

# 교육고통 해소를 위한 출신학교 차별금지법 제정 토론회

일시 | 2019년 4월 23일(화) 오후 2시  
장소 | 국회의원회관 제1세미나실



교육혁신



학벌주의



대학서열주의



교육체제



주최 | 더불어민주당 국회의원 이상민 · 도종환  
교육을바꾸는새힘 · 사교육걱정없는세상

주관 | 더불어민주당 과학기술특별위원회  
더불어민주당 정보통신특별위원회

후원 | 교육희망네트워크 · 3.1서울민회

# 프로그램

교육혁신 근본문제 해결 프로젝트 2회 연속 토론회 ❶

## 교육고통 해소를 위한 출신학교 차별금지법 제정 토론회

2019년 4월 23일(화) 오후 2시

국회의원회관 제1세미나실

시간		식순
14:00~14:20	20분	<b>식전행사</b> • 내빈 소개   내빈 축사
14:20~14:40	20분	<b>발제</b> • 송인수 사교육걱정없는세상 대표
14:40~15:20	40분	<b>토론</b> 좌장   김형태 교육을바꾸는새힘 대표 • 김학주 서울공업고등학교 학생회장 • 김영식 좋은교사운동대표 • 나명주 참교육을 위한 전국학부모회 회장 • 김아영 교육부 학부모정책팀장 • 배영일 노동부 공정채용기반과장 • 이덕난 국회 입법조사처 입법조사관
15:20~15:30	10분	마무리 말씀

# | 목 차 |

환영사	이상민_ 국회의원	.....	4
	송인수, 윤지희_ 사교육걱정없는세상 공동대표	.....	6
격려사	도종환_ 국회의원	.....	8
축사	이해찬_ 더불어민주당 당대표	.....	10
	홍영표_ 더불어민주당 원내대표	.....	12
	조정식_ 더불어민주당 정책위의장	.....	14
	박광온_ 국회의원	.....	16
	김승환_ 전국 시·도교육감협의회 회장   전라북도 교육감	.....	18
	조희연_ 서울특별시 교육감	.....	20
여는글	김형태_ 교육을바꾸는새힘 대표	.....	23
발제	송인수_ 사교육걱정없는세상 대표	.....	31
토론	김학주_ 서울공업고등학교 학생회장	.....	103
	김영식_ 좋은교사운동대표	.....	109
	나명주_ 참교육을 위한 전국학부모회 회장	.....	115
	김아영_ 교육부 학부모정책팀장	.....	121
	배영일_ 노동부 공정채용기반과장	.....	125
	이덕난_ 국회 입법조사처 입법조사관	.....	129

# 환

# 영

# 사

안녕하십니까?

더불어민주당 과학기술특별위원장 겸 정보통신특별위원회 위원장 대전유성구를 국회의원 이상민입니다.

교육고통 해소를 위한 출신학교 차별금지법 제정토론회에 와 주신 모든 분들을 환영합니다. 오늘 행사를 공동주최해주시는 교육을바꾸는새힘, 사교육걱정없는세상 관계자 여러분과 후원을 해주신 교육희망네트워크, 3.1 서울민회 여러분께도 감사인사 드립니다.

우리나라의 합계 출산율이 2018년 0명대로 떨어졌습니다. 출생아 수도 32만7000명에 불과해 최저기록입니다. 곧 30만명 아래로도 떨어질 수 있다는 우울한 전망도 있습니다. 현재 32만명의 출생아가 전부 대학을 간다고 해도, 현재 입학정원 55만명 중 20만명을 줄여야하는 것이 현실입니다.

이러한 저출산의 원인은 과도한 사교육비가 문제입니다. 이러한 사교육비를 쓰는 이유는 남들보다 좋은 학교를 가기위해서입니다. 이제는 이러한 학부모 부담과 학생의 교육고통을 줄여 주어야합니다. 더 이상 학생을 경쟁을 시키는 것이 아닌, 각자의 적성을 찾고 꿈을 찾을 수 있도록 도와줘야합니다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 그 첫걸음으로써 출신학교 차별금지법 도입이 시급하다고 생각합니다.



국회의원 이상민

출신학교가 아니라, 그 아이가 가진 역량을 키우고 그 역량을 통해 한계를 극복할 수는 환경을 만들어야 합니다. 오늘 이 자리에 모이신 모든 분들이 애써 주시리라 믿어 의심치 않습니다.

오늘의 논의를 통해서 차별학교금지법의 조속히 통과될 수 있기를 기원합니다. 국회에서 저도 법안 통과를 위해 꾸준히 관심을 갖고 물심양면으로 돕도록 하겠습니다.

오늘 발제를 맡아주신 송인수 사교육걱정없는세상 대표님을 비롯, 좌장을 맡아주시는 김형태 교육을 바꾸는 새 힘 대표님, 패널로 나와주신 김학주 학생회장님, 김영식 좋은교사운동대표, 나명주 참교육을 위한 전국학부모 회회장님, 김아영 교육부학부모정책팀장, 배영일 노동부 공정채용기반과장, 이덕난 국회입법조사처 입법 조사 관님께 감사인사 드립니다.

바쁘신 가운데서도 참석해주신 모든 분들 감사인사 드리며, 오늘 와주신 모든 분들의 가정에 평화가 있기를 기원하겠습니다.

2019년 4월 23일

국회의원 이상민

# 환

# 영

# 사

안녕하세요?

사교육걱정없는세상 공동대표 송인수, 윤지희입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 출신학교 차별금지법 제정을 위한 토론회에 참석해주신 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 오늘 토론회는 우리 사회의 뿌리 깊은 출신학교 차별을 청산하고 사교육 문제의 근본적인 해결을 위한 과정으로 매우 뜻깊은 자리입니다.

사교육걱정없는세상은 올해로 4년째 ‘입시와 채용’에 있어서 출신학교 차별을 금지하는 법률 제정 운동을 벌이고 있습니다. 통계청이 지난 5년간 매년 마다 사교육비를 지출하는 이유를 물어보니, 국민들은 ‘채용에서 출신대학을 중시하기 때문’이라고 응답했습니다. 이에 사교육걱정없는세상은 이 문제를 해결하는 것이 사교육 고통을 해소하는 일과 직결된다고 보았습니다.

그리고 2016년부터 국민들과 함께 서명운동, 토론회, 공청회 등을 진행하며 마침내 2016년 9월 ‘입시와 채용에서 출신학교 차별을 금지하는 법률안’(오영훈 의원 대표 발의)을 국회에 발의하고 입법공청회까지 마쳤습니다. 이후 강길부 바른미래당 의원, 나경원 한국당 의원, 김해영 민주당 의원, 심상정 정의당 의원이 속속 유사법안을 발의하면서 현재 여야 막론하고 다수 의원들의 법안 발의안이 국회에 제출된 상태입니다. 또한 이 법률의 필요성과 관련해, 국민 80%가 지지하는 등, 이토록 압도적으로 여론 지지를 받는 정책도 찾기 어려울 것입니다.

---

출신학교 차별금지법은 원래 ‘채용’과 ‘입시’에서 출신학교 차별을 막는 것이 원안이었습니다. 하지만 상대적으로 더 시급한 ‘채용’ 영역에서만이라도 이 법률이 제정되어야 한다는 인식하에, 채용 영역을 중심으로 출신학교 차별금지법안을 이 토론회를 계기로 다시 만들고자 합니다.

오늘 토론회는 수많은 학생과 학부모가 고통스러워하는 근본적인 배경인 ‘채용에서의 출신학교 차별’을 풀어가기 위해 시민단체, 정치권, 학부모, 학생, 정부 부처가 한자리에 모여 머리를 맞대고 대책을 논의하는 매우 귀중한 시간입니다. 오늘 이 시간이 ‘출신학교 차별금지법’이 올해 안에 제정될 수 있는 중요한 계기가 되고, 더 나아가 국회에서 그 법률이 제정되어 우리 사회의 사교육 문제가 해결될 수 있기를 바랍니다.

오늘 토론회를 위해 애써주신 더불어민주당 이상민·도종환 의원님과 교육을바꾸는새힘 김형태 대표님께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 끝으로 오늘 발표와 토론에 참여해 주신 관계자분과 참석해 주신 모든 분들께 감사의 인사를 전합니다. 고맙습니다.

2019년 4월 23일  
사교육걱정없는세상 공동대표 **송인수, 윤지희**

# 격 려 사

안녕하십니까. 국회의원 도종환입니다.

지난 2016년 ‘출신학교차별금지법’이 발의되고 3년 동안 국회 공청회를 통해 제정안에 대한 사회 각계각층의 다양한 입장도 듣고, 5차례의 법안 심사소위를 통해 합의를 위한 논의를 이어갔습니다. 하지만, 아직도 여야 간의 입장차가 좁혀지지 않고 있습니다. 심지어 작년 3월 이후부터는 법안소위에서 논의조차 이뤄지지 않고 있습니다.

법안이 국회에서 잠자고 있는 동안 금융감독원이 특정 대학 출신자를 우대해 면접점수를 조작했던 하나은행 채용비리 사건을 적발했고, 국정감사를 통해 서울대병원이 출신학교 등급제를 운영했던 점이 밝혀졌습니다.

이미 헌법과 고용정책기본법, 국가인권위원회법에서 학력과 출신학교로 인한 고용차별을 금지하고 있지만, 차별 방지를 위한 구체적인 조항과 벌칙조항 없이 선언적인 규정에 그치고 있습니다. 하나은행 채용비리 사건, 서울대병원의 출신학교 등급제와 같은 불합리한 차별행위가 아직도 발생하는 이유입니다.

한국교육개발원의 2018년 교육여론조사 결과에 따르면 졸업장 유무에 대한 차별 정도에 대하여 59.7%의 국민들이 심각하다고 응답했습니다. 학벌주의의 변화에 대해서 59.9%의 국민들이 큰 변화 없을 것이라고 답했습니다. 대학 서열화 또한 큰 변화 없을 것이라는 응답자가 61.0%로, 여전히 학력에 따른 차별이 존재하며 학벌주의나 대학 서열화가 해소되기 어





국회의원 **도종환**

렵다는 인식이 강했습니다.

한편 학벌주의 완화를 위해 학력차별을 법으로 금지하는 방안에 대해 찬성이 55.5%로, 반대 23.3%, 잘모르겠다 21.2%에 비해 높게 나타나, 학력차별을 막을 수 있는 법적□제도적 장치 마련에 대한 공감대가 높았습니다.

이제 학력격차가 소득격차로, 다시 소득격차가 학력격차로 이어지는 악순환의 고리를 끊어야 합니다. 제정안 통과가 늦어질수록 하나은행 채용비리나 서울대병원의 출신학교 등급제와 같은 일들은 계속 발생할 것입니다. 법 제정에 대한 국민들의 공감대도 높습니다. 국회가 더 이상 문제 해결을 늦출 이유도, 시간적 여유도 없습니다. 오늘 토론회를 통해 그동안 지지부진했던 ‘출신학교차별금지법’에 대한 논의가 이뤄지길 기대합니다.

아울러 오늘 이 자리를 마련하기 위해 애써주신 이상민 의원님과 교육을바꾸는새힘, 사교육걱정없는세상, 교육희망네트워크, 3·1민회에 감사의 말씀을 드립니다. 또 발제를 맡아주신 송인수 대표님을 비롯하여 오늘 이 자리에 참석해 주신 분들께도 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

고맙습니다.

2019년 4월 23일

국회의원 **도종환**

# 축 사

반갑습니다. 더불어민주당 당대표 이해찬입니다. ‘교육개혁 근본문제부터 해결해야 한다’ 토론회의 개최를 진심으로 축하드립니다. 귀한 자리를 마련해 주신, 이상민 과학기술특별위원회 및 정보통신특별위원회 위원장님과 교육포럼 교육을바꾸는새힘, 사교육걱정없는세상의 관계자 여러분께 깊은 감사의 뜻을 전합니다.

대한민국이 세계 10위권의 경제대국으로 성장할 수 있었던 것은 교육에 대한 국민들의 뜨거운 열의와 국가적 투자가 합쳐진 데 그 비결이 있습니다. 하지만 안타깝게도, 이러한 고속성장은 우리 교육을 효율성에 초점을 맞춘 획일화된 주입식 교육에 머무르게 만들었습니다. 과도한 경쟁과 선행학습의 폐단 속에 우리나라가 OECD 국가 중 어린이·청소년 행복지수에서 최하위권을 맴도는 것은 결코 우연이 아닙니다.

이러한 배경에는 한국에 굳건하게 자리 잡은 학벌주의가 있습니다. 공교육은 좋은 학벌로 가기 위한 디딤돌에 그치고 있으며, 사교육 시장이 팽창하면서 소득격차가 곧 학력격차로, 그 학력격차가 다시 소득격차로 연결되는 악순환이 우리 교육을 잠먹고 있습니다. 소모적인 입시 경쟁을 해소하고, 배움의 즐거움이 있는 교육 현장을 구축해 나가야 합니다. 정부 정책은 물론 일선 학교 현장과 학부모, 학생 등 사회 구성원 모두의 합의와 노력으로 함께 만들어 가야 합니다.

오랜 세월 우리나라에 정착해 온 학벌주의를 해소하는 것은 결코 쉬운 일이 아닐 것입니다.



더불어민주당 당대표 **이해찬**

현장 중심의 밀도 있는 정책 대안을 통해 교육 일선의 변화를 이끌어 내야 합니다. 민주당과 문재인 정부는 입시 위주의 교육현장에서 학벌위주의 채용현장으로 이어지는 악순환의 고리를 끊어 나가는데 더욱 노력하겠습니다. 오늘 토론회가 경직된 학벌주의 체제를 일신하고, 창의적이고 다양한 교육을 펼쳐 나가는 계기가 되기를 희망합니다. 함께 해 주신 모든 분의 건승을 기원합니다. 감사합니다.

2019년 4월 23일

더불어민주당 당대표 **이해찬**

# 축 사

안녕하십니까? 더불어민주당 원내대표 홍영표입니다.

오늘 ‘출신학교 차별금지법 제정 토론회’ 개최를 진심으로 축하드립니다. 뜻 깊은 행사를 준비해주신 이상민 의원님과 도종환 의원님을 비롯하여 관계자 여러분께 깊은 감사 말씀을 드립니다. 바쁜 일정에도 불구하고 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께도 감사 인사를 올립니다.

현재 우리 사회에서 출신학교는 개인의 특성을 나타내는 지표 중 하나임에도 불구하고, 합리적 근거 없이 개인의 능력을 판단하는 기준이 되어버렸습니다. 이에 매년 증가하고 있는 1인당 사교육비나 수년간 OECD 최하 위수준에 머물러 있는 청소년 행복지수 등 우리가 시급히 해결해야 할 문제가 곳곳에 산적해 있습니다.

이렇게 출신학교를 중요하게 여기는 경향이 심화될수록 개인의 능력을 개발하기 보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에만 몰두하게 됩니다. 이는 개인의 성장을 넘어 국가 경쟁력에도 상당히 부정적인 영향을 끼친다고 해도 과언이 아닙니다.

사회에 만연한 학벌주의를 타파하고 고용이나 국가자격 부여 등에 있어 출신학교로 인한 차별 문제를 해소하기 위해 이 자리가 마련되었습니다. 우리 아이들이 더 나은 교육환경에서 성장할 수 있는 현실적인 개선방안을 제시해주시기 바랍니다. 여러분의 고견을 정책에 반영하여 개인과 국가의 바람직한 성장을 도모할 수 있도록 노력하겠습니다.



더불어민주당 원내대표 **홍영표**

끝으로, 바쁜 와중에도 참석해주신 내외 귀빈 여러분께 진심으로 감사드립니다. 이곳에 와주신 분들의 바람대로 학생과 학부모가 모두 행복해지는 교육, 경쟁이 아닌 창의성을 펼칠 수 있는 교육이 이루어지길 기대합니다.

감사합니다.

2019년 4월 23일

더불어민주당 원내대표 **홍영표**

# 축 사

안녕하십니까?

더불어민주당 정책위의장 조정식입니다.

오늘 「교육개혁 근본문제부터 해결해야한다」 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다.

아울러 토론회 준비를 위해 애쓰신 이상민의원님과 김형태 교육을바꾸는새힘 대표님, 송인수 사교육걱정없는세상 대표님을 비롯한 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

우리나라 깊숙이 뿌리내려진 학벌주의로 입시경쟁 과열과 교육비 부담 증가 등 사회적부작용이 심각합니다.

학벌주의가 불러온 과도한 입시경쟁은 출산율 저하는 물론 학생 만족도 저하 등 우리사회에 많은 영향을 미치고 있습니다.

실제로, 2018년 OECD 통계에 따르면 우리나라의 GDP대비 민간부담 공교육비는 1.4%로, OECD 평균인 0.7%보다 2배 이상 높은 것으로 나타났습니다.

또, 학생들의 삶의 만족도는 10점 만점에 6.36점으로 OECD 평균인 7.31점과는 많은 차이가 있고, 우리나라보다 낮은 점수는 터키(6.12점)가 유일합니다.

이 때문에 문재인 정부는 대학공공성강화를 위해 공영형 사립대를 추진하는 등 학벌주의 해소, 대학 서열혁신 등을 주요 국정과제로 정하고 정책을 추진하고 있습니다.



더불어민주당 정책위의장 **조정식**

이러한 측면에서 오늘 토론회는 매우 중요합니다.

오늘 토론회에서 학벌주의 등 교육문제 해결을 위한 다양한 의견이 제시되길 기대합니다.

아울러 오늘 토론회가 우리사회 뿌리깊게 자리한 학벌주의를 타파를 위한 건설적인 대화의 장이 되길 바랍니다.

다시 한 번 「교육개혁 근본문제부터 해결해야한다」 토론회 개최를 축하드립니다.

더불어 이 자리에 참석하신 여러분의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2019년 4월 23일

더불어민주당 정책위의장 **조정식**

# 축 사

안녕하십니까?

반갑습니다. 더불어민주당 수원시정 국회의원 박광온입니다.

“출신학교 차별금지법 제정 토론회”에 참석해주신 모든 분들께 감사의 인사를 드립니다.

오늘 정책토론회는 국회 이상민 의원님, 도종환 의원님과 교육정책포럼 교육을바꾸는새힘, 비영리교육단체 사교육걱정없는세상이 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학벌주의를 타파하고 교육고통을 해소하기 위해 만들어진 자리입니다.

오늘 좌장을 맡아 주신 김형태 교육을바꾸는새힘 대표님과 발제를 맡아 주신 송인수 사교육걱정없는세상 대표님께 깊이 감사드립니다.

아울러 토론에 참여해 주신 김학주 서울공고 학생회장님, 김영식 좋은교사운동대표님, 나명주 참학회장님, 김아영 학부모정책팀장님, 김성호 고용노동부 청년고용관님, 이덕난 국회입법조사처 초·중등교육 담당 조사관님께도 감사의 말씀을 드립니다.

2016년 인사혁신처의 ‘고위공무원단 출신대학 현황’ 분석에 따르면, 고위공무원단의 55.2%가 서울대, 고려대, 연세대 출신입니다. 지방대 출신은 19%에 불과합니다. 법원과 검찰 2급 이상 고위직은 무려 71.1%가 소위 ‘SKY 대학’ 출신입니다.

정부 고위직을 소수의 학교가 장악하다 보니 출세와 성공을 위한 가장 중요한 조건이 학벌이라는 인식이 사회 곳곳에 뿌리내리게 되었습니다.





국회의원 박광운

대학 서열의 고착화, 사교육비 과다 지출, 학력 인플레 등 부작용을 헤아리기 힘들지경입니다.

많은 전문가들이 우리 사회에 만연한 학벌주의를 뿌리 뽑기 위해 정부가 적극적으로 나서야 한다고 주문하고 있습니다.

문재인정부 인수위원회격인 국정기획자문위원회는 학력과 학벌차별 관행을 철폐하기 위해 모든 공공기관의 블라인드 채용을 의무화 해 민간기업으로의 확산을 유도하겠다는 계획을 발표한 바 있습니다.

2017년 7월 5일 고용노동부, 기획재정부, 행정안전부, 인사혁신처 등 관계부처 합동으로 '블라인드 채용 추진방안'을 마련해 현재까지 시행하고 있습니다.

채용에서 평등한 기회를 보장하도록 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등을 기재하는 항목을 삭제하고 면접시에도 응시자의 인적사항에 대한 질문을 금지했습니다.

저 역시 취업 후에는 학벌이 승진에 영향을 주지 않도록 공무원, 군인, 공공기관, 공기업 등 모든 공공부문에서 입사 후부터 퇴직 때까지 전 기간 동안 학력 기재를 금지하는 법안을 2017년 1월 대표발의 했습니다.

학벌이 사회적 성공을 판가름하는 풍토를 지양하고, 철저하게 실력과 능력에 따라 평가하는 문화가 만들어져야 합니다. 이를 위해 현재 추진중인 정부정책 이외에도 전문가분들이나 관련 당사자들의 아이디어와 정책제안이 필요합니다.

오늘 토론회에서는 검토된 다양한 방안들이 제도적으로 정착해 나갈수 있도록 국회에서도 최선을 다하겠습니다. 귀한 시간 내주시어 이 자리에 참석해 주신 모든 분들에게 다시 한 번 감사의 말씀을 전하며 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2019년 4월 23일

국회의원 박광운

# 축 사

안녕하십니까. 반갑습니다. 전국 시·도교육감협의회 회장 김승환입니다. 국회에서 「교육개혁 근본문제부터 해결해야 한다」는 주제로 교육개혁 토론회가 열리게 된 것을 무척 뜻깊게 생각합니다.

우리나라 교육은 1995년 5·31 교육개혁 이후 시장경제의 경쟁원리에 따른 교육정책을 집중해서 추진해왔습니다. 2000년대 초반에는 교육시장화 정책이 본격적으로 추진되면서 교육시장 개방, 자율형사립고등학교, 교원성과급과 같은 경쟁주의 교육정책을 쏟아냈습니다. 이런 정책들은 한국 교육의 고질적인 문제인 대학 서열화, 입시위주 경쟁교육을 고착화시켰고 학벌주의를 견고한 체제로 만들어버렸습니다.

학벌주의는 공정한 게임의 룰을 파기하는 것입니다. 똑같은 출발선에서 같은 방식으로 공정하게 겨루는 것이 아니라 앞서 출발한 아이의 등만 보고 달리게 만드는 것입니다. 이는 더불어 사는 공동체의 가치를 훼손한 것이기도 합니다. 이런 사회에서는 학생들에게서 학문의 기초가 되는 호기심과 창의성을 약화시키고 타인을 적대와 승리의 대상으로 바라보게 만드는 비정한 인간을 양성한다는 비판을 누구도 피할 수 없습니다.

지난 시절 교육의 가치를 경쟁으로 놓았던 결과는 우리 모두가 아는 것과 같습니다. 아이들은 과도한 입시경쟁에 시달리고, 정규 수업 말고도 온갖 학원과 사교육을 전전합니다. OECD 회원국 가운데 청소년 행복지수가 가장 낮은 것도 전혀 이상하지 않습니다. OECD 최상위 사교육비를 자랑하는 대한민국의 교육열, 이제는 바로잡아야 할 때가 왔습니다.



전국 시·도교육감협의회 회장 | 전라북도 교육감 **김승환**

오늘 「교육개혁 근본문제부터 해결해야 한다」 토론회에서 이런 문제들이 깊이 다뤄질 거라고 믿습니다. 교육개혁의 본질에 심도 있게 접근하는 토론회가 되기를 기대합니다. 고맙습니다.

2019년 4월 23일

전국 시·도교육감협의회 회장 | 전라북도 교육감 **김승환**

# 축 사

봄 향기 가득한 이 계절에 교육개혁을 위한 대토론회 개최를 진심으로 기쁘게 생각합니다. 그동안 일등주의와 서열화가 만연한 우리 사회에서 출신학교 차별을 금지하고 학벌주의를 타파하기 위한 노력은 꼭 필요하고 관심을 가져야 한다고 생각합니다.

