



■ 2018년 발표 공공기관 채용비리 정보공개청구, ‘출신학교 차별’ 사례 분석 보도자료 (2019.3.21.)

공공기관 블라인드 채용 의무화 무색··고졸 지원자 근거 없이 탈락, 출신학교 기재 요구

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 지난 2018년에 발표한 정부의 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안」에 포함된 일부 공공기관의 채용비리에 대해 정보공개를 청구하여 출신학교 차별 사례에 대해 분석하였음.
- ▲ 2017년 중순부터 공공기관 블라인드 채용이 의무화 되었지만, 조사결과 출신학교 등급제를 운영하고, 고졸 지원자를 근거 없이 탈락시키며, 여전히 출신학교 기재를 요구하거나, 응시자격 요건을 학사 이상으로 운영하여 채용기회를 과도하게 제한하는 기관들이 존재하고 있었음.
- ▲ 특히 고졸자 임의 배제의 사례로, 서류심사 통과가 가능한 고졸 지원자를 탈락시키고 대졸 응시자를 증원선발한 것, 직무 역량 차이가 미미함에도 고졸 채용인원을 축소, 그 여유분을 대졸 부문에서 추가채용한 것 등 고졸자라는 이유만으로 채용기회를 일방적으로 박탈한 기관들이 있었음.
- ▲ 2019년 공공기관 입사지원서를 랜덤으로 조사한 결과, IBK 기업은행은 채용공고에서 학력 제한을 없앴지만, 입사지원서에서는 성적 기입을 통해 고졸 혹은 대졸 등의 학력이 드러나게 되어 일부 기관은 여전히 허울 뿐인 블라인드 채용을 운영하고 있는 것은 아닌지 의심스러움.
- ▲ 위와 같은 중대한 채용 비위를 저질렀음에도 출신학교별로 대학성적을 차등반영 및 가점 부여: 경고, 고졸자 임의 배제: 주의/권고, 블라인드 채용 가이드 라인 미준수: 권고/개선/주의에 그쳐 그 처벌 정도가 상당히 미약하여 또 같은 상황이 반복될 우려가 있음.
- ▲ 이번 조사에서 외교부, 문체부, 행안부는 정보공개를 거부하였음. 공적자금 투입되는 공공기관의 채용비리 실태는 국정운영의 투명성과 국민의 알권리 보장 및 정책 참여를 위해 마땅히 공개되어야 함. 사교육걱정은 2019년에 정부가 발표한 「공공기관 채용실태 정기 전수조사」 결과 또한 정보공개를 청구해 놓은 상황이므로 정보공개청구에 협조해 줄 것을 요청함.
- ▲ 을초 KBS뉴스 여론조사 결과, 국민들은 우리 사회의 가장 심한 차별로 ‘학력 및 학벌 차별

(33%)'을 지적하였음.

▲ 광범위한 공공기관의 채용비리와 학력 및 학벌 차별은 청년들에게 박탈감을 주고, 구직 의욕을 꺾는 심각한 문제임. 이에 정부는 공공기관 채용실태 전수조사를 더욱 철저히 진행하고, 블라인드 채용 방침이 충실히 이행될 수 있도록 독려와 감시를 지속적으로 해야 함.

작년 2018년 1월 29일 정부는 공공기관의 채용비리 특별점검 최종결과를 발표하였습니다. 275개 공공기관, 659개 지방공공기관, 256개 기타공직유관단체의 과거 5년간 채용 전반의 특별점검을 실시한 결과 전체 1,190개 기관·단체 중 946개 기관·단체에서 총 4,788건의 지적사항을 적발하였습니다.

하지만 당시 발표문에서는 4,788개의 지적사항의 구체적인 내용이 거의 드러나지 않아, 사교육걱정은 18개 정부 각 부의 산하 공공기관의 세부 점검 결과를 정보공개청구하였고, 정보를 공개한 부처의 산하 공공기관을 바탕으로 출신학교 차별 사례를 분석하였습니다.

