

정책자료
2019-02

공정 채용의 현실과 개선방안

김 세 움

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 현행 국내 채용 제도 규정과 해외 사례 및 문헌	6
제1절 국내 공공기관 채용 제도 규정	6
1. 블라인드 채용	6
2. 지역인재 채용 장려	10
제2절 공정 채용 관련 해외 사례 및 문헌	12
1. 블라인드 채용 관련 사례 및 문헌	13
2. 지역인재 채용 관련 사례 및 문헌	15
제3절 소 결	17
제3장 현행 채용 제도의 실제 운영 양상 및 영향	21
제1절 조사 방법	22
1. 좌담회	22
2. 설문조사	25
제2절 조사 결과	26
1. 공정 채용 제도에 대한 인식	27
2. 블라인드 채용 운영 방식	31
3. 블라인드 채용의 영향 및 수혜 집단	38
4. 지역인재 채용 운영 방식	49
5. 지역인재 채용의 영향 및 수혜 집단	52
제3절 소 결	59

제4장	현행 채용 제도의 공정성 제고 기여 가능성	71
제1절	대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료 분석 결과	72
1.	기초통계	72
2.	가족 배경과 비수도권 대학 졸업 여부	76
3.	가족 배경과 전공계열	86
4.	가족 배경과 학점	92
제2절	한국교육고용패널(KEEP) 자료 분석 결과	96
1.	기초통계	96
2.	가족 배경과 비수도권 대학 졸업 여부	99
3.	가족 배경과 전공계열	103
4.	가족 배경과 학점	107
제3절	소 결	110
제5장	결 론	113
제1절	연구 결과 요약	113
제2절	정책 시사점	117
1.	단기 정책 시사점	117
2.	중장기 정책 시사점	120
참고문헌	127
[부록 1]	좌담회 논의 내역	129
[부록 2]	공공기관 공정 채용 실태 파악을 위한 조사 설문지	142

표 목 차

<표 2- 1> 블라인드 채용 주요 도입 내용	7
<표 2- 2> 이전기관 지역인재 채용목표제 주요 내용	10
<표 3- 1> 공공기관 인사담당자 좌담회 개최 내역	22
<표 3- 2> 공공기관 채용 업무 담당자 대상 좌담회 가이드라인	23
<표 3- 3> 조사 응답 공공기관 특성	25
<표 3- 4> 공공기관 구성원 인적 속성 다양성 증가의 사회적 가치	29
<표 3- 5> 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성	42
<표 3- 6> 지역인재 채용 장려 제도가 적용된 전형을 통해 입사한 직원의 다양성	55
<표 4- 1> 2016GOMS 4년제 대졸자 기초통계	73
<표 4- 2> 자녀의 비수도권 대학 졸업과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 프로빗 모형 분석	76
<표 4- 3> 자녀의 수도권 유학과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 프로빗 모형 분석	80
<표 4- 4> 자녀의 비수도권 유학과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 프로빗 모형 분석	83
<표 4- 5> 자녀의 대학 전공계열과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 다항 로짓 모형 분석	87
<표 4- 6> 대학 졸업 평점평균 구분 기준	93
<표 4- 7> 자녀의 대학 졸업 평점과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 위계 로짓 모형 분석	94
<표 4- 8> KEEP I 4년제 대졸자 기초통계	97
<표 4- 9> 자녀의 비수도권 대학 졸업과 부모의 학력, 가구 소득 및	

	자산과의 관계: 프로빗 모형 분석	100
<표 4-10>	자녀의 대학 전공계열과 부모의 학력, 가구 소득 및 자산과의 관계: 다항 로짓 모형 분석	104
<표 4-11>	자녀의 대학 졸업 평점과 부모의 학력, 가구 소득 및 자산과의 관계: 위계 로짓 모형 분석	109

그림목차

[그림 2- 1] 공공기관 입사지원서 예시	8
[그림 3- 1] 지원자 직무 능력 파악을 위해 기관 요청 시 허용 가능 항목(복수 응답)	27
[그림 3- 2] 공정 채용의 주된 초점	30
[그림 3- 3] 채용 실무 외부 위탁	31
[그림 3- 4] 신입/경력직 분리 채용 여부 및 분리 채용 시 그 이유 ...	32
[그림 3- 5] 대졸/고졸자 분리 채용 여부 및 분리 채용 시 그 이유 ...	33
[그림 3- 6] 블라인드 채용 시 가장 중점을 두는 채용 단계	33
[그림 3- 7] 서류전형 이후 다음 단계 진출 인원 선별 시 평가 방식 ...	34
[그림 3- 8] 필기전형 포함 여부 및 문항 개발 방식	35
[그림 3- 9] 필기전형의 중요성 변화	35
[그림 3-10] 면접전형의 중요성 변화	36
[그림 3-11] 구조화면접 채택 여부	37
[그림 3-12] 별도 인턴십 전형 실시 여부	38
[그림 3-13] 별도 인턴십 전형 실시하는 경우 그 이유	38
[그림 3-14] 블라인드 채용 입사 직원의 직무 역량	39
[그림 3-15] 블라인드 채용 입사 직원의 조직 적응도	39
[그림 3-16] 블라인드 채용 입사 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율 ...	40
[그림 3-17] 블라인드 채용 입사 직원의 전반적 이직률	41
[그림 3-18] 블라인드 채용의 채용 절차 공정성 기여도	42
[그림 3-19] 블라인드 채용 절차 소요 시간 변화	43
[그림 3-20] 블라인드 채용 절차 소요 금전적 비용 변화	43
[그림 3-21] 직무 적합 지원자 비율 변화	44
[그림 3-22] 명목상의 수혜 계층이 실제 혜택을 받는 정도	45

[그림 3-23] 새롭게 이익을 보게 된 지원자 유형의 존재 유무 및 존재할 경우 해당 채용 단계	46
[그림 3-24] 블라인드 채용으로 유리해진 전공계열 유무 및 있는 경우 해당 전공계열	46
[그림 3-25] 블라인드 채용으로 불리해진 전공계열 유무 및 있는 경우 해당 전공계열	47
[그림 3-26] 타 공공기관 재직 경험 입사자 비율 변화	48
[그림 3-27] 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 원래 취지 구현에 미치는 영향	48
[그림 3-28] 지역인재 채용목표제 적용 대상 여부 및 적용 시 선발 예정 인원 초과 지역인재 합격 사례 유무	49
[그림 3-29] 비수도권 출신 지역인재 채용 노력에 대해 기획재정부 혹은 기타 상위 관리기관으로부터 평가 여부	50
[그림 3-30] 지역인재 채용 관련 애로 수준	51
[그림 3-31] 지역인재 채용 대상 지원자 가산점 부여 여부 및 부여 시 가산점	51
[그림 3-32] 지역인재 채용 장려와 블라인드 채용 간 관계	52
[그림 3-33] 지역인재 채용 직원의 직무 역량	53
[그림 3-34] 지역인재 채용 직원의 조직 적응도	53
[그림 3-35] 지역인재 채용 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율	54
[그림 3-36] 지역인재 채용 장려의 채용 절차 공정성 제고 기여도 ...	56
[그림 3-37] 지역인재 채용 장려 적용 시 소요 시간 비교	56
[그림 3-38] 지역인재 채용 장려 적용 시 금전적 비용 비교	57
[그림 3-39] 지역인재 채용 장려 적용 지원자의 직무 적합 비율	57
[그림 3-40] 비수도권 지방대학 졸업자가 지역인재로 우대받는 데 대한 인식	58

요 약

본 연구는 공정 채용과 관련하여 향후 민간부문 확산을 염두에 두되 일단 현재 공공부문을 중심으로 시행되고 있는 정책들이 실제로 얼마나 의도된 효과를 거두고 있는지, 공정 채용 목표를 더 잘 달성할 수 있는 다른 정책 수단은 없는 것인지 검토하고자 하는 의도에서 기획되었다.

이러한 문제의식하에, 본 연구는 한국의 공정 채용 관련 제도의 현황과 관련 해외 사례 및 문헌을 정리하고, 공정 채용과 관련된 제도인 블라인드 채용, 지역인재 채용 장려 등의 실제 운영 방식 및 그 영향을 정성적으로 분석하였다. 더불어 현 정책의 수혜 대상으로 식별된 집단을 실제 취약계층으로 간주 가능한지 여부를 정량적으로 분석하였다.

현재 국내 공공부문의 블라인드 채용은 예외적인 경우를 제외하고 응시자의 인적사항을 참조할 수 없도록 되어 있다. 입사지원서에서 지원자의 학력 관련 정보가 완전히 사라졌고, 예외적으로 지역인재 우대 해당 여부만 판별할 수 있도록 하고 있다. 더불어 사진 부착, 주민등록번호 기재, 본적 기재 등이 금지되어 지원자의 외모, 연령, 성별, 출신 지역 등에 따른 차별이 발생할 여지를 막고 있다.

현재 한국의 공공부문에서 시행되고 있는 지역인재 채용 장려는 이전기관 지역인재 채용목표제와 경영평가 등에서의 지역인재 채용 노력 평가 등 두 유형으로 이루어지고 있다. 먼저, 이전기관 지역인재 채용목표제는 지방 이전 공공기관이 소재한 광역자치단체 내 최종학교 출신자로 정의되는 지역인재의 합격 비율을 점진적으로 높여 궁극적으로 30% 이상을 의무적으로 뽑게 하는 제도이다. 한편 공공기관을 대상으로 매년 수행되는 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관의 기관평가에, 지역인재 채용 노력을 명시적으

로 평가하는 항목이 상당 기간 포함되어 왔다.

해외 사례를 볼 때, 주요 국가 중 공공부문에서의 채용의 공정성을 높이기 위한 제도를 시행하면서, 지원자의 출신 학교, 전공, 학점 등이 드러나는 것이 공정성을 저해한다고 간주하고 해당 정보의 수집을 원칙적으로 금지하는 사례는 사실상 거의 없다. 다만 입사지원서 기재 항목을 제한함으로써 지원자가 인종차별, 성차별, 연령차별, 외모차별 등에 노출되지 않게 하는 사례는 다수 존재한다.

더불어 해외 주요 국가에서 지역인재를 채용에서 우대하는 사례 자체가 많지 않고, 소수의 사례에서도 중앙정부 차원에서 지역인재에 대해 채용 과정에서 특별히 배려할 것을 의무화하거나 장려하는 경우는 거의 없다. 더불어 지방정부 등에서 지역인재를 정의하여 채용상 특별히 배려한다 하더라도, 한국의 경우처럼 지원자의 출신 대학 소재지를 기준으로 해당 제도를 시행하는 경우는 사실상 없는 것으로 보인다.

이러한 공정 채용 관련 해외 사례 및 문헌에 비추어 볼 때, 한국의 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려의 운영 양상에는 상당히 이례적인 부분이 많다고 할 수 있다. 이렇게 이례적인 양상이 한국의 공정 채용 관련 제도에서 부각되게 된 원인을 명확히 찾기는 어렵다. 다만 2014년 1월 개정된 고용정책 기본법은 학력이 대졸이나 고졸이나, 혹은 출신학교가 어디냐에 따른, 합리적인 이유 없는 채용 과정의 차별이 없어야 한다는 점을 명시하고 있다.

다만 고용정책 기본법에도 현행 블라인드 채용 제도에서처럼 지원자의 전공이나 학점까지 참조를 금지하는 데 근거가 될 만한 조항은 존재하지 않는다. 더불어 현재 고용정책 기본법에서 출신지역 및 출신학교를 이유로 합리적 이유 없이 채용 과정에서 차별이 있어서는 안 된다고 명시한 조항과, 현재 공공기관의 지역인재 채용 장려 사이에 상충되는 부분은 없는 것인지에 대해서도 검토가 필요해 보인다.

본 연구를 위해 수행된 255개 공공기관 대상 설문조사 결과 및 3회

에 걸친 좌담회 개최를 통해 수렴된 의견을 보면, 다수가 지원자의 전공을 입사지원서에서 요구할 수 있어야 한다고 답변하였고 필요하다면 학점 역시 요구 가능해야 한다고 보는 비율도 상당하였다. 더불어 채용 실무를 위탁받아 수행하는 외부 위탁 업체의 경우 신뢰도가 높지 않은 영세한 업체인 경우가 많아 오히려 채용 절차의 공정한 관리가 저해될 가능성이 높다는 견해가 제시되었다. 조사 응답 기관의 절반 정도는 신입직과 경력직을 통합한 블라인드 채용 진행 시 발생하는 문제를 인지하고 분리 채용을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 한편 서류전형 단계에서 지원자의 직무능력 과약을 위해 참조할 만한 정보가 예전에 비해 부족하다고 느끼고 대신 필기 및 면접전형에서 지원자의 직무능력을 파악하는 데 주력하는 기관이 많은 것으로 나타났다.

블라인드 채용 입사 직원의 직무 역량이 예전과 비슷한 편이라고 응답한 비중이 가장 높긴 하나, 예전보다 높다고 응답한 비율이 낮다고 보는 비율보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직 적응도에 대해서도 유사하게 나타났다. 더불어 각종 인적 속성 분포에 있어 블라인드 채용 입사 직원의 다양성이 예전에 비해 높아졌다고 응답한 비율이 압도적으로 높았다. 한편 공공기관 채용 담당자들은 블라인드 채용의 절차상 공정성 기여도에 대해 긍정적으로 평가하고 있으나, 채용 절차 소요 시간 및 금전적 비용 측면의 효율성은 저하되었다는 답변이 많았다. 한편 블라인드 채용 실시 이후 원래 목표로 삼은 수혜 계층 외에 채용 과정에서 유리해진 지원자 유형이 있다고 응답한 기관이 상당수 있었고, 이처럼 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 본래 취지에 부합하지 않는다고 대다수가 판단하였다.

더불어 각 기관이 처한 여건 차이에 따라, 지역인재 채용 장려에 부응하는 과정에서 큰 어려움을 겪는 공공기관의 수가 상당한 것으로 나타났다. 공공기관이 블라인드 채용과 지역인재 채용 장려를 동시에 추진하는 과정에서 두 제도의 양립 가능성에 대해 상당한 의

문을 갖고 있고, 실제 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 파악되었다. 지역인재 채용 직원이 일반 블라인드 채용 직원보다 업무 능력에서 다소 처지고 조기 퇴사율은 다소 낮은 것으로 인식되고 있었다. 블라인드 채용과 달리 지역인재 채용 장려의 공정성에 대해서는 부정적인 인식이 상당한 것으로 나타났다. 특히 대다수는 지역인재 채용 장려 정책 수혜 대상을 비수도권 지방대학 졸업자로 설정하는 것에 문제가 있다고 보고 있었다.

좌담회 참석자들이 제시한 채용 제도 개선 아이디어로는 기관별 특수성 고려 및 자율성 제약 최소화, 실효성 있는 채용 가이드라인 제시, 입사지원서 상 지원자 전공 및 학점 기재 허용, 공공기관 합동 필기전형 등 필기전형 관련 신규 제도 도입, 정부의 면접관 풀 확보 노력, 경력직 채용 시 요구 가능 정보 확대 등이 제시되었다.

다음으로, 현 공정 채용 관련 정책의 수혜를 받는 대표적인 계층으로 볼 수 있는 비수도권 소재 대학 졸업자가 부모의 최종 학력이나 가구 소득 및 자산 수준 등에 있어 취약하여 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처할 가능성이 높은 집단으로서 공공기관 채용 과정에서 정부로부터 특별한 혜택을 받을 근거가 실제로 있는 것인지 검증해 보았다.

더불어 현행 블라인드 채용 제도가 지원자의 전공 및 학점 관련 정보를 요구하지 못하도록 하고 있음에 주목하여, 과연 대학에서의 전공계열 및 졸업 평점 수준별로 가족 배경에 있어 상대적으로 열악하여 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처해 있는 것으로 볼 만한 사례가 있는지도 살펴보았다.

이를 위해 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 및 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 다양한 방법론을 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 비수도권 대학 졸업자의 경우 부모의 최종 학력 수준이 수도권 대학 졸업자에 비해 낮지 않으나, 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건에 있어 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약

계층에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 활용한 두 조사 자료 중 출신 가구의 경제적 배경에 대해 좀 더 정확한 조사가 이루어진 것으로 판단되는 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 분석한 결과에 근거를 두고 있다.

둘째, 여러 전공계열 중 다른 전공에 비해 가족 배경이 취약한 이가 선택할 가능성이 유의하게 높은 전공은 특별히 없는 것으로 나타났다. 더불어 취약한 가족 배경을 지닌 이들의 대학 졸업 평점이 낮다고 볼 수 있는 근거 역시 거의 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 활용한 두 조사 자료 중 어느 것을 활용하여 분석하더라도 유사하게 나타났다.

본 연구 결과를 토대로 핵심 정책 시사점을 도출하여 단기 및 중장기로 나누어 정리하면 다음과 같다.

단기적으로는 현행 공공부문 블라인드 채용에서 지원자의 출신 학교명뿐만 아니라 전공과 학점까지 참조하지 못하도록 하는 것은 별다른 합리적 근거를 갖지 못하는 것으로 보이는 점을 감안하여, 현재의 블라인드 채용 제도를 현실에 부합하게 보완하여 지원자의 전공 및 학점 관련 정보 요구 여부를 각 공공기관의 자율적 선택에 일임하는 방식으로 전환하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

더불어 졸업 대학 소재지를 근거로 균등한 기회를 보장받지 못하는 취약 계층을 판별하는 것이 적절한 방식인지에 대해 의문이 제기되는 점을 감안하여, 출신 대학에 관계없는 기회 균등 보장은 현행 블라인드 채용에서 출신학교명을 공개하지 않는 것으로 충분하다고 볼 수 있으므로, 차라리 지원자의 출신 가구가 기초생활수급자나 차상위계층에 해당하는 경우 등 취약계층 여부를 객관적으로 입증할 수 있는 기준을 활용하여 채용 과정에서 가산점 부여 혹은 다른 형태의 혜택을 주는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

중장기적으로는 부모의 사회적·경제적 지위가 자녀 본인의 능력과 관계없이 자녀에게 대물림되는 것을 채용을 통해 막는 데 정책의 주안점이 놓여야 할 것이다. 물론 2019년 4월에 일부 개정된 「채

용절차의 공정화에 관한 법률」이 채용 강요 등의 금지 조항을 통해 최근 사회적으로 큰 이슈가 된 유형의 채용 비리를 예방하는 데 기여를 할 것으로 기대되기는 한다.

그러나 현재의 블라인드 채용 제도 등이 과연 부모의 사회적·경제적 지위를 부당하게 자녀에게 대물림하는 것을 막는 데 얼마나 기여할 것인지에 대해서는 중장기적으로 진지한 고찰이 필요해 보인다. 아직까지 표면에 드러난 사례는 없으나 현재의 제도가 지속된다보면 새로운 유형의 채용 비리에 악용될 소지가 없지 않다는 일부 공공기관 채용담당자들의 전언이 있었음을 염두에 두고, 끊임없이 채용비리 소지를 근절해나가는 노력을 기울여야 할 것이다.

더불어 최소 12년에서 16년 이상 이루어지는 정규교육의 목적이 물론 향후 취업 후에 필요한 직업기초능력 및 전공능력을 함양하는 데에만 있는 것은 아니나, 민주 사회의 구성원으로 기능하기 위해 필요한 다양한 능력이 정규교육 과정에서 제대로 배양된다면 현재 진화하는 기업 문화에 발맞추어 시너지 효과를 발휘하게 될 가능성이 점점 높아지고 있는 것으로 판단된다. 향후 정규교육 커리큘럼 및 입시제도의 획기적인 개선을 통해 국가 및 개인 차원에서 막대한 자원을 투입하여 달성된 정규교육의 성과가 채용 과정에서 NCS 등 기타 보완적 요인과 어우러져 적극적으로 활용될 수 있어야 할 것이다.

한편 반드시 채용제도와 관련된 정책에 대해서만 해당되는 것은 아니나, 사회적 중요성이 일정 수준 이상 되는 정책, 특히 채용 관련 정책처럼 국민 대다수가 민감하게 받아들이는 정책이라면 더더욱 특정 정책을 특정 방식으로 설계한 데 대한 실증적 근거가 명확하게 확보된 상태에서 해당 정책을 본격적으로 추진해야 할 것이다.

한국의 경우 2017년 7월 공공부문 전체에 대한 블라인드 채용 실시 의무화가 결정되면서 동시에 민간부문 확산 추진까지 본격 시작된 바 있다. 이처럼 블라인드 채용과 관련하여 바로 실행에 나서기 보다, 좀 더 시간이 걸리더라도 해당 정책이 장기간 지속될 수 있는

확실한 기반을 마련하는 차원에서 해당 정책의 실증적 근거를 최대한 엄밀한 방법론을 통해 명확하게 확보하는 작업이 선행되었더라면 좋았을 것이다.

이미 전체 공공기관에 대해 동일 유형의 블라인드 채용이 의무적으로 실시되고 있는 상황에서, 최소한 본 연구가 제안한 단기 정책 제언을 반영하여 차별화된 채용 지침이 적용되는 공공기관을 일부 지정하여 기존의 블라인드 채용제도가 유지되는 기관과의 비교를 일정 기간 수행하는 것이 바람직해 보인다.

제 1 장 서 론

최근 몇 년 사이 여러 공기업 및 금융회사에서 각종 채용 비리 사례가 적발되면서, 공정한 채용 관행 정착에 대한 사회적 요구가 커지고 있다. 이러한 상황에서, 민간부문으로의 확산을 염두에 두되 당장 구속력 있는 시행이 가능한 공공기관을 중심으로 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려 등 채용과정의 공정성 제고를 직접 염두에 두거나, 시행 과정에서 공정 채용에 영향을 미칠 수 있는 정책적 시도가 최근 활발히 이루어지고 있음은 주목할 만하다.

우선 블라인드 채용의 경우 2017년 하반기에 중앙정부부처 및 지자체 산하 모든 공공기관에 대해 의무화되었으며, 입사 지원서 및 면접에서 가족 관련 사항, 신체조건, 지원하는 직무와 무관한 학력 등의 사항이 드러나지 않도록 하고, 입사지원서에 지원자 사진 부착을 요구하는 것도 금지하고 있다. 더불어 공공기관 의무화 발표 시점에서 민간부문으로의 블라인드 채용 확산을 위한 정부 차원의 노력이 함께 공표되기도 하였다.

한편 공공부문에서의 지역인재 채용 장려는 공공기관을 대상으로 매년 수행되는 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관의 기관평가를 통해 상당 기간 이루어져 왔다. 예를 들어 기획재정부의 『2019년도 공공기관 경영평가 편람』을 보면 “균등한 기회와 사회통합” 항목의 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과를 평가한다”라고 정의된 세부평가내용 중 하나로서 비수도권 인재 채용 노력이 포함되어 있다.

2 공정 채용의 현실과 개선방안

한편 혁신도시 등 지방 이전 공공기관을 대상으로 별도의 지역인재 채용목표제가 시행되고 있기도 하다. 2018년 1월 이후 혁신도시 등 지방 이전 공공기관은 의무적으로 신규 채용 인원의 18% 이상을 소재지 지방대학 졸업자로 채우도록 하고 있고, 의무 채용 비율을 매년 3%p씩 증가시켜 2022년 이후에는 신규 채용 인원의 30% 이상을 해당 지역 대학 졸업자 중에서 채용하도록 의무화하였다. 이전기관 지역인재 채용목표제의 경우 그 취지가 채용의 공정성에 맞춰진 것은 아니나, 해당 제도 시행 시 수혜집단 설정 관련 문제 등으로 인해 공정 채용에 대한 파급효과가 상당할 것으로 예상된다.

최근 드러난 유형의 명백한 채용 비리 관행은 당연히 근절되어야 할 것이다. 하지만 블라인드 채용이나 각종 지역인재 채용 장려 제도 등이 실제로 공정 채용에 얼마나 기여할지에 대한 면밀한 고려는 없었던 것으로 보인다. 즉 공정 채용이 무엇인지 정의를 명확히 내리고 그러한 공정 채용의 대원칙을 달성하기 위한 수단으로서 현 채용 제도가 설계되어 시행되고 있다기보다는, 오히려 블라인드 채용 등의 제도를 먼저 실시한 후 이들 제도의 현재 시행 방식이 채용의 공정성 확보를 위해 필수적이라고 가정하는 식의 접근이 이루어지고 있는 게 아닌지 우려된다.

예를 들어 인사혁신처가 2018년 8월에 발간한 『공정 채용 가이드북』의 서두 부분을 보면, “공정 채용”의 정의와 공정 채용을 통해 구현하고자 하는 목표가 먼저 제시되고 이를 달성하기 위한 수단으로서 블라인드 채용 등이 갖는 가치를 제시하는 게 아니라, 현재 공공부문에 의무화된 채용 제도가 공정하다고 가정하고 이러한 제도가 각 기관 현장에서 완벽하게 구현되는 게 중요한 이유를 설파하는 방식으로 논의를 전개하고 있다.

흥미롭게도 인사혁신처의 해당 가이드북은 존 롤스(John Rawls)가 공정성에 대해 내린 정의라 할 수 있는 다음 구절을 인용하여 서두에 제시하고 있다. “공정성의 핵심은 ‘운의 중립화’이다. 어디에서 태어났는지, 남자인지 여자인지, 부자인지 가난한지 등 우연하게 나타날 수 있는 사회적·자연적 조건을 없애야 한다. 그래야만 공정한 사회를 만들 수 있다.” (p.8)

다만 아쉽게도, 이처럼 누구나 동의할 수밖에 없는 인용 문구에 이어서

는 후속 세부 가이드라인은 과연 롤스가 지적한 대로 현재의 공정 채용 관련 제도가 우연히 나타날 수 있는 조건을 동등하게 하는 운의 중립화 역할에 충실한 것인지, 아니면 그저 우연히 나타난 차별적 요인으로 간주하기 어려운 부분까지 개인의 운에 따른 것으로 치부하고 있는 것은 아닌지에 대한 의구심을 해소시키지 못하고 있다.

현재 공공부문에서 실시되고 있고 향후 민간부문 확산 장려를 위한 정책이 추진되고 있는 채용제도에 대해 또 한 가지 우려되는 부분은, 과연 이러한 제도로부터 기대되는 긍정적 효과가 실제로 얼마나 발현될 것인지, 더불어 발생 가능한 부정적 영향은 어떤 게 있고 그 정도는 얼마나 될 지에 대한 검토가 균형 있게 이루어진 적이 없는 것으로 보인다.

이를 감안할 때, 현재 공정 채용과 관련하여 공공부문을 중심으로 시행되고 있는 정책들이 실제로 얼마나 의도된 효과를 거두고 있는지, 공정 채용 목표를 더 잘 달성할 수 있는 다른 정책 수단은 없는 것인지 검토하는 연구가 필요한 시점인 것으로 판단된다. 즉 명백한 채용 비리를 근절하고 공정 채용 관행을 정착시켜야 한다는 문제의식은 누구나 공유하고 있으나, 이러한 목표를 어떻게 달성해야 하는지에 대해서는 면밀한 검토가 부족했던 부분을 채우는 연구를 수행할 필요가 있다.

예를 들어, 최근 공공부문에서 시행되고 있는 블라인드 채용 등이 채용 절차의 효율성에는 상당한 부정적 영향을 끼친다는 일화적 사례가 나타나는 것으로 보이는데, 이러한 효율성 손실을 정당화할 정도의 공정성 증진이 과연 이루어지고 있는 것인지 따져 보아야 할 것이다. 더불어 동일한 수준의 공정성 개선을 달성하면서 효율성에 대한 부정적 영향을 최소화하거나, 같은 수준의 효율성 손실하에서 공정성을 극대화할 다른 정책 대안을 탐색하여 제시할 필요성이 제기된다.

이러한 문제의식하에, 본 연구는 다음과 같은 목적을 갖고 진행되었다. 우선 한국의 공정 채용 제도의 현황과 관련 해외 사례 및 문헌을 정리하고, 공정 채용 관련 제도인 블라인드 채용, 지역인재 채용 장려 등의 실제 운영 방식 및 그 영향을 정성적으로 분석하고자 한다. 더불어 현 정책의 수혜 대상으로 식별된 집단을 실제 취약계층으로 간주 가능한지 여부를

정량적으로 분석해 보고자 한다.

현재 공공부문 중심으로 시행되는 정책의 개선방안을 위의 분석 결과를 바탕으로 도출하여, 공공부문뿐만 아니라 향후 민간부문에까지 적용될 만한 공정 채용 관련 시사점을 제시하는 것이 본 연구의 궁극적인 목적이 될 것이다. 즉 본 연구는 공공부문에 국한된 공정 채용에 대한 논의라기보다, 향후 민간부문을 포괄한 한국의 채용절차 전반에 적용할 만한 제언을 도출하는 데 초점을 두고 수행되었음을 강조하고자 한다. 다만 현 시점에서 각종 공정 채용 관련 제도가 의무화 등의 형태로 본격 시행되고 있는 것이 공공부문임을 감안하여 연구 대상 측면에서 공공부문에 초점이 맞춰져 있는 것은 향후 보완될 필요가 있을 것이다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같이 구성된다.

먼저 제2장에서는 현재 한국의 공공기관에서 시행되고 있는 공정 채용 관련 제도의 명목상 내역을 정리하여 제시한다. 더불어 한국의 현행 제도와 상당한 차이를 나타내고 있는 해외 국가의 공정 채용 관련 제도 운영 양상을 사례 및 문헌을 통해 살펴보고자 한다.

다음으로 제3장에서는 공정 채용 관련 제도인 블라인드 채용, 지역인재 채용 장려 등이 실제로 어떤 방식으로 운영되고 있으며 그 영향은 어떠한지 분석하였다. 이때 명목상의 정책 수혜 대상과 제도 운영 과정에서 드러난 실제 수혜 계층에 차이가 있을 가능성을 고려하여 현 제도의 실제 수혜 집단을 식별하고자 하였다. 이를 위해 현 제도 의무 적용 대상인 공공기관의 인사담당자들을 대상으로 설문조사 및 좌담회를 실시하여 답변 내역을 분석하였다.

다음으로 제4장에서는 현재 정책의 수혜 대상으로 식별된 집단의 가족 배경이 타 집단에 비해 취약하여 취업 기회에 있어 불리한 입장에 처할 가능성이 있는지 여부를 미시 자료를 활용하여 정량적으로 분석하였다. 만약 정말로 현 정책의 수혜 대상들이 타 집단과 동등한 취업 기회를 갖기 어렵다는 실증적 근거가 존재한다면, 관련 요인을 잠재적인 차별 요인으로 간주하고 블라인드 채용이나 지역인재 채용 장려 등을 통해 이를 시정하려는 정부의 노력이 정당화될 것이다. 반면 만약 그러한 실증적 근거가 나타나지 않는다면, 과연 정부의 현 공정 채용 관련 정책에서 해당 요

인을 차별적 요인으로 간주하고 인위적으로 시정하려 하는 것이 정당화되는지에 대한 근본적 의문이 제기될 것이다.

이러한 분석 목적을 염두에 두고, 정책 수혜 계층의 가족 배경, 예를 들어 부모의 최종 학력, 가구 소득 및 자산 수준 등이 타 집단에 비해 취약한지 여부를 판단하기 위해 대졸자직업이동경로조사(GOMS)와 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용한 다양한 분석을 수행하여 그 결과를 제시하였다.

마지막으로 제5장에서는 현 공정 채용 관련 정책의 개선방안을 위의 분석 결과를 바탕으로 도출하여, 연구 결과 요약과 함께 정책 시사점으로 제시하였다.

제 2 장

현행 국내 채용 제도 규정과 해외 사례 및 문헌

본 장에서는 현재 한국에서 공정 채용의 기치하에 시행되고 있는 공공 부문 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려 제도의 관련 규정 내역을 정리하여 제시한다. 더불어 한국의 현행 제도와 상당한 차이를 나타내고 있는 해외 국가의 공정 채용 관련 제도 운영 양상을 사례 및 문헌을 통해 살펴보고자 한다. 이를 통해 한국의 현행 공정 채용 관련 제도가 해외 사례의 차원에서 충분한 근거를 갖고 입안된 것인지, 문제가 있다면 어떤 부분을 주목할 필요가 있는 것인지에 대한 실마리를 제시함으로써 향후 제3장과 제4장에 걸쳐 수행되는 정성 및 정량 분석의 틀이 구축될 수 있을 것이다.

제1절 국내 공공기관 채용 제도 규정

1. 블라인드 채용

블라인드 채용은 2017년 7월 관계부처 합동으로 「블라인드 채용 추진 방안」을 발표하면서 본격적으로 시행되기 시작했다. 이를 통해 2017년 하반기부터 중앙부처 산하 332개 공공기관, 그리고 149개 지방공기업에 대

〈표 2-1〉 블라인드 채용 주요 도입 내용

편견 개입 항목 삭제	공정한 실력 평가
<ul style="list-style-type: none"> ○ 입사지원서에서 인적사항 요구 금지 <ul style="list-style-type: none"> - 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등에 대한 요구 원칙적으로 금지 - 신체적 조건, 학력은 직무 수행에 필수적인 경우 예외적으로 요구 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 채용직무 설명자료 공개 <ul style="list-style-type: none"> - 채용대상 직무 분석을 통해 직무 수행에 필요한 지식, 기술 등 사전에 공개 ○ 입사지원서를 직무 관련 사항으로 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 채용 직무 관련 교육훈련, 자격, 경험 등의 항목으로 구성
<ul style="list-style-type: none"> ○ 블라인드 면접 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 면접위원에게 응시자 인적정보 제공 및 질문 금지 - 면접위원 사전교육 의무화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구조화 면접 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 응시자 실력 평가를 위해 경험, 상황, 발표, 토론면접 등 체계화된 면접을 실시하여 공정하게 평가

자료: 관계부처 합동(2017.7)의 내용을 연구자가 정리.

해 의무화되어 현재까지 시행되고 있다. 이미 공개 채용에서는 블라인드 채용이 이루어지고 있던 중앙부처 및 지방자치단체의 경우, 블라인드 채용의 범위를 경력 채용까지 확대하였다.

관계부처 합동으로 발표된 추진 방안에서 강조되고 있는 블라인드 채용의 의미는 출신 학교, 출신 지역, 외모 등과 관계없이 사회에 첫발을 내딛는 모든 청년이 채용 과정에서 동등한 기회를 부여받아야 한다는 것이다. 더불어 블라인드 채용의 기대효과로서 균등한 기회 부여, 과정의 공정성 제고, 신입 직원의 만족도 향상 등을 꼽고 있다.

관계부처 합동 추진 방안에서 공공기관 및 지방공기업에 적용되는 블라인드 채용의 주요 내용으로 제시된 내역은 <표 2-1>과 같다. 더불어 역시 해당 추진 방안에서 제시된 공공기관 입사지원서 예시는 [그림 2-1]과 같다.

<표 2-1>에서 보듯, 블라인드 채용의 핵심 목표를 채용 과정에서 편견 개입 항목을 배제하고 지원자의 직무 능력을 공정히 평가하는 것이라고 할 때, 공공기관은 이러한 목표 달성을 위해 서류전형과 면접전형에서 예외적인 경우를 제외하고 응시자의 인적사항을 참조할 수 없도록 되어 있

8 공정 채용의 현실과 개선방안

다. 더불어 채용 공고 단계에서 채용 직무에 관련된 정보를 지원자들에게 충분히 제공해야 하며, 면접전형에서 면접위원의 자의적인 질문 방식이 아닌 구조화된 면접을 실시하여 평가의 공정성을 높이도록 하고 있다.

(그림 2-1) 공공기관 입사지원서 예시

1. 인적사항					
지원구분	신입 (), 경력 ()	지원직무		접수번호	
성명	(한글)				
현주소					
연락처	(본인휴대폰)	전자우편			
	(비상연락처)				
최종학교 소재지	*지역인재 우대 응시자	가점항목	<input type="checkbox"/> 장애대상	<input type="checkbox"/> 보훈대상	

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

3. 자격사항					
* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.					
자격증명	발급기관	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자

4. 경험 혹은 경력사항				
* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.				
구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용
<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력				
* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 서술하여 주십시오.				
직무관련 주요내용				

위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다

지원날짜 :

지원자 : _____(인)

자료: 관계부처 합동(2017.7).

[그림 2-1]은 블라인드화된 공공기관 입사지원서에서 지원자의 학력 관련 정보가 완전히 사라졌고, 예외적으로 지역인재 우대 해당 여부, 즉 출신 학교가 기관 소재지 혹은 비수도권인지 여부만 판별할 수 있도록 하고 있음을 보여준다. 더불어 사진 부착이 금지되어 지원자의 외모가 채용의 앞 단계에서부터 작용할 여지를 차단하고, 주민등록번호 기재가 금지되어 지원자의 연령 및 성별이 드러나지 않도록 하며, 본적 기재 역시 금지되어 출신 지역에 따른 차별이 발생할 여지를 막고 있음을 알 수 있다.

한편 기본 인적사항에 더해 지원하는 직무와 관련된 교육, 자격 및 경험/경력사항을 입사지원서에 별도로 기재하도록 되어 있음을 [그림 2-1]은 보여준다. 다만 직무와 관련된 이수 과목 및 교육과정의 명칭과 교육 시간, 직무 관련성을 기재하도록 하고 있고, 해당 과목의 학점 등은 기재할 수 없도록 되어 있음을 알 수 있다.

한 가지 흥미로운 점은 이러한 공공부문 블라인드 채용 의무화가 국회 통과 법률의 제정 혹은 개정을 통한 방식이 아니라, 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) 및 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제12조(직무능력 중심 공정채용) 등 하위 지침을 통해 관련 규정을 도입하는 방식으로 시행되고 있다는 것이다.

예를 들어 「공공기관 운영에 관한 법률」 제52조의4(채용비위 행위자 명단 공개) 및 제52조의5(채용비위 관련자 합격취소 등), 그리고 「공공기관 운영에 관한 법률 시행령」 제29조의4(채용비위 행위자 명단 공개), 제29조의5(채용비위 관련자 합격취소 등의 요청 기준 등) 및 제29조의6(채용비위 관련자 합격취소 등에 필요한 소명 절차 등) 등에서 공공기관 채용비리 발생 시 대응 절차에 대해서는 상세한 규정이 제시되어 있다. 그러나 사회적인 과급력을 감안할 때 채용비리 발생 후 대응 못지않게 중요하다 할 수 있는 블라인드 채용 의무화는 오히려 법령체계상 시행령보다 하위인 지침 수준에서 규정되고 있는 현실은 다소 의아스러운 것이 사실이다.

2. 지역인재 채용 장려

가. 이전기관 지역인재 채용목표제

혁신도시 등 지방으로 이전한 공공기관 109곳에 의무적으로 적용되는 지역인재 채용목표제는 2018년 1월 시행된 「혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」 개정을 통해 도입되었다. 해당 시행령의 주요 내용은 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2>에서 보듯, 지방 이전 기관이 소재한 광역자치단체 내 최종학교 출신자로 정의되는 지역인재의 합격 비율을 점진적으로 높여 궁극적으로 30% 이상을 의무적으로 지역인재로 뽑게 하는 것이 이전기관 지역인재 채용목표제의 핵심 사항이다.

한편 지역인재 의무 채용비율을 달성하는 과정에서 그 외 응시자의 불이익을 방지하고자 하는 의도로, 지역인재 합격 비율이 의무비율에 미달하는 경우 선발 예정 인원을 초과하여 지역인재를 합격시키는 방식을 취

<표 2-2> 이전기관 지역인재 채용목표제 주요 내용

지역인재 채용 비율 및 기준	의무 적용 예외
<ul style="list-style-type: none"> ○ 채용 비율 점진적 상승 <ul style="list-style-type: none"> - 제도의 단계적 정착을 위해 지역인재 채용비율을 2018년에는 18% 이상, 5년간 확대하여 2022년 이후 30% 이상 도달 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관별, 직위별 특수성 고려 적용 예외 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 경력직, 연구직, 지사에서 5년 이상 근무 조건으로 채용, 시험 분야별 연 모집인원 5명 이하인 경우 등 - 공공기관장이 미리 공고한 합격 하한선에 미달하거나 지원자 수가 부족한 경우 적용 제외
<ul style="list-style-type: none"> ○ 기타 응시자 불이익 방지 <ul style="list-style-type: none"> - 지역인재가 아닌 응시자의 불이익을 방지하기 위해 지역인재 합격 비율이 채용의무비율에 미달하는 경우 선발예정인원 초과하여 지역인재 합격시킴 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역인재 채용노력 의무 부과 <ul style="list-style-type: none"> - 적용 예외라 하더라도 이전 공공기관 장에게 지역인재 채용노력 의무 부과

자료: 국토교통부(2018.1)의 내용을 연구자가 정리.

하도록 하고 있다. 다만 실제 공공기관에서 지역인재 채용목표제를 준수하기 위해 채용 과정에서 지역인재에게 가산점을 주는 방식을 택하다 보면, 의무비율 미달 시 대처 방식과는 관계없이 지역인재가 아닌 응시자에게 불이익이 가는 경우가 나타날 수밖에 없는 것으로 보인다.

한편 지역인재 채용목표제를 준수하고자 해도 현실적으로 불가능한 경우에 대해 예외 조항이 마련되어 있음을 <표 2-2>는 보여준다. 경력직이나 연구직 채용에서는 지역인재 채용목표 비율 달성이 의무적으로 적용되지 않고, 다만 공공기관의 장에게 채용 노력을 의무화하는 방식으로 제도가 설계되어 있다.