한 달 전쯤 저는 ‘세바시’라는 프로그램에 출연해 강연을 했습니다. 그날의 키워드는 일등주의를 넘어 다양성을 존중하자는 것이었고, 많은 학생과 학부모님들 그리고 일반시민 분들께서 저의 강연을 경청하고 공감해주셨습니다. 아마 그 자리에 계셨던 많은 분들도 학창시절에 성적에 의한 수직 서열화와 일등에 대한 차별적 보상을 경험해보셨기에 저의 이야기에 공감하셨을 것입니다.

저는 그동안 일등주의에 사로잡혀 아이와 학생들에게 잠자지 말고, 놀지 말고, 쉬지 말고 공부시키는 아동학대적인 교육시스템은 인권의 문제로 인식하고, 학생 본연의 가치가 중시되고 다양성이 존중받는 방향으로 공교육이 실현되도록 서울혁신미래교육을 꾸준히 추진해왔습니다. 그러나 저는 여전히 대학서열화를 완화하지 않고서는 초중등교육 정상화를 도모할 수 없다고 생각합니다. 지나치게 촘촘한 대학서열화와 그 서열화된 대학에 학생을 보내기 위한 과도한 변별이 초중등교육을 왜곡하고 있기 때문입니다.

그래서 저는 수직서열화의 대학체제에서 수평적 다양성의 대학체제로 나아가기 위한 방안으로 2017년 ‘통합국립대학-공영형 사립대학에 기초한



서울특별시 교육감 **조희연**

대학공유네트워크 구축(안)을 제안하였습니다. 즉 지방거점국립대학을 통합국립대학으로 만들고, 여기에 지방국립대학 또한 연계하여 네트워크화 합니다. 여기에 희망하는 사립대를 공영형 사립대로 전환하여 통합국립대학과 통합 운영한다면 입시경쟁을 더욱 완화할 수 있을 것으로 기대합니다.

이러한 변화를 이루기 위해서는 오늘 토론회 주제인 ‘출신학교 차별금지법’의 취지가 사회에 널리 공유되어야 합니다. 기업이 신입사원을 채용함에 있어 단지 명문대를 나왔다는 이유만으로 특혜를 주는 잘못된 관행은 이제 사라져야 합니다. 지방대를 다녔더라도 대학 생활을 충실히 보내 기업이 필요로 하는 역량을 갖췄다면, 이런 노력은 공정하게 평가받을 수 있어야 합니다. 그래야 대학에 진학하고서도 심하게는 여러 차례 대학입시에 매달리는 망국적 풍토를 변화시킬 수 있습니다. 출신학교를 차별하지 않는 사회적 분위기 가운데, 대학서열화 완화는 힘을 얻을 것이고, 이는 과도한 대학입시 변별력 약화, 초중등교육 정상화의 길로 연결될 것입니다.

이제 곧 세상만물이 가장 싱싱하게 성장해가는 5월입니다. 그 힘찬 기운을 받아 우리교육과 사회도 일등주의, 학벌주의를 넘어 우리 자신의 가치를 드높이는 변화를 이루어갔으면 합니다.

2019년 4월 23일

서울특별시 교육감 **조희연**



# 여는 글

---

김형태

교육을 바꾸는 새힘 대표







여는 글

## 학력·학벌 등 출신학교로 차별하는 것도 ‘인간차별’이자 ‘인권침해’!

교육을바꾸는새힘 대표 김형태(서울학교안전공제회 이사장 / 전 교육의원)

“고졸이라고 무시하는 게 눈빛에서 느껴졌어요. ‘덜 배운 애’라는 소리까지 들었습니다.” 성화고(직업계고)를 졸업하고 물류관련 기업에 취업한 A(19·여)씨는 사회 첫발부터 사내에 만연된 무시와 차별부터 경험해야 했다. 인사상 불이익도 자연스럽게 이어졌다. 같은 시기 입사 동기라도, 대졸자는 2년이면 진급이 가능했지만 자신처럼 고졸자는 3~5년이 필요했다. A씨는 “사회에 진출하자마자, 노골적으로 행해지는 학력차별에 절망만 느껴야 했다”고 푸념했다. 고졸 취업자들이 일터에서 뿌리 깊은 편견에 신음하고 있다. 능력과는 무관한 자격조건(스펙)이 아직도 고졸 사회 초년생들에겐 또 다른 진입 장벽으로 작용하고 있는 셈이다. ‘경기도 특성화고 졸업자 취업실태 보고서’에 따르면 특성화고를 졸업해 취업한 300명(남녀 각 150명) 중 58.7%(176명)가 부당한 대우를 받았다고 응답했다. 무엇보다 자신들을 향한 무시와 선입견 등을 가장 고통스러워했다. 이들은 특히 “대학도 안 나오고 뭐 했느냐”에서부터 “대학졸업자들보다 확실하게 덜 똑똑하다” 등의 자극적인 독설들도 들어야만 했다고 털어놨다. 심지어 “고졸이라 금방 나갈 것 같아서 업무 인수인계도 안 해 줬다”, “학교에서 전공한 연구분야의 업무를 희망했지만 고졸이어서 배제됐다”는 등의 업무상 부당한 대우도 다반사로 행해지고 있는 것으로 나타났다.

- 4월 1일 한국일보 기사 중 -

채용 과정에서 의도적으로 출신 학교에 따라 차별대우를 한 경우가 적발되기도 했습니다. 최근 채용비리로 검찰 수사를 받은 신한은행의 경우, 지원자들의 출신 대학을 세 그룹으로 나눠 최저학점 기준을 달리 적용했습니다. 대학을 서울대와 연세대, 고려대, KAIST 등 ‘최상위 그룹대’와 ‘서울 기타대’, ‘지방 소재대’로 나눈 겁니다. 최상위 그룹대의 경우 최저학점 기준을 4.5점 만점에 3.2점, 서울 기타대의 경우 3.5점, 지방 소재대의 경우 3.8점 등으로 다르게 설정했습니다. 이 기준에 미달하는 지원자들의 경우에는 1차 평가인 서류심사조차 하지 않고 탈락시키는 ‘필터링 컷’ 제도를 운용했고, 일부 지방 대학 출신은 선발에서 아예 배제하기도 했습니다. 20대 초중반, 한창 미래에 대한 꿈으로 부풀어 있을 나이입니다. 그런데 이들이 출신 학교에 연연하며 다시 대입 준비를 하거나 공무원 시험으로 몰리는 이유는 뭘까요? 전문가들은 출신 대학이 졸업 이후에도 꼬리표처럼 계속 따라다니기 때문이라고 입을 모읍니다. 실제로 대학 졸업 이후 출신 대학에 따른 차이는 점점 더 두드러지는 경향을 보입니다.

- 4월 10일 KBS 뉴스 중 -

부끄럽고 낯 뜨겁지만, 이것이 우리나라의 실상이고 민낯이다. 골품제 사회인 신라시대도 아니고, 신분제 사회인 조선시대도 아닌 4차산업혁명을 부르짖는 21세기 대한민국 대명천지에

서 ‘대학 간판’으로 인생이 결정되고 보수와 승진에도 크게 영향을 미치는, 말도 안되는 야만적인 행태가 여전히, 그리고 버젓이 일어나고 있다는 것이다.

학력과 학벌로 사람을 차별하는 것도 인종차별, 남녀차별, 종교차별, 연령차별 등과 같은 엄연한 인간차별이고, 심각한 인권침해행위다. 혐오와 차별 관련 올해 여론조사(KBS)에서도 학력과 학벌에 의한 차별이 가장 심각한 문제로 꼽혔다. 실례로 서울대 로스쿨의 경우, 지난 10년간(2009년~2018년) 전체 신입생 중 SKY출신 평균비율이 87.9%, 2019년은 92.1%에 달한다고 한다. 이에 지난 11일 국가인권위는 ‘SKY로스쿨(서울대·고려대·연세대 법학전문대학원)’이 입학전형에서 지원자의 출신대학과 나이 등을 차별해 평등권과 인권침해를 했다고 보고, 조사에 착수했다. 국가인권위원회법에서는 합리적 이유없이 학력·나이 등을 이유로 교육시설이 고용과 채용에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위라 규정해 금지하고 있다.

### 이제는 우리나라도 ‘간판’이 아닌 ‘능력’이 존중받는 사회로 전환해야

한 작가는 “한국은 피라미드 꼭대기에 올라서면 엄청난 특권과 면책 등 과잉보상이 주어지고 바닥에 있는 사람들에게겐 엄청난 벌칙과 과도한 고통이 주어지는 사회”라고 꼬집는다. 대입 성적 한번으로 ‘학벌 피라미드’의 아래 칸에 위치하는 순간, 차별과 배제가 당연시되는 이러한 후진적 풍조에 대해 국가인권위원회도 “특정 대학 출신이 곧 유능한 능력을 가졌다고 동일시하는 것은 잘못됐다. 학교나 기업 등에서 다양한 능력을 가진 사람을 선발하기 위해 노력해야 한다”며 개선을 요구하고 있다.

이제는 우리나라도 ‘간판’이 아닌 ‘능력’이 존중받는 사회로 전환해야 한다. 독일의 경우, 대학을 나오지 않아도 임금이나 승진에서 거의 차별받지 않는다. 심지어 대학교수나 청소하는 아주머니나 급여 차이가 크지 않다고 한다. 영향력의 차이가 있을 뿐 직업에 귀천이 없기 때문이다. 덴마크의 경우, 의사와 벽돌공, 택시기사의 월급에 큰 차이가 없다. 그리고 20~30%만 대학에 진학한다. 대학에 가는 것보다 각종 직업학교에서 실속 있게 전문교육을 받아 사회에 진출한다. 그런데도 행복지수 1위 국가다. 성공해야 행복한 것이 아니라 행복해야 성공한 삶이라는 것을 잘 보여준다. 우리나라도 이제는 독일과 덴마크 등 교육선진국처럼 대학을 나오지 않아도 자신의 꿈을 펼치며, 먹고 살만한 세상을 만들어야 할 것이다. 그러면 저절로 대학 진학율도 낮아질 것이고 대학서열화도 깨질 것이다.

출신학교차별금지법은 국회와 정부가 약속한 법안이다. 그럼에도 20대 국회 들어 발의된, 관련 7개 법안은 제대로 된 논의조차 없이 3, 4년째 계속 계류 중이다. 국회의 직무유기를 말하지 않을 수 없다. 출신학교차별금지법은 더불어민주당 민생특위 사교육비 절감 TF가 공동 발의했던 법안이고, 나경원 의원, 강길부 의원 등 여야를 막론하고 발의했던 법안이며, 문재인 대통령 또한 공약으로 내건 정책이다. 무엇보다 우리 국민 81.5%가 압도적으로 찬성하고 간절히 원하고 있는 법안이다.

지난 3월 22일 제367회 국회(임시회)에서 유은혜 사회부총리 겸 교육부장관은 대정부질의에서 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」 제정 필요성을 묻는 오영훈 의원

의 질문에 대해 “법 제정에 대해 적극 공감하고 뒷받침할 것”을 약속했다. 솔직히 많이 늦었다. 국회는 서둘러 속히 상반기 중에 출신학교차별금지법을 제정해 교육고통을 해소해야 할 것이다.

### ‘교육고통시대’를 끝내고 ‘교육행복시대’를 활짝 열어라

올해는 3.1혁명과 임시정부 수립 100주년이 되는 뜻깊은 해이다. 100년 전 온 겨레가 한마음 한뜻으로 목숨 걸고 자유와 독립을 외쳤던 그 숭고한 혁명정신을 뜨겁게 기념하고 올곧게 계승한다는 의미에서, 행복한 교육혁명을 통해 ‘교육고통시대’를 끝내고 ‘교육행복시대’를 활짝 열어가야 할 것이다.

피라미드식 대학서열화, 점점 견고해지는 학력·학벌카스트, 개성과 재능을 잘라버리는 주입식교육, 경쟁과 효율성만 강조하는 입시위주의 교육, 사교육비 폭증, 학교수업중단 및 자살학생 증가, GDP대비 가장 비싼 대학등록금, 유례가 없을 정도의 기형적인 사학의 비중, 스펙쌓기에 내몰리는 대학생들, 청년실업으로 열패감에 시달리는 수백만의 젊은 영혼들! 이들을 보며 우리는 무어라 말할 것인가? 대체 누구를 위한 교육이고 무엇을 위한 교육인가?

우리나라 교육이 중병을 앓은 지 오래되었지만 이곳저곳에서 신음과 비명이 터지는 것을 차마 눈뜨고 보기가 힘들다. 현재의 우리 교육이 인성과 상상력을 말할 수 있는가? 평등과 자주, 민주시민을 말할 수 있는가? 그리고 민족자존과 친일청산, 남북평화와 미래사회를 말할 수 있는가? 과학기술이 빛의 속도로 발전하고, 인공지능 로봇이 일반화되는 새로운 100년, 미래 시대에 과연 지금과 같은 교육이 설 자리가 있겠는가?

‘집어넣는 교육’에서 ‘꺼내는 교육’으로, ‘차가운 경쟁교육’에서 ‘따뜻한 협력교육’으로의 전환을 통해, ‘학생들에게는 다니고 싶은 학교, 교직원들에게는 일하고 싶은 학교, 학부모들에게는 보내고 싶은 꿈의 학교’로 거듭나야 한다. 마땅히 학생들의 꿈과 끼가 커져가고, 교직원들의 뜻이 신명나게 펼쳐지며, 학부모들의 믿음이 웃음가득 실현되는 학교로 새롭게 자리매김해야 할 것이다.

그동안 우리 교육은 인간으로서 존엄성을 지닌 채, 행복하게 살아갈 소양과 능력을 길러주는 데 그 목적을 두어야 함에도 그렇게 하지 못했고, 교육논리로 교육문제를 풀어야 함에도 정치논리와 경제논리 등으로 학생은 공부하는 기계, 학교는 입시공장으로 전락시켰다 해도 지나침이 없다.

지난 100년, 우리 교육이 오랫동안 권위주의 및 신자유주의와 동거해오다 보니, 어느새 학교는 배움과 성장의 즐거움을 느끼기보다 경쟁과 서열이 지배하는 장소로 변질되었고, 사람을 길러내는 곳이 아닌 교육상품을 만들어내는 장소로 전락했다. 우리사회를 혁신하는 원동력이었던 교육이 어찌다 이렇게 고통과 병폐의 원천이 되었을까? 낡고 구시대적인 교육 패러다임을 과감하게 벗어버리고 새로운 패러다임을 시급히 도입해 교육주체가 행복한 교육, 창의성과 비판적 사고력을 키워주는 교육, 소통과 협력으로 민주주의가 살아 숨 쉬는 교육, 자율성과 따뜻함이 보장되는 교육으로 나아가야 했음에도 그렇지 못했기 때문이다. 이제라도 교육 불평

등과 교육비리, 교육양극화, 특권교육 등 교육모순을 혁파하고, 일제잔재 청산, 분단극복과 통일교육, 우리 겨레의 자존감 제고 등 교육의 공공성을 강화하며, 협력과 발달의 가치 아래 전인적인 민주시민으로 자랄 수 있는 교육체제로의 대전환은 이 시대 시민적 요구이고 명령이며 우리가 부여안아야 할 역사적 사명이라 아니 할 수 없다.

100년 전 피 끓는 학생들이 앞장서 조국 독립의 함성에 불을 지핀 것처럼, 촛불혁명도 학생들이 시작했고 마침내 ‘명예혁명’을 이루었다. 대통령이 탄핵, 구속되었고 정권교체를 통해 구태 및 적폐는 청산과 함께 ‘사람이 주인이 되는 직접민주주의’에 대한 열망이 점점 커져가고 있다. 촛불민심은 ‘대한민국의 새로운 세상’을 원하고 있다. 교육 또한 예외가 될 수 없다. 이대로의 교육은 안된다며 교육 역시 전혀 새롭게 바꿔달라고 웅변하고 있다.

### 교육 때문에 고통스러운 대한민국을, 교육 덕분에 행복한 대한민국으로!

오죽하면 현재 우리사회를 ‘팔꿈치사회’라고 표현할까? 옆 사람을 팔꿈치로 치며 앞만 보고 달려야 하는 ‘불공정한 경쟁사회’라는 뜻이다. 다시 말해, 경쟁은 공정하게 이루어져야 함에도, 사실상 태어나서부터 금수저와 흙수저의 차별이 존재하고, 알고 보면 ‘특권을 이용한 반칙과 치졸한 꼼수’로 승자의 자리를 거머쥐고 있다는 풍자이기도 하다. 일부 특권층들은 부와 권력을 대물림하는 한 수단으로 교육을 활용하고 있다. 우리나라는 부끄럽게도 현재의 실력이 아닌 대학간판으로 대접받는 ‘학력학벌사회’이다. 그렇다보니 특권층들은 “사립초-국제중-특목고-명문대로 이어지는 <성공과 출세를 위한 특급열차>”에 자녀들을 태우기 위해 안간힘을 쓴다. 앞문이 안되면 옆문과 뒷문을 통해서라도 자녀들을 올려 태운다. 자식의 출세를 보장하는 보증수표 앞에서 노블레스 오블리주, 톨레랑스, 도덕성, 체면은 모두 휴지 조각이 되고 만다. 우리나라는 어디를 가나 경쟁을 부추기며 1등, 2등 등수를 매기는데, 이제는 ‘나 혼자 잘 먹고 잘 살자’에서 ‘더불어 잘 사는 사회’로 거듭나야 한다. 다시 계층이동이 자유롭고, 열려있는 나라가 되어야 한다. 개천에서 용 나는 사회, 자수성가하는 사람들이 많아지는 사회가 살 만한 세상이고 좋은 나라가 아니겠는가?

무엇보다 ‘대학 간판’이 아닌 ‘현재의 실력’이 존중받는 능력사회로 속히 전환해야 한다. 서울대를 정점으로 한 한 줄 세우기가 문제다. 망국적인 대학서열화를 깨뜨리지 않는 한 한국교육은 백약이 무효라 할 것이다. 이를 위해 ‘국공립대 공동학위제’와 함께 일부 사립대를 ‘공영형사학’으로 유도할 필요가 있다. 국공립대 공동학위제는 대학서열체제를 완화하여 고교교육 정상화에 기여하고, 지방국공립대 위상 강화로 지역 균형 발전에 큰 활력소 역할을 하게 될 것이다. 프랑스 파리의 명문대학이던 소르본 대학이 ‘파리4대학’이 된 것처럼, 서울대도 ‘한국 25대학’ 중 하나로 그 명칭과 지위가 바뀌어야 한다.

또한 ‘출신학교 차별금지법’ 등을 제정하여 취업과 입시에서 학력과 출신학교로 차별받지 않게 해야 한다. 고등학교만 졸업해도 걱정 없이 취업하고, 임금이나 승진에서 차별받지 않는 사회적 환경을 만들어야 한다. 이를 위해서는 고졸자들을 우대하는 일자리가 많아져야 하고, 직업교육은 성적 서열이 아닌 기능 숙달로 개편해야 한다. 이러한 노력으로 대학진학률을 대폭 낮추지 않는 한, 반값 등록금 정책도 쉽지 않고, 학력 인플레이 등 악순환이 계속 될 것이기 때문이다.

한때는 교육이 대한민국의 희망이었으나, 이제는 대한민국 어디를 가나 교육문제로 신음이고 비명이다. 교육 때문에 교육주체들 모두 힘들다고 아우성이다. 왜 우리는 모두 힘들어하고 고통스럽다는 현행 교육체제를 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯 벗어나지 못하고 있는 것일까? 언제까지 소금쟁이처럼 전근대를 맴돌 것인가? 정말 왜 우리는 “행복한 교육혁명”을 이루지 못하고 우물 안 개구리처럼 이 고통의 수렁에서 벗어나지 못하고 있는 것일까? 교육문제는 이제 교육문제로 끝나지 않는다. 오죽하면 국민들이 사실상 ‘출산파업’을 하고 있겠는가? 아이를 낳아 대학졸업 때까지 수역이 들고 취업마저 안 되는데 누가 애를 나으려 하겠는가? 일자리, 주택 문제와 함께 보육·교육문제 해결이 핵심이라고 본다. 현재와 같은 입시위주의 반복학습으로는 노벨상 수상자도 나올 수 없고 국가경쟁력도 없다. 이렇게 교육은 국가의 미래, 아니 국가생존과 직결된다. 교육이 바로서야 나라가 바로 서고, 교육에서 희망이 보여야 미래의 희망도 보이는 것이다.

역사에서 교훈을 얻지 못하는 민족은 미래가 없다고 한다. 2019년 올해, 3.1혁명과 임시정부 수립 백주년을 새로운 백년의 역사를 만드는 출발점으로 삼아야 한다. 민족의 가슴 가슴마다 피 묻은 자주, 평등, 자유를 심어 푸르고 푸른 민주주의 꽃이 활짝 피는 나라, 남북이 평화롭게 공영하는 속에서 교육이 다시 희망으로 우뚝 용오름하는 대전환점이 되어야 한다는 말이다.

행복한 교육혁명에 대한 간절한 요구와 국민적 지지는 절대적이다. 곧 이 뜨거운 함성은 들불처럼 전국으로 번져 마침내 정부와 국회를 향하여 메아리칠 것이다. 정치권과 위정자들은 “물은 배를 띄울 수도 있지만 뒤집을 수도 있다(水能載舟 亦能覆舟)”는 말을 마음 판에 새기고, 소수의 기득권 및 이익단체의 눈치를 볼 것이 아니라, 교육주체와 국민들의 절절한 고통에 응답한다는 차원에서 ‘창의적 민주시민을 기르는 협력교육과 행복한 미래를 열어가는 혁신교육’이 뿌리내리도록 유유히 흐르는 강물처럼 뚜벅뚜벅 걸어가야 할 것이다. 삼일정신과 촛불민심으로 튼실하게 깨어있는 수많은 시민들과 함께.

**국회는 국민의 뜻 받들어, 상반기 중 속히 출신학교차별금지법을 제정해야!**

부정청탁금지법(이른바 김영란법)에서 보듯, 많은 국민들의 뜨거운 관심과 참여가 있어야 법률이 제정되고, 이로 인해 사회와 세상이 바뀌고 달라지고 좋아진다. 이번 토론회는 그저 그런 또 한번의 의례적인 토론회가 아니고, “국회가 상반기 중 속히 법률을 제정하라”는 국민적 요구를 담아 전달하는 의미 있는 토론회이다. 다시 말해, 학생, 학부모, 교직원 등 교육주체와 학교현장의 절절한 고통에 국회가 응답하라는 차원에서 마련된 토론회다.

그동안 간절한 마음과 절박한 힘을 보여 주신 많은 분들에게 감사드린다. 바쁜 가운데, 귀한 시간 내주시고, 정성어린 원고를 바탕으로 기초발제를 해주시는 송인수 사교육걱정없는세상 대표와, 토론자로 참여해 주시는 김학주 서울공고 학생회장, 김영식 좋은교사운동대표, 나명주 참학회장, 김아영 교육부 학부모정책팀장, 김성호 노동부 청년고용관, 이덕난 입법조사관 등 발제자와 토론자 분들에게 진심으로 고맙다는 말씀을 올린다.



또한 이렇게 국회에서 심도 있는 토론과 정책 제안을 할 수 열린 마당을 마련해 주신 이상민·도종환 두 분 국회의원께도 깊은 감사를 드린다. 아울러 오늘 토론회를 기쁜 마음으로 후원해준 '교육희망네트워크'와 '3.1서울민회'에도, 그리고 마지막으로 오늘 기꺼이 어려운 시간과 마음 내주신 참석자 한 분 한 분 모두에게 머리 숙여 감사드린다. “교육 때문에 고통스러운 대한민국을, 조금이라도 교육 덕분에 행복한 대한민국이 되도록” 저희 <교육을바꾸는새힘> 등 교육시민단체들도 더욱 낮은 마음가짐으로 최선을 다할 것이다.

# 발제

---

송인수

사교육걱정없는세상 대표







---

## ‘출신학교 차별금지법’ 제정을 위한 국회 토론회

「출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」

---

2019. 4. 23.



