

우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동

○ 사교육걱정없는세상



■ 「출신학교차별금지법 도입을 위한 입법 토론회」 사진스케치(2020.11.26.)

21대 국회가 국민의 출신학교 차별 금지법 제정 요구에 응답해야 하는 N가지 이유

▲ 11월 24일(화) 오전 10시 국회 의원회관 대회의실에서 「출신학교 차별금지법 도입을 위한 입법 토론회」를 국회의원 박완주, 국회의원 안호영, 국회의원 오영훈, 국회의원 강득구, 국회의원 서동용, 국회의원 윤영덕, 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')이 공동으로 주최하였음. 본 토론회는 코로나 사회적 거리두기 격상에 따라 무관중 토론회로 진행되었음.

(토론회 다시보기 <https://bit.ly/36026cy>)

▲ 사교육걱정없는세상 홍민정 공동대표는 '출신학교 차별 실태와 법 제정의 취지'를 발제하고, 법률 시안을 발표함. 이어 학부모, 취업준비생과 교육부, 고용노동부, 국가인권위원회 등 정부 부처 패널들을 포함한 6명의 토론자들의 토론이 이어짐.

▲ 출신학교 차별금지법안의 핵심 조항인 출신학교 블라인드에 대한 5가지 쟁점과 그에 대한 반론(출신학교 차별금지법 제정의 이유)은 다음과 같음.

[쟁점1] 기업의 사적 자치, 자율성에 대한 침해 아닌가?

[반론] ① 헌법 제37조 제2항에 따르면 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서 유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에(만) 법률로써 제한할 수 있음.

② 합리적인 이유가 있을 시에는 출신학교와 학력을 보는 것을 제한하지 않음.

③ 금지하는 차별행위라 할지라도 우선적으로 권고를 하고 권고를 이행하지 않을 시 시정 명령을 거쳐 과태료를 부과하고 있으므로 이를 지나친 제한이라고 볼 수 없음.

[쟁점2] 출신학교는 개인노력의 결과인데 블라인드 하면 역차별 아닌가?

[반론] ① 출신학교라는 결과는 일정 기간 개인의 성취에 의한 것이기는 하나 기업이나

학교가 출신학교를 결정적인 평가 도구로 활용하는 것은 입시 이후의 노력과 과정에 대해서는 전혀 고려하지 않는 것이므로 불합리함.

② 출신학교는 특정 시점의 입학 성적이지, 기획력, 창의력, 의사소통 능력, 협업 능력, 문제 해결능력, 경험 등 기업에 꼭 필요한 직무 능력을 보여주는 요소가 아님. 기업의 채용은 직무능력으로 이루어져야 하는 만큼 그와 무관한 대학입시 결과인 수능성적이 채용에서 결정적 역할을 해서는 안 됨.

③ 많은 통계에 의해 밝혀졌듯이, 부모의 경제력에 따라 입시의 결과도 좌우되는 상황에서 출신학교는 기회의 불평등을 전제하고 있어 불공정함.

[쟁점3] 블라인드 채용하면 기업의 시간과 비용이 많이 든다?

[반론] ① 사교육걱정없는세상 또한 30인 이하의 기업이지만 블라인드 채용을 정부 컨설팅과 지원을 통해 효과적으로 실현하고 있음.

② 서류와 필기, 면접 등을 통해 엄청난 경비나 시간을 들이지 않고도 좋은 인력이 선발이 가능함. 이미 많은 기업들은 출신학교 이외에도 어학성적, 자격증, 교육사항, 자기소개서 등 직무와 관련된 다른 서류전형 항목도 다수 요구하고 있음.

③ 블라인드 채용은 ‘차별적인 평가요소를 제거’하고, ‘직무능력을 중심으로 평가’하는 것으로 채용에서부터 기업이 필요로하는 직무기술을 구체화함으로써 직무능력 중심의 기업 운영을 가능하게 함.

④ 오히려 기업의 대규모 공채는 시간과 경비를 많이 소모하는만큼 우리 사회가 고쳐야 할 관행으로, 독일이나 우리나라의 대학교수도 전문 영역에서 필요한 인원을 수시로 선발하는 방법을 활용하는 만큼 기업 또한 수시채용로의 전환이 요청되는 시점임.

[쟁점4] 지역인재 선발 등 적극적 우대 조치와 상충된다?

[반론] 법이 제정되더라도 지역인재 선발은 출신학교 차별금지법안 시안의 적극적 우대 조치의 조항에 포함되어 보장될 것이므로 상충되지 않음.

[쟁점5] 법 제정보다 의식변화가 선행되어야 한다?

