



■ 블라인드 채용 팩트체크 연속 보도자료① (2020.4.23.)

블라인드 채용은 편견을 불러일으킬 수 있는 요소는 블라인드 하고 직무능력 중심으로 채용하는 방식으로, 2017년부터 공공부문에 본격적으로 시행되었습니다. 사교육걱정없는세상은 '출신학교 블라인드 채용'을 핵심 조항으로 둔 출신학교 차별금지법 제정의 가능성과 실효성을 확인하고자, 연속 보도자료를 통해 블라인드 채용에 대한 오해와 진실을 짚어봅니다.

[팩트체크①] 블라인드 채용은 감감이 전형이다?

[팩트체크②] 블라인드 채용하니 SKY출신이 더 많이 뽑혔다?

[팩트체크③] 블라인드 채용법 시행으로 출신학교는 이제 안 보고 뽑나요?

[팩트체크④] 블라인드 채용, 앞으로 계속 늘어날까요?

직무능력을 면밀하게 평가하는 블라인드 채용은 감감이 아닌 꼼꼼이 전형!

■ 블라인드 채용은 편견은 블라인드하고 직무능력 중심으로 선발하는 합리적인 시스템

2017년부터 공공부문에 의무화된 블라인드 채용은 편견을 야기하는 요소를 블라인드 하여 (가려), 직무능력 중심으로 공정하게 인재를 선발하는 방식입니다. 현재는 공공부문에 의무적으로 적용되고 있고, 카카오나 롯데, KT 등의 민간 기업에서도 활용하고 있는 채용방법입니다. '블라인드'라는 용어로 인해 기준 없이 사람을 뽑는 것으로 오인할 수 있지만, 블라인드 채용의 목적은 지원자의 직무능력에 대해 편견 없이 평가하는 채용 시스템이라고 할 수 있습니다. [그림1] 시흥시시설관리공단의 블라인드 채용 적용 전·후의 변화에서 보이듯, 블라인드 채용은 직무를 중심으로 지원자를 파악하기 위해 모든 전형이 진행됩니다.

[그림1] 시흥시시설관리공단의 기존 채용과 블라인드 채용의 차이점

	기존 채용	블라인드 채용
채용광고	<ul style="list-style-type: none"> • 행정직 00명, 기술직 00명 • 채용관련 단순정보 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 채용분야에 필요한 직무능력 사전 공개 - 직무설명자료(직무기술서) 첨부
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> • 직무와 무관한 항목 요구 - 가족, 학력, 취미/특기 등 • 직무와 무관한 스펙 요구 - 토익, 해외봉사 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 미 실시 • 직무와 무관한 기재사항 제외 • 직무관련 항목 요구 - 교육, 자격, 경험, 경력 등
필기시험	<ul style="list-style-type: none"> • 인성/적성 평가, 단순지식 중심 • 전공 필기시험 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무능력 측정 중심 필기평가 • 직무 최소자격 충족 시 필기시험 응시자격 부여
면접시험	<ul style="list-style-type: none"> • 비구조화 면접 - 취미, 성장배경 등을 묻는 직무와 무관한 면접 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무능력 평가 중심 구조화 면접 - 직무관련 질문 및 유형으로 구성

출처: 고용노동부, 2018 블라인드 채용 우수 사례집

■ 직무에 대한 이해와 준비 정도가 핵심. 인상 좋고 말 잘한다고 유리하지 않아.

직무능력 중심의 블라인드 채용을 시행하는 기업의 채용광고는 합리적인 이유없이 학력이나 연령 등을 제한하지 않으며(불합리한 차별 방지), 지원자들에게 채용절차와 심사 방법, 배점과 가산점 등의 정보를 투명하게 공개합니다. 또한 [그림2]의 구리도시공사의 직무기술서에서 확인할 수 있듯이 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 하여 해당 직무에 필요한 지식, 기술, 역량 등을 지원자가 갖추는 것이 중요하다는 사실을 알 수 있습니다. 이를 통해 지원자들은 채용 직무와 채용 절차에 대해 정확히 파악할 수 있고, 직무와 관련 없는 ‘무분별한 스펙 쌓기’에서 벗어날 수 있습니다. 기업 또한 직무능력을 구체화함으로써 적합한 인재를 선별할 수 있는 측정 기준을 마련하게 되었습니다.

