

■ 공공기관 블라인드 채용 성과 분석 보도자료 (2019. 9. 26.)

특권대물림 · 편견 요소 없앤 공정한 채용, 우수 인재 선발로 기업 경제적 효과 증대

- ▲ 조국 사태로 문제가 된 기득권의 특권 대물림에 대한 국민적 분노가 높은 상황 속, 채용 시장에서의 특권 및 불공정 요소에 대한 제도적 해법으로 블라인드 채용의 성과여부를 들여다 보는 것은 큰 의미가 있음.
- ▲ 블라인드 채용은 특권대물림 요소(구직자의 부모 및 형제자매의 학력·직업·재산)와 편견적 요소(구직자의 출신지역, 혼인여부, 재산, 학력 및 출신학교 등)를 가리고, 공정하게 직무능력 중심으로 뽑는 방식.
- ▲ 한국산업인력공단은 공공기관의 블라인드 채용 이전과 이후를 비교해 성과를 분석함. 특히 출신학교를 요구하지 않는 블라인드 채용은 학력과 출신학교의 편견에서 벗어난 인재 선발 방식의 효과성을 입증해 줌.

[다양성 성과] △명문대 출신 비율은 4.8%포인트 감소, △비수도권 대학 출신자 비율은 4.7%포인트 증가, △출신대학 숫자는 2.8개 증가.

[효율성 성과] 공공기관 팀장 196명은 블라인드 채용으로 인해 신입사원의 직무역량 평균값이 3.32점, 조직적응도 평균값이 3.29점으로 개선되었다고 평가. 또한 조기퇴직자 감소, 조직충성심 강화, 직무전문성 강화 등 인재 선발의 경제적 효과도 크다고 평가.

[공정성 성과] 인사담당자, 상급자, 신입사원 모두 블라인드 채용 방식의 절차 및 결과에 대해 5점 만점에 3.95- 4.39점을 주어 매우 긍정적으로 평가. 특히 신입사원의 공정성 지각이 높을수록 직무 태도도 좋아짐.

- ▲ 고용노동부 발간, 2018년 공공부문 블라인드 채용 우수사례집 중 ‘한국방송통신전파진흥원’은 비수도권 인재가 80% 가까이 선발돼, 출신학교를 블라인드 했을 때 지방대 졸업생이 경쟁력을 갖고 있다는 것이 확인됨.
- ▲ ‘주택도시보증공사’는 블라인드 채용 이후에 신입사원의 업무적응력이 높아졌고, 이것

이 직무만족으로 이어져 퇴사율이 1% 수준으로 급감함. 퇴사시 발생하는 재채용·재교육 비용 절감과 우수인재 선발의 1석 2조 효과.

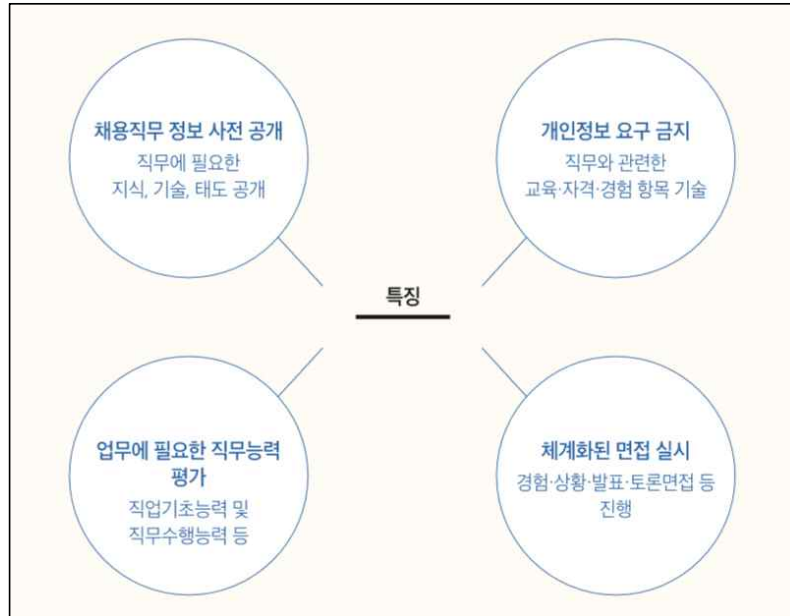
- ▲ 지금껏 기업들은 기업에 적합한 인재를 찾기 위한 중요한 방법의 하나로 학력과 출신 학교를 중요한 선발 기준으로 활용해 왔음. 하지만 직무능력 중심의 블라인드 채용으로 우수한 인재를 선발하여 기업의 조직역량을 극대화하고 경제적 효과까지 창출.
- ▲ 공공기관에는 학력과 출신학교가 블라인드 항목으로 적용되고 있으나, 정작 올해 통과된 채용절차법의 서류전형 기재금지 항목에서 출신학교는 빠져 민간기업은 여전히 출신학교 요구하는 상황.
- ▲ 상위권 대학들이 채용시장 단계에서 누리던 특권 요소를 없앤, 출신학교 블라인드 채용을 민간기업까지 확대하는 ‘출신학교 차별금지법 제정’하여 공정한 채용 제도를 정착 시켜야 함.

