

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000331-01

2011년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사

기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사

2011년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2011. 9.

연구수행기관 (사)여성노동법률지원센터
연구책임자 박귀천 (이화여자대학교 법학전문대학원)
연구원 김선미 ((사)여성노동법률지원센터)
손향미 ((사)여성노동법률지원센터)
이영희 ((사)여성노동법률지원센터)
이희진 (한국갈등해결센터)
정란아 (좋은기업센터)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

목 차

【요약】	7
제 1장. 서론	29
제 1절. 연구의 목적 및 필요성	29
제 2절. 연구범위 및 연구방법	30
제 3절. 개념 및 관련 법리의 정리	31
제 2장. 채용 과정의 차별 관행에 대한 실태조사	49
제 1절. 기업체 고용현황 및 특성	50
제 2절. 채용과정의 기업체 기초자료 조사	56
제 3절. 채용과정상 차별관행에 대한 구직자 실태조사	81
제 4절. 기업의 인사채용담당자에 대한 심층면접 조사	159
제 3장. 외국의 채용차별 규제제도	235
제 1절. 익명지원제도	235
제 2절. 채용 면접에서의 질문의 제한 - 독일의 경우	248
제 3절. 소결	253
제 4장. 개선방안	255
제 1절. 제도 개선과 차별관행 철폐를 위한 노력	255
제 2절. 기업, 정부, 국가인권위원회의 역할	257
제 5장. 요약 및 결론	263
제 1절. 연구목적, 배경 및 방법	263
제 2절. 실태조사 결과 및 시사점	264
제 3절. 외국의 사례를 통한 시사점	275
제 4절. 개선방안	276

<부록 1> 채용단계별 차별 개선 실무 가이드	279
<부록 2> 기업의 채용공고와 입사지원서 조사 기초 데이터	292
<부록 3> 인사담당자 심층 면접 질문지	303
<부록 4> 구직자 실태조사 설문지	305

<표 차례>

<표 II-1> 인구특성별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)	51
<표 II-2> 업종/직종별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)	52
<표 II-3> 업종에 따른 성별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)	52
<표 II-4> 업종에 따른 학력별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)	54
<표 II-5> 업종에 따른 나이별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)	55
<표 II-6> 유가상장기업의 업종별, 규모별 비율 (단위 개, %)	58
<표 II-7> 업종별 조사대상 기업수	58
<표 II-8> 업종별, 규모별 조사 대상 기업수 (단위 개)	59
<표 II-9> 업종별 전형절차 사용 비율 (단위 개,%)	60
<표 II-10> 업종별 제출서류별 요구 기업 수 (단위 개, %)	61
<표 II-11> 지원자격제한 항목별 요구기업 수 (단위 개,%)	62
<표 II-12> 입사지원서 분석 세부 항목	63
<표 II-13> 인적사항 항목별 기재요구 기업수	63
<표 II-14> 신체조건 항목별 기재요구 기업수	65
<표 II-15> 가족관계 항목별 기재 요구 기업 수	67
<표 II-16> 학력에 대한 항목별 기재 요구 기업 수	68
<표 II-17> 경력에 대한 항목별 기재 요구 기업 수	70
<표 II-18> 기타 항목별 기재 요구 기업 수	71
<표 II-19> 입사지원서의 과도한 개인정보 요구항목	74
<표 II-20> 입사지원서의 차별성 판단기준	75
<표 II-21> 입사지원서의 차별성 부존재 항목	76
<표 II-22> 입사지원서의 불합리한 항목	77
<표 II-23> (사례)표준이력서(입사지원서) 양식	79
<표 II-24> 차별적 요소가 배제된 입사지원서 양식 권고안	80

<표 II-25> 국가인권위원회에 진정 제기된 모집 및 채용단계에서의 차별사유	81
<표 II-26> 설문내용의 구분 및 세부내용	83
<표 II-27> 표본의 특성 : 인구통계	84
<표 II-28> 구직자 지원 내용	84
<표 II-29> 차별 인식 단계	87
<표 II-30> 성별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	89
<표 II-31> 나이별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	90
<표 II-32> 학력별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	91
<표 II-33> 장애유무별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	92
<표 II-34> 경력 유무별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	93
<표 II-35> 고용형태별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)	94
<표 II-36> 학력별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)	96
<표 II-37> 지원 직종별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)	96
<표 II-38> 지원 업종별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)	97
<표 II-39> 성별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)	99
<표 II-40> 나이별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)	100
<표 II-41> 학력별, 경력유무별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)	101
<표 II-42> 지원하는 고용형태별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)	102
<표 II-43> 인적특성별 채용 차별을 느낀 정도 (단위 점, 명)	103
<표 II-44> 차별 요인별 차별 경험 정도 (단위 명, 점)	105
<표 II-45> 응답자 특성별 나이차별 경험 정도 (단위 명, 점)	106
<표 II-46> 응답자 특성별 출신학교나 학력에 의한 차별경험 정도 (단위 명, 점)	109
<표 II-47> 성별, 학력별 학력차별원인 (복수응답) (단위 응답건수, %)	111
<표 II-48> 구직업체 유형별, 직종별 학력차별 요인(복수응답) (단위 응답건수, %)	112
<표 II-49> 채용단계별 차별인식 중 학력차별 요인 (단위 명, %)	113
<표 II-50> 응답자 특성별 용모 및 신체조건에 의한 차별 경험 정도 (단위 명, 점, %)	114
<표 II-51> 응답자 특성별 용모 및 신체조건 차별 원인 (복수응답) (단위 응답건수, %)	116
<표 II-52> 구직직종별 용모 및 신체조건 차별요인 (복수응답) (단위 응답건수, %)	117
<표 II-53> 채용단계별 차별인식 중 용모 및 신체조건 차별원인 (복수응답) (단위 응답건수, %)	118
<표 II-54> 응답자 특성별 사회적 신분에 의한 차별 경험 정도 (단위 명, 점, %)	119
<표 II-55> 성별, 학력별 사회적 신분 차별요인 (복수응답) (단위 명, %)	121

<표 II-56> 구직업종별 사회적 신분 차별 요인(복수응답) (단위 응답건수, %)	123
<표 II-57> 응답자 특성별 성차별 경험 정도 (단위 명, 점)	125
<표 II-58> 성별, 학력별 성차별 원인(복수응답) (단위 응답건수, %)	128
<표 II-59> 나이별, 구직업체 유형별 성차별 원인(복수응답) (단위 응답건수, %)	129
<표 II-60> 구직직종별, 고용형태별 성차별 요인(복수응답) (단위 응답건수, %)	130
<표 II-61> 장애인의 장애차별 경험 정도 (성별/지원직종/지원업종별) (단위 명, 점)	132
<표 II-62> 장애인 중 구직직종별 장애 차별 요인 (복수응답) (단위 명, %)	134
<표 II-63> 장애인 중 구직업종별 장애 차별요인 (단위 명, %)	134
<표 II-64> 응답자 특성별 질병력으로 인한 차별경험 정도 (단위 명, 점)	135
<표 II-65> 채용시 성별 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	140
<표 II-66> 채용시 혼인여부 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	141
<표 II-67> 채용시 나이우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	142
<표 II-68> 채용시 출신지역 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	143
<표 II-69> 채용시 용모 및 신체조건 우대 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	144
<표 II-70> 채용시 병역여부 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	145
<표 II-71> 채용시 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)	146
<표 II-72> 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보(복수응답) (단위 응답건수, %)	148
<표 II-73> 기업이 채용시 가장 중시하는 조건의 순위	151
<표 II-74> 기업이 채용시 가장 중시하는 조건(복수응답) (단위 명, %)	151
<표 II-75> 채용과정 중 차별적 처우에 대한 개인의 대응방안 (단위 명, %)	153
<표 II-76> 면접 대상 기업 현황	159
<표 III-1> 익명화 방식	245
<표 III-2> 각국의 익명 지원절차 운영 사례 요약	246

<그림 차례>

<그림 II-1> 인구특성별 고용현황 (단위 천명)	50
<그림 II-2> 업종/직종별 고용현황 (단위 천명)	51
<그림 II-3> 업종에 따른 성별 고용현황 (단위 %)	53
<그림 II-4> 업종에 따른 학력별 고용현황 (단위 %)	53

<그림 II-5> 업종에 따른 나이별 고용현황 (단위 %)	54
<그림 II-6> 입사지원 방법 (단위 %)	61
<그림 II-7> 제조업 C기업의 인적사항 기재란	64
<그림 II-8> 제조업 R기업의 신체조건 기재란	66
<그림 II-9> S기업의 가족관계기재란(건설업)	67
<그림 II-10> H기업의 가족관계기재란	67
<그림 II-11> S기업의 가족관계기재란(제조업)	68
<그림 II-12> S증권사의 학력기재란	69
<그림 II-13> S개발의 입사지원서 중	72
<그림 II-14> H공공기관의 입사지원서 중	72
<그림 II-15> 주요 구직정보처 (단위 %)	86
<그림 II-16> 채용차별 인식여부 (단위 %)	87
<그림 II-17> 구직자가 가장 많이 경험한 채용절차 (단위 명, %)	95
<그림 II-18> 채용차별을 받았다고 느끼는 이유	98
<그림 II-19> 채용차별의 수준 (단위 명, %)	102
<그림 II-20> 차별 요인별 차별 경험의 정도	105
<그림 II-21> 나이차별 경험유무에 따른 응답자 특성 (단위 명)	108
<그림 II-22> 학력차별의 원인 (단위 명)	110
<그림 II-23> 용모 및 신체조건의 차별원인 (단위 명, %)	115
<그림 II-24> 사회적 신분 차별의 원인(복수응답) (단위 명, %)	121
<그림 II-25> 성별/직종별 성차별 경험 정도	126
<그림 II-26> 성차별 주요 원인(복수응답) (단위 명)	127
<그림 II-27> 성별/직종별 장애차별 경험 정도	132
<그림 II-28> 장애차별의 원인 (복수응답) (단위 명, %)	133
<그림 II-29> 구직활동 시 우대조건을 본 경험 여부	139
<그림 II-30> 채용시 우대조건에 대한 차별인식정도 (단위 점)	139
<그림 II-31> 입사지원 시 제출할 필요가 없다고 생각하는 서류(복수응답) (단위 명)	148
<그림 II-32> 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보 현황 (단위 명)	149
<그림 II-33> 채용과정에서의 차별적 질문의 필요성 (단위 명, %)	150
<그림 II-34> 채용관행의 개선점 (복수응답) (단위 명)	152

【 요약 】

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

- 종래 채용상의 차별 문제는 주로 여성, 장애인, 고령자 등 고용상의 주체별로 언급되고 특히 모집·채용상의 성차별 문제에 관한 연구에 집중되어 있는 면이 강하였다. 학력, 성별, 나이, 재산, 가족 관계, 신체조건, 외모, 종교, 장애, 병역 등이 차별요인들이 어느 정도 채용상 차별을 야기하고 있는지에 관한 자료는 거의 없다. 따라서 기업 내의 채용차별 요인을 보다 심층적으로 분석하고 구체적인 실태를 파악하여 우리 사회에서 채용상의 차별관행이 어느 정도 이루어지고 있는가를 분석할 필요가 있다.
- 채용상 차별관행의 실태를 조사하기 위해 구직자를 대상으로 차별관행에 관한 인식을 조사하고 구인자, 즉, 사용자를 대상으로 채용관행의 구체적인 내용 및 인식을 조사하여 이를 다각적으로 분석할 필요가 있다. 또한 채용심사과정에서의 차별은 구체적 사례의 발굴이 필요하다.
- 본 연구에서는 이러한 데이터와 사례의 분석을 통해 그간 추측이나 심증에 의해 거론되어 왔던 채용상 차별관행의 실태에 관하여 가능한 한 객관적인 조사·분석 결과를 제시하고자 한다. 또한 궁극적으로는 본 연구를 통하여 채용과정상의 구직자(근로자)와 구인자(기업) 간의 차별관행에 관한 인식의 정도를 조사하여 주요 요인별 차별을 제거할 수 있는 정책개선방안을 제시하고 기업에 권고할 수 있는 채용차별관행의 개선에 관한 실행모델을 제시하며 이를 통해 사회적 인식을 제고할 수 있는 계기를 마련하고자 한다.

2. 연구범위 및 연구방법

- 본 연구는 원칙적으로 국가인권위원회법 제2조에서 규정하고 있는 성별, 종교, 장애, 나

이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 하는 채용차별을 연구 범위로 하였다. 특히 국가인권위원회의 채용상 차별 관련 진정사건 중 5% 이상을 차지하는 7가지 사유, 즉 나이, 장애, 사회적 신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별을 중심으로 차별실태에 관한 조사를 진행하였다.

- 연구에서는 기업의 채용공고와 입사지원서 등 채용관련 기초자료를 수집, 분석하고 구직자에 대한 설문조사와 면접조사를 통하여 채용차별 요인별로 차별 수준, 차별에 대한 인식의 정도, 차별의 원인, 차별개선을 위한 의견수렴 등의 조사를 실시하였다. 또한 기업의 채용관련 담당자와의 개별적 인터뷰를 통하여 채용과정에서 채용결정의 기준이 되는 요소를 찾아보고 차별요인과의 관계를 분석하였다. 또한 제도상의 개선방안을 모색하기 위해 외국의 제도를 소개하여 채용차별 관행 개선을 위한 새로운 제도의 도입 필요성에 관하여 고찰하였다.

조사 내용	조사방법
1. 기업체 고용현황 분석	• 2010년 고용형태별 근로실태조사 자료의 분석
2. 기업의 채용관련기초자료 조사	• 상장기업 200개를 대상으로 채용공고와 입사지원서의 내용 분석
3. 구직자 채용관련 설문 및 인터뷰	• 최근 1년 이내 구직경험이 있었던 구직자 545명을 대상으로 채용차별에 관한 실태 설문 및 인터뷰(20명)
4. 기업체 채용담당자 인터뷰	• 규모, 업종을 고려한 26개 기업의 채용담당자 인터뷰

3. 차별개념 및 관련 법리의 정리

- 차별이라 함은 일반적으로 ① 합리적 근거가 없는 차별적 대우 ② 비교가능한 대상들 사이에서 발생 ③ 법적 차별과 사실적 차별, 직접차별과 간접차별을 모두 포함 ④ 차별의 대상이 되는 자유와 권리에 대한 지나친 제한이 가해지는 가혹한 차별적 대우라고 정의될 수 있다. 특히 차별적 대우에 합리적 근거가 있는지 여부의 판단이

중요하고 이는 차별 여부를 판단함에 있어서 결정적 기준이 된다고도 할 수 있다.

- 본 연구의 주된 대상이 되는 나이, 장애, 사회적 신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별 등의 차별적 요인에 대하여 원칙적으로 다음과 같은 기준에 의하여 채용차별 해당 가능성 여부를 판단하고자 하였다.

- ① 나이 : 합리적인 이유없이 모집·채용시 나이, 졸업년도를 제한하는 경우.
- ② 장애 : 모집요강에서 ‘신체건강한 자, 용모단정한 자’와 같이 신체 또는 외모에 대한 조건을 명시, ‘남자의 경우 군복무를 마친 자’와 같이 장애인이 참여할 수 없는 자격조건을 제시하여 장애인의 응시 자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 행위, 채용 면접시 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 행위, 면접자에게 합리적인 편의를 제공할 수 없다고 거절하는 행위, 면접자에게 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어지지 않았으므로 채용할 수 없다고 거절하는 행위.
- ③ 사회적 신분 : 사회적 신분이라 함은 사회에서 차지하는 계속적이거나 상대적인 지위를 의미하고 선천적, 후천적 신분이 모두 포함되는 것으로 해석. 재산정도, 가족의 사회적 지위, 전과경력, 고용형태 등.
- ④ 학벌/학력 : 채용과정에서 업무수행능력과 관계없이 학교별 서열에 따라 당락을 결정하거나 가중치를 두어 가산점을 주고, 학위소지에 관한 제한을 두는 것.
- ⑤ 병력 : 당해 병력이 없을 것이라는 조건이 해당직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 자격이나 요건일 것, 또는 그것이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것이며 병력이 있는 자들의 직무 수행이 적절한 편의제공에 의해 이루어 질 수 없음을 입증하는 경우.
- ⑥ 용모 및 신체조건 : 합리적인 이유 없이 지원자의 신체조건을 채용의 판단기준으로 사용하는 경우, 모집·채용광고에서 용모 등 신체조건을 지원의 조건이나 채용결정요인으로 게재하는 행위, 신체조건을 기재하도록 한 입사지원서 양식을 사용 또는 배포하는 행위, 채용 면접 시에 신체조건에 대해 질문하거나 이를 지원자를 평가하는 기준의 하나로 삼는 행위, 채용 시 지원자의 힘이나 민첩성을 판단하는 기준으로 키나 몸무게를 제한하는 경우.
- ⑦ 성별 : 직무수행에 있어 불가피하지 않음에도 특정성을 지원의 요건으로 하거나 특정직무에 특정성별만 지원할 수 있게 하는 경우, 특정성에게만 다른 채용자격을 요

구하는 경우, 예컨대 직무수행과 무관한 키, 나이 등을 요구하는 경우, 특정성에게만 미혼일 것을 요구하는 경우는 모두 합리적 이유 없는 차별에 해당한다.

II. 채용 과정상 차별 관행의 실태

1. 기업체 고용현황 및 특성

- 업종별로는 제조업, 도소매업, 건설업, 금융보험업을 중심으로 분석을 실시하였으며 성별, 학력, 나이에 따라 보다 구체적인 종사자의 특성을 살펴보았다.
- 성별 특성을 살펴보면 제조업과 건설업의 경우 여성의 비율이 낮고, 남성의 비율이 매우 높다. 특히 건설업의 경우에는 남성의 비율이 86.7%인 반면에 여성의 비율은 13.3%로 저조하다. 제조업 역시 여성의 비율이 24.8%에 불과하여 업종에 따라 성별 고용률이 크게 차이가 있음을 알 수 있었다.
- 학력에 따라서는 제조업의 경우 고졸의 비율이 51.8%로 절반이상을 차지하고 있었으며, 도소매업 역시 고졸의 비율이 높았다. 반면에 금융보험업은 58.4%가 대졸이상으로 나타나 업종에 따라서 차이가 있음이 명백했다.
- 나이별 특성을 살펴보면 제조업과 건설업이 다른 업종에 비해 40대와 50대 이상의 고용 비율이 상대적으로 높은 편이었다. 도소매업의 경우에는 20대(25.2%)와 30대(38.9%)의 고용율이 다른 업종에 비해 높았다. 금융보험업은 30대의 고용률이 39.10%로 높게 나타났다. 결과적으로 제조업과 건설업은 고령자 고용율이 상대적으로 높은 편이었으며, 도소매업과 금융보험업은 젊은 층의 고용비율이 높은 것을 알 수 있었다.

2. 채용과정의 기업체 기초자료 조사

1) 조사 대상 기업 및 조사 내용

- 기업체 기초자료 조사의 대상 기업은 채용과정이 비교적 투명하고 공개적이며 절차적 형식을 갖춘 사업장을 선정하기 위해 유가상장기업을 대상으로 하였다. 각 업종

별, 규모별 조사 기업수는 다음과 같다.

규모별 업종별	300인 미만	300인 이상 ~1000인미만	1000인 이상	합계
제조업	44	15	5	64
도소매업	38	6	4	48
금융	16	6	10	32
건설	8	3	5	16
공공기관	21	9	10	40
			합계	200

■ 조사내용은 채용공고, 제출서류, 입사지원서이다.

2) 분석 내용

- 채용공고에 나타난 채용절차는 조사 대상 기업 중 97%가 서류전형, 95.5%가 면접을 실시하고 있었으며, 15개 기업이 시험을, 58개 기업이 신체검사를, 22개 기업이 인·적성 검사를 실시하고 있어 대다수의 기업이 서류전형과 면접을 채용의 중요한 절차로 사용하고 있었다. 입사지원방법은 200개의 기업 중 온라인 방식을 채택하고 있는 기업은 85개(42.5%)이고, 오프라인 방식은 84개(42%), 병행하고 있는 기업은 31개(15.5%)로 나타났다.
- 지원시 제출을 요구하는 서류로 가장 많은 기업이 요구하는 것은 자기소개서이다. 주민등록등본, 가족관계증명서, 장애인증명 등은 신원조치를 위한 것이고, 성적졸업 증명서와 고교생활기록부는 학업수행능력 판단을 위한 것이다. 개인의 업무능력에 대한 판단을 위한 서류는 자격증, 경력증명서, 경력기술서, 어학성적 증명서 정도이다.
- 지원자격 제한의 경우는 학력에 대한 제한이 가장 많았다. 또한 업무관련성이 낮으면서 사회적으로 차별의 주된 요인으로 꼽혀왔던 나이와 성별에 의한 지원자격 제한이 여전히 행해지고 있다.

■ 입사지원서

- ① 인적사항 : 3개 중 한 개 기업이 본적을 요구하고 있다. 본적은 지역차별의 도구로 악용되어 왔다. 본적은 업무관련성이 전혀 없는 정보로서 기업이 본적을 요구하는 것은 차별적 의도로 해석될 수 밖에 없을 것이다. 주거형태와 가족월수입, 재산 정도는 개인의 업무능력을 판단하는데 어떤 상관관계가 있는지를 명확히 설명하지 못한다면 차별의 요소로 작용할 가능성이 높다.
- ② 신체조건 : 200개 기업 중 절반에 가까운 기업이 입사지원서에 키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹여부, 질병유무 등 신체조건을 기재하도록 하고 있다. 신체조건에 대한 기재는 신체조건과 업무와의 연관성을 설명할 수 있는 경우에 한해 요구할 수 있다고 보아야 한다.
- ③ 가족관계 : 가족의 학력, 직업(직장), 직책, 수입여부, 동거여부, 그리고 형제관계 등은 개인의 업무능력을 파악하기 위한 정보로 보기에는 적절하지 않다. 그럼에도 절반이상의 기업이 이러한 정보를 파악하고자 하는 것은 별도의 설명이 필요하고 이것이 업무관련하여 합리적인 이유로 인정될 때에만 요구 가능하다. 특히 이러한 정보를 요구하는 것은 개인의 프라이버시를 침해할 정도의 과도한 정보의 요구이다.
- ④ 학력 : 학력에 대한 항목 중 차별의 개연성이 있는 것으로 본·분교 여부, 소재지, 주·야간 여부, 편입여부 등이 있다. 업종별로 보면 금융업의 경우 두드러지게 4개 항목의 기재에 대한 요구가 높아 학력차별의 여지가 있음을 보여 준다. 금융업과 건설업의 경우 소재지에 대한 기재를 요구하는 기업의 수가 많았는데, 이러한 현실은 사회적으로 문제가 되고 있는 지방대 출신 차별에 일정하게 영향을 미치는 것으로 보인다.
- ⑤ 경력 : 비교적 개인의 사적 정보에 해당하는 것은 연봉(급여)와 퇴직사유이다. 업종별로는 제조업과 금융업이 두 가지 정보를 요구하는 비율이 높았다. 연봉의 경우 희망연봉을 기재하도록 하고 추후 협상의 과정을 거치면 된다. 퇴직사유의 경우 대부분이 전 직장과 어떤 이유로든 의견이 맞지 않아 퇴직한 경우일 것이고, 그렇다면 이는 퇴직당시의 객관적 상황을 나타낸다고 볼 수도 없다. 따라서 퇴직사유는 지나치게 사적이며 주관적인 정보의 요구로서 편견만 가중시킬 우려가 있다. 고용형태의 경우 이것이 채용결정에 영향을 미친다면 고용형태라는 사회적 신분을 이

유로 한 차별이 될 수 있다. 특히 비정규직 차별이 만연한 사회현실에 비추어 보았을 때 문제의 소지가 있다.

3. 채용과정상 차별관행에 대한 구직자 실태조사

1) 조사 개요

- 본 조사는 구직자를 대상으로 채용활동에 관한 개인의 경험과 인식, 차별요인별 구체적 원인, 차별개선방안 등을 조사하였다. 구직자 측면에서 채용과정에서 차별이라고 인식했던 요소에 따라 차별이 인식된 원인, 업무수행과 연관성에 따른 차별여부 등을 구체적으로 분석해 보고 채용과정에서 공정성, 객관성을 실현하기 위한 구직자의 의견 수렴을 통해 정책에 반영할 수 있는 방안을 마련하기 위한 것을 목적으로 하였다.
- 본 조사는 설문조사의 한계상 국가인권위원회법의 차별사유 중 국가인권위원회의 채용차별 관련 진정사건 중 5% 이상을 차지하는 7가지 사유, 즉 나이, 장애, 사회적 신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별을 중심으로 차별실태에 관한 설문조사를 진행하였다.
- 본 조사는 과거 1년 이내에 구직경험이 있는 구직자를 대상으로 설문지를 작성하였고 2011. 6. 16~24일에 걸쳐 서울시에서 545명을 대상으로 직접 대면 설문조사를 실시하였다. 유의미한 최소 분석 표본을 단위별로 30개 이상 확보하기 위하여, 성별과 나이만을 매트릭스로 하여 각 칼럼당 30개 이상 샘플을 확보하기로 하고, 장애인은 매트릭스에 넣지 않고 booster로 하여 50개 샘플을 별도 조사하였다. 장애인은 외관상 또는 기능상으로 장애인으로 인식하지 않을 수 있는 6급은 제외하고 1~5급만 조사대상으로 하였다.

■ 설문지의 구성

대 분 류	세 부 내 용	문 항
I. 채용차별에 관한 개인적 경험과 인식	• 구직정보원천 • 채용과정 중 차별을 느낀 단계 • 차별을 느낀 이유 • 차별의 수준 • 경험한 채용차별수준 • 채용과정에서의 우대조건 경험과 차별인식	1-1~1-6
II. 차별요인별 구체적 원인	• 성차별의 구체적 원인 • 학력차별의 구체적 원인 • 사회적 신분으로 인한 차별의 구체적 원인 • 용모 및 신체조건 차별의 구체적 원인 • 장애차별의 구체적 원인 • 나이차별의 인식수준	2-1~2-6
III. 차별개선방안	• 입사지원 시 제출할 필요가 없는 서류 • 채용과정에서 요구할지 말아야 할 정보 • 기업이 채용 시 중시하는 조건 • 채용관행의 개선점 • 채용차별의 대응방법	3-1~3-6

■ 응답자 특성

성별로는 여성이 52.5%, 남성이 47.5%이고, 나이대별로는 20대가 29.2%, 30대가 30.5%, 40대가 14.7%, 50대 이상이 25.7%이다. 학력별로는 고졸이하가 45%였으며, 전문대졸 16.9%, 대졸은 35.6%, 대학원졸 이상이 16.9%였다. 구직자가 지원한 기업형태는 민간기업이 92.8%였고, 공공기관이 7.2%였다. 가장 많이 지원했던 구직업종으로는 도소매업이 19.6%로 가장 많았으며, 제조업이 15.8%, 건설업이 8.8%, 금융보험업이 7.5%였다. 구직자의 지원직종으로는 판매서비스직이 41.1%로 가장 많았으며, 다음으로는 사무관리직이 31.7%, 전문직이 16.5%, 생산직이 6.8%였다. 구직자의 경력여부에 따라서는 경력이 있는 경우가 63.9%였고, 신입인 경우가 36.1%이다. 고용형태별로는 정규직이 62.6%, 비정규직(계약직, 임시직, 인턴 등)이 36.5%이다. 이들의 최근 1년간 입사지원 횟수는 1~3회가 69.9%로 가장 많았고, 4~6회가 19.8%로 나타났다.

2) 설문분석

■ 채용차별에 대한 개인적인 경험과 구체적인 원인에 대한 분석결과를 요약하면 채용시 구체적 항목별로 차별을 경험한 정도는 나이(2.60), 출신학교나 학력(2.53), 용모 및 신체조건(2.19), 사회적 신분(2.02) 순으로 차별을 많이 경험한 것으로 조사되었다.

- ① 나이차별은 구직자들이 가장 많이 경험(62.4%)했다고 응답한 차별요인이다. 여성(2.69), 고졸이하(2.80), 40대 이상의 고연령자가 많은 생산직(2.80), 계약직·임시직(2.85)이 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 이들은 실제로 노동시장 내에서 취약계층에 해당하는 노동자들이다. 따라서 나이차별을 개선하는 것은 우리 사회에서 취약계층 노동자들의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 방안이 될 여지가 높다는 분석이다.
- ② 출신학교나 학력과 관련해서는 남성(2.62), 20대 후반(2.81), 전문대졸(2.72)·대졸(2.67), 금융보험업(2.81), 사무관리직(2.77), 정규직(2.67)에서 더 차별을 많이 경험한 것으로 나타나 채용경쟁이 치열한 분야에서 더 많이 차별을 경험하고 있음을 알 수 있다. 학력차별을 느낀 구체적 요인으로 가장 높은 비율을 차지하는 것은 ‘최종 학력에 따라 제한을 두는 것(33.4%)’이었다. 실제로 많은 기업에서는 채용광고 등을 공고함에 있어 고졸, 대졸, 전문대졸, 대학원졸 이상 등으로 학력을 제한하는 것을 많이 볼 수 있다. 이러한 학력의 제한은 구직자들로 하여금 학력이라는 조건에 의해서 구직기회를 상실할 수 있다고 느껴 차별요인으로 작용했을 가능성이 매우 크다. 따라서 이러한 기업의 채용관행은 개선되어야 할 것으로 보인다. 학력차별에 있어 또 다른 원인으로 주목되는 것은 출신학교명을 기재하는 것이라고 응답하는 비율이 높았다. 출신학교명을 기재하게 함으로써 학교 서열에 따른 묵시적 판단기준으로 작용할 가능성이 있기 때문에 차별요인으로 꼽혔을 가능성이 있다. 또한 학력차별에서 특징적인 점은 대졸 구직자의 경우 학벌에 따라 채용이 결정되었을 때 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 가장 높았다(27.3%).
- ③ 용모 및 신체조건에 대해서는 여성과 학력이 낮을수록, 신입, 계약직·임시직에서 더 많이 경험한 것으로 나타나 채용취약계층이 특히 개인적인 신상과 관련한 나이와 용모 및 신체조건에서 더 차별을 많이 경험하고 있음을 보여주고 있다. 용모 및 신체조건에 의한 구체적인 차별요인으로는 ‘키, 몸무게 등 신체조건의 제한을 두는

것(23.1%)’과 ‘외모에 대해 평가하거나 질문을 하는 것(17.7%)’이 주요 원인으로 나타났다. 특히 용모 및 신체조건에 의한 차별에 대해서는 여성과 남성의 인식차이가 상당히 컸다. 차별을 느낀 적이 없다고 응답한 비율이 남성은 68%인 반면 여성은 53.1%로 나타나 여성이 남성에 비해 용모 및 신체조건에 의한 차별을 더 당했다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한 장애가 있는 구직자의 경우에는 질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것이 차별로 인식되는 가장 중요한 원인이었으며, 다음으로 키, 몸무게 등 신체조건의 제한, 외모에 대한 평가 및 질문 순이었다. 장애인 구직자의 16%만이 용모 및 신체조건에 의한 차별을 경험한 적이 없었다고 응답하였다.

- ④ 사회적 신분에 의한 차별은 남성, 20대, 대졸자가 가장 많이 경험한 것으로 조사되었다. 사회적 신분 차별의 구체적 원인으로 가장 많은 비율을 차지하는 것은 ‘가족의 구체적인 직업(16.1%)’을 물었을 때였고, 다음은 ‘재산정도, 주거형태, 소득 등에 대한 질문을 받았을 때(15.4%)’라고 응답하였다. 특이할 만한 점은 구직자가 지원했던 직종에 따라서는 사무관리직과 생산직의 경우 ‘이전 직장의 고용형태(16%)’가 사회적 신분에 의한 구체적인 차별원인 중 두 번째로 높게 나타났다는 것이다.
- ⑤ 성차별의 경험정도에 대해서는 여성과 남성이 큰 차이가 있었다. 특히 성차별을 느낀 구체적인 원인으로 가장 많이 꼽힌 것은 ‘구체적인 신체조건이나 사진 등을 요구’하는 경우로 나타나 외모에 의한 성차별 요인이 존재함을 드러내고 있다. 다음으로는 성별을 구분하거나 특정성을 우대하는 것이 두 번째 원인으로 나타났다. 고용형태별로는 계약직의 경우 ‘구체적인 신체조건이나 사진의 요구’로 성차별을 느낀 경험이 상대적으로 높은 비율을 보였다. 또한 ‘임신, 출산과 관련하여 질문하는 것’으로 인하여 성차별을 경험했다고 응답한 비율은 가임여성에게 해당하는 30~34세의 여성은 27.9%, 35~40세의 여성은 35.7%로 매우 높게 나타나 해당 구직자에게는 매우 중요한 성차별 원인임이 드러났다.
- ⑥ 장애차별의 구체적 원인으로는 ‘직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문(40%)’을 하거나 ‘장애편의시설이 없어 전혀 배려를 받지 못할 때(40%)’에 차별을 당했다고 느끼는 경우가 있었다고 응답하는 비율이 높았다. 특징적인 것은 판매서비스직과 제조업에 지원했던 구직자의 경우 구직정보 자체에 대한 접근이 어려웠을 때 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높았다는 것이다. 따라서 전문직이나 사무직에 비

해 숙련도가 낮은 업무에 지원하고자 할 경우 장애가 있는 구직자는 구직에 대한 정보자체에 접근이 쉽지 않은 현실을 그대로 보여주고 있었다.

- 채용시 우대조건으로 경험한 내용으로는 나이 우대 - 출신학교나 학력 우대 - 용모 및 신체조건 우대 - 성별 우대 순으로 많았다. 그리고 이러한 우대조건에 대해서 이를 차별이라고 인식하는지 여부에 대해서는 성별(2.42) - 병역 여부(2.38) - 출신지역(2.21) - 혼인여부(2.16) - 나이(2.09) - 출신학교나 학력(2.02) 순으로 차별 인식 정도가 높았다.

이 중 나이 우대에 대한 차별인식(2.09)은 나이가 낮을수록, 경력직보다는 신입 지원자가, 비정규직보다는 정규직 지원자가 더 높게 인식하고 있었다. 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식(2.02)은 학력이 높을수록, 여성보다는 남성이, 신입 지원자가 더 높게 인식하고 있었다. 병역 여부 우대에 대한 차별인식도(2.38)는 남성(2.39)이 여성(2.36) 보다 높기는 하지만 남성이나 여성 모두 차별인식 자체가 높은 것으로 나타났다. 이는 병역 여부 우대에 대하여 군필자, 장교출신 우대 등의 규정이 미필의 남성 구직자나 면제인 여성구직자 모두에게 상당히 차별로 인식되고 있다는 것을 보여준다고 하겠다. 용모 및 신체조건 우대에 대한 차별인식(1.88)은 낮게 나타나고 있다. 성별우대에 대한 인식은 남성(2.47)이 여성(2.38)보다 약간 높게 나타나기는 했으나 모두 이를 차별로 인식하는 정도가 높게 나타났다. 나이별로는 20대 초반(2.52)과 50대 이상(2.61)에서 차별인식정도가 높고, 학력별로는 고졸 이하, 신입보다는 경력직이, 정규직 보다는 비정규직이 더 높게 인식하는 것으로 조사되었다.

- 채용과정의 차별관행을 개선하기 위해서는 직무와 무관한 서류의 제출을 요구하거나 구체적인 개인의 신상에 관한 정보를 요구하는 것을 금지해야 할 것으로 보인다.

설문결과에서 알 수 있듯이 가족관계증명서, 성적증명서, 어학성적증명서 등과 같은 서류의 제출이 불필요한 것으로 인식하는 비율이 높고, 특히 사회적 신분에 관한 판단기준이 될 수 있는 가족의 학력 및 직업(76.3%), 재산상황의 정도(86.8%), 가족형태(66.6%) 등의 같은 직무수행과 관련성이 없는 개인정보에 대해서는 요구하지 말아야 한다는 입장이었다. 또한 키, 몸무게(40.0%)와 같은 신체조건 역시 채용시 요구하지 말아야 할 정보로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 출신학교명(31.7%)을 기재하도록 하는 것 역시 학력 차별을 방지하기 위해서는 요구하지 말아야 한다고 응답하는 비율이 높았다. 이외에도

성차별을 금지하기 위해서는 임신출산여부 및 계획(33.8%)에 대한 정보를 요구하지 말아야한다고 응답하는 비율이 높았다.

한편 구직자들이 판단하건대 기업이 채용결정에서 가장 중요하게 여길 것으로 생각하는 요건은 경력과 출신학교 및 학력, 용모 및 신체조건을 꼽았다. 이중 직무수행과 관련성이 있는 경력을 제외한다면, 구직자는 학력과 용모를 채용을 결정짓는 중요한 변수로 인식한다는 결론이다. 즉 학벌, 외모를 중시하는 우리 사회의 현실이 구직자의 설문에서 그대로 드러난 결과라 할 것이다.

결과적으로 이러한 차별적 인식이 만연되어 있는 우리나라의 채용관행을 개선하기 위해서는 ① 학력을 제한하거나 학벌을 중시하는 학력차별 관행을 개선해야 하고, ② 갈수록 고령화되어 가는 우리 사회의 현실을 고려하여 나이제한 등을 통해 구직의 기회를 제한하는 나이차별 역시 개선되어야 한다는 것이다. 또한 ③ 사회적 신분의 판단준거가 될 수 있는 개인정보의 지나친 요구는 피해야 할 채용관행이고, ④ 용모 및 신체적조건이 채용에 직접적인 영향을 주는 관행은 개선되어야 할 점으로 지적되고 있다.

마지막으로 이러한 채용차별의 현실적인 개선을 위해서는 실제 채용의 당사자가 되는 기업과 구직자의 역할이 매우 중요하다고 판단된다. 즉, 구직자는 차별을 당했을 경우 적극적으로 구제절차 등을 통해 침해된 권리를 보장받을 수 있도록 해야 할 것이며, 기업은 묵시적인 채용차별의 관행을 개선할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 아울러 이러한 채용차별 관행을 적극적으로 개선하기 위해서는 기업이 채용시 지침으로 활용할 수 있는 현실적인 채용차별판단기준 등을 개발하여 적용할 수 있는 모델을 개발하고, 직무와 관련성이 없거나 합리적인 이유가 없는 채용차별을 금지할 수 있도록 사회적인 제도 및 장치 등이 뒷받침 되어야 할 것이다.

4. 채용에 대한 인사담당자 심층면접 조사

1) 조사 개요

- 조사의 목적은 공식적, 외부적으로 드러나지 않는 기업의 실제의 채용기준을 조사하여 채용과정에서의 차별실태를 파악하며 그러한 기준이 존속되고 있는 상황에 대한

인사담당자의 인식 및 그들이 생각하는 개선방안에 대하여 조사함으로써 실질적으로 기업이 적용할 수 있는 채용과정에서의 차별개선의 방안에 대한 아이디어를 얻고자 하였다.

- 업종과 규모를 고려하여 26개 업체의 인사담당자를 직접 대면하여 심층면접하였다. 면접 대상자는 각 기업에서 현재 인사채용을 담당하거나 인사채용을 담당할 경험이 있거나 인사부문을 총괄하는 자를 대상으로 하였다.

2) 인터뷰 사례분석을 통한 채용관행의 실태

■ 채용관행 실태 요약

① 모집공고

면접대상 기업들은 인터넷상의 자사 홈페이지나 채용전문사이트를 주로 이용하고 있고 전문직이나 임원의 경우 헤드헌터를 이용하거나 특화된 전문가 집단의 웹커뮤니티나 잡지 등에 모집공고하는 경우가 있었다. 인터넷 접근성이 취약한 구인자들에게는 매우 불리한 점이다. 또한 정부의 구인구직사이트인 워크넷을 이용하는 곳도 거의 없었다. 기업규모가 작은 곳에서 채용업무의 효율성을 위해 임원추천과 내부자 추천을 이용한다고 하였다. 이는 인재 선발의 타당성과 공정성에 문제가 있을 수 있다. 관련 전공의 학교에서 추천을 받는 방식으로만 모집을 하는 경우가 있었다. 이는 지원자 입장에서는 그만큼 지원기회 자체를 차단하는 것이어서 문제적이다.

② 채용절차

채용절차는 서류-인적성검사-필기시험-면접-신체검사-평판조치로 이루어진다. 고용형태별로는 비정규직의 경우 정규직에 비해 간소한 절차로 이루어지는 경우가 대부분이다. 서류-면접은 필수적이고 인적성검사를 하는 곳이 많았다. 인적성검사는 대기업은 자체 개발된 시험을 보지만 대부분 전문업체에 의뢰하여 진행한다. 인적성검사는 학력(學歷)과 경력으로 알 수 없는 개인의 인성과 적성을 알아보기 위해 참고자료로 사용하거나 적부만 판단하는 용도로 사용되었다. 선발도구의 타당성이 늘 문제되는 상황에서 객관성과 공정성을 담보하기 위한 하나의 도구로 사용되고 있는 것으로 보인다. 한편 조사 대상 중 공공기관은 모두 필기시험을 보고 있었다.

③ 채용기준

우선 입사지원자격 제한 여부를 살펴보면, 경력직의 경우 경력 등을 지원자격으로 하는 것은 제외하고 신입직원의 경우 지원자격을 제한하지 않은 곳은 26곳 중 7곳에 불과하였다. 13곳에서 대졸학력을 지원자격으로 명시하고 있고, 학점을 지원자격으로 한 곳도 2곳 있었다. 학력과 학점은 지원자의 능력과 자질을 평가하기 위한 하나의 항목에 불과하여 직무관련성이 크지 않은데도 불구하고 평가기준의 하나로 삼는 것이 아니라 지원자격 자체를 제한하는 것은 차별적 요소이다. 비정규직의 경우 채용절차가 정규직보다 간소한 경우는 소위 스펙보다는 나이, 성별, 외모, 태도 등 인적 속성이 좌우하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

■ 채용관행상 차별적 요소

- ① 학력/학벌 : 인사담당자들은 학력에 따라 직무능력에 차이가 있다고 생각하는지에 대해서 학력이 개인의 업무능력을 판단할 수 있는 하나의 기준이 될 수는 있으나 그것이 곧 개인의 능력을 모두 말해주는 것은 아니라는 것에는 대체로 동의한다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 학력을 중요한 채용기준으로 삼는 이유에 대해서는 대체할 만한 다른 선발 도구가 없기 때문이라거나, 임원 등 윗사람들이 아직까지 명문대학 출신을 선호하기 때문이라고 답하였다. 이와 같은 상황을 개선하기 위한 방법으로는 학력/학벌과 업무능력이 상관관계가 없다는 실증적 연구가 있어야 한다, 법적으로 제재를 좀더 강화해야 한다, 사회문화적으로 학력이나 학벌 차별에 대한 문제의식이 선행되어야 한다는 등의 의견이 있었다.
- ② 나이 : 인사담당자 대부분은 나이는 중요하게 고려하지 않는다고 답하였다. 다만 직급과 나이의 균형이 맞지 않으면 조직적응성 등의 문제가 있기 때문에 고려하는 정도라고 한다. 나이에 관한 차별과 편견은 전 사회적으로 문화와 인식 개선이 필요한 부분이라고 할 것이다.
- ③ 성별 : 모집에 있어 성별 지원자격 제한이나 성별 분리 모집 등 눈에 보이는 성차별은 사라졌을지 모르나 실제 여성고용율은 매우 낮으며 여성고용율이 낮은 것에 대해 최소한 문제의식을 갖거나 개선계획을 갖고 있는 기업은 5곳에 불과할 정도로 묵시적인 성차별은 여전히 만연해 있다. 이러한 차별적 결과를 개선하기 위해서는 적극적 고용개선조치를 더욱 강화할 수 밖에 없을 것이다.

■ 채용 차별 개선, 소수자 보호를 위한 제도 또는 그에 대한 인식

면접대상 기업들은 기존의 학력, 성별, 나이 기준의 지원자격 제한을 철폐하거나, 서류전형에서 주관성을 배제하기 위해 각 항목을 점수화하고 성별, 나이 등 요소를 평가항목에서 완전히 배제하도록 하거나, 면접에서 학력, 지연, 연고 등을 배제하기 위해 블라인드 면접을 실시하는 등 채용절차의 공정성과 객관성 제고를 위해 시스템을 개선하는 등 채용차별을 개선하려는 노력을 하고 있었다. 또한 소수자에 대한 우대 조치들이 있다. 같은 조건이면 여성을 우대하는 정책을 가지고 있거나 지역균형을 위해 지방대생의 일정비율을 서류전형을 면제하거나 지역인재, 이공계 인재를 각 전형단계마다 일정비율을 유지하도록 하는 것이다. 한편 법제도적으로 의무화되어 있는 국가유공자, 보훈자에 대해 실제로 점수에 가산점을 줌으로써 실질적으로 우대하고 있는 곳은 공공기관 3곳을 포함한 5곳에 불과했다. 이러한 법제도가 실제로 실효적이라고 응답한 곳은 모두 공공기관이었다.

III. 외국의 채용차별 규제 제도

1. 익명지원제도

- 익명지원절차를 시행해 본 유럽 여러 나라의 조사결과에 따르면 익명 지원절차를 이용하기 전에 비하여 그간 채용상 차별로 인하여 불이익을 받았던 대표적인 집단인 여성구직자와 이민자출신 구직자는 명백하게 더 많은 채용기회를 얻게 된 것으로 확인되고 있다. 이 중 대표적인 사례로서 최근 정부의 주도하에 적극적으로 시도되고 있는 독일의 익명 이력서 내지 익명 지원 제도에 대하여 살펴본다.
- 독일에서 익명 지원절차의 필요성에 대한 논의가 본격적으로 대두된 것은 이민자 출신의 구직자들이 취업을 위해 이력서 등에 이름을 기재하는 경우 독일식 이름이 아닌 외국계 이름이라는 점 때문에 출신국가 내지 출신민족이 밝혀지게 되고 이로 인해 취업에서 차별을 받게 된다는 문제 때문이었다. 익명 지원절차의 중요한 목적과 취지는 구직자가 채용지원을 위해 이력서 및 서류 등을 기업에 제출한 후 다른 편견이나 차별에 의해서가 아니라 전적으로 직업적인 자격 유무에 의해서 채용면접 단계로 나아갈 수 있도록 해야 한다는 것이다.

- 익명화방식은 원칙적으로 크게 세 가지 방식으로 분류될 수 있다. 즉, ① 익명으로 온라인을 통해 사용자가 중요하게 여기는 전문지식, 자격, 지원동기 등을 입력하여 지원하는 방식, ② 지원자가 인터넷사이트에서 다운로드 받거나 이메일 또는 우편으로 익명화된 지원서양식을 받아 기재한 후 이를 사용자에게 이메일 또는 우편으로 보내는 방식, ③ 기업측에서 인적사항이 기재된 지원서류를 받은 후 특정한 인적사항에 관한 부분을 검은색으로 가리거나 데이터화하는 등의 방식을 통해 지원서류 접수 후 사후적으로 익명화하는 방식 등이다.

지원절차	익명화 방식	적합성
온라인 지원	익명화되어야 할 사항들을 입력하지 않도록 하거나 입력하는 경우에는 인사담당자에게 보내지 않도록 하는 방식	실행가능, 효율적
이메일	익명화되어야 할 사항들을 컴퓨터프로그램을 통해 삭제하는 방식	비용, 시간이 들기 때문에 일정한 조건하에서만 적합.
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적.
서면	익명화되어야 할 사항들을 검은색으로 가림.	비용, 시간이 들기 때문에 일정한 조건하에서만 적합.
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적

(출처: IZA Research Report No. 27, 32면)

- 익명지원절차 시행의 중간 결과에 따르면 실무적인 측면에서 볼 때 지원자가 각각의 특정한 인적사항을 감추는 것이 실제 어느 정도 가능한지와 관련하여 먼저 출신국, 출신민족, 가족 상황 등은 어떤 방식의 익명 지원절차를 이용하더라도 가장 효과적으로 감출 수 있고, 성별이나 종교 등은 다른 사항에 대한 기재(예컨대 특정 단체 활동에 대한 기재나 특정 성별이 집중되어 있는 직업경력에 대한 기재)를 통해 간접적으로 알려지게 될 가능성이 존재한다. 한편 나이가 가장 감추기 어려운 사항인데 이는 특히 경력사항 기재내용을 통해 대강의 나이를 추측할 수 있기 때문이다.

2. 채용 면접에서의 질문의 제한

성명, 성별, 국적, 출생지, 장애유무, 생년월일, 가족관계, 사진 등이 서류전형 단계에서는 익

명화 내지 블라인드 처리된다 하더라도 대부분의 국가에서 이러한 익명화되었던 사항들은 면접 직전, 혹은 면접이 이루어지는 시점에 공개될 수밖에 없다. 따라서 면접과정에서의 차별적 질문과 대우의 방지를 위한 장치가 필요하다. 이와 관련하여 독일 법원에 의해 발전, 확립되어 온 채용 면접에서의 질문의 제한에 관한 법리와 이와 관련된 실무상의 해석 기준 등을 살펴본다.

■ 허용되지 않는 질문

- ① 질병 : 지원자의 질병에 대한 질문이 허용되는 경우는 질병이 직장 내 다른 근로자들에게 전염될 위험이 있거나 질병이 장래 수행할 업무에 대한 적합성을 중대하게 침해하게 될 경우 등이다.
- ② 장애 : 중증장애 여부에 대한 질문은 그 자체가 장애를 이유로 하는 불이익취급이거나 혹은 불이익취급의 준비행위라 할 수 있기 때문에 이러한 질문은 허용되지 않는다. 그러나 중증장애 또는 장애에 대해 사용자가 질문하지 않았다면 채용지원자의 장애로 인하여 예정된 근로의무의 이행이 불가능해지는 경우에 한하여 채용지원자는 자신의 장애에 대하여 솔직하게 답해야 할 의무가 인정된다.
- ③ 임신 : 여성근로자의 임신 여부에 대한 질문은 원칙적으로 허용되지 않는다.
- ④ 전과 : 지원자의 전과 유무가 해당 업무 및 직장에서의 보호이익과 관련되는 경우에는 질문이 허용된다고 본다.
- ⑤ 정당 가입 및 활동 : 정당 가입 활동에 대한 질문은 허용되지 않는다고 본다. 다만, 특정 정당 관련 사업장에서 근로자를 채용하고자 하는 경우 채용지원자의 정당 가입 여부를 묻는 것은 허용될 수 있을 것이다.
- ⑥ 종교 : 일반적으로 특정 종교 소속 여부에 대한 질문은 허용되지 않는다. 다만 특정 종교 관련 기업 등 경향기업에서의 채용에 대해서는 예외로 한다.
- ⑦ 체류허가 및 노동허가 : 체류허가 또는 노동허가를 받았는지 여부에 대한 질문은 인종 또는 민족적 출신에 따른 차별 여부와 관련될 수 있다는 문제가 있다. 그럼에도 불구하고 체류허가와 노동허가 소지 여부는 합법적 근로의 개시를 위한 기본적인 전제조건에 해당되고 이를 통해 근로관계가 정상적으로 전개될 수 있기 때문에 이러한 질문은 허용된다고 본다.
- ⑧ 개인적인 생활관계 : 향후 혼인 의사, 자녀 계획, 사실혼 등 파트너 관계 등과 같은 질문은

허용되지 않는다. 이러한 질문이 성별, 성적 취향을 이유로 하는 차별문제로 될 수 있다.

- ⑨ 부업, 경업관계 : 지원자가 부업을 가지고 있는지 여부 특히 현재 경쟁기업에서의 부업에 종사하고 있는지 여부, 이전 직장과 관련하여 경업금지의무를 가지고 있는지 여부의 질문은 허용된다.
- ⑩ 소득 수준 : 소득 수준에 대한 질문은 원칙적으로 개인적 영역에 속하는 사항으로서 보호받아야 한다는 점에서 허용되지 않는다고 할 것이다. 그러나 예외적으로 채용지원자가 지금까지 실적에 따른 보수를 받아왔다면 이는 지원자의 업무적합성, 업무능력에 대한 판단기준이 되므로 이 경우 질문이 허용된다고 본 판례가 있다.
- ⑪ 병역 : 병역여부에 대한 질문은 전적으로 남성 지원자를 전제로 한다는 점에서 여성 지원자에 대한 성차별 여부가 문제될 수 있고 종교나 신념 등을 이유로 병역을 거부하는 자에 대한 병역관련 질문은 역시 종교, 세계관을 이유로 하는 차별이 문제될 수 있다. 다만 채용지원자가 향후 병역의무를 수행할 것인지 여부에 대한 질문은 근로계약 체결 이후 장기간 업무수행이 불가능할 수 있다는 점에서 사용자의 중요한 사업상의 이익과 관련된다.
- 지원자 입장에서서는 허용되지 않는 질문에 대해 침묵할 수 있을 뿐만 아니라 더 나아가 이른바 “거짓으로 답할 권리(Recht auf Lüge)”를 갖는다. 이는 연방노동법원 판례에 의해 형성되어 학설에 의해서도 널리 지지되고 있는 법리로서 일종의 법관법이라고 할 수 있다. 허용되지 않는 질문에 거짓으로 답한 지원자가 채용되어 근로관계가 개시된 이후에 사용자가 근로자의 기망을 이유로 근로계약을 취소할 수 있는 가능성 내지 해고 가능성을 배제시킨다는 점에서 의미를 갖는다. 2006년에 작성된 독일 노동계약법 초안에서도 채용과 관련된 조항에서 “허용되지 않는 질문에 대해 지원자가 옳지 않은 대답을 한 경우 지원자는 이로 인해 불이익을 받아서는 안된다”고 규정하고 있다.

IV. 요약 및 결론

1. 실태조사 결과 및 시사점

- 기업은 입사지원자의 업무적격성을 본격적으로 심사하는 면접 전 단계에서 입사지원자에

대하여 지나치게 사적인 정보를 과도하고 요구하고 있거나 직간접적 차별을 야기할 수 있는 개연성이 높은 정보를 요구하고 있다. 이러한 정보 요구는 당해 업무와 관련하여 합리적인 이유가 있는 경우로 최소화되어야 한다. 또한 지원자격 자체를 제한하는 경우에도 자격제한을 최소화함과 동시에 제한 사유가 공개되어야 할 것이다. 한편 모집공고 방법은 자사 홈페이지나 채용전문사이트를 주로 이용하고 있는 것으로 조사되었는데 이는 인터넷 접근성이 취약한 고령자, 장애인 등의 구직자들에게는 매우 불리하게 작용할 수 있고 소수집단에 대한 차별이 될 가능성이 있으므로 정책적인 개선방안이 마련되어야 한다.

- 채용차별에 대한 개인적 경험과 인식에 관한 조사결과에 의하면 취업취약계층에 속하는 여성, 고졸, 50세 이상, 판매서비스직, 계약직·임시직은 구직정보를 소개에 의존하는 비중이 높아 구직정보를 얻는데 있어서도 취약한 상태에 있으므로, 열린 구직정보 제공방법에 대한 모색이 필요하다. 채용과정 중의 차별도 여성, 계약직·임시직, 고령자일수록 더 느끼고 있으며, 면접단계에서 차별을 가장 많이 느끼고 있다.
- 채용요인별 구체적인 원인을 살펴보면 학력으로 인한 차별이 성별, 사회적 신분, 용모 및 신체조건 등의 요인에 비해서 차별에 대한 인식의 정도가 높음을 알 수 있다. 학력차별의 구체적 요인으로 가장 높은 비율을 차지하는 것은 '최종학력에 따라 제한을 두는 것'으로, 학력에 의해서 구직기회를 상실할 수 있다고 느껴져 차별요인으로 작용했을 가능성이 매우 크다. 인사업무 15년 이상의 인사담당자들이 학력/학벌과 업무능력은 상관관계가 없다고 답하거나 혹은 있더라도 통계적 개연성이거나 개인차이일 뿐이라고 답하였다는 점은 시사하는 바가 크다. 학력이 성실성을 보여주거나 대외업무, 영업에 유리할 수는 있지만 이는 학력이라는 요소 그 자체 때문이 아니라 개인의 차이라는 것이다.
- 성차별을 당했다고 느낀 구체적인 원인으로는 구체적인 신체조건이나 사진 등을 요구, 성별을 구분하거나 특정성을 우대하는 경우로 나타나 외모에 의한 성차별 요인이 존재함을 드러내고 있다. 인사담당자 인터뷰 결과 주목할만한 점은 여성고용비율이 30%가 안되는 실정인데도, 응답자들은 20%정도만 넘어도 여성차별이 없다고 인식하고 있었다는 점이다. 또한 같은 조건이면 여성을 채용하는 등의 여성우대정책 내지 의지를 가지고 있다고 답한 곳은 26곳 중 2개뿐일 정도로 여성채용에 대한 노력이나 의지는 대단히 낮은 수준이라고 할 수 있다. 직접적으로 눈에 보이는 성차별은 많이 사라졌을지 모르나 실제 여성고용율은 매우 낮으며 여성고용율이 낮은

것에 대해 최소한 문제의식을 갖거나 개선계획을 갖고 있는 기업은 5곳에 불과할 정도로 묵시적인 성차별은 여전히 만연해 있다고 할 수 있다. 이러한 차별적 결과를 개선하기 위해서는 적극적 고용개선조치를 더욱 강화하고 은폐된 차별이 드러날 수 있도록 간접차별 법리를 보다 적극적으로 해석, 적용해야 할 것이다.

- 사회적 신분에 의한 구체적 차별요인으로는 ‘가족의 구체적인 직업’을 물었을 때였고, 다음은 ‘재산정도, 주거형태, 소득 등에 대한 질문을 받았을 때’라고 응답하여 채용과정에서 본인이외의 가족관계에 있어 직업이나 재산정도 등을 질문하는 것은 채용결정에서 지원자 본인의 능력과 자격보다는 집안, 가족 등 이른바 지원자의 선천적 배경을 고려함으로써 사회적 신분으로 인한 차별요인으로 작용할 가능성이 크다는 것을 보여주고 있다.
- 용모 및 신체조건에 의한 구체적인 차별요인으로는 키, 몸무게 등 신체조건의 제한을 두는 것과 외모에 대해 평가하거나 질문을 하는 것이 주요 원인으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 용모 및 신체조건에 의한 차별을 더 당했다고 인식하는 것으로 나타났다. 장애에 의한 차별요인으로는 ‘직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문’을 하거나 ‘장애편의시설이 없어 전혀 배려를 받지 못할 때’에 차별을 당했다고 느끼는 경우가 있었다고 응답하는 비율이 높았다. 특징적인 것은 판매서비스직에 지원했던 구직자와 제조업에 지원했던 구직자의 경우 구직정보 자체에 대한 접근이 어려웠을 때 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높았다는 것이다. 따라서 전문직이나 사무직에 비해 숙련도가 낮은 업무에 지원하고자 할 경우 장애가 있는 구직자는 구직에 대한 정보자체에 접근이 쉽지 않은 현실을 그대로 보여주고 있었다.
- 객관적인 실체가 없는 ‘조직문화’라는 것을 내세워 고령자 입사를 제한하는 것은 차별에 해당됨이 명백하고 특히 나이와 직급이 비례되어야 한다는 고정관념은 사회적으로 인식의 개선이 필요한 부분이라고 할 것이다.
- 구직자들이 생각하는 차별 개선방안과 관련하여서는 가족관계증명서, 성적증명서, 어학성적증명서 등과 같은 서류의 제출이 불필요하다고 인식하는 비율이 높았다. 또한 사회적 신분과 관련한 판단기준이 될 수 있는 가족의 학력 및 직업, 재산상황의 정도, 가족형태에 관한 정보, 키, 몸무게와 같은 신체조건에 관한 정보와 같은 직무수행과 관련성이 없는 개인정보에 대해서는 요구하지 말아야 한다는 의견이 많았다. 또한 출신 학교명을 기재하도록 하는 것 역시 학력차별을 방지하기 위해 요구하지 말아야 한다고

응답하는 비율이 높았다. 이외에도 성차별을 금지하기 위해서는 임신출산여부 및 계획에 대해서 정보를 요구하지 말아야한다고 응답하는 비율이 가장 높아, 구직자들이 채용 과정에 겪는 차별관행을 개선하기 위해서는 직무와 무관한 서류의 제출을 요구하거나 구체적인 개인의 신상에 관한 정보를 요구하는 것을 금지해야 할 것으로 보인다. 기업이 채용과정에서 가장 중요시 여길 것이라고 생각되는 요건으로 경력과 출신학교 및 학력, 용모 및 신체조건을 꼽았는데, 이중 직무수행과 관련성이 있는 경력을 제외한 다면, 학력과 용모 등이 채용을 결정짓는 중요한 변수로 인식되고 있어, 학벌, 외모 등을 중시라는 우리 사회의 현실이 구직자의 설문에서 간접적으로 드러나고 있다.

2. 외국의 사례를 통한 시사점

- 외국에서는 도입이 시도되고 있는 익명 지원절차는 성별, 나이, 출신국 등 각종 차별적 요소들로 인하여 구직자가 실제 가지고 있는 직업경력, 자격, 교육수준 등에 근거한 자신의 장점을 통해 자신을 채용해 줄 것을 사용자에게 적극적으로 설득해 볼 수 있는 기회를 애초에 차단당하는 폐단을 제거 또는 축소시켜보고자 하는 데에 주된 목적을 두고 있다.
- 또한 외국의 익명 지원 사례를 보면 주로 정부 주도로 정부기관, 공공부문, 대기업 등을 중심으로 시험적으로 익명 지원절차를 시행해보고 장단점을 분석한 후 제도의 도입을 추진하고 홍보하는 형태로 이루어지고 있다. 이는 공공부문이나 대기업이 보다 선도적으로 사회적 책임을 가지고 차별 철폐를 위해 노력해야 함을 의미하는 것이라고 해석할 수 있을 것이다.
- 우리의 경우에도 성별, 나이, 학벌, 외모 등 채용상의 차별적 요소로 문제되고 있는 사항들을 중심으로 공공부문이나 대기업 혹은 이미 외국에서 익명 지원제도 실시의 경험을 가지고 있는 다국적 기업 중 국내에 진출하여 활동하고 있는 기업 등에서 익명 지원절차를 시범적으로 운영해보는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

3. 차별관행 개선을 위한 제언

- 조사결과 기업의 채용관행에서는 현행법 위반으로 판단될 수 있는 직접차별적 관행과 인격침해적 관행이 존속하고 있으므로 정부와 기업은 현행법 위반의 소지가

있는 차별적 관행에 대한 적극적인 점검과 감독을 해야 한다. 특히 문제되는 것은 입사지원자격의 제한과 입사지원시 과도한 개인정보의 요구이다. 기업은 지원자격 제한을 업무관련성을 기준으로 최소화하고, 업무능력과 관계없는 정보의 요구나 제출서류 요구를 자제하여야 한다.

- 채용상 차별은 여러개의 차별요소가 복합적으로 작용하고 차별적 처우의 원인이 은폐되어 있어 원인규명이 매우 어려운 특성이 있다. 이러한 차별을 시정하기 위해서는 간접차별의 법리와 입증책임 전환 내지 완화의 법리를 적극적으로 활용하고 복합차별의 인식을 심화하여 차별의 범위를 확장하고 실질적인 구제의 실효성을 강화하는 것이 필요하다. 또한 적극적 고용개선조치 제도를 실효성 있게 강화, 확대하는 것도 필요하다.
- 구직자들이 가장 심각하게 느끼는 나이차별은 특히 취약계층에서 많이 느끼고 있어 나이차별 철폐가 시급한 과제임을 보여준다. 나이차별 시정을 위해서는 나이와 업무성과 및 조직적응이 상관관계가 없다는 실증연구, 연장자도 하급직으로 일할 수 있다는 사회문화적 의식의 변화, 고연령 구직자의 직업생활 태도에 대한 교육이 필요하다.
- 국가인권위원회는 채용상 차별에 대해 사후 판단 및 권고의 역할에서 더 나아가 적극적인 차별예방 사업을 주도할 필요가 있다. 익명지원제도 도입 등 새로운 제도의 적극적 도입, 나이 및 학력/학벌 등에 대한 고정관념을 깨기 위한 사회문화적 의식 개선사업, 기업과 구직자에 대한 차별교육을 보다 적극적으로 추진하여야 한다.
- 조사결과 고령자, 저학력자, 비정규직, 비전문직, 장애인 등 취약계층 구직자는 채용과정 중 구직정보탐색단계에서부터 어려움을 겪고 있었다. 이를 개선하기 위해서는 국가기관의 취업알선기능이 획기적으로 확대, 강화되어야 한다. 현재 정부의 취업알선서비스에 대한 인식이 매우 낮는데 정부서비스는 취약계층의 이용이 용이하고 교육지원과 병행할 수 있다는 점에서 장점이 있다. 따라서 국가의 취업알선서비스의 질적 수준과 이용을 제고를 위한 획기적인 발전이 이루어져야 한다.
- 많은 기업들이 마땅한 대체 선발도구가 없어 학력, 학점, 영어점수 등 당해 기업의 직무와 관련이 적은 획일화된 기준으로 채용을 결정하고 있다. 따라서 기업은 타당성과 신뢰성 있는 선발도구 개발을 위해 노력해야 하고 특히 정부 차원에서 다양한 채용선발도구의 개발을 지원하는 정책이 필요하다고 하겠다.

제 1장. 서론

제 1절. 연구의 목적 및 필요성

헌법 제11조 제1항에서는 모든 국민은 법 앞에 평등하고 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다고 명시하고 있으며, 이러한 원칙은 국가인권위원회법, 노동관계법령 및 개별적인 차별금지법령에서 보다 구체적으로 반영되어 있다. 헌법상 평등이념과 각 개별법령에 따른 차별금지 법리에 입각하여 기업의 모집·채용 단계에서도 사용자의 자유는 일정 정도 제한을 받게 된다. 모집·채용 과정에서 사용자는 구직자를 어떠한 기준에 의하여 선발할 것인지, 사용자가 정한 선발 기준은 적법한 기준인지 문제된다. 특히 이 선발 기준에 의해 특정 집단 혹은 개인에 대해 채용상 불이익을 초래하거나 혹은 모집·채용에서 당해 선발 기준을 적용할 경우 특정 집단에게만 현저하게 불리한 결과를 초래한다면 이는 달리 합리적 이유가 증명되지 않는 한 법적으로 금지되는 차별에 해당될 것이다.

그러나 채용상의 차별 문제 내지 평등 문제는 원칙적으로 근로관계가 개시되기 이전의 문제로서 노동법적 영역에서의 주된 연구대상이 아니었던 관계로 현재까지 우리나라 기업의 채용과정에서의 차별관행에 관한 구체적인 실태파악과 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 상황이다. 또한 채용상의 차별 문제는 주로 여성, 장애인, 고령자 등 고용상의 주체별로 언급되는 경향이 많았으며 특히 모집·채용상의 성차별 문제에 관한 논의에 집중되어 있는 면이 강하였다. 차별의 요인으로서 우리나라에서 많은 논란이 되고 있는 학력, 성별, 나이, 재산, 가족 관계, 신체조건, 외모, 종교, 장애, 병역 등이 어느 정도 채용상 차별을 야기하고 있는지에 관한 자료도 확보되지 않고 있다.

따라서 기업 내의 채용차별의 구체적인 실태를 파악하고 차별 요인을 보다 심층적으로 분석하여 우리 사회에서 채용상의 차별관행이 어떤 형태로, 어느 정도로 이루어지고 있는가를 분석할 필요가 있다. 그러나 채용과정에서의 차별은 그 원인이 다양하고 복잡하여 하나의 원인으로 차별이 이루어졌는지, 혹은 여러 개의 원인들이 복합적으로 작용하여 차별이 이루어졌는지를 알아내기는 쉽지 않다. 따라서 채용상 차별관행의 실태를 조사하기 위해서는 구직자들을 대상으로 차별관행에 관한 인식에 대하여 조사하고 구인

자, 즉, 사용자를 대상으로 채용관행의 특성 및 차별관행에 관한 인식 등을 조사하여 이를 다각적으로 분석해야 할 필요가 있다. 또한 채용과정에서의 차별은 보통 기업 내부적으로 이루어지고 구직자는 이에 대하여 문제제기를 하기 어려운 한계가 있어 외부적으로 잘 드러나지 않는 경향이 있기 때문에 채용심사과정에서의 구체적 사례를 발굴해 내야 할 것이다. 본 연구에서는 이러한 데이터와 사례의 분석을 통해 그간 주로 추측이나 심증에 의해 거론되어 왔던 채용상 차별관행의 실태에 관하여 가능한 한 객관적인 조사·분석 결과를 제시하고자 한다.

또한 궁극적으로는 본 연구를 통하여 채용과정상의 구직자(근로자)와 구인자(기업) 간의 차별관행에 관한 인식의 정도를 조사하여 채용과정상의 주요 요인별 차별을 제거할 수 있는 정책적인 개선방안을 제시하고 기업에 권고할 수 있는 채용차별관행의 개선에 관한 가이드라인을 제시해야 할 필요가 있다. 특히 채용과정에서의 차별을 기업의 사회적 책임과 연계시킴으로써 차별관행에 대한 인식을 개선하고, 실행을 선도해 나갈 수 있는 실행방안을 제시해야 할 필요가 있다. 아울러 이와 같은 구체적 방안 마련을 위해 외국에서 시행하고 있는 채용차별 금지 관련 제도를 소개하고 이를 통해 시사점을 도출하고자 한다.

제 2절. 연구범위 및 연구방법

I. 연구범위

본 연구는 헌법상의 평등권을 기반으로 국가인권위원회법에 의해 금지되고 있는 ‘평등권침해의 차별행위’ 중 고용상 모집·채용과 관련하여 특정한 사람 또는 특정 소수자 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위가 채용차별에 해당될 수 있다는 전제 하에 수행되었다. 즉, 원칙적으로 국가인권위원회법 제2조에서 규정하고 있는 “성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 하는

채용차별을 연구 범위로 하였다.

그러나 실제 연구 진행에 있어서는 구직자와 기업에 대한 설문조사의 한계상 위에서 언급한 차별사유 중에서도 국가인권위원회의 차별 관련 진정사건 중 5% 이상을 차지하는 7가지 사유, 즉 나이, 장애, 사회적 신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별을 중심으로 차별실태에 관한 설문조사를 진행하고 그 결과를 분석하였다.

II. 연구방법

먼저 채용관련 자료 분석을 위하여 기업들의 채용공고와 입사지원서를 수집, 분석하였다. 대상 기업은 업종별 비중이 높은 제조업, 도소매업, 금융업, 건설업, 공공기관을 대상으로 하였으며, 기업들을 다시 규모별로 구분하였다. 이를 통하여 기업특성별, 차별요인별 특징을 사전적으로 분석하였다. 다음으로 구직자에 대한 설문조사와 면접조사를 통하여 위의 자료들에서 도출된 채용차별요인별로 차별 수준, 차별에 대한 인식의 정도, 차별의 원인, 차별개선을 위한 의견수렴 등의 설문조사를 실시하였다. 또한 기업의 채용 담당자와의 개별적 심층인터뷰를 통하여 채용과정에서 채용결정을 위해 고려하는 요인을 찾아보고 차별요인과의 관계를 분석하였다. 한편 채용차별 규제를 위한 외국의 제도를 소개하여 채용차별 관행 개선을 위한 새로운 제도의 도입 필요성에 관하여 고찰하였다.

제 3절. 개념 및 관련 법리의 정리

본 연구는 채용상 “차별”의 문제를 연구대상으로 하기 때문에 연구의 기본적 전제로서 먼저 차별의 개념과 관련 법리, 구체적 차별요인별 판단기준 등에 관한 정리가 이루어져야 할 필요가 있다. 본 연구는 이하에서 정리된 이해를 전제로 하여 수행되었다.

I. 차별의 개념

차별의 개념을 이해하기 위해서는 먼저 모든 현행 법령의 근간이 되는 기본원리인 헌법상 평등원칙에 대한 이해로부터 출발하여야 할 것이다. 헌법재판소는 “평등원칙은 국

민의 기본권 보장에 관한 우리 헌법의 최고원리로서 국가가 입법을 하거나 법을 해석 및 집행함에 있어 따라야 할 기준인 동시에 국가에 대하여 합리적 이유 없이 불평등한 대우를 하지 말 것과 평등한 대우를 요구할 수 있는 모든 국민의 권리로서, 국민의 기본권 중의 기본권”¹⁾이라고 밝히고 있다.

이와 같은 헌법상의 평등은 절대적 평등이 아니라 불합리한 차별을 금지하는 상대적 평등을 의미한다. 헌법재판소의 결정에 의하면, 헌법상 평등의 원칙은 “일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적인 근거가 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻하고, 따라서 합리적인 근거가 있는 차별 또는 불평등은 평등의 원칙에 반하는 것이 아니다.”²⁾ 그리고 “합리적인 근거가 있는 차별인가의 여부는 그 차별이 인간의 존엄성 존중이라는 헌법 원리에 반하지 아니하면서 정당한 입법목적의 달성을 위하여 필요하고도 적정한 것인가를 기준으로 하여 판단하여야 한다.”³⁾ 또한 “국민의 기본권에 관한 차별에 있어서 합리적 근거에 의한 차별이라고 하기 위하여서는 우선 그 차별의 목적이 헌법에 합치하는 정당한 목적이어야 하고 다음으로 차별의 기준이 목적의 실현을 위하여 실질적인 관계가 있어야 하며 차별의 정도 또한 적정한 것이어야 한다.”⁴⁾ 위와 같은 헌법재판소의 입장에 따르면, 합리적 근거가 있는 차별은 허용되고, 차별의 합리성 여부는 인간존엄의 원칙, 차별 목적의 합법성, 차별수단의 비례성(필요성 및 적절성)을 기준으로 판단하게 된다.

또한 「국가인권위원회법」에 따르면 고용상 차별이란 19개의 차별사유, 즉, ①성별, ②종교, ③장애, ④나이, ⑤사회적 신분, ⑥출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), ⑦출신국가, ⑧출신민족, ⑨용모 등 신체조건, ⑩기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, ⑪임신 또는 출산, ⑫가족형태 또는 가족상황, ⑬인종, ⑭피부색, ⑮사상 또는 정치적 의견, ⑯형의 효력이 실효된 전과, ⑰성적(性的) 지향, ⑱학력, ⑲병력(病歷) 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다. 특정 집단에 속한다는 이유로 불

1) 헌법재판소 1989. 1. 25. 선고 88헌가7 결정.

2) 헌법재판소 1998. 9. 30. 선고 98헌가7, 96헌바93(병합) 결정; 1998. 11. 26. 선고 97헌바31 결정; 1999. 5. 27. 선고 98헌바26 결정 등.

3) 헌법재판소 1994. 2. 24. 선고 92헌바43 결정; 1995. 2. 23. 선고 93헌바43 결정 등.

4) 헌법재판소 1989. 5. 24. 선고 88헌가37·96(병합) 결정; 1996. 8. 29. 선고 93헌바57 결정.

리하게 대우한 것에 대하여 합리적 이유를 밝히지 않는 한 이는 위법한 차별이 된다. 그 밖에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 비롯하여 여러 단행 법률에서도 차별의 개념에 관한 정의규정을 두고 있다. 국가인권위원회는 『차별판단지침』에서 법으로 적극 규제되는 차별사유가 다음과 같은 공통적인 특징들을 지닌다고 설명하고 있다. 첫째 법으로 적극 규제되는 차별사유가 구분하는 비교 집단들은 사회에 기여하거나 수행할 수 있는 능력 또는 사회생활을 할 수 있는 능력과 거의 무관하다는 점, 둘째 그로써 구분되는 집단의 한 축이 “분리되고 고립된 사회적 소수자” 집단이라는 점, 셋째 그러한 차별사유가 한 사회에서 상당한 기간 동안 역사적으로 차별을 받아온 집단을 구분한다는 점, 넷째 특정한 사회적 맥락이나 국가 차원에서 정치적 영향력을 행사하여 자신들의 이해관계를 보호할 능력이 취약한 집단을 구분한다는 점 등이다. 우리 사회에서는 특히 성별, 장애, 사회적 신분, 출신지역 등의 차별사유로 분류되는 여성, 장애인, 특정 사회적 신분을 가진 자, 특정 지역 출신자 등이 역사적으로 심한 차별을 받아온 집단이라고 할 수 있다. 다섯째 그러한 차별사유는 개인들을 생물학적 요인, 태생적 요인, 사회적 요인 등의 비자발적 요소를 통해 특정 집단에 귀속시키며, 그렇기 때문에 개인들은 해당 집단에 속하게 되는 데 선택의 여지가 아예 없거나 큰 폭의 제한을 받는다는 것이다.⁵⁾

어떠한 대우가 실제 차별에 해당되는지 여부가 다투어져 차별 개념에 관한 판단을 필요로 하는 경우 차별은 쉽게 정의되기 어렵기 때문에 차별 개념과 관련된 여러 해석론이 발전되어 왔다. 차별이라 함은 일반적으로 ①합리적 근거가 없는 차별적 대우로서 ②비교가능한 대상들 사이에서 발생하고 ③법적 차별과 사실적 차별, 직접차별과 간접차별을 모두 포함하며 ④차별의 대상이 되는 자유와 권리에 대한 지나친 제한이 가해지는 가혹한 차별적 대우라고 정의될 수 있다.⁶⁾ 이에 관한 논의를 좀 더 살펴보면 다음과 같다.⁷⁾

첫째, 차별적 대우에 합리적 근거가 있는지 여부의 판단이 중요하고 이는 차별 여부를 판단함에 있어서 결정적 기준이 된다고도 할 수 있다. 예컨대 일정한 직업을 수행하는

5) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 『차별판단지침』, 국가인권위원회, 2008, 13면.

6) 이준일, 「차별금지법」, 고려대학교 출판부, 2007, 57면.

7) 이준일, 위의 책, 46면 이하 참조.

데 필수적 요건이라고 할 수 있는 ‘진정직업자격요건’이 요구되는지, 혹은 출산을 이유로 여성에 대한 특별한 보호가 필요한지 등이 합리적 근거가 있는지 여부와 관련하여 고려될 수 있는 점이다. 채용상의 차별 여부를 판단함에 있어서는 특히 ‘진정직업자격요건’이 인정되는지 여부가 중요한 문제로 된다. 고용 영역에서 차별사유상의 특정 집단에 속해야 하는 것이, 즉 특정 성, 특정 종교인, 또는 특정 출신민족 등이어야 하는 것이 해당 직무의 본질의 안전하고 효율적인 수행이나 사업의 본질의 정상적 운영을 위해 합리적으로 필요하다고 객관적으로 인정되는 경우, 해당 집단의 구성원만을 선발하는 것은 차별이 아니다.⁸⁾

둘째, 차별대우는 일반적으로 비교대상의 일방에게 상대적으로 불리한 대우를 의미한다. 일방에게는 상대적으로 불리하고 다른 일방에게는 상대적으로 유리한 차별대우는 어떤 일방을 상대적으로 불리하게 차별대우하는 경우뿐만 아니라 다른 일방을 상대적으로 유리하게 차별대우하는 경우에도 발생한다. 따라서 자신에게 직접적으로 불리한 대우가 없다 하더라도 상대방이 유리한 대우를 받는 경우나 자신만 유리한 대우에서 배제됨으로써 간접적으로 불리한 대우를 받는 경우에도 차별대우가 존재한다고 해석할 수 있다. 다만 차별적으로 대우받고 있다고 주장하는 자와 비교대상으로 지목된 자가 서로 비교할 수 있는 대상이 될 수 있는지 여부가 중요한 문제가 된다. 비교될 수 없는 대상들 사이에서 발생한 차별대우는 일방에게 불리하고 다른 일방에게 유리하여도 차별로 볼 수 없다. 비교 대상은 차별 혐의를 받는 자에 의해 추구되는 적법한 목적에 따라 적절하고 특정하게 설정되어야 한다.⁹⁾

셋째, 차별은 법적 차별 즉, 법규범의 내용에서 명시된 차별뿐만 아니라 일정한 법규범의 내용이 차별적이지 않더라도 그것이 구체적인 현실의 조건과 상황에서 적용됨으로써 발생할 수 있는 사실적 결과의 차별을 포함하는 개념이다. 이 경우 법적 차별은 사실적 차별로부터 야기될 수도 있고 사실적 차별이 법적 차별을 통해 강화될 수도 있는데 예컨대 장애인과 같은 사회적 소수자와 비장애인간의 경제적 차이는 법적 차별대우로 이어지고 이로 인하여 경제적 차이는 더욱 커지는 등 법적 차별과 사실적 차별은 불가분의 관계에 있는 경우가 많다. 따라서 법적 차별과 사실적 차별은 동시에 고려되어야 할

8) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 29면.

9) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 9면.

필요가 있다.

넷째, 차별금지의 형태로는 직접차별과 간접차별 금지의 두 형태가 있다. 직접차별이란 합리적 이유 없이 성이나 나이, 신체조건, 성적 지향 등 개인의 태생적 또는 후천적 속성을 기준으로 그 개인에 대해 불이익한 대우를 하는 것을 의미한다. 특정 집단에 속하는 사람(들)을 그 집단에 속한다는 이유로 다른 집단에 속하는 다른 사람(들)과 비교하여 합리적인 이유 없이 불리하게 대우하는 행위이다. 이 경우 ‘특정 집단에 속하는 사람(들)’은 특정 집단에 속하는 것으로 간주되는 사람(들)이라는 의미도 포함한다. 특정 집단에 속하는 것으로 간주된다 함은 어떤 사람이 실제로는 특정 집단에 속하지 않음에도 불구하고 그 집단에 속한다고 생각하는 경우를 말한다.¹⁰⁾ 반면, 간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나 그러한 중립적인 기준이 특정 소수자 집단에게 불이익한 결과를 야기하는 경우를 차별로 보는 개념이다. 즉 직접차별이 편견이나 고정관념을 기초로 의도적으로 다르게 대우하는 것에서 기인한다면, 간접차별이나 체계적 차별 또는 ‘불평등 효과’에 의한 차별은 특정 소수자 집단에게 현저하게 불리한 영향을 미치는 기준이나 행위에 의해 이루어진다.¹¹⁾ 차별 문제에 대한 진정한 해결은 모든 형태의 불합리한 차별대우를 제거하는 데에 있다. 따라서 애초에 의도되었기 때문에 비교적 인식하기 쉬운 가시적 차별대우뿐만 아니라 처음부터 의도되지는 않았지만 결과적으로 발생하였기 때문에 상대적으로 인식하기 어려운 비가시적인 차별대우까지도 차별 개념에 포함시켜 그것이 합리적이지 않은 경우 제거하는 것이 차별 대우 제거를 위해 보다 중요하고 타당하다. 특히 연혁적으로 볼 때 간접차별은 흑인, 여성 등 소수자에 대한 채용 차별 등 고용관계상의 차별에서 발전된 법리라는 점, 차별의 증거가 대단히 어려운 상황에서의 차별금지법규를 적용하기 위한 법리라는 점 등을 주목할 필요가 있다.¹²⁾ 한편, 국가인권위원회는 성별을 포함하여 「국가인권위원회법」에 열거된 모든 차별사유에 대하여 간접차별이 금지된다는 점을 밝히고 있다.¹³⁾

다섯째, 차별적 대우의 대상이 되는 자유와 권리에 대한 제한이 비례성 원칙에 반하는 가혹한 것인지에 대한 심사가 필요하다. 즉, 특정한 개인이나 집단에게 자유와 권리에 대

10) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 11~12면.

11) 간접차별 개념에 관해서는 이승욱, “여성고용에서의 간접차별에 대한 실효적 규제를 위한 법적 규율”, 『노동법학』 제17호, 한국노동법학회, 2003, 25면 이하 참조.

12) 이준일, 위의 책, 52면.

13) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 28면.

한 제한이 지나치게 가혹하게 가해지고 있다는 것은 그러한 개인이나 집단에 대한 차별의 의심을 주기에 충분하다는 것이다.

한편 차별, 특히 간접차별은 적극적 우대조치와는 구별되는 개념이다. 간접차별의 경우는 평등원칙의 원리 속에서 차별금지의 결과를 다시 평등원리 속에서 재검토하자는 관점에서 운영되는 것이라고 할 수 있다. 반면 적극적 우대조치의 경우 사회에서 차별을 받아 온 일정 집단에 대해 그동안의 차별로 인한 불이익을 보상해 주기 위하여 그 집단의 구성원이라는 것을 이유로 취업이나 학교 입학 기타 사회적 이익을 직접 또는 간접으로 부여하는 국가의 적극적 정책을 의미하는 것이다. 따라서 적극적 우대조치 내지 적극적 평등실현조치는 현재의 법적 평등만으로는 실질적 평등의 실현이 이루어지지 않는다는 점에서 과거의 불이익한 지위를 적극적으로 보상해 줌으로써 사실상 평등의 지위를 보장하는 것이라고 할 수 있다.¹⁴⁾ 적극적 조치는 차별의 금지만으로는 실질적으로 해소하기 어려운 뿌리 깊은 차별을 해소하기 위한 조치이다. 어떤 우대조치가 적극적 조치로 인정되기 위해서는 그것이 목표로 삼는 “현저한 차별의 존부”가 밝혀져야 한다. 따라서 차별의 시정이 아니라 단지 다양성을 확보하기 위한 차원에서 특정 집단을 우대하는 것은 적극적 조치가 아니다.¹⁵⁾ 적극적 조치는 단순히 수치상 균형적인 노동력의 구성비를 유지하기 위해서 필요한 것이 아니라 명백한 불균형을 시정하기 위해 필요한 조치인 것이다.

II. 현행 개별 법률상의 채용차별금지에 관한 법리

현행법상 채용차별금지에 관한 내용을 명시적으로 규정하고 있는 단행 법률로는 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용상 나이차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」 등이 있다.

먼저 주지하는 바와 같이 「국가인권위원회법」은 합리적인 이유 없이 성별 등 법에

14) 석인선, “사회적·경제적 약자에 근거한 적극적 평등실현조치의 합헌성”, 『헌법규범과 헌법현실』 권영성교수 정년기념논문집, 1999, 193면.

15) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 36면.

열거된 사유들을 이유로 한 고용(모집, 채용, ...등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로서 금지하고 있다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람 또는 특정한 사람들의 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다. 요컨대 적극적 우대조치가 문제되지 않는 한 특정 집단에 속한다는 이유로 불리하게 대우한 것에 대하여 합리적 이유를 밝히지 않는 한 이는 위법한 차별이 된다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 모집·채용에서의 성차별 금지를 규정하고 이와 더불어 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다는 점을 별도로 규정하고 있다.

「고용상 나이차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 사업주는 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 하면서 다만 합리적인 이유 없이 나이 외의 기준을 적용하여 특정 나이집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 나이차별로 본다라고 규정하고 있다.

「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」은 사용자는 모집·채용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있다. 사용자는 채용에 앞서 장애가 있는지 여부를 조사하기 위해 의학적 검사를 해서는 아니된다.

III. 구체적 차별요인별 판단기준

채용차별의 경우 채용을 결정하는 기업 측의 여러 다양한 요소들과 차별적 요인이 혼재하여 어떠한 기준을 중심으로 차별을 판단하여야 하는가가 문제된다. 이 경우 법리적으로는 원칙적으로 기업이 주장하는 요소들이 당해 직업과 업무에서 반드시 필요로 하는 요소인지, 즉, 이른바 진정직업자격으로서 합리적 이유가 인정될 수 있는지 여부를 판단해야 하는 문제가 될 것이다. 본 연구에서는 연구의 대상으로 하고 있는 나이, 장애, 사회적 신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별 등의 차별적 요인에 대해 관계법령, 관련 결정례, 해석론 등을 참고하여 원칙적으로 이하에서 살펴보는 기준에 의하여 채용

차별 해당 가능성 여부를 판단하고자 한다.

