



■ 2017년 상반기 민간 기업 입사지원서 분석 보도자료(2017. 09. 26.)

# 조사대상 주요 대기업 12개 모두, 학력과 출신학교명 기재를 여전히 요구하고 있습니다.

- GS리테일, 가족의 학력, 직장명, 직위까지 요구... 관련 금지법 처벌 조항 없어 있으나-

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 공정거래위원회(이하 공정위)에서 지정한 주요 대기업 계열사 12곳의 2017년 상반기 채용 실태를 분석하였음.
- ▲ 조사 대상 주요 대기업 12곳 모두 입사지원서에 학력(12곳, 100%)과 출신학교명(12곳, 100%)을 기재하도록 하였고, 그밖에도 학교의 소재지(10곳, 83.3%)와 본교/분교(4곳, 33.3%), 주간/야간(4곳, 33.3%)까지 구분하여 학교 정보를 기재하게 하였음. GS리테일의 경우 가족의 학력, 직장명, 직위까지 요구해 개선이 시급함.
- ▲ 주요 대기업은 개인정보 수집동의서를 통해 학력이나 출신학교를 입사 전형에서 평가 기준으로 사용한다고 명시하고 있었음.
- ▲ 고용정책기본법이 1993년 제정되고, 2014년 개정을 거쳐 제7조에 ‘모집·채용 시 학력 및 출신학교 차별을 금지’하고 있으나 처벌 조항 없어 유명무실해 이 같은 사태 24년간 방치.
- ▲ 또한 입사지원서에 학력과 출신학교뿐만 아니라, 학점(12곳, 100%), 자격증(11곳, 91.7%), 공인어학성적(11곳, 91.7%), 경력(10곳, 83.3%), 수상경력(8곳, 66.7%), 대내외활동(봉사활동)(8곳, 66.7%), 해외경험(7곳, 58.3%) 등 소위 8대 스펙을 요구하였음.
- ▲ 8대 스펙을 모두 요구하는 기업은 CJ제일제당, 삼성전자, 한화생명, 포스코, 동부그룹, OCI임. 기업들은 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태에서 벗어나, 지원자의 직무능력을 평가할 수 있는 구조로 채용시스템을 전환해야 함.
- ▲ 고용노동부(이하 고용부)는 현재 추진하고 있는 학력, 신체조건, 출신지역 등을 가린 블라인드 채용을 민간 기업들에 적용할 수 있도록 시급히 대책을 마련하고, 채용절차 공정화에 관

한 법률에 제시된 ‘표준이력서’ 사용이 실제로 적용되도록 적극적으로 권장하며, 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

▲ 근본적으로 출신학교 차별금지법 제정을 통해 입사와 고용에서 학력과 출신학교에 따른 차별 관행을 타파해야 함.

사교육걱정은 공정위에서 지정한 대기업 (상호출자제한 및 채무보증제한 기업집단) 중 2017년 상반기에 신규채용이 있었던 계열사 12곳을 대상으로 입사지원서를 분석하였습니다.

[2017년 조사대상 (12곳)]

CJ제일제당, LG전자, SK텔레콤, 삼성전자, 롯데마트, GS리테일, 한화생명, 포스코, LS메카피온, KT, 동부, OCI

■ 조사 대상 주요 대기업 12곳 모두 입사지원서에 학력(12곳, 100%)과 출신학교명(12곳, 100%)을 기재하도록 하였고, 그밖에도 학교의 소재지(10곳, 83.3%)와 본교/분교(4곳, 33.3%), 주간/야간(4곳, 33.3%)까지 구분하여 학교 정보를 기재하게 하였음. GS리테일의 경우 가족의 학력, 직장명, 직위까지 요구해 개선이 시급함.

먼저 학력과 출신학교에 관련된 항목을 분석해 보니 조사 대상 주요 대기업 12곳(100%) 모두 입사지원서에 학력과 출신학교명을 기재하도록 하였고, 학교의 소재지까지 기재하는 곳도 10곳(83.3%)에 달했습니다. 또 본교/분교, 주간/야간까지 구분하게 하는 등 출신학교와 관련된 세부 사항을 요구하고 있었습니다.