조국 장관 딸의 입시 문제로 온 나라가 혼란스럽습니다. 사회의 불평등 문제에 대한 불만과 불공정성 해소를 요구하는 국민들의 목소리도 높습니다. 특권 대물림을 가능하게 하는 제도 전반을 손질할 때가 되었습니다. 즉, 초중고 대학과 채용 시장 전반에서 특권적 요소와 불공정 요소를 파악해서 약자가 손해 보지 않는 구조를 만들어야 할 때라는 것입니다. 이 시기에 채용 시장에서의 특권 및 불공정 요소에 대한 제도적 해법으로 제시된 **블라인드 채용의 성과 여부**를 들여다 보는 것은 그 공정성과 효과성을 확인하여 이를 확산할 수 있는 발판으로 작용할 수 있기에 그 의미가 큼니다.

따라서 사교육걱정없는세상은 공공기관 블라인드 채용이 본격적으로 실시된지 2년이 된 시점에서 그 성과를 살펴볼 필요가 있다고 판단, 한양대학교 산학협력단이 한국산업인력공단의 수탁연구로 진행한 「편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서」(2018.11.)와 「편견없는 채용 블라인드 채용 우수사례」(2019)를 중심으로 블라인드 채용 성과에 대해 분석하고자 합니다.

문재인 정부는 2017년 하반기부터 공공기관과 지방 공기업 등의 블라인드 채용 전면 도입을 천명하였습니다. 당시 블라인드 사항은 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진 부착 포함>), 학력 등 그동안 인권 침해와 차별 관행의 핵심 사항들이 포함되어 있었습니다. 즉, **블라인드 채용**은 아무 것도 안 보고 뽑는다는 의미가 아닌, **특권대물림 요소(구직자의 부모 및 형제자매의 학력·직업·재산)와 편견적 요소(구직자의 출신지역, 혼인여부, 재산, 학력 및 출신학교 등)**를 가리고, 공정하게 직무능력 중심으로 뽑는 방식을 의미합니다.

[그림1] 블라인드 채용의 특징



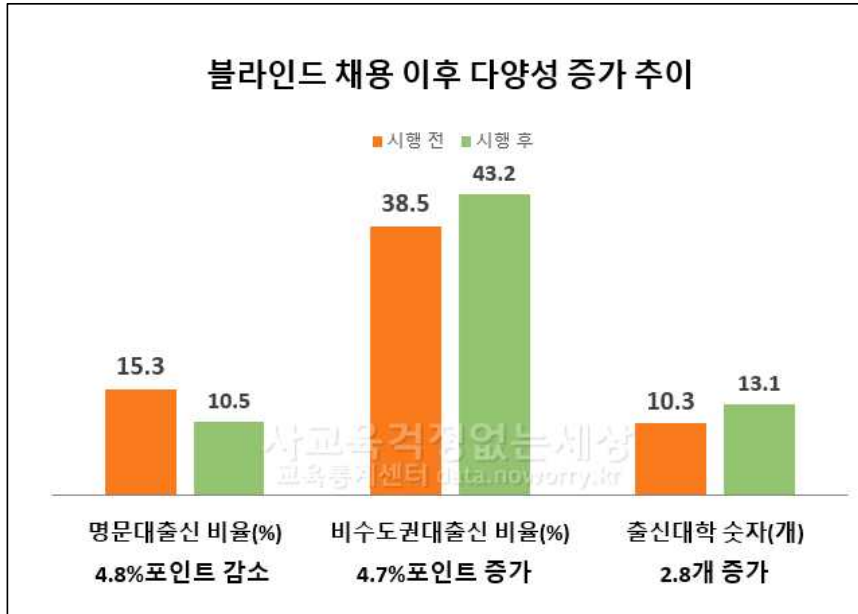
출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

