

우리는 이미 변화의 길 위에서 있습니다.

#2030 #인사경쟁 #사교육고통 #내일 #대중운동 사교육걱정없는세상

■ '블라인드 채용' 시행 5년차 오해와 진실을 파헤치는 팩트체크 시즌2 ① (2021.11.04)

# 블라인드 채용으로 출신대학 다양성 증가, SKY 출신 및 학력차별 줄어

블라인드 채용은 편견을 불러일으킬 수 있는 요소는 블라인드 하고 직무능력 중심으로 채용하는 방식으로, 2017년부터 공공부문에 본격적으로 시행되었습니다. 사교육 걱정없는세상은 '출신학교 블라인드 채용을 핵심 조항으로 둔 출신학교 차별금지법 제정의 가능성과 실효성을 확인하고자, 2017-2020년의 최신 연구 결과들을 통해 블라인드 채용에 대한 오해와 진실을 짚어봅니다.

[팩트체크 시즌2 ①] 블라인드 채용하면 SKY가 더 뽑힌다는 논란의 종지부를 찍는다

[팩트체크 시즌2 ②] 블라인드 채용은 과연 타당한 정보까지 가리는가?

[팩트체크 시즌2 ③] 블라인드 채용, 전망은 어떻게 될 것인가?

블라인드 채용 전면도입에 대한 쟁점 중 하나는 '출신학교'를 블라인드 해서 뛰어난 인재를 선발할 수 있느냐라는 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 이유 없이 지원자들을 차별하는

것이므로, 2017년부터 공공부문에서는 이를 가리고 직무역량 중심으로 선발하는 블라인드 채용 전형이 도입되었습니다. 공공부문 블라인드 채용 제도 의무화 5년 차, 여전히 블라인드 채용의 실효성을 의심하는 주장들이 존재합니다. 대학 간판을 가려도 SKY 출신이 뽑히는 상황은 변하지 않을 것이라는, 즉 출신대학이 능력하기에 블라인드를 한다 하더라도 소위 명문대 출신이 더 뽑힐 수밖에 없다는 것입니다. 블라인드 채용하면 SKY가 더 뽑힌다는 논란에 이제는 종지부를 찍어보려 합니다.

본 보도자료는 2020년 고용노동부의 '공정채용정책 현장 실태 조사 및 정책이슈 분석'과 2019년 한국노동연구원의 '공정 채용의 현실과 개선방안' 연구 논문을 사교육걱정없는세상이 정리한 것입니다. 연구의 주요 내용은 △블라인드 채용으로 인한 합격자들의 출신학교 다양성 증가, △블라인드 채용 이후 공공기관 학력 분포의 변화 △사회적 약자 그룹(고졸, 여성 등)의 다양성 증가 등입니다.

■ 2020년, 한국조세재정연구원은 블라인드 채용제도 도입 후 SKY 출신의 유의미한 변화 없음, 퇴사율 증가 등의 결함을 지적했으나 이는 더욱 방대한 연구표본으로 진행된 최신 연구들을 통해 해당 지적에 대한 반박이 충분히 가능함.

2020년 12월 발표된 한국조세재정연구원(이하 조세연)의 '공공기관 채용정책에 대한 연구'에서는 블라인드 채용제도의 실효성 부족을 지적했습니다.

[그림] 조세재정연구원 연구 관련 언론보도



\*출처: 한국경제신문

해당 논문에서는 ‘블라인드 채용제도가 SKY 출신 입사자의 비율에 유의미한 영향을 끼치지 않는 것으로 판단된다.’, ‘신규 입사자의 개인 특성 변화를 살펴본 결과, 유의미한 변화는 발견하지 못했다는 점이다. 신규 입사자의 성별, 연령, 최종학교, 병역 여부, 1년 내 퇴사율에 대해서 살펴본 결과, 신규 입사자의 1년 이내 퇴사율만이 블라인드 채용제도 이후에 유의미한 변화가 있었다. 1년 이내 퇴사율이 높아진 것은 다양한 요인으로 인한 부작용으로 볼 수 있다.’ 등 다양성 측면에서 신규 입사자의 개인 특성 변화를 살펴본 결과, 유의미한 변화는 발견하지 못했다는 비판점을 제시했으나 해당 연구에는 크게 두 가지의 명확한 한계가 존재합니다. 첫 번째, 조세연의 연구는 블라인드 채용제도가 입사자 특성에 미친 효과를 2017년, 제도 시행 원년 사례만을 살펴보았다는 것입니다. 두 번째, 전체 370개 공공기관과 공기업 중 겨우 24개를 조사대상으로 삼고 있기에는 전체 공공영역의 블라인드 채용 제도 도입 결과를 대표할 수 없습니다. 그렇기에 아래와 같이 더욱 많은 표본 집단을 놓고 분석한 고용노동부(340개 기관 전수조사)와 한국노동연구원(255개)의 연구 논문을 통해 조세연의 연구 자료는 충분히 반박 가능하였습니다.