[그림2] 구리도시공사 인사 및 예산 담당 채용 직무기술서

【NCS 기반 채용 직무기술서】

채용분야	행정 (일 반)					
	대분류	중분류	소분류	세분류		
분류체계	02 경영 회계사부	01 기획사부	01 경영기획	01. 경영기획		
			02 홍보경고	02. 경영평가		
		02 총무·인사	01 인사조직	01 총무	01. 자산관리	
				02 인사조직	01 인사	
		03 재무 회계	01 재무	01 예산	02. 노무관리	
				02 회계	01 예산	
		04 생산·품질관리	01 생산관리	02 자급	02 자급	
				01 생산관리	01 회계감사	
		기관 주요사업				02 세무
						01 구매조달
						01. 경영기획
						02. 경영평가
01. 기업홍보						
01. 총무						
02. 자산관리						
01. 인사						
02. 노무관리						
01. 예산						
02. 자급						
01. 회계감사						
02. 세무						
직무 수행내용				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
전형방법				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
일반요건				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
교육요건				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
능력단위				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		
				01. 구매조달		

필요지식	<ul style="list-style-type: none"> ■(총무) 6.용역관리, 10.총무보안관리 ■(인사) 3.인력채용, 7.교육훈련 운영, 10.복리후생 관리 ■(노무관리) 7.노사협의회 운영 ■(예산) 2.부문예산 수립, 6.예산실적관리 ■(자급) 4.자급운영 ■(회계,감사) 2.자급관리, 결산관리, 5.회계정보 시스템 운용, 7.회계감사 ■(세무) 13.법인세 세무조정, 14.법인세 신고, 10.세무조사 대응 ■(구매조달) 9.구매 계약
	<ul style="list-style-type: none"> ■(경영기획) 원가비용 구조, 재무관리회계 지식, 전사목표에 대한 전략적 개념 ■(경영평가) 경영목표, 경영평가의 목적기준, SWOT 분석의 이해, 회사의 경영비전전략과제 ■(기업홍보) 조직의 비전가치와 정책 ■(총무) 사내 인력관리 제반규정, 단체협약, 문서보안 관리규정 ■(인사) 노동법, 면접기법, 조직 비전체계 수립 방법, 중장기 사업전략 수립 방법, CDP 설계 및 운영 방안, 교육운영방안, 직무분석 ■(노무관리) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 노사협의회 규정사례, 노사협의회 운영규정, 취업규칙 ■(예산) 예산관리규정, 중장기 전략 수립, 예산관리규정, 워킹진결규정, 중장기 전략 ■(자급) 금융상품의 이해, 투자 자산과 유형 자산 회계처리, 투자인의 경제성 분석 ■(회계,감사) 기업실무에 적용되는 회계 관련 규정, 재무제표 및 재무분석, 회계프로그램 운용, 내부통제제도, 외부감사 및 회계 등에 대한 규정, 재무제표 작성 방법에 대한 관련 지식 ■(세무) 세무조사관련 세목에 대한 이해, 중점 조사사항에 대한 세법, 회계 기준과 세법과의 차이, 법령에 따른 수입금액의 범위, 법령에 열거한 결산 조정과 신고조정 항목, 법령에 열거한 손급산입과 손급불산입 항목, 법령에 열거한 익급산입과 익급불산입 항목, 법령에 따른 과세표준 계산 방법, 법령에 따른 산출세액 계산방법, 법령에 따른 수입금액의 범위 ■(구매조달) 계약서 구성체계, 구매 계약 관련 법규, 협상 프로세스
	<ul style="list-style-type: none"> ■(경영기획) 차이 분석(Gap Analysis) 방법론 ■(경영평가) 스프레드시트 사용기술, 공문서 작성법, 보고서 작성기술, 정보 요구와 관련된 공문서 작성 기술 ■(기업홍보) 기획력, 성과지표 개발능력 ■(총무) 문서작성기술, 컴퓨터 활용기술 ■(인사) 문서작성기술, 강사 및 교육성과의 커뮤니케이션, 교육 개선안 도출을 위한 분석력, 교육결과 보고서 작성을 위한 기획력, 교육과정 설계

출처: 2020년도 구리도시공사 채용공고

서류전형에서는 주민번호, 가족관계, 출신지, 성별 등 불필요한 개인정보나 직무와 무관한 스펙(출신학교, 토익, 해외연수 등)은 기재하지 않도록 합니다. 또 [그림3]과 같이 지원분야와 연관이 있는 교육사항, 자격사항, 경험/경력사항, 자기소개서, 직무계획서 작성을 강조하고 있습니다. 이를 위해 채용 기관이 제공하는 직무기술서를 꼼꼼하게 확인하고 그에 맞게 준비하는 노력이 매우 중요합니다.

