

2019.11.19.

「공공기관 블라인드 채용의 성과와 과제」 토론회

■ 토론회

공공기관 “출신학교 블라인드 채용” 의
성과와 과제

주관: 국회의원 설훈 · 신경민 · 이상민

교육을바꾸는새힘 사교육걱정없는세상

일시: 2019.11.19.(월) 오전 10시

■ 환영사



안녕하십니까?

더불어민주당 최고위원 설 훈입니다.

「공공기관 출신학교 블라인드 채용의 성과와 과제」 토론회에 참석해주신 것을 진심으로 환영합니다. 특히 저와 함께 토론회를 주최해 주신 신경민, 이상민 의원님과 교육을 바꾸는 새힘 김형태 대표님, 사교육걱정없는세상 송인수, 윤지희 공동대표님을 비롯한 관계자 분들과 감사의 인사 전합니다. 아울러 기꺼이 토론회의 발제와 토론을 맡아주신 전문가패널 분들의 노고에 박수를 보냅니다.

우리 사회에 만연해 있는 학력 및 출신학교 중시 관행은 무분별한 고등교육열의 형성, 학력 간 지나친 임금격차 유발, 고학력 실업, 학력인플레에 따른 인력수급의 불균형 등 다양한 사회문제를 야기하고 있습니다.

이에 2017년도 하반기부터 공공기관과 공기업에서 차별 없이 실력에 따라 공정하게 경쟁한다는 취지에서 블라인드 채용을 실시하고 있으며 한국산업인력공단'편견 없는 채용, 블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종 보고서(2018)'에 따르면 블라인드 채용 이후 여성, 비수도권 대학 출신, 지역인재 등의 채용 비율이 이전보다 늘고 이른바 명문대 출신의 비율이 현격히 줄어든 것을 확인 할 수 있었습니다.

채용의 공정성 확립은 우리 청년들의 절실한 바람입니다. 학벌이 사회적 성공을 판가름하는 풍토를 바꾸고 철저하게 실력에 따라 평가하는 문화가 정착되기 위해서는 공공기관뿐 아니라 민간기업도 공정한 채용 제도를 채택해 주어야 합니다. 아직까지 민간기업에는 권장 사항일 뿐 블라인드 채용을 시행해야 할 의무는 없는 상황입니다. 공공기관에 도입한 블라인드 채용을 더욱 발전시켜 공정한 채용 제도를 전 사회에 안착시킬 필요가 있습니다.

이번 토론회는 공공기관 블라인드 채용 성과를 살펴보고 민간기업에도 블라인드 채용을 확대하기 위한 방안을 논의하기 위해 개최되었습니다. 이 자리에 모인 여러 전문가분들의 활발한 논의가 공정한 채용문화 확산과 학력·출신학교 차별을 막는 ‘출신학교 차별금지법’제정의 소중한 밑거름이 되길 바랍니다.

오늘 토론회에서 검토된 다양한 방안들이 제도적으로 정착해 나갈 수 있도록 국회에서도 최선을 다하겠습니다. 이 자리에 참석해주신 모든 분들께 다시 한 번 감사의 말씀을 전하며 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2019년 11월 19일
더불어민주당 최고위원 설 훈

■ 환영사



여러분, 안녕하십니까.

국회 교육위원회 더불어민주당 국회의원 신경민입니다.

바쁘신 와중에도 시간을 내어 <출신학교 블라인드 채용 성과와 과제> 토론회에 참석해주신 내·외빈 여러분 환영합니다.

대한민국 사회는 여전히 학벌 중심 사회를 벗어나지 못하고 있다는 진단에 이견이 있는 사람은 많지 않을 것입니다. 능력보다 출신 대학이 여전히 평가의 주요 척도가 되다 보니 아무리 노력하고 실력이 좋은 사람도 평생 동안 자신의 노력과 실력을 제대로 인정받기 어렵습니다. 이로 인한 폐해는 명확합니다. 조직의 역량과 효율성이 떨어지고, 학벌로 특권을 대물림해 계층 이동이 어려워지고, 결과적으로 사회적 역동성이 떨어지고 갈등이 심화됩니다.

교육 측면에서 보면, 학벌 중심 사회는 공교육의 심각한 왜곡을 가져왔습니다. 좋은 대학을 가는 것이 인생의 성공이라는 인식하에 공교육은 대학에 진학하기 위한 수단으로 전락하고 사교육이 횡행하고 있습니다. 각종 정책을 도입해도 공교육이 정상화되지 않는 이유는 바로 견고한 학벌 중심 사회 구조 때문입니다. 지난 11일 교육부가 발표한 설문조사에서 초·중등 교육을 내실화하기 위한 방법으로 ‘학벌 위주 사회 체제 개선’이 뽑힐 만큼 국민들도 문제 인식을 공유하고 있습니다.

다행히 2017년 7월 문재인 정부가 도입한 공공기관 블라인드 채용으로 비수도권 대학 출신 합격자가 증가하고 채용 전형이 직무능력 검증 중심으로 변화하는 성과를 달성했습니다. 이어 지난 11월 11일에는 공정채용 제도와 문화의 민간 부문 확산을 발표해 채용 공정성 강화에 대한 기대를 높이고 있습니다.

그러나 블라인드 채용을 도입해도 채용 공정성이 기대에 못 미치거나 채용 준비 부담을 가중한다는 의견들이 있어 제도 보완이 필요합니다. 이번 토론회를 통해 블라인드 채용의 성과를 제대로 살펴보고 앞으로의 과제를 모색하여 채용 공정성 강화를 위한 보다 구체적인 대책들이 마련되기를 바랍니다.

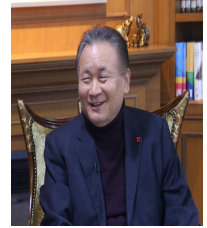
채용 공정성 강화는 최근 불거진 입시 공정성 논란과 맞물려 국민들의 관심이 가장 높은 현안 중 하나이며, 공교육 정상화로 가기 위한 근본적인 해법 중 하나입니다. 오늘 토론회를 통해 출신 학교가 아닌 능력으로 평가받는 능력 중심 사회로 나아갈 수 있도록, 공교육이 정상화될 수 있도록 많은 의견들을 주시기를 바랍니다. 국회에서도 할 수 있는 일들을 찾아 함께 할 수 있도록 노력하겠습니다.

마지막으로 발제를 맡아주신 신유형 한양대학교 경영대학 교수님과 홍민정 사교육걱정없는세상 상임 변호사님을 비롯해 토론회를 준비해주신 관계자 여러분께 감사드리며, 참석하신 모든 분들의 가정에 행복이 가득하기를 기원합니다.

감사합니다.

2019년 11월 19일
더불어민주당 국회의원 신경민

■ 환영사



안녕하십니까? 더불어민주당 대전 유성을 국회의원 이상민입니다.

오늘 「공공기관 ‘출신학교 블라인드 채용’의 성과와 과제」 국회 토론회에 와 주신 모든 분들께 감사인사 드립니다. 오늘 토론회를 함께 준비해주신 사교육걱정없는세상, 교육을바꾸는새힘 관계자 여러분께도 감사인사 드립니다.

2018년 11월 한국산업인력공단을 공공기관의 블라인드 채용 이전과 이후를 비교해 성과를 분석했는데 명문대 출신 신입사원은 줄고, 지방대 출신신입사원이 늘었으면 출신대학의 수도 다양해졌다고 합니다. 또한국교육개발원 등 많은 연구 조사 기관에서 국민들 90%가 출신학교 차별이 있고, 그래서 사교육 지출을 줄일 수 없다고 응답하고 있는 상황 속에서, 이러한 블라인드 채용의 성과를 바탕으로 민간기업에도 블라인드 채용을 확대가 필요하다는 것에는 공감대가 있다고 생각합니다.

출신학교는 개인의 특성을 나타내는 여러 가지 지표의 하나임에도 불구하고 합리적 근거없이 개인의 능력을 판단하는 확고한 기준이 되었고 출신학교를 중요하게 여기는 경향이 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교선택보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에 몰두하게 되고 국가 경쟁력이나 개인의 성장에도 부정적인 영향을 끼치고 있습니다.

이에 4월 사교육걱정없는세상, 교육을바꾸는새힘과 함께 블라인드 채용과 대학서열화 해소를 위한 토론회를 개최하고 지난 여름 취업 등 고용에서 출신학교 차별을 막는 차별금지법도 함께 발의한 바 있습니다.

오늘의 토론회가 합리적인 이유 없는 출신학교 등의 차별을 금지하고 출신학교 등을 이유

로 차별받은 사람이 없도록 하는 정책의 중요성과 실효성을 확인하는 자리가 되길 바랍니다.

학부모와 학생들의 고통을 줄일 수 있는 첫걸음이 될 출신학교 차별금지 필요성에 대해서 국회에서도 꾸준히 관심을 갖도록 하겠습니다.

오늘 이 자리에 와주신 교육관계자 여러분께 다시 한번 감사인사 드리며, 바라시는 모든일에 다 성과가 있으시길 기도하겠습니다. 감사합니다.

2019년 11월 19일
더불어민주당 국회의원 이상민

■ 개회사



안녕하세요?

사교육걱정없는세상 공동대표 송인수, 윤지희입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 「공공기관 ‘출신학교 블라인드 채용’ 성과 및 과제」 국회 토론회에 참석해 주신 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

사교육걱정없는세상은 지난 19대 대선 당시 각 당 대선 후보들에게 사교육비의 근본적 경감을 위해 채용 때 출신학교로 차별하는 관행을 없애는 출신학교 차별금지법 제정을 요청하였습니다. 그러한 요청 속에서 문재인 후보는 학력·학벌 차별없는 공정한 출발선을 만들기 위해 기업의 블라인드 인재 채용을 공약화하였고, 2017년 당선 직후에는 국정과제에 제시한대로 공공부문 블라인드 채용을 그 해 하반기에 도입할 것을 발표하고 의무화하였습니다.

드디어 지난 1년간 공공부문의 블라인드 채용을 실시한 결과가 나왔습니다. 2018년 11월 한국산업인력공단이 한양대학교 산학협력단에 의뢰하여 공공기관의 블라인드 채용 이전과 이후를 비교해 성과를 분석했습니다. 그 결과 블라인드 채용 후 명문대 출신 신입사원은 줄고, 지방대 출신 신입사원은 늘었으며, 또한 출신대학의 수도 다양해졌다고 합니다. 또 직무능력 중심의 채용이 정착됨에 따라 인재 선발의 경제적 효과도 큰 것으로 평가되었습니다. 블라인드 채용으로 선발된 신입사원도 채용과정과 결과의 공정성 평가에서 매우 높은 점수를 주었습니다.

공공기관의 출신학교 블라인드 채용 성과는 출신학교 서열과 능력이 비례하지 않는다는 결과와 더불어 출신학교는 객관적 능력 지표가 아닌 간판이며 편견이었다는 사실을 확인시켜 주었습니다.

지난 11월 11일 교육부는 전반기 국정 과제 중간점검회에서 “초·중등 교육 내실화를 위해서 학벌위주 사회체제를 개편해야 한다.”는 국민 여론조사 결과를 발표하였습니다. 뿐만 아니라 다양한 경로의 여론조사 결과들은 한결같이 한국 교육의 변화, 한국사회의 변화를 위해서는 학벌주의와 출신학교 차별 관행이 해소되어야 한다는 점을 환기하고 있습니다. 출신학교를 객관적인 능력 지표라고 맹신하는 기업의 채용 관행과 사회 분위기는 학력과 학벌위주의 사회를 고착화시켜 입시 경쟁의 과열과 공교육의 황폐화, 특권이 대물림되는 사회를 낳았기 때문입니다.

그러하기에 채용시장에서의 특권 및 불공정 요소에 대한 제도적 해법으로 도입된 공공기관의 출신학교 블라인드 채용의 성과 여부를 들여다보는 것은 중요합니다. 그리고 이것은 전체 채용시장의 9%에 불과한 공공부문 뿐만이 아니라 민간영역에까지 확대할 때의 효과를 예측할 척도로서 매우 중요한 기준이 될 것입니다. 공공기관 출신학교 블라인드의 성과와 과제가 잘 토론이 되어 ‘출신학교 차별금지법’이 20대 국회 임기 안에 제정될 수 있는 중요한 계기가 되고, 더 나아가 국회에서 법률로 제정되어 우리 사회의 사교육 문제가 해결될 수 있기를 바랍니다.

오늘 토론회를 위해 애써주신 더불어민주당 설훈·신경민·이상민 의원님과 교육을 바꾸는 새힘 김형태 대표님께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 끝으로 오늘 발표와 토론에 참석해 주신 관계자분과 참석해 주신 모든 분들께 감사의 인사를 전합니다. 고맙습니다.

2019년 11월 19일
사교육걱정없는세상 공동대표 송인수, 윤지희

■ 축사



반갑습니다. 더불어민주당 당대표 이해찬입니다. 「공공기관 출신학교 블라인드 채용의 성과와 과제 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 오늘 토론회 준비를 위해 노력해주신 설훈 의원님과 이상민 의원님을 비롯해 교육을 바꾸는 새힘, 사교육걱정없는세상 관계자 여러분께도 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

공공기관이 블라인드 채용을 실시한 지 2년이 지났습니다. 문재인 정부는 입시 위주의 교육현장이 학벌위주의 채용현장으로 이어지는 악순환의 고리를 끊기 위해 공공부문의 블라인드 채용을 의무화했습니다. 또한 법률 개정을 통해 직무와 연관성이 없는 신체조건, 출신지, 혼인여부 등의 질문을 금지함으로써 채용 과정에서 공정성을 확보해나가고 있습니다.

공공기관 블라인드 채용의 성과가 속속 지표로 나타나고 있습니다. 수도권대학과 비수도권대학 출신의 취업률 격차가 완화되었고, 여성과 고졸 출신의 채용이 늘어나면서 조직 내 다양성이 확대되었습니다. 또한 신입 사원의 직무 역량과 조직 적응도가 높아지면서 이직률이 낮아져 사회·경제적 비용을 줄이는 효과도 거두고 있습니다.

그러나 지금의 성과에 안주하지 않고 보다 공정한 사회를 만들기 위해서는 현장과 제도 각각에서 풀어야 할 과제들이 여전히 많습니다. 면접과정에서 직무와 무관한 질문을 하거나 역량 평가 기준을 적용하는 사례가 발생하고 있고, 채용절차법 상 금지행위를 위반했을 경우 이를 제재하는 조치가 없어 제도의 실효성을 떨어뜨린다는 지적도 나옵니다.

블라인드 채용이 만능은 아니지만, 더불어 잘사는 나라와 공정사회를 구현해 나가는 확실한 제도임에는 분명합니다. 사회의 첫발을 보다 공정하게 내딛고, 개인의 역량을 충분히 펼칠 수 있는 나라를 만들어 나가겠습니다. 오늘 토론회를 통해 블라인드 채용 2년의 성과를 돌아보고, 제도적 보완 방안을 논의하기를 바랍니다. 함께 해주신 모든 분들의 건승을 기원

합니다. 감사합니다.

2019년 11월 19일
더불어민주당 대표 이해찬

■ 측사



반갑습니다. 수원장안 출신, 국회 교육위원장 이찬열입니다.

입시 위주 사교육과 주입식 암기에 매몰된 대한민국의 서글픈 교육현실을 냉철히 진단하고, 대학 서열 타파와 학력, 학벌중심사회 극복을 위해 애써 주시는 모든 분들의 노고에 깊은 감사를 전합니다.

작년 이맘때‘SKY 캐슬’이라는 드라마가 장안의 화제였습니다. 오직 명문대 입학이 인생의 성공이라는 생각으로 수십억 원을 들여 이른바 ‘입시 코디’를 고용하고, 시험지 유출 등 수단과 방법을 가리지 않는 현실을 풍자하면서, 경쟁일변도 입시 현실의 민낯을 적나라하게 보여줘 많은 공감을 얻었습니다.

‘사교육걱정없는세상’의 분석 결과 SKY 출신이 국가 요직의 약 50~70% 이상을 압도적으로 점유하고 있는 것으로 나타났습니다. 이는 사회적 차별을 심화시키고, 교육을 통한 부와 계층의 대물림을 야기할 뿐 아니라 국가 정책 결정에 국민의 다양한 목소리가 반영되는 통로를 차단할 위험성이 있습니다.

지금 공교육 붕괴의 근본적 원인도 바로 서열화 되어 있는 대학 구조에 있습니다. 전공, 학과에 상관없이 무조건 서울대 또는 서울로만 가면 된다는 생각이 교육을 병들게 하고 있습니다. 출신 학교는 개인의 특성을 나타내는 여러 지표 중 하나일 뿐이지만, 여기에 지나치게 매몰되어 막대한 국가적 비용이 소모되고 있는 것입니다.

학력, 학벌지상사회를 극복하기 위해서는 대학별 특성화가 필요합니다. 대학별로 무엇을 중점적으로 특성화할 것인지, 어떠한 인재를 양성할 것인지를 선택해서 재정 지원을 받게 하는 방향으로 가야 고등교육 전반이 살아날 수 있고, 공교육 정상화가 가능합니다.

또한 빠르게 변화하는 세상에 능동적으로 대응하기 위해선 전문성이 곧 경쟁력입니다. 학생들의 자질과 역량을 개발하고, 능력과 전문성으로 인정받을 수 있는 대한민국을 열어야 합니다. 얼마나 성공하느냐가 아니라, 어떤 사람으로 성장하느냐에 교육의 포커스를 맞춰야 합니다. 이러한 교육 개혁의 성패가 대한민국 미래의 명암을 가를 것입니다.

모쪼록 이번 토론회를 통해 공공기관 출신학교 블라인드 채용의 성과와 과제를 진단, 모색하고 더 나아가 국회 환노위에 계류된 '출신학교 차별금지법' 통과를 위한 공론의 장이 열리리라 기대합니다.

감사합니다.

2019년 11월 19일
국회 교육위원장 이찬열

■ 축사



반갑습니다, 국회 과학기술정보방송통신위원회 위원장 국회의원 노웅래입니다.

“공공기관 출신학교 블라인드 채용의 성과와 과제” 토론회 개최를 진심으로 축하합니다. 바쁜 의정활동 중에 우리당의 설훈, 이상민, 신경민 의원님께서 나서주셨습니다. 교육을 바꾸는새힘의 김형태 대표님과 사교육걱정없는세상의 송인수, 윤지희 공동대표님을 비롯한 관계자 여러분의 노고에도 감사드립니다.

문재인 대통령은 대통령 선거 후보 당시 공공기관의 블라인드 채용을 공약화하였습니다. 그리고 당선 직후, 공공부문 블라인드 채용을 그 해 하반기에 도입하며 발 빠르게 약속을 지켰습니다. 블라인드 채용은 차별과 편견에 사로잡힌 우리의 눈을 가림으로서 오히려 훌륭한 인재들을 선발 할 수 있게 해주는 제도입니다. 구직자의 출신지역과 가정환경 및 학력 등이 아니라, “직무능력” 중심으로 채용 할 수 있도록 해주기 때문입니다.

공공기관 블라인드 채용 도입 1년, 오늘 이 자리는 그 동안의 결과를 돌아보는 자리입니다. 물론, 일부 출연연 등 전문성이 더욱 우선시 될 수밖에 없는 기관에서는 블라인드 채용이 주는 어려움을 토로하는 목소리가 나오고 있습니다. 그러나 기본적으로 블라인드 채용은 더 다양한 인재들이 원하는 직장에서 잘 하는 일을 할 수 있도록 해줌으로서 채용문화를 바꿔나가며 많은 성과를 일구어내고 있습니다.

블라인드 채용의 우수 사례로 선정된 국민건강보험공단의 사례와 블라인드 채용으로 입사한 사원의 생생한 경험담을 청취하는 이 자리가 앞으로 블라인드 채용의 민간확대로 나아가는 마중물이 되기를 기원하며, 저 역시 국회에서 관심을 갖고 할 수 있는 일을 찾아 함께 앞장서겠다는 말씀을 드립니다.

다시 한 번 토론회 개최를 축하드리며 함께 해주신 모든 분께 건강과 행복을 바랍니다. 감사합니다.

2019년 11월 19일

국회 과학기술정보방송통신위원회 위원장 노웅래

■ 축사



안녕하십니까?

반갑습니다. 더불어민주당 국회의원 박광온입니다.

‘공공기관 출신학교 블라인드 채용의 성과와 과제’를 주제로 열린 토론회에 참석해주신 모든 분들께 감사 인사를 드립니다.

오늘 토론회는 설훈 의원님, 신경민 의원님, 이상민 의원님과 교육을 바꾸는 새힘, 사교육걱정없는세상이 함께 블라인드 채용을 민간기업으로 확대하기 위해 만들어진 자리입니다.

토론회 좌장을 맡아주신 김형태 교육을 바꾸는 새힘 대표님과 발제를 맡아주신 신유형 한양대학교 경영학과 교수님, 홍민정 사교육걱정없는세상 상임 변호사님께 깊이 감사드립니다.

아울러 토론에 참여해 주신 하창일 국민건강보험공단 인력지원실 팀장님, 이진원 카카오 인재영업팀 이사님, 윤호정 한국방송통신전파진흥원 전파기획팀 대리님, 김영철 서강대학교 경제학부 교수님, 배영일 고용노동부 공정채용기반과 과장님께서 감사의 말씀을 드립니다.

구직난을 겪는 청년들은 학연·지연·혈연 등 실력과 관계없는 요소로 손쉽게 취업한 사례를 접하면 큰 박탈감과 분노를 느낍니다.

문재인대통령과 더불어민주당은 지난 제19대 대통령 선거 당시 공공기관의 블라인드 채용을 공약했고, 2017년 당선 직후 국정과제에 반영해 하반기부터 의무화 하였습니다.

공공부문부터 학벌이나 출신지 대신 실력과 직무 능력에 의해 채용하도록 한 것입니다.

‘블라인드 채용’은 단순히 구직자의 스펙을 보지 않는 것에만 머무는 것이 아니라 직무능력을 객관적으로 판단하고 투명한 과정으로 채용하여 공정한 사회를 만들어야 한다는 지향점이 담겨져 있습니다.

블라인드 채용이 공공기관에서 민간 부문까지 확산되면 능력 중심의 공정한 채용 문화를 가져올 뿐만 아니라 장기적으로 사교육 수요도 대폭 줄어들어 과다한 사교육비 지출을 경감할 수 있을 것입니다.

많은 전문가들은 우리 사회에 만연된 학벌주의, 지역주의를 뿌리 뽑기 위하여 정부 뿐만 아니라 민간도 적극적으로 나서야 한다고 주문하고 있습니다.

학벌과 출신지 등 능력과 상관없는 요인들이 사회적 성공을 가름하는 풍토를 지양하고, 철저하게 실력과 능력에 따라 공정하게 경쟁하는 문화를 만들어야 합니다. 이를 위해 공공과 민간이 함께 힘을 합쳐 대한민국 전체에 실력의 바람이 불게해야 합니다.

오늘 이 자리가 바로 그 밑거름이 될 것이라고 생각합니다. 참석해주신 모든 분들이 지혜를 모아 주시길 부탁드립니다. 저도 힘껏 돕겠습니다.

오늘 토론회에 참석하신 모든 분들께 다시 한 번 감사의 말씀을 전하며 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2019년 11월 19일
더불어민주당 최고위원 박광온

■ 측사



반갑습니다. 서울특별시장 박원순입니다.

우리 사회의 채용 관행은 학벌주의 사회를 고착화시켜, 입시경쟁의 과열과 특권이 대물림 되는 불평등을 낳았습니다.

채용에 있어서 불공정한 출발선이 소득 격차, 사회이동 격차까지 이어졌습니다. 서열화 된 입시경쟁에서 서열화 된 취업전쟁까지 이어지는 현실에서 학생, 부모, 교사 그 누구도 행복 할 수 없습니다.

지난 2017년 7월부터 공공기관 등을 통해 시행된 출신학교 블라인드 채용의 성과는 학벌주의 사회에 경종을 울리고 있습니다.

향후 채용 비리 단속을 강화하고 공정 채용 제도를 개선·보완해 공공 부문부터 공정 채용 문화를 확립하고, 이를 민간으로 확산시켜 나갈 수 있도록 지혜를 모아야 합니다.

채용 출발선 평등과 관련된 정책의 법제화로 ‘기회의 균등’에 대한 국민들의 체감효과를 한 층 높일 수 있습니다. 국회 환경노동위원회에 계류돼 있는 ‘출신학교 차별금지법’의 법제화는 서열화·학벌사회를 극복해 나갈 디딤돌이 될 것입니다.

이번 토론회는 출신학교 차별금지법의 실효성을 확인할 수 있는 자리가 될 것입니다.

토론회를 개최를 위해 수고해 주신 설훈·신경민·이상민 국회의원, 불공정한 교육의 문제점을 지적해 사회혁신에 기여해 온 ‘교육을바꾸는새힘’, ‘사교육걱정없는세상’ 관계자들도

깊은 감사의 인사를 드립니다.

‘기울어진 운동장’에서는 경기 전에 이미 불리한 경쟁, 좌절감으로 상처를 주게 됩니다.

사회 첫발을 내딛는 청년들에게 최소한 출발선은 같아야 공정한 사회라고 말할 수 있습니다. 출발선의 차이를 줄이기 위해 정치권을 비롯한 사회구성원 모두가 과감하게 나서기를 바랍니다. 감사합니다.

2019년 11월 19일
서울특별시장 박원순

■ 측사



반갑습니다. 서울특별시 교육감 조희연입니다.

블라인드 채용이 공공부문에 도입된 지 3년 차가 되면서, 서서히 우리 사회의 상식으로 자리 잡아 가고 있습니다. 그러나 한편에서는 대입에서의 불공정성 문제가 대두되면서 사회적 논란이 일고 있습니다. 이러한 국면에서 지난 기간 블라인드 채용의 성과와 과제를 짚어 보는 토론회가 열리는 것은 참으로 뜻깊은 일이라 생각합니다.

블라인드 채용은 비단 학벌주의만을 문제 삼는 것은 아니었습니다. 나이, 성별, 지연, 외모 등 업무 적합성보다 사회적 편견이 채용에 미치는 영향을 최소화하자는 취지였습니다. 한국의 청년들은 장기적인 경기침체를 겪고 있는 일본과 비교해도 턱 없이 높은 실업률로 매우 힘든 처지에 놓여있습니다. 취업 준비에 긴 시간 갖은 노력을 기울이고 있는데, 사회적 편견으로 인해 도전의 기회마저 공정하게 주어지지 않는 상황은 막아야 한다는 절박함을 제도적으로 반영한 것입니다.

‘실태조사 및 성과분석 보고서’를 보면, 블라인드 채용이 취업자들의 다양성을 높이는 데 일정한 효과가 있음을 알 수 있습니다. 다양한 대학 출신이 더 많이 채용되었고, 여성의 비율도 늘었습니다. 이는 바람직한 방향입니다. 구성원의 다양성이 확대되는 것 자체가 조직을 건강하게 유지하고 리스크를 관리하는 데 더욱 효과적입니다. 당연한 것이, 다양한 경험과 지식이 모일 때 조직은 더욱 역동적이 되고, 현실을 입체적으로 볼 수 있기 때문입니다.

실제로 현실도 변화하고 있습니다. 이를테면, 지금까지 우리에게 익숙했던 대규모 공개채용 방식이 바뀌고 있다는 점을 지적할 수 있습니다. 현대·기아차 같은 경우 정기 공채를 폐지하고 직무별 상시 채용으로 바꾸었습니다. 기술의 고도화로 어디에나 배치할 수 있는 범용 인재보다 직무에 특화된 인재를 선호하기 때문입니다.

또한 블라인드 채용을 강제하지 않더라도, IT기업들은 이미 실력 중심으로 인재를 선발하고 있습니다. 혁신이 생존 조건인 이들 기업은 애당초 학벌이나 나이, 성별, 외모, 학연, 지연 등이 혁신과 별 상관이 없다는 걸 알고 있기 때문입니다.

블라인드 채용은 ‘학벌-학력주의 사회로서의 한국의 전환’이라는 큰 맥락에서 볼 필요가 있습니다. 유치원부터 대학까지 줄 세우기 문화에 익숙한 한국 사회의 운영 원리를 바꾸는 것입니다. 따라서 더 근본적으로는 학벌-학력 차별을 사회적 합의의 높은 형태인 법으로써 금지할 필요도 있습니다. 다음 세대에 보다 공정한 사회를 물려주기 위해서입니다.

오늘 토론회의 발제자와 토론자 구성을 보니, 블라인드 채용의 현황 분석부터 이론적·실천적 여러 대안까지 제시해주실 것 같습니다. 좋은 토론이 되길 기대합니다. 그리고 지금 꼭 필요한 토론회를 준비해주신 교육을바꾸는세힘과 사교육걱정없는세상에 감사의 인사를 드립니다. 감사합니다.

2019년 11월 19일
서울특별시 교육감 조희연

■ 여는 글

<출신학교 차별금지법> 등을 통해 ‘공정사회, 나라다운 나라’ 만들어야!



김형태 교육을바꾸는새힘 대표(전 교육의원)

“대통령이 정시 확대하겠다는데, 그러면 정말 ‘교육 공정성 문제’ 해결되나요?” 요즘 필자가 학생들을 비롯해 주위 사람들로부터 가장 많이 받는 질문이다.

대통령의 정시 비중 확대 발언 이후, 교육계는 당혹감 속에서 거세게 반발하고 있다. 교육 문제는 우리 국민들에게 가장 예민한 ‘역린’과 같은 것이다. 최순실 그리고 조국 전 장관 딸 논란에서 보듯 국민들은 적어도 교육 분야만큼은 공정하기를 기대한다. 그렇지 못하다고 느끼면 ‘거룩한 분노’, 즉 공분의 게이지가 화산처럼 폭발한다.

조국 전 장관 논란으로 불거진 일부 계층의 이른바 ‘부모찬스’ 문제를 겸허히 수용하여, 불공정을 어떻게든 개선해보려는 노력은 십분 이해한다. 다만 성급한 나머지 ‘진단과 처방’을 잘못 내놓았고, 교육부 등 관계기관과 충분히 협의하지 않은 듯하고, 특히 학교현장과 교육주체 의견은 배제되었다. 아무리 마음이 급해도 정확한 진단과 처방을 해야 한다.

청와대와 정부여당·정치권은 교육계 목소리에 귀 기울여야

왜 교육계가 크게 반발하는지 귀를 기울여야 한다. 첫째, 학종 중 ‘비교과영역’에서 불공정 문제가 대두되었다면, 이 부분에서 꼼수가 없도록 개선하면 된다. 굳이 정시 확대라는 처방을 내릴 필요는 없었다.

