



■ ‘공공기관 블라인드 채용 추진방안’ 미비점에 대한 개선요구 보도자료(2017. 07. 24)

사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 2016년부터 출신학교 차별금지법 제정을 위한 100만 국민운동을 진행하고 있습니다. 이러한 노력과 문재인 정부의 공약 이행의 의지로 정부 관계부처 합동 2017년 7월 5일 「평등한 기회·공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안」(이하 추진방안)이 발표되었습니다. 이 방안에 따르면 하반기부터 △공공기관과 지방 공기업에 블라인드 채용 전면 도입, △공무원 경력 채용 시 표준화된 제출서류 양식 마련, △민간기업 도입을 위한 「기업 블라인드 채용 가이드북」 및 컨설팅과 교육 제공 및 하반기 채용 관행 조사 등이 이루어질 예정입니다. 이에 사교육걱정은 이 방안이 제시한 ‘인적사항 블라인드 의무화 조치’가 실효성 있게 이행되기를 바라며, 정책 적용을 위해 7가지 보완점을 제안하고자 합니다.

‘공공기관 블라인드 채용 추진방안’이 취지대로 실현되려면, 7가지 보완이 필요합니다.

문재인 대통령은 19대 대선에서 학력과 학벌, 차별 없는 공정한 출발선을 만들기 위해 기업의 블라인드 채용을 확대하겠다고 공약하였습니다.

- 입학, 고용, 승진에서의 학력·학벌차별 관행 철폐
 - 학력과 학벌, 차별없는 공정한 출발선을 만들기위해 기업의 블라인드 인재 채용을 확대
- 대입에서 사회적 배려대상자에 대한 지원 확대
 - 모든 대학에 기회균형선발전형 의무화, 기회균형선발을 정원내외 20%까지 확대하는 대학에 인센티브 제공
 - 중소기업에 근무하는 분들에게 대학 진학 기회 확대
 - 저소득계층과 지방 고졸생들에게 지방대 의대·한의과대·치과대·약학대 의무 할당제 실시 및 장학금 확대
- 로스쿨제도 공정성 강화
 - 로스쿨 입시를 100% 블라인드테스트로 개선
 - 지방인재 및 계층선발 비율 확대

출처: 더불어민주당 제19대 대선 공약집

그리고 대통령으로 당선되어 2017년 6월 22일 수석 보좌관 회의를 통해 다음과 같이 지시 하였습니다.

- △ 이력서에 학벌이나 학력·출신지·신체조건 등 차별적 요인은 일체 기재하지 않도록 추진
- △ 하반기부터 공공부문(공무원·공공기관) 블라인드 선발 시행
- △ 민간 기업에도 법제화가 되기 전까지 자발적으로 참여 권유

이를 구체화하여 2017년 7월 5일 정부 관계부처 합동, 「**평등한 기회 · 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안**」(이하 추진방안)이 발표되었습니다. 향후 블라인드 채용의 중요한 기준이 될 추진방안의 핵심 내용을 요약하면 다음과 같습니다.

해당 기관	주요 내용	후속 조치
① 공공기관 ·지방공기업	<ul style="list-style-type: none"> □ 편견이 개입될 수 있는 항목 삭제 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」 마련·배포(7월, 고용노동부·기획재정부) ■ 「18년 공공기관 인력운영방안」 반영(18.上, 기획재정부) ■ 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」 마련·배포(7월, 행정자치부) ■ 「지방공기업 경영평가지표」 반영(17.下, 행정자치부)
② 공무원	<ul style="list-style-type: none"> □ 경력채용 : 하반기부터 「경력채용 부문별 표준화 방안」 마련: 모든 행정기관에서 표준화된 제출서류 양식을 활용할 예정 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 개정(8월, 인사혁신처) ■ 「지방공무원 인사분야 통합지침」 개정(8월, 행정자치부)
③ 민간기업	<ul style="list-style-type: none"> □ 민간기업 도입을 위한 지원 <ul style="list-style-type: none"> ○ 블라인드 채용 가이드북 마련, 채용수요가 있는 기업에 대한 인사담당자 교육, 컨설팅 실시 □ 기업 채용관행 조사 발표 <ul style="list-style-type: none"> ○ 민간기업 도입을 적극 지원하면서 금년 하반기 채용관행 모니터링 및 개선사항 발표 □ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정 추진 <ul style="list-style-type: none"> ○ (개정안) 신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지 	<p>➡ 관계부처, 민간 전문가, 관련 단체, 인사담당자 등과의 협업을 통해 공공부문 블라인드 채용 의무화, 민간 확산 적극 추진</p> <p>* 「블라인드 채용 확산 추진단」 운영 (단장: 고용노동부 차관)</p>

