100
4년제 대학과 2-3년제 대학 졸업자 간의 차별	74	21	4	100
일반고와 특목고 자사고 졸업자 간의 차별	58	34	8	100
일반고와 특성화고 졸업자 간의 차별	55	37	8	100

출처: 한국리서치 여론 속의 여론, [기획] 대학 및 교육에 대한 국민인식 조사, 2019.8.23.

4) 출신학교 차별금지법 제정 찬성 여론

이러한 학벌사회 해소를 위해 국민들이 선택한 대안은 ‘출신학교 차별금지법 제정’ 찬반을 묻는 여론조사(2019. 9. 30. 리얼미터 의뢰) 결과에 고스란히 나타났다. 특권 대물림 완화 방안으로 출신학교 차별금지법 찬반을 물었을 때, 무려 10명 중 8명(77.4%)이 출신학교 차별금지법 제정에 찬성하였다. 그만큼 학력과 학벌 차별에 대한 국민들의 고통이 심각하고 법 제도를 통해 이 문제가 해결되기를 바라는 열망이 크다는 것이 결과에 나타났다.



2. 기존 법률의 한계

한국사회에서 학벌주의가 여전히 팽배한 이유는 ‘출신학교’를 능력이라 간주하고 채용 과정에서 출신학교를 확인하는 일을 기업이 우수한 인재를 확보하기 위해 당연한 과정으로 보는 인식이 팽배하기 때문이다. 특정 고교나 대학 출신이라는 명성을 얻기 위해 그는 해당 학교 입시가 요구하는 점수와 자격기준을 맞추기 위해 노력했을 것이고, 따라서 특정 대학 출신이라는 것은 그가 그 대학이 요구하는 자격 기준을 갖춘 것이라고 보는 것이다.

하지만 최근 연세대, 고려대 의료원의 교육부 감사결과문은 ‘대학입시 결과를 바탕으로 한 대학입학성적과 서열을 순위표로 작성하여 채용에 활용하는 것은 지원자의 역량이나 능력과 무관하고, 합리적인 이유나 근거가 매우 미약한 것’이라고 말하고 있다. 또한 2013년 국가인권위원회는 고용정책기본법에 모집·채용 시 ‘학력’ 차별 금지 사유를 추가하는 것에 대해 ‘개인의 능력보다 학력을 중시하는 취업시장의 관행, 이 때문에 구직자들이 필요 이상으로 학력에 집착하고 취업 초기 단계부터 원천적으로 기회를 박탈당하여 불필요한 경력 쌓기에 많은 시간과 비용을 투입하는 상황, 학력지상주의 풍토에 기인한 학력 간 지나친 임금 격차와 고학력 실업의 부작용, 학력 인플레이에 따른 인력수급 불균형 등의 문제와 이와 관련된 사회적 비용을 고려하였을 때 그 필요성이 인정된다.’고 보았다.

「대한민국헌법」 제11조 제1항

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

「고용정책 기본법」 제7조 제1항

사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

「국가인권위원회법」 제2조 3호

평등권 침해의 차별행위“란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실희된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. (중략)

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 (이하 생략)

위와 같이 헌법, 고용정책기본법, 국가인권위원회법은 학력과 출신학교로 인한 고용에서의 차별을 금지하고 있다. 하지만 위의 조항들은 차별 방지를 위한 구체적인 조항과 별칭 조항의 미비로 인해 제도적인 견인력이 미약한 선언적인 규정에 그치고 있다. 특히 어떤 행위가 차별행위인지 구체적으로 제시되어 있지 않아 실질적인 규제력을 갖지 못하고 있다.

국가인권위원회 보고서(2016)에서도 입사지원서에는 직무관련성이 있는 내용만을 기재하도록 하는 게 바람직하다고 권고하였다. 그러나 현재 기업들의 입사지원서에는 학력, 출신학교 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있고, 입사지원서를 통해 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높으며, 정보 수집 자체가 차별적 행위일 가능성이 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 현실이라고 보고하였다.

하지만 위와 같이 출신학교에 따른 차별 금지는 헌법과 법률이 그 타당성을 보호하고 있으므로 일상에서 불합리한 차별을 막는 실효성 있는 법률을 만드는 것은 당연한 일이다. 그러하기에 헌법과 고용정책 기본법의 정신을 기본으로, 차별이 이루어지는 핵심 영역인 교육과 고용 부분에서 차별하여서는 아니 되고, 차별할 경우 어떤 제재를 받게 되는지 구체적으로 명시한 법이 필요하다. 바로 그것이 출신학교 차별금지법이다.

3. 출신학교 블라인드 채용 정책의 한계

문재인 정부는 공공기관의 블라인드 채용을 의무화하는 것을 국정과제로 삼고 2019년 현재 전체 공공기관에 적용하고 있다. 블라인드 채용은 채용과정 등에서 편견이 개입되는 출신지, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 요구하지 않고, 직무능력을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미한다.

하지만 공공기관과 몇몇 기관의 블라인드 채용으로 학력학벌 차별 관행을 철폐하는 것은 한계가 있다. 통계청에 따르면 공공부문 일자리는 2017년 기준 241만 1천 개로 총 취업자 수 대비 고작 9%정도를 차지하는 상황이다. 즉 공공기관을 포함한 공공부문이 블라인드 채용을 추진한다고 해도 민간 기업이 차지하는 비중이 90%가 넘기에 그 효과는 미미할 수밖에 없다. 국민들에게 출신학교로 차별받지 않을 수 있다는 강력한 신호를 주기에는 여전히 블라인드 채용 정책은 한계가 있다. 게다가 법률에 의해 뒷받침되지 않은 정부 정책은 정부가 바뀌면 얼마든지 바뀔 수 있다. 또 블라인드 채용은 단어 그대로 ‘채용’ 영역에서만

출신학교를 블라인드하는 것에 그쳐 입사 이후의 ‘승진’, ‘임금’, ‘업무배치’, ‘복지’ 등 고용 전 영역에서의 출신학교 차별 관행은 여전히 미지수로 남아 있는 상황이다. 따라서 고용 상황 전반에서 출신학교가 그 영향을 미칠 수 없도록 하는 출신학교 차별금지법이 필요한 것이다.

또한 공공부문의 블라인드 채용은 아래와 같이 비정규직 채용 등에서는 꼼꼼하게 적용되지 않는 등 사각지대가 존재하고 있다.

[그림24] 경기도 수원남부소방서 기간제근로자 조리사 채용공고 (2020년)

이 력 서			
사 진 (3cm X 4cm)	성 명	한 글	응시번호
		한 자	주민등록번호
	주 소		
	전화번호	주택)	HP)
학 력	기 간	학 교 명(고교 이상)	전공(학위)
	0000년 00월 00일	00학	박사

출처: 경기도청 홈페이지 >채용정보>기타 채용정보(경기도)

또한 정부출연연구기관들은 블라인드 채용에 대해 매우 불편한 기색이다. 지난달 20일 한국경제신문과 조명희 국민의힘 의원이 공동으로 과학기술정보통신부 산하 25개 출연연 연구직 300명을 대상으로 설문조사한 결과 응답자의 73.7%가 블라인드 채용이 과학기술계에 부정적 영향을 미쳤다고 답했다.

블라인드 채용의 취지에 대해서는 동의하나 특히 과학기술 분야 출연연의 경우 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵다는 것이다. 하지만 앞서 사교육걱정이 과학기술계 연구직 종사자들과 심층 전화인터뷰를 진행한 결과 출신학교를 블라인드 해도 충분히 좋은 인력을 뽑을 수 있다고 한다. 출신학교나 지도교수를 블라인드 하더라도 경력과 논문, 실습과 심층면접 등을 통해 충분히 실력을 파악해 우수인재를 선발

하는 수월성의 목표를 이룰 수 있고, 오히려 출신학교라는 편견을 제거하여 공정한 채용 또한 가능하다는 것이다. 이 인터뷰 과정에서 드러난 간과할 수 없는 중요한 문제는 그동안 각종 연구소 내에서 학벌과 인맥 중심의 채용과 인사가 이루어지고 있었다는 것이다. 특히 정부가 투자하여 설립한 출연연은 국가의 정책 대안을 수립하기 위해 각종 기반 연구를 수행하는 조직이다. 그런데 이러한 국가적 책임이 부여된 공공기관에 공정한 경쟁이 불가능한 구조가 있다는 사실은 지원자들에게 위화감을 조성하고 개별 연구원들의 연구 의욕과 사기, 실적 저하의 문제를 파생시켰을 것이다. 출연연은 내부의 이러한 문제를 해결하기 위해서라도 엄격하게 출신학교 블라인드 채용을 적용해 학벌 중심의 조직문화가 발붙이지 못하도록 해야 한다. 하지만 자기 성찰 없는 출연연은 블라인드 채용에 지속적으로 거부감을 드러내고 있는 현실이다.

4. 출신학교차별금지법 제정의 효과

출신학교차별금지법은 합리적인 이유없이 출신학교를 이유로 고용과 교육에서 차별할 수 없도록 블라인드 입시와 채용을 의무화 하는 것을 골자로 한다. 블라인드 채용, 출신학교 차별금지법의 긍정적인 효과를 검토하면 다음과 같다.

1) 입시 공정성 보장

‘대입 고교 정보 블라인드 정책’은 고교유형 및 출신고교의 후광효과, 즉 고교서열이 대입 결과에 불평등을 야기하는 문제를 바로잡기 위해 작년부터 시행된 정부 정책이다. 대입에서 출신고교를 블라인드하고 대학에 제공하는 고교 프로파일을 폐지해 출신고교의 후광 효과를 차단하겠다는 것이 정책의 주요 골자이다. 부모의 경제적 배경이 영재학교·특목고·자사고로 대변되는 소위 특권학교를 통해 자녀에게 대물림되고 특권학교의 후광이 고스란히 대학서열로 이어지는 우리 사회의 문제를 해결하기 위해서 ‘대입 고교 정보 블라인드’ 시행은 첫 걸음을 떤 것으로 봐야 한다.

2021학년도 입시에서 이 정책이 처음 시행되었다. 강득구의원실, 교육정책디자인연구소, 사교육걱정없는세상이 현직 고등학교 교사를 대상으로 조사한 결과, 응답자의 85.9%(‘매우 그렇다(179명)’ 41.5% + ‘그렇다(191명)’ 44.3%)가 출신고교 후광 효과 차단하는 ‘대입 고교정보 블라인드 정책’의 취지에 공감한다고 응답했다. 정책의 효과를 묻는 질문에는 응답자의 62.4%가 ‘효과 있었다’(‘매우 그렇다(74명)’ 17.2% + ‘그렇다(195명)’

45.2%)고 응답했다. 이 수치는 22.5%로 나타난 ‘효과 없었다(‘그렇지 않다(79명)’ 18.1%, ‘매우 그렇지 않다(18명)’ 4.2%)’ 는 응답의 2.8배에 해당하는 수치이다.

이 조사를 통해 출신학교 후광효과의 차단은 입시에 있어 공정성과 기회의 평등을 보장하는 도구로서 그 효과가 있다는 사실을 확인했다. 부모의 경제적 배경에 의한 특권학교의 후광효과가 대입 결과에 영향을 미치는 문제를 근본적으로 해결하고 교육불평등을 해소하는 일에 현장의 공감대가 매우 컸다.

2) 기업의 생산성 및 효율성 제고

사업의 직무역량, 조직 적응도, 다양성, 이직율과 퇴사율의 감소 등은 기업의 생산성과 효율성에 직결되는 요소이다. 직무를 잘 수행할 수 있는 직원이 많이 채용될수록 기업의 생산성과 성과는 제고된다. 「편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서」(2018.11.)에서도 이와 같은 맥락을 설명하고 있다. 직무와 적합성이 높은 지원자가 선발되면 예상 직무에 대한 괴리감이 감소되고, 업무 만족도가 높아져 조기퇴사율과 이직률이 감소할 수 있다. 또 기관에 열정을 갖고 준비한 지원자의 합격률이 높아짐으로 충성도와 자긍심이 향상되면서 조직 역량이 강화되고, 성과 창출로 이어져 기업 경쟁력을 높일 수 있다는 것이다.

다양성도 최근에 기업에 많이 논의되는 기업의 성장요소 중 하나이다. 성별, 학력, 나이, 인종 등 배경이 서로 다른 다양한 사람이 모이면 생산성이 더욱 높아진다. 글로벌 컨설팅 기업 액센추어에서 세계 963개 기업의 수익성 및 성장성 등을 분석해 성과가 높은 상위 12%를 조사한 결과, 이들은 공통적으로 조직 내 여성 인력과 비주류 학교 출신 비중이 높았고, 외국인 채용을 활발히 했다고 한다.⁷⁾

고려대 의료원은 2020년 교육부 종합감사에서 출신학교 차등점수제로 경고처분을 받은 바 있다. 지난 3월 진행된 ‘교육의 봄 포럼: 의료계 채용 현황을 살핀다’에 참석한 고려대 의료원 강신관 인사팀장은 교육부 감사 이후 면접평가의 공정성 확보와 직무수행역량 평가에 집중하고자 출신학교 등급제를 폐지하고 출신학교 블라인드 채용을 도입하였다고 밝혔다. 전환 이후 합격자의 출신대학 수가 2017년도 137개교에서 2020년도 190개교로 증가하고, 상위권 등급 대학의 합격률은 떨어지고 하위권 대학의 합격률은 상승했다.

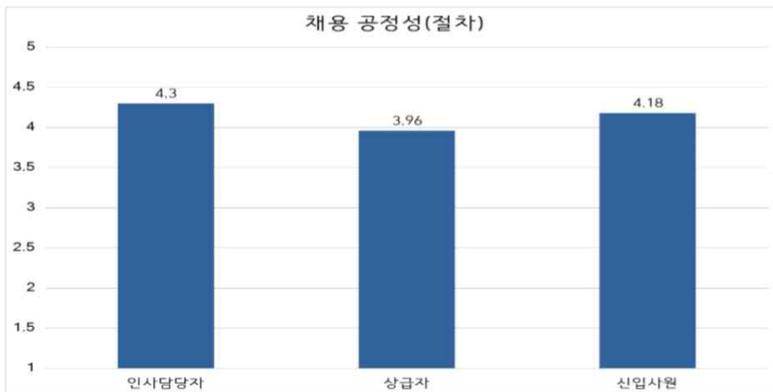
7) 한국경제, 2017. 8. 10. “성별 나이 학력 등 다양해야 생산성이 높아진다.”

고려대 의료원의 출신학교차등점수제 폐지, 국공립대학 법인의 출신학교 블라인드 채용 등의 사례를 바탕으로 공공기관 뿐만 아니라 사립대를 포함한 대학 전체 민간영역 또한 전면적으로 블라인드 채용을 도입할 필요가 있다. 또한 여전히 채용절차법이 제대로 적용되지 않는 곳들에 대한 개선이 시급하다.

3) 채용 공정성의 보장

블라인드 채용 방식과 결과로 인한 공정성 평가에서 인사담당자, 상급자, 신입사원 모두 5점 만점에 3.95- 4.39점을 주어 모두 긍정적으로 평가하였다. 채용 ‘절차’가 공정했다는 인식에 대해서는 인사담당자 4.3점, 상급자 3.96점, 신입사원 4.18점으로 평가하였다.

[그림 25] 블라인드 채용의 절차 공정성



사용된 질문	
1.	나는 우리 회사의 블라인드 채용 방식에 만족한다.
2.	우리 회사에서 블라인드 채용을 진행하는 방식이 공정하다고 느낀다.
3.	나는 전반적으로 블라인드 채용 방식이 공정하다고 믿는다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

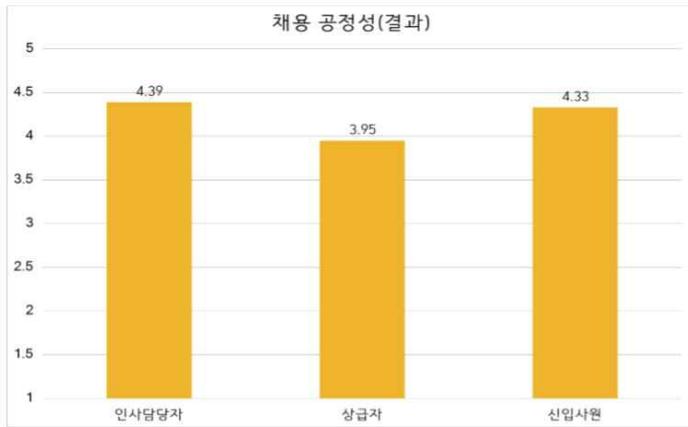
또한 채용 ‘결과’가 공정했다는 것에 대해서는 인사담당자 4.39점, 상급자 3.95점, 신입사원 4.33점으로 모두 높게 평가하였다.

