

정책연구 2009-34

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과 연구

김동원 유병홍
진숙경 정재호

머 리 말

신입사원 선발 시 학력제한철폐가 이루어지기 시작한지 상당기간이 지났다. 이제 그 효과에 대해 살펴보고 이후 발전을 위한 중간점검을 하고 개선을 위한 방안을 살펴볼 필요가 있다. 그런데 학벌, 학벌주의, 학벌에 따른 차별과 관련한 연구는 다수 있으나 신입사원 채용 시 학력제한철폐가 실제 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 체계적인 연구 결과는 찾아보기 어렵다. 이 연구는 학력제한철폐 도입 이유, 경과를 살펴보고 그 효과를 중간 점검하여 이후 유지, 개선, 발전을 위한 시사점을 살펴보는 것을 목적으로 한다.

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과연구를 위해 이 연구에서는 주로 시행 시점을 전후하여 취업동향 통계분석, 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐 관련 내용 분석, 관계자 인터뷰를 통한 사례연구, 구조화된 설문조사 결과 분석을 했다.

연구 결론은 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 방향성에 대해서는 대체로 합리적이고 타당하다는 사회적 공감대가 비교적 폭넓게 형성되어 있지만, 일부 효과가 없다는 지적은 귀 기울여야 할 부분이며 이후 실효성을 높이기 위한 정책적 대안을 찾아야 할 필요성을 제기하고 있다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2009년 기본연구 2009-47번으로 진행하였으며, 고려대학교 김동원 교수가 연구책임자이고 유병홍 박사, 진숙경 박사, 한국직업능력개발원 정재호 전문연구원이 공동으로 연구를 수행하였다.

이 연구에서는 설문조사와 사례연구를 했다. 연구과정에서 설문조사에 응해주신 기업 관계자 여러분과 장시간 인터뷰에 응해주신 관계자 여러분의 도움이 컸다. 이 자리를 빌어 이분들의 노고에 감사한다.

이 연구보고서가 관련 기업, 학계와 정책입안자들에게 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과를 살펴보고 이후 발전방향을 검토하는 데 유용한 도움이 되기를 바란다. 끝으로 이 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식견해가 아님을 밝혀 둔다.

2009년 12월

한국직업능력개발원
원 장 권 대 봉

목 차

요 약

제1장 서 론

- 제1절 연구 필요성 · 1
- 제2절 학력제한철폐 연구 대상 · 3
- 제3절 연구목적 · 5
- 제4절 연구계획 · 6

제2장 학력차별 개념

- 제1절 외국연구에서 나타난 개념 · 9
 - 1. 차별의 개념과 대상 · 9
 - 2. 학력 차이에 대한 외국 사례와 연구 · 14
- 제2절 한국연구에서 나타난 차별, 학력차별 개념 · 17
 - 1. 차별 개념과 차별금지 대상 · 17
 - 2. 학력차별 개념, 금지대상 · 30

제3장 학력제한철폐 실행 경과

- 제1절 채용 시 학력제한철폐 경과 · 39
 - 1. 학력차별에 대한 문제제기 · 39
 - 2. 초기 민간부문 도입 · 42

ii 목차

- 3. 공공부문 도입 · 46
- 4. 연도별 현황 · 51
- 5. 도입과 확산 경과 고찰에 대한 총괄 · 53

제2절 학력차별금지와 관련한 주요 인권위원회 결정 · 55

제4장 학력제한철폐에 대한 기존문헌 연구

제1절 학력·학벌주의에 대한 연구 · 65

제2절 학력차별연구가 많지 않은 이유 고찰 · 71

제5장 학력제한철폐 효과 연구

제1절 연구방법론 · 73

- 1. 학력제한철폐 효과 초기 연구의 어려움 · 73
- 2. 취업동향 통계분석 · 75
- 3. 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐 · 76
- 4. 사례연구 · 76

제2절 취업동향 통계분석 · 79

제3절 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐 · 87

- 1. 신입사원 선발 시 학력제한철폐 경과 · 89
- 2. 학력제한철폐 긍정적 효과 · 110
- 3. 학력제한철폐 효과 없음 · 127
- 4. 학력제한철폐 부정적 효과 · 138
- 5. 기사분석에서 나타난 주요 특징과 시사점 · 145

제4절 사례연구와 관계자 인터뷰 · 150

1. 민간, 공공기업(기관) 사례연구 · 150
2. 학교 관계자 면담 · 164
3. 소결 · 181

제5절 구조화된 설문조사 결과 분석 · 187

1. 설문조사 진행 경과와 일반 현황 · 187
2. 문항별 설문조사 분석 결과 · 191
3. 설문조사 분석 결과 · 222

제6장 결론과 정책적 시사점

제1절 요약과 결론 · 227

1. 연구결과 요약 · 227
2. 결론 · 234

제2절 시사점 · 235

1. 학력제한철폐 지속 유지 · 236
2. 학력제한철폐 도입 효과 홍보 필요 · 236
3. 새로운 채용 기준 발굴과 정립 필요 · 237
4. 일부 부작용에 대한 수정보완 필요 · 238
5. 자율도입, 확산을 통한 발전 추구 · 239

SUMMARY · 241

<부록 1> 구조화된 설문조사 질문지 분석 결과표 · 247

참고문헌 · 251

〈표목차〉

- <표 5-1> 교육정도별 취업자 수 · 80
- <표 5-2> 신문기사 분석자료 · 87
- <표 5-3> 분석대상 기사 분류 · 88
- <표 5-4> 학력제한철폐 시작 관련 주요 기사 · 90
- <표 5-5> 학력제한철폐 확산 관련 주요 기사 · 96
- <표 5-6> 학력제한철폐 제도에 대한 언론 반응 · 106
- <표 5-7> 평등한 기회 부여 효과 관련 주요 기사 · 112
- <표 5-8> 다양한 우수 인재 확보 효과 관련 주요 기사 · 116
- <표 5-9> 채용 이후 만족도와 생산성 제고 효과 관련 주요 기사 · 120
- <표 5-10> 기업 이미지 제고 효과 관련 주요 기사 · 124
- <표 5-11> 열린 채용 효과 없음 관련 주요 기사 · 128
- <표 5-12> 실제 시행 미흡 사례 관련 주요 기사 · 132
- <표 5-13> 열린 채용의 역설 관련 주요 기사 · 139
- <표 5-14> 부작용 사례 관련 주요 기사 · 142
- <표 5-15> 효과 관련 기사 분류 · 146
- <표 5-16> 공공/민간부문 분석 기사 분류 · 147
- <표 5-17> G기업 연도별 신규채용인원 및 1인당 보수, 근속연수 현황 · 159
- <표 5-18> 동국대 졸업자 취업 현황 · 166
- <표 5-19> 2007~2009년도 창원대 단대별 취업률 비교 현황 · 168
- <표 5-20> 국립대 취업률 순위 · 170
- <표 5-21> 전문대학과 4년제 대학 취업률 · 172
- <표 5-22> 전문계고 졸업생들의 진로 현황 · 177
- <표 5-23> 설문조사 진행 경과 · 188
- <표 5-24> 응답기업체 공공/민간분류 · 188

- <표 5-25> 응답기업체 규모별 분류 · 189
- <표 5-26> 도입시기 분류 · 190
- <표 5-27> 도입시기 선후 분류 · 190
- <표 5-28> 도입계기 빈도 · 191
- <표 5-29> 도입계기와 공공민간 교차분석 · 192
- <표 5-30> 도입계기와 도입시기 선후 교차분석 · 193
- <표 5-31> 도입계기와 직원 수 분류 교차분석 · 194
- <표 5-32> 기대효과 빈도 · 196
- <표 5-33> 기대효과와 공공민간 교차분석 · 196
- <표 5-34> 기대효과와 도입시기 선후 교차분석 · 197
- <표 5-35> 기대효과와 직원 수 분류 교차분석 · 197
- <표 5-36> 신입사원 채용 기준, 제도 변화 빈도 · 199
- <표 5-37> 긍정적 효과 빈도 · 201
- <표 5-38> 긍정적 효과와 공공민간 교차분석 · 202
- <표 5-39> 긍정적 효과와 도입시기 선후 교차분석 · 202
- <표 5-40> 긍정적 효과와 직원 수 분류 교차분석 · 203
- <표 5-41> 부정적 효과 빈도 · 205
- <표 5-42> 부정적 효과와 공공민간 교차분석 · 206
- <표 5-43> 부정적 효과와 도입시기 선후 교차분석 · 207
- <표 5-44> 부정적 효과와 직원 수 분류 교차분석 · 207
- <표 5-45> 기대효과 실현 여부 빈도 · 209
- <표 5-46> 기대효과 항목별 실현 여부 · 209
- <표 5-47> 기대효과 실현 여부와 공공민간 교차분석 · 210
- <표 5-48> 기대효과 실현여부와 도입시기 선후 교차분석 · 210
- <표 5-49> 기대효과 실현 여부와 직원 수 분류 교차분석 · 211
- <표 5-50> 기대효과를 거두지 못한 이유 · 212
- <표 5-51> 제도 변화 이후 신입사원 변화 빈도 · 213

- <표 5-52> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 공공민간 교차분석 · 214
- <표 5-53> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 도입시기 선후 교차분석 · 215
- <표 5-54> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 직원 수 분류 교차분석 · 215
- <표 5-55> 제도 변화 이후 나타난 신입사원 특징 · 216
- <표 5-56> 제도지속 여부 빈도 · 218
- <표 5-57> 제도지속 여부와 공공민간 교차분석 · 218
- <표 5-58> 제도지속 여부와 도입시기 선후 교차분석 · 219
- <표 5-59> 제도지속 여부와 직원 수 분류 교차분석 · 219
- <표 5-60> 정책적 뒷받침 필요 여부 빈도 · 221

[그림목차]

- [그림 5-1] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 대기업 진입 추이 · 81
- [그림 5-2] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 정부기관 및 공기업
진입 추이 · 82
- [그림 5-3] 취업자 수 추이 · 83
- [그림 5-4] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 비정규직 비중
추이 · 84
- [그림 5-5] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 하향취업비율 추이 · 85
- [그림 5-6] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 월평균 임금
추이(만 원) · 86
- [그림 5-6] 전문대학과 4년제 대학 취업률 · 173

【요약】

신입사원 선발 시 학력제한철폐가 이루어지기 시작한지 상당기간이 지났다. 신입사원 선발 시 학력제한은 예를 들면 채용공고에서 합리적 근거 없이 대졸자를 학력자격요건을 제시하는 경우 또는 실제 선발과정에서 합리적 근거 없이 학력을 이유로 선발하지 않는 경우로 나타났다. 학력차별에 대해서는 일반시민이나 전문가 모두 그 폐해를 심각하게 인식하고 있으므로 그 차별에 대한 정책적, 사회적 해결책을 찾을 필요가 있다는 사회적 공감대가 일정 정도 형성되어 있다.

신입사원 선발 시 학력제한철폐 도입 이후 상당기간이 지났고, 여러 조치가 시행된 바 있기 때문에 이후 지속과 발전을 위한 중간점검을 하고 유지 또는 개선을 위한 방안을 살펴볼 필요가 있다. 이 연구는 위와 같은 인식을 토대로 학력제한철폐 도입 이유, 경과를 살펴보고 그 효과를 중간 점검하여 이후 유지, 개선, 발전을 위한 시사점을 살펴보는 것을 목적으로 한다.

이 연구에서는 학력제한철폐 도입효과에 대해 다음과 같이 연구하고자 한다. 첫째, 이 연구에서는 학력을 수업연수를 말하는 좁은 의미의 학력으로 접근한다. 둘째, 이 연구에서는 대졸과 고졸 간 학력차별 철폐 효과를 다룬다. 셋째, 이 연구에서는 일반직 신입사원채용에서 나타난 학력제한 철폐문제를 다룬다. 넷째, 연구 범위에는 공공, 민간부문을 모두 포괄한다.

신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과를 살펴본 연구결과는 다음과 같다.

먼저 학력제한(학력차별)이 갖는 의미를 알아보기 위해 선행연구와 다른 나라 사례를 검토한 결과에 따르면 일반적으로 서구사회에서는 성과주의, 능력주의가 강조되고 있다. 상대적으로 한국에서는 학력에 기초한

차별대우가 문제가 되고 있다. 이중에서도 현재 상태에서 특히 문제가 되는 것은 고등학교졸업자와 대학교졸업자 간 차별이다.

다음으로 이 연구에서는 학력제한철폐 경과를 살펴보았다. 학력제한철폐 도입과 확산 경과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 삼성 등 일부 민간기업이 자율적으로, 선도적으로 시행하면서 본격화하는 계기가 되었다. 둘째, 정부기관과 공공부문에서 학력제한철폐에 대한 다양한 조치를 취하면서 확산 계기가 되었다. 셋째, 그에 뒤이어 은행 등 민간기업에서 학력제한철폐 또는 열린채용을 실시하면서 다시 재확산의 계기가 마련되었다.

이러한 경과는 다음과 같은 측면에서 긍정적인 평가를 할 수 있다. 첫째, 신입직원 채용 시 학력제한철폐는 기업들의 자율적인 판단으로 도입되었다. 둘째, 정부기관이 신입직원 채용 시 학력제한철폐의 사회적 정당성 확보에 일정한 기여를 하였다. 셋째, 정부에서 산하 공기업들에게 열린채용(학력제한철폐)을 도입할 것을 지침으로 시행하면서 신입직원 채용 시 학력제한철폐가 확산되는 계기가 되었다.

학력차별과 관련한 기존 연구는 많지 않다. 학력차별과 관련한 연구보다는 학벌, 학벌주의, 학벌에 따른 차별과 관련한 연구가 다수 있으나 신입사원 채용 시 학력제한철폐가 실제 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 체계적인 연구 결과를 찾아보기 어렵다. 학력제한철폐의 근본적인 개념 설정이나 도입 경과의 상황적 요인 등으로 인해 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과에 대한 체계적인 연구를 찾아보기 어렵다.

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과연구를 위해 이 연구에서는 주로 시행 시점을 전후하여 취업동향 통계분석, 신문기사에 나타난 신입사원선발 시 학력제한철폐 기사 분석, 관계자 인터뷰를 통한 사례연구,

구조화된 설문조사의 결과를 분석했다.

신입사원 채용 시 학력제한철폐가 미치는 영향에 대한 거시적인 통계 분석은 매우 어려운 조건이다. 따라서 이 연구에서는 통계청과 한국고용정보원에서 제공하는 데이터를 통해 최근 학력에 따른 취업의 전반적인 동향을 파악하는 데 초점을 맞추어 살펴보았다. 우선 4년제 대졸이상자와 전문대졸자들의 취업은 꾸준히 증가하고 있는데 반해, 고졸자와 중졸 이하 졸업자들의 취업자 수는 감소하고 있다. 하향취업 비율의 변화 추이를 보면 4년제대의 경우 1994년 이전에는 하향취업비율이 전문대보다 월등히 높았으나 외환위기 이후 유사한 양상을 보여주다가 최근에는 전문대보다 하향취업 비율이 낮아지는 현상을 보여주고 있다. 이 같은 결과는 학력제한철폐 도입 이후 대졸자 하향취업이 증가해 고졸자나 전문대졸자들의 자리를 대체하고 있다는 인터뷰 내용과는 상반되는 내용이다.

이 연구에서는 학력제한철폐에 대한 여론 반응과 효과를 살펴보기 위해 신문기사 분석을 했다. 이 분석에서 나타난 주요한 특징은 다음과 같다. 첫째, 신문기사에서는 학력제한철폐 도입 취지나 방향성에 대해서 대체로 긍정적이다. 둘째, 언론에서 특히 주목하는 부정적 효과는 “열린 채용의 역설”인데 이는 실제 운용과정에서 나타난 최대 문제점을 반영한 것으로 보인다. 셋째, 신문기사에서는 공공부문에 더 주목하고 있다. 이는 정부정책에 따라 공기업에 학력제한철폐가 먼저 도입된 데 따른 효과와 함께 공기업이 갖고 있는 사회적 책임을 고려한 것이라고 보인다.

학력제한철폐 도입과 그 효과를 살펴본 신문기사에 나타난 내용들로부터 도출할 수 있는 주요한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 학력제한철폐는 그 방향성과 취지를 계속해서 살려나갈 필요가 있다. 둘째, 학력제한철폐 시행과정에서 나타난 문제점, 즉 효과가 없거나 부정적인 효과가 나타나고

있는 데 대해서는 수정 보완 조치가 필요하다. 셋째, 정부(공공부문)의 선도적 역할, 특히 적극적 조치 도입이 필요하다. 넷째, 학력제한철폐 취지와 방향성을 반영한 다양한 채용방법을 개발할 필요가 있다.

신입직원 선발 시 학력제한철폐를 실시하고 있는 기업 당사자들과 인터뷰 조사를 통해 나타난 결과는 다음과 같다. 첫째, 기회 확대로 학력제한철폐가 저학력자들에게 “적어도 서류를 제출할 수 있는” 평등한 기회를 부여한다는 측면에서 바람직하게 평가할 수 있을 것이다. 둘째, 직무 특성에 따른 학력제한철폐의 확대가 필요하다. 셋째, 학력제한철폐는 학력보다는 업무 적합성(job-relatedness) 중심의 인력 선발이라는 긍정적 효과를 보여주고 있다. 넷째, 학력제한철폐 이후 부정적인 효과로 학력이 중요한 선발 기준이 되어 채용된 기존 직원들과 새로운 기준으로 선발된 신규 직원들 간의 보이지 않는 벽이 생겨난 것에 대한 개선 방법이 모색되어야 할 것으로 보인다.

구조화된 설문조사의 결과 분석에 포함된 기업은 총 47곳으로 이중 공기업이 27곳이고 민간기업이 20곳이다. 기업이 갖는 특성에 따라 학력제한철폐 효과가 달리 나타나는지 알아보기 위해 공공/민간부문 차이, 기업 규모 차이, 도입시기 선호와 각 설문에 대한 응답을 교차분석했다.

설문조사의 분석 결과에서 나타난 특징을 설문 문항별로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 도입계기와 관련해서 가장 많은 답변은 능력/성과 중심 제도로 변화하려는 경영진결정으로 도입하였다는 답변이다. 둘째, 기대한 효과에 대해서는 다양한 우수인재확보를 목표로 했다는 응답이 압도적으로 높다. 셋째, 학력제한철폐 이후 신입직원 채용 기준과 제도 변화와 관련해서는 공기업, 민간기업 모두 특별한 제도 변화 없이 채용공고만 바뀐 경우가 많다. 넷째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐 도입에 따른 긍정적 효과를

묻는 질문에 대해 총 47개 기업중 41개 기업이 긍정적인 효과가 있다고 응답(87%)하고 있다. 다섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐 도입에 따른 부정적 효과와 관련한 분석에서 주목할 사항은 9개 기업이 부정적 효과는 없다고 지적하고 있고 부정적 효과를 지적한 경우도 그다지 심각한 문제지적은 없다는 점이다. 여섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐를 도입하면서 원래 기대했던 효과가 나타났는가에 대한 답변에서는 유효한 답변 47개 중 66%인 31곳이 그렇다고 하여 대체로 많은 경우가 기대한 효과를 거두었다고 응답하고 있다. 일곱째, 제도 변화 이후 나타난 신입사원 변화를 묻는 질문에 다수 기업(47곳 중 29곳)이 제도 변화 이후 선발된 신입사원이 과거 신입사원과 다를 바가 없다고 보고 있다. 여덟째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐 지속 여부를 묻는 질문에 대한 응답은 사실상 전부가 지속하겠다고 응답하고 있고 세부적으로 들어가면 59.6%가 긍정적인 효과를 기대하기 때문이라고 적극적인 기대감을 표시하였다. 아홉째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐가 더 큰 효용성을 갖기 위해 필요한 정책적 뒷받침을 묻는 질문에 대해 많은 기업들이 특별한 정책적 뒷받침보다는 기업자율에 맡기기를 바라고 있다.

위에서 나타난 결과를 총괄해서 전체적으로 볼 때 신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대해 기업들은 긍정적인 효과를 크게 보고 있으며 세부적으로 살펴보면 대체로 공기업, 이른 시기에 도입한 기업, 규모가 큰 기업들이 더 긍정적인 평가를 하고 있다.

이제까지 진행한 신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대한 연구 결론은 다음과 같다. 첫째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 방향성에 대해서는 대체로 합리적이고 타당하다는 사회적 공감대가 비교적 폭넓게 형성되어 있다. 둘째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐 도입 경과를 살펴볼 때 공공부문

선도성과 민간부문 자율성이 상호 영향을 미치고 강화, 확산하는 선순환을 하면서 진행되었다. 셋째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 실제효과에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가할 수 있다. 부작용도 나타나고 있으나 심각한 수준은 아니다. 다만, 일부 효과가 없다는 지적은 귀 기울여야 할 부분이며 이후 실효성을 높이기 위한 정책적 대안을 찾아야 할 필요성을 제기하고 있다. 넷째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐는 지속할 필요가 있다. 다섯째, 이후 학력제한철폐 발전과 확충은 자율로 맡기되 공공부문은 사회적 책임이 좀 더 큰 만큼 선도역할을 좀 더 충실하게 할 책임을 부과할 수 있을 것이다.

연구결과와 이에 따른 결론에서 도출한 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대한 신문기사분석, 사례연구, 구조화된 설문조사의 결과 분석 모두에서 일치되게 나타난 것은 긍정적인 평가와 그 유지발전 필요성이다. 둘째, 학력제한철폐 도입으로 나타난 긍정적 효과에 대해 널리 알릴 필요가 있다. 긍정 사례 등을 적극적으로 발굴하여 널리 홍보한다면 학력제한철폐가 정착되는데 도움이 될 것이다. 셋째, 학력을 대신하는 새로운 신입직원 채용 기준과 제도 개발을 할 필요가 있다. 그 새로운 기준은 직무연관성(job-relatedness)이 되어야 할 것이다. 넷째, 학력제한철폐 도입에서 나타난 일부 효과가 없거나 부작용이 있는 문제점 수정보완이 필요하다. 다섯째, 학력제한철폐 도입에 대해서 대체로 공감대가 형성되어 있으므로 이후 발전, 확산과정도 기본적으로 기업자율도입을 정책방향으로 잡아가야 할 것이다.

제1장 서론

유병홍

제1절 연구 필요성

신입사원 선발 시 학력제한철폐가 이루어지기 시작한 지 상당기간이 지났다. 과거 신입사원 선발 시 있던 다양한 제한조치의 합리성에 대한 문제의 개선책의 하나로 나타난 학력제한철폐는 대체로 올바른 방향으로 이루어지고 있다는 긍정적 평가를 받고 있다.

신입사원 선발 시 학력제한은 예를 들면 채용공고에서 합리적 근거 없이 아예 명시적으로 대졸자를 학력자격요건을 제시하는 경우 또는 실제 선발 과정에서 합리적 근거 없이 학력을 이유로 선발하거나 선발하지 않는 경우로 나타났다. 해당 직업 또는 직무에 해당 학력이 필요하다는 합리적 근거가 있다면 문제가 될 것이 없을 것이나 과거 일부 관행에서는 합리적 근거가 제시되지 않은 채 학력을 제한하는 경우가 있었다.

합리적 근거 없는 학력차별은 ILO협약이나 권고, 다른 나라 입법조치에서도 제한하고 있다. 또한 이렇게 멀리까지 근거를 찾을 것 없이 사회통념상으로도 많은 비판을 받아왔다.

학력차별에 대해서는 일반시민이나 전문가 모두 그 폐해를 심각하게 인식하고 있으므로 그 차별에 대한 정책적, 사회적 해결책을 찾을 필요가 있다는 사회적 공감대가 일정 정도 형성되어 있었고 이를 해결하기 위한 다양한 노력들이 이루어져왔다.

이런 노력의 결과로 과거에 견주어본다면 취업 시 다양한 제한조건을 설정했던 각종 불합리한 제도가 점차 많이 정비되고 있다. 그중 하나인 학력에 따른 응시제한, 선발 시 불이익조치도 점진적으로 폐지되고 있다. 그러나 현재까지 학력차별이 문제가 되지 않을 정도로 해결이 되었다고는 할 수 없다. 과거보다 많은 점에서 개선이 있지만 학력차별 문제가 정도의 차이는 있기는 하지만 여전히 문제가 되고 있다.

따라서 신입사원 선발 시 학력제한철폐 제도¹⁾ 시행 이후 미친 실제 효과에 대해서는 좀 더 면밀한 검토가 필요하다. 제도 도입 이후 십수년이 지났고, 여러 제도 또는 조치들이 시행된 바 있기 때문에 이후 지속과 발전을 위한 중간점검을 하고 유지 또는 개선을 위한 방안을 살펴볼 필요가 있다. 이 연구는 위와 같은 인식을 토대로 학력제한철폐제도 도입 이유, 경과를 살펴보고 그 효과를 중간 점검하여 이후 제도유지, 개선, 발전을 위한 시사점을 살펴보는 것을 목적으로 한다.

1) 여기에서 제도라 함은 사회통념상 폭넓은 의미에서 접근한다. 신입사원선발은 기업들이 자율적으로 시행하고 있는 것이므로 좁은 의미에서 입법, 행정조치로 이루어진 법제도라는 측면에서 접근한다면 신입사원 선발 시 학력제한철폐제도라는 용어는 적절하지 않다. 따라서 여기에서는 민간기업들이 자율적으로 시행하는 것이라고 해도 해당기업에서는 제도화되었다는 측면에서 제도라는 표현을 쓴다.

제2절 학력제한철폐 연구 대상

이 연구에서는 위와 같은 문제점, 문제점에 대한 일반시민이나 전문가의 인식, 선행연구를 토대로 하여 학력제한철폐제도 도입효과에 대해 다음과 같이 연구하고자 한다.

첫째, 이 연구에서는 학력을 수업연수를 말하는 좁은 의미의 학력으로 접근한다. 학력은 넓은 의미에서 본다면 학벌까지 포함하여 접근할 수도 있다. 학력은 수직적 구조에서는 대졸, 고졸, 중졸 등으로, 수평적 구조에서는 어느 고등학교나 대학 또는 어느 학과를 나왔는가로 나타난다. 수직적 구조에서 보면 같은 학력을 가지고 있는데도 학연이 다르다는 이유로 특정한 사람들을 배제하고 차별하는 것이 학벌 차별이다. 현재 특히 대학학력과 관련하여 명문학벌 출신이 아니어서 받는 차별과 함께 지방대출신으로서 받는 차별이 복합적으로 나타나고 있고 이를 학벌차별에 포함하여 논의할 필요가 있지만 여기에서는 이에 대한 연구는 주목적으로 하지 않는다. 모든 유형의 학벌을 검토한다는 현실적으로도 어렵거니와 특정 기업 또는 기관에서 특정학교가 우대받는 문제 등은 연고주의문제와 연결되므로 해당기업 또는 집단에서는 큰 문제일 수 있으나 사회적으로는 일반화시켜서 말하기 어렵다. 따라서 여기에서는 학벌에 대해서는 수업연수를 포함하는 좁은 의미의 학력에 대한 연구과정에서 필요한 경우 부수적으로 언급하는데 그친다.

둘째, 이 연구에서는 대졸과 고졸 간 학력차별 철폐 효과를 다룬다. 다른 모든 차별과 마찬가지로 학력차별 금지에서 사회적 소수자에 대한 차별이 금지 대상으로서 중요하다. 최근 대학교육이 보편화되어 점차 청년층에서 사회적 소수자로 되어가는 고졸 이하 저학력자에 대한 차별 위험이 증가하고 있다. 고졸자와 대졸자를 합리적 이유 없이 차별하는 학력차별은 법률적으로나 사회적 인식 일반으로나 문제가 되고 있어 제한할 필요가 있다.

전병유 외(2002)가 고졸 미진학 청년층(15~29세)의 고용실업현황에 대해 연구한 결과에 따르면 청년층의 전반적인 고학력화 추세 속에서 고졸계층이 고용에서 상대적으로 소외되고 있어 경제활동참가에서는 여성 고졸계층의 저조한 경제활동참가가 지속되고 있고 취업에서도 기존의 고졸 일자리가 전문대졸 중심으로 대체될 가능성이 높아지면서 고졸 취업을 자체도 그리 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 따라서 이 연구에서 학력차별철폐 효과 비교는 고졸과 대졸 간 비교를 중심으로 진행하고 세부분석이 필요한 경우 2년제대 졸업도 구분하여 비교한다.

셋째, 이 연구에서는 일반직 신입사원채용에서 나타난 학력제한 철폐문제를 다룬다. 채용은 해당 시기에 학교를 졸업하고 취업하는 신규채용과 기업체에 종사하다 다른 기업체로 옮겨가는 경력자채용이 있다. 경력자채용시에도 학력이 문제가 될 수는 있으나 경력자채용에서 살펴보는 것은 말 그대로 다른 기업(기관) 경력이 중심이 되므로 상대적으로 학력은 큰 비중을 차지하지 않는다. 따라서 학력차별이 문제가 되는 것은 주로 신규채용이다. 이 연구에서는 이를 고려하여 신규채용 시 학력차별철폐효과에 대해 연구하고 경력자채용과 관련해서는 별도로 다루지 않는다. 또한 신입사원 채용이라고 해도 연구전문직과 같이 특별한 자격과 학력을 요구하는 경우는 일반화하기가 어려우므로 별도로 다루지 않는다.

넷째, 연구 범위에는 공공, 민간부문을 모두 포괄한다. 학력차별에 대해서는 일반시민이나 전문가 모두 그 폐해를 심각하게 인식하고 있으므로 정책적, 사회적 해결책이 필요하다는 사회적 공감대가 일정 정도 형성되어 있다고 할 수 있다. 따라서 사회경제 모든 분야에서 고용 시 학력차별에 대해 연구할 필요가 있다. 이 연구에서는 이를 고려하여 공공부문, 민간부문 모두를 연구에 포함한다. 그러나 각각 두 부문이 가지고 있는 조건과 그에 따른 역할은 차이가 있을 수 있기 때문에 세부적인 고찰에서는 이를 고려하여 비교 고찰한다.

제3절 연구목적

신입사원 선발 시 학력제한철폐는 이미 이른 경우 20여 년 이상 제도 시행 중이다. 따라서 이른 시기에 도입한 기업을 기준으로 본다면 상당한 경험이 쌓였다고 할 수 있다. 그러나 기업 또는 부문에 따라서는 시행 경험이 그다지 오래 되지 않았기 때문에 현재로서는 모든 기업(기관)들에 안정적으로 정착했다고 보기는 어렵다. 일부 기업(기관)들에서는 제도를 시행하지 않거나 법적으로 문제가 되지 않을 정도 수준에서 부분적으로 시행하는 경우도 있다. 시행하고 있는 경우도 채 몇 년이 되지 않았기 때문에 제도적으로 정착했다고 보기는 어려운 경우도 있다. 따라서 일부 효과는 아직 정확하게 점검하기 어렵고 유동적일 수 있다. 학력제한철폐제도 정착을 위해서는 앞으로도 추가 제도도입 또는 보완이 필요하다. 이 연구는 이런 상황을 고려하여 초기제도도입 단계를 거쳐 정착단계로 나가고 있는 학력제한철폐제도의 중간효과를 점검한다. 사회적으로 타당하고 합리적인 방향이라는 긍정적 기대 속에서 출발한 만큼 그에 대한 긍정적 효과를 살펴볼 수 있을 것이다.

그러나 또한 학력제한철폐제도 도입 이후 일부 부작용 사례도 있다는 분석 또는 문제제기가 있다. 학력차별철폐를 통해 사회적 약자에게 더 많은, 좋은 기회를 주자는 좋은 의도에도 불구하고 실제로는 별다른 효과가 없거나 결과적으로는 오히려 부정적 효과가 나타나는 사례가 언론보도 등을 통해 나타나고 있다. 방향성과 의도에서 좋은 제도라도 하더라도 실효성이 떨어지거나 심지어 부정적 효과가 나타난다면 이를 수정보완할 필요가 있다. 제도 수정보완을 위해서는 그 실태와 효과에 대해 중간 점검을 면밀하게 할 필요가 있다.

이 연구에서는 위와 같은 문제인식을 토대로 그간 이루어진 신입사원 선발 시 학력제한철폐제도 도입 경과를 살펴보고 제도도입 이후 나타난 긍정

적, 부정적 효과분석을 하고자 한다. 그리고 이를 통해 이후 제도 유지개선, 정착을 위한 정책적 제언을 하는 것을 목적으로 한다.

제4절 연구계획

이 연구는 다음과 같은 순서로 진행한다.

제II장에서는 차별 일반의 개념과 구체적으로 이 연구의 대상인 학력차별의 개념을 살펴본다. 먼저 학력차별을 이해하기 위한 선행개념으로 차별 일반에 대한 개념을 살펴본다. 다음으로 학력차별개념 파악을 위해 외국과 한국의 학력차별관련 선행연구에서 나타난 학력차별개념을 살펴본다. 이를 통해 외국과 한국의 학력차별에 대한 개념 또는 사회적으로 문제가 되는 정도가 일정한 차이가 있음을 살펴보고 또한 한국에서 포괄적으로 학력차별이라고 하고 있지만 문제가 되는 내용을 세분화한다면 학력차별과 학벌차별로 나누어짐을 살펴본다.

제III장에서는 그동안 이루어져 온 학력제한철폐제도 실행 경과를 살펴본다. 기업체 직원선발 시 학력제한이 다른 제한조치 즉 성 또는 연령에 따른 제한과 함께 평등권침해로서 어떠한 비판을 받았는지, 정부 또는 민간 차원에서 그 시정을 위해 어떠한 조치를 취해왔는지 경과를 살펴본다. 이 과정에서 민간부문 자율 도입과 정부의 시정 노력, 그리고 그 양자 간 상호 영향을 살펴보는 데 주목한다.

제IV장에서는 학력제한철폐에 대한 기존문헌 연구를 통해 그동안 연구 성과를 살펴본다. 그동안 연구성과에는 학술논문 또는 관련 보고서와 함께 신문기사에 대한 분석을 포함한다. 일반적으로 신문기사는 연구라고는 할 수 없으나 학력제한철폐에 대한 선행연구가 그다지 많지 않고 또한 현재 진행중인 사안이므로 사회적 관심이 크다는 점에서 언론에 나타난 바를 살

펴보고 그로부터 시사점을 도출하고자 한다.

제V장에서는 학력제한철폐 효과를 살펴본다. 학력제한철폐는 현재 진행 중인 사안이므로 연구방법도 이를 고려해서 설정한다. 먼저 각종 취업동향에 대한 통계자료를 모아 학력에 따른 취업제한효과, 학력제한철폐 영향을 살펴본다. 그러나 학력제한철폐가 일시에 이루어진 것도 아니고 현재 제도로서 정착한 것도 아니므로 통계자료에 그 실태가 명확하게 반영된다고 보기 어렵다. 이를 고려하여 이 연구에서는 취업동향 통계분석과 함께 관계자 인터뷰(Interview)를 통한 연구에 주목한다. 주요 인터뷰 대상자는 노동력 수요자인 기업 인사담당자와 노동력 공급자인 수도권대학, 지방대학, 전문계고교 취업담당자를 포함한다. 또한 기업들을 대상으로 한 구조화된 설문조사를 진행하여 그 결과에 대한 양적 분석을 함께 진행한다. 비교연구를 위해 공공과 민간, 직원 수로 측정한 기업규모 대소, 학력제한철폐제도 도입 시기가 이른 경우와 늦은 경우를 비교하고 각각 어떤 특징을 보이는지 살펴본다. 이러한 연구방법에 따라 나타난 결과를 긍정적인 효과가 있는 경우, 효과가 있기는 하나 미흡한 경우, 예상했거나 예상하지 못했던 부작용이 나타난 경우를 각각 살펴본다.

제VI장에서는 결론과 정책적 시사점을 살펴본다. 먼저 연구를 통해 나타난 결과를 요약정리하여 일반적인 경향성과 공통적인 특징, 사례별 특이사항을 살펴본다. 다음으로 연구결과에 나타난 내용을 토대로 이후 신입사원 선발 시 학력제한철폐제도 정착을 위해 유지, 수정·보완, 개선이 필요한 정책적 시사점을 살펴본다.

제 2 장 학력차별 개념

진숙경

제1절 외국연구에서 나타난 개념

1. 차별의 개념과 대상

가. 차별의 개념

차별이라는 개념의 이해를 돕기 위해서 이와 대비되는 평등 개념에 대해 살펴보도록 하겠다. 지금까지 알려진 평등 개념은 일반적으로 3가지 종류로 구분할 수 있을 것이다. 첫째, 균등대우라는 의미의 평등 개념으로서 ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’ 취급하여야 한다는 의미에서의 평등이다. 이는 가장 협소하게 정의된 평등 개념이라 할 수 있다. 둘째는 기회의 평등이다. 개인은 오랜 역사를 통해 불평등하게 구조화된 사회적 조건에서 자유로울 수 없다는 인식에 기초한 평등 개념이라 할 수 있다. 셋째는 결과의 평등이다. 이것은 사회적으로 희소한 가치가 모든 개인에게 일정하게 배분된다는 의미에서 절대적인 평등의 개념으로 받아들여지고 있다(장지연 등, 2006).

이 같은 3가지 평등 개념과 연관지어 볼 때 결과에 대한 불평등이 반드시 차별이라는 개념과 연관되지는 않는 것으로 보인다. 처음 두가지 개념인 균등대우나 기회 평등은 직접 차별뿐 아니라 간접 차별과 관계하여 불평등을 낳고 있다고 볼 수 있다. 특히 균등대우의 경우 성(sex)이나 국적(nationality)과 같은 타고난 속성이나 학벌, 직업과 같은 후천적으로 획득한 속성에 따라 경제적 자원이나 권력 위세가 달리 분배된다는 의미에서 직접 차별에 의해 불평등이 조장되고 있다고 할 수 있다. 이같은 직접 차별을 해소하기 위해서는 “능력주의, 업적주의”에 대한 인식과 제도가 마련되어야 한다. 이것은 자유주의적 평등이념에 근거한 것으로 특히 능력주의와 업적주의를 침해하지 않는 ‘절차의 공정성’을 확보하는 데 큰 가치를 둔다. 이러한 관점에서는 공정하고 합리적인 절차가 보장된다면 합리적인 차별은 허용되며 그 결과 나타나는 불평등은 부정의(不正義)한 것은 아니라고 할 수 있다.

한편 기회의 평등은 “모든 사람에게 같은 기준을 적용하여 행위에 대한 보상 수준을 결정하는 것”이라는 점에서 보면 일견 차별 없는 상태처럼 보이지만, 개인이 처한 구조적 조건을 무시하고 있기 때문에 결국은 간접 차별에 의해 불평등이 강화된다고 할 수 있다. 이러한 불평등을 해소하기 위해서는 오랜 차별 관행이 낳은 구조적 차이를 해소하기 위한 적극적 차별 해소 조치가 필요하다는 주장이 제기된다(Hunter, 1992; 조순경 외, 2002 재인용).

우리가 관심을 갖고 있는 주제인 학력은 개인이 후천적으로 획득한 속성에 따른 것으로 이로 인한 차별이 존재한다면 이는 ‘균등대우’에 어긋나는 것이라 할 수 있을 것이다.

대부분의 선진국들은 성(sex), 인종(race), 민족(nationality), 피부색(color) 등 개인의 노력과는 상관없이 주어진 타고난 속성으로 인해 격차가 발생했을 경우 이를 차별(discrimination)로 구별하지만 학력(education)에 따른 격차를 차별로 인식하지는 않는 것으로 보인다.

이는 교육에 대한 인적자본론적 해석에 따른 것으로, 교육도 물적자본과 마찬가지로 투자의 결과로 얻은 경제적 재화(economic goods)로 간주된다. 즉 미래에 보다 나은 수익을 기대하여 현재의 비용을 투자한다는 것이고, 이런 의미에서 물적자본과 똑같은 종류의 투자가치를 갖는 인적자본(human capital)이라는 것이다(Becker, 1964). 인적자본론은 “교육 훈련을 받으면 인간의 몸속에 지식·기술·창의력 등과 같은 인적자본이 축적되고, 이러한 인적자본이 가져다주는 생산성의 증가 때문에 경제적으로 이득이 된다”고 보고 있다.

이러한 주장의 근거에는 학력이 다를 경우 개인의 능력 또한 다를 것이라는 관점이 전제되어 있으며, 한편 동일한 학력 내의 차이를 전제하지는 않는다. 즉 일류대학, 사립대학 등 특정 유형의 학교 졸업자와 그렇지 않은 대학 졸업자를 차별적으로 대우하는 것을 인정하지는 않는다는 것이다. 서구사회는 한국사회에 견주어 상대적으로 이러한 학벌차별 문제가 심각하지 않은 편이다.

일반적으로 서구사회에서는 학벌주의와 대비되는 성과주의, 능력주의가 강조되고 있다. 성과주의는 개인의 성과에 따라 보상이나 승진 등을 차별화하는 것을 의미하며, 능력주의는 개인의 능력에 따라 차별화하는 원칙을 의미한다. 즉 성과주의는 사람의 노력에 의해 외부로 표출되는 직접적인 산출물, 결과물(output)을 강조하는 것이고, 능력주의는 그 산출물을 만들어내는 데 필요한 사람들에게 내재되어 있는 지식, 기술, 정보, 역량 등 투입물(input)을 강조하는 것이다(정태화 등, 2003). 성과주의, 능력주의는 그 직무가 어떤 사람에 의해 수행되던 간에 우선적으로 직무의 내용과 가치에 의해 차별화되고, 기업에 중요한 가치를 제공하는 직무는 그에 걸맞은 대우를 받게 된다.

학벌에 의한 차별화는 법적인 논의에서는 제외되고 있지만, 성과주의 능력주의 논리에 따라 능력이나 성과와 관계가 있지 않을 경우에는 현실적으로 문제가 될 가능성이 매우 높다고 할 수 있다. 특히 일반적인 능력이나

성과가 아니라 직무수행상 관계가 있거나 업무수행 결과로 나타난 능력이 나 성과만이 합리적 기준으로서 받아들여질 수 있는 것이다.

나. 차별에 대한 ILO 협약과 권고

ILO이사회는 1958년 제42차 회의에서 “고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호 협약)”을 체결하였다. 이 협약은 모든 인간이 인종, 신앙 또는 성별의 차별 없이 자유와 존엄, 경제적 보장과 기회균등 조건에서 물질적 복지와 정신적 발전을 추구하는 권리를 가지고 있음을 확인하고 있다. 제111호 협약 제1조 제1항(a)에 따르면 차별은 “인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국(국적) 또는 사회적 신분”에 근거하여, 고용 내지 직업에서의 기회 또는 대우의 평등을 무가치하게 하거나 손상시키는 효과를 갖는 구별, 배제 또는 대우”를 의미한다. 여기에서 차별 성립여부에서 반드시 차별의도가 존재할 것을 필요로 하지는 않는다. 중요한 것은 차별적 취급으로 인하여 기회 및 대우의 평등이 박탈되거나 제한되는 효과가 발생하고 있는가 하는 점이다. 또한 이 협약에서는 차별에 해당하지 않는 네 가지 사유로 첫째, 특정 직업에 고유한 자격요건을 필요로 하는 경우 둘째, 국가안보와 관련된 조치 셋째, ILO가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 정한 보호 또는 원조에 관한 특별한 조치 넷째, 적극적 평등보호 또는 차별 시정조치와 관련된 사항을 들고 있다.

차별, 차별금지에 대한 위와 같은 정신에 입각하여 ILO는 장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약(제159호), 단시간근로협약(제175호), 가족부양 책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우균등에 관한 협약(제156호), 단결권 및 단체교섭의 적용에 관한 협약(제98호), 고용정책에 관한 협약(제122호), 고용종료에 관한 협약(제158호), 이주노동자의 기회 및 균등대우에 관한 협약과 이주노동자에 관한 협약(제 97호, 제143호) 그리고 그밖에 다양한 협약, 권고, 선언 등에서 차별을 금지하는 정책을 추구할 것을 권고하

고 있다(안주엽, 이인재, 조용만, 淸家篤, 윤문희, 2007)²⁾.

다. 차별 금지에 대한 다른 나라 입법조치

유럽연합 헌법에서는 “제II-81조(불차별) ① 성, 인종, 피부색, 민족적 또는 사회적 기원, 유전적 형태, 언어, 종교나 신념, 정치적 또는 다른 의지, 소수민족국가 소속여부, 재산, 출생, 장애, 연령, 성적 경향과 같은 어떠한 근거를 이유로 한 어떤 차별도 금지한다.”고 하여 역시 차별을 금지하고 차별의 원인이 되는 여러 사유를 열거하고 있다.

미국은 1964년 공민권법 제7편에서 고용차별금지입법의 근간을 이루는 내용을 규정하고 있다. 법 제7편 703조(a)에서는 다음과 같은 사용자의 차별행위를 금지하고 있다. (1) 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국을 이유로 하여 개인을 고용하지 않거나 혹은 고용을 거부하거나, 그렇지 않으면 개인을 해고하는 것, 또는 고용함에 있어서 보수, 조건, 권리에 대해 개인을 차별하는 것. (2) 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국을 이유로 하여 개인의

2) ILO 권고 제111호 ‘고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 권고’의 구체적인 내용을 살펴보면 아래와 같다.

2. 각 회원국은 고용 및 직업에서의 차별을 금지하기 위한 국가정책을 수립하여야 한다. 이 정책은 입법조치, 대표성있는 사용자단체와 노동자단체간의 단체협약 또는 국내조건 및 관행에 따른 기타의 방법에 의하여 적용되어야 하며 다음의 원칙을 고려하여야 한다.
 - (a) 고용 및 직업에서의 기회 및 처우의 균등을 촉진하는 것은 공공의 관심사이다.
 - (b) 모든 사람은 다음 사항에 관하여 기회 및 처우의 균등을 차별없이 보장받아야 한다.
 - (i) 직업안내 및 직업배치 서비스의 이용
 - (ii) 개인의 적성에 따라 스스로 선택한 훈련 및 고용에 대한 접근
 - (iii) 각자의 성격, 경험, 능력 및 근면성에 따른 승진
 - (iv) 고용기간의 보장
 - (v) 동일가치 노동에 대한 동일보수
 - (vi) 노동시간, 휴식시간, 연차유급휴가, 산업안전조치를 포함한 노동조건 및 사회보장 조치, 그리고 고용과 관련하여 제공되는 복지시설과 혜택
 - (c) 정부기관은 모든 업무에 대하여 차별없는 고용정책을 적용하여야 한다.
 - (d) 사용자는 어떠한 사람에 대해서도 채용 또는 훈련, 승진 또는 고용유지, 고용조건의 결정에서 차별을 하거나 이를 용인하여서는 아니 된다. 또한 어떤 사람이나 단체도 사용자가 이러한 원칙을 추구하는 것을 직접적으로든 간접적으로든 방해하거나 간섭하여서는 아니 된다.

고용기회를 박탈한다거나, 피고용자로서의 지위에 불리한 영향을 주려고 하는 방법으로 피고용자나 구직자를 제한, 격리 또는 분류하는 것. 즉 채용에서 해고까지 고용의 모든 국면에 대하여 “인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국”에 근거한 사용자의 차별이 포괄적으로 금지되어 있다.

프랑스는 자유, 평등, 박애라는 1789년 혁명 정신과 그에 따른 헌법상 평등원칙을 구체화하여 노동법전 L.122-45조에서 “출신, 성(性)별, 품행, 성적 지향, 연령, 가족상황 또는 임신상황, 유전적 특성, 민족·국가 또는 인종, 정치적 견해, 조합활동, 종교적 신조, 신체적 외관, 성(姓), 건강상태 또는 장애, 파업권의 정당한 행사를 이유로 하는 차별을 금지하고 있다.

일본 경우 특히 고령사회라는 특성상 연령에 따른 차별이 주요한 문제로 나타나고 있다는 점이 특이하다(안주엽, 이인재, 조용만, 清家篤, 윤문희, 2007).

2. 학력 차이에 대한 외국 사례와 연구

차별에 대한 개념에서 살펴보았듯이 일반적으로 선진 자본주의 국가에서는 학력에 따른 차이를 법으로 규정하고 있지 않다. 그러나 서구의 성과주의·능력주의 원리에 따르면 직무 수행에 관계가 높거나 업무 수행 결과로 나타난 개인의 능력이나 성과 차이는 차별로 받아들이지는 않으나, 학벌이나 학력의 차이가 직무 수행 능력과 연관이 높지 않은 경우 이를 차별로 문제 삼고 있다.

대표적으로 영국이나 미국의 경우, 국가 차원의 직무능력표준을 제시하여 각 직무에 맞는 개인 능력과 지위 등 사회적 기준을 제시하고 있는데, 이러한 직무 지향적인 제도(Job-oriented career system)는 그 직무에 대한 채용이나 승진 등의 기준이 차별적일 경우 이를 문제로 삼기도 한다.

미국의 평등고용위원회(Equal Employment Opportunity Commission)는 차별이 있었을 것이라고 판단하는 통계적 불균형의 정도를 4/5규칙으로

정하고 있으며, 미국 법원에서는 이에 의한 차별 입증을 법적으로 인정하고 있다. 4/5규칙은 어떠한 고용상의 기준에 의해 소수집단의 비율이 다수집단의 비율의 4/5(80%) 미만일 경우, 그 기준은 소수집단에게 불리한 영향을 주어 '불평등 효과(adverse impact)'를 야기한 것이고, 따라서 그 기준은 차별적이라고 판단하는 것이다. 예를 들어 여성은 승진대상자 12명 중에서 3명만이 승진한데 반해 남성은 25명 중 15명이 승진했다면 여성의 승진비율 25%는 남성의 승진비율 60%의 4/5인 48%에 미치지 못하기 때문에 차별이라고 판단하는 것이다. 4/5규칙에 의해 일단 통계적으로 차별 혐의가 입증되면, 고용주는 그 고용상의 기준이 차별적인 것이 아니라는 것을 입증해야 한다. 여기서 입증책임은 전적으로 고용주에게 있고, 그 기준이 '업무상 필요성(business necessity)', 또는 직무수행에 필수적인 능력과의 관련성(job-relatedness)이 있음을 입증할 책임이 있다. 여기서 '업무상 필요성'은 매우 엄격하게 적용하는 것이 일반적이다. 여기서 미국 법원은 '업무상 필요(business necessity)'와 기업의 경제적 이익이나 편리라는 차원의 '업무상의 편의(business convenience)'를 구분하고 있다. 즉 '업무수행에 있어서 특정기준을 선택하지 않으면 그 업무의 본질(essence)을 심각하게 훼손하는 경우'에만 인정하고 있다. 고용주가 이러한 입증에 실패할 경우 차별 혐의를 벗어날 수 없으며, 그 기준은 위법한 차별로 판단하게 된다(조순경, 2008; 26~28쪽).

예를 들어 미국의 한 트럭회사가 트럭운전자를 신규 채용하는데 자격요건으로 고졸 학력을 요구한 데 대해 트럭운전이라는 직무 내용과 고졸 학력의 연관성을 증명하지 못하여 채용에 있어서 차별로 인정받은 사례는 직무 관련성의 원칙을 강조하는 미국의 원칙을 엿볼 수 있는 사례라 할 수 있을 것이다. 또한 남성 중창단원을 뽑는데, 남성에게만 응시자격을 주는 경우는 '업무상 필요성'이 있는 것으로 볼 수 있으나, 만약 엘리베이터 안내원 뽑는데 몸무게 45킬로 이하로 자격요건을 정한 경우는 업무상 필요성에 의한 것으로 보기 어렵다. 만약 고용주가 몸무게 45킬로 이상의 사람의 경

우 엘리베이터가 움직이지 않는다는지, 그 업무를 도저히 수행할 수 없다는 것을 입증한다면 업무상 필요가 있다고 판단될 수 있으나, 그렇지 않고 단지 날씬한 사람을 고객들이 선호하기 때문이라고 한다면, 이는 ‘업무상의 편의’일 뿐 ‘업무상 필요성’이라고 볼 수 없다는 것이다. 다시 말해서, 단지 ‘기업의 이익을 위해 더 낫다.’라는 이유만으로 그 기준을 적용한다면 그것은 차별로 규정되는 것이다.

미국을 비롯해 호주, 캐나다 등의 법원에서는 대안적 방법이 있었음에도 불구하고, 그 방법을 선택하지 않고, 차별적인 문화나 편견, 통념을 이용하여 결과적으로 소수자 집단에게 현저하게 불균등한 결과를 가져왔다면 위법한 차별로 판단한다(조순경, 2008).

이와 같은 능력주의, 성과주의를 강조하는 전통은 미국에서 특히 두드러지는데, 1900년대 초반부터 미국은 각각의 직위가 내포하고 있는 직무의 내용이나 직무의 상대적 가치에 따라 직무를 수직적이고 수평적으로 분류하여 체계화시킨 직위분류법(Classification Act, 1923)³⁾이나 ‘동일가치노동 동일임금’으로 대표되는 보수평등법(Equal Pay Act, 1963), 민권법(Civic Rights Act, 1963) 등을 통해 직무 중심의 전통을 고수해 왔다.

3) 직위분류법은 연방정부의 업무를 직위(position)로 분류하고, 직위 혹은 직무에서 요구되는 의무와 책임의 표준을 분류하고 각각의 분류에 맞는 임금 수준을 정하는 제도를 의미한다. 각 직위에 적합한 표준화된 평가제도를 만들고, 상급자들은 부하직원들의 업무에 대한 평가를 표준화된 기준에 의거하도록 요구되는데, 이는 보상 표준화의 기반으로 활용되며 연방정부 업무에 대한 통일된 보상 정책을 수립할 수 있도록 하였다(정태화 등, 2004).

유병홍

제2절 한국연구에서 나타난 차별, 학력차별 개념

1. 차별 개념과 차별금지 대상

가. 차별

이 연구에서는 학력차별에 대해 연구한다. 그러나 학력차별 이전에 모든 형태의 차별 개념에 대해 먼저 살펴볼 필요가 있다. 이에 대해서는 국가인권위원회 인권용어사전에서 정리한 내용에 잘 나타나 있다.

과거 차별은 직접적이고 의도적으로 특정 개인이나 집단을 불리하게 대우(disparate treatment)한 경우를 의미했는데 현재 유엔과 서구 각국에서 금지하는 차별은 이러한 직접차별과 간접차별, 그리고 폭력(harassment)을 함께 의미한다. 또한 현상적으로 드러나는 차이 또는 차별에도 불구하고 과거 차별의 결과로 형성된 현재의 정치, 사회, 문화, 경제적 구조를 개선하기 위해, 과거의 차별이 현재에 영향을 미치지 않을 때까지 취하는 한시적인 적극적 차별 수정조치는 차별로 보지 않는다.

아울러 남녀고용평등법(제2조 제1항)에서는 차별개념을 직접차별과 간접차별로 구분하여 정의하고 있다. 직접차별은 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우”를 말한다. 간접차별은 “사업주가 채용 또는 근로의 조건을 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고, 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우”를 말한다.

금지 또는 제한의 대상이 되는 차별은 성별에 의한 차별, 혼인여부에 의한 차별, 임신 또는 출산에 의한 차별, 가족상황에 의한 차별, 용모 등 신체 조건에 의한 차별, 성적 지향에 의한 차별, 용모 등 신체조건을 이유로 한 차별, 종교에 의한 차별, 사상 또는 정치적 의견에 의한 차별, 전과를 이유로 한 차별, 장애에 의한 차별, 병력(病歷)에 의한 차별, 나이에 의한 차별과 함께 학력을 이유로 한 차별을 포함하고 있다(국가인권위원회 인터넷 홈페이지 인권용어사전 차별 항목을 인용하여 재정리함).

나. 국가인권위원회 차별판단지침

국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스는 일반적인 의미에서 차별판단을 위한 지침을 연구정리한 바 있다. 그 주요 내용은 다음과 같다(국가인권위원회, 2008). 여기에서 제시하는 내용은 차별일반에 대한 내용이므로 이를 세부적으로 구체화하면 학력차별에도 적용할 수 있다.

1) 차별 개념

일반적 의미에서의 차별은 “조직이나 개인(들)이 자신의 적법한 목적을 달성하기 위하여 개인 또는 개인들의 집단을 취급할 때, 서로 비교되는 개인 또는 개인들의 집단이 해당목적에 비추어 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 그들을 달리 취급하는 것 또는 달리 취급하게 된 것”이다. 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 달리 취급한다는 것은 그 달리 취급함이 의도적임을 함의하는데, 이러한 의도적 차별을 “직접 차별”이라 한다. 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 달리 취급하게 된다는 것은 달리 취급할 의도는 없으나 결과적으로 달리 취급하게 된 것을 의미하는데, 이러한 결과적 차별을 “간접차별”이라고 한다. 국내외 차별금지법령들은 직접차별과 간접차별을 모두 금지하고 있다.

2) 차별 사유

국내외 차별금지법령들은 또한 차별사유를 규정하고 있는데 예를 들면 차별과 관련해서 폭넓게 규정하고 있는 국가인권위원회법에서는 차별사유로 성별에 의한 차별, 혼인여부에 의한 차별, 임신 또는 출산에 의한 차별, 가족상황에 의한 차별, 용모 등 신체조건에 의한 차별, 성적 지향에 의한 차별, 용모 등 신체조건을 이유로 한 차별, 종교에 의한 차별, 사상 또는 정치적 의견에 의한 차별, 전과를 이유로 한 차별, 장애에 의한 차별, 병력(病歷)에 의한 차별, 나이에 의한 차별, 학력을 이유로 한 차별 등을 들고 있다. 법으로 규제하는 차별사유를 정한 근본이유는 그러한 차별사유가 “사회에 기여하거나 수행할 수 있는 능력”이나 좀 더 넓은 의미에서 사회생활을 할 수 있는 능력 등과 관련성이 없음⁴⁾에도 해당 사회가 그 차별사유로써 구분되는 특정집단이 그러한 능력이 없다는 등의 불합리한 이유로 그들을 불리하게 대우하는 경향이 있기 때문이다. 그러한 불리한 대우는 사회정의를 훼손하여 사회통합을 저해할 뿐만 아니라 사회적 효율성을 훼손하기 때문에 법으로 규제한다.

법으로 적극 규제되는 차별사유는 다음과 같은 공통적인 특징들을 지닌다. 첫째, 이러한 차별사유가 구분하는 비교집단들은 사회에 기여하거나 수행할 수 있는 능력 또는 사회생활을 할 수 있는 능력과 거의 무관하다. 둘째, 이렇게 구분되는 집단들의 한 축이 “분리되고 고립된 사회적 소수자” 집단이다. 셋째, 이러한 차별사유가 한 사회에서 상당한 기간 역사적으로 차별을 받아온 집단을 구분한다. 넷째, 이러한 차별이 특정한 사회적 맥락이나 국가차원에서 정치적 영향력을 미쳐서 자신들의 이해관계를 보호할 능력이 취약한 집단을 구분한다. 다섯째, 이러한 차별사유는 개인들을 생물학

4) 이 연구주제인 학력차별과 관련지어 말하자면 학력이라는 차별사유가 해당 직무와 관련성이 없다는 것이다. 달리 말하면 자격요건으로 말하는 학력이 직무와 관련이 있다면 이는 차별이라고 할 수 없다.

적 요인, 태생적 요인, 사회적 요인 등의 비자발적 요소를 통해 특정집단에 귀속시키며, 그렇기 때문에 개인들은 해당집단에 속하게 되는데 선택의 여지가 아예 없거나 큰 폭의 제한을 받는다.

3) 차별예외

특정집단에 속한다는 이유로 불리하게 대우할 경우 그에 대해 합리적인 이유를 밝히지 않는 한 그것은 위법한 차별이 된다. 달리 말하면 불리하게 대우한 것에 대해 합리적인 이유가 있는 경우 이는 객관적 정당성이 인정되므로 이러한 차등대우는 “차별예외”, 즉 위법하지 않은 차등대우가 된다.

차별예외에 해당하는 경우는 위법하지 않은 차등대우이다. 해당 차등대우가 특정한 직무의 본질의 안전하고 효율적인 수행이나 사업의 본질의 정상적 운영을 위해 합리적으로 필요한 경우, 해당 차등대우가 국가 안전보장을 위해 필요한 경우, 해당 차등대우가 국제노동기준상의 특별한 보호 및 지원 조치에 해당하는 경우, 일반적으로 말해서 해당 차등대우가 합리적인 이유를 가진 경우, 그 차등대우는 차별이 아니다. 또한 해당 차등대우가 정당화될 수 있는 적극적 조치에 해당하는 경우 그 차등대우는 차별이 아니다.

4) 적극적 조치

적극적 조치란 차별의 금지만으로는 실질적으로 해소하기 불충분한 현존하는 현저한 차별을 해소하는 데 필요한 조치로서, 해당 차별을 받는 특정집단에 속하는 개인을 잠정적으로 우대하되, 그로 인해 불이익을 당하는 비우대 집단의 개인(들)의 이익을 과도하게 침해하지 않고 경직적이지 않은 조치이다. 이와 같은 특성을 지닌 적극적 조치는 차별이 아니다. 이는 ILO 조약 제111호 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약 제5조에도 나타나 있다. 또한 EU 고용·직업평등대우지침 2000/78호 제7조에서도 “실

질적 평등을 달성하기 위한 목적에서 회원국이 동 지침 제1조가 규정하는 차별사유와 관련된 불이익을 방지하거나 보상하기 위한 특별한 조치를 유지하거나 채택하는 것은 평등대우 원칙에 반하지 않는다”고 규정하고 있다. 한국에서는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조에서도 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치인 “적극적 고용개선조치”를 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있다. 좀 더 포괄적으로는 국가인권위원회법 제2조에서 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다.)로 보지 아니 한다”고 규정하여 적극적 조치를 상정하고 있다.

ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약

제5조 1. ILO총회가 채택한 다른 조약 또는 권고에서 규정한 보호 및 지원에 관한 특별조치는 차별로 간주하지 아니한다.

2. 모든 회원국은, 대표성있는 사용자단체 및 노동자단체가 있는 경우 이들 단체와의 협의를 거쳐 성별, 연령, 폐질, 가족부양책임 또는 사회적·문화적 지위 등의 이유로 인하여 특별한 보호 또는 지원이 필요하다고 일반적으로 인정되는 사람의 특수한 필요에 부응할 것을 목적으로 하는 다른 특별조치를 취하는 것을, 차별로 간주하지 아니한다고 정할 수 있다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.

국가인권위원회법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. . . . 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다.)로 보지 아니한다.

다. 한국에서 차별금지/차별철폐 관련 법 현황

한국에서 차별금지 또는 차별철폐와 관련해서 다양한 목적과 대상에 따라 여러 법이 제정되어 있다. 아래에서는 그 현황을 살펴본다. 그러나 법률이라는 성격상 그 세부적인 내용은 살펴보지 않고 현황 파악에 중점을 둔다.

1) ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약

한국정부는 1997년 ILO조약 제111호를 비준하였다. 따라서 ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약은 법률적 효력을 갖는다. 이 조약은 고용, 직업과 관련한 차별에 대한 포괄적인 내용을 담고 있는 것으로 LO총회가 채택한 다른 조약 또는 권고에서 규정한 보호 및 지원에 관한 특별조치의 근거가 되고 있다. 그 주요내용은 다음과 같다. 차별이란 함은 “구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 처우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것”을 말한다. 그러나 “고유한 요건에 의거한 특정업무에 관한 구별·배제 또는 우대는 차별로 간주하지 아니한다.” 따라서 여기에서도 차별 여부는 합리적인 이유 존재 여부가 판단 기준이 된다. 또한 “특별한 보호 또는 지원이 필요하다고 일반적으로 인정되는 사람의 특수한 필요에 부응할 것을 목적으로 하는 다른 특별조치를 취하는 것을, 차별로 간주하지 아니한다.”고 하여 차별시정을 위한 적극적 조치는 현상적으로 차별로 보임에도 불구하고 차별로 보지 않는다고 규정하고 있다. 이런 규정에 근거하여 회원국들은 차별시정을 위한 적극적 조치를 취할 수 있다.

| |
|--|
| <p>ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약</p> <p>제1조 1. 본조약에서 “차별”이라 함은 다음 사항을 말한다.</p> <p>(a) 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·민족 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 처우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것.</p> <p>(b) 고용 또는 직업에서의 기회 또는 처우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 기타의 구별·배제 또는 우대로서, 관련 회원국이 대표성 있는 사용자단체 및 노동자단체가 존재하는 경우 이들 단체 및 다른 적당한 단체와의 협의를 거쳐 결정하는 것.</p> <p>2. 고유한 요건에 의거한 특정업무에 관한 구별·배제 또는 우대는 차별로 간주하지 아니한다.</p> <p>3. 본조약에서 “고용” 및 “직업”이라 함은 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 특정 직업에 종사하는 것과 고용조건을 말한다.</p> <p>제5조 1. ILO총회가 채택한 다른 조약 또는 권고에서 규정한 보호 및 지원에 관한 특별조치는 차별로 간주하지 아니한다.</p> <p>2. 모든 회원국은, 대표성있는 사용자단체 및 노동자단체가 있는 경우 이들 단체와의 협의를 거쳐 성별, 연령, 폐질, 가족부양책임 또는 사회적·문화적 지위 등의 이유로 인하여 특별한 보호 또는 지원이 필요하다고 일반적으로 인정되는 사람의 특수한 필요에 부응할 것을 목적으로 하는 다른 특별조치를 취하는 것을, 차별로 간주하지 아니한다고 정할 수 있다(국제노동연구소, 1991).</p> |
|--|

2) 헌법

차별과 관련해서는 헌법 제11조 제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있다. 이를 구체화하여 법, 특히 노동관련법에서 차별적 대우를 금지 또는 제한하는 조항을 다수 정해놓고 있다. 차별과 관련한 다른 법들은 헌법에서 포괄적으로 규정한 내용을 구체화한 것이다. 따라서 차별과 관련한 법률에서는 헌법이 중요한 판단기준이 된다.

헌법 제11조 제1항의 사회적 신분에 대하여 헌법학자들은 사람의 선천적인 신분과 후천적인 신분을 모두 포함시키고 있다. 개인의 존엄을 기초로 하여 합리성이 없는 차별대우를 금지하는 헌법 제11조 제1항의 취지로 볼 때 이와 같은 해석은 당연한 것이다(박상필, 1992). 따라서 후천적인 성

격을 갖는 학력을 이유로 한 합리성이 없는 차별대우도 금지대상이 된다고 할 수 있다.