공공기관 채용비리 특별점검 최종결과에 대해 정보를 공개한 부는 다음과 같습니다.

정보공개 (14)	법무부, 국토교통부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부, 여성가족부, 국방부, 과학기술정보통신부, 교육부, 고용노동부, 기획재정부, 해양수산부, 환경부, 보건복지부, 농림축산식품부(요약본 부분공개)
정보 부존재 (1) : 해당 기관이 정보를 생산, 접수하지 않은 경우	통일부
공개 거부 (3) : 비공개	외교부, 문화체육관광부, 행정안전부(출신학교차별 등급제 사례 없음)
정보 부존재 (1) : 관할하는 곳이 없음	국민권익위원회

■ 2017년부터 공공기관 블라인드 채용이 의무화 되었지만, 조사결과 고졸 지원자를 근거없이 탈락시키고, 여전히 출신학교 기재를 요구하거나, 응시자격 요건을 학사 이상으로 운영하여 채용기회를 과도하게 제한하는 기관들이 존재하고 있었음.

각 부에서 공개한 정보를 수집하여 정리한 출신학교 차별 사례는 다음과 같습니다.

위반 유형	부처	단체명	위반주요내용	결과
부당한 평가기준	교육부	서울대학교치과병원	13년부터 16년까지 12차례의 정규직원을 채용하면서 졸업 후 경과 기간에 따라 점수를 차등 부여하거나 출신학교별로 가점을 부여함	경고(3명)
	교육부	서울대학교병원	13년부터 17년까지 총 20차례의 정규직원 채용 과정에서 출신학교별로 대학성적을 차등반영함 (2018.10.30. 사교육걱정 보도자료 참조)	경고(3명)
고졸자 임의 배제	복지부	(기관명 비공개)	「공개채용 규칙」에 공개채용 응시자격은 동등한 기회제공을 위해 결격사유를 제외하고 학력차별 등 제한을 하지 않는다고 되어 있는데도, 서류심사 합격자 배수 안에 들어가는 지원자 중 2명에 대해 대졸자(대학교 재학, 중퇴)가 아니라는 사유로 서류심사에서 탈락시킴	기관주의
	중소벤처기업부	한국벤처투자주식회사	15년 8월, 고졸 청년인턴(1명) 채용시 서류심사 통과한 고졸지원자 2명이 지원자격 충족함에도 불구하고, 서류심사에서 근거없이 탈락시켜 배제하고 선발하지 않음 . 대졸 응시자를 증원 선발함	주의 권고
	중소벤처기업부	기술보증기금	13년, 고졸자 부문의 당초 채용계획 인원은 10명. 그러나 2차면접 결과 고졸자 부문 응시자에 대한 면접위원의 전반적인 의견이 자질부족, 기금업무 적합성이 미흡하다는 이유를 들어 고졸자 채용인원을 7명으로 축소, 여유분 3명은 일반(대졸)부문에서 추가 채용 하지만 고졸자부문 합격자 및 불합격자의 1·2차 면접점수가 크게 차이가 나지 않고 각 전형별 결과보고 시 고졸자간 직무역량 차이가 미미한데도 최종면접(2차) 후 지원자의 자질을 문제 삼아 부문별 합격인원을 조정한 것은 부적정함	통보
블라인드 채용 가이드 라인 미준수	중소벤처기업부	신용보증재단중앙회	17년 8월, 청년인턴 채용 당시 입사지원서에 최종학교 출신학교명을 기재토록 함	권고
	중소벤처기업부	중소기업기술정보진흥원	선발에 영향을 줄 수 있는 지원자의 출신대학을 노출시키는 등 직무능력을 평가하여 선발하려는 제도의 취지에 미흡하게 운영	권고
	해수부	한국해양과학기술원	학력 등을 명시한 이력서 징구 등 채용관련 규정 불합리 (면접요소별 착안사항에 “배우자의 이상형” 등 불합리한 항목을 포함)	개선
	해수부	한국어촌어항협회	17년, 공채 33기 면접전형 시 출신대학의 소재지 등 편견요인이 기재된 입사지원서를 면접위원들에게 공개	권고
	국토부	한국국토정보공사	면접평가 항목에 ‘학력’사항을 삭제하는 규정을 개정하고도 일부 지역본부에서는 학력사항을 기재한 채점표를 사용	기관주의
평가위원 선정 부적정	국토부	항공안전기술원	정규직 채용업무를 수행하면서 특정인이 대학 동문에게 연락하여 응시하도록 하고, 면접위원으로 참여하는 등 채용업무에 직접 개입	기관주의 해임(1명) 경고(2명)
	국토부	국토교통과학기술진흥원	응시자와 이해관계(학연)가 있는 사람은 면접위원에서 제외하여야 하는데도 이해관련 응시자 평가에서만 제외하고 다른 응시자 평가는 참여하여 시행	기관주의 경고(1명)
	국토부	교통안전공단	채용후보자와 학연(고교 대학) 관계가 있는 평가위원을 선정하여 평가의 공정성 저해우려	기관주의
특정대학원 출신 편중 채용	교육부	한국학중앙연구원	연구원 채용(5명)시 4명이 특정대학원 졸업자로 편중 채용	기관경고 통보
모집공고 위반	환경부	(기관명 비공개)	채용계획(고졸대상)과 다르게 공고(대졸포함)	*해당 건에 대한 징계 내용은 다