[그림3] 세종도시교통공사 입사지원서

*** 교육사항**

※ 지원분야와 관련된 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.
 - 학교교육은 제도화된 학교 내에서 이루어지는 고등교육과정을 의미합니다.
 - 직업교육은 학교 이외의 기관에서 실업교육, 기능교육, 직업훈련 등을 이수한 교육과정을 의미합니다.

교육구분	과목명, 주요내용	기간	
--선택--	과목명	년 월 - 년 월	추가
	주요내용	중 시간	삭제

*** 자격사항**

※ 자격증 입력 필독
 ※ 응시자격 기준이 있는 지원분야의 경우 해당 자격증을 반드시 입력(미입력 시 서류전형 탈락) 하셔야 합니다.
 ※ **정비7급 응시자의 경우 제1종 대형면허 및 자동차정비 자격증 반드시 입력**
 ※ 자격증은 직무와 관련된 국가공인 기술/전문/민간 자격을 의미합니다.
 - 검색 버튼을 클릭해서 직무관련 자격증을 선택하시거나 기타 자격증을 검색하실 수 있습니다.

자격증명	발행처	취득일자	
검색		년 월 일	추가
			삭제

필기전형에서도 과거 인적성평가, 단순지식을 묻던 방식에서 탈피하여 의사소통, 문제해결, 조직이해 등 직무수행 능력과 조직적합성을 파악할 수 있는 문항을 강화하였습니다.

면접전형은 과거 부모님의 직업, 인맥, 학벌, 취미 등 사적인 정보를 묻던 관행에서 벗어나 직무수행에서 예상되는 문제에 대한 대처 능력과 준비 상태 등을 평가하는 구조화된 면접으로 바뀌었습니다.

[그림4] 직업기초능력에 대한 상황면접 질문 예시

주 질문

A. 이미 퇴사한 직원이 처리했던 업무와 관련한 민원이 발생했습니다. 내용에 대한 파악이 완료되지 않은 상태에서 당신의 상사는 현재 담당자인 당신에게 민원에 대한 답변을 지속적으로 요구하고 있습니다. 이 상황을 어떻게 대처하시겠습니까?

세부 질문

[상황 및 과제]

·이 상황에서 당신의 핵심과제는 무엇이라고 생각하십니까?

[역할]

·이 과제를 수행할 때 파악해야 할 핵심 이해관계자는 누구입니까?

[행동]

·그 역할 또는 과제를 보다 효과적으로 수행하기 위해 노력한 부분은 무엇인가요?

·어떤 의도를 가지고 그런 행동을 하셨습니까?

[결과]

·행동의 결과는 어떠할 것이라고 예상하십니까? 어떠한 성과가 있을 것이라고 생각하십니까?

이렇듯 블라인드 채용은 편견, 인권침해 요소, 개인의 배경, 직무에서 불필요한 스펙(출신학교, 영어점수, 해외경험, 외모)은 최대한 배제하고 직무능력 중심으로 공정성과 효율성을 추구하는 채용 방법입니다.

■ ‘댕글 공작’ 군무원들 채용해 놓고, 블라인드 면접이라 몰랐다 핑계대는 국군사이버사

하지만 직무능력 중심 블라인드 채용의 본래 목적과 의도를 왜곡하는 상황들이 종종 발생하고 있습니다. 최근 이명박 정부 시절, 국군사이버사령부(현 국군사이버작전사령부)에 근무하면서 ‘댕글 공작’에 연루되었던 군무원 두 명이 퇴직 후 다시 국군사이버사에 임용된 것으로 확인되어 논란이 일고 있습니다. 국방부 관계자는 “기소유예나 경고는 공무원 선발의 결격 사유가 아니다. 면접도 블라인드 방식으로 진행돼 알 수 없었다.”라고 밝혔습니다.

하지만 전술한대로 블라인드 면접은 출신학교나 출신지, 부모의 배경 등 직무와 무관한 것을 블라인드 하거나 채용청탁을 방지하기 위해 외부인사를 통해 면접을 하는 방식이지, 과거의 경력과 경험 등을 블라인드 하는 것이 아닙니다. 오히려 직무와 관련된 경력과 경험에 대해 꼼꼼하게 확인하는 구조화된 면접을 강조하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 국방부 관계자는 블라인드 채용 때문에 몰랐다는 변명을 하고 있습니다. 하지만 자세히 살펴보면 이 문제의 핵심은 블라인드 채용 제도가 아닙니다. 두 사람이 징계를 받았던 직장에 다시 지원하면서 자신의 기관 관련 경력, 징계 및 처분 서류 등을 제출하지 않은 것이 핵심입니다. 즉, 제도의 허점이 아니라 개인의 양심과 철저했어야 할 선발자 검증의 문제였습니다. 국군사이버사는 군 차원의 사이버 안보와 정보를 등을 다루는 기관임에도 이들을 철저하게 검증하지 못했던 것에 대한 반성없이 오히려 제 식구 감싸기를 하며 블라인드 채용에 원인을 돌려 재채용을 정당화

하고 있습니다. JTBC 뉴스룸 또한 “‘뎃글 경력’도 블라인드? 국군사이버사 채용 논란”이라고 제목을 뽑아 블라인드 채용을 깜깜이 채용인 것처럼 보도하여 시청자들에게 편향된 인식을 심어줄 수 있어 우려가 됩니다.