또한 신입사원의 직무만족은 3.97점, 조직몰입은 3.8점으로 높았고, 이직의도는 2.64점으로 낮은 것으로 조사되었는데, 신입사원이 블라인드 채용을 공정하게 인식할수록 직무 태도도

좋게 나타나 공정한 채용방식의 중요성을 확인시켜 주었다.

높은 청년 실업률 속에 은행권 등의 채용비리와 기업의 채용청탁 문제로 채용에서의 공정성 확보는 우리사회에 가장 중요한 이슈가 되어버렸다. 또한 학벌주의에 대한 오랜 사회적 문제의식, 부모의 경제적 배경과 학력의 깊은 연관성, 출신학교가 모든 잠재력과 능력을 대변하지 못한다는 점에서 출신학교 블라인드 채용은 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도라고 할 수 있다.

[그림 26] 블라인드 채용의 결과 공정성



사용된 질문	
1.	나는 우리 회사가 올바른 채용 결정을 내렸다고 생각한다.
2.	나는 우리 회사의 블라인드 채용의 결과가 공정했다고 느낀다.
3.	나는 블라인드 채용 결과에 대해 만족한다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

4) 합리적 고용 시스템 구축

일부에서는 ‘출신학교’ 간판을 능력이라 간주하고 출신학교를 채용의 평가요소로 삼는 것이 합리적이라고 주장한다. 특정 대학 출신이라는 것은 그가 그 대학이 요구하는 자격 기준을 갖춘 것이기에 그 자격 기준은 개인의 능력이라고 볼 수 있기 때문이라는 것이다. 비록 이를 절대적인 기준으로 보지는 않겠지만 유력한 참고 기준으로 삼을 수 있다는 것이 기업의 입장이고 따라서 기업이 채용과정에서 출신학교를 선발의 요소로 평가하는 행위는

합리적이라는 주장이다.

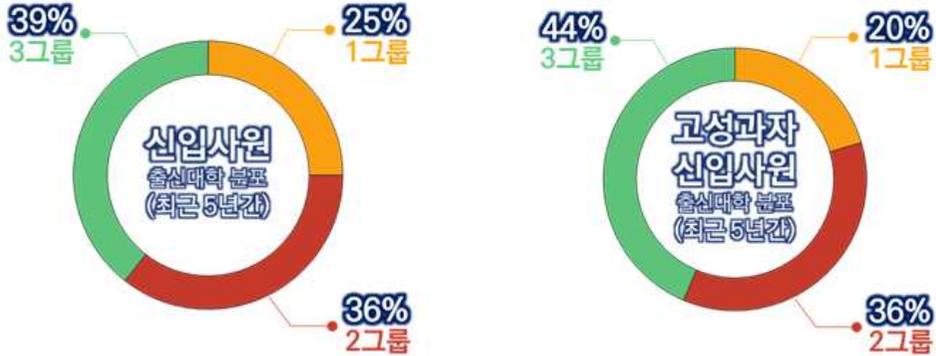
그러나 출신학교는 개개인의 능력을 한 번에 보여주는 타당한 평가기준이 될 수 없기 때문에 출신학교를 채용의 요소로 평가하는 것은 전혀 합리적이지 않다. 어떤 학생이 SKY 출신이라는 것은 고등학교 때 내신성적이나 수능성적, 혹은 학생부종합전형의 성적이 우수했거나, 19세 즈음에 대학 입학 때 반영이 되는 특정 교과에서 좋은 성적을 거뒀다는 사실을 보여줄 뿐이다. 그러나 각 기업이 필요로 하는 직무역량은 특정교과의 학업능력이 아니라 업무에서 필요한 기획력, 창의성, 의사소통능력, 협업능력, 추진력 등을 포함하는 것이다. 또한 특정 출신학교라는 입시 결과만으로는 대학 입학 이후 자신의 진로를 얼마나 충실히 준비했는지 알 수 없다. 그런 의미에서 출신학교는 개인의 능력도, 성실성도 정확하게 보여주는 지표라고 할 수 없다.

이것은 고용부의 기업 설문조사(2017년 12월) 결과에도 나타난다. 인재를 선발하는 데에서 가장 중요하게 보는 항목이 무엇인냐는 질문에 직무적성과 인성, 직무경험이라는 응답이 가장 많았다. 반면, 학력사항은 고작 1.2%에 그쳤다. 이것은 학력과 출신학교 등의 요소가 기업이 직무능력을 평가하는 데에 있어서 요구되는 필수적인 정보가 아니라는 점을 보여준다. 또 다른 설문조사에서 인사담당자들은 출신학교가 편견으로 작용할 수 있음에 대해 우려를 즉, 기업이 인재 선발의 지표로 학력이나 출신학교를 매우 타당성 있고 필수불가결한 지표로 활용하는 것은 아니라는 것이다.

실제로 적지 않은 기업들이 출신대학과 업무능력은 별 상관이 없다고 밝히고 있다.

마이다스 IT라는 종업원 378명 규모의 이 기업이 5년간 출신대학 분포와 그에 따른 업무성과를 조사한 결과는 놀라웠다. 채용 당시 출신학교 분포는 1순위 그룹(중앙일보 대학평가를 기준으로 1~10위) 25%, 2순위그룹(11위~40위) 36%, 3순위그룹(41위 이하) 39% 비율이었다. 하지만 채용 이후 출신학교 그룹별 업무 고성과자 비율을 살펴보니 3순위 그룹의 고성과자 비율(44%)이 가장 높았고, 1순위 그룹의 비율은 20%로 가장 낮았다. 즉, 소위 출신학교가 좋다고 해서 업무에 대한 성과 또한 높게 나타나는 것은 아니라는 것이다.

[그림27] 출신학교에 따른 업무 고성과자 비율



구글 전 인사담당부사장 라즐로 북(Laszlo Bock)은 학벌이나 자격증은 업무능력과 전혀 상관없이 없다, 대학을 나오지 않은 사람들이 종종 가장 높은 성과를 냈다고 밝혔다.

한국일보, 2017.8.12.일자 보도의 프랭크 슈미트 아이오와대 교수와 존 헌터 미시간주립대 교수의 1998년 논문 ‘인사심리학의 선발방식에 따른 타당성과 유용성’ 분석에 따르면 “학벌 좋은 사람이 일 잘할 확률은 20% 미만” 이라고 밝혔다. 전형 방법에 따른 구직자의 실력 예측변수를 -1에서 1까지 놓고 볼 때, 학력(교육기간)의 상관관계는 0.1에 불과하다고 하였다. 0.5 이상이면 강한 상관관계이고, 0.2 이하는 약한 상관관계, 마이너스는 역의 상관관계를 나타내는데, 채용 후 부과할 직업의 일부를 시켜보는 작업 테스트가 0.54로 가장 높은 상관관계를 보였다. 그리고 한국일보는 실력을 규정할 수 있는 요소들과 그것을 평가할 수 있는 공정하고 유용한 시스템을 개발하는 것에 대해 한국기업들도 치열하게 고민할 때라고 조언하였다.

카카오는 실제 개발 능력과 잠재력이 뛰어난 인재를 뽑기 위해 스펙을 보지 않는 블라인드 전형을 진행했고, 최종 합격자의 출신학교를 보니 명문 공대 학생은 1명에 불과했다. 그리고 ‘비서울. 비서울, 스펙가리고 신입 뽑아보니 차이 없더라’ 라고 밝혔다.

이러한 기업의 사례들은 학력이 기업이 요구하는 직무능력과 직결되는 요소가 아니기에 기

업이 학력이나 출신학교를 활용해 편견과 차별의 여지를 남기는 채용 관행을 버려야 한다는 것을 시사한다. 이제 기업은 출신학교를 활용하는 편견과 낡은 관행을 버리고 명확한 직무분석을 통해 공정한 평가 항목을 개발하여 기업이 원하는 인재를 선발하기 위한 노력을 기울여야 한다.

더군다나 위에서 밝힌 것과 같이 출신학교는 가정의 경제적 배경이 작용할 수밖에 없는 것이 엄연한 현실이다. 부모의 사회경제적 지위가 높을수록 자녀의 학업성적이 좋고 지위가 낮을수록 부진하다는 사실은 이미 각종 조사와 연구에 의해 거듭 확인되었고⁸⁾ 이는 외국의 수많은 연구 결과와도 일치한다.⁹⁾ 공부에 집중할 수 있는 환경, 언제든지 선행학습 등의 사교육을 원하는대로 취사선택해서 받을 수 있는 경제적 여유 등이 뒷받침될 때에 얻을 수 있는 것이 출신학교 라는 신분이다. 직무와 관련성은 없고 오히려 경제적 배경과 연관이 있는 출신학교 정보는 채용 등 여러 사회 평가 제도에서 반드시 배제되어야 할 요소이다.

블라인드 채용은 직무와 관련성이 없는 요소를 완전히 배제하고 해당 직무와 관련성이 높은 역량을 확인하는 방식으로 선발 전형이 진행되기 때문에 매우 합리적이다. 블라인드 채용이라고 하면 마치 아무것도 보지 않고 선발하는 것으로 오해하지만 실상은 다르다. 일반 채용보다 더욱더 촘촘하고 치밀하게 구직자가 직무와 관련된 역량을 보유하고 있는지 확인한다.

IV. 출신학교 차별금지법 제정의 타당성과 주요 내용

1. 법제정의 타당성

출신학교 차별금지법은 헌법상의 평등권을 구체화하여 그 실효성을 담보하도록 한 것이다. 즉 이미 우리사회가 최우선의 가치로 수호하고자 했던 인간 존엄 평등의 가치를 실시하고 있는 것이다.

헌법

제37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하

8) 오찬호(2013) 나는 차별에 찬성합니다. 개마고원

9) 신명호(2011) 왜 잘사는집 아이들이 공부를 더 잘하나: 사회계층 간 학력자본격차와 양육관행, 한울

여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.
제119조 ①대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.
②국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 일부에서는 사기업의 자유를 과도하게 제한하는 것이 아니냐는 반론을 제기한다. 민간 기업이라고 해서 모든 규제가 불가능한 것이 아니다. 헌법 제37조 제2항에 따르면 ‘국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에만 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적 내용을 침해할 수 없다.’ 고 밝히고 있다. 민간 기업이 권력을 갖고 학력·학벌주의를 조장할 때, 그 심각한 피해를 우리는 이미 겪고 있다. 사회에 만연된 학력·학벌주의로 인한 피해, 학력 인플레이션 현상과 과도한 경쟁, 심각한 사교육 문제를 고려할 때, 고용 전반에 걸쳐 학력·출신학교 차별을 금하는 것은 과도하다 볼 수 없고, 공공복리를 위하여 필요한 경우라 할 수 있다.

다만 기업의 사적 자치를 제한하는 경우라 할지라도 어떤 제한이라도 허용되는 것은 아니다. 1) 제한하는 경우에도 본질적인 내용을 침해하지 않는 범위여야 할 것이고 그 제한의 내용이 법률로써 규정되어야 한다. 또한 2) 우리 헌법상 경제 질서는 ‘개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중’ 이라는 기본 원칙과 ‘경제의 민주화 등 헌법이 직접 규정하는 특정 목적을 위한 국가의 규제와 조정의 허용’ 이라는 실천원리로 구성되고, 어느 한쪽이 우월한 가치를 지닌다고 할 수는 없다.

이 두가지 원칙과 관련하여 이미 내려진 법원의 판단을 살펴본다. 「유통산업발전법」과 조례는 대형마트의 의무휴업일을 지정하는 등 영업시간을 제한하고 위반할 경우 시정명령 및 과태로 처분을 내리고 있다. 이에 대해 대법원은 “공공복리를 실현하기 위하여 법률로써 어느 경제주체의 경제활동의 자유 등을 제한하게 되더라도 그 제한이 정당한 목적과 합리적인 수단에 의하고 있고 개인의 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해하는 것이 아니라면 해당 경제주체는 이를 수인하여야 한다. 건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 보호 및 중소기업과의 상생발전 등 이 사건 각 처분으로 달성하려는 공익은 중대할 뿐만 아니라 이를 보호하여야 할 필요성도 크다고 할 것이다. 반면에 영업시간 제한 등 규제에 의하여 침해되는 원고들의 영업의 자유는 직업의 자유 중 상대적으로 폭넓은 제한이 가능한 직업수행의 자유에 해당하고, 소비자들의 선택권은 ‘공공복리’를 위하여 필요한 경우 법률로

제한할 수 있는 기본권에 속한다. 심야나 새벽 시간대의 영업만을 제한하는 것이고 한 달에 2일의 의무휴업만을 명하는 것이어서, 그로 인하여 원고들의 영업의 자유나 소비자의 선택권의 본질적 내용이 침해되었다고 보기는 어렵다¹⁰⁾” 고 하여 대형마트영업시간제한 및 의무휴일지정에 대하여 위법이 없음을 명시하였다. 이뿐만 아니라 헌법재판소는 게임제공자의 게임제공시간을 제한하고 위반시 형사 처벌이 가능하도록 하는 「청소년보호법」¹¹⁾과 학원의 영업시간을 제한하고 이를 위반할 경우 벌점을 부과하여 영업정지에 이르도록 하는 「학원의 설립 운영 및 과외교습에 관한 법률」 및 해당 조례¹²⁾에 대해서도 헌법에 위반되지 않음을 밝혔다.

이에 비추어 볼 때 본 법안은 고용 및 교육 영역에서 합리적인 이유 없이 학력·출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력·출신학교를 이유로 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현하고자 하는 것이어서 그 목적의 정당성이 인정되고 그 추구하는 공익이 매우 중대하다. 반면 제한되는 기업의 인사 자율성 등의 영업의 자유는 직업의 자유 중 상대적으로 폭넓은 제한이 가능한 직업수행의 자유에 해당한다. 또한 합리적인 이유가 있을 시에는 출신학교와 학력을 보는 것을 제한하지 않는데다 금지하는 차별행위라 할지라도 우선적으로 권고를 하고 권고를 이행하지 않을 시 시정명령을 거쳐 과태료를 부과하고 있으므로 이를 지나친 제한이라고 볼 수 없을 것이다. 더불어 악의적 차별행위자에게 형사처벌할 수 있도록 규정하고 있는데 이 조항은 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률에서도 유사하게 이미 적용하고 있을 뿐더러 오히려 이 조항은 시간이 거듭될수록 강화는 방향으로 개정되고 있고 2015년 이 조항에 대하여 위헌제청의 시도가 있었지만 아직 위헌 결정이 최종적으로 내려진 사실은 없다.

더군다나 대형마트와 학원, 게임제공자의 현재 판례를 보면 헌법에 따라 자유시장질서가 보장되는 상황에서 오직 영리 추구를 최대 목적으로 하고 있는 사기업에 치명적인 영향을 줄 수 있는 영업시간규제에 대해서 합헌으로 인정하고 있다. 법이 명시적으로 금지한 행위가 아님에도 불구하고 다른 공익과의 조화와 균형에 비추어 볼 때 공익이 더 중대하다고 보아 합헌 판단이 내려진 것이다. 하물며 본 출신학교차별금지법은 헌법과 법률에서 분명히 금지하고 있는 행위에 대하여 제한하는 것이고 이를 위반할 경우에 제재 조치를 취하고 있는바 과도한 규제라고 볼 수 없다.

10) 대법원 2015. 11. 19. 선고 2015두295 전원합의체 판결

11) 헌법재판소 2014.4.24. 선고, 2011헌마659

12) 헌법재판소 2016. 5. 26. 선고 2014헌마374

또한 2019년 3월 28일 채용절차의 공정화에 관한 법률(일명 채용절차법)이 국회 본회의를 통과했던 사례를 주목해야 한다. 이번에 통과된 채용절차법에 신설된 조항 중 하나를 소개하면 다음과 같다.

채용절차공정화에 관한 법률

제4조의 3

구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산' 을 기초심사자료(입사지원서, 이력서 등)에 기재하거나 수집하는 것을 금지함.

제17조 2항의 3

만약 이를 어기고 직무 수행에 필요하지 않은 개인정보를 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자는 500만원 이하의 과태료를 부과함.

채용절차법 개정안의 통과로 ‘구직자의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산’ 을 기초심사자료(입사지원서, 이력서 등)에 기재하거나 수집하는 것이 금지된 것이다. 그동안은 기업이 직무능력과 크게 관련이 없는 개인의 인적사항을 수집하는 것은 기업의 자율적인 영역으로 허용되어 왔던 것이 사실이다. 서울시나 정부에서 표준이력서 사용을 권장하였지만 그것은 어디까지나 노력을 권하는 규정에 불과하였다. 하지만 이번 개정안의 통과로 인해 인권 침해의 요소가 있고, 직무 능력과 무관한 채용 기준은 법적 재제의 대상이 되었다.