둘째, 교육문제는 교육논리로 풀어야 한다. 중병에 걸린 환자를 놓고 비전문가의 견해에 따라 진단·처방하는 의사는 없다. 특히 입시를 두고 이해관계가 얽힌 사람들에게 해법 내놓으라 하면 자기 입장에 따라 다 다르게 말한다. 적어도 교육문제는 여론을 따라가기보다 바른

방향으로 견인해야 한다. 교육문제는 미래가 달린 문제이다. 오늘날 생각하면 안된다. 4차 산업혁명이라는 세계적 흐름과 ‘협력·행복교육’이라는 시대적 흐름을 바탕으로 어떤 인재를 육성하고, 어떻게 꿈·끼·뜻을 키워줄까 고민 끝에 하나씩 혁신해 나가야 한다.

셋째, 정시 확대, 결과적으로 누가 웃을까? 정시는 있는 사람들에게 더 유리한 제도라는 것은 이미 통계로 확인된 사실이다. 벌써부터 강남 집값이 들쭉거리고 사교육업체 주식이 큰 폭으로 오르고 있다. 만약 현행 체제에서 정시 확대한다면 강남 선호 및 수도권 집중 현상은 심화되고, 지방의 박탈감과 위화감은 더욱 심해질 것이다. 특히 재수생·삼수생의 증가로 이어질 것이고, 소수정예학원 등 사교육업체 배만 불러 줄 것이다.

넷째, 수능위주로 돌아간다면 교실은 다시 ‘잠자는 교실’로, 학교는 ‘입시학원’으로 전락할 것이다. 이는 주입식 선행·반복학습의 연속, 문제풀이식으로 수업하던 과거로 회귀하는 것으로 공교육 정상화에 역행하는 일이다. 아이들의 사고력·창의성은 문힐 것이다. 현재 그나마 혁신교육이라는 이름으로 토론과 발표 등 학생 참여수업이 서서히 뿌리내리고 있는데, 이런 성과가 뿌리 채 흔들릴 것이다. 아무리 제도가 좋아도 악용해 버리면 의미가 퇴색된다. 학종의 목적과 취지, 얼마나 좋은가? 그런데 일부 힘 있는 사람들이 그것을 악용해왔다. 따라서 일부 학부모들과 교육계의 성찰도 필요해 보인다. 교육계에 몸담고 있는 필자부터 크게 반성한다. 내 자식을 명문대 보내기 위해서는 수단·방법을 가리지 않는 일부 계층의 치맛바람과 특권을 이용한 반칙이 교육에 대한 불신을 키웠다. 그러나 교사와 교수들은 이 문제에서 과연 자유로운가? 일부 사학 위주로 ‘제자를 위한다’는 명목으로, ‘우리 학교 명문대 진학률 높이기’ 위해 수상실적 등을 허위로 쓰거나 부풀리기 해도 눈감아주고, 상위권 학생들에게 ‘몰아주기’ 하지 않았는지 되돌아보아야 한다.

수시·정시 싸움은 혼란·갈등만 가중, ‘행복한 교육혁신’ 단행해야

수시가 주관식 시험이라면, 정시는 객관식 시험 같은 것이다. 따라서 수시가 맞느냐 정시가 맞느냐의 갈등은 소모적인 논쟁이다. 마주 보고 달리는 기차처럼 교육계와 정치권이 크게 충돌하는 국론 분열은 바람직하지 않다. 차분하게 머리를 맞대고 지혜를 모아야 한다. 조심스럽게 대안과 해법을 찾자면 다음과 같다.

첫째, 교육적 측면에서 가장 좋은 방법은 정시비율을 줄여나가는 것이다. 그러나 우여곡절 끝에 공론화 과정을 거쳤고, 서로 그 약속을 존중하는 의미에서 과도기적으로 정시비율을

30% 정도로 묶는 것이다. 그러면 교육제도 불만은 있어도 더는 강하게 문제제기하지 않을 것이다.

둘째, 학종에서 비교과영역인 소위 부모찬스가 통하는 ‘자동봉진’(자율·동아리·봉사·진로활동)은 거의 입시에 반영하지 못하도록 하고, <교과영역인 과목별 세부능력 및 특기사항> 등 ‘수업시간에 행한 활동’을 대폭 반영하면, 교실은 오히려 활력이 넘칠 것이다. 또한 학종 내에서 내신 비율을 높이는 것과 아예 지역균형 선발전형과 학생부 교과전형 비율을 대폭 높이는 것, 기초생활수급가정과 차상위계층 자녀들을 위한 기회균형 선발전형을 확대하는 것도 교육적인 처방일 것이다.

셋째, 솔직히 수능은 교육 공정성과는 거리가 멀다. 전국의 학생들을 한 줄로 세우는 경쟁의 변별력을 많은 사람들이 공정하다고 착각하는 것이다. 현행 수능의 단점을 줄이려면 수능에도 ‘서술형·논술형 문제’를 도입해야 한다. 오지선다형 시험 한번으로 학생의 잠재력 등을 측정하기는 거의 불가능하기 때문이다. 변별력은 있을지 몰라도 교육적이지는 않은 시험이다. 그리고 수능 한번으로 인생이 결정되는 것도 좋은 게 아니다. 아무리 정시라도 수능100% 보다 내신을 일정 부분 반영하도록 해야 학교의 교육과정이 흔들리지 않을 것이다.

넷째, 교육개혁의 본질은 수시냐 정시냐가 아니다. 청와대와 정부여당은 조삼모사, 언 발에 오줌 누기 방식의 교육개혁이 아니라 ‘교육 대수술’을 단행해야 한다. 이것을 하라는 게 진짜 민심이고 나라를 살리는 일이다. 촛불정부답게 교육혁신에 대한 획기적인 정책을 내놓아야 한다.

우리나라는 대학 간판으로 대접받는 ‘학력·학벌사회’이다. ‘대학 간판’으로 인생이 결정되고 보수와 승진에도 영향을 미치는 다분히 미개하고 야만적인 사회라 아니할 수 없다. 학력과 학벌로 사람을 차별하는 것도 인종차별, 남녀차별과 같은 인간차별이고, 인권침해이다. 정부여당과 국회는 속히 ‘출신학교 차별금지법’을 비롯하여 ‘국공립대 공동학위제 및 공영형 사학 도입, 고졸취업 할당제’ 등 획기적인 법제화를 통해 망국적인 대학서열을 타파하고 학력·학벌사회를 극복해 나가야 할 것이다.

대한민국은 ‘SKY 캐슬’이고, ‘SKY 공화국’인가?

불명예스럽게도 대한민국은 현재 ‘불평등국가’라고 해도 과언이 아니다. 경제협력개발기구

(OECD) 발표에 의하면, 우리나라는 소득의 불평등이 심각한 수준이다. 갈수록 빈부 격차가 커져감에 따라 사회 양극화도 점점 심해지고, 이로 인한 서민들의 ‘상대적 박탈감·위화감·열패감’이 심해지고 있고, 국민들의 ‘행복지수’ 역시 바닥이다.

또한 사교육걱정없는세상에 의하면, 우리나라 국가권력의 ‘3부’로 불리는 입법·사법·행정부 소속 고위 공직자의 절반 정도가 이른바 ‘SKY’(서울대·고려대·연세대) 출신이라고 한다. 국회의원은 47.3%가, 차관급 이상 행정부 고위 관료는 59%가 SKY 출신이었으며 헌법재판관과 대법관, 신규임용 법관 등 사법부의 경우 그 비율이 더 높았다. 특정 3대학 출신들이 국가 요직의 50~70% 이상을 점유하고 있는 것은 누가 봐도 비상식적이고 기형적인 현상이다. 이러니 현재 우리 사회를 ‘팔꿈치 사회’라고 하는 것이다. 옆 사람을 팔꿈치로 치며 앞만 보고 달려야 하는 ‘불공정한 경쟁사회’라는 뜻이다. 다시 말해, 경쟁은 공정하게 이루어져야 함에도, 사실상 태어나서부터 금수저와 흙수저의 차별이 존재하고, 알고 보면 ‘특권을 이용한 반칙과 치졸한 꼼수’로 승자의 자리를 거머쥐고 있다는 풍자이기도 하다.

그래서 요즘 ‘갑의 나라, 금수저들의 천국, 신지주사회(지주-마름-소작인), 위험사회, 사다리사회, 죽음사회, 헬조선’ 등 우리 사회의 부끄러운 민낯을 드러내는 키워드가 쏟아지고 있다. 실제로 한국보건사회연구원의 연구보고서에 의하면, 직업과 계층의 고착화 현상이 두드러지고 있는 것으로 나타났다. 즉 학력과 계층, 직업의 대물림이 더 굳어져 ‘개천에서 용나는 사회는 사라졌다’는 것이다. 이는 젊은 층을 중심으로 유행하는 이른바 ‘금수저 흙수저 계급론’을 뒷받침하는 결과이며, 노력보다 부모의 배경에 따라 장래가 결정된다는 자조적인 현실인식이기도 하다.

어느 순간 우리나라는 피라미드 꼭대기에 올라서면 엄청난 특권과 면책 등 과잉보상이 주어지고 바닥에 있는 사람들에게겐 엄청난 벌칙과 과도한 고통이 주어지는 사회가 되었다. 대입성적 한번으로 ‘학벌 피라미드’의 아래 칸에 위치하는 순간, 차별과 배제가 당연시되는 이러한 후진적 풍조에 대해 오죽하면 국가인권위원회까지 나서 “특정 대학 출신이 곧 유능한 능력을 가졌다고 동일시하는 것은 잘못됐다. 학교나 기업 등에서 다양한 능력을 가진 사람을 선발하기 위해 노력해야 한다”며 개선을 요구하고 있을까?

개인의 소질과 적성을 살리고 사고력과 창의력을 높이는 교육열은 좋은 것이지만, 오로지 명문대 가기 위해 사교육에 기대어 훈련하듯 선행·반복학습을 연속하는 교육열은 좋은 게 아니다. 이제 우리나라도 ‘간판’이 아닌 ‘능력’이 존중받는 사회로 전환해야 한다. 독일이나

덴마크의 경우, 대학을 나오지 않아도 임금이나 승진에서 거의 차별받지 않는다. 실제로 의사와 벽돌공, 택시기사의 월급에 큰 차이가 없고, 대학교수나 청소하는 사람의 급여 차이도 크지 않다.

덴마크의 대학진학률은 약 30% 정도이다. 대학 말고도 고교 졸업생들이 갈 수 있는 길이 400여 가지가 열려있기 때문이다. 대부분의 학생들이 대학보다 직업학교에서 실속 있게 전문교육을 받아 사회에 진출한다. 굳이 대학을 가지 않아도 대학 나온 사람보다 수입이 더 큰 경우도 많고, 그리고 인생의 어느 시기라도 마음만 먹으면 대학을 갈 수 있기 때문이다. 행복지수 1위 국가 덴마크는 성공해야 행복한 것이 아니라 행복해야 성공한 삶이라는 것을 잘 말해준다.

우리나라도 대학을 나오지 않아도 차별받지 않는 사회, ‘전문직업인’이 대접받는 <고졸행복시대>를 열어야 한다. 북유럽 국가들처럼 고등학교만 졸업해도 자신의 꿈을 마음껏 펼치며, 먹고 살만한 세상을 만들면 저절로 사교육비와 대학진학률은 낮아지고 대학서열화도 깨질 것이다. 우리나라의 경우, 현재 한해 50만 정도의 대졸자가 쏟아져 나오고 있다. 정부가 무슨 수로 그들에게 질 좋은 일자리를 모두 마련해 줄 수 있겠는가?

대학진학률이 낮아지면 대졸 청년실업률도 떨어질 것이고, 고졸취업 활성화를 통해 특성화고 출신들이 대거 취업하면 외국인 노동자 유입도 줄어들 것이다.(현재 공장, 농어촌, 건설 공사현장, 음식점과 같은 서비스업에는 외국인 노동자 없으면 돌아가지 않는 실정) 고졸 취업자들이 일찍 결혼하면 예전처럼 자연스럽게 출산율까지 높아질 것이다. 악순환이 선순환으로 전환되는 것이다.

오늘날 세계가 부러워할 정도로 가장 행복하게 잘 사는 유럽국가들, 즉 독일과 덴마크, 핀란드, 스웨덴, 노르웨이 등은 모두가 교육을 통해 ‘공정사회, 행복한 나라’를 이루었다. “기회는 평등하고, 과정은 공정하며, 결과는 정의로운 것”이라는 문재인 대통령의 취임사가 아직도 유효하다면, 청와대와 정부여당은 더 이상 주저하거나 셋길로 빠지거나 도토리 키 재기하듯 소모적인 수시·정시 논쟁을 할 것이 아니라 대담하게 ‘행복한 교육혁신’이라는 정면 승부 통해 ‘특권과 반칙이 없는 사회, 나라다운 나라’를 만들어야 할 것이다.

출신학교차별금지법 제정은 ‘국민의 뜻’이고 ‘시대적 요구!’

출신학교차별금지법은 국회와 정부가 이미 약속한 법안이다. 더불어민주당 민생특위 사고육비 절감 TF가 공동발의했던 법안이고, 나경원·강길부·김부겸 의원 등 여야를 막론하고 발의했던 법안이며, 문재인 대통령 또한 공약으로 내건 정책이다. 무엇보다 우리 국민 81.5%가 압도적으로 찬성하고 간절히 원하고 있는 법안이다.

특별히 지난 4월 국회토론회에서 당시 홍영표 대표와 김태년 의원께서 토론회에 직접 참석, 법률제정을 약속했고, 유은혜 부총리께서도 정부차원에서 뒷받침하겠다고 했다. 또한 환노위 김학용 위원장께서도 이상민 의원께 환노위에 올라오면 통과시키겠다고 약속한 바 있고, 한정에 민주당 간사께서도 우리 시민단체에게 이 법안 통과에 흔쾌히 힘 실어주겠다고 약속했다.

이번 국회토론회는 정말 그저 그런 또 한번의 의례적인 토론회가 아니고, “20대 국회가 부디 실기하지 말고 속히 법률을 제정하라”는 국민적 절절함을 담아 간곡히 호소하는 토론회이다. 다시 말해, 국민들의 거룩한 분노와 절규에 국회가 응답하라는 차원에서 마련된 토론회인 셈이다.

오늘도 날씨도 추운데, 귀한 시간 내주시고, 정성어린 원고를 바탕으로 발제를 해주시는 발제자와 토론자 모두에게 고맙다는 말씀을 드린다. 또한 이렇게 국회에서 뜻 있는 열린 마당을 마련해 주신 설훈·신경민·이상민 의원실에도 깊은 감사를 드린다. 아울러 오늘 바쁜 일정을 뒤로하고 기꺼이 어려운 시간과 귀한 마음 내주신 참석자 한 분 한 분 모두에게 머리 숙여 감사드린다. “힘들고 어려워도 함께 힘을 모아 ‘꿈과 희망’을 ‘현실’로 만들어 갈 수 있도록” 저희 <교육을바꾸는세힘> 등 시민단체들도 더욱 낮은 마음가짐으로 열과 성을 다 하겠다고 다짐합니다.

■ 목 차

- 발제 : 신 유 형 (한양대 경영대학 교수) 1
- 홍 민 정 (사교육걱정없는세상 상임변호사, 정책국장) 15

토 론

- 제 1 토론: 배 영 일 (고용노동부 공정채용기반과 과장) 69
- 제 2 토론: 하 창 일 (국민건강보험공단 인력지원실 팀장) 79
- 제 3 토론: 이 진 원 (카카오 인재영입팀 이사) 83
- 제 4 토론: 윤 호 정 (한국방송통신전파진흥원 전파진흥본부 전파기획팀 대리) ... 93
- 제 5 토론: 김 영 철 (서강대학교 경제학부 교수) 101

■ 제1발제

공공기관 블라인드 채용 실태 및 성과 연구

신유형 (한양대학교 경영대학 교수)

공공기관 블라인드 채용 실태 및 성과 연구

한국산업인력공단/ 한양대학교 산학협력단 2018년 11월 연구

2019. 11. 19
한양대학교 경영대학 신유형 교수

1

1. 연구 목적

- 2017년 하반기부터 공공부문의 블라인드 채용제도 의무화로 인해 민간기업에서도 블라인드 채용이 확산되고 있음
- 나이, 성별, 학벌, 지연, 외모 등을 중시하는 사회적 편견을 해소하고 직무적합성을 핵심 기준으로 채용하는 관행을 확산하려면, 공공부문 블라인드 채용제도 실태를 면밀하게 조사하고 성과를 객관적으로 분석해야 함
- 블라인드 채용을 선도하고 있는 공공기관의 블라인드 채용제도가 채용인력의 다양성, 채용방식의 공정성 및 효율성에 기여하는 바를 점검함으로써 지속적인 제도적 보완이 이루어져야 함

2

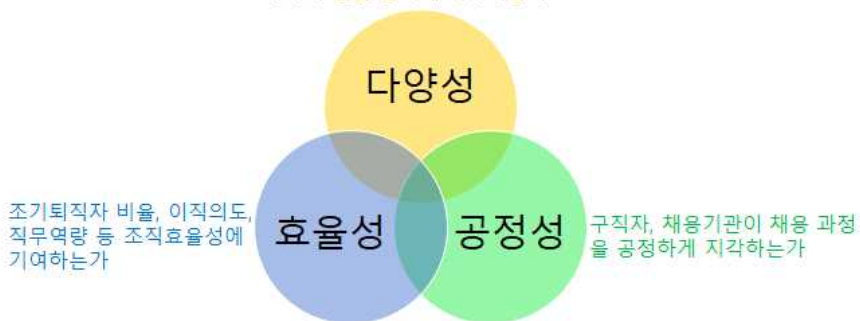
2. 조사 방법

- 주요 공공기관의 블라인드 채용 실태를 조사하고 성과를 분석하기 위하여 정성적인 방식과 정량적인 방식의 조사를 병행하여 진행함
- 정성적 연구로는 14개 공공기관을 직접 방문하여 블라인드 채용 효과성의 구체적 메커니즘을 파악하기 위하여 인사담당자, 신입사원, 신입사원의 상사 등에 대한 심층면접조사를 실시함
- 정량적 연구는 세 가지 자료에 기반하여 실시함.
 - i) 9개 분야(SOC, 고용보건의복지, 금융, 농림수산환경, 문화예술외교법무, 산업진흥정보화, 에너지, 연구교육, 의료) 260개 공공기관을 대상으로 채용담당자에게 이메일로 설문조사를 실시함.
 - ii) 39개 공공기관을 대상으로 신입사원, 신입사원의 상사, 인사담당자들을 대상으로 블라인드 채용의 장애요인과 해결책에 관한 인식 조사를 실시함.
 - iii) 공공기관 팀장급 직원 196명을 대상으로 블라인드 채용으로 입사한 신입사원의 직무역량과 조직적응도에 대한 인식을 조사함. 응답 결과는 9개 기관유형(SOC, 고용보건의복지, 금융, 농림수산환경, 문화예술외교법무, 산업진흥정보화, 에너지, 연구교육, 의료)과 5개 기관분류(시장형 공기업, 준시장형 공기업, 기금관리형 준정부기관, 위탁집행형 준정부기관, 기타공공기관)로 나누어 차이를 분석함.

3

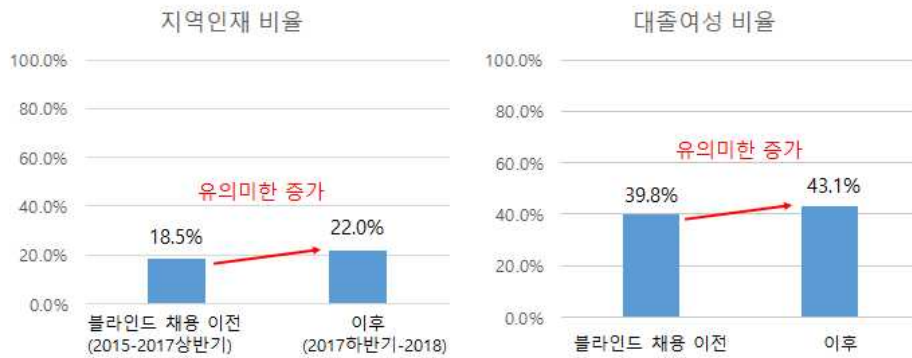
3. 성과 지표

학력, 출신학교, 성별, 연령 등에 대한 사회적 편견 완화에 기여하는가



4

4. 연구 결과 - 다양성 측면



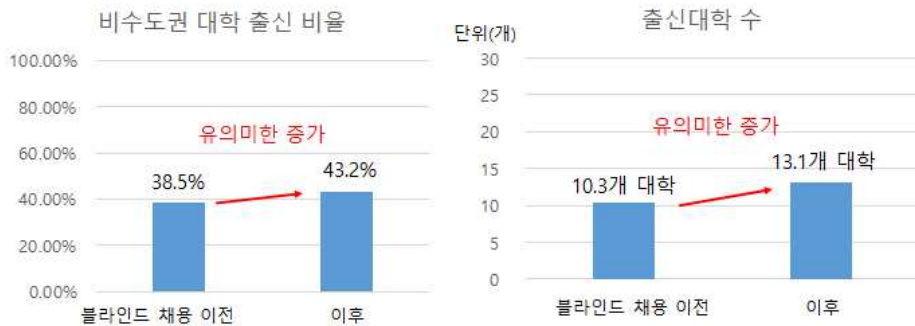
5

4. 연구 결과 - 다양성 측면



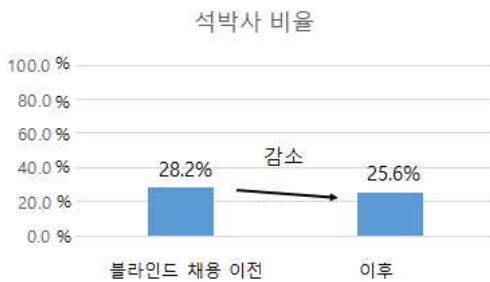
6

4. 연구 결과 - 다양성 측면



7

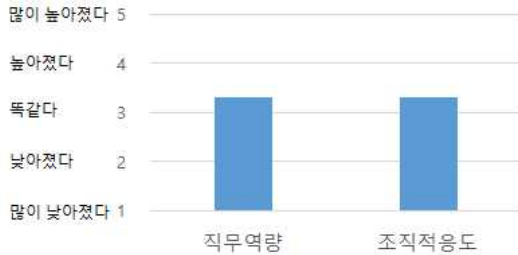
4. 연구 결과 - 다양성 측면



8

5. 연구 결과 - 효율성 측면

1) 블라인드 채용 도입 이후 신입사원의 직무역량과 조직적응도

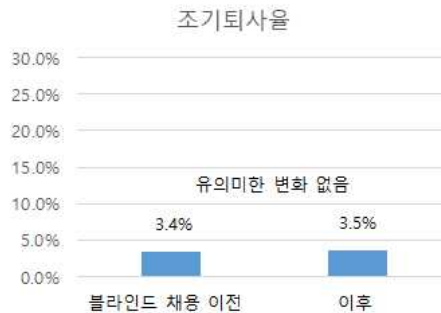


사용된 질문	
직무역량	조직적응도
기존 채용으로 입사한 사 원들에 비해 블라인드 채 용으로 입사한 신입사원 의 직무역량을 어떻게 평 가하십니까?	기존 채용으로 입사한 사 원들에 비해 블라인드 채 용으로 입사한 신입사원의 조직적응도를 어떻게 평가 하십니까?

9

5. 연구 결과 - 효율성 측면

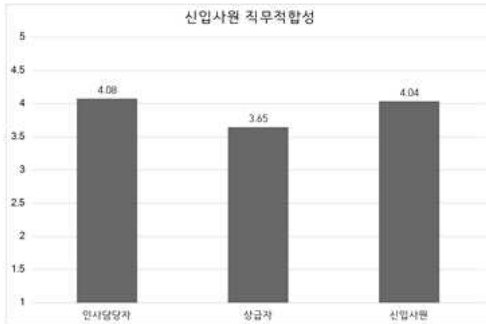
2) 블라인드 채용 도입 이후 조기퇴사율(입사 3개월 이내)



10

5. 연구 결과 - 효율성 측면

3) 블라인드 채용 도입 이후 신입사원의 직무적합성



사용된 질문	
인사담당자-상급자	신입사원
1. 블라인드 채용 도입 후 일한 직원들은 그들의 직무에서 요구되는 지식, 기술 또는 능력을 갖추고 있다.	1. 나는 내 직무에서 요구되는 지식, 기술 또는 능력을 가지고 있다.
2. 블라인드 채용 도입 후 일한 직원들의 능력은 그들의 직무 요건에 잘 맞는다.	2. 내 능력은 현재 직무 요건에 잘 맞는다.
3. 블라인드 채용 도입 후 일한 직원들은 우리 회사에 적응을 잘 한다.	3. 내 직무는 내가 영스에 원하는 일이다.

11

5. 연구 결과 - 효율성 측면

4) 블라인드 채용 도입 이후 신입사원의 조직적합성



사용된 질문	
인사담당자-상급자	신입사원
1. 블라인드 채용 도입 후 일한 직원들은 우리 회사의 인재상에 잘 맞는다.	1. 우리 회사가 추구하는 가치는 내가 평소 내 삶에서 추구하는 가치와 일치한다.
2. 블라인드 채용 도입 후 일한 직원들은 우리 회사에 적응을 잘 한다.	2. 우리 회사는 내가 요구하는 바를 잘 충족시켜준다.
	3. 우리 회사는 대체로 나와 잘 맞는다.

12

5. 연구 결과 - 효율성 측면

5) 블라인드 채용 도입 이후 신입사원의 직무성과

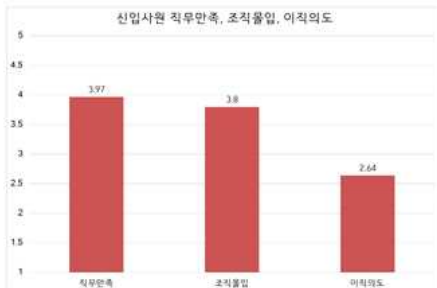


사용된 질문	
1. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 자신에게 기대되는 과업을 잘 수행하고 있다.	
2. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 주어진 성과목표를 달성하여 충족시킨다.	
3. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 직무가 요구하는 책임과 의무를 이행한다.	
4. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 업무기한에 맞춰서 결과물을 제출한다.	
5. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 다른 동료에 비해 일하는 양이 많다.	
6. 블라인드 채용 도입 후 입사한 직원들은 다른 동료에 비해 높은 성과 평가를 받는 편이다.	

13

5. 연구 결과 - 효율성 측면

6) 블라인드 채용 도입 이후 신입사원의 직무태도



사용된 질문		
직무 만족	조직 몰입	이직 의도
1. 나는 대체로 나의 직무에 대해 의욕적이다.	1. 나는 남은 경력을 현재의 회사에서 보내고 싶다면 매우 행복할 것이다.	1. 나는 다른 회사에서 일하고 싶다.
2. 나는 현 직무에 대해 상당히 만족한다.	2. 내가 속한 회사의 문체가 나의 문체인 것처럼 느껴진다.	2. 나는 종종 지금의 회사를 그만 두고 싶은 생각이 든다.
3. 나는 나의 직무가 정말 즐겁다.	3. 나는 나의 회사에 대해 정서적으로 애착을 느낀다.	3. 현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 지금의 회사를 떠날 생각이다.
	4. 나는 나의 회사에 대한 강한 소속감을 느낀다.	4. 내가 만약 회사를 옮긴다면 지금보다 나은 회사에 일할 가능성이 높다고 생각한다.

14

6. 연구 결과 - 공정성 측면

1) 블라인드 채용 도입 이후 채용 횟수



15

6. 연구 결과 - 공정성 측면

2) 블라인드 채용 도입 이후 입사 경쟁률



16

6. 연구 결과 - 공정성 측면

3) 블라인드 채용 도입 이후 면접관 평균 교육시간



17

6. 연구 결과 - 공정성 측면

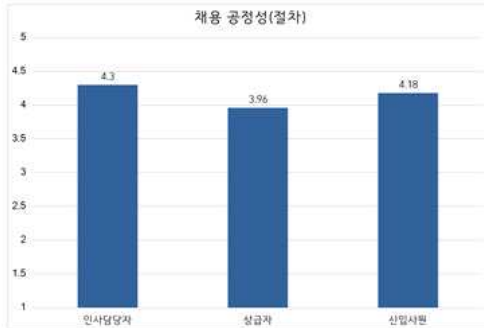
4) 블라인드 채용 도입 이후 평균 면접시간



18

6. 연구 결과 - 공정성 측면

5) 블라인드 채용 절차에 대한 공정성 인식

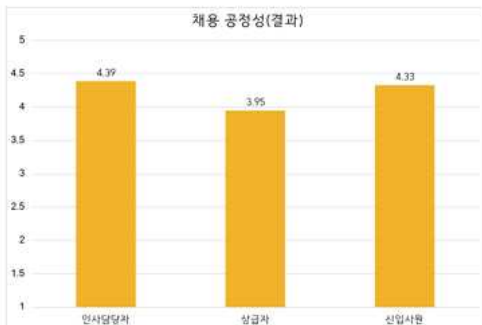


사용된 질문
1. 나는 우리 회사의 블라인드 채용 방식에 만족한다.
2. 우리 회사에서 블라인드 채용을 진행하는 방식이 공정하다고 느낀다.
3. 나는 전반적으로 블라인드 채용 방식이 공정하다고 믿는다.

19

6. 연구 결과 - 공정성 측면

6) 블라인드 채용 결과에 대한 공정성 인식

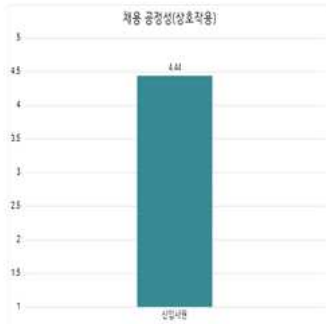


사용된 질문
1. 나는 우리 회사가 올바른 채용 결정을 내렸다고 생각한다.
2. 나는 우리 회사의 블라인드 채용의 결과가 공정했다고 느낀다.
3. 나는 블라인드 채용 결과에 대해 만족한다.

20

6. 연구 결과 - 공정성 측면

7) 블라인드 채용 담당자에 대한 공정성 인식



사용된 질문
1. 채용 담당자는 채용 과정에서 나에게 편견없이 대했다.
2. 채용 담당자는 채용과정에서 나를 미래의 직원으로 존중해주었다.
3. 채용 담당자는 채용 결과에 대해 제때에 알려주었다.