이전기관 지역인재 채용목표제에 대해 한 가지 특기할 사항으로, 국토교통부의 해당 시행령 개정 관련 보도 자료에서 해당 제도에 대해 채용의 공정성을 높이는 제도로서의 의미를 부여하고 있지 않음을 볼 수 있다. 대신 국토교통부는 이전기관 지역인재 채용목표제가 “지역일자리 창출 및 지역 경쟁력 강화를 도모하는 데 큰 도움이 될 것으로 기대”한다고 밝히고 있다. 이를 감안할 때, 지역인재 채용목표제가 바로 직전에 시행되기 시작한 블라인드 채용의 취지와는 부합보다는, 서로 전혀 다른 목표 의식에서 출발한 상이한 제도의 성격이 강하다는 점이 드러난다고 할 수 있다.

나. 지역인재 채용 노력 평가

지역인재 채용을 장려하는 제도는 사실 2018년 1월 이전 공공기관에 대한 지역인재 채용목표제가 의무 도입되기 전부터 있어 왔다. 즉 공공기관을 대상으로 매년 수행되는 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관의 기관평가에, 지역인재 채용 노력을 명시적으로 평가하는 항목이 상당 기간 포함되어 왔다.

기획재정부가 발간한 2019년도 공공기관 경영평가 편람을 통해 공공기관 유형 중 35개 공기업과 93개 준정부기관을 대상으로 한 경영평가 항목을 살펴보면, 채용 관련 파급력이 큰 공기업을 기준으로 할 때 100점 만점 중 24점이 여러 평가지표 중 “사회적 가치 구현”에 배점되어 있다.

“사회적 가치 구현” 지표 내에서도 “균등한 기회와 사회통합”에 4점이 배정되는데, 해당 항목 내에서 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과를 평가한다”라고 정의된 세부평가내용을 따라 3점의 평가 점수가 결정되도록 되어 있다. 이때 해당 세부평가내용 중 하나로 비수도권 인재 채용 노력이 포함되어 있는 형태이다.

여기서 흥미로운 부분은 비수도권 인재 채용 노력을 장려하는 근거로서 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장”이 제시되고 있다는 점이다. 즉 2017년 하반기부터 실시되기 시작한 블라인드 채용과 상당 부분 취지를 같이하는 것으로 볼 수 있다. 이는 국토교통부의 이전기관 지역인재 채용목표제 실시 목표가 “지역일자리 창출 및 지역 경쟁력 강화”로 되어 있던 것과 상당한 차이를 보이는 것이다.

다만 “비수도권 인재”로 지칭되는 비수도권에 소재한 최종학교 출신자가 수도권 소재 학교 출신자에 비해 균등한 기회를 부여받지 못하고 있었던 것인지, 경영평가라는 수단을 통해 비수도권 최종학교 출신자에게 더 많은 기회를 제공하는 게 인력을 사회형평적으로 활용하는 데 도움이 되는 것인지는 불확실해 보인다. 경영평가 지표 중 같은 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장” 항목에 포함된 수혜 계층인 청년, 고졸자, 여성 등과 비교해도, 이러한 의문은 비수도권 최종학교 출신자에 대해 훨씬 강하게 들 수밖에 없어 보인다.

제2절 공정 채용 관련 해외 사례 및 문헌

아래에서 상세히 설명하겠지만, 해외 주요 선진국에서 채용의 공정성을 논하고 블라인드 채용을 거론할 때 핵심 의제는 4대 핵심 차별, 즉 인종차별(racism), 성차별(sexism), 연령차별(ageism), 그리고 외모차별(lookism)이 채용 과정에서 발생하지 않도록 하는 것이다. 이를 감안할 때, 한국에서 블라인드 채용을 도입하면서 해외 선진국과는 달리 지원자의 학력 관련 사항을 참조하지 못하게 하는 데 초점을 맞추는 것은 매우

이례적인 일이다. 더불어 한국에서 지역인재 채용을 장려하면서 지원자의 최종 학교 소재지가 어딘지에 주목하는 것 역시 유사한 사례를 찾기 어려운 일로 보인다.

본 절에서는 이처럼 한국에서 현재 공정 채용의 기치하에 시행되고 있는 제도와 상당한 차이를 나타내고 있는 해외 국가의 공정 채용 관련 제도 운영 양상을 사례 및 문헌을 통해 살펴보고자 한다. 이때 해외 주요 국가가 채용 과정에서 특히 발생하지 않도록 예방하는 데 힘쓰는 유형의 차별은 무엇인지, 특정 집단에게 채용 과정에서 혜택을 주고자 할 때 어떤 집단을 수혜 집단으로 설정하고 있는지에 초점을 맞추고 논의를 진행하고자 한다.

1. 블라인드 채용 관련 사례 및 문헌

해외 선진국 중 공공부문에서 채용의 공정성을 높이기 위한 제도를 시행하면서, 지원자의 출신 학교, 전공, 학점 등이 드러나는 것이 공정성을 저해한다고 간주하고 해당 정보의 수집을 원칙적으로 금지하는 사례는 사실상 거의 없는 것으로 보인다. 다만 아래에 소개된 사례에서 보듯, 입사지원서 기재 항목을 제한함으로써 지원자가 인종차별, 성차별, 연령차별, 외모차별 등에 노출되지 않게 하는 사례는 다수 존재한다.

우선 독일의 경우 2010년 연방정부가 실시한 파일럿 프로젝트에 공공 부문 및 민간기업 다수가 참여하여 지원자의 이름, 연령, 성별, 외모 등이 드러나지 않는 익명화된 입사지원서를 채택한 결과, 여성 및 이민자의 인터뷰 요청 확률이 이전보다 높아진 것으로 나타났다(SBSNews, 2018).

더불어 캐나다도 연방정부 6개 부처에서 채용 시 입사지원서에 지원자 성명 기재를 금지함으로써 지원자의 인종 및 성별에 관계없이 동등한 채용 기회를 갖도록 하는 파일럿 프로젝트를 2017년에 시작하였다(CBC News 2017; Globe and Mail, 2017).

다만 영국의 일부 기업에서 자발적으로 지원자의 출신 학교명을 보지 않는 채용 방식을 도입한 경우가 발견된다. 예를 들어 Deloitte의 경우 지원자의 출신 학교명을 채용 과정에서 보지 않음으로써 사회적 이동성을

제고하겠다는 목표 의식을 드러내고 있다(Deloitte, 2015; Quartz, 2015). 다만 한국 공공부문의 사례처럼 지원자의 학점 등 학력 사항을 전혀 참조하지 않겠다는 것이 아니라, 오히려 지원자의 학점 등 요인을 적극 참조하여 비명문대에서 학업 수행을 성실히 한 지원자를 배려하는 것을 중점 사항으로 제시하고 있다.

다른 영국 기업 중 BBC 역시 지원자의 이름과 더불어 출신 학교명을 채용 과정에서 참조하지 않겠다고 선언한 바 있다. 다만 역시 지원자의 학점까지 보지 않는 것은 아니라는 점에서 한국의 경우와 차이를 보인다(HRmagazine, 2016).

여러 선진국에서 최근 이루어져 온 익명 지원 시스템의 시행 결과를 분석해 볼 때, 현재 공공기관에 대해 의무화된 한국의 블라인드 채용이 완전무결한 시스템이라는 보장이 전혀 없음을 시사하는 해외 연구도 있다. Rinne(2018)은 프랑스, 독일, 네덜란드, 스웨덴, 캐나다 및 호주의 블라인드 채용 관련 현장실험(field experiment) 및 파일럿 프로젝트 시행 사례를 볼 때, 블라인드 채용이 효율적으로 수행된다면 서류전형 단계에서 차별 요인을 시정하고 지원자의 직무능력과 관계된 요소만을 참조하는 바람직한 채용 전형이 될 잠재력을 충분히 가지고 있다고 평가한다.

다만 위 국가에서 수행된 선행연구 결과를 볼 때 블라인드 채용이 차별 예방 효과를 갖기 위해서는 이미 차별 수준이 높은 상태여야 하고, 차별이 일어나는 채용 단계를 서류전형 이후 단계로 미루는 효과만을 갖게 될 수도 있으며, 실제 현장에서 비효율적인 방식으로 블라인드 채용이 실시될 경우 소요 시간 및 비용 증가와 착오 발생 가능성이 높아짐을 Rinne(2018)은 지적하고 있다.

즉 Rinne(2018)은 블라인드 채용이 채용 절차에서 발생하는 차별 관련 문제를 모두 해결할 수 있는 만병통치약이 아니며, 현재까지 드러난 실증적 근거의 양적 및 질적 수준이 아직까지 충분치 않음을 감안할 때 모든 채용 절차에 대해 블라인드 채용 절차 적용을 강제할 수 있는 수준에 아직 이르지 못했고, 블라인드 채용이 실행 가능하지도 않고 필요하지도 않은 유형의 일자리가 분명히 있다는 사실을 강조하고 있다.

더불어 Rinne(2018)이 분석 대상이 된 국가들의 익명 채용 절차를 살펴

본 결과 지원 서류에서 요구하지 않는 정보는 지원자의 이름, 상세 연락처, 성별, 사진, 연령, 출생지역, 국적, 혼인상 지위, 자녀 수 등으로 나타난다. 즉 한국의 경우처럼 출신 학교에 더해 전공 및 학점까지 요구하지 않도록 한 경우는 주요 유럽 국가 및 캐나다, 호주 등의 사례와 비교할 때 매우 이례적이라는 점이 다시 한 번 드러난다.

Rinne(2018)은 연구 말미에서 사례로 제시된 주요 선진국의 예를 들며 정책 결정에 있어 실증적 근거에 기반한 연구 결과를 바탕으로 한 접근의 중요성을 강조하고 있다. Rinne(2018)의 연구에서 보듯, 주요 선진국들은 블라인드 채용을 대규모로 확산시키기 전에 소규모의 현장실험 혹은 파일럿 프로젝트를 실시하여 그 영향을 실증적으로 최대한 엄밀하게 확인하고, 이를 바탕으로 전반적인 확산 여부를 결정한 바 있다.

반면 한국의 경우 2017년 7월 공공부문 전체에 대한 블라인드 채용 실시 의무화를 결정하면서 동시에 민간부문 확산까지 추진하도록 하는 VIP의 지시가 내려진 바 있다. 공공부문 내에서도 일부 자발적으로 블라인드 채용을 실시하겠다고 자원한 기관 중 절반은 처치집단, 나머지는 비교집단으로 나누어 그 영향을 몇 년간에 걸쳐 면밀히 분석한 후 그 결과를 바탕으로 공공기관 전체에 확산하는 것이 여러 모로 바람직하였을 것이다. 설령 공공기관 전체에 대해 동시에 블라인드 채용 실시를 의무화했다 하더라도, 민간부문 확산을 동시에 추진하기보다 공공기관의 시행 결과를 몇 년간 지켜본 후 드러난 문제점을 수정 및 보완하여 확산을 추진하는 것이 바람직하였을 것이란 아쉬움이 남는 대목이다.

2. 지역인재 채용 관련 사례 및 문헌

상당히 광범위한 해외 지역인재 채용 우대 관련 사례 수집 노력에도 불구하고 실제 발견되는 사례가 많지 않고, 실제 존재하는 사례에서도 중앙정부 차원에서 지역인재에 대해 채용 과정에서 특별히 배려할 것을 의무화하거나 장려하는 경우는 거의 없는 것으로 나타난다. 더불어 지방정부 등에서 지역인재를 정의하여 채용 과정의 특별한 배려를 실시한다 하더라도, 한국의 경우처럼 지원자의 출신 대학 소재지를 기준으로 해당 제

도를 시행하는 경우는 역시 사실상 없는 것으로 보인다.

글로벌 금융위기 직후인 2010년 미국의 샌프란시스코 시는 시에서 발주하는 공사 및 보수 계약의 계약 업체 및 그 협력업체에서 고용하는 건설노동자 일정 비율 이상을 샌프란시스코 시에 거주하는 주민으로 채용할 것을 의무화하는 법령을 제정하여 시행하였다(City and County of San Francisco, 2010). 이에 따르면 샌프란시스코 시가 발주하는 건설공사에서 관련 직종별로 총 근로시간의 20% 이상은 지역 거주 주민에게 배정되어야 하고, 그중에서도 취약계층에게 10% 이상이 배정되어야 한다. 더불어 이러한 의무 배정 비율이 7년간에 걸쳐 점진적으로 상승하여 궁극적으로 50% 이상의 근로시간이 샌프란시스코 시 거주 주민에게, 25% 이상은 취약계층에 해당하는 주민에게 배정되어야 한다고 명시하고 있다.

2018년 샌프란시스코 시는 이러한 건설업 분야 지역 거주 주민 고용우대 정책을 통해 2011년 이래 상당한 성과를 거두었다고 자평하였다(Office of Economic and Workforce Development, 2018). 즉 시가 발주한 건설 및 보수 공사를 위해 투입된 근로시간의 36%가 지역 거주 주민에 의해 수행되었고, 지역주민 의무 고용 비율 30% 적용을 받는 401개 공사 프로젝트에서 실제 지역주민 고용 비율이 평균 40%에 달했음을 강조하고 있다.

Shelterforce(2016)는 샌프란시스코 시의 이러한 지역 거주 주민 고용우대 정책이 미국 전역에서 상당히 많이 시행되어 왔음을 보여준다. 그 사례로서 1996년 이스트 팔로알토 시, 2000년대 중반 로스앤젤레스와 덴버 시, 2009년 밀워키 시, 2012년 뉴욕 시 등이 시행해 온 지역주민 고용우대 정책을 Shelterforce(2016)는 제시하고 있다. 더불어 중앙정부부처인 미국 노동부에서도 이전까지 금지되어 있던 이러한 지역 거주 주민 고용우대를 부처 발주 사업에서 허용하는 파일럿 프로그램을 2015년에 시행한 적이 있음을 Shelterforce(2016)는 밝히고 있다.

미국 교통부에서 지역 주민 채용 우대를 허용하는 파일럿 프로그램을 실시한 사례도 발견된다. 미국 교통부는 자신들이 발주하는 공공 건설 프로젝트를 수주한 업체 및 그 협력업체에서, 다른 연방 법률에 의해 금지되어 있지 않는 한 지역 주민 고용 우대 프로그램을 실시할 수 있도록

허용하는 파일럿 프로그램을 2015년에 시작하였다(U.S. Department of Transportation Federal Highway Administration, 2018). 다만 해당 파일럿 프로그램은 2017년 10월에 철회되었다(U.S. Department of Transportation Federal Highway Administration, 2018).

개발도상국의 경우 인도의 주 정부 차원에서 주 거주 주민 고용 비율을 민간기업에 의무화한 사례가 발견된다. 2018년 인도의 구자라트 주는 제조업과 서비스업 등 업종을 불문하고 구자라트 주 내에서 사업을 영위하고자 하는 모든 민간기업이 전체 고용인원의 80% 이상을 구자라트 주 거주 주민으로 채워야 한다고 의무화하였다(Economic Times, 2018). 더불어 전체 고용인원의 25% 이상은 사업장이 소재한 지역의 주민으로 채워야 한다는 의무 사항을 추가로 부과하였다.

이처럼 지역인재에 대한 채용 과정에서의 우대와 관련하여 존재하는 해외 사례에서 중앙정부가 직접 지역인재 채용 비율을 의무화하여 시행하는 경우는 발견하기 어렵고, 다만 미국에서 지역 거주 주민 채용 우대를 잠시 허용했다가 중지한 사례는 발견된다. 더불어 지역인재 채용을 의무화한 미국의 여러 시 정부의 사례에서 지역인재는 해당 시 거주 주민을 의미하고, 거주 주민 중 취약계층에 대한 배정 비율을 설정하는 경우에도 실업 여부 및 소득수준 등 경제적 여건, 거주 지역 및 전과 여부 등 고용 기회 관련 여건, 그리고 성별과 인종 등을 기준으로 취약계층을 정의하는 것으로 나타난다(Shelterforce, 2016). 더불어 인도의 사례에서도 어느 주 및 지역에 거주하는지 여부를 바탕으로 기업에 대한 고용 의무비율 적용 대상이 결정되고 있다. 이는 한국에서처럼 지원자의 출신 최종학교 소재지를 바탕으로 지역인재를 정의하는 해외 사례가 발견되지 않음을 의미한다.

제3절 소 결

현재 국내 공공부문에서 시행되고 있는 블라인드 채용은 서류전형과

면접전형에서 예외적인 경우를 제외하고 응시자의 인적사항을 참조할 수 없도록 하고 있다. 예를 들어 공공기관 입사지원서에서 지원자의 학력 관련 정보가 완전히 사라졌고, 예외적으로 지역인재 우대 해당 여부, 즉 출신 학교가 기관 소재지 혹은 비수도권인지 여부만 판별할 수 있도록 하고 있다. 더불어 사진 부착이 금지되어 지원자의 외모가 채용의 앞 단계에서부터 작용할 여지를 차단하고, 주민등록번호 기재가 금지되어 지원자의 연령 및 성별이 드러나지 않도록 하며, 본적 기재 역시 금지되어 출신 지역에 따른 차별이 발생할 여지를 막고 있다.

현재 한국의 공공부문에서 시행되고 있는 지역인재 채용 장려는 이전 기관 지역인재 채용목표제와 경영평가 등에서의 지역인재 채용 노력 평가 등 두 유형으로 이루어지고 있다. 먼저 이전기관 지역인재 채용목표제는 지방 이전 공공기관이 소재한 광역자치단체 내 최최학교 출신자로 정의되는 지역인재의 합격 비율을 점진적으로 높여 궁극적으로 30% 이상을 의무적으로 뽑게 하는 제도이다. 한편 공공기관을 대상으로 매년 수행되는 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관의 기관평가에, 지역인재 채용 노력을 명시적으로 평가하는 항목이 상당 기간 포함되어 왔다. 공공기관 경영평가에서 비수도권 인재 채용 노력을 장려하는 근거로는 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장”이 제시되고 있다.

해외 사례를 볼 때, 주요 국가 중 공공부문에서의 채용의 공정성을 높이기 위한 제도를 시행하면서, 지원자의 출신 학교, 전공, 학점 등이 드러나는 것이 공정성을 저해한다고 간주하고 해당 정보의 수집을 원칙적으로 금지하는 사례는 사실상 거의 없고, 다만 입사지원서 기재 항목을 제한함으로써 지원자가 인종차별, 성차별, 연령차별, 외모차별 등에 노출되지 않게 하는 사례는 다수 존재한다.

더불어 해외 주요 국가에서 지역인재를 채용에서 우대하는 사례 자체가 많지 않고, 소수의 존재하는 사례에서도 중앙정부 차원에서 지역인재에 대해 채용 과정에서 특별히 배려할 것을 의무화하거나 장려하는 경우는 거의 없다. 더불어 지방정부 등에서 지역인재를 정의하여 채용 과정에서 특별히 배려한다 하더라도, 한국의 경우처럼 지원자의 출신 대학 소재지를 기준으로 해당 제도를 시행하는 경우는 사실상 없는 것으로 보인다.

이러한 공정 채용 관련 해외 사례 및 문헌에 비추어 볼 때, 한국의 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려의 운영 양상에는 상당히 이례적인 부분이 많다고 할 수 있다. 이렇게 이례적인 양상이 한국의 공정 채용 관련 제도에서 부각되게 된 원인을 명확히 찾기는 어렵다. 다만 현재의 블라인드 채용 제도가 지원자의 학력 관련 사항 일체를 요구하지 못하게 하는 방향으로 발전하게 된 원인을 찾아보면, 2010년대 초반까지 특성화고 출신 고졸 지원자에게 고졸자 적합 직무에 대해 대졸자와 동등한 채용 기회를 부여하는 데 초점을 맞추던 논의의 방향이, 지난 10년 미만의 기간 동안 어떤 이유에서인지 같은 4년제 대학 졸업자 중 출신학교의 서열을 보는 것까지도 부당한 차별이라는 시각으로 전환된 과정이 있었던 것으로 보인다. 이러한 흐름이 좀 더 이어지면서 심지어 현재 공공기관에서 실시되는 블라인드 채용에서 출신학교뿐만 아니라 전공 및 학점까지도 보지 않아야 한다는, 해외 선진국에서 유사 사례를 찾을 수 없는 결론까지 도달하게 된 것으로 추측된다.

이처럼 지원자의 출신 학교명뿐만 아니라 전공과 학점까지 블라인드 처리하는 현재 한국의 공공기관 채용 방식이 과연 차별 요인의 시정 혹은 지원자의 직무능력 파악과 관계없는 요인의 배제라는 블라인드 채용의 대원칙과 부합하는지에 대해서는 아래 제3장과 제4장에서 훨씬 상세한 논의를 진행하기로 한다.

다만 2014년 1월에 취업 기회의 균등한 보장 취지로 개정된 고용정책 기본법 제7조 제1항에서 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”라고 명시하고 있음을 주목할 필요가 있다. 즉 학력이 대졸이나 고졸이나, 혹은 출신학교가 어디냐를 이유로 합리적인 이유 없이 채용 과정에서 차별이 없어야 한다는 점은 현행 고용정책 기본법에 명시가 되어 있다.

다만 고용정책 기본법에서조차 현행 블라인드 채용 제도에서처럼 지원자의 전공이나 학점까지 채용 전형 과정에서 참조를 금지하는 데 대해 근거가 될 만한 조항은 존재하지 않음을 주목할 필요가 있다. 더불어 현재

고용정책 기본법에서 출신지역 및 출신학교를 이유로 합리적 이유 없이 채용 과정에서 차별이 있어서는 안 된다고 명시한 조항과, 현재 공공기관의 지역인재 채용 장려와 충돌하는 부분은 없는 것인지에 대해서도 검토가 필요해 보인다.

현재 시행되고 있는 공공부문 채용 과정에서의 지역인재 우대가 얼마나 정당화될 수 있는지에 대해서는 아래 제3장과 제4장에서 관련된 정성 및 정량분석을 수행할 것이다. 다만 지역인재 채용 장려라는 명분을 내걸고 출신 학교 소재지가 수도권이라는 이유로 상당수 공공기관 지원자들에게 채용 과정에서 불리한 입장에 처하게 하는 것이 과연 고용정책 기본법에서 언급하는 “합리적인 이유”에 해당하는 것인지는 곰곰이 따져 볼 필요가 있어 보인다.

제 3 장

현행 채용 제도의 실제 운영 양상 및 영향

본 장에서는 공정 채용 관행 정착을 목표로 시행되고 있는 블라인드 채용, 지역인재 채용 장려 등이 정부부처 산하 공공기관에서 실제로 어떤 방식으로 운영되고 있으며, 그 영향은 어떠한지 분석한 결과를 제시한다. 이를 위해 현 공공기관의 채용 업무 담당자들을 대상으로 좌담회 및 설문 조사를 실시하여 답변한 내역을 분석할 것이다.

총 3회 실시한 좌담회의 경우 논의 내용에 대한 정성적 분석 내역을 제시할 것이다. 한편 설문조사에 대해서는 설문 문항에 대한 답변 내역의 기초통계를 제시하면서 그 의미를 논하고자 한다. 이들 조사의 결과는 과연 현행 공정 채용 관련 제도가 차별적 요인 배제 및 직무능력 기반 채용 관행 정착이라는 기치에 부합하는 방식으로 설계된 게 맞는지 들여다보는 데 있어 중요한 실마리를 제공할 것이다.

예를 들어 현재 블라인드 채용하에서 수집을 금지하는 항목이 전부 지원자의 향후 직무능력을 예측하는 데 도움이 전혀 안 되는 것이 맞는지 파악하는 데 있어, 실제 지원자를 채용하여 활용하는 기관의 인사담당자들의 전언을 듣는 것만큼 신뢰도 있는 자료는 현 시점에서 가용하지 않을 것으로 보인다.

물론 블라인드 채용 시작 후 상당 시일, 예를 들어 10년 가까운 세월이 지난 후에는 정말 블라인드 채용을 통해 입사한 직원들이 그렇지 않은 직원에 비해 각 기관 내에서 얼마나 역량을 발휘하여 소속된 조직에 기여하고 있는지 비교 분석이 가능할 것으로 기대된다. 다만 블라인드 채용이

의무화된 지 2년이 갓 넘은 시점에서 이러한 분석을 정량적으로 엄밀하게 수행하는 것은 불가능하다.

따라서 본 장에서는 공공기관 인사담당자들의 블라인드 채용 절차 및 이를 통해 입사한 직원에 대한 인식이 어떠한지 정성적으로 파악함으로써 제도 시행 초기의 제도 보완을 위한 실마리를 찾는 데 주력하고자 한다.

제1절 조사 방법

1. 좌담회

공정 채용을 기치로 내건 제도의 의무 적용 대상인 정부부처 산하 공공기관의 채용 업무 담당자를 대상으로 한 좌담회는 총 3회 실시되었다. 이때 혁신도시 등 지방 소재 공공기관이 많은 점을 감안하여, 서울뿐만 아니라 부산과 대전을 방문하여 인근 지역 소재 공공기관 인사담당자의 참여를 원활히 하고자 하였다. 논의 주제 등 조사 내역 설계는 책임연구자가 담당하되, 조사 대상 섭외 및 시행 등 실무는 전문 조사업체인 (주)나우엔퓨처에 위탁하는 방식으로 조사를 실시하였다.

본 연구를 위해 실시된 총 3회의 좌담회 일자, 장소 및 참여 인원은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 공공기관 인사담당자 좌담회 개최 내역

회차	일자	개최지	참여 기관 소재지	참여 기관 수
1차	2019. 6. 17	부산	영남권	5
2차	2019. 6. 18	서울	수도권	6
3차	2019. 6. 19	대전	충청 및 호남권	6

자료: 저자 작성.

좌담회에 참여한 총 17개 공공기관의 유형을 보면, 공기업(시장형 및 준시장형 포괄)이 4곳, 준정부기관 11곳, 기타공공기관 2곳으로 구성되었다. 기획재정부가 운영하는 공공기관 경영정보 공개시스템인 알리오(<http://www.alio.go.kr>)에 따르면 2019년 9월 기준 총 339개 정부부처 산하 공공기관 중 공기업이 36개, 준정부기관이 93개, 기타공공기관이 210개로 나타난다. 조사 대상 섭외 과정에서 가급적 공공기관 중 상대적으로 채용 규모가 커서 채용 시장에서 중요성이 높은 공기업의 좌담회 참석을 독려했던 것이, 실제 유형별 분포에 비해 조사 참여 공기업의 비율이 높는데 영향을 끼친 것으로 볼 수 있다.

한편 좌담회에 참석한 공공기관 채용 업무 담당자들에게는 기관명 및 참석자 실명이 공개되지 않음을 공지하여, 자유로운 논의가 가능한 분위기를 조성하는 데 중점을 두었다.

총 3회 개최된 좌담회는 각각 2시간가량 미리 계획된 설문 내용에 대해 참석자들이 자유롭게 의견을 개진하는 방식으로 진행되었다. 해당 좌담회에서 공공기관 채용 업무 담당자들에게 설문된 내역을 담은 가이드라인은 <표 3-2>에 제시되어 있다.

<표 3-2> 공공기관 채용 업무 담당자 대상 좌담회 가이드라인

- | |
|---|
| <p>□ Warm-up(5분/5분)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 조사 목적 및 진행 방법 설명 <ul style="list-style-type: none"> - 본 회의에서 제시한 의견은 한국노동연구원의 “공정 채용의 현실과 개선방안” 연구에 현장의 목소리로 반영되며, 고용노동부 등 주무부처에 정책 개선방안으로 정리되어 제안될 예정 - 현 정부 들어 공정 채용을 기치로 도입된 채용 제도의 실제 운영 방식 및 영향에 대해 솔직한 의견 제시 - 녹음은 되지만 신상은 비공개 - 참석자 모두가 응답하기 ○ 사회자 및 참석자 소개 <ul style="list-style-type: none"> - 재직 기관, 인사 업무 담당 경력 등을 중심으로 짧게 본인 소개 <p>□ (블라인드 채용의 실제 운영 방식 및 영향) 현재 공공부문에서 의무적으로 시행되고 있는 블라인드 채용이 실제 운영되고 있는 방식은 어떠한지, 채용 절차의 공정성 및 효율성에 대한 영향은 어떠한지에 대해 논의(30분/35분)</p> |
|---|

〈표 3-2〉의 계속

<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부의 가이드라인을 준수하도록 되어 있는 블라인드 채용이 서류전형, 필기전형, 면접전형 등 각 단계별로 실제 어떤 방식으로 운영되고 있는지 논의 ○ 블라인드 채용을 통해 채용 절차의 공정성이 실제로 얼마나 높아진 것인지, 채용 절차의 효율성과 관련된 문제는 없는지 논의
<ul style="list-style-type: none"> □ (블라인드 채용의 수혜집단) 2017년 하반기부터 의무화된 블라인드 채용을 실시한 결과, 어떤 유형의 지원자들이 채용 과정에서 새로운 채용 제도의 수혜를 받았는지 논의(10분/45분) ○ 블라인드 채용이 지향하는 명목상의 정책 수혜 대상과, 제도 운영 과정에서 드러난 실제 수혜 계층이 일치하는지, 차이가 있다면 실제 수혜 계층은 어떤 이هل인지 논의
<ul style="list-style-type: none"> □ (지역인재 채용목표제의 실제 운영 방식 및 영향) 현재 지방 이전 공공기관에서 의무적으로 시행되고 있는 지역인재 채용목표제가 실제 운영되고 있는 방식은 어떠한지, 채용 절차의 공정성 및 효율성에 대한 영향은 어떠한지에 대해 논의(30분/75분) ○ 국토교통부의 시행령을 준수하도록 되어 있는 지역인재 채용목표제가 실제 어떤 방식으로 운영되고 있는지 논의 ○ 지방 이전 공공기관이 소재지 지방대학 졸업자를 일정 비율 이상 채용해야 하는 지역인재 채용목표제 외에, 수도권 소재 공공기관에서 지방대학 출신 지원자를 우대하는 제도를 시행하고 있다면 어떤 방식으로 이루어지고 있는지 논의 ○ 지역인재 채용목표제 및 기타 지역인재 우대 전형 등을 통해 채용 절차의 공정성이 실제로 얼마나 높아진 것인지, 채용 절차의 효율성과 관련된 문제는 없는지 논의
<ul style="list-style-type: none"> □ (지역인재 채용목표제의 수혜집단) 2018년 상반기부터 의무화된 지역인재 채용목표제의 수혜 집단이 제대로 설정되었는지에 대한 논의(10분/85분) ○ 지역인재 채용목표제가 초점을 맞추는 정책 수혜 대상인 지방대학 졸업자가, 실제 지역인재로서 채용 과정에서 우대받을 자격이 있다고 보는지 논의
<ul style="list-style-type: none"> □ (제도 개선 제안) 공공기관 인사담당자로서 블라인드 채용 및 지역인재 채용목표제 등 공정 채용 관행 정착을 기치로 내건 채용 제도를 현장에서 운영해 본 결과, 반드시 개선이 필요한 부분을 자유롭게 제안(30분/115분) ○ 현행 공정 채용 관련 제도들이 실제로 공정 채용에 얼마나 기여하는지에 대한 면밀한 고려 없이 실시되기 시작한 점을 감안할 때, 시행 초기 현장의 목소리가 제도 개선에 크게 반영될 수 있음을 인식하고 자유롭게 의견 개진 ○ 현행 제도의 틀을 유지하면서 세부 내역을 개선하는 것뿐만 아니라, 공정 채용 목표를 더 잘 달성할 수 있는 다른 정책 대안은 없는 것인지에 대해서도 자유롭게 의견 개진
<ul style="list-style-type: none"> □ Wrap up(5분/120분) ○ 연구책임자 추가 질문 및 답변 ○ 참석자별 마무리 발언

자료: 저자 작성.

2. 설문조사

정부부처 산하 공공기관 채용 업무 담당자에 대한 설문조사는, 설문조사지 구성 등 조사 내역 설계는 책임연구자가 담당하되, 좌담회와 마찬가지로 전문 조사업체인 ㈜나우앤피처가 응답 기관 섭외 등 조사 실무를 담당하는 방식으로 진행하였다. 해당 설문조사는 온라인조사 방식으로 2019년 7월부터 8월 사이에 수행되었다.

조사 시작 시점에는 339개 공공기관 전체로부터 공정 채용 관련 제도의 실제 운영 방식 및 영향에 대한 세부 응답을 받아 보겠다는 목표를 갖고 출발하였다. 실제 조사에 응답한 유효표본 수는 255개로, 75.2%의 응답률을 달성하여 대표성을 상당히 갖춘 유효표본 크기를 확보한 것으로 판단된다.

설문조사에 응답한 255개 공공기관의 특성은 <표 3-3>과 같다.

본 설문조사에 응답한 총 255개 공공기관을 유형별로 살펴보면 공기업이 16곳, 준정부기관이 78곳, 기타공공기관이 161곳을 차지하고 있다. 기획재정부의 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오(<http://www.alio.go.kr>)에서 2019년 9월 기준 총 339개 공공기관 중 공기업이 36개, 준정부기관이 93개, 기타공공기관이 210개인 것과 비교하면, 공기업의 조사 응답 비

<표 3-3> 조사 응답 공공기관 특성

		(단위: %)	
		사례 수	비율
전 체		255	100.0
유형	공기업	16	6.3
	준정부기관	78	30.6
	기타공공기관	161	63.1
지역	수도권	111	43.5
	비수도권	144	56.5
지역인재 채용목표제 적용 여부	적용 대상	92	36.1
	적용대상 아님	163	63.9

자료: 저자 작성.

율이 50%에 미달하여 전체 응답률 75.2%보다 낮게 나타난다. 아마도 조사 주제의 민감성 등으로 인해, 채용시장에서 영향력이 큰 것으로 간주되는 유형의 공공기관 응답률이 상대적으로 낮아진 것으로 보인다.

정부부처 산하 공공기관이라 하더라도 최근 혁신도시 이전 등의 영향으로 조사 응답 표본 중 비수도권 소재 공공기관의 비중이 높게 나타난다. 한편 2017년 하반기 모든 공공기관에 대해 의무화된 블라인드 채용과 달리, 지역인재 채용목표제의 경우 2018년 1월 국토교통부의 관련 시행령 개정을 통해 혁신도시 등 지방 이전 공공기관에 적용되기 시작하였다. 본 조사 응답 표본 중 지역인재 채용목표제 적용 대상 기관의 비중은 36.1%로 나타나고 있다. 다만 지역인재 채용목표제가 적용되지 않더라도 공공기관 경영평가에서 비수도권 대학 출신 지역인재 채용 실적이 반영되기 때문에, 지역인재 채용 장려는 의무 대상 여부에 관계없이 공공기관 전체에 그 파급효과가 미치고 있다고 보아야 할 것이다.

제2절 조사 결과

본 절에서의 조사 결과는 설문조사 결과 위주로 제시하고자 한다. 물론 좌담회에 참석한 17개 기관의 채용 업무 담당자로부터 전해들은 내용이 매우 소중한 자료인 점에는 의문의 여지가 없다. 다만 구조화된 설문지를 통해 조사된 결과에 비해 상대적으로 체계적인 결과 정리 및 제시가 쉽지 않음을 감안하여, 독자의 편의를 위해 좌담회 논의 내역은 본 보고서의 부록에 별도로 제시하기로 한다.

공공기관 인사담당자들에 대한 설문조사 문항은 “공정 채용 제도에 대한 인식”, “블라인드 채용 운영 방식”, “블라인드 채용의 영향 및 수혜 집단”, “지역인재 채용 운영 방식”, “지역인재 채용의 영향 및 수혜 집단” 등 크게 5개의 섹션으로 구성되었다. 설문 문항 중 블라인드 채용 관련 문항 일부는 NCS 및 블라인드 채용 관련 설문조사 선행연구인 이상민·유규창·신유형·강민철·오재원·이아영(2018)과 한국산업인력공단(2018)

의 조사 문항을 참조하여 설계하였다.

이를 통해 공정 채용 관련 공공기관 인사담당자들의 전반적인 인식을 파악한 후, 세부 채용 제도가 공공기관 현장에서 운영되고 있는 방식 및 그 영향과 명목상의 수혜 집단과 비교하여 해당 제도의 실제 수혜 집단을 식별하고자 하였다(부록 2 참조).

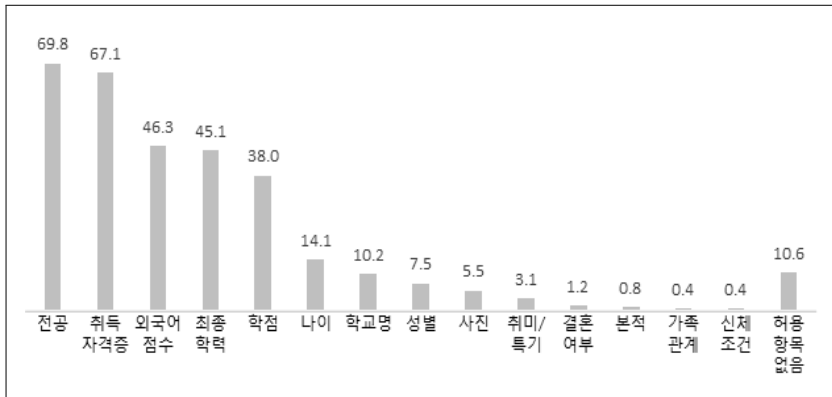
정부부처 산하 총 255개 공공기관 인사담당자들이 설문조사 문항별로 응답한 내역에 대한 기초통계는 다음과 같다.

1. 공정 채용 제도에 대한 인식

우선 현재 공공기관이 입사지원서에 포함시키지 못하도록 되어 있는 항목 중, 지원자의 직무 능력 파악을 위해 기관 요청 시 허용될 수 있다고 생각하는 항목을 모두 선택하도록 한 문항에 대한 응답 결과가 [그림 3-1]에 제시되어 있다.

[그림 3-1]에 제시된 조사 결과 중 먼저 눈에 띄는 것은, 현재 블라인드 채용 제도하에서 공공기관 입사지원서에 포함이 금지된 항목 중 필요시 포함시킬 수 있는 항목이 없다, 즉 현재 블라인드 채용 제도의 입사지원서 관련 규정에 대해 수정 및 보완 필요성이 없다고 응답한 비율은 10.6%

[그림 3-1] 지원자 직무 능력 파악을 위해 기관 요청 시 허용 가능 항목(복수 응답)
(n=255, 단위: %)



자료: 저자 작성.

에 불과하다는 것이다. 즉 본 조사에 응한 공공기관 인사담당자 중 89.4%는 현재 입사지원서 포함이 금지된 항목 중 최소 하나 이상은 각 기관이 지원자 직무 능력 파악을 위해 필요하다면 포함시킬 수 있어야 한다고 인식하는 것으로 나타난다.

본 조사에 응답한 공공기관 인사담당자 중 69.8%는 기관이 직무 능력 파악을 위해 필요할 경우 지원자의 전공을 입사지원서에서 요구하는 것이 가능해야 한다고 생각하는 것으로 나타난다. 이는 학교명을 요구하는 것을 기관 필요시 허용해야 한다고 생각하는 비중이 10.2%에 그치는 것과 대비되는데, 공공기관 채용 업무 수행 과정에서 지원자의 출신 학교명은 블라인드 처리하더라도 지원자의 전공이 무엇인지는 아는 것이 해당 지원자의 직무 능력을 좀 더 상세히 파악하는 데 도움이 된다고 판단하는 것으로 분석된다.

한편 최종 학력이 대졸인지 고졸인지 등의 여부는 필요시 물어볼 수 있어야 한다고 응답한 비중이 45.1%, 필요하다면 학점을 입사지원서에서 요구하는 게 가능해야 한다고 보는 비율도 38.0%로 나타난다. 이는 출신 학교명을 직접 물어보는 방식으로 학교 간 서열화 현상을 부추기지 않는 한, 지원자가 어느 정도 학력을 갖추고 학교생활을 충실히 했는지 파악하는 것은 필요시 허용될 수 있다는 시각이 공공기관 인사담당자들 사이에 상당히 존재함을 보여준다.

지원자의 학력과 관련된 항목 외에, 해외 선진국에서 채용 절차상 차별과 관련하여 가장 많이 거론되는 연령차별(ageism), 성차별(sexism), 외모차별(lookism) 등과 관련된 항목인 지원자의 나이, 성별, 사진에 대해서는 필요시 포함가능하다고 응답한 비율이 각각 14.1%, 7.5%, 5.5%에 그친 것으로 나타난다. 이는 블라인드 채용 관련 해외 선진국에서 특히 많이 강조되는 부분에 대해 한국의 공공기관 인사담당자들도 대체로 동의하고 있음을 보여준다. 더불어 한국 특유의 지역차별을 해소하려는 목적으로 포함 금지된 항목인 지원자의 본적에 대해서도, 필요시 포함할 수 있어야 한다는 응답은 0.8%에 불과한 것으로 나타나 공공기관 전반에서 정부의 지역차별 해소 의도가 충분한 동의를 받고 있는 것으로 보인다.

다음으로 공공기관 구성원의 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 등

〈표 3-4〉 공공기관 구성원 인적 속성 다양성 증가의 사회적 가치

(n=255, 단위:%)

인적 속성	응답 비율					5점 척도 평균 (점)
	다양성 증가의 사회적 가치가					
	매우 낮다 (1점)	낮은 편이다 (2점)	보통이다 (3점)	높은 편이다 (4점)	매우 높다 (5점)	
출신 지역	15.7	14.9	32.2	29.0	8.2	2.99
출신 학교	7.5	14.9	33.3	34.5	9.8	3.24
나이	6.3	13.3	39.6	33.7	7.1	3.22
성별	7.8	11.8	34.5	34.5	11.4	3.30
외모	33.3	21.6	32.5	6.7	5.9	2.30

자료: 저자 작성.