공공기관부터 블라인드 채용을 시행하겠다는 정부의 의지에 대해서는 환영하지만, 추진방안의 세부 내용에 있어서는 보완될 점이 7가지나 보여, 이에 대한 개선 방안을 제안하고자 합니다.

■ '공공기관 블라인드 채용 추진방안'의 보완점

- [1] 공공기관·지방공기업 블라인드 처리 항목에는 반드시 '출신학교'를 포함해야 함.
- [2] 공공부문뿐만 아니라 민간기업에도 '학력'과 '출신학교'를 포함하여 의무화해야 함.
- [3] 채용 전 과정에 학력과 출신학교가 드러나지 않도록 입증서류를 받지 않음.
- [4] 입사지원서 외에도 기초심사자료인 응시원서, 이력서나 자기소개서, 또 심층심사자료에도 '학력'과 '출신학교' 관련 내용이 담기지 않도록 해야 함.
- [5] 비정규직 채용과 수사채용에도 동일하게 적용해야 함.
- [6] 블라인드 채용 관련 문의 및 신고처를 신설해야 함.
- [7] '채용절차 공정화법(이하 채용절차법) 개정안'에 위의 모든 개선점을 담아야 하며, 또한 '출신학교 차별금지법 제정'으로 근본적으로 학력·학벌 차별관행을 해소해야 함.

[1] 공공기관·지방공기업 블라인드 처리 항목에는 반드시 '출신학교'를 포함해야 함.

추진방안의 '1 공공기관·지방공기업에 대한 주요내용'을 보면, 블라인드 처리 항목이 출신 지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진부착 포함>), 학력으로만 명시되어 있어서 출신학교가 빠져 있습니다. **학력과 별도로 '출신학교' 항목을 넣어야 합니다.**

1993년 12월 27일 **고용정책 기본법**을 제정할 때 “(취업기회의 균등한 보장) 사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 성별, 신앙, 사회적 신분, 출신지역 또는 **출신학교** 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”라고 명시하였습니다. 그리고 2014년 1월 21일 "**출신학교**"를 "**학력, 출신학교**"로 나눠 더 폭넓게 취업기회를 균등하게 보장하고자 하였습니다. 이렇듯 고용정책기본법은 1993년 제정 당시에 출신학교 등을 이유로 한 차별을 금지했을 뿐만 아니라, 2014년에는 더욱 전향적으로 학력을 명시하여 학력과 출신학교에 따른 채용상의 차별을 금지하고 있습니다.

「고용정책 기본법」 제7조 제1항: “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, **학력, 출신학교**, 혼인·입신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 **차별을 하여서는 아니 되며**, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”

학력이 고졸, 대졸 등의 학교를 다닌 경력을, 출신학교는 학교 이름을 의미하는 바, 엄연히 그 영역이 다르므로 이번 추진방안에서도 **학력과 출신학교는 각각 블라인드 처리**되어야 함에도 불구하고 출신학교가 빠져 있는 것입니다. 출신학교 항목이 빠지면 “학력과 학벌, 차별없는 공정한 출발선을 만들기위해 기업의 블라인드 인재채용을 확대”하겠다는 정책의 취지를 제대

로 실현할 수 없기에, ‘출신학교’를 반드시 블라인드 처리항목에 포함해야 합니다.

[2] 공공부문뿐만 아니라 민간기업에도 ‘학력’과 ‘출신학교’를 포함하여 의무화해야 함.