21

7. 연구 결과 - 블라인드 채용 도입 후 변화

- 평가기준 제시: 블라인드 채용의 서류심사와 시험, 면접에 걸친 각 전형 단계의 평가항목과 배점기준을 사전에 공지함으로써 지원자들에게 입사 준비의 가이드라인을 제공하고 채용 절차에 대한 공정성을 확보
- 직무기술서 제공: 기관일수록 기관 내 업무에 관한 구체적인 직무기술서를 입사 지원자에게 제공함으로써 지원자로 하여금 직무중심 관점을 형성하게 하고 직무전문성을 갖춘 우수한 인재를 선발할 기회를 확대함
- 제도실제 외주화: 서류평가와 필기시험 문제 출제의 외부기관 위탁을 통해 공정성과 객관성 확보하는 추세가 두드러짐
- 자격증 반영 기준 엄격화: 어학자격증이 직무중심 능력을 반영하지 못한다고 판단하여 자격증 심사에서 어학자격증 반영을 없애고 직무관련 자격증만 평가 대상화 함
- 필기시험 영역 세분화: 국가직무능력표준(NCS) 시험을 통한 기본능력과 전공시험을 통한 직무전문능력을 평가함. 기관에 따라 인성능력평가, 인재상을 반영한 문항을 추가하기도 함
- 면접관 교육시간 및 면접시간 확대: 서류심사의 제한된 정보로 인해 심층 면접 및 면접관 교육 강화

22

8. 결론- 블라인드 채용의 효과

- 공공기관 신입사원의 조직 충성도 증가 및 이직의도 감소: 지원자로 하여금 채용과정의 공정성을 인식하도록 하여 기관에 대한 신뢰와 애착 상승
- 채용비리, 학벌주의 감소: 채용과정의 공정성 확보를 통해 채용비리와 학벌주의 감소
- 직무 전문성 향상: 직무 기술서 사전 공개와 직무수행 관련 선발 도구(예: 구조화 면접, 경험 면접)를 통해 채용 인력의 직무 전문성 증가
- 채용 인력의 다양성 증가: 지역인재, 여성, 비수도권 출신 신입사원 증가하고 명문대, 수도권 출신 감소

23

9. 결론- 블라인드 채용 관련 향후 정책 제언

- 공공기관 유형 및 특성에 따른 블라인드 채용 가이드라인과 매뉴얼 개발 필요
- 소규모 공공기관에 대한 채용 컨설팅 및 예산 지원 필요
- 블라인드 채용에 대한 기관 내부 구성원의 인식 개선 필요

24

감사합니다

Q&A

■ 제2발제

블라인드 채용의 민간 기업 확대와 법제화 필요성

홍민정 (사교육걱정없는세상 상임변호사, 정책국장)

I. 들어가며

II. 공공기관 블라인드 채용 정책 실행의 배경

1. 출신학교 차별 실태로 인한 공정한 평가에 대한 요구
2. 출신학교 차별로 인한 기형적 교육 실태
3. 출신학교 차별 심각성에 대한 국민 의식

III. 민간영역 확대의 타당성 검토

1. 기업의 생산성 및 효율성 측면에서의 블라인드 채용
2. 공정성의 담보 차원에서의 블라인드 채용
3. 합리적 인재 선발을 위한 블라인드 채용

IV. 민간영역 확대 방안으로서 출신학교차별금지법 제정

1. 출신학교 차별 금지법의 필요성
2. 법률 제정의 법적 타당성
3. 법률의 주요 내용

V. 나가며

I. 들어가며

교육 및 사회제도 전반에 공정을 요구하는 국민의 목소리가 높다. 문대통령은 11월 공정사회를 향한 반부패정책협의회를 주재하여 국민들의 공정성 개선 요구에 따라 권력 직폐를 넘어 국민 일상생활 속 불공정 관행과 부조리 등 생활 직폐 청산으로 개혁 대상을 확대해야 한다고 밝혔다. 그 중 개혁 대상의 대표적인 사안으로 **공공부문 공정채용 확립과 민간 확산 방안**을 꼽았다.¹⁾

공공기관 블라인드 채용은 공정성과 효율성을 담보하기 위한 문정부의 가장 대표적인 고용 정책이었다. 직무와 관련성이 떨어지는 **출신학교** 및 재산 가족관계 등의 정보를 채용기관이 수집하지 못하도록 하고 보다 해당 직무 관련성이 높은 역량을 가진 인재들을 채용할 수 있도록 채용시스템을 바꾸었다. **블라인드 채용은 직무와 관련성이 없는 요소를 완전히 배제하고 해당 직무와 관련성이 높은 역량을 확인하는 방식으로 선발 전형이 진행된다.** 블라인드 채용이라고 하면 마치 아무것도 보지 않고 선발하는 것으로 오해하지만 실상은 다르다. 일반 채용보다 더욱더 촘촘하고 치밀하게 구직자가 직무와 관련된 역량을 보유하고 있는지 확인한다.

공공기관 블라인드 채용이 실시된 초기에는 이에 대한 부정적 견해도 적지 않았다. 블라인드 정책을 통해 선발된 인원을 살펴보니 오히려 스카이 출신이 많았다거나 성인 사교육이 더 활성화되었다는 등의 반론이 일었다. 공공기관 블라인드 채용 성과에 대한 진지한 연구는 한국산업인력공단 수탁으로 이루어진 한양대학교 산학협력단의 “공공기관 블라인드 채용 성과 실태조사 및 성과분석 보고서”가 유일하다. 이 연구를 바탕으로 공공기관 블라인드 채용에 대한 반론을 살펴보면 어떤 것은 부풀려지고 어떤 것은 사실이 아닌 허위정보였으며 어떤 것은 왜곡이었다. 그러나 일부에서는 여전히 출신학교는 업무와 관련이 깊고, 블라인드 채용은 기업의 효율성을 떨어뜨리며 과도한 제한이라는 등의 인식가지고 있다.

정책 실시 2년이 경과되고 있다. 공공 부문에서 공정성을 담보하기 위한 중요 정책이었던 블라인드 채용의 성과를 살피고 이러한 성과를 점검하여 민간에 확대하기 위한 방안을 검토하는 일은 공정과 평등의 보장에 대한 국민들의 열명이 큰 이때 그 무엇보다 매우 긴절한 과제이다. 따라서 본고에서는 **출신학교 요소에 집중하여** 블라인드 채용이 왜 반드시 실현되어야 했는지 그 실행의 배경을 살펴보고 공공기관을 넘어 민간영역으로의 확대에 대한 타당성을 검토한 후 그 방안으로서 출신학교 차별금지법 제정을 제안하도록 한다.

1) 대한민국 청와대, 2019.11.8. “공정사회를 향한 반부패정책협의회 관련 고민정 대변인 브리핑”

II. 공공기관 블라인드 채용 정책 실행의 배경

고용노동부는 채용에 있어 **평등하게 기회를 보장하고 공정한 과정을 통해 누구나가 당당하게 실력으로 경쟁**할 수 있도록 17년 7월부터 모든 공공기관과 지방공기업에 블라인드 채용을 도입했다. 도입기관은 입사지원서 면접에서 편견이 개입될 수 있는 사항은 배제하고 직무 능력을 중점적으로 평가하여 채용하도록 하고 있다.²⁾

이러한 정책이 출현하고 실현되기까지는 적채되고 굵아버린 문제들이 있었다. 출신학교 차별 비리가 지속되는 현실, 이로 인한 교육의 왜곡, 이로 인한 국민들의 심리적 부담과 출신학교 차별의 심각성에 대한 인식이 그것이다.

1. 출신학교 차별 실태로 인한 공정한 평가에 대한 요구

가. 입시 영역의 출신학교 차별

2016년 6월 2일, 언론은 서울시 소재 모 사립대 로스쿨의 입학 과정에서 출신 학교로 지원자를 차별했다는 증거를 보도³⁾했다. “서류심사 단계에서 출신 학부를 다섯 등급으로 나누고, 최고 등급과 최하 등급 간에 무려 40%의 격차를 두는 등 사실상 ‘출신 대학 등급제’를 운영했다.”라는 것이다.

공개된 평가기준표를 보면, 최고 등급인 S등급에는 스카이(서울대·연세대·고려대), 의대·치대·한의대, 카이스트, 포항공대, 경찰대가, A등급에는 이화여대 법학 전공자, B등급에는 경희대, 한국외대, 서울시립대, 부산대 등 일부 사립대와 국공립대가, C등급에는 나머지 대학의 법학 전공자가, D등급에는 나머지 대학의 비법학 전공자가 포함되어 있었다. 위의 기준으로 점수를 산출해보면 출신학교에 따른 등급 간의 감점 폭이 너무 커서 법학적성시험(리트) 성적이나 전문자격증으로도 만회하기 어렵다. 이는 그동안 의혹으로만 제기되어 왔던, 입시에서 출신학교에 따라 점수를 차등 부여하여 차별을 양산하고 있는 실태를 여실히 드러내어, 입시에서의 출신학교 차별을 방지하는 법·제도적인 장치의 필요성을 다시금 확인시켜준 사건이었다.

2) 관계부처 합동 보도자료 2018. 2. 7. “편견없는 채용 블라인드 채용으로 공공기관에 입사할 수 있는 더 넓은 기회를 만났습니다.”

3) 한겨레신문, ‘SKY는 S등급’...사립로스쿨 출신대학 카스트제, 2016.6.2.

[그림 1] 서울시 소재 모 사립대 로스쿨 서류종합 평가기준표

2. 자기소개서 및 서류종합 평가기준(220점)

영역	항목	배점				
		S등급	A등급	B등급	C등급	D등급
자기소개서 평가	법률가가 되려는 동기	6	5.5	5	4.5	4
	되고 싶은 법률가의 모습	6	5.5	5	4.5	4
	총괄평가(구성의 체계성, 내용의 논리성, 글의 완성도 등)	8	7.5	7	6.5	6
		上	中		F	FF
서류종합 평가	성실성	70	63	56	49	42
	전공 관련 성취 및 발전가능성	70	63	56	49	42
	적성 및 자질	35	31.5	28	24.5	21
	전문소양	25	22.5	20	17.5	15
합계	220	198.5	177	155.5	134	

출처: 한겨레신문, 로스쿨 '대학 카스트제' 내부문건 공개합니다, 2016.6.3.


나. 채용 영역에서의 출신학교 차별

1) 하나은행

2018년 KEB하나은행의 채용비리 13건이 금융감독원에 의해 적발되었다. 그 중 7건은 2016년 신입행원 채용에서 임원 면접이 종료된 후, 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 출신자(총7명) 합격에 위해 면접 점수를 올려 탈락자를 합격자로 바꾸고, 합격권 내 기타 대학 출신 지원자(총7명)의 점수를 내려 불합격시킨 것이다.

구체적으로 살펴보면, 서울대 출신자인 A씨의 경우 임원 면접 점수가 5점 만점에 2점이었는데, 하나은행은 이를 2.4점이나 올려 4.4점으로 합격시켰고, 임원 면접 점수가 2.6점이었던 B씨 또한 서울대 출신이라는 이유로 4.6점으로 임의로 점수를 높여 합격시켰다. 반면, 한양대(분), 카톨릭대 출신 H씨와 I씨는 임원 면접 점수에서 만점에 가까운 4.8점이라는 높은 점수를 받았으나, 3.5점으로 면접 점수를 조작하여 불합격시켰고, 동국대, 명지대, 숭실대, 건국대 출신자들 또한 기존 점수를 3.5점으로 일괄 하향 조정하여 최종 합격에서 탈락시켰다.

[그림 2] 금융감독원 보도자료 미공개 별첨 자료 중 하나은행 적발 건

2 00은행(13건, '16년 신규 채용시) 

채용 청탁에 따른 특혜채용(6건)

* 별도 관리중인 명단에 포함된 지원자에 대해 서류전형 통과 혜택을 부여

① '사외이사' 관련자로 필기전형, 1차면접에서 최하위 수준에 있었음에도 전형 공고에 없는 '글로벌 우대'로 전형을 통과하였고, 임원면접 점수도 임의 조정(3.8점→3.9점)되어 최종 합격 등

② '계열 카드사 사장' 지인 자녀로 임원면접 점수(4.2점)가 불합격권이었으나 면접점수를 임의 조정(4.6점, ↑0.4점)하여 최종 합격* 등

* 동인이 '불합격'으로 기재된 명단(합격자 발표(12.8) 전일 작성)과 그 후 '합격'으로 작성된 명단이 존재

특정대학 출신 합격을 위한 면접점수 조작(7건)

③ 특정대학* 출신 지원자(7명)의 임원면접 점수를 올리고 수도권 등 다른 대학 출신 지원자(7명)의 점수를 내리는 방법으로 합격·불합격을 조정**

* 합격자 : 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 / 불합격자 : 한양대(분), 카톨릭대, 동국대 등

** (예) 서울대 출신 임○○ : (원점수) 2.00 → (조정점수) 4.40 ↑2.40(不→합)
한양대(분) 출신 이○○ : (원점수) 4.80 → (조정점수) 3.50 ↓1.30(합→不)

출처: 심상정 의원실

[표 1] 금융감독원 보도자료 미공개 자료 중 하나은행 임원 면접 점수 조정 현황

순번	성명	출신 학교	임원면접점수			합격 여부	
			조정전(A)	조정후(B)	차이 (B-A)	조정전	조정후
1	AAA	서울대	2.00	4.40	2.40	不	합
2	BBB	서울대	2.60	4.60	2.00	不	합
3	CCC	연세대	3.80	4.40	0.60	不	합
4	DDD	고려대	3.20	4.60	1.40	不	합
5	EEE	고려대	3.75	4.80	1.05	不	합
6	FFF	고려대	4.25	4.60	0.35	不	합
7	GGG	위스콘신대	3.90	4.40	0.50	不	합
1	HHH	한양대(분)	4.80	3.50	△1.30	합	不
2	III	카톨릭대	4.80	3.50	△1.30	합	不
3	JJJ	동국대	4.30	3.50	△0.80	합	不
4	KKK	명지대	4.25	3.50	△0.75	합	不
5	LLL	승실대	4.20	3.50	△0.70	합	不
6	MMM	건국대	4.00	3.50	△0.50	합	不
7	NNN	건국대	4.00	3.50	△0.50	후보	不

출처: 심상정 의원실

하나은행과 관련하여 출신학교 차별비리가 연이어 드러났다. 금융감독원(이하 금감원)이 2013년 KEB하나은행의 채용비리를 감사한 결과, 하나은행은 신입행원 채용(총 지원자 18,772명, 최종합격자 229명)에서 특혜 합격자 32명 중 14명을 학벌차별, 즉 명문대를 우대하여 선발하였다.

당시 인사부장, 팀장, 실무책임자 3명이 전형단계별로 사정회의를 하여 특정대학 출신자만 특혜를 부여, 탈락자를 합격자로 조작하여 처리한 것이다. 이는 실력과 자격 요건을 갖췄지만 억울하게 탈락한 상당수 비명문대 피해자를 낳았다. 주요 사례를 보면, 2013년 하반기에는 실무 면접에서 탈락한 ○○대 졸업자 9명을 합격 처리하는 대신에 합격권인 동수의 ◇◇대 졸업자 9명을 탈락시켰다. 또한 합숙 및 임원 면접단계에서도 원점수 기준으로는 불합

격권인 명문대 지원자 12명(상반기 7명, 하반기 5명)을 합격 처리하였다.

[그림3] 금융감독원 보도자료 미공개 자료 중 하나은행 임원 면접 점수 조정 현황

다 특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작[14건]

특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격 처리
(각 단계별로 사정회의*에서 결정)

* 인사부장, 팀장, 실무책임자 등 3명이 전형단계별 합격자 결정을 위한 추가 고려 요소 등을 논의하여 결정하는 비공식 회의

< 주요 사례 >

- 실무 면접에서 탈락한 ●●대졸업자(남자) 9명을 합격 처리하고 동수의 ◆◆대졸업자(남자) 9명은 합격권 임에도 일괄 탈락시킴 (2013년 하반기)
- 합숙 및 임원 면접단계에서도 명문대 지원자를 중심으로 원점수 기준으로는 불합격권인 12명을 합격 처리 (2013상반기 7명, 하반기 5명)

출처: 금융감독원 보도자료, 2013년 하나은행 채용비리 검사 잠정결과, 2018.4.2.

심지어 하나은행은 특정대학을 우대하기 위해 최종순위를 조작하기 이전에도 채용과정 자체에서도 출신학교 등급제를 운영한 것으로 드러났다. 즉 이중삼중으로 출신학교 차별을 한 것이다. 심상정 의원실이 2013년 하나은행 채용비리와 관련하여 금감원으로부터 받은 대면보고 결과를 보면, 2013년 하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별로 그에 따라 합격자를 결정해 왔다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순으로 13등급까지 대학을 촘촘히 서열화하고 대학의 이름만으로 차별한 것이다.

2. ‘특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작’한 14건의 경우에는 조사결과 특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격처리하였음을 확인하였다고 밝혔다. 이 과정에서 KEB하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별 합격자 결정을 해 온 것을 밝혀졌다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트이며, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순이었다.

출처: 심상정 의원실 보도자료, 금감원 2013년도 하나은행 채용비리 추가 사실 확인, 2018.4.4.

2) 2013년, 출신대학 간 차등 점수 부여한 홈앤쇼핑

하나은행 외에도 출신학교 등급제를 운영한 기업이 있다. 신입사원 채용비리로 경찰에 적발된 홈쇼핑업체 홈앤쇼핑이다. 서울신문 단독보도에 의하면, 홈앤쇼핑은 2011년과 2013년에 진행된 1·2기 공개채용 서류전형에서 지원자들의 점수를 출신 대학별로 차등부여하였다. 2011년 ‘공채 1기 서류전형 배점 기준표’에는 서울대·고려대·연세대 등 ‘스카이’(SKY) 출신에게는 만점인 25점, 서강대·성균관대·한양대 출신에게는 23점을 주고, 기타 대학 출신에게는 10점만 주었다.

[그림4] 금융감독원 보도자료 미공개 자료 중 하나은행 임원 면접 점수 조정 현황

홈앤쇼핑 서류전형 배점기준표	
※2011년 일반직군 신입사원 배점 기준	
25점	서울대, 고려대, 연세대 (3곳)
23점	서강대, 성균관대, 한양대 (3곳)
20점	경북대, 경희대, 부산대, 서울시립대, 이화여대, 전남대, 중앙대, 한국외대 (8곳)
18점	건국대, 국민대, 단국대, 동국대, 숙명여대, 송실대, 인하대, 전북대, 홍익대 (9곳)
10점	기타 대학

〈자료: 경찰청〉

출신대학의 배점은 110점 만점에 25점으로 학점(20점), 어학점수(20점) 등 평가 요소 가운데 가장 비중이 컸는데, 서류전형의 시작부터 SKY와 기타대의 점수는 15점이나 벌어진 것

이다. 이 때문에 기타 대학 출신은 학점 4.5, 토익 990점 등 모든 영역에서 만점을 받아도 학점 3.5 정도에 토익 500~600점을 받은 SKY 출신과 점수가 비슷해 출신학교 점수가 절대적인 영향력을 발휘했다. 문제는 이러한 출신학교 등급제가 2013년에 더 심화되어, 출신대학의 배점 비중이 30점으로 늘어나고 학교별로 더 세분화하여 1점 단위로 점수를 매겼다.

3) 2013년~2015년, ‘필터링컷’으로 출신학교 차별한 신한은행

신한은행은 필터링컷을 이용해 신입행원 채용 시 일정 기준을 충족하지 못하면 자기소개서 심사 없이 탈락시켰다. 신한은행은 출신대학에 따라 학점 기준을 다르게 세우고, 출신학교 서열이 높을수록 합격 학점 기준을 완화시켜 주었다. 최상위그룹대는 서울대, 고려대, 연세대, 카이스트, 포항공대였고 서울 소재대는 서강대, 성균관대, 한양대 등이었다. 나머지 수도권 포함 지방대는 지방소재대로 분류됐다. 그리고 학점이 최상위 대학 3.0-서울 기타대 3.3-지방대 3.5 미만일 경우 자동 탈락시켰다.

4) 2013년~2017년, 출신학교 등급 나눠 가중치 부여한 서울대병원

서울대병원은 2013년 이후 2017년까지 5년 동안 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 출신학교별로 등급을 나누고 가중치를 뒤 차별 채용했다. 서울대병원은 사무직 서류 전형시 출신학교별 학력차이를 반영, 국내·외 대학을 A, B, C, D등급으로 나눠 등급별로 대학성적에 가중치를 뒤 평가하였다. 특히, 간호직종을 공개 채용할 때는 2014년은 4등급, 2015년과 2016년에는 5등급, 2017년에는 6등급으로 대학의 등급을 확대 세분화 하였다. 최소 15%에서 최대 50%의 성적 가중치 차이를 부여하여 하위 등급 대학출신자를 간호직종 채용에서 인위적으로 배제한 것이 드러나 사회적 물의를 일으켰다.

[그림 5] 서울대병원 직원 채용시 출신학교 차등 상세내용

11 ↓	2015년 상반기 간호직 공채 ↓	간호 ↓	학교성적 반영시 출신학교별로 대학성적에 가중치 부여 ↓ 1등급 서류면제, 2등급 100%, 3등급 90%, 4등급 80%, 5등급 70% ↓ (단, 2등급 이하 학교 중 백분위 점수 95점 이상자는 가중치 100% 적용) ↓ <대학별 등급> ↓ 학제, 재직인원수, 임용포기율, 3년 미만 사직률, 업무역량, 현장평가 등을 종합하여 평가한 결과 ↓ 1등급 : 28~31점 ↓ 2등급 : 24~27점 ↓ 3등급 : 21~23점 ↓ 4등급 : 16~20점 ↓ 5등급 : 10~5점 ↓
20 ↓	2017년 간호직 공채 ↓	간호 ↓	간호대학평가, 임용포기율, 재직기간 1년미만 사직률을 고려하여 1~6등급으로 나누고 학교성적 반영시 출신학교별 가중치에 차등을 둠 ↓ 1등급 : 서류면제 / 2등급 : 90% / 3등급 : 80% / 4등급 : 70% / 5등급 : 60% / 6등급 : 50% ↓

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (10.30)

5) 257곳으로 나누어 차별한 중소기업진흥공단

2013년 중진공은 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 내놓고, 실제로는 전국 187개의 4년제 대학을 본교/분교, 주간/야간으로 나눠 257곳으로 세분화한 뒤 최고 15점부터 최저 5점까지 점수를 매겼다.

위와 같은 사례들에서 살펴보았듯이 기업들이 출신학교 정보를 평가지표로 활용하여 고용 정책기본법에서 금지하는 학력과 출신학교에 따라 지원자를 불합리하게 차별하고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 상황에서 국민들은 공정한 평가와 선발이라는 가치의 실현에 더 목소리를 낼 수밖에 없다.

2. 출신학교 차별로 인한 기형적 교육 실태

가. 변별에 치중한 입시 제도와 과도한 경쟁

과도한 입시 경쟁과 부담의 문제는 어제 오늘 일이 아니다. 출신학교로 인한 차별이 심각한 우리 사회에서 더 높은 신분을 차지하기 위한 무한 경쟁이 모든 교육적 본질을 훼손하고

있다. 출신학교가 전일생을 지배해버리는 현실에서 이 경쟁의 승리가 되기 위해서 그리고 승리자를 가려내기 위해서 교육이 그 본래의 목적을 잃고 있는 것이다.

우리 사회에서는 명문대 진학- 대기업 공채, 전문직- 특혜와 우대라는 트랙이 공고하고 대학 진학 실패한 후에는 두 번째 기회를 얻기 힘들다. 입시에 실패한 낙오자로 삶을 살아내기 역부족이었던 청소년들은 극단적 선택을 한다. 한국은 2018년 OECD 국가 중 자살률 1위를 기록했다. 청소년 자살은 최근 4년간 꾸준히 증가한 것으로 나타났다.⁴⁾ 한 해 교통사고로 죽는 청소년보다 자살로 죽는 청소년이 두 배 더 많다.⁵⁾ 청소년들을 자살에 이르게 하는 강력한 원인은 중 하나는 성적과 학업 스트레스이다. 출신학교가 차별적인 사회적 신분이 되어버린 지금 보다 더 나은 계급의 학교로 진학하기 위한 경쟁이 기형적인 사건과 사고를 낳는 것이다.

명문대 진학과 이로 인한 경쟁으로 인해 교육은 공정하고 치밀한 변별에 집중되어 버렸다. 수능은 대학 수준의 킬러 문항을 출제하여 변별에 치중하고 있다.⁶⁾ 그리고 그 문제점을 인식하고 있으면서도 정시확대의 열망이 모든 교육적 목적을 함구하게 할 만큼 강력하다는 것은 계급화되어버린 출신학교라는 신분에 그 원인이 있다.

출신학교가 전일생을 지배하고 이 경쟁에 매몰되는 현실의 문제점을 개선하기 위해서 블라인드 채용이 고민되었던 것이다.

나. 사교육비 증가⁷⁾

학력·학벌 중심의 사회구조와 사교육의 관련성에 대한 국민 인식은 2015년 한국교육개발원의 교육여론조사 결과에서 여실히 드러났다. 당시 공교육 정상화가 사교육 문제 해결의

4) 굿뉴스, 2019.10.7. 청소년 자살률 꾸준히 증가...원인으로 가정불화 1위

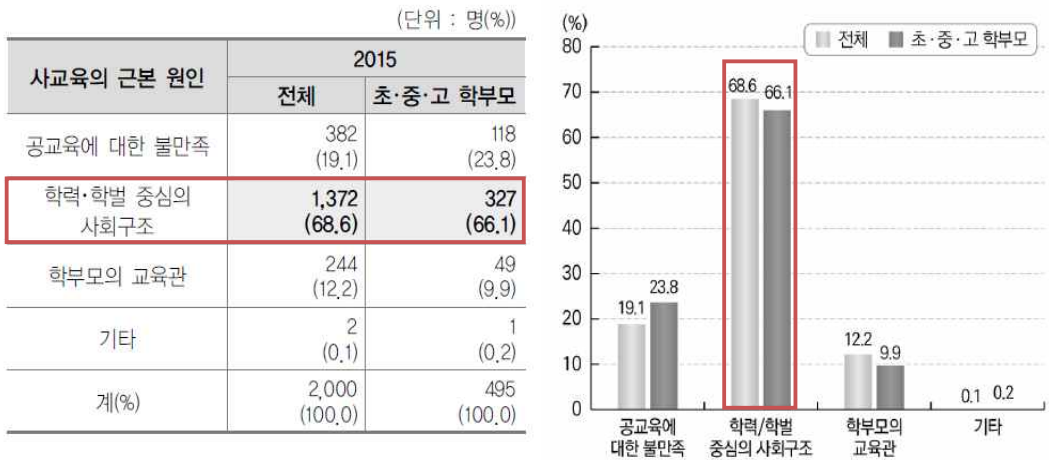
5) 서울신문, 2018. 4. 26. 우울한 청소년... 사망원인 1위 10년째 자살

6) 사교육걱정없는세상, 2019. 2.1. 사교육비 폭증시키는 수능 수학 킬러 문항 출제 금지해야, “최근 한 시도교육청 모의고사 출제 및 검토회의가 있었는데, 30번 킬러문항을 출제자를 제외한 모든 수학교사가 풀지 못해 출제자의 해설을 듣고서야 겨우 이해했다는 소식을 들었습니다. 이러한 일은 수능의 킬러문항 출제 관행 이후에 계속된 일이라고 합니다. 수능의 킬러 문항에 대비하기 위해 현직교사들마저도 가르칠 수도 없고 스스로 풀지도 못하는 문제를 출제해야 하는 교사들의 상황과 심정은 참담하기 이를 데 없는 것입니다. 교육과정평가원의 출제진은 교수가 주를 이루고 있기 때문에 중고등학교 교육과정을 잘 몰라 그렇다고 치더라도 현직 교사가 출제하는 시도교육청 모의고사마저 수능 킬러 문항 대비를 위해 같이 낭떠러지로 가는 것을 따라가는 이런 형국은 정말 비극입니다.”

7) 사교육걱정없는세상, 2019, 출신학교 차별금지법 제정을 위한 국회 토론회 자료집 재구성

정답이 될 수 있는지 확인하기 위해 ‘사교육의 근본적인 원인’을 물었다. 68.6%가 학력·학벌 중심의 사회구조를 뽑아 가장 높은 응답률을 보였고, 오히려 공교육에 대한 불만족은 19.1%, 학부모의 교육관은 12.2%에 그쳤다.

[표 2] 사교육의 근본 원인



출처: 한국교육개발원(2015), 교육여론조사.

이렇듯 학부모의 사교육비 지출 원인에는 자녀가 출신학교로 차별받지 않게 하려는 마음이 담겨 있다. 이를 위해 SKY 명문대에 가야하고, 명문대 입학에 유리한 영재고, 자사고, 특목고를 가야하고, 이는 국제중, 사립초, 소위 영어유치원까지 내려가고 있다. 이러한 사회구조 속 학부모들의 인식은 사교육비 통계에 고스란히 반영된 것이다. 올해 교육부와 통계청이 발표한 초·중·고 사교육비 조사 결과, 학생 1인당 월평균 명목 사교육비는 29.1만 원으로, 역대 최고치였던 2017년 27.2만 원을 또 갱신했다. 이는 전년 대비 7.0%, 1.9만 원이 증가한 것으로, 증가폭 또한 역대 최고이다.

[그림 6] 1인당 월평균 사교육비(명목) 변화 추이 (단위: 만원)



이러한 여론조사 결과와 사교육비 통계는 지금까지의 학력·학벌 차별 해소를 위한 다양한 정책들이 근본적인 변화를 추동하고 있지 못하다는 것을 증명하고 있다. 사교육비 통계가 나오자마자 여러 언론에서 사교육비 문제 해결을 위해서는 학력·학벌중심의 사회 구조를 깨기 위한 방안이 시급하다고 제언하고 있는 것은 이에 대한 정책 대안과 법·제도적 장치가 혁신적이고 강도 높게 마련되어야 함을 시사한다.

만약 출신학교로 자녀가 차별 받지 않고 능력대로 취업할 수 있다면, 사교육비를 줄일 수 있다. 어느 학교에 가든 그곳에서 역량을 키우고, 그 키운 역량을 실력대로 평가받을 수 있다면 지금과 같은 과도한 경쟁을 줄일 수 있다. 바로 이 때문에 ‘출신학교 블라인드 채용’이 우리 교육의 불합리한 경쟁과 제도를 개선할 수 있는 실마리가 될 수 있다.공

다. 선발효과에 경도되어 교육의 질 개선 없는 대학⁸⁾

-우리나라 대학교육은 9등급에서 8등급 수준의 교육

우리나라 대학은 엄격한 입시 경쟁 시스템을 통해 우수하다는 학생을 선발하고 있지만 정

8) 사교육걱정없는세상, 2019, 출신학교 차별금지법 제정을 위한 국회 토론회 자료집 재구성

작 대학교육은 우수하지 못하다.

