



■ 블라인드 채용 팩트체크 연속 보도자료 ④ (2020.4.29.)

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?

직무능력 중심 시대, 블라인드 채용은 앞으로 계속 늘어날 전망입니다.

■ 학벌이 영향을 미치지 않는다는 기업 50% 넘고, 인사담당자들 블라인드 채용 ‘확산될 것’으로 전망

2019년 9월 구인구직 매칭 플랫폼 사람인이 기업 337개사를 대상으로 설문조사한 결과 ‘좋은 학벌이 채용 평가에 영향을 미친다’고 48.1%가 응답했습니다. 하지만 같은 조사에서 51.9%의 175개사 기업들은 학벌이 채용에 영향을 미치지 않는다고 답했습니다. 그 이유로는 90.9%(복수응답)가 ‘업무 능력과 크게 연관이 없어서’를 선택했습니다.

2020년 2월 사람인에서 기업 821개사를 대상으로 ‘블라인드 채용’에 대해 조사하였습니다. 그 중 31.5%가 블라인드 채용을 진행하거나 올해 도입할 예정이라고 답했습니다. 이는 2018년, 2019년 같은 조사 결과 대비 10%p 가량 늘어난 수치입니다. 블라인드 채용 진행 시 가장 중점적으로 평가하는 항목은 ‘직무 적합성’(45.6%)이 1위를 차지했습니다. 또한 전체 응답 기업 절

반 이상(55.4%)이 블라인드 채용에 대해 ‘긍정적’으로 생각하고 있었고, 48.6%는 블라인드 채용이 취업 시장 전반으로 ‘확산될 것’으로 예상했으며, ‘한 때의 유행으로 사라질 것이다’라는 의견은 14.9%에 그쳤습니다.

잡코리아가 2020년 3월 기업 인사담당자 554명을 대상으로 ‘블라인드채용 만족도’에 대한 설문조사를 실시하였습니다. 그 결과, 57.6%가 ‘블라인드채용을 도입했다’고 하였으며 블라인드 채용을 도입한 기업 42%가 ‘블라인드채용을 도입한 후 채용결과가 이전보다 만족스럽다’고 답했습니다. 다만 ‘이전에 비해 불만족스럽다’는 응답도 33.9% 정도 되었는데 아직 블라인드 채용이 초기 적응시기이고, 채용 과정을 재정립하는 상황에서의 비용 문제와 혼란 때문인 것으로 풀이됩니다. 앞으로 블라인드 채용을 계속해 나갈 것인지를 물은 결과, 블라인드채용 도입 기업의 대다수인 78.4%가 ‘지금보다 확대해서 적용할 것’(27.6%), ‘지금 수준으로 유지할 것(50.8%)’이라고 밝혔습니다. ‘지금보다 축소(12.5%)’하거나 ‘도입 이전으로 돌아가 더는 적용하지 않을 것(9.1%)’이라는 응답은 기업 5곳 중 1곳 꼴로 매우 적었습니다.

위 3개의 설문조사 결과의 공통점은 블라인드 채용에 대한 기업의 긍·부정적 의견은 팽팽하게 맞서지만 유지 혹은 확대의 기조가 전체적으로 매우 우세하다는 것입니다. 또한 블라인드 채용이 한 때의 유행으로 사라지거나 더욱 축소될 거라는 기업의 전망이 소수를 차지하면서 블라인드 채용은 이미 대체로 자리잡았음을 확인할 수 있습니다.

■ 편견 요소 없는 공정한 채용, 우수 인재 선발로 기업 경제적 효과 또한 분명해

한양대학교 산학협력단이 260개 공공기관을 대상으로 블라인드 채용 도입 전후의 변화를 분석한 결과, 도입 후 다양성, 효율성, 공정성 측면에서 그 효과가 확인되었습니다.

[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.

출처: 「편견 없는 편견 없는 채용-블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서」(2018.11.) 요약

직무능력 중심으로 채용 프로세스를 정비한 기업들은 채용공고를 할 때부터 직무기술서를 통

해 직무에 요구되는 지식, 기능, 태도에 대해 상세하게 안내하게 됩니다. 이를 통해 지원자들은 직무 중심의 평가지표에 대해 인지하고 준비할 수 있어 선발된 뒤에도 예상 직무에 대한 괴리감이 감소되고, 업무 만족도가 높아져 조기퇴사율과 이직률이 감소하게 된다고 보고서는 설명하고 있습니다. 또 기관에 열정을 갖고 준비한 지원자의 합격률이 높아짐으로써 충성도와 자긍심이 향상되고, 조직 역량이 강화되며, 성과 창출로 이어져 기업 경쟁력을 높일 수 있다고 분석하였습니다.

또한 신입사원의 직무 만족은 3.97점, 조직 몰입은 3.8점으로 높았고, 이직 의도는 2.64점으로 낮아져 신입사원이 블라인드 채용을 공정하게 인식할수록 직무 태도도 좋게 나타나 공정한 채용방식의 중요성을 확인할 수 있었습니다. **현장에서의 이러한 성과는 앞으로 기업들이 직무능력 중심의 블라인드 채용을 더욱 강화하게 될 것임을 시사합니다.**