에 있어 다양성이 증가하는 것이 어느 정도로 사회적 가치를 지닌다고 보는지 설문하였다. 이에 대한 응답 내역은 <표 3-4>와 같다.

공공기관 인사담당자의 관점에서 볼 때, 구성원의 인적 속성의 다양성 중 사회적 가치가 가장 높은 것은 성별의 다양성인 것으로 나타난다. 성별 다양성의 가치가 높은 편이거나 매우 높다고 응답한 비중이 45.9%에 달하고, 5점 척도 평균도 3.30점으로 높은 편이다.

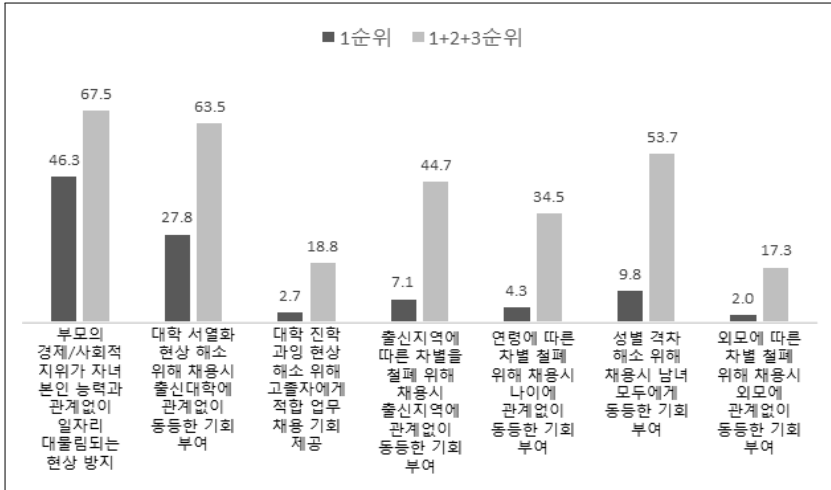
그 외에 공공기관 구성원 출신 학교의 다양성 및 연령의 다양성 역시 상당한 사회적 가치를 지닌 것으로 인사담당자들은 인식하고 있다. 출신 학교 다양성의 가치가 높은 편이거나 매우 높다고 응답한 비율이 44.3%이고, 5점 척도 평균은 3.24점으로 나타난다. 한편 연령의 다양성이 갖는 가치가 높은 편 혹은 매우 높다고 보는 비중은 40.8%, 5점 척도 평균은 3.22점이다.

반면 공공기관 구성원의 출신 지역 다양성이 갖는 사회적 가치는 평균적으로 보통 수준이라고 인식되고 있다. 더불어 외모의 다양성에 대해서는 사회적 가치가 그다지 높지 않다고 보는 시각이 다수인 것으로 나타나고 있다.

다음으로 정부에서 “공정 채용”을 목표로 정책 추진 시 “공정 채용”의 주된 초점이 어디에 맞춰져야 한다고 보는지 설문하였다. 이때 총 일곱 가지 보기 중 1순위부터 3순위까지 답변하게 한 결과는 [그림 3-2]에 제시되어 있다.

(그림 3-2) 공정 채용의 주된 초점

(n=255, 단위: %)



자료: 저자 작성.

본 조사에 응한 공공기관 인사담당자들이 공정 채용의 주된 초점 1순위로 꼽은 내역만을 보면, “부모의 경제·사회적 지위가 자녀 본인의 능력과 관계없이 일자리를 통해 대물림되는 현상 방지”가 46.3%의 선택을 받아 1위로 꼽혔다. 다음으로 “우리 사회에 만연한 대학 서열화 현상을 해소하기 위해 채용 시 출신 대학에 관계없이 동등한 기회 부여”를 1순위 초점으로 꼽은 비중이 27.8%로 나타났다. 그 외 다섯 가지 보기에 대해서는 1순위 선택 비중이 각각 10%를 넘지 않았다.

각 보기를 우선순위 3순위 이내로 선택한 모든 응답자의 수를 합하여 보면, 여전히 “부모의 경제·사회적 지위가 자녀 본인의 능력과 관계없이 일자리를 통해 대물림되는 현상 방지”를 3순위 이내로 꼽은 공공기관 인사담당자의 비중이 67.5%에 달해 1위를 유지하는 것으로 나타난다. 다만 1순위 선택에서는 상당한 격차로 2위를 차지했던 “우리 사회에 만연한 대학 서열화 현상을 해소하기 위해 채용 시 출신 대학에 관계없이 동등한 기회 부여”가 3순위 이내 응답을 모두 합산할 때에는 총 63.5%의 선택을 받아, 1위 답변을 받은 보기와 근소한 차이로 2위를 유지하는 것으로 나타난다.

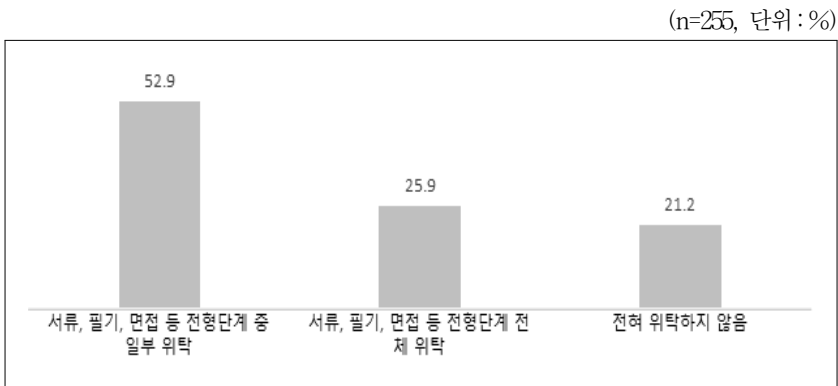
더불어 앞서 1순위 답변 비율만 따졌을 때 별다른 호응이 없는 것으로 나타난 다른 보기 중, “우리 사회에 잔존해 있는 성별 격차를 해소하기 위해 채용 시 남녀 모두에게 동등한 기회 부여”, “우리 사회에 잔존해 있는 출신지역에 따른 차별을 철폐하기 위해 채용 시 출신지역에 관계없이 동등한 기회 부여”, “우리 사회에 만연한 연령에 따른 차별을 철폐하기 위해 채용 시 나이에 관계없이 동등한 기회 부여” 등에 대해서도 3순위 이내 응답 비율이 각각 53.7%, 44.7%, 34.5%로 나타나, 공정 채용의 주된 초점 중 하나로 인지되는 비중이 상당한 것으로 보인다.

2. 블라인드 채용 운영 방식

다음으로 2017년 하반기 이후 시행이 의무화된 블라인드 채용이 공공기관 현장에서 어떻게 운영되고 있는지 파악하고자 하는 의도로 설계된 질문에 대한 답변 내역을 살펴보고자 한다.

우선, 채용 관련 실무 운영을 외부 업체에 위탁하고 있는지 설문한 결과, [그림 3-3]에서 보듯 외부 위탁을 전혀 하지 않는 공공기관의 비율은 21.2%에 그치고 있다. 반면 전형 단계 중 일부를 외부에 위탁하는 비율이 과반을 차지하고, 아예 채용 절차 전체를 위탁하는 경우도 상당한 것으로 나타난다.

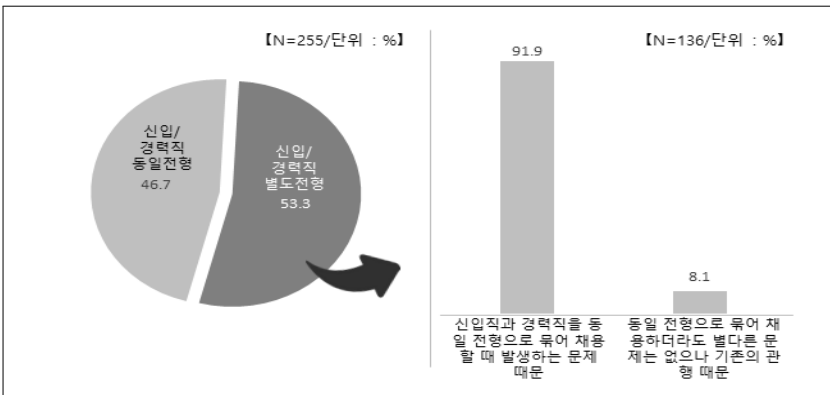
[그림 3-3] 채용 실무 외부 위탁



자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용 시 신입직과 경력직을 분리하여 채용하는지 설문했을 때, [그림 3-4] 좌측 그래프에서 보듯 전형을 별도로 진행한다는 응답이 함께 진행한다는 답변보다 다소 비중이 높게 나타나고 있다. 후속 질문으로 경력 여부에 따라 전형을 별도로 진행하는 공공기관에 대해 그 이유가 무엇인지 물었을 때, 동일 전형으로 묶어 채용할 때 발생하는 문제 때문이라는 답변이 대부분인 것으로 나타난다(그림 3-4 우측 그래프 참조). 이러한 답변 내역을 종합하면, 본 조사에 응한 공공기관의 절반 정도는 신입직과 경력직을 통합하여 블라인드 채용 진행 시 문제가 있음을 인지하고, 분리 채용을 실시하고 있는 것으로 해석된다.

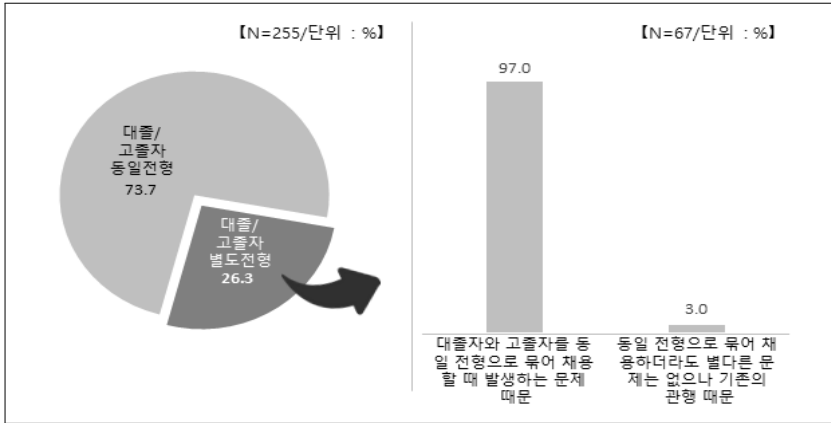
[그림 3-4] 신입/경력직 분리 채용 여부 및 분리 채용 시 그 이유



자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용 시 대졸자와 고졸자를 분리하여 전형을 실시하는지 설문한 결과, [그림 3-5]에서 보듯 분리하지 않고 동일 전형으로 묶어 블라인드 채용을 실시한다는 비율이 73.7%에 달해 압도적으로 높은 양상을 나타내고 있다. 다만 나머지 대졸자와 고졸자를 분리하여 전형을 실시하는 26.3%의 공공기관은 대부분 그 이유로 동일 전형으로 묶을 경우 문제가 있기 때문이라는 답변을 제시하였다. 즉 본 조사에 응답한 공공기관 중 1/4 정도는 대졸자와 고졸자를 한꺼번에 묶어 블라인드 채용 방식으로 학력 정보를 요구하지 않고 전형을 진행할 때 발생하는 문제 때문에, 별도 전형을 실시하는 방식을 택하고 있다고 볼 수 있다.

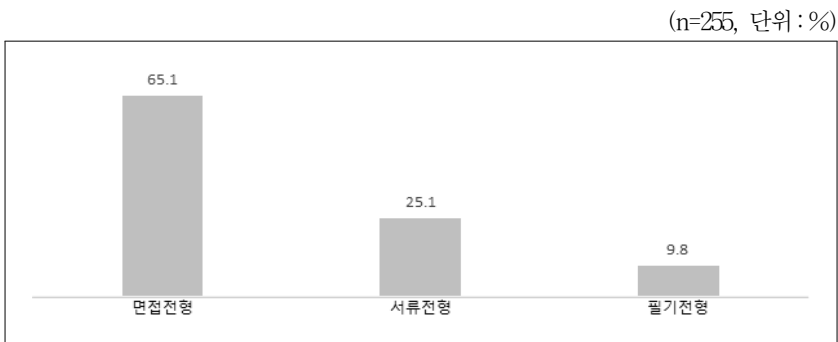
[그림 3-5] 대졸/고졸자 분리 채용 여부 및 분리 채용 시 그 이유



자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용에서 가장 중점을 두고 있는 전형 단계는 무엇인지 설문하였다. 그 결과, [그림 3-6]에서 보듯 면접전형에 가장 중점을 둔다는 답변이 65.1%로 압도적으로 높은 비율을 보이고 있다. 다음으로 서류전형은 25.1%, 필기전형은 9.8%의 비중을 나타내었다. 이러한 답변 양상은 과거 채용제도하에서도 이미 블라인드 성격이 강해 별다른 논란의 여지가 없는 필기전형보다는, 블라인드 전형에서 정부 정책의 초점이 맞춰져 있는 면접 및 서류전형 단계에 대해 공공기관 인사담당자들의 초점이 맞춰져 있음을 드러낸다.

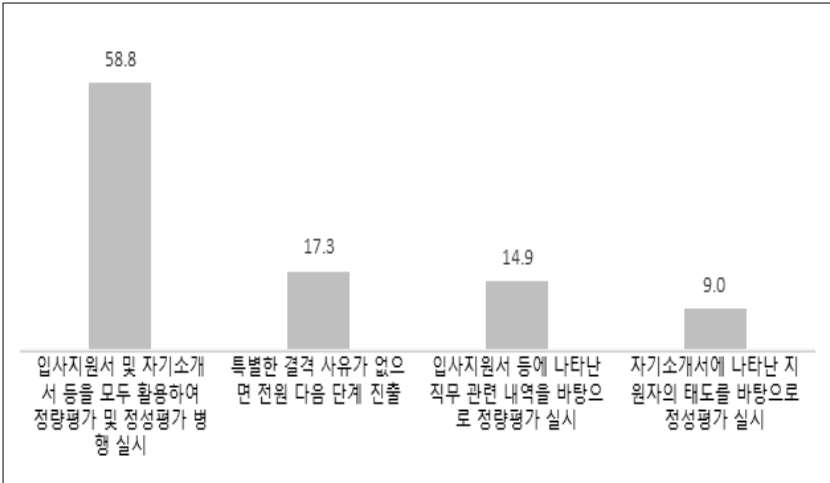
[그림 3-6] 블라인드 채용 시 가장 중점을 두는 채용 단계



자료: 저자 작성.

[그림 3-7] 서류전형 이후 다음 단계 진출 인원 선별 시 평가 방식

(n=255, 단위: %)

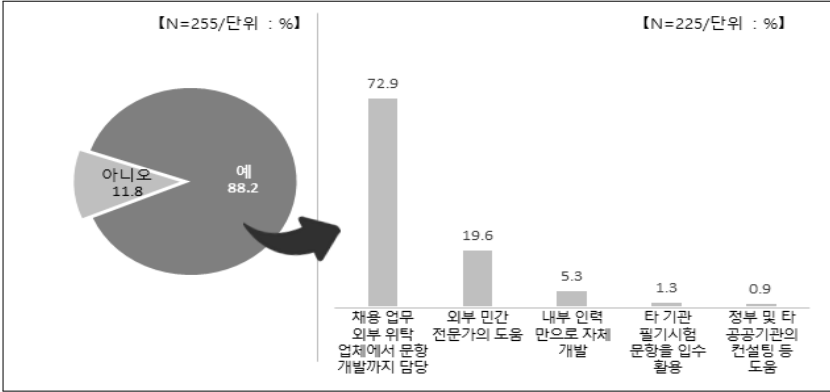


자료: 저자 작성.

다음으로 서류전형 단계에서 다음 전형 단계로 진출시킬 인원 선별 시 어떤 방식의 평가를 실시하고 있는지 설문한 결과가 [그림 3-7]에 제시되어 있다. 이에 대해 본 조사에 응한 공공기관의 58.8%는 입사지원서 및 자기소개서 등을 모두 활용하여 정량 및 정성평가를 병행 실시하고 있다고 응답하였다. 한편 특별한 결격 사유가 없으면 지원자 전원을 다음 단계로 진출시킨다는 비율도 17.3%를 차지하여, 블라인드 채용에 따른 서류전형 단계에서의 지원자 직무능력 판별 정보 부족이 일부 나타나고 있을 가능성을 시사한다. 한편 입사지원서 등에 근거한 정량평가 혹은 자기소개서에 근거한 정성평가 중 하나만 활용하는 비율도 전체 응답 기관의 23.9%에 달하고 있다.

다음으로 현재 실시 중인 블라인드 채용 전형 단계에 필기전형이 포함되어 있는지 설문한 결과, [그림 3-8]에서 보듯 응답 공공기관의 88.2%가 그렇다고 응답하였다. 필기전형을 실시 중인 공공기관 중 내부 인력 혹은 외부 인력 및 프로그램을 활용하여 필기시험 문항을 직접 개발하는 비중은 상당히 낮은 것으로 나타나고, 채용 업무를 위탁한 외부 업체에서 문항 개발까지 전담한다고 응답한 비율이 72.9%에 달하고 있다.

[그림 3-8] 필기전형 포함 여부 및 문항 개발 방식

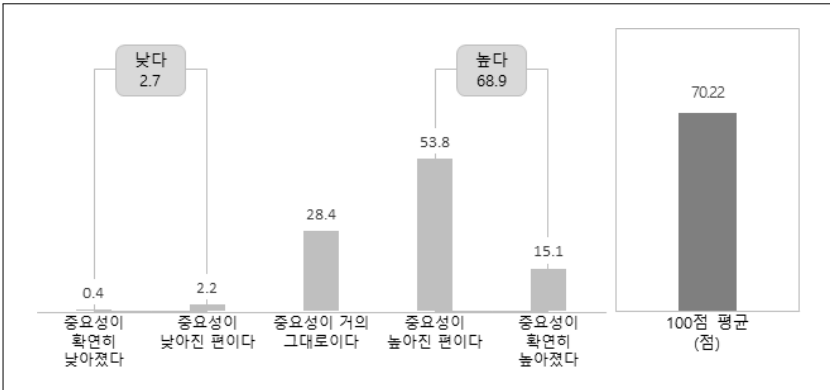


자료: 저자 작성.

[그림 3-9]는 현재 필기전형을 실시 중인 공공기관 중, 필기전형의 중요성이 블라인드 채용 실시 이전보다 높아진 편이거나 확연히 높아졌다고 응답한 비율이 68.9%에 달하고 있음을 보여준다. 블라인드 채용하에서 서류전형과 면접전형에서 지원자의 직무 능력을 객관적으로 정확히 평가하는 데 필요한 정보가 완전히 주어지지 않는다고 판단하는 기관이 많고, 따라서 이들 기관에서 필기전형 결과에 대한 의존도가 블라인드 채용 실시 이전보다 더 높아진 것으로 해석 가능한 결과이다.

[그림 3-9] 필기전형의 중요성 변화

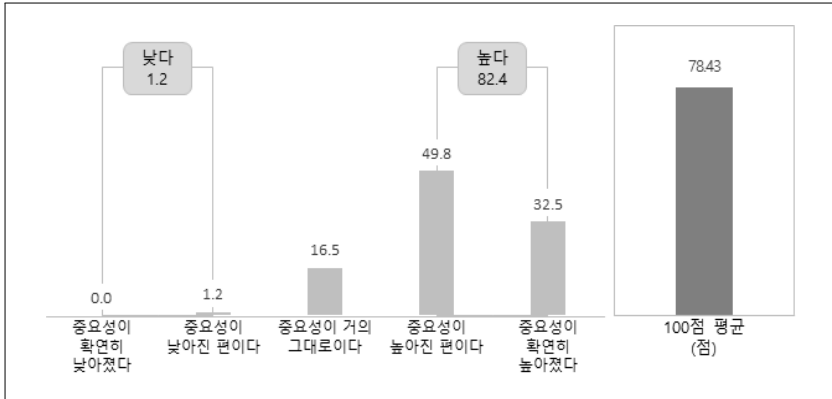
(n=255, 단위: %)



자료: 저자 작성.

[그림 3-10] 면접전형의 중요성 변화

(n=255, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-10]은 블라인드 채용 실시 후 면접전형의 중요성이 어떻게 변화하였는지 설문한 결과를 보여준다. 본 조사에 응답한 공공기관의 82.4%가 면접전형의 중요성이 예전보다 높아진 편 혹은 확연히 높아졌다고 응답한 것으로 나타나, 블라인드 채용의 틀 내에서 지원자의 직무 능력을 파악하는 데 필요한 정보를 최대한 끌어내기 위해 면접전형을 어떻게 활용할 것인지 공공기관들이 각별히 신경을 쓰고 있음이 드러난다.

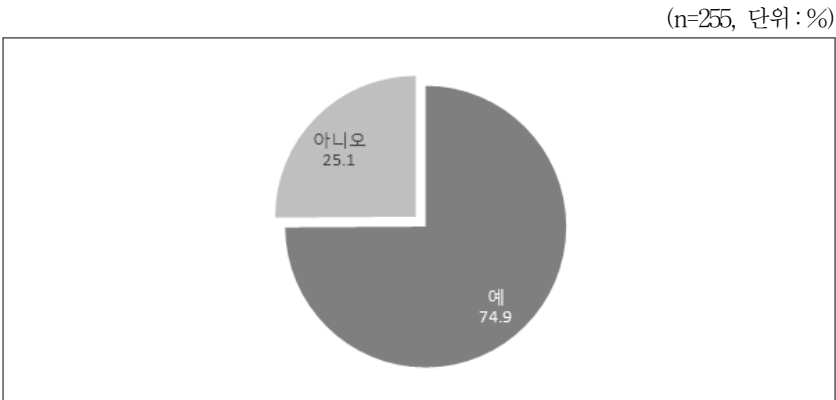
앞서 살펴본 필기전형과 면접전형의 블라인드 채용 실시 전후 중요성 변화에 대한 답변 내역을 종합하면, 결국 서류전형의 중요성은 예전보다 상당히 낮아졌다고 판단할 근거가 제시된 것으로 볼 수 있다. 앞서 [그림 3-1]에서 보았듯, 현재 블라인드 채용하의 입사지원서에서 요구가 금지된 항목 중 지원자의 전공 및 학점 등에 대해 기관 필요시 요구할 수 있어야 한다는 인식이 상당한 점을 감안할 때, 서류전형에서 채용 업무 담당자들이 지원자의 직무 능력 파악을 위해 참조하고자 하는 정보 중 상당수가 가용하지 않은 상태임을 반영한 결과로 보인다.

이는 앞서 [그림 3-7]에서 서류전형 시 특별한 결격 사유가 없으면 지원자 전원을 다음 단계로 진출시키는 비율이 17.3%를 차지하는 것과도 관련을 갖는 것으로 볼 수 있다. 즉 서류전형이 지원자의 직무 능력을 충분히 파악하여 일부 직무 능력 부족 인원을 걸러내는 데 역할을 하기

어렵다고 보는 기관이 상당수 있는 현 상황을 반영하는 것으로 해석 가능하다.

다음으로 현재 공공기관이 실시하고 있는 면접전형이 구조화면접, 즉 면접 위원이 자유롭게 진행하는 방식이 아닌, 사전에 평가하고자 하는 직무능력, 질문, 절차, 평가기준이 정해져 있는 방식으로 이루어지고 있는지 설문하였다. [그림 3-11]에 나타난 답변 내역에 따르면, 정부의 블라인드 채용 가이드라인을 따라 구조화면접을 채택한 기관의 비중이 74.9%에 달하는 것으로 나타난다.

[그림 3-11] 구조화면접 채택 여부

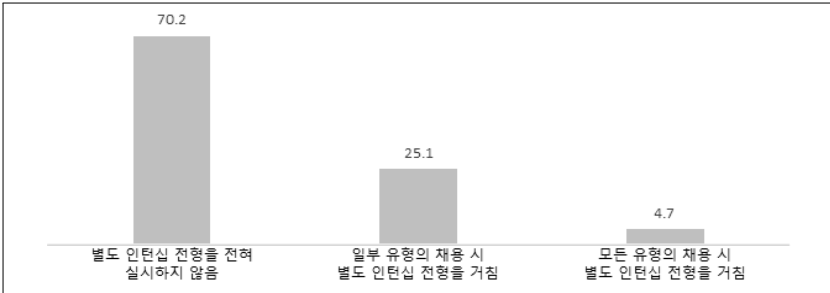


자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용 시 별도 인턴십 전형을 실시하고 있는지 여부를 설문한 결과가 [그림 3-12]에 제시되어 있다. 별도 인턴십 전형을 실시하지 않는 기관이 압도적으로 많기는 하나, 실시 기관의 비중도 전체 응답 기관의 1/4가량에 달하는 것으로 나타난다. 별도 인턴십 전형을 실시하고 있는 기관의 경우 그 이유로 지원자의 직무 적합도 판단에 있어 필수적(47.4%)이거나, 또는 필수적이지는 않더라도 참고 자료로 활용 가능(42.1%)하다고 응답한 비중이 높은 것으로 나타난다(그림 3-13 참조). 즉 별도 인턴십을 거치게 하면서 일반적인 블라인드 전형에서 파악하기 힘든 지원자의 직무 능력을 파악하는 데 도움을 받는다고 판단하는 기관이 상당수 존재함을 보여준다.

[그림 3-12] 별도 인턴십 전형 실시 여부

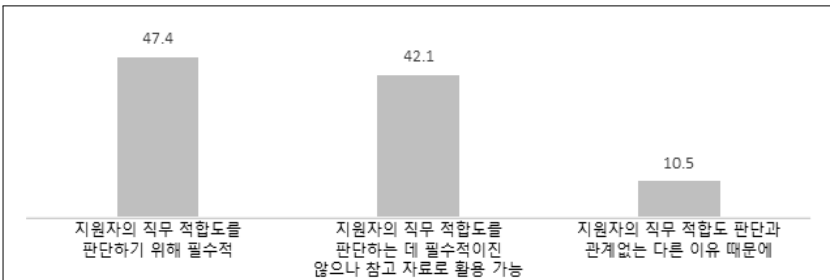
(n=255, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-13] 별도 인턴십 전형 실시하는 경우 그 이유

(n=76, 단위:%)



자료: 저자 작성.

3. 블라인드 채용의 영향 및 수혜 집단

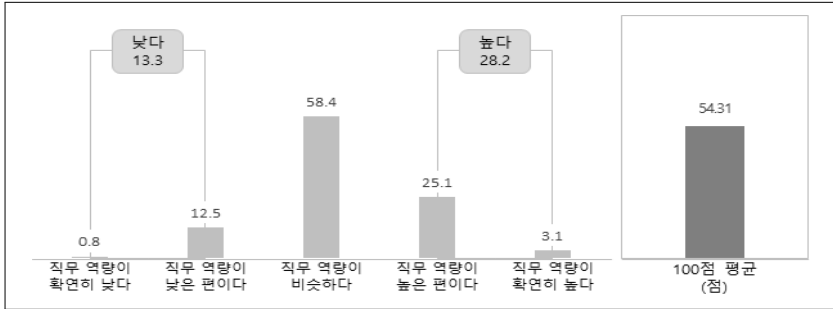
공공기관 인사담당자들을 대상으로 한 본 조사의 다음 섹션에서는 각 기관에서 블라인드 채용을 실시한 데 따른 영향이 어떠한지, 블라인드 채용 제도의 명목상의 수혜 집단과는 차별화되는 실제 수혜 집단이 별도로 존재하는지에 대해 설문하였다.

먼저 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 직무 역량이 예전 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠한지 설문한 결과, 직무 역량이 비슷한 편이라고 응답한 비중이 58.4%로 가장 높게 나타났다(그림 3-14 참조). 다만 직무 역량이 예전보다 높은 편이거나 확연히 높다고 응답한 비율이 28.2%로 나타나, 예전보다 직무 역량이 낮은 편이거나 확연히 낮다고 보

는 13.3%의 응답 비율보다는 높게 나타나고 있다. 5점 만점 척도 기준으로는 3.17점을 기록하였다.

[그림 3-14] 블라인드 채용 입사 직원의 직무 역량

(n=255, 단위:%)

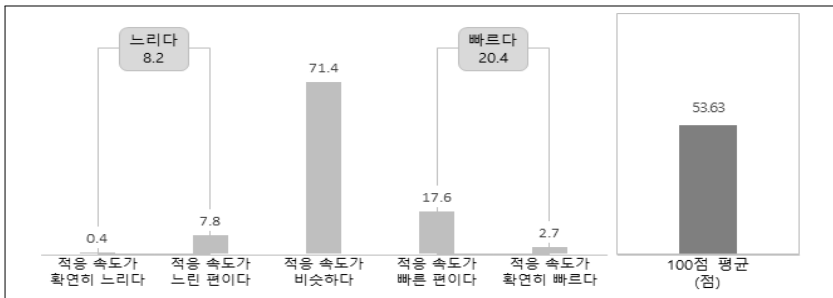


자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 조직 적응도가 블라인드 채용 실시 이전 입사 직원에 비해 어떠한지 설문한 결과가 [그림 3-15]에 제시되어 있다. 적응 속도가 예전과 비슷하다고 보는 비중이 71.4%에 달해 압도적으로 높은 양상을 보이고 있다. 반면 예전 입사자에 비해 조직 적응 속도가 빠른 편이거나 확연히 빠르다고 응답한 비중이, 느린 편이거나 확연히 느리다고 보는 비율보다는 높게 나타나고 있다. 5점 만점 기준으로 환산하면 3.15점을 나타내고 있다.

[그림 3-15] 블라인드 채용 입사 직원의 조직 적응도

(n=255, 단위:%)

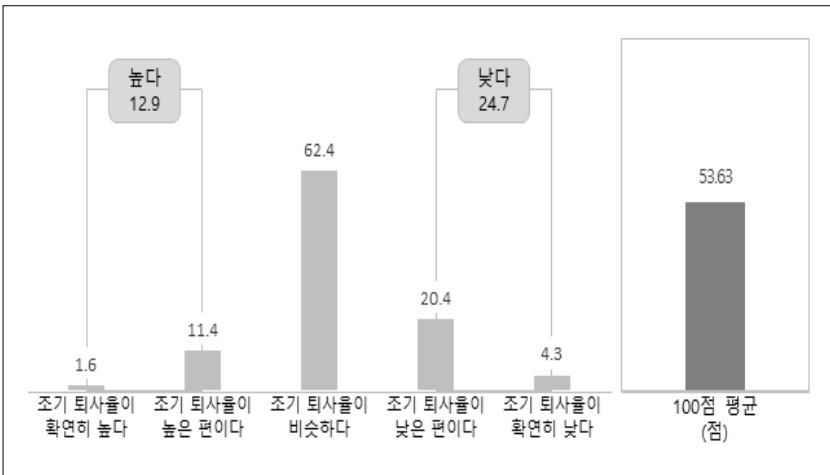


자료: 저자 작성.

[그림 3-16]은 블라인드 채용을 통해 입사한 직원이 입사 초기 부적응 등의 이유로 입사 3개월 이내 조기 퇴사하는 비율이 예전에 비해 어떠한지 설문한 결과를 보여준다. 예전과 비슷하다고 응답한 비율이 62.4%로 압도적으로 많은 것으로 나타난다. 다만 위의 질문에서와 마찬가지로 예전에 비해 긍정적인 변화가 있다고 답변한 비율이 부정적인 변화가 있다고 응답한 비중에 비해서는 높은 것으로 나타나고 있다. 5점 만점 기준으로 3.15점을 나타내고 있다.

(그림 3-16) 블라인드 채용 입사 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율

(n=255, 단위: %)

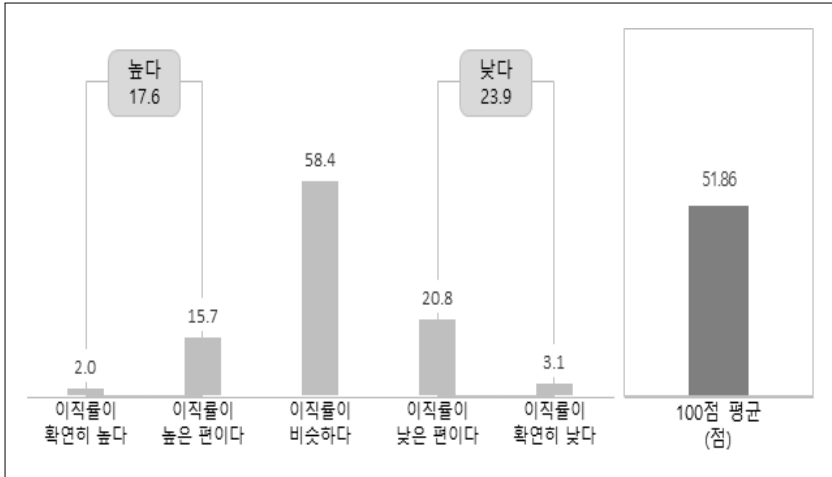


자료: 저자 작성.

다음으로 입사 초기 부적응 등의 이유로 인한 조기 퇴사가 아닌, 타 공공기관으로의 이직 등의 이유로 인한 전반적인 이직률이 블라인드 채용으로 입사한 직원의 경우 예전에 비해 어떠한지 설문하였다. [그림 3-17]은 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 전반적인 이직률이 예전과 비슷하다고 보는 비중이 58.4%로 확연히 높음을 보여준다. 다만 위의 질문에서와 유사하게, 전반적인 이직률이 낮아진 편 혹은 확연히 낮아졌다고 보는 긍정적인 답변이 부정적 답변에 비해 다소 더 많은 것으로 나타나고 있다. 5점 만점 기준으로 환산하면 3.07점으로 나타나고 있다.

[그림 3-17] 블라인드 채용 입사 직원의 전반적 이직률

(n=255, 단위: %)



자료: 저자 작성.

<표 3-5>는 각종 인적 속성 분포에 있어 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이 예전 채용 방식으로 입사한 직원에 비해 어떠한지 설문한 결과를 제시하고 있다. 설문에 포함된 다섯 가지 인적 속성, 즉 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 모두에 있어 입사한 직원의 다양성이 블라인드 채용 실시 이후 높아졌다고 보는 응답이 낮아졌다고 답변한 비율에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타난다. 그리고 그 차이는 앞서 설문한 입사한 직원의 직무 역량, 조직 적응도, 조기 퇴사율 및 이직률에 대한 답변에서의 긍정적/부정적 답변 간 비중 차이보다 확연히 크게 나타나고 있음은 주목할 만하다.

즉 실제 채용된 직원의 인적 속성 다양성을 증대하는 데 있어서는 블라인드 채용이 실질적으로 기여하고 있다고 판단할 근거가 있다고 볼 수 있다. 다만 각종 인적 속성의 다양성이 블라인드 채용 전후에 별다른 변화가 없거나 오히려 낮아졌다고 응답한 비중이 상당하고, 특히 외모, 성별, 출신 지역 등에 대해서는 별다른 다양성의 변화가 없거나 오히려 낮아졌다는 응답 비율이 상당히 높기 때문에, 블라인드 채용의 기여도가 아주 크다고 해석하기는 어려워 보인다.

〈표 3-5〉 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성

(n=255, 단위: %)

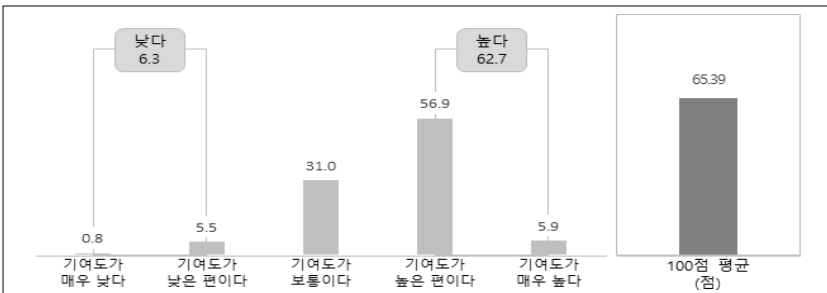
인적 속성	응답 비율					5점 척도 평균 (점)
	블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이					
	확연히 낮다 (1점)	낮은 편이다 (2점)	비슷하다 (3점)	높은 편이다 (4점)	확연히 높다 (5점)	
출신 지역	1.2	5.5	56.1	30.2	7.1	3.36
출신 학교	1.6	7.8	39.6	40.8	10.2	3.50
나이	1.2	4.7	46.7	39.2	8.2	3.49
성별	1.2	6.3	65.1	23.5	3.9	3.23
외모	0.8	2.4	76.5	16.9	3.5	3.20

자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용이 각 공공기관의 채용 절차상 공정성을 높이는 데 얼마나 기여했다고 보는지 설문한 결과는 [그림 3-18]에 제시되어 있다. “기여도가 높은 편이다”를 선택한 비율이 56.9%로 가장 높게 나타나고, 다음으로 “기여도가 보통이다”라고 응답한 비중도 31.0%로 상당수 있는 것으로 나타난다. 기여도가 높은 편이거나 매우 높다고 응답한 비중이 62.7%에 달해, 부정적인 답변이 6.3%에 그치고 있는 것에 비해 압도적으로 높은 양상을 나타낸다. 답변 내역을 5점 만점 기준으로 환산하면 3.62점을 나타내어, 본 조사에 응한 공공기관의 인사담당자들이 블라인드 채용의 절차상 공정성에 대한 기여도에 대해 긍정적으로 평가함을 보여주는 대목이라 할 수 있다.

(그림 3-18) 블라인드 채용의 채용 절차 공정성 기여도

(n=255, 단위: %)

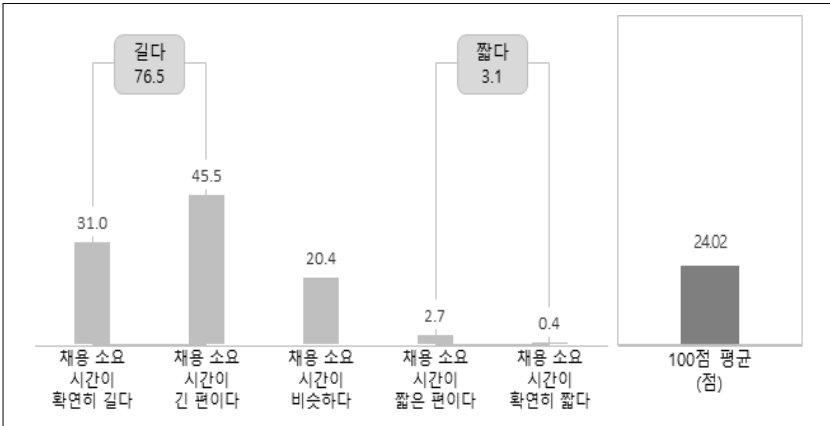


자료: 저자 작성.

[그림 3-19]~[그림 3-20]은 블라인드 채용 절차에 소요되는 시간 및 금전적 비용이 예전 채용 방식에 비해 어떠한지 설문한 결과를 보여준다. 채용 절차에 소요되는 시간 및 금전적 비용이 블라인드 채용 도입 이후 예전에 비해 증가했다는 답변이 압도적으로 많은 양상이 드러나고 있다.

[그림 3-19] 블라인드 채용 절차 소요 시간 변화

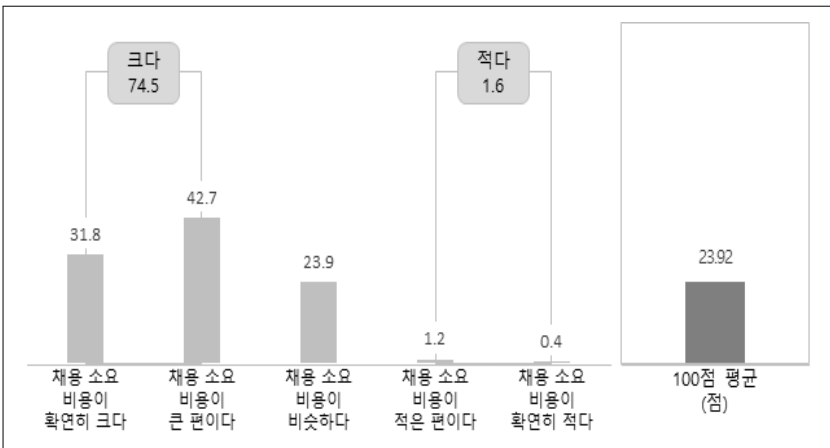
(n=255, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-20] 블라인드 채용 절차 소요 금전적 비용 변화

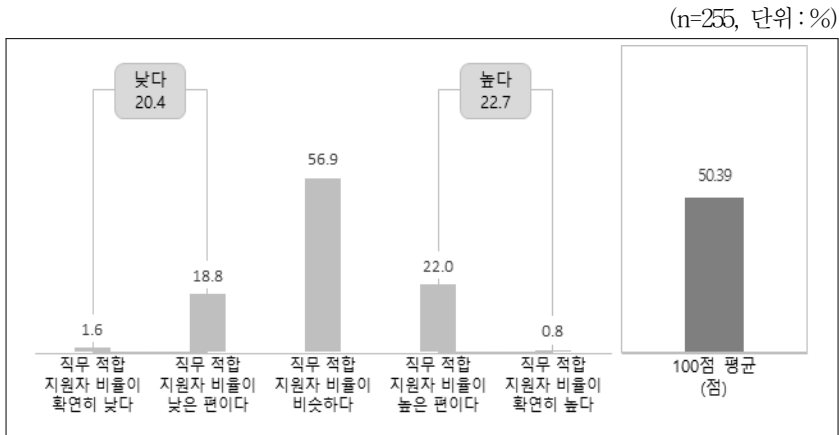
(n=255, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-21]은 블라인드 채용 지원자 중 채용하고자 하는 직무에 적합한 지원자의 비율이 예전 채용 방식에 비해 어떻게 변화하였는지 설문한 결과를 보여준다. 예전에 비해 별다른 변화가 없다는 응답이 많고, 직무 적합 지원자가 늘었다는 응답과 줄었다는 응답 간에 별다른 비율 차이가 없음을 알 수 있다.