선발은 엄격하게 하지만 그 이후의 교육은 고등학교 교육의 연장선이고, 다시 취업 준비를 위한 수단으로 전락한다. 대학교육에 대해 오랜 경험이 있는 전문가들은 우리나라 대학교육의 심각성에 대해 많은 걱정을 하고 있다.

‘가공능력이 떨어져 원재료라도 좋은 것을 확보해서 살아온 것이 지금까지의 우리나라 명문대이다.’ (김신일 전교육부장관)
‘우리의 대학은 엄격히 뽑고 아무렇게나 가르치자는 식의 지대를 지녔다. 이것은 지대를 받아먹는 자세다. 대학이 간판으로 계급을 만들고 불로소득을 취한 형국이다.’(이명현 전 교육부 장관)
‘대학이 경쟁력이 없는 이유는 가르치는 경쟁이 아니라 뽑는 경쟁으로 대학서열구조를 유지하기 때문이다.’⁹⁾ (서남표 한국과학기술원 총장)

결국 우리나라 대학은 뽑을 때는 영재를 원하지만 막상 교육은 둔재를 만들어 버린다는 것이다. 대학교육에 대한 실망감으로 많은 학생들은 반수나 재수를 선택하거나, 군 입대, 공무원 시험 준비로 들어간다. 학생들은 배우고 싶은 과목을 수강하기보다는 학점 잘 주는 과목을 찾아다닌다.¹⁰⁾

외국과 비교하면 우리나라 대학교육의 경쟁력의 문제는 심각하다. 스위스 경영대학원(IMD)이 OECD국가와 개발도상국 국가 총 약 60개국¹¹⁾의 대학교육의 경쟁력을 조사 분석한 결과를 살펴보면, 2016년 55위에 이어 2017년 53위, 2018년 49위로 최하위권을 면하지 못하고 있는 실정이다.

9) 대한민국 교육 40년

10) 김성수, 대학입학보장제의 방향과 전략을 제시한다, 대학입학보장제 2차 토론회 자료집, 2016.12.21.

11) IMD교육경쟁력순위(통계청 블로그)

[표 3] IMD 세부지표별 순위

지표 유형	교육경쟁력 세부지표	순위(지표값)		
		'17	'18	순위변동
교육 분야 우리나라 순위/참가국 수		37/63	25/63	▲12
정량	GDP 대비 교육관련 공공지출(%)(유·초·중·고등)	26(5.1)	27(5.1)	▼1
	학생 1인당 교육관련 공공지출(% , 1인당 GDP 대비)(중등)	18(23.8)	4(28.3)	▲14
	초등학교 교사 1인당 학생 수(명)	40(16.86)	39(16.79)	▲1
	중등학교 교사 1인당 학생 수(명)	50(15.46)	48(14.79)	▲2
	중등학교 취학률(%)	16(96.2)	10(96.6)	▲6
	25-34세 인구의 고등교육 이수율(%)	2(69.0)	3(70.0)	▼1
	25-65세 여성의 고등교육 이수율(%) ^{주3)}	50(50.5)	19(43.4)	▲31
	학업성취도(PISA2015)	9	9	=
	인구 천명당 고등교육 외국인 학생 수(명)	44(1.10)	46(1.07)	▼2
	15세 이상 문맹률(%)	미참여		
정성	교육제도(경쟁사회의 요구에 부합 정도)	42(4.77)	38(5.16)	▲4
	과학교육(학교에서 과학교육의 강조 정도)	35(5.23)	31(5.63)	▲4
	대학교육(경쟁사회의 요구에 부합 정도)	53(4.45)	49(4.84)	▲4
	경영교육(산업계 요구에 부합 정도)	54(4.62)	47(5.14)	▲7
	언어능력(기업의 요구에 부합 정도)	42(5.17)	33(6.00)	▲9
배경	1인당 교육관련 공공지출(US\$/1인)	26(1,309)	25(1,409)	▲1
	영어숙달도(토플성적)	48(83)	47(84)	▲1
	인구 천명당 고등교육 유학생 수(명)	18(2.14)	19(2.11)	▼1

주1) () 안은 지표값임

주2) 배경지표는 순위산출에 활용되지 않고, 해당 국가의 배경 정보 확인용임

주3) 고등교육 졸업자 중 여성 비율(%) 지표가 '25-65세 여성의 고등교육 이수율'로 변경됨

우리나라 대학은 우수한 학생, 1등급 학생을 뽑고 싶어 하고 그것을 대학의 당연한 권리라고 생각하지만 막상 대학 교육은 61개국 중 55등 수준이다. 교육 등급으로 따지면 9등급 중 '8등급' 교육을 하고 있다. 특히 정성지표 부분은 각국의 경영자의 의견 조사를 통해 얻어지는 자료인데 대학교육이 최하위를 차지했다.

이 뿐만 아니다. WEF(World Economic Forum) 스위스 제네바의 세계경제포럼 발표에 의하면 우리나라 고등교육체제의 질은 2014년 144 개국 중 73위, 2015년 140 개국 중 66위를 차지하였고 2016년에는 138개국 중 75위, 2017년에는 137개국 중 81위¹²⁾로 계속 하락 국면이다.

12) WEF 교육관련 지수 순위(통계청 블로그)

[표 4] WEF 교육경쟁력 한국 순위

구분		2012	2013	2014	2015	2016	2017
보건 및 초등교육	초등교육의 질	14	23	44	36	37	41
	초등교육 순취학률	21	28	12	31	54	30
고등교육 및 직업훈련	중등교육 총취학률	43	47	48	48	58	53
	고등교육 총취학률	1	1	2	2	2	3
	교육체제의 질	44	64	73	66	75	81
	수학 및 과학교육의 질	8	20	34	30	36	36
	경영대학(원)의 질	42	56	73	59	63	69
	학교 내 인터넷 접근도	7	13	10	19	20	15
기업혁신	대학-기업 간의 연구 협력	25	26	26	26	29	27

주_ 2012년 144개국, 2013년 148개국, 2014년 144개국, 2015년 140개국, 2016년 138개국, 2017년 137개국을 대상

* 출처 : 2017 간추린교육통계

QS는 Quacquarelli Symonds의 줄임말로 영국의 대학 평가기관으로, 2004년부터 전세계 주요대학들을 대상으로 경쟁력을 평가하여 매년 순위를 발표하고 있는데 QS 세계대학평가는 1위부터 1000위까지 발표한다. THE는 Times Higher Education의 줄임말로 영국의 대학 평가기관으로 World University Rankings(세계대학평가)를 매년 발표하는데 2018년에는 1,250개 이상의 대학을 대상으로 평가¹³⁾했다. QS나 THE에서도 마찬가지로 국내 대학이 좋은 성적을 거두지 못하는 것이 아래 표로 확인된다.

13) 국내 주요 대학 QS, Times 평가 순위(통계청 블로그)

[표 5] 국내 주요 대학 QS, Times 평가 순위

(단위: 순위)

구 분	2014		2015		2016		2017		2018	
	QS	Times	QS	Times	QS	Times	QS	Times	QS	Times
서울대	31	50	36	85	35	72	36	74	36	63
KAIST	51	52	43	148	46	89	41	95	40	102
포스텍	86	66	87	116	83	104	71	137	83	142
고려대	116	201-225	104	251-300	98	201-250	90	201-250	86	198
성균관대	140	148	118	153	106	137	108	111	100	82
연세대	106	201-225	105	301-350	112	251-300	106	201-250	107	201-250
울산과기대	-	-	-	-	-	-	-	201-250	-	201-250

주 1_ 2009년까지 Times와 QS의 공동조사였던 세계대학평가가 2010년 QS와 Times 단독조사로 분리

2_ 2018년 QS 세계대학평가 순위를 기준으로 정렬했으며, 울산과기대는 2017년 Times 신규 진입

출처_ QS_ <http://www.topuniversities.com>

Times_ <http://www.timeshighereducation.com>

연구 수준 순위도 상당히 떨어진다. ‘교수 평가’로 요약되는 US News & World report의 대학 평가에 의하면 서울대는 국내 대학 중에서는 1위지만 세계대학 순위로 보면 129위에 그친다. 2015년 US 뉴스가 처음 세계대학 랭킹을 낼 때 72위였으나 계속 하락 국면이다. 2016년 105위, 2017년 119위, 2018년 123위에 이어 올해는 6계단 떨어졌다.¹⁴⁾

소위 말하는 SKY대학은 대학입학성적으로 서열화된 선발효과를 누리면서 한국에서 최고의 대학으로 군림하는 것일뿐 세계적인 대학들에 비해서는 교육의 질이나 대학경쟁력 등에서는 여전히 갈길이 멀다. 물론 세계대학평가는 실시 기관의 평가지표나 배점에 따라 점수가 다 다르게 나오기는 하지만 각 평가기관의 결과들이 가리키는 것은 우리나라 소위 좋은 대학들이 우수한 인재를 선점한 후에 그 이상의 역량으로 키워내는 일에는 제 몫을 하지 못하고 있다는 것이다.

이러한 문제의 원인은 학교의 교육력이 학생과 대학의 주된 관심사가 아니라 간판과 명문이라는 이름이라는 데에 있다. 같은 맥락에서 대학 사회에서 학자들에 대한 평가가 학문적

14) 한국대학신문, 2019.3.11.일자.

자질이 아닌 출신학교나 소속 학교가 결정적인 배경으로 작용하면서 진정한 경쟁과 공정한 논쟁이 다양하게 이루어지지 못하는 관행¹⁵⁾은 세계 대학들과 어깨를 나란히 할 수 있는 한국 대학이 없다는 위기를 불러일으킨 원인이 되고 있다.

3. 출신학교 차별 심각성에 대한 국민 인식¹⁶⁾

출신학교 차별은 여론조사 결과에서도 그대로 드러난다. 한국교육개발원은 2018년 ‘교육여론조사’를 발표하였다. 그중 학력·학벌주의의 심각성과 관련된 여론조사 결과는 다음과 같다.

첫째는, ‘대학졸업장 유무에 따른 차별이 있는가?’라는 질문에 심각할 정도로 존대한다는 응답이 59.7%에 달했고, 일부 존재하나 심각하지 않다는 비율(29.6%)까지 합하면 89.3%로 무려 90%에 가까운 국민들이 대학졸업장 유무에 의한 차별이 존재한다고 인식하고 있었다. 이는 고졸이나, 대졸이나 등의 학력 차별에 대한 문제에 대해 지속적으로 국민들이 심각하게 인식하고 있음을 보여주는 결과이다.

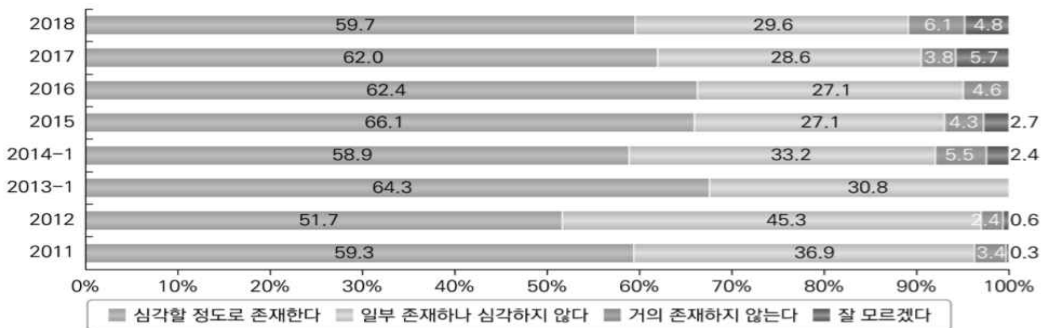
15) 김상봉, 학벌사회, 한길사, 2004, 322~326쪽.

16) 사교육걱정없는세상, 2019, 출신학교 차별금지법 제정을 위한 국회 토론회 자료집 재구성

[표 6] 대학졸업장 유무에 따른 차별의 심각성 (2011-2018)

(단위: 명(%))

대학졸업장 유무 차별성	2018					2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/ 대졸	대학원졸	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체
심각할 정도로 존재한다	1,193 (59.7)	18 (64.3)	267 (60.3)	792 (59.6)	116 (58.0)	1,239 (62.0)	1,247 (62.4)	1,321 (66.1)	1,178 (58.9)	1,285 (64.3)	930 (51.7)	890 (59.3)
일부 존재하나 심각하지 않다	591 (29.6)	3 (10.7)	127 (28.7)	402 (30.2)	59 (29.5)	572 (28.6)	542 (27.1)	541 (27.1)	664 (33.2)	615 (30.8)	816 (45.3)	554 (36.9)
거의 존재하지 않는다	121 (6.1)	3 (10.7)	21 (4.7)	79 (5.9)	18 (9.0)	75 (3.8)	91 (4.6)	85 (4.3)	110 (5.5)	60 (3.0)	44 (2.4)	51 (3.4)
잘 모르겠다	95 (4.8)	4 (14.3)	28 (6.3)	56 (4.2)	7 (3.5)	114 (5.7)	120 (6.0)	53 (2.7)	48 (2.4)	40 (2.0)	10 (0.6)	5 (0.3)
계	2,000 (100.0)	28 (100.0)	443 (100.0)	1,329 (100.0)	200 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	1,800 (100.0)	1,500 (100.0)



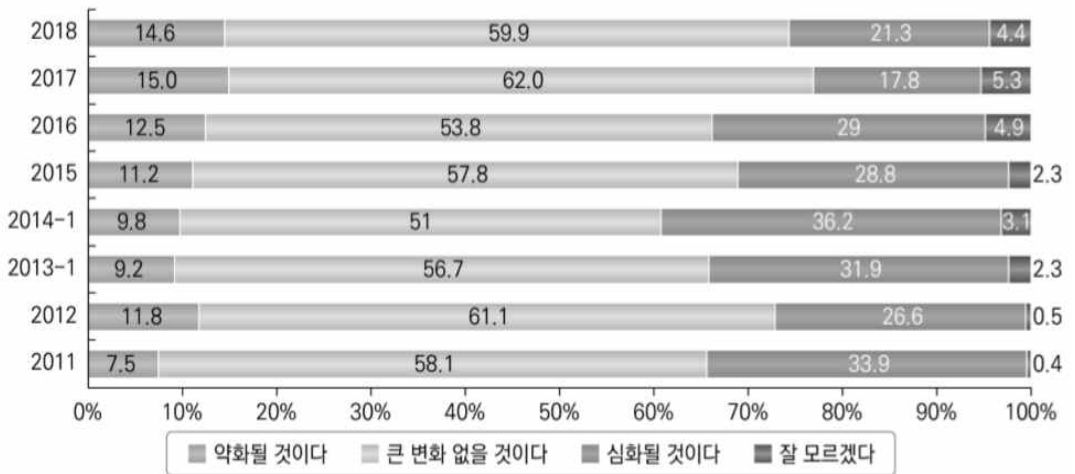
출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2018년

두번째는, ‘우리나라의 학벌주의는 앞으로 어떻게 변화할 것이라고 생각하는가?’라는 질문이었다. 큰 변화가 없을 것이라는 응답이 59.9%에 달했고, 심화될 것이라는 비율(21.3%)까지 합하면 무려 81.2%가 학벌주의에 대해 부정적으로 전망하였다. 이러한 비관적인 전망은 2011년부터 큰 변화 없이 지속되고 있다.

[표 7] 학벌주의에 대한 전망 (2011-2018)

(단위: 명(%))

학벌주의 전망	2018					2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/대졸	대학원 졸	전체	전체	전체	전체	전체	전체	전체
악화될 것이다	291 (14.6)	3 (10.7)	56 (12.6)	195 (14.7)	37 (18.5)	300 (15.0)	249 (12.5)	224 (11.2)	195 (9.8)	183 (9.2)	213 (11.8)	113 (7.5)
큰 변화 없을 것이다	1,197 (59.9)	16 (57.1)	254 (57.3)	810 (60.9)	117 (58.5)	1,239 (62.0)	1,075 (53.8)	1,155 (57.8)	1,019 (51.0)	1,134 (56.7)	1,099 (61.1)	872 (58.1)
심화될 것이다	425 (21.3)	5 (17.9)	106 (23.9)	273 (20.5)	41 (20.5)	355 (17.8)	579 (29.0)	575 (28.8)	724 (36.2)	637 (31.9)	479 (26.6)	509 (33.9)
잘 모르겠다	87 (4.4)	4 (14.3)	27 (6.1)	51 (3.8)	5 (2.5)	106 (5.3)	97 (4.9)	46 (2.3)	62 (3.1)	46 (2.3)	9 (0.5)	6 (0.4)
계	2,000 (100.0)	28 (100.0)	443 (100.0)	1,329 (100.0)	200 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	1,800 (100.0)	1,500 (100.0)



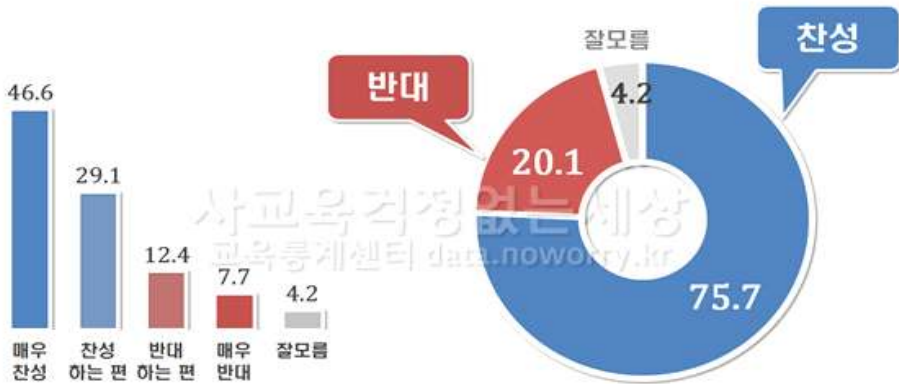
출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2018년

학벌주의의 부조리함과 비효율성은 우리 사회를 좀 먹고 있고 국민들은 출신학교 차별에 대해 심각하다고 느끼고 있다. 이에 대한 개선이 필수적인 현시점에서 블라인드 채용은 문제 해결의 강력한 대안으로 고민되고 있다.

Ⅲ. 민간영역 확대의 타당성 검토

사교육걱정없는세상은 2017년 11월 21일 리얼미터에 의뢰하여 블라인드 채용의 민간기업 확대에 대하여 설문조사를 진행했다. “현재 정부는 공공기관에서 출신학교를 보지 않고 인재를 채용하는 이른바 블라인드 채용 정책을 시행하고 있는데요, 이 정책을 민간기업까지 확대해서 적용하는 것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 75.7%의 국민은 출신학교를 보지 않고 인재를 선발하는 블라인드 채용 정책을 민간기업까지 확대해서 적용해야 한다고 응답했다.

[그림 7] 블라인드 채용 정책 확대에 대한 그래프
 ‘블라인드 채용정책 민간기업 확대’ 찬반(단위: %)



(단위: %)

매우 찬성	찬성하는 편	반대하는 편	매우 반대	잘 모름
46.6	29.1	12.4	7.7	4.2

국민들의 바람 또한 출신학교 블라인드 채용의 확대에 있다. 국민들의 바람 뿐만이 아니라 아래와 같은 점에서 민간기업 확대는 매우 필요하며 타당하다.

1. 기업의 생산성 및 효율성 측면에서의 블라인드 채용 검토

사업의 직무역량, 조직 적응도, 다양성, 이직율과 퇴사율의 감소 등은 기업의 생산성과 효율성에 직결되는 요소이다. 직무를 잘 수행할 수 있는 직원이 많이 채용될수록 기업의 생산성

과 성과는 제고된다. 「편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종 보고서」(2018.11.)에서도 이와 같은 맥락을 설명하고 있다. 직무와 적합성이 높은 지원자가 선발되면 예상 직무에 대한 괴리감이 감소되고, 업무 만족도가 높아져 조기퇴사율과 이직률이 감소할 수 있다. 또 기관에 열정을 갖고 준비한 지원자의 합격률이 높아짐으로 충성도와 자긍심이 향상되면서 조직 역량이 강화되고, 성과 창출로 이어져 기업 경쟁력을 높일 수 있다는 것이다.

다양성도 최근에 기업에 많이 논의되는 기업의 성장요소 중 하나이다. 성별, 학력, 나이, 인종 등 배경이 서로 다른 다양한 사람이 모이면 생산성이 더욱 높아진다. 글로벌 컨설팅 기업 액센추어에서 세계 963개 기업의 수익성 및 성장성 등을 분석해 성과가 높은 상위 12%를 조사한 결과, 이들은 공통적으로 조직 내 여성 인력과 비주류 학교 출신 비중이 높았고, 외국인 채용을 활발히 했다고 한다.¹⁷⁾

가. 직무역량 및 조직 적응도의 향상¹⁸⁾

「편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서」(2018.11.)는 공공기관 블라인드 채용의 성과에 대해서 실시하고 있다. 공공기관 팀장급 직원들 196명을 대상으로 “기존 채용으로 입사한 사원들에 비해 블라인드 채용으로 입사한 신입사원의 직무역량과 조직적응도를 어떻게 평가 하십니까?”에 관한 응답을 5점 척도(1점 많이 낮아졌다, 3점 똑같다, 5점 많이 높아졌다)로 조사한 결과에 따르면, 평균값은 직무역량 3.32점, 조직적응도 3.29점으로 블라인드 채용으로 신입사원의 직무역량과 조직적응도가 개선되었다고 평가하였다.

이는 출신학교 항목을 가리고 평가하되 직무능력 중심의 채용을 하기 위한 노력을 병행한 결과이다. 직무능력 중심으로 채용 프로세스를 정비한 기업들은 채용공고를 할 때부터 직무에 요구되는 지식, 기능, 태도에 대해 상세하게 안내하여 지원자들이 직무 중심의 평가지표에 대해 인지하고 지원할 수 있게 한다. 보고서에서 효율성은 경제적인 성과와 경영의 합리성을 실현하는 차원의 지표로, 직무위주의 채용은 장기적으로 인적자원관리 시스템을 합리화하는 데에 기여할 수 있다고 하였다.

17) 한국경제, 2017. 8. 10. “성별 나이 학력 등 다양해야 생산성이 높아진다.”

18) 한양대 산한연구협력단 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서 2018.11.)

신입사원의 직무역량과 조직적응도는 기업의 생산성과 효율성 증대에 중대한 영향을 미치는 요소이다. 직무를 잘 수행할 수 있는 직원이 많이 채용될수록 기업의 생산성과 성과는 제고된다.

산업구조가 바뀌고, 기존의 업무방식이 위협을 받으면서 내부 의지에 의해 직무중심 채용을 도입한 기업도 있었는데, 특히 시장 환경변화에 민감한 업종일수록, 기관의 주요업무가 높은 수준의 기술과 지식을 요구할수록 직무중심 인사관리와 블라인드 채용의 필요성이 높아졌다.

나. 다양성의 증가, 이직률과 퇴사율의 감소¹⁹⁾

고용노동부는 블라인드 채용을 홍보하기 위해 「편견없는 채용 블라인드 채용 우수사례」(2019)를 발간하였는데 여기에는 총 11곳의 블라인드 채용의 우수사례가 열거되어 있다. 이 중 블라인드 채용의 특징적인 효과를 잘 보여주는 한국방송통신전파진흥원, 주택도시보증공사, 중소기업진흥공단 사례는 블라인드 채용을 통한 기업의 생산성과 효율성 증대를 확인하게 해준다.

1) 한국전파통신진흥원

이 사례집에 따르면 한국방송통신전파진흥원은 공공기관 채용비리문제와 불필요한 개인정보수집으로 편견이 작동하여 인재 선발의 오류를 범해 왔다는 내부 진단을 통해 2018년 서류전형과 필기전형을 통합한 AI전형 ‘FULL 블라인드 채용’을 도입하였다. 일단 인사위원회에 외부위원을 참여시켜 공정성을 기하고, 학벌, 연령, 학점 등에 따른 차별금지 조항을 인사규정에 신설하였다. 그리고 입사지원서에서 학벌 등의 인적사항을 완전히 삭제하고 서류전형과 필기전형을 합친 AI전형을 도입했다. 그리고 면접전형을 최종을 진행하여 AI전형의 분석결과를 집중적으로 검증하였다.

한국방송통신전파진흥원은 공공기관 채용비리문제와 불필요한 개인정보수집으로 편견이 작동하여 인재 선발의 오류를 범해 왔다는 내부 진단을 통해 2018년 서류전형과 필기전형을 통합한 AI전형 ‘FULL 블라인드 채용’을 도입하였다. 일단 인사위원회에 외부위원을 참

19) 고용노동부 (2019), 「편견없는 채용 블라인드 채용 우수사례」

여시켜 공정성을 기하고, 학벌, 연령, 학점 등에 따른 차별금지 조항을 인사규정에 신설하였다. 그리고 입사지원서에서 학벌 등의 인적사항을 완전히 삭제하고 서류전형과 필기전형을 합친 AI전형을 도입했다. 그리고 면접전형을 최종을 진행하여 AI전형의 분석결과를 집중적으로 검증하였다.

[그림 8] 한국방송통신전파진흥원의 FULL 블라인드 채용 주요내용

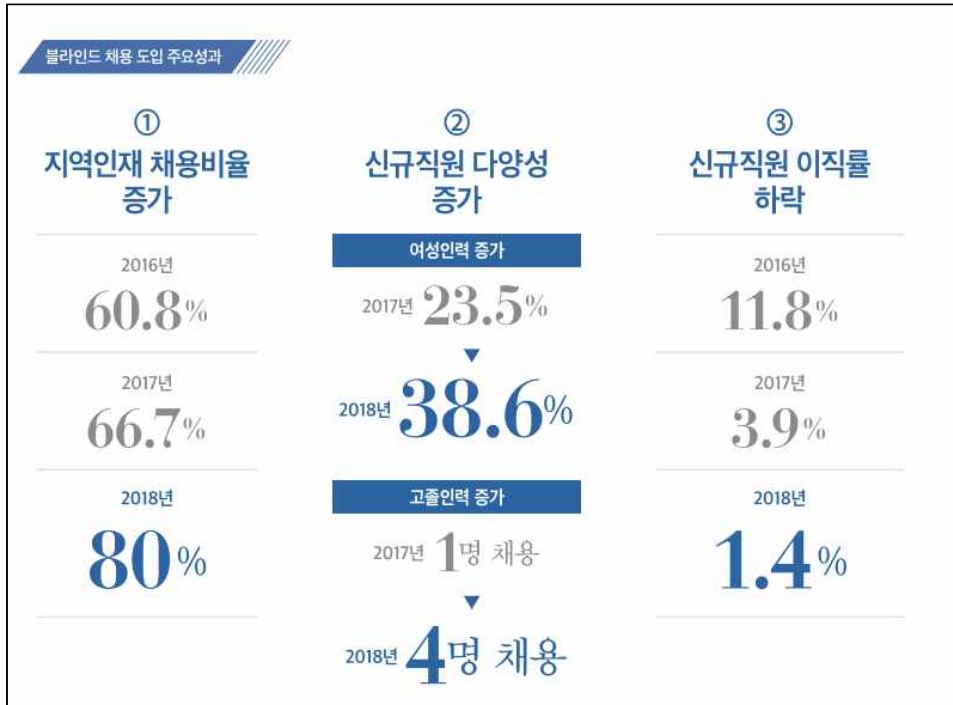
FULL 블라인드 채용 주요내용	
	주요 내용
채용공고	<ul style="list-style-type: none"> • 채용분야별 직무기술서 체계화 • 입사지원서에서 인적사항 완전 삭제 <ul style="list-style-type: none"> - 학벌, 연령, 성별 등
AI전형 (서류전형+NCS 기반 필기전형)	<p>▼ 지원분야 자격요건 적부판단 후 합격</p> <ul style="list-style-type: none"> • 서류전형 지원자 전원 합격 <ul style="list-style-type: none"> - 단, 필수자격이 필요한 경우 자격증 유무 확인 • 지원자에게 공평한 기회(AI전형 응시) 부여 • 최종합격 후 증빙서류 제출
	<p>▼ 인공지능 기반 AI 활용(NCS 기반 인성/적성/직무능력)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 편견이 개입하지 않는 인공지능 기반 AI면접 시행 • AI 인터뷰 면접, Game Task 수행형식의 평가 • 서류, 필기점수만으로 알 수 없는 단순 스펙, 직무역량 가치를 객관적·체계적으로 평가
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> • 평가위원 제공 서류에 모든 인적정보 삭제 • 면접관 사전교육(블라인드 채용 목적 함양) 시행 • 구조화 질문지 개발, 인바스켓(과제수행) 면접 진행 • AI전형 결과를 검증하는 절차로서 활용

출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

2018년 'FULL 블라인드 채용'을 통해 전체 선발인원의 80%를 비수도권 인재가 차지했다. 이는 지방대 졸업생의 경쟁력을 확인했다는 점에서 의미가 깊고, 신규직원의 다양성이 증가하였으며 무엇보다 신규직원의 이직률이 급감하여 1.4%대로 떨어진 큰 성과가 있었

다.

[그림 9] 한국방송통신전파진흥원의 블라인드 채용 성과



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

2) 주택도시보증공사

주택도시보증공사는 블라인드 채용 이후에 직무능력 평가가 강화돼 신입사원의 업무적응력이 좋고 이것이 직무만족으로 이어져 **퇴사율이 1% 수준으로 급감**했다. 퇴사시 발생하는 재채용 및 재교육 비용 절감과 우수인재 선발의 1석2조 효과를 보았다. 또한 블라인드 채용 도입으로 20대부터 40대, 공대생부터 철학전공자까지 다양한 인재들이 입사. 구성원의 다양성으로 인한 조직 경쟁력의 강화되었다.

[그림 10] 주택도시보증공사의 블라인드 채용 성과



출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

3) 중소기업관리공단

중소기업관리공단 또한 신입직원의 업무 적응 속도가 빨라져 현장의 만족도가 매우 높다고 하였다. 한 신입직원은 “고졸 예정자로서 학력 제한을 두지 않은 경우에도 어학성적 등을 요구하는 곳이 많은데 공단은 서류전형이 간소화돼 있어 쉽게 지원했을 뿐 아니라 고교에서 실무 위주의 교육을 받은 장점을 살려 합격할 수 있었다.”라고 말했다. 이 직원 부서의 책임자는 “우리 부서에 고졸 예정자가 배치돼 솔직히 걱정을 했는데, 업무지시에 즉각 대응하는 모습을 보며 스스로 학력에 대한 편견을 갖고 있었음을 깨달았다.”라고 말했다. 중소기업관리공단의 블라인드 채용 만족도는 매해 높아져 2017년에는 3.92점까지 상승하였다. 인사만족도의 상승은 적합한 인재 선발 성공률이 높아졌다는 의미이고 적합한 인재의 영입은 기업의 생산성의 제고로 이어질 수밖에 없다.