1. 나이

나이에 근거한 직접차별은 유사한 상황에서 나이를 이유로 하는 불리한 대우로서 그러한 대우가 정당하지 않은 경우이다.¹⁶⁾ 나이를 이유로 하는 간접차별은 외관상 중립적인 기준 등의 사용에 의해 특정 나이집단의 사람들이 다른 나이집단의 사람들에 비해 불리한 상황(결과적 불이익)에 처하게 되고, 그 기준 등의 사용이 정당하지 않은 경우이다.¹⁷⁾ 나이에 근거한 대우의 차이(차등취급)가 ‘정당한 목적’(중요한 사회·경제적 목적)을 달성하기 위해 객관적으로 ‘불가피’하고 그 목적에 비추어 ‘적정한’ 경우에는 차별이 아닌 것으로 본다.¹⁸⁾

최고연령과 같이 지원자의 나이를 제한하거나 특정한 나이층을 선호하면 차별이 될 수 있다. 또한 졸업년도를 기준으로 모집·채용을 제한하는 것은 나이를 직접적인 이유로 한 것은 아니지만 통상적으로 졸업년도는 나이와 밀접하게 관련되어 간접차별이 될 가능성이 매우 크기 때문에 합리적인 이유없이 모집·채용시 졸업년도를 제한하는 경우에는 나이차별에 해당할 수 있다.

국가인권위원회의 차별시정 사건에 관한 결정에 따르면 모집단계에서의 응시나이를 제한하는 경우는 거의 예외없이 차별로 인정되고 있다.¹⁹⁾ 모집단계에서의 나이차별의 합리성 유무가 다투어진 경우에 사용자측에서 합리적 이유라고 주장하는 점들은 업무수행 능력, 조직문화, 근무기간의 확보, 사회적 인적자원 활용의 효율성, 민간기업의 자율성 등이다. 업무수행 능력 관련 주장은 발전 가능성 있는 젊고 유능한 인재의 확보, 업무 특성상 강인한 체력 및 신체적 활동성 등이고, 조직문화 관련 주장은 조직 구성원 나이분포의 균형 유지, 유기적 업무협조, 엄격한 지휘체계의 필요성, 조직 고령화 방지, 조직의 효율성과 능동성 확보 등이다. 또한 근무기간 확보와 관련하여 주장된 점은 정년까지의 근무기간이 어느 정도 확보되어야 한다는 주장, 교육기간, 업무경험 등을 통해 전문가로

16) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 245면.

17) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 253면.

18) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 249면.

19) 인권위 2002.11.18. 02진차1 결정, 2004.6.28. 03진차119 결정, 2005.10.15. 05진차62 결정, 2006.11.6. 05진차662 결정 등 다수.

양성한 후 일정한 근속기간이 확보되어야 한다는 주장, 일정한 직급으로의 승진소요연수를 고려하여야 한다는 주장, 연금 수급에 필요한 근속기간을 확보하여야 한다는 주장 등이다. 사회적 인적자원 활용의 효율성으로서 주장된 내용은 채용의 효율성과 경제성, 수험기간 장기화에 따른 수험생의 자기실현 기회 상실 등이 고려되어야 한다는 것이다. 그러나 국가인권위원회는 이러한 주장들에 대하여 합리적 이유에 해당되지 않는다고 판단하였다.²⁰⁾

또한 채용과정에서의 나이 차별의 합리성 유무가 다투어진 경우 국가인권위원회는 동점자 발생시 연장자 우선 합격,²¹⁾ 서류심사에서 나이에 따른 배점기준을 적용해 고령자에게 낮은 점수를 부여한 경우, 면접에서 나이 관련 질문을 한 경우, 고객 선호를 이유로 고령자 채용을 거부한 경우 등을 모두 합리적 이유 없는 차별로 보았다. 채용 차별 사건의 경우 차별의 피해자가 고령자인 경우와 연소자인 경우가 모두 나타나는데 사용자가 연장자를 우대하는 경우에 합리성으로서 내세우는 주장은 고령자가 사회 경험이 많고 보다 높은 책임감을 가지고 있기 때문에 우대하여야 한다거나 응시기회가 적어 취업이 어려운 고령자를 우대할 필요가 있다는 주장 등이었다. 반면 연소자를 우대하는 경우에는 젊은 서비스 제공자를 선호하는 고객의 요청이 있다는 점이 주장되기도 하였다. 그러나 이러한 주장들 역시 합리적 이유로서 인정되지 않고 있다.²²⁾

한편 노동부는 「고용상 나이차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 개정법령 시행지침」에서 모집 및 채용에서의 나이차별에 해당할 수 있는 대표적인 경우로서 ① 최고연령처럼 지원자의 나이를 제한하거나 특정한 나이층을 선호하는 경우, ② 사업·조직의 주된 목적에 해당하지 않는 부차적인 목적의 경우(예컨대 나이분포의 적절한 유지, 사업의 운영이나 업무의 연속성, 신·구 근로자간의 적절한 균형과 조화, 인력운영의 효율성 유지, 인력구조의 원활한 순환구조의 유지 등), ③ 채용 관련 비용 상승 및 절차의 지연, 과다 지원에 따른 채용 일정 및 인력 수급계획의 차질, 계속적 시험 준비에 따른 인적 자원의 낭비 등 경제·사회적 비효율성을 방지하기 위한 목적의 경우, ④ 졸업년도를 기준으로 모집·채용을 제한하는 경우 등을 들고 있다. 나이를 이유로 차이가 발생하였다

20) 이성택, “국가인권위원회 차별 조사 및 결정례 분석 - 나이차별과 장애차별”, 『고용차별 개선 전북 네트워크』 상근자 교육 자료, 고용차별개선 전북 네트워크, 2011, 8면 참조.

21) 인권위 2006.4.10. 06진차59결정.

22) 이성택, 위의 글, 9면 참조.

하더라도 예외적으로 차별로 보지 않는 경우로는 ① 직무의 성격에 비추어 특정 나이기준이 불가피하게 요구되는 경우(진정직업자격이 인정되는 경우), ② 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, ③ 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, ④ 특정 나이집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우 등을 들 수 있다.²³⁾

2. 장애

국가인권위원회의 차별판단지침에 따르면 구체적으로 다음과 같은 행위가 차별행위가 될 수 있는 것으로 해석하고 있다.²⁴⁾ ① 모집요강에서 ‘신체건강한 자, 용모단정한 자’와 같이 신체 또는 외모에 대한 조건을 명시하여 장애인의 응시자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 행위, ② 모집요강에서 ‘남자의 경우 군복무를 마친 자’와 같이 장애인이 참여할 수 없는 자격조건을 제시하여 장애인의 응시 자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 행위, ③ 채용 면접시 모집하는 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 행위, ④ 채용 면접시 면접자에게 합리적인 편의를 제공할 수 없다고 거절하는 행위, ⑤ 채용 면접시 면접자에게 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어지지 않았으므로 채용할 수 없다고 거절하는 행위, ⑥ 채용 면접시 면접자에게 채용 후에 합리적인 편의제공에 대하여 사용자에게 요구하지 않을 것을 약속하도록 강요하는 행위, ⑦ 채용 면접의 성적도 우수하며, 채용하고자 하는 지능에서의 업무수행능력이 뛰어난에도 불구하고 합리적 사유 없이 채용하지 않는 행위, ⑧ 면접자가 사용자가 채용하고자 하는 직무능력에 대하여 자격을 갖추고 응시를 하였음에도 불구하고 정당한 사유 없이 면접조차 실시하지 않는 행위 등이다.

한편, 장애인 채용차별과 관련해서 채용 시험에서의 편의 미제공이 차별에 해당되는지 여부가 문제된다. 예컨대 국가인권위원회의 결정례에 의하면 손떨림으로 필기가 어려운 지체장애자가 미리 편의제공을 요청하였으나 거절당한 것에 대해 채용상 차별이라고 인정하였고²⁵⁾ 또한 저시력 시각장애수험생이 공무원 임용시험에서 OMR확대답안지 제공을

23) 고용노동부·노사발전재단, 『고용 차별예방의 이론과 실제 I-고용형태·나이차별』, 2010, 130면 이하 참조.

24) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 375면.

거부한 것은 장애인 차별에 해당한다고 인정한 바 있다.²⁶⁾

3. 사회적 신분

우리사회에서 사회적 신분이라는 용어는 매우 광범위하고 추상적이며 다양한 의미를 포함하고 있다. 헌법재판소는 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다고 하면서 전과자도 사회적 신분에 포함된다고 보았고, 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.²⁷⁾ 또한 헌법재판소는 변호사라는 직업이나 정부투자기관의 직원의 지위를 사회적 신분으로 본 경우도 있다.²⁸⁾

사회적 신분에 의한 차별금지는 근로기준법 제6조에도 규정되어 있는데 이와 관련하여서는 일반적으로 사회적 신분이라 함은 사회에서 차지하는 계속적이거나 상대적인 지위를 의미하고 선천적, 후천적 신분이 모두 포함되는 것으로 해석된다.²⁹⁾ 예컨대 흔히 ‘~집안’이라 일컬어지고 대대로 내려오는 그 집안의 사회적 신분이나 지위를 뜻하는 문벌, 출신지, 인종 등 선천적인 것, 수형자, 파산자 등 후천적인 것, 공무원, 교원, 생산직, 임시직 등도 널리 사회적 신분의 개념 속에 포함될 수 있다고 본다.³⁰⁾

4. 학력/학벌

위에서 이미 인용한 바와 같이 헌법재판소는 사회적 신분을 “사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한(등급적인) 사회적 평가를 수반”하는 지위로 넓게 개념화함으로써 선천적 신분은 물론 후천적으로 취득된 신분도 포함시키고 그 신분에서 벗어나기가 쉽지 않

25) 인권위 2007.5.29. 06진차 533결정.

26) 인권위 2007.2.20. 인권위 06진차719 결정.

27) 헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43.

28) 사례에 관한 보다 상세한 분석과 평가에 관해서는 조홍석, “국가인권위원회 제30조 제2항의 사회적 신분의 범위”, 『국가인권위원회 전문가 토론회』 : 사회적 신분을 중심으로, 국가인권위원회, 2003.

29) 하갑래, 『근로기준법』, 중앙경제사, 2010, 135면.

30) 임종률, 『노동법』, 박영사, 2010, 354면.

아 상당히 오래 머물 수밖에 없거나 많은 경우 일생동안 벗어날 수 없음을 의미(소위 낙인찍히는 것을 의미)하는 것으로 볼 수 있다. 이 같은 헌법 재판소의 개념 정의를 따르면, 학력도 사회적 신분으로 분류될 수 있는바, 수업연한이나 출신학교는 일면 개인의 자발적 선택이 가능한 것처럼 보이나 일단 진입한 이후에는 가입이나 탈퇴는 물론 이동이 용이하지 않고 개인의 일생을 통해 사회적 라벨링 효과가 크므로 후천적으로 취득된 신분으로서 다룰 수 있게 되므로 헌법을 학력을 다룰 수 있는 근거법으로 활용 가능하다.³¹⁾ 실제로 우리 사회에서는 특정 학교 출신자들이 경제적, 정치적으로 막강한 지위를 점할 수 있는 것으로 인식되고 있고 실제 그러한 지위를 점하고 있는 경우가 많기 때문에 학벌이나 학력이 능력이나 자격의 측면에서 평가되기 보다는 학벌이나 학력 그 자체가 사회적 신분인 것처럼 인식되고 평가되는 경우가 많다.

원칙적으로 업무에 관계없이 모집·채용 대상을 대졸자, 학사학위소지자 등으로 제한하는 경우 차별이 인정될 수 있다. 채용과정에서 업무수행능력과는 관계없이 학교별 서열에 따라 가중치를 두거나, 이에 따라 가산점을 주고, 학위소지에 관한 제한을 두는 것은 출신학교에 따라 개인에게 고용의 기회를 박탈하는 학력차별에 해당할 수 있다. 국가인권위원회의 결정례에 따르면 설령 회사의 특수한 수요에 따라 특정 전문지식이 요구되는 업무가 있다 하더라도 필요 능력을 갖고 있는지 여부를 서류심사 또는 면접 등 별도의 채용과정을 통해서 검증할 수 있으므로, 굳이 모집단계에서부터 학력을 제한함으로써 기타 학력자의 응시기회를 박탈할 이유는 없다고 보고 있다.³²⁾

또한 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 것 역시 업무수행능력과는 관계없이 학력에 의하여 개인을 달리 대우하는 것이므로, 차별이 될 수 있다.³³⁾ 그러나 이때의 합리성 여부는 학력이 가지는 사회적 가치를 임금에 반영해 주는 것이 차별에 해당하는지 여부, 학력인정 외에 취업 등 경력인정이 제대로 이루어지고 있어 학력인정이 유일한 입직 기준이 아니라 경력인정 기준의 하나로 볼 수 있는지, 채용과정에서 경력인정을 통한 채용 경로가 있는지, 실제로 이 채용경로가 활성화 되어 있는지, 분리 모집이 호봉차이로만 나타나는지, 승진 등 인사관리에 다른 차별적인 결과가 초래되고 있지는 않은지, 직무가 학력별 직급에 따라 구분되어 있어 학력별 직급분리 모집과 직무와의 연관성이 확보되어

31) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 444면.

32) 인권위 2009. 4. 27. 08진차1326 결정.

33) 인권위 2009. 3. 9. 08진차1326 결정.

있는지 등을 자세하게 판단할 수 있다.

5. 병력

병력은 과거에 질병 또는 장애를 가졌던 경험 즉, 개인이 가졌던 병에 대한 내력이나 전력을 말한다. 과거에 가졌던 질병이 원인이 되어 지금 현재 장애인관련법에서 규정하는 장애상태가 발생한 경우에는 그러한 병력에 기한 차별행위를 하게 되면, 장애인차별금지법 등의 적용을 받게 된다. 현재 우리나라에서 병력에 의한 고용차별문제는 대부분 모집·채용 과정에서 이루어진다. 병력을 이유로 하는 차별 여부를 판단함에 있어 그 차별이 합리성을 인정받기 위해서는 당해 병력이 없을 것이라는 조건이 해당직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 자격이나 요건일 것, 또는 그것이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것이고, 또한 병력이 있는 자들의 직무 수행이 적절한 편의제공에 의해 이루어질 수 없음을 입증하는 경우에 해당되어야 한다. 즉, 사용자는 개별 근로자의 실제적인 능력을 측정하여 현저하게 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주어야만 합리적인 차별행위로 인정받을 수 있다고 할 것이다.³⁴⁾

병력을 이유로 하는 모집·채용상의 차별사건 중에는 소음성 난청을 가진 근로자가 신체검사에서 의사소견상 적격판정을 받았음에도 사용자가 미래에 청력장애 산재환자가 될 것을 우려하여 채용하지 않은 것이 차별이라고 판단한 사례가 있다.³⁵⁾ 이 사건에서 국가인권위원회는 사용자가 개별 근로자의 실제적인 능력을 측정하여 직무수행이 불가능하거나 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 것이라는 것을 보여 주어야만 합리적인 차별행위로 인정받을 수 있다고 하였다. 또한 B형 간염바이러스 보유자라는 이유로 채용을 거절한 경우는 차별에 해당한다고 판단한 사건에서 사용자는 지원자가 향후 수행해야 할 업무가 건강을 악화시킬 수도 있다는 이유로서 넓은 지역 전체를 대상으로 한 영업으로 인한 장거리 운전, 불규칙한 출퇴근 시간, 타 분야보다 심한 업무강도, 업무 특성상 거래처와의 음주 등을 예로 들었으나, 이에 대하여 국가인권위원회는 향후 수행할 업무와 관련하여 건강을 해치게 될 위험성이나 긴장도에 대하여 일반적인 사람들이 감당할 수 있

34) 인권위 2008.3.10. 07진차523 결정.

35) 인권위 2006.8.29. 05진차888 결정.

다고 인정할 만한 최소한의 조건에 비하여 그 이상의 조건을 요구하는 것으로 객관적이며 합리적인 이유라고 볼 수 없다고 보았다.³⁶⁾

6. 용모 및 신체조건

용모 등 신체조건을 이유로 한 직접차별이라 함은 합리적 이유 없이 용모나 외모, 근력, 키, 몸무게, 민첩성, 심폐기능 등의 신체적 특징, 조건, 능력 등을 이유로 하는 불리한 대우로서 그러한 대우가 정당화되지 않는 경우를 말한다. ‘신체적 특징’이라 함은 대개 개인이 그에 대해 마음대로 통제할 수 없는 것을 의미하는데, 키, 몸무게, 몸의 부피, 반점 등이 포함되며, 경우에 따라서는 쉽게 지울 수 없는 문신도 포함될 수 있다. 그러나 신체적 특징의 요건이 반드시 쉽게 통제할 수 없어야 하는 것은 아니다. 한편 비교적 쉽게 통제할 수 있는 신체적 특징은 대개 ‘용모’라는 개념에 상당 부분 포섭된다.³⁷⁾

합리적인 이유 없이 지원자의 키, 몸무게, 용모 등의 신체조건을 채용의 판단기준으로 사용하는 경우, 모집·채용광고에서 용모 등 신체조건을 이유로 한 어떠한 제한을 표현하거나 암시하는 채용 광고를 게재하는 행위, 용모 등 신체조건을 이유로 한 어떠한 제한을 표현하거나 암시하는 입사지원서 양식을 사용 또는 배포하는 행위, 채용 면접 시에 직무수행에 필수적이지 않은 면접자의 용모 등 신체조건에 대해 질문하거나 이를 지원자를 평가하는 기준의 하나로 삼는 경우, 힘이나 민첩성이 직무 수행에 필수적인 요소일 경우 채용 시 지원자의 힘이나 민첩성을 판단하는 기준으로 키나 몸무게를 제한하는 경우 등은 용모 등 신체조건을 이유로 하는 차별에 해당된다. 예를 들어 승강기 안내원의 응시 자격을 ‘신장 162-167cm, 체중 50kg 이하, 시력 1.0이상인 자’로 제한하는 것은 승강기에서 안내하는 직무를 수행하는 데 있어서 필수적이지 않은 신체조건을 채용의 조건으로 하고 있는 용모 등 신체조건에 의한 차별이다.³⁸⁾

7. 성별

36) 인권위 2007.2.20. 06진차324 결정.

37) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 232면 참조.

38) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 233면 이하 참조.

특정성을 모집·채용과정에서 배제하는 경우에는 거의 예외 없이 성차별로 인정된다. 즉, 지원자격을 남자 또는 여자로 제한하는 경우가 문제된다. 예컨대 건설현장 등에서 무거운 짐을 수송하고 영업을 해야 하며 시험시공을 해야 하기 때문에 여성을 채용하기 어렵다고 주장한 경우라 하더라도 여성 중에도 남성보다 신체적, 체력적으로 우위에 있는 여성이 있을 수 있으므로 강인한 체력이 요구된다는 이유로 모든 여성이 해당 직무를 수행할 수 없다고 보는 것은 차별에 해당된다.³⁹⁾ 또한 간호사를 채용하는 경우 채용 공고에서 대상자를 여성으로 한정한 경우도 합리적 이유 없는 차별에 해당된다.⁴⁰⁾

성별에 따른 분리채용 또는 채용인원 배정을 하거나 응시 나이제한을 달리하는 경우 역시 진정직업자격 내지 합리적 이유를 인정받기 어려운데 이 경우에도 업무 특성상 보다 강인한 체력이 요구된다는 이유로 남성과 여성을 분리하여 채용하는 것은 차별에 해당된다.⁴¹⁾ 직무수행상 반드시 필요하지 않거나 특정성에게만 다른 채용자격을 요구하는 경우, 예컨대 직무수행과 무관한 키, 나이 등을 요구하는 경우,⁴²⁾ 여성에게만 미혼일 것을 요구하는 경우⁴³⁾는 모두 합리적 이유 없는 차별에 해당한다.⁴⁴⁾

한편 법에서는 성차별의 예외로서 “직무의 성질상 특정성이 불가피하게 요구되는 경우”를 명시하고 있고 이는 이른바 “진정직업자격”이라고 일컬어진다. 국가인권위원회의 「차별판단지침」⁴⁵⁾에서 제시되고 있는 진정직업자격의 인정기준을 정리하여 보면 다음과 같다. ① 사용자가 특정한 성별의 근로자가 그 직무의 본질적인 의무를 수행할 수 없

39) 인권위 2007. 3. 28. 07진차56결정.

40) 인권위 2008.1.28. 07진차654결정. 이 사건에서 사용자측에서는 채용 예정 업무는 대장 내시경 또는 자궁암 검진과 관련된 업무이므로 여성 환자의 신체 노출 등으로 인하여 여성 간호사를 채용해야 한다고 주장하였지만 이러한 검진 업무는 전체 업무에 비하여 많지 않은 비율을 차지하고 있고 남성간호사를 꺼려하는 여성환자를 배려하고 싶다면 위와 같은 검사를 할 때에는 여성간호사에게 검사하도록 할 수도 있으며 향후 종합검진 수요가 확대되어 종합검진 업무를 전담할 간호사를 채용할 경우에도 기존에 해왔던 간호사들의 부서이동, 업무 재배치 등을 통해 위와 같은 업무를 여성간호사가 담당하도록 할 수도 있다고 보아 남성이라는 이유만으로 배제한 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 보았다.

41) 인권위2007.8.27.자 05진차430결정.

42) 인권위 2006. 9. 11.자 06진차116, 06진차136 병합 결정.

43) 인권위 2006. 12. 22.자 06진차399결정.

44) 여성에게만 미혼일 것을 요구한 사건은 특전여군 선발에서 미혼여성일 것을 요구하면서 이혼 여성도 배제하여 문제된 사건인데 기혼, 이혼 여성 모두 임신으로 인한 사고발생 우려와 단체생활 및 팀웍 유지에 제한을 가져와 특수임무 수행이 불가능하다는 육군측의 주장은 합리적 이유로서 받아들여지지 않았다.

45) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 95면 이하.

다는 것을 보여줄 수 있다면 진정직업자격이 인정된다. ② 진정직업자격은 특정 성별이 수행하도록 계획된 업무가 아니라 실제 수행된 업무를 기준으로 판단한다. ③ 양성의 상대적인 근무특성에 관한 가정, 예컨대 여성의 이직률이 남성보다 높다거나 여성은 책임감이 부족하다는 등의 가정에 근거한 차별은 진정직업자격에 해당하지 않는다. ④ 남성은 세심한 분야에 잘 적응하지 못하는 경향이 있다거나 여성은 육체적인 힘이 약하다는 등의 성별 고정관념에 근거한 차별은 진정직업자격이 아니다. ⑤ 고객이 여성 또는 남성을 선호한다는 등의 고객의 선호는 진정직업자격이 아니다. ⑥ 일반적으로 생리(육체적 힘이나 스테미나는 제외) 또는 진정성(authenticity or genuineness)을 이유로 한 경우는 진정직업자격이 주장될 수 있다. ⑦ 일반적으로 탈의실 직원, 신체수색을 위한 경찰관 등 신체 접촉의 개연성이 많은 업무의 경우 진정직업자격이 주장될 수 있지만 직원 중 일부가 때때로 탈의실 업무를 위하여 필요할 수 있다는 이유로 모든 직원에 대하여 진정직업자격을 주장하는 것은 합법이 아닐 수 있다. ⑧ 근로자가 사용하는 시설의 위치나 상태로 인해 사용자에게 의해 제공되는 시설 이외의 시설에서 업무를 실행하는 것이 불가능하고, 업무수행을 위해 유일하게 사용가능한 위 시설이 특정 성별의 구성원이 거주하거나 통상적으로 거주하는 곳이고 다른 성별을 위해 구분된 수면시설이나 화장실이 구비되지 않은 경우, 또는 다른 성별의 업무수행을 위해 사용자에게 위 시설을 갖추게 하거나 다른 시설을 제공하는 것이 합리적이지 않은 경우에는 일반적으로 진정직업자격이 주장될 수 있다. 또한 노동부의 「남녀고용평등업무처리규정」에 따르면 모집 및 채용에 있어서 진정직업자격에 해당하여 성차별로 보지 않는 행위로 직무의 성질상 남성 근로자가 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란하여 당해 직종에 남성만을 채용하는 경우로서 ① 예술·예능분야에서 신체적 특성에 따른 표현의 진실성이 요청되어 남성을 고용하는 것이 당연한 직업 ② 근로의 중요한 부분이 특정 성에 대한 배려를 필요로 하는 직업 ③ 기타 운동경기상의 필요 등 남성으로 하는 것이 불가피하다고 인정되는 직업을 그 예로 제시하고 있다.

IV. 차별 해당 여부에 대한 입증 문제

기업의 모집·채용 절차에서 성별 등을 사유로 차별이 이루어졌는지 여부가 다투어져

소송화되는 경우에는 입증책임의 문제가 제기될 수밖에 없다. 기업 측에서 차별임을 보여주는 직접적이고 명백한 증거를 남기는 경우는 많지 않을 것이기 때문에 차별의 입증은 쉽지 않을 것이다. 현행법 중에서는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제30조가 “이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다”라고 하여 이른바 “입증책임의 전환”에 관하여 규정하고 있지만 입증책임이 구체적으로 어떻게 전환되는지, 그 기준이나 지침은 무엇인지 등에 관해서는 밝히고 있지 않다. 물론 이 연구가 법리를 본격적인 연구 대상으로 하는 것은 아니기 때문에 여기에서 차별의 입증 문제를 상세히 검토할 필요는 없다. 그러나 모집·채용상 성별 등 차별요인이 문제되는 상황이 있을 때 적어도 어떠한 근거와 정황 하에서 그 상황이 금지되는 차별에 해당된다고 볼 것인지에 대한 기본적인 입장과 문제의식은 필요하기 때문에 이와 관련한 차별의 입증, 특히 간접차별의 입증에 관하여 고려할 수 있는 법리를 간단히 요약, 정리하고자 한다.

차별의 입증 문제에 관해서는 주로 미국의 법리가 국내에 소개되고 있고 이러한 법리들은 대부분 차별 소송에서의 근로자측의 입증의 어려움을 고려하여 근로자에 대한 보다 폭넓은 보호를 인정하고자 하는 관점에서의 논의를 전제로 한다고 볼 수 있다. 차별인지 여부를 판단함에 있어서 예컨대 미국 연방대법원은 차별을 주장하는 근로자와 다른 집단에 속한 사람으로서 비슷한 조건에 있는 근로자가 더 우호적인 대우를 받거나 혹은 차별을 주장하는 근로자와 같은 불이익한 대우를 받지 않았다는 점을 보여주는 “비교증거”가 차별임을 입증하는 증거로 인정될 수 있다고 본다.⁴⁶⁾ 또한 사용자의 고용정책이나 관행에 대한 통계에 나타나는 차별을 주장하는 자에 대한 불이익한 대우는 여성 등 특정 집단에 대한 차별이 존재했음을 보여주는 증거로 활용될 수 있다. 한편 직접증거로 인정되기는 어렵지만 관리자의 편견을 보여주는 발언, 사용자가 제시한 이유에 사실적 근거가 없다는 증거 등도 차별 여부를 판단할 때 근거로 활용될 수 있다.⁴⁷⁾

한편 유럽연합의 경우 기본적으로는 미국의 차별법리를 계수하고 있는데 특정한 고용 관행이 특정 집단에게 더 불이익한 영향이 있고 이것이 달리 정당화되지 않는다면 차별

46) 미국 판례에 관한 소개와 분석에 관해서는 구미영, ““성별 등을 사유로 한 차별” 개념의 의미와 입증”, 『노동법연구』 제23호, 서울대학교 노동법연구회, 2007, 30면 이하 참조.

47) 구미영, 위의 글, 31면.

에 해당된다는 법리를 인정하고 있다. 이에 따르면 비교되는 두 집단 간의 불이익한 영향의 차이가 있음에도 불구하고 이것이 어떠한 기준을 적용하여 이 차이가 발생하였는지를 명확히 알 수 없을 때에 간접차별이 성립할 수 있다고 한다. 예컨대 유럽연합 사법재판소는 남녀임금차이와 관련하여 간접차별법리를 적용할 때 어떤 정확한 기준이나 조건이 확정될 수 없다 하더라도 비교대상 집단과 비교하여 불이익한 영향이 있다면 외견상의 차별이 발생한다고 보았다. 또한 유럽연합 사법재판소의 판결에 따르면 간접차별의 추정에 있어서는 예를 들어 남성근로자들에 비하여 여성근로자들이 임금을 적게 받는 경우 사용자가 투명성이 부족한 임금체계를 가지고 있고 어떠한 특정 요소가 이것을 야기하였는지 분석하기 어려운 경우에도 간접차별이 추정된다고 보고 있다. 이 경우 사용자는 이러한 차별적 영향이 객관적으로 정당화된다는 것을 입증할 책임을 부담한다.⁴⁸⁾

이와 같이 우리에게 비하여 차별 관련 법리가 발달한 미국과 유럽의 법리는 근로자가 접근하기도 수집하기도 어렵고 입증하기는 더욱 어려운 차별의 증거 및 입증과 관련하여 일단 차별적 요인으로 인하여 특정인, 특정집단에게 불리한 결과가 발생하였다는 결과 자체를 중요하게 보면서 통계 등 여러 객관적 정황을 통해 차별을 추정하고 사용자에게 차별금지 관련 법위반에 대한 책임을 묻고자 하는 입장을 보여주고 있다. 이는 결국 간접차별의 법리와 입증책임 전환의 법리의 적극적인 해석과 적용을 전제로 하는 것이라고 할 수 있다. 사회 곳곳에 숨어 있는 차별적 관행들을 찾아내어 이를 제거하고 시정한다는 것은 이른바 사회통념이라는 미명하에 사회 대다수의 구성원들이 관성적으로 묵인하고 있거나 때로는 차별이 문제되는지 인식조차 하지 못했던 차별 관행의 철폐를 의미한다. 따라서 법리의 적용에 있어서도 인식의 전환과 시각의 확대를 필요로 한다. 그렇지 않고서는 오랫동안 관행으로 치부되어 온 뿌리깊은 각종 차별로부터 피해자를 보호하는 것 자체가 대단히 어렵거나 불가능하기 때문이다.

48) 유럽연합의 차별 입증 법리에 관해서는 심재진, “미국의 차별적 영향 이론과 유럽연합의 간접차별 법리”, 『노동법연구』 제27호, 서울대학교 노동법연구회, 2009, 59면 이하 참조.

제 2장. 채용 과정의 차별 관행에 대한 실태조사

우리나라 기업의 채용과정에서의 차별관행에 관한 실태를 조사하기 위해서 노동시장의 수요자인 기업과 공급자인 구직자를 대상으로 차별관행에 관한 정성적 및 정량적 조사를 병행하여 실시하였다. 먼저 노동의 수요자인 기업의 차별관행을 조사하기 위해서 사전적으로 우리나라 기업의 고용현황을 분석하였다. 이는 기업의 고용현황의 특성이 구직자의 채용에도 영향을 미칠 것이기 때문이다. 예를 들어 여성의 고용률이 낮은 업종에서는 그만큼 여성구직자의 채용기회도 적어질 수 있다.

다음으로 채용과정에서 기업이 구직자에게 요구하는 기초자료에 대한 분석을 실시하였다. 이는 기업이 채용의 선발도구로 활용하는 가장 기초적인 기준을 파악할 수 있는 근거자료가 된다는 점에서 채용실태를 파악하는 데에 중요한 의미를 가진다.

또한 기업의 채용관행을 보다 구체적으로 파악하기 위해서 실제로 최근 1년 이내에 구직경험이 있었던 구직자를 대상으로 기업의 채용차별 실태에 관한 설문조사와 설문조사를 보완하는 수준에서 구직자 인터뷰 조사를 실시하였다. 설문조사를 통해서 구직자가 인식하고 있는 채용차별의 요인과 요인별 구체적인 원인을 파악해 봄으로써 향후 기업이 채용차별을 개선할 수 있는 가이드라인을 제시하고자 하였다.

마지막으로 기업의 채용담당자를 인터뷰함으로써 채용과정의 구체적인 관행과 구조를 파악하고, 기업이 채용의 결정요건으로 보는 기준과 채용차별과의 관계를 파악해보고자 하였다. 이상을 요약하면 채용과정에서의 차별관행에 관한 실태조사에 사용된 연구방법은 다음과 같다.

조사 내용	조사방법
1. 기업체 고용현황 분석	• 2010년 고용형태별 근로실태조사 자료의 분석
2. 기업의 채용관련 기초자료 조사	• 상장기업 200개를 대상으로 채용공고와 입사지원서의 내용 분석
3. 구직자 채용차별 설문 및 인터뷰	• 최근 1년 이내 구직경험이 있었던 구직자 545명을 대상으로 채용차별에 관한 실태 설문 및 인터뷰(20명)
4. 기업체 채용담당자 인터뷰	• 규모, 업종을 고려한 26개 기업의 채용담당자 인터뷰

제 1절. 기업체 고용현황 및 특성

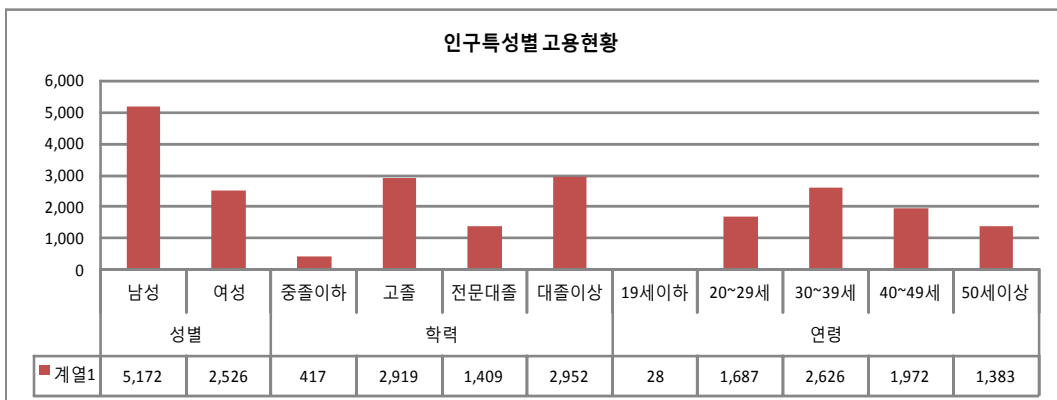
I. 인구특성별 기업체 고용현황

본격적인 실태조사에 앞서 기업에 현재 고용되어 있는 임금근로자의 현황을 사전적으로 분석하여 기업의 고용현황의 특성을 분석해 보고자 한다.

먼저 고용노동부의 고용노동통계인 ‘2010년 고용형태별 근로실태조사’ 자료를 인용하였다. 고용형태별 근로실태조사는 과거 ‘사업체 근로실태조사’의 명칭이 변경된 것이다. 이는 한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전산업에서 근로자 1인 이상을 고용한 사업체 중 37,000개 표본사업체를 대상으로, 2010년 6월을 기준하여 근로자의 고용형태, 성별, 나이, 학력, 직종, 근속년수, 경력년수, 직급, 근로일수, 근로시간수, 월급여액, 연간특별급여액, 사회보험가입여부, 부가급부 적용여부 등을 조사한 것이다.

이 자료에서 나타난 전체 임금근로자 수는 7,698,676명으로 남성이 67.2%, 여성이 32.8%로 남성이 여성보다 2배 이상 많다. 학력별로는 대졸이상이 38.3%, 고졸이 37.9%, 전문대졸이 18.3%, 중졸이 5.4%로 대졸이상과 고졸의 비율이 거의 유사했다. 나이별로는 30대가 34.1%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로는 40대의 비율이 25.6%를 차지했다. 20대의 비율은 21.9%로 30대, 40대에 비해 고용율이 낮게 나타났다. 이는 청년실업을 반영할 결과로 보인다.

<그림 II-1> 인구특성별 고용현황 (단위 천명)



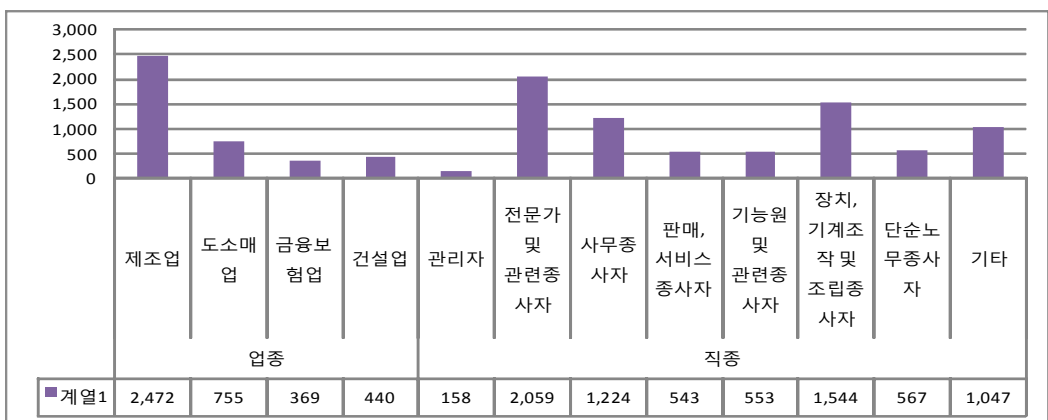
<표 II-1> 인구특성별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)

구분	전 체	7,698,676	100.00%
성별	남성	5,172,189	67.20%
	여성	2,526,487	32.80%
학력	중졸이하	417,760	5.40%
	고졸	2,919,250	37.90%
	전문대졸	1,409,439	18.30%
	대졸이상	2,952,227	38.30%
나이	19세이하	28,168	0.40%
	20~29세	1,687,345	21.90%
	30~39세	2,626,910	34.10%
	40~49세	1,972,668	25.60%
	50세이상	1383585	18.00%

업종별로는 본 연구의 기업조사, 구직자 설문조사와의 연계성을 위해서 본 연구조사의 대상 업종에 한정하여 분석하였다. 즉, 본 연구는 전체 근로자의 32.1%를 차지하는 제조업, 9.8%를 차지하는 도소매업, 5.7%인 건설업, 4.8%인 금융보험업 등을 위주로 분석을 실시하였다.

한편 직종별로는 전문가 및 관련종사자의 비율이 26.8%로 가장 높았으나, 기능원 및 관련종사자와 장치기계조작 및 조립종사자를 생산직 종사자로 분류해 본다면 이들의 비율이 27.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있는 상황이다. 이외에 사무종사자의 비율이 15.9%, 단순노무종사자 7.4%, 관리자의 비율이 2.1%였다.

<그림 II-2> 업종/직종별 고용현황 (단위 천명)



<표 II-2> 업종/직종별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)

구분	전 체	7,698,676	100.0%
업종	제조업	2,472,717	32.1%
	도소매업	755,864	9.8%
	금융보험업	369,053	4.8%
	건설업	440,409	5.7%
	기타	3,660,633	47.5%
직종	관리자	158,068	2.1%
	전문가 및 관련종사자	2,059,853	26.8%
	사무종사자	1,224,788	15.9%
	판매, 서비스종사자	543,036	7.0%
	기능원 및 관련종사자	553,640	7.2%
	장치, 기계조작 및 조립종사자	1,544,619	20.1%
	단순노무종사자	567,189	7.4%
	기타	1,047,483	13.6%

II. 업종별 특성

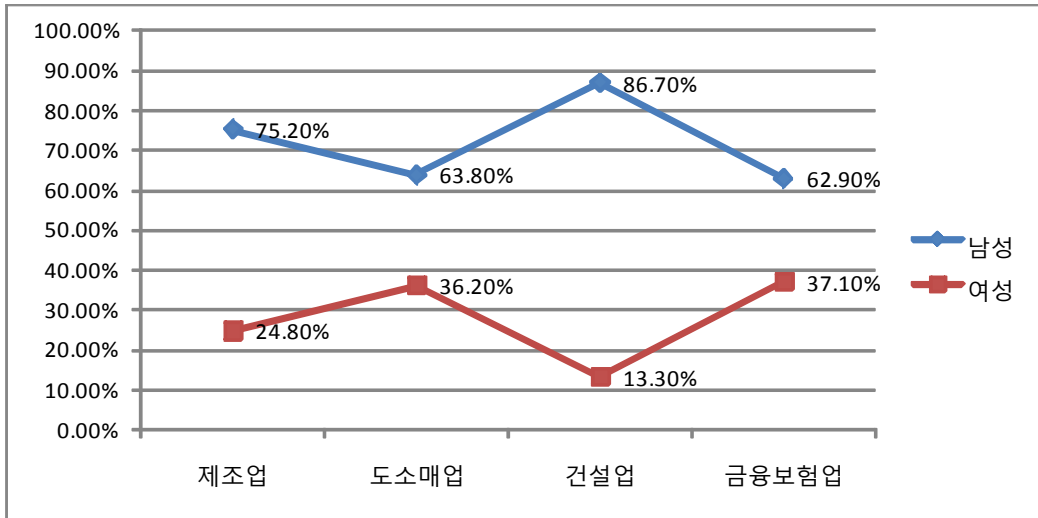
본 연구의 실태조사에 표본으로 활용한 4개의 업종에 대해서는 성별, 학력, 나이에 따라 보다 구체적인 종사자의 특성을 살펴보고자 한다.

먼저 4개 업종의 성별 특성을 살펴보면 제조업과 건설업의 경우 여성의 비율이 매우 낮다. 특히 건설업은 남성 비율이 86.7%인 반면 여성 비율은 13.3%이다. 제조업 역시 여성의 비율이 24.8%로 여성고용을 평균에 훨씬 미치지 못하고 있어 업종에 따라 성별 고용률이 크게 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 II-3> 업종에 따른 성별 고용현황 및 비율 (단위 명, %)

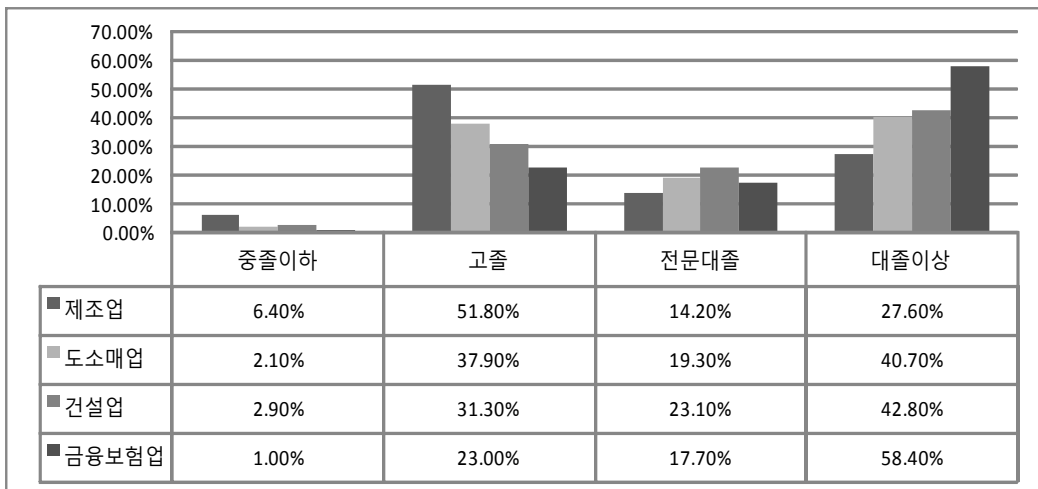
업종	남성		여성		전체	
	종사자수	비율	종사자수	비율	종사자수	비율
제조업	1,859,024	75.2%	613,692	24.8%	2,472,717	100%
도소매업	482,562	63.8%	273,302	36.2%	755,864	100%
건설업	381,984	86.7%	58,425	13.3%	440,409	100%
금융보험업	232,041	62.9%	137,012	37.1%	369,053	100%

<그림 II-3> 업종에 따른 성별 고용현황 (단위 %)



학력별로는 제조업의 경우 고졸이 51.8%로 절반이상을 차지하고 있었으며, 도소매업 역시 고졸의 비율이 높았다. 반면 금융보험업은 대졸이상이 58.4%로 매우 높았고 건설업 역시 대졸이상 비율이 높았다. 이와 같이 학력별 분포 또한 업종에 따라서 명백한 차이가 있었다.

<그림 II-4> 업종에 따른 학력별 고용현황 (단위 %)

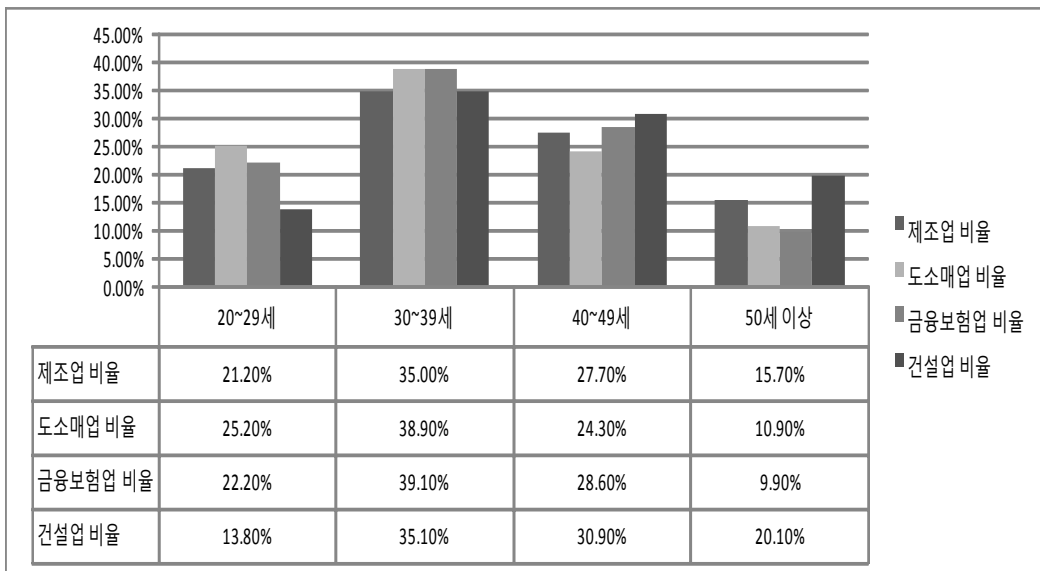


<표 II-4> 업종에 따른 학력별 고용현황 및 비율(단위 명, %)

업종	중졸		고졸		전문대졸		대졸이상		전체	
	종사 자수	비율	종사 자수	비율	종사 자수	비율	종사 자수	비율	종사 자수	비율
제조업	158,047	6.4 %	1,280,421	51.8 %	351,456	14.2 %	682,793	27.6 %	2,472,717	100 %
도소매업	15,649	2.1 %	286,581	37.9 %	145,963	19.3 %	307,671	40.7 %	755,864	100 %
건설업	12,639	2.9 %	137,781	31.3 %	101,599	23.1 %	188,389	42.8 %	440,409	100 %
금융보험업	3,611	1.0 %	84,799	23.0 %	65,211	17.7 %	215,431	58.4 %	369,053	100 %

나이별 특성을 살펴보면 제조업과 건설업이 다른 업종에 비해 40대와 50대 이상의 고용비율이 상대적으로 높은 편이었다. 도소매업의 경우는 20대(25.2%)와 30대(38.9%)의 고용율이 다른 업종에 비해 높았다. 금융보험업은 30대의 고용률이 39.10%로 높게 나타났다. 결과적으로 제조업과 건설업은 고연령 근로자의 고용비율이 상대적으로 높은 편이었으며, 도소매업과 금융보험업은 젊은 층의 고용비율이 높은 것을 알 수 있었다.

<그림 II-5> 업종에 따른 나이별 고용현황 (단위 %)



<표 II-5> 업종에 따른 나이별 고용현황 및 비율(단위 명, %)

연 령	제조업		도소매업		금융보험업		건설업	
	종사자 수	비율	종사자 수	비율	종사자 수	비율	종사자 수	비율
~19세	9,885	0.40%	4,464	0.60%	192	0.10%	234	0.10%
20~29세	522,948	21.20%	190,961	25.20%	82,243	22.20%	60,845	13.80%
30~39세	866,866	35.00%	294,157	38.90%	144,538	39.10%	154,746	35.10%
40~49세	685,050	27.70%	183,719	24.30%	105,575	28.60%	136,104	30.90%
50세이상	387,968	15.70%	82,564	10.90%	36,504	9.90%	88,480	20.10%
전체	2,472,717	100.00%	755,865	100.00%	369,052	100.00%	440,409	100.00%

제 2절. 채용과정의 기업체 기초자료 조사

I. 조사목적

한국경영자총협회는 2011년 신입사원 채용동향 및 특징을 조사한 결과 기업은 지원자가 취업을 위해 갖춘 외형적 공식적 조건 (소위 스펙)보다는 면접을 중요시 한다고 발표하였다. 기업이 눈에 보이는 외형적 조건보다는 인성, 경험, 업무지식, 적응력을 두루 갖춘 인재를 선호한다는 것이다. 이에 따라 채용과정에서 가장 중요하게 적용하는 절차는 면접, 서류전형, 필기시험 순이었다. 또한 삼성그룹은 2011년 하반기 누구에게나 공평한 지원 기회를 주기 위해 30대 그룹 가운데 유일하게 별도의 서류 전형 없이 공채를 실시하고 있다고 밝혔다. 지원자격으로 제시하는 학점(평점평균 4.5점 만점에 3.0 이상)과 영어회화 성적을 갖추면 누구나 지원할 수 있다는 것이다.⁴⁹⁾ 한편 ISO26000은 사회의 모든 조직의 사회적 책임에 관한 국제표준을 정하고 있다. 이 표준은 인권관행에서 다음과 같이 작업평가에 의거하지 않은 차별금지를 요구하고 있다.

차별금지 : 조직은 자신들의 고용정책이 성별이나 인종적으로 편향되지 않으며, 급료, 고용조건, 채용정책이 객관적인 작업평가에 의거하고 있는지를 점검해야 한다.

또한 UN Global Compact은 노동기준에 있어 고용과 직업에서의 차별을 철폐한다는 기업행동규범을 담고 있다.

이와 같은 한국경영자총협회의 발표와 국제적 채용 기준에 의하면 입사지원서는 인재 선발의 보조적 판단자료로 활용되어야 할 것이다. 그러나 현실에서 입사 지원자들은 외형적인 조건(소위 스펙)을 위주로 지원자를 심사하는 서류전형을 통해 1차적으로 선발되고, 이 과정에서 탈락되면 면접의 기회조차 가질 수 없게 된다. 또한 외형적인 기준만으로 심사할 수밖에 없는 면접 전 단계까지의 과정은 그 속성 때문에 차별적 요소를 포함하고 있을 개연성이 높다. 따라서 면접 전 단계까지의 과정에서 기업이 개인에게 어떤 정보를 어떤 방식으로 요구하는가를 살펴보면 채용과정의 첫 관문에서 차별이 어떻게 이

49) 아시아투데이, 내일신문, 이투데이 등 각종 일간지는 삼성의 하반기 채용이 열린 채용이란 형태로 진행될 것이라고 기사로 소개하고 있다.

루어지고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

기업체 기초자료 조사의 목적은 이와 같이 기업이 채용과정의 첫 단계인 면접 전 단계에서 지원자에 관한 어떤 종류의 정보를 어떤 방식으로 요구, 수집하는가를 파악하기 위하여 채용공고와 입사지원서를 검토하고, 이 과정에서 나타난 차별적 요소를 파악하여 개선점을 찾고자 하는 것이다. 하지만 기업체 기초자료 조사를 통해 기업이 요구하는 특정 항목 자체가 차별적 요인을 담고 있다는 결론을 내기에는 한계가 있을 수밖에 없다. 여러 가지 여건상 표본의 수가 제약되어 있고, 기업이 그 항목을 통해 판단하고자 하는 것이 무엇인지 명확히 파악하기가 어렵기 때문이다. 그럼에도 불구하고 항목에 대한 조사·연구를 통해 판단과정에 차별로 작용할 수 있는 가능성 내지 개연성 여부와 이미 사회적으로 차별적 항목으로 언급된 정보가 입사지원서나 채용절차상에 얼마나 많은 부분을 차지하고 있는지를 보여 줄 수 있다는 점에서 의미를 찾을 수 있을 것이다.

II. 조사대상

기업체 기초자료 조사의 대상이 되는 기업은 조사의 특성상 우선적으로 채용과정이 공개적이며 절차적 형식을 갖춘 사업장을 선정하기 위해 유가상장기업 200개 업체로 하였다.

선정기준은 크게 채용과정에 일정한 경향성이 있을 것으로 예상한 업종과 규모를 기준으로 하였다. 조사 대상기업의 업종선정은 제조, 도소매, 건설, 금융의 4개 업종을 우선 대상으로 하였다. 한편 민간기업과 공공기관⁵⁰⁾의 채용관행에 유의미한 경향적 차이가 있을 것이라는 가정 하에 상기 4개 업종에 공공기관을 추가하여 총 5개의 영역으로 분류하였다. 이 중 공공기관은 전체의 1/5에 해당하는 40개 기업을 조사하기로 하였다. <표 II-6>은 유가상장기업 중 공공기관을 제외한 4개 업종의 규모별 분포와 그에 따른 조사대상 예상 기업수이다.

50) 공공기관이라 함은 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의한 것으로서, 기획재정부장관은 국가·지방자치 단체가 아닌 법인·단체 또는 기관으로서 일정 요건에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 있는데, (동법 제4조 1항) 이법 제4조 1항 각호에 해당하는 기관 중 기획재정부 장관이 지정한 기관을 말한다.

<표 II-6> 유가상장기업의 업종별, 규모별 비율 (단위 개, %)

업종	300인 미만	300인 이상 ~1,000인 미만	1,000인 이상	총 기업수 (비율)	조사대상예상기업수
제조	710개 (68%)	249개 (23.7%)	92개 (8.8%)	1051개 (81.5%)	130개
도소매	90개 (79%)	14개 (12.3%)	10개 (8.8%)	114개 (8.8%)	14개
금융	35개 (50%)	13개 (18.6%)	22개 (31.4%)	70개 (5.4%)	9개
건설	18개 (32.7%)	25개 (45.5%)	12개 (21.8%)	55개 (4.3%)	7개
				1290개 (100%)	160개

표에서 보여주듯이, 160개 민간기업 조사 대상 기업을 유가상장기업의 업종별 비율대로 대상기업의 수를 정할 경우, 일부 업종은 조사대상 기업수가 너무 작아 조사가치가 없고, 각 업종의 조사 대상 기업수를 균등하게 하면, 건설업과 같은 일부 업종의 경우 거의 전수조사를 하게 되는 문제가 있어 두 가지 방법을 절충한 것이 가중치에 의한 것이다. 가중치는 민간기업 제조업, 도소매업, 금융업, 건설업 4개 업종을 유가상장기업의 업종별 비중이 높은 순서대로 4: 3: 2: 1의 가중치를 두어 할당하였다. 결과적으로 각 업종별 조사 기업수는 다음과 같다.

<표 II-7> 업종별 조사대상 기업수

업종별	가중치에 따른 조사대상기업수 (개)
제조업	$160(\text{개}) \times 0.4 = 64 (\text{개})$
도소매업	$160(\text{개}) \times 0.3 = 48 (\text{개})$
금융업	$160(\text{개}) \times 0.2 = 32 (\text{개})$
건설업	$160(\text{개}) \times 0.1 = 16 (\text{개})$
공공기관	$200(\text{개}) \times 0.2 = 40 (\text{개})$

또 다른 조사 기준은 상시 근로자 수이다. 상시 근로자 수는 중소기업의 기준이 되는

300인을 기준으로 300인 미만, 300인 이상 1000인 미만, 1000인 이상으로 구분하였다. 규모별 조사대상수는 각 업종에 할당된 기업수에 각 규모별로 차지하는 기업수의 백분율을 계산하여 대상 기업수를 산정하였다. 즉, 제조업 300인 미만 사업장의 조사대상기업수는 $(300인미만 사업장의 개수) = 64 \times \text{제조업에서 차지하는 300인 미만 사업장의 비율}(\%)$ 로 계산된다. 계산에 따른 조사 대상 기업수는 아래 표와 같다.

<표 II-8> 업종별, 규모별 조사 대상 기업수 (단위 개)

규모별 업종별	300인 미만	300인이상 ~1000인미만	1000인 이상	합계
제조업	44	15	5	64
도소매업	38	6	4	48
금융	16	6	10	32
건설	8	3	5	16
공공기관	21	9	10	40
			합계	200

Ⅲ. 조사내용

상기 표본기업체에 대하여 최근 고용에 관한 채용공고(채용절차에 관한 안내문 포함)와 입사지원서를 주요 자료로 하여 조사한 내용은 아래와 같다.

1. 채용공고

입사지원자가 처음으로 채용공고를 접하고 입사지원서를 작성하기까지의 단계에서 어떤 차별적 문제가 발생하고 있는지를 채용절차, 입사지원방법, 제출서류, 지원자격제한으로 구분하여 분석하였다.

1) 채용절차

조사 대상 기업 중 97%가 서류전형, 95.5%가 면접을 실시하고 있었으며, 15개 기업이 시험을, 58개 기업이 신체검사를, 22개 기업이 인·적성 검사를 실시하고 있어 대다수의 기업이 서류전형과 면접을 중요한 채용절차로 사용하고 있는 것으로 조사되었다.

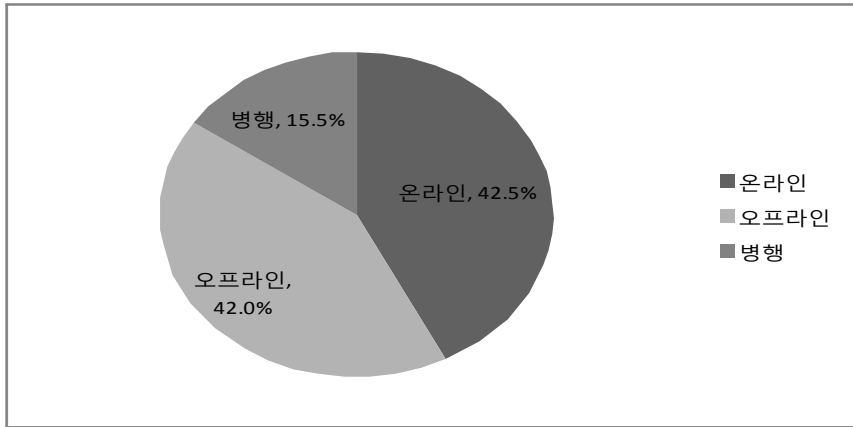
<표 II-9> 업종별 전형절차 사용 비율 (단위 개,%)

전형 절차 업종	서류 면접	서류 면접 시험	서류 면접 인적성검사	서류 면접 신체검사	서류 인적성검사 면접 신체검사	서류 필기시험 면접 신체검사	계
공공기관	26개 (65%)	2개 (5%)	-	7개 (17.5%)	2개 (5%)	3개 (7.5%)	40개
제조업	36개 (56.3%)	2개 (3.1%)	-	17개 (26.6%)	9개 (14.1%)	-	64개
도소매업	36개 (75%)	2개 (4.2%)	2개 (4.2%)	6개 (12.5%)	1개 (2.1%)	1개 (2.1%)	48개
금융업	20개 (62.5%)	1개 (3.1%)	2개 (6.3%)	9개 (28%)	-	-	32개
건설업	8개 (50%)	-	-	8개 (50%)	-	-	16개
계	126개 (63%)	7개 (3.5%)	4개 (2%)	47개 (23.5%)	12개 (6%)	4개 (2%)	200개 (100%)

2) 입사지원방법

입사지원방법은 당해 기업의 홈페이지나 구직전문웹사이트에 접속해 직접 입사원서를 작성하는 온라인 접수와 입사지원서를 다운받거나 배부받아 우편, 이메일, 직접 방문 등을 통해 접수하는 오프라인 방식, 두 방식을 병행하는 방식 등 3가지로 분류하여 조사하였다. 200개의 기업 중 온라인 방식을 채택하고 있는 기업은 85개 기업(42.5%)이고, 오프라인 방식은 84개 (42%), 병행하고 있는 기업은 31개(15.5%)로 나타났다.

<그림 II-6> 입사지원 방법 (단위 %)



3) 제출서류

기업체가 요구하는 입사지원시 제출서류와 각 제출 서류별 요구기업수는 아래 표와 같다.

<표 II-10> 업종별 제출서류별 요구 기업 수 (단위 개, %)

구분	학업수행능력		업무능력판단				종합적 판단		개인정보(신원조회)		
	성적졸업 증명	고교생활 기록부	자격증	경력 증명서	경력 기술서	어학성 적	이력 서	자기 소개 서	장애인 증명	가족관 계 증명서	주민등록등초 본
제조업	33	4	27	17	22	17	25	48	0	0	17
도소매업	18	1	13	8	12	5	33	38	0	0	6
금융업	9	0	11	7	2	3	25	26	0	1	2
건설업	8	0	6	7	6	4	2	12	0	0	3
공공기관	28	0	26	21	10	15	7	28	10	3	15
합계	96	5	83	60	52	44	92	152	10	4	43
비율	48%	2.5%	41.5%	30%	26%	22%	46%	76%	5%	2%	21.5%

가장 많은 기업이 요구하는 제출서류는 자기소개서이다. 이는 입사지원서에 포함되어 있기도 하고, 공식적으로 입사지원서를 배부하지 않는 기업의 경우 대부분 이력서와 자기소개서를 요구하고 있기 때문이다.

제출서류 중 주민등록등본, 가족관계증명서, 장애인증명 등은 넓은 범주의 신원조회를 위한 것이고, 성적졸업증명서와 고교생활기록부는 학업수행능력 판단을 위한 것이다. 개인의 업무능력에 대한 판단을 위한 서류는 자격증, 경력증명서, 경력기술서, 어학성적증명서 정도이다.

4) 지원자격제한

<표 II-11> 지원자격제한 항목별 요구기업 수 (단위 개,%)

구분	업무관련성 낮음						업무관련성 높음			
항목	성별	나이	학점	병역	학력	해외여행 결격사유	전공	영어점수	업무경험	자격증
제조업 (64개)	2	4	3	31	35	33	9	5	12	0
도소매업 (48개)	1	4	2	14	24	4	10	3	20	4
금융업 (32개)	2	3	1	5	25	6	1	1	9	2
건설업 (16개)	0	2	0	5	6	3	5	0	9	2
공공기관 (40개)	1	5	0	20	9	7	6	11	10	7
합계	6	18	6	75	99	53	31	20	60	15
비율	3%	9%	3%	37.5%	49.5%	26.5%	15.5%	10%	30%	7.5%

지원자격제한의 경우는 학력에 대한 제한이 49.5%로 가장 많았다. 학력차별 철폐에 대한 사회적 요구가 높은 만큼 확실히 심각한 학력차별의 현실을 그대로 반영하고 있다. 또한 업무관련성이 거의 없으면서도 사회적으로 차별의 주요 요인으로 꼽혀왔던 나이와 성별에 의한 지원자격제한이 여전히 행해지고 있다. 해외여행 결격사유 역시 신원조회와 업무관련성 두 가지 측면에서 논의되어야 하지만 해외여행이 반드시 업무에 필수적인 요

건이 아니라면 지원자격제한의 요소가 되어서는 안된다. 병역의 경우는 군필 혹은 면제자에 한해 지원이 가능한 경우가 대다수여서 그 자체로 차별적 요소라고 보기는 어렵다. 다만, 병역필에 대한 가산점을 통해 지원자를 선별하는 경우라면 차별적 요인이 된다고 보아야 한다.

2. 입사지원서

조사대상 200개 기업 모두 기업이 제시하는 입사지원서 양식이 있었다. 입사지원서에 기재해야 하는 정보를 인적사항, 신체조건, 혼인·가족관계, 학력사항, 경력사항, 기타로 구분하여 분석하였다.

<표 II-12> 입사지원서 분석 세부 항목

구 분	세부항목
인적사항	사진, 주민등록번호, 주소, 성별, 나이, 출생지, 본적, 출신국가, 주거형태, 가족월수입, 재산
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병유무
혼인가족관계	관계, 성명, 나이, 학력, 직업, 직책, 수입, 동거여부, 형제관계, 혼인여부기재
학력사항	학교명, 기간, 본·분교여부, 학점, 졸업여부, 소재지, 전공, 주야간여부, 편입여부, 복수전공, 학위논문제목, 공백기간사유
경력사항	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위, 연봉, 퇴직사유, 고용형태, 소재지
기타	수상내역, 봉사활동, 연수경험, 보훈대상여부, 장애유무, 취미, 특기, 흡연여부, 종교, 병력, 교내외 및 사회활동, 주량, 해외경험, 사내지인기재, 추천인기재

1) 인적사항

<표 II-13> 인적사항 항목별 기재요구 기업수

구분	기본정보			추가정보							
	사진	주민등록번호	주소	성별	나이(생년월일)	출생지	본적	출신국가(국적)	주거형태	가족월수입	재산
제조업 (64개)	62	63	59	16	43	4	32	0	22	5	10
도소매업 (48개)	43	45	42	4	17	4	15	0	5	3	3
금융업	30	32	29	3	12	2	7	0	7	5	5

(32개)											
건설업 (16개)	16	15	16	0	11	1	9	1	5	2	2
공공기관 (40개)	39	40	35	9	14	4	6	4	3	0	0
합계	190	195	181	32	97	15	69	5	42	15	20
비율	95%	97.5%	90.5%	16%	48.5%	7.5%	34.5%	2.5%	21%	7.5%	10%

인적사항 중 사진과 주민등록번호, 주소는 대부분의 기업에서 요구하고 있다. 이외에 나이, 본적, 주거형태, 성별 등을 기입하도록 하는 기업도 상당부분 차지하고 있다.

<그림 II-7> 제조업 C기업의 인적사항 기재란

입 사 지 원 서											
		성	한글(한자)		()		응시구분	신입 경력			
		명	영 문				희망연봉				
사 진				주민등록번호				희망업무			
				생년월일(음/양)				연 령	만 세	성 별	
				본 적							
연	주 소										
락	전화번호						휴대 전화				
처	e - mail						긴급연락처				

가	관계	성 명	연령	학력	직 업	근무처	소재지	결 혼	미혼, 기혼
족								자 녀	() 남 () 녀
사								주거형태	자가, 전세, 자취, 기타
항								재 산	동산 만원
									부동산 만원
								소 득	
								종 교	

위 입사지원서를 살펴보면 생년월일, 나이는 같은 정보를 중복해서 요구하는 것이다. 또한 주민등록번호와 성별 역시 주민등록번호 하나의 정보로 성별을 알 수 있으므로 중복된 정보의 요구이다.

또한 3개 중 1개 기업이 본적을 요구하고 있다. ‘본적’이란 개념은 호적의 관리가 되는

기준 주소지로 쉽게는 조상의 묘가 있는 곳이나 본가가 있는 고향을 의미한다. 그러나 2008년 1월 1일 호주제가 폐지되면서 본적이란 개념은 사라졌을 뿐 아니라 본적 자체가 업무관련성이 전혀 없다. 한편 본적은 한때 지역차별의 도구로 악용되기도 하였다. ‘뿌리부터 영남사람’, ‘뿌리부터 호남사람’을 구별하는 도구로 사용되어 온 것이다. 기업이 본적을 통해 지원자를 선별하고자 하는 의도가 있다면 한국의 뿌리깊은 지역차별의 요인이 되는 것이고, 다른 의도가 없다면 불필요한 항목이 될 것이다.

인적사항 중 주거형태와 가족월수입, 재산 정도는 개인의 안정적인 경제상황을 판단하고자 하는 지표로 보인다. 주거형태는 전세, 월세, 자가, 자취 등으로 구분되어 있으며 가족월수입은 가족 구성원 모두의 월수입의 합계이고, 재산 정도는 동산과 부동산으로 구분하여 재산상황을 기재하도록 하고 있다. 이 세 가지 정보가 개인의 업무능력을 판단하는데 어떤 상관관계가 있는지를 명확히 설명하지 못한다면 차별의 원인으로 작용할 가능성을 배제할 수 없다.

일부 기업이 요구하고 있는 정보로는 부모고향, 차량소유여부와 차종, 호주성명 및 호주와의 관계, 부모님의 주소 등이 있었다. 이런 정보의 대부분은 업무 연관성이 없을 뿐 아니라 역으로 개인의 외부환경의 판단에 따른 차별적 요소로 작용할 가능성이 높다.

2) 신체조건

<표 II-14> 신체조건 항목별 기재요구 기업수

	없음	키	몸무게	시력	혈액형	색맹	질병유무
제조업 (64개)	11 (17.2%)	44	50	46	43	16	6
도소매업 (48개)	20 (41.7%)	28	28	25	21	5	3
금융업 (32개)	21 (65.6%)	11	11	8	9	1	1
건설업 (16개)	3 (18.8%)	13	13	10	9	1	3
공공기관 (40개)	29 (72.5%)	10	10	10	11	2	2
합계	84	106	112	99	93	25	15
비율	42%	53%	56%	49.5%	46.5%	12.5%	7.5%

200개 기업 중 50% 이상이 신체조건을 기재하도록 하고 있으며, 그 항목은 키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹여부, 질병유무 등이다.

업종별로는 금융업의 65.6%와 공공기관의 72.5%가 신체조건 기재 항목을 두고 있지 않으며, 제조업과 건설업은 20% 미만의 기업만이 신체조건 기재 항목을 두고 있지 않다.

다수의 기업이 신체조건에 대한 기재 항목을 두고 있지 않다는 것은 업무수행능력과 신체조건과의 연관성이 낮음을 기업 현실이 증명하고 있는 것이다. 신체조건에 대한 기재는 업무와의 연관성을 설명할 수 있는 경우에 한하여 요구해야 할 것이다. 예를 들어 정밀과학연구 분야의 경우 시력이나 색맹 여부는 중요한 업무관련성이 요구된다고 할 것이다.

<그림 II-8> 제조업 R기업의 신체조건 기재란

신체	신장	체중	혈액형	시력	신체건강상 특이사항	헌혈횟수
	cm	kg		좌(), 우()		()회

D사는 올 4월 계약직 직원에 대한 채용공고에서 헌혈횟수가 30회 이상인 자를 우대기준으로 명시하고 있고 이외 다수의 기업이 헌혈횟수에 따른 가산점을 부여하고 있다. 조사대상 기업 중에는 제조업 3개 기업만이 신체조건에 헌혈 횟수를 기재하도록 하고 있었다. 헌혈은 분명 이타적 행위이고 중요한 사회기여의 방식이다. 그러나 업무연관성과는 관련이 없다. 그러므로 입사지원서에 헌혈여부를 기재하도록 하는 것은 지양해야 할 것이다.

3) 가족관계

가족관계는 가족의 이름, 나이, 학력, 직업(직장), 직책, 수입여부, 동거여부, 형제관계 등을 기재하도록 되어 있다. 가족의 기본적인 정보가 모두 취합된다고 보아도 무방할 것이다. 이 항목이 단순히 가족 구성에 대해 알고 싶은 것이라면 가족관계증명원이나 주민등록등본 등을 통해 확인이 가능하다. 또한 가족에 관한 이러한 정보들은 업무연관성이 있다고 보기 어렵다. 그럼에도 절반 이상의 기업이 가족에 관한 학력, 직업(직장), 직책, 동거여부를 파악하고자 하는 것은 개인의 업무능력 이외의 것에 대한 파악에 필요하기 때문인 것으로 보인다.

<표 II-15> 가족관계 항목별 기재 요구 기업 수

	없음	관계	성명	나이	학력	직업 (직장)	직책	수입	동거 여부	형제 관계	혼인여부기 재
제조업 (64개)	3	61	61	61	50	61	48	1	46	17	22 (34.4%)
도소매업 (48개)	7	41	41	37	32	40	24	2	30	7	14 (21.9%)
금융업 (32개)	5	27	27	26	10	27	10	0	21	2	15 (46.9%)
건설업 (16개)	0	16	16	16	14	16	11	0	16	2	6 (37.5%)
공공기관 (40개)	22	18	18	17	7	18	10	0	14	5	7 (21.2%)
합계	37	163	163	157	113	162	103	3	127	33	64
비율	18.5%	81.5%	81.5%	78.5%	56.5%	81%	51.5%	1.5%	63.5%	16.5%	32%

또한 동거여부, 형제관계, 가족의 학력에 대한 기재를 요구하는 것은 개인의 사생활을 침해하는 과도한 정보의 요구이다.

<그림 II-9> S기업의 가족관계기재란(건설업)

가	관계	성명	생년월일	학력	근무처	직위	동거여부	부양여부	출신도
족									
관									
계									

<그림 II-10> H기업의 가족관계기재란

가족 관계	관계	성명	연령	최종학력	근무처	직위	관계	성명	연령	최종학력	근무처	직위	기타
							부친형제			남 녀 중 남			
							본인형제			남 녀 중 남			

<그림 II-11> S기업의 가족관계기재란(제조업)

가족 사항	관계	성명	연령	출신학교	근무처	직위	동거	사항	신장	cm
									체중	kg
									시력	좌() 우()
								가족관계	()남()녀중 ()째	
								생활비 부담자		
								학비 지급자	부.모.형제.본인.기타	

그림II-9의 S기업은 가족 구성원을 본인이 부양하고 있는지 여부와 가족 구성원의 출신도를, 그림II-10의 H기업은 부친형제관계와 응시자의 형제관계를, 그림II-11의 S기업은 응시자의 형제관계와 생활비부담자, 학비 부담자가 누구인지를 묻고 있다. 이러한 정보의 요구는 개인의 가족환경과 경제적 형편을 파악하고자 하는 의도로 보이지만 업무수행능력과는 관련이 없어 보인다. 이 항목들이 업무와의 관련성이 있다는 것을 증명할 수 없다면 이는 과도한 개인정보의 요구이거나 일용 차별의 요인이 될 수 있는 정보의 요구로 볼 수 있을 것이다.

4) 학력

<표 II-16 > 학력에 대한 항목별 기재 요구 기업 수

	없음	학교명	기간	본·분교 여부	학점	졸업 여부	소재지	전공	주/야간 여부	편입 여부	복수전공	학위논문 제목	공백기 간 사유
제조업 (64개)	2	62	41	9 (14%)	53	55	43 (67%)	56	15 (23%)	15 (23%)	9	13	2
도소매업 (48개)	2	45	45	4 (8%)	33	41	33 (69%)	37	14 (29%)	10 (21%)	8	11	1
금융업	2	30	28	17	27	24	23	28	20	20	15	16	0

(32개)				(53%)			(72%)		(63%)	(63%)			
건설업 (16개)	0	16	14	4 (25%)	11	11	14 (88%)	14	7 (44%)	1 (6%)	1	1	0
공공기관 (40개)	2	38	36	8 (20%)	24	29	27 (68%)	35	9 (23%)	4 (10%)	6	8	1
합계	8	191	164	42	148	160	140	170	65	50	39	49	4
비율	4%	95.5%	82%	21%	74%	80%	70%	85%	32.5%	25%	19.5%	24.5%	2%

학력 항목 중 차별의 개연성이 있는 항목으로 본·분교 여부, 소재지, 주·야간 여부, 편입여부 등이 있다. 업종별로는 금융업이 두드러지게 이 4개 항목의 기재 요구가 많다. 특히 금융업과 건설업은 소재지 기재요구 기업수가 많았는데, 금융업과 건설업이 다른 업종에 비해 고학력자 비중이 높다는 점과 연결하여 생각해보면 이와 같은 정보의 요구는 학력차별의 여지가 있음을 보여 준다. 특히 학교 소재지를 기재하게 하는 것은 사회적으로도 문제가 되고 있는 지방대 출신 차별에 일정하게 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

또 다른 문제는 지나친 정보의 요구이다.

<그림 II-12> S증권사의 학력기재란

학 력	본 년 월 부터 월 까지	고등학교											
	본 년 월 부터 월 까지	대학교		대학		학과		(졸업, 수료)					
	본 년 월 부터 월 까지	대학교		대학원		학과		(졸업, 수료)					
	본 년 월 부터 월 까지	대학교		대학원		학과		(졸업, 수료)					
성 적	고 등 학 교	1 학기	1 학년	2 학년	3 학년	대 학	1 학기	1 학년	2 학년	3 학년	4 학년	평균	
		2 학기					2 학기						

S증권사는 상담과 전화를 통한 영업을 주업무로 하는 고객센터 상담원을 채용하고자 하는데 대부분의 경우 교육을 통해 업무능력습득이 가능하다. 굳이 고등학교와 대학교 전 학기의 학점을 알아야 할 이유가 별로 없다. 그럼에도 고등학교 3년 6학기의 석차와 대학4년 8학기의 학점을 모두 기재하도록 요구하고 있다.

5) 경력

경력사항에는 근무처, 근무기간, 담당업무, 퇴직시 직위, 연봉(급여), 퇴직사유, 고용형태, 소재지 등을 기재하도록 하고 있었다. 이들 항목 중 비교적 개인의 사적 정보에 해당하고 업무연관성이 적은 것은 연봉(급여)와 퇴직사유이다. 업종별로는 제조업과 금융업이 두 가지 정보를 요구하는 비율이 높았다. 연봉의 경우 채용 시 급여결정을 위한 기본 정보로서 필요하다면 이전 직장의 연봉을 기재할 것이 아니라 희망연봉을 기재하도록 하고 추후 협상의 과정을 거치면 된다. 퇴직사유의 경우 전에 다니던 직장과 어떤 이유로든 의견이 맞지 않아 퇴직한 경우가 대부분일 것이고, 그 사유를 밝히는 것이 재취업에 긍정적인 영향으로 작용할 가능성은 적다. 그리고 그 퇴직사유가 누구의 판단에 근거한 것인지와 퇴직당시의 객관적 상황을 그대로 나타내는지도 확인할 수 없다. 따라서 채용 시 기업이 응시자의 퇴직사유를 알아야 할 이유는 없다고 보이며 이는 오히려 응시자에 대한 편견으로 작용할 가능성이 높다.

<표 II-17> 경력에 대한 항목별 기재 요구 기업 수

	근무처	근무기간	담당업무	직위	연봉(급여)	퇴직사유	고용형태	소재지
제조업 (64개)	55	55	53	49	39 (61%)	39 (61%)	0	6
도소매업 (48개)	42	44	42	34	18 (38%)	23 (48%)	1	3
금융업 (32개)	29	30	30	25	21 (66%)	24 (75%)	0	1
건설업 (16개)	15	15	15	15	7 (44%)	9 (56%)	2	1
공공기관 (40개)	36	36	33	29	9 (23%)	23 (58%)	1	2
합계	177	180	173	152	94	118	4	13
비율	88.5%	90%	86.5%	76%	47%	59%	2%	6.5%

6) 기타

기타 항목은 보훈대상여부와 장애유무를 제외하면 기재를 요구하는 목적이 불분명한 경우이다. 수상내역과 봉사활동의 경우 기업에 따라 가산점을 주는 경우가 있다. 연수경

험의 경우 입사 전에 업무에 대한 사전 준비의 일환으로 이해하는 것이 가능하다. 이상 5개의 항목을 제외하면 나머지 정보는 개인의 업무능력을 판단하는데 연관성을 가지고 있는 것으로 보기 어렵다.

<표 II-18> 기타 항목별 기재 요구 기업 수

	업무관련성 있음					업무관련성 없음	
	수상내역	봉사활동	연수경험	보훈대상 여부	장애유무	취미	특기
제조업 (64개)	19	18	22	56	17	49	46
도소매업 (48개)	18	17	8	37	8	25	26
금융업 (32개)	15	18	15	25	18	23	23
건설업 (16개)	3	0	0	13	5	11	10
공공기관 (40개)	12	8	6	26	24	15	19
합계	67	61	51	157	72	123	124
비율	33.5%	30.5%	25.5%	78.5%	36%	61.5%	62%

업무관련성 없음								
	흡연여부	종교	병력	교내외 및 사회활동	주량	해외경험 (연수제외)	사내 지인 기재	추천인 기재
제조업 (64개)	5	42	7	14	4	9	0	6
도소매업 (48개)	2	23	0	5	2	8	0	3
금융업 (32개)	1	9	0	5	1	0	1	2
건설업 (16개)	2	11	1	4	2	0	0	1
공공기관 (40개)	2	10	2	6	2	1	0	0
합계	12	95	10	34	11	18	1	12
비율	6%	47.5%	5%	17%	5.5%	9%	0.5%	6%

종교는 전체 200개 기업 중 95개(47.5%) 기업이 요구하고 있다. 다른 항목들은 요구하는 기업의 비율이 높지 않다.

사내지인 기재, 추천인 기재는 이미 사회적으로 문제가 되었던 우선채용을 야기할 가능성이 높다. 사내지인이 부모 혹은 친인척인 경우 우선채용의 대상이 될 수 있다는 조항을 담은 단체협약을 가진 기업이 적지 않아 진입부터 차별적 요소가 될 수 있다. 흡연 여부, 주량의 기재요구는 개인의 업무능력을 평가하는데 불필요한 요소이다.

제출일: 년 월 일	
음모적증 :	추천인: 관계: 연락처(H/P):
사진 (3cm x 4cm)	성명 (한자:)
	본적
	주소 (E-mail:)
	취미 (), 특기(),
	건강 수술경험(), 혈액형(형),
자격면허	음면 (갑/일), 주량(소주 병) 신장(cm), 체중(kg) (년도 취득) 발급관청 : (년도 취득) 발급관청 :

가족관계 관 계	관계	성명	연령	직업(직위)	동거여부	가족관계 ()남 ()여 중 ()째	
					Y, N	결혼여부 기혼 · 미혼	
					Y, N	흡연여부 흡연 · 비흡연 · 금연중	
					Y, N	주랑	
					Y, N	정부포상	
				Y, N		연월일	내용
				Y, N		.	.
				Y, N		.	.

- 72 -

IV. 소결

삼성, 현대, SK, LG, 롯데는 최근 지역의 우수한 인재를 채용하기 위해 전국의 지방대를 돌며 채용설명회를 하고 있다. 삼성은 서류전형 절차를 없애고 여성인력에 대한 일체의 차별을 없애는 것을 넘어 여성에 대한 우대정책을 실시한다고 밝혔다. 롯데그룹은 지역, 성별, 장애여부에 관한 일체의 차별을 없애겠다고 선포했다. 일부 공공기관도 입사지원서에서 학력란을 없애기로 했다. 고졸채용을 앞두고 사기업과 공공기관 모두 대졸위주의 채용관련 절차의 정비를 시작하고 있는데, 이는 바람직한 변화의 움직임으로 볼 수 있겠다. 일부 대기업과 공공기관의 이러한 정책이 전체 기업으로 확산되기 위해서는 현재의 서류전형절차를 우선 개선해야 한다.

서류전형 채용절차의 개선방향을 정리해 보면 다음과 같다.

1. 지원자격 제한의 최소기준 설정과 제한사유의 공개

기업이 채용공고시 지원자격을 제한하고자 한다면 업무와의 연관성을 기준으로 최소한의 제한기준을 마련하여야 하며, 지원자격 제한에 대한 사유를 공개해야 할 것이다.

현재 조사된 지원자격 제한 항목은 성별, 학력, 나이(졸업년도), 신체조건, 학점, 영어점수, 병역, 전공, 업무경험, 자격증, 해외여행결격사유 없는 자 등이다. 이 가운데 업무연관성이 있는 최소한의 제한 요건은 전공, 업무경험, 자격증이고, 해외 관련 업무직일 경우 영어점수와 해외여행 결격사유 정도가 될 수 있다.

최근 국가인권위원회는 식품의약품안전청이 식품위생직 공무원을 특별채용하면서 응시자격에 학력을 석사 이상으로 제한한 것은 차별행위라고 판단하고 식약청장에게 시정권고했다. 영업, 관리직, 전부문 공개채용 등에 학력에 대한 제한을 두는 것은 불합리하다. 업무관련하여 학력에 대한 제한을 두어야 할 필요가 있다면 그 이유를 설명하는 것이 합당할 것이다.

기업에 응시하고자 하는 사람들은 아직 기업의 구성원이 아닌 지원자이다. 그러므로 지원자의 정보에 대한 통제권은 지원자들에게 있고 지원자들은 자신의 정보를 기업이 어떤 목적으로 사용하고자 하는지에 대해 알 권리가 있다. 이런 점에서 특히 지원기회의

박탈이라는 심각한 권리 침해를 야기하는 지원자격의 제한에 관해서는 기업의 충분한 설명이 필요하다.

2. 과도한 개인정보의 요구금지

입사지원서에서 요구하는 항목들을 분석한 결과 과도한 개인정보의 요구로 판단되는 것은 다음과 같다.

<표 II-19> 입사지원서의 과도한 개인정보 요구항목

항 목 구 분	과도한 개인정보 항목
인적사항	나이, 출생지, 본적, 국적
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 질병유무
혼인여부	기혼, 미혼
가족관계	가족의 학력, 수입, 동거여부, 직장, 직책, 형제관계
경 력	퇴직사유
기 타	흡연여부, 종교, 주량, 병력

위에 열거된 정보들은 친밀한 타인에게도 쉽게 공개하기 어려운 지극히 개인적인 정보들이다. 기업이 개인을 채용한다고 하여 개인의 사적 영역까지 간섭하거나 지배할 권리가 있는 것은 아니다. 하물며 이들은 아직 채용되지 않는 지원자들일 뿐이다. 기업이 근로자도 아닌 지원자의 개인정보를 합리적 이유 없이 요구하는 것은 우월한 지위를 이용한 권리남용에 다름 아니다. 기업은 개인의 인격을 존중해야 하고 개인의 프라이버시를 침해하면서까지 개인을 판단하고자 해서는 안 된다.

3. 업무능력 판단에 집중한 입사지원서 개발

서류전형은 입사지원의 첫 단계이다. 그러므로 입사지원서를 통해서는 업무능력을 판단할 수 있는 항목을 중심으로 정보요구의 근거를 마련하고, 추후 면접을 통해 개인의 특성을 파악하면 될 것이다. 기업은 서류전형을 통해 조건을 제한하거나 변별력을 높이

고자 하는 것이 채용에 차별적 결과를 가져올 수 있음을 인식해야 할 것이다.

위의 개선방향을 바탕으로 현행 입사지원서의 각 항목을 분류해 보면 다음과 같이 정리할 수 있다. 각 항목을 판단하는 기준은 직·간접적 차별요인의 존재여부, 업무관련성이 희박한 지 여부, 지나친 사적정보의 요구인지 여부이다.

<표 II-20> 입사지원서의 차별성 판단기준

구분	항목	직·간접차별적 요인 (A)	업무와의 연관성 희박 (B)	지나친 사적정보의 요구(C)
인 적 사 항	사진	○	○	
	주민등록번호	○	○	
	성별	○	○	
	나이(생년월일)	○	○	○
	출생지	○	○	○
	본적	○	○	○
	출신국가(국적)	○	○	
	주소			
	주거형태	○	○	○
	가족월수입	○	○	○
	재산	○	○	○
신 체 조 건	키	○	○	○
	몸무게	○	○	○
	시력	○	○	○
	혈액형	○	○	○
	색맹	○	○	○
	질병유무	○	○	○
혼인 여부		○	○	○
가 족 관 계	관계		○	
	성명		○	
	나이		○	
	학력	○	○	○
	직업(직장)	○	○	○
	직책	○	○	○
	수입	○	○	○
	동거여부		○	○
	형제관계		○	○
학 력	학교명	○	○	
	기간		○	
	분교/분교여부	○	○	○

	학점			
	졸업여부			
	소재지	○	○	○
	전공			
	주/야간여부	○	○	○
	편입여부	○	○	○
	복수전공			
	학위논문제목			
경 력	근무처			
	근무기간			
	담당업무			
	직위			
	연봉(급여)		○	○
	퇴직사유		○	○
	고용형태	○	○	○
	소재지		○	
기 타	수상내역			
	봉사활동			
	연수경험			
	보훈대상여부			
	취미		○	
	특기		○	
	사내지인지재	○	○	
	추천인지재	○	○	
	흡연여부	○	○	○
	종교	○	○	○
	장애유무	○	○	
	병력(건강상 특이사항)	○	○	○
	교내·외 및 사회활동	○	○	
	주량	○	○	○
	해외경험(연수제외)		○	

이상을 종합적으로 정리해 보면 위에 제시한 세 가지의 불합리한 기준에 하나도 속하지 않는 항목은 아래와 같다.