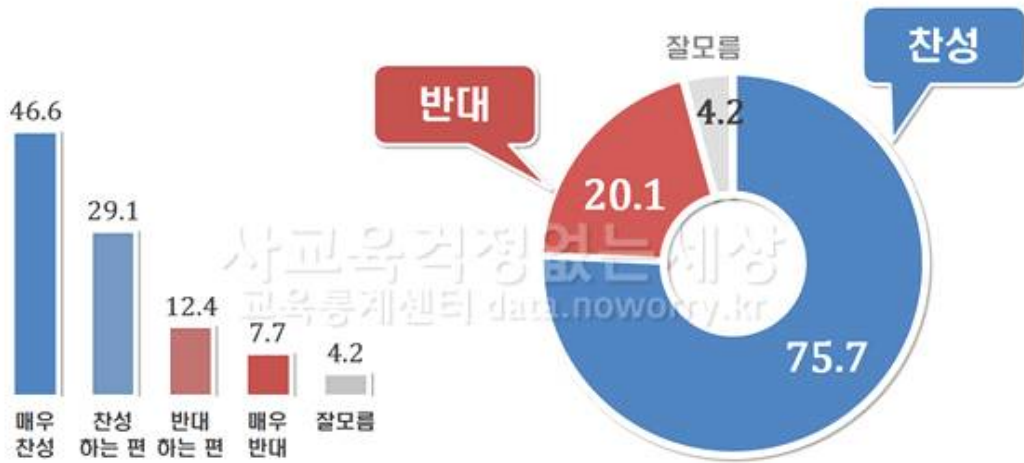
■ 출신학교 블라인드 채용을 민간기업까지 확대하는 ‘출신학교 차별금지법 제정’하여 공정한 채용 제도를 정착시켜야 함.

2015년 ‘한국의 세대 간 사회계층 이동성에 관한 연구’(최필선, 민인식)가 발표되었습니다. 2004년의 중3을 10년간 추적해서 조사한 결과 부모의 교육과 소득수준이 높을수록 자녀의 수능 성적 1~2등급 비율도 높아졌고, 상위권 대학 진학 가능성도 커졌으며, 취업 후 자녀의 임금 또한 높은 것으로 나타났습니다. 학력과 소득에 의해 나뉜 사회계층 차이가 자녀 교육에 대한 사교육 투자의 차이를 낳고, 다시 이것이 자녀의 진학과 임금의 격차로 이어지는 재생산의 경로가 드러난 것입니다. 이는 2019년 김해영 의원이 “스카이(SKY) 대학생 부모의 고소득층(9·10분위) 비율이 무려 41%에 달한다”고 발표했던 내용과 맥이 닿아 있습니다.

이러한 조사와 통계들은 한국 사회의 교육의 결과가 개인의 노력으로만 성취되는 것이 아닌 부모의 경제적 배경과 매우 밀접하다는 걸 증명합니다. 출신학교는 특정 시점의 입학 성적이 지, 기획력, 창의력, 의사소통 능력, 협업 능력, 문제해결능력, 경험 등 기업에 꼭 필요한 직무능력을 보여주는 요소가 아닙니다. 그래서 기업들이 배경의 불평등을 간과하고, 손쉽게 인재를 선발하기 위해 출신학교가 개인의 노력과 능력을 보여주는 것이라는 차별적인 평가와 채용을 하는 것은 매우 불공정 합니다.

국민들 또한 이제 출신학교 차별에 대해 기업의 자정을 요구하는 것을 넘어 민간기업의 블라인드 채용 확대를 원하고 있습니다.

[그림1] ‘블라인드 채용정책 민간기업 확대’ 찬반(단위: %)



출처: 리얼미터 여론조사 결과 (2017.11)

하지만 당장 손쉬운 채용 관행을 버리고 새롭게 채용 프로세스를 수립해야 하는 부담과 채용 과정의 복잡성 및 소모되는 비용 때문에 기업이 출신학교 블라인드 채용을 받아들이기는 쉽지 않아 보입니다. 올해 대기업 채용 과정을 살펴보니, 여전히 채용공고에서는 합리적인 이유없이 4년제 이상 대학 졸업자만 지원이 가능하다고 명시하였고, 입사지원서에는 출신학교(학력) 관련 사항을 본교/분교, 야간/주간까지 세부적으로 기재하도록 하였습니다.

이렇듯 출신학교나 학력, 나머지 8대 스펙 중 어떤 스펙을 블라인드할지는 여전히 기업의 몫으로 남아 있는 상황입니다. 또한 블라인드 채용은 단어 그대로 ‘채용’ 영역에서만 출신학교를 블라인드하는 것에 그쳐 입사 이후의 ‘승진’, ‘임금’, ‘업무배치’, ‘복지’ 등 고용 전 영역에서의 출신학교 차별 관행은 여전히 미지수로 남아 있는 상황입니다. 그래서 민간기업까지 블라인드 채용을 확대하고, 채용을 포함한 고용의 전 영역의 출신학교 차별을 막는 ‘출신학교 차별금지법’을 제정해야 합니다. 현행 법률의 한계로 지금의 만성적인 출신학교 차별을 근절할 수 없다면 이 차별행위를 제어할 수 있는 ‘출신학교 차별금지법’이 필요합니다.

20대 국회에 발의된 이 법률안은 채용 과정에서 지원서는 물론, 면접 단계에서 출신학교로 지원자를 차별하지 않도록 출신학교 및 학력란을 삭제하는 것과 채용 과정과 승진·배치 등 고용 전 과정에서 출신학교 차별을 금지하고 있습니다. 또한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천 만원 이하의 벌금에 처할 수 있다고 밝혀 기업의 차별행위에 대한 경종을 울리고 있습니다.

이 법률안이 국회를 통과하게 될 경우, 채용 과정에서 학력과 출신학교로 지원자를 차별하는 관행이 사라져 공정한 선발 경쟁이 진행될 것이며, 우대받는 출신학교를 진학하기 위한 불필요한 경쟁 또한 사라지게 될 것입니다. 물론 그에 따른 사교육 부담도 완화될 것이 분명합니다. 기업의 민간기업의 블라인드 채용 확대, 출신학교 차별금지법 제정이 꼭 필요한 이유입니다.

2020. 4. 29. (사)사교육걱정없는세상
(공동대표 정지현, 홍민정)

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