


우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동  사교육걱정없는세상

■ 정부 출연연구기관 연구직 블라인드 채용에 대한 논평(2020.8.13.)

출신학교·지도교수 가려도 우수 인재 선발 에 전혀 문제 없어...역량중심의 채용시스 템 개선으로 과학기술 혁신 주도해야

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 언론보도를 통해 나타난 정부 출연연구기관(이하 '출연연')의 '블라인드 채용 문제제기'에 대해 입장을 밝히고자 함.
- ▲ 출연연은 블라인드 채용의 취지에 대해서는 동의하나 △특히 과학기술 분야 출연연의 경우 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵고, △채용절차가 완전히 깜깜이라서 실력자나 원하는 인력을 뽑기 어렵다고 문제를 제기하고 있음.
- ▲ 이 두 가지 핵심 논란에 대해 과학기술계 연구직 종사자들과 심층 인터뷰를 진행한 결과, 1. 출신학교나 지도교수를 블라인드 하더라도 경력과 논문, 실습과 심층 면접 등을 통해 충분히 실력을 파악해 우수인재를 선발할 수 있고, 오히려 출신학교라는 편견을 제거하여 공정한 채용이 이루어질 수 있음. 2. 출연연을 포함한 연구소 내부에 만연한 학벌주의로 인해 공정한 경쟁이 불가능한 구조였다면 출신학교 블라인드 채용을 통해 혁신해야 함. 3. 블라인드 채용은 직무와 무관한 개인의 배경과 인적사항을 가리는 것으로, 깜깜이 채용이라고 일반화하는 것은 잘못된 인식이며, 다만 현장이 필요로 하는 인력을 선발할 수 있도록 채용시스템을 세심하게 개선해야 할 필요가 있음.
- ▲ 한국사회 연구직중의 학연, 인맥, 라인 등 학벌주의으로 대표되는 폐쇄성이 학문적 다양성을 통한 발전을 저해하고 있다는 안팎의 비판 앞에서, 정부가 출연한 연구기관이 출신학교 블라인드 채용이라는 공정성을 견지하는 것은 타협할 수 없는 원칙이어야 함.
- ▲ 출연연은 국가의 과학기술 혁신과 학문 발전을 위해 각 개인이 성취한 전문성과 역량을 중심으로 한 선발과 인사가 현장에 정착할 수 있도록 공정하고 철저한 평가시스템을 구축해 줄 것을 요청함.

사교육걱정없는세상(이하 ‘사교육걱정’)은 정부 출연연구기관(이하 ‘출연연’)의 블라인드 채용 문제제기에 대해 입장을 밝히고자 합니다.

■ 출연연은 블라인드 채용의 취지에 대해서는 동의하나 △출연연 특히 과학기술 분야 출연연의 경우 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵고, △채용절차가 완전히 감감이라서 실력자나 원하는 인력을 뽑기 어렵다고 문제를 제기하고 있음.

정부의 블라인드 채용 정책이 현장에 안착되던 시기인 2018년부터 출연연은 인터뷰와 각종 언론 기사를 통해 ‘출신학교 블라인드 채용 등의 정책은 과학기술계가 추구해야 할 연구수월성과 정면 배치된다’는 문제를 지속적으로 제기하고 있습니다.

[그림1] 정부 출연연구기관의 블라인드 채용 관련 언론 보도



특히 과학기술 분야의 25개 출연연이 모인 국가과학기술연구회(이하 ‘NST’)의 원광연 이사장은 기고문과 기자간담회를 통해 출신학교 블라인드 채용에 대해 아래와 같은 입장을 밝혀왔습니다.