한국산업인력공단의 「편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서」(2018.11.)는 △14개 공공기관의 인사담당자, 입사자, 입사자의 상사 등에 대한 심층면접조사의 정성적 연구를 바탕으로 △260개 공공기관 채용담당자 이메일 설문조사 △39개 기관 신규채용자, 신규채용자의 상사, 인사담당자의 블라인드 채용 인식조사 △공공기관 팀장급 직원 196명의 블라인드 채용 신입사원에 대한 인식조사 등의 정량적 연구를 실시하였고 이를 바탕으로 다양성, 효율성, 공정성 세 측면으로 블라인드 채용의 성과를 발표하였습니다.

■ [다양성] 2017년 하반기~2018년 하반기까지 블라인드 채용 성과를 측정한 결과 △명문대 출신 비율은 4.8%포인트 감소, △비수도권 대학 출신자 비율은 4.7%포인트 증가, △출신대학 숫자 평균값은 2.8개 증가함.

소위 대표적인 명문대라고 칭하는 서울대, 연세대, 고려대 출신자의 비율이 블라인드 채용 도입 전 15.3%에서 도입 후 10.5%로 감소하였습니다. 이중 금융관련 기관유형은 블라인드 채용 도입 이전 31.1%의 명문대 비율이 24.6%로 가장 높은 비중으로 감소하였습니다. 또한 비수도권 대학 출신자의 비율은 이전 시기에 38.5%에서 이후 시기에 43.2%로 4.7%포인트 증가하였습니다. 출신대학수는 블라인드 채용 이전 시기 10.3개에서 이후 시기 13.1개로 2.8개 증가합니다. 대규모 채용기관의 경우 평균값은 이전 시기에 18.2개에서 이후 시기 23.1개로, 소규모 채용기관은 이전 시기에 2.5에서 이후 시기에 3.3으로 증가하여 채용규모가 클수록 출신대학수가 증가하는 경향을 보였습니다.

[그림 2] 블라인드 채용 후 다양성 증가 추이



출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018), 사교육걱정없는세상

출신학교를 블라인드하고, 직무능력 중심의 채용을 진행하니 명문대 출신 비율이 낮아지고, 비수도권 출신 비율이 높아졌다는 것은 그 동안 기업이 관행적으로 해 온 학벌 중심의 채용 방식의 적절성에 문제가 있었음을 보여줍니다. 학벌 중심으로 선발을 하게 되면 대학입학성적으로 서열화된 대학 순위에 기대 채용을 하게 됩니다. 높은 대학 순위의 출신학교가 기업에 필요로 하는 기획력, 창의력, 소통 및 협업 능력을 보여주는 지표가 될 수 있는지 기업은 면밀히 판단해 보아야 합니다. 위 연구 결과에서 드러났듯이 직무수행에 필요한 역량 중심의 선발로 인해 직무 전문성이 향상되어 업무 학습과 수행 능력이 탁월했다는 것은 학벌에 따른 편견을 제거하는 것이 기업에도 좋은 선발 결과를 가져온다는 것을 시사합니다.

