

우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육통 #해결 #대중운동

사교육걱정없는세상



■ 국가인권위원회 사립대 직원 채용 학력차별 금지 권고 환영논평(2023.06.13.)

사립대 직원 채용에서 학력 차별을 금지 권고한 국가인권위 조치를 환영합니다.

국가인권위원회(이하 '인권위')는 6월 12일, 사립대 직원 채용과정에서의 학력 제한을 두는 관행 등을 학력 차별로 인정하며 이를 개선하라는 권고를 내렸습니다. 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 이와 같은 인권위 결정을 환영하며 출신학교차별금지법의 조속한 제정을 촉구합니다.

사교육걱정은 사립대 직원 채용시 출신학교차별등급제가 적용되었다는 공익제보를 받고, 이를 계기로 2021. 6. 1. 강득구, 이수진 의원실과 함께 92개의 사립대학교의 직원채용 과정을 모니터링하였습니다. 그 결과, 일부 사립대학의 학력 제한, 출신학교에 따른 배점 부여 등 출신학교 차별 행위 정황이 드러나 이러한 사실에 대해 인권위에 진정을 넣었으며, 인권위 차별시정위원회는 해당 진정이 구체적 피해 사실과 피해자가 특정되지 않아 각하하였습니다. 그러나 사교육걱정의 진정을 계기로 사립대학교 직원 채용 시 학력 차별이 발생할 가능성을 인정하고 그 내용이 중대하다고 판단해, 2022년 6월 14일 10개 사립대학교를 대상으로 직원 채용 시 학력 제한 및 출신학교 공개 심사에 관한 직권조사를 실시함으로써 이 결정에 이른 것입니다.

인권위는 10개의 사립대학에 대한 조사를 실시했고 ▲직무 특성상 특정 학력이 필요한 경우가 아닌제도 학력제한을 둔 것, ▲출신학교를 공개하여 심사하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 결정하고 개선할 것을 권고하였습니다. 특히 '학력 제한의 합리성 여부의 기준에 대해서 밝혔는데 학력이 해당 직무를 수행하는데 본질적으로 필요한가' 여부에 관해 심사해야 하며, 이 기준에 부합하지 않을 경우 합리성을 인정할 수 없음을 명확히 하였습니다. 예산상의 한계로 다양한 직무능력을 평가할 수 있는 평가 절차를 마련하기 어려워 학력제한을 둘 수밖에 없다는 사립대학의 주장과 관련해서는 '채용 방법과 절차를 점차 개선하여 해소할 문제이지, 이와 같은 부담을 이유로 지원자의

다양한 가능성 검증의 기회를 원천적으로 차단하는 것은 채용제도의 목적에 부합하지 않다'고 판단했습니다. 출신학교 공개 심사의 경우 '면접관이나 평가자의 인식이 심사에 영향을 미칠 가능성 및 대학 서열화에 따른 우대 배제, 임용권자의 편견 작용의 우려를 배제할 수 없다'며 차별행위를 인정했습니다.

인권위의 이번 결정은 차별 인정의 핵심적 근거인 합리성 여부에 대한 명확한 기준을 적용하여 판단하였다는 점, 시간 및 예산상의 이유로 직무에 따른 평가 기준 및 절차의 마련이 어렵다는 등의 변명을 일소하였다는 점, 문제 의식없이 채용과정에서 비일비재하게 일어나는 출신학교 공개 관행이 명백한 차별이라고 판단하였다는 점에서 중요한 의미를 갖습니다.

앞으로 구인을 진행하는 모든 기관에서 이 결정에 유의하여 청년들의 꿈과 희망을 꺾지 않는 공정하고 평등한 채용 절차와 기준을 마련할 것을 다시 한 번 촉구합니다. 나아가 오늘도 꿈을 향해 인고의 시간을 견디며 노력하고 있는 지원자들의 다양한 가능성을 공정하게 평가할 수 있도록 21대 국회는 현재 계류되어 있는 출신학교차별금지법을 제정해야 합니다. 법 제정을 통해 출신학교 블라인드 채용을 전국 모든 대학과 기업에 적용하고, 채용 이후의 업무 배치나 승진, 임금을 포함한 고용 전반에서 불합리한 출신학교 차별을 금지하며, 직무능력중심의 채용을 통해 구시대적인 고용 관행에서 벗어나 대학과 기업의 경쟁력을 강화해나가야 합니다. 이는 우리 사회의 무너진 공정과 신뢰를 회복하는 첫 단추가 될 것입니다. 앞으로도 사교육걱정은 과잉 경쟁교육과 인간의 존엄성을 형해화하는 출신학교 차별 행위의 근절을 위해 최선의 노력을 다할 것입니다.

2023. 6. 13.

(사)사교육걱정없는세상

※ 문의 : 공동대표/상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 402)