독일의 프라운호퍼나 미국의 아르곤연구소와 같은 해외 우수 연구기관들의 사례를 살펴 보면 일부 정보에 대한 블라인드로 공정성은 최대한 유지하되 수월성을 추구하기 위해 출신학교, 논문, 이력서, 연구계획서, 추천서, 면담, 발표 등 연구자의 전문성과 관련된 정보를 최대한 요구하고 있다. 연구자의 출신학교 정보가 중요한 이유는 분야마다 우수한 연구 실적을 내는 학교가 있기 때문이다. 예를 들어 컴퓨터과학은 미국 매사추세츠공대(MIT), 생명과학은 미국 하버드대, 지리학은 영국 옥스퍼드대가 각각 연구를 선도하고 있다. 그 학교에서 박사 과정을 마쳤다는 것만으로도 지원자가 뛰어난 역량을 겸비했음을 나타내는 지표가 된다.

-구명난 지도로 보물찾기, 블라인드 채용원광연 NST 이사장 기고문, 전자신문, 2019.9.15.-

“일례로 특정 분야 특정 교수 밑에서 연구한 박사학위 과정 학생들은 연구 경쟁력을 갖췄다고 볼 수 있는데, 블라인드 채용 과정에서 이런 점이 나타나지 않아 불만이 높다. 원칙적으로 블라인드 채용이 시대적 변화에 맞지만, 연구소 특성에 대한 고려가 없어 적절치 않다는 반응이 많다. 현재는 블라인드 채용 규칙에 따라 지원자가 출신학교와 지도교수 등을 서류에 쓰지 못하는 데, 앞으로는 이를 기재하도록 개선할 예정이다.”

-원광연 NST이사장 “블라인드 채용, 연구직엔 맞지않아…절충안 내놓을 것”, 머니투데이 2020.1.14.-

한국과학기술원(KAIST)은 인공지능(AI) 전공 교수를 블라인드 방식으로 채용하면서 선발에 어려움을 겪었다. 출신 대학과 지도교수 등을 통해 학문적 경력과 특성, 능력 등을 평가해야 하는데 지원자 논문에 적힌 소속 기관과 공동저자 이름을 보고 학교나 지도교수를 유추할 수밖에 없었다는 후문이다.

한 관계자는 “교수의 실력은 학교와 학생, 나아가 국가 경쟁력에도 직결돼 철저한 평가를 거쳐 신중하게 선발해야 한다”면서 “교수와 신기술 관련 연구원을 블라인드 방식으로 채용하는 것은 선발 취지에도 맞지 않다”고 지적했다. 정부출연연구기관 인사도 “블라인드 채용으로 지원자를 평가할 정보가 가려지면서 인재의 전문성을 판별하기가 갈수록 어려워지고 있다”고 토로했다.

국가 주요 보안시설인 한국원자력연구원은 2019년 정규직 직원 채용에서 중국 국적자가 확인돼 최종 합격을 보류한 상태다. 연구원은 “한국어 구사 능력이 뛰어나 외국 국적자로 생각하지 못했는데 서류 검토 과정에서 확인됐다”고 설명했다. 합격자는 KAIST에서 기계공학 석·박사 학위를 받았다.

-신입사원 100명 선발에 5억… ‘공정’에 가려진 사회적 비용, 서울신문, 2020.2.10.-

출연연 채용 과정은 각 연구실에서 필요로 하는 인력에 대한 '직무기술서'를 인사 부서에 넘기면 검토를 거쳐 국가과학기술연구회에 보고하거나 자체적으로 인력을 채용한다. 이 과정에서 서류-필기-면접 전형 절차는 3개월가량 걸린다. 서류에 인적, 학력 사항을 기재할 수 없으니 논문을 통해 출신이나 연구 활동을 유추하기도 한다. 이마저도 채용 심사에 들어가지 못하는 대다수 부서장은 논문조차 못 보는 경우가 부지기수다. 부서장은 면접 전형에서 참관하는 정도가 최대 참여다.

K 부서장은 "채용 절차가 완전히 까맣이"라면서 "부서장이 전혀 정보를 알 수 없고, 원하는 인력이 있어도 뽑지 못하는 상황"이라고 토로했다. 이어 그는 "출연연 채용 기준 자체가 연구 논문 실적이 많은 사람이 유리하다"면서 "현 제도에선 기업에 다니는 AI 실력자가 와도 뽑기 불가능하다"고 언급했다.

