

제목: 학력주의가 취업에 미치는 영향은 긍정적인가?

학과: 외식조리전공 학번: 202211070 이름: 김민서

1. 서론

최근 일부 지방자치단체가 행정 인턴 지원자들을 대학생으로만 한정하여 학력 차별 논란이 있었다. 이처럼 학력주의 문제가 대두되고 있고 사회적으로도 문제가 많다. 우리 사회의 학력주의는 그 뿌리가 깊고 그늘도 넓었다. 19세기 이후로 학력주의가 강조되어 오면서, 각 세대의 취업과 관련된 문제들은 점점 증가하고 있다. 특히 대학생인 우리의 삶에 가장 큰 영향을 주고 있다. 그리고 대다수는 국민의 사회적 성공이 실력이나 능력보단 학력에 의해 결정된다고 인식해 오고 있다. 실제로 학력주의는 노동시장에도 영향을 미치고 있다. 우리는 취업 후에도 진급 및 연봉 차이가 있는 경우를 주변에서 흔히 찾아볼 수 있다. 최근 일부 개선되고는 있으나 고용률이나 초임 수준 등 취업 여건에 있어 학력 별 차이는 여전하다. 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높고 공공기관 채용 비중이 낮은 등 안정적인 일자리 진입 기회에서도 상당한 제약을 받고 있다. 학력주의가 지배하고 있는 우리 사회에서는 사회적 지위의 향상을 추구하는 사람들에게 더 유리한 학력을 획득하고 싶은 욕망을 일으키게 하고 있으며, 진학 의욕 현상이 널리 퍼져서 입시 경쟁의 격화와 고학력사회를 초래하고 있다. 학력주의에 뒷받침된 고학력사회가 출현하면서 단순한 고학력은 가치를 잃고 수평적 학력주의가 우세하게 되었다. 이로 인해 청년들은 더 높은 학력·스펙 쌓기에 몰두한다. 즉 청년들이 진로에 대한 고민 없이 무조건적인 대학진학을 선택해 오고 있다. 또한 학교의 공교육으로 그치는 것이 아니라 사교육의 과잉으로 사교육 시장이 거대화되고 사교육 여부에 따른 불평등도 나타나고 있다.

2. 본론 1

-학력주의의 현실-

학력주의에 한국의 주입식 교육 방식과 명문대에 진학하기 위한 집안 환경 등 정말 많은 영향을 주는 요인들이 많이 있다. 학력주의의 문제 중 대입 제도의 문제가 가장 심각하다. 실제로 부모의 고학력에 고소득 직업일수록 자녀가 특목고에 진학할 확률이 월등히 높다. 요즘은 수시·학생부 종합 제도로 고소득 컨설팅을 받으면 명문대 진학이 가능하다. 이렇게 고소득, 고학력이 편법으로 대물림되고 있다. 부모들 학력과 재력, 사회적 지위가 자녀의 사교육→특목고→수도권 대학→대기업 취업→고소득으로 이어지는 불평등의 연결고리를 형성하고 있다. 그래서 소외되는 계층들이 받는 차별도 심각하다. 또 주입식 교육도 학력주의의 문제이다. 항상 정해진 답을 외우고 맞히는 주입식 교육을 받으며 편법을 써서라도 명문대에 진학하려고 한다. 이렇게 부모의 고소득을 이용하고, 편법을 쓰고, 항상 정해진 답을 외우고 맞혀 가며 저학력이 되지 않기 위해 노력한다. 그리고 학력주의로 차별받지 않기 위해 애쓴다. 대졸 신입은 경력 있는 고졸 출신 직원보다 임금을 더 많이 받는다. 고졸 출신은 아무리 노력해도 진급할 수 없고, 고졸 임금은 대졸 출신을 따라잡을 수 없다. 고용부 조사에 따르면 고졸 직장인의 월급은 60만원 상승했다. 하지만 대졸 직장인의 임금은 105만원 상승했다. 이렇게 학력에 따른 임금 차이의 폭이 크다. 학력주의는 임금의 차이의 폭을 크게 늘리고 주입식 교육 등으로 고학력사회를 만들고자 하고 있다. 고학력사회를 만들어 고학력이 아닌 저학력자들을 차별한다. 고졸이나 대졸이나'로 사람들을 차별하고 임금의 차이를 둔다. 그래서 저학력자들은 차별을 받지 않기 위해 고학력을 취득하려고 한다. 그래서 더욱 학력주의는 과열되어 고학력자들만 보며 그 안에서 또 수평적 학력주의가 발생한다.