헌법상에서 학력차별을 다룰 수 있는 근거규정을 찾자면, 헌법재판소가 사회적 신분을 “사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한(등급적인) 사회적 평가를 수반”하는 지위로 넓게 개념화함으로써 선천적 신분은 물론 후천적으로 취득된 신분도 포함시키는 것에서 찾을 수 있다(헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43). 이때 “장기간”이라 함은 그 신분에서 벗어나기가 쉽지 않아 상당히 오래 머물 수밖에 없거나 많은 경우 일생동안 벗어날 수 없음(소위 낙인찍히는 것)을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이 같은 헌법재판소의 개념 정의를 따르면, 학력도 사회적 신분으로 분류될 수 있는 바, 수업연한이나 출신학교는 개인의 자발적 선택이 가능한 것처럼 보이나 일단 진입한 이후에는 가입이나 탈퇴는 물론 이동이 용이하지 않고 일생을 통해서 사회적 낙인찍기 효과가 크므로 후천적으로 취득된 신분으로서 다룰 수 있게 된다. 따라서 헌법 제11조에서 정한 “사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다”는 것을 근거법으로 활용할 수 있다.

헌법
제11조 제1항 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다.

3) 근로기준법

근로기준법 제5조(균등처우)에서는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 하여 포괄적으로 차별대우를 금지하고 있다.

사용자는 합리적인 범위 안에서 노동자의 임금을 비롯한 노동조건을 결

정할 권한을 갖는다. 따라서 사용자가 합리적인 노동력평가에 따라 노동조건에 격차를 두고 그에 따라 노동자가 불이익한 대우를 받게 되어도 이는 차별이 아니다. 차별대우는 합리성이 없는 것이어야 한다. 차별대우를 금지하는 내용 중에는 채용도 포함되며 사용자가 합리적인 사유없이 채용을 거부하였다면 이는 채용상의 차별이 된다(박홍규, 1996).

그러나 이 규정은 차별금지사유로 학력을 명시하지 않고 일반적인 원칙만 언급하고 있고 무엇보다도 근로조건 차별적 처우금지는 모집, 채용단계에서는 적용되지 않는다는 한계가 있다.

근로기준법

제5조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

4) 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률

남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률(고평법)은 헌법과 근로기준법 제정 이후 구체적인 평등실현을 위한 법제정으로서 가장 이른 시기인 1987년에 제정되었다⁵⁾. 따라서 이 법은 사회적 약자에 대한 고용평등 실현에서 가장 많은 역할을 했고 다른 고용평등 관련 법들의 선구자 역할을 했다. 이 법에서 특징적인 내용은 첫째, 차별을 “합리적인 이유 없이” 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우로 규정하여 그 판단기준을 명확히 한 점, 둘째, “적극적 고용개선조치”를 제시하고 이는 차별이 아님을 분명히 한 점이다. 이들 두 내용은 다른 법률에서 대체로 같은 취지로 다시 나타나고 있다.

5) 제정 당시 법률명칭은 남녀고용평등법(고평법)이었다. 이후 법개정을 통해 현재 명칭이 되었다.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률
 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(성)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다.
 3. “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.
 제7조 (모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

5) 고용정책기본법

이 법은 취업기회를 균등하게 보장하기 위한 취지를 담고 있고 구체적으로 출신학교를 담고 있어 학력, 학벌에 따른 차별을 명시적으로 금지하고 있다는 점에서 의미 있다. 그러나 이는 선언적 의미를 담고 있을 뿐이어서 구체적인 실행을 담보하지는 못하고 있다는 한계가 있다.

고용정책기본법
 제19조 (취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(병력) 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

6) 지방공무원법

지방공무원법 제27조에 따르면 실업계 고등학교·전문대학 졸업자를 학교장의 추천에 따라 연구, 기술직렬공무원, 기능직공무원을 임용할 수 있는 특별임용시험으로 임용할 수 있는 근거가 있다. 이는 차별시정을 위한 적극적 조치를 상정한 내용이다.

지방공무원법
 제27조 (신규임용) ① 공무원의 신규임용은 공개경쟁시험으로 한다.
 ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별임용시험으로 임용할 수 있다.
 8. 임용예정직에 관련된 실업계·예능계 및 사학계(사학계)의 고등학교·전문대학 및 대학(대학원을 포함한다)의 학과 중 대통령령으로 정하는 학과 졸업자로서 교육과 학기술부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 해당 학교장의 추천을 받은 사람을 연구 또는 기술직렬 공무원이나 기능직공무원으로 임용하는 경우
 12. 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용하는 경우

이를 구체화하여 지방자치단체에서 규정으로 해당 관내 전문계고 졸업자에 대한 특별임용을 가능하게 한 적극적 조치 사례로 다음이 있다.

첫째, 경기도교육청에서 해당 관내 전문계고 졸업자에 대해 2006년도에 특별채용을 실시하여 2007년에 7명을 임용한 사례가 있다. 이후 2008년 11월 7일 경기도교육청훈령 제213호를 제정하여 2009년 7월 1일부터 시행하고 있다. 그 주요 내용은 경기도 내 전문계고등학교 우수 졸업자를 지방기능직공무원 사무 10급: 상업계열학과, 조무 10급: 공업계열학과, 농업계열학과, 기계 10급: 기계계열학과, 농림 10급: 농업계열학과에 대해 학교장의 추천을 받아 특별임용하는 것이다.

경기도교육청 전문계고등학교 졸업자 지방기능직공무원 임용에 관한 규정
 제1조(목적) 이 규정은「지방공무원법」제27조제2항제8호, 「지방공무원임용령」 제17조제1항제6호 및 「경기도교육위원회 및 교육감 소속 지방공무원 인사규칙」 제14조제3항에 따라 경기도 내 전문계고등학교 우수 졸업자를 지방기능직공무원으로 특별임용하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
 제3조(임용예정 직렬·직급 및 관련학과 범위) 임용예정 직렬·직급 및 관련학과는 다음 각 호와 같다. 다만, 특별임용하고자 하는 지역에 해당 전문계고등학교가 소재하지 않는 경우에는 이 규정을 적용하지 아니한다.
 1. 사무 10급: 상업계열학과
 2. 조무 10급: 공업계열학과, 농업계열학과
 3. 기계 10급: 기계계열학과
 4. 농림 10급: 농업계열학과
 제5조(응시자격) ① 응시대상은 경기도 내 전문계고등학교 졸업자로 해당 직렬 자격증을 소지하고 학교장의 추천을 받은 자에 한하며 직렬별 응시에 필요한 자격증의 종류는 채용공고 시 별도 시행한다.

둘째, 전남 고흥군은 자체 규정으로 고흥군 군내 실업계고등학교 졸업자 지방공무원 임용 규정을 제정(2004년 11월)하여 관내 실업계고등학교 졸업자 중 성적 우수자를 지방공무원으로 특별임용하고 있다. 이에 따라 고흥군은 2005년에 농업직 9급 1명을 임용한 바 있다. 현행 규정상 학교장의 추천을 받아 임용할 수 있는 기술직 공무원의 대상은 일반직 9급: 농업직, 수산직, 전기직 기계직과 기능 10급: 전기원, 기계원으로 전문계고 당해연도 졸업자를 대상으로 임용함을 원칙으로 하고 있다. 임용방법은 학교장의 추천을 받아 제한경쟁특별임용 시험에 의한 선발을 하고 있다.

고흥군 군내 실업계고등학교 졸업자 지방공무원 임용 규정
 제1조(목적) 이 규정은 「지방공무원 임용령」 제17조제1항제6호 「고흥군 인사 규칙」 제14조제5항의 규정에 의거 고흥군(이하 "군" 이라 한다)관내 실업계고등학교 졸업자 중 성적 우수자를 지방공무원으로 특별임용하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
 제3조(임용 대상 및 직렬) ①임용자격은 관내 실업계 고등학교 임용예정학과 졸업자로서 임용 당시 해당 직렬에 대한 결원의 50%를 초과할 수 없다. 다만, 결원이 1명일 경우에는 적용하지 아니한다.
 ②학교장의 추천을 받아 임용할 수 있는 기술직 공무원의 대상은 다음 각 호에 의한다.
 1. 일반직 9급: 농업직, 수산직, 전기직, 기계직
 2. 기능 10급: 전기원, 기계원
 ③제2항에 의한 추천대상자는 당해연도 졸업자를 대상으로 임용함을 원칙으로 한다.
 제4조(임용 방법 및 기준) 제3조에 의한 임용방법은 다음 각 호에 의한다.
 1. 임용 방법: 학교장의 추천을 받아 제한경쟁특별임용 시험에 의한 선발

7) 공무원임용시험령

공무원임용시험령은 2004년 전면개정되었는데 이 개정 시에 제17조에 학력제한금지를 신설하여 학력에 대한 제한철폐를 명문화하였다. 이는 고용시 학력제한철폐에 대한 구체적인 내용을 명문화한 것으로서 의미가 있으며 이후 다른 공공부문에서 학력제한철폐가 확산되는 계기가 된다. 그 이전에 다른 법, 또는 시행령들이 포괄적으로 차별금지대상을 규정하고 있는데 견주어 이 시험령에서는 구체적으로 학력에 따른 제한조치를 금지한

것으로서 의미가 있다. 이 시험령이 개정되는 데는 국가기관에 의한 학력차별을 평등권침해로 규정하고 개선을 권고한 국가인권위원회 결정이 일정한 역할을 하였다.

또한 공무원임용시험령에서는 적극적 조치로서 지방인재의 선발예정인원 초과합격 내용을 포함하여 지방대학 졸업(예정)자를 우대하여 선발할 수 있도록 근거를 두었다. 이는 학력차별의 한 형태인 학벌차별을 시정하기 위한 적극적 조치로서 의미가 있다. 이에 대해서 수도권 대학 졸업(예정)자들에 대한 역차별에 따른 불이익이 논란이 되었으나 역시 국가인권위원회는 이는 차별시정을 위한 적극적 조치로서 의미가 있으므로 차별이라고 볼 수 없다는 결정을 한 바 있다.

공무원임용시험령

제17조(학력 제한 금지) 공무원 임용시험은 이 영 및 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 학력에 따른 제한을 두지 아니한다.

제20조의2 (지방인재의 선발예정인원 초과합격)

① 시험실시기관의 장은 지방인재의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제23조에도 불구하고 5급공개경쟁채용시험등에서 한시적으로 지방인재가 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 지방인재를 합격시킬 수 있다.

② 제1항에서 “지방인재”란 서울특별시를 제외한 지역에 있는 대학의 졸업(예정)자 또는 서울특별시를 제외한 지역에 있는 학교를 최종적으로 졸업·중퇴하거나 재학·휴학 중인 사람을 말한다.

③ 제1항에 따라 지방인재를 합격시키는 경우 그 적용대상, 채용목표 비율, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

8) 그밖에 다양한 법률

그밖에도 직업안정법, 장애인고용촉진및직업재활법, 고용상연령차별금지 및고령자고용촉진에관한법률, 외국인근로자의고용등에관한법률, 노동조합및 노동관계조정법 등 다양한 법에서 차별대우를 해서는 안된다는 내용을 규정하고 있다. 그러나 이들 내용은 일반적이고 선언적인 내용이고 직접적으로 신입사원 선발 시 학력제한철폐와 관련이 없으므로 더 이상 고찰하지 않는다.

2. 학력차별 개념, 금지대상

위에서 살펴본 차별일반 개념을 토대로 아래에서는 구체적으로 이 연구의 주제인 학력차별 개념을 살펴본다. 먼저 학력차별 일반에 대해 살펴보고, 다음으로 고용 시 학력차별을 살펴본다. 또한 차별을 시정하기 위한 적극적 조치는 외형으로 나타나는 양상에도 불구하고 차별로 보지 않음을 함께 살펴본다.

가. 학력차별

1) 학력차별 개념

국가인권위원회(2008)은 학력차별을 금지사유가 되는 차별로 설정한 법 취지에 따라 그 개념을 설명하고 있다. 학력차별은 합리적 이유 없이 수업 연한의 차이 및 특정 교육기관의 졸업 및 이수여부에 따라 차별대우하는 것을 말한다. 여기에서 차별은 “해당목적에 비추어 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 그들을 달리 취급하는 것 또는 달리 취급하게 된 것”으로 고용과 관련하여 예를 들어 살펴보면 다음과 같다. 사기업의 고용주가 특정 직무에 피용자를 채용하는 목적은 이윤의 적법한 극대화이고 그 목적에 부합하는 수단은 해당 직무를 가장 잘 수행할 피용자를 선발하는 것이다. 즉 고용주는 해당직무의 수행능력을 기준으로 그 능력이 가장 뛰어난 자를 선발하는 차등적 취급을 통해 이윤의 적법한 극대화 또는 사업의 원활한 운영이라는 목적을 달성한다. 이때 지원자들이 동등한 자격 또는 조건을 가졌다는 것은 해당직무를 잘 수행할 수 있는 자격 또는 조건에서 동등함을 의미한다. 여기에서 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 달리 취급하는 것(직접차별) 또는 달리 취급하게 된 것(간접차별)은 차별이다.

따라서 차별여부를 따지는 판단기준은 달리 취급하는 것에 대한 합리적 이유 여부이다. 특정집단을 달리 취급하는 합리적 이유가 있다면 차별이라고 할 수 없고 합리적 이유가 없다면 차별이라고 할 수 있다. 여기에서 합리적 이유의 판단기준은 ‘업무상 필요성(business necessity)’, 또는 직무연관성(job-relatedness)이다.

2) 차별금지 사유

법으로 금지하고 있는 차별사유는 개인들을 생물학적 요인, 태생적 요인, 사회적 요인 등의 비자발적 요소를 통해 특정집단에 귀속시키며, 그렇기 때문에 개인들은 해당집단에 속하게 되는데 선택의 여지가 아예 없거나 큰 폭의 제한을 받게 되는 사유들을 말한다(국가인권위원회, 2008). 이 경우 해당 개인들은 특정집단 귀속과 그에 따른 차별에서 선택의 여지가 없게 되는데 학력이 이에 해당하는지 살펴볼 필요가 있다. 선택의 여지가 있다면 이는 본인의 판단에 따른 자발적인 것으로 문제가 되지 않고 문제가 되는 것은 본인의 선택 여지가 없는 비자발적 요소에 따른 특정집단귀속 여부이다.

조용만, 김홍영, 구미영, 이정원(2004)은 다양한 차별 가운데 하나로 학력과 학벌에 따른 차별에 대해 기초현황을 조사하고 그를 토대로 실태분석을 하고 정책적 과제를 도출하고 있다.

학력으로 구분되는 고학력집단과 저학력집단이라는 비교집단에 속하게 되는 것은 일부 개인의 노력과 지능의 결과지만 상당부분은 부모의 가용재산 또는 학력수준과 같은, 개인 차원을 넘어서는 사회적 요소에 기인한다. 따라서 학력에 따른 차별도 일반적으로 법으로 금지하는 차별사유에 해당한다. 국가인권위원회법에서 학력을 19개 차별사유 중 하나로 적시한 것은 학력에 의한 차등대우 자체가 한국 사회에서 매우 심각한 것으로 인식되었기 때문이 아니라 학력의 차이에 따른 차등대우의 폭이 지나치게 크기 때문이다.

학력에 따른 차이는 주로 수업연한의 차이에 기인하지만 단지 이에 국한하지 않고 특정교육기관의 졸업·이수 여부까지 포함한다고 볼 수 있으며 따라서 이는 수학경력의 의미와 학벌의 의미를 “학력(學歷)”으로 포괄하는 것이다. 수업연한의 차이에 따른 차이는 교육연한의 차이를 말하는데 통상적으로 문제가 되는 것은 수업연한이 상대적으로 짧은 사람이 긴 사람과 비교하여 차별받는 경우를 말한다. 이중에서도 현재 상태에서 특히 문제가 되는 것은 고등학교졸업자와 대학교졸업자 간 차별이다.

학력, 학벌차별을 좀 더 세분해서 살펴보면 학력(學歷)은 “제도권 또는 비제도권에서 일정한 교육과정을 이수한 이력”으로 학벌(學閥)은 “출신학교를 바탕으로 이루어진 연고적인 동류집단”으로 파악한다⁶⁾. 학력은 수직적 구조에서는 대졸, 고졸, 중졸 등으로 수평적 구조에서는 어느 대학 또는 어느 학과를 나왔는가로 나타난다. 수직적 구조에서 보면 같은 학력을 가지고도 학연이 다르다는 이유로 다른 사람들을 배제하고 차별하는 것이 학벌 차별이다. 현재 특히 대학학력과 관련하여 명문학벌 출신이 아니어서 받는 차별 이외에 지방대출신으로서 받는 차별이 복합적으로 나타나고 있고 이를 학벌차별에 포함하여 논의할 필요가 있다. 이러한 학벌차별로 인해 대학 간 서열화, 지방대학의 붕괴까지 나타나나고 있다(조용만 외., 2004).

학력에 따른 임금·소득수준, 취업 기회, 승진 등의 차이는 일정 정도는 사회적으로 용인된다. 능력이 우수한 사람이 더 많은 보상을 받는다는 자본주의 사회의 경제관념이 이러한 차이, 차등과 구별을 정당화해준다. 그러므로 “합리적 이유 없이”라 함은 학력차이에 대한 차등대우를 인정하지 않는 것이 아니라 학력이 개인의 능력보다 과도하게 또는 개인의 능력과 무관하게 평가되는 것을 의미한다.

6) 이 연구에서는 학력에 대해 집중하고 학벌에 대해서는 필요한 경우 부수적으로 언급하는 데 그친다.

나. 고용에서 학력차별

1) 고용에서 학력차별

고용영역에서 학력차별은 다양한 형태로 나타나는데 그 첫 과정인 모집과 채용에서도 예외는 아니다. 모집과 채용과정에서 직무에 필요하다고 인정되는 합리적 기준 이상의 학력을 요구하는 것은 비록 해당 직무수행에 필요한 기술과 자격을 보유하고있으나 단지 사용자가 요구하는 학력수준을 충족시키지 못한 자의 응시기회를 박탈하는 것이므로 학력에 의한 차별에 해당한다. 여기에서 “합리적 기준 이상의 요구”라 함은 진정직업자격(BFOQ, Bona Fide Occupational Qualification) 기준 등을 통해 해당 직무수행에 필요하다고 인정할 수 있는 학력수준 이상을 요구하거나 사회적 통념이 인정하는 범위 이상의 학력을 요구하는 경우를 말한다. 사용자의 요구가 정당하기 위해서는 학력과 수행직무 간의 연관성이 명확해야 한다. 또한 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 것은 임금과 승진 등에서 차이가 나타나고 이 차이가 개인의 노력이나 능력변화와 무관하게 지속되고 고착된다는 점에서 차별행위에 해당한다(국가인권위원회, 2008).

2) 차등대우에 대한 합리성 여부

법 앞의 평등은 피용자들이 합리적 근거(능력·직위·근속연수 등) 없이 노동조건의 차별적 대우를 받지 않는다는 것을 의미한다(김형배, 2005). 따라서 금지대상으로서 차별여부 판단은 해당 차별이 합리적인 근거를 갖고 있는가 아닌가에 따라 달라진다. 차별이 합리적인 근거를 갖고 있는가에 따라 차별여부를 판단하는 기준은 모든 차별 판단에서 가장 중요한 판단기준이 된다. 이는 앞에서 살펴본 각종 법에서도 “합리적 근거”라는 판단기준을 명시적으로 규정하고 있거나 설령 명시적으로 규정하고 있지 않다고

해도 법해석에서는 합리적 근거가 판단기준이 되고 있다.

학력별로 직급을 달리하여 모집하는 것은 학력에 의하여 달리 대우하는 것이므로 이러한 차등대우에 대한 합리성 여부를 판단하는 것이 중요하다. 이때 합리성 여부는 학력과 수행직무 간의 연관성이 판단기준이다. 세부적으로 살펴보면 학력이 가지는 사회적 가치를 합리적 수준에서 임금에 반영하고 있는지 그 정도를 넘어서서 합리적 근거 없이 과도한 임금격차가 나는지 여부, 학력인정 외에 취업 등 경력인정이 제대로 이루어지고 있어 학력인정이 유일한 입직기준이 아니라 경력인정 기준의 하나로 볼 수 있는지, 채용과정에서 학력 이외 경력인정을 통한 채용경로가 있는지, 또 실제로 이 채용경로가 활성화되어 있는지, 합리적 근거 없는 직급별 또는 직군별 분리모집이 차별적 결과를 초래하고 있지 않은지, 직무가 학력별 직급에 따라 구분되어 있어 학력별 직급분리모집과 직무가 연관성이 없는지, 또한 이들 모든 경우에서 학력에 따른 차별이 합리적인 이유 없이 과도하지는 않은지 등을 살펴서 판단할 수 있다.

구체적으로 살펴본다면 자격이 동일한 사람이 있을 때 업무수행능력을 평가할 수 있는 다른 수단이 있음에도 학력을 결정적 기준으로 삼는 것은 학력에 의한 차별에 해당한다. 또한 채용과정에서 학교별 서열에 따라 가중치를 두거나 이에 따라 가산점을 주는 것은 출신학교에 의한 학력차별, 좀 더 구체화시킨다면 학벌차별이다. 학벌은 수업연한을 기준으로 삼는 학력과는 달리 출신고등학교나 대학교(명문/비명문)에 따른 구분을 말하는 것(윤양배 외., 2009; 정태화, 이병욱, 2003)으로 의식조사에 따르면 한국사회는 학벌지수가 상대적으로 높게 나타나는 학벌사회임을 보여주고 있다(윤양배 외., 2009). 이는 대학별로 등급을 부과하여 개인의 업무수행 능력과 무관하게 특정 대학출신이라는 이유만으로 차등적인 가산점을 적용하는 것이 객관성을 가질 수 없기 때문이며 이는 학력차별, 좀 더 세분해서 말하자면 학벌에 기초한 차별이다(국가인권위원회, 2008).

피용자 간에 직무·능률·기능·학력·근무연한 등의 차이로 인하여 임

금 등의 결정에서 개인적인 차이가 있는 것은 근로기준법 제5조에서 금지하는 차별대우라 할 수 없다. 피용자의 학력·근무연한·직무 등에 의하여 임금 등에 차별을 두는 것은 보통 기업의 규정·취업규칙 또는 단체협약 등의 제도에 근거하기 때문에 이를 제도적 차별이라 하고, 성별·국적·신앙·사회적 신분 등에 의한 차별을 본성적 차별이라 하는데, 근로기준법 제5조에서는 본성적 차별만을 금지한 것이며 제도적인 차별은 기업운영에 있어서는 당연한 조치이다. 그러나 가령 임금차별에서 남녀피용자 간의 차이가 제도적인 차등이라는 것을 입증할 수 없을 때에는 여자라는 이유로 하는 차별적인 대우라고 추정할 수 있다(박상필, 1992).

마찬가지로 채용, 임금 등 노동조건에서 고졸/대졸자 간 차이가 합리적인 근거가 있는 제도적인 차등이라는 것을 입증할 수 없다면 학력에 따른 차별적인 대우라고 추정할 수 있다.

3) 진정직업자격(BFOQ, Bona Fide Occupational Qualification)

업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정학력 또는 학력관련 특성이 해당업무의 정상적인 수행을 위해 불가피하게 요구되고 다른 수단이 존재하지 않는 경우 학력제한은 차별에 해당하지 않는다. 따라서 신뢰할 만한 객관적 증거에 의해 해당 업무의 정상적 수행과 특정학력 사이에 직접적인 상관관계가 있고, 개인의 업무수행능력을 개별적으로 평가하는 것이 불가능한 경우 특정학력은 진정직업자격에 해당한다(국가인권위원회, 2008).

한국정부가 비준한 ILO 제111호 조약에서도 특정직업에 고유한 자격요건을 차별예외사유로 규정하고 있다. 즉 ILO 조약 제111호 제1조 2에서는 “고유한 요건에 의거한 특정업무에 관한 구별·배제 또는 우대는 차별로 간주하지 아니한다”고 하여 직정직업자격은 차별이 아니라고 보고 있다. 또한 남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법률 제2조 1에서는 “직무의 성격에 비추어 특정성이 불가피하게 요구되는 경우”를 차별로 보지 않

는다고 하여 같은 취지이다.

그러나 업무의 성격이나 업무수행 상황에 비추어 수학경력이나 특정 교육기관의 졸업·이수가 해당 업무를 정상적이고도 효율적으로 수행하기 위한 불가결한 요건으로 인정되는 경우는 실제로는 많지 않을 것이다. 수학경력이나 수업연한 그 자체만으로는 직무수행과 불가피한 관련성을 설명하기 어렵고, 전공과목이나 교육내용의 특화가 미진한 한국 중·고등 교육체계 안에서 특정교육기관만이 진정직업자격 기준을 획득했다고 주장하기 어렵기 때문이다(국가인권위원회, 2008).

따라서 특정 직무에 적합한 별도 자격, 능력, 학력이 필요한 경우에는 이를 구체적으로 명시하여 입직에서 제한이 있다고 하더라도(예를 들면 의사 채용 시 의사자격증 소지자로 한정하는 것, 버스운전사 채용 시 대형면허 소지를 요건으로 하는 것) 차별이라고 볼 수 없을 것이다. 그러나 사용자가 해당직무에 특정 자격, 능력, 학력이 필요함을 입증하지 못하면서 특정요건을 요구할 경우 이는 직정직업자격 기준을 갖추었다고 할 수 없으므로 “합리적 이유 없는” 차별이다. 그리고 이에 대한 입증책임은 이를 명시한 기업 측에 있다.

4) 적극적 조치

적극적 조치는 현존하는 차별을 시정하기 위해서 차별사유와 관련된 불이익을 방지하거나 보상하기 위한 특별한 조치를 유지하거나 채택하는 것을 말한다.

예를 들면 정부가 서울·수도권과 지방 사이의 출신지역 차별을 시정하기 위한 적극적 조치(인재할당, 지방인재 채용장려)는 학벌과 관련한 차별 시정에 도움이 되지만 서울·수도권대학졸업자에 대한 역차별이라는 논란이 있을 수 있다. 그러나 직업적·사회적 통합을 목적으로 하는 공적·사적 차원의 우대조치는 이러한 조치로 인해 특정지역 소속학교에 따른 차별

대우가 발생하더라도 수단적 측면에서 정당하다면 학력차별에 해당하지 않는다.

이에 대해서는 ILO조약 제111호, 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약에서도 “특별한 보호 또는 지원이 필요하다고 일반적으로 인정되는 사람의 특수한 필요에 부응할 것을 목적으로 하는 다른 특별조치를 취하는 것을, 차별로 간주하지 아니한다”고 규정할 수 있다고 하여 적극적 조치를 차별로 보고 있지 않다. 법에서도 이를 구체화하여 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률에서는 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치인 “적극적 고용개선조치”를 차별로 보지 않는다고 규정하고 있다. 마찬가지로 장애인 고용촉진및직업재활법에서 사용주의 장애인의무고용을 규정하고 있는 것도 역시 적극적 조치로서 차별로 보지 않는다.

제3장 학력제한철폐 실행 경과

유병홍

제1절 채용 시 학력제한철폐 경과

1. 학력차별에 대한 문제제기

가. 과거 관행: 채용 시 각종 제한

과거 관행상 직원채용 시, 특히 신입직원 채용 시에 각종 제한이 따랐다. 예를 들면 합리적인 근거 없이 지원자격에 “○○세 이하”, “병역을 마친 자”, “고졸자(또는 대졸자)”, 심지어 “용모단정한 자”, “키 ○○○cm 이상” 등을 명기하는 일이 거의 모든 채용공고에 제시되었다. 이러한 특정 집단, 자격자에게 제한적인 채용은 많은 비판을 받아왔으나 오랜 관행이었기 때문에 별다른 문제의식 없이 지속되어 왔다.

그러나 사회민주화와 인권에 대한 관심 고조, 다양성에 대한 인식 증대에 따라 합리적 사유가 없는 차별에 대한 문제제기가 이루어지기 시작했다.

나. 채용 시 제한에 대한 초기 비판

1) 남녀고용평등법 제정

이러한 제한적인, 닫힌 채용관행에 대해 다양한 비판이 이루어지는 가운데 특히 남녀고용평등에 대한 요구가 먼저 이루어지고 정착되기 시작하였다. 근로기준법상 평등대우보장을 구체화하여 1987년 남녀고용평등법⁷⁾이 제정되면서 고용 시 남녀평등이 법으로 강제되기 시작했다.

이 법 제정을 통해 첫째, 차별 개념이 법적으로 정립되고 둘째, 적극적 조치가 차별이 아님을 법적으로 확립하는 계기가 되었다. 이들 두 내용은 이후 다른 차별관련 법에서도 다시 나타난다.

남녀고용평등법제정은 당시 가장 심각한 차별중 하나였던 여성에 대한 차별에 대한 법적 제재를 통해 고용평등실현을 위한 첫 걸음을 내딛었다는 의미가 있다. 또한 동시에 이 법 제정을 통해 다른 다양한 차별에 대한 문제인식 확산의 계기가 되었다는 의미도 있다.

2) 헌법재판소 판결

이런 상황에서 1990년 헌법재판소가 교사 신규채용 시 국공립사범대학 출신자 우선채용을 헌법위배로 판시한 것은 채용 시 각종 제한 또는 일부 집단에 대한 우대, 즉 다른 집단에 대한 불이익이 평등권 침해임을 일깨우는 계기가 되었다. 이는 남녀고용평등법과 함께 채용과 고용조건에서 각종 제한에 대한 비판적 인식, 그에 따른 일부집단의 불이익에 대한 문제제기를 확산시켰다. 이 판결은 학력차별이 평등권 침해임을 판시했다는 점에서도 의미가 있지만 더욱 크게는 일부 집단에 대한 “합리적인 근거 없는” 우대가 평등권 침해임을 판시했다는 점에서 큰 의미가 있다.

7) 현재 법률명칭은 “남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률”이다.

헌법재판소 결정

교사의 신규채용 시 국공립사범대학 출신자우선채용의 헌법 위배

헌법재판소 1990. 10. 8. 89헌마89선고

국·공립사범대학 등 출신자를 교육공무원인 국·공립학교 교사로 우선하여 채용하도록 규정한 교육공무원법 제11조 제1항은 사립사범대학졸업자와 일반대학의 교직과정 이수자가 교육공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한 또는 박탈하게 되어 결국 교육공무원이 되고자 하는 자를 그 출신학교의 설립주체나 학과에 따라 차별하는 결과가 되는 바, 이러한 차별은 이를 정당화할 합리적인 근거가 없으므로 헌법상 평등의 원칙에 어긋난다.

3) 학력차별⁸⁾에 대한 비판적 인식 확산

헌법 제11조에서 규정한 평등권에서 평등의 의미는 상대적 평등으로서 능력상 차이에 상응하는 취급을 하는 경우에는 위법한 차별이라고 할 수 없을 것이나 합리적 사유가 없는 차별행위는 헌법에 위배된다. 첫째, 차등수단이 다른 방법으로는 합리적으로 실현될 수 없을 정도로 필수적이고 둘째, 그 차등의 목적이 정당할 뿐만 아니라 아주 중요하고 불가결한 경우 합리적 차등이라고 할 수 있을 것이다.

실제 한국사회에서 학력(학벌 포함)에 따른 차별에 대한 인식은 널리 퍼져 있으며 그에 대한 비판 역시 광범위한 공감대가 형성되어 있었다. 국가인권위원회가 차별에 대해 국민의식을 조사(2003. 12)한 결과에 따르면 일반국민들은 우리 사회에서 가장 심각한 차별로 장애인 차별(20.9%), 학력학벌에 의한 차별(18.5%), 전과경력에 의한 차별(8.7%)순으로 꼽았는데 학력학벌에 의한 차별을 두 번째로 중요한 차별로 인식하고 있다. 전문가들은 오히려 더 심해서 학력이나 학벌에 의한 차별(26.7%), 장애인 차별(15.3%), 인종, 피부색, 출신국가, 출신민족에 따른 차별(11.9%), 남녀차별(11.4%) 순으로 답변하였다. 학력이나 학벌에 따른 차별이 심각함을 절감하고 있음을 보여주고 있다.

8) 인용처에 따라 학력차별, 학력제한이라는 용어가 혼용되고 있다. 그러나 의미전달에 심각한 혼선은 없다. 아래에서는 학력차별, 학력제한이라는 용어를 혼용해서 사용한다.

이에 대해 기업들은 학력을 채용기준으로 삼는 것은 기업 인사권이며 사업상 필요한 것이라고 주장해왔다. 그러나 모든 시민이 평등하게 대우받을 권리는 헌법상 보장된 것이므로 인사권에 의해 침해받을 수 없다. 만일 학력을 채용기준으로 삼는 것이 합리적 차별로서 인정을 받을 수 있으려면 합리적 사유가 있어야 한다. 그러나 관행적으로 이루어진 채용기준에서 학력 차별은 많은 경우 차등수단이 다른 방법으로는 합리적으로 실현될 수 없을 정도로 필수적이고, 그 차등의 목적이 정당할 뿐만 아니라 아주 중요하고 불가결한 경우라고 할 수 없었다.

위와 같은 제한적인, 닫힌 채용관행에 대한 비판으로 등장한 열린 채용은 입사지원자격에서 다양한 형태의 제한을 철폐한 것을 말한다. 열린채용에서 제한을 철폐한 주요항목으로는 연령, 학력, 전공, 어학, 학점 등 다양하다. 그러나 많은 경우 열린 채용에서 말하는 제한철폐는 주로 연령과 학력제한철폐로 집중되며 그중에서도 특별한 언급이 없는 경우 학력철폐를 말한다⁹⁾.

2. 초기 민간부문 도입

가. 삼성그룹 열린 채용제도 도입

열린 채용제도는 입사지원자격에서 학력제한을 철폐한 채용제도이다. 이는 1995년 하반기에 삼성그룹이 처음으로 도입했다¹⁰⁾. 삼성의 열린채용제는 본인이 노력하고 준비만 하면 학력에 관계없이 새로운 기회를 얻을 수 있도록 문을 연다는 데 특징이 있다. 단편적인 지식과 학력 위주에서 과감

9) 따라서 아래에서는 특별히 구분할 필요가 있을 경우를 제외하고는 열린 채용은 학력제한철폐를 말한다.

10) 다만, 일부 중견기업에서 삼성그룹보다 먼저 시행한 사례가 있다(예를 들면 아래 신문기사 분석에서 살펴볼 대아건설 사례). 그러나 커다란 사회적 영향을 미치면서 학력제한철폐의 단초를 제공한 것은 삼성그룹 사례가 처음이라고 할 수 있다.

히 탈피하여 채용 후 발휘할 종합적인 잠재능력을 중점적으로 평가하고 신 세대의 창의력과 개성을 반영하기 위한 것이다. 삼성은 대졸신입사원 채용이 아닌 3급 신입사원 채용이라는 표현을 사용했다. 그동안 획일적 채용방식도 응시자가 희망직군과 소그룹회사를 선택할 기회를 주는 지원자 중심의 직군별 채용방식으로 바꿨다.

당시 삼성이 시행한 열린 채용제도는 학력차별요소 철폐, 종합적인 잠재능력평가, 면접방식 전환을 특징으로 한다. 특히 학력이나 학벌에 근거한 능력판단이 아니라 잠재력을 평가하는 방식으로 채용기준을 바꿨다는 점에서 특징적이다. 삼성이 시행한 열린채용은 학력에 따른 채용 지원자격제한을 철폐하고 종합 잠재능력을 평가할 수 있는 삼성직무적성검사(SSAT)를 실시하고 면접에 외부인사를 포함하고 프리젠테이션 면접을 실시하는 형태(Two-way communication)로 나타났다. 이를 통해 삼성은 평균인재를 대량으로 채용하는 그물형에서 특화된 인재를 개별적으로 채용하는 낚시형으로 채용방법을 바꾼 것으로 공부만 잘하는 모범생보다는 자신만의 주특기, 특장점을 지닌 다양한 재능인재를 확보하는 목표를 설정하고 있다.

삼성의 열린 채용 제도는 입사시 가장 중요한 판단기준이 되었던 학력을 판단기준에서 제외하여 학력철폐를 제도화했다는 점에서 의미가 있다. 즉 과거 학력만을 이유로 취업응시기회마저 박탈당했던 응시생에게 공평한 기회를 제공한다는 점에서 채용방식에 전환점을 마련한 계기가 되었다.

삼성의 열린 채용제도 도입은 다음과 같은 점에서 많은 관심을 끌었다. 첫째, 과거 잘못된 관행에 대한 비판적 재검토라는 점에서 많은 관심을 끌었다. 과거 채용제한 중에서 성과 학력에 따른 제한이 주요한 제한이었기 때문에 특히 많은 관심을 불러일으켰다. 둘째, 삼성그룹이 한국경제에서 갖고 있는 위치상 많은 충격을 주었다. 삼성그룹에서 채택한 열린 채용은 곧범 삼성그룹차원으로 퍼졌고 나아가 다른 그룹 또는 다른 기업들이 열린 채용을 채택하는 계기가 되었다. 셋째, 남녀고용평등법에 따라 강제된 성에 따른 채용제한철폐와는 달리 법으로 강제하지 않는 가운데 민간기업에서

먼저 자율적으로 도입했다는 점에서 특징적이다. 성, 연령, 장애, 국적(인종)에 따른 고용상 채용제한 또는 차별에 대한 규제가 법으로 강제되고 있는데 견주어 학력제한철폐는 민간부문 자율도입이라는 특징을 갖고 있어 특히 대비된다.

효과를 살펴볼 때 제도 도입 초기 단계에서 특수전문직 공채에서 전문대졸과 고졸자 등이 전체합격자의 8%를 차지했다는 점에서 학력파괴현상이 가속화할 전망이다(경향신문, 1995. 11. 26)도 있었으나 이는 소프트웨어, 디자인, 영상 등 4개 특수직군에 제한된 것이므로 일반화하기는 어렵다. 실제로 이 제도는 도입 초기부터 과연 고졸자들이 얼마나 들어올 수 있겠는가 하는 회의적인 시각이 있었고 실제 제도 도입 이후 고졸자들이 현저히 증가했다고 볼 수 없으므로 일정한 한계가 있다. 그러나 이런 한계가 있다고 하더라도 사회적으로 문제가 되고 있던 학력차별을 철폐하고 이 제도가 이후 널리 확산되는 계기를 마련했다는 점은 높이 평가할 만하다.

나. 확산

삼성이 열린 채용제도를 채택한 이후 다른 기업들도 이를 따라하는 사례가 다수 나타났다. 예를 들면 현대그룹도 1997년에 입사 시 학력제한철폐를 할 것임을 밝히는 등(서울경제, 1997, 5. 20) 다른 그룹 또는 기업들도 열린 채용에 관심을 기울였다. 이는 삼성이 먼저 열린 채용제도를 채택한 데 따른 영향도 있었지만 우수인재를 선발하려는 기업들이 “합리적인” 채용기준을 확립하기 위한 노력의 하나라고 볼 수 있다.

기업들은 실제 업무에 적합한 인재들을 채용하기 위한 다양한 노력을 기울임으로써 우수한 인재의 채용에 적극적인 관심을 보여 경력자 위주 채용과 수시채용으로 전환이라는 채용동향 변화를 보이고 있다. 모 온라인 채용정보사이트가 2002년 8~9월의 기업 채용공고 6만 2천여 건을 분석한 결과 학력제한을 철폐한 기업이 38.5%로 전년도 같은 기간의 35.8%보다 조

금 증가했다(조용만 외, 2004).

은행들 중에서는 외환은행이 2004년 처음으로 열린 채용제도를 도입하였다. 우리은행은 2007년부터 도입했고 기업은행, 국민은행, 하나은행, 농협 등 다른 금융권회사들도 열린 채용제도를 도입하여 비교적 빠른 정착을 보이고 있다. 여기에는 인권위원회가 은행신입직원 공채에서 지원자격을 4년제 대졸이상으로 제한한 것을 차별로 판단한 것(2006. 11. 6. 05진차333 결정 은행신입직원 공채에서 지원자격을 4년제 대졸 이상으로 제한한 것의 차별여부), 그밖에 다른 결정을 통해 계속적으로 합리적인 근거가 없는 학력제한에 대해 차별행위로 판단한 결정이 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

아래 신문기사는 신입직원 채용 시 학력제한이 철폐되고 열린 채용이 늘어나고 있는 전반적인 동향을 보여주고 있다.

취업·인사포털 인크루트(www.incruit.com 대표 이광석)가 상장기업 516개사를 대상으로 ‘열린 채용 시행여부’에 대해 조사한 결과, 이 가운데 44.4%인 229개사가 ‘열린 채용’을 실시하고 있는 것으로 조사됐다. 기업 10곳 가운데 4~5곳이 열린 채용을 실시하는 것으로 지난 2006년 조사에서는 35.2%의 기업이 열린 채용을 실시해, 입사지원 문턱을 낮추는 기업들이 1년 새 9.2%p가 증가하는 등 빠르게 늘어나고 있다. 열린 채용을 가장 적극적으로 실시하고 있는 곳은 단연 ▶‘공기업’으로 무려 92.5%의 기업이 시행하고 있는 것으로 나타났고, ▶‘대기업’은 2곳 중 1곳 꼴인 46.5%, 그리고 ▶‘외국계’ 기업은 40.0%, ▶‘중소기업’은 37.0%로 나타났다. 열린 채용이 실시되면서 절반 이상의 기업들이 ▶‘학력’(59.8%)을 보지 않고 있어 열린 채용에 따른 학력철폐효과가 연령차별철폐(열린 채용 항목으로 ‘연령’을 뽑은 기업이 92.6%)보다는 낮아도 많은 성과를 보이고 있다(세계일보 2008. 01. 07).

3. 공공부문 도입

가. 초기 도입 계기: 공기업에 대한 국가인권위원회 권고

공공부문에서 학력차별 철폐에 대한 구체적인 내용으로는 개방형공직 응시자격에 학력제한을 없앤 2000년 정부조치를 들 수 있다(동아일보, 2000, 3. 10). 그러나 이는 세무사, 공인회계사, 변호사 자격이 있어야 응시할 수 있기 때문에 상징적인 의미는 있지만 실질적인 효과는 없었다. 공공부문 중에서도 공무원의 경우 시험을 통해 선발하는데 학력제한을 특별히 두고 있지 않으므로 문제가 될 것이 없었고 학력제한이 문제가 되는 것은 주로 공기업이었다.

공공부문, 특히 공기업에서 채용 시 학력차별 철폐에는 국가인권위원회 권고가 일정한 역할을 했다. 현재 공기업 채용에서는 나이, 성별, 학력 등에 대한 차별이 거의 없는데 이 같은 ‘열린 채용’은 2004년부터 본격화됐다. 여기에는 국가인권위원회가 학력, 나이 제한은 헌법상 평등권 침해라며 폐지를 권고한 것이 영향을 줬다. 현재 대부분 공기업이 ‘열린 채용’ 방식을 통해 나이와 학력을 묻지 않고 있는 것은 부분적으로는 이런 국가인권위원회 결정, 권고가 영향을 미친 결과라고 할 수 있다. 그 주요한 경과를 살펴보면 다음과 같다.

인권과 차별에 관한 전문가들로 구성된 연구모임인 ‘차별연구회’가 2003년 12월 22개 공기업과 공공기관에 대해 사회적 신분(학력)을 이유로 한 차별과 나이를 이유로 한 차별을 했다고 국가인권위원회에 진정을 했다. 진정대상이 된 기업(기관)들은 사무직, 행정직, 전산직 또는 기술직 등의 직종지원자격으로 4년제 대학졸업 이상의 학력을 요구했다. 그러나 업무내용상 반드시 대학을 졸업해야만 수행할 수 있는 일이 아닌데도 학력을 기준으로 채용공고를 냈다는 의심이 제기되었고 차별연구회는 진정직업자격요건이 충족되지 않는다고 하여 차별이라고 주장하면서 진정을 제기하

였다. 이들 사건에 대해 국가인권위원회가 조사에 들어간 이후 상당수의 피진정기업, 기관들이 채용제한을 개선하겠다고 밝혔고 실제로 2004년부터 나이와 학력에 제한을 두는 채용기준을 철폐 또는 완화한 경우가 대부분이다. 이를 반영하여 2004년 6월 21일 국가인권위원회는 2003년 신입직원 채용시 학력, 나이 제한을 둔 공공기관들의 대한 진정 사건 여러 건에 대해 기각결정을 내렸다. 그러나 이 기각결정은 결정을 앞두고 피진정인들이 직원모집 시 나이, 학력제한을 철폐함에 따라 국가인권위원회가 국가인권위원회법에 따라 기각결정한 것이므로 차별철폐에 의미있는 사건이다. 뒤이어 2004년 10월 11일에도 같은 취지의 결정이 여러 건 동시에 이루어졌다.

학력을 이유로 한 차별행위에 대해 국가인권위원회에 진정이 이루어진 사건이 02년에는 한 건도 없고, 03년에는 28건, 04년에는 12건, 05년 88건으로 급격히 늘어났고(국가인권위원회 연간보고서 각 년도) 이들 사건 중 앞에서 살펴본 바와 같은 의미 있는 결정이 이루어짐에 따라 학력차별철폐, 특히 공공기관에서 학력차별철폐가 이루어지는 계기가 되었다.

2005년도에 국가인권위원회는 고용상의 학력차별 철폐 전문가 간담회를 개최하였는데 일부 참가자들은 학력의 경우 누구나 의지만 있으면 대학졸업 학력을 획득할 수 있으므로 학력자체를 차별사유로 삼는 것은 문제가 있으나 학별은 차별사유로 삼아야 한다는 의견을 개진하였다. 이와 달리 기업측 참가자는 학력은 업무수행능력을 평가하는 기본요소이고 학벌의 가치를 따지는 것은 경영자의 몫이므로 학력과 학벌을 차별사유로 규제하는 것은 문제가 있다고 주장하였다. 이에 대해 인권위원회는 기업이 채용 시 학력을 고려하지 말라는 것이 아니며 직무관련성을 고려하지 않고 학력을 기준으로 삼는 것이 문제라고 대응하였다(국가인권위원회 연간보고서 2005).

국가인권위원회는 고용관련 영역 차별사건이 많이 접수되는 상황을 고려하여 ‘진정직업자격 등 고용차별판단기준에 관한 외국판례조사’를 하여 ‘합리적 이유’의 기준을 영미법 국가들의 법령이나 판례법리를 통해 살펴보고 해당직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 자격이나 요건일 때에만 차별

적 채우를 할 수 있다는 진정직업자격(BFOQ, Bona Fide Occupational Qualification) 개념을 소개하여 차별판단기준을 제시하였다(국가인권위원회 연간보고서 2005). 이러한 일련의 활동이 학력차별철폐에 일정한 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

이에 따라 진정대상이 된 공기업은 물론 그렇지 않은 공기업에서도 열린 채용이 널리 도입되어 시행되기 시작했다. 이와 관련하여 아래 기사는 공기업인 한국토지공사 사례를 들어 신입직원 채용 시 학력제한철폐 효과를 중간 점검하고 있다.

2003년부터 ‘열린채용’을 도입해 실시하고 있는 한국토지공사의 2002년 이후 토지공사 신입사원 660명의 인사자료를 분석한 결과 열린채용이 지방대생과 여성의 취업 기회를 크게 확대시킨 것으로 나타났다. 이 분석 결과를 보면 2002년 신입사원 50명 중 지방대 출신은 14명으로 28%에 지나지 않았으나, 2003년 ‘열린채용’을 도입하면서 ▲2003년 35%(217명 중 76명) ▲2004년 36%(184명 중 66명) ▲2005년 41%(209명 중 85명)으로 계속 늘어나는 추세다. 신입사원 출신이 다양해지면서 출신학교·학과 분포도 ▲2002년 23개 대학·16개 학과에서 ▲2003년 51개 대학·44개 학과 ▲2004년 42개 대학·47개 학과 ▲2005년 50개 대학·55개 학과로, 3년 새 배 이상 늘어났다. 반면 서울대·고려대·연세대 출신 합격자 비율은 ▲2002년 12%(6명) ▲2003년 30%(65명) ▲2004년 18%(33명) ▲2005년 18%(38명)로 소폭 늘었다. 이는 ‘열린채용’이 다양한 출신에게 입사 기회를 제공하면서 동시에 실력 있는 지원자의 취업 기회도 넓혀주고 있음을 보여주는 것으로 해석된다(세계일보 06. 02. 15).

위와 같은 긍정적인 효과에도 불구하고 그 효과가 주로 학벌차별과 관련해서 나타나고 있고 학력차별과 관련해서는 효과가 뚜렷하게 나타나지 않고 있다는 한계가 있다. 그러나 이런 한계가 있다고 하더라도 열린채용의 긍정성은 평가할 만하다.

나. 확산계기: 정부의 열린 채용 수용과 권고

공기업들이 직접적인 국가인권위원회 권고에 따라 열린채용제도를 채택하거나 또는 간접적인 영향을 받아 채택하는 사례가 확산되는 데는 정부가 열린채용제도를 수용하고 이를 공공부문 전반에 걸쳐 시행할 것을 권고한 것이 영향을 미쳤다. 공공부문 특성상 정부가 시행 또는 권고하는 지침이 정부 산하 또는 유관기관(기업)들에게 미치는 영향은 큰 편이다. 그 경과를 살펴보면 다음과 같다.

국가인권위원회에 제기된 학력차별관련 진정사건의 피진정인으로 정부(정부 산하기관/공기업 포함)가 자주 등장하였다. 예를 들면 03진차129, 03진기 98, 03진기102(병합)결정 국가기술자격증 응시자격상의 평등권 침해 / 2003년 신입직원 채용시 학력, 나이제한을 둔 공공기관들에 대한 진정 사건 다수에 대한 결정(2004. 6. 21, 10. 11) / 04진차15결정 이력서상에 단순히 출신학교를 기입하게 한 것이 차별인지 유무 / 05진차336결정 학력을 이유로 한 기술인력기준 차별 / 06진차161결정 공무원 특별채용 시 학력차별에 대한 결정은 정부 또는 공공기관/기업이 피진정인이 된 사건이다. 이는 공공부문 특성상 모범사용자로서 역할이 필요하다는 점, 또한 정부, 정부산하기관(기업)이라는 특성상 같은 정부기구인 국가인권위원회 결정을 잘 반영할 것이라는 점으로 고려하여 먼저 공공부문 학력차별사건에 대한 진정이 집중적으로 이루어진 것과는 관련이 있다. 정부, 공기업, 공공기관에서는 이런 결정을 수용하여 비교적 이른 시일 안에 열린 채용이 자리잡게 되는 결과가 되었다.

KBS는 2004년 지역의 균형적발전을 위해 지방대학당제를 도입하고 전형과정에서 거주지와 출신학교 이름을 심사위원들에게 공개하지 않는 무자료면접(blind interview)제도를 도입한 결과 예비사원 공채에서 최종합격자 137명중 지방대학출신자가 49명(35.8%) 합격하였다. 한국토지공사는 2003년 10월 실시한 신입직원 선발시험에서 지방대학출신자에 대한 불이익과 편견의 소지를 없애기 위해 입사지원서에서 학력학벌란을 없애고, 지

원자의 학력, 전공, 등 신상정보와 필기시험 성적 등 자료가 없는 상태에서 면접을 진행하는 무자료면접제도를 도입한 결과 신입직원 채용에서 서울 소재 대학 비율이 38%(2002년 54%)로 줄어들고 서울 외 소재대학 비율이 62%(2002년 46%)로 바뀌어 뚜렷한 효과를 보였다.

나아가 정부는 학력차별철폐를 위한 적극적 조치로 2004. 6. 11 대통령령 제18424호 공무원임용시험령 제17조에 학력제한금지조항을 신설하고 열린 채용을 권고하였다. 한편 국가인권위원회는 05진차1037, 05진차 1067 등 결정에서 국가기관의 지역인재 균형 등용을 위한 적극적 조치는 국가인권위원회법 제2조 제4호에 따라 평등권침해의 차별행위로 보지 않는다고 판단하여 정부에게 힘을 실어주기도 하였다.

정부가 2007년에 298개 공공기관에 지방대 출신 우대와 연령제한 및 학력제한철폐 등을 뼈대로 하는 ‘열린 채용’을 권고하면서 ‘열린 채용’이 확산되었다. 아래 신문기사는 열린 채용을 채택한 기업들에 대한 사례분석을 통해 효과를 살펴보고 있다.

한국전력, 한국수력원자력, 한국지역난방공사, 한국토지공사, 한국자산관리공사, 에너지관리공사, 예금보험공사, 금융감독원 등 공공기관 8곳을 대상으로 ‘열린 채용’을 도입하기 직전 해에 들어온 신입사원과 2006년 입사한 신입사원의 학력 나이 등을 비교했다. 분석결과 평균 연령은 높아졌지만, 학력철폐의 효과는 크지 않았던 것으로 나타났다. 지방대 출신 합격자도 꾸준히 늘어 열린 채용 직전 37.8%에서 지난해 44.1%로 늘었다. 다만, 이 같은 지방대 출신의 강세는 한국수력원자력같이 지방에 사업소가 있어 해당 지역 출신을 우대하거나, 본사가 지방으로 이전하는 곳에서만 두드러졌다. 한수원 측은 “지원자의 능력 차가 크지않아 특정 지역 출신자를 별도 채용하거나 가산점을 주면 이들의 합격 비율이 높아질 수밖에 없다”고 설명했다. 하지만 고졸 학력자를 뽑은 곳은 한국지역난방공사 1곳뿐이어서 열린 채용 도입 직전 해에 고졸 이하가 0.0%에서 2006년에 3.8%로 늘어나는데 그쳤고, 2년제 대학출신자의 비율도 열린 채용 직전 평균 1.1%에서

지난해 평균 1.5%로 소폭 증가하는 데 그쳤다(동아일보 2007. 08. 02).

여기에서 들고 있는 사례는 8개 공기업이므로 일반화해서 말하기는 어려우나 적어도 열린 채용이 확산된 긍정적인 측면은 인정할 수 있으나 실제 효과 면에서는 좀 더 살펴볼 필요가 있다는 것은 시사하고 있다.

4. 연도별 현황

1987년: 남녀고용평등법 시행

1990년: 헌법재판소, 교사 신규채용 시 국공립사범대학출신자 우선채용을 헌법위배로 판시.

1995년: 삼성그룹 열린 채용 시작

1997년: 한국정부, ILO협약 제111호 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약 비준

2000년-현재: 국가인권위원회에서 학력차별과 관련한 각종 실태조사연구보고서, 권고, 결정례 다수 나옴.

2003년: KBS, 한국토지공사, 열린 채용 시작. 입사지원서상 학력란 등을 없앤 무자료면접(blind interview)실시

2003년 3월: 국가인권위원회가 국가기술자격시험에서 대졸자에 대해 우대하는 차별행위는 평등권침해이므로 시정하도록 권고함. 노동부는 이를 받아들여 2004년까지 국가기술자격법시행령을 개정하겠다고 통보함.

2003년 9월 1일: 국가인권위원회, 학력차별이 평등권침해의 차별행위임을 인정하고 정부에 대해 관련 내용을 평등권 침해요소가 없도록 개정할 것을 권고함(03진차129, 03진기102(병합)결정).

2004년: 공기업 채용에서 열린 채용 본격화됨.

2004년: 외환은행이 은행들 중에서는 처음으로 열린 채용 제도를 도입함. 이후 2007년 우리은행 열린 채용 제도 도입 등 금융권이 다른 부문보다 일찍 제도가 정착함.

2004년: 교육인적자원부, 학벌주의 극복 종합대책 발표. 지방대학육성과 관련하여, 지방대학졸업자의 채용확대 정책 추진, 적극적 차별금지 조치 법 제화, 기업체(경제계)의 학벌·학력 위주 고용관행 개선 권고 등 포함.

2004. 6. 11 대통령령 제18424호: 공무원임용시험령 전면개정을 통해 제 17조 학력제한금지조항 신설

2004. 6. 21 / 10. 11: 2003년 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 둔 공공기관들에 대한 국가인권위원회 진정 사건 여러 건에 대한 국가인권위원회 결정을 앞두고 피진정인들이 직원모집 시 나이, 학력제한을 철폐함에 따라 국가인권위원회가 기각결정함.

2006년: 국가인권위원회, 2003~05년에 걸쳐 작성한 국가인권정책기본계획안(NAP) 정부에 권고. 그 내용 중 일부로 학력, 학벌제한 철폐에 대한 내용이 포함되어 있음.

2006. 11. 6: 국가인권위원회, 모 은행신입직원 공채에서 지원자격을 4년제 대졸 이상으로 제한한 것을 학력차별로 판단.

2006. 3. 6, 2006. 3. 20: 국가인권위원회, 국가기관의 지역인재균형 등용을 위한 적극적 조치는 차별이 아니라고 판단.

2000년대 중반 이후~현재

① 공공, 민간 모두에서 채용 시 학력제한을 철폐하는 사례가 다수 나타나고 있음. 이에 따라 현재는 대부분 공공/민간기업들에서 열린 채용, 즉 학력 등 제한철폐가 보편화됨.

② 취업·인사포털 인크루트 (www.incruit.com 대표 이광석)가 상장기업 516개사를 대상으로 ‘열린 채용 시행여부’에 대해 조사한 결과, 열린 채용을 가장 적극적으로 실시하고 있는 곳은 단연 ‘공기업’으로 무려 92.5%의 기업이 시행하고 있는 것으로 나타났음(세계일보 2008. 01. 07).

③ 정부는 2011년 지방으로 본사를 이전하는 공공기관에 대해 해당지역 출신자 채용비율을 높이도록 권장하고 있어 지방대 강세는 앞으로도 지속될 전망이다(동아일보 2007. 8. 2).

5. 도입과 확산 경과 고찰에 대한 총괄

신입직원 채용 시 학력제한철폐는 일부 민간기업에서 선도적으로 시행한 사례가 있지만 1995년 삼성이 열린 채용을 시작하면서 본격화했다. 이후 학력제한철폐는 공공/민간을 불문하고 다양한 영역, 부문에서 널리 확산되어 이제는 상당히 넓게 자리잡고 있다.

학력제한철폐 도입과 확산 경과를 살펴보면 다음과 같이 총괄할 수 있을 것이다.

첫째, 삼성 등 일부 민간기업이 자율적으로, 선도적으로 시행하면서 본격화하는 계기가 되었다. 학력제한철폐 이전에 예를 들면 남녀고용평등법 등 비합리적인 차별을 철폐하려는 노력과 입법화조치가 있었고 또한 정부에서 학벌차별철폐를 위한 시도로서 지방대생 우대 등 조치를 취한 바 있지만 직접적으로 학력제한을 철폐하는 것으로서 사회적 파장을 불러일으킨 것은 삼성의 열린 채용 채택이었다.

둘째, 정부기관과 공공부문에서 학력제한철폐에 대한 다양한 조치를 취하면서 확산계기가 되었다. 앞에서 살펴본 국가인권위원회의 각종 차별시정조치의 하나로서 학력차별시정조치가 내려지고, 이를 이어받아 정부에서 공기업 채용에서 열린 채용을 실시할 것을 권유하면서 공공부문에서 열린 채용이 널리 확산되었다.

셋째, 그에 뒤이어 은행 등 민간기업에서 학력제한철폐 또는 열린채용을 실시하면서 다시 재확산의 계기가 마련되었다. 여기에는 한편으로 다른 기업들이 먼저 실시한 것이 영향을 미치고 다른 한편으로 국가인권위원회 결정, 정부 권고 등이 영향을 미쳤다.

총괄한다면 신입직원 채용 시 학력제한철폐는 공공부문과 민간부문이 서로 앞서거나 뒤서거나 하면서 영향을 주고받고 그에 따라 확산되는 형태로 나타났다. 이러한 경과는 다음과 같은 측면에서 긍정적인 평가를 할 수 있다.

첫째, 신입직원 채용 시 학력제한철폐는 기업들의 자율적인 판단으로 도

입되었다. 사회적으로 타당하고 합리적인 조치라고 해도 타율적인 수단으로 도입될 경우 그 효과 또는 의미가 반감될 수 있다. 그러나 이 경우에는 기업들이 자율적으로 판단하여 선도적으로 도입하였다는 점에서 그 긍정성을 더 높이 평가할 수 있다.

둘째, 정부기관이 신입직원 채용 시 학력제한철폐의 사회적 정당성 확보에 일정한 기여를 하였다. 가장 대표적인 것이 국가인권위원회의 각종 결정들이다. 이런 결정을 통해 합리성 없는 학력차별이 부당함을 판정하고 그 시정을 강제함으로써 한편으로는 해당자를 구제하고 다른 한편으로는 학력제한철폐의 사회적 정당성을 확보해주었다.

셋째, 정부에서 산하 공기업들에게 열린채용(학력제한철폐)제도를 도입할 것을 지침으로 시행하면서 신입직원 채용 시 학력제한철폐가 확산되는 계기가 되었다. 이는 공공부문이 갖고 있는 사회적 책임 또는 좁혀서 모범사용자로서 역할을 충실하게 수행할 수 있는 계기가 되었다. 이로써 공공부문은 한편에서는 학력제한철폐라고 하는 사회적으로 긍정적으로 인정받을 수 있는 조치를 함과 동시에 모범사용자로서 공공부문 선도성을 보여주는 부수적인 효과까지 거두었다.

신입직원 선발 시 학력제한철폐가 공공부문과 민간부문이 서로 긍정적 영향을 주고받으면서 선순환을 통해 확산되었다는 점은 특별히 주목할 만한 가치가 있다. 이는 한편으로는 그 제도 자체의 확산과 정립에서도 긍정적으로 평가할 수 있고 다른 한편으로는 공공부문이 갖는 사회적 책임과 선도성을 보여주었다는 점에서 모범사용자로서 역할을 하는데 기여했다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 즉 달리 말하면 민간부문 자율성과 공공부문 선도성이 적절히 어울어진 과정이라고 할 수 있다. 이는 다른 제도 또는 관행 도입과 확산에도 좋은 사례로 제시될 만하다고 할 수 있다.

제2절 학력차별금지와 관련한 주요 인권위원회 결정

아래에서는 학력차별금지와 관련한 주요 인권위원회 결정 사례를 제시하고 그 의미를 살펴본다. 이 결정사례들은 국가인권위원회 인터넷 홈페이지에 등록된 사례들에서 인용한 것이다.

○ 국가기술자격증 응시자격상의 평등권 침해

03진차129, 03진기98, 03진기102(병합)결정 국가기술자격증 응시자격상의 평등권 침해
2003. 9. 1 / 피진정인 노동부장관

취득하고자 하는 직무분야를 전공하였다고 하더라도 해당수준의 학력을 소지하지 못한 경우에는 따로 일정기간 동안의 실무경력을 갖추어야만 응시할 수 있고, 해당분야를 전혀 전공하지 아니하더라도 취득자격증의 해당수준의 학력을 갖춘 경우에는 아무런 제한 없이(동일 직무분야의 실무경력이 없더라도) 모든 직무분야에 응시할 수 있도록 요구하는 것은 기사 등급 응시자격에서 4년제 대학졸업자를 전문대학 졸업자 및 고등학교를 졸업한 자에 비하여 합리적인 이유없이 우대하고, 산업기사 등급 응시자격에서 전문대학 졸업자를 고등학교를 졸업한 자에 비하여 합리적 이유 없이 우대하는 것으로 판단한다.

그러므로 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 동일직무분야 실무중사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 전공분야를 구분하지 아니하는 것은 평등권침해의 차별행위임을 인정하고, 피진정인에게 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 평등권 침해요소가 없도록 개정할 것을 권고한다.

이 결정은 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여하면서 대학졸업자를 “합리적인 이유 없이” 우대하기 때문에 평등권침해라고 결정한 사례이다. 국가인권위원회는 이를 차별로 판단하고 노동부장관에 대해 평등권 침해요소가 없도록 관련법령을 개정할 것을 권고했고 노동부는 이를 받아들여 전문성을 강화하는 방향으로 응시요건을 체계화하는 방안을 검토중이며 2003년 9월 전문가협의회와 10월 공청회를 거쳐 2004년까지 국가기술자격법시행령을 개정하겠다고 통보하였다. 이 결정과

그에 대한 정부 수용에 따라 학력차별소지가 있는 법령들을 정비하는 계기가 되었다.

○ 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 둔 공공기관들에 대한 진정사건

2004. 6. 21: 2003년 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 둔 공공기관들에 대한 진정사건 다수에 대한 기각결정

2004. 6. 21 국가인권위원회는 2003년 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 둔 공공기관들에 대한 진정 사건 다수를 기각결정하였다. 형식상 진정 사건에 대한 기각이지만 실제 내용은 피진정인인 공공기관들이 진정인들의 진정취지에 따라 2004년부터 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 철폐하였기 때문에 진정사건에 대한 결정을 한다는 것이 의미가 없어 법에 따라 기각한 것이다. 실제 이들 진정에 따른 국가인권위원회 조사가 진행되자 해당 피진정인들은 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 철폐하였는데 이에 따라 공공기관에서 2004년부터 열린 채용(열린 공채)이 널리 확산되는 계기가 되었다. 2003년 신입직원 채용 시 학력, 나이제한을 둔 공공기관에 대한 진정사건은 이후 2004. 10. 11, 2005. 7. 11에도 여러 건이 기각되었는데 같은 의미를 갖고 있다.

○ 학력을 이유로 한 기술인력기준 차별 사건

05진차336결정 학력을 이유로 한 기술인력기준 차별

2005. 12. 13 / 피진정인 국립환경과학원장

국가인권위원회법 제2조 제4호는 합리적 이유없이 학력 등을 이유로 하여 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정한다. 차별의 예외사유인 ‘합리적 이유’란 특정학력이 업무의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 경우를 말하고, 그 외 막연한 기대감이나 고객의 선호 등은 합리적 이유로 인정되지 아니하는 바 피진정인은 이와 같은 ‘담당자’의 자격요건으로 ‘4년제 대학졸업자’일 것을 규정하고 있으나, 전문대학에도 폐기물분석과 관련된 학과가 개설되어있기에 이 경우 관련분야의 교육을 이수하였다고 볼 수 있고, 반드시 4년제 대학교육을 통해서만 해당업무에 필요한 교육을 받았다고 볼 수 있는 근거를 피진정인이 입증한 바도 없다.

업무의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 학력이 아니라면 그 학력을 불문하고 필요한 경력 및 자격을 갖춘 자에게 동등한 기회를 부여하여야 한다는 국가인권위원회법 규정 및 입법취지에 비추어 볼 때, 이 사건 기술인력 중 ‘담당자’의 자격을 4년제 대학 졸업자로만 제한한 것은 합리적 이유가 인정되지 않는다.

따라서 폐기물분석전문기관이 갖추어야 할 담당자 자격을 4년제 대학졸업자로 제한한 것은 합리적 이유 없이 평등권을 침해하는 것이다.