또한 보고서에서 블라인드 채용의 다양성 효과로 다양한 학교와 전공과 경력을 가진 지원자의 합격률이 높아져 업무 수행의 시너지가 발생한다고 분석하였습니다. 즉, 채용이나 고용과정에서 출신학교에 대한 편견을 가지고 편중된 인사를 할 경우 오히려 기업 내 다양성을 억제함으로써 역동성을 떨어뜨리는 결과를 가져올 수 있다는 점에 대해 주시해야 합니다.

■ [효율성 성과] 공공기관 팀장 196명은 블라인드 채용으로 인해 신입사원의 직무역량 평균값이 3.32점, 조직적응도 평균값이 3.29점으로 개선되었다고 평가함. 또한 조기퇴직자 감소, 조직충성심 강화, 직무전문성 강화 등 인재 선발의 경제적 효과도 크다고 평가함.

공공기관 팀장급 직원들 196명을 대상으로 “기존 채용으로 입사한 사원들에 비해 블라인드 채용으로 입사한 신입사원의 직무역량과 조직적응도를 어떻게 평가 하십니까?”에 관한 응답을 5점 척도(1점 많이 낮아졌다, 3점 똑 같다, 5점 많이 높아졌다)로 조사한 결과에 따르면, 평균값은 직무역량 3.32점, 조직적응도 3.29점으로 블라인드 채용으로 신입사원의 직무역량과

조직적응도가 약간 개선 되었다고 평가하였습니다.

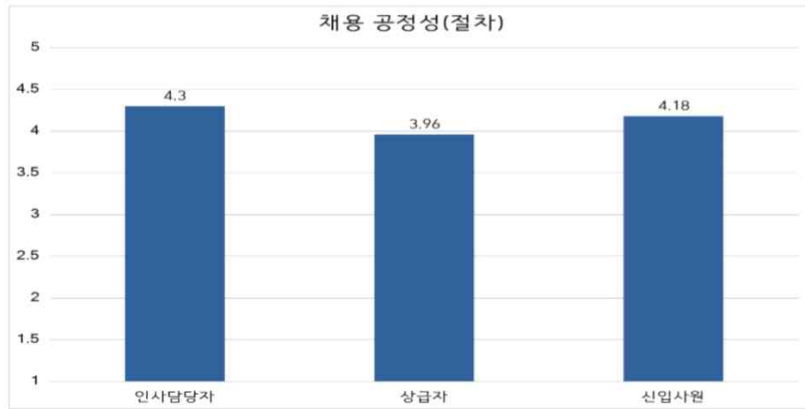
이는 출신학교 항목을 가리고 평가하되 직무능력 중심의 채용을 하기 위한 노력을 병행한 결과입니다. 예를 들면 직무능력 중심으로 채용 프로세스를 정비한 기업들은 채용공고를 할 때부터 직무에 요구되는 지식, 기능, 태도에 대해 상세하게 안내하여 지원자들이 직무 중심의 평가지표에 대해 인지하고 지원할 수 있게 합니다. 이렇게 직무와 적합성이 높은 지원자의 선발되면 예상 직무에 대한 괴리감이 감소되고, 업무 만족도가 높아져 조기퇴사율과 이직률이 감소할 수 있다는 것입니다. 또 기관에 열정을 갖고 준비한 지원자의 합격률이 높아짐으로 충성도와 자긍심이 향상되면서 조직 역량이 강화되고, 성과 창출로 이어져 기업 경쟁력을 높일 수 있다고 보았습니다.

이 보고서에서 효율성은 경제적인 성과와 경영의 합리성을 실현하는 차원의 지표로, 직무주의 채용은 장기적으로 인적자원관리 시스템을 합리화하는 데에 기여할 수 있다고 하였습니다. 산업구조가 바뀌고, 기존의 업무방식이 위협을 받으면서 내부 의지에 의해 직무중심 채용을 도입한 기업도 있었는데, 특히 시장 환경변화에 민감한 업종일수록, 기관의 주요업무가 높은 수준의 기술과 지식을 요구할수록 직무중심 인사관리와 블라인드 채용의 필요성이 높아진다고 합니다.

■ [공정성 성과] 인사담당자, 상급자, 신입사원 모두 블라인드 채용 방식의 절차 및 결과에 대해 5점 만점에 3.95- 4.39점을 주어 매우 긍정적으로 평가. 특히 신입사원의 공정성 지각이 높을수록 직무 태도도 좋아짐.

