

국가인권위원회 토론회

입사지원서의 차별적 항목 개선을 위한 토론회

일 시 : 2003. 10. 30(목) 오후 2시

장 소 : 국가인권위원회 배움터 1



www.humanrights.go.kr

목 차

< 발 제 문 >

- 기업이 원하는 입사지원자 정보 / 1
- 입사지원자가 원하는 입사지원서 기재사항 / 17
- 입사지원서 기재사항의 차별해당성 여부 / 31
 - 특히 학벌을 중심으로 -

< 토 론 문 >

- 입사지원서의 차별 개선 / 53
- 입사지원서상의 차별 요소 철폐 / 61
 - 특히 학벌(폐지)을 중심으로 -
- 입사지원서상 차별논란과 기업의 인사관리 / 67

기업이 원하는 입사지원자 정보

최승은(인크루트 매체운영팀장)

- 조사 대상 : 인크루트 기업회원 78개사
- 조사 기간 : 2003년 10월 7~ 10월 18일
- 조사 기관 : 인크루트(www.incruit.com)

목 차

1. 지원자의 출신학교명은 입사지원서 '필수' 항목
2. 기업 절반 이상 '지원자의 개인신상정보' 서류 전형 평가에 반영
3. 입사지원서에서 반드시 들어갔으면 하는 항목 1순위 '성장배경'
4. 입사지원서 삭제항목 1순위 '추천인', '가족월수입', '친인척사항'
5. 기업, 경력 및 경험사항 가장 중시

1. 지원자의 출신학교명은 입사지원서 '필수' 항목

- 기업 97% 입사지원서에 '출신학교' 입력

인크루트가 78개사를 대상으로 조사한 결과, 조사대상의 97%가 지원자의 출신학교명을 입력하도록 하고 있었다. 지원자의 '출신학교명' 입력 항목을 삭제한 기업은 2개사(3%)에 불과했다.

이는 대부분의 기업이 채용시 지원자의 출신 학교를 평가대상으로 삼고 있기 때문으로 풀이된다. 실제로 인크루트가 상장·등록사 100개 기업을 대상으로 설문 조사를 실시한 결과, 조사기업의 63%가 선호하는 '특정 대학과 특정 학과'가 있다고 답했다.

입사지원서 상에서 '출신학교명'까지 삭제하면 무엇으로 지원자의 변별력을 구분 하냐는 것이 대부분의 인사담당자의 말이다.

한 식품업체의 인사담당자는 “온라인 필터링 시스템을 통해 구직자들이 온라인으로 원서를 접수하는 순간, 출신학교와 학점, 어학점수 따위를 점수로 매긴 뒤 특정 점수 이하의 지원자를 자동적으로 걸러내고 있다”고 밝혔다.

한 정보통신업체 채용 담당자도 “학교별로 코드를 정해놓고 점수를 차등 적용하고 있다”고 말했다. 지원자가 인터넷으로 졸업한 학교 이름을 써넣는 순간 자동으로 점수를 매기고 있는 것.

'출신학교'에 이어 두 번째로 가장 많이 받고 있는 항목은 지원자의 '성장과정/배경' 이었다. 기업의 87%가 지원자의 '성장과정/배경'을 입력토록 하고 있었으며 '성장과정/배경'을 삭제한 기업은 10개사(13%)였다. 이는 대부분의 기업이 출신학교 만큼 지원자의 성장배경을 중요시 하고 있음을 보여준다. 지원자의 인성, 성품 등은 일하는데 능력만큼이나 중요시하기 때문으로 보인다.

또한 85%의 기업이 지원자의 능력과 상관없는 항목임에도 불구하고, 지원자들이 결혼여부와 가족형제관계를 입사지원서에 입력토록 하고 있었다.

반면 42개사(54%)가 지원자의 '가족 종교' 사항을 입력항목을 삭제하고 있어 가족의 종교사항을 중요시 하지 않고 있었다. 그러나 지원자 본인의 종교사항은 중요시하고 있었다. 지원자 본인의 종교를 입력항목으로 두고 있는 기업은 77%나 됐다.

입사지원서의 삭제항목

(조사대상 : 78개 기업)

항 목	세부 항목	기업수	항 목	세부 항목	기업수
학력사항	출신학교명	2	장애사항	장애인여부, 장애유형/급수, 장애인등록번호	22
	출신학교소재지	24	병역사항	병역면제사유	22
	주간/야간	32	종교사항	종교	18
	본교/분교	30	결혼	결혼여부	12
가족사항	성명	16	출신지역	본적	22
	연령	18		출생지	26
	학력	20		본가주소	28
	출신학교	32	재산사항	재산사항(동산, 부동산, 월수입)	40
	근무처	24	자기소개사항	성장과정/배경	10
	직위	26	기타사항	가족/형제관계 (0남0녀 중0째)	12
	동거여부	20		주거형태 (자택/전세 등)	28
	직업	18		부모 생존 여부	20
	거주지	20		학비 지급자	40
	혼인여부	22		추천인	32
종교	42	가족 월수입		40	
신체사항	신장(키)	20		사내지인	38
	체중(몸무게)	18		사내가족/친척	36
	시력	22		친인척사항	36
	혈액형	28		교우 관계	34
	신체/건강상 특이사항	20	호주/관계	20	
	색맹	36	고시/자격증 /취업 준비	30	
	색약	38	가입 단체	38	
질병사항	과거질병, 지병 /장해	18	상벌	20	

이력서상의 차별적 항목을 삭제한 기업 사례

한국토지공사 : 입사지원서에서 학력란을 없앴다.

최종학력, 출신학교, 전공 등 학력 관련 사항이 전혀 없다.

면접에서도 심사관들에게 학력이나 출신지역 등에 관한 정보가 제공되지 않는다.

다만 지원연령은 만 20~28세로 제한되며, 토익·토플·토픽스 등 영어점수가 일정 기준을 넘어야 한다.

<한국토지공사 입사지원서의 학력란을 없앤 이유>

⇒ 실력은 있지만 학벌과 전공에 대한 편견으로 어려움을 겪고 있는 지방대 출신과 비전공자들의 취업 기회를 넓히기 위한 것

MBC : 입사원서 신상정보 기재란을 없앴다.

이에 따라 출신고등학교와 대학교, 지원자의 주소와 가족사항 기재란이 없다. 면접도 지원자의 인적사항을 제공하지 않은채 '무자료 면접'을 진행한다.

<MBC가 입사지원서 신상정보 기재란을 없앤 이유>

⇒ 지원자에 대한 선입견 없이 선발한다는 차원

JW메리어트호텔 : 이력서에서 사진, 성별, 나이, 결혼 여부 기입란을 없앴다.

한국동부발전 : 본적, 가족의 학력, 가족의 직업, 재산사항 기재란을 없앴다.

출신학교를 입력토록하고 있으나

출신학교의 분교 여부, 주간과 야간구분도 삭제했다

한샘 : 결혼여부, 장애, 가족사항 일부 삭제

금강제화 : 재산상태 삭제

동부증권 : 입사지원서 자유양식으로 바꿨다

우리은행 : 출신학교 주간/야간 삭제

빙그레 : 장애여부 삭제

대우건설 : 장애여부 삭제

2. 기업 절반 이상 '지원자의 개인신상정보' 서류전형 평가에 반영

대부분의 기업이 채용시 개인 신상정보도 중요한 평가항목으로 여기고 있는 것으로 조사되었다.

개인 신상정보가 서류전형 합격에 영향을 주는지 여부에 대해 조사한 결과, 조사 기업의 55%가 개인 신상정보가 서류전형 합격 당락에 영향을 준다고 응답했다.

반면 기업의 45%는 개인신상정보가 서류전형 합격에 영향을 주지 않는다고 응답했다.

개인신상정보가 서류전형 합격에 영향을 주지 않는데도 개인신상정보를 입력하도록 하는 것은 채용시 인사카드로 대체하기 위해서가 41%로 가장 많았다. 단순히 관행이기 때문이라는 답변도 18%나 됐다.

그나마 다행스러운 것은 10개사중 7개사가 '개인신상정보가 채용에 영향을 주지 않는다'면 삭제할 의사가 있다고 응답했다. 조사 대상의 74%가 '개인신상정보가 채용에 영향을 주지 않는다'면 개인신상정보를 삭제하겠다고 응답했다.

○ 개인 신상정보가 서류전형 합격에 영향을 주나?

	기업수	비율
영향을 준다	43	55%
영향을 주지 않는다	35	45%
	78	100%

○ 영향을 주지 않는다면, 입력하도록 하는 이유는 무엇인가?

	기업수	비율
관행이므로	6	18%
채용시 인사관리카드로 대체하기 위해서	14	41%
기타	14	41%
	35	100%

○ 영향을 주지 않는다면, 삭제할 의사도 있습니까?

	기업수	비율
있다.	26	74%
없다	9	26%
	35	100%

3. 입사지원서에서 반드시 들어갔으면 하는 항목 1순위 '성장배경'

기업에게 입사지원서에 반드시 들어가야 하는 항목이 무엇인지에 대해 질문한 결과, 40개사(51%)가 '지원자의 성장과정과 배경'을 꼽았다.

이 같은 결과는 대부분의 기업이 지원자의 능력만큼이나 지원자의 인성을 중시하고 있기 때문으로 보인다.

이는 인크루트가 지난 7월 100개 기업을 대상으로 조사한 결과와도 일맥상통하는 것이다. 100개 기업중 46%가 '신입이 배워왔으면 하는 점'으로 성실하고 겸손한 자세를 꼽아 인성을 가장 중시하고 있었다.

'지원자의 성장과정과 배경'에 이어 기업들은 지원자의 출신학교를 반드시 입력해야 한다고 생각하고 있었다. 기업의 49%(38개사)가 지원자의 출신학교를 입력해야 한다고 응답했으며 32개사(41%)가 결혼여부, 연령 등을 입사지원서에 반드시 입력해야 한다고 답했다.

반면 지원자의 '출신학교', '주간/야간', '재산사항', '학비지원자', '추천인' 등을 입력해야 한다고 답한 인사담당자는 한명도 없었다.

○ 입사지원서에 반드시 입력했으면 하는 항목은?

항 목	세부 항목	기업수	항 목	세부 항목	기업수
학력사항	출신학교명	38	장애사항	장애인여부, 장애유형/급수, 장애인등록번호	26
	출신학교소재지	10	병역사항	병역면제사유	26
	주간/야간	0	종교사항	종교	2
	본교/분교	10	결혼	결혼여부	32
가족사항	성명	30	출신지역	본적	18
	연령	32		출생지	12
	학력	20		본가주소	10
	출신학교	8	재산사항	재산사항(동산, 부동산, 월수입)	0
	근무처	16	자기소개사항	성장과정/배경	40
	직위	10	기타사항	가족/형제관계 (0남0녀 중0제)	28
	동거여부	16		주거형태 (주택/전세 등)	6
	직업	22		부모 생존 여부	14
	거주지	8		학비 지급자	0
	혼인여부	10		추천인	0
	종교	4		가족 월수입	2
신체사항	신장(키)	24		사내지인	4
	체중(몸무게)	24		사내가족/친척	4
	시력	20		친인척사항	2
	혈액형	14		교우 관계	6
	신체/건강상 특이사항	24	호주/관계	4	
	색맹	8	고시/자격증 /취업 준비	22	
	색약	8	가입 단체	6	
질병사항	과거질병, 지병 /장해	22	상벌	12	

- 입사지원서 반드시 입력해야 하는 이유 '채용시 인사관리카드 이용'위해

기업이 학력사항, 가족사항 등 개인 신상정보를 반드시 입력했으면 하는 이유에 대해서 기업의 23%(38개사)가 '채용시 인사관리카드 이용하기 위해'서라고 응답했다. 채용시 평가요소로 활용하기 위해서가 아니라 채용 후 인사 관리를 효율적으로 하기 위해서라는 것.

지원자의 능력을 파악하는데 참고하기 위해서란 응답도 32%나 됐다. 기업의 18%(29개사)가 '특정분야에 대한 지식 보유의 여부 참고(고시/자격증/취업 준비)'를 위해서라고 답했으며 '지원자의 실력 변별을 위해'서란 기업도 14%(23개사)였다.

지원자를 차별하기 위해서가 아니라 오히려 지원자를 우대하기 위해서란 응답도 21%나 됐다. 기업의 14%(23개사)가 '자사 출신의 직원 가족, 장애인, 지역거주자 등을 우대하기 위해서'라고 답했으며 '지역 안배 채용(출신, 연고 지역에 배치)'을 위해서란 기업도 7%(12개사)였다.

'기업 업종 특성상' 반드시 개인 신상정보를 입력해야 한다고 한 기업은 16%(26개사)였다.

- 반드시 입력했으면 하는 이유는 무엇인가?
(복수 응답 가능)

채용시 인사관리카드도 이용하기 위해	38	23%
특정분야에 대한 지식 보유의 여부 참고 (고시/자격증/취업 준비)	29	18%
기업 업종 특성상	26	16%
지원자의 실력 변별을 위해 없애기 위해	23	14%
우대 사항 고려(자사 출신의 직원 가족 우대, 장애인, 지역거주자 등)	23	14%
지역 안배 채용(출신, 연고 지역에 배치)	12	7%
면접 진행시, 특별한 화제거리가 없음	3	2%
기타	9	6%
	163	100%

4. 입사지원서 삭제항목 1순위 '추천인', '가족월수입', '친인척사항'

- 입사지원서 항목 가운데 앞으로 삭제할 수 있는 항목은 무엇인가?

78개사가 입사지원서 항목 가운데 앞으로 삭제할 수 있는 항목으로 가장 많이 손꼽은 항목은 '추천인' '가족월수입' '친인척사항'으로 조사됐다. 이 세 항목들은 38개사가 삭제 의향을 표시해 48.7% 절반 가까이 삭제 의사를 나타냈다. 이는 입사지원자를 평가하는데 별반 도움이 되지 않는 항목이기 때문으로 풀이된다.

가족월수입과 친인척사항은 지원자 평가와 관계가 없기 때문으로 보이며, 추천인은 최근 사내추천제가 활발히 진행되고 있어 별도로 진행할 필요성을 느끼지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다.

다음으로 '종교' '학비 지급자' 항목을 삭제할 의사가 있다는 기업은 36개사, '주/야간' '출신학교' '거주지' 항목 삭제는 34개사, '직위' '혼인여부' '본가주소' '사내지인' '사내가족/친척' '가입단체' 항목 삭제는 32개사, '동거여부' '색맹' '출생지' '재산사항' '교우관계' 항목 삭제는 30개사로 나타났다.

이밖에

'출신학교소재지' '본교/분교' '근무처' '색약' '종교' '주거형태' '호주/관계' 항목 삭제는 28개사, '상벌' 26개사, '직업' '본적' 24개사, '학력' '신장(키)' '체중(몸무게)' '시력' '혈액형' '부모생존여부' 22개사 등이었다.

또 가장 삭제할 의사가 적은 항목, 지원자를 평가하는데 반드시 필요한 항목으로 풀이되는 항목은 '출신학교명'으로 단 8개사만이 삭제 의사를 나타냈다. 기업의 입장에서는 신입사원의 변별력을 가늠 하는데 별다른 평가요소가 없고 불가피 이로 인해 출신학교에 따른 상대적 차등이 존재할 것으로 보인다.