합리적 이유 없이 학력을 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정한 결정으로 “차별의 예외사유인 ‘합리적 이유’란 특정학력이 업무의 본질적 부분을 정상적으로 수행하는데 필수적으로 요구되는 경우를 말하고, 그 외 막연한 기대감이나 고객의 선호 등은 합리적 이유로 인정되지” 않는다고 내용을 구체화한 사례이다. 또한 차별의 예외사유인 “합리적 이유”에 대한 입증책임을 피진정인에게 부여하고 있음을 분명히 한 점도 의미가 있다.

○ 공무원 특별채용 시 학력차별

06진차161결정 공무원 특별채용 시 학력차별
2007. 2. 20 / 피진정인 식품의약품안전청장, 중앙인사위원회위원장
학력란에 학교명을 기재하도록 한다면 우리 사회의 채용관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사관련자의 특정 학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 크다.
특별한 업무수행을 위해 특별한 능력을 가진 자를 대상으로 선발하는 특별채용시험 방식을 채택하였다고 하더라도 학력만을 응시자격의 필수요건으로 하여 이를 갖추지 못한 응시자가 공무원으로 채용될 수 있는 기회를 제한당하는 경우 학력이 직무수행의 정상적인 수행을 위해 불가피한 것인지, 기회 제한에 합리적인 이유가 있는지 여부 등을 살펴야 할 것이다 …… 특별히 석사 이상의 학력만으로 응시자격을 한정하여야 할 합리적인 이유가 있다거나 불가결한 자격기준이라고 보기는 어렵다. 또한 학력차별을 회피할 다른 방법이 전혀 없었다고 보기는 어려우므로 향후 특별채용의 시험에 있어 학력만을 응시조건으로 하지 않아야 할 것이다.
응시원서에 학교명을 기재토록 하거나, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 하는 것은 평등권침해의 차별행위에 해당한다.

이 결정은 피진정인 정부에게 공무원 특별채용 시 학교명이 기재되지 않도록 응시원서를 개선하고, 학력만을 특별채용의 응시자격으로 한정하지 않도록 특별채용 기준을 개선할 것을 권고하고 아울러 중앙인사위원회위원장에게 공무원임용령을 개정할 것을 권고한 결정이다. 학력차별(학력만을 특별채용의 응시자격으로 하는 것)과 학벌차별(학교명을 기재토록 하는 것) 모두 평등권침해라고 결정한 내용으로서 의미가 있다.

○ 은행신입직원 공채지원자격 4년제 대졸 이상 제한에 대한 차별 판단

05진차333결정 은행신입직원 공채에서 지원자격을 4년제 대졸 이상으로 제한한 것의 차별여부

2006. 11. 6 / 피진정인 A은행

A은행은 정규직 신입직원을 모집하면서 지원자격을 '4년제 정규대학 졸업 또는 동등학력 이상의 소지자'로 제한하였다.

국가인권위원회는 A은행이 경영, 법학, 회계학 등의 지식이 반드시 필요한 직무이므로 대졸 이상의 학력을 채용해야 한다고 한 데 대해, 대졸 이상의 지식수준이 필요한 직무는 전체 금융업무의 일부에 지나지 않고 여기 종사하는 신입사원들도 17,317명 중에서 1,280명에 그치고 있으므로 신입직원 전원에게 응시자격을 대졸학력자로 제한하는 것은 고졸 이하 학력자들의 응시기회를 박탈하는 것으로 판단하였다. 국가인권위원회는 직무기술서를 살펴보면 해당직무 수행에 필요한 지식기술기준에서 학력부분을 요구하지 않고 있으므로 4년제 대졸학력이 필수적 자격요건은 아니며 저학력자라 하더라도 실무경력과 자기개발을 통해 능력을 향상시킬 수 있으므로 신입 정규직 직원 응시자격을 대졸학력자로 제한한 것은 고졸이하 학력자들의 정규직 신입행원 진출기회를 원천봉쇄하는 것으로 학력을 이유로 한 불합리한 차별행위에 해당하는 것으로 판단하였다.

과거 은행들은 관행적으로 정규직 신입직원을 모집하면서 지원자격을 '4년제 정규대학 졸업 또는 동등학력 이상의 소지자'로 제한하는 경우가 많았다. 이에 대해 은행(넓게 말해서 기업)들은 학력을 채용기준으로 삼는 것은 기업의 인사권이며 사업상 필요한 것이라고 주장해왔다. 이에 대해 이 결정은 “모든 국민이 평등하게 대우받으며 근로할 권리는 헌법상 보장된 것으로서 재산권 행사의 과정에서 파생되는 ‘인사권’에 의해 침해받을 수 없음은 자명한 것”이라고 하여 기업의 인사권이나 편의성, 이윤추구가 헌법상 기본권을 침해할 수 없음을 확인한 것으로서 의미가 있다. 헌법 제11조에서 규정한 평등권에서 평등의 의미는 상대적 평등으로서 능력상의 차이에 상응하는 취급을 하는 경우 위법한 차별이라고 할 수 없을 것이나 “합리적인 이유”가 없는 경우 헌법에 위배된다. 이 사건에서는 해당직무수행에 필요한 자격요건을 검토한 결과 4년제 대졸학력이 필수적 자격요건이 아니며 저학력자라고 하더라도 실무경력 축적과 자기개발을 통해 해당 능력을 향상시킬 수 있다고 판단하였다. 2004년에 외환은행이 은행들 중에서

는 처음으로 열린 채용 제도를 도입한 이후 2007년 우리은행 열린 채용 제도 도입 등 금융권이 다른 부문보다 일찍 제도가 정착한 데는 이 결정도 일정한 역할을 수행하였다.

○ 항공사국제선 승무원 자격요건 4년제 대졸 제한에 대한 차별 판단

07진차202, 07진차97결정 항공사국제선 승무원의 자격요건을 4년제 대졸로 제한한 것의 차별성 유무

2006. 10. 9 / 피진정인 B항공사

B항공사는 국제선 승무원의 자격요건을 4년제 대학학력 소지자로 제한하였다.

국가인권위원회는 소속 승무원의 업무 매뉴얼에서 승무원의 업무를 국내선과 국제선으로 구분하고 있지 않으며, 노선별로 서비스절차나 취항지별 출입국 절차, 기내방송 등의 업무에 있어 차이가 있을 수 있으나 이러한 차이가 학력의 차이를 두어야 할 합리적 이유가 될 수 없다고 보았다. 또한, 현행 국제선 승무원 선발 절차에 외국어능력, 체력, 수영 능력 등 업무수행에 필요한 기본적 능력과 개인의 적격여부를 판단할 수 있는 수단이 이미 존재하므로 굳이 4년제 대학 이상의 학력을 국제선 승무원 지원을 위한 필수적 자격요건이라고 볼 수 없다고 판단하였다.

이 결정도 위에서 살펴본 은행신입직원 공채지원자격 4년제 대졸 이상 제한에 대한 차별 판단 결정과 같은 의미를 갖는다. 합리적 차등의 의미에 대하여 미국 대법원 판례는 차등의 수단이 다른 방법으로는 합리적으로 실현될 수 없을 정도로 필수적이어야 한다고 해석하고 있는데 이 사건에서는 “현행 국제선 승무원 선발 절차에 외국어능력, 체력, 수영 능력 등 업무수행에 필요한 기본적 능력과 개인의 적격여부를 판단할 수 있는 수단이 이미 존재”한다고 하여 학력차별이 필수적이지 않음을 지적하고 있다. 이 결정도 역시 항공사들에서 승무원 선발 시 학력제한을 철폐하는 계기가 되었다.

○ 모집단계에서 학력별 직급분리모집의 차별성 여부

06진차788결정 모집단계에서의 학력별 직급분리모집의 차별성 여부
2007. 10. 30 / 피진정인 K사

피진정인 K사는 정규직 신입직원을 모집하면서 지원자격을 직급별로 구분하고 4년제 정규대학 졸업자는 5급, 전문대학 졸업자는 6급 중급, 고등학교 졸업자는 6급 초급에 각각 응시할 수 있는 것으로 제한하였다. 피진정인의 주장에 의하면, 학력별 분리모집은 인적자원의 질을 평가하는 우리 사회의 공인된 평가기준에 따른 것이고, 학력에 따라 임금(호봉)의 차이를 두기 위한 조직관리 방식에 불과하며 승진자격 부여기준이 동일하므로 차별의 의도는 물론 차별이 발생한다고 볼 수 없다고 주장하였다.

국가인권위원회는 학력별 직급분리 모집이 호봉을 달리 대우하는 것에 그치는 것이 아니라 직급에 의한 승진요소 연수의 차이로 이어지고, 이러한 직급 간의 차별적 구조는 입직단계에서 결정되어 개인의 능력변화나 경력 갱신을 반영하지 못한 채 채용 이후의 임금과 승진에 지속적이고도 체계적으로 영향을 미치고 있으므로 학력별 직급분리 채용을 중지할 것을 권고하였다.

과거 관행적으로 신입직원 선발 시 학력제한을 둘 때 흔히 나타난 형태 중 하나가 학력별 직급분리모집이었다. 이 결정은 이에 대해 학력별 직급분리 채용이 직급 간의 차별적 구조를 가져오며 이후에도 개인의 능력변화나 경력 갱신을 반영하지 못하고 지속적인 영향을 미친다는 점에서 차별로 보고 있다. 이는 후천적 신분제도에 따른 차별을 금지한 헌법 제11조의 의미를 살린 것으로 관행적으로 시행되어온 학력별 직급분리모집이 “합리적 이유 없는” 차별이라고 판단한 것이다.

○ 이력서상에 단순히 출신학교를 기입하게 한 것이 차별인지 유무

04진차15결정 이력서상에 단순히 출신학교를 기입하게 한 것이 차별인지 유무
 2004. 11. 1 / 피진정인 R공단

R공단은 일반사무직 공채를 하면서 서류전형에서 응시자의 전공과 학교성적, 어학 점수와 더불어 출신학교별 등급가중치를 사용하였다. R공단은 등급가중치를 K채용전문업체로부터 제공받아 사용하였고 특정 대학 출신을 선호할 의도는 없었으며 대학성적·토익점수·전공 등의 획일적인 잣대에 내재한 단순성과 비객관성, 비합리성을 보완하고자 하는 취지에서 사용한 보완적 수단임에 불과하다고 설명하고 있다.

학교별 등급가중치는 학교별 등급분류 기준이 명확하지 않고 등급간 점수차이에 대한 객관화된 근거나 합리적 이유가 발견되지 않는다. 따라서 학교별 등급가중치에는 출신학교에 의한 차별효과가 내재된 것이므로 이를 사용함으로써 발생하는 차별효과 역시 분명하므로 사회적 통념에 미루어 이를 정당화시킬 수 없다. 사용자가 우수한 인재를 우선적으로 채용하고자 하는 노력은 사용자의 고유권한에 해당하나 객관적이고 실효성 있는 자료의 확보와 공식적이고 객관적인 판단기준을 개발하는 것 역시 인사권자에게 부여된 책임이다. 이 때문에 객관성과 공식성이 확인되지 않은 학교별 등급분류기준을 사용하여 능력을 파악하는 손쉬운 수단으로 사용하는 것이 정당화될 수는 없다.

이 결정은 객관성과 공식성이 확인되지 않은 학교별 등급 분류기준을 사용하는 것을 학력차별, 좀 더 좁혀서 말하자면 학벌차별로 판정한 결정이다. 이는 이른바 명문대학과 비명문대학, 수도권대학과 지방대학을 나누고 그를 토대로 대학별 등급을 세부적으로 나누어서 학교별 등급가중치를 주던 관행을 차별로 판정한 것이다. 이런 관행은 첫째 대학별 등급이 객관적 타당성을 가졌는지도 의문이고, 둘째 특정대학 출신이라는 것으로 개인을 평가하는 것이 타당성을 가질 수 있는지도 의문이었다. 그러나 기업체에서는 편의상 신입사원 선발 시 널리 활용되고 있었는데 이에 대해 차별이라고 명확히 확인함으로써 학벌차별에 대해 차별판정을 한 결정으로서 의미가 있다.

○ 국가기관의 지역인재 균형 등용을 위한 적극적 조치의 차별 여부

05진차1037, 05진차 1067 등 결정 국가기관의 지역인재 균형 등용을 위한 적극적 조치

2006. 3. 6, 2006. 3. 20 /피진정인 정부

국가인권위원회는 공무원 채용에 있어 지역인재추천채용제(이른바 6급 견습직원채용제)가 공직직입에 있어 특정지역 출신대학의 과중편중현상으로 인한 지역 간 불평등이 심화되어 적극적인 평등조치가 필요하게 됨에 따라 도입된 제도로서, 지역 간 불균형을 해소하기 위하여 학업성적이 우수한 지역인재의 균형있는 등용을 도모하기 위한 적극적 조치이므로 국가인권위원회법 제2조 제4호에 따라 평등권침해의 차별행위로 보지 않는다고 판단하였다.

이 결정은 차별을 시정하기 위한 조치로 일부 사회적 약자(소수자)에 대해 우대를 하는 적극적 조치가 차별이 아님을 확인하는 내용이다. 이는 ILO 조약 제111호 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 조약 제5조에서도 규정하고 있다. 한국에서는 남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법률 제2조에서 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치인 “적극적 고용개선조치”를 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있다. 좀 더 포괄적으로는 국가인권위원회법 제2조에서 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다.)로 보지 아니한다.”고 규정하여 적극적 조치를 상정하고 있다. 이 결정은 정부가 시행한 적극적 조치가 차별이 아님을 확인한 것으로서 의미가 있다.

제 4 장 학력제한철폐에 대한 기존문헌 연구

유병홍

제1절 학력·학벌주의에 대한 연구

학력차별과 관련한 기존 연구는 많지 않다. 학력차별과 관련한 연구보다는 학벌, 학벌주의, 학벌에 따른 차별과 관련한 연구가 다수 있다. 이 연구의 주제는 학력차별이지만 폭넓은 의미에서 학벌도 학력의 한 형태이므로 학벌과 관련한 내용도 함께 살펴본다. 그리고 뒷 부분에서 학력차별과 관련한 기존 연구가 많지 않은 이유를 살펴본다.

기존연구는 학력과 학벌에 따른 문제점을 제기하는 것으로부터 출발한다. 주로 정치학이나 행정학 분야에서 한국 권력집단이나 공기업 임원의 특정 학벌 배경, 편중화 현상을 다루고 있거나(노병만, 1995; 안용식 이주영, 1997), 사회학 분야에서는 대학서열화 문제로 인한 계급적 불평등 문제, 학벌의 구조적 특성 등을 통해 학벌 문제의 심각성과 포괄성을 진단, 고발하여 왔다(박성민, 1997; 이병석 1998; 김용학, 2003; 이정규, 2003; 김상봉, 2004, 김선업, 1998).

한국 사회에서 학벌은 “모든 한국인이 갈망하는 사회적 희소가치의 결정

체”로서 정치, 경제, 문화 등 모든 영역에서 최상으로 상승할 수 있는 수직적 통로이며 막강한 영향력을 미치는 권력으로 작용하고 있다(이종현, 2006)고 볼 수 있다. 이를 살펴보고 있는 연구들에서는 핵심 권력층을 특정 대학 출신들이 독점하고 있다는 것을 지적하고 있다. 이에 대한 대표적인 연구는 노병만(1995)의 연구로 그는 초기 문민정부라 할 수 있는 김영삼 정권의 장차관급의 특정 대학의 권력편중화의 실상을 구체적으로 보여주고 있다. 이후 김상봉(2004) 또한 학벌의 역사적 근원을 따라가며 학벌 문제를 서울대의 문제로 규정하여 장차관급뿐만 아니라 한국 사회 전 분야에 걸친 특정 대학의 권력독점화 현상을 심층적이고 다양하게 분석하고 있다.

이종현(2006)의 분석에 따르면 한국 사회에서 학벌은 위계서열적 구조를 형성하고 있다. 한국의 학벌체계는 인도의 카스트와 같이 아주 세분된 신분적 위계서열 구조를 구성하고 있다고 볼 수 있는데, 서울대를 정점으로 일류대, 중상위권, 중위권, 중하위권, 서울 소재대학, 지방 유명 국립대학, 수도권 상위권, 수도권 중상위권 등 서열이 매우 분명하다는 것이다. 또한 학벌이 이같은 서열구조로서만 작용하는 것이 아니라 공동체적 특성도 보여준다고 하겠다. 한국의 학벌은 개별적인 주체인 ‘나’가 아니라 ‘우리’로서 발생한다고 볼 수 있는데, 이는 학벌의 집합적 성격, 공동주체성을 보여주는 것이다. 하지만 이러한 공동체는 “타락한 공동주체성”, “비본래성의 낙으로 전락한 공동주체성”(김상봉, 2004), 또는 “자기 함몰적 우리성”(최상진, 2000)이라는 부정적 평가가 내려지고 있다. 나아가 학벌은 사회의 이익과 이해관계를 놓고 특정 학벌들 간의 경쟁적·동지적 관계를 형성하는 특징을 보인다.

학력, 학벌주의에 대한 그 다음 연구 흐름은 학벌주의에 대한 정책적 대안 모색으로 잡혀져 있다. 문민정부, 참여정부 수립 이후 학력, 학벌 차별 철폐 정책 방향이 제출되면서 학벌주의 철폐를 위한 정책적 대안을 마련하기 위한 다양한 연구들이 진행되었다.

김용일(2003)은 “참여정부의 교육개혁과 학벌타파”에 대해 정리하고 있고, 김동훈(2001)은 학벌주의 극복을 위한 교육 정책적 대안에 초점을 맞추고 있다. 또한 학벌 철폐에 대한 대안을 제시하는 연구와 주장들도 적지 않다. 양승실(2002)은 학벌타파를 위해 학교 교육의 내실화를 꾀해야 함을 주장하였고, 학력중시사회에서 능력중시사회로 전환해야 함을 강조하는 많은 연구들이 제시되었다(이종각, 2003; 김용환 2001). 이를 위해 국가표준직무능력 체제가 갖춰져야 한다는 연구도 이루어졌다(조정운, 2000; 정태화 외, 2003).

윤양배 등(2008)은 일반국민과 노동시장의 주요한 수요자집단인 기업체 인사담당자의 능력과 학벌에 대한 인식을 조사분석하고 있다. 이 연구는 능력을 개인의 노력에 의해 획득된 것으로서 어떤 일을 감당해낼 수 있는 힘을 의미하는 것으로 보고, 학벌을 출신고등학교나 대학교(명문/비명문)에 따라 구분되는 것을 의미하는 것으로 보고 이에 대한 인식을 조사하였다. 분석 결과 우리 사회의 능력주의와 학벌주의 정도를 비교해보면 아직까지 학벌지수가 높은 학벌주의사회로 보여지는 경향이 있으나 앞으로 능력이 중심이 되는 사회가 올 것으로 기대하고 있다. 정책적 시사점으로는 학벌중심 채용평가는 지양해야 하며 이를 위해 지원서의 학력란 폐지가 좋은 방법이 될 것이나 이를 위해서는 정부가 지원금이나 혜택을 주는 지원 방안이 필요하다고 보고 있다.

김용환(2001)은 우리나라 기업의 보수체계에 대한 연구 결과를 제출하고 있다. 전통적으로 우리나라 기업의 보수체계에서는 개인의 능력이나 실적에 의한 평가보다는 학력, 근속연수 또는 경력 등 개인적 신분에 의한 평가가 더 중요한 비중을 차지해 왔다고 하는 것이 일반적인 인식이다. 이러한 연공적 요인에 의한 보수체계는 자연히 개인의 능력향상이나 조직의 경쟁력을 강화하기보다는 조직의 생산성을 저하시키고 무사안일주의의 업무태도를 조장하여 궁극적으로 조직의 경쟁력을 약화시킬 소지가 많아, 최근 많은 기업들이 이러한 문제점을 인식하고 연봉제를 비롯한 성과급 보상제도를 도입하는 추세가 현저히 증가하고 있다는 것이다. 그러나 우리나라

성과급 보상제도는 그것을 뒷받침하는 성과평가시스템 및 의사결정시스템과 유리되어 있음으로 인해 기대된 만큼 성과중심주의적 원칙을 세우는 데 한계를 드러내고 있다고 분석하고 있다.

정태화·이병욱(2003)은 기업체 대졸 근로자, 공공기관 대졸 근로자, 기업체 인사 담당자, 학생, 학부모 등 다양한 사회구성원을 대상으로 학벌주의에 대한 인식과 개선요구를 조사연구하고 있다. 이 연구에서는 학벌주의를 동일단계의 학교를 졸업하였더라도 학교의 종류, 학교 이름, 학과 등의 사회적 위신에 따라 다른 가치가 부여되는 수평적 학력주의로 보고 그중에서도 가장 폐해가 심하다고 인식되고 있는 4년제 대학에 초점을 두어 연구를 하였다. 연구결과에 따르면 사회구성원들은 개인의 능력이 동일한 경우에 사회에서 성공출세하는 데 가장 중요한 요소는 학벌(61.0%)로 인식하고 비명문대학 출신이 사회에서 겪는 가장 큰 불이익은 취업의 어려움(59.0%)로 보고 있어 학벌주의가 심각함을 보여주고 있다. 또한 사회구성원들은 기업체 직원채용 시 학벌을 중시하는 정책이 합리적이지 않다(61.3%)고 보고 있어 학벌주의 극복필요성을 제기하고 있다. 학벌주의 극복과 관련해서 공감대가 높은 대책으로는 언론의 보도자제 방안 마련, 지역인재할당제 도입, 차별금지법 제정 후 차별시정위원회를 설치하는 방안이 꼽혔다. 조사결과 분석 후 연구진은 향후 추진과제로 적극적 차별시정조치 법제화, 새로운 직무능력표준개발, 정부차원의 우수 고용 정책 운영 기업체 지원사업, 지역인재 채용장려제 도입 등을 제시하고 있다.

정부 정책의 포괄적 대안을 제시하고 있는 정태화 외(2003)의 연구를 살펴보는 것이 학벌주의 극복을 위한 핵심적인 고민과 연구 지점을 전반적으로 이해하는데 도움이 될 것으로 보인다. 이 연구는 사회·교육적 관점에서 우리나라의 학벌주의 현상과 폐해의 실태를 종합적으로 진단하는 한편, 능력중심사회로의 전환을 위한 외국 정책이나 제도의 시사점을 근거로 하여 다양한 정책과제를 제시하고 있다. 이들이 제시한 정책과제를 다양한 차원에서 살펴보면, 전 사회적인 차원에서는 학벌주의 극복을 위한 의식개

혁이 우선되어야 하고 이를 위해 무엇보다 언론의 학벌주의에 대한 보도 태도가 중요하며, 적극적인 차별 시정 조치의 법제화 또한 공무원 등 공공기관을 중심으로 이루어져야 한다고 제시하고 있다. 기업 차원에서는 새로운 직무능력표준을 개발하여 이를 개인의 능력평가에 적극 활용토록 한다는 것이다. 이는 영국, 미국의 ‘국가 표준직무능력’ 제도의 도입을 제기한 것이라 할 수 있다. 이와 함께 직업 기초능력개발 프로그램 인증제도 도입 및 신규 직원 채용 시 기업체가 활용할 수 있는 평가 도구의 개발·보급, 우수 고용 정책 운영 기업체 지원 사업 실시 등을 실천 과제로 제출하였다. 민간기업의 모범이 되기 위해서는 공공기관이 우선 능력과 성과 중심의 인사관리 제도를 정착하는 것이 중요한데, 국가고시 등 주요 자격, 채용시험에서 지역별 인구비례에 따라 지방대학 출신자로 선발하는 ‘지역인재 채용 장려제’ 도입 또한 적극 권장하고 있다.

학력 간 격차에 따른 효과에 대한 연구는 주로 학력이나 학벌 격차에 따른 고용, 임금 차별 여부 또는 취업 실태를 밝히는데 주목하고 있다.

전병유·이상일(2003)은 고졸 미진학청년들의 존재형태와 노동시장 진출입에 대한 실증분석을 하고 있다. 연구결과에 따르면 고졸자들은 전체 노동력에서 급속하게 감소하고 있고 그에 견주어 전문대졸 출신 비중이 증가하고 있다. 또한 고졸청년층의 취업률이 전반적으로 하락하는 추세이며 고졸 실업률이 상대적으로 외환위기 전보다 높아졌고 청년층의 고학력화 추세 속에서 고졸유휴인력이 상대적으로 비중이 증가하였다. 이에 따라 청년층의 전반적인 고학력화 추세 속에서 고졸계층이 고용에서 상대적으로 소외되는 모습을 보이고 있고 기존 고졸일자리가 전문대졸 중심으로 대체될 가능성이 높아지면서 고졸취업률 자체도 그리 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

오호영(2006)은 수도권 대학과 여타 다른 지방대학 출신의 임금격차에 초점을 맞춰 연구 결과를 내놓고 있는데, 수도권 대학과 지방대 출신자의 임금격차는 주로 생산성 차이에 기인하는 것으로, 임금차별이 크지는 않은

것으로 보고하고 있다. 반정호 등(2005)이 청년패널 자료(2002~2003)를 활용하여 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환의 실태를 파악한 연구에 따르면, 청년취업자의 비정규직 고용은 약간의 감소를 보이지만, 같은 기간 취업청년계층이 정규직에서 비정규직이나 실업(혹은 비경제활동인구)으로 대거 전환된 것으로 나타나, 우리나라의 청년계층의 고용이 매우 불안정하게 이루어지고 있는 것으로 분석되었는데, 특히 여성이나 저학력자의 비정규직 고용현상이 두드러지게 나타났고, 실업이나 비경제활동인구로 전환되는 현상이 심화되고 있는 것으로 나타나 이들 계층의 고용안정화를 위해 정부차원의 차별적인 정책이 요구된다고 밝히고 있다.

홍영란 등(2002)은 “기업의 직원채용 및 승진 등에 학벌이 미치는 영향”에 대해 연구하여 직원채용 시 학벌의 직접적인 관계를 규명하려고 시도하였다. 이 연구는 디지털 경제시대의 기업 환경의 변화를 기초로 하여 이에 걸맞는 인적 자원의 성격과 특성을 분석하고 있다. 실제 기업들의 인사제도가 연공중심주의에서 성과중심주의로 전환하고 있는 현실에 비춰볼 때 기업에서 요구하는 인재의 특징도 과거와는 달라지고 있다는 것이다. 이 연구는 국내 우수 기업의 채용제도의 변화 동향뿐 아니라 외국 선진 기업의 인적자원관리 사례를 소개하는 한편, 면담조사 및 기존 인사자료 조사를 기초로 한국 기업의 채용과 승진 등 인사관리에 있어서 학벌이 어느 정도나 영향을 미치고 있는지 소개하고 있다. 그러나 학력 제한을 철폐한 기업에서 이같은 제도의 변화가 기업 성과에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 관심은 포함되어 있지는 않다.

제2절 학력차별연구가 많지 않은 이유 고찰

위에서 살펴본 바와 같이 학력, 학벌주의 현상, 문제점 그리고 그 시정방안에 대한 연구는 다수 있다. 그러나 1990년대 이후 정부에 논의가 시작된 이후 공공기업, 민간기업에 도입된 이후 꾸준히 사회적으로 확대되고 있는 신입사원 채용 시 학력제한철폐가 실제 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 체계적인 연구 결과를 찾아보기 어렵다. 이는 다음과 같은 이유가 있다고 보인다.

첫째, 학력제한철폐 제도가 장기에 걸쳐 부분적으로 도입되었기 때문에 그 효과를 측정하기가 어렵기 때문이다. 학력제한철폐는 선구적인 기업 경우 1980년대부터 일부 나타났지만 1995년에 삼성부터 도입되기 시작하면서 사회적으로 큰 관심을 끌기 시작했고 그 이후 공공부문에서 도입되어 확산되는 계기가 마련되고 다시 민간으로 재확산되는 등 오랜 기간에 걸쳐 부분적으로 도입되었기 때문에 사회경제 전체적으로 그 효과를 측정하기가 힘들다. 학력제한철폐 제도가 법제화 등을 통해 사회에 일시적으로 도입되었다기보다는 정부의 적극적인 지지가 있기는 하였으나 기본적으로 기업 자율적으로 순차적으로 확대된 측면이 있어 이 방침의 도입 효과를 전체적으로 파악하기란 쉽지 않은 일인 것이다.

둘째, 아직은 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 제도적으로 정착했다고 보기 어렵고 따라서 일부 효과는 아직 정확하게 점검하기 어렵고 유동적일 수 있다. 학력제한철폐는 이른 시기에 도입한 기업을 기준으로 본다면 일정한 경험이 쌓였다. 그러나 기업 또는 부문에 따라서는 시행 경험이 그다지 오래 되지 않았기 때문에 현재로서는 모든 기업들에 안정적으로 정착했다고 보기는 어렵기 때문에 아직까지는 그 효과를 살펴보기에 이른 경우가 많다.

셋째, 연구방법론상 문제점으로 학력제한철폐의 내용이 다양한 것도 그 효과 측정을 어렵게 하고 있다. 학력제한철폐는 고졸/전문대졸/대졸 구분

폐지, 명문대/비명문대 또는 수도권대/지방대간 차별 폐지, 출신학교기재란 폐지, 학교성적란 폐지 등 다양한 형태로 나타났다. 또한 업종, 부문도 다양해서 그 전개양상이 복잡다양하다. 이런 상황에서 학력제한철폐의 개념을 어떻게 설정하고 이를 어떻게 측정할 것인가가 쉽지 않기 때문에 양적 연구에는 상당한 어려움이 따른다.

넷째, 연구이론을 살펴볼 때 학력차별, 학벌주의가 한국사회에서 유별나게 심각하게 나타나고 있어 다른 나라에서 이와 유사한 선행연구를 찾기 어렵다는 점도 연구를 어렵게 하고 있다.

이처럼 근본적인 개념 설정이나 제도 도입 경과의 상황적 요인 등으로 인해 신입 사원 선발 시 학력 제한 철폐의 효과에 대한 체계적인 연구를 찾아보기 어렵다. 또한 연구를 한다고 해도 양적 연구가 상당히 어려울 것으로 보인다. 따라서 이 연구를 위해서는 기존에 흔히 써왔던 양적 연구방법론 이외에 다른 연구방법을 도입할 필요가 있다.

제 5 장 학력제한철폐 효과 연구

유병홍

제1절 연구방법론

1. 학력제한철폐 효과 초기 연구의 어려움

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과연구를 위해 이 연구에서는 주로 제도시행 시점을 전후하여 취업동향 통계분석, 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐 기사 분석, 관계자 인터뷰를 통한 사례연구, 구조화된 설문조사 결과 분석을 한다.

이런 분석은 통상 연구보고서에서 채택하는 연구방법론하고는 조금 다르다.

첫째, 신문기사 부분 인용은 흔하지만 신문기사 분석은 흔히 쓰는 방법이 아니다.

둘째, 한 보고서에서 쓰는 연구방법론으로는 다양한 편이다. 이 연구에서 이런 연구방법론을 채택한 이유는 신입사원 채용 시 학력제한 폐지가 기업에 미치는 영향에 대한 체계적인 연구가 어렵다는 현실적인 문제를 반영한 것이다.

먼저 신입사원 채용 시 학력제한 폐지가 기업에 미치는 영향에 대한 체계적인 연구가 어려운 이유를 좀 더 자세히 살펴보는 것이 향후 연구 과제를 제출하는 데 있어서도 도움이 될 것으로 보인다.¹¹⁾

첫째, 각 기업마다 제도 도입의 시점이 달라 이를 일반화시키는 데 어려움이 따른다. 삼성그룹의 경우 1995년 하반기부터 신입 사원 채용 시 학력 제한을 철폐하였고, 이후 공기업과 대기업을 중심으로 학력 제한 폐지가 확대되어 나갔으며 2000년대에 들어오면서 은행, 언론사 등이 이를 받아들였다. 일부 회사는 이미 10여 년이 넘게 자리 잡아 온 것에 비해 일부 회사는 이 제도를 도입한 지 1~2년도 되지 않았기 때문에 이의 효과를 특정 시점에 횡적으로 비교하는데 무리가 따르는 것이다.

둘째, 각 기업들이 학력 제한을 철폐하면서 신입 사원 선발 방법을 바꾸고 있어 선발 방법이 이후 효과에 많은 영향을 미칠 것으로 예측되어 학력 제한철폐 자체 효과를 파악하기 어렵다. 예를 들면 삼성 경우 학력제한철폐와 함께 직무적성검사 등을 적극 이용하여 직원을 채용하고 있는가 하면, 자격증을 중심으로 선발 기준을 선정하는 경우도 있고, 면접이 가장 중요한 선발 방식이 되는 경우도 있다. 학력제한철폐 후 도입된 선발기준의 효용성 여부가 제도 변화 효과에 지대한 영향을 미칠 수 있기 때문에 학력 제한철폐 자체에 대한 효과를 파악하는데 어려움으로 작용하게 된다.

셋째, 학력제한폐지에 따른 효과를 무엇으로 측정할 것인가에 대한 일반적인 논의가 발달되어 있지 못한 때문이다. 일반적으로 새로운 제도가 도입된 이전과 이후의 효과를 파악하기 위해서는 기업의 재무적 성과나 직원들의 만족도 등을 측정도구로 사용하고 있다. 그러나 실제 재무성과나 만족도 등 변수에 직접적으로 영향을 미치는 요인은 너무 많기 때문에 특정한두가지의 독립변수의 효과로 해석하는 것에는 무리가 있다.

넷째, 학력제한철폐가 기업 조직 내 어떤 요소에 영향을 미칠지를 파악하기 쉽지 않다. 학력제한철폐 이후 입사한 신입사원들이 조직의 어떤 측

11) 앞에서 살펴본 선행연구에서 학력차별에 대한 연구가 많지 않은 이유와 상당부분 중복된다.

면에 기여하게 될 것인지를 객관적으로 판단하기가 쉽지 않다는 것이다. 더욱이 ‘학력제한철폐’ 이전 시기에 입사한 기존 직원들에게 어떻게 받아들여지고 있는지에 대해서는 단서조차 찾기가 쉽지 않다.

이 같은 어려움으로 인해 학력차별철폐제도 도입에 따른 조직 성과에 미치는 효과에 대한 어려움으로 인해 학력제한철폐 효과에 대한 초기 연구인이 연구에서는 다양한 연구방법을 동원하여 그 효과를 살펴보고 이를 종합하는 방법을 통해 특정 방법으로 부족한 점을 상호보완하는 방법을 사용하고 있다.

2. 취업동향 통계분석

먼저 이 연구에서는 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과연구를 위해 제도 시행 시점을 전후하여 대졸, 전문대졸, 고졸자 취업동향을 살펴본다.

그러나 이는 해당시기 경제상황, 전체 노동력 중에서 해당 학력층이 차지하는 비중, 등 다양한 요인의 영향을 받기 때문에 학력제한철폐가 취업에 미친 영향을 따로 분리해서 살펴보기가 현실적으로 어려울 것이다. 또한 학력제한철폐가 특정시기에 한꺼번에 도입된 것이 아니라 일부 기업에서 부분적으로 도입되기 시작하였기 때문에, 학력제한철폐가 전체 경제, 전체 고용상황에 미치는 영향은 미미하므로 역시 전체 취업동향에서 이를 알아내기는 현실적으로 불가능하다.

이런 한계에도 불구하고 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 주로 이루어진 2000년대를 기점으로 그 이전과 이후의 학력 간 취업동향이나 임금 등 근로조건 동향을 살펴봄으로써 학력제한철폐 이전과 이후 취업 동향이 개선되는 양상을 보이고 있는지 비교해 보고자 한다. 하지만 앞에서 밝혔듯이 통계청이나 한국고용정보원의 거시적 데이터를 통해 확인할 수 있는 것은 이들 동향들이 학력제한철폐의 효과를 나타내는 것은 아니라는 점을 분명한 한계로 지적해야 할 것이며, 단지 전반적인 취업동향을 알아보기 위

한 참조자료로서 성격이 강하다고 하겠다.

3. 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐

학력제한철폐 제도는 법에 따라 일시에, 일률적으로 도입된 것이 아니라 먼저 민간에서 시작되고 공공부문이 적극 제도도입에 나서면서 점진적, 부분적으로 도입되었다. 따라서 그 도입에서 확산, 정착까지 일목요연하게 살펴보기가 어렵기 때문에 부분적인 사례별로 살펴보는 것이 현실적이다.

이를 위해 여기에서는 먼저 신문기사에 나타난 학력제한철폐 관련 내용을 살펴본다. 신문기사는 특성상 심층분석은 아니라는 한계가 있지만 다음과 같은 장점이 있다. 첫째, 학력제한철폐제도 도입 경과와 현황을 살펴보는 데는 그 신속성이나 시의성으로 보아 더 뛰어난 측면이 있다. 둘째, 언론기사는 그 당시 사회 여론을 반영하는 데 다른 어떤 자료보다 뛰어나다는 장점이 있다. 신입사원 선발 시 학력제한철폐 문제는 정부, 기업, 취업준비자, 대학, 고등학교 등 다양한 이해관계자가 있어 사회적 관심이 높기 때문에 여론의 주목을 많이 받았다. 신문기사는 이런 여론의 높은 관심을 잘 반영하는 특성이 있다. 따라서 신문 기사를 분석하는 것은 특히 신입직원 채용 시 학력제한철폐와 같이 사회적 관심이 높고 현재 진행중인 사안과 관련해서는 일정한 의미가 있다.

4. 사례연구

가. 민간, 공공기업(기관) 사례연구

신입사원 선발 시 학력차별문제, 학력제한철폐제도는 민간부문, 공공부문 모두 나타나고 있었다. 이 연구에서는 이를 고려하여 공공부문, 민간부문 모두를 연구에 포함한다.

그런데 공공부문과 민간부문 사이에는 일정한 차이가 있을 수 있다. 공공부문에 대해서는 모범사용자로서 역할이 기대되기 때문에 민간부문과 똑같은 정도의 차별이 있다고 해도 사회적으로 더 큰 비판을 받을 수 있다. 거꾸로 공공부문에서 학력제한철폐를 할 경우 그 정당성이나 필요성, 그리고 정부에 의한 도입의 용이성이 인정되기 때문에 선도적인 역할을 하는 것이 가능하고 필요하다. 그러나 민간부문에 대해서는 기업운영의 자유라는 측면이 있기 때문에 공공부문에 견주어 인력채용 시 상대적으로 더 많은 자율성이 주어질 수 있다. 또한 그 인사노무관리 영역까지 국가가 일일이 규제하는 것은 논란의 여지가 있고 현실적으로 가능하지도 않아서 정부가 중심이 되어 학력제한철폐를 제도화하고 강제하는 것은 일정한 한계가 있다. 따라서 양자 사이에는 차별원인, 실태, 해결방법에서 일정한 차이가 있을 수 있다.

이 연구에서는 이런 문제인식과 현실 상황을 고려하여 공기업과 민간기업을 각각 선정하여 사례연구를 한다.

나. 학교 관계자 면담

학력에 따른 차이는 주로 수업연한의 차이에 기인한다. 수업연한의 차이에 따른 차이는 교육연한의 차이를 말하는데 현재 상태에서 특히 문제가 되는 것은 고등학교졸업자와 대학교졸업자 간 차별이다. 그와 함께 현재 특히 대학학력과 관련하여 명문학벌 출신이 아니어서 받는 차별 이외에 지방대출신으로서 받는 차별이 복합적으로 나타나고 있어 이를 학벌차별에 포함하여 논의할 필요가 있다.

이를 고려하여 이 연구에서는 대학졸업자와 고교졸업자를 비교하기 위해 대학과 고등학교 관계자를 면담하여 실태를 파악한다. 이 경우 고등학교는 실업계 고교를 대상으로 한다. 학벌차별 문제를 살펴보기 위해 대학에서는 수도권 대학과 지방대학을 나누어서 선정한다.

5. 구조화된 설문조사 결과 분석

신입사원 채용 시 학력제한철폐 효과 고찰을 위해 이 연구에서는 구조화된 설문조사도 함께 진행한다. 이 제도의 효과고찰을 위해서는 사례연구를 통해 심층고찰을 할 필요가 있다. 그러나 이런 사례연구는 일반화하기에 어려움이 따른다는 제약이 있다. 이를 보완하기 위해 이 연구에서는 구조화된 설문조사를 통해 이를 보완한다.

구조화된 설문조사는 신입사원 채용 시 학력제한을 철폐한 기업(기관)들을 대상으로 진행하며 그 명단은 신문기사, 인터넷 홈페이지 취업 포탈을 조사하여 확보한다. 물어보고자 하는 질문내용은 위 사례연구에서 제기했던 질문지를 좀 더 세분화하고 설문에 적절한 내용으로 변화시켜 미리 결정된 후 전화 설문을 통해 순서에 따라 진행한다. 전화 설문 내용을 분석하여 각 질문지별로 답변내용을 정리하여 일정한 유형분류와 그 빈도, 특징적인 양상을 살펴본다.

이러한 구조화된 설문조사를 통해 다수 사례에 대한 분석과 그를 통한 유형화가 가능하다면 사례연구가 갖는 제한성을 보완할 수 있을 것이다. 또한 이러한 인터뷰과정에서 특징적인 사례가 발굴되면 이를 사례로 선정하여 추가 연구를 할 수 있기 때문에 사례연구와 병행하여 진행하기에 적절할 것으로 보인다.

진숙경

제2절 취업동향 통계분석

‘신입사원 채용 시 학력제한철폐’가 노동 시장 및 기업 성과에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 거시적인 통계 분석은 매우 어려운 조건이다. 실제 노동시장이나 기업 성과에 영향을 미치는 변수들이 워낙 다양하고 학력제한철폐를 실시하는 기업의 비율 또한 많지 않기 때문이다.

이런 한계에도 불구하고 거시적인 지표를 통해 전반적인 취업 동향을 살펴보는 것은 의미가 있을 것으로 보인다. 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 주로 이루어진 2000년 초를 기점으로 이전과 이후의 학력 간 취업동향과 임금 등을 비교하여 학력제한철폐를 통해 얻으려고 했던 정책적 목적이 전반적인 추세로 나타나고 있는지 확인해 볼 수 있을 것이다.

따라서 이 절에서는 통계청과 한국고용정보원에서 제공하는 데이터를 통해 최근 학력에 따른 취업의 전반적인 동향을 파악하는 데 초점을 맞추려고 한다. 특히 학력제한철폐의 직접적인 대상자가 되는 대졸자, 전문대졸자, 고졸자를 비교 분석하는데 초점을 맞추도록 하겠다. 이 내용들은 이후 조사되는 학력제한철폐제도를 실시하는 기업에 대한 사례연구 및 구조화된 전화인터뷰 결과를 해석하는데 참조자료가 될 수 있을 것으로 기대된다. 하지만 분석 결과가 학력제한철폐의 효과를 나타내는 거시적 지표는 아니라는 점을 다시 한번 강조하고자 한다.

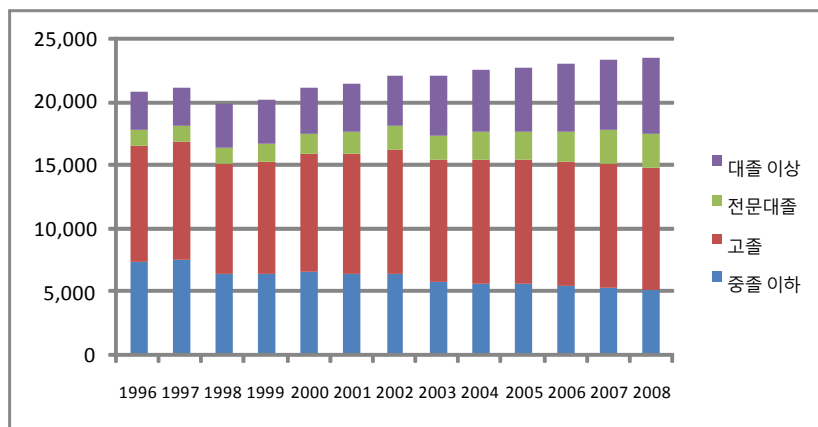
우선 통계청이 매년 조사 보고하고 있는 경제활동인구조사에 따르면 전체적인 취업자 수는 1998년 경제위기의 영향으로 그 인원이 급격히 감소하였다가 이후 지속적으로 증가추세를 보이고 있다. 4년제 대졸이상자와 전문대졸자들의 취업은 꾸준히 증가하고 있는 데 반해, 고졸자의 취업은 상대적으로 큰 변화를 보이지 않고, 중졸 이하 졸업자들의 취업자 수는 지속

적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다(<표 5-1> 참조).

이러한 결과는 우리나라 교육수준의 전반적인 증가와 관련이 있을 것으로 예측된다. 1980년에 32.8%에 불과하던 대학진학률은 2006년 현재 82.7%로 거의 세계 최고 수준이라 할 수 있다. 1998년 외환 위기 이후 꾸준히 증가하던 고졸자의 취업자 수가 2008년에 감소하였는데 이는 높은 대학진학률로 고졸자들이 감소하는 추세와 연관된 것으로 해석돼 앞으로도 이들 취업자 수는 감소할 것으로 예상할 수 있을 것이다.

<표 5-1> 교육정도별 취업자 수

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 중졸 이하 | 7,448 | 7,605 | 6,448 | 6,509 | 6,622 | 6,464 | 6,416 | 5,870 | 5,764 | 5,660 | 5,578 | 5,442 | 5,247 |
| 고졸 | 9,197 | 9,248 | 8,741 | 8,892 | 9,325 | 9,573 | 9,846 | 9,574 | 9,749 | 9,791 | 9,774 | 9,778 | 9,654 |
| 전문대졸 | 1,198 | 1,418 | 1,241 | 1,408 | 1,579 | 1,733 | 1,899 | 1,979 | 2,147 | 2,279 | 2,398 | 2,583 | 2,724 |
| 대졸 이상 | 3,010 | 2,943 | 3,508 | 3,483 | 3,630 | 3,802 | 4,008 | 4,716 | 4,897 | 5,127 | 5,400 | 5,630 | 5,952 |
| 계 | 20,853 | 21,214 | 19,938 | 20,291 | 21,156 | 21,572 | 22,169 | 22,139 | 22,557 | 22,856 | 23,151 | 23,433 | 23,577 |

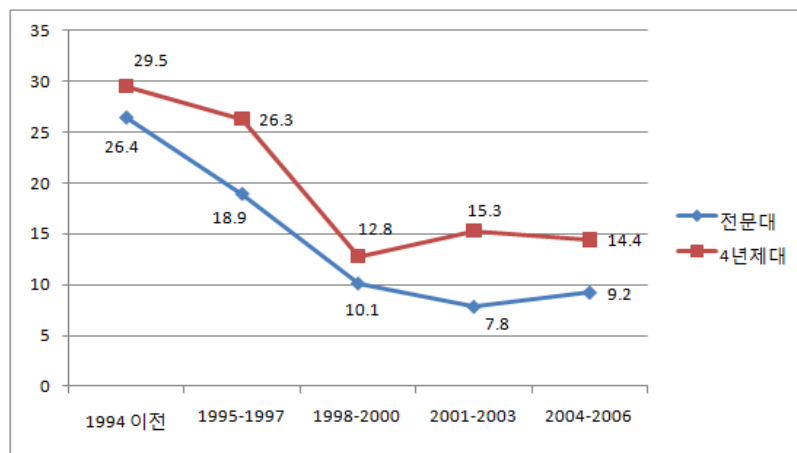


자료: 통계청, 경제활동인구조사

경찰 자료가 전체 임금노동자를 대상으로 하고 있어 이 연구에서 주목하여 보려고 하는 신입사원, 즉 청년층의 취업 동향을 잘 보여주지 못하는 한계가 있어 이를 보충하기 위해 한국고용정보원의 청년패널 자료를 분석하였다. 한국고용정보원은 지난 2001년부터 청년층의 학교 졸업 후 사회 진출 현황의 구체적인 내용을 확인해 볼 수 있다.

[그림 5-1]는 4년제대와 전문대별로 첫 일자리의 대기업 진입 비율을 보여주고 있다. 전반적인 대기업 진입 비율은 전문대나 4년제대 두 경우 모두 일관되게 하강 곡선을 보이고 있는 공통점을 갖고 있으나, 그 격차는 최근 들어 다소 확대되고 있는 추세를 보여준다. 전문대와 4년제대 졸업자 간의 격차가 가장 작은 것은 외환위기 직후였던 것으로 나타났고, 격차가 가장 큰 시점은 2001-2003년이며, 2006년에는 5.2%p로 약간 그 격차가 줄어들었다. 1994년 이전과 비교해 봤을 때 전문대의 경우는 대기업 진출률이 17.2%p 감소하였고, 4년제대는 15.1%p 감소하여, 전문대 출신자들의 대기업 진출이 4년제대보다 더 어려워졌다는 점을 미루어 짐작할 수 있다.

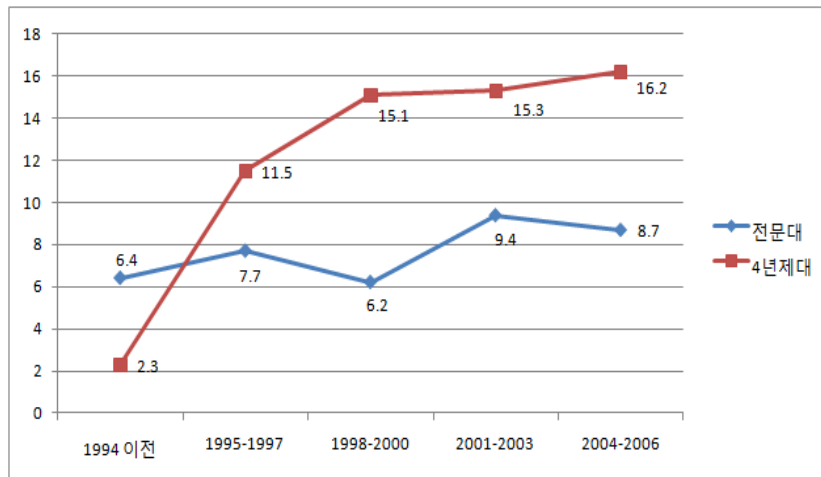
[그림 5-1] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 대기업 진입 추이



자료: 한국고용정보원 청년패널

다음으로 [그림 5-2]는 4년제대와 전문대별로 첫 일자리의 공공부문 진출 비율을 보여주고 있다. 흥미로운 것은 이 부문에 대한 4년제대 졸업자들의 변화 추이로서, 1994년 이전까지 4년제대 졸업자들의 공공부문 진출 비율은 2.3%로 전문대(6.4%)보다 작았으나 2004-2006년에는 16.2%까지 상승하여 전문대(8.7%)보다 7.5%p나 상승하였다는 점이다. 신규취업자의 공공부문 진출 증가는 4년제 대졸자들이 주도하고 있는 것으로 분석될 수 있다. 이러한 변화는 외환위기 이후 공공부문이 대기업 못지않은 괜찮은 일자리(decent work)로 바뀌었음을 보여주는 것이며 이러한 시각 전환은 공공부문 일자리 증가에도 불구하고 전문대 졸업자들의 진입 확대를 가져 오지 못한 주된 이유임을 시사하고 있다.

[그림 5-2] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 정부기관 및 공기업 진입 추이

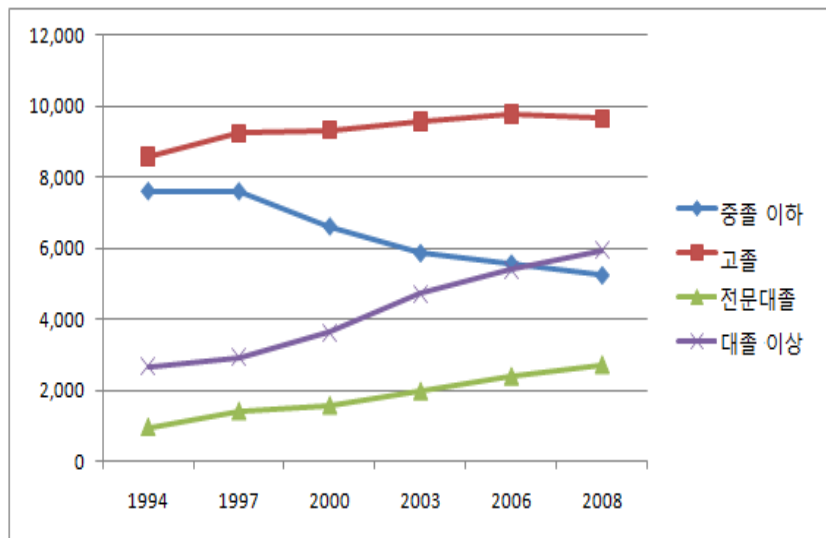


자료: 한국고용정보원 청년패널.

[그림 5-2]의 한국고용정보원이 조사한 청년패널 자료와 [그림 5-3]의 경찰 취업자 수 추이를 비교해 보면, 전문대와 4년제대 졸업생들의 취업이

전반적으로 증가하는 공통적인 추세를 보여주고 있음을 알 수 있다. 그러나 인터뷰에서도 확인되었듯이 ‘학력제한철폐’제도 도입이 확산되기 시작한 2000년대 초반을 기준으로 이전 시기와 이후 시기를 비교해 볼 때 [그림 5-2]에서 볼 수 있듯이 전문대졸자의 관찮은 일자리인 정부기관 및 공기업 진입 정도가 4년제대와 급격한 차이를 보이기 시작하였으며 이후 그 차이는 별로 좁혀지지 않고 있는 추세라 할 수 있다. 물론 이같은 격차를 학력제한철폐제도 때문인 것으로 해석하는 것은 무리가 따르나 인터뷰를 통해 확인할 수 있었던 이 제도 도입에 따른 추세와 크게 다르지 않은 양상을 보이고 있음을 간접적으로 확인할 수 있었다.

[그림 5-3] 취업자 수 추이

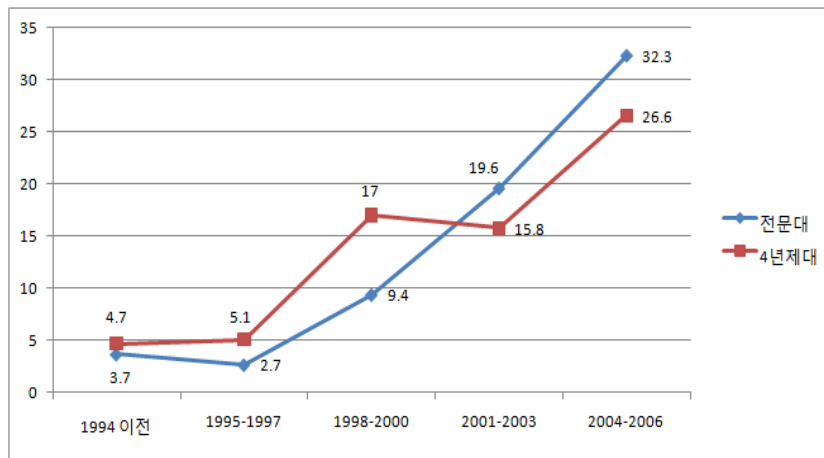


자료: 통계청 경제활동인구조사.

전문대졸업자들의 취업 상황이 4년제대 졸업자들보다 악화되고 있다는 증거는 [그림 5-4]의 비정규직 임근 근로자의 비율 추이에서도 간접적으로 확인해 볼 수 있다. 4년제 일반대 졸업자들의 비정규직 비중은 외환위기

이전까지 전문대보다 높았으나 2001년 이후 전문대보다 낮아지는 양상을 보여주고 있다. 곧 1994년 이전에는 일반대가 4.7%로 3.7%인 전문대보다 약간 높았고 외환위기 때인 1998~2000년에는 두 배 가까이 높게 나타났으나 그후 전문대 졸업자들의 비정규직 비중이 4년제대 졸업자들보다 높게 나타나고 있다. 모든 비정규직종이 정규직보다 좋지 않은 근로조건을 가지고 있는 것은 아니라고 하더라도 외환위기 이후 일반적으로 정규직에 비해 비정규직의 임금이나 고용 조건은 좋지 않은 지표들이 보고되어 오는 것은 분명하다. 이에 외환위기 이후 전문대졸자들이 안 좋은 일자리 진출이 증가하고 있음을 간접적으로 짐작해 볼 수 있을 것이다.

[그림 5-4] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 비정규직 비중 추이

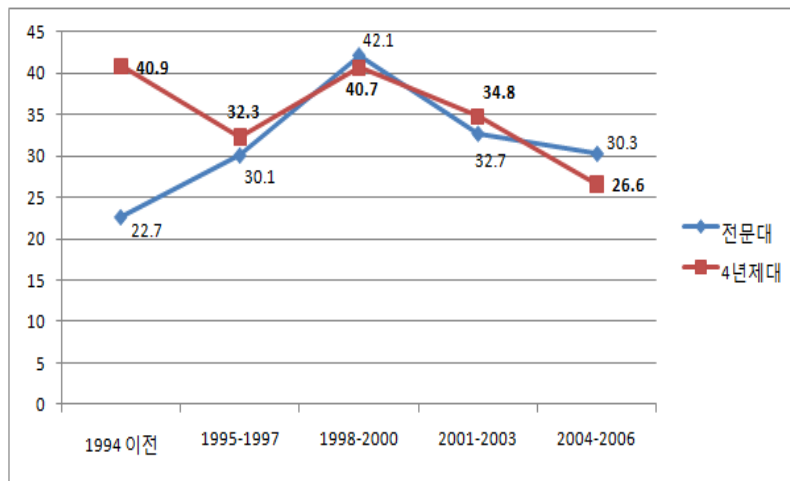


자료: 한국고용정보원 청년패널.

[그림 5-5]는 4년제대와 전문대별로 하향취업 비율의 변화 추이를 보여주고 있다. 두 경우 변화 추세는 매우 상이한 양상을 보이고 있다. 전문대의 경우는 외환위기 시기를 정점으로 하향취업 비율이 증가하다가 감소하는 경향을 보여주고 있는데 비해 4년제대의 경우 상승과 하강을 반복하고 있다. 1994년 이전에는 4년제대 졸업자들의 하향취업비율이 전문대보다 월

등히 높았으나 외환위기 이후 유사한 양상을 보여주다가 최근에는 전문대보다 하향취업 비율이 낮아지는 현상을 보여주고 있다고 할 수 있을 것이다. 이같은 결과는 ‘학력제한철폐’제도 도입 이후 대졸자들의 하향취업이 증가해 일부 업종에서는 기존의 고졸자나 전문대졸자들의 자리를 대졸자들이 대체하고 있다는 인터뷰 내용과는 약간 상반되는 내용이어서 4년제대졸업자들의 하향취업 증가가 전문대졸자들의 일자리를 위협하는 것으로 해석하는 데는 무리가 있는 것으로 보인다.

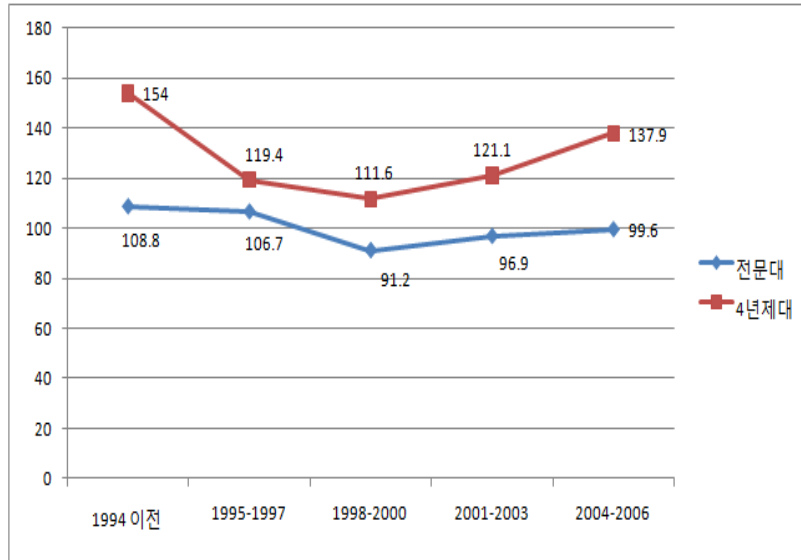
[그림 5-5] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 하향취업비율 추이



자료: 한국고용정보원 청년패널.

마지막으로 [그림 5-6]는 첫 일자리를 얻은 전문대와 4년제대 졸업자들의 월평균 임금 추세를 보여준다. 전체적으로 모든 시기에서 4년제대 졸업자들의 임금 수준이 전문대보다 높게 나타나고 있다. 외환위기로 인한 임금 하강폭은 4년제대 졸업자에게서 큰 것으로 나타났는데, 이후 임금 상승폭 또한 4년제대에서 주로 이루어지고 있음을 보여준다. 이를 통해 4년제대 졸업생들이 전문대졸에 비해 경기 변동에 훨씬 더 민감한 반응을 보인다는 점을 알 수 있다.

[그림 5-6] 취업시기별 첫 일자리 대졸 신규취업자의 월평균 임금 추이(만 원)



자료: 한국고용정보원 청년패널.

이 절에서는 통계청의 경제활동인구조사 자료와 한국고용정보원의 청년패널 자료를 활용하여 거시적 차원의 대략적인 학력 간 취업 동향을 살펴 보았다.

이를 통해 예측할 수 있는 것은 학력제한철폐가 기존의 대졸자들의 일자리에 고졸자들의 취업의 기회나 길을 여는 계기가 될 것으로 기대되지는 않는다는 것이다. 경찰자료 분석에서 지적되었듯이 전체 취업인구 중 대졸자와 전문대졸자의 취업자 수는 98년 이후 꾸준히 증가하고 있는 데 반해 고졸자와 중졸 이하자의 취업자 수는 갈수록 감소하는 추세를 보이고 있어 전반적으로 초대졸 이상자들의 취업이 증가하는 양상을 보이고 있다. 실제 기업 인터뷰에서도 확인된 내용 또한 학력제한을 철폐하였음에도 기존의 대졸자들의 자리에 고졸자가 이력서를 제출하거나 결과적으로 선발되는 경우는 거의 드물어 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 학력 간 고용기회의 격차

를 줄이는데 효과적으로 활용되고 있다고 보기는 힘들 것으로 해석된다.

거시 데이터를 통해 분석할 수 있는 이같은 추세는 우리의 연구 주제인 ‘학력제한철폐’가 현실적으로 어떻게 작용되고 있는지에 대한 신문기사 분석이나 심층 인터뷰 등을 통해 파악할 수 있었던 내용들과 대체적으로 비슷한 양상임을 확인할 수 있었다.

유병홍

제3절 신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐

신문기사에 나타난 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과 분석을 위한 자료는 언론재단 인터넷 홈페이지 kinds.or.kr에서 중앙일간지와 중앙경제지를 대상으로 검색하였으며 그 시기는 1990. 1. 1. 이후 2009 11월 중순까지이다. 검색어는 “열린 채용”, “학력제한철폐”, “학벌”, “지방대” 항목으로 하여 그 중에서 이 연구 주제에 적절한 기사를 선별하였다.

<표 5-2> 신문기사 분석자료

| | |
|------|---------------------------|
| 출처 | 언론재단 인터넷 홈페이지 kinds.or.kr |
| 검색대상 | 중앙일간지와 중앙경제지 |
| 검색시기 | 1990. 1. 1. ~ 2009 11월 중순 |
| 검색어 | 열린 채용, 학력제한철폐, 학벌, 지방대 |

이렇게 선별한 기사를 대상으로 아래에서는 첫째, 학력제한철폐제도 도입, 확산, 정착 관련내용을 살펴보고 둘째, 그 긍정적인 효과를 살펴보고 셋째, 제도도입에도 불구하고 효과가 제대로 나타나지 않는 사례를 살펴보고 넷째, 제도도입이 오히려 부작용으로 나타난 사례를 살펴본다. 마지막으로

이들 신문기사 내용에 나타난 주요 특징과 시사점을 살펴본다.

여기에서 살펴본 기사는 총 78개이다. 이를 경과를 다룬 기사와 효과를 다룬 기사로 나누어서 살펴보면 아래와 같다. 기사 수는 선정하기 나름이므로 엄밀한 통계학적 의미에서 대표성을 갖는다고 보기는 어렵다. 그러나 선정한 기사에서 다루고 있는 내용을 분류해 볼 때 특정기사 수가 많고 적음은 일정한 경향성을 시사한다고 볼 수 있다. 이들 기사 중 학력제한철폐 제도 경과를 다룬 기사가 22개이다. 그중에서 학력제한철폐 시작을 다룬 기사가 7개이고 확산을 다룬 기사가 15개이다. 확산을 다룬 기사가 많은 이유는 이 제도가 비교적 오랜 기간에 걸쳐 이루어졌고, 또한 다양한 분야에서 다양한 방식으로 도입되었기 때문에 이를 소개하는 기사들이 다양하게 나타나기 때문이다. 또한 학력제한철폐에 대해 해당 신문사의 견해를 피력한 사실 또는 의견 기사가 6개이다. 학력제한철폐 효과를 다룬 기사는 50개이다. 세부적인 기사 숫자와 비율은 해당 내용에 대한 세부적인 분석 부분에서 살펴본다.

<표 5-3> 분석대상 기사 분류

| 분석대상 기사 분류 | | 숫자 |
|------------|------------------|----|
| 총 78개 | 학력제한철폐 경과 | 22 |
| | 학력제한철폐 관련 사실(의견) | 6 |
| | 학력제한철폐 효과 | 50 |

신문기사 제목은 원래 제목을 그대로 두는 것을 원칙으로 하였다. 그러나 전체기사 중 일부만 인용하는 경우는 그에 맞게 기사 제목을 바꾼 경우도 있다. 종합적인 진단을 하고 있는 기사 경우 내용에 따라 둘로 나누어서 인용한 경우도 있다. 기사 본문 중 일부 연구주제와 관련이 멀거나 단순 사례 인용인 경우 부분생략하였다. 동일 주제 안에서 기사배열은 연도순으로 하는 것을 원칙으로 하되 다만 예외적으로 그 내용이 앞선 시기를 다룬 경우 순서를 바꾼 경우가 있다.

1. 신입사원 선발 시 학력제한철폐 경과

가. 학력제한철폐 시작

학력제한철폐 또는 열린 채용이 널리 알려지게 된 것은 1995년 삼성이 입사 시 학력제한을 철폐하면서부터이다. 그러나 일부 중견기업들에서는 그보다 앞서 시행한 사례가 있는데 아래에서는 이미 1985년부터 학력제한을 두지 않고 인재를 채용한 대아건설 사례를 제시하고 있다.