[표1] 입사지원서의 학력과 출신학교 정보 기입란 유무

기업명	학력	출신학교	소재지	본교/분교	주간/야간
CJ제일제당	○	○	○	X	X
LG전자	○	○	○	X	X
SK텔레콤	○	○	X	X	X
삼성전자	○	○	○*	X	X
롯데마트	○	○	X	X	X
GS리테일	○	○	○	○	○
한화생명	○	○	○	○	X
포스코	○	○	○	X	X
LS메카피온	○	○	○	X	X
KT	○	○	○	○	○
동부	○	○	○	X	○
OCI	○	○	○	○	○
총 계(곳)	12	12	10	4	4
비 율(%)	100	100	83.3	33.3	33.3

○\* 삼성전자의 경우, 소재지에서 소재국가를 기재함.

2017년 상반기 주요 대기업 12곳의 입사지원서 '학력 및 출신학교' 기입란



특히 GS리테일의 경우에는 가족의 학력, 직장명, 직위까지 요구하고 있어서 개선이 시급합니다.

[그림1] GS리테일 입사지원서

**가족사항**  
 해당되는 항목에 기입하세요.

작성요령

관계	성명	연령	학력	직업	직장명	직위	등거	삭제	비고
선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	삭제	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 녀의 <input type="checkbox"/> 짝
선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	삭제	
선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	삭제	
선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	삭제	
선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	선택 <input type="checkbox"/>	삭제	

■ 주요 대기업은 개인정보 수집동의서를 통해 학력이나 출신학교를 입사 전형에서 평가 기준으로 사용한다고 명시하고 있음.

주요 대기업은 지원자가 입사지원서를 입력하기 전 개인정보 수집동의를 받는 절차를 거치는데, 개인정보 수집동의서에 정보 수집 및 이용목적과 어떤 항목을 필요로 하는지 나타나 있습니다. 아래 한화생명의 입사지원서를 보면 선택항목(학력정보, 외국어시험정보, 자격증정보, 수상경력정보, 해외연수정보, 교육수강정보, 인턴경험정보, 봉사활동정보, 경력사항, 자기소개서)이 있는데, 이러한 선택 항목은 ‘채용공고에 따른 맞춤형 선발 및 요건에 따른 지원자 우대’라는 것에 그 이용 목적이 있음을 명시하고 있습니다. 즉, 지원자의 학력이나 출신학교 정보를 평가에 활용하고 있다는 것입니다.

[그림2] 한화생명 입사지원서

개인정보 수집 및 이용에 대한 동의(필수)

2) 수집 및 이용목적

- 필수항목: 지원자 본인 식별, 채용결과 안내, 보훈/기초생활수급/장애 대상자 채용 예우 및 지원자격 확인, 지원에 관한 법률 등 관련 사항의 채용상 참고, 동일 공고 중복지원 확인
- 선택항목: 채용공고에 따른 맞춤형 선발 및 요건에 따른 지원자 우대

- 필수항목: 성명(한글, 한자, 영문), 사진, 국적, 성별, 생년월일, 주소, 휴대전화번호, 집 전화번호, 이메일주소, 취미, 특기, 보훈여부, 기초생활수급여부, 장애정보, 병역사항, 필수학력정보(최종학력, 전문대학정보, 대학교정보), 입사지원사실(지원서제출 시)
- 선택항목: 선택학력정보(고등학교정보, 대학원정보, 로스쿨정보, MBA정보), 외국어시험정보, 자격증정보, 수상경력정보, 해외연수정보, 교육수강정보, 인턴경험정보, 봉사활동정보, 경력사항(근무지정보, 주요 경력사항정보), 자기소개서

■ 기업들은 입사지원서에 학력과 출신학교뿐만 아니라, 학점(12곳, 100%), 자격증(11곳,

91.7%), 공인어학성적(11곳, 91.7%), 경력(10곳, 83.3%), 수상경력(8곳, 66.7%), 대내외활동(봉사활동)(8곳, 66.7%), 해외경험(7곳, 58.3%) 등 소위 8대 스펙을 요구하였음.

위에서 논한 12곳 기업의 입사지원서에서 학력과 출신학교 기입란을 제외하고 입사지원서 항목 중 가장 비율이 높은 것은 학점(12곳, 100%)이었고, 다음으로 자격증(11곳, 91.7%), 공인어학성적(11곳, 91.7%), 경력(10곳, 83.3%),이였으며, 수상경력(8곳, 66.7%), 대내외활동(봉사활동)(8곳, 66.7%), 해외경험(7곳, 58.3%)도 상당한 비중을 차지하였습니다.