[그림 11] 중소기업관리공단의 블라인드 채용 인사만족도

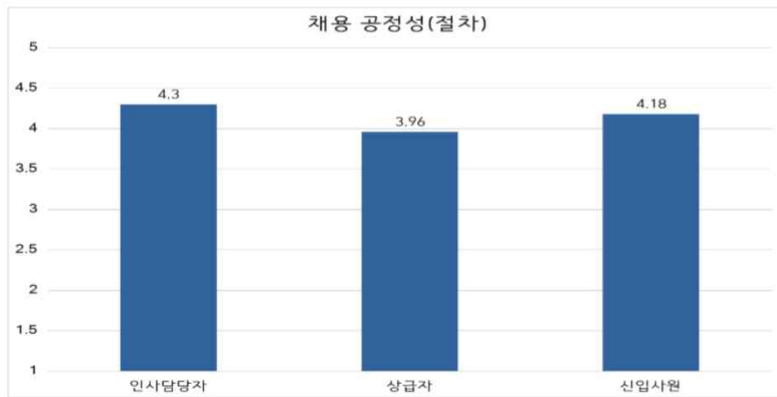


출처: 2018 공공부문 블라인드 채용 우수사례집(2019)

2. 공정성의 보장 차원에서의 블라인드 채용

블라인드 채용 방식과 결과로 인한 공정성 평가에서 인사담당자, 상급자, 신입사원 모두 5점 만점에 3.95- 4.39점을 주어 모두 긍정적으로 평가하였다. 채용‘절차’가 공정했다는 인식에 대해서는 인사담당자 4.3점, 상급자 3.96점, 신입사원 4.18점으로 평가하였다.

[그림 12] 블라인드 채용의 절차 공정성



사용된 질문	
1.	나는 우리 회사의 블라인드 채용 방식에 만족한다.
2.	우리 회사에서 블라인드 채용을 진행하는 방식이 공정하다고 느낀다.
3.	나는 전반적으로 블라인드 채용 방식이 공정하다고 믿는다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

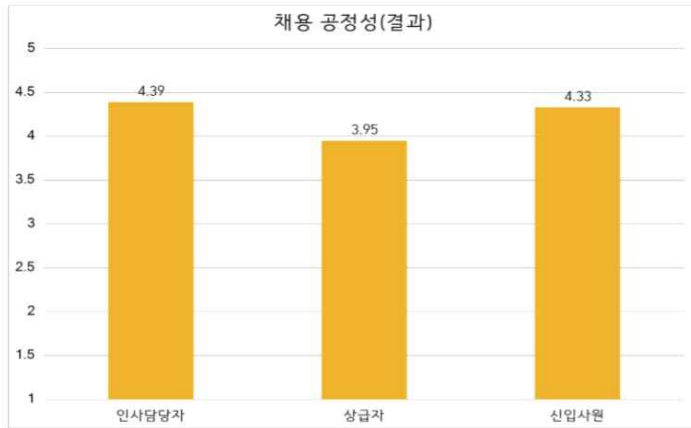
또한 채용‘결과’가 공정했다는 것에 대해서는 인사담당자 4.39점, 상급자 3.95점, 신입사원 4.33점으로 모두 높게 평가하였다.

또한 신입사원의 직무만족은 3.97점, 조직몰입은 3.8점으로 높았고, 이직의도는 2.64점으로 낮은 것으로 조사되었는데, 신입사원이 블라인드 채용을 공정하게 인식할수록 직무 태도도 좋게 나타나 공정한 채용방식의 중요성을 확인시켜 주었다.

높은 청년 실업률 속에 은행권 등의 채용비리와 기업의 채용청탁 문제로 채용에서의 공정성 확보는 우리사회에 가장 중요한 이슈가 되어버렸다. 또한 학벌주의에 대한 오랜 사회적 문제의식, 부모의 경제적 배경과 학력의 깊은 연관성, 출신학교가 모든 잠재력과 능력을 대

변하지 못한다는 점에서 출신학교 블라인드 채용은 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도라고 할 수 있다.

[그림 13] 블라인드 채용의 결과 공정성



사용된 질문	
1.	나는 우리 회사가 올바른 채용 결정을 내렸다고 생각한다.
2.	나는 우리 회사의 블라인드 채용의 결과가 공정했다고 느낀다.
3.	나는 블라인드 채용 결과에 대해 만족한다.

출처: 편견 없는 편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서(2018)

혹자는 출신학교 요소를 채용 등의 선발에 반영하는 것이 그 동안의 노력을 반영하는 공정한 평가라고 주장한다. 그러나 최근 지속적으로 발표되는 자료들은 출신학교가 개인의 노력과 능력을 나타내는 지표가 아니라는 것을 방증하고 있다. 더불어민주당 김해영 의원이 2019년 국정감사에서 한국장학재단에 장학금 신청자를 대상으로 소득분위 자료를 분석하여 발표하였다. 그 결과 SKY 대학생 부모의 고소득층(9·10분위) 비율은 무려 40.7%에 달했다. 9분위는 월 소득인정액이 923만원을, 10분위는 1384만원을 넘어야 한다.²⁰⁾이 통계가 보여주는 것은 권력과 경제력을 획득한 가정의 자녀가, 다시 교육을 통해 특권 획득에 유리한 출신학교로 진출하게 되고, 다시 권력층이나 고소득 계층에 진입해 특권을 대물림하게 된다는 것이다. 이것은 한국 사회가 개인의 노력과는 무관하게, 부모나 가정의 배경에 따라 권력과 소득이 대물림되는 새로운 신분사회로 역행한다는 점에서 매우 심각한 문제이고 출신학교를 평가에 반영하는 것은 결코 공정성을 담보할 수 없다는 것을 보여준다.

20) 연합뉴스, 2019. 9. 27. “의대생48%가 고소득층 자녀 SKY 재학생은 40.7%

3. 합리적 고용을 위한 블라인드 채용

일부에서는 ‘출신학교’ 간판을 능력이라 간주하고 출신학교를 채용의 평가요소로 삼는 것이 합리적이라고 주장한다. 특정 대학 출신이라는 것은 그가 그 대학이 요구하는 자격 기준을 갖춘 것이기에 그 자격 기준은 개인의 능력이라고 볼 수 있기 때문이라는 것이다. 비록 이를 절대적인 기준으로 보지는 않겠지만 유력한 참고 기준으로 삼을 수 있다는 것이 기업의 입장이고 따라서 기업이 채용과정에서 출신학교를 선발의 요소로 평가하는 행위는 합리적이라는 주장이다.

그러나 출신학교는 개개인의 능력을 한 번에 보여주는 타당한 평가기준이 될 수 없기 때문에 출신학교를 채용의 요소로 평가하는 것은 전혀 합리적이지 않다. 어떤 학생이 SKY 출신이라는 것은 고등학교 때 내신성적이나 수능성적, 혹은 학생부종합전형의 성적이 우수했거나, 19세 즈음에 대학 입학 때 반영이 되는 특정 교과에서 좋은 성적을 거뒀다는 사실을 보여줄 뿐이다. 그러나 각 기업이 필요로 하는 직무역량은 특정교과의 학업능력이 아니라 업무에서 필요한 기획력, 창의성, 의사소통능력, 협업능력, 추진력 등을 포함하는 것이다. 또한 특정 출신학교라는 입시 결과만으로는 대학 입학 이후 자신의 진로를 얼마나 충실히 준비했는지 알 수 없다. 그런 의미에서 출신학교는 개인의 능력도, 성실성도 정확하게 보여주는 지표라고 할 수 없다.

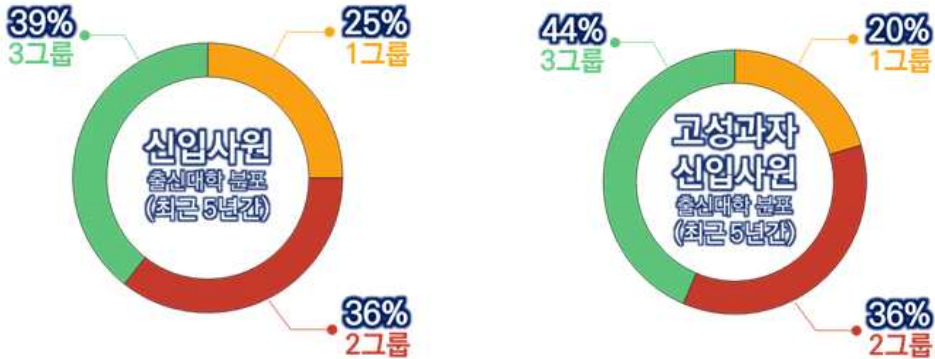
이것은 고용부의 기업 설문조사(2017년 12월) 결과에도 나타난다. 인재를 선발하는 데에서 가장 중요하게 보는 항목이 무엇인냐는 질문에 직무적성과 인성, 직무경험이라는 응답이 가장 많았다. 반면, 학력사항은 고작 1.2%에 그쳤다. 이것은 학력과 출신학교 등의 요소가 기업이 직무능력을 평가하는 데에 있어서 요구되는 필수적인 정보가 아니라는 점을 보여준다. 또 다른 설문조사에서 인사담당자들은 출신학교가 편견으로 작용할 수 있음에 대해 우려를 즉, 기업이 인재 선발의 지표로 학력이나 출신학교를 매우 타당성 있고 필수 불가결한 지표로 활용하는 것은 아니라는 것이다.

실제로 적지 않은 기업들이 출신대학과 업무능력은 별 상관이 없다고 밝히고 있다.

마이더스 IT라는 종업원 378명 규모의 이 기업이 5년간 출신대학 분포와 그에 따른 업무성과를 조사한 결과는 놀라웠다. 채용 당시 출신학교 분포는 1순위 그룹(중앙일보 대학평가를 기준으로 1~10위) 25%, 2순위그룹(11위~40위) 36%, 3순위그룹(41위 이하) 39% 비율이

었다. 하지만 채용 이후 출신학교 그룹별 업무 고성과자 비율을 살펴보니 3순위 그룹의 고성과자 비율(44%)이 가장 높았고, 1순위 그룹의 비율은 20%로 가장 낮았다. 즉, 소위 출신학교가 좋다고 해서 업무에 대한 성과 또한 높게 나타나는 것은 아니라는 것이다.

[그림 14] 블라인드 채용의 결과 공정성



구글 전 인사담당부사장 라즐로 북(Laszlo Bock)은 학벌이나 자격증은 업무능력과 전혀 상관이 없다, 대학을 나오지 않은 사람들이 종종 가장 높은 성과를 냈다고 밝혔다.

한국일보, 2017.8.12.일자 보도의 프랭크 슈미트 아이오와대 교수와 존 헌터 미시간주립대 교수의 1998년 논문 ‘인사심리학의 선발방식에 따른 타당성과 유용성’ 분석에 따르면 “**학벌 좋은 사람이 일 잘할 확률은 20% 미만**”이라고 밝혔다. 전형 방법에 따른 구직자의 실력 예측변수를 -1에서 1까지 놓고 볼 때, 학력(교육기간)의 상관관계는 0.1에 불과하다고 하였다. 0.5 이상이면 강한 상관관계이고, 0.2 이하는 약한 상관관계, 마이너스는 역의 상관관계를 나타내는데, 채용 후 부과할 직업의 일부를 시켜보는 작업 테스트가 0.54로 가장 높은 상관관계를 보였다. 그리고 한국일보는 실력을 규정할 수 있는 요소들과 그것을 평가할 수 있는 공정하고 유용한 시스템을 개발하는 것에 대해 한국기업들도 치열하게 고민할 때라고 조언하였다.

카카오는 실제 개발 능력과 잠재력이 뛰어난 인재를 뽑기 위해 스펙을 보지 않는 블라인드 전형을 진행했고, 최종 합격자의 출신학교를 보니 명문 공대 학생은 1명에 불과했다. 그리

고 ‘비서울. 비서울, 스펙가리고 신입 뽑아보니 차이 없더라’라고 밝혔다.

이러한 기업의 사례들은 학력이 기업이 요구하는 직무능력과 직결되는 요소가 아니기에 기업이 학력이나 출신학교를 활용해 편견과 차별의 여지를 남기는 채용 관행을 버려야 한다는 것을 시사한다. 이제 기업은 출신학교를 활용하는 편견과 낡은 관행을 버리고 명확한 직무분석을 통해 공정한 평가 항목을 개발하여 기업이 원하는 인재를 선발하기 위한 노력을 기울여야 한다.

더군다나 위에서 밝힌 것과 같이 출신학교는 가정의 경제적 배경이 작용할 수밖에 없는 것이 엄연한 현실이다. 부모의 사회경제적 지위가 높을수록 자의 학업성적이 좋고 지위가 낮을수록 부진하다는 사실은 이미 각종 조사와 연구에 의해 거듭 확인되었고²¹⁾ 이는 외국의 수많은 연구 결과와도 일치한다.²²⁾ 공부에 집중할 수 있는 환경, 언제나 선행학습 등의 사교육을 원하는대로 취사선택해서 받을 수 있는 경제적 여유 등이 뒷받침될 때에 얻을 수 있는 것이 출신학교 라는 신분이다. 직무와 관련성은 없고 오히려 경제적 배경과 연관이 있는 출신학교 정보는 채용 등 여러 사회 평가 제도에서 반드시 배제되어야 할 요소이다.

블라인드 채용은 직무와 관련성이 없는 요소를 완전히 배제하고 해당 직무와 관련성이 높은 역량을 확인하는 방식으로 선발 전형이 진행되기 때문에 매우 합리적이다. 블라인드 채용이라고 하면 마치 아무것도 보지 않고 선발하는 것으로 오해하지만 실상은 다르다. 일반 채용보다 더욱더 촘촘하고 치밀하게 구직자가 직무와 관련된 역량을 보유하고 있는지 확인한다.

IV. 민간영역 확대 방안으로서 출신학교차별금지법 제정

1. 출신학교 차별 금지법의 필요성

살펴본 바와 같이 블라인드 채용은 직무와 관련성이 떨어지는 출신학교 요소를 배제함으로써 사회 구조의 공정성을 확보함은 물론이고 합리적 관점으로 해당 직무관련성이 확보되어 있는 인재를 선발하여 궁극적으로는 기업의 효율성을 극대화하는 성과를 보였다. 블라인드 채용은 국가 일자리 규모의 단지 9%를 차지하고 있는 공기업 등에 한정되어서는 안되며

21) 오찬호(2013) 나는 차별에 찬성합니다. 개마고원

22) 신명호(2011) 왜 잘사는집 아이들이 공부를 더 잘하나: 사회계층 간 학력자본격차와 양육관행, 한울

민간기업에 확대하기 위해서는 법제화할 필요가 있다.

가. 정책적으로는 한계가 명백하다.

최근 들어 부단한 성장이 요구되는 부문의 일부 기업들은 기존의 관행의 탈피하고 인재를 선발하고자 블라인드 채용 방식을 도입하고 있다. 그러나 이 움직임은 변화에 민감하고 발 빠르게 대응해야 하는 IT분야 등의 산업에 한정되어 있을 뿐 지원자의 정보를 놓지 않으려거나 출신학교가 능력이라는 편견에서 벗어나지 못한 기업들의 완고함 등으로 인해 확산되지 못하고 있다. 실제 사람인 이 기업 337곳을 설문조사 한 결과 채용시 기업 두곳 중 한곳은 학벌이 평가에 영향을 주고 있다고 밝혔다. 지원자가 노력한 성과(51.9%)이고 학벌에 따른 역량 차이가 있기(43.2%) 때문이라는 것이다.²³⁾ 일자리의 대부분을 차지하는 민간 기업으로 확대하기 위해서는 정책으로는 한계가 있음을 보여주는 대목이다. 사기업에 비숫사인에게 블라인드 채용을 의무화하기 위해서는 헌법 제 37조 제2항에 따라 법률을 제정해야 한다.

나. 이미 제정된 우리 헌법과 법률의 실효성을 담보하기 위해서 필요하다.

우리 법은 이미 출신학교를 이유로 차별하는 행위를 금지하고 있다. 헌법과 고용정책기본법 그리고 국가인권위원회법 들에서는 합리적인 이유없이 학력 출신학교로 우대 배제 불리하게 대우하는 행위를 금지하고 있다. 즉 출신학교 차별 금지는 이미 우리 사회의 핵심적인 가치이며 헌법과 법률로 이를 의무화 하는데에 합의한 것을 확인할 수 있다.

23) 동아일보, 2019.9.17. 어느 학교 출신 기업 2곳 중 1곳 채용시 학벌 본다

「대한민국헌법」제11조 제1항

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 **사회적 신분**에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

「고용정책 기본법」제7조 제1항

사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, **학력, 출신학교**, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

「국가인권위원회법」제2조 3호

평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실흐된 전과(前科), 성적(性的) 지향, **학력, 병력(病歷)** 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. (중략)

가. **고용**(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 (이하 생략)

그러나 위의 조항들은 차별 방지를 위한 구체적인 조항과 벌칙 조항의 미비로 선언적인 규정에 그치고 있다. 특히 어떤 행위가 차별행위인지 구체적으로 제시되어 있지 않아 실질적인 규제력을 갖지 못하고 있는 점도 발견된다. **법과 고용정책 기본법의 정신을 기본으로, 차별이 이루어지는 핵심 영역인 고용 부분을 어떻게 차별하여서는 아니 되고, 차별할 경우 어떤 제재를 받게 되는지 구체적으로 명시한 법이 필요하다.** 바로 그것이 출신학교 차별금지법이다.

다. 더욱이 출신학교 차별은 인간의 존엄성을 위협하는 중차대한 위헌적 행위이므로 법에서 엄격하게 이를 금지할 필요가 있다.

국가인권위원회 보고서(2016)에서도 입사지원서에는 직무관련성이 있는 내용만을 기재하도록 하는 게 바람직하다고 권고한다. 그러나 현재 기업들의 입사지원서에는 학력, 출신학교 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있고, 입사지원서를 통해 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높으며, 정보 수집 자체가 차별적 행위일 가능성이 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 현실이라고 보고하였다.

라. 공정을 담보하는 법률 제정에 대한 국민들의 목소리가 강력하다.

지난 9월 사교육걱정없는세상은 리얼미터에 의뢰하여 우리 사회의 특권 대물림이 얼마나 심각한지 물었다. 그 결과 국민의 10명 중 9명이 심각하다고 응답했다.²⁴⁾

[그림 15] 한국 교육제도의 '특권 대물림' 문제 심각성 인식 정도



특권이 대물림되어 기회가 공정하게 주어지지 않는다는 점에 우리 국민의 대다수가 공감하고 그 심각성을 지적한 것이다. 실제로 직무관련성이 없는데도 Ⅲ.2.항에서 밝힌 것처럼 특권 대물림의 요소가 강한 출신학교를 기업에서는 평가 기준으로 삼아 촌촌하게 차별해오고 있다는 사실이 밝혀지고 있는 가운데 출신학교로 차별하지 않는 공정한 평가에 대한 국민의 열망이 뜨겁다. 위의 설문에서 특권 대물림 교육의 해소 방안으로 출신학교로 차별하지 않는 법률 제정에 찬성하냐는 물음에 77.4%가 찬성하고 있다. 이러한 상황에서 평등권을 수호하고 공정의 가치를 실현하기 위해서는 이를 실제로 담보할 수 있는 법률이 너무나도 긴절하다.

2. 법률 제정의 법적 타당성

출신학교 차별금지법은 헌법상의 평등권을 구체화하여 그 실효성을 담보하도록 한 것이다. 즉 이미 우리사회가 최우선의 가치로 수호하고자 했던 인간 존엄 평등의 가치를 실시하고 있는 것이다.

24) 사교육걱정없는세상 2019.10.7. “특권 대물림 교육에 대한 국민인식 조사 결과 발표 기자회견”

헌법

제37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

제119조 ①대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.

②국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 일부에서는 사기업의 자유를 과도하게 제한하는 것이 아니냐는 반론을 제기한다. 민간 기업이라고 해서 모든 규제가 불가능한 것이 아니다. 헌법 제37조 제2항에 따르면 ‘국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에만 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적 내용을 침해할 수 없다.’ 고 밝히고 있다. 민간 기업이 권력을 갖고 학력·학벌주의를 조장할 때, 그 심각한 피해를 우리는 이미 겪고 있다. **사회에 만연된 학력·학벌주의로 인한 피해, 학력 인플레이션 현상과 과도한 경쟁, 심각한 사교육 문제를 고려할 때, 고용 전반에 걸쳐 학력·출신학교 차별을 금하는 것은 과도하다 볼 수 없고, 공공복리를 위하여 필요한 경우라 할 수 있다.**

다만 기업의 사적 자치를 제한하는 경우라 할지라도 어떤 제한이라도 허용되는 것은 아니다. 1) 제한하는 경우에도 본질적인 내용을 침해하지 않는 범위여야 할 것이고 그 제한의 내용이 법률로써 규정되어야 한다. 또한 2) 우리 헌법상 경제 질서는 ‘개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중’이라는 기본 원칙과 ‘경제의 민주화 등 헌법이 직접 규정하는 특정 목적을 위한 국가의 규제와 조정의 허용’이라는 실천원리로 구성되고, 어느 한쪽이 우월한 가치를 지닌다고 할 수는 없다.

이 두가지 원칙과 관련하여 이미 내려진 법원의 판단을 살펴본다. 「유통산업발전법」과 조례는 대형마트의 의무휴업일을 지정하는 등 영업시간을 제한하고 위반할 경우 시정명령 및 과태로 처분을 내리고 있다. 이에 대해 대법원은 “공공복리를 실현하기 위하여 법률로써 어느 경제주체의 경제활동의 자유 등을 제한하게 되더라도 그 제한이 정당한 목적과 합리적인 수단에 의하고 있고 개인의 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해하는 것이

아니라면 해당 경제주체는 이를 수인하여야 한다. 건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 보호 및 중소기업과의 상생발전 등 이 사건 각 처분으로 달성하려는 공익은 중대할 뿐만 아니라 이를 보호하여야 할 필요성도 크다고 할 것이다. 반면에 영업시간 제한 등 규제로 인하여 침해되는 원고들의 영업의 자유는 직업의 자유 중 상대적으로 폭넓은 제한이 가능한 직업수행의 자유에 해당하고, 소비자들의 선택권은 ‘공공복리’를 위하여 필요한 경우 법률로 제한할 수 있는 기본권에 속한다. **심야나 새벽 시간대의 영업만을 제한하는 것이고 한 달에 2일의 의무휴업만을 명하는 것이어서, 그로 인하여 원고들의 영업의 자유나 소비자의 선택권의 본질적 내용이 침해되었다고 보기는 어렵다²⁵⁾**” 고 하여 대형마트 영업시간제한 및 의무휴일지정에 대하여 **위법이 없음**을 명시하였다. 이뿐만 아니라 헌법재판소는 게임제공자의 게임제공시간을 제한하고 위반시 형사 처벌이 가능하도록 하는 「청소년보호법」²⁶⁾과 학원의 영업시간을 제한하고 이를 위반할 경우 벌점을 부과하여 영업정지에 이르도록 하는 「학원의 설립 운영 및 과외교습에 관한 법률」 및 해당 조례²⁷⁾에 대해서도 헌법에 위반되지 않음을 밝혔다.

이에 비추어 볼 때 본 법안은 고용 및 교육 영역에서 합리적인 이유 없이 학력·출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력·출신학교를 이유로 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현하고자 하는 것이어서 그 목적의 정당성이 인정되고 그 추구하는 공익이 매우 중대하다. 반면 제한되는 기업의 인사 자율성 등의 영업의 자유는 직업의 자유 중 상대적으로 폭넓은 제한이 가능한 직업수행의 자유에 해당한다. 또한 합리적인 이유가 있을 시에는 출신학교와 학력을 보는 것을 제한하지 않는데다 금지하는 차별행위라 할지라도 우선적으로 권고를 하고 권고를 이행하지 않을 시 시정명령을 거쳐 과태료를 부과하고 있으므로 이를 지나친 제한이라고 볼 수 없을 것이다. 더불어 악의적 차별행위자에게 형사처벌할 수 있도록 규정하고 있는데 이 조항은 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률에서도 유사하게 이미 적용하고 있을 뿐더러 오히려 이 조항은 시간이 거듭될수록 강화는 방향으로 개정되고 있고 2015년 이 조항에 대하여 위헌제청의 시도가 있었지만 아직 위헌 결정이 최종적으로 내려진 사실은 없다.

더군다나 대형마트와 학원, 게임제공자의 현재 판례를 보면 헌법에 따라 자유시장질서가 보장되는 상황에서 오직 영리 추구를 최대 목적으로 하고 있는 사기업에 치명적인 영향을

25) 대법원 2015. 11. 19. 선고 2015두295 전원합의체 판결

26) 헌법재판소 2014.4.24. 선고, 2011헌마659

27) 헌법재판소 2016. 5. 26. 선고 2014헌마374

줄 수 있는 영업시간규제에 대해서 합헌으로 인정하고 있다. 법이 명시적으로 금지한 행위가 아님에도 불구하고 다른 공익과의 조화와 균형에 비추어 볼 때 공익이 더 중대하다고 보아 합헌 판단이 내려진 것이다. 하물며 본 출신학교차별금지법은 헌법과 법률에서 분명히 금지하고 있는 행위에 대하여 제한하는 것이고 이를 위반할 경우에 제재 조치를 취하고 있는바 과도한 규제라고 볼 수 없다.

또한 2019년 3월 28일 채용절차의 공정화에 관한 법률(일명 채용절차법)이 국회 본회의를 통과했던 사례를 주목해야 한다. 이번에 통과된 채용절차법에 신설된 조항 중 하나를 소개하면 다음과 같다.

채용절차공정화에 관한 법률

제4조의 3

구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산'을 기초심사자료(입사지원서, 이력서 등)에 기재하거나 수집하는 것을 금지함.

제17조 2항의 3

만약 이를 어기고 직무 수행에 필요하지 않은 개인정보를 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자는 500만원 이하의 과태료를 부과함.

채용절차법 개정안의 통과로 '구직자의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산'을 기초심사자료(입사지원서, 이력서 등)에 기재하거나 수집하는 것이 금지된 것이다. 그동안은 기업이 직무능력과 크게 관련이 없는 개인의 인적사항을 수집하는 것은 기업의 자율적인 영역으로 허용되어 왔던 것이 사실이다. 서울시나 정부에서 표준이력서 사용을 권장하였지만 그것은 어디까지나 노력을 권하는 규정에 불과하였다. 하지만 이번 개정안의 통과로 인해 인권 침해의 요소가 있고, 직무 능력과 무관한 채용 기준은 법적 재제의 대상이 되었다.

물론 이번 채용절차법 개정안에서 학력과 출신학교가 기재 금지 사항에서 빠진 것은 매우 유감스러운 지점이다. 또한 기초심사자료 즉, 서류전형에서 개인정보 기재를 금지한다고 되어 있어 서류전형 이후의 과정 특히 면접 과정에서 이루어질 수 있는 출신학교 차별에 대해서는 해당 규정이 존재하지 않는다.

하지만 이 개정안의 통과로 기업이 인재를 채용할 때 기업의 자율성을 무제한적으로 인정해서는 안되고, 기업이 직무능력과 크게 관련이 없는 개인의 인적사항을 수집하고 이를 채용의 근거로 삼는 것은 공공의 복리에 반하며, 이러한 공공의 가치를 수호하는 것이 기업의 자율권 보장하는 것보다 더 중요하다는 점에 대해 사회적 합의가 이루어졌음을 확인할 수 있다.

3. 법률안의 주요 내용

입시와 채용 두가지 영역에서 출신학교 차별을 금지하도록 하는 것이 마땅하다. 실제로 오영훈 의원과 강길부 의원이 국회 교육상임위원회에 발의해서 법안심사소위의 안건으로 상정된 바가 있다. 그러나 교육과 채용 중 상대적으로 채용 상 출신학교 차별 금지법 제정이 시급하고, 의회의 입법 환경 상 채용 영역의 출신학교 차별 금지법 제정이 더 원활하다는 판단, 20대 국회가 얼마 남지 않은 상황에서, 일단 이번 경우는 채용 영역을 중심으로 국회 환노위에 법안을 발의하는 것을 염두에 두고 법률안을 구성했다.

가. (공공, 민간 기관) 채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드함.

출신학교 차별금지법은 공공기관 및 민간기관 채용 전 과정에서 출신학교를 블라인드하고 임금, 승진, 배치 등에서도 출신학교에 따른 차별을 금지한다. 채용 전 과정에서 출신학교 정보를 블라인드하는 채용의 사례는 공기업과 표준이력서, NCS 기반 채용 등의 사례를 통해서 찾아볼 수 있다.

제9조(모집·채용에서의 출신학교등 차별금지) ④ 사용자는 근로자를 모집·채용할 때 직무와 관련 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 출신학교등을 요구하거나 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 등 출신학교등을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위
2. 응시서류에 출신학교등의 기재를 요구하거나 관련 서류를 제출하도록 하는 행위
3. 출신학교등에 대한 내용의 질문을 하는 등 면접과정에서 출신학교등에 관한 정보를 요구하는 행위
4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위
5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법으로 출신학교등에 대한 정보를 제공받는 행위

② 사업주는 모집·채용 광고 시 국가직무능력표준을 기준으로 하여 해당 직무의 필요한 능력이 무엇인지 상세한 정보를 제시하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 응시원서 등 채용 관련 서류에 관한 표준양식을 정하여 사용자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

제10조(임금·복리후생 등 근로조건에서의 출신학교등 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 임금, 임금 외의 금품을 차등 지급하거나 작업환경, 작업시간을 다르게 부여하는 등 근로조건을 다르게 적용하는 행위
2. 자금 용자 등 복리후생에서 다르게 적용하는 행위
3. 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하는 행위

제11조(배치·전보·승진 등에서의 출신학교등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 근로자를 배치·전보 및 승진 등에서 배제하거나 배치·전보 및 승진의 조건 또는 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

② 사용자는 합리적인 이유 없이 근로자를 출신학교등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.

나. 차별을 조장하는 광고·표시 금지

국가인권위는 합격 현수막이 학벌차별을 부추기는 비교육적인 광고수단이니 자제하라는 입장을 성명을 2012년과 2015년 두 차례에 걸쳐 발표했다. 특정학교 합격 홍보물 게시가 학벌주의를 부추길 우려가 있고, “학벌주의가 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교 선택보다는 이른바 ‘명문학교’에 입학하기 위한 경쟁에 몰두하게” 되며 “개인의 역량이나 능력에 따른 인력채용과 운용을 저해할 뿐 아니라 인적자원의 활용을 왜곡시켜 기업 및 국가 경쟁력 강화에도 부정적인 영향을 미치기 때문이다.”²⁸⁾ 교육부에서도 합격 현수막 자제 요청 공문을 각 학교마다 보냈지만 일부 학교들, 특히 사립학교들은 2016년에도 여전히 합격 현수막을 내걸고 있다. 서울시교육청과 전라북도 교육청은 조례를 제정해 학교와 학원을 지도 감독하고 있지만 실효성이 없어 여전히 학교 및 학원의 합격 현수막은 버젓이 그 모습을 드러내고 있다.

