



■ ‘출신학교 차별금지법 제정’, 주요 국정과제 선정 촉구 기자회견(2022.4.12.)

‘출신학교 차별금지법 제정’을 새 정부 주요 국정과제로 선정할 것을 촉구합니다.



- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 2022년 4월 12일 오전 10시 30분, 대통령인수위원회 앞에서 ‘출신학교 차별금지법 제정’을 새 정부의 주요 국정과제로 선정할 것을 촉구하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 20대 대통령 선거 기간 중 윤석열 캠프는 사교육걱정이 발신한 교육정책 질의 답변서를 통해 직무능력 기준 채용과 학력별 임금 차별 모니터링 체제 구축 등을 약속한 바 있음.
- ▲ 하지만 현재 인수위원회 측에서는 출신학교 차별금지법 및 블라인드 채용 등에 대한 구체적인 언급이 없으며 학력·학벌 차별 관행 개선에 대한 의지가 불분명함.
- ▲ 2016년 여론조사 결과 ‘출신학교 차별이 심각하다’에 91.7%가 응답함, 출신학교 차별은 우리사회와 개인의 발전을 가로막고 인간 존엄성을 훼손하는 심각한 문제임에도 여전히 국민들에게 고통을 안겨주고 있음
- ▲ 18~21대 국회에서 주요 각 정당 모두가 출신학교 차별을 금지하는 취지의 법률 제정안을 발의하였음. 이는 출신학교 차별금지법 제정이 진영논리를 떠나 초당적인 사회적 합의가 이루어진 의제라는 것을 알 수 있음.
- ▲ 특히 공공기관 블라인드 채용 정책은 2017년 시작되어 출신학교 차별요소를 배제한 직무능력 중심의 채용을 선도하였고 상당한 사회적 성과를 보여주고 있어 블라인드, 직무중심채용을 의무화하는 출차법의 제정 필요성과 타당성을 입증하고 있음.

▲ 새 정부는 입시, 채용을 포함 고용 전 영역과 공공기관과 민간기업에 적용될 수 있도록 출신학교 차별금지법 제정을 대통령직인수위원회의 주요 국정과제에 반영해야 함.

사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 2022년 4월 12일 화요일 오전 10시 30분, '출신학교 차별금지법 제정'을 주요 국정과제로 선정할 것을 촉구하는 기자회견을 대통령직인수위원회 앞에서 개최했습니다. 기자회견은 기자회견문 낭독 이후 좋은교사운동 김영식 대표의 발언, 사교육걱정 청소년·청년액션(이하 청청액션) 심민기 활동가의 발언 순으로 진행되었고 마지막으로는 인수위원회에 기자회견문 전달이 있었습니다.

☞ 기자회견 다시보기: <https://youtu.be/IB00LtKaXxI>



기자회견 현장에서 지지 발언을 해주신 교사와 청년의 발언을 첨부합니다.

• 좋은교사운동 김영식 대표: “출신학교차별금지법이 우리 교육을 바꾸는 길을 낼 수 있습니다. 그래서 저는 출신학교차별금지법 제정을 지지합니다. 공정한 입시와 미래교육을 약속한 윤석열 당선자와 인수위는 약속 실현을 위해서 출신학교차별금지법 논의에 즉시 나서기를 촉구합니다.”

• 사교육걱정 청청액션 심민기 활동가: “개개인을 출신학교라는 색안경 없이 바라보고 존중할 수 있는 사회를 만드는 것이 시대정신이자 국가의 책무라고 생각합니다. 출신학교 차별금지법 제정에 힘을 싣고 주요 국정과제로 선정해주시길 간곡히 호소합니다.”

현재 우리 나라의 학력·학벌주의는 기득권층의 사회적 지위를 강화, 유지하고 교육불평등과 사회적 차별을 심화시키고 있어 그 문제가 심각합니다. 우리 사회에 만연한 학벌주의가 가져온 국민들의 심각한 고통은 좀처럼 줄지 않고 오히려 가중되고 있는 상황입니다.