				른 사안과 묶어 적시 됨
채용기회 제한	중소벤처 기업부	경북창조경제 혁신센터	정규직 및 계약직 채용 시 응시자격 요건을 학사이상으로 운영하고 있어 전문학사, 고졸자 등 청년층 응시자들의 채용기회를 과도하게 제한	개선요구
심사 부적정	여성 가족부	한국양성평등 교육진흥원	고졸 채용에 일반직(대졸) 채용자격 기준 적용. 해당 단체의 고졸채용지침이 부재한 상황(첫 고졸채용 선발) 최종적으로는 대졸자를 선발하지는 않았음	주의 개선

분석결과, 출신학교 차별과 관련 부당한 평가기준, 블라인드 가이드라인 미준수, 고졸자 임의 배제, 특정대학원 출신 편중 채용, 모집공고 위반, 채용기회 제한, 심사부적정, 평가위원 선정 부적정 등의 사례가 발견되었습니다.

그 중 서울대학교병원의 경우 출신학교별로 가점을 주거나 대학성적을 차등반영 했던 사실은 이미 사교육걱정의 보도자료로 다뤄진 바 있습니다. 다행이 이번 조사에서는 서울대학교병원(치과병원 포함) 외에는 출신학교에 따른 점수 등급제를 운영한 다른 기관은 발견되지 않았습니다. 그러나 다음과 같이 그 외에 출신학교와 관련된 채용 비리들이 다수 발견되었습니다.

이번 조사에서 특히 문제가 되었던 것은 학력을 제한을 하지 않는 규칙이 있었음에도 고졸자를 채용에서 임의 배제한 경우(3곳)들입니다. 서류심사 합격자 배수 안에 들어간 지원자를 대졸자가 아니라는 이유로 서류에서 탈락시키거나(복지부 산하 모 기관), 한국벤처투자주식회사는 서류심사 통과가 가능한 고졸 지원자 2명을 탈락시키고 대졸 응시자를 증원 선발하였습니다. 또 기술보증기금은 고졸자 부문 응시자의 자질부족과 업무 적합성 미비를 이유로 들어 고졸 채용인원을 7명으로 축소하고 여유분 3명을 대졸부문에서 추가 채용하였습니다. 하지만 고졸자부문 합격자 및 불합격자의 면접점수가 크게 나지 않고 직무 역량 차이가 미미한데도 지원자의 자질을 문제 삼아 합격인원을 조정하는 것은 상식적인 선에서 봐도 매우 부적정한 것이라고 할 수 있습니다. 애초에 고졸자 트랙을 따로 마련하여 채용을 계획하였다면 최대한 그 선을 지켜야 하고, 이번 채용에서 적합한 지원자가 존재하지 않았다면 추가 채용 혹은 다음 채용에서 그 부문에 대한 인원을 더 선발했어야 했는데도 기관들은 그렇게 하지 않았습니다. 이는 고졸자들의 채용기회를 불법적이고 일방적으로 박탈한 것에 다름 아닙니다.