블라인드 채용 방식과 결과로 인한 공정성 평가에서 인사담당자, 상급자, 신입사원 모두 5점 만점에 3.95- 4.39점을 주어 모두 긍정적으로 평가하였습니다. 채용‘절차’가 공정했다는 인식에 대해서는 인사담당자 4.3점, 상급자 3.96점, 신입사원 4.18점으로 평가하였습니다.

[그림 3] 블라인드 채용의 절차 공정성

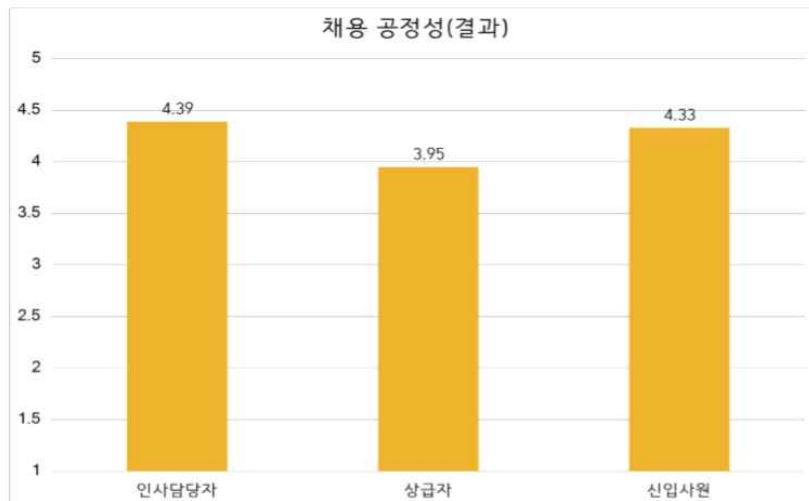


사용된 질문	
1.	나는 우리 회사의 블라인드 채용 방식에 만족한다.
2.	우리 회사에서 블라인드 채용을 진행하는 방식이 공정하다고 느낀다.
3.	나는 전반적으로 블라인드 채용 방식이 공정하다고 믿는다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

또한 채용‘결과’가 공정했다는 것에 대해서는 인사담당자 4.39점, 상급자 3.95점, 신입사원 4.33 점으로 모두 높게 평가하였습니다.

[그림 4] 블라인드 채용의 결과 공정성



사용된 질문	
1.	나는 우리 회사가 올바른 채용 결정을 내렸다고 생각한다.
2.	나는 우리 회사의 블라인드 채용의 결과가 공정했다고 느낀다.
3.	나는 블라인드 채용 결과에 대해 만족한다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

또한 신입사원의 직무만족은 3.97점, 조직몰입은 3.8점으로 높았고, 이직의도는 2.64점으로 낮은 것으로 조사되었는데, 신입사원이 블라인드 채용을 공정하게 인식할수록 직무 태도도 좋게 나타나 공정한 채용방식의 중요성을 확인시켜 주었습니다.

또한 높은 청년 실업률 속에 은행권 등의 채용비리와 기업의 채용청탁 문제로 채용에서의 공정성 확보는 중요한 이슈입니다. 또한 학벌주의에 대한 오랜 사회적 문제의식, 부모의 경제적 배경과 학력의 깊은 연관성, 출신학교가 모든 잠재력과 능력을 대변하지 못한다는 점에서 출신학교 블라인드 채용은 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도라고 할 수 있습니다.

■ 고용노동부 발간, 2018년 공공부문 블라인드 채용 우수사례집 중 한국방송통신전파진흥원은 비수도권 인재가 80% 가까이 선발돼, 출신학교를 블라인드 했을 때 지방대 졸업생이 경쟁력을 갖고 있다는 것이 확인됨.