블라인드 채용은 공공부문에서 여러 가지 좋은 사례가 나타나고 있습니다. 해양환경관리공단의 경우 입사지원서에 사진을 블라인드 하기도 필기전형과 채용 전반을 문제 없이 치룬 경험을 바탕으로 규정까지 바꾸었습니다. 서부발전의 경우 2014년부터 학력과 출신학교를 블라인드하고 입증서류도 일체 제출하지 않는 방식을 도입한 후 지금까지 특별한 문제없이 인재 선발을 진행하고 있습니다.

그런데 민간기업이 공공부문보다 더 많은 차별적인 문제를 야기하고 있음에도 불구하고 민간기업에 대해서는 사적영역에 대한 과도한 규제라는 이유로 정부도, 국회도 그 적용을 꺼려하고 있습니다. 그러나 지난 국회 교문위 공청회에서 헌법학자 임지봉 서강대 교수는 “사적 자치는 국민의 평등권을 침해하지 않는 한도 내에서 보장되는 것으로, 사적 자치가 헌법적 평등권의 가치보다 우선할 수 없다”라고 못 박았습니다. 특히 현대에는 국가에 버금가는 대기업 등의 권력이나 사인에 대해서도 국민의 기본권 침해가 강하면 평등권 침해로 보고 법이 개입될 수 있다고 하였습니다. 따라서 정부는 공공부문을 넘어 민간기업에도 이번 추진방안을 동일하게 적용해야 합니다.

여기에 더해 더욱 우려스러운 점은 추진방안의 '㉓ 민간기업에 대한 주요내용'입니다. 민간기업에 대해서 채용공정화법 개정을 통해 ‘신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지’하겠다고 기술하고 있는데, 이 개정안에는 ‘학력’과 ‘출신학교’ 항목이 모두 빠져있습니다. ‘학력’과 ‘출신학교’가 빠진다면 블라인드 이번 추진방안의 취지가 전혀 없습니다. 그러하기에 이를 반드시 포함하여 민간기업에 대해서도 추진방안을 의무화해야 합니다.

[3] 채용 전 과정에서 학력과 출신학교가 드러나지 않도록 입증서류를 받지 않음.

채용절차법에 따르면, 채용서류는 ‘기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료’를 포함합니다. 기초심사자료는 응시원서, 이력서, 자기소개서 등을 일컫고, 입증자료는 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 일체의 자료를 말합니다. 심층심사자료는 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 일체의 물건 및 자료들입니다.

학력·학벌의 공정화에 관한 법률에 명시된 채용 서류 관련 용어	
기초심사자료	응시원서, 이력서, 자기소개서
입증자료	학위증명서, 경력증명서, 자격증명서
심층심사자료	작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 일체의 물건 및 자료들

추진방안에 나온 것과 같이 입사지원서에 학력과 출신학교 등을 쓰지 않는다 하더라도 ‘입증자료’에서 지원자의 ‘학력’과 ‘출신학교’가 노출된다면 블라인드 처리 효과는 사라지게 됩니다. 그런데 현재 몇몇 공기업은 비수도권 지역인재¹⁾나 공공기관이 이전한 곳의 지역인재²⁾의 경우, 입사지원서에서 출신학교는 블라인드 하고 있지만 면접 등에서 졸업증명서 제출을 요구해 지역인재의 진위를 확인하고 있습니다. 이것은 진정한 의미의 블라인드 채용이라 말할 수 없습니다. 그래서 사교육걱정은 서부발전의 경우처럼 **입사지원서에서 학력·출신학교 기재란을 삭제하고, 입증서류 또한 요구하지 않을 것**을 제안합니다. 즉, 학력이나 출신학교 정보가 직무상 요구되지 않는다면, 학력이나 출신학교 등을 채용의 전 과정에서 일절 활용하지 않고, 그것을 서류로도 입증하지 않으며, 채용 후에도 인사나 임금 등 고용 전 과정에 적용하지 않는 것입니다.