물론 이번 채용절차법 개정안에서 학력과 출신학교가 기재 금지 사항에서 빠진 것은 매우 유감스러운 지점이다. 또한 기초심사자료 즉, 서류전형에서만 개인정보 기재를 금지한다고 되어 있어 서류전형 이후의 과정 특히 면접 과정에서 이루어질 수 있는 차별에 대해서는 해당 규정이 존재하지 않는다.

하지만 이 개정안의 통과로 기업이 인재를 채용할 때 기업의 자율성을 무제한적으로 인정해서는 안되고, 기업이 직무능력과 크게 관련이 없는 개인의 인적사항을 수집하고 이를 채용의 근거로 삼는 것은 공공의 복리에 반하며, 이러한 공공의 가치를 수호하는 것이 기업의 자율권 보장하는 것보다 더 중요하다는 점에 대해 사회적 합의가 이루어졌음을 확인할 수 있다.

2. 법률안의 주요 내용

교육과 채용 두가지 영역에서 출신학교 차별을 금지하도록 하는 것이 마땅하다. 최근 부모의 배경이 입시에서 유리하게 적용되었다는 합리적 의심이 확인되면서 상급학교 입시에서의 공정성이 매우 중요한 화두로 떠올랐다. 또한 교육 기회를 두텁게 보장하는데 있어서도 출신학교를 이유로 불합리한 차별이 이루어지고 있다는 사실이 확인된다. 교육과 고용의 영역 양자 모두에서 평등권을 침해하는 출신학교 차별을 근절할 수 있도록 법률안을 구성하였다.

※주요 골자

- 제1요소 : (공공, 민간 모든 기관) 고용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드 처리함.
 - 지원서에 관련 항목 삭제
 - 채용 공고와 입사지원서는 직무 기술 중심으로 작성함.
 - 학력 및 출신학교에 대한 증빙 서류가 필요한 경우에는 채용 과정이 모두 끝난 후 요구하며, 확인 후에는 관련 기록을 삭제하거나 열람을 금지함.
- 제2요소 : 교육의 영역에서 출신학교 차별을 금지함.
- 제3요소 : 차별을 조장하는 광고·표시를 금지함.
- 제4요소 : 차별 확인을 위한 정보 공개 요청권을 확보함.
- 제5요소 : 실질적인 처분을 위한 벌칙 조항을 둬.

1) 제1요소. (공공, 민간 기관) 고용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드함.

채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드하는 채용의 사례는 공공기관과 표준이력서 등의 사례를 통해서 찾아볼 수 있다.

① 참고 사례 1 : 공공기관의 블라인드 채용 - 출신학교와 학력란 없음

현재 정부가 추진하고 있는 공공부문의 블라인드 채용은 ‘채용과정 등에서 편견이 개입되는 출신지, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목’ 을 요구하지 않고, 직무능력을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미한다.

직무능력 중심의 블라인드 채용을 시행하는 기업의 채용공고는 합리적인 이유없이 학력이나 연령 등을 제한하지 않으며(불합리한 차별 방지), 지원자들에게 채용절차와 심사 방법, 배점과 가산점 등의 정보를 투명하게 공개한다. 또한 아래의 구리도시공사의 직무기술서에서 확인할 수 있듯이 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 하여 해당 직무에 필요한 지식, 기술, 역량 등을 지원자가 갖추는 것이 중요하다는 사실을 알 수 있다. 이를 통해 지원자들은 채용 직무와 채용 절차에 대해 정확히 파악할 수 있고, 직무와 관련 없는 ‘무분별한 스펙 쌓기’에서 벗어날 수 있다. 기업 또한 직무능력을 구체화함으로써 적합한 인재를 선별할 수 있는 측정 기준을 마련하게 되었다.

[그림 28] 구리도시공사 인사 및 예산 담당 채용 직무기술서

[NCS 기반 채용 직무기술서]				
채용분야	행 정 (일 반)			
	대분류	중분류	소분류	세분류
분류체계	02 경영회계사무	01 기획사무	01 경영기획	01 경영기획
			02 홍보광고	02 경영평가
		02 총무·인사	01 총무	01 총무
			02 인사조직	02 인사조직
03 재무·회계	01 재무	01 예산		
	02 회계	02 회계		
		04 생산·품질관리	01 생산관리	01 구매조달
기관 주요사업	<ul style="list-style-type: none"> ● 토지개발 등을 위한 토지의 취득, 개발, 장급, 임대 및 관리 ● 주택 및 일반건축물의 건설, 개량, 증급, 임대 및 관리 ● 관행저리조트 등 위탁단지 조성 및 관리 ● 산업단지 조성 및 관리 ● 도로도시철도 등 교통 관련 시설의 건설 및 유지관리 ● 채굴시설의 조성 및 관리 ● 채굴로부터 제6호까지의 업무에 부수되는 설계·운영 및 감리 등의 업무 ● 평가 또는 지방자치단체, 공공기관으로부터 대행 또는 위탁한 업무 ● 시장이 필요하다고 인정하여 대행하게 한 사업의 추진 및 관리 ● 시가 설치한 각종시설 및 시설을 위탁관리 ● 법 제2조와 관련된 공공성과 수익성이 있는 사업 ● 기획·홍보 등 관련 업무 			
직무 수행내용	<ul style="list-style-type: none"> ● 총무, 자산관리, 인사, 노무관리 ● 회계결산 및 세무업무 ● 수입 및 지출업무 ● 계약 및 구매업무 			
전형방법	● 채용공고문 참조			
일반요건	연령	● 무관 (단, 청년채용의 경우 공고일 기준 만 34세 이하)		
	성별	● 무관		
교육요건	학력	● 무관		
	관공	● 무관		
능력단위	<ul style="list-style-type: none"> ● (경영기획) 7.경영실적 분석 ● (경영평가) 2.경영평가관련 정보수집, 7.경영평가결과보고서 작성, 8.경영평가 모니터링 ● (기업홍보) 7.사회공헌 활동 			

필요지식	<ul style="list-style-type: none"> ● (총무) 6.용역관리, 10.총무보안관리 ● (인사) 3.인력채용, 7.교육훈련 운영, 10.복리후생 관리 ● (노무관리) 7.노사협의회 운영 ● (예산) 2.부문예산 수립, 6.예산실적관리 ● (자급) 4.자급운영 ● (회계,감사) 2.자급관리, 결산관리, 5.회계정보 시스템 운영, 7.회계감사 ● (세무) 13.법인세 세무조정, 14.법인세 신고, 10.세무조사 대응 ● (구매조달) 9.구매 계약
	<ul style="list-style-type: none"> ● (경영기획) 원가비용 구조, 재무관리회계 지식, 전사목표에 대한 전략적 개념 ● (경영평가) 경영목표, 경영평가의 목적기준, SWOT 분석의 이해, 회사의 경영비전전략과제 ● (기업홍보) 조직의 비전가치와 정책 ● (총무) 사내 인력관리 제반규정, 단체협약, 문서보안 관리규정 ● (인사) 노동법, 면접기법, 조직 비전체계 수립 방법, 중장기 사업전략 수립 방법, CDP 설계 및 운영 방안, 교육운영방안, 직무분석 ● (노무관리) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 노사협의회의 규정사례, 노사협의회의 운영규정, 취업규칙 ● (예산) 예산관리규정, 중장기 전략 수립, 예산관리규정, 위임전결규정, 중장기 전략 ● (자급) 금융상품의 이해, 투자 자산과 유형 자산 회계처리, 투자자의 경제성 분석 ● (회계,감사) 기업실무에 적용되는 회계 관련 규정, 재무제표 및 재무분석, 회계프로그램 운영, 내부통제제도, 외부감사 및 회계 등에 대한 규정, 재무제표 작성 방법에 대한 관련 지식 ● (세무) 세무조사관련 세목에 대한 이해, 중점 조사사항에 대한 세법, 회계 기준과 세법과의 차이, 법령에 따른 수입금액의 범위, 법령에 열거한 결산 조정과 신고조정 항목, 법령에 열거한 손급발산입과 손급발산입 항목, 법령에 열거한 익급발산입과 익급발산입 항목, 법령에 따른 과세표준 계산 방법, 법령에 따른 산출세액 계산방법, 법령에 따른 수입금액의 범위 ● (구매조달) 계약서 구성체계, 구매 계약 관련 법규, 협상 프로세스
필요기술	<ul style="list-style-type: none"> ● (경영기획) 차이 분석(Cap Analysis) 방법론 ● (경영평가) 스프레드시트 사용기술, 공문서 작성법, 보고서 작성기술, 정보 요구와 관련된 공문서 작성 기술 ● (기업홍보) 기획력, 성과지표 개발능력
	<ul style="list-style-type: none"> ● (총무) 문서작성기술, 컴퓨터 활용기술 ● (인사) 문서작성기술, 강사 및 교육설과의 커뮤니케이션, 교육 개선편 도출을 위한 분석력, 교육결과 보고서 작성을 위한 기획력, 교육과정 설계

출처: 2020년도 구리도시공사 채용공고

서류전형에서는 주민번호, 가족관계, 출신지, 성별 등 불필요한 개인정보나 직무와 무관한 스펙(출신학교, 토익, 해외연수 등)은 기재하지 않도록 한다. 또 [그림3]과 같이 지원분야와 연관이 있는 교육사항, 자격사항, 경험/경력사항, 자기소개서, 직무계획서 작성을 강조하고 있다.

[그림29] 세종도시교통공사 입사지원서

* 교육사항

※ 지원분야와 관련된 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.
 . 학교교육은 제도화된 학교 내에서 이루어지는 고등교육과정을 의미합니다.
 . 직업교육은 학교 이외의 기관에서 실업교육, 기능교육, 직업훈련 등을 이수한 교육과정을 의미합니다.

교육구분	과목명, 주요내용	기간	
--선택--	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 15%;" type="text"/> 년 <input style="width: 15%;" type="text"/> 월 - <input style="width: 15%;" type="text"/> 년 <input style="width: 15%;" type="text"/> 월	<input type="button" value="추가"/>
	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input type="button" value="총"/> <input type="button" value="시간"/>	<input type="button" value="삭제"/>

* 자격사항

※ 자격증 입력 필독

※ 응시자격 기준이 있는 지원분야의 경우 해당 자격증을 반드시 입력(미입력 시 서류전형 탈락) 하셔야 합니다.
 + 전비7급 응시자의 경우 재+중 대학면접 및 자동자정비 자격증 반드시 입력

※ 자격증은 직무와 관련된 국가공인 기술/전문/민간 자격을 의미합니다.
 . 검색 버튼을 클릭해서서 직무관련 자격증을 선택하시거나 기타 자격증을 검색하실 수 있습니다.

자격증명	발행처	취득일자	
<input style="width: 100%;" type="text"/> <input type="button" value="검색"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 15%;" type="text"/> 년 <input style="width: 15%;" type="text"/> 월 <input style="width: 15%;" type="text"/> 일	<input type="button" value="추가"/>
			<input type="button" value="삭제"/>

필기전형에서도 과거 인적성평가, 단순지식을 묻던 방식에서 탈피하여 의사소통, 문제해결, 조직이해 등 직무수행 능력과 조직적합성을 파악할 수 있는 문항을 강화하였다.

면접전형은 과거 부모님의 직업, 인맥, 학벌, 취미 등 사적인 정보를 묻던 관행에서 벗어나 직무수행에서 예상되는 문제에 대한 대처 능력과 준비 상태 등을 평가하는 구조화된 면접으로 바뀌었다.

정부의 블라인드 채용은 이렇게 채용공고와 입사지원서, 면접까지 학력과 출신학교 등 차별적 요소가 있는 항목은 배제하도록 되어 있다. 그리고 직무능력중심의 채용으로 다양한 인재 선발, 이직률 감소 등이 블라인드 채용의 성과로 제시되고 있다. 즉, 블라인드 채용을 통해 차별적 요소, 편견을 야기하는 요소 등을 지원자에게 요구하지 않아도 직무능력중심의 채용으로 충분히 기업의 인재를 선발할 수 있으며 오히려 그것이 기업에도 더 큰 실익을 줄 수 있음을 알 수 있다.

② 참고사례 2 : 고용부 권장 표준이력서-출신학교와 학력란 없음

2014년 제정된 ‘채용절차 공정화에 관한 법률’ 제5조는 “고용노동부 장관은 기초심사 자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.” 라고 규정하고 있다. 이에 고용부는 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼(이하 업무 매뉴얼)’ 을 작성·배포하였는데 여기에는 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서가 제시되어 있다. 표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인 정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시하였다. 여기에는 구직자의 사진, 성별, 나이, 부모의 신상 등 불필요한 신상정보를 기재하는 기입란이 없다. 특히 학력과 출신학교에 대한 기재란도 존재하지 않는다.

[그림30] 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)	근로기간(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 사업

장부터 순차 적용되어 현재는 30인 이상 사업장에 전면 적용되는 내용임에도 홍보가 미진한 상황이다. 또한 ‘표준이력서 사용을 권장할 수 있다’ 는 노력 조항이기 때문에 기업에 전혀 강제성이 없어 유명무실한 상황이다.

③ 학력 및 출신학교에 대한 증빙 서류는 채용 과정이 모두 끝난 후 받아야 하며, 확인 후에는 관련 기록을 삭제하거나 열람을 금지해야 한다.

채용 공고와 입사지원서에 학력·출신학교를 표시하지 않도록 하는 것도 중요하지만 한 가지를 더 해야 한다. 증빙 서류에 대한 문제다. 일부 기업에서 학력·출신학교를 입사지원서에는 기입하지 않게 하면서 2차 면접 등에서 졸업증명서 등 증빙 서류를 요구해 다음 단계 전형에서 반영하려고 하는 여지를 보이는 경우가 있기 때문이다.

- 증빙 서류를 다음 단계 채용 과정에 활용한 한국방송광고진흥공사

공기업인 한국방송광고진흥공사는 채용 공고와 입사지원서에 학력·출신학교를 표시하지 않도록 했다. 문제는 필기 전형 후 1단계 면접에서 합격자에게 해당 사항의 사실 여부 판별을 위해 졸업증명서 및 성적증명서를 제출하도록 했다는 것이다. 해당 증빙서류는 최종 합격까지 마치고 받는 것이 일반적이다. 그런데 채용 공고에서는 학력 및 출신학교를 배제한 듯 밝히고, 서류전형에서는 블라인드 한 후, 다음 단계에서 증빙 서류를 요구해 출신학교를 악용할 수 있는 여지를 둔 것이다.

물론 채용에서 지방대나 고졸자 우대 제도(할당제)를 운영하는 기업은 이를 증명할 수 있는 서류가 필요할 수 있다. 할당제에 포함되는 대상인지 확인할 수 있는 방법은 지금으로서는 졸업증명서나 성적증명서밖에 없기 때문이다. 이 경우에는 해당자인지 진위여부를 판별하기 위해 합격자에 한해서만 증빙 서류를 제출하고, 확인 후에는 관련 기록을 삭제하여야 한다. 그럴 때에만 채용, 승진 및 인사 등 고용의 전 과정에서 학력이나 학벌이 악용될 수 있는 가능성을 차단할 수 있다. 혹시 허위로 이를 작성하는 지원자가 있을 경우에는 다른 항목의 허위 지원의 경우에도 활용하는 향후 5년간 입사 지원 금지 등의 조치를 취할 수 있다.

- 공무원의 인사기록카드

증빙 서류는 선발을 완료하고 나서도 승진에 영향을 미치는 경우도 있기 때문에, 채용 과정

이후에 관련 학력과 출신학교 기록을 삭제하거나 열람을 금지하는 것은 꼭 필요한 조치이다. 이와 관련된 좋은 예가 공무원 인사기록카드이다. 2016년 5월 정부는 학력·학벌주의 타파와 능력중심주의 국정 기조에 힘입어, 공무원의 인사기록카드 서식을 전면 개편하였다. 직무와 연관성이 낮은 학력, 신체사항 등에 대한 정보를 삭제¹³⁾한 것이다. 다만 학력 정보나 신체 사항이 아예 삭제되는 것은 아니고, 정부 내부 시스템에는 저장이 된다. 그렇지만 공무원 인사에 출신학교와 신체 사항을 삭제해 인사에 반영되지 않도록 개편한 것은 학별로 인한 인사가 이루어지지 않을 수 있는 사회적인 분위기를 조성했다는 점에서 중요하다고 볼 수 있다.

