



■ 2018년도 상·하반기 공기업 채용공고와 입사지원서 분석 보도자료 (2019.1.23)

# 블라인드 채용 이후 조사대상 13개 공기업의 입사지원서에 출신학교와 학력 기재란은 100% 사라지게 되었습니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 기획재정부가 지정한 공기업 중 2018년 상·하반기 채용이 진행되었던 13곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석하여 채용 실태를 파악함.
- ▲ 정부의 공공기관 블라인드 채용 지시 이후 유의미한 변화가 있는지를 점검함.
- ▲ 블라인드 채용 지침으로 학력 기재란이 13개 기관에서 모두 사라짐. 이는 정부의 블라인드 채용 방침을 충실히 이행하고 있는 것임.
- ▲ 과거 8대 스펙 요구에서 현재는 어학성적, 자격증, 교육사항, 직무관련 경력과 경험 등 4가지 스펙을 요구하되 직무역량을 확인할 수 있는 요소를 강화하는 경향으로 변화하고 있으나 몇가지 보완사항이 요구됨.
- ▲ 자기소개서의 경우에는 블라인드 채용 이후 문제해결경험, 조직 내에서 본인의 역할과 수행과정 등을 기재하게 하여 조직에서 일할 때 요구되는 공통 역량을 더욱 정밀하게 측정할 수 있도록 함.
- ▲ 이러한 공기업의 채용방식은 직무와 관련된 역량을 측정하기 위한 기준을 제시한 것으로 직무 능력과 무관한 학력 및 과도한 스펙의 합리적 대안이 될 수 있을 것이라고 기대하고 있음.
- ▲ 정부는 기업 채용 문화를 선도하고 더이상 이상 국민들이 불필요하게 학력 등 출신학교에 몰두하지 않을 수 있도록 공기업 블라인드 채용 실시에서 그치지 말고 실제적 사례에 대하여 그 만족도 및 성과 등을 널리 알려야 할 것임.

사교육걱정은 기획재정부가 지정한 공기업 중 2018년 상·하반기 채용이 진행되었던 13곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석하여 채용 실태를 파악하였습니다. 파악한 공기업은 다음과 같습니다.

**2018년 상·하반기 공기업 조사대상 13곳**

한국전력, 한국토지주택공사, 한국지역난방공사, 한국중부발전, 한국서부발전, 한국가스공사, 한국수자원공사, 인천항만공사, 부산항만공사, 울산항만공사, 여수광양항만공사, 한국공항공사, 한국투자공사

- 블라인드 채용 지침으로 학력 기재란이 13개 기관에서 모두 사라짐. 이는 정부의 블라인드 채용 방침을 충실히 이행하고 있는 것임.

블라인드 채용 이후인 2018년 하반기에는 학력과 출신학교를 기재하는 기입란이 완전히 사라졌습니다. 사교육걱정이 지난 2016년에 공기업 10곳을 대상으로 채용공고와 입사지원서를 분석한 결과 조사 대상 공기업 10곳 중 입사지원서에 학력을 기재하게 하는 곳은 8곳(80%)이었고, 출신학교명까지 기재하게 하는 곳은 6곳(60%)이었습니다. 학교의 소재지를 요구하는 곳도 7곳(70%)에 달했습니다. 그러나 블라인드 채용 전면 시행 1년여 지난 현 시점에서 조사대상 공기업 13곳(100%) 모두 입사 지원서에서 학력과 출신학교를 요구하지 않았습니다. 예시, 아래 [그림 1], [그림 2] 참조.