다만 지역인재 채용이나 합리적인 이유로 학력이 요구되는 직무의 경우에는 입증서류를 받지 않았을 때, 허위 기재나 부정 채용이라는 문제가 발생할 수 있으니 그런 경우를 대비하여, 고용부 공통양식으로 ‘지역인재 증명서 발급 시스템’을 개발하여 활용할 수 있습니다. 즉, **지역인재의 경우 고등학교 나이스 시스템, 대학 인트라넷, 민원24를 이용해 고용부 공통양식**으로 학력과 출신학교를 블라인드 한 채 지역인재 증명서를 발부받는 방식을 개발하여 지역인재 증명서를 제출하게 할 수 있습니다. 또한 여기에 공공기관 이전한 지역의 지역인재를 뽑기 위해 소재지가 필요할 경우 소재지를 체크하여 기재되도록 하고, 또한 합리적인 이유의 학력 증빙이 필요하다면 학력을 체크하도록 하여 발부하면 이 문제도 해소할 수 있습니다. 또한 이수과목을 확인하기 위한 입증서류가 필요한 경우도 마찬가지입니다. 공통양식에 학력과 출신학교를 블라인드 처리한 채 이수과목을 입증할 수 있습니다. 참고로 현재 일부 공기업들은 입사지원서의 교육사항에 어떤 과목의 어떤 내용을 몇 시간 이수했는지만 묻고 성적증명서를 굳이 첨부하지 않는 좋은 사례가 있습니다.

추가적인 보완책으로 **입증자료와 관련한 내용을 입사지원서 등에 허위로 기재할 경우, 향후 5년 공공기관 지원 자격을 박탈하는 등의 벌칙 규정을 두어 허위 기재로 인한 경쟁 구직자의 피해를 최소화하여야 합니다.** 이는 현재 한국가스공사의 채용공고를 참조할 만합니다.

1) 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률(약칭: 지방대육성법)에 의한 지역(균형)인재(지방대학의 학생 또는 지방대학을 졸업한 사람)
 2) 공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법(약칭: 혁신도시법)에 의한 이전지역 인재(이전지역에 소재하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람)

□ 입사지원서 기재착오, 누락으로 인한 불이익은 지원자 본인의 책임이며 입사지원서에 기재된 내용 및 제출서류가 허위사실로 판명될 경우 합격취소는 물론, 관련규정 및 법에 따라 직권면직 될 수 있으며, 향후 한국가스공사 채용 시 지원할 수 없습니다. (입사 후 발견되는 경우에도 동일하게 적용)

출처: 2017년 상반기 한국가스공사 채용형 인턴 채용공고

[4] 입사지원서 외에도 기초심사자료인 응시원서, 이력서나 자기소개서, 또 심층심사자료에도 ‘학력’과 ‘출신학교’ 관련 내용이 담기지 않도록 해야 함.

이번 추진방안에는 입사지원서와 면접에 대한 블라인드 처리는 언급되어 있지만 입사지원서를 제외한 기초심사자료나 입증서류, 심층심사자료에 대한 내용은 누락되어 있습니다. 추진방안에서 언급한 입사지원서 외에도 서류전형에서 활용되는 기초심사자료인 응시원서, 이력서나 자기소개서, 위의 [3]에서 언급한 입증자료는 물론이고, 심층심사자료에서도 ‘학력’과 ‘출신학교’ 관련 내용이 담기지 않도록 해야 합니다. 이렇게 세밀한 보완이 되지 않는다면, 새 정부가 야심차게 준비한 ‘블라인드 채용’이 결국 허구일 수 있다는 불신을 잠재울 수 없을 것이기 때문입니다.

추진방안의 입사지원서 예시[안]은 이미 고용부가 2015년 3월에 배포한 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼’에 나와 있는 표준이력서(안)과 거의 유사합니다. 표준이력서(안)이 기재사항을 축소한 점, 이로써 과열된 스펙 경쟁을 완화하고 불필요한 개인정보 노출을 최소화하는 장점이 있습니다. 그러나 이 표준이력서(안)의 사용은 단지 노력규정, 권장사항일 뿐이고 채용 기관에 따라 얼마든지 가감할 수 있기 때문에 근본적인 학력과 출신학교 차별을 방지할 수 없습니다. 이번 추진방안에서도 단순히 가이드라인이나 권장 규정으로 이를 진행할 경우 차별 개선의 효과는 매우 떨어질 것입니다. 하기에 입사지원서에 학력과 출신학교를 기재하지 않도록 ‘표준이력서 사용 의무화’를 법제화해야 합니다.