다음으로는 '가족/형제관계' '결혼여부'로 12개사, '성장과정/배경' '과거질병/지병/장애' 14개사, '병역면제사유' '장애인여부/장애유형, 급수/장애인등록번호' 16개사, '고시/자격증/취업준비' '성명' 20개사 등으로 나타났다.

○ 앞으로 삭제 가능한 항목은?

항 목	세부 항목	기업수	항 목	세부 항목	기업수
학력사항	출신학교명	8	장애사항	장애인여부, 장애유형/급수, 장애인등록번호	16
	출신학교소재지	28	병역사항	병역면제사유	16
	주간/야간	34	종교사항	종교	28
	본교/분교	28	결혼	결혼여부	12
가족사항	성명	20	출신지역	본적	24
	연령	16		출생지	30
	학력	22		본가주소	32
	출신학교	34	재산사항	재산사항(동산, 부동산, 월수입)	30
	근무처	28	자기소개사항	성장과정/배경	14
	직위	32	기타사항	가족/형제관계 (0남0녀 중0째)	12
	동거여부	30		주거형태 (주택/전세 등)	28
	직업	24		부모 생존 여부	22
	거주지	34		학비 지급자	36
	혼인여부	32		추천인	38
종교	36	가족 월수입		38	
신체사항	신장(키)	22		사내지인	32
	체중(몸무게)	22	사내가족/친척	32	
	시력	22	친인척사항	38	
	혈액형	22	교우 관계	30	
	신체/건강상 특이사항	14	호주/관계	28	
	색맹	30	고시/자격증 /취업 준비	20	
	색약	28	가입 단체	32	
질병사항	과거질병, 지병 /장해	14		상벌	26

- 입사지원서 항목 삭제 이유는 편견 없애기 위해

○ 그렇다면 위와 같은 항목을 삭제할 수 있다고 응답한 이유는 무엇인가?

‘편견을 없애기 위해서’라는 응답이 45%(35개사)였으며, ‘서류/면접 전형시 배점 항목이 아니므로’가 33%(26개사), ‘정부의 권고사항이므로’가 12%(9개사), ‘지원자의 변별력을 볼 다른 채용방법을 마련했기 때문에’가 10%(8개사)로 나타났다.

입사지원서의 차별적 조항에 대한 사회적 관심과 차별반대의 목소리에 따라 기업 역시 편견이나 평가 항목이 아닌 부분은 선진적 차원에서 삭제할 의사나 움직임을 보이고 있는 것.

또 국가인권위의 권유사항을 이행하는 움직임도 나타나고 있으며, 아예 새로운 채용시스템을 계획하고 있는 기업도 나타난 것으로 조사됐다.

현재 새로운 시스템이 있거나 없거나에 관계없이 앞으로 지원자의 변별력을 가늠할 새로운 채용시스템의 도입 또는 개선이 필요하다고 생각하는지에 대한 설문을 하여보았다.

무려 96%(75개사)의 기업이 새로운 채용시스템의 도입 또는 개선이 필요하다고 응답한 것으로 조사됐다. 필요 없다고 응답한 기업은 단 4%(3개사)에 불과하였다.

○ 기업 85% 새로운 채용시스템 마련하지 못해

그렇다면 새로운 채용시스템을 마련할 계획 중이거나 마련해 놓은 기업은 얼마나 될까?

단 15%(12개사)만이 마련할 계획 또는 마련해두었다는 응답이 있었다.

위 질문 중 입사지원서 항목 삭제 의사 이유에 대해 8개사가 다른 채용시스템을 마련했기 때문이라고 응답한 바 있기 때문에 12개사 중 나머지 4개사는 채용시스템을 마련할 계획인 것으로 추리할 수 있다.

반면 새로운 채용시스템을 마련해두거나 앞으로 계획도 없는 기업이 무려 85%(66개사)나 해당하는 것으로 나타났다.

따라서 지원자의 변별력을 가늠할 수 있는 새로운 채용시스템은 필요하다고 생각하지만 현재 새로운 시스템이 있거나 앞으로 만들 예정인 기업은 의외로 적어 기업들이 소극적인 태도를 취하고 있는 것으로 풀이할 수 있다.

○ 기업, 경력 및 경험사항 가장 중시

기업들은 지원자의 경력 및 경험 사항을 가장 중시하는 것으로 드러났다.

학력사항, 가족사항, 신체사항, 장애사항, 병역사항, 종교사항, 결혼, 출신지역, 재산사항, 자기소개사항, 기타 사항 외에 입사지원서에 반드시 들어갔으면 하는 항목에 대해 설문 조사한 결과, 기업의 26%(64개사)가 경력 및 경험사항을 꼽았다. 이는 기업들이 지원자의 실무 능력을 평가하기 위한 것.

이외에도 기업들이 입사지원서에 들어갔으면 하는 항목은 지원자의 능력을 평가할 수 있는 항목들이었다.

지원자의 능력을 평가하기 위해 동아리 및 봉사활동 15%(38개사), 외국어 사항 15%(38개사), 성격의 장단점 13%(32개사), 해외여행 및 연수 12%(29개사), 자격증 11%(26개사) 등을 반드시 입력했으면 하는 항목으로 선택했다.

○ 지원자가 추가로 귀사의 입사지원서에 반드시 입력했으면 하는 항목이 있다면? (복수응답 가능)

동아리 및 봉사활동	38	15%
해외여행 및 연수	29	12%
자격증	26	11%
외국어 사항	38	15%
성격의 장단점	32	13%
경력 및 경험사항(아르바이트, 인턴 포함)	64	26%
기타	20	8%
	247	100%

○ 한국토지공사의 입사지원서

한국토지공사 - 03 입사지원(인적사항입력) - Microsoft Internet Explorer provided by Incurit Corporat...

지원서 작성

인적사항입력

자격사항입력

지원작성완료

→ 입사지원서 작성요령

• 인적사항

(*는 필수 항목입니다.)

* 지원분야	<input type="text" value="선택"/>	* 지원 분야는 접수 완료시 수정이 불가합니다.
* 성명	<input type="text"/>	* 주민등록번호
* 사진올리기	<input type="text"/> <input type="button" value="찾아보기..."/>	* 30K이하.JPG, GIF 파일
* 주소	<input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="button" value="주소검색"/>	(상세주소 입력)
* E-mail	<input type="text"/>	
* 전화번호	<input type="text" value="선택"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	* 휴대폰번호 <input type="text" value="선택"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>

• 병역사항

병역구분	<input type="text" value="비대상"/>	제대구분	<input type="text" value="선택"/>
군별	<input type="text" value="선택"/>	계급	<input type="text" value="선택"/>
복무기간	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일 ~ <input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일		

>> 자격사항 입력

지원서 작성

인적사항입력

자격사항입력

지원작성완료

→ 입사지원서 작성요령

• 자격사항

자격면허명	<input type="text" value="선택"/>	발급기관	<input type="text"/>
취득일자	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	등록(자격면허)번호	<input type="text"/>

• 어학성적

시험명	TOEIC	구분	<input type="radio"/> 국내 <input type="radio"/> 국외
응시일자	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	점수	<input type="text"/>
영문성명	<input type="text" value="Family name"/> / <input type="text" value="Given name"/>	응시국가 및 지역	<input type="text"/>
생년월일	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	등록번호	<input type="text"/>
시험명	TEPS	응시국가 및 지역	<input type="text" value="한국"/>
응시일자	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	점수	<input type="text"/>
시험명	TOEFL(CBT)	구분	<input type="radio"/> 국내 <input type="radio"/> 국외
응시일자	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	점수	<input type="text"/>
영문성명	<input type="text" value="Family name"/> / <input type="text" value="Given name"/>	응시국가 및 지역	<input type="text"/>
생년월일	<input type="text" value="선택"/> 년 <input type="text" value="선택"/> 월 <input type="text" value="선택"/> 일	등록번호	<input type="text"/>

• 기타사항

대상구분	적용구분	비고
보훈대상	<input checked="" type="radio"/> 해당없음 <input type="radio"/> 해당있음	국가유공자등 예우 및 지원에 관한 법률에 의한 취업보호대상자등 채용가점대상이 되는 여부
장애인 (*등록장애인에 한함)	<input checked="" type="radio"/> 해당없음 <input type="radio"/> 해당있음 - 등록장애인	장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 장애인고용촉진대상이 되는 여부



지원서제출



작성취소

○ 남부발전(주)의 입사지원서

:: 한국남부발전(주) 입사지원서 ::

기본지원사항 [주의사항]

지원분야	[부문] 매출 선업사원 모집 [구분] [선택]	희망근무지	[제1지말] [선택] [제2지말] [선택]
------	-------------------------------------	-------	----------------------------

기본인적사항 [주의사항]

성명	[한글] [한자] [영문] 성 [이름]	*사진을 가장먼저 등록해 주십시오 [108 × 144 Pixel] (50KB 미만) [사진등록 수정]
주민번호	[연] - [만]세 생년월일 [년] [월] [일]	
현주소	[주소검색]	
주민등록지	[주소검색] <input type="checkbox"/> 상동	
전화번호	[숫자만] 휴대폰 [숫자만]	
E-mail	형제관계 [남] [녀]종 [째] (숫자만) 보훈여부 <input type="radio"/> 대상 <input type="radio"/> 비대상 보훈번호	
발견소 지역주민	<input type="radio"/> 대상 <input type="radio"/> 비대상	증명서번호
순직공상 퇴직자녀	<input type="radio"/> 대상 <input type="radio"/> 비대상	퇴직자성명 퇴직자 주민번호

학력사항 [주의사항]

구분	학교명	전공	기간	소재지	취득학점
고등학교	예)전국고 [학교검색]	[전공검색]	[년] [월] 입학 ~ [년] [월] 졸업	[선택]	총점: [선택] 평균: []
전문대	[학교검색]	[전공검색]	[년] [월] 입학 ~ [년] [월] 졸업	[선택]	총점: [선택] 평균: []
대학교	[학교검색] [선택] 대학	[전공검색] 부	[년] [월] 입학 ~ [년] [월] 졸업(예)	[선택]	총점: [선택] 평균: []
편입대학교	[학교검색] [선택] 대학	[전공검색] 부	[년] [월] 편입 ~ [년] [월] 졸업(예)	[선택]	총점: [선택] 평균: []
대학원(석사)	[학교검색] 대학원	석사 과정	[년] [월] 입학 ~ [년] [월] 졸업(예)	[선택]	총점: [선택] 평균: []
대학원(박사)	[학교검색] 대학원	박사 과정	[년] [월] 입학 ~ [년] [월] 졸업(예)	[선택]	총점: [선택] 평균: []

외국어사항 [주의사항]

외국어시험	영 어	시험명	점 수	취득일
외국어시험	영 어	TOEIC	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]
		TOEFL(CBT)	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]
		TOEFL(PBT)	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]
		TEPS	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]
일 어	JPT	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]	
	중국어	HSK	[점 (숫자로만 표기)]	[년] [월] [일]

자격사항 [주의사항]

자격종	종 류	발행처	취득일
자격종	1. [자격종검색]		[년] [월] [일]
	2. [자격종검색]		[년] [월] [일]
	3. [자격종검색]		[년] [월] [일]
	4. [자격종검색]		[년] [월] [일]
	5. [자격종검색]		[년] [월] [일]

병역사항 [주의사항]

병역	군필여부 [선택]	군별 [선택]	병과 [선택]	계급 [선택]	전역사유 [선택]
기간	[년] [월] [일] ~ [년] [월] [일]				

해외연수 및 교환학생

목적	교육기관	지역	기간	내용
[선택]		[선택]	[년] [월] [일] ~ [년] [월] [일]	
[선택]		[선택]	[년] [월] [일] ~ [년] [월] [일]	

경력사항 [주의사항]

회사명	근무부서	담당업무	직위	근무기간	재직여부	사직사유
				[년] [월] ~ [년] [월]	<input type="checkbox"/>	[선택]
				[년] [월] ~ [년] [월]	<input type="checkbox"/>	[선택]
				[년] [월] ~ [년] [월]	<input type="checkbox"/>	[선택]

자기소개사항 [주의사항]

나의 소개(성격포함) [600자이내] 현재 글자수 [] 자

지원동기 [500자이내] 현재 글자수 [] 자

입사후계획 [500자이내] 현재 글자수 [] 자

지원서의 모든 기재사항이 사실과 다름이 없음을 확인하며, 합격 후 또는 입사 후에라도 허위기재 사실이 확인되어 합격 또는 입사가 취소되더라도 이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

작성일자 2003년 10월 21일
지원자 (인)

입사지원자가 원하는 입사지원서 기재사항

최윤선(헬로잡 홍보리서치팀장)

목 차

1. 서 론
2. 구직자가 경험한 차별사례
 - 재취업 활동 중인 A씨의 경우
 - 지방대 차별로 어려움을 겪은 B씨의 경우
 - 기혼임을 이유로 취업이 취소된 C씨의 경우
3. 입사지원자가 보는 불필요한 지원서 기재사항
4. 입사지원서 기재사항의 삭제현황
5. 첨부 : 개별 대기업, 공기업 입사지원서 삭제사항

1. 서론

남녀고용평등법 제7조 (모집 및 채용)는 "사업주는 노동자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별해서는 안된다"고 규정돼있다. 또한 어느 한 성에 응모의 기회를 주지 않거나 직종별로 남녀를 분리해 모집하는 것은 모집과 채용에 있어 차별에 해당하며 이 규정을 위반하는 사업주에게 5백만원 이하의 벌금이 부여된다.

또한 노동부는 사원채용시 '나이제한'을 못하도록 하는 방안을 마련했다. 노동부는 성별, 출신지역, 출신학교 등에 따른 차별을 금지하고 있는 현행 고용정책기본법에 연령차별 금지조항을 신설하거나 고용차별금지법을 제정해 이 같은 내용을 포함시키는 방안을 검토하고 있다. 현행 고령자고용촉진법은 기업이 직원을 모집, 채용, 해고할 때 정당한 사유 없이 고령자 또는 준(準)고령자임을 이유로 차별하지 못하도록 하고 있다. 관련법이 마련되면 기업이 채용공고를 낼 때 연령의 상·하한선을 명시할 수 없게 된다.

2. 구직자가 경험한 차별사례

- 재취업 활동 중인 ○○○의 경우

실제 헬로잡에 연령제한으로 취업이 더욱 어려워진 구직자의 메일을 통해서 나이 제한이 얼마나 한 개인이 한 사회의 구성원으로 성장하는데 걸림돌이 되고 있는지 알 수 있다.

<구직자가 경험한 차별사례>

-----Original Message-----

From: A

Sent: Friday, October 03, 2003 12:04 AM

To: choi@hellojob.com

Subject: A <입사지원서류>

안녕하세요.

저는 경기과주에 살고 있는 A라고 합니다.

현재 저는 재취업활동 중에 있습니다.

지푸라기라도 잡고 싶은 심정으로 허락도 받지 않고 이렇게 메일을 보냅니다.

사실, 요즘 청년실업이 문제라고는 하지만 제가 직접 기업체를 돌며 이력서를 제출하고 면접이라도 보면 그건 천만다행이구요, 아예 전화상으로 나이가 몇이나? 곤란하다며 퇴짜 맞기가 일쑤죠.