<표 II-21> 입사지원서의 차별성 부존재 항목

구 분	항 목
인적사항	주소

학 력	학점, 졸업여부(최종학력), 전공, 복수전공, 학위논문제목
경 력	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위
자 격	자격·면허, 외국어, 교육이수사항 ⁵¹⁾
기 타	수상내역, 연수경험, 봉사활동, 보훈대상여부

입사지원서에 위의 항목들 이외에 꼭 필요한 항목이 있다면, 업종, 직무, 기업특성에 따른 항목을 추가하여 사용하면 될 것이다. 반면 불합리한 기준을 모두 충족하는 항목은 다음과 같다. 달리 말하면, 이 항목들은 반드시 입사지원서 상에서 삭제되어야 할 항목들이다.

<표 II-22> 입사지원서의 불합리한 항목

구분	항목
인적사항	나이, 출생지, 본적, 주거형태, 월수입, 재산
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병유무
혼인, 가족관계	가족사항, 가족의 학력, 재산, 직업 등, 혼인여부
학력	본교/분교 여부, 소재지, 주야간 여부, 편입여부
기타	고용형태, 흡연여부, 종교, 주량

<표II-23>은 2007년 말 노동부가 발표한 표준이력서이다. 이 표준이력서는 서류전형에서 여성의 직무와 무관한 성별이나 외모, 나이 등의 차별을 없애기 위해 사진을 부착하지 않도록 하고 주민등록번호 중 나이와 성별을 나타내는 번호를 삭제하는 것을 주 내용으로 하고 있다.

표준이력서의 발표 직후, 한 취업포털 사이트가 100인 이상 기업 181개사의 인사담당자를 대상으로 한 조사 결과에 의하면, 55.2%가 '긍정적', 44.8%가 '부정적'이라고 답해

51) 자격·면허, 외국어, 교육이수사항은 기업체 실태조사항목에 포함되어 있으나, 차별적 요소가 없음으로 판단되어 별도의 항목으로 분석하지 않았다.

찬성의견이 조금 많았다. 그러나 현재 이 양식을 제대로 지키고 있는 기업은 찾아보기 힘들다. 또 하나 흥미로운 내용은 당시 기업의 인사담당자들은 표준이력서에서 꼭 지켜야 한다고 생각하는 것으로 '용모, 키, 체중 관련 질문 삭제'(57.5%)와 '임신 또는 출산 관련 항목 삭제'(47.5%), '부모형제 관계나 자녀 수 등 가족 안에서의 지위 삭제'(40.3%) 등을 꼽았다. 그러나 인사담당자들의 지적은 개선되지 않았고 입사지원서 상에 기재하도록 하는 경우가 아직도 존재한다.

이상에서 살펴본 기업체의 채용공고와 입사지원서의 분석내용을 바탕으로 본 연구에서 결론으로 도출해 낸 입사지원서의 양식은 <표 II-24>와 같다. 이는 개인신상과 관련된 정보를 최대한 배제하고, 업무관련성을 최대한 고려하여 제시하는 권고안이다. 물론 모집선발을 담당하는 기업의 입장에서는 지나치게 간소화된 측면이 있을 수 있을 것이다. 그러나 기회의 평등과 차별철폐라는 가치에는 한 걸음에 다가선 지원양식이 될 것 수 있을 것이다.

<표 II-23> (사례)표준이력서(입사지원서) 양식

지원분야			접수번호			
성명						
주민등록번호*	x00000-x000000					
현주소						
연락처	전화		이메일			
	휴대폰					
원하는 근무지						
취업가능나이	법정 취업가능나이 이상입니까? (해당되는 곳에 √ 하시오.) ☐ 예 ☐ 아니오					
직무관련 학교교육**	초등학교부터 학교교육을 받은 총년수? 년					
	최종학력 ☐ 고졸이하 ☐ 고졸 ☐ 대졸 ☐ 대학원수료 ☐ 대학원졸					
	전공			부전공		
직무관련 직업교육						
직무관련 기술 (자격증, 언어능력,기계사 용능력 등)						
직무관련 총 경력 (년 개월)	근무기간	기관명	직위	담당업무	사용한 기계/설비등	본인 관리하에 있던 직원수와 직위(해당하는 경우만)
직무관련 기타 경험(워크샵/세미 나 참석 및 자원활동 포함)						
병역관련	병역의무에 대하여 해당되는 곳에 √ 하시오 ☐ 병역필(기간 :) ☐ 병역미필 또는 면제 위 사항은 사실과 틀림없음을 확인합니다.					
지원날짜: 지원자: (인)						

<표 II-24> 차별적 요소가 배제된 입사지원서 양식 권고안

OOO기업 입 사 지 원 서			
지원분야		접수번호	
성 명		주민등록번호	
주 소			
연락처	전 화 :	이 메 일	
	휴대폰 :		
최종학력	☐ 고졸이하 ☐ 고졸 ☐ 대졸 ☐ 대학원수료 ☐ 대학원졸		
전 공		학위논문제목	
경 력	전직장명		
	근무기간		
	담당업무		
	최종직위		
자 격	자격·면허		
	외국어점수		
교육사항			
수상내역			
기 타 (지원분야와 관련 기재 원하는 사항)			
위 사항은 사실과 틀림없음을 확인합니다. 지원날짜: 년 월 일 지원자: (서명)			

제 3절. 채용과정상 차별관행에 대한 구직자 실태조사

I. 조사 개요

본 구직자 설문조사는 채용과정의 일방 당사자인 구인자(기업)에 대응하는 또다른 일방 당사자인 구직자를 대상으로 채용과정에서의 차별에 대한 개인의 경험과 인식, 차별요인별 구체적 원인, 차별개선방안 등을 조사하였다. 구직자 측면에서 채용과정에서 차별이라고 인식했던 요소에 따라 차별이 인식된 원인, 업무수행과의 연관성에 따른 차별여부 등을 구체적으로 분석해 보고 채용과정에서 객관성, 공정성을 실현하기 위한 구직자의 의견 수렴을 통해 정책에 반영할 수 있는 방안을 마련하기 위한 것을 목적으로 한다.

1. 조사대상 차별사유 기준

채용 차별에 대한 구직자 설문조사 실시 이전에 구체적인 설문조사 기준을 마련하기 위한 사전조사로서 실제로 구직자들이 국가인권위원회에 제기한 차별사례를 검토하였다. 그 결과 모집 및 채용단계에서의 차별을 이유로 2011년 5월 30일까지 국가인권위원회에 제기된 진정 사건은 총 1,542건이었다. 제기된 진정사건의 차별사유를 국가인권위원회법에서 금지하고 있는 고용에서의 평등권침해의 차별행위 사유를 기준으로 유형화하면 총 21가지로 구분할 수 있는데 이 중 진정을 많이 제기한 차별사유는 나이(28.5%) - 장애(13.0%) - 사회적 신분(8.7%) - 학벌/학력(7.9%) - 병력(6.2%) - 용모 및 신체조건(5.8%) - 성별(5.7%) - 전과(3.6%) - 성희롱(2.3%) - 혼인여부(1.9%) - 종교(1.8%) 등의 순서였다.

본 연구에서는 설문조사의 한계상 국가인권위원회에 제기된 모집 및 채용단계에서의 차별 진정사건 중 5% 이상을 차지하는 7가지, 즉 나이, 장애, 사회적신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별을 중심으로 차별실태에 관한 설문조사를 진행하였다.

<표 II-25> 국가인권위원회에 진정 제기된 모집 및 채용단계에서의 차별사유

번호	항 목	채용(고용)	모집(고용)	계(모집+채용)	비율
1	성별	32	56	88	5.7%

2	종교	14	13	27	1.8%
3	장애	114	86	200	13.0%
4	나이	168	272	440	28.5%
5	사회적신분	61	73	134	8.7%
6	출신지역	6	15	21	1.4%
7	출신국가	9	7	16	1.0%
8	출신민족	0	1	1	0.1%
9	용모, 신체조건	34	56	90	5.8%
10	혼인여부	26	3	29	1.9%
11	임신, 출산	4	5	9	0.6%
12	가족상황	7	4	11	0.7%
13	인종	4	8	12	0.8%
14	피부색	1	0	1	0.1%
15	사상, 정치적의견	2	0	2	0.1%
16	전과	40	15	55	3.6%
17	성적지향	0	0	0	0.0%
18	병력	68	28	96	6.2%
19	학벌/학력	62	60	122	7.9%
	성희롱	6	30	36	2.3%
	기타	76	76	152	9.9%
	합계	734	808	1542	100.0%

출처 : 국가인권위원회 자료

2. 표본 선정

본 설문조사는 과거 1년 이내에 구직경험이 있는 구직자를 대상으로 하여, 2011. 6. 16~24일에 걸쳐 서울시에서 545명을 대상으로 직접 대면 설문조사를 실시하였다. 유의미한 최소 분석 표본을 단위별로 30개 이상 확보하기 위하여, 성별과 나이만을 매트릭스로 하여 각 칼럼당 30개 이상 샘플을 확보하고, 장애인도 성별과 나이별 매트릭스에 넣지 않고 별도로 50개 샘플을 조사하였다. 그리고 장애인은 보건복지부 기준 6개 등급 중 외관상 또는 기능상으로 장애인으로 인식하지 않을 수 있는 6급을 제외하고 1~5급만을 조사대상으로 하였다.

3. 설문지의 구성

채용차별에 대한 개인적 경험과 인식, 차별요인별 구체적 원인, 차별개선방안을 파악하기 위하여 설문지는 세부적으로 다음과 같이 구성하였다.

먼저 채용차별에 관한 개인적 경험과 인식에 대하여 질문하였다. 이는 구직 단계별 채용차별의 인식정도, 차별을 받았다고 느낀 이유, 차별의 수준, 10가지 차별요인별(성차별, 장애차별, 나이차별, 사회적신분차별, 질병력차별, 학력차별, 병역차별, 출신지역차별, 임신, 출산으로 인한 차별 등)차별의 경험정도, 우대조건의 차별여부에 대한 생각에 대한 질문으로 구성하였다.

다음으로 5가지 차별요인에 대해서 구체적인 차별원인에 관하여 질문하였다.

마지막으로 채용차별의 개선방안을 찾기 위해 구직자가 생각하는 채용시 불필요한 서류 및 정보, 기업의 차별관행 개선점, 차별시의 대처방안 등에 대해 질문하였다.

이상을 정리해보면 다음과 같다.

<표 II-26> 설문내용의 구분 및 세부내용

대 분 류	세 부 내 용	문 항
I. 채용차별에 관한 개인적 경험과 인식	• 구직정보원천 • 채용과정 중 차별을 느낀 단계 • 차별을 받았다고 느낀 이유 • 채용차별의 수준 • 경험한 채용차별수준 • 채용과정에서의 우대조건 경험과 차별인식	1-1~1-6
II. 차별요인별 구체적 원인	• 성차별의 구체적 원인 • 학력차별의 구체적 원인 • 사회적 신분 차별의 구체적 원인 • 용모 및 신체조건 차별의 구체적 원인 • 장애차별의 구체적원인 • 나이차별의 인식수준	2-1~2-6
III. 차별개선방안	• 입사지원 시 제출할 필요가 없는 서류 • 채용과정에서 요구하지 말아야 할 정보 • 기업이 채용 시 중시하는 조건 • 채용관행의 개선점 • 채용차별의 대응방법	3-1~3-6

4. 응답자 특성

본 설문에 응답한 구직자의 인적특성을 살펴보면, 성별로는 여성이 52.5%, 남성이 47.5%로 여성이 남성보다 약간 많았으며, 나이별로는 20대가 29.2%, 30대가 30.5%, 40대가 14.7%, 50대 이상이 25.7%로 30대가 가장 많이 조사되었다. 학력별로는 고졸이하가 45%였으며, 전문대졸 16.9%, 대졸 35.6%, 대학원졸 이상이 16.9%였다.

한편 조사 대상자인 구직자가 지원한 기업의 형태는 민간기업이 92.8%였고, 공공기관이 7.2%였다. 구직자들이 가장 많이 지원했던 업종으로는 도소매업 19.6%, 제조업 15.8%, 건설업이 8.8%, 금융보험업이 7.5%였다. 또한 구직자들의 지원직종으로는 판매서비스직이 41.1%로 가장 많았으며, 다음으로 사무관리직이 31.7%, 전문직이 16.5%, 생산직이 6.8%였다.

구직자의 경력여부에 따라서는 경력이 있는 경우가 63.9%였고, 신입인 경우가 36.1%로 경력자의 응답비율이 높았다. 고용형태별로는 정규직이 62.6%, 비정규직(계약직, 임시직, 인턴 등)이 36.5%로 나타났다. 한편 이들의 최근 1년간 입사지원 횟수는 1~3회가 69.9%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, 4~6회가 19.8%로 나타났다.

<표 II-27> 표본의 특성 : 인구통계

구분		빈도수(명)	구성비율(%)
전체		545	100.0
성별	남자	259	47.5
	여자	286	52.5
나이	20~29세	159	29.2
	30~39세	166	30.5
	40~49세	80	14.7
	50세이상	140	25.7
학력	고졸 이하	245	45.0
	전문대졸	92	16.9
	대졸	194	35.6
	대학원졸 이상	14	2.6
장애여부	없음	495	90.8
	있음	50	9.2

<표 II-28> 구직자 지원 내용

구분		빈도수(명)	구성비율(%)
전체		545	100.0
가장 많이 지원했던 구직 업종(1)	민간기업	506	92.8

	공공기관	39	7.2
가장 많이 지원했던 구직 업종(2)	제조업	86	15.8
	도소매업	107	19.6
	금융보험업	41	7.5
	건설업	48	8.8
	기타	263	48.3
가장 많이 지원했던 구직 직종	전문직	90	16.5
	사무관리직	173	31.7
	생산직	37	6.8
	판매서비스직	224	41.1
	기타	21	3.9
신입/경력직	신입	197	36.1
	경력직	348	63.9
고용형태별	정규직	341	62.6
	계약직, 임시직	191	35.0
	인턴	8	1.5
	기타	5	0.9
최근 1년간 입사지원 횟수 (조사시점으로부터 최근 1년간임)	1~3회	381	69.9
	4~6회	108	19.8
	7~10회	34	6.2
	11~20회	15	2.8
	20회 이상	7	1.3

II. 설문분석

1. 채용차별에 관한 개인적인 인식

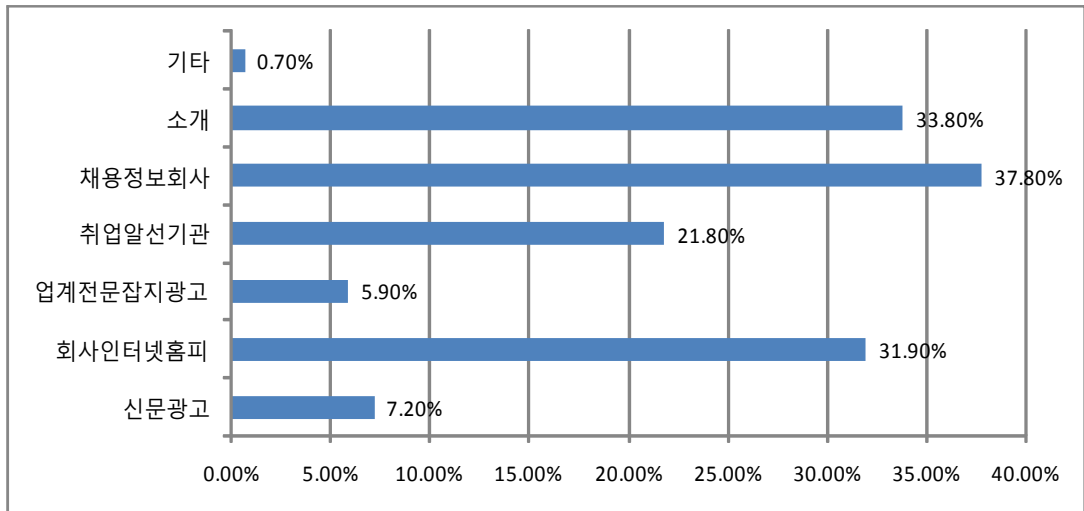
채용차별에 대한 개인적 인식을 파악하기 위하여 먼저 구직자가 주로 어디에서 구직 정보를 얻고 있는지, 채용과정 중 차별을 가장 많이 받았다고 느낀 단계는 언제인지, 차별을 받았다면 그 이유는 무엇이라고 생각하는지, 채용과정에서 느낀 차별의 심각성은 어느 정도인지 등을 조사하였다.

1) 구직정보처

구직자가 구직정보를 얻고 있는 정보처로는 신문광고, 구직회사 인터넷 홈페이지, 업계전문잡지 광고, 고용지원센터 등 취업알선기관, 인터넷사이트를 포함한 채용정보회사,

소개, 기타로 구분하여 복수응답을 하도록 하였다. 전체 응답자 545명은 채용정보회사(인터넷 사이트 포함)(37.8%) - 소개(33.8%) - 구직회사 인터넷 홈페이지(31.9%) 순으로 구직 정보를 얻는 것으로 응답하였다.

<그림 II-15> 주요 구직정보처(단위 %)

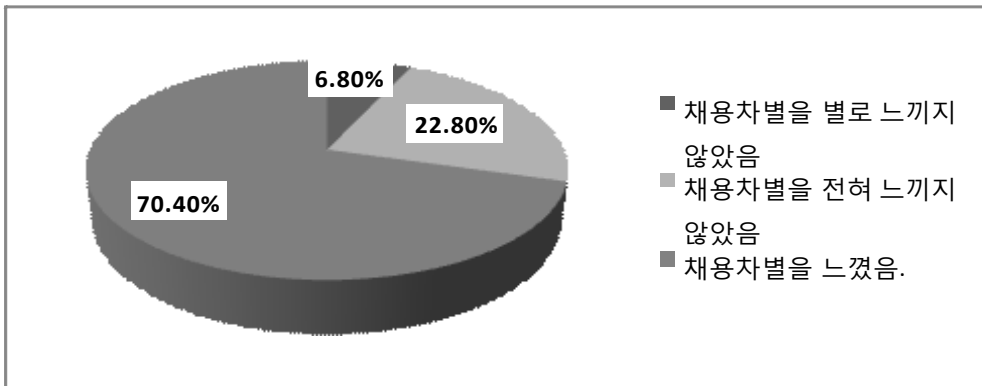


2) 채용과정 중 차별을 인식한 단계

다음은 구직자가 채용과정 중 차별을 가장 많이 받았다고 느낀 단계가 언제였는지를 조사하였다. 응답자 총 545명 중 채용차별을 별로 느끼지 않았다(6.8%, 37명)⁵²⁾고 응답한 경우와 ‘채용차별을 전혀 느끼지 않았다(22.8%, 124명)’고 응답하여 사실상 채용차별을 느끼지 않았다는 응답자는 총 29.6%(161명)에 해당한다. 이를 제외하면 전체 응답자 중 약 70.4%(384명)⁵²⁾가 채용과정의 각 단계에서 차별을 느낀 것으로 조사되었다.

52) 실제로 차별을 느꼈다고 응답한 구직자 중에서 ‘별로 채용차별을 느끼지 않았다’고 응답한 구직자를 제외한 것은 좀더 차별에 직접적인 경험이 있는 응답자 비율을 확인하기 위함이나, 별로 채용차별을 느끼지 않았다고 응답한 구직자를 포함한다면 채용과정에 차별을 느꼈다고 응답한 응답자 수는 총 421명으로 전체의 77.2%에 해당한다.

<그림 II-16> 채용차별 인식여부 (단위 %)



그리고 채용차별을 느낀 응답자들이 채용과정에서 차별을 가장 많이 인식한 단계는 면접단계 (25.3%, 138명) - 서류전형단계(23.5%, 128명) - 구직정보 탐색단계(11.4%, 62명) - 입사지원서관련 서류작성 단계(7.7%, 42명) - 신체검사단계(2.6%, 14명) 순이었다.

<표 II-29> 차별 인식 단계

채용차별인식 여부	채용차별인식단계	빈도수(명)	비율	차별인식
채용차별 느꼈음	구직정보 탐색단계 (제한적 입사지원서 교부 등)	62	11.4%	70.4%
	입사지원서관련 서류작성 단계	42	7.7%	
	서류전형단계	128	23.5%	
	면접단계	138	25.3%	
	신체검사단계	14	2.6%	
	채용차별을 별로 느끼지 않았음	37	6.8%	6.8
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	124	22.8%	22.8
총 계		545	100.0%	100%

“서류전형에서 탈락했을 때 차별을 느꼈어요. 입사지원서에 나이, 주민번호, 사진 등을 기재하도록 하여 실제 업무능력과 무관한 성별이나 나이 등으로 서류전형에서 제외되기 때문에 나 자신을 설명할 기회조차 갖지 못하고 탈락했다고 생각하고 이것이 차별

이 아닌가 싶네요. 실제로 업무수행을 잘 할 수 있는지 여부에 따라 채용이 결정되어야 하지 않을까요? 면접의 기회조차 갖지 못하니 나의 업무능력을 설명할 수조차 없습니다. 또한 어떤 경우에는 아예 지인이 소개해서 채용이 결정되는 경우도 있어요. 이런 점은 개선되어야 할 것 같아요. 자기소개서를 중요하게 보아 자신을 드러내고 해당업무를 잘 할 수 있을 것인지 판단하는 것이 더욱 공정하지 않을까요.” (40대 여성구직자인 A씨의 인터뷰 중에서)

상기 인터뷰와 같이 서류전형단계에서 탈락해서 자신을 소개할 수 있는 기회조차 갖지 못한 경우 채용과정에서 차별을 느꼈다고 응답하는 구직자들이 많았다.

이러한 채용과정에서의 차별인식은 성별, 나이별, 학력별, 장애유무별로 달리 나타나고 있는데, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 성별

채용과정에서의 차별에 대한 성별 인식을 살펴보면, 남성 구직자 259명 중 채용차별을 느꼈다고 응답한 사람은 174명으로 남성 응답자 중 67.1%에 해당한다. 반면 여성 구직자 286명 중 채용차별을 느꼈다고 응답한 사람은 73.4%(210명)로 조사되었다. 결과적으로 여성이 남성보다 채용단계에서 차별을 느낀다고 응답한 비율이 높았다.

채용단계별로 구체적으로 살펴보면 여성은 면접단계(28.7%, 82명), 서류전형단계(23.1%, 66명), 구직정보탐색단계(10.5%, 30명), 입사지원서 관련 서류 작성단계(7.7%, 22명), 신체검사단계(3.5%, 10명) 순으로 차별을 많이 느낀 것으로 나타났다. 남성은 서류전형단계(23.9%, 62명), 면접단계(21.6%, 56명), 구직정보탐색단계(12.4%, 32명), 입사지원서 관련 서류 작성단계(7.7%, 20명), 신체검사단계(1.5%, 1.5명) 순으로 차별을 많이 느낀 것으로 나타났다.

이를 종합해 보면, 남성은 서류전형단계에서, 여성은 면접단계에서 가장 많이 차별을 받았다고 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 아울러 남성은 신체검사단계에서 차별을 받았다고 인식한 비율이 전체 응답자 중 1.5%(4명)에 불과한데 반해, 여성은 응답자 중 3.5%(10명)가 신체검사단계에서 차별을 받았다고 응답하였다. 이를 볼 때, 면접과 신체검사단계에서 남성보다 여성이 여전히 여성에 대한 차별적 발언이나 용모 및 신체조건 등

에 의해 차별을 많이 받고 있는 것으로 추정할 수 있다.

<표 II-30> 성별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

구분	채용 과정 중 차별을 느낀 단계	성별		전체
		남성	여성	
차별을 느꼈음	구직정보 탐색단계 (제한적 입사지원서 교부 등)	32 (12.4%)	30 (10.5%)	62 (11.4%)
	입사지원서관련 서류작성 단계	20 (7.7%)	22 (7.7%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	62 (23.9%)	66 (23.1%)	128 (23.5%)
	면접단계	56 (21.6%)	82 (28.7%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	4 (1.5%)	10 (3.5%)	14 (2.6%)
	소계	174 (67.1%)	210 (73.4%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않았음	17 (6.6%)	20 (7.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	68 (26.3%)	56 (19.6%)	124 (22.8%)
	소계	85 (32.9%)	76 (26.6%)	161 (29.6%)
총 계		259 (100.0%)	286 (100.0%)	545 (100.0%)

(2) 나이별

채용과정에서의 차별에 대한 나이별 인식을 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높은 순서대로 살펴보면, 50세 이상 80%, 40대 73.9%, 30대 66.8%, 20대 64.1%가 차별을 느꼈다고 응답하였다. 즉 나이가 높을수록 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았다.

차별을 느낀 단계에 대한 나이대별 특징을 살펴보면 20대와 50대 이상의 구직자들은 면접단계에서 차별을 인식하고 있다고 응답한 비율이 가장 높은 반면 30대와 40대는 서류전형단계에서 차별을 인식하고 있다고 응답한 비율이 가장 높았다. 또한 40대와 50대는 구직정보단계에서 차별을 느낀다고 응답한 비율이 다른 나이대보다 높게 나타나고 있다. 즉 40세 이상 나이가 높아질수록 구직정보 탐색단계에서부터 차별을 많이 인식하고 있음을 알 수 있는데, 이는 최근 기업의 모집공고 등이 주로 인터넷을 통해 이루어지고 있는 등의 사정으로 인해 나이가 높을수록 구직정보 탐색에서부터 어려움을 겪고 있는 것으로 판단된다. 또한 50세 이상의 구직자들이 다른 나이층에 비해 면접단계에서 차별을 느낀 비율이 가장 높은데(31.4%, 44명) 이는 면접과정에서 50세 이상의 구직자들이 나

이와 관련한 차별적 발언을 많이 경험했을 가능성이 있음을 시사하고 있다고 하겠다.

<표 II-31> 나이별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

구분	채용과정 중 차별을 느낀 단계	나이구분				전체
		20~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	
차별을 느꼈음	구직정보탐색단계	9 (5.7%)	13 (7.8%)	13 (16.3%)	27 (19.3%)	62 (11.4%)
	서류작성단계	13 (8.2%)	17 (10.2%)	5 (6.3%)	7 (5.0%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	36 (22.6%)	42 (25.3%)	20 (25.0%)	30 (21.4%)	128 (23.5%)
	면접단계	39 (24.5%)	37 (22.3%)	18 (22.5%)	44 (31.4%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	5 (3.1%)	2 (1.2%)	3 (3.8%)	4 (2.9%)	14 (2.6%)
	소계	102 (64.1%)	111 (66.8%)	59 (73.9%)	112 (80%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않음	12 (7.5%)	13 (7.8%)	5 (6.3%)	7 (5.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않음	45 (28.3%)	42 (25.3%)	16 (20.0%)	21 (15.0%)	124 (22.8%)
	소계	57 (35.8%)	55 (33.1%)	21 (26.3%)	28 (20%)	161 (29.6%)
총계		159 (100.0%)	166 (100.0%)	80 (100.0%)	140 (100.0%)	545 (100.0%)

(3) 학력별

채용과정에서의 차별에 대한 학력별 인식을 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높은 순서대로 살펴보면, 고졸이하 73%, 전문대졸 70.8%, 대졸 67.6%, 대학원졸 이상 64.2%가 차별을 느꼈다고 응답하였다. 즉 학력이 낮을수록 채용과정에서 차별을 많이 느끼고 있는 것으로 나타났는데, 이는 채용과정에서 구직자들이 학력에 따른 차별을 많이 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편 학력별로 가장 많이 경험한 채용절차를 보면, 고졸 이하는 약 98%(239명)가 서류전형-면접 또는 면접만으로 이루어지는 채용절차를 많이 경험하였고, 특히 면접만으로 이루어진 채용절차를 가장 많이 경험한 비율도 43.7%(107명)에 달하였다. 반면 대학원졸 이상은 면접만으로 이루어진 채용절차를 가장 많이 경험하였다고 답한 응답자는 한명도 없었고, 최소한 서류전형과 면접이 포함된 채용절차를 가장 많이 경험하였고, 거기에 필기시험을 거친 채용절차를 가장 많이 경험하였다고 응답자 비율도 50%(7명, 서류전형-필기시험-면접 + 서류전형-필기시험-신체검사-면접)에 달하였다. (표 II-37 참조)

이와 같이 학력별로 경험하는 채용절차가 상이한 점을 반영하듯이 고졸 이하 응답자가 차별을 가장 많이 느낀 채용단계는 면접(31.8%), 서류전형(17.6%), 구직정보탐색단계(15.9%) 순이었고, 전문대졸 응답자는 면접(27.2%), 서류전형(18.5%), 입사지원서 관련 서류작성단계(12.0%) 순으로서 전문대졸 이하 응답자들은 면접단계에서 가장 많은 채용차별을 느낀 것으로 확인되었다. 반면 대졸 응답자들은 서류전형(32.5%), 면접(17.5%), 입사지원서관련 서류작성 단계(9.3%) 순으로, 대학원졸 이상 응답자들은 서류전형(35.7%), 구직정보 탐색단계(14.3%), 면접(7.1%) 순으로 채용차별을 가장 많이 느꼈다고 답하였다. 결국 대졸 이상 응답자들은 서류전형단계에서 가장 많은 채용차별을 느낀 것으로 확인되었다.

<표 II-32> 학력별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

구분	채용과정 중 차별을 느낀 단계	학력 구분				전체
		고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	
차별을 느꼈음	구직정보 탐색단계	39 (15.9%)	10 (10.9%)	11 (5.7%)	2 (14.3%)	62 (11.4%)
	서류작성 단계	13 (5.3%)	11 (12.0%)	18 (9.3%)	0 (0%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	43 (17.6%)	17 (18.5%)	63 (32.5%)	5 (35.7%)	128 (23.5%)
	면접단계	78 (31.8%)	25 (27.2%)	34 (17.5%)	1 (7.1%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	6 (2.4%)	2 (2.2%)	5 (2.6%)	1 (7.1%)	14 (2.6%)
	소계	179 (73%)	65 (70.8%)	131 (67.6%)	9 (64.2%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않았음	19 (7.8%)	7 (7.6%)	11 (5.7%)	0 (0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	47 (19.2%)	20 (21.7%)	52 (26.8%)	5 (35.7%)	124 (22.8%)
	소계	66 (27%)	27 (29.3%)	63 (32.5%)	5 (35.7%)	161 (29.6%)
총 계		245 (100.0%)	92 (100.0%)	194 (100.0%)	14 (100.0%)	545 (100.0%)

(4) 장애유무별

보건복지부에서 지정하는 장애등급은 1~6급으로 구분되며(1급이 가장 중한 장애임), 본 설문조사에서는 외형적으로 장애가 인식되지 않는 6급은 대상에서 제외하고 1~5급만

을 대상으로 하였으며, 성별과 나이 매트릭스를 기준으로 선정한 인원과는 별도로 장애인 50명에 대하여 면접 설문조사를 진행하였다.

비장애인 구직자(495명)는 67.9%(336명)가 채용차별을 느낀데 반해, 장애인 구직자(50명)는 96%(48명)이 차별을 느꼈다고 응답하였다. 즉 장애인 구직자의 차별인식이 상당히 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

구체적으로 가장 많이 차별을 느낀 단계를 보면, 비장애인 구직자의 경우는 서류전형 단계 25.3%(125명), 면접단계 24.4%(121명) 순으로 조사되었다. 반면 장애인 구직자의 경우는 면접단계 34.0%(17명), 구직정보 탐색단계 28.0%(14명), 입사지원서류 작성단계와 신체검사단계 각각 14.0%(7명) 순으로 차별을 가장 많이 느끼는 것으로 나타났다. 즉 장애인 구직자는 특히 면접단계에서 차별을 많이 느꼈고, 비장애인에 비하여 구직정보 탐색 단계부터 차별에 따른 어려움을 겪고 있으며 신체검사 단계의 차별 경험이 높은 것으로 확인되었다.

<표 II-33> 장애유무별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

	채용과정 중 차별을 느낀 단계	장애 유무		전체
		장애 없음	장애 있음	
차별을 느꼈음	구직정보 탐색단계	48 (9.7%)	14 (28.0%)	62 (11.4%)
	서류작성 단계	35 (7.1%)	7 (14.0%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	125 (25.3%)	3 (6.0%)	128 (23.5%)
	면접단계	121 (24.4%)	17 (34.0%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	7 (1.4%)	7 (14.0%)	14 (2.6%)
	소계	336 (67.9%)	48 (96%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않았음	36 (7.3%)	1 (2.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	123 (24.8%)	1 (2.0%)	124 (22.8%)
	소계	159 (32.1%)	2 (4%)	161 (29.6%)
	총 계	495 (100.0%)	50 (100.0%)	545 (100.0%)

(5) 경력 유무별

구직자가 신입사원으로 지원하는지 또는 경력직사원으로 지원하는지에 따라 차별을 가장 많이 느낀 단계를 조사하였다. 전체 응답자 545명 중 신입으로 지원하는 경우는 197명(36.1%)이었으며, 경력직 지원자는 348명(63.9%)이었다.

신입 지원자의 경우 65.4%(129명)이 차별을 느꼈다고 응답하였고, 경력직 지원자는 73.3%(255명)가 차별을 느꼈다고 응답하였다. 경력직 지원자들이 신입 지원자들에 비하여 채용과정에서 다소 차별을 더 인식하는 것으로 나타났다.

구체적으로 차별을 가장 많이 느끼는 단계를 보면, 신입 지원자는 서류전형단계 21.8%(43명), 구직정보 탐색단계 17.8%(35명) 순으로 높게 나타난 반면, 경력직 지원자는 면접 30.5%(106명), 서류전형 24.4%(85명) 순으로 높게 나타났다.

경력 유무별로는 경력직 지원자가 신입 지원자들에 비해 서류에 의한 객관적 자료보다는 주관적 면접과정에서 차별을 더 많이 인식하고 있음을 볼 수 있다. 이는 경력직들이 신입 지원자들에 비해 면접, 서류전형-면접의 채용절차를 많이 경험하고 있는 것과 관련이 있는 것으로 판단된다.

<표 II-34> 경력 유무별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

구분	채용과정 중 차별을 느낀 단계	경력 유무		전체
		신입 지원	경력직 지원	
차별을 느꼈음	구직정보 탐색단계	35 (17.8%)	27 (7.8%)	62 (11.4%)
	서류작성단계	13 (6.6%)	29 (8.3%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	43 (21.8%)	85 (24.4%)	128 (23.5%)
	면접단계	32 (16.2%)	106 (30.5%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	6 (3.0%)	8 (2.3%)	14 (2.6%)
	소계	129 (65.4%)	255 (73.3%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않았음	16 (8.1%)	21 (6.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	52 (26.4%)	72 (20.7%)	124 (22.8%)
	소계	68 (34.5%)	93 (26.7%)	161 (29.6%)
총 계		197 (100.0%)	348 (100.0%)	545 (100.0%)

(6) 고용형태별

구직자가 지원하는 고용형태가 정규직, 계약직/임시직(이하 ‘비정규직’이라 함), 인턴인지 여부에 따라 채용단계별로 차별을 가장 많이 느낀 단계를 조사하였다.

정규직 지원자(총 341명)는 68%(232명)가 차별을 느꼈다고 응답하였고, 비정규직 지원자는 75.4%(144명)이 차별을 느꼈다고 응답하였다. 정규직보다는 비정규직이 차별을 인식하는 정도가 높은 것으로 나타났다.

구체적으로 지원하는 고용형태별로 차별을 가장 많이 인식하는 채용단계를 보면, 정규직 지원자는 서류전형단계(27.6%, 94명), 면접단계(21.7%, 74명) 순으로 차별을 가장 많이 느낀 것으로 나타났고, 비정규직 지원자는 면접단계(32.5%, 62명), 구직정보 탐색단계(17.3%, 33명) 순으로 응답하였다. 정규직은 서류전형단계에서 차별을 많이 인식하고 있는데 비해, 비정규직은 면접과정에서 차별을 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그런데 이러한 결과는 정규직과 비정규직이 경험하는 채용절차와 채용결정요인이 다르다는 점이 상당부분 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

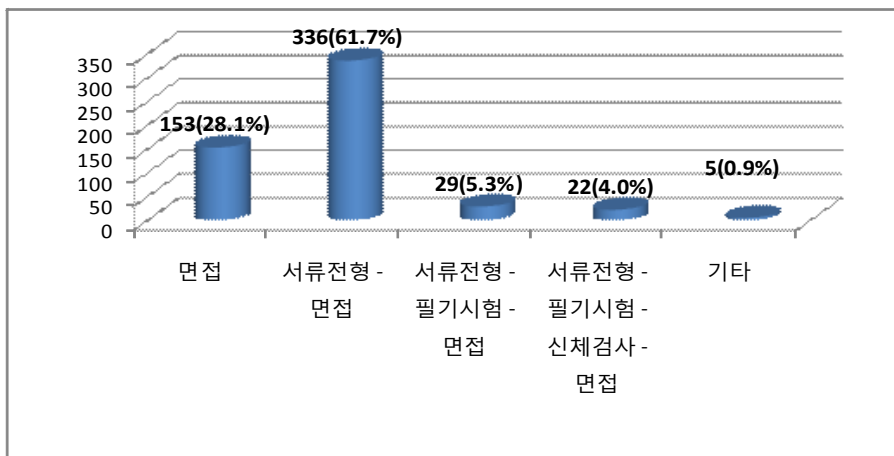
<표 II-35> 고용형태별 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계 (단위 명, %)

구분	채용과정 중 차별을 느낀 단계	고용형태 구분				전체
		정규직	계약직, 임시직	인턴	기타	
차별을 느꼈음	구직정보 탐색단계	27 (7.9%)	33 (17.3%)	1 (12.5%)	1 (20.0%)	62 (11.4%)
	서류작성단계	29 (8.5%)	12 (6.3%)	1 (12.5%)	0 (0%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	94 (27.6%)	31 (16.2%)	2 (25.0%)	1 (20.0%)	128 (23.5%)
	면접단계	74 (21.7%)	62 (32.5%)	1 (12.5%)	1 (20.0%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	8 (2.3%)	6 (3.1%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (2.6%)
	소계	232 (68%)	144 (75.4%)	5 (62.5%)	3 (60%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않았음	26 (7.6%)	9 (4.7%)	1 (12.5%)	1 (20.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않았음	83 (24.3%)	38 (19.9%)	2 (25.0%)	1 (20.0%)	124 (22.8%)
	소계	109 (31.9%)	47 (24.6%)	3 (37.5%)	2 (40%)	161 (29.6%)
총 계		341 (100.0%)	191 (100.0%)	8 (100.0%)	5 (100.0%)	545 (100.0%)

3) 경험한 채용절차 유형

구직자가 경험한 채용절차의 유형으로는 서류전형→면접절차가 61.7%(336명)로 가장 많았고, 면접만으로 이루어진 채용절차는 28.1%(153명), 서류전형→필기시험→면접 절차는 5.3%(29명), 서류전형→필기시험→신체검사→면접 절차는 4.0%(22명)였다. 즉 면접은 모든 채용절차에서 거의 대부분 이루어지고 있으며, 약 9.3%는 서류전형과 필기시험이 동시에 포함된 채용절차를 경험한 적이 있다고 응답하였다.

<그림 II-17> 구직자가 가장 많이 경험한 채용절차(단위 명, %)



특징적인 것은 고용형태에 따라서 경험한 채용절차 유형에 차이가 있다는 것이다. 정규직은 면접만을 통해 채용하는 경우가 20.5%인 반면, 비정규직(임시직, 계약직)은 면접만으로 채용하는 경우가 정규직의 2배가 넘는 42.9%를 차지했다. 즉 정규직 채용은 비정규직 채용보다 다단계를 거쳐 이루어짐을 알 수 있다.

한편 가장 많이 경험하는 채용절차 유형을 학력별로 살펴보았을 때 특이한 점은 면접절차만으로 이루어진 채용절차를 경험한 응답자가 전문대졸 이상은 10%대인 반면 고졸 이하는 43.7%로 나타난 것이다. 이는 앞서 학력이 낮을수록 면접단계에서 채용차별을 가장 많이 느낀 것으로 나타난 것과 관련이 있는 것으로 보인다.

직종별로는 전문직이나 사무관리직은 면접만으로 채용이 이루어지는 경우가 10%대인

반면 생산직이나 판매서비스직은 40%로 나타나 직종별로 경험하는 채용절차 유형에 큰 차이가 있음이 드러났다.

<표 II-36> 학력별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)

학력별 경험한 채용절차	학력 구분				전체
	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	
면접	107 (43.7%)	17 (18.5%)	29 (14.9%)	0 (0.0%)	153 (28.1%)
서류전형-면접	132 (53.9%)	67 (72.8%)	130 (67.0%)	7 (50.0%)	336 (61.7%)
서류전형-필기시험 -면접	1 (0.4%)	5 (5.4%)	18 (9.3%)	5 (35.7%)	29 (5.3%)
서류전형-필기시험 -신체검사-면접	2 (0.8%)	1 (1.1%)	17 (8.8%)	2 (14.3%)	22 (4.0%)
기타	3 (1.2%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (0.9%)
총 계	245 (100%)	92 (100%)	194 (100%)	14 (100%)	545 (100%)

<표 II-37> 지원 직종별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)

지원직종	경험한 채용절차 유형					총계
	면접	서류전형-면접	서류전형-필기 시험-면접	서류전형-필기 시험-신체검사 -면접	기타	
전문직	12 (13.3%)	57 (63.3%)	11 (12.2%)	9 (10.0%)	1 (1.1%)	90 (100%)
사무관리직	22 (12.7%)	120 (69.4%)	17 (9.8%)	13 (7.5%)	1 (0.6%)	173 (100%)
생산직	16 (43.2%)	19 (51.4%)	1 (2.7%)	0 (0%)	1 (2.7%)	37 (100%)
판매서비스직	101 (45.1%)	122 (54.5%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.4%)	224 (100%)
기타	2 (9.5%)	18 (85.7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (4.8%)	21 (100%)
전체	153 (28.1%)	336 (61.7%)	29 (5.3%)	22 (4.0%)	5 (0.9%)	545 (100%)

※ 전문직은 변호사, 의사 등 특별히 공인된 자격증이 필요한 전문직과 웹디자이너 등 준 전문직으로서 일반 사무직이 할 수 없고, 특정 자격이나 전문지식을 필요로 하는 직종을 포함하는 것으로 정의함.

※ 사무관리직은 일반적인 사무직과 금융/회계/세무/관리를 중점으로 종사하는 직종을 의미함.

※ 생산직은 일반 제조업체에서 생산업무를 담당하는 직종으로 정의함.

※ 판매서비스직은 판매영업직과 호텔, 백화점, 음식점 등에서 서비스업을 담당하는 직종으로 정의함.

<표 II-38> 지원 업종별 가장 많이 경험한 채용절차 유형 (단위 명, %)

지원업종	경험한 채용절차					총계
	면접	서류전형-면접	서류전형-필기 시험-면접	서류전형-필기 시험-신체검사 -면접	기타	
제조업	28 (32.6%)	50 (58.1%)	4 (4.7%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)	86 (100%)
도소매업	41 (38.3%)	61 (57.0%)	5 (4.7%)	0 (0%)	0 (0%)	107 (100%)
금융보험업	4 (9.8%)	31 (75.6%)	4 (9.8%)	2 (4.9%)	0 (0%)	41 (100%)
건설업	14 (29.2%)	25 (52.1%)	2 (4.2%)	6 (12.5%)	1 (2.1%)	48 (100%)
기타	66 (25.1%)	169 (64.3%)	14 (5.3%)	12 (4.6%)	2 (0.8%)	263 (100%)
전체	153 (28.1%)	336 (61.7%)	29 (5.3%)	22 (4.0%)	5 (0.9%)	545 (100%)

업종별로는 면접만으로 채용하는 경우는 도소매업 중 38.3%(41명), 제조업 중 32.6%(28명), 건설업 중 29.2%(14명)로 나타났다. 한편 금융보험업은 이 중 9.8%만이 면접만으로 채용하는 경우이고, 75.6%(31명)가 서류전형-면접을 거치는 것으로 나타났다. 이외에도 필기시험이 포함되어 있는 채용절차는 금융보험업이 9.8%로 가장 높았으며, 신체검사가 포함되어 있는 경우는 건설업이 12.5%(6명)로 가장 높게 조사되었다.

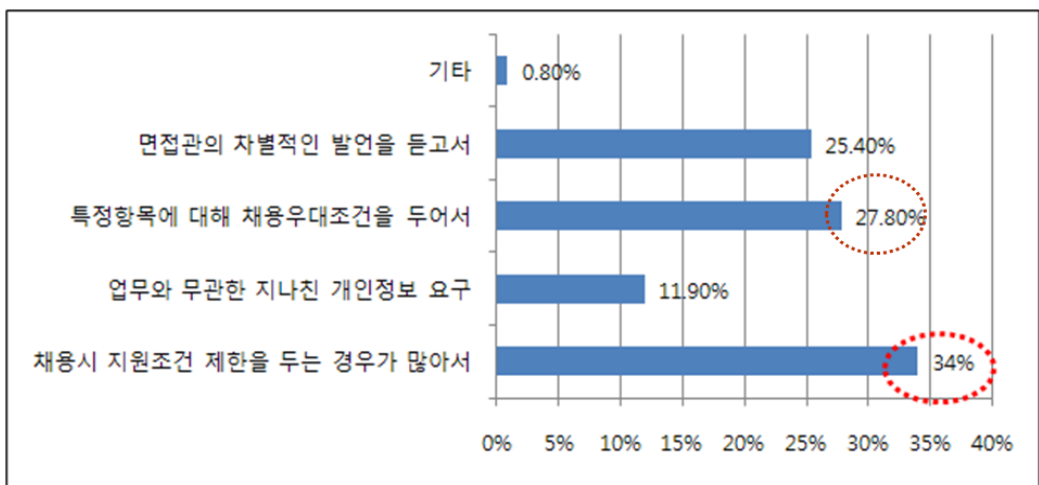
종합하면 비정규직일수록, 저학력일수록 면접만을 채용절차로 하는 유형을 많이 경험한 것으로 나타났다. 업종과 관련하여 분석해보면 제조업, 도소매업에서 현장의 생산직, 판매서비스직에 근무하는 경우 면접이 보다 중요시되는 채용절차를 경험한 것으로 분석된다. 반면 사무직이나 전문직의 경우 서류전형, 필기시험, 면접, 신체검사 등의 단계를 순차적으로 거쳐 채용하는 것으로 나타났다. 그렇다면 채용과정의 차별 역시 채용절차와 무관하지 않을 것으로 보인다. 즉 면접단계를 중시하는 업종이나 직종은 외적으로 드러난 요소를 중시할 가능성이 큰 반면 서류전형단계를 포함하여 여러 단계의 채용절차를 거치는 경우에는 서류전형 단계에서 노동시장으로의 진입이 제한되는 경우 차별을 인식할 가능성이 높을 것으로 추정할 수 있다.

4) 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유

구직자가 채용과정 중 차별을 받았다고 느꼈다면 그 이유가 무엇인지를 조사하였다. 차별을 받았다고 응답한 구직자는 전체 응답자(545명) 중 421명(77.2%)⁵³⁾으로 이중 ‘채용

시 지원조건에 제한을 두는 경우가 많아서'가 34.0%(143명)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 '특정항목(학력, 자격, 경력 등)에 대해 채용 시 우대조건을 두고 있어서'가 27.8%(117명), '면접관의 차별적인 발언(성별, 나이, 용모, 학력 등)을 듣고서'가 25.4%(107명)로 조사되었다. 구직자들은 채용 시 제한조건을 두는 경우와 마찬가지로 우대조건을 두어 상대적으로 불이익을 받을 수 있는 경우에도 상당히 차별로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

<그림 II-18> 채용차별을 받았다고 느끼는 이유



(1) 성별

차별을 받았다고 응답한 421명 중 성별로 차별을 받았다고 느낀 이유를 살펴보면, 남성의 경우 '채용시 지원조건에 제한을 두는 경우가 많아서'가 37.7%(72명), '특정항목(학력, 자격, 경력 등)에 대해 채용시 우대조건을 두고 있어서'가 28.3%(54명), '면접관의 차별적인 발언(성별, 나이, 용모, 학력 등)을 듣고서'가 22.0%(42명)로 조사되었다. 여성의 경우 '채용시 지원조건에 제한을 두는 경우가 많아서'가 30.97%(71명), '면접관의 차별적인 발언(성별, 나이, 용모, 학력 등)을 듣고서'가 28.3%(65명), '특정항목(학력, 자격, 경력

53) 여기에서는 이상의 분석과 달리 '차별을 별로 느끼지 않았음'이라고 응답한 37명(전체 응답자의 6.8%)을 차별을 느꼈다고 응답한 자에 포함하였다. 그 이유는 이들이 차별을 받았다고 느낀 이유에 대한 질문에 대해 답하였기 때문이다.

등)에 대해 채용시 우대조건을 두고 있어서'가 27.4%(63명)로 나타났다. 차별을 느낀 사유에 대하여 남녀 공통으로 '채용시 제한조건을 두는 것'을 첫 번째 이유로 들고 있지만, 면접관의 차별적 발언으로 인해 차별을 느꼈다고 하는 경우는 남성(22.0%)보다는 여성(28.3%)이 더 많이 응답하고 있어, 면접과정에서의 차별적 발언으로 인해 여성이 더 많이 차별을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 II-39> 성별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)

채용차별을 느낀 이유	성별		전체
	남성	여성	
지원조건 제한을 두는 경우가 많아서	72 (37.7%)	71 (30.9%)	143 (34.0%)
특정항목에 대해 우대조건을 두어서	54 (28.3%)	63 (27.4%)	117 (27.8%)
면접관의 차별적인 발언 등을 듣고서	42 (22.0%)	65 (28.3%)	107 (25.4%)
업무와 무관한 개인정보를 지나치게 요구해서	21 (11.0%)	29 (12.6%)	50 (11.9%)
기타	2 (1.0%)	2 (0.8%)	4 (0.8%)
총 계	191 (100%)	230 (100%)	421 (100%)

(2) 나이별

나이별로 채용시 차별을 느끼는 이유를 살펴보면, 20대는 '특정항목(학력, 경력, 자격 등)에 대하여 채용시 우대조건을 두어서'가 35.4%(40명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 다음으로는 '채용시 지원조건의 제한을 두어서'가 27.4%(31명)로 그 뒤를 이었다. 반면 30대는 '채용시 지원조건의 제한을 두어서'라는 응답율이 '채용시 우대조건을 두어서'라는 응답율보다 높게 나타났다. 한편 40대와 50대의 경우에는 '면접관의 차별적인 발언을 듣고' 차별을 느꼈다고 응답한 경우가 우대조건을 두는 경우보다 높게 나타났다.

40대의 제조업에 지원했던 한 남성의 경우 “채용광고에는 별다른 차별조건이 명시되지는 않았어요. 그런데 면접 과정에서 나이가 더 어리고 경력이 더 적은 사람을 원한다는 말을 들었어요. 아마도 나이가 어리고 경력이 적으면, 단순잡무를 시키기가 좋고, 임금도 적게 주어도 되니까 이런 말을 했던 것 같아요. 이때 상당히 기분이 나쁘더라고요.”라고 하였다.

결과적으로 나이가 낮을수록 특정항목에 대해 채용시 우대조건을 두는 것에 대해서

차별을 많이 느끼고 있고(특히 20대), 40대 이상 나이가 높을수록 채용시 지원조건 제한을 두거나 면접관의 차별적 발언을 듣고서 차별을 받는다고 인식하는 경우가 많았다. 이는 나이가 낮을수록 경험이 적어 우대조건으로 채용에 불리하게 되는 점을 반영한 것으로 보이고, 나이가 높을수록 면접과정에서 차별을 경험하는 것으로 추정할 수 있을 것이다.

<표 II-40> 나이별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)

채용차별을 느낀 이유	나이구분				전체
	20~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	
지원조건 제한	31 (27.4%)	41 (33.6%)	23 (35.9%)	48 (40.7%)	143 (34.3%)
특정항목 우대조건	40 (35.4%)	37 (30.3%)	18 (28.1%)	22 (18.6%)	117 (28.1%)
면접관의 차별적 발언	30 (26.5%)	30 (24.6%)	19 (29.7%)	28 (23.7%)	107 (25.7%)
업무와 무관한 개인정보를 지나치게 요구해서	12 (10.6%)	14 (11.5%)	4 (6.3%)	20 (16.9%)	50 (12.0%)
총계	113 (100%)	122 (100%)	64 (100%)	118 (100%)	417 (100%)

(3) 학력별

채용과정 중 차별을 받았다고 느끼는 이유에 대하여 고졸 응답자 198명은 지원조건의 제한(36.9%, 73명), 면접관의 차별적 발언(26.3%, 52명), 우대조건(25.3%, 50명) 순으로 응답하였으며, 전문대졸 응답자 72명은 지원조건 제한(34.7%, 25명), 우대조건(31.9%, 23명), 면접관의 차별적 발언(27.8%, 20명) 순으로 응답하였다. 대졸 응답자 142명은 우대조건(30.3%, 43명), 지원조건 제한(28.9%, 41명), 면접관의 차별적 발언(23.2%, 33명) 순으로 응답하였다. 즉 학력이 낮을수록 지원조건의 제한으로 인해 차별을 받는다고 인식하고 있는 바, 이는 기업체 기초자료조사와 인사담당자 인터뷰조사에서 나타난 바와 같이 기업에서 '4년제 대학 졸업 또는 졸업예정자'와 같이 학력을 기준으로 채용 지원 자격을 제한하고 있는 것에 대해 차별을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있고, 대졸자의 경우는 일반적으로 학력 조건을 갖추고 있는 상황에서 특정항목에 대한 우대조건이 본인에게 상대적으로 불이익한 것을 차별로 인식하고 있는 것으로 판단된다.

(4) 경력 유무별

경력유무에 따라 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유에 대하여, 신입 지원자는 지원조건 제한(43.4%, 63명) - 특정항목 우대조건(27.6%, 40명) - 면접관의 차별적인 발언(17.2%, 25명) 순으로 응답한 반면 경력직 지원자는 면접관의 차별적인 발언(29.7%, 82명) - 지원조건 제한(29.0%, 80명) - 특정항목 우대조건(27.9%, 77명) 순으로 응답하였다. 신입 지원자는 자격을 제한하거나 특정 자격에 대한 우대를 차별로 느끼고 있으며, 경력 지원자는 일정한 조건을 갖춘 상태에서 지원하였으나 면접과정에서 차별적인 발언을 많이 경험하는 것으로 보인다.

<표 II-41> 학력별, 경력유무별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)

채용차별을 느낀 이유	학력 구분				경력 구분		전체
	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	신입	경력직	
지원조건 제한	73 (36.9%)	25 (34.7%)	41 (28.9%)	4 (44.4%)	63 (43.4%)	80 (29.0%)	143 (34.0%)
특정항목 우대조건	50 (25.3%)	23 (31.9%)	43 (30.3%)	1 (11.1%)	40 (27.6%)	77 (27.9%)	117 (27.8%)
면접관의 차별적인 발언	52 (26.3%)	20 (27.8%)	33 (23.2%)	2 (22.2%)	25 (17.2%)	82 (29.7%)	107 (25.4%)
업무와 무관한 개인정보를 지나치게 요구해서	22 (11.1%)	3 (4.2%)	24 (16.9%)	1 (11.1%)	14 (9.7%)	36 (13.0%)	50 (11.9%)
기타	1 (0.5%)	1 (1.4%)	1 (0.7%)	1 (11.1%)	3 (2.1%)	1 (0.4%)	4 (0.8%)
총 계	198 (100%)	72 (100%)	142 (100%)	9 (100%)	145 (100%)	276 (100%)	421 (100%)

(5) 고용형태별

구직자가 지원하는 고용형태에 따라서는 정규직은 특정항목 우대조건 31.4%(81명) - 지원조건 제한 30.6%(79명) - 면접관의 차별적인 발언 24.8%(64명) 순으로 응답하였고 계약직·임시직의 경우에는 지원조건 제한 39.9%(61명) - 면접관의 차별적인 발언 27.5%(42명) - 특정항목 우대조건 21.6%(33명) 순으로 응답하였다. 비정규직은 지원조건 제한으로 인해 차별을 상당히 경험하고 있으며, 가장 많이 경험한 채용절차인 면접과정에서의 차별적 발언으로 인해 차별을 많이 느끼고 있는 것으로 판단된다.

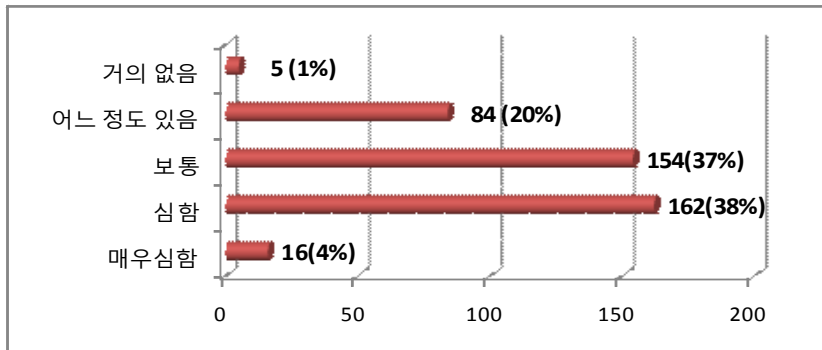
<표 II-42> 지원하는 고용형태별 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유 (단위 명, %)

채용차별을 느낀 이유	고용형태				전체
	정규직	계약직, 임시직	인턴	기타	
지원조건 제한	79 (30.6%)	61 (39.9%)	1 (16.7%)	2 (50.0%)	143 (34.0%)
특정항목 우대조건	81 (31.4%)	33 (21.6%)	2 (33.3%)	1 (25.0%)	117 (27.8%)
면접관의 차별적인 발언	64 (24.8%)	42 (27.5%)	1 (16.7%)	0 (0%)	107 (25.4%)
업무와 무관한 개인정보를 지나치게 요구해서	30 (11.6%)	17 (11.1%)	2 (33.3%)	1 (25.0%)	50 (11.9%)
기타	4 (1.6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (0.8%)
총 계	258 (100%)	153 (100%)	6 (100%)	4 (100%)	421 (100%)

5) 채용차별의 수준

채용과정에서 차별을 받았다고 응답한 421명 중 그 차별의 수준에 대해서 ‘심하다’고 응답한 비율이 38%(162명)로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘보통’은 37%(154명), ‘어느 정도 있다’는 20%(84명)이었다. 편의상 이를 5점 척도로 환산해 보면 차별을 받았다고 응답한 구직자의 차별수준에 대한 응답의 전체 평균은 3.24로 보통을 상회하는 높은 정도로 차별을 느끼고 있는 것으로 나타난다.

<그림 II-19>채용차별의 수준(단위 명, %)



차별수준에 대한 응답을 응답자 특성별로 살펴보면, 여성(3.26)이 남성보다 심각하다고 응답했으며, 나이별로는 40대(3.34), 학력별로는 대졸(3.31)이 가장 심각하다고 응답했고, 업종별로는 건설업(3.43), 직종별로는 사무관리직(3.26)이 채용차별이 심각하다고 응답하였다.

<표 II-43> 인적특성별 채용 차별을 느낀 정도 (단위 점, 명)

특성	구분	평균	응답자수
성별	남성	3.21	191
	여성	3.26	230
나이	29세 이하	3.19	114
	30~39세	3.29	124
	40~49세	3.34	64
	50대 이상	3.17	119
학력	고졸 이하	3.21	198
	전문대졸	3.17	72
	대졸	3.31	142
	대학원졸 이상	3.22	9
업종	제조업	2.75	77
	도소매업	3.36	88
	금융보험업	3.38	32
	건설업	3.43	37
	기타	3.32	187
직종	전문직	3.25	65
	사무관리직	3.26	132
	생산직	2.97	30
	판매서비스직	3.22	176
	기타	3.67	18
합계		3.24	421

6) 요약

이상을 종합해 보면 다음과 같은 결과를 도출해 볼 수 있다.

첫째, 전체 구직자 응답자 중 70% 이상이 채용과정에서 차별을 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이들이 느끼는 채용차별의 수준은 5점 척도 수준에서 3.24로 보통을 상회하는 상당히 높은 수준으로 나타났다. 본 조사를 통해 우리나라의 구직자들은 채용차별의 심각성을 상당히 많이 느끼고 있다는 것을 알 수 있었다. 응답자 특성별로는 남성보다 여성이, 나이가 높을수록, 학력이 낮을수록, 비장애인보다 장애인이, 정규직보다 비정규직이 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았다. 특히 장애인의 96%가 차별을 느낀다고 응답하여 장애인 차별이 매우 심각한 수준임을 짐작케 하였다.

둘째, 구직자들이 구직에 관한 정보를 가장 많이 얻는 통로는 채용정보회사인 것으로 나타났고 그 뒤를 이어 소개를 많이 이용하는 것으로 나타났다.

셋째, 구직자들이 차별을 가장 많이 느낀 채용단계로는 면접단계가 가장 많은 것으로 나타났고 서류전형단계가 그 뒤를 이었다. 응답자 특성별로는 여성과 장애인이 남성과 비장애인에 비해 면접단계와 신체검사단계에서 차별을 느낀 비율이 높았다. 이는 여성과 장애인이 이 두 개의 단계에서 용모 및 신체조건의 차별을 받고 있는 것으로 추정할 수 있다. 40대 이상 나이층과 장애인은 특히 구직정보탐색단계에서 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 전문대졸 이하 학력자와 비정규직은 면접단계에서, 대졸 이상 학력자와 정규직은 서류전형단계에서 가장 차별을 많이 느낀 것으로 나타났다. 업직종별로는 판매서비스직과 생산직, 도소매업과 제조업 지원자가 면접단계에서 차별을 많이 느낀 것으로 나타났다. 즉 여성, 장애인, 저학력자, 비정규직 등 노동시장의 취약계층은 특히 면접단계에서 차별을 많이 느끼고 있는데 이는 이들이 면접절차만을 채용절차로 하는 비율이 높은 도소매, 제조업의 판매서비스, 생산직의 비정규직에 많이 지원하기 때문인 것으로 추정할 수 있다.

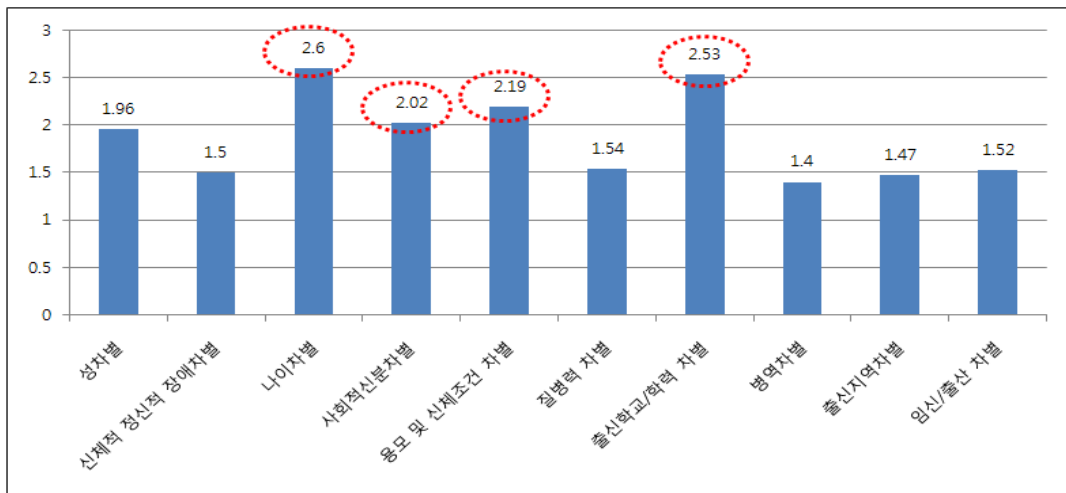
넷째, 구직자들이 채용과정에서 차별을 받았다고 느끼는 가장 큰 이유는 ‘채용시 지원조건의 제한을 두는 것’이었다. 그런데 ‘채용과정에서 우대조건을 두는 것’ 역시 차별이라고 응답하는 구직자가 상당히 많았다. 이러한 지원자격의 제한 또는 우대조건의 명시는 업무와의 관련성 유무에 따라 차별 여부를 판단할 수 있을 것이다. 업무관련성이 없거나 적음에도 불구하고 지원자격을 제한하는 것은 직접차별이 될 가능성이 매우 높다. 우대조건 역시 업무 관련성이 없거나 여성, 고령자, 장애인 등과 같이 제도로서 고용촉진이 보장된 경우 외의 것은 차별일 가능성이 높다. 따라서 우대조건은 업무관련성을 입증할 수 있을 때 법제도의 범위 내에서만 활용되어야 할 것이다. 한편 응답자 특성별로는 여성, 40대 이상 고연령자, 비정규직은 특히 ‘면접과정에서의 차별적 발언’으로 차별을 많이 느끼는 것으로 나타났다.

2. 채용차별 요인별 경험정도와 구체적 원인

채용차별의 요인별 실태를 파악하기 위하여 각 요인에 대하여 구직자가 느낀 차별의

정도와 그 구체적인 원인에 대하여 질문하였다. 설문 응답자 총 545명 중 채용과정에서 차별을 느꼈다고 응답한 421명을 대상으로 국가인권위원회법의 차별사유 중 10개 항목에 대한 차별의 인식정도를 4점 척도로 설문하였다. 채용시 차별을 경험한 정도에 대하여 전혀 그렇지 않다는 경우 1점, 그렇지 않다는 경우 2점, 그렇다의 경우 3점, 정말 그렇다의 경우 4점이었고, 모르겠다는 응답은 평균 측정에서 제외하였다. 결과적으로 채용시 경험한 차별 요인은 ①나이차별(2.60), ②출신학교나 학력차별(2.54), ③용모 및 신체조건 차별(2.19), ④사회적 신분 차별(2.02) ⑤ 성차별(1.96) 순서대로 많이 경험한 것으로 나타났다.

<그림 II-20> 차별 요인별 차별 경험의 정도



<표 II-44> 차별 요인별 차별 경험 정도 (단위 명, 점)

차 별 요 인	평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성차별	1.96	49	417	0.873
신체적 정신적 장애차별	1.5	37.5	418	0.805
나이차별	2.6	65	417	0.958
사회적신분차별	2.02	50.5	419	0.908
용모 및 신체조건 차별	2.19	54.75	418	0.959
질병력 차별	1.54	38.5	419	0.739
출신학교/학력 차별	2.53	63.25	421	0.903
병역차별	1.4	35	413	0.641
출신지역차별	1.47	36.75	419	0.671
임신/출산 차별	1.52	38	421	0.812

또한 성차별, 학력차별, 사회적 신분 차별, 용모 및 신체조건 차별, 장애차별로 총 5가지의 차별 요인별 구체적인 원인에 대하여 복수의 응답을 하도록 하였다.

이하에서 그 결과를 구체적으로 살펴보고자 한다.

1) 나이차별

(1) 나이차별 경험여부

나이차별에 응답한 417명의 차별 인식의 정도는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 2.60(65점)으로 조사되었다. 이는 채용시 경험한 차별 요인들 중 그 경험 정도가 가장 높은 것이다. 응답자 특성에 따라 구분하여 보면, 남성보다는 여성이 2.69(67.3)로 차별을 경험한 정도가 컸다. 나이별로는 나이가 높을수록 차별경험 정도가 높았는데, 특히 40대 이상의 경우에는 평균 이상의 차별을 경험한 것으로 응답했다. 학력별로는 고졸이 2.80(70.0)으로 가장 높게 나타나고 있다.

구직 업종별로는 제조업이 2.84(71.0)로 가장 높고, 구직 직종별로는 생산직 2.80(70.0), 판매서비스직이 2.75(68.8)로 높게 나타나고 있으며, 신입보다는 경력직이 2.75(68.8)로 높게 인식하고 있었다. 고용형태별로는 정규직이 2.45(61.3), 계약직·임시직이 2.85(71.3)로 계약직·임시직이 정규직보다 더 높게 인식하고 있었다. 장애여부에 따라서도 장애인인 2.86(71.5)으로 더 높게 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

한편 나이차별을 경험한 적이 있는지 여부에 따라서는 ‘그렇다’와 ‘정말 그렇다’에 해당하는 구직자와 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’의 두 집단으로 나누어 비율을 산정하였다. 그 결과 나이차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자는 전체 응답자의 62.4%(260명)였고, 경험한 적이 없다고 응답한 비율은 37.6%(157명)였다.

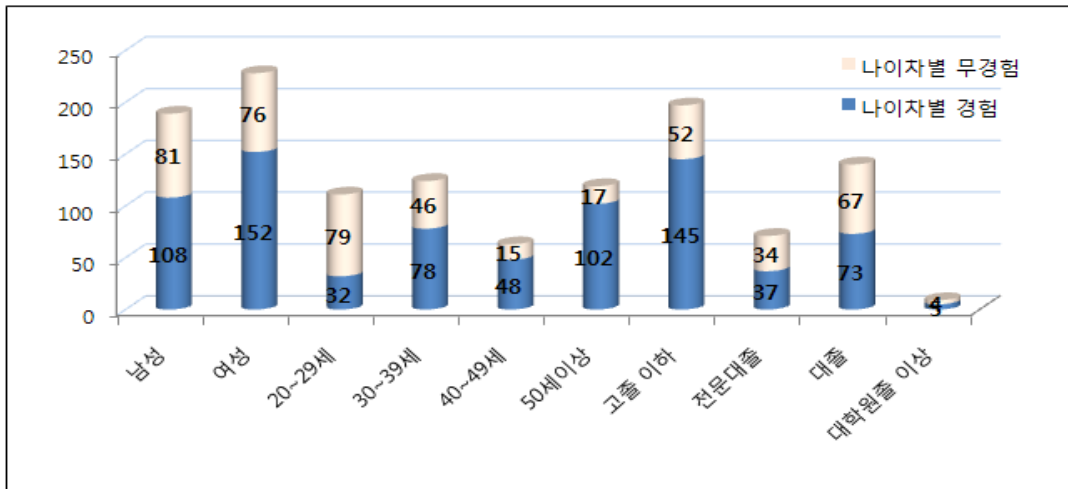
<표 II-45> 응답자 특성별 나이차별 경험 정도 (단위 명, 점)

인적 특성	구분	나이차별 경험정도				나이차별 경험 있음		나이차별 경험 없음	
		평균	100점 환산	응답 자수	표준 편차	응답 자수	비율	응답 자수	비율
성별	남성	2.50	62.5	189	.987	108	57.1%	81	42.9%

	여성	2.69	67.3	228	.927	152	66.7%	76	33.3%
나이별	20~29세	1.92	48.0	111	.896	32	28.1%	79	69.3%
	30~39세	2.58	64.5	124	.912	78	62.9%	46	37.1%
	40~49세	2.87	71.8	63	.852	48	75.0%	15	23.4%
	50세이상	3.12	77.9	119	.703	102	85.7%	17	14.3%
학력	고졸 이하	2.80	70.0	197	.907	145	73.6%	52	26.4%
	전문대졸	2.41	60.3	71	.994	37	52.1%	34	47.9%
	대졸	2.45	61.3	140	.955	73	52.1%	67	47.9%
	대학원졸 이상	2.11	52.8	9	1.054	5	55.6%	4	44.4%
구직 업종	제조업	2.84	71.0	76	.910	56	73.7%	20	26.3%
	도소매업	2.51	62.8	88	.897	51	58.0%	37	42.0%
	금융보험업	2.32	58.0	31	.945	14	45.2%	17	54.8%
	건설업	2.54	63.5	37	.900	20	54.1%	17	45.9%
	기타	2.61	65.3	185	1.006	119	64.3%	66	35.7%
구직 직종	전문직	2.42	60.5	65	.950	36	55.4%	29	44.6%
	사무관리직	2.43	60.8	131	1.000	67	51.1%	64	48.9%
	생산직	2.80	70.0	30	.925	22	73.3%	8	26.7%
	판매서비스직	2.75	68.8	173	.929	120	69.4%	53	30.6%
	기타	2.78	69.5	18	.732	15	83.3%	3	16.7%
신입/ 경력직	신입	2.30	57.5	141	1.028	70	49.6%	71	50.4%
	경력직	2.75	68.8	276	.885	190	68.8%	86	31.2%
고용 형태	정규직	2.45	61.3	256	.985	136	53.1%	120	46.9%
	계약직/임시직	2.85	71.3	151	.852	118	78.1%	33	21.9%
	인턴	2.00	50.0	6	.894	2	33.3%	4	66.7%
	기타	3.50	87.5	4	.577	4	100.0%	0	0.0%
장애 여부	비장애	2.57	64.3	368	.974	224	60.9%	144	39.1%
	장애	2.86	71.5	49	.791	36	73.5%	13	26.5%
전체	합계	2.60	65.0	417	.958	260	62.4%	157	37.6%

나이차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자의 특성을 보면 여성, 50대 이상, 고졸 이하(73.6%, 145명), 생산직(73.3%, 22명), 판매서비스직(69.4% 120명), 제조업(73.7%, 56명), 비정규직(78.1%, 118명)에서 나이차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자가 많았다.

<그림 II-21> 나이차별 경험유무에 따른 응답자 특성(단위 명)



특히 나이대별 지원업종별로 특징을 살펴보면 가장 차별을 많이 경험했다고 응답한 구직자의 특성은 40대에 금융보험업(3.40)에 지원한 경우였다. 그 다음으로는 50세 이상의 제조업(3.30), 50세 이상의 도소매업(3.05) 순이었다. 즉, 금융보험업의 경우 20~30대의 젊은 층이 응시한 경우에는 나이차별을 적게 경험했으나, 상대적으로 40대 이상의 나이층이 지원하는 경우에는 그만큼 나이차별이 심각한 것으로 조사되었다.

이러한 업종별 특성은 직종과도 밀접한 관련이 있다. 즉 제조업에 지원자들이 나이차별을 경험 비율이 높은 만큼 지원직종 역시 생산직 지원자들의 차별경험비율이 높았다.

구직자와의 인터뷰에 의하면 구직자들은 채용시 ‘상급자가 당신보다 어린데 같이 일할 수 있겠느냐?’, ‘~세 이하인 경우를 선호한다.’, ‘28세이면 신입으로 늦은 나이 아니냐’, ‘우리는 더 젊고, 경력이 더 적은 사람을 원한다.’ ‘나이가 들면 사회적으로 버젓한 일자리는 구하기 힘든 상황이다’라는 나이차별적 발언을 듣는 경우가 많았다.

이를 종합해 보면 나이차별을 경험한 적이 있는 구직자는 응답자 중 62.4%로 상당히 높은 비율을 차지하고 있고, 그 경험정도는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 2.60(65점)으로 다른 차별 요인들 중 그 경험 정도가 가장 높았다. 또한 이들의 인적특성을 살펴보면 여성, 40대 이상 나이층, 고졸 이하의 학력, 제조업, 생산직, 계약직/임시직 등으로 이들은 노동시장 내 취약계층일 가능성이 매우 높다. 따라서 나이차별을 없애는 것은 취약계층의 노동시장의 진입을 촉진하는 방안이 될 여지가 높다는 분석이다.

2) 출신학교/학력 차별

(1) 출신학교 및 학력차별 경험정도

채용과정에서 '출신학교나 학력에 의한 차별을 받은 경험이 있는 정도(응답자 421명)'는 4점 척도(100점 환산) 기준으로 평균 2.53(63.3)으로 나타났다. 이는 나이에 의한 차별 경험(2.60) 다음으로 차별경험정도가 높은 것이다.

응답자 421명의 특성별로 살펴보면, 남성이 2.62(65.5)로 여성보다(2.46) 높고, 나이별로는 20대가 2.73(65.8)로 가장 높았다. 학력별로는 전문대졸이 2.72(68.0)로 가장 높고 고졸이 2.37(59.3)로 가장 낮게 나타났다. 구직 업종별로는 금융보험업이 2.81(70.3)로 가장 높고, 구직 직종별로는 사무관리직이 2.77(69.3)로 높게 나타났다. 신입과 경력직의 경우는 거의 차이가 없고, 고용형태별로는 정규직과 인턴지원자가 2.67(66.8)로 가장 높게 차별을 경험하고 있으며, 장애여부에 따라서는 거의 차이가 없는 것으로 조사되었다.

<표 II-46> 응답자 특성별 출신학교나 학력에 의한 차별경험 정도 (단위 명, 점)

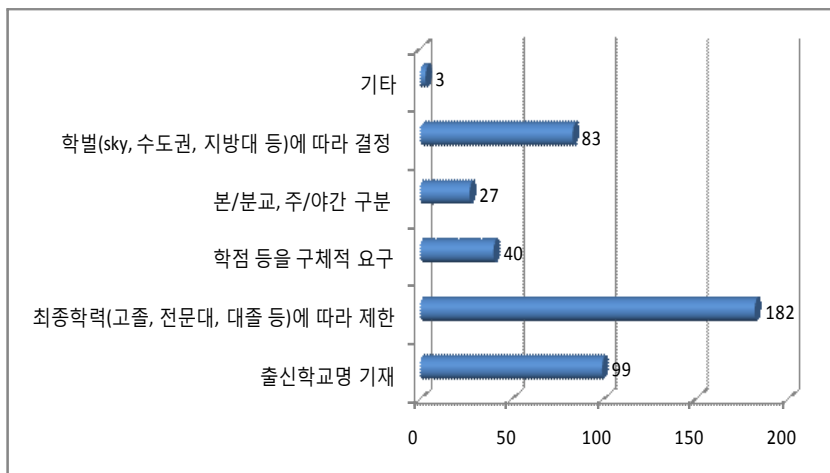
구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.62	65.5	191	.915
	여성	2.46	61.5	230	.889
나이별	20~29세	2.73	65.8	114	.865
	30~39세	2.69	66.5	124	.830
	40~49세	2.44	61.0	64	.924
	50세 이상	2.24	56.0	119	.927
학력	고졸 이하	2.37	59.3	198	.924
	전문대졸	2.72	68.0	72	.907
	대졸	2.67	66.8	142	.831
	대학원졸 이상	2.44	61.0	9	1.014
구직 업종	제조업	2.69	67.3	77	.815
	도소매업	2.45	61.3	88	.909
	금융보험업	2.81	70.3	32	.821
	건설업	2.70	67.5	37	.845
	기타	2.42	60.5	187	.944
구직 직종	전문직	2.54	63.5	65	.831
	사무관리직	2.77	69.3	132	.870

	생산직	2.30	57.5	30	.915
	판매서비스직	2.44	61.0	176	.899
	기타	2.00	50.0	18	1.029
신입/경력직	신입	2.54	63.5	145	.898
	경력직	2.53	63.3	276	.908
고용형태	정규직	2.67	66.8	258	.863
	계약직/임시직	2.31	57.8	153	.941
	인턴	2.67	66.8	6	.516
	기타	2.25	56.3	4	.957
장애 여부	비장애	2.54	63.5	372	.920
	장애	2.45	61.3	49	.765
전체	합계	2.53	63.3	421	.903

(2) 학력차별 원인

채용과정에서 학력차별의 원인(복수응답)에 대해서는 ‘고졸, 대졸, 대학원졸 등 최종학력에 따라 제한을 두는 경우’라고 응답하는 비율이 전체의 33.4%(182명)로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘출신학교명을 기재하는 것’이 18.2%(99명), ‘학벌에 따라 채용이 결정되었을 때’가 15.2%(83명)로 뒤를 이었다. 한편 학력차별을 느끼지 않았다고 응답하는 비율은 44.8%(244명)로 나타나 전체 응답자의 절반 이하였다.

<그림 II-22> 학력차별의 원인(단위 명)



가. 성별/학력별

학력차별 요인에 대한 인식을 성별로 살펴보면 남녀 모두 최종학력에 따라 제한을 두는 것을 가장 많이 꼽았다. 다음으로는 남성은 학별에 따라 채용이 결정되었을 경우, 여성은 출신학교명을 기재하는 것이라는 응답이 뒤를 이었다.

한편 응답자의 학력별로는 차별 인식에 큰 차이를 보이고 있다. 전문대졸 이하의 경우 최종학력 제한과 출신학교명 기재가 학력차별의 원인이라고 인식하는 비율이 매우 높은 반면 대졸자들은 학별에 따른 채용 결정이 학력차별의 원인이라는 응답율이 27.3%로 높게 나타났다. 또한 대학원졸의 경우에는 ‘출신학교명을 기재하는 것’이 21.4%로 가장 높게 나타났다.

<표 II-47> 성별, 학력별 학력차별원인 (복수응답) (단위: 응답건수, %)

구 분	성 별		학 력				전체
	남성	여성	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	
출신학교명 기재	41 15.8%	58 20.3%	50 20.4%	19 20.7%	27 13.9%	3 21.4%	99 18.2%
최종학력(고졸, 전문대, 대졸 등)에 따라 제한	88 34.0%	94 32.9%	92 37.6%	39 42.4%	49 25.3%	2 14.3%	182 33.4%
학점 등을 구체적 요구	21 8.1%	19 6.6%	13 5.3%	4 4.3%	22 11.3%	1 7.1%	40 7.3%
본/분교, 주/야간 구분	13 5.0%	14 4.9%	8 3.3%	4 4.3%	15 7.7%	0 .0%	27 5.0%
학벌(sky, 수도권, 지방대 등)에 따라 결정	43 16.6%	40 14.0%	18 7.3%	11 12.0%	53 27.3%	1 7.1%	83 15.2%
기타	1 0.4%	2 0.7%	3 1.2%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	3 0.6%
없음	118 45.6%	126 44.1%	119 48.6%	35 38.0%	81 41.8%	9 64.3%	244 44.8%
응답자수(N)	259	286	245	92	194	14	545

나. 구직업체유형별/직종별

학력차별원인에 대하여 지원 업체가 민간이나 공공기관이나에 따라서는 최종학력 제한이 각각 33.6%, 30.8%로 가장 높게 나타났다. 그런데 특징적인 것은 민간기업의 경우 ‘출신학교명 기재(18.8%)’가 높게 나타난 반면 공공기관의 경우에는 ‘학벌에 따른 채용 결정(20.5%)’이 높게 나타났다. 이는 공공기관이 민간기업에 비해 학벌을 더욱 중시하는 경향이 있음을 보여준다고 유추할 수 있을 것이다.

지원 직종별로는 전문직과 사무관리직이 ‘학벌에 따른 채용 결정’이, 생산직, 판매서비스직의 경우 ‘출신학교명 기재’가 학력차별 원인이라고 응답하는 비율이 높았다. 이로써 전문직과 사무관리직의 경우 학벌 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높음을 알 수 있었다.

<표 II-48> 구직업체 유형별, 직종별 학력차별 요인(복수응답) (단위: 응답건수, %)

구 분	구직업체 유형		구직직종					전체
	민간 기업	공공기관	전문직	사무관리직	생산직	판매서비스직	기타	
출신학교명 기재	95 18.8%	4 10.3%	10 11.1%	28 16.2%	7 18.9%	50 22.3%	4 19.0%	99 18.2%
최종학력(고졸, 전문대, 대졸 등)에 따라 제한	170 33.6%	12 30.8%	23 25.6%	65 37.6%	12 32.4%	76 33.9%	6 28.6%	182 33.4%
학점 등을 구체적 요구	35 6.9%	5 12.8%	6 6.7%	16 9.2%	1 2.7%	17 7.6%	0 0.0%	40 7.3%
본/분교, 주/야간 구분	24 4.7%	3 7.7%	2 2.2%	12 6.9%	0 0.0%	13 5.8%	0 0.0%	27 5.0%
학벌(sky, 수도권, 지방대 등)에 따라 채용 결정	75 14.8%	8 20.5%	19 21.1%	38 22.0%	4 10.8%	21 9.4%	1 4.8%	83 15.2%
기타	3 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	1 0.4%	1 4.8%	3 0.6%
없음	226 44.7%	18 46.2%	44 48.9%	64 37.0%	20 54.1%	104 46.4%	12 57.1%	244 44.8%
응답자수(N)	506	39	90	173	37	224	21	545

“중소기업에서 여러 명이 같이 집단면접을 하는데, 그중 한 사람이 K대 출신이었어요. 그러자 면접관들은 그 사람에게만 질문을 계속 하더라구요. ‘회사는 계속 다닐 수 있겠느냐’, ‘중소기업을 지원한 이유는 무엇이나’, ‘그런데 학점은 좀 좋지 않은 것 같다’ 등

좋은 대학 출신이라는 이유로 온갖 관심을 두는 것 같았어요. 한편으로는 속상한 일이기도 했지만 우리사회가 그런 걸 어떡하겠어요. 오히려 중소기업은 그만큼 좋은 대학(SKY 대학)을 졸업한 사람들이 많이 지원하지 않으니깐, 일단 학교만 보고서 관심을 두는 경우가 대기업보다도 더 많은 것 같다는 느낌이었어요.” (중소기업에 지원했던 구직자 C씨 인터뷰 중)

다. 채용단계별 학력차별 원인

채용단계별 차별인식과 학력차별 원인과의 교차분석을 수행한 결과 구직정보 탐색단계와 서류작성 단계에서는 최종학력 제한이나 출신학교명 기재를 학력차별이라고 인식하는 반면에 서류전형단계에서는 최종학력 제한 외에 학벌에 따른 채용 결정을 차별로 인식하는 비율이 높았다. 이는 기업의 서류전형 결과가 학벌에 따라 결정되는 경우가 많은 것이 응답자의 인식에 반영된 것으로 보인다. 특징적인 것은 서류작성단계에서 본교/분교의 구분, 주간/야간의 구분은 학력차별이라고 응답하는 비율이 다른 원인에 비해 상대적으로 높았다.

<표 II-49> 채용단계별 차별인식 중 학력차별 요인 (단위 명, %)

학력차별 원인	채용단계				
	구직정보탐색단계	서류작성단계	서류전형단계	면접단계	신체검사단계
출신학교명 기재	15 (24.2%)	11 (26.2%)	30 (23.4%)	37 (26.8%)	0 (0%)
최종학력(고졸, 전문대, 대졸 등)에 따라 제한	35 (56.5%)	22 (52.4%)	55 (43.0%)	54 (39.1%)	4 (28.6%)
학점 등을 구체적 요구	1 (1.6%)	4 (9.5%)	17 (13.3%)	11 (8.0%)	1 (7.1%)
본/분교, 주/야간 구분	0 (0%)	9 (21.4%)	6 (4.7%)	8 (5.8%)	0 (0%)
학벌(sky, 수도권, 지방대 등)에 따라 결정	5 (8.1%)	9 (21.4%)	36 (28.1%)	23 (16.7%)	4 (28.6%)
기타	2 (3.2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.7%)	0 (0%)
없음	18 (29.0%)	8 (19.0%)	29 (22.7%)	45 (32.6%)	7 (50.0%)
응답자수(N)	62	42	128	138	14

3) 용모 및 신체조건 차별

채용과정에서 ‘용모 및 신체조건에 의한 차별을 받은 경험이 있는 정도(응답자 418명)’는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 2.19(54.8)로 나타났다. 응답자 418명의 특성별로 구분하여 보면, 여성이 2.32(58.0)로 남성(2.04)보다 차별을 경험한 정도가 높았으며, 나이 대별로는 40대가 2.41(59.3)로, 학력별로는 전문대졸이 2.28(57.0)로 가장 높게 나타났다. 구직 업종별로는 제조업이 2.51(62.8)로, 구직 직종별로는 판매서비스직이 2.32(58.0)로, 고용형태별로는 계약직, 임시직이 2.27(56.8)로 높게 나타났다. 장애유무별로는 장애인이 2.86(71.5)으로 전체 대상자들 중에서 차별경험정도가 가장 높은 것으로 조사되었다.