교육부와 통계청이 발표한 ‘2021 초중고 사교육비 조사’ 결과 1인당 월평균 사교육비는 전년대비 7.8만원, 코로나19 이전인 2019년대비 4.6만원이 오른 팬데믹 수준의 폭증 수치였습니다. 소득구간별 1인당 월평균 사교육비도 최소구간과 최대구간이 5.1배 차이가 나는 것으로 조사되어 뚜렷한 교육양극화를 확인할 수 있었습니다.이렇게 과도한 사교육 경쟁의 근본 원인은 바로 심각한 출신학교 차별 관행입니다. 교육부와 통계청이 실시한 ‘사교육 의식조사’에 따르면 설문응답자들은 사교육비 지출 이유 1위로 ‘기업 채용 때 출신학교를 중시하기 때문’을 꼽고 있습니다. 그리고 2016년, 한국교육개발원의 ‘교육여론조사’에 따르면 국민 10명 중 9명이 출신학교 차별문제가 심하다고 인식하고 있는 상황입니다. 이렇듯 지금 대한민국의 교육은 출신학교 차별을 당하지 않고 나의 존엄을 훼손당하지 않기 위한 과도한 경쟁의 장이 되어버렸습니다. 이러한 현실은 학력·학벌중심의 사회 구조 해결을 위한 정책 대안과 법·제도적 장치가 혁신적이고 강도 높게 마련되어야 함을 시사합니다.

■ 20대 대통령 선거 기간 중 윤석열 캠프는 사교육걱정이 발신한 교육정책 질의 답변서를 통해 직무능력 기준 채용과 학력별 임금 차별 모니터링 체제 구축 등을 약속한 바 있음.

20대 대통령 선거 기간 중 윤석열 캠프는 사교육걱정이 ‘책임·공정·행복 교육을 위한 12대 공약(藥)’의 수용 여부를 묻는 질의에 대해 아래와 같은 답변서를 보내왔습니다.

<책임·공정·행복 교육을 위한 12대 공약 윤석열 캠프 답변서>

공정 채용의 끝판왕, 출신학교 차별금지법 제정	- 일자리마다 필요한 직무능력을 기준으로 채용 계획의 사전 공지 및 핵심 직무능력 기준 공개 - 학력, 자격, 직무경력 등을 동등하게 인정하는 평가역량체계 구축
임금 격차 및 임금 불평등 해소	- 직무단위 임금체계 도입 활성화 - 학력별 임금 차별 모니터링 체제 구축

\*출처: 사교육걱정없는세상, 책임·공정·행복 교육을 위한 12대 공약에 대한 윤석열 후보 답변서

답변서를 보았을 때, 윤석열 당선인은 직무중심 채용과 직무중심 임금체계 도입을 약속한 바 있습니다. 또한 학력별 임금 차별 모니터링 체제 구축을 약속하였습니다. 이는 모두 ‘출신학교 차별금지법’ 제정으로 해결할 수 있습니다.

‘출신학교 차별금지법안’은 교육(입시), 고용(채용), 국가자격 부여 등의 영역에서 학력·출신학교를 이유로 한 차별행위 금지, 학력을 블라인드를 의무화하고 직무역량을 확인하는 합리적 채용 시스템을 활성화하는 내용들이 담겨있습니다. 또한 학력·출신학교 차별에 대한 기본계획 수립과 실태조사 실시를 통해 당선인이 약속한 ‘학력별 임금 차별 모니터링 체제’를 구축할 수 있습니다. 나아가 법안에 따라 직무역량 중심의 채용과 채용 이후 승진 전보 임금 등 고용의 영역까지 직무중심의 체계가 자리잡혀 결국 직무중심 임금시스템도 안정적으로 구현할 수 있을 것입니다.

올해 20대 대선에서는 더불어민주당 이재명 캠프와 정의당 심상정 캠프에서 ‘출신학교 차별금지법 제정’을 수용하였으며 국민의당 안철수 캠프 또한 채용과정에서 발생하는 출신학교로 인한 차별이 이루어지지 않도록 입법에 반영하겠다는 입장을 밝혀 국민들의 강한 요구가 무엇인지 보여 주었습니다.

책임·공정·행복 교육을 위한 12대 공약 관련 입시와 고용 등에서 출신학교(학력·학벌) 차별을 원천적으로 차단할 수 있는 대책	이재명	윤석열	안철수	심상정
	△출신학교 차별 금지법 제정 수용	△ 직무능력 기준 채용 △ 학력, 자격, 직무 경력 등을 동등하게 인정하는 평가역량체계 구축	△ 채용절차공정화법 개정 시 출신학교 차별금지 조항을 신설	△ 학력학벌 차별 금지법 제정 △ 블라인드 입시 및 채용 확대

\*출처: 사교육걱정없는세상, 책임·공정·행복 교육을 위한 12대 공약에 대한 각 후보 답변서

■ 하지만 현재 인수위원회 측에서는 출신학교 차별금지법 및 블라인드 채용 등에 대한 구체적인 언급이 없으며 학력·학벌 차별 관행 개선에 대한 의지가 불분명함.