한편, 블라인드 채용 가이드 라인을 준수하지 않는 기업(신용보증재단중앙회, 중소기업기술정보진흥원, 한국해양과학기술원, 한국어촌어항협회, 한국국토정보공사 등 5곳)들도 있었습니다. 블라인드 채용 의무화가 도입된 첫해였음을 감안하다고 해도, 이전 시기부터 채용방식의 변화를 정부가 국가직무능력 표준(NCS) 채용 등을 통해 지속적으로 유도했음에도 학력과 출신학교를 의도적 혹은 관행적으로 파악하려고 하는 기업의 관성을 다시 한번 확인할 수 있었습니다. 특히 한국해양과학기술원은 면접요소별 착안사항에 “배우자의 이상형” 등을 포함하여, 직무와 무관한 구시대적인 면접을 하고 있었다는 것도 밝혀졌습니다.

이밖에 한국학중앙연구원은 특정대학원 졸업자를 편중채용(5명 중 4명)하였고, 경북창조경제혁신센터는 응시자격 요건을 학사이상으로 제한하여 채용기회를 과도하게 제한하고 있었습니다. 또한 항공안전기술원, 국토교통과학기술진흥원, 교통안전공단은 학연 관계를 배제하지 않고 평가를 진행하여 평가의 공정성을 해치기도 하였습니다.

공공기관 블라인드 채용 의무화는 대통령 지시사항으로 2017년 하반기부터 공공기관과 지방 공기업 등에 전면 도입하는 것을 목표로 하였습니다. 하지만 위의 조사 결과에서 드러나듯, 2017년 당시에도 여전히 채용공고에 과도한 학력 제한이 있었고, 입사지원서에 출신학교 기재란이 있었으며, 고졸자를 임의로 배제하거나 출신학교 등급제를 채용에 적용하는 기관들이 있었습니다. 만약에 그 당시 그 해당 기관에 블라인드 채용이 제대로 적용되어 불합격이 아닌 합격을 하였을 그 어떤 지원자는, 자신의 역량을 제대로 평가받을 기회조차 얻지 못한 채 지금도 고통받고 있을지도 모를 일입니다.

블라인드 채용은 채용과정 등에서 편견이 개입되는 출신지, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 요구하지 않고, 직무능력을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미합니다. 아무 것도 보지 않고 뽑겠다는 것이 아니라 직무와 직결되는 능력을 중심으로 공정한 채용을 하겠다는 것이 블라인드 채용입니다. 최종 학력이나 출신학교는 능력을 보여주는 것이라는 주장이 일각에서 있지만 그것은 엄밀히 말해 학교 입학성적일 뿐이지, 입학 이후의 졸업까지의 과정과 기업에서 요구하는 직무수행 능력을 직접적으로 보여주는 근거가 아닙니다. 그래서 고용정책기본법 제7조와 국가인권위법 제2조에서도 학력과 출신학교에 따른 불합리한 차별을 금지하고 있는 것입니다.

■ 2019년 공공기관 입사지원서를 랜덤으로 조사한 결과, IBK 기업은행은 채용공고에서 학력 제한을 없앴지만 입사지원서에서는 성적 기입을 통해 고졸 혹은 대졸 등의 학력이 드러나게 되어, 일부 기관은 여전히 허울 뿐인 블라인드 채용을 운영하고 있는 것은 아닌지 의심스러움.

