


우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동  사교육걱정없는세상

■ '블라인드 채용' 시행 5년차 오해와 진실을 파헤치는 팩트체크 시즌2 ②
(2022.2.28.)

전공·학점 정보 가리지만 상세한 교육·경력 사항 기술로 직무 적합 성 판단 충분히 가능해

블라인드 채용은 편견을 불러일으킬 수 있는 요소는 블라인드 하고 직무능력 중심으로 채용하는 방식으로, 2017년부터 공공부문에 본격적으로 시행되었습니다. 사교육걱정없는세상은 '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 직무역량을 파악하기 위한 필수적 정보까지 가리는가?

[팩트체크 시즌2 ③] 블라인드 채용, 전망은 어떻게 될 것인가?

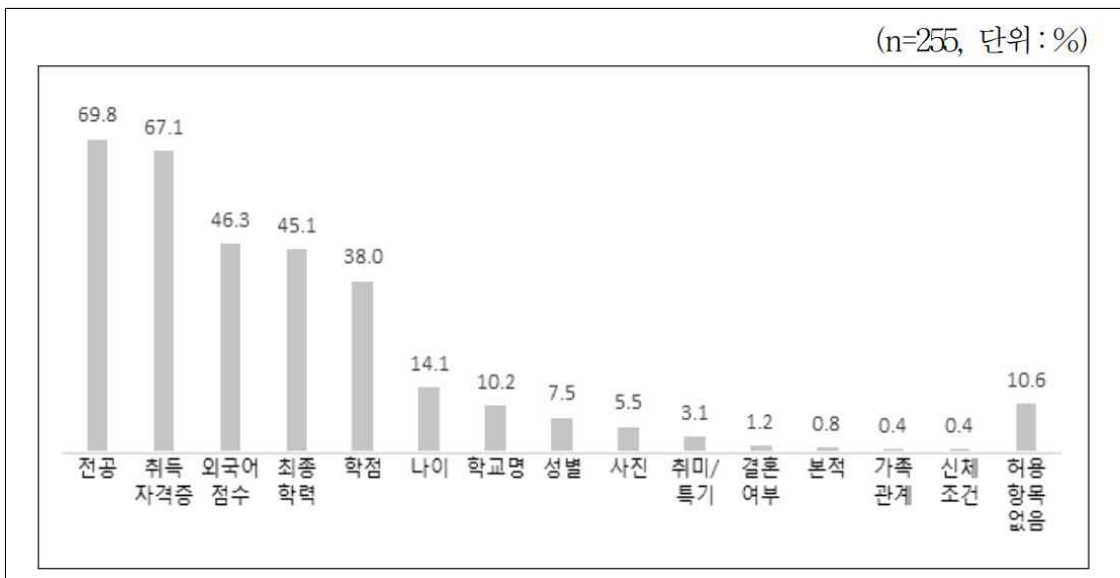
블라인드 채용 제도에 대한 대표적인 오해는 기업에서 채용 시 필요로 하는 '모든 정보'를 가려서 인재 선발에 어려움을 겪게 한다는 것입니다. 이 때 기업에서 요구하는 '정보'라고 하는 것에는 출신학교와 더불어 전공, 취득자격증, 학점 등이 있습니다. 블라인드 채용은 채용 시 필요한 모든 정보를 가리는 제도일까요? 그리고 소위 기업에서 요구하는 스펙이라 불리는 이러한 요소를 가려 적합한 인재 선발을 저해하고 있는 걸까요?

결론부터 말하자면, 블라인드 채용은 인재 선발의 모든 기준을 백지화하고, 타당한 정보와 일정한 선발 기준 없이 진행하는 무작위 채용이 결코 아닙니다. 오히려 블라인드 채용은 직무와 무관한 개인정보를 가려 편견으로 인한 인재 선발의 오류를 최소화하였습니다. 또한 편견을 야기할 수 있는 요소인 연령, 성별, 출신학교 등과 직무에 반드시 필요하지 않은 자격증, 어학점수, 봉사활동 등의 항목들을 제거하여 직무 중심의 선발을 기업에 안착시키고 있습니다.

■ 블라인드 채용은 직무 연관성을 확인하기 위해 구직자의 교육경험을 상세하게 기술하게 하고 있어 전공 정보는 대체 가능하며 오히려 전공 및 학점보다 직무적합성을 판단하는데 더욱 타당한 정보를 제공하고 있음.