-블라인드 채용에 과학계 미래도 안보인다, 헬로디디, 2020.6.29.-

위 기사들을 통해 블라인드 채용에 대한 핵심적인 문제제를 요약하자면, 출연연은 블라인드 채용의 취지에 대해서는 동의하나 1. 출연연 특히 과학기술 분야 출연연의 경우 연구직 채용에서 있어서 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵고, 2. 채용절차가 완전히 까맣이라서 실력자나 원하는 인력을 뽑기 어렵다는 것입니다.

■ 이 두 가지 핵심 논란에 대해 과학기술계 연구직 종사자들과 심층 인터뷰를 진행한 결과는 다음과 같음.

사교육걱정은 이 두 가지 핵심 논란에 대해 과학기술계 연구직 종사자들과 심층 전화인터뷰를 진행하였고 그 결과를 요약한 내용은 다음과 같습니다.

[과학기술계 연구직 종사자]

- 지원자 입장에서 출신학교 블라인드 채용은 매우 공정하다고 판단됨.
- 블라인드 해도 전문성 파악 충분히 가능. 경력, 논문 등으로 파악할 수 있음.
- 최근 한 지인의 연구원 채용 탈락 사유: 표면적으로는 최근 논문점수가 낮다는 것이었지만 알고보니 학부가 지방대였기 때문. 다 충족해도 최종에서 출신학교 고려해탈락시키는 것.
- 서울대 출신이 교수로 채용되면 명함 돌리고 다니는 게 현실. 이렇게 카르텔이 형성되는 것. 관행처럼 진행했던 것 이제는 바뀌어야.
- 기관은, △인맥, 도제식, 학연 등의 고인물을 방지할 수 있고, △사적으로 맞지 않으면 고립 시키는 일이나 평판조사 등 객관적 지표가 아닌 것으로 따돌리는 횡포 사례를 방지할 수 있음.
- 열정이 있으면 출신학교에 대한 자기 검열 없이 지원 가능해져야. 블라인드 채용 방식으로 지원해 보니 △직무에 대한 이해와 공정함에 대한 감수성 높아지고, △학교라는 간판에 기대 나의 노력(성적)을 대신할 수 있거란 후광효과에 대해 성찰할

수 있었음.

[전 공공기관 산하 연구소 종사자, 블라인드 채용 진행]

- 출신학교를 블라인드 해도 좋은 인재 선발에는 문제 전혀가 없음. 물론 블라인드를 해도 논문을 찾는 과정에서 알 수 있는 방법은 있지만 출신학교 블라인드 자체는 문제가 없었음.
- 다만, 출신학교를 배제한다는 이유로 실무진이 면접을 못보게 하는 것 문제였음. 현장에서 필요로 하는 인재를 뽑기 어려웠음. 이후 이 문제는 유사 필드의 연구원이 대신 채용 과정에 참여함으로써 개선된 것으로 알고 있음. 물론 연구직의 특수성상 학연이 없진 않음. 실무진들끼리는 알기 때문에 문제가 발생할 수는 있음.
- 하지만 현장에서는 출신학교보다는 실력을 보려고 하는 보려고 하는 측면도 분명히 있음. 어떤 일을 했느냐가 더 중요(업적평가)함.

[이공학 계열 대학 교수]

- 블라인드 채용 반드시 해야 함.
- 채용할 때 논문 리스트를 보고 어느 대학, 어느 교수 지도로 배운 거 알 수도 있지만, 논문을 먼저 보고 평가하는 것과 서류에서 출신학교를 먼저 확인하는 것은 굉장한 차이가 있음. 즉, 출신대학, 지도교수 정보가 서류에서 보이는 순간 채용 담당자에게 강한 선입견 줌.
- 사회 전반으로 블라인드가 추세임.
- 대부분의 대학 교수들도 블라인드 하자고 할 것임.

