



■ **블라인드 채용 팩트체크 연속 보도자료② (2020.4.27.)**

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 깜깜이 전형이다?
 [팩트체크②] 블라인드 채용하니 SKY출신이 더 많이 뽑혔다?
 [팩트체크③] 블라인드 채용법 시행으로 출신학교는 이제 안 보고 뽑나요?
 [팩트체크④] 블라인드 채용, 앞으로 계속 늘어날까요?

블라인드 채용으로 SKY출신 줄고, 출신대 학 수는 증가. 구성원의 다양성은 조직 내 역동성 높여

블라인드 채용 전면도입에 대한 쟁점은 ‘출신학교’를 블라인드 해서 뛰어난 인재를 선발할 수 있느냐는 것입니다. 왜냐하면 지금까지 기업들은 적합한 인재를 찾기 위해 학력과 출신학교를 중요한 선발 기준으로 활용해 왔기 때문입니다. 그래서 소위 SKY (서울대·고려대·연세대) 출신이나 학력이 높은 사람은 채용에서 늘 우위를 점하며, 근무환경이 좋거나 취업준비생에게 인기 있는 기업에 취업할 확률도 높았습니다.

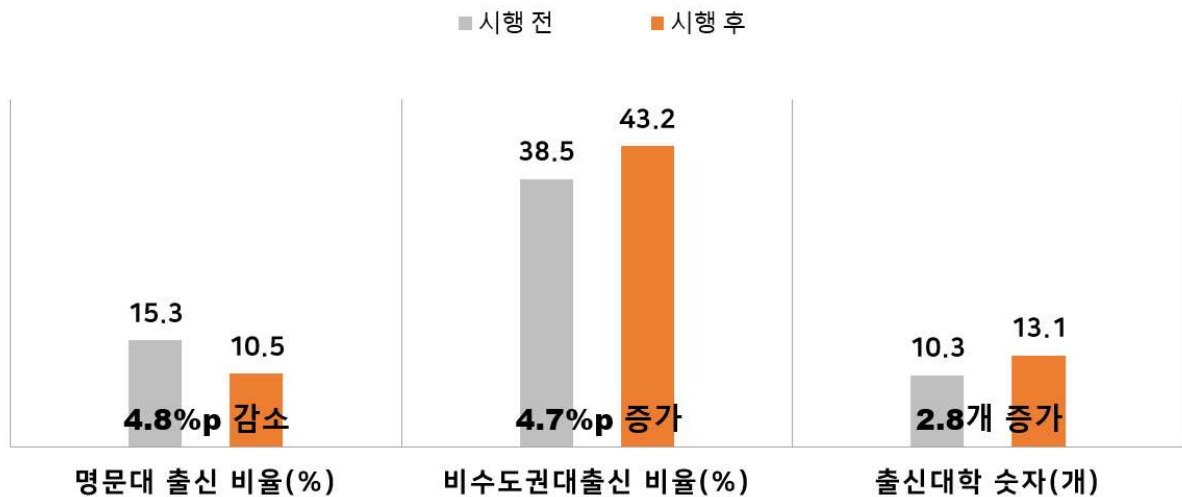
그러나 출신학교는 직무능력을 판단하는 적합한 기준이 될 수 없습니다. 오히려 출신학교를 선발의 요소로 삼아 우대 배제하는 것은 합리적 이유없이 지원자들을 차별하는 것이므로, 공공부문에서는 이를 가리고 직무역량 중심으로 선발하는 블라인드 채용 전형이 도입되었습니

다. 그러나 블라인드채용의 실효성을 의심하는 주장들이 제기되기 시작했습니다. 대학 간판을 가려도 SKY 출신이 뽑히는 상황은 변하지 않을 것이라는, 즉 출신대학이 능력이므로 이것을 가려도 명문대 출신이 뽑힐 수밖에 없다는 것입니다. 과연 이 주장대로 블라인드 채용 후 정말 명문대 출신이 더 많이 뽑혔을까요?

■ 블라인드 채용 도입 후 대다수 기업은 명문대 쏠림현상 줄고, 비수도권 대학 출신들 약진 두드러져

2018년 11월 한양대학교 산학협력단은 블라인드 채용의 실태와 성과를 분석하였습니다.