한국노동연구원의 ‘공정 채용의 현실과 개선방안’(2019)에서는 공공기관 인사담당자를 대상으로 블라인드 채용에 대한 설문 조사한 결과를 밝히고 있습니다. 현재 공공기관의 입사지원서에 포함시키지 못하도록 되어 있는 항목 중, 지원자의 직무 능력 파악을 위해 기관 요청 시 허용될 수 있어야 한다고 생각하는 항목은 무엇인지 묻는 문항에 공공기관 인사담당자(225명) 중 69.8%는 기관이 직무 능력 파악을 위해 필요한 경우 지원자의 전공을 입사지원서에서 요구하는 것이 가능해야 한다고 답했습니다.

[그림] 지원자 직무 능력 파악을 위해 기관 요청 시 허용 가능 항목(복수응답)



*출처: 공정채용의 현실과 개선방안, 김세움(2019)

하지만 블라인드 채용의 핵심적인 원칙은 ‘편견 요소 제외+직무중심 평가’입니다. 직무 역량을 보여주는 데에 있어 반드시 필요한 사항이 아니라면 블라인드 하여 누구나 직무 중심으로 공정하게 평가를 하자는 것입니다. 전공을 보고자 하는 기업의 요구는 지원자의 직무에 해당하는 전공의 기초 지식을 파악하고자 하는 것입니다. 그런데 아래 그림과 같이 블라인드 채용 입사지원서에는 서류전형에서 불필요한 전공 및 학점 등을 직접 기술하지 않더라도 직무 관련 과목·교육 이수 기재란이 있어 직무 수행을 위한 기초 지식 수양에 대한 정보를 충분히 얻을 수 있습니다.

[그림] 블라인드 채용 입사지원서 양식

2. 교육사항		
* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.		
교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간
<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타		
직무관련 주요내용		

*고용노동부 제공

또한 직무 관련 교육 사항, 경험 및 경력, 자격 사항 등을 기재하게 한 후, 이를 구조화된 면접을 통해 꼼꼼하게 확인할 수 있어 단순한 학점과 전공 정보를 아는 것보다 더욱 구체적으로 직무와 적합한 지식 기술을 소지하고 있는지 판단할 수 있습니다. 그리고 현재 블라인드 채용은 직무에서 반드시 특정한 분야의 깊이 있는 지식을 요구하는 채용의 경우에는 교육 이수 및 연구 실적을 구체적으로 요구할 수 있기 때문에 직무 적합도를 판단하는데 보다 타당한 정보를 수집할 수 있게 됩니다.

[그림] 블라인드 채용 공고문

응시자격에 대한 공고문구 예시

구분	문구 예시
어학성적	해당 직무는 영어를 통한 업무 교류가 필수 업무로, 일상회화가 가능한 수준의 영어 구사 능력이 요구됩니다.
관련전공	해당 직무는 특수 전공에 대한 깊이 있는 지식을 바탕으로 한 연구, 분석이 필수 업무로, 관련 전공에 대한 교육이수 및 연구 실적이 요구됩니다. - 자세한 업무내용은 직무설명자료를 참고하시기 바랍니다.
자격증	해당 직무는 간호직의 직무분석 결과, 해당 직무를 수행하는데 요구되는 요건 중 간호사 자격증이 필수자격 요건으로 도출되었습니다. 이에 지원자의 최소자격 사항으로 포함되었습니다.

*출처: 블라인드 채용 가이드북, 고용노동부 외(2017)

학점의 경우, 기업이 선발에서 학점을 평가요소로 활용하면서 대학생들이 학점을 잘 주는 특정 과목으로 수강신청 쏠림현상이 나타나거나 평점을 낼 때 점수를 부풀리는 등의 문제가 제기되기도 하였습니다. 대학 전공에서 습득한 지식 등은 입사 후 교육훈련을 통해 습득이 가능한 경우가 대부분입니다. 또한 입사 이전에 필수적으로 요구되는 지식의 경우 교육사항 기록으로 보다 상세하게 확인할 수 있는데다 전공과 학점 정보를 블라인드함으로써 학점 부풀리기 등 대학 교육의 왜곡을 예방할 수 있기 때문에 블라인드 채용은 우리사회에 필요하고 바람직한 새로운 선발의 기준이라 할 것입니다.