[그림 1] 2016년 하반기 한국중부발전 입사지원서

■ 학력사항

구분	학교명	기간	소재지	초기화
고등학교	<input type="text"/> <input type="button" value="고등학교"/> 검정고시 पास <input type="checkbox"/>	년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 입학 년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/>	선택 <input type="text"/>	
전문대학	<input type="text"/> <input type="button" value="대학"/>	년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/> 년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/>	선택 <input type="text"/>	<input type="button" value="초기화"/>
대학교	<input type="text"/> <input type="button" value="대학"/>	년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/> 년도 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 선택 <input type="text"/>	선택 <input type="text"/>	<input type="button" value="초기화"/>

[그림 2] 2018년 하반기 한국중부발전 입시지원서

■ 기본인적사항

성명 \* [한글] [영문]

주민등록상  
출생월일 \* [선택] [선택]

전화번호 \* [ ] - [ ] - [ ] 휴대전화 \* [010] [ ] [ ] [ ]

E-Mail \* [ ] [ ] [ ] \* 학교명, 특정단체명이 드러나는 e-mail주소 사용금지

보훈여부 [비대상] [ ]

장애여부 [비대상] [ ]

발전소주변  
지역주민여부 [비대상] [ ]

공고일 현재  
당사 시간선택제  
제작근무자  
(군유직자 포함) [비대상] [ ]

당사 채용영인턴  
(\*16~17년 채용영  
인턴십) 수료자 [비대상] [ ]

[선택] [ ]

이전 지역인재 여부 \*  
\* 본사 이전지역(충남) 대학 및 고교 졸업(예정)자 (대전, 세종 제외 / 대학원 제외)  
\* 세부내용은 채용공고문 참고

이는 정부의 블라인드 채용 방침을 충실히 이행하고 있는 것으로 2018 조사대상 공기업 13곳 모두 채용단계에서 학력과 출신학교를 기재하지 않음으로써 출신학교로 인한 차별을 해소, 공정성을 담보하고 편견요소를 배제하였습니다. 한편, 비수도권 지역인재와 지방이전 지역인재 채용을 위한 체크 부분도 개선이 이루어졌습니다. 과거 블라인드 채용 이전에는 한국동서발전의 경우, 비수도권 지역인재 해당여부 체크에서 출신학교를 기재할 것을 요구하는 행태를 보였는데 이번에 조사한 공기업 13곳은 모두 해당 여부만을 판별하게끔 단순화 시켜 놓았습니다. 이 부분 역시 출신학교 차별을 미연에 방지하는 합리적인 조치입니다.

■ 과거 8대 스펙 요구에서 현재는 어학성적, 자격증, 교육사항, 직무관련 경력과 경험 등 4가지 스펙을 요구하되 직무역량을 확인할 수 있는 요소를 강화하는 경향으로 변화하고 있으나 몇 가지 보완사항이 요구됨.

블라인드 채용 실시 이후 학력과 출신학교 기재란이 사라진 것은 당연한 조치일 것입니다. 이번 조사대상 공기업 13곳은 채용절차에서 학력과 출신학교의 블라인드 처리 외에도 긍정적인 요소를 몇 가지 더 포착할 수 있었습니다. 그 첫 번째는 스펙의 경량화 내지는 최소화입니다. 과거 8대 스펙(학력, 학점, 자격증, 공인어학성적, 경력, 수상경력, 대내외봉사활동, 해외경험)을 요구하였던 병폐에서 탈피하여 부분별한 스펙 요소들을 대거 제거하고 어학성적과 해당 직무 관련 자격증, 교육사항과 직무관련 경력 등 4가지요소를 요구하되 직무역량 확인 가능 요소를 강화하는 경향으로 탈바꿈하였습니다. 학점의 경우, 학력정보를 파악할 수 있어 학력 기재란과 연동되어 삭제되었습니다. 아래 [표1] 참조. 다만 관련하여 몇가지 사항을 보완해야 보다 바람직한 직무역량 중심의 채용이 가능할 것으로 보입니다.