한국 사회의 학력 또는 학벌에 따른 차별이 심각한 사회 문제로 고착되면서 이에 대한 대안을 마련하려는 노력은 90년대 초부터 시작되었다. 이런 논의를 토대로 정부 또는 정당들에서 기업 입사 시험 시 학력제한철폐를 법률 제정 또는 제도 도입을 통해 해결하려는 논의가 시작되었다.

학력제한철폐에 대한 논의는 정치권 또는 정부정책으로 먼저 논의가 시작되었다. 학력차별에 따른 사회문제가 심각한 상황에서 이를 시정하고자 하는 노력의 일환이라고 보이며 또한 공공부문 특성상 정부가 의지를 갖고 시행하면 상대적으로 쉽게 시행할 수 있다는 장점이 있기 때문이다. 이런 정책의 결과가 먼저 정부투자기관에서 지방대 출신자를 우대선발하는 것으로 나타났다.

민간부문에서 학력제한철폐, 열린 채용이 널리 나타나게 된 것은 삼성이 학력차별 요소 철폐, 종합적인 잠재능력 평가, 면접방식 전환으로 요약되는 새로운 채용제도를 시행하면서부터이다. 비슷한 시기에 다른 대기업과 경제단체에서도 불합리한 차별관행을 시정하려는 움직임이 나타나면서 학력제한철폐가 널리 확산되는 계기를 맞이하게 된다.

아래 기사는 학력제한철폐가 도입되는 초기상황을 보여주는 것들이다. 여기에서 가장 두드러진 특징은 학력제한철폐제도 도입 자체에 대한 언론들의 논조가 기본적으로 긍정적이라는 점이다. 사회적으로 많은 논란이 있는 제도 도입과 달리 학력제한철폐의 기본적인 취지나 방향성에 대해서는

사회적으로 공감대가 형성되어 있다고 할 수 있다. 언론기사에서도 이를 반영하여 대체로 이에 대해 긍정서술하고 있다. 사실을 전하는 기사인 경우에도 제목이나 본문 내용 중에 이를 긍정적으로 묘사하고 있다. 예를 들면 기사 제목에서 “지방대생 취업 숨통”이라고 한다면 본문 내용에서 “학력만을 이유로 기업응시 기회마저 박탈됐던 응시생에게 공평한 기회를 제공하고 대학교육 정상화를 위한 단초를 제공”했다는 표현을 들 수 있다. 아래에서 별도로 살펴보겠지만 신문에서는 사실을 통해서도 학력제한철폐 도입, 확산 필요성을 제기하고 있다.

제도도입 초기라는 특성상 문제점 또는 부작용에 대해서는 직접적으로 사례를 다루기보다는 예상되는 우려 지점을 지적하고 있다.

<표 5-4> 학력제한철폐 시작 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|---|---------------------|
| “채용 때 학벌 묻지않고 능력 뽑낼 기회를 주죠”/ ‘학벌타파 실천’ 기업가 성완중 대아건설 회장 | 초기 도입 |
| 『산업육성법』상반기 제정/기업 입사시험 학력 제한철폐 권장 | 정부에서 제도도입 논의 시작 |
| 지방대생 취업 “숨통”/『할당제』로 정부투자기관 채용 9% 늘어 | 공공부문 선도적 조치 |
| 삼성, 사원채용 학력제한철폐 | 민간부문 본격 도입 사례 |
| 대기업 사원채용 종합적 평가촉구/한국경영자총 협회 | 민간부문 제도 도입 논의 확산 계기 |

○ “채용 때 학벌 묻지않고 능력 뽑낼 기회를 주죠”/“학벌타파 실천” 기업가 성완중 대아건설 회장

1985년부터 직원을 채용하면서 학력·학벌 철폐를 고집해 온 최고경영자가 있다. 충청지역을 기반으로 착실하게 성장한 중견 건설업체인 대아건설의 성완중(52) 회장이 오랫동안 이 원칙을 지켜오고 있다.

성 회장은 학력·학벌 철폐를 다르게 해석한다. 그는 “학벌 철폐가 곧

학력 무시로 비쳐져서는 안된다.”고 말한다. 그가 말하는 학력·학벌 철폐는 이력서 한 장으로 사람의 전부를 평가하는 잘못된 관행을 버리자는 것이다. 채용에 있어 누구에게나 똑같이 도전할 수 있는 길을 터주고 자신의 재능을 뽐낼 수 있는 기회를 주는 것이라고 강조한다.

이 회사는 85년 공채를 시작하면서 두 가지 원칙을 세웠다. 하나는 직원의 70%를 지방대 출신으로 채우는 것이다. 또 다른 하나는 직원들이 ‘베스트’할 때까지 기회를 주고 기다리는 것이었다(서울신문, 2003-11-24).

○ 『산업육성법』 상반기 제정/기업 입사시험 학력제한철폐 권장

민정당은 또 생산직 근로자에 대한 승진 및 승급제도를 개선, 장기근속 숙련공에게 과장·차장·부장·이사대우 등의 직급을 부여하고 기업입사시험 시 학력제한 규정을 단계적으로 철폐하는 방향으로 보완대책을 마련하기로 했다(서울신문, 1990-01-19).

○ 지방대생 취업 “숨통”/『할당제』로 정부투자기관 채용 9% 늘어

정부의 지방대 출신자 우대정책에 따라 지난해 하반기(7~12월)에 정부출자기관의 지방대학출신 채용비율이 크게 높아졌다. 경제기획원은 19일 24개 정부투자기관 중 지난 연말 현재 신규채용을 마친 도로공사·산업은행 등 13개 기관을 대상으로 조사한 결과 지방대출신 채용비율이 평균 61%로 88년 상반기부터 89년 상반기까지의 채용비율 52.3%보다 8.7%포인트나 높아졌다고 밝혔다.

이 가운데 본사가 지방에 있거나 지방정원이 본사보다 많은 도로공사·수자원공사·토지개발공사·전기통신공사·복지공사·가스공사 등 6개 기관의 지난해 하반기 중 지방대출신 채용비율은 평균 66.4%로 10.3%포인트나 올라갔다. 또 지방정원이 본사보다 적은 산업은행·중소기업은행·국민은행·주택은행·광업진흥공사·석유개발공사·무역진흥공사 등 7개 기관도 지방대출신 채용비율이 5.4%포인트 높아진 56.8%에 이르렀다. 기관별

로는 토개공이 76.1%로 가장 높고 주택은(71.9%) 수자원공사(70.4%) 광진공(64%) 등의 순이다.

이처럼 지난해 하반기 중 정부투자기관의 지방대출신 채용비율이 높아진 것은 정부가 지방대출신 채용할당제를 적용, 지방사무소 정원이 본사보다 많은 기관의 경우 60% 이상을, 지방사무소가 없거나 지방사무소 정원이 본사보다 적은 기관은 50% 이상을 각각 지방대출신자로 채용토록 권장했기 때문이다(경향신문, 1990-01-19).

○ 신규채용 때 「출신교」 안따진다/삼성 「신경영」 한돌 인사개혁

삼성그룹(회장 이진희)은 1일, 오는 7일의 신경영선포 1주년을 앞두고 전면적인 인사제도개편안을 내놓았다. 인사개혁의 골간은 ▲신입사원 선발 기준 변경 및 신입사원에 대해 2년 간 고과폐지 ▲고과등급별 강제배분 폐지 ▲고과 결과 완전공개 ▲부하에 의한 상사평가 등 다면평가제 도입 ▲승진 최소연한 규정폐지 ▲사간 교환근무제 도입 등이다. 이 중 특히 관심을 모으는 것은 신입사원 선발기준 변경이다.

올 하반기 채용 때부터 학위·성적증명서 등 각종 서류를 모두 없애 지원서류 1장으로 대체하고 수험표의 사진부착도 폐지키로 했다.

면접서류에 출신학교를 적지않도록 하는 대신 입사지원서에 헌혈, 불우이웃돕기, 장애인지원 등의 사회봉사활동이나 특별과외활동 등의 사항을 기재토록 했다(경향신문, 1994-06-02).

○ “능력우선” 「21세기 인재」 선발/삼성 「열린 채용」 제도 내용·의미

삼성의 “열린 채용” 제도는 △학력차별 요소 철폐 △종합적인 잠재능력 평가 △면접방식 전환으로 요약된다. 특히 개인의 현재 능력이 아닌 “잠재력”을 평가하는 방식으로 채용의 관점을 바꿨다는 점이 특기할 만한 사항. 별도의 시험준비가 필요없는 삼성직무적성검사(SSAT)로 필기시험을 대체했기 때문이다. 이는 기존 대학교육의 파행성을 극복하는 계기로도 작용할

수 있다. 취직시험 준비 때문에 지방대학 등 많은 대학에서 정상적인 대학 교육이 이루어지지 못하고 있다는 점에서 그렇다.

“열린 채용”제도는 물론 보완할 점도 있다. 군필자와 미필자와의 대우문제도 그 중의 하나다. 현재 그룹 측에선 이와 관련한 구체적인 지침을 마련 중이다. 학력철폐를 제도화했다지만 과연 얼마나 고졸자들이 들어올 수 있겠느냐는 회의적인 시각도 있다. 반대로 중소기업의 우수 고졸인력들이 대거 빠지지 않겠느냐는 우려도 있다. 그러나 학력만을 이유로 기업응시기회마저 박탈됐던 응시생에게 공평한 기회를 제공하고 대학교육 정상화를 위한 단초를 제공했다는 점에서 기업채용방식의 일대 전환점을 이룬 것만은 틀림없다(한국경제, 1995-07-25).

○ 삼성, 사원채용 학력제한철폐

삼성그룹이 『열린 시대, 열린 인사』를 선언하며 신규사원 채용 시 학력 제한 및 성차별 철폐, 전 계열사에 대한 능력급 및 연봉제도 도입 등을 주요 내용으로 하는 인사제도 개혁을 단행했다. 삼성그룹이 28일 발표한 인사제도 개혁방안에 따르면 삼성그룹은 앞으로 신입사원을 채용할 때 학력별 제한을 폐지하고 3급 또는 5급 등의 자격별 채용제도를 도입, 올 하반기 공채부터 적용기로 했다. 삼성의 직급체계상 3급은 대졸신입사원, 5급은 고졸신입사원에 해당되는데 이번 조치에 따라 앞으로는 고졸학력자도 능력만 있으면 대졸자들과 함께 3급자격으로 입사할 수 있게 되는 것이다(세계일보, 1995-03-01).

○ 대기업 사원채용 종합적 평가측구/한국경영자총협회

현대그룹의 필기시험 폐지와 삼성그룹의 학력제한철폐 등 재계에 사원 채용방식의 변화 바람이 일고 있는 가운데, 한국경영자총협회가 현재의 학력위주 신입사원 채용 관행을 본격적으로 개혁하겠다고 결의했다. 한국경영자총협회(회장 이동찬)는 23일 이사회를 열어 “학력 위주의 사원선발 관

행을 능력 본위로 바꾸고, 선발방식도 획일적인 서류전형·필기·면접 대신 협동심·창조력·리더십을 포함하는 종합적인 평가방법을 도입할 것"을 기업경영자들에게 촉구했다.

경총은 “지난해 국내기업의 대졸급 신규인력 채용관행을 분석한 결과 조사대상 전기업이 학력제한을 둔 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 연령(58.6%), 병역(44.4%), 전공(41.4%), 학점(29.6%) 등의 순으로 제한했다”고 밝혔다. 경총은 산하 ‘21세기노사관계개혁위원회’를 통해 능력중심의 평가기준모델을 개발해 이를 경영일선에 보급하기로 했다(한겨레, 1995-06-24).

나. 학력제한철폐 확산

신입직원 선발 시 학력제한철폐제도는 사회적으로 합리적이고 타당한 조치라는 환영을 받았기 때문에 비교적 빠른 속도로 널리 퍼지기 시작했다. 또한 사회여건 변화에 따라 능력을 중시하는 풍토가 널리 퍼지면서 더욱 그 정당성과 타당성을 인정받았다. 또한 학력제한철폐제도가 널리 확산되는 데는 불합리한 학력제한을 철폐하려는 정부정책과 학력을 포함한 불합리한 차별을 시정하려는 국가인권위원회의 차별시정결정이 일정한 역할을 하였다.

초기 도입 이후 확산되고 있던 학력제한철폐는 경제위기 상황에서 고용사정이 극도로 악화되면서 주요관심사 밖에 있었으나 경제위기가 일정 정도 극복되면서부터는 널리 확산된다. 이는 경제위기를 초래한 여러 요인에 대한 반성의 하나로 과거의 불합리한 채용관행을 고치고 능력위주로 채용제도를 재편하려는 움직임도 일정한 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 이에 따라 채용 기준이 학력에서 능력과 잠재력으로 차츰 대체되었다.

학력제한을 철폐하는 부문을 보면 재벌계열사, 은행권, 공기업, 언론사 등으로 점차 다양해졌다. 또한 그 구체적인 시행방안을 보면 고졸/전문대졸/대졸 학력제한철폐, 어학성적제한 폐지, 지방대 출신 일정비율 채용 또

는 지역할당제 등 지방대 우대 등 다양해지고 있다.

이런 움직임에 따라 학력제한철폐는 대기업에서 중견기업으로, 공기업에서 민간기업으로 확산되면서 2005년을 넘어서면서부터는 널리 시행되는 제도가 되었다. 구체적으로 살펴보면 이미 2006년에 상장사-공기업 35%가 열린 채용을 시행하는 것으로 나타나고 2008년에는 조사대상 기업 중 44.4%가 ‘열린 채용’을 실시하고 있다는 기사가 등장하고 있다. 이처럼 학력제한철폐제도가 비교적 이른 시기에 정착하게 된 것은 이른바 ‘스펙’(학력·영어성적 등)이 좋은 구직자를 뽑아도 좋은 성과로 직결되지 않는다는 기업들의 경험이 쌓였기 때문이라고 할 수 있다.

학력제한철폐제도 도입 시점에 대한 신문기사 분석에서 살펴보았듯이 확산단계에서도 신문기사 논조는 대체로 긍정적이다. 물론 일부 기사는 제도 확산과정에서 나타나는 문제점이나 미흡한 점에 대해 지적하고 있으나 제도도입 자체에 대해서는 긍정을 전제로 하고 세부적인 시행에 대한 문제점 지적이나 미흡한 점에 대한 지적이다. 각 부문별로 제도가 도입되는 것을 소개하는 기사나 학력제한철폐제도의 다양한 실행방법을 소개하는 기사도 사실을 전달하는 속에서 학력제한철폐의 긍정성을 언급하고 있다. 이 역시 이 제도도입이 타당하고 합리적이라는 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문이라고 볼 수 있다.

신문기사는 대체로 사실을 전달하고 있으나 일부 기사는 해설을 통해 학력제한철폐제도 도입과 시행이 갖는 긍정성을 평가하고 있다. 예를 들면 기사 제목에서 “함께하는 학벌타파 - 변해가는 기업채용문화”라고 하고 있거나 “언론사들이 일반 기업의 전근대적인 채용문화를 비판만 하던 입장에서 벗어나 출신대학, 학력, 나이차별 철폐 등 스스로 ‘열린 채용’을 실천”하고 있다는 본문 내용 등은 이를 반영하고 있다.

그러나 초기 제도도입단계에서는 예상되는 우려지점에 대해 언급을 한 데 견주어 제도 시행과정에서 다양한 사례가 축적되면서 제도시행상 나타나는 문제점 보완이나 미흡한 사례에 대한 언급도 구체적으로 나타나고 있

다. 이에 대해서는 아래에서 학력제한철폐제도 도입이 효과가 없거나 또는 부정적 효과가 나타난 사례를 다른 부분에서 별도로 살펴본다.

<표 5-5> 학력제한철폐 확산 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|--|---------------------|
| 한국은행 신입행원 선발 내년부터 학력제한철폐 | 분야별 확산, 공공부문 선도 |
| 함께하는 학벌타파 - 변해가는 기업채용문화 | 채용문화 변화 조짐 |
| 채용 지역별 할당제 지방大 출신 습동 | 적극적 조치 사례 |
| 신문, 방송사 다양한 인재확보 방안마련 | 분야별 확산, 다양한 선발기준 도입 |
| 신입채용 때 학력-연령제한 폐지 는다 / 일부 공기업 이어 민간기업으로 확산 | 공공부문에서 민간부문으로 확산 |
| '학력보다 실무능력 중시' 확산 | 전반적인 변화 방향 |

○ 채용때 학벌보다 근무경력 중시

수시채용의 확산과 함께 학벌보다 근무경력이나 능력을 중시하는 풍토가 자리 잡아가고 있는 것으로 나타났다. 채용계획이 있는 기업 중 71.7%는 입사서류 심사때 우선순위로 “근무경력”을 꼽았으며 “학력 및 전공”은 8.1%로 “외국어 능력”(9.1%)보다 중요도가 떨어지는 것으로 나타났다. 이에 앞서 잡링크가 기업 인사담당자 1,680명을 대상으로 실시한 “입사원서의 학력란을 없애야 한다고 생각하느냐”는 설문조사에서는 전체의 72.1%가 “학력란을 없애야 한다”고 답했다(세계일보, 2002-02-26).

○ 한국은행 신입행원 선발 내년부터 학력제한철폐

새해부터 한국은행의 신입행원 선발에서 학력제한이 사라진다. 지금까지는 고졸 이상이어야 지원할 수 있었다. 한국은행은 25일 세계화·전문화·정보화 등이 급진전되는 사회여건 변화에 발맞춰 신입행원 선발 규정을 이 같이 고쳐 내년부터 시행한다고 밝혔다(서울신문, 2002-12-26).

○ 함께하는 학벌타파 - 변해가는 기업채용문화

학력(學歷)을 중시하는 기업문화가 점차 바뀌고 있다. 채용의 가장 큰 기준이 학력에서 능력과 잠재력으로 차츰 대체되고 있는 중이다.

● 변화의 조짐

지난해 말 기업들의 채용 시장에 작은 변화의 불씨가 지펴졌다. 국가인권위원회가 입사지원서의 학벌과 성, 장애 등 차별적 요소를 조사한 것이다. 국가기관이 나서서 채용의 차별적 요소를 조사하기는 처음이다. 지난해 하반기에 50명 이상 모집한 공·사기업 38곳이 대상이었다. 인권위는 이들 기업의 입사지원서를 분석, 직권으로 차별적 요소를 없애줄 것을 권고했다. 결과는 예상 밖이었다. 적지 않은 기업들이 자진해서 차별적 요소를 없애겠다고 나섰다. 특히 학벌 차별의 경우 대상 기업들의 거의 대부분이 학력 사항 중 일부를 입사지원서에서 제외하겠다고 밝혔다. LG CNS와 SK건설, 동양매직, 한국토지공사 등 4곳은 학교 이름과 학교소재지, 주간·야간 및 본교·분교 구분 등 학력 사항을 모두 없애겠다고 했다.

● 채용방식이 바뀌고 있다.

가장 큰 변화는 입사지원서에서 학력란이 사실상 사라지고 있다는 점이다. 한국토지공사는 입사지원서에 고졸이니 대졸이니 하는 학력 구분을 하지 않는다. 졸업증명이나 대학성적 등의 서류를 요구하지도 않는다. 단 부서배치에 참고하기 위해 전공은 표시토록 했다. 실제 지난해 11월 입사한 신입사원 중에는 고졸 출신이 2명이나 포함됐다.

동양매직은 앞으로 입사지원서의 기재 양식을 지원자의 자율에 맡길 방침이다. 학력을 포함한 이력을 쓸 수도 있고 쓰지 않아도 된다. 출신 고교나 결혼여부, 성장과정 등도 요구하지 않기로 했다. SK건설도 앞으로 입사지원서란에 학력란을 지원자 자율에 따라 기입하도록 할 방침이다.

한국은행은 지난해 공채부터 '대졸'로 제한된 지원자격을 없앴다. 대신

서류와 필기시험을 통과한 자에 한해 치르는 면접시간을 크게 늘려 조별토론과 임원면접, 총재면접 등을 합쳐 1인당 1시간 10분씩을 할당했다. 한국은행은 지난해 각 직급으로 구성된 태스크포스팀을 만들어 직원들의 의견을 수렴, 이같은 방식을 결정했다. 올해부터는 면접을 한층 강화, 외부 전문가를 초빙해 면접에 활용키로 했다.

대아건설은 본사 직원 200명 중 65%가 지방대 출신이다. 건설회사라는 특수성도 있지만 지역의 여건을 고려한 인사채용 방식 때문이다. 채용 안내문도 지방대에 우선적으로 보낸다.

삼성전자는 자체 개발한 평가도구를 만들어 채용에 활용하고 있다. 1차 서류심사에서 통과하면 '삼성직무 적성검사(SSAT)' 성적으로 2차 합격자를 선발한다(서울신문, 2003-04-25).

○ KBS 사원채용 지역할당제 도입

KBS가 국내 언론사로는 처음으로 2004년도 신입사원 채용부터 지역할당제를 도입하고, 채용인원에 관계 없이 일정수준 이상에 도달한 장애인 지원자를 모두 선발한다고 8일 밝혔다. KBS는 이날 지역 할당제의 경우 영남권, 호남-제주권, 충청-강원권 등 3개 권역으로 나눠 해당지역 대학교 출신 응시자 중에서 PD, 기자, 방송경영 등 3개 분야에 25명(총 선발인원 58명)을 할당해 채용할 계획이라고 밝혔다(세계일보, 2003-08-09).

○ 채용 지역별 할당제 지방대 출신 숨통

최근 기업체에 이어 공공기관까지 신입사원을 선발하는 과정에서 지역별 할당제를 실시, 졸업은 곧 실업이라는 지방대학 출신 구직자들의 취업난에 작으나마 숨통이 트이고 있다. 지방대 출신의 인재 기용 추세는 노무현(盧武鉉)정부가 국민소득 2만 달러 시대를 위한 인적자원개발종합대책으로 지방대 특성화와 육성을 유도하고 있는 데 따른 것이다.

KBS(한국방송)는 올해 방송사 중 처음으로 지방대 출신을 일정 비율 뽑

는 ‘지역할당제’를 도입했다. 민간기업에서 지방영업력의 강화를 위해 신입 사원의 지역별 할당을 시도한 적은 있지만 공공기관의 지역안배 선발은 이번이 처음이다. 한국은행도 가을에 신입행원 모집 때 지방대 출신의 ‘지역경제전문가’를 채용할 계획이다. 지역경제에 대한 조사연구기능을 강화하고 지역의 우수인재 육성을 통해 서울, 지방의 균형 있는 발전을 꾀하겠다는 게 그 취지다. 이에 앞서 신용보증기금은 지난 8월 초 대졸 신입사원 80명을 채용하면서 35%인 28명을 지방대 출신으로 채웠다. 2001년과 2002년 신입사원 중 지방대 출신이 각각 16%, 11%였던 데 비하면 크게 늘어난 규모다. 신용보증기금측은 “향후에도 인력 충원 때 지방대학 출신자의 비율을 30% 이상 유지하기 위해 지역단위 구분채용제나 지방대 출신 일정비율 채용 등의 방안을 검토중”이라고 말했다.

기업체 중에서는 현대산업개발, 기아특수강, 스카이라이프 등이 기업조직 관리 차원에서 지방대 출신을 골고루 뽑고 있다. 서울 지역, 지방대 출신 사이에 능력상 큰 차이가 없는데다 특정지역 대학 출신으로만 채워지면 기업문화가 편협해지는 문제가 발생할 수도 있기 때문이다(경향신문, 2003-09-02).

○ 신문, 방송사 다양한 인재확보 방안마련, 서류전형 없애고 ‘열린공채’ 신바람

최근 언론사들이 일반 기업의 전근대적인 채용문화를 비판만 하던 입장에서 벗어나 출신대학, 학력, 나이차별 철폐 등 스스로 ‘열린 채용’을 실천하기 위한 각종 제도를 내놓고 있다. 변화하는 시대에 맞춰 응시 기회와 공정경쟁을 보장해 다양한 인재를 뽑자는 목적이다.

언론사들은 대부분 올해부터 서류전형을 없애거나 서류심사를 하더라도 출신대학을 평가기준으로 삼지 않기로 했다. 국가인권위원회의 권고를 받아들여 성별, 출신지를 고려하지 않고 부모 직업, 학력 등의 신상정보가 드러나지 않는 ‘무자료(블라인드) 면접’을 강화할 예정이다. 한겨레는 학력기

준을 두지 않고 있어 고졸자도 기자직에 응시할 수 있다. YTN은 노·사공 동평가제를 도입하여 로비 개입을 차단하는 동시에 나이제한을 없애고 장애인 우대할 예정이다. KBS는 나이와 학력 기준을 모두 없애는 것을 적극 검토 중이다. 경향신문은 지방대생이 불리하지 않도록 서류전형의 기준을 완화하고 블라인드 면접을 실시할 예정이다.

언론사들은 시행 초기라서 더 지켜봐야겠지만 지금까지는 나름대로 성과를 거두고 있다고 자평하고 있다. 지난해 공채에서 지방대 할당과 장애인 우대제를 실시한 KBS는 전체 합격자 137명 가운데 49명(36%)의 지방대 출신자(기자 10명, PD 17명, 아나운서 4명)가 뽑혔고 장애인도 4명이 합격했다. 한겨레는 블라인드 면접 덕분에 전체 신입사원 17명 중 5명이 지방대 출신자로 나타났다(경향신문, 2004-03-03).

○ 공기업 신입사원 채용 학력, 나이 제한 없애

우리 사회의 고질적 병폐로 지적돼온 취업 시 학력 차별과 나이 제한이 사라지고 있다. 올들어 공기업들이 채용공고 시 응시자격란에 명시했던 ‘대학 이상 졸업자’ ‘19○○년 ○월○일 이후 출생자’ 등과 같은 ‘학력 및 나이 제한’을 폐지하고 있는 것이다. 최소한 취업시장 진입의 기초장벽은 제거되고 있는 셈이다.

국가인권위원회는 30일 ‘차별연구회’가 지난해 12월 ‘22개 공기업이 채용과정에서 입사지원서에 나이 및 학력을 기재하게 하고 있는 것은 차별’이라며 제기한 진정에 대해 일부 공기업이 자진시정 의사를 통보해왔다고 밝혔다. 경향신문 확인 결과 근로복지공단, 마사회, 금융감독원(일부 직종 제외) 등 7곳은 학력, 나이 제한을 모두 철폐했거나 없애기로 했다. 산업인력관리공단, 한국전력 등 10개 기업은 나이 제한은 두되, 학력 제한은 두지 않기로 했다(경향신문, 2004-07-01).

○ 신입채용 때 학력-연령제한 폐지 는다 / 일부 공기업 이어 민간기업으로 확산

신입사원 채용방식이 달라지고 있다. 학력과 나이제한을 폐지하거나 심지어 무자료 면접방식을 통해 신입사원을 뽑는 기업이 늘고 있다. 학력과 나이제한 폐지는 주로 공기업 등 정부관련 기업에서 이루어지고 있다. 금융감독원, 근로복지공단 등 9개 공기업이 이미 학력과 연령제한 폐지를 선언한 바 있다. 10~15명을 뽑는 수출보험공사는 올 하반기 공채에서 학력과 연령제한을 철폐했다.

선입관이 배제된 면접도 등장했다. 한국토지공사는 신입사원 선발 시 지역·학력·가정환경 등 일체의 사전 지식없이 면접을 진행하는 ‘무자료 면접’(Blind Interview)을 시행키로 했다(문화일보, 2004-11-08).

○ “채용 지방대 할당제” 도입기업 잇따른다

정부가 인재채용 때 지방 출신을 일정 비율 이상 고용하는 ‘지방할당제’ 도입을 적극 추진하는 가운데 기업들도 신입사원 고용에서 지방대 할당제를 도입하는 사례가 늘고 있다. 23일 업계에 따르면 신용보증기금은 올 하반기 신입사원 채용부터 모집예정 인원의 25% 이상을 서울 이외 지역의 대학 졸업자로 뽑는 ‘지방우대제’를 실시키로 했다.

이는 채용인원의 25%를 우선 지방대 출신으로만 선발하고 나머지 75%는 지방·서울 구분 없이 충원하는 방식으로, 하반기 채용에서는 채용예정 인원 80명 중 적어도 20명은 지방대생으로 채워질 전망이다.

산업은행은 최근 실시한 2004년도 신입직원 채용에서 지방대 출신자만 뽑는 지역금융분야를 신설했으며, 한국은행 역시 2004년도 신입직원 채용에서 지역경제 전문직을 신설하고, 서울과 경기도를 제외한 각 도별 지방대 출신 9명을 별도로 선발하기로 했다. KBS는 2004년도 신입사원 공채에 지역할당제를 도입하기로 했다(세계일보, 2003-11-24).

○ ‘열린 채용’ 작년만큼 열린다…상장사-공기업 35%

지난해 공기업과 금융권을 중심으로 몰아닥친 학력연령제한철폐 등 ‘열린 채용’ 바람은 올해도 계속될 것으로 보인다. 취업 인사 포털사이트 인크루트는 429개 상장사와 60개 공기업 등 올해 채용 예정인 총 489개사를 대상으로 조사한 결과 지원 자격에 제한을 두지 않거나 완화한 기업은 35.2%(172개사)에 이르렀다고 19일 밝혔다. 이는 지난해 하반기 조사 결과(39.1%)와 비슷한 수준이다. 특히 공사와 금융권이 올해에도 열린 채용을 주도할 전망이다. 공기업 가운데 제한 조건이 없거나 완화된 곳은 78.3%나 됐고 금융권도 48%였다.

반면 제약(15.6%) 정보통신(16.3%) 자동차(16.7%) 조선중공업(22.7%) 전기전자(23.4%) 등 대규모 채용이 진행되는 업종에서는 열린 채용 기업 비율이 평균치에 미치지 못했다. 열린 채용은 연령과 학력제한철폐가 두드러졌다. 연령 제한이 없거나 완화된 기업은 37.6%였으며 학력 제한이 없거나 낮아진 기업도 22.1%나 됐다. 이 밖에 어학(14.1%) 전공(12.5%) 직무적성검사(8.7%)를 보지 않는 기업들도 있었다(동아일보, 2006-01-20).

○ “열린 채용” 확산

기업 44.4% ‘열린 채용’ 실시. 학력이나 연령, 어학점수 등이 없어도 입사지원을 할 수 있는 ‘열린 채용’이 올해에는 더 많아질 것으로 나타났다. 취업·인사포털 인크루트(www.incruit.com 대표 이광석)가 상장기업 516개사를 대상으로 ‘열린 채용 시행여부’에 대해 조사한 결과, 이 가운데 44.4%인 229개사가 ‘열린 채용’을 실시하고 있는 것으로 조사됐다. 기업 10곳 가운데 4~5곳이 열린 채용을 실시하는 것. 지난 2006년 조사에서는 35.2%의 기업이 열린 채용을 실시해, 입사지원 문턱을 낮추는 기업들이 1년 새 9.2%p가 증가하는 등 빠르게 늘어나고 있다.

열린 채용을 가장 적극적으로 실시하고 있는 곳은 단연 ▶‘공기업’. 무려 92.5%의 기업이 시행하고 있는 것으로 나타났고, ▶‘대기업’은 2곳 중 1곳

풀인 46.5%, 그리고 ▶‘외국계’ 기업은 40.0%, ▶‘중소기업’은 37.0%로 나타났다. 절반 이상의 기업들이 ▶‘학력’(59.8%)을 보지 않고 있었고, 이 외에 ▶‘전공’(27.5%), ▶‘어학’(27.1%), ▶‘학점’(25.8%) 등이 많았다(세계일보, 2008-01-07).

○ 학력. 연령 이어 어학성적 제한 폐지 확산 - 기업들 채용문턱 낮추기
인력채용 때 학력·연령은 물론 어학성적 제한을 없애는 기업이 늘고 있다. 채용포털 커리어가 최근 채용 시 차별적 요소를 없애겠다고 밝힌 27개 중소기업과 대기업을 대상으로 조사한 결과, 학력과 연령 제한을 없앤 기업은 14곳이었다고 11일 밝혔다. 또 학력, 연령, 어학성적 세 가지를 모두 없앤 기업은 6곳이었다. 외환은행, 한국은행, 한국주택금융공사, 부산항만공사, 교통안전공단, 금융감독원 등 6개 기업은 연령과 학력에 이어 어학성적 제한을 없애고 능력위주의 ‘개방형 채용제도’를 도입했다.

한편 커리어가 구직자와 직장인 2,361명을 대상으로 자격제한 폐지에 대한 반응을 조사한 결과 ‘가장 반가운 소식’으로 학력 폐지(33.5%)를 꼽았다. 이어 어학점수 폐지(29.2%), 연령제한 폐지(28.2%) 순이었다(경향신문, 2005-08-12).

○ 금융권 지방대출신 ‘취업우대’… 정원의 30%까지 배려

올 하반기 금융권 취업문이 지방대학 출신자들에게 활짝 열렸다. 일부 금융회사들은 지방대 출신자를 아예 일정 비율을 정해 뽑는가 하면 출신 대학에 따른 차별을 없애기 위해 학력 제한을 폐지하는 금융회사도 늘고 있다. 20일 금융권에 따르면 국민은행은 오는 28일까지 하반기 대졸 정규직 신입행원 공채를 실시하면서 전체 채용인원의 30%를 지방대생으로 충원한다고 19일 발표했다. 신한은행은 앞으로 전국 지방 점포를 대거 확장한다는 계획 아래 올 하반기 채용부터 지방대 출신자들을 우대할 계획이다. 다음달 17일까지 원서를 접수하는 외환은행은 올해부터 학력, 성별, 나

이 제한을 완전 철폐해 지방대 출신이 상대적인 불이익을 받지 않도록 했다. 앞서 외환은행은 올 상반기 100명의 신입행원을 채용하면서 지방대생 7명과 고졸 학력자 10명, 30세 이상 고령자 10명 등을 선발했다.

이처럼 은행과 금융회사들이 지방대 출신자들을 우대하는 것은 현지 사정에 밝은 전문 영업인력을 확보해 지방 영업력을 키우기 위해서다. 여기에 다 연령과 전공 제한을 폐지하는 등 능력 위주의 개방형 채용제도가 기존의 채용방식보다 우수한 인재를 선발하는 데 더 도움이 된다는 인식도 작용했다. 은행들이 지방대 출신을 배려하면서 지방대생의 금융권 응시도 급증하고 있다. 최근 원서접수를 마감한 신용보증기금은 지방대학 졸업자를 우선 채용하는 ‘지방우대제’를 전체 정원의 30%로 확대하면서 지방대학 출신자들이 지원자의 절반에 해당하는 4,366명이나 몰렸다(국민일보, 2005-10-21).

○ 90개 공공기관 지방대 채용 확대

지방 이전이 확정된 90개 공공기관에서 올 하반기부터 해당 지역 출신자의 채용을 확대한다. 취업에 어려움을 겪고 있는 지방대 출신 수험생들이 숨통이 트일 것으로 보인다. 지방 이전 대상 공공기관들은 2004년부터 2006년까지 3년 동안 이전 예정지역 출신자의 채용비율과 앞으로 어떻게 확대할 것인지에 대한 계획을 수립, 시행해야 한다. 해당 지역은 공공기관 이전 예정 광역자치단체를 기본으로 하되, 생활권역도 고려하도록 했다. 출신자 기준은 해당지역 소재 대학 출신자, 최종 학력이 고졸이하이면 최종 출신학교를 소재지를 기준으로 했다. 입사시험에서 외국어 기준도 완화된다. 서류전형시 합격선이 토익 950점 이상이 나오는 등 어학비중이 높아져 공공기관에 적합한 인재 선발이 곤란하다는 판단에서다(서울신문, 2007-07-26).

○ ‘학력보다 실무능력 중시’ 확산

‘열린 채용’ 확산= 최근 기업들의 채용방식에서 눈에 띄는 변화는 학력이나 영어성적 같은 ‘간판’보다 ‘실무능력’을 점차 중시하고 있다는 점이다.

공기업과 굵직한 대기업은 물론 중소기업에서도 학력·연령 제한을 없애고 있고 서류전형에서 전공·어학능력 등을 보지 않거나 기준을 낮추는 사례가 늘고 있다.

이 같은 열린 채용은 올 하반기에 더욱 확산될 전망이다. 이 같은 변화에는 이른바 ‘스펙’(학력·영어성적 등)이 좋은 구직자를 뽑아도 좋은 성과로 직결되지 않는다는 기업들의 경험이 반영돼 있다(서울경제, 2007-07-09).

다. 학력제한철폐제도에 대한 언론 반응

학력제한철폐에 대한 신문 반응을 살펴보면 그 기본방향과 주요방침에 대해 대체로 찬성하는 기조이다. 이는 불합리한 각종 제한제도에 대한 시정이란 일반론으로 보나, 한국사회에서 학력 또는 학벌 차별에 따른 피해와 그 시정 필요성에 대한 사회적 공감대로 보나 수긍이 가는 반응이라고 볼 수 있다.

신문에서는 사실을 통해 학력제한철폐가 갖는 긍정성을 평가하고 그 제도 정착과 확산을 할 필요가 있음을 제기하고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 사실을 전달하는 신문 기사를 통해서나 일부 해설 기사를 통해 학력제한철폐가 갖는 긍정성을 평가하고 있는 것과 같은 맥락이다. 그러나 사실은 직접적으로 해당 신문사가 갖고 있는 의견을 제시하고 있다는 점에서 그 의미가 크다.

학력차별철폐에 대한 논의가 시작된 1991년 사실이나 일정한 정착단계에 들어선 2005년 사실에서나 언론에서는 학력제한철폐가 올바른 방향성을 띠고 있으며, 공기업(공공부문)이 먼저 선도하여 제도를 정착시킬 필요가 있다는 점을 강조하고 있다. 또한 이를 계기로 사회적으로나 기업 내에서 큰 문제가 되고 있는 학력과 학벌의 차별이 시정되는 계기가 되어야 함을 강조하고 있다.

그러나 동시에 과도기적 부작용, 공기업이 시행하고 있는 학력제한철폐가

유명무실하다는 비판, 민간기업은 아직 호응도가 낮은 편이라는 문제점도 지적하면서 이에 대한 대응 또는 시정을 할 필요성도 함께 지적하고 있다.

사실 제목 자체를 보더라도 “학력제한철폐 옳다.”, “‘학력란 폐지’사회 전반으로 확산되길”이라고 잡고 있어 학력제한철폐가 갖는 긍정성을 적극적으로 평가하고 앞으로 어떤 방향으로 진전되어야 할지를 명확히 제시하고 있다. 그러나 동시에 사실에서는 학력제한문제가 학력사회, 학벌주의라고 하는 광범위한 사회현상에서 나타난 것이므로 그 실효를 거두기 위해서는 기업, 사회, 정부(공공부문)의 적극적인 노력이 필요함을 제기하고 있다.

<표 5-6> 학력제한철폐 제도에 대한 언론 반응

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|--------------------|-----------------------|
| 학력제한철폐 옳다 | 학력제한철폐제도에 대한 긍정적 평가 |
| ‘학력제한철폐’ 확산돼야 | 적극적 확산 주문 |
| 고졸자에게도 자기계발 기회 줘야 | 사회적 소수자에 대한 배려 필요성 제기 |
| 신선한 외환은행의 ‘개방형’ 채용 | 좋은 사례에 대한 긍정과 확산 주문 |

○ 학력제한철폐 옳다(사실)

우리 사회의 특징적 성격을 한마디로 규정한다면 「학력사회」라고 할 수 있다. 개인의 능력을 가늠하는 척도로서 학력은 거의 절대적인 기준이다. 계층분화의 심화와 거기에서 초래되는 제반 갈등도 결국 그 근원을 거슬러 연역하면 결국 오랫동안 누적돼온 학력위주의 병폐와 만나게 된다. 대학입시를 비롯, 우리가 직면하고 있는 첨예한 사회적 과제들은 따라서 그 근본적 해결의 길을 이같은 학력위주의 풍토를 어떻게 개혁하느냐에서 찾을 수 밖에 없다. 학력사회에서 벗어나는 길은 크게 보아 국가정책과 개인의식의 변모가 병행될 때 가능하다. 국가가 정책으로서 학력사회의 개혁을 선도해야 하고 그와 함께 삶의 지표에 대한 개인의식의 변혁이 일반-사회화되어야 한다.

최근 정부가 마련한 「산업인력 양성체계의 개편방안」에서 「공기업학력

철폐」 계획을 우리가 가장 주목하는 이유도 그것이 바로 학력사회의 병폐를 시정할 수 있는 제도적 돌파구가 될 수 있다고 평가하기 때문이다. 새삼 강조할 필요도 없이 학력사회를 고착시킨 직접적이고 주된 원인은 취업에서의 학력제한이다. 대학을 졸업하지 않고는 직종과 분야의 선택권이 원천적으로 봉쇄돼왔고 바로 그 때문에 「지옥」으로까지 비유되는 대학입시 경쟁은 어떤 방법으로도 해결될 수가 없었다. 공기업의 학력제한철폐 계획은 우선 대학입시에 조금이나마 숨통을 트이게 하는 효과를 가져올 수 있을 뿐 아니라 크게는 점차 심화되는 계층분화의 갈등을 해소해 갈 수 있는 발판이 될 수도 있다는 점에서 기대를 모은다(세계일보, 1991-11-05).

○ 학력 인플레 사라지게 되려나(사설)

학력제한을 없앤 대기업 신입사원 채용에서 비대졸자의 진출이 뚜렷해지고 있어 취업시험에서의 「학력파괴」현상이 확산될 가능성이 높아졌다. 최근 학력철폐 원칙을 적용한 삼성그룹의 특수전문직 공채에서 전문대졸과 고졸자 등이 전체 합격자의 8%를 차지한 것이 이를 뒷받침해주고 있다.

학력과 지식보다는 해당직무에 대한 적성과 실무자질을 평가하는 것이 기업이 필요한 인재를 뽑는데 더 효과가 크다는 지적도 나오고 있다. 기업으로서는 이러한 자질을 측정·평가하는데 어려움이 있겠지만 이는 앞으로 계속 개발, 발전시켜나가야 할 과제가 아닐 수 없다.

지난 8월 국내 30대 그룹이 대졸신입사원 채용 때 필기시험을 폐지하기로 한 것도 학교성적보다는 지원자의 인성을 평가한다는 점에서 매우 바람직한 현상이었다. 사원채용에 대한 대기업들의 이같은 변화는 교육, 특히 대학교육의 내용에도 적지않은 영향을 미칠 것이 분명하다. 그러나 이러한 변화가 정착되기 위해서는 과도기적 부작용에 대처하는 공동노력이 있어야 할 것이다(경향신문, 1995-11-26).

○ ‘학력제한철폐’ 확산되어야(사설)

내년부터 신입사원 채용시험 때 학력제한을 철폐하겠다는 한국은행의 조치는 환영할 만하다. 최근들어 일부 대기업을 중심으로 학력제한 인사 규정을 철폐하는 움직임을 보이고 있다. 그러나 아직 대부분의 공기업과 사기업들이 수도권 대학과 지방대, 일류대와 삼류대로 구별해 신입생을 뽑는 관행을 그대로 유지하고 있는 게 현실이다.

학력 차별은 입사 후에도 업무 배치나 승진 등에서 그대로 재연되고 있음을 보여준다. 한 채용 정보업체 조사에 따르면 직장 내에서도 학력과 학벌의 차별이 심각하다는 사실이 드러나고 있다. 기업 내 차별 문화는 소외 계층을 낳고 계층 간의 위화감 조성과 업무능률의 저하로 나타난다. 학벌 위주로 사람을 선발해 연공서열로 승진하고 봉급이 오르는 경직된 인사관 리로는 세계화의 무한경쟁시대에 기업이 버티기도 쉽지 않다. 공정경쟁을 담보하고 창의와 능력을 갖춘 인재를 발굴한다는 측면에서도 학력제한은 철폐되어야 한다(세계일보, 2002-12-27).

○ ‘학력란 폐지’사회 전반으로 확산되길(사설)

올해부터 모든 국가공무원 공채 시험의 응시원서에 학력 기재란이 없어진다고 한다. 우리 사회의 큰 병폐인 학벌주의를 타파하는 데 정부가 앞장 선 조치로 반길 일이다. 이번 조치는 학력차별철폐라는 상징적 의미뿐만 아니라 실질적 효과가 있을 것으로 기대된다. 몇몇 공기업이 응시원서에서 학력란을 없앴는데, 이번 조치로 다른 공기업과 지방자치단체가 동참하면 그 폭이 커질 것이다.

학벌주의라는 견고한 구조적 문제를 해결하는 데 학력란 폐지만으로는 미흡하다. 더 근본적으로 한시적 인재할당제나 인재목표제를 실시하고, 대학 서열화를 타파하며 수능시험을 자격고사로 대체하는 등의 대책이 요구된다. 학력란 폐지가 민간 기업 등 사회 전반으로 확산돼, 학력에 따른 편견 없이 실력과 능력으로 승부를 겨루는 사회가 돼야 할 것이다(한겨레, 2005-01-17).

○ 고졸자에게도 자기계발 기회 줘야(시론)

공기업이 시행하고 있는 학력제한철폐가 유명무실하다는 비판을 받고 있다. ‘공기업들이 정부 시책에 따라 입사 지원 시 학력 제한을 철폐하였지만 14개 공기업의 상반기 채용을 보니 고졸자 채용이 전무(全無)하였다’는 내용이다.

고졸자 차별 철폐는 ‘어떻게 하면 고졸자에게 취업 및 교육기회를 늘려 주느냐’에 초점을 맞춰야 한다. 우선 학력제한철폐 방침을 공기업뿐만 아니라 일반 대기업으로 확산해야 한다. 그리고 고졸자를 채용한 기업은 이들이 학위취득 등을 통해 인적자본을 계발할 수 있도록 지원해야 한다. 이 과정에 정부의 역할은 매우 중요하다. 실제로 미국의 우수 기업들은 사원복지프로그램의 중요 요소로 학위취득 지원제도를 운영해 오고 있다(동아일보, 2005-07-11).

○ 신선한 외환은행의 ‘개방형’ 채용(사실)

외환은행이 금융권에서 처음으로 도입한 개방형 채용제도가 화제다. 은행원에 대한 고정관념을 깬 때문이다. 관행처럼 굳어진 학력·나이 제한의 벽을 뛰어넘은 합격자가 상당수 나온 것이다. 4년제 대학을 나오지 않은 사람도 고졸 1명과 전문대졸 9명 등 10명이나 뽑혔다. 이공계 출신도 6명 포함됐다. 과거에는 신입행원이 결코 될 수 없거나 되기 어려웠던 사람들이다. 특히 대졸 합격자의 출신학교는 10개 지방대학을 포함, 33개 대학으로 늘어났다. 서울 5~6개 명문대학 출신의 비중은 종전의 4분의 1 수준으로 푹 떨어졌다.

신입사원 채용 시 학력과 나이 제한을 철폐하는 움직임은 지난해부터 공기업을 중심으로 확산돼 왔다. 국가인권위원회가 학력·나이 제한은 헌법상 평등권 침해이자, 고용평등법상 차별금지 조항 위반이라며 폐지를 권고한 것이 영향을 줬다. 그러나 민간기업은 아직 호응도가 낮은 편이다. 이런 상황에서 외환은행이 과감하게 도입한 개방형 채용제도는 신선한 충격을

주기에 충분하다. 외환은행의 개방형 채용제도가 널리 확산되길 바란다(경향신문, 2005-08-09).

2. 학력제한철폐 긍정적 효과

학력제한철폐의 긍정적 효과는 크게 나누어 첫째 평등한 기회부여 효과, 둘째 다양한 우수인재확보효과, 셋째 채용이후 만족도 제고 효과, 넷째 기업이미지 제고 효과로 나누어 볼 수 있다. 이들 효과는 모두 학력제한철폐의 긍정적 효과이지만 그 의미와 성격을 조금씩 달리한다.

첫째, 평등한 기회부여 효과는 모든 취업준비생들에게 특별한 차별 없이 기회 평등을 부여한다는 점에서 해당취업준비자, 해당기업, 전체사회에 의미 있는 긍정효과를 보여주지만 역시 최대수혜자는 해당취업준비자라고 할 수 있다. 또한 학력제한철폐제도의 가장 직접적이고 중요한 효과이다. 실제 과거 취업준비생들 사이에서 유행했던 “입사시험에서 떨어져보는 것이 소원이다”라는 역설적인 말은 실력에 상관없이 입사지원기회조차 박탈당했던 현실에 대한 자조적인 비판을 잘 반영하고 있다. 입사지원기회조차 박탈당한 취업준비생이 이런 현실에 대해 긍정적으로 생각하거나 승복할 것이라고 볼 수는 없다. 이런 상황에서 신입사원 선발 시 학력제한철폐를 통한 평등한 기회부여는 커다란 의미를 갖는 것이다. 취업준비생이 적어도 기회는 부여받고 선발과정에서 실력이 부족하여 떨어진다면 그에 대해 승복할 수 있을 것이기 때문이다.

둘째, 다양한 우수인재확보는 해당 기업에게 긍정적인 효과를 미친다. 기업은 성적이라고 하는 획일적인 기준에 따른 인재선발에서 벗어나 다양한 경력과 능력, 성향을 갖는 인재를 확보하게 되어 다원화된 사회에 걸맞은 다양한 인재를 확보하는 효과를 거두게 되어 최대 수혜자가 될 수 있다. 학력 또는 학벌이 우수한 능력을 판단하는 사실상 유일한 기준인 상황에서는 실무능력이 뛰어나거나, 독창성이 뛰어나거나, 다양한 경험을 한 인재들

뽑기 어려운데 선발기준을 다양하게 하면서 이들 인재를 뽑을 가능성이 생기게 된다. 이런 효과의 최대 수혜자는 기업이지만 동시에 해당취업자도 혜택을 보게 된다.

셋째, 채용 이후 만족도 제고는 자신이 원하는 기업에 취업한 취업자가 느끼는 만족도가 올라가게 됨에 따라 나타나는 효과이다. 취업자는 이를 통해 만족도가 올라가게 되고 기업은 만족도 높은 직원 덕분에 생산성이 올라가거나 적어도 기업에 대한 만족도를 높일 수 있다는 점에서 취업자와 기업 양자 모두 수혜자이다.

넷째, 기업 이미지(image)제고 효과는 학력제한철폐의 부수적인 효과라고 볼 수 있다. 학력제한철폐는 사회적으로 타당하고 합리적인 조치로 환영받을 만한 제도이므로 이러한 제도도입을 통해 해당 기업에 대한 사회적 이미지가 좋아질 것이다. 신문기사 사례에서는 우수 채용기업에 대한 수상 사례가 나와 있다. 그러나 이렇게 두드러진 경우가 아니라 해도 비슷한 상황에서 학력제한을 철폐한 기업은 그렇지 않은 기업에 견주어 기업이미지가 좋아질 것이다. 이는 그 자체로서 학력제한철폐의 목적은 아니지만 부수적인 효과로서 의미 있다. 또한 이렇게 기업이미지가 좋아지게 되면서 더 좋은 인재가 지원을 하게 되는 선순환효과도 나타날 수 있다.

가. 평등한 기회 부여 효과

학력제한철폐의 첫 번째 긍정적 효과는 취업준비자에게 특별한 차별 없이 평등한 기회를 부여하는 것이다. 과거 취업기회조차 원천봉쇄당했던 저학력자, 학벌 피해자들은 학력제한철폐제도 도입에 따라 평등한 기회를 보장받게 되었다. 취업준비자에 대한 평등기회보장이 학력제한철폐의 가장 중요하고 뚜렷한 긍정적 효과라고 할 수 있다.

그 효과를 잘 보여주는 기사로 특징적인 것은 다음이 있다. 첫째, 학력제한철폐에 따라 해당 기업 취업경쟁률이 높아지는 것을 지적한 기사들이 다

수 있다. “편견 버리니 인재가 우르르, 학력·경력폐지 공기업 입사경쟁 작년 3배까지”라는 기사제목은 이를 잘 보여주고 있다. 둘째, 과거 취업지원 시 불이익을 받던 집단, 구체적으로는 지방대생에게 기회를 제공한 사례를 살펴본 기사가 있다. 이는 차별 시정을 위한 적극적 조치로서 의미가 있다. 셋째, 개인취업성공사례를 살펴본 기사가 있다. 예를 들면 “마흔네 살 고졸, 바늘구멍 뚫었다”는 기사 또는 한국서부발전이나 한전 사례가 이를 잘 보여주고 있다. 그런데 이들 기사에서 살펴본 사례가 모두 공공부문이란 점도 주목할 만하다.

<표 5-7> 평등한 기회 부여 효과 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 성과 |
|--------------------|------------------------|
| 편견 버리니 인재가 우르르 | 저학력자, 학벌 피해자에게 취업기회 제공 |
| 은행 창구직 공채 경쟁률 치솟아 | |
| 금융권 지방대출신 ‘취업우대’ | 차별 시정을 위한 적극적 조치 |
| 마흔네살 고졸, 바늘구멍 뚫었다 | |
| 한국서부발전 학력철폐 효과 | 능력에 따른 취업기회 제공 |
| 한전, 학력철폐로 전문대졸자 취업 | |

○ 마흔네 살 고졸 “바늘구멍 뚫었다.”/근로복지공단 공채에 류종춘 씨 합격

근로복지공단(이사장 방용석)이 학력과 연령 제한을 완전히 없애는 파격적인 신입사원 채용으로 화제를 모으고 있다. 공단은 9일 일반직 6급 직원 공개채용 전형을 실시해 최종합격자 68명을 선발했다고 발표했다. 공단은 지난달 13~15일에 인터넷으로만 응시원서로 접수한 결과 모두 5,290명이 응시해 평균 77.8대 1의 경쟁률을 기록했고, 특히 44살의 고졸 중년 실업자가 당당히 합격했다. 화제의 주인공인 류종춘(경북 경주시·사진)씨는 합격 소식을 들은 뒤 “집안 형편으로 대학을 나오지 못한 것이 평생 후회가 됐는데 이렇게 공기업에 당당히 입사하게 되니 너무 기쁘다.”면서 “학력과 상관

없이 실력으로 겨룰 수 있는 채용시장의 유연화가 필요하다.”고 말했다.

류씨의 합격은, 공단이 지난 6월 인사규정을 개정해 학력과 연령제한을 철폐함으로써 채용 응시 기회가 확대된 데 따른 것이다. 인사규정 개정 이전에는 6급의 경우 전문대졸 이상 학력과 28살 이하의 연령만 채용시험에 응시할 수 있었다. 이에 따라 응시자 가운데 186명이 고졸 학력이었으며, 이 가운데 2명이 바늘구멍을 뚫었다(한겨레, 2004-08-10).

○ 외환은행 신입공채, 고졸자 몰려

외환은행의 신입행원 공채에 전업주부와 40~50대 장년층이 대거 지원해 눈길을 끌고 있다. 고졸자도 1,400여 명이나 원서를 제출한 것으로 조사됐다. 이는 외환은행이 이번에 은행권 최초로 학력과 나이 제한을 철폐한 ‘개방형 공채’ 제도를 도입한 덕택에 가능해진 일이다(한국일보, 2005-07-04).

○ 취업난…공기업 경쟁률 신기록

고용안정이 보장되는 공기업의 경우 과거와 달리 구직자들이 몰리면서 최고의 인기직장으로 급부상하고 있다. 1일 업계에 따르면 한국가스안전공사는 하반기 신입직원 19명 모집에 4,809명의 지원자가 몰려 ‘253대 1’의 경쟁률을 보였다. 이 공사의 서류전형을 대행한 취업포털 커리어(www.career.co.kr)는 “일차적으로 취업난이 심각한 데다 최근 학력과 연령제한 조건을 철폐한 것이 주된 요인으로 보인다.”고 분석했다(문화일보, 2005-11-01).

○ 편견 버리니 인재가 우르르, 학력·경력폐지 공기업 입사경쟁 작년 3배까지

학력이나 연령 제한을 없앤 공기업의 입사 경쟁률이 크게 높아진 것으로 나타났다. 취업, 인사포털 인크루트는 올해 상반기 학력이나 연령 제한을 두지 않은 17개 공기업의 공채 경쟁률을 조사한 결과 1,825명 모집에 총 9만 3천9백82명이 지원해 평균 51.5대 1의 경쟁률을 기록했다고 14일 밝혔다.

이 중 최고의 경쟁률을 보인 곳은 지난해부터 학력·연령제한을 철폐한 인천국제공항공사로 29명 모집에 8,947명이 몰려 지난해(93대 1)의 3배를 넘는 309대 1의 경쟁률을 기록했다. 인크루트 이광석 대표는 “공기업들이 연령·학력 제한을 두지 않아 취업 기회가 확대되는 추세”라며 “그러나 실력 있는 인재를 뽑기 위해 채용절차를 강화하고 있어 철저한 준비가 필요하다.”고 조언했다(경향신문, 2005-06-15).

○ 금융권 지방대출신 ‘취업우대’… 정원의 30%까지 배려

올 하반기 금융권 취업문이 지방대학 출신자들에게 활짝 열렸다. 일부 금융회사들은 지방대 출신자를 아예 일정 비율을 정해 뽑는가 하면 출신 대학에 따른 차별을 없애기 위해 학력제한을 폐지하는 금융회사도 늘고 있다.

외환은행은 올 상반기 100명의 신입행원을 채용하면서 지방대생 7명과 고졸 학력자 10명, 30세 이상 고령자 10명 등을 선발했다. 은행들이 지방대출신을 배려하면서 지방대생의 금융권 응시도 급증하고 있다. 최근 원서접수를 마감한 신용보증기금은 지방대학 졸업자를 우선 채용하는 ‘지방우대제’를 전체 정원의 30%로 확대하면서 지방대학 출신자들이 지원자의 절반에 해당하는 4,366명이나 몰렸다(국민일보, 2005-10-21).

○ 한국서부발전 학력철폐 효과

한국서부발전은 학력과 연령제한을 폐지하고 여성채용 목표제를 시행한 결과 올해 신입사원 74명 가운데 고졸자 3명과 김진환(38)씨 등 30세 이상 8명이 합격했다고 밝혔다(서울신문, 2006-02-10).

○ 은행 창구직 공채 경쟁률 치솟아

비정규직인 은행 영업점 창구직 공채가 높은 경쟁률을 보이고 있다. 국민은행은 지난 2일까지 영업점 창구 직원 400여명을 모집했는데, 1만4,200

명의 지원자가 몰려 36 대 1의 경쟁률을 기록했다. 지난해 400명 채용에 8천 명이 접수해 20 대 1의 경쟁률을 보인 것에 견주면 두 배 가까이 높아진 것이다. 지원 자격에서 학력제한을 철폐한 점도 취업 준비생들을 몰리게 하는 데 한몫한 것으로 보인다(한겨레, 2007-03-05).

○ 한전, 학력철폐로 전문대졸자 취업

(한국전력공사에서) 2005년부터 신입사원 채용에 학력·연령제한을 철폐한 뒤, 이전엔 4년제 대졸만 들어오던 6급(갑) 직종에 전문대졸, 주부, 38살의 고령자까지 들어오게 됐다(한겨레, 2007-07-16).

나. 다양한 우수 인재 확보 효과

학력제한철폐의 두 번째 긍정적 효과는 다양한 우수 인재 확보 효과이다. 이와 관련한 기사들은 과거 학력만을 기준으로 신입사원을 선발할 때 배제되었던 다양한 경력과 능력 소유자들이 취업에 성공하게 되면서 나타나는 긍정적 효과를 살펴보고 있다. 이는 기업으로서는 다양한 우수인재를 확보한다는 의미가 있고 해당취업준비자들에게는 사회형평적 취업기회를 보장한다는 의미가 있다. 또한 능력위주 채용문화를 정착시킬 필요가 있고 이를 위해서는 채용제도를 다양화할 필요성이 있음을 시사하고 있다.

이러한 내용을 잘 반영하는 두드러진 기사제목을 살펴보면 “중졸 벤처연구원”, “신문, 방송사 다양한 인재 확보 방안 마련”, “열린채용 3년…여성·지방대생 약진 두드러졌다.” 등이 있다.

<표 5-8> 다양한 우수 인재 확보 효과 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 중졸 벤처연구원 | 우수인재 취업기회 보장 |
| 신문, 방송사 다양한 인재확보 방안마련 | 다양한 배경 지닌 우수 인재 확보 |
| 토공, 학력제한 없애 | 사회형평적 취업기회 |
| “열린 채용 3년”...여성·지방대생 약진 두드러졌다 | 사회적 소수자 혜택 사례 다양한 출신 배경 인재 확보 |
| ‘블라인드 면접’의 위력 | 능력위주 채용문화 정착 계기 채용제도 다양화 필요성 시사 |

○ “학벌? 흥! IT는 실력이야, 실력.” 중졸 벤처연구원 김성우씨

취직에 부닥치면 학벌은 여전히 가장 높은 진입장벽이기 때문이다. 면접에 올라가야 ‘잘 할 수 있다.’는 말이라도 한마디 해볼 텐데, 서류심사 또는 지원자격부터 ‘원천봉쇄’되기 일쑤다. 단지 ‘가방끈이 짧다.’는 이유만으로. 김성우씨(23)는 그런 면에서 매우 ‘특이하고 희귀한’ 직장인이다. 인터넷 벤처회사 넥스터정보기술(www.nexter.com)의 정식 연구원. 1999년 말 입사해 메일, 메신저, 홈페이지, 게시판 등 인터넷 통합 솔루션을 개발하는 업무를 맡고 있다. 그런데 그의 이력서 학력란을 보면 ‘은평공고 전산과 1학년 중퇴’가 끝이다. 최종학력이 중졸인 IT 연구원인 셈이다.

입사 후 한달쯤 회사 분위기를 익힌 그에게 회사측은 시험삼아 과제 하나를 던졌다. 메일, 검색, 주소록 등 각종 기능을 합친 인터넷 통합 서비스 시스템을 설계하는 일. 그런데 한달 만에 일을 내고 말았다. 회사 연구진이 깜짝 놀랄 만큼 거의 완벽한 설계보고서를 낸 것. 대기업에서 30~40명의 인력이 달라붙어도 3~6개월쯤 걸릴 프로젝트라는 게 회사측의 예상이었으니 ‘충격’이 아닐 수 없었다. 그 후 그는 정식으로 연구원 발령을 받았다. 그리고 회사는 신입사원 지원양식에 학력제한 항목을 없앴다(경향신문, 2002-02-19).

○ 신문, 방송사 다양한 인재확보 방안마련, 서류전형 없애고 ‘열린공채’ 신 바람

최근 언론사들이 일반 기업의 전근대적인 채용문화를 비판만하던 입장에서 벗어나 출신대학, 학력, 나이차별 철폐 등 스스로 ‘열린 채용’을 실천하기 위한 각종 제도를 내놓고 있다. 변화하는 시대에 맞춰 응시기회와 공정경쟁을 보장해 다양한 인재를 뽑자는 목적이다. 언론사들은 대부분 올해부터 서류전형을 없애거나 서류심사를 하더라도 출신대학을 평가기준으로 삼지 않기로 했다. 국가인권위원회의 권고를 받아들여 성별, 출신지를 고려하지 않고 부모 직업, 학력 등의 신상정보가 드러나지 않는 ‘무자료(블라인드) 면접’을 강화할 예정이다.

언론사들은 시행 초기라서 더 지켜봐야겠지만 지금까지는 나름대로 성과를 거두고 있다고 자평하고 있다. 지난해 공채에서 지방대 할당과 장애인 우대제를 실시한 KBS는 전체 합격자 137명 가운데 49명(36%)의 지방대 출신자(기자 10명, PD 17명, 아나운서 4명)가 뽑혔고 장애인도 4명이 합격했다. 한겨레는 블라인드 면접 덕분에 전체 신입사원 17명 중 5명이 지방대 출신자로 나타났다(경향신문, 2004-03-03).

○ 토공, 학력 이어 나이제한도 없애

신입직원 채용에 학력에 의한 차별을 없앴던 한국토지공사(사장 김재현)가 2005년 신입직원 공채에서는 나이제한 철폐와 지역인재 이공계 여성 장애인 등 소수그룹에 대한 우대정책을 펴 주목을 끌고 있다. 국가인권위원회는 지난해 ‘채용에서 학력과 연령을 제한하는 것은 헌법상 평등권을 침해하고 고용평등법상 차별금지 조항을 위반한 것’이라며 폐지를 권고한 바 있다. 토지공사 인사팀 관계자는 “사회적 소수계층이라고 할 수 있는 여성, 장애인, 지방 출신의 합격자수도 상대적으로 많아졌으며, 특히 수도권을 제외한 지방 출신 합격자의 비율이 작년보다 5% 가량 상승한 41%를 차지하는 등 사회형평적 채용방식이 성과를 거두었다”고 밝혔다(내일신문, 2005-04-12).

○ 혁신 공기업 탐방 - 한국토지공사

토공은 경력 및 학력위주의 공기업식 인사에서 과감히 탈피, 능력과 실적위주의 인사체제로 전환했다. 입사 시 학력기준을 철폐하고 무자료 면접제도(Blind-Interview)를 실시하고 있다. 특히 올해부터 '지역인재 우대채용제도'를 도입, 지방대 출신을 입사자의 40% 수준까지 끌어올리고 신입사원 채용에 나이제한도 없었다(서울신문, 2005-07-19).

○ “열린채용 3년”...여성·지방대생 약진 두드러졌다

신입사원 채용 과정에서 학력과 나이, 성별, 출신지 등 개인 신상정보를 따지지 않는 ‘열린채용’이 지방대생과 여성의 취업 기회를 크게 확대시킨 것으로 나타났다. 하지만 ‘명문대’ 출신의 취업 점유율이 높아지고 토익 등 영어 성적에 대한 의존도가 지나치게 커지는 부작용도 있어 개선돼야 할 것으로 지적됐다. 이같은 사실은 본지가 2003년부터 ‘열린 채용’을 도입해 실시하고 있는 한국토지공사와 공동으로 2002년 이후 토지공사 신입사원 660명의 인사 자료를 분석한 결과 확인됐다.

13일 이 분석 결과를 보면 2002년 신입사원 50명 중 지방대 출신은 14명으로 28%에 지나지 않았으나, 2003년 ‘열린채용’을 도입하면서 ▲2003년 35%(217명 중 76명) ▲2004년 36%(184명 중 66명) ▲2005년 41%(209명 중 85명)으로 계속 늘어나는 추세다. 토지공사는 2003년부터 입사지원서상 학력과 출신지역, 가족관계란 등을 없애고 이름과 주소, 토익·토플 등 어학성적, 자격사항만을 기재하도록 하고 있는데, 어학성적 등을 제외한 개인 신상정보는 서류전형과 필기시험, 면접 과정에서 활용하지 않고 있다.

