



■ 3개 공공기관, 채용에서 '출신학교 등급제 운영'에 대한 비판 성명서(2017. 09. 29.)

국립중앙의료원·서울 소재 대학은 성적 상위 70%, 지방대는 10% 이내에서만 채용...출신학교 등급제를 시급히 법률로 금지해야 합니다.

- ▲ 중소기업진흥공단(이하 중진공), 국립중앙의료원, 수출입은행은 채용에서 출신학교에 따라 점수를 차등 부과해 합격자를 선발함. 이는 기업들이 암암리에 활용해오던 학력 및 출신학교에 따른 차별 관행이 또 한 번 드러난 것임.
- ▲ 2013년 중진공은 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 냈지만, 실제로는 전국 187개의 4년제 대학을 본교/분교, 주간/야간으로 나눠 257곳으로 세분화한 뒤 최고 15점부터 최저 5점까지 점수를 매김.
- ▲ 2016년 국립중앙의료원은 대학 소재지에 따라 선발기준을 달리함. 서울 소재 대학은 성적 상위 70%까지 반면 지방대는 성적 상위 10% 이내에서만 합격자를 선발함.
- ▲ 수출입은행도 2011년~ 2013년 신규 채용 시 출신대학에 따라 0.8부터 1까지, 전문대와 고등학교는 각각 0.75와 0.7의 가중치를 두는 방식을 운영함.
- ▲ 「공기업·준정부기관의 인사운영에 대한 지침」이 있었지만 공공기관 채용에 현실적인 규제책이 되지 못했음. 지침 수준으로는 위법요소가 강한 학력과 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없음을 보여줌.
- ▲ 상위법인 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등에 학력·출신학교에 대한 불합리한 차별 금지조항 있지만, 처벌 규정이 없어 유명무실한 한계를 드러냄.
- ▲ 공공기관의 채용 실태 관련, 이번 기회에 전반적인 실태를 서둘러야함.
- ▲ 현재 정부에서 추진하고 있는 블라인드 채용 또한 지침에 반영되는 수준임. 이러한 기업의

채용 차별의 피해는 고스란히 국민의 몫임. 불합리한 차별로 국민이 더는 고통 받지 않도록 시급히 출신학교 차별금지법을 제정해야 함.

한겨레 신문은 2017년 9월 26일, 신입 공채에서 출신학교 차등 점수제를 활용한 중진공의 구체적인 차별 행태에 대해 보도하였습니다. 그리고 다음 날 사실을 통해 채용 시에 출신학교 차별 금지가 절실하고 시급한 과제임을 다시 한번 강조하였습니다. 감사원이 지난 9월 5일에 발표한 「공공기관 채용 등 조직·인력운영 실태」 감사 결과와 더불어 공공기관에서 밝혀지고 있는 이러한 비위 사실은 큰 파문을 일으키며 국민의 공분을 사고 있습니다.

2013년 중진공은 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 냈습니다. 하지만 한겨레가 입수한 중진공의 '2013년 신입사원 채용 서류전형 기준안'을 보면, 전국 187개의 4년제 대학을 본교/분교, 주간/야간으로 나눠 257곳으로 세분화한 뒤 최고 15점부터 최저 5점까지 점수를 매겨 등급화하여 합격자 선발에 반영하였습니다. 또한 이러한 차별적 선발에 비리까지 더해져 최경환 자유한국당(전 새누리당) 의원이 청탁 압력을 넣은 지역사무소 인턴 출신 지원자는 12점에서 15점으로 학교 점수가 조작되어 합격하였습니다. 중진공 최고위급 임원을 지내고 나온 이에 따르면 대학차등제가 언제부터인지 시점은 모르지만, 그 전부터 이어져 온 관례(관행)이었다고 밝히며 이에 대한 문제점에 대해서 논의된 적은 없었다고 말했습니다.

국립중앙의료원 또한 보건복지부 감사결과 따르면 2016년 7~11월 간호직 6급 144명을 채용하며, 내부지침으로 졸업예정자에 대해 출신대학이 위치한 지역에 따라 선발기준을 달리 반영하여 서류전형을 진행하였습니다. 게다가 이러한 선발기준조차 제대로 지키지 않아 성적 기준에 미달한 73명을 합격시키기도 하였습니다.