[그림 31] 공무원 인사기록카드 서식 개선

개선안 주요항목	
신상 관련	인사기록 관련
<ul style="list-style-type: none"> · 출신학교 및 전공 · 신체 	<ul style="list-style-type: none"> · 근무경력 · 임용시험 · <u>역량개발(국·내외 교육훈련, 국외출장, 외국어, 자격증 등)</u> · <u>승진임용일</u> · <u>평가등급 및 성과급 등급</u> · <u>교육훈련 성적</u> · 포상·서훈 · 징계·형벌 등

출처 : 인사혁신처 보도자료, 평판인사에서 기록에 근거한 성과중심인사로, 2016.5.10.

그래서 출신학교 차별금지법은 공공기관 및 민간기관 채용 전 과정에서 출신학교를 블라인드하고 임금, 승진, 배치 등 고용 전과정에서 출신학교에 따른 차별을 금지한다.

제9조(모집·채용에서의 학력등 차별금지) ① 사용자는 근로자를 모집·임용·채용할 때 직무와 관련 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 학력등을 요구하거나 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 등 학력등을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위
2. 응시서류에 학력등의 기재를 요구하거나 관련 서류를 제출하도록 하는 행위
3. 학력등에 대한 내용의 질문을 하는 등 면접과정에서 학력등에 관한 정보를 요구하는 행위
4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위

13) 인사혁신처 보도자료, 평판인사에서 기록에 근거한 성과중심인사로, 2016. 5. 10.

<p>5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법으로 학력등에 대한 정보를 제공받는 행위</p> <p>② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 응시원서 등 채용 관련 서류에 관한 표준양식을 정하여 사용자에게 그 사용을 권장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 모집·채용 광고 시 해당 직무의 필요한 능력이 무엇인지 상세한 정보를 제시하여야 한다.</p> <p>제10조(근로조건 등 차별금지)¹⁴⁾ 사용자는 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임금, 임금 외의 금품을 차등 지급하거나 작업환경, 작업시간을 다르게 부여하는 등 근로조건을 다르게 적용하는 행위 2. 자금 용자 등 복리후생에서 다르게 적용하는 행위 3. 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하는 행위 4. 정년·퇴직 및 해고 등에 있어 불이익처분을 하는 행위 <p>제11조(배치·전보·승진 등에서의 학력등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자를 배치·전보 및 승진 등에서 배제하거나 배치·전보 및 승진의 조건 또는 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 합리적인 이유 없이 근로자를 학력등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.</p> <p>제12조(국가자격 등의 부여에서의 응시자격 제한 금지) 「자격기본법」 제2조제6호·제7호 및 제20조제3항에 따른 국가자격관리자·민간자격관리자 및 공인자격관리자는 국가자격·민간자격 및 공인자격 취득을 위한 자격검정에서 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 응시자격을 제한하거나 응시자를 차별하여서는 아니 된다.</p>

2) 제2요소, 교육의 영역에서 출신학교 차별 금지

교육부는 2019년 11월 28일 「대입제도 공정성 강화 방안」을 발표하였다. 「대입제도 공정성 강화 방안」은 학종이 학생본인의 역량이나 노력보다는 고교유형·부모 능력 등 외부 환경의 영향력이 크다는 인식이 확산되고, 평가결과에 대한 불신이 발생한 데에 대한 「2016~2019학년도 13개 대학 학생부종합전형 실태조사 결과」(2019.11.5.)(이하 학종 실태조사)에 따른 후속 조치이다.

「대입제도 공정성 강화 방안」에서는 학종에서 고교정보를 면접에서만 블라인드 처리하던 것을 대입전형 전체, 면접과 서류평가 전 과정으로 확대하겠다고 밝혔다. 사교육걱정없는세상은 교육 및 고용에 적용되는 출신학교 차별금지법 제정 운동을 진행하며 학종에서

14) 19대국회 김재연의원 차별금지법안 참조

‘면접’ 전형에만 권장했던 출신고교 블라인드 처리를 입시 전체와 서류·면접까지 포함한 전 과정으로 확대할 것을 제안해 왔었다.

2	(대학) 평가의 투명성·전문성 강화
1 전형운영의 투명성 강화	
❖ 평가과정에서 출신고교의 후광효과를 차단하고, 평가기준 공개 및 전형과정의 공공성 강화	
① 출신고교의 후광효과를 차단하기 위해 고교정보 블라인드 처리(‘20~)	
○ 대학에 전송하는 자료에서 출신고교 정보를 제외하여, 블라인드 평가를 대입 전형 전 과정으로 확대(면접 → 면접, 서류평가) - 고교프로파일 전면 폐지를 통한 고교정보의 평가반영 차단	

교육부는 「대입제도 공정성 강화 방안」의 Q&A를 통해 고교정보 블라인드 처리를 대입전형 전 과정으로 확대 적용하고, 고교프로파일을 전면 폐지하는 이유는 출신학교의 후광효과를 차단하고 학생의 역량과 잠재력이 있는 그대로 평가될 수 있도록 하기 위함이라고 밝혔다.

Q12. 고교정보 블라인드 처리를 대입전형 전 과정으로 확대 적용하고, 고교프로파일을 전면 폐지하는 이유는 무엇인가요?
<input type="checkbox"/> 출신학교의 후광효과를 차단하고 학생의 역량과 잠재력이 있는 그대로 평가될 수 있도록 하기 위해서입니다.
○ 학생부종합전형 실태조사 결과 일부 대학의 평가단계에서 지원자 고교 출신 졸업생의 해당대학 진학 현황, 중도탈락률 등이 활용되는 사례가 확인되었으며,
○ 특히 일부 고교에서는 고교프로파일을 통해 과거 대학진학실적 등 부적절한 정보를 제공하는 사례가 확인되어 출신학교 정보가 평가 시 활용되는 것을 차단하기 위한 조치입니다.

가장 공정하고 투명해야 할 대학 입시에서 출신고교에 따라 지원자들이 차별을 받고 있다는 것은 고교서열에 따른 입시경쟁을 과열시키고, 삼불정책의 하나인 고교등급제의 시비를 다시 불러 일으킬 수 있으며, 출신고교 정보가 후광이 되어 개인의 노력과 잠재력을 왜곡해 평가하는 심각한 문제를 낳을 수 밖에 없다. 그러하기에 교육부가 학종에서 출신고교 블라인드 처리를 대입전형 전체로 확대하고, 고교프로파일을 전면 삭제하여 출신학교의 영향력을 없애기로 한 것은 입시의 공정성과 투명성 확보에 매우 필요한 조치였다고 평가할 수 있다.

하지만 출신학교 정보를 가리고, 고교프로파일을 전면 삭제했다는 것이 다른 경로나 정보로 특정학교를 우대할 수 있도록 하는 면피용 수단이 되어서는 안 된다. 혹 대학들이 출신학교 정보를 가렸으니 어떤 특정학교를 우대해도 이것은 의도가 없는 우연의 결과라고 주장하며, 학교에 대한 편견으로 학생을 판단하는 지금의 불공정한 입시 방법을 고수할 수도 있기 때문이다. 이렇게 발생할 수 있는 문제에 대해 교육부는 정보공시를 확대해서 전형유형마다 고교유형, 지역별 선발결과, 신입생의 국가장학금 소득구간별 수혜율을 공개하는 것으로 대책을 세웠다. 물론 이것은 사후 대책일 수 밖에 없기 때문에 대학 스스로가 문제의 심각성을 인식하고 자기 노력을 기울여야 한다.

또, 대입 전형 외에 대학원 등의 다른 입시영역에서도 출신학교 정보를 통해 입시의 공정성을 해치고 있는 것은 아닌지도 중요하다. 특히 2014년 한양대 로스쿨의 출신학교 등급제 파문으로 사회적 물의를 빚었던 로스쿨 입시의 출신학교 차별 문제는 반드시 점검해야 한다. 2016년 당시 사건이 밝혀진 이후 로스쿨도 블라인드 면접을 도입했다. 그러나 국회 교육위원회 소속 김해영(더불어민주당) 의원이 교육부에서 제출받아 자체 분석한 국정감사 자료에 따르면, 2017~2019년 수도권 로스쿨 13곳의 입학생 2천929명 중 비수도권 대학 출신은 82명으로 2.8%에 불과했다. 이러한 통계는 로스쿨 입시의 서류전형, 정성평가 항목에 여전히 출신학교가 고려되고 있는 것은 아닌지 강한 의구심을 불러일으키고 있다.

따라서 대입 공정성의 틀 안에서만 출신학교 블라인드 처리를 논할 것이 아니라, 출신학교가 차별의 요소로 작용하여 공정성을 해칠 수 있는 모든 입시에서 출신학교는 블라인드 처리되어야 한다. 또한 정책적 틀을 넘어서 법으로 강제하여 어떤 정부가 들어서도 흔들림없이 추진되어야 한다.

그래서 출신학교 차별금지법은 합리적인 이유없이 교육기회를 차별하는 행위를 근절할 수 있도록 입학 전형 전 과정에 있어 출신학교 정보 블라인드 처리를 명시했다. 또한 장학금 지급 등 교육기회의 평등을 보장하기 위한 조치에서도 출신학교 및 특정 상급학교 진학 등을 이유로 차별하지 않을 수 있도록 금지를 의무화 하였다.

제3조(학력 등 차별의 범위)¹⁵⁾ ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 학력, 출신학교 (이하 “학력 등”이라 한다)를 이유로 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정 사람이나 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 전보, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)
 - 나. 국가자격 등의 부여
 - 다. 교육기관의 교육 및 직업훈련
 - 라. 장학금 지급 등의 교육 지원

제14조(교육기회에서의 학력등 차별금지) ① 교육기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 교육기관에 지원·입학·편입학을 제한·거부하는 등 교육기회를 부여하는데 차별을 하여서는 아니 된다.

1. 입학전형자료에 출신학교 및 응시자의 주소 기재를 요구하거나 출신학교와 관련된 서류를 제출하도록 하는 행위
2. 출신학교에 대한 내용의 질문을 하는 등 입학전형절차에서 출신학교에 관한 정보를 요구하는 행위
3. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위
4. 출신학교 및 특정 상급학교 진학을 이유로 장학금 지급 등 지원에 차등을 부여하는 행위

제15조(직업교육훈련에서의 차별금지)¹⁶⁾ 「직업교육훈련 촉진법」 제2조 제2호에 따른 직업교육훈련기관의 장은 학생 또는 근로자 등을 대상으로 직업교육훈련을 실시하는 경우에 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 직업교육훈련을 제한·금지하거나 직업교육훈련에 대한 지원을 달리하는 등 직업교육훈련 대상자를 차별하여서는 아니 된다.

15) 국가인권위원회법 제2조 제3호 및 19대국회 김재연의원 차별금지법안 제3조 참조

16) 19대국회 김한길의원 학력차별금지법안 제16조 및 김기현의원 학력차별금지법안 제7조 제3항 참조

3) 제3요소, 차별을 조장하는 방송·광고·표시 금지

위 발제문에 기술한 바와 같이 교육기관의 진학실적 홍보를 위한 현수막과 전단, 언론의 학벌 중심의 보도 및 프로그램 등은 일상 생활에서 출신학교 차별을 야기하는 중요한 요소들이다. 아무런 문제의식 없이 대중에게 노출되는 홍보물은 그것을 보는 개인들에게 강력한 내면화의 기제로 작용하게 된다. 차별을 조장하는 광고·표시 금지는 출신학교 차별금지법에서 빠져서는 안 될 중요 요소이다. 학벌주의를 부추기는 광고 표시에 대해서 금지하는 법안을 마련하여 사회적인 인식과 분위기를 환기시키고 학벌의식이 재생산되는 것을 방지해야 한다.

제3조(학력 등 차별의 범위)¹⁷⁾ ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

3. 제1호에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를 직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위

제16조(방송·광고에서의 차별금지 등) 누구든지 합리적인 이유없이 제3조 제1항 제1호에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를 직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

4) 제4요소, 차별 확인을 위한 정보 공개 요청권 확보

학교나 기업에서 학력이나 출신학교에 대한 차별이 발견된 경우, 인권위나 국회, 정부 소관 부처 등 감독할만한 단위에서 관련 내용을 정보 공개 청구할 경우 모든 정보를 제출해야 한다. 즉, 당사자가 속한 대상자 군과 대비 평가 항목별 등위표 등 문서로 정보공개를 청구할 수 있도록 바뀌어야 한다.

2016년 모 사립대가 로스쿨 입시과정에서 출신학교에 따라 등급제를 운용한 사실이 밝혀졌다. 사회적으로 큰 파문을 일으키고 입소문으로만 전하던 출신학교에 대한 등급제 운용이 가시화된 것이다. 모 사립대로 지목된 한양대는 고시생 모임의 정보공개청구를 받아들이고 일부 정보를 공개하였는데, 외부에 공시한 평가비율과 차이를 드러내¹⁸⁾ 문제가 더 커졌다.

17) 국가인권위원회법 제2조 제3호 및 19대국회 김재연의원 차별금지법안 제3조 참조

18) 스페셜 경제, '대학 등급제 운영 의혹' 한양대 로스쿨, "입학정보 공개 내용 입시결과 불일치", 2016. 6.

특히 면접과 자소서를 포함한 서류심사 등 정성평가에 의한 실질반영비율이 크게 높아 자의적 선발 가능성을 의심하게 한 것이다. 본질적으로 실제 채점 기준은 밝히지 않고¹⁹⁾ 혐의를 비껴가고자 하였지만, 오히려 전체 로스쿨에 대한 불신의 문제로 퍼졌다.

이 과정을 통해, 교육 관련 기관, 공공기관, 민간기업의 투명한 운영을 위해 일상적인 정보공시를 확대해야 한다. 또한 학교나 기업에서 학력이나 출신학교에 대한 차별이 발견되었을 때, 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자 혹은 인권위나 국회, 정부 소관 부처 등 감독할 만한 단위에서 관련 내용에 대한 정보 공개를 청구할 경우 사업주는 모든 정보를 제출해야 할 것이다.

제23조(정보공개 의무) ① 학력등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 차별 행위를 한 자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개청구를 할 수 있다.
② 정보공개청구를 받은 자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

5) 제5요소. 실질적인 처분을 위한 벌칙 조항

앞선 여론조사에서도 확인할 수 있듯이 출신학교 차별은 우리사회에서 만연해있다. 출신학교 차별이 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교선택보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에 몰구하게 되고 국가 경쟁력이나 개인의 성장에 큰 걸림돌이 될 뿐만 아니라 인간 존엄의 본질적 요소인 평등의 가치를 파괴시키는 것으로 이에 대한 즉각적이고도 효과적인 개선이 반드시 필요하다. 현행 법률에서도 출신학교차별을 금지를 하고 있다. 헌법 제11조, 고용정책기본법 제7조 및 국가인권위법에서는 합리적인 이유없이 출신학교를 이유로 우대배제 불리하게 대우하는 차별적 행위를 금지하고 있다.

즉, 출신학교차별은 법으로 금지해야할 정도로 병리적 범법행위임은 의심할 여지가 없다. 그러나 이를 위반하였을 경우 적절한 제재조치가 없는 상황이다. 고용정책기본법은 선언적으로 당위를 규정하고 있는 성격이고, 국가인권위원회법에서는 피해자가 진정하고 조사과정에서 차별적 행위가 인정되는 경우 해당 기관에 권고를 할 수 있지만 강제적 구속력에

29.

19) 한겨레신문, 한양대 로스쿨 “대학등급제 안했다…채점기준은 공개 못해”, 2016. 6. 29.

대해서는 확신할 수 없는 상태이다. 따라서 인간 존엄을 파괴하는 차별행위에 대하여 적절한 제재 조치를 취해 차별 행위를 교정하도록 하는 사회적 합의가 반드시 필요하다.

제25조(차별행위 금지 위반) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천 만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제26조(불리한 처우 금지 위반) ① 제24조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제24조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는 그러하지 아니하다.

제26조(과태료) ① 제19조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제20조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관 또는 고용노동부장관이 부과·징수한다.

V. 자주하는 질문과 답변

1. 무엇을 보고 인재를 선발하나?

출신학교를 절대적인 평가기준으로 보지는 않겠지만, 서류 전형 등에서 이 항목이 없으면

다단계 심사 중 특히 1차 서류 시험에 응시한 수많은 지원자들 가운데 적격자를 걸러내는 데 따르는 비용이 너무 많이 들기 때문에 이 부분도 서류 전형 항목에 포함시켜야한다고 주장하는 경우가 있다. 그러나 그 주장 자체가 이미 1차 서류 심사 과정에서 출신학교를 어떤 식이든 참고한다는 것이므로 불법적 요소가 많다. 또한 적격자를 선발하는 시스템에 있어 출신학교와 학력 등의 기준에 의지해 안주해왔다는 것을 의미하기에, 차제에 이 법 제정을 기업의 인재 채용 쇄신의 계기로 삼아야 할 것이다.