하지만 현재 인수위원회 측에서는 출신학교 차별금지법 및 블라인드 채용 등에 대한 구체적인 언급이 없습니다. 더불어 학력·학벌 차별 관행을 개선하고자 하는 의지조차 불분명합니다.

이처럼 학력 차별 철폐에 소극적인 인수위원회의 모습은 위원회의 구성과 무관하지 않습니다. 최종 인선된 인수위원 24명의 학력을 분류해 보면 소위 SKY(서울대·연세대·고려대)라 불리는 명문대 출신은 17명(70.8%)이었습니다. 위원들의 평균 연령은 57.6세로, 속칭 ‘서오남(서울대·50대·남성)’인수위라는 지적이 나오고 있습니다. 이러한 인선은 출신 학교·성별·출신지·연령 등을 고려한 안배가 전혀 이루어지지 않은 것으로 우리사회의 다양한 생각과 입장, 이해들을 배제하고 있습니다.

‘정부가 어떠한 사람들로 구성되는 가’는 우리 사회가 지향하는 인재상을 국민들에게 보여주는 강력한 신호가 될 것입니다. 위와 같은 인선은 명문학교에 입학하기 위한 과도한 경쟁에 몰두하게 만들 수 있습니다. 과도한 학벌 경쟁은 경제적 시간적 자원을 비효율적으로 소비하게 하여 사회와 개인 모두의 성장을 가로 막습니다. 이번 정부가 진정으로 직무역량중심의 채용을 정착시키려는 의지가 있다면 그 의지를 제대로 국민들에게 보여 주어야 합니다. 차별과 불평등을 강화하는 불공정을 바로잡기 위해서는 출신학교 차별 금지법 제정을 통해 입시, 채용, 승진 전반에서 학력·학벌 채용 관행을 철폐해야만 합니다.

■ 2016년 여론조사 결과 ‘출신학교 차별이 심각하다’에 91.7%가 응답함, 출신학교

**차별은 우리사회와 개인의 발전을 가로막고 인간 존엄성을 훼손하는 심각한 문제임에도 여전히 국민들에게 고통을 안겨주고 있음**

2016년, 한국교육개발원이 실시한 '교육여론조사' 중 '출신대학에 따른 차별이 있는가?'라는 질문에는 심각할 정도로 존재한다는 응답이 65.3%에 달했고, 일부 존재하나 심각하지 않다는 비율(26.4%)까지 합하면 무려 91.7%였습니다. 출신학교 차별은 우리 사회와 개인의 발전을 가로막고 인간 존엄성을 훼손하는 심각한 문제임에도 여전히 국민들에게 고통을 안겨주고 있습니다. 학력·학벌 중심 사회구조를 깨려면 혁신적이고 강도 높은 법·제도적 장치가 마련돼야 합니다.

**<출신대학에 따른 차별의 심각성(2011-2016)>**

(단위 : 명(%))

출신대학에 따른 차별	2016					2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/대졸	대학원졸					
심각할 정도로 존재한다	1306 (65.3)	17 (37.0)	313 (63.5)	843 (66.9)	133 (66.2)	1,377 (68.9)	1,279 (64.0)	1,349 (67.5)	989 (54.9)	874 (58.3)
일부 존재하나 심각하지 않다	528 (26.4)	17 (37.0)	124 (25.2)	330 (26.2)	57 (28.4)	520 (26.0)	590 (29.5)	557 (27.9)	756 (42.0)	593 (39.5)
거의 존재하지 않는다	73 (3.7)	4 (8.7)	24 (4.9)	39 (3.1)	6 (3.0)	57 (2.9)	90 (4.5)	56 (2.8)	48 (2.7)	28 (1.9)
잘 모르겠다	93 (4.7)	8 (17.4)	32 (6.5)	48 (3.8)	5 (2.5)	46 (2.3)	41 (2.1)	38 (1.9)	7 (0.4)	5 (0.3)
계(%)	2,000 (100.0)	46 (100.0)	493 (100.0)	1260 (100.0)	201 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	1,800 (100.0)	1,500 (100.0)

출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2016.

「대한민국헌법」 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있습니다. 「고용정책 기본법」 제7조 제1항은 “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.”라고 규정하고 있습니다. 이렇듯 이미 존재하는 법령은 학력과 출신학교에 대한 차별을 금지하고 있습니다. 이러한 선언적인 내용이 구체적인 현실에서 구현될 수 있도록 하는 출신학교 차별금지법 제정은 시대적 흐름이자 법리와 상식에 타당한 일입니다.

「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.”