[표2] 입사지원서의 스펙 기입란 유무

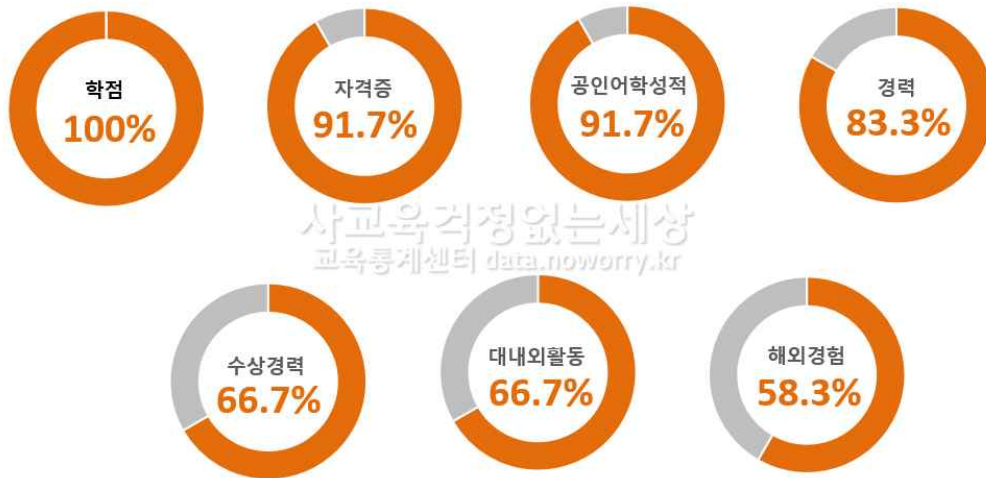
기업명	학점(평점)	자격증	공인어학성적	경력	수상경력	대내외활동 봉사활동	해외경험
CJ제일제당	○	○	○	○	○	○	○
LG전자	○	○	○	X	X	X	X
SK텔레콤	○	X	X	X	○*	○*	X
삼성전자	○	○	○	○	○	○	○**
롯데마트	○	○	○***	○	X	○	X
GS리테일	○	○	○	○	X	X	○
한화생명	○	○	○	○	○	○	○
포스코	○	○	○	○	○	○	○
LS메카피온	○	○	○	○	X	X	X
KT	○	○	○	○	○	X	X
동부	○	○	○	○	○	○	○
OCI	○	○	○	○	○	○	○
총 계(곳)	12	11	11	10	8	8	7
비 율(%)	100	91.7	91.7	83.3	66.7	66.7	58.3

○\* SK텔레콤의 경우, R&D 직무는 자기소개서에 수상경력과 대내외활동 경험이 있는 경우 기재하도록 함.

○\*\* 삼성전자의 경우, 해외경험을 대내외활동에 기재할 수 있음.

○\*\*\* 롯데마트의 경우, 공인어학성적을 필요한 직무만 기재하도록 함.

## 2017년 상반기 주요 대기업 12곳의 입사지원서 '스펙' 기입란



학력과 출신학교, 학점, 자격증, 공인어학성적, 경력, 수상경력, 대내외활동(봉사활동), 해외경험은 소위 입사를 위한 8대 스펙에 속합니다. 이 8대 스펙을 모두 요구하는 기업은 CJ제일제당, 삼성전자, 한화생명, 포스코, 동부그룹, OCI이었습니다.

반면 LG전자는 경력, 수상경력, 대내외활동(봉사활동), 해외경험 기입란을 삭제하여 불필요한 스펙을 줄여가는 모습을 보였습니다. SK그룹의 SK텔레콤은 작년 조사의 SK이노베이션과 같이 자격증, 공인어학성적, 경력, 해외경험 등의 스펙기입란을 대폭 줄여 블라인드 채용을 비교적 실천적으로 구현하고 있었고, 수상경력과 대내외활동 경험에 대해서도 R&D직무만 자기소개서에 기술하게 되어 있었습니다. 또한 자기소개서에서도 관행적으로 묻는 말을 탈피하여 경영 철학에 입각한 질문을 구체적으로 던져 새로운 접근 방식을 보여주었습니다. 다만, LG전자나 SK텔레콤 모두 학력(출신학교 포함)과 학점 항목은 그대로 유지하여 한계를 보였습니다.