[그림 3-21] 직무 적합 지원자 비율 변화



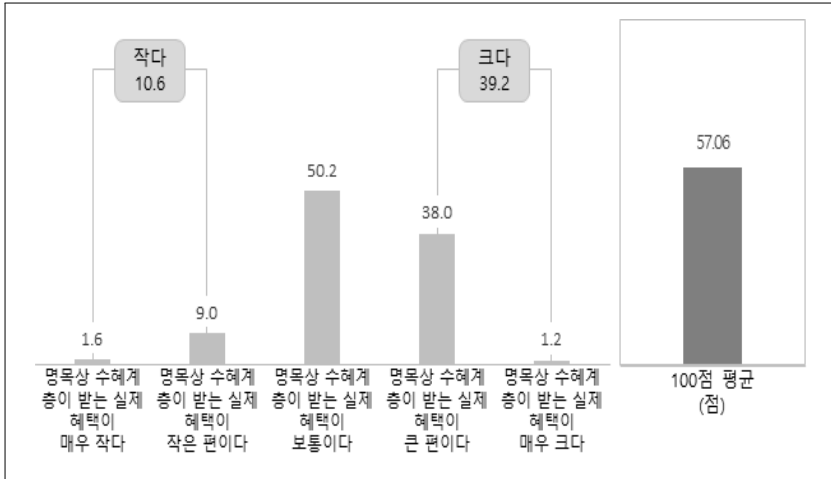
자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용의 명목상의 수혜 계층, 즉 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 등의 요인으로 인해 채용 과정에서 공정한 기회를 부여받지 못하던 이들이 실제로 블라인드 채용 실시 결과 어느 정도 혜택을 받고 있는지 설문하였다. [그림 3-22]는 이러한 명목상의 수혜 계층이 실제 누리게 된 혜택이 상당하다고 보는 시각이 많음을 보여준다. 즉 명목상의 수혜 계층이 블라인드 채용으로 인해 실제 받는 혜택이 작은 편이거나 매우 작다고 응답한 비율은 10.6%에 불과한 것으로 나타난다.

다만 블라인드 채용으로 인해 명목상의 수혜 계층에게 혜택이 돌아간 정도가 큰 편이거나 매우 크다고 응답한 비율은 39.2%에 그치고, 실제 혜택이 보통 수준이라고 응답한 비중이 절반이 넘는 점을 감안하면, 블라인드 채용 제도의 원래 취지가 현장에서 기대했던 만큼 발현되고 있다고 단정하기는 어려워 보인다.

[그림 3-22] 명목상의 수혜 계층이 실제 혜택을 받는 정도

(n=255, 단위: %)



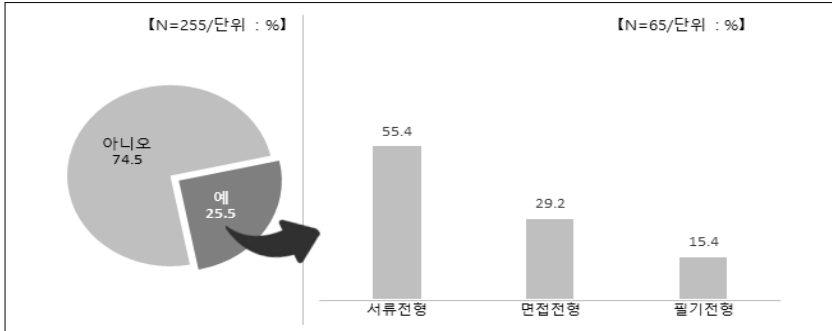
자료: 저자 작성.

[그림 3-23]은 블라인드 채용 실시 이후 원래 목표로 삼은 수혜 계층 외에 새롭게 채용 과정에서 이점을 누리게 된 개인 특성 혹은 집단 유형이 있는지 설문한 데 대한 답변 내역을 제시하고 있다. 특별히 원 목표 집단 외에 새롭게 이점을 누리게 된 개인 혹은 집단이 없다고 응답한 비율이 3/4가량 되나, 있다고 응답한 기관도 1/4가량 존재하는 것으로 나타난다.

이처럼 원래 목표상의 수혜 계층 외에 새롭게 이익을 보게 된 개인 특성 혹은 집단 유형이 있다고 응답한 기관 중에서, 채용 단계 중 특히 서류 전형에서 이익을 보게 된 개인 혹은 집단이 존재한다고 응답한 비율이 55.4%인 것으로 나타난다(그림 3-23 우측 그래프 참조). 이는 블라인드 채용하에서 입사지원서 상에 기재 요구가 금지된 항목 중 전공, 학점 등과 관련하여 상대적으로 유리한 위치에 서게 된 지원자가 있을 가능성을 시사한다. 더불어 면접전형에서 새롭게 이익을 보게 된 유형의 지원자가 있다는 응답도 29.2%에 달하는 것으로 나타난다. 다른 개인 신상 정보가 모두 공개되지 않은 상황에서 지원자의 언변과 외모 등이 합격 가능성에 영향을 미칠 가능성이 제기되는 대목이다.

46 공정 채용의 현실과 개선방안

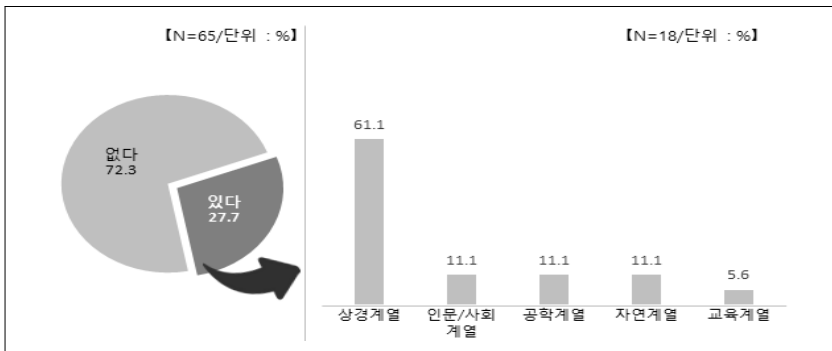
(그림 3-23) 새롭게 이익을 보게 된 지원자 유형의 존재 유무 및 존재할 경우 해당 채용 단계



자료: 저자 작성.

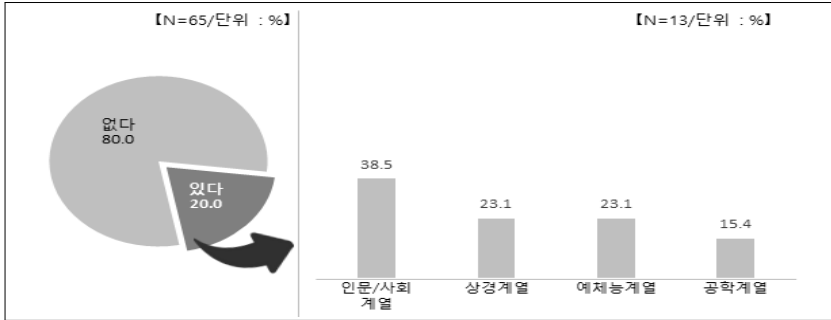
블라인드 채용으로 인해 새롭게 이점을 누리게 된 지원자 유형이 있다고 응답한 공공기관에 대해, 예전보다 채용 과정에서 유리해진 전공계열이 있는지, 있다면 해당 전공계열은 무엇인지 설문한 결과는 [그림 3-24]에 제시되어 있다. 이에 대해서는 특정 전공계열이 특별히 채용 과정에서 이점을 누리게 된 것은 아니라는 응답이 72.3%로 압도적인 것으로 나타난다. 다만 이점을 누리게 된 전공계열이 있다고 응답한 기관에서는 상경계열 지원자가 블라인드 채용 도입 이후 유리해진 측면이 있다고 답한 비율이 61.1%를 나타내었다.

(그림 3-24) 블라인드 채용으로 유리해진 전공계열 유무 및 있는 경우 해당 전공계열



자료: 저자 작성.

[그림 3-25] 블라인드 채용으로 불리해진 전공계열 유무 및 있는 경우 해당 전공 계열



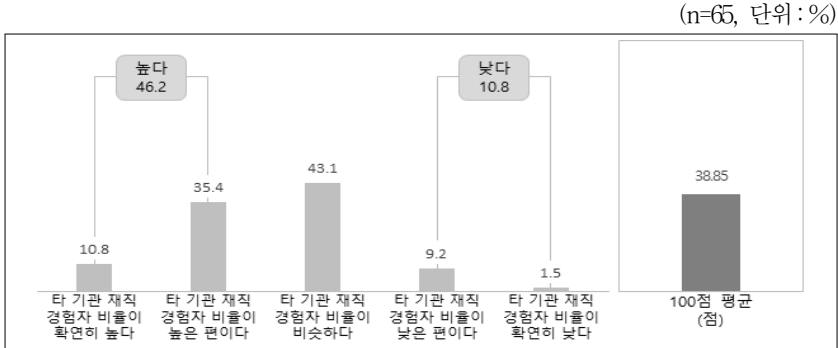
자료: 저자 작성.

한편 [그림 3-25]는 블라인드 채용으로 인해 예전보다 채용 단계에서 더 불리해진 전공계열이 있는지, 있다면 어떤 전공계열인지 설문한 결과를 보여준다. 특별히 블라인드 채용 실시 이전보다 불리해진 전공계열은 없다는 응답 비율이 80.0%로 나타난다. 이전보다 불리해진 전공계열이 있다고 응답한 기관의 경우, 특별히 특정 전공계열의 지목 비율이 높지 않은 양상을 보이고 있다.

다음으로 블라인드 채용 실시 후 예전보다 타 공공기관 재직 경험이 있는 입사자의 비율이 증가하였는지 설문하였다. [그림 3-26]에서 보듯, 타 기관 재직 경험 입사자의 비율이 예전과 비슷하다는 응답이 43.1%로 가장 높게 나타난다. 다만 예전에 비해 비율이 높은 편이거나 확연히 높다고 응답한 비율이 46.2%로서, 예전보다 타 기관 재직 경험 입사자 비율이 낮은 편이거나 확연히 낮다고 응답한 10.8%에 비해 크게 높게 나타나고 있다.

이는 앞서 블라인드 채용으로 인해 새롭게 이익을 누리게 된 지원자 유형이 있다고 응답한 기관을 대상으로 설문한 결과이다. [그림 3-26]은 부록에 제시된 좌담회 참석자들의 전언처럼 블라인드 채용 도입으로 인해 공공기관별 채용 절차의 차별성이 줄어들면서 공공기관 입사자의 타 기관 이직이 예전보다 용이해졌을 가능성을 일부 암시한다. 즉 블라인드 채용으로 인해 정책 의도와 무관하게 예전보다 공공기관 입사 가능성이 높아지는 혜택을 보게 된 집단으로, 기존 공공기관 재직자를 뽑을 수 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

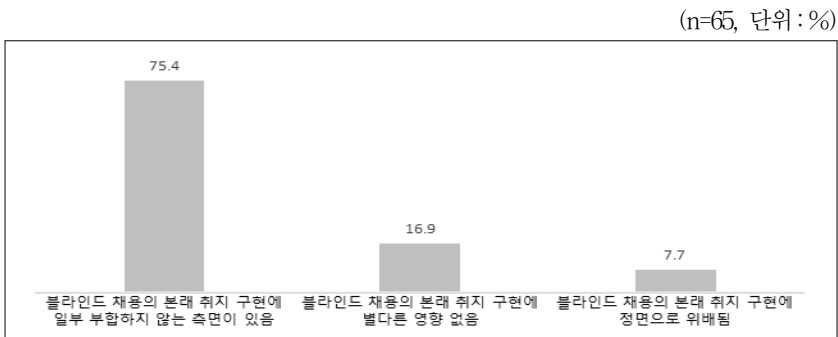
[그림 3-26] 타 공공기관 재직 경험 입사자 비율 변화



자료: 저자 작성.

[그림 3-27]은 블라인드 채용 실시 후 의도치 않게 이익을 누리게 된 개인 혹은 집단이 존재한다고 응답한 기관에 대해, 이처럼 의도치 않은 수혜자 혹은 수혜집단의 존재가 블라인드 채용의 원래 취지를 구현하는데 어떤 영향을 미친다고 보는지 설문한 결과를 제시한다. 블라인드 채용의 본래 취지에 일부 부합하지 않는 측면이 있다는 답변의 비율이 75.4%로 압도적으로 높게 나타난다. 더불어 본래 취지에 정면으로 위배된다는 응답까지 합하면 83.1%가 의도치 않은 수혜자 혹은 수혜집단이 존재하는 것이 블라인드 채용의 본래 취지와 부합하지 않는다고 판단하는 것으로 나타난다.

[그림 3-27] 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 원래 취지 구현에 미치는 영향



자료: 저자 작성.

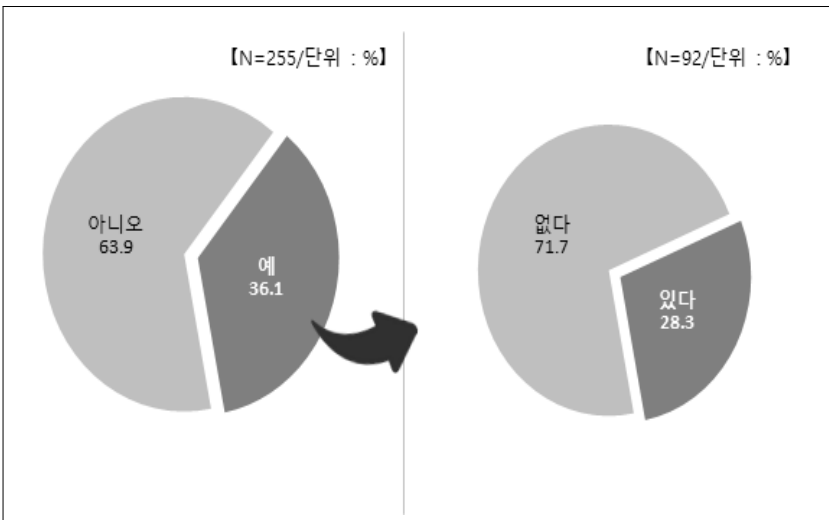
4. 지역인재 채용 운영 방식

본 조사의 다음 섹션에서는 블라인드 채용과 더불어 공정 채용 관련 제도의 또 다른 측면을 반영하는 지역인재 채용 장려가 공공기관 현장에 운영되는 방식을 파악하는 설문을 제시하였다.

이를 위해 본 조사에 응한 255개 공공기관 중, 2018년 1월 국토교통부 시행령 개정에 의해 혁신도시 등 지방 이전 공공기관이 의무적으로 신규 채용 인원의 일정 비율 이상을 소재지 지방대학 졸업자로 채우도록 한 “지역인재 채용목표제”의 적용 대상이 얼마나 되는지 우선 파악하였다.

[그림 3-28]은 본 조사 응답 공공기관 중 36.1%가 “지역인재 채용목표제”의 적용 대상임을 보여준다. 이들 적용 대상 기관에 대해 지역인재 채용목표 비율을 달성하기 위해 선발 예정 인원을 초과하여 지역인재를 합격시킨 적이 있는지 물어보았을 때, 28.3%가 그렇다고 답한 것으로 나타난다.

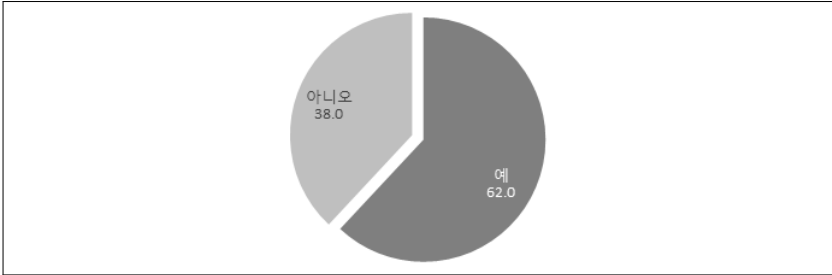
[그림 3-28] 지역인재 채용목표제 적용 대상 여부 및 적용 시 선발 예정 인원 초과 지역인재 합격 사례 유무



자료: 저자 작성.

[그림 3-29] 비수도권 출신 지역인재 채용 노력에 대해 기획재정부 혹은 기타 상위 관리기관으로부터 평가 여부

(n=255, 단위: %)



자료: 저자 작성.

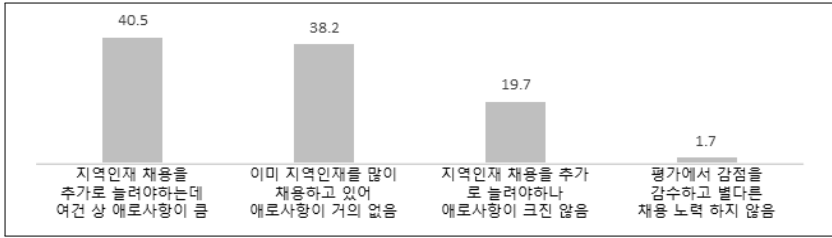
한편 정부의 지역인재 채용 장려가 혁신도시 이전 공공기관에 대한 “지역인재 채용목표제” 의무 적용 외에도, 기획재정부의 공공기관 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관으로부터 기관평가를 받을 때, 비수도권 출신 채용 노력에 대해 평가받는 방식으로도 이루어짐을 감안할 필요가 있다. 실제 본 조사 응답 공공기관 중 기획재정부 혹은 기타 상위 관리기관의 평가에서 비수도권 출신 지역인재 채용 노력에 대해 평가를 받는다고 응답한 비율이 62.0%로 큰 비중을 차지하는 것으로 나타난다(그림 3-29 참조).

지역인재 채용과 관련한 이후 문항은, “지역인재 채용목표제”의 의무 적용 대상이거나 기획재정부 혹은 기타 상위 기관으로부터 지역인재 채용 관련 노력을 평가받는 공공기관에 대해서만 설문이 이루어졌다. 그 결과 본 조사에 응한 255개 공공기관 중, 둘 중 어느 쪽에도 해당하지 않아 명시적으로 지역인재 채용 노력을 기울일 인센티브가 없는 82개 기관을 제외한 173개 기관에 대한 설문 결과를 아래에 제시하도록 한다.

[그림 3-30]은 이전기관 지역인재 채용목표 의무 비율을 채우거나, 비수도권 출신 지역인재가 채용 관련 평가점수 만점을 받는 데 대해 어느 정도 애로를 겪고 있는지 설문한 결과를 보여준다. “지역인재 채용을 추가로 늘려야 하는데 여건상 애로사항이 큼”을 선택한 기관의 비율이 40.5%로 가장 높게 나타나고, 이미 지역인재를 많이 채용하고 있어 애로사항이 거의 없다고 답변한 기관의 비중도 38.2%로 상당히 높게 나타난다. 각 공공기관이 처한 여건의 차이, 예를 들어 비수도권 소재 기관의 경우 해당 지

[그림 3-30] 지역인재 채용 관련 애로 수준

(n=173, 단위:%)



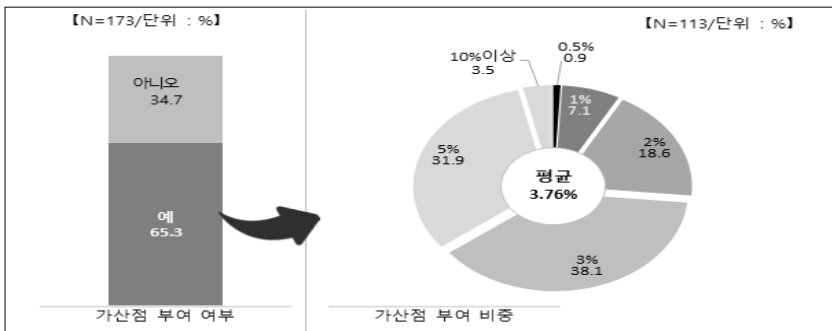
자료: 저자 작성.

역 내 소재 대학의 숫자 및 졸업생 수급 여건 등에 따라 지역인재 채용 관련 어려움의 정도가 달라지는 것으로 보인다.

다음으로 이전기관 지역인재 채용목표 의무 비율을 채우거나 비수도권 출신 지역인재 채용 노력 관련 평가점수를 높이기 위해 해당 제도의 적용 대상인 지원자에게 가산점을 부여하고 있는지 설문하였다. [그림 3-31]은 가산점을 부여하는 기관의 비중이 65.3%에 달함을 보여준다. 더불어 가산점 부여 공공기관에서 해당 지원자에게 가산점을 채용 평가 총점의 몇 %를 부여하는지 단답형으로 물어보았을 때, 113개 기관 평균 3.76%의 가산점을 부여하고 있는 것으로 나타났다. 구체적인 숫자를 보면 3% 가산점을 부여하는 기관(38.1%)과 5% 가산점을 주는 기관(31.9%)의 비중이 압도적으로 높았다.

[그림 3-31] 지역인재 채용 대상 지원자 가산점 부여 여부 및 부여 시 가산점

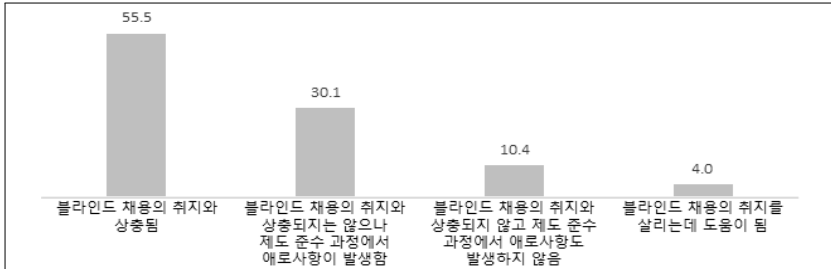
(단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-32] 지역인재 채용 장려와 블라인드 채용 간 관계

(n=173, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-32]는 지역인재 채용 장려 제도가 블라인드 채용과 어떤 관계를 갖는다고 보는지 설문한 결과를 보여준다. 이전기관 및 비수도권 지역인재를 포괄한 지역인재 채용 장려가 블라인드 채용의 취지와 상충된다고 답한 비율이 55.5%에 달하고, 블라인드 채용의 취지와 상충되지는 않으나 제도 준수 과정에서 애로사항이 발생한다는 답변도 30.1%로 나타난다. 반면 블라인드 채용의 취지에 위배되지도 않고 준수 과정에서 애로사항이 발생하지도 않는다는 답변은 10.4%, 오히려 블라인드 채용의 취지를 살리는 데 도움이 된다는 응답 비율은 4.0%에 불과하였다. 전반적으로 공공기관 인사담당자들이 블라인드 채용과 지역인재 채용 확대를 동시에 추진하는 과정에서 두 제도의 양립 가능성에 대해 상당한 의문을 갖고 있고, 실제 적용 과정에서 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 파악된다.

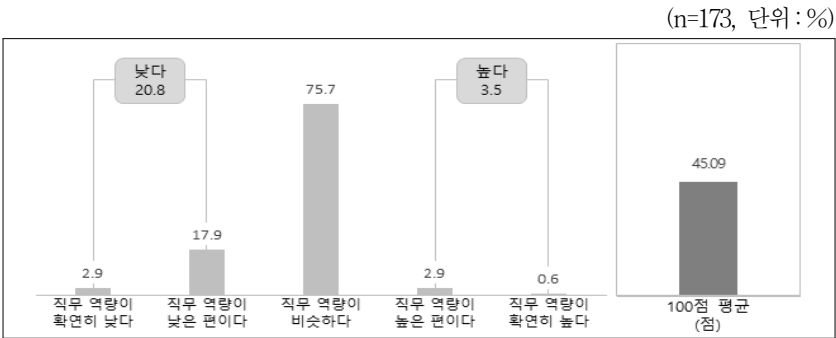
5. 지역인재 채용의 영향 및 수혜 집단

본 설문조사의 마지막 섹션에서는 지역인재 채용이 공공기관에 미치는 영향 및 해당 제도의 수혜 집단에 대한 설문을 실시하였다. 먼저 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 수혜를 받아 입사한 직원의 직무 역량이, 해당 제도의 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠한지 설문하였다.

그 결과 일반적인 블라인드 채용을 통해 입사한 직원과, 지역인재 채용 수혜를 받아 입사한 직원의 직무 역량 간에 별다른 차이가 없다고 보는

기관의 비중이 75.7%에 달하였다(그림 3-33 참조). 다만 일반적인 블라인드 채용으로 입사한 직원에 비해 지역인재 채용 수혜를 받아 입사한 경우 상대적으로 직무 역량이 낮다고 보는 기관이 높다고 보는 기관에 비해 더 많은 것으로 나타난다. 답변 내역을 5점 만점으로 환산하면 2.80점을 나타낸다.

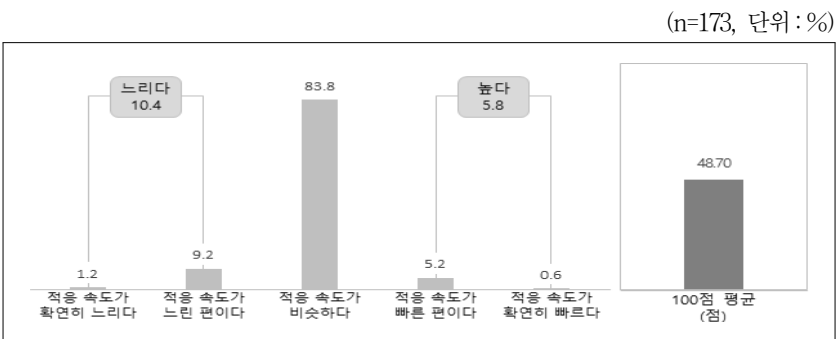
[그림 3-33] 지역인재 채용 직원의 직무 역량



자료: 저자 작성.

다음으로 지역인재 채용 장려 제도의 수혜를 받아 입사한 직원의 조직 적응도가, 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠한지 설문한 결과가 [그림 3-34]에 제시되어 있다. 적응 속도에 별다른 차이가 없다는 응답이 83.8%로 압도적으로 높게 나타나고 있다.

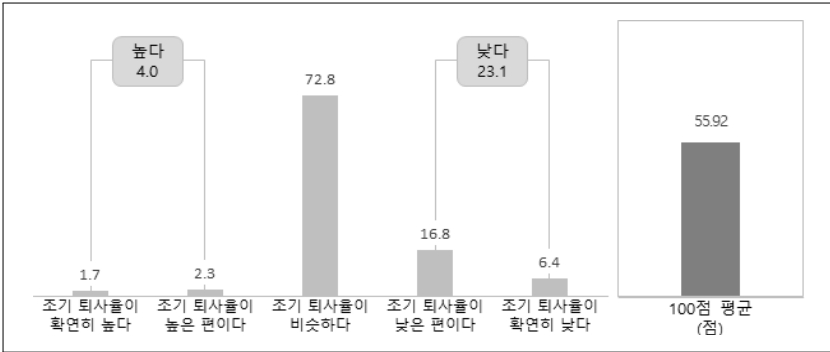
[그림 3-34] 지역인재 채용 직원의 조직 적응도



자료: 저자 작성.

[그림 3-35] 지역인재 채용 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율

(n=173, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-35]는 지역인재 채용 장려의 수혜를 받아 입사한 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율이, 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠한지 물어본 데 대한 답변 내역을 제시한다. 조기 퇴사율에 별다른 차이가 없다는 응답이 72.8%로 압도적으로 높기는 하나, 지역인재 채용 수혜를 받은 입사자의 조기 퇴사율이 낮다고 보는 비율이 높다고 보는 비율보다 훨씬 큰 것으로 나타난다. 이는 일부 공공기관, 특히 상대적으로 주거 인프라 등이 덜 갖춰진 지역에 소재한 공공기관에서 지역인재 전형은 통해 입사한 이들이 일반 입사자에 비해 조기 퇴사 결정을 내릴 확률이 낮을 가능성을 시사한다.

다음으로 출신 지역 및 출신 학교 분포를 감안할 때, 블라인드 채용에 더해 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 적용된 전형을 통해 입사한 직원의 다양성이, 블라인드 채용만 적용되는 경우와 비교하면 어떠한 것으로 보는지 설문한 결과가 <표 3-6>에 제시되어 있다. 출신 지역 및 학교의 다양성에 있어 그냥 블라인드 채용만 실시할 때보다 지역인재 채용 장려 제도를 추가 적용하는 게 별다른 차이를 낳지 않는다는 응답 비율이 각각 50%가 넘는 것으로 나타난다. 한편 출신 지역 및 학교의 다양성이 지역인재 채용 장려까지 추가 실시할 때 더 높은 편이거나 확연히 높다고 응답한 비율이, 더 낮은 편이거나 확연히 낮다고 응답한 비중보다 더 높게 나타나고 있다.

〈표 3-6〉 지역인재 채용 장려 제도가 적용된 전형을 통해 입사한 직원의 다양성
(n=173, 단위:%)

인적 속성	응답 비율					5점 척도 평균 (점)
	입사한 직원의 다양성이					
	확연히 낮다 (1점)	낮은 편이다 (2점)	비슷하다 (3점)	높은 편이다 (4점)	확연히 높다 (5점)	
출신 지역	5.2	14.5	53.8	24.3	2.3	3.04
출신 학교	8.1	12.7	51.4	25.4	2.3	3.01

자료: 저자 작성.

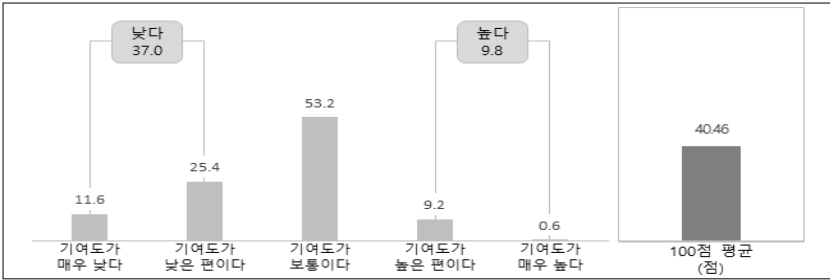
다만 지역인재 채용 장려 제도를 블라인드 채용에 더해 추가 실시할 때, 블라인드 채용만 실시하는 경우에 비해 입사 직원의 출신 지역 및 학교의 다양성이 확연히 낮다고 응답한 비중이 확연히 높다고 응답한 비율 보다 높게 나타나는 점이 흥미롭다. 개별 기관이 처한 상황에 따라서는 지역인재 채용 장려 제도를 따르다 보면 오히려 입사자의 출신 지역 및 학교의 다양성이 저해되는 경우가 일부 있는 것으로 보아야 할 것이다.

[그림 3-36]은 지역인재 채용 장려 제도가 기관의 채용 절차상 공정성을 높이는 데 얼마나 기여했다고 보는지 설문한 결과를 보여준다. 기여도가 보통이라고 응답한 비율이 53.2%로 가장 높은 가운데, 공정성 제고에 대한 기여도가 낮은 편이거나 매우 낮다고 응답한 기관 비중이 37.0%에 달해 기여도가 높은 편이거나 매우 높다고 응답한 비율인 9.8%보다 훨씬 높게 나타나고 있다.

이러한 결과는 앞서 블라인드 채용이 절차상 공정성 제고에 기여한 정도를 묻는 질문에 대해 대체로 긍정적인 답변 일색이었던 것과 대조를 이룬다. 앞서 [그림 3-18]에서 블라인드 채용의 절차상 공정성 제고에 대한 기여도가 보통 이상이라고 응답한 비율이 93.7%에 달했던 것에 비해, 지역인재 채용 장려에 대해서는 기여도가 보통 이상이라는 답변 비율이 63.0%에 그치고 있다. 블라인드 채용과는 달리 지역인재 채용 장려의 공정성에 대해서는 부정적인 인식이 상당히 존재한다고 볼 수 있다.

[그림 3-36] 지역인재 채용 장려의 채용 절차 공정성 제고 기여도

(n=173, 단위:%)

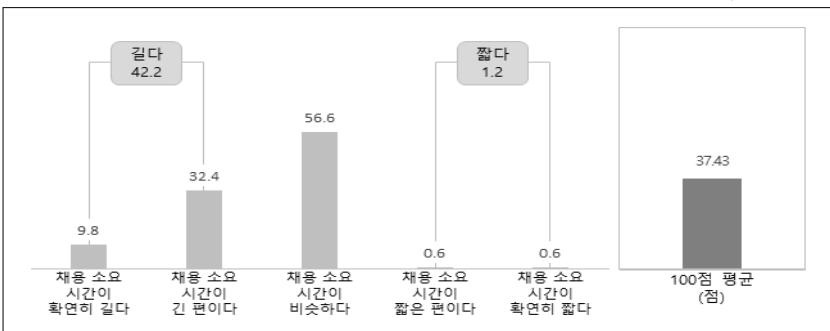


자료: 저자 작성.

다음으로 블라인드 채용에 더해 지역인재 채용 장려 제도까지 적용한 채용 절차에 소요되는 시간과 금전적 비용이, 블라인드 채용만 적용되는 경우와 비교하면 어떠한 것으로 보는지 설문한 데 대한 답변 내역이 [그림 3-37]과 [그림 3-38]에 제시되어 있다. 블라인드 채용만 적용하는 경우와 비교하여 소요 시간이나 금전적 비용에 있어 별다른 차이가 없다는 답변이 다수이기는 하나, 소요 시간 및 금전적 비용이 지역인재 채용 장려 제도까지 적용하면서 블라인드 채용만 적용할 때에 비해 더 늘어났다는 답변이 더 줄었다는 응답보다 압도적으로 더 높은 비율을 나타내고 있다. 이는 상당수 공공기관에서 지역인재 채용 장려 제도를 준수하는 데 따른 시간 및 비용 소요가 상당함을 보여주고 있다.

[그림 3-37] 지역인재 채용 장려 적용 시 소요 시간 비교

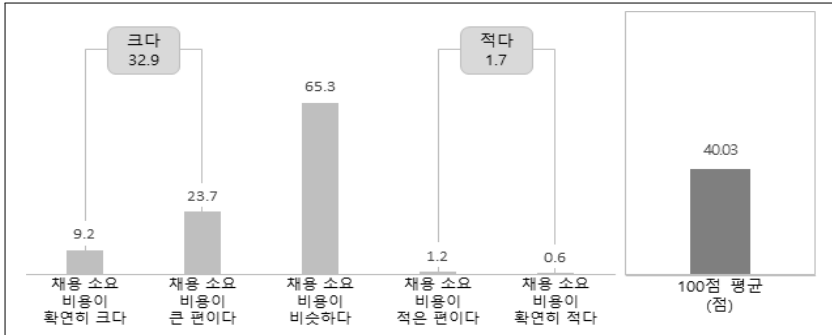
(n=173, 단위:%)



자료: 저자 작성.

[그림 3-38] 지역인재 채용 장려 적용 시 금전적 비용 비교

(n=173, 단위:%)

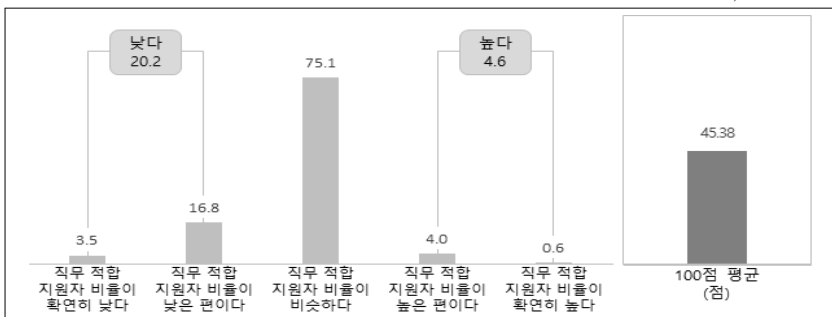


자료: 저자 작성.

[그림 3-39]는 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 적용을 받는 지원자 중 각 기관이 채용하고자 하는 직무에 적합한 지원자의 비율이, 지역인재 채용 장려의 적용을 받지 않는 지원자에 비해 어떠한지 설문한 결과를 보여준다. 별다른 차이가 없다는 응답이 75.1%로 압도적으로 높기는 하나, 직무 적합 지원자 비율이 낮은 편이거나 확연히 낮다는 응답 비율이 그 반대 답변에 비해 훨씬 높게 나타나고 있다. 이는 개별 공공기관에 따라서는 지역인재 채용 관련 제도 준수 과정에서 달라진 지원자 풀에 대해 직무 적합도 차원에서 불만을 갖는 경우가 꽤 있을 수 있음을 보여준다.

[그림 3-39] 지역인재 채용 장려 적용 지원자의 직무 적합 비율

(n=173, 단위:%)

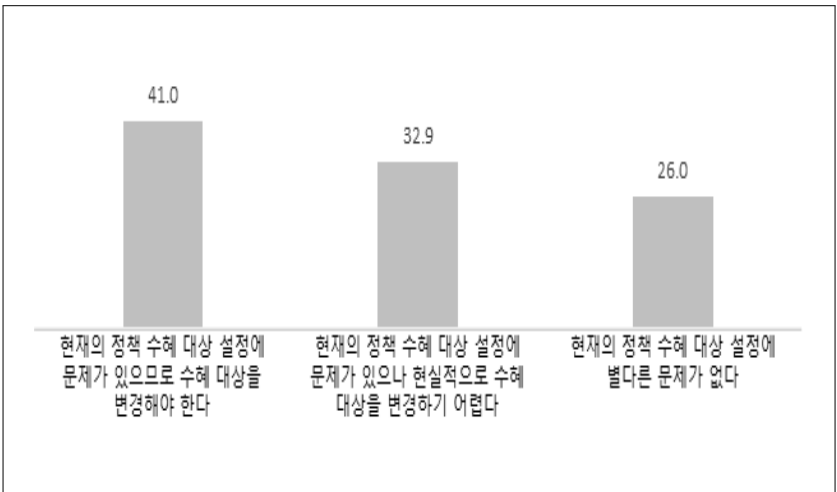


자료: 저자 작성.

해당 섹션 및 본 조사의 마지막 질문으로, 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 초점을 맞추는 정책 수혜 대상인 비수도권 지방대학 졸업자가, 공공기관 채용 과정에서 지역인재로서 우대받는 데 대해 어떻게 생각하는지 물어보았다. 이에 대한 답변 내역은 [그림 3-40]에 제시되어 있는데, 현재의 정책 수혜 대상 설정에 별다른 문제가 없다고 응답한 비율은 26.0%에 그치고 있다. 반면 현재의 정책 수혜 대상 설정에 문제가 있으므로 수혜 대상을 변경해야 한다는 응답이 41.0%, 현재의 정책 수혜 대상 설정에 문제가 있으나 현실적으로 수혜 대상을 변경하기 어렵다는 답변 비중이 32.9%로 나타나고 있다.

이러한 답변 결과는 현재 지역인재 채용 장려 제도의 정책 수혜 대상을 비수도권 지방대학 졸업자로 설정하는 것에 문제가 있다고 보는 공공기관 인사담당자의 비중이 73.9%에 달함을 의미한다. 앞서 블라인드 채용과의 관계에 대한 설문(그림 3-32)이나 채용 절차 공정성 제고에 대한 기여도 관련 설문(그림 3-36)에 대한 답변에서 지역인재 채용 장려 제도에 대해 부정적 시각이 많이 표출된 것 역시 이러한 수혜 대상 설정 관련 문제의식과 상당히 밀접한 관계를 가진 것으로 판단된다.

(그림 3-40) 비수도권 지방대학 졸업자가 지역인재로 우대받는 데 대한 인식 (n=173, 단위: %)



자료: 저자 작성.

제3절 소 결

본 절에서는 지금까지 살펴본 정부부처 산하 255개 공공기관 대상 설문조사 결과, 그리고 부록에 수록된 공공기관 채용 담당자를 대상으로 한 3차에 걸친 좌담회 개최를 통해 수렴된 의견을 통합하여 정리한 내역을 제시하였다. 설문조사와 좌담회 간 조사의 형식 차이로 인해 수집된 정보의 세부성에는 분명 차이가 있으나, 두 조사를 아울러 공통적으로 나타나는 공정 채용 관련 공공기관 채용 담당자들의 견해를 요약해 보면 다음과 같다.

1. 입사지원서에서 지원자의 전공 및 학점 요구 허용

위의 설문조사에서 응답자의 69.8%가 필요한 경우 지원자의 전공을 입사지원서에서 요구할 수 있어야 한다고 답변한 바 있다. 더불어 필요하다면 학점 역시 입사지원서에서 요구하는 게 가능해야 한다고 보는 비율도 38.0%에 달하였다. 이러한 결과는 출신 학교명을 직접 물어보지는 않더라도, 지원자가 특정 분야 전문성에 대한 자질을 어느 정도 갖추고 있는지 파악하는 것은 허용되어야 한다는 시각이 공공기관 채용 업무 담당자들 사이에 널리 퍼져 있음을 드러낸다.

더불어 좌담회에 참석한 공공기관 채용 업무 담당자들 사이에서도, 서류전형의 실효성을 높이기 위해 지원자의 출신 학교 이름은 공개하지 않더라도 최소한 전공 및 학점은 볼 수 있게 해야 한다는 목소리가 많은 것으로 나타나고 있다.