그렇다고 제 나이에 아직은 아파트경비원이나 회사정문의 경비원으로 일하기에는 너무 허무합니다. 기회가 된다면 많은 도움을 부탁드립니다.

감사합니다.

* A씨는 충주에 있는 전문대학을 졸업한 후 기계 및 항공정비에 많은 지식을 쌓기 위하여 공군에 입대하여 공군전투비행단에서 항공기정비를 하였다. 다음은 그가 보내 온 그의 자기소개서이다.

1984년7월 (주)Rohm KOREA의 LED제조부에 입사, 핵심중요공정인 D/B공정에서 장비의 Maintenance를 담당하였고, 일일투입SCHL"관리, TPM정착체크, 인원관리 등 공정관리를 주로 맡아서 근무하였습니다. 저는 남보다 생산성이나 불량률에서 뒤지는 것은 용납하지 않았습니다. 당시의 일일생산량 350,000CHIP은 아직도 기록으로 남아있습니다.

1994년11월 TR제조부 재직시에는 POWER TR 및 NLD신기술연수단에 선발, 본사 Rohm Japan(일본국 교토)에 파견, 6개월 동안 현지기술진과 같이 장비 및 생산 기술에 대한 최신기술도입에 기여, 본사 회장공로상을 수상하였습니다.

1996년 7월 동영반도체(주) 재직 중 ISO인증추진팀장으로서 ISO9001인증에 기여하였고, 장비의 효율적 관리로 생산성향상 50% 및 고장률 70%로 창립10주년 사장 유공표창을 수상하였으며, 무엇보다도 이직율이 높은 同업계에서 사원의 근속율을 3~5년으로 높임으로서 공정안정에 크게 기여한점은 저로서도 자랑스럽게 생각합니다.

또한, 동영반도체(주) 재직 중 잠시 업무의 영역을 넓히고자, 신규시장개척 및 신제품 개발을 위해 영업파트에서 근무하였습니다. LCD BACK LIGHT를 이용한 휴대폰과 관련된 분야로 현재는 국내D반도체 업체에서 주로 생산되고 있지만, 충분한 기술개발에 대한 검토와 시장성,특히 마케팅이 얼마나 중요한 것인가를 일깨워주는 저에게는 잊지 못할 경험이 되었습니다.

2001년 1월 (주)양우 재직시에는 생산총괄담당(공장장)으로서 前공정 및 後공정을 총괄관리함은 물론 각종 원·부자재의 구매, 단가분석, 공정분석 가동율점검 및 일일출하, 출하최종검사 등 생산공정관리를 총괄하여 공정불량을 30PPM의 목표를 달성, 우수협력업체 선정에 기여하였습니다.

저의 생활신조는 “ 최선을 다하자"입니다. 기회는 찾는자에게 주어질 것입니다. 저는 현재 재취업을 준비 중으로 꼭, 제가 배우고 시작한 LED DISPLAY분야가 아니라도, 생산이 이루어지는 현장이라면, 공정에 문제점이 있는 곳이라면 저를 불러주십시오. 귀사의 생산공정관리는 저에게 맡겨 주십시오. 지난 18년 동안의 경험과 지식을 바탕으로 귀사의 새로운 도약을 위해 최선을 다하겠습니다.

위와 같이 연령차별로 인해 고통을 받는 경우 이외에도 지방대생 차별, 여성 차별로 취업에 어려움을 겪다가 취업한 사람들을 직접 만나 취재했다. 이들의 사연은 아래와 같다.

- 지방대 차별로 어려움을 겪은 B씨의 경우

95년 1대 식품영양학과를 졸업한 B씨는 다이어트 영양사로 P사에 입사했으나 1년 만에 회사를 그만뒀다. 그 후 3년간의 백수생활 끝에 이대 동시통역대학원에 입학, 현재 한 대기업에서 프로젝트 통역사로 활동하고 있다.

"취업이 어렵다 해도 지방대를 나온 여자만큼 어려울까요? 과거 졸업당시 토익점수가 720점 정도였고 제 나름대로는 입사자격을 갖췄다고 생각했지만 어느 대기업 하나 저를 오라는 곳이 없었습니다."

B씨는 토익점수가 높고 낮음이 지방대를 나온 여성에 대한 선입견을 없애주지 못했다는 것이다. 그러나 식품영양학 전공을 살려 중견기업 P사에 입사한 A씨가 맡은 일은 다이어트식품을 판매하기 위한 상담직이었다. 그의 연구직이란 직함이 무색한 업무였다고 토로한다.

그는 직장을 그만둔 후 과거 자신이 영어공부에 남다른 애착이 있었다는 것을 깨닫게 되고 무작정 6개월간 호주 어학연수를 떠났다. 그곳에서 한국인 동시통역사를 만나게 됐고 그를 보면서 막연히 동시통역사가 되어야겠다는 생각을 갖게 됐다고 한다.

그러나 동시통역사가 되는 길은 멀고도 험했다.

"부산에는 변변한 동시통역학원이 없었습니다. 독학으로 동시통역사 공부를 해야 했죠. 매일 혼자서 해외뉴스를 듣고 받아쓰고 말하는 연습, 영작, 번역 등을 했습니다. 매일 공부만 했는데 98년 동시통역사 대학원 시험에 보기 좋게 낙방했습니다." 변씨는 그때 백수로서 느끼는 절망보다 자신의 꿈이 좌절된 절망에 많이 힘들었다고 한다.

"백수로 지내려니 집에 눈치도 보이고 가진 능력이라곤 영어 조금 잘하는 거 밖에 없는 상태에서 할 수 있는 일은 대학가 주변 학원에서 강사를 하는 것이었습니다."

다시 영어학원 강사가 된 B씨는 학원 강의를 준비하기 위해 다시 영어 테잎을 들어야 했고 번역을 해야 했다. 그러면서 다시 동시통역사 대학원시험에 도전해 보고 싶은 오기가 생겼다.

"99년엔 이대 동시통역대학원에 합격했고 그후 7대기업에서 처음 동시통역사 일을 하기 시작했죠. 그리고 이제는 한 대기업 프로젝트 동시통역사가 됐죠."

B씨는 백수생활을 한 것에 대해 후회는 없다고 한다. 백수생활을 통해 절망 속에서 '정말 나 자신이 원하는 일이 무엇일까' 진지하게 고민해보게 된다는 것이다. 남들보다 어려웠지만 끝까지 자신의 길을 포기하지 않았기에 동시통역이란 전문직을 갖게 됐다며 포기하지 않는 사람에겐 언제나 기회가 있다고 강조한다.

- 기혼임을 이유로 취업이 취소된 C씨의 경우

ㄷ건설에 2002년 5월에 입사한 C씨가 취업하면서 가장 어려웠던 점은 "결혼한 여자도 일을 잘 할 수 있다"고 면접관을 설득하는 것이었다.

"이력서를 30통 넘게 냈고 면접도 많이 봤지만 계속 떨어졌습니다. 결혼했다는 점이 이렇게 취업의 높은 장벽이 될 줄은 몰랐습니다."

C씨는 결혼했다는 이유로 취직이 취소된 회사도 있었다고 한다. 그때 결혼한 사실이 취업에 장벽이 된다는 것을 알게 됐다.

"건설회사에서 대졸자들은 현장에서 인부들을 리드해야 하고, 지방순환근무를 해야 하기 때문에 남자들을 채용하는 것을 선호합니다. 남자들의 생산성이 더 높다고 생각하기 때문이죠. 그런 상태에서 여자들이 건축학을 전공해 건축 관련 직업을 갖기는 참 어렵죠."

그러나 C씨는 취업이 어렵더라도 불가능한 것은 아니라고 생각해 끝까지 건설회사에 지원했다.

"면접 때 저는 건축에 관한 전문지식에 대한 질문보다 결혼을 했는데 현실적으로 지방근무가 가능한지에 대한 질문을 더 많이 받아야 했습니다. 또 기존의 여성인력들이 10년 정도 직장 다니다가 그만두는 경우가 많은데 회사로서 손실이 크다는 우려 섞인 말들을 많이 들어야했죠"

C씨는 면접 때 여성이 회사에서 인정받고 일하려면 '능력'만큼이나 오래 근무할 의지를 가진 직업에 대한 '소명의식'이란 것을 알게 됐다. 그 때 C씨는 앞으로 20년 이상 장기 근속하는 모습을 보여주겠다는 각오를 다졌다고 한다. 또한 C씨는 건설업계에 취업하고자 하는 사람들은 '유대관계'를 잘하는 긍정적인 인성을 갖췄다는 것을 강조할 필요가 있다고 조언한다.

이와 같은 사례를 통해서 이력서, 면접 시 나이·학교명·성별 등의 조항들이 구직자들에게는 극복하기 어려운 핸디캡이 되고 있다는 사실을 알 수 있다.

그러나 올해 3월 인권위원회가 이력서차별조항에 대한 문제제기를 하고 난 후 구직자가 취업 시 차별조항에 의해 어느 정도 고통을 당하고 있는지에 대해 사회전반에서 논의됐다. 구직자 스스로도 자신이 이력서에 기입한 사항들이 '차별'을 받는 조항이거나 자신의 능력을 증명하는데 '불필요한 사항'임을 자각하게 됐다.

3. 입사지원자가 보는 불필요한 지원서 기재사항

- 대학생, 이력서 불필요사항 37.7% 재산상태 꼽아

실제 헬로잡에서 한양대, 건대, 홍대생 376명을 대상으로 "회사를 지원할 때 서류작성시 나를 평가하는 불필요한 요소"를 서면 조사한 결과 (1)재산상태(37.7%), (2)가족사항(26.0%), (3)장애여부 (12.2%)(3)사진 (12.2%) , (4)나이 (11.7%)순을 꼽았다.

○ 회사를 지원할 때 서류 작성시 나를 평가할 때 불필요한 요소는?(대학생376명 대상)

순서	항목	답변수	%
1위	재산상태	142	37.7
2위	가족사항	98	26.0
3위	장애여부	48	12.2
4위	사진	46	12.2
5위	나이	44	11.7

- 여성구직자 이력서 차별조항으로 결혼유무/나이/성별 꼽아

또한 헬로잡에서 여성구직자 1117명대상 온라인 설문으로 "이력서 쓸 때 차별조항이라고 생각하는 것"에 대해 질문한 결과 (1) 결혼유무 (1)나이 (1)성별 순으로 답했다.

○ 이력서 쓸 때 차별조항이라고 생각하는 것? (여성구직자1,117명)

순서	항목	답변수	%
1위	결혼유무	450	40.2
2위	나이	287	25.6
3위	성별	204	18.2

이러한 차별과 불필요사항에 대한 구직자의식을 반영한 기업들이 점차 늘어나고 있는 추세다.

4. 입사지원서 기재사항의 삭제현황

헬로잡은 실제 3월과 6월 국가인권위원회에서 이력서 차별조항 삭제 권유사항을 받아들이겠다고 발표한 100개 기업들 중 96개 대기업·공기업을 중심으로 '어느 정도 이력서에 불필요사항을 삭제 했는가'를 조사했다.

- 지난해와 비교해 올해 입사지원서 양식에서 불필요 사항 삭제한 것 있나?

- 조사방법: 96개 대기업, 공기업
- 조사기간: 9월20일-10월21일
- 조사대상: 96개 인사담당자

자사 이력서 양식을 사용하는 96개 대기업·공기업, 45.8% 삭제했다.

헬로잡에서 자사이력서양식으로 이력서를 접수하는 96개 대기업·공기업 인사담당자를 대상으로 '지난해 입사지원서 양식에서 삭제된 것이 있는가'에 대한 설문 조사를 실시했다.

기업별로 자사 이력서를 접수하는 96개 기업 중 지난해와 비교해 올해 입사지원서에 불필요한 사항을 삭제한 기업은 45.8%(44개 기업)였다.

이력서에 불필요하다고 판단된 사항을 삭제한 기업은 LG전자(가족사항), LG CNS(학교소재지, 추천인), LG전선(학교소재지, 주야간, 가족사항, 재산상태), SK텔레콤(학교소재지, 주·야간), 삼성SDI(학교소재지, 부모생존여부, 학비지급지, 가족월수입, 건강상 특이사항), 삼성전자(학교소재지, 주·야간여부, 부모생존여부, 학비지급자, 가족월수입, 건강상 특이사항), 삼성SDI(학교소재지, 주·야간여부, 부모생존여부, 학비지급자, 가족월수입, 건강상 특이사항), 포스코(결혼여부), 한국영상자료원(학력사항), 대한항공(본적, 성장과정), 영풍(학교소재지, 본적, 재산, 가족월수입, 학비지급자, 주거현황), 와이즈온(본적), 국민은행(결혼여부, 본적, 재산 부동산내역), 동부증권(학교소재지, 주·야간, 본교분교, 재산, 성장과정, 사내지인), 한샘(결혼, 장애, 결혼상태, 가족사항 일부), 금강제화(재산상태), 한국제지(본적, 재산상태), 삼성테스코(성별, 신장), LG유통(사진), 대우건설(장애여부), 쌍용건설(가족사항), 동부증권(자유양식으로 바꿈), 우리은행(출신학교 주·야간), 삼성애버랜드(나이, 성별, 결혼여부, 장애여부, 가족사항, 재산상태), 매일유업(사진, 결혼여부, 근경력여부, 가족사항, 재산상태), 도미노피자(나이, 성별, 출신학교), 빙그레(신체사항-장애여부), 현주컴퓨터(가족사항, 재산상태), 엔빅스(재산상태, 본적)였다.

또한 입사지원서에 불필요한 사항을 삭제예정인 기업은 4개사(애경백화점 신체사항, 아이인터네셔널-인권위 권유사항, 벽산건설-재산상태, 인터엠-가족사항, 신체조건)였으며 삭제사항을 고려하는 기업은 2개사(우리홈쇼핑, 한보산업)에 머물렀다.

한편 공기업 중 농업기반공사(가족관계, 가족재산상태 삭제) 대한광업진흥공사는 권유삭제사항 36개를 모두 수용했다. 구체적인 삭제조항은 (1)신체사항 5개 항목(체중, 색맹, 색약, 신장, 장애사항) (2)가족관계 12개 항목(가족의 성명, 연령, 출신학교 및 학력, 근무처, 직위, 가족월수입) (3)신상관련 19개 항목(출신학교 및 본교 분교 여부, 종교, 출신학교의 주야간 여부, 출신지역, 혼인여부 등)이다.

인천국제공항공사와 장애인고용촉진공단은 가족관계 및 재산상태 삭제했고, 한국수자원공사는 출신학교 기입란 이외 모든 사항을 삭제했다. 한국자원재생공사는 신체사항(장애여부) 삭제했고, 한국토지공사는 신상관련(출신학교, 전공명 등)항목 삭제했다. 또한 한국조폐공사는 가족관계 및 재산상태 삭제했고 에너지 관리공단은 개인 신체사항 및 가족관계, 신상관련 출신학교-주·야간, 본교·분교 기업사항 삭제했고 국립공원관리공단은 신체사항, 장애여부를 삭제했다.