전체적으로는 용모 및 신체조건에 의한 차별을 경험하지 않았다고 응답하는 비율(55%)이 경험했다고 응답한 비율(45%)보다 높게 나타났다.

<표 II-50> 응답자 특성별 용모 및 신체조건에 의한 차별 경험 정도 (단위 명, 점, %)

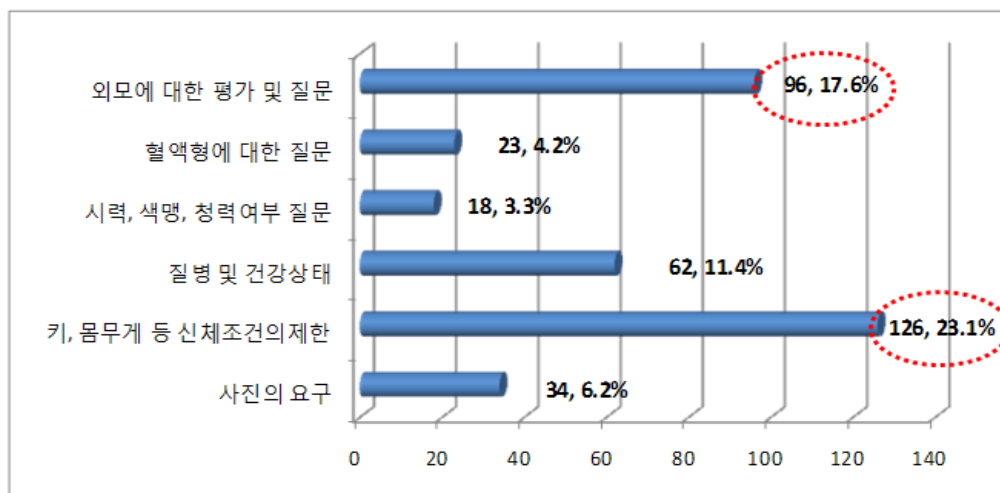
요인	구분	평균	100 점 환 산	응답자 수	표준편 차	차별경험 있음		차별경험 없음	
						응답자 수	비율	응답자 수	비율
성별	남성	2.04	51	190	0.916	65	34.2%	125	65.8%
	여성	2.32	58	228	0.975	123	53.9%	105	46.1%
나이 별	20~29세	2.3	57.5	114	1.021	57	50.0%	57	50.0%
	30~39세	2.16	54.0	124	.932	55	44.4%	69	55.6%
	40~49세	2.41	60.2	64	1.094	33	51.6%	31	48.4%
	50세 이상	2.08	52.1	119	.926	46	38.7%	73	61.3%
학력	고졸 이하	2.23	55.8	197	0.972	89	45.2%	108	54.8%
	전문대졸	2.28	57	71	0.988	37	52.1%	34	47.9%
	대졸	2.11	52.8	141	0.927	59	41.8%	82	58.2%
	대학원졸 이상	1.89	47.3	9	0.928	3	33.3%	6	66.7%
구직 업종	제조업	2.51	62.8	77	0.853	47	61.0%	30	39.0%
	도소매업	2.29	57.3	87	0.888	44	50.6%	43	49.4%
	금융보험업	2.26	56.5	31	1.094	11	35.5%	20	64.5%
	건설업	1.86	46.5	37	0.887	10	27.0%	27	73.0%
	기타	2.08	52	186	0.989	76	40.9%	110	59.1%
구직 직종	전문직	1.94	48.5	65	0.882	21	32.3%	44	67.7%
	사무관리직	2.21	55.3	131	0.977	61	46.6%	70	53.4%

	생산직	2.3	57.5	30	0.988	16	53.3%	14	46.7%
	판매서비스직	2.32	58	174	0.942	85	48.9%	89	51.1%
	기타	1.61	40.3	18	0.916	5	27.8%	13	72.2%
	정규직	2.16	54	257	0.945	108	42.0%	149	58.0%
고용 형태	계약직/임시직	2.27	56.8	151	0.986	77	51.0%	74	49.0%
	인턴	1.67	41.8	6	0.816	1	16.7%	5	83.3%
	기타	2.25	56.3	4	0.957	2	50.0%	2	50.0%
장애 여부	비장애	2.11	52.8	369	0.948	149	40.4%	220	59.6%
	장애	2.86	71.5	49	0.764	39	79.6%	10	20.4%
전체	합계	2.19	54.8	418	0.959	188	45.0%	230	55.0%

(2) 용모 및 신체조건 차별 원인

용모 및 신체조건 차별의 구체적인 원인(복수응답)에 대해서는 ‘키, 몸무게 등의 신체 조건에 제한을 두는 것’이 23.1%(126명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, 다음으로는 ‘외모에 대해 평가하거나 질문하는 것’이 17.6%(96명), ‘질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것’이 11.4%(62명)로 나타났다. 실제로 한국경영자총협회의 한 조사결과⁵⁴⁾에 따르면 기업들은 신입사원 채용시 면접이 당락을 좌우한다고 응답하였고 특히 대기업의 경우 면접전형의 배점기준에서 외모가 차지하는 비중이 8.3%라는 조사결과가 나왔다.

<그림 II-23> 용모 및 신체조건의 차별원인(단위 명, %)



54) ‘2011년 신입사원의 채용동향 및 특징조사’, 전국 281개 기업을 대상으로 한국경총이 실시하여 발표.

가. 성별/학력별

성별로는 남성은 68%가 용모 및 신체조건에 의한 차별을 느낀 적이 없다고 응답한 반면 여성은 53.1%가 차별을 느낀 적이 없다고 응답하였다. 구체적 원인으로는 남녀 모두 ‘키, 몸무게 등 신체조건 제한을 두는 것’이 18.5%, 27.8%로 가장 많았고 ‘외모에 대해 평가하거나 질문하는 것’이 뒤를 이었다. 한편 이러한 요인에 답변하는 응답자 수는 여성이 남성에 비해 훨씬 많았다.

학력별로 나타나는 뚜렷한 특징은 학력이 높을수록 ‘용모 및 신체조건에 의한 차별’을 느낀 적이 없다고 응답한 구직자가 많다는 점이다. 즉, 고졸의 경우 58.7%, 대학원졸 이상의 경우 71.4%가 차별을 느낀 적이 없다고 응답하였다.

<표 II-51> 응답자 특성에 따른 용모 및 신체조건 차별 원인 (복수응답) (단위: 응답건수, %)

구 분		용모 및 신체조건 차별원인							응답 자수 (N)
		사진의 요구	키, 몸무게 등 신체조건 제한	질병 및 건강상태 기입	시력, 색맹, 청력여부 질문	혈액형 질문	외모 평가 및 질문	없음	
성 별	남성	12 4.6%	48 18.5%	28 10.8%	8 3.1%	9 3.5%	32 12.4%	176 68.0%	259
	여성	22 7.7%	78 27.3%	34 11.9%	10 3.5%	14 4.9%	64 22.4%	152 53.1%	286
학 력	고졸이하	15 6.1%	64 26.1%	36 14.7%	7 2.9%	11 4.5%	52 21.2%	146 59.6%	245
	전문대 졸	6 6.5%	19 20.7%	9 9.8%	3 3.3%	2 2.2%	15 16.3%	55 59.8%	92
	대졸	12 6.2%	41 21.1%	15 7.7%	8 4.1%	10 5.2%	29 14.9%	117 60.3%	194
	대학원 졸 이상	1 7.1%	2 14.3%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 71.4%	14
나 이1	~29세	16 10.1%	40 25.2%	9 5.7%	4 2.5%	5 3.1%	23 14.5%	98 61.6%	159
	30~39세	7 4.2%	36 21.7%	16 9.6%	5 3.0%	5 3.0%	23 13.9%	101 60.8%	166
	40~49세	5 6.3%	23 28.8%	15 18.8%	1 1.3%	1 1.3%	18 22.5%	43 53.8%	80
	50대 이상	6 4.3%	27 19.3%	22 15.7%	8 5.7%	12 8.6%	32 22.9%	86 61.4%	140

장애 여부	없음	29 5.9%	103 20.8%	31 6.3%	14 2.8%	19 3.8%	77 15.6%	320 64.6%	495
	있음	5 10.0%	23 46.0%	31 62.0%	4 8.0%	4 8.0%	19 38.0%	8 16.0%	50
합 계		34	126	62	18	23	96	328	545

나. 장애유무별/나이별

장애유무별로는 장애인은 용모 및 신체조건 차별이 없다고 응답한 비율이 장애인 구직자 중 16%에 불과했다. 장애인이 응답한 구체적인 차별요인은 질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 경우가 62.0%, 키, 몸무게 등의 신체조건을 제한하는 경우가 46.0%, 외모에 대한 평가 및 질문이 38.0%순이었다. 결과적으로 **장애인 구직자는 외모 및 신체조건 차별을 심각하게 인식하고 있는 것으로 드러났다.**

한편 나이별로는 두드러지는 특징을 보이지는 않았다.

다. 업종별

구직자의 지원업종에 따라서는 전체적으로 보아 큰 차이가 없었지만, 제조업(37.2%), 도소매업(29.9%) 및 금융업(22.0%)에 지원했던 응답자들이 키, 몸무게 등 신체조건의 제한이 차별원인이라고 응답하는 비율이 높았다. 또한 제조업 지원자 중 외모에 대한 평가 및 질문을 차별로 인식한 응답 비율이 27.9%로 높았다.

<표 II-52> 구직직종별 용모 및 신체조건 차별요인 (복수응답) (단위: 응답건수, %)

구직업종	용모 및 신체조건 차별원인							응답 자수(N)
	사진의 요구	키, 몸무게 등 신체조건 제한	질병 및 건강상태 기입	시력, 색맹, 청력여부 질문	혈액형 질문	외모 평가 및 질문	없음	
제조업	6(7.0%)	32(37.2%)	19(22.1%)	5(5.8%)	5(5.8%)	24(27.9%)	35(40.7%)	86
도소매업	14(13.1%)	32(29.9%)	17(15.9%)	8(7.5%)	11(10.3%)	23(21.5%)	51(47.7%)	107
금융보험 업	4(9.8%)	9(22.0%)	5(12.2%)	2(4.9%)	0(0%)	6(14.6%)	26(63.4%)	41

건설업	1(2.1%)	5(10.4%)	5(10.4%)	0(0%)	3(6.3%)	3(6.3%)	35(72.9%)	48
기타	9(3%)	48(18%)	16(6%)	3(1%)	4(2%)	40(15%)	181(69%)	263
합계	34	126	62	18	23	96	328	545

(4) 채용단계별 차별인식 중 용모 및 신체조건 차별요인

용모 및 신체조건 차별이 채용단계와 어떤 관계가 있는지 분석해보기 위해 교차분석을 실시한 결과 모든 단계에서 ‘키, 몸무게 등의 신체조건에 대한 제한’이 가장 큰 차별 원인으로 꼽혔다. 그런데 그 다음 원인으로서는 구직정보탐색단계, 서류작성단계, 신체검사 단계에서 차별을 가장 많이 느꼈다고 응답한 구직자는 ‘질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것’을 차별원인으로 많이 꼽은 반면 서류전형, 면접단계에서는 ‘외모에 대한 평가 및 질문’이 차별원인이라고 응답하는 구직자가 많았다. 한편 채용단계 중 용모 및 신체조건 차별을 느꼈다고 응답한 사람이 138명으로 가장 많은 것은 면접단계였다.

<표 II-53> 채용단계별 차별인식 중 용모 및 신체조건 차별원인 (복수응답) (단위: 응답건수, %)

차별인식 단계	용모 및 신체조건 차별원인							응답자수 (N)
	사진 요구	키, 몸무게 등 신체조건 제한	질병 및 건강상태 기입	시력, 색맹, 청력여부 질문	혈액형 질문	외모 평가 및 질문	없음	
구직정보 탐색단계	11 17.7%	27 43.5%	23 37.1%	8 12.9%	11 17.7%	17 27.4%	28 45.2%	62
서류 작성단계	5 11.9%	14 33.3%	8 19.0%	3 7.1%	2 4.8%	6 14.3%	18 42.9%	42
서류전형 단계	6 4.7%	28 21.9%	13 10.2%	4 3.1%	6 4.7%	26 20.3%	70 54.7%	128
면접단계	10 7.2%	47 34.1%	14 10.1%	1 0.7%	4 2.9%	40 29.0%	56 40.6%	138
신체검사 단계	1 7.1%	6 42.9%	4 28.6%	2 14.3%	0 0.0%	3 21.4%	2 14.3%	14
	34	126	62	18	23	96	328	545

4) 사회적 신분 차별

(1) 사회적 신분 차별 경험여부

사회적 신분은 개념의 명확화를 위하여, 1. 이전 경력 중 정규직, 비정규직 등 고용형태, 2. 주택소유 여부, 주거형태 등 재산상황, 3. 가족구성원의 직업 및 직책 등 가족의 사회적 지위, 4. 양자, 이혼, 미혼모 등 가족형태를 예시로 들어 설문조사를 진행하였다.

채용과정에서 '사회적 신분으로 인해 차별을 받은 경험이 있는 정도(응답자 419명)'는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 2.02(50.5)로 나타났다.

응답자 419명의 특성별로 구분하여 보면, 여성보다는 남성이 2.05(51.3)로 차별을 느끼는 정도가 컸으며, 나이별로는 20대 후반이 2.11(52.8)로, 학력별로는 대졸이 2.06(51.5)으로, 구직 업종별로는 제조업이 2.32(58.0)으로, 구직 직종별로는 생산직 2.17(54.3)이 가장 높게 나타나고 있다. 신입보다는 경력직이 2.07(51.8)로 높게 인식하고 있으며, 고용형태별로는 정규직이 2.04(51.3)로 계약직·임시직(2.01) 보다 더 높게 차별을 경험하고 있으며, 장애여부에 따라서도 장애인이 2.22(55.5)로 더 높게 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 II-54> 응답자 특성별 사회적 신분으로 인한 차별 경험 정도 (단위 명, 점, %)

인적 특성	구분	사회적 신분 차별 경험 정도				차별 경험 있음		차별 경험 없음	
		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차	응답자수	비율	응답자수	비율
성별	남성	2.05	51.3	190	.922	73	38.4%	117	61.6%
	여성	1.99	49.8	229	.898	81	35.4%	148	64.6%
나이별	20~29세	2.01	50.2	112	.090	45	40.2%	67	59.8%
	30~39세	1.99	49.8	124	.081	44	35.5%	80	64.5%
	40~49세	2.08	52.0	64	.114	21	32.8%	43	67.2%
	50세 이상	2.02	50.4	119	.080	44	37.0%	75	63.0%
학력	고졸 이하	1.98	50.4	197	.872	65	33.0%	132	67.0%
	전문대졸	2.07	51.8	71	.915	28	39.4%	43	60.6%
	대졸	2.06	51.5	142	.962	60	42.3%	82	57.7%
	대학원졸 이상	1.56	39.0	9	.726	1	11.1%	8	88.9%
구직 업종	제조업	2.32	58.0	77	.751	36	46.8%	41	53.2%
	도소매업	2.02	50.5	88	.884	33	37.5%	55	62.5%
	금융보험업	2.19	54.8	31	.980	12	38.7%	19	61.3%
	건설업	1.95	48.8	37	.911	12	32.4%	25	67.6%

	기타	1.87	46.8	186	.938	61	32.8%	125	67.2%
구직 직종	전문직	1.92	48.0	65	.957	23	35.4%	42	64.6%
	사무관리직	2.08	52.0	131	.929	54	41.2%	77	58.8%
	생산직	2.17	54.3	30	.874	12	40.0%	18	60.0%
	판매서비스직	2.01	50.3	175	.868	60	34.3%	115	65.7%
	기타	1.72	43.0	18	1.018	5	27.8%	13	72.2%
신입/ 경력직	신입	1.92	48.0	143	.908	45	31.5%	98	68.5%
	경력직	2.07	51.8	276	.906	109	39.5%	167	60.5%
고용 형태	정규직	2.04	51.0	257	.935	99	38.5%	158	61.5%
	계약직/임시직	2.01	50.3	152	.876	55	36.2%	97	63.8%
	인턴	1.50	37.5	6	.548	0	0.0%	6	100.0%
	기타	1.50	37.5	4	.577	0	0.0%	4	100.0%
장애 여부	비장애	1.99	49.8	370	.925	138	37.3%	232	62.7%
	장애	2.22	55.5	49	.743	16	32.7%	33	67.3%
전체	합계	2.02	50.5	419	.908	154	36.8%	265	63.2%

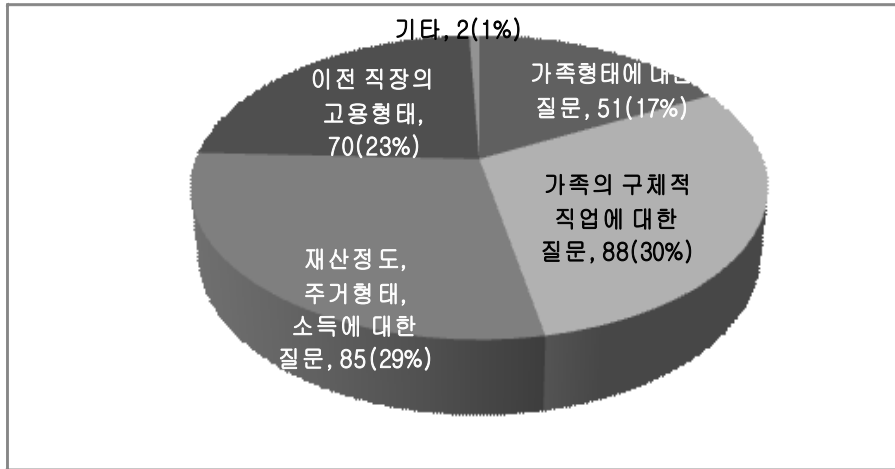
(2) 사회적 신분 차별 원인

사회적 신분에 따른 차별의 구체적 원인(복수응답)으로 가장 크게 인식하는 것은 ‘가족의 구체적인 직업에 관해 질문을 받았을 경우’(16.1%), 다음으로는 ‘개인의 재산 정도, 주거형태, 소득에 대한 질문을 받았을 경우’가 15.6%였고, ‘이전직장의 고용형태를 물었을 때’ 사회적 신분에 대한 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 12.8%였다. 반면 사회적 신분에 대해 차별을 느낀 적이 없다고 응답한 비율은 63.9%로 성별, 학력별 차별요인에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

“입사지원서 작성에 있어서 부모의 학력, 직업, 가족구성원에 대해 적는 란이 있었어요. 서류 작성 당시에는 별로 문제가 되지 않는다고 생각했어요. 그런데 면접과정에서 6명이 함께 면접을 보았는데, 저의 지원서를 보고 부모의 직업, 학력에 대해서 질문을 하더라고요. 그 당시에는 이미 제가 기재한 정보이기 때문에 확인하는 절차인 줄 알았어요. 그런데 그런 정보를 여러 사람이 있는 데에서 공개적으로 확인하는 것은 좀 꺼끄러운 일 이 아닌가 하는 생각이 들었어요. 물론 기업 입장에서는 필요해서 물었을 수도 있겠지만

우리 아버지의 학력이 내가 일하는 것과 무슨 상관일까 하는 생각이 들었어요. 이런 것들은 굳이 물어보지 않아도 되지 않을까요?” (대졸 신입 구직자 인터뷰 중)

<그림 II-24> 사회적 신분 차별의 원인(복수응답) (단위 명, %)



가. 성별/학력별

성별에 따라서는 남성의 경우 재산정도, 주거형태, 소득에 대한 질문을 받았을 때 사회적 신분에 대한 차별을 인식한다고 응답하는 비율이 15.4%로 높은 반면, 여성의 경우 가족의 구체적인 직업에 대한 질문을 받았을 때로 응답한 비율이 19.6%로 높아 남녀의 인식차이가 있음을 보여주었다.

또한 학력별로는 구체적인 원인에 대한 인식의 차이가 뚜렷이 나타났다. 고졸의 경우 재산정도, 주거형태, 소득에 대한 질문이 18.8%로 높은 반면, 전문대졸의 경우 가족형태에 대한 질문이 15.2%로 높았다. 한편 대졸자의 경우 가족의 구체적인 직업에 대한 질문이 사회적 신분에 대한 차별로 인식하는 경우가 20.6%로 많았다.

<표 II-55> 성별, 학력별 사회적 신분 차별요인 (복수응답) (단위 명, %)

	사회적 신분 차별 원인						응답 자수(N)
	가족형태 에 대한 구체적	가족의 구체적 직업에	재산정도, 주거형태, 소득에 관한	이전직장 의 고용형태	기타	없음	

		질문	대한 질문	질문	질문			
성 별	남성	18 6.9%	32 12.4%	40 15.4%	36 13.9%	1 0.4%	171 66.0%	259
	여성	33 11.5%	56 19.6%	45 15.7%	34 11.9%	1 0.3%	177 61.9%	286
나 이	~29세	14 8.8%	24 15.1%	18 11.3%	18 11.3%	1 0.6%	106 66.7%	159
	30~39세	21 12.7%	27 16.3%	24 14.5%	23 13.9%	1 0.6%	107 64.5%	166
	40~49세	6 7.5%	12 15.0%	14 17.5%	7 8.8%	0 0.0%	51 63.8%	80
	50세~	10 7.1%	25 17.9%	29 20.7%	22 15.7%	0 0.0%	84 60.0%	140
학 력	고졸 이하	19 7.8%	36 14.7%	46 18.8%	32 13.1%	0 0.0%	158 64.5%	245
	전문대졸	14 15.2%	12 13.0%	10 10.9%	11 12.0%	1 1.1%	56 60.9%	92
	대졸	18 9.3%	40 20.6%	28 14.4%	26 13.4%	1 0.5%	122 62.9%	194
	대학원졸 이상	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	12 85.7%	14
장 애 여 부	없음	46 9.3%	77 15.6%	74 14.9%	53 10.7%	2 0.4%	329 66.5%	495
	있음(장애등 급1~5급)	5 10.0%	11 22.0%	11 22.0%	17 34.0%	0 0.0%	19 38.0%	50
합 계		51	88	85	70	2	348	545

나. 장애유무별/나이별

장애유무별 가장 큰 특징은 비장애인은 사회적 차별을 경험했다고 응답한 비율이 33.5%인 반면, 장애인은 차별경험비율이 62%로 월등히 높다. 이로써 장애인 구직자가 비장애인에 비하여 사회적 신분에 의한 차별을 느끼는 정도 훨씬 높음을 알 수 있다. 구체적 원인을 살펴보면 비장애인은 가족에 대한 구체적인 질문(15.6%)이나 재산정도, 주거형태, 소득 등에 관한 사항 등이 차별요인으로 작용한 비율(14.9%)이 높은 반면 장애인은 이전직장의 고용형태에 관한 질문을 받았을 경우(34.0%)가 사회적 신분에 의한 차별을 느끼는 정도가 큰 것으로 나타났다. 이는 장애인 구직자의 경우 고용형태 등 고용관련 차별을 비장애인보다 높게 인식하고 있는 것으로 유추해 볼 수 있다.

나이별로는 20,30대는 가족의 구체적인 직업에 대해 질문하는 것을, 4,50대 이상은 재산정도, 주거형태, 소득에 대해 질문하는 것을 차별이라고 인식하는 경우가 많았다.

다. 구직 업종별

구직자가 가장 많이 지원했던 업종별로는 도소매업과 건설업 지원자는 가족의 구체적인 직업을 묻는 경우에 차별을 느꼈다고 응답하는 비율이 높았으나, 제조업의 경우에는 재산정도, 주거형태, 소득에 관한 질문을 받았을 경우 차별을 느꼈다고 인식했다. 특이한 점은 금융보험업 지원자는 이전직장의 고용형태에 관해 질문하는 것이 차별이라고 생각하는 경우가 좀 더 많았다.

<표 II-56> 구직업종별 사회적 신분 차별 요인(복수응답) (단위: 응답건수, %)

구직업종	사회적 신분차별 원인						응답 자수(N)
	가족형태에 대한 질문	가족의 직업에 대한 질문	재산정도, 주거형태, 소득에 관한 질문	이전직장의 고용형태 질문	기타	없음	
제조업	13 15.1%	22 25.6%	26 30.2%	15 17.4%	2 2.3%	36 41.9%	86
도소매업	17 15.9%	25 23.4%	21 19.6%	14 13.1%	0 0.0%	59 55.1%	107
금융보험업	5 12.2%	7 17.1%	4 9.8%	12 29.3%	0 0.0%	22 53.7%	41
건설업	5 10.4%	6 12.5%	4 8.3%	4 8.3%	0 0.0%	34 70.8%	48
기타	11 4.2%	28 10.6%	30 11.4%	25 9.5%	0 0.0%	197 74.9%	263
합계	51	88	85	70	2	348	545

5) 성차별

(1) 성차별 경험여부⁵⁵⁾

55) 이 단락 분석의 대상이 된 성차별 경험 여부에 대한 설문은 성차별 외에 학력, 나이, 용모 및 신체조건, 병력, 출신지역, 병역, 임신출산, 사회적 신분, 장애 차별 총 10가지 경험을 함께 질문한 것이다.

채용과정에서 ‘남성 또는 여성이라는 이유로 차별을 받은 경험이 있는 정도’에 대하여 4점 만점(100점 환산)을 기준으로 평균 1.96(49.0)으로 나타났다. 이 항목에 응답한 총 417명의 특성에 따라서는 남성보다는 여성이 2.11(52.8)로 차별을 경험한 정도가 컸으며, 나이별로는 40대가 2.13(53.3)으로 가장 높았고, 그 다음은 20대로 2.21(52.8)였다. 학력별로는 대졸이 2.09(52.3), 대학원졸이 2.00으로 높게 나타나고 있으며, 구직 업종별로는 도소매업이 2.14(53.5)로 가장 높고 다음으로 제조업 1.95(48.8), 금융보험업 1.94(48.5)가 뒤를 잇는다. 구직 직종별로는 판매서비스직이 2.08(52.)로 가장 높게 나타났고, 신입보다는 경력직이 1.97(49.3)로 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직이 2.00(50.0)으로 가장 높게 나타났다.

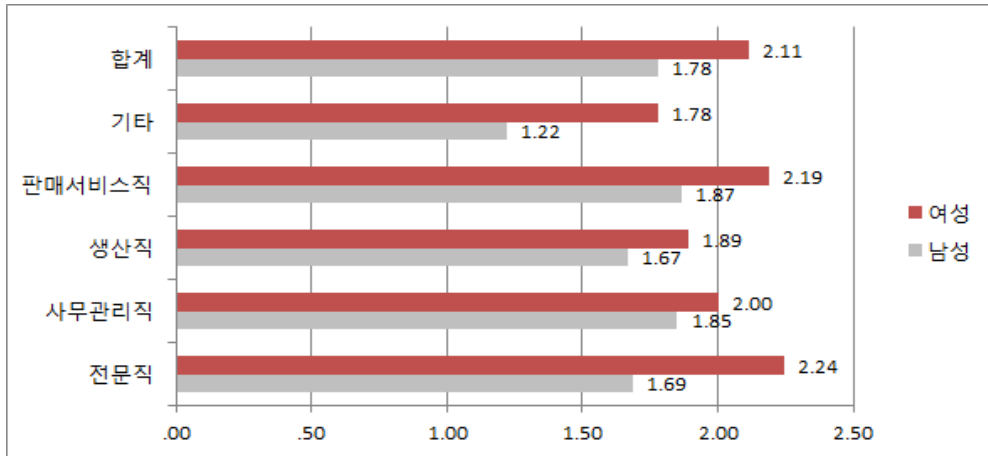
한편 성별에 따라 성차별 인식이 어떻게 달라지는지 확인하기 위해 여성과 남성으로 구분하여 집단별 평균분석을 실시해 보았다. 남성의 경우 모든 나이대에서 남성 또는 여성이라는 이유로 차별을 경험한 적이 없다고 응답하였다. 그러나 여성의 경우 모든 나이대에서 차별을 경험한 적이 있다고 응답하였고 특히 40대 여성의 경우 2.35로 가장 높은 값을 나타내고 있었다. 직종별로는 남성의 경우 모든 직종에서 2.0미만인 반면 여성의 경우 전 직종에서 2.0이상으로 나타났다. 전문직과 판매서비스직에 지원했던 여성들이 성차별을 경험한 적이 있다고 응답한 경우가 많았는데 특히 전문직 여성의 경우 2.24로 가장 점수가 높아 성차별을 상대적으로 가장 많이 인식하는 것으로 나타났다.

이를 종합해 보면 채용시 성차별에 대한 경험정도는 성별에 따라 인식의 정도가 크고, 특히 40대 여성, 그리고 도소매업과 판매서비스직에 지원했던 구직자, 전문직 여성 구직자가 성차별 경험에 대한 인식의 정도가 높게 나타났다. 이는 결국 업종 및 직종별로 주로 여성이 많이 지원하는 분야에서 성차별을 강하게 인식하고 있고 특히 경력단절 후 고령 여성의 노동시장 진입의 어려움을 확인할 수 있는 것으로 분석할 수 있다. 또한 특징적인 것은 성별 집단별 평균분석 결과 전문직 여성 구직자의 성차별 인식이 가장 큰 것으로 나타났다는 점이다. 이는 지금까지의 분석에서 주로 비정규직, 판매서비스직 여성이 차별을 많이 느낀 것으로 나타난 것에 비하여, 노동시장 취약계층이라고 볼 수 없는 전문직 여성이 성차별인식이 가장 높은 것으로 나타났다는 점에서, 여성이 용모 차별 등 다른 차별적 요인으로 차별받을 뿐 아니라, 명시적 묵시적 성차별이 여전히 존재한다는 것을 보여준다 할 것이다.

<표 II-57> 응답자 특성별 성차별 경험 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	1.78	44.5	189	.801
	여성	2.11	52.8	228	.903
나이별	20~29세	2.11	52.8	114	.981
	30~39세	1.90	47.5	124	.869
	40~49세	2.17	54.3	64	.935
	50세이상	1.87	46.8	119	.879
학력	고졸 이하	1.90	47.5	196	.859
	전문대졸	1.88	47.0	72	.855
	대졸	2.09	52.3	140	.897
	대학원졸 이상	2.00	50.0	9	.866
구직 업종	제조업	1.95	48.8	76	.815
	도소매업	2.14	53.5	88	.899
	금융보험업	1.94	48.5	32	.759
	건설업	1.76	44.0	37	.796
	기타	1.93	48.3	184	.912
구직 직종	전문직	1.97	49.3	65	.883
	사무관리직	1.92	48.0	132	.862
	생산직	1.73	43.3	30	.828
	판매서비스직	2.08	52.0	172	.872
	기타	1.50	37.5	18	.857
신입/경력직	신입	1.94	48.5	141	.893
	경력직	1.97	49.3	276	.865
고용형태	정규직	2.00	50.0	257	.882
	계약직/임시직	1.93	48.3	150	.872
	인턴	1.50	37.5	6	.548
	기타	1.50	37.5	4	.577
전체	합계	1.96	49.0	417	.873

<그림 II-25> 성별/직종별 성차별 경험 정도



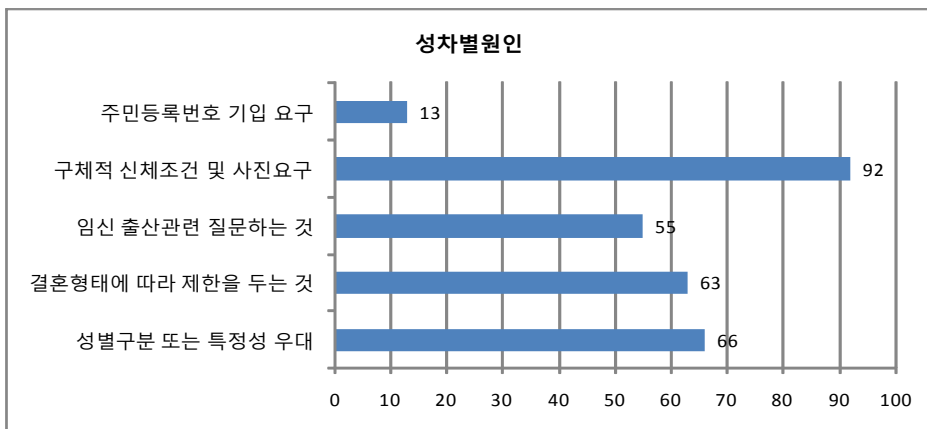
“같은 지원자라면 남성보다 더 좋은 학점, 어학실력 등을 갖추어야 실제로 합격이 가능합니다. 최종합격자 중에 30%만이 여성이라는 이야기를 들었을 때 무척 화가 났습니다. 금융보험업에 지원했던 경험이 있는데 면접 시에도 용모가 빼어난 사람이 질문과 관심받는 횟수가 많아서 자기를 어필할 수 있는 기회가 많이 주어지는 듯 했어요. 그럴 경우 차별을 느끼지 않을 수 없습니다. 그리고 또 한 번은 5~6명이 함께 면접을 본 적이 있었어요. 이 중에서 1명이 여성이었고, 1명은 공익출신, 나머지는 현역출신 남성이었는데, 면접관이 전체에게 군 경험에 관한 질문을 하더라고요. 질문 후 같은 부대 얘기를 하면서 즐겁게 면접이 진행되었어요. 물론 저와 공익이었던 구직자는 아예 말할 기회가 없었죠. 성별이나 병역 등은 본인이 개선할 수 없는 부분이 아닌가요? 왜 면접에서 이러한 이야기를 하지는 모르겠어요.” (20대 대졸 여성 구직자 인터뷰 중)

이처럼 여성 구직자들은 남성과 같은 스펙으로 서류전형을 통과한다하더라도 면접과정에서 성차별을 경험한 적이 많은 것을 알 수 있고, 특히 성차별은 본 연구에서 다른 차별로 범주화되어 있는 용모 및 신체조건 차별 등과 크게 결부되어 있다는 것을 알 수 있다.

(2) 성차별의 원인

채용과정에서 성차별을 경험했다고 느낀 이유가 무엇인지에 대하여 복수응답을 요구한 결과 ‘키, 몸무게 등의 구체적인 신체조건 및 사진을 요구하는 것’이라고 답한 비율이 16.9%(92명)로 가장 많았고 ‘남녀 성별구분을 하거나 특정성을 우대하는 것’이라는 응답이 12.1%(66명)로 뒤를 이었다. 또한 ‘미혼, 기혼 등 결혼형태에 따라 제한을 두는 것’이라고 응답한 경우는 11.6%(63명), ‘임신이나 출산관련 질문을 하는 것’이라고 응답한 경우가 10.1%(55명)였다. 반면 성차별을 느낀 적이 없다고 응답한 경우는 65.7%(358명)였다.

<그림 II-26> 성차별 주요 원인(복수응답) (단위 명)



* 성차별 원인의 분석을 위해 성차별 요인에 응답자수만을 나타냈음.

가. 성별/학력별

성차별을 느낀 원인(복수응답)에 대한 분석결과를 살펴보면 성별, 학력별로 구체적 차별원인에 대한 인식에 뚜렷한 차이가 있음을 알 수 있다.

우선 성별로 살펴보면 ‘구체적 신체조건을 요구하거나 사진을 요구하는 것’이 성차별이라고 인식하는 경우는 남성이 15.4%(40명), 여성이 18.2%(52명)로 인식차이가 크지 않았다. 그러나 ‘성별 구분을 하거나 특정성을 우대하는 것’은 남성 6.9%(18명), 여성 16.8%(48명), ‘결혼형태에 따라서 제한을 두는 것’은 남성 6.6%(17명), 여성 16.1%(46명), ‘임신, 출산 관련하여 질문을 하는 것’은 남성 2.7%(7명), 여성 16.8%(48명)로 성별에 따라 인식의 차이가 컸다. 한편 채용과정에서 성차별을 느낀 적이 없다고 응답한 비율은

남성(76.8%, 199명)이 여성(55.6%, 159명)보다 높아 상대적으로 여성이 더 성차별을 느끼는 것으로 분석된다.

<표 II-58> 성별, 학력별 성차별 원인(복수응답) (단위: 응답건수, %)

구 분		성차별원인						응답자 수(N)
		성별구분 및 특정성 우대	결혼형태 에 따라 제한을 두는 경우	임신출산 관련 질문하는 경우	구체적 신체조건 및 사진요구 시	주민등록 번호 기재시	없음	
성 별	남성	18 6.9%	17 6.6%	7 2.7%	40 15.4%	7 2.7%	199 76.8%	259
	여성	48 16.8%	46 16.1%	48 16.8%	52 18.2%	6 2.1%	159 55.6%	286
학 력	고졸이하	23 9.4%	21 8.6%	16 6.5%	47 19.2%	7 2.9%	164 66.9%	245
	전문대졸	15 16.3%	9 9.8%	3 3.3%	12 13.0%	0 0.0%	66 71.7%	92
	대졸	27 13.9%	31 16.0%	34 17.5%	32 16.5%	6 3.1%	118 60.8%	194
	대학원졸 이상	1 7.1%	2 14.3%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	10 71.4%	14
합계		66 11.1%	63 11.6%	55 10.1%	92 16.9%	13 2.4%	358 65.7%	545

학력별로는 대졸의 경우 ‘임신출산 관련 질문을 하는 것’이 17.5%(34명)로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘구체적 신체조건 및 사진을 요구하는 것’(16.5%, 32명)과 ‘결혼형태에 따라 제한을 두는 것’(16.0%, 31명)이 비슷한 비율로 뒤를 이었다. 한편 전문대졸의 경우 ‘성별구분 또는 특정성을 우대하는 것’이 16.5%(15명)로 다른 요인에 비해 상당히 높았던 반면 고졸의 경우에는 ‘구체적 신체조건 및 사진을 요구하는 것’이 19.2%(47명)로 나타나 다른 원인보다 월등히 높게 나타났다. 이로써 고졸인 경우 학력 요인보다는 외모나 신체조건 등이 채용에 영향을 주고 있음을 유추해 볼 수 있다.

나. 나이별/업체유형별

성차별에 대한 구체적인 원인에 대하여 나이별, 구직업종(공공/민간)별에 따라서도 인

식의 차이가 컸다.

20대는 ‘구체적 신체조건 및 사진요구’(17.6%, 28명)와 ‘성별구분 및 특정성 우대’(15.7%, 25명)으로 높은 반면 30대는 ‘임신, 출산과 관련한 질문을 하는 것’이 월등히 높았고 ‘결혼형태에 따라 제한을 두는 것’도 높게 나타났다. 즉 20대는 외모와 여성제한 자체를, 30대는 혼인여부나 임신출산 문제를 성차별로 인식하고 있음을 알 수 있다. 40대 이상의 경우 ‘구체적 신체조건 및 사진을 요구하는 것’이 성차별 원인이라고 응답하는 경우가 월등히 많았다.

한편 구직자의 지원업체 형태에 따라서는 민간기업의 경우 ‘구체적 신체조건 및 사진을 요구하는 것’이 성차별요인이라고 응답하는 비율이 17.0%(86명)로 가장 높았으며, 공공기관의 경우 ‘성별구분 및 특정성을 우대하는 것’이 성차별 원인이라고 인식하는 경우가 많아 차이가 있었다.

<표 II-59> 나이별, 구직업체 유형별 성차별 원인(복수응답) (단위: 응답건수, %)

구분		성차별원인						응답 자수 (N)
		성별구분 및 특정성 우대	결혼형태 에 따라 제한 두는 경우	임신출산 관련 질문하는 경우	구체적 신체조건 및 사진요구시	주민등 록번호 기재시	없음	
나 이	~29세이하	25 15.7%	13 8.2%	13 8.2%	28 17.6%	5 3.1%	104 65.4%	159
	30~39세 이하	18 10.8%	25 15.1%	30 18.1%	18 10.8%	2 1.2%	111 66.9%	166
	40~49세 이하	11 13.8%	12 15.0%	5 6.3%	21 26.3%	1 1.3%	48 60.0%	80
	50대이상~	12 9%	13 9%	7 5%	25 18%	5 4%	95 68%	140
구 직 업 체	민간기업	59 11.7%	60 11.9%	51 10.1%	86 17.0%	12 2.4%	333 65.8%	506
	공공기관	7 17.9%	3 7.7%	4 10.3%	6 15.4%	1 2.6%	25 64.1%	39
합계		66	63	55	92	13	358	-

다. 구직업종 및 직종별

구직자가 지원한 구직업종에 따라서는 ‘구체적 신체조건 및 사진요구시’ 성차별을 느

긴다는 비율이 제조업(27.9%)과 도소매업(20.6%)에서 월등히 많았다. 반면 금융보험업은 ‘결혼형태에 따라 제한을 두는 경우’(22%)와 ‘임신, 출산 관련 질문을 하는 것’(17.1%)이 성차별이라고 인식하는 비율이 높게 나타났다.

직종에 따라서는 전문직의 경우 ‘임신, 출산관련 질문을 하는 것’을 성차별원인으로 가장 많이 꼽았으며, 사무관리직, 생산직, 판매서비스직의 구직자들은 ‘구체적인 신체조건 및 사진을 요구하는 것’을 성차별 요인으로 꼽는 경우가 가장 많았다. 판매서비스직에서 외모 등 신체조건이 채용에 영향을 미칠 것이라는 것은 사회적 인식 수준에서 예측할 수 있는 것이었으나, 사무관리직과 생산직에서 이 요인이 높게 나타난 것은 의외이다. 이는 사무관리직에서도 여전히 신체조건을 요구하고 있고, 특히 생산직에서 신체조건을 이유로 여성이 할 수 없는 일이라는 식의 고정관념으로 인해 성차별적 채용이 광범위하게 존재하고 있음을 추정케 한다고 하겠다.

<표 II-60> 구직직종별, 고용형태별 성차별 요인(복수응답) (단위: 응답건수, %)

구분		성차별원인					응답 자수 (N)	
		성별구분 및 특정성 우대	결혼형태에 따라 제한을 두는 경우	임신출산관 련 질문하는 경우	구체적 신체조건 및 사진요구시	주민등록 번호 기재시		없음
주 요 구 직 업 종	제조업	13 15.1%	8 9.3%	3 3.5%	24 27.9%	3 3.5%	52 60.5%	86
	도소매 업	15 14.0%	18 16.8%	21 19.6%	22 20.6%	6 5.6%	57 53.3%	107
	금융보 험업	3 7.3%	9 22.0%	7 17.1%	4 9.8%	1 2.4%	22 53.7%	41
	건설업	5 10.4%	4 8.3%	2 4.2%	5 10.4%	0 0.0%	38 79.2%	48
	기타	30 11.4%	24 9.1%	22 8.4%	37 14.1%	3 1.1%	189 71.9%	263
직 종 통 합	전문직	11 12.2%	10 11.1%	14 15.6%	12 13.3%	1 1.1%	62 68.9%	90
	사무관 리직	20 11.6%	24 13.9%	18 10.4%	28 16.2%	2 1.2%	114 65.9%	173

생산직	4 10.8%	1 2.7%	0 0.0%	9 24.3%	0 0.0%	27 73.0%	37
판매서비스직	29 12.9%	26 11.6%	22 9.8%	43 19.2%	10 4.5%	139 62.1%	224
합계	64	61	54	92	13	342	524

6) 장애차별

(1) 장애차별 경험여부

채용과정에서 ‘신체적 또는 정신적 장애로 인해’ 차별을 받은 경험이 있는지에 대한 응답을 분석하기 위해서 일차적으로 장애인과 비장애인을 구분하여 분석을 실시하였다.

먼저 1~5급의 장애가 있는 구직자 50명 중 49명이 응답을 하였으며, 전체 평균은 3.20으로 매우 높은 점수를 나타냈다. 성별에 따라서는 남성은 2.74인 반면 여성은 3.50으로 매우 높은 점수를 나타내고 있다. 직종별로는 남성은 사무관리직(3.50)과 생산직(3.00)에 지원했던 구직자가 장애차별의 경험에 높은 점수를 나타냈고, 여성은 사무관리직, 생산직, 판매서비스직 순으로 차별을 경험했다고 응답한 점수가 높았다. 지원업종별로는 금융보험업이 4.00으로 매우 높게 나타났고, 제조업(3.35)과 도소매업(3.22)이 그 뒤를 이었다.

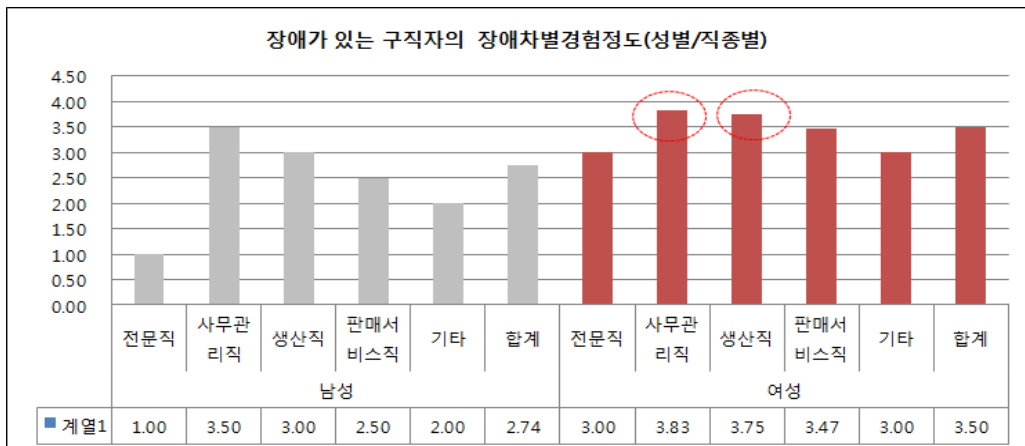
“장애 이전에는 제조업체의 자재납품 업무를 담당했죠. 그 당시 품질관리부서 같은 곳에서 일할 수 있을 것이라 생각했지만 회사는 원치 않는 것 같았어요. 이후 채용박람회 등에서 구직을 하려고 여러 번 시도했지만 일자리를 구하기가 어려웠습니다. 현재는 현실적으로 구직을 포기했죠. 장애인이라는 이유로 구직을 할 수 없는 것 자체가 차별이 아닌가요?” (2009년 2급 뇌병변과 왼손장애 판정을 받은 50대 구직자)

종합하면 장애인 구직자가 경험한 장애차별의 특징은 여성이 남성보다 더 많은 차별을 경험했으며, 사무관리직(특히 여성)과 금융보험업에 지원했던 구직자가 차별을 상당히 경험하였다.

<표 II-61> 장애인의 장애차별 경험 정도 (성별/지원직종/지원업종별) (단위 명, 점)

장애여부	구분		지원직종	평균	N	표준편차
있음 (장애등급 1~5급)	성별	남성	전문직	1.00	1	.
			사무관리직	3.50	4	.577
			생산직	3.00	6	.000
			판매서비스직	2.50	6	1.225
			기타	2.00	2	1.414
			합계	2.74	19	.991
		여성	전문직	3.00	4	.816
			사무관리직	3.83	6	.408
			생산직	3.75	4	.500
			판매서비스직	3.47	15	.640
			기타	3.00	1	.
			합계	3.50	30	.630
	지원직종		전문직	2.60	5	1.140
			사무관리직	3.70	10	.483
			생산직	3.30	10	.483
			판매서비스직	3.19	21	.928
			기타	2.33	3	1.155
			합계	3.20	49	.866
	지원업종		제조업	3.35	23	0.885
			도소매업	3.22	9	0.667
			금융보험업	4.00	4	0
			건설업	2.5	2	0.707
			기타	2.73	11	0.905
			합계	3.20	49	0.866

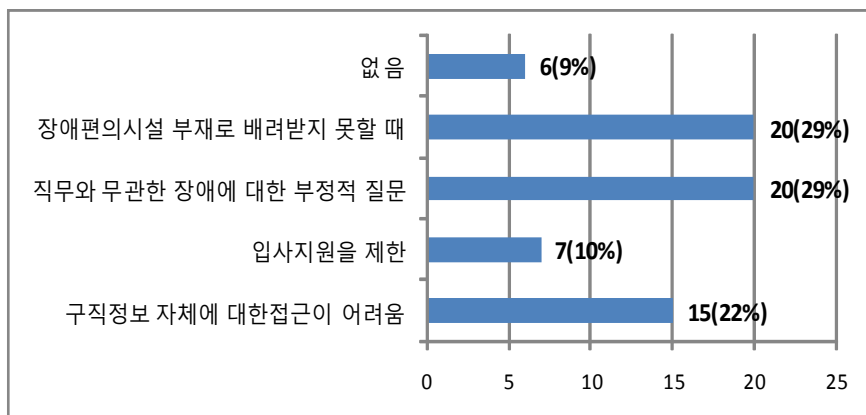
<그림 II-27> 성별/직종별 장애차별 경험 정도



(2) 장애차별 원인

장애에 의한 차별요인(복수응답)으로는 장애를 가진 구직자(50명) 중 직무와 무관한 장애에 대해서 부정적인 질문을 하는 경우 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 40%(20명), 장애인편의시설부재로 배려받지 못할 때 차별을 인식하였다고 응답한 비율 역시 40%(20명), 구직정보 자체에 대한 접근이 어렵다고 응답한 비율이 30%(15명)였다.

<그림 II-28> 장애차별의 원인 (복수응답) (단위 명, %)



* 괄호 안에 표기된 비율은 전체 복수응답 건수 68건 대비 비율을 나타낸 것임.

가. 직종별

구직자가 지원했던 직종에 따라서는 전문직, 사무관리직의 경우 '직무와 무관한 장애에 대해 부정적인 질문을 받는 경우'와 '장애인편의시설이 부재하여' 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았으며, 판매서비스직의 경우(총 22명)에는 '구직정보 자체에 대한 접근이 어려워' 차별을 느낀다고 응답한 비율이 45.4%(10명)로 가장 높았다. 또한 생산직의 경우(총 10명)에는 '장애인편의시설 부재로 배려받지 못할 때'에 차별을 느꼈다고 응답하는 비율이 60%(6명)에 달하였다.

<표 II-62> 장애인 중 구직직종별 장애 차별 요인 (복수응답) (단위 명, %)

구 분	가장 많이 지원했던 구직 직종					
	전문직	사무관리직	생산직	판매서비스직	기타	전체
구직정보 자체에 대한 접근이 어려움	0 (0%)	1 (10.0%)	3 (30.0%)	10 (45.5%)	1 (33.3%)	15 (30.0%)
입사지원을 제한	1 (20.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	2 (9.1%)	1 (33.3%)	7 (14.0%)
직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문	3 (60.0%)	8 (80.0%)	5 (50.0%)	3 (13.6%)	1 (33.3%)	20 (40.0%)
장애편의시설 부재로 배려받지 못할 때	3 (60.0%)	4 (40.0%)	6 (60.0%)	6 (27.3%)	1 (33.3%)	20 (40.0%)
없 음	1 (20.0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (18.2%)	1 (33.3%)	6 (12.0%)
응답자 수	5	10	10	22	3	50

나. 지원업종별

장애인 구직자 전체 중 지원 업종에는 제조업 지원자가 28명으로 가장 많았는데, 이들이 꼽은 장애 차별의 구체적인 원인으로는 ‘구직정보 자체에 대한 접근의 어려움 때문에’가 43.5%(10명)로 가장 높았다.

<표 II-63> 장애인 중 구직업종별 장애 차별요인 (단위 명, %)

구 분	가장 많이 지원했던 구직업종					
	제조업	도소매업	금융보험업	건설업	기타	전 체
구직정보 자체에 대한 접근이 어려움	10 (43.5%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	3 (25.0%)	15 (30.0%)
입사지원을 제한	1 (4.3%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	4 (33.3%)	7 (14.0%)
직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문	9 (39.1%)	3 (33.3%)	2 (50.0%)	1 (50.0%)	5 (41.7%)	20 (40.0%)
장애편의시설 부재로 배려받지 못할 때	8 (34.8%)	7 (77.8%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	20 (40.0%)
없 음	2 (8.7%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	6 (12.0%)
응답자수	23	9	4	2	12	50

6) 질병력 차별

채용과정에서 '질병이력으로 인해 차별받은 경험의 정도(응답자 419명)'에 대한 평균 점수는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 1.54(38.5)로 차별경험 정도가 높지 않으며, 응답자 특성별로는 장애가 있는 경우 2.40(60.0)으로 매우 높게 나타났다.

<표 II-64> 응답자 특성별 질병력으로 인한 차별경험 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	1.53	38.3	190	.732
	여성	1.55	38.8	229	.746
나이	20~29세	1.44	36.0	114	.704
	30~39세	1.59	39.8	124	.827
	40~49세	1.63	40.8	64	.826
	50세 이상	1.57	39.3	119	.685
학력	고졸 이하	1.58	39.5	197	.763
	전문대졸	1.49	37.3	71	.694
	대졸	1.49	37.3	142	.722
	대학원졸 이상	1.78	44.5	9	.833
구직 업종	제조업	1.82	45.5	76	.860
	도소매업	1.57	39.3	88	.691
	금융보험업	1.71	42.8	31	.864
	건설업	1.57	39.3	37	.728
	기타	1.38	34.5	187	.648
구직 직종	전문직	1.50	37.5	64	.735
	사무관리직	1.55	38.8	131	.796
	생산직	1.70	42.5	30	.702
	판매서비스직	1.56	39.0	176	.722
	기타	1.11	27.8	18	.323
경력 유무	신입	1.56	39.0	144	.697
	경력직	1.53	38.3	275	.761
고용 형태	정규직	1.54	38.5	257	.760
	계약직/임시직	1.55	38.8	152	.717

	인턴	1.50	37.5	6	.548
	기타	1.50	37.5	4	.577
장애 여부	비장애	1.43	35.8	371	.634
	장애	2.40	60.0	48	.917
전체	합계	1.54	38.5	419	.739

8) 병역차별 경험 정도

채용과정에서 ‘병역관계로 인한 차별을 받은 경험이 있는 정도(응답자 413명)’는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 1.40(35.0)로 나타났다. 이는 조사한 차별 사유의 경험 정도 중 가장 낮은 것이고 응답자 특성별로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다.

9) 출신지역 차별 경험 정도

채용과정에서 ‘출신지역에 의한 차별을 받은 경험이 있는 정도(응답자 419명)’는 4점 만점(100점 환산) 기준으로 평균 1.47(36.8)로 낮게 나타났다. 응답자 419명의 특성별로 구분하여 보아도 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 그러나 실제 구직자 인터뷰의 아래와 같은 내용을 보면 우리 사회에 아직도 출신지역 차별이 존재함을 알 수 있다.

“면접관이 정치인 중에 누구를 좋아하냐고 묻더라구요. 상당히 고민스러웠어요. 심지어 면접관이 전라도 사람은 별로 안 좋아한다고 말하는 것도 들었어요. 이런 말을 해서는 안 되는 것이 아닐까요. 채용과정에서 특정지역의 인물을 배제한다는 것은 명백한 차별인 거 같아요.” (지방대학 출신 구직자 D씨 인터뷰 중)

10) 요약

채용차별에 대한 개인적인 경험과 구체적인 원인에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 채용시 차별요인별로 경험한 차별의 정도는 나이(2.60), 출신학교나 학력(2.53), 용모 및 신체조건(2.19), 사회적 신분(2.02) 순으로 많이 경험한 것으로 조사되었다.

둘째, 나이차별은 구직자들이 가장 많이 경험했다고 응답한 차별요인이다. 여성(2.69), 고졸이하(2.80), 고연령자(40대 2.87, 50세 이상 3.12), 생산직(2.80), 계약직·임시직(2.85)이 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 이들은 실제로 노동시장 내에서 취약계층에 해당하는 노동자들이다. 따라서 나이차별을 개선하는 것은 우리 사회에서 취약계층 노동자들의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 방안이 될 여지가 높다는 분석이다.

셋째, 출신학교 및 학력에 대해서는 남성(2.62), 20대 후반(2.81), 전문대졸(2.72)·대졸(2.67), 금융보험업(2.81), 사무관리직(2.77), 정규직(2.67)에서 차별을 더 많이 경험한 것으로 나타나 채용경쟁이 치열한 분야에서 더 많이 차별을 경험하고 있음을 알 수 있다. 학력차별을 당했다고 느낀 구체적 요인으로 가장 높은 비율을 차지하는 것은 '최종학력에 따라 제한을 두는 것(33.4%)'이었다. 실제로 많은 기업에서 입사지원자격으로 학력을 제한하고 있는 현실을 반영한 것이라고 할 것이다. 다음으로는 출신학교명을 기재하는 것이라고 응답하는 비율이 높았다. 출신학교명이 채용결정의 묵시적 판단기준으로 작용할 가능성이 있기 때문에 차별요인으로 꼽힌 것으로 보인다. 또한 학력차별에서 특징적인 점은 대졸 구직자의 경우 최종학력에 제한을 두거나 출신학교명을 기재하는 것보다는 학벌에 따라 채용이 결정되었을 때 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 가장 높았다(27.3%)는 것이다. 즉, 소위 SKY대학이나 대학 소재지에 따라 채용이 결정되는 것에 대해 학력차별로 인식하는 정도가 매우 큼을 알 수 있다.

넷째, 용모 및 신체조건에 대해서는 여성, 저학력, 신입, 비정규직이 더 많이 경험한 것으로 나타나 채용취약계층이 특히 개인적인 신상과 관련한 나이와 용모 및 신체조건에서 더 차별을 많이 경험하고 있음을 보여주고 있다. 용모 및 신체조건에 의한 구체적인 차별요인으로는 '키, 몸무게 등 신체조건에 제한을 두는 것(23.1%)'과 '외모에 대해 평가하거나 질문을 하는 것(17.7%)'이 주요 원인으로 나타났다. 특히 용모 및 신체조건에 의한 차별에 대해서는 여성과 남성의 인식차이가 컸다. 남성은 68%, 여성은 53.1%가 차별을 느낀 적이 없다고 응답한 것이다. 또한 장애인은 질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것을 차별로 인식되는 가장 중요한 원인으로 꼽았고, 다음으로는 키, 몸무게 등 신체조건에 대한 제한, 외모에 대한 평가 및 질문 순이었다. 장애인 구직자의 16%만이 용모 및 신

체조건 차별을 경험한 적이 없다고 응답하였다.

다섯째, 사회적 신분에 의한 차별은 남성, 20대, 대졸자가 가장 많이 경험한 것으로 조사되었다. 사회적 신분차별의 구체적 원인으로 가장 많은 비율을 차지하는 것은 ‘가족의 구체적인 직업(16.1%)’을 물었을 때였고, 다음은 ‘재산정도, 주거형태, 소득 등에 대한 질문을 받았을 때(15.4%)’이다. 특이한 점은 지원 직종에 따라서는 사무관리직과 생산직의 경우 ‘이전 직장의 고용형태(16%)’가 사회적 신분에 의한 구체적인 차별원인 중 두 번째로 높게 나타났다는 것이다.

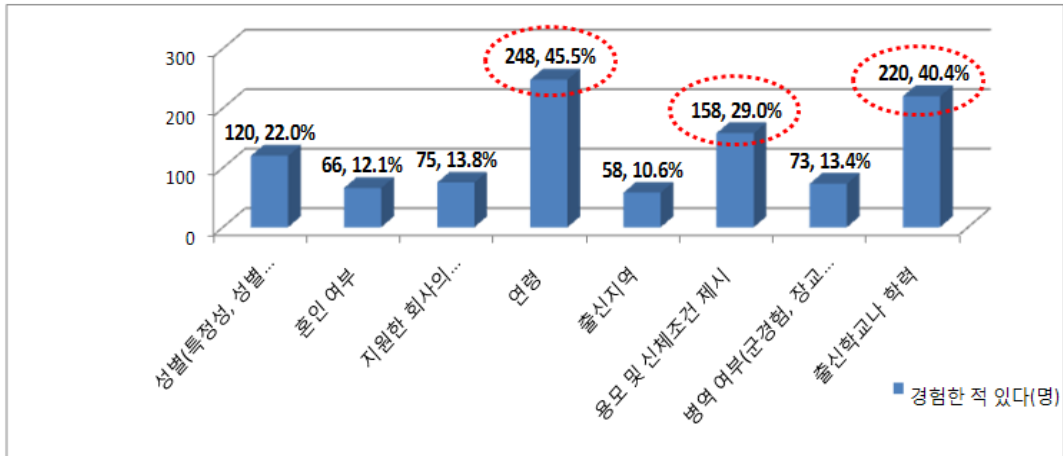
여섯째, 성차별의 경험정도에 대해서는 여성과 남성이 큰 차이를 보였다. 특히 성차별을 느낀 구체적인 원인으로 가장 많이 꼽힌 것은 ‘구체적인 신체조건이나 사진 등을 요구’하는 경우로 나타나 외모에 의한 성차별 요인이 강하게 존재함을 나타내고 있다. 다음으로는 성별을 구분하거나 특정성을 우대하는 것이 뒤를 잇고 있다. 고용형태별로는 계약직의 경우 ‘구체적인 신체조건이나 사진의 요구’로 성차별을 느낀 경험이 상대적으로 높은 비율을 보였다. 또한 ‘임신, 출산과 관련하여 질문하는 것’으로 인하여 성차별을 경험했다고 응답한 비율은 가임여성에 해당하는 30~34세의 여성은 27.9%, 35~40세의 여성은 35.7%로 매우 높게 나타나 해당 구직자에게는 매우 중요한 성차별 원인임이 드러났다.

일곱째, 장애차별의 구체적 원인으로는 ‘직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문(40%)’을 하거나 ‘장애편의시설이 없어 전혀 배려를 받지 못할 때(40%)’에 차별을 당했다고 느낀다는 응답 비율이 높았다. 특징적인 것은 장애인 중 판매서비스직과 제조업 지원자의 경우 구직정보 자체에 대한 접근이 어려웠을 때 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높아, 구직에 대한 정보자체에 접근이 쉽지 않은 현실을 그대로 보여주고 있었다.

3. 채용과정의 우대조건에 대한 차별인식

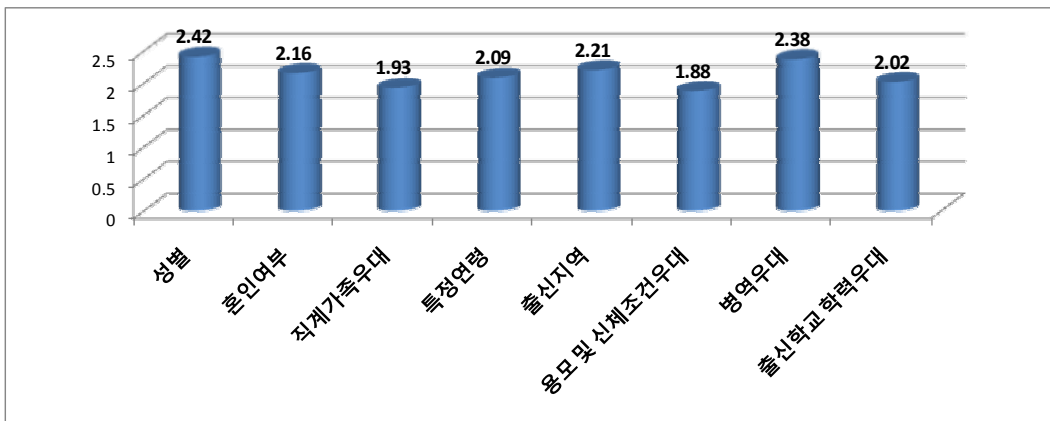
구직자가 구직활동시 목격한 우대조건이 있는지 항목별로 조사하였다. 항목은 아래 그림의 8개를 제시하였는데 이 중 본 적이 없는 것으로 나타난 항목은 하나도 없었다. 가장 많이 목격된 항목은 나이우대 248명(45.5%), 출신학교나 학력 우대 40.4%, 용모 및 신체조건 우대 29.0%, 성별우대 22% 순이었다.

<그림 II-29> 구직활동 시 우대조건을 본 경험 여부



채용과정에서 목격한 우대조건에 대하여 차별이라고 생각하는지 여부에 대하여 4점 척도로 다시 조사하였다. 채용시 우대조건이 ‘전혀 차별이 아니다’ 1점, ‘차별이 아니다’ 2점, ‘차별이다’ 3점, ‘심한 차별이다’ 4점으로 구분하였고, 모르겠다는 응답은 평균추정에서 제외하였다. 이 중에서 2.0을 상회하여 ‘차별이 아니다’와 ‘차별이다’의 중간정도의 인식을 나타내는 항목은 성별, 병역, 출신지역, 혼인여부, 나이, 출신학교나 학력우대의 순이었다. 특히 성별우대에 대해서는 ‘차별이다’라고 응답하는 경향을 보였다.

<그림 II-30> 채용시 우대조건에 대한 차별인식정도 (단위 점)



구직자와의 인터뷰에 의하면 “채용시 우대조건을 두는 것은 차별이라기보다는 특정 능력을 높이 평가하겠다는 기업의 의지로 보아야 할 것 같다”, “오히려 우대조건이 있어

서 이를 통해 자신의 능력을 보여줄 수 있는 기회를 가질 수 있어 좋다“라는 의견이었다. 그러나 일부 구직자는 업무수행과 무관한 조건을 우대조건으로 두는 것은 차별이 될 수도 있다는 의견이었다. 예를 들면 남성 우대조건을 두는 경우 실질적으로 이는 여성 지원자를 제한하는 결과를 가져올 수도 있다는 것이다.

1) 성별 우대

채용과정에서 특정성을 우대하거나 성별 모집구분을 본 경험이 있는 구직자는 총 120 명이고, 이중 모르겠다는 응답자 2명을 제외한 118명의 이에 대한 차별인식은 평균 2.42(60.5)로 나타났다. 이는 제시된 항목 중 목격된 수나 차별인식 정도에서 가장 높은 것이다. 응답자 특성별로 살펴볼 때 흥미로운 것은 남성이 2.47(61.8)로 여성 2.38(59.5) 보다 다소 높게 차별로 인식하고 있다는 것이다. 이는 여성이 성별 우대에 대하여 남성 에 비해 더 차별로 인식할 것이라는 예상을 깨는 것이다. 이는 다른 우대 항목에 대한 차별인식에서도 나이를 제외한 모든 항목에서 남성이 여성보다 우대조건에 대한 차별인 식이 높다는 점을 고려할 때, 남성이 여성에 비하여 차별인식에 대한 민감도가 더 높다는 것을 보여준다고 할 수 있을 것이다.

<표 II-65> 채용시 성별 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.47	61.8	47	.620
	여성	2.38	59.5	71	.618
나이	20~29세	2.45	61.2	38	.601
	30~39세	2.26	56.6	34	.511
	40~49세	2.39	59.8	23	.722
	50세 이상	2.61	65.2	23	.656
학력	고졸 이하	2.52	63.0	48	.618
	전문대졸	2.21	55.3	24	.588
	대졸	2.42	60.5	43	.626

	대학원졸 이상	2.33	58.3	3	.577
경력 유무	신입	2.33	58.3	42	.570
	경력직	2.46	61.5	76	.642
고용 형태	정규직	2.39	59.8	75	.634
	계약직/임시직	2.46	61.5	41	.596
	인턴	2.50	62.5	2	.707
전체	합계	2.42	60.5	118	.618

2) 혼인여부 우대

채용과정에서 혼인여부를 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 66명이었고 이 중 모르겠다는 응답자 2명을 제외한 64명의 이에 대한 차별인식은 평균 2.16(54.0)으로 조사되었다. 역시 남성이 2.44(61.0)로 여성(2.04)보다 높게 차별로 인식하고 있었고, 나이 별로로는 50대 이상이 2.67(66.8)로, 학력별로는 고졸 이하가 2.20(55.0)으로 가장 높게 인식하고 있었고 학력이 높을수록 차별인식도가 낮은 것으로 조사되었다. 경력직보다 신입 지원자들이 2.24(56.0)로 더 차별이라고 인식하고 있으며, 정규직(2.05)보다는 계약직·임시직(2.35)이 더 차별이라고 인식하는 것으로 조사되었다.

<표 II-66> 채용시 혼인여부 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

요인	구분	평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.44	61.0	18	.616
	여성	2.04	51.0	46	.665
나이	20~29세	2.00	50.0	14	.554
	30~39세	1.96	49.0	26	.527
	40~49세	2.25	56.3	12	.621
	50세 이상	2.67	66.7	12	.887
학력	고졸 이하	2.20	55.0	20	.616
	전문대졸	2.18	54.5	11	.405
	대졸	2.12	53.0	33	.781
경력 유무	신입	2.24	56.0	21	.768
	경력직	2.12	53.0	43	.625
고용	정규직	2.05	51.3	40	.552

형태	계약직/임시직	2.35	58.8	23	.832
	인턴	2.00	50.0	1	.
전체	합계	2.16	54.0	64	.672

3) 직계가족 우대

채용과정에서 직계가족을 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 75명이었고 이중 모르겠다는 응답자 1명을 제외한 74명의 차별인식도는 평균 1.93(548.3)으로서 차별이 아니라고 인식하는 것으로 조사되었다.

4) 나이 우대

채용과정에서 나이를 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 248명이었고 이중 모르겠다는 응답자 9명을 제외한 239명의 차별인식도는 평균 2.09(52.3)로 조사되었다. 나이우대 항목에서만 유일하게 여성이 2.11(52.8)로 남성(2.06)보다 높게 차별로 인식하며, 나이별로는 20대 초반이 2.57(64.3)로 가장 높고 나이가 많아질수록 반비례하여 나이우대에 대해 차별이라는 인식이 적어지는 것으로 나타나고 있다.

<표 II-67> 채용시 나이우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

요인	구분	평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.06	51.5	104	.620
	여성	2.11	52.8	135	.594
나이	20~29세	2.51	62.8	45	0.695
	30~39세	2.06	51.5	65	0.609
	40~49세	2.02	50.5	45	.452
	50세 이상	1.92	48.0	84	.520
학력	고졸 이하	2.02	50.5	124	.556
	전문대졸	2.23	55.8	39	.667
	대졸	2.13	53.3	72	.649

	대학원졸 이상	2.25	56.3	4	.500
신입/경력직	신입	2.15	53.8	71	.601
	경력직	2.06	51.5	168	.606
고용형태	정규직	2.14	53.5	146	.671
	계약직/임시직	2.00	50.0	88	.455
	인턴	2.67	66.8	3	.577
	기타	1.50	37.5	2	.707
전체	합계	2.09	52.3	239	.605

5) 출신지역 우대

채용과정에서 출신지역을 우대하는 것을 본 경험에 있는 구직자는 총 58명이었고 이중 모르겠다는 응답자 1명을 제외한 57명의 차별인식도는 평균 2.21(55.3)로 나타났다. 역시 남성이 2.22(55.5)로 여성(2.20)보다 높게 차별로 인식하며, 나이별로는 20대 초반이 2.57(64.3)로, 학력별로는 고졸이 2.35(58.8)로 가장 높게 인식하고 있었다. 경력사원보다 신입이 2.33(58.3)로, 정규직보다 계약직·임시직이 2.39(59.8)로 더 높게 차별로 인식하는 것으로 조사되었다.

<표 II-68> 채용시 출신지역 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.22	55.5	37	.672
	여성	2.20	55.0	20	.523
나이	20~29세	2.29	57.1	14	0.469
	30~39세	2.29	57.1	21	0.717
	40~49세	2.00	50.0	9	.707
	50세 이상	2.15	53.8	13	.555
학력	고졸 이하	2.35	58.8	20	.671
	전문대졸	1.92	48.0	12	.289
	대졸	2.25	56.3	24	.676
	대학원졸 이상	2.00	50.0	1	.
경력 유무	신입	2.33	58.3	15	.488
	경력직	2.17	54.3	42	.660

고용 형태	정규직	2.13	53.3	38	.665
	계약직/임시직	2.39	59.8	18	.502
	인턴	2.00	50.0	1	.
전체	합계	2.21	55.3	57	.619

6) 용모 및 신체조건 우대

채용과정에서 용모 및 신체조건을 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 158명이었고 이중 모르겠다는 응답자 5명을 제외한 153명의 차별인식은 평균 1.88(47.0)로서 차별이 아니라고 인식하고 있었다. 다만 40대에서는 2.11(52.8)로 차별이라고 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 II-69> 채용시 용모 및 신체조건 우대 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	1.88	47.0	60	.585
	여성	1.87	46.8	93	.646
나이	20~29세	1.79	44.6	42	.645
	30~39세	1.76	43.9	49	.596
	40~49세	2.11	52.8	27	.698
	50세 이상	1.97	49.3	35	.514
학력	고졸 이하	1.92	48.0	79	.526
	전문대졸	1.92	48.0	25	.640
	대졸	1.76	44.0	46	.736
	대학원졸 이상	2.00	50.0	3	1.000
신입/경력직	신입	1.85	46.3	66	.662
	경력직	1.90	47.5	87	.591
고용형태	정규직	1.88	47.0	75	.716
	계약직/임시직	1.88	47.0	75	.519
	인턴	1.00	25.0	1	.
	기타	2.00	50.0	2	.000
전체	합계	1.88	47.0	153	.621

7) 병역여부 우대

채용과정에서 병역여부를 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 73명이었고 이

중 모르겠다는 응답자 5명을 제외한 68명의 차별인식을 살펴보면 평균 2.38(59.5)로 조사되었다. 역시 남성이 2.39(59.8)로 여성 2.36(59.0)보다 차별인식도가 높았고, 고용형태별로는 정규직이 2.51(62.8)로 계약직·임시직 2.19(54.8)보다 높게 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 병역여부 우대에 대하여 군필자, 장교출신 우대 등의 규정이 미필의 남성 구직자에게 차별로 인식되는 것으로 판단되며, 비정규직의 비율이 낮은 것은 비정규직 자체가 단기 고용을 상정하고 있기 때문에 병역여부가 크게 영향을 미치지 않음에 따른 결과로 보인다.

<표 II-70> 채용시 병역여부 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

구분		평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.39	59.8	54	.738
	여성	2.36	59.0	14	.745
나이별	20~29세	2.48	62.0	25	.714
	30~39세	2.30	57.5	20	.733
	40~49세	2.38	59.5	13	.768
	50세 이상	2.30	57.5	10	.823
학력	고졸 이하	2.29	57.3	24	.690
	전문대졸	2.44	61.0	18	.784
	대졸	2.46	61.5	24	.721
	대학원졸 이상	2.00	50.0	2	1.414
신입/경력직	신입	2.31	57.8	26	.736
	경력직	2.43	60.8	42	.737
고용형태	정규직	2.51	62.8	41	.746
	계약직/임시직	2.19	54.8	27	.681
전체	합계	2.38	59.5	68	.734

8) 출신학교나 학력우대

채용과정에서 출신학교나 학력을 우대하는 것을 본 경험이 있는 구직자는 총 220명이었고 이중 모르겠다는 응답자 13명을 제외한 207명의 차별인식은 평균 2.02(50.5)로 조사되었다. 역시 남성이 2.08(52.0)로 여성 1.96(49.0)보다 높게 차별로 인식하고 있으며, 학력별로는 대학원졸 2.67(66.8)로 가장 높고 고학력자일수록 더 차별로 인식하고 있었다. 고

학력자일수록 본인의 경쟁수단인 학벌과 학력 차이에 의한 우대 여부를 차별로 더 민감하게 인식하는 것으로 판단된다.

<표 II-71> 채용시 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식 정도 (단위 명, 점)

요인	구분	평균	100점 환산	응답자 수	표준편차
성별	남성	2.08	52.0	109	.547
	여성	1.96	49.0	98	.573
나이	20~29세	2.02	50.4	66	0.568
	30~39세	2.04	51.1	69	0.605
	40~49세	2.07	51.8	29	.593
	50세 이상	1.98	49.5	43	.462
학력	고졸 이하	2.02	50.5	89	.499
	전문대졸	1.90	47.5	40	.545
	대졸	2.04	51.0	72	.592
	대학원졸 이상	2.67	66.8	6	.816
경력 유무	신입	2.10	52.5	77	.552
	경력직	1.98	49.5	130	.563
고용 형태	정규직	2.00	50.0	126	.632
	계약직/임시직	2.05	51.3	74	.402
	인턴	2.20	55.0	5	.837
	기타	2.00	50.0	2	.000
전체	합계	2.02	50.5	207	.561

9) 요약

구직자가 채용과정에서 우대조건으로 경험한 내용은 나이, 출신학교나 학력, 용모 및 신체조건 우대, 성별 우대 순으로 많았다. 이러한 우대조건에 대해서 이를 차별이라고 인식하는 정도에 대해서는 성별(2.42), 병역 여부(2.38), 출신지역(2.21), 혼인여부(2.16), 나이(2.09), 출신학교나 학력(2.02) 순으로 차별 인식 정도가 높았다. 반면 직원 직계가족 우대나 용모 및 신체조건 우대는 차별인식의 정도가 2.0 이하로 낮았다.⁵⁶⁾

흥미로운 것은 남성이 여성에 비하여 나이우대를 제외한 전 항목에서 더 차별인식이 높게 나타났다는 것이다. 이는 여성이 우대조건으로 인해 불이익을 받을 것으로 예상되

56) 괄호 안의 값은 평균값으로서, 앞서 채용시 차별을 느낀 이유에 ‘특정항목(학력, 자격, 경력 등)에 대해 채용시 우대조건을 두고 있어서’라고 응답한 비율이 27.8%(117명)로 제한조건에 이어 두 번째로 높은 응답율을 보였으므로, 이를 우대조건제시를 차별이 아니라고 인식한 것으로 해석해서는 안 될 것이다.

는 성별, 혼인여부, 용모 및 신체조건 우대 등에서도 그러하였다. 이는 남성이 여성에 비하여 불이익이나 차별 인식에 대한 민감도가 높기 때문인 것으로 판단된다. 즉 지금까지의 설문분석에서는 주로 여성 등 취약계층이 차별을 많이 경험한 것으로 나타난 반면 경험이 아닌 차별 인식을 묻는 질문에서는 남성 등 노동시장에서 우위를 점하는 부류가 차별인식에 더 민감하다고 해석할 여지가 있는 것이다. 예컨대 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식(2.02)도 학력이 높을수록, 여성보다는 남성이 더 높게 인식하고 있었다.

게다가 특이한 것은 위의 항목별 구체적인 차별 경험정도에 대한 설문에서는 나이(2.60), 출신학교나 학력(2.54), 용모 및 신체조건(2.19) 순으로 차별을 높게 경험한 것으로 나타났으나, 동일한 내용이 우대조건이 되는 경우에는 상대적으로 이를 차별로 더 적게 인식하는 것으로 나타났다는 점이다. 즉 특정 항목에 대해 실제로 차별을 경험한 사람이 같은 항목이 우대조건이 되었을 때에는 차별을 경험하지 않은 사람보다 이를 차별로 인식하는 데 덜 민감하다고 해석할 여지가 있는 것이다. 이것은 차별의 대상이 되는 주체에 따라 차별에 대한 경험과 인식 사이에 차이가 있다는 것을 보여주는 것이라 할 것이다.

4. 차별개선방안

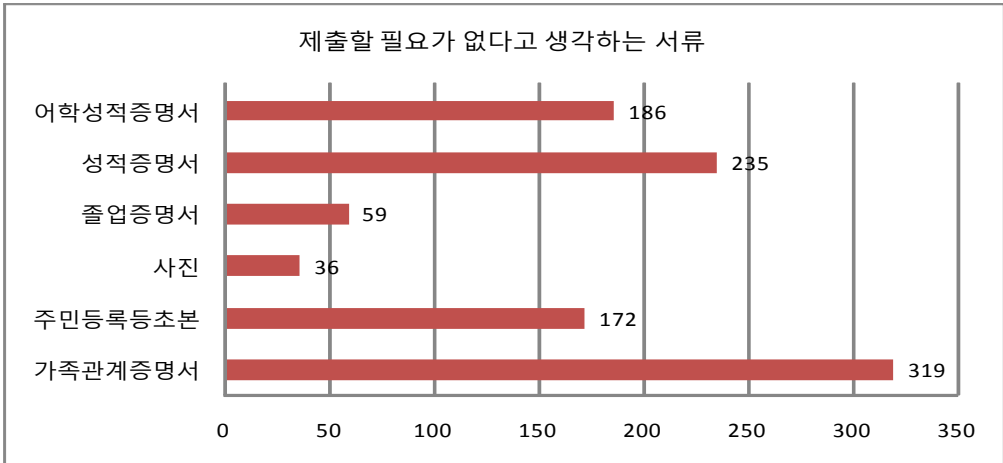
이하에서는 구직자들이 향후 채용과정에서 차별관행을 개선하기 위해서 채용시 제출할 필요가 없다고 생각하는 서류와 요구하지 말아야 할 정보, 채용과정에서 차별적인 질문이 행해지는 경우 질문의 필요성, 기업이 채용 시에 중시하는 채용조건, 채용관행에 있어 개선점, 구직자가 차별을 경험할 경우의 대응방안 등에 대한 구체적인 질문이 이루어졌다. 이를 바탕으로 향후 기업이 채용에 있어서 차별 요소를 개선하는 방안을 도출할 수 있도록 조사된 각 항목에 대한 분석결과를 소개하고자 한다.

1) 입사지원시 제출할 필요가 없는 서류

채용차별 개선을 위해 입사지원 시 제출할 필요가 없다고 생각하는 서류로 가장 많이 응답한 것은 가족관계증명서(319명)였다. 다음으로는 성적증명서(235명), 어학성적증명서

(186명), 주민등록초본(172명), 졸업증명서(59명), 사진(36명) 순이었다. 실제로 가족관계증명서는 사회적 신분에 의한 구체적인 차별원인으로 가족형태에 대한 구체적인 질문을 받는 것과 그 맥락을 같이 하는 것이라 할 수 있겠다.

<그림 II-31 > 입사지원 시 제출할 필요가 없다고 생각하는 서류(복수응답) (단위 명)



2) 채용시 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보

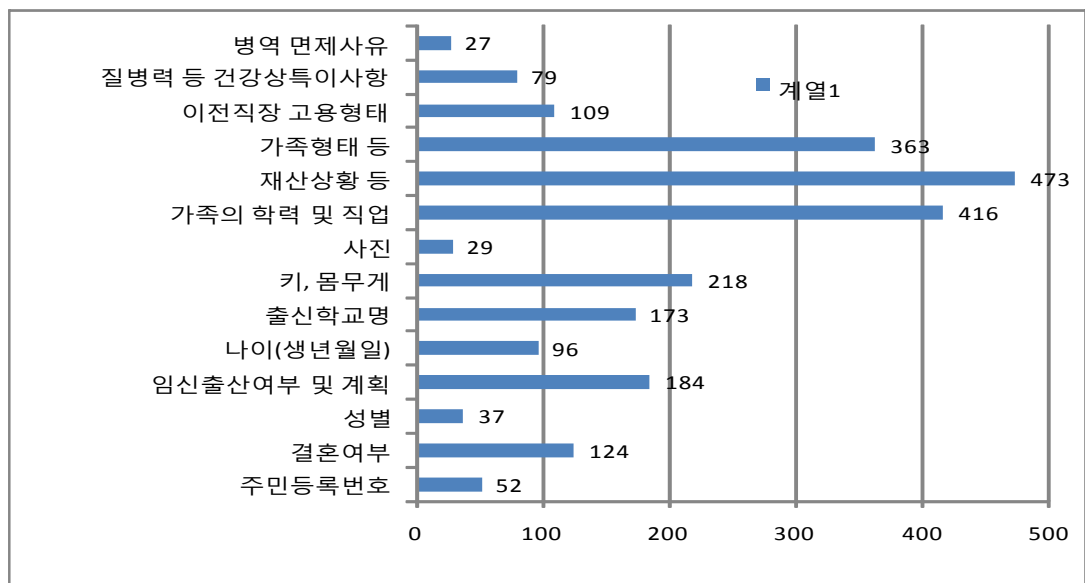
다음은 채용과정에서 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보(복수응답)에 대해서 조사한 결과이다. 응답자수가 많은 순서대로 열거하면 ①주택소유여부, 주거형태 등의 재산상황 ②가족의 학력 및 직업 ③가족형태(양자, 이혼, 미혼모 등) ④키, 몸무게 ⑤임신출산여부 및 계획 ⑥출신학교명 ⑦결혼여부 ⑧이전직장 고용형태 ⑨나이(생년월일) ⑩질병력 ⑪ 주민등록번호 ⑫성별 ⑬사진 ⑭병역면제사유 순이었다. 각 세부내용을 차별사유별로 범주화하여 평균 응답자수를 산정해 보면 가장 많은 것이 사회적 신분이었고, 다음으로는 학력, 용모 및 신체조건, 성별, 나이, 질병력 순이었다.

<표 II-72> 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보(복수응답) (단위 응답건수, %)

구 분		응 답		케이스 퍼센트
		응답건수	퍼센트	
성별	주민등록번호	52	2.2%	9.5%

	결혼여부	124	5.2%	22.8%
	성별	37	1.6%	6.8%
	임신출산여부 및 계획	184	7.7%	33.8%
	평 균	99.2	-	-
나이	나이(생년월일)	96	4.0%	17.6%
학력	출신학교명	173	7.3%	31.7%
용모 및 신체조건	키, 몸무게	218	9.2%	40.0%
	사진	29	1.2%	5.3%
	평 균	123.5	-	-
사회적신분	가족의 학력 및 직업	416	17.5%	76.3%
	재산상황 등	473	19.9%	86.8%
	가족형태 등	363	15.3%	66.6%
	이전직장 고용형태	109	4.6%	20.0%
	평 균	340.2	-	-
질병력	질병력 등 건강상특이사항	79	3.3%	14.5%
기타	병역 면제사유	27	1.1%	5.0%
합 계		2380	100.0%	436.7%

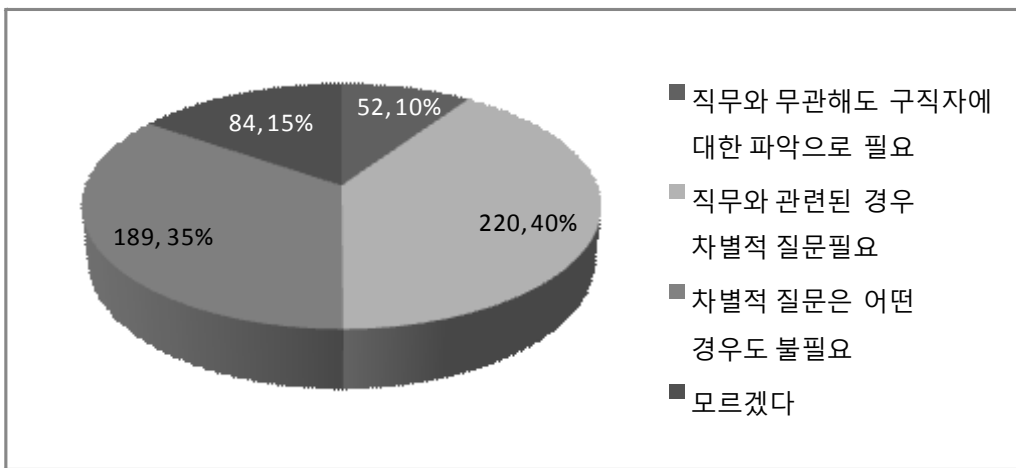
<그림 II-32> 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보 현황 (단위 명)



3) 채용과정에서 차별적 질문에 대한 필요성

한편 채용과정에서 언급되는 차별적 질문에 대한 응답자의 인식결과를 살펴보면 직무와 관련된 경우 차별적 질문은 필요(즉, 직무와 무관할 경우에는 불필요)하다고 응답한 비율이 40%로 가장 높았다. 그 다음으로는 차별적 질문은 어떠한 경우라도 필요하지 않다고 응답한 비율이 35%를 차지했다. 반면 직무와 관련되지 않았더라도 구직자에 대해 파악하기 위한 방편이라면 필요하다고 응답하는 비율은 10%에 불과했다. 즉 직무와 관련성이 없는 경우와 어떠한 경우라도 차별적 질문이 필요하지 않다고 응답한 비율이 75%를 차지하고 있어 채용과정에서 차별적인 요소는 향후 채용관행에서 개선되어야 할 사항이라고 인식하고 있음을 강하게 보여주고 있다.