2. 채용 업무의 지나친 외부 위탁 해소 필요

앞서 살펴본 설문조사 결과에서 채용 관련 실무 운영 외부 위탁을 전혀 하지 않는 비율은 21.2%에 그치고 있다. 반면 전형 단계 중 일부를 외

부에 위탁하는 비율이 과반을 차지하고, 채용 절차 전체를 위탁하는 경우도 상당한 것으로 나타난 바 있다. 특히 필기전형을 실시 중인 공공기관 중 외부 위탁 업체에 필기시험 문항 개발을 전담시키는 비율이 72.9%에 달하고 있다.

좌담회 참석자들은 이처럼 채용 관련 실무를 외부 업체에 위탁할 수밖에 없는 이유로서, 현재 공공기관의 채용에 있어 제한 사항이 워낙 많고 각종 가이드라인 간 상충되는 부분이 있으며, 채용 관련 문의사항에 대해 담당 정부부처에 문의해도 명확한 답변을 받기 어려운 상황에서 기관 채용 업무 담당자의 부담이 크다는 점을 들고 있다.

좌담회 참석자들의 전언에 따르면 이러한 외부 위탁 업체의 경우 신뢰도가 높지 않은 영세한 업체인 경우가 많아 오히려 채용 절차의 공정한 관리가 저해될 가능성이 높다. 참석자들은 이를 감안할 때 차라리 공공기관 합동 필기전형을 개최하거나 필기시험 중 NCS 관련 부분을 자격증 발급 방식으로 변경하는 게 낫다는 의견을 제시하기도 하였다.

3. 신입직과 경력직 채용 분리 실시

설문조사에서 블라인드 채용 시 신입직과 경력직을 분리하여 전형을 별도로 진행한다는 응답이 함께 진행한다는 답변보다 다소 비중이 높게 나타났다. 후속 질문으로 전형을 별도로 진행한다면 그 이유가 무엇인지 물었을 때, 동일 전형으로 묶어 채용할 때 문제가 발생하기 때문이라는 답변이 대부분인 것으로 나타난 바 있다. 즉 조사 응답 공공기관의 절반 정도는 신입직과 경력직을 통합한 블라인드 채용 진행 시 발생하는 문제를 인지하고 분리 채용을 실시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

좌담회 참석자들 사이에서도 경력직 채용 시에는 지원자의 경력 사항에 대해 좀 더 풍부한 정보를 볼 수 있어야 한다는 의견이 피력되었다. 더불어 신입직과 경력직 간 분리 없이 모든 지원자를 동일 전형으로 채용할 때, 경력이 없는 지원자가 절대적으로 불리하다는 지적도 있었다. 이를 감안할 때 채용의 공정성을 위해 신입직과 경력직을 분리하는 것이 맞다는 견해가 제시되었고, 실제로 이미 분리 채용을 실시하는 기관도 있는

것으로 파악된다.

4. 필기전형 및 면접전형의 중요성 증대

설문조사 결과, 서류전형 단계에서 지원자의 직무 능력 파악을 위해 참조할 만한 정보가 부족하다고 느끼고 대신 필기 및 면접전형에서 지원자의 직무능력을 파악하는 데 주력하는 공공기관의 대응 양상이 드러난 바 있다. 즉 필기전형의 중요성이 블라인드 채용 실시 이전보다 높아진 편이거나 확연히 높아졌다고 응답한 비율이 68.9%에 달하고, 더불어 82.4%가 면접전형의 중요성이 예전보다 높아진 편 혹은 확연히 높아졌다고 응답한 것으로 나타난 바 있다. 이러한 인식은 서류전형 시 특별한 결격 사유가 없으면 지원자 전원을 다음 단계로 진출시키는 비율이 17.3%를 차지한 것에도 영향을 미친 것으로 보인다.

좌담회 참석자들 사이에서도 블라인드 채용하에서의 서류전형은 각 기관에 적합한 인재를 선별하는 데 거의 도움이 되지 않는다는 견해가 다수인 것으로 나타났다. 입사지원서에 허용되는 항목 수가 워낙 적고, 자기소개서의 경우 신뢰도가 낮다는 이유에서였다. 그럼에도 불구하고 다수 기관에서 서류전형을 활용할 수밖에 없는 이유는 필기전형 절차에 소요되는 비용의 제약이 있기 때문이라는 전언이 있었다.

5. 블라인드 채용 후 신입 직원의 직무 역량 및 조직 적응도 일부 향상

앞서 살펴본 설문조사에서 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 직무 역량이 예전과 비슷한 편이라고 응답한 비중이 가장 높긴 하나, 직무 역량이 예전보다 높다고 응답한 비율이 낮다고 보는 비율보다 높게 나타난 바 있다. 좌담회 참석자들 역시 블라인드 채용 실시 후 입사자들의 업무 수행 능력이 대체로 좋아졌다고 보는 경우가 다수인 것으로 나타났다. 다만 신입 직원의 업무 능력이 예전보다 좋은 게 블라인드 채용의 영향인지는 불확실하다는 견해도 제시되었고, 입사 초기에 드러난 능력이 향후 장

기적 전문성으로 이어질지는 불확실하다는 의견도 있었다.

설문조사 결과, 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 조직 적응도가 예전과 비슷하다고 보는 비중이 압도적으로 높긴 했으나, 예전 입사자에 비해 적응 속도가 빠르다고 응답한 비중이 느리다고 보는 비율보다 높게 나타났다. 좌담회에서 역시 블라인드 채용 실시 후 입사자들의 조직 적응 속도가 대체로 좋아졌다는 응답이 많았다.

6. 블라인드 채용 후 신입 직원의 인적 속성 다양성 증대

설문조사 결과, 각종 인적 속성 분포에 있어 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이 예전 방식으로 입사한 직원에 비해 높아졌다고 응답한 비율이 낮아졌다는 응답에 비해 압도적으로 높았다. 즉 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 등에 있어 입사 직원의 다양성이 블라인드 채용 실시 이후 높아진 것으로 파악된다. 다만 블라인드 채용 전후에 별다른 변화가 없거나 다양성이 낮아졌다고 응답한 비중이 상당하기 때문에, 블라인드 채용의 기여도가 아주 높다고 단정하기는 어렵다.

한편 좌담회 참석 기관 중 대다수에서도 합격자의 인적 속성 다양성에 있어 블라인드 채용 실시 후 상당한 변화가 있었던 것으로 나타난다. 출신 대학의 다양성이 이전에 비해 높아졌고, 30대 이상 합격자 비중이 늘어나 연령 분포가 넓어진 사례가 다수인 것으로 나타났다. 합격자의 성별 분포에 있어서는 여성 비율이 늘어난 기관이 있는 반면 남녀 성비에 별다른 변화가 없었던 기관도 다수였다. 더불어 지원자의 외모가 합격 가능성에 미치는 영향이 예전보다 더 높아지지 않았다는 의견이 많았다.

다만 좌담회 참석자들은 이러한 다양성 증대 양상 중 일부는 긍정적이지 않은 요인을 반영하는 것일 수 있음을 지적하기도 하였다. 즉 공공기관 채용 합격자의 연령 분포가 넓어진 것이, 소위 “중고 신입”의 합격 가능성이 높아진 때문이라는 견해가 표출되었다.

블라인드 채용의 원래 취지가 채용 과정에서 출신 대학, 성별, 연령, 외모 등의 요인과 상관없이 모든 이들에게 동등한 기회를 부여하는 것임을 감안할 때, 공공기관 채용 업무 담당자들의 답변 내역은 원래 의도된 수

혜 계층에게 블라인드 채용의 혜택이 상당 부분 돌아가고 있을 가능성을 보여준다.

7. 블라인드 채용으로 절차 공정성 증대 및 효율성 저하

설문조사 결과, 블라인드 채용이 각 공공기관의 채용 절차상 공정성을 높이는 데 대한 기여도가 높다고 응답한 비중이 62.7%에 달해, 부정적인 답변이 6.3%에 그치고 있는 것에 비해 압도적으로 높다. 이는 공공기관 인사담당자들이 블라인드 채용의 절차상 공정성에 대한 기여도를 긍정적으로 평가하고 있음을 보여준다.

다만 블라인드 채용 절차에 소요되는 시간 및 금전적 비용이 예전에 비해 증가했다는 답변이 압도적으로 많았는데, 이러한 답변 양상은 좌담회 참석자들 사이에서도 드러나 블라인드 채용 실시로 공정성이 증진된다 하더라도 효율성 상실이 크다는 견해가 많았다. 실제로 참석자들은 전형에 소요되는 금전적 비용 및 시간이 확연히 늘어난다는 점을 대부분 공통적으로 지적하였다. 더불어 채용의 절차적 공정성이 기관에 적합한 인재를 뽑는 것보다 우선시되는 게 주객이 전도된 것으로 보인다는 견해도 있었다.

8. 블라인드 채용 실시로 인한 의도치 않은 수혜 계층 존재

설문조사 결과, 블라인드 채용 실시 이후 원래 목표로 삼은 수혜 계층 외에 채용 과정에서 유리해진 지원자 유형이 없다고 응답한 비율이 3/4 가량 되나, 있다고 응답한 기관도 1/4가량 존재하였다. 이처럼 원래 목표로 삼은 수혜 계층 외에 새롭게 이익을 보게 된 지원자 유형이 있다고 응답한 기관 중에서, 특히 서류전형에서 이익을 보게 된 지원자 유형이 존재한다고 응답한 비율이 55.4%, 면접전형에서 이익을 보게 된 지원자가 있다는 응답도 29.2%에 달하였다.

이러한 결과는 입사지원서에서 요구가 금지된 항목 중 전공, 학점 등과 관련하여 유리한 위치에 서게 된 지원자가 있을 가능성, 그리고 면접 시

다른 정보가 공개되지 않은 상태에서 지원자의 언변 등이 합격 가능성에 영향을 미칠 가능성을 보여준다.

좌담회 참석자들 중에도 명목상의 수혜 집단 외에 블라인드 채용 실시로 인해 실질적인 수혜를 받은 지원자 특성이 있는 것으로 보는 경우가 꽤 있었다. 상당수 참석자들은 면접전형에서 언변이 좋은 지원자가 유리해진 경향이 있다고 진술하였다. 일부 참석자는 자기소개서 등의 요인으로 글쓰기 능력의 중요성 역시 높아졌음을 지적하였다.

더불어 다수의 좌담회 참석자들은 공공기관 재직 경력이 있는 소위 “중고 신입”들이 블라인드 채용 실시로 인해 크게 유리해졌다고 인식하였다. 블라인드 채용하에서 별다른 가용 정보 없이 그나마 직무 관련 교육 및 경력 사항이 참고할 만하다 보니, 공공기관 재직 경력이 있는 지원자들이 유리하다는 전언이 있었다.

설문조사에서 블라인드 채용 실시 후 예전보다 타 공공기관 재직 경력이 있는 입사자의 비율이 증가하였다고 응답한 비율이 46.2%로, 예전보다 낮아졌다고 응답한 10.8%에 비해 크게 높게 나타났다.

설문조사 응답자들은 이처럼 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 본래 취지에 일부 부합하지 않는 측면이 있다는 답변을 75.4%의 압도적 비율로 내어놓았다. 더불어 본래 취지에 정면으로 위배된다는 응답까지 합하면 83.1%가 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 본래 취지와 부합하지 않는다고 판단하고 있다.

9. 다수 기관이 지역인재 채용 장려 부응에 애로를 느낌

설문조사에서 이전기관 지역인재 채용목표 의무 비율을 채우거나, 비수도권 출신 지역인재가 채용 관련 평가점수 만점을 받는 데 대해 “지역인재 채용을 추가로 늘려야 하는데 여건상 애로사항이 큼”을 선택한 기관의 비율이 40.5%로 가장 높게 나타난 바 있다. 공공기관의 여건 차이에 따라 지역인재 채용 장려 정책 부응에 큰 어려움을 겪는 공공기관의 수가 상당한 것으로 볼 수 있는 대목이다.

좌담회에서도 이전 공공기관 지역인재 채용목표제 적용 대상 기관의

경우, 소재 광역자치단체 내에 4년제 대학의 수가 많지 않은 경우 제도 준수에 애로가 많다고 호소한 바 있다. 의무 비율을 채우기 어려워 지역 인재 가산점을 더 높일 경우 역차별 문제 심화를 우려하는 기관도 있었다. 더불어 기관 본연의 업무 수행을 위한 전문 인력을 공급하는 전공이 개설된 대학이 소재지 내에 없어 어려움을 겪는 경우도 있는 것으로 나타난 바 있다.

10. 지역인재 채용 장려는 블라인드 채용과 상충

설문조사 결과, 이전기관 및 비수도권 지역인재를 포괄한 지역인재 채용 장려가 블라인드 채용의 취지와 상충된다고 답한 비율이 55.5%, 상충되지는 않으나 제도 준수 과정에서 애로사항이 발생한다는 답변도 30.1%로 나타난 바 있다. 공공기관이 블라인드 채용과 지역인재 채용 확대를 동시에 추진하는 과정에서 두 제도의 양립 가능성에 대해 상당한 의문을 갖고 있고, 실제 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 파악된다.

좌담회 참석자들 중에도 지역인재 우대가 블라인드 채용의 취지에 위배된다는 견해를 제시한 경우가 있었다. 채용 과정에서 가산점을 주어 지역인재를 더 뽑는 경우 수도권 대학 출신에 대한 역차별 가능성이 있다는 우려가 있었다. 더불어 직무 능력이 뛰어난 사람이 합격하는 게 공정한 것인데 왜 지역인재에게 가산점을 주어야 하는지 의아하다는 견해가 표출되기도 하였다.

11. 지역인재 채용 직원이 일반적인 블라인드 채용 직원보다 업무 능력에서 다소 처지고 조기 퇴사율은 다소 낮음

설문조사 결과, 일반적인 블라인드 채용 입사 직원과 지역인재 수혜를 받아 입사한 직원의 직무 역량 간 별다른 차이가 없다고 보는 비중이 압도적으로 높긴 하나, 일반적인 블라인드 채용 입사 직원에 비해 지역인재 수혜를 받아 입사한 경우 상대적으로 직무 역량이 낮다고 보는 기관이 높다고 보는 기관에 비해 더 많은 것으로 나타난 바 있다.

한편 지역인재 채용 장려의 수혜를 받아 입사한 직원의 3개월 이내 조기 퇴사율에 별다른 차이가 없다는 응답이 압도적으로 높기는 하나, 지역인재 수혜를 받은 입사자의 조기 퇴사율이 낮다는 비율이 높다는 비율보다 훨씬 큰 것으로 나타났다. 이는 일부 공공기관의 경우 소재지 특성에 따라 지역인재 전형을 통해 입사한 이들이 일반 입사자에 비해 조기 퇴사 결정을 내릴 확률이 낮을 가능성을 시사한다.

좌담회 참석자들에게서도 지역인재 우대를 통해 채용된 직원의 직무 능력이 불합격된 지원자와 비교할 때 어떠할지 알 수 없다는 지적이 나온 바 있다. 더불어 가산점을 주어 지역인재를 더 뽑는 경우, 지역인재에 대한 편견이 오히려 조장될 가능성을 우려한 참석자도 있었다.

12. 지역인재 채용 장려의 채용 절차상 공정성 제고 기여도 낮음

설문조사에서 지역인재 채용 장려 제도의 절차상 공정성 제고에 대한 기여도가 보통이라고 응답한 비율이 53.2%로 가장 높으나, 기여도가 낮다고 응답한 기관 비중이 37.0%에 달해 기여도가 높다고 응답한 9.8%보다 훨씬 높게 나타난 바 있다. 이는 블라인드 채용의 절차상 공정성 제고 기여도를 묻는 질문에 대체로 긍정적인 답변 일색이었던 것과 대비된다. 즉 블라인드 채용과 달리 지역인재 채용 장려의 공정성에 대해 부정적인 인식이 상당하다고 볼 수 있다.

좌담회에서도 지역인재 우대를 통해 채용된 직원 중 직무 능력을 갖춘 우수한 이들이 분명히 있으나, 지역인재 채용 장려로 인해 불합격된 지원자와 비교할 때 어떠할지 불확실하다는 지적, 직무 능력이 뛰어난 사람이 합격하는 게 공정한 것인데 왜 지역인재에게 가산점을 주어야 하는지 의아하다는 견해, 수도권 대학 출신에 대한 역차별 가능성에 대한 우려, 지역인재 우대가 블라인드 채용의 취지에 위배된다는 의견 등이 표출된 바 있다.

13. 비수도권 대학 졸업자의 지역인재 우대에 문제 있음

설문조사에서 현재 지역인재 채용 장려 제도의 정책 수혜 대상을 비수도권 대학 졸업자로 설정하는 것에 문제가 있다고 보는 비중이 73.9%에 달하는 것으로 나타난 바 있다.

좌담회에서도 다수 참석자들이 대학 입학 이전의 정규교육 과정 전체 혹은 일부를 해당 지역에서 마친 지원자만 지역인재로 우대하는 것이 원칙에 부합한다는 의견을 제시하였다. 다만 현실적으로 고교 이전 단계까지 지원자별로 일일이 확인하는 게 어려워 실제 운영은 힘들 것이라는 의견이 많았다. 즉 현재 지역인재의 정의가 제도의 취지에 부합하는지 의문 이기는 하나, 현실적인 제약을 감안할 때 우대를 하겠다고 하면 지역인재 정의를 지금처럼 출신 대학 기준으로 설정하는 게 불가피하다는 의견이 많았다.

일부 참석자의 경우 장애인이나 국가유공자 가족처럼 우대 요건 충족에 있어 본인 선택이 개입되지 않은 경우에만 우대해 주는 것이 맞고, 본인이 다닌 대학의 소재 지역처럼 스스로 선택 가능한 요인을 기준으로 우대하는 것은 잘못이라는 의견을 제시하였다.

좌담회 참석자 중 일부는 공공기관의 지역인재 우대가 지역균형발전을 위해 지방대학 육성이 필요하다 보니, 고교생들의 지방대학 지원을 유도하기 위해 운영되는 것으로 간주하였다. 만약 지역균형발전 및 지방대학 육성이 우선 정책 목표라는 데 동의한다면, 출신 대학 소재지에 초점을 맞추는 게 맞다는 의견이 제시되기도 하였다. 반면 공공기관의 지방 이전 자체가 이미 지역균형발전 목적 달성을 위해 충분하다고 반론을 제기한 참석자도 있었다.

14. 채용 제도 개선 제안

설문조사에서는 대부분 다지선다형 방식의 설문을 실시한 관계로, 응답자들이 자유롭게 공정 채용 관련 제도 개선 방안에 대한 아이디어를 제시할 기회가 없었다. 다만 3회에 걸쳐 개최된 좌담회에서는 조사 특성에

맞춰 참석자들이 갖고 있는 다양한 제도 개선 아이디어를 심층적으로 파악할 기회가 제공되었다.

좌담회 참석자들이 제시한 채용 제도 개선 방안 중 다수의 참석자가 공감한 것으로 판단되는 사례는 다음과 같다.

가. 기관별 특수성 고려 및 자율성 제약 최소화

현행 공정 채용 관련 제도가 각 공공기관의 설립 목표 및 직면한 제약에 있어 기관 간 편차가 큰 특수성을 감안하지 않고 일률적으로 시행되다 보니, 공공기관의 자율성을 제약한다는 지적이 다수 제기되었다. 특히 이러한 자율성 제약이 각 공공기관에 적합한 인재를 뽑는 데 방해 요인으로 작용하고 있다는 의견이 표출되었다. 더불어 채용 관련 감사 과정에서 이루어지는 규제가 과도한 관계로 기관의 자율성이 보장되지 않고 있다는 의견이 있었다.

공공기관 전체의 채용 방식이 거의 동일해지면서 기관의 특수성이 감안되지 않다 보니, 타 기관 재직 경력이 있는 소위 “중고 신입”이 입사 전형에서 상당히 유리해지는 현상이 나타난다는 전언이 있었다. 블라인드 채용 실시로 인한 이런 형태의 의도치 않은 수혜 계층 발생이 블라인드 채용의 취지 자체에 흠결을 낼 수 있다고 보는 설문조사 응답자가 많았음을 감안하면, 기관 특수성을 반영한 채용 제도 보완이 시급한 것으로 판단할 수 있는 대목이다.

나. 실효성 있는 가이드라인 제시

좌담회에서 각종 가이드라인 간 상충되는 부분이 있어 그중 하나만 따르기 힘든 상황이라는 전언이 있었는데, 정부부처 간 협의를 통해 블라인드 채용 가이드라인과 경영평가 가이드라인 간 조화가 이루어질 필요가 있다는 견해가 제시된 바 있다.

더불어 공공기관 채용 관련 가이드라인을 제시할 것이라면, 지금까지처럼 전체 공공기관에 적용되는 단일 가이드라인을 따르도록 할 게 아니라, 기

관 간 서로 차별화된 특성을 반영한 정말 꼼꼼한 가이드라인을 만들어 활용하도록 해야 할 것이라는 의견이 제시되었다. 즉 각 기관의 설립 목표, 인력 및 예산 규모의 차이를 감안한 세분화된 가이드라인의 제시가 필요하다는 의견이었다.

다. 입사지원서에 지원자 전공 및 학점 기재 허용

좌담회 참석자들은 현재 블라인드 채용하에서의 서류전형은 각 기관에 적합한 인재를 선별하는 데 거의 도움이 되지 않는다는 견해를 다수 표출하였다. 학력 관련 사항 중 출신 학교 이름은 계속 보지 못하게 하더라도, 서류전형의 실효성을 높이기 위해 최소한 전공 및 학점은 참조할 수 있어야 한다는 목소리가 많았다.

기관 특성에 따라 특정 분야 전문성을 갖춘 이들을 뽑아야 하는 경우, 지원자가 이러한 전문성을 갖췄는지, 해당 분야에서의 자질이 얼마나 되는지 판단하기 위해서는 지원자의 전공 및 학점을 참조할 수 있어야 한다는 요구가 강한 것으로 나타났다.

이처럼 필요한 경우 지원자의 전공을 직무능력 판단에 참고할 수 있어야, 역시 좌담회에서 지적된 바 있는 공공기관 간 채용 전형의 차별화가 되지 않아 발생하는 문제를 해소할 수 있을 것으로 보인다. 예를 들어 공공기관 재직 경력이 있는 “중고 신입”이 이미 채용 전형을 통과한 경험을 바탕으로 다른 지원자에 비해 우위를 누리는 현상을 상당 부분 해소할 수 있을 것이다.

라. 필기전형 관련 신규 제도 도입

좌담회 참석자들 중 다수는 필기전형의 경우 블라인드 채용하에서 지원자의 능력이 잘 드러나는 단계이고, 면접전형에서는 지원자의 언변 등이 지나치게 작용할 개연성이 있기 때문에 필기전형에 중점을 두는 게 공정 채용 취지에 가장 부합한다는 의견을 제시하였다.

다만 다수의 공공기관이 그러하듯 필기전형 실시를 신뢰도가 높지 않

은 영세한 외부 업체에 위탁하다 보면 오히려 채용 절차의 공정한 관리가 저해될 가능성이 높다는 지적이 다수 있었다. 관리의 공정성 제고 및 전형 소요 비용의 합리화를 위해 차라리 공공기관 합동 필기전형을 개최하거나, NCS 직업기초능력평가 해당 영역을 별도 자격증 발급 방식으로 변경하는 게 나올 수 있다는 의견이 제시되었다.

마. 정부의 면접관 풀 확보 노력

면접전형을 위해 기관에 따라 특정 분야 전문성을 갖춘 면접관이 필요한 경우가 있는데, 해당 분야 전문가의 면접관 초빙에 어려움을 겪는 사례가 발생하는 것으로 나타났다. 이를 해결하기 위해 상당수 참석자들은 정부 인사혁신처에서 가용한 면접관 풀을 확보하여 공공기관이 활용할 수 있도록 해야 한다고 건의하였다.

바. 경력직 채용 시 요구 가능 정보 확대

좌담회 참석자 일부는 경력직 채용 시에 신입직과 달리 블라인드 채용이라 하더라도 지원자의 경력 사항에 대해 좀 더 풍부한 정보 제출을 요구할 수 있어야 한다고 주장하였다. 블라인드 채용이라 하여 신입직 채용과 동일한 절차를 밟는 경우, 경력직 채용에서 기관이 기대하는 바가 충족되지 못할 수 있다는 전언이 있었다.

제 4 장

현행 채용 제도의 공정성 제고 기여 가능성

본 장에서는 현재 공공기관에서 시행되고 있는 방식의 블라인드 채용과 지역인재 채용 장려 제도가 실제로 잠재적인 차별적 요인을 시정하여 채용 제도의 공정성을 제고하는 데 기여할 가능성이 얼마나 되는지 살펴보기로 한다. 이를 위해 현행 공정 채용 관련 제도로부터 수혜를 받고 있는 집단을 결정하는 요인들에 대해, 지원자의 출신 배경과의 관계를 분석하고자 한다.

이러한 분석을 수행하는 이유를 좀 더 상세히 설명하면 다음과 같다. 예를 들어 X라는 요인에 대해 특정 값을 갖는 집단 A가 있어 이들이 현행 공정채용 관련 제도에서 수혜를 받고 있고, 요인 X에 대해 특정 값 외의 다른 값을 갖는 집단 B가 있어 이들은 현행 제도에서 수혜를 받지 않고 있다고 가정한다.

이때 집단 A가 집단 B에 비해 부모의 최종 학력, 가구의 소득 및 자산 수준 등 가족 배경에 있어 유의하게 열악하여 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처할 가능성이 높다고 하면, 요인 X를 기준으로 특정 값을 갖는 집단 A에게 채용 과정에서 혜택을 부여하는 것이 정당화될 수 있을 것이다. 예를 들어 블라인드 채용에서 요인 X가 표면에 드러날 경우 집단 A에게 차별적 요인으로 작용할 가능성이 있으므로 요인 X를 입사지원서 등에서 요구하지 못하게 해야 한다는 주장이 설득력을 갖게 된다. 더불어 판단 근거가 정말로 명확하다면 집단 A에게 의무 합격 비율을 설정하거나 채용 과정에서 가산점을 부여하는 방식으로 좀 더 적극적인 혜택을 부

여하는 것도 정당화될 수 있을 것이다.

반면 집단 A가 집단 B에 비해 부모의 최종 학력, 가구의 소득 및 자산 수준 등 가족 배경에 있어 유의하게 열악하여 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처할 가능성이 높다는 실증적 근거가 존재하지 않는다면, 요인 X를 기준으로 특정 값을 갖는 집단 A에게 채용 과정에서 혜택을 부여하는 데 대한 근본적인 의문이 제기될 수밖에 없다. 더불어 요인 X를 참조하는 것이 지원자의 입사 후 직무수행능력 예측에 유의미한 도움을 준다는 근거가 채용담당자 대상 설문조사 및 좌담회 등에서 드러난다고 하면, 블라인드 채용이라고 하여 요인 X를 채용 과정에서 참조하지 못하도록 강제할 근거는 더욱 희박해질 수밖에 없다.

이러한 문제의식을 바탕으로, 본 장에서는 요인 X로서 졸업 대학 소재지의 수도권/비수도권 여부, 대학에서의 전공, 그리고 대학 졸업 평점 평균 등 세 가지 요인에 주목한 분석을 수행할 것이다. 졸업 대학 소재지의 수도권/비수도권 여부는 현재 지역인재 채용 장려의 수혜 여부를 가리는 기준이고, 대학 전공 및 학점은 현행 공공기관 블라인드 채용에서 요구가 금지되어 있는 항목이다. 이 중 대학 전공과 학점의 경우 앞 장에서 지원자 직무수행능력 파악에 도움이 되므로 블라인드 채용이라 하더라도 요구할 수 있어야 한다는 의견이 많은 것으로 나타났던 항목이다.

본 장에서는 위에 제시된 요인들에 대하여 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 및 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 분석한 결과를 제시하고, 그 함의를 논의해 보기로 한다.

제1절 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료 분석 결과

1. 기초통계

본 절의 분석을 위해 사용된 자료는 2017년 대졸자직업이동경로조사

(2016GOMS)이다. 한국고용정보원이 2015년 8월 및 2016년 2월에 대학을 졸업한 이들에 대해 2017년 9월~11월 사이 3개월 동안 횡단면 조사를 실시한 결과이다.

2017년 대졸자직업이동경로조사(2016GOMS) 자료의 표본은 4년제 대학 졸업자뿐만 아니라 2~3년제 대학 및 교육대 졸업자를 포괄한다. 전체 표본 크기는 18,199명인데, 이 중 4년제 대학 졸업자 수가 13,553명으로 가장 높은 비중을 차지하고, 2~3년제 대학 졸업자 수가 4,507명, 교육대 졸업자 수가 139명이다. 다만 본 절에서는 4년제 대졸자 표본에 국한하여 분석을 수행할 것이다. 한편 2009GOMS 이후 조사 표본에는 외국인이 포함되지 않아, 2017년 대졸자직업이동경로조사(2016GOMS) 자료 역시 내국인 표본으로만 구성되어 있다.

해당 자료에 포함된 4년제 대졸자 표본에 대한 기초통계는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 2016GOMS 4년제 대졸자 기초통계

변수	관측 수	신술평균	중위값	표준편차
연령	13,553	26.76	26.33	3.32
국공립대 더미	13,553	0.30	0	0.46
전공계열 인문 더미	13,553	0.14	0	0.35
전공계열 사회 더미	13,553	0.20	0	0.40
전공계열 교육 더미	13,553	0.06	0	0.24
전공계열 공학 더미	13,553	0.28	0	0.45
전공계열 자연 더미	13,553	0.16	0	0.37
전공계열 의약 더미	13,553	0.05	0	0.21
전공계열 예체능 더미	13,553	0.10	0	0.30
비수도권 소재 대학 더미	13,553	0.62	1	0.49
여성 더미	13,553	0.46	0	0.50
비수도권 출생 더미	13,504	0.58	1	0.49
수도권 유학 더미	7,892	0.21	0	0.40
비수도권 유학 더미	5,612	0.37	0	0.48
부 대졸 이상 더미	13,553	0.45	0	0.50
부 전문대졸 더미	13,553	0.06	0	0.24
부 고졸 더미	13,553	0.39	0	0.49
부 중졸 이하 더미	13,553	0.10	0	0.29

〈표 4-1〉의 계속

변수	관측 수	산술평균	중위값	표준편차
모 대졸 이상 더미	13,553	0.29	0	0.45
모 전문대졸 더미	13,553	0.06	0	0.23
모 고졸 더미	13,553	0.54	1	0.50
모 중졸 이하 더미	13,553	0.11	0	0.31
대입 당시 부모 월평균 소득 500만 원 이상 더미	13,542	0.33	0	0.47
대입 당시 부모 월평균 소득 400만 원 이상 500만 원 미만 더미	13,542	0.22	0	0.41
대입 당시 부모 월평균 소득 300만 원 이상 400만 원 미만 더미	13,542	0.21	0	0.41
대입 당시 부모 월평균 소득 200만 원 이상 300만 원 미만 더미	13,542	0.14	0	0.35
대입 당시 부모 월평균 소득 200만 원 미만 더미	13,542	0.11	0	0.31
현재 부모 자산규모 3억 원 이상 더미	13,535	0.42	0	0.49
현재 부모 자산규모 1.5억 원 이상 3억 원 미만 더미	13,535	0.28	0	0.45
현재 부모 자산규모 0.5억 원 이상 1.5억 원 미만 더미	13,535	0.17	0	0.38
현재 부모 자산규모 0.5억 원 미만 더미	13,535	0.13	0	0.33

자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

〈표 4-1〉에 제시된 기초통계에 따르면, 조사 시점에서 4년제 대졸 응답자 연령 평균은 26세에서 27세 사이이고, 국공립대 졸업자 비율이 30%가량인 것으로 나타난다. 전공계열별로는 공학계열 졸업자가 28%가량으로 가장 비중이 높고, 그다음으로 사회계열이 20%가량, 자연계열이 16% 정도를 차지하는 것으로 나타난다.

2016GOMS 조사 자료의 4년제 대졸자 표본의 비수도권 소재 대학 졸업 비중은 62%가량이고, 여성의 비중은 46% 정도를 차지한다. 해외 출생자를 제외한 국내 출생자 중 출생지가 비수도권인 비중이 58%가량인 것을 감안하면 수도권에서 출생하고 졸업은 비수도권 소재 대학에서 한 경

우가 그 반대 경우보다 많은 것으로 파악된다. 실제 2016GOMS 조사 표본 중 비수도권에서 출생했으나 수도권 소재 대학으로 진학하여 졸업한 비중이 21%가량으로, 수도권에서 태어나 졸업은 비수도권 소재 대학에서 한 비중이 37%가량인 것에 비해 낮게 나타나고 있다.

부모의 최종 학력을 살펴보면 아버지의 학력이 대졸 이상인 비중이 45%가량이고, 고졸이 39%이며, 중졸 이하인 비중도 10% 정도에 달하고 있다. 어머니의 경우 대졸 이상 비중이 29%로 아버지의 학력이 대졸 이상인 비중에 비해 확연히 낮게 나타난다. 반면 어머니의 학력이 고졸인 경우가 54% 정도에 달하고 있다.

2016GOMS 조사 자료에서 부모의 소득 및 자산 규모를 파악하고자 할 때, 자녀가 초중고 재학 당시의 현황을 파악하는 것은 불가능하다. 다만 부모 월평균 소득의 경우 자녀가 졸업한 대학에 입학 혹은 편입할 당시의 현황과 더불어 조사 시점에서의 현황을 알 수 있다. 다만 응답자가 부모가 아닌 자녀이기 때문에 응답 내역의 정확성에 대한 신뢰도는 낮다고 보아야 할 것이다. 한편 부모의 금융 및 실물 자산을 포괄한 자산 규모의 경우 조사 시점에서의 현황만 자녀의 응답 내역을 통해 파악이 가능하다.

이러한 자료의 한계를 염두에 두고, 부모 소득의 경우 자녀가 졸업한 대학을 입학 혹은 편입할 당시의 월평균 소득에 초점을 맞추면서 해당 시점에서 부모가 사망한 경우 부모의 소득 및 자산이 0인 것으로 간주할 때, 부모의 월평균 소득이 500만 원 이상이었던 표본 비중이 33%가량이고, 400만~500만 원 구간에 속하는 비중이 22%가량, 300만~400만 원 구간에 속하는 경우가 21% 정도인 것으로 나타난다. 한편 부모 월평균 소득이 200만~300만 원이었던 표본 비중이 14%, 200만 원 미만인 경우가 11%가량으로 적지 않은 비중을 나타내고 있다. 한편 조사 시점에서의 부모 보유 자산 규모의 경우 3억 원 이상인 경우가 42%가량이고, 1억 5천만~3억 원 사이인 경우가 28%에 달하고 있다. 한편 부모의 자산 규모가 5천만~1억 5천만 원 사이인 표본의 비중이 17%, 5천만 원 미만인 경우도 13% 정도를 나타내고 있다.

2. 가족 배경과 비수도권 대학 졸업 여부

이제 2016GOMS 조사 자료의 4년제 대졸자 표본을 활용하여 자녀가 비수도권 대학을 졸업했는지 여부가 부모의 학력이나 소득, 자산 등과 어떠한 관계를 갖는지 분석한 결과를 살펴보기로 한다.

자녀가 비수도권 소재 대학을 졸업했을 때 1의 값을 갖는 더미 변수를 종속변수로 놓고 프로빗 모형을 활용하여 분석한 결과가 <표 4-2>에 제시되어 있다. 이때 제시된 추정 결과는 프로빗 모형의 추정계수가 아닌 한계효과로서, 이 값을 바탕으로 각 설명변수의 변화에 따른 종속변수의 변화를 직접 추론할 수 있다.

<표 4-2> 자녀의 비수도권 대학 졸업과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 프로빗 모형 분석

(종속변수: 비수도권 소재 대학 졸업 더미)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
연령		-0.0124*** (0.0014)	-0.0130*** (0.0014)	-0.0129*** (0.0015)
여성		-0.0678*** (0.0093)	-0.0666*** (0.0093)	-0.0685*** (0.0093)
비수도권 출생		0.4277*** (0.0080)	0.4273*** (0.0080)	0.4241*** (0.0080)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	0.0812*** (0.0166)	0.0591*** (0.0177)	0.0353* (0.0190)	0.0324* (0.0191)
부 고졸	0.1247*** (0.0092)	0.1155*** (0.0097)	0.0843*** (0.0115)	0.0811*** (0.0115)
부 중졸 이하	0.1507*** (0.0135)	0.1504*** (0.0143)	0.1081*** (0.0186)	0.1062*** (0.0187)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			0.0305 (0.0199)	0.0271 (0.0200)
모 고졸			0.0593*** (0.0122)	0.0565*** (0.0122)
모 중졸 이하			0.0866*** (0.0196)	0.0842*** (0.0197)

〈표 4-2〉의 계속

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.0534*** (0.0114)	0.0601*** (0.0119)	0.0550*** (0.0120)	0.0464*** (0.0122)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0650*** (0.0116)	0.0739*** (0.0121)	0.0662*** (0.0123)	0.0516*** (0.0132)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	0.0413*** (0.0135)	0.0610*** (0.0140)	0.0530*** (0.0142)	0.0389** (0.0155)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	0.0450*** (0.0148)	0.0774*** (0.0152)	0.0707*** (0.0154)	0.0626*** (0.0176)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주			
현재 부모 자산 1억 5천만~3억 원 미만				0.0504*** (0.0114)
현재 부모 자산 5천만~1억 5천만 원 미만				0.0280** (0.0138)
현재 부모 자산 5천만 원 미만				0.0131 (0.0163)
관측 수	13,542	13,495	13,495	13,486
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.0184	0.1638	0.1654	0.1665

주: 제시된 숫자는 한계효과를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

〈표 4-2〉에서 모형 1은 설명변수로서 아버지의 최종 학력과 졸업한 대학의 입학 혹은 편입 당시 부모의 월평균 소득 수준만을 활용한 모형이다. 모형 2는 모형 1의 설명변수에 대졸자의 인적 속성인 연령, 성별 및 출생지 비수도권 여부를 추가로 통제한 것이다. 모형 3은 모형 2에 어머니의 최종 학력 변수를 추가로 통제하였고, 모형 4는 모형 3에 조사 시점 당시 부모의 자산 규모까지 추가로 통제한 모형이다.

〈표 4-2〉에 제시된 분석 결과는 모든 모형에서 아버지의 최종 학력이 낮을수록 자녀가 비수도권 소재 대학을 졸업할 확률이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계를 보여준다. 모형 4에 제시된 결과를 기준으로 설명하면 아버지의 최종학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 자녀의 비수

도권 대학 졸업 확률이 8.11%p 더 높아지고, 중졸 이하인 아버지를 둔 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 대졸 이상인 아버지를 둔 자녀에 비해 10.62%p 더 높아지는 것으로 나타난다. 2016GOMS 조사 자료의 4년제 대졸자 표본에서 비수도권 소재 대학 졸업 비중이 62% 안팎인 것을 감안하면 통계적 유의성뿐만 아니라 실질적으로도 부의 최종 학력에 따른 유의한 차이가 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다.

대입 당시 부모의 월평균 소득과 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 간의 관계를 살펴보면, 부모의 월평균 소득이 500만 원 이상인 경우에 비해 그 미만인 경우 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계가 모든 분석 모형에 걸쳐 공통적으로 나타나고 있다. 다만 이론적 예측과는 달리 부모의 소득 수준이 낮아질수록 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 점점 높아지는 관계가 명확하게 나타나지는 않고 있다.

예를 들어 모형 4의 추정 결과, 대입 당시 부모 월 소득이 500만 원 이상인 경우에 비해 400만 원 이상 500만 원 미만인 경우 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률은 4.64%p, 300만 원 이상 400만 원 미만인 경우엔 그 확률이 5.16%p 더 높아지는 것으로 나타난다. 다만 대입 당시 부모 월 소득이 200만 원 이상 300만 원 미만인 경우엔 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 3.89%p로 오히려 더 작게 나타나고 있다.

4년제 대졸자의 인적 속성 중 연령이 높을수록, 그리고 여성의 경우 남성에게 비해 비수도권 소재 대학 졸업 확률은 유의하게 낮아지는 것으로 나타난다. 모형 2~모형 4의 추정 결과를 살펴보면 연령이 1세 높아질 때 비수도권 소재 대학 졸업 확률은 1.24~1.29%p, 여성의 경우 남성에게 비해 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 6.66~6.85%p 더 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 한편 비수도권 출생자의 경우 모형 2~모형 4에서 모두 수도권 출생자 대비 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 42%p 이상 유의하게 더 높게 나타나, 본인의 입시 성적 등을 고려하여 진학 가능한 학교 중 실제 진학 학교를 선택할 때 본인 출생지에 소재한 대학을 선택할 확률이 높은 관계를 보여주고 있다.

어머니의 최종 학력의 경우, 모형 3과 4에서 모두 어머니가 고졸 혹은

중졸 이하일 때 대졸 이상인 경우와 대비하여 유의하게 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 모형 4를 기준으로 어머니의 최종 학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 5.65%p, 중졸 이하일 때에는 8.42%p 더 높아지는 것으로 나타나고 있다.

마지막으로 현재 부모의 자산 규모는 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률에 대해 이론적 예측과는 사뭇 다른 관계를 보이는 것으로 나타난다. 모형 4에서 현재 부모 자산 1억 5천만 원 이상 3억 원 미만인 경우, 3억 원 이상일 때 대비 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 5.04%p 더 높고 통계적으로도 유의하게 나타난다. 그러나 현재 부모의 자산 규모가 더 낮아질 때, 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률의 상승 폭이 더 커지는 게 아니라 오히려 작아지고, 통계적 유의성도 점차 낮아지는 것으로 나타나고 있다.