## [목 차]

### I. 출신학교 차별 금지법 제정 운동 배경

### II. 출신학교 차별의 실태

1. 입시, 채용, 일상에서의 출신학교 차별 관행
2. 그로 인한 결과

### III. 출신학교 차별금지법의 필요성

1. 기존 법 제도가 주는 시사점
2. 기존 법률의 한계
3. 국민 여론조사 결과: 81.5% 출신학교 차별금지법 제정 찬성
4. 공공기관 블라인드 채용을 통한 출신학교 차별 금지의 한계 - 13%만 적용

### IV. 출신학교 차별금지법의 내용

1. (공공, 민간 기관) 채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드함.
2. 차별을 조장하는 광고·표시 금지
3. 차별 확인을 위한 정보 공개 요청권 확보
4. 실질적인 처분을 위한 벌칙 조항

### V. 자주하는 질문과 답변

1. 사기업의 사적 자치에 대한 과도한 제한이다?
2. 출신학교도 능력이다?
3. 무엇을 보고 인재를 선발하나?
4. 해외도 이런 식의 규제가 있나?
5. 과도한 능력주의로 흐르는 것 아닌가?

### VI. 출신학교 차별금지법 전체 시안

### VII. 출신학교 차별금지법 제정 운동 경과 일지

# 출신학교 차별금지법의 취지와 내용

사교육걱정없는세상 공동대표 송인수  
 상임변호사 홍민정  
 선임연구원 김은종

## I. 출신학교 차별 금지법 제정운동 배경

일반적으로 교육시민단체는 운동의 영역으로 채용과 노동 시장의 문제를 다루지 않아왔다. 교육 영역이 경제와 노동 등과 무관치 않지만 교육의 영역에서 할 수 있는 찾아 그 일에 한정된 역량을 집중해온 것이 대체적인 경향이다. 그러나 사교육걱정없는세상은 이례적이게 채용 영역에서 출신학교 차별금지법 제정에 지난 4년간 집중해왔다. 그것은 바로 우리 자녀들이 입시 경쟁과 사교육 고통을 풀어내려면 그 근원적인 유발 요인을 바로잡아야할 텐데, 그 핵심 요인이 바로 채용 단계에서 출신학교와 학력으로 지원생을 차별하는 관행이라고 보았기 때문이다. 즉 노동의 영역에서 출신학교 차별 문제는 교육 문제와 무관치 않지만, 입시경쟁과 사교육 고통이라는 차원에서는 ‘무관치 않음’을 넘어 ‘핵심의 핵심’이라고 판단했기 때문이다. 이런 문제의식은 우리만의 주관적인 생각이 아니라 이 나라 모든 학부모들이 한결 같이 허리를 졸라매고 사교육비를 지출할 때 마음속에 품은 동기라는 것을 국가 통계청은 5년 동안의 조사를 통해서 밝혀왔다.

[표 1] 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 어려워			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.

2009년부터 2013년까지 5년간 발표된 사교육 의식조사 결과<sup>1)</sup>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.(참고로 교육부와 통계청은 2014년부터 사교육 의식조사를 중단함.) 게다가 세 번째로 많이 응답한 ‘대학 서열화 구조가 심각하기 때문’이라는 것도 “대학 서열화 구조→출신학교 차별→취업 불리함”이라는 인식적 흐름 속에 있으므로 같은 맥락에 있는 응답이라고 볼 수 있다.

입시와 채용에 있어 출신학교 차별이 있기에, 좀 더 좋은 학벌을 갖기 위한 경쟁은 치열해진다. 또 치열해진 경쟁에서 살아남기 위해 사교육 의존은 더욱 커진다. 즉 사교육비 부담의 근본 원인은 교육이 아닌 채용 시장이나 대학체제 같은 사회 문제이다.

지난 5년간 취업 등에 있어서 출신대학이 중요하기 때문에 사교육비를 쓴다는 국민들이 이 명백한 의식 앞에서 정부가 취할 조치는 이 바람직하지 못한 관행을 법률로 다스리는 일이다. 그러나 그 조치 대신 박근혜 정부 들어선 2015년부터 교육부와 통계청이 해온 일은, 그 통계 조사를 실시하지 않기로 한 것이다. 조사 중단의 구구한 변명이야 있겠지만, 국민들은 왜 정부가 이 조사를 중지했는지 직관적으로 알고 있다. 그것은 바로 해결도 하지 못할 일이면서 실태의 원인을 계속 규명해 주는 것이 정치적으로 부담스럽다는 이유 때문이다. 문제를 해결하지 않으면서 문제를 덮어버리는 상황은 문제인 정부가 들어섰어도 여전하다.

이렇듯 학부모의 사교육비 지출 원인에는 자녀가 출신학교로 차별받지 않게 하려는 마음이 담겨 있다. 그러려면 SKY 명문대에 가야하고, 명문대 입학에 유리한 영재고, 자사고, 특목고를 가야하고, 이는 국제중, 사립초, 소위 영어유치원까지 내려가고 있다. 이러한 사회구조 속 학부모들의 인식은 사교육비 통계에 고스란히 반영되었다. 만약 출신학교로 자녀가 차별 받지 않고 능력대로 취업할 수 있다면, 획기적인 수준으로 사교육비를 줄일 수 있다. 어느 학교에 가든 그곳에서 역량을 키우고, 그 키운 역량을 실력대로 평가받을 수 있다면 지금과 같은 과도한 경쟁을 줄일 수 있기 때문이다. 바로 이 때문에 출신학교 차별금지법이 우리 교육의 불합리한 경쟁과 제도를 개선할 수 있는 실마리가 될 수 있다.

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

## Ⅱ. 출신학교 차별의 실태

### 1. 입사, 채용, 일상에서의 출신학교 차별 관행

#### 1) 여론조사를 통해서 본 출신학교 차별의 실태

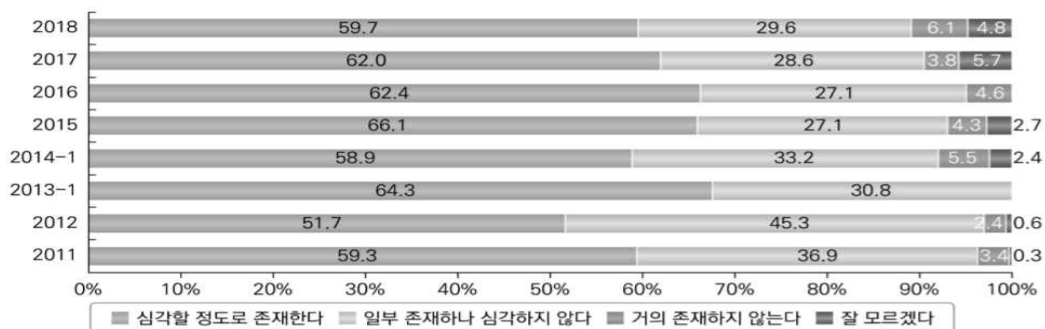
입사, 채용, 일상에서의 이러한 출신학교 차별은 여론조사 결과에서도 그대로 드러난다. 한국교육개발원은 2018년 ‘교육여론조사’를 발표하였다. 그중 학력·학벌주의의 심각성과 관련된 여론조사 결과는 다음과 같다.

첫째는, ‘대학졸업장 유무에 따른 차별이 있는가?’라는 질문에 심각할 정도로 존재한다는 응답이 59.7%에 달했고, 일부 존재하나 심각하지 않다는 비율(29.6%)까지 합하면 89.3%로 무려 90%에 가까운 국민들이 대학졸업장 유무에 의한 차별이 존재한다고 인식하고 있었다. 이는 고졸이나, 대졸이나 등의 학력 차별에 대한 문제에 대해 지속적으로 국민들이 심각하게 인식하고 있음을 보여주는 결과이다.

【표 2】 대학졸업장 유무에 따른 차별의 심각성 (2011-2018)

(단위: 명(%))

대학졸업장 유무 차별성	2018					2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/ 대졸	대학원졸	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체
심각할 정도로 존재한다	1,193 (59.7)	18 (64.3)	267 (60.3)	792 (59.6)	116 (58.0)	1,239 (62.0)	1,247 (62.4)	1,321 (66.1)	1,178 (58.9)	1,285 (64.3)	930 (51.7)	890 (59.3)
일부 존재하나 심각하지 않다	591 (29.6)	3 (10.7)	127 (28.7)	402 (30.2)	59 (29.5)	572 (28.6)	542 (27.1)	541 (27.1)	664 (33.2)	615 (30.8)	816 (45.3)	554 (36.9)
거의 존재하지 않는다	121 (6.1)	3 (10.7)	21 (4.7)	79 (5.9)	18 (9.0)	75 (3.8)	91 (4.6)	85 (4.3)	110 (5.5)	60 (3.0)	44 (2.4)	51 (3.4)
잘 모르겠다	95 (4.8)	4 (14.3)	28 (6.3)	56 (4.2)	7 (3.5)	114 (5.7)	120 (6.0)	53 (2.7)	48 (2.4)	40 (2.0)	10 (0.6)	5 (0.3)
계	2,000 (100.0)	28 (100.0)	443 (100.0)	1,329 (100.0)	200 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	1,800 (100.0)	1,500 (100.0)



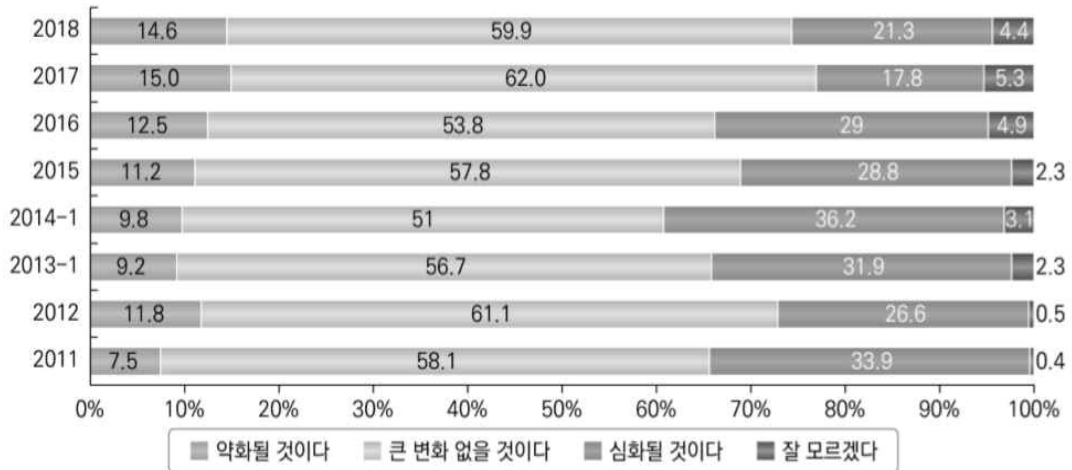
출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2018년

두번째는, ‘우리나라의 학벌주의는 앞으로 어떻게 변화할 것이라고 생각하는가?’라는 질문이었다. 큰 변화가 없을 것이라는 응답이 59.9%에 달했고, 심화될 것이라는 비율(21.3%)까지 합하면 무려 81.2%가 학벌주의에 대해 부정적으로 전망하였다. 이러한 비관적인 전망은 2011년부터 큰 변화 없이 지속되고 있다.

[표 3] 학벌주의에 대한 전망 (2011-2018)

(단위: 명(%))

학벌주의 전망	2018					2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/대졸	대학원졸	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체
악화될 것이다	291 (14.6)	3 (10.7)	56 (12.6)	195 (14.7)	37 (18.5)	300 (15.0)	249 (12.5)	224 (11.2)	195 (9.8)	183 (9.2)	213 (11.8)	113 (7.5)
큰 변화 없을 것이다	1,197 (59.9)	16 (57.1)	254 (57.3)	810 (60.9)	117 (58.5)	1,239 (62.0)	1,075 (53.8)	1,155 (57.8)	1,019 (51.0)	1,134 (56.7)	1,099 (61.1)	872 (58.1)
심화될 것이다	425 (21.3)	5 (17.9)	106 (23.9)	273 (20.5)	41 (20.5)	355 (17.8)	579 (29.0)	575 (28.8)	724 (36.2)	637 (31.9)	479 (26.6)	509 (33.9)
잘 모르겠다	87 (4.4)	4 (14.3)	27 (6.1)	51 (3.8)	5 (2.5)	106 (5.3)	97 (4.9)	46 (2.3)	62 (3.1)	46 (2.3)	9 (0.5)	6 (0.4)
계	2,000 (100.0)	28 (100.0)	443 (100.0)	1,329 (100.0)	200 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (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, 2018년

2) 실제 사례

① (입시 영역) 로스쿨 입시 : 출신대학을 5등급으로 나누어 차별했던 한양대 2014년 실태

2016년 6월 2일, 언론은 서울시 소재 모 사립대 로스쿨의 입학 과정에서 출신 학교로 지원자를 차별했다는 증거를 보도<sup>2)</sup>했다. “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·치대·한의대, 카이스트, 포항공대, 경찰대, 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 1] 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
	총괄평가(구성의 체계성, 내용의 논리성, 글의 완성도 등)	8	7.5	7	6.5	6
성실성		70	63	56	49	42
	SKY법대, 의치한, 과기원, 포항공대, 경천대					
	이외 대학 법, 회법학				기타 법학	기타 비법
	경희·외대·시립대·부산대·경북대·전남대 법학					
서류종합 평가	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) 한겨레신문, ‘SKY는 S등급’...사립로스쿨 출신대학 카스트제, 2016.6.2.

② 채용 영역

가. 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 2] 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 임○○ : (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



[표 4] 금융감독원 보도자료 미공개 자료 중 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	송실대	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

나. 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 학벌차별, 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.

## 다 특정대학 출신 합격자를 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, 2013년 하나은행 채용비리 검사 잠정결과, 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.

2. ‘특정대학 출신 합격자를 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, 금감원 2013년도 하나은행 채용비리 추가 사실 확인, 2018.4.4.

다. 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 차등

부여하였다. 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.

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, 송실대, 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 매겼다.

라. 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.

마. 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 전형 시 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 간호 직종 채용에서 인위적으로 배제한 것이 드러나 사회적 물의를 일으켰다.

[그림 3] 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 (10.30)

위와 같은 사례들은 기업들이 왜 입사지원서에 출신대학 기재란을 유지하고 있는지를 보여주는 분명하게 보여준다. 기업들은 출신학교 정보를 평가지표로 활용하여 고용정책 기본법에서 금지하는 학력과 출신학교에 따라 지원자를 불합리하게 차별하고 있는 것이다.

### ③ 일상에서의 출신학교 차별 관행

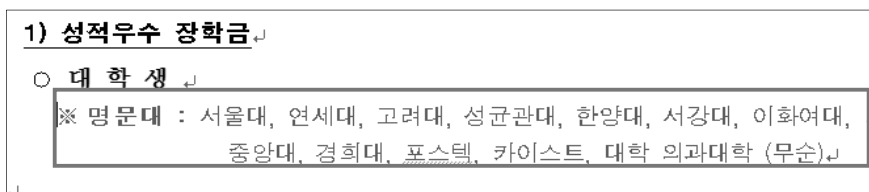
일상생활에서도 출신학교 차별은 빈번히 일어나고 있다. 다만 너무나 오랫동안 빈번히 일어났기 때문에 문제를 문제로 인식하지 못하는 것이다. 우리 일상 속에 스며든 출신학교 차별을 세 가지 사례로 살펴보자.

가. 지자체 군 단위 장학재단의 ‘특정대학 진학 장학금’ 지급 관행

사교육걱정없는세상의 조사 결과 지자체 군 단위에서 운영하고 있는 장학재단(지역별 명칭은 다양. ○○군 인재육성장학회, ○○군 교육발전위원회, ○○군 장학재단, ○○군 애향장학회, ○○군 향토장학회 등등. 이하 장학재단)은 군 단위에서 직접 운영하는 재단법인 형태로 지자체 출연금과 기탁금을 받아 운영되고 있었다. 조사 대상 군 단위 장학재단의 과반이 넘는 곳이 ‘특정대학 진학 장학금’을 지급하고 있는 것으로 밝혀졌다.

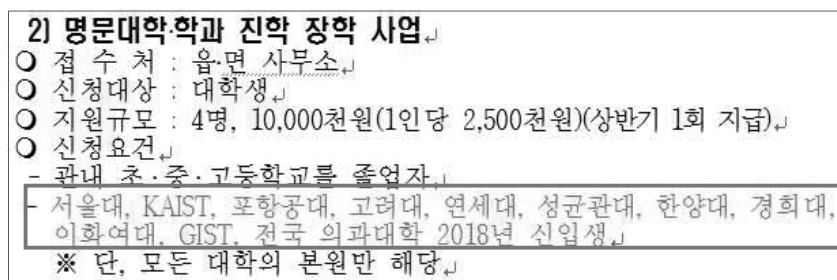
무안군의 예에서 확인할 수 있듯이 ‘특정대학 진학 장학금’ 제도를 운영하고 있는 지자체에서는 선발 공고문에서 노골적으로 ‘명문대’라는 표현을 사용하고 입학생들에게 ‘성적우수 장학금’이란 명목으로 장학금을 지급하고 있었다. 또한 이에 해당하는 특정 대학 명도 별도 표기함으로써 특정되지 않은 소위 비명문대 진학자들을 차별하고 있었다.

[그림 4] 전남 무안군 장학재단 2018년도 장학생 선발공고문 2쪽



‘특정대학 진학 장학금’을 지급하는 거의 대부분의 지자체에서 이러한 문제점이 발견되었다.

[그림 5] 전남 신안군 장학재단 2018년도 장학생 선발 공고문 5쪽



또한 ‘특정대학 진학 장학금’은 일반 장학금에 비해 지급하는 장학금액 차이가 매우 컸다. 일반대학 성적장학금이 군 단위 별로 편차는 있지만 평균 150만원-200만원인데 비해 ‘특정대학 진학 장학금’은 500만원에서 1,000만원으로 대략 최소 3배에서 최대 6배 가량 금액 차이가 나는 실정이다.

[그림 6] 전북 장수군 장학재단 장학생 선발 공고문 2쪽

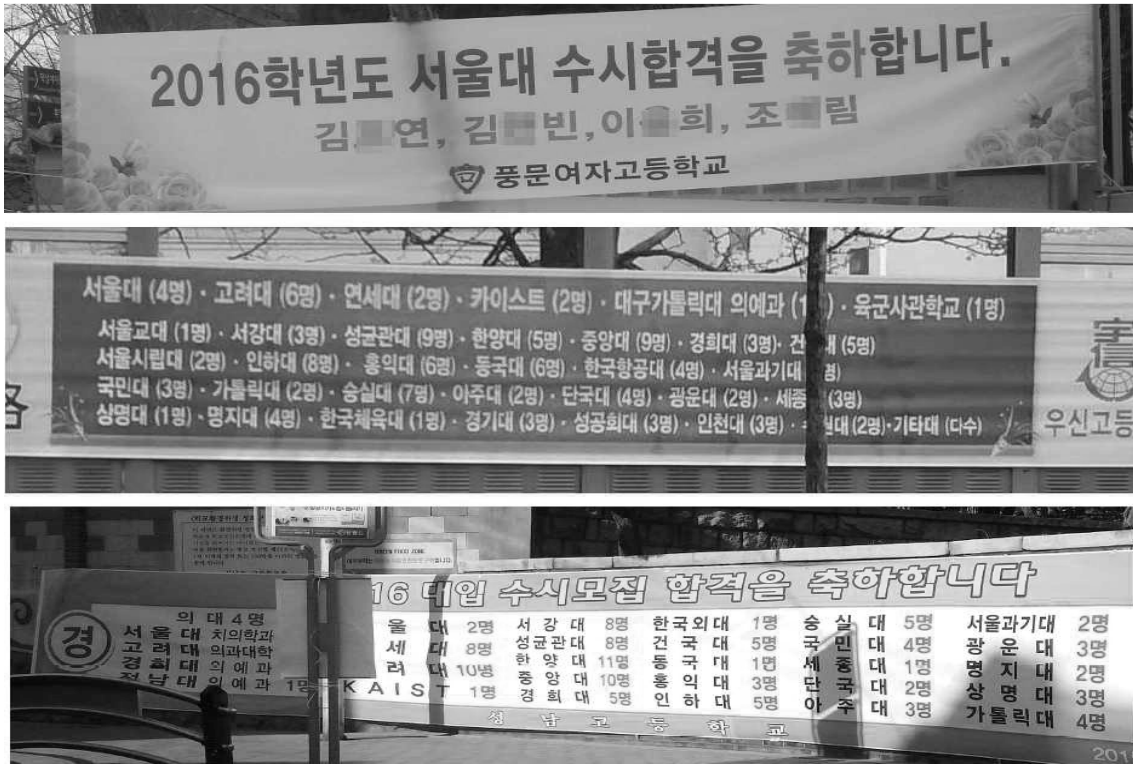
① 60점 이상 : 3,000천원
※ 단, 영어 2등급 이내, 4개 과목(국어, 수학, 탐구 2개 과목) 적용
② 50점 이상 : 2,000천원
※ 단, 영어 3등급 이내, 4개 과목(국어, 수학, 탐구 2개 과목) 적용
고등학교 1학년~ 3학년 1학기까지 전과목 내신성적이 아래에 해당하는 자
① 평균 2등급 이내 : 3,000천원
② 평균 4등급 이내 : 2,000천원
서울대, 연세대, 고려대 신입생
① 서울대학교 : 10,000천원
② 연세대·고려대학교 : 8,000천원

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. 더욱 심각한 것은 이와 같은 관행이 한국사회의 대학 서열화와 학벌주의를 부추기고 온존시켜 나가는 기제로 작동하고 있다는 점이다.

#### 나. 각종 현수막 및 언론 보도

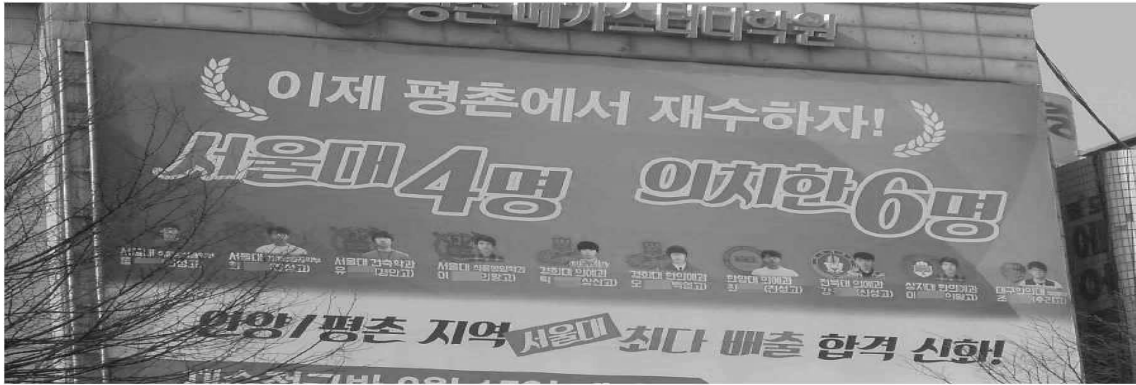
##### -특정학교 합격 각종 현수막

국가인권위는 합격 현수막이 학벌차별을 부추기는 비교육적인 광고수단이니 자제하라는 입장의 성명을 2012년과 2015년 두 차례에 걸쳐 발표했고, 교육부에서도 합격 현수막 자제 요청 공문을 각 학교마다 보냈지만 일부 학교들, 특히 사립학교들은 2016년에도 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 있었다. 학교 대비 학원가의 합격 현수막은 1 : 9 정도의 비율로 그 정도가 매우 심각했다. 특히 지역교육청의 관리 감독이 엄격하지 않은 지역의 경우, 학원가 거리마다 합격 현수막이 도배되어 있다시피 했다. 경기 안양 평촌, 경기 성남 분당, 고양 일산, 광주 봉선동 등 사교육걱정없는세상이 직접 학원가를 방문해 조사한 결과, 가장 많은 합격 현수막을 찾아볼 수 있었다. 외벽 뿐 아니라 내부게시판과 복도벽면 전체를 합격정보로 도배 하는 등, 학벌차별을 조장하는 합격현수막을 100건 이상 적발하고 시정을 요청했다. 하지만 시정 조치가 제대로 이루어지지 않고 있는데 이는 강제적으로 규제할 수 있는 법이 없기 때문이다.