[그림1] 블라인드 채용 전후 다양성 증가 추이



출처: 한양대학교 산학협력단, 편견 없는 편견 없는 채용-블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018), 사교육격정 재구성

학교라는 간판을 편견적 요소로 보고, 출신학교를 블라인드 하여 직무능력 중심 채용을 도입한 260개 공공기관의 변화를 살펴보니, 블라인드 채용을 도입한 이후 SKY(서울대, 연세대, 고려대) 출신자 비율이 5% 가까이(15.3%→10.5%, ▼4.8%p) 감소했습니다. 특히 금융관련 기관 유형은 가장 높은 비중(31.1%→24.6%)으로 감소했습니다.

또 SKY대학 출신자가 줄어든 만큼 비수도권 대학 출신자의 비율은 38.5%에서 43.2%로 4.7%p 증가하였고, 출신대학 수도 10.3개에서 13.1개로 다양해졌습니다.

이처럼 많은 공공기관들이 출신학교가 아닌 직무능력으로 인재를 선발하자, 명문대 출신은 줄어들고, 비수도권 대학 출신자들은 약진하였으며, 출신대학의 수는 더욱 다양해졌습니다.

보고서는 직무수행에 필요한 역량 중심의 선발로 인해 신입사원의 직무 전문성이 향상되어 업무 학습과 수행 능력이 높아졌다고 평가하였습니다. 또 학벌차별이 완화되고, 다양한 학교와 전공과 경력을 가진 지원자의 합격률이 높아져 업무 수행에 있어서 시너지가 발생, 기업의

경제적 효과로 이어진다고 제안하였습니다. 이러한 결과는 출신학교의 서열이 기업에서의 직무능력을 보여주는 결정적 기준이 될 수 없음을 증명합니다.

■ **“블라인드 채용’의 역설…SKY 입사 늘었다”는 기사는 왜곡, 과장된 측면 있어. 서울권 금융공기업 오히려 SKY대학 출신자 크게 줄어들어.**

한국경제는 “블라인드 채용’의 역설…SKY 입사 늘었다”(2019. 6. 26.)는 기사를 보도하였습니다. 출신학교 차별을 막자고 블라인드 채용을 했더니 취업준비생에게 가장 인기 있는 서울 지역 금융공기업은 오히려 SKY대학 출신자들에게 유리했다는 것입니다.

“서류전형과 짧은 면접만으로는 적격자를 가려내기 힘들어졌다, 변별력을 갖추기 위해 필기시험을 어렵게 출제하다 보니 명문대 출신이 유리해 지는 경향이 나타나고 있다. (중략)

취업준비생에게 가장 인기 있는 서울지역 금융공기업은 대부분 블라인드 채용 도입 이후 SKY 출신 신입사원이 늘었다. 금감원과 산업은행, 수출입은행, 기업은행, 예보 등 다섯 곳 중 기업은행을 제외한 네 곳의 SKY 출신 신입사원 비중이 블라인드 채용 시행 이전보다 높아지거나 같았다.”

이 기사 발표 후, 블라인드 채용을 해도 SKY출신에게 더 유리하다는 여론이 빠르게 형성되었습니다. 본래 이 기사는 더불어민주당 최운열 의원의 보도자료(“전국 금융공공기관의 블라인드 채용이 명문대 집중 현상 완화시켜”) 데이터 중에서 서울권 금융공공기관 데이터만 다시 분석해 결과를 내놓은 것입니다.

하지만 이 기사는 블라인드 채용의 단면을 사실과 다르게 과장하고 왜곡한 측면이 있습니다.