신입사원 출신이 다양해지면서 출신학교·학과 분포도 ▲2002년 23개 대학·16개 학과에서 ▲2003년 51개 대학·44개 학과 ▲2004년 42개 대학·47개 학과 ▲2005년 50개 대학·55개 학과로, 3년새 배 이상 넓어졌다. 반면 서울대·고려대·연세대 출신 합격자 비율은 ▲2002년 12%(6명) ▲2003년 30%(65명) ▲2004년 18%(33명) ▲2005년 18%(38명)로 소폭 늘었다.

이는 ‘열린 채용’이 다양한 출신에게 입사 기회를 제공하면서 동시에 실력 있는 지원자의 취업 기회도 넓혀주고 있음을 보여주는 것으로 해석된다(세계일보, 2006-02-15).

○ ‘블라인드 면접’의 위력…합격자 학점, 지원자 평균보다 낮아

국민은행 상반기 공채 합격자 180명의 평균 학점은 4.5점 만점에 3.71점. 반면 불합격자의 평균 학점은 3.73점으로 합격자의 평균 학점보다 높았다. 전체 지원자 7624명의 평균 학점은 3.72점이었다. 합격자의 토익 평균 점수는 865점으로 지원자 평균 859점보다 6점 높았다. 이는 한두 문제 차이에 불과하다.

학벌도 크게 문제되지 않았다. 합격자 상위 10%인 18명 가운데 지방대 출신 합격자는 5명. 소위 ‘명문대’로 일컬어지는 서울대 고려대 연세대 출신 합격자는 6명이었다. 지방 국립대 출신 합격자는 “학점은 3.52점, 토익 점수는 840점으로 모두 평균에 못 미쳤지만 지원자의 학벌과 학점 등을 모두 가린 채 진행된 ‘블라인드 면접’이 당락을 가른 것으로 보인다”고 말했다(동아일보, 2006-06-17).

○ 수자원공사 ‘여자 30%·지방인재 60%’

(한국수자원공사는) 지방 학교 출신도 적극 채용하고 있다. 해마다 신입 사원의 60% 이상을 지방 출신으로 채워 정부가 권장하는 지방인재 채용 목표를 훨씬 초과 달성했다(서울신문, 2007-04-09).

다. 채용 이후 만족도와 생산성 제고 효과

학력제한철폐의 세 번째 긍정적 효과는 채용 이후 만족도 제고와 그에 따른 생산성 제고 효과이다. 이는 과거 기회조차 박탈당하던 취업준비자들이 자신의 실력에 따라 취업하게 됨에 따라 나타나는 효과라고 볼 수 있다.

직원의 만족도가 높아질 때 기업으로서는 인력관리가 쉬워져서 효율성이 높아질 수 있고 높은 만족도에 따라 생산성도 높아질 것으로 기대된다. 따라서 이런 효과의 수혜자는 기업과 직원 모두라고 할 수 있다.

인용된 신문기사들은 학력중심 선발기준이 갖는 불합리성을 시사하면서 이에서 벗어나 채용제도를 다양화할 필요성을 보여주고 있다. 이는 앞으로 신입사원 선발 시 우수인재 선정 기준이 변화할 필요성이 있음을 동시에 보여주고 있다. 이런 내용을 잘 보여주는 신문기사 제목으로 “지방대 출신, 회사 충성심 높아 인사담당자 선호”, “국민은행, 다양한 전형 통과 입사자 업무 능력 뛰어나” 등이 있다.

<표 5-9> 채용 이후 만족도와 생산성 제고 효과 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 지방대 출신, 회사 충성심 높아 인사담당자 선호 | 직원 - 만족도 제고 |
| 은행 “지방대 출신 일 잘해요” | 기업 - 생산성 제고 효과 |
| 10개 은행 작년 신입사원 퇴사율 1% | 인력관리 효율성 증가 |
| 국민은행, 다양한 전형 통과 입사자 업무 능력 뛰어나 | 학력 중심 선발기준 불합리성 시사 채용제도 다양화 필요성 시사 |
| 열린 채용으로 충성도 높은 우수 인재 채용 | 열린 채용 효과 우수 인재 선정 기준 변화 |

○ 12개 공기업, 지방대 50%-회사 충성심 높아 인사담당자 선호

정부 산하 16개 공기업 중 12곳이 3월 말~4월 초 최종합격자를 발표했다. 이들 공기업은 총 1,524명 선발에 지원자수가 7만6,616명(경쟁률 50.3대 1)에 달했다. 조사대상은 한국전력·서부발전·중부발전·한국수력원자력·광업진흥공사·주택공사·토지공사·도로공사·수자원공사·인천공항공사·한국감정원·농수산물유통공사 등이다.

◆ 지방대 50%-회사 충성심 높아 인사담당자 선호

지방대(서울지역 대학 제외) 졸업자의 신규채용 비율이 50%(50.2%)를

넘어섰다. 이는 지난해 전체 대졸자의 지방대 비율 73.3% 보다는 낮지만, 40대 민간 대기업을의 지방대 채용비율 35.5%보다 훨씬 높은 수치다. 수자원공사와 토지공사의 지방대생 채용비율은 각각 70%, 62%에 이르렀다. 광업진흥공사 관계자는 “해외 유학파나 특별한 자격증을 소유한 사람의 상당수는 경력만 쌓고, 다른 직장으로 옮기는 경우가 많다”며 “하지만 지방대 출신 사원들은 회사에 대한 충성심이 높고, 업무를 성실하게 수행해 인사담당자들이 선호하는 경향도 있다”고 말했다. 또 지방인재채용목표제를 실시하거나, 학력제한을 철폐해 철저히 실력위주로 뽑는 채용방식의 변화도, 지방대생 차별화를 막은 주요인이다. 도로공사는 지방인재채용목표제(30% 이상)를 실시, 미달 비율만큼 지방대 출신을 추가로 선발하고 있다. 수자원공사, 중부발전 등도 학력제한을 완전 폐지, 입사원서에 학력 표기란을 없앴다(내일신문, 2005-04-08).

○ ‘잘 뽑은 지방대 출신이 효자’ - 금융계 ‘채용우대제’ 확산

지방대 출신에 대한 우대가 금융계의 채용방식으로 굳어지고 있다. 최근 1~2년 사이 이 제도를 도입한 금융기관들이 높은 만족도를 나타내고 있기 때문이다. 국민은행 관계자는 “지역에 대한 이해와 인적 네트워크를 바탕으로 지역 영업에 더 강한 면모를 보인다”면서 “특별한 변수가 없는 한 앞으로도 전체 채용인원의 30% 가량을 지방대 출신으로 선발한다는 방침”이라고 말했다. 2003년부터 ‘지방대 우대제’를 운영하고 있는 신용보증기금은 매년 지방대 출신 합격자 비율이 늘고 있다. 2003년은 채용인원의 25%였고 지난해는 26%, 올해는 합격자 40명 중 18명으로 45%였다. 신보 관계자는 “지역 경제에 대한 이해가 상대적으로 깊은 데다 서울에서 순환근무차 내려간 직원보다 아무래도 업무 적응력이 빠른 것이 장점”이라고 말했다.

시중은행 관계자는 “지방대 출신자들은 서울지역 지원자들에 비해 상대적으로 어학 등 분야에서 취약한 경향을 보이지만 조직 충성도가 높고 대인관계가 좋아 영업에서 좋은 성과를 내는 경우가 많다”고 귀띔했다. 특히

회사에 대한 만족도가 좋아 자신이 보유하고 있는 능력의 100% 이상을 발휘한다는 후문이다(경향신문, 2005-12-17).

○ 은행 “지방대 출신 일 잘해요”

“지방대 출신을 채용하니 조직 효율이 높아졌어요.” 일부 시중은행들이 신입행원 채용에서 지방대 출신 할당·우대제를 도입한 뒤 높은 만족감을 보이고 있다. 국민은행은 이달에 마무리 지을 예정인 올해 하반기 신입행원 공개채용에서 최종 합격자 250명 가운데 30% 정도인 72명을 지방대 출신자로 뽑을 방침이다. 국민은행 관계자는 “지방대 출신 행원이 입사 때 시험성적은 약간 낮을 수 있지만, 대인관계가 좋고 업무 의욕도 높아 영업 실적이 좋을 뿐 아니라 조직에 대한 충성도도 높다”고 평가했다(한겨레, 2005-12-19).

○ 10개 은행 작년 신입사원 퇴사율 1%

은행권이 신입사원 퇴사율 0%에 도전하고 있다. 서울신문이 5일 국책은행을 포함해 10개 은행의 지난해 하반기 채용 신입사원들의 퇴사율을 조사한 결과, 퇴사한 직원의 비율이 1%에 그쳤다. 이들 10개 은행은 하반기 채용에서 모두 1,096명을 선발했고, 지난 3월 말 현재 11명만이 은행을 떠났다. 반면 취업전문업체 인크루트가 최근 대기업 62개사, 중소기업 300개사를 대상으로 지난 1년 간의 ‘신입사원 퇴사율’을 조사한 결과를 보면 대기업의 평균 퇴사율은 22.8%, 중소기업은 30.8%나 됐다.

퇴사율이 낮은 또 다른 이유로는 은행권의 철저한 ‘맞춤형’ 인재 선발 방식에 있다. 지난해부터 시중은행들은 학력과 연령 제한을 철폐하거나 토익 등 영어 점수 기준을 낮춘 반면 다양한 면접으로 충성도가 높은 인재를 집중적으로 찾았다. 국민은행의 경우 2004년 하반기에 채용한 인원 258명 중 25명이 퇴사했다. 그러나 지난해부터 전공 제한을 없애고, 토익 성적 기준도 낮추고, 지방대생 채용 비중을 늘리는 등 ‘맞춤형’ 인재를 뽑은 결과 퇴사율이 크게 줄었다. 외환은행 인사팀 관계자는 “신입사원의 퇴사율이 높

으면 은행의 자존심이 상하는 것은 물론 추가 채용에 따른 비용도 만만치 않다.”면서 “조직에 대한 충성도와 성실성 위주로 뽑는 채용이 지난해를 기점으로 거의 정착됐다.”고 말했다(서울신문, 2006-04-06).

○ 국민은행, 다양한 전형 통과 입사자 업무 능력 뛰어나

학벌도 크게 문제되지 않았다. 합격자 상위 10%인 18명 가운데 지방대 출신 합격자는 5명. 소위 ‘명문대’로 일컬어지는 서울대 고려대 연세대 출신 합격자는 6명이었다. 지방 국립대 출신 합격자는 “학점은 3.52점, 토익 점수는 840점으로 모두 평균에 못 미쳤지만 지원자의 학벌과 학점 등을 모두 가린 채 진행된 ‘블라인드 면접’이 당락을 가른 것으로 보인다”고 말했다. 국민은행 인사부 채용담당 차대현 과장은 “학점과 학벌만 좋은 지원자보다 다양한 전형을 통과해 업무에 대한 열의와 인성이 검증된 지원자의 업무 능력이 더 뛰어나다”고 말했다(동아일보, 2006-06-17).

○ 열린 채용으로 충성도 높은 우수 인재 채용

열린 채용을 실시하는 기업들이 늘어난 이유는 소위 스펙이 뛰어난 인재보다는 창의적이고 능동적인 인재가 빠르게 변화하는 대내외 환경에서 더 필요한 인재임이 검증됐기 때문. 매년 입사지원에 필요한 어학점수를 50점씩 낮추는 등 폭넓은 인재 확보에 힘쓰고 있는 증권예탁결제원 인사팀 서보성 과장은 “작년 하반기 공채의 경우 서류전형 합격자부터 현재 근무하고 있는 최종 합격자까지 단 한 명의 면접포기나 중도이탈이 없었을 정도로 기업 충성도가 크게 높아졌다”며, “열린 채용을 통해 충성도 높은 우수 인재를 채용할 수 있게 되면서 기업에게도 큰 이득이 되고 있다”고 설명했다. 이미 2005년부터 연령, 학점, 어학점수 등의 모든 자격제한을 폐지해 인재를 선발하고 있는 일진그룹 박병선 인사담당자는 “기본적인 지식이나 능력은 신입사원 OJT를 통해 육성할 수 있는 부분”이라며, “풍부한 잠재력이나 열정을 가진 인재를 선발하는 것이 기업 경쟁력을 향상시키는 데

더 중요한 요소”라고 강조했다(세계일보 2008-01-07).

라. 기업 이미지(image) 제고 효과

학력제한철폐의 네 번째 긍정적 효과는 기업 이미지 제고 효과이다. 기업들은 학력제한을 철폐하면서 사회적으로 긍정적으로 평가받는 제도도입을 통해 기업이미지가 제고되는 효과가 나타나고 있어 부수적인 효과까지 누리고 있다. 직접적으로는 학력, 학벌주의 타파에 기여한 공을 인정받아 상을 받는 경우도 있고 간접적으로는 기업 이미지 제고로 우수인재 확보 효과가 나타나는 선순환 사례도 있다.

<표 5-10> 기업 이미지 제고 효과 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|--|-----------------------|
| 학벌주의 문화 개선우수상 | 기업 이미지 제고 |
| 지방대생 중심경영 국민훈장 모란장 받아 | |
| 토공 인사혁신 ‘뒷말 사라졌다’ | |
| 수자원공사 ‘여자 30%·지방인재 60%’ 채용 우수 공기업으로 선정 | |
| 열린채용으로 인재 몰려” / 전기안전공 | 기업 이미지 제고로 우수인재 확보 효과 |

○ “능력별 채용만이 학벌 깨는 길”, 학벌주의 문화 개선우수상

“학벌에 얽매이는 한 학벌구조는 더욱 공고해집니다. 학력이 아닌 능력별 채용만이 학벌을 깨는 길입니다.” 교육인적자원부의 학벌주의 문화 개선을 위한 수범사례 공모에서 1일 단체부문 우수상을 받은 벤처기업 KAT시스템 국오선(鞠五善·40) 사장의 말이다. 204명의 직원들은 지방대 및 전문대·고졸 출신들이 대부분이다. 전문대 출신은 25%, 소위 명문대는 2%이다. 과장의 20%는 고졸 출신이다. “명문대 출신의 역량을 무시하는 것이 아닙니다. 지방대 출신들

의 어려움을 알고 있기에 그들의 잠재력을 키워주는 것도 제 일이라고 생각하기 때문입니다.” 그의 채용철학이다(서울신문, 2002-11-02).

○ 지방대생 중심경영 국민훈장 모란장 받은 대아그룹 성완중 회장

극심한 취업난 속에 ‘학벌’이라는 또 다른 벽에 부딪혀 이중고를 겪고 있는 지방대학 출신들. 그러나 이들의 ‘가능성’을 믿고 적극 채용해 성공을 거둔 기업 오너가 있어 화제다. 주인공은 서울에 있는 대아그룹 성완중(成完鍾·52·사진) 회장. 7개 계열사를 거느린 중견기업 회장인 그는 지방대 출신이 아니다. 그런데도 1980년 모기업인 대아건설을 인수할 때부터 지방대생을 적극 채용하는 인사방침을 고집했다.

이로 인해 현재 대아그룹의 정규 직원 1,200여명 중 70%가량이 지방대 출신이다. 올해 초 새로 뽑은 90여명의 신입사원 역시 지방대 출신이 70%를 넘는다. 성 회장은 “지방대생을 뽑는 것은 그들이 갖고 있는 일에 대한 열정, 회사에 대한 헌신이 기업에 실질적으로 도움이 된다고 판단했기 때문”이라고 했다(동아일보, 2003-02-12).

○ 토공 인사혁신 ‘뒷말 사라졌다’

한국토지공사의 공정하고 투명한 인사혁신이 ‘인사후 뒷말’을 사라지게 하는 등 사내외의 호응을 얻고 있다. 토지공사는 이밖에 지난 2003년부터 신입사원 채용 시 학력제한을 없앤데 이어 올해부터는 연령제한도 철폐했다. 또 면접 시에는 피면접자에 대한 선입견을 없애기 위해 ‘무자료 면접’을 시행하고 있다(문화일보, 2005-02-02).

○ 신입사원 경쟁률 188대1… “열린 채용으로 인재 몰려”/전기안전공사 이상호이사

한국전기안전공사(사장 송인회)가 지난 21일 신입사원 공개채용 지원서 접수를 마감한 결과 평균 188대 1을 기록, 최근 신입사원 공채를 실시한 공기업 가운데 가장 높은 경쟁률을 보였다. 전기안전공사에는 석·박사급 300여명을 비롯, 공인회계사·공인노무사·세무사 등 전문자격증 소지자가 대거 지원한 것으로 드러났다. 이에 대해 전기안전공사의 인사관리를 총괄하는 이상호(55·사진) 기획관리이사는 최근 우리 사회의 취업난이 반영된 측면도 있지만, 공기업 채용방식의 변화와 공사의 연이은 수상에 따른 대외 이미지 상승을 주 요인으로 꼽았다. 공사는 최근 소비자신뢰기업 대상·서비스혁신 대상 수상, 산하기관 경영평가 2위 달성 등으로 주목을 받았다.

그는 이번 지원자의 성향과 특징에 대해 “예년에 비해 고교·전문대를 졸업한 자격증 소지자들이 많았고 연령별로도 40~50대 경력자가 120명이나 지원하는 등 다양한 인재들이 몰렸다”고 소개했다(세계일보, 2005-09-26).

○ 수자원공사 ‘여자 30%·지방인재 60%’ 채용 우수 공기업으로 선정
지방 인재와 여성 채용에서 눈에 띄는 공기업이 있다. 한국수자원공사는 2003년부터 여성채용 목표제를 도입, 행정·토목·환경·전산 분야 수요 인원의 30%를 여성으로 뽑는다. 지방 학교 출신도 적극 채용하고 있다. 해마다 신입 사원의 60% 이상을 지방 출신으로 채워 정부가 권장하는 지방 인재 채용 목표를 훨씬 초과 달성했다. 소수계층 보호를 위한 정부 정책을 따르고 공사의 인재상 및 필요역량에 맞는 최적 인재를 선발한 공로를 인정받아 지난 3일 기획예산처로부터 채용 우수 공기업으로 선정됐다. 수공은 2003년부터 일정 정도의 어학실력만 갖추면 누구나 응시할 수 있도록 문을 열어 공기업 채용의 학력·연령제한 철폐를 이끌어내기도 했다(서울신문, 2007-04-09).

○ 외환은행, “직원이 힘” 열린 채용으로 문 넓혔다

외환은행은 2004년부터 계량화한 순위로 가늠한 온갖 수치와 실력이랑 별 연관성도 없는 잡다한 지원 자격을 모두 없애고 능력과 열정만을 평가해 신입 행원을 뽑고 있다. 열린 채용은 이제 금융권뿐 아니라 전사회적인 취업문화로 자리잡았다. 외환은행의 인재상은 글로벌 금융시장을 선도할 수 있는 열정과 능력을 겸비하고 끊임없이 변화를 창조하는 사람, 고객을 위해 행동하는 사람이다. 낡은 허물인 학벌과 나이를 버리니 외환은행의 인재들은 날개를 달고 날아오르고 있다는 평을 받는다. ‘벽을 허물고’(4기 열린 채용 공고) ‘360도로 튀는’(5기 공고) 인재들로 인해 외환은행의 소프트 파워는 날로 강해지고 있다(한국일보 2007년 12월 31일).

3. 학력제한철폐 효과 없음

위에서 살펴본 학력제한철폐의 긍정적 효과와는 달리 신문기사 중에는 학력제한철폐가 효과가 없음을 지적하는 것들이 있다.

첫째, 가장 대표적인 것이 말그대로 학력제한철폐가 효과가 없거나 미흡하다는 기사이다. 긍정적인 효과를 기대하고 사회적으로 합리타당한 조치로 인정받으면서 출발한 학력제한철폐제도가 의외로 효과가 미흡하다는 내용은 공공, 민간 사례 모두에서 나타나고 있고 구직자들이 체감으로 느끼는 것, 실제 결과 모두에서 나타나고 있다.

둘째, 또한 제도도입과 실제 운용 간 차이를 지적한 기사들도 있다. 앞에서 살펴본 것이 제도가 시행되는 데 효과가 없다는 점을 지적한 것이라면 이는 제도도입 자체가 제대로 이루어지지 않고 있다는 점을 지적하는 것이다. 따라서 정확히 말하면 학력제한철폐제도의 효과보다는 제도도입의 미흡함을 지적하는 것이다. 학력제한철폐가 사회적으로 긍정성이 인정되는 방향성이므로 기업들이 사회적 압력에 밀려 이를 형식적으로 도입하기는 하지만 실제 운용에서는 과거와 마찬가지로 학력 또는 학벌에 근거하여 신입직원을 채용하고 있음을 지적하고 있다.

가. ‘열린 채용’ 효과 없음 사례

학력제한철폐제도 시행에도 불구하고 효과가 없다는 사례도 나오고 있다. 이를 잘 보여주는 기사로 “공기업 신입사원 채용 학력제한철폐, 효과 미흡”을 들 수 있다. 다른 기사도 강조점, 다루고 있는 내용은 조금 달라도 대체로 같은 내용이다. 또한 관점을 달리 하여 구직자들이 열린 채용 제도의 효과가 없음을 지적하고 있는 기사도 있다.

이들 기사는 현재 이루어지고 있는 열린 채용 제도 도입만으로 실제 효과를 거두기 어렵고 이후 제도 발전과 정착을 위해서는 적극적 조치, 채용제도 다양화가 필요함을 시사하고 있다. 또한 이들 기사에 나타난 사례를 놓고 볼 때 특히 고졸자에게 효과가 나타나지 않고 있음을 지적하고 있다. 이는 단지 학력제한철폐에서 나아가 직무에 따른 적정학력, 자격표준을 제정할 필요성이 있음을 시사하고 있다.

<표 5-11> 열린 채용 효과 없음 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|---------------------------|------------------------------|
| 한국은행 신입행원 선발 시 고졸자 없어 | 실제 효과 없음 |
| 공기업 신입사원 채용 학력제한철폐, 효과 미흡 | 열린 채용 제도 한계, 적극적 조치 필요성 시사 |
| 구직자 절반 “열린 채용 도움 안돼” | 다양한 열린 채용 제도 구체화 필요성 시사 |
| 은행 ‘열린 채용’ 고졸에게 단힌 문 | 직무에 따른 적정 학력, 자격표준 제정 필요성 시사 |

○ 한국은행 신입행원 선발 시 고졸자 없어

한은 관계자는 “올해 신입행원 선발에 50여 명의 고졸자가 지원했으나 80명의 최종합격자에 고졸자는 한 명도 없었다.”면서 “고졸 이상의 학력제한을 없애더라도 4년제 대학을 졸업한 정도의 문제를 제출할 계획”이라고 말했다(서울신문, 2002-12-26).

○ 공기업 신입사원 채용 학력제한철폐, 효과 미흡

그러나 이같은 차별 철폐에도 불구하고, 이들 공기업의 신입사원 공채 합격자는 여전히 대졸자로 채워지고 있다. 한전의 올 상반기 ‘대졸 수준’ 공채에서 합격자 600명 중 고졸 이하자는 1명도 없었다. 농수산물유통공사도 지난 4월 20명을 채용했으나 대졸(졸업예정자) 미만 학력 합격자는 없다. 이 회사 관계자는 “학력을 전혀 고려하지 않는 블라인드 채용방식을 택했지만 실력 차가 확연해 결과적으로 고졸 이하 합격자는 없었다”고 말했다(경향신문, 2004-07-01).

○ 구직자 절반 “열린 채용 도움 안돼”

사람인 설문 … ‘학점·외국어 고득점자 합격 쏠림 여전’

‘열린 채용’ 지원 경험이 있는 구직자의 절반 가량은 입사지원 시 각종 제한을 없앤 채용방식이 실제 구직활동에 큰 도움이 안됐다고 생각하는 것으로 나타났다. 온라인 취업사이트 사람인(www.saramin.co.kr)은 열린채용에 지원한 경험이 있는 구직자 801명에게 ‘입사지원 자격을 없앤 열린 채용이 구직활동에 도움이 됐는가’를 묻은 결과 50.3%가 ‘그렇지 않다’고 답했다고 7일 밝혔다.

이들은 열린채용이 별 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유로 ‘실제 합격자 중 학점·외국어 점수 등이 높은 소위 고스펙인 사람이 많아’(47.4%), ‘제한은 없어졌지만 속칭 스펙이 여전히 주요 평가기준인 것 같아서’(40.7%) 등을 지적했다(연합뉴스, 2007-05-08).

○ 학력-연령제한 철폐 공공기관, ‘열린 채용’ 지지부진

본보는 한국전력, 한국수력원자력, 한국 지역난방공사, 한국토지공사, 한국자산관리공사, 에너지관리공사, 예금보험공사, 금융감독원 등 공공기관 8곳을 대상으로 ‘열린 채용’을 도입하기 직전 해에 들어온 신입사원과 지난해 입사한 신입사원의 학력 나이 등을 비교했다. 분석결과 평균 연령은 높아졌지만, 학력철폐

폐의 효과는 크지 않았던 것으로 나타났다.

지방대 출신 합격자도 꾸준히 늘어 열린 채용 직전 37.8%에서 지난해 44.1%로 늘었다. 다만, 이 같은 지방대 출신의 강세는 한국수력원자력같이 지방에 사업소가 있어 해당 지역 출신을 우대하거나, 본사가 지방으로 이전하는 곳에서만 두드러졌다. 정부는 2011년 지방으로 본사를 이전하는 공공기관에 해당 지역 출신자의 채용비율도 높이도록 권장하고 있어 지방대 강세는 앞으로도 지속될 전망이다. 한수원 측은 “지원자의 능력 차가 크지 않아 특정 지역 출신자를 별도 채용하거나 가산점을 주면 이들의 합격 비율이 높아질 수밖에 없다.”고 설명했다. 하지만 고졸 학력자를 뽑은 곳은 한국지역난방공사 1곳뿐이었고, 2년제 대학출신자의 비율도 열린 채용 직전 평균 1.1%에서 지난해 평균 1.5%로 소폭 증가하는 데 그쳤다(동아일보, 2007-08-02).

○ 은행 ‘열린 채용’ 고졸에겐 닫힌 문

은행들의 ‘열린 채용’은 말뿐이었다. 열린 채용이란 지원자들의 실력만 보고 뽑겠다는 것. 그러나 신입행원도 인턴도 모두 대학 재학 이상의 학력자들이다. 현재 은행들은 ‘청년 일자리 창출’ 명분을 내걸고 앞다퉈 청년 인턴제를 시행하고 있다. 그러나 기회는 대학 재학생 이상에게만 허락됐다. 지난 22일 ‘청년 인턴’ 753명을 선발한 우리은행은 ‘4년제 대학 재학생·졸업생’이라는 자격제한을 뒀다.

내년 초 인턴 35명을 운영할 계획인 한국은행도 4년제 대학 졸업(예정)자만 신청을 받았다. 신한금융그룹은 820명의 장기 인턴십(6개월 간)을 내년 1월부터 실시하는데 2009년 2월 2년 또는 4년제 대학 졸업예정자가 대상이다. 국민은행은 4년제 대학 재학생만을 대상으로 ‘KB 캠퍼스 스타’ 100명을 선정 중이다. 올해 국민·우리·하나·기업·외환은행은 열린 채용을 내걸고 총 1,594명의 신입직원을 뽑았지만 고졸 이하 학력자는 단 한 명도 없었다.

A은행 인사부 관계자는 23일 “어학실력이나 자격증, 업무처리 능력 등을 따져보면 고졸 이하 학력자나 40대 이상의 고령자들은 학사 이상 소지자와

상대조차 되지 않는다”며 “올해도 300명 가량의 고졸 학력자가 지원서를 냈지만 전부 서류 심사에서 탈락했다”고 해명했다. 경쟁자와의 실력 차이에서 밀렸을 뿐이지 의도적으로 고령자나 저학력자를 배제하지 않았다는 설명이다.

B은행 관계자는 “학력 인플레가 넘치는 상황에서 실제 대학 학력은 최소한의 조건일 수밖에 없다”면서 “열린 채용이라고 해서 블라인드 채용은 할 수 없지 않느냐”고 밝혔다(국민일보, 2008-12-23).

나. 실제 시행 미흡 사례

학력제한철폐제도 시행에도 불구하고 실제 효과가 없다는 분석 가운데에는 제도는 도입이 되었지만 실제 시행은 미흡한 경우도 있다. 이는 엄밀히 말하면 제도가 형식상으로만 도입되고 실제로는 도입되지 않았음을 지적하는 것이므로 제도도입의 효과를 살펴본 것이라고는 할 수 없다. 그러나 형식적 도입도 도입은 도입이므로 여기에서 그 효과를 살펴볼 필요가 있다. 이를 잘 보여주는 대표적인 기사제목으로 “겉은 ‘학벌파괴’, 속은 ‘학벌만능’ / 기업들 학벌차별 여전”, “학력 철폐 14개 공기업 상반기 채용, 그림의 떡”을 들 수 있다. 또한 한 걸음 더 나아가 기업들이 학력제한철폐가 갖는 사회적 긍정성을 고려하여 제도도입을 기업 홍보용으로 사용하고 있음을 보여주는 기사도 있다. 이를 보여주는 신문기사 제목으로 “다양한 인재확보 방안마련, 자사홍보용 수단 전략 우려”가 있다.

이들 기사가 다룬 사례들은 다음과 같은 점을 시사하고 있다. 첫째, 이후 제도 정착을 위해서는 단순한 형식적 제도 도입이 아니라 실제 효과를 거둘 수 있는 제도 도입이 필요하다. 둘째, 제도 내실화를 위해서는 사회적 감시활동이 필요함을 시사하고 있다. 이는 기업들이 학력제한철폐에 대한 사회여론 때문에 제도 도입을 형식적으로만 하는 것에 대한 감시가 필요함을 보여준다. 셋째, 특히 공공부문을 중심으로 학력제한철폐 제도 도입의 실효성을 거두기 위한 기업의 사회적 책임을 물을 필요성이 있음을 시사하

고 있다. 또한 이는 달리 말하면 정부에서 공공부문에 대해 학력차별 시정을 위한 적극적 조치를 도입할 필요성이 있음을 보여주는 것이다.

<표 5-12> 실제 시행 미흡 사례 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|------------------------------------|-------------------------|
| 겉은 “학벌파괴”, 속은 “학벌만능” / 기업들 학벌차별 여전 | 제도 내실화를 위한 사회적 감시 활동 필요 |
| 다양한 인재 확보 방안 마련, 자사 홍보용 수단 전략 우려 | |
| 구직자 30% “학력란 없애라” - 채용 관련 차별항목 꼽아 | 기대에 못 미치는 제도 확산 |
| “학력 철폐” 14개 공기업 상반기 채용, 그림의 떡 | 공공부문 사회적 책임 강화 필요 |
| 채용 때 대학별 등급 | 차별 시정 조치 등 강화 필요 |
| 일부 대기업 “열린 채용” 말로만 | 실제 시행 미흡 |

○ 겉은 “학벌파괴”...속은 “학벌만능” / 기업들 학벌차별 여전

지식정보화 시대에 맞춰 ‘학벌파괴’ ‘능력위주의 인재선발’ 등을 내세운 대기업들의 신입사원 채용 구호가 공허한 메아리였던 것으로 드러나 정부의 대책 마련을 요구하는 목소리가 높다.

◆ 말뿐인 학벌파괴=올해 한 지방대 건축학과를 졸업, 취업재수를 하고 있는 금모(28)씨는 걱정이 태산이다. 건축기사 1급자격증과 원어민 수준의 영어능력 등을 갖추고 지난해 4학년 때부터 H개발 등 굴지의 기업에 수차례 원서를 냈지만 번번이 서류심사조차 통과못했기 때문이다. 금씨는 “기업들이 나를 ‘1급 건축기사’가 아니라 ‘지방대 출신자’로만 보는 것 같았다”며 “간판으로 사람의 가치를 평가하는 발상에 분통이 터진다”고 말했다. 12일 인터넷채용정보업체인 잡링크에 따르면 최근 지방대 4학년 재학생과 졸업생 구직자 1,352명을 대상으로 설문조사를 한 결과, 82.1%인 1,110명이 올 하반기 취업에 대해 심각(매우 심각 35.4%, 심각 46.7%)하게 느끼는 것

으로 나타났다. 또 응답자의 대부분인 76.7%가 입사 지원 과정에서 지방대 출신이라고 차별을 경험했으며, 특히 응답자의 58.5%가 대기업의 학벌차별을 꼬집는 등 대기업 집단의 학벌차별 관행이 여전한 것으로 드러났다(세계일보, 2002-11-13).

○ 지방대생 韓銀취업 “꿈도 꾸지마”

최근 지방대생의 취업난이 가중되고 있는 가운데 중앙은행인 한국은행이 지난 2년 동안 단 한명도 지방대생을 뽑지 않은 사실이 밝혀져 빈축을 사고 있다. 6일 한국은행에 따르면 한은은 1999년부터 올해까지 5년 동안 공채를 통해 일반사무직 251명을 채용했으나 지방대생은 고작 1%인 3명에 불과한 것으로 나타났다. 더구나 지난해와 올해 각각 60명, 74명씩을 뽑았으나 지방대생은 한명도 없었다. 지방대생을 뽑은 것은 99년 1명, 2001년 2명뿐이었다(세계일보, 2003-08-07).

○ 기업채용 ‘역시 학벌’ - 국가인권위 학력사항 삭제요청

국가인권위원회로부터 사원 채용 시 입사지원서에 학력사항 삭제를 요청받은 국내 100개 주요 기업중 92개 기업이 인권위의 권고를 무시한 것으로 드러났다. 인권위는 동양매직, 롯데정보통신, 영보화학, 한진정보통신, 한국영상자료원, LG CNS, SK건설, 한국토지공사 등 8개 업체만 학력란 삭제 방침을 통보해왔을 뿐 나머지 주요업체들은 여전히 이력서에 학력란을 삭제하지 않겠다고 답해왔다고 28일 밝혔다.

인권위 차별조사2과 관계자는 “삼성전자, LG전자, SK텔레콤, 현대자동차, 포스코, KT 등 국내 굴지의 기업들은 학력사항 기재가 입사 지원자의 변별력을 판단하는데 필수적이라며 학력란 삭제 요청을 거부했다”며 “학벌이 채용과정의 중요한 판단기준이라는 사실을 다시 한번 확인했다”고 밝혔다. 또 한국전력공사, 대한주택공사, 한국가스공사 등 공기업들도 학력란 삭제 요청을 무시한 것으로 나타났다(문화일보, 2003-10-28).

○ 구직자 30% “학력란 없애라” - 채용 관련 차별항목 꼽아

채용정보사이트 파인드잡은 최근 구직자 659명을 대상으로 ‘입사지원서에서 없애버렸으면 하는 것은’이란 주제로 설문조사한 결과 ‘학력(학교명)’이란 응답이 29%(191명)로 가장 많았다고 30일 밝혔다 이는 구직자들이 입사에 있어서 가장 영향을 주거나 상대적으로 차별을 받는 부분이 학력에서 비롯된다고 생각하고 있기 때문으로 분석된다고 파인드잡은 설명했다. 파인드잡 조정환 팀장은 “최근 일부 기업에서 학력중시 풍토를 없애기 위해 학력기재란을 없애고 있기는 하지만 전체적으로 봤을 때는 미미한 수준”이라고 말했다(문화일보, 2003-12-30).

○ 신문. 방송사 다양한 인재확보 방안마련, 자사홍보용 수단 전략 우려
최근 언론사들이 일반 기업의 전근대적인 채용문화를 비판만하던 입장에서 벗어나 출신대학, 학력, 나이차별 철폐 등 스스로 ‘열린 채용’을 실천하기 위한 각종 제도를 내놓고 있다. 변화하는 시대에 맞춰 응시기회와 공정경쟁을 보장해 다양한 인재를 뽑자는 목적이다.

그러나 열린 채용을 주장하는 언론사 가운데는 아직도 인터넷 지원 시 시시콜콜한 개인신상을 입력케 하는 곳이 남아 있어 투명한 운영이 보장되지 않는 한 이같은 제도가 자사홍보용 수단에 그칠 수 있다는 지적도 많다(경향신문, 2004-03-03).

○ 일부 기업 학력제한 폐지 한다는데...“학벌 스트레스 더 받아요”

최근 일부 기업의 학력제한폐지 움직임에도 불구하고 구직자들의 ‘학벌 스트레스’는 여전한 것으로 나타났다. 다음취업센터와 커리어다음은 구직자 2,051명을 대상으로 ‘입사원서 기재 시 느끼는 차별’에 대해 설문조사를 실시한 결과 ‘출신학교 및 학력란’을 가장 차별적으로 생각한다는 답변이 1,082명(52.8%)으로 제일 많았다고 24일 밝혔다. 극소수 상위권 출신 대학생을 제외하면 대부분 취업준비생들은 실제 채용현장에서 공공연하게 학력차별이 이뤄지는 것으로 인

식하고 있었다. 이화여대 경제학과 졸업예정인 안모씨(23.여)는 “하반기 들어 대기업 7군데에 지원했지만 서류전형에서 통과된 적이 없다”며 “모 기업은 특정 상위권 대학 출신 외에는 아예 뽑지 않는 것으로 다들 알고 있을 정도”라고 푸념했다(경향신문, 2004-10-25).

○ “채용 때 대학별 등급 매기지 말라 했는데…”인권위, 약속어긴 코리아리크루트 조사

기업들이 사원을 채용할 때 입사 지원자의 출신 대학별로 등급을 매기고 점수를 준 사실이 확인돼 국가인권위원회가 사례 검토와 조사를 벌이고 있다. 인권위는 27일 채용관련 전문업체인 코리아리크루트(주)가 지난 2월 “앞으로 자의로 또는 합리적인 이유나 근거없이 ‘대학별 등급가중치’를 사용하지 않겠다”고 통보해 왔으나, 현재까지도 대학별 등급가중치를 내부적으로 사용하고 있는 것으로 나타났다고 밝혔다. 인권위 관계자는 “지난해 1월 한 공기업의 채용 관련 차별에 대한 진정사건을 조사할 때 대학별로 등급을 매겨 점수를 준 서류를 발견했다”며 “이 공기업은 코리아리크루트에서 만든 대학 등급별 분류를 사용했다”고 말했다. 코리아리크루트는 4년제 대학들을 1·2·3등급, 2년제 대학을 4등급으로 분류했고, 공기업은 이를 토대로 1등급 대학에 20점, 2등급 17점, 3등급 14점, 4등급 12점을 준 것으로 조사됐다(한겨레, 2005-03-28).

○ “학력 철폐” 14개 공기업 상반기 채용, 그림의 떡

《본보 취재진은 올해 3월 6일 동시전형으로 신입사원을 공개 채용한 17개 공기업 가운데 학력 제한을 없앤 14개 기업의 인사팀 담당자에게 전화를 걸어 일일이 확인했다. 놀랍게도 14개 공기업에서 고졸 이하 합격자는 사무직과 기술직을 통틀어 단 한 명도 없었다.》

학력 제한 철폐는 ‘그림의 떡’

고졸 이하 구직자들에게 학력 제한 철폐는 ‘그림의 떡’이나 마찬가지다.

지원 자격만 생긴 것일 뿐 취업의 문이 넓어진 것은 아니기 때문이다. 올해 부터 학력을 제한하지 않은 한국서부발전은 총지원자 4,100명 가운데 고졸 이하 지원자가 95명이었으나 한 명도 합격하지 못했다. 한국전력과 한국도로공사는 각각 6명과 10명이 지원했으나 모두 떨어졌다. 대한광업진흥공사와 한국공항공사는 고졸 이하의 학력을 가진 지원자가 아예 없었다. 한국공항공사 측은 “시험 쳐봐야 되겠느냐는 판단으로 응시를 안 한 것 같다.”고 해석했다.

왜 안 뽑나

공기업 쪽에서는 “실력이 안 되기 때문”이라고 이유를 설명한다. 공기업 입사는 대개 서류전형-필기시험-면접 순으로 진행된다. 서류전형에서 적게는 뽑을 인원의 5배수에서 많게는 60배수까지 추려내 필기시험을 치르게 한다. 서류전형 통과기준은 회사마다 차이가 있다. 영어 능력의 기준인 토익(TOEIC) 점수는 기본이 700점 이상이지만 700점대 점수로는 명함도 못 내민다. 고졸 이하 구직자들은 설령 1차 서류전형을 넘어선다 해도 까다로운 필기와 면접에서 모두 탈락한다. 한 공기업 인사 담당자는 “(고졸 구직자의 입사는) 한마디로 불가능하다.”고 잘라 말했다(동아일보, 2005-07-08).

○ 인권위 “우린 예외야.”

국가기관과 공기업 등에 학력차별 시정을 권고해온 국가인권위원회가 정작 별정직 직원을 뽑으면서 응시자격에 학력제한을 둔 것으로 드러났다. 인권위가 부산·광주 지역사무소 개설을 앞두고 지난달 발표한 ‘별정직 공무원 채용공고’에 따르면, 인권위는 4~9급에 해당하는 지역사무소 소장과 직원을 채용하면서 4급은 최소 4년제 대졸 이상, 7급은 전문대 이상, 8~9급은 고졸 이상으로 자격조건을 제한했다. 논란이 일자 인권위는 10일 중앙인사위원회와의 협의를 거쳐 향후 직원 채용 시부터 학력제한을 철폐하기로 했다(한국일보, 2005-07-11).

○ 지방대 출신…공공기관 ‘의무고용’ 나몰라라

공공기관들의 절반 이상이 장애인이나 국가유공자, 지방대출신 등에 대한 의무고용(또는 권장고용)비율을 준수하지 않고 있는 것으로 나타났다. 기획예산처는 지난 4~5월 관계부처 합동으로 지배구조 우선대상기관으로 선정된 94개 공공기관들의 정부권장정책 이행실적을 점검한 결과 이같이 조사됐다고 7일 밝혔다. 신입사원을 채용할 때 지방대학출신을 50% 이상 뽑지 않은 기관은 한국방송광고공사, 예금보험공사, 산업기술시험원 등 30개기관에 달해 전체(91개기관 대상)의 59.6%로 분석됐다.

■ 정부권장정책 이행하지 않은 공공기관들

▲ 지방대 출신 채용 미흡(저조) - 한국방송광고공사, 산업기술시험원, 교통안전공단, 대한주택보증 등 49개(문화일보, 2006-07-07).

○ 일부 대기업 “열린 채용” 말로만

‘열린 채용’이 일반화하고 있지만 일부 대기업은 여전히 신입사원 채용 과정에서 특정 대학 출신 할당량을 정해놓거나 지방대 출신의 지원을 원천적으로 막고 있는 것으로 드러났다. 4일 세계일보가 입수한 대기업 계열의 A증권회사 ‘2007 하반기 대졸 신입사원 채용 계획(안)’에 따르면 A사는 하반기 신입사원 16명을 뽑기로 하고, 이 중 서울대 연세대 고려대 서강대 성균관대 등 서울 소재 5개 대학에서 1~2명씩 모두 7명의 학교별 채용인원을 할당해 놓았다. 금융권 B사는 자사 인터넷 홈페이지를 통해 입사지원서를 작성할 때 출신 학교 이름을 직접 써넣지 않고 검색창에서 검색할 수 있는 대학 이름을 클릭하도록 해 놓았다. 하지만 검색창에서 일부 지방대 명단이 검색되지 않아 이 대학 출신들은 아예 원서조차 제출을 할 수 없도록 만들어 놓았다.

A사의 경우 총 11번의 캠퍼스 리쿠르팅 일정을 모두 서울에 잡았고, 연세대와 고려대에 2번씩을 배정했다. 유력 대기업의 계열사인 D사는 고려대에서 열린 리쿠르팅에 참석한 학생들 중 몇 명을 지목해 남으라고 한 뒤 “원서만 넣으면 서류는 그냥 통과시켜 준다.”고 귀띔했다. 취업포털 ‘커리어’가 지난

4월 올해 캠퍼스 리크루팅을 진행하거나 계획 중인 주요 기업 25개사를 대상으로 조사한 결과, 한 기업당 방문하는 대학은 평균 9.7개로 이들이 방문하는 대학은 총 38개에 불과했으며 72%가 서울 소재 대학이었다(세계일보, 2007-11-05).

4. 학력제한철폐 부정적 효과

언론기사 중 일부는 학력제한철폐의 부정적 효과를 살펴보고 있다. 사회적으로 대체로 타당하고 합리적이라는 공감대가 형성되어 있는 방향성에도 불구하고 학력제한철폐제도 도입과 실제 운용과정에서는 부정적 효과가 나타나고 있다는 분석이다.

첫째, 가장 대표적인 것으로는 “열린 채용의 역설”이다. 이에 대해서는 신문기사 제목으로 나타난 “학력제한 없었더니 고졸 더 외면 당해”가 잘 보여주고 있다. 이에 대해서는 “열린 채용의 역설”이란 용어가 등장할 정도로 뚜렷하게 나타나고 있다. 올바른 방향성과 좋은 의도에도 불구하고 실제 결과로는 보호하고자 했던 저학력자가 오히려 피해를 보고 있는 사례이다. 학력제한철폐의 가장 심각한 부정적 효과이며 숫자로도 가장 많은 부정적인 효과이다.

둘째, 그밖에 다양한 부작용 사례들이 있다. 이는 제도시행과정에서 나타나는 여러 부작용 사례 또는 제도시행상 나타난 운용오류 사례들이다. 이는 열린채용의 역설처럼 많은 부문에서 동시에 나타나고 있지는 않고 사안별로, 부분적으로 나타나고 있다. 따라서 이에 대해서는 일률적으로 접근할 수 없고 해당 사안별로 따로따로 접근할 필요가 있다.

가. 열린 채용의 역설

학력제한철폐 제도가 갖는 긍정성에도 불구하고 실제 운용과정에서는 오히려 부정적 효과가 있다는 분석도 있다. 가장 대표적인 것이 “열린 채용의 역

설”이다. “열린 채용의 역설”은 학력제한철폐제도 도입이후 나타난 현상을 보여주는 시사용어이다. 제도도입 이후 사회적으로 통용되는 새로운 용어가 나타났다는 것은 그만큼 부작용이 널리 나타났다는 것을 보여준다.

그 내용을 잘 보여주는 신문기사 제목으로 “학력 제한 없었더니 고졸 더 외면 당해”가 있다. 열린채용 또는 학력제한철폐는 저학력자에게 혜택을 주고자 도입한 것인데 오히려 효과가 그 반대로 나타나고 있는 것이다. 학력 나이 출신을 배제하고 실력만 있으면 누구에게나 동등한 기회를 주고자 열린 채용 제도를 도입하였으나 실제로는 능력을 따지다 보니 저학력자들은 배제되고 대졸, 석사, 박사, 경력사원들이 우선시되는 것으로 나타나고 있다.

앞에서 살펴본 선행연구 전병유, 이상일(2003)에서도 고졸 일자리가 전문대졸 중심으로 대체될 가능성이 높아지고 것으로 분석한 바 있다. 이미 이런 추세가 나타나고 있는 상황이기 때문에 고졸자가 전문대졸, 대졸자로 대체되는 것으로 오로지 열린 채용의 역설만으로 설명할 수는 없을 것이다. 그러나 신문기사에서 지적한 바와 같이 일부 영향은 미쳤다고 볼 수 있을 것이다.

열린 채용의 역설은 학력차별 시정을 위해서는 적극적 조치, 즉 차별집단에 대한 “차별적 우대”제도를 도입할 필요성을 시사하고 있다.

<표 5-13> 열린 채용의 역설 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|-----------------------|--|
| “학력철폐”로 전문대 출신이 피해 | 열린 채용의 역설로 저학력자 피해 사례 적극적 조치 필요성 시사 |
| 공기업채용 학력철폐 ‘역효과’ | |
| 학력 제한 없었더니 고졸 더 외면 당해 | |

○ “학력철폐”로 전문대 출신이 피해

지난해 학력 제한을 없앤 인천국제공항공사는 입사경쟁률이 지난해 93 대 1에서 309 대 1로 꺾충 뛰었고 대한주택공사도 28.5 대 1로 지난해(15 대

1)보다 2배 가까이 높았다. 학력제한철폐로 피해를 보는 지원자도 생겼다. 한국 중부발전은 지난해까지 전문대생과 4년제 대학생을 따로 뽑았지만 올해 구분 없이 같이 시험을 치르는 바람에 합격자 62명 전원이 4년제 대학생이다. 인위적인 학력제한철폐로 전문대 출신이 피해를 본 셈(동아일보, 2005-07-08).

○ 공기업채용 학력철폐 ‘역효과’

공기업들의 채용 기준 철폐가 예상치 못한 ‘역효과’를 내자 아예 채용기준을 국민공모로 새로 만들겠다는 움직임이 일고 있다. 지역난방공사는 2004년 채용부터 학력제한을 없애고 지난해에는 연령제한도 철폐해 일정 수준(4년제 대졸에 해당하는 6급급의 경우 토익 700점, 토플 203점, TEPS 602점 이상)의 영어성적 취득자와 자격증 소지자를 대상으로 신입사원을 선발했다. 하지만 우수한 업무능력을 발휘할 수 있는 인재가 영어성적이 낮다는 이유로 응시 기회를 갖지 못하고 고학력자의 하향지원으로 저학력자가 본의 아닌 피해를 보는 등의 문제가 발생해 이를 개선하기로 했다. 실제 공사가 지난해 모집한 6급을(기존 전문대졸) 기술직 29명은 대부분 4년제 대졸자나 석사 출신이었다. 공사 관계자는 “학력철폐 취지는 저학력자라도 능력만 있으면 누구에게나 응시 기회를 주자는 것이었는데 오히려 저학력자들의 취업 기회를 막고 말았다”고 말했다(서울신문, 2006-02-10).

○ 학력 제한 없었더니 고졸 더 외면 당해 … 은행 ‘열린 채용의 역설’

외환은행 인사팀의 김은성 차장은 요즘 곤혹스럽다. 다양한 신입행원을 채용하기 위해 도입한 ‘열린 채용’이 정반대 결과를 낳고 있기 때문이다. 외환은행은 2005년 은행들 중 처음으로 열린 채용 제도를 도입했다. 학력이 떨어지는 지원자에게 입사 문턱을 낮춰 다양성을 확보하기 위해서였다. 첫째 뽑은 직원은 모두 80명. 이때만 해도 1만 1,000명의 지원자 중 1,435명이 고졸 학력 소지자였다. 외환은행은 고졸자, 박사학위 소지자, 전업 주부 등 다양한 출신을 골고루 뽑았다.

하지만 시간이 흐를수록 당초 의도와는 달리 엉뚱한 현상이 나타났다. 외환은행 신입사원 가운데 고학력, 고연령자의 비중이 높아진 것이다. 취업난으로 고학력자들이 대거 몰리면서 빚어진 현상이다. 6월 외환은행 신입사원 공채 때 고졸 지원자는 668명으로 푹 떨어졌고, 석·박사 학위 소지자만 600명이 넘었다. 결국 외환은행은 신입행원 123명을 모두 대졸 이상(8명은 석·박사 학위 소지자)으로 채웠다. 김 차장은 “열린 채용에 따라 능력만 따지다 보니 저학력자의 입사 문이 상대적으로 좁아졌다”고 설명했다.

올해 열린 채용을 도입한 우리은행도 걱정이 태산이다. 신입행원 지원자 가운데 석·박사 학위 소지자가 채용 인원(200명)의 네 배가 넘는 850명, 외국 대학 출신자도 320명이나 된다. 그만큼 고졸 지원자의 입사 문턱이 높아진 것이다. 기업은행도 상황은 마찬가지다. 6월 열린 채용을 통해 뽑은 신입행원 180명이 모두 대졸 이상으로 채워졌다. 기업은행은 11일 원서 접수를 마감한 하반기 공채에도 석·박사 학위 소지자가 모집 인원(200명)의 5.5배인 1,117명이나 몰려 골치를 썩고 있다. 은행 창구직은 열린 채용 방식 때문에 저학력자의 입사 문이 좁아진 대표적 직종이다. 몇 년 전만 해도 단순 입출금을 담당하는 은행 창구직은 대부분이 고졸자였다. 하지만 올 들어 은행 창구 신입직원은 90% 이상이 대졸자로 물갈이됐다.

8월 우리은행 창구직 직원 모집(250명)에는 지원자 1만 2,566명 대부분이 대졸자였고, 석·박사 학위 소지자만 210명이 몰렸다. 은행 측은 학력 과잉을 우려하면서도 당초 약속대로 열린 채용 방식을 적용했다. 그 결과 새로 뽑은 창구 직원 가운데 고졸자 비중은 5%에 그쳤다(중앙일보, 2007-10-18).

나. 부작용 사례

학력제한철폐제도 시행과정에 일부 부작용이 나타나는 사례도 있다. 부작용은 제도 시행에 따른 예상치 못한 부작용, 또는 예상을 했더라도 긍정적 효과가 더 크기 때문에 감수할 필요가 있는 부작용 등 각각 사례가 다를 수 있다.

이들 부작용에 대해서는 사안별로 각각 달리 접근할 필요가 있다. 첫째, 열린채용제도 채택에 따라 다양한 경력을 가진 지원자가 대거 취업원서를 내는 바람에 입사경쟁률이 높아지는 것은 평등한 기회보장이란 긍정적 효과가 더 크기 때문에 감내해야 할 부작용이라고 볼 수 있다. 둘째, 예를 들면 영어성적에 대한 의존도가 높아지는 부작용은 채용기준과 제도를 다양하게 바꾸어 가면서 해결책을 찾아야 할 문제이다. 셋째, 제도운용과정에서 융통성 있게 접근할 필요가 있음을 보여주는 사례도 있다.

<표 5-14> 부작용 사례 관련 주요 기사

| 주요 사례 | 의미 또는 시사점 |
|--|-------------------------------------|
| 학력제한철폐·나이규정 완화·복수지원증가 재학생까지 몰려 최고 '350대 1', 이상 과열 | 취업기회 보장에 따른 일부 부작용 그러나 감수할 필요 있음 |
| 영어 성적에 대한 의존도 커져 | 다양한 채용 기법 개발 필요성 시사 |
| 평등지상주의에 갇힌 인권위 | 직무특성에 따른 예외인정 등 융통성 있는 운용 필요 |

○ 학력제한철폐·나이규정 완화·복수지원증가

삼성·현대 등 주요그룹 경쟁률 10대1 넘어/해태·고합은 40대1 불꽃경쟁/인문계열, 경쟁률 자연계 3배

주요 그룹의 올 하반기 신입사원 입사경쟁률이 윤곽을 드러냈다. 올해는 전반적인 입사경쟁률이 예년보다 높아 경쟁이 자못 치열할 전망이다. 그러나 올해는 주요그룹들이 취업시험에서 필기시험을 폐지하는 등 채용방식을 크게 바꾼데다 이에 불안을 느낀 예비취업자들이 「일단 지원부터 하고 보자」는 생각으로 여러 곳에 중복 지원한 경우가 많다는 점을 감안할 필요가 있다. 실제로 취업정보업체인 리크루트사가 최근 대학졸업반 학생 3백 54명을 대상으로 입시지원성향을 조사한 결과, 4~5개 기업에 원서를 제출했거나 제출할 계획이라고 말한 응답자는 모두 1백90명(54%), 5개 이상은 87명(25%)에 달했다. 형식적인 경쟁률은 매우 높지만 실질 경쟁률은 이보

다 높지 않다는 것을 보여주는 예다(세계일보, 1995-11-22).

○ 17개 공기업의 ‘공채 실험’- 재학생까지 몰려 최고 ‘350대 1’

17개 공기업들이 올해 봄 채용부터 학력 및 나이 제한을 철폐하면서 지원자가 대거 몰리는 등 이상과열 현상이 빚어지고 있다. 6일 일제히 실시되는 이번 전형에는 경쟁률이 300 대 1을 넘는 곳이 있는가 하면 20세를 갓 넘긴 대학 2, 3학년 학생이나 석박사 학위 이상의 고학력자들도 대거 몰렸다.

▽양극화 되는 지원자 학력=대한주택공사 등 일부 공기업이 연령 제한을 폐지했으며 대부분의 공기업이 기술 전문직을 제외하고는 학력 제한을 두지 않자 지원자가 크게 양분되는 현상을 보였다. 특히 주택관리공단의 경우 경쟁률이 350 대 1을 넘는 등 공기업 평균 경쟁률이 100 대 1을 넘겼다. 전문직 및 고학력자들의 지원도 많아 한국전력공사의 경우 공인회계사 79명, 세무사 17명, 박사 17명 등 137명의 고급 인력이 지원했다. 308 대 1의 경쟁률을 보인 인천국제공항공사에도 토익 만점자 10여 명을 비롯해 동시통역사 100여 명, 변호사와 회계사 등도 40여 명이 지원했다. 대학 2, 3학년 학생들의 지원도 크게 늘었다. 군 제대 후 1년 동안 공기업 시험 준비를 해 왔다는 서울시립대 3학년 김모(26) 씨는 “솔직히 합격만 된다면 대학 졸업장이 별 의미 없는 것 아니냐.”며 “고졸자나 대졸자나 호봉에서도 큰 차이가 없어 차라리 일찍 취업하는 것이 낫다고 생각했다.”고 말했다. 그러나 학력제한폐지가 실제로 학력파괴 현상을 가져올지는 미지수다(동아일보, 2005-03-03).

○ 토공 “열린 채용 3년”...영어 성적에 대한 의존도 커져

신입사원 채용 과정에서 학력과 나이, 성별, 출신지 등 개인 신상정보를 따지지 않는 ‘열린 채용’이 지방대생과 여성의 취업 기회를 크게 확대시킨 것으로 나타났다. 하지만 ‘명문대’ 출신의 취업 점유율이 높아지고 토익 등 영어 성적에 대한 의존도가 지나치게 커지는 부작용도 있어 개선돼야 할 것으로 지적됐

다. 이같은 사실은 본지가 2003년부터 ‘열린 채용’을 도입해 실시하고 있는 한국토지공사와 공동으로 2002년 이후 토지공사 신입사원 660명의 인사자료를 분석한 결과 확인됐다.

또한 1차 서류전형에서 대학 성적 등을 고려하지 않고 어학성적과 자격 사항만을 반영하다 보니 실무능력이 뛰어나더라도 어학능력이 뒤떨어져 필기시험조차 치르지 못하는 점도 문제점으로 파악됐다. 특히 전문자격증에 가산점을 주는 일부 채용분야는 회계사, 법무사, 기술사 등이 다른 지원자의 입사 기회를 원천봉쇄해 버리는 사례도 나타났다(세계일보, 2006-02-15).

○ ‘평등지상주의’에 갇힌 인권위

- * 전문가 공직 채용때도 학력제한철폐 권고-“식약청 등 특수성 무시 지나친 적용” 비판

국가인권위원회가 전문 지식이 필요한 분야의 공무원을 특별채용 때도 학력을 제한하지 말라고 권고, 이상적인 평등논리를 적용하는 게 아니냐는 지적이 일고 있다. 인권위는 7일 식품의약품안전청이 특별채용하는 식품위생직에 지원하려다 자격제한에 걸린 박모(32세)씨가 “응시자격을 석사학위 이상의 소지자로 제한하는 것은 학력에 의한 차별”이라며 낸 진정에 대해 학력만으로 응시자격을 제한하는 것은 평등권 침해라고 밝혔다. 인권위는 이에 따라 식약청장과 중앙인사위원회위원장에게 개정을 권고했다.

인권위 관계자는 “식약청과 달리 국민고충처리위원회 등 6개 국가기관은 전문가를 특별채용할 때 자격증소지자, 학위소지자 등으로 복수의 응시자격을 두고 응시자가 선택할 수 있도록 하고 있다”며 “우수한 전문가를 뽑는 특별채용 본래 목적을 봐도 학력만으로 응시를 제한하는 것은 공무담임권을 제한하는 행위”라고 말했다. 하지만 국민건강을 위해 의·약학을 전문적으로 담당하는 식약청 업무의 특수성을 고려할 때 일률적으로 학력 제한을 없애라는 인권위의 권고는 ‘기계적인 평등’ 논리에 치우친 결과라는 지적이다(한국일보, 2007-03-08).

5. 기사분석에서 나타난 주요 특징과 시사점

가. 기사분석에서 나타난 주요 특징

학력제한철폐제도 도입 과정과 도입에 따른 긍정적 효과, 효과 없음, 부정적 효과를 살펴본 신문기사 분석에서 나타난 주요한 특징은 다음과 같다.

첫째, 신문기사에서는 학력제한철폐제도 도입 취지나 방향성에 대해서 대체로 긍정적이다. 이는 불합리한 학력제한을 철폐해야 한다는 사회적 당위성으로나 우수인재를 선발하는데 학력이란 기준이 그만큼 절대적인가에 대한 합리적 근거 등을 살펴볼 때 당연한 결과라고 볼 수 있다. 정치, 경제, 사회적인 다양한 제도 도입과정에서 찬반 논란이 많은 것에 견주어 본다면 학력제한철폐제도 도입 자체에 대해서는 적어도 사회적으로 폭넓은 공감대가 형성되어 있다고 볼 수 있고 이의 반영이 신문 기사를 통해 나타난 것으로 보인다. 신문에서는 사실을 전달하는 기사 또는 해설 기사를 통해서 간접적으로 학력제한철폐제도의 긍정성을 지적하는데서 한 걸음 더 나아가 사설을 통해 적극적으로 제도 도입과 확산 필요성을 제기하고 있다.

살펴본 기사 중 학력제한철폐효과를 살펴본 기사 숫자는 총 50개이다. 이를 세분화하면 긍정적 효과를 살펴본 기사 27개(54%), 효과 없음을 지적한 기사 16개(32%), 부정적 효과를 지적한 기사 7개(14%)이다. 효과가 뚜렷하게 나뉘어지는 긍정적 효과와 부정적 효과를 놓고 본다면 긍정적 효과를 다룬 기사가 부정적 효과를 다룬 기사의 약 4배에 달한다.

기사가 다루고 있는 내용을 볼 때, 또한 그 기사 숫자를 볼 때 학력제한철폐에 대한 신문기사, 여론의 동향이 대체로 긍정적임을 알 수 있다.

<표 5-15> 효과 관련 기사 분류

| | 효과관련 기사 수 | | 구성 비율 |
|---------------|-----------|---------------|-------|
| | 총 50개 기사 | 학력제한철폐 긍정적 효과 | |
| 학력제한철폐 효과 없음 | | 16 | 32% |
| 학력제한철폐 부정적 효과 | | 7 | 14% |

둘째, 학력제한철폐제도 도입 이후 효과를 살펴볼 때 신문기사에서 특히 주목하는 부정적 효과는 “열린 채용의 역설”이다. 신문기사는 긍정적 효과에 대해 서술함과 동시에 효과가 없거나 심지어는 부정적 효과를 보이고 있는 문제에 대해 균형적으로 접근하고 있다. 제도 도입 자체가 긍정적이라고 해서 도입 이후 효과가 모두 긍정적으로 나타날 수는 없다는 점에서 이는 균형적인 접근이라고 할 수 있다. 언론에서 특히 주목하는 부정적 효과는 “열린 채용의 역설”인데 이는 실제 운용과정에서 나타난 최대 문제점을 반영한 것으로 보인다. 또한 신문기사에서는 형식적으로 제도도입을 해놓고 실제 운용을 제대로 하지 않고 있기 때문에 효과가 나타나지 않는 문제점도 함께 지적하고 있다. 기사 수를 놓고 볼 때 효과 없음을 살펴본 기사 16개 중 좀 더 세분화한다면 실제시행이 미흡함을 지적한 기사가 11개로 대부분을 차지하고 있다. 이는 학력제한철폐의 방향성이 옳다는 것을 전제로 하고 더 적극적인 시행을 촉구하는 것이라고 볼 수 있다.

셋째, 신문기사에서는 공공부문에 더 주목하고 있다. 구체적으로는 제도 도입 이후 효과분석 사례나 제도 운용상 문제점을 다룰 경우 공기업을 대상으로 하는 경우가 많다. 이는 정부정책에 따라 공기업에 학력제한철폐가 먼저 도입된 데 따른 효과와 함께 공기업(공공부문)이 갖고 있는 사회적 책임을 고려한 것이라고 보인다. 공공부문은 그 특성상 민간부문에 견주어 더 많은 사회적 책임을 묻고 있는 일반적 접근이 여기에서도 반영된 것으로 보인다. 같은 맥락에서 신문에서는 사실을 전달하는 기사 또는 해설 기사를 통해 정부가 적극적으로 나설 것을 다양한 형태로 주문하고 있다. 이는 모범사용자로서 공공부문의 선도적 조치가 필요함을 제기하는 것이며

동시에 학력제한철폐제도가 실제 효과를 거두려면 적극적 조치가 필요하다는 제안으로 보인다. 사설과 의견을 제외한 총 72개 기사 중 공공/민간분류가 의미 있는 기사 수는 49개이다. 나머지는 공공과 민간부문을 동시에 다루고 있는 일반적인 내용이다. 공공/민간분류가 의미있는 기사 중에서 공공부문을 다룬 기사는 30개, 민간부문을 다룬 기사는 19개로 상대적으로 공공부문에 대한 관심이 더 많음을 알 수 있다. 기업 중 공공부문이 차지하고 있는 실제 비중을 고려한다면 공공부문에 대한 관심은 실제 차지하는 비중 이상으로 높다고 볼 수 있다.

<표 5-16> 공공/민간부문 분석 기사 분류

| | | 기사 수 |
|----------|-------------|------|
| 총 72개 기사 | 공공/민간분류 어려움 | 23 |
| | 공공부문 | 30 |
| | 민간부문 | 19 |

넷째, 신문기사에서는 학력제한철폐제도가 다양한 분야에서 다양한 형태로 운용되고 있음을 소개하면서 높은 관심을 보이고 있다. 공공-민간부문, 다양한 산업-업종에서 학력제한철폐제도가 도입되고 있고 그 구체적인 방법도 다양하게 나타나고 있음을 소개하고 있고 또한 학력제한철폐에 따른 효과에 대해서도 많은 사례를 소개하고 있다. 이는 학력제한철폐제도가 다양한 분야에서 다양한 형태로 운용되고 있는데 대한 여론의 높은 관심의 반영이라고 볼 수 있다.