[그림3] SK텔레콤 입사지원서

개인신상	기본정보	자기소개서	제출
<p>• 작성시 유의사항</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 3년 이내의 경험으로 작성하십시오.</li> <li>- 다른 사람과 함께 팀으로 수행한 일은 본인의 구체적인 행동이 최대한 드러나도록 작성하십시오.</li> <li>- 군대 경험, 신체 경험(예: 운동), 개인 취미와 관련된 경험은 가급적 적지 마십시오.</li> </ul>			
<p>자기소개서</p> <hr/> <p>1. 자발적으로 최고 수준의 목표를 세우고 끈질기게 성취한 경험에 대해 서술해 주십시오.</p> <p>1) 먼저, 관련 대표 경험 2가지를 간략하게 작성해 주십시오. (각 50자 이내)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 언제, 어디서, 어떤 일을 수행했던 경험인지 간략하게 기술할 것</li> </ul>			

1) 학점

학점은 조사 대상 기업 12곳 모두 요구하였습니다. 기업들은 학점을 전체평점이나 전공과목평점, 전체이수학점, 전공이수학점 등 다양하게 요구하는데 여기에서 학점이란 전체성적의 평점을 의미합니다. 2016년 고용부와 대한상공회의소의 실태조사에서도 기업의 규모가 클수록 학점을 중시하는 비율이 높았는데 이번 조사대상 기업은 모두 전체 평점을 공통으로 요구하였습니다.

[그림4] LG 입사지원서

✓ 학교명	<input type="text"/>	✓ 소재지	<input type="text"/>
✓ 기간	<input type="text"/> ~ <input type="text"/>	✓ 졸업구분	선택하세요
✓ 전공명	<input type="text"/>	부/복수전공	선택하세요
✓ 전체평점	<input type="text"/> / <input type="text"/>		
✓ 전공평점	<input type="text"/> / <input type="text"/>		
✓ 전체 이수학점	<input type="text"/>	✓ 전공 이수학점	<input type="text"/>
복수전공 이수학점	<input type="text"/>	복수전공 평점	<input type="text"/> / <input type="text"/>
부전공 이수학점	<input type="text"/>	부전공 평점	<input type="text"/> / <input type="text"/>

현재 대학에서 이루어지고 있는 무분별한 학점 세탁의 부작용에 기업의 과도한 학점 요구가 영향을 미치고 있는 것이 분명합니다. 기업은 대학이 취업을 위한 학점 제공처로 변질되면서 교육의 질이 하락하는 문제점에 대해 외면해서는 안 됩니다.

2) 자격증

자격증은 SK텔레콤을 제외한 모든 기업(11곳, 91.7%)이 요구하였습니다. 직무능력과 연관이 있는 자격증은 직무역량을 평가하는 잣대로 활용할 수 있겠지만 직무와 불필요한 자격증까지 요구하는 것은 구직자들의 취업 준비 소요 비용을 높이고 국가 경제의 낭비를 초래하게 됩니다. 현재 일부 공기업은 직무와 관련된 자격증만 검색되도록 하여 입력하는 방식을 취하고 있는데, 민간 기업 또한 이러한 형태로 지원자들의 부담을 줄일 수 있도록 노력해야 합니다.

[그림5] LS메카피온 입사지원서

외국어 성적과 자격증

	자격증명	발행처	취득일
자격증	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### 3) 공인어학성적

공인어학성적은 SK텔레콤을 제외한 11곳에 기입란이 있었습니다. 이러한 TOEIC 점수 등의 입사지원서 항목은 직무와 직접적인 연관이 없음에도 불구하고 이를 필수적으로 학습하기 위한 사교육을 부추기고 있습니다. 삼성전자의 경우, 영어회화 필수자격으로 OPIc과 TOEIC-Speaking을 요구하고 기타 영어자격과 중국어자격, 기타 외국어자격과 한자자격까지 기입란이 있어 지원자에게 외국어와 관련한 큰 부담을 주고 있습니다. 삼성전자와 같이 공인어학성적 외에 외국어역량까지 추가해서 물어보는 기업이 LG전자, 한화생명, LS메카피온이 있습니다.