[반론] ① 우리사회의 학벌주의는 고질적인 문제인만큼 의식변화가 단시간에 이루어질 수 없기 때문에 제도가 먼저 마련이 된다면 인식과 문화 변화에 기여할 수 있을 것임.

② ‘부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률(김영란법)’은 법 제도가 뿌리깊은 악습과 인식을 어떻게 바꾸었는지 잘 보여주는 사례임.

③ 학벌주의가 심각한 사회문제를 야기하는 만큼 제도로서의 건인이 시급히 필요한 시점임.

▲ 특히, 취업준비생으로 토론회에 참석한 최지은 학생은 알찬 대학생활을 보냈고, 더 많은 스펙을 준비해도 명문대생이 아니라는 이유로 대학 이후의 취업 준비 과정이 인정받지 못하는 것에 대해 성토했으며, 2020년 대한민국을 살아가는 한 명의 청년으로서 평등한 기회가 주어지도록 법 제정을 간곡히 요청함.

▲ 이번 토론회를 계기로 토론회에 참석한 각계각층은 출신학교 차별 실태의 심각성을 확인하고 법 제정의 취지에 대해 한마음으로 공감하였음.

- ▲ 이 토론회는 출신학교 차별금지법 제정에 의지를 밝힌 국회의원들이 공동 주최를 한 만큼, 21대 국회에서의 출신학교 금지법안 발의는 빠른 속도로 추진될 것임.
- ▲ 사교육걱정은 부당한 출신학교 차별 관행으로 인한 입시경쟁과 사교육고통을 해결하기 위해 출신학교 차별금지법이 발의되고, 21대 국회에서는 법이 반드시 제정될 수 있도록 최선을 다할 것임.

11월 24일(화) 오전 10시 국회 의원회관 대회의실에서 「출신학교 차별금지법 도입을 위한 입법 토론회」를 국민들의 고통에 공감하며 법 제정에의 의지를 밝힌 더불어민주당 박완주 의원(행정안전위원회), 안호영 의원(환경노동위원회), 오영훈 의원(행정안전위원회), 강득구 의원(교육위원회), 서동용 의원(교육위원회), 윤영덕 의원(교육위원회)과 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')이 공동주최하였습니다.

☞ 토론회 다시보기 <https://bit.ly/36026cy>



■ 더불어민주당 박완주 의원, 오영훈 의원, 사교육걱정 정지현 대표는 인사말을 통해 토론회의 의미를 되새겼음.

더불어민주당 박완주 의원은 “21대 국회는 임기만료로 이 법을 폐기한 20대 국회와는 달라야 한다, 학벌·학력이 모든 것을 좌우한다는 이른바 ‘학력지상주의’와 이에 따른 사교육비 문제, 학벌·학력 간 지나친 임금 격차, 대학서열화로 인한 지방소멸 문제 등 우리 사회에 만연한 고질적인 문제를 해결하기 위해 출신학교 차별금지법이 제정되어야 한다.”며 법 제정에 대한 의지를 밝혔습니다.

더불어민주당 오영훈 의원 또한 “20대 국회에서 저의 1호법안이었던 출신학교 차별금지법안이 통과되지 못해 아쉽고 출신학교 차별이 더욱 심화되고 있는 것 같아서 안타깝지만 당의 여건도 달라졌으니 21대 국회에서는 꼭 통과되었으면 좋겠다.”고 마음을 전했습니다.



이어 사교육걱정 정지현 공동대표는 “21대 국회에서 출신학교 차별금지법이 다뤄지기를 계속 기다려왔다. 오늘 이 시간이 ‘출신학교 차별금지법’ 제정의 중요한 계기가 되고, 더 나아가 21대 국회에서 그 법률이 제정되어 우리 사회의 입시와 사교육 문제가 해결되기를 바란다.”며 간절함을 전달했습니다.



■ 사교육걱정없는세상 홍민정 공동대표는 ‘출신학교 차별 실태와 법 제정의 취지’를 발제하고, 법률 시안을 발표함. 이어 학부모, 취업준비생과 교육부, 고용노동부, 국가인권위원회 등 정부 부처 패널들을 포함한 6명의 토론자들의 토론이 이어짐.

토론회는 전남대 김상봉 교수가 좌장을 맡았고, 홍민정 공동대표가 ‘출신학교 차별 실태와 법 제정의 취지’ 발제와 법률 시안을 발표하고, 박한우 국가인권위원회 조사관, 최영이 학부모, 백정하 대학교육협의회 고등교육연구소장, 최지은 취업준비생, 김영중 고용노동부 노동시장 정책관, 김문희 교육부 정책기획관의 토론이 이어졌습니다.