출신학교 등 간편한 몇 요소를 중심으로 1차 서류 전형에 응시한 구직자들을 걸러내는 것이 금지된다 할 때, 적격자를 찾기 위한 기업의 채용 비용이 많이 든다고 하지만, 지금도 GSAT 등 직무적성시험을 통해 다수 지원생들을 소수 적격자 풀로 좁히는 방안을 사용하고 있다. 그런데도 중복적으로 서류에서 출신학교와 학력을 통해 다수 지원생들을 걸러내는 용도로 활용하겠다는 것은 적절한 문제제기라 할 수 없다. 물론 별도의 채용 시험 제도가 없이 서류 전형을 통해 소수의 적격자 후보들을 찾는 경우도 있겠지만, 이 경우에도 시험이나 출신학교 이력보다 훨씬 적격자 발굴 정확도가 높고 비용이 저렴한 IT 인공지능 기술 응용 채용 프로그램²⁰⁾이 확산되고 있는 점 또한 감안해야 한다.

The image is a promotional graphic for 'inAIR' AI recruitment solutions. It features a dark blue square on the left containing the 'inAIR' logo and the text '인공지능기반 채용토탈솔루션'. To the right, white text reads '마이다스아이티의 AI채용 솔루션으로 바뀌는 채용문화가 궁금해!' and yellow text at the bottom lists the hashtags '#inAIR #인공지능 #채용토탈솔루션'.

20) 예 : 마이다스 아이티의 'inAIR' 인공지능 기반 채용 토탈 솔루션 등 참고.

일반 면접 vs inAIR

연제 어디서나 온라인 기반 면접이 가능하며, 면접관의 편향에서 벗어나 과학적이고 객관적인 평가를 할 수 있습니다.



기존 채용 vs inAIR

inAIR은 모든 채용전형에서 비용과 기간을 혁신적으로 단축시킬 수 있습니다.

지원자 1,000명 채용자 100명



※예 : 마이다스 아이티의 ‘inAIR’ 인공지능 기반 채용 토폴루션 등 참고

2. 해외도 이런 식의 규제가 있나?

각 국가의 법과 제도는 그 사회상을 반영하고 있다. 외국에서 학력으로 차별금지를 못 하게 하는 법을 만들지 않는 이유는, 기업이 취업 희망자를 학력으로 차별하지 않거나 심각하지 않은 상태이기 때문이다. 반면 미국은 인종 문제가 심각하여, 사진 등을 부착하는 것을 엄격하게 금하기도 하고, 독일은 차별금지법의 일환으로 일반 동등 대우법을 제정하여 인종, 민족적 출신, 성별, 종교나 세계관, 장애, 연령 혹은 성정체성을 이유로 하는 불리한 차별을 예방하고 있다. 미국이나 독일이 인종이나 종교 차별이 심각해 그것에 초점을 맞추는 것과 마찬가지로 우리 사회는 학력과 출신학교로 차별을 금지할 만큼 심각한 상황이고, 이를 대다수 국민이 인정하고 있다. 이에 따라 출신학교 차별금지법을 제정하여 이에 대한 불합리한 차별을 금지해야 한다.

Ⅵ. 출신학교 차별금지법 시안

1. 교육상 출신학교 차별금지법 시안

출신학교 차별없는 공정 교육 실현에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 교육영역에서 합리적인 이유 없이 학력 및 출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력 및 출신학교를 이유로 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “학력”이란 일정한 교육과정을 이수한 이력으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
 - 가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급학교의 졸업 또는 이수
 - 나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정 이수
 - 다. 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득
 - 라. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득

- 마. 「초·중등교육법」에 따른 학력인정
2. “출신학교”란 재학 또는 졸업한 학교를 말한다.
3. “교육기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 학교 또는 기관을 말한다.
- 가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 또는 그 밖에 다른 법률에 따른
각급학교
- 나. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설
- 다. 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 제2조 제1호에 따른 학원
- 라. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은
교육훈련기관
- 마. 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관
- 바. 교육을 지원하는 각종 장학 재단 및 사단 법인
- 사. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관
- 제3조(학력등 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 행위 또는 경우를 말한다.
1. 합리적인 이유 없이 학력·출신학교(이하 “학력등”이라 한다)를 이유로 다음
각 목의 어느 하나의 영역에서 특정 사람이나 집단을 우대·배제·구별하거나
불리하게 대우하는 행위를 말한다.
- 가. 국가자격 등의 부여
- 나. 교육기관의 교육 및 직업훈련
- 다. 장학금 지급 등 교육적 목적의 재정 지원
2. 형식상 학력 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 합리

적인 이유 없이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래하는 경우

3. 제1호에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를 직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 학력등 차별로 보지 아니한다.

1. 업무나 국가자격 등의 성격에 비추어 특정 학력이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가피하게 요구되는 경우

2. 국가자격 등의 취득을 위하여 불가피하게 요구되는 경우

3. 교육기관의 교육 목표 및 내용, 교과과정 등의 성격에 비추어 특정 학력이 해당 교육과정을 정상적으로 이수하기 위하여 불가피하게 요구되는 경우

4. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행을 하는 경우

5. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 교육영역에 있어 학력등 차별에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.

제5조(국가 등의 의무) ① 국가와 지방자치단체는 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 제3조에 따른 차별을 하여서는 아니 된다.

② 국가와 지방자치단체는 학력등 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 학력등 차별금지와 예방에 필요한 시책을 추진하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 학력등 차별을 방지하고 차별받은 사람의 권리를 구제할 책임이 있으며, 학력등 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에

서 규정한 학력등 차별의 시정에 관하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

- ④ 교육기관은 학력등 차별을 조장하지 아니하도록 하고, 이를 해소하기 위하여 노력하여야 한다.

제6조(학력등 차별시정 기본계획의 수립) ① 교육부장관은 학력등 차별을 시정하기 위하여 5년마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 학력등 차별시정 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

- ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력등 차별의 예방 및 시정을 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 학력등 차별의 실태 및 현황
3. 학력등 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도의 개선에 관한 사항
4. 학력등 차별 관련 사회적 인식의 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 학력등 차별을 시정하기 위하여 필요한 사항

- ③ 교육부장관은 기본계획 수립을 위하여 필요한 경우 국가인권위원회의 의견을 들을 수 있다.

제7조(시행계획의 수립) 교육부장관은 기본계획을 시행하기 위하여 매년 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 학력등 차별시정 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

제8조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 교육부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제9조(학력등 차별 실태조사) ① 교육부장관은 3년마다 제3조에 따른 학력등

차별에 대한 실태조사를 실시하여야 한다.

- ② 교육부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장, 교육기관의 장, 사용자 등에 대하여 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 교육부장관은 이 법 시행의 실효성을 확보하기 위하여 학력등 차별에 대한 실태조사 결과를 공표하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 및 제3항에 따른 공표방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 차별금지 행위 등

제10조(교육기회에서의 학력등 차별금지) 교육기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 교육기관에의 지원·입학·편입학을 제한·거부하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다.

1. 입학전형자료에 출신학교 및 응시자의 주소 기재를 요구하거나 출신학교와 관련된 서류를 제출하도록 하는 행위
2. 입학전형절차에서 출신학교에 대한 내용의 질문을 하는 등 출신학교에 관한 정보를 요구하는 행위
3. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등하여 부여하는 행위

4. 출신학교 및 특정 상급학교 진학을 이유로 장학금 지급 등 교육적 목적의 재정 지원에 차등을 부여하는 행위

제11조(직업교육훈련에서의 차별금지) 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기관의 장은 학생 또는 근로자 등을 대상으로 직업교육훈련을 실시하는 경우에 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 직업교육훈련을 제한·금지하거나 직업교육훈련에 대한 지원을 달리하는 등 직업교육훈련 대상자를 차별하여서는 아니 된다.

제12조(학력등 차별 시정을 위한 교육) ① 교육기관의 장은 해당교육기관 소속 교원 및 직원에게 학력등의 차별을 시정하기 위하여 교육을 실시하여야 한다.

② 그 밖에 교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(방송·광고에서의 차별금지 등) 누구든지 합리적인 이유없이 제3조 제1항에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를 직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제3장 학력등 차별에 대한 권리구제 등

제14조(진정과 권고의 통보) ① 제10조 및 제11조에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

- ② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 학력등 차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고 내용을 교육부장관에게 통보하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 진정의 절차·방법·처리 및 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없으면 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제15조(시정명령) ① 교육부장관은 학력등 차별로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조에 따른 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권고 불이행을 한 경우 이로 인하여 발생한 피해의 정도가 심각하다고 인정하면 피해자의 신청 또는 직권으로 그 시정을 명할 수 있다.

- 1. 피해자가 다수인인 차별에 대한 권고 불이행
- 2. 반복적인 차별에 대한 권고 불이행
- 3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행

② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

- 1. 학력등 차별의 중지
- 2. 피해의 원상회복
- 3. 학력등 차별의 재발 방지를 위한 조치
- 4. 그 밖에 학력등 차별의 시정을 위하여 필요한 조치

③ 피해자의 신청에 따라 제1항에 따른 시정명령을 하는 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

④ 교육부장관은 제1항에 따른 시정명령을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 학력등 차별을 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)와 피해자에게 서면으로 알려주어야 한다.

1. 시정명령의 이유

2. 시정명령의 내용

3. 시정기한

4. 시정명령에 대한 불복 절차

⑤ 그 밖에 시정명령의 절차 또는 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(시정명령의 확정) ① 제15조에 따른 시정명령에 대하여 불복하는 차별행위자 및 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제17조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 교육부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 교육부장관에게 신고할 수 있다.

제18조(손해배상) ① 누구든지 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 법원은 제2항에도 불구하고 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위

하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제19조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 학력등을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제20조(정보공개 의무) ① 학력등 차별을 당하였다고 주장하는 사람은 해당 교육기관의 장에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

② 제1항에 따른 정보공개 청구를 받은 자는 정당한 사유가 없으면 정보공개 청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

제21조(불리한 처우의 금지) 교육기관의 장은 학력등 차별을 받았다고 주장하는 근로자, 학생 또는 이해관계자가 제10조 및 제11조에서 금지하는 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 전학, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4장 벌칙

제22조(악의적 차별행위에 대한 벌칙) ① 제10조 및 제11조에서 금지하는 차별행위를 하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별행위를

한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

② 제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

제23조(불리한 처우에 대한 벌칙) 제21조를 위반하여 근로자, 학생 또는 이해관계자에게 해고, 전보, 징계, 퇴학, 전학, 그 밖의 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제24조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제22조에 따른 악의적인 차별 행위를 하거나 제23조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제25조(과태료) ① 제16조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제17조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(시정명령에 관한 적용례) 제15조의 개정규정은 이 법 시행 이후 국가인권위원회가 구제조치 등의 권고를 한 경우부터 적용한다.

고용상 출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 고용에서 합리적인 이유 없이 학력, 출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력, 출신학교를 이유로 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함

으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현함을 목적으로 한다.²¹⁾

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “학력”이란 일정한 교육과정을 이수한 이력으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교의 졸업 또는 이수

나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정 이수

다. 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득

라. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득

마. 「초·중등교육법」에 따른 학력인정

2. “출신학교”란 특정 학교를 재학하거나 졸업한 사실을 확인할 수 있는 학

²¹⁾ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장차법’이라 한다.) 제1조 및 19대국회 김한길의원 학력차별금지에 관한 법률안(이하 ‘학력차별금지법안’이라 한다.) 제1조 참조

교급을 포함한 학교의 명칭을 말한다.

3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
4. “사용자”란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제3조(학력 등 차별의 범위)²²⁾ ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 학력, 출신학교 (이하 “학력 등”이라 한다)를 이유로 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정 사람이나 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 전보, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)
 - 나. 국가자격 등의 부여
 2. 형식상 학력 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 합리적인 이유 없이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래하는 경우
 3. 제1호에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를 직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.
1. 업무나 국가자격 등의 성격에 비추어 특정 학력이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가피하게 요구되는 경우

22) 국가인권위원회법 제2조 제3호 및 19대국회 김재연의원 차별금지법안 제3조 참조

2. 국가자격 등의 취득을 위하여 불가피하게 요구되는 경우
3. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행을 하는 경우
4. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 학력 등의 차별에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.

제5조(국가 등의 의무) ① 국가와 지방자치단체는 합리적인 이유없이 학력 등을 이유로 제3조에 따른 차별을 하여서는 아니 된다.

② 국가와 지방자치단체는 학력 등을 이유로 하는 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 학력 등의 차별금지와 예방에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

③사용자는 학력 등을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 근로자 또는 근로자가 되려는 자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공하도록 노력하여야 한다.

제6조(학력 등 차별시정기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 학력 등 차별을 시정하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 5년마다 학력 등 차별시정을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력 등 차별 예방 및 시정을 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 학력 등의 차별 실태 및 현황
3. 학력 등 차별 금지 및 구제에 관한 법령·제도의 개선사항
4. 학력 등 차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항

5. 그 밖에 학력 등 차별을 시정하기 위하여 필요한 사항

③ 고용노동부장관은 기본계획 수립을 위하여 필요한 경우 국가인권위원회의 의견을 들을 수 있다.

제7조(시행계획의 수립) 고용노동부장관은 기본계획을 시행하기 위하여 해마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 학력 등 차별시정 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

제8조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 고용노동부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

제9조(학력 등 차별 실태조사) ① 고용노동부장관은 3년마다 각 주무영역의 제3조에서 정한 차별에 대한 실태조사를 각 실시하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장, 교육기관의 장, 사용자 등에 대하여 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 이 법 시행의 실효성을 확보하기 위하여 학력 등 차별에 대한 실태조사결과를 공표하고, 이를 기본계획과 시행계획에 반영하여야 한다.

④ 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 및 제3항에 따른 공표방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 차별금지 및 예방조치

제10조(모집·채용에서의 학력 등 차별금지) ① 사용자는 근로자를 모집·임용·채용할 때 직무와 관련 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 학력 등을 요구하거나 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 등 학력 등을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위
 2. 응시서류에 학력 등의 기재를 요구하거나 관련 서류를 제출하도록 하는 행위
 3. 학력 등에 대한 내용의 질문을 하는 등 면접과정에서 학력 등에 관한 정보를 요구하는 행위
 4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위
 5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법으로 학력 등에 대한 정보를 제공받는 행위
- ② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 응시원서 등 채용 관련 서류에 관한 표준양식을 정하여 사용자에게 그 사용을 권장할 수 있다.
- ③ 사용자는 모집·채용 광고 시 해당 직무의 필요한 능력이 무엇인지 상세한 정보를 제시하여야 한다.

제11조(근로조건 등 차별금지)²³⁾ 사용자는 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

²³⁾ 19대국회 김재연의원 차별금지법안 참조

1. 임금, 임금 외의 금품을 차등 지급하거나 작업환경, 작업시간을 다르게 부여하는 등 근로조건을 다르게 적용하는 행위
2. 자금 용자 등 복리후생에서 다르게 적용하는 행위
3. 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하는 행위
4. 정년·퇴직 및 해고 등에 있어 불이익처분을 하는 행위

제12조(배치·전보·승진 등에서의 학력 등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 근로자를 배치·전보 및 승진 등에서 배제하거나 배치·전보 및 승진의 조건 또는 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

② 사용자는 합리적인 이유 없이 근로자를 학력 등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.

제13조(국가자격 등의 부여에서의 응시자격 제한 금지) 「자격기본법」 제2조 제6호·제7호 및 제20조제3항에 따른 국가자격관리자·민간자격관리자 및 공인자격관리자는 국가자격·민간자격 및 공인자격 취득을 위한 자격검정에서 합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 응시자격을 제한하거나 응시자를 차별하여서는 아니 된다.