[표 1] 조사대상 공기업 13곳 입시지원서 스펙 기재란 유무

회사명	어학 성적	자격증	교육 사항 (학교, 직업)	직무 관련 (경력, 경험)	학점	수상 경력	봉사 활동	해외 경험
한국전력	○	○	○	○	×	×	×	×
한국중부발전	×	○	○	○	×	×	×	×
한국서부발전	×	×	○	○	×	×	×	×
한국토지주택공사	×	○	○	○	×	×	×	×
한국지역난방공사	△	△	○	○	×	×	×	×
한국가스공사	○	○	○	○	×	×	×	×
한국수자원공사	○	○	○	○	×	×	×	×
한국투자공사	○	○	○	○	×	×	×	×
한국공항공사	○	○	○	○	×	×	×	×
인천항만공사	○	○	○	○	×	×	×	×
부산항만공사	○	○	○	○	×	×	×	×
울산항만공사	○	○	○	○	×	×	×	×
여수광양항만공사	○	○	○	○	×	×	×	×
총계	9곳	12곳	13곳	13곳	0	0	0	0
비율	69%	92%	100%	100%	0%	0%	0%	0%

\*한국지역난방공사: 지원조건 어학성적과 지정자격증 중 한가지 충족  
\*\*한국토지주택공사: 어학성적 제한 없음. 그러나 일정점수 이상시 가점 부여

(1) 공인어학성적

먼저 공인어학성적을 요구하는 공기업은 전체 조사 13개 공기업 중 9개 곳(69%)이었습니다. 구체적으로 살펴보면 아래 [그림 3]에서 확인할 수 있듯이 한국전력의 경우 채용공고에서 선발분야 공통으로 영어의 경우 토익 700점 이상을 지원자격으로 제시하였습니다. 영어 외에도 8개의 외국어를 지정, 일정 점수 획득자만이 지원하게 하였습니다.

과반수 이상의 기업에서 영어 어학 스펙을 요구하였는데 외국어 스펙을 요구하는 것이 무조건 잘못되었다고 볼 수는 없지만 어떤 직무에 어떤 외국어가 필요한지 제대로 명시하지 않은 것은 문제입니다. 해당 외국어 실력이 지원하고자 하는 직무와 어떤 관련이 있는 것인지를 분명하게 설명하지 못하고 있기 때문입니다. 막연한 이유로 어학능력을 요구한 것이라면 불필요한 어학 관련 취업 사교육을 유발시키는 것이기에 즉시 개선되어야 합니다. 직무 수행에 불필요하거나 직무연관성이 떨어지는 어학성적 요구는 취업 준비를 위한 또 다른 추가비용을 강요할 따름입니다. 직무 수행 과정에서 필요한 외국어 능력을 요구하는 방향으로 변화해야 하고 그 관련성을 충분히 적시해야 불필요한 기회비용을 줄일 수

있을 것입니다. 한국 서부발전과 한국 중부발전은 아예 공인어학성적을 요구하지 않았던 바, 이는 매우 고무적인 사례이며 이와 같은 추세는 확대되어야 할 것입니다.

[그림 3] 2018년 상반기 한국전력 채용공고 외국어 지원 자격

외 국 어	<ul style="list-style-type: none"> <li>대 상 : 영어 등 8개 외국어</li> <li>자격기준 : 700점 이상(TOEIC 기준) * 외국어성적 환산기준 : 불일 3 차준</li> <li>유효성적 : '16.10.31 이후 응시하고 접수 마감일('18.10.11)까지 발표한 국내 정기시험 성적만 인정</li> <li>* 고급자격증 보유자*는 외국어성적 면제</li> <li>* 해외학위자도 외국어 유효성적을 보유해야 지원 가능함</li> </ul>
-------	---