붙임 공공기관 입사지원서 예시(안)

1. 인적사항				
지원구분	신입 (), 경력 ()	지원직무		접수번호
성명	(한글)			
현주소				
연락처	(본인휴대폰) (비상연락처)	전자우편		
최종학교 소재지	*지역인재 무대 응시자	가점항목	<input type="checkbox"/> 장애대상	<input type="checkbox"/> 보훈대상

2. 교육사항		
* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.		
교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간
<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타		
직무관련 주요내용		

3. 자격사항					
* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.					
자격증명	발급기관	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자

4. 경험 혹은 경력사항				
* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.				
구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용
<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력				
* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 서술하여 주십시오				
직무관련 주요내용				

또한 각종 채용 서류에서 구직자가 출신학교를 유추할 수 있는 언급을 방지할 대책도 마련해야 합니다. 구직자가 자기소개서에 “신림동”(서울대), “신촌”(연세대) 등 출신학교를 우회적으로 드러내 블라인드 채용의 한계가 언론에 다뤄진 바 있습니다. 또한 새 정부의 블라인드 채용을 반대하는 일부 대학생들은 입사지원서의 이메일 주소를 자신의 대학교 계정으로 굳이 사용하겠다고 반발심을 드러내고 있습니다. 이러한 문제를 극복하기 위해서는 구직자에게 블라인드 채용에 대해 정확하게 안내하고 직접적 혹은 우회적으로 정보를 제공할 경우 법 위반이 될 수 있음을 경고하거나, 벌칙 조항을 만들어서 철저한 블라인드가 이루어질 수 있도록 유도해야 합니다. 현재 채용절차법 제6조는 아래와 같이 선언하고 있으나 과태료나 벌칙이 없어 블라인드 항목에 대해 정확하게 명시하고, 과태료나 벌칙 조항을 신설한 개정안이 필요합니다.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

자사고나 외고의 자기주도학습전형을 보면 자기소개서, 교사추천서, 면접 복장 등에서 출신중학교나 학부모의 사회·경제적 지위를 암시하는 내용이 담겨서는 안 됩니다. 블라인드 채용에

서도 이러한 전형의 형태와 안내 방법을 참고할 수 있을 것입니다.

자기소개서 작성 시 배제 사항

- TOEFL·TOEIC·TEPS·TESL·TOSEL·PELT, HSK, JLPT 등 각종 인증시험 점수, 한국어 (국어)·한자 등 능력시험 점수
- 교내·외 각종 대회 입상 실적, 자격증, 영재교육원 교육 및 수료 여부 등
- 부모 및 친인척의 사회·경제적 지위를 암시하는 내용
예) 부모 및 친인척의 구체적인 직장명이나 직위, 소득수준, 고비용 취미 활동(골프, 승마 등), 학교에서 주관하지 않은 모듬 및 프로젝트 활동(사설 학원 및 기관에서 추진하는 교과 관련 활동) 등
- 지원자 본인을 알 수 있는 이름, **출신중학교 등 인적사항을 암시하는 내용**

출처: 한국교육개발원 외(2017), 2018학년도 자기주도학습전형 및 고등학교 입학전형영향평가 매뉴얼, 14쪽.

위반 사례 및 조치 사항

- ○○외고는 신입생 입학전형 평가 및 전·편입학생 선발 시 출신학교, 지원자 성명 등 **지원자의 인적사항을 가리지 않고 평가**
☞ <기관경고>
- ○○외고는 2011학년도 입학지원자들의 영어교과 이외의 교과(국어, 수학) 내신성적을 부당 수집하고 전형에 사용 및 2012학년도 입학지원자들의 3학년 2학기 성적증빙서류 제출을 요구 하고 전형에 사용
☞ <경고>

출처: 한국교육개발원 외(2017), 2018학년도 자기주도학습전형 및 고등학교 입학전형영향평가 매뉴얼, 26쪽.

또한 **심층심사자료**의 경우 블라인드 처리가 매우 어려운 부분이 있기 때문에 관련 내용이 최 대한 배제될 수 있도록 구인자와 구직자의 노력이 필요할 것으로 보입니다.

[5] 비정규직 채용이나 수시채용에도 동일하게 적용해야 함.