국립중앙의료원의 졸업예정자 및 신규간호사 성적순 합격기준

구분	학제	선발기준	비고
서울시 내 교육기관	4년제	대학정원의 성적순 70% 이내	서울, 4년제
국립교육기관	4년제	대학정원의 성적순 40% 이내	서울제외
경기도 및 7대도시	4년제	대학정원의 성적순 20% 이내	7대도시: 인천, 부산, 대구, 대전, 광주, 울산, 세종
광역시 및 경기도를 제외한 지방도시	4년제	대학정원의 성적순 10% 이내	+

한겨레신문에 따르면 수출입은행도 2011년~ 2013년 신규 채용 시 출신대학에 따라 0.8부터 1까지, 전문대와 고등학교는 각각 0.75와 0.7의 가중치를 두는 방식으로 학력과 학교를 차별하였습니다. 이 때문에 성적우수자나 변호사, 회계사 등의 전문자격증 소지자들이 서류전형에서 탈락하고 최상위권 대학 출신 지원자들 상당수는 부당한 특혜를 누렸다고 밝혔습니다.

이러한 사례들은 기업들이 문제의식 없이 암암리에 활용해오던 학력·출신학교에 따른 우대·배제·구별이라는 차별적 현실이 또 한 번 드러난 것입니다. 특히 공공기관은 정부의 투자, 출자, 재정 지원 등으로 설립해 운영하는 기관임에도 불구하고, 그 책무성과 공공성을 저버리고 정부의 감시가 소홀해진 틈새로 각종 채용 부정과 비리, 불합리한 차별의 온상이 되어 왔던 것입니다. 공공기관의 인사운영에 대해 「공기업·준정부기관의 인사운영에 대한 지침」이 있었지만 공공기관 채용 비리와 차별을 막는 현실적인 규제책이 되지 못했습니다.

공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침

제7조(직원채용 원칙 등) ③ 공기업·준정부기관의 장은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·응모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.

또한 상위법인 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등에 학력·출신학교에 대한 차별 금지조항 있지만, 역시 처벌 규정이 없어 유명무실한 상황입니다. 현재의 지침 수준 그리고 처벌 규정이 없는 법률로는 위법요소가 강한 학력과 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없음을 보여주고 있습니다.

현재 문제인 정부는 블라인드 채용(신체조건, 출신지역, 가족관계, 학력 등을 입사지원서와 면접에서 가림)을 공공기관을 중심으로 추진하고 있습니다. 이 정책은 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」, 「'18년 공공기관 인력운영방안」, 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」, 「지방공기업 경영평가지표」 반영, 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 개정, 「지방공무원 인사 분야 통합지침」 개정을 통해 강제하겠다고 했지만 이러한 지침 수준의 규제가 중진공 등의 사례를 볼 때 얼마나 실효성이 있을지 의문입니다.

올해 한국교육개발원이 매해 진행하는 교육여론조사 결과를 보면, 대학졸업장 유무에 따른 차별이 존재한다는 국민의 의견이 89.5%, 출신대학에 따른 차별이 존재한다는 의견이 91.7%에 달했습니다. 또한 사교육걱정없는세상의 자체 설문조사 결과 95% 이상의 시민들은 입시와 고용에서 학력과 출신학교 차별을 막는 출신학교 차별금지법을 제정을 원하고 있습니다. 이러한 국민의 차별에 대한 의식과 법 제정에 대한 지지는 20대 국회에 관련 제정법안[학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈 의원 대표발의), 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안(김해영 의원 대표발의), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(나경원 의원 대표발의), 학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안(강길부 의원 대표발의)] 4건이 발의된 것으로 반영되었습니다. 5개 원내 정당 소속의원들이 발의자로 참여한 것은 출신학교 차별금지법 제정이 정당

과 정파를 초월한 중요한 사안임을 보여줍니다.

기업들의 이러한 채용 관행과 차별 행태의 고통은 고스란히 국민의 몫이 됩니다. 이에 이러한 비위와 불합리한 차별로 더는 국민이 고통 받지 않도록 시급히 ‘출신학교 차별금지법’을 제정할 것을 촉구합니다.

2017. 9. 29. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은종(02-797-4044/내선번호 510)
소장 안상진(02-797-4044/내선번호 509)