사교육걱정 홍민정 공동대표는 문재인 정부가 국정과제에 학력·학벌차별 관행 철폐를 제시 하면서 사회 전반의 공정성 개선을 위해 공공부문의 블라인드 채용을 약속한 것을 제시하였고, 그럼에도 불구하고 기업들의 출신학교 차별이 지속되는 있는 실태를 밝히면서 출신학교 차별금지법 시안을 소개하였습니다. 그리고 출신학교라는 한 가지 잣대로 개인을 평가하지 않고, 그 이후의 노력과 과정이 반영되는 사회가 된다면 명문대에 진학하기 위한 과잉 경쟁과 소모적인 비용은 획기적인 수준으로 경감될 수 있다며 발제를 마쳤습니다.

박한우 국가인권위원회 조사관은 인권위에 접수된 학력 관련 진정사건 및 학력차별과 관련된 주요 권고 및 의견표명 내용 등에 대하여 고용영역(모집 및 채용과정, 임금 등), 재화·용역 등의 공급과 이용 영역, 교육훈련과 그 이용과 관련된 영역으로 나누어 소개하며 합리적 기준

이상의 학력을 요구하는 것은 학력 차별에 해당한다는 내용을 환기하였습니다. 또한 고용시장에서 학력에 따라 차별하는 시스템을 깰 수 있는 것을 우선하고 법제정을 통해 국민 의식을 바꾸는 것이 가장 중요한 과제라고 보았습니다.



네 자녀를 키우는 **최영이 학부모**는 학벌주의로 인해 무기력한 학창시절을 보내는 아이들의 삶, 사교육비를 벌기위해 갑갑하게 사는 부모의 삶, 입시경쟁을 위해 막대한 비용을 지출하고 있는 사회 등 모두가 행복하지 않다며 21대 국회는 국민들이 좀 더 행복한 삶을 살 수 있도록 출신학교 차별금지법 제정을 꼭 이루어 주시길 간절히 당부하였습니다.

백정하 대학교육협의회 고등교육연구소장은 헌법에서 보장하는 평등권 측면에서 출신학교에 의해 차별받지 않고 능력에 따라 평가받는 것은 당연하고 능력중심사회의 구현에 동의한다고 밝혔습니다. 하지만 지역인재 선발과 상충되는 측면이 발생하지는 않는지, 민간기업에 블라인드 채용에 시간과 경비가 많이 들어 어려움이 있는 것은 아닌지 살피고, 교육기관에서 학생들의 역량을 향상시키기 위한 노력이 병행되어야 한다고 하였습니다.

이에 대해 사교육걱정 홍민정 공동대표는 법이 제정되더라도 지역인재 선발은 출신학교 차별금지법안 시안의 적극적 우대 조치의 조항에 포함되어 보장될 것이고, 사교육걱정 또한 30인 이하의 기업이지만 블라인드 채용을 정부 컨설팅과 지원을 통해 효과적으로 실현하고 있는 사례를 밝히며 엄청난 경비나 시간을 들이지 않고도 좋은 인력이 선발이 가능하다고 반박하였습니다. **김상봉 교수** 또한 기업의 대규모 공채는 기업의 시간과 경비를 많이 소모하는만큼 우리 사회가 고쳐야 할 관행으로, 독일이나 우리나라의 대학교수도 전문 영역에서 필요한 인원을 수시로 선발하는 방법을 활용하는 만큼 기업 또한 수시 선발로의 전환이 요청되는 시점

이라고 덧붙였습니다.



현재 대학을 다니며 취업을 준비하고 있는 **최지은 학생**은 알찬 대학생활을 보냈음에도 불구하고 더 많은 스펙을 준비해도 명문대생이 아니라는 이유로 그 과정이 취업에서 인정받지 못하는 것에 대해 성토했으며 출신학교 차별금지법이 우리 사회의 평등한 기회와 공정한 과정과 정의로운 결과를 만들어낼 출발이 될 것이라고, 2020년 대한민국을 살아가는 한 명의 청년으로서 법 제정을 간곡히 요청하였습니다.

김영중 고용노동부 노동시장정책관은 공공기관의 블라인드 채용 준수율이 90% 이상 유지되고 있지만 민간부분은 권고와 컨설팅에도 한계가 있다며 민간 부분 블라인드 채용 확산될 수 있도록 계속 노력하겠다고 밝혔습니다. 다만 법의 입법 취지에 대해해서 공감하면서도 법을 제정할 경우 민간기업과 같은 사적자치영역에 대한 국가의 강제 개입 문제와 출신학교는 개인의 성취에 의한 것이라는 시각도 존재하는데 이를 어떻게 설득하느냐가 법 제정의 상당한 동력될 것이라고 보았습니다. 아울러 출신학교 차별금지는 나가야할 방향이라고 생각하지만 더 중요한 것은 사회의 인식 개선과 문화의 변화이기에 민간단체와 정부가 힘을 합쳐 민간의 인식과 채용관행 바꾸도록 노력해야한다고 하였습니다.