■ 연구직 채용의 경우에도 학력을 제외하고 경력과 논문, 실습과 심층 면접 등을 통해 우수인재 선발이 가능하며, 블라인드 채용으로 연구직종의 학연, 인맥, 라인 등 학벌주의 완화에 긍정적 영향을 미치고 있음.

과학기술계 연구직과 같이 특정한 분야의 깊이 있는 지식을 요구하는 채용의 경우 출신 학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성을 판별하기 어렵고, 실력자나 원하는 인력을 뽑기 어렵다는 문제 제기가 있기도 하였습니다.

하지만 2020년, 사교육걱정에서 과학기술계를 포함한 연구직 종사자들과 심층 인터뷰를 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.

또한, 이 인터뷰 과정에서 한국사회의 연구직종의 폐쇄성이나 학벌주의가 학연, 인맥, 라인 등의 부작용을 낳으며 학문적 다양성과 발전을 저해하고 있다는 안팎의 비판을 확인할 수 있었습니다.

☞ 관련 보도자료: <https://cafe.daum.net/no-worry/1QDs/1926?svc=cafeapi>

■ **입사지원서 상의 출신학교, 전공, 학점 등의 기재는 블라인드 채용 제도의 취지에 반하여 고졸 구직자에게 있어 차별적 요소로 작용될 가능성이 높음.**

전문성이나 전공과 관련된 정보는 현재 블라인드 채용을 실시 중인 공공기관 또한 입사지원서에 기술된 교육사항으로 충분히 파악할 수 있습니다. 그럼에도 전공이나 학점이 명시되어야 한다고 주장하는 것은 애초 출신학교에 의한 학력차별을 해소하고자 한 블라인드 채용 제도의 취지에 반하게 될 수밖에 없습니다. 입사지원서 상 과목명 및 교육과정, 교육 시간이 아닌 특정 전공이나 구체 학점으로 기술된다면 소속 전공, 학점으로 기술할 수 없는 고졸 구직자들을 배제하는 결과를 초래하기 때문입니다.

국가인권위원회는 공무원 특별채용에서 출신학교가 기재되지 않도록 응시원서 개선을 권고(2007.2.20자 06진차161 결정)하며 다음과 같은 입장을 밝힌 바 있습니다.

“학력란에 학교명을 기재하도록 한다면 우리 사회의 채용 관행상 대학의 서열화에 따른 학력차별, 특정학교 출신을 우대 또는 배제하거나 임용권자 및 인사 관련자의 특정학교에 대한 편견이 작용하게 될 우려가 크다. 더 나아가 전공에 대한 전문성 여부는 채용시 면접, 실기, 필기시험 등을 통해 확인하는 것이 가능하다고 판단된다. 따라서 학력란이 기대하는 목적을 넘어 대학교, 고등학교 등의 학교 이름을 기재하게 하는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.”

인권위가 이미 2000년대 중반에 전공에 대한 전문성 여부는 입사지원서 검토 과정 이후 과정에서 확인이 가능하고 기대하는 목적을 넘어 학교 이름 등을 기재하는 것은 합리적인 이유가 없다는 결정을 하였습니다. 그럼에도 불구하고, 2022년 지금까지도 구체적인 전공과 학점 정보를 요구하는 것은 기업인사담당자들의 편의주의적 사고에 기인한 비합리적 채용 방식이라 할 것입니다.

■ **여러 나라의 차별금지를 위한 법, 제도는 해당 문화권의 사회문화적 차별요소를 반영하고 있음. 블라인드 채용 시 출신학교 뿐만 아니라 전공, 학점까지 블라인드 하는 것은 우리 사회 내 학력·학벌 차별의 심각성을 반증하는 사례임.**

위 한국노동연구원 논문에서는 “한국의 경우처럼 출신 학교에 더해 전공 및 학점까지 요구하지 않도록 한 경우는 주요 유럽 국가 및 캐나다, 호주 등의 사례와 비교할 때 매우 이례적”이라는 서술을 덧붙였습니다.