공기업은 2015년부터 NCS(국가직무능력표준) 채용을 진행하고 있지만 블라인드 채용을 모든 채용 형태에 다 적용하고 있지 않았습니다. 공채에서 블라인드 채용을 진행하더라도 비정규직 등의 계약직 채용이나 수시채용에서는 여전히 과거의 이력서를 사용하는 사례들이 발견되었습니다.

지 원 서

(전면)

사진 (3.5×4.5)	수험번호		응시구분		응시분야	
	성 명	한글)		영문)		
	생년월일		성별()	E-MAIL		
	주 소					
	전 화			이동전화		
학 령	입학년월	졸업년월	학교명	전공학과	이수구분	소재지

출처: 2017년 한국수력원자력 계약직 입사지원서

블라인드 채용은 고용 형태나 채용 형태에 구애받지 않고 모든 채용의 과정에 적용되어야 합니다. 특히 현재 비정규직 규모가 상당함을 감안할 때 정규직, 비정규직의 고용의 모든 형태와 공채와 수시채용 등 채용의 모든 형태에서 직무와 능력 중심의 평가가 이루어질 수 있도록 블라인드 채용을 반영하여야 제도가 안정적으로 정착될 수 있습니다.

[6] 블라인드 채용 관련 문의 및 신고처를 신설해야 함.

관계부처는 블라인드 채용이라는 정책이 일관성과 지속성을 가지고 실현될 수 있도록 적극적인 관리·감독을 해야 할 의무가 있습니다. 그래서 제도가 정착될 때까지 블라인드 채용에 대한 문의나 구직자들이 느끼는 부당 사례를 신고할 수 있는 온라인 게시판 등을 신설하여 고용부가 운영하도록 해야 합니다. 대부분의 구직자가 블라인드 채용이라는 정책에 대해 정확하게 알기 어렵고 기업이 이를 지키지 않았을 때 구직자의 입장에서 대응하기란 매우 어렵습니다. 그러므로 추진방안에 제시된 대로 「블라인드 채용 확산 추진단」을 운영할 때 여기에 관련 문의 및 신고처 등을 신설해서 운영하면서 지속적으로 모니터를 진행하며 준수하지 않은 기관에 대해서는 경고 및 규제 등이 이루어져야 합니다.

[7] ‘채용절차 공정화법(이하 채용절차법) 개정안’에 위의 모든 개선점을 담아야 하며, 또한 ‘출신학교 차별금지법 제정’으로 근본적으로 학력·학벌 차별관행을 해소해야 함.

추진방안에 따르면 모든 공공기관은 하반기부터 입사지원서와 면접에서 인적사항 블라인드 의무화 조치를 이행하게 됩니다. 그리고 그 내용은 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」(7월), 「'18년 공공기관 인력운영방안」('18.상반기)에 반영됩니다. 또 지방공기업의 경우, 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」(7월), 「지방공기업 경영평가지표」('17.하반기)에 반영됩니다.

또 공무원 경력채용은 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 개정(8월)과 「지방공무원 인사분야 통합지침」 개정(8월)을 통해 이루어집니다.

하지만 현재까지는 추진방안이 제시되었을 뿐 가이드라인이나 인력운영방안에 어떻게 담길지를 예측할 수 없어 **얼마나 구속력 있게 담기느냐가 관건**입니다. 또한 하나의 정책으로서 지침 수준으로 존재하게 되므로 지속성을 보장할 수 없습니다. 지금도 공기업 등에 지역인재나 고졸 우대 채용이 인력운영방안에 담기지만 실제 채용 인원은 각 기관마다 천차만별입니다. 하기에 제도의 **지속성을 보장하기 위한 법제화**가 요구됩니다. 물론 채용절차법을 보면 30인 이상의 사업장(공무원 제외)에만 적용대상이 명시되어 있어서 그 이하의 사업장에 대해 적용될 수 있도록 관련 내용의 추가 개정도 이루어져야 합니다.