법 제정으로 기업에 대한 과도한 침해가 이루어질 수 있다는 지적에 대해 **사교육걱정 홍민정 공동대표**는 헌법 제37조 제2항에 따르면 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에(만) 법률로써 제한할 수 있고, 합리적인 이유가 있을 시에는 출신학교와 학력을 보는 것을 제한하지 않는데다, 금지하는 차별행위라 할지라도 우선적으로 권고를 하고 권고를 이행하지 않을 시 시정명령을 거쳐 과태료를 부과하고 있으므로 이를 지나친 제한이라고 볼 수 없다고 밝혔습니다. 또한 출신학교라는 결과는 일정 기간 개인

의 성취에 의한 것이기는 하나 기업이 출신학교를 결정적인 평가 도구로 활용하는 것은 입시 이후의 노력과 과정에 대해서는 전혀 고려하지 않는 불합리한 것이라고 발제문을 통해 밝혔습니다. 또 기업의 채용은 직무능력으로 이루어져야 하는 만큼 그과 무관한 대학입시 결과인 수능성적이 채용에서 결정적 역할을 하는 것은 기업에도 좋지 않은 결과를 낳을 수 있다고 논박하였습니다. 그리고 이미 부모의 경제력에 따라 입시의 결과도 좌우되는 상황에서 출신학교는 기회의 불평등으로 인해 공정성을 담보할 수 없다고 반박하였습니다.

김문희 교육부 정책기획관은 왜곡된 열망 즉, 특정학교 과도한 경쟁이 고용과 진학에서 불합리한 영향 미칠 수 있다며 이 문제 해결을 위해 대입 시 출신고교 블라인드 전형과 고교학점제 시행, 외고자사고국제고의 일반고 전환 법률 개정 등 교육부의 정책을 소개하였습니다. 블라인드 채용을 법제화 하는 데에 있어 사회경험, 학교 경험을 잘 관리하고 통용되게 할 수 있는 방법을 찾고, 사회전반의 인식 개선이 필요함을 강조하였습니다.



사회전반의 인식 개선을 제도 개선에 선행해야 한다는 이야기에 대해 최지은 학생과 최영이 학부모는 의식변화가 단시간에 이루어질 수 없기 때문에 제도가 먼저 마련이 된다면 인식과 문화 변화에 기여할 수 있을 것이라고 의견을 밝혔습니다. 홍민정 공동대표 또한 법 제도가 뿌리깊은 악습과 인식을 어떻게 바꾸었는지 잘 보여주는 예로 ‘부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률(김영란법)’을 들며, 현재의 학벌주의 관행 또한 제도로서의 견인이 먼저 필요한 시점이라고 강조하였습니다.

좌장으로 토론회를 이끈 전남대 김상봉 교수는 “기업이 동일한 기준에 따라 인력을 뽑으면서 우리 사회 경쟁력을 위해 획일화시키고 있는 것이 출신학교 차별의 문제이다. 50년 전의 교육과 지금의 교육이 같아서 안 되기에 누구나 공정하다고 느끼는 변화를 위해 21대 국회에서는 출신학교 차별금지법이 정식으로 제정이 되어서 희망이 되기를 바란다.”라며 토론회를 마무리하였습니다.

■ 이번 토론회에서 지적된 출신학교 차별금지법안의 핵심 조항인 출신학교 블라인드에 대한 5가지 쟁점과 그에 대한 반론(출신학교 차별금지법 제정의 이유)을 정리하면 다음과 같음.

이번 토론회에서 지적된 출신학교 차별금지법안의 핵심 조항인 출신학교 블라인드에 대한 5가지 쟁점과 그에 대한 반론(출신학교 차별금지법 제정의 이유)을 정리하면 다음과 같습니다.

[쟁점1] 기업의 사적 자치, 자율성에 대한 침해 아닌가?

- [반론]** ① 헌법 제37조 제2항에 따르면 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서 유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에(만) 법률로써 제한할 수 있음.
 ② 합리적인 이유가 있을 시에는 출신학교와 학력을 보는 것을 제한하지 않음.
 ③ 금지하는 차별행위라 할지라도 우선적으로 권고를 하고 권고를 이행하지 않을 시 시정 명령을 거쳐 과태료를 부과하고 있으므로 이를 지나친 제한이라고 볼 수 없음.