5. 결론

채용 시 지원자가 입사지원서에 기재할 필요가 없다고 생각하는 사항에 대한 조사결과 한양대, 건대, 홍대생 답변자 376명 중 가장 불필요한 사항으로 재산상태(37.7%)를 꼽았으며 뒤이어 가족사항(26.0%), 장애여부(12.2%), 사진(12.2%), 나이(11.7%) 순으로 답했다.

또한 여성구직자 1,117명 대상 온라인 설문으로 “이력서를 쓸 때 차별조항이라고 생각하는 것”에 대해 질문한 결과 40.2%가 결혼유무(40.2%)를 , 뒤이어 나이(25.6%), 성별(18.2%)순으로 답했다.

기업에서 인력의 신규채용 시 구직자의 일하는 능력을 테스트하는데 불필요한 사항을 입사지원서에 기재를 요구할 경우 구직자들은 자신들이 생각하기에도 채용과 무관한 사항들 때문에 취업이 더욱 어려워지는 것이 아닌가하는 우려를 하게 된다. 따라서 기업은 보다 공정한 채용을 위해 기업이 원하는 인재상이 갖춰야 할 능력과 인성을 객관화된 기준으로 평가한다는 것을 보여줄 필요가 있다. 기업은 저성장구조의 경제상황에서 갈수록 늘어만 가는 구직자들에게 기업이 공정한 기준으로 채용을 하고 있다는 것을 알려주는 명확한 채용평가기준을 제시할 필요가 있다.

이를 위해서는 기업에서 서류 전형상 중요 평가항목으로 주요하게 보는 전공, 어학, 자격증 등의 요소는 지원서 항목으로 유지하더라도 구직자의 능력과 관계없는 사항, 즉 가족사항, 신체사항, 장애사항, 병역사항, 종교, 결혼, 출신지역, 재산사항, 기타사항(가족관계, 주거관계(주택/전세), 부모생존여부, 학비지급자, 가족월수입, 추천인, 사내지인, 사내가족, 친인척, 교우관계, 호주관계, 가입단체 등의 요소는 삭제하는 것이 바람직하다고 판단된다.

6. 첨부 : 개별 대기업, 공기업 입사지원서 삭제사항

<질문>

○ 지난해와 달리 입사지원서에 불필요한 사항을 삭제한 것이 있다면?

예제 (1)나이 (2)성별 (3)사진 (4)결혼여부 (5)군경력 여부 (6)가족사항 (7)가족사항
(8)재산상태 (9)출신학교 (10)전공 (11)어학점수 (12)자격증

<기업답변- 불필요 사항 삭제>

기업명	삭제사항	인권위조사- 38개 기업체에서 발표한 삭제 예정 조항
LG전자	가족사항, 가족소득	학교소재지
LG CNS	학교소재지, 추천인	학교명, 학교소재지, 장애유형급수, 장애인등록번호, 결혼여부, 추천인
LG전선	학교소재지, 주·야간, 가족사항, 재산상태	없음
SK텔레콤	학교소재지, 주·야간	학교
삼성SDI	학교소재지, 부모생존여부, 학비지급지, 가족월수입, 건강상특이사항 모두삭제	학교소재지, 부모생존여부, 학비지급지, 가족월수입, 건강상특이사항
삼성전자	학교소재지, 주·야간 여부 부모생존여부, 학비지급지, 가족월수입, 건강상특이사항	학교소재지, 주·야간 여부 부모생존여부, 학비지급지, 가족월수입, 건강상특이사항
현대모비스	없음	학교소재지, 주·야간, 성장과정
현대중공업	없음	학교소재지, 혈액형, 건강상 특이사항
포스코	결혼여부	학교, 주·야간 여부 결혼여부, 성장과정
한국영상자료원	학력사항	학력사항
대한항공	본적, 성장과정	본적, 성장과정, 고등학교 학교소재지, 본·분교
영풍	학교소재지, 본적, 재산, 가족월수입, 학비지급지, 주거현황	학교소재지, 본적, 재산, 가족월수입, 학비지급지, 주거현황
와이즈온	본적	학교소재지, 본교 분교, 주야간여부, 지병, 장애, 본적, 부모생존여부
국민은행	결혼여부, 본적, 재산 부동산 내역	학교 주야간 여부, 결혼여부, 본적, 재산 부동산내역
대우정보시스템	색맹, 혈액형	학교소재지, 성장과정, 주거형태, 색맹, 혈액형
한샘	결혼여부, 장애여부, 재산상태, 가족사항(일부)	없음
동부증권	학교소재지, 주야간, 본교분교, 재산, 성장과정, 사내지인	학교소재지, 주야간본교분교, 재산, 성장과정, 사내지인

기업명	삭제사항	인권위조사- 38개 기업체에서 발표한 삭제 예정 조항
아인스인터넷서널	인권위권유사항 삭제예정 (과거에도 재산상태 없었음)	없음
한화그룹	없음 추세에 따라 반영 예정	없음
금강제화	재산상태	없음
대한페인트	없음	없음
동양시멘트	없음	없음
한국제지	본적, 재산상태 삭제 (나이, 사진은 과거에도 없었음)	없음
사임당화장품	없음	없음
모닝글로리	없음	없음
소망화장품	없음	없음
에스까다코스메틱	없음 (가족사항, 신체사항, 재산상태 불필요하다고 생각함)	없음
코리아나화장품	없음	없음
한불화장품	본적	없음
롯데정보통신	없음	학력사항
한국후지쯔	없음	없음
한글과 컴퓨터	없음	없음
한솔텔레콤	없음	없음
다우기술	없음 성별, 장애여부, 재산상태, 출신학교 기입사항 과거에도 없었음	없음
어울림 정보통신	없음	없음
삼성테스코	성별, 신장	없음
삼성물산	없음	없음
LG유통	사진	장애여부-과거에도 없었음
애경백화점	신체사항 (수정예정)	없음
롯데백화점	없음	없음
롯데마트	없음	없음
코오롱인터넷서널	없음	없음
롯데유통	없음	없음
그랜드백화점	비공개	없음
보광훼리마트	없음	없음

기업명	삭제사항	인권위조사- 38개 기업체에서 발표한 삭제 예정 조항
우리홈쇼핑	검토 중, 수정하지 않음	없음
벽산건설	재산상태 삭제예정	없음
대우건설	장애여부	없음
풍림산업	없음	없음
신성건설	없음	없음
현대산업개발(주)	없음	없음
쌍용건설	가족사항	없음
두산건설	없음	없음
현대카드	없음	없음
한화증권	없음	없음
한국신용평가정보	없음	없음
현대증권	없음	없음
우리은행	출신학교, 주·야간 삭제 출신학교 소재지는 그대로 둠	없음
SK생명	없음	없음
한보산업	나이, 성별 삭제 검토 중	없음
인터엠	가족사항, 신체조건 삭제예정	없음
현주컴퓨터	가족사항, 재산상태 삭제	없음
엔빅스	재산상태, 본적	없음
안국약품	없음	없음
한올제약	없음	없음
한일약품	없음	없음
동신제약	없음	출신학교(본교/분교)구분 필요하다고 느낌
대웅제약	없음	없음
동성제약	없음	없음
대상	없음	없음
환인제약	없음	없음
경남제약	없음	없음
슬표조선무약	없음	없음
삼성애버랜드	나이,성별,결혼여부,장애여부, 가족사항,재산상태 삭제	없음
삼양사	없음	없음

기업명	삭제사항	인권위조사- 38개 기업체에서 발표한 삭제 예정 조항
샘표식품	없음	없음
매일유업	사진,결혼여부,군경력여부, 가족사항,재산상태 삭제	장애여부는 우대사항임
롯데제과	없음	없음
대상농장	논의 중	없음
오리온프리토레이	없음	과거 결혼여부, 장애여부, 재산상태 없었음
아워홈	비공개	없음
롯데리아	없음	없음
도미노피자	나이, 성별, 출신학교 삭제	없음
JW메리어트호텔	사진 없음	없음
빙그레	신체사항(장애여부)	없음

<공기업- 불필요 사항 삭제>

기업명	국가 인권위원회가 권유한 입사지원서 삭제사항 수용 사례
농업기반공사	가족관계, 가족재산상태 삭제
대한광업진흥공사	36개 조항 삭제 신체사항 5개항목(체중,색맹,색약,신장)가족관계 12개항목(가족의 성명, 연령,출신학교 및 학력, 근무처, 직위,가족월 수입)신상관련 19개항목(출신학교 및 본교 분교 여부,종교, 출신학교의 주야간 여부, 출신지역, 혼인 여부 등)
인천국제공항공사	가족 재산상태 삭제
장애인고용촉진공단	가족관계 및 재산상태 삭제
한국수자원공사	출신학교 기입란 이외 모든 사항 삭제
한국자원재생공사	신체사항(장애여부)삭제
한국토지공사	신상관련(출신학교, 전공명 등)항목 삭제, 가족관계 및 재산상태 삭제
한국조폐공사	가족관계 및 재산상태 삭제
에너지 관리공단	개인 신체사항 및 가족관계, 신상관련 출신학교- 주야간, 본교 분교 기업 사항 삭제. 그러나 대학명, 전공은 그대로 둠

입사지원서의 차별해당성 여부

-특히, 학벌을 중심으로-

정세근(충북대 철학과/ 학벌없는사회 운영위원)

목 차

1. 왜 학벌인가? - 차별해당성여부
2. 학벌의 폐해 - 망국병으로서의 학벌
3. 대학의 붕괴 - 서열화로 망해 가는 대학
4. 대학의 본질 - 포장공장화된 우리의 대학
5. 학원화된 대학 - 교육의 정상화를 위하여
6. 대학의 미래 - 국립대무상평준화
7. 기업의 경쟁력 과 학벌 - 학벌문제가 기업의 경쟁력에 미치는 것
8. 입사지원서 -능력 있는 사람을 뽑자
9. 포괄적 차별 -차별 속의 차별

1. 왜 학벌인가?

- 차별해당성여부

입사지원서의 차별적 항목 시정을 위한 토론회에서 ‘학벌’이 주제가 될 수 있는 분위기가 되었다는 사실만으로도 나는 이 번 토론회가 나름의 가치를 지닌다고 믿는다. 더욱이 국가인권위원회(이하 인권위)에서 입사원서 기재사항 중 지원자의 개인능력과 수행업무와 관련이 적다고 판단하여 삭제 및 수정을 요구하였지만, 많은 기업이 시정하지 않은 것이 바로 학벌과 관련된 ‘학교명’이었다는 점은 우리에게 시사하는 것이 많다. 결국, 우리 사회의 큰 문제는 바로 학벌이라는 것을 간접적으로 드러내준 것이다.

2003년 1월 및 6월에 국가인권위에서 100개 기업을 조사하였으나 오로지 8개 업체만이 학교명을 삭제했다는 사실은 한국사회에서 학벌의 위력을 반증하는 좋은 예이다. 삭제한 업체는 LG, CNS, SK건설, 동양매직, 롯데정보통신, 영보화학, 한국토지공사, 한진정보통신, 한국영상자료원으로 나타났다. 이런 발전은 텔레비전 중앙방송의 9시 뉴스(KBS 2003.9.28.)에도 나올 정도로 커다란 의식의 변화를 보여주고 있는 것이다. 그러나 자진삭제한 기업은 롯데정보통신, 영보화학, 한진정보통신, 한국영상자료원 등 4개 업체만이 삭제 방침을 통보해왔을 정도로 그만큼 학벌이 영향력을 미치고 있음을 보여주고 있다. 인권위 요청으로 추후삭제한 4개 업체 가운데에서도 토지공사는 ‘필기시험 합격자에 한하여 이수 전공과목 내역을 별도 제출케 하는 방안을 검토 중’이라고 밝히고 있다.

기업은 각항목당 평균적으로 80%가 넘게 인권위의 지적을 받아들였다. 그만큼 인권위의 요구는 기업에 상당한 영향력을 미치고 있었다. 그럼에도 학력사항과 관련해서는 80%가 밑도는 삭제율을 보여주었다. 그 중에서도 학교명 기재와 관련하여서는 100개 기업 중 8개만 삭제하여 8%라는 전무후무한 삭제율을 보이고 있는 것이다.

그 밖에는 장애사항란으로 해당업체 10개 가운데 6개만이 삭제하여 60%의 삭제율을 보였지만, 삭제하지 않은 이유의 대부분이 '장애인 고용 우대'라고 밝히고 있어 학력사항과는 분명하게 다른 취지에서 제외되었음을 보여주고 있다. 이유가 사실이라면, 삭제하지 않은 까닭이 '하나를 뽑지 않기 위해 (negative), 하나는 뽑기 위해(positive)' 설정된 것으로 정반대의 방향에서 인권위의 요구를 받아들이지 않은 것이다.

가족사항, 신체사항, 질병관련, 병역(병역면제사유), 혼인여부, 종교, 출신지역, 재산사항, 성장과정 등, 흔히 이력서상에 필수기재사항으로 되어있는 것조차 많은 기업에서 삭제하였음에도 불구하고 학교명만큼은 고집하는 이유가 무엇일까? 여기에 우리의 문제가 있다.

그리하여 이 점을 인권위에서 파악하여 학벌관련 사항기재의 차별해당성 여부를 집중적으로 검토하기 시작한 것이다. '기업이 원하는 입사지원자의 정보'와 '입사지원자가 원하는 입사지원서 기재사항'에서도 가장 상충되는 부분이 바로 학교명으로 표기되는 학벌문제일 것이다. 기업은 학교명을 적도록 하여 쉽게 뽑으려 하지만, 지원자는 학교명 때문에 떨어지는 상황을 가장 꺼릴 것이기 때문이다. 이렇듯 일반적으로 기업이나 지원자가 가장 침해하게 대립하는 부분이 학벌이다. 거꾸로 상황에 따라서는 실력 없는 사람이 가장 드러내 보이거나 찾고 싶은 것도 학벌밖에는 없을 것이다.

2. 학벌의 폐해

- 망국병으로서의 학벌

학벌은 한마디로 현대판 신분제도이다. 좀 더 과격하게 말해 한국판 카스트이다. 대학의 1, 2, 3류에 따라, 성골, 진골, 육두품으로 나뉜다. 달리 말해, 중심부가 있으면 주변부가 있고, 정상세계와 제3세계가 있다.

학벌의 형성도 여러 번의 시험이나 일련의 기회를 통해 얻어지는 것이 아니라 오로지 대학입시라는 단 한 번의 절차로 이루어진다. 마치 전근대 사회에서 출생이라는 단 한 번의 사건으로 인간의 신분이 정해지듯이, 현대 한국사회는 수능이라는 단 한 번의 기제로 신분이 나뉘어진다. 신분의 형성이 일회적이지 다차(多次)적이지 않다는 점에서 학벌문제는 상당히 전근대적인 양상을 띤다.

이런 신분의 계승은 회사나 공직에 들어서도 마찬가지로 밀어주고 끌어주는 것은 철저히 학벌 위주로 결정된다. 게다가 특정 대학의 위세는 가히 위협적이어서 '한 대학'과 '나머지 대학'의 위상으로 결판나는 경우가 많다. 다시 말해, 우리나라에는 '제1대학'(A)과 '제1대학이 아닌 대학'(-A)만 있을 뿐이지, 미국처럼 8개의 아이비리그 대학이 공존하지 못한다. 게다가 제1대학이 아닌 대학은 늘 제1대학을 원망하면서도 그에 대한 대항논리로 우리도 뭉치자고 주장한다. 그러다 보니 여러 대학이 같이 나가지 못하고(A, B, C, D, E...), 몇 개 대학의 독과점으로 그치고 만다(A & a, b.).