<그림 II-33> 채용과정에서의 차별적 질문의 필요성 (단위 명, %)



4) 기업이 채용시 가장 중시하는 조건

응답자의 구직경험에 비추어 기업이 채용시 가장 중시하는 조건을 순서대로 3개를 고르도록 한 결과, 제1순위로 생각하는 비율이 가장 높은 항목은 경력→출신학교와 학력→나이→용모 및 신체조건→성별 순이었고, 제2순위로 생각하는 비율이 가장 높은 항목은 경력→용모 및 신체조건→출신학교와 학력→나이→질병여부 순이었다. 제3순위로 생

각하는 비율이 가장 높은 항목은 나이→용모 및 신체조건→출신학교와 학력→경력→질병 여부 순이었다. 순위와 상관없이 응답자 수를 합산한 결과에 의하면 경력→출신학교와 학력→나이→용모 및 신체조건→성별 순이었다.

결과적으로 구직자들의 경험에 의해 인식하는 기업이 채용시에 중요한 조건으로 꼽는 요소들은 구직자들이 채용에 있어서 차별이라고 인식하는 요인과 무관하지 않았다. 즉, 구직자들이 차별의 요인이라고 많이 꼽고 있는 학력, 나이, 용모 및 신체조건 등을 기업 역시 채용결정요인으로 우선적으로 반영하고 있다고 인식하고 있는 것이다.

<표 II-73> 기업이 채용시 가장 중시하는 조건의 순위

순 위	중시하는 조건의 순서
1순위	경력→출신학교와 학력→나이→용모 및 신체조건→성별
2순위	경력→용모 및 신체조건→출신학교와 학력→나이→질병여부
3순위	나이→용모 및 신체조건→출신학교와 학력→경력→질병여부
합 계	경력→출신학교와 학력→나이→용모 및 신체조건→성별

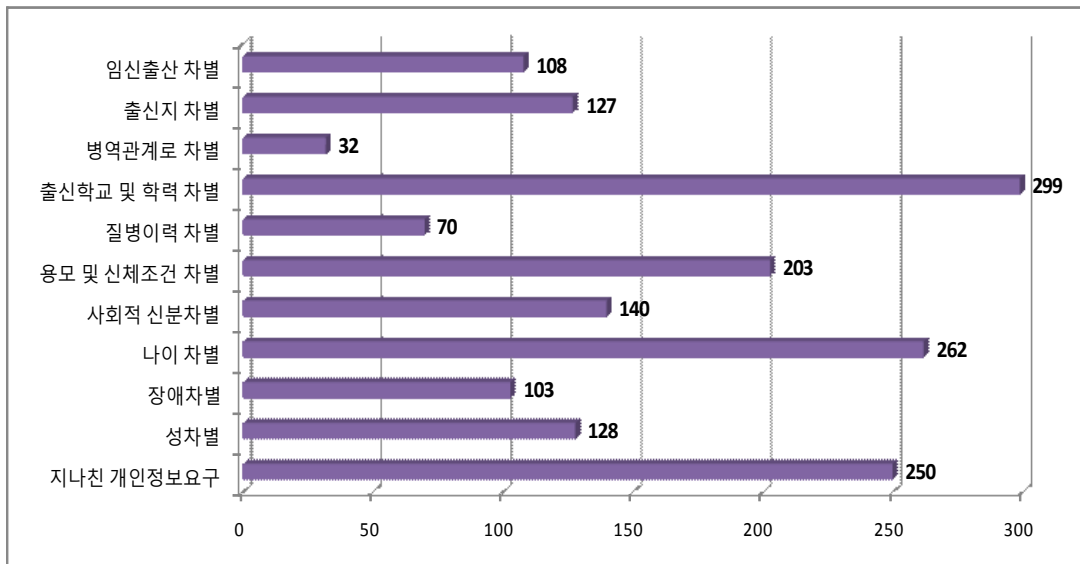
<표 II-74> 기업이 채용시 가장 중시하는 조건(복수응답) (단위 명, %)

구 분	1순위		2순위		3순위		합 계	
	응답자 수	비율(%)	응답자수	비율(%)	응답자 수	비율(%)	응답자 수	비율(%)
성별	40	7.3%	32	5.9%	31	5.7%	103	6.3%
장애여부	20	3.7%	32	5.9%	36	6.7%	88	5.4%
용모 및 신체조건	62	11.4%	<u>104②</u>	19.2%	<u>109②</u>	20.2%	275	16.9%
나이	<u>91③</u>	16.7%	98	18.1%	<u>127①</u>	23.5%	316③	19.4%
질병여부	16	2.9%	37	6.8%	43	8.0%	96	5.9%
사회적 신분	20	3.7%	18	3.3%	26	4.8%	64	3.9%
출신학교와 학력	<u>126②</u>	23.1%	<u>102</u>	18.8%	<u>95③</u>	17.6%	323②	19.9%
경력	<u>170①</u>	31.2%	<u>119①</u>	22.0%	73	13.5%	362①	22.2%
합계	545	100%	542	100%	540	100%	1627	100%

5) 채용관행의 개선점

우리나라 기업의 채용관행에 있어서 개선이 필요하다고 생각하는 점(복수응답)으로 ‘출신학교 및 학력에 의한 차별’이라는 응답이 전체 응답자 545명 중 299명(54.9%)으로 가장 많았다. 다음으로는 나이차별이 262명(48.1%), 개인정보의 지나친 요구가 250명(45.8%), 용모 및 신체조건에 의한 차별이 203명(37.2%), 사회적 신분 차별이 140명(25.7%) 순으로 나타났다.

<그림 II-34> 채용관행의 개선점 (복수응답) (단위: 명)



이러한 결과는 우리나라의 기업채용관행이 학력을 매우 중시하고 있으며, 앞선 분석결과에서 나타났듯이 구직자가 학력차별을 매우 심각하게 경험하고 있는 현실을 그대로 반영한 결과라 볼 수 있다. 또한 이는 나이차별의 심각성을 보여준다. 우리나라는 이미 고령화 사회로 접어들었고 평균수명은 연장되고 있으나, 나이가 들수록 일자리를 구하는 것이 매우 어려운 현실을 보여주고 있는 것이다. 따라서 고령화 사회를 극복하기 위해서라도 기업의 채용관행에 있어 나이에 의한 채용제한이나 나이를 이유로 한 채용결정은 지양되어야 할 것이다. 또한 구직자들은 채용과정에서 용모 및 신체조건에 의한 차별을 개선해야 한다고 생각하고 있다. 많은 구직자들은 지원자격, 서류전형, 면접과정에서 직무와 관련된 업무수행능력이 아니라 외모나 신체조건이 큰 영향을 주고 있다고 인지하고 있는 것이다. 생존과 관련된 채용결정에서 업무능력과 무관한 외모가 중요한 요인이 되는 관행은 하루빨리 시정되어야 할 것이다. 이외에도 채용시 업무와 무관한 개인정보를

지나치게 요구하거나 사회적 신분으로 인한 차별관행은 인권 침해의 소지가 다분하다.

이를 종합해 보면 구직자가 기업이 채용관행에서 중요시하는 조건이라고 생각하는 항목 중 학력, 나이, 용모 및 신체조건, 사회적 신분 등으로 인한 차별은 시급히 개선되어야 할 채용관행으로 지적되고 있다.

6) 채용차별 대응방안

구직과정에서 차별을 당했거나 당할 것이라고 예상되는 경우 개인은 어떻게 대처하는지에 대한 질문에서 57.4%는 ‘차별이라고 생각하지만 그냥 참는다’고 응답하였고 적극적으로 구제를 받을 수 있도록 시도한다고 응답한 경우는 14.1%에 불과했다. 특히 남성에 비해 여성이, 나이가 높아질수록 그냥 참는다고 응답하는 비율이 높았다. 이는 개인이 차별을 받았다고 인식하면서도 이에 대한 문제제기를 하는 것이 쉽지 않은 현실을 그대로 드러내는 것이며, 특히 차별을 주로 당하는 취약계층이 더 문제제기하기 어려운 현실을 보여준다. 따라서 차별을 당하는 계층이 차별에 대해 적극적으로 대처하여 구제받을 수 있도록 하기 위한 사회적 제도 및 장치가 보완되어야 할 것이다.

<표 II-75> 채용과정 중 차별적 처우에 대한 개인의 대응방안(단위 명, %)

구 분	성별		나이별				전 체
	남성	여성	20~29세	30~39세	40~49세	50세~	
나에게 불리한 요인을 숨기거나 허위 기재	7 (2.7%)	6 (2.1%)	2 (1.3%)	6 (3.6%)	1 (1.3%)	4 (2.9%)	13 (2.4%)
그냥 참는다	146 (57.0%)	167 (58.6%)	81 (50.9%)	87 (52.4%)	50 (62.5%)	95 (67.9%)	313 (57.4%)
인터넷, 지인에게 소문을 냄	29 (11.2%)	41 (14.3%)	22 (13.8%)	26 (15.7%)	7 (8.8%)	15 (10.7%)	70 (12.8%)
회사와 관련 재화, 서비스를 이용중단	33 (12.7%)	35 (12.2%)	26 (16.4%)	22 (13.3%)	12 (15.0%)	8 (5.7%)	68 (12.5%)
적극적 구제 시도	41 (15.8%)	36 (12.6%)	27 (17%)	24 (14.5%)	10 (12.5%)	16 (11.4%)	77 (14.1%)
응답자수 (N)	259 (100%)	286 (100%)	159 (100%)	166 (100%)	80 (100%)	140 (100%)	545 (100%)

7) 요약

채용상 차별관행을 개선하기 위해서는 우선 직무와 무관한 개인정보의 요구와 서류제출 요구를 최소화 내지 금지해야 할 것으로 보인다. 구직자들이 채용시 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보로 꼽은 것은 재산상황(86.8%), 가족의 학력 및 직업(76.3%), 가족형태(66.6%), 키, 몸무게와 같은 신체조건(40.0%), 임신·출산여부 및 계획(33.8%), 출신학교명(31.7%) 등이다. 이러한 항목들은 주로 사회적 신분, 외모 및 신체조건, 임신출산, 학력차별의 원인이 되는 정보들이다. 이와 더불어 이러한 정보를 확인할 수 있는 서류로서 가족관계증명서나 주민등록등초본은 입사지원시 제출을 요구하지 말아야 한다는 응답이 많았다. 이러한 정보와 서류제출 요구는 차별적 처우의 근거로 활용될 가능성이 높고 지나친 개인정보의 요구로서 인권침해의 소지마저 있는 것이므로 지양되어야 한다.

한편 구직자들은 기업이 채용에서 가장 중요하게 여기는 조건은 경력, 학력, 나이, 용모 및 신체조건이라고 답하여, 채용결정에 있어 학벌, 외모, 나이를 중시하는 우리 사회의 현실이 구직자의 설문에서 간접적으로 드러났다고 하겠다.

결과적으로 이러한 차별적 관행이 만연되어 있는 우리나라의 채용관행을 개선하기 위해서는 ①학력을 제한하거나 학벌을 중시하는 학력차별 관행을 개선해야 하고, ②갈수록 고령화되어 가는 우리 사회의 현실을 고려하여 나이제한 등을 통해 구직의 기회를 제한하는 나이차별 역시 개선되어야 한다는 것이다. 또한 ③사회적 신분의 식별근거가 되는 개인정보의 지나친 요구는 피해야 할 채용관행이고, ④용모 및 신체적조건 역시 채용에 직접적인 영향을 주는 관행은 개선되어야 할 점으로 지적되고 있다.

III. 소결

구직자 설문조사를 통하여 나타난 채용차별에 대한 구직자 개인의 경험과 인식, 차별요인별 구체적 원인, 차별 개선방안에 대한 분석결과를 통해 다음과 같은 특징을 알 수 있었다.

첫째, 전체 구직자 응답자 중 70% 이상이 채용과정에서 차별을 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이들이 느끼는 채용차별의 수준은 5점 척도 수준에서 3.24로 상당히 높은 수

준으로 나타났다. 남성보다 여성이, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 비장애인보다 장애인이, 정규직보다 비정규직이 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았다. 특히 장애인의 96%가 차별을 느낀다고 응답하여 장애인 차별이 매우 심각한 수준임을 짐작케 하였다. 이들은 주로 면접단계에서 차별을 많이 느끼고 있었고, 특히 여성과 장애인은 면접단계와 신체검사단계에서 차별을 느낀 비율이 높았다. 또한 40대 이상 연령층과 장애인은 특히 구직정보탐색단계에서 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 따라서 채용단계별 차별개선을 위한 가이드라인이 필요하다고 판단된다.

둘째, 구직자들이 채용과정에서 차별을 받았다고 느끼는 가장 큰 이유는 '채용시 지원조건의 제한을 두는 것'(34%)이었고, 다음으로 '특정항목에 대한 채용 시 우대조건'(27.8%), '면접관의 차별적 발언'(25.4%)이 그 뒤를 이었다. 따라서 기업은 지원제한조건과 우대조건을 두고자 할 경우에는 업무관련성을 중심으로 합리적인 기준을 마련하여 차별적 요소를 제거하기 위한 노력이 필요하다.

셋째, 채용시 차별요인별로 경험한 차별의 정도는 나이(2.60), 출신학교나 학력(2.53), 용모 및 신체조건(2.19), 사회적 신분(2.02) 순으로 많이 경험한 것으로 조사되었다. 특히 여성, 고졸이하, 고연령자, 생산직, 계약직·임시직 등 우리사회의 노동시장 취약계층이 개인적으로 극복이 어려운 나이, 용모 및 신체조건에서 차별을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다.

용모 및 신체조건에 의한 구체적인 차별요인으로 주로 나타난 것은 '키, 몸무게 등 신체조건의 제한을 두는 것(23.1%)'과 '외모에 대해 평가하거나 질문을 하는 것(17.7%)'이었다. 특히 장애인은 16%만이 용모 및 신체조건 차별을 경험한 적이 없다고 응답할 만큼 이 차별에 많이 노출되어 있고, 질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것을 차별을 인식하는 가장 중요한 원인으로 꼽았다.

두 번째로 차별경험정도가 높은 학력차별의 구체적인 원인으로는 주로 '최종학력에 따라 제한을 두는 것(33.4%)'과 '출신학교명을 기재하는 것'이 꼽혔다. 이는 실제로 많은 기업에서 입사지원자격으로 학력을 제한하고 있고, 출신학교명이 채용결정의 묵시적 판단기준으로 작용할 가능성이 높은 현실을 반영한 것으로 보인다. 특히 대졸 구직자의 경우 학벌에 따라 채용이 결정되었을 때 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 가장 높았다.(27.3%)

사회적 신분에 의한 차별의 구체적 원인으로 가장 많은 비율을 차지하는 것은 '가족의

구체적인 직업(16.1%)’을 물었을 때였고, 다음은 ‘재산정도, 주거형태, 소득 등에 대한 질문을 받았을 때(15.4%)’이다. 특히 사무관리직과 생산직의 경우에는 ‘이전 직장의 고용형태(16%)’가 상당히 높은 비율로 나타났다.

성차별을 느낀 구체적인 원인으로 가장 많이 꼽힌 것은 ‘구체적인 신체조건이나 사진 등을 요구’하는 경우로 나타나 외모에 의한 성차별 요인이 강하게 존재함을 나타내고 있다. 다음으로는 성별을 구분하거나 특정성을 우대하는 것이 뒤를 잇고 있다. 특히 계약직, 임시직의 경우 ‘구체적인 신체조건이나 사진의 요구’가, 30대의 여성은 ‘임신, 출산과 관련하여 질문하는 것’이 매우 높게 나타나 해당 구직자에게는 매우 중요한 성차별 원인임이 드러났다.

장애차별의 구체적 원인으로서는 주로 ‘직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문(40%)’을 하거나 ‘장애편의시설이 없어 전혀 배려를 받지 못할 때(40%)’가 꼽혔고, 특히 장애인 중 판매서비스직과 제조업 지원자의 경우 구직정보 자체에 대한 접근이 어려웠을 때 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높아, 구직에 대한 정보자체에 접근이 쉽지 않은 현실을 그대로 보여주고 있었다.

넷째, 구직자가 채용과정에서 우대조건으로 경험한 내용은 나이, 출신학교나 학력, 용모 및 신체조건, 성별 우대 순으로 많았고 차별인식정도는 성별(2.42), 병역여부(2.38), 출신지역(2.21), 혼인여부(2.16), 나이(2.09), 출신학교나 학력(2.02) 순으로 높았다. 흥미로운 것은 남성이 여성에 비하여 나이우대를 제외한 전 항목에서 더 차별인식이 높게 나타났고, 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식은 학력이 높을수록 더 높게 나타났다는 점이다. 게다가 위의 항목별 구체적인 차별 경험정도에 대한 설문에서는 나이, 출신학교나 학력, 용모 및 신체조건 순으로 차별을 높게 경험한 것으로 나타났으나, 동일한 내용이 우대조건이 되는 경우에는 거꾸로 순위가 낮거나 아예 차별로 인식하지 않는 것으로 나타났다. 이는 지금까지의 설문분석에서는 주로 여성 등 취약계층이 차별을 많이 경험한 것으로 나타났는데, 경험이 아닌 차별 인식에 대해서는 차별을 덜 경험한 남성 등 노동시장에서 우위를 점하는 부류가 차별인식에 더 민감하다고 해석할 여지가 있는 것이다. 이것은 실제로 차별을 더 많이 경험하고 있는 취약계층의 차별에 대한 교육이 필요함을 시사하는 것이다.

다섯째, 구직자들은 채용상 차별관행을 개선하기 위해서 직무와 무관한 개인정보의 요

구와 서류제출 요구를 최소화 내지 금지해야 한다고 생각하는 것으로 나타났다. 즉 재산 상황(86.8%), 가족의 학력 및 직업(76.3%), 가족형태(66.6%), 키, 몸무게와 같은 신체조건(40.0%), 임신·출산여부 및 계획(33.8%), 출신학교명(31.7%) 등에 대한 정보를 요구하지 말아야 하며, 이러한 정보를 확인할 수 있는 서류로서 가족관계증명서나 주민등록등초본은 입사지원시 제출을 요구하지 말아야 한다는 것이다. 이러한 항목들은 주로 사회적 신분, 외모 및 신체조건, 임신출산, 학력차별의 원인이 되는 것들로서 차별적 처우의 근거로 활용될 가능성이 높고 지나친 개인정보의 요구로서 인권침해의 소지마저 있는 것이므로 지양되어야 한다.

여섯째, 구직자들의 차별경험 및 인식, 개선방안 등을 종합적으로 고려해 보건대, 일반적으로 문제가 많이 되는 차별요인은 나이, 학력, 용모 및 신체조건, 사회적 신분이며, 특히 장애인에게는 장애차별과 용모 및 신체조건 차별이 심각한 것으로 나타났다. 이러한 차별요인들은 개인에게 하나씩 작용하는 것이 아니라 여러개가 복합적으로 작용하여 노동시장 취약계층의 구직기회를 업무능력과 관계없이 중층적으로 침해하고 있는 것으로 나타났다. 또한 이들이 특히 어려움을 겪는 채용단계도 차별사유별로 달리 나타났다. 따라서 이러한 5가지 차별항목을 기준으로 채용단계별로 기업의 채용차별관행을 없앨 수 있는 구체적인 방안을 마련할 필요가 있고, 복합차별과 간접차별에 대한 이해와 규제가 강화되어야 할 것이다.

설문조사 결과 도출된 몇가지 방안을 정리하자면 먼저 5가지 차별사유를 이유로 한 입사지원 자격제한은 금지되어야 한다. 우대조건 또한 지원조건 제한과 마찬가지로 업무관련성을 입증할 수 있을 때에만 허용가능할 것이다. 입사지원시 기업은 지나치게 개인적인 정보를 요구하지 말아야 하며 이를 확인할 수 있는 가족관계증명서 등 서류제출요구도 하지 않거나 최소화해야 할 것이다. 특히 개인의 재산상황, 가족의 지위와 형태 등 개인정보의 요구는 사회적 신분차별의 원인이 될 뿐 아니라 인권침해의 소지도 있으므로 지양되어야 한다. 나이, 학력과 학벌, 용모 및 신체적조건, 나이 등이 채용결정에 직접적이고 중요한 결정 기준이 되는 관행도 지양되어야 한다.

이를 위해서는 기업의 채용관행 개선 노력이 물론 전제되어야 한다. 그러나 또한 차별을 당하는 당사자와 국가인권위원회 등 국가기관의 역할도 중요하다. 우선 차별을 많이 당하는 취약계층의 차별인식 개선이 필요하다. 이를 위해서는 국가인권위원회의 차별교

육이 취약계층을 중심으로 더욱 확대되어야 할 것이다. 더불어 구직자 스스로 차별을 당했을 때 적극적으로 구제절차를 통해 침해된 권리의 회복을 위해 행동할 수 있어야 한다. 이또한 국가인권위원회의 구체적인 차별구제제도에 대한 교육 및 홍보와 이를 뒷받침할 수 있는 제도 개선이 이루어져야 가능한 것이다.

제 4절. 기업의 인사채용담당자에 대한 심층면접 조사

I. 조사 목적

기업의 인사담당자 심층면접 조사의 목적은 기업의 공식적인 채용기준 및 절차뿐만 아니라 공개적으로 드러나지 않는 기업의 실제의 채용기준과 채용관행을 조사하여 그 과정에서 행해지는 직접적, 간접적인 차별실태를 파악하기 위한 것이다. 또한 채용과정에서 행해지고 있는 차별적인 기준 및 관행이 존속되고 있는 상황에 대한 인사담당자의 인식 및 그들이 생각하는 개선방안에 대하여 조사함으로써 실질적으로 기업이 적용할 수 있는 채용과정에서의 차별개선 방안을 검토해 보고자 한다.

II. 조사대상 기업과 심층면접 대상자 선정 및 방법

기업의 인사담당자 심층면접의 대상 기업은 기업체 기초자료 조사와 유사하게 공공기관, 제조업, 금융업, 건설업, 기타 서비스업으로 조사대상 업종을 분류하였고, 규모는 체계적인 채용절차를 갖추고 있는 기업체를 인터뷰하기 위해 가급적 50인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체로 선정하였다. 조사대상 사업체 수는 면접자 섭외의 어려움으로 인해 전체 26개 업체의 인사담당자를 선정하였으며, 업종별 인터뷰 대상자 수는 전체 업종별 근로자 수를 감안하여(<표 II-2 참조>) 제조업(13개 사업체)과 서비스업종(7개 사업체)의 기업을 전체의 70% 이상으로 선정하였으며, 그 외에 도소매업, 금융보험업, 건설업을 선정하였다. 아울러 공공기관의 채용절차를 검토할 필요가 있다고 판단되어 일정 수(3개 사업체)의 공공기관을 인터뷰 조사대상 업체로 선정하였다. 구체적인 심층면접 대상 기업의 현황은 아래 표와 같다.

<표 II-76> 면접 대상 기업 현황

번호	업종	사례	근로자수	특징
1	공공기관	A	200여명	정부출연연구기관
2		B	260여명	특별법에 의해 설립된 특수법인

3		C	1,000여명	특별법에 의해 설립된 특수법인	
4	제조업	D	60여명	로봇주변기기	
5		E	70여명	철강 등	
6		F	80여명	출판교육	
7		G	100여명	산업기계	
8		H	120여명	출판인쇄	
9		I	170여명	전자부품	
10		J	240여명	화학	
11		K	470여명	여성의류	
12		L	1,000여명	화학, 외국계 글로벌기업	
13		M	2,750여명	산업자재, 대규모 기업집단	
14		N	3,500여명	전자제품	
15		O	18,000여명	화학, 대규모 기업집단	
16	도소매업	P	1,400여명	특별법에 의해 설립된 특수법인 자회사	
17	금융업	Q	800여명	증권업	
18	건설업	R	630여명	플랜트, 토목, 건축, 해외건설 등	
19	건설업	S	840여명	주택, 건축, 토목, 플랜트 등	
20	서비스업	IT	T	130여명	통신장비 판매 컨설팅, 외국계 기업
21		IT	U	600여명	전산시스템 통합자문 및 구축, 대규모기업집단
22		IT	V	630여명	소프트웨어 개발, 서비스
23		기타 서비스	W	10여명	순수지주회사
24			X	90여명	해상운송대리업
25			Y	100여명	인터넷 기반 상품 판매 등 각종 서비스 지주회사
26			Z	160여명	사업경영자문

면접 대상자는 각 기업에서 현재 인사채용을 담당하거나 인사채용을 담당할 경험이 있거나 인사부문을 총괄하는 자를 대상으로 하였다. 인사업무 담당 경력은 최소 2년에서 20년 이상으로 다양하고 직급 또한 실무자에서 임원급까지 다양하다.

면접방법은 면접대상자를 직접 대면하여 1시간에서 1시간 30분 가량 심층 면접하였다. 면접대상자는 기업에 대한 객관적인 사항에 대한 질문에 대해서는 본인이 인지하고 있는 한도 내에서 기업의 현황을 객관적으로 답변하되 의견을 묻는 질문에 대해서는 기업의 의견이 아니라 면접대상자 본인의 의견임을 전제하여 답변하였다.

III. 심층면접 사례 분석

1. 공공기관

1) 사례 A

(1) 사업체 개요

업종	공공기관 (학술용역)				
	고용형태 \ 직종	연구직		관리직	
상시근로자 수 (비율)	고용형태 \ 성별	남성	여성	남성	여성
	정규직	8	1	1	1
	비정규직	3	3		3

(2) 채용방법 및 절차

A사는 상시 근로자 200여명 규모의 학술용역을 주업무로 하는 공공기관이다.

채용절차는 직무상 관리직과 연구직으로, 고용형태상 정규직과 비정규직으로 구분하고 있다. 채용방법은 정기공채는 하지 않고 수시채용하며, 모집공고는 자사 홈페이지, 채용 사이트, 석박사 전문채용사이트를 이용하고 있다.

정규직 채용절차는 서류전형 - 인성검사 - 필기시험 - 면접으로 이루어지고 비정규직은 이 절차에서 필기시험이 생략된다.

(3) 채용결정요인

A사는 직무와 고용형태별로 다양한 지원자격 제한을 두고 있다. 정규직의 경우 학사 학위 이상 소지자와 관련 전공을, 비정규 관리직의 경우 전문학사 학위 이상 소지자를, 비정규 연구직의 경우 필요에 따라 석사, 박사 학위 이상 소지자를 지원자격으로 제한하고 있다.

입사지원서 상에서 요구하는 정보는 성별, 나이, 학력, 경력, 영어점수, 자격증, 학위논문, 학점, 장애인/보훈대상자 여부 등이다. 실제로 연구직과 정규 관리직의 경우 서류전형 통과와 기점으로 주로 보는 것은 학력과 경력이다. 연구직의 경우 직무특성상 학력이

중요하기 때문이라고 한다. 비정규 관리직은 대부분이 여성인데, 실질적으로 성별과 나이로 지시하기 편한 젊은 여성을 선호하는 것이고 이것이 실질적인 채용결정요인이다. 이것은 조직적응 등과 관련하여 필요성이 있다고 생각한다고 답하였다. 장애인의 경우 서류에서 통과시킨다.

인적성검사는 조직적합성을 보기 위한 것이다.

정규직의 경우 별도의 논술, 약술 등의 필기시험과 영어시험, 박사의 경우 영어발표 테스트를 한다.

면접에서는 비정규 관리직의 경우 기준이 상당히 주관적이라고 답하였다. 누구나 할 수 있는 일이라고 생각되기 때문에 외모, 말투, 인상 같은 것들을 주요하게 심사한다고 한다. 연구직은 실질적인 필요 직무능력을 반영하여 그 업무를 할 수 있는 역량이 있는지를 평가한다.

정부의 기관평가에서 박사학위 소지자 보유율을 중요한 평가 지표로 삼고 있기 때문에 박사학위 소지자를 우대하고 특히 해외박사를 우대한다. 그리고 외국어능통자, 보훈자, 장애인은 관련법에 의해 우대한다.

A사의 채용결정요인을 종합하면 크게 연구직과 비정규직 관리직으로 나누어 볼 수 있고, 연구직의 경우 학력, 경력, 직무능력, 영어실력, 학위논문, 학점 등이고 박사학위소지자 특히 해외박사를 우대하고, 비정규직 관리직의 경우 성별, 나이, 외모, 태도 등 주관적인 부분이 강하다. 공통적으로 장애인, 보훈자는 우대한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 주요 직무인 연구직에 여성고용비율이 현저히 적은 문제

정규직 연구직의 남성과 여성의 비율이 8:1 정도로 여성비율이 현저히 적다. 아마도 정규직 연구직은 박사/해외박사 보유비율이 기관평가에서 좋은 평가를 받는 요소가 되기 때문에 박사학위 소지자를 많이 채용하려고 하고 박사학위 소지자 중 남성이 많은 이유도 있다고 본다. 그러나 이러한 이유 때문만은 아니고 실무팀장급들이 여자를 안 뽑으려고 한다고 한다. 응답자는 서류나 면접에서 성별에 대한 차별이 있다고 생각한다고 답하였다. 다만 최근 2~3년간 여성을 많이 뽑고 있고 그러한 추세로 변하고 있기는 하다

고 응답하였다.

나. 박사 특히 해외박사 우대의 문제

A 기관에서는 박사학위 소지자를 우대하고 있고 특히 해외박사를 우대하고 있다. 이는 기관평가에서 우수인력 확보 차원에서 박사학위 소지자 보유비율을 정량적 평가기준으로 명시하고 있고 해외박사 보유 정도는 실질적으로 정성적 평가 기준이 되기 때문이다. 학술용역업의 특성상 박사학위 소지 여부가 직무관련성이 높다고 하더라도 해외박사 우대가 과연 직무관련성이 있는 것인지는 의문의 여지가 있다. 해외박사가 국내박사보다 더 우수하다는 것이 객관적으로 의문의 여지 없는 평가인지에 대해서 더 깊은 논의가 필요하다.

다. 채용차별을 줄이기 위한 노력

A사는 공공기관이기 때문에 각종 법제도에 민감하고 적극적으로 따르려고 노력한다고 한다. 특히 기관평가의 가점요소에 대해서는 매우 민감하다. 적극적 고용개선조치와 같은 제도들은 없는 것보다는 확실히 효과가 있다고 생각한다고 답하였다. 장애인과 보훈자와 관련해서는 장애인고용공단에 추천을 요청하여 서류전형을 면제하는 방식으로 우대하고 있다. 또한 나이에 있어서도 고학력자를 채용하는 특성 때문에 40대까지도 채용가능하여 나이에 대해서는 특별한 차별이 있다고 생각하지는 않고 있다.

2) 사례 B

(1) 사업체 개요

업종	공공기관 (정책개발지원)
상시근로자 수	남성 70%, 여성 30%

(2) 채용방법 및 절차

B 기관은 특별법에 의해 설립된 특수법인인 공공기관이고 정책개발지원을 주 업무로 하고 있다. 채용은 1년에 한번 정기공채를 하며 채용공고는 주로 잡코리아 등 채용전문 기관에 의뢰하고 일간지와 기획재정부, 노동부 워크넷 등에 공고한다.

채용절차는 서류심사(10배수) - 인적성검사(적부판정) - 필기시험(5배수~3배수) - 1차면접(2배수) - 2차면접 - 건강검진으로 이루어진다.

(3) 채용결정요인

서류심사에서는 학교, 학점, 영어점수, 전공, 자격증 등을 항목별로 세부기준에 따라 점수화하고 총점을 기준으로 10배수를 선정한다. 항목별 배점은 균일하다. 입사지원서상 가족사항에 대한 기재 부분이 있는데 이는 평가기준은 아니고 오히려 고위공무원 자제를 우대한다는 등의 공정성 시비에 휘말리지 않고 공정하게 하기 위한 측면이 강하다고 한다.

기획재정부의 인사운영관리지침에 의해 이공계 인력과 지방 인력에 가점을 주게 되어 있고 다른 법령에 의해 보훈자, 장애인에 대해 우대하고 있다.

인·적성검사는 공정성 문제 때문에 외부업체에 맡겨 적/부 판단만 하며, 상식, 적성 검사 등의 시험을 별도로 실시하여 이것으로 5배수를 선발한다.

실무면접에서는 주로 채용전문업체 임원이나 헤드헌터 등 외부의 전문면접위원을 초빙하며, 이들이 면접관을 교육하고 면접을 주도한다. 이들의 면접관 교육내용은 여러 면접팀에 대해 일관된 기준을 갖고 질문할 것, 인신 공격적이거나 감정적인 질문을 삼갈 것 등이다. 한 팀당 45명의 면접위원으로 구성되고 각 항목을 점수화해서 총점 순서대로 2배수를 선발한다. 평가기준은 조직적응도, 글로벌역량, 인성역량, 적합도 등이다.

임원면접시에는 사회적 이슈, 가치관, 철학 등을 검증한다.

이 사업체의 채용결정요인을 종합하면 학교, 학점, 영어점수, 전공, 자격증, 상식점수, 적성, 조직적응도, 글로벌역량, 인성 등이고, 이공계 인력과 지방 인력에 가산점을 주고 보훈자와 장애인을 우대한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 서류심사시 대학교를 서열화·점수화하여 차등을 두는 문제

지원자격으로 학력을 제한하지는 않지만 서류심사시 학력이 대학교별로 점수화되어 학교에 따라 차등을 두는 문제가 있다. 이에 대해 응답자는 학별은 서류심사시 여러 기준 중 하나의 항목이기 때문에 거기에 학교별 점수 차이가 있기는 하지만 채용결과를 종합해 볼 때는 학별은 별 상관없이 다양하게 채용된다고 답하였다. 고졸자의 채용 문제에 대해서는 고졸자가 지원하기도 하지만 서류심사시 학교, 학점 등의 점수를 받지 못하기 때문에 이 시스템에서는 채용되기가 어려운 문제가 있다.

나. 나이제한

신입의 경우 나이는 만 34세로 묵시적인 커트라인이 있다. 남성기준으로 군복무, 석사졸업을 상정하여 정한 것이라고 한다. 응답자가 이렇게 응답하기는 하였으나 실제로 타사와 비교해 볼 때 나이제한이 심한 편에 속하지는 않는다.

다. 여성고용비율이 적은 문제

B사의 경우 여성고용비율이 30%에 그치고 있다. 응답자는 신입직원의 여성채용비율이 개선되고 있지만 높지는 않다면서 그 이유는 임원면접 과정에서 임원 중 여성이 없다보니 아무래도 남자를 선호하게 되기 때문이라고 한다. 여성고용비율이 30%에 불과한데도 남성임원들은 ‘여자가 너무 많으니까 기왕이면 남자를 뽑자’는 생각을 하는 것으로 보인다면서 고위직의 의식개선이 필요하다고 답하였다.

3) 사례 C

(1) 사업체 개요

업종	공공기관 (특별법에 의한 특수법인)
상시근로자 수	정규직 남성 : 66%, 정규직 여성 : 7%, 비정규직 : 27%

(2) 채용 방법 및 절차

C 기관은 상시근로자 1,000인 이상 규모의 특별법에 의해 설립된 특수법인으로서 정부의 감독을 받는 공공기관이다.

채용방법은 공개경쟁절차에 의한 채용을 원칙으로 하고 채용공고는 일간신문, 채용전문웹사이트(인크루트, 사람인 등), 자사 홈페이지에 하고 있다. 학교추천 등 특정영역에 대한 공고는 규정상 할 수 있게는 되어 있으나 실제로는 거의 하지 않는다고 한다.

입사지원 자격 제한은 전혀 없다. 채용절차는 서류전형 - 필기시험 - 면접 (2차) - 인사위원회 심의 - 신체검사로 이루어지는데 각 과정의 방법, 심사내용, 반영정도는 아래 표와 같다.

구분	서류심사	필기시험	1차 면접	2차 면접	신체검사
심사 내용	영어점수, 학교성적, 자기소개서 평가 *구비서류-이력서, 주민등록등초본, 최종 학교졸업증명서, 신원보증서, 채용신체검사서, 사진 등	영어와 상식을 공통과목으로 하여 직군별로 행정학, 법학, 경제, 경영, 회계학 등 해당전공과목을 필기시험	직무역량	인성	공무원채용 신체검사규정 대통령령을 준용
방법	정해진 입사지원서를 온라인에서 입력하는 방식	사내 자체 개발 시험, 영어는 공인 영어시험 점수로 대체.	직군별 실무팀장이 면접관이 되어 단독면접함. 발표, 토론 등의 방법으로 직무역량을 체크함	임원으로 구성된 인사위원회를 열어 다대다로 질의응답 방식으로 면접함.	
반영 정도	50배수	5배수	3배수	확정	합격/불합격 여부만 판정

(3) 채용결정요인

지원자격은 일부 기술직의 경우 관련 자격소지자로 제한할 수 있으나 원칙적으로 없다.

서류심사단계에서는 공인영어점수, 학교성적, 자기소개서를 기준으로 선발한다. 채용인원의 50배수를 선발하므로 전체 채용절차에서 큰 비중을 차지하지 않는다. 서류심사시 성별, 나이, 학력은 전혀 고려하지 않는다고 한다. 특히 학력의 경우 고졸/대졸 여부, 학교명(학벌)도 전혀 보지 않고 학교 성적만을 기준으로 선발한다고 한다. 이렇게 할 수 있는 이유는 필기시험에서 채용인원의 5배수를 선발하기 때문에 가능한 것으로 보인다.

1차 면접은 직무역량을 기준으로 선발하고 2차 면접에서 다양한 인성 등을 검증한다고 한다.

채용결정요인을 종합하면 공인영어점수, 최종학교성적, 필기시험 점수, 직무역량, 인성, 건강검진 결과 등이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 비정규직의 성별 분리 채용의 문제

정규직의 경우 타사와 비교하여 채용방식에 있어 차별적 요소가 현저히 적다고 평가되는 반면, 특정 직무는 비정규직을 고용하고 있는데 비정규직 채용은 직무별로 철저히 성별로 분리하여 모집·채용하고 있다. 이는 공공기관이 정부의 감독을 받는 정규직의 채용을 포함한 인사관리에 대해서는 비교적 법제도를 충실히 따르고 있으나 비정규직에 대한 인식은 그에 비해 현저히 낮은 탓으로 보인다.

나. 객관적이고 공정한 채용을 위한 서류전형 및 면접제도의 도입

우선 지원자격 제한이 전혀 없고, 서류전형에서 성별/나이/학력(학벌)을 보지 않으며, 필기시험을 보아 객관적인 시험점수로 선발한다.

면접은 모두 블라인드 면접을 하는데, 1차 면접은 얼굴과 수험번호 외에 모든 것을 알리지 않고, 2차 면접은 학력과 지연만 알리지 않는다. 응답자는 블라인드 면접에 대해 긍정성 측면에서 의미가 있음은 물론 업무능력에 맞는 사람을 선발한다는 타당성과 신뢰성 측면에서도 전혀 문제가 없다고 생각한다고 답변하였다.

또한 채용과정 전반에 걸쳐 여성, 장애인, 지역인재, 이공계 전공자에 대해 같은 조건이면 이들을 우대하는 제도나 의지가 있다고 한다. 특히 임원들이 여성인재를 선발해야

한다는 것을 강조하고 있고 실제로도 그러한 의사결정을 하고 있다. 90년대 초반 당시에는 신입사원 50명 중 1명이 여성이었으나 2011년 현재는 신규채용 21명 중 4명이 여성이다. 지역인재(수도권 외 지역 소재 학교 출신)의 경우 기획재정부의 경영평가 지표에 기준이 있기 때문에 매 전형단계에서 30% 정도를 유지하도록 하고 있으며, 2011년 총 신규채용 21명 중 4명이 지방인재이다. 국가보훈자와 장애인은 서류전형시 총점의 10%를 가점하고 있어서 결과적으로 서류전형은 모두 통과한다고 볼 수 있고, 장애인의 경우 고용분담금을 내지 않아도 될 정도로 한국장애인고용공단에 의뢰하여 비정규직으로 채용하고 있다. 또한 이공계 전공자 채용도 기획재정부의 경영평가 지표에 기준이 있기 때문에 우대하고 있다고 한다.

다. 채용차별 개선제도 및 개선방안 등에 대한 응답자의 의견

응답자는 나이 문제에 대해, 과거에 출생년도를 기준으로 지원자격을 제한했던 것을 철폐하였고 그 이후로 다양한 나이대의 직원이 고용되어 다양성의 확대 차원에서 좋은 점도 있지만 조직관리 측면에서는 어느 정도 나이와 직급의 균형이 맞아야 한다고 생각한다. “~년생 이하 제한”이라고 명시하는 것은 차별이지만 조직관리 측면 때문에 고려하는 것은 차별이 아니라고 생각한다고 답하였다.

한편 채용 차별을 개선하기 위한 법제도의 존재의의에 대해서는 특히 공공기관에 많은 영향을 주고 있으며 실효성이 있다고 생각한다고 답하였다.

응답자는 솔직히 채용은 정답이 없고 복불복이라고 생각한다면서 많은 선발도구가 타당성에 의문이 있기 때문에 인턴쉽이 가장 좋은 방법이라고 하였다. 6개월 정도 인턴쉽을 하면 성별, 나이, 학벌 등 직무능력과 관련없는 차별적 요소에 좌우되지 않고 그 직무에 가장 적합한 사람을 선발할 수 있을 것이라고 하였다. 그러나 인턴쉽은 운영과정에서 더 불공정하게 될 수도 있는 문제도 있다고 하였다.

2. 제조업

1) 사례 D

(1) 사업체 개요

업종	제조업, 서비스업 (산업용 로봇 주변기기 제작, 설치시 운전)			
상시근로자 수 (총 58명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	46명	2명	10명	0

(2) 채용방법 및 채용절차

D 기업에서는 공개채용은 없으며 필요시 수시채용을 한다. 비정규직은 생산현장에서 임시로 필요한 인력을 채용하는 경우라서 특별한 자격제한을 두지 않고 포털사이트에 공고한다. 정규직은 전문대졸 이상자를 지원자격으로 하고 해당업무의 경험이나 적성 등을 고려하며 주로 연고를 통해 채용한다. 채용절차의 구성, 반영비율 및 심사 내용은 아래 표와 같다.

구 분	서류심사	면접	신체검사
반영비율	20%	80%	
심사내용	-경력: 직무, 자기소개서 -신입: 학력(전공), 학점, 자격증, 자기소개서 <필요한 서류> -경력직 : 경력증명서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서 -공통 : 이력서 및 자기소개서, 자격증사본	-신입 : 가족사항 및 성장환경, 개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -경력 : 경력사항, 최종직위, 연봉	결격사유가 될 만한 신체적 어려움이 아니라면 고려하지 않음.

(3) 채용결정요인

서류심사에서는 학점, 자격증, 전공 등을 점검하여 업무에 필요한 기초지식정도를 평가하고, 특히 가정환경, 학창시절의 경험을 중요하게 본다. 면접에서도 가족사항, 성장환

경, 개인의 적성, 성격, 직장생활에 대한 가치관 등을 파악한다. 경력의 경우 서류심사에서는 경력사항을 가장 중요하게 평가하고 하고, 면접단계에서는 조직내 융화, 동료와의 갈등을 방지하기 위해 직전 직장 최종직위, 연봉 등을 검토한다. 신체검사는 작업현장에서 크레인, 지게차, 전동기구 등을 사용하므로 손발을 쓰는데 어려움이 있다거나, 청력, 시각 등의 장애가 있으면 안전문제의 소지가 있기에 업무수행에 지장이 있는지 여부를 검토하는 것이며 결격사유가 될 만한 신체적 어려움이 아니라면 고려하지 않는다.

같은 조건이라면 일어, 중국어 등 어학 능통자와 정부지원금 대상자를 우대한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 성별 불균형의 문제

D 기업의 여성비율은 3.4% 로 매우 적은 편이며, 현장 작업이나 장기출장 등이 많아 여성인력을 채용하기 어렵다는 입장이다. 인사담당자는 유사업종의 타사들도 마찬가지이며, 어쩔 수 없는 문제라고 답변하여 여성채용에 대한 의지가 없음을 드러냈다.

인사담당자는 각종 차별금지법제 등에 대해서는 이를 통해 인력시장을 인위적으로 조정하려 하는 경우 기업이 채용 자체를 기피하여 계약직, 일용직과 같은 비정규직 일자리라 하더라도 일하고자 하는 구직자의 일할 수 있는 기회가 감소될 수 있다는 점을 우려하였다.

나. 나이, 학력제한

인사담당자는 나이는 업무수행 및 조직 적응에 큰 영향을 미치지 않기 때문에 채용 결격사유가 아니라고 하면서도, 회사에 젊은 층이 많아지고 그들이 잘 융화될 수 있다면 더 좋을 것이라며 사실상 젊은 층이 선호되고 있다고 답변하였다.

학력의 경우 업무 이해, 숙지 측면에서 최소 전문대졸 이상이 되어야만 해당 업무를 수행하는데 무리가 없다고 판단하여 전문대졸 이상자를 서류전형에서 통과시키고 있다.

2) 사례 E

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (철강제품, 스테인리스 절단품)			
상시근로자 수 (총 67명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	56명	8명	3명	0

(2) 채용방법 및 절차

신입 및 경력사원 모두 결원 발생시 수시채용하고 있으며, 사람인, 잡코리아, 워크넷 등 채용전문 인터넷 사이트에 모집공고를 내어 공개채용하거나 사내추천에 의하여 모집한다.

지원자격은 정규직은 4년제 대졸 또는 동등 학력 소지자이며, 경력사원은 동종업종 해당 분야의 필요경력을 추가로 제시하고 있다. 생산직의 경우는 외국인근로자 또는 해당 업종 명예퇴직자 및 경력자를 비정규직으로 지원할 수 있도록 하고 있다.

고용형태별로 채용과정은 다르지 않으나, 생산직의 경우는 추천에 의한 경우가 많다. 채용단계별 반영비율 및 심사내용은 아래 표와 같다.

구 분	서류심사	면접	신체검사
반영비율	50	50	참고
심사내용	-경력직:학력(전공), 경력, 직무, 자기소개서, 직책 -신입:학력(전공), 학점, 자격증, 자기소개서, 어학성적 <필요한 서류> -경력직 : 자격증 및 경력증명서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서, 어학증명서, 자격증 사본 등	-지원동기 -가족사항 및 성장환경, -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활 -신입의 경우 희망업무 -경력직의 경우 경력사항, 최종직위, 연봉, 이직 동기 및 이직 사유 등	-과거병력 확인하여 현재 업무수행에 지장이 없는지 확인 -전염성 질병여부 확인 -현장 근무자의 경우 정밀 검사 실시

(3) 채용결정요인

서류전형에서는 신입사원은 학력, 전공, 학점, 자격증, 어학성적 등을 검토하고, 경력사원은 학력, 경력, 과거 직책 등을 검토한다. 이를 통해 성실성, 정직성, 전문성, 지원분야에 대한 이해도를 중점적으로 판단한다.

면접은 총 3단계로 구성되며, 면접자 및 반영비율은 아래 표와 같다.

구 분	1차	2차	최종
반영비율	인사팀장, 해당팀장(20%)	1차 + 해당관련 임원(30%)	2차 + 대표이사(50%)

면접에서는 업무능력 뿐 아니라 인성을 확인하기 위한 질문을 많이 하며 질문자들이 전문적인 스킬을 가지고 있지 않아 보편적이고 상투적인 질문을 하는 경향이 있다. 면접 단계에서는 자신감, 전문성, 열정, 융통성을 평가한다. 동점자 발생 시 대표이사의 결정에 의해 채용자를 결정한다.

우대사항은 동종업계 근무경력과 관련분야 전공이며, 특별히 결격사유로 제시하는 것은 없다. 효과적인 채용을 위하여 사전에 구직자에 대한 정보 파악에 유리한 인턴십 과정을 효율적으로 활용하고자 한다.

신체검사 단계에서는 사전에 건강확인이 필요한 현장직의 경우 본인의 답변을 다시 한번 검증하는 과정일 수 있으나, 그 이외의 분야에서는 필요성을 느끼지 못하고 있지만 관행적으로 시행되고 있는 실정이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 성별 불균형 및 채용조건에 따른 근로조건 차등의 문제

전체 67명의 구성원 중 34명이 생산직이고, 생산직이 주로 중장비를 이용하는 작업 특성상 전원이 남성이기 때문에 여성근로자는 전체 근로자 중 12%에 불과하다. 생산관리직을 포함한 사무직 근로자 33명 중 8명(생산관리 2인 포함)이 여성으로 24%의 비율을 차지하고 있다. 여성근로자들은 일반사원 2명, 과장(팀장)1명, 과장1명, 계장 1명, 팀원 2명 등 임원을 제외하고 팀장부터 사원까지 고르게 분포하고 있다.

또한 일부 간소한 업무 담당자를 채용함에 있어서는 지원자격 제한과 달리 고졸 또는

초대졸을 선호하여 선발하기도 하는데, 이 경우 여성근로자를 선발한다. 반면 남자 사원의 경우는 대졸 군필만 모집하고 있고, 학력 등을 경력으로 인정하고 있기 때문에 급여에 있어서 성별에 따라 차이가 발생하게 된다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

신입사원의 공개채용 자격을 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 한정하고 있다. 이와 같이 반드시 4년제 정규대학 졸업(예정)자가 채용조건으로 필요한지에 대해서, 현장에서의 전문 기술직과 경영지원 부문의 인력은 이와 같은 학력의 전공자가 필요하다는 입장이다.

다. 기타

E 기업의 인사담당자는 각종 차별금지법제를 잘 알고 있으나 실제로 큰 영향이 있는 것은 아니라고 생각하며, 불이행시 받는 제재가 약하여 실효성이 떨어진다고 답하였다.

3) 사례 F

(1) 사업체 개요

업종	출판, 교육	
상시근로자 수 (약 80여명)	남 (영업파트는 남성비율 높음)	여 (편집파트는 여성이 80%)
	35명	45명

(2) 채용방법 및 절차

F기업은 상시 근로자 80여명 규모의 중소 출판교육업체이다.

채용방법은 신입, 경력을 수시로 채용하고 있다. 모집방법은 편집자의 경우 ‘북에디터’라는 커뮤니티 사이트나 ‘출판인회의’라는 단체 홈페이지, 자체 홈페이지 등에 공고하고, 영업직은 일반적인 취업전문 사이트에 공고하여 모집한다.

채용절차는 서류심사 → 인·적성검사 → 1차 직무면접 → 2차 임원 인성면접 → 평판조회로 이루어진다. 서류전형에서는 이력서, 자기소개서, 책 평가서, 포트폴리오 PT 등

을 제출케 하여 평가하고 채용인원의 2~3배수를 선발한다. 인·적성 검사는 2~3시간 정도가 소요되는 필기시험으로 외부업체에 맡겨 시행한다. 인·적성검사의 결과는 당락에 관계없이 면접의 참고자료로만 사용한다. 인·적성검사라는 것이 객관적으로 타당성이 있느냐에 대해서는 실제 결과가 학력, 학벌과 별 관계가 없어서 오히려 신뢰하는데 그 이유는 학력, 학벌은 이미 고려가 되므로 학력, 학벌에 드러나지 않는 인적성을 알고 싶기 때문이라고 한다. 면접은 1차 직무면접과 2차 사장면접으로 이루어지고 질의응답방식이다.

(3) 채용결정요인

신입의 경우 서류심사에서 가장 중요한 채용결정요인은 자기소개서상에 나타난 출판업에 대한 의지이다. 학력이나 학벌은 중요하지 않지만 조직적응의 측면에서 나이, 성별, 학력 등을 고려한다. 예를 들면 경리업무는 여성이 적합하고 영업은 남성이 적합하기 때문에 그에 따라 성별을 고려한다든지, 팀장보다 나이가 많은 신입직원은 채용하지 않는 다든지, 경리 일에는 4년제 대졸자는 너무 학력이 높아서 경리가 아닌 재무일을 하려고 하는 등 일하는데 적응의 문제가 있다고 생각하면 채용하지 않는 경향이 있다. 실제로 영업담당으로 여성을 뽑았는데 적응을 잘 못하고 그만둔 경험에 있는 등 실제의 경험으로부터 비롯된 판단이라고 한다.

1차 직무면접에서는 성격, 조직적응성, 직무적합성 등을 보고, 2차 사장면접에서는 인성(인간중심의 사고, 창의성, 함께 만들어가는 즐거움 등), 적성, 능력을 평가한다. 면접시에는 학벌, 출신지, 나이, 성별 등 직무와 무관한 인적 속성은 전혀 보지 않는다고 한다.

마지막에 평판조회를 하여 결과가 고려하지 않을 수 없을 정도로 좋지 않으면 채용하지 않는다.

F 기업의 채용결정요인을 종합하면 출판업에의 의지, 기타 직무와 직급에 맞다고 생각되는 성별, 나이, 학력, 직무능력, 인성, 평판이라고 할 수 있다.

(4) 문제점 및 평가

F 기업에서는 조직 적응을 이유로 직무별 또는 직급별로 성별, 나이, 학력 등을 총체적으로 제한하고 있다. 이는 경험에서 비롯되었다고는 하나 과거 채용 경험에 특정 직무에 여성만을 또는 남성만을 채용한다거나 일정 학력 이상자만을 선발한다거나 신입사원 채용시 나이를 고려해서 선발한다거나 하는 것을 정당화할 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

4) 사례 G

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (산업기계, 자동화 기계 제작)		
상시근로자 수 (약 100명)	정규직 남성	정규직 여성	비정규직
	약 76명	약 22명	0

(2) 채용방법 및 절차

G기업이 추구하는 인재상은 올바른 가치관과 전문성, 미래지향적 사고로 변화를 이끌 수 있는 사람이며, 신입사원은 “신뢰성과 판단능력 등 인성관련 다양한 성품 보유자”를, 경력자는 해당 분야 유경험자를 채용지원 자격으로 하고 있다.

공개채용은 전문직(관리, 무역, 전산)에 대하여 상·하반기 1년에 2회, 수시채용은 판매 및 CS영업직에 대하여 분기별 연간 4~5회 실시한다.

모집방법은 구인관련 인터넷 사이트(인크루트, 잡코리아 등)를 통해 모집하고, 최근에는 지역신문에도 채용공고를 내고 있다. 이전에는 전문 헤드헌팅업체를 이용하기도 하였으나 이 경우 몸값 올리기에만 신경 쓰는 지원자가 많아 현재는 이용하지 않는다.

채용절차 각 과정의 반영비율, 주요 심사 및 확인 내용은 이하와 같다.

구 분	서류심사	면접	신체검사
반영비율	30%	50% (1차 70%, 2차 20%, 최종 10%)	20%

심사내용	-경력직 : 학력(전공), 경력, 직무, 자기소개서, 직책 -신입: 학력(전공), 학점, 어학점수, 자격증, 자기소개서	-지원동기 -가족사항 및 성장환경 -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활	-과거병력 확인하여 현재 업무수행에 지장이 없는지 확인 -전염성 질병여부 확인 -종합검진 결과 특정부위 이상시 정밀검사 실시
	<필요한 서류> -경력직 : 입사지원서, 경력 증명서, 자기소개서, 이력서 -신입 : 입사지원서, 자기소개서, 졸업증명서, 성적 증명서, 어학증명서, 자격증 사본	-신입의 경우 희망업무 -경력직의 경우 경력사항, 최종직위, 연봉 등 - 직장생활에 대한 개인의 가치관(직장생활에서 가장 중요한 것, 과중업무 부여 시 대처방안, 일상업무에서의 상호협조 등)	

(3) 채용결정요인

서류심사의 주요기준은 사진 및 첨부서류 구비여부, 자기소개서상의 성장과정 및 성격, 입사지원서 작성능력, 추천서 등이다. 신입의 경우 전공, 학점, 어학, 자격증 여부 등 기본적인 사항을 모두 체크하나 학력은 고려하지 않는데 그 이유는 고졸이나 대졸 모두 채용된 후 업무를 수행하는데 별 차이가 없기 때문이다.

인·적성검사에서는 신입의 경우 도덕성, 적극성, 인성을, 경력직의 경우는 리더십, 가치관, 인간관계를 주로 확인한다. 인·적성검사는 시간과 노력이 많이 들고 지원자들이 힘들어하는 경향이 있어 최근에는 생략하기도 한다.

면접은 1차 인사담당부서, 2차 실무자, 3차 임원면접으로 이루어진다. 면접 소요 시간은 각 단계별로 지원자 1인당 2시간 정도로 상당히 긴 편이며, 면접시 중요 평가기준은 개인의 목표가 회사의 성장과 같은 맥락에 있는지 여부, 업무의 적극적 수행을 위한 개인의 태도 및 가치관, 조직적응을 위한 인간성 및 인격 등이다. 이를 평가하기 위해 지원자의 지원동기, 희망업무 및 개인의 목표, 직장생활에 대한 태도, 개인의 특성 등에 대한 구조화된 질문을 한다. 질문에 대한 답변내용, 구술능력 뿐만 아니라 입사지원서 직접 작성여부, 말투 및 억양, 복장, 태도, 면접 통보시 전화 예절 등 다양한 요소를 보고 점수를 부여한다.

마지막으로 신체검사는 처음에는 산재발생의 위험성이 없는지를 확인하고자 시작되었지만 현재는 업무수행능력 및 조직문화적응과 연관이 있다고 판단하여 중요한 요소로 다루고 있다. 같은 능력의 소유자라면 신체가 건강하고 체력이 좋은 사람이 입사 후 업무수행 및 조직적응력이 더 좋을 것이라고 생각하며 실제로도 그러하다고 답하였다.

최종적으로 점수를 종합한 결과 동점자가 나왔을 경우에는 동점자를 모두 채용하며, 수습기간 중 평가결과에 따라 적정 부서로 발령한다.

경력직의 경우 관련업종 경력자를, 신입의 경우에는 긍정적인 마인드 소지자를 우대하는 반면, 태도가 불량하거나 적극적이지 못한 성향을 가진 자를 꺼려하는 경향이 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 여성인력 채용에 대한 인사담당자의 의견

G기업의 여성비율은 22%이고 각 직종에 골고루 분포되어 있는 편이다. 다만 설계 전문직의 여성비율이 타 부분에 비해 약간 적은 편인데 이는 관련 전공자 및 관련 업종 경력직의 여성비율이 전체적으로 적어 지원자가 적기 때문이며 특정 분야에 남성을 선호하는 경향은 없다고 한다. 응답자는 철저하게 개인의 자질 및 능력위주의 채용이 이루어지고 있으며, 여성인력이 업무수행능력, 책임감, 업무의욕 등에 있어 우수한 경우가 많기 때문에 여성에 대한 차별 및 남성에 대한 우대는 없다고 자신하고 있다.

채용결정요인은 아니나 채용 이후 여성인력과 같이 일하는 것에 대한 현실적인 어려움(출산으로 인한 대체인력 투입의 어려움 및 주위동료들의 업무부담 가중, 개인주의적인 경향으로 인한 시간분배 및 업무협조 등의 어려움 등)을 토로하며, 여성비율이 적은 사업장이 있다면 이러한 부분이 기피요인이 될 것 같다는 의견을 피력하였다.

나. 장애인 채용에 대한 인사담당자의 의견

응답자는 회사에 필요한 인재를 채용하는데 있어 정부 정책 혹은 법률로 여러 가지 제한을 가하는 것에 대해서는 강한 거부감을 보였는데, 특히 장애인 의무채용과 관련하여 업종특성 및 기업체 사정을 고려하지 않고 획일적으로 의무고용율을 적용하는 것은 기업이 장애인을 채용하기보다 부담금을 납부하게끔 만든다며 전혀 실효성 없는 정책이

라고 비판하였다.

5) 사례 H

(1) 사업체 개요

업종	출판, 인쇄			
상시근로자 수 (총 120명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	34명	67명	5명	10

(3) 채용방법 및 절차

H기업의 지원자격은 신입사원은 4년제 대졸이상 직무관련 전공자로 제한하고 있으며, 경력직은 관련 전공 및 관련 경력을 추가로 요구하고 있다. 신입 및 경력직 공히 결원 발생시 수시채용을 원칙으로 하고 있다.

채용절차의 각 단계별 반영비율과 심사내용은 아래 표와 같다. 정규직과 비정규직 모두 같은 절차에 의하여 채용한다.

구 분	서류심사	면접
반영비율	50%	50%
심사내용	-경력직 : 학력(전공), 경력, 직무, 자기소개서 -신입: 학력(전공), 학점, 영어, 자기소개서 <필요한 서류> -졸업증명서, 성적증명서, 영어인증증명서, 경력기술서 등	-직무의 이해 (지원동기, 경력) -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -회사에 대한 이해(조직의 이해) -책임감, 능동적인 자세 -연봉

(3) 채용결정요인

서류전형에서는 직무관련 전문지식이 중요하기 때문에 담당할 참고서 및 교과서의 해

당 과목 전공 여부를 우선 고려하고, 성실성을 체크하기 위해 성적증명서를 요구한다.

면접은 1차 80%, 2차 20%의 반영비율로 이루어지는데 맡은 일을 혼자서 끝까지 책임져야 하는 작업 특성상 당사의 자유로운 문화 속에서 스스로 알아서 능동적인 업무 수행할 수 있는 책임감을 중점적으로 확인한다.

채용결정 비율이 서류심사 50%, 면접 50%이므로 전공, 경력, 능력에 대한 공식적인 인증과 면접을 통한 업무수행능력 및 책임감이 공히 중요하게 요구된다고 할 수 있다.

효과적인 채용을 위하여 신입의 경우는 학교의 추천을 많이 활용하며, 경력의 경우는 내부 직원의 추천 등 인맥을 활용한 채용을 선호한다.

(4) 문제점 및 평가

채용 자격을 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 한정하고 있다. 이와 같이 반드시 4년제 정규대학 졸업(예정)자가 채용조건으로 필요한지에 대해서, 교과서 및 학습서 출판업무는 담당 과목에 대한 전문적 지식이 없이는 수행 자체가 불가능한 업무이므로 학력에 제한을 둘 수밖에 없다고 하였다.

6) 사례 I

(1) 사업체 개요

업종	전자부품 제조			
상시근로자 수 (총 170여명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	73명	56명	21명	17

(2) 채용방법 및 절차

I기업에서는 사무직(관리직)은 잡코리아 등 채용포털사이트를 통하여 매년 초 공개모집하고, 생산직은 잦은 이직과 인력수급의 어려움으로 인해 결원 발생 시 파견근로자를 사용하고 3개월 뒤 정규직으로 전환하고 있다.

지원 자격은 신입 정규직의 경우 학력과 나이를 지원자격으로 제한하고 있고, 경력자는 관련 경력 2년 이상 유경험자로, 비정규 생산직은 12시간 2조 2교대 근무 가능자로 한다.

채용절차의 각 단계별 심사 내용과 반영비율은 아래 표와 같다.

구 분	서류심사	면접	신체검사
반영비율	70%	25%	5%
심사내용	-경력직 : 학력(전공), 경력, 직무, 연봉, 직책 등 -신입: 학력(전공), 자격증, 자기소개서 <필요한 서류> -경력직 : 경력 증명서, -신입 : 졸업증명서, 성적 증명서, 자격증 사본 등	-지원동기 -가족사항 및 성장환경, -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활 -신입의 경우 희망업무 -경력직의 경우 경력사항, 최종직위, 연봉 등	-과거병력 확인하여 현재 업무수행에 지장이 없는지 확인 -전염성 질병여부 확인 -해외 현장 근무자의 경우 정밀검사 실시

(3) 채용결정요인

서류심사에서는 신입은 학력과 학점으로 성실성을 체크하며, 경력 사원은 과거 경력을 체크한다. 면접단계에서는 지원동기, 가족사항, 생활신조 등 개인생활에 관한 사항, 신입의 경우는 희망업무, 경력직의 경우는 경력사항을 심층 질문한 후 이직 전 최종직위 및 연봉 등을 추가로 파악한다. 신체검사는 과거 병력을 확인하여 실제 업무수행 시 문제점이 없는지를 파악하기 위한 것으로 채용여부의 결정에 큰 영향을 주는 것은 아니다.

경력직의 경우 “경력, 직무능력, 거주지”가 채용 결정에 주된 요소이고, 신입의 경우 “열정, 급여조건, 거주지”를 주된 요소로 채용결정을 한다. 동점자가 발생하는 경우에는 인력필요 부서의 부서장의 재량에 따라 결정한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 학력제한의 문제

사무직(관리직) 사원의 경우 초대졸 이상의 학력과 나이제한을 하고 있다. 이에 대해 응답자는 개발 등 전문지식이 필요한 업무는 학력 제한이 일정 정도 필요하다고 판단되나 그밖의 사무직에서 나이나 학력을 제한해야 할 필요성을 느끼지는 않는다고 하였다. 다만 전문지식까지 필요하지 않은 업무라 하더라도 최소한의 문서작성 능력과 성실성 등을 판단할 수 있는 객관적인 기준이 없어 학력제한을 두고 있는 실정이라고 한다.

나. 나이제한의 문제

I기업에서는 신입사원 채용시 기존사원보다 고연령자의 채용을 꺼리고 있다. 그 이유에 대해서 인사담당자는 과거 고연령 신입사원의 경우 조직적응의 문제가 있는 것을 경험하였기 때문이라고 한다.

다. 기타 각종 차별금지법제에 대한 인식 정도

응답자는 현재 각종 차별금지법제를 잘 숙지하고 있고, 법에 저촉됨이 없도록 노력하고 있다고 하였다. 그러나 장애인 또는 국가유공자의 경우 실제 업무수행이 가능한 인력을 구하기 어렵다는 측면에서 실효성이 없으며, 나이차별금지와 관련하여서도 지원나이를 제한 없이 하더라도 실제 채용과정에서 걸러질 것이므로 실효성이 없을 것이라고 생각된다고 답하였다.

7) 사례 J

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (화학)
상시근로자 수	- 전체 240명. (본사 4~50명, 공장 200여명) - 비서, 기사 등 몇 개 직무 외에는 전부 정규직임. - 여성은 관리직에 15% 정도이고 현장직(공장)에는 없음.

(2) 채용방법 및 절차

J 기업은 상시 근로자 240여명 규모의 중견 제조업체이다. 장치산업 제조업체로 안정적인 사업기반을 가지고 있으며 남성 중심적 보수적 문화를 가지고 있다.

사무직의 경우 수시로 경력사원을 위주로 채용하고 현장직의 경우는 연 1회 10명 정도를 채용한다.

채용공고는 신입사원의 경우에는 주로 학교를 통해 공고하고, 경력직은 헤드헌터를 통해 채용한다. 학교를 통해 모집공고를 할 경우, 관리직은 주로 서울 소재 대학에 공고하고, 현장직은 주로 공장 소재지 대학에 공고를 한다. 어느 학교에 추천을 요청하는가는 CEO가 학교의 서열을 정해서 결정한다고 한다. 인터넷, 신문 등을 이용한 공개적인 채용공고는 지원자가 너무 많아 업무과부하가 발생하기 때문에 현재는 하지 않고 있으며, 채용공고의 범위 자체를 좁히는 방향으로 하고 있다.

채용절차는 서류전형 - 필기시험 - 인·적성검사 - 면접으로 이루어지는데 필기시험은 점차 생략하는 추세이다.

(3) 채용결정요인

I기업은 상기한 바와 같이 모집공고 자체를 대학교에만 하기 때문에 대졸학력을 요한다고 할 것이다.

서류전형에서는 학점, 토익성적, 자격증 등을 확인하고 실무자 단위에서 점검한다.

인·적성검사에서는 외부업체에 아웃소싱하여 구조화된 테스트로 직무적합도, 직무수행능력 등을 평가하며 이 절차는 채용 부적격자를 골라내는 용도로만 사용된다.

면접은 경우에 따라 2, 3번 하는데 전부 블라인드 처리하고 이름만 공개하고 직무관련 토론, 발표 등을 통해 직무역량을 평가한다. 면접시 인사담당자들은 직무지향적 질문을 하고자 하는데 임원들 성향에 따라 직무와 무관한 인적사항들을 확인하고자 하기도 한다. 채용절차 전반에 걸쳐 보훈대상자는 점수를 가산하여 우대하고 있다.

한편, 공식적인 기준은 아니지만 보수적인 기업문화와 업종 특성 때문에 한번 들어오면 오래 일할 사람과 남성을 우대한다.

종합하면 I기업에서는 학력(대졸 이상), 학벌(서울 소재 학교), 학점, 토익성적, 자격증, 직무역량을 채용 결정요인으로 하고 있고, 비공식적으로는 한번 들어오면 장기간 일할

남성을 우대하는 편이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 여성고용비율이 적은 문제

I기업은 업종특성상 생산직에 여성이 한명도 없고 심지어 사무직도 15%에 불과할 정도로 여성고용율이 저조하다. 이에 대해 인사담당자는 채용공고 자체를 몇 개의 업종 관련 학교 및 학과에만 내기 때문에 그곳에 여학생이 별로 없다는 점과 대규모 투자로 20~30년간 유지되는 업종이기 때문에 변화에 민감하지 않고 보수적이고 남성중심적인 기업문화 때문이라고 답하였다. 이러한 문제에 대해 인사담당자는 여성을 더 고용해야 할 필요성에 대한 인식이나 계획이 없다고 응답하였다.

나. 학력제한

I 기업은 모집공고 자체를 4년제 대학에만 하고 있기 때문에 지원자의 접근 자체를 대졸자로 제한하고 있고 이후 채용과정에서도 학벌을 주요한 기준으로 평가하고 있다. 이에 대해 인사담당자는 인사업무 15년 경력과 이후에도 계속 면접위원으로 참여한 경험자로서 학력, 학벌은 업무성과, 직무능력과 전혀 상관관계가 없다고 단언하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 학력제한을 하는 것에 대해서는 우리 사회에서 학연이 중요하게 작용하고 있기 때문에 그것이 업무성과나 능력이라고 생각하게 되는 것이고, 또 그러한 생각을 가지고 있는 사람들이 우리 사회의 요직에 위치하고 있기 때문에 없어지지 않는 것이라고 하였다.

응답자는 학벌, 나이에 대한 차별을 해결하기 위해서는 이러한 과거의 경험과 가치로 판단하고 학벌을 중요하게 생각하는 임원들의 생각이 바뀌어야 채용문화도 바뀔 수 있고, 또한 실제로 면접을 임원들이 볼 필요가 없기 때문에 철저하게 아웃소싱을 하는 것도 방법이라고 답하였다. 또한 학벌, 학력, 나이 등이 직무성과와 관련이 없다는 실증적 연구가 있어야 임원들을 설득할 수 있는데 그런 실증연구가 없으므로 정부에서 이런 실증연구를 해주어야 한다고 주장하였다. 더불어 차별을 해결하기 위해서는 결과론적인 차별을 제재할 수 있어야 한다는 의견을 제시하였다.

다. 장애인 우대 정책에 대한 인식

I 기업에서는 장애인을 특별히 우대해야 한다는 인식과 계획이 없다. 법에 따라 장애인고용분담금을 부담할 뿐이다. 응답자는 이에 대해 실제로 차별받고 있는 장애인의 경우 그들이 그러한 핸디캡에도 불구하고 잘 할 수 있는 직무의 개발이 중요하며, 무조건적으로 기업에 고용할당을 요구하는 것만으로는 장애인 고용촉진의 실효성이 없다고 생각한다고 하였다.

8) 사례 K

(1) 사업체 개요

업종	여성의류 제조, 유통			
상시근로자 수 (총 470여명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	153명	249명	28명	43명

(2) 채용방법 및 절차

K 기업은 신입사원은 연 1회 정도 공개채용하고 기타 결원 발생시 경력, 인턴, 신입사원을 수시채용한다. 지원자격은 아래의 기준을 제시하고 있다. 비정규직의 경우 신입으로서 단기간 일할 사람만을 채용하기 때문에 자격에 제한이 없다.

신입사원	경력사원
- 4년제 정규대학 졸업자 - 해당 업체 유경험자, 관련 학과 전공자, 외국어 능통자, 당사 시행 인턴P/G자 우대	- 해당 직무에 맞는 경력 - 외국어 능통자 우대

모집방법은 신입은 각 학교 산학협력단을 이용하여 모집하고, 경력직은 인터넷에 채용 공고하거나 헤드헌터를 통하여 모집한다.

채용절차의 내용 및 반영비율은 다음 표와 같다. 정규직 비정규직 구분 없이 동일한

절차에 의하여 채용한다.

구분	서류심사	면접	신체검사
반영 비율	30%	70%	0%
심사 내용	-경력직 : 학력(전공), 경력, 직무, 자기소개서, 직책, 외국어 구사능력 -신입: 학력(전공), 학점, 자격증, 자기소개서, 인턴경험, 외국어 구사능력 -경력직 : 이력서, 자기소개서, 경력기술서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서, 어학증명서, 자격증 사본	-지원동기 -가족사항 및 성장환경, -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활 -경력직의 경우 경력사항, 최종직위, 연봉 등	-결정적 결격사유를 제외한 모든 지원자 통과

(3) 채용결정요인

서류심사에서 신입의 경우 학력, 전공, 학점, 자격증, 인턴경험, 외국어구사능력, 자기소개서를 검토하고, 경력의 경우 여기에 경력과 직무, 직책을 고려한다. 면접에서는 면접 태도(대답, 말투, 자세, 표현력 등), 경력(경험), 회사에 대한 이해를 중점적으로 평가한다.

면접은 1시간 이상 충분한 시간을 들여 검증하며 특히 인·적성 부분을 충분히 검토하는 편이다. 특히 이 사업체에서 진행하는 인턴십 참여자, 외국어 능통자, 관련업계 경력자를 선호하고, 이직이 잦은 경우 부정적인 요소로 반영된다. 신체검사에서는 결정적 결격사유(질병, 정신병등)만 존재하지 않으면 전부 합격 처리된다.

(4) 문제점 및 평가

이 사업체는 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하고 있다. 인사담당자는 나이와 학력이 조직 문화 적응과 상관이 없다고 생각하고 있으나, 신입사원의 경우 관련 경험이 없어 나이와 학력 이외에 특별한 선별 기준을 수립하기 어렵기 때문에 결국 나이와 학력을 채용기준 중 하나로 제시하고 있는 실정이라고 하였다.

9) 사례 L

(1) 사업체 개요

업종	화학, 외국계 글로벌 기업			
상시근로자 수 (총 1,000여명)	정규직		비정규직	
	남성	여성	남성	여성
	792명	100명	14명	13명

(2) 채용방법 및 절차

L사는 근로자 1,000여명 규모의 외국계 글로벌 기업의 한국법인이며 제조업체이다.

채용방법은 신입의 경우 정기 공채를 1년에 한번 하고, 수시채용도 병행하고 있다. 모집 방법은 자사 홈페이지, 채용전문사이트, 일간지, 헤드헌터, 학교별 타겟팅 광고 등 채용직무에 특화된 타겟팅 방법을 포함하여 모든 방법을 동원한다. 또 우수인력확보를 위해 좋은 학교의 우수인력에 포커싱한 잠재인력풀을 관리하고 있다.

채용절차는 서류전형과 면접으로 이루어지는데 각 과정의 방법, 심사내용, 반영정도는 아래 표와 같다.

구분	서류심사	1차 면접	2차 면접
심사 내용	-신입:나이(졸업연도), 학교, 학점, 영어실력, 전공. -경력:경력, 실적, 업무지식.	직무역량 - 영어테스트, 갈등관리, 커뮤니케이션 기술, 시간관리, 기술지식 등등 15가지 항목을 평가함	
방법	개별 이력서, 자기소개서 제출	현업의 팀장, 사업본부장, 임원 다수가 한 명의 지원자를 면접하여 각 항목에 대한 구체적인 평가시트에 점수를 매기고 이를 토대로 최종 합의하여 결정하는 방식	보스, 최고경영자가 면접함.
반영 정도	채용인원의 2배수 정도 선발		

(3) 채용결정요인

생산직의 일부 직군을 제외하고는 대졸자로 지원자격을 제한하고 있다.

서류전형에서 나이(졸업년도), 학교, 학점, 영어실력, 전공을 기준으로 선발한다. 졸업예정자나 금년 졸업한 자에 한정하여 선발하고 공백기간을 허용하지 않는 등 엄격한 나이 제한을 하고 있다. 학교는 소위 명문대학이나 외국학교 등 좋은 학교인지를 선발기준으로 보며, 관련 전공자를 우대한다. 영어실력은 외국계 기업이기 때문에 업무에 필수적이다.

인사 담당자는 예외적인 경우가 있기는 하나 학창시절 학업성적이 우수한 사람이 업무도 더 잘하려고 하는 경향이 있기 때문에 학력과 업무성과, 업무능력은 상관관계가 있다고 판단하고 있으며, 따라서 학력을 중요한 채용의 기준으로 보고 있다고 한다.

종합하면 L기업의 채용결정요인은 나이, 학교, 학점, 영어실력, 전공, 직무역량(갈등관리, 커뮤니케이션 기술, 시간관리, 기술지식 등)이라고 할 수 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 나이 제한

L기업은 신입사원 채용에 있어서 나이를 졸업예정자나 졸업자로 하는 등 엄격히 제한하고 있다. 이에 대해 인사담당자는 나이에 따른 서열 문화가 뿌리깊은 한국사회문화의 영향을 기업 채용선발 과정에서도 많이 받는 것 같고 이는 사회문화 자체가 바뀌지 않는 한 빠른 시일내에 바뀔 것 같지는 않다고 응답하였다. 특히 L기업의 경우 평균나이가 41세로 오히려 젊은 층이 수혈되어야 한다고 생각하는 형편이라고 답하였다.

나. 학력제한

L기업은 채용결정요인에서 학력(학벌)이 매우 중요한 비중을 차지하고 있다. 이에 대해 응답자는 학력, 학벌이 업무능력이나 성과와 통계적으로 상관관계가 있지만 그것은 개인별 차이이지 학력별 차이는 아니라고 답하였다. 그러나 그 통계적 개연성 때문에 ‘학벌’을 대체할 만한 다른 기준을 찾기 어려운 상황에서 학벌을 보는 것을 타할 수만은 없다고 한다. 또한 임원들이 ‘4년제, 서울대는 나와야지!’라고 말하는 형편이기 때문에 이러한 상황이 계속된다고 한다. 그러나 현실적으로 L기업이 소위 명문대 출신자만 채용하

기는 어렵기 때문에 앞으로는 학벌이 아니라 직무관련 전공으로 대체될 것으로 전망한다고 하였다.

다. 여성고용비율이 낮은 점

L기업은 여성고용비율이 11%에 불과한 상황인데, 이는 업종 특성상 생산직에 여성이 거의 없기 때문이고 본사 관리직의 경우 여성비율이 50% 정도이다. 응답자는 외국계 기업이기 때문에 성차별은 거의 없다고 답하였다.

공장에 여성이 거의 없는 것에 대해서는 우리나라 제조업의 특성상 생산직 여성 직원을 상상할 수 없을 정도로 남성 중심적이기 때문인데 실제로는 여성이 특별히 이 업종에서 일하지 못할 이유는 없다고 응답하였다. 실제 세계의 다른 지점들 특히 중국에서는 여성들이 공장에서 많이 일하고 있는 것을 볼 때도 그렇다고 하였다. 그래서 이에 대한 문제의식을 가지고 근래에 공장에서 일할 여성 엔지니어를 배치하고 있고 앞으로도 계속 늘릴 예정이라고 한다.

라. 채용관련 차별금지, 소수자 보호법제가 사실상 적용되지 않는 문제

L기업은 외국계 기업의 문화상, 또는 인사담당자 본인이 여성이라서 여성에 대한 차별은 하지 않는다고 생각하는데, 외국계 기업이라도 채용문화는 매우 한국적이라고 답하였다. 즉, 인사담당자에 따르면 L기업에서는 기존의 학벌, 나이 등에 관한 고정관념이 비교적 강하게 작용하고 국가인권위법상 학력 차별 등에 개의치 않으며, 장애인이나 보훈자가족 우대도 거의 없다고 한다.

또한 L기업에서는 diversity incruit 원칙을 갖고 있고 면접시 평가기준 중 다양성에 대한 포용력 항목이 있는데도, 학력, 나이 등에 대한 한국적 고정관념이 오히려 타사보다 비교적 강하게 작용하는 것으로 보인다.

10) 사례 M

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (산업자재)
----	------------

상시근로자 수 (총 2,750명)	정규직		비정규직
	남성	여성	
	약 2,400여명	300여명	30여명

(2) 채용방법 및 절차

M사는 상시 근로자 2,750여명 규모의 대규모 제조업체이다.

채용절차는 신입, 경력직, 연구원, 해외인재에 따라 구분되는데, 신입사원은 연간 2~3회의 정기 공개채용으로 선발하고 그 외는 상시 채용으로 선발한다.

모집방법은 채용전문포털사이트 한 곳에 맡겨서 공고하고 연구개발 분야는 산학장학생제도나 학교추천을 의뢰한다. 문과 전공자는 일반적인 방법으로 공고해도 인재가 물리지만 연구개발 분야의 이과 전공자들은 주로 의학전문대학원이나 전자계열 등으로 물려기업에서 필요로 하는 인력이 많이 줄었기 때문에 이 분야는 특별히 대학교 3학년부터 장학금을 지급하여 관리하는 방식이나 특정 실험실 교수 추천을 받는 경우도 있다.

채용절차는 대졸신입의 경우 서류심사, 인성검사, 3단계 면접, 건강검진 및 배치면담으로 이루어지는데 각 과정의 방법, 심사내용, 반영정도는 아래 표와 같다.

구분	서류심사	인성검사	1차 면접	2차 면접	3차 면접	4차 면접
심사 내용	희망직무, 희망근무지, 학력(학벌), 전공, 이수과목, 학점, 자격증, 어학능력, 자기소개서 심사	인재상과 인성을 비교하여 적합성을 종합적으로 심사	직무수행 필수 역량 및 자질 평가	창의성, 논리성, 문제해결능력, 발표력 평가	외국어 구사능력	인성
방법	정해진 형식의 입사지원을 온라인으로만 할 수 있음.	사내 자체 개발 시험	직무별 전문가로 구성된 면접위원이 면접함	주어진 비즈니스 케이스에 대해 분석, 발표하는 형식	네이티브 스피커가 외국어 구상능력을 평가	
반영 정도		부적격자만 가려냄				

(3) 채용결정요인

M사의 지원자격은 우선 대졸자로 제한된다.

서류심사에서 지원자는 자신의 인생의 거의 모든 것을 쓰도록 되어 있는데 이렇게 많은 개인정보를 요구하는 것은 너무 많은 지원자 중 적격자를 선발하기 위해서는 단점이 있는 사람을 삭제해 나가는 방법을 사용할 수밖에 없으며 그러기 위해서 그 사람의 인생을 스캔하는 것이라고 답하였다. 예를 들어 경력 중에 어떤 기간 동안의 공백이 있으면 그 기간에 대해 자기소개서 등에서 설명이 되어야 하는데 설명이 안 되거나 앞뒤가 맞지 않는 경우가 있는 것처럼 많은 것을 쓰게 하면 그 속에서 얼버무리고 속이려고 하는 것이 보이기 때문에 이런 것을 속아내려고 하는 것이라고 한다. 또 가족관계와 같은 직무와 무관한 정보도 요구하는데 이는 서류심사의 기준이 되는 것은 아니고 면접시 활용하고자 하는 것이다. 또한 학교별로 분류하여 서울 소재 12개 대학, 지방국립대가 아닌 경우 탈락한다. 이렇게 학벌을 매우 중요하게 보는 이유는 학벌이 지원자의 성실성을 말해 주고 학벌 내지 학력이 업무능력과 상관관계가 있기 때문이라고 한다. 그 다음으로 학점과 졸업연도를 고려한다. 이 또한 성실성을 측정하는 방식이라고 한다. 전공과 이수 과목을 확인하고 영어점수를 확인한다. 그리고 가장 중요한 것이 자기소개서인데 자기소개서상에서 나타나는 인성과 회사의 사업에 대한 이해 등을 중요하게 본다고 한다.

인성검사는 구조화된 테스트를 아웃소싱하고 있어서 결론적으로 부적격하다는 통보가 나오는 사람을 가려내는 것으로만 사용한다.

1차 면접은 직무테스트인데 이과는 전공지식이 강조되고 문과는 마케팅이나 사업에 대한 이해가 강조된다고 한다. 3차 임원면접은 더 일반적인 질의/응답 방식을 통해 상기한 모든 기준을 종합적으로 평가한다.

종합하면 희망직무, 희망근무지, 출신학교, 학점, 영어점수, 전공, 이수과목, 자기소개서상에 나타난 인성과 회사에 대한 이해도, 직무역량, 외국어 구사능력, 인성이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 과도한 개인 정보 요구

M사는 개인의 인생의 전과정을 스캔할 수 있을 정도의 정보를 요구한다고 하였는데 이는 인성 등에 대한 다면적인 평가를 위한 것이라고 하였다.

그러나 다면적 평가라는 명목으로 직무능력과 전혀 무관한 가족사항 등을 요구하는 것은 객관적인 직무능력 평가 도구가 없는 상황에서 조금이라도 더 좋은 인재를 선발해야 한다는 긴박감과 조급증에서 기인한 것으로 보인다. 응답자도 가족사항은 삭제해도 무방할 것으로 생각하며 이는 관행적인 것이라고 하였다.

나. 학력제한

L사는 대부분 직무에 있어 신입직원의 지원자격을 대졸로 제한하고 있고 서류심사에 서도 학력과 학벌을 상당히 노골적으로 채용기준으로 하고 있는 등 학력(학벌) 제한이 심한 편이었다.

그렇게 하는 이유에 대하여 인사담당자는 개인의견임을 전제하여 학력 내지 학벌과 업무능력이 60~70%는 상관관계가 있고, 또한 성실성이라는 인성을 판단하는 기준이 되고, 통계적 개연성이 있다고 답하였다. 또 조직에서는 주어진 게임의 룰 안에서 순응할 수 있어야 하는데 학창시절에 성적이 좋아서 좋은 대학에 갔다는 것은 조직순응성이 좋다는 것을 말해 준다고 답하였다. 물론 학벌과 관계없이 일을 잘하는 사람도 있겠지만 채용과정은 어쨌든 불확실성을 최대한 줄이는 것이기 때문에 기준이 될 수 있다고 생각하고 있다. 이것에 대해 차별이라기보다는 회사라는 조직이 원하는 조직원을 대량으로 뽑기 위해 어쩔 수 없는 방법이라고 응답하였다. 그러나 인사담당자 본인도 경험이 짧아 이 생각이 맞지 않을 수도 있다고 하면서 조직이 원하는 사람을 다양하게 뽑기 위해서는 소위 스펙에 맞는 초임을 줄 수 있도록 하는 초임 차별화가 정착되어야 (학벌 등과 관계없이) 다양한 인재를 적정한 가격에 뽑을 수 있을 것이라고 하였다.

학력이나 학벌이 지원자 개인의 능력을 측정하는 하나의 기준이 될 수는 있다 하더라도 학력만을 기준으로 지원자격을 제한한다든가 학력기준으로 일괄적으로 탈락여부를 결정하는 것은 학력/학벌이 성실성이나 조직순응도를 측정할 수 있는 기준이 될 수 있다고 인정하더라도 지나친 것이라고 할 수 있다.

다. 성별 불균형 문제

M사는 여성인력이 전체 근로자의 11% 정도에 그치고 있다. 이에 대해 응답자는 업종 특성상 생산직의 경우 반자동화되어 있고 중량이 무겁기 때문에 육체적으로 여성이 근무하기 어려운 측면이 있어 생산직에 여성이 거의 없는 것이라고 한다.