[그림 7] 얼굴사진, 개인 신상 공개, 대형현수막 (평촌 메가스터디)



[그림 8] 탈북 학생 등 민감한 정보까지 내건 경우(목동 비상학원)





[그림 9] 학원 내부 홍보 벽을 이용해서  
합격 현수막에 준하는 홍보물을 내건 경우  
(위로부터 프라임학원, 분당대찬학원, 강영호국어논술학원)



-서열화 조장하는 언론보도

언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률에 따르면 언론의 사회적 책임<sup>3)</sup>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.

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

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 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 모습이 보이기 때문이다.<sup>4)</sup>

실제 보도 내용을 살펴보면 이를 확인해보자. 매년 언론사들은 서울대 합격자 배출 고교 순위와 국·영·수 합산 기준 고교 순위를 발표하고 기사화한다. 순위와 서열화를 당연하다는 듯이 부추기는 이런 기사는 독자가 좋은 고등학교의 기준이 서울대 입학 인원과 국·영·수 점수의 상대적 우월성에 있는 듯하게 만든다. 언론이 공익과 사회적 책임을 실천하는 자세를 가졌다면 어떤 이유로 각 고등학교가 서울대 입학 인원엔 차이가 생기는 것인지, 국·영·수 점수의 격차가 학교 간에 왜 벌어지는 것인지에 대한 원인을 파고 들어야 하지만, 기사에서 그 의도는 거의 드러나지 않는다.

[그림 10] 서열화를 조장하는 언론보도

서울대 합격자 배출 고교 순위				국·수·영 합산 기준 고교 순위			
〈중앙일보, 2013〉				〈조선일보, 2013〉			
학교명	고교 유형	합격자 수(명)	*비고(2013)	순위	학교명	지역	평균합계
대원외고	특목고(외국어고)	95	83	1	대원외고(특)	서울	385.9
용인외고	자율형사립고	92	45	2	민족사관고(자사)	강원	385.1
서울과학고	특목고(과학영재학교)	90	82	3	한국외대부고(자사)	경기	384.8
경기과학고	특목고(과학영재학교)	74	57	4	인천국제고(국)	인천	381.1
서울예술고	특목고(예술고)	70	79	5	현대정운고(자사)	울산	380.5
하나고	자율형사립고	66	44	6	한일고(비)	충남	380.4
세종과학고	특목고(과학고)	56	30	7	상산고(자사)	전북	379.9
상산고	자율형사립고	54	52	8	경기외고(특)	경기	379.4
민족사관고	자율형사립고	51	42	9	서울국제고(국)	서울	377.6
한국과학영재학교	특목고(과학영재학교)	37	29	10	한영외고(특)	서울	377.5
명덕외고	특목고(외국어고)	36	36	11	부산국제고(국)	부산	377.3
한성과학고	특목고(과학고)	36	30	12	명덕외고(특)	서울	376.5
대구과학고	특목고(과학영재학교)	35	**		대구외고(특)	대구	376.5
대일외고	특목고(외국어고)	35	41				
한영외고	특목고(외국어고)	35	19				
선화예술고	특목고(예술고)	34	33				
현대정운고	자율형사립고	32	27				
				53	양서고(중)	경기	354.6
				54	한국외대부고(비)	충북	354.3
				55	송덕고(자사)	광주	354.2
				56	부산중앙고(비)	부산	353.9
				57	세마고(자공)	경기	353.1
				58	경신고(자사)	대구	352.9
				59	와부고(자공)	경기	352.3
				60	한가람고(자사)	서울	351.9
				61	광주과학고(특)	광주	351.4
					중동고(자사)	서울	351.4
				63	세화여고(자사)	서울	350.5
				64	인천하늘고(자사)	인천	350.4
				65	경주여고(비)	경북	349.9

2016년에는 서울대 합격자에 대한 언론 간의 과열 보도 경쟁이 빚어낸 에피소드도 있었다. 김희선 의원실(새누리)이 서울대 입학본부로부터 받은 자료가 한 언론에 흘러들어가고, 그 와중에 검증도 없이 다른 언론사들이 무분별하게 받아쓰기 식으로 보도하면서, 언론사 기사별로 합격자 숫자가 다르게 보도된 것이다. ‘서울대 합격생을 가장 많이 배

4) 박흥기, 김재천(2003), 학벌리포트, 더북, 50쪽.

출한’, ‘2016 합격생 최다 배출교’ 등의 표현으로 기준점 없이 고교별 합격자 현황을 퍼다 나르는 행태가 나타났다. 그런데 일부 고교가 자체 발표한 현황보다 적은 숫자가 보도되면서 학부모 동문으로부터 진학실적을 부풀리기 한 게 아니냐는 항의가 빗발쳐 그 고등학교가 피해를 보게 되었다고 한다.<sup>5)</sup>

또 한 가지 사례를 보면, 2015년 메르스 사태 속에서 대서특필된 사건이 있었는데, 재미 한인 여고생의 하버드대, 스탠퍼드대 동시 합격이 거짓말이었다는 것이다. 당시 이 문제에 대해 언론의 자성을 촉구하는 글이 있었는데, 여기에 학벌 문제를 다루는 언론의 태도에 대한 지적이 있었다.

어렸을 때 부모님에게 성적을 속이는 일이 종종 있다. 그 일이 큰 파문이 되거나 대국민 거짓말이 되지 않는 것은, 그 사건 자체를 아무도 모르기 때문이다. 반면에 이번 ‘천재소녀’의 일이 큰 파문이 된 것은 국민이 그 거짓말을 알았기 때문이다. ...(중략)...매체들이 앞다투어 보도했기 때문에, 애초에 크게 될 일이 아니었는데 국가적 파문이 되고 말았다.

(중략)... 우리 방송사들은 일류대에 입학한 학생의 사연을 중요하게 전한다. 과거엔 서울대가 중심이었다가 최근엔 미국 일류대에까지 관심이 확장됐다. **방송국들은 성적, 명문 학벌, 영어 등을 중요한 가치로 내세우는 프로그램들을 수시로 방송한다.** ...(중략)... 일류대 학벌이란 고등학생 때 시험을 잘 봤다는 뜻일 뿐 지성과는 아무런 관련이 없는데도 방송국이 이런 오도된 가치관을 주입한다. ...(중략)... **학벌이나 성적, 영어 실력 등이 사람의 가치 자체를 결정짓는다는 식의 내용도 수시로 방송한다.** 최근 tvN ‘성적욕망’처럼 입시강사를 등장시켜 사교육경쟁을 부추기기도 한다.

이렇게 방송이 성적지상주의, 학벌주의를 고취하고 명문대 합격 소식이 국무총리 검증 같은 국가중대사보다도 더 중요하다는 메시지를 전달하면 당연히 입시에 대한 사회적 관심이 더 커질 수밖에 없다. 그것은 가정에서의 더 큰 압력을 초래하게 되고 학생은 더 큰 압박을 받게 될 것이다. ...(중략)... **매체사들은 학생에게 스트레스를 주는 학벌주의를 개탄하기 전에 자신들의 학벌주의부터 돌아봐야 할 것이다.**

출처 : 데일리안, <하재근의 닭치고tv> 천재소녀 파문 책임은 동시입학 열광한 당신에게 있다, 2015.6.14.

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 보도 등에 초점을 맞춰야 한다. 특히, 채용실적 및 입시실적으로 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.

5) 베리타스 알파, [알고보자] 서울대 합격자 고교별 순위 왜 다를까, 2016.2.15.

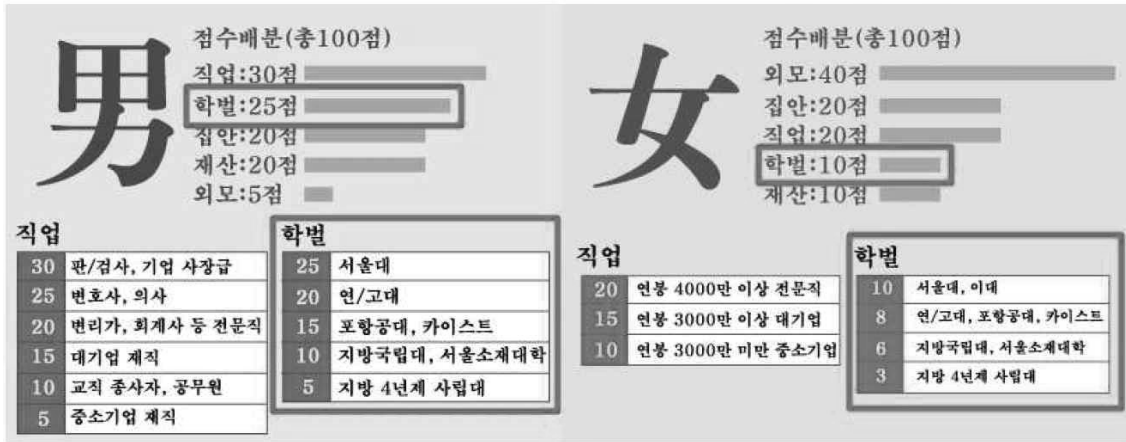
### 다. 결혼정보 회사의 등급

어느 결혼정보회사는 출신학교에 따라 15등급까지 점수를 매기고, 학별과 부모님 출신 학교, 재산까지 포함해 사람을 점수화 시키는 등 다양한 차별 기준을 만들어내고 있다. 특히 남자 학별 25점(서울대 25점, 연고대 20점, 지방사립대 5점) 여자 학별 10점(서울대, 이대 10점, 연고대 8점, 지방 사립대 3점)이라는 자의적인 기준을 적용해 출신학교 차별을 부추기는 곳도 있다. 이런 등급과 차별 행태가 마치 사회적으로 합리적이고 바른 일인 양 공공연하게 이루어지고 있는 것은, 차별을 시정할 수 있는 법적 근거가 미비하고 규제가 약하기 때문이다. 사람을 등급으로 점수화시키며 차별하는 관행은 이제 우리 사회에서 없어져야 할 문화이다.

[그림 11] '21세기 신귀족'이라는 표현을 쓰며, 'SKY대-명문대 유학', '수도권 4년제 일반유학', '지방 4년제', '전문대 이하'로 학력 수준을 기재하도록 유도하고 점수를 매기는 결혼정보회사



[그림 12] 남자 학벌은 25점 만점(서울대 25점, 연고대 20점... 지방 4년제 사립대 5점), 여자 학벌 10점 만점(서울대 10점, 지방 4년제 사립대 3점)으로 등급과 점수를 매기는 결혼정보회사



라. 금색 자수 과잠6)에 출신고까지 새기며 출신학교 내세우는 대학생 문화 확산

대학생 과잠은 학생들이 스스로 출신학교로 사람을 차별하는 현 실태를 가장 적나라하게 보여준 현상이다. 심지어 금색 자수로 출신학교를 부각시킨 과잠을 입고 다니기도 하고, 팔 부분에 출신 고등학교(00외고)까지 새겨 자신이 명문고 출신의 명문대생임을 내세우기도 한다. 이런 과잠 문화는 ‘SKY - 인서울 - 지잡대’등의 대학 등급을 만들어내며 과열된 입시 경쟁을 부추기고 있다. 출신학교를 한 사람의 능력의 전부인 것처럼 드러내는 이러한 문화는 대다수 학생들에게 열패감과 상실감을 가져다주며 학생들의 자유로운 진로/진학 선택을 방해하고 있다.



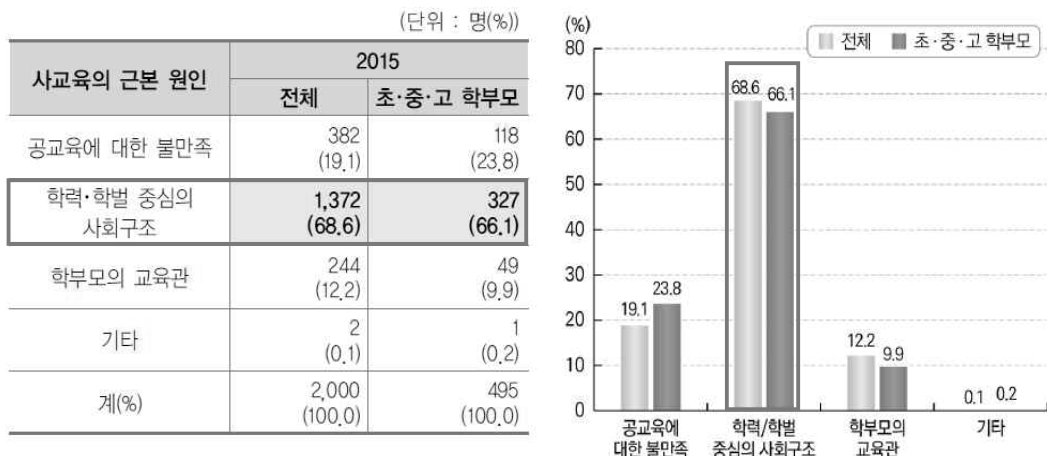
6) 대학 학과 점퍼의 줄임말

## 2. 그로 인한 결과

### 1) 사교육비 증가

학력·학벌 중심의 사회구조와 사교육의 관련성에 대한 국민 인식은 2015년 한국교육개발원의 교육여론조사 결과에서 여실히 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.

[표 5] 사교육의 근본 원인



출처: 한국교육개발원(2015), 교육여론조사.

이렇듯 학부모의 사교육비 지출 원인에는 자녀가 출신학교로 차별받지 않게 하려는 마음이 담겨 있다. 그러려면 SKY 명문대에 가야하고, 명문대 입학에 유리한 영재고, 자사고, 특목고를 가야하고, 이는 국제중, 사립초, 소위 영어유치원까지 내려가고 있다. 이러한 사회구조 속 학부모들의 인식은 사교육비 통계에 고스란히 반영되었다. 올해 교육부와 통계청이 발표한 초·중·고 사교육비 조사 결과, 학생 1인당 월평균 명목 사교육비는 29.1만 원으로, 역대 최고치였던 2017년 27.2만 원을 또 갱신했다. 이는 전년 대비 7.0%, 1.9만 원이 증가한 것으로, 증가폭 또한 역대 최고이다.

[그림 13] 1인당 월평균 사교육비(명목) 변화 추이 (단위: 만원)



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 제안하고 있는 것은 이에 대한 정책 대안과 법·제도적 장치가 혁신적이고 강도 높게 마련되어야 함을 시사한다.

만약 출신학교로 자녀가 차별 받지 않고 능력대로 취업할 수 있다면, 사교육비를 줄일 수 있다. 어느 학교에 가든 그곳에서 역량을 키우고, 그 키운 역량을 실력대로 평가받을 수 있다면 지금과 같은 과도한 경쟁을 줄일 수 있다. 바로 이 때문에 출신학교 차별금지법이 우리 교육의 불합리한 경쟁과 체도를 개선할 수 있는 실마리가 될 수 있다.

## 2) 선발효과에 경도되어 교육의 질 개선 없는 대학

-우리나라 대학교육은 9등급에서 8등급 수준의 교육

입시와 사교육지옥의 고통을 감내하면서까지 교육 경쟁에 뛰어드는 가장 핵심적인 이유는 소위 좋은 대학을 가기 위해서이다. 요즘처럼 취업이 어려운 시기에 그래도 좋은 대학을 나와야 좋은 직장에 취업이 될 확률이 높을 것이라는 인식이 강하기 때문이다. 또 ‘어디 대학 출신’이라는 학벌은 평생 따라다니는 꼬리표가 되고, 똑똑함과 성실함의 기준이 되는 사회적 인식도, 좋은 대학에 목매는 큰 이유가 된다.

현재의 행복을 포기하고 오직 ‘좋은 대학’만 가면 모든 문제가 해결될 것 같이 죽기 살기로 공부하여 대학을 가지만, 대학 교육은 매우 실망스러운 상황이다. 희망제작소 「불안한 청년 대학을 말하다」 연구의 인터뷰 참여한 대학생들의 이야기를 들으면 현재 대학교육의 실상이 얼마나 나쁜지 알 수 있다.

‘사실상 관계 측면이나 배우는 내용의 측면이나 고등학교 연장선’,  
‘교수가 수업에 대해 고민하는 게 아니라 수업에서 학생에게 토플만 맡겨놓고 자기는 논문 쓰기에 바쁜...’,  
‘한 달 간격으로 자격증 시험이 기다리고 있어요. 이제 전공 공부는 중요하지 않은거죠. 자격증이나 토익 같은 어학시험을 봐야 하는데, 전공 공부가 중요하지 않으니까 수업시간에 (토익이나 자격증 관련) 책을 늘어놓고 고등학교 때 수능공부 하듯이...’,  
‘한 학기 동안 배웠던 필기랑 교과서를 다 해서 정리했는데 A4용지 4장 밖에 안 나오는 교육’<sup>7)</sup>

이처럼 우리나라 대학은 엄격한 입시 경쟁 시스템을 통해 우수하다는 학생을 선발하고 있지만 정작 대학교육은 우수하지 못하다는 것이다. 선발은 엄격하게 하지만 그 이후의 교육은 고등학교 교육의 연장선이고, 다시 취업 준비를 위한 수단으로 전략한다. 대학교육에 대해 오랜 경험이 있는 전문가들은 우리나라 대학교육의 심각성에 대해 많은 걱정을 하고 있다.

‘가공능력이 떨어져 원재료라도 좋은 것을 확보해서 살아온 것이 지금까지의 우리나라 명문대이다.’ (김신일 전교육부장관)  
‘우리의 대학은 엄격히 뽑고 아무렇게나 가르치자는 식의 지대를 지냈다. 이것은 지대를 받아먹는 자세다. 대학이 간판으로 계급을 만들고 불로소득을 취한 형국이다.’(이명현 전 교육부 장관)  
‘대학이 경쟁력이 없는 이유는 가르치는 경쟁이 아니라 뽑는 경쟁으로 대학서열구조를 유지하기 때문이다.’<sup>8)</sup> (서남표 한국과학기술원 총장)

결국 우리나라 대학은 뽑을 때는 영재를 원하지만 막상 교육은 둔재를 만들어 버린다는 것이다. 대학교육에 대한 실망감으로 많은 학생들은 반수나 재수를 선택하거나, 군 입대, 공무원 시험 준비로 들어간다. 학생들은 배우고 싶은 과목을 수강하기보다는 학점 잘 주는 과목을 찾아다닌다.<sup>9)</sup>

외국과 비교하면 우리나라 대학교육의 경쟁력의 문제는 심각하다. 스위스 경영대학원 (IMD)이 OECD국가와 개발도상국 국가 총 약 60개국<sup>10)</sup>의 대학교육의 경쟁력을 조사

7) 유혜승·이은지(2016)

8) 대한민국 교육 40년

9) 김성수, 대학입학보장제의 방향과 전략을 제시한다, 대학입학보장제 2차 토론회 자료집, 2016.12.21.



분석한 결과를 살펴보면, 2016년 55위에 이어 2017년 53위, 2018년 49위로 최하위권을 면하지 못하고 있는 실정이다.

[표 6] IMD 세부지표별 순위

지표 유형	교육경쟁력 세부지표	순위(지표값)		
		'17	'18	순위변동
교육 분야 우리나라 순위/참가국 수		37/63	25/63	▲12
정량	GDP 대비 교육관련 공공지출(%)(유·초·중·고등)	26(5.1)	27(5.1)	▼1
	학생 1인당 교육관련 공공지출(%), 1인당 GDP 대비(중등)	18(23.8)	4(28.3)	▲14
	초등학교 교사 1인당 학생 수(명)	40(16.86)	39(16.79)	▲1
	중등학교 교사 1인당 학생 수(명)	50(15.46)	48(14.79)	▲2
	중등학교 취학률(%)	16(96.2)	10(96.6)	▲6
	25-34세 인구의 고등교육 이수율(%)	2(69.0)	3(70.0)	▼1
	25-65세 여성의 고등교육 이수율(%) <sup>주3)</sup>	50(50.5)	19(43.4)	▲31
	학업성취도(PISA2015)	9	9	=
	인구 천명당 고등교육 외국인 학생 수(명)	44(1.10)	46(1.07)	▼2
	15세 이상 문맹률(%)	미참여		
정성	교육제도(경쟁사회의 요구에 부합 정도)	42(4.77)	38(5.16)	▲4
	과학교육(학교에서 과학교육의 강조 정도)	35(5.23)	31(5.63)	▲4
	대학교육(경쟁사회의 요구에 부합 정도)	53(4.45)	49(4.84)	▲4
	경영교육(산업계 요구에 부합 정도)	54(4.62)	47(5.14)	▲7
	언어능력(기업의 요구에 부합 정도)	42(5.17)	33(6.00)	▲9
배경	1인당 교육관련 공공지출(US\$/1인)	26(1,309)	25(1,409)	▲1
	영어숙달도(토플성적)	48(83)	47(84)	▲1
	인구 천명당 고등교육 유학생 수(명)	18(2.14)	19(2.11)	▼1

주1) ( ) 안은 지표값임  
 주2) 배경지표는 순위산출에 활용되지 않고, 해당 국가의 배경 정보 확인용임  
 주3) 고등교육 졸업자 중 여성 비율(%) 지표가 '25-65세 여성의 고등교육 이수율'로 변경됨

우리나라 대학은 우수한 학생, 1등급 학생을 뽑고 싶어 하고 그것을 대학의 당연한 권리라고 생각하지만 막상 대학 교육은 61개국 중 55등 수준 교육 등급으로 따지면 9등급 중 '8등급' 교육을 하고 있는 것이다. 특히 정성지표 부분은 각국의 경영자의 의견 조사를 통해 얻어지는 자료인데 대학교육이 최하위를 차지했다.

이 뿐만 아니다. WEF(World Economic Forum) 스위스 제네바의 세계경제포럼 발표에 의하면 우리나라 고등교육체제의 질은 2014년 144 개국 중 73위, 2015년 140 개국 중 66위를 차지하였고 2016년에는 138개국 중 75위, 2017년에는 137개국 중 81위<sup>11)</sup>로 계속 하락 국면이다.

10) IMD교육경쟁력순위(통계청 블로그)  
 11) WEF 교육관련 지수 순위(통계청 블로그)

[표 7] WEF 교육경쟁력 한국 순위

구분		2012	2013	2014	2015	2016	2017
보건 및 초등교육	초등교육의 질	14	23	44	36	37	41
	초등교육 순취학률	21	28	12	31	54	30
고등교육 및 직업훈련	중등교육 총취학률	43	47	48	48	58	53
	고등교육 총취학률	1	1	2	2	2	3
	교육체계의 질	44	64	73	66	75	81
	수학 및 과학교육의 질	8	20	34	30	36	36
	경영대학(원)의 질	42	56	73	59	63	69
	학교 내 인터넷 접근도	7	13	10	19	20	15
기업혁신	대학-기업 간의 연구 협력	25	26	26	26	29	27

주\_ 2012년 144개국, 2013년 148개국, 2014년 144개국, 2015년 140개국, 2016년 138개국, 2017년 137개국을 대상

\* 출처 : 2017 간추린교육통계

QS는 Quacquarelli Symonds의 줄임말로 영국의 대학 평가기관으로, 2004년부터 전세계 주요대학들을 대상으로 경쟁력을 평가하여 매년 순위를 발표하고 있는데 QS 세계대학 평가는 1위부터 1000위까지 발표한다. THE는 Times Higher Education의 줄임말로 영국의 대학 평가기관으로 World University Rankings(세계대학평가)를 매년 발표하는데 2018년에는 1,250개 이상의 대학을 대상으로 평가<sup>12)</sup>했다. QS나 THE에서도 마찬가지로 국내 대학이 좋은 성적을 거두지 못하는 것이 아래 표로 확인된다.