3. 본론 2

-학력주의가 취업의 미치는 부정적인 영향-

학력주의는 개인을 평가하는 기준으로 개인의 실력·능력·노력보다는 형식적인 학력을 과도하게 중시한다. 그 결과 학력주의는 차별로 이어진 것이다. 학력주의에는 두 가지의 개념인 수평적 학력주의와 수직적 학력주의가 있다. 수평적 학력주의는 일류대학·엘리트 학교 출신자들을 다른 학교 출신자보다 높이 평가하는 것이다. 서울대학교병원이 2013년 이후 무려 5년 동안 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 수평적 학력주의로 등급을 나누고 가중치를 두어 채용했다. 이렇게 학교, 학벌로 취업이 결정되니 자신만의 다른 강점들이 있어도 소용이 없어졌다. 그래서 흔히 말하는 '명문대'를 나오지 못하면 취업이 어려워졌고 사람들은 좋은 대학만을 가려 하는 것이다. 또 다른 수직적 학력주의는 고졸보다는 전문대졸, 전문대졸보다는 대졸로 학력만을 높이 평가하는 것이다. IBK기업은행의 경우는 5년간 1716명의 신입 행원을 뽑았는데 고졸은 지난해 딱 1명만 채용하였다. 또 수직적 학력주의로 인해 고졸 출신 취업자 수는 약 18만명 감소하는 현상이 나타났다. 반면에 4년제 대학 졸업자 취업자 수는 약 9만명 늘어났다. 이처럼 기업들은 불경기에 수직적 학력주의로 저학력자보다 능력 있다고 생각하는 고학력자 위주로 뽑기 위해 고졸 취업자들은 적게 뽑거나 아예 뽑지 않게 된 것이다. 이렇게 학력주의로 고졸 취업자들의 실업 실패율은 높아지고 고학력자는 취업에 점점 더 유리해져 사회는 불평등해질 것이다. 그렇기에 학력주의가 취업에 미치는 영향은 부정적이다. 그래서 정부가 학력주의 문제를 해결하기 위해 블라인드 제도를 방안으로 내세웠다. 이 블라인드 제도는 채용 과정에서 '출신지·학력·성별·인종·신체조건·가족관계' 등 불합리한 요인은 제외하고, 오직 '실무 능력'만을 평가해 채용하는 방식이다. 블라인드 제도는 지원자의 역량에만 집중할 수 있다. 또 다양한 경험과 경력을 가지고 있는 사람을 채용할 수 있다. 그 외에도 비명문대 출신의 지원자들에게 공평한 기회를 제공하고, 가족에 대한 정보를 물을 수 없는 특권 대물림 방지 등 긍정적인 효과를 가져온다.

4 반론/재반론

학력주의를 긍정적으로 보는 사람들은 학력도 노력의 결과이다. 오히려 학력을 배제하여 사람의 능력을 판단하는 것은 역차별이 아닌가? 라고 할 것이다. 학력도 누군가의 노력의 결과일 수 있다. 하지만 학력은 노력뿐만 아니라 거주지, 부모님의 소득, 가정환경 등의 큰 영향을 받는다. 그래도 모두가 그렇다고 단정 지을 수는 없다. 하지만 일부에서는 그것을 이용하여 편법으로 고학력을 얻는 사람들도 있다. 공교육보다 사교육이 판을 치고 있는 우리 사회에서는 개인의 노력을 순수한 노력으로 보기에 어렵다. 그래서 학력을 배제해야 학력과 상관없이 조직에 필요한 다양한 인재를 채용할 수 있다. 그리고 고졸 취업준비생들에게도 공평한 기회를 돌려 줄 수 있다. 또한 취업을 위한 면접에서 학력을 쌓으며 배운 지식을 활용하기에 역차별이라고 단정 지을 수 없다. 그리고 블라인드 채용 제도로 개인의 잠재력과 능력을 제대로 판단할 수 있는가? 라는 의문이 들 것이다. 어떻게 블라인드 테스트를 통해 개인의 인성과 직업 적합성, 능력을 볼 수 있는지 궁금할 것이다. 원래 학력은 개인의 인성을 보여주지 않았다. 그리고 저학력이라고 해서 능력이 없는 것도 아니고 고학력이라고 해서 능력이 뛰어난 것도 아니다. 사실 학력을 보는 것은 뒷배경과 인맥, 특권을 받기 위한 수단일 뿐이다. 부모의 사회적 지위가 자녀에게도 대물림될 가능성이 있다. 그래서 우리는 그저 모두 똑같이 기회와 평등을 주자는 것이다. 또 개인이 성취한 전문성과 역량을 중심으로 선발해야 한다. 블라인드 테스트는 면접과 자기소개서를 통해 업무와 관련된 전문적인 지식과 능력을 갖추고 있는지를 공정하게 판단하도록 해준다.