출신학교 차별을 부추기는 가장 심각한 곳은 학원가로, 합격 현수막의 건수로 문제점을 확인할 수 있었다. 학교 대비 학원가의 합격 현수막은 1 : 9 정도의 비율로 그 정도가 매우 심각했다. 특히 지역교육청의 관리 감독이 엄격하지 않은 지역의 경우, 학원가 거리마다 합격 현수막이 도배되어 있다시피 했다. 경기 안양 평촌, 경기 성남 분당, 고양 일산, 광주 봉선동 등 사교육걱정없는세상이 직접 학원가를 방문해 조사한 결과, 가장 많은 합격 현수막을 찾아볼 수 있었다. 외벽 뿐 아니라 내부게시판과 복도벽면 전체를 합격정보로 도배 하는

28) 국가인권위원회 아동권리위원회 결정, 15진정0262300

등, 학벌차별을 조장하는 합격현수막을 100건 이상 적발하고 시정을 요청했다. 하지만 시정 조치가 제대로 이루어지지 않고 있는데 이는 강제적으로 규제할 수 있는 법이 없기 때문이다.

학벌주의를 부추기는 광고 표시에 대해서 금지하는 법안을 마련하여 사회적인 인식과 분위기를 환기시키고 학벌의식이 재생산되는 것을 방지해야 한다.

제13조(광고·표시에서의 차별 금지) 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 분리·구별·제한·배제 등 불리한 대우를 조장하는 광고·표시를 직접 행하거나 그러한 광고·표시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

다. 차별 확인을 위한 정보 공개 요청권 확보

학교나 기업에서 학력이나 출신학교에 대한 차별이 발견된 경우, 인권위나 국회, 정부 소관 부처 등 감독할만한 단위에서 관련 내용을 정보 공개 청구할 경우 모든 정보를 제출해야 한다. 즉, 당사자가 속한 대상자 군과 대비 평가 항목별 등위표 등 문서로 정보공개를 청구할 수 있도록 바뀌어야 한다.

2016년 모 사립대가 로스쿨 입시과정에서 출신학교에 따라 등급제를 운용한 사실이 밝혀졌다. 사회적으로 큰 파문을 일으키고 입소문으로만 전하던 출신학교에 대한 등급제 운용이 가시화된 것이다. 모 사립대로 지목된 한양대는 고시생 모임의 정보공개청구를 받아들이고 일부 정보를 공개하였는데, 외부에 공시한 평가비율과 차이를 드러내²⁹⁾ 문제가 더 커졌다. 특히 면접과 자소서를 포함한 서류심사 등 정성평가에 의한 실질반영비율이 크게 높아 자의적 선발 가능성을 의심하게 한 것이다. 본질적으로 실제 채점 기준은 밝히지 않고³⁰⁾ 혐의를 비껴가고자 하였지만, 오히려 전체 로스쿨에 대한 불신의 문제로 퍼졌다.

이 과정을 통해, 교육 관련 기관, 공공기관, 민간기업의 투명한 운영을 위해 일상적인 정보 공시를 확대해야 한다. 또한 학교나 기업에서 학력이나 출신학교에 대한 차별이 발견되었을 때, 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자 혹은 인권위나 국회, 정부 소관 부처 등 감독할만한 단위에서 관련 내용에 대한 정보 공개를 청구할 경우 사업주는 모든 정보를 제출해야

29) 스페셜 경제, '대학 등급제 운영 의혹' 한양대 로스쿨, "입학정보 공개 내용 입시결과 불일치", 2016. 6. 29.

30) 한겨레신문, 한양대 로스쿨 "대학등급제 안했다...채점기준은 공개 못해", 2016. 6. 29.

할 것이다.

제21조(정보공개 의무) ① 출신학교등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 사용자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.
 ② 사용자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

라. 실질적인 처분을 위한 벌칙 조항

앞선 여론조사에서도 확인할 수 있듯이 출신학교 차별은 우리사회에서 만연해있다. 출신학교 차별이 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교선택보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에 몰구하게 된다. 이는 국가 경쟁력이나 개인의 성장에 큰 걸림돌이 될 뿐만 아니라 인간 존엄의 본질적 요소인 평등의 가치를 파괴시키는 것으로 이에 대한 즉각적이고도 효과적인 개선이 반드시 필요하다. 현행 법률에서도 출신학교차별을 금지를 하고 있다. 헌법 제11조, 고용정책기본법 제7조 및 국가인권위법에서는 합리적인 이유없이 출신학교를 이유로 우대배제 불리하게 대우하는 차별적 행위를 금지하고 있다.

즉, 출신학교차별은 법으로 금지해야할 정도로 병리적 범법행위임은 의심할 여지가 없다. 그러나 이를 위반하였을 경우 적절한 제재조치가 없는 상황이다. 고용정책기본법은 선언적으로 당위를 규정하고 있는 성격이고, 국가인권위원회법에서는 피해자가 진정하고 조사과정에서 차별적 행위가 인정되는 경우 해당 기관에 권고를 할 수 있지만 강제적 구속력에 대해서는 확신할 수 없는 상태이다. 따라서 인간 존엄을 파괴하는 차별행위에 대하여 적절한 제재 조치를 취해 차별 행위를 교정하도록 하는 사회적 합의가 반드시 필요하다.

제23조(차별행위 금지 위반)³¹⁾ ① 이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

② 제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③ 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(불리한 처우 금지 위반) ① 제22조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제22조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는 그러하지 아니하다.

제26조(과태료) ① 제17조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제18조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

31) 차별행위에 대하여 인권위가 시정명령을 하고 시정명령을 이행하지 않을 경우 일정한 과태료를 부과하는 단계적 처벌과 별도로 악의적인 차별행위가 지속되었을 경우 개인과 사용자에게 형사처벌을 가능하게 하였다. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률에도 유사한 구조로 입법이 되어 있어 출신학교 차별행위에 대한 엄정한 교정의사에 대한 합의가 있다면 가능한 구조라고 보인다.

V. 나가며

공공기관 블라인드 채용은 적지 않은 성과를 이루었다. 기업의 생산성과 효율성의 측면에서도 좋은 결과를 보여주었다. 무엇보다 공정을 담보하고 인간의 존엄성을 핵심을 구성하는 평등권의 수호의 측면에서도 사회 전반의 선발 시스템으로 확대 적용되어야 할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 아직 사회의 변화는 요원하다. 변화에 민감한 기업들의 경우에는 성장을 위하여 발빠르게 대응하지만 아직까지도 출신학교를 능력으로 바라보고 이를 신봉하는 사회적 관습과 편견이 강력하게 작용하고 있기 때문이다.

민간기업으로의 확대가 담보되기 위해서는 법률제정이 반드시 필요하다. 이미 우리 헌법과 고용정책기본법 국가인권위원회 법은 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실효적인 법률이 아니라 한계가 있다. 따라서 블라인드 채용 의무화 위반시의 제재 조치를 담은 법률안을 제안한다. 공정과 평등의 보장에 대한 국민들의 열명이 큰 이때 그 무엇보다 긴절한 과제이다.

부록

고용상 출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (이상민의원 대표발의)

의안 번호	21598
----------	-------

발의연월일 : 2019. 7. 23.

발 의 자 : 이상민 · 이종걸 · 조승래
유성엽 · 오영훈 · 김두관
어기구 · 이용득 · 노웅래
이철희 · 도종환 · 민병두
김종민 · 박홍근 의원 (14인)

제안이유

현재 우리 사회에서는 출신학교는 개인의 특성을 나타내는 여러 가지 지표의 하나임에도 불구하고 합리적 근거없이 개인의 능력을 판단하는 확고한 기준이 되어 버렸음. 출신학교를 중요하게 여기는 경향이 심화될수록 본인의 능력을 개발하기 위한 학교선택보다는 이른바 명문학교에 입학하기 위한 경쟁에 몰두하게 되고 국가 경쟁력이나 개인의 성장에도 부정적인 영향을 끼침.

따라서 고용, 국가자격의 부여 등에 있어 합리적인 이유 없는 출신학교 등의 차별을 금지하고 출신학교 등을 이유로 차별받은 사람의 권리구제에 관한 근거규정을 마련함으로써, 개인과 국가의 바람직한 성장을 도모하고 출신학교 차별을 방지하며 이를 통하여 인간의 존엄과 가치를 구현하고자 함.

법률 제 호

고용상 출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 고용에서 합리적인 이유 없이 학력·출신학교를 이유로 차별하는 것을 금지하고, 학력·출신학교를 이유로 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “학력”이란 일정한 교육과정을 이수한 이력으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
 - 가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교의 졸업 또는 이수
 - 나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정 이수
 - 다. 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득
 - 라. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득
 - 마. 「초·중등교육법」에 따른 학력인정
2. “출신학교”란 특정 학교를 재학하거나 졸업한 사실을 확인할 수 있는 학교급을 포함한 학교의 명칭을 말한다.
3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
4. “사용자”란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사업주 또는 사업경영담당자, 그

밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제3조 (적용범위) 이 법은 국가, 지방자치단체 및 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다

제4조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 학력·출신학교(이하 “출신학교등”이라 한다)을 이유로 하는 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 출신학교등의 차별금지 및 예방에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 출신학교등의 차별을 방지하고 차별받은 사람의 권리를 구제할 책임이 있으며, 출신학교 등의 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 출신학교 등의 차별 시정에 관하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

③ 사용자는 출신학교등을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 근로자 또는 근로자가 되려는 자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공하도록 노력하여야 한다.

제5조(직무역량중심고용위원회) ① 직무역량중심고용에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 직무역량중심고용위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 직무역량중심 고용과 관련한 정책·제도 및 법령의 개선에 관한 사항
2. 직무역량중심 고용 관련 정책에 관한 관계 부처 간 협조 및 조정에 관한 사항
3. 그 밖에 위원장이 직무역량중심 고용을 위한 정책과 관련하여 위원회의 심의·조정이 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명, 부위원장 2명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 고용노동부 장관이 되며, 위원은 관계 중앙행정기관의 장·차관 및 고용에 관하여 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 대통령령으

로 정하는 바에 따라 국무총리가 임명하거나 위촉한다.

⑤ 위원회의 업무를 지원하기 위하여 실무추진단을 둘 수 있다.

⑥ 위원회 및 실무추진단의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(출신학교등 차별시정기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 출신학교등 차별시정을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 출신학교등의 차별 예방 및 시정을 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 출신학교등의 차별 실태 및 현황
3. 출신학교등의 차별 금지 및 권리구제에 관한 법령·제도의 개선사항
4. 출신학교등 차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 출신학교등의 차별을 시정하기 위하여 필요한 사항

③ 고용노동부장관은 기본계획 수립을 위하여 필요한 경우 국가인권위원회의 의견을 들을 수 있다.

제7조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 고용노동부장관은 기본계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

제8조(출신학교등의 차별 실태조사) ① 고용노동부장관은 기본계획을 수립·시행하기 위하여 출신학교등의 차별에 대한 실태조사를 매년 실시하여 공표하고, 이를 기본계획에 반영하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 지방자

치단체의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장, 사용자, 그 밖의 관련 법인·단체에 대하여 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

- ③ 제1항에 따른 실태조사의 방법, 내용 및 공포 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 출신학교등 차별금지

제9조(모집·채용에서의 출신학교등 차별금지) ① 사용자는 근로자를 모집·채용할 때 직무와 관련 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 출신학교등을 요구하거나 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 등 출신학교등을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위
 2. 응시서류에 출신학교등의 기재를 요구하거나 관련 서류를 제출하도록 하는 행위
 3. 출신학교등에 대한 내용의 질문을 하는 등 면접과정에서 출신학교등에 관한 정보를 요구하는 행위
 4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위
 5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법으로 출신학교등에 대한 정보를 제공받는 행위
- ② 사업주는 모집·채용 광고 시 국가직무능력표준을 기준으로 하여 해당 직무의 필요한 능력이 무엇인지 상세한 정보를 제시하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 응시원서 등 채용 관련 서류에 관한

표준양식을 정하여 사용자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

제10조(임금·복리후생 등 근로조건에서의 출신학교등 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 임금, 임금 외의 금품을 차등 지급하거나 작업환경, 작업시간을 다르게 부여하는 등 근로조건을 다르게 적용하는 행위
2. 자금 용자 등 복리후생에서 다르게 적용하는 행위
3. 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하는 행위

제11조(배치·전보·승진 등에서의 출신학교등 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 근로자를 배치·전보 및 승진 등에서 배제하거나 배치·전보 및 승진의 조건 또는 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

② 사용자는 합리적인 이유 없이 근로자를 출신학교등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 직무나 지역에 배치하여서는 아니 된다.

제12조(국가자격 등의 부여에서의 응시자격 제한 금지) ① 「자격기본법」 제2조제6호·제7호 및 제20조제3항에 따른 국가자격관리자·민간자격관리자 및 공인자격관리자(이하 ‘자격관리자’)는 국가자격·민간자격 및 공인자격 취득을 위한 자격검정에서 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 응시자격을 제한하거나 응시자를 차별하여서는 아니 된다.

제13조(광고·표시에서의 차별 금지) 합리적인 이유 없이 출신학교등을 이유로 분리·구별·

제한·배제 등 불리한 대우를 조장하는 광고·표시를 직접 행하거나 그러한 광고·표시를 허용·조장하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제14조(차별금지의 예외) ① 제9조 내지 제13조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 이를 출신학교등의 차별로 보지 아니한다.

1. 업무나 국가자격 등의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력이 해당 업무의 정상적인 수행이나 국가자격 등의 취득을 위하여 불가결하게 요구되는 경우
2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우
3. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

제3장 출신학교등의 차별에 대한 권리구제 등

제15조(진정과 권고의 통보) ① 이 법에서 금지하는 출신학교등의 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 출신학교 등의 차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

③ 제1항에 따른 진정의 절차·방법·처리 및 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없으면 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제16조(시정명령) ① 고용노동부장관은 출신학교등의 차별행위로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조에 따른 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고

다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적인 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 출신학교등 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 출신학교등 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 출신학교등 차별의 시정을 위하여 필요한 조치

③ 피해자의 신청에 따라 제1항에 따른 시정명령을 할 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 시정명령을 할 때에는 다음 각 호의 사항을 출신학교등 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)와 피해자에게 서면으로 알려주어야 한다.

1. 시정명령의 이유
2. 시정명령의 내용
3. 시정기한
4. 시정명령에 대한 불복 절차

⑤ 제1항에 따른 시정명령의 절차나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(시정명령의 확정) ① 제16조에 따른 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그

명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제18조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제19조(손해배상) ① 누구든지 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 법원은 제2항에도 불구하고 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제20조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 출신학교등을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제21조(정보공개 의무) ① 출신학교등의 차별을 당했다고 주장하는 사람은 사용자에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

② 사용자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

제22조(불리한 처우의 금지) 사용자는 근로자가 이 법이 금지하는 학력차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4장 벌칙

제23조(차별행위 금지 위반) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천 만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(불리한 처우 금지 위반) ① 제22조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제22조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 때에는 그러하지 아니하다.

제26조(과태료) ① 제17조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제18조제1항에 따른 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(시정명령에 관한 적용례) 제16조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 국가인권위원회가 구제조치 등의 권고를 한 경우부터 적용한다.

■ 제1토론

공공기관 블라인드채용 실태조사 결과 및 향후 개선 방안

배영일 (고용노동부 공정채용기반과 과장)

I. 그간의 추진 경과

□ '17.7.5. 관계부처 합동 “**평등한 기회·공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안**” 발표

* 이전에는 NCS기반 「능력중심채용 가이드북」을 마련('15.3월)하여 공공기관에 대해 NCS기반 능력중심채용을 하도록 했으나, 편견요인에 대한 배제는 하지 않았음

○ 관계부처, 주요 공공기관 및 전문가 의견수렴을 통해 부문별 가이드라인* 마련·배포

* 지방공기업(7.12, 행정안전부), 공공기관(7.13, 고용노동부·기획재정부), 공무원(8.22, 인사혁신처), 민간기업(12.28, 고용노동부)

< 가이드라인 주요 내용 >

- ① 입사지원서에 학벌이나 학력·출신지·신체조건 등 인적사항 요구 금지
- ② 직무관련성을 기반으로 한 필기시험 실시
- ③ 면접위원에게 응시자의 인적사항 정보 제공을 금지하는 블라인드 면접 실시

□ '17.10.1. “**편견없는 채용·블라인드 채용**” 명칭 사용

□ '17.11.28. NCS 홈페이지 내 블라인드 면접 신고센터 구축

* NCS: 국가직무능력표준, National Competency Standards

II. 블라인드 채용의 내용 및 추진현황

1 블라인드 채용의 내용

□ (개념) 채용과정에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 **편견요인***을 배제하고, 공정한 과정을 통해 **직무능력***을 평가하는 채용 방식

* 출신지역, 가족관계, 학력, 출신학교, 사진, 신체조건, 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분 등

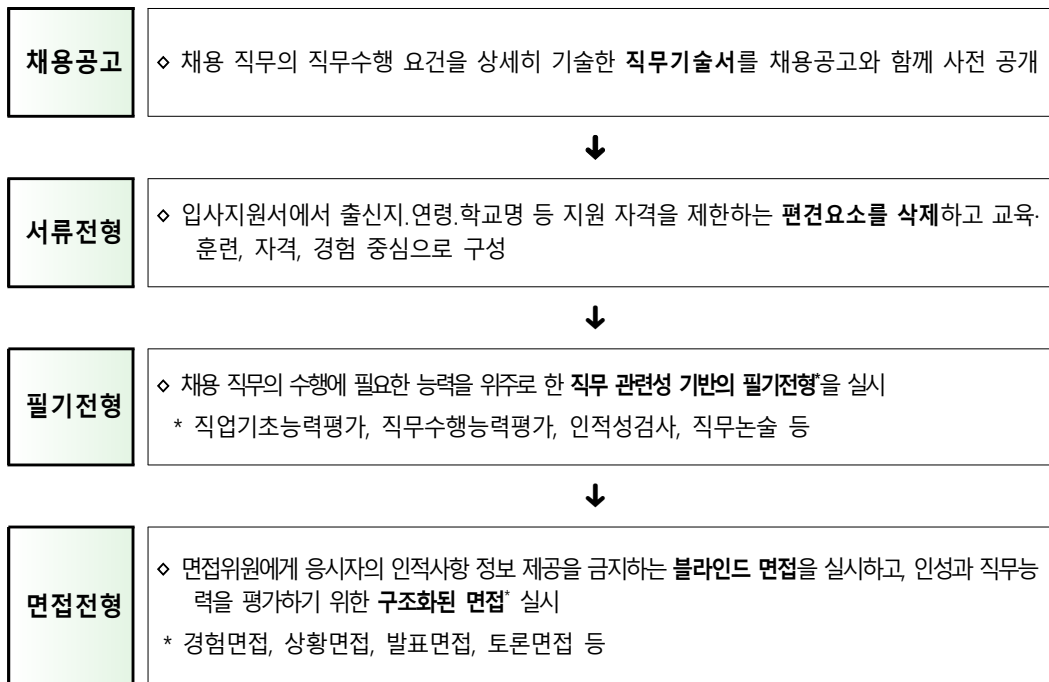
** 직무수행에 필요한 지식·기술·태도 등으로 NCS기반 직업기초능력의 경우 수리능력, 정보능력, 문제해결능력 등 10가지 영역으로 구성됨

○ 편견요인을 배제하기 위해 **입사지원서**에서 **편견요인**을 삭제, 면접위원에게 응시자의 인적사항 제공을 금지하는 **블라인드 면접 실시**

○ 직무능력 평가를 위해 **직무기술서***를 **사전공개**, 서류·필기·면접을 통해 직무기술서에서 제시한 지식·기술·태도 등을 체계적으로 평가

* 직무수행에 필요한 지식·기술 등을 명시한 문서로 직무내용 및 지원 조건 사전 공지

□ (절차) 사전정보 제공단계인 **채용공고**와 직무능력을 평가하는 단계인 **서류전형, 필기전형, 면접전형**으로 구분됨



- (탄력적 운영) 공공기관의 특성상 채용직무(연구직 등) 수행에 필요한 경우 학력·전공·신체적 조건 등도 입사지원서에 포함 가능
- (도입 현황) '18년에 채용을 실시한 325개 공공기관 중 293개 기관(90.2%)에서 채용공고 시 직무기술서 공개
 - 서류전형은 314개 기관(96.6%)에서 입사지원서의 편견요소 삭제 다만, 위반사항을 인식하지 못한 일부 기관이 있어 개선 조치
 - 필기·면접전형을 실시하는 경우 모든 공공기관에서 직무 관련성 기반의 필기전형 및 블라인드 면접 실시

2

추진현황

- (취업 준비생 지원) 지역별 특성화고·대학 등 '찾아가는 블라인드채용 설명회', 블라인드 면접 대비 '1대1 컨설팅 프로그램' 등 제공
- (컨설팅 지원) 체계적인 실력(직무능력) 평가를 할 수 있도록 전문기관의 직무개발서 및 평가도구 개발 등 지원
- (인사담당자 및 면접관 교육) 응시자 인적사항 제공 및 질문 금지 등 직무능력을 제대로 평가하기 위한 블라인드 면접 방법 등 교육
 - * 인사담당자 교육: ('18년) 5회, 181명, 면접관 교육: ('18) 4회, 179명
- (우수사례 발굴·홍보) 공공기관·지방공기업 블라인드 채용 우수사례 경진대회를 개최하여 우수기관 선정 및 사례집 제작·배포
- (채용과정 모니터링) 공공기관 채용공고 모니터링 및 블라인드 면접 신고센터 운영, 관계부처 합동 면접현장 불시 점검 실시

Ⅲ. 주요 성과 및 한계

1

주요성과

- '18년 채용을 실시한 325개 공공기관 중 314개 기관(96.6%)이 입사지원서의 편견요소 삭제, 293개 기관이(90.2%) 직무기술서* 공개
 - * 채용직무에 대한 구체적인 내용 및 요구능력(역량)을 기재한 자료로 모집공고 시 제공
- 합격자의 다양성이 증가하고 직무능력 검증 중심으로 채용전형이 변화되는 등 블라

인드 채용 도입에 따른 성과 확인

▲ (합격자 다양성 증가) 서울 주요대 비율 감소(15.3%→10.5% / 4.8%p↓), 비수도권 대학 비율 증가(38.5%→43.2% / 4.7%p↑)

▲ (채용전형 변화) 필기전형 중 직무수행능력 평가 비중 확대(27.6%→37.9% / 10.3%p↑), 경험면접 확대(63.8%→66.4% / 2.6%p↑), 상황면접 확대(17.9%→26.5% / 8.6%p↑), 면접시간 증가(34.2분→36.6분 / 2.4%p↑)

* 편견없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석('18년, 한양대)

2

한계

○ 그간 정부 지원은 **모든 공공기관에 블라인드 채용의 신속한 확산을 위한 제도·모니터링 등**에 집중, **기관 별 특성에 따른 고려는 다소 부족**

* 블라인드 채용 가이드라인 제정, 도입현황 모니터링, 면접현장 점검 등

○ 취업준비생의 경우 **공감대 확보 및 채용절차 소개** 등에 주력, 채용제도 변화에 따른 부담 경감 노력은 강화할 필요

<블라인드 채용 관련 의견 수렴 결과>

① **취업준비생:** 공공기관채용박람회 참가자(541명) 설문, 4개 대학 의견수렴

- 응답자의 **62.5%**가 직업기초능력평가 준비에 중점, **74.9%**는 사교육 활용 의사가 있으며 월 **10~20만원** 비용 지출을 고려
 - * 중점 준비 분야: 직업기초능력(62.5%), 직무수행능력(55.1%), 직무자격(51.9%)
 - ** 준비방법: 인터넷강의(74.3%), 교재(52.8%), 그룹스터디(43.7%)
- 대부분(82.6%) 직업기초능력평가 준비에 부담, 이유로는 '기관별 문제유형·구성이 다름', '준비방법을 모름' 등 응답
- 직업기초능력 평가 개선 필요사항으로는 '출제·평가 통합 시행(31.1%)', '평가 샘플문항 제공(23.8%)', '관련 교육자료 제공(23.1%)' 등을 제시

② **공공기관:** 소기관(339개) 채용담당자 온라인 설문조사, 7개 기관 간담회

- 블라인드 채용 도입 등으로 채용과정의 객관성·공정성 요구가 확대되면서 채용 업무 위탁비율¹⁾·비용²⁾ 증가
 - * 1) '15년 8.7%→'18년 23.8%, 2) '15년 61.5백만→'18년 155.3백만
 - 특히, 중·소규모 공공기관의 채용비용 증가율이 높음
 - * 1인당 채용비용(전체 공공기관) 증가율 65.4%, 300인 미만은 98.3%
- 소규모 공공기관을 중심으로 직업기초능력 출제 대행, 채용절차 컨설팅, 면접위원 Pool 제공 등 지원 필요 의견 제시

IV. 향후 계획

1 취업준비생 지원 강화

- **전용 웹페이지 구축:** 직업기초능력 예시문제, 모의면접 자료 등 청년들에게 필요한 정보로 구성된 전용 웹페이지 구축
 - * 현 NCS 홈페이지는 전문가 위주로 구성, 취업준비생이 필요한 정보는 산재 → 초기화면에서 '취업준비생' 선택 시 전용 웹페이지로 연계, 관련 콘텐츠 지속 보완
- **오픈채팅방 운영:** 공공기관 인사담당자가 기관 별 채용시기에 맞춰 운영하는 '오픈

채팅방'을 통해 신뢰성 있는 채용정보 제공(19.下~)

* 7월(KOTRA), 8월(한국전력기술) 등 하반기 채용 공공기관 시범운영(5~10개), 개설시간·참여방법은 사전 NCS홈페이지 등을 통해 안내

○ 정보제공 강화: 대학 내 취업지원기관(일자리센터 등)을 적극 활용

- (대학 상담인력 연수과정 제공) 권역 대학 별 수요조사(7월~8월)를 거쳐 4개 권역 (서울경기·대전충청·영남·호남) 별로 연수과정 운영(9월~)

- (대학-공공 정보망 연계 강화) NCS 홈페이지 등의 각종 콘텐츠를 각 대학 별 자체 시스템에서 활용할 수 있도록 연계기능 제공

* 각 대학 '경력개발시스템'에서 공공 시스템 정보를 활용할 수 있도록 Open API(Application Programming Interface) 제공

2

소규모 기관 채용단계별 지원 강화

○ 컨설팅 강화: 채용 수단계 집중 컨설팅 지원(하반기 준비→20년 운영)

- (방향) 면접 내실화 등 직무능력 검증 강화, 직업기초능력 문제Pool 제공(인력공단)을 통한 공공기관·취업준비생 부담 경감

- (대상) '20년 직무내용이 유사한 중·소규모 공공기관(5개 내외) 시범운영, 응시자·공공기관 반응조사 등을 통해 이후 확대 검토

* 금년 중 대상 기관 확정, MOU(공공기관↔인력공단) 등으로 절차·내용 등 규정

- (지원내용) 채용계획 수립, 채용광고, 서류심사, 필기평가(직업기초능력 문제 Pool 제공), 면접운영 등 단계별 집중 컨설팅 실시

* 직업기초능력 문제 Pool 제공관련 필요 시 공공기관이 일부 비용 분담 가능

- (확산) 시범운영 기관의 채용 사례는 적극 홍보하고, 각종 워크숍 등을 통해 우수사례로 소개하는 등 공공기관 전체로 확산

<도입절차>

시범운영 공공기관 확정(~10월)	기관별 요구사항 협의·분석(~12월)	채용 단계별 밀착 지원('20.上)	채용전형 운영('20.下~)
<ul style="list-style-type: none"> 중·소규모 공공기관 참여의사 조사 5개기관 내외 확정, MOU 체결 	<ul style="list-style-type: none"> 기관 별 채용유형, 그간 채용사례 분석 채용 단계별 기관 세부 요구사항 협의 	<ul style="list-style-type: none"> 직업기초능력 영역별 예시 문제 개발 취업준비생 대상 예시문제 등 사전안내 	<ul style="list-style-type: none"> 시범운영 공공기관 채용 전형 운영 직업기초능력 문제 Pool 제공
고용부·인력공단	인력공단↔공공기관	인력공단↔공공기관 취업준비생	고용부·인력공단·해당 공공기관

- 면접관 Pool 구축: 공공기관 면접관 교육(연5회) 이수자, 퇴직자, 산업현장교수단·명장 등을 활용하여 분야별 면접관 Pool 구축·제공('19.下~)
 - 면접관 교육 미 이수자는 블라인드 채용 주요내용 및 최신 면접기법(경험·상황·발표 면접) 등으로 구성된 교육 이수 후 Pool에 포함

<도입절차>

면접관 Pool구축 기초자료 수집(~9월)	면접관 교육(연5회)	면접관 Pool 구축 및 활용(10월~)
<ul style="list-style-type: none"> 각 공공기관 자체 면접관, 퇴직자 중 추천자 등 산업현장교수단, 명장 등 	<ul style="list-style-type: none"> 블라인드 채용 등 유의사항 경험·상황·발표면접 등 최신 면접기법 	<ul style="list-style-type: none"> 분야별 면접관 Pool 구축 * 면접관 교육 수료자 발생 시 Pool 지속 업데이트
고용부·인력공단↔공공기관	인력공단	인력공단↔공공기관

- 소규모기관 전용 가이드북 마련: 전임 인사담당자가 없는 소규모 기관 등에서 활용할 수 있는 채용단계별 가이드북(인사담당자용) 제작('19.12월)
 - * 공공기관 블라인드 채용 경진대회 수상기관 사례 등을 활용하여 ①채용공고, ②서류심사 운영, ③ 면접관 교육자료 등 채용단계 별 가이드 자료 제작

V. 민간기업 추진현황 및 향후 계획

1 추진현황

□ (현황) 일부 대기업에서 90년대 역량기반채용이 도입되면서 무서류전형, 입사지원서 간소화, 블라인드 면접, 블라인드 오디션 등 확산

○ 대기업을 기업 자체적으로 학력을 보지 않는 별도전형을 신설하는 등 **블라인드 형태의 채용**이 확산

- 특히 IT부문에서는 ‘**실무 테스트**’ 확대, 금융부문에서는 **블라인드 면접**이 일반화되는 추세

< 민간기업의 블라인드 채용 전형 사례 >

기업		내용
SK (SK바이오팜채용)		■ 프레젠테이션을 통해 스펙없이 평가하는 오디션 형식 채용 → 입사지원서에 외국어성적, 해외연수 등 편견요소 삭제
롯데 (SPEC테크올디션)		■ 개별 발표, 조리시연 프로그램 코딩 등 직무별 특성이 반영된 주제로 현장오디션 실시 → 입사지원서에 학력, 경력 등 편견요소 삭제
IT	카카오	■ 성명, 이메일, 연락처만 입력 후 3차례 코딩테스트 실시
	NHN 엔터테인먼트	■ 일정 자격을 갖춘 응시자에게 온라인 코딩 기회 부여, 1일 근무체험 면접
금융	국민은행	■ 전원 자기소개서만으로 면접 진행
	KB증권	■ 학력 등을 지우고 블라인드 면접 진행

○ 직무상 불필요한 개인정보 요구를 금지하는 **개정 채용절차법**^{*} 시행(‘19.7.17)에 따라 블라인드 채용의 민간 확산 기반 마련

* 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

□ **(미비점)** 민간기업 채용시 입사지원서에서 가족관계 등 불필요한 인적사항 요구는 대체로 감소하고 있으나, 여전히 **블라인드 채용의 도입비율이 낮고 기업 규모별 격차가 큼**

* 도입기업 비율: **블라인드 입사지원서 11.3%, 블라인드 면접 35.2%**(‘17.12.28, 506개사, 고용부·대한상의 실태조사)

* 규모별 도입 비율: 대규모 21.1%, 중견 6.4%, 중소기업 1.8% (상장사 571개사 대상 ‘18 하반기 채용트렌드 조사, 인크루트)

2

향후 계획

① 공정채용 문화 민간 확산

○ (기법 확산) 공공기관의 공정채용기법을 민간에 전파하기 위해 중소기업에 대한 **능력 중심채용 컨설팅 확대 및 내실화 추진***

* '19년 600개 → '20년 700개로 확대, 채용시기가 임박한 기업 위주 컨설팅 등

○ (지역별 활성화) 지방정부 주관 일자리정책 박람회, 채용박람회 등을 활용, 민간기업 대상으로 공정채용 정책 적극 홍보

○ (분위기 조성) 경제단체 등과 공동으로 민간 우수사례 선정·시상, 연중 집중 캠페인 등 공정채용 분위기를 지속적으로 유지·확산

* 매년 우수사례 경진대회 참가범위를 ('18)공공 → ('19)공공+민간으로 확산

○ (관행개선) '조합원 자녀 우선채용' 단체협약, 건설부문 채용강요 등 불합리한 채용관행 개선 추진

* 위법한 단체협약에 대한 시정명령 및 채용절차법 적극 적용 등

② 제도 보완 및 현장 안착

○ (청탁금지제도 보완) 공직자의 민간에 대한 부정청탁 금지, 이해관계 직무수행과 가족채용 제한 등을 위한 법적 근거마련 추진

* 현재 공무원 행동강령에 포함된 민간에 대한 부정청탁 금지, 이해충돌방지 규정을 입법화 → 청탁금지법 개정, 이해충돌방지법 제정 등 추진 중

○ (채용절차법* 현장 안착) 매년 상·하반기 집중신고 및 지도·점검기간 운영, 특히 고용부·권익위 협업을 통해 효과성 제고*

* 공공기관 채용 일정을 고려, 상반기(4~5월)·하반기(10~11월) 운영

* 권익위와 협조, 「공공기관 채용실태 전수조사」 결과 채용비리 등 문제가 제기되거나 불공정한 채용관행이 우려되는 공공기관·민간기업은 지방노동관서의 지도·점검 대상에 포함

■ 제2토론

건보공단의 블라인드 채용 사례

하창일 (국민건강보험공단 인력지원실 팀장)

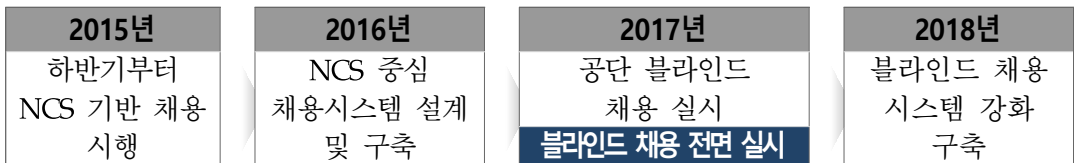
블라인드 채용이란?