2019년 사교육걱정은 랜덤으로 공공기관의 블라인드 채용을 모니터 하였습니다. 하지만, 아래와 같이 채용공고와 다르게 학력이 드러나는 입사지원서가 여전히 사용되고 있었습니다.

[그림 1] IBK 기업은행 2019년 상반기 신입사원 채용공고

II. 응시자격: 학력, 전공 및 연령 제한 없음

- ◆ 2019년 6월 신입행원 연수참가 후 2019년 7월 근무가 가능한 자
- ◆ 단, 디지털분야*는 학력 및 연령의 제한은 없으며, 자연계열(이과, 통계 등 포함), 공학계열, 기타 IT 관련 계열(MIS, e-Business 등) 등 디지털분야와 관련된 주전공자 또는 복수전공자 限(부전공자 지원불가)
 - * 디지털분야란, 기존의 IT 및 핀테크, AI(인공지능), 빅데이터, 사물인터넷(IoT), 블록체인, 코딩, 데이터마ining 등 미래 신기술 사업을 의미
- ◆ 해외여행에 결격사유가 없는 자로 남성의 경우 병역필 또는 면제자

채용공고에서는 학력 제한이 없다고 되어 있지만, 아래와 같이 입사지원서에는 성적 기입을 통해 고졸이나 대졸 등의 학력이 드러날 수밖에 없습니다.

[그림 2] IBK 기업은행 2019년 상반기 신입사원 입사지원서

학교교육사항 주의사항

▪ 직무와 관련된 학교교육사항 내용을 기입해 주십시오.
- 향후 은행업무 수행에 도움이 될 것으로 판단되는 과목을 모두 기재

[금융영업] 관련 학교교육, 직업교육 혹은 기타교육 과목을 이수한 경험이 있습니까? 예 아니요

과목명	주요내용	학점(내신 등급)	추가
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 선택 선택 ▼ </div> <div style="margin-left: 10px;"> 고등학교 전문학사 이상 </div>	<input type="text"/>

[디지털 업무] 관련 학교교육, 직업교육 혹은 기타교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?
프로그래밍(코딩, 프로그래밍어, 알고리즘 등), Database, 통계프로그램, 시스템 및 네트워크 보안 등의 수업 우선기재 예 아니요

직무상의 합리적인 이유로 학력 제한이 필요하다면 채용공고에서 그 이유를 밝히고, 트랙을 달리해서 모집해야 합니다. 그것이 현행 블라인드 채용 취지에 부합, 학력 차별로 인한 피해자를 양산하지 않는 방법일 것입니다.

■ 서울대병원이나 서울대치과병원 등은 출신학교별로 대학성적을 차등반영하거나 가점을 부여했음에도 경고 정도의 조치에 머물렀음. 또한 고졸자 임의 배제에 대해서도 주의나 권고, 블라인드 채용 가이드 라인 미준수에 대해서도 권고나 개선, 주의에 그쳐 그 처벌 정도가 상당히 미약함.

서울대병원이나 서울대치과병원 등은 출신학교별로 대학성적을 차등반영하거나 가점을 부여함으로써 평등의 가치를 심각하게 훼손하였음에도 경고 정도의 조치에 머물렀습니다. 또한 고졸자 임의 배제에 대해서도 주의나 권고, 블라인드 채용 가이드 라인 미준수에 대해서도 권고나 개선, 주의에 그쳐 그 처벌 정도가 상당히 미약합니다. 학력이나 출신학교 때문에 1차 서류심사 조차 통과하지 못하는 것은 결국 최종합격에도 영향을 미친 중요한 문제입니다. 정부에서도 발표하였듯이 온정적 제재 관행의 문제라고 보이는 바, 추후에는 더욱 강력하고 일관성있는 처벌로 사태의 심각성에 대해 경종을 울리고 이로 인한 피해자가 반복해서 발생하지 않도록 해야 합니다.