앞으로 관계부처는 꾸준한 모니터링을 통해 블라인드 채용의 실행 정도 확인하며, 문의처를 신설하여 야기되는 문제점을 해결하기 위한 적극적인 모습을 보여주어야 합니다. 또한 사교육 걱정이 제시한 개선요구를 경청하여 이것을 반영한 ‘채용절차법’ 개정이 이루어지도록 해야 할 것입니다. 하지만 **가장 중요한 것은 채용 영역을 넘어 임금·승진 등 고용 전반, 입시 영역, 민간기업 적용 등을 위해 ‘출신학교 차별금지법’ 제정에 힘을 쏟아 법 제정을 통한 인식과 현실의 변화를 동시에 추구하는 것**입니다. 사교육걱정 또한 블라인드 채용이 정착되고 학력·출신학교 차별 관행이 획기적으로 개선될 수 있도록 ‘출신학교 차별금지법’ 제정 운동을 지속해 나갈 것입니다.

[표1] 정부 블라인드 추진방안과 사교육걱정의 개선 요구사항 비교표

	정부 추진방안	사교육걱정없는세상 개선 요구사항
적용대상 및 블라인드 항목	<input type="checkbox"/> 공공기관·지방공기업 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 응모<사진부착 포함>), 학력 등 <input type="checkbox"/> 공무원 경력채용 「경력채용 부문별 표준화 방안」 마련: 모든 행정기관에서 표준화된 제출서류 양식 을 활용 <input type="checkbox"/> 민간기업 -도입을 위한 지원 -기업 채용관행 조사 발표 - 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정 추진 ○ (개정안) 신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신 지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지 - 「블라인드 채용 확산 추진단」 운영	[1], [2] 공공부문, 민간기업 모두 학력과 출신학교 항목 블라인드
채용 형태, 고용 형태에 따른 적용	연급 없음	[5] 공개채용·수시채용 공통 [5] 정규직·비정규직 공통
전형 절차에 따른 적용	○ 입사지원서 : 인적사항 요구 금지 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 응모<사진부착 포함>), 학력 등 에 대한 요구를 원칙적으로 할 수 없음.	[3], [4] ○서류전형 -응시원서, 이력서, 자기소개서 등 기초심사자료에서 학력, 출신학교 등 블라인드

	<p>○ 블라인드 면접 : 면접위원에게 응시자의 인적정보 제공 금지 및 인적사항에 대한 질문 금지</p>	<p>(표준이력서 의무화 법제화 추진) -졸업증명서, 성적증명서 등 입증자료를 통한 학력, 출신 학교 확인 금지 (단, 지역인재, 이수과목은 공통양식으로 증빙) -작품집, 포트폴리오 등 심층심사자료에서 학력, 출신 학교 블라인드 ○ 면접 -면접위원:응시자의 학력, 출신학교에 대한 질문 금지 -구직자: 면접 위원에서 응시자의 학력과 출신학교에 대한 정보 제공 금지</p>
입사 후 고용 전반	연급 없음	[4] 학력과 출신학교 등 직무관련성이 떨어지면 입증자료도 수집하지 않으며, 인사기록카드 등에도 기재하지 않고, 인사, 임금 등 고용 전반에 반영해서는 안 됨.
관리·감독	연급 없음	[6] 「블라인드 채용 확산 추진단」 관리·감독 하에 블라인드 채용 문의 및 신고처 신설
후속 조치	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」 마련배포(7월) ■ 「18년 공공기관 인력운영방안」 반영('18.上) ■ 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」 마련배포(7월) ■ 「지방공기업 경영평가지표」 반영('17.下) ■ 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 개정(8월) ■ 「지방공무원 인사분야 통합지침」 개정(8월) <p>□ 채용절차의 공정화에 관한 법률 개정 (개정안) 신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지</p> <p>➔ 관계부처, 민간 전문가, 관련 단체, 인사담당자 등과의 협업을 통해 공공부문 블라인드 채용 의무화, 민간 확산 적극 추진</p> <p>* 「블라인드 채용 확산 추진단」 운영(단장: 고용노동부 차관)</p>	[7] 사교육걱정의 개선 요구 사항 전면 반영하여 '채용절차의 공정화에 관한 법률' 개정
출신학교 차별금지법 제정	연급 없음	[7] 출신학교 차별금지법 제정으로 근본적으로 입시, 고용 전반, 민간부문까지 학력·학벌 차별 관행 해소

2017. 7. 24. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

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