고용노동부는 블라인드 채용을 홍보하기 위해 「편견없는 채용 블라인드 채용 우수사례」(2019)를 발간하였는데 여기에는 총 11곳의 블라인드 채용의 우수사례가 열거되어 있습니다. 여기에서는 블라인드 채용의 특징적인 효과를 잘 보여주는 한국방송통신전파진흥원, 주택도시보증공사, 중소기업진흥공단, 국민건강보험공단의 사례에 대해 소개하도록 하겠습니다. 참고로 이 사례들은 각 기관의 자체평가 및 조사 결과를 취합한 것입니다.

한국방송통신전파진흥원은 공공기관 채용비리문제와 불필요한 개인정보수집으로 편견이 작동하여 인재 선발의 오류를 범해 왔다는 내부 진단을 통해 2018년 서류전형과 필기전형을 통합한 AI전형 'FULL 블라인드 채용'을 도입하였습니다. 일단 인사위원회에 외부위원을 참여시켜 공정성을 기하고, 학벌, 연령, 학점 등에 따른 차별금지 조항을 인사규정에 신설하였습니다. 그리고 입사지원서에서 학벌 등의 인적사항을 완전히 삭제하고 서류전형과 필기전형을 합친 AI전형을 도입했습니다. 그리고 면접전형을 최종을 진행하여 AI전형의 분석결과를 집중적으로 검증하였습니다.