■ 이번 조사에서 외교부, 문체부, 행안부는 정보공개를 거부하였음. 공적자금이 투입되는 공공기관의 채용비리 실태는 국정운영의 투명성과 국민의 알권리 보장 및 정책 참여를 위해 마땅히 공개되어야 함. 사교육걱정은 2019년에 정부가 발표한 「공공기관 채용실태 정기 전수조사」 결과 또한 정보공개를 청구해 놓은 상황이므로 반드시 정보공개청구에 협조해 줄 것을 요청함.

사교육걱정은 이번 정보공개청구에 이어, 2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사 결과 또한 정보공개를 청구해 놓은 상황입니다. 불합리한 학력·학벌 차별을 원천적으로 제거한 블라인드 채용이 2018년에 공공기관에 얼마나 안착했는지 확인하여 그 결과를 국민들에게 보고할 것입니다. 이러한 전수조사 결과의 기본 데이터는 정부의 각 부처가 지니고 있는데, 이번 정보공개청구에서도 농림축산식품부와 환경부는 요약본을 제시하여 조사결과를 세심히 살펴보기 어려웠고, 보건복지부는 이의제기를 통해 공개하였지만 문제된 기관의 이름은 비공개하였으

며, 외교부, 문화체육관광부, 행정안전부는 정보공개를 거부하였습니다.

[그림 3] 외교부의 정보공개청구에 대한 거부 답변

안녕하십니까? 외교부 감사관실입니다.

귀하께서 정보공개 청구하신 자료는 아래와 같은 사유로 비공개 대상 정보에 해당함을 알려드립니다.

○ 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조(비공개 대상 정보) 1항 5호
- 감사·감독·검사·시험·규제·입찰계약·기술개발·인사관리에 관한 사항이나 의사결정 과정 또는 내부검토 과정에 있는 사항 등으로서 공개될 경우 업무의 공정한 수행이나 연구·개발에 현저한 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 정보

정보 공개를 거부하기 위해서는 공개될 경우 업무의 공정한 수행이 객관적으로 현저하게 지장을 받을 것이라는 고도의 개연성이 존재하는 경우를 의미한다고 할 것이고, 여기에 해당하는지 여부는 비공개에 의하여 보호되는 업무수행의 공정성 등의 이익과 공개에 의하여 보호되는 국민의 알권리의 보장과 국정에 대한 국민의 참여 및 국정운영의 투명성 확보 등의 이익을 비교·교량하여 구체적인 사안에 따라 신중하게 판단되어야 합니다(대법원 2012. 2. 9. 선고 2010두14268 판결). 현대 사교육걱정이 청구한 정보가 공개될 경우 해당 업무의 공정한 수행이 객관적으로 현저하게 지장을 받을 것이라는 고도의 개연성이 있다는 것을 납득하기 어렵습니다. 사교육걱정없는세상은 교육제도 및 문화, 의식 개선이라는 공익적 목적 달성을 위해 노력하고 있는 시민단체로서 공익적 목적이 아니면 어떠한 사실도 누설하거나 발표한 적이 없고 이미 이 실태점검은 2017년에 끝나쳐진 상태이므로 해당 정보를 공개한다고 하더라도 업무에 현저한 지장을 초래할만한 어떠한 가능성도 없기 때문입니다.

나아가 구체적인 비공개사유 해당 여부를 밝히지 않고 정보공개를 거부한 것은 정보공개법과 관례 판례에 어긋난 행정처분이라고 할 수 있습니다. 대법원은 공공기관이 공개를 거부하는 경우라 할지라도 청구대상이 된 서류의 내용을 구체적으로 확인·검토하여 그 침해되는 법익이나 기본권, 그리고 정보공개법 제7조(현 제9조) 제1항 각 호 소정의 비공개사유 해당 여부 등을 주장·입증하여야 하며, 그에 이르지 아니한 채 개괄적인 사유만을 들어 공개를 거부하는 것은 허용되지 않는다고 판시하였습니다. (대법원 1999. 9. 21. 선고 98두3426 판결, 2003. 12. 11. 선고 2001두8827 판결 등 참조)