12) 국내 주요 대학 QS, Times 평가 순위(통계청 블로그)

[표 8] 국내 주요 대학 QS, Times 평가 순위

(단위: 순위)

구 분	2014		2015		2016		2017		2018	
	QS	Times	QS	Times	QS	Times	QS	Times	QS	Times
서울대	31	50	36	85	35	72	36	74	36	63
KAIST	51	52	43	148	46	89	41	95	40	102
포스텍	86	66	87	116	83	104	71	137	83	142
고려대	116	201-225	104	251-300	98	201-250	90	201-250	86	198
성균관대	140	148	118	153	106	137	108	111	100	82
연세대	106	201-225	105	301-350	112	251-300	106	201-250	107	201-250
울산과기대	-	-	-	-	-	-	-	201-250	-	201-250

주 1\_ 2009년까지 Times와 QS의 공동조사였던 세계대학평가가 2010년 QS와 Times 단독조사로 분리  
 2\_ 2018년 QS 세계대학평가 순위를 기준으로 정렬했으며, 울산과기대는 2017년 Times 신규 진입  
 출처\_ QS\_ <http://www.topuniversities.com>  
 Times\_ <http://www.timeshighereducation.com>

연구 수준 순위도 상당히 떨어진다. ‘교수 평가’로 요약되는 US News & World report의 대학 평가에 의하면 서울대는 국내 대학 중에서는 1위지만 세계대학 순위로 보면 129위에 그친다. 2015년 US 뉴스가 처음 세계대학 랭킹을 낼 때 72위였으나 계속 하락 국면이다. 2016년 105위, 2017년 119위, 2018년 123위에 이어 올해는 6계단 떨어졌다.<sup>13)</sup>

소위 말하는 SKY대학은 대학입학성적으로 서열화된 선발효과를 누리면서 한국에서 최고의 대학으로 군림하는 것일뿐 세계적인 대학들에 비해서는 교육의 질이나 대학경쟁력 등에서는 여전히 갈길이 멀다. 물론 세계대학평가는 실시 기관의 평가지표나 배점에 따라 점수가 다 다르게 나오기는 하지만 각 평가기관의 결과들이 가리키는 것은 우리나라 소위 좋은 대학들이 우수한 인재를 선점한 후에 그 이상의 역량으로 키워내는 일에는 제 몫을 하지 못하고 있다는 것이다.

또한 대학 사회에서 학자들에 대한 평가가 학문적 자질이 아닌 출신학교나 소속 학교가 결정적인 배경으로 작용하면서 진정한 경쟁과 공정한 논쟁이 다양하게 이루어지지 못하는 관행<sup>14)</sup>은 세계 대학들과 어깨를 나란히 할 수 있는 한국 대학이 없다는 위기를 불러 일으킨 원인이 되고 있다.

13) 한국대학신문, 2019.3.11.일자.  
 14) 김상봉, 학벌사회, 한길사, 2004, 322 ~ 326쪽.

## Ⅱ. 출신학교 차별금지법의 필요성

### 1. 기존 법 제도가 주는 시사점

출신학교 차별금지법 제정 운동을 전개하는 과정에서 확인한 바로, 일부 국민들은 ‘출신학교’를 능력이라 간주하고 채용 과정에서 출신학교를 확인하는 일을 기업이 우수한 인재를 확보하기 위해 당연한 과정으로 여기고 있다. 심지어 법조인들의 경우에서조차 이런 의식을 보이고 있다. 일견 타당한 지적 같이 보인다. 특정한 고교와 대학 출신이라는 명성을 얻기 위해 그는 해당 학교 입시가 요구하는 점수와 자격기준을 맞추기 위해 힘썼을 것이고, 따라서 특정 대학 출신이라는 것은 그가 그 대학이 요구하는 자격 기준을 갖춘 것이라는 거다. 그래서 그 자격 기준은 개인의 능력이기 때문에 비록 이를 절대적인 기준으로 보지는 않겠지만 적어도 유력한 참고 기준으로 삼을 수 있다는 것이고, 기업이 채용과정에서 보이는 출신학교 차별 행위는 정당하다는 주장이다.

그러나 이는 부적절한 주장이다. 만일 채용 과정에서 출신학교를 중시하는 것이 정당하다면 기업이 이를 참고하겠다고 공개적으로 표방해야 마땅하다. 그러나 어느 기업도 결코 이를 명시적으로 공언한 적이 없다. 왜냐하면 이는 위헌적이며 나아가 위법적이기도 하기 때문이다. 1994년 개정된 ‘고용정책 기본법 제 7조 1항’은 다음과 같다.

#### 「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.

사업주가 근로자를 채용할 출신학교와 학력으로 차별해서는 아니 된다는 것은 무엇을 뜻하는가? 이는 출신학교와 학력은 적어도 채용에 관한 한 ‘능력’(competence)이 아니라 ‘배경’(background)이라는 것이다. 물론 인종과 연령, 성별과 같이 선천적으로 타고난 것이 아니라 노력해서 얻어낸 후천적인 것이긴 하다. 그러나 후천적 배경도 배경에 불과하다. 배경을 능력으로 볼 수는 없다는 것이 법의 정신이다. 이것이 1994년 문민정부 때 고용정책기본법 개정에 담긴 뜻이다. 그래서 법률이 그러함으로 어느 누구도 출신학교를 개인의 능력을 재는 요소로 보아서는 안 되며, 기업이 그런 차별을 할 때 이를 정당하다고 인정해서는 안 된다.

## 2. 기존 법률의 한계

### 「대한민국헌법」 제11조 제1항

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 **사회적 신분**에 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 실효된 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 융자, 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 별칙 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 권고한다. 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 고용 부분을 어떻게 차별하여서는 아니 되고, 차별할 경우 어떤 제재를 받게 되는지 구체적으로 명시한 법이 필요하다. 바로 그것이 출신학교 차별금지법이다.

### 3. 국민 여론조사 결과: 81.5% 출신학교 차별금지법 제정 찬성

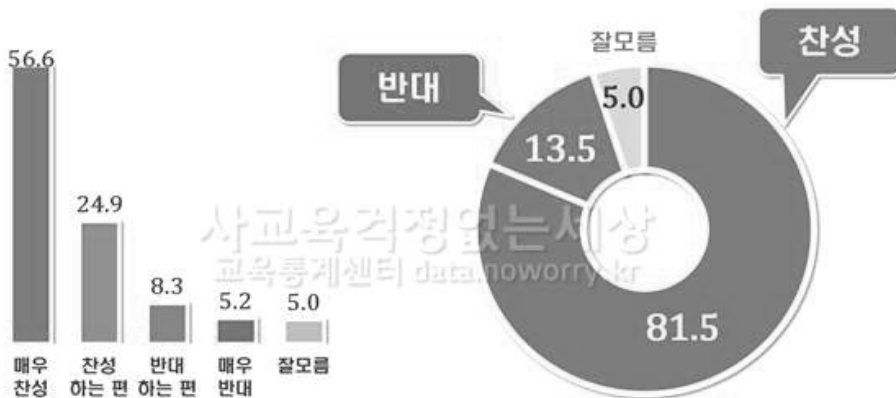
**\*조사 개요**

조사기관: (주)리얼미터  
 조사일시: 2017년 11월 13일 ~ 14일 (2일간)  
 조사대상: 전국 만 19세 이상 성인남녀 1,008명  
 조사방법: 구조화된 설문지를 이용한 전화 자동응답 방식  
 표본오차: 95%신뢰수준 ±3.1%p  
 가중값 산출 및 적용방법: 림가중(2017년 10월 기준 성, 연령, 지역별 가중 부여)

조사결과 응답자의 81.5%가 입시와 고용에 적용되는 ‘출신학교 차별금지법’ 제정에 찬성 의사를 밝혔다. 그만큼 학력과 학벌 차별에 대한 국민들의 고통이 심각하고 법 제도를 통해 이 문제가 해결되기를 바라는 열망이 크다는 것이 결과에 나타났다.

문제5. 출신학교 차별금지법안은 ‘입시’와 ‘취업’을 포함한 고용 전반에서 출신학교 정보를 가림으로써, 특정 학교 출신에 대해 우대와 차별을 하지 못하도록 금지하는 내용을 포함하고 있습니다. 이 법을 제정하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

‘입시와 고용에 적용되는 출신학교 차별금지법 제정’ 찬반 (단위: %)



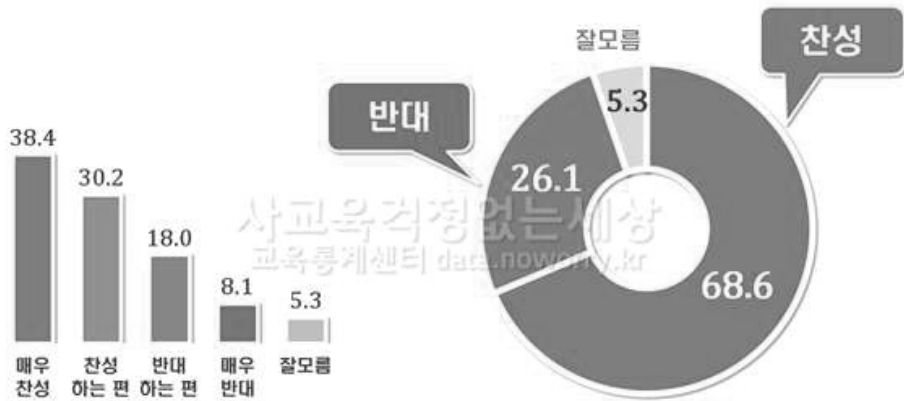
특히 상세조사표에 의해 지역과 연령, 성별과 학부모 여부를 초월하여 압도적인 지지를 받았음을 확인하였다.

	사례 수		매우 찬성	찬성하는 편	반대하는 편	매우 반대	찬성 (①+②)	반대 (③+④)	잘 모름
	조사완료	목표할당							
■ 전 체 ■	(1008)	(1000)	56.6	24.9	8.3	5.2	81.5	13.5	5.0
■ 지역 ■									
서울	(258)	(196)	50.5	25.0	12.0	7.8	75.5	19.8	4.7
경기/인천	(287)	(300)	55.7	25.3	8.0	6.0	81.0	14.0	4.9
대전/충청/세종	(89)	(105)	58.0	24.0	9.7	1.8	82.0	11.6	6.4
강원	(39)	(30)	60.3	18.0	6.7	3.8	78.2	10.5	11.3
부산/울산/경남	(140)	(156)	53.5	31.9	4.6	6.0	85.4	10.7	4.0
대구/경북	(98)	(101)	59.0	25.0	7.2	4.4	84.0	11.6	4.3
광주/전라	(78)	(100)	71.3	16.4	7.6	1.8	87.7	9.4	2.9
제주	(19)	(12)	51.9	20.6	8.9	.0	72.5	8.9	18.6
■ 시도 ■									
연령									
19 ~ 29 세	(118)	(175)	48.3	27.8	10.5	6.1	76.1	16.6	7.3
30 ~ 39 세	(161)	(174)	53.3	29.1	7.6	4.2	82.4	11.8	5.9
40 ~ 49 세	(210)	(204)	63.5	19.3	9.2	6.9	82.8	16.1	1.0
50 ~ 59 세	(244)	(199)	65.7	17.9	6.9	4.4	83.6	11.4	5.1
60 세 이상	(275)	(248)	51.7	30.2	7.6	4.5	82.0	12.1	5.9
■ 성별 ■									
남자	(672)	(496)	63.1	19.6	7.8	6.0	82.7	13.8	3.5
여자	(336)	(504)	50.1	30.2	8.8	4.4	80.3	13.3	6.4
■ 학부모 여부 ■									
학부모	(371)	(354)	60.2	21.7	9.6	5.1	81.8	14.7	3.5
비학부모	(637)	(646)	54.6	26.7	7.6	5.3	81.3	12.9	5.8

학력이 개인의 상대적 능력지표인데 이를 측정할 수 있는 객관적인 지표가 부재한 상황에서, 학력에 의한 차별을 법률로 규제하게 되면 민간의 큰 혼란을 초래할 수 있다는 의견이 있다. 하지만 역으로 학력은 학업능력이지 개인의 직무 능력을 평가할 수 있는 객관적인 지표가 아니다. 이에 대해 국민의 68.6%가 합리적인 이유 없이 학력으로 차별하는 것은 옳지 않다고 보고 법으로 금지해야 한다고 응답하였다.

문1. 먼저, 기업이 직원을 채용할 때, 합리적인 이유 없이, '고졸, 대졸 등 학교를 다닌 경력'인 **학력으로 차별하는 것을 법으로 금지하는 것**에 대해서 어떻게 생각하십니까?

법 제정으로 '학력' 차별 금지 찬반 (단위: %)



정부는 현재 공공기관에서 출신학교를 보지 않고 인재를 선발하는 블라인드 채용 정책을 시행하고 있다. 하지만 민간기업에는 권고 정도를 하는 수준에 그치고 있다. 이는 출신학교 차별을 법 제도로 규제하는 것이 민간기업의 사적 자치 영역에 대한 과도한 규제라는 반대의견이 존재하기 때문이다. 하지만 설문결과에도 보이듯 75.7%의 국민은 출신학교를 보지 않고 인재를 선발하는 블라인드 채용 정책을 민간기업까지 확대해서 적용해야 한다고 응답했다.

문2. 현재 정부는 공공기관에서 출신학교를 보지 않고 인재를 채용하는 이른바 블라인드 채용 정책을 시행하고 있는데요. 이 정책을 민간기업까지 확대해서 적용하는 것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

'블라인드 채용정책 민간기업 확대' 찬반 (단위: %)

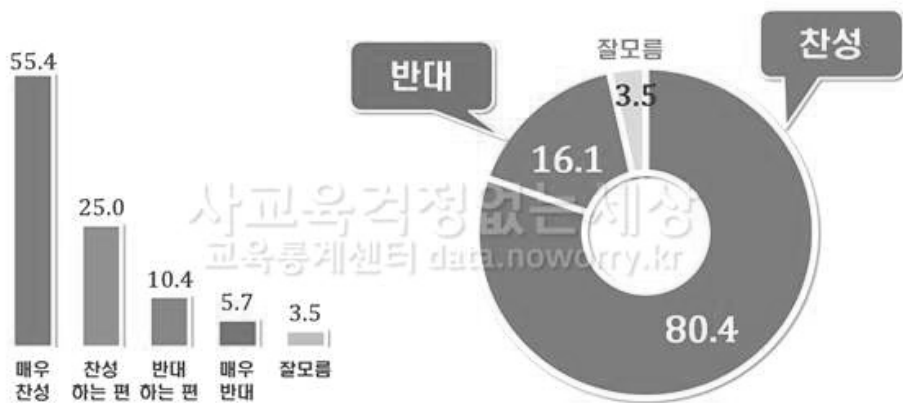




교육부와 한국대학교육협의회(이하 대교협)에서는 대학과 로스쿨 등의 상급학교 입시에 출신학교 차별금지법을 제정하면 오히려 일반고가 역차별을 받을 것이라는 허무맹랑한 논리로 법안을 반대하고 있다. 하지만 입시에서 출신학교 차별금지법을 적용하는 것에 대해 80.4%의 국민이 찬성했다는 것은 학교의 이름에 따라 지원자의 학업능력이 왜곡되게 평가받아서는 안 된다는 국민 인식이 매우 높음을 의미하였다.

문3. 다음으로, 대학과 로스쿨 같은 상급학교 입시에서, 합리적인 이유 없이, 출신학교로 지원자를 차별하는 것을 법으로 금지하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

‘입시 적용 출신학교 차별금지법 제정’ 찬반 (단위: %)



현재 정부는 출범 초기 100대 국정과제의 입시 영역에서 ‘블라인드 면접’을 도입하겠다고 밝혔다. 구체적으로 대학 입시에서는 출신 고교 블라인드 면접을 도입하고, 법학전문대학원(이하 로스쿨) 입시에서는 블라인드 면접을 의무화할 것이라고 밝혔다. 하지만 면접에서만 출신학교를 가리고 지원서류에서는 출신학교를 심사할 수 있다면 그 한계가 분명하다. 지난 2016년 한양대 로스쿨의 출신학교 등급제 파문은 서류전형에서 비롯된 것이기 때문이다. 이번 조사 대상자의 65.7%가 입시에서 서류·면접 과정 모두 출신학교를 보지 않아야 한다고 응답하였다.

문4. 현재 정부는 대학과 로스쿨 입시를 실시할 때, 서류 전형에서는 출신학교를 기입하게 하고, **면접 과정에서만** 출신학교를 가리려고 하는데요. 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

‘입시에서 출신학교 블라인드’ 적용방안 (단위: %)



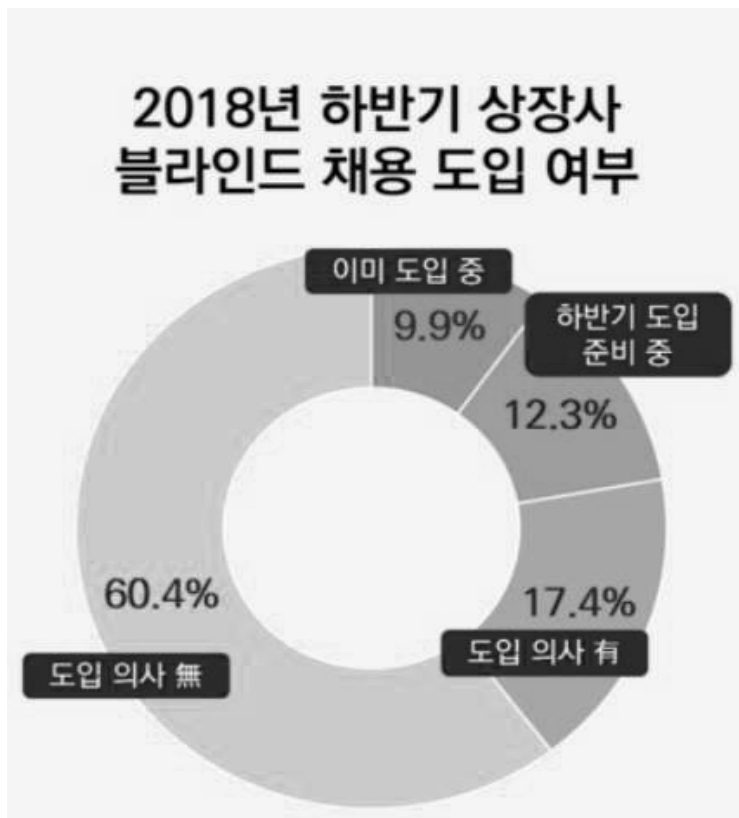
4. 공공기관 블라인드 채용을 통한 출신학교 차별 금지의 한계 - 9%만 적용

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. 따라서 이는 정부 정책으로 공공 기관 영역 중심으로 출신학교 차별을 해소하는 조치가 취해진 것으로 판단할 수 있다.

하지만 공공기관의 블라인드 채용으로 학력학벌 차별 관행을 철폐하는 것은 한계가 있다. 법률에 의해 뒷받침되지 않은 정부 정책은 정부가 바뀌면 얼마든지 바뀔 수 있다. 더욱이 민간 영역으로 확대하는 것을 바라는 다수 국민들의 바람과 거리가 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.

2018년 8월 27일 인크루트가 상장사 571곳을 대상으로 한 ‘2018 하반기 채용트렌드’를 조사 결과 블라인드 채용 도입여부와 도입계획에 대해 전체 기업의 22.2%는 ‘이미 도입해 운영 중(9.9%)’이거나 ‘하반기 도입을 준비 중(12.3%)’인 것으로 파악됐다. 이미 기업 5곳 중 1곳은 하반기 블라인드 채용이 확실해 보인다. 이어 ‘향후 도입의사는 있다’란 응답이 17.4%를 차지했다. 전체 기업의 40%가량 즉 10곳 중 4곳은 블라인드 채용에 긍정적이었다.

[그림 14] 2018년 하반기 상장사 블라인드 채용 도입 여부



출처: 인크루트, 2018.8.27.

하지만 나머지 60.5%는 ‘현재는 물론 앞으로도 도입의사가 없다’고 밝힌 것이 문제다. 공공부문의 블라인드 채용이 민간 기업에 전혀 영향을 미치지 않는다고 볼 수 없지만, 거의 대다수를 차지하는 민간 기업에서 이루어지는 불합리한 출신학교 차별을 해소하지 않으면 채용에서의 출신학교 차별에 대한 국민들의 불안을 해소하기는 요원한 일이다.

문제는 또 있다. 기업이 블라인드를 하겠다는 항목은 가족사항이나 출신지역 등(각각 42.6%, 10.6%)으로 인적사항에 관한 부분이 대다수를 차지한다. 출신 고교와 출신 대학을 블라인드 하겠다는 기업은 고작 6.4%에 그쳐 출신학교 블라인드는 더욱 어려운 부분임을 확인할 수 있다.

세 번째로는 블라인드 채용이라는 용어에서 알 수 있듯이 이 제도는 기업의 ‘채용’ 상황에서만 인적사항 및 출신학교를 블라인드 하는 것에 그쳐 있다. 기업의 출신학교 차별은 채용에서만 국한되지 않고 임금, 승진, 배치 등에서도 이루어지고 있다. 하지만 블라인드 채용은 채용 부문에만 한정되어 신규 채용 이후에 있을 수 있는 차별이나 이미 관행처럼 굳어져 기업 내에서 이루어지고 있는 출신학교 차별에 대해서는 제재할 수 없다. 따라서 고용 상황 전반에서 출신학교가 그 영향을 미칠 수 없도록 하는 출신학교 차별금지법이 필요한 것이다.

### Ⅲ. 출신학교 차별금지법의 내용

#### ※유의사항

입시와 채용 두가지 영역에서 출신학교 차별을 금지하도록 하는 것이 마땅하다. 실제로 오영훈 의원과 강길부 의원이 국회 교육상임위원회에 발의해서 법안심사소위의 안건으로 상정된 바가 있다. 그러나 교육과 채용 중 상대적으로 채용 상 출신학교 차별 금지법 제정이 시급하고, 의회의 입법 환경 상 채용 영역의 출신학교 차별 금지법 제정이 더 원활하다는 판단, 20대 국회가 1년 남짓한 상황에서, 일단 이번 경우는 채용 영역을 중심으로 국회 환노위에 법안을 발의하는 것을 염두에 두고 법률안을 구성했다.

#### ※주요 골자

- 제1요소 : (공공, 민간 모든 기관) 채용 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 : 차별을 조장하는 광고·표시를 금지함.
- 제3요소 : 차별 확인을 위한 정보 공개 요청권을 확보함
- 제4요소 : 실질적인 처분을 위한 벌칙 조항을 둬.

#### ■ 제1요소. (공공, 민간 기관) 채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드함.

-지원서에 관련 항목 삭제 및 직무 기술 중심 작성

출신학교 차별금지법은 공공기관 및 민간기관 채용 전 과정에서 출신학교를 블라인드하고 임금, 승진, 배치 등에서도 출신학교에 따른 차별을 금지한다. 채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드하는 채용의 사례는 공기업과 표준이력서, NCS 기반 채용 등의 사례를 통해서 찾아볼 수 있다.

#### 1) 참고 사례 1 : 공기업의 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. 블라인드 채용을 지원자의 모든 사항을 가리고 주먹구구식으로 평가는 하는 거라고 오인하기 쉬운데, 블라인드 채용의 핵심은 직무능력과 무관한 인적사항, 개인정보 수집을 최대한 배제하고, 직무능력을 중심으로 인재를 채용하는 것이라고 할 수 있다.

현재 공기업들이 하고 있는 블라인드 채용의 사례는 다음과 같다.

한국중부발전은 채용 공고에서부터 학력, 전공, 연령, 외국어, 자격증 등의 제한을 두지 않음으로써 지원자의 문턱을 낮추고 있다. 이러한 채용방식은 학력뿐만 아니라 연령, 외국어, 자격증 등의 직무와 무관한 스펙의 기준까지도 채용 공고에 명시하지 않아, 과도한 스펙으로 인해 파생하는 취업시장의 불필요한 비용을 감소시키고 스펙 쌓기 경쟁의 부작용을 막고 있다.

