



■ 정부 관계부처 합동, '블라인드 채용 추진방안'에 대한 환영논평 보도자료(2017.07.07.)

‘블라인드 채용 추진방안’ 발표를 환영합니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 정부 관계부처 합동 「평등한 기회 · 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안」 발표를 환영함.
- ▲ 방안에는 하반기부터 △공공기관과 지방 공기업 등의 블라인드 채용 전면 도입, △공무원 경력 채용 시 표준화된 제출서류 양식 마련, △민간기업 도입을 위한 「기업 블라인드 채용 가이드북」 및 컨설팅과 교육 제공, 하반기 채용 관행 조사 등의 내용이 담겼음.
- ▲ 사교육걱정은 이 방안이 제시한 ‘인적사항 블라인드 의무화 조치’가 구속력 있게 이행되기를 바라며, 실효성 있는 정책 적용을 위해 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’ 개정을 통한 입법화가 필요하다고 봄.
- ▲ 그런데 추진방안에 제시된 ‘채용절차 공정화법 개정안’에는 정작 학력과 출신학교를 블라인드 한다는 내용이 누락되어 있어, 향후 추진방안 및 적용에 대한 구체적인 요구를 담은 보도자료를 다음 주 7/11(화)에 발표할 예정임.
- ▲ 문재인 정부는 채용에만 국한된 이번 정책에 머물지 말고, 교육(입시) 영역에서도 적용되는 출신학교 차별금지법 제정을 통해 보다 근본적인 학력·학벌 차별 관행 해소에 나서야 함.

지난달 22일, 문재인 대통령은 수석보좌관 회의에서 “공공부문 블라인드 채용 의무화”를 지시했습니다. 7월 5일(수), 이 지시사항을 본격적으로 추진하기 위해 정부는 관계부처 합동으로 “블라인드 채용 추진방안”을 발표하였습니다. 블라인드 채용 추진방안이 빠르고 구체적으로 발표된 것에 대해 사교육걱정은 환영의 뜻을 밝힙니다. 이 정책은 학력(출신학교)을 블라인드 함으로써 학력·학벌사회의 문제점을 해소하는 데에 한 걸음 다가서게 할 것이며, 사진이나 가족 관계 등 직무와 관련성이 없는 요소 또한 삭제하여 공정한 채용 문화를 정착시키는 데에 기여할 것입니다.

이번 추진방안에는 하반기부터 블라인드 채용 방식을 공공기관과 지방공기업, 공무원 경력 채용 등의 공공부문에 어떻게 적용하게 되는 지가 담겼습니다. 이것은 공공기관, 지방공기업, 공무원 등 공공부문에 포괄적인 의무화 조치를 취한 것으로, 하반기에 빠르게 도입하며, 차별적 요소가 가장 많이 작동하는 입사지원서와 면접 전형 전반에 적용된다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있습니다. 또한 블라인드 사항에 대해서도 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진부착 포함>), 학력 등 그동안 인권 침해와 차별 관행의 핵심 사항들이 포함되어 있고, 민간기업의 확산을 위해서 하반기 채용 관행 조사 등의 조치를 취하고 있는 점은 국민적 공감대가 크다고 여겨집니다. 이상의 내용을 포함한 주요 사항은 다음과 같습니다.

① 공공기관·지방공기업

- 편견이 개입될 수 있는 항목 삭제
- 입사지원서 : 인적사항 요구 금지
- 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진부착 포함>), 학력 등에 대한 요구를 원칙적으로 할 수 없음. 다만, 신체적 조건·학력은 채용 직무를 수행하는데 있어 반드시 필요하다고 인정될 경우 예외로 함.
- 블라인드 면접 : 면접위원에게 응시자의 인적정보 제공 금지 및 인적사항에 대한 질문 금지

② 공무원

- 경력채용 : 하반기부터 「경력채용 부문별 표준화 방안」 마련: 모든 행정기관에서 표준화된 제출 서류 양식을 활용할 예정

③ 민간기업

- 민간기업 도입을 위한 지원
- 블라인드 채용 가이드북 마련, 채용수요가 있는 기업에 대한 인사담당자 교육, 컨설팅 실시
- 기업 채용관행 조사 발표
- 민간기업 도입을 적극 지원하면서 금년 하반기 채용관행 모니터링 및 개선사항 발표
- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정 추진
- (개정안) 신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지
- 「블라인드 채용 확산 추진단」 운영

하지만 이번 발표는 △가이드라인의 세부사항이 어떻게 정리되어 배포될 것인지, △향후에 공공기관 인력운영방안이나 지방공기업 경영평가지표, 공무원 관련 지침 등에 블라인드 채용의 내용을 담을 것이라고 했는데 얼마나 구속력이 있을지, 그리고 ‘의무화’라는 지침을 어떻게 공공부문이 어김없이 준수하도록 만들어 갈 것인지 등이 과제로 남아 앞으로의 조치가 더욱 중요하다 하겠습니다. 또한 추진방안에 제시된 ‘채용절차 공정화법 개정안’에는 정작 학력과 출신학교를 블라인드 한다는 내용이 누락되어 있어 실제 법적 구속력을 갖고자 하는 의지가 있

는지에 대해 의심하게 합니다.

앞으로 관계부처는 모니터링을 통해 블라인드 채용의 실행 정도를 꾸준히 확인하여야 하며, 공공부문의 블라인드 조치사항을 그대로 반영한 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’ 개정을 통해 블라인드 채용이 법령에 의해 지켜지도록 해야 할 것입니다. 또한 채용 영역을 넘어 임금·승진 등 고용 전반, 입시 영역, 민간기업 적용 등의 부분은 ‘출신학교 차별금지법’ 제정을 통해 이루어질 수 있도록 이 법안의 제정에 대해서도 힘을 쏟아 줄 것을 당부합니다. 또 20대 국회는 현재 발의된 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’과 ‘출신학교 차별금지법’ 관련 발의안들을 빠르게 논의하여 학력·학벌 차별 관행 해소를 위해 노력해 줄 것을 요청합니다. 사교육걱정은 이번 추진 방안에 대한 구체적인 보완사항을 7/11(화)에 보도자료로 밝힐 예정입니다. 많은 관심을 부탁드립니다.

2017. 7. 7. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은중(02-797-4044/내선번호 510)
 소장 안상진(02-797-4044/내선번호 509)