[그림6] 삼성전자 입사지원서

#### - 영어회화 필수자격(OPIc / TOEIC-Speaking)

• 해당 자격증명서 상에 표기된 내용을 정확히 기재해주시기 바랍니다.  
 • OPIc(Oral Proficiency Interview-computer), TOEIC-Speaking 이 없을 경우에는 [없음]으로 선택합니다.

• 표시 항목은 필수 입력 항목입니다.

• 자격종류	<input type="text"/>	어학등급	<input type="text"/>
용시일자	<input type="text"/> 입력형식: YYYY.MM.DD	용시장소	<input type="text"/>
자격번호	<input type="text"/>	<a href="#">영어회화 자격번호 도움말 Click</a>	

영어회화 자격증명서

자격종류 OPIc, TOEIC-Speaking을 선택하신 경우, 영어회화 자격증명서 스캔본을 첨부하여 주시기 바랍니다.  
 (홈페이지 상의 결과확인 화면을 캡처하여 등록하셔도 됩니다.)  
 \* 1MB 이하, jpg,gif,jpeg,png 파일형식

#### - 기타 영어자격

다만, KT는 공인영어성적을 옵션으로 두었습니다. 그러나 엄연히 기입란이 존재하므로 지원자들에게는 부담으로 작용할 수밖에 없습니다.

[그림7] KT 입사지원서

기초정보	학력사항	경력사항	자격사항	어학사항	자기소개서
------	------	------	------	------	-------

외국어능력	*외국어명	*어학시험명	*취득점수/등급	*시험처	*취득일자
	영어	선택	<input type="text"/> / <input type="text"/>	선택	<input type="text"/>
일본어	선택	<input type="text"/> / <input type="text"/>	선택	<input type="text"/>	
중국어	선택	<input type="text"/> / <input type="text"/>	선택	<input type="text"/>	

• 공인 영어성적 입력은 선택(Option) 사항입니다. 입력할 경우 반드시 유효기간(2년 이내) 성적만 입력하세요.



롯데마트는 직무 관련성을 중심으로 공인어학성적도 입력하게 하여 좋은 사례가 되었습니다. 롯데마트-채무의 경우에는 입사지원시 어학(외국어) 입력을 요구하지 않는다고 명시한 것입니다. 다른 기업들도 무조건 공인어학성적을 기재하게 할 것이 아니라 직무에 필요한 외국어 능력을 정확하게 파악하여 해당 직무에 한해서만 요구하여야 할 것입니다.

[그림8] 롯데마트 입사지원서

**자격사항**

\* 1지망으로 선택하신 "롯데마트-채무"의 경우 입사지원시 어학(외국어) 입력을 요구하지 않습니다.

**자격증** 공인인증시험을 선택 후 취득일자를 선택해 주세요.

공인시험   취득일자  선택   선택

자격증을 추가시 추가버튼을 선택해 주세요.(최대 3개)

#### 4) 경력

경력기입란은 LG전자와 SK텔레콤을 제외한 10곳의 기업이 유지하고 있었습니다. 하지만 신입사원 채용에서는 본격적인 사회진출을 하지 못한 지원자들을 고려하여 항목을 마련하여야 합니다. 정식 고용이 이루어진 상황을 전제로 한 경력 기술은 지원자들에게 위축감을 줍니다. 신입사원 채용을 고려한 만큼, 급여를 받지 못했거나 고용 형태가 명확하지 않은 사항이라도 기재하도록 하여 직무 역량을 개발하기 위해 노력한 흔적이 담길 수 있도록 하여야 합니다. 또한 기업에서는 준비된 인재를 선발하는 데에만 치중하지 말고 선발한 인재의 역량을 높이고 재교육하는 과정에 노력을 기울여야 합니다.