이러한 결과는 부모의 자산 규모를 측정하는 시점이 자녀의 대학 진학 이전이 아니라, 대학 졸업 후 조사 시점인 데 따른 것으로 볼 수 있다. 즉 수도권 대학에 진학하여 졸업한 자녀를 둔 부모의 경우, 대학생 자녀의 주거비 및 생활비 등에서 더 큰 비용 지출을 감수해야 했을 가능성이 있고, 그 결과 자녀의 대학 졸업 후 자산 규모가 그 이전에 비해 상당 부분 감소했을 가능성이 있을 것이다.

<표 4-2>는 4년제 대학 졸업자의 출생 지역에 관계없이 전체 표본에 대해 비수도권 대학 진학 여부에 영향을 미치는 요인을 살펴본 것이다. 다만 비수도권 대학 졸업자가 과연 지역인재 채용 장려의 수혜자가 되기에 적합한지 여부를 판단하기 위해서는, 비수도권 출생자가 수도권 대학에 진학하여 졸업하는 데 영향을 미치는 요인, 그리고 수도권 지역 출생자가 비수도권 대학에 진학하여 졸업하게 되는 요인들을 나누어 살펴보는 것이 더 적절할 수 있다.

<표 4-3>은 비수도권 지역에서 출생한 4년제 대졸자 표본에 대해, 이들이 수도권 소재 대학에 진학하여 졸업했을 때 1의 값을 갖는 더미 변수를 종속변수로 놓고 프로빗 모형을 활용하여 분석한 결과를 제시한다. 이때 제시된 추정 결과는 <표 4-2>에서와 마찬가지로 프로빗 모형의 추정 계수가 아닌 한계효과이다.

〈표 4-3〉 자녀의 수도권 유학과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계 : 프로빗 모형 분석

(종속변수: 수도권 유학 더미)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
연령		0.0059*** (0.0013)	0.0067*** (0.0013)	0.0069*** (0.0013)
여성		0.0089 (0.0095)	0.0071 (0.0095)	0.0067 (0.0095)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	-0.0494*** (0.0160)	-0.0487*** (0.0160)	-0.0253 (0.0180)	-0.0231 (0.0181)
부 고졸	-0.1074*** (0.0096)	-0.1072*** (0.0096)	-0.0757*** (0.0115)	-0.0752*** (0.0115)
부 중졸 이하	-0.1135*** (0.0117)	-0.1268*** (0.0114)	-0.0846*** (0.0170)	-0.0859*** (0.0169)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			-0.0334* (0.0181)	-0.0326* (0.0181)
모 고졸			-0.0603*** (0.0125)	-0.0583*** (0.0125)
모 중졸 이하			-0.0949*** (0.0168)	-0.0937*** (0.0168)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	-0.0524*** (0.0112)	-0.0514*** (0.0112)	-0.0458*** (0.0114)	-0.0455*** (0.0117)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	-0.0747*** (0.0112)	-0.0735*** (0.0112)	-0.0652*** (0.0115)	-0.0676*** (0.0122)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0554*** (0.0133)	-0.0552*** (0.0132)	-0.0453*** (0.0137)	-0.0556*** (0.0144)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	-0.0407*** (0.0149)	-0.0529*** (0.0146)	-0.0450*** (0.0150)	-0.0654*** (0.0160)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주			
현재 부모 자산 1억 5천만~3억 원 미만				-0.0226** (0.0115)
현재 부모 자산 5천만~1억 5천만 원 미만				0.0273* (0.0150)
현재 부모 자산 5천만 원 미만				0.0364* (0.0190)
관측 수	7,884	7,884	7,884	7,879
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.0312	0.0337	0.0376	0.0398

주: 제시된 숫자는 한계효과를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
 자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

<표 4-3>에서 모형 1은 아버지의 최종 학력과 졸업한 대학의 입학 혹은 편입 당시 부모의 월평균 소득 수준만을 설명변수로 활용한 모형이다. 모형 2는 모형 1의 설명변수에 대졸자의 인적 속성 중 연령과 성별 더미를 추가한 것이다. 모형 3은 모형 2의 설명변수에 더해 어머니의 최종 학력 변수를 추가로 통제한 모형이고, 모형 4에서는 모형 3에 조사 시점 당시 부모의 자산 규모까지 함께 통제하였다.

<표 4-3>에 제시된 분석 결과는 모든 모형에서 아버지의 최종 학력이 낮을수록 비수도권에서 출생한 자녀가 수도권 소재 대학으로 진학하여 졸업하게 될 확률이 통계적으로 유의하게 낮아지는 관계를 보여준다. 모형 4에 제시된 결과를 기준으로 설명하면 아버지의 최종학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 비수도권 지역 출생 자녀의 수도권 대학 유학 확률이 7.52%p 더 낮아지고, 중졸 이하인 아버지를 둔 비수도권 출신 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 대졸 이상인 아버지를 둔 자녀에 비해 8.59%p 더 낮아지는 것으로 나타난다. 2016GOMS 조사 자료의 4년제 대졸자 표본에서 수도권 소재 대학 졸업 비중이 38% 안팎에 불과한 것을 감안하면 아버지의 최종 학력에 따른 유의한 차이가 실질적으로 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다.

대입 당시 부모의 월평균 소득과 비수도권 출신 자녀의 수도권 소재 대학 졸업 간의 관계를 살펴보면, 부모의 월평균 소득이 500만 원 이상인 경우에 비해 그 미만인 경우 비수도권 지역 출생 자녀의 수도권 소재 대학 졸업 확률이 통계적으로 유의하게 낮아지는 관계가 모든 분석 모형에 걸쳐 공통적으로 나타나고 있다. 다만 이론적 예측과 달리 부모의 소득 수준이 낮아질수록 비수도권 출신 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 점점 낮아지는 관계가 명확하지는 않게 나타난다.

예를 들어 모형 4의 추정 결과, 대입 당시 부모 월 소득이 500만 원 이상인 경우에 비해 400만 원 이상 500만 원 미만인 경우 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률은 4.55%p, 300만 원 이상 400만 원 미만인 경우엔 그 확률이 6.76%p 더 낮아지는 것으로 나타난다. 다만 대입 당시 부모 월 소득이 200만 원 이상 300만 원 미만인 경우엔 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률 차이가 5.56%p로 오히려 더 작게 나타나고

있다.

한편 비수도권 지역 출생 4년제 대졸자의 인적 속성 중 연령이 높을수록 수도권 소재 대학 졸업 확률이 유의하게 높아지는 것으로 나타난다. 다만 성별에 따른 차이는 유의하지 않게 나타나고 있다. 모형 2-4의 추정 결과를 살펴보면 연령이 1세 높아질 때 수도권 소재 대학 졸업 확률은 0.59~0.69%p 더 높아지는 것으로 나타나고 있다.

어머니의 최종 학력의 경우, 모형 3과 4에서 모두 어머니가 고졸 혹은 중졸 이하일 때 대졸 이상인 경우와 대비하여 통계적으로 강하게 유의하게 비수도권 지역 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 낮아지는 것으로 나타난다. 모형 4를 기준으로 어머니의 최종 학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 비수도권 출신 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 5.83%p, 중졸 이하일 때에는 9.37%p 더 낮아지는 것으로 나타나고 있다.

한편 현재 부모의 자산 규모는 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률에 대해 이론적 예측에 부합하지 않는 관계를 보이고 있다. 모형 4에서 현재 부모 자산 1억 5천만 원 이상 3억 원 미만인 경우, 3억 원 이상일 때 대비 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 2.26%p 더 낮고 통계적으로도 유의하게 나타난다. 그러나 현재 부모의 자산 규모가 더 낮아질 때, 통계적 유의성이 강하지는 않으나 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률이 오히려 상승하는 것으로 나타나고 있다.

앞서 <표 4-2>에 제시된 결과와 관련하여 이미 논의하였듯, 이러한 결과는 부모의 자산 규모를 측정하는 시점이 자녀의 대학 진학 이전이 아니라, 대학 졸업 후 조사 시점이라는 데 기인할 가능성이 높다. 즉 비수도권 출생 자녀를 수도권 대학에 진학시켜 졸업까지 시킨 부모의 경우, 대학생 자녀의 주거비 및 생활비 등으로 더 큰 비용을 지출함에 따라 자녀의 대학 졸업 후 자산 규모가 그 이전에 비해 상당 부분 감소했을 가능성이 있다.

다음으로 <표 4-4>는 앞서 <표 4-3>에서 살펴본 것과는 반대로, 수도권 지역에서 출생한 4년제 대졸자가 비수도권 소재 대학에 진학하여 졸업했을 때 1의 값을 갖는 더미 변수를 종속변수로 놓고 프로빗 모형을 활용하여 분석한 결과를 제시한다. 이때 제시된 추정 결과는 <표 4-2> 및 <표 4-3>에서와 마찬가지로 프로빗 모형의 추정계수가 아닌 한계효과이다.

(표 4-4) 자녀의 비수도권 유학과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계 : 프로빗 모형 분석

(종속변수: 비수도권 유학 더미)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
연령		-0.0300*** (0.0031)	-0.0301*** (0.0031)	-0.0292*** (0.0031)
여성		-0.1523*** (0.0139)	-0.1520*** (0.0139)	-0.1541*** (0.0139)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	0.0549* (0.0292)	0.0520* (0.0295)	0.0366 (0.0305)	0.0329 (0.0305)
부 고졸	0.0856*** (0.0147)	0.0824*** (0.0148)	0.0644*** (0.0173)	0.0588*** (0.0174)
부 중졸 이하	0.0898*** (0.0258)	0.1075*** (0.0262)	0.0920*** (0.0314)	0.0851*** (0.0315)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			0.0188 (0.0317)	0.0088 (0.0316)
모 고졸			0.0367** (0.0176)	0.0322* (0.0177)
모 중졸 이하			0.0272 (0.0314)	0.0225 (0.0314)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.0492*** (0.0185)	0.0480*** (0.0186)	0.0451** (0.0186)	0.0294 (0.0188)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0452** (0.0190)	0.0426** (0.0191)	0.0386** (0.0192)	0.0049 (0.0200)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	0.0458** (0.0215)	0.0436** (0.0217)	0.0404* (0.0218)	-0.0013 (0.0230)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	0.0582** (0.0240)	0.0739*** (0.0244)	0.0713*** (0.0245)	0.0267 (0.0269)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주			
현재 부모 자산 1억 5천만~3억 원 미만				0.0704*** (0.0179)
현재 부모 자산 5천만~1억 5천만 원 미만				0.0937*** (0.0214)
현재 부모 자산 5천만 원 미만				0.0705*** (0.0236)
관측 수	5,611	5,611	5,611	5,607
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.0089	0.0300	0.0306	0.0340

주: 제시된 숫자는 한계효과를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

<표 4-4>에 제시된 분석 결과는 모든 모형에서 아버지의 최종 학력이 낮을수록 수도권 출생 자녀가 비수도권 소재 대학으로 진학하여 졸업하게 될 확률이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계를 보여준다. 모형 4에 제시된 결과를 기준으로 하면 아버지의 최종학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 수도권 지역 출생 자녀의 비수도권 대학 유학 확률이 5.88%p 더 높아지고, 중졸 이하인 아버지를 둔 수도권 출신 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 대졸 이상인 아버지를 둔 자녀에 비해 8.51%p 더 높아지는 것으로 나타난다. 2016GOMS 조사 자료의 4년제 대졸자 표본에서 비수도권 소재 대학 졸업 비중이 62% 안팎임을 고려하면 아버지의 최종 학력에 따른 차이가 실질적으로 유의미한 것으로 볼 수 있다.

대입 당시 부모의 월평균 소득과 수도권 출신 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 간의 관계를 살펴보면, 모형 1~모형 3에서는 이론적 예측과 부합하게 부모의 월평균 소득이 낮을수록 수도권 출생 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계가 대체로 성립하고 있다. 다만 모형 4에서 부모의 현재 자산 규모를 함께 통제할 때엔 대입 당시 부모의 월평균 소득이 수도권 출신 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률과 통계적으로 유의한 관계를 갖지 않는 것으로 나타난다.

한편 수도권 출생 4년제 대졸자의 인적 속성 중 연령이 높을수록, 그리고 남성 대비 여성의 경우 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 유의하게 낮아지는 것으로 나타난다. 모형 2~모형 4의 추정 결과에 따르면 연령이 1세 높아질 때 비수도권 소재 대학 졸업 확률은 2.92~3.01%p 더 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 한편 여성의 경우 남성 대비 비수도권 소재 대학 유학 확률이 15.20~15.41%p 더 낮은 것으로 나타난다.

어머니의 최종 학력의 경우, 모형 3과 4에서 모두 어머니가 고졸일 때 대졸 이상인 경우와 대비하여 통계적으로 강하게 유의하게 수도권 지역 출생 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 다만 어머니의 최종 학력이 중졸 이하일 때에는 통계적 유의성이 사라지는 것으로 나타나고 있다. 모형 4를 기준으로 통계적 유의성이 강하지는 않으나 어머니의 최종 학력이 고졸일 때 대졸 이상인 경우 대비 수도권 출신 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 3.22%p 더 높아지는 것으로 나타나고

있다.

한편 현재 부모의 자산 규모는 비수도권 출생 자녀의 수도권 대학 졸업 확률에 대해, 앞서 <표 4-2>~<표 4-3>에서와는 달리 이론적 예측과 대체로 부합하는 관계를 나타내고 있다. 모형 4에서 현재 부모 자산 1억 5천만 원 이상 3억 원 미만인 경우, 3억 원 이상일 때 대비 수도권 출생 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 7.04%p 더 높고 통계적으로도 유의하게 나타난다. 더불어 현재 부모 자산 규모가 5천만 원 이상 1억 5천만 원 미만인 경우에는 비수도권 대학 졸업 확률이 9.37%p, 5천만 원 미만인 경우 7.05%p 더 높은 관계가 통계적으로 유의하게 나타나고 있다.

<표 4-4>에서 이처럼 부모의 현재 자산 규모가 낮아질수록 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 관계가 비교적 뚜렷하게 나타나는 것은, 앞서 <표 4-2>와 <표 4-3>에서 두 변수 간 관계가 불명확하게 나타났던 것과 대비된다. <표 4-4>의 경우 수도권 지역 출생자 표본에 대한 분석 결과를 담고 있으므로, 만약 자녀가 수도권 소재 대학으로 진학한다 하더라도 부모의 대학생 자녀 주거비 등에 대한 부담이 상대적으로 작다고 할 수 있다. 따라서 이들 표본에 대해서는 자녀가 수도권 대학에 진학하여 졸업하는 것이 부모의 자산 규모 감소를 그다지 크게 유발하지 않았을 가능성이 있을 것이다.

지금까지 <표 4-2>~<표 4-4>에 제시된 분석 결과를 종합하면, 2016GOMS 자료를 활용하여 분석할 때 부모의 최종 학력은 대체로 자녀의 비수도권 대학 진학 및 졸업 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 즉 부모의 최종 학력이 낮을수록 대졸자 전체 표본에서 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지고, 비수도권 출생 표본에서 자녀의 수도권 대학 유학 확률이 낮아지며, 수도권 출생 표본에서 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 관계는 대체로 명확하게 나타나고 있다.

한편 대입 시점에서의 부모의 월평균 소득이 낮을수록 전체 표본에서 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 관계가 일부 나타나기는 하나 그다지 뚜렷한 것은 아니고, 비수도권 출생 표본에서 부모의 소득이 낮을수록 자녀의 수도권 유학 확률이 낮아지는 관계 역시 그다지 명확하지 않게 나타난다. 한편 수도권 출생 표본에서 부모 소득이 낮아질 때 자

녀의 비수도권 유학 확률이 높아지는 관계는 일부 모형에서 비교적 뚜렷이 나타나나, 부모의 현재 자산 규모를 함께 통제한 모형에서는 그 통계적 유의성이 상실되는 것으로 나타난다.

한편 조사 시점에서의 부모의 자산 규모가 낮을수록 전체 표본에서 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 관계, 수도권 출생 표본에서 비수도권 유학 확률이 높아지는 관계는 명확히 드러나지 않고 있다. 다만 비수도권 출생 표본에서 부모의 자산 규모가 낮을수록 자녀의 수도권 유학 확률이 낮아지는 관계는 비교적 뚜렷이 나타나고 있다.

즉 2016GOMS 자료를 활용하여 분석할 때에는 비수도권 대학 졸업자라고 하여 부모의 소득 및 자산 등 경제적 여건에 있어 수도권 대학 졸업자에 비해 특별히 취약 계층이라고 볼 근거가 그다지 강하지 않다.

다만 앞서 지적하였듯, 대졸자직업이동경로조사의 경우 부모의 소득 및 자산을 파악하는 시점 및 응답자 등에 있어 그 정확성에 대한 신뢰도가 낮고, 특히 자산의 경우 자녀의 초중고 재학 시절의 규모를 파악한 것이 아니다. 이를 감안하여 2016GOMS 자료 분석 결과를, 좀 더 신뢰도가 높은 방식으로 출신 가구의 경제적 배경에 대해 조사한 자료를 분석한 결과와 비교해 볼 필요가 있을 것이다. 이러한 비교는 다음 절에서 수행하여 그 결과를 제시하기로 한다.

3. 가족 배경과 전공계열

이제 4년제 대학 졸업자의 가족 배경과 대학에서의 전공계열 간 관계에 대해 분석해 보기로 한다. 현재 공공부문에서 의무적으로 시행되고 있는 블라인드 채용의 경우 졸업한 대학의 이름뿐만 아니라 전공에 대한 정보까지 수집할 수 없도록 하고 있다.

앞 장에서 언급하였듯, 채용 과정에서 지원자의 전공을 보지 못하게 하는 사례는 전 세계적으로 찾기 어렵다. 더불어 공공기관 채용 담당자를 대상으로 한 설문조사 및 좌담회에서 제시된 의견을 감안할 때, 지원자의 전공이 직무 적합도를 판단하는 데 불필요하다고 판단할 근거도 희박하다.

이를 감안하면, 현재 시행되고 있는 블라인드 채용에서 지원자의 전공을 참조하지 못하게 하는 것이 정당화되기 위해서는 다음의 암묵적 전제가 충족되어야 할 것이다. 즉 채용 과정에서 지원자의 전공을 참조할 경우 입사 기회가 줄어드는 전공이 존재할 수 있고, 이러한 전공의 경우 상대적으로 가족 배경이 취약한 계층이 많이 선택하기 때문에 적극적으로 공공부문 채용 과정에서 배려할 필요가 있다는 암묵적 전제가 현 제도에 내재되어 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 4-5>는 이러한 전제가 2016GOMS에 포함된 실제 4년제 대졸자 데이터에서 충족되고 있는지 다항 로짓(multinomial logit) 모형을 활용하여 분석한 결과를 제시하고 있다. 이때 인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의학, 예체능 등 총 7개 전공계열 중 인문계열을 기본 결과를 나타내는 전공계열로 놓고 분석한 결과를 보여주고 있다. 다만 다항 로짓 모형의 분석 결과를 최대한 간결하게 보이기 위해, 앞서 <표 4-2>~<표 4-4>에서와는 달리 대졸자의 인적 속성 및 부모의 최종 학력, 소득, 자산 등을 한꺼번에 설명변수로 놓고 분석한 모형의 추정 결과만을 제시하기로 한다.¹⁾

<표 4-5> 자녀의 대학 전공계열과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계: 다항 로짓 모형 분석

(종속변수: 대학 전공계열)

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
인문계열			
생략 범주			
사회계열		교육계열	
연령	-0.0103 (0.0080)	연령	-0.1691*** (0.0238)
여성	-0.5896*** (0.0626)	여성	-0.3835*** (0.0959)
비수도권 출생	0.0142 (0.0607)	비수도권 출생	0.3303*** (0.0855)

1) <표 4-2>~<표 4-4>에서 이항 프로빗 분석을 실시했을 때와는 달리, <표 4-5>에서 다항 로짓 모형 분석을 실시한 결과를 보일 때 한계효과가 아닌 추정계수를 제시하는 방식을 택하고 있다. 이는 다항 로짓 모형 분석에서 한계효과를 보이기 위해서는 종속변수의 값을 변화시켜 가면서 분석해야 하는데, 그 결과의 의미가 명확하지 않을 수 있음을 감안한 것이다.

〈표 4-5〉의 계속

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	0.1542 (0.1361)	부 전문대졸	0.0491 (0.1852)
부 고졸	0.0720 (0.0796)	부 고졸	-0.2154* (0.1110)
부 중졸 이하	-0.0031 (0.1396)	부 중졸 이하	0.0329 (0.1903)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-0.1091 (0.1323)	모 전문대졸	-0.3501* (0.1847)
모 고졸	0.2407*** (0.0833)	모 고졸	-0.0192 (0.1116)
모 중졸 이하	0.4212*** (0.1431)	모 중졸 이하	0.2220 (0.1963)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.1046 (0.0866)	대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	-0.0079 (0.1191)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0577 (0.0920)	대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	-0.0250 (0.1271)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0086 (0.1059)	대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0623 (0.1475)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	-0.1183 (0.1240)	대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	0.0372 (0.1683)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주	현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주
현재 부모 자산 1억 5천 만~3억 원 미만	-0.1176 (0.0788)	현재 부모 자산 1억 5천 만~3억 원 미만	-0.1406 (0.1107)
현재 부모 자산 5천만~ 1억 5천만 원 미만	-0.2387** (0.0947)	현재 부모 자산 5천만~ 1억 5천만 원 미만	0.1073 (0.1260)
현재 부모 자산 5천만 원 미만	-0.1454 (0.1080)	현재 부모 자산 5천만 원 미만	-0.0851 (0.1526)
상수항	0.8167*** (0.2338)	상수항	3.7867*** (0.6588)

〈표 4-5〉의 계속

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
공학계열		자연계열	
연령	-0.0694*** (0.0101)	연령	-0.0768*** (0.0122)
여성	-1.9772*** (0.0654)	여성	-0.6961*** (0.0680)
비수도권 출생	0.1541*** (0.0595)	비수도권 출생	0.1118* (0.0639)
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	0.2365* (0.1316)	부 전문대졸	0.1065 (0.1418)
부 고졸	0.0479 (0.0777)	부 고졸	-0.0259 (0.0833)
부 중졸 이하	0.1591 (0.1351)	부 중졸 이하	-0.0344 (0.1483)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-0.1309 (0.1304)	모 전문대졸	-0.1359 (0.1381)
모 고졸	0.2998*** (0.0813)	모 고졸	0.2032** (0.0865)
모 중졸 이하	0.3736*** (0.1398)	모 중졸 이하	0.2986** (0.1520)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.1315 (0.0840)	대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.0214 (0.0905)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0391 (0.0896)	대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0249 (0.0959)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0862 (0.1038)	대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.1023 (0.1122)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	-0.0412 (0.1208)	대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	-0.0450 (0.1303)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주	현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주
현재 부모 자산 1억 5천 만~3억 원 미만	-0.1512** (0.0767)	현재 부모 자산 1억 5천 만~3억 원 미만	-0.0679 (0.0823)
현재 부모 자산 5천만~ 1억 5천만 원 미만	-0.2863*** (0.0920)	현재 부모 자산 5천만~1 억 5천만 원 미만	-0.2029** (0.0995)
현재 부모 자산 5천만 원 미만	-0.4297*** (0.1081)	현재 부모 자산 5천만 원 미만	-0.2309** (0.1160)
상수항	3.1263*** (0.2875)	상수항	2.4679*** (0.3446)

(표 4-5)의 계속

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
의약계열		예체능계열	
연령	-0.0829*** (0.0210)	연령	-0.0170* (0.0102)
여성	-0.1555 (0.1036)	여성	0.2302*** (0.0783)
비수도권 출생	0.2799*** (0.0954)	비수도권 출생	0.0221 (0.0730)
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	0.1762 (0.2124)	부 전문대졸	-0.0186 (0.1718)
부 고졸	0.0999 (0.1248)	부 고졸	0.0344 (0.0968)
부 중졸 이하	0.2293 (0.2200)	부 중졸 이하	0.0599 (0.1701)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-0.6398*** (0.2219)	모 전문대졸	-0.4095*** (0.1600)
모 고졸	-0.1884 (0.1256)	모 고졸	-0.1698* (0.0982)
모 중졸 이하	-0.2486 (0.2298)	모 중졸 이하	-0.0062 (0.1738)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.0097 (0.1326)	대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	-0.0192 (0.1042)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0271 (0.1414)	대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	-0.0293 (0.1108)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0497 (0.1675)	대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.1687 (0.1297)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	0.1065 (0.1905)	대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	-0.0938 (0.1469)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주	현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주
현재 부모 자산 1억 5 천만~3억 원 미만	-0.0994 (0.1208)	현재 부모 자산 1억 5 천만~3억 원 미만	-0.1524 (0.0969)
현재 부모 자산 5천만~ 1억 5천만 원 미만	-0.2261 (0.1480)	현재 부모 자산 5천만~ 1억 5천만 원 미만	0.0540 (0.1116)
현재 부모 자산 5천만 원 미만	-0.2486 (0.1735)	현재 부모 자산 5천만 원 미만	0.0730 (0.1286)
상수항	1.1658** (0.5889)	상수항	0.0541 (0.2945)
관측 수	13,486		
Prob> χ^2	0.0000		
Pseudo R^2	0.0427		

주: 제시된 숫자는 추정계수를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
 자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

<표 4-5>에 제시된 결과에 따르면, 4년제 대학 졸업자의 인적 속성 중 연령을 기준으로 할 때 사회 및 예체능계열을 제외한 나머지 전공계열에서 모두 연령 증가에 따른 전공 선택 감소가 인문계열에 비해 더욱 뚜렷하면서 통계적으로 강하게 유의한 것으로 나타난다. 한편 여성의 전공 선택이 인문계열에 비해 유의미하게 높은 전공계열은 예체능계열 하나이며, 나머지 전공계열은 공학, 자연, 사회, 교육계열의 순으로 인문계열에 비해 여성의 선택이 유의미하게 적은 것으로 나타나고 있다. 더불어 비수도권 출생자의 선택 전공으로서 인문계열보다 유의하게 높은 빈도로 선택된 전공계열은 교육, 의학, 공학계열 등이며, 인문계열보다 유의하게 낮은 빈도로 선택된 계열은 없는 것으로 나타난다.

한편 아버지의 최종 학력 수준에 따른 자녀의 해당 전공계열 선택 여부의 차이가 인문계열에 비해 특별히 유의미한 차이를 보이는 전공계열은 없는 것으로 나타난다. 다만 어머니의 최종 학력 수준에 따른 자녀의 전공계열 선택 여부의 차이는 7개 전공계열별로 상당히 다른 양상을 보이는 것으로 나타난다.

예를 들어 자녀의 전공이 사회, 공학 혹은 자연계열인 경우, 인문계열인 경우에 비해 어머니의 최종 학력이 낮을수록 선택 가능성이 유의미하게 높아지는 양상이 나타난다. 반면 자녀의 전공이 교육계열인 경우에는 인문계열인 경우에 비해 어머니의 최종 학력에 따른 전공 선택 가능성의 변화가 크게 유의미한 수준으로 차별화된 양상을 보이지 않는다. 더불어 자녀의 전공이 의약 혹은 예체능계열인 경우에도 인문계열 대비 어머니의 최종 학력에 따른 전공 선택 가능성의 변화가 큰 차이를 보이지 않고, 다만 어머니의 최종 학력이 전문대졸인 경우 대졸 이상 대비 선택 확률이 유의미하게 더 낮아지는 양상을 보인다.

한편 대입 당시 부모의 월 소득 수준에 따른 자녀의 해당 전공계열 선택가능성의 차이가 인문계열과 유의하게 다른 양상을 보이는 전공계열은 없는 것으로 나타나고 있다. 반면 공학과 자연계열을 전공한 경우 부모의 현재 자산 규모에 따른 해당 전공계열 선택 여부의 차이가 인문계열과 유의하게 다른 양상을 보이고 있다. 즉 부모의 자산 규모가 작을수록 해당 전공계열 선택 가능성이 낮아지는 정도가 인문계열에 비해 공학 및 자연

계열에서 통계적으로 유의하게 더 가파른 것으로 나타나고 있다.

이처럼 자녀의 전공계열과 가족 배경 간의 관계에 대한 다항 로짓 모형 분석 결과를 놓고 볼 때, 여러 전공계열 중 다른 전공에 비해 가족 배경이 취약한 이가 선택할 가능성이 유의하게 높은 전공은 특별히 없는 것으로 보인다. 사회, 공학 및 자연계열을 전공한 자녀의 경우 어머니의 최종 학력이 낮아질수록 해당 전공계열을 선택할 가능성이 상대적으로 더 가파르게 높아지는 양상이 나타나기는 한다. 다만 공학 및 자연계열 전공의 경우 부모의 자산 규모가 낮아질수록 해당 전공을 선택할 가능성이 더 가파르게 낮아지는 것으로 나타나, 특별히 가족 배경이 취약한 이들이 선택할 가능성이 높은 전공이라 보기 힘들 것이다. 자녀의 전공이 사회계열인 경우에도 어머니의 최종 학력 외에 다른 가족 배경 변수에서 타 전공계열과 특별히 유의한 차이를 보이는 경우가 없기 때문에, 사회계열 전공자가 취약한 가족 배경을 가지고 있다고 주장할 근거는 많지 않아 보인다.

결국 블라인드 채용에서 지원자의 전공을 보지 못하게 하는 게 정당화될 수 있는 요인으로서 특정 전공의 경우 상대적으로 가족 배경이 취약한 계층이 많이 선택하기 때문에 적극적으로 채용 과정에서 배려할 필요가 있다는 암묵적 전제가, 2016GOMS에 포함된 4년제 대졸자 데이터에 대한 분석 결과 충족되고 있다고 말하기는 힘들어 보인다.

다만 앞서 지적하였듯, 대졸자직업이동경로조사의 경우 부모의 소득 및 자산을 파악하는 시점 및 응답자 등에 있어 그 정확성에 문제가 있을 수 있고, 자산의 경우 자녀의 초중고 재학 시절의 규모를 파악한 것이 아니다. 따라서 2016GOMS 자료를 활용한 분석 결과를, 출신 가구의 경제적 배경에 대해 좀 더 신뢰도 높은 방식으로 조사한 자료 분석 결과와 비교해 볼 필요가 있다. 이러한 비교 결과는 다음 절에 제시하기로 한다.

4. 가족 배경과 학점

현재 시행되고 있는 공공부문 블라인드 채용은 지원자의 출신학교명과 전공뿐만 아니라, 지원자의 학점 관련 정보까지 수집하지 못하도록 금지

하고 있다. 이는 이전 장에서 살펴본 바와 같이 해외 주요 국가에서 그 사례를 찾기 어려울 뿐만 아니라, 공공기관 채용 담당자들이 설문조사와 좌담회에서 제시한 대로 지원자의 직무 적합도를 판단하는 근거로서 지원자의 학점이 충분히 유용성을 가질 수 있다는 견해와도 배치된다.

결국 지원자의 학점 관련 정보 수집 금지가 정당화되기 위해서는, 학점이 낮은 지원자의 경우 가족 배경이 취약할 가능성이 높고, 만약 채용단계에서 지원자의 학점이 공개되는 경우 가족 배경이 취약하여 학점이 낮은 지원자가 불리한 상황에 처할 것이기 때문에, 채용 과정에서 지원자의 학점을 공개하지 않음으로써 이를 미연에 방지할 필요성이 실제로 존재해야 할 것이다. 예를 들어 부모의 소득이나 자산 수준이 열악하여 대학 재학 중인 자녀가 학비 및 생활비의 자체 조달에 힘쓰다 보니 본인 학업에 집중하지 못하는 경우, 자녀의 졸업 평점에 부정적인 영향이 있을 가능성이 있다.

<표 4-7>은 이러한 전제가 2016GOMS에 포함된 실제 4년제 대졸자 데이터에서 충족되고 있는지 위계 로짓(ordered logit) 모형을 통해 분석한 결과를 제시하고 있다.²⁾ 이때 종속변수인 대졸자의 대학 재학 당시 학점을 위계를 갖는 여러 구간으로 나누는 방식을 택하였다. 좀 더 상세한 기준은 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 대학 졸업 평점평균 구분 기준

분위	4.0 만점 기준	4.3 만점 기준	4.5 만점 기준
등급 5	3.5 이상	3.7 이상	4.0 이상
등급 4	3.0 이상 3.5 미만	3.3 이상 3.7 미만	3.5 이상 4.0 미만
등급 3	2.5 이상 3.0 미만	2.7 이상 3.3 미만	3.0 이상 3.5 미만
등급 2	2.0 이상 2.5 미만	2.3 이상 2.7 미만	2.5 이상 3.0 미만
등급 1	2.0 미만	2.3 미만	2.5 미만

자료: 연구자가 직접 작성.

2) <표 4-2>~<표 4-4>에서 이항 프로빗 분석을 실시했을 때와는 달리, <표 4-7>에서 위계 로짓 모형 분석을 실시한 결과를 보일 때 한계효과가 아닌 추정계수를 제시하는 방식을 택하고 있다. 이는 위계 로짓 모형 분석에서 한계효과를 보이기 위해서는 종속변수의 값을 변화시켜 가면서 분석해야 하는데, 그 결과의 의미가 명확하지 않을 수 있음을 감안한 것이다.

〈표 4-7〉 자녀의 대학 졸업 평점과 부모의 학력, 소득, 자산과의 관계 : 위계 로짓 모형 분석

(종속변수: 대학 졸업 평점 등급(등급 1~등급 5))

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
연령		0.0065 (0.0056)	0.0056 (0.0057)	0.0057 (0.0057)
여성		0.4366*** (0.0343)	0.4328*** (0.0343)	0.4301*** (0.0344)
비수도권 출생		0.0559* (0.0329)	0.0549* (0.0329)	0.0537 (0.0331)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	-0.1649** (0.0695)	-0.1667** (0.0697)	-0.1315* (0.0728)	-0.1298* (0.0729)
부 고졸	-0.1440*** (0.0364)	-0.1378*** (0.0366)	-0.0847** (0.0431)	-0.0860** (0.0432)
부 중졸 이하	-0.1584*** (0.0597)	-0.1330** (0.0609)	-0.1222* (0.0744)	-0.1271* (0.0745)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			0.0063 (0.0754)	0.0038 (0.0755)
모 고졸			-0.1161*** (0.0451)	-0.1164*** (0.0452)
모 중졸 이하			-0.0233 (0.0762)	-0.0263 (0.0763)
대입 당시 부모 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
대입 당시 부모 월 소득 400~500만 원 미만	0.0241 (0.0449)	0.0361 (0.0451)	0.0457 (0.0453)	0.0410 (0.0461)
대입 당시 부모 월 소득 300~400만 원 미만	0.0516 (0.0461)	0.0669 (0.0462)	0.0790* (0.0465)	0.0691 (0.0494)
대입 당시 부모 월 소득 200~300만 원 미만	-0.0269 (0.0535)	0.0019 (0.0536)	0.0100 (0.0540)	-0.0033 (0.0584)
대입 당시 부모 월 소득 200만 원 미만	0.0430 (0.0589)	0.0552 (0.0599)	0.0602 (0.0601)	0.0476 (0.0680)
현재 부모 자산 3억 원 이상	생략 범주			
현재 부모 자산 1억 5천만~3억 원 미만				0.0113 (0.0423)
현재 부모 자산 5천만~1억 5천만 원 미만				0.0421 (0.0513)
현재 부모 자산 5천만 원 미만				0.0155 (0.0605)
관측 수	13,527	13,481	13,481	13,472
Prob> χ^2	0.0020	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.0007	0.0062	0.0065	0.0064

주: 제시된 숫자는 추정계수를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS)」 자료.

<표 4-7>에 제시된 결과에 따르면, 아버지의 최종 학력이 대졸 이상인 것과 대졸 미만인 것 사이에는 자녀의 대학 졸업 평점에 있어 대체로 유의미한 차이가 발생하는 것으로 나타난다. 즉 아버지의 학력이 대졸 미만일 때, 대졸 이상인 경우에 비해 자녀의 학점이 통계적으로 유의하게 낮아지는 관계가 나타나고 있다. 다만 흥미롭게도 일단 아버지의 최종 학력이 대졸 미만이라면 그중 전문대졸, 고졸 혹은 중졸 이하인지 여부는 자녀의 졸업 평점에 별다른 차이를 야기하지 않는 것으로 나타나고 있다.

한편 어머니의 최종 학력은 아버지의 학력에 비해서는 자녀의 졸업 평점에 대한 영향이 상대적으로 적은 것으로 나타난다. 다만 어머니의 최종 학력이 고졸인 경우 대졸인 경우에 비해 통계적으로 강하게 유의하게 자녀의 학점이 낮아지는 것으로 나타나는데, 오히려 중졸 이하인 경우에는 자녀의 졸업 평점과 통계적으로 유의한 관계를 나타내지 않고 있다.

자녀의 인적 속성의 경우, 우선 연령과 졸업 평점 사이에는 통계적으로 유의한 관계가 나타나지 않는다. 남성에 비해 여성의 학점이 통계적으로 매우 강하게 유의한 수준으로 높은 점이 눈에 띄고, 비수도권 출생 여부는 졸업 평점과 통계적으로 강하게 유의한 관계를 보이지 않고 있다.

한편 대입 당시 부모의 월평균 소득 수준은 자녀의 졸업 평점과 통계적으로 유의한 관계를 거의 나타내지 않고 있다. 더불어 조사 시점에서의 부모의 자산 규모와 자녀의 학점 사이의 관계 역시 통계적으로 유의하지 않게 나타난다.

이러한 분석 결과를 감안할 때, 취약한 가족 배경을 지닌 이들이 대학 졸업 평점이 낮다고 볼 수 있는 근거가 아주 없는 것은 아니나 상당히 제한된 근거만 존재한다고 볼 수 있다. 즉 부모의 소득 수준이나 자산 규모가 자녀의 대학 재학 시 학업 성적과 유의미한 관계를 거의 보이지 않고 있다. 더불어 부모의 최종 학력이 낮을수록 자녀의 학점이 유의하게 낮아지는 관계가 대체로 나타나고 있는 있으나, 부모의 소득 및 자산 수준을 통제한 상태에서 나타난 결과관점 점을 감안할 필요가 있다.

결국 <표 4-7>에 제시된 분석 결과는, 학점이 낮은 지원자의 가족 배경이 취약할 가능성이 높기 때문에 채용 과정에서 지원자의 학점을 공개하지 않음으로써 학점이 낮은 지원자가 불리한 상황에 처하는 것을 미연에 방지할 필요성이 있다는 암묵적 전제가 2016GOMS에 포함된 실제 4

년제 대졸자 데이터에서 충족된다고 보기 어려움을 시사하고 있다.

다만 위에서 언급하였듯 대졸자직업이동경로조사의 경우 부모의 소득 및 자산 파악 시점 및 응답 주체 등에 있어 문제가 있을 수 있고 자산의 경우 자녀의 초·중·고 재학 시절의 규모를 파악한 것이 아니다. 이를 감안하여 다음 절에서 출신 가구의 경제적 배경에 대해 좀 더 신뢰도 높은 방식으로 조사한 자료를 분석하여 본 절의 결과와 비교해 볼 것이다.

제2절 한국교육고용패널(KEEP) 자료 분석 결과

앞 절에서 분석 자료로 활용한 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료의 경우 대졸자에 대해 표본 크기가 큰 상세한 조사 자료로서 본 연구의 목적에 부합하는 자료라 할 수 있다. 다만 해당 자료의 경우 특정 연도 졸업자를 대상으로 조사한 결과를 담은 횡단면 자료로서, 대졸자의 성장 과정에 있었던 가족 배경을 면밀히 들여다보기 어려운 부분이 존재한다.

이제 본 절에서는 4년제 대학 졸업자의 가족 배경을 좀 더 깊이 들여다 볼 수 있는 자료로서, 한국직업능력개발원이 조사하는 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 활용하여 분석한 결과를 제시하기로 한다.

1. 기초통계

본 절에서 초점을 맞추는 자료는, 조사 시작 당시 고등학교 3학년이었던 코호트를 대상으로 2004년에 처음 수행된 1차 본조사부터 2015년도에 실시된 마지막 12차 본조사까지 축적되어 온 한국교육고용패널 I(KEEP I) 데이터이다. 2004년 1차 본조사 당시 중학교 3학년, 일반계 고교 3학년, 전문계 고교 3학년 각각 2,000명씩을 대상으로 추적 조사가 시작되었는데, 이 중 12차 본조사 시점인 2015년에 우리나라 나이로 30세에 도달하여 대학에 진학했다면 졸업이 대체로 마무리되었을 고등학교 3학년 코호트만을 분석 대상으로 삼았다.³⁾

한국교육고용패널 1~12차년도 고등학교 3학년 코호트 자료 중 최종 학력에 대한 설문이 포함된 4차년도 이후 조사에서 4년제 대학 졸업 여부가 확인된 1,271명의 4년제 대학 졸업자 표본에 대한 기초통계는 <표 4-8>에 제시되어 있다.