그렇다면 제1대학은 공부하는가? 아니다. 왜냐하면 그럴 필요도 없기 때문이다. 독점권은 이미 획득되었는데 굳이 학문을 할 까닭이 없다. 그렇다면 제2대학은 공부하는가? 그들도 하지 않는다. 어차피 2등인데 해서 뭐하냐는 것이다.

그럼에도 학벌타파를 마치 무조건적인 평등주의로 호도하는 것은 학벌주의자들의 계산된 의도일 뿐이다. 학벌타파가 엘리트 교육을 포기하여 국가경쟁력을 둔화시킬 것처럼 주장하는 이들은 우리 사회가 학벌이라는 기제 때문에 경쟁하고 있지 않음을 직시해야 한다. 학벌타파는 공교육의 정상화를 통하여 진정 공부하는 대학, 경쟁하는 대학으로 만들고자 하는 것이다. 미성년시절의 단 1차례로 경쟁을 멈추지 말고, 대학과 대학원 등을 통해 지속적이고 장기적인 경기를 속행시키고자 하는 것이다. 그런 점에서 학벌주의자들은 참다운 경쟁을 논할 자격이 없다. 그들은 학벌이라는 허울을 통해 기득권을 유지하려고 할 뿐, 세계라는 경쟁의 바다로 뛰어들려 하지 않기 때문이다. 달리 말해, 우리에게 학벌이 존재하는 한 세계 속에서 인정받고 우위를 다투는 우리 대학의 위상은 불가능하다. 이런 상황에서 제1대학의 졸업생도 유학을 가야만 하는 형국이 벌어지게 되는 것이다.

이렇듯 학벌은 한국사회를 아직도 신분제로 설정하고 있는 폭력적 족쇄일 뿐만 아니라, 참다운 경쟁을 불가능하게 만들어 기업과 국가의 발전을 가로막고 있는 흉악한 의식이 아닐 수 없다. 학벌의 타파야말로 우리가 선진국형 사회로 나가는 지름길임을 분명히 해야 한다.

3. 대학의 붕괴

- 서열화로 망해 가는 대학

대학이 무너진다는 것은 두 가지로 볼 수 있다. 첫째는, 정말로 외형적인 붕괴를 가리키는 것이고, 둘째는 실질적인 기능을 못한다는 뜻에서 내용적인 붕괴를 말하는 것이다. 내용적 붕괴가 시작된 지는 오래되었지만, 외형적 붕괴는 최근에 발생되고 있다는 점에서 차이가 있다. 그러나 둘 다 대학이 제 역할을 못하고 있다는 점에서 공통점이 매우 많다.

먼저 외형적인 붕괴부터 말해보자. 이런 현상은 지방대학을 기점으로 시작되고 있는데, 대학을 진학하려는 고등학생의 숫자와 대학의 정원이 같아지면서 벌어지는 일이다. 그런 점에서 외형적인 붕괴는 어쩔 수 없는 현상이기도 하다.

그런데 문제는 그 붕괴가 지방에서부터 시작된다는 데 있다. 철저히 서열화된 우리 대학의 상황 때문에 서열에서 밀리는 지방대학부터 이런 현상이 벌어지는 것이다.

지방대학이 망하면 과연 지방분권화된 국가를 건설할 수 있을까? 부정적이다. 지방대학이 망하면 지방도 같이 망할 수밖에 없기에, 지방대학육성이 절실한 상황이다. 혹자는 서울에서 대학 나오고 지방으로 가면 되지 않겠느냐고 물을지도 모른다. 그러나 알다시피 대부분의 사람들은 서울로 가면 돌아오지 않는다. 함흥차사가 아니라, 서울차사인 셈이다.

시골에 가면 노인들만 있고, 어린이들을 찾아보기 힘들다. 그 까닭의 하나는 교육을 위해 서울과 대도시로 사람들이 집중되는 데 있다. 지방에 폐교가 많아지는 이유도 같은 이유 때문이다. 그만큼 교육의 문제는 삶과 너무나 밀접한 것이다.

다음으로 내용적인 붕괴를 말해보자. 우리 대학은 철저히 서열화된 바람에 1등 대학도 공부하지 않고 10등 대학도 공부하지 않는다. 졸업장이 중요한 것이 아니라, 입학증만이 중요한 이상한 나라이다. 그리고 단 한 번의 경쟁으로 일생의 태반이 결정된다.

이것이 아무리 현실이라고 하지만 정말 해괴한 일이다. 세상 어디에고 이렇게 철저하게 서열화된 대학은 없다. 우습게 말하면, 대형입시학원이 대학의 점수를 평가하는 요상한 체제인 것이다. 결국 대학은 학원보다도 못한 신세이다. 대학생들조차 평균적으로 일년에 160만원 정도의 사교육비를 낸다는 사실을 상기해보자.

그러니 교수나 학생 모두 진정한 학문을 위해서 애쓰지 않고 그저 '나는 일류대 교수니까' 아니면 '지방대 교수니까' 하면서 자아도취나 체념에 빠져 산다. 학생은 더욱 말할 것도 없다.

이런 것이 바로 대학의 붕괴이고, 학문의 붕괴이며, 국가경쟁력의 붕괴이다. 이런 붕괴 뒤에는 바로 학벌이라는 거대한 기제가 숨어있고, 그것은 기득권 세력의 옹호를 위해서 이데올로기로 오랫동안 정착되어오고 있다.

4. 대학의 본질

- 포장공장화된 우리의 대학

과연 대학의 본연이란 무엇일까? 대학의 본연을 묻는 것도 대학의 의무이겠다. 늘 묻고 또 물어야 할 것이다. 그러나 우리 나라에서 대학의 본연을 묻는 것은 너무도 슬픈 일이다.

이렇게 보면, 대학이 양질의 교육으로 훌륭한 학생을 키워내는 것이라고 생각해 보자. 이처럼 지극히 당연한 이치라도 과연 현실이 그러한가 물어보자. 그렇기 위해서는 적어도 우리 대학은 중급의 학생을 받았지만 상급의 학생으로 만들어낼 수 있다는 자신감이나 체계가 있어야 할 것이다. 그러나 우리 대학의 현실은 그런 가변성이나 탄력성이 마련되어있지 않은 듯하다.

급변하는 국제사회 속에서 대학이 반드시 그에 발맞춰야 할 필요는 없다. 이런 논리를 기업에서는 강하게 반발할지 모르겠지만, 사실 그것은 기업의 이익을 위해서도 받아들여야 할 일이다. 대학은 기초를 강하게, 문제풀이를 빠르게, 응용력을 도탑게 만드는 곳이지, 단순히 한 두 해만을 써먹고 버릴 조립품을 만드는 곳이 아니다. 한 두 해만 써먹을 일을 대학에서 하라는 것은 원론적으로 교육의 속성을 몰라서 하는 이야기일 것이다. 오히려 5년이 지나고 10년이 지나서도 빛을 발할 수 있는 교육을 시켜놓아야 하는 곳이 바로 대학인 것이다.

국제사회의 변화에 신속히 발맞추기 위해서라도 탄탄한 기초는 무엇보다도 중요한 것이다. 마치 수출 입국(立國)을 위해서라도 소재(素材) 산업이 중요한 것과 같다.

그런데 우리 대학은 ‘기초냐, 응용이냐’를 따질 필요도 없을 정도로 타락하고 쇠퇴해가고 있다. 응용의 요구에 기초를 버리고, 기초의 요구에 학생의 기본실력을 따지다 만다. 대학에서 잘 교육하려 하지 않고, 잘 교육된 아이들을 받아 그저 내보내려고만 한다. 이른바 일류대학은 일류학생을 받아 일류로 내보내고, 삼류대학은 삼류학생을 받아 삼류로 내보낸다고만 생각한다. 일류와 삼류 사이의 격차는 너무도 커서 뒤바뀔 수 없는 듯 여긴다. 그러니 대학에서 공부하는 것은 어불성설처럼 느껴질 뿐이다.

오늘날의 대학의 모습은 오로지 암기력 좋아 수능에서 높은 점수를 얻은 학생들을 받아 세월만 보내 대학명패를 씌워 내보내는 마치 ‘포장공장’과 같다. 내용은 신경 쓰지 않고 형식만이 시간을 통해 얻어질 뿐이다. 이 때 대학에서 배워야 할 창의력이나 비판성, 나아가 실천에 대한 용기 같은 것들은 누구도 묻지 않는다. 이런 상황에서 대학의 본연을 묻는다는 것은 엉뚱한 일이 되고 말았다.

대학이 대학 본연의 역할을 찾기 위해서는 이처럼 수능점수를 4년 동안 단순히 포장해주는 역할에서 벗어나야 한다. 진정으로 자유롭고 창조롭게 사고하는 주체적인 인간을 양성하여 사회에 내보내기 위해서 대학은 자신의 임무를 다 해야 할 것이다. 대학은 인간외피의 포장공장이 아니다.

5. 학원화된 대학

- 교육의 정상화를 위하여

대학생들은 고시 준비 등을 제외하고는 다른 살아갈 방도가 없어서 고시 등 공무원이 되는 길에 매달리게 되는 경우가 많다. 이를 쉽게 비판하기도 어렵다. 따라서 기업에서는 자신들이 필요로 하는 인재가 양성되지 않는다고 투정한다.

사실 여러 나라에서 대부분 그러하듯이 대학에서의 실용학문은 반드시 학부에 있을 이유가 없다. 그런 점에서 법학, 의학, 경영학, 행정학 나아가 사범대학은 대학원 제도로 변경되는 것이 장기적으로 옳을 것이다. 학부에서 기초를 잘 쌓은 다음, 대학원에 가서 실용교육을 받으라는 것이다.

그러다 보면 기초학문 등 교양교육이 활성화될 수 있고, 더 나아가 진정으로 의미 있는 전문가가 탄생할 수 있을 것이다. 동정심 많은 의사, 정의감 있는 검사, 전기를 잘 다루는 경영자, 문학을 아는 행정가, 건축에 달통한 교사, 이런 것이 곧 우리가 바라는 이상이다. 그래야 의사가 샤프트르를 알고, 판사가 체계바라를 알며, 교사가 가우디를 알게 되지 않을까? 암기에만 능한 의사, 변호사, 교사가 활개치는 세상은 누구나 살고 싶지 않을 것이다.

MIT만 하더라도 핵심(Core) 과목이라고 해서 기초교양을 적어도 25%를 듣게 한다. 역사와 철학을 아는 공학자가 더욱 가치 있다고 생각해서이다. 공학교육의 이념이라는 것이 바로 응용(engineering)에 있듯이, 이론의 적용이라는 목적은 인간과 사회를 이해하지 않고는 불가능하다. 자신의 결론이 기업과 사회에서 절실한 것이라는 판단을 내리기까지에는 수많은 인문사회학적인 선택을 거쳐야 하는 것이다. 게다가 자신의 소신을 설득시키는 것은 너무도 비공학적 요소가 많은 일이다.

기업에서 바라는 인재도 그럴 것이다. 이른바 최고경영인(C.E.O.)는 단순한 전공자가 올라가서 일을 할 수 있는 자리가 아니다. 역사와 공학을 하거나, 철학과 생물학을 한 사람이 할 수 있는 자리인 것이다. 그런 점에서 대학의 정상화는 궁극적으로 기업환경의 변화와 직결된다.

현재의 상황에서는 대학이 인재를 기른다는 것조차 허구에 가깝다. 수능으로 결정된 신분증으로 대략 평생을 살게 되는 우리의 현실에서 대학이 인재를 기르려고 하겠는가? 지방대 졸업생들은 원서를 내보았자 이른바 ‘자동 필터링’

되는 것이 알려진 비밀이고, 기업이 학벌 좋은 인재를 뽑으려하는 것도 그 능력보다는 그 학맥으로 정경유착의 고리를 얻고자 하는 데 있기도 하다. 다시 말해, 우리 사회는 불행히도 학벌이 인재라는 개념에 앞서고 있는 것이다. 한 걸음 더 나아가, 만일 남녀문제까지도 개입하면 이는 더욱 심각해진다. 비유하자면 성별도 인재라는 개념에 앞서고 있는 것이 안타까운 우리의 현실이다.

대학이 기업화하는 것도 문제가 있다. 대학은 대학이 가르쳐야 할 부분이 있다. 이른바 교양교육의 이념이 그런 것인데, 교양이 궁극적으로는 미래의 발전에 도움이 된다는 논리는 전세계적으로 받아들이고 있는 것임에도 우리는 그것을 오히려 마다하고 있다. 이를테면 최근 들어 공학인증제를 한다고 갑자기 '공학윤리' 과목을 요청하는 데가 생겼지만, 이것은 미국이 그러하니 우리도 그러하겠다는 것에 불과하다. 이렇듯 아직도 자기반성보다는 남 따라하기에 바쁘다.

오늘날 한국의 대학원은 우습게 말하면 '학벌세탁'의 공간이 되어버렸다. 특히 연세대와 고려대와 같은 제2대학이 심한데, 알다시피, 대학원생이 많으면 지도가 제대로 되기 어려운 것이 사실이다. 그럼에도 학부정원과 규모가 비슷한 대학원생정원을 유지한다는 것은 대학이 돈벌이에만 앞선다는 것에 지나지 않는다. 수도권인구억제정책 때문에 학부정원을 늘여주지 않으니까, 대학원생을 늘여 돈을 벌겠다는 술수인 것이다. 학생은 학벌을 얻고, 학교는 학비를 받아 서로의 이익 앞에서 손을 잡는다. 그런 점에서 교육대학원은 말할 것도 없다.

6. 대학의 미래

- 국립대무상평준화

대학이 공공재(Public Goods)냐는 것도 논란의 여지는 있을 수 있다. 그러나 현재 국립대가 국비의 지원을 받는다는 것 하나로도 우리나라는 전통적으로 대학을 공공재로 여기고 있음을 보여준다. 하다못해, 프랑스에서는 그로노블 선언을 통해, '학생은 공부하는 노동자'라고 규정한 적도 있다. 이는 학생들의 학업이라는 노동의 대가를 국가가 임금의 형태가 아니더라도 지불해야 한다는 의식을 담고 있는 것이다.

요약적으로 말해, 우리에게 절실한 것은 학벌타파이고, 이를 위해 먼저 국립대무상평준화가 이루어져야 하고, 나아가 점차 사립대가 준국립화하는 서순을 밟아야 한다. 프랑스와 독일이 이렇게 평준화하고 국립화 했음에도 학문이 죽었다는 소리를 듣지 않는 것을 생각해야 한다. 그러나 최근 들어 우리의 상황은 지속적으로 나빠져 일본처럼 국립대조차 민영화의 길(국립대법 인화법, 2003.7.)로 몰리고 있다.