[쟁점2] 출신학교는 개인노력의 결과인데 블라인드 하면 역차별 아닌가?

- [반론]** ① 출신학교라는 결과는 일정 기간 개인의 성취에 의한 것이기는 하나 기업이나 학교가 출신학교를 결정적인 평가 도구로 활용하는 것은 입시 이후의 노력과 과정에 대해서는 전혀 고려하지 않는 것이므로 불합리함.
 ② 출신학교는 특정 시점의 입학 성적이지, 기획력, 창의력, 의사소통 능력, 협업 능력, 문제 해결능력, 경험 등 기업에 꼭 필요한 직무 능력을 보여주는 요소가 아님. 기업의 채용은 직무능력으로 이루어져야 하는 만큼 그과 무관한 대학입시 결과인 수능성적이 채용에서 결정적 역할을 해서는 안 됨.
 ③ 많은 통계에 의해 밝혀졌듯이, 부모의 경제력에 따라 입시의 결과도 좌우되는 상황에서 출신학교는 기회의 불평등을 전제하고 있어 불공정함.

[쟁점3] 블라인드 채용하면 기업의 시간과 비용이 많이 든다?

- [반론]** ① 사교육걱정없는세상 또한 30인 이하의 기업이지만 블라인드 채용을 정부 컨설팅과 지원을 통해 효과적으로 실현하고 있음.
 ② 서류와 필기, 면접 등을 통해 엄청난 경비나 시간을 들이지 않고도 좋은 인력이 선발이 가능함. 이미 많은 기업들은 출신학교 이외에도 어학성적, 자격증, 교육사항, 자기소개서 등 직무와 관련된 다른 서류전형 항목도 다수 요구하고 있음.
 ③ 블라인드 채용은 ‘차별적인 평가요소를 제거’하고, ‘직무능력을 중심으로 평가’하는 것으로 채용에서부터 기업이 필요로하는 직무기술을 구체화함으로써 직무능력 중심의 기업 운영을 가능하게 함.
 ④ 오히려 기업의 대규모 공채는 시간과 경비를 많이 소모하는만큼 우리 사회가 고쳐야 할 관행으로, 독일이나 우리나라의 대학교수도 전문 영역에서 필요한 인원을 수시로 선발하는 방법을 활용하는 만큼 기업 또한 수시채용로의 전환이 요청되는 시점임.

[쟁점4] 지역인재 선발 등 적극적 우대 조치와 상충된다?

[반론] 법이 제정되더라도 지역인재 선발은 출신학교 차별금지법안 시안의 적극적 우대 조치의 조항에 포함되어 보장될 것이므로 상충되지 않음.

[쟁점5] 법 제정보다 의식변화가 선행되어야 한다?

- [반론] ① 우리사회의 학벌주의는 고질적인 문제인만큼 의식변화가 단시간에 이루어질 수 없기 때문에 제도가 먼저 마련이 된다면 인식과 문화 변화에 기여할 수 있을 것임.
② ‘부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률(김영란법)’은 법 제도가 뿌리깊은 악습과 인식을 어떻게 바꾸었는지 잘 보여주는 사례임.
③ 학벌주의가 심각한 사회문제를 야기하는 만큼 제도로서의 견인이 시급히 필요한 시점임.

이번 토론회에서는 국회의원, 고용부, 교육부, 인권위, 대교협, 학부모, 취업준비생 등 각계각층이 출신학교 차별 실태의 심각성을 확인하고 출신학교 차별금지법 제정의 취지에 대해 한마음으로 공감하였습니다. 여러 쟁점이 사회적 합의 과정에서 풀어야 할 과제로 남겨졌지만 출신학교 차별이 결코 정당화 될 수 없음이 한 마음으로 확인된 의미있는 자리였습니다. 이번 토론회는 출신학교 차별금지법 제정에 대한 의지를 밝힌 국회의원들이 공동주최를 한 만큼 21대 국회에서 출신학교 금지법안 발의는 속도를 내게 될 것입니다.

사교육걱정은 부당한 출신학교 차별 관행으로 인한 입시경쟁과 사교육고통을 해결하기 위해 출신학교 차별금지법이 발의되고, 21대 국회에서는 법이 반드시 제정될 수 있도록 최선을 다할 것입니다. 앞으로도 많은 관심 부탁드립니다.

2020. 11. 26. 사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

※ 문의 : 정책대안연구소 정책팀장 김은중(02-797-4044/내선번호 503)