<표 4-8> KEEP I 4년제 대졸자 기초통계

변수	관측 수	산술평균	중위값	표준편차
일반계고 더미	1,271	0.80	1	0.40
전공계열 인문 더미	1,098	0.11	0	0.31
전공계열 사회 더미	1,098	0.27	0	0.44
전공계열 교육 더미	1,098	0.05	0	0.21
전공계열 공학 더미	1,098	0.29	0	0.45
전공계열 자연 더미	1,098	0.12	0	0.33
전공계열 의약 더미	1,098	0.04	0	0.19
전공계열 예체능 더미	1,098	0.13	0	0.33
비수도권 소재 대학 더미	1,271	0.64	1	0.48
여성 더미	1,271	0.44	0	0.50
부 대졸 이상 더미	1,189	0.27	0	0.44
부 전문대졸 더미	1,189	0.07	0	0.25
부 고졸 더미	1,189	0.50	0	0.50
부 중졸 이하 더미	1,189	0.17	0	0.37
모 대졸 이상 더미	1,214	0.11	0	0.32
모 전문대졸 더미	1,214	0.03	0	0.18
모 고졸 더미	1,214	0.61	1	0.49
모 중졸 이하 더미	1,214	0.24	0	0.43
고3 당시 월평균 가구소득 500만 원 이상 더미	1,241	0.15	0	0.36
고3 당시 월평균 가구소득 400만 원 이상 500만 원 미만 더미	1,241	0.12	0	0.33
고3 당시 월평균 가구소득 300만 원 이상 400만 원 미만 더미	1,241	0.26	0	0.44
고3 당시 월평균 가구소득 200만 원 이상 300만 원 미만 더미	1,241	0.27	0	0.45
고3 당시 월평균 가구소득 200만 원 미만 더미	1,241	0.20	0	0.40
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상 더미	1,242	0.21	0	0.41
고3 당시 가구 자산 1억 원 이상 3억 원 미만 더미	1,242	0.38	0	0.49
고3 당시 가구 자산 0.5억 원 이상 1억 원 미만 더미	1,242	0.24	0	0.43
고3 당시 가구 자산 0.5억 원 미만 더미	1,242	0.17	0	0.38

자료: 한국직업능력개발원, 「한국교육고용패널 I(KEEP I)」 1차~12차 조사 자료.

- 3) 2016년에 시작된 한국교육고용패널 II(KEEP II)의 경우 고등학교 2학년 학생을 조사 대상으로 삼고 있어, 현 시점에서 본 연구에 활용하기가 불가능하다.

<표 4-8>에 제시된 결과는, 한국교육고용패널 1차~12차 조사 자료에 포함된 4년제 대졸자 표본 1,271명 중 80%가량이 일반계고 졸업자이고 나머지 20%가량이 실업계 고등학교를 졸업하였음을 보여준다. 더불어 4년제 대졸자 표본 중 2차~11차 조사에서 전공계열을 묻는 문항에 대해 답변된 전공계열에 변화가 없었던 1,098명에 대해 전공계열 분포를 파악해 보면, 앞서 <표 4-1>에서 살펴본 2016GOMS 자료에 나타난 분포와 대체로 유사하나 사회계열 전공자 비율이 다소 높은 양상을 보이고 있다.

다음으로 4년제 대졸자 표본 중 3차~11차 조사에서 대학 소재지를 묻는 문항에 대해 서울, 인천 혹은 경기도에 해당하는 수도권이라 답변한 이들과 그 외 국내 대학 중 비수도권 대학에 재학 중이라고 답변한 이들을 나누어 살펴볼 때, 비수도권 소재 대학 출신의 비중이 64%가량으로 앞서 <표 4-1>에서 살펴본 2016GOMS 자료에 나타난 것과 거의 유사하게 나타난다. 더불어 4년제 대졸자 표본 중 여성 비중도 2016GOMS 자료에서와 큰 차이를 보이지 않고 있다.

한국교육고용패널조사 자료를 활용한 분석에서 부모의 최종 학력은 1차 조사의 가구 대상 설문 중 가족 구성원의 학력을 답하도록 한 항목을 바탕으로 파악하였다. 한국교육고용패널 4년제 대졸자 표본의 아버지의 최종 학력 분포를 살펴보면, 앞서 살펴본 2016GOMS 표본에 비해 아버지가 대졸 이상인 비중이 작고 고졸 이하인 비율이 높은 것으로 나타난다. 이는 한국교육고용패널 고3 코호트가 일반계 고교 및 실업계 고교 출신 각각 절반씩으로 구성된 것에 연유한 것으로 보인다. 한편 어머니의 최종 학력에 대해서도 이와 비슷한 양상이 나타나, 2016GOMS 표본에 비해 어머니가 대졸 이상인 비율은 낮고 고졸 이하인 비중은 높게 나타나고 있다.

대졸자직업이동경로조사의 경우 대입 당시 부모의 월평균 소득을 대졸자 본인에게 설문하는 것과 달리, 한국교육고용패널 조사는 가구 소득 기준으로 지난 1년간 월평균 소득을 조사 초기에 부모 혹은 기타 가족 구성원에게 설문하였다. 본 연구에서는 한국교육고용패널 1차 조사에서 고3 코호트 원 표본 4,000명이 속한 가구에 대해 설문한 결과를 활용하여, 고3 당시 가구 월평균 소득을 주요 설명변수로 채택하였다.

<표 4-8>에 제시된 바에 따르면, 한국교육고용패널 조사에 나타난 4

년제 대졸자의 가구 월평균 소득 분포는 2016GOMS 표본의 4년제 대졸자의 부모 월평균 소득에 비해 낮게 나타나고 있다. 즉 월 소득 400만 원 이상 비중은 더 낮고 400만 원 미만 비중은 더 높게 나타나고 있다. 해당 질문에 대해 누가 응답했고 얼마나 최근의 상황을 돌아보며 응답했는지의 차이가 상당 부분 작용했을 가능성이 엿보인다.

금융 및 실물 자산을 합산한 고3 당시 가구 자산 규모 역시 한국교육고용패널 1차 조사에서 고3 코호트 원 표본이 속한 가구에 대해 설문한 결과를 활용하여 파악하였다. 한국교육고용패널 조사 대졸자 표본에 나타난 고3 당시 가구 자산 규모의 분포 역시 2016GOMS 표본에 비해 낮은 쪽으로 쏠린 것으로 나타난다.

<표 4-1>에 제시된 2016GOMS 자료 4년제 대졸자 표본에서 조사 시점 당시 부모 자산 3억 이상이라고 답한 비중에 비해, <표 4-8>의 한국교육고용패널 자료 4년제 대졸자 표본의 고3 당시 가구 자산 3억 이상이라고 응답한 비율이 낮은 것으로 나타나고 있다. 이러한 차이 중 일부는 해당 질문에 대해 자녀가 응답했는지, 아니면 부모 혹은 다른 가족 구성원이 답변했는지에 의해 발생한 것으로 짐작된다.

2. 가족 배경과 비수도권 대학 졸업 여부

이제 한국교육고용패널 1차~12차 조사 자료의 4년제 대졸자 표본을 활용하여, 자녀가 비수도권 대학을 졸업했는지 여부가 부모의 학력이나 가구 소득 및 자산과 어떠한 관계를 갖는지 분석한 결과를 살펴보기로 한다.

<표 4-9>는 자녀가 비수도권 소재 대학을 졸업했을 때 1의 값을 갖는 더미 변수를 종속변수로 놓고 프로빗 모형을 활용하여 분석한 결과를 제시한다. 이때 제시된 추정 결과는 프로빗 모형의 추정계수가 아닌 한계효과로서, 이 값을 바탕으로 각 설명변수의 변화에 따른 종속변수 변화의 직접 추론이 가능하다.⁴⁾

4) <표 4-9>에서는 앞서 2016GOMS 자료 분석 결과를 제시한 <표 4-2>에서와는 달리, 자녀 본인의 연령 및 출생지 혹은 고교 졸업 지역이 비수도권인지 여부를 나타내는 더미 변수가 분석에 포함되어 있지 않다. 이는 한국교육고용패널조사가 해당

(표 4-9) 자녀의 비수도권 대학 졸업과 부모의 학력, 가구 소득 및 자산과의 관계 : 프로빗 모형 분석

(종속변수: 비수도권 소재 대학 졸업 더미)

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
여성		-0.0975*** (0.0291)	-0.0958*** (0.0295)	-0.1010*** (0.0299)
일반계고 졸업		-0.1488*** (0.0343)	-0.1560*** (0.0349)	-0.1469*** (0.0356)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	0.0373 (0.0587)	0.0351 (0.0588)	0.0349 (0.0615)	0.0340 (0.0622)
부 고졸	0.0271 (0.0357)	0.0298 (0.0363)	0.0369 (0.0429)	0.0241 (0.0435)
부 중졸 이하	0.0758* (0.0460)	0.0463 (0.0484)	0.0492 (0.0604)	0.0289 (0.0622)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			0.0086 (0.0846)	-0.0337 (0.0881)
모 고졸			0.0056 (0.0552)	-0.0177 (0.0557)
모 중졸 이하			0.0025 (0.0695)	-0.0243 (0.0714)
고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	0.0106 (0.0509)	0.0156 (0.0509)	0.0109 (0.0521)	-0.0321 (0.0554)
고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	0.1395*** (0.0408)	0.1315*** (0.0412)	0.1271*** (0.0425)	0.0583 (0.0476)
고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	0.2492*** (0.0377)	0.2472*** (0.0379)	0.2471*** (0.0391)	0.1573*** (0.0477)
고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	0.2511*** (0.0381)	0.2372*** (0.0395)	0.2495*** (0.0395)	0.1461*** (0.0546)
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주			
고3 당시 가구 자산 1억~3억 원 미만				0.1145*** (0.0388)
고3 당시 가구 자산 5천만~1억 원 미만				0.2436*** (0.0381)
고3 당시 가구 자산 5천만 원 미만				0.2052*** (0.0442)
관측 수	1,176	1,176	1,146	1,140
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.0527	0.0710	0.0763	0.0995

주: 제시된 숫자는 한계효과를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국직업능력개발원, 「한국교육고용패널(KEEP)」 1차~12차 조사 자료.

정보를 직접 묻거나 유추할 수 있는 설문 문항을 포함하고 있지 않기 때문이다.

<표 4-9>의 모형 1은 설명변수로서 아버지의 최종 학력과 고3 당시 가구의 월평균 소득 수준만을 활용한 모형이다. 모형 2는 모형 1의 설명 변수에 대졸자의 성별 및 일반계 고교 졸업 여부를 추가로 통제한 것이다. 모형 3은 모형 2에 어머니의 최종 학력 변수를 추가로 통제하였고, 모형 4는 모형 3에 고3 당시 가구의 자산 규모까지 추가로 통제한 모형이다.

<표 4-9>에 제시된 분석 결과는 한국교육고용패널조사 자료를 활용하여 분석한 모든 모형에서 아버지의 최종 학력과 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 사이에 별다른 통계적 유의성이 없음을 보여준다. 이는 앞서 <표 4-2>에서 2016GOMS 자료 분석 결과 아버지의 최종 학력과 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 간에 통계적으로 유의한 관계가 나타났던 것과 대비된다.

고3 당시 가구의 월평균 소득과 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 간의 관계를 살펴보면, 부모의 월평균 소득이 5백만 원 이상인 경우에 비해 4백만 원 미만인 경우 자녀의 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 통계적으로 유의하게 높아지는 관계가 거의 모든 모형에서 나타나고 있다. 더불어 부모의 소득 수준이 낮아질수록 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 대체로 점점 높아지는 관계가 상당 부분 나타나고 있다.

4년제 대졸자가 여성인 경우 남성에 비해 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 유의하게 낮아지는데, 이는 위에서 2016GOMS 자료를 활용하여 분석한 결과와 유사하다. 한편 일반계고 졸업자의 경우 전문계고 졸업자에 비해 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있다.

어머니의 최종 학력은 아버지의 최종 학력과 마찬가지로 자녀의 비수도권 대학 졸업 여부와 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않고 있다. 이 역시 2016GOMS 자료를 활용하여 분석한 결과와는 상반되는 것이다.

마지막으로 고3 당시 가구의 자산 규모는 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률과 통계적으로 유의한 관계를 보이는 것으로 나타난다. 즉 고3 당시 가구의 자산이 적은 자녀일수록 비수도권 소재 대학 졸업 확률이 높아지는 관계가 대체로 뚜렷하게 나타나고 있다.

이러한 결과는 앞서 2016GOMS 자료를 분석했을 때 부모의 자산 규모

와 자녀의 비수도권 대학 졸업 사이의 관계가 뚜렷하지 않았던 것이, 부모의 자산 규모 측정 시점이 자녀의 대학 졸업 후 조사 시점이라는 점에 기인했을 가능성을 보여준다.

<표 4-9>에 제시된 분석 결과를 종합하면, 부모의 최종 학력은 자녀의 비수도권 대학 진학 및 졸업 여부에 유의미한 영향을 거의 미치지 못하는 것으로 나타난다. 그러나 자녀가 고3일 당시 가구의 월평균 소득 및 자산 규모가 낮을수록 자녀의 비수도권 대학 졸업 확률이 높아지는 관계가 통계적으로 유의하면서 상당히 뚜렷하게 나타나고 있다. 이러한 결과는 앞서 <표 4-2>에 제시된 2016GOMS 분석 결과와는 상당한 차이를 보이는 것이다.

이처럼 두 자료를 분석하여 도출된 상반된 결과 중 어느 쪽이 더 신뢰할 만한 것인지 판단해 보면, 아무래도 한국교육고용패널조사가 가구 소득 및 자산 관련 질문에 대해 누가 어느 시점에 답변했는지 여부에 있어 대졸자직업이동경로조사보다 데이터의 정확성이 높다고 볼 수 있을 것이다. 물론 2016GOMS 조사의 경우 4년제 대졸자 표본의 크기가 13,000명이 넘기 때문에, 표본 크기가 1,300명 미만인 한국교육고용패널 조사에 비해 훨씬 큰 표본에 대한 분석이 가능하기는 하다.

그럼에도 불구하고, 한국교육고용패널조사의 경우 자녀가 고3인 시점에서 수행된 1차 조사에서 자녀의 부모 등이 직접 당시의 가구 소득 및 자산에 대해 답변한 반면, 대졸자직업이동경로조사에서는 대학 졸업 후 조사를 수행하면서 자녀에게 대입 당시 부모의 소득을 회상하여 답하게 하였기 때문에 상당한 오차가 발생할 수 있다. 더불어 대졸자직업이동경로조사에서는 부모의 자산 규모를 자녀의 졸업 후 조사 당시 기준으로 물어보았기 때문에, 자녀의 비수도권 소재 대학 진학 여부에 영향을 미치는 요인을 묻기보다 오히려 그로부터 영향을 받은 결과를 측정했다고 보아야 할 것이다.

이를 감안할 때, 본 절의 분석 결과가 더 높은 신뢰도를 갖는 것으로 볼 수 있다. 따라서 비수도권 대학 졸업자의 경우 부모의 최종 학력 수준이 낮은 것은 아니나 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건에 있어 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약 계층에 속할 가능성이 높다

고 말할 수 있을 것이다.

다만 그럼에도 불구하고 졸업 대학 소재지를 근거로 취약 계층을 판별하는 것이 과연 적절한 방식인지에 대해서는 의문점이 남는데, 이에 대해서는 아래 본 장의 소결에서 논의하기로 한다.

3. 가족 배경과 전공계열

이제 한국교육고용패널조사 자료를 활용하여 4년제 대학 졸업자의 가족 배경과 대학에서의 전공계열 간 관계에 대해 분석해 보기로 한다. 앞서 2016GOMS 자료를 활용하여 분석할 때 언급하였듯, 현재 한국의 공공 부문에서처럼 채용 과정에서 지원자의 전공을 보지 못하게 하는 사례는 찾아보기 어렵다. 더불어 지원자의 전공이 직무 적합도를 판단하는 데 전혀 불필요하다고 판단할 근거는 사실상 거의 없다.

다만 만약 채용 과정에서 지원자의 전공을 참조할 경우 상대적으로 가족 배경이 취약한 계층이 많이 선택하는 전공이 불리할 수 있기 때문에, 블라인드 채용에서 지원자의 전공까지 보지 않는 방식으로 배려하는 게 정당화된다는 시각이 있을 수는 있다.

<표 4-10>은 이러한 시각에 대한 근거가 있는지 파악하기 위해, 한국 교육고용패널 1차~12차 조사 자료에 포함된 4년제 대졸자 표본에 대해 다항 로짓(multinomial logit) 모형을 활용하여 분석한 결과를 제시하고 있다. 이때 인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능 등 총 7개 전공계열 중 인문계열을 기본 결과를 나타내는 전공계열로 간주하고 있다. 다항 로짓 모형의 분석 결과의 간결한 제시를 위해 대졸자의 인적 속성 및 부모의 최종 학력, 가구 소득 및 자산 등을 한꺼번에 설명변수로 놓고 분석한 모형의 추정 결과만을 제시하기로 한다.⁵⁾

5) <표 4-9>에서 이항 프로빗 분석을 실시했을 때와는 달리, <표 4-10>에서 다항 로짓 모형 분석을 실시한 결과를 보일 때 한계효과가 아닌 추정계수를 제시하는 방식을 택하고 있다. 이는 다항 로짓 모형 분석에서 한계효과를 보이기 위해서는 종속변수의 값을 변화시켜 가면서 분석해야 하는데, 그 결과의 의미가 명확하지 않을 수 있음을 감안한 것이다.

〈표 4-10〉 자녀의 대학 전공계열과 부모의 학력, 가구 소득 및 자산과의 관계 : 다항 로짓 모형 분석

(종속변수: 대학 전공계열)

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
인문계열			
생략 범주			
사회계열		교육계열	
여성	-0.6144** (0.2428)	여성	0.6976* (0.3925)
일반계고 졸업	-0.7644** (0.3789)	일반계고 졸업	0.6430 (0.6988)
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	-0.3699 (0.5087)	부 전문대졸	0.0793 (0.7416)
부 고졸	0.0769 (0.3442)	부 고졸	-0.0594 (0.5373)
부 중졸 이하	0.3874 (0.5523)	부 중졸 이하	0.6584 (0.8042)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-0.3164 (0.6532)	모 전문대졸	-1.1675 (0.9692)
모 고졸	0.2233 (0.4579)	모 고졸	-1.2100* (0.6450)
모 중졸 이하	0.2547 (0.5820)	모 중졸 이하	-1.4077* (0.8501)
고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	-0.5190 (0.4412)	고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	0.2412 (0.7181)
고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	0.0277 (0.4077)	고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	0.5638 (0.6847)
고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	-0.1279 (0.4399)	고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	0.5284 (0.7221)
고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	0.0472 (0.5403)	고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	0.8920 (0.8524)
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	0.0539 (0.3306)	고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	1.0265* (0.6041)
고3 당시 가구 자산 5천만~1억 원 미만	0.2116 (0.4072)	고3 당시 가구 자산 5천만~1억 원 미만	1.5406** (0.6840)
고3 당시 가구 자산 5천만 원 미만	-0.1851 (0.4567)	고3 당시 가구 자산 5천만 원 미만	0.6515 (0.7955)
상수항	1.7213*** (0.5477)	상수항	-2.2233** (0.9664)

〈표 4-10〉의 계속

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
공학계열		자연계열	
여성	-2.1538*** (0.2652)	여성	-0.1364 (0.2799)
일반계고 졸업	-0.7992** (0.3863)	일반계고 졸업	-0.2559 (0.4465)
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	-0.0847 (0.4971)	부 전문대졸	-0.1690 (0.5697)
부 고졸	-0.0394 (0.3458)	부 고졸	-0.0712 (0.3973)
부 중졸 이하	0.0726 (0.5583)	부 중졸 이하	0.4524 (0.6298)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-0.2599 (0.6916)	모 전문대졸	-0.0813 (0.7372)
모 고졸	0.6853 (0.4684)	모 고졸	0.2421 (0.5298)
모 중졸 이하	1.0233* (0.5933)	모 중졸 이하	-0.0782 (0.6806)
고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	-0.0956 (0.4447)	고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	-1.2098** (0.5516)
고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	-0.1623 (0.4245)	고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	-0.3495 (0.4632)
고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	-0.1956 (0.4553)	고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	0.0937 (0.4852)
고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	0.0784 (0.5522)	고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	0.1480 (0.6078)
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	0.1377 (0.3385)	고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	0.2516 (0.3827)
고3 당시 가구 자산 5 천만~1억 원 미만	0.3623 (0.4155)	고3 당시 가구 자산 5 천만~1억 원 미만	-0.1210 (0.4835)
고3 당시 가구 자산 5 천만 원 미만	-0.1443 (0.4706)	고3 당시 가구 자산 5 천만 원 미만	-0.2832 (0.5338)
상수항	1.8301*** (0.5637)	상수항	0.4521 (0.6324)

<표 4-10>의 계속

변수	다항 로짓 모형	변수	다항 로짓 모형
의약계열		예체능계열	
여성	0.3478 (0.3998)	여성	0.0345 (0.2803)
일반계고 졸업	-0.2851 (0.5550)	일반계고 졸업	-1.0682*** (0.4050)
부 대졸 이상	생략 범주	부 대졸 이상	생략 범주
부 전문대졸	0.5962 (0.7843)	부 전문대졸	-0.5194 (0.6454)
부 고졸	-0.0551 (0.6309)	부 고졸	0.2607 (0.4088)
부 중졸 이하	0.7012 (0.8476)	부 중졸 이하	1.1368* (0.6151)
모 대졸 이상	생략 범주	모 대졸 이상	생략 범주
모 전문대졸	-15.2246 (793.2219)	모 전문대졸	-0.1239 (0.7065)
모 고졸	-1.5716** (0.6913)	모 고졸	-0.1619 (0.5246)
모 중졸 이하	-0.8488 (0.8629)	모 중졸 이하	-0.1871 (0.6641)
고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	0.6241 (0.7947)	고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	-0.2962 (0.4832)
고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	0.9926 (0.7575)	고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	-0.1373 (0.4556)
고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	0.9632 (0.8046)	고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	-0.4631 (0.4987)
고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	1.1085 (0.9107)	고3 당시 가구 월 소득 200만 원 미만	-0.9091 (0.6377)
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주	고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주
고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	-0.3537 (0.5652)	고3 당시 가구 자산 1억 ~3억 원 미만	0.0111 (0.3746)
고3 당시 가구 자산 5천 만~1억 원 미만	0.3122 (0.6449)	고3 당시 가구 자산 5천 만~1억 원 미만	0.2499 (0.4603)
고3 당시 가구 자산 5천 만 원 미만	0.2164 (0.6985)	고3 당시 가구 자산 5천만 원 미만	-0.1969 (0.5263)
상수항	-0.6892 (0.8473)	상수항	1.2322** (0.5987)
관측 수		983	
Prob> χ^2		0.0000	
Pseudo R^2		0.0796	

주: 제시된 숫자는 추정계수를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.
 자료: 한국직업능력개발원, 「한국교육고용패널(KEEP)」 1차~12차 조사 자료.

<표 4-10>에 제시된 결과에 따르면, 4년제 대학 졸업자 중 여성의 전공 선택이 인문계열에 비해 유의미하게 높은 전공계열은 교육계열 하나이며, 통계적 유의성이 그다지 높지는 않다. 그 외에 공학 및 사회계열은 인문계열에 비해 여성의 선택이 유의미하게 적은 것으로 나타난다. 더불어 일반계고 졸업자의 선택 전공으로 인문계열보다 유의하게 높은 빈도로 선택된 전공계열은 없고, 인문계열보다 유의하게 낮은 빈도로 선택된 계열은 예체능, 공학, 사회계열 등인 것으로 나타난다.

한편 아버지의 최종 학력 수준에 따른 자녀의 해당 전공계열 선택 여부의 차이가 인문계열에 비해 특별히 유의미한 차이를 보이는 전공계열은 없는 것으로 나타난다. 더불어 어머니의 최종 학력 수준에 따른 자녀의 전공계열 선택 여부의 차이 역시 전공계열 일부에서는 약간의 통계적 유의성을 띠는 경우가 있으나 대체로 특별히 다른 양상을 보이지는 않고 있다.

한편 고3 당시 가구의 월 소득 수준에 따른 자녀의 해당 전공계열 선택 가능성의 차이가 인문계열과 특별히 유의하게 다른 양상을 보이는 전공계열도 없는 것으로 나타나고 있다. 더불어 고3 당시 가구의 자산 규모에 따른 자녀의 해당 전공계열 선택 가능성의 차이가 인문계열과 특별히 유의하면서 뚜렷한 차이를 보이는 전공계열도 찾아보기 어렵다.

자녀의 전공계열과 가족 배경 간의 관계에 대한 다항 로짓 모형 분석 결과를 놓고 볼 때, 여러 전공계열 중 다른 전공에 비해 가족 배경이 취약한 이가 선택할 가능성이 유의하게 높은 전공은 특별히 없다고 할 수 있다.

결국 블라인드 채용에서 지원자의 전공을 보지 못하게 하는 게 정당화될 수 있는 요인으로서 특정 전공의 경우 상대적으로 가족 배경이 취약한 계층이 많이 선택하기 때문에 적극적으로 채용 과정에서 배려할 필요가 있다는 암묵적 전제가, 한국교육고용패널조사 자료에 포함된 4년제 대졸자 데이터에 대한 분석 결과 충족되지 않는 것으로 나타난다.

4. 가족 배경과 학점

위에서 이미 언급했듯, 현행 블라인드 채용 제도에서처럼 지원자의 학

점 관련 정보 수집 금지가 정당화되기 위해서는 학점이 낮은 지원자의 경우 가족 배경이 취약할 가능성이 높아 채용 과정에서 지원자의 학점을 공개하지 않는 것이 취약계층을 배려하는 데 도움이 된다는 시각이 근거를 가져야 한다. 그렇지 않다면 해외 주요 국가의 채용 제도에서 지원자의 학점을 참조하지 못하게 하는 사례를 찾기 어려울 뿐만 아니라, 본 연구의 설문조사 및 좌담회에서 상당수 공공기관 채용 담당자들이 지원자의 직무 적합도를 판단하는 근거로서 지원자의 학점이 유용할 수 있다고 밝힌 점에 비추어 볼 때, 지원자의 학점 관련 정보 수집을 금지하는 정당화 사유가 존재한다고 보기 어려울 것이다.

<표 4-11>은 이와 관련하여 한국교육고용패널 1차~12차 조사에 포함된 4년제 대졸자 표본에 대해 위계 로짓(ordered logit) 모형을 통해 분석한 결과를 제시하고 있다.⁶⁾ 종속변수인 4년제 대졸자의 학부 학점은 11차 및 12차 조사에서 졸업한 학부의 평점평균을 묻는 설문에 대한 답변 내역을 토대로 구축하였다. 이때 앞서 <표 4-6>에 제시된 바대로 종속변수인 대졸자의 대학 재학 당시 학점을 위계를 갖는 여러 구간으로 나누는 방식을 택하였다.⁷⁾

<표 4-11>에 제시된 결과에 따르면, 아버지의 최종 학력은 자녀의 대학 졸업 평점과 유의미한 관계를 갖지 않는다. 더불어 어머니의 최종 학력 역시 자녀의 졸업 평점과 통계적으로 그다지 강하지 않은 관계만 일부 나타내고 있다.

자녀의 인적 속성에 있어 남성에 비해 여성의 학점이 통계적으로 유의한 수준으로 높게 나타나고, 일반계고를 졸업한 경우 전문계고 졸업자에 비해 졸업 평점이 통계적으로 유의하게 높은 관계가 나타난다.

6) <표 4-9>에서 이항 프로빗 분석을 실시했을 때와는 달리, <표 4-11>에서 위계 로짓 모형 분석을 실시한 결과를 보일 때 한계효과가 아닌 추정계수를 제시하는 방식을 택하고 있다. 이는 위계 로짓 모형 분석에서 한계효과를 보이기 위해서는 종속변수의 값을 변화시켜 가면서 분석해야 하는데, 그 결과의 의미가 명확하지 않을 수 있음을 감안한 것이다.

7) 한국교육고용패널조사의 경우 졸업 평점평균을 100점 만점으로 답변한 경우가 있어, 90점 이상이면 등급 5, 85점 이상 90점 미만이면 등급 4, 80점 이상 85점 미만이면 등급 3, 75점 이상 80점 미만이면 등급 2, 75점 미만이면 등급 1로 분류하였다.

〈표 4-11〉 자녀의 대학 졸업 평점과 부모의 학력, 가구 소득 및 자산과의 관계 :
위계 로짓 모형 분석

(종속변수: 대학 졸업 평점 등급(등급 1~등급 5))

변수	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
여성		0.8029*** (0.1302)	0.8250*** (0.1322)	0.8196*** (0.1333)
일반계고 졸업		0.8388*** (0.1691)	0.8887*** (0.1753)	0.9105*** (0.1765)
부 대졸 이상	생략 범주			
부 전문대졸	0.0846 (0.2626)	0.0730 (0.2639)	0.1312 (0.2760)	0.2038 (0.2774)
부 고졸	0.0630 (0.1578)	0.0264 (0.1604)	0.1300 (0.1902)	0.1402 (0.1915)
부 중졸 이하	0.1119 (0.2130)	0.2738 (0.2186)	0.2918 (0.2742)	0.3222 (0.2760)
모 대졸 이상	생략 범주			
모 전문대졸			-0.7585* (0.4117)	-0.7669* (0.4133)
모 고졸			-0.4095* (0.2444)	-0.4134* (0.2460)
모 중졸 이하			-0.2605 (0.3083)	-0.2822 (0.3100)
고3 당시 가구 월 소득 500만 원 이상	생략 범주			
고3 당시 가구 월 소득 400~500만 원 미만	-0.2951 (0.2292)	-0.3166 (0.2318)	-0.2588 (0.2373)	-0.2620 (0.2437)
고3 당시 가구 월 소득 300~400만 원 미만	0.0494 (0.2005)	0.1157 (0.2032)	0.2042 (0.2091)	0.1946 (0.2242)
고3 당시 가구 월 소득 200~300만 원 미만	0.3638* (0.2048)	0.4301** (0.2069)	0.4715** (0.2148)	0.4800** (0.2408)
고3 당시 가구 월 소득 2백만 원 미만	-0.0254 (0.2355)	0.1028 (0.2377)	0.2537 (0.2503)	0.2682 (0.2809)
고3 당시 가구 자산 3억 원 이상	생략 범주			
고3 당시 가구 자산 1억~3억 원 미만				0.0204 (0.1846)
고3 당시 가구 자산 5천만~1억 원 미만				-0.0573 (0.2211)
고3 당시 가구 자산 5천만 원 미만				0.0277 (0.2580)
관측 수	918	918	896	890
Prob> χ^2	0.0779	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.0058	0.0347	0.0382	0.0386

주: 제시된 숫자는 추정계수를 나타냄. 괄호 안 숫자는 표준오차를 나타냄. *, **, ***는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국직업능력개발원, 「한국교육고용패널(KEEP)」 1차~12차 조사 자료.

한편 고3 당시 가구의 월평균 소득 수준은 자녀의 졸업 평점과의 관계에 있어 상당히 특이한 양상을 보인다. 즉 다른 소득 구간에서는 월 소득 500만 원 이상일 때에 비해 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않으나, 유독 월 소득 200만~300만 원 구간에서는 통계적으로 유의하게 자녀의 졸업 평점이 고소득층에 비해 오히려 더 높은 관계를 보이고 있다. 반면 고3 당시 가구의 자산 규모와 자녀의 학점 사이에는 통계적으로 유의한 관계가 전혀 나타나지 않는다.

이러한 분석 결과를 감안할 때, 취약한 가족 배경을 지닌 이들의 대학 졸업 평점이 낮다고 볼 수 있는 근거는 거의 없어 보인다. 즉 부모의 최종 학력, 가구의 소득 수준이나 자산 규모가 자녀의 대학 재학 시 학업 성적과 유의미한 관계를 거의 보이지 않고 있다.

결국 <표 4-11>에 제시된 분석 결과는, 학점이 낮은 지원자의 가족 배경이 취약할 가능성이 높기 때문에 채용 과정에서 지원자의 학점을 공개하지 않음으로써 학점이 낮은 지원자가 불리한 상황에 처하는 것 외에 방지할 필요성이 있다는 암묵적 전제가, 한국교육고용패널조사에 포함된 4년제 대졸자 데이터 분석 결과 충족되지 않고 있음을 보여준다.

제3절 소 결

본 장에서는 현 공정 채용 관련 정책의 수혜를 받는 대표적인 계층으로 볼 수 있는 비수도권 소재 대학 졸업자가 수도권 소재 대학 졸업자에 비해 부모의 최종 학력이나 가구 소득 및 자산 수준 등에 있어 취약하여, 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처할 가능성이 높은 집단으로서 공공기관 채용 과정에서 정부로부터 특별한 혜택을 받을 근거가 실제로 있는지 검증해 보았다.

더불어 현행 블라인드 채용 제도가 지원자의 전공 및 학점 관련 정보를 요구하지 못하도록 하고 있음에 주목하여, 과연 대학에서의 전공 계열 및 졸업 평점 수준별로 가족 배경에 있어 상대적으로 열악하여 취업 기회

에 있어 불리한 상황에 처해 있는 것으로 볼 만한 사례가 있는지도 살펴 보았다.

이를 위해 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 및 한국 직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 다양한 방법론을 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 비수도권 대학 졸업자의 경우 부모의 최종 학력 수준이 수도권 대학 졸업자에 비해 낮지 않으나, 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건에 있어 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약 계층에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 장에서 활용한 두 조사 자료 중 출신 가구의 경제적 배경에 대해 좀 더 정확한 조사가 이루어진 것으로 판단되는 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 분석한 결과에 근거를 두고 있다.

둘째, 여러 전공계열 중 다른 전공에 비해 가족 배경이 취약한 이가 선택할 가능성이 유의하게 높은 전공은 특별히 없는 것으로 나타났다. 더불어 취약한 가족 배경을 지닌 이들의 대학 졸업 평점이 낮다고 볼 수 있는 근거 역시 거의 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 장에서 활용한 두 조사 자료 중 어느 것을 활용하여 분석하더라도 유사하게 나타났다.

이러한 본 장의 분석 결과를 토대로 도출할 수 있는 공정 채용 관련 정책에 대한 함의는 다음과 같다.

첫째, 분석 결과 비수도권 대학 졸업자 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건이 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약할 가능성이 높은 것으로 나타나긴 했으나, 과연 졸업 대학 소재지를 근거로 취약 계층을 판별하는 것이 적절한 방식인지에 대한 의문은 해소되지 않는다. 즉 지원자 출신 가구의 경제적 취약성을 판단하는 근거로 왜 출신 대학 소재지가 수도권인지 아닌지에 주목해야 하는지 그 이유가 명확하지 않다.

이를 감안하면 차라리 지원자의 출신 가구가 기초생활수급자나 차상위 계층에 해당하는 경우 등 지원자의 경제적 취약성이 객관적으로 명확히 입증될 수 있는 기준을 활용하여 채용 과정에서 가산점 부여 혹은 다른 형태의 혜택을 주는 것이, 공공기관 경영평가편람에 명시되어 있는 공공기관의 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력”에 훨씬

더 부합하는 방안이 될 것이다.

지금처럼 비수도권 소재 대학 졸업자 전체가 채용 과정에서 균등한 기회를 보장받기 어려운 계층으로 간주하고 가산점을 부여하거나 일정 채용 의무 비율을 할당하는 경우, 실제 블라인드 채용으로 인해 출신 학교 이름이 드러나지 않는 상황을 감안하면 균등 기회 보장 측면에서 전혀 불리할 게 없는 이들까지 비수도권 소재 대학을 졸업했다는 이유만으로 덩달아 특혜를 받는 역효과가 발생할 우려가 커 보인다.

둘째, 특정 전공의 경우 상대적으로 가족 배경이 취약한 계층이 많이 선택하기 때문에 지원자의 전공 관련 정보를 요구하지 못하게 함으로써 적극적으로 채용 과정에서 배려할 필요가 있다는, 현행 블라인드 채용 방식의 정당화를 가능하게 할 암묵적 전제는 본 장의 분석 결과 충족되지 않는다. 따라서 현행 블라인드 채용에서 지원자의 출신학교명뿐만 아니라 전공까지 묻지 못하게 하는 근거가 무엇인지 상당히 불분명하다 할 수 있다.

이처럼 지원자의 전공이 일종의 차별적 요소라 할 근거도 없고, 지원자의 직무능력을 파악하는 데 충분히 참조할 만한 요인이라는 공공기관 채용담당자들의 의견을 고려해 보면, 블라인드 채용에서 지원자의 전공 관련 정보를 요구하는 것을 금지하는 현행 제도의 타당성을 재검토할 필요성이 제기된다.

셋째, 본 장의 분석 결과 학점이 낮은 지원자의 가족 배경이 취약할 가능성이 높기 때문에 채용 과정에서 지원자의 학점을 공개하지 않음으로써 학점이 낮은 지원자가 불리한 상황에 처하는 것을 미연에 방지할 필요성이 있다는 암묵적 전제 역시 충족되지 않고 있다.

앞서 지원자의 전공에 대한 논의에서와 마찬가지로, 이처럼 지원자의 졸업 평점이 일종의 차별적 요소라 할 근거가 없고 반면 지원자의 직무능력을 파악하기 위해 채용 과정에서 학점을 참조하는 게 도움이 된다는 다수 공공기관 채용담당자들의 견해를 감안해 보면, 지원자의 학점 관련 정보를 요구하지 못하게 하는 현행 제도의 타당성을 재검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

제5장 결론

제1절 연구 결과 요약

본 연구는 공정 채용과 관련하여 향후 민간부문 확산을 염두에 두되 일단 현재 공공부문을 중심으로 시행되고 있는 정책들이 실제로 얼마나 의도된 효과를 거두고 있는지, 공정 채용 목표를 더 잘 달성할 수 있는 다른 정책 수단은 없는 것인지 검토하고자 하는 의도에서 기획되었다.

이러한 문제의식하에, 본 연구는 한국의 공정 채용 관련 제도의 현황과 관련 해외 사례 및 문헌을 정리하고, 공정 채용과 관련된 제도인 블라인드 채용, 지역인재 채용 장려 등의 실제 운영 방식 및 그 영향을 정성적으로 분석하였다. 더불어 현 정책의 수혜 대상으로 식별된 집단이 실제 취약계층으로 간주 가능한지 여부를 정량적으로 분석하였다.

현재 국내 공공부문의 블라인드 채용은 예외적인 경우를 제외하고 응시자의 인적사항을 참조할 수 없도록 되어 있다. 입사지원서에서 지원자의 학력 관련 정보가 완전히 사라졌고, 예외적으로 지역인재 우대 해당 여부만 판별할 수 있도록 하고 있다. 더불어 사진 부착, 주민등록번호 기재, 본적 기재 등이 금지되어 지원자의 외모, 연령, 성별, 출신 지역 등에 따른 차별이 발생할 여지를 막고 있다.

현재 한국의 공공부문에서 시행되고 있는 지역인재 채용 장려는 이전 기관 지역인재 채용목표제와 경영평가 등에서의 지역인재 채용 노력 평가 등 두 유형으로 이루어지고 있다. 먼저 이전기관 지역인재 채용목표제는 지방 이전 공공기관이 소재한 광역자치단체 내 최종학교 출신자로 정의되는 지역인재의 합격 비율을 점진적으로 높여 궁극적으로 30% 이상을 의무적으로 뽑게 하는 제도이다. 한편 공공기관을 대상으로 매년 수행되는 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관의 기관평가에, 지역인재 채용 노력을 명시적으로 평가하는 항목이 상당 기간 포함되어 왔다.

해외 사례를 볼 때 주요 국가 중 공공부문에서의 채용의 공정성을 높이기 위한 제도를 시행하면서, 지원자의 출신 학교, 전공, 학점 등이 드러나는 것이 공정성을 저해한다고 간주하고 해당 정보의 수집을 원칙적으로 금지하는 사례는 사실상 거의 없다. 다만 입사지원서 기재 항목을 제한함으로써 지원자가 인종차별, 성차별, 연령차별, 외모차별 등에 노출되지 않게 하는 사례는 다수 존재한다.

더불어 해외 주요 국가에서 지역인재를 채용에서 우대하는 사례 자체가 많지 않고, 소수의 사례에서도 중앙정부 차원에서 지역인재에 대해 채용 과정에서 특별히 배려할 것을 의무화하거나 장려하는 경우는 거의 없다. 더불어 지방정부 등에서 지역인재를 정의하여 채용상 특별히 배려한다 하더라도, 한국의 경우처럼 지원자의 출신 대학 소재지를 기준으로 해당 제도를 시행하는 경우는 사실상 없는 것으로 보인다.

이러한 공정 채용 관련 해외 사례 및 문헌에 비추어 볼 때, 한국의 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려의 운영 양상에는 상당히 이례적인 부분이 많다고 할 수 있다. 이렇게 이례적인 양상이 한국의 공정 채용 관련 제도에서 부각되게 된 원인을 명확히 찾기는 어렵다. 다만 2014년 1월 개정된 고용정책 기본법은 학력이 대졸이나 고졸이나, 혹은 출신학교가 어디냐에 따른, 합리적인 이유 없는 채용 과정의 차별이 없어야 한다는 점을 명시하고 있다.

다만 고용정책 기본법에도 현행 블라인드 채용 제도에서처럼 지원자의 전공이나 학점까지 참조를 금지하는 데 근거가 될 만한 조항은 존재하지

않는다. 더불어 현재 고용정책 기본법에서 출신지역 및 출신학교를 이유로 합리적 이유 없이 채용 과정에서 차별이 있어서는 안 된다고 명시한 조항과, 현재 공공기관의 지역인재 채용 장려 사이에 상충되는 부분은 없는 것인지에 대해서도 검토가 필요해 보인다.