공공기관의 정보공개에 관한 법률 제3조는 정보공개가 원칙인 점을 천명하고 있습니다. 국민들의 세금으로 운영되는 공공기관은 공정한 원칙을 지키고, 기회는 평등하게 과정은 공정하게 결과는 정의롭게 직원을 선발해야 할 의무가 있습니다. 국민들로서는 공공기관이 위와 같은 원칙을 준수하며 운영하는지 여부에 대해 알 권리가 있으며, 정부는 법의 취지에 따라 국민들이 해당 정보를 바탕으로 공공기관을 감시하게 하여 운영의 투명성을 확보하도록 해야 합니다. 그래서 이후 정보공개를 청구한 정보에 대해서는 반드시 모든 기관명을 밝히고, 각 기관에 대한 위반사항 등을 있는 그대로 모두 공개할 것을 요청합니다.

올초(2019.1.3.), KBS 뉴스는 한국 리서치에 의뢰하여 전국 성인 남녀 천 명을 대상으로 전화 조사를 실시하였습니다. 우리 사회의 차별 가운데 가장 심한 차별이 무엇이라는 질문에 가장 높은 비율을 차지한 답변이 ‘학력 및 학벌 차별(33%)’이었습니다. 정부의 각부처는 이러한 국민들의 고통을 외면하지 말고, 요청하는 정보를 충실히 공개하여 기관들이 더욱 충실한 블라인드 채용을 이행할 수 있도록 해야 합니다. 이러한 과정은 직무능력중심의 채용, 블라인드 채용을 현실에 하루빨리 안착시키고, 학력·학벌로 인한 국민들의 고통을 경감시키는 데에 기여할 것입니다.

■ 광범위한 공공기관의 채용비리와 학력 및 학벌 차별은 청년들에게 박탈감을 주고, 구직 의욕을 꺾는 심각한 문제임. 이에 정부는 공공기관 채용실태 전수조사를 더욱 철저히 진행하고, 블라인드 채용 방침이 충실히 이행될 수 있도록 독려와 감시를 지속적으로 해야 함.

이번에 정보공개 된 사례들에서도 채용 청탁을 비롯한 불공정한 채용이 면면을 아래와 같이 살펴볼 수 있었습니다.

- 부정청탁 등에 의한 채용
- 응시자격 미달자 채용
- 소속 단체에 근무 경험이 있는 유경험자에 관한 과도한 혜택
- 채용 관련 문서 무단폐기
- 채용 위탁용역 보안관리 부적정
- 채용 대행기관 관리소홀
- 심사 기준 미비, 부실 상황 하 임의 평가
- 가산점 부여 누락 혹은 가점적용 대상이 아닌 자에게 가점 부여
- 직원채용 면접위원 선정 부적정
- 면접전형 기회 상실
- 채용인원 변경 부적정
- 채용과 관련한 인사위원회 심의·의결 미실시
- 인사위원회 구성 미비

입사지원서를 제출하는 취업준비생들은 응시원서 한 글자, 한 글자에 자신의 미래를 걸게 됩니다. 하지만 이번 전수 조사 결과를 보면 공공기관들조차 이러한 청년들의 꿈을 너무 가볍게 여기고, 불공정하게 다루고 있는 것은 아닐까 싶습니다. 공공기관의 경우 지속적인 감사가 있음에도 불구하고 이런 채용비리들이 존재하는데, 사기업은 인재 선발의 자유라는 우산 아래 얼마나 더 많은 비리와 청탁이 오갈지 매우 우려스러운 상황입니다. 기업들의 모든 비리와 청탁을 한 번에 막을 수는 없겠지만, 적어도 학력·학벌 차별에서의 전횡을 차단하는 길은 출신학교 차별금지법을 제정하는 것이라 할 것입니다.

2019. 3. 21. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 선임연구원 김은중(02-797-4044/내선번호 503)
상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 506)