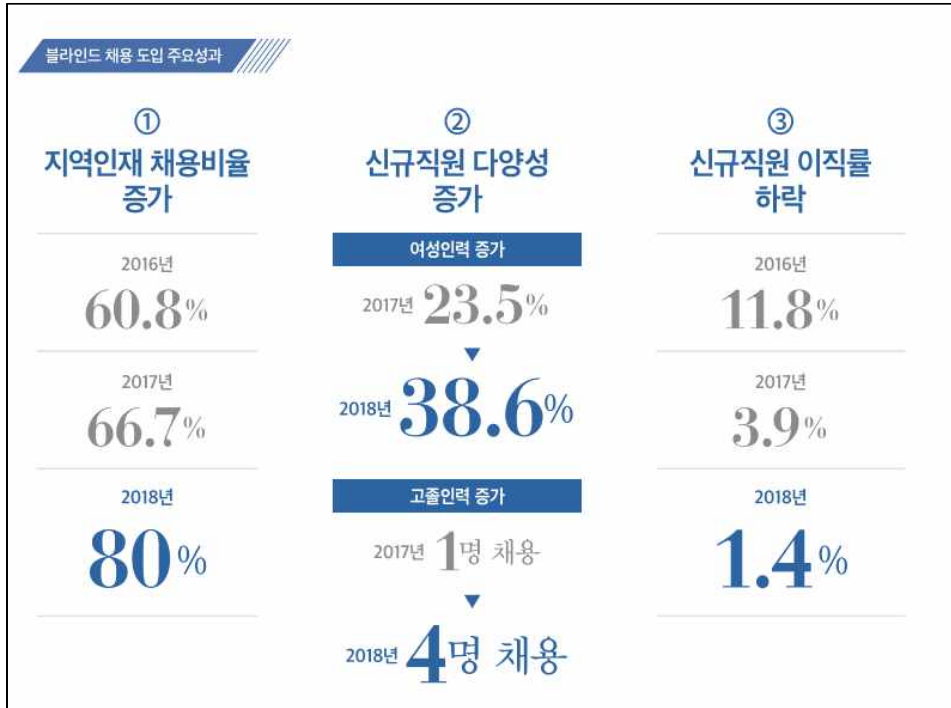
[그림 5] 한국방송통신전파진흥원의 FULL 블라인드 채용 주요내용

FULL 블라인드 채용 주요내용	
	주요 내용
채용광고	<ul style="list-style-type: none"> • 채용분야별 직무기술서 체계화 • 입사지원서에서 인적사항 완전 삭제 <ul style="list-style-type: none"> - 학벌, 연령, 성별 등
AI전형 (서류전형+NCS 기반 필기전형)	<p>▼ 지원분야 자격요건 적부판단 후 합격</p> <ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 지원자 전원 합격 <ul style="list-style-type: none"> - 단, 필수자격이 필요한 경우 자격증 유무 확인 • 지원자에게 공평한 기회(AI전형 응시) 부여 • 최종합격 후 증빙서류 제출
	<p>▼ 인공지능 기반 AI 활용(NCS 기반 인성/적성/직무능력)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 편견이 개입하지 않는 인공지능 기반 AI면접 시행 • AI 인터뷰 면접, Game Task 수행형식의 평가 • 서류, 필기점수만으로 알 수 없는 단순 스펙, 직무역량 가치를 객관적·체계적으로 평가
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> • 평가위원 제공 서류에 모든 인적정보 삭제 • 면접관 사전교육(블라인드 채용 목적 함양) 시행 • 구조화 질문지 개발, 인바스켓(과제수행) 면접 진행 • AI전형 결과를 검증하는 절차로서 활용

출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

2018년 ‘FULL 블라인드 채용’을 통해 전체 선발인원의 80%를 비수도권 인재가 차지했습니다. 이는 지방대 졸업생의 경쟁력을 확인했다는 점에서 의미가 깊고, 신규직원의 다양성이 증가하였으며 무엇보다 신규직원의 이직률이 급감하여 1.4%대로 떨어진 큰 성과가 있었습니다. 특히 학벌 위주의 평가기준을 배제함으로써 지방대학 출신 인재의 진출 가능성이 커진 것은 이직율을 낮추고 우수 인재 유출을 막아 지역 발전에도 이바지할 것입니다.

[그림 6] 한국방송통신전파진흥원의 블라인드 채용 성과



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

■ 주택도시보증공사는 블라인드 채용 이후에 신입사원의 업무적응력이 높아졌고, 이것이 직무만족으로 이어져 퇴사율이 1% 수준으로 급감함. 중소기업관리공단 또한 신입직원의 업무 적응 속도가 빨라져 현장의 만족도가 매우 높다고 밝힘. 국민건강보험공단은 기업의 인사 문제의 불투명성이 사라져 지원자들의 채용 프로세스에 대한 신뢰도가 상승함.

주택도시보증공사는 블라인드 채용 이후에 직무능력 평가가 강화돼 신입사원의 업무적응력이 좋고 이것이 직무만족으로 이어져 퇴사율이 1% 수준으로 급감했다고 합니다. 그래서 퇴사시 발생하는 재채용 및 재교육 비용 절감과 우수인재 선발의 1석2조 효과를 보았다고 합니다. 또한 블라인드 채용 도입으로 20대부터 40대, 공대생부터 철학전공자까지 다양한 인재들이 입사. 구성원의 다양성으로 인한 조직 경쟁력의 강화되었다고 밝혔습니다.

[그림 7] 주택도시보증공사의 블라인드 채용 성과



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

중소기업관리공단 또한 신입직원의 업무 적응 속도가 빨라져 현장의 만족도가 매우 높다고 하였습니다. 한 신입직원은 “고졸 예정자로서 학력 제한을 두지 않은 경우에도 어학성적 등을 요구하는 곳이 많은데 공단은 서류전형이 간소화돼 있어 쉽게 지원했을 뿐 아니라 고교에서 실무 위주의 교육을 받은 장점을 살려 합격할 수 있었다.”라고 하였습니다. 이 직원 부서의 책임자는 “우리 부서에 고졸 예정자가 배치돼 솔직히 걱정을 했는데, 업무지시에 즉각 대응하는 모습을 보며 스스로 학력에 대한 편견을 갖고 있었음을 깨달았다.”라고 하였습니다. 중소기업관리공단의 블라인드 채용 만족도는 매해 높아져 2017년에는 3.92점까지 상승하였습니다.

[그림 8] 중소기업관리공단의 블라인드 채용 인사만족도



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

국민건강보험공단은 블라인드 채용 도입 초기, 제한된 지원자 정보만으로 우수한 인재를 선발하기 어려울 수 있고, 입사지원서를 허위로 기재할 수 있다는 우려가 컸다고 합니다. 하지만 그것을 극복하기 위해 허위기재와 같은 부정적 요소를 제거하고 블라인드 채용 본연의 장점을 극대화하는 ‘건보형 채용 시스템’을 개발했습니다.