한국뿐만 아니라 여러 나라는 국가의 다양한 사회적 여건에서 채용과 관련 불합리한 차별이 발생하는 항목에 대해 차별을 금지하는 법, 제도적 장치를 마련하고 있습니다. (고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링 보고서, 국가인권위원회, 2016) 독일의 경우, 일반동등대우법의 시행 이후 연방차별금지청은 기업 및 공공기관의 채용 상 익명 지원 절차를 시행했습니다. 익명 지원절차는 지원자가 이력서 및 서류에 처음부터 사진, 이름, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등 서류 심사 시 익명화될 사항들을 삭제하거나 가리는 방식으로 진행되는 절차입니다. 이로써 서류전형-면접-채용결정 등으로 이어지는 몇 단계에서 편견과 차별로 다음 단계로 올라가지 못하는 가능성을 배제하고 지원자가 면접에 응시할 수 있는, 최소한의 기회를 부여합니다. 이는 기업 입장에서도 가장 좋은 자격을 갖춘 지원자들이 면접에 참가할 수 있도록 함으로써 새로운 지원자집단을 발굴하는 효과를 가져 올 수 있었습니다.

또한 미국과 영국에서는 채용차별을 예방하기 위한 가이드라인이 존재하며 해당 가이드라인에 의하면 입사지원서에는 직무관련성이 있는 개인정보 이외에는 요구하지 못하도록 하고 있습니다. 일본의 경우도 공정채용을 위한 가이드라인을 배포하고 있고 더불어 일본 고유의 인권문제인 부락차별문제¹⁾에 대응하기 위해 일정 규모 이상의 사업장에 ‘기업내 동화문제연수추진원’의 설치를 권장하고, 각 사업장에 공정한 채용 시스템을 확립하기 위해 창설된 ‘공정채용인권계발추진원 제도’를 도입하기도 했습니다.

이와 같이 각 나라는 인종, 국적, 사회적 신분, 등 각 문화권의 사회문화적 특성에 맞는 차별금지를 위한 법과 제도를 도입했습니다. 인간존엄을 훼손하는 차별의 문제는 반드시 금지해야 한다는 것이 세계 공통의 합의입니다. 이러한 맥락에서 보았을 때 우리나라의 블라인드 채용 제도에서 출신학교 및 전공, 학점 등을 기재하지 않도록 하는 이례적인 사례는 되려, 한국 사회 내 뿌리 깊은 학력·학벌 차별에서 기인한 것으로 이해할 수 있고 차별해소라는 긴급하고 엄중한 과제에 응답한 결과라 할 수 있습니다. 블라인드 채용은 우리 사회의 독특하고 기형적인 차별의 유형인 출신학교 차별을 제어하기 위한 필

1) 일본에서는 소를 잡거나 가축을 다루는 일 따위로 물건을 만드는 사람이 사는 마을에 대한 차별이 심각하다. 이는 일본에서 ‘부락 차별’, ‘동화문제’라고 불린다. 특히 채용에서배제하는 취업차별이 심각해서 사회문제화 된지 오래되었다(2016, 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링 보고서, 국가인권위원회)

수불가결한 조치입니다.

■ 블라인드 채용은 '직무 중심의 선발'이라는 인사담당자의 인식 변화와 함께 공공기관을 넘어 민간영역으로의 확장이 필요함.

2018년 고용노동부의 실태조사 결과에 따르면 공기업과 공공기관은 91.4%가 블라인드 채용제도를 실시하고 있다고 응답한 데 반해, 사기업은 불과 1.4%만이 실시하고 있는 것으로 나타나, 블라인드 채용이 여전히 사기업에서 채용방식으로 자리 잡지 못하고 있는 실정입니다.

이를 개선하기 위해서는 무엇보다 사기업에도 의무적으로 블라인드 채용을 도입할 수 있도록 하는 출신학교차별금지법 제정이 필요합니다. 법제정과 더불어 채용 시 구직자의 출신학교와 전공, 학점 등에 의존한 편의주의적 판단을 넘어 인재 개개인의 직무 역량과 경험을 통해 평가하고자 하는 인사담당자들의 노력과 직무 중심 채용 문화의 확산이 선행되어야 할 것입니다. 또한 민간으로 확산시키기 위해서는 기업 규모별, 업종별로 접근하여 업계 상황을 고려한 실효성 있는 가이드라인 마련과 교육 등이 필요할 것입니다.

직무능력 중심의 블라인드 채용이 불합리한 채용 차별과 인권 침해를 막고, 기회의 공정성을 위해 도입된 만큼, 민간영역 또한 공정하고 합리적인 채용이 이루어질 수 있도록 출신학교차별금지법 제정 및 교육, 가이드라인 인식 제고 등의 조치들이 조속히 실행되기를 정부와 국회에 촉구합니다.

2022. 2. 28.

(사)사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

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