제14조(우수 사례 지원)²⁴⁾ ① 고용노동부 장관은 고용에서 학력 등을 차별하지 않는 모범이 되는 사용자를 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치(이하“우대조치”라 한다)를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 우대조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(방송·광고에서의 차별금지 등) 누구든지 합리적인 이유없이 제3조 제1항에 따른 학력 등의 차별을 표시하거나 조장하는 방송, 광고, 기사 및 게시를

24) 장애인고용촉진 및 직업재활법 제24조 참조

직접 하거나 방송, 광고, 기사 및 게시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제3장 학력 등 차별 권리구제 등

제16조(진정과 권고의 통보) ① 이 법에서 금지하는 행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 출신학교 등의 차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

③ 제1항에 따른 진정의 절차·방법·처리 및 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없으면 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제17조(시정명령) ① 고용노동부장관은 학력 등의 차별행위로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조에 따른 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적인 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력 등 차별행위의 중지
 2. 피해의 원상회복
 3. 학력 등 차별행위의 재발방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 출신학교등 차별의 시정을 위하여 필요한 조치
- ③ 피해자의 신청에 따라 제1항에 따른 시정명령을 할 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 시정명령을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 학력 등 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)와 피해자에게 서면으로 알려주어야 한다.
1. 시정명령 또는 시정요구의 이유
 2. 시정명령 또는 시정요구의 내용
 3. 시정기한
 4. 시정 또는 시정요구에 대한 불복 절차
- ⑤ 제1항에 따른 시정명령의 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제18조(시정명령의 확정) ① 제17조에 따른 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ② 제1항의 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.
- 제19조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령 또는 시정요구를 이행하지 아니하는 경우에 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제20조(손해배상) ① 누구든지 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 법원은 제2항에도 불구하고 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제21조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 학력 등을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제22조(정보공개 의무) ① 학력 등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 차별행위를 한 자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

② 정보공개청구를 받은 자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

제23조(불리한 처우의 금지) 사용자 또는 교육기관의 장은 학력 등의 차별을

받았다고 주장하는 근로자, 학생 또는 이해관계자가 이 법이 금지하는 차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 전학 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4장 벌칙

제24조(차별행위 금지 위반) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제25조(불리한 처우 금지 위반) ① 제23조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제23조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는

외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는 그러하지 아니하다.

제26조(과태료) ① 제18조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제19조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(시정명령에 관한 적용례) 제17조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 국가인권위원회가 구제조치 등의 권고를 한 경우부터 적용한다.

■ 제1토론

막연한 사회적 통념으로서의 출신학교 차별

김영석 (경상대학교 교수)

출신학교에 따라 사람을 차별적으로 쳐우하는 행태의 이면에는 출신학교에 따라 사람의 능력이 다를 것이라는 믿음이 자리잡고 있다. 그렇다면 이러한 믿음은 객관적 근거를 바탕으로 형성된 것인가? 물론 능력을 무엇으로 볼 것인지에 따라 그 믿음이 증명되는 방법은 다를 것이다. 예컨대 우리나라에서는 출신학교에 따라 취업기회가 달라지고 미래 소득도 달라진다. 이렇듯 출신학교에 따라 소득과 직업이 달라진다면 이는 일견 능력과 관련 있어 보이지만 이러한 결과가 연줄, 학연 등 사회적 시스템의 작동에 의한 것인지 실제 능력의 차이에 따라 그렇게 된 것인지는 구분하여 보아야 한다. 연줄, 학연 등의 사회적 시스템은 이른바 네트워크형 부정부패로 연결될 수 있고, 한국이 높은 경제수준에 비해 낮은 국가청렴순위를 보이는 주범으로 지목되는 현상이라 할 때, 오히려 능력에 따른 기회배분을 저해한다고 할 수 있다.

능력의 범주에서 연줄 동원능력을 제외하고 순수한 직무 역량으로만 한정하여 출신학교와의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 물론 직무 역량은 적용되는 분야마다 그 내용이 다를 수 있으므로 일관된 기준을 적용하기 어렵지만 직무역량이 무엇인지 또 이를 어떻게 측정할 것인지에 대해서는 오랜 시간 축적된 연구성과가 있고, 단순하게 표현하여 ‘직장에서 본인에게 주어진 문제를 해결하는 역량’ 정도로 규정해 볼 수 있다. 직무역량을 이렇게 규정하였을 때 출신학교에 따라 사람을 차별하는 행위는 출신학교에 따라 직장에서의 문제해결 역량이 달라질 것이라는 전제가 합리적 근거를 가질 때 성립할 수 있을 것이다.

그런데 우리나라의 경우 출신학교가 개인의 직업적 능력과 관련이 있는지는 이른바 서열(학벌)이 주는 효과를 제외하고는 그 근거를 찾기 어렵다. 서열효과는 대학(또는 고등학교)에 입학할 때의 성적이 직무역량을 설명해 줄 것이라는 막연한 기대를 바탕으로 형성되는

데, 실제 그런지는 그 근거를 찾기 어렵다. 오히려 출신학교와 능력이 상관관계를 가지려면 개개인이 재학 중에 어떤 성취를 하였는지가 측정되어야 하는데 불행히도 현재 우리나라 대학평가 체제는 주로 교육투입요소를 중심으로 구성되었으며, 실제 대학 졸업생이 어떤 역량을 갖추었는지는 직접적으로 평가하지 않는다. 충원률 및 취업률과 같은 산출요소 역시 대학교육의 충실도보다 대학서열의 영향을 크게 받는다. 반면 최근 유럽과 미국에서는 대학을 평가하는데 있어서 대학의 여건이나 명성보다 졸업생의 역량을 직접적으로 측정하여 반영하려는 추세가 강해지고 있다. 즉 노동시장에서는 대학의 여건이나 명성보다 구체적으로 학생이 대학에서 무엇을 배웠는지가 더 궁금하다는 것이다.

그러나 이렇듯 설사 대학졸업생의 역량을 중심으로 개인의 능력을 평가하는 체제가 도입된다 하더라도 대학에서의 성과가 직장에서의 문제해결역량을 얼마나 잘 설명해 줄 수 있는지의 문제는 여전히 해소되지 않는다. 즉 대학 성적이 좋은 학생이 과연 직장에서도 일을 잘 하는지 근거가 제시되어야 한다. 그러나 직무역량을 결정하는 요인에 대한 연구결과에 따르면 학력(대학 및 고교 성적)은 직무역량과 상관관계가 크지 않다. 85년간의 연구 결과를 메타분석한 연구에 따르면 직무 역량에 영향을 미치는 가장 중요한 변수는 지능(GMA: general mental abilities)이라고 한다. 반면 학점에 따른 채용은 사원을 임의로 선택한 것에 비해 겨우 4% 강한 설명력을 갖는다고 한다. 교육수준 역시 직무수행능력과는 상관관계가 높지 않다. 그리고 지능은 신입단계에서 뿐만 아니라 경력직의 경우에 있어서도 직무수행 능력과 높은 상관관계를 보인다. 그밖에 성실함, 신중함과 같은 인성적 특성도 직무수행 능력과 상관관계가 높은 것으로 알려져 있다. 물론 대학 학점이 인지능력과 성실함을 바탕으로 한 성과가 아니냐고 반문할 수 있겠지만 아직 (서구의) 대학 교육이 이 두 가지 특성을 결합한 결과라고 뚜렷이 말하기는 어렵다. 그래서 Google과 같은 혁신적 기업은 수년간의 자체 연구 결과에 따라 채용에 있어서 대학 학점, 학교명성, 시험 성적 등을 고려하지 않으며 오히려 지적인 겸양과 같은 인성적 특성을 가진 인재를 선호한다고 한다.

이러한 현상에 대해 연구자들은 학교에서 요구하는 사고방식과 직업세계에서 요구하는 사고방식이 다른 데서 이유를 찾는다. 즉 학교에서 요구하는 사고방식은 문제의 본질과 해법이 뚜렷이 존재하는 실험실적 사고라면 직업세계에서 요구하는 사고방식은 문제의 본질이 확정되지 않고 복수의 해법이 경쟁하는 비구조적 문제해결(ill-structured problem solving)

1) 고등학교 입학할 때의 성적은 측정 내용상 대학에 입학할 때의 성적과 동일성이 강하므로 고입성적과 대입역량은 상관관계가 높을 수밖에 없다. 그러나 대입성적으로 평가되는 고등학교에서의 역량이 직무 역량과 무슨 관계가 있는지는 별개의 문제이다.

과 관련이 있다는 것이다.

이러한 괴리에도 불구하고 한국 사회는 오랜 기간 동안 학력과 능력을 동일시해 왔다. 그러나 정답 맞추기 경쟁을 강조하는 한국의 극단적 학력주의는 인적자본 형성에도 매우 비효율적일 뿐만 아니라 학력 그 자체마저 왜곡한다. 한국과 같은 학력주의 체제 하에서는 대입 또는 취업을 위한 학습의 결과에 따라 노동시장에서 자신의 가치를 높일 수 있다는 점에서 학생들은 보다 더 많은 시간을 학습에 투여하지만 이는 능력과 무관하며 학력 향상에도 낭비적이다.

이른바 ‘공부낭비’ 현상은 정답맞추기식 시험, 즉 표준성취시험에 의존하는 한국의 학력 경쟁과 관련이 있다. 미국의 전국 영재교육 연구소에서는 표준 성취시험이 학교교육 및 영재아들에게 미치는 효과를 연구하여 그 결과를 정리하여 발표한 바 있는데, 정답맞추기 시험이 문제의 수준에 학습의 상한선을 부과하기 때문에 이 수준보다 훨씬 높은 잠재력을 가진 영재아들의 발전을 제한하는 효과를 가진다는 점을 지적하였다. 즉 표준성취시험을 통한 경쟁이 영재아들로 하여금 이미 자신이 알고 있는 문제를 반복해서 풀게 하는 ‘공부낭비’를 유발한다는 것이다. 표준성취시험은 정답 수(시험점수)를 통해 학생을 비교·변별하는 것을 목적으로 하며, 그 범주에는 대학수학능력시험 뿐만 아니라 내신의 기준이 되는 중간고사 및 기말고사 형태의 일제고사도 포함한다. 오답과 정답의 구분을 명확하게 제시해야 하는 표준성취시험은 본질적 특성 상 심각한 부작용을 유발시킬 수밖에 없다. 첫째, 알아야 할 지식·기능의 범위와 수준이 미리 정해지기 때문에 학습의 범위, 나아가 학교교육의 범위가 이른바 시험 범위에 한정된다. 폭넓게 학습할 기회가 없어질뿐더러 학교 교육과정 운영이 시험범위 내의 지식전달 활동으로 한정된다. 둘째, 정답이 있는 문제만 출제되기 때문에 수렴적 사고만 익히고 창의력과 문제해결력을 요구하는 확산적 사고를 경험할 수 없게 된다. 셋째, 주어진 범위와 수준 내에서 보다 많은 정답을 맞히는 경쟁을 하게 됨으로 해서 반복과 연습 등 단순한 학습기능에 의존하게 되며, 들이는 노력에 비해 학습의 폭과 깊이가 좁고 얕다. 넷째, 시험 범위가 정해진다는 점에서 시험 성적이 시험 준비에 투자되는 시간과 노력에 의해 좌우될 가능성이 높아지며 이로 인해 시험 준비에 보다 많은 시간과 노력을 투입하기 위한 경쟁이 과도하게 유발된다. 다섯째, 시험이 지식의 이해 여부만을 측정하므로 시험 준비에 조력을 얻는 것이 용이해지며, 사교육의 효과가 비교적 크다. 결국 우수한 학생들은 정해진 수준의 문제 풀이에 자신의 지적 역량을 허비하여 창의적 영재로 발전하는 기회를 잃어버리고, 기초학습부진 학생 역시 자신의 수준에 맞는 학습 기회를 얻지 못한 채 경쟁의 낙오자로 낙인찍히는 결과를 초래한다. 이런 이유로 미국에서는 오히려

중산층 거주 공립학교나 사립학교에서 이러한 형태의 시험을 회피한다고 한다.

이렇듯 한국의 교육체제에서 형성되는 학력은 능력을 설명해주지도 못할 뿐더러 학력의 본질마저 왜곡시킨다. 더 큰 문제는 이 왜곡된 학력을 사회적 능력으로 둔갑시키려는 부조리한 사회적 관행이 한국 사회의 진보를 가로막고 있다는 점이다. 정당성이 결여된 사회적 특권을 마치 본인이 정당하게 시험쳐서 획득한 것처럼 여기고 그렇게 형성된 특권 카르텔 내부에서 서로 서로 눈감아주기, 밀어주기 관행을 통해 외부로부터 유입되는 경쟁을 차단하고 있다.

이렇듯 별다른 합리적 근거를 갖추지 못한 채 막연한 사회적 통념을 바탕으로 이루어지는 출신학교 차별은 한국 사회가 진정한 능력 사회로 나아가는데 있어 반드시 극복해야 할 적폐라 할 수 있다. 이상의 이유로 출신학교차별방지법의 취지에 공감하며 실제적 성과를 거두기 위한 세밀한 토론이 이어지기를 바란다.

■ 제2토론

지방대생이 겪는 '다차원적 불공정'과 차별금지법

곽영신(세명대 저널리즘연구소 연구원)

■ 교육 기회의 불공정

- 부모의 사회경제적 배경 격차 : 김해영 더불어민주당 의원이 2018년 한국장학재단에서 받은 '2018년 1학기 서울고려연세대 재학생 소득분위 산출 현황'에 따르면 국가장학금을 신청한 스카이 재학생 중 소득 10분위(월소득 1200만원 이상) 비율이 30%, 9분위(730만원 이상) 비율이 16%로 '고소득층' 비중이 46%나 됐다. 이들 학교의 저소득층(기초·차상위계층) 비중은 6%에 불과했다. 반면 스카이를 제외한 전국 대학에서 국가장학금을 신청한 학생 중 9·10분위 고소득층 비율은 각각 13%, 12%였고, 기초·차상위계층 비율은 8%인 것으로 나타났다. 스카이의 고소득층 비중(46%)이 이들 대학을 제외한 전체 대학(25%)보다 2배 가까이 많은 것이다.

또 서울대 대학생활문화원이 매년 실시하는 '신입생특성조사' 자료를 살펴보면, 2000년대 이후 최근까지 서울대 신입생 아버지의 직업 비율은 의사·변호사·판검사·연구원·교수·교사 등 전문직이 25~30%를 차지했다. 경영주·대기업 간부·고급 공무원·사회단체 간부 등 경영관리직도 15~20%였다. 입학생 10명 중 4~5명의 아버지가 이른바 '상층' 지위에 있는 셈이다. 반면에 서울대생 중 아버지 직업이 농축수산업인 학생은 1~3%, 비숙련노동자는 1~2%, 무직은 1~3%에 그쳤다.(<단비뉴스>, 악마는 한국 엘리트를 사랑한다, 2019.6.12.) 명문대생 부모는 대체로 학력 수준이 높다는 조사결과도 있다. <중앙일보>가 2019년 3월 스카이 신입생 200명을 대상으로 설문 조사한 결과 아버지 학력이 4년제 대졸 이상인 경우가 77.5%, 어머니 학력이 4년제 대졸 이상은 71.5%에 달했다. 부모 양쪽이 모두 4년제 대학 졸업 이상의 학력 소지자인 경우도 61%나 됐고, 모두 고졸 이하인 경우는 한 명도 없었다. 이들 부모에 해당하는 연배가 대학에 진학한 1990년 고등교육기관(2년제 이상) 진학률은 남성이 25.7%, 여성이 19.1%였다. 스카이 신입생의 부모는 또래보다 대학진학

률이 세배 가량 높았다는 얘기가.

- 상위권 스펙 몰아주기 : 경남 지역에서 고등학교를 나온 유경희(23·경남대)씨는 고교시절 전교 10등 이내만 특별관리 했던 ‘스카이(SKY, 서울대·고려대·연세대)반’ 을 떠올리며 씩씩한 표정을 지었다. “공립고였는데도 소수 학생만을 위해 스카이 캠퍼스 투어부터 단기 외국탐방 프로그램, 외부강사 논술 강의 등 학교 예산을 들여 명문대 진학을 도왔어요. 이런 특혜가 많아서 일일이 나열하기도 힘들 정도예요.” (<단비뉴스>, 스카이 ‘몰아주고’ 하위권 ‘버리는’ 학교, 2019.12.8.)

2019년 9월 문화방송(MBC) 뉴스는 <딱 30등까지만 몰아줍니다>라는 제목으로 경북 경산의 한 사립고가 운영하는 ‘서울대 준비반’ 의 실태를 고발했다. 이들을 위해 교내 동아리를 운영하고 서울권 대학탐방과 교내 대회, 봉사활동도 몰아줄 뿐 아니라 전교회장부회장도 성적에 따라 1,2등을 시킨다는 내용이었다. 학생부종합전형(학종) 관리를 위해서였다. 반면 내신 4등급 아래 학생들은 동일한 내용의 생활기록부를 받아들 정도로 배제되고 있다고 했다.

■ 교육 과정의 불공정

- 정부의 재정 지원 격차 : 세명대 저널리즘연구소가 ‘대학알리미’를 통해 지난 2007년부터 2018년까지 전국 4년제 일반 대학 220여 곳의 재정지원사업 수혜 실적을 분석한 결과, 12년 간 정부와 지자체가 전국 대학에 지원한 재정지원사업비 총 49조6749억 원 가운데 서울대에 지원된 금액은 4조6175억 원으로 전체의 9.3%를 차지했다. 서울대 재학생 수는 2만8천여 명으로 조사 대상 전국 4년제 대학의 전체 학생 수 194만여 명 중 1.4%에 불과하다.