[그림 9] 국민건강보험공단의 블라인드 채용 내용 및 목표



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

국민건강보험공단의 2018년 하반기 지원자 설문조사에서 ‘NCS 기반 블라인드 채용은 앞으로 도 확산되어야 한다’는 응답이 4.5점(5.0만점)을 얻어 지원자들이 블라인드 채용방식에 크게

만족한 것으로 드러났습니다. 선발하고자 하는 직무에 대한 명료한 기술, 평가항목과 배점 공개로 인해 기업의 사적 영역이었던 인사 문제의 불투명성이 사라져 지원자들의 채용 프로세스에 대한 신뢰도가 상승한 것이 주요했던 것으로 보입니다.

■ 지금껏 기업들은 기업에 적합한 인재를 찾기 위한 중요한 방법의 하나로 학력과 출신학교를 중요한 선발 기준으로 활용해 왔음. 하지만 직무능력 중심의 출신학교 블라인드 채용으로 우수한 인재를 선발하여 기업의 조직역량을 극대화하고 경제적 효과까지 창출.

지금껏 기업들은 기업에 적합한 인재를 찾기 위한 중요한 방법의 하나로 학력과 출신학교를 중요한 선발 기준으로 활용해 왔습니다. 하지만, 위의 연구보고서와 사례들은 오히려 직무능력 중심의 블라인드 채용이 우수한 인재 선발 가능성을 높인다는 것을 보여주고 있습니다. 직무능력이 높은 우수한 인재는 기업의 조직역량을 극대화하고 기업의 인사 비용 절감 및 업무 성과로 기업 경쟁력을 높인다는 점에서 경제적 효과까지 창출합니다. 직무능력 중심의 출신학교 블라인드 채용은 지원자에게는 공정한 채용의 기회를, 기업에는 다양하고 우수인재 선발로 인한 경제적 효과를, 사회적으로는 학벌주의로 인한 입시위주의 교육을 바로잡고, 사회적 폐단을 줄이는 길을 열어줄 수 있습니다. 이에 기업은 급변하는 산업구조에 대비하고, 경쟁력을 높이기 위해 기업은 채용 프로세스를 직무역량 중심으로 전면 수정하여야 합니다.

■ 공공기관에는 학력과 출신학교가 블라인드 항목으로 적용되고 있으나, 정작 올해 통과된 채용절차법의 서류전형 기재금지 항목에서 출신학교는 빠져 민간기업은 여전히 출신학교 요구하는 상황.

얼마 전 소위 블라인드 채용법이라 일컬어지는 “채용절차의 공정화에 관한 법률이 개정”되면서 올해부터 사용자가 구직자의 신체적 조건, 출신지역, 혼인여부, 재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산을 입사지원서나 자기소개서에 요구하거나 수집하는 것이 금지되었습니다.

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

이 법을 통해 문재인 대통령이 애초에 블라인드 요소로 제시한 항목의 상당수가 채용 시 서류전형의 기재 금지 항목으로 들어가면서 편견을 유발하는 요소가 제한되었습니다. 그러나 출신학교 항목은 기재 금지 항목에서 제외되어 여전히 많은 민간기업들이 채용에서 출신학교 정

보를 요구하고 있는 실정입니다.

■ 상위권 대학들이 채용시장 단계에서 누리던 특권 요소를 없애기 위해 출신학교 블라인드 채용을 민간기업까지 확대하는 ‘출신학교 차별금지법 제정’하여 공정한 채용 제도를 정착시켜야 함.

그러므로 민간기업까지 블라인드 채용을 확대할 수 있는 제도적 기반으로 불합리한 출신학교 차별을 막는 ‘출신학교 차별금지법을 제정’하여야 합니다. 이 법적 기반을 통해 수직적 대학 서열구조를 개혁, 상위권 대학들이 채용시장 단계에서 누리던 특권 요소를 없애고, 기업 또한 직무능력 중심의 채용으로 조직 역량을 강화, 더불어 사회 전반에 공정한 채용 제도를 정착시켜야 합니다.

2019. 9. 26. 사교육걱정없는세상

(공동대표 송인수, 윤지희)

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