나. 주요 시사점

학력제한철폐제도 도입과 그 효과를 살펴본 신문기사에 나타난 내용들로부터 도출할 수 있는 주요한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 학력제한철폐는 그 방향성과 취지를 계속해서 살려나갈 필요가 있

다. 신문기사는 학력제한철폐제도 도입단계, 시행단계, 일정 정도 정착단계에 들어서고 있는 현 시점까지 이 문제에 대해 높은 관심을 갖고 있고 또한 그 방향성과 취지에 대해서도 긍정적으로 평가하고 있다. 이는 불합리한 학력제한을 철폐할 필요가 있다는 데 대해 사회적으로 대체로 공감대가 형성되어 있는 것의 연장이라고 볼 수 있다. 따라서 앞으로도 합리적 근거가 없는 신입사원 선발 시 학력제한을 철폐하는 방향성과 취지는 지속적으로 살려나갈 필요가 있다.

둘째, 학력제한철폐제도 시행과정에서 나타난 문제점, 즉 효과가 없거나 부정적인 효과가 나타나고 있는 데 대해서는 수정보완 조치가 필요하다. 실제 효과가 없거나 심지어 부정적 효과가 나타나고 있는 문제점으로 인해 제도 자체의 긍정성까지 훼손될 수는 없다. 특히 기사에서 주목하고 있는 열린 채용의 역설에 대한 치유방안이 필요하다. 또한 형식상 학력제한철폐제도 도입을 해놓고 실제 운용과정에서는 무력화시키는 행태에 대해서는 사회적 감시를 통해 그 실효성을 확보할 방안을 찾아야 할 것이다. 언론에서 이에 대해 주목하는 것 자체가 사회적 감시와 비판이라고 볼 수 있다. 이에 더하여 취업시장에서 노동력 공급자인 대학(학생회) 또는 시민사회단체를 통한 감시와 비판도 필요할 것이다. 공공부문에서는 제도 도입, 시행, 결과에 따른 수정보완까지 일관되게 제도 도입 실효성을 확보할 수 있도록 정부가 경영평가 등을 통해 감독할 필요가 있다.

셋째, 정부(공공부문)의 선도적 역할, 특히 적극적 조치 도입이 필요하다. 학력제한철폐제도 도입 단계부터 공공부문이 한 역할은 상당하다. 이후 지속적인 제도 보완과 정착을 위해서는 정부(공공부문)의 역할이 여전히 중요하다. 특히 초기 제도 도입과 확산은 일정 정도 성과가 있다는 것을 전제로 하고 이제는 시행과정에서 나타난 부작용이나 미흡한 점을 수정보완하는 단계이므로 제도의 실효성을 거두기 위한 적극적 조치로 나가야 할 것이다. 적극적 조치는 성격상 민간부문에 먼저 도입을 강제하기는 어려우므로 공공부문에서 선도적으로 시행하면서 그 효과가 뚜렷할 경우 자연스럽게

게 확산되거나 아니면 사회적 정당성이 인정된다면 민간부문에도 도입을 권장할 수 있을 것이다.

넷째, 학력제한철폐 취지와 방향성을 반영한 다양한 채용방법을 개발할 필요가 있다. 올바른 취지와 사회적 공감대에도 불구하고 효과가 없거나 심지어 부작용이 나타난다면 원래 취지마저 훼손될 우려가 있다. 실행과정에서 나타난 문제점을 수정보완하기 위한 조치로서 학력기준 이외 채용기준을 개발¹²⁾하고, 다양한 채용방법을 개발하여 다양한 경력과 재능 소유자가 채용될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 예를 들면 이미 신문기사를 통해 소개된 방법으로 무자료면접의 성과에 대해 고찰하고 이를 활용하는 방안도 있을 수 있다. 또한 전문 지식이 필요한 분야의 공무원을 특별채용 때도 학력을 제한하지 말라는 권고와 같은 획일적인 기준에 대한 재고찰 등 제도 정교화를 통해 운용상 융통성을 가져갈 필요가 있다.

총괄적으로 볼 때 신입사원 선발 시 학력제한철폐제도에 대해서 신문기사에서는 대체로 긍정적으로, 발전시켜야 할 제도로 보고 있다. 현재 시점에서 문제는 이를 실효성 있는 합리적인 정교한 제도로 정착시켜 가는 것이다. 이 과정에서는 사회 모든 분야, 주체의 노력이 필요하겠지만 모범사용자로서 사회적 책임을 더 많이 져야 하는 정부(공공부문)의 적극적인 조치 도입과 시행이 필요하다.

12) 이는 성격상 사회적으로 용인되는 기준이 되어야 할 것이다. 따라서 그 채용기준개발과 관련해서는 정부 또는 정부산하기관의 적극적인 노력이 필요하다고 보인다. 이에 대해서는 이후 정책적 시사점에 다시 살펴본다.

진숙경

제4절 사례연구와 관계자 인터뷰

1. 민간, 공공기업(기관) 사례연구

신입사원 선발 시 학력차별문제, 학력제한철폐제도는 민간부문, 공공부문 모두 나타나고 있었다. 이 연구에서는 이를 고려하여 공공부문, 민간부문 모두를 연구에 포함하였다.

그런데 공공부문과 민간부문 사이에는 일정한 차이가 있을 수 있기 때문에 이 연구에서는 공기업과 민간기업을 각각 선정하여 사례연구를 실시하였다.

가. 민간기업

1) A기업

A기업은 섬유산업의 기업으로 전체 종업원이 3,000여명에 이르는 적지 않은 기업이다. 이 기업에서 처음으로 신입사원 채용 시 학력제한을 철폐하게 된 것은 2007년 즈음으로 그룹 차원의 다른 기업에서 전체적으로 이 제도를 도입함에 따라 자연스럽게 받아들여지게 된 것이다.

자기 기업만의 독자적인 정책으로 이 제도를 실시한 것은 아니어서 실제 이를 통해 우수한 인재를 확보하는 등의 실질적인 효과에 대한 기대보다는 학력이나 학벌에 대한 차별 없이 평등한 기회를 부여하는 기업의 이미지를 제고시킬 수 있을 것이라는 간접적 효과에 대한 기대가 더 컸던 것으로 보인다. 그래서 대외적으로는 지원자에 대한 학력제한을 없애기는 하였으나

실제 이 제도의 도입 이후 신입사원의 채용 기준이나 제도 등에 있어서 변화는 별로 없는 것으로 보인다. 서류 작성 시에도 최종학력과 출신 대학 등을 쓰도록 되어 있어 아무래도 심사 과정에서 이에 대한 선입견이 작용할 가능성이 있다는 것이다.

실제 운용상에 있어서 큰 변화는 없다고 하더라도 “신입채용 시 학력 제한을 두지 않는 기업”이라는 기업에 대한 사회적 호감도는 제고된 측면이 있다. 이런 면에서 볼 때 학력제한철폐를 통해 애초에 기대했던 ‘기업 이미지 개선’이라는 목적은 어느 정도 이루어졌다고 보고, 앞으로도 현재의 제도를 꾸준히 유지할 계획이라고 밝혔다.

2) B은행

은행업을 하고 있는 B은행은 종업원이 1만여 명에 이르는 중대형 기업이다. B은행에서 신입사원채용 시 학력제한을 철폐한 것은 2006년도이다. 이 제도를 도입하게 된 계기는 다른 은행에서 이 제도를 도입하여 자극이 된 측면도 있으나 좀 더 직접적인 계기는 “능력 중심으로 인력을 선발하고자 하는 경영진의 결정”에 따른 것이라고 할 수 있다.

따라서 학력제한철폐를 통해 다양한 우수 인재를 확보하고자 한 것이 B은행의 이 제도 도입의 목적이었다. 그러나 B은행에서도 응시제한 자격에서 학력으로 인한 제한이 없어졌을 뿐이지 실제 선발 과정에서 중요한 평가요소에는 여전히 포함되어 있다고 한다. 물론 학력제한이 없어진 만큼 이를 대신하여 점수를 만회할 수 있는 기회 자체는 주어져 있다고 볼 수 있다. 하지만 학력이 신입사원을 채용하는데 결정적인 역할을 하지 않도록 하고자 하는 이 제도의 취지에 부합하는 신입사원 채용 기준이나 제도를 마련하고 있다고 보기는 어렵다.

이에 실제 제도 도입으로 인해 기업에서 얻은 긍정적인 효과는 능력이 뛰어난 인재 등용의 증가보다는 간접적 영향이라고 할 수 있는 “기업에 대

한 사회적 호감도가 상승한 것”이라고 B은행 관계자는 밝혔다.

실제 제도 도입으로 인한 부정적 효과도 없지 않은데 “이전의 기준에서는 지원조차 하지 못하던 사람들이 요행을 바라고 지원하는 경우도 적지 않아 선발 채용의 실무 부담이 크게 증가하였다”는 것이다.

그러나 실제 이 제도 도입 이후 선발된 신입사원의 경우 기존의 신입사원들과는 좀 다른 특성을 가진다고 한다. 이 제도 이전에는 좋은 대학의 우수 성적자들이 취업에 유리했고 실제 이들이 많이 뽑혔던 것에 비해 이 제도 이후에는 학내 동아리 등 조직활동이나 봉사활동 경험이나 업무에 대한 사회 경험 등 다양한 경험을 두루 갖춘 지원자들을 선발하는 경향이 확실히 증가하였다고 한다.

B은행 관계자는 이 제도의 앞으로의 효용성을 높이기 위해 정부 차원의 정책적 뒷받침이 필요한가라는 질문에 대해 “과도한 개입으로 인한 정책보다는 기업 자율성에 맡겨두는 것이 더 바람직하다”고 주문했다.

3) C기업

국내 주요 그룹 중 하나에 소속되어 있는 C기업은 2004년에 설립된 종업원 330명의 신생기업이다. C기업이 신입사원 채용 시 학력제한을 철폐한 것은 기업이 만들어지던 초기부터였다. 그룹 차원에서 학력제한철폐가 동시에 도입되었기 때문에 그 계열사의 성격을 가진 C기업도 자연스럽게 처음부터 학력제한을 두지 않았던 것이다.

이 제도 도입을 통해 기업에서 기대했던 효과는 ‘다양한 우수 인재를 확보’하고자 하는 것이는데, 실제 능력이 뛰어난 인재를 등용에 긍정적인 효과가 있었던 것으로 평가되고 있다.

“우리 회사가 직원을 채용하는 방식은 그룹사 차원에서 일괄 채용하여 배치하는 경우가 있고, 또 우리 회사 자체적으로 매장직을 고용하는 경우가 있다. 매장직 근무자를 선발하기 위해서는 지원자들에게 일단 인터넷상

에서 원서 기재하고 이후 면접을 실시한다. 원서를 기재하는 과정에 물론 학력을 쓰도록 되어 있으나 학력이 실제 당락에는 큰 영향을 미치지 않는다. 면접 시 참고용 정도로 활용되고 있다. 오히려 같은 직종에 대한 경험이 있을 경우 학력보다는 더 높은 점수를 받고 있다. 말 그대로 학력은 참고사항일 뿐이다.”(C기업 인사 담당자)

이 제도의 도입으로 사회 경험이 풍부한 사람이 상대적으로 유리해져서 신입사원 모집임에도 불구하고 매장 업무 등 서비스직종의 경력을 가진 사람들이 많이 선발되고 있다고 한다.

그러나 학력제한을 철폐한 것이 긍정적으로만 작용하고 있는 것은 아니라고 한다. 실제 제도 도입으로 인한 부정적 효과에 대해서는 “하향지원으로 저학력자 업무에 고학력자 지원이 증가”하는 문제점이 나타나고 있다는 것이다.

그럼에도 불구하고 기업에서 필요로 하는 직무에 적합한 사람을 뽑기 위해 평등한 기회 부여한다는 측면에서 긍정적인 효과가 있기 때문에 향후 C기업은 이 제도를 꾸준히 유지해나갈 계획이라고 밝혔다.

한편, 이 제도의 활성화를 위해 어떤 정책적 뒷받침이 필요한가에 대한 질문에 대해 C기업 간부는 “기회는 동등하게 주어져야 하지만 그 결과까지 국가가 개입하는 것은 별로 바람직하지 않다.”며 “예를 들어 우리 회사는 이 사람을 꼭 뽑아야 하는데 (제도 때문에) 만약 할당제 때문에 다른 사람을 뽑아야 하다면 이 또한 역차별이 될 수 있기 때문에 할당제 등의 도입은 바람직하지 않은 거 같다.”고 밝혔다.

4) D기업

정보통신산업 분야에서 사업을 하고 있는 D기업은 2007년 4월 기업 설립 시기부터 신입사원 채용 시 학력제한을 철폐하였다. 전체 종업원 380명 가량의 D기업은 직무상 인터넷과 관련한 일을 하고 있어서 학력보다는 능

력 중심의 기업 문화가 정착되어 있는 편이라고 한다. 즉 D기업의 기업문화와 신입직원 채용 시 학력제한철폐제도가 적합성을 가진 것이었다고 볼 수 있는 것이다.

D기업 신입사원 지원 원서에도 최종학력란과 출신 대학을 쓰는 란이 존재한다. 하지만 D기업에서도 이는 단지 “서류에 있을 뿐 참고용이지 당락 결정짓는 요인은 아니다”고 한다. 이 제도 도입으로 D기업에서는 능력이 뛰어난 인재 등용이 증가하였다고 믿고 있다.

그러나 제도 도입에 따라 애초에 기대했던 효과가 아주 크게 나타났다고 보기는 어렵다는 평가다. 더욱이 좋은 취지에도 불구하고 실제 선발과정에서는 기존의 신입사원 채용 시 학력제한을 하고 있는 기업의 선발과정과 큰 차이가 없었기 때문에 애초에 기대했던 효과만큼의 성과를 내고 있지는 못하다는 것이다. 이로 인해 이 제도의 영향을 받은 신입사원들이 다른 원칙으로 선발된 사원들과 별개의 특징을 가지고 있다고 보기는 어렵다고 밝혔다.

그래도 D기업은 이 제도를 지속적으로 시행해 나갈 계획이다. 향후 현재보다 더 큰 긍정적 효과가 기대되어서라기보다는 “현재의 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없어서”이다.

그런데 D기업의 관계자는 “우리 기업의 경우는 학력 무관함이라고 밝혀도 솔직히 결국은 대졸 이상자들이 찾아오는 것이 현실이다.”고 인터뷰 말미에 털어놓았다. IT업체로서 최첨단 인터넷을 운영하는 업무 성격상 “인터넷 사용이 익숙하지 않은 저학력자는 아예 지원을 하지 않는다.”는 것이다. 실제 이 기업에 신입사원 공고에 응하는 지원자의 거의 100%는 대졸이라고 한다. 선발 기준에서 학력을 제시하지 않는다고 하더라도 직무 성격이 이미 학력제한을 전제하고 있다고 해석해 볼 수 있을 것이다.

5) E기업

에너지산업 관련 업체인 E기업은 전체 직원 2,000여 명 정도의 중견기업이다. 이 회사에서 신입사원 채용 시 학력제한철폐제도를 도입한 것은 2007년경이다. E기업이 학력제한철폐제도를 도입하게 된 것은 “전문적인 업무 역량을 갖춘 사원을 뽑기 위해 학력보다는 기존의 경험이나 업무 경력 등이 더 중요해졌기 때문”이라고 한다.

제도 도입과 함께 기업이 기대했던 효과는 ‘다양한 우수 인재 확보’에 있었으나 실제 제도 도입으로 인해 기업에서 얻은 긍정적 효과는 ‘조직 내 능력 중심주의의 중요성이 강조’된 것이라고 한다.

E기업이 학력제한을 철폐하기는 했으나 실제 신입사원 채용 기준이나 과정이 변한 것은 아니었다. 서류상에서는 여전히 최종학력란과 출신 대학을 밝히는 란이 존재하였다. 하지만 인사 담당자들은 “면접 평가 시 참고로만 활용될 뿐”이라고 강조했다.

그런데 학력제한철폐 이후 생각지도 못했던 부정적인 효과가 나타나기도 하였는데, 이는 기존의 학력이 중요한 선발 기준이 되어 채용된 내부 직원들과 새로운 기준으로 선발된 신규 직원들 간의 보이지 않는 벽이 생겨난 것이다.

“기존의 내부 인력들이 (학력제한철폐에 대해) 부정적인 생각을 하는 거 같다. 본인은 이 정도 학력과 성적이 됐기 때문에 (E기업에) 들어온 건데, 학력 제한이 없어지면서 지금은 거기에 못 미치는 수준의 사람들이 들어오고 있는 거 아니냐는 식의 불만들이 제기되는 거 같다.”(E기업 인사팀 관계자)

학력제한철폐 이후 확실히 다양한 학교 출신자들이 입사하고 있다고 한다. 기존에는 우수대학 중심으로 입사자가 많았는데, 학력이 아닌 경력이나 전문성을 위주로 하다 보니 해외에서 공부한 사람이 지원하는 등 신입 사

원들의 출신 대학은 다양해졌다는 것이다. 하지만 여전히 경력이나 전문성 평가에서 비슷한 조건의 신입사원 응시자가 있을 경우는 좋은 대학 출신자를 선발한다고 한다.

E기업의 경우 학력제한철폐제도는 기대했던 효과가 잘 이루어졌다고 보기도 어렵고 그렇다고 부정적인 효과가 많다고 얘기하기도 어려운 아직은 과도기라 할 수 있을 것이다. E기업은 향후 갈수록 학력제한철폐로 인한 긍정적인 효과가 커질 것이라 기대하며 이 제도를 지속적으로 시행할 계획인 것으로 알려졌다.

6) F기업

2007년 8월 설립된 F기업은 국내유통전문업체와 영국계 기업의 합작회사로서, 설립 초기부터 신입사원 채용 시 학력제한철폐제도를 도입하였다. F기업이 이 제도를 도입하게 된 직접적인 계기는 모기업이라 할 수 있는 국내유통전문업체의 인사방침이 학력제한을 두고 있지 않았고 다양한 우수 인재를 확보하기 위해서는 능력/성과 중심의 인사제도를 갖추어야 한다는 경영진의 의지가 반영된 것이라 할 수 있다.

그러나 실제 신입사원 채용 기준이나 제도에 있어서 특별한 변화가 있는 것은 아니다. 여전히 서류상으로는 최종학력과 출신 대학을 기재하는 란이 존재한다. 하지만 회사에서는 면접 대상자를 파악하기 위한 참고용으로 활용될 뿐이지 당락의 핵심적인 근거가 되지는 않는다고 밝혔다. 오히려 최근 면접 심사에서 더 중심이 되는 능력은 컴퓨터 사용능력이나 대인관계, 위기관리 능력 등인데, 부서마다의 특징에 따라 필요로 하는 역량이 달라 때에 따라 강조되는 기준이 변경된다고 한다.

“면접과정에서 학력은 별로 고려하지 않고 있기는 한데, 솔직히 많이 배운 사람일수록 대화를 해보면 전문적인 용어를 좀 더 많이 사용하거나 우

리 회사나 업계에 대한 이해도가 커서 아무래도 면접과정에서 그런 사람이 눈에 띄는 게 사실이다.”

이 제도 도입으로 기업에서 얻은 긍정적인 효과는 조직 내 능력중심주의의 중요성이 강조되는 시그널로서 작용하였다는 것이라고 한다. 하지만 눈에 보이지 않는 내부 불만들이 존재하기도 한다. 특히 고학력자들의 경우는 상대적으로 역차별을 당하고 있지 않는가에 대한 불안감이 없지 않은데, 그렇다고 하더라도 “능력/성과중심주의”에 대한 전반적인 방향에는 동의하고 있기 때문에 가시적으로 불만을 표현하고 있지는 않다고 한다.

그런데 학력제한철폐 후 선발된 신입사원들은 갈수록 외국계 대학 출신자들이 증가하는 추세를 보이는 특징이 있다. F기업은 앞으로 이 제도를 지속적으로 시행할 계획이나, 향후 이 제도로 인한 긍정적인 효과가 기대되기 때문이라기보다는 “이 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없어서”이기 때문이라고 한다.

7) 기타 민간기업

민간기업 중 건설이나 생산직종, 또는 근로조건이 좋지 않은 중소기업의 경우는 학력제한 없이 직원을 모집, 선발하고 있었다. 일부 특정 기술이나 자격증을 요하는 업종의 경우 특히 학력보다는 기술과 경력을 더 중시하는 풍토였다.

그러나 안정적인 대기업이나 사무직종의 경우 신입사원 모집 시 학력제한이 없다고 하더라도 지원자들 스스로 높은 벽을 예상하고 아예 시도조차 하지 않은 경우가 많은 것으로 나타났다.

가. 공공기업

1) G기업

시장형 공기업으로 송변전, 배전사업과 관련 업무를 주업무로 하고 있는 G기업이 신입사원 채용 시 학력제한철폐제도를 도입한 시기는 2004년 상반기이다. G기업이 이 제도를 도입하게 된 계기는 우선적으로는 정부의 지침으로 대부분 공공부문에서 이 제도 도입을 하고 있었던 것이 직접적인 계기가 되었으나, 이와 함께 능력, 성과 중심 제도로 변화하려는 경영진의 의지 또한 감안된 것이라 할 수 있다.

G기업이 이 제도의 도입을 통해 기대했던 효과는 무엇보다 ‘다양한 우수 인재 확보’에 있었으나, 실제 제도 도입으로 인해 기업에서 얻은 긍정적 효과는 학력제한철폐에 따른 기업에 대한 사회적 호감도가 상승하였다는 것이다.

G기업은 보통 상하반기에 각각 한 번씩 신입사원을 뽑고 있는데, 경쟁률이 평균 5, 60 대 1이라고 한다. G기업의 높은 입사 경쟁률은 비단 학력제한철폐가 원인이었다고 보기는 어려운데, ‘좋은 일자리(decent job)’으로 알려진 G기업 입사 경쟁률은 이 제도가 도입되기 이전에도 비슷한 수준이었다고 한다.

<표 5-17> G기업 연도별 신규채용인원 및 1인당 보수, 근속연수 현황

(단위: 명, 천 원, 년)

| 연도 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 신규채용인원 | 1,305 | 545 | 549 | 1,159 | 472 |
| 1인당 평균보수액 (결산기준) | 52,824 | 57,453 | 59,221 | 64,429 | 68,267 |
| 평균근속연수 | 16.9 | 17.3 | 17.0 | 16.7 | 17.0 |

자료: G기업 제공한 자료 재구성.

그런데 학력제한철폐 이후 생각지 못했던 부정적 효과가 나타나기도 하였다. <표 5-17>에서 볼 수 있듯이 G기업은 고용안정적인 공기업인데다가 근로조건 또한 좋아 취업 준비생들에게는 선망의 기업인 관계로 이전에는 고졸이나 전문대졸 등 저학력자 업무로 알려진 직무에 고학력자들이 하향지원하고 있어 결국 ‘능력’을 기준으로 삼는다고 하더라도 고학력자들의 선발이 훨씬 더 확대되었다는 것이다.

“G기업은 노동조건이 좋은 편이기 때문에 신입사원을 뽑으려고 하면 아주 많은 사람들이 응시하고 한번 들어오면 특별한 사정이 없는 이상 중도에 그만두는 사람이 드물다. 이런 상황에서 고졸자에게 취업시점에서 제도적으로 아무런 불이익이 없다고 하더라도 현실적으로 고졸자에게 자리가 돌아가는 일은 드물다. 전문대졸업자 역시 마찬가지이다. 대졸자 내부 경쟁만도 몇 십 대 일이기 때문에 아무리 제도적으로 공정하게 경쟁을 한다고 해도 고졸자나 전문대졸업자가 그 많은 대졸자보다 우수한 성적으로 내기는 어렵다.”(인사 담당자 인터뷰)

학력제한을 철폐한 2004년 이전에는 고졸자와 대졸자 직무를 구분하여 별도의 선발과정을 거쳤다고 한다. 이때만 해도 G기업 내 일부 직무는 고졸자나 전문대졸자의 몫으로 돌아갔으나 오히려 학력제한철폐 이후에는 대졸자 간의 경쟁 격화와 학력 인플레이션의 심화, 공기업에 대한 선호 등 갖가지 이유로 심각한 하향지원이 이뤄져 최근에는 고졸이나 전문대졸 신입사원을 찾아보기 어렵다고 한다. 학력제한철폐가 고졸자나 전문대졸자들

에게 지원 기회를 확대하고자 하는 기대로 도입된 제도였는데, 현실의 결과는 이들의 일자리를 대졸자들이 채우는 양상으로 나타나게 된 것이다.

학력제한철폐 이후 신입사원 채용 기준 및 제도는 1차 서류전형에는 큰 변화가 없고 2차에는 Blind 면접(무자료 면접)¹³⁾을 도입하였으나 이 또한 고학력자들에게 유리한 조건이었다고 할 수 있다. G기업의 일반직 신입 공채 지원자격요건과 절차를 구체적으로 살펴보면, 1차는 서류전형, 2차는 필기시험, 3차는 논술, 면접, 인성검사를 실시하고 있다. 1차 서류전형에서는 외국어 배점 100점, 국가기술자격증 30점으로 상위 3개만 인정한다. 2차 전형은 직무능력종합평가로 전공필기시험 100점과 적성검사 100점으로 평가한다. 3차 전형은 논술 100점과 면접 150점이고 인성검사는 적부만 판정한다. 최종전형은 신원조회와 신체검사인데 역시 적부만 판정한다. 사무직은 학력제한이 없고 기술직은 해당분야 전공자 또는 기사 이상 자격증보유자로 자격 기준이 존재한다. 연령제한은 없고 병역은 군필 또는 면제자이어야 하고 외국어와 관련해서는 TOEIC 기준으로 사무직은 750점, 기술직은 600점 이상이어야 한다. 이러한 기준에서 볼 때 고졸자나 전문대졸업자가 1차에서 형식상으로는 아무런 불이익을 받지 않는다. 하지만 현실적으로는 외국어 성적에서 대졸자들과 차이가 나타나는 경우가 많다고 한다. 2차 전공필기시험이나 3차 논술시험 등도 대졸자에게 유리하게 작용할 소지가 크다고 하겠다.

이와 관련해 G기업의 관계자는 실제 제도 도입을 기대했던 효과는 별로 실행되지 않았다고 평가하며, 제도 도입으로 기대했던 효과가 없었던 이유는 “취지는 좋았으나 실제 선발과정에서는 이런 취지를 잘 살릴 수 있는 선발기준이나 제도의 변화가 거의 없었다.”고 분석했다. 따라서 이 제도 도입 후 선발된 신입사원이나 이전에 선발된 신입사원 간의 다른 특성은 별

13) Blind면접이란 면접자가 응시자의 학력, 성적, 출신지 등의 개인 정보를 전혀 갖지 않은, 무자료 상태에서 다양한 질문을 통해 응시자의 인성, 적성, 태도, 사회봉사활동 참여 등을 객관적으로 평가하는 방식이다.

로 찾아볼 수 없다는 것이고, 오히려 눈에 띄게 고학력자들 신입사원이 증가하였다는 점이 특징이라면 특징이라는 것이다.

향후 G기업은 이 제도를 지속적으로 시행할 계획이나 긍정적 효과에 대한 기대가 있어서라기보다는 정부 지침도 있고, 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없어서 때문이라고 한다.

한편 G기업은 2001년부터 지방인재채용목표제를 두어 지방대 출신자들의 취업 가능성을 좀 더 넓혀 놓고 있어 주목할 만하다. 이 제도는 1차 서류전형과 2차 필기시험에서 지방대 졸업자가 60%에 미달하면 해당기준 또는 성적에 가까운 응시자를 더 뽑아서 60%를 채우는 방식이다. 하지만 3차에서는 특별한 혜택을 부여하지는 않는다고 한다. 실제 신입사원의 출신대학 지역을 분류해 보면 지방대졸자들이 목표치인 60~62%에 달해 지방인재채용목표제 도입 목적을 달성하고 있다고 보여진다. 그러나 이 제도 도입 이전에도 지방대졸자의 비율은 비슷한 수치를 보인 것으로 알려지고 있다. 지방에서 근무하는 대부분 기업에서 처음에는 학력이나 성적 위주로 수도권 출신자들을 많이 선발하였으나 이들 스스로 지방근무를 견디지 못하고 순환을 원하거나 이직 경우가 다수 발생하여 지방 근무자를 선정하는데 있어서는 그 지역 출신이나 지방대 출신자들을 선호하는 성향이 일반적으로 나타나고 있다고 할 수 있다. 다시 말해서 학력 간 격차를 줄이기 위한 제도를 도입하는데 있어서도 시장 원칙을 완전히 무시한 방향으로 제도가 마련되었을 때에는 기업들의 회피 현상으로 현실적으로 큰 효과를 보기 어려우나 시장 원칙을 위배하지 않는 선에서 이를 보충하는 방향으로 제도가 마련될 경우 시장 자체에만 맡겨두었을 때보다 더 큰 효과를 볼 수 있을 것이라는 점을 엿볼 수 있다.

2) H기업

H기업이 신입사원 채용 시 학력제한철폐 제도를 도입한 시기는 2006년 이고, 이 제도를 도입하게 된 직접적인 계기는 정부의 지침 때문이었다. 기업 내부의 자발적인 의지로 인한 제도 도입이기보다는 정부 지침에 의해 제도가 도입되었기 때문에 이 제도 도입을 통해서 기대했던 효과 또한 이전과는 확연히 다른 우수 인재 확보에 초점이 맞춰지지 않았고, 오히려 학력제한 없이 취업 희망자에게 평등한 기회를 부여하는 기업의 이미지를 제고하고자 하는 것이었다. 결과적으로 실제 제도 도입으로 인해 기업에 대한 사회적 호감도가 상승하였다고 볼 수 있기 때문에 기대했던 긍정적 효과를 얻을 수 있었던 것으로 평가할 수 있을 것이다.

대부분의 기업들이 채용 공고 모집에서는 학력제한을 없앴다고 하더라도 실제 서류 작성 시에는 선발 기준 등에 있어서 큰 변화를 두지 않았던 것과는 달리, H기업은 학력제한철폐 이후 신입사원 채용 시 서류에 최종학력을 쓰는 란을 없앴다. 1차 서류전형에서조차 학력과 관계 없이 선발할 수 있는 Blind 전형을 실시한 것이다. 그러다보니 새로운 선발 기준이 필요하게 되었고, 학력을 대신해서 선발 기준의 주요 자리를 차지하게 된 것은 '영어 성적'이었다. 이전에 비해 선발 기준에 있어서 영어 성적 의존도가 급상승하였다고 할 수 있다.

결과적으로 학력제한을 철폐하고 선발 기준을 변경했음에도 불구하고 H기업이 이 제도 도입 후 선발된 신입사원과 이전에 선발된 신입사원 간에는 별다른 특징은 없다고 한다.

H기업의 경우, 학력이나 학교 성적 위주의 선발을 벗어나고자 하는 노력은 제도적으로는 학력제한철폐로 나타났으나 이후 뚜렷한 대안을 찾지 못하고 '영어 성적'이라는 유사한 대안에 안주한 측면이 있다고 하겠다.

3) 기업

전체 직원 3,000여명의 중견업체로서 은행업에 종사하고 있는 I기업은 신입사원 채용 시 학력제한철폐제도를 2008년에 도입하였다. 대부분의 은행업종 내 기업들이 학력제한철폐제도를 도입하고 있고, 공기업으로 정부 지침까지 존재하는 상황에서 I기업이 이 제도를 2008년에 도입했다는 것은 좀 늦은 감이 있다고 할 수 있을 것이다. 정부 지침과 비슷한 업종 내 기업이 이미 이 제도를 실시하고 있었던 것이 주요한 배경이 된 상황에서 I기업이 이 제도를 도입하게 된 직접적인 계기는 능력, 성과 중심주의로 가려는 경영진의 방침이 주요한 원인이 되었다고 한다.

I기업은 이 제도 도입을 통해 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지를 제고하고자 하는 효과를 기대했었으나 결과적으로 기업에서 피부로 느낄 만큼의 큰 변화는 없었던 것으로 평가하였다.

학력제한철폐 이후 I기업의 신입사원 채용 기준 및 제도는 일정 정도 변화를 겪게 되는데, 서류 전형에서 기존에 지원자들의 출신 대학을 중심으로 선발하던 방식을 바꾸게 되었다고 한다. 그렇다면 이들의 주된 채용 기준은 무엇일까? I기업 관계자에 따르면 채용 기준은 “학력을 대신해 영어 성적 의존도가 급상승”하였고, 객관적 지표가 될 수 있는 자격증 비중이 높아졌다고 한다.

“학력을 무관하게 뽑으면서 개인이 갖춘 자격증의 비중이 높아졌는데, 사실 자격증을 따려면 대졸자여야하는 이유로 인해서 실제 학력제한이 더 심해진 측면이 있다.”(기획관리부 관계자 인터뷰)

이 제도 도입으로 인해 기업에 미친 긍정적인 효과는 별로 없었던 것으로 얘기되고 있다. 제도 도입으로 기대했던 효과가 없었던 이유에 대해서는 제도가 가지는 취지는 좋았으나 실제 선발과정에서는 별로 큰 차이가

없었기 때문인 것으로 그 원인을 꼽았다. 제도 자체의 방향은 틀리지 않았기 때문에 앞으로도 지속적으로 이 제도를 시행할 계획이기는 하나 미래에 대한 기대 효과도 크지 않은 것으로 밝혀졌다.

2. 학교 관계자 면담

학력에 따른 차이는 주로 수업연한의 차이에 기인하지만 단지 이에 국한하지 않고 특정교육기관의 졸업·이수 여부까지 포함한다고 볼 수 있다. 수업연한의 차이에 따른 차이는 교육연한의 차이를 말하는데 현재 상태에서 특히 문제가 되는 것은 고등학교졸업자와 대학교졸업자 간 차별이다. 그와 함께 현재 특히 대학학력과 관련하여 명문학벌 출신이 아니어서 받는 차별 이외에 지방대출신으로서 받는 차별이 복합적으로 나타나고 있고 이를 학벌차별에 포함하여 논의할 필요가 있다.

이를 고려하여 이 연구에서는 대학졸업자와 고교졸업자를 비교하기 위해 대학과 고등학교 관계자를 면담하여 실태를 파악한다. 이 경우 고등학교는 실업계 고교를 대상으로 한다. 학벌차별 문제를 살펴보기 위해 대학에서는 수도권 대학과 지방대학, 전문대를 나누어서 선정하였다.

가. 동국대 사례

일반적으로 기업들이 신입사원을 선발하는 데 있어서 학력과 학벌은 매우 중요한 기준이 되어 왔고, 현재도 주요한 기준이 되고 있다. 대학교마다 레벨이 있어서 모든 대학에 대해 순위가 결정되어 있고 대학에 따른 가산점이 부여되어 왔던 것이다. 그 결과 특정 상위 레벨의 대학 출신자들이 조건이 좋은 기업에 다수 진입해 왔다. 이런 기준에서 봤을 때 동국대의 경우는 최상위권 대학이라고 보기는 어렵지만 중상위권 대학 중 하나로 분류되어 왔다.

신입사원 채용 시 학력제한철폐제도 도입으로 최상위권 대학보다는 이들과 경쟁해야 하는 중상위권 대학 출신자들에게 어느 정도 긍정적인 효과가 있었을 것으로 기대되는데 이에 대한 동국대 관계자의 의견을 들어보았다.

“국가 차원에서 제도가 만들어진다는 것은 우리 사회가 나아가야 할 가이드를 제시한 것이라고 인식되는데 그런 의미에서 우리 사회가 향후 학력 제한 없는 능력 중심의 사회로 나아가야 한다는 방향성을 제시했다는 측면에서는 이 제도가 긍정적으로 기여한 측면이 있다고 본다.”(취업 관련 담당자 인터뷰)

사회적 가치의 방향성 제시라는 측면에서 학력, 학벌주의를 타파하고 능력, 성과주의로 가고자 하는 이 제도의 취지는 긍정적인 효과를 가져오고 있으나, 현실적으로 동국대 졸업생들에게 큰 영향을 미치고 있는 것으로 보이지는 않는다. 동국대의 경우는 4년제 대학으로서 학력제한으로 인해 피해를 본 것이 아니라 최상급 대학이나 아니냐를 따지는 학벌주의로 인해 차별 받아왔기 때문에 실제 학력제한철폐제도로 혜택을 받을 수 있는 영역에서 벗어나 있다고 볼 수 있기 때문이다.

“취업에 있어서는 무엇보다 기업의 의지가 중요한 거 같다. 기업들이 처음에는 SKY(서울대, 고려대, 연세대)를 선호했으니 실제 그 대학 출신들을 써봤더니 인성이나 자질 측면에는 별로 안 좋다는 평가가 나온 거 같다. 조건이 좋아서인지 기업에 들어와서는 (더 좋은 직장으로) 나갈 준비를 한다는 것이다. 이런 사례가 늘면서 최근에 기업에서는 최상위 대학보다는 중간 정도 대학 출신자들이 더 좋다고 판단하고 있는 거 같다.”(동국대 취업지원 관계자 인터뷰)

<표 5-18>는 2000년 이후 동국대 졸업자들의 취업률을 보여준다. 일반

적으로 대학 취업률에 가장 큰 영향을 미치는 것은 경제 상황에 따른 기업들의 신입사원 고용 계획이라 할 수 있다. 대학 차원에서는 본교 학생들의 취업을 늘리기 위한 여러 가지 경력 개발이나 성적 관리 등 다양한 지원을 아끼지 않고 있으나 이들을 채용하려는 기업의 채용 규모가 증가하면 대학의 취업률은 증가하게 되는 것이고, 아무리 훌륭한 인재가 준비되어 있다고 하더라도 경제 위기로 기업의 채용 규모가 줄어들게 되면 대학의 취업률이 증가할 수 없다는 것이다.

<표 5-18> 동국대 졸업자 취업 현황

| 졸업년도 | 졸업자 | 진학 | 군입 대 | 취업 불능 | 외국 인 | 취업 대상 | 취업자 | 취업률 |
|-----------------|-------|-----|---------|----------|---------|----------|-------|-------|
| 2000.8월+2001.2월 | 2,913 | 323 | 35 | | | 2,555 | 1,572 | 61.5% |
| 2001.8월+2002.2월 | 2,883 | 345 | 8 | | | 2,530 | 1,466 | 57.9% |
| 2002.8월+2003.2월 | 2,995 | 324 | 18 | | | 2,653 | 1,523 | 57.4% |
| 2003.8월+2004.2월 | 2,867 | 243 | 43 | | | 2,581 | 1,557 | 60.3% |
| 2004.8월+2005.2월 | 2,747 | 278 | 29 | | | 2,440 | 1,458 | 60.3% |
| 2005.8월+2006.2월 | 2,889 | 285 | 11 | 3 | 17 | 2,573 | 1,822 | 70.8% |
| 2006.8월+2007.2월 | 2,814 | 269 | 10 | 3 | 8 | 2,524 | 1,842 | 73.0% |
| 2007.8월+2008.2월 | 2,722 | 208 | 69 | 2 | 8 | 2,435 | 1,742 | 71.5% |
| 2008.8월+2009.2월 | 2,719 | 323 | 10 | 1 | 30 | 2,355 | 1,597 | 67.8% |

자료: 동국대 취업지원센터.

사회 전체적으로 기회를 열어놓아야 한다는 점에서 학력제한철폐제도의 의의는 크다고 할 수 있겠다. 중고등학교 시절에 공부를 잘 못해서 좋은 대학에 못 갔다고 하더라도 다시 맘 잡고 자기 역량을 키울 수 있도록 사회가 기회를 열어 놓아야 하는 것이 중요한 것이다.

“80년대는 어떤 대기업에서 500명의 신입사원을 뽑는다면 원서 500장을 대학별로 차등을 줘서 나누어줬다. 서울의 몇 개 대학만 지원서를 던져주

는 방식으로 일부 대학은 아예 입사 원서 자체를 손에 넣을 수조차 없었다. 기회가 봉쇄된 이런 사회는 안 된다. 그런데 지금도 몇몇 기업에서는 학교에 특정 인원을 추천해 줄 것으로 요구해 오기도 한다. 그러면 추천된 인원이 다 선발되는 것은 아니지만, 서류가 통과되면 가산점이 주어져 우리 학교 졸업생끼리 경쟁으로 해서 1~2명은 선발되기도 한다.”

학교로 추천 요구가 올 경우에는 교내 인터넷을 통해 지원자를 모집하고 객관적인 평가 기준에 근거해 모든 학생들에게 기회를 제공하고 건전한 경쟁으로 통해 추천자를 선정한다고 한다.

그런데 기업은 인재를 통해 경쟁력을 높일 수 있고, 따라서 기업들이 그런 인재를 선발할 수 있도록 길을 열어두는 것은 중요하다고 볼 수 있다. 기업의 입장에서는 학력을 완전히 무시하는 선발 과정을 통해 예외적으로 몇 명의 인재를 얻을 수는 있으나 고비용, 고위험성의 방법이기 때문에 보다 안정적인 기존의 학력 중심의 선발 방법을 선택할 가능성이 커 보인다. 또한 기업마다 필요로 하는 인재를 달라서 제도적으로 당위적인 측면에서 권장할 필요 있으나 이에 대한 강제적인 방침을 가지는 것은 바람직하지 않는 것으로 대학 관계자들은 의견을 제시했다.

나. 창원대 사례

창원대학교는 마산, 창원이라는 산업도시의 국립대로서 지역 대학교육의 중심을 이루고 있다고 할 수 있다. 취업과 관련해서도 인근 다른 지방대들에 비해 매년 좋은 결과를 내놓고 있는 편이다. <표 5-23>에 따르면 2007년 61.9%이던 취업률이 2008년에 72.8%로 급격히 증가하였으며, 2009년에도 73.8%를 기록하는 꾸준히 증가 추세를 보이고 있다.

학교 관계자에 따르면 상대적으로 안정적인 직장이라고 할 수 있는 대기업에 취업한 졸업생 비율은 약 12%이지만, 중견기업에 취업하는 비율이

높아 졸업생들이 찾은 일자리가 불안정한 비정규직인 것만은 아니라고 설명했다. 임금 수준이 평균적으로 연봉 2,400만 원 수준이고, 공과대학 졸업생들은 연봉 2,700만 원 이상의 임금을 받고 있다는 것이다.

<표 5-19> 2007~2009년도 창원대 단대별 취업률 비교 현황

| 단대별 | 2007학년도 | | | | 2008학년도 | | | | 2009학년도 | | | |
|------|---------|-----|------|---------|---------|-------|------|---------|---------|-------|------|---------|
| | 졸업자 | 취업자 | 취업률 | 정규직 취업률 | 졸업자 | 취업자 | 취업률 | 정규직 취업률 | 졸업자 | 취업자 | 취업률 | 정규직 취업률 |
| 인문 | 244 | 153 | 66.5 | 43.0 | 254 | 175 | 72.0 | 39.5 | 227 | 136 | 65.7 | 30.9 |
| 사회과학 | 254 | 121 | 48.4 | 33.2 | 265 | 156 | 60.6 | 33.6 | 251 | 151 | 61.1 | 34.4 |
| 경상 | 281 | 173 | 63.8 | 56.8 | 256 | 181 | 71.9 | 54.9 | 267 | 207 | 79.6 | 56.5 |
| 예술 | 126 | 91 | 79.8 | 29.8 | 122 | 93 | 86.2 | 23.9 | 127 | 97 | 84.4 | 24.4 |
| 자연과학 | 287 | 144 | 58.5 | 39.0 | 321 | 193 | 71.5 | 42.2 | 299 | 182 | 73.1 | 34.9 |
| 공과 | 545 | 281 | 63.1 | 58.9 | 546 | 357 | 78.2 | 65.4 | 510 | 341 | 78.9 | 59.0 |
| 합계 | 1,737 | 968 | 61.9 | 46.8 | 1,764 | 1,162 | 72.8 | 46.9 | 1,681 | 1,114 | 73.8 | 44.1 |

자료: 창원대 종합인력개발원.

대학생들의 취업을 돕는 일선에서 일하면서 기업들이 학력 제한을 철폐한 것을 어느 정도나 직접적으로 느끼고 있는가에 대해 창원대 관계자는 “많이 느낀다.”고 답했다. “지금은 삼성 등 대기업에서 인적 검사를 통과하면 학력은 더 이상 묻지를 않는다.”는 것. 따라서 창원대생들의 경우 학력이 원인이 되어 취업이 안 된다고보다는 기업에서 원하는 인재로서 자격을 갖추지 못하였기 때문인 것으로 받아들이고 이에 걸맞는 인재로 키우기 위해 학교 차원에서는 노력을 기울이고 있다는 것이다.

“건실한 조선업체인 STX에 올해만 해도 창원대생 38명이 합격했다. 진해나 창원 등 지방을 중심으로 사업하고 있는 업체들로부터 나오는 얘기로는 부산대나 서울대와 경합해서도 (우리 학생들의) 질이 안 떨어진다고 한다.”(창원대 취업센터 담당자)

창원대 정도의 지역 내 중심대학의 경우는 우수한 학생들이 집안의 경제

사정 등 조건이 안 좋아서 수도권 지역 대학으로 가지 않고 국립대 특성상 상대적으로 저렴한 등록금 등을 고려하여 지방에서 학교를 다니고 있는 학생들도 많다고 한다. 이에 기업들이 충분히 이들 대학 중에서도 우수한 인력을 채용할 수 있다는 것이다.

“기업 입장에서 보더라도 특정 대학만 대거 뽑아 놓으면 내부에 파벌이 나 생기고 또 주요 대학 출신자들 간에 알력도 생겨 별로 안 좋을 것이다. 오히려 다양한 대학 출신들을 뽑는 것이 기업 문화에 더 이롭다는 것을 많은 기업들이 실제 느끼고 있는 거 같다.”(창원대 취업센터 담당자)

이런 추세이다 보니 학부모들 입장에서도 굳이 돈 많이 들여서 서울 인근 지역으로 자녀들을 입학시켜야 할 필요성을 절실히 느끼지는 않는 거 같다고 학교 관계자는 분석했다. 특히 중화학 공업이 발달되어 다른 지역에 비해 취업이 용이할 수 있다는 창원지역의 특성상 창원 거주자들 이외에 주변 지역에서 창원대를 선호하는 편이라 지역 중심대학으로서의 역할을 수행하고 있다고 하겠다.

“업체 입장에서 창원대 출신자들이 가지는 가장 큰 장점은 이 지역에 연고가 있어서 소위 쉽게 도망을 안 간다는 것이다. 기업이 신입사원 한 명 교육시키는 데는 적지 않은 돈이 들어간다. 작게는 3천여만 원에서 많게는 억대 이상의 투자를 해서 교육을 실시하였는데 교육 이후 기업을 그만두거나 다른 지역으로 간다면 손실이 아닐 수 없는 것이다. 그런데 창원 출신 취업자들은 기업에서 쫓아낼 때까지는 자신의 천직으로 생각하고 기업을 위해 일한다. 심지어 창원대생들을 대상으로 선호도 조사를 해 본 결과 해외로 가서 직업을 얻는 것에도 별로 관심이 없는 것으로 나타났다.”(창원대 취업센터 담당자)

수도권과 거리가 먼 지방을 기반으로 사업하고 있는 기업의 입장에서는

수도권 지역 차원에서 일괄적으로 채용하는 신입사원들보다는 지역 차원에서 지역 연고자를 중심으로 채용한 신입사원의 경우 조직에 대한 충성도도 더 높고 이직률이 낮은 장점을 가진다는 것이다.

<표 5-20>는 2008년과 2009년 국립대학의 취업률 순위를 보여주고 있다. 창원대는 2008년 취업률지수 60.30으로 전체 국립대 중 3위를 했고, 2009년에는 취업률 지수 58.55로 특수대학이라 할 수 있는 한국해양대학교에 이어 2위를 차지하였다. 종합대학으로서는 실질적인 1위라고 할 수 있다.

<표 5-20> 국립대 취업률 순위

| 순위 | 2008년 취업률 | | | 대 학 명 | 졸업자수 | 2009년취업률 | | | 순위 |
|----|-----------|------|--------|-------|-------|----------|------|--------|----|
| | 전 체 | 정규직 | 취업률 지수 | | | 전 체 | 정규직 | 취업률 지수 | |
| 1 | 73.3 | 66.9 | 70.10 | 한국해양대 | 1,311 | 75.2 | 64.7 | 69.95 | 1 |
| 3 | 72.8 | 47.8 | 60.30 | 창원대학교 | 1,681 | 73.6 | 43.5 | 58.55 | 2 |
| 7 | 62.3 | 51.2 | 56.75 | 부경대학교 | 3,264 | 68.6 | 44.7 | 56.65 | 3 |
| 15 | 63.7 | 35.7 | 49.70 | 순천대학교 | 1,733 | 79.0 | 31.3 | 55.15 | 4 |
| 4 | 64.4 | 54.6 | 59.50 | 부산대학교 | 4,081 | 62.9 | 46.7 | 54.80 | 5 |
| 2 | 80.0 | 46.1 | 63.05 | 군산대학교 | 1,618 | 72.6 | 35.4 | 54.00 | 6 |
| 5 | 63.5 | 53.6 | 58.55 | 경북대학교 | 4,183 | 60.4 | 46.9 | 53.65 | 7 |
| 8 | 60.2 | 53.0 | 56.60 | 서울대학교 | 3,937 | 58.7 | 48.0 | 53.35 | 8 |
| 14 | 60.3 | 39.4 | 49.85 | 강원대학교 | 2,980 | 71.9 | 34.6 | 53.25 | 9 |
| 6 | 73.4 | 40.6 | 57.00 | 공주대학교 | 3,266 | 69.6 | 34.8 | 52.20 | 10 |
| 12 | 61.0 | 40.1 | 50.55 | 경상대학교 | 3,281 | 67.2 | 34.8 | 51.00 | 11 |
| 9 | 71.4 | 37.8 | 54.60 | 목포대학교 | 1,652 | 71.3 | 29.4 | 50.35 | 12 |
| 17 | 55.5 | 37.4 | 46.45 | 안동대학교 | 1,512 | 61.5 | 36.7 | 49.10 | 13 |
| 11 | 59.7 | 41.8 | 50.75 | 충북대학교 | 3,457 | 62.2 | 33.9 | 48.05 | 14 |
| 13 | 59.1 | 41.6 | 50.35 | 충남대학교 | 4,068 | 60.2 | 34.8 | 47.50 | 15 |
| 18 | 54.3 | 38.2 | 46.25 | 전남대학교 | 3,504 | 58.0 | 34.2 | 46.10 | 16 |
| 10 | 63.8 | 40.4 | 52.10 | 전북대학교 | 3,726 | 61.8 | 29.3 | 45.55 | 17 |
| 16 | 59.7 | 34.6 | 47.15 | 제주대학교 | 2,204 | 57.4 | 25.1 | 41.25 | 18 |

* 취업률 지수(교육과학기술부 평가기준): 0.5×전체취업률 + 0.5×정규직취업률

자료: 창원대 종합인력개발원.

대학생들의 취업을 지원하는 업무를 하는 담당자로서 최근 기업들의 신입사원 지원자에 대한 관심은 학력 그 자체에 대한 것보다는 영어와 실질적으로 실무에 도움이 되는 능력이나 경험 등이 주요한 판단 기준이 되고 있는 거 같다고 판단했다.

“우리 학교의 경우, 취업에 유리할 수 있는 방안을 최대 활용하고 있는데, 동아리 활동을 통해 실무 능력을 키우기도 하고, 학교 차원에서 30억여 원을 투자해서 학생들에 대한 영어회화 교육을 무료로 지원하고 있다. 또한 취업에 필요한 컴퓨터 자격증이나 높은 토익점수 등을 딸 수 있도록 지원을 아끼지 않는다. 향후 공대의 디자인 설계 파트는 대학 내 정보전산원에서 교육을 실시할 수 있도록 할 계획이다.”

일부 지방 지자체에서 그 지방 출신자들에 대한 할당제를 실시하는 등 지역 주민의 고용을 늘리기 위한 정책을 실시하고 있는데 대해, “지방에 사는 사람으로서 고마운 일이지는 않지만, 특정 사람에 대한 할당제보다는 경쟁을 통해 학생들의 경쟁력을 키워나가는 것”이 더 필요하고, 이것이 장기적으로 더 바람직하다고 이 관계자는 밝혔다.

“학력제한철폐로 지방에 있는 학생들에 대한 기회가 확대되면서 우리 학교의 경우 학생들이 자신감이 생긴 거 같다. ‘우리도 되는구나. 선배들도 열심히 하니깐 웬만한데 다 가더라. 우리도 한번 해보자’는 용기를 내게 되었다. 이제는 학생들도 열심히 하면 결과가 좋다는 것을 안다. 웬만한 중견기업도 겁 안내고 도전하고 있다.”

신입사원 채용 시 학력제한철폐가 지방 중심대학인 창원대생들의 취업의 길을 더 넓게 연 것은 아니지만, 기존에는 엄두도 내지 못하던 대기업이나 중견기업에 대한 도전의 길을 열었다는 점에 있어서는 실질적인 효과 이상의 긍정적 효과가 있었던 것으로 평가할 수 있을 것이다.

3) 한국전문대학교육협의회

한국전문대학교육협의회는 “전국전문대학의 운영에 관하여 자율적인 협

조와 연구·조정을 통하여 상호협력하고 중요사항을 정부에 건의, 정책에 반영하게 함으로써 자주성을 제고하고 공공성을 양양하여 전문대학교육의 건전한 발전을 도모”하고자 하는 목적으로 설립되었다. 협의회에는 국립 2개교와 공립 8개교, 136개의 사립대 등 전국의 146개 전문대가 모두 소속되어 있다.

많은 기업들이 신입사원을 선출하는 데 있어 학력제한을 철폐하고 있는 데 대해 협의회는 고위 간부는 “바람직한 정책 방향이기는 하나 아직까지는 전문대생들의 취업의 기회가 확대되고 있다고 보기는 어려운 측면이 있다”고 말했다. 현실은 여전히 고졸, 전문대졸, 정규 4년제 대졸을 구분하여 직원을 모집하는 경우가 많아 학력에 따른 구별은 그대로 잔존해 있다고 보았다.

“우리나라 법에 따르면 전문대는 고등교육에 포함이 된다. 정규 4년제 대학과는 수직적인 관계가 아니라 수평적, 기능적 관계라 할 수 있다. 일반 대학은 이론적 학문적 바탕이 되는 교육을 실시하는 곳이고, 전문대는 직업교육을 기초로 기능적, 복합적 능력을 갖춘 영역으로 구분되어야 하는데 기능보다는 학력으로 우선 평가되는 문제가 있다.”

같은 고등교육을 받았음에도 불구하고 전문대 졸업생이라고 해서 동일한 평가를 기대하기 이전에 평가받을 기회마저 주어지지 않는다는 것은 문제가 있다고 한다. 채용기회에서의 차별뿐 아니라 전문대 졸업생들은 4년제 대졸 졸업생들에 비해 임금이나 승진 등에서 큰 차별을 당하고 있으며 이는 ‘전문대생이라는 꼬리표’로서 사회적 낙인이 되고 있는 실정이라고 한다.

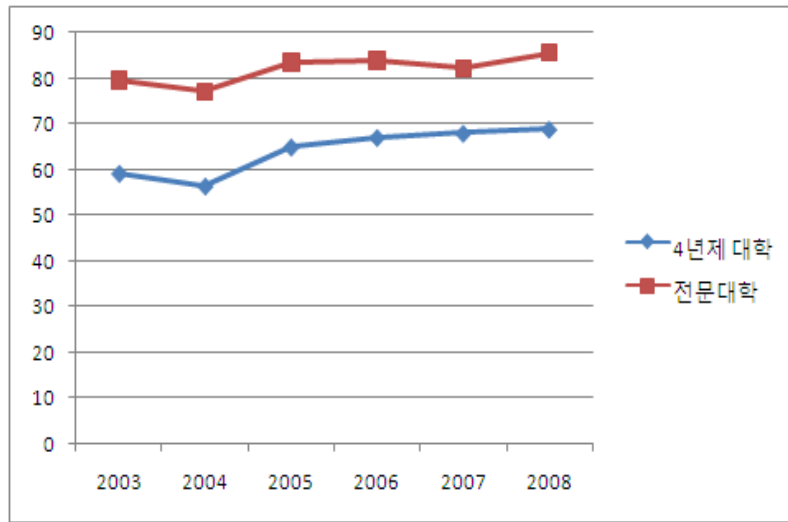
<표 5-21> 전문대학과 4년제 대학 취업률

(단위: %)

| 구분 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4년제 대학 | 59.2 | 56.4 | 65.0 | 67.1 | 68.0 | 68.9 |
| 전문대학 | 79.7 | 77.2 | 83.5 | 83.9 | 82.2 | 85.6 |

자료: 한국전문대학교육협의회

[그림 5-6] 전문대학과 4년제 대학 취업률



자료: 한국전문대학교육협의회

<표 5-21>에서 볼 수 있듯이 전문대 졸업생과 4년제 대학 졸업생의 취업률을 비교해 보았을 때 2008년 현재 기능교육 중심인 전문대학이 85.6%, 4년제 대학이 68.9%로 전문대학의 취업률이 4년제 대학 졸업자에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 실제 힘들고 임금이 높지 않은 중소기업의 직업에 주로 전문대생 종사자가 많다고 한다. 이는 공급측면에서 4년제 대학 졸업생보다 전문대생들의 눈높이가 더 낮고 경제사정이 어려운 학생들이 더 많아 근로조건이 안 좋더라도 빨리 직업을 구해야하는 조건에 놓인 사람이 더 많다는 것이다.

“영국문화권의 나라의 사람들에게 일반대학 졸업생과 전문대 졸업생 간의 임금 격차가 얼마나 큰지 물으면, 그들 나라에서는 돈과 명예라는 섹터 (sector)가 나뉘어져 있다고들 많이 얘기한다. 즉 어렵고 남이 별로 하기 싫어하는 일을 할 경우는 돈을 많이 벌고, 대신에 사회적 명예는 별로 없다

는 것이다. 그런데 우리나라는 하나만 잡으면 돈과 명예가 같이 따라오게 된다. 그러다보니 학력을 더 따지게 되는 것이다.”

일반적으로 고졸, 대졸간의 임금 격차는 많이 얘기되어 왔으나, 전문대생과 대졸 간의 임금 격차는 많이 거론되진 않았다. 그러나 실제 고졸자의 임금을 100이라고 했을 때 전문대생의 임금은 103~4, 대졸자의 임금은 157로, 고졸/전문대졸 간의 임금보다 전문대/대졸 간의 임금 격차가 더 크다. 게다가 전문대생들의 기업 내에서의 미래는 더 어둡다고 한다.

“전문대생들의 경우는 취업을 한 이후에도 문제가 있다. 기업에 들어간 후에는 내부 경쟁이 차별 없이 원활히 이루어져야 한다. 그런데 대부분 전문대생은 꼬리표가 붙어서 승진에서도 보이지 않는 천정이 있다. 실제 대부분 기업에서 전문대생은 대리나 과장까지 밖에 승진을 못한다. 이를 극복해보겠다고 회사에 다니면서 4년제 대학 졸업장을 취득해도 그 결과는 단지 개인적인 만족일 뿐이지 임금이나 승진 등에 전혀 반영이 되지 않는다.”

학력과 학벌을 중시하는 사회 풍토는 단지 신입사원 채용 시 기업의 차별 정책에 한정된 문제는 아니며, 사회 전체의 문제와 맞물려 악순환의 고리는 더욱 심화되고 있어 능력중심 사회로의 전환이 시급한 이유다. 한편으로는 이러한 이유가 학력제한철폐 정책을 강화하기 위한 정부의 노력이 쉽지 않은 근거가 된다고 하겠다.

협의회 관계자는 직업 교육의 필요성이 다변하는 환경하에서 전문대의 수업 연한의 탄력적 운용이 이루어져야 한다고 밝혔다. 산업체가 지식정보화 사회로 전환하면서 직무 직종도 다양해지고 직무 간의 융합이 일어나고 있어, 이러한 산업 기술의 변화에 맞춰 학과에 따라서는 2, 3년 정도의 교육 기간이 필요하기도 하고 어떤 학과는 4년까지 교육연수가 필요한 부분이 있을 수 있어 산업의 트렌드를 반영한 학습 연한의 탄력성이 보장되어야 한다는 것이다.

“2년과 3년 교육연수는 실제 전문대 졸업생으로 똑같은 조건을 부여하

고, 4년을 나와야 다른 평가를 내려준다. 최근 일부 전문대들이 ‘리콜교육’이라는 이름으로 전공심화과정으로 학사과정을 두기도 하는데 과연 산업체에서 이를 정규 4년제 대학의 졸업으로 인정해주느냐가 문제다.”

거꾸로 4년제 대학의 일부 학과는 기존의 전문대에서 담당해 왔던 학과를 잠식하기도 하였다. 간호, 보건, 유아교육, 토목이나 성장 동력 관련 학과 등이 대표적인데, 기존에는 전문대에서 특화된 학과로 존재했으나 직무가 첨단화되면서 난이도가 높아져 학습연수가 더 늘어나고 있는 추세지만, 전문대에서 학습 연수를 늘리는 데는 많은 장애가 존재한다는 것이다. “현장에서 보면 같은 국가자격증을 가지고 졸업을 했는데도 수간호사는 4년제 나온 사람이어야 할 수 있”는 것이 현실이다. 이에 산업 기술 발전에 발맞춰 전문대도 4년으로 학습연수를 늘릴 수 있도록 해야 한다는 것이 협의회 주장이다.¹⁴⁾ 산업 현장의 직무 내용은 변화하고 있는데 학제는 별로 변하지 않고 있다는 것이다.

한편 기업의 경우도 현장 요구에 맞는 인력을 생성하기 위해 장기적인 차원의 학교 교육에 대한 투자 필요성을 고려해 볼 수 있을 것으로 보인다. 실제 산업체에서 요구하는 인재의 교육 내용과 학교 교육 내용이 달라서 기업에서 조직에 맞는 인력으로 재교육하는 데 몇 억 이상의 투자비용이 들어간다고 한다. 그런데 이같은 교육 필요성을 인식한 기업들이 장기적으로 대학의 산학교육 비용으로 투자의 방향을 돌린다면 일회적인 교육비가 아닌 안정적인 인력풀을 형성할 수 있다는 것이다. 실제 일부 기업들의 경우는 일부 대학과 연계하여 기업에서 요구되는 교육 훈련 내용을 중심으로

14) 전문대가 4년 교육연수를 늘릴 수 있도록 허용한다고 하더라도 무조건적으로 모든 과가 4년제로 바뀌는 것은 아닐 것이라고 협의회 관계자는 전망했다. 실제 3년 전부터 전문대 차원에서 심화과정을 두어 교육연수를 늘리는 방안이 도입되어 있으나 정원이 4만 명에 이를에도 불구하고 현재 약 7천 명의 학생들만 선정하여 교육 중이라고 한다. 산업현장에서 필요로 하는 교육 내용이 있기 때문에 이를 무시하여 정원만 늘린다고 해서 졸업 후 취업이 되지 않으면 그 학과는 폐과될 가능성이 높기 때문에 시장에 의해 학과 정원도 자연스럽게 조절될 수 있을 것이라는 주장이다.

대학 교육 커리큘럼에 포함시켜 맞춤형 인력을 키워내고 있다고 한다. 00제철의 경우, SS대학과 ‘주문식 맞춤형 교육’에 대한 협약을 맺어, 대학은 00제철에서 요구하는 교육과정을 받아들여 과목을 신설하였고, 기업체는 졸업생의 취업을 보장함으로써 학교와 기업 모두 ‘윈윈(Win-Win)’하는 결과를 가져온 사례도 있다. 00제철은 특히 전문대 출신이기는 하나 SS대학 출신자들과 일반 4년제 대학 출신자들 간의 기술직종 내에서는 임금이나 승진 등에 있어서 차별을 두지 않아 전문대생들의 지지를 받고 있다. 이같은 사례는 반도체산업이나 전자, 조선업 등 최첨단 기술 도입으로 신기술 교육이 요구되는 산업에서 계속 증가하는 추세이며, 기업의 요구와 대학 교육이 적절히 잘 결합 사례가 할 수 있다.

4) 전문계고 취업관련 상황 개관

전문계 고등학교는 예전 실업계 고등학교를 말한다. 실업계 고등학교는 통상 상업고등학교, 공업고등학교, 농업고등학교로 나누어진다. 그밖에 몇몇 특수분야 실업계 고등학교가 있지만 많지는 않다. 현재 농업고등학교는 농촌인구감소, 산업구조변화로 의미가 크게 떨어지고 있고 현재 연구주제와 관련성은 더욱 떨어진다. 따라서 이 연구에서는 전문계 고등학교 중 상업고등학교와 공업고등학교를 살펴본다. 최근 들어서는 예를 들면 상업고등학교라는 명칭대신 정보통신고등학교라는 이름을 쓰는 등 다양해지고 있다. 그러나 이 연구에서는 필요한 경우 과거 관행대로 상고, 공고라는 표현도 함께 쓴다.

학교단위별로는 규모나 사회적 영향력으로 보아 의미 있는 통계 또는 경향성을 살펴보기 어려우므로 먼저 구체적인 학교별 상황을 알아보기 전에 먼저 전문계고 취업관련 상황을 개관한다. 이를 위해 실업계고등학교 교사들과 면담을 거쳐 상황을 개관했다. 아래는 그 내용이다.

이 내용에 대한 평가는 개별 학교단위 면담이 끝난 후에 총괄하고 여기

에서는 일선 전문계 고등학교에서 느끼고 있는 취업관련 상황에 대한 일반적인 서술을 인용한다.

최근 들어 전문계고 대학진학률이 70%를 넘어서고 있기 때문에 전문계고 설립 취지에서 벗어나고 있다는 문제 제기가 다양하게 이루어지고 있다. 국회 교육과학기술위원회 임해규 의원(한나라당, 부천원미갑)의 자료에 의하면 08년 현재 전문계고 졸업생의 72.9%가 대학에 진학하고 있다. 반면 전문계고 취업률은 08년 현재 19%로 03년의 38.1%의 절반수준이다. 이런 상황에서 전문계고는 더 이상 직업교육기관으로서 정체성을 찾기 힘들다 (임해규 국회의원실 2009년 10월 6일 보도자료).