흔히 프랑스의 예를 들면서 그들도 철저하게 엘리트 교육을 하는데 우리가 웬 말이냐고 반론을 제기하기도 한다. 그러나 이런 논지야말로 사실을 왜곡하는 것이다. 프랑스의 고등사범(에콜 노르말 쉬페리외르)나 이공학교(에콜 폴리테크닉)는 모두 정원이 50명밖에 되지 않는다. 국립행정학교(ENA)도 200명 정도에 불과하다.

그들 스스로도 이를 대학이라 하지 않고 '학교'(큰 학교: Grandes Ecoles)로 부름을 주목해야 한다. 이 학교들은 2년제이지 4년제도 아니다. 학년별 4,000 명씩의 정원을 갖고 있는 서울대가 엘리트 교육을 한다는 것조차 황당무계한 발상인 것이다.¹⁾

1) 학년별 정원이 하버드대 1,500명, 예일대 1,200명밖에 되지 않으나, 우리의 경우, 연고대를 합치면 신입생이 15,000명에 이른다. 그러니 독과점이 되지 않을 수 없는 것이다.

사교육의 천국, 공교육의 붕괴, 이 모두 문제의 정점에는 학벌주의가 도사리고 있다는 것을 잊어서는 안 된다. 학벌은 현대판 신분제이고, 학벌타파는 실제상 권력투쟁과도 통한다. 달리 말하면, 학벌은 특정학벌의 인맥이 만들어낸 하나의 이데올로기라는 것이다. '점수가 곧 인간의 능력'이라는 무지막지한 폭력적 허위의식을 간파할 필요가 있다.

점수, 그것도 수능 점수, 단순한 점수가 아니라 소숫점까지도 환산되는, 그리고 그 점수의 공개여부가 문제가 되는, 나아가 그것 때문에 법정공방이 벌어지는, 이런 해괴한 일들은 모두 학벌 이데올로기에 침윤해 있는 우리의 자화상인 것이다. 우리의 삶은 그것에 저항하지 못해 무의식적으로 젓어 벌이고 있는 꼭두각시(괴뢰: 傀儡) 노름이라고나 할까.

대학이 단순히 간판화되는 현실은 우리 대학이 처한 상황을 적절하게 지적해 주고 있는 것이다. 학벌문제는 단순히 생각할 것이 아니다. 학벌문제는 한국 허위의식의 표본이고, 취업이나 심지어 결혼의 순간에도 이데올로기로 작용을 해서 교육을 붕괴시키고 있다. 따라서 학벌 타파 없는 고교 및 대학의 정상화는 불가능하며, 공교육이 정상화되지 않고서는 기업과 국가의 경쟁력이 확보될 수 없다는 것은 자연스런 논리적 귀결로 보인다.

알다시피 우리의 공교육 부담율은 OECD국가 중 최고이다. 등록금 등 공교육을 위해 학부모가 부담하는 금액을 보여주는 민간부담률은 초중등의 경우 18%로 OECD 평균 7%보다 2배 이상 높았고, 대학은 더해서 76%로 평균 20%보다 4배에 가까웠다.²⁾ 학용품까지 무료인 핀란드를 닮지는 못할지라도 대학이 점차 무상평준화로 나가야 함은 이와 같은 수치에서도 엿볼 수 있다. 여기에 공교육비에 맞먹는 사교육비를 합하면 천장부지로 민간의 부담은 높아지고 만다.

2) 2003년도 OECD 교육지표(Education at a Glance), 2003.9.16. 발간.

7. 기업의 경쟁력과 학벌

- 학벌문제가 기업의 경쟁력에 미치는 것

학벌의 문제가 기업의 경쟁력과 무슨 관계가 있을까 싶지만 결코 그렇지 않다. 아니, 우리가 선진국으로 진입하지 못하는 가장 큰 까닭도 바로 학벌문제에 있다. 몇 가지 예를 들어보자.

먼저 강남의 땅값이 오르게 된 까닭이 무엇인가? 시발점은 경기도 지역의 고교 평준화에 있었다. 그 때 분당, 안양 등의 학생들이 서울의 강남(서초, 강동, 송파구 및 양천구)으로 몰려들기 시작했고, 따라서 집값(매매값 및 전세값)이 큰 폭으로 뛰기 시작했다. 이것이 바로 '2001 강남학원열풍'이다. 이 와중에 집을 잃은 사람도 나왔다. 다른 곳에서 집을 팔고 강남으로 전세를 왔다가 전세금의 폭등으로 갈 데가 없어진 것이다(개포동 주공1단지, 15평이 6억, 2003.9.). 이렇게 사교육열풍은 우리의 주거생활에 직접적으로 영향을 미친다. 이 배경에는 '부자-사교육-명문대'라는 우리 사회의 현실이 담겨져 있다. '개천에서 용 나는' 사회가 이미 아닌 것이다. 서울대 신입생 가운데 아버지의 직업으로는 전문직이 18.1%, 경영관리직이 20.6%에 해당하며, 대졸자가 45.9%, 대학원졸업자가 25.8%에 이르고 있다.³⁾

이런 사교육의 천국에서 강남의 부모들은 과연 편할까? 그것도 아니다. 상황에 따라 매우 큰 격차를 띄지만, 직장인 월급의 최소 1/3이 들어가야 하는 사교육비(매달 100만원)를 어떻게 대라는 것인가? 아이가 돌이나 되어도 그것은 무지막지한 비용이 되고 만다. 그러다보니 백화점의 주부사원의 60%가 강남, 서초, 송파구 주민들로 하루 6-7시간 씩 서서 일하면서 시간당 3,300-3,600원을 벌고 있다(현대 백화점 무역센터점).

3) 서울대 2002년 신입생 특성조사. 전문직과 경영관리직의 정의는 아래와 같다.

① 전문직 : 판·검사, 변호사, 회계사, 의사, 약사, 교수, 종교인, 예술인, 엔지니어, 기술연구원, 언론인, 방송인 등.

② 경영·관리직 : 경영주(5인 이상 고용), 대기업 간부(부장 이상), 고급공무원(중앙관서 과장 이상), 사회단체간부, 군인(영관급 이상), 경찰(경정 이상), 대규모 임대사업, 대규모 농·축·수산업 경영 등.

2002년의 서울대 신입생의 경우, 강남구가 3.34%, 서초구가 2.44%, 강동구가 1.77%, 송파구가 1.75%를 차지하고 있는 반면, 같은 서울이라도 영등포구는 0.45%, 동대문구는 0.44%, 구로구는 0.38%, 중랑구는 0.29%를 차지한다. 동창회 사이트인 '아이러브스쿨'에 가입한 1984년 경기초등학교 졸업생 가운데 188명 중 43명이 서울대와 연고대를 다니거나 유학을 갔는데 반해, 난향초등학교 졸업생은 320명 중 1명이 그 축에 속했다.⁴⁾

경제활동의 중심이 서울이 되는 까닭에도 교육이 큰 몫을 차지한다. 지방에 직장이 있어도 서울에 집을 두고 있는 사람에게 이사를 가지 않는 이유를 물어보면, 대부분 자녀교육문제 때문이란다. 따라서 서울은 자꾸만 비대해져 국토의 균형발전이라는 명목을 차치하더라도 과연 경쟁력 있는 도시인가를 묻게 된다.

이런 상황에 신물을 느끼는 사람은 차라리 이민을 간다. 돈이 넉넉하면 자녀만 보내고, 그렇지 않으면 아예 보따리를 싸야 하는 것이다. 선진학문을 배우기 위해서 유학을 가는 것이 아니라 사교육비를 대지 못해서, 학벌사회에서 살기 싫어서 이민을 가는 것이다.

미국으로 원정출산을 떠나는 까닭도 제1순위가 사교육비지출을 대기 어려우니 차라리 미국에서 학교를 보내겠다는 알량한 마음이다. 그것이 범죄에 속한다면 사교육이 건강한 국민을 범죄자로 몰고 있는 것이 아닐 수 없다. 그리고 남는 것은 '기러기 아빠'일 뿐이다. '노동하여 학원비 대는', '수출하여 유학 보내는', 이런 모습이 바로 대한민국의 현주소인 것이다. 2002년의 경우, 우리 나라는 해외유학생경비로 50 억불을 썼다고 하는데, 이는 당해 무역흑자액의 절반규모이다.

과도한 사교육비는 노년빈곤의 주원인이 되기도 한다. 노년빈곤은 사회적 문제로 젊은이들의 부담으로 돌아온다. 그런데 젊은이들은 차세대 노동인력을 생산하길 거부한다. 아이를 많이 낳지 않은 이유 가운데 가장 큰 이유가 무엇인가? 이도 교육문제로 돌아간다. 아이 하나도 키우기 어려운데 어떻게 둘씩 낳느냐는 것이다. 결국 이는 기업과 국가의 경쟁력에 큰 타격을 주게 될 것이다.

4) 조선일보, 2003.9.5.자.

8. 입사지원서

- 능력 있는 사람을 뽑자

한국교육개발원이 2002년 1백대 기업을 대상으로 조사한 결과, 실제 직무 능력의 차이가 존재한다는 의견은 16.7%에 불과했지만, 기업들은 여전히 인권위원회의 학력란 폐지 요청을 이렇게 무시하고 있다. 더불어, 학벌과 관련된 차별의 심각성을 국민들은 75%나 인식하고 있음(한국사회과학데이터센터, 2003)에도 기업의 우수성조차 마치 학벌로 내세우는 것처럼 보인다. 세계 속에서는 아무 것도 아닌데도, 일류라고 믿고 또 믿는다.

사실상 학력란과 관련해, 본교/분교, 학교소재지를 밝히는 것은 학교명의 문제에 비해 그다지 중요한 것도 아니고, 오히려 부수적인 것이다. 분교를 가진 대학은 대체로 학벌의 문제에서 상대적 우위를 차지하고 있는 대학이거나 (한)의대 등 인기학과에 한한다. 대학의 수요를 채우기 위해 수도권 사립대학은 수도권인구억제정책에 가로막혀 지방에 분교를 설치하기에 이르렀고, 이의 이용자도 대체로 수도권학생에 이른다. 그런 점에서 '순수' 지방대와는 많은 차이를 지닌다. 그러나 원론적인 학력란 폐지를 주장하는 마당에, 본교/분교를 밝히는 것은 입사지원서에서 존재할 이유는 없다. 게다가 학교소재지는 학교명을 알면 다 알 수 있는 것으로 단순히 눈 가리고 아옹하는 것에 지나지 않는다. 만일 본교/분교, 학교소재지란을 폐지한 것으로 학력란 폐지의 정책에 동조하는 양하는 것은 본질적인 문제를 희석하거나 왜곡하는 것이다. 중요한 것은 학교명의 기제가 아닐 수 없다.

정부는 사교육비경감대책위원회, 학벌주의 극복방안 수립을 위한 합동기획단 등 여러 기구를 만들어 놓고 학벌과 관련된 문제를 거론하고 있지만, 그 대책과 극복은 실로 표피적이지 않을 수 없다.

정부는 지난 2003년 6월 25일 14개 부처 장관이 참석한 가운데 제3차 인적자원개발회의(의장: 윤덕홍 부총리 겸 교육인적자원부장관)에서 <학벌주의 극복을 위한 종합대책 수립계획>을 발표할 때, 학벌주의의 문제를 세가지로 요약하고 있을 정도로 그 심각성을 잘 알고 있다.

첫째, 학벌주의는 교육의 부실화와 고용 및 소득분배구조의 왜곡의 주원인이 된다는 것.
둘째, 명문대 입시만을 위한 입시위주의 교육이 연간 7조원의 과도한 사교육비 지출을 야기한다는 것.

셋째, 인적자원의 배분과 활용구조를 왜곡시켜 국제경쟁력을 약화시킨다는 것.⁵⁾

이와 같이 학벌이 국가차원의 문제가 되고 있음을 정부가 인지하고, 따라서 범부처적 역량을 집중시켜 해결해야 할 대상으로 삼고 있음은 환영하지 않을 수 없는 일이었다. 그러나 그에 대한 해결책은 정말로 어처구니없었다. 사교육비경감대책위원회(위원장: 서범석 교육부차관)이 지난 7월8일 내놓은 안은, '학교를 임대해서 사교육 욕구를 해소', '불법고액감시', '신용카드수납 학원으로 유도' 등이 그 내용이었다. 이 정도면 과격하게 말해, '학교를 학원화하자'는 말과 다르지 않다.⁶⁾

이런 와중에 서울대의 지역균형선발제는 인재독점과 관련된 반(反)지방화의 정책으로 지방대학육성과는 정면으로 배치되고 있어 심각한 우려를 낳고 있다. 게다가, 중앙일간지와 인터뷰(동아일보, 2003.7.22.)에서 학벌타파운동이 '포폴리즘'(대중야합)이라는 서울대 총장의 발언은 사회시민단체의 반발을 사기도 했다.⁷⁾

입사원서에서 학력란을 없애는 일은 정말로 시급한 일이다. 설령 형식적으로만 그러하고 내용적으로는 실효성이 없을 수도 있다. 그러나 그것이 주는 상징적인 의미는 대단히 큰 것이다.

5) 학벌없는사회 성명서(2003.6.30.).

6) 학벌없는사회 성명서(2003.7.19.).

7) 학벌없는사회 성명서(2003.7.31.).

시민단체 학벌없는사회에서는 이를 시민운동으로 연대시킬 것을 신중히 고려하고 있다.⁸⁾ 이렇게 될 경우, 학력파괴는 점차적으로 모집시(○○ 이상의 학력자에 한함), 채용시(직무경력과 구분되는 학력에 따른 가산점 부여), 임금결정시(학력에 따른 호봉이나 연봉 계산), 승진시(특정학력자의 승진비율을 제한하지 않는)에도 점차 적지 않은 영향을 미칠 수 있을 것이다.

학벌의 타파야말로 기업의 생존을 좌지우지 할 수 있다. 이런 의식 아래 인사원서에서 학교명의 삭제는 생존의 전략임을 분명히 하지 않으면 안 된다. 그리고 학벌타파운동의 가장 큰 저항세력이 수출산업이나 국가근간산업에 종사하는 사람이 아니라 특수권력층과 학원재벌임을 명확히 알아야 한다.

9. 포괄적 차별

- 차별 속의 차별

학교명기재는 곧 학벌주의와 직결된다. 기업에서 학력(學歷) 위주로 입사지원서를 작성하게 하는 것은 학력에 따라 인간을 차별하겠다는 의도를 공개적으로 드러내는 것과 같다. 그 학력을 마치 '학력'(學力)처럼 호도하면서 학교명을 통해 서울과 지방, 일류와 삼류, 본교와 분교, 지역과 지역을 암암리에 차별하려 드는 것이다. 이런 학력으로 위장된 학벌주의는 너무도 오래된 지역주의의 망령(지역과 지역), 분리와 통치라는 식민지적 발상(본교와 분교), 명패위주의 전근대적 신분제의 탐닉(일류와 삼류), 분권을 저지하는 중앙집권적 폭권의식(서울과 지방)으로부터 비롯된다.

8) 최근 한국교육개발원은 사교육비경감방안을 발표(2003.10.13.)하였다. 수능을 (20-30등급)제화하겠다는가 초중등교육을 포트폴리오로 작성하여 대학입시에 활용하겠다는가 하는 것이다. 사교육 기관은 강사면허제, 표준가격화, 신용카드제, 허가제 등이 그 주된 내용이다. 문제는 공교육부실의 가장 큰 원인인 대학에서 그 해결책을 찾지 않느냐는 데 있다.