[그림9] 포스코 입사지원서

**경력사항** 작성법안내 >

근무기간	근무기간 <input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> 개월
회사명	회사명 <input type="text"/> 부서명 <input type="text"/> 직위 <input type="text"/>
고용형태	고용형태 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 연봉(성과급포함) <input type="text"/> 만원
상세담당업무(직무) 및 주요성과	<input type="text"/>
퇴직사유	<input type="text"/>

5) 수상경력

수상경력은 CJ제일제당, SK텔레콤(R&D직무), 삼성전자, 한화생명, 포스코, KT, 동부, OCI 등 8곳, 66.7%가 기입란을 유지하고 있었습니다. 하지만 구직자에게 직무와 무관한 공모전에 대해 시간과 비용의 부담을 지울 수 있어 공식적인 기입란을 폐지하는 것에 대해 기업들의 고려가 필요합니다.

[그림10] 한화생명 입사지원서

6) 대내외활동(봉사활동)

대내외활동(봉사활동)은 CJ제일제당, SK텔레콤(R&D직무), 삼성전자, 롯데마트, 한화생명, 포스코, 동부, OCI 등 8곳, 66.7%가 기재를 요구하고 있습니다.

[그림11] 동부 입사지원서

No	사회활동종류	시작일	종료일	국가(단체명)	내용	삭제
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>해외연수</li> <li>동아리활동</li> <li>사회봉사활동</li> <li>기타</li> </ul>					<input type="checkbox"/>

7) 해외경험

해외경험은 CJ제일제당, 삼성전자, GS리테일, 한화생명, 포스코, 동부, OCI 등 7곳, 58.3%가 기입란을 두고 있었습니다. 하지만 해외연수, 해외경험 등은 상당한 비용이 소모될 수 있어 일부 계층에만 유리한 항목이므로 스펙 사항에서 삭제되어야 합니다.

[그림12] OCI 입사지원서



■ 기업들은 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태에서 벗어나, 지원자의 직무능력을 평가할 수 있는 구조로 채용시스템을 전환해야 함.

이상에서 살펴본 바와 같이 현재 기업들이 요구하는 스펙은 직무나 직군의 특성에 따라 그 비중이나 비율이 달라지는 것이 아니라, 거의 모든 직군이나 직무에 해당하는 요소입니다. 직무에 따라 필요한 자격 조건이 있는 건 당연하지만 마치 모든 직무에 필수 요소인 것으로 기업란이 존재하는 것은 타당하지 않습니다.

대기업들은 오랜 관행처럼 입사지원서, 즉 서류전형에서 학력과 출신학교명을 기재하도록 하고 있습니다. 기업이 학력과 출신학교를 채용 기준으로 삼는 한 학벌주의를 향한 무한경쟁은 사라질 수 없습니다. 고용정책기본법 제7조는 합리적인 이유 없는 학력과 출신학교 차별에 대해서 금지하고 있습니다. 이는 직무를 수행함에 있어 필요 이상의 학력을 요구하는 경우나 이미 비슷한 수준의 교육과정을 이수했음에도 불구하고 선발 점수에 의해 서열화된 학교명을 통해 인재를 판별하는 학벌주의에 오류가 있음을 법이 인정하고 있는 것입니다. 하지만 기업은 이러한 고용정책기본법을 준수하지 않고, 지원자 모두에게 학력과 출신학교를 기재하게 하여 평가에 활용함으로써 차별을 양산하고 있는 것입니다.

최근 한국일보는 “학벌 좋은 사람이 일 잘할 확률은 20% 미만”(2017.8.12.일자)이라는 제목의 기사에서 프랭크 슈미트 아이오와대 교수와 존 헌터 미시간주립대 교수의 1998년 논문 ‘인사 심리학의 선발방식에 따른 타당성과 유용성’을 분석하였습니다. 전형 방법에 따른 구직자의 실력 예측변수를 -1에서 1까지 놓고 볼 때, 학력(교육기간)의 상관관계는 0.1에 불과하다고 밝혔습니다. 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 보였습니다. 그런데 기존에 한국 대기업들은 직무분석을 제대로 하지 않고 대규모 공채로 인력을 충원하는 방식을 사용하고 있기 때문에 작업 테스트를 선발 방식으로 사용하기란 쉽지 않다고 밝혔습니다. 하지만 그런 만큼 이제는 실력을 규정할 수 있는 요소들과 그것을 평가할 수 있는 공정하고 유용한 시스템을 개발하는 것에 대해 한국기업들도 치열하게 고민할 때라고 조언하였습니다. 기사가 시사하는 바는 기업이 학력이나 출신학교를 활용해 편

결과 차별의 여지를 남기는 채용 관행을 버리고, 명확한 직무분석을 통해 공정한 평가 항목을 개발하여 기업이 원하는 인재를 선발하기 위한 노력이 필요하다.