<표 5-22> 전문계고 졸업생들의 진로 현황

| 연도 | 졸업생 수 | 취업자 수/율(명/%) | 진학자 수/율(명/%) |
|------|---------|---------------|----------------|
| 2003 | 189,510 | 71,212(38.1%) | 109,234(57.6%) |
| 2004 | 182,235 | 60,062(33.0%) | 113,944(62.3%) |
| 2005 | 170,259 | 47,227(27.7%) | 115,164(67.6%) |
| 2006 | 162,600 | 42,151(25.9%) | 111,601(68.6%) |
| 2007 | 158,708 | 32,075(20.0%) | 113,487(71.5%) |
| 2008 | 158,408 | 30,036(19.0%) | 115,407(72.9%) |

자료: 임해규 국회의원실 2009년 10월 6일 보도자료

전체 고졸자 중 대학진학률이 80%를 넘어서고 있는데 전문계고 대학진학율도 70%를 넘어섰기 때문에 큰 차이가 없다. 원래 대학진학을 주요 목표로 하고 있는 일반계고등학교하고 비교할 때에는 조금 낮은 것이 사실이지만 그 비율에서 현저한 차이가 있는 것은 아니다. 더욱이 전문계고 설립 취지를 놓고 본다면 70% 이상이 대학진학을 한다는 것이 정상적이라고 보기는 어렵다. 이와 같이 전문계고등학생들 상당수가 대학진학을 하기 때문에 전문계고등학교도 보충수업(방과후 수업)을 한다. 이런 점에서는 일반

계 고등학교와 차별성이 그다지 보이지 않고 전문계고등학교로서 정체성도 설립목적도 교육목표도 혼선을 겪고 있다.

전문계 고등학교 졸업생중에서 대학진학자 빼고, 가사종사 또는 미취업자 빼고 하다보면 실제 취업을 목표로 하는 학생은 학교마다 조금씩 다르기는 하지만 전체적으로 볼 때 20% 이하이다. 동일계로 취업을 하는가 여부는 전공마다 다르다. 공고는 대체로 비슷하다고 보면 되지만 상고는 아닌 경우가 많다. 따라서 상고같은 경우는 취업률도 낮고 그나마도 동일계 취업이 아닌 경우도 많기 때문에 직업교육기관으로서 위상은 상당히 취약해졌다.

이런 상황에서 전문계고 졸업 후 취업하는 학생들이 어떠한 차별을 받는가를 검토하는 것이 큰 의미가 없을 수 있다. 절대다수가 취업하지 않는다는 점에서 취업 시 학력차별문제가 심각하지 않다는 역설적인 의미이다. 그러나 달리 말하면 원래 전문계고 설립 취지, 학습내용으로 볼 때 취업을 해야 할 졸업생중 70% 이상이 진학한다는 점에서 이들이야말로 학력주의, 학벌주의 최대 피해자라는 것이 현장에서 실제 경험을 하고 있는 교사와 학생들의 생각이다. 현재 전문계고 졸업생 중 취업률이 20%미만이기 때문에 절대 숫자로 보면 많지 않지만 취업시장에서 가장 약한 위치에 있는 사람들이므로 이들에 대한 관심이 필요하다. 현재 이들이 마주치고 있는 가장 큰 문제는 전문계고 졸업자가 갈 곳이 없다는 점이다.

결론적으로 말하자면 학력주의, 학벌주의 최대 피해자가 전문계고 졸업생이다. 전문계 고등학교 교사들은 전문계고 졸업생문제가 해결되면 학력주의, 학벌주의문제는 다 해결되는 것이라고 말한다. “전문계고는 이미 붕괴했다”, “더 이상 떨어질 곳이 없다는 의미에서 이제 바닥을 쳤다”고 할 수 있다는 것이 전문계고등학교 상황에 대한 교사들의 평가이다.

전문계고등학교 취업상황, 대학진학과 관련해서 느끼는 일선 학교교사가 느끼는 주요한 문제 상황 개관은 다음과 같다.

첫째, 가장 큰 문제는 학력 인플레이션(inflation)에 따라 전문대, 대졸자

가 고등학교졸업자 자리를 차지하고 있기 때문에 고등학교 졸업자가 갈 곳이 없다는 것이다. 학력 인플레이션과 그에 따른 하향 취업은 고졸자가 가야 할 자리로 어쩔 수 없이 가는 대졸자는 물론 고졸자까지도 피해자로 만들어 취업을 어렵게 만들고 있다. 물론 피해 정도가 더 큰 것은 취업을 못하는 고졸자이다. 예를 들면 은행창구직원 역할은 고졸자로 충분하는데 대졸자가 대부분 차지하고 있다. 그리고 기업체 단순사무직도 고졸자로 충분한데 역시 대졸자가 하향취업을 하는 바람에 고졸자가 갈 곳이 없다. 필기시험으로 사람을 뽑으니 고졸자가 밀릴 수밖에 없다. 심지어는 기술직조차도 시험으로 뽑으니 실무에 능숙한 고졸자가 능력을 발휘하지 못하고 시험성적에 밀려 취업을 못한다. 이런 문제 때문에 전문계고 졸업자들도 대학진학을 하지 않을 수 없는 상황이다.

둘째, 실업문제, 좀 더 구체적으로 청년실업문제에 대한 대책도 대졸 위주로 되어 있어 고졸자는 소외되고 있다. 정부대책이나 언론에서 상황을 보도할 때 고졸자 실업문제는 아예 안중에도 없다. 고졸자는 불리한 대접을 받는 것이 아니라 아예 대접을 못 받는다고 보는 것이 정확하다. 예를 들면 인턴사원제도 대졸자를 대상으로 한 것이다. 어떤 공기업에서 생산기능직이 필요한데 청년인턴사원을 뽑으라는 압력때문에 별로 필요도 없는 대졸자 인턴사원을 뽑고 정작 필요한 고졸 생산기능직은 뽑지도 못했다는 얘기를 들었다. 이런 상황이니 전문계고 학생들에게 취업, 취업상 불이익, 학력차별철폐 얘기를 한다는 것이 이상할 정도이다.

셋째, 전문계고 졸업생들이 대학을 진학한 후에도 문제는 심각하다. 전문계고 졸업생들이 대학진학을 많이 하기는 하지만 영어와 수학 성적이 나쁘기 때문에 좋은 대학을 가지 못하는 현실이다. 또 일부는 동일계 진학으로 비교적 좋은 대학을 들어가지만 들어가서 성적이 나쁘거나 견디지 못하고 포기하거나 후순위 대학으로 다시 바꾸어 들어가기도 한다. 지방에 있는 2년제 대학들이나 4년제라고 하더라도 후순위로 밀리는 대학들에 들어가는 학생들 상당수가 전문계고 졸업생들인데 정상적인 수업이 이루어지

지 않는 경우가 많다고 들었다. 전문계고 졸업생들이 들어가서 수업 내용을 따라가기 어렵기 때문이다.

넷째, 부분적으로는 해결을 위해서는 전문계고 졸업자에 대해 공공부문에서 할당제 또는 인센티브(incentive) 부여제를 도입한다면 효과가 있을 것이다. 민간부문에 전문계고 졸업자를 우대하라는 얘기는 쉽지 않은 얘기이다. 실업문제가 심각한 상황에서 대졸자도 수두룩한데 고졸자를 먼저 채용하기를 바라기는 어렵다. 그러나 일단 그만큼 전문계고 졸업자가 갈 수 있는 여지가 생기는 것이고 그 다음에는 공공부문이 이런 선도조치를 하면 민간부문도 조금씩 따라서 할 것이다.

다섯째, 이런 문제는 전문계고 졸업자에 대한 학력차별철폐제도로는 해결이 어렵다. 문제가 워낙 광범위하고 심각하기 때문에 어느 제도 하나 둘 가지고 해결될 문제가 아니다. 학력, 학벌과 관련된 문제가 종합적으로 다루어져야 해결이 가능하다. 그러나 이는 말로만 가능하지 실제 실행은 대단히 어려울 것이다. 일선 학교현장에서도 문제가 심각하다는 것은 느끼고 있지만 해결을 위해 어디서부터 손을 대야 할지 모르겠다는 인식이 팽배해 있다.

총괄한다면 전문계고 문제가 해결되면 학력주의, 학벌주의 문제가 상당부분 해결된다는 것이 전문계고등학교 일선 교사들의 인식이다. 가장 취약한 상황에 놓인 사람들 문제가 해결되면 그에 따라 그 위에 있는 사람들 문제도 해결될 것이다, 단순히 제도상으로 학력제한을 철폐하는 것은 취지는 좋지만 효과는 없다, 고졸자가 갈 자리를 대졸자가 가는 상황에서 학력 제한이 없어지는 것이 무슨 효과가 있겠는가, 오히려 고졸자 자리가 줄어들어 부작용이 있다고 보고 있다. 이런 진단은 대체로 언론 등을 통해 지적된 바와 큰 차이가 없다. 다만, 공공부문에서 할당제 또는 인센티브 부여제를 도입하는 것밖에는 대책이 없다고 보고 있는데 대해서는 좀 더 고찰을 하고 총괄결론을 내릴 필요가 있을 것이다.

3. 소결

‘신입사원 채용 시 학력제한철폐’의 효과에 연구에 있어서 많은 한계에도 불구하고 이 제도를 실시하고 있는 기업과 직접적인 연관을 맺고 있는 당사자들과의 인터뷰 조사를 통해 아래와 같은 추세를 정리해 볼 수 있었다.

가. 능력중심주의 사회로의 전환 의지 분명

이 제도가 현실에서 적용되는 데는 많은 한계를 갖고 있다고 하더라도 기업들이 기존의 학력이나 학벌, 지연 등의 전근대적인 기준에 의해 직원을 선발하고 그에 근거해 승진 등의 제도를 가지고 있었던 과거의 관행이 ‘능력과 성과 중심의 사회’로 전환하려는 움직임이 뚜렷이 나타나고 있다는 것이다. 특히 이 제도를 실시하고 있는 기업의 경우 1차 서류 심사나 2차 면접에서 학교별로 줄 세우기를 통해 1차 통과자를 정하던 예전의 방식과는 매우 다르게 학습 이외의 사회 경험이나 직장 경험, 자격증 등 업무에 좀 더 잘 어울리는 인재를 찾기 위한 기준을 다양화하고 있다는 점은 매우 고무적인 측면이라 할 수 있을 것이다. 이는 ‘학력에 대한 민감성’이 적어도 이 제도를 도입한 기업에서는 감소하고 있어 학력중심주의적 사회에서 탈피하려는 움직임을 엿볼 수 있었다.

실제 이 제도 도입 이후 선발된 신입사원의 경우 기존의 신입사원들과는 좀 다른 특성을 가진다고 한다. 이 제도 이전에는 좋은 대학의 우수 성적자들이 취업에 유리했고 실제 이들이 많이 뽑혔던 것에 비해 이 제도 이후에는 학내 동아리 등 조직활동이나 봉사활동 경험이나 업무에 대한 사회 경험 등 다양한 경험을 두루 갖춘 지원자들을 선발하는 경향이 확실히 증가하였다고 한다. 결과적으로 많은 기업에서 기존에는 특정 대학 출신자들이 신입사원의 다수였던 것에 비해 학력제한철폐 이후에는 확실히 신입사원들의 출신대학이 다양해졌다고 한다.

동시에 신입사원 선발 시 학력제한철폐는 기존 직원들에게 기업 방침이 “능력중심주의”로 향하여 있음을 강조하는 시그널로서 작용하는 효과 또한 갖고 있다.

나. 평등한 고용 기회의 확대

학력제한철폐제도가 기업에서 필요로 하는 직무에 적합한 사람을 뽑기 위해 저학력자들에게 “적어도 서류를 제출할 수 있는” 평등한 기회를 부여한다는 측면에서 바람직하게 평가할 수 있을 것이다. 결과적으로 봤을 때 이러한 기회의 확대가 저학력자들의 좋은 일자리로의 진출을 확대했다고 볼 수는 없겠으나, 학력 파괴의 사례가 많이 나타나지는 않는다고 하더라도 적어도 그럴 가능성의 문을 열어 두었다는 점에서는 기회의 평등성을 확장하였다고 볼 수 있을 것이다.

신입사원 선발 시 학력제한을 철폐하고 있는 대부분 민간기업의 인사담당자들은 “실제 저학력자들에게 유리한 제도는 아니라고 하더라도 적어도 학력에 관계없이 평가받을 수 있는 기회의 부여라는 의미에서 이 제도의 꾸준한 유지, 발전이 필요하다”고 전제하면서도 이의 확대를 위한 정부 차원의 제도적 조치들의 도입은 고학력자에 대한 역차별 등을 고려하여 신중하게 이루어져야 한다는 입장을 보였다.

다. 직무 특성에 따른 학력제한철폐의 확대

인터뷰를 통해 영업이나 판매 등 직무 성격이 학력과 특별히 관련이 없는 경우 특히 학력제한철폐가 실질적으로 잘 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 IT 분야의 기술직의 경우도 학력과는 상관없이 특정 업무에 대한 지식이나 경험이 선발의 더 중요한 판단 요소로서 활용되고 있다.

서론에서 전제하였듯이 직무 특성에 따라 학력이 중요하게 평가되어야

하는 직무가 있고, 그렇지 않은 경우가 있을 것이다. 예를 들어 전문적인 R&D 분야에서 대학원생 이상자만을 상대로 모집을 실시한다고 해도 이는 학력 차별과는 다른 것이다. 이는 기업 인터뷰를 통해서도 확인할 수 있었다. 예를 들어 IT업계의 D기업의 관계자는 “우리 기업의 경우는 학력 무관함이라고 밝혀도 솔직히 결국은 대졸 이상자들이 찾아오는 것이 현실이다.”고 밝혔다. IT업체로서 최첨단 인터넷을 운영하는 업무 성격상 “인터넷 사용이 익숙하지 않은 저학력자는 아예 지원을 하지 않는다.”는 것이다. 실제 이 기업에 신입사원 공고에 응하는 지원자의 거의 100%는 대졸이라고 한다. 선발 기준에서 학력을 제시하지 않는다고 하더라도 직무 성격이 이미 필요한 학력을 전제하고 있다고 해석해 볼 수 있을 것이다.

한편, 업무 특성에 따라서는 학력 자체가 의미 없는 곳도 많아 사회적으로 불필요한 과잉학력을 줄여야 할 필요성이 제기되기도 한다.

라. 새로운 선발 기준에 근거한 새로운 선발관행 개발 필요

학력이 신입사원을 채용하는 데 결정적인 역할을 하지 않도록 하고자 하는 이 제도의 취지에 부합하는 신입사원 채용 기준이나 제도를 마련하려는 구체적인 노력이 요구된다.

많은 기업들이 신입사원 채용 시 학력제한을 철폐하고 학력보다는 개인이 가진 능력을 중심으로 선발하겠다는 의지를 밝히고 있고, 실제 인터뷰를 실시한 많은 기업들이 실제 원서상으로 학력이나 출신 대학 등을 기재토록 하고 있으나 면접에서 단지 참고용으로 활용될 뿐 실질적인 당락을 결정짓는 기준이 되지 않고 있다고 밝혔다. 그럼에도 불구하고 일부 기업에서 실시하고 있는 Blind Interview가 이루어지지 않았을 때 실제 단지 참고용으로 활용될 것인지는 면접관들의 태도에 따라 너무 큰 차이가 존재할 것으로 보인다. 면접 과정에서 최종학력과 출신대학은 ‘참고용’이라는 이름으로 여전히 유용하게 활용되고 있다. 특히 비슷한 경력과 조건일 경

우에는 소위 명문대학 출신자들을 선호하는 것이 현실이라고 한다. 학력이나 학벌 이외의 다른 판단기준이 대안으로 제출되지 못함으로 인하여 많은 기업에서 참고자료로 활용하고 있다고 밝힌 지원자의 ‘출신대학’이 가장 중요한 마지막 선택의 순간에는 또 중요한 판단기준이 되고 있는 것은 아닌지 의심해 볼 수 있을 것이다.

이 제도의 좋은 취지에도 불구하고 실제 선발과정에서는 기존의 신입사원 채용 시 학력제한을 하고 있는 기업의 선발과정과 큰 차이가 없었기 때문에 애초에 기대했던 효과만큼의 성과를 내고 있지는 못하다는 것이다. 따라서 원론적 제도 도입이 아닌 구체적 실무 과정의 변화가 요구된다고 하겠다.

미국의 경우 인종 간의 차별을 사전에 방지하기 위해 이력서상에 국적(nationality)이나 인종(race)을 아예 적는 란을 없애기도 하고 남녀 간 직무 차이를 둘 필요가 없는 경우 남녀를 구분하지 않기도 한다.

마. 기업이미지 제고의 부수적 효과

신입사원 선발 시 학력제한을 철폐한 대부분의 기업들의 경우 애초에 기대했던 능력 중심의 인재 채용이라는 직접적인 효과 이외에 학력을 제한을 두지 않고 평등한 기회를 부여하는 기업이라는 사회적 이미지가 제고되어 이 제도 실시 이전보다 더 많은 인재들이 몰리는 간접적인 효과가 기업마다 정도의 차이는 있지만 부수적으로 따라오는 것으로 조사되었다. 특히 기업의 규모가 큰 곳일수록 언론에서 자주 소개되고 그에 따라 신입사원 공고 시 지원자 수가 급격히 증가하기도 하였다.

바. ‘내부의 벽’ 없애기 위해 전반적인 인적자원관리 방향의 전환 필요

학력제한철폐 이후 생각지도 못했던 부정적인 효과가 나타나기도 하였

는데, 이는 기존의 학력이 중요한 선발 기준이 되어 채용된 내부 직원들과 새로운 기준으로 선발된 신규 직원들 간의 보이지 않는 벽이 생겨난 것이다. 실제 전문대졸자들이 어렵게 기업에 들어간다고 하더라도 임금 조건이나 승진 등에 있어서 4년제 대졸자들과는 차이가 존재해 이에 대한 개선 방법이 모색되어야 할 것으로 보인다.

실질적으로 이 제도가 학력차별을 개선하는 방향으로 활용되기 위해서는 신입사원 선발 시에만 학력제한이 철폐되는 것이 아니라 이러한 제도 도입 취지에 맞게 전반적인 인사제도의 ‘적합성(fitness)’이 요구된다.

사. 고용안정의 ‘좋은 일자리’에 학력 인플레이션 발생

고용이 안정되고 임금 등 근로조건이 좋은 공기업이나 대기업 등의 ‘좋은 일자리’에는 직무 내용이나 업무 성격과는 관계없이 경쟁력을 갖춘 대졸자들이 몰리고 있다. 대표적으로 취업 준비생들의 선망의 대상인 G기업의 경우 이전에는 고졸이나 전문대졸 등 저학력자 업무로 알려진 직무에 고학력자들이 하향지원하고 있어 결국 ‘능력’을 기준으로 삼는다고 하더라도 고학력자들의 선발이 훨씬 더 확대되는 양상을 보이고 있는 것이다. 이 같은 학력 인플레이션의 발생은 불필요한 사회적 낭비를 낳을 뿐 아니라 저학력자들은 불안정한 일자리만 주어짐으로서 학력에 따른 빈익빈 부익부 현상을 강화할 가능성이 높으며, 개인적으로 보더라도 하향지원한 인력들이 직무에 대한 만족감을 갖지 못함으로 이직률이 높거나 바람직한 기업 문화 형성의 저해 요인이 될 수 있다 .

아. 시장원리와 조화로운 제도 마련 필요

학력간 격차를 줄이기 위한 제도를 도입하는데 있어서 시장 원칙을 위배하지 않으면서 이를 보충하는 방향으로 제도가 마련되어야 효과적일 수 있

다는 교훈을 얻을 수 있을 것이다. 대표적으로 ‘지방인력할당제’의 경우는 실제 시장원리에 맡겨두어도 대부분 기업들이 지방 인력을 그 지방 출신들로 선발하려는 경향을 보이고 있어 기업들의 거부감 없이 현실화되는 경우가 많다.

자. 정부지침에 의한 도입으로 공기업의 소극적 대응

공기업의 경우는 신입사원 선발 시 학력제한을 철폐를 시행하게 되는 계기가 정부 지침에 따라 이루어지는 경우가 많다. 이 경우 이 제도 도입으로 인한 긍정적인 효과를 얻기 위한 기업의 적극적인 노력을 기울이지 않은 경우가 종종 나타났으며, 그로 인해 이 제도 효과에 대해서도 부정적인 반응이 많은 편이었다.

차. 산학연계 교육의 확대를 통한 학력 차별 해소 바람직

일부 기업들이 전문대 등과 연계하여 기업 특수적 기술 교육을 대학에 위탁 교육을 실시하여 신입직원 선발의 경로로 삼고, 동일한 직무와 경력을 가졌을 경우 전문대생에 대해서는 임금이나 승진 등에 있어서 차별을 두지 않음으로 선진적인 능력중심주의를 실천하고 있기도 하다. 장기적으로 ‘주문식 맞춤형 교육’ 등 확대에 대한 제도적 뒷받침이 마련될 필요가 있다.

유병홍

제5절 구조화된 설문조사 결과 분석

신입사원 채용시 학력제한철폐 효과 고찰을 위한 방안 중 하나로 이 연구에서는 구조화된 설문조사를 했다. 이는 사례연구를 일반화하기 어렵다는 한계를 보완하기 위한 방안으로 한 것이다. 아래에서는 이에 대한 결과를 분석하고, 이를 총괄하여 시사점을 도출하고자 한다.

1. 설문조사 진행 경과와 일반 현황

가. 설문조사 진행 경과

설문조사는 다음과 같이 진행하였다.

먼저 설문조사 대상 기업선정은 언론 기사를 통해 신입사원 채용 시 학력 제한을 철폐한 사업장 명단을 선정하고 그 다음에는 인터넷 직원채용 포털에 게시된 채용공고에서 학력제한이 없는 것으로 공시된 사업장 명단을 추출하였다.

설문조사는 전화설문으로 진행하였고 설문기간은 12월 1일부터 11일까지였다. 기업측 설문응답자는 인사부서 채용담당 관계자이다. 설문에 응하였고 최종적으로 유효한 응답으로 분류된 응답기업체수는 총 47곳으로 이중 공기업이 27곳이고 민간기업이 20곳이다. 응답기업체에 대한 추가 세부 사항은 아래에서 별도로 다룬다.

설문조사 문항은 별첨으로 제시한 바와 같다(부록 1. 구조화된 인터뷰를 위한 질문지 참조). 대체로 예시문항을 주고 이 중에서 선택하도록 하고 해당되는 문항이 없을 경우 별도로 응답하도록 하였다. 일부 질문은 예시 없

이 직접 응답하도록 하였다. 질문지를 이와 같이 설계한 이유는 이에 대한 선행연구가 많지 않아서 정형화된 예시문항을 제시하기 힘들었기 때문이다.

<표 5-23> 설문조사 진행 경과

| | |
|-----------|--------------------------|
| 대상 기업 선정 | 언론기사와 인터넷 직원채용포털에서 추출 |
| 설문조사방법 | 전화설문 |
| 조사기간 | 2009년 12월 1~11일 |
| 기업측 설문응답자 | 인사부서 채용담당자 |
| 응답 기업체 수 | 공기업 27곳 / 민간기업 20곳 총 47곳 |

나. 응답 기업체 현황

응답 기업체가 갖는 특징을 알아보기 위해 공공/민간기업, 직원 수로 측정한 규모, 신입직원 학력제한철폐제도 도입시기에 따라 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 공공/민간분류

설문에 응답한 기업체는 총 47곳으로 이중 공기업이 27곳이고 민간기업이 20곳이다. 아래에서는 공공부문과 민간부문간에 차이가 있는지를 알아보기 위해 각 설문 항목에 대한 응답과 공공/민간부문 차이를 교차분석한다.

<표 5-24> 응답기업체 공공/민간분류

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|----|----|-------|
| 민간 | 20 | 42.6 |
| 공공 | 27 | 57.4 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

2) 규모별 분류

규모별로는 직원 수 최소 15명에서 최대 26,000명으로 나타났다. 전체적인 규모별 경향을 알아보기 위해 규모별로 재분류한 표는 아래와 같다.

<표 5-25> 응답기업체 규모별 분류

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|--------------|----|-------|
| 0~500명 | 15 | 31.9 |
| 501~2,000명 | 17 | 36.2 |
| 2,001~5,000명 | 7 | 14.9 |
| 5,001명 이상 | 8 | 17.0 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

응답기업체중에서 직원 수가 중간에 해당하는 수치가 대략 1,100명 선이다. 분석편의를 위해 1,100명을 기준으로 절반 미만 규모(23개 기업)와 절반이상 규모(24개 기업)로 나누어 직원 수 다소를 구분한다. 아래에서는 기업규모차이에 따라 학력제한제도 철폐와 관련한 차이가 있는지를 알아보기 위해 기업규모 차이와 각 설문에 대한 응답을 교차분석한다.

3) 도입시기 분류

신입직원 학력제한철폐제도 도입시기를 살펴보면 아래 표와 같다. 여기에서 결측치 2곳은 설문조사 응답자가 정확한 시점을 기억하지 못한 경우이다. 총 45곳이 응답을 한 가운데 신입직원 채용 시 학력제한철폐가 이루어진 시기가 가장 이르게는 1996년이고 최근에는 2009년에 도입한 경우도 있다. 이 중에서 집중된 시기가 대체로 2004~07년 시기이다. 이 중 한 개 기업은 도입했다가 현재 잠시 시행을 중단한 상태에 있는 곳이 있으나 도입 이후 효과 분석에는 특별한 문제가 없어 현재 시행 중으로 분류하여 포함하였다.

<표 5-26> 도입시기 분류

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|------|----|-------|
| 1996 | 1 | 2.2 |
| 1997 | 1 | 2.2 |
| 1998 | 1 | 2.2 |
| 2001 | 1 | 2.2 |
| 2003 | 1 | 2.2 |
| 2004 | 7 | 15.6 |
| 2005 | 8 | 17.8 |
| 2006 | 9 | 20.0 |
| 2007 | 7 | 15.6 |
| 2008 | 6 | 13.3 |
| 2009 | 3 | 6.7 |
| 합계 | 45 | 100.0 |

응답 사업체를 기준으로 도입이 절반정도 이루어진 2005년을 기준으로 도입시기를 선후로 나누어볼 때 다음과 같다. 마찬가지로 도입시기 선후에 따라 학력제한제도철폐와 관련한 차이가 있는지를 알아보기 위해 도입시기 선후와 각 설문에 대한 응답을 교차분석한다.

<표 5-27> 도입시기 선후 분류

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|----------|----|-------|
| 2005년 이전 | 20 | 44.4 |
| 2006년 이후 | 25 | 55.6 |
| 합계 | 45 | 100.0 |

아래에서는 각각의 설문 문항에 따라 빈도분석과 함께 응답기업체 공공/민간분류, 규모차이, 도입시기 선후차이가 미친 영향을 살펴보기 위해 교차분석을 한다.

2. 문항별 설문조사 분석 결과

가. 도입계기 분석

1) 도입계기 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하게 된 계기에 대해 응답기업체 들은 아래 표와 같이 답변하였다. 가장 많은 답변은 능력/성과 중심 제도로 변화하려는 경영진결정에 따라 도입하였다는 답변으로 24개 기업에서 응답하였고 비율은 51.1%이다. 다음으로는 정부지침을 계기로 도입했다는 응답이 12개 기업으로 25.5%이다. 우리 회사와 비슷한 기업에서 도입했기 때문이라고 응답한 경우는 2개 기업으로 4.3%이다. 기타는 9개 기업으로 이 중에서 4개 기업이 1, 2, 3 모두라고 응답했고 2개 기업이 1, 3이라고 응답했고 나머지 3개 기업은 직무특성 등을 지적했다. 따라서 이를 반영하여 재분류하면 능력/성과중심제도로 변화하려는 경영진 결정으로 도입한 기업은 30개 기업, 정부지침으로 도입한 기업은 18개 기업으로 늘어난다. 기타를 반영하더라도 능력/성과중심제도로 변화하려는 경영진결정으로 도입했다는 응답이 역시 가장 많고 그 다음이 정부지침으로 반영했다는 답변이라는 점은 변화가 없다.

<표 5-28> 도입계기 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|----------|----|-------|
| 경영진 결정 | 24 | 51.1 |
| 다른 기업 도입 | 2 | 4.3 |
| 정부지침 | 12 | 25.5 |
| 기타 | 9 | 19.1 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

그러나 도입계기와 관련하여 공공부문과 민간부문은 차이가 있을 수 있다. 이를 도입계기와 공공/민간부문 차이를 교차분석해본 결과는 다음과 같다. 특징적인 것은 정부지침에 따라 도입했다는 응답이 공공부문에서 다수로 나왔다. 이는 공공부문 특성상 예상할 수 있는 응답이라고 보이며 따라서 공공부문 경우 민간부문에 견주어 도입 계기는 상대적으로 수동적이라고 할 수 있다. 그러나 동시에 이는 공공부문 경우 정부가 의지를 갖고 제도도입을 추진할 경우 효과가 있을 수 있음을 시사한다.

<표 5-29> 도입계기와 공공민간 교차분석

| 구분 | | 공공민간 | | 전체 |
|----------|----------|--------|-------|--------|
| | | 민간 | 공공 | |
| 도입 계기 | 경영진 결정 | 12 | 12 | 24 |
| | | 50.0% | 50.0% | 100.0% |
| | 다른 기업 도입 | 2 | 0 | 2 |
| | | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 정부지침 | 2 | 10 | 12 |
| | | 16.7% | 83.3% | 100.0% |
| | 기타 | 4 | 5 | 9 |
| | | 44.4% | 55.6% | 100.0% |
| 전체 | | 20 | 27 | 47 |
| | | 42.6% | 57.4% | 100.0% |

도입계기와 도입시기 선후를 교차분석해본 결과는 다음과 같다. 여기에서 특징적인 것은 정부지침으로 도입하는 경우가 2006년 이후에 몰려있다는 점이다. 이는 위에서 살펴본 것과 같은 맥락에서 해석이 가능하다. 즉 도입에 수동적인 기업들이 정부지침으로 도입하고 또한 도입시기도 늦다는 점이다. 앞에서 살펴본 언론기사 분석에서 공기업들이 먼저 도입한 경우가 두드러진 이유는 공기업 특성상 일정한 규모가 되기 때문에 사회적으로 많은 관심을 불러일으키고, 공기업이 갖는 사회적 책임에 따라 주목을

많이 받았기 때문이라고 보인다. 전체적으로는 일부 민간기업에서 먼저 선도하고, 정부지침으로 공기업이 따르고, 이에 영향을 받아 민간기업에 널리 확산되는 식으로 공공/민간부문이 앞서거나 뒤서거나 하면서 확산되는 과정을 밟은 것으로 해석할 수 있다.

그리고 앞에서 살펴본 바와 같이 정부지침을 계기로 도입하는 경우는 대부분 공기업이므로 민간기업에 견주어 상대적으로 공기업이 학력제한철폐 제도 도입에 수동적이라고 해석할 수 있으며 이 제도 도입을 위해서는 정부가 의지를 갖고 추진하는 것이 필요하고 해석할 수 있다. 도입시기가 이른 경우 능력/성과중심제도로 변화하려는 경영진의 결정이라는 답변이 높은 것은 적극적으로 능력위주 성과주의로 나가려는 기업이 먼저 학력제한철폐제도를 도입했을 것이라는 일반적인 추론으로도 해석이 가능하다.

<표 5-30> 도입계기와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | | 도입시기 선후 | | 전체 |
|----------|----------|----------|----------|--------|
| | | 2005년 이전 | 2006년 이후 | |
| 도입 계기 | 경영진 결정 | 13 | 10 | 23 |
| | | 56.5% | 43.5% | 100.0% |
| | 다른 기업 도입 | 1 | 1 | 2 |
| | | 50.0% | 50.0% | 100.0% |
| | 정부지침 | 2 | 9 | 11 |
| | | 18.2% | 81.8% | 100.0% |
| | 기타 | 4 | 5 | 9 |
| | | 44.4% | 55.6% | 100.0% |
| 전체 | | 20 | 25 | 45 |
| | | 44.4% | 55.6% | 100.0% |

도입계기와 직원 수 규모별 차이를 교차분석한 결과에서는 특징적인 현상은 나타나지 않았다.

<표 5-31> 도입계기와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | | 직원 수 분류 | | 전체 | |
|----------|----------|----------|----------|--------|--------|
| | | 절반 미만 규모 | 절반 이상 규모 | | |
| 도입 계기 | 경영진 결정 | 12 | 12 | 24 | |
| | | 50.0% | 50.0% | 100.0% | |
| | 다른 기업 도입 | 1 | 1 | 2 | |
| | | 50.0% | 50.0% | 100.0% | |
| | 정부지침 | 7 | 5 | 12 | |
| | | 58.3% | 41.7% | 100.0% | |
| | 기타 | 3 | 6 | 9 | |
| | | 33.3% | 66.7% | 100.0% | |
| | 전체 | | 23 | 24 | 47 |
| | | | 48.9% | 51.1% | 100.0% |

2) 도입계기 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하게 된 계기와 관련한 분석에서 특징적인 사항은 능력/성과 중심 제도로 변화하려는 경영진 결정으로 도입하였다는 답변이 가장 많았다는 점에서 대체로 기업들이 자율적으로, 성과주의 확산을 위해, 경영진의 적극적인 방침을 통해 도입했다고 할 수 있다.

그러나 이와 관련해서는 공공부문과 민간부문간에 차이를 보여서 정부지침을 계기로 도입했다는 응답이 공공부문에서 더 높게 나타났다. 공기업 특성상 나타날 것으로 예상되는 답변으로 보이며 달리 말하면 정부가 의지를 갖고 추진할 경우 효과가 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 또한 도입시기와 관련해서 후기에 도입한 기업들이 정부지침으로 도입한 경우가 많다는 점도 같은 맥락에서 해석이 가능하다.

나. 기대효과 분석

1) 기대효과 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 통해 기대했던 효과에 대한 설문에 대한 응답은 다음과 같다.

가장 응답률이 높은 것은 다양한 우수인재확보를 목표로 했다는 응답으로 63.8%이어서 압도적이고 다음으로는 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답도 29.8%로 적지 않다. 채용 제도 변화 이후 기업 성과제고나 기타를 의견으로 제시한 경우는 많지 않다. 다만 기타 의견 중 1개 기업은 1, 2, 3을 모두 목표로 하였다고 하여 역시 우수인재확보에 관심을 갖고 있음을 보여준다. 예상할 수 있는 답변에서 크게 벗어나지 않는다고 할 수 있다.

여기에서 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답이 29.8%에 이른다는 점은 주목할 필요가 있을 것이다. 한국사회에서 크게 문제가 되어온 학력문제에 대해 기업도 일정한 사회적 책임을 의식하고 있고, 그 개선을 위해 노력할 경우 사회적으로 기업 이미지가 올라 갈 것으로 본다는 점에서 학력제한철폐가 갖는 사회적 당위성을 보여주고 있다. 또한 기업들이 사회적 책임과 기업 이미지에 대해 많은 관심을 갖고 있다는 것도 동시에 보여주고 있다.

기업성과제고를 목표로 했다는 응답이 적은 것은 신입직원을 뽑고, 적응 훈련을 거치고, 성과를 내기까지는 상당한 시간이 걸리고 중간과정이 다수 있기 때문에 신입직원 선발 시 학력제한철폐가 성과에 단기간에, 직접적으로 영향을 미친다고 보기 어렵기 때문일 것이다.

<표 5-32> 기대효과 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|-----------|----|-------|
| 우수인재 확보 | 30 | 63.8 |
| 기업 성과 제고 | 1 | 2.1 |
| 기업 이미지 제고 | 14 | 29.8 |
| 기타 | 2 | 4.3 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

기대효과와 공공민간부문차이를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 우수인재확보를 목표로 했다는 응답이 민간부문에서 상대적으로 더 높다. 그리고 공공부문에서는 기업 성과 제고를 목표로 했다는 응답이 민간부문에 견주어 상대적으로 높은 편이다. 성과를 직접적인 목표로 하는 민간기업 특성과 성과와 함께 공기업으로서 사회적 책임을 고려하여 기업 이미지 관리에 좀 더 신경을 써야 하는 공기업의 특성이 여기에서도 반영된 것으로 보인다.

<표 5-33> 기대효과와 공공민간 교차분석

| 구분 | 기대효과 | | | | 전체 |
|----|---------|----------|-----------|------|------|
| | 우수인재 확보 | 기업 성과 제고 | 기업 이미지 제고 | 기타 | |
| 민간 | 16 | 0 | 3 | 1 | 20 |
| | 80.0% | 0.0% | 15.0% | 5.0% | 100% |
| 공공 | 14 | 1 | 11 | 1 | 27 |
| | 51.9% | 3.7% | 40.7% | 3.7% | 100% |
| 전체 | 30 | 1 | 14 | 2 | 47 |
| | 63.8% | 2.1% | 29.8% | 4.3% | 100% |

기대효과와 도입시기 선후를 교차비교한 결과는 다음과 같다. 이와 관련해서는 두드러질 정도의 차이는 보이지 않으나 도입 전기인 2005년 이전에는 우수인재 확보에, 도입 후기인 2006년 이후에는 기업 이미지 제고에 상대적으로 더

많은 기업들이 응답했다. 이른 시기에 신입직원 선발 시 학력제한철폐제도를 도입한 기업들은 우수인재 확보에 관심을 갖고 제도를 도입했고 후기에 도입한 기업들은 사회적으로 타당성이 인정되고 호감을 얻을 수 있는 제도라는 점을 고려한 것으로 보인다.

<표 5-34> 기대효과와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | 기대효과 | | | | 전체 |
|----------|---------|----------|-----------|------|------|
| | 우수인재 확보 | 기업 성과 제고 | 기업 이미지 제고 | 기타 | |
| 2005년 이전 | 14 | 1 | 4 | 1 | 20 |
| | 70.0% | 5.0% | 20.0% | 5.0% | 100% |
| 2006년 이후 | 14 | 0 | 10 | 1 | 25 |
| | 56.0% | 0.0% | 40.0% | 4.0% | 100% |
| 전체 | 28 | 1 | 14 | 2 | 45 |
| | 62.2% | 2.2% | 31.1% | 4.4% | 100% |

기대효과와 직원 수 분류를 교차비교한 결과는 다음과 같다. 직원 수로 나타나는 기업규모와 기대효과 사이에서는 특별한 특징을 발견하기 어렵다. 전체비율과 기업규모 대소에 따른 특별한 차이가 없어 규모가 기대효과에 영향을 주었다고 보기 어렵다.

<표 5-35> 기대효과와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | | 기대효과 | | | | 전체 |
|-------|-------|---------|----------|-----------|------|--------|
| | | 우수인재 확보 | 기업 성과 제고 | 기업 이미지 제고 | 기타 | |
| 직원 규모 | 절반 미만 | 16 | 0 | 6 | 1 | 23 |
| | | 69.6% | 0.0% | 26.1% | 4.3% | 100.0% |
| | 절반 이상 | 14 | 1 | 8 | 1 | 24 |
| | | 58.3% | 4.2% | 33.3% | 4.2% | 100.0% |
| 전체 | | 30 | 1 | 14 | 2 | 47 |
| | | 63.8% | 2.1% | 29.8% | 4.3% | 100.0% |

2) 기대효과 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 기대한 효과에 대해서는 우수인재확보를 목표로 했다는 응답이 63.8%로 압도적으로 높다. 다음으로는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답도 29.8%이다. 공공/민간부문 차이가 미친 영향을 교차분석해본 결과 우수인재확보를 목표로 했다는 응답이 민간부문에서 더 높고 공공부문에서는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답이 민간부문에 견주어 상대적으로 높은 편이다. 성과를 직접적인 목표로 하는 민간기업 특성과 성과와 함께 공기업으로서 책임을 고려하여 기업 이미지 관리에 좀 더 신경을 써야 하는 공기업의 특성이 여기에서도 반영된 것으로 보인다. 공기업이 기업의 사회적 책임에 대해 더 많이 의식하고 있는 것으로 보인다.

이른 시기에 신입직원 선발 시 학력제한철폐제도를 도입한 기업들은 우수인재 확보에 관심을 갖고 제도를 도입했고 후기에 도입한 기업들은 사회적으로 타당성이 인정되고 호감을 얻을 수 있는 제도라는 점을 고려한 것으로 보인다. 두드러질 정도 차이는 아니지만 이 역시 통상적으로 추론할 수 있는 내용과 대체로 일치한다고 볼 수 있다.

직원 수 차이는 기대효과와 관련해서 두드러진 특징을 보여주지 않는다. 일반적으로 생각할 수 있는 추론과 큰 차이가 없다고 보인다.

다. 신입사원 채용 기준과 제도 변화 분석

1) 신입사원 채용 기준과 제도 변화 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 나타난 신입사원 채용기준과 제도 변화에 대한 설문조사에 기업들은 아래 표와 같이 응답하였다.

먼저 블라인드면접 도입이 비교적 높은 응답율(25.5%)을 보였다. 그밖에 다른 항목들은 응답 수가 적어서 의미 있는 분석을 하기 어렵다.

그런데 기타라는 응답이 가장 높게 나와 이에 대해 세부적으로 살펴볼 필요가 있다. 기타라고 답한 기업 중 공기업은 10개 기업인데 이 중 5개 기업이 신입직원 채용공고에서 학력제한을 없앴다고 응답하여 특별한 제도 변화 없이 채용공고만 바뀐 경우가 꽤 있음을 시사한다. 2개 기업은 제도변화가 없다고 응답하였고 자격제 전환, 신입직원 채용공고 시 학력제한 없음을 밝히고 블라인드 면접실시, 학력가산점제도 없앴이라는 응답이 각각 하나씩 있다. 민간기업 경우 기타라고 응답한 경우가 총 20개 기업 중 17개 기업이라서 거의 전부가 이에 응답하였다. 이중 12곳이 제도변화가 없다고 응답했고 5곳이 학력을 참고용으로만 활용한다고 응답하였다. 민간기업 역시 학력차별철폐에 따른 특별한 제도변화는 없는 것으로 나타나서 채용공고 시 학력제한을 없애는 것에 국한한 것으로 보인다.

<표 5-36> 신입사원 채용 기준, 제도 변화 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|---------|----|-------|
| 학력난 없앴 | 3 | 6.4 |
| 대학명란 없앴 | 1 | 2.1 |
| 블라인드면접 | 12 | 25.5 |
| 적성검사시험 | 4 | 8.5 |
| 기타 | 27 | 57.4 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

신입사원 채용기준, 제도 변화와 관련해서는 많은 경우 특별한 변화가 없고 변화가 있는 경우도 그 숫자가 적기 때문에 기업규모, 도입시기 선후와 교차분석을 한다는 것이 의미가 없다.

2) 신입사원 채용 기준과 제도 변화 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 기준과 제도 변화와 관련해서는 공기업, 민간기업 모두 특별한 제도 변화 없이 채용공고만 바뀐 경우가 많다. 이는 채용과 관련해서 객관적이고 명시적으로 문제가 되는 선발 시 학력제한 규정을 없애는 것이 현재 수준에서 채택할 수 있는 제도변화임을 보여주는 것이라고 해석할 수 있다. 또는 달리 말해서 뚜렷한 제도 변화 없이 소극적인 채용차별 요소 철폐에 그치고 있다고 해석할 수도 있다. 그러나 적극적으로 해석하든 소극적으로 해석하든 객관적이고 명시적인 채용차별제한은 없어진 것이므로 긍정적으로 해석할 수 있다. 공공/민간여부, 도입시기 선후, 규모에 따른 차이는 나타나지 않는다. 역시 일반적으로 추론할 수 있는 해석과 별다른 차이가 없다.

그런데 신입직원 채용 시 채용기준과 제도 변화가 없다는 것은 달리 말하면 새로운 채용기준을 정립하지 못했다는 것을 보여준다. 즉 과거 관행은 문제가 있어 철폐하고 있으나 새로운 기준은 정립되지 못한 과도기적 상황을 보여주고 있다. 이는 과거 채용기준이던 학력을 대신할 만한 새로운 채용기준을 발굴하고 정립할 필요성이 있음을 시사하고 있다.

라. 긍정적 효과 분석

1) 긍정적 효과 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입한 이후 나타난 긍정적 효과를 묻는 설문에 대한 응답은 아래 표와 같다.

가장 많은 응답은 조직 내 능력중심주의의 중요성이 강조되었다는 것(34%)이고 다음으로는 기업에 대한 사회적 호감도가 상승하였다(25.5%), 능력이 뛰어난 인재 등용이 증가하였다(23.4%)는 응답이 그에 뒤이었다. 기타라고 답변한 기업은 8개로 이 중에서 긍정적 효과가 없다는 기업이 6개 기업이다(모르겠

다는 응답 1개 포함). 다른 2개 기업은 인재등용 증가, 능력중심주의 강조, 사회적 호감도 상승 모두 나타났다는 기업 1개, 화합력 높은 인재 등용 증가라고 응답한 기업이 1개이다.

총 47개 기업 중 긍정적 효과가 없다(모르겠다는 응답 1개 포함)는 응답이 6곳이고 41개 기업은 긍정적인 효과가 있다고 응답(87%)하고 있어 전체적으로 제도 도입에 따른 효과를 긍정적으로 보고 있는 기업이 압도적으로 많다.

<표 5-37> 긍정적 효과 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|------------|----|-------|
| 인재 등용 증가 | 11 | 23.4 |
| 능력중심주의 강조 | 16 | 34.0 |
| 사회적 호감도 상승 | 12 | 25.5 |
| 기타 | 8 | 17.0 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

신입직원 선발 시 학력제한철폐에 따른 긍정적 효과와 공공민간부문 차이를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 민간부문에서 상대적으로 능력중심주의가 강조되었다는 응답이 높고 공공부문에서 사회적 호감도가 상승했다는 응답이 높다. 이는 제도도입을 통해 기대했던 효과를 묻는 설문에 대한 응답에서 우수인재 확보를 목표로 했다는 응답이 민간부문에서 더 높고 공공부문에서는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답이 민간부문에 견주어 상대적으로 높은 편이었던 것과 맥을 같이 하고 있다.

공기업에 대한 사회적 책임을 고려할 때 공기업이 사회적으로 타당한 조치를 취할 경우 사회적 호감도가 올라가는 것을 반영하고 있다. 또한 민간부문이 능력중심주의가 강조되는 것에 주목하고 공공부문은 사회적 호감도에 좀 더 주목하는 것이 이런 응답을 가져왔다고 보인다.

<표 5-38> 긍정적 효과와 공공민간 교차분석

| 구분 | 긍정효과 | | | | 전체 |
|----|------------|---------------|---------------|-------|--------|
| | 인재등용 증가 | 능력중심 주의 강조 | 사회적 호감도 상승 | 기타 | |
| 민간 | 4 | 8 | 3 | 5 | 20 |
| | 20.0% | 40.0% | 15.0% | 25.0% | 100.0% |
| 공공 | 7 | 8 | 9 | 3 | 27 |
| | 25.9% | 29.6% | 33.3% | 11.1% | 100.0% |
| 전체 | 11 | 16 | 12 | 8 | 47 |
| | 23.4% | 34.0% | 25.5% | 17.0% | 100.0% |

제도도입에 따른 긍정적 효과와 도입시기 선후를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 도입시기 선후에 따라 약간의 차이가 있기는 하지만 두드러진 변화는 보이지 않는다.

<표 5-39> 긍정적 효과와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | 긍정효과 | | | | 전체 |
|----------|------------|---------------|---------------|-------|--------|
| | 인재등용 증가 | 능력중심 주의 강조 | 사회적 호감도 상승 | 기타 | |
| 2005년 이전 | 6 | 8 | 6 | 0 | 20 |
| | 30.0% | 40.0% | 30.0% | 0.0% | 100.0% |
| 2006년 이후 | 5 | 7 | 5 | 8 | 25 |
| | 20.0% | 28.0% | 20.0% | 32.0% | 100.0% |
| 전체 | 11 | 15 | 11 | 8 | 45 |
| | 24.4% | 33.3% | 24.4% | 17.8% | 100.0% |

긍정적 효과와 직원 수 분류를 교차분석한 결과는 아래와 같다. 규모가 큰 회사들이 사회적 호감도 상승이 나타났다고 대답한 경우가 두드러졌다. 이는 일정한 규모가 되어야 사회적으로도 알려지게 되고 좋은 제도를 도입할 경우 그에 따라 사회적 호감도가 높아지는 효과를 보이게 되기 때문으로 해석된다.

작은 기업 경우 사회적 인지도가 낮기 때문에 좋은 제도를 도입한다고 해서 일시에 기업인지도가 높아질 리는 없기 때문이다. 이는 언론기사 분석에서 나타난 바와 같이 사회적으로 긍정적으로 받아들여지는 제도를 도입함에 따라 기업에 대한 선호도가 높아지고 그에 따라 더 좋은 인재가 몰리게 되는 효과를 보인다는 분석과 맥을 같이 하고 있다.

<표 5-40> 긍정적 효과와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | 긍정효과 | | | | 전체 |
|-------|------------|---------------|---------------|-------|--------|
| | 인재등용 증가 | 능력중심 주의 강조 | 사회적 호감도 상승 | 기타 | |
| 절반 미만 | 6 | 9 | 2 | 6 | 23 |
| | 26.1% | 39.1% | 8.7% | 26.1% | 100.0% |
| 절반 이상 | 5 | 7 | 10 | 2 | 24 |
| | 20.8% | 29.2% | 41.7% | 8.3% | 100.0% |
| 전체 | 11 | 16 | 12 | 8 | 47 |
| | 23.4% | 34.0% | 25.5% | 17.0% | 100.0% |

2) 긍정적 효과 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 도입에 따른 긍정적 효과를 묻는 질문에 대해 총 47개 기업 중 긍정적 효과가 없다(모르겠다 포함)는 응답이 6곳이고 41개 기업은 긍정적인 효과가 있다고 응답(87%)하고 있어 전체적으로 제도도입에 따른 효과를 압도적으로 긍정적으로 보고 있다는 점이 가장 크고 중요한 특징이라고 할 수 있다. 긍정적 효과가 있다는 응답이 거의 90%에 이르는 것은 특정 제도에 대한 평가로서는 흔치 않은 것이다. 긍정적 효과를 구체적으로 살펴볼 때는 조직 내 능력중심주의의 중요성이 강조되었다는 응답이 가장 높고(34%), 다음으로는 기업에 대한 사회적 호감도가 상승하였다(25.5%), 능력이 뛰어난 인재 등용이 증가하였다(23.4%)는 응답으로 어느 하나가 두드러지게 높지는 않고 대체로 균등하게 나타나고 있다.

긍정적 효과와 공공민간부문차이를 교차분석한 결과에서는 민간부문에서 상대적으로 능력중심주의가 강조되었다는 응답이 높고 공공부문에서 사회적 호감도가 상승했다는 응답이 높다. 이는 공기업이 갖고 있는 사회적 책임과 그 이행에 따른 사회적 호감도 상승에 좀 더 주목하는 것이 이런 응답을 가져왔다고 보이며 공공/민간부문 차이에 대한 일반적인 해석과 대체로 일치한다.

도입시기 선후에 따른 차이는 두드러지게 나타나지 않는다. 통상적으로 추론할 때도 도입시기 선후가 긍정적 효과와 뚜렷한 관련성을 가질 것으로 보이지 않는다.

규모와 관련해서 살펴본 결과에서는 큰 회사들이 사회적 호감도 상승이 나타났다고 대답한 경우가 두드러졌는데 이는 일정한 규모가 되어야 사회적으로도 알려지게 되고 좋은 제도를 도입할 경우 그에 따라 사회적 호감도가 높아지는 효과를 보이게 되기 때문으로 해석된다. 작은 기업 경우 사회적 인지도가 낮기 때문에 좋은 제도를 도입한다고 해서 일시에 기업인지도가 높아질 리는 없기 때문이다.

마. 부정적 효과 분석

1) 부정적 효과 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입한 이후 나타난 부정적 효과가 있을 수 있다. 이에 대해서는 언론기사 분석에서 살펴본 바가 있다. 이에 이 연구에서는 긍정적 효과와 함께 나타날 수 있는 부정적 효과에 대해서도 설문조사를 하였다. 이에 대한 응답은 아래 표와 같다.

부정적 효과로 가장 많이 언급되는 것이 학력을 대신해 영어 성적 등 특정 기준에 대한 의존도가 급상승하였다는 것으로 11개 기업(23.4%)이 응답하였다. 그 다음으로는 지원자 증가로 실무부담이 증가했다는 응답이 8개

기업(17.0%), 전문성을 고려한 채용이 어려워졌다는 응답과 하향지원으로 저학력자 업무에 고학력자 지원이 증가하였다는 응답이 각각 7개 기업(14.9%)으로 나타났다. 이 역시 언론기사 분석에서도 나타난 문제점 지적과 큰 차이가 없다. 14개 기업이 기타라고 답변하였는데 이를 세부적으로 살펴보면 9개 기업이 부정적 효과가 없다고 응답하였다. 그밖에 노년층 지원 많아짐, 대졸 미만은 아예 지원하지도 않음이 각각 1개 기업, 내부 불만 많아졌다고 응답한 경우가 2개 기업이다. 여기에서 내부 불만이라 함은 기존에 선발된 직원들이 후배들은 특별한 학력제한 없이 들어오는 것에 대한 불만을 말하는 것이다.

여기에서 주목할 것은 9개 기업이 부정적 효과는 없다고 지적하고 있고 부정적 효과를 지적한 경우도 그다지 심각한 문제지적은 없다는 점이다. 이로 부터 신입직원 선발 시 학력제한철폐가 긍정적인 평가를 받고 있다는 점을 알 수 있다. 부정적 효과로 지적된 사항 중 지원자 증가로 실무부담이 증가했다는 것은 해당 기업에 대한 인지도와 함께 인기가 높아졌다는 긍정효과를 고려할 때 감내해야 할 부작용이므로 심각한 부작용은 아니라고 할 수 있다.

그러나 언론에서 지적한 바와 같이 특징기준에 대한 의존도가 상승한 것과 하향지원은 문제가 될 것이다. 전문성을 고려하기 곤란해졌다는 부정적 효과도 지적되고 있어 이에 대한 대응책을 마련한 필요가 있다는 점도 시사하고 있다.

<표 5-41> 부정적 효과 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|----------------|----|-------|
| 하향지원 | 7 | 14.9 |
| 지원자증가로 실무부담 증가 | 8 | 17.0 |
| 전문성 고려 곤란 | 7 | 14.9 |
| 특정기준의존도 상승 | 11 | 23.4 |
| 기타 | 14 | 29.8 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

부정적 효과가 공공/민간부문에 따라 차이가 나는지를 살펴보기 위해 교차분석을 한 결과는 다음과 같다. 여기에서 의미있는 해석이 가능한 경우는 공공부문에서 특정기준에 대한 의존도가 높아졌다는 부정적 효과이다. 공공부문 특성상 제도화된 객관적인 기준에 따른 선발에 좀 더 많은 고려를 하였을 것이고 이에 따라 점수화된 기준을 전면에 내세우다보니 영어 성적 등 특정기준에 대한 의존도가 높아졌을 것으로 해석할 수 있다.

<표 5-42> 부정적 효과와 공공민간 교차분석

| 구분 | 부정효과 | | | | | 전체 |
|----|-------|---------|-----------|-------------|-------|------|
| | 하향지원 | 실무부담 증가 | 전문성 고려 곤란 | 특정기준 의존도 상승 | 기타 | |
| 민간 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| | 25.0% | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 15.0% | 100% |
| 공공 | 1 | 4 | 3 | 6 | 11 | 25 |
| | 4.0% | 16.0% | 12.0% | 24.0% | 44.0% | 100% |
| 전체 | 6 | 8 | 7 | 10 | 14 | 45 |
| | 13.3% | 17.8% | 15.6% | 22.2% | 31.1% | 100% |

부정적 효과와 제도 도입시기를 2005년 이전과 2006년 이후로 나누어서 살펴본 도입시기 선후에 따른 교차분석을 한 결과에서는 두드러진 차이는 없었다. 제도도입 시기와 부정적 효과 사이에 특별한 관련이 있을 것이라고는 보기 어려울 것이라는 일반적인 추론과 차이가 없다.

<표 5-43> 부정적 효과와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | | 부정효과 | | | | | 전체 |
|----------|----|-------|------------|--------------|----------------|-------|------|
| | | 하향지원 | 실무부담 증가 | 전문성 고려 곤란 | 특정기준 의존도 상승 | 기타 | |
| 시기 선후 | 이전 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| | | 25.0% | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 15.0% | 100% |
| | 이후 | 1 | 4 | 3 | 6 | 11 | 25 |
| | | 4.0% | 16.0% | 12.0% | 24.0% | 44.0% | 100% |
| 전체 | | 6 | 8 | 7 | 10 | 14 | 45 |
| | | 13.3% | 17.8% | 15.6% | 22.2% | 31.1% | 100% |

부정적 효과와 직원 수 많고 적음에 따른 차이를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 표본 수가 많지 않아서 적극적인 해석은 어려움이 있으나 전반적인 추세는 살펴볼 수 있다. 직원 수가 적은 소규모기업들은 전문성 고려 곤란을 이유로 꼽았다. 소규모 기업들인 만큼 상대적으로 적은 인원을 뽑기 때문에 전문성을 고려한 다양한 조건을 달기 어려운 현실을 반영한 것으로 해석할 수 있다. 특정기준의존도 상승은 상대적으로 대규모 기업들에서 나타났다. 이는 대기업, 특히 공기업인 경우 선발 시 객관적인 기준을 찾다보니 점수화된 기준(예를 들면 영어성적 등)을 내세우게 되는 현실을 반영한 것으로 해석할 수 있다. 대체로 일반적인 추론 또는 다른 곳에서 나타나는 경향과 일치하는 결과라고 할 수 있다.

<표 5-44> 부정적 효과와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | | 부정효과 | | | | | 전체 |
|---------|----|-------|------------|--------------|----------------|-------|------|
| | | 하향지원 | 실무부담 증가 | 전문성 고려 곤란 | 특정기준 의존도 상승 | 기타 | |
| 직원 수 | 절반 | 3 | 3 | 5 | 4 | 8 | 23 |
| | 미만 | 13.0% | 13.0% | 21.7% | 17.4% | 34.8% | 100% |
| | 절반 | 4 | 5 | 2 | 7 | 6 | 24 |
| | 이상 | 16.7% | 20.8% | 8.3% | 29.2% | 25.0% | 100% |
| 전체 | | 7 | 8 | 7 | 11 | 14 | 47 |
| | | 14.9% | 17.0% | 14.9% | 23.4% | 29.8% | 100% |

2) 부정적 효과 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도에 따른 부정적 효과와 관련한 분석에서 주목할 사항은 9개 기업이 부정적 효과가 없다고 지적하고 있고 부정적 효과를 지적한 경우도 그다지 심각한 문제지적은 없다는 점이다. 이로부터 신입직원 선발 시 학력제한철폐가 긍정적인 평가를 받고 있다는 점을 알 수 있다. 이는 위에서 살펴본 바와 같이 87%라고 하는 압도적인 비율로 긍정적으로 평가하고 있는 것과 맥을 같이 한다.

공공/민간차이를 살펴볼 때 공공부문에서 특정기준에 대한 의존도가 높아졌다는 부정적 효과가 크게 나타나고 있는데 이는 공공부문 특성상 제도화된 객관적인 기준에 따른 선발에 좀 더 많은 고려를 하였을 것이고 이에 따라 점수화된 기준을 전면에 내세우다보니 영어 성적 등 특정기준에 대한 의존도가 높아졌을 것으로 해석할 수 있다.

도입시기 선후에 따른 차이는 특별한 영향을 미치지 않고 있다. 규모에 따른 차이는 직원 수가 적은 소규모기업들은 전문성 고려 곤란을 이유로 꼽았고 특정기준의존도 상승은 상대적으로 대규모 기업들에서 나타났다.

바. 기대효과 실현 여부 분석

1) 기대효과 실현 여부 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 기대했던 효과가 실현되었는가를 묻는 응답에 대한 답변은 아래 표와 같다.

유효한 답변 47개중 66%인 31곳이 그렇다고 하여 대체로 많은 경우가 기대한 효과를 거두었다고 응답하고 있다. 그러나 34%인 16개 기업은 그렇지 못하다고 응답하고 있다.

<표 5-45> 기대효과 실현 여부 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|-----|----|-------|
| 그렇다 | 31 | 66.0 |
| 아니다 | 16 | 34.0 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

원래 기대했던 효과와 기대효과 실현 여부를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 우수인재 확보를 목표로 한 경우는 70%가 기대효과가 실현되었다고 보고 있다. 그에 견주어 기업 이미지 제고를 기대했던 기업은 64.3%가 기대했던 효과를 보았다고 답변하고 있다. 항목별로 실현여부에서 두드러진 차이는 보이지 않는다.

<표 5-46> 기대효과 항목별 실현 여부

| 구분 | 실효성 | | 전체 |
|-----------|--------|--------|--------|
| | 그렇다 | 아니다 | |
| 우수인재 확보 | 21 | 9 | 30 |
| | 70.0% | 30.0% | 100.0% |
| 기업 성과 제고 | 1 | 0 | 1 |
| | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| 기업 이미지 제고 | 9 | 5 | 14 |
| | 64.3% | 35.7% | 100.0% |
| 기타 | 0 | 2 | 2 |
| | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| 전체 | 31 | 16 | 47 |
| | 66.0% | 34.0% | 100.0% |

기대효과 실현 여부가 공공/민간부문에 따라 차이가 나는지를 살펴보기 위해 교차분석을 한 결과는 다음과 같다. 공공부문에서 그렇다는 응답이 상대적으로 높고 민간부문에 아니다라는 응답 비중이 더 높다. 대체로 공공부문에서 기대했던 효과를 더 잘 실현했다고 평가하고 있다.

<표 5-47> 기대효과 실현 여부와 공공민간 교차분석

| 구분 | | 공공민간 | | 전체 |
|---------|-----|--------|--------|--------|
| | | 민간 | 공공 | |
| 실효 성 | 그렇다 | 11 | 20 | 31 |
| | | 55.0% | 74.1% | 66.0% |
| | 아니다 | 9 | 7 | 16 |
| | | 45.0% | 25.9% | 34.0% |
| 전체 | | 20 | 27 | 47 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

기대효과 실현 여부가 도입시기 선후에 따라 차이가 나는지를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 2005년 이전에 도입한 기업들이 2006년 이후에 도입한 기업들보다 그렇다는 긍정적 평가가 현저히 높다(80%). 2006년 이후 도입 기업들은 48%가 아니더라는 답변을 하고 있어 상대적으로 만족도가 떨어진다. 이는 학력제한제도철폐를 선도적으로 먼저 한 기업들이 그렇지 않은 기업보다 효과를 더 많이 보았다고 해석할 수 있을 것이다. 다만, 예를 들면 2008년이나 2009년 도입한 기업들의 경우 아직 충분한 효과가 나타날 만큼 시간이 흐르지 않았기 때문에 효과를 느끼지 못하고 있을 수도 있다. 그러나 이를 감안하더라도 이른 시기에 도입한 기업들이 더 좋은 성과를 거두었다고 평가하고 있음은 주목할 만 하다.

<표 5-48> 기대효과 실현여부와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | | 도입시기 선후 | | 전체 |
|---------|-----|----------|----------|--------|
| | | 2005년 이전 | 2006년 이후 | |
| 실효 성 | 그렇다 | 16 | 13 | 29 |
| | | 80.0% | 52.0% | 64.4% |
| | 아니다 | 4 | 12 | 16 |
| | | 20.0% | 48.0% | 35.6% |
| 전체 | | 20 | 25 | 45 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

기대효과 실현 여부와 직원 수 규모를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 대체로 규모가 큰 기업들이 실효를 거두었다는 응답이 높다. 그와 반대로 규모가 작은 기업들은 상대적으로 긍정적인 평가가 떨어진다. 그러나 도입시기 선후에 따른 차이보다는 덜 두드러진 편이다. 제도도입을 통해 기대했던 효과가 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고나 다양한 우수 인재 확보라는 점을 고려할 때 일정한 규모 이상이 되어야 이러한 효과를 거둘 수 있기 때문으로 해석된다. 그러나 규모가 작은 기업들도 일단 긍정적인 평가가 더 높다.

<표 5-49> 기대효과 실현 여부와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | | 직원 수 분류 | | 전체 |
|-----|-----|--------------|--------------|--------------|
| | | 절반 미만 규모 | 절반 이상 규모 | |
| 실효성 | 그렇다 | 13 56.5% | 18 75.0% | 31 66.0% |
| | 아니다 | 10 43.5% | 6 25.0% | 16 34.0% |
| 전체 | | 23 100.0% | 24 100.0% | 47 100.0% |

2) 기대효과 실현 여부 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 원래 기대했던 효과가 나타났는가에 대한 답변에서는 유효한 답변 47개 중 66%인 31곳이 그렇다고 하여 대체로 많은 경우가 기대한 효과를 거두었다고 응답하고 있다. 기대했던 대로 기대가 나타났는가를 묻는 것이므로 일반적인 긍정적 효과를 묻은 질문보다는 그렇다는 응답이 떨어진다는 점을 고려한다면 66%가 원래 기대했던 효과를 실현했다고 응답한 것은 의미 있는 수치라고 할 수 있다.

대체로 공기업, 이른 시기에 도입한 기업, 규모가 큰 기업들이 기대했던 효과를 실현했다는 긍정적인 평가를 하고 있다. 공공/민간 차이가 이렇게 나타

나는 이유는 공기업들이 사회적으로 타당한 조치를 도입한 데 따른 긍정적인 평가를 더 적극적으로 받고 있고 스스로도 더 적극적으로 해석하기 때문으로 보인다. 이른 시기에 도입한 기업이 긍정적으로 평가하는 이유는 그만큼 충분한 효과가 나타났기 때문으로 보이며 규모가 큰 기업들이 긍정적으로 평가하는 이유 역시 일정한 규모가 되어야 그 효과를 체감할 수 있기 때문으로 보인다.

3) 기대효과를 거두지 못한 이유 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 도입을 했지만 기대했던 효과를 거두지 못했다는 응답을 한 기업은 16곳이다. 그 이유를 묻는 추가 질문에 대해 다른 제도의 변화 없이 학력제한을 철폐하는 것만으로는 한계가 있다는 응답이 2개 기업, 취지는 좋았으나 실제 선발과정에서는 별로 큰 차이가 없었다는 응답이 9개 기업, 제도도입의 취지와 실제운용 간에는 큰 차이가 있었다는 응답과 기타를 합쳐서 5개 기업이 응답하였다.

가장 두드러진 답변은 취지는 좋았지만 실제 선발과정에서는 별로 큰 차이가 없었다는 응답으로 이는 신문기사 분석에서나 사례연구에서 나타난 바와 큰 차이가 없다. 즉 학력제한을 철폐하였지만 실제 고학력자들 사이에서 경쟁이 치열한 만큼 저학력자들이 뚜렷한 효과를 보기 어려웠다는 것이다. 제도도입과 취지와 실제운용 간 차이가 무엇이었나를 묻는 질문에 대해서는 두드러진 특징을 보이는 응답은 없었다.