■ ‘지방 국립대 졸업, 만 33세, 여성’의 합격 사례: 체계적인 입사준비가 가능했던 블라인드 채용

지난 2019년 11월 19일 「공공기관 ‘출신학교 블라인드 채용’의 성과와 과제」 국회 토론회(국회의원 설훈·이상민, 교육을바꾸는새힘, 사교육걱정없는세상 공동주최)에 참석한 한국방송통신전파진흥원 전파기획팀 윤호정 대리는 아래와 같이 블라인드 채용으로 합격한 자신의 경험담을 들려주었습니다. 실제로 경험해보니 블라인드 채용으로 체계적인 입사준비가 가능했고, 편견을 극복한 우수한 인재들이 많이 선발되었다고 합니다.

“회사와 지원자는 채용기준, 지원자의 정보·직무역량에 대해 정보가 비대칭적일 수밖에 없습니다. 이를 해결하기 위해 필기전형, 면접전형에서의 검증과정에 대한 상세한 설계가 필요합니다.

정보의 접근성 측면과 예측가능성 면에서 공공기관에 지원했던 경우에 체계적으로 입사준비를 할 수 있습니다. 지원 회사·직무에 대한 정보를 직무기술서를 통해 파악할 수 있고, NCS의 직업기초능력 영역의 표준 기준이 있었기 때문입니다.

공공기관의 직무능력중심 채용은 취준생 입장에서는 기회의 공정성 확대로 느껴졌습니다. 1차 시험 합격 후 심층면접(PT발표와 과제 수행 등)을 치렀습니다. 면접에서는 출신대학, 출신지 등 인적사항 발언을 금지시켰고 외부면접위원 참여로 공정한 평가를 기대 할 수 있었습니다. PT발표에서는 지금까지 제가 수행한 업무 및 능력이 지원한 회사의 인재상 및 지원직무에 적합하다는 것을 논증하였고 발표 내용에 대해 NCS 영역별로 세부질문을 받았습니다. 과제 수행은 서술형 시험으로 진행됐고요.

블라인드 채용으로 입사해보니 합격자의 연령폭 커져 40대 신입사원도 있었고, 여성 사원 입사율은 전년 대비 15%p 정도 상승, 직무만족도도 높고 퇴사율도 낮아졌습니다.

업무 능력을 높게 인정받고 있는 입사동기 한 명은 최종학력이 고졸입니다. 출신학교에 대한 편견없이 우수한 인재를 확보하기 위해 블라인드 채용은 확대되어야 합니다.”

-한국방송통신전파진흥원 전파기획팀 윤호정 대리의 합격 사례 발표 중-

직무능력 중심의 블라인드 채용이 트렌드가 되기 전까지 수많은 기업들은 인재를 판별하는 손쉬운 기준으로 고졸, 대졸 등의 학력과 출신학교를 활용해 왔습니다. 그러다보니 개인의 능력은 고려되지 못한 채 채용부터 임금, 승진, 업무배치 등에서 학력이나 학벌로 부당한 차별을

받는 상황이 반복되고, 직무 능력이나 성과가 제대로 측정되지 못해 기업에도 좋지 않은 영향을 주었습니다. 또 기업의 이러한 출신학교 차별관행은 무분별한 입시경쟁과 사교육을 부추기는 원인이 되었습니다. 평가기준이나 방법을 명확히 밝히지도 않고, 출신학교를 맹신하며 지원자들을 평가했던 기업들의 채용 관행이야말로 ‘깜깜이 전형’이라 불릴 만합니다.

여전히 깜깜이 전형을 유지하는 민간기업들은 기업 중심의 채용 방식에서 벗어나 지원자들에게는 공정하고, 기업에는 현장 만족도를 높일 수 있는 직무능력 중심의 블라인드 채용을 하루 빨리 도입해야 합니다.

2020. 4. 23. (사)사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

※ 문의 : 정책대안연구소 선임연구원 김은종(02-797-4044/내선번호 503)