[그림 15] 한국중부발전의 2016년 채용형 인턴사원(대졸수준) 채용 공고

5. 지원자격	
- 학력, 전공, 연령, 외국어, 자격증 제한 없음	
(1) 기본자격	
구분	내용
병역	- 군필 또는 면제자 - 현역의 경우 최종합격자 발표일 이전 전역 가능한 자
기타	- 우리회사 인사관리규정 제10조의 결격사유가 없는 자 <b>신규채용자의 결격사유</b> - '16.7월 초부터 당사 근무 가능한 자
(2) 제한채용 : 지원서 접수시 증명서류는 온라인 제출	
- 장애인 : 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 장애인	
- 보훈대상자 : 국가유공자 예우 및 지원에 관한 법률 및 동법 시행령에 의한 취업보호대상자(보훈청발급 "취업지원대상자 증명서"첨부)	

또한 2018년 하반기 공기업 입사지원서 조사에서도 한국중부발전을 포함 13곳의 공기업 모두 입사지원서에서 학력과 출신학교 기재란을 없앴으로써 출신학교로 인한 차별을 해소, 공정성을 담보하고 편견요소를 배제하였다. 그리고 비수도권 지역인재와 지방이전 지역인재 채용을 위한 체크 부분도 개선이 이루어졌다. 과거 블라인드 채용 이전에는 한국동서발전의 경우, 비수도권 지역인재 해당여부 체크에서 출신학교를 기재할 것을 요구하는 행태를 보였는데 이번에 조사한 공기업 13곳은 모두 해당 여부만을 판별하게끔 단순화시켜 놓았다.

[그림 16] 한국방송광고진흥공사의 2016년 상반기 채용 공고

■ 기본인적사항	
성명 *	[한글] 최택진 [영문] <input type="text"/>
주민등록상 출생월일 *	선택 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/>
전화번호 *	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> 휴대폰 * 010 <input type="text"/> - <input type="text"/>
E-Mail	tjbible@naver.com * 학교명, 특정단체명이 드러나는 e-mail주소 사용금지
보훈여부	비대상 <input type="text"/>
장애여부	비대상 <input type="text"/>
발전소주변 지역주민여부	비대상 <input type="text"/>
공고일 현재 당사 시간선택제 재직근무자 (군휴직자 포함)	비대상 <input type="text"/>
당사 채용경인턴 ('16~'17년 채용형 인턴십) 수료자	비대상 <input type="text"/>
이전 지역인재 여부 *	선택 <input type="text"/> ※ 본사 이전지역(충남) 대학 및 고교 졸업(예정)자 (대진, 세종 제외 / 대학원 제외) ※ 세부내용은 채용공고문 참고

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 충분히 기업의 인재를 선발할 수 있으며 오히려 그것이 기업에도 더 큰 실익을 줄 수 있음을 알 수 있다. 물론 아직까지 블라인드 채용이 현장에 완벽하게 정착한 것은 아니다. 하지만 정부는 매해 공공기관 채용비리 전수조사를 통해 블라인드 채용의 현장 정착을 유도하고 있다.

2) 참고사례 2 : 고용부 권장 표준이력서 - 출신학교와 학력란 없음

2014년 제정된 ‘채용절차 공정화에 관한 법률’ 제5조는 “고용노동부 장관은 기초심사자료의 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 정보

를 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.

[그림 17] 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
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 현재는 30인 이상 사업장에 전면 적용되는 내용임에도 홍보가 미진한 상황이다. 이에 고용부는 표준이력서의 취지를 적극적으로 홍보하고 사용을 권장하며 학력이나 출신학교 등의 업무와 무관한 사항을 배제한 이력서를 사용할 수 있도록 하는 정책적인 유인책을 마련해야 한다. 더불어 기업들의 학력이나 출신학교를 포함한 스펙 중심의 채용 관행을 직무 중심의 채용으로 바꾸어 나갈 수 있도록 지원과 감시를 철저히 해야한다.



### 3) NCS 기반 채용 - 직무 능력 중심 채용 요구 사항 기술

최근 공기업을 포함한 공공기관의 채용방식은 정부가 강력하게 추진하고 있는 국가직무 능력표준(National Competency Standards: 이하 NCS)을 기반으로 변화하고 있다. 정부의 블라인드 채용을 뒷받침하는 토대는 NCS라고 할 수 있다.

2013년 박근혜 정부는 능력 중심사회를 위해 1999년부터 연구가 시작되었던 NCS를 핵심 국정과제로 채택한다. 그 결과, 2016년 3월 31일 자 기획재정부 보도자료에 따르면 총 323개의 공공기관 중 230개의 공공기관이 NCS 기반 채용을 도입하기로 하였다. NCS 기반 채용의 핵심은 채용 공고 단계에서부터 직무명세를 구체적으로 제시하고, 서류전형에서도 직무와 무관한 인적사항은 최소화하면서 직무 관련 스펙을 강조하는 것이다. 필기와 면접 또한 직무능력 평가 중심에 맞춰져 있다.

[표 9] 기존 채용과 NCS 기반 능력중심 채용 비교

구분	기존 채용	NCS 기반 능력중심 채용
채용 공고	행정직 00명, 기술직 00명 등 단순기초정보 제공	채용 분야별 필요한 직무명세(NCS기반), 채용전형 등 사전 공개 (모집 직무별 '직무 설명자료' 첨부)
서류 전형	- 직무와 무관한 인적사항(가족사항, 학력, 본적, 취미·특기 등) - 직무와 무관한 스펙(해외봉사, 토익 등) - 자전적 자기소개서	- 직무와 무관한 인적사항은 최소화 - 직무관련 스펙(직무관련 교육·자격·경험 및 경력 등) - 직무관련·경험 중심 자기소개서
필기 전형	인성·적성 평가, 단순지식 측정 필기시험 등	- 직무능력 측정 중심의 필기평가(직무관련 상황 및 문항 설정)
면접 전형	비구조화 면접(취미, 성장배경 등 직무무관한 일상적 질문)	- 직무능력 평가 중심의 구조화된 면접(직무관련 질문 및 유형으로 구성)

출처 : 고용노동부·교육부·대통령직속청년위원회 보도자료, 능력중심채용 실천선언 대국민 선포식, 2016.3.28.

정부는 학벌·스펙보다 이와 같은 직무능력을 중심으로 채용한 결과, 긍정적인 변화의 모습이 기업에서 나타나고 있다고 성과를 제시<sup>15)</sup>하였다. 특히 공공기관의 경우, 능력중심 채용을 도입한 서부발전, 한국전기안전공사 등은 신입직원 중도 퇴사율이 감소하였고<sup>16)</sup>, 출신대학 분포와 고·전문대졸 출신 비율이 큰 폭으로 증가하였으며<sup>17)</sup>, 신입직원

15) 고용노동부·교육부·대통령직속청년위원회 보도자료, 능력중심채용 실천선언 대국민 선포식, 2016. 3. 28.

16) (국립공원관리공단) 중도퇴사율 : '14년 8.9% → '15년 0%  
(전기안전공사) 중도퇴사율 : '14년 17.6% → '15년 13.9%  
(서부발전) 중도퇴사율 : '14년 7.8% → '15년 1.5%

17) (남동발전) 10명당 출신대학 분포 : '14년 3.7개 → '15년 4.9개

직무교육 기간과 허수 지원자도 감소하였다고 발표하였다.<sup>18)</sup>

구체적으로 서류전형을 살펴보면, 기존의 입사지원서는 실제 업무 수행과 직접적인 관련이 없는 사항(사진, 출신학교, 특기, 가족관계 등)을 기재하게 되어 있지만, NCS 기반 입사지원서는 최소한의 개인정보와 교육사항, 자격사항, 경력 혹은 경험사항 등 직무 관련 능력을 파악할 수 있는 사항으로 구성되어 있다.

[그림 18] NCS 기반 입사지원서

1. 인적 사항					
* 인적 사항은 필수항목으로 반드시 모든 항목을 기입해 주십시오.					
지원구분	신입 ( ) 경력 ( )	지원분야		접수번호	
성명	(한글)	생년월일	(월/일)		
현주소					
연락처	(본인휴대폰)	전자우편			
	(비상연락처)				

2. 교육사항(집대상 직무와 연관이 있는 학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육)	
* 학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육 등 직무와 관련된 교육사항 내용을 기입해 주십시오.	
학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육 등	
• [경영기획 업무] 관련 학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( ) 아니오( )
• [경영평가 업무] 관련 학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( ) 아니오( )
• [사무행정 업무] 관련 학교교육이나 직업교육 혹은 기타교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( ) 아니오( )

출처: 기획재정부 보도자료, 능력중심채용 100개 공공기관 신규 도입, 2016.3.31.

이처럼 채용 공고나 이력서에서 학력이나 출신학교보다 직무능력을 중심으로 평가하게 되면, 학력·학벌에 편중되지 않은 다양한 구성원으로 이루어진 선발결과를 가져올 수 있다. 또한, 직무역량에 대한 자세한 설명이 채용 공고에 안내됨으로써 허수 지원자를 막을 수 있다는 것도 장점이 된다. 다만 NCS의 전개 과정, 타당도 및 신뢰성에 대한 부분은 아직 연구가 진행 중이고, 비판점도 있어 그 성과를 단정하기 어렵다. 그래도 학력·학벌 중심의 채용 관행을 직무능력 중심의 채용으로 바꾸는 데에 실마리를 제공하고 있음은 분명하다.

(국립공원관리공단) 고·전문대졸 비율 : `14년 0% → `15년 25%  
 18) (서부발전) 신입직원 직무교육기간 감소 : `14년 33주 → `15년 20주  
 (국립공원관리공단) 허수지원자(응시자) 감소 : `14년 4,833명 → `15년 2,263명

4) 채용 공고와 입사지원서는 직무 기술 중심으로 가야한다.

채용에 있어 학력과 출신학교를 표시하지 않으면 무슨 기준으로 선발하느냐는 반발이 있다. 그러나 뽑고자 하는 업무에 대해 학력과 출신학교보다는, 어떤 구체적인 준비 과정을 거쳐 역량을 갖추었느냐를 평가하는 것이 더 타당한 선발 기준이 될 것이다. 따라서 채용 공고와 입사지원서는 직무기술 중심으로 가야 한다. 그 좋은 예가 미국 인텔사의 채용 시스템과 NCS 기반 입사지원서이다.

① 미국 인텔사의 채용 시스템<sup>19)</sup>

(ㄱ) 수시채용

인텔사의 채용 사이트를 보면 인력이 필요할 때 수시로 채용하는 방식임을 알 수 있다. 수시채용은 일괄적으로 이루어지는 급여 체계, 신입사원 연수 등의 문제로 현실적인 어려움이 있지만 우수한 인재를 면밀하게 평가할 수 있는 대안이 될 수 있다.

[그림 19] 인텔사 수시채용을 위한 채용 사이트 예시

Requisition Title	Location	Posting Date	Actions
Support Account Manager	Singapore-Singapore	Jul. 15, 2015	Apply
Product Owner	Argentina-Argentina, Cordoba	Jun. 26, 2015	Apply
Small & Medium Business Marketing Product Marketing Engineer	USA-Oregon, Hillsboro	May 27, 2015	Apply
Sr Account Manager	Multiple Locations	Jul. 25, 2015	Apply
Sr Account Manager	Multiple Locations	Jul. 25, 2015	Apply
Enterprise Account Manager - Detroit, MI	USA-Virtual, Americas	Jul. 25, 2015	Apply
Director, Head of Strategic Security Technology Alliances	USA-California, Santa Clara	Jul. 25, 2015	Apply
Senior DFX Engineer for Intel's Wearable Group	Ireland-Ireland, Leixlip	Jul. 24, 2015	Apply
Pre-Sales Engineer	USA-California, Santa Clara	Jul. 24, 2015	Apply
Sr. User Experience Researcher	Canada-Canada, Kitchener-Waterloo	Jul. 23, 2015	Apply
Platform Application Engineer	Multiple Locations	Jul. 23, 2015	Apply
Foundstone Senior Application Security Consultant	India-India, Bangalore	Jul. 22, 2015	Apply
Support Account Manager	India-India, New Delhi	Jul. 22, 2015	Apply

출처 : 박민숙, 2015년도 상반기 45개 민간기업의 신규채용 현황을 분석하여 그 실태를 살핀다, 사교육걱정없는세상 학력·학벌 차별 해소를 위한 채용 동향 분석 및 대안 마련 토론회 자료집, 36쪽.

(ㄴ) 채용 공고 시 세부적인 직무 내용과 자격 기술

19) 박민숙, 2015년도 상반기 45개 민간기업의 신규채용 현황을 분석하여 그 실태를 살핀다, 사교육걱정없는세상 학력·학벌 차별 해소를 위한 채용 동향 분석 및 대안 마련 토론회 자료집, 36~39쪽.

인텔사는 채용 공고 시, 뽑고 싶은 사원이 수행해야 할 직무 내용과 업무수행을 위해 필요한 능력 및 자격, 근무지역 등을 구체적으로 제시해 놓아, 구직자가 스스로 조건에 맞는지 판단하여 지원하는데 큰 도움을 준다.

[그림 20] 인텔 구인 공고에 직무 내용에 대한 기술 예시

**Job description:**

This position is for the Intel Science and Technology Center for Secure Computing (ISTC-SC) at UC Berkeley. ISTC-SC is part of Security & Privacy Research (SPR) at Intel Labs. The mission of SPR is to drive industry-leading research on Trustworthy Execution, Anti-Malware, Identity & Authentication, Cryptography, and Privacy.

In this position, you will conduct collaborative research in the area of machine learning as applied to security with other ISTC-SC folks, faculty and researchers at UC Berkeley, and Intel Security Group. You will be expected to develop and drive a collaborative research program developing large scale analytic techniques to assess and improve computer security across a wide range of devices and applications. You will engage in frontier research with top tier researchers and lay the foundation for innovative future Intel security products/services. This is a unique opportunity to work on large-scale real-world data made available by Intel Security Group. The position will also include tech transfer work. You will engage with the Intel Security Group and others to help them to use the research results in their products.

The ideal candidate should exhibit the following behavioral traits:

- Tenacity to establish and carry out a superior research agenda
- Willingness and ability to collaborate with academicians and product groups
- Strong communication and interpersonal skills
- An ability to implement and/or mentor others to implement prototypes demonstrating research concepts

출처: 박민숙, 2015년도 상반기 45개 민간기업의 신규채용 현황을 분석하여 그 실태를 살핀다, 사교육걱정없는세상 학력·학벌 차별 해소를 위한 채용 동향 분석 및 대안 마련 토론회 자료집, 37쪽.

인텔사는 기업이 채용 공고에서 요구하고 있는 직무수행 조건에 미달하면 아예 검토 대상에서 제외된다. 아래 그림을 보면 직무 자격 요건에 대해 분명히 예시되어 있으며 우리나라에서 요구하는 일반 스펙과는 다른, 직무 경험이나 직무 관련 전공을 중시하여 채용을 하는 것으로 보인다. 이를 통해 구직 희망자에게 불필요한 스펙 보다는 그 업무에서 요구하는 구체적인 능력을 준비할 수 있도록 안내하는 역할을 하고 있다.

[그림 21] 인텔사의 직무자격에 대한 내용 기술 예시

Qualifications:

You must possess the below minimum qualifications to be initially considered for this position. Qualifications listed as preferred or additional will be considered a plus factor for applicants. Experience would be obtained through internships or academic coursework.

Minimum Qualifications:

- Must have a PhD in Electrical Engineering, Computer Engineering, Computer Science, with a specialty in security analytics or similar technical discipline.
- 2 years of post-PhD graduate research experience in the areas of machine learning and/or security.

Preferred Qualifications:

- 3+ years of hands-on experience with large dataset problems.
- 5 or more academic research contributions in the machine learning and/or computer security.

출처: 박민숙, 2015년도 상반기 45개 민간기업의 신규채용 현황을 분석하여 그 실태를 살핀다, 사교육걱정없는세상 학력·학벌 차별 해소를 위한 채용 동향 분석 및 대안 마련 토론회 자료집, 38~39쪽.

이렇듯 수시채용을 통해 인재선발의 타당성을 높이고, 직무에 대한 세심한 기술로 직무 역량을 중심으로 채용시스템을 구성한 사례는 우리나라 민간 기업에 시사하는 바가 크다.

5) 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 입사 지원서에는 기입하지 않게 하면서 2차 면접 등에서 졸업증명서 등 증빙 서류를 요구해 다음 단계 전형에서 반영하려고 하는 여지를 보이는 경우가 있기 때문이다.

① 증빙 서류를 다음 단계 채용 과정에 활용한 한국방송광고진흥공사  
 한국방송광고진흥공사는 앞서 좋은 사례로 예를 들었듯이, 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, 다

음 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 지금 으로서는 졸업증명서나 성적증명서밖에 없기 때문이다. 이 경우에는 해당자인지 진위여 부를 판별하기 위해 합격자에 한해서만 증빙 서류를 제출하고, 확인 후에는 관련 기록을 삭제하여야 한다. 그럴 때에만 채용, 승진 및 인사 등 고용의 전 과정에서 학력이나 학벌 이 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.

## ② 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 삭제<sup>20)</sup>한 것이다. 다만 학력 정보나 신체 사항이 아예 삭제되는 것은 아니고, 정부 내부 시스템에는 저장 이 된다. 그렇지만 공무원 인사에 출신학교와 신체 사항을 삭제해 인사에 반영되지 않도록 개편한 것은 학벌로 인한 인사가 이루어지지 않을 수 있는 사회적인 분위기를 조성했 다는 점에서 중요하다고 볼 수 있다.

[표 10] 공무원 인사기록카드 서식 개선

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

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

이렇듯 채용과 고용 전 과정에서 학력·출신학교를 요구하는 사항은 금지되어야 한다.

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

## [법률 시안]

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

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

제10조(임금·복리후생 등 근로조건에서의 출신학교등 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 임금, 임금 외의 금품을 차등 지급하거나 작업환경, 작업시간을 다르게 부여하는 등 근로조건을 다르게 적용하는 행위
2. 자금 융자 등 복리후생에서 다르게 적용하는 행위
3. 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하는 행위

제11조(배치·전보·승진 등에서의 출신학교등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 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 출신학교등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.

## ■ 제2요소. 차별을 조장하는 광고·표시 금지

### [법률 시안]

제13조(광고·표시에서의 차별 금지) 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 분리·구별·제한·배제 등 불리한 대우를 조장하는 광고·표시를 직접 행하거나 그러한 광고·표시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

## ■ 제3요소. 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 드러내<sup>21)</sup> 문제가 더 커졌다. 본질적으로 실제 채점 기준은 밝히지 않고<sup>22)</sup> 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 감독할만한 단위에서 관련 내용에 대한 정보 공개를 청구할 경우 교육기관의 장 또는 사업주는 모든 정보를 제출해야 할 것이다.

21) 스페셜 경제, '대학 등급제 운영 의혹' 한양대 로스쿨, "입학정보 공개 내용 입시결과 불일치", 2016. 6. 29.

22) 한겨레신문, 한양대 로스쿨 "대학등급제 안했다...채점기준은 공개 못해", 2016. 6. 29.



**[법률 시안]**

제21조(정보공개 의무) ① 출신학교등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 사용자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

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

**■ 제4요소. 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 금지하고 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 대해서는 확신할 수 없는 상태이다. 따라서 인간 존엄을 파괴하는 차별행위에 대하여 적절한 제재 조치를 취해 차별 행위를 교정하도록 하는 사회적 합의가 반드시 필요하다.

## [법률 시안]

제23조(차별행위 금지 위반)<sup>23)</sup> 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.

제24조(불리한 처우 금지 위반) ① 제22조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 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 제22조의 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 제17조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제18조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

23) 차별행위에 대하여 인권위가 시정명령을 하고 시정명령을 이행하지 않을 경우 일정한 과태료를 부과하는 단계적 처벌과 별도로 악의적인 차별행위가 지속되었을 경우 개인과 사용자에게 형사처벌을 가능하게 하였다. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률에도 유사한 구조로 입법이 되어 있어 출신학교 비차별행위에 대한 엄정한 교정의사에 대한 합의가 있다면 가능한 구조라고 보인다.

## IV. 자주하는 질문과 답변

### 1. 사기업의 사적 자치에 대한 과도한 제한이다?

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. 이렇게 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.

더욱이 고용정책기본법 7조 1항에서 “출신학교와 학력으로 채용 과정에서 차별해서는 안된다”고 언급할 때, 이 대상이 공공기업만 국한된 것이 아니라 민간기업을 포함한 모든 기업에 해당된다는 점을 유의해야 한다.

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.

#### 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 제재의 대상이 되었다.

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

하지만 이 개정안의 통과로 기업의 사적 자치는 공공복리를 위해 제한할 수 있음이 확인되었다. 이를 통해 지금까지 출신학교 차별금지법의 제정을 막아왔던 ‘기업의 사적자치에 대한 과도한 침해’라는 반박논리는 더 이상 설 곳이 없게 되었다.

## 2. 출신학교도 능력이다?

출신학교 차별금지법 제정 운동을 전개하는 과정에서 확인한 바로, 일부 국민들은 ‘출신학교’ 간판을 능력이라 간주하고 채용 과정에서 출신학교를 확인하는 일을 기업이 우수한 인재를 확보하기 위해 당연한 과정으로 여기고 있다. 심지어 법조인들의 경우에서도조차 이런 의식을 보이고 있다. 일견 타당한 지적 같이 보인다. 특정한 고교와 대학 출신이라는 명성을 얻기 위해 그는 해당 학교 입시가 요구하는 점수와 자격기준을 맞추기 위해 힘썼을 것이고, 따라서 특정 대학 출신이라는 것은 그가 그 대학이 요구하는 자격 기준을 갖춘 것이기에 그 자격 기준은 개인의 능력이라고 볼 수 있기 때문이다. 비록 이를 절대적인 기준으로 보지는 않겠지만 유력한 참고 기준으로 삼을 수 있다는 것이 기업의 입장이고 따라서 기업이 채용과정에서 보이는 출신학교 참고 행위는 정당하다는 주장이다.

그러나 이는 부적절한 주장이다. 만일 채용 과정에서 출신학교를 중시하는 것이 정당하다면 기업이 이를 참고하겠다고 공개적으로 표방해야 마땅하다. 그러나 어느 기업도 결코 이를 명시적으로 공언한 적이 없다. 왜냐하면 이는 위헌적이며 나아가 위법적이기도 하기 때문이다. 1994년 개정된 ‘고용정책 기본법 제 7조 1항’은 다음과 같다.

### 「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.

사업주가 근로자를 채용할 출신학교와 학력으로 차별해서는 아니 된다는 것은 무엇을 뜻하는가? 이는 출신학교와 학력은 적어도 채용에 관한 한 ‘능력’(competence)이 아니라 ‘배경’(background)에 불과하다는 것이다. 물론 인종과 연령, 성별과 같이 선천적으로 타고난 것이 아니라 노력해서 얻어낸 후천적인 것이긴 하다. 그러나 후천적 배경도 배경에 불과하다. 법의 정신은 배경을 능력으로 봐서는 안 된다는 것이다. 이것이 1994년 문민 정부 때 고용정책 기본법 개정에 담긴 뜻이다. 그래서 이와 관련된 법률의 취지가 분명하기에, 누구도 출신학교를 개인의 능력을 평가하는 요소로 볼 수 없고, 기업이 그런 차별을 할 때 이를 정당하다고 인정해서는 안 된다.

한편, 고용부의 기업 설문조사(2017년 12월)를 살펴보니, 기업이 인재를 선발하는 데에서 가장 중요한 것은 직무적성과 인성, 직무경험이라고 답한 반면, 학력사항은 고작 1.2%의 응답에 그쳤다. 이것은 학력과 출신학교 등의 요소가 기업이 직무능력을 평가하는 데에 있어서 요구되는 필수적인 정보가 아니라는 점을 보여준다. 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 아이티라는 직원284명 규모의 아이티 회사는 블라인드 통해 직원을 채용 하는데 5년간 출신대학 분포와 그에 따른 업무성과를 조사해보니 채용당시에는 1순위 그룹(중앙일보 대학평가를 기준으로 1~10위) 25%, 2순위그룹(11위~40위) 36%, 3순위그룹(41위 이하) 39% 비율이었으나 채용 고평가자 비율을 살펴보니 20%, 36%, 44%로 3순위 그룹의 비율이 더 늘고 1순위 그룹의 비율은 오히려 줄어들었다고 하였다.

△구글 전 인사담당부사장. 라즐로 북(Laszlo Bock)은 학벌이나 자격증은 업무능력과 전혀 상관이 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 테스트

가 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.