사무직의 경우에는 그동안 여성 지원자 자체가 적었고 채용도 기피한 측면이 분명히 있으나 최근 5년간 신입사원으로 여성을 많이 선발하고 있고 2~3년 전부터는 의도적으로 신입사원 전체의 30~40%를 여성으로 선발하고 있다고 한다. 그 이유는 B2B(기업간 거래)에서 B2C(기업과 소비자간의 거래)로 사업전략방향이 바뀌면서 기존에는 남성중심의 기업문화에서 제조원가 절감으로 이익을 냈다면 이제는 감성적인 점을 어필해야 하는데 그런 부분은 확실히 여성이 강한 측면이 있기 때문이라고 한다. 이와 같이 기업 입장에서 여성을 많이 보강해야 한다는 마인드와 실제 면접시 여성이 확실히 준비도 잘 되어 있고 잘하기 때문에 그런 부분도 함께 상승작용을 하여 여성채용율이 높아지고 있다고 한다.

인사담당자는 다양성이 중요하다고 생각되는 추세이고 조금씩 변화하고는 있으나 한국 대기업은 다양성으로 돈을 벌어본 경험이 없기 때문에 생경한 것이라서 앞으로 더 시간이 필요하다고 하였다.

그러나 같은 업종의 생산직에 중국 등 외국의 경우에는 여성근로자가 많이 근무한다는 타사 인터뷰 내용에 비추어 볼 때 중량이 무거운 물건을 제조하는 생산직에 여성이 적합하지 않다는 것은 편견일 가능성이 높다.

11) 사례 N

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (전자, 물류)		
	정규직		비정규직
	남성	여성	
상시근로자 수 (총 3,500여명)	약 2,450여명	약 1,000명	40여명

(2) 채용방법 및 절차

N 기업은 상시 근로자 3,500여명의 대규모 전자제조 및 물류업체이다.

채용절차는 비정규직과 정규직이 다르다. 비정규직은 우선 파견근로자로 시작하여 2년 후 계약직 전환, 2년 후 정규직 전환의 과정을 거친다. 정규직의 경우 신입사원은 정기간채를 하고 경력직은 수시채용한다. 신입 정기간채의 경우 지원자격은 대졸자로 제한된다. 모집광고방법은 자사 홈페이지, 취업포털사이트에 공고하고, 주요대학에서 취업설명회를 개최한다. 채용절차는 온라인입사지원 - 서류전형 - 면접(기술, 인사, 영어) - 건강검진으로 이루어진다.

(3) 채용결정요인

우선 신입사원의 경우 대졸자에 한하여 지원을 할 수 있다.

서류심사에서는 학교, 학점, 토익점수, 경력사항(직무활동경험), 전공, 자격증, 직무능력, 자기소개서를 평가한다. 학력(출신학교)은 4등급으로 나누어 가중치를 둔다(학점×학교 등급 가중치). 1차적으로 학점×학교 가중치와 토익점수로 필터링하고 2차적으로 자격증, 자기소개서로 필터링한다. 이와 같이 소위 학벌에 따라 당락을 결정하는 것은 아니지만 어느 정도 객관화하여 반영하기 위해 학점에 학벌 가중치를 곱하는 방법으로 학점을 점수화하고 있다. 다만 지방대생의 경우 취약계층 보호의 목적에서 이러한 기준과 별도로 일정 인원을 서류전형 없이 바로 면접으로 올리는 방법을 사용한다.

나이는 공식적인 제한은 없지만 32세가 넘으면 탈락이다. 이유는 여성 직원이 32세면 대리직급인데 이보다 더 나이가 많으면 직급과 나이가 맞지 않아 문제가 생길 수 있기 때문이다. 경력의 경우 40세 이상이면 꺼린다.

면접은 직무역량, 문제해결능력, 기업가치에 대한 이해, 영어능력, 기본인성, 가치관(공정성, 일에 대한 생각) 등을 평가한다. 특히 면접과정에서는 면접관의 공정한 평가를 위해 이미지에 함몰되지 마라, 각 팀마다 동일한 질문을 하라, 압박하지 말고 편하게 풀어주라, 차별적 질문들을 하지 말라는 교육을 하고 있다.

N기업의 채용결정기준을 종합하면 대졸학력을 지원 자격으로 하고 학교, 학점, 토익점수, 전공, 직무관련경험, 자격증, 영어능력, 문제해결능력, 기업가치에 대한 이해, 영어능

력, 기본인성, 가치관(긍정성, 일에 대한 생각) 등이다. 특별히 관련전공자를 우대하고 나이는 어느 정도 제한된다.

(4) 문제점 및 평가

가. 학력제한의 문제

대졸학력을 지원자격으로 제한하고 학벌을 등급화하는 문제에 대하여 응답자는 학력 등급을 차별이라고 생각하며 학력과 업무성과는 전혀 관련이 없으므로 이러한 학력차별은 철폐되어야 한다고 답하였다. 학력/학벌은 성실성을 판단하는 기준은 될 수 있겠지만 창의성 측면에서 현대기업환경에 맞는 채용기준은 아니라고 생각한다고 하였다. 실제로 일 해 보면 별 차이가 없고, 학력가중치를 적용한 채용결과와 이후 업무평가결과 3년치를 비교해 본 적이 있는데 놀랍게도 그 결과가 거의 반대로 나타났다고 한다. 그럼에도 불구하고 이러한 기준이 존속하는 이유는 우선 구조화된 선발도구가 없기 때문에 관행적으로 학력에 의존하는 것이고, 또 하나는 한국사회의 인맥문화 때문이라고 답하였다. 여전히 의사결정권자들이 인맥을 중요하게 생각하기 때문이며 이런 문화가 개선되어야 한다고 하였다.

나. 취업보호대상자에 대한 실효성 문제

N 기업에서는 각종 법제도적 취업보호대상자에 대한 보호도 사실상 이루어지지 않고 있다. 장애인을 일부러 채용하지는 않고, 보훈대상자도 우대라고 표시는 하지만 그다지 결과에 영향을 미치지 않는다고 한다. 노동시장에서 취약한 자를 보호하기 위해서는 할당제 등을 제도화하여 별칙으로 강제하거나 취업사정관제 등을 도입하여 감시를 해야 하며 그렇지 않으면 기업은 별로 신경을 쓰지 않는다는 것이다.

적합한 인재를 공정하게 선발하기 위해 가장 중요한 것은 구조화된 선발도구를 개발하는 것인데 지금으로서는 면접, 인턴 등 사람을 판단할 수 있는 시간을 길게 가지는 것만이 답이라고 생각한다고 하였다.

12) 사례 O

(1) 사업체 개요

업종	제조업 (화학)		
상시근로자 수 (총 1,8000여명)	정규직		비정규직
	남성	여성	
	약 1,6000여명	약 1,800명	약 200여명

(2) 채용방법 및 절차

○ 기업은 상시 근로자 18,000명 이상의 글로벌 대기업이며 제조업체이다.

채용절차는 신입사원과 경력직, 연구원, 해외인재로 구분하여 대졸 신입사원과 연구원은 정기 공채로 채용하고 대졸 경력직과 해외인재는 상시 채용한다.

전문대졸이나 고졸자는 생산직(현장직)에서 직업훈련생 과정 제도를 이용해 신입채용하기도 하고 경력직의 경우도 고졸학력이 지원 가능한 경우가 있으나, 원칙적으로 사무직 신입직원은 대졸 학력을 지원자격으로 제한하고 있다.

모집방법은 일반적인 공고 방법인 자사 홈페이지, 구인관련웹사이트 등을 이용하고, 해외석박사출신이나 우수 이공계 인력 확보를 위해 산학장학생 제도나 리쿠르팅 행사를 열기도 한다.

채용절차는 대졸신입의 경우 서류심사, 인성검사, 3단계 면접, 건강검진 및 배치면담으로 이루어지는데 각 과정의 방법, 심사내용, 반영정도는 아래 표와 같다.

구분	서류심사	인성검사	1차 면접	2차 면접	3차 면접
심사 내용	희망직무, 희망근무지, 학점, 전공, 어학능력, 글로벌 매니지먼트 능력, 자격증, 동아리/봉사활동, 회사에 임하는 자세 등	인재상과 인성을 비교하여 적합성을 종합적으로 심사	직무역량	외국어 능력	인성-입사동기, 학창시절 실패/성공체험 등
방법	정해진 형식의 입사지원서를 온라인으로만 할	사내 자체 개발 시험	실무자가 면접위원이 되며	외국어로 면접	임원이 면접위원이 되며 정

	수 있음.		발표, 토론 등의 방법으로 직무역량을 체크함		형화된 틀 없이 다대다로 질문
반영 정도	채용인원의 5배수 정도 선발	면접참고용			

(3) 채용결정요인

○ 기업은 지원자격으로 대졸학력일 것을 요한다. 이유는 고졸학력으로 글로벌 비즈니스를 하기 어렵다는 것이다.

다음 서류심사단계에서 위와 같은 내용을 확인하는 이유는 대규모 제조업 사업장의 특성상 사업부문, 직무, 근무지에 대한 지원자와 회사의 니즈를 맞추는 것이 매우 어렵고 중요한 부분이고, 전공과 어학능력은 직무관련 중요부분이며, 학점은 성실성을 측정하기 위한 것이라고 한다. 아울러 국가보훈자에 대해서는 비슷한 조건일 때에는 우대하고, 장애인에 대해서도 우대하고 있으며, 향후 장애인 표준사업장을 검토하고 있는 단계라고 한다.

면접단계는 직무역량과 외국어능력을 검증하기 위해 발표, 토론, 스피치 등 다양한 방법을 사용하고 있으며, 3차 임원면접에서는 회사가 원하는 인재상에 맞는 인성(일에 대한 올바른 자세, 열정, 도전정신, 팀워크, 자율성, 창의성, 혁신성 등)을 검증하기 위해 입사 동기, 실패/성공 체험 등을 질문한다.

종합하면 O기업의 채용결정요인은 학력, 희망 사업부문/근무지, 전공, 학점, 어학능력, 직무역량, 회사의 인재상에 걸맞는 인성이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 학력제한

○ 기업은 생산직 등을 제외하고는 주로 대졸 학력자를 채용하고 있다. 그 이유에 대해서 인사담당자는 우선 요즈음에는 학력 인플레로 인해 고졸 학력자가 거의 없으며, 가능한 한 생산직군에서는 고졸학력자를 많이 뽑고 있는데, 실제 고졸학력자와 대졸학력자

간에는 대졸학력자가 우수하다고 생각한다고 답변하였다. 그리고 최근 이슈가 되고 있는 고졸채용 경향(일명 “열린 채용”)에 대해서는 정치적인 유행이라고 일축하였다.

나. 여성고용율이 낮은 점

○ 기업은 생산직에는 여성이 거의 없고 사무직은 여성고용비율이 점차 높아지고 있다. 업종 특성상 생산직의 경우 모성보호에 유해한 물질을 다루고 있고, 근무형태도 교대제 근무, 야간근무 등 근무환경이 열악하기 때문에 실제 여성 지원자가 별로 없고, 여성 지원자를 채용, 배치한다고 해도 경험적으로 여성 근로자의 이직률이 높은 실정이라고 한다. 또한 인사담당자는 여성고용에 대해서 기업에 모성보호비용이 증가하는 것이 사실이기 때문에 여성고용 확대에 대한 특별한 의지 내지 욕구도 그다지 없다고 응답하였다.

다. 공정한 채용제도 실현을 위한 노력

○ 기업에서는 우선 서류심사에서 학벌, 나이, 성별 등을 기준화하여 심사하지 않는다고 한다. 그러나 학벌이 정말 영향을 주지 않는다는 질문에 대해 응답자 개인의 주관적 경험상 어느 정도 보지 않을 수 없다고 답변하였다. 또한 나이에 대해서도 신입의 경우 팀장 직급의 평균나이가 40대 초반 정도인 것을 감안하지 않을 수 없다고 답변하였다.

다음 면접과정에서 면접위원에게 공정하고 윤리적인 면접을 위한 교육을 실시한다. 내용은 지원자의 말솜씨에 현혹되지 말 것, 편안하게 이야기할 수 있는 분위기를 조성할 것, 최대한 예의에 맞게 대할 것, 쌍방향 소통할 것, 성희롱/성차별적 질문을 하지 말 것 등이며, 국가인권위원회의 면접위원 교육 지침을 활용한다고 한다. 공정성을 기하기 위한 면접방법 중 블라인드 면접도 예전에 실시한 적이 있었으나 “그 결과 (학력)상위레벨이 한 명도 없더라”라는 식의 타당성에 있어 부정적인 평가가 많아 폐지했다고 한다.

라. 기타 채용차별개선을 위한 개선점에 대한 의견

인사담당자는 개인적으로 한국사회에서 가장 문제가 되는 것은 장애인 차별이라고 생각한다. 장애인의 경우 민간기업에 수적으로 할당하는 방식은 직무능력연관성을 확보할 수 없어 타당하지 않고 장애인 적합 직무를 개발하는 국가의 정책적 노력이 필요하다고 하였다.

또한 아직까지 구조적으로 워킹맘들의 고충이 있으며 직장내 보육, 육아 관련 지원 등 이에 대한 개선이 필요하며, 여성의 승진에 대한 유리천장도 여전하기 때문에 이에 대한 개선도 필요하다는 의견을 제시하였다.

3. 도소매업

1) 사례 P

(1) 사업체 개요

업종	도소매			
상시근로자 수 (1,400여명)		정규직	비정규직	계
	남성	42%	9.5%	51.5%
	여성	20%	28.5%	48.5%
	계	62%	38%	100%

(2) 채용방법 및 절차

P기업은 상시 근로자 1,400여명 규모의 도소매업체이다. 인적 구성의 특성은 비정규직(계약직) 규모가 전체 규모의 38%에 달하고 있다는 점이다.

채용절차는 정규직 관리직과 비정규직 판매, 캐셔부문으로 구분되어 있다. 정규직은 본사에서 서류심사 - 인·적성검사 - 면접 - 신체검사를 거쳐 채용하고, 비정규직은 각 지점에서 서류심사 - 면접으로만 채용한다. 비정규직근로자는 정규직 채용과정을 통해 정규직으로 전환이 가능하고 실제로 그렇게 전환하는 경우가 종종 있다고 한다.

모집공고는 잡코리아 등 채용포털사이트를 이용하고 있고 모집공고시 예전에는 나이 남녀 ~세, 대졸 이상으로 나이, 학력 제한이 있었으나 지금은 전부 폐지된 상태이다.

(3) 채용결정요인

지원자격 제한은 전혀 없고, 영어, 유통관련 자격증은 우대조건으로 명시한다. 비정규

직에 대해서는 특별한 선발 기준은 없는데 취업규칙상에는 고졸동등능력자라고 명시되어 있고 나이는 너무 고령자는 꺼리고 실제로 40대까지 가능하다.

서류전형은 외부업체에 아웃소싱하여 실시하는데, 학교, 학력, 학점, 자격증, 근무경력, 영어점수 등을 기준으로 각 항목별 배점하여 총점으로 10배수를 선발한다. 이 단계에서는 나이 제한이 완전히 없어졌다고 볼 수 있는데 실제로는 30대 중반 이후는 지원을 하지 않는다고 한다. 학력, 학교 배점이 다른 항목에 비해 배점비율이 높지는 않고 각 항목 모두 균등하다. 응답자는 학력 또는 학교, 근무경력, 자격증 등은 업무수행에 있어 상관관계가 있다고 생각한다고 답하였다.

인·적성검사는 외부업체에서 실시하고 이 검사는 절대치에서 반영하기도 하지만 주로 참고로만 사용한다.

면접은 면접관과 면접자가 집단적으로 질의응답을 통해 항목별로 구체화된 평가기준에 따라 점수를 매긴 후 최대, 최소 점수를 제외하고 나머지를 평균하는 방식으로 점수화해서 결정한다. 면접관끼리 의논하지 않고 점수로만 평가하며, 이름, 가족사항, 학력, 학벌 등 인적사항은 블라인드 처리한다. 면접시 평가하는 항목은 책임감, 업무능력 등이다. 또한 업종 특성상 이미지(용모)를 아무래도 고려하게 된다고 한다.

장애인의 경우 가산점 등 특별히 우대하는 제도는 없고 국가유공자, 보훈자의 경우 만점의 5%를 가산한다.

신체검사는 결핵, 간염, 전염성 질병 등은 결격사유가 된다.

응답자는 나이는 서류전형에서는 전혀 고려되지 않지만 면접에서는 아무래도 고령자는 꺼리는 것 같다고 답하였다. 다만 다른 회사에 비해서는 나이에 대해 관대한 편이라고 생각하는데 그 이유는 우선 정규직, 기간제 전환 등이 혼재되어 있어 실제로 직급과 나이가 일률적으로 연관되지 않으므로 나이와 직급의 균형이 중요하다고 생각하지 않기 때문이다.

이 사업체의 채용결정요인을 종합하면, 비정규직의 경우 고졸동등학력자 이상일 것을 요하고 너무 고령자는 꺼리고 있다. 정규직의 경우 학교, 학력, 학점, 영어점수, 자격증, 근무경력, 업무능력, 책임감, 외모 등이다. 결격사유는 결핵, 간염, 전염성 질병 등이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 학력 및 용모 차별에 대한 문제

상기와 같은 노력에도 불구하고 서류전형시 학교, 학력, 학점이 배점요소가 되는데 이는 대학졸업 또는 소위 좋은 대학 졸업이라는 학력/학벌에 대한 배점요소가 3번 중복가산되는 결과를 초래한다. 따라서 실제로 소위 명문 대학 졸업자에게 매우 유리한 기준이기 때문에 실제로 고졸자가 지원을 한다 해도 이 세가지 항목에서 좋은 점수를 받을 수 없기 때문에 거의 채용되기 어렵게 설계되어 있다. 실제로 정규직 중 고졸학력자는 없는 상태이다. 또한 유통업의 특성상 어쩔 수 없다 하더라도 면접시 용모를 평가함으로써 외모차별의 개연성이 있다.

나. 채용차별 개선 등을 위한 노력

P기업은 기존에 지원자격을 나이와 학력으로 제한하던 것을 폐지하였다. 또한 서류전형과 면접과정에서 주관성과 편견을 배제하기 위해 서류전형에서는 나이, 성별 등의 요소를 평가요소에서 완전히 배제하고 각 항목을 같은 배점으로 점수화하여 객관성을 담보하고자 하였으며, 면접에서는 이름, 가족사항, 학교, 학력 등을 블라인드 처리하고 있다. 또한 국가보훈자, 유공자의 경우 만점의 5%를 가산하여 우대하고 있다.

4. 금융업

1) 사례 Q

(1) 사업체 개요

업종	금융업 (증권업)			
	성별 \ 고용형태	정규	비정규	계
상시근로자 수 (약 800여명)	남성	50%	21%	51.5%
	여성	26%	3%	48.5%
	계	76%	24%	100%

(2) 채용방법 및 절차

Q기업은 상시근로자 800여명 규모의 증권회사이다.

채용절차는 신입과 경력으로 구분되고, 신입사원은 4년제 정규대학 졸업(예정)자로, 경력자는 해당 분야 3년 이상 유경험자를 응시자격으로 하고 있다.

채용방법은 신입사원의 경우 1년에 1회 공개채용을, 경력직은 주로 수시채용한다. 모집방법은 공채의 경우 회사 홈페이지와 채용관련 전문 인터넷사이트를 통해 모집한다.

신입사원 채용절차는 서류심사, 인·적성검사, 면접(실무진, 임원), 신체검사로 이루어지고, 경력직은 서류심사와 면접으로 이루어진다. 각 과정의 반영비율 및 주요 심사 및 확인 내용은 이하와 같다. 채용절차는 정규직과 비정규직에 공통적으로 적용된다.

구 분		서류심사	인·적성검사	면접	신체검사
반영 비율	신입	30%	20%	50% (실무:20%,임원:30%)	특별한 사정이 없는 한 채용됨
	경력	30%	0%	70%	0%
심사내용		- 입사지원서 : 전공, 토익점수, 자격증 소지 여부, 경력 등을 확인함 - 자기소개서 : 성장환경, 성격, 가족관계, 학교생활 등 확인	-신입사원에 한해 별도의 인·적성 시험을 실시함	- 실무면접(1차) : 실무면접에서는 주로 시사, 사회문제 등을 중심으로 PT 면접을 실시함(신입사원에 한함) -임원면접(2차) : 자기소개서나 입사지원서를 토대로 입사지원 동기, 가족관계, 성장과정 등을 질문함	- 전염성 질병 여부 등 근무가 불가능한 질병이 없는지 확인

(3) 채용결정요인

서류심사단계에서는 최종 합격인원의 약 3~4배수를 합격시킨다. 이 단계에서 위와 같은 내용을 확인하는 이유는 경력직, 신입사원의 경우 모두 경력, 전공 등을 고려하여 적재적소에 배치하기 위한 기본자료로 삼기 위한 것이며, 실제로 이러한 내용이 업무수행에 있어서도 상당히 관련이 있다고 판단하고 있다. 이 회사의 직종은 본사관리, 영업부문

(이하 '관리 및 영업'부문이라 함) 및 전산부문(전산기획, HTS, 시스템관리 등)으로 구분되는데, 관리 및 영업 부문에는 전공제한이 없지만, 전산부문은 IT 전산관련 전공자를 선발한다. 다만, 관리 및 영업부문에서도 가급적이면 증권업의 특성으로 인해 상경계열을 선호하고, 예체능은 선호하지 않는 경향이 있다. 또한 토익점수를 확인하는데, 고득점일 것을 채용조건으로 하지는 않지만 내부적으로 약 750점을 최저 기준으로 정하고 있다. 아울러 증권업 종사자로서 필요한 관련 자격증 소지 여부(예컨대, 공인회계사, CFA, 세무사, 투자자산운용사, 증권투자상담사, 파생상품투자상담사 등)를 확인하여 우대한다.

다음으로 면접단계에서는 실무면접(1차)과 임원면접(2차)이 행해진다. 실무면접은 PT 면접으로서 전공 관련 문제도 제시되지만 주로 시사, 사회적인 문제를 제시하여 이에 대한 지원자들의 인식 수준, 문제해결방안, 기본적인 사고 방식 등을 체크한다.

임원면접에서는 지원자들의 자기소개서, 입사지원서 등을 토대로 가족관계, 성장환경, 학교생활, 입사지원 동기 등에 대한 질문을 통해 지원자들의 성격, 조직융화 가능성 등을 심사한다. 지원자들의 가족관계를 확인하는 과정에서 간혹 계열사 임원 등을 통해 채용 청탁이 들어오는 경우도 있는데, 이는 지원자에게 이익이 되기보다는 오히려 불리한 결과를 초래할 수 있고, 채용된 이후에도 (부정적인 의미에서의) 관리대상이 되기도 한다.

특히 면접과정에서는 지원자들의 태도, 복장, 논리력 등에 대한 평가도 하는데, 관리 및 영업 부문의 경우 누구든지 지점에서 영업업무를 담당하게 되므로 친절하고, 상냥한 태도를 중시한다. 그러다 보니 지나치게 창의적인 사고나 과장된 태도는 좋은 평가를 하지 않는 편이다.

마지막으로 신체검사는 서류전형과 1차 및 2차 면접까지 모두 합격한 자들을 대상으로 행해지기 때문에 대부분 형식적으로 이루어지는 경우가 많다. 다만 전염성 있는 질병이 없는지 등을 확인하는데, 이 경우에도 회사가 임의적으로 판단하지 않고, 의사의 정확한 소견을 토대로 채용여부를 결정한다. 실제 신체검사에서 불합격될 가능성은 1% 미만이다.

이를 종합해 보면 신입사원의 경우에 서류심사를 30%, 적성검사 20%, 면접 50%, 경력직의 경우는 서류심사 30%, 면접 70% 정도가 반영되기 때문에 면접이 상당히 중요한 결정요인이 되고 있음을 알 수 있다. 다만 최종적으로 면접 점수까지 종합한 결과에서 동점자가 나왔을 경우에는 가급적 업무와 관련한 객관적인 요소를 우선적으로 고려하여 채

용을 결정한다. 즉, 공인회계사, CFA, 증권투자상담사, 선물상당 거래사 자격증 등의 소지자를 우대하여 채용여부를 결정한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

학력과 관련하여 고객지원 상담원과 경력직은 ‘학력 무관’, IT 부문 경력직은 ‘전문대졸 이상’으로 하고 있음에 반해, 신입사원의 공개채용 시에는 그 자격을 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 한정하고 있다. 신입사원 공개채용 시에 반드시 4년제 정규대학 졸업(예정)자라는 요건이 채용조건으로 필요한지에 대해서 응답자는 관리 및 영업 부문의 경우 증권, 금융관련 지식이 필요할 뿐만 아니라 경험적으로 볼 때 4년제 대졸 이상일 경우에 효율적으로 교육이 가능하다는 것을 주요한 이유로 들고 있다. 또한 영업점 등에서 근무하는 고졸 학력 직원들에게 서면작성이나 기획안 제출을 지시할 경우 실제로 그 결과가 4년제 대졸 학력자에 비해 평균적으로 매우 떨어진다는 것도 이유로 들고 있다. 물론 이러한 사정이 반드시 4년제 대졸 이상의 학력을 채용조건으로 해야만 하는 합리적인 이유가 되는지에 대해서는 객관적인 근거를 제시하기 어렵다는 입장이다.

나. 입사지원시 제출 서류에 대한 개선 노력

Q기업은 종래 2000년대 초반까지 서류심사단계에서부터 최종 학력증명서, 성적증명서 등을 첨부하도록 하였다. 그러나 현재는 이러한 증명서들은 합격자 결정 후 허위사실 여부(허위사실로 판명될 경우에는 채용 취소됨)만을 확인하기 위한 증빙서류로써 제출토록 하고 있으며 서류심사단계에서는 입사지원서와 자기소개서만 제출토록 하여 서류 제출을 최대한 간소화하기 위한 노력을 하고 있다. 이는 개인정보보호 차원에서도 서류심사 과정에서 최대한 직무관련한 서류로 한정하고자 하는 노력의 일환이기도 하다.

5. 건설업

1) 사례 R

(1) 사업체 개요

업종	플랜트, 토목, 건축, 해외건설 등			
상시근로자 수 (약 630명)		정규	비정규	계
	남성	440명	150명	590명
	여성	20명	20명	40명
	계	460명	170명	630명

(2) 채용방법 및 절차

채용은 신입/경력, 사무직/기술직으로 구분된다. 신입의 지원자격은 i) 4년제 졸업(예정)자이면서 ii) 대학 전학년 평점이 3.0일 것으로 제한하고 있고, 우대조건은 어학 성적 우수자, 기술직의 경우 관련 자격증 소지자이다. 한편 경력직은 관련 분야 3년 이상 유경험자를 지원 자격으로 하고 있다.

채용방법은 정기채용과 수시채용을 병행하고 있는데, 정기채용은 인터넷 홈페이지나 인력채용전문사이트 공고를 통해 채용하고, 수시채용은 대학교에 직접 추천을 의뢰하는 방법을 통해 진행한다.

채용절차는 서류전형과 면접전형으로 이루어지는데, 비정규직 채용시에는 면접전형 중 영어스피킹이나 토론테스트 과정이 생략된다.

구 분	서류전형	면접전형
반영비율	30%	70% (실무면접 : 20%, 종합면접 : 50%)
심사내용	-학력 -경력 -학점 -자격증 소지 여부 <필요한 서류> -경력직 : 경력증명서, 자격증, 자기소개서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서, 어학증명서, 자격증 사본, 자기소개서	-실무(1차)면접 : 영어스피킹, 시사문제 등에 대한 토론능력(신입사원에 한함) -종합면접 : 지원동기, 가족사항 및 성장환경, 인성, 과거 경력 관련 사항

(3) 채용결정요인

서류심사단계에서는 성적 및 졸업증명서, 어학점수 사본, 관련 자격증 사본 등을 제출 하도록 하여 학력, 학점, 영어 점수 등을 확인한다. 이러한 서류심사 기준이 실제로 업무 수행능력, 조직문화 적응능력을 판단하는데 일정부분 기여한다고 판단하고 있다. 특히 학점이 최소한 3.0 이상(4.5만점)일 것을 지원요건으로 하는데, 이는 지원자의 성실성을 판단하기 위한 것이라고 한다. 어학 성적 우수자를 우대하는 것은 해외 근무가 필요할 수 있기 때문이다.

면접은 신입사원의 경우 1차 실무면접과 2차 종합면접이 행해지고, 경력직은 종합면접만이 행해진다. 1차 실무면접은 팀장 이하의 실무자가 면접을 진행하고, 주로 영어스피킹, 시사문제 토론, 직무관련 능력을 테스트한다. 그리고 2차 종합면접은 임원이 진행하고 지원자의 자기소개서를 토대로 지원자의 인성이나 성실성 등을 주로 심사한다.

채용결정에 서류심사 30%, 면접 70%를 반영함으로써 면접이 상당히 중요함을 알 수 있다. 최종적으로 동점자가 나왔을 경우 임원면접에서 더 우수한 성적을 받은 자를 최종적으로 채용한다.

기술직의 경우 건설관련 자격증 소지자를 우대하고, 경력직의 경우 이직이 잦은 자는 꺼려하는 경향이 있다.

나이는 최근 신입사원의 나이가 높아지다 보니 중요하게 고려하지 않는다. 다만 중간 관리자 이상의 경력자를 채용할 때에는 부하 직원의 나이를 감안하여 고려한다.

(4) 문제점 및 평가

가. 채용시 성별 불균형의 문제

다른 건설업과 마찬가지로 전체 근로자 중 여성이 약 5%에 불과한 실정이며, 직무에 있어서도 기술직보다는 주로 사무직에 집중되어 있다. 여성고용율이 낮은 이유에 대해 인사담당자는 입사지원자 중 여성비율이 약 30% 미만이고 합격률도 10% 미만으로 채용 자체가 적은데다 고용된 이후에도 결혼, 육아 등으로 인해 현장근무가 어려워 이직율도 높기 때문이라고 하였다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

R기업은 신입사원의 공개채용 자격을 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 한정하고 있다. 이러한 제한이 필요한 지에 대해 응답자는 건설현장에서의 기술직과 사무직을 수행하기 위해서는 4년제 대졸학력이 필요하다고 답하였다. 특히 기술직의 경우 업무에 필요한 자격 자체가 4년제 대학을 졸업해야만 취득할 수 있는 것이기 때문에 더욱 그렇다고 한다.

다. 일정 수준의 학점을 채용지원자격으로 제한하는 문제

이 회사는 신입사원의 공개채용 지원자격을 4년제 대학에서 전 학년평점이 3.0 이상으로 제한하고 있다. 이러한 제한 조건에 대하여 응답자는 대부분의 회사와 마찬가지로 지원자의 성실성을 판단하기 위한 것이라고 답하였다. 그러나 학점과 성실성이 어느 정도 관련성이 있는지 의문이고, 이를 고려하는 정도가 아니라 지원 자체를 제한하는 요건으로 삼는 것이 합리성이 있는지 의문이다.

2) 사례 S

(1) 사업체 개요

업종	플랜트, 토목, 건축 등			
상시근로자 수 (약 840여명)		정규	비정규	계
	남	574명	173명	747명
	녀	35명	53명	88명
	계	609명	226명	840명

(2) 채용방법 및 절차

S기업의 입사지원자격은 신입사원은 4년제 정규대학 졸업(예정)자로, 경력자는 해당 분야 3년 이상 유경험자로 제한하고 있다.

채용방법은 공개채용과 수시채용을 병행하고 있다. 공개채용은 경력직은 1년에 2회,

신입사원은 1년에 1회 실시한다. 또한 특정 프로젝트 수행을 위한 비정규직과 주요 임원 및 간부직은 필요한 경우에 수시로 채용한다.

모집은 공채의 경우 주요 일간신문, 구인관련 인터넷 사이트(인크루트, 건설위커 등), 캠퍼스 리크루팅(9월, 10월 등)을 이용하고, 주요 임원 및 간부직은 전문 헤드헌팅업체를 이용한다.

채용절차는 서류심사, 면접, 신체검사로 이루어진다. 각 과정의 반영비율, 주요 심사 및 확인 내용은 이하와 같다. 이러한 채용절차는 정규직과 비정규직에 공통적으로 적용되지만, 정규직은 공개채용하나 비정규직은 수시채용하고, 면접절차에서도 정규직은 대표이사가 직접 면접하나 비정규직은 현장소장이 면접하여 결정하는 점이 다르다.

구 분	서류심사	면접	신체검사
반영비율	30%	65%	5%
심사내용	-경력직 : 학력(전공), 경력, 직무, 자기소개서, 직책 등 -신입: 학력(전공), 학점, 자격증, 자기소개서 <필요한 서류> -경력직 : 건설기술자 경력증명서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서, 어학증명서, 자격증 사본 등	-지원동기 -가족사항 및 성장환경, -개인생활(성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활 -신입의 경우 희망업무 -경력직의 경우 경력사항, 최종직위, 연봉 등	-과거병력 확인하여 현재 업무수행에 지장이 없는지 확인 -전염성 질병여부 확인 -해외 현장 근무자의 경우 정밀검사 실시

(3) 채용결정요인

서류심사단계에서 위와 같은 내용을 확인하는 이유는 경력직, 신입사원 모두 전공, 경력, 나이를 고려하여 적재적소에 배치하기 위한 것이며, 실제로 이러한 내용이 업무수행 능력과 상당히 관련이 있다고 판단하고 있다. 특히 학점이 B학점 이상일 것을 요건으로 하고, 기술직은 건축공학, 토목공학 전공자를, 행정관리직은 경상대 전공자를 우선하여 선발한다. 아울러 발주공사 심사위원인 교수의 추천을 반영하기도 한다.

면접단계에서는 지원자가 제출한 자기소개서 및 이력서 등을 토대로 지원동기, 가족사

향 및 성장환경, 개인생활, 학교생활, 취미/특기, 희망업무, 연봉 등을 질문하고, 특히 가족사항 및 성장환경에서는 가족 내에서의 지위를 통해 책임성을 체크한다. 아울러 지인 내지 추천인을 체크한다. 이 외에도 지원자의 말투, 태도, 외모 등의 이미지, 복장, 음성, 논리력, 설득력, 업무지식 등에 대한 평가도 행해지는데, 이러한 비언어적 요소들이 중요한 판단요소가 되지 않도록 면접위원들을 교육시키고 있다고 한다. 그러나 건설 현장에서 근무할 정규직을 채용할 때는 면접위원들이 건강한 체격, 차분한 외모 등에 상당히 좋은 평가를 주고 있는 것이 현실이라고 한다.

마지막으로 신체검사는 대부분 형식적으로 이루어지는데, 다만 과거 병력을 확인하여 실제 업무수행 시 문제점이 없는지, 추후에 산재발생의 위험성이 없는지, 전염성 질병이 있는지 여부를 체크한다. 대표적으로 B형 간염 여부를 확인하여 이를 불합력으로 판단하는 것이 아니라 본인에게 이에 대한 치료 및 예방을 특별히 주의시킨다. 또한 해외 현장 근무 지원자들에게는 해당 국가에서 근무할 때 특별히 문제되는 질병 예방을 위한 신체적 조건 및 건강상태를 엄격하게 체크한다.

각 단계 중 면접이 가장 중요한 결정요인이 되며, 최종 결과 동점자가 나온 경우 면접 심사에서 고득점을 받은 자가 우선적으로 채용 대상자가 된다.

또한 유사한 건설업 출신, 대기업 출신, 기술사 자격증 및 안전자격 소지자 등을 우대하는 반면, 이직이 잦은 경력자를 꺼리는 경향이 있다. 또한 경력직을 채용할 때에는 담당할 업무 부서의 팀장, 직원들과의 관계 등을 고려하여 나이가 지나치게 많을 경우에는 현실적으로 채용을 꺼리고 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 채용시 성별 불균형의 문제

S기업은 여성 근로자가 약 10%(정규직 중 여성근로자는 약 6%)에 불과하고, 직위에 있어서도 여성들은 주로 사원, 대리에 집중되어 있고, 직무에 있어서도 공사 현장의 엔지니어는 없으며, 주로 본사에만 근무하고 있다. 이와 같이 여성 인력이 현저히 적고, 인력 배치도 비대칭적인 이유에 대해서 응답자는 여성지원자가 채용되는 비율 자체가 낮기 때문이라고 답하였다. 여성이 채용되지 않는 이유는 우선 지원자 중에서 여성이 현저히 적

기 때문인데, 특히 공사 현장의 엔지니어 경력직 채용시 여성 지원자는 지금까지 전무하다고 한다. 또한 신입사원의 경우에도 여성 지원자들이 적기는 마찬가지인데, 그 이유는 이 사업체는 건설업 중에서도 시공업체인데, 건축공학이나 토목공학을 전공한 여성이 주로 상품개발, 설계, 인테리어 등 시공이 아닌 다른 분야에 진출하기 때문이라고 한다.

여성인력이 현저히 적은 문제 때문에 여성인력 육성계획을 세우기도 하였으나 현실적으로 시공회사라는 특성상 적절한 계획을 세우기가 쉽지 않은 실정이라고 한다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

신입사원의 공개채용 지원자격을 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 한정하고 있는데 이러한 조건이 필요한지에 대해서 응답자는 공개채용은 건설현장에서의 전문 기술직과 경영지원 부문의 인력을 채용하는 것이기 때문에 최소한 4년제 대학에서의 업무관련 전공자가 필요하다고 답하였다. 그러나 현실적으로 전문대학(경우에 따라서는 고졸 등)의 관련전공자가 해당 업무를 수행할 수 있는지에 대해서는 신중하게 검토한 바가 없으며, 사회통념상 건설관련 전문 인력이 필요하다는 이유로 4년제 정규대학 졸업자로 채용자격을 한정하고 있는 실정이다.

다. 서류심사에서 일부 대학에 대해 가중치를 적용하는 문제

이 회사는 서류심사에서 소위 명문대학에 가중치를 부여하고 있다. 이는 외부적으로 드러나지는 않지만 현실적으로 지원자가 과다한 상황에서 최종 선발인원의 3~4배에 해당하는 인원을 선발하려다 보니 부득이하게 기존 근무자들의 업무수행능력에 대한 경험을 바탕으로 판단한 것이라고 한다.

6. 서비스업

1) 사례 T

(1) 사업체 개요

업종	통신장비 판매 컨설팅			
		정규직	비정규직	계
상시근로자 수 (약 130여명)	남	110명	0명	110명
	녀	18명	3명	21명
	계	128명	3명	약 130여명

(2) 채용방법 및 절차

T기업은 상시 근로자 130여명 규모의 통신장비 판매 컨설팅 업체이며 외국계기업이다. 규모가 크지 않고 신입인력을 채용할 여력이 없기 때문에 100% 경력직을 결원이 있을 때 수시채용한다. 모집공고는 주로 내부직원 추천, 서치펌, 헤드헌터, 채용전문사이트 등을 이용한다. 지원자격은 경력직을 채용하기 때문에 최소경력제한이 있고 관련 경력자를 우대한다. 채용절차는 서류심사, 2~5회의 면접, 평판조회로 이루어진다. 서류전형에서 요구하는 서류는 별도 양식 없이 자유로운 양식의 이력서, 자기소개서, 졸업증명서, 경력증명서, 재직증명서이다.

(3) 채용결정요인

우선 100% 경력직을 채용하기 때문에 관련 경력자일 것을 요구한다.

서류심사와 면접에서도 전공, 경력, 영어, 팀웍, 일에 대한 태도, 평판 등을 위주로 심사하고 직무외의 다른 사항은 채용결정에 영향을 주지 않는다.

다만 여성고용비율이 낮기 때문에 여성직원 전체 비율과 매니저급 여성직원을 늘리기 위해 구체적인 프로그램을 마련하는 중이며 현재에도 같은 조건이면 여성을 우대하려는 정책을 가지고 있다. 현재 여성고용비율이 낮은 이유는 주 업무가 기계, 전자, 컴퓨터 전공의 기술장비 판매직이기 때문에 입사지원하는 여성이 별로 없기 때문이다. 그러나 본사의 소수자 우대정책의 영향으로 여성비율을 늘리려고 하는 것이며 미래 트렌드가 여성이 정책결정에서 중요한 위치를 점하게 될 것이고 고객사가 통신회사 위주에서 일반소비자 대상으로 확대되기 때문에 여성이 강점을 가진다고 생각하기 때문이라고 한다.

학력은 고졸/대졸 구분하지 않으나 고졸자가 채용되어도 이후 학위를 취득하는 추세라서 고졸/대졸 구분이 별 의미가 없다고 한다. 학벌은 전혀 고려하지 않는 것은 아니지만 중요한 요인은 아니라고 한다. 나이는 직무와 관련하여 현저하게 어긋나지 않으면 제한하지 않는다고 한다. 그 외에 공정하고 객관적인 채용을 위해 내부직원 추천이 가장 확실하다고 생각하며 이를 활성화하려고 한다고 답하였다.

인사담당자는 장애인 우대 정책 등 국내 채용관련 법제는 충분히 인지하고 있고 본사에 여성, 소수자, 장애인을 케어해야 한다는 정책이 있고 전직원이 이 정책을 인지하고 따를 것을 서명한다고 한다. 다만 응답자는 장애인의 경우 오히려 제발 직무에 맞아서 고용할 수 있는 장애인이 있었으면 좋겠다면서 고용분담금이 부담되는데도 불구하고 고용할 수 있는 장애인 인력이 없음을 하소연하였다.

2) 사례 U

(1) 사업체 개요

업종	전산시스템 통합자문 및 구축			
		정규직	비정규직	계
상시근로자 수 (약 600여명)	남	480명	24명	
	녀	100명		
	계	580명	24명	약 600여명

(2) 채용방법 및 절차

U기업은 상시 근로자 600여명을 고용하여 그룹 소속사의 전산시스템 통합 자문 및 구축을 주 업무로 하고 있다.

신입사원은 비정규직은 채용하지 않으며, 정규직은 그룹 차원의 대졸신입 공채 절차에 따라 상하반기 연 2회 진행하고, 결원 발생시 채용 직무기술서에 부합하는 인원을 수시 채용한다. 경력사원은 정규직 및 비정규직 공히 현업에서 작성한 “업무별 채용 직무기술서”를 바탕으로 헤드헌팅 및 채용포탈사이트 공고를 통하여 모집한다. 채용절차는 서류

심사, 인적성검사, 면접, 신체검사의 단계를 거치며, 각 단계별 반영비율이 따로 정하여져 있지 않으며, 각 단계별 심사 내용은 아래 표와 같다.

구분	서류심사	면접	신체검사
심사 내용	-경력직 : 학력, 전공, 경력, 직무, 자기소개서, 직책 -신입 : 학력, 전공, 학점, 자격증, 자기소개서	-지원동기 -가족사항 및 성장환경 -개인생활 (성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활	-과거병력 확인하여 현재 업무수행에 지장이 없는지 확인 -전염성 질병여부 확인
	<필요한 서류> -경력직 : 경력 증명서 -신입 : 졸업증명서, 성적증명서, 자격증 사본 등	-신입의 경우 희망업무 -경력직의 경우 경력사항, 최종 직위, 연봉 등	-해외 현장 근무자의 경우 정밀검사 실시

(3) 채용결정요인

서류심사에서는 ①경력직의 경우 업무별 직무요건과 부합하는지를 판단하고, ②신입의 경우 동일한 조건에서 좀 더 나은 인재를 확보하고자 각 항목을 점수화하여 비교한다. 이 때 신입은 모든 항목이 고루 평가되며, 경력은 경력사항을 중점적으로 평가한다.

면접심사에서는 ① 경력직의 경우 업무별 직무요건과 부합하지 여부를 판단하고, ②신입의 경우 당사 인재상과 부합하지는 여부를 판단한다.

신체검사 시에는 업무수행에 지장이 없는지를 판단한다.

인적성검사는 신입의 경우에만 실시하여 해당직무에 대한 적성이 맞는지 여부를 판단하고, 인성에 있어서 문제가 있는지를 확인한다.

U기업은 합리적인 인재 채용을 위한 중요한 채용 툴로서, 각 업무파트에서 성공적으로 성과를 내고 있는 기존 조직원을 역할모델(Role Model)로 행동특성을 파악해 이를 근거로 직무와 관련된 역량, 인터뷰 질문, 지원자의 전형적인 응답 예 등을 개발하여 면접에 활용하는, “역량면접”을 실시하고 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 성별 불균형의 문제

U기업의 여성비율은 17%에 불과한데 그 이유에 대하여 인사담당자는 U기업의 주요 사업이 “항공, 금융, 제조, 건설 분야의 정보통합시스템을 구축하고 운영”하는 것이다 보니 관련 분야의 전공자 및 경력자 중 여성비율이 적기 때문이라고 하였다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

인사담당자는 “나이와 학력이 조직적응에 아무런 영향을 미치지 않는다.”고 답하였음에도 불구하고 그룹차원의 채용절차에서는 지원자격을 “4년제 대졸자”로 제한하고 있다.

3) 사례 V

(1) 사업체 개요

업종	IT (소프트웨어 개발, 서비스)			
		정규직	비정규직	계
상시근로자 수 (약 630여명)	남	500명	15명	515명
	녀	100명	15명	115명
	계	600명	30명	약 630명

(2) 채용방법 및 절차

V기업은 전문성, 인성, 팀워크를 갖춘 인재상을 추구하며, 신입사원은 주로 공개채용, 경력직은 주로 수시채용으로 선발한다. 채용절차는 기술개발부문과 행정부문으로 구분되는데 ①4년제 대학 졸업(예정)자 ②관련 학과 전공자 우대 ③경력직의 경우 해당분야 3년 경력을 자격요건으로 제시하고 있고, 전공/학점/어학은 제한이 없다. 이러한 지원자격은 신입사원과 경력직, 정규직과 비정규직 모두 공통적이다. 모집공고는 주로 인터넷 홈페이지를 통해서 한다. 채용절차는 서류전형과 면접전형을 거치는데, 이는 신입사원이나 경력직에 공통적이다.

구 분	서류전형	면접전형	신체검사
-----	------	------	------

반영 비율	30%	70% (직무면접 : 30%, 종합면접 : 40%)	○
심사 내용	-직무경험 적합성 -직무준비도 <필요한 서류> -자기소개서 -신입:입사지원서, 이력서, 성적증명서 -경력직:경력증명서, 자격증	-직무면접 : 팀장 이하의 실무자 면접, 직무관련 면접 -종합면접 : 임원 면접, 인성, 인재 상, 역량, 성장환경, 과거 경력 등	-근무가 불 가능한 질 병만 없으 면 합격함

(3) 채용결정요인

우선 서류심사단계에서는 직무가능영역, 학력, 전공, 학점, 자격 등을 확인하기 위해 업무수행이 가능한 프로그램 및 경험한 분야 등을 체크하게 하고, 성적 및 졸업증명서를 제출하게 하는 한편, 행정, 마케팅, 기획업무 지원자들에 한해서는 어학점수 사본을 제출 하도록 한다. 그런데 이 과정에서 전공과 학점을 참고자료로 확인하기는 하지만 이것이 당락의 기준은 아니다. 즉 개발부문이라고 하더라도 전공과 상관없이 능력있는 자들이 있고, 경우에 따라서는 대학에서 전공한 자들보다 개발업무 관련 경험이나 능력이 훨씬 우수한 인력들이 있기 때문에 굳이 전공자에 한정하지 않는다. 또한 학점도 지원자의 성실성을 일면 짐작할 수는 있겠지만 그다지 성실성 판단의 기준이 된다고 보지 않기 때문에 서류심사기준으로 삼지 않는다. 오히려 이러한 소위 스펙보다는 지원자가 수행할 수 있는 프로그램, 경험 분야를 체크한 내용이 우선적이다. 학력도 4년제 대졸 이상을 기본으로 하지만 전문대졸이나 고졸의 학력을 가진 자의 입사도 개방하고 있다. 즉 전문대졸이나 고졸 학력자도 중요한 IT 관련 국내외 대회에서 입상하였거나 그 외의 방법으로 능력을 입증할 수 있는 경우 학력과 관계없이 채용하고 있다. 마찬가지로 어학점수도 외국어가 실제 업무에 필요한 분야, 즉 마케팅, 기획, 행정업무 지원자에 한해 심사기준으로 한다. 따라서 채용지원자격을 “학점, 전공, 어학점수 무관”으로 공고하고 있다.

면접전형은 팀장 이하 실무자가 면접관이 되는 직무면접과 임원급 이상이 진행하는 종합면접으로 구분된다. 직무면접은 지원자가 지원한 해당 분야에 실제로 업무능력이 있는지를 점검하기 위해 직무관련 경험 등 실제의 직무관련 질문이 주를 이룬다. 종합면접에서는 지원자의 인성, 입사의지, 명확한 커리어비전, 윤리의식, 면접태도 등을 중요하게

심사한다. 몇 년 전까지만 해도 소위 ‘압박면접’을 하는 경우가 있었지만 압박면접은 실질적으로 지원자가 자신의 의지, 능력, 비전을 제대로 표현하지 못하는 한계가 있어 현재는 이를 시행하지 않고 지원자가 자신의 의지와 능력을 제대로 표현할 수 있도록 하고 있고 이를 위한 면접방법을 고민하고 있다.

서류심사 30%, 면접 70%를 반영함으로써 채용시 면접과정이 상당히 중요한 결정요인이 되고 있다. 특히 서류심사 과정에서 전공, 학점, 어학 점수 등을 주요 심사기준으로 삼고 있지 않고, 거의 직무수행 능력, 비전 등을 중심으로 인력을 채용하기 때문에 직무면접과 종합면접 과정이 상당히 중요한 절차가 된다. 또한 최종적으로 동점자가 나왔을 경우에는 다른 회사와 달리 모두 선발하는 채용원칙을 가지고 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 학력, 전공, 어학 점수 불문하는 채용원칙

V기업은 학력, 전공, 어학점수를 불문한다. 많은 회사들이 학력, 전공, 어학점수를 지원자의 성실성, 업무수행능력을 평가하는 중요한 척도로 판단하고 있는 상황에서 이를 별로 중요한 채용결정요인으로 고려하지 않는 것은 매우 특이한 점이라고 할 수 있다. V기업은 객관적인 학점이나 전공은 참고자료가 될 수는 있어도 지원자의 실제의 직무수행능력을 확인하기 어렵고 어학점수는 어학이 불필요한 분야에서는 지원자의 직무능력을 판단하는 기준이 될 수 없기 때문에 과감히 채용심사기준으로 삼고 있지 않다.

나. 회사만의 직무능력 기술서 적용

V기업에서는 학력, 전공, 어학점수를 불문하는 대신 자기소개서나 입사지원서를 제출할 때에 지원 분야에 관한 구체적인 직무관련 질문지를 마련하여 그에 체크하게 하고, 면접과정에서는 이를 구체적으로 확인하여 평가하고 있는데, 이것이 소위 스펙을 확인하는 것보다 필요한 인력을 선발하는데 효과적이라고 판단하고 있다.

4) 사례 W

(1) 사업체 개요

업종	순수지주회사, 그룹 자회사 경영자문
상시근로자 수 (약 10여명)	정규직 남성 10명, 여성 2명, 비정규직 없음.

(2) 채용방법 및 절차

W기업은 상시 근로자수 12명 규모로 인원규모는 매우 적으나 코스피 상장사이며 여러 자회사의 지주회사이다. 입사지원자격은 정규직 신입의 경우 4년제 대학졸업자 중 학점 3.5 이상자를, 경력사원의 경우 4년제 대졸자로 해당 업무 경험자로 제한하고 있다.

신입사원의 경우 연 2회 공개채용하며, 경력사원의 경우는 연중 필요시 수시채용한다.

채용절차는 서류, 면접, 신체검사로 이루어지며, 각 단계별 반영비율 및 심사내용은 아래 표와 같다.

구분	서류심사	면접	신체검사
반영 비율	40%	50%	10%
심사 내용	-경력직 : 전공, 경력, 직무/자기소개서, 직무 관련 지식 -신입: 학력, 전공지식, 학점, 자격증, 자기 소개서 <필요한 서류> -경력: 경력증명서, 경력기술서 -신입: 졸업증명서, 성적증명서, 어학증명서, 자격증 사본 등	-지원동기 -가족사항 및 성장환경 -개인생활 (성격, 취미, 특기, 장단점, 적성, 생활신조, 장래목표 등) -학교생활 -신입 : 희망업무 -경력 : 경력사항, 최종직위, 연봉 -상황별 대처능력	-과거병력 확인 -전염성질환여부 확인 -업무수행에 지장 없는지 확인

(3) 채용결정요인

서류심사에서는 기재내용 사실여부 확인, 자기소개서에서 드러나는 인품이 조직문화와 부합하는지 등을 판단한다. 특히 서류심사단계에서는 제출서류와 자기소개서에서 드러나

는 진정성을 주로 판단한다.

면접절차에서는 사실 관계 확인 및 인성, 태도, 자질 등을 확인하여 향후 실무부서 배치 시 조직문화에 잘 융화할 수 있는지 여부를 판단한다. 면접은 2차로 이루어지는데 1차는 실무팀장 등이, 2차는 임원진이 면접한다. 면접단계에서는 적극성, 순발력, 태도, 인성 등을 고려하고, 특히 “요구하는 업무능력을 조기에 보여줄 수 있는지 여부”를 중요한 요소로 판단한다. 외국어능력을 우대하며 동점자 발생시 최고경영자 면접 점수가 높은 자를 우선 채용한다.

신체검사에서는 전염성 질병의 유무 및 사회활동에 적합한 신체 조건인지를 확인하는데, 이는 건강한 조직을 구성하고 업무 능률을 향상시키기 위해서이다.

(4) 문제점 및 평가

가. 채용시 성별 불균형 및 성별 분리 배치의 문제

W기업에서는 12명의 정규직원 중 단 2명만이 여성이다. 이렇게 여성비율이 매우 낮은 이유에 대하여 응답자는 “여성에 대한 직무 범위가 한정되어 있어(예: 비서, 서무 등) 인원 충원사유가 좀처럼 발생하지 않는다.” 고 답하였다. 즉 몇 개의 여성에게 적합하다고 생각하는 직종 외에는 여성을 채용하지 않는 성차별적 고정관념에 의해 여성비율이 적은 것임을 알 수 있다. 응답자는 위와 같은 답변에서 알 수 있듯이 성별불균형에 대하여 자각하고 있지 않고, 각종 차별금지법제에 대해서도 잘 알고는 있으나 강제사항이 아닌 권고사항이기 때문에 채용시 그러한 법규들을 중요하게 생각하지 않고 있으며, 따라서 채용 결정시에도 큰 영향이 없다고 답하였다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

인사담당자는 “나이나 학력을 채용기준으로 하고 있지 않으며, 나이나 학력이 조직적응에 아무런 영향을 미치지 않는다.”고 답하였으나, 실제로는 “4년제 대졸자(신입의 경우 학점 3.5이상)”로 지원 자격을 제한하고 있다. 이는 인사담당자는 학력을 고졸/대졸 등의 학력이 아니라 소위 명문대학 등의 학벌로 이해하고 있고, 대졸자 정도의 기준은 필요하다고 판단하고 있으며, 이를 차별이라고 인식하지 않고 있다.

5) 사례 X

(1) 사업체 개요

업종	해상운송대리업
상시근로자 수 (약 90명)	정규직 남녀 비율 비슷함. 비정규직 2명.

(2) 채용방법 및 절차

신입사원은 4년제 정규대학 졸업(예정)자를, 경력자는 동종업계 경력 보유자를 채용지원 자격으로 하고 있다. 정기 공개채용은 하지 않고 주로 결원발생시 수시채용한다.

모집방법은 구인관련 인터넷 사이트(인크루트, 잡코리아, 사람인 등)를 활용한다.

채용절차는 서류심사, 면접의 과정을 거치는데, 각 과정의 반영비율 및 주요 심사 및 확인 내용은 아래 표와 같다. 채용절차에 있어 정규직은 면접을 두차례 거치는데 비해 비정규직은 1차 면접만 실시한다.

구분	서류심사	면접
심사내용	- 경력직 : 경력, 영어실력 - 신입 : 영어실력, 인턴경험	영어 필기테스트, 영어면접
	<필요한 서류> -경력직 : 졸업 증명서 -신입 : 졸업증명서	
반영비율	70%	30% (1차 70%, 2차 30%)

(3) 채용결정요인

이 회사는 서류심사와 면접에서 경력직, 신입사원 모두에 대해 영어능력 검증을 가장 중요하게 생각하고 있다. 업무수행에 영어사용이 필수적이기 때문이다. 영어능력 우수자는 특별히 우대하며, 경력자의 경우 영어사용 능력 외 동종업계 경력자가 우대된다.

채용결정시 서류심사 70%, 면접 30%를 반영함으로써 서류심사가 상당히 중요한 결정요인이 되고 있다. 특히 영어능력과 경력이 중요하며, 나이, 성별 또한 고려요소가 되고 있다.

(4) 문제점 및 평가

가. 성별제한

X기업은 여성비율이 50%로 상당히 높은 편이고 채용공고나 서류심사과정에서 차별이 존재하지는 않는다. 그러나 실제 채용결정에 있어서는 여성은 출산 및 육아로 인해 업무단절이 있을 수 있다는 이유로 경영진들이 꺼리는 경향이 있다고 한다.

나. 나이, 학력 제한

인사담당자 본인은 조직적응력은 개인의 능력에 따른 것이지 나이나 학력에 따라 달라지는 것은 아니라고 생각하나, 실무진들은 나이가 기존 팀원과 많이 차이거나, 학력이 기존 팀원들보다 높은 경우 조직에 쉽게 적응하지 못한다는 생각을 가지고 있어 실제로 채용결정에 있어서는 나이나 학력에 제한이 있다고 한다.

6) 사례 Y

(1) 사업체 개요

업종	수출입,무역,상품권발행 및 판매, 보험대리, 소프트웨어개발자문			
상시근로자 수 (약 100명)		정규직	비정규직	계
	남	76명	1명	77명
	녀	22명	0명	22명
	계	98명	1명	약 100명

(2) 채용방법 및 절차

Y기업은 상시 근로자 약 100명 규모의 인터넷 기반 상품판매 등 각종 서비스를 제공하는 자회사들의 지주회사이다. 채용방법은 주로 경력직 중심으로 수시채용하고 있다.

경력직의 지원자격은 담당 업무에 필요한 “일정 수준의 경력”이며, 초대졸 이상의 학력도 요건으로 제시하고는 있으나 중요한 고려요소로 작용하지는 않는다고 한다. (실제로는 대부분 4년제 대졸자들이 취업한 상태이다.)

모집방법은 연고모집(임원 등의 추천)에 의한 경우가 많은 상황이다.

채용절차는 서류심사, 면접으로 구성되며, 각 단계별 반영비율 및 심사내용은 아래 표와 같다.

구분	서류심사	1차 면접	2차 면접
반영 비율	30%	50%	20%
심사 내용	-경력직 : 경력, 직무능력, 학력, 업무지식, 외국어 능력, 마인드 <필요한 서류> -경력직 : 경력증명서, 이력서, 가족관계증명서, 졸업증명서	직무관련 경력, 직무관련 업무 지식 및 처리능력, 개인개발투자여부, 오픈마인드, 상황대처능력, 스트레스해결능력, 대인관계능력	경력 및 학력, 외국어, 마인드

(3) 채용결정요인

Y기업은 서류심사시 경력, 학력, 업무지식, 외국어능력을 심사한다. 심사의 목적은 입사 즉시 업무수행 가능여부이다. 그런데 “학력”은 조직문화 적응과 관련이 있다고 생각하지 않으나, 조직문화 적응력 등 인적요소를 판단할 수 있는 다른 기준이 없어 학력을 하나의 기준으로 활용하고 있는 실정이라고 한다.

주로 경력사원을 채용하기 때문에 입사 후 조직문화 적응이 문제되는 경우가 있어서, 면접에서는 대인관계, 전 직장생활에 관한 질문을 통해 오픈마인드로 당사 조직문화에 적응할 수 있는지를 판단한다. 즉 면접단계에서는 업무지식, 상황대처능력, 대인관계 등을 중요한 기준으로 판단한다.

또한 인사담당자는 특별한 우대조건은 없으나, 임원추천 등 연고채용이 많아서 이를 고려한다면 인맥을 가장 중요한 채용결정요소로 볼 수도 있다고 응답하였다.

(4) 문제점 및 평가

가. 성별 불균형의 문제

Y기업은 여성비율이 약22% 정도인데, 인사담당자는 동종업계 타사에 비하여 여성비율이 높은 편이라고 인식하고 있다. 인사담당자는 각종 차별금지법제를 잘 알고 있으나, 채용 시 특별히 고려하지 않는다고 하며, 각종 차별금지법제가 실질적인 차별해소에 실효성이 없다고 인식하고 있다.

나. 4년제 정규대학 졸업(예정)자로 채용자격을 한정하는 문제

Y기업은 주로 경력직을 채용하므로, 신입 공개 채용을 주로 하는 사업장에 비하여 학력 요소가 크게 작용하지 않는다고 하면서도, 실제 입사자들의 경우 4년제 S대학 졸업자가 특히 많은 수를 차지하고 있어 실질적으로는 학연과 지연이 실제 채용과정에서 많은 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 인사담당자는 학연과 지연에 의한 채용을 방지하려면 연고채용의 관행과 학력기준을 배제해야 한다고 응답하였다.

7) 사례 Z

(1) 사업체 개요

업종	사업경영자문 외			
		정규직	비정규직	계
상시근로자 수 (약 160명)	남	91명	16명	107명
	녀	40명	11명	51명
	계	131명	27명	160명

(2) 채용방법 및 절차

Z기업은 전문가 정신 및 창의적·실용적 연구를 수행할 수 있는 인력을 인재상으로 하고 있다. 업종특성상 주로 석사 또는 박사 학위를 소지하고 관련 분야 연구업무를 수

행할 수 있는 연구인력을 선발한다.

채용방법은 공개채용은 하지 않고 T/O 발생시 수시채용을 원칙으로 하고 있으며, 주로 회사홈페이지, 인터넷 채용사이트, 서치펌 등 헤드헌팅업체, 관련 전문가의 추천을 통하여 채용하고 있다.

정규직 연구원은 박사학위 또는 해당 연구분야의 경력 등 일정한 조건을 갖추어야 하며 채용절차는 서류심사 → 실무면접(필요시 PT) → 경영층 면접을 거친다.

반면 비정규직 연구원은 정규직 연구원을 지원하는 역할을 하기 때문에 실무면접까지는 하지 않으며, 서류심사와 해당 부사장 수준의 면접과정을 거쳐 선발한다.

구분	서류심사	실무면접	경영층 면접
반영 비율	채용인원의 3~4배수 선발	채용인원의 약 1.5~2배 선발	최종선발
심사 내용	-이력서 -자기소개서 -학력 및 성적증명서 -학위논문목차 -주민등록등·초본	-논문위주의 실무면접 -전문성 검증	-회사에 대한 이해도 -담당 분야에 대한 전문성 -역량에 대한 구체적인 증거수집 등

(3) 채용결정요인

서류심사단계에서는 제출 서류를 통해 이력서 및 자기소개서 내용과의 일치여부를 확인하고 가족관계, 병역사항 등을 체크한다. 가족관계로서 배우자 유무 등을 확인하기는 하나 이는 실질적인 채용결정요소가 되지는 않으며, 단지 참고사항에 불과하다고 한다. 성적증명서는 이후 경영층 면접시 성실성을 확인하고, 특히 업무 관련 과목의 점수를 확인하기 위한 목적이다. 즉 서류심사단계의 심사대상은 전공 및 경력의 일치 여부, 논문 주제, 학력, 성적, 자격증 등이다.

다음으로 실무면접은 전문성을 검증하는 단계로서, 전문연구기관이라는 업체의 특성상 가장 중요한 단계이며 실무면접까지 통과한 경우에는 누가 최종 합격자가 되든지 업무수행능력에서는 큰 차이가 없다고 보면 된다고 한다. 따라서 실무면접은 향후 업무수행과 매우 상관관계가 높은 절차라고 할 수 있다.

마지막으로 경영층 면접과정에서는 회사에 대한 이해도, 향후 이직 가능성, 담당분야

에 대한 전문성 평가 등이 이루어진다. 이 과정의 심사대상은 해당분야 전문성, 업무수행 열정, 회사 또는 배치 조직에 대한 사전 이해도 등이다.

결국 Z기업은 전문성이 가장 중요한 채용결정 기준이기 때문에 실무면접이 가장 중요한 절차이고, 최종적으로 경영층 면접에서 면접위원들의 점수로 최종 합격자가 결정된다.

(4) 문제점 및 평가

Z기업과 같은 연구기관은 연구수행 능력 및 업적이 가장 핵심적인 인력채용의 기준이기 때문에 나이, 성별, 장애 등의 채용 제한 요소는 없다. 다만 Z기업에서는 박사학위 소지자를 우대하는데, 그 중에서도 국내에서 학위를 받은 자보다는 해외에서 학위를 받은 자를 더 우대하는 경향이 있다. 해외에서 박사학위를 받은 자가 연구수행능력이 더 우수하다고 단정할 수는 없으나 실제 외국과 교류하는 연구업무가 빈번하고, 국내에서 논의되는 연구의 한계를 극복하기 위해서 소위 외국 명문대학의 박사학위 소지자를 선호하는 경향이 큰 실정이다.

IV. 소결

이상 26개 사업체에서 채용관련 업무를 수행하는 인사담당자와의 심층면접을 통해 각 사업체에서 행해지는 채용방법, 절차, 채용결정요인 등을 살펴보았다. 그런데 위에서 검토한 바와 같이 각 기업의 채용과정에서 직접적으로 차별이 될 수 있는 경우가 있는가 하면, 외형상 직접 차별이라고 확정하기는 어려우나 자격제한이나 채용결정 요인으로서 합리적이라고 할 수 없어 차별의 혐의가 있는 부분도 상당히 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

한편, 이상의 26개 사업체에서의 채용절차 및 채용결정요인을 검토하는 것만으로 우리나라 기업의 채용 차별의 문제점을 모두 드러낼 수도 없고, 이를 일반화할 수 있는 것도 아니라는 한계는 있지만, 기업에서의 채용절차와 채용결정요인 등을 대체적으로 검토할 수 있었고 아울러 이에 대한 기업 인사담당자들의 인식 수준도 살펴볼 수 있었다. 이하에서는 채용관행의 실태를 모집공고, 채용절차, 채용기준별로 요약하고, 이 과정에서 문

제되는 차별의 요소들을 분석하도록 하겠다.

1. 채용관행 실태 요약

1) 모집공고

모집공고 방법은 입사지원자의 최초의 구직정보 접근 정도를 좌우하기 때문에 채용과정에서 매우 중요하다. 면접대상 기업들은 대부분 인터넷상의 자사 홈페이지나 채용전문 사이트를 주로 이용하고 있고 전문직이나 임원의 경우 헤드헌터를 이용하거나 특화된 전문가 집단의 웹커뮤니티나 잡지 등에 모집공고하는 경우가 많았다. 그리고 최근에는 일간신문 등 오프라인 상에 모집공고를 하는 곳은 거의 없었다. 결국 인터넷 접근성이 취약한 구인자들에게는 매우 불리한 측면이 있다고 할 수 있다. 또한 정부의 구인구직사이트인 워크넷을 이용하는 곳도 거의 없었다.

그 외에 임원 추천과 내부자 추천으로 모집하는 경우가 있다. 임원 추천은 규모가 작은 기업에서 채용업무의 효율성을 위해 이용하는 것으로 보이고 내부자 추천은 전문기술직을 채용할 때 인재를 찾는 가장 효율적이고 공정한 방법이라고 판단하고 있었다. 내부자 추천의 경우 인재를 검증하기 위한 가장 확실한 방법일 수도 있으나 임원 추천 등은 실력이 아닌 인맥을 이용하는 것으로 인재 선발의 타당성과 공정성에 문제가 있을 수 있다.

기타 산학협력이나 캠퍼스 리쿠르팅 등의 방법을 사용하고 있는데, 특이한 것은 중견 규모의 몇 개의 업체에서 관련 전공의 학교에서 추천을 받는 방식으로만 모집을 하는 경우가 있었다. 이는 기업 입장에서는 채용인원은 줄어들고 지원자는 점점 많아지는 상황에서 채용관련 업무의 효율성을 위해 모집 표본을 줄이고자 하는 것이기 때문에 지원자 입장에서는 그만큼 지원기회 자체가 차단되는 문제가 발생한다고 하겠다.

2) 채용절차

채용절차는 주로 서류-인·적성검사-필기시험-면접-신체검사-평판조회 순으로 이루어지

는데, 이 중 몇 가지 절차가 생략되는 방식을 채택하는 경우가 많았다. 고용형태별로는 비정규직의 경우 정규직에 비해 간소한 절차로 이루어지는 경우가 대부분이다.

서류-면접은 대부분의 기업에서 필수적이고 대규모 기업에서는 인·적성검사를 하는 곳이 많았다. 인·적성검사는 기업(주로 대기업)에서 자체 개발된 시험을 보기도 하지만 대부분 전문업체에 의뢰하여 진행하는 경우가 상당수 있었다. 인·적성검사는 학력(學歷)과 경력으로 알 수 없는 개인의 인성과 적성을 알아보기 위해 참고자료로 사용하거나 적부만 판단하는 용도로 사용되었다. 선발도구의 타당성이 늘 문제되는 상황에서 객관성과 공정성을 담보하기 위한 하나의 도구로 사용되고 있는 것으로 보인다.

특이한 것은 조사 대상 중 공공기관은 모두 필기시험을 보고 있다는 것이다.

3) 채용결정요인

우선 입사지원 자격을 제한하는 사업체들이 많은데, 이러한 자격제한은 주로 서류심사 과정에서 판단된다. 입사지원 자격 제한 여부를 살펴보면, 경력직의 경우 경력 등을 지원 자격으로 하는 것은 제외하고 신입직원의 경우 지원자격을 제한하지 않은 곳은 26개 사업체 중 7개 사업체에 불과하였다. 13개 기업에서 4년제 대학 졸업(또는 졸업예정)자를 지원자격으로 명시하고 있고, 학점을 지원자격요건으로 하는 경우도 2개의 사업체가 있었다. 학력과 학점은 지원자의 능력과 자질을 평가하기 위한 하나의 항목에 불과하여 직무관련성이 크지 않은데도 불구하고 많은 기업체에서 채용여부를 결정하기 위한 기준의 하나로 삼는 것이 아니라 아예 지원 자격 자체를 제한하는 기준으로 제시하고 있다는 데에 문제가 있다고 하겠다.

비정규직의 경우 정규직과 동일한 채용절차를 적용하는 경우도 있지만 대부분의 기업에서 정규직보다는 간소한 절차를 채택하고 있다(예컨대, 정규직은 2차에 걸친 실무면접과 임원면접 절차를 거치는데 반해 비정규직은 실무면접만 거친다거나 영어면접을 보지 않는다거나 하는 경우 등). 이와 같이 비정규직의 채용절차가 정규직보다 간소한 경우는 자격, 학력, 경력 등과 같은 소위 스펙보다는 나이, 성별, 외모, 태도 등 인적 속성이 좌우하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다.

다음으로 중요한 절차가 면접인데, 면접은 기업의 규모, 업종을 불문하고 거의 대부분

의 기업에서 채용결정시 가장 높은 비중을 차지하면서 채용의 결정요인으로 작용하고 있다. 면접은 대체로 업무와 관련한 직무면접과 인성(성격, 성장환경, 인생관 등)을 점검하는 면접으로 구분되는데, 전자는 주로 실무자들이, 후자는 임원들이 담당하고 있다. 기업에 따라 직무면접과 인성면접이 구분되어 다단계로 면접절차가 행해지는 사업체가 있는가 하면 양자를 구분하지 않고 1차의 면접절차만 행해지는 경우도 있다.

각 기업에서는 면접절차가 지원자들의 채용을 결정하는데 가장 결정적인 과정이다 보니 면접의 공정성과 합리성 등을 확보하기 위해 많은 노력을 기울이고 있었다. 임원들에게 면접 질문에 대한 통일성, 면접 태도, 분위기 등에 대한 지침을 마련하여 교육시키기도 하고, 다양한 면접 기법을 도입하여 시행하기도 하였다. 그러나 여전히 면접과정에서, 특히 인성 면접과정에서는 지원자의 개인적인 사항, 즉 가족관계, 성장환경, 결혼여부, 임신여부 등에 대한 질문이 행해지고 있고, 임원 등 고위직의 인적속성별 고정관념(특히 성별, 학력)이 작용하는 것을 제어하지 못하고 있기도 하다.

다음으로 채용절차로서 다수의 기업에서 신체검사(건강검진)을 행하고 있다. 신체검사를 활용하는 방식도 여러 가지인데, 우선 신체검사를 적극적인 채용결정요인으로서는 5%~20% 정도의 비중으로 활용하는 경우가 5곳, 근무가 불가능하지 않는 한 그대로 채용확정되거나 일반적인 건강검진을 행하는 경우가 5곳, 결격사유를 정해놓고 해당되면 탈락시키는 경우가 5곳이 있었다. 신체검사는 채용결정에 있어 큰 비중을 차지하지는 않으나 마지막 단계에서 건강상의 이유, 즉 과거병력, 현재 건강상태, 질병 여부 등의 이유로 당락 자체가 결정된다는 점에서 지원자에게는 치명적인 기준이 될 수 있다.

마지막으로 채용과정에서 평판조회를 하는 곳이 있었다. 평판조회는 같은 업계의 여러 사람에게 당해 지원자의 업무능력 등을 조회해 보는 것으로서 이 결과가 나쁜 경우 채용하지 않는다고 하였다. 이는 조회의 내용이 업무능력 등 업무관련성이 높은 것인 경우여서 특별히 차별적인 요소가 있다고 보기는 어렵고 기업에서는 오히려 가장 객관적인 심사방법이라고 생각하여 활용하고 있다고 한다.

2. 채용관행상 차별적 요소

1) 학력/학벌

대부분의 기업에서 여전히 학력은 서류심사 뿐만 아니라 면접과정에도 상당히 중요한 채용결정기준이 되고 있다. 학력을 채용기준으로 적용하는 방식은 매우 다양하다. 학력을 채용기준으로 적용하는 방법 중 가장 빈번한 것은 우선 채용지원 자격 자체를 4년제 대학 졸업(예정)자로 정함으로써 대졸 이상의 학력자들이 아닌 자들에게는 지원 자격 자체를 부여하지 않는 방법이다. 또한 모집공고 자체를 대중매체에 하는 것이 아니라 특정 학교에서 추천을 받는 방식으로만 함으로써 동등한 학력을 가진 다른 대학 졸업자들에게도 원천적으로 지원의 가능성을 배제하는 경우도 있다.

한편 전자와 같이 채용지원 자격은 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 자로 하고 있지만 서류전형에서 아예 몇 개의 특정 학교 또는 특정 학력 이상자만 통과시키거나 학교를 등급화하여 가중 배점하는 방식으로 소위 명문학교 출신을 우대하는 방법을 택하는 경우도 상당수 있었다. 1,000명 이상 규모의 대기업이나 대기업 그룹 소속 회사, 건설업은 대부분 이러한 방식(지원자격은 대졸자로 제한하고, 서류전형에서 몇 개 학교만 통과시키거나 학교를 등급화하여 가중치를 두는 방식)을 취하고 있음이 확인되었다.

이와 같이 학력을 이유로 한 차별은 고졸, 대졸과 같이 상이한 학력을 가진 자들 간에 차별을 하는 경우가 있는가 하면, 동등한 학력을 가진 지원자들 간에도 소위 명문 대학이라고 하는 몇 개의 대학 졸업자와 그 외의 대학 졸업자들을 차별하는 경우가 있다.

반면 학력을 아예 채용기준으로 고려하지 않는 사업체도 있었는데(1개), 이는 필기시험의 반영비율이 높은 공공기관이었다. 또한 학력을 별로 중요한 요소로 고려하지 않는 사업체로는 전문기술이 필요한 IT 기업과 기타 서비스업 중 1개 사업체로 상당히 소수의 기업만이 학력을 이유로 한 차별을 최소화하고 있었다.

그런데 이와 같이 학력을 이유로 차별을 하는 이유에 대해서는 상이한 학력을 가진 자들간에 차별을 하는 경우와 소위 명문대학과 그 외의 대학간에 차별을 하는 경우에 다소 차이가 있었다. 전자의 경우는 대체로 최소한 4년제 대학 졸업 이상의 학력자여야 관련 업무를 수행할 수 있기 때문이라는 이유를 드는 반면에, 후자의 경우는 학교생활에서 성적이 좋은 학생이 업무도 잘할 것이라는 편견과 함께 서류심사과정에서 일정 수의 지원자를 선발해야만 하는 상황에서 능력을 판단할 수 있는 합리적인 기준이 없기 때문

에 소위 명문대학 졸업자를 우대하는 것은 교육지책이라는 점을 이유로 들었다.

그런데 실제로 학력에 따라 직무능력에 차이가 있다고 생각하는지에 대해서 응답자들은 여러 가지로 의견이 나뉘었다. 학력은 i) 직무능력과 전혀 상관관계가 없다고 보는 인사담당자가 있는가 하면 ii) 좁은 의미의 직무능력과는 상관관계가 없으나 학벌을 중시하는 한국사회의 특성상 대외업무, 영업 등에서 학벌이 일종의 능력으로 작용한다, 학력/학벌은 개인의 성실성을 나타내는 중요한 지표라는 점에서 능력과 관계있다고 보는 견해, iii) 실제로 학력에 따라 능력에 차이가 있다고 하는 견해 등 다양한 의견이 있었다. 특히 인사업무 15년 이상 응답자들은 모두 학력/학벌과 업무능력은 상관관계가 없다고 답하거나 상관관계가 있어도 그것은 통계적 개연성일 뿐 능력은 개인차이지 학력차가 아니라고 답하였다.

결국 이러한 인사담당자들의 의견을 모두 종합해 보면 학력이 성실성을 말해 주거나 대외업무나 영업에 유리한 부분이 있는 등 능력과 상관관계가 있을 수도 있으나 이는 학력이라는 카테고리로 묶이는 것이 아니라 개인의 차이라는 것이다. 즉 학력이 개인의 업무능력을 판단할 수 있는 하나의 기준이 될 수는 있으나 그것이 곧 개인의 능력을 모두 말해주는 것은 아니라는 것에는 대체로 동의하고 있음을 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 지원자격 등을 학력으로 제한하거나 학력, 학벌에 따라 서류전형의 커트라인을 정하는 것은 분명히 합리적인 이유없이 학력을 이유로 한 차별이라고 볼 수 있다.

심층인터뷰를 하는 과정에서 많은 인사담당자들이 좀 더 공정하고 객관적인 채용기준을 만들고자 하는 의욕은 상당히 있었음을 확인할 수 있었다. 그러나 여전히 대체할 만한 다른 선발 도구가 없고, 임원 등 경영진들이 아직까지 명문대학 출신을 선호하는 상황에서 학력은 여전히 객관적인 선발을 하였다고 내세우기에 편리한 기준이 되어 버린 악순환이 계속되고 있는 상황이다.

따라서 이와 같은 상황을 개선하기 위해서는 기업에서 학력을 기준으로 채용지원자격을 제한하거나 채용선발기준에서 특정 학교를 이유로 가산점을 부여하는 등의 차별 조치를 할 경우, 이에 대한 업무관련성에 대한 근거를 제시하지 못하는 한 이는 명백하게 학력을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별로서 제재가 행해져야 한다. 그리고 무엇보다도

학력이나 학벌 차별을 당연히 하는 사회 분위기가 시급히 개선되어야 할 것이다.

그러한 면에서 최근 고졸 채용 확대와 같은 움직임이 있는데, 이에 대해서는 고졸 학력자가 거의 없다는 점에서 현실성이 없고, 기업 나름의 채용시스템이 있는 상황에서 강제적으로 고졸 출신을 할당하는 방식은 고졸 출신 직역을 별도로 만들게 되어 다른 직역과의 또 다른 차별을 만들게 될 수 있다는 우려도 있었다. 그러나 고졸 학력자에 대한 의도적인 채용확대 노력이 고졸학력으로도 취업할 수 있다는 인식을 만들어 사회 전체적으로 학력 인플레이를 막고 채용에 있어 학력제한 내지 차별을 완화시킬 수 있는 시도가 될 수는 있을 것이며, 또한 그러한 제도로 발전할 수 있도록 많은 지원과 감독이 행해져야 할 것이다.

2) 나이

나이에 대해서는 금년도 졸업자 또는 졸업예정자 등 특정나이 이상은 신입으로 채용하지 않는다는 묵시적인 기준이 있을 정도로 엄격하게 나이 제한을 하는 곳은 5곳이었고 대부분은 나이는 중요하게 고려하지 않는다고 답하였다. 다만 직급과 나이의 균형이 맞지 않으면 조직적응성에 문제가 있기 때문에 나이를 고려하는 정도라고 한다. 이는 특히 경력직 채용 시에 고려 요소가 되고 있었다. 4개 사업체에서 나이는 거의 고려되지 않는다고 하였는데, 이는 의도적으로 고령자를 선호한 것은 아니고 의도하지 않게 조직 전체적으로 나이가 높은 근로자들이 많아진 결과이거나 기업에 따라서 조직 문화 자체가 나이와 직급 균형이 중요하지 않은 경우, 또는 채용시부터 중요한 선발 절차가 필기시험이기 때문에 채용 시스템상 나이에 대한 고려가 배제되는 경우였다.

구직자 채용차별인식 설문조사에서는 40대, 50대 고령자가 나이 차별을 많이 느끼는 것으로 나타났는데 이는 기업들이 경력직 채용시 직급과 나이를 고려하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 인사담당자들의 답변에서도 알 수 있듯이 나이는 업무와의 직접적인 관련성 보다는 대부분 조직 적응성 때문에 고려하고 있다. 그러나 나이가 많으면 조직 적응성이 떨어진다는 것 또한 막연한 선입관일 뿐 합리적인 근거가 있다고 보기 어렵다.⁵⁷⁾

57) 특히, 우리나라는 IMF를 거치면서 전 산업에 걸쳐 연공서열 중심의 급여체계, 직급체계 등을 개선하기 위해 기업에서 적극적으로 소위 신인사제도들을 급속하게 도입하였으면서도 채용 시에는 오히려 기업이 연공서열적인 의식을 갖고 조직 적응성을 이유로 나이를 근거로 채용에서 차별을 한다는 것은 참으

요컨대, 직무 관련성 없이 조직 적응성을 근거로 하여 나이를 이유로 채용에서 차별을 하는 것은 합리적인 이유 없는 차별에 해당하는 것으로 보아야 할 것이다.

3) 성별

여성인력 활용의 경우 9개의 여성 집중 업종(여성의류 제조, 전자제품 제조, 도소매업, 출판업, 증권업 등) 기업을 제외하고 나머지는 모두 여성고용비율이 30%가 안 되는 실정이었다. 그러나 인사담당자들은 여성고용비율이 20%정도만 넘어도 여성차별이 없다고 인식하고 있었다.

여성고용율이 낮은 원인에 대해서는 건설업이나 IT업의 경우 필요한 전공 출신의 여성 지원자 자체가 적기 때문에 여성고용비율이 낮다고 하거나, 화학제조업의 경우 무거운 중량을 취급하거나 열악한 근로조건이기 때문에 여성에게 맞지 않는 직종이라는 생각에 기대어 여성이 적은 것에 대해 별다른 문제의식을 느끼지 않고 있었다. 따라서 기업에서도 이에 대한 별다른 개선계획도 없는 편이다. 그리고 그 외의 업종과 사업체에서는 특별한 이유도 없이 여성고용율이 50% 미만으로 낮다. 이는 서류나 면접에서 묵시적으로 남성을 우대하고 있을 가능성을 배제할 수 없다. 그리고 한 사업체에서는 실제로 조직문화가 남성 중심적이어서 남성을 우대한다고 답하기까지 하였다.

한편 앞으로 여성인력활용이 기업경쟁력에 있어 중요한 부분이라고 인식하고 있기 때문에 같은 조건이면 여성을 채용하는 등의 여성우대정책 내지 의지를 가지고 있다고 답한 회사는 26개 사업체 중 2개 사업체였다. 외국계 기업의 경우에는 업종 특성이나 인력풀의 문제 때문에 여성 지원자가 없는 경우라도 여성고용율을 높이기 위해 노력하거나 여성을 우대한다고 하였고, 공공기관 1개 사업체와 민간기업 2개 사업체에서는 향후 여성고용율을 높이기 위한 노력을 하고 있거나 할 예정이라고 답하였다.

여성에 대한 적극적 고용개선조치 제도에 대해서는 거의 대부분의 응답자가 모르고 있거나 알고 있어도 별로 실효성이 없다고 생각하고 있었다.

모집에 있어 성별 지원자격 제한이나 성별 분리 모집 등 눈에 보이는 성차별은 사라졌을지 모르나 실제 여성고용율은 매우 낮으며 여성고용율이 낮은 것에 대해 최소한 문

로 아이러니하지 않을 수 없다.

제의를 갖거나 개선계획을 갖고 있는 기업은 5개에 불과할 정도로 묵시적인 성차별은 여전히 만연해 있음을 확인할 수 있었다.

4) 질병력 등 건강상태

신체검사를 통해 건강상태를 채용결정의 중요한 기준으로 삼거나 결격사유를 정해 놓고 당락 자체를 결정하는 경우 그것이 업무관련하여 합리적인 이유로 인정되지 않는 한 병력을 이유로 한 차별이 되기 쉽다. 그러나 대부분의 면접 대상 기업이 신체검사를 통한 결격사유 발견시 탈락결정을 별다른 문제의식 없이 당연한 것으로 받아들이는 경향이 있었다. 그러나 이는 중대한 차별이 될 수 있다. 국가인권위원회의 진정 사건 중에는 B형 간염바이러스보균자를 채용에서 탈락시킨 경우 채용거부의 합리적인 사유가 없고 병력을 이유로 한 차별로 결정한 사례가 여럿 있다. 또한 종래의 「산업안전보건법시행규칙」에 규정되어 있었던 채용 전 신체검사 조항이 2005년 10월 7일 폐지된 이유는 이미 채용된 근로자에 대하여 유해부서 배치 여부를 판단하기 위하여 사업주가 실시하도록 했던 건강진단이 오히려 질병이 있는 자의 고용기회를 제한하는 채용 전 신체검사로 잘못 이용되는 문제점 때문이었다. 이것은 채용여부는 신체적 조건이 아닌 업무 수행능력에 따라 결정되어야 한다는 원칙을 재확인한 것이다. 전염병이라고 할지라도 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」(구 전염병 예방법)에서 업무종사를 일시 제한하도록 한 전염병은 동법 시행규칙 제33조에 의해 제1군감염병(콜레라, 장티푸스, 파라티푸스, 세균성이질, 장출혈성대장균감염증, A형간염)환자 등으로 정하고 있고 그 업무종사에 제한을 받는 업종도 「식품위생법」상 집단급식소와 식품접객업에 국한하고 있음을 볼 때, 제 1군 감염병에 해당하지 않고 예방과 관리를 통해 전염을 예방할 수 있으며 그 자체로 업무를 저해하지 않는 질병을 이유로 한 채용 결정은 질병을 이유로 한 차별에 해당하는 것이다.

그러므로 채용과 관련된 신체검사는 채용여부를 결정하는 채용 전 신체검사가 아니라, 신체조건이 채용 후 맡게 될 업무에 적합한지, 그 업무로 인하여 건강이 악화될 가능성은 없는지를 검사하는 배치 전 건강검진으로 바뀌어야 할 것이다. 또한 채용 전 신체검사를 통해서만 지금 현재 건강상태가 업무 수행을 불가능하게 하는 것이 아니라면 이를

이유로 채용하지 않는 것은 차별로 보아야 한다.

