

우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동

사교육걱정없는세상

■이종호 과학기술정보통신부 장관 후보자 발언에 대한 비판 논평  
(2022.05.04.)

## 학벌주의 강화하는 과기부 장관 후보자의 블라인드 채용 반대 입 장을 철회해야 합니다!

이종호 과학기술정보통신부 장관 후보자는 인사청문회에 앞서 2일, 국회 과학기술정보방송통신위원회에 제출한 서면 답변서에서 ‘과학기술계 블라인드 채용에 대해 장려 또는 폐지 중 어떤 입장을 갖고 있느냐’는 질문에 “과학기술 연구기관은 연구 인력의 자질과 역량에 따라 경쟁력이 판가름 나고, 해외 우수 기관과 경쟁해야 하기 때문에 인재 채용 시 해당 분야의 성과와 잠재력을 정확하게 판단할 필요가 있다”며 “블라인드 채용 제도에선 이를 정확히 확인할 수 없다”고 밝혔습니다.

사교육걱정없는세상(이하 ‘사교육걱정’)은 시대를 역행하고 학력 차별을 정당화하려는 과기부 장관 후보자의 발언에 큰 우려를 표합니다. 2021년, 국가인권위원회가 실시한 ‘국가인권 실태조사’에서 차별 사유별로 차별 경험이 있다 응답한 경우 차별의 내용이 무엇이었던지 묻는 문항에 ‘채용이나 승진 등 일자리 관련’ 차별 방식에 있어 학력/학벌로 인한 차별이 70.3%로, 이는 고용형태(73.6%), 임신과 출산(73.6%)에 이어 2순위의 차별 이유였습니다. 그만큼 현재 우리 사회가 채용과 승진, 일자리와 관련해 학력·학벌 차별이 심각하다는 것은 명확히 확인되고 있습니다. 그럼에도 불구하고 과기부 장관 후보자는 과학기술계 블라인드 채용에 반대하는 입장을 표명한 것입니다.

〈표 3-37〉 차별 사유별 경험 유무 비율

(단위: %)

차별 이유	차별 경험	차별 유형			
	있다	폭행, 위협, 조롱 등 신체적/언어적 폭력	채용이나 승진 등 일자리 관련 차별	일상적으로 물건을 사거나 시설을 이용할 때 당하는 차별	따돌림이나 배제
성별	7.6	36.6	44.3	28.6	7.1
임신, 출산	1.6	14.4	73.6	15.9	7.6
종교	1.4	26.7	11.4	22.8	50.6
사상, 정치	2.6	36.5	19.6	14.5	41.2
장애	1.4	23.6	30.3	30.9	37.1
연령	7.5	14.9	52.8	26.3	16.0
경제적 지위	6.2	23.6	44.1	25.5	18.0
고용형태	5.4	13.5	73.6	10.6	11.1
학력, 학벌	4.2	9.9	70.3	10.7	17.2
인종, 민족	1.0	22.5	37.6	18.2	32.5
신체조건	3.0	38.2	28.6	20.1	23.9
혼인상황	1.8	26.6	40.9	15.7	26.9
가족상황	1.2	30.2	28.8	18.1	33.5
질병, 병력	1.4	16.3	38.0	24.6	32.2
출신지역	1.8	27.0	37.0	13.5	34.0

\*출처: 국가인권위원회, 2021 국가인권실태조사

블라인드 채용 시행 이후, 후보자 뿐만 아니라 과학기술계는 블라인드 채용이 인재 선발에 한계가 있다며 문제 제기를 해왔습니다. 주요한 이유는 출신학교나 지도교수를 블라인드 함으로써 인재의 전문성 판단의 어렵다는 것과 채용절차의 모든 게 가려져 있어 원하는 인력을 선발하기 어렵다는 것이었습니다. 하지만 2020년, 사교육걱정이 이러한 주장에 대해 과학기술계를 포함한 연구직 종사자들과 심층 인터뷰를 진행한 결과, 과학기술계 또한 블라인드 채용이 필요하다 것을 재차 확인할 수 있었습니다. 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. 과학기술계에서 출신학교를 블라인드 하더라도 경력사항, 연구 논문 등을 통해 필요 분야에 대한 전문성 검증과 평가가 충분하다는 것입니다. 정보통신정책연구원 권호열 원장은 2020년 한겨레 신문 인터뷰를 통해 “그동안 연구원에서 ‘미국 아이비(사립 명문대) 박사 출신 아니면 지원서를 낼 생각을 말고, 서울대 경제학과 인맥 아니면 주요 보직은 꿈도 꾸지 말라’는 게 공공연했다. 학벌 중심의 특정 인맥이 연구원을 좌지우지해온 것”이라 말했습니다.

또한 해당 인터뷰 과정에서 드러난 간과할 수 없는 중요한 문제는 그동안 각종 연구소 내에서 학벌과 인맥 중심의 채용과 인사가 이루어지고 있었다는 것입니다. 국가 정책 수립을 위

한 기반 연구를 수행하는 국가적 책임이 부여된 공공기관에 공정한 경쟁이 불가능한 구조가 있다는 사실은 지원자들에게 위화감을 조성하고 개별 연구원들의 연구 의욕과 사기, 실적 저하의 문제를 파생시켰을 것입니다. 이러한 문제를 해결하기 위해서라도 엄격하게 출신학교 블라인드 채용을 적용해 학벌 중심의 조직문화가 발붙이지 못하도록 해야 할 것입니다.

출신학교 블라인드 채용은 △학벌 중심 운영에 대한 과학기술계 연구직에 대한 불신을 불식하고, △학연 등의 고인물을 거두어, △다양성을 통한 학문 발전을 견인하며, △객관적 지표와 실적으로 평가하는 조직 문화 정착으로 과학기술계 발전에 이바지 할 수 있습니다. 지원자 또한 출신학교를 블라인드 함으로써 △직무에 대한 이해와 공정함에 대한 감수성을 높이고, △출신학교의 후광효과에서 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 과학기술계가 출신학교 블라인드 채용이라는 공정성을 견지하는 것은 타협할 수 없는 원칙입니다. 과학기술계는 이러한 원칙을 지키면서 각 개인이 성취한 전문성과 역량을 중심으로 한 선발과 인사가 현장에 정착할 수 있도록 평가시스템을 부단히 개선해 나가야 할 것입니다. 블라인드 채용 정책의 후퇴는 직무 중심 채용이 확산되고 있는 현 시대를 역행하는 것이자 학벌주의 사회로의 회귀를 자행하는 것입니다. 새 정부와 과기부장관 후보자에게 촉구합니다. 출신학교 차별을 근절할 출신학교 블라인드 채용은 성역 없이 적용해야 합니다.

2022. 5. 4.

(사)사교육걱정없는세상

(공동대표 정지현, 홍민정)

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