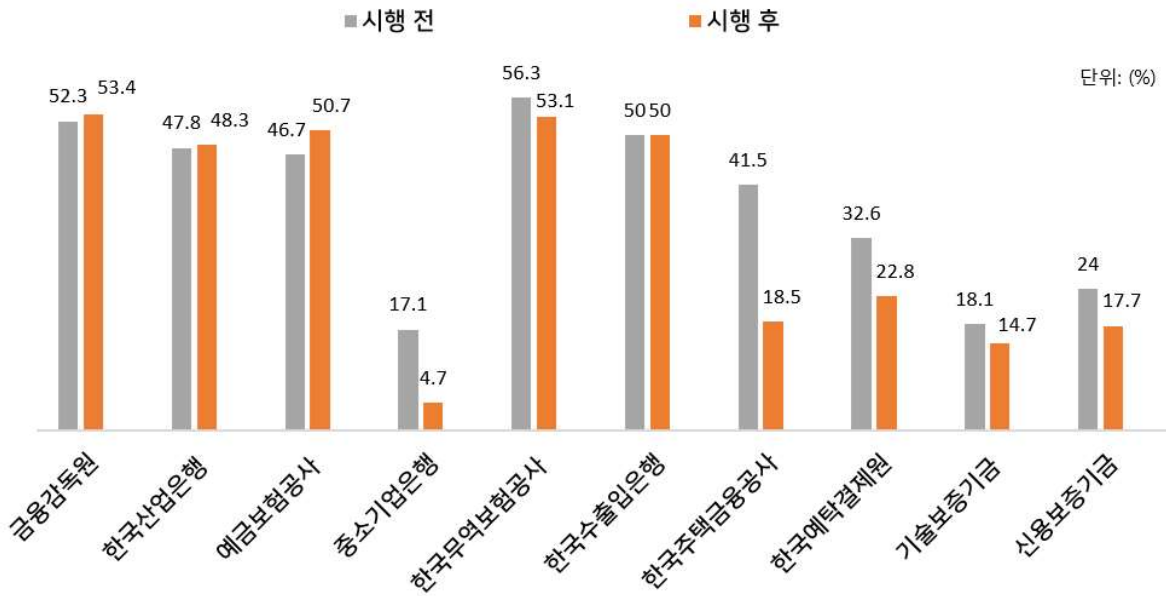
블라인드 채용 전부터 일부 서울지역 금융 공공기관들은 중소기업은행을 제외하고는 SKY 출신 합격자 비중이 50% 전후로 상당히 높았습니다. 금융권이 출신학교를 중요한 평가요소로 보았다는 것은 하나은행(SKY 출신자들을 합격시키기 위해 면접점수를 조작)과 신한은행(학점 ‘필터링 컷’ 시행으로 최상위대 출신은 학점 3.0만 넘으면 통과, 지방대의 경우 3.5 이상이 되어야 통과)의 사례에서 확인된 바 있습니다.

위 기사는 ‘서울지역 금융공기업 5곳 중 4곳의 SKY 출신 신입사원 비중이 블라인드 채용 시행 이전보다 높아지거나 같았다’고 기술했는데, 서울지역에 본사를 두거나 서울지역에만 위치한 공기업은 기사에서 언급한 5곳이 아니라 6곳으로, 한국무역보험공사가 포함되어야 합니다. 한국무역보험공사는 SKY출신자 비중이 줄어든 기관입니다.

따라서 다시 정리하면 서울권 금융공공기관 총 6곳 중 SKY출신 신입사원 비율이 늘어난 곳은 중 금융감독원, 한국산업은행, 예금보험공사 3곳이고, 같은 곳은 한국수출입은행 1곳입니다. 그리고 SKY출신 신입사원 비율이 줄어든 곳은 중소기업은행과 한국무역보험공사 2곳입니다. 그러나 예금보험공사는 도입 직전 2년만 따로 계산해 보면 오히려 2.2%p가 감소했습니다.

다.

[그림2] 블라인드 채용 시행 전후 SKY 출신 신입사원 비율



	기관명	블라인드 채용 전 SKY출신 비율 (%)	블라인드 채용 후 SKY출신 비율 (%)	증가△ 감소▽(%p)
[서울]	금융감독원	52.3	53.4	△ 1.1
	한국산업은행	47.8	48.3	△ 0.5
	예금보험공사	46.7 도입 직전 2년 52.9	50.7	△ 4.0 ▽ 2.2
	중소기업은행	17.1	4.7	▽12.4
	한국무역보험공사	56.3	53.1	▽ 3.2
	한국수출입은행	50.0	50.0	0
[부산]	한국주택금융공사	41.5	18.5	▽22.9
	한국예탁결제원	32.6	22.8	▽ 9.8
	기술보증기금	18.1	14.7	▽ 3.4
	한국자산관리공사	자료없음	28.6	비교불가
[대구]	신용보증기금	24.0	17.7	▽ 6.3

출처: 국회의원 최운열 보도자료, 금융공공기관, 블라인드 채용 도입 후 명문대 집중 현상 일부 완화(2019.6.27.), 사교육걱정 재구성.