이러한 기업의 사례들이 시사하는 바는 학력이 기업이 요구하는 직무능력과 직결되는 요소가 아니기에 기업이 학력이나 출신학교를 활용해 편견과 차별의 여지를 남기는 채용 관행을 버려야 한다는 점이다. 그리고 명확한 직무분석을 통해 공정한 평가 항목을 개발하여 기업이 원하는 인재를 선발하기 위한 노력이 필요하다는 것이다.

또한 출신학교가 성실성을 반영하는 것이니 채용의 평가지표에 들어가야 한다는 주장도 있다. 하지만 출신대학의 이름은 고등학교까지의 입시 성적을 보여주는 것일 뿐 대학 입학 이후의 노력과 변화 과정을 반영해 주지 못한다. 출신학교가 하나의 결과 값이라면 오히려 결과에만 만족하지 않고 그 이후의 과정을 탄탄히 쌓은 인재가 해당 기업에 더 크게 기여할 가능성이 높다는 점에 주목해야 한다.

### 3. 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 걸러내는데 따르는 비용이 너무 많이 들기 때문에 이 부분도 서류 전형 항목에 포함시켜야 한다고 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 직무 적성시험을 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 프로그램<sup>24)</sup>이 확산되고 있는 점 또한 감안해야 한다.

24) 예 : 마이더스 아이티의 'inAIR' 인공지능 기반 채용 토탈 솔루션 등 참고.



### 일반 면접 vs inAIR

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



### 기존 채용 vs inAIR

inAIR는 모든 채용전형에서 비용과 기간을 혁신적으로 단축시킬 수 있습니다.

지원자 1,000명    지원자 5,000명



※예 : 마이다스 아이티의 'inAIR' 인공지능 기반 채용 토탈 솔루션 등 참고

## 4. 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.

## 5. 과도한 능력주의로 흐르는 것 아닌가?

우리는 학력·학벌사회의 프레임에 갇혀 고졸 인재들과 지방대 출신자를 부당하게 차별하고 있다. 내가 투자한 노력과 비용의 대가만큼 대우를 받아야 한다는 인식의 저변에는 그 과정을 거치지 않은 사람에 대한 평가절하를 내포하고 있을 가능성이 높기 때문이다.<sup>25)</sup> 그래서 고졸 출신자들은 학력 차별을, 지방대 출신자들은 학벌 차별을 가장 가까이 경험하게 된다.

현재 사회적으로 취약한 배경에 있는 지방대, 고졸자 등의 경우에는 적극적으로 우대하는 조치를 유지하고 강화하여야 한다. 지역과 수도권의 균등 발전, 지방대학 및 지역균형 인재 육성에 관한 법률의 강화, 공공기관 지방 이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법의 준수, 고졸 인재 의무채용과 평등한 고용 환경 법제화 등의 적극적인 조치가 필요하다.

25) 이종현(2007), '학벌과시'에 대한 사회학적 탐구: 학벌과시의 기원과 특성, 사회과학연구 15권2호. 이 논문에서는 한국사회의 학벌이 전통사회의 신분적 지위와 현대사회의 신분적 지위의 성격을 가진다고 보았다. 이 학벌은 누구에게나 개방된 교육을 통한 '정당한' 절차를 거쳐 소수만이 성취하게 된다. 학벌은 사회적, 우월적 지위를 인격적 우열 관계로까지 전환시키기 때문에 전 국민이 스스로 학벌 경쟁에 참여하도록 만드는 동인이 된다고 하였다.



## V. 출신학교 차별금지법 전체 시안

### 고용상 출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안

의안 번호	
----------	--

발의연월일 :

발 의 자 :

#### 제안이유

현재 우리 사회에서는 출신학교는 개인의 특성을 나타내는 여러 가지 지표의 하나임에도 불구하고 합리적 근거없이 개인의 능력을 판단하는 확고한 기준이 되어버렸음. 출신학교를 중요하게 여기는 경향이 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교선택보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에 몰두하게 되고 국가 경쟁력이나 개인의 성장에도 부정적인 영향을 끼침.

따라서 고용, 국가자격의 부여 등에 있어 합리적인 이유 없는 출신학교 등의 차별을 금지하고 출신학교 등을 이유로 차별받은 사람의 권리구제에 관한 근거규정을 마련함으로써, 개인과 국가의 바람직한 성장을 도모하고 출신학교 차별을 방지하며 이를 통하여 인간의 존엄과 가치를 구현하고자 함.

## 법률 제 호

### 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 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현하는 것을 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 각급 학교의 졸업 또는 이수
  - 나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련 기관에서의 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 학교급을 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 (적용범위) 이 법은 국가, 지방자치단체 및 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다

제4조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 학력·출신학교(이하 “출신학교등”이라 한다)을 이유로 하는 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 출신학교등의 차별금지와 예방에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 출신학교등의 차별을 방지하고 차별받은 사람의 권리를 구제할 책임이 있으며, 출신학교 등의 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 출신학교 등의 차별 시정에 관하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

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

제5조(직무역량중심고용위원회) ① 직무역량중심고용에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 직무역량중심고용위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 직무역량중심 고용과 관련한 정책·제도 및 법령의 개선에 관한 사항
2. 직무역량중심 고용 관련 정책에 관한 관계 부처 간 협조 및 조정에 관한 사항
3. 그 밖에 위원장이 직무역량중심 고용을 위한 정책과 관련하여 위원회의 심의·조정이 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명, 부위원장 2명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 고용노동부장관이 되며, 위원은 관계 중앙행정기관의 장·차관 및 고용에 관하여 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 국무총리가 임명하거나 위촉한다.

⑤ 위원회의 업무를 지원하기 위하여 실무추진단을 둘 수 있다.

⑥ 위원회 및 실무추진단의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(출신학교등 차별시정기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 출신학교등 차별시정을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 출신학교등의 차별 예방 및 시정을 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 출신학교등의 차별 실태 및 현황
3. 출신학교등의 차별 금지 및 권리구제에 관한 법령·제도의 개선사항
4. 출신학교등 차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 출신학교등의 차별을 시정하기 위하여 필요한 사항

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

제7조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 고용노동부장관은 기본계획을 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.

제8조(출신학교등의 차별 실태조사) ① 고용노동부장관은 기본계획을 수립·시행하기 위하여 출신학교등의 차별에 대한 실태조사를 매년 실시하여 공표하고, 이를 기본계획에 반영하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장, 사용자, 그 밖의 관련 법인·단체에 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 제1항에 따른 실태조사의 방법, 내용 및 공표 등에 필요한 사항은 대통령령으로

정한다.

## 제2장 출신학교등 차별금지

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

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

제10조(임금·복리후생 등 근로조건에서의 출신학교등 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

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

제11조(배치·전보·승진 등에서의 출신학교등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 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 출신학교등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.

제12조(국가자격 등의 부여에서의 응시자격 제한 금지) ① 「자격기본법」 제2조제6호·제7호 및 제20조제3항에 따른 국가자격관리자·민간자격관리자 및 공인자격관리자(이하 ‘자격관리자’)는 국가자격·민간자격 및 공인자격 취득을 위한 자격검정에서 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 응시자격을 제한하거나 응시자를 차별하여서는 아니 된다.

제13조(광고·표시에서의 차별 금지) 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 분리·구별·제한·배제 등 불리한 대우를 조장하는 광고·표시를 직접 행하거나 그러한 광고·표시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제14조(차별금지의 예외) ① 제9조 내지 제13조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 이를 출신학교등의 차별로 보지 아니한다.

1. 업무나 국가자격 등의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력이 해당 업무의 정상적인 수행이나 국가자격 등의 취득을 위하여 불가결하게 요구되는 경우
2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는

경우

3. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

### 제3장 출신학교등의 차별에 대한 권리구제 등

제15조(진정과 권고의 통보) ① 이 법에서 금지하는 출신학교등의 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 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.

제16조(시정명령) ① 고용노동부장관은 출신학교등의 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. 출신학교등 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복

3. 출신학교등 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 출신학교등 차별행위를 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 제1항에 따른 시정명령의 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(시정명령의 확정) ① 제16조에 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.

제18조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

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

제19조(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.

제20조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

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

제21조(정보공개 의무) ① 출신학교등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 사용자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

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

제22조(불리한 처우의 금지) 사용자는 근로자가 이 법이 금지하는 학력차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

#### 제4장 벌칙

제23조(차별행위 금지 위반) ① 이 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.

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

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.

제24조(불리한 처우 금지 위반) ① 제22조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 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 제22조의 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 제17조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제18조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항에 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) 제16조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 국가인권위원회가 구제조치 등의 권고를 한 경우부터 적용한다.

## VI. 출신학교 차별금지법 제정 운동 경과 일지

- 2014. 5. 13.~7. 8. ‘채용시장 학력·학벌 차별 실태 파악 및 대안’을 위한 5차 토론회 및 연속 보도자료 발표
- 2015. 9. 24.~10. 15. 학력·학벌 차별 해소를 위한 ‘채용 동향 분석 및 대안 마련’ 토론회 및 연속 보도자료 발표
- 2016. 4. 26. ‘출신학교 차별 금지법’ 제정 국민운동 출범식 개최
- 2016. 5. 26. ‘출신학교 차별 금지법’ 제정 100만 서명운동 거리서명 시작
- 2016. 6. 3. 서울 소재 모 사립대 로스쿨의 ‘출신학교 차별 실태’ 관련 규탄 보도자료 발표
- 2016. 6. 7. 모 사립대 로스쿨의 ‘출신학교 차별 행위 실태’ 규탄 기자회견
- 2016. 6. 8. 더불어민주당의 민생특별위원회 내 ‘사교육비 절감 TF’ 구성에 대한 환영 성명서 발표
- 2016. 6. 10.~6. 17. 전남대 철학과 김상봉 교수(『학벌사회』 저자, 전(前) 학벌없는사회 이사장 역임)의 2회 특별 공개 강연 개최
- 2016. 7. 6. ‘사교육 걱정없는 세상을 위한 새로운 길’ 전남대 철학과 김상봉 교수 국회 특별강연 및 좌담회 개최
- 2016. 7. 12. 나향욱 기획관의 ‘신분제 공고화’ 발언 비판 성명서 발표
- 2016. 7. 14. 나향욱 사건-신분제 공고화 중단과 ‘출신학교 차별 금지법’ 제정 촉구를 위한 기자회견 및 국회 앞 1인 시위 선포
- 2016. 7. 18. 사교육걱정없는세상, 더불어민주당 사교육대책TF의 공동 주최 출신학교 차별금지법 제정 공청회 개최
- 2016. 7. 18. ~ 8. 29. 출신학교 차별금지법안 수시 수정 및 검토
- 2016. 9. 2. 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」 오영훈 의원 등 18인 발의
- 2016. 9. 29. 고용부와 대한상의의 ‘기업 채용관행 실태조사’ 발표 결과에 대한 분석 보도자료 발표
- 2016. 10. 4. 사립초의 73%가 입학지원서에 출신(영어)유치원 기재를 요구하는 실태 비판 보도자료 발표
- 2016. 10. 12. 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안 발의 환영성명서 발표
- 2016. 10. 18. 학력과 출신학교를 적지 않는 정부 표준이력서 사용 확대 촉구 보도자료 발표
- 2016. 11. 3. ~ 11. 24. 출신학교 차별 금지법 제정을 위한 전국 6개 도시 순회 시민 공청회 개최
- 2016. 11. 17. 2016년도 하반기 민간 대기업 채용 실태 분석 보도자료 발표
- 2016. 12. 12. 나경원 의원의 ‘학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안’ 발의 환영 보도자료 발표
- 2017. 1. 3. 2016년도 하반기 공기업 채용 실태 분석 보도자료 발표
- 2017. 1. 10. 조희연 서울시교육감의 ‘학력·학벌 차별금지법’ 제정 동참에 대한 환영 성명서

발표

- 2017. 2. 28. 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(오영훈 의원 대표발의) 관련 국회 교육문화체육관광위원회 공청회 개최
- 2017. 3. 15. 강길부 의원의 ‘학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안’ 발의 환영 성명서 발표
- 2017. 4. 6. 한국교육개발원 2016 교육여론조사 결과 분석 보도자료 발표
- 2017. 4. 13. 출신학교 차별금지법안 관련 쟁점 해설 보도자료 발표
- 2017. 5. 16. 출신학교 차별금지법 시민 여론조사 결과 보도자료
- 2017. 6. 22. ‘출신학교 차별금지법 제정’, 주요 국정 100대 과제 선정 촉구 기자회견 개최
- 2017. 6. 23. 문재인 대통령의 공공기관 블라인드 채용 도입에 대한 환영 성명서 발표
- 2017. 7. 7. 정부 관계부처 합동, ‘블라인드 채용 추진방안’에 대한 환영논평 보도자료 발표
- 2017. 7. 24. ‘공공기관 블라인드 채용 추진방안’ 미비점에 대한 개선요구 보도자료 발표
- 2017. 7. 26. 문재인 정부 100대 국정과제 중 교육과제에 관한 논평 발표
- 2017. 8. 17. 문재인 정부 100대 국정과제 중 ‘입사에서 블라인드 면접 도입’ 관련 비판 보도자료 발표
- 2017. 8. 31. 이낙연 국무총리의 블라인드 채용 관련 발언에 대한 비판 성명서 발표
- 2017. 9. 26. 2017년 상반기 민간 기업 입사지원서 분석 보도자료 발표
- 2017. 9. 29. 3개 공공기관, 채용에서 ‘출신학교 등급제 운영’에 대한 비판 성명서 발표
- 2017. 11. 21. 출신학교 차별금지법 제정 대국민 여론조사 결과 보도자료 발표
- 2018. 2. 5. 감사원 발표, 서울대병원 진료교수 채용에서 ‘서울대 출신 우대’에 대한 비판 성명서 발표
- 2018. 2. 6. 하나은행 등 채용비리 근절을 위한 ‘출신학교 차별금지법’ 제정 촉구 긴급 기자회견
- 2018. 2. 20. 출신학교 차별 채용 비리 근절 관련, ‘출신학교 차별금지법’ 제정 촉구 민주당 당사 앞 기자회견
- 2018. 3. 14. 고교교육 기여대학 지원사업, ‘대입 블라인드 면접 전형 평가지표 도입’ 관련 성명서 발표
- 2018. 4. 11. ‘하나은행’, ‘홈앤쇼핑’ 등 기업 채용에서 출신학교 등급제 운영 규탄 성명서 발표
- 2018. 4. 18. 하나은행·홈앤쇼핑 등 기업의 ‘출신학교 차별’ 채용 관련 국가인권위원회 진정 기자회견
- 2018. 6. 29. 지자체 군 단위 장학재단의 출신학교 차별, 특정대학 진학 장학금 지급 관련 비판 보도 발표
- 2018. 10. 4. 신한은행 채용비리 검찰 공소장에서 밝혀진 출신대학 등급제 적용 비판 성명서 발표
- 2018. 10. 30. 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리 규탄, 출신학교 차별금지 입법을 촉구하는 기자회견 발표
- 2018. 11. 2. 정부의 1,453개 공공기관 채용비리 정기 전수 조사에 대한 환영 성명서 발표



- 2018. 12. 12. 출신학교차별금지법제정 9해줘 프로젝트, 평등권방위대 출범
- 2019. 1. 23. 2018년도 상하반기 공기업 채용공고와 입사지원서 분석 보도자료 발표
- 2019. 3. 21. 2018년 발표 공공기관 채용비리 정보공개청구, ‘출신학교 차별’ 사례 분석 보도자료 발표
- 2019. 3. 26. 국회 본회의 ‘출신학교 차별금지법’ 관련 대정부질문에 대한 논평 발표
- 2019. 3. 29. ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’ 개정안 국회 본회의 통과에 대한 논평 발표
- 2019. 4. 9. ‘출신학교 차별금지법’ 연내 통과 발대식

# 토론

---

김학주

서울공업고등학교 학생회장







토론문

## 고교학교만 졸업해도 행복하게 살 수 있는 세상 만들어 주세요!

서울공고 학생회장 김학주

지난해 검찰 수사에서 드러난 신한은행의 출신 대학 차별은 철저했습니다. 대학을 세 그룹으로 나눠 최저 학점 기준을 달리 적용했습니다. 기준에 미달하면 서류심사조차 하지 않고 탈락시켰습니다. 일부 지방대학 출신들은 아예 배제했습니다. 법도 무색합니다. 현행법은 공공기관과 상시근로자 3백 명 이상 기업이 신규 직원을 뽑을 때 35% 이상을 지역 인재를 채용하도록 규정했지만 강제성이 없습니다.

- 4월 9일 KBS 뉴스 중 -

14일 경기비정규직지원센터가 경기도 지역 특성화고 졸업생을 대상으로 실시한 설문조사를 바탕으로 최근 발간한 '경기도 특성화고 졸업생 노동환경 인터뷰 보고서'에 따르면 설문문에 응답한 300명 중 86.9%가 비정규직으로 근무 중이며, 13.1%만이 정규직으로 근무하고 있다고 응답했다.

취업 현장에서 부당대우를 받은 적이 있느냐는 질문에서는 전체 300명 중 58.7%인 176명이 '그런 적 있다'고 답했다.

부당대우를 받은 내용(복수 응답)은 '고졸이라서 무시와 차별을 받았다'고 응답한 학생이 134명으로 가장 많았고 '업무와 상관없는 잡다한 일들을 했다' 125명, '수당 미지급' 107명, '근로계약서를 쓰지 않았거나 근로계약서상의 내용으로 근무가 이뤄지지 않았다' 103명 등의 순이었다.

이어 '강제적으로 야근과 특근을 했다' 89명, '최저임금 미달' 54명, '승진 제한' 48명, '성희롱·성추행 경험' 27명, '사내 복지 차별' 23명 등의 답변이 이뤄졌다.

특히 사례조사에서는 본인이 고졸자라고 해서 차별받고 있음에도 당연하게 인식하거나 근로계약이 제대로 이행되지 않고 있음에도 이를 본인 탓으로 여기는 응답자들이 상당했다. 성희롱이나 성차별을 겪었다고 응답한 졸업생 중에서는 해고에 대한 두려움으로 알리기를 꺼려 하는 응답자도 있었다.

- 2월 15일 기호일보 기사 중 -

◆ 이은아> 일단 저희 조합원들이 직접적으로 겪은 사례들이 굉장히 많이 있는데 일단 첫 번째로 저를 포함해서 전공과 전혀 관계없는 업무배치를 받는 경우가 많은데요. 예를 들어 화학전공을 했던 조합원은, 심지어 관련 분야에 모집을 해서 입사했으나 설비업무를 맡게 된 경우도 있고 사무보조 공고를 보고 지원을 했는데 주차관리업무를 시키는 등의 전혀 관

계없는 업무배치를 받는 경우가 굉장히 많았어요. 그런데 저도 회계를 전공했지만 지금 민원 상담업무를 하고 있습니다.

◇ 정관용> 그러니까 '고등학교에서 몇 년 배운 거 얼마나 배웠겠어' 하면서 아무 일이나 시킨다 이런 거로군요?

◆ 이은아> 네. 저희가 이제 들어가게 되면 '아, 고졸출신, 고졸출신' 하면서 듣는 수많은 인격모독적인 그런 발언들이 있고 심지어 이걸 아예 체계부터 차별하는 경우도 굉장히 많습니다. 직급 체계를 아예 고졸직급, 대졸직급으로 나눠서 승진체계, 임금에 처음부터 차별을 하는 경우도 굉장히 많습니다.

◇ 정관용> 그래요. 그리고 세 번째는 어떤 게 있습니까?

◆ 이은아> 아주 심각한 성희롱, 성추행 같은 거예요. 저희가 이제 근무를 하는데 엉덩이, 허벅지 등을 신체부위 등을 때리거나 아니면 만지면서 '딸 같아서 그래', '아들 같아서 그래', '어려서 예뻐서 그래' 이런 말들을 많이 듣고. 저희한테 '어디 신고할 테면 해 봐' 하는 분들이 다들 고용권을 잡고 있다는 이유로 굉장히 많습니다.

◇ 정관용> 그리고 또 마지막 네 번째는요?

◆ 이은아> 마지막에는 아까 말했던 연봉 차이부터 시작해서 임금체불이나 장기간 노동인데요. 이제 직업군으로 보면 간호조무사를 준비했던 조합원이 있었습니다. 그런데 이 조합원은 고졸자라는 이유로 최저임금의 70% 정도밖에 안 되는 월급을 받았고요. 같은 직장 내에 뒤늦게 들어온 대졸자 간호 조무사는 최저임금에서 추가 환급금을 더 얹어준 월급을 받는 등의 처음부터 이렇게 학력으로 차별을 하기 시작한 거죠.

그리고 다른 사례는 경리직 사무직을 맡았던 조합원은 주 6일 8시간, 9시간 근무를 함에도 불구하고 140만 원을 줬습니다. 현재 재학 중인 동일업무를 하는 아르바이트생에게는 주5일 7시간, 8시간을 일함에도 불구하고 140만 원을 동등하게 주는 등의 차별이 있었습니다. 이걸 이제 직급부터 이제 노동시간까지 차별이 있는, 차이가 있는데 임금을 똑같이 주는 경우죠.

- CBS 라디오 '시사자키 정관용입니다' 중 -

저는 출신학교 차별이 무척 심각하다고 생각합니다. 우선 출신학교 차별에 의한 결과 중에 사교육비 증가했다는 결과가 있는데요, 저희 학교도 그렇고 대부분의 특성화고등학교는 고등학교에서 바로 취업을 나가는 것에 집중을 두고 있지만, 저희학교를 비롯한 주변 학교 학생들이 진학을 목표로 학교에 입학하거나 수업시간에 수업을 듣지 않고 학원문제집을 풀거나 개인 공부를 하고, 방과 후에 늦게까지 학원을 다니는 학생들을 적지 않게 볼 수 있습니다. 학생들이 이렇게 특성화고의 취지에 맞지 않고 사교육비 증가가 되는 문제가 정말 생각합니다.

그리고 특성화고등학교에서도 출신학교 차별이 빈번하게 일어나고 있습니다. 제가 몇 주 전 이번 출신학교 차별금지법 토론에 대해 접했을 때까지만 해도 큰일이라고 생각하지 않았습니다. 하지만 며칠 전 저희 학교 선생님께서 해주신 말씀을 듣고 생각보다 심각하고 엄청 중요한 문제라고 생각하게 되었습니다. 이번에 한 산업체에서 특성화고 학생을 대상으로 면접을 보는데 그 산업체의 부장이 저희 학교 출신이라는 이유만으로 저희 학교 학생들을 우선순위로 뽑는다고 하는 말을 들었습니다.

저는 이 말을 듣고 처음으로 학교에 실망하고 부끄러웠습니다. 물론 좋아하는 학생들도 있었지만 저는 고등학교에서도 학생들끼리 같은 조건을 갖추었을 때 다른 특성화고 학생들은 단지 우리학교가 아니라는 이유만으로 면접에서 떨어지겠구나.”라는 생각이 들었고, 이게 말로만 듣던 출신학교 차별이라는 것이라고 생각이 들어 큰 충격이었습니다.

현재 많은 학교에서 출신학교 차별이 일어나고 있습니다. 실례로 한국일보의 기사를 보면 특성화고 졸업자 A씨는 같은 시기 입사 동기라도, 대졸자는 2년이면 진급이 가능했지만 자신처럼 고졸자는 3~5년이 필요했다. 라고 하소연 했는데요, 실제 저희 학교를 졸업하신 선배님들께 현재 취업 대우가 어떠냐고 여쭙았는데, 한두 분을 제외한 대부분의 선배님들이 고졸이란 이유로 자신들을 향한 무시와 선입견은 물론 고졸이라 그런지 확실히 대학 졸업자들 보다 덜 똑똑하다. 라는 자극적인 말들을 자주 듣는다고 했습니다.

이 말을 듣고 화가 치밀어 올라오는 느낌을 받았습니다. 이렇게 듣기만 해도 억울한데 실제 학생들은 얼마나 더 억울하고 비통할까요?

특성화고 이경아 특성화고 노동조합 위원장은 노동현장에 들어가게 되고부터 주변 친구들부터 자신까지 수많은 위험에 놓여 있을 때 제대로 도움 받을 수 있는 기관이 없고, 학교에 있을 때는 그나마 학교나 교육청 같은 이해관계자가 있는데 졸업을 하고 나서는 혼자서 이걸 해결해야 하다 보니 같은 학생들을 일단 모아서 함께 연대하자는 마음으로 노조를 만들게 되었다고 하는데요, 얼마나 억울하고 이런 사람들이 많으면 이들이 직접 노조를 만들게 되었을까요.