학벌이 차별에 해당하는가? 나는 학벌에 따른 차별을 '포괄적 차별'이라고 부른다. 장애인, 여성, 외국인, 비정규직 노동자 등과 같이 천성이나 국적 그리고 신체적 또는 신분적 조건에 따른 분명한 구분은 불가능하지만, 이 모두에 걸쳐 다시금 내재되어 있기 때문에 가장 포괄적인 차별이다.

한마디로 말해, 학벌차별은 개별적 차별 속의 보편적 차별이다.

이들테면, 여성의 입장에서는 아무리 학벌 좋아도 취직이 되지 않는데 무슨 말이냐고 할 수도 있다. 그러나 학벌 없는 여성은 간혹 주어지는 기회조차 빼앗기고 만다. 장애인도 학벌이 좋으면 사람들의 동정심을 더욱 많이 살 수 있으며, 외국인 노동자도 직분과 전혀 상관없음에도 그곳에서 좋은 대학을 나왔다고 하면 그래도 인정받는다. 비정규직 노동자로서 대학의 시간강사가 자살해도 학벌이 빼어나야 사회적 이슈화한다. 하다못해, 지하철사고로 죽은 것도 억울한데, 오직 '서울대 입학자격증'이 있었다는 이유로 박스기사화 시켜주면서 그 안타까움을 더욱 증폭시키려든다. 재수학원 다니는 19살 청춘과 서울대 입학자격증이 있는 같은 나이의 청춘은 그 죽음의 값어치조차 차이가 있는 것이다.

그런 점에서 학벌은 차별을 더욱 가속화하고 공고화시키는 기제이다. 차별에서 벗어나기 위해 차별 받는 이들은 학벌로서 더욱 자신을 차별화 시키려드는 역설적인 현상이 벌어지기도 한다.

따라서 학벌은 어떤 차별보다도 우선시되어야 한다. 여성인재할당제와 같은 사회적 약자에 대한 배려는 적극 권장되어야 하고, 아울러 학벌의 문제와도 많은 교집합이 있을 것이라고 생각되지만, 만일 그것이 대치되었을 때에는 학벌을 우선 고려해야 한다고 생각하는 까닭이 바로 학벌이라는 차별의 포괄성에 있다.

공공의 이익이라는 관점에서 국민 대다수에 해당되는 학벌문제가 불평등 해소대상의 최우선순위로 자리 잡아야 하는 것이다. 아무리 사회적 약자라는 고려를 전제하더라도 최대 50%에 해당되는 차별과, 국민의 의식 속에서 최소 3/4에 해당된다고 심각하게 인식되는 차별 가운데 선택해야 할 것은 명백하다. 게다가, 우리 사회는 '다수약자'라는 기묘한 권력구조를 지니고 있으며, 그 중심부를 장악하고 있는 '소수강자'의 세습을 위한 교육과 입시 그리고 취업이라는 기제를 묵시적으로 강요받아야만 하는 상황 아닌가.

최근 KBS는 2004년도 신입사원 공개채용에서 지역할당제를 도입한다고 밝혔다. 3개 지역권역에서 선발예정인 58명의 신입사원 가운데 25명을 해당권역소재의 지방대 출신으로 충원할 것이라는 것이다. 전국권에서는 76명을 따로 선발하고, 장애인에 대해서는 2차 필기시험 가점비율을 기존의 5%에서 10%로 높이고, 3차 실무능력평가에서 장애인이 일정수준 이상을 받으면 전체 채용예정인원과 관계없이 선발하기로 결정했다.

과거에는 지방주재사원을 전국에 개방해 놓고 뽑았지만, 그 가운데에서 43%의 인원을 지방대에 할당하겠다는 이야기이다. 비록 전국권 모집에서 지방대 출신 졸업자가 드물게 입사한다는 사실로 본다면 할당률이 전체 134명 가운데 25명으로 약 20%에 지나지 않지만, 이는 획기적인 조치로 환영하지 않을 수 없다.⁹⁾

우리의 젊은이들은 위와 같은 소식을 들으며 살고 싶어 하는 것이다. 대학졸업 후 희망이 없는 나라가 아니라, 대학 4년 내지 8년 동안 미래를 굳건히 준비하는 나라이길 그들은 바라고 있을 것이다. 지역인재할당제가 국회에서 무산되거나,¹⁰⁾

9) 학벌없는사회 성명서(2003.8.12.).

10) <국가인재의 지역간 균등등용 촉진법안>(의원입안: 98.2.24.)

고위공직이 특정 대학에 의해 장악되고,¹¹⁾ 학벌이 정치경제적 가치로 환산되는 국가조직이 아니라, 정말로 능력과 창조성 그리고 패기에 의해 운영되는 경쟁력 있는 선진국형 국가이길 젊은이들은 꿈꾸고 있다.

이 꿈은 입사원서에서 학력란을 없애는 일로부터 시작된다. 입사원서의 '학교명'이라는 빈칸은 실제로는 국가와 기업의 경쟁력을 가로막고 있는 '학벌'이라는 원죄를 담은 그릇임을 우리 모두 인식할 때이다.

11) 2001년 3월 중앙인사위에서 발표한 자료를 보면, 중앙부처 국장급 이상 1급 공무원 243명의 56.4%가 서울대 출신이고, 그 다음은 고려대 8.2%, 연세대 7.8%, 한국외대 2.9% 순이다. 2002년 9월의 자료에서 3급 이상의 공직자 출신 비율에서 서울대가 30.7%를 차지하는 것과 비견된다.

입사지원서의 차별개선

김태홍(한국여성개발원 선임연구원)

1. 입사지원서와 관련된 차별 금지 제도

우리나라도 각종 고용차별을 금지하고 있으며, 모집과 채용에서의 차별을 금지하고 있다.

채용에서의 차별을 금지하고 있는 법은 상당히 많은데, 먼저 고용정책기본법 제19조 (취업기회의 균등한 보장)에 의하면 '사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 출신학교 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다'고 하고 있다.

또한 국가인권위원회법 제30조(위원회의 조사대상)에서도 '합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)을 이유로' 모집, 채용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별이라고 했다.

이 외에도 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)에서도 '사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 그밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다'고 하고 있다. 그리고 남녀차별금지및구제에관한법률 제3조 (고용에서의 차별금지)에서도 '공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년 등에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니 된다'고 하고 있다.

채용과정에서의 차별을 금지하는 지침과 관련해서는 미국의 평등고용기회위원회의 근로자 채용절차에 관한 표준 지침(Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures)이 대표적인 것이다. 이 지침에 의하면 인종, 피부색, 성, 종교, 국적을 달리 하는 집단 구성원들의 고용기회에 불평등한 효과를 가져오고, 그 결과 특정 집단을 불균형하게 배제하는 채용절차는 불법적인 차별행위라고 한다. 그리고 여기서 말하는 채용절차에는 체력 테스트, 학력, 경력과

같은 직무 관련 요건과 입사지원서 양식, 인터뷰, 직무 능력 테스트, 필기시험, 훈련프로그램 혹은 수습 기간의 수행 결과 등에 의거하여 입사지원자를 평가하는 것도 포함된다. 이에 따라 대부분의 미국기업들은 입사지원서에 차별적인 요소를 담고 있지 않다.

2. 입사지원서의 기능과 현황

기업들이 근로자를 선발할 때 활용하는 선발도구로는 서류전형, 필기시험, 적성 및 인성검사, 면접전형 등이 있는데, 입사지원서는 이와 같은 선발도구에 활용된다. 특히 서류전형은 입사지원서 등 제출서류 등에 포함되어 있는 지원자의 개인정보를 통해서 다음 전형절차 혹은 채용후보자를 선별하게 된다.

최근 우리나라 기업들은 학력중심의 선발기준에서 점차 탈피하여, 직무중심으로 인력을 채용하는 경향을 보이기 시작하였다. 이에 따라 입사지원서에서 본적, 출신학교, 학교성적 등의 기재란을 삭제하고 무자료 면접을 실시하는 등 채용에 있어서 차별적인 요소를 배제하려는 경향을 보이고 있다.

또한 채용방식에서도 정기채용제에서 인턴채용제, 채용내정제로 전환하거나 이를 병행하는 기업들이 늘어나고 있으며, 필기시험에서도 전공과목을 없애거나 그 비중을 줄이고 외국어나 직무수행능력 평가시험을 도입하는 기업들이 늘어나고 있다. 또한 면접에서도 과거 임원들에 의해서 실시되었던 것을 이원화하여 1차적으로는 부·과장 등 실무자들이 직무수행능력을 평가하고, 2차에는 임원들이 종합적인 인간성을 평가함으로써 실무자의 역할을 강화하고 있다.

이와 같이 우리나라 기업의 인력채용과정이나 방식이 점진적으로 변화되는 과정에서 입사지원서는 과거와는 다른 의미를 가지게 되었다. 즉, 필기시험이 없어지고 대량채용에서 필요할 때마다 수시 채용하는 방식으로 변화됨에 따라 입사지원서와 면접이 채용여부를 결정하는 주요한 수단이 되어 가고 있다. 이러한 상황에서 많은 기업들이 채택하고 있는 입사지원서는 과거에 비해서 많이 개선되었지만, 여전히 차별적인 요소를 많이 가지고 있다. 그와 같은 대표적인 차별요소는 발제자가 이미 언급하였다.

3. 입사지원서의 개선방안

입사지원서에는 제한된 정보만 담는다고 좋은 것은 아니다. 일반적으로 필기 시험이 없는 채용과정에서 서류전형이나 인터뷰를 통해서 구직자의 정확한 생산성을 파악하지 못하면 지원자는 통계적 차별(statistical discrimination)을 받을 가능성이 크고, 기업은 우수한 인력을 확보하지 못할 가능성이 크다.

즉, 서류전형이나 인터뷰를 통해서 기업이 입수할 수 있는 정보에 한계가 있으면, 기업은 특정 지원자의 생산성을 예측하는데 있어서 해당 그룹의 평균적인 성취도(즉, 통계적 차별)를 사용하게 된다. 예컨대, 서류전형이나 인터뷰에서 제공된 정보가 상당히 제한되어 남녀 개별지원자의 생산성을 명확히 파악할 수 없으며, 남녀집단의 평균적인 생산성으로 개별지원자의 생산성을 판단하게 된다. 이런 경우에 상대적으로 평균생산성이 높은 집단에 속하는 개별지원자는 통계적 차원에 의해서 이익을 보는 반면에, 그 반대의 경우도 존재한다.

따라서 입사지원서에서 제공하는 정보가 적으면, 여성이나 특정 지역, 특정 학교에 속하는 개인은 통계적 차별에 의해서 불이익을 받을 수 있다. 이에 비해 기업들은 비합리적인 차별을 하기 위해서 입사원서에 직무수행과 관련 되지 않은 정보를 기재하게 하거나, 혹은 반대로 그와 같은 정보가 제공됨으로서 개별 지원자들이 차별을 받을 가능성이 크다. 따라서 입사지원서에는 적절한 정보가 수록되어야 한다.

우리나라 기업들이 서류전형에서 중요시하는 항목은 크게 학력요소와 비학력요소로 구분할 수 있다. 일반적으로 학력요소에는 학교와 전공 및 학점 등이 있다. 그리고 비학력요소에는 자기소개, 자격증 소지, 외국어 능력 이외에 사회봉사능력 등이 있다.

과거 우리 기업들은 학력요소를 매우 중요시하였다. 그 결과 채용차별과 관련된 논란이 많이 있었다. 그러나 최근에서는 학력요소도 중시하지만 비학력요소의 평가비중을 높이는 기업들이 점차 늘어나고 있다.

기업들이 서류전형을 위해서 접수받고 있는 입사지원서는 크게 회사에서 정한 양식과 일정한 지침을 주고 지원자가 자유롭게 작성토록 하는 방식이 있다. 우리나라의 경우는 대부분 각 기업이 만든 일정한 양식(format)에 따라 입사 지원서를 작성하여 제출하도록 하고 있다. 이와 같은 상황에서 입사지원서에서 개선이 필요한 사항은 아래와 같다.

- 인적사항:

지원자의 성별과 나이, 현주소, 연락처는 기본적으로 필요할 것이다. 그리고 긴급연락을 위한 핸드폰이나 e-mail 주소 등은 선택적으로 기입토록 한다. 그러나 직무능력과는 전혀 관련 없으면서 남녀차별 및 연령차별을 위한 정보로 활용할 수 있는 성별, 주민등록번호, 나이 등은 기입하지 않도록 한다. 또한 지역차별에 활용될 수 있는 본적도 기입하지 않도록 한다.

- 가족관계:

직무가 요구하는 기술, 능력, 성격을 가진 자를 선발하는데 가족관계는 전혀 필요하지 않다. 따라서 외국의 기업과 같이 가족관계와 관련된 정보 제공을 강제화해서는 안 될 것이다.

- 신체사항:

최근의 직무들은 신체사항과는 거의 관련이 없다. 따라서 신체사항에 관한 사항은 삭제하고, 직무와 관련된 정보를 기입하는 항목에 지원자가 직무와 관련이 있다고 생각하는 경우에 자유롭게 기재하도록 한다.

- 보훈 및 장애사항, 병역사항:

보훈 및 장애사항은 국가유공자예우에관한법률과 장애인취업촉진법에 의해서, 법 적용을 받기를 원하는 지원자에 한해서 선택적으로 기입하게 한다. 다만 객관적이고 합리적인 측면에서 볼 때에 장애가 직무수행에 영향을 줄 경우에는 장애 여부를 표기하도록 하다.

병역사항은 입사 이후에 병역을 풀해야 하는 인력이 있을 수가 있으므로, 사전에 기업이 이와 같은 정보를 알 수 있도록 단순히 '병역필 및 면제' 여부에 대한 정보를 제공하도록 한다. 나머지 병역과 관련된 정보는

입사지원서에서 삭제하며, 다만 장교출신의 경우 리더십과 관련해서 해당 정보를 제공하기를 원하는 지원자에 한해서 자유롭게 기재하도록 한다.(직무관련 사항에 기입하던 다른 항목 속에 기입하던 자유롭게 둔다).

- 주택소유 및 재산, 혼인상태, 종교:

기업들은 근로자의 이직율을 줄이기 위하여 보다 안정된 근로자를 선발하기를 원한다. 이 때 안정성과 관련된 항목으로 주택소유, 결혼여부, 나이 등의 항목에 대한 정보를 입수하기를 원한다. 그러나 우리나라와 같은 내부노동시장이 발달되어 있어서 기업에서 고졸 혹은 대졸 신규인력을 채용하는 경우에는 이들 선발대상집단인력 대부분이 주택에서 주거하여도 부모의 주택일 가능성이 크기 때문에 주택여부가 안정성과 큰 연관성이 없고, 혼인상태도 미혼이더라도 조만간 혼인을 할 것이기 때문에 큰 의미가 없다. 재산과 종교 또한 선발에는 전혀 필요 없으면서, 재산규모와 종교에 의해서 차별받을 가능성이 있기 때문에 삭제한다.