- 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력 등의 요소를 제거하고 **직무능력만으로 평가**하여 채용

변화과정

- 정부가이드라인(공공기관 블라인드 채용 전면실시, '17.7월)보다 한 발 빠른 채용시스템 설계·구축 노력으로 공정성 극대화

< 공단의 채용시스템 변화과정 >



**정부가이
드라인
('19. 7. 5.)**

- ① 편견 개입요소(출신지, 가족관계, 신체조건, 학력, 성별 등) 요구금지
- ② 직무능력평가 설명자료 등 명확한 가이드라인 제시

- 편견요소를 제거한 순수한 능력중심 평가로 불필요한 스펙 쌓기를 지양하는 채용문화 형성

< 블라인드 채용 도입 전·후 비교 >

구분	용도	2015년	2016년	2017년	2018년
평가항목		스펙중심		직무중심	
공개항목		전체 미공개		지원가이드(일부), 필기접수	지원가이드(전체), 심사기준, 심사항목 선발배수, 평가도구
입사지원 인적사항	본인확인용	이름, 생년월일, 성별 등 상세신상정보		이름, 출생월일 등	유지
	지원 자격 확인	상세내용 작성 (주소 전체, 최종학력 등)		주민등록상 주소	시·도 기준 거주지역만 기재
증빙서류 등록시점	입사지원서 진위여부 확인	서류 제출자 (입사지원 제출 시)		필기시험 합격자 (면접 시작 전)	면접전형 응시자 (면접 종료 후)
변경내용		① (모든전형) 학력, 성별, 연령, 출신지역 등 편견요소 제거 ② (필기시험) 지식 중심의 인적성검사 → 직무 중심의 NCS 시험 ③ (면접시험) 인성면접 → 인성면접 ⊕ 토론면접			

블라인드 도입 전·후 변화

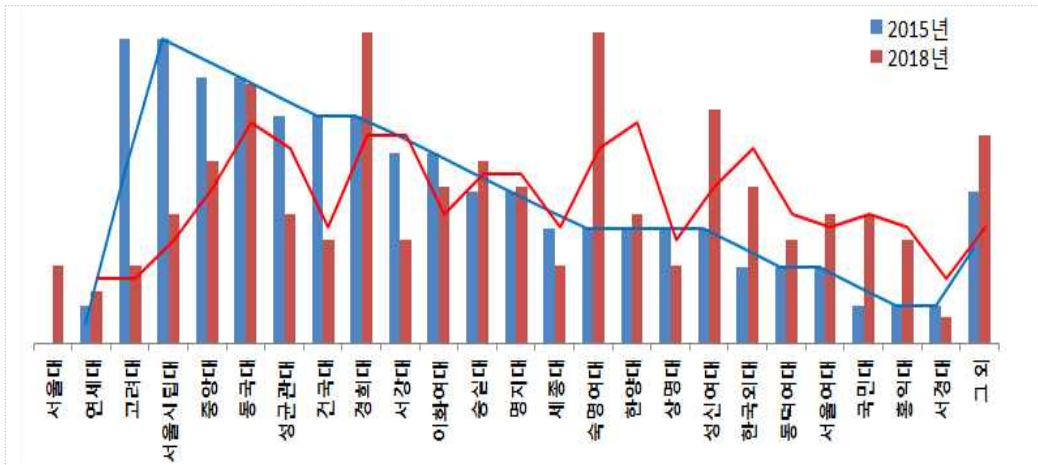
< 연도별 신규채용 현황 >

계	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
4,799	507	875	1,080	1,081	1,256

○ 2015년 대비 2018년 우리 공단 신규채용의 출신학교별 변화 추이를 보면, 서울 주요 대학 쏠림현상이 줄어들고, 그 외 대학에서 균형 있게 채용되고 있음

- 특히, 직무중심 블라인드 채용과 지역본부별 연고중심 채용이 정착되면서, 신규직원의 출신학교 소재지에서도 큰 변화를 보임

< 신규직원 출신학교별 변화 추이 (행정) >



< 신규직원 출신학교 소재지별 변화 추이 (행정) >

구분	서울	경인	강원	경상	충청	전라	기타
2015년(%)	45.0	12.4	5.0	19.7	8.3	8.3	1.4
2018년(%)	27.9	14.4	9.6	21.8	11.6	13.8	0.8
변화율(%P)	-17.1	2.0	4.6	2.1	3.4	5.6	-0.6

○ 블라인드 채용으로 소수성(남성) 우대를 적용하지 못해 여성비율이 높아졌으며, 연령대도 다양해진 것으로 확인됨

- 35세 이후의 연령비율이 블라인드 도입 전 대비 월등히 높아짐

< 신규직원 성별·연령별 변화 추이 >

구분	성별		연령별			
	남자	여자	~ 25세	25~35세	35~45세	45~55세
2015년(%)	40.3	59.7	42.5	56.4	1.1	0.0
2018년(%)	33.5	66.5	31.4	64.4	4.0	0.2*
변화율(%P)	- 6.8	6.8	- 11.0	8.0	2.8	0.2

* 신규직원 중 48세 1명, 50세 1명 임용

추진성과

○ 채용직무와 무관한 편견 개입요소를 제거하여 채용의 공정성을 향상시키고 **직무역량 중심의 채용 문화**를 형성함

- 모든 전형단계에서 **성별, 연령, 이름, 학력** 등 편견 발생 요소 블라인드 처리(면접 시에도 임의번호 부여, ex> A-1)로 채용비리 방지

○ 채용공고 시 착오 지원자가 없도록 채용직무를 명확히 제시(직무기술서 등 사전 정보 공개)하여 착오 지원자 근절... 채용비용 감소 등 효율성 증대

- 직무에 적합한 인재확보(‘**공단형 인재**’) 및 채용과정의 신뢰도 향상

직무기술서

직무수행에 필요한 핵심 평가역량을 도출하고 평가항목 및 요소를 정립한 자료

○ 공정한 경쟁을 통한 불필요한 스펙 쌓기에 따른 개인적 비용 감소로 직무에 적합한 능력 향상에 투자하도록 유도

보완 필요사항

○ 입사 지원서 진위여부 파악을 위한 증빙서류 검증이 최종 단계에서 이루어져(정부가 이드라인) 오기재·허위기재 등 확인 곤란 및 논란 발생

⇒ 서류전형 단계부터 검증을 철저히 하여 탈락될 지원자가 합격되는 오류를 차단할 필요(이후 전형 응시 제외)

○ 직무능력 중심의 평가로 관련 직무 유경력(험)자가 유리해짐에 따라 신규채용임에도 사회초년생(무경력자)의 입사 문턱이 높아짐

⇒ **경력·경험 이외의 대체 평가항목**에 대한 고민이 필요

○ 지원자의 평소 성향을 파악할 수 있는 환경적 요인*을 모두 배제하여 오히려 개인의 노력이 반영되지 않는다는 일부의견도 있음

* 이해력과 성실함을 대표하는 학력 등

⇒ **채용의 공정·형평성을 동시에 추구할 수 있는 방안** 모색 필요목입력

■ 제3토론

카카오 블라인드 채용 현황

이진원 (카카오 인재영입팀 이사)

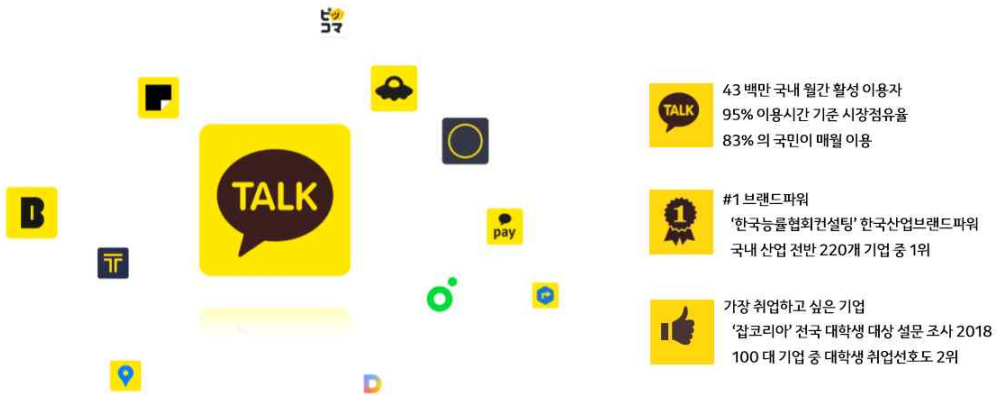
카카오 블라인드 채용 현황

카카오 인재영입팀
이진원

- 01** 카카오의 비즈니스 & 인재
- 02 카카오의 블라인드 채용
- 03 블라인드 채용을 검토하는 기업들에 대한 조언

카카오 비즈니스

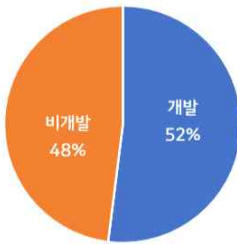
카카오는 카카오톡을 포함한 다양한 모바일 서비스를 제공 중인 대한민국을 대표하는 IT기업 중 하나입니다.



IT 기업의 인재

IT회사의 경우 SW개발자 비중이 매우 높고, 개발인력확보가 회사의 경쟁력에 큰 영향을 미치므로 많은 기업들이 우수한 개발인력 확보를 위하여 많은 고민을 하고 있습니다.

[카카오 개발자 비율]



[개발인력 확보 관련 기사]

- 

이재용 부회장, 미래 신성장 AI 전력, 주도권 확보 속도 2019.11.04 데일리안 다음뉴스
AI에 사활을 걸고 기술 개발과 인재 확보에 전력하고 있는데 총수인 이재용 부회장의 의중이 강하게 반영되고 있다. 삼성전자는 4일 서울 서초동 삼성서초사옥에서 '삼성..
- 

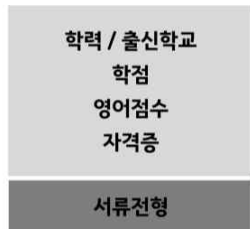
'일리면 곧 AI인재 모서라'..글로벌 AI 인재 경쟁전 격화 2019.11.08 헤럴드경제 다음뉴스
했다. 국내 간판 기업인 삼성전자도 AI인력 확보에 다각적인 노력을 기울이고 있다...낙점하고 2020년 까지 AI 신형 연구개발 인력을 1000명 이상(국내 600명, 해외 400...
- 

'IT 인력을 잡아라'..금융그룹, 디지털 인재 확보에 사활 2019.03.11 국민일보 다음뉴스
사활을 걸었다. 정보통신기술(ICT) 역량 강화를 핵심 경영 전략으로 내세우고 전문인력 확보를 위해 동분서주하고 있다. 금융 당국이 핀테크산업 육성에 무게를 실고 있는...

* 출처 : 다음뉴스 검색

우수인재란?

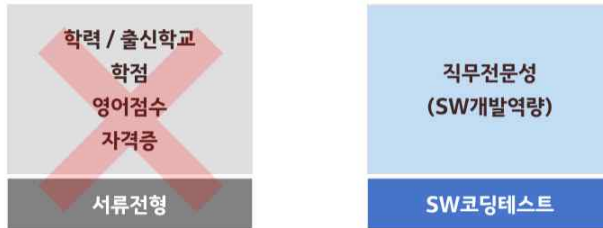
'스펙'이 좋은 인력 = 우수한 인재'란 공식이 성립하는가?
그렇지 않다면 기업에서 우수한 인재란?



우수인재란?

우수 인재란 '스펙'이 좋은 인력이 아니라 수행할 직무에 대한 직무전문성이 높은 인력

SW개발자가 핵심 경쟁력인 카카오의 결론 → '개발자라면 코드로 자신의 가치를 증명해야 한다'



01 카카오의 비즈니스 & 인재

02 카카오의 블라인드 채용

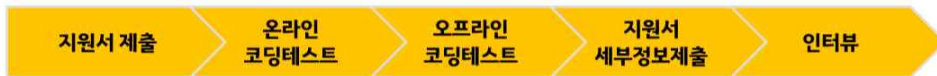
03 블라인드 채용을 검토하는 기업들에 대한 조언

카카오 블라인드 채용의 시작

SW개발역량을 테스트로 검증하되, 학교/학점/영어점수등
부가 정보는 아예 받지 않는 블라인드 컨셉의 채용을 시작하게 됩니다.



카카오 블라인드 채용 프로세스



카카오 블라인드 채용 프로세스

최초 지원서 제출 시 성명, 이메일, 전화번호, 지원회사만 입력하면 코딩테스트를 볼 수 있는 자격이 부여됩니다.



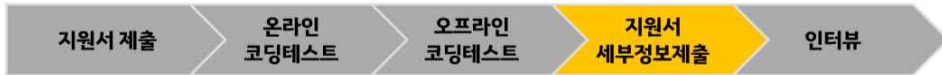
카카오 블라인드 채용 프로세스

코딩테스트는 입사 후 실무에서 접할 수 있는 SW코딩역량 검증을 위한 문제들로 구성됩니다.



카카오 블라인드 채용 프로세스

코딩테스트 합격자는 직무전문성을 확인할 수 있는 지원서를 제출합니다. (학교/학점/어학점수 입력란 X)



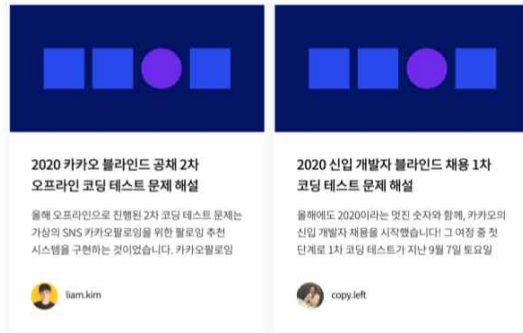
자기소개 *

1. 졸업(예정)시기를 기재해주세요.
2. 개발 관련하여 관심있게 들었던 전공과목 혹은 외부강의를 3개 이내로 기재해주세요.
3. 자신의 열정과 기술적인 전문성을 나타낼 수 있는 경험/이력/생각을 자유롭게 기술해주세요.(대회, 해커톤, 프로젝트, 오픈소스 코드 기여, 논문, 등)
4. 자신이 다뤄본 경험이 있는 플랫폼이나 프로그래밍 언어에 대해 상/중/하로 표현해주세요.
(예 : iOS - 중 / 안드로이드 - 하 / java, Spring - 상)

경력 정보에 참고할 수 있는 자기소개를 1,500자 내로 적어주세요.

카카오 블라인드 채용 프로세스

매년 코딩테스트 기출문제를 공개하고, 문제를 풀어볼 수 있는 플랫폼을 제공하여 SW개발자를 꿈꾸는 청년들에게 어떻게 준비할 수 있도록 가이드를 드리고 있습니다.



*출처: tech.kakao.com

01 카카오의 비즈니스 & 인재

02 카카오의 블라인드 채용

03 블라인드 채용을 검토중인 기업들에

블라인드 채용을 검토중인 기업을 위한 조언

블라인드 채용은 tool이지 그 자체가 목적이 아닙니다.

우수 인재영입이라는 목적으로 이루기 위한 블라인드 채용은 충분한 검토와 준비가 필수적입니다.

- ✓ 해당 직무의 우수한 인재에게 요구되는 **직무전문성 및 역량에 대한 정의**
- ✓ 해당 직무 전문성을 보유한 지원자를 검증하는데 **적합한 검증 방식 검토**
- ✓ (블라인드 채용을 도입하기로 했다면) **탄탄한 검증절차 설계**

마치면서

카카오가 경험한 블라인드 채용의 의의는 아래와 같이 정리해볼 수 있습니다.

1. 기업 측면: 직무전문성이 높은 **우수인재 영입 & 다양성을 확보**
2. 구직자 측면: 다른 조건없이 **실력만으로 취업할 수 있는 공정한 기회**
3. 국가 측면: 교육 및 사회제도 전반에 **공정성 확보를 위한 발판**

E.O.D

■ 제4토론

취준생 입장에서 본 블라인드 채용

윤호정 (한국방송통신전파진흥원 전파진흥본부 전파기획팀, 대리)

I. 취업준비

II. 채용과정

1. 블라인드 채용 도입
2. 준비과정
3. 입사지원
 - 1) 공공기관
 - 2) 사기업
 - 3) 지원과정 비교
4. 면접
 - 1) 공공기관
 - 가. AI면접
 - 나. 직무능력 중심 면접
 - 2) 사기업
 - 3) 면접과정 비교
5. 입사

III. 블라인드 채용의 확대

I. 취업준비

2017년 6월 취업시장에 뛰어들 때, 저는 지방국립대 출신 만33세 여성이었습니다. 처음에는 공기업과 사기업을 구분하지 않고 채용공고가 나오면 모두 지원하였습니다. 그러나 공기업은 필기시험의 기회가 자주 주어졌으나, 사기업은 매번 서류전형에서 탈락하였고, 탈락 사유도 공개되지 않았습니다. 사기업 공채 탈락 사유가 나이·출신학교·성별 중 하나라고 추측하면서, 공기업을 중심으로 취업준비를 하였습니다.

II. 채용과정

1. 블라인드 채용 도입

2017년 하반기부터 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」에 따라 공공기관 블라인드 채용이 전면 도입되었습니다. 취준생 입장에서는 블라인드 채용이라는 단어를 처음 들으면 좋아해야 할지 싫어해야 할지 감이 잡히지 않습니다. 지원자를 차별 없이 보겠다는 취지는 이해하지만, 평가기준은 무엇인지 그 기준이 자신에게 불리할지 걱정이 앞서기 때문입니다. 저는 늦은 나이에 취업준비를 시작했고, 학점도 우수한 편이 아니었습니다. 그래서 블라인드 채용이 기회라고 생각하고 저의 직무능력을 지원회사에 최대한 잘 설명하기 위하여 국가직무능력표준(NCS) 기반 자기소개서 작성에 심혈을 기울였습니다.

2 준비과정

지원자에 대한 출신학교·지역 등에 배경지식에 대한 블라인드 대신에 대부분의 공기업이 NCS라는 평가기준을 채택하였습니다. 인적 배경보다는 직무능력중심의 채용이 이루어지는 것은 취준생 입장에서는 기회의 공정성의 확대를 의미합니다.

최대한 빠른 시간에 취업을 하기 위하여 NCS 기반 필기시험과 자기소개서 작성에 집중하기로 블라인드 채용에 대한 대응전략으로 세웠습니다. 공공기관 채용 지원 자격인 토익점수와 한국어사 자격증을 취득하고 나서는 따로 스펙을 위한 시간·비용을 투자하지 않았습니다.

직무역량을 향상시키기 위해 지원기관이 원하는 인재상을 이해하고, 지원기관과 지원직무

에 대해 학습했습니다. 제가 가진 역량이 지원기관의 직무역량에 부합하다는 것을 설명하기 위하여 의사소통능력, 문제해결능력 등 NCS의 직업기초능력 영역을 학습하였습니다. 객관적인 평가를 위하여 취업스터디, 취업프로그램에서 국가직무능력표준(NCS) 시험, 자기소개서 평가를 지속적으로 받았습니다.

3. 입사지원

1) 공공기관

공공기관의 입사지원 서류는 대부분 이력서 및 자기소개서 작성으로 구성됩니다. 이력서는 직무관련 이수 과목과 자격증 기재 중심으로 작성하고, 자기소개서는 국가직무능력표준(NCS)의 직업기초능력의 영역별 질문에 대해 자신의 직무역량을 설명하는 내용을 작성합니다. NCS 문항별 질문에 따라 자신의 직무역량을 설명하는 부분이 어려웠지만, 앞으로 취업하면 하게 될 직무를 수행할 저의 역량을 설명할 수 있는 기회라고 생각하고 작성하였습니다.

특히 지원분야에 대한 자격요건에 대해 적부만 판단하는 전형(한국방송통신전파진흥원, 한국전력, LH등)은 적합한 지원서류를 작성한 지원자 모두에게 1차 시험의 기회를 제공합니다. 취준생 입장에서는 서류접수 후 바로 채용시험 준비를 할 수 있어서 기다림의 시간·비용을 감소시켜주는 효율적인 방안이라고 생각합니다.

2) 사기업

사기업의 입사지원서에는 공공기관에 비하여 졸업한 중·고등학교, 부모님 인적사항 등 개인의 신상에 대한 정보를 많이 기재하도록 되어있었습니다. 취준생 입장에서는 입사지원을 위하여 회사에 제공하는 정보의 사용용도를 알지 못하고 울며 겨자먹기로 제출하는 경우가 있었습니다. 심지어는 가족 모두의 인적사항을 요구한 회사에 대해 지원서를 작성하다가 가족들에게 폐를 끼치는 거 같아서 지원을 포기한 적도 있습니다. 입사지원서를 작성하면서 만약 개인의 직무역량 보다도 개인의 배경에 대한 정보가 본인의 회사·직무 적합도를 판단하는 기준으로 사용된다면 불공평하다 생각합니다.

사기업의 경우에는 채용절차가 정형적이지 않아 취업준비가 힘들었습니다. 합격·불합격 공

고 일자가 늦어진다면, 규모가 적은 회사는 합격·불합격에 대한 연락도 없는 경우가 있습니다. 채용기준을 알 수 없으니 합격해도 왜 합격했는지, 불합격해도 왜 불합격 했는지 추측만 할 수 있었습니다.

3) 지원과정 비교

공기업과 사기업의 입사지원 서류를 작성하면서 공기업 채용은 NCS라는 명확한 기준으로 평가받는다라는 신뢰로 필기·면접 등을 체계적으로 준비할 수 있었습니다. 반면에 사기업은 평가 기준을 명확히 알 수 없어 합격자의 수기나 후기로 추측할 수 밖에 없었습니다. 채용 공고가 나면 일단 지원은 했지만 채용을 위하여 따로 준비를 할 수는 없었습니다.

회사와 지원자는 채용과정 초기에는 채용기준, 지원자의 정보·직무역량에 대해 정보가 비대칭 할 수 밖에 없습니다. 이러한 정보의 비대칭을 해결하기 위하여 필기전형, 면접전형에서의 검증과정에 대한 상세한 설계가 필요합니다. 취준생 입장에서는 정보의 접근성 측면과 예측가능성면에서 지원 회사·직무에 대한 정보를 직무기술서를 통해 파악하고, NCS의 직업기초능력 영역의 표준기준이 있는 공공기관이 체계적으로 입사준비를 할 수 있었습니다.

4. 면접

1) 공공기관

가. AI면접

블라인드 면접에 대해 제대로 알 수 있었던 한국방송통신전파진흥원의 면접을 예로 들겠습니다. 서류 합격을 통보받아서 기뻐지만 1차 시험이 처음 들어보는 ‘AI면접’임을 알았을 때는 당황했습니다. 과연 인공지능이 나의 역량을 제대로 평가할 수 있을까 의심했지만. 오히려 편견 없이 저를 평가해 줄 수 있다는 판단으로 가이드라인에 따라 응시했습니다.

AI 면접은 자기소개, 업무능력을 평가하는 게임, 직무적합도를 평가하는 상황질문 등으로 구성되어 있었습니다. 혼자 보는 면접이어서 오히려 편하게 면접에 임할 수 있었습니다. 또한 어디서든 면접을 볼 수 있어 시간·비용을 절약되었습니다.

나. 직무능력 중심 면접

1차 시험 합격 후 심층면접(PT발표와 과제 수행 등)을 준비했습니다. 면접위원 대면 전 사전교육으로 출신지, 출신대학, 성명 등 인적사항을 드러내는 발언 금지 교육을 받았고, 면접위원들도 동일한 교육을 받는다는 안내를 받았습니다. 지원자 입장에서는 실수할까봐 걱정도 되었지만 공정하게 평가를 기대할 수 있었습니다. 입사 후 외부위원도 면접위원으로 참여하였다는 사실을 알았고 면접 결과에 대한 공정성을 더욱 신뢰할 수 있었습니다.

PT발표에서는 지금까지 제가 수행한 업무 및 능력이 지원한 회사의 인재상 및 지원직무에 적합하다는 것을 논증하였고 발표 내용에 대해 NCS 영역별로 세부질문을 받았습니다.

과제 수행은 서술형 시험이었습니다. 조별로 강의실에 들어가 컴퓨터로 서술형 문제를 작성하는 방법으로 평가받았습니다. 제가 지원한 법제도 직무에 맞는 회사경영에 관련한 법률 지식을 묻는 문제가 나왔습니다. 직무에 대한 지식을 서술하고 시험을 마쳤습니다.

2) 사기업

건설회사의 최종면접을 예로 들겠습니다. 지원자의 사진과 이름이 있는 명찰을 차고 조별로 면접을 보았습니다. 면접위원들은 회사 임원들로 구성되었습니다. 조별로 들어가서 인사를 하면 가장 높은 임원이 말씀을 시작하셨습니다. 회사에 대한 소개 및 질문 순서가 끝나고, 회사가 서울에 있고 출장이 잦다는 설명을 들었습니다. 지원 직무의 특성을 알고 지원했음에도 지방에서 시험을 보러 왔다는 이유로 위축이 되는 것은 어쩔 수 없었습니다. 혹시 다른 지원자가 그 조건에 더 부합한다면 나는 안되겠구나 생각했습니다.

개별질문 시간에 “○○대학교 법학과를 졸업했군요. 이 경험이 우리 회사에 어떻게 도움을 줄 수 있을까요?”라는 질문을 받았습니다. 면접위원이 제 학력정보로 이미 알고 하는 질문에 대해 이미 나의 면접점수는 정해져 있지 않을까라는 의구심이 들었습니다.

3) 면접과정 비교

취준생의 입장에서 블라인드 전형의 공공기관과 그렇지 않은 사기업 모두 결국엔 경쟁방식

이기 때문에 최선을 다할 수 밖에 없습니다. 그러나 블라인드 면접은 지원회사의 평가기준에 대한 투명성과 공정성을 신뢰할 수 있던 반면에 면접위원에게 지원자의 사전정보가 제공된 사기업 면접은 직무능력 외의 평가를 받는다는 생각에 위축되거나 결과에 대한 신뢰성이 낮았습니다.

결과적으로 저는 공공기관에 취업하게 되었지만, 취업을 계속 준비해도 NCS에 따라 채용을 진행하는 공공기관 취업에 더 집중할 생각이었습니다.