**■ 18~21대 국회에서 주요 각 정당 모두가 출신학교 차별을 금지하는 취지의 법률 제개정안을 발의하였음. 이는 출신학교 차별금지법 제정이 진영논리를 떠나 초당적인 사회적 합의가 이루어진 의제라는 것을 알 수 있음.**

18대 국회부터 21대 국회까지 학력과 출신학교 차별금지를 담은 유사 법안(제정안)이 주요 각 정당 모두에서 꾸준히 발의되고 있습니다. 출신학교, 학력 차별을 금지하는 법안이 18대, 19대 국회에서는 여당과 야당 각각 1개씩 총 4건이 발의되었고 20대 국회에서는 더불어민주당과 국민의당, 정의당 그리고 당시 새누리당까지 모두 총 6건의 법안이 발의되었습니다. 그리고 현재 21대 국회에서는 4건의 출신학교 차별금지 법안이 발의되었습니다.

<제18대~21대 국회, 출신학교 차별금지 관련 발의 법안>

제안회기	제18대 국회		제19대 국회	
의안명	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	고용상 학력차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 에 관한 법률안	고용상 학력차별금지 및 기회 균등 보장에 관한 법률안
발의자	김기현 의원 대표 발의 총 14인 -한나라당(13인) -자유선진당(1인)	홍영표 의원 대표 발의 총 10인 -민주당(10인)	김한길 의원 대표 발의 총 34인 -민주당(34인)	김기현 의원 대표 발의 총 11인 -새누리당(11인)
제안회기	제20대 국회			
의안명	공공기관의 학력 차별금지 및 기회 균등보장에 관한 법률안	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력·학벌 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안
발의자	김해영 의원 대표 발의 총 24인 -더불어 민주당 (20인) -국민의당(3명) -정의당(1인)	오영훈 의원 대표 발의 총 18인 -더불어민주당(18인)	나경원 의원 대표 발의 총 10인 -새누리당(9인) -국민의당(1인)	강길부 의원 대표 발의 총 25인 -바른정당(24인) -국민의당(1인)
김부겸 의원 대표발의 총 12인				김부겸 의원 대표발의 총 12인 -더불어민주당(10인) -바른미래당(1인) -무소속(1인)
제안회기	제20대 국회	제21대 국회		
의안명	고용상 출신학교 차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률안	출신학교 차별없는 교육 공정성 실현에 관한 법률안	공정한 채용을 위한 출신학교차별 금지 및 직무능력 중심 고용 촉진에 관한 법률안	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안
발의자	이상민 의원 대표 발의 총 14인 -더불어 민주당 (13인) -민주평화당(1인)	강득구 의원 대표 발의 총 12인 -더불어민주당 (9인) -정의당(1인) -무소속(2인)	이수진 의원 대표 발의 총 13인 -더불어 민주당 (11명) -정의당(2명)	서동용 의원 대표 발의 총 13인 -더불어민주당(12인) -무소속(1인)
				오영훈 의원 대표 발의 총 11인 -더불어민주당 (8인) -정의당(1인) -무소속(2인)

이렇게 다양한 정당의 의원들에 의해 유사 법안이 꾸준히 발의되고 있는 것은 학력과 출신학교 차별이 입법을 통해 시급하게 풀어야 할 국민적 요구임을 말해주는 것입니다. 또한 정당과 정파를 초월하여 법 제정의 필요성에 공감하고 있다는 것을 증명하고 있습니다.

학력과 대학서열화, 학벌문제는 한국의 고질적인 사회문제입니다. 그래서 이 문제를 해결할 수 있는 출신학교 차별 금지법 제정에 여당, 야당 모두가 당파를 초월해서 적극적으로 동참해 나서야 합니다. 이는 사교육비 절감, 공교육 정상화 등의 교육문제 뿐만이 아니라 가정경제의 부담을 완화하고, 각종 사회 문제를 해결할 수 있는 핵심적인 열쇠가

될 수 있기 때문입니다.

■ 특히 공공기관 블라인드 채용 정책은 2017년 시작되어 출신학교 차별요소를 배제한 직무능력 중심의 채용을 선도하였고 상당한 사회적 성과를 보여주고 있어 블라인드, 직무중심채용을 의무화하는 출차법의 제정 필요성과 타당성을 입증하고 있음

2017년, 문재인 정부의 국정과제 추진의 일환으로 공공부문 블라인드 채용이 본격적으로 실시되었습니다. 블라인드 채용은 채용과정에 있어 출신학교 등 불필요한 스펙을 최대한 배제하고, 직무능력 중심으로 공정성과 효율성을 추구하는 채용 방법입니다. 블라인드 채용은 시행 이후 지금까지 다양한 논문과 연구결과들을 통해 효과성이 입증되고 있습니다.