3. 채용 차별 개선, 소수자 보호를 위한 제도에 대한 인식

면접대상 기업들은 채용차별 개선이나 소수자 보호를 위한 나름의 노력을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

실제 면접대상 기업들은 기존의 학력, 성별, 나이 기준의 지원자격 제한을 철폐하거나, 서류전형에서 주관성을 배제하기 위해 각 항목을 점수화하고 성별, 나이 등 요소를 평가 항목에서 완전히 배제하도록 하거나, 면접에서 학력, 지연, 연고 등을 배제하기 위해 블라인드 면접을 실시하는 등 채용절차의 공정성과 객관성 제고를 위해 시스템을 개선하는 노력을 진행하고 있었다.

다음으로 소수자에 대한 우대 조치들이 있다. 같은 조건이면 여성을 우대하는 정책을 가지고 있다거나 지역균형을 위해 지방대생에 대해서 서류전형절차를 면제해 주거나 지역 인재, 이공계 인재를 각 전형단계마다 일정비율을 유지하도록 하는 것이다. 이러한 조치를 취하는 이유는 인사담당자가 차별금지나 소수자 우대의 철학을 가지고 있거나 경영층이 여성인력을 활용해야 한다는 필요성을 인식하고 정책을 마련하였거나, 특히 공공기관은 감독기관에서 지역 인재, 이공계 인재 등에 대한 우대를 지시하였기 때문이다.

한편 법제도적으로 의무화되어 있는 국가유공자, 보훈자에 대해 실제로 점수에 가산점을 줌으로써 실질적으로 우대하고 있는 곳은 공공기관 3개 사업체를 포함한 5개 사업체에 불과하였다. 장애인, 국가유공자 보호 및 우대에 대해서는 법령에 의해 준수하고자 하나 다수의 인사담당자는 기업 입장에서 필요한 직무에 맞는 장애인이나 국가유공자를 찾기가 어려워 실효성이 떨어질 뿐만 아니라 기업에 금전적 부담만 지운다고 답하였다. 한편 이러한 법제도가 실제로 실효적이라고 응답한 곳은 모두 공공기관이었다.

4. 개선방안

1) 기업

직무관련성이 일부 있으나 전적인 채용조건이 아닌 것에 대해 지원자격을 제한하는 것은 철폐되어야 한다. 특히 적어도 현재 국가인권위원회법에 금지되어 있는 19가지 차별사유에 해당하는 사유를 지원자격으로 제한하는 것은 그것이 일면 개인의 능력을 말해 준다고 하더라도 전적인 평가기준이 될 수도 없고, 되어서도 안되기 때문에 폐지되어야 할 것이다.

서류전형은 외형적인 스펙에 의해서만 개인의 능력을 평가하는 것이므로 서류전형 비중을 낮추고 직무관련성이 높은 사항들, 예컨대 전공, 직무관련 경험, 직무기술, 자격증 등을 체크해야 한다. 기업들은 채용선발도구로서의 타당성과 신뢰성이 높지 않은데도 불구하고 마땅한 대체 도구가 없다는 이유로 학력, 학교, 학점, 영어점수에 의존하고 있다. 사례 V기업의 경우 전공, 학점, 영어점수를 불문하고 관련 분야에 관한 구체적인 질문지를 마련하여 이에 체크하게 하고, 면접과정에서는 이를 구체적으로 확인하고, 평가하는 것을 채용절차로 하고 있다. 동 기업의 인사담당자는 학교, 학점, 전공이 그 사람의 직무 능력이나 성실성을 말해 주지 않으며 영어점수도 영어를 쓸 일이 없는 사람들에게 요구하는 것은 무의미한 것이라고 일축하였다. 이는 그런 항목들보다 더 정확하게 직무관련성을 심사할 수 있는 자신들만의 인재상에 맞는 질문지를 마련하여 활용하고 있다는 자신감의 발로로 보인다.

2) 정부의 정책 및 법제도

상기한 바와 같이 각 기업에서는 눈에 보이는 성차별은 개선되었는지 몰라도 여전히 여성고용율은 낮다. 여성에 대한 적극적 고용개선조치는 현행보다 더 실효성있게 강화되어야 한다. 공공기관들은 기관평가에 매우 민감하고 법제도 준수 정도가 높기 때문에 정부가 의지만 있다면 기관평가와 같이 공공기관을 강제할 수 있는 수단을 얼마든지 활용할 수 있다.

장애인 고용 분담금 제도가 실효를 갖기 위해서는 면접대상자의 의견처럼 절대적인 수치로 장애인 고용을 부담지울 것이 아니라 장애인이 실제로 일할 수 있는 직무를 개발하고 그 직무개발의 노하우를 기업에 전파하여 기업이 비정규직이 아니라 정규직으로 장애인을 고용할 수 있는 여건을 만들어 주고 장애인 고용 알선을 체계화하여야 할 것

이다.

또한 현재 많은 기업들이 학력, 학점, 영어점수 등과 같은 당해 기업의 직무와 관련도 없는 획일화된 기준을 서류심사 및 면접과정에서 채용선발기준으로 삼고 있는 실정이다. 그런데 이에 대해서 많은 기업들이 이를 대체할 만한 마땅한 선발도구를 찾지 못하고 있는 실정이며, 그것이 결국 학력 등의 차별을 계속 유지하고 있는 주요한 이유 중에 하나임을 확인할 수 있었다. 따라서 기업체의 채용선발기준에 대해서 기업 자체의 노력뿐만 아니라 정부 차원에서도 다양한 채용선발도구들을 개발, 지원하는 정책이 필요하다고 하겠다.

3) 사회문화적 인식 개선

면접조사 결과 가장 문제가 되고 있는 학력/학벌의 문제나 나이차별의 문제는 학벌이 가장 중요한 능력으로 인식되고, 학벌이 출세와 성공의 열쇠가 된다는 의식과 나이에 따라 서열화된 유교적인 사회문화에 기인하고 있음을 확인할 수 있었다. 물론 이러한 사회문화가 긍정적인 효과도 있을 수 있지만 고실업률과 고령화 사회로 급변하는 고용환경에서 기업에서의 채용차별을 없애기 위해서는 이러한 학벌 위주, 나이와 직급을 관련시키는 종전의 연공서열적인 조직문화가 시급히 개선되어야 할 것이다.

제 3장. 외국의 채용차별 규제제도

우리나라에서는 채용상 차별이 문제되어 국가인권위원회에 차별시정신청이 제기되는 경우 차별 해당 여부를 판단하여 권고결정을 내리고 있는데 이는 이미 발생한 차별에 대한 일종의 사후적인 법적 구제 내지 통제라고 할 수 있다. 그러나 다툼이 되는 차별 문제가 애초에 발생하지 않도록 사전에 차별적 관행을 차단하고 규제할 수 있는 시스템이 마련되어 차별 발생 가능성을 줄일 수 있다면 더욱 바람직할 것이다. 이 장에서는 채용상 차별을 방지하기 위한 방법으로서 유럽 및 미국 등 여러 나라가 도입·운영하고 있는 익명지원제도와 독일의 채용면접에서의 지원자에 대한 질문내용에 대한 제한에 관하여 살펴본다.

제 1절. 익명지원제도

유럽의 여러 나라에서는 이미 몇 년 전부터 채용상의 차별을 사전에 방지하기 위한 방법으로서 익명 이력서제도 내지 익명 지원절차가 도입되거나 시범적으로 운영되고 있다. 법적으로 고용관계 기타 각종 생활영역에서의 차별 금지규정이 마련되어 있다 하더라도 실제 채용 절차에서는 여러 요인으로 인한 차별이 발생할 수 있다는 점을 고려하여 익명 지원 제도를 도입하고 있는 것이다. 익명지원절차를 시행해 본 여러 나라의 조사결과에 따르면 익명 지원절차를 이용하기 전에 비하여 그간 채용상 차별로 인하여 불이익을 받았던 대표적인 집단인 여성구직자와 이민자 출신 구직자는 명백하게 더 많은 채용기회를 얻게 된 것으로 확인되고 있다. 이하에서는 주요 국가들의 익명 이력서 내지 익명 지원 제도에 대하여 살펴본다.

I. 스웨덴⁵⁸⁾

58) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*, IZA Research Report No. 27, Institut zur Zukunft der Arbeit, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, 8면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음. 이 자료는 www.antidiskriminierungsstelle.de(독일 연방차별금지청 홈페이지)에서 다운받을 수 있음.

스웨덴에서는 2004년 10월 1일부터 2006년 6월 30일까지의 기간 동안 예테보리(Göteborg)시에서 익명 지원절차가 운영되었다. 이 프로젝트에서는 100개 이상의 일자리에 대하여 약 3천 5백건의 지원이 이루어졌는데 대상이 되었던 일자리는 주로 교육, 사회복지서비스, 보건업무 등이었다. 지원서류에는 특히 성별 관련 정보, 이민자들의 출신국 배경 관련 정보, 출신 학교, 출신대학을 기재하지 않도록 하였다.

프로젝트에 참여하는 기관들이 실제 익명 지원을 어떤 방식으로 실행할 것인가는 철저히 참여 기관의 자유에 맡겨졌다. 기본적으로는 익명화되지 않은 일반적인 지원서류를 받은 후 이를 해당 기관의 직원들이 사후에 익명화하는 것은 비효율적이라는 판단 하에 표준 지원서 양식을 예테보리시 홈페이지에서 다운로드 받을 수 있도록 준비해 두었고 구직자는 표준 익명 지원서에 필요사항을 기재하고 관련 증빙서류를 첨부하여 취업을 희망하는 기관에 보냈다. 지원자의 서류가 접수되면 인사담당부서에서 번호를 붙인 후 익명화된 지원서를 채용 담당자에게 보내고 채용담당자가 지원자에 대한 면접을 결정하면 그 때 비로소 지원자의 나머지 증빙서류들이 채용담당자에게 송부되도록 하였다.

이러한 프로젝트의 주된 목적은 이민자 출신 구직자들의 공공부문에서의 취업률을 높이고 이들 집단에 대하여 잠재되어 있는 차별을 제거하고자 하는 것이었다. 또한 비록 프로젝트가 공공부문에 초점을 맞추기는 했지만 민간부문에서도 이러한 필요성은 본질적으로 다르지 않다는 점이 강조되었다.

프로젝트 수행 결과 여성 구직자와 이민자 출신 구직자가 지원서류 제출 이후 면접절차에까지 이르게 될 가능성과 일자리를 얻게 될 가능성이 높아진 것으로 확인되었다. 반면 사용자측에서는 이러한 익명지원 절차로 인하여 유명 대학에서 공부하고 좋은 경력을 가지고 있는 구직자들이 자신의 장점을 이력서에 제대로 표현할 수 없는 단점이 있고 익명 지원 절차 수행을 위한 행정적인 부담, 비용부담 등도 있다는 점을 비판하였다.

II. 프랑스⁵⁹⁾

59) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, 11면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

프랑스에서는 2006년에 기회균등법(loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances)이 제정되었고 동법 제24조에서는 50명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 기업에 대해서는 익명 이력서 제도를 의무화하고 있다. 다만 위반시 벌칙 등 제재규정이 없기 때문에 실제 이 규정이 엄격하게 준수되고 있지는 않다고 한다. 이와 같이 법의 실효성이 약하기 때문에 현재까지는 소수의 기업들만이 익명 지원절차를 도입하고 있는 상황인데 대표적인 기업으로는 2005년에 익명이력서 제도를 도입한 보험회사인 AXA, 2006년부터 익명 지원절차를 도입한 IT자문회사인 Norsys 등이 있다.

보험회사인 AXA의 경우 회사 홈페이지를 통한 온라인지원양식에서 익명지원 절차를 도입하고 있는데 시스템에 의해 지원자의 이름, 주소, 성별은 가려지게 된다. 또한 지원자의 생년월일 또는 국적에 대한 기재는 요구되지 않는다. 지원자의 프로필이 지원한 일 자리에 맞지 않는 경우에는 향후 다른 적절한 일자리가 생길 때에 대비하여 지원서는 계속 익명 상태로 유지, 보관된다. 지원자의 프로필이 지원한 일자리에 부합하여 인사담당자가 지원자에 대한 면접을 원하는 경우에는 지원자에게 이메일이 발송되고 당해 지원자가 면접에 참가하기 위해서는 익명성을 더 이상 유지할 수 없게 된다. 즉, 이메일 발송 이후 익명화되었던 사항들이 드러나게 되는 것이다. 2009년 AXA의 신규 채용 직원 중 약 20%가 익명 지원절차를 통해 채용되었다.

Norsys 역시 회사 홈페이지에 익명 이력서 양식을 올려놓고 이를 지원자가 다운로드 받아 필요한 사항을 기재한 후 회사에 보내도록 하고 있는데 지원자의 사진, 성명, 주소, 성별, 나이, 국적, 15년 이상이 경과된 직업경력 등은 기재할 필요가 없다. Norsys에서는 익명지원제도의 도입 이후 3년간 특히 여성근로자 수가 2배나 증가되었고 고령자 고용도 증가한 것으로 나타났다.

또한 2009년 11월부터 2010년 4월까지 6개월 동안 프랑스 정부는 파리와 다른 6개 행정구역에서 익명 지원절차 프로젝트를 시범적으로 운영하였다. 이 프로젝트에는 L'Oréal, Accor, AXA를 비롯하여 50명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 50개 기업이 참여하였다. 이 프로젝트에서는 가능한 한 중립적이고 객관적인 지원자 선발을 보장하기 위하여 지원자의 성명, 나이, 성별, 생년월일, 출생지, 국적, 가족상황, 사진이 표준 지원절차에서 요구되지 않도록 하였다.

한편 프랑스에서는 채용지원절차상의 차별을 철폐하고 직업소개 과정에서의 기회균등

에 대한 지원을 목표로 하는 조직인 “A Compétence Egale”가 2006년에 설립되었다. 이 조직에는 46개의 직업소개사무소와 800명 이상의 인사상담전문가들이 소속되어 있다. 이 조직에서 2009년에 익명 지원절차에 관한 보고서를 발행하였는데 이에 따르면 설문에 응답한 40개 직업소개사무소 중 20개 사무소는 익명 지원절차에 반대한다는 입장을 밝혔다. 주된 반대 이유는 지원자들의 제출서류를 사후적으로 익명화하는 경우에 많은 비용이 들기 때문에 실제 도입하기에 어려움이 있다는 점이었다. 그럼에도 불구하고 나이, 출생일, 사진, 가족상황, 국적, 성별을 기재하지 않도록 하는 것에 대해서는 대부분 찬성하는 입장을 보였다. A Compétence Egale는 이러한 사항들 외에 이름도 익명화할 것을 제안하고 있고 지원서에서 학교졸업 관련 정보를 삭제하도록 하는 방안과 직업적인 경력은 10년간의 경력까지만 기재하는 것으로 제한할 것 등에 관하여 논의하고 있다.

III. 미국⁶⁰⁾

주지하는 바와 같이 미국은 일반적인 차별금지법과 법리가 상당히 일찍부터 제정, 발전되어 온 나라이다. 1964년 제정된 시민권법(Civil Rights Act)은 노동시장에서의 차별금지에 관한 내용을 담고 있는데 여기에는 고용, 해고, 승진, 괴롭힘, 교육, 임금 및 복지제공 등에서의 차별금지가 모두 포함되었다. 또한 이 법을 근거로 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)가 설립되어 동법의 적용 관련 업무와 차별 관련 제소사건을 처리하게 되었다.

미국에서는 최근 유럽 국가들이 도입하고 있는 것과 같은 방식의 익명지원 프로젝트의 실행은 발견되지 않고 있다. 그러나 미국에서는 기업에서 차별이 발생한 경우 이는 그 자체로 기업에 높은 금전적 부담과 형사 처벌의 부담으로 직결될 수 있기 때문에 기업은 스스로 차별을 방지하고 제거하기 위해 노력하게 된다. 미국에서의 채용지원 관련 실무는 유럽 국가들과는 많은 차이가 있다. 지원 과정에서 구직자가 장애 유무에 대해 사용자에게 알리도록 하는 것은 공식적으로 금지되어 있는 반면 성별, 출신민족과 같은 구직자의 인적 요소를 밝히도록 하는 것은 금지되어 있지는 않다. 그러나 사용자측에서

60) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, 13면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

는 차별관련 소송으로부터 스스로를 보호하기 위해 일반적으로 구직자들에게 이러한 정보들을 밝히도록 요구하지 않는다. 또한 지원자의 사진은 일반적으로 채용이 결정된 후 인사기록과일에 부착하기 위한 목적으로만 제출을 요구한다. 지원절차와 관련하여 실제 소송에서 차별이 문제되는 주된 원인은 나이, 성별, 장애, 인종 등이다.

한편 한 연구에 따르면 1970년대에 대규모 심포니오케스트라에서 일종의 익명 지원제도의 도입이 이루어진 바 있다. 당시 여성 연주자들은 오케스트라에서 차별을 경험하는 경우가 많았고 오케스트라에서 여성 연주자의 비율도 매우 낮았다. 이는 여성연주자가 남성연주자보다 음악적 재능이 낮다는 편견의 영향이 컸다. 그러나 오케스트라 연주자 채용을 위한 오디션에서 지원자들로 하여금 커튼 뒤에서 연주하도록 하여 심사관들이 지원자들이 누구인지 인식할 수 없도록 한 결과 1970년에서 1996년까지 오케스트라의 여성 연주자 비율이 약 25% 정도 증가하였다고 한다.

IV. 스위스⁶¹⁾

유럽연합 내의 다른 국가들과 비교하여 볼 때 스위스의 두드러지는 특징은 일반적인 차별금지법이 아직 제정되어 있지 않다는 것이다. 다만 여성과 남성의 동등지위에 관한 법률과 장애인동등대우법이 제정되어 있을 뿐이다. 따라서 다른 차별요소들은 법적으로 고려되지 않고 있는 상황이라고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 스위스에서는 익명 지원절차가 시도된 바 있다. 즉 2006년 Genf주에서는 외국인통합관청의 주도하에 “인종주의와 차별에 반대하는 행동” 주간을 정하고 그 일환으로서 시범프로젝트를 수행하였다. 이 프로젝트에는 Genf에너지공급회사, MIGROS슈퍼마켓체인, Vernier시 등이 3개월 동안 참여하였다. Vernier시는 2006년 말까지 프로젝트 참여를 연장하였다. 그러나 참여자수가 적고 기간도 비교적 짧은 편이었기 때문에 이 프로젝트의 결과를 해석해내기는 어려운 상황이다. 참여사업장 세 곳 모두 프로젝트 참여 결과 더 이상 지원자의 사진을 요구하지 않기로 결정하게 되었다. 반면 참여사업장 세 곳 모두 행정적 비용이 대단히 많이 소요될 것으로 느꼈음을 토로하였다.

61) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, 16면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

한편 스위스 중 독일어 사용 지역에서는 이른바 “smart selection”이라고 불리는 취리히 프로젝트가 “스위스상업인연합”에 의해 2007년 8월부터 2008년 8월까지 수행되었다. 이 프로젝트는 주로 직업훈련생에 지원하는 청년들을 대상으로 실시되었는데 익명 지원을 위한 온라인사이트를 구축한 후 여기에 약 2천 3백명의 구직자와 200개의 사업장이 등록하였으며 이중 60개 사업장은 실제 적극적으로 온라인사이트를 이용하였다. 그 결과 예전에 비하여 이민자 출신(특히 발칸 출신과 남서유럽 출신) 청소년들은 익명으로 지원하는 경우에 직업훈련생자리를 구할 수 있는 보다 많은 기회를 가질 수 있었다. 프로젝트 수행 당시 인사담당자들도 익명 지원절차를 통해 지원서류를 보다 객관적, 효과적으로 판단할 수 있다고 긍정적으로 평가하였다. 그럼에도 불구하고 프로젝트 종료 이후 익명지원절차를 실제 도입한 사례는 아직까지 발견되지 않고 있다.

V. 벨기에⁶²⁾

벨기에는 2005년에 공공부문에서 익명이력서 제도를 도입하였다. Selor라는 공공기관에서는 구직자의 객관적 기준들만을 근거로 하는 인터넷정보은행을 구축하였다. 인사담당자는 구직자의 이름, 성별, 국적, 나이, 주소, 장애 유무에 대해서 볼 수 없으므로 이러한 요소들은 담당자가 지원자를 면접할 것인지를 결정하는데 영향을 미치지 못한다. 면접을 하기로 결정한 이후에야 인사 담당자는 지원자의 위와 같은 사항들에 대해 알게 된다. 이러한 익명 지원 방식은 채용 뿐만 아니라 이미 고용되어 있는 직원들이 자리이동을 할 때에도 적용된다. 그러나 아직 벨기에의 익명이력서 제도 시행 효과에 관한 연구는 발견되지 않고 있다. 다만 예전에는 잠재적인 차별로 인해 지원이 제한적이었을 구직자들이 이 제도를 통해 지원할 수 있는 용기를 얻게 되었을 것이라고 추측되고 있다.

VI. 네덜란드⁶³⁾

62) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, 17면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

63) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, 18면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

네덜란드에서는 지난 수년간 여러 건의 익명지원절차 프로젝트가 진행되었다. 인력서비스업체 Manpower는 2007년에 익명지원에 대한 의견수렴을 위해 시민들과 사용자들을 상대로 설문조사를 실시하였는데, 그 결과 지원절차에서 국적, 출신, 성명, 성별, 나이 등을 감추고 면접단계에서 이러한 인적요소가 밝혀지는 것이 적절하다는 데 대부분 동의하였다. 사용자들은 직원 선발에 있어서 직업경력과 교육이 중요하며, 어느 문화권 출신인지 여부는 중요하지 않다고 답하였다. 반면 이민자의 17%는 출신에 대한 정보가 불리하게 작용한다고 답하였고 이들의 45%는 출신 때문에 원주민들에 비하여 구직시 더 많은 노력을 해야 한다고 답하였다. 조사에 응한 시민, 사용자들은 모두 익명 지원절차를 통해서 지원자에 대한 편견과 무의식적인 차별을 줄일 수 있을 것이고 직원선발에 있어서 객관적인 요소들만이 중요해지게 될 것이라는 점에 동의하였다. 또한 조사에 응한 사용자, 시민들은 익명 지원절차를 통해 외국인들이 보다 많은 채용면접의 기회를 가질 수 있을 것이라고 생각하였다. 그럼에도 불구하고 사용자들은 익명 지원절차가 지속적으로 실행될 수 있을지 여부에 대해서는 회의적인 입장을 보였다.

설문조사에 이어 Manpower에서는 상담사와 관리사원 모집에 있어 총 761건의 온라인 지원이 있었고 이 중에는 익명 지원과 익명화되지 않은 일반적 지원 두 종류가 모두 있었다. 익명 지원에서는 성명, 성별, 나이, 출생지, 가족상황이 드러나지 않도록 하였는데, Manpower측은 지원자선발에서 출신국은 결정적 요소가 되지 않았으며 직업 경력이 가장 중요한 결정 요소가 되었다고 밝혔다.

지방자치단체인 Nimwegen지역에서도 익명지원 프로젝트가 두 차례에 걸쳐 실험적으로 이루어졌다. 첫 번째 프로젝트는 2006년 8월부터 2007년 2월까지 실시되었고 두 번째 프로젝트는 2007년 5월에서 2008년 1월 사이에 실시되었다. 이 실험 프로젝트의 목표는 이민자 출신 구직자들이 익명지원절차를 통해 보다 많은 채용면접기회를 가질 수 있는지 여부를 알아내기 위한 것이었다. 시는 첫 번째 실험에서 시의 여러 부서들을 익명지원절차를 사용한 그룹과 사용하지 않은 그룹으로 나누어 채용을 실시하고 두 번째 실험에서는 두 그룹을 바꾸어 실시하였다. 익명화된 항목은 구직자들의 이름, 출생지, 국적, 출신국, 이메일주소 등이었다. 첫 번째 실험에서는 56개의 일자리에 대해 20개는 익명화하고 36개는 익명화하지 않았는데 이에 대하여 1,200명의 지원자들이 지원하였다. 두 번째 실험에서는 68개의 일자리에 대해 36개는 익명화하고 32개는 익명화하지 않았으며 이에 대

해 1,400명의 지원자들이 지원하였다. 첫 번째 실험에 비하여 두 번째 실험에서는 지원자들에게 보다 높은 교육수준을 요구하였다. 두 실험 모두에서 이민자의 비율은 17%로 동일하였다.

첫 번째 실험결과 익명 지원이 이루어진 경우에는 네덜란드 원주민과 이민자가 거의 동일한 빈도로 면접에 참가한 반면 익명 지원이 이루어지지 않은 경우 원주민은 16%가 면접에 참가할 수 있었고 이민자는 9%만 면접에 참여할 수 있었던 것으로 확인되었다. 그러나 익명 지원절차와 이민자의 면접 참가 기회가 높아진 점 간의 인과관계가 있는 것인지에 관해서는 여전히 논란이 되었다. 예컨대 나이, 성별, 교육수준 등의 요소가 지원자의 면접참가 가능성에 미치는 영향은 이민자와 원주민간에 아무런 차이가 없다는 점, 특정한 지원서 작성 방식에 대한 선호와 같은 요소가 작용하였을 수도 있고 특히 실험에 참가한 인사담당자들이 이 실험이 차별 문제와 관련된 실험이라는 점을 알고 있기 때문에 지원자 선발 작업에 보다 민감하게 임하였을 수도 있을 것이라는 점 등이 논쟁이 되었다. 이 프로젝트에 관계한 인사담당자의 경험에 따르면 출신국 뿐만 아니라 나이, 성별과 같은 사항도 익명화하는 것을 고려하여야 한다는 점, 출신국은 기재하지 않도록 하였지만 졸업학교명을 기재하면서 학교 소재지를 기재하게 되어 결국 출신국이 알려질 수 있다는 점 등이 제기되었다.

역시 지방자치단체인 Alphen am Rhein에서는 2009년 10월부터 2010년 10월까지 공공 부문에서의 익명지원절차 프로젝트를 실시하였고 성명, 출생지, 이메일 주소 등이 드러나지 않도록 처리되었다. 이 프로젝트 역시 공공부문에서의 이민자 고용을 증가시키는 계기를 마련하고자 하는 것을 목표로 하였다.

VII. 독일⁶⁴⁾

독일에서는 연방차별금지청(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)⁶⁵⁾의 주도로 2010년

64) Annabelle Krause/Ulf Rinne/Klaus F. Zimmermann, 위의 글, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Anonymisierte Bewerbungsverfahren –Das Pilotprojekt*, 2011, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Zwischenbericht des Pilotprojekts "Anonymisierte Bewerbungsverfahren"*, 2011 등을 참조하여 정리하였음. 이 자료들은 독일 연방차별금지청 홈페이지(www.antidiskriminierungsstelle.de)에서 다운받을 수 있음.

65) 독일의 연방차별금지청은 2006년 일반적 동등대우법 시행 이후 차별금지 관련 업무를 관장하기 위하

기업, 공공기관에서 채용상 익명 지원절차(anonymisierte Bewerbungen)의 시행을 시범프로젝트(Pilotprojekt)를 시작하였다. 독일에서 익명 지원절차의 필요성에 대한 논의가 본격적으로 대두된 것은 이민자 출신의 구직자들이 취업을 위해 이력서 등에 이름을 기재하는 경우 독일식 이름이 아닌 외국계 이름이라는 점(특히 독일에서 빈번하게 차별대우가 문제되는 국가인 터키, 기타 이슬람국가 계통의 이름)으로 인해 출신국가 내지 출신민족이 밝혀지게 되고 이로 인해 취업에서 차별을 받게 된다는 문제 때문이었다. “노동미래연구소(Institut zur Zukunft der Arbeit)”의 조사결과에 따르면 구직자가 이력서에 터키 계통 이름을 기재하여 지원한 경우 이 지원자가 채용면접까지 갈 수 있는 기회는 터키 계통 이름이 아닌 사람에 비하여 14% 줄어들고 특히 영세규모 사업장에서는 24%까지 줄어든다고 한다. 또한 이름뿐만 아니라 다른 인적 사항을 기재하는 경우, 특히 여성, 나이, 가족상황 등을 이유로 하는 차별이 빈번하게 발생된다는 점도 문제시되어 왔다.

2010년 11월부터 12개월간 시범적으로 익명 지원절차 프로젝트에 참여하게 된 기업 및 공공기관은 독일우체국(Deutsche Post), 독일통신(Deutsche Telekom), 로레알(L'Oréal), 마이데이즈(Mydays)⁶⁶⁾, 피앤지(Procter&Gamble), 연방가족부, 노르트라인베스트팔렌주 고용청, Celle시행정국(Stadtverwaltung von Celle) 등이다. 동 프로젝트를 통해 익명 지원절차의 대상이 되는 일자리는 약 225개이고 이 중에는 직업교육훈련을 위한 자리도 포함되어 있다.

익명 지원절차에서 중요하게 여기는 점은 구직자가 채용지원을 위해 이력서 및 서류 등을 기업에 제출한 후 다른 편견이나 차별에 의해서가 아니라 전적으로 직업적인 자격 유무에 의해서 채용면접 단계로 나아갈 수 있도록 해야 한다는 것이다. 따라서 구직자가 직업적 자격을 갖추었음에도 불구하고 출신국, 나이, 외모 등으로 인해 이력서 제출 후 면접조차 하지 못하는 상황을 방지하기 위하여 지원자의 사진, 이름, 주소, 생년월일, 나이, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않도록 하는 것이다. 그러나 직업 경력, 직업교육 등에 대하여 기재하도록 하는 것은 가능하다.

익명지원절차는 원칙적으로 모든 사업장, 모든 부문에서 시행될 수 있다. 다만 지원

여 설치된 독립된 기관으로서 차별금지를 위한 조사, 연구 작업, 차별금지를 위한 제도 마련, 대중에 대한 차별금지법 홍보와 정보제공, 차별 관련 상담 업무 등을 담당하고 있다.

66) 독일의 유명한 체험선물회사로서 특별한 체험을 선물할 수 있도록 하는 상품을 판매하고 있다.

및 채용절차가 표준화되어 있는 사업장일수록 익명지원절차의 실행가능성이 높아질 수 있다. 연방차별금지청은 지원절차의 ‘익명화’가 해당 기업의 기존 채용지원 절차와도 최대한 부합되어야 하고 각각의 노동영역에 따라 대단히 다양한 측면이 고려될 수 있다고 설명하고 있다. 따라서 연방차별금지청은 현재로서는 익명 지원절차를 법률에 의해 강제하기 보다는 각 기업들이 스스로 지금까지의 채용문화에 대해 돌아보고 자발적으로 익명 지원절차를 도입하도록 유도하는 것을 목표로 하고 있다.

연방차별금지청이 현재 실시하고 있는 시범프로젝트에서는 여러 가지 익명화방식이 시도되고 있고 각 방식의 유용성이 검토되었다. 익명화방식은 원칙적으로 크게 세 가지 방식으로 분류될 수 있다. 즉, ① 익명으로 온라인을 통해 사용자가 중요하게 여기는 전문지식, 자격, 지원동기 등을 입력하여 지원하는 방식, ② 지원자가 인터넷사이트에서 다운로드 받거나 이메일 또는 우편으로 익명화된 지원서양식을 받아 기재한 후 이를 사용자에게 이메일 또는 우편으로 보내는 방식, ③ 기업측에서 인적사항이 기재된 지원서류를 받은 후 특정한 인적사항에 관한 부분을 검은색으로 가리거나 데이터화하는 등의 방식을 통해 지원서류 접수 후 사후적으로 익명화하는 방식 등이다. 각 방식과 관련된 지원서 양식의 샘플은 연방차별금지청 홈페이지에서 제공하고 있다.

익명화 방식은 회사가 어떤 입사지원방식을 사용하는가에 따라 달라질 수 있다. 입사 지원방식은 크게 입사지원서를 우편이나 이메일로 보내는 방식과 온라인 상에서 표준양식에 입력하는 방식으로 구분될 수 있다. 전자의 지원방식의 경우 지원자가 제출한 서류에 기재된 사항 중 예컨대 성명, 국적, 사진 등이 적절한 방식으로 사후적으로 가려지는 작업이 이루어져야 한다. 이는 해당 기업에서 자체적으로 처리하거나 혹은 외부의 제3자를 통해 처리될 수 있으나 비용과 시간이 들고 특히 지원자수가 많을 경우 사실상 이용하기 어렵다. 후자의 지원방식의 경우에는 온라인을 통해 제공하는 표준양식 자체에서 필요 입력 사항을 제한하여 익명지원이 이루어지도록 할 수 있다. 온라인 지원방식에 의하는 경우에는 첫 단계에서는 인적 사항들이 인사담당자에게 전달되지 않도록 하고 학교 교육, 직업교육, 직업경력 등과 관련된 정보만 전달되도록 하는 방식을 사용할 수 있을 것이다. 교육이나 경력에 관한 정보를 기재함에 있어서도 그 개시일(입학일, 입사일 등)과 종료일(졸업일, 퇴사일 등)을 기재하지 않도록 한다면 간접적으로 나이가 노출되는 문제를 방지할 수 있을 것이다. 한편, 어떠한 방식을 이용하더라도 익명처리되었던 사항들

을 어느 시점에 드러내도록 할 것인지가 문제되는데 늦어도 인사담당자와 대면하는 면접이 이루어지는 시점에는 익명처리된 사항들을 노출시킬 수밖에 없을 것이다.

<표 III-1> 익명화 방식

지원절차	익명화 방식	적합성
온라인 지원	익명화되어야 할 사항들을 입력하지 않도록 하거나 입력하는 경우에는 인사담당자에게 보내지 않도록 하는 방식	실행가능, 효율적
이메일	익명화되어야 할 사항들을 컴퓨터프로그램을 통해 삭제하는 방식	비용, 시간이 들기 때문에 일정한 조건하에서만 적합.
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적.
서면	익명화되어야 할 사항들을 검은색으로 가림.	비용, 시간이 들기 때문에 일정한 조건하에서만 적합.
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적

(출처: IZA Research Report No. 27, 32면)

연방차별금지청은 익명지원절차의 이용만으로 차별을 금지할 수 있다는 보장은 없지만 적어도 차별을 줄여나가는 데에 도움이 될 수는 있다는 점을 강조한다. 최소한 어떤 지원자가 서류 전형 과정에서 잘못된 편견으로 탈락되어 면접관 앞에서 자신을 소개할 기회조차 상실하게 되는 상황은 방지할 수 있다는 것이다. 따라서 익명지원절차는 여러 단계의 채용절차 중 적어도 “첫 번째 단계에서의 기회”를 가질 수 있도록 하는 것에 목적이 있다. 한편 기업 입장에서는 가장 좋은 자격을 갖춘 지원자들이 면접에 참가할 수 있도록 함으로써 새로운 지원자집단을 개척하는 효과를 가져올 수도 있다고 본다.

한편 연방차별금지청의 주도하에 2010년 11월부터 1년간 계획으로 시작된 익명 지원절차 시범프로젝트가 진행 중이다. 프로젝트에 참가한 사업장은 4개의 다국적 기업, 1개의 중소기업, 3개의 공공 기관이며, 이중 5개 사업장에서는 직업훈련생이나 수습생을 채용하기 위하여, 6개 사업장에서는 전문인력을 채용하기 위하여, 4개 사업장에서는 간부사원 내지 향후 간부사원으로 키우기 위한 사원을 채용하기 위하여 익명지원절차를 실시하였다. 또한 사업장마다 각기 다른 기존의 채용방식으로 인하여 각기 다른 익명 지원 방식을 사용하였다. 즉, 온라인을 통한 표준 지원양식을 사용하는 방식, 온라인 시스템을

통해 민감한 정보에 대해서는 블라인드처리를 하는 방식, 지원자들의 정보를 하나의 표로 만드는 방식, 민감한 정보에 관한 사항이 기재된 부분에 대해서는 사람이 손으로 검게 칠하는 방식 등이 이용되었다. 단, 모든 참가 사업장들은 프로젝트에 참가하는 12개월 동안 익명지원방식을 사용하기로 정한 분야에서의 모든 지원에 관하여 익명지원방식만 사용하기로 하였다. 익명 지원에서는 특히 사진 첨부, 성명, 성별, 국적, 출생지, 장애, 생년월일 및 나이, 가족관계에 대한 기재를 배제하고 직업적인 자격에만 포커스를 맞추어 기재하도록 하였다.

중간 보고에 따르면 2010년 11월부터 2011년 5월까지의 기간 동안 8개의 프로젝트 참가 사업장에 총 4천 건의 익명 지원이 접수되었고 이를 통해 111개의 일자리(직업훈련 포함)에 대한 인력충원이 이루어졌다. 성명, 성별, 생년월일, 가족관계와 같은 개인적인 사항에 대해 기재하지 않도록 하는 것은 인사담당자에게 문제되지 않는 것으로 조사되었다. 특히 인사담당자들의 진술에 따르면 사진을 첨부하지 않도록 하는 것은 지원자의 능력과 자격에 보다 포커스를 맞추는 데에 도움이 된다고 한다. 이 프로젝트와 관련하여 설문조사에 응한 구직자 중 45.3%는 기존 지원절차보다 익명 지원절차를 선호한다고 답하였고 18.9%는 어느 절차에 의하건 상관없다고 답하였으며 35.8%는 기존 지원절차를 더 선호한다고 답하였다. 또한 기존 지원절차와 익명 지원절차 중 어느 절차에 의할 때 더 많은 시간을 필요로 하는가에 대해 응답자의 44.2%는 두 절차 모두 별 차이가 없다고 답하였고 32.1%는 기존 절차가 더 많은 시간을 필요로 한다고 답하였다. 실무적인 측면에서 볼 때 지원자가 각각의 특정한 인적사항을 감추는 것이 실제 어느 정도 가능한지와 관련하여 먼저 출신국가, 출신민족, 가족 상황 등은 어떤 방식의 익명 지원절차를 이용하더라도 가장 효과적으로 감출 수 있고 성별이나 종교 등은 다른 사항에 대한 기재(예컨대 특정 단체 활동에 대한 기재나 특정 성별이 집중되어 있는 직업경력에 대한 기재)를 통해 간접적으로 알려지게 될 가능성이 존재한다. 한편 나이가 가장 감추기 어려운 사항인데 이는 특히 경력사항 기재내용을 통해 대강의 나이를 추측할 수 있기 때문이다.

<표 III-2> 각국의 익명 지원절차 운영 사례 요약

국가				
관련 법, 프로젝트명,	기간	부문/분야	익명처리가 요구되는 사항	비고/효과

실시기업 등 스웨덴				
예테보리 모델프로젝트	2004.10.~2006.6.	공공부문/ 교육, 사회복지서비스, 보건	이민자의 출신, 성별, 초·중·고 및 대학교육 장소	예전에 비하여 여성과 이민 자 출신자들이 채용면접의 기회를 갖게 될 가능성이 높아지고 여성들은 보다 많 은 일자리제공을 받을 가능 성이 높아짐.
프랑스				
기회균등법	2006년 제정	50인 초과 기업	규정 없음.	강행규정 아님.
AXA	2005년 이후	보험회사	성명, 주소, 성별, 생년월일, 국적	2009년도 신규채용자 중 약 20%가 익명절차에 의해 고 용됨.
Norsys	2006년 이후	IT 자문	성명, 주소, 성별, 나이, 가족관계, 사진, 15년 이상 경과된 직업경력	여성근로자수가 두배로 증 가하였고 고령자고용이 증 가됨.
모델프로젝트 (정부)	2009.11.~2010.4.	50인 초과 기업 50개 대상	성명, 나이, 성별, 생년월일, 출생지, 국적, 가족사항, 사진	효과에 대한 분석결과 나오 지 않았음.
미국				
차별금지법	1964, 1967, 1990	모든 분야	규정 없음.	차별로 인정되는 경우 법적 책임, 특히 무거운 금전적 책임 부담.
심포니 오케스 트라 사례	1970년대, 1980 년대	오케스트라 단원	실기시험시 컷트 뒤에서 연주하도 록 함.	여성 단원 채용 증가
스위스				
젠프(Genf) 모델프로젝트	2006년, 3개월간	3개 기업체	해당사항에 대한 언급 없음.	참여한 3개 기업은 채용지 원시 사진첨부를 요구하지 않기로 결정함.
취리히(Zürich) 모델프로젝트	2007.8.~2008.8.	직업훈련생자리	성명, 국적, 모국어, 성별	외국출신 청년들이 직업훈 련생자리를 얻는 기회가 많 아짐.
벨기에				
Selor	2005년 이후	공공부문	성명, 출신, 성별	지원자수와 다양성이 늘어 날 것으로 예측.
네덜란드				
Manpower	2007	인사업무	성명, 성별, 나이,	효과 없음.

			출생지, 가족상황	
Nimwegen I	2006.8.~2007.2.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	이민자와 원주민이 동등한 채용면접 기회를 갖게 되었 으나 익명지원절차와 그 결 과의 인과관계는 불분명함.
Nimwegen II	2007.5.~2008.1.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	효과 없음.
Alphen am Rhein 독일	2009.10.~2010.10.	공공부문	성명, 출생지, 이메일	효과에 대한 분석 나오지 않았음.
익명 지원절차 시범프로젝트	2010.11.~2011.10.	대기업, 중소기업, 공공기관	성명, 성별, 국적, 출생지, 장애, 생년월일, 가족관계, 사진	프로젝트에 참여한 1개 사 업장은 익명 지원절차를 도 입하기로 계획함. 중간분석 결과 111개 일자 리가 익명지원절차에 의해 충원됨. 인사담당자들은 지원서류에 개인정보를 기재하지 않는 것이 문제되지 않고 사진이 없으면 지원자의 능력과 자 격에 보다 중점을 두어 판 단하게 된다고 답함.

제 2절. 채용 면접에서의 질문의 제한 - 독일의 경우

앞서 살펴본 익명지원제도는 성별, 국적, 출신민족, 나이 등 다양한 차별사유로 인해 지원자가 서류 전형 단계에서 탈락하여 면접에 참가할 기회조차 가져보지 못하는 상황을 개선하기 위한 제도이다. 그러나 이미 살펴본 바와 같이 성명, 성별, 국적, 출생지, 장애 유무, 생년월일, 가족관계, 사진 등이 서류전형 단계에서는 익명화되더라도 면접 직전, 혹은 면접이 이루어지는 시점에 공개될 수밖에 없다. 따라서 면접과정에서의 차별적 질문과 대우의 방지를 위한 장치가 필요하다. 이와 관련하여 독일 법원에 의해 발전, 확립되어 온 채용 면접에서의 질문의 제한에 관한 법리와 이와 관련된 실무상의 해석 기준 등을 살펴본다.⁶⁷⁾

I. 질문의 제한이 문제될 수 있는 사항

1. 질병

지원자의 질병에 대한 질문이 허용되는 사용자의 정당한 이익이 인정되는 경우로는 질병이 직장 내 다른 근로자들에게 전염될 위험이 있거나 질병이 장래 수행할 업무에 대한 적합성을 중대하게 침해하게 될 경우 등이다.

에이즈 발병 여부에 대한 질문은 보통 에이즈 발병이 지속적으로 업무부담능력에 부정적 영향을 미치게 되고 이는 지원자의 직업적 능력 내지 자격의 문제와 관련되므로 질문이 허용된다고 본다. 그러나 HIV (에이즈균) 보균은 발병의 경우와는 구별된다. HIV 보균 여부에 대한 질문은 HIV 보균자가 직장내 다른 근로자들이나 고객 등에게 균을 감염시킬 위험이 있는 영역의 업무인 경우, 예컨대 병원 등 보건·의료 관련기관의 업무, 주방업무 등인 경우에는 HIV 보균 여부에 대한 질문이 허용된다.

2. 장애

2001년 개정 사회법전과 2006년 제정된 「일반적동등대우법」은 중증장애인 근로자에 대한 차별 및 불이익 금지를 규정하고 있다.⁶⁷⁾ 즉, 중증장애 여부에 대한 질문은 그 자체가 장애를 이유로 하는 불이익취급이거나 혹은 불이익취급의 준비행위라 할 수 있기 때문에 허용되지 않는다고 본다. 그러나 중증장애 또는 장애에 대해 사용자가 질문하지 않았다면 채용지원자의 장애로 인하여 예정된 근로의무의 이행이 불가능해지는 경우에 한하여 채용지원자는 자신의 장애에 대하여 솔직하게 답해야 할 의무가 인정된다.

67) 박귀천, “근로자 채용시 사용자의 질문에 대한 제한-독일의 상황과 논의-”, 『노동법연구』 제23호, 서울대학교노동법연구회, 2007, 108면 이하의 내용을 중심으로 정리함.

68) 사회법전 제IX편에서는 사용자가 중증장애인근로자에 대해 그의 장애를 이유로 불이익을 주어서는 안 된다는 점, 이와 관련하여 「일반적동등대우법」상의 규정들이 적용된다는 점을 규정하고 있다(제81조 제2항).

3. 임신

여성근로자의 임신 여부에 대한 질문은 원칙적으로 허용되지 않는다고 보는 데에 별다른 이의가 없다. 「일반적동등대우법」 제3조 제1항에서는 여성의 임신 또는 모성보호를 이유로 하는 불리한 대우가 본법에서 금지하는 성별을 이유로 하는 직접적 불이익에 해당된다고 규정하고 있다.

4. 전과

지원자의 전과 유무가 해당 업무 및 직장에서의 보호이익과 관련되는 경우에는 질문이 허용된다고 본다. 예컨대 운전기사 채용시 교통법규위반 전과 여부, 창고관리인 채용시 절도죄 전과 여부, 경리직원 채용시 재산 관련죄 전과 여부 등은 질문이 허용된다고 본다. 반면 경리직원 채용시 교통법규위반 전과 여부를 묻는 것은 허용되지 않는 것으로 해석된다.

5. 정당 가입 및 활동

정당 가입 활동에 대한 질문은 허용되지 않는다고 본다. 이와 같이 정치, 세계관, 종교 등과 관련된 각 개인 내면의 사상, 신념 등에 대한 질문은 원칙적으로 허용되지 않지만 경향기업에서는 예외적으로 이러한 질문이 허용될 수 있다. 예컨대 특정 정당 관련 사업장에서 근로자를 채용하고자 하는 경우 채용지원자의 정당 가입 여부를 묻는 것은 허용될 수 있을 것이다.

6. 종교

일반적으로 특정 종교 소속 여부에 대한 질문은 허용되지 않는 것으로 본다. 종교는 「일반적동등대우법」 상 차별금지 사유로서 규정되어 있으므로 종교와 관련된 질문을 하는 것은 동등대우법상의 불이익 취급을 함의할 수 있다는 점을 고려하여야 한다. 다만

특정 종교 관련 기업 등 경향기업에서의 채용에 대해서는 예외로 한다.

7. 체류허가 및 노동허가

「일반적동등대우법」에 따르면 체류허가 또는 노동허가를 받았는지 여부에 대한 질문은 인종 또는 민족적 출신에 따른 차별 여부와 관련될 수 있다는 문제가 있다. 체류허가, 노동허가 소지 여부는 외국인 지원자에게만 문제되기 때문이다. 그럼에도 불구하고 체류허가와 노동허가 소지 여부는 합법적 근로의 개시를 위한 기본적인 전제조건에 해당되고 이를 통해 근로관계가 정상적으로 전개될 수 있기 때문에 이러한 질문은 허용된다고 본다.

8. 개인적인 생활관계

향후 혼인 의사, 자녀 계획, 사실혼 등 파트너 관계 여부 등과 같은 질문은 허용되지 않는 것으로 본다. 「일반적동등대우법」과 관련하여서는 이러한 질문이 성별에 따른 차별, 성적 취향을 이유로 하는 차별문제로 될 수 있다.

9. 직업적 능력, 이력

사용자는 지원자에게 과거의 근로관계 각각의 기간과 업무내용에 대해 질문할 수 있고 지원자는 사실대로 답할 의무가 있다. 이는 예정된 업무활동에 대한 당해 지원자의 적합성 여부를 결정할 수 있는 기준이 될 수 있기 때문이다.

10. 부업, 경업관계

지원자가 부업을 가지고 있는지 여부는 향후 근로계약상의 의무 이행에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 질문이 허용된다. 특히 현재 경쟁기업에서의 부업에 종사하고 있는지

여부, 이전 직장과 관련하여 경업금지의무를 가지고 있는지 여부 등의 질문도 허용된다.

11. 소득 수준

채용지원자의 현재 또는 이전의 소득 수준에 대한 질문은 원칙적으로 이것이 근로자의 개인적 영역에 속하는 사항으로서 보호받아야 한다는 점에서 질문이 허용되지 않는다고 할 것이다. 그러나 예외적으로 채용지원자가 지금까지 실적에 따른 보수를 받아왔다면 이는 당해 지원자가 향후 수행할 업무에 적합한지, 업무를 위해 어느 정도 준비되어 있는 사람인지 등을 판단할 수 있는 기준이 되므로 이 경우 질문이 허용된다고 본 판례가 있다.

12. 병역

병역여부에 대한 질문은 전적으로 남성 지원자를 전제로 한다는 점에서 여성 지원자에 대한 「일반적동등대우법」상 성차별 여부가 문제될 수 있고 종교나 신념 등을 이유로 병역을 거부하는 자에 대한 병역관련 질문 역시 「일반적동등대우법」상의 종교, 세계관을 이유로 하는 차별이 문제될 수 있다. 다만 채용지원자가 향후 병역의무를 수행할 것인지 여부에 대한 질문은 근로계약 체결 이후 장기간 업무수행이 불가능할 수 있다는 점에서 사용자의 중요한 사업상의 이익과 관련된다.

II. 사용자가 허용되지 않는 질문을 한 경우 “거짓으로 답할 권리”

사용자가 허용되지 않는 질문을 한 경우 이에 대해 채용지원자는 침묵할 것인지, 아니면 거짓으로 답할 것인지 여부가 문제된다.

만일 지원자가 사용자의 질문이 허용되지 않는 사항인지 여부에 대해 의심을 갖거나 자신의 사생활에 대한 비밀유지를 위하여 침묵한다면 근로계약 체결이 성사되지 못할 위험성이 높다. 그러나 지원자가 사실을 답하게 되면 근로계약이 성립될 가능성은 오히려 더욱 낮아질 수 있다. 따라서 지원자 입장에서는 허용되지 않는 질문에 대해 침묵할 수

있을 뿐만 아니라 더 나아가 이른바 “거짓으로 답할 권리(Recht auf Lüge)”를 갖는다. 이는 연방노동법원 판례에 의해 형성되어 학설에 의해서도 널리 지지되고 있는 법리로서 일종의 법관법이라고 할 수 있다. 이는 허용되지 않는 질문에 거짓으로 답한 지원자가 채용되어 근로관계가 개시된 이후에 사용자가 근로자의 기망을 이유로 근로계약을 취소할 수 있는 가능성 내지 해고 가능성을 배제시킨다는 점에서 의미를 갖는다. 2006년에 작성된 독일 노동계약법 초안에서도 채용과 관련된 조항에서 “허용되지 않는 질문에 대해 지원자가 옳지 않은 대답을 한 경우 지원자는 이로 인해 불이익을 받아서는 안된다”라고 규정하고 있다(법 초안 제12조 제2항).

제 3절. 소결

미국의 경우 일찍부터 차별금지 법리가 발전되어 왔고 채용을 비롯한 고용관계의 모든 단계에서 차별금지법리를 위반한 사용자는 지원자의 제소 등에 의해 민·형사상 높은 부담을 지게 되기 때문에 차별사건이 발생되지 않도록 스스로 관리, 통제하는 경향이 강하다. 반면 유럽 국가들의 경우 비교적 최근인 2000년대 이후 유럽연합에서 일련의 차별금지지침들⁶⁹⁾을 제정함에 따라 각 회원국들이 이를 이행하는 과정에서 채용상의 차별을 제거하기 위한 제도를 시범적으로 운영하고 정착시켜가는 경향을 보여주고 있다. 특히 지금까지는 익명지원제도가 주된 관심대상이 되고 있는데 프랑스 외에는 이를 법제화하고 있는 경우는 아직 발견되지 않는다. 이는 근로관계 개시 이후의 임금, 해고 등 각종 노동문제와 비교하여 볼 때 채용절차는 특정 절차를 법적으로 강제하기 보다는 자연스럽게 각 기업들이 자발적으로 채용차별 관행을 시정해 나가도록 유도하고 각 기업 특유의 채용 관행이나 경험도 무조건 무시되어서는 안된다는 입장이 반영된 것으로 보인다.

어쨌든 위에서 살펴본 바와 같이 유럽 여러 나라들에서 주로 이민자 출신(특히 서유럽

69) 이는 인종, 종족상의 출신에 따른 차별을 금지하는 반인종차별지침(Richtlinie 2000/43/EG), 종교, 세계관, 장애, 나이, 성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서 동등대우실현을 위한 기본지침(Richtlinie 2000/78/EG), 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건 등에 있어서 남녀 동등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/EWG 지침을 수정, 보완한 지침(Richtlinie 2002/73/EG), 직장이외의 영역, 즉, 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀동등대우실현을 위한 지침(Richtlinie 2004/113/EG) 등이다.

국가 이외의 국가나 이슬람문화권 출신의 이민자들에 대한 차별 제거, 성별, 나이, 장애를 이유로 하는 차별 제거 등을 위하여 다양한 방식의 익명지원절차의 도입이 시도되고 있다는 것은 그만큼 전 세계적으로 차별 문제가 심각해지고 있다는 것을 보여준다고 할 것이다. 익명지원절차는 성별, 나이, 출신국 등 다양한 차별사유로 인하여 구직자가 실제로 가지고 있는 직업경력, 자격 등을 통해 자신을 채용해 줄 것을 사용자에게 적극적으로 설득해 볼 수 있는 기회를 애초에 차단당하는 폐단을 제거 또는 축소시키는 데 주된 목적을 두고 있다. 즉, 채용을 결정하는 데에는 해당 업무에 적합한 능력과 자격을 가장 중요하고 결정적인 근거로 하여야 한다는 점이 강조된다. 이는 우리나라의 차별사건에서도 자주 문제되는 진정직업자격의 문제와 관련된다고 할 것이다.

또한 외국의 익명지원 사례를 보면 주로 정부 주도로 정부기관, 공공부문, 대기업 등을 중심으로 시험적으로 시행하고 장단점을 분석한 후 제도의 도입을 추진하고 홍보하는 형태로 이루어지고 있다. 이는 새로운 제도를 운영할 수 있는 안정적인 조직과 재정능력 등을 필요로 한다는 점 때문이기도 하지만 다른 한편으로는 공공부문이나 대기업이 보다 선도적으로 사회적 책임을 가지고 차별 철폐를 위해 노력해야 함을 의미하는 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 우리의 경우에도 성별, 나이, 학벌, 외모 등 채용상의 차별적 요소로 문제되고 있는 사항들을 중심으로 공공부문이나 대기업 혹은 이미 외국에서 익명지원제도 실시의 경험을 가지고 있는 다국적 기업 중 국내에 진출하여 활동하고 있는 기업 등에서 익명 지원절차를 시범적으로 운영해보는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

익명 지원절차는 주로 서류 전형 단계에서 차별적 요소들에 의해 탈락되어 면접 기회조차 가져볼 수 없는 구직자들에 대한 차별 제거를 주된 목적으로 하고 있다. 따라서 면접에서 인사담당자들에 의한 차별이 이루어질 수 있는 또 다른 위험성에 대해서는 한계가 있을 수밖에 없기 때문에 이 단계에서 효과적인 차별 금지 법리 내지 제도를 필요로 한다고 할 것이다. 이에 관해서는 예컨대 독일의 경우 채용 면접시 사용자가 지원자에게 일정한 내용의 질문은 하지 못하도록 금지, 제한하면서 금지된 질문을 하는 경우에는 근로자가 거짓으로 답하는 것도 허용된다는 법리를 참고할 수 있을 것이다. 또한 실무상으로는 이미 실제 이용되고 있는 쌍방향 면접, 자율복장 면접 등을 비롯하여 다양한 면접 기법의 적극적인 개발과 활용이 모색되어야 할 것이다.

제 4장. 개선방안

제 1절. 제도 개선과 차별관행 철폐를 위한 노력

I. 현행법상 차별금지 규정과 간접차별 법리의 적극적 해석과 적용

기업이 특정인을 채용하지 않는 경우 그러한 결정이 차별인지 여부는 그 결정의 기준이 합리적인지 여부에 달려있다. 그러나 기업이 중요한 채용결정 기준으로 제시하는 것이 업무상 반드시 필요한 요건인지 아니면 잘못된 편견으로서 법률상 금지되는 차별을 옹호하는 것인지를 판단하는 것은 쉽지 않다. 더욱이 현실에서는 기업이 직접적으로 문제되는 차별요인을 이유로 하여 채용여부를 결정하기보다는 외관상 중립적인 기준으로 채용여부를 결정하였음에도 불구하고 (또는 아예 결정기준 자체를 공개하지 않음으로 인해) 결과적으로는 특정 소수자 집단이 채용에서 배제되는 간접차별이 더 많이 존재한다. 또한 차별적 요인에 의해 배제되는 소수자집단은 한 개의 차별사유가 아니라 여러 개의 차별사유의 복합적인 적용으로 인해 차별받고 있다. 즉 채용차별은 차별의 원인이 여러 개 복합적으로 작용하여 그 원인을 찾기 어렵거나 기준 자체가 은폐되어 있기 때문에 이를 규제하기가 매우 어려운 속성을 가지고 있는 것이다.

따라서 이러한 특성의 채용상 차별을 시정하기 위해서는 현행법상 차별금지규정을 보다 적극적으로 적용하여야 할 뿐 아니라 특히 간접차별 법리를 보다 적극적으로 활용하고 복합차별의 문제를 더 깊이 인식하여 차별의 범위를 확장하는 것이 필요하다. 현재 우리의 차별금지법제는 간접차별을 규정하고 있음에도 불구하고 우리사회의 간접차별에 대한 인식수준은 매우 미미하다. 이는 간접차별에 대한 사례가 축적되지 못하고 있기 때문이기도 하다. 따라서 차별구제를 담당하는 국가인권위원회는 간접차별에 대한 논의와 결정례, 법리의 풍부화를 위한 노력을 경주해야 한다. 또한 이러한 채용차별의 특성으로 인해 구직자들은 차별을 인식하더라도 이를 주장하기는 매우 어려운 만큼 입증책임의 전환 내지 입증책임 완화의 법리를 적극적으로 모색하여 채용상 차별 금지와 제거를 법리적인 면에서 실현해 나갈 필요가 있다.

II. 채용단계별 차별요소에 대한 판단지침 및 가이드의 마련

조사 결과 기업은 차별적 관행에 대하여 그것이 차별인 줄 알지만 제재 등 강제성이 없어 철폐하지 않거나 아예 차별이라는 인식을 하지 못하여 관행적으로 시행하고 있었다. 이러한 상황에서 채용차별 관행을 개선하기 위해서는 기업이 자율적으로 채용시 차별적 요인을 판단하여 미리 주의하고 제거할 수 있도록 채용단계별로 발생할 수 있는 차별적 요인과 차별판단기준을 제시한 실제 활용가능한 지침을 개발하는 것이 필요하다. 이와 관련하여서는 부록1(280p)에서 본 연구 결과를 토대로 작성된 채용단계별 가이드를 제시하고자 한다.

III. 차별개선을 위한 새로운 제도 도입 - 익명지원제도 등

조사결과 기업은 입사지원시부터 구직자에게 업무능력과 무관한 사적인 정보나 직간접적 차별을 야기할 수 있는 정보를 과도하게 요구하고 있었다. 따라서 이러한 정보들 중 조사결과 주로 문제되는 차별 요인으로 지적된 나이, 학력, 용모 및 신체조건, 사회적 신분, 성별 등에 대해서는 최소한 서류전형 단계까지는 요구하지 않도록 하는 방안이 필요하다. 이를 위한 하나의 방안으로서 앞서 검토한 외국의 익명지원제도를 우리 현실에 맞추어 시행하는 것이 고려되어야 할 것이다. 다만 익명지원제도는 재정과 인력 등에 있어 부담을 초래하고 기업의 기존의 채용관행에 대해 대폭적인 수정을 가해야 한다는 점에서 전면적으로 도입하기는 어려운 면이 있다. 외국의 사례를 보더라도 국가기관, 공공 부문, 대기업, 다국적기업 등에서 먼저 시범적으로 운영해 본 후 장단점과 효과에 대한 분석을 토대로 본격적으로 도입하는 경우가 대부분이다. 따라서 우리도 이러한 선례에 따라 우리 실정에 맞는 적절한 방식으로 시행을 모색해 볼 수 있을 것이다.

또한 면접 단계에서는 면접관이 구직자에 대한 차별과 인격 침해, 사생활 침해 등을 야기할 수 있는 질문을 할 수 없도록 독일에서 판례를 통해 정립된 것과 같이 허용되는 질문과 제한되는 질문에 대한 기준을 마련하는 것도 필요하다.

제 2절. 기업, 정부, 국가인권위원회의 역할

I. 직접적인 차별 관행의 철폐를 위한 노력

1. 입사지원 자격 제한의 철폐 또는 최소화와 자격 제한 사유의 공개

조사결과 기업의 채용과정에는 지금 당장 현행법 위반으로 판단될 수 있는 직접차별적 관행이 존속하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 문제되는 것은 입사지원자격의 제한인데 이는 구직자들이 가장 큰 채용차별의 원인으로 꼽은 사항이다. 조사결과에 의하면 지원자격의 제한 항목은 주로 성별, 나이, 신체조건, 학력, 학점, 영어점수, 병역, 전공, 업무경험, 자격증, 해외여행결격사유 등인데, 이 가운데 업무관련성이 있는 요건은 전공, 업무경험, 자격증 정도에 불과하다고 판단된다. 업무관련성이 없는 조건을 지원조건으로 제한하는 것은 차별의 합리적인 이유가 될 수 없고 따라서 차별로 판단될 가능성이 매우 높다. 따라서 기업은 입사지원 자격 제한이 업무관련성이 있는 것인지와 차별적인 것인지에 대하여 제대로 점검하고 업무관련성이 있는 것에 한해 최소화하여야 하며 불필요한 분쟁의 소지를 예방하기 위해서라도 그러한 제한의 근거를 업무관련성과 관련하여 공개하는 노력도 필요하다.

또한 입사지원 자격 제한은 구직자를 차별하여 지원기회 자체를 박탈하는 것으로서 구직자에게 막대한 피해를 초래하는 것이므로 정부당국이 책임감을 가지고 적극적인 점검과 감독을 하여야 할 것이다.

2. 입사지원서 상 개인정보 요구의 최소화과 서류제출의 간소화

조사결과에 의하면 기업은 입사지원자에 대하여 업무관련성이 없는 사적인 정보를 요구하는 경우가 많았다. 재산상황, 가족의 학력·직업·수입, 혼인여부 등 가족형태, 키·몸무게·시력·혈액형·질병유무 등의 신체조건, 임신·출산여부 및 계획, 나이, 출생지, 본적, 흡연여부, 종교, 주량 등은 지극히 개인적인 정보로서 업무능력을 측정하기 위한 지표로서 합리적 이유가 없다. 또한 이러한 항목들은 주로 사회적 신분, 외모 및 신체조

건, 임신출산, 학력차별의 원인이 되는 것들로서 차별적 처우의 근거로 활용될 가능성이 높을 뿐 아니라 개인의 사생활과 인격권 침해로 이어진다는 점에서 심각하다. 입사지원자는 아직 기업의 구성원이 아님에도 불구하고 기업이 이들에게 무엇 때문에 요구하는지에 대한 설명도 없이 과도한 개인정보를 요구하는 것은 이 요구에 응할 수 밖에 없는 구직자의 취약한 지위를 이용한 권리남用に 다름 아니다. 따라서 기업은 채용과정에서 업무능력과 관계없는 정보의 요구를 자제하여야 한다.

또한 기업은 문제될 수 있는 정보를 확인하기 위한 가족관계증명서 등의 서류제출 요구를 자제해야 한다. 지원시 제출을 요구하는 서류는 입사지원서상 정보가 사실인지를 확인하기 위한 목적으로만 사용되는 것이 타당하므로 제출서류를 최소화하고 면접단계에서 제출하도록 하는 것이 바람직하다.

II. 적극적 고용개선조치 제도의 확대, 강화

조사 결과 성을 이유로 한 직접적인 차별은 과거에 비하여 상당부분 개선된 것으로 보이나, 여전히 외모, 임신출산 등 다른 요인으로 인한 차별이 복합적으로 작용하여 여성에 대한 결과적 차별로 이어지고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 인사담당자 인터뷰 사례 기업의 여성고용율은 대부분 30% 미만으로 낮게 나타나 서류전형이나 면접단계에서 묵시적인 남성우대가 있었을 가능성을 배제할 수 없다. 즉 성차별은 명시적인 차별은 개선되었을지라도 다른 차별요인으로 인해 또는 묵시적인 차별로 인해 결과적으로 여전히 만연해 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 인사담당자들은 성차별에 대한 인식이 매우 낮고, 여성고용율의 제고 및 간접차별적 요소를 배제해야 한다는 인식 내지 노력도 찾아보기 어려웠다. 이러한 여성고용율 및 기업 내부의 성차별적 요소를 개선하기 위해 2006년부터 이미 적극적 고용개선조치가 시행되고 있다. 그러나 인사담당자 인터뷰에서 보듯이 기업은 이런 제도가 있는지도 모르거나 강제성 내지 실효성이 없어 관심 밖이다. 적극적 고용개선조치는 ‘현존하는 남녀 간의 고용 차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치’로 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에서 정의하고 있다. 이러한 제도의 취지와 성차별이 엄존하는 현실을 고려한다면 이제라도 유명무실하게 시행되고 있는 적극적 고용개선조치를 실질적인 효과가 있

도록 개선하여야 한다. 이 제도의 개선은 정부가 의지만 있다면 공공기관을 중심으로 경영평가 지표에 적극적 고용개선조치나 차별시정 조치를 포함하여 간접적으로 강제하거나 인센티브를 주는 방식으로 적은 재원으로 얼마든지 실행가능하다.

Ⅲ. 채용차별에 대한 국가인권위원회의 역할 제고

현재 우리사회에서 가장 중요한 차별 예방, 구제의 기능을 담당하는 국가인권위원회는 모집, 채용상의 차별문제를 사후에 판단하고 권고하는 역할뿐만 아니라 사전에 차별이 발생되지 않도록 보다 주도적인 역할을 할 필요가 있다.

예컨대 독일의 연방차별금지청의 경우처럼 익명지원제도의 시범적 운영을 위한 프로젝트를 적극적으로 실시하는 것이다.

또한 채용차별 문제를 예방, 해결하기 위하여 기업과 구직자에 대한 교육, 홍보활동을 적극적으로 수행해야 한다. 조사결과 기업의 인사담당자들은 차별로 인식하는 것에 대해서는 개선하고자 하는 의지가 있었고, 구직자 중 취약계층은 비취약계층보다 오히려 차별에 대한 인식이 적음을 확인할 수 있었다. 따라서 기업과 구직자에 대한 차별교육은 차별을 개선할 수 있는 실질적인 방안이 될 수 있다. ‘국가인권위원회법’ 제19조에서는 위원회의 업무 중 ‘인권에 관한 교육 및 홍보, 인권침해의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고’⁷⁰⁾를 명시하고 있다. 이러한 국가인권위원회의 업무범위를 감안할 때 국가인권위원회는 모집, 채용상의 차별을 방지하기 위한 교육과 홍보, 더 나아가 차별 방지를 위한 새로운 제도의 마련과 시범적 운영 등을 보다 적극적으로 도모해야 할 것이다.

Ⅳ. 나이에 대한 고정관념을 해소하기 위한 다각적인 노력

조사 결과에 의하면 나이에 의한 차별은 구직자들이 가장 많이 느끼는 차별요인이며 특히 여성, 고령자, 저학력자, 비정규직 등 노동시장 내 취약계층에서 많이 느끼고 있었다. 이는 나이차별 철폐가 채용차별을 개선하기 위해 가장 시급히 이루어져야 할 과제라

70) ‘국가인권위원회법’ 제19조 제5호 내지 제6호

는 것을 보여준다. 인사담당자 인터뷰 결과 기업은 대체로 나이에 대해 차별하지 않는다고 하면서도 조직적응성 등의 이유로 나이를 고려하는 경향이 있으며, 비핵심업무를 담당한다고 여겨지는 비정규직의 경우 나이가 사실상 중요한 채용결정기준으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 점을 고려할 때, 나이차별을 개선하기 위해서는 다양한 연령층이 함께 일하는 것이 조직적응 또는 업무성과에 악영향을 미치지 않을 뿐 아니라 오히려 더 좋은 성과를 낼 수 있음을 보여주는 실증연구를 통하여 기업의 나이차별에 대한 편견을 깨는 것이 필요하다. 또한 연공서열을 타파하여 연장자도 하급직으로 일할 수 있다는 사회문화적 의식의 변화가 필요하며 이를 위해 다각적인 의식개선 사업이 이루어져야 할 것이다. 마지막으로 직업교육의 차원에서 고연령의 구직자에 대하여 나이와 관계없이 일할 수 있는 직업생활의 태도에 대한 구체적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

V. 고정관념 철폐를 위한 사회문화적 의식 개선 사업의 시행

인사담당자 인터뷰 결과, 본 조사에서 가장 문제로 나타난 학력/학벌이나 나이차별은 학벌이 가장 중요한 능력으로 출세와 성공의 열쇠가 된다는 의식과 나이에 따라 서열화된 유교적인 사회문화에 기인하고 있음을 확인할 수 있었다. 고실업과 고령화로 급변하는 고용환경에서 기업에서의 채용차별을 없애기 위해서는 이러한 학벌 위주, 나이와 직급을 관련시키는 종래의 연공서열적인 조직문화가 시급히 개선되어야 할 것이다.

따라서 국가인권위원회 등 차별규제를 담당하는 국가기관이 전 사회적인 의식 개선 사업을 강력하게 추진하여야 할 것이다. 예를 들면 최근 고졸 채용 확대와 같이 정부차원에서 추진하는 학력/학벌 타파 움직임은 여러 우려에도 불구하고 고졸 학력자에 대한 의도적인 채용확대 노력이 고졸학력으로도 취업할 수 있다는 인식을 만들어 사회전체적으로 학력 인플레이션을 막고 채용에 있어 학력제한 내지 차별을 완화시킬 수 있는 시도가 될 수 있을 것이다. 다만 고졸학력자를 강제 할당하는 방식은 고졸 출신 직역을 별도로 만들게 되어 다른 직역과의 또다른 차별을 야기할 수도 있다는 인사담당자 인터뷰를 고려한다면, 이러한 부작용을 최소화하면서 학력/학벌 타파 움직임이 확대될 수 있도록 정부의 많은 지원과 감독이 행해져야 할 것이다.

VI. 정부의 구직 알선 서비스의 질적 제고 및 확대 시행

조사결과에 의하면 구직자 중 고령자, 저학력자, 비정규직, 비전문직 등 취약계층은 채용과정 중 구직정보탐색단계에서부터 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 장애인의 경우에는 이런 어려움이 더욱 가중되고 있다. 기업의 모집공고도 자사홈페이지나 채용전문사이트를 이용하는 경우가 많아 취약계층의 구직정보 탐색이 더욱 어려워지고 있다. 이를 개선하기 위해서는 정부의 취업알선역할이 획기적으로 확대, 강화되어야 한다. 현재 우리 정부는 한국고용정보원과 워크넷, 고용지원센터 등을 통하여 취업알선서비스를 하고 있으나 인사담당자 인터뷰에서도 나타났듯이 기업의 이용률은 매우 저조하다. 특히 대기업, 상장기업, 우량기업 등 좋은 일자리를 가지고 있는 기업들은 정부의 서비스를 이용하지 않고 주로 민간 채용전문사이트를 이용하고 있다. 이들은 워크넷 등의 서비스가 일용직 등 비전문 임시 인력을 주로 알선하고 있다는 인식이 강하였다. 그러나 국가기관의 취업알선은 고용보험관리를 통해 이루어지므로 취약계층이 이용하기 용이하며 취약계층의 구직활동에 대한 교육, 지원 서비스와 연계하여 이루어질 수 있다는 장점이 있다. 따라서 기업이 국가기관을 통해 구인활동을 할 수 있도록 정부의 취업알선서비스의 질적 수준의 제고와 확대가 추진되어야 한다. 동시에 기업이 국가의 취업알선기관을 원하는 인재를 찾을 수 있는 믿을 수 있는 서비스 기관으로 인식하여 이용할 수 있도록 적극적인 홍보가 이루어져야 한다. 우선 좋은 일자리를 가지고 있는 공공기관부터 워크넷 등의 이용을 독려할 수 있을 것이다.

한편 장애인 고용 부분에서는 현행법상 장애인 고용분담금 제도는 기업에게 절대적인 수치의 장애인 고용의무를 지우고 있고 실제로 기업이 원하는 장애인 인재를 찾을 방법이 없어 장애인 고용이라는 본연의 목적에 부합하지 않고 기업에게 경제적인 부담만 가중시키고 있다는 인터뷰 응답이 있었다. 이러한 기업의 불만을 고려할 때, 이 제도가 실효성 있게 작동하기 위해서는 장애인 고용촉진을 담당하는 국가기관은 기업이 원하는 장애인을 채용할 수 있도록 정교한 취업알선시스템을 마련하고 장애인 특성별 적합직무를 개발, 교육하고 그 노하우를 기업에 전파하여 기업이 적합한 장애인 구직자를 고용할 수 있는 토대를 마련하여야 한다.

VII. 채용선발도구의 개발 및 채용 기준에 대한 실증연구의 축적

현재 많은 기업들은 학력, 학점, 영어점수 등 당해 기업의 직무와 관련이 적은 획일화된 조건을 채용선발기준으로 삼고 있는 실정이다. 인사담당자 인터뷰 중 한 응답자는 오랜 경험을 통해 학력이 업무능력과 상관관계가 없다고 생각하지만 고정관념이 있는 임원들을 설득할 근거가 없기 때문에 이러한 고정관념에 의한 채용이 계속되고 있다고 하소연하였다. 즉 획일적이고 차별적인 채용결정기준이 계속 유지되는 이유는 기업들이 이를 대체할 마땅한 선발도구를 찾지 못하고 있기 때문임을 확인할 수 있었다. 따라서 이를 개선하기 위해서 기업은 타당성과 신뢰성을 가진 선발도구를 개발하기 위해 노력해야 한다. 인사담당자 인터뷰 중 사례 V기업의 경우 전공, 학점, 영어점수를 불문하고 지원을 받아 관련 분야에 관한 구체적인 체크리스트를 작성하고, 면접과정에서는 체크리스트상의 직무 능력을 구체적으로 확인, 평가하는 것을 채용절차로 하고 있다. 동 기업의 인사담당자는 학교, 학점, 전공이 그 사람의 직무능력이나 성실성을 말해 주지 않으며 영어점수도 영어를 쓸 일이 없는 사람들에게 요구하는 것은 무의미한 것이라고 일축하였다. 이는 직무관련성을 심사할 수 있는 자신들만의 인재상에 맞는 선발도구를 마련하여 활용하고 있다는 자신감의 발로일 것이다.

또한 합리적인 채용선발도구의 개발과 채용지표의 타당성과 신뢰성에 대한 실증연구는 기업 자체의 노력 뿐만 아니라 정부 차원의 지원도 필요할 것으로 사료된다. 어떤 지표가 업무능력을 판단할 수 있는 기준이 될 수 있는지 여부에 대한 실증연구는 일개 기업에서 하기 어려운 것이 현실일 것이므로 정부 및 공공기관에서 차별개선이라는 공공선을 위해 이러한 실증연구를 직접 행하거나 또는 민간의 연구를 촉진할 수 있도록 지원하는 방안도 고려되어야 할 것이다.

제 5장. 요약 및 결론

제 1절. 연구목적, 배경 및 방법

본 연구는 기업의 채용과정에서의 차별관행의 실태를 조사하여 파악하고 이에 대한 개선방안을 마련해보고자 하였다.

차별은 그 속성상 사회문화의 발전과 함께 시민과 소수자의 인권의식과 권리의식이 향상될수록 그 범위가 넓어질 수 있는 유동적인 개념이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 우리 법에서 차별에 관하여 가장 일반적으로 규율하고 있는 법률인 국가인권위원회법상 19개 차별사유도 열거적 규정이 아니라 예시적 규정이라고 해석하는 것이 일반적이다. 차별을 법으로 금지하고 있다고 하더라도 특정한 행위가 과연 차별인가를 판단하는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 차별은 사회의 통념이라 할 수 있는 고정관념에 의하여 존속하고 있고 또한 어떤 결과가 차별에 의한 것인지 아니면 다른 이유로 인한 것인지를 확인하기도 쉽지 않기 때문이다. 특히 기업의 채용과정에서의 차별이라는 문제에 있어서는 기업의 경영의 자유와의 관계에서 어디까지가 차별이고 어디까지가 기업의 자유인가를 확정하기도 쉽지 않다.

한편 기업이 누구를 채용할 것인가를 결정하는 기준은 기업의 존재의의에 맞게 그 업무를 할 능력의 유무이다. 채용결정기준이 목적하는 바에 맞는 선발을 가능하게 하는 타당성과 신뢰성이 있는 것일 경우 그 기준은 채용이 된 사람과 아닌 사람을 차별적으로 대우하는 데 합리적인 이유가 된다고 볼 수도 있다. 그러나 문제는 우리나라 기업의 채용의 현실은 원하는 인재를 선발하기 위한 타당성과 신뢰성이 있는 선발기준을 갖고 있지 못한 곳이 대부분이고, 이러한 상태에서 사회통념으로 굳어진 자의적 기준에 의해 채용을 결정하고 있다는 것이다. 게다가 그 기준이 대부분 나이, 학력/학벌, 외모 및 신체조건, 사회적 신분, 성별, 장애여부 등 업무상 능력과 관계있다고 보기 어려운 속성들이고, 더욱이 이러한 속성은 국가인권위원회법을 위시한 우리 법이 우리사회의 주요한 차별로서 규제하고 있는 사유들이라는데 문제의 심각성이 있는 것이다. 결국 기업이 채용과정에서 지원자를 심사하는 기준으로 삼는 것이 국가인권위원회법상 차별사유로 예시되어 있는 나이, 학력/학벌, 외모 및 신체조건, 사회적 신분, 성별, 장애여부 등의 속성일

경우 이것이 지원자가 해야 할 업무능력 판단의 중요한 요소라고 인정되어야만 그 기준은 차별이 아니고 정당한 것이라고 할 수 있을 것이다. 그러나 상기한 요소들이 업무능력 판단의 중요한 기준이 된다는 것은 과학적, 객관적으로 검증된 바 없을 뿐 아니라 기업의 인사담당자들 사이에서도 의견이 갈리므로 정당하다고 인정하기 어렵다. 그렇다면 기업은 차별로 문제될 수 있는 이러한 속성들을 최대한 채용결정기준에서 배제하고 다른 인재선발을 위한 타당성과 신뢰성이 있는 선발 도구와 기준을 마련하여야 한다. 본 연구는 이러한 문제의식 하에서 수행된 것이다.

본 연구는 기업의 채용과정에서의 차별관행에 대한 실태를 조사하기 위하여 채용의 쌍방 당사자인 구인자(기업)와 구직자를 대상으로 조사하였다. 구인자인 기업에 대한 조사는 객관적인 자료조사로서 기업의 채용공고와 입사지원서를 조사하였고, 질적 방법으로서 기업의 인사(채용)담당자를 심층면접조사하였다. 구직자에 대해서는 구조화된 설문지를 통해 구직자의 채용차별에 대한 경험과 인식을 묻는 설문조사를 하였고, 이것을 보완하는 정도에서 인터뷰조사를 병행하였다. 마지막으로 외국에서 기업의 채용차별을 방지하기 위해 시도되고 있는 제도를 살펴보았다.

제 2절. 실태조사 결과 및 시사점

기업체의 채용공고, 입사지원서 등 기초자료 조사(이하 ‘기초자료조사’), 기업의 채용담당자에 대한 심층면접 조사(이하 ‘인사담당자 인터뷰’), 구직자 설문조사(이하 ‘설문조사’) 결과 다음과 같은 시사점이 발견된다.

첫째, 구직자 설문조사 결과 응답자의 70% 이상이 채용과정에서 차별을 느낀 것으로 나타났으며 이들의 차별인식 수준은 5점 척도 기준으로 보통 이상(3.24)으로 상당히 높은 것으로 나타났다. 남성보다 여성이, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 비장애인보다 장애인, 정규직보다 비정규직이 채용차별이 심각하다고 응답하였다. 즉 우리사회의 노동시장 내 취약계층이 채용차별을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 기업의 채용공고 방법은 자사 홈페이지나 채용전문사이트를 주로 이용하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 인터넷 접근성이 취약한 고령자, 장애인, 저학력자 등의 구직자들에게는 매우 불리하게 작용할 수 있고 소수집단에 대한 차별이 될 가능성이 있다.

인사담당자 인터뷰 결과 몇 개의 기업에서는 임원 추천이나, 특정 학교 추천 방식으로만 모집하는 경우가 있었는데 이는 인맥이나 학력/학벌 기준으로만 모집하는 것이어서 지원자들에게 지원 기회 자체를 차단한다는 점에서 매우 문제적일 수 있다.

구직자 설문조사에서도 이러한 문제점들이 그대로 드러났다. 구직자들이 가장 차별을 많이 느낀 채용단계로 구직정보탐색단계를 꼽은 것이 전체의 11.4%에 달하였다. 특히 40대 이상의 고령자, 고졸이하의 학력자, 판매서비스직과 제조업 지원자는 구직정보탐색단계에서부터 차별을 느낀 경우가 많은 것으로 나타났다. 특히 장애인의 경우 구직정보탐색단계에서 차별을 느낀 경우가 28%에 달하여 노동시장의 취약계층이 구직정보탐색단계에서부터 심각한 차별을 당하고 있음을 확인할 수 있다.

이상의 결과 취약계층에 대한 구직정보 접근성을 높일 수 있는 제도적 장치의 마련이 시급하다.

셋째, 기초자료조사 결과 기업은 채용공고시 지원자격에 제한을 두는 경우가 많았고, 구직자 설문조사 결과에서도 구직자들이 차별을 받았다고 느낀 가장 큰 원인으로 꼽힌 것이 채용시 지원조건을 제한하는 것(34%)이었다. 지원조건 항목을 제한하는 경우가 많은 순서대로 나열하면 학력(49.5%), 병역(37.5%), 업무경험(30%), 해외여행결격사유(26.5%), 전공(15.5%), 영어점수(10%), 나이(9%), 자격증(7.5%), 성별(3%), 학점(3%)이다. 이 중 학력, 나이, 성별은 이 특성들이 직무적격성과 관련이 적고 차별금지법규에 의해 이를 이유로 한 차별이 금지되어 있는 사유로서 이를 이유로 지원자격 자체를 제한하는 것은 현행법 위반일 가능성이 매우 높다. 그런데 이러한 자격제한이 여전히 존재할 뿐만 아니라 특히 학력제한의 경우 조사기업 200개 중 49.5%를 차지한다는 것은 우리사회의 학력 차별이 얼마나 공고한가를 보여준다. 더구나 조사대상 기업이 영세소기업이 아니라 어느 정도의 인적, 물적 규모를 갖춘 상장기업이라는 점을 고려하면 이 결과는 더욱 놀랍다.

해외여행결격사유, 영어점수, 학점은 명시적인 차별금지사유는 아니나 업무관련성이 적다는 점에서 과연 채용선발의 지표로서 타당성과 신뢰성이 있는지 의문스러운 항목들

이다. 업무관련성이 적은 항목들을 여러 선발 지표 중 하나로 고려하지 않고, 지원자격 자체를 박탈하는 기준으로 삼는 것은 차별적 요소가 될 수 있다고 보아야 한다.

기업이 입사지원 자격 자체를 제한하는 것이 업무적격성과 밀접한 관련이 없다면 합리적인 사유가 없는 경우일 가능성이 높고, 구직자의 고용기회를 부당하게 박탈하므로 심각한 차별성을 내포하고 있다고 판단된다. 따라서 기업이 입사지원 자격을 제한하고자 한다면 업무연관성을 기준으로 최소화하여야 하며, 지원자격 제한에 대한 사유를 공개하여야 한다.

넷째, 구직자 설문조사 결과 채용과정에서 차별을 받았다고 느끼는 이유로 지원조건 제한에 이어 두 번째로 꼽힌 것이 ‘특정항목에 대하여 우대조건을 두는 것’(27.8%)이었다. 제한조건과 마찬가지로 우대조건도 업무관련성이 인정되어 합리적인 이유가 되지 않는 한 차별일 가능성이 높다. 따라서 기업은 우대조건을 두고자 할 경우에도 업무관련성을 중심으로 합리적인 기준을 마련하여 차별적 요소를 제거하기 위한 노력이 필요하다.

한편 구직자가 채용과정에서 우대조건으로 경험한 내용은 나이, 출신학교나 학력, 용모 및 신체조건, 성별 우대 순으로 많았고, 이에 대한 차별인식정도는 성별(2.42), 병역여부(2.38), 출신지역(2.21), 혼인여부(2.16), 나이(2.09), 출신학교나 학력(2.02) 순으로 높았다. 흥미로운 것은 남성이 여성에 비하여 나이우대를 제외한 전 항목에서 더 차별인식이 높게 나타났고, 출신학교나 학력 우대에 대한 차별인식은 학력이 높을수록 더 높게 나타났다는 점이다. 게다가 위의 항목별 구체적인 차별 경험정도에 대한 설문에서는 나이, 출신학교나 학력, 용모 및 신체조건 순으로 차별을 높게 경험한 것으로 나타났으나, 동일한 내용이 우대조건이 되는 경우에는 거꾸로 순위가 낮거나 아예 차별로 인식하지 않는 것으로 나타났다는 점이다. 이는 지금까지의 설문분석에서는 주로 여성 등 취약계층이 차별을 많이 경험한 것으로 나타났는데, 경험이 아닌 차별 인식에 대해서는 차별을 덜 경험한 남성 등 노동시장에서 우위를 점하는 부류가 차별인식에 더 민감하다고 해석할 여지가 있는 것이다. 이것은 실제로 차별을 더 많이 경험하고 있는 취약계층의 차별에 대한 교육이 필요함을 시사하는 것이다.

다섯째, 기초자료조사 결과 기업이 입사지원시 지원자에게 요구하는 정보는 수십가지

에 달한다. 이 중 많은 부분이 직간접적인 차별요인이 될 수 있거나, 업무관련성이 희박하거나, 지나치게 개인적인 정보를 요구하는 것이었다. 직간접적인 차별요인이 될 수 있는 것으로는 사진, 주민등록번호, 성별, 나이, 출생지, 본적, 국적 또는 출신국가, 재산상태(주거형태, 가족월수입, 재산), 신체조건, 혼인여부, 가족관계(학력, 월수입, 수입, 직업), 학력(학교명, 소재지, 본교/분교 여부, 편입여부 등), 전직장 고용형태, 사내지인, 추천인, 흡연여부, 종교, 질병/병력/장애유무, 사회활동 등이다. 이와 같은 정보들은 모두 성별, 나이, 장애, 사회적 신분, 병력, 학력, 외모 및 신체조건 등 차별금지법상 차별금지사유와 관련된 것이며 업무관련성이 거의 없다.

이 중 성별, 나이, 외모 및 신체조건은 면접 시 알 수 있는 것으로서 입사지원서 상에 드러낼 필요가 없으며 이를 드러낼 필요가 있다면 이는 업무관련성 없이 이를 이유로 서류전형에서 탈락시키고자 하는 의도로 읽힐 수 있으므로 차별이 될 가능성이 매우 높다. 특히 성별과 나이는 인사담당자 인터뷰에서 드러난 바와 같이 타당성 있는 채용선발 도구를 갖추지 못한 기업에서 비핵심업무를 담당한다고 여겨지는 비정규직 선발 시 사실상 가장 중요한 채용기준으로 사용된다는 점에서 실제 차별로 이어질 소지가 매우 높다. 이러한 분석은 구직자 설문조사 결과와도 부합한다. 구직자 중 용모 및 신체조건 차별을 겪었다고 응답한 자들은 여성, 저학력, 계약직 임시직 지원자, 장애인일수록 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타나 취약계층일수록 성별, 나이, 외모 및 신체조건상 차별을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다.