[정보통신정책연구원 권호열 원장 한겨레 신문 인터뷰] (2020.7.26. 기사)

- 세상 흐름에 맞춰 조직을 개편하면서 다양한 연구분야를 두루 경험했는지, 개인의 연구역량은 어떤지, 동료들의 평가 결과는 어땠는지 등을 따져 능력을 기준으로 원칙대로 인사를 했더니 여성 보직자 비율이 60%로 높아짐. 아래 팀장급의 여성 비율도 높아짐. 무엇보다 인사에 대한 반발이 없었음.
- 그동안 연구원에선 ‘미국 아이비(사립 명문대) 박사 출신 아니면 지원서를 낼 생각을 말고, 서울대 경제학과 인맥 아니면 주요 보직은 꿈도 꾸지 말라’는 게 공공연했음. 학벌 중심의 특정 인맥이 연구원을 좌지우지해온 것. 당연히 여성 쪽에서는 곳곳에 ‘넘사벽’(넘기 힘든 벽)과 ‘유리천장’(뚫기 힘든 천장)이 존재했음.
- 역대 원장은 모두 정보통신기술(ICT) 정책을 총괄하는 정부부처 출신이거나 서울대 경제학과 인맥이었음.

위에서 제기하고 있는 두 가지 핵심 논란(1. 연구직 채용에서 있어서 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵고, 2. 채용절차가 완전히 까맣기라서 실력자나 원하는 인력을 뽑기 어렵다)에 대해 과학기술계를 포함한 연구직 종사자들과 심층 인터뷰

뷰를 진행한 결과, 출신학교나 지도교수를 블라인드 하더라도 경력과 논문, 실습과 심층면접 등을 통해 충분히 실력을 파악해 우수인재를 선발하는 수월성의 목표를 이룰 수 있고, 오히려 출신학교라는 편견을 제거하여 공정한 채용 또한 가능하다는 것이 파악되었습니다.

한편, 이 인터뷰 과정에서 드러난 간과할 수 없는 중요한 문제는 그동안 각종 연구소 내에서 학벌과 인맥 중심의 채용과 인사가 이루어지고 있었다는 것입니다. 특히 정부가 투자하여 설립한 출연연은 국가의 정책 대안을 수립하기 위해 각종 기반 연구를 수행하는 조직입니다. 그런데 이러한 국가적 책임이 부여된 공공기관에 공정한 경쟁이 불가능한 구조가 있다는 사실은 지원자들에게 위화감을 조성하고 개별 연구원들의 연구 의욕과 사기, 실적 저하의 문제를 파생시켰을 것입니다. 출연연 내부의 이러한 문제를 해결하기 위해서라도 엄격하게 출신학교 블라인드 채용을 적용해 학벌 중심의 조직문화가 발붙이지 못하도록 해야 할 것입니다.

다만 블라인드라는 것을 깜깜이 혹은 무조건 가리는 것으로 해석해서는 안 됩니다. 블라인드 채용은 오히려 직무능력 검증에 집중하여 중요한 국가의 연구 사업에서 반드시 파악해야 할 지원자의 자격을 심사하도록 하는 채용시스템입니다. 그러므로 직무능력을 제대로 검증하지 않는다면, 중요한 국가의 연구 사업에서 반드시 파악해야 할 지원자의 자격을 심사하지 않는 상황이 반복되어서는 안 됩니다.