(2) 자격증

조사대상 공기업 중 12곳(92%)이 자격증을 제시하고 이를 충족할 경우 우대하거나 가점을 부여하는 것으로 확인되었습니다. 직무를 수행하는데 필요한 경우에 한해서 자격증을 요구하는 것은 합리적이지만 직무와 필연적인 관계가 없음에도 불구하고 무분별하게 자격증을 요구하여 이를 변별의 수단으로 활용해서는 안 될 것입니다. 종전에는 자격증의 개수가 많을수록 우대하여 과잉 자격증 수요를 야기하는 등의 문제가 있어 왔습니다. 관련하여 유의미한 변화로 한국토지주택공사 경우 직무와 관련성이 있는 자격증 중에서 종류와 개수에 상관없이 가장 가점이 높은 1개만 우대하여 취업준비생 입장에서 과잉 자격증 수요를 막고 합리적인 취업대비를 가능케 하는 여건을 마련하였습니다. 아래 [그림 4] 참조.

[그림 4] 2018년 하반기 한국토지주택공사 채용공고 자격증 관련 설명

별첨 2. 우대 자격증 목록

자회사별, 채용분야별 가산점 대상 자격증

지회사 구분	채용분야	자격증급 (수준)	해당범위	가 산 점 수
공통	경영기획/총무-인사	기술사	공인회계사, 세무사, 공인노무사, 법무사	면접전형 만점의 5%
		기사	전산세무1급, 세무회계1급, 재정관리사, 회계관리1급, 공공회계전문가, 전산회계운용사1급, ERP정보관리사 회계1급, ERP정보관리사 인사1급	면접전형 만점의 3%
		산업기사	전산세무2급, 세무회계2급, 회계관리2급, 전산회계운용사2급, ERP정보관리사 회계2급, ERP정보관리사 인사2급	면접전형 만점의 1%

(3) 교육사항(학교,직업) 및 경력, 경험

공기업 입사지원서의 특징 중 하나는 교육사항을 중요하게 다룬다는 것입니다. 이번 조사에서는 2016년(80%)조사에 비해 교육사항을 보다 강조하고 있는 기업이 늘어났습니다. 공기업 모두 교육사항 기재란을 요구하고 있었습니다.(100%) 지원한 분야에서 얼마나 다양한 경험들을 쌓았는지, 직무와 관련된 지식과 역량을 판단하기 위한 자료로 교육 사항을 중요하게 보고 있는 것입니다. 직무와 관련해 어떤 교육들을 얼마만큼의 시간 동안 충실하게 배웠는가를 평가

하는 것은, 교육의 결과 못지않게 과정도 중시하겠다는 것이며 실제 업무 역량을 가늠해 볼 수 있는 양호한 잣대로 볼 수 있기에 바람직하다 하였습니다.

[그림 5] 2018년 상반기 한국지역난방공사 입사지원서 교육사항 관련 설명

<p>■ 학교교육</p> <p>* 학교교육은 제도화된 학교 내에서 이루어지는 교육과정을 의미합니다. 해당되는 내용을 기입해주시기 바랍니다.</p>
<p>학교교육</p> <p>[경영기획]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[기업홍보]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[총무]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[인사]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[예산]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[자금]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[회계·감사]관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?</p>
<p>■ 직업교육</p> <p>* 직업교육은 학교 이외의 기관에서 실업교육, 기능교육, 직업훈련 등을 이수한 교육과정을 의미합니다. 해당되는 내용:</p>
<p>직업교육</p> <p>[경영기획]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[기업홍보]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[총무]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[인사]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[예산]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[자금]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p> <p>[회계·감사]관련 직업교육 과정을 이수한 경험이 있습니까?</p>

종전과 마찬가지로 직무 관련 경험과 경력사항을 기재하도록 요구(100%)하였습니다. 신입 지원자들의 부담감과 위축감을 고려하여 '경험'과 '경력'으로 나누어서 신입지원자들을 배려하고 있었습니다. 급여를 받지 못했거나 고용형태가 명확하지 않은 경우에서 수행한 직업 외적인 활동을 '경험'으로, 금전적 보수를 받고 일했던 이력은 '경력'으로 처리하여 기재하도록 하였습니다.