조사대상 12곳 중 대다수 기업의 채용 절차는 스펙 8~9가지에 자기소개서를 포함하여 1차 서류 전형을 하고, 2차에서 인적성 혹은 직무적성검사를 시행하며, 1차 면접(역량 면접), 2차 면접(인성 및 임원 면접), 신체검사까지 총 5단계를 기본으로 합니다. 면접은 보통 1~2차에 걸쳐 역량면접, 실무면접, PT 면접, 집단토의, 종합인성면접 등을 통해 면밀한 검증을 거칩니다. 조사대상인 12곳의 대기업은 위와 같이 몇 단계의 전형을 거쳐 한 달 이상의 기간을 투자해 인재를 선발하는 방식을 취합니다. 이렇게 꼼꼼하게 선발 단계를 거치는 것은 그만큼 경쟁이 치열하고, 기업이 실력이 뛰어난 인재를 요구하고 있다는 증거입니다. 이미 기업들은 이런 꼼꼼한 절차를 통해 인재를 선발하고 있으므로 직무역량과 직결되지 않은 과도한 스펙을 요구하는 관행에서 벗어나 공정한 채용 문화를 정착시키기 위한 시스템을 개발해야 합니다.

■ 고용부는 현재 추진하고 있는 학력, 신체조건, 출신지역, 가족관계 등을 가린 블라인드 채용을 민간 기업들에 적용할 수 있도록 시급히 대책을 마련하고, 채용절차 공정화에 관한 법률에 제시된 '표준이력서' 사용이 실제로 적용되도록 적극 권장하며, 기업들이 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 함.

문재인 정부는 2017년 7월 5일 정부 관계부처 합동, 「평등한 기회·공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안」(이하 추진방안)이 발표하였습니다. 공공기관과 지방공기업이 채용할 때 편견이 개입될 수 있는 항목(출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등)을 요구해서는 안 되고, 면접 또한 인적정보에 대한 제공 및 질문을 금지하였습니다. 공무원 또한 표준화된 제출서류 양식을 활용하도록 하였습니다. 하지만 민간 기업 추진방안에 대해서는 교육이나 지원을 실시하고 기업 채용관행을 조사하는 정도에 머물렀습니다. 신규채용에서 민간 기업이 차지하는 비중이 월등히 높음에도 불구하고, 민간 기업에 대한 대책이 매우 미흡합니다.

2014년 제정된 '채용절차 공정화에 관한 법률' 제5조는 "고용노동부 장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다."라고 규정하고 있습니다. 이에 고용부는 '채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼(이하 업무 매뉴얼)'을 작성·배포하였는데 여기에는 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서가 제시되어 있습니다. 표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인 정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시하였습니다. 여기에는 구직자의 사진, 성별, 나이, 부모의 신상 등 불필요한 신상정보를 기재하는 기입란이 없습니다.

[그림13] 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼에 따른 표준이력서(안)

표준 이력서(안) 및 자기소개서			
(1쪽)			
<b>&lt;필수&gt;</b>			
한글			
한자			
영문			
주소 (우편번호)			
(현거주지)			
연락처	전화번호	전화	휴대전화
	전자우편		
주요 경력사항	회사명	담당 업무(직무내용)	근무기간(연, 월)
			년 월 - 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 사업장부터 순차 적용되어 올해부터는 30인 이상 사업장에 전면 적용되는 내용임에도 홍보가 미진한 상황입니다. 이에 고용부는 표준이력서의 취지를 적극적으로 홍보하고 사용을 권장하며 학력이나 출신학교 등의 업무와 무관한 사항을 배제한 이력서를 사용할 수 있도록 하는 정책적인 유인책을 마련해야 합니다. 더불어 기업들의 학력이나 출신학교를 포함한 스펙 중심의 채용 관행을 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야 합니다.