[그림2] 한국철도기술연구원 하반기 신입사원 채용공고

① 서류접수	'20.5.29. (14:00) ~ '20.6.12. (14:00)	- 접수방법: 채용시스템 (E-Mail/우편 제출 불가) - 제출서류 (시스템 입력사항) • 입사지원서 및 자기소개서 (개인정보수집동의서 포함) • 연구실적, 경력 및 경험기술서 ※ 마감일 14:00 접수 완료분에 한함
② 필기시험	'20.06.21.	- 응시자격 충족자에 한하여 NCS평가·인성검사 시행 - 인성검사 최하위 등급자는 탈락 - NCS평가점수 고득점순으로 응시코드별 15배수 이내 선발 ※ 코로나19로 기사·산업기사 시험이 연기되는 경우 이에 연동하여 연기될 수 있음
③ 서류전형	'20.06.29.~ '20.07.10.	- 내/외부 전형위원을 구성하여 직무적합도 등을 평가 - 응시코드별 평가점수 고득점순으로 6배수 내 후보자 선발 - 합격자 제출서류 (전공면접시 제출) • 최근 2년 이내 공인 어학성적증명서 (사본) • 우대자의 경우 관련 증빙서류 • 경력증명서 및 자격증 사본 각 1부 (해당자에 한함) • 최근 5년 이내 (연구)실적 증빙자료 (응시원서 기재자에 한함) ① 발표논문: 초록(Abstract) 및 첫 페이지 ② 특허 등 지식재산권 사본 ③ 연구과제 참여의 경우 형식 무관 • 첨부서류를 포함 본인 이름을 제외한 블라인드 채용에 위반되는 사항은 삭제 후 제출(지도교수, 학교명 등) - 기타 응시원서에 기재하고 연구원이 요청하는 증빙서류
④ 전공면접	'20.07.13.~ '20.07.24.	- 제시된 주제에 대한 프리젠테이션 발표 - 전문지식 및 품성에 대한 심층 면접 - 평가점수 평균 70점 이상인 자 중에서 모집분야별 고득점 순으로 3배수 이내 종합면접대상자 추천 - 국외거주자의 경우 화상면접 가능
⑤ 종합면접	'20.07.27.~ '20.08.07.	- 품성·교양, 발전 가능성, 전문지식에 대한 종합심사 - 국외거주자의 경우 화상면접 가능 - 필요시 예비합격자 선발
⑥ 채용확정	신원조사· 신체검사	- 최종합격자 신원조사·신체검사 진행 후 부적격시 탈락 • 최종합격자 부적격 탈락 또는 입사포기시 예비합격자 신원조사·신체검사 진행 - 최종합격자는 원내 규정에 따라 수습기간을 거쳐 최종 임용 선부 결정

위 한국철도기술연구원도 블라인드 채용을 실시하고 있습니다. 하반기 채용공고를 보면 연구원 채용의 검증의 과정이 여러 단계를 거쳐 꼼꼼하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있습니다. 서류전형에도 내외부인사가 참여하고 출신학교 블라인드에 위배되는 사항은 본인이 삭제하고 제출하며, 전공면접에서는 프리젠테이션과 심층면접이 이루어지고, 종합면접에서는 발전 가능성 등의 종합심사가 이루어집니다. 이처럼 직무능력 중심의 꼼꼼하고 철저한 채용이 현장에서 제대로 구현될 수 있도록 해야 합니다.

또한 현장이 필요로 하는 인력을 선발하는 데에 어려움이 있다면, 직무와 연관없는 출신학교 등의 배경적 요소를 철저히 배제하는 것과 더불어 현재 채용절차의 공정화에 관한 법률에 위

배되지 않는 선에서 현장의 목소리에 귀기울이며 채용시스템을 세심하고 철저하게 개선해 나가야 합니다.

■ 한국사회 연구직종의 학연, 인맥, 라인 등 학벌주의으로 대표되는 폐쇄성이 학문적 다양성을 통한 발전을 저해하고 있다는 안팎의 비판 앞에서, 정부가 출연한 연구기관이 출신학교 블라인드 채용이라는 공정성을 견지하는 것은 타협할 수 없는 원칙이어야 함.