또 실제로 그 비중이 상승한 금융감독원(52.3%→53.4%, △1.1%p), 한국산업은행(47.8%→48.3%, △0.5%p)의 상승폭은 1%p 내외에 불과했습니다. 반대로, SKY출신 비중이 줄어든 중소기업은행과 한국무역보험공사 중 특히 중소기업은행의 감소폭은 12.4%p나 되었습니다.

결국 총 6곳 중 2곳(~3곳: 예금보험공사를 포함할 경우) 정도 상승한 것이고, 중소기업은행의 경우 SKY 출신자의 증가폭보다 감소폭이 훨씬 큰 것을 보았을 때, ‘서울지역 금융공기업의 대부분’이라는 표현을 쓰는 것은 과장되었다고 할 수 있습니다.

이러한 변화는 지역에서 더 잘 드러났습니다. 부산이나 대구지역은 SKY출신 합격자 비율이 적게는 3.4%p(기술보증기금)에서 많게는 22.9%p(한국주택금융공사)까지 떨어졌습니다. 또한 최운열 의원의 보도자료에 따르면 한국주택금융공사는 블라인드 채용 도입 후, 2018년 하반기 신입직원 중 SKY 출신자가 단 한 명도 없었습니다.

블라인드 채용 도입 후 서울권 금융공공기관 일부의 수치가 약간 상승한 것은 사실이지만, 대다수라고 할 수 없습니다. 오히려 전국 금융공공기관을 총체적으로 보면, 비교가 불가능한 1곳을 뺀 10곳 중 6곳(중소기업은행, 한국무역보험공사, 한국주택금융공사, 한국예탁결제원, 기술보증기금, 신용보증기금)이 SKY출신 신입사원 비중이 줄어들었고, 그 감소율 또한 증가폭에 비해 훨씬 높았습니다.

또 기사는 “지원자가 적절한 역량을 지녔는지에 대해 지원서류로 판단할 수밖에 없다”, “지원자의 정보가 사실상 전혀 없어 답답하다”는 A공기업 인사담당자의 말을 인용하였습니다.

하지만 팩트체크 1회에서 다루었듯이 블라인드 채용은 불필요한 개인정보와 출신학교 정보를 배제하라고 한 것일 뿐, 합리적인 이유가 있거나 직무와 관련 있는 어학점수, 경력, 자격증, 교육사항 등의 요소는 활용토록 하고 있습니다. 또 필기시험, 구조화된 면접 등 촘촘한 프로세스를 강조하고 있는 전형입니다. 위 기사는 이러한 사실에 바탕하지 않고, 잘못된 인식을 가진 일부 인사담당자의 입을 빌려 블라인드 채용에 대한 왜곡된 이미지를 심어주고 있다고 보아야 할 것입니다.

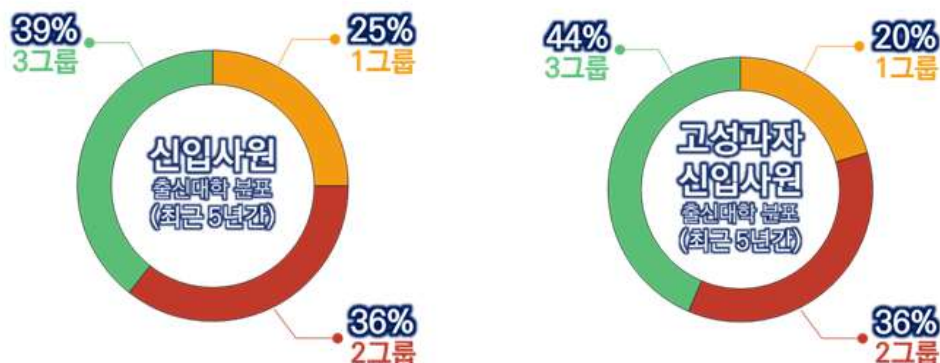
물론 블라인드 채용은 기회의 공정성을 위해 도입한 제도이기 때문에 위의 출신학교에 따른 합격자 비율은 앞으로 계속 달라질 수 있습니다. 하지만 블라인드 채용을 통해 직무능력 중심의 채용이 현장에 안착되고, 출신학교 편중현상이 완화되고 있음은 분명합니다. 그래서 언론은 위 기사와 같이 왜곡된 사실과 단편적 통계를 가지고 블라인드 채용의 의미를 퇴색시키면서 여론을 호도해서는 안 될 것입니다.