- 학력사항:

기본적인 항목으로 입학 및 졸업연도, 출신학교, 학점은 기입토록 하고, 나머지 수상경력, 학생생활 중에서의 각종 활동에 대해서는 자유롭게 기입토록 한다.

입사지원서상의 차별 요소 철폐

-특히, 학벌(폐지)을 중심으로-

장상수(삼성경제연구소 인사조직실장)

우리 사회가 학벌(學閥)/학력(學歷)을 중시하는 사회로부터 능력/업적을 중시하는 사회로 이행되어야 한다는 것은 어제 오늘의 지적 사항이 아니다. 이처럼 변화의 방향성에 대해 누구나가 (대다수가) 공감하면서도 좀처럼 바뀌지 않고, 바뀌지 못하는 현실이 안타까울 뿐이다.

정세근 교수(발제자)의 논문 속에, 학벌사회가 초래하는 폐해, 학벌사회가 존속되는 이유 등등에 대하여 다양한 각도/측면에서 분석하고 있다. 공감이 되고 설득력 있는 내용이다. 따라서 토론자는 이점에 대해서는 일체의 커멘트를 생략하기로 하고, 논문의 뒷부분에서 언급하고 있는 ‘학벌과 기업경쟁력’, ‘능력 중심의 채용’ 등에 관하여, 기업 측면에서의 몇가지 의견을 피력하고자 한다.

출신학교(학벌)와 직무수행능력/성과창출력의 사이에는 아무런 상관관계가 없는가?

국내의 경우, 출신학교(학벌)와 기업경쟁력 간에 「정의 상관관계」가 있는지 없는지에 대해서는, 심증적으로는 부정적 견해가 앞서지만, 단정적으로 결론 짓기는 어렵다. 그렇다고 하여, 해외의 경우도 출신학교와 신입사원들의 직무수행능력이나 성과 사이에 상관관계가 없다고 단정 지을 수는 없다. 즉, 국가에 따라, 공교육의 내용 여하에 따라 있을 수도, 없을 수도 있다는 점을 지적하고 싶다.

우리나라에서도 ‘이 학교는 다른 학교보다 이리이러한 점에서 낫다’ 는 등등의 평가가 (언론사 등을 중심으로) 이루어지고 있다. 이러한 현상 하에서 모든 대학교 졸업생이 동등하다는 사고를 갖고, 학력을 완전히 무시하고 입사지원서에서 학력란을 삭제하여야 한다는 주장도 구인자/경영자의 입장에서 본다면 그리 쉬운 문제는 아닐 것 같다.

정보의 비대칭성은 없는가?

만약, 학력이 직무수행능력/성과와의 사이에 상관관계를 갖는다면, 채용하는 입장에서는 학력 내지는 출신학교 등에 대한 정보를 사전에 알고 싶어 할 것이다. 구직자가 아니라 구인자의 입장에서 생각한다면, 이는 당연한 요구/바람이라는 생각마저 든다.

한 사람을 채용할 경우, 회사가 생애에 걸쳐 지급하는 인건비는 10억~15억 원에 이를 것으로 추산된다¹²⁾. 그리고 한번 채용하면 능력미달자나 업적부진 자일지라도 해고시키기가 매우 어려운 것이 우리나라의 현실이다¹³⁾. 따라서 고용주의 입장에서는 더더욱 채용단계에서 다양한 정보를 바탕으로 한 심사 숙고를 요하게 되는 것이다.

요컨대, 정보의 개시(開示)에 대해서는 구직자와 구인자의 입장이 많은 부분에서 상반될 것이다. 구직자는 채용단계에서 본인한테 불리한 정보를 최대한 개시(開示)하지 않으려 할 것이고, 구인자는 그러한 개인의 정보일수록 더더욱 알고 싶어 할 지도 모른다.

이러한 채용정보의 비대칭성 문제는 불황기일수록 첨예화된다.

수십 대 일의 경쟁상황에서 소수의 인재를 채용하고자 하는 기업으로서는, 직무별 채용 등을 통해, 최적임자를 찾고자 노력할 것이다. 학교, 전공 등도 판단 정보의 하나일 것이다.

한편, 시간과 노력 등의 코스트 절감을 위하여서도 보다 많은 관련 정보를 바탕으로 1차 서류전형 단계에서의 선별을 할 것이다. 구직자로서는 그 반대의 입장일 것이므로, 양자간의 정보의 비대칭성 문제는 더욱 첨예화될 수밖에 없다. 호경기로 누구에게나 일자리의 기회가 부여될 수 있다면, 입사지원서 상의 정보 개시를 둘러싼 문제는 불경기 때보다는 덜 첨예화될 것이다.

호경기로 사람을 구하기 어려워질수록, 기업 측에서는 스스로 구직자들이 싫어하는 출신학교/학력 란을 삭제하게 될 것이다.

채용 단계에서의 능력 검증의 방법과 코스트 증대와도 무관하지 않다.

짧은 기간에 한정된 인적자원(채용담당자)으로 응모자 개개인의 능력을 엄정하게 테스트하고 검증한다는 것은 현실적으로 많은 문제점이 있다. 채용

12) 평균 55세 정년, 30년 근속. 급여 이외에 법정/법정의 복리후생비, 채용/교육훈련비 등 Total reward.

13) 모 자동차회사의 경우, 단체협약으로 정년58세의 고용보장을 요구/관철시킨 바 있음

코스트의 상승은 물론, 객관적인 능력검증 방법이 미흡하기 때문이다. 따라서 기업에서는 신입사원보다 경력사원을 선호하는 것도 능력이 검증된 인재이기 때문일 것이다.

직무별 채용의 경우, 특히 신입사원들의 직무수행능력을 공정하게 검증한다는 것은 거의 불가능하다. 어느 학교, 어느 선생님 아래에서 지도를 받았는가 하는 정보와 학업성적은 그나마 객관적 능력 판단의 유익한 자료라고 생각 된다¹⁴⁾.

입사지원서 기재 사항도, 개별 기업의 CEO가 갖는 인재(채용)철학과 밀접한 관련이 있다.

채용관련 정보의 개시(開示) 범위를 강압적으로 유도하는 것도 문제라는 생각이 든다. 각 사의 業의 특성, 시장에서의 경쟁위치, 현재의 인적자원 구성(연령, 성별, 국별 등) 등에 따라 구직자에 대해 알아야 할 / 알고 싶어 하는 정보가 모두 다를 것이기 때문이다.

국내에서도 일찍부터 출신학교 란을 삭제하고, 능력 중심으로 사람을 채용하여 온 기업도 있었다. 이는 각사 CEO의 인재확보 철학에 기초한 결과였다.

일본에서도 토요다자동차가 출신대학을 묻지 않는 「오픈공모제」를 1996년도 입사예정자를 대상으로 실시하였다.

실시 배경에는 신사업/신기술을 개척할 수 있는 '도전정신과 창조성이 넘치는 인재'를 찾는다는 취지와 「Open & Fair」의 기업행동을 기본으로 하는 기업이념이 자리 잡고 있었다. 응모요령 프로필 란에는 「성명, 주소, 전화번호/연락처, 학부와 학과」만을 기재토록 하였다.

14) 미국, 일본 등에서는 어느 대학 어느 교수의 지도를 받았는가 하는 정보를 활용하고 있음. 일본에서는 교수의 이름을 붙인 「○○제미」를 운용하고 있으며, 채용시 같은 학교출신이라도 어느 제미 출신인가를 중시함

입사지원서의 작성 요령 개정 : 미국과 한국의 Hybrid형 모색

능력 위주의 채용으로 전환할 경우, 객관적으로 개인 능력을 입증할 수 있는 방법으로 입사지원서도 작성되어야 할 것이다. 자신의 강점으로 내세울 수 있는 것을 자유 기술식으로 작성하되, 그와 관련된 객관적 증빙 자료를 첨부하는 등의 방법이 강구되어야 할 것이다.

공통적으로 반드시 기재하여야 할 사항, 예컨대 일본 토요다와 같이 『성명, 주소, 전화번호, 졸업 학부와 학과』 등으로 제약하되, 자신을 어필할 수 있는 각종 관련 자료를 작성, 제출토록 하는 방법 등이 있을 수 있을 것이다.

<참조> 미국과 일본의 입사지원서 기재사항 차이점

미국 (Resume)	일본 (이력서)
[미국 有, 일본 無]	[일본 有, 미국 無]
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 능력에 대한 개요 설명 ▶ Skills 일람 ▶ 職歴에서의 구체적 성과내용 ▶ 발표 이력 등 ▶ 정해진 서식이 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정형의 용지(입사원서 양식) ▶ 상벌란 ▶ 학력 이외의 자격란 ▶ 사진 ▶ 생년월일, 성별기입란 ▶ 취미, 교양란

입사지원서상의 차별논란과 기업의 인사관리

이호성(한국경영자총협회)

○ 기업의 대외경쟁력 강화 노력과 인력수요 변화

- 연공형 인사관리 체계에서 능력·성과형 인사관리 체계로 변화
(직무 중심형 인사관리체계의 미정착)
- 일반인력 수요감소와 전문인력 수요증가로 인력수요의 양극화
(비전문직 청년실업 증가와 해외 고급인력 유치 경쟁)
- 비핵심업무의 아웃소싱 증가

○ 기업경영 환경의 변화와 인력 채용형태 변화

- 외환위기 이후 대규모 정시 채용방식에서 소규모 수시 채용방식으로 변화
(세계 2위의 정규직 노동시장 경직성 : OECD, *Employment Outlook*, 1999)
- 신규채용 및 내부 인력양성 체제에서 경력채용 및 활용방식으로 변화

○ 기업의 입사지원자 정보와 한계

- 입사지원자 정보는 개별 기업의 인력수요에 부응하는 인재의 선발 목적
- 직무 중심형 인사관리와 달리 특정 업무 중심의 채용요건 설정에 어려움
- 조직 중심형 인사관리에서 개별 기업마다 다양한 인력수요 기준
(조직친화력, 창의력, 업무추진력, 리더쉽, 통찰력 등 다소 추상적이면서도 핵심인력 중심의 수요 기준)
- 자기서면정보에 대한 객관적 검증의 한계
- 필기시험 방식이 축소되고, 다양한 면접방식 개발

○ 입사지원서 정보의 특성과 활용

- 적극적 평가기준보다는 채용실패의 위험 분산 장치
(질병, 가족친지관계, 자산·수입관계 등)
- 특정 정보에 대한 엄격한 기준보다는 종합적인 판단 자료
- 채용의 중요성 증가 및 효과적 선발방식의 부재로 요구 정보의 증가 경향
(불필요한 개인정보의 과다 요구 가능성)
- 채용 및 인사관리의 경험적 지식
(특정 정보의 경향성 판단)

○ 평등권 침해 및 차별성 논란

- 입사지원서 정보는 채용을 위한 한가지 지표일 뿐 절대적인 판단기준이 아님.
- 채용이란 기업의 인적자원 확보를 위한 가장 중요한 절차이며, 기업의 경쟁력 및 생존능력과 직결
- 채용에 따른 경영성과에 대하여 기업 이외에 누구도 책임질 수 없으므로 채용에 관한 모든 판단과 책임은 전적으로 기업 고유의 몫으로 인정되어야 함.
- 다만, 성차별 금지나 장애인 의무고용과 같이 사회적 보호가 필요한 특정 계층에 대한 배려의 의무를 부과할 수는 있을 것임.
- 소위 ‘학벌’이 그와 같은 논란의 대상이 될 수 있는가에 대해서는 면밀한 검토가 필요함.
- 특정 학교나 학교들에 대한 기업의 선호는 채용관리상 이를 금지할 명분도 없고 이를 금지해서도 안됨.
- 특정 학교나 학교군이 차별적 대우를 받았다는 주장은 이를 입증하기도 쉽지 않을뿐더러 차별주장의 실익도 크지 않고, 자칫 무리한 차별기준을 설정할 경우 엄청난 부작용을 초래할 것으로 우려됨.
- 차별금지논란은 기회의 평등을 요구하는 것일 뿐, 결과의 평등을 요구하는 것이 아님.

○ 학력 차별 논란의 이해와 해법

- 지나치게 획일적인 학교 서열화나 학력 차별 현상이 사회적으로 바람직하지 않은 것은 분명하지만, 이는 기업들이 조장하는 것이 아니라 우리의 교육현실에서 비롯된 것임. (글로벌 인재 확보 전략)
- 경쟁력 있는 우수 인재를 확보하고자 하는 기업들 입장에서는 각종 사회제도와 현실이 제공하는 정보를 가공하여 나름의 판단기준으로 활용하고 있을 뿐임.
- 기업들에게 이를 적용하지 말라는 식의 규제적 대증요법만으로는 학력차별 논란을 해소할 수 없으며 오히려 현실상황을 왜곡하는 결과만을 초래할 것임.
- 학력차별의 근본적 원인이 되고 있는 획일적 학교 서열화를 극복할 수 있는 교육개혁 방안이 제시되고 실현된다면 학력차별 논란은 자연히 해소될 수 있을 것임.

○ 과도기적 인사관리 체계의 과제

- 과거 대규모 채용 시대에는 개인적 차별화가 쉽지 않아서 각종 부가적인 개인 신상정보를 요구하고 이를 활용했으나, 최근 들어 개인에 대한 개별적 평가를 중시함에 따라 개인 신상정보의 중요성이 상대적으로 낮아짐.
- 이처럼 기업들의 인력수요와 채용형태가 변화하고 있으며, 이미 중요한 평가요소가 아닌 경우에는 대부분(74%) 이를 폐지할 수 있다고 응답한 것으로 보아 기업들이 무리하게 왜곡된 편견만을 고집하는 것은 아니라고 판단됨.
- 따라서 인사관리의 과도기를 맞고 있는 기업들이 자율적으로 보다 객관적이고 효율적인 채용평가 기법을 개발하고 활용할 수 있도록 유도하고 지원하는 것이 필요함.
(특히 체계적인 인사관리가 쉽지 않은 중소기업들에게 교육기회와 실무상담 기회를 제공하는 것이 필요함.)
- 그럼에도 불구하고, 채용평가기준을 마련하는 것은 개별 기업들의 몫이므로 입사지원서 항목에 대하여 하나하나 무리하게 획일적인 잣대로 규제하려는 것은 결코 바람직하지 않음.

○ 다양성 경영(Diversity Management)

- 기업들이 자율적으로 객관적인 채용평가 기준을 마련할 수 있도록 지원하는 것 이외에, 소위 차별적 논란의 대상이 되는 소수 계층을 적극적으로 포섭하기 위한 시도로서 최근 미국이나 일본 기업을 중심으로 확산되고 있는 다양성 경영을 적극 검토할 필요가 있음.
- 다양성 경영은 소수자 계층을 단순히 기업의 사회적 책임이나 시혜의 대상으로 한정하지 않고, 기업들이 불확실한 미래의 경영위험을 분산하고 대비하기 위한 적극적인 인사관리전략의 대상으로 설정하고 접근함.
- 다양하고 불가측적인 시장수요의 변화에 대비하기 위하여 기존의 획일적인 인사관리 전략에 한계를 느낀 기업들이 스스로 과거 소외계층을 다양성 확보전략의 주요 대상으로 설정한다는 점에서 기업과 사회 모두에게 이익이 될 것으로 기대됨.