[그림 6] 2018년 상반기 한국전력 입사지원서 직무관련 설명

■ 경험 및 경력사항 (※ 최대 6개까지 입력 가능)

- 경험 : 금전적 보수를 받지 않고 수행한 직업 외적인 활동
  - 산학협력, 팀프로젝트, 연구회, 동아리, 동호회 등
- 경력 : 금전적 보수를 받고 일정기간 동안 일했던 이력
  - 경력증명서, 고용보험 또는 건강보험 자격득실 확인서 등 추후 증빙서류 제출이 가능해야 함

■ 자기소개서의 경우에는 블라인드 채용 이후 문제해결경험, 조직 내에서 본인의 역할과 수

**행과정 등을 기재하게 하여 조직에서 일할 때 요구되는 공통 역량을 더욱 정밀하게 측정할 수 있도록 함.**

조사 대상 13곳 공기업 모두 자기소개서를 모두 요구하고 있었습니다.(100%) 과거 블라인드 채용 실시 이전 공기업에서도 자기소개서를 요구하였지만 요구한다 할지라도 지원자의 성장과정, 가치관, 지원동기, 입사후 포부 등 진부한 항목들이 주를 이루어 해당 직무와 연관된 경험이나 자질을 갖추었는지를 판단하기 어려웠습니다. 블라인드 채용 이후 이번에 조사한 공기업들은 직업기초능력과 공통역량을 파악하기 위한 실제적이고 구체적인 내용을 담고 있습니다. 문제 해결능력, 목표의식, 갈등상황 해소노력(소통능력)을 중점적으로 파악하려는 모습이 두드러졌습니다.

한국서부발전의 경우, 기존 방식이나 현상에 대해 문제의식을 가지고 진략적으로 해결한 경험을 쓰라고 하였습니다. 이 때 구체적으로 범위를 좁혀 언제, 어디서 가지게 된 경험이었고 그러한 문제의식을 가지게 된 계기를 밝히라고 명시하고 있습니다. 또한 어떤 방식으로 문제를 해결하였는지, 본인의 노력으로 개선된 결과를 역시 구체적으로 작성하라고 요구하였습니다. 한국지역난방공사의 경우도 마찬가지였습니다. 문제 해결을 위한 자신만의 전략, 노하우, 대안까지 상세히 서술하도록 요구하고 있었습니다.

공기업들이 자기소개서에서 이러한 질문들을 던지는 이유는 명확합니다. 다양하고 복잡한 상황 하에서 창의적인 문제해결 능력이 있는지를 측정하겠다는 것입니다. 업무 수행 간 발생하는 다양한 상황들을 능동적이고 창의적으로 해결할 의지와 능력이 있는지 그 여부를 측정하는 이러한 시도는 바람직한 변화라고 판단합니다.

**■ 이러한 공기업의 채용방식은 직무와 관련된 역량을 측정하기 위한 기준을 제시한 것으로 직무 능력과 무관한 학력 및 과도한 스펙의 합리적 대안이 될 수 있을 것이라고 기대하고 있음.**

인사혁신처는 2018년 8월 <공정채용 가이드북>을 통해서 채용 우수사례를 밝혔습니다. 몇몇 공기업을 살펴보면 다음과 같습니다. 한국동서발전은 블라인드 채용방식을 공공부분 블라인드 전면 실시 이전인 2015년부터 시행하였는데 직무 기술서 및 블라인드 채용 준수사항 유지는 물론이거니와 경험중심질문 방식으로 면접시험을 치러왔습니다. 그 결과 비수도권 지역인재 53%, 여성 29% 등 신입사원 인력의 다양성이 확보되고 지원자 대상 조사에서도 채용절차 만족도가 95% 이르는 성과를 거두기도 하였습니다. 인천국제공항공사의 경우에도 블라인드 채용 이후 유의미한 변화가 뚜렷하게 나타났습니다. 사진,성별,생년월일,학력사항 등 불필요한 인적사항을 모두 삭제하고 전 직무에 걸쳐 학력과 전공을 철폐하고 직무능력 중심으로 평가한 결과 여성 34%, 지역인재 40%, 20-40대 연령대 합격자, 검정고시생 출신 합격자 등 나이와 학력에서 차별없는 다양한 인재들이 선발되었습니다.