저는 이번 토론을 통해 한시라도 빠르게 출신학교 차별금지법이 제정되어 앞으로 사회에 나갈 학생들과 고졸자들에게 이런 억울한 일들이 없어졌으면 하는 바램입니다. 끝으로 저를 학생대표로 이 자리에 서서 여기 계신 멋진 분들과 토론할 수 있게 해주신 김형태 선생님께 감사의 말씀을 드립니다. 이상입니다.



# 토론

---

김영식

좋은교사운동대표





## 출신학교차별금지법이 학교 현장에 가져올 바람

김영식(좋은교사운동 공동대표)

**“사회적으로 차별이 엄연한데, 입시만 바꾼다고 됩니까?”라는 말**

출신학교차별금지법 토론회에 초대를 받고 나서 지난 대입공론화 과정에서 오갔던 말들이 떠올랐다. “사회적으로 차별이 엄연한데, 입시만 바꾼다고 됩니까?”

당시 우리 단체는 수시와 정시 비율을 인위적으로 늘리거나 정하지 말고 대입의 자율화에 맡기자는 주장과 수능 절대평가를 통해 학교 교육이 모든 학생들에게 의미가 생길 수 있도록 만들자는 이야기를 하면서 시나리오 2번의 입장을 옹호했었다. 현재의 객관식 5지선다형 일변도의 수능이 중심이 된 정시 비율이 늘어날 경우 학교는 수능에 초점을 맞춘 문제풀이 요령 가르치는 수업에 매이게 되고 일부 학생들을 제외한 대다수의 학생들은 수능 문제풀이 수업에 효용이나 흥미를 느끼지 못한 채 학습에서 소외되는 현상이 발생할 것을 우려했기 때문이다. 이미 학교의 현실이기도 하다.

특히 현재와 같이 학교 시험도 수능 시험도 상대평가로 치러지는 상황에 종속된 학교 교육은 학생들에게 과잉된 경쟁을 강요해 왔다. 수능에서 90점만 맞아도 우수한 학생이라고 인정받을 수 있어야 함에도 불구하고, 남보다 1점이라도 더 맞지 않으면 좋은 등급을 얻을 수 없는 상대평가 체제에서는 해당 과목에서 1문제 더 맞추기 위한 학습에 치중할 수밖에 없고, 여기에 치중하느라 학생의 성장과정에서 좀 더 계발해야 할 다른 영역의 학습은 소홀해지는 것이 과잉된 경쟁 체제 속에서 벌어지는 일이다. 그런데 이런 여러 이야기들의 반박은 하나의 이야기로 수렴됐다. “사회적으로 차별이 엄연한데, 입시만 바꾼다고 됩니까?”

현재 교육과 관련해서 최대 이슈는 학생부종합전형(이하 학종)에 대한 문제다. 학종이 학교 현장에 가져온 2가지 긍정적 변화는 점수 하나로 학생의 역량을 평가하던 입시에서 학생이 가진 역량의 다양한 측면을 평가할 수 있게 된 것, 그리고 학교 생활에서 점수 따기 위한 공부 외에 다양한 활동들이 늘어나게 된 것이다. 이것은 우리 교육에서 오랜 시간 문제시되어 왔던 획일화된 교육을 탈피해 다양하고 창의적인 교육으로의 길을 열어준 것이다. 그러나 출신대학이 어디인가가 갖고 있는 막대한 힘 때문에 학종 마저도 입시 수단화되기 시작했고, 학종에 맞춰진 사교육이 팽창하고, 학종의 공정성 논란 앞에 교육이 변화될 수 있다는 기대도 점차 사그라지고 있다. 변화의 기대 역시 국민의 기대로부터 멀어지고 있다. 학력과 출신학교에 따른 차별이 줄어들지 않는 한 그 어떤 성공적인 교육개혁의 담론들도 우리 사회에서는 무용지물이 되는 현실이 될 것임을 보여주는 것이다. “사회적으로 차별이 엄연한데, 입시만 바꾼다고 됩니까?”라는 이 말에 여전히 우리는 할 말을 잃는 현실인 것이다.

교육의 변화를 위한 여러 시도가 좌절되는 근본적인 이유가 바로 출신대학에 따라 사회적 계층이 결정되는 구조 때문이다. 발제에서 언급된 대로 우리나라에서 사교육

이 증가하는 이유로 가장 많은 응답을 받은 항목이 ‘취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문’과 ‘대학 서열화 구조가 심각’하다는 것이 이를 입증하고 있다. 심지어 정부 관계자들, 정치인들, 교육부 관료들도 교육제도를 손대는 것만으로는 아무 것도 해결할 수 없다며 우리 교육의 문제 앞에 체념하는 듯한 발언을 하고 있다. 우리 사회의 지도자급의 인물들이 이런 이야기를 하는 것에 때론 답답하고 한심해 보여 그 무능함에 실망하면서도 교육 문제를 바꾸기 위해 학력에 따른 사회적 차별을 줄이는 일이 그 어떤 일보다 시급한 과제라는 것에 그 누구도 반대하지 않을 것이라는 사실이다.

### 우리 교육, 이대로 두어도 괜찮은가?

사회가 빠르게 변화되고 있다. 따라 가기에 버거운 변화의 속도 앞에서, 미래 사회의 변화를 주도할 인재 양성은 어떻게 가능할 것인가? 지금과 같이 객관식 5지선다형 시험을 준비하게 해서 이 시대의 인재를 키울 수 있다고 하는 말에 동의할 이는 많지 않다. 온 나라 학생들이 저마다 학원으로 달려가서, 어떻게 하면 그 문제 잘 풀 수 있는가를 배우게 해서 변화를 주도할 인재를 키울 수 있다는 것에 동의할 이도 없을 것이다. 주어진 보기 중에 정답만을 찾는 학습으로 어떻게 답 없는 환경에서 답을 만들어 가는 인재를 만들 수 있겠는가?

우리 교육의 문제를 해결하기 위해 여러 사람들이 북유럽 사회의 교육을 소개하였다. 소개되기 시작한 초기에는 여러 사람들이 신선해 하면서 많은 관심을 갖더니 최근에는 북유럽 교육을 이야기하면 짜증을 내는 사람들이 많아졌다. 북유럽의 교육은 북유럽 사회가 학력에 따른 차별이나 대학에 가고자 하는 경쟁이 낮기 때문에 가능하다는 것이다. 교육에서 이상적인 이야기는 이제 그만 집어 치우라는 이야기도 많이 들었다. 북유럽의 아이들이 누리는 학창 시절의 행복을 우리 아이들은 꿈도 꾸지 말라는 것이 이 시대 어른들이 해줄 수 있는 유일한 말처럼 느껴진다. 우리 사회의 어른들이 해 줄 말이 이것 밖에 없다는 것은 슬픈 일이다. 이런 사회밖에 못 물려주니 참고 견디라는 것 아닌가? 오늘 이야기되는 출신학교 차별금지법이 우리 어른들이 아이들에게 해 줄 다른 이야기를 줄 수 있겠다는 기대를 해 본다. 우리 아이들이 지금과 같은 교육 현실에 고통받도록 내버려두지 않을 것이라면 출신학교 차별금지법은 하루 속히 제정되어야 한다.

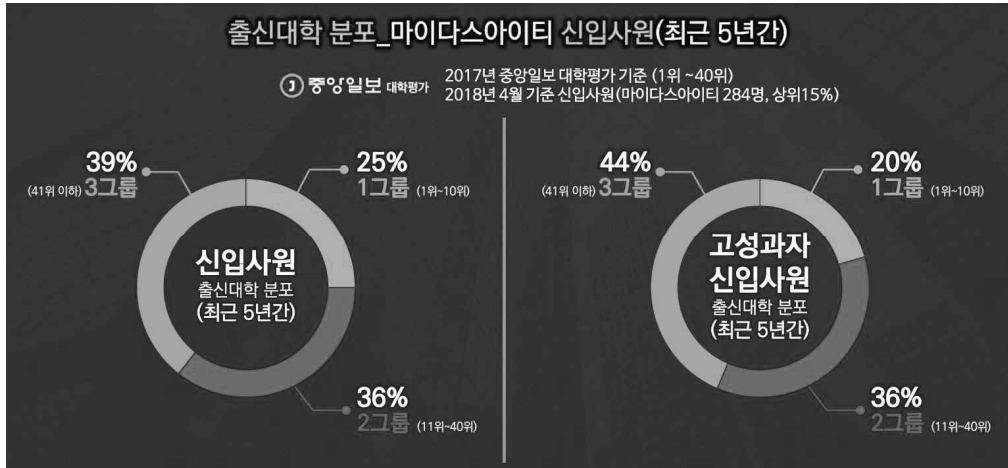
### 출신학교로 사람을 평가하는 사회에 익숙해진 학생들

학교 안에서 만나는 학생들은 보여주는 능력은 다양하다. 지식을 빠르게 습득하는 학생들이 있는 반면, 천천히 습득하지만 탁월하게 성취하는 학생도 있다. 당장 시험 점수가 높지 않아 서울 상위권 대학에 진학하지 않았다 할지라도 사회 기관이나 기업에서 탁월한 역량을 발휘할 인재들은 얼마든지 많다. 출신학교에 대한 차별 때문에 자



기 능력을 발휘할 기회를 가져보지도 못하는 학생들이 너무 안타깝다.

실제 우리나라 공학 기술용 소프트웨어 관련 회사인 마이다스 아이티 회사가 5년간 출신학교를 따지지 않고 블라인드 채용한 결과 대학평가에서 2그룹,3그룹에 속한 대학 출신 학생들이 더 많이 뽑혔고, 이들의 성과가 1그룹 성과보다 더 높게 나타났다고 회사 대표가 소개하기도 하였다.<sup>1)</sup>



그럼에도 불구하고 출신대학으로 사람을 평가하는 문화는 우리 사회 속에 뿌리 깊이 자리잡아서 학생들 속에 이미 내면화된 흔적들이 학교 안의 학생들에게서 보이고 있는 안타까운 현실이다. 학생들이 고등학교를 판단해서 선택하는 기준도 어느 대학에 몇 명 들여보냈는가고, 자신의 인생을 평가하는 기준도 어느 대학에 입학했는가이다. 입학한 대학에 따라 자신의 인생을 평가하는 사람이 타인을 평가하는 기준을 무엇으로 생각할지는 자명하다. 수업 속에서 만난 상당수 학생들은 출신 대학에 따라 입사 여부가 결정되는 것에 대해서도 당연한 것으로 받아들인다. 그 대학에 들어갈 정도면 뛰어난 인재일테니, 당연하다는 논리다. 어린 학생들에게까지 이런 문화를 내면화시킨 우리 사회를 이대로 내버려 둘 것인가? 이렇게 해서 우리 사회의 미래가 밝다고 할 수 있을 것인가?

### 출신학교차별금지법이 우리 교육에 일으킬 바람

교육이 단순히 상급학교 진학을 위해 존재한다고만 생각하는 사람은 없을 것이다. 교육은 학생들이 자신과 타인, 그리고 세상을 배우는 활동이다. 교육을 통해 우리가 학생들에게 주어야 할 것은 결국 자기 삶을 잘 살아갈 힘을 키워주는 것이다. 좋은 삶을 지향하는 사람, 진짜 잘 사는 삶을 사는 사람이 사회에도, 기업에도 좋은 인재임이 틀림없다. 이런 교육을 위해서는 가급적 교육은 입시와 거리를 두는 것이 좋다. 유럽 사회의 교육이 우리보다 낫아 보이는 이유는 수업의 질이 높다거나 학교 시설이 좋아서가 아니다. 학교를 다니는 아이들이 우리 아이들보다 더 행복하게 지내기 때문이다. 그리고 그것은 아이들이 대학에 가고자 하는 열망이 우리보다 낮기 때문이

1) 이형우(2018), 교육의봄 10년 플랜 발제 자료

다. 왜 그 아이들이 대학에 가고자 하는 열망이 낮겠는가? 대학에 가는 것과 좋은 삶을 사는 것의 관련성이 상대적으로 낮기 때문이다. 입시와는 별도로 아이들의 삶에 필요한 것들을 잘 가르치는 교육을 만들기 위해서는 출신 대학이 삶에 끼치는 영향력을 줄여야 하는 것이다.

출신학교차별금지법이 만들어져서 제대로 운영된다면 우리 사회에서 대입 경쟁이 완화될 수 있다. 대입 경쟁이 완화되었을 때, 우리는 학생들의 인성, 사고력, 창의력을 키울 다양한 교육을 실험해 볼 수 있게 된다. 무엇보다 학생들이 가장 행복감을 누려야 할 시기에 학교 가는 것이 즐겁고, 자신을 남과 점수로 비교하지 않게 되고, 자신을 점수로 평가하지 않게 되면서 건강한 청소년기를 보낼 수 있게 된다. 이것이 출신학교차별금지법이 우리 교육에 일으킬 바람이다. 우리 아이들에게 행복한 학교 생활을 선물하자. 선물이라 하지만 행복하게 살 권리는 모든 인간이 누려야 할 기본적인 권리다. 청소년기라 해서 행복을 유예시킬 권리를 가진 사람이나 유예시킬 이유는 그 어디에도 없다. 출신학교차별금지법의 조속한 제정을 촉구한다.

# 토론

---

나명주

참교육을 위한 전국학부모회 회장





## 출신학교 차별금지법 제정에 대한 제언

참교육학부모회 나명주

출신학교 차별금지법 제정을 위해 애써주신 사교육걱정없는세상과 교육을 바꾸는 새로운 힘, 그리고 이상민 의원님께 감사드립니다. 이 법을 시작으로 우리 사회에 만연해 있는 직업차별·외모차별·연공차별·장애차별·성차별 등 모든 차별에 균열을 내고 마침내 종지부를 찍는 출발점이기를 기대합니다. 나아가 5.18망언, 4.16 유가족 비하 등 우리사회에 만연해 있는 차별과 혐오에 맞서는 강력한 법안이 제정되기를 바랍니다. 발제문에 전체적으로 동의하면서 몇 가지 숙고했으면 하는 내용을 첨언하고자 합니다. 더 나은 사회로 나아가기 위한 제언으로 받아주시길 바랍니다.

우리 사회는 자본주의 체제를 유지하기 위해 기업가정신이라는 미명하에 능력 있고 재빠르고 계산적이며 사악하고 적극적인 인간들이 사회적 재화와 권력과 명예를 독차지하는 원리로 돌아가고 있다. 즉 자본이 소수에 독점되는 사회를 암암리에 묵인하며 여러 제도와 정책, 그리고 법안이 발의되고 있는 상황이다. 근본적인 해결보다는 현실과 타협하는 방식의 해결책이 강구되는 상황이 안타깝다는 생각이 든다. 하여 이 사회에서 능력에 따른 사회적 계층과 계급, 신분, 삶의 처지, 인간적 대접과 생존권, 인권보장의 범위가 달라지는 상황을 묵인하고 있지는 않나 반성하게 된다. 과연 출신학교 차별을 없애고 능력에 따른 채용을 얘기했을 때 어떤 능력을 요구할지 사회적 합의를 이룰 수 있을지 의문이다. 자칫 능력주의 프레임에 갇히게 될까 우려스런 대목이다.

### ‘능력주의 프레임’을 걷어내야 한다.

아이를 키우며 교육운동을 하며 힘들었던 것은 능력주의 신화를 의심 없이 강요하는 교육시스템과 거기에 무기력하게 혹은 적극적으로 내면화하는 우리 교육현장과 아이들의 모습이였다. 아이는 초등 저학년부터 매년 시험점수로 친구와 비교하며 자신의 위치를 파악해야 한다. 고등학교는 아예 칠판에 학급 등수를 써놓고 복도에 전교등수를 나열한다. 대학입시 결과를 학교 성과랍시고 교문에 SKY 몇 명, 의대 몇 명, 서울 4년제 몇 명 이렇게 홍보한다. 소고기 등급 나누듯이 아이들을 성적으로 등급을 매긴다. 학업성적에 따라 다른 대우를 받고 잘한 자에게는 보상을 주고, 못한 자는 루저 취급하는 것을 당연시 여긴다. 학교 교육과정 내내 아이들은 시험점수만이 개인의 역량을 파악하는 도구라는 ‘능력주의’ 프레임에 익숙해진다. 열악한 노동과정을 감수하며 일궈낸 결과물은 천시하고 시험을 통해 얻어낸 결과물만을 중시하는 것에 익숙해지며, 제주난민 수용, 비정규직 정규직화 등은 부당한 반칙이며 무임 승차자 취급하는 문화로 이어지고 있다. 이런 능력주의를 심어주는 교육이 정당화되는 것, 아이가 그 이데올로기를 그대로 흡수하는 것이 안타깝다. 학부모 운동을 하면서 이런 문제들을 어떻게 해결해야 하나 고민이 된다. ‘출신학교 차별금지법’으로 이런 식의 능력주의 프레임을 걷어낼 수 있을까? 자칫 또 다른 구멍을 찾아 풍선효과를 유발하지 않을까 염려되는 대목이다.

### 능력이라는 개념의 확장

능력주의를 무조건 배척할 것인가. 교육현장에서는 능력에 따른 차별 포함 모든 차별 타파하는 것이 당연하다. 나아가 기업이나 조직에서 능력을 우선시하는 풍토를 개선해야한다. 능력이라는 미명하에 우리 사회가 학벌·성별·외모·계급 등을 중시하는 것이 문제다. 선발당사자

의 처지에서 출신학교를 따지는 관행은 손쉽고도 오랫동안 관행으로 자리 잡혀 왔다. 능력의 개념이 인성·창의성·열정·공감능력·소통 협력과 같은 요소까지 확장되어야 한다. 차이를 인정하면 능력에 차이가 있다는 것을 부정할 필요는 없다. 능력의 차이에 따른 대우가 극심한 것은 옳지 않으며 대우의 간격을 좁히는게 중요할 것 같다. 개인의 개성과 적성, 능력에 맞는 일과 활동을 할 수 있는 기반을 조성하고 배려하는 것이 국가가 할 일이다

#### 차별의 본질에 접근하는 방향으로 나아가야 한다.

우리 사회의 차별과 혐오의 원인과 본질을 좀 더 면밀히 분석했으면 한다. 물론 입시나 채용에 있어 출신학교나 학력을 중시하는 풍토는 하루 빨리 없어져야 하는 부분임에 분명하다. 그러나 출신학교만 차별하지 않는다고 해서 입시나 채용과정에서의 모든 차별이 사라지는 않을 것이다. '모든 사람들은 저마다의 타고난 재능이 있다.' 라는 명제가 흔들림 없는 사실로서 전제될 수 있다면, 굳이 학력 차별을 둘 리 없다. 즉 학벌과 학력이 사회적 지위 확장과 권력 유지에 더 도움이 될 가능성이 전혀 없고, 모든 사람들의 능력은 저마다 쓰임새가 있으며 가치가 있다는 것을 인정한다면 학벌·학력차별을 둘 리 없다. 위 명제를 바로 세우는 문화확산과 제반 정책·제도를 만드는데 다각적인 노력이 필요하다는 생각이다. 출신학교 차별금지법이 너무 좁은 범위라는 것이 아쉬운 대목이다. 좀 더 평등한 사회를 만들기 위해 차별과 혐오에 당당히 맞설 수 있는 포괄적인 법률안이 고민되었으면 한다.

#### 모두가 행복한 사회를 꿈꾸며...

노르웨이의 버스 운전기사가 행복한 이유라는 글을 읽은 적이 있다. 의사와 버스기사는 25% 정도의 임금격차가 있다고 한다. 직업군별로 임금차별이 없기에 자신이 일하는 분야에 대해 만족할 수 밖에 없다는 결론을 내렸다. 누구나 받아들일 수 있는 정도의 차이이기 때문이다. 채용이나 입시에서 출신학교를 명기하지 않는다고 해서 정말 "차별"이 없어지고 자기가 일하는 곳에서 행복하게 일할 수 있을까. 라는 회의가 든다. 보다 근본적으로 대학을 가지 않아도 다양한 분야에서 임금차별을 받지 않는다면 학력 학벌에 올인하는 상황은 막을 수 있을거라는 생각이 든다. 모두가 반드시 대학을 나와야만 사람구실을 한다는 인식도 달라질 것이고 사교육 시장이 더 이상 팽창하는 것도 막을 수 있지 않을까 생각이 든다. 우리 참교육학부모회는 대학 나오지 않아도 차별받지 않는 사회를 만들도록 노력할 것이다.

#### 구글의 인재 채용방식 사례

2004년, 미국서부의 남북을 가르는 해안도로에 (e의 연속하는 자리 수 중에서 맨 처음 나오는 10자리 소수.com) 이라고 적힌 광고판이 설치되었다. 거기에는 그 어떤 설명이나 정보는 없었다. 그 도로는 경치가 좋은 해안도로로서 많은 사람들이 그 도로를 이용한다. 학생·실리콘밸리에 출근하는 직장인·관광객까지. 많은 사람들은 이 광고판을 무심히 지나쳤다. 그러나 모든 사람들이 지나친 것은 아니었다. 일부사람만이 위 광고에 관심을 가지고 답을 찾아 접속했다. 위 문제를 해결하니 더 복잡한 문제가 나타났다. 아주 일부만이 계속해서 문제를 풀어 다음 창으로 넘어갈 수 있었다. 다음 창에는 축하한다는 메시지와 구글에 채용되었다는 글이 있었다. 관찰과 호기심·끈기라는 내적 동기를 가진 사람을 발굴하기 위해 아주 새로운 방식의 채용방법을 채택했다고 한다. 아마 위 광고가 구글 채용광고라고 밝혔다면 아주 많은 사람들이 문제를 해결하고자 노력했을 것이다. 이처럼 분야별로 적절한 인재를 발굴하기 위해 아주 새로운 방식을 고민하는 채용방식을 고민해야하지 않을까 생각한다. '출신학교 차별금지'를

논하는 것이 많이 뒤떨어진 방식이라는 아쉬움이 든다. 자칫 법 만능주의로 귀결될까 우려스런 대목이다.

요약하자면.....

1. 출신학교차별금지법이 실효성을 어느 정도 거둘 수 있을지 의문이다. 학력과 학벌의 차이가 존재하는 이상, 그것에 따른 가치부여가 다른 사회인 이상 반드시 다른 편법이든 뭐든 동원해서 사람을 차별적으로 선발할 것이라는 것이다.
2. 자칫 위헌적 법률이 될 수도 있을 것이다. 자사고 이중지원을 가능하게 한 헌법재판소판결에서 유추할 수 있다. 또는 선발과정에서 차별을 했는가 아닌가를 두고 수많은 법적 공방과 시비가 발생하고 혼란을 가중시킬 수 있다는 것이다.
3. 대증요법 수준의 즉물적 법안으로 사회 본질적 문제를 해결할 수 있을까 의문이 든다. 오히려 이러한 법안을 양산하는 것이 본질적인 문제에 천착하고 그것을 중심으로 사회문제를 풀어가는 기회나 계기, 사고와 의식을 제약하거나 방해할 수 있다는 생각이다. 즉 본질을 호도할 염려가 있어 우려된다.
4. 능력주의라는 한국 자본주의사회의 대원리를 어떻게 바라보고 해석하며 적용할 것인지에 대한 보다 더 큰 문제에 집중해야 한다는 점이다. 박근혜정부가 강조한 국가 기조가 능력주의였는데, 우리도 여전히 그 프레임과 이데올로기 안에서 움직이고 있다는 점을 상기하고 성찰해야 한다.
5. 과감하게 능력주의를 넘어서는 '성실주의' '노력주의' '공동체주의'를 사회의 우선 가치, 기본 원리로 확정해야 한다.





# 토론

---

김아영

교육부 학부모정책팀장









## MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.

# 토론

---

배영일

노동부 공정채용기반과장









## MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing a memo, spanning the width of the page.



# 토론

---

이덕난

국회 입법조사처 입법조사관









## MEMO

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for handwritten notes.