얼마 전 연세대학교 의료원이 출신학교 등급제를 활용하여 채용을 했다는 사실이 드러났고, 중앙대 부총장이 2013년말 청와대 파견 근무를 거친 기획재정부 국장급 공무원과 그 부처의 산하 공공기관 임원의 대학원 입시를 청탁했던 문제가 드러났습니다. 가장 공정해야 할 공공기관과 학교에서 학연과 지연 등의 인맥을 활용한 청탁과 출신학교 차별이 공공연하게 이루어져 입시와 채용의 공정성을 끊임없이 위협하고 있습니다.

이런 와중에 출연연이 출신학교와 지도교수 등을 몰라 좋은 수월성을 내세워 탁월한 인재를 선발할 수 없어 출신학교와 지도교수를 고려하게 해 달라는 요청은 지금껏 출연연이 출신학교나 지도교수라는 배경을 개인의 역량보다 더 중요하게 여기며 손쉽게 인재를 선발해 왔던 것은 아닌지 의심케합니다. 고용정책기본법은 합리적인 이유없는 출신학교 차별에 대해 금지하고 있으며 국가인권위원회 또한 출신학교 등급제는 불합리한 차별로 규정하고 금지하고 있습니다. 그런데 출연연이 검증가능한 방법이 있음에도 불구하고 합리적인 이유없이 출신학교 블라인드 채용을 적용하지 않겠다는 것은 공공기관의 책무성을 저버리는 행위로 국민에게 큰 실망을 안겨줄 것입니다.

2018년 12월 한양대 산학협력단이 분석한 블라인드 채용의 성과를 살펴보면, 연구교육 분야 공공기관의 명문대 출신 비율이 블라인드 채용을 통해 27.8%에서 18.6%로 낮아졌습니다. 마이다스 아이티라는 직원 284명 규모의 아이티 회사는 블라인드 통해 직원을 채용하고 있는데, 출신대학 분포와 그에 따른 업무성과를 조사해보니 중앙일보 대학평가를 기준으로 1순위 그룹보다 3순위 그룹의 고평가자 비율이 더욱 높았습니다. 또한 대한민국의 대표적인 IT기업인 카카오 또한 자발적으로 출신학교 블라인드 채용을 진행하고 있습니다. 이러한 기업들의 사례는 출신학교와 수월성이 정비례의 관계가 아니라는 것을 보여줍니다. 또한 이 기업들은 채용 프로세스에 대해 연구하는 것을 마다하지 않으며, 그 과정과 결과를 모니터하여 더 좋은 인재를 선발하기 위해 공을 들이고 있습니다.

출신학교 블라인드 채용은 △학벌 중심 운영에 대한 출연연에 대한 불신을 불식하고, △학연 등의 고인물을 거두어, △다양성을 통한 학문 발전을 견인하며, △객관적 지표와 실적으로 평가하는 조직 문화 정착으로 연구소 발전에 이바지 할 수 있습니다. 지원자 또한 출신학교를 블라인드 함으로써 △직무에 대한 이해와 공정함에 대한 감수성을 높이고, △출신학교의 후광 효과에서 벗어나 역량을 높이기 위한 노력을 경주해 수월성 또한 확보될 수 있습니다.

한국사회의 연구직종의 폐쇄성이나 학벌주의가 학연, 인맥, 라인 등의 부작용을 낳으며 학문적 다양성과 발전을 저해하고 있다는 안팎의 비판 앞에서 출연연이 출신학교 블라인드 채용이라는 공정성을 견지하는 것은 타협할 수 없는 원칙입니다. 출연연은 이러한 원칙을 지키면서 각 개인이 성취한 전문성과 역량을 중심으로 한 선발과 인사가 현장에 정착할 수 있도록 평가 시스템을 부단히 개선해 나가야 할 것입니다. 그리고 공정의 가치와 수월성을 추구하면서도, 출신학교라는 벽 앞에도 좌절하지 않고 준비하는 사람들의 노력을 등한시하지 않는 사회를 만들기 위해 출연연 또한 발 벗고 나서야 합니다.

2020. 8. 13. 사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

※ 문의 : 정책대안연구소 정책팀장 김은중 (02-797-4044, 내선번호 503)