한국노동연구원에서 실시한 정부부처 산하 총 255개 공공기관 인사담당자들의 설문조사 결과 및 3회에 걸친 좌담회를 통해 본 결과, 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원의 출신학교 다양성이 증가했다는 것을 확인할 수 있었습니다.

<블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성>

인적 속성	응답 비율					5점 척도 평균 (점)
	블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이					
	확연히 낮다 (1점)	낮은 편이다 (2점)	비슷하다 (3점)	높은 편이다 (4점)	확연히 높다 (5점)	
출신 지역	1.2	5.5	56.1	30.2	7.1	3.36
출신 학교	1.6	7.8	39.6	40.8	10.2	3.50
나이	1.2	4.7	46.7	39.2	8.2	3.49
성별	1.2	6.3	65.1	23.5	3.9	3.23
외모	0.8	2.4	76.5	16.9	3.5	3.20

출처: 한국노동연구원

설문에 포함된 다섯 가지 인적 속성(출신지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모) 모두에서 입사한 직원의 다양성이 블라인드 채용 실시 이후 '높아졌다'고 보는 응답이 압도적으로 높게 나타났습니다. 특히 출신 학교라는 인적속성이 나머지 인적 속성에 비해 가장 다양성이 높아진 것으로 나타나 블라인드 채용이 출신학교의 다양성을 증대하는 데 있어서 실질적으로 기여하고 있다고 판단할 수 있습니다. 이렇듯 출신학교 블라인드 채용은 지

원자에게는 편견과 간판을 제거한 공정한 선발의 기회를, 기업에는 다양한 인재 채용을 통한 조직 역동성 및 경쟁력 강화에도 이바지합니다. 이러한 결과들은 상당한 사회적 성과를 보여주고 있어 블라인드, 직무중심채용을 의무화하는 출신학교 차별금지법 제정의 필요성과 타당성을 입증하고 있습니다.

또한 직무중심 채용은 문재인 정부 이전 이명박, 박근혜 정부부터 꾸준히 추진해오던 합리적인 공정 채용 방식입니다. 이명박 정부는 고졸 구직자에게 고학력자와 차별 없는 '열린 고용'을 약속하며 고졸 채용 정책을 펼쳤으며 박근혜 정부는 학벌사회 타파를 위해 공공기관 채용에 있어 국가직무능력표준(NCS)의 활용 및 확산을 선도했습니다. 정권과 시대를 초월하여 일관성있게 합리적 채용을 담보하고 있는 직무중심 채용의 정책은 지속적으로 추진되어야 합니다. 출신학교로 인한 차별 때문에 과도한 학습노동에 처한 청소년과 본인의 역량을 평가 받을 기회조차 박탈 당하는 청년을 위해서는 정부와 국회라면 마땅히 출신학교차별금지법을 제정해야 할 것입니다.

■ 새 정부는 입시, 채용을 포함 고용 전 영역과 공공기관과 민간기업에 적용될 수 있도록 출신학교 차별금지법 제정을 대통령직인수위원회의 100대 국정과제에 반영해야 함.

사교육걱정은 올해 1월, 대선을 맞아 단체가 제안한 11개 공약에 대한 시민여론조사를 진행하였습니다. 총 1,497명의 시민의 응답을 분석한 결과 출신학교 차별금지법 제정에 대해 찬성 의견은 94.7%로 압도적이었습니다.



출처: 사교육걱정없는세상, 대선 교육공약 선호도 여론조사, 2022

현재 인수위원회는 새 정부의 국정운영 5개년 계획에 들어간 국정과제를 대신 공약을 바탕으로 선정하고 있습니다. '공정'에 대한 사회적 요구가 높아진만큼 출신학교, 학력에 의한 불공정을 끊어내고 공정한 입시와 채용을 위한 '출신학교 차별금지법 제정'을 선정해주시기 바랍니다. 새 정부는 선거 기간부터 '공정과 상식으로 만들어가는 새로운 대한민국'을 기조로 내세웠습니다. 국민이 바라는 새로운 대한민국, 나라다운 나라를 향한 국민의 기대를 저버리지 말아주시기 바랍니다. 학벌로 공고화된 높은 벽을 허물고 누구나 본인이 가진 다양성을 인정받을 수 있는 사회로 가기 위해 '출신학교 차별금지법 제정'을 새 정부의 주요 국정과제로 선정해 국민과의 약속을 지켜 주시길 바랍니다.

2022. 4. 12.

(사)사교육걱정없는세상  
(공동대표 정지현, 홍민정)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 박주현 (02-797-4044/내선번호 503)