■ 고용노동부에서 실시한 연구에서 공공기관 340개 전수조사에서 연도별 출신학교별 채용 현황을 보면 SKY는 지속적으로 줄고, ‘지방 대학’의 인원수가 가장 많이 증가하며, 그 다음으로 ‘수도권 소재 대학(SKY 제외)’ 출신의 인원수가 많이 증가하고 있음. 이를 통해 채용과정에서 학력에 의한 차별이 점차 개선되고 있음이 나타남.

고용노동부에서 실시한 연구에서 공공기관 340개 채용인원의 “연도별 출신학교별 채용 인원 현황”을 보면, SKY는 지속적으로 줄고(3.6명→3.2명→3.1명) ‘지방 대학’의 인원수가 가장 많이 증가(17명 → 30.9명)하며 그 다음으로 ‘수도권 소재 대학(서울대, 연세대, 고려대 제외)’ 출신의 인원수가 많이 증가(12.9명 → 17.2명)하고 있음을 확인할 수 있습니다. 이러한 결과는 ‘블라인드 채용을 하더라도 SKY출신 입직자가 늘어날 것’이라는 우리 사회의 통념을 정면으로 반박하고 있습니다. 이처럼 많은 공공기관들이 출신학교가 아닌 직무능력으로 인재를 선발하자, 명문대 출신은 줄어들고, 비수도권 대학 출신자들은 약진하였으며, 출신대학의 수는 더욱 다양해졌습니다.

[그림] 연도별 출신학교별 채용인원 현황

사태수		2016년 (207)	2017년 上 (179)	2017년 下 (172)	2017년 (214)	2018년 (228)	2019년 (233)
서울대, 연세대, 고려대 (명)	평균	3.1	1.9	2.5	3.6	3.2	3.1
	증가율	-	-	-	0.1%	-0.1%	-0.1%
수도권 소재 대학 (명) (서울대, 연세대, 고려대 제외)	평균	12.9	8.1	9.2	14.2	15.3	17.2
	증가율	-	-	-	0.1%	0.1%	0.1%
지방대학 (명)	평균	17.0	10.5	14.3	20.3	26.2	30.9
	증가율	-	-	-	0.2%	0.3%	0.2%
해외대학 (명)	평균	0.6	0.5	0.3	0.7	0.4	0.5
	증가율	-	-	-	0.0%	-0.4%	0.2%
전문대학 (명)	평균	0.6	0.6	0.4	0.9	1.6	0.9
	증가율	-	-	-	0.4%	0.9%	-0.4%
원격대학 (명) (사이버대, 방송통신대 등)	평균	0.3	0.1	0.1	0.2	0.5	0.6
	증가율	-	-	-	-0.3%	1.4%	0.3%
고등학교 졸업 (명)	평균	4.4	2.7	2.3	4.1	5.5	5.0
	증가율	-	-	-	-0.1%	0.3%	-0.1%

또한, ‘전문대학’, ‘원격대학’, ‘고등학교 졸업’ 출신의 채용 인원수도 소폭 증가한 것으로 나타났습니다. 지방 대학, 전문대학 등의 채용 인원수가 소폭 증가하였다는 것을 볼 때 채용과정에서 학력에 의한 차별이 점차 개선되고 있는 것으로 분석할 수 있습니다.

■ 또한 최종 학위 별 대학 개수 전수조사 결과, 최종학위 별 출신대학 개수가 블라인드 채용 전보다 전반적으로 증가하여 출신대학이 다양화되고 있는 것으로 확인됨.

또한 같은 고용노동부의 연구에서 최종 학위별 대학 수(종류) 현황 전수조사 결과, 아래 [그림]에서 확인할 수 있는 것과 같이 블라인드 채용이 도입된 2017년 하반기를 기준으로 박사, 석사, 학사, 전문 학사 등 모든 최종 학위에서 출신대학의 개수가 점진적으로 증가하는 것이 파악되었습니다. 블라인드 채용 이전인 2016년과 블라인드 채용 이후인 2019년을 단순 비교만 해보아도 박사 (2.9개→3.1개), 석사(3.8개→5.1개), 학사(12.3개→17.9개), 전문학사(2.5개→3.3개)로 출신대학 개수가 늘고 있는데, 이는 점차적으로 다양한 대학 출신이 채용되고 있는 것을 반영하는 것입니다. 즉, 블라인드 채용이 도입된 2017년부터 학력분포의 다양성이 확대되었으며 특정 대학 출신 중심으로 입사하는 현상은 다소 완화되고 있다는 것을 확인할 수 있습니다.