한국방송광고진흥공사 역시 직무중심 NCS기반 블라인드 채용을 2015년부터 시행하여 도입 4년차인 2019년 현재, 신입사원 이직률이 감소(12-14년 채용 12%→15-17년 채용 0%)하고 여성인재 채용이 확대(36%→48%)되며 업무적응 수습기간이 감소(12주→6주)하는 등의 주요 성과를 거두었습니다. 블라인드 채용 이전인 2017년 상반기부터 블라인드 채용을 실시한 한국남동발전도 신입사원 구성의 다양성이 확대(출신학교 분포 증가, 비수도권 인재 59%)되는 성과가 나왔던 것입니다. 한국남동발전은 한 걸음 더 나아가 투명한 채용 과정을 위해 지원분야별 상세 경쟁률과 필기면접 본인 점수 및 합격선 정보를 공개하는 등의 조치를 통해 입사지원자의 채용만족도가 면접 대상자의 경우 97%로 높은 수준을 기록하기도 하였습니다.

**■ 정부는 공기업 블라인드 채용에서 그치지 말고 학력과 학벌이 아닌 직무역량 중심의 채용 과정을 통해서 선발한 공기업의 실제적 사례에 대하여 그 만족도 및 성과 등을 조사하여 그 구체적 효과 또한 알려야 할 것임.**

정부의 이와 같은 사례 조사와 발굴 및 홍보는 앞으로 더욱 확대되어야 합니다. 블라인드 채용의 실제적 효과가 서서히 나타나고 있다는 현장의 평가이며 변화이기에 더욱 유의미한 결과물이기 때문입니다. 그동안 직무역량과 관련성이 떨어지는 출신학교, 학력, 과도한 스펙 중심의 채용은 사회 구성원들을 학력을 높이기 위한 노력에만 몰두하게 하여 사회와 개인의 바람직한 성장을 저해하여 왔습니다. 이러한 모순을 해결하기 위한 선도적인 조치로 공공기관의 블라인드 채용이 도입되었는바 현재는 다소 이른 판단이기는 해도 차차 안정적으로 정착하고 있는 과정에 있다 할 것입니다. 이러한 시점에서 정부는 불필요한 정보는 블라인드 하면서도 인재를 찾는데 효율적인 채용 방식을 적용하는 기업을 발굴하여 이를 널리 알리는 일에도 노력을 아끼지 말아야 합니다. 사회와 개인의 건강한 성장을 도모하는 것이 정부의 주요한 역할이자 책무이기 때문입니다. 블라인드 채용을 통한 모범적이고 효율적인 대안과 이를 통한 긍정적인 효과를 널리 알린다면 사회구성원은 불필요한 학력이 아닌 개개인의 적성에 맞는 능력을 키우는데 집중할 수 있으며 전체 기업의 바람직한 채용 문화 변화를 선도할 수 있을 것입니다.

사교육걱정은 출신학교를 채용의 중요요소로 보는 것이 불합리하며 비효율적이라는 것을 방증하고 블라인드 채용 포함, 대안이 될 수 있는 기업의 바람직한 채용 사례를 분석하여 발표하는 일을 진행할 예정입니다. 정부는 또한 공공부분 블라인드 채용 만족에만 그치지 말고 모범적이고도 효율적인 공기업의 채용 사례를 널리 알리는 등 바람직한 블라인드 채용 프로세스와 노하우를 민간영역에 전파하기 위한 세밀한 전략과 기술을 수립해야 할 것입니다.

2019. 1. 23. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 선임연구원 최택진(02-797-4044/내선번호 507)  
상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 506)