■ 마이다스아이티 출신대학과 업무성과는 비례하지 않아. 구글 등 미국 주요 기업들 직원 채용시 고려하는 항목 중 교육수준은 최하위, 좋은 태도가 더 중요해

마이다스아이티라는 종업원 378명 규모의 이 기업이 5년간 출신대학 분포와 그에 따른 업무 성과를 조사한 결과는 놀라웠습니다. 채용 당시 출신학교 분포는 1순위그룹(중앙일보 대학평가를 기준으로 1~10위) 25%, 2순위그룹(11위~40위) 36%, 3순위그룹(41위 이하) 39% 비율이

었습니다. 하지만 채용 이후 출신학교 그룹별 업무 고성과자 비율을 살펴보니 3순위 그룹의 고성과자 비율(44%)이 가장 높았고, 1순위 그룹의 비율은 20%로 가장 낮았습니다. 즉, 출신학교가 좋다고 해서 업무에 대한 성과 또한 높게 나타나는 것은 아니었습니다.

[그림3] 마이다스아이티의 출신 대학에 따른 업무 성과 조사 결과(2018년 4월 기준)



한국경제(2015.7.15)는 미국의 경제전문매체 CNN머니의 기사를 인용해 미국 기업의 직원 선발 기준을 소개했습니다. ▲구글 전 인사담당부사장 라즐리 복은 “입사자의 학교 성적과 직무성과의 상관관계는 처음 2~3년 동안만 나타날 뿐”이라며 “C학점 학생, B학점 학생, A학점 학생과 이들이 담당 업무에서 올리는 실적의 장기적인 연관성은 적어도 구글에는 없다”고 강조했습니다. 그는 “어떤 문제가 발생하는 상황에서 리더로서의 역량을 발휘하는지가 중요하다”며 “우리과 비슷한지, 즐길 줄 알고 양심적인지, 겸손한지 등을 살핀다”고 말했습니다. 또 세계 최대 사모펀드인 ▲블랙스톤의 스티븐 슈워츠먼 CEO는 회사가 직원들에게 바라는 것은 거래를 성사하는 능력이나 냉철함, 세부적인 것을 볼 수 있는 눈이 아니라 좋은 성격이라고 말했습니다. 하버드대에서 경영학 석사학위(MBA)를 받은 그는 “MBA보다 호감 가는 성격이 더 중요하다”고 강조했습니다. 미국의 인력채용 대행기업인 익스프레스 임플로이먼트 프로페셔널(EEP)이 ▲기업에 직원을 채용할 때 고려하는 8개 주요 항목을 설문조사한 결과에서도 교육수준은 최하위를 기록했다고 전했습니다. 기업들이 가장 눈여겨본 것은 단체생활 적응 능력, 문제해결 능력, 리더십이었습니다.

한국일보(2017.8.12.)는 블라인드 채용과 관련해 ‘인사심리학의 선발방식에 따른 타당성과 유용성 분석’이라는 1998년 논문을 기사로 다루었습니다. 논문에 따르면 “학벌 좋은 사람이 일 잘할 확률은 20% 미만”이며, 실력과 가장 높은 상관관계를 가진 선발방식은 작업 테스트였습니다. 한국일보는 한국기업들도 실력 예측 요소들과 그것을 평가할 수 있는 공정하고 유용한 시스템을 치열하게 고민할 때라고 조언하였습니다.

출신학교는 입학성적일 뿐입니다. 인간의 능력은 스무 살 이후에도 끊임없이 변화하고 개발되는 것입니다. 명문대, 인서울, 지방대 등 출신학교라는 이름으로 이루어진 차별은 기업에 적합

한 인재 발굴의 걸림돌이 되어 왔습니다. 기업은 지원자의 준비정도, 노력, 직무능력을 편견없이 바로 보기 위해 출신학교 블라인드 채용을 반드시 도입해야 합니다.

2020. 4. 27. (사)사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

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