또 연세대에 지원된 금액은 2조4479억 원으로 전체의 4.9%, 고려대는 1조8258억 원으로 전체 3.7%를 차지했다. 스카이 세 대학의 재정지원사업비 총합은 8조8912억 원으로 전체의 17.9%에 달했다. 조사 대상인 전체 대학의 재학생 수 194만 명 중 5% 정도(분교 포함)만을 차지하는 세 대학이 전체 사업비의 1/5 가까이를 가져간 것이다.

매년도 대학별 평균 재정지원비를 살펴보면 서울대는 매년 평균 3848억 원의 사업비를 지원 받았고, 연세대는 2040억 원, 고려대는 1522억 원을 각각 지원 받았다. 반면 세 대학을 제외한 나머지 대학은 매년 평균 193억 원을 받는 데 그쳤다. 서울대는 전국 대학 평균의 20배 가까이, 연세대·고려대는 7~10배를 지원 받은 셈이다. 그러다 보니 2018년 하위 132개 대학의 지원비를 모두 합친 금액은 5451억 원으로 서울대 한 곳의 지원비(5403억

원)와 비슷했다.

학생 1인당 교육비를 봐도 명문대와 비 명문대의 격차는 크다. 세명대 저널리즘연구소가 대학알리미 사이트에 공개된 2008년~2018년 전국 4년제 일반대학(이공계특성화대학 제외) 220여 곳의 학생 교육비를 분석한 결과, 전국 대학의 연간 1인당 교육비는 평균 1124만원이었던 반면 서울대는 3858만원으로 3.43배였다. 또 연세대는 2593만원(2.31배), 고려대는 1941만원(1.73배)에 달했다. 반면 일반대 중 최하위 대학인 전남의 한 대학은 1인당 교육비가 8백만원 수준이었다.(<단비뉴스>, 서울대 한 곳에 132개 대학 뭉 지원금, 2020.5.26.)

- 학습된 무기력 : “학생들이 스스로 자부심을 느끼지 못하고 ‘학교가 X통’ ‘머리 빈 애들이 온다’ 고 말하며 후배들에게 장난식으로 자퇴를 권유하는 모습을 보면서 ‘이건 진짜 아니다’ 고 생각했어요. 반면 수도권 대학에 다니는 친구들은 학교 자랑도 많이 하고 자신감 있게 대학생활 하는 걸 보고 큰 차이가 있다고 느꼈어요. 과잠(학과명이 들어간 윗옷)도 수도권 대학 친구들은 편하게 잘 입고 다니는데, 내 대학 동기 중엔 아예 신청안 하는 경우도 많았어요.” (<단비뉴스>, ‘실패해서 온 곳’ 열등감, ‘편입 탈출’ 행렬, 2019.8.14.)

한국교육개발원이 <지방대학의 교육실태 및 성과 분석(2014)> 보고서에서 한국 대학생의 학습과정조사 자료를 분석한 결과를 보면, 지방대생의 대학 만족도는 5점 만점에 3.25점으로 수도권대의 3.33점에 비해 낮게 나타났다. 학교선택 만족도도 지방대 2.29대 수도권대 2.53, 전공선택 만족도는 지방대 2.70대 수도권대 2.86, 대학 소속감은 지방대 3.44대 수도권대 3.60 등으로 모두 차이가 있었다.

<북학왕의 사회학>의 저자 최종렬 교수는 지방대생의 소극적인 모습을 ‘적당주의’ 라는 말로 표현했다. 최 교수는 “지방대생은 입시에서 실패했다는 생각 때문에 자기개발이나 생존경쟁에 깊이 뛰어들지 않고 적당한 수준에서 도전하는 모습을 보인다” 며 “이들 스스로도 그렇고 부모나 교수, 친구들도 실패에 상처받지 않기 위해 성취에 대해 크게 기대하거나 요구하지 않는 경향이 있다” 고 설명했다. 그는 “적당주의를 모든 지방대생에게 일반화할 수는 없지만 주요한 집단적 특성을 보여주는 분석틀로 활용할 수 있다” 고 말했다.

- 시민 정체감 박탈 : 2016년 말 박근혜 국정농단 사태 때 충청권 사립대의 시국선언이 이어지고 있다는 인터넷 기사에는 “지잡대(지방의 잡스런 대학)는 좀 조용하자” “잡대는 자기 인생이 시국선언 돼있는데 무슨...” “시국선언이 뭔지나 아나” 등 악성 댓글 수백개가 달렸다. 그러자 기사에 거론된 대학의 재학생은 교내 익명 페이스북 페이지에

“(땀글을 읽고) 끝없이 커져가는 자괴감은 무거운 족쇄가 되었다” 고 탄식했다.

“지방대는, 아니 지잡대는 시국선언을 하지 말랍니다...자격이 없다고 합니다. 관심 받으려고 하지 말랍니다. 허탈했습니다. 나 자신에게 화가 났고 다른 사람의 시선이 두려워졌습니다. 조용히, 숨어 있던 의심이 커져갔습니다. 그래도 공부한 애들이 해야 하지 않을까? 내가 있을 자리가 아닌 건가?”

■ 교육 결과의 불공정

- 채용에서의 차별 : <실력의 배신>의 저자인 박남기 광주교대 교수는 “기업들이 학교를 보고 채용하는 것은 편의적 발상” 이라고 꼬집었다. “(이런 채용 방식은) 공정성이나 사회정의 차원에서 타당하지 않습니다. 마치 핸드폰을 살 때 애플이나 삼성과 같은 상품명을 보고 고르듯, 대학 이름이 일종의 상품명 노릇을 하는 셈이죠. (지금까지) 학벌을 보고 채용을 했는데 나쁘지 않았다는 경험 또는 채용의 편의성이 작용해왔던 것이죠. 그러나 사람은 대량생산된 전자제품이 아닙니다. 대학생들 간에도 차이가 있어요. 채용을 할 때도 개인의 특성을 볼 수 있도록 기업이 노력해야죠.” (<단비뉴스>, ‘그 학벌로는 어렵지’ 프로젝트 배제도, 2019.7.21.)

- 직장생활에서의 차별(임금, 승진, 복지, 이직 등) : 한국개발연구원(KDI)의 <노동시장 신호와 선별에 기반한 입시체제의 분석과 평가(2012)>에 따르면 조사 대상 8700명 중 일 자리에서 차별을 경험한 사람이 15.3%였고, 이 중 절반 정도가 취업(43.8%), 임금(47.5%), 승진(49.1%), 사회생활(47.2%) 등에서 학력·학벌 차별을 겪은 것으로 나타났다. 이는 성차별(15~26%)이나 연령차별(7~30%)보다 높은 수치로, 노동시장에서 출신학교 차별이 광범위하게 퍼져있다는 사실을 보여준다.

한국고용정보원 안준기 연구위원이 <대학 과잉교육에 따른 노동시장 양극화에 관한 연구(2015)>에서 대학 서열에 따른 취업 유형을 분석한 결과, 언론사 평가 1~10위 대학 출신 취업자 중 계약기간 1년 이상 상용직 취업률은 93%였지만 지방대가 대부분인 30위 이하 대학 출신은 이 비율이 82%로 떨어졌다. 또 1~10위 대학 출신이 직원 300인 이상 기업에 취업한 비율은 75%였지만, 30위 이하 대학 출신은 41%에 그쳤다. 졸업 대학 순위가 떨어질수록 고용 안정성이 높고 규모가 큰 기업에 취업할 확률이 낮아지는 것이다.

한국직업능력개발원 오호영 연구위원이 <청년층 취업난의 원인과 정책과제(2015)> 보고서에서 임금근로자 전체의 대학 서열에 따른 임금 격차를 분석한 결과, 언론사 평가 1~10위 대학 출신 근로자의 월평균 중위임금은 290만원인 반면 21위 이하 지방대 출신의 월

평균 중위임금은 180만원에 불과했다. 또 한국개발연구원 이지영 전문연구원·고영선 선임연구위원의 논문 ‘대학서열과 생애임금격차(2019)’에 따르면 대학 졸업자 1400여 명이 1998~2017년 20년 동안 받은 임금을 분석한 결과 대학서열 상위 1그룹(18개) 졸업자 임금이 5그룹(53개) 보다 취업 시기엔 14% 높고, 40~44세 때 최대치인 46.5% 높은 것으로 나타났다. (<단비뉴스>, 일자리 격차 줄어야 ‘학벌 집착’도 준다, 2020.9.20.)

서강대 김영철(경제학) 교수는 “학벌과 노동시장 성과에 대한 여러 연구를 보면 실력이 같아도 대학서열이 낮으면 입사·연봉 등에서 불이익을 받는 등 출신학교에 따른 ‘통계적 차별’이 엄연히 존재한다는 사실이 확인된다”고 지적했다. 그는 “노동시장에서 나타나는 격차를 단순히 실력 차이로 정당화할 것이 아니라 어느 정도가 실력에 따른 차이이고 차별에 따른 차이인지 더 치밀하게 분석해 격차를 줄이는 노력이 필요하다”고 강조했다. (<단비뉴스>, ‘그 학벌로는 어렵지’ 프로젝트 배제도, 2019.7.21.)

■ 그밖에 지역불균형 발전에 따른 불공정

- 일자리 불균등 분포에 따른 기회 불공정 : 세명대 저널리즘연구소가 국내 최대 규모 취업 포탈 중 하나인 잡코리아에 2019년 5월 28일 올라와 있는 지역별 채용공고를 살펴본 결과, 신입 또는 경력 3년 이하 직원을 뽑는 6만여 개 일자리 중 소재지가 서울인 곳이 2만 7164개로 45.4%를 차지했다. 이어 경기 1만6372개(27.4%), 인천 3635개(6.1%)로 수도권이 전체의 78.9%였다. 반면 부산, 충남, 대전, 경남, 대구, 충북 등은 1000~2000개(1.7%~3.2%) 사이였고 광주, 경북, 전북, 제주, 강원, 전남, 울산, 세종은 수백 개 수준(0.5~1.4%)에 그쳤다. 채용공고가 난 청년 일자리 10개 중 8개를 서울 등 수도권이 차지하고 2개를 나머지 시도가 나눠 갖고 있는 셈이다.

통계청 인구총조사에 따르면 2015년 전국 25~34세 인구 707만여명 중 서울 거주자가 22.9%, 경기 25.2%, 인천 5.9% 등 수도권 청년 비율은 54%였다. 수도권에 취업 적령기 청년 인구가 절반 정도 있는데, 일자리는 70~80%가 몰려 있다는 얘기다.

서울을 포함한 수도권에 비해 지역의 일자리는 질적 측면에서도 뚜렷한 차이를 보인다. 한국고용정보원이 2015년 자료를 토대로 지난 3월 발간한 ‘지역의 일자리 질과 사회적 경제적 불평등’ 보고서를 보면 전국 252개 시군구 중 ‘일자리 질 지수’가 상위권으로 분류된 39개 지역 가운데 32곳(82%)이 서울, 경기, 인천 등 수도권이었다. 일자리 질 지수는 고소득(월소득 320만원 이상)·고학력(전문대졸 이상)·고속런(전문가관리자) 비중이 얼마나 높은가를 기준으로 했는데 전남북과 경북, 강원도 지역은 대부분 하위권에 머물렀다. (<단비뉴스>, 청년 채용공고 80% 수도권 집중, 2019.6.6.)

- 취업 준비를 위한 인프라 격차 : 세명대 저널리즘연구소가 취업 준비생들이 모이는 온라인 카페 ‘스펙업’에 지난 2019년 3월 25일부터 한 달간 게시된 스터디 모임 모집글을 분석한 결과, 전체 364개 공고 중 서울이 244개(67%)로 가장 많았고, 인천과 경기도가 71개(19.7%)로 수도권 비중이 약 87%였다. 이어 부산·울산·경남 20개(5.4%), 대구·경북 12개(3.2%), 대전·충청 11개(3%), 광주·전라 5개(1.4%), 강원 1개(0.3%)순이었고 제주 지역은 해당 기간 모집글이 없었다.

또 ‘스펙업’에 2018년 5월부터 2019년 4월까지 1년간 올라온 626개 회사의 인턴십 공고의 지역분포를 살펴본 결과 기업 본사 등 일자리가 많은 서울이 421개로 60.8%를 차지했다. 인천·경기는 109개(15.7%)로, 서울을 포함한 수도권이 전체의 76.5%였다. 이어 대전·충청 35개(5.1%), 부산·울산·경남 25개(3.5%), 광주·전라 16개(2.3%), 대구·경북 11개(1.6%), 강원 7개(1%), 제주 2개(0.3%)순으로 나타났다. 이런 현실 때문에 취업준비생들은 ‘서울에 사는 게 스펙(자격·조건)’이라고 말하기도 한다. (<단비뉴스>, 구직 청년에게 서울 사는 것도 ‘스펙’, 2019.6.27.)

■ 출신학교 차별금지법, 구조적 불공정 해소를 위한 기초 규범

- 오늘날 한국 대학생의 60%를 차지하는 지방대생은 교육 기회·과정·결과 모든 영역에서 구조적이고 다차원적인 불공정에 처해 있다. 부모의 사회경제적 차이와 고교 현장의 스펙몰아주기는 능력주의에 따른 보상 격차의 누적 또는 합리화된 불평등으로 여겨지지만, 이처럼 ‘다른 출발점’은 고스란히 사회경제적 약자와 중하위권 학생에 대한 ‘교육 기회의 불공정’이 된다. 대학 서열에 따른 정부의 재정지원 격차 역시 경쟁을 거친 합리적 차별로 포장되지만, 명문대에 유리한 기준을 활용한 획일적 평가와 승자독식 방식의 자원 배분은 명백히 교육 자원의 역진적 배분이며 이는 지방대생에 대한 ‘교육 과정의 불공정’이 된다. 노동시장에서의 학벌 차별과 임금, 승진, 복지, 고용안정성에서의 과도한 격차 역시 개인과 기업의 특성 차이에 불공정 거래, 착취, 구조적 차별이 버무려진 ‘결과의 불공정’이다.

따라서 출신학교에 따른 차별은 단순한 불평등 문제가 아니라 ‘구조적 불공정’의 문제다. 우리 사회에는 ‘(절차적으로) 공정(시험 등)’하면 ‘불평등은 당연하다(심지어 클수록 좋다)’는 인식이 널리 퍼져 있는데, 알고 보면 한국의 교육 기회·과정·결과는 모두 구조적으로 공정하지 않으므로 불평등도 결코 당연하지 않다고 볼 수 있다.

그러므로 이를 해소하기 위해서는 우리 사회를 지배해왔던 ‘능력주의’, ‘승자독식’,

‘각자도생’의 교육 자원 배분 메커니즘을 근본적으로 변화시켜야 한다. 곧 ‘능력주의’와 ‘절차적 공정’이라는 이름 아래 승리자로 판명된 서울 주요 대학과 재학생에게는 더 많은 기회와 자원을 집중해주고, 패배자로 판명된 지방대와 학생에게는 턱없이 적은 몫을 나눠주는 구조를 타파하는 것이다. 기본적으로는 능력과 노력에 따른 기회를 제공하되, 인재 선발과 정부 재정 지원 시스템을 보다 공공적인 방향으로 개혁해 불합리하게 과도한 격차를 줄이고, 상대적 약자에게 더 많은 기회를 주는 방안을 추진해야 한다. 특히 한 번도 제대로 공정한 대우를 받지 못했던 지방대와 지방대생들은 이제라도 ‘공정한’ 지원과 보상을 적극적으로 받아야 한다. 이제부터는 절대 다수 평범한 수준의 학생과 하위권 학생들도 상위권 못지않은 지원을 받고 제2, 제3의 기회를 얻을 수 있는 구조로 바뀌어야 한다.

이러한 사회구조 변화에 정당성을 부여하고 대중의 인식을 바꾸는 데 기여할 수 있는 것이 바로 ‘출신학교 차별금지법’이다. 이 법안은 고용 및 교육 영역에서 합리적인 이유 없이 학력·출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력·출신학교를 이유로 차별 받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현하고자 하는 목적을 두고 있다. 따라서 이 법이 제정된다면 우리 사회에서 학력·학벌로 인한 구조적 불공정 문제를 제대로 환기하고 그 폐해를 해소하는 기초 규범으로 활용될 수 있고, 교육 및 입시, 채용 및 노동시장 분야에서 보다 합리적이고 공정한 기회 및 자원 배분 제도를 확립하는 데 있어 마중물로서 역할을 할 수 있을 것이다.