<표 5-50> 기대효과를 거두지 못한 이유

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|----------------|----|-------|
| 학력제한철폐만으로는 한계 | 2 | 12.5 |
| 선발과정에서 차이 없음 | 9 | 56.3 |
| 취지와 운용 차이 / 기타 | 5 | 31.3 |
| 합계 | 16 | 100.0 |

사. 제도변화 이후 신입사원 변화 분석

1) 제도변화 이후 신입사원 변화 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입한 이후 선발된 신입사원들이 제도도입 이전에 선발된 신입사원과 다른 특성을 갖고 있는지도 흥미 있는 주제가 될 수 있다. 이 질문에 대한 응답은 아래 표와 같다.

제도 변화 이후 선발된 신입사원들이 이전에 선발된 사원과 다른 특성을 지니고 있다는 응답이 38.3%이고 아니다라는 응답이 61.7%이다. 즉 대다수 기업(47곳 중 29곳)이 제도 변화 이후 선발된 신입사원이 과거 신입사원과 다를 바가 없다고 보고 있다. 제도가 변화했다고 해도 응시자가 과거와 현저히 달라진다고 채용자가 크게 달라지는 것은 아닐 것이므로 큰 변화가 없다고 할 수 있을 것이다. 이는 신문기사 분석에서 나타난 바와 같이 제도가 변화해서 응시자가 현저히 늘어나지만 결국 선발되는 사람은 과거와 큰 차이가 없다는 현상과 일치한다.

<표 5-51> 제도 변화 이후 신입사원 변화 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|-----|----|-------|
| 그렇다 | 18 | 38.3 |
| 아니다 | 29 | 61.7 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

제도 변화 이후 신입사원 변화여부와 공공민간차이를 교차 분석한 결과는 다음과 같다. 상대적으로 민간부문이 다른 특성을 보인다는 답변이 높다. 그와 반대로 다른 특성을 보이지 않는다는 응답이 공공부문에서 높다. 빈도가 두드러질 정도로 많지 않기 때문에 적극적인 해석은 한계가 있기는 하지만 공공부문에서 제도 도입으로 인해 얻은 긍정적 효과에서 기업에 대한 사회적 호감도

가 상승하였다는데 주목하고 뛰어난 인재 등용증가에 대한 응답이 높지 않은 것과 맥을 같이 한다고 할 수 있다.

<표 5-52> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 공공민간 교차분석

| 구분 | | 공공민간 | | 전체 |
|----------------|-----|--------|--------|--------|
| | | 민간 | 공공 | |
| 다른 특성 여부 | 그렇다 | 11 | 7 | 18 |
| | | 55.0% | 25.9% | 38.3% |
| | 아니다 | 9 | 20 | 29 |
| | | 45.0% | 74.1% | 61.7% |
| 전체 | | 20 | 27 | 47 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

제도 변화 이후 선발된 신입사원이 이전에 선발된 신입사원과 다른 특성을 갖는가에 대해 도입시기별 차이가 있는지를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 다른 특성을 갖는다는 응답이 2005년 이전 도입 기업에서는 50%인데 2006년 이후에는 24%에 불과하다. 2006년 이후 도입 기업들은 다른 특성을 갖지 않는다는 응답에 대해 76%가 답변하고 있어 대부분이 특별한 차이가 없다고 느끼고 있다. 즉 제도도입에 따른 신입사원 변화에 대해서도 제도도입이 이른 기업들이 상대적으로 더 적극적인 평가를 보이고 있다. 이는 앞에서 살펴본 기대효과 실현 여부가 도입시기 선후에 따라 차이가 나는지를 교차분석한 결과에서 학력제한제도철폐를 선도적으로 먼저 한 기업들이 후에 도입한 기업보다 효과를 더 많이 보았다고 응답하고 있는 것과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

<표 5-53> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | | 도입시기 선후 | | 전체 |
|----------------|-----|----------|----------|--------|
| | | 2005년 이전 | 2006년 이후 | |
| 다른 특성 여부 | 그렇다 | 10 | 6 | 16 |
| | | 50.0% | 24.0% | 35.6% |
| | 아니다 | 10 | 19 | 29 |
| | | 50.0% | 76.0% | 64.4% |
| 전체 | | 20 | 25 | 45 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

선발제도 변화 이후 나타난 신입사원 변화와 직원 수에 따른 기업규모를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 상대적으로 보아 큰 규모 기업들이 신입사원이 변화를 보이고 있다는 응답률이 높다. 달리 말하면 작은 기업들이 신입사원 변화를 못 느끼고 있다. 이 역시 위에서 살펴본 바와 같이 제도도입에 따른 긍정적 효과와 직원 수 분류를 교차분석한 결과에서 큰 규모 기업들이 더 긍정적으로 느끼고 있는 것과 같은 맥락에서 해석이 가능하다. 즉 일정 규모 이상이 되어야 새롭게 뽑히는 신입사원들과 과거 신입사원을 비교도 할 수 있을 것이고 새로운 제도 변화에 따라 새로운 응시자 집단이 부각되기도 할 것이다.

<표 5-54> 제도 변화 이후 신입사원 변화와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | | 직원 수 분류 | | 전체 |
|----------------|-----|----------|----------|--------|
| | | 절반 미만 규모 | 절반 이상 규모 | |
| 다른 특성 여부 | 그렇다 | 7 | 11 | 18 |
| | | 30.4% | 45.8% | 38.3% |
| | 아니다 | 16 | 13 | 29 |
| | | 69.6% | 54.2% | 61.7% |
| 전체 | | 23 | 24 | 47 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

학력제한철폐제도 도입 이후 나타난 신입사원 특징에 대해 추가 질문에 대한 응답은 다음과 같다. 특징 변화가 있다고 응답한 기업이 17곳이므로 많지 않은 가운데 출신대학이 다양해졌다는 응답이 10곳이 이르러 유의미한 응답을 보여주고 있다. 즉 학력제한제도 철폐에 따라 적어도 출신대학이 다양해졌다는 것은 긍정적인 효과로 볼 수 있을 것이다. 이는 물론 수학기간을 뜻하는 좁은 의미의 학력과는 관련이 없지만 한국사회에서 그에 못지않게 두드러진 문제점으로 지적되고 있는 학벌문제와 관련해서 해석할 때는 일정한 긍정적인 해석이 가능할 것이다. 출신대학 다양화는 과거 비명문대학으로 분류되던 대학의 학생들에게도 기회를 준다는 점에서 긍정적이고 또한 명문/비명문을 떠나서 다양한 배경을 갖는 인재 등용이란 점에서 특정 대학에 집중되는 것보다는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것이기 때문이다. 다른 특징은 빈도가 낮기 때문에 의미있는 해석은 하기 어렵다.

<표 5-55> 제도 변화 이후 나타난 신입사원 특징

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|---------|----|-------|
| 우수인력선발 | 2 | 11.8 |
| 학력상승 | 1 | 5.9 |
| 출신대학다양화 | 10 | 58.8 |
| 기타 | 4 | 23.5 |
| 합계 | 17 | 100.0 |

2) 제도 변화 이후 신입사원 변화 분석에서 나타난 특징

제도 변화 이후 나타난 신입사원 변화를 묻는 질문에 다수 기업(47곳 중 29곳)이 제도 변화 이후 선발된 신입사원이 과거 신입사원과 다를 바가 없다고 보고 있다. 제도가 변화했다고 해도 응시자가 과거와 현저히 달라진다는 채용자가 크게 달라지는 것은 아닐 것이므로 큰 변화가 없다고 할 수 있을 것이다. 상대적으로 민간부문이 다른 특성을 보인다는 답변이 높고, 제

도도입이 이른 기업들이 상대적으로 더 적극적인 평가를 보이고 있고, 큰 규모 기업들이 신입사원이 변화를 보이고 있다는 응답률이 높다. 이는 이른 시기에 도입한 기업에서 그만큼 충분한 효과가 나타났기 때문으로 보이며 또한 일정한 규모가 되어야 그 효과를 체감할 수 있기 때문으로 보인다.

구체적으로 나타난 신입사원 특징 변화와 관련해서는 출신대학 다양화가 의미있게 나타났는데 이는 과거 비명문대학으로 분류되던 대학의 학생들에게도 기회를 준다는 점에서 긍정적이고 또한 명문/비명문을 떠나서 다양한 배경을 가는 인재 등용이란 점에서 특정 대학에 집중되는 것보다는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

아. 제도지속 여부

1) 제도지속 여부 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 계속 가져갈 것인지를 묻는 질문에 대한 응답 결과는 아래 표와 같다.

제도 지속 여부에 대해서는 총 47개 기업 중 지속하겠다는 응답이 거의 전부이다. 기타라고 답변한 경우도 제도 시행 이유가 조금 다를 뿐이지 시행은 계속 하겠다고 한 경우가 2곳이고 다만 한 곳만 현재 시행을 중단한 상태이다. 이 경우 제도 도입 이전과 이후에 큰 차이가 없어 실무적으로 시행을 중단한 것이므로 부작용으로 시행을 중단한 것은 아니다. 기타라고 답변한 경우까지 포함하면 한 곳을 제외하고 제도를 지속하겠다는 의사를 밝히고 있다.

제도 지속 이유에 대해서는 59.6%가 긍정적인 효과를 기대하기 때문이라고 하여 적극적인 기대감을 표시하였고 34%는 현재 시행 중인 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없기 때문이라고 하여 약간 소극적인 태도를 보였지만 제도는 지속하겠다고 응답하고 있다.

<표 5-56> 제도지속 여부 빈도

| 구분 | 빈도 | 퍼센트 |
|---------------|----|-------|
| 긍정적 효과에 대한 기대 | 28 | 59.6 |
| 제도 변경할 이유 없음 | 16 | 34.0 |
| 기타 | 3 | 6.4 |
| 전체 | 47 | 100.0 |

제도지속 여부와 공공민간부문 차이를 알아보기 위해 교차분석한 결과는 다음과 같다. 긍정효과를 기대하여 제도를 지속하겠다는 적극적인 응답이 공공부문에서 상대적으로 더 높다(66.7%). 제도를 가져가기는 하겠지만 제도 변경 이유가 없기 때문이라는 소극적인 응답은 민간부문에서 상대적으로 더 높다(45.0%). 학력제한철폐제도에 대해 공공부문이 더 적극적인 의미를 부여하고 있다고 해석할 수 있다. 공기업 경우 도입계기는 정부 지침에 따른 경우가 있어 일부 수동적이지만 위에서 살펴본 바와 같이 그 성과에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가하고 있기 때문에 제도 지속에 대해서도 적극적인 의지를 보이고 있다고 해석할 수 있다. 그러나 민간부문도 제도를 지속하겠다는 데 대해서는 대체로 일치하고 있다.

<표 5-57> 제도지속 여부와 공공민간 교차분석

| 구분 | 공공민간 | | 전체 |
|---------------|--------|--------|--------|
| | 민간 | 공공 | |
| 긍정적 효과에 대한 기대 | 10 | 18 | 28 |
| | 50.0% | 66.7% | 59.6% |
| 제도 변경할 이유 없음 | 9 | 7 | 16 |
| | 45.0% | 25.9% | 34.0% |
| 기타 | 1 | 2 | 3 |
| | 5.0% | 7.4% | 6.4% |
| 전체 | 20 | 27 | 47 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

제도 지속 여부와 도입시기 선후를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 여기에서는 두드러진 차이는 보이지 않고 있다.

<표 5-58> 제도지속 여부와 도입시기 선후 교차분석

| 구분 | 도입시기 선후 | | 전체 |
|---------------|----------|----------|--------|
| | 2005년 이전 | 2006년 이후 | |
| 긍정적 효과에 대한 기대 | 11 | 15 | 26 |
| | 55.0% | 60.0% | 57.8% |
| 제도 변경할 이유 없음 | 6 | 10 | 16 |
| | 30.0% | 40.0% | 35.6% |
| 기타 | 3 | 0 | 3 |
| | 15.0% | 0.0% | 6.7% |
| 전체 | 20 | 25 | 45 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

제도지속 여부와 직원 수 분류를 교차분석한 결과는 다음과 같다. 긍정적인 효과를 기대하여 제도를 지속하겠다는 응답이 큰 회사에서 상대적으로 더 많다(70.8%). 이에 견주어 제도는 지속하겠지만 제도변경 이유가 없어 지속하겠다는 상대적으로 소극적인 응답이 작은 기업에서 더 많다(47.8%). 다른 곳에서 나타난 결과와 마찬가지로 기업규모가 더 큰 경우 학력제한철폐 제도에 대해 상대적으로 더 적극적인 평가를 하고 있다.

<표 5-59> 제도지속 여부와 직원 수 분류 교차분석

| 구분 | 직원 수 분류 | | 전체 |
|---------------|----------|----------|--------|
| | 절반 미만 규모 | 절반 이상 규모 | |
| 긍정적 효과에 대한 기대 | 11 | 17 | 28 |
| | 47.8% | 70.8% | 59.6% |
| 제도 변경할 이유 없음 | 11 | 5 | 16 |
| | 47.8% | 20.8% | 34.0% |
| 기타 | 1 | 2 | 3 |
| | 4.3% | 8.3% | 6.4% |
| 전체 | 23 | 24 | 47 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

2) 제도지속 여부 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 지속 여부를 묻는 질문에 대한 응답은 거의 전부가 그렇다고 하고 있다(1개 기업 제외). 세부적으로 들어가면 59.6%가 긍정적인 효과를 기대하기 때문이라고 적극적인 기대감을 표시하였고 34%는 현재 시행 중인 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없기 때문이라고 하여 약간 소극적인 태도를 보였지만 제도는 지속하겠다고 응답하고 있다. 기타라고 답변한 경우까지 포함하면 한 곳을 제외하고 제도를 지속하겠다는 의사를 밝히고 있다.

긍정효과를 기대하여 제도를 지속하겠다는 적극적인 응답이 공공부문에서 상대적으로 더 높고(66.7%), 긍정적인 효과를 기대하여 제도를 지속하겠다는 응답이 큰 회사에서 상대적으로 더 많다(70.8%). 이는 앞에서 분석한 것과 대체로 같은 경향을 보이는 것으로 공공부문이 비록 도입에서는 정부지침으로 도입한 경우가 많아서 수동적이었지만 그 효과에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 것과 같다. 또한 상대적으로 효과를 더 잘 느끼고 있는 대규모 기업들이 긍정적으로 평가하고 있는 것도 앞에서 한 분석과 맥을 같이 한다. 그러나 도입시기에 따른 차이는 두드러진 특징을 보이지 않는다.

자. 정책적 뒷받침 필요 여부

1) 정책적 뒷받침 필요 여부 일반현황 분석

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도가 더 큰 효용성을 갖기 위해 어떠한 정책적 뒷받침이 필요한가를 묻는 질문에 대한 응답 결과는 아래 표와 같다.

정책적 뒷받침 필요성 여부에 대해서는 기타라고 답변한 경우가 가장 많다. 이에 대해서는 별도로 서술한다.

구체적인 예시 문항 중 가장 많은 답변은 고졸, 지방대 출신 채용 시 세제혜택 또는 보조금 등 인센티브를 지급하여야 한다는 응답이다(21.3%). 그 다음으로는 민간부문은 자율에 맡기되 공공부문은 할당제 등 적극적인 제도를 도입하여야 한다는 응답이 12.8%이고 고졸이나 지방대생들에 대한 채용할당제를 도입하여야 한다는 응답은 4.3%로 많지 않다. 여기에서 유의미한 정도로 충분한 빈도를 보여주는 것은 세제혜택 또는 인센티브 지급제도 도입이라고 할 수 있다.

<표 5-60> 정책적 뒷받침 필요 여부 빈도

| | 빈도 | 퍼센트 |
|-----------|----|-------|
| 인센티브 지급 | 10 | 21.3 |
| 채용할당제 | 2 | 4.3 |
| 민간자율공공할당제 | 6 | 12.8 |
| 기타 | 29 | 61.7 |
| 합계 | 47 | 100.0 |

위 빈도 결과표에 나와 있듯이 기타를 제외하고는 빈도가 너무 작아서 이를 놓고 공공/민간부문 차이, 도입시기 선후 차이, 직원 수 분류를 교차분석한다는 것은 의미가 없다.

따라서 아래에서는 기타라고 답변한 내용을 중심으로 살펴본다. 이에 대해서는 응답내용을 설문조사자가 받아 적는 방식으로 알아보았다. 기타라고 답변한 경우가 총 29개 기업인데 세부적으로 재분류하면 자율에 맡겨야 한다(11개 기업), 정책적 뒷받침이 필요 없다(7개 기업), 잘 모르겠다(2개 기업)라고 답변하고 있다. 이들 답변을 하나로 묶어서 본다면 많은 기업(20개 기업)들이 학력제한철폐제도에 대한 정책적 뒷받침은 특별히 필요한 것이 없다고 보고 있다. 이를 위에서 살펴본 민간부문은 자율에 맡기되 공공부문은 할당제 등 적극적인 제도를 도입하여야 한다는 답변(6개 기업)과 합쳐서 해석한다면 그 비중이 더 높아질 것이다.

2) 정책적 뒷받침 필요 여부 분석에서 나타난 특징

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도가 더 큰 효용성을 갖기 위해 필요한 정책적 뒷받침을 묻는 질문에 대한 응답에서 두드러진 현상은 많은 기업들이 특별한 정책적 뒷받침보다는 기업자율에 맡기기를 바라고 있다는 점이다(적어도 20개 응답, 민간부문 자율까지 포함하면 26개 기업). 이는 공공/민간을 불문하고 기업으로서는 자율적인 결정을 선호하고 외부간섭을 싫어하는 것이 일반적이라는 현상이 반영된 것이라고 보인다. 그러면서도 인센티브 지급이나 공공부문 할당제에 대해서는 일정한 지지를 보인다는 점도 함께 고려하여야 한다.

전체적으로 신입사원 채용과 같이 기업 인력정책에 따른 자율성이 특히 필요한 제도에 대해서는 외부간섭을 싫어한다고 해석해야 할 것이나 강제가 아닌 인센티브 부여를 통한 제도활성화에 대해서는 여지를 열어두고 있고 공공부문에 대해서는 일정한 책임을 부여할 필요가 있음을 시사하고 있다.

3. 설문조사 분석 결과

가. 설문 문항별 분석 결과

설문조사 분석 결과에서 나타난 특징을 설문 문항별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 도입계기와 관련해서 가장 많은 답변은 능력/성과 중심제도로 변화하려는 경영진의 결정으로 도입하였다는 답변이지만 공공부문 경우 도입계기는 정부 지침에 따른 경우가 많이 있다.

둘째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 기대한 효과에 대해서는 다양한 우수인재확보를 목표로 했다는 응답이 압도적으로 높고 다음으로 는 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답도 많다.

공공/민간부문 차이가 미친 영향을 교차분석해본 결과 공공부문에서는 기업 이미지 제고를 목표로 했다는 응답이 민간부문에 견주어 상대적으로 높은 편이어서 공기업이 기업의 사회적 책임에 대해 더 많이 의식하고 있는 것으로 보인다.

셋째, 학력제한철폐 이후 신입직원 채용 기준과 제도 변화와 관련해서는 공기업, 민간기업 모두 특별한 제도 변화 없이 채용공고만 바뀐 경우가 많다. 이는 학력제한철폐를 시행하는 기업조차도 뚜렷한 제도 변화 없이 소극적으로 채용차별 요소 철폐에 그치고 있다고 해석할 수 있다. 달리 말하면 과거 기준은 폐지되고 있지만 새로운 기준은 정립되지 않은 상태라고 할 수 있다. 이는 언론기사 분석에서 나타난 바와 같이 학력제한철폐가 도입되었지만 결과적으로는 과거와 채용자가 크게 달라지지 않는 현상을 설명하고 있다.

넷째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 도입에 따른 긍정적 효과를 묻는 질문에 대해 총 47개 기업 중 41개 기업이 긍정적인 효과가 있다고 응답(87%)하고 있어 전체적으로 제도도입에 따른 효과를 긍정적으로 보고 있다는 점이 가장 크고 중요한 특징이라고 할 수 있다.

민간부문에서 상대적으로 능력중심주의가 강조되었다는 응답이 높고 공공부문에서 사회적 호감도가 상승했다는 응답이 높다. 이는 공기업이 갖고 있는 사회적 책임과 그 이행에 따른 사회적 호감도 상승에 좀 더 주목하는 것이 이런 응답을 가져왔다고 보인다.

규모와 관련해서 살펴본 결과에서는 큰 회사들이 사회적 호감도 상승이 나타났다고 대답한 경우가 두드러졌는데 이는 일정한 규모가 되어야 사회적으로도 알려지게 되고 좋은 제도를 도입할 경우 그에 따라 사회적 호감도가 높아지는 효과를 보이게 되기 때문으로 해석된다.

다섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도에 따른 부정적 효과와 관련한 분석에서 주목할 사항은 9개 기업이 부정적 효과는 없다고 지적하고 있고 부정적 효과를 지적한 경우도 그다지 심각한 문제지적은 없다는 점이다. 이로부터 신입직원 선발 시 학력제한철폐가 긍정적인 평가를 받고 있다는 점을 알 수 있다.

이는 위에서 살펴본 바와 같이 87%라고 하는 압도적인 비율로 긍정적으

로 평가하고 있는 것과 맥을 같이 한다. 이는 신문기사에서 학력제한이 철폐되었지만 효과가 없다는 기사는 많지만 부작용은 상대적으로 많이 지적되지 않고 있고 지적하는 경우에도 그다지 심각하지 않은 부작용을 지적하고 있는 것과 일치하는 결과이다.

여섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도를 도입하면서 원래 기대했던 효과가 나타났는가에 대한 답변에서는 유효한 답변 47개 중 66%인 31곳이 그렇다고 하여 대체로 많은 경우가 기대한 효과를 거두었다고 응답하고 있다. 상대적으로 공기업, 이른 시기에 도입한 기업, 규모가 큰 기업들이 기대했던 효과를 실현했다는 긍정적인 평가를 하고 있다.

신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 도입으로 기대했던 효과를 거두지 못한 이유를 묻는 질문에 대해서는 취지는 좋았으나 실제 선발과정에서는 별로 큰 차이가 없었다는 응답이 많이 나왔는데 이는 신문기사 분석에서나 사례연구에서 나타난 응답과 큰 차이가 없다. 즉 학력제한을 철폐하였지만 실제 고학력자들 사이에서 경쟁이 치열한 만큼 저학력자들이 뚜렷한 효과를 보기 어려웠다는 것이다.

이는 학력제한을 철폐하기는 하였지만 학력을 대신할 새로운 선발기준이 정립되지 못한 데 따라 여전히 과거와 같거나 유사한 기준이 통용되고 있기 때문으로 보인다. 이는 달리 말하면 새로운 선발기준을 정립할 필요성을 시사하고 있다.

일곱째, 제도 변화 이후 나타난 신입사원 변화를 묻는 질문에 다수 기업(47곳 중 29곳)이 제도 변화 이후 선발된 신입사원이 과거 신입사원과 다를 바가 없다고 보고 있다. 제도가 변화했다고 해도 응시자가 과거와 현저히 달라진다는 채용자가 크게 달라지는 것은 아닐 것이므로 큰 변화가 없다고 할 수 있을 것이다. 변화가 있다는 응답 중에서는 출신대학 다양화가 의미 있게 나타났는데 이는 과거 비명문대학으로 분류되던 대학의 학생들에게도 기회를 준다는 점에서 긍정적이고 또한 명문/비명문을 떠나서 다양한 배경을 가지는 인재 등용이란 점에서 특정 대학에 집중되는 것보다는 긍정적인 효과를 기

대할 수 있을 것으로 보인다.

여덟 째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도 지속 여부를 묻는 질문에 대한 응답은 사실상 전부가 지속하겠다고 응답하고 있고 세부적으로 들어가면 59.6%가 긍정적인 효과를 기대하기 때문이라고 적극적인 기대감을 표시하였고 34%는 현재 시행 중인 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없기 때문이라고 하여 약간 소극적인 태도를 보였지만 제도는 지속하겠다고 응답하고 있다.

긍정효과를 기대하여 제도를 지속하겠다는 적극적인 응답이 공기업에서 상대적으로 더 높고(66.7%), 규모가 큰 회사에서 상대적으로 더 많다(70.8%).

아홉 째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐제도가 더 큰 효용성을 갖기 위해 필요한 정책적 뒷받침을 묻는 질문에 대해 많은 기업들이 특별한 정책적 뒷받침보다는 기업자율에 맡기기를 바라고 있다.

그러나 동시에 강제가 아닌 인센티브 부여를 통한 제도 활성화에 대해서는 여지를 열어두고 있고 공공부문에 대해서는 할당제 도입 등 일정한 책임을 부여할 필요가 있음을 지적하고 있다.

나. 분석 결과 총괄

위에서 나타난 결과를 총괄해서 전체적으로 볼 때 신입사원 선발 시 학력제한철폐제도에 대해 기업들은 긍정적인 효과를 크게 보고 있으며 세부적으로 살펴보면 대체로 공기업, 이른 시기에 도입한 기업, 규모가 큰 기업들이 더 긍정적인 평가를 하고 있다.

공기업 경우 제도 도입 이후 나타난 사회적 호감도 상승 등 실제 효과가 있다는 점과 함께 사회적 책임에 대한 인식 때문에 적극적인 해석을 하고 있기 때문으로 보인다. 이는 공기업이 제도도입 기대효과로 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고를 상대적으로 더 강조한 것과 같은 맥락이다.

규모가 큰 회사들이 긍정적으로 평가하는 이유는 일정한 규모가 되어야

사회적으로도 알려지게 되고, 좋은 제도를 도입할 경우 그에 따라 사회적 호감도가 높아지는 효과를 보고, 또한 일정한 규모가 되어야 뽑는 신입사원 수도 충분해서 그 효과를 살펴볼 수 있기 때문으로 해석된다.

도입시기가 이른 경우 긍정적으로 평가하는 이유는 시간이 충분히 지나서 효과를 느낄 수 있기 때문으로 해석된다. 또한 도입시기가 이르다는 것 자체가 신입직원 선발 시 학력제한철폐에 대해 이미 긍정적으로 생각하고, 선도적으로 도입하였기 때문에 그 결과에 대한 평가도 더 적극적으로 하기 때문으로 보인다.

제 6 장 결론과 정책적 시사점

유병홍

제1절 요약과 결론

1. 연구결과 요약

신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과를 살펴본 연구결과 요약은 다음과 같다.

학력제한의 의미: 먼저 학력제한(학력차별)이 갖는 의미를 알아보기 위해 선행연구와 다른 나라 사례를 검토한 결과에 따르면 일반적으로 서구사회에서는 성과주의, 능력주의가 강조되고 있다. 서구의 성과주의·능력주의 원리에 따르면 직무 수행에 관계가 높거나 업무 수행 결과로 나타난 개인의 능력이나 성과 차이는 차별로 받아들여지는 않으나, 학력의 차이가 직무 수행 능력과 연관이 높지 않은 경우 이를 차별로 문제 삼고 있다. 차별여부를 판단하는 기준은 ‘업무상 필요성(business necessity)’, 또는 직무 수행에 필수적인 능력과 관련성(job-relatedness)이며 이에 대한 입증 책

임은 사용자에게 있다. 상대적으로 한국에서는 학력(학벌 포함)에 기초한 차별이 커다란 문제가 되고 있다.

일반적 의미에서 차별은 “서로 비교되는 개인 또는 개인들의 집단이 해당목적에 비추어 본질적으로 같은 자격·조건을 갖추었음에도 불구하고 그들을 달리 취급하는 것 또는 달리 취급하게 된 것이다”. 차별을 세분하면 의도적 차별을 “직접차별”이라 하고 달리 취급할 의도는 없으나 결과적으로 달리 취급하게 된 결과적 차별을 “간접차별”이라고 한다. 국내외 차별 금지법령들은 직접차별과 간접차별을 모두 금지하고 있다. 다만 차별해소를 위한 목적으로 한 적극적 조치는 차별로 보지 않는다. 국가인권위원회법에서는 차별사유 중 하나로 학력을 이유로 한 차별을 들고 있다.

학력차별은 합리적 이유 없이 수업연한의 차이에 따라 차별대우하는 것을 말한다. 여기에서 합리적 이유의 판단기준은 ‘업무상 필요성(business necessity)’, 또는 직무연관성(job-relatedness)이다. 학력에 따른 차이는 주로 수업연한의 차이에 기인한다. 수업연한의 차이에 따른 차이는 교육연한의 차이를 말하는데 통상적으로 문제가 되는 것은 수업연한이 상대적으로 짧은 사람이 긴 사람과 비교하여 차별받는 경우를 말한다. 이 중에서도 현재 상태에서 특히 문제가 되는 것은 고등학교졸업자와 대학교졸업자 간 차별이다.

고용영역에서 학력차별은 다양한 형태로 나타나는데 그 첫 과정인 모집과 채용에서도 예외는 아니다. 모집과 채용과정에서 직무에 필요하다고 인정되는 합리적 기준 이상의 학력을 요구하는 것은 학력에 의한 차별에 해당한다. 여기에서 “합리적 기준 이상의 요구”라 함은 진정직업자격(BFOQ, Bona Fide Occupational Qualification) 기준 등을 통해 해당 직무수행에 필요하다고 인정할 수 있는 학력수준 이상을 요구하거나 사회적 통념이 인정하는 범위 이상의 학력을 요구하는 경우를 말한다.

학력제한철폐 경과: 다음으로 이 연구에서는 학력제한철폐 경과를 살펴보았다. 학력제한철폐 도입과 확산 경과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 삼성 등 일

부 민간기업이 자율적으로, 선도적으로 시행하면서 본격화하는 계기가 되었다. 둘째, 정부기관과 공공부문에서 학력제한철폐에 대한 다양한 조치를 취하면서 확산계기가 되었다. 셋째, 그에 뒤이어 은행 등 민간기업에서 학력제한철폐 또는 열린채용을 실시하면서 다시 재확산의 계기가 마련되었다. 여기에는 한편으로 다른 기업들이 먼저 실시한 것이 영향을 미치고 다른 한편으로 국가인권위원회 결정, 정부 권고 등이 영향을 미쳤다. 총괄한다면 신입직원 채용 시 학력제한철폐는 공공부문과 민간부문이 서로 앞서거나 뒤서거나 하면서 서로 영향을 주고 받고 그에 따라 확산되는 형태로 나타났다.

이러한 경과는 다음과 같은 측면에서 긍정적인 평가를 할 수 있다. 첫째, 신입직원 채용 시 학력제한철폐는 기업들의 자율적인 판단으로 도입되었다. 둘째, 정부기관이 신입직원 채용 시 학력제한철폐의 사회적 정당성 확보에 일정한 기여를 하였다. 가장 대표적인 것이 국가인권위원회의 각종 결정들이다. 셋째, 정부에서 산하 공기업들에게 열린채용(학력제한철폐)을 도입할 것을 지침으로 시행하면서 신입직원 채용 시 학력제한철폐가 확산되는 계기가 되었다.

신입직원 선발 시 학력제한철폐가 공공부문과 민간부문이 서로 긍정적 영향을 주고받으면서 선순환을 통해 확산되었다는 점은 특별히 주목할 만한 가치가 있다. 이는 민간부문 자율성과 공공부문 선도성이 적절히 어울어진 과정이라고 할 수 있다. 이는 다른 제도 또는 관행 도입과 확산에도 좋은 사례로 제시될 만하다.

학력제한철폐 선행연구와 연구방법론: 학력차별과 관련한 기존 연구는 많지 않다. 학력차별과 관련한 연구보다는 학벌, 학벌주의, 학벌에 따른 차별과 관련한 연구가 다수 있으나 신입사원 채용 시 학력제한철폐가 실제 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 체계적인 연구 결과를 찾아보기 어렵다. 이는 다음과 같은 이유가 있다고 보인다. 첫째, 학력제한철폐가 장기에 걸쳐 부분적으로 도입되었기 때문에 그 효과를 측정하기가 어렵기 때문이다. 둘째, 아직은 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 제도적으로 정착했다고 보기 어렵고 따라서

일부 효과는 아직 정확하게 점검하기 어렵고 유동적일 수 있기 때문이다. 셋째, 연구방법론상 문제점으로 학력제한철폐의 내용이 다양한 것도 그 효과 측정을 어렵게 하고 있다. 넷째, 연구이론을 살펴볼 때 학력차별, 학벌주의가 한국사회에서 유별나게 심각하게 나타나고 있어 다른 나라에서 이와 유사한 선행연구를 찾기 어렵다는 점도 연구를 어렵게 하고 있다. 이처럼 근본적인 개념 설정이나 도입 경과의 상황적 요인 등으로 인해 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과에 대한 체계적인 연구를 찾아보기 어렵다.

이 같은 어려움으로 인해 학력제한철폐 도입에 따른 조직 성과에 미치는 효과에 대한 어려움으로 인해 학력제한철폐 효과에 대한 초기 연구에서는 다양한 연구방법을 동원하여 그 효과를 살펴보고 이를 종합하는 방법을 통해 특정방법으로 부족한 점을 상호보완하는 방법을 사용하고 있다.

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐 효과 연구를 위해 이 연구에서는 주로 시행 시점을 전후하여 취업동향 통계분석, 신문기사에 나타난 신입사원선발 시 학력제한철폐 기사 분석, 관계자 인터뷰를 통한 사례연구, 구조화된 설문조사 결과 분석을 한다.

취업동향 통계 분석 결과: 신입사원 채용 시 학력제한철폐가 미치는 영향에 대한 거시적인 통계 분석은 매우 어려운 조건이다. 따라서 이 연구에서는 통계청과 한국고용정보원에서 제공하는 데이터를 통해 최근 학력에 따른 취업의 전반적인 동향을 파악하는데 초점을 맞추어 살펴보았다.

우선 4년제 대졸이상자와 전문대졸자들의 취업은 꾸준히 증가하고 있는데 반해, 고졸자와 중졸 이하 졸업자들의 취업자 수는 감소하고 있다. 전문대/4년제 대졸자의 공공부문 진출추세를 볼 때 전문대졸자의 괜찮은 일자리인 정부기관과 공기업 진입 정도가 4년제대와 급격한 차이를 보이기 시작하였으며 그 차이는 별로 좁혀지지 않고 있다. 4년제대와 전문대별로 하향취업 비율의 변화 추이를 보면 전문대의 경우는 외환위기 시기를 정점으로 하향취업 비율이 증가하다가 감소하는 경향을 보여주고 있는 데 비해 4년제대의 경우 1994년 이전

에는 하향취업비율이 전문대보다 월등히 높았으나 외환위기 이후 유사한 양상을 보여주다가 최근에는 전문대보다 하향취업 비율이 낮아지는 현상을 보이고 있다. 이 같은 결과는 학력제한철폐 도입 이후 대졸자 하향취업이 증가해 고졸자나 전문대졸자들의 자리를 대체하고 있다는 인터뷰 내용과는 상반되는 내용이어서 4년제대 졸업자들의 하향취업 증가가 전문대졸자들의 일자리를 위협하는 것으로 해석하는 데는 무리가 있는 것으로 보인다.

신문기사에 나타난 학력제한철폐 효과 분석 결과: 이 연구에서는 언론재단 인터넷 홈페이지 kinds.or.kr에서 중앙일간지와 중앙경제지를 대상으로 검색한 신문기사 78개를 분석하였다. 신문기사 분석에서 나타난 주요한 특징은 다음과 같다. 첫째, 신문기사에서는 학력제한철폐 도입 취지나 방향성에 대해서 대체로 긍정적이다. 둘째, 언론에서 특히 주목하는 부정적 효과는 “열린 채용의 역설”인데 이는 실제 운용과정에서 나타난 최대 문제점을 반영한 것으로 보인다. 또한 신문기사에서는 형식적으로 도입을 해놓고 실제 운용을 제대로 하지 않고 있기 때문에 효과가 나타나지 않는 문제점도 함께 지적하고 있다. 셋째, 신문기사에서는 공공부문에 더 주목하고 있다. 이는 정부정책에 따라 공기업에 학력제한철폐가 먼저 도입된 데 따른 효과와 함께 공기업(공공부문)이 갖고 있는 사회적 책임을 고려한 것이라고 보인다.

학력제한철폐 도입과 그 효과를 살펴본 신문기사에 나타난 내용들로부터 도출할 수 있는 주요한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 학력제한철폐는 그 방향성과 취지를 계속해서 살려나갈 필요가 있다. 둘째, 학력제한철폐 시행 과정에서 나타난 문제점, 즉 효과가 없거나 부정적인 효과가 나타나고 있는데 대해서는 수정보완 조치가 필요하다. 셋째, 정부(공공부문)의 선도적 역할, 특히 적극적 조치 도입이 필요하다. 넷째, 학력제한철폐 취지와 방향성을 반영한 다양한 채용방법을 개발할 필요가 있다.

사례연구 결과: 신입직원 선발 시 학력제한철폐를 실시하고 있는 기업 당사

자들과 인터뷰 조사를 통해 나타난 결과는 다음과 같다. 먼저 기업들이 기존의 학력이나 학벌, 지연 등의 전근대적인 기준에 의해 직원을 선발하고 그에 근거해 승진시키는 제도를 가지고 있었던 과거의 관행을 ‘능력과 성과 중심의 사회’로 전환하려는 움직임이 뚜렷이 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

세부적인 경향성과 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기회 확대로 학력 제한철폐가 저학력자들에게 “적어도 서류를 제출할 수 있는” 평등한 기회 부여한다는 측면에서 바람직하게 평가할 수 있을 것이다. 둘째, 직무 특성에 따른 학력제한철폐의 확대가 필요하다. 직무 특성에 따라 학력이 중요하게 평가되어야 하는 직무가 있고, 그렇지 않은 경우가 있을 것이다. 셋째, 학력제한철폐는 학력보다는 업무 적합성 중심의 인력 선발에 긍정적 효과를 보여주고 있다. 넷째, 이후 ‘내부의 벽’을 없애기 위해 전반적인 인적자원관리 방향의 전환이 필요하다. 학력제한철폐 이후 부정적인 효과로 학력이 중요한 선발 기준이 되어 채용된 기존 직원들과 새로운 기준으로 선발된 신규직원들 간의 보이지 않는 벽이 생겨난 것이다. 실제 전문대졸자들이 어렵게 기업에 들어간다고 하더라도 임금 조건이나 승진 등에 있어서 4년제 대졸자들과는 차이가 존재해 이에 대한 개선 방법이 모색되어야 할 것으로 보인다.

구조화된 설문조사 분석 결과: 구조화된 설문조사 결과 분석에 포함된 기업은 총 47곳으로 이 중 공기업이 27곳이고 민간기업이 20곳이다. 기업이 갖는 특성에 따라 학력제한철폐 효과가 달리 나타나는지 알아보기 위해 공공/민간부문차이, 기업규모차이, 도입시기 선후와 각 설문에 대한 응답을 교차분석했다.

설문조사 분석 결과에서 나타난 특징을 설문 문항별로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 도입계기와 관련해서 가장 많은 답변은 능력/성과 중심제도로 변화하려는 경영진결정으로 도입하였다는 답변이다. 둘째, 기대한 효과에 대해서는 다양한 우수인재 확보를 목표로 했다는 응답이 압도적으로 높다. 셋째, 학력제한철폐 이후 신입직원 채용 기준과 제도 변화와 관련해서는 공기업, 민간기업 모두 특별한 제도 변화 없이 채용공고만 바뀐 경우가 많다. 넷째, 신입직

원 채용 시 학력차별철폐 도입에 따른 긍정적 효과를 묻는 질문에 대해 총 47개 기업 중 41개 기업이 긍정적인 효과가 있다고 응답(87%)하고 있다. 다섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐 도입에 따른 부정적 효과와 관련한 분석에서 주목할 사항은 9개 기업이 부정적 효과는 없다고 지적하고 있고 부정적 효과를 지적한 경우도 그다지 심각한 문제지적은 없다는 점이다. 여섯째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐를 도입하면서 원래 기대했던 효과가 나타났는가에 대한 답변에서는 유효한 답변 47개 중 66%인 31곳이 그렇다고 하여 대체로 많은 경우가 기대한 효과를 거두었다고 응답하고 있다. 일곱째, 제도 변화 이후 나타난 신입사원 변화를 묻는 질문에 다수 기업(47곳 중 29곳)이 제도 변화 이후 선발된 신입사원이 과거 신입사원과 다를 바가 없다고 보고 있다. 여덟 째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐 지속 여부를 묻는 질문에 대한 응답은 사실상 전부가 지속하겠다고 응답하고 있고 세부적으로 들어가면 59.6%가 긍정적인 효과를 기대하기 때문이라고 적극적인 기대감을 표시하였다. 아홉 째, 신입직원 채용 시 학력차별철폐가 더 큰 효용성을 갖기 위해 필요한 정책적 뒷받침을 묻는 질문에 대해 많은 기업들이 특별한 정책적 뒷받침보다는 기업자율에 맡기기를 바라고 있다.

위에서 나타난 결과를 총괄해서 전체적으로 볼 때 신입사원 선발 시 학력 제한철폐에 대해 기업들은 긍정적인 효과를 크게 보고 있으며 세부적으로 살펴보면 대체로 공기업, 이른 시기에 도입한 기업, 규모가 큰 기업들이 더 긍정적인 평가를 하고 있다. 공기업 경우 도입 이후 나타난 사회적 호감도 상승 등 실제 효과가 있다는 점과 함께 사회적 책임에 대한 인식 때문에 적극적인 해석을 하고 있기 때문으로 보인다. 규모가 큰 회사들이 긍정적으로 평가하는 이유는 일정한 규모가 되어야 사회적으로도 알려지게 되고, 좋은 제도를 도입할 경우 그에 따라 사회적 호감도가 높아지는 효과를 보고, 또한 일정한 규모가 되어야 뽑는 신입사원 수도 충분해서 그 효과를 살펴볼 수 있기 때문으로 해석된다. 도입시기가 이른 경우 긍정적으로 평가하는 이유는 시간이 충분히 지나서 효과를 느낄 수 있기 때문으로 해석된다.

2. 결론

이제까지 진행한 신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대한 연구 결론은 다음과 같다.

첫째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 방향성에 대해서는 대체로 합리적이고 타당하다는 사회적 공감대가 비교적 폭넓게 형성되어 있다. 한국사회에서 학력(학벌 포함)은 합리적 근거 없이 또는 과도하게 평가되어 직무연관성 없이 신입사원 선발 시 일부집단을 차별하는 근거로 작용해왔다. 연구에서 나타난 바에 따르면 이론적으로나, 외국과 비교에서나, 여론에서나, 실제 학력제한을 없앤 이후 기업체에서 평가하고 있는 결과로 보나 학력제한철폐는 올바른 방향이라는 결론을 이끌어내는데 어려움이 없다. 사회현상은 다양한 의견, 찬반 양론이 맞부딪치는 경우가 많은데 적어도 합리적 근거 없는 학력제한을 철폐해야 한다는데 대해서는 대체로 동의가 이루어지고 있다.

둘째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐 도입 경과를 살펴볼 때 공공부문 선도와 민간부문 자율성이 상호 영향을 미치고 강화, 확산하는 선순환을 하면서 진행되었다. 민간부문 일부에서 자율적으로 도입하고, 공공부문에서 정부지침에 따라 확산되고 또한 정부 기구인 국가인권위원회에서 그 사회적 정당성을 확보해주고 위반기업에 대한 제재를 하고, 이에 따라 민간부문에서 더 확산되는 상호 영향을 통한 확산작용은 다른 제도 도입과 확산에도 모범사례로 적용될 만하다. 여기에서 핵심은 민간부문 자율성과 공공부문 선도성이다.

셋째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 실제효과에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가할 수 있다. 부작용도 나타나고 있으나 이들 부작용 중 일부는 좋은 제도 유지를 위해 감내해야 할 수준의 것(예를 들면 취업자가 몰려서 실무역량 부담이 증가하는 것)이거나 이후 개선을 위해 수정보완을 해야 하는 것(영어 성적 등 특정 기준에 대한 의존도 상승)들로 제도 자체의 왜곡을 가져올 정도로 심각한 수준은 아니다. 다만, 일부 효과가 없다는 지적은 귀 기울여야 할 부

분이며 이후 실효성을 높이기 위한 정책적 대안을 찾아야 할 필요성을 제기하고 있다.

넷째, 신입사원 선발 시 학력제한철폐는 지속할 필요가 있다. 이에 대해서는 이미 출발 단계부터 올바른 방향성이란 것이 전제되어 있었고 실행과정에서도 대체로 긍정적으로 평가되고 있기 때문에 당연한 결론이라고 할 수 있다. 그러나 학력을 대신할 새로운 채용기준은 정립되지 않은 상태라는 문제점에 대해서 주목할 필요가 있다. 올바른 방향성이라는 당위성에도 불구하고 실효성이 없다는 지적이 나오는 이유중 하나는 과거 학력을 대신할 새로운 채용기준이 정립되지 않았기 때문이다.

다섯째, 이후 학력제한철폐 발전과 확충은 자율로 맡기되 공공부문은 사회적 책임이 좀 더 큰 만큼 선도역할을 좀 더 충실하게 할 책임을 부과할 수 있을 것이다. 도입 단계부터 민간자율로 도입되었고 확장도 역시 외부 강제 없이 자연스럽게 확산되어 나갔다는 점을 고려하여 이후에도 자율확산을 기본으로 할 필요가 있다. 그러나 공공부문은 모범사용자로서 사회적 책임이 있기 때문에 사회적 타당성이 있는 조치에 대해서는 그 만큼 더 큰 책임을 갖고 선도적으로 추진할 필요가 있다. 또한 공공부문은 정부 의지에 따라 특정 정책 도입과 시행, 결과에 따른 인센티브 부여가 쉽기 때문에 학력제한철폐에 대해서도 마찬가지로 다양한 운용방안을 먼저 시행하고 타당성이 충분히 인정될 경우 이를 토대로 민간부문확산을 기대할 수 있을 것이다. 그러나 이 경우에도 인센티브 부여를 통한 특정 제도 도입 권유를 기본으로 해야지 획일적인 강제적용은 적절하지 않을 것이다.

제2절 시사점

연구결과와 이에 따른 결론에서 도출한 정책적 시사점은 다음과 같다. 신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대해서는 긍정적인 사회적 공감대가 형성된 만큼 이제까지 진행되어 온 바와 같이 자율적으로 도입, 발전을 추구하는 것으로 기본으로 하되 공공부문 경우 정부가 의지를 갖고 추진한다면 좋은 결과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

1. 학력제한철폐 지속 유지

신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대해서는 강한 공감대가 형성되어 있는 만큼 앞으로도 유지, 발전시켜나가는 것을 기본 정책방향으로 가져가야 할 것이다.

신입사원 선발 시 학력제한철폐에 대한 신문기사분석, 사례연구, 구조화된 설문조사 결과 분석 모두에서 일치되게 나타난 것은 긍정적인 평가와 그 유지발전의 필요성이다. 다양한 이해관계에 따라 찬반 양론이 나타나기 쉬운 사회현상 중에서 이처럼 긍정적인 평가를 받는 경우가 드물다는 점을 고려한다면 그간 합리적인 근거 없이 지속되어온 채용 시 학력제한의 문제점, 그리고 그 개선 필요성에 대해 사회적으로 폭넓은 공감대가 형성되어 있다는 것을 알 수 있다.

성격상 민간부문의 경우 자율적으로 할 사항이라고 보이므로 별론으로 한다면 공공부문 경우 정부가 지속적으로 학력제한 등 불합리한 차별철폐에 대해 관심을 갖고 추진할 필요가 있을 것이다.

2. 학력제한철폐 도입 효과 홍보 필요

학력제한철폐 도입으로 나타난 긍정적 효과에 대해 널리 알릴 필요가 있다.

설문조사 연구결과에 따르면 신입사원 선발 시 학력제한을 철폐한 이후 나타난 실제 효과에 대해 압도적인 다수 기업이 긍정효과를 말하고 있다. 이는 신문기사분석에서도 대체로 긍정효과를 크게 보고 있는 것, 사례연구에서도 긍정성을 높이 평가하고 있는 것에서도 동일하다. 이런 결과 또는 사례분석을 통한 긍정 사례 등을 적극적으로 발굴하여 널리 홍보한다면 학력제한철폐가 정착되는데 도움이 될 것이다.

학력제한철폐에 대해서는 사회적 당위성이 있기 때문에 반대는 적지만 동시에 당위적으로만 필요성이 있다고 생각하고 실제 효과에 대해서는 잘 모르기 때문에 적극적으로 도입하려는 의지를 보이지 않을 수도 있다. 사회적 당위성만이 아니라 실제 효과 면에서도 보더라도 도입 필요성이 있음을 알려야 할 것이다. 신문기사분석, 사례연구, 설문조사 결과 모두 신입사원 선발 시 학력제한 철폐에 대해서는 일부 효과가 없다거나 부작용이 있다는 지적이 있지만 전체적으로는 긍정적인 효과를 크게 보고 있다.

공신력 있는 정부 또는 정부 산하 기관에서 적극적으로 나서서 신입사원 선발 시 학력제한철폐가 갖는 긍정적인 효과 사례를 발굴, 홍보하여 확산에 기여할 수 있도록 해야 할 것이다. 특히 학력제한철폐가 확산되고 도입기간이 충분히 길어짐에 따라 그 효과가 다양하게 나타날 것으로 보이는 바 구체적인 사례 연구 또는 양적 연구를 통해 그 효과를 측정하고 이를 제시하여 이후 제도 유지, 발전에 도움을 주어야 할 것이다.

3. 새로운 채용 기준 발굴과 정립 필요

학력을 대신하는 새로운 신입직원 채용 기준과 제도 개발을 할 필요가 있다. 학력제한철폐 이후 나타난 변화와 관련해서는 공기업, 민간기업 모두 특별한 제도 변화 없이 소극적으로 채용공고만 바뀐 경우가 많다. 현재 상태는 과거의 부정적인 기준은 점차 사라지고 있지만 아직 새로운 기준은 정립되지 못한 과도기적 상태이다.

물론 과거의 부정적인 기준이 점차 힘을 잃고 있는 것도 긍정적인 변화 이기는 하나 학력에 대신할 새로운 채용기준을 발굴하고 이를 정착시킬 때 비로소 한국사회에서 큰 문제가 되고 있는 학력차별(학벌차별 포함)문제를 해소할 수 있다는 점에서 공공/민간 모두 적극적인 노력이 필요하다. 특히 이에 대해서는 공신력 있는 정부 또는 정부산하 기관에서 새로운 채용기준으로 활용할 수 있는 선발제도를 발굴하고 널리 확산시킬 필요가 있다.

이와 관련해서는 세부사항은 이후 연구 과제로 넘겨야겠지만 외국사례 연구에서 나타난 바와 같이 직무관련성으로 신입사원을 선발하는 합리적 기준을 사회적으로 정착시키는 것이 타당할 것이다. 즉 합리적 기준을 정립하여 신뢰할 만한 객관적 증거에 의해 해당 업무의 정상적 수행과 특정 학력 사이에 직접적인 상관관계가 있다는 것이 수용될 때 학력을 둘러싼 논란이 사라질 것이다.

이런 기준이 정립된다면 채용응시자 개인의 업무수행능력을 개별적으로 판단하는 것이 불가능 경우 그에 대신하여 특정학력이 신입사원 선발 판단기준으로 받아들여질 수 있을 것이다.

4. 일부 부작용에 대한 수정보완 필요

신입사원 선발 시 학력제한철폐 도입에 대해서는 대체로 긍정적인 평가이지만 일부 효과가 없다거나 부작용이 있다는 지적이 있는 바 학력제한철폐 유지 발전을 위해서는 이에 대한 수정보완이 필요하다.

첫째, 가장 큰 문제점으로 지적되는 열린채용의 역설에 대한 치유방안이 필요하다. 이에 대해서는 위에서 언급한 직무관련성으로 신입사원을 선발하는 합리적 기준을 사회적으로 정착시키는 것이 현실적인 방안이 될 것이다. 이와 같이 합리 타당한 기준이 사회적으로 정착될 때 영어 성적 등 특정 기준에 과도하게 의존하는 문제점도 완화될 것이다.

둘째, 형식상 학력제한철폐제도 도입을 해놓고 실제 운용과정에서는 무

력화시키는 행태에 대해서는 사회적 감시를 통해 그 실효성을 확보할 방안을 찾아야 할 것이다. 이에 대해서는 언론을 통한 사회적 감시와 비판, 취업시장에서 노동력 공급자인 대학(학생회) 또는 시민사회단체를 통한 감시와 비판이 역할을 할 수 있을 것이다. 그리고 공공부문에서는 제도 도입, 시행, 결과에 따른 수정보완까지 일관되게 제도 도입 실효성을 확보할 수 있도록 정부가 경영평가 등을 통해 감독할 필요가 있다

셋째, 기업 내부적으로는 과거 학력이 중요한 선발 기준이 되어 채용된 기존 직원들과 새로운 기준으로 선발된 신규직원들 간의 보이지 않는 벽이 생겨난 문제, 고졸 또는 전문대졸자들이 어렵게 기업에 들어간다고 하더라도 임금 조건, 승진 등에서 4년제 대졸자들과는 차이가 존재하는 문제에 대한 시정이 필요하다. 이에 대해서는 기업 내부 문제이므로 기업특성에 따라 자율적으로 해결하여야 할 것이나 직무관련성으로 선발하고 승진시키는 사회적 기준이 정립된다면 기업 자체적으로 문제를 푸는데에도 도움이 될 것이다.

5. 자율도입, 확산을 통한 발전 추구

신입사원 선발 시 학력제한철폐 도입에 대해서 대체로 공감대가 형성되어 있으므로 이후 발전, 확산과정도 기본적으로 기업자율도입을 정책방향으로 잡아 가야 할 것이다. 학력제한철폐에 대해 기업들은 대체로 자율도입을 선호하고 있고 인센티브 지급을 통한 권유나 할당제 도입은 제한적으로 도입하는 것이 좋겠다는 응답을 하고 있다는 점에서 강제수단 도입은 신중할 필요가 있다.

학력제한철폐는 초기 도입에서 이제까지 발전과정이 대체로 자율적으로 이루어졌고, 사회적으로 공감대가 형성되어 있다는 점에서 특별히 외부강제가 필요하지 않을 것이다.

공기업(공공부문)에 대해서는 정부가 의지를 갖고 신입사원 학력제한철폐 도입을 추진할 필요가 있다. 공기업 경우 정부 지침에 따른 도입이 일정한 영향을 미치고 있는 만큼 공기업에 대해서는 정부가 지속적으로 지침 등을 통해

도입을 추진할 필요가 있다. 정부가 학력제한철폐 도입과 확산에 대해 관심을 갖는 것은 공공부문이 갖고 있는 사회적 책임 완수 또는 모범사용자로서 공공 부문이라는 역할을 잘 수행하는 결과를 가져올 것이다. 그러나 이 경우에도 역시 합리적인 기준제시를 통한 권유에 그쳐야지 강제수단을 동원하는 것은 신중할 필요가 있다.

SUMMARY

A study on the effect of the abolition of the system discriminating against educational background

Yoo Byung Hong

The abolition of a system hiring a new recruit based on the educational background has been put into effect for a considerable period of time. Many companies required applicants to meet the a university level of educational background without any resonable ground. Also, many applicants were not selected mainly due to their educational background. The consequences of the discrimination against educational background was considered as harmful for the society as whole, thus social consensus to take political and social measures to solve the problems have developed,

It is in needs of evaluating the implementation of the abolition of the system discriminating against educational background since it has been for a long time since the system was implemented. Also, the sustainability and reformability of the system should be reviewed. This study aimed to review the implementation process of the system to evaluate the effectiveness of the system. Then this study will present the possible way to sustain and develop the system.

This study will evaluate the effectiveness of the implementation of the abolition of the discriminative system. Firstly of all, educational

background in this study is focused on narrower meaning, the years of educations. Secondly, this study evaluate the effectiveness only of the abolition of discrimination between college graduates and high school graduates. Thirdly, this study is dealing with the issues related to the abolition of the system hiring new recruits in a general position. Fourthly, this study includes both the public and private sectors. Reviewing implementation process abolishing the system hiring a new recruit based on the educational background, this study look at the both positive and negative results of it. Furthermore, this study will present the alternative measures for the policy making to sustain the abolishment system.

The studies on the effects of the abolishment of the system hiring new employees based on the educational background are as follows.

In general western countries more emphases on the performance and ability of the employees. However, Korean society discriminate against educational background, which became the critical problem. Many companies discriminates against those applicants based on the years of educational background.

The abolishment of the system hiring new employes based on the educational background was implemented on the voluntary bases in those private companies such as Samsung. Secondly, the widespread of the abolishment of the system hiring new employes based on the educational background was initiated by the government organizations and public sector companies. Thirdly, private companies such as banking industry adopted open recruits which reinforced the spread of the abolishment of the system hiring new employees based on the educational background.

This study conducted statistical analysis, news papers research, case study, and structured interview. The trend of the employment even though there are some difficulties in the statistical analysis at the macro level showed the increase of the 2 year college graduates and university graduates but those highschool graduates are decreasing. The tendency of university graduates applying for a less competitive jobs are decreasing compared to those highschool graduates, which is opposite of the interview results which views the increase of university graduates applying for a less competitive job and taking the job opportunities of highschool graduates after the implementation of the abolishment of the system.

The results of the news paper analysis showed that firstly the implementation of the abolishment of the system should continue. Secondly the problems during the implementation should be fixed. Thirdly the role of the government and public sector companies should take affirmative action for the implementation. Finally, the new practices of recruitment should be developed.

The result of the interview showed that firstly the abolishment of the system is meaningful in that it offers equal opportunity for those with lower educational background. Secondly the reinforcement of the abolishment of the system should be based on the task relatedness. Thirdly it showed positive effects of job-relatedness. Finally, however, a problem with new recruits having difficulties in having a sound relations with those hired through old recruit system should be solved.

The structured interview showed that many companies switches to new recruits system which puts more focuses on the ability and performance, which was decided at the management level. Secondly

many companies aimed to hire various kinds of employees. Thirdly many companies still stick to the old system even though the public announcement of the new recruits does not care the educational background.

The results in sum showed that many companies enjoyed the positive results of adoption of the new recruit system. Those public sector firms and those adopted in early period showed more positive evaluation.

The general result of this study is as follows. Firstly society in general agrees that abolishment of the system hiring based on the educational background is very reasonable. Secondly the implementation of the new recruitment system was adopted on the voluntary bases. Thirdly it should be sustained. Fourthly, many companies had positive effects. Finally voluntary based adoption is very important.

Implication of the study is that most of people agrees the positive result of the implementation and the needs of sustainability. Secondly, the positive results and effects of the implementation of new recruit system should be publicly announced. Thirdly, new measures to hire employees should be developed. It should be based on the job-relatedness. Fourthly the negative side effects should be fixed. Finally the implementation should be voluntary bases.

<부 록>

<부록 1> 구조화된 설문조사 질문지

- ② 채용 제도 변화 이후 기업 성과 제고
- ③ 평등한 기회를 부여하는 기업 이미지 제고
- ④ 기타()

9. 학력 제한 철폐 이후 신입사원 채용 기준 및 제도는 어떻게 변화했는가?

- ① 서류에 최종학력란을 없앴
- ② 서류에 대학명 쓰는 란을 없앴
- ③ Blind 면접 도입
- ④ 적성검사 시험으로 대신
- ⑤ 기타()

10. 실제 제도 도입으로 인해 기업에서 얻은 긍정적 효과는 무엇인가?

- ① 능력이 뛰어난 인재 등용이 증가하였다
- ② 조직 내 능력중심주의의 중요성이 강조되었다
- ③ 기업에 대한 사회적 호감도가 상승하였다
- ④ 기타 ()

11. 실제 제도 도입으로 인한 부정적 효과는 무엇인가?

- ① 하향지원으로 저학력자 업무에 고학력자 지원이 증가하였다
- ② 요행을 바라는 지원자 증가로 선발 채용의 실무 부담만 증가하였다
- ③ 전문성을 고려한 채용이 어려워졌다
- ④ 학력을 대신해 영어 성적 등 특정 기준에 대한 의존도가 급상승하였다
- ⑤ 기타()

12. 실제 제도 도입으로 기대했던 효과가 실현되었다고 보는가?

- ① 그렇다. (문 13번으로 가시오.)
- ② 아니다. (문 12-1번으로 가시오.)

12-1. 제도 도입으로 기대했던 효과가 없었던 이유는 무엇인가?

- ① 다른 제도의 변화 없이 학력제한을 철폐하는 것만으로는 한계가 있다
- ② 취지는 좋았으나 실제 선발과정에서는 별로 큰 차이가 없었다
- ③ 제도 도입의 취지와 실제 운용간에는 큰 차이가 있었다. (문 12-2로 가시오.)
- ④ 기타()

12-2. 제도 도입 취지와 실제 운용간 차이는 무엇이었나?

주관식 ()

13. 이 제도 도입 후 선발된 신입사원이 이전에 선발된 신입사원과 다른 특성을 지니고 있는가?

- ① 그렇다. (문 13-1로 가시오.)
- ② 아니다. (문 14로 가시오.)

13-1. 이 제도 도입후 선발된 신입사원의 특징은?

- ① 더 우수한 인력이 선발되었다.
- ② 오히려 학력이 더 높아졌다.
- ③ 고졸 인력이 증가하였다.
- ④ 지방대생이 증가하였다.
- ⑤ 출신 대학이 다양해졌다.
- ⑥ 기타()

14. 앞으로 이 제도를 지속적으로 시행할 것인가? 이렇게 답한 이유는 무엇인가?

- ① 그렇다. 이유는 향후 긍정적인 효과가 있을 것으로 기대되기 때문이다.
- ② 그렇다. 이유는 제도를 바꿔야 할 특별한 이유가 없어서이다.

- ③ 아니다. 이유는 제도 도입 이후 바뀐 것이 별로 없어서 바꿀 예정이다.
- ④ 아니다. 이유는 제도 도입으로 부정적 효과가 더 커서 바꿀 예정이다.
- ⑤ 기타()

15. 이 제도가 더 큰 효용성을 갖기 위해 어떠한 정책적 뒷받침이 필요하다고 보는가?

- ① 고졸, 지방대 출신 채용시 세제혜택 또는 보조금 등 인센티브를 지급하여야 한다.
- ② 고졸이나 지방대생들에 대한 채용할당제를 도입하여야 한다.
- ③ 민간부문은 자율에 맡기되 공공부문은 할당제 등 적극적인 제도를 도입하여야 한다.
- ④ 기타()

참고문헌

- 국가인권위원회 인터넷 홈페이지(각종 권고, 결정례, 보도자료 등).
- 국가인권위원회(2008). 차별판단지침.
- 국가인권위원회 연간보고서 각년도.
- 국제노동연구소(1991). ILO조약·권고집, 돌베개.
- 김선업(1992). 『한국사회 연줄망의 구조적 특성』 『한국사회학』 제26권 제1호, 1~33쪽, 한국사회학회.
- 김형배(2005). 『노동법』, 박영사.
- 김용학(2003). 『한국사회의 학연: 사회적 자본의 창출에서 인적 자본의 역할』 『김성국 외 편집, 우리에게 연고는 무엇인가?』. 서울: 전통과 현대.
- 김용환(2001). 『성과급 보상구조의 결정요인』, 『관리회계연구』 제1권 제1호, 1~33쪽, 한국관리회계학회.
- 노병만(1995). 『한국 권력엘리트의 특성에 관한 연구』, 경북대학교 대학원.
- 박상필(1992). 『한국노동법』, 대왕사.
- 박성민(1996). 『김영삼 정부의 장차관급 인사정책평가』, 연세대학교 행정대학원.
- 박홍규(1995). 『노동법론』, 서울: 삼영사.
- 반정호·김경희·김경휘(2005). 『청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 『한국사회복지학』 제57권 제3호, 73~103쪽, 한국사회복지학회.
- 안용식·이주영(1997). 『우리나라 공기업 임원의 사회적 배경분석: 정부투자기관을 중심으로』, 『연세행정논총』, 제22집.
- 양승실(2002). 『학벌타파를 위한 학교 교육의 내실화』, 『사학』, 봄 99호, 대한사립중고등학교장회.
- 안주엽·이인재·조용만·淸家篤·윤문희(2007). 『노동과 차별(I): 선진국의 반차별법·제도』, 한국노동연구원.

- 안주엽·남재량·이인재·성지미·최강식(2007). 『노동과 차별(Ⅱ): 인식과 실제』, 한국노동연구원.
- 오호영(2007). 『대학서열과 노동시장성공: 지방대생 임금차별을 중심으로』, 『노동경제론집』, 한국노동경제학회.
- 윤양배·김미숙·옥준필·양정호·정연양(2008). 『능력과 학벌에 대한 일반국민과 기업인사담당자의 인식경향』, 한국직업능력개발원.
- 이정규(2003). 『한국사회의 학력·학벌주의: 근원과 발달』, 집문당.
- 이정표(2003). 『학력의 사회적 기능 탐색』, 한국직업능력개발원.
- 이종각(2003). 『학력중시사회에서 능력중시사회로의 전환: 학력중시 사회의 실상과 과제』, Krivet HRD 정책포럼, 제15차, 한국직업능력개발원.
- 전병유·이상일(2003). 『고졸 미진학청년층의 고용·실업현황과 정책과제』, 한국노동연구원.
- 정태화·이병욱(2003). 『학벌주의에 관한 인식과 개선요구 조사 연구』, 한국직업능력개발원.
- 정태화·오은진·장원섭·유규창·장영철(2003). 『학벌주의 극복을 위한 종합대책연구』, 교육인적자원부.
- 조용만·김홍영·구미영·이정원(2004). 『연령·학벌·학력 차별시정 국가정책 계획수립을 위한 기초현황조사』, 국가인권위원회.
- 홍영란 외(2002). 『기업의 직원채용 및 승진 등에 학벌이 미치는 영향 연구』, 한국교육개발연구원.

■ 저자 약력

- 김동원
- 고려대학교 교수
- 유병홍
- 고려대학교 강사
- 진숙경
- 고려대학교 강사
- 정재호
- 한국직업능력개발원 전문연구원

기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과 연구

- | | |
|-----------|---|
| · 발행연월일 | 2009년 12월 30일 인쇄 2009년 12월 31일 발행 |
| · 발행인 | 권대봉 |
| · 발행처 | 한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전화: (02)3485-5000, 5100 팩스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처 | 대한인쇄사 (02)2279-7834 |
| · 등록일자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등록번호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-6355-096-1 93370 |

©한국직업능력개발원

<값 8,000원>