[그림] 연도별 최종 학위별 대학 수(종류) 현황

	사례수	박사(개)		석사(개)		학사(개)		전문 학사(개)	
		평균	증가율	평균	증가율	평균	증가율	평균	증가율
2016년	(130)	2.9	-	3.8	-	12.3	-	2.5	-
2017년 上	(108)	1.9	-	2.4	-	9.0	-	2.2	-
2017년 下	(109)	1.8	-	2.6	-	8.4	-	1.2	-
2017년	(134)	3.0	5%	4.0	7%	14.1	15%	2.9	17%
2018년	(137)	2.7	-11%	4.5	11%	15.5	10%	4.4	49%
2019년	(141)	3.1	14%	5.1	13%	17.9	16%	3.3	-25%

■ 한국노동연구원에서 실시한 정부부처 산하 총 255개 공공기관 인사담당자들의 설문조사 결과, 블라인드 채용 도입 이후 입사한 직원의 출신학교 다양성이 증가함.

한국노동연구원에서 실시한 연구는 255개 공공기관 채용 업무 담당자 대상 설문조사 결과 및 3회에 걸친 좌담회 개최를 통해 수렴된 의견을 주요하게 담고 있습니다. 이를 통해 확인해보았을 때, 블라인드 채용 도입 이후 입사한 직원의 출신학교 다양성이 증가했다는 것을 알 수 있습니다. 하단 [그림]은 각종 인적 속성 분포에 있어 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이 예전 채용 방식으로 입사한 직원에 비해 어떠한지 설문조사 결과를 제시하고 있습니다.

[그림] 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성

(n=255, 단위: %)

인적 속성	응답 비율					5점 척도 평균 (점)
	블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이					
	확연히 낮다 (1점)	낮은 편이다 (2점)	비슷하다 (3점)	높은 편이다 (4점)	확연히 높다 (5점)	
출신 지역	1.2	5.5	56.1	30.2	7.1	3.36
출신 학교	1.6	7.8	39.6	40.8	10.2	3.50
나이	1.2	4.7	46.7	39.2	8.2	3.49
성별	1.2	6.3	65.1	23.5	3.9	3.23
외모	0.8	2.4	76.5	16.9	3.5	3.20

설문에 포함된 다섯 가지 인적 속성(출신지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모) 모두에서 입사한 직원의 다양성이 블라인드 채용 실시 이후 '높아졌다'고 보는 응답이, '낮아졌다'고 답변한 비율에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타났습니다. 특히 출신 학교라는 인적속

성이 나머지 인적 속성에 비해 가장 다양성이 높아진 것으로 나타나 블라인드 채용이 출신학교의 다양성을 증대하는 데 있어서 실질적으로 기여하고 있다고 판단할 수 있습니다.

■ 블라인드 채용은 공공기관을 넘어 민간영역까지의 확장이 필요함. 이를 위한 출신학교 차별금지법의 조속한 제정을 촉구함.

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.

앞서 여러 연구 논문을 통해 살펴보았듯이 블라인드 채용은 채용과정에 있어 출신학교 등 불필요한 스펙을 최대한 배제하고, 직무능력 중심으로 공정성과 효율성을 추구하는 채용 방법입니다. 이렇듯 출신학교 블라인드 채용은 지원자에게는 편견과 간판을 제거한 공정한 선발의 기회를, 기업에는 다양한 인재 채용을 통한 조직 역동성 및 경쟁력 강화에도 이바지합니다. 이제는 공공부문의 블라인드 채용 의무화를 넘어 민간영역 또한 출신학교를 보지 않는 직무 중심의 채용으로 변화해야 합니다.

이를 위해서는 현재 21대 국회에 발의되어 있는 '출신학교 차별금지법'의 조속한 제정이 선행되어 사회적 인식 개선과 제도 개선을 견인해야 합니다. 사교육걱정은 21대 국회에서 출신학교 차별금지법이 반드시 제정될 수 있도록 최선을 다할 것입니다.

2021. 11. 4.

(사)사교육걱정없는세상  
(공동대표 정지현, 홍민정)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 박주현(02-797-4044/내선번호 503)