■ 제3토론

엄마 연구원의 이유 있는 내부 고발

백선숙 (학부모)

학부모라는 타이틀로 이 자리에 나왔지만 저는 훨씬 더 많은 시간을 대학 연구실에서 보냈던 연구자이기도 합니다. 둘째 출산과 함께 박사를 마치고 미국으로 건너가 연구소에 근무하고 귀국, 현재까지 (비전임 연구교수이긴 하지만) 전문 분야에서 비교적 잘 정착한 사람입니다. 제 능력 덕분이라고 생각했던 일련의 과정들이, 학부 이후 진입 단계마다 출신학교 이점이 어느 정도 작용했다는 것과, 그런 특혜에 자족하며 살아가게 된다면 (우리 아이들이 살아갈 세상에서) 출신학교 차별을 정당화하는 행위임을 깨닫게 된 것은, 한 참 뒤였던 거 같습니다.

우리와 전혀 다른 미국 연구실 안팎의 환경과 큰아이의 초등학교를 통해 받았던 문화 충격은, 귀국 후 제 삶을 180도 바꿔 놓았습니다. 연구실의 상하 권력도, 이전 출신 학교의 영향력도 전혀 없는 원점에서 연구 능력 하나만으로 온전히 재 평가 받았던 경험, 초등학교 때부터 대학을 걱정하고 수학선행을 고민해야 할 이유가 전혀 없는 아이들의 친구들, 저희가 머물렀던 시골 미국 사회에서는 연구실이나 아이들 학교나 심지어 아파트 이웃조차도, 온전한 인간의 존재 자체로 서로를 존중하는 분위기였던 것 같습니다. 제 경험이 미국 전체를 일반화시킬 수 있는 건 아님을 전제로 해 두고 싶습니다. 여기서 미국은 우리가 만들기를 꿈꾸는, 충분히 실현 가능한 세상이라고 여겨주시면 좋을 것 같습니다. 미국을 가기 전까지는 느끼지 못했던 수 많은 연구실 관행들이 다시 돌아왔을 때 명료하게 인식이 되었고 오늘 저는 (익숙했지만)이젠 낯설어지게 된 풍경의 내부고발자로 기꺼이 나섰습니다. 우리 모두가 이런 것들이 관행으로 익숙해지지 않고 바뀌어야 한다는 것에 동의해 주실 수 있어야, 한 걸음 출신학교차별금지법 제정에 가까이 가는 일이라 생각합니다.

#1. 전교 1등 괴물

작년에 나라를 뒤 흔든 공공의대 설립에 반기 든 의사들의 파업과 전공의들의 집단 반발사건, 그 한복판에 제가 근무하는 의대가 있었습니다. ‘전교1등 의사’ 라고 비아냥거리는 조롱이 나올 정도로 큰 반향을 일으켰던 사건이었는데 전공의들이 흰가운을 입고 병원 일대를 둘러싼 광경은 정말 공포스럽기까지 했습니다. 의대야 말로 출신학교 우위의 맨 꼭지점을 점령한 집단, 그들이 보여줬던 약자 코스프레는 서열화된 사회가 길러낸 ‘전교1등 괴물’의 악어의 눈물 같았습니다. 그런데 그 속에서도 꽤 많은 정시입학생이 서울대 의대를 가려고 재수를 한다는 사실을 아시나요? 차별은 다시 또 차별을 낳고 그런 인식을 정당화하는 악순환으로 이어집니다. 출신학교 출신 학과를 다르게 보는 인식이 근본적으로 바뀌지 않는 한 우리 공동체가 정상성을 회복할 수 있을까요? 출신학교로 인한 특혜와 차별 사이에는 우월감에 취하거나 굴욕감에 병들거나 둘 중 하나일 뿐입니다.

#2. 학문보다 친목이 먼저? 국내학회의 현실

미국에서 만난 교수들에게 학회는 자신의 연구결과를 발표하고 더 많은 연구 아이디어를 교환하기 위한 정보의 장이었지만 한국의 교수들에게 국내 학회는 어떤 의미인지? / 연구자 모두가 치열하게 토론하고 공부하는 해외학회 분위기와 전혀 다른 풍경들./ 국내 학회는 이미 오래전부터 연구내용 전문을 영어로 발표, 영어권에서 공부한 사람들이 독점적 권위를 가질 수 밖에 없는 구조 (cf. 일본학회와 비교)/ 우리 학회는 그들만의 리그, 압도적으로 주류를 차지하는 sky출신 교수들/ 해외에서 돌아온 신입 교수들의 명함 돌리기

#3. 악명높았던 약대입문시험, 그 뒤에 가려진 출신학교차별

20대1 넘는 경쟁을 가리기 위해 살인적인 난이도로 유명했던 약대입문시험 PEET/ 입시낭인이라고 불릴 정도로 수많은 재수생들이 천문학적인 사교육비를 뿌리면서 수험준비에 시달리는 문제로, 약학전문대학원(2+4)를 폐지하고 6년제로 전환 논의가 있었고 학부모 패널로 참여/ 그러나 정작 더 큰 문제는 약대입문시험이 아니고 애초에 지원하는 약대보다 더 낮은 등급의 전적 대학 출신들을 지원조차 못한다는 것을 지원자들은 이미 알고 있었다는 사실.

#4. 전임교수 채용요강에 없는 가장 중요한 자격 요건(?)

상위권 대학의 경우, 대부분 지원대학보다 낮은 등급의 학교 출신은 배제한다는 것, 요강에는 전혀 나타나지 않는 가장 중요한 자격 요건, 1차선발에서 배제될 가능성이 높음 / 수년째 전임교수 도전해서 성공했던 한 후배의 경험 (상위권 A대학에 다니다가 중위권 대학 수의

학을 전공해서 편입한 경우)/ 교수 지원 서류 내다 보니까 상위권 대학 안 나왔으면 아예 지원을 생각해 볼수도 없었다고.

#5. 해외에서 만난 연구자들, 단 한번도 서로 대학 이름에 대한 관심을 갖지 않았던 경험

#6. 블라인드 채용(국공립연구소)지원 경험, 업무 적합성에 대한 자가 진단이 가능

맺음말

요즘 연구자들이 가장 어렵게 느끼는 역량 중의 하나가 협업과 공동과제 창출입니다. 출신 학교로 차별하고 배제하는 환경에서 이런 상생 협력이 가장 취약할 수 밖에 없다는 건 너무 당연한 것 같습니다. 출신학교차별금지법 제정은, 학부모로서 2년전 큰 아이 입시를 치루면서 더 이상 미룰 수 없는 일임을 절실히 느꼈습니다. 배우고 발견하는 것에 늘 기쁨을 느끼던 아이가, 입시의 한복판으로 빠져들면 들수록 ‘엄마, 왜 이렇게 의미를 되새길 틈도 없이 답 맞추는 기계로 살아야 하는 거죠? 열심히 하면 할수록 의미를 모르겠고 공부가 재미 없어지네요’ 하면서 많이 절망해 가는 것을 보게 되었습니다. ‘한등급이라도 더 좋은 대학을 가야..’ 그건 제가 도저히 해줄 수 있는 답이 아니었습니다.

두 아이의 엄마로서 아이들에게 부당한 차별은 언제나 있는 법이고 그렇게 살 수 밖에 없는 게 세상의 법칙이라고 말하기 싫어서, 그런 세상이 잘 못 됐다고 말할 수 없는 나약한 부모로 살고 싶지 않아서, 더 크고 넓고 자유로운 세상을 꿈꿀 수 없도록 제약하는 어른이 되고 싶지 않아서..기꺼이 내부고발을 하게 되었습니다.

그리고 얼마나 자유롭고 창의적이며 행복한 모습으로 수 많은 세상의 연구자들이 평등하고 자유롭게 새로운 연구에 몰두하고 발견에 열광하고 성취와 보람을 만끽하는지, 연구자의 독립성을 보장 받는 대신 연구자로서 사회적 책임에 또 얼마나 귀 기울일 줄 아는지, 우리가 얼마나 세계 연구자들과 어깨를 당당히 하기 어려운지, 동등한 연구자들이 수평 대등한 관계에서 토의하고 반박하고 결론을 도출해 나가기 어려운지, 그 바탕에 출신학교차별과 배제의 관행이 얼마나 크게 자리하고 있는지 엄마로서 어른으로서 말하지 않을 수 없었습니다. 출신학교차별금지법제정은 우리 아이들의 먼 미래가 아닌 바로 지금 우리의 삶을 바꾸는 일이라는 것을 너무도 잘 알기에, ‘이유 있는 내부고발’ 을 계속 이어나가겠다고 다짐해 봅니다.

■ 제4토론

내가 대학을 그만둔 이유

이서연 (청년)

안녕하십니까, 대학거부자로서 발언할 이서연입니다. 고등학교 졸업자의 대학진학률이 70%를 웃도는 시대에 제가 보편적인 또래의 견해를 대변할 수는 없을 것입니다. 하지만 대학거부자들과 저학력·빈곤 청(소)년들을 위해서도 출신학교 차별금지법이 필요하다고 말씀드리고 싶기에 이 자리에 있습니다. 대학거부자는 대학에 가지 않거나 대학을 다니다 그만둔 사람입니다. 저는 후자입니다. 우선, 제가 대학을 그만둔 이유를 말씀드리겠습니다.

사실 학업을 지속할 돈이 없습니다. 장학금은 못 받겠고, 빚까지 저가며 졸업할 만한 목적 의식도 없습니다. 그리고 지방민으로서 서울서 학교에 다니려면 남한 전체를 가로질러야 하는데, 졸업장에 더해 기업이 요구하는 ‘스펙’을 갖추려면 빚이 기하급수적으로 늘어날 것입니다. 애초에 제 고향에서 멀리 떨어진 서울 학교에 진학한 이유는 ‘꿈을 찾아서’가 아니고 제 성적에 맞춰 갈 수 있는 가장 ‘좋은 학교’가 이곳, 서울에 있었기 때문입니다.

흔히 대학은 계층이동의 마지막 사다리라고 여겨집니다. 모두가 입시라는 목표를 향해 달려가는 것, 이 ‘공정한 경쟁’에 참여할 기회는 모두에게 열려 있는 듯합니다. 그런데 한편에서는 부모의 학력과 부를 자녀가 그대로 물려받는 현상이 있습니다. 우리는 이미 승자가 정해진 경기란 걸 알고 있지만, 여기에서 벗어나지 못합니다. 이는 곧 낙오를 뜻하기 때문입니다.

그래서 설핏 공정해 보이는 경쟁에 매달렸습니다. 그런데 지난해 발표된 한 논문에 따르면, “소득 상위 20%인 중산층 가정의 최상위권 대학 졸업생이 고소득 직장을 얻을 비율은 22.07%, 그러나 소득 하위 20% 출신의 상위소득 20% 진입 비중은 5.61%밖에 안 된다”²⁾고

1) 이수빈, 최성수. (2020). 한국 대학들의 사회이동 성적표: 경제적 지위의 세대 간 이동과 유지에서 대학이 하는 역할. 한국사회학, 54(1), 181-240.

합니다. 고릿적 존재했던 ‘개룡 신화’는 청년들의 자조 섞인 한탄을 불러올 뿐입니다. 제가 대학에서 크게 한 수 배운 건 노력에도 언제나 돈이 필요하다는 사실입니다.

제가 다녔던 대학에는 가난이 보이지 않았습니다. 계급이 얼마나 촘촘하게 형성되어 있는지. 학군을 따라 이사 가는 집, 학군을 따라 위장전입 하는 집. 인터넷 강의라고는 EBS가 다였던 저와 달리, 스타강사의 ‘현강’을 들었던 많은 학생들. 교육열이 비교적 미지근한 지역에서 자랐던 저에게는, 이 모든 것이 생경하고 충격적이었습니다. 이곳에서 저는 어디에도 속하지 못한 채, 내부자와 외부자 사이 어디쯤 엉겨주춤 서 있었습니다.

뿐만 아닙니다. 운 좋게 대학에 적을 두기까지 묵인하고 넘어간 것들이 너무 많습니다. 우리 학교 역시 다른 많은 학교들처럼 ‘특별반’이 존재했습니다. 성적으로 ‘특별한’ 학생들의 반을 만들고, 이들에게 각종 지원을 몰아주었습니다. 이렇게 친구와 동료들 밟고 얻은 ‘대학 합격’, 입시의 전 과정은 저에게 수치스러운 기억으로 남았습니다.

학생의 본분은 공부라고들 합니다. 교육의 목적은 비판적 사고를 함양하기 위함입니다. 굳이 지적하지 않아도, 그 ‘본분’인 공부는 그저 ‘암기능력테스트’이고, 이런 식으로는 비판적 사고를 전혀 함양할 수 없다는 걸 모두가 다 압니다. 한국의 청소년들은 입시를 위해 사랑, 정치 참여, 진정으로 하고 싶은 공부, 심지어 건강마저도 유예 당합니다. 이 가혹한 과정을 통과한 소수에게 주어지는 보상은 ‘출신학교’입니다. 그렇게 겨우 비집고 들어온 대학에서도 생산성이라는 강박은 우리에게 끊임없이 부채감을 환기합니다.

“학력이야말로 노력의 결실이다”라고 하지만 대학이 그저 채용을 위한 공간으로 전락했다는 건 공공연한 사실입니다. 학벌이라는 상품 안에 내재된 가치는 계급입니다. 더 높은 계급을 얻겠다, 내지는 유지하겠다는 열망이 담겨있습니다. 지금의 학력차별은 가장 노골적이고 합법적이기까지 한 신분제도입니다.

한 교육학자의 글을 인용하고 싶습니다. “교육은 저마다 원하는 삶을 반드시 가져다주어서가 아니라, ‘좋은 미래’라는 두루뭉술한 약속을 제공하기 때문에 신성한 제도가 될 수 있다. (...) 미래라는 환상을 더는 재생산할 수 없을 때 교육은 존립을 위협받을 것이다.” ‘잔혹한 낙관’을 생산하던 교육이 이제 효용성마저 잃게 되었습니다. 지금이야말로 교육이 존립을 위협받는 때가 아닐까요? 출신학교 차별금지법이야말로 기형적인 교육과 입시제

도 변화의 출발점이라 생각합니다.

때로는 능력주의가 필요합니다. 능력에 맞게 일하는 것, 물론 중요합니다. 특히 대학은 학생들의 역량을 강화할 수 있는 공간이어야 합니다. 그런데 그렇다면, 대학이 그러한 공간으로 변모한다면, 출신학교를 근거로 차별해도 될까요? 지금 우리 사회에서 통용되는 ‘능력’이라는 말 안에는 ‘부모의 재력’이 포함되어 있진 않은지 되묻고 싶습니다. 국민적 합의, 의식의 변화가 우선이라는 허울 좋은 말은 ‘지금껏 그랬듯 앞으로도 차별하겠다’는 의지를 드러낼 뿐입니다.

학교를 벗어난 뒤로 자기소개를 할 때 늘 어려움을 겪습니다. 학생이냐는 물음에 “아니오” 하고 답하고 나면, 대화가 잘 이어지지 않습니다. 대학생이 아닌 저는 청년이라는 범주에도 포함되지 않는 것만 같습니다. 출신학교 차별금지법은 ‘인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현함을 목적’으로 합니다. 저는 학문이라는 본래의 목적을 찾은 대학, 대학 밖에서도 배움이 있는 사회, 학벌과 관계없이 모두가 존엄을 누릴 수 있는 세상을 바랍니다. 출신학교 차별금지법이 그 출발점이 될 것입니다.

법이 통과된다면, 채용시장의 참여자들이 본인의 능력과 성실함을 증명할 유일한 수단으로써 학교를 선택하는 일이 줄어들 것입니다. 대학에 진학한다면, ‘대학 간판’을 얻기 위한 선택이 아닌, 본인이 관심 있는 분야의 전공을 선택할 것입니다. 그리고 모든 것을 비용 문제로 치환하는 것은 옳지 않지만, 다수의 청(소)년이 개성과 창의성을 억압받는 교육을 견뎌내야 하는 사회적 비용 또한 감소하게 될 것입니다.

‘온전한 기회의 평등’을 위해 출신학교 차별금지법의 제정이 필요합니다. 여러분께서 힘을 모아주시기를 간곡히 부탁드립니다. 이상입니다.

■ 제5토론

‘공정 선발과 채용을 위한
출신학교 차별금지법 제정’
발제문에 대한 토론

강소희 (교육부 대입정책과 사무관)

■ 제6토론

‘공정 선발과 채용을 위한
출신학교 차별금지법 제정’
발제문에 대한 토론

이부용 (고용부 공정채용기반과장)

■ 종합토론