본 연구를 위해 수행된 255개 공공기관 대상 설문조사 결과 및 3회에 걸친 좌담회 개최를 통해 수렴된 의견을 보면, 다수가 지원자의 전공을 입사지원서에서 요구할 수 있어야 한다고 답변하였고, 필요하다면 학점 역시 요구 가능해야 한다고 보는 비율도 상당하였다. 더불어 채용 실무를 위탁받아 수행하는 외부 위탁 업체의 경우 신뢰도가 높지 않은 영세한 업체인 경우가 많아 오히려 채용 절차의 공정한 관리가 저해될 가능성이 높다는 견해가 제시되었다. 조사 응답 기관의 절반 정도는 신입직과 경력직을 통합한 블라인드 채용 진행 시 발생하는 문제를 인지하고 분리 채용을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 한편 서류전형 단계에서 지원자의 직무능력 파악을 위해 참조할 만한 정보가 예전에 비해 부족하다고 느끼고 대신 필기 및 면접전형에서 지원자의 직무능력을 파악하는 데 주력하는 기관이 많은 것으로 나타났다.

블라인드 채용 입사 직원의 직무 역량이 예전과 비슷한 편이라고 응답한 비중이 가장 높긴 하나, 예전보다 높다고 응답한 비율이 낮다고 보는 비율보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 조직 적응도에 대해서도 유사하게 나타났다. 더불어 각종 인적 속성 분포에 있어 블라인드 채용 입사 직원의 다양성이 예전에 비해 높아졌다고 응답한 비율이 압도적으로 높았다. 한편 공공기관 채용 담당자들은 블라인드 채용의 절차상 공정성 기여도에 대해 긍정적으로 평가하고 있으나, 채용 절차 소요 시간 및 금전적 비용 측면의 효율성은 저하되었다는 답변이 많았다. 한편 블라인드 채용 실시 이후 원래 목표로 삼은 수혜 계층 외에 채용 과정에서 유리해진 지원자 유형이 있다고 응답한 기관이 상당수 있었고, 이처럼 의도치 않은 수혜 계층의 존재가 블라인드 채용의 본래 취지에 부합하지 않는다고 대다수가 판단하였다.

더불어 각 기관이 처한 여건 차이에 따라 지역인재 채용 장려에 부응하는 과정에서 큰 어려움을 겪는 공공기관의 수가 상당한 것으로 나타났

다. 공공기관이 블라인드 채용과 지역인재 채용 장려를 동시에 추진하는 과정에서 두 제도의 양립 가능성에 대해 상당한 의문을 갖고 있고, 실제 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 파악되었다. 지역인재 채용 직원이 일반 블라인드 채용 직원보다 업무 능력에서 다소 처지고 조기 퇴사율은 다소 낮은 것으로 인식되고 있었다. 블라인드 채용과 달리 지역인재 채용 장려의 공정성에 대해서는 부정적인 인식이 상당한 것으로 나타났다. 특히 대다수는 지역인재 채용 장려 정책 수혜 대상을 비수도권 지방대학 졸업자로 설정하는 것에 문제가 있다고 보고 있었다.

좌담회 참석자들이 제시한 채용 제도 개선 아이디어로는 기관별 특성 고려 및 자율성 제약 최소화, 실효성 있는 채용 가이드라인 제시, 입사 지원서 상 지원자 전공 및 학점 기재 허용, 공공기관 합동 필기전형 등 필기전형 관련 신규 제도 도입, 정부의 면접관 풀 확보 노력, 경력직 채용 시 요구 가능 정보 확대 등이 제시되었다.

다음으로 현 공정 채용 관련 정책의 수혜를 받는 대표적인 계층으로 볼 수 있는 비수도권 소재 대학 졸업자가 부모의 최종 학력이나 가구 소득 및 자산 수준 등에 있어 취약하여, 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처할 가능성이 높은 집단으로서 공공기관 채용 과정에서 정부로부터 특별한 혜택을 받을 근거가 실제로 있는 것인지 검증해 보았다.

더불어 현행 블라인드 채용 제도가 지원자의 전공 및 학점 관련 정보를 요구하지 못하도록 하고 있음에 주목하여, 과연 대학에서의 전공계열 및 졸업 평점 수준별로 가족 배경에 있어 상대적으로 열악하여 취업 기회에 있어 불리한 상황에 처해 있는 것으로 볼 만한 사례가 있는지도 살펴 보았다.

이를 위해 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 및 한국 직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 다양한 방법론을 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 비수도권 대학 졸업자의 경우 부모의 최종 학력 수준이 수도권 대학 졸업자에 비해 낮지 않으나, 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건에 있어 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약 계층에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 활용한 두 조사

자료 중 출신 가구의 경제적 배경에 대해 좀 더 정확한 조사가 이루어진 것으로 판단되는 한국교육고용패널(KEEP) 조사 자료를 활용하여 분석한 결과에 근거를 두고 있다.

둘째, 여러 전공계열 중 다른 전공에 비해 가족 배경이 취약한 이가 선택할 가능성이 유의하게 높은 전공은 특별히 없는 것으로 나타났다. 더불어 취약한 가족 배경을 지닌 이들의 대학 졸업 평점이 낮다고 볼 수 있는 근거 역시 거의 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 활용한 두 조사 자료 중 어느 것을 활용하여 분석하더라도 유사하게 나타났다.

제2절 정책 시사점

본 절에서는 본 보고서에 제시된 연구 결과를 토대로 핵심 정책 시사점을 도출하여 단기 및 중장기로 나누어 정리한 내용을 제시하기로 한다.

1. 단기 정책 시사점

가. 블라인드 채용에서 지원자의 전공 및 학점 참조 여부를 각 기관에 일임

본 연구 결과에 따르면 현행 공공부문 블라인드 채용에서 지원자의 출신 학교명뿐만 아니라 전공과 학점까지 참조하지 못하도록 하는 것은 별다른 합리적 근거를 갖지 못하는 것으로 보인다.

블라인드 채용 시 지원자의 전공 및 학점을 보지 않도록 의무화하려면 전공 및 학점이 차별적 요인이라고 볼 근거가 있거나, 지원자의 직무 능력을 파악하는 데 도움이 되지 않는다고 볼 근거가 존재해야 한다. 본 연구 결과는 이러한 근거가 존재한다고 보기 어려움을 시사하고 있다.

실제 공공기관 채용 담당자들 중 상당수가 설문조사 응답 및 좌담회에서 발언을 통해 지원자의 전공과 학점을 채용 단계에서 참조하는 것이

지원자의 직무 능력을 파악하는 데 도움이 된다는 의견을 피력하였다. 더불어 4년제 대졸자 표본에 대한 미시 자료 분석 결과, 특정 전공계열 출신이거나 학점이 낮은 졸업자가 가족 배경에 있어 취약 계층에 속하여 균등한 기회를 보장받지 못할 가능성이 있다는 실증적 증거 역시 거의 발견되지 않았다.

본 연구 결과, 이처럼 공공기관 채용 지원자의 전공 및 학점이 일종의 차별적 요소라 할 근거도 없고, 지원자의 직무능력을 파악하는 데 충분히 참조할 만한 요소라고 한다면, 현재의 블라인드 채용 제도를 현실에 부합하게 보완하여 지원자의 전공 및 학점 관련 정보 요구 여부를 각 공공기관의 자율적 선택에 일임하는 방식으로 전환하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

나. 경영평가에서의 지역인재 채용 노력 평가를 경제적 취약계층 채용 노력 평가로 전환

본 연구 결과, 현재 지역인재 채용 장려 제도의 수혜자로 설정된 비수도권 대학 졸업자 출신 가구의 소득 및 자산 등 경제적 여건이 수도권 대학 졸업자에 비해 상대적으로 취약할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 얼핏 보면 공공기관 경영평가편람에 명시된 공공기관의 “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력”에 지역인재 채용 장려가 부합하는 제도인 것으로 비칠 수 있다.

그럼에도 불구하고, 졸업 대학 소재지를 근거로 균등한 기회를 보장받지 못하는 취약 계층을 판별하는 것이 적절한 방식인지에 대해서는 의문이 제기된다. 출신 대학 소재지가 수도권이어도 취약 계층에 속하는 이들은 얼마든지 많을 것이고, 반대로 비수도권 대학 졸업자 중에도 일단 블라인드 채용을 통해 출신학교명이 공개되지 않는 한 균등한 기회를 보장받는 데 아무런 문제가 없는 이들도 많을 것이기 때문이다.

이를 감안하면, 출신 대학에 관계없는 기회 균등 보장은 현행 블라인드 채용에서 출신학교명을 공개하지 않는 것으로 충분하다고 볼 수 있으므로, 차라리 지원자의 출신 가구가 기초생활수급자나 차상위계층에 해당

하는 경우 등 취약계층 여부를 객관적으로 입증할 수 있는 기준을 활용하여 채용 과정에서 가산점 부여 혹은 다른 형태의 혜택을 주는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 이처럼 비수도권 소재 최종 학교 졸업자에 대한 혜택을 경제적 취약계층에게 혜택을 주는 방식으로 변경할 경우, 기존의 공공기관 경영평가에서 청년, 고졸자, 여성, 장애인, 국가유공자 등에게 주어지는 혜택과 어우러져 긍정적인 시너지 효과가 배가될 것으로 기대된다.

다. 이전기관 지역인재 채용목표제의 지역인재 기준 및 의무 비율 변경

지방 이전 기관이 소재한 광역자치단체 내 최종 학교 출신자로 정의되는 지역인재의 합격 비율을 점진적으로 높여 궁극적으로 30% 이상을 의무적으로 채용하게 하는 현행 이전기관 지역인재 채용목표제에서, 지역인재의 정의를 단순히 이전 지역 소재 최종 학교 졸업자가 아닌, 경제적 취약계층 여부를 함께 고려하는 방식으로 변경할 필요가 있어 보인다.

위에서 언급하였듯, 비수도권 소재 대학 졸업 여부가 출신 가구의 경제적 취약성과 유의한 관계를 갖기는 하나, 비수도권 최종 학교 출신자 중 현행 블라인드 채용에서처럼 출신학교명이 드러나지 않는 한 특별히 균등한 기회 보장에 있어 불리할 게 없는 이들도 많을 것이다. 이러한 이들에게 이전기관과 동일한 광역자치단체 소재 학교를 졸업하였다는 이유만으로 공공기관 채용 시 혜택을 주는 것은 이해하기 어려운 측면이 있다.

더군다나 아무리 현행 지역인재 정의에 해당하지 않는 응시자의 불이익을 방지하고자 하더라도, 실제 공공기관 채용 과정에서 지역인재에게 가산점을 주는 방식을 택하다 보면 의무비율 미달 시 대처 방식과는 관계없이 지역인재가 아닌 응시자에게 불이익이 가는 경우가 나타날 수밖에 없음을 감안할 필요도 있을 것이다.

물론 공공기관 경영평가 등에 따른 지역인재 채용 노력 평가와는 달리, 국토교통부 시행령에 따라 실시되는 이전기관 채용목표제의 경우 그 목표로서 채용의 공정성 제고보다는 “지역일자리 창출 및 지역 경쟁력 강

화”에 방점이 찍혀 있기는 하다. 그렇다 하더라도 지금처럼 응시자가 태어나고 성장한 지역에 따른 기준이 아닌, 최종 학교 소재지에 따라 혜택과 불이익이 엇갈리는 현 상황은 결코 바람직하다고 볼 수 없을 것이다.

일반적인 공공기관 경영평가에서의 지역인재 채용 노력 평가에서와는 달리, 이전기관의 경우 이전 지역 주민의 일자리 창출을 위해 수행할 역할이 있다는 점에는 많은 이들이 동의할 것이다. 다만 가급적 지원자의 최종 학교 소재지보다는 지원자의 출생지 혹은 출신 초중고의 소재지를 기준으로 지역인재를 판단하는 것이 원칙적으로 바람직할 것이다.

만약 이러한 지역인재 정의 변경이 일선 공공기관의 행정 부담을 지나치게 가중시켜 그 실행이 어렵다고 하면, 이전 지역 소재지 최종 학교 졸업 여부를 일단 파악하기는 하되 모든 해당 지원자에게 혜택을 주기보다 기초생활수급자나 차상위계층에 해당하는 경우 등 취약계층 기준을 객관적으로 충족하는 지원자에게만 지역인재 우대 혜택을 부여하는 것이, 그나마 이전기관 채용목표제에 따른 공공기관 채용의 공정성 저하를 최소화하는 방안이 될 것이다.

만약 이러한 기준 변경으로 인한 우대 대상 인원 감소로 인하여 궁극적인 지역인재 채용목표 비율인 30%를 달성하는 게 어렵다면, 목표 비율 자체를 낮추는 것도 전향적으로 고려할 필요가 있어 보인다. 어차피 혁신도시 등으로 이전한 공공기관도 기획재정부의 경영평가 혹은 기타 관리기관의 기관평가를 받아야 하는 만큼, “사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력”을 단지 지역인재 채용목표 비율 하락 때문에 게을리하게 될 가능성은 낮기 때문이다.

2. 중장기 정책 시사점

가. 공정 채용의 핵심 목표 명확화

현재 시행되고 있는 블라인드 채용이나 지역인재 채용 장려의 초점은, 실제 근거의 유무와 별개로 일단 정부가 차별이라고 규정한 요인을 참조하지 못하게 하고, 이러한 요인으로 인해 균등한 기회를 얻지 못하고 있

다고 상정된 계층에 대해 역시 해당 근거 유무와는 관계없이 혜택을 부여하는 데 있는 것으로 보인다.

이러한 현재 정부의 공정 채용 관련 정책 추진 방식으로 인해, 그렇다면 과연 대다수 국민이 동의할 수 있는 공정 채용의 핵심 목표는 무엇이고 그 목표를 달성하기 위한 수단은 무엇인지에 대한 고찰이 생략된 것이 아닌가 하는 우려가 든다.

궁극적으로 국가 차원에서 채용의 공정성을 추구함에 있어 핵심으로 삼아야 하는 목표는, 채용 응시자 본인의 능력이 채용 여부를 결정하는 요인이 되어야 하고, 더불어 본인의 능력만이 고려되어야 한다는 것이다.

물론 입사 후 재직 기간이 지날수록 특정 지원자의 능력이 얼마나 발휘되어 소속 기관에 기여하게 될지 입사 전에 완벽하게 예측하는 방법이란 현실에 존재하지 않는다. 결국 지원자의 직무수행능력과 상관관계를 갖는 다양한 요소를 각 기관의 수요에 따라 적절하게 고려하여 반영하는 것이 최선일 것이다. 더불어 부모 등 가족 배경의 영향이 본인의 선천적 재능과 가정환경 등을 통해 불가피하게 간접적으로 영향을 미치는 수준을 넘어, 부모 등이 보유한 유무형의 자산이 직접적으로 자녀의 채용 여부에 영향을 끼쳐서는 안 될 것이다.

부모의 사회적·경제적 지위가 자녀 본인의 능력과 관계없이 자녀에게 채용을 통해 대물림되는 것을 막는 데 정책의 주안점이 놓여야 하는 이유가 여기에 있다. 물론 2019년 4월에 일부 개정된 “채용절차의 공정화에 관한 법률”이 채용 강요 등의 금지 조항을 통해 최근 사회적으로 큰 이슈가 된 유형의 채용 비리를 예방하는 데 기여를 할 것으로 기대되기는 한다.

그러나 현재의 블라인드 채용 제도 등이 과연 부모의 사회적·경제적 지위를 부당하게 자녀에게 대물림하는 것을 막는 데 얼마나 기여할 것인지에 대해서는 중장기적으로 진지한 고찰이 필요해 보인다. 아직까지 표면에 드러난 사례는 없으나 현재의 제도가 지속되다 보면 새로운 유형의 채용 비리에 악용될 소지가 없지 않다는 일부 공공기관 채용담당자들의 전언이 있었음을 염두에 두고, 끊임없이 채용비리 소지를 근절해나가는 노력을 기울여야 할 것이다.

사실 부모의 입장에서는 자녀의 객관적 능력을 냉철하게 평가하기도

쉽지 않고, 설령 냉정한 평가를 할 수 있다 하더라도 자녀의 능력과 관계 없이 최대한 좋은 일자리를 연결해 주고 싶은 유인이 있게 마련이다. 이는 부모가 인간이기 때문에 어쩔 수 없는 것이다. 그러나 국가 차원에서 채용 관련 제도를 설계할 때에는 이러한 부모의 인간적 측면이 국가 인적 자원의 효율적 배분을 저해하지 못하도록 반드시 막아야 할 수밖에 없다.

부모 본인의 능력이 아무리 뛰어나더라도, 생물학적 요인 및 기타 여러 요인에 의해 자녀의 능력은 결국 평균회귀(mean reversion)를 나타내면서 상대적으로 부모에 비해 낮은 능력치를 나타내게 되는 경우가 대부분이다. 이때 부모가 본인들의 능력으로 달성한 지위를 활용하여 능력이 자신들만큼 높지 않은 자녀에게 질 좋은 일자리를 넘겨줌으로써 평균회귀를 부정하고자 하는 시도를 최대한 막아내는 것이, 국가 내 각 부문별 인적자원의 효율적 배분을 달성하기 위해 국가가 최우선적으로 수행해야 할 과제가 될 것으로 판단한다. 즉 정부에서는 과거 부모의 능력과는 별개로 현 시점에서 본인의 능력이 뛰어난 이들이 질 좋은 일자리에 진출할 기회를 우선적으로 부여받는 환경을 조성하는 데 정책적 노력을 경주해야 할 것이다.

나. 정규교육 성과와 국가직무능력표준(NCS)의 보완적 활용

현재 시행되고 있는 한국의 블라인드 채용에서 지원자의 학력 관련 사항을 일절 요구하지 못하도록 하는 것이 해외 주요 국가와 비교하여 매우 이례적인 것임은 이미 앞에서 설명한 바 있다. 이때 해외 주요 국가에서 채용 시 학력 관련 사항을 보지 못하도록 공공기관에 의무화하거나, 민간 기업을 상대로 권고하는 사례가 없다고 하여, 이들 국가가 지원자의 학력 관련 사항, 예를 들어 학교명, 전공, 학점 등만으로 입사 후 직무 수행 능력을 정확히 예측하지 못한다는 사실을 모름을 의미하는 것은 아닐 것이다.

오히려 이들 해외 주요 국가에서 지원자의 학력만으로 입사 후 직무능력을 예측하기 어려움을 알면서도 채용 단계에서 학력 관련 사항 수집을 막지 않는 이유는, 결국 특정 응시자의 입사 후 직무능력을 최대한 정확히 예측하기 위해서는 가용한 모든 자료를 채용 과정에서 참조할 수 있도

록 하는 것이 최선이라는 점에 암묵적으로 동의하기 때문일 것이다.

한국에서 이례적으로 단지 응시자의 출신학교명뿐만 아니라 전공과 학점까지 요구하지 못하도록 하는 것은, 그 명확한 기원을 알기는 어려우나 학력 관련 사항은 단순히 차별 유발 요인일 뿐이지 향후 지원자의 직무능력과는 관계가 없다는 아이디어에 기반한 것으로 보인다. 더불어 NCS 등을 활용하여 개발된 평가 도구를 활용하면 지원자의 직무수행능력 평가가 충분히 이루어질 수 있고, 따라서 채용 과정에서 정규교육 성과를 완전히 대체할 수 있다는 인식도 상당한 것으로 보인다.

본 연구가 수행된 2019년 한 해 동안 한국 사회를 뜨겁게 달궜던 이슈들을 살펴보면, 현행 대학 입시 제도가 부모의 사회적·경제적 지위를 자녀 본인의 지적 능력 및 노력과 관계없이 그대로 물려주는 수단으로 변질되고 있다는 우려가 그 어느 때보다 강하게 제기되고 있는 실정이다. 이런 상황에서 공공기관 지원자의 출신학교명을 보지 않는 것은 취약계층 출신자에게 최대한 공정한 기회를 부여하는 데 기여하는 바가 있을 수 있다는 데에는 많은 이들이 동의할 것으로 판단된다.

그럼에도 불구하고 향후 현재 진행 중인 대학입시 공정성 개선 노력 등이 차질 없이 진행되어 정말 대학입시가 부모의 지위를 수단과 방법을 가리지 않고 자녀에게 물려주는 요식 절차가 아닌, 본인 스스로 뛰어난 능력을 가진 이들을 국가 전체적으로 공정하게 선별하는 절차로서 자리매김하게 되는 미래가 언젠가 도래한다면, 그때에는 블라인드 채용하에서도 지원자의 출신학교를 참조하는 것이 참조하지 않는 것보다 오히려 더 공정한 채용 절차로 여겨지는 날이 올 수도 있을 것이다.

물론 이처럼 이상적인 수준의 공정한 대학입학 절차가 완성되는 시기가 오더라도 지원자의 학력사항만을 토대로 직무능력을 파악할 수는 없고, 현재 공공기관 채용에서 직업기초능력 파악 등을 위해 널리 활용되고 있는 국가직무능력표준(NCS)과의 보완적 활용이 필수적일 것이다. 반대로 국가직무능력표준이 아무리 세심하게 설계되었다 하더라도 300개가 훌쩍 넘는 개별 공공기관의 채용 수요를 완벽하게 반영하기는 쉽지 않다는 점에서, 공정성이 담보된 상황에서 생성된 지원자의 정규교육 성과와 함께 보완적으로 활용하는 것 역시 불가피한 일일 것이다.

현재처럼 대학입시 자체의 공정성에 현저한 의문이 제기되는 상황에서는 당분간 공공기관 채용에서 지금처럼 출신학교명을 보지 않도록 하는 것이 충분히 정당화될 수 있다고 판단된다. 다만 앞서 단기 정책제언에서 언급하였듯, 지원자의 전공 및 학점 등 정규교육에서 달성된 기타 성과는 국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 측정된 직무능력 예측 결과와 함께 보완적으로 활용할 수 있도록 하는 것이 지금 당장에도 시급한 과제인 것으로 판단된다.

현재 대한민국의 직장 내 조직 문화는 2019년 1월 신설된 근로기준법 내 직장 내 괴롭힘의 금지 조항 시행 등 제도적 변화 및 각 기업의 자발적 변화 노력 등을 통하여 급변하고 있다. 향후 정규교육 과정이 학생의 비판적 사고 능력과 창의력을 함양하는 방향으로 바뀌게 되면, 이렇게 길러진 능력을 통해 취업 후 조직 내에서 상명하복 식으로 위에서 내린 지시를 충실히 이행하다 본인이 상사가 되면 부하 직원에게 방향만 반대로 본인 지시의 충실한 이행을 요구하는 수준에서 벗어나 적극적으로 자신의 의견을 개진하면서 조직 발전을 위해 나서는 인재가 많이 평가되는 방향으로 발전될 수 있을 것이다. 이 경우 정규교육을 통해 나타난 지원자의 성과가 입사 후 업무수행 능력과 갖는 관계도 더욱 긴밀해질 것으로 예측된다.

최소 12년에서 16년 이상 이루어지는 정규교육의 목적이 물론 향후 취업 후에 필요한 직업기초능력 및 전공능력을 함양하는 데에만 있는 것은 아니나, 민주 사회의 구성원으로 기능하기 위해 필요한 다양한 능력이 정규교육 과정에서 제대로 배양된다면 현재 진화하는 기업 문화에 발맞추어 시너지 효과를 발휘하게 될 가능성이 점점 높아지고 있는 것으로 판단된다. 향후 정규교육 커리큘럼 및 입시제도의 획기적인 개선을 통해 국가 및 개인 차원에서 막대한 자원을 투입하여 달성된 정규교육의 성과가 채용 과정에서 NCS 등 기타 보완적 요인과 어우러져 적극적으로 활용될 수 있어야 할 것이다.

다. 채용제도 관련 정책 입안 시 실증적 근거 확보

반드시 채용제도와 관련된 정책에 대해서만 해당되는 것은 아니나, 사회적 중요성이 일정 수준 이상 되는 정책, 특히 채용 관련 정책처럼 국민 대다수가 민감하게 받아들이는 정책이라면 더더욱 특정 정책을 특정 방식으로 설계한 데 대한 실증적 근거가 명확하게 확보된 상태에서 해당 정책을 본격적으로 추진해야 할 것이다.

제2장에서 언급하였듯 Rinne(2018)은 주요 선진국의 블라인드 채용 관련 정책 결정에 있어 실증 연구 결과에 기반한 접근이 이루어지고 있음을 보이고 있다. Rinne(2018)에 따르면 주요 선진국들은 블라인드 채용의 대규모 확산 이전 소규모의 현장실험 혹은 파일럿 프로젝트 실시를 통해 그 영향을 실증적으로 엄밀하게 검증하고, 그 결과에 따라 전반적인 확산 여부를 결정한 것으로 나타난다.

그에 반해 한국의 경우 2017년 7월 공공부문 전체에 대한 블라인드 채용 실시 의무화가 결정되면서 동시에 민간부문 확산 추진까지 본격 시작된 바 있다. 이처럼 블라인드 채용과 관련하여 바로 실행에 나서기보다, 좀 더 시간이 걸리더라도 해당 정책이 장기간 지속될 수 있는 확실한 기반을 마련하는 차원에서 해당 정책의 실증적 근거를 최대한 엄밀한 방법론을 통해 명확하게 확보하는 작업이 선행되었더라면 좋았을 것이다.

예를 들어 공공부문 내에서도 일부 자발적으로 블라인드 채용을 실시하겠다고 자원한 기관 중 절반은 처치집단, 나머지는 비교집단으로 나누어 그 영향을 몇 년간에 걸쳐 면밀히 분석한 후 그 결과를 바탕으로 공공기관 전체에 확산하는 것이 여러 모로 바람직하였을 것이다.

설령 공공기관 전체에 대해 동시에 블라인드 채용 실시를 의무화했다 하더라도, 민간부문 확산을 동시에 추진하기보다 공공기관의 시행 결과를 몇 년간 지켜본 후 드러난 문제점을 수정 및 보완하여 확산을 추진하는 것이 바람직하였을 것이란 아쉬움이 남는다.

이미 전체 공공기관에 대해 동일 유형의 블라인드 채용이 의무적으로 실시되고 있는 상황에서, 최소한 본 연구가 앞서 제안한 단기 정책제언을 반영하여 차별화된 채용 지침이 적용되는 공공기관을 일부 지정하여 기

존의 블라인드 채용제도가 유지되는 기관과의 비교를 일정 기간 수행하는 것이 바람직해 보인다.

더불어 현실적으로 가능성은 낮아 보이나 만약 기관장이 책임지고 자율적으로 현행 블라인드 채용과 아예 토대가 다른 채용 방식을 실험적으로 운영해 보겠다고 하면, 채용의 공정성이 저해될 것으로 볼 특별한 근거가 없는 한 전향적으로 허용하여 기관의 자율성을 존중하면서 타 기관과 비교해나가는 것도 충분히 검토해 볼 만한 것으로 판단된다.

참고문헌

- 관계부처 합동(2017. 7), 「블라인드 채용 추진방안」.
- 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr>
- 국토교통부(2018. 1), 「혁신도시 등 지방 이전기관 지역인재 채용 의무화」
보도자료.
- 기획재정부(2019. 3), 『2019년도 공공기관 경영평가편람(수정)』.
- 기획재정부, 알리오 공공기관 경영정보 공개시스템(<http://www.alio.go.kr>).
- 이상민·유규창·신유형·강민철·오재원·이아영(2018), 『편견 없는 채용·블라인드 채용 실태조사 및 성과분석』, 한국산업인력공단.
- 인사혁신처(2018. 8), 『공정 채용 가이드북』.
- 한국고용정보원, 「2017년 대졸자직업이동경로조사(2016GOMS)」 자료.
- 한국산업인력공단(2018), 『2015~17년 NCS 기업 활용 컨설팅 참여기업 실태조사 결과보고서』.
- 한국직업능력개발원, 「한국교육고용패널(KEEP)」 1차~12차 조사 자료.
- CBC News(2017), “Federal government to test ‘name-blind’ hiring process,”
<https://www.cbc.ca/news/politics/public-service-blind-recruitment-1.4077456>, Accessed 5 jun 2019.
- City and County of San Francisco(2010), “San Francisco Local Hiring Policy For Construction,” 311-10.
- Deloitte(2015), “Deloitte becomes largest British business to adopt contextualised recruitment,” <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/press-releases/articles/largest-british-business-to-adopt-contextualised-recruitment.html>, Accessed 6 jun 2019.
- Economic Times(2018), “Gujarat to bring law to make 80% local hiring mandatory for firms,” <https://economictimes.indiatimes.com/news/>

politics-and-nation/gujarat-to-bring-law-to-make-80-local-hiring-mandatory-for-firms/articleshow/65954567.cms, Accessed 13 Oct 2019.

Globe and Mail(2017), “Federal government to test name-blind hiring for public service,” <https://www.theglobeandmail.com/news/national/federal-government-to-test-name-blind-hiring-for-public-service/article34758583>, Accessed 5 Jun 2019.

HRmagazine(2016), “BBC embraces ‘blind’ recruitment,” <https://hrmagazine.co.uk/article-details/bbc-embraces-blind-recruitment>, Accessed 13 Oct 2019.

Office of Economic and Workforce Development(2018), “San Francisco Local Hiring Policy for Construction : 2017/2018 Annual Report.”

Quartz(2015), “Deloitte no longer wants to know which university its job applicants attended,” <https://qz.com/513028/deloitte-no-longer-wants-to-know-which-university-its-job-applicants-attended>, Accessed 5 jun 2019.

Rinne, Ulf(2018), “Anonymous job applications and hiring discrimination”, *IZA World of Labor* 48 (2), pp.1~11.

SBSNews(2018), “Anonymous job applications tested in Germany,” <https://www.sbs.com.au/news/anonymous-job-applications-tested-in-germany>, Accessed 13 Oct 2019.

Shelterforce(2016), “Making a Success of Local Hire,” <https://shelterforce.org/2016/10/21/making-a-success-of-local-hire-work>, Accessed 12 Oct 2019.

U.S. Department of Transportation Federal Highway Administration (2018), “Local labor Hiring Pilot Program,” <https://www.fhwa.dot.gov/construction/cqit/sep14local.cfm>, Accessed 13 Oct 2019.

[부록 1] 좌담회 논의 내역

본문 <표 3-2>의 가이드라인에 따라 진행된 총 3회 간담회에서 채용 업무 담당자들에 의해 제시된 주요 응답 내역은 다음과 같다.

1. 블라인드 채용의 실제 운영 방식 및 영향

3회에 걸쳐 진행된 공공기관 채용 업무 담당자 대상 좌담회에서, 많은 참석자들은 우선 블라인드 채용 관련 가이드라인에 아직까지 애매모호하여 명확한 정답이 없는 부분, 시간이 지남에 따라 변화하는 부분이 있어 실제 운영에 있어 어려움이 있음을 호소하였다. 정부부처에 문의하더라도 담당자에 따라 답변이 달라진다는 전언도 있었다.

이러한 상황에서 채용 업무 담당자의 부담을 줄이는 차원에서, 채용 관련 실무 전반을 외부 전문 업체에 위탁할 수밖에 없는 분위기라는 의견도 제시되었다. 채용 과정에서 문제 발생을 우려하여 기관 내 직원의 서류 및 면접전형 참여가 아예 배제되는 기관도 있는 것으로 나타났다. 더불어 아예 조직 내에서 채용 관련 업무를 회피하는 경향까지 있다는 전언도 있었다. 심지어는 조직에 필요한 사람을 뽑는 게 우선이 아니라 채용 인원을 문제 발생 없이 채우는 데 급급한 상황이라는 이야기까지 있었다.

블라인드 채용 실시로 공정성이 강조되고 실제 공정성이 증진된다 하더라도, 이로 인해 발생하는 효율성 상실이 크다는 견해가 많았다. 실제로 블라인드 채용을 적용하여 실시할 때 드러나는 문제점으로 전형에 소요되는 금전적 비용 및 시간이 확연히 늘어난다는 점을 대부분 공통적으로 지적하였다.

더불어 기관 본연의 목표 달성을 위한 사업 영위를 위해 조직이 필요로 하는 인재를 채용해야 하는데 불특정 다수에게 모두 기회를 부여하다 보니, 특정 분야 전문성을 갖춘 인재 채용이 어려워진다는 불만을 제기하는 경우도 있었다. 채용의 목적이 기관에 적합한 인재를 뽑는 게 우선이어야 하는데, 절차적 공정성을 우선시하는 게 주객이 전도된 것으로 보인다.

다는 견해도 제기되었다.

블라인드 채용하에서 서류전형 시 활용 가능한 정보 미비로 선별이 어렵고, 이로 인해 서류전형을 소극적으로 진행하는 경우도 있는 것으로 파악되었다. 자기소개서의 경우 포함된 내용의 사실관계 확인이 불가능하여 참조용에도 못 미친다는 견해도 있었다. 이로 인해 필기 및 면접전형의 비중이 커지고, 서류전형에는 별 의미를 두지 않고 결격 사유 없이 최저 하한선만 충족하면 필기전형으로 진출시키는 경우도 상당한 것으로 나타났다.

한편 서류전형 단계에서 지원자를 탈락시킬 때 무슨 근거로 탈락시킨 것이냐는 항의를 받는 경우도 있는 것으로 드러났다. 블라인드 채용으로 전환되면서 기관은 지원자의 정보를 모르는데 지원자는 각 기관에 대한 채용 정보를 잘 알다 보니, 공공기관 입사 후 몇 달 내에 퇴사하고 다른 기관으로 이직하는 현상이 늘었다는 전언도 있었다.

하나의 예로, 기관 업무 특성상 특정 공학 분야 전공자를 뽑아야 하는데, 블라인드 채용을 거쳐 선발된 합격자가 알고 보니 해당 분야 전공자가 아니어서 합격을 취소했을 때 감사에서 지적을 받은 사례도 있는 것으로 나타났다. 형식적인 공정성을 따르다 보니 조직이 원하는 인재를 뽑는 데는 애로 사항이 있다는 불만이 다수 제기되었다.

몇몇 좌담회 참석자들은 블라인드 채용이 채용 절차의 공정성을 추구하는 제도라기보다, 사회적 약자에 대한 배려 차원에서 이루어지는 것으로 보아야 한다는 견해를 제시하기도 하였다. 지원자들이 20년 이상 본인 노력을 통해 축적해 온 결과물을 아예 보지 않는 게 과연 공정한 것인지 오히려 반문할 여지가 있다는 것이다.

면접전형의 경우, 지원자에 대한 별다른 참고 자료가 제공되지 않는 상태로 정부 가이드라인을 따라 구조화 면접을 실시한다 하더라도 평가 도구가 완전히 확보되었다고 보기 어렵고, 결국 지원자의 직무 역량에 대한 객관적 평가보다는 면접관의 주관적 평가에 따른 채용 결정이 이루어질 가능성이 높다고 우려하는 목소리가 상당한 것으로 나타났다. 심지어는 아예 면접관 교육 시 우수 인재를 선별하기보다 우수하지 않은 지원자를 걸러내라고 주지시키는 기관도 있었다.

일부 참석자들은 블라인드 채용 실시로 인해 필기 및 면접전형 단계에서 채용비리에 준하는 상황이 발생할 가능성을 우려하기도 하였다. 아직까지 드러난 사례가 없기는 하나, 블라인드화로 인해 지원자 본인 확인이 어려워지면서 대리 응시 방지가 어려워졌음을 지적하는 목소리가 있었다. 더불어 지원자와 친인척 관계에 있는 면접위원을 사전에 제척하는 것도 본인이 밝히지 않는 한 어려워졌음을 지적한 참석자도 있었다. 이러한 문제가 실제로 드러나게 되면 공공기관 전체가 커다란 후폭풍을 겪게 될 수 있음을 우려하는 목소리도 제기되었다.

블라인드 채용 실시 후 입사자들의 조직 적응 속도나 업무 수행 능력은 대체로 좋아졌으나, 입사 후 이직률이 높아지고 있는 기관이 다수 있는 것으로 나타났다. 다만 신입 직원의 업무 능력이 예전보다 좋은 게 블라인드 채용의 영향인지는 불확실하다는 견해도 있었다. 더불어 입사 초기에 드러난 능력이 향후 장기적 전문성으로 이어질지는 불확실하다는 의견도 제기되었다.

이직률 상승 추세인 경우, 블라인드 채용 도입으로 공공기관 채용 전형 방식이 직군에 따라서는 사실상 거의 모든 기관에서 동일해진 경우가 있어 기관 간 이직이 쉬워진 것이 영향을 미쳤다고 보는 시각이 다수 있었다. 반면 이직률 상승이 채용 절차의 변화 때문인지는 불확실하다는 견해가 제시되기도 하였다.

2. 블라인드 채용의 수혜 집단

2017년 하반기 이후 공공기관 채용 방식이 블라인드 채용으로 전환되면서 어떤 유형의 지원자들이 예전보다 많이 뽑히게 되었는지에 대해, 합격자 출신 대학, 성별, 연령 등의 다양성에 있어 별다른 변화가 없었던 기관도 일부 존재하는 것으로 나타났다. 이들 기관의 경우 그 이유로 블라인드 채용 의무화 이전부터 이에 상응하는 채용 관행의 변화가 이미 진행되고 있었음을 들기도 하였다. 다만 대다수의 기관에서는 채용 전형 합격자의 인적 속성 다양성에 있어 블라인드 채용 실시 후 상당한 변화를 겪은 것으로 보인다.

출신 대학의 경우, 합격자의 다양성이 블라인드 채용 실시 이전에 비해 높아져 블라인드 채용의 명목상의 수혜 집단과 실제 수혜 집단이 일치하는 사례라는 견해가 많았다. 입사지원서에서 지원자의 전공 역시 보지 못하다 보니 대학뿐만 아니라 합격자의 전공 다양성 역시 블라인드 채용 실시 이전보다 높아진 사례도 다수 있는 것으로 나타났다. 다만 이러한 전공 다양성 증가가 각 기관이 필요로 하는 전문성 확보 및 직무 적합도 차원에서는 문제가 되는 경우가 있다는 전언이 있었다.

합격자의 연령에 있어서도 블라인드 채용 실시 이전보다 30대 이상 합격자 비중이 늘어나 연령 분포가 넓어진 사례가 다수인 것으로 나타났다. 그 원인에 대해 입사지원서에 나이를 기재하도록 할 때보다는 확실히 편견이 덜해진 것은 사실이라는 의견이 있었다. 반면 합격자 연령 다양성의 증가가 블라인드 채용에 따른 인과관계를 반영한 것인지는 확실하지 않다는 견해도 있었다.

공공기관 채용 합격자의 연령 분포가 넓어진 것이, 블라인드 채용 실시로 인해 인턴 경험 및 직무 관련 자격증 다수 소지자가 유리해진 상황을 반영한 결과라는 견해가 제시되었다. 이러한 양상이 잠재력 있는 신입직보다는 경력직의 합격 가능성을 높이는 방향으로 작용하고 있다는 지적이 제기되기도 하였다. 이는 타 공공기관 재직 경력이 있어 입사 전략에 능숙한 소위 “중고 신입”의 비중을 늘려, 나쁘게 말하면 공공기관 간에 직원을 돌려막기하는 느낌이라는 견해까지 표출되기도 하였다. 더불어 “중고 신입” 입사자의 초기 적응은 빠르나, 일정 시일이 지나면 그 외의 입사자와 차이가 없어진다는 견해가 제기되기도 하였다.

합격자의 성별 분포에 있어서는 신입 직원의 성비가 여성 쪽으로 좀 더 늘어나는 경향이 있긴 하나, 블라인드 채용의 영향이라기보다는 추세일 가능성이 높아 보인다는 의견이 제시되었다. 반면 출신 대학이나 연령의 다양성이 높아진 것과는 달리, 남녀 성비에는 별다른 변화가 없었던 기관도 다수인 것으로 나타났다.

한편 채용상의 차별과 관련하여 지원자의 외모가 동등한 채용 기회에 미치는 영향에 대해서도 고려할 필요가 있다. 예를 들어 블라인드 채용 하에서 지원자 관련 다른 정보가 제공되지 않다 보면 면접전형 시 면접관

에게 보이는 지원자의 외모의 영향이 예전보다 커질 가능성에 대한 우려가 있을 수 있다.

그러나 좌담회 참석자들은 면접 시 지원자의 직무 능력 파악에 초점을 맞추다 보니 지원자의 외모가 합격 가능성에 미치는 영향이 예전보다 더 높아지지 않은 것으로 판단하고 있었다. 기관에 따라서는 카메라 테스트를 거쳐야 하는 직군임에도 외모의 합격 가능성에 대한 영향이 예전보다 오히려 낮아진 경우도 있는 것으로 나타났다.

블라인드 채용제도의 원래 취지가 채용 과정에서 출신 대학, 성별, 연령, 외모 등의 이유로 인해 동등한 기회를 부여받지 못하는 이들에게 기회를 동일하게 제공하는 데 있음을 감안할 때, 좌담회에 참석한 공공기관 채용 업무 담당자들의 위와 같은 전언은 원래 의도된 수혜 계층에게 블라인드 채용의 혜택이 상당 부분 돌아가고 있을 가능성을 보여준다.

다만 좌담회 참석자들에 따르면 의도된 명목상의 수혜 집단 외에도 블라인드 채용 실시로 인해 실질적인 수혜를 받은 지원자 특성이 있는 것으로 나타난다. 상당수 참석자들은 면접전형의 중요성이 예전보다 높아지면서 언변이 좋은 지원자가 좀 더 유리해진 경향이 있다고 진술하였다. 특히 기관 업무 특성상 이공계열 전공자가 필요한 기관의 경우, 블라인드 채용하에서 언변이 좋은 인문사회계열 출신 지원자가 많이 뽑히면서 채용 후 직무 교육을 처음부터 시켜야 하는 등 직무 적합도에 문제가 있는 경우가 많다는 지적이 나오기도 하였다. 다만 일부 참석자는 면접전형에서 지원자의 언변이 중요했던 것은 과거에도 마찬가지였기 때문에, 블라인드 채용 실시로 인해 언변의 중요