본적과 출신지 등은 우리사회의 고질적인 차별요소로 작용해 왔던 것이며 기업에서 채용시 전혀 알 필요가 없는 정보이다.

재산상태나 가족의 사회적 지위와 관련된 정보들, 전 직장 고용형태는 우리사회에서 점점 침해해져 가는 사회적 신분 차별의 원인이 될 수 있는 것들이며 업무관련성이 전혀 없다. 구직자 설문조사 결과에서도 사회적 신분차별의 구체적인 원인으로 가장 많은 비율을 차지한 것이 가족의 구체적인 직업(16.1%), 재산정도, 주거형태, 소득에 관한 질문(15.4%)으로 나타났고 특히 사무관리직과 생산직 지원자의 경우 전 직장 고용형태(16%)를 중요한 사회적 신분 차별의 원인으로 꼽은 것으로 나타났다.

학력은 업무관련성이 있을 수도 있으나 인사담당자 인터뷰에서 드러난 바와 같이 많은 기업이 학력 자체를 서류전형에서 탈락시키는 기준으로 사용하거나 채용결정의 매우

중요한 기준으로 사용함으로써 차별적 결과로 직결되고 있어 문제가 된다.

구직자 설문조사 결과에서도 구직자들은 채용과정에서 기업이 지나치게 개인정보를 많이 요구하는 것을 큰 문제로 꼽았다. 구직자들은 주민등록등초본, 가족관계증명서, 성적어학증명서 등의 서류제출이 불필요하다고 생각하고 특히 가족의 사회적 지위와 관련한 정보와 외모 및 신체조건에 관한 정보도 요구하지 말아야 할 정보로 꼽고 있다.

입사지원서 방식은 상기한 차별적 요소를 내포한 항목들을 요구하는 방식이 아니라 업무능력 판단을 위한 기초자료로 사용될 수 있는 것으로 수정되어야 한다. 서류전형은 채용의 첫 단계로서 입사지원서는 업무능력을 판단할 수 있는 항목을 중심으로 정보요구의 근거를 마련하고 추후 면접을 통해 개인의 특성과 업무능력을 파악하면 될 것이다. 또한 이 단계에서 많은 기업이 과도한 개인정보를 요구하고 있는데 이는 금지되어야 한다. 기업이 개인을 채용한다고 해서 개인의 사적 영역까지 간섭하거나 지배할 권리가 있는 것은 아니다. 하물며 이들은 아직 기업조직 내에 속한 근로자도 아닌 지원자에 불과하다. 지원자에 대해서까지 기업이 합리적인 이유없이 과도한 사적 정보를 요구하는 것은 우월한 지위를 이용한 권리남용에 다름 아니다.

인사담당자 인터뷰에서 한 IT기업은 입사지원서상에서 학점과 학력, 영어점수 등을 중요하게 보지 않으며 직무에 필요한 능력과 기술을 체크할 수 있는 체크리스트 형식의 입사지원서를 자체 개발하여 활용하고 있다. 이것이 실제 필요한 인재를 선발하는데 훨씬 효과적이기 때문이다.

여섯째, 인사담당자 인터뷰 결과 비정규직 채용의 경우 채용절차가 정규직보다 간소한 경향이 있고, 자격, 학력, 경력 등과 같은 개인의 능력이나 업무적격성 심사를 위한 지표 보다는 나이, 성별, 외모, 태도 등 인적속성이 채용결정을 좌우하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다. 이는 비정규직이 정규직보다 채용과정에서 더 차별을 겪을 가능성이 높다는 것을 말해 준다. 특히 인사담당자 인터뷰 사례 기업 중 한 곳은 정규직 채용절차는 상당히 공정성, 타당성을 높이려고 고심하고 있었으나 비정규직 채용에 있어서는 현행법 위반이 될 수 있는 나이 제한 및 성별 분리 모집 공고를 하는 이중적인 태도를 보이고 있어 비정규직이 채용과정에서 더 차별을 겪고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 구직자 설문조사에서 여성, 비정규직, 고연령, 저학력자가 나이, 성별, 외모 및 신체조건에서 차

별을 겪고 있다고 응답한 것과도 부합하는 결과이다.

일곱째, 인사담당자 인터뷰 결과 각 기업에서 채용을 결정하는 가장 결정적인 과정은 면접으로 확인되었다. 즉 소위 스펙이 아니라 지원자의 역량을 직접 확인하여 채용을 결정한다는 것이다. 각 기업은 면접의 공정성과 합리성을 확보하기 위해 면접관 교육, 블라인드 면접 등 다양한 기법의 면접 도입 등 많은 노력을 기울이고 있었다. 그러나 면접과정에서 지원자의 역량을 직접 확인한다는 취지는 좋으나 이와 같은 취지가 오히려 현실에서는 주관적, 편견적 기준에 의한 채용결정 관행을 강화할 우려가 있다. 실제로 기업에서는 여전히 인성면접이라는 이름으로 지원자의 개인적인 사항들을 질문하고 특히 임원 등 고위직의 인적속성별 고정관념(여성보다는 남성, 이왕이면 명문대학 등)이 작용하는 것을 제어하지 못하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 구직자 설문조사 결과에서도 구직자가 가장 차별을 많이 느낀 채용단계는 면접으로 나타났고 면접관의 차별적 발언 때문에 차별을 받았다고 느낀 비율이 높았다.(25.4%) 이상의 결과 각 기업이 면접단계에서 채용의 공정성과 객관성을 높일 수 있는 선발도구를 개발하는 것이 매우 중요한 과제라는 것을 알 수 있다.

여덟째, 인사담당자 인터뷰 결과 채용절차로서 다수의 기업에서 신체검사(건강검진)을 행하고 있었다. 신체검사를 적극적인 채용결정요인으로서 5%~20% 정도의 비중으로 활용하는 경우가 5곳, 근무가 불가능하지 않는 한 그대로 채용확정하는 경우가 5곳, 결격사유를 정해놓고 해당되면 탈락시키는 경우가 5곳이 있었다. 기업에서는 신체검사를 채용결정에 있어 큰 비중을 차지하지 않는 일종의 요식행위로 인식하고 있어 대수롭지 않게 생각하는 경향이 있었다. 그러나 신체검사는 채용의 마지막 단계에서 건강상의 이유, 즉 과거병력, 현재 건강상태, 질병 여부 등의 이유로 직업수행능력에 영향을 미치지 않음에도 당락 자체를 결정할 수 있다는 점에서 지원자에게는 치명적일 수 있다. 신체검사 결과가 채용 탈락 사유로 정당하다고 인정되기 위해서는 진정직업자격에 해당하는 합리적인 이유가 있어야 하며, 그렇지 않다면 병력 또는 신체조건을 이유로 한 차별로 판단되어야 할 것이다. 그러나 대부분의 면접 대상 기업이 신체검사를 통한 결격사유 발견시 탈락결정을 별다른 문제의식 없이 당연한 것으로 받아들이는 경향이 있었다.

국가인권위원회의 결정례 중에는 B형 간염바이러스보균자를 채용에서 탈락시킨 경우 채용거부의 합리적인 사유가 없어 병력을 이유로 한 차별로 인정한 사례가 여럿 있다. 이러한 결정례에 따르면 법률상 업무종사가 일시적으로 제한되는 전염병인 경우와 질병 여부가 채용거부의 합리적인 이유로 인정되지 않는 한 차별이 된다. 따라서 채용과 관련된 신체검사는 채용여부를 결정하는 채용 전 신체검사가 아니라, 신체조건이 채용 후 맡게 될 업무에 적합한지, 그 업무로 인하여 건강이 악화될 가능성은 없는지를 검사하는 배치 전 건강검진으로 그 목적이 바뀌어야 할 것이다.

아홉째, 채용과정에서 마지막으로 평판조회를 하는 곳이 있었다. 평판조회는 같은 업계의 여러 사람에게 당해 지원자의 업무능력 등을 조회해 보는 것으로서 이 결과가 나쁜 경우 채용하지 않는다고 하였다. 이는 조회의 내용이 업무능력 등 업무관련성이 높은 것인 경우여서 특별히 차별적인 요소가 있다고 보기는 어렵고 기업에서는 오히려 가장 객관적인 심사방법이라고 생각하여 활용하고 있다고 한다. 그러나 평판조회는 개인이 공개하기 꺼려하는 퇴사 사유나 그 전 직장에서의 평판이 공개될 수 있다는 점에서 개인의 인격권 침해의 소지가 있고 특히 근로기준법상 취업방해 금지 규정⁷¹⁾에 저촉될 우려도 있다. 특히나 신원조회를 통해 범죄경력을 이유로 채용거부하는 것은 사회적 신분을 이유로 한 차별이 될 수 있으므로 주의해야 한다.

열번째, 인사담당자 인터뷰와 구직자 설문조사 결과 채용의 결정기준으로서 문제가 되는 요소들은 크게 나이, 학력/학벌, 외모 및 신체조건, 사회적 신분, 성별을 꼽을 수 있었다.

나이는 최근 급격히 고령화되고 있는 우리사회에서 가장 뜨거운 차별의 이슈로 떠오르고 있고 이를 입증이라도 하듯 구직자 설문조사 결과 가장 많이 경험한 차별요인(62.4%)으로 나타났다. 특히 여성, 고졸이하, 40대 이상의 고연령자가 많은 생산직, 계약직 임시직 등 비정규직이 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 이들은 노동시장의 취약계층으로서 나이차별은 취약계층의 취업을 어렵게 하는 가장 심각한 차별요인으로 보인다.

71) 근로기준법 제40조 [취업방해의 금지] 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니된다. (위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.-동법 제107조)

인사담당자 인터뷰에서도 나이는 적극적인 채용결정요인은 아니지만 조직적응성의 문제 등을 이유로 일정한 컷트라인이 존재하고 있다는 것이 확인되었다. 그러나 IMF 이후 기업이 적극적으로 연공서열 중심의 인사제도를 타파하면서도 채용시에는 오히려 조직적응성 등의 문제로 고령자를 꺼린다는 것은 아이러니하다. 또한 나이가 많으면 조직적응성이 떨어진다는 것도 막연한 선입관일 뿐 합리적인 근거가 있다고 보기 어렵다. 이것이 선입관에 불과하다는 것은 나이를 전혀 중요하게 보지 않는다고 응답한 기업이 존재한다는 것으로도 반증된다. 그러나 이러한 선입관은 우리사회에 뿌리깊은 연장자 우대 문화와 떼어놓고 생각할 수 없다. 이러한 점에서 나이 차별을 타파하기 위해서는 전 사회문화적 의식개선 작업, 기업의 고령자 차별의 개선, 고령자인 구직자에 대한 적절한 직업생활 태도에 대한 교육훈련 등 제도적 지원 등이 다각적으로 마련되어야 할 것이다.

학력/학벌은 대부분의 기업에서 채용의 전과정에서 매우 중요한 채용결정기준이 되고 있다. 학력별로 지원자격을 제한하거나 서류전형에서 아예 몇 개의 특정 학교 또는 특정 학력이상자만 통과시키거나 학교를 등급화하여 가중 배점하는 방식으로 소위 명문학교 출신을 우대하는 방법을 사용하였다. 이런 식으로 학력/학벌을 채용결정의 매우 중요한 기준으로 적용하는 것은 대기업이나 건설업, 금융보험업에서 특히 그러하였다. 학력/학벌을 중요한 기준으로 적용하지 않는 경우는 자체 필기시험으로 선발하는 공공기관이나 전문기술이 필요한 IT업체였다.

구직자 설문조사 결과에서도 학력/학벌은 나이에 이어 두 번째로 차별경험 정도가 높은 차별 요인으로 나타났다. 학력차별을 느낀 구체적인 원인으로는 ‘최종학력에 따라 제한을 두는 것’이 가장 많았고, 이어서 ‘출신학교명 기재’, ‘학벌에 따라 채용이 결정될 때’였다. 이상의 응답은 구직자들이 구직정보탐색시, 입사지원서 작성시, 면접 등을 통해 채용이 확정될 때 등 모든 단계에서 학력/학벌차별을 느끼고 있는 것을 보여주는 것이다.

학력/학벌이 직무수행능력과 관계가 있는가에 대하여 인사업무경력 15년 이상 응답자들은 모두 학력/학벌과 업무능력은 상관관계가 없다고 답하거나 상관관계가 있어도 그것은 통계적 개연성일 뿐 능력은 개인차이지 학력차가 아니라고 답하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 학력/학벌을 중요한 또는 절대적인 채용기준으로 적용하는 이유는 이를 대체할 만한 다른 선발도구가 없고 경영진이 여전히 명문대학 출신을 선호하는 경향이 강한 상황에서 학력 외의 다른 기준을 내세우는 것은 설득력이 없기 때문이라고 하

였다. 인사담당자들은 이와 같은 상황을 개선하기 위한 방법으로 학력/학벌과 업무능력이 상관관계가 없다는 실증적 연구가 필요하다거나 법적으로 차별이 분명한 만큼 법적 제재를 좀 더 강화해야 하고 사회문화적으로 학력/학벌 차별에 대한 문제의식이 선행되어야 한다는 의견을 제시하였다.

용모 및 신체조건에 의한 구체적인 차별요인으로는 키, 몸무게 등 신체조건의 제한을 두는 것과 외모에 대해 평가하거나 질문을 하는 것이 주요 원인으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 용모 및 신체조건에 의한 차별을 더 당했다고 인식하는 것으로 나타났다. 여러 조사결과를 종합해 보면 용모 및 신체조건 차별은 여성, 장애인, 비정규직 등 취약 계층에 있어 가장 직접적인 차별 요소로 작용하고 있는 것으로 보인다.

사회적 신분에 의한 차별은 구직자 설문조사에서 구직자가 느끼는 차별요인의 네 번째를 차지했다. 구체적인 차별요인으로는 ‘가족의 구체적인 직업’을 물었을 때, ‘재산정도, 주거형태, 소득 등에 대한 질문을 받았을 때’로 나타나 채용과정에서 본인의 업무능력이 아니라 기타 소위 백그라운드를 고려함으로써 사회적 신분으로 인한 차별요인으로 작용할 가능성이 크다는 것을 보여주고 있다.

성별에 대해서는 인사담당자 인터뷰에서 명시적으로 여성 또는 남성을 우대(차별)한다고 답한 기업은 없었다. 그러나 앞서 언급한 대로 비정규직의 경우 아직도 성별분리모집이나 성별지원자격제한이 남아있거나 성별 또는 외모, 나이 등을 기준으로 채용을 결정한다고 응답한 경우가 있었다. 구직자 설문조사 결과에서도 여성은 성별 그 자체로 차별 받는다고 인식하지는 않는 것으로 나타났으나, 성별과 관련한 다른 요소들에 의해 지속적인 차별을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 즉 여성은 남성보다 나이차별과 외모 및 신체조건 차별을 더 경험하고 있었고, 외모 및 신체조건에 관한 질문을 받거나 사진을 요구할 때, 특정성을 우대할 때 차별받고 있다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 특히 30대의 가임여성의 경우 임신출산과 관련한 질문을 받는 것으로 성차별을 경험했다는 응답이 최고 35.7%에 달할 만큼 당사자에게는 여전히 심각한 차별로 존재함을 보여주고 있다. 이러한 구직자의 경험은 인사담당자 인터뷰 사례 기업 중 여성집중업종을 제외하고는 모두 여성고용비율이 30%가 안되는 실정으로 다시 한번 현실임이 증명된다.

이러한 조사결과는 명시적으로 ‘성’을 이유로 한 차별은 많이 없어졌을지 모르나 실제로는 성별로 인해 다른 차별적 요소에 의한 차별을 여전히 받고 있고, 서류나 면접단계

에서 묵시적으로 남성을 우대하고 있는 것일 가능성을 보여주는 것으로서, 복합차별과 간접차별의 문제가 된다. 더욱 문제인 것은 인사담당자 인터뷰의 응답자 대부분이 여성 고용비율이 20% 정도만 넘어도 성차별이 없다고 인식하고 있으며, 같은 조건이면 여성을 채용하는 등의 여성우대정책 내지 의지를 가지고 있다고 답한 곳은 26곳 중 2개뿐일 정도로 여성채용에 대한 노력이나 의지도 대단히 낮은 수준인 것이다. 요컨대 직접적으로 눈에 보이는 성차별은 많이 사라졌을지 모르나 실제 여성고용율은 매우 낮으며 여성 고용율이 낮은 것에 대해 최소한 문제의식을 갖거나 개선계획을 갖고 있는 기업은 5곳에 불과할 정도로 묵시적인 성차별은 여전하다고 볼 수 있다.

이를 개선하기 위해서는 현재 적용하고 있는 적극적 고용개선조치 제도를 더욱 강화할 필요가 있다. 이 제도는 500인 이상 민간기업과 공공기관에 모두 적용되고 있음에도 인터뷰 대상자 거의 대부분이 이 제도 자체를 모르고 있거나 알고 있어도 별로 실효성이 없다고 생각하고 있었다. 정부는 이제 성차별은 없다는 인식 자체가 허구적이라는 것을 인지하고 이를 개선하기 위한 가장 적절하며 현존하는 적극적 고용개선조치 제도의 실효성 강화를 위한 획기적인 노력을 경주해야 할 것이며 또한 은폐된 차별이 드러날 수 있도록 간접차별 법리를 보다 적극적으로 해석, 적용해야 할 것이다.

열한번째, 장애인에 대한 채용차별은 장애인 당사자에게는 다른 어떠한 차별경험보다도 심각한 것으로 나타났다. 구직자 설문조사 결과 장애인은 96%가 차별을 느꼈다고 응답하였다. 비장애인의 70%가 차별을 느꼈다고 응답한 것에 비하여 26%p가 많은 것이다. 장애인은 채용과정 중 구직정보탐색시에 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 28%에 달하여 채용의 첫 번째 관문에서부터 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 가장 많은 차별을 느낀 단계는 면접단계였다. 구체적인 차별요인으로는 '직무와 무관한 장애에 대한 부정적 질문'을 하거나 '장애편의시설이 없어 전혀 배려를 받지 못할 때'에 차별을 당했다고 느꼈다고 응답한 비율이 높았다. 특징적인 것은 판매서비스직과 제조업 지원자의 경우 구직정보 자체에 대한 접근이 어려웠을 때 차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높아, 비숙련 장애인의 경우 구직정보 자체의 접근이 쉽지 않은 현실을 그대로 보여주고 있었다.

인사담당자 인터뷰 결과 대부분의 기업은 장애인 고용의무를 지키지 않고 있었고 이 제도에 대한 불만이 매우 높았다. 업무에 적합한 장애인을 찾기 어려워 장애인 고용의

실효성은 없으면서 기업에 경제적 부담만 지운다는 것이다.

이러한 장애인 구직자와 기업의 인식을 종합해 볼 때, 장애인에 대한 직업교육과 정교한 취업알선제도가 매우 시급함을 알 수 있다.

열두번째, 인사담당자 인터뷰 대상 기업들은 인지한 채용차별에 대하여는 채용차별 개선이나 소수자 보호를 위한 나름의 노력을 하고 있었고 특히 응답자들은 인사담당자로서 인사제도를 차별적 요소 없이 공정하게 운영하기 위해 노력과 고민을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 면접대상 기업들은 기존의 학력, 성별, 나이 기준의 지원자격 제한을 철폐 하거나, 서류전형에서 주관성을 배제하기 위해 각 항목을 점수화하고 성별, 나이 등 인적 속성을 평가항목에서 완전히 배제하도록 하거나, 면접에서 학력, 지연, 연고 등을 배제하기 위해 블라인드 면접을 실시하는 등 채용절차의 공정성과 객관성 제고를 위해 시스템을 개선하려는 노력을 하고 있었다. 더 나아가 소수자에 대한 우대조치로서 여성, 지역인재, 이공계 인재 우대의 정책을 가지고 있는 곳도 있었다. 이러한 조치를 취하는 이유 중 가장 강력한 것은 공공기관에 대한 국가의 경영평가 지표 등 감독기관의 명시적 묵시적 지시에 의한 것이고 이외에도 여성을 우대하는 것이 경영성도가 더 좋다는 등의 실증적 연구결과에 따른 경영진의 정책결정 등에 의한 것이었다. 이러한 결과는 특정 기업들은 차별에 대하여 인식하면 차별을 개선하기 위한 노력을 한다는 것을 보여주는 것으로서, 기업의 차별에 대한 판단능력을 고양시키면 기업의 채용과정에 대한 차별도 감소할 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 기업의 채용차별개선을 위해서는 국가가 기업에 대해 차별의 인식 수준을 제고하기 위한 지침이나 교육을 강화하고, 차별개선에 대한 인센티브 및 직무적성에 적합한 채용선발 지표에 대한 실증연구를 통해 기업을 선도하여야 한다는 시사점을 준다.

열세번째, 구직자가 생각하는 차별 개선방안은 가족관계증명서, 주민등록등초본, 성적어항증명서 등의 서류 제출이 불필요하며, 특히 사회적 신분 차별의 근거로 활용될 수 있는 가족의 학력 및 직업, 재산상황, 가족형태와 같은 직무관련성 없는 개인정보는 요구하지 말아야 한다는 것이다. 또한 키, 몸무게와 같은 신체조건 정보, 출신학교명, 임신출산여부 및 계획도 차별을 방지하기 위해 요구하지 말아야 한다고 응답하는 비율이 높았

다. 구직자들이 채용과정에 겪는 차별관행을 개선하기 위해서는 직무관련성이 없는 개인 정보를 요구하거나 이를 확인할 수 있는 서류제출 요구를 금지해야 할 것으로 보인다.

제 3절. 외국의 사례를 통한 시사점

외국에서는 주로 이민자 출신에 대한 차별과 성별, 나이, 장애를 이유로 하는 차별 제거를 위하여 다양한 방식의 익명지원 절차의 도입이 시도되고 있다. 익명지원 절차는 성별, 나이, 출신국 등의 차별로 인하여 구직자가 실제 가지고 있는 경력, 자격, 교육수준 등에 근거한 자신의 장점을 사용자에게 설득해 볼 수 있는 기회를 아예 차단당하는 폐단을 제거하는 데 주된 목적을 두고 있다. 즉 업무관련능력이 채용 결정의 가장 중요하고 결정적인 근거가 되어야 한다는 점이 강조된다.

외국의 익명지원절차 도입 사례를 보면 주로 정부 주도로 정부기관, 공공부문, 대기업 등을 중심으로 시험적으로 시행하여 장단점을 분석한 후 제도의 도입을 추진하고 홍보하는 형태로 이루어지고 있다. 이는 공공부문이나 대기업이 보다 선도적으로 사회적 책임을 가지고 차별 철폐를 위해 노력해야 함을 의미하는 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 우리의 경우에도 나이, 학력, 외모 등 신체조건, 사회적 신분, 성별 등 채용상의 차별요인으로 문제되는 사항을 중심으로 공공부문이나 대기업 혹은 이미 익명 지원제도 실시의 경험을 가지고 있는 다국적 기업에서 익명지원 절차를 시범적으로 운영해보는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

또한 새로운 차별 예방 제도의 효과적 운영과 홍보, 교육, 연구 등을 위해서는 국가인권위원회가 보다 선도적인 역할을 해야 할 필요가 있다. 차별시정기구의 역할을 하고 있는 국가인권위원회는 모집, 채용상의 차별문제를 사후에 판단하고 권고하는 역할뿐만 아니라 사전에 차별이 발생되지 않도록 홍보, 교육하고 차별예방을 위한 새로운 제도의 도입을 시도하는 등 차별의 예방, 제거를 위해 보다 주도적인 역할을 해야 할 것이다.

한편 익명지원 절차는 주로 서류 전형 단계에서 차별적 요소들에 의해 탈락되어 면접 기회조차 박탈되는 구직자에 대한 차별 제거를 주된 목적으로 하고 있다. 따라서 면접에서의 인사담당자들에 의한 차별적 질문을 방지하기 위한 별도의 기준이나 제도를 필요로 한다. 이에 관해서는 예컨대 독일의 경우 채용 면접시 사용자가 지원자에게 일정한 내용

의 질문을 하지 못하도록 금지, 제한하면서 금지된 질문을 하는 경우에는 근로자가 거짓으로 답하는 것도 허용된다는 법리를 참고할 수 있을 것이다.

제 4절. 개선방안

첫째, 조사결과 기업의 채용관행에서는 지금 당장 현행법 위반으로 판단될 수 있는 직접차별적 관행이 존속하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 문제되는 것은 입사지원자격의 제한이다. 정부와 기업은 현행법 위반의 소지가 있는 입사지원자격 제한 등 명백한 직접 차별에 해당되는 채용관행을 철폐하기 위한 적극적인 점검과 감독을 해야 한다. 또한 기업이 지원자격을 제한하고자 할 경우에는 업무관련성을 기준으로 하여 최소한으로 제한하여야 하며, 제한 사유를 공개해야 할 것이다.

또한 기업은 입사지원서 상 업무관련성 없는 사적 정보까지 요구하고 있었다. 이는 차별이 될 수 있을 뿐 아니라 개인의 사생활과 인격권 침해가 될 수 있다는 점에서 심각한 문제가 있다. 따라서 기업은 채용과정에서 업무능력과 관계없는 정보의 요구를 자제해야 하며, 지원시 제출을 요구하는 서류도 입사지원서상 정보가 사실인지를 확인하기 위한 용도로 최소화하고 면접단계에서 제출하도록 하는 것이 바람직하다.

둘째, 조사결과 성차별은 직접적인 차별은 상당부분 개선된 편이지만 여전히 다른 차별요소로 인한 차별이 복합적으로 작용하여 여성에 대한 차별적 결과로 이어지고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과적 차별을 시정하기 위해서는 간접차별의 법리를 적극적으로 활용하여 차별의 범위를 확장하는 것이 필요하다. 현재 우리사회의 간접차별에 대한 인식수준은 매우 미미하며 이는 간접차별에 대한 사례가 축적되지 못하고 있기 때문이기도 하다. 따라서 차별구제를 담당하는 국가인권위원회는 간접차별에 대한 논의와 결정례, 법리의 풍부화를 위한 노력을 경주해야 할 것이다. 또한 간접차별을 개선하기 위해 이미 시행되고 있는 적극적 고용개선조치 제도를 보다 실효성있게 강화, 확대하는 것도 필요하다. 이는 정부가 의지만 있다면 공공기관을 중심으로 경영평가 지표에 적극적 고용개선조치나 차별시정 조치를 포함하여 간접적으로 강제하거나 인센티브를 주는 방식으로 적은 재원으로 얼마든지 실행가능하다.

셋째, 조사 결과 나이차별은 구직자들이 가장 많이 느끼는 차별요인이며 특히 취약계층에서 많이 느끼고 있었다. 이는 나이차별 철폐가 채용차별을 개선하기 위해 가장 시급히 이루어져야 할 과제라는 것을 보여준다. 나이차별을 개선하기 위해서 우선 다양한 연령층이 함께 일하는 것이 조직적응 또는 업무성과에 악영향을 미치지 않을 뿐 아니라 오히려 더 좋은 성과를 낼 수 있음을 보여주는 실증연구가 필요하다. 또한 연공서열을 타파하여 연장자도 하급직으로 일할 수 있다는 사회문화적 의식의 변화가 필요하다. 이를 위해 다양한 교육 및 홍보 프로그램이 마련되어야 할 것이다. 마지막으로 고연령의 구직자에게 국가기관에서 나이와 관계없이 일할 수 있는 직업생활의 태도와 자세에 대한 구체적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 현재 우리사회에서 가장 중요한 차별예방, 구제의 기능을 담당하는 국가인권위원회는 모집, 채용상의 차별문제를 사후에 판단하고 권고하는 것 뿐 아니라 사전에 차별이 발생하지 않도록 보다 주도적인 역할을 할 필요가 있다. 예컨대 독일의 연방차별금지청의 경우처럼 익명지원제도의 시범적 운영을 위한 프로젝트를 적극적으로 실시하는 것이다. 또한 채용차별 문제를 예방, 해결하기 위하여 기업, 공공기관, 구직자 등에 대한 교육, 홍보활동을 적극적으로 수행해야 한다. 특히 학력/학벌의 문제나 나이차별의 문제는 학벌이 가장 중요한 능력이라는 인식과 나이에 따라 서열화된 유교적인 사회문화에 기인하고 있으므로 이러한 인식을 전환하기 위한 전 사회적인 의식 개선 사업을 강력하게 추진하여야 할 것이다.

다섯째, 조사결과에 의하면 구직자 중 고령자, 저학력자, 비정규직, 비전문직, 장애인 등 취약계층은 채용과정 중 구직정보탐색단계에서부터 어려움을 겪고 있었다. 이를 개선하기 위해서는 국가기관의 취업알선기능이 획기적으로 확대, 강화되어야 한다. 현재 우리 정부는 한국고용정보원과 워크넷, 고용지원센터 등을 통하여 취업알선서비스를 하고 있으나 우량기업의 이용율이 저조하고 비전문인 인력알선기관이라는 인식이 있어 활용되지 못하고 있다. 그러나 국가기관은 취약계층의 이용이 용이하고 교육지원과 병행할 수 있다는 점에서 장점이 있다. 따라서 국가의 취업알선 서비스의 질적 수준과 이용율 제고를

위한 획기적인 발전이 이루어져야 한다.

여섯째, 현재 많은 기업들이 학력, 학점, 영어점수 등과 같은 당해 기업의 직무와 관련이 적은 획일화된 기준을 채용결정기준으로 삼고 있으며 이는 마땅한 대체 선발도구가 없기 때문이다. 따라서 기업은 타당성과 신뢰성 있는 선발도구 개발을 위해 노력해야 하고 특히 정부 차원에서 다양한 채용선발도구의 개발을 지원하는 정책이 필요하다고 하겠다.

<부록 1> 채용단계별 차별 개선 실무 가이드

1. 모집 단계⁷²⁾

입사지원 요건을 확정하여 모집공고를 시행하는 모집단계는 채용과정상 다른 단계보다 차별적 요소에 대하여 더 주의하여야 한다. 이 단계에서의 확정 내용에 따라 어떤 구직자에게는 지원기회 자체를 제한하게 되어 피해가 클 뿐 아니라 이 요건이 업무관련하여 필수적으로 요구되는 요건이 아닐 경우 직접 차별이 되기 쉽기 때문이다. 따라서 입사지원 요건의 내용, 모집광고 내용, 제출요구서류에 차별적 내용이 없는지 특히 유의하여야 하며, 입사지원 자격을 제한하는 경우 그 사유를 공개하여 설명하고, 모든 정보는 공개를 원칙으로 하고, 구직자의 나이, 학력, 성별, 장애 등에 따라 구인정보의 제공이나 접근에 제한이 없는지 확인하여야 한다.

1) 입사지원요건 확정

- 채용하고자 하는 각 직무의 업무내용과 그에 필요한 교육, 기술, 경험, 경력, 자격증 등 직무수행능력과 관련한 자격에 초점을 두어 각 직무의 입사지원요건을 정한다.
- 각 지원요건이 당해 직무의 수행에 반드시 필요한 요건인지 검토하고 반드시 필요한 것이 아니라면 제외하여 제한 요건을 최소화한다.
- 지원요건에 나이, 학력, 외모 및 신체조건, 성별 등은 차별적 요소가 있으므로 모두 제외한다.
- 학점, 영어점수, 해외여행결격사유 등 법률상 명시된 차별금지사유는 아니나 직무수행능력과 밀접한 관련이 없는 요건들도 되도록 제외한다. 직무수행능력과 관련이 있다면 이것이 무엇 때문에 직무수행능력과 관련이 있는 것인지 그 사유를 명시한다.
- 우대조건 또한 상기 기준과 같이 차별의 개연성이 있는 인적속성을 최대한 배제한다.

72) 김미경, 오정진, “채용과정에서의 남녀차별 방지를 위한 지침서 개발”, 여성부, 2001.12. 17면 이하의 내용을 참고하여 정리하였음.

2) 모집공고

(1) 모집공고 내용

- 확정된 입사지원 요건을 명시하고 지원자격 제한이 있다면 그 근거 또한 명시한다.
- 성별, 나이, 장애 등 차별개선을 위한 적극적 조치 정책이 있을 경우 이를 명시한다.
- 입사전형 절차와 방법, 근무조건을 구체적으로 명시한다.
- 제출서류는 차별적 요소를 배제한 표준입사지원서만을 기본자료로 제출하도록 하고, 입사지원서상의 정보를 확인하기 위한 서류는 면접과정에서 제출하도록 한다.

(2) 금지 사항

- 지원자의 나이를 제한하는 것
- 특정시기 이후 졸업자만을 대상으로 하는 것
- 요구경력기간에 따라 나이를 제한하는 것
- 직무의 내용과 관련없이 학력을 제한하는 것
- 직무의 내용과 관련없이 외모 및 신체조건을 제한하는 것
- 한 성만을 대상으로 하는 것
- 직군별로 남녀를 구분하여 채용하거나, 성별 제한인원을 설정하는 것
- 남녀에게 다른 채용조건을 적용하는 것
- 차별개선을 위한 적극적 조치가 아님에도 불구하고 성별, 나이, 학력 등 특정 지원자격을 우대하는 것

3) 구인관련 정보의 공개 및 평등한 제공

구인 관련 정보는 공개를 원칙으로 하며, 구직자 모두에게 균등한 기회를 보장하도록 한다. 모집단위에 관계없이 수시채용의 경우에도 이는 마찬가지이다. 다만 예외적으로는

비공개로 모집 · 채용할 수 있다. 그러나 그 경우 합리적인 이유가 있어야 하며 사업주는 그 정당성과 그로 인해 차별이 없었음을 입증할 수 있어야 한다.

구인광고는 원칙적으로 당해 회사의 출판물 또는 사이트와 공신력 있는 구인광고 전문 출판물 또는 사이트에만 게시하도록 한다. 다른 매체 이용 시 당해 매체의 인지도나 활용도에 있어 나이, 학력, 성별, 장애 등의 격차가 있지 않은지 사전에 충분히 주의를 기울이도록 한다. 기업홍보물과 입사지원서 등, 모집 또는 채용에 관한 정보와 자료제공에 있어서도 구직대상자를 달리 취급하지 않도록 한다.

2. 서류전형 단계

서류전형 단계는 면접을 통한 본격적인 지원자 심사에 앞서 지원자의 기본정보를 확인하는 단계로 인식해야 한다. 서류전형단계에서는 차별적 요소가 배제된 아래의 입사지원서 양식 권고안을 활용하고 여기에 기업 자체에서 당해 직무에 필요한 자격요건을 심사할 수 있는 구체적인 체크리스트를 추가하여 활용하도록 한다.

3. 면접단계

인력 채용시의 면접절차는 주로 면접자가 누구인지에 따라 실무진 면접과 임원면접으로 구분되기도 하고, 면접내용에 따라 직무면접과 종합면접으로 구분되기도 한다. 실태조사결과 대체로 팀장 이하의 실무관리자가 행하는 면접은 직무내용을 중심으로 면접이 이루어지고, 임원은 직무 보다는 주로 채용지원자의 인성, 태도, 개인적인 신상정보에 관한 사항, 입사동기, 향후 입사 이후의 비전 등을 면접하는 것으로 확인되었다. 그런데 면접은 객관적인 수치로 점수화되기보다는 면접자의 주관적인 평가가 개입되다 보니 채용과정 중에서도 객관성과 공정성의 문제가 가장 많이 제기되는 측면이 있다. 이하에서는 면접단계에서 객관성과 공정성을 확보하고 차별적인 요소를 최대한 배제하기 위한 방안을 검토해 보고자 한다.

1) 면접위원의 구성 및 자세

■ 면접위원의 구성

- 면접위원 구성시에는 성별, 심사내용별(예컨대, 직무능력 심사위원과 인성심사위원 등), 사내·외 면접위원 등을 골고루 배치하여 구성하는 것이 바람직함.
- 특히 성차별 없는 면접, 직무관련 전문성 평가 등을 위해 사내 면접위원만으로 구성할 것이 아니라 적극적으로 외부에서 전문 면접위원을 선임하는 것을 고려해 볼 필요가 있음.

■ 면접위원의 자세

- 준비 : 면접위원은 면접준비 단계에서부터 선발기준을 확인하고, 이력서를 검토하며 질문을 개발하고, 체크리스트를 준비하는 등 성공적인 면접을 위해 미리 계획하고 준비해야 함.
- 진행과정 : 면접진행시에도 지원자가 자유롭게 이야기할 수 있도록 분위기를 조성하고, 지원자의 말을 적극적으로 경청하고 쌍방이 정보를 얻을 수 있도록 배려하며, 직무능력을 확인할 수 있는 효과적 질문으로 충분한 대화를 이끌어 낼 수 있도록 해야 할 것

임.

- 평가 : 면접위원은 자신의 의사소통 스타일의 단점 및 편견 등을 알고 이것이 면접과정과 의사결정에 방해되지 않도록 고려하여 평가해야 할 것임.

2) 면접과정의 평가기준 및 결과에 대한 공개

- 본 연구의 실태조사결과 구직자들이 가장 차별받았다고 인식하는 절차가 면접과정임. 이는 면접과정의 투명성이 확보되지 않은 결과라고 할 수 있음.
- 그러므로 면접과정도 일반 필기시험이나 서류전형과 같이 그 평가기준을 채용공고시에 미리 공개하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음. 면접의 평가기준이 미리 공개된다면 면접위원들도 면접의 공정성과 객관성을 확보하기 위한 방안을 강구하게 될 것임.
- 아울러 공개된 면접평가기준에 따라 평가가 행해질 경우, 구직자들이 면접에 대하여 이의를 제기할 가능성이 줄어들 것이며, 탈락한 구직자가 면접결과 공개를 요구할 경우 이를 공개하여 면접의 공정성을 확보할 수 있을 것임.

3) 면접과정에서 주의할 질문내용⁷³⁾

(1) 성 별

- 원칙 : 단지 성별을 이유로 직무의 수행가능여부를 질문하거나 성별에 따라 다른 조건을 질문하는 것은 허용되지 않음.

○ 가능한 질문 사항들
- 출장, 시간외 근무 등 특별근무가 가능한지 여부
- 근무일, 근무시간 등 일정조정이 가능한지 여부
- 적극성, 일에 대한 태도, 출퇴근 시간 준수, 대인관계 등에 대한 질문
○ 해서는 안될 질문 사항들

73) 이하 질문사항은 박귀천(2007), “근로자 채용시 사용자의 질문에 대한 제한 : 독일의 상황과 논의”, 「노동법연구」(제23호), 서울대학교노동법연구회, 89~128면. ; 노동부, 2007. 11. 15. 보도자료 “표준 면접가이드라인 제작”을 참고하였음.

- 여성에게는 가족관련 질문을 하고, 남성에게는 직무관련 질문을 하는 등 성별에 따라 다른 질문을 하지 않는다.
- 나이, 외모 및 신체조건에 대한 질문을 하지 않는다.
- 특정 성별의 지원자에게 해당 직무 또는 사업장에 지원자와 다른 성별의 근로자들이 주로 근무한다는 이유로 당해 사업장에서 근무를 할 수 있는지, 왜 그 업종을 선택하였는지 등을 질문하지 않는다. 다만, 특정 성이 요구되는 직종의 경우에는 제한적으로 질문할 수 있다.
- 여성에게 결혼 또는 출산 이후 계속 취업 여부를 질문하지 않는다.
- 여성에게만 커피심부름, 주량 등 본 직무와 관련없는 업무수행이 가능한지에 대하여 제한적으로 질문하지 않는다.
- 여성에게만 해외출장이나 지방출장, 지방근무가 가능한지 질문하지 않는다.
- 여성에게만 자녀유무와 출산계획, 육아 관련 사정에 대하여 질문하지 않는다.

(2) 나 이

- 원칙 : 직무와 관련없이 나이가 너무 많거나 또는 적은 지원자에게 직무의 수행가능 여부, 조직적응력 등을 질문하는 것은 허용되어서는 안 될 것임.

○ 가능한 질문 사항들

- 법적으로 일할 수 있는 나이인지 질문할 수 있다.
- 입사 전 경력, 업무숙련도 등에 대해서 확인, 질문할 수 있다.
- 의사소통을 원활하게 할 수 있는 능력, 직장상사 또는 직장동료 등과의 대인관계 등에 대하여 질문할 수 있다.

○ 해서는 안될 질문 사항들

- 나이가 많다는 이유로 상사 또는 동료 등과의 조직적응력 등을 연관시켜 질문하지 않는다.
- 나이를 이유로 결혼, 출산 등을 일찍 한 이유 또는 아직도 결혼을 하지 않은 이유 등을 질문하지 않는다.
- 다른 가족 구성원의 나이에 대하여 질문하지 않는다.
- 고령자라는 이유로 업무가 가능한지 여부에 대하여 묻지 않는다. 다만, 중대한 육체적 노동 등 업무수행에 직접적으로 영향을 미치는 경우에는 제한적으로 허용될 수 있다.

(3) 학 력 (학교, 전공, 학점 등)

- 원칙 : 지원자의 업무수행능력이나 인성 등을 간접적으로 확인하기 위해 전공이나 학교생활 등에 대해서는 질문할 수 있을 것이나 직무와 관계없이 특정 학교 졸업자와 다른 학교 졸업자에게 차별적인 질문을 하거나 최종 학력을 중심으로 한 질문을 해서는 안 될 것임.

○ 가능한 질문 사항들
- 전공 또는 업무와 관련한 과목을 이수하였는지, 그 과목의 학점은 어떠한지 등에 대해서 질문할 수 있다. - 동아리 활동 등 학교생활에 대해서 질문할 수 있다. - 직무관련 지식, 해당 업무의 숙련정도, 문서작성 능력 등을 질문할 수 있다. - 희망하는 부서 또는 업무에 대해서 질문할 수 있다. - 이전 취업경력에 대하여 질문할 수 있다.
○ 해서는 안될 질문 사항들
- 특정 학교 출신의 지인을 아는지 등과 같은 직무와 관련없는 질문을 하지 않는다. - 본교인지, 분교, 지방에 소재하는 대학인지를 질문하지 않는다. - 왜 대학을 입학하지 못했는지 질문하지 않는다. - 특정 학교 출신이라는 점을 강조하여 왜 지금까지 취업을 못했는지에 대하여 질문하지 않는다. - 다른 가족 구성원의 학력에 대하여 질문하지 않는다. - 4년제 대졸자가 아니라는 이유만으로 업무수행이 가능한지 여부에 대해서 질문하지 않는다. - 대졸자가 아닌 지원자에게 본 직무와 관련없는 업무수행(예컨대, 커피심부름, 청소 등)이 가능한지에 대하여 제한적으로 질문하지 않는다.

(4) 외모 및 신체조건 등

- 원칙 : 지원자의 업무수행능력과 관련된 신체조건과 태도에 대한 질문은 할 수 있을 것이나 업무능력과 관련없는 외모 및 신체조건에 대한 질문 내지 평가를 해서는 안 될 것임.

○ 가능한 질문 사항들
- 직무를 수행할 수 있는 신체적 조건이 되는지 질문할 수 있다. - 키, 몸무게는 직무를 수행할 능력과 필연적으로 관련될 경우 제한적으로 질문할 수 있다. - 고객에 대한 서비스와 관련하여 친절한 말투, 밝은 표정 등을 요구할 수 있다.
○ 해서는 안될 질문 사항들
- 키, 몸무게 등 업무와 관련없는 신체조건을 질문하지 않는다. - 용모와 관련한 언급을 하지 않는다. - 직무수행과 관련없는 옷차림과 관련한 언급을 하지 않는다.

(5) 종교, 신념 등

- 원칙 : 일반적으로 특정 종교, 신념 등(소위 신앙)을 이유로 한 차별은 근로기준법(제 6조)에서도 차별금지 사유에 해당하기 때문에 이와 관련된 질문은 동법상의 차별을 함의할 수도 있으므로 이에 대한 질문은 허용될 수 없음. 다만 특정 종교 관련 기업 등 경향기업에서의 채용에 대해서는 예외로 함.

○ 가능한 질문 사항들
- 특정한 시사문제에 대한 지원자의 의견을 질문할 수 있다. - 특정한 문제상황에 대한 지원자의 해결방안을 질문할 수 있다. - 지원자가 스트레스를 해결하는 방법, 위기에 대처할 수 있는 능력 등에 관한 질문을 할 수 있다.
○ 해서는 안될 질문 사항들
- 특정 종교를 갖고 있는지, 특정 종교에 필요한 의식(예컨대 교회다니기, 절에 다니기)을 하는지 묻지 않는다. 다만, 특정 종교에 기반한 경향사업이나 기업에서는 예외로 한다. - 정당 가입 활동에 대한 질문을 하지 않는다. 다만, 특정 정당 관련 사업장에서 근로자를 채용하고자 하는 경우 채용지원자의 정당 가입 여부를 묻는 것은 허용된다. - 특정 종교, 사상을 갖기를 권유하는 취지의 질문과 요구를 할 수 없다.

(6) 질병, 장애 등

- 원칙 : 채용지원자의 질병에 대한 질문은 매우 제한적인 한도 내에서만 인정되어야 할 것임. 즉, 채용지원자의 질병에 대한 질문이 허용되는 경우로는 질병이 직장 내 다른 근로자들에게 전염될 위험이 있거나 질병이 장래 수행할 업무에 대한 적합성을 중대하게 침해하게 될 경우 등으로 제한되어야 할 것임.

한편, 장애에 대한 질문은 그 자체가 장애를 이유로 하는 불이익취급이거나 혹은 불이익취급의 준비행위라 할 수 있기 때문에 이러한 질문도 허용되지 않는다고 보아야 할 것임. 다만, 장애 정도에 따라서 직무 수행에 중대하게 지장을 초래할 가능성이 있을 경우에 한하여 그 정도를 확인하는 정도는 가능하다고 보아야 할 것임.

○ 가능한 질문 사항들
- 전염성이 있는 질병이 있는지 확인할 수 있다. - 외형적으로 확인할 수 있는 장애일 경우, 장애등급을 확인할 수 있다. - 과거 근무한 타 사업장, 수행 업무 등의 경력사항을 질문할 수 있다.
○ 해서는 안될 질문 사항들
- 질병, 장애 관련 질문 자체를 원칙적으로 해서는 아니된다. - 장애인으로서 출·퇴근이 가능한지를 질문할 수 없다. - 장애인이라는 이유로 근무가 가능한지 여부 자체를 언급할 수 없다.

(7) 가족관계 등 사생활

- 원칙 : 가족관계 등 사생활에 대한 질문은 원칙적으로 허용될 수 없음. 특히, 혼인 의사, 자녀 계획, 사실혼 등 파트너 관계, 부모의 재산 등 직무와 관련없는 질문은 허용되지 않음. 또한 이러한 질문은 동시에 성별에 따른 차별, 성적 취향을 이유로 하는 차별, 사회적 신분 차별이 될 수도 있음.

○ 가능한 질문 사항들
- 가족관계 등 사생활에 대한 질문은 원칙적으로 허용될 수 없다.
○ 해서는 안될 질문 사항들
- 가족형태(부모가 모두 있는지, 한 부모 가족인지 등)를 질문할 수 없다. - 한 부모 가족일 경우, 그 이유를 질문할 수 없다.

- 미혼자에게 결혼할 상대방이 있는지 여부, 혼인 계획 등을 묻지 않는다.
- 성적 취향을 질문할 수 없다.
- 채용지원자 본인, 부모 기타 다른 가족의 재산관계를 질문할 수 없다.
- 부모 기타 다른 가족의 구체적인 직업, 소득 수준을 질문할 수 없다.
- 이혼 여부, 이혼 사유 등을 질문할 수 없다.
- 주거형태를 질문할 수 없다.

(8) 임신, 출산 등

- 원칙 : 여성지원자의 임신 여부에 대한 질문은 원칙적으로 허용되지 않음. 특히, 임신, 출산 등의 사유로 채용상의 차별을 하는 것은 「남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상의 차별에 해당하기 때문에(제2조 제1호 참조) 이를 채용면접과정에서 질문하는 것은 임신, 출산 등을 이유로 한 차별 준비행위에 해당될 수 있음.

○ 가능한 질문 사항들

- 임신, 출산 등에 관한 사항은 원칙적으로 불가함. 다만, 유해·위험 물질을 취급하는 등 임신, 출산에 유해한 업무를 수행하는 사업장에서는 예외적으로 가능하다.

○ 해서는 안될 질문 사항들

- 현재 임신했는지 여부를 질문할 수 없다.
- 향후 출산 계획을 질문할 수 없다.

(9) 전과 등

- 원칙 : 원칙적으로 채용지원자의 전과 여부를 질문할 수 없음. 그러나 채용지원자의 전과 여부가 해당 업무 및 직장에서의 보호이익과 관련되는 경우에는 질문이 허용될 수 있음. 예컨대 경리직원 채용시 신용불량자인지 여부나 금전 및 재산관련 범죄 전과 여부, 운전기사 채용시 교통법규위반 전과 여부 등은 질문이 허용될 수 있음.

4. 신체검사, 평판조회 단계⁷⁴⁾

74) 주로 국가인권위원회 결정례를 참고하였음.

1) 신체검사

신체검사 결과를 이유로 한 채용여부 결정이 허용되는 범위는 매우 좁다. 신체검사 결과를 이유로 채용여부를 결정하는 것은 질병력을 이유로 한 차별에 직결되기 때문이다.

- 신체검사 결과 업무수행이 불가능할 정도의 건강상태일 경우 채용을 하지 않는 결정을 할 수 있음. 다만 이 경우 업무수행이 불가능하다는 의사의 소견이 필요함.
- 전염병(대표적으로 간염, 결핵, AIDS, HIV 등)질환자 또는 보균자의 경우에도 업무종사가 일시적으로 제한되는 제1군 감염병(콜레라, 장티푸스, 파라티푸스, 세균성 이질, 장출혈성대장균감염증, A형간염)환자인 경우 식품접객업의 경우 채용을 거부할 수 있을 뿐 이외의 전염병에 대하여 전염병이라는 이유로 채용 거부하는 것은 허용되지 않음.
- 현재 업무수행능력과 관계없는 과거 질병을 이유로 현재의 건강상태와 업무수행능력을 판단하여 채용여부를 결정하는 것은 허용되지 않음.
- 신체검사 결과로 채용의 당락을 결정하지 않고 채용결정기준 중 하나로 하여 종합적으로 고려하는 것이라고 해도, 이때 건강검진 결과 과거 병력이 있거나 현재 질병이 있다는 이유로 불이익을 주는 경우, 그 질병이 업무수행과 긴밀한 관련이 있지 않고 단지 건강하지 않다는 정도의 판단으로 불이익을 주는 것이라면 허용되지 않음.
- 채용의 마지막 단계의 신체검사는 채용여부 결정의 기준으로 사용하기보다는 채용 결정 후 배치를 위한 자료로 사용되는 것이 바람직함.

2) 평판, 신원조회

동종업계에서 당해 지원자를 아는 사람으로부터 당해 지원자의 업무능력, 업무태도 등에 대한 평판을 수집하여 채용결정의 기준으로 삼는 것은 그것이 업무관련성이 있는 것인 한 허용된다. 다만 지원자의 채용결정에 불리할 수 있는 전 직장 퇴직사유, 개인적인

평판 등을 통신으로 조회하는 등의 행위는 그 상대방이 근로기준법 제40조⁷⁵⁾에 의해 금지되는 취업방해 행위에 해당할 수 있으므로 주의해야 한다. 또한 형의 효력이 실효된 전과 또는 사면복권된 범죄 경력 등을 이유로 채용의 당락을 결정하는 경우 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 한 차별이나 사회적 신분을 이유로 한 차별이 될 수 있으므로 주의해야 한다.

75) 근로기준법 제40조 [취업 방해의 금지] 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니된다. (위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처함 - 동법 제107조)

<부록 2> 기업의 채용공고와 입사지원서 조사 기초 데이터

업종	근로자수			고용형태					채용방법				
	1~300	301~999	1000~	정규직	계약직	임시 일용 알바	인턴	알수 없음	서류 전형	면접	시험	신체 검사	인적 성검 사
제조	44			28	2	0	1	13	44	44	2	11	3
		15		8	3	0	0	4	13	13	0	11	5
			5	4	0	0	1	0	5	5	0	4	2
	총조사대상기업수 : 64개			40	5	0	2	17	62	62	2	26	10
도소 매업	38			29	1	0	2	6	35	34	3	4	3
		6		3	0	0	3	0	6	6	0	2	0
			4	3	0	0	0	1	4	4	0	2	0
	총조사대상기업수 : 48개			35	1	0	5	7	45	44	3	8	3
금융	16			8	4	0	2	2	16	16	0	7	0
		6		1	5	0	0	0	6	5	0	1	1
			10	2	4	0	0	4	10	9	1	1	1
	총조사대상기업수 : 32개			11	13	0	2	6	32	30	1	9	2
건설	8			5	0	0	0	3	8	8	0	3	0
		3		1	1	0	0	1	3	3	0	2	0
			5	3	2	0	0	0	4	4	0	3	0
	총조사대상기업수 : 16개			9	3	0	0	4	15	15	0	8	0
공공 기관	21			9	11	0	0	1	21	21	3	4	4
		9		3	3	0	2	1	9	9	2	0	2
			10	5	5	0	0	0	10	10	4	3	1
	총조사대상기업수 : 40개			17	19	0	2	2	40	40	9	7	7
항목 별 합계	127	39	34	112	41	0	11	36	194	191	15	58	22
조사 비율(%)	63.5	19.5	17	56	20.5	0	5.5	18	97	95.5	7.5	29	11

업종	근로자수			입사지원방법			제출서류										
	1~300	301~999	1000~	온라인	오프라인	병행	성적 출업 증명	자격 증	주민 등록 등초 본	이력 서	자기 소개 서	경력 증명 서	경력 기술 서	장애인 증명	어학 성적	가족 관계 증명 서	고교 생활 기록 부
제조	44			2	28	14	22	17	12	17	37	12	18	0	11	0	2
		15		4	8	3	8	8	5	6	8	3	3	0	3	0	2
			5	1	4	0	3	2	0	2	3	2	1	0	3	0	0
	총조사대상기업수 : 64개			7	40	17	33	27	17	25	48	17	22	0	17	0	4
도소매	38			27	3	8	15	11	4	30	33	8	11	0	5	0	0
		6		6	0	0	1	1	1	1	3	0	1	0	0	0	0
			4	3	0	1	2	1	1	2	2	0	0	0	0	0	1
	총조사대상기업수 : 48개			36	3	9	18	13	6	33	38	8	12	0	5	0	1
금융	16			9	6	1	9	7	2	10	13	5	2	0	3	1	0
		6		6	0	0	0	1	0	6	6	0	0	0	0	0	0
			10	7	1	2	0	3	0	9	7	2	0	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 32개			22	7	3	9	11	2	25	26	7	2	0	3	1	0
건설	8			1	7	0	4	4	2	2	7	4	4	0	1	0	0
		3		1	0	2	2	0	1	0	3	2	1	0	1	0	0
			5	4	1	0	2	2	0	0	2	1	1	0	2	0	0
	총조사대상기업수 : 16개			6	8	2	8	6	3	2	12	7	6	0	4	0	0
공공기관	21			8	13	0	13	12	5	7	15	13	7	2	6	1	0
		9		3	6	0	7	6	4	0	5	4	0	4	5	1	
			10	3	7	0	8	8	6	0	8	4	3	4	4	1	0
	총조사대상기업수 : 40개			14	26	0	28	26	15	7	28	21	10	10	15	3	0
항목별 합계	127	39	34	85	84	31	96	83	43	92	152	60	52	10	44	4	5
조사비율(%)	63.5	19.5	17	42.5	42	15.5	48	41.5	21.5	46	76	30	26	5	22	2	2.5

업종	근로자수			모집공고 등에서 지원자격을 제한하고 있다면 그 기준을 체크해 주세요.										
	1~300	301~999	1000~	성별	학력	나이	신체조건	학점	영어점수	병역	전공	업무경험	자격증	해외여행 경력 사유
제조	44			1	21	2	0	0	2	20	0	9	0	21
		15		1	10	2	0	2	2	8	6	1	0	8
			5	0	4	0	0	1	1	3	3	2	0	4
	총조사대상기업수 : 64개			2	35	4	0	3	5	31	9	12	0	33
도소매	38			1	19	3	0	2	2	12	9	14	3	4
		6		0	5	1	0	0	1	2	1	4	1	0
			4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	총조사대상기업수 : 48개			1	24	4	0	2	3	14	10	20	4	4
금융	16			1	12	0	0	1	1	5	1	5	0	3
		6		0	4	1	0	0	0	0	0	1	1	0
			10	1	9	2	0	0	0	0	0	3	1	3
	총조사대상기업수 : 32개			2	25	3	0	1	1	5	1	9	2	6
건설	8			0	3	0	0	0	0	2	2	4	1	1
		3		0	1	1	0	0	0	1	1	2	1	0
			5	0	2	1	0	0	0	2	2	3	0	2
	총조사대상기업수 : 16개			0	6	2	0	0	0	5	5	9	2	3
공공기관	21			0	5	1	0	0	3	10	5	5	3	4
		9		1	2	3	0	0	4	4	0	1	0	2
			10	0	2	1	0	0	4	6	1	4	4	1
	총조사대상기업수 : 40개			1	9	5	0	0	11	20	6	10	7	7
항목 별 합계	127	39	34	6	99	18	0	6	20	75	31	60	15	53
조사 비율(%)	63.5	19.5	17	3	49.5	9	0	3	10	37.5	15.5	30	7.5	26.5

업종	근로자수			가족에 관한 사항									
	1~300	301~999	1000~	없음	관계	성명	나이	학력	직업(직장)	직책	수입	동거여부	형제관계
제조	44			1	43	43	43	37	43	36	1	33	12
		15		2	13	13	13	8	13	9	0	10	3
			5	0	5	5	5	5	5	3	0	3	2
	총조사대상기업수 : 64개			3	61	61	61	50	61	48	1	46	17
도소매	38			3	35	35	31	28	34	21	2	26	7
		6		2	4	4	4	2	4	2	0	3	0
			4	2	2	2	2	2	2	1	0	1	0
	총조사대상기업수 : 48개			7	41	41	37	32	40	24	2	30	7
금융	16			2	14	14	13	9	14	9	0	8	2
		6		0	6	6	6	1	6	1	0	6	0
			10	3	7	7	7	0	7	0	0	7	0
	총조사대상기업수 : 32개			5	27	27	26	10	27	10	0	21	2
건설	8			0	8	8	8	6	8	4	0	8	0
		3		0	3	3	3	3	3	3	0	3	1
			5	0	5	5	5	5	5	4	0	5	1
	총조사대상기업수 : 16개			0	16	16	16	14	16	11	0	16	2
공공기관	21			10	11	11	10	5	11	4	0	8	4
		9		5	4	4	4	0	4	4	0	3	1
			10	7	3	3	3	2	3	2	0	3	0
	총조사대상기업수 : 40개			22	18	18	17	7	18	10	0	14	5
항목별 합계	127	39	34	37	163	163	157	113	162	103	3	127	33
조사비율(%)	63.5	19.5	17	18.5	81.5	81.5	78.5	56.5	81	51.5	1.5	63.5	16.5

업종	근로자수			신체조건							혼인상태	
	1~300	301~999	1000~	없음	키	몸무게	시력	혈액형	색맹	질병유무	없음	여부기재
제조	44			8	36	33	29	31	7	5	25	19
		15		3	3	12	12	9	8	1	14	1
			5	0	5	5	5	3	1	0	3	2
	총조사대상기업수 : 64개			11	44	50	46	43	16	6	42	22
도소매	38			14	24	24	21	17	4	2	26	12
		6		4	2	2	2	2	0	1	5	1
			4	2	2	2	2	2	1	0	3	1
	총조사대상기업수 : 48개			20	28	28	25	21	5	3	34	14
금융	16			6	10	10	7	8	1	1	15	1
		6		5	1	1	1	1	0		1	5
			10	10	0	0	0	0	0	0	1	9
	총조사대상기업수 : 32개			21	11	11	8	9	1	1	17	15
건설	8			1	7	7	4	4	0	2	5	3
		3		1	2	2	2	1	1	1	2	1
			5	1	4	4	4	4	0	0	3	2
	총조사대상기업수 : 16개			3	13	13	10	9	1	3	10	6
공공기관	21			14	7	7	6	7	2	0	16	5
		9		6	2	2	3	3	0	1	8	1
			10	9	1	1	1	1	0	1	9	1
	총조사대상기업수 : 40개			29	10	10	10	11	2	2	33	7
항목별 합계	127	39	34	84	106	112	99	93	25	15	136	64
조사비율(%)	63.5	19.5	17	42	53	56	49.5	46.5	12.5	7.5	68	32

업종	근로자수			인적사항											
	1~300	301~999	1000~	사진	주민등록번호	성별	나이(생년월일)	출생지	본적	출신국가(국적)	주소	주거형태	임신/출산여부	가족월수입	재산(동산,부동산)
제조	44			44	44	13	30	2	20	0	39	18	0	5	6
		15		14	14	2	10	0	8	0	15	1	0	0	1
			5	4	5	1	3	2	4	0	5	3	0	0	3
	총조사대상기업수 : 64개			62	63	16	43	4	32	0	59	22	0	5	10
도소매	38			36	37	4	14	4	15	0	36	4	0	3	3
		6		4	4	0	2	0	0	0	3	1	0	0	0
			4	3	4	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 48개			43	45	4	17	4	15	0	42	5	0	3	3
금융	16			15	16	3	10	1	7	0	13	7	0	5	5
		6		6	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
			10	9	10	0	2	1	0	0	10	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 32개			30	32	3	12	2	7	0	29	7	0	5	5
건설	8			8	7	0	6	0	4	0	8	3	0	1	2
		3		3	3	0	2	1	2	0	3	0	0	0	0
			5	5	5	0	3	0	3	1	5	2	0	1	0
	총조사대상기업수 : 16개			16	15	0	11	1	9	1	16	5	0	2	2
공공기관	21			21	21	3	9	1	2	4	19	2	0	0	0
		9		8	9	5	3	1	2	0	6	1	0	0	0
			10	10	10	1	2	2	2	0	10	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 40개			39	40	9	14	4	6	4	35	3	0	0	0
항목별 합계	127	39	34	190	195	32	97	15	69	5	181	42	0	15	20
조사비율(%)	63.5	19.5	17	95	97.5	16	48.5	7.5	34.5	2.5	90.5	21	0	7.5	10

업종	근로자수			학력									
	1~3 00	301~ 999	100 0~	없음	학교 명	기간	본교/ 분교 여부	학점	졸업 여부	소재 지	전공	주/야 간 여 부	편입 여부
제조	44			0	42	29	5	34	38	30	37	8	7
		15		0	15	10	4	14	12	9	14	5	5
			5	0	5	2	0	5	5	4	5	2	3
	총조사대상기업수 : 64개			0	62	41	9	53	55	43	56	15	15
도소 매	38			0	38	38	4	28	34	26	32	12	8
		6		2	4	3	0	3	3	4	4	1	2
			4	0	3	4	0	2	4	3	1	1	0
	총조사대상기업수 : 48개			2	45	45	4	33	41	33	37	14	10
금융	16			1	15	13	3	12	10	9	14	6	6
		6		0	6	6	6	6	6	6	6	6	6
			10	1	9	9	8	9	8	8	8	8	8
	총조사대상기업수 : 32개			2	30	28	17	27	24	23	28	20	20
건설	8			0	8	7	2	5	4	7	6	3	0
		3		0	3	2	1	2	2	3	3	2	1
			5	0	5	5	1	4	5	4	5	2	0
	총조사대상기업수 : 16개			0	16	14	4	11	11	14	14	7	1
공공 기관	21			1	20	19	4	13	13	15	17	4	2
		9		0	9	9	2	7	7	8	9	3	2
			10	1	9	8	2	4	9	4	9	2	0
	총조사대상기업수 : 40개			2	38	36	8	24	29	27	35	9	4
항목 별 합계	127	39	34	6	191	164	42	148	160	140	170	65	50
조사 비율(%)	63.5	19.5	17	3	95.5	82	21	74	80	70	85	32.5	25

업종	근로자수			경력								자격,면허		
	1~300	301~999	1000~	근무처	근무기간	담당업무	직위	연봉(급여)	퇴직사유	고용형태	소재지	자격증명	발급기관	발급연도
제조	44			38	38	37	33	27	28	0	5	40	24	30
		15		13	13	12	12	10	8	0	1	15	8	12
			5	4	4	4	4	2	3	0	0	5	1	2
	총조사대상기업수 : 64개			55	55	53	49	39	39	0	6	60	33	44
도소매	38			35	35	33	28	16	17	1	3	34	19	26
		6		3	5	5	3	2	2	0	0	4	3	2
			4	4	4	4	3	0	4	0	0	4	1	2
	총조사대상기업수 : 48개			42	44	42	34	18	23	1	3	42	23	30
금융	16			14	15	15	12	8	10	0	0	14	11	11
		6		6	6	6	6	6	6	0	0	6	6	6
			10	9	9	9	7	7	8	0	1	9	7	7
	총조사대상기업수 : 32개			29	30	30	25	21	24	0	1	29	24	24
건설	8			8	8	8	8	3	5	0	1	8	6	7
		3		3	3	3	3	2	2	1	0	3	2	3
			5	4	4	4	4	2	2	1	0	5	3	5
	총조사대상기업수 : 16개			15	15	15	15	7	9	2	1	16	11	15
공공기관	21			19	19	17	14	8	13	1	1	20	13	16
		9		8	8	7	7	1	6	0	1	9	8	9
			10	9	9	9	8	0	4	0	0	9	7	8
	총조사대상기업수 : 40개			36	36	33	29	9	23	1	2	38	28	33
항목별 합계	127	39	34	177	180	173	152	94	118	4	13	185	119	146
조사비율 (%)	63.5	19.5	17	88.5	90	86.5	76	47	59	2	6.5	92.5	59.5	73

업종	근로자수			병역										외국어			
	1~300	301~999	1000~	없음	군별	계급	기간	제대구분	면제/의가사제대사유	병과	관정등위	주특기	군번	시험명	점수, 급수	취득시기	외국어수준 상중하기 재
제조	44			3	41	41	38	30	38	29	0	1	1	37	35	9	21
		15		0	15	12	15	12	11	9	0	1	0	14	14	7	5
			5	0	5	5	5	5	5	2	0	0	0	4	4	1	5
	총조사대상기업수 : 64개			3	61	58	58	47	54	40	0	2	1	55	53	17	31
도소매	38			3	32	34	35	29	26	21	0	1	4	29	30	15	4
		6		2	3	4	4	4	3	2	0	0	0	4	4	2	1
			4	0	3	3	3	3	4	2	0	0	1	2	2	1	2
	총조사대상기업수 : 48개			5	38	41	42	36	33	25	0	1	5	35	36	18	7
금융	16			2	14	13	14	8	13	7	0	1	0	13	13	8	5
		6		0	6	6	6	6	6	1	0	0	0	6	6	6	1
			10	2	8	8	8	8	8	1	0	0	1	9	9	7	0
	총조사대상기업수 : 32개			4	28	27	28	22	27	9	0	1	1	28	28	21	6
건설	8			0	7	6	8	7	7	5	0	0	1	7	7	1	2
		3		0	3	3	3	3	3	3	0	0	0	2	2	1	0
			5	0	5	5	5	5	5	3	0	0	1	4	4	2	1
	총조사대상기업수 : 16개			0	15	14	16	15	15	11	0	0	2	13	13	4	3
공공기관	21			3	17	16	16	18	14	8	0	0	0	16	14	14	5
		9		1	7	7	8	8	8	6	0	0	1	8	8	6	2
			10	0	6	8	9	10	6	4	0	0	1	9	9	6	3
	총조사대상기업수 : 40개			4	30	31	33	36	28	18	0	0	2	33	31	26	10
항목별 합계	127	39	34	16	172	171	177	156	157	103	0	4	11	164	161	86	57
조사 비율 (%)	63.5	19.5	17	8	86	85.5	88.5	78	78.5	51.5	0	2	5.5	82	80.5	43	28.5

업종	근로자수			교육사항			기타																
	1~3 00	301~9 99	1000 ~	교육 과정 정명	교육 기관	교육 형태	수 상 내 역	봉 사 활 동	연 수 경 험	보 훈 대 상 여 부	취 미	특 기	사 내 지 인 기 재	추천 인 기 재	흡 연 여 부	종 교	장 애 유 무	병 력	교내 외 및 사회 활동	주 량	해외경 험(연 수제 외)		
제조	44			2	2	1	14	10	10	38	32	29	0	3	3	30	12	6	8	2	8		
		15		0	0	0	3	7	9	13	12	12	0	2	1	7	5	1	2	1	1		
			5	0	0	0	2	1	3	5	5	5	0	1	1	5	0	0	4	1	0		
	총조사대상기업수 : 64개			2	2	1	19	18	22	56	49	46	0	6	5	42	17	7	14	4	9		
도소매	38			2	2	0	14	13	6	28	23	23	0	3	2	21	7	0	5	2	7		
		6		0	0	0	3	3	2	5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
			4	0	0	0	1	1	0	4	1	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0		
	총조사대상기업수 : 48개			2	2	0	18	17	8	37	25	26	0	3	2	23	8	0	5	2	8		
금융	16			1	1	0	2	5	3	10	10	10	1	2	1	8	4	0	4	1			
		6		5	5	0	5	5	5	6	6	6	0	0	0	1	5	0	0	0	0		
			10	7	7	0	8	8	7	9	7	7	0	0	0	0	9	0	1	0	0		
	총조사대상기업수 : 32개			13	13	0	15	18	15	25	23	23	1	2	1	9	18	0	5	1	0		
건설	8			0	0	0	1	0	0	6	6	6	0	0	1	5	2	0	1	1	0		
		3		0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	2	3	1	1				
			5	1	0	0	2	0	0	4	3	3	0	1	1	4	0	0	2	1	0		
	총조사대상기업수 : 16개			1	0	0	3	0	0	13	11	10	0	1	2	11	5	1	4	2	0		
공공기 관	21			0	0	0	5	3	1	11	11	11	0	0	2	6	12	2	3	2	0		
		9		0	0	0	4	2	3	7	0	4	0	0	0	2	6	0	1	0	1		
			10	0	0	0	3	3	2	8	4	4	0	0	0	2	6	0	2	0	0		
	총조사대상기업수 : 40개			0	0	0	12	8	6	26	15	19	0	0	2	10	24	2	6	2	1		
항목별 합계	127	39	34	18	17	1	67	61	51	157	123	124	1	12	12	95	72	10	34	11	18		
조사비 율 (%)	63.5	19.5	17	9	8.5	0.5	33 5	30 5	25 5	78. 5	61 5	62	0.5	6	6	47 5	36	5	17	5.5	9		

업종	근로자수			우대조건 제시							
	1~300	301~999	1000~	자격증	경력	어학	전공	학력	성별	거주지	혼인여부
제조	44			5	7	8	2	2	0	1	0
		15		5	0	6	0	0	0	0	0
			5	1	1	3	1	2	0	0	0
	총조사대상기업수 : 64개			11	8	17	3	4	0	1	0
도소매	38			2	6	7	2	2	0	0	0
		6		0	0	0	0	0	0	0	0
			4	1	2	0	0	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 48개			3	8	7	2	2	0	0	0
금융	16			5	3	1	2	1	0	0	0
		6		2	3	0	0	0	1	0	0
			10	3	1	0	0	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 32개			10	7	1	2	1	1	0	0
건설	8			2	1	0	0	0	0	0	0
		3		0	0	0	0	0	0	0	0
			5	2	0	2	0	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 16개			4	1	2	0	0	0	0	0
공공기관	21			4	6	4	3	1	0	0	0
		9		3	0	2	1	0	0	0	0
			10	1	1	1	1	0	0	0	0
	총조사대상기업수 : 40개			8	7	7	5	1	0	0	0
항목별 합계	127	39	34	36	31	34	12	8	1	1	0
조사비율 (%)	63.5	19.5	17	18	15.5	17	6	4	0.5	0.5	0

<부록 3> 인사담당자 심층 면접 질문지

■ 응답자 개요

(1) 성 명		(2) 소속 (사업체명)	
(3) 직 위		(4) 담당직무	
(5) 근속년수 (인사업무담당경력)		(6) 연락처	

■ 사업체 개요

(1) 사업체명	
(2) 업종 (주요 사업 구체적으로)	
(3) 대표전화	
(4) 상시근로자 수	정규직: , 비정규직: , 남: , 녀:
(5) 노동조합 유무	

* 비정규직이 있는 경우, 특히 많은 경우 정규직과 비정규직 채용 프로세스가 어떻게 다른지 구체적으로 질문함.

* 구직자 설문조사 결과 나이와 학력차별에 대한 인식이 높았으므로 채용기준으로 나이와 학력에 대한 생각을 질문함.

* 여성비율이 너무 적은 경우 채용과정에서 여성이 적어지는 요인 등 성별에 대한 인식도 중요하게 질문함.

1. 정규직/비정규직 채용방법이 다른지?
2. (여성비율이 적거나 많은 경우) 여성 비율이 적거나 많은 이유가 무엇인지?
(업종별 특성, 기업문화, 인사제도 등)
3. 인력채용방법 및 공고방법은 무엇입니까?
4. 공고시 제한하거나 우대하는 조건이 있다면 무엇입니까?
5. 인력채용시 어떤 절차를 거칩니까? 각 단계의 중요도는 어느 정도입니까?(배제비율 등)
6. 각 절차(공고, 서류전형, 면접, 시험, 신체검사 등)의 방법은 무엇이고 어떤 내용을 확인합니까?
- 6-2. 그러한 내용을 확인하는 이유는 무엇입니까?
- 6-3. 그러한 내용이 실제로 업무수행, 조직문화 적응 등과 관련이 있습니까?

7. 채용시 중요시하는 조건을 순서대로 한다면 무엇입니까?(각 3~5가지 기준)

1) 서류심사에서 중요시 생각하는 기준

2) 면접시 중요시 생각하는 기준

3) 기타 채용절차(예컨대, 신체검사 등) 중에 중요시 생각하는 기준

8. 귀사에서는 인력채용시 특별히 우대하는 조건이 있습니까? 또는 꺼려하는 조건이 있습니까?

8-2. 귀사와 같은 업종에서 특별히 우대하거나 꺼리는 조건이 있습니까?

9. 채용심사 결과 동점자가 나왔을 경우 무엇을 기준으로 최종 합격자를 결정합니까?

10. 귀사의 채용기준과 실제 근로자의 근무실태가 얼마나 상관관계가 있다고 생각하십니까?

10-2. 상관관계가 없다면 그런 기준이 존속하는 이유는 무엇입니까?

11. 상기한 기준들에 대하여 또는 채용담당자의 경험에서 비롯된 개인적으로 가지고 있는 구직자의 특성에 대한 판단기준이 있다면 어떤 것입니까? 그런 생각이 차별이라고 생각하십니까? 차별이 아니라면 또는 차별이라면 왜 그렇게 생각하십니까?

12. 각종 차별금지법제(근로기준법, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「고용상 나이차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 등)를 알고 있습니까? 그러한 법제가 실제 모집채용의 기준, 방법, 관행에 영향을 주고 있습니까? 영향을 준다면 어떤 영향을 주고 있습니까? 영향을 주지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

13. 효과적이고 객관적인 채용을 위해 특별히 중요하게 생각하는 채용과정의 방법이나 틀이 있다면 무엇입니까?

14. 귀사에서 차별을 개선하거나 소수자 우대, 윤리경영 또는 다양성 확보 등의 목적을 위해 천명하고 있는 원칙, 정책, 전략이 있다면 무엇입니까? 없다면 기업들이 상기한 덕목에 대하여 중요하게 생각하고 있는 이러한 추세에 대한 귀하의 견해는 무엇입니까?

15. 귀사가 채용과정에서 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

<부록 4> 구직자 실태조사 설문지

기업의 채용차별 실태에 관한 설문조사

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

(사)여성노동법률지원센터에서는 국가인권위원회 연구용역 의뢰로 ‘기업의 채용과정에서의 채용차별실태 조사’ 연구를 진행하고 있습니다. 이와 관련하여 기업의 채용과정에서의 차별실태를 파악하고 이에 대한 개선방안을 도출하고자 **“기업의 채용차별실태에 관한 설문조사”**를 실시하고자 합니다.

본 조사는 구직자의 성별, 장애, 나이, 용모 및 신체조건, 질병, 학력, 출신, 경력, 재산, 가족사항, 혼인여부 등에 의한 채용차별실태에 대한 귀하의 의견을 수렴하여 이를 정책에 적극 반영하기 위한 기초자료로 활용할 목적으로 실시하고 있습니다.

설문은 최근 1년 동안 지원한 회사를 기준으로 응답하여 주시기 바라며, 설문내용이 다소 많고 번거롭더라도 설문조사에 적극 협조해 주시면, 향후 채용차별 개선에 도움이 되는 정책방향을 제시하는 데에 귀중한 자료로 활용하겠습니다.

참고로 이 조사에 사용된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대 다른 용도로 사용하지 않으며, 본 설문은 통계법 제33조에 의해 보호되고, 모든 응답자 및 사업장에 대한 비밀이 철저히 보장됩니다.

설문내용에 의문이 있으실 때에는 아래의 연락처로 문의하시면 곧바로 응답해 드리겠습니다.

2011년 6월

(사)여성노동법률지원센터

조사의뢰기관	조사기관
◆ 연구의뢰기관 : 국가인권위원회	(주)서울마케팅리서치
◆ 연구수행기관 : (사)여성노동법률지원센터	주소: 서울시 강남구 역삼동 718-31 동천빌딩
◆ 담당연구위원 : 이영희, 이희진, 김선미	전화: 02)564-1210 팩스: 02)562-5969
◆ 연 락 처 : 0505-515-5050	담당: 실사팀 이상미 과장

1. 응답자에 관한 사항

성 명		전화번호	
성 별	☐ 1) 남 ☐ 2) 여	연 령	☐ 1) 20~24세 ☐ 2) 25~29세 ☐ 3) 30~34세 ☐ 4) 35~39세 ☐ 5) 40~49세 ☐ 6) 50~54세 ☐ 7) 55세 이상
학 령	☐ 1)고졸 이하 ☐ 2) 전문대졸 ☐ 3) 대졸 ☐ 4) 대학원졸 이상		
장애 여부	☐ 1) 없음 ☐ 2) 있음 (장애 등급 :1~5급)		
가장 많이 지원했던 구직 업종	☐ 1) 민간기업 ☐ 2) 공기업 ☐ 1)제조업 ☐ 2)도소매업 ☐ 3)금융보험업 ☐ 4)건설업 ☐ 5)기타	가장 많이 지원했던 구직 직종	☐ 1) 전문직 ☐ 2) 사무직 ☐ 3) 경영관리직 ☐ 4) 생산직 ☐ 5) 서비스직 ☐ 6) 판매직 ☐ 7) 기 타
지원 부문	☐ 1) 신입 ☐ 2) 경력직 ☐ 1) 정규직 ☐ 2) 계약직,임시직 ☐ 3) 인턴 ☐ 4) 기타	입사지원 경 험	☐ 1) 1~3회 ☐ 2) 4~6회 ☐ 3) 7~10회 ☐ 4) 11~20회 ☐ 5) 20회 이상
가장 많이 경험했던 채용절차	☐ 1) 면접 ☐ 2) 서류전형-면접 ☐ 3) 서류전형-필기시험-면접 ☐ 4) 서류전형-필기시험-신체검사-면접 ☐ 5) 기타		

SQ1. 귀하는 최근 1년 동안 구직 활동을 하신 경험이 있으십니까?

① 예 (설문 진행)

② 아니오 (설문 대상자 아님)

I. 다음은 채용차별에 관한 개인적인 경험과 인식에 관한 것입니다.

1-1. 귀하는 구직정보를 주로 어디에서 얻고 있습니까? (복수응답 가능)

- ① 신문 광고 ② 구직회사 인터넷 홈페이지 ③ 업계전문잡지 광고
④ 취업알선기관(고용지원센터 등) ⑤ 채용정보회사(인터넷사이트 포함) ⑥ 소개 ⑦ 기타

1-2. 귀하는 다음의 채용과정 중 차별을 가장 많이 받았다고 느낀 단계는 언제였습니까?

- ① 구직정보 탐색단계 (제한적 입사지원서 교부 등)
② 입사지원서관련 서류작성 단계 ③ 서류전형단계

생각하십니까?

항 목	경험 여부		차별 여부				
	없다	있다	심한 차별이다	차별이다	차별 아니다	전혀 차별 아니다	모르겠다
1) 성별(특정성, 성별 모집구분 등)	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 혼인 여부	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 지원한 회사의 직계가족 우대	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 나이	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 출신지역	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 용모 및 신체조건 제시	①	②	①	②	③	④	⑤
7) 병역 여부(군경험, 장교 등)	①	②	①	②	③	④	⑤
8) 출신학교나 학력	①	②	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 차별요인별 구체적 원인에 관한 질문입니다.

2-1. 다음 중 채용과정에서 귀하가 성차별을 당했다고 느낀 경우는 언제입니까?(복수응답)

- ① 남녀 성별을 구분하거나 특정성을 우대하는 것
- ② 결혼형태(미혼, 기혼)에 따라 제한을 두는 것
- ③ 임신, 출산과 관련된 질문을 하는 것
- ④ 구체적인 신체조건(키, 몸무게 등) 또는 사진을 요구하는 것
- ⑤ 주민등록번호를 기입하도록 하는 것
- ⑥ 기타()
- ⑦ 없다.

2-2. 다음 중 채용과정에서 귀하가 학력 차별을 당했다고 느낀 때는 언제입니까?(복수응답)

- ① 출신학교명을 기재하는 것
- ② 최종학력(고졸, 전문대졸, 대졸)에 따라 제한을 두는 것
- ③ 학점 등을 구체적으로 요구하는 것
- ④ 본교/분교 여부, 주간/야간 여부를 구분하는 것
- ⑤ 학벌(SKY, 수도권, 지방대 등)에 따라 채용이 결정되었을 때
- ⑥ 기타()
- ⑦ 없다.

2-3. 다음 중 채용과정에서 귀하가 사회적신분에 의한 차별을 당했다고 느낀 경우는 언제입니까?(복수응답)

- ① 가족형태(양자, 이혼, 미혼모 등)에 대해 구체적으로 질문을 받았을 때
- ② 가족(부모, 형제, 부부 등)의 구체적인 직업을 물었을 때
- ③ 재산정도, 주거형태, 소득 등에 관해 물었을 때
- ④ 이전 직장의 고용형태(정규, 비정규)를 물었을 때
- ⑤ 기타()
- ⑥ 없다

2-4. 다음 중 채용과정에서 귀하가 용모 및 신체조건에 의한 차별을 당했다고 느낀 경우는 언제입니까?(복수응답)

- ① 사진을 요구하는 것
- ② 키, 몸무게 등 신체조건 제한을 두는 것
- ③ 질병 및 건강상태를 기입하도록 하는 것
- ④ 시력, 색맹, 청력 여부를 묻는 것
- ⑤ 혈액형에 대하는 묻는 것
- ⑥ 외모에 대해 평가하거나 질문하는 것
- ⑦ 기타()
- ⑧ 없다.

2-5. 다음 중 채용과정에서 귀하가 장애 차별을 당했다고 느낀 경우는 언제입니까?(복수응답)

- ① 구직정보 자체에 대한 접근이 어려울 때
- ② 입사지원 제한
- ③ 직무와 관련 없는 장애에 대한 부정적 질문
- ④ 장애인 편의시설이 없어 전혀 배려받지 못할 때
- ⑤ 기타()
- ⑥ 없다.

2-6. 귀하는 채용과정에서 나이 때문에 얼마나 차별을 느끼셨습니까?

매우 차별을 느꼈다	차별을 느꼈다	약간 차별을 느꼈다	보통	차별을 느끼지 못한 편이다	차별을 느끼지 못했다	전혀 차별을 느끼지 못했다
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅲ. 차별 개선방안에 관한 질문입니다.

3-1. 차별개선을 위해 입사지원 시 제출할 필요가 없다고 생각하는 서류는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 가족관계증명서 ② 주민등록등초본 ③ 사진
 ④ 졸업증명서 ⑤ 성적증명서 ⑥ 어학성적증명서
 ⑦ 기 타()

3-2. 채용과정에서 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보는 무엇이라고 생각하십니까?(해당 사항에 체크하시오)

항목	세부내용	기재란	항목	세부내용	기재란
성별	주민등록번호		사회적 신분	가족의 학력, 직업	
	결혼여부			재산상황(주택소유 여부, 주거형태 등)	
	성별			가족형태(양자, 이혼, 미혼모 등)	
	임신출산 여부 및 계획			이전직장 고용형태	
나이	나이(생년월일)		질병력	건강상 특이사항	
학력	출신학교명			과거질병, 지병	
용모 및 신체조건	키, 몸무게		기타	병역 면제사유	
	사진				

3-3. 채용과정에서의 앞에서 언급한 모든 차별적 질문에 대하여 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- ① 직무와 관련되지 않더라도 구직자에 대해 파악하기 위한 방편이라면 필요하다.
 ② 직무와 관련된 경우 차별적 질문은 필요하다. (직무관련 없는 차별적 질문은 불필요하다.)
 ③ 차별적 질문은 어떠한 경우라도 불필요하다.
 ④ 모르겠다.

3-4. 본인의 구직경험에 비추어 기업이 채용시 가장 중시하는 조건이 무엇이라고 생각하십니까?(순서대로 3개만 고르시오)

- ① 성별 ② 장애여부 ③ 용모 및 신체조건 ④ 나이
 ⑤ 질병여부 ⑥ 사회적 신분 ⑦ 출신학교와 학력 ⑧ 경력
 ____ 1순위 ()
 ____ 2순위 ()
 ____ 3순위 ()

3-5. 우리나라 기업의 채용관행에 있어 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?(복수응답)

- ① 개인의 정보를 지나치게 요구하는 것
- ② 남성 또는 여성이라는 이유로 차별하는 것
- ③ 신체적 또는 정신적 장애 때문에 차별하는 것
- ④ 나이 때문에 차별하는 것
- ⑤ 사회적 신분으로 인해 차별하는 것
- ⑥ 용모 및 신체조건 등으로 인해 차별하는 것
- ⑦ 질병이력으로 인해 차별하는 것
- ⑧ 출신학교나 학력으로 인해 차별하는 것
- ⑨ 병역관계로 인해 차별하는 것
- ⑩ 출신지역으로 인해 차별하는 것
- ⑪ 임신출산으로 인해 차별하는 것
- ⑫ 기타()

3-6. 구직과정에서 차별을 당했거나 당할 것이라고 느낄 때 어떻게 대응하십니까?

- ① 나에게 불리한 요인을 숨기거나 허위로 기재한다.
- ② 차별이라고 생각하지만 그냥 참는다.
- ③ 차별에 대해 인터넷, 지인 등에 소문을 낸다.
- ④ 그 회사와 관련된 재화 및 서비스를 이용하지 않는다.
- ⑤ 적극적으로 차별에 대한 구제를 받을 수 있도록 시도한다.
- ⑥ 기타()

※ 채용차별의 실태와 개선점에 대하여 귀하의 의견을 자유롭게 기술해 주십시오.

◆ 설문에 답해주셔서 대단히 감사합니다 ◆

기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사

| 인쇄일 | 2011년 9월 27일

| 발행일 | 2011년 9월 27일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 차별조사과 02)2125-9861

| F A X | 02)2125-9928

| 제 작 | 한학문화 02)393-7593

ISBN : 978-89-6114-241-0 93320

비매품