5. 입사

AI전형으로 인해 채용과정이 약 20일 이내에 완료되어 빠르게 최종합격자라는 소식을 들었습니다. 2018. 5. 2.로 KCA 본사 근무를 임명받았습니다. 동일한 전형으로 선발된 신입사원들은 출신지역이 다양해서 지역문화를 교류할 수 있었고, 저보다 10살이나 많은 언니도 계셨습니다. 여성 사원의 입사율이 작년보다 약 15%p 정도 상승했다는 말씀도 들었습니다. 입사 동기들 모두 자신의 직무역량을 증명하면서 스스로 이 회사에 맞는 사람인지 검증과정도 거쳤기 때문에 직무만족도가 높고 퇴사율은 작년에 비해 낮아졌습니다.

특히, 입사 1년이 지난 최근에 사내에서 업무 능력을 높게 인정받고 있는 입사동기 중 한분의 최종학력이 고등학교 졸업이라는 사실을 알고, 우수한 인재의 유입기회 확대를 위해 블라인드 채용이 필수적이라고 생각했습니다.

Ⅲ. 블라인드 채용의 확대

취업과정을 돌아보면 출신대학, 성별, 나이의 벽 때문에 블라인드 채용이 아니면 저는 취업을 못할 가능성이 높았습니다. 직무역량 검증에 집중한 채용과정이 있었기에 입사 후 안정적으로 직무를 수행하고 있다고 생각합니다.

취준생들이 지원과정에서 제공하도록 강요받는 출신대학, 성별, 나이 등은 지원자의 특성 또는 경력일 뿐 현재 지원자의 직무역량을 알려주는 지표는 아닙니다.

「공공기관 블라인드 채용 실태 및 성과 연구」가 보여주듯이 블라인드 채용이 채용비리, 학벌주의를 감소시킨 반면 직무 전문성을 향상한다는 유의미한 연관관계가 나타나고 있다

면 블라인드 채용을 확대하는 것이 회사와 취준생을 위하여 필요합니다.

직무역량 평가 중심의 블라인드 채용을 확대한다면 회사는 채용 가능한 인재의 스펙트럼을 넓히고 우수한 인재를 확보할 수 있고, 인재는 직무역량에 대한 스스로의 개발·검증을 한 후 입사할 수 있어 회사와 인재 모두가 상생할 수 있을 것입니다.

■ 제5토론

블라인드 채용: 노동시장 차별 이론 관점에서의 평가

김영철 (서강대학교 경제학부 교수)

I. 우리나라의 대학서열구조와 ‘학벌’ 차별

※ 인터넷에 떠도는 “학벌” 현황 (수도권대학 입결 관련)



대학입시의 배치도 구성(인문계) - 진학사

수능 표준 점수	서울 지역	경인 지역	지방
550	서울대		
545			
540	서강대 연세대 고려대		
535	성균관대 서울고대 한양대		
530	서울시립대 이화여대 한국외대 경희대		
525			
520	동국대 한국외대 건국대 숙명여대	인하대	한동대 한국외대
515	중앙대	아주대	
510	숭실대 홍익대 국민대	단국대	
505	세종대 광운대 서울여대 기톨릭대	경희대(캠) 인천대 한양대(캠) 가천대	부산대
500	명지대 상이대 경기대 상명대		공과대 경북대
495	동양대 한성대	한국외대(캠)	연세대(캠)
490		경기대(캠) 용인대	충남대 한국해양대 전남대 부경대 고려대(캠) 강원대
485	삼육대		강원대
480	서경대 성원대	수원대	충북대 단국대(캠)
475		강남대 성결대	청원대 건국대(캠) 경상대 순천향대
470	덕성여대		공주대 영남대 전북대 동아대
465		한신대 을지대	한림대 제주대
460		서울신대 안양대 협성대	간성대 한국교통대 울산대 인제대 생명대(캠)
455	고려스도대	대전대 한서대	한남대 한밭대 청주대 군산대
450			경상대 원광대 한서대 계명대 순천대 호서대
445		평택대 신경대	목포대 대구대 서남대(남위) 동국대(캠) 우석대 초당대 한려대
440			경남대 강릉원주대 부산외대 우송대 남서울대 백산대 인동대
435			전주대 중부대 한국국제대 상지대 한민대 목원대
430			중앙대 경원대 나사렛대 선문대 강원대(캠)
425			대전대 서남대(아사) 조선대 영동대 동아대 세명대 신민대
420		한북대	경동대 관동대
415			광주여대 청원대 경주대 동산대
410			위덕대 한일장신대 대구기독교대 서울대 가이대 동서대
405			호남대 고신대 동양대 호원대 동명대 송원대 경남외대
400		루터대	경일대 배재대 한중대 제주국제대
395			광주대 서한대
390			영산대 영산대(캠)
385			김천대
380			
375			
370			대구외대

주: 경영계열/사범계열/종교학과 관련 제외하고 각 학과 예상점수의 중간값 산출

대학입시의 배치도 구성(자연계) - 진학사

수능 표준 점수	서울 지역	경인 지역	지방
535			
530	서울대		KAIST* POSTECH*
525			GIST
520	연세대 고려대 서강대		
515	성균관대 한양대 이화여대		UNST
510	중앙대 홍익대 한국고원대		한동대 한국고원대
505	경희대 서울시립대 숙명여대	한국항공대	
500	건국대 동국대	아주대	
495	성신여대 숭실대		
490	국민대	인하대 한양대캠 단국대	
485	세종대 서울과학기술대 동덕여대 광운대	가천대 경희대캠 가톨릭대	
480	서울여대 덕성여대		한국기술대 부산대
475	상명대		
470	한성대 명지대	인천대	
465		한국외대캠 경기대	한국해양대 고려대캠 단국대캠 전남대 경북대
460	삼육대 서경대	수원대 용인대	건국대캠 연세대캠 목포해양대
455	성공회대	한국산업기술대	부경대 금오공대 충남대 강원대
450		울지대캠 강남대 한산대	홍익대캠 순천향대
445		성결대 협성대	한국교통대 한림대 홍익대캠 충북대
440			동아대 한서대 백석대 건양대 한밭대 인제대 울산대
435		한경대 대신대 안양대	공주대 창원대 영남대
430		평택대	경상대 상명대캠 전북대
425			계명대 청주대 군산대 우송대 대전대 호서대
420			경남대 원광대 제주대 남서울대
415			동양대 한북대 경성대 한남대 대구대 동국대캠 한라대
410			동아대 목포대 상지대 순천대 대구기톨릭대 조선대 전주대 세명대 광주여대 목원대 인동대
405			강릉원주대 강원대캠 고신대 선문대 중앙대 중부대 나사렛대 호원대 우석대 서남대(이산) 김천대 대구한인대
400			강릉원주캠 서원대 초당대 배재대 청운대 관동대 동서대 경주대 동산대 송원대 관동대 동서대
395			남부대 동명대 영동대 한국국제대 경북대캠
390			위덕대 경기과학기술대 부신기톨릭 신라대 경동대 경일대 한국국제대 영산대 서남대(남원) 광주대
385			전남대캠 부산외대 호남대 한중대
380			제주국제대

주: 의약학·보건계열/사범계열 제외하고 각 학과 예상점수의 중간값 산출

<표 1> 대학입시의 서열지도(2013학년도 수능점수 기준)

수능 표준 점수	인문계 대학 서열			자연계 대학 서열		
	서울	경인	지방	서울	경인	지방
550	●					
545						
540	●●●					
535	●●●					
530	●●●●			●		●●
525						●
520	●●●●	●	●	●●●		
515	●	●		●●●		●
510	●●●	●		●●●		●
505	●●●	●●●●●	●	●●●	●	
500	●●●●		●●	●●	●	
495	●●	●	●	●●		
490		●●	●●●●●	●	●●●	
485	●		●	●●●●	●●●	
480	●●	●	●●	●●		●●
475		●●	●●●●	●		
470	●		●●●●	●●	●	
465		●●	●●		●●	●●●●●
460		●●●	●●●●●	●●	●●	●●●
455	●	●●	●●●●	●	●	●●●●
450			●●●●●●		●●●	●●
445		●●	●●●●●●		●●	●●●●
440			●●●●●●●			●●●●●●●
435			●●●●●●●●●		●●●	●●●
430			●●●●●●●●		●	●●●
425			●●			●●●●●
420		●	●●●●			●●●●
415			●●●●●			●●●●●●
410			●●●●●●			●●●●●●●●
405			●●●●			●●●●●●●●●
400		●	●●			●●●●●●●●●
395			●●			●●●●
390			●			●●●●●●●●
385						●●●●
380						●
375						
370			●			

- 우리나라는 지난 30년간 학력고사와 수능능력시험이라는 균일한 평가 잣대를 활용하여 해당 연도 모든 수험생들의 학업성취도 순위를 일괄적으로 배정해 옴.
- 전국의 수험생들이 대학의 서열에 맞추어 상위권 대학(학과)부터 하위권 대학(학과)까지 순차적으로 배치됨.
- 이로써, 대학입학시험을 통한 인적자원의 선별효과(screening effects)가 극대화됨.
- 현재의 대학서열구조와 학벌주의 양상은 대학입학시험의 인적자원 “선별효과”가 오랜 기간 축적된 결과물임.
- 즉, 과열 입시경쟁과 학벌주의는 전형적인 정부실패의 사례로 볼 수 있음.

2. 학벌에 따른 노동시장 차별 현황

- 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용하여 분석해 보면, 출신대학에 따른 현저한 차별경험의 차이가 드러남.
 - 취업과정, 임금산정, 승진(승급), 일반적인 사회생활에서의 차별경험 관련 응답을 활용하여 정리함.
- 입학서열에서 하위권 대학에 속할수록 각 영역에서의 차별적 경험을 접할 확률이 증가함.
 - 또한, 학력 연한(중졸, 고졸, 전문대, 4년제)에 따라서도 뚜렷한 격차가 확인됨.

※ 분석에 활용한 7단계 학력수준 구분

	빈도수	백분율(%)
중졸 이하	3,817	32.8
고졸	4,134	35.5
전문대	1,224	10.5
기타 4년제대	1,434	12.3
중위권대	363	3.1
중상위권대	460	4.0
상위권대	222	1.9
합 계	11,654	100

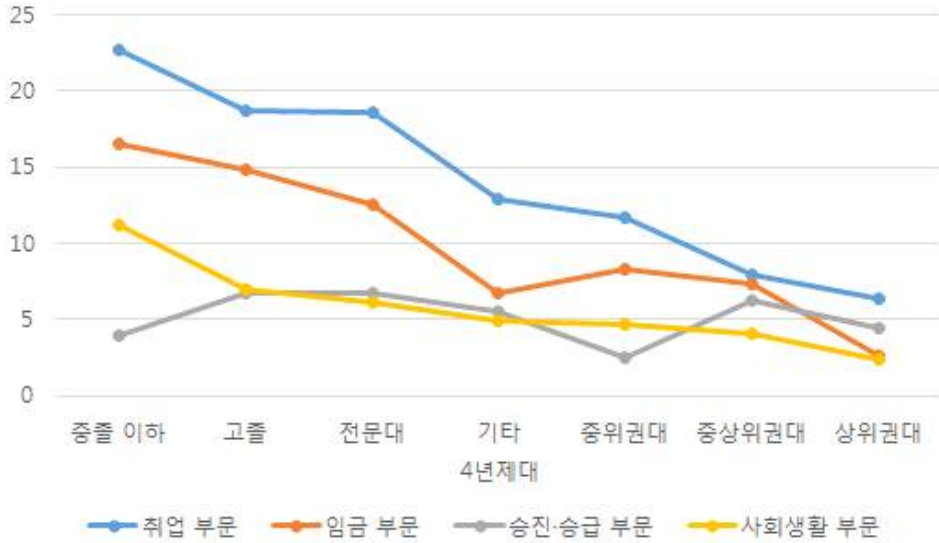
자료: 한국노동패널조사(KLIPS)의 7차연도 자료.

※ 4년제 대학의 입학서열 구분: 상위/중상위/중위 및“기타 4년제대”로 분류(가나다 순)

상위 (10개대)		중상위 (30개대)		중위 (40개대)	
1	고려대	1	건국대	1	강원대
2	서강대	2	경북대	2	경기대(수)
3	서울교대	3	경희대	3	경상대
4	서울대	4	광운대	4	경원대
5	성균관대	5	국민대	5	경희대(수)
6	연세대	6	단국대	6	계명대
7	이화여대	7	대구교대	7	고려대(서)
8	카이스트	8	동국대	8	공주교대
9	포항공대	9	동덕여대	9	광주교대
10	한양대	10	부산교대	10	금오공대
		11	부산대	11	단국대(천)
		12	서울시립대	12	대전대
		13	서울여대	13	덕성여대
		14	숙명여대	14	동아대
		15	승실대	15	명지대(서)
		16	아주대	16	부산외국어대
		17	인천교대	17	상명여대
		18	인하대	18	서울산업대
		19	전남대	19	성신여대
		20	전북대	20	세종대
		21	제주교대	21	수원대
		22	중앙대	22	순천향대
		23	충남대	23	연세대(원)
		24	한국교원대	24	울산대
		25	한국기술교육대	25	인제대
		26	한국의국어대	26	인천대
		27	한국체육대	27	장로회신학대
		28	한동대	28	전주교대
		29	항공대	29	제주대
		30	홍익대	30	진주교대
				31	청주교대
				32	춘천교대
				33	충북대
				34	카톨릭대
				35	한국의대(용)
				36	한국해양대
				37	한림대
				38	한밭대
				39	한성대
				40	한양대(안)

주: 성적기준은 1995학년도 수능평균 (진학사 자료)을 활용함.

[그림 1] 각 학벌단계별 차별경험자의 비중



주: 각 부문별 유효응답자를 대상으로 차별경험 유무를 확인하였으며, 각 부문별 유효응답자의 수는 다음과 같음: 8,498명(취업), 8,504명(임금), 7,506명(승진·승급), 10,863명(사회생활).

자료: 한국노동패널조사(7차)

- 고착화된 대학 간 서열과 학벌효과가 강하게 존재하는 한, 대학 진학을 위한 과도한 입시경쟁과 이를 위한 사교육 투자는 쉽게 통제되기 힘들 것임.
- 사교육 대책과 공교육 정상화의 과제는 결국 대학 간 서열 및 학벌의 형성요인을 면밀하게 살펴보는 데서 시작할 필요

<표 2> 학벌에 따른 주관적 차별 경험률(한계효과 추정)

(Logit 분석)	취업 부문	임금 부문	승진·승급 부문	사회생활 부문
학벌(7단계)	-3.6 ***	-3.0 ***	-0.2	-1.4 ***
신장(cm)	-0.2 ***	-0.3 ***	-0.1	-0.1 **
나이(만)	-0.2 ***	-0.2 ***	0.0 **	0.0
성별(여성)	-5.3 ***	-3.9 ***	-2.5 ***	-1.8 **
거주지역 통제 여부	예	예	예	예
출생지역 통제 여부	예	예	예	예
표본 평균치에서의 차별 경험률(%)	16.8	11.9	5.5	6.7
유효응답자 수(명)	7,400	7,406	6,540	9,315

주:1) 학벌 변수(7단계)는 중졸 이하(1), 고졸(2), 전문대졸(3), 하위권대졸(4), 중위권대졸(5), 중상위권대졸(6), 상위권대졸(7)로 설정됨.

2) '평균치에서의 차별경험률(%)'은 각 변수의 평균치를 지닌 응답자의 차별경험률 추정치임.

3) *는 유의수준 10%, **는 유의수준 5%, ***는 유의수준 1%를 의미함.

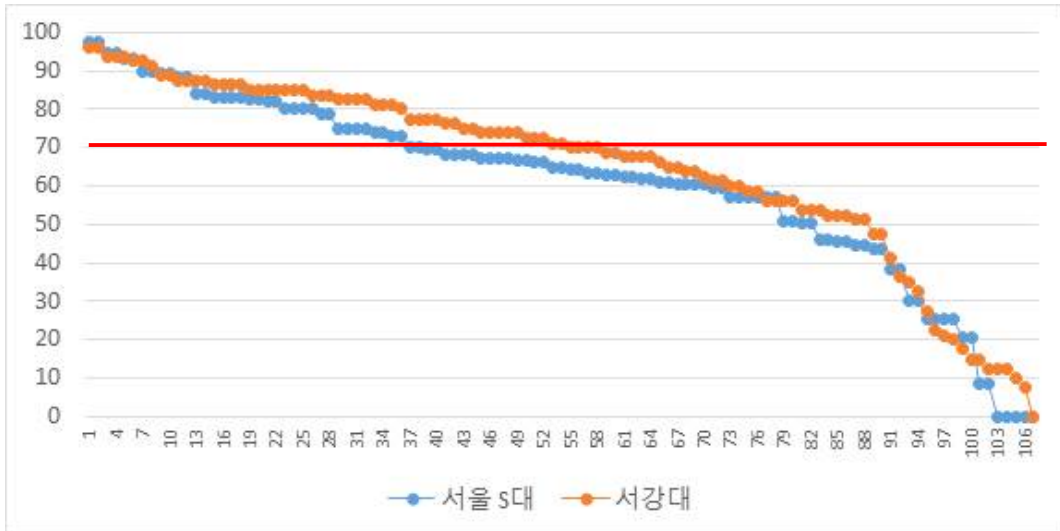
자료: 한국노동패널조사(KLIPS)의 4~8차연도 자료.

II. 노동시장 이중 선별구조와 통계적 차별

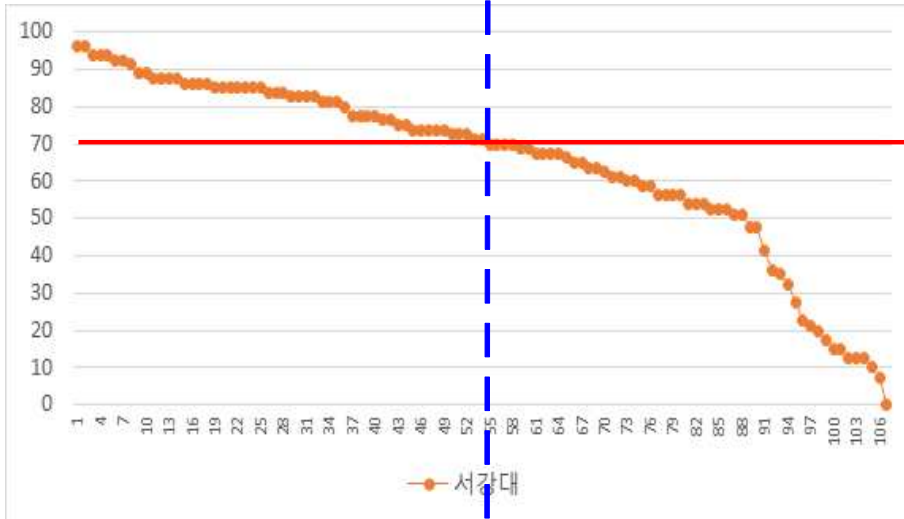
다음은 무엇일까요? [힌트: 서강대의 학생들]



서강 vs 서울 S대 (경제학원론 1학년)

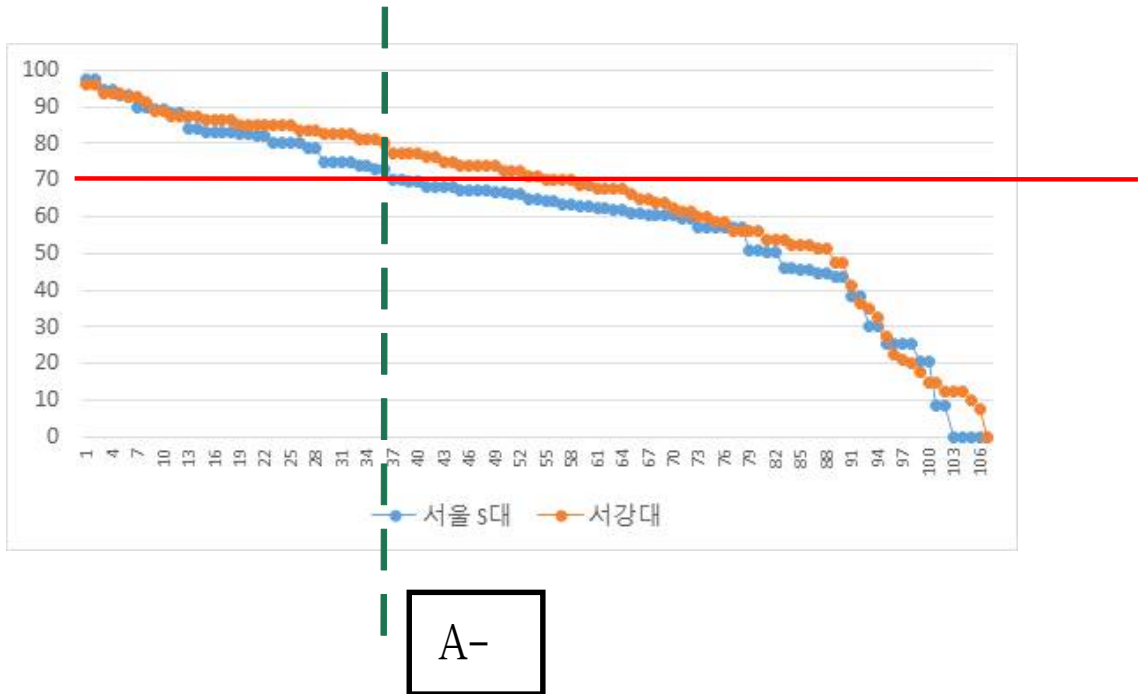


그럼, 다음 빨강색과 파란색 선은 무엇일까요?



B0

서강 vs 서울 S대 (Qualified Students 기준순)



1. 노동시장 2중 선별구조와 통계적 차별 현상

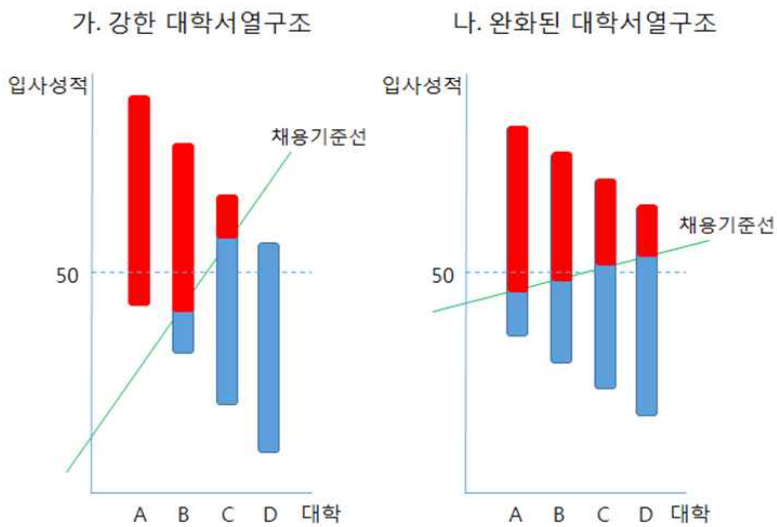
- 노동시장의 1차적 선별(대학입시 단계)과 2차적 선별(입사시험 단계) 사이의 상대적 강도에 따라 입시체제의 근본적 차이가 발생함.
- 노동시장에서 통용되는 구직자의 신호(signal)는 크게 전문지식, 품성, 일반소양과 같은 개인의 내재적 가치(intrinsic value)와 출신대학이나 자격증 취득 여부 등의 집합적 평판(collective reputation)으로 구분되는데, 이중 내재적 가치가 진정한 “능력”이라 할 수 있음.
 - 기업의 채용과정에서 각 개인의 내재적 가치를 정확히 분별해 내는 것은 결코 쉬운 일이 아니므로, 인사담당자들은 지원자가 속한 집단의 집합적 평판을 심사과정에 적극 활용하게 됨.
- 우리나라처럼 대학입학시험의 인적자원 선별기능이 강한 나라에서는 출신대학에 대한 전반적인 평판, 곧 ‘학벌’이 채용과정에서 강력한 선별도구로 기능하게 됨.
 - 따라서, 실력 동일한 내재적 가치를 지닌 지원자라 할지라도 학벌에 따라 채용 여부가 갈리는 일이 빈번히 발생 (참고: 경제학계에서는 이를 통계적 차별(statistical discrimination)이라 명함.)
 - “통계적 차별”은 이를 경험하는 각 개인에게는 부당한 일이지만, 채용 당사자인 기업에 있어서는 “비대칭적 정보 구조(asymmetric information)” 하에서의 합리적 의사 결정과정에 해당

□ 아래의 예를 들어 살펴보면, 채용과정에서의 ‘입사성적’은 완벽한 정보가 아니기 때문에 기업의 인사담당자들은 **출신대학에 따라 각기 다른 채용기준선을 적용하게 됨.**

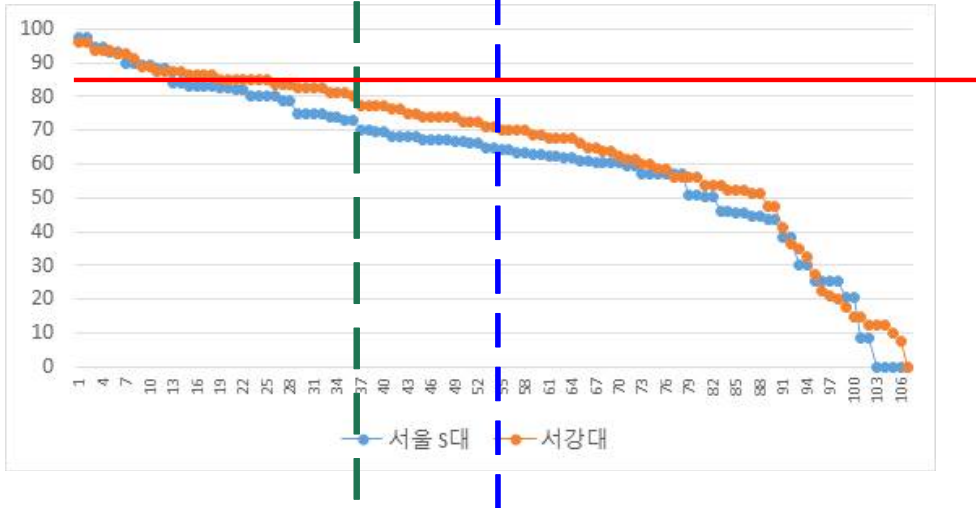
○ A, B 대학의 졸업생들에게는 상대적으로 낮은 잣대를, C, D 대학 졸업생들에게는 **높은 잣대를 요구함.**

□ 노동시장 내의 차별적 대우는 자연스럽게 A, B 대학에 진학하기 위한 입시 경쟁을 촉발하게 됨.

□ 대학 간 서열구조가 보다 경직되어 있을수록 입시 경쟁의 강도가 심화됨.



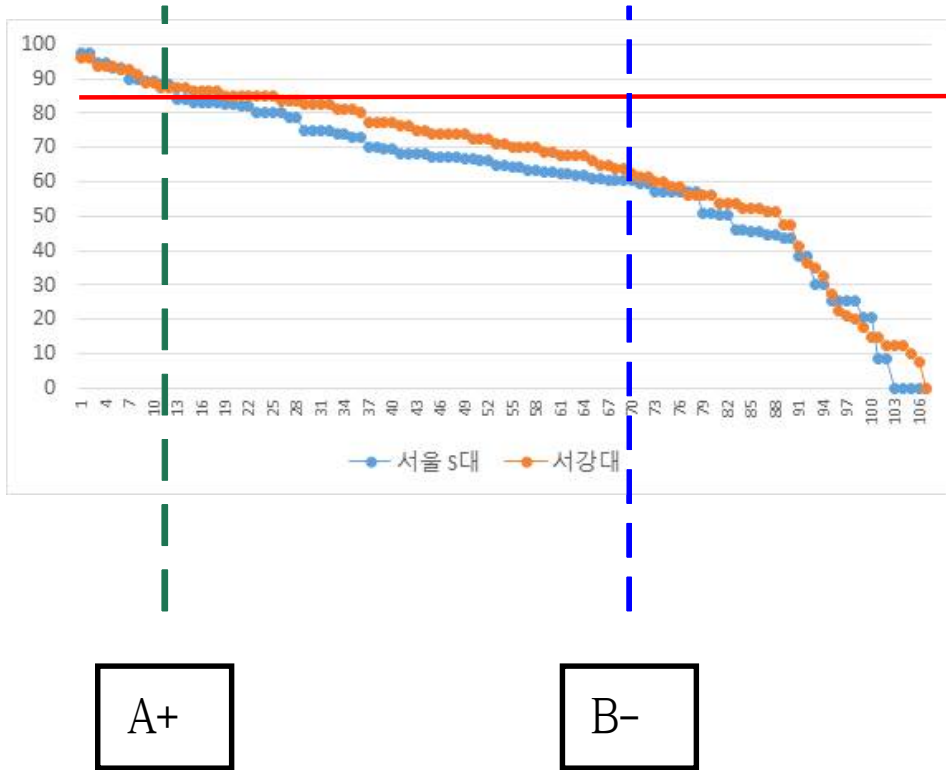
“통계적” 차별 : 두 집단에 대해 합리적인 다른 기준 적용 (A- vs B0)



A-

B0

“편견” 에 따른 차별: 채용담당자의 비합리적 편견이 작용 (A+ vs B-)



2. 블라인드 채용의 필요성과 위험성

- 블라인드 채용은 “편견”이 만연한 현재의 노동시장 시장 구조에서 긍정적으로 작용할 수 있으나, 동시에 상당한 부작용도 우려되므로 그 실행에 있어 주의를 요함.
- 특히 경쟁적인 민간 고용시장에서의 반응은 비영리 기반의 공공 고용시장과는 크게 다를 수 있다는 점을 충분히 고려할 필요

블라인드 채용의 필요성	블라인드 채용의 위험성
1. “편견”에 따른 차별을 배제	1. “통계적” 차별 행위에 대한 과도한 금지
2. 직무능력 중심의 평가 관행 도입	2. 고용시장이 크게 경직될 우려 (신입사원 정규직 채용 기피 등)
3. 고질적인 입시경쟁의 완화	3. 대학별 고유의 프로그램 개발 노력 저하

공공기관 “출신학교 블라인드 채용”의 성과와 과제

일시 2019년 11월 19일 화요일 오전 10시
장소 국회 의원회관 제8간담회의실

좌장
김형태 교육을 바꾸는 새힘 대표

발제
신유형 한양대학교 경영대학 교수
홍민정 사교육걱정없는세상 상임변호사

토론
배영일 고용노동부 공정채용기반과 과장
하창일 국민건강보험공단 인력지원실 팀장
이진원 카카오 인재영입팀 이사
윤호정 한국방송통신전파진흥원 전파기획팀 대리
김영철 서강대학교 경제학부 교수



공동주최 | **더불어민주당** 국회의원 설훈·신경민·이상민
교육을 바꾸는 새힘  사교육걱정없는세상