**■ 근본적으로는 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학력과 출신학교 차별 관행을 타파해야 함.**

사교육걱정은 2015년부터 공기업과 주요 대기업의 채용공고와 입사지원서를 분석하여 기업들의 채용 실태를 모니터하고 있습니다. 교육부와 통계청이 발표한 사교육 의식조사에서 사교육을 시키는 이유 1위는 ‘취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문’이었습니다. 이는 국민 속에 “서열화 된 대학체제→출신학교 차별→취업 불리함”이라는 인식이 지배적이라는 것을 의미합니다. 상위권 대학이나 명문대 진학의 이유가 학문에 대한 지향이나 학과의 특성화에 따른 선호의 문제가 아니라 단순히 차별받지 않고 더 좋은 일자리를 찾기 위한 자구책이라는 것은 진리의 상아탑이라는 대학의 존재 이유조차 무색하게 합니다.

하지만 이번 분석에서도 드러났듯이 학력과 출신학교를 통해 선별하려는 민간 기업들의 채용 관행에는 여전히 큰 변화가 없습니다. 학력과 출신학교 요구에 큰 변화가 없다는 것은 헌법과 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등 많은 법률이 학력 차별을 금지하고 있지만 실질적인 제재 수단으로서 작동하고 있지 않다는 것을 의미합니다. 현재 국회에는 학력 기재를 금지하는 ‘채용절차 공정화에 관한 법률’ 개정안이 여러 건 발의되어 있습니다. 또한 입시와 고용 전 영역에서 출신학교 차별을 금지하는 ‘학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안’도 발의되어 있습니다. 이 출신학교 차별금지법은 입시와 고용 영역의 응시원서에서 학력과 출신학교 기재를 요구할 수 없으며 학력과 출신학교로 차별하게 되면 과태료 등의 벌칙을 부과하게 되어 있습니다.

하지만 블라인드 채용이 민간 기업에 대한 과도한 규제라고 보는 시선, 기업들의 편익에 근거한 압력은 법제정에 있어서 큰 걸림돌이 되고 있습니다. 그러나 올해 있었던 국회 교문위 공청회에서 헌법학자 임지봉 교수는 “출신학교 차별금지법은 헌법 11조 등이 보장하고 있는 평등권을 실현하고 구체화하기 위한 법안이라며 대기업 등의 권력이나 사인에 대해서도 국민의 기본권인 평등권이 침해되면 법이 개입될 수 있다.”라고 하였습니다. 즉, 기업의 사적 자치가 국민의 평등권의 가치보다 우선할 수 없다는 것입니다. 기업이 권력을 갖고 학력·학벌주의를 조장하면서 파생된 심각한 피해를 우리는 이미 겪고 있습니다. 학력 인플레이션 현상과 과도한 경쟁, 심각한 사교육 문제를 고려할 때, 고용 전반에 걸쳐 학력·출신학교 차별을 금하는 것은 과도하다 볼 수 없고, 공공복리를 위하여 반드시 필요한 경우라 할 수 있습니다. 그리고 기업의 입장에서 출신학교 블라인드 채용을 실시하면 지원자의 직무 관련 능력을 더 자세히 평가하게 됨으로써 기업에 더욱 적합한 인재를 선발할 수 있을 것입니다. 그러하기에 채용에서 학력과 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 하는 ‘출신학교 차별금지법’은 반드시 제정되어야 합니다. 사교육걱정은 앞으로도 출신학교 차별금지법이 제정될 수 있도록 꾸준한 노력을 지속할 것입니다.

## ■ 우리의 요구

1. 기업들은 입사지원서에 학력과 출신학교를 기재하게 하는 등 직무와 직결되지 않는 8개 스펙 기재란을 만들어 모든 지원자에게 공통사항으로 요구하는 구태를 바로잡고, 직무능력을 통해서만 지원자를 평가하는 채용시스템을 마련해야 합니다.
2. 고용부는 기업과 구직자에 대한 지속적인 모니터링 통해 직무와 관련 없는 스펙 요구에 대한 감시를 강화하고, 입사지원서 상에서 직무와 무관하거나 불필요한 기재 항목(스펙 기재란)을 줄여나갈 수 있도록 블라인드 채용과 표준이력서 사

용을 기업들에 강제해야 합니다.

- 고용부는 채용에서 출신학교의 이름을 가림으로 취업준비생이 역량과 능력으로 공정한 평가를 받을 수 있도록 ‘출신학교 차별금지법’이 하루 빨리 제정될 수 있도록 적극 나서야 합니다.

2017. 9. 26. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 송인수, 윤지희)

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