5. 결론

학력주의에서 파생된 문제들에는 여러 가지가 있다. 특권 대물림, 주입식 교육, 학력에 따른 임금 차별 등이 있다. 또 학력주의는 고학력자와 저학력자들을 임금의 차이를 두어 차별하고, 학력주의는 고졸 취업자들에게 부정적인 영향을 준다. 블라인드 테스트는 학력주의에 문제를 해결하고 개인의 능력만을 평가해 공평한 기회를 주는 제도이다. 블라인드 테스트는 여전히 찬반 논쟁은 계속되고 있다. 하지만 학력으로 차별받지 않도록 모두가 평등한 기회를 가져 공평한 사회가 되어야 한다. 하지만 아직은 학력주의가 우리 사회에 많이 남아있다. 그리고 앞으로 정부에 노력도 필요하다. 또 사회 각 주체의 지속적인 관심과 노력이 필요하다. 학력이 아닌 대학교 활동이나 다양한 경험하여 무엇을 배웠는지를 보여줄 수 있는 면접이나 실기 시험 등 다양한 방법들을 모색해봐야 한다.

6. 참고문헌

- 이정환, "학력주의 벽 능력 중심 사다리로 넘는다", 경제정보센터, 2022년 05월 30일 접속, <https://eiec.kdi.re.kr/publish/naraView.do?cid=7872>
- 레포트천사 "한국의 학력주의 사회, 무엇이 문제인가?", 네이버 블로그, 2022년 05월 30일 접속, <https://blog.naver.com/report1004a/222052899274>
- 최병용, "재력과 학력이 대물림되는 게 불평등은 아니다", 천지일보, 2022년 05월 31일 접속, <http://www.newscj.com/news/articleView.html?idxno=922310>
- 이호준, 이하늬, "부모 월소득 대비 자녀의 특목고 진학률...700만~1000만원 3.5%, 300만원 이하 1.4%", 2022년 05월 31일 접속, <https://www.khan.co.kr/national/education/article/202111020600025>
- 박주희, "고졸 직장인 "평생 저임금·승진차별 굴레"... 더 공고해진 학벌사회", 한국일보, 2022년 05월 31일 접속, <https://www.hankookilbo.com/News/Read/202001101699093819>
- 두산백과, "학력주의", 네이버 지식백과, 2022년 05월 31일 접속, <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=1160867&cid=40942&categoryId=31637>
- 정석우, "대졸취업 9만명 늘때 고졸 18만명 줄어... 공기업 절반 '고졸채용 0'" 조선일보, 2022년 05월 31일 접속, <https://www.chosun.com/economy/2021/01/18/BBKNUW2PD5DCZPD6KVV3RJ66RA/>
- 이강진, "한국형 블라인드 채용' 득인가 득인가", 뉴스톱, 2022년 05월 31일 접속, <http://www.newstof.com/news/articleView.html?idxno=12272>
- 이호정, "나이·학력 대신 오직 실력만...엔픽셀, 블라인드 면접 눈길", 서울파이낸스, 2022년 05월 31년 접속, <http://www.seoulfn.com/news/articleView.html?idxno=442160>
- 조선에듀, "블라인드 채용 반대 목소리에...교육시민단체 "제도 유지해야"", 네이버 블로그, 2022년 05월 31일 접속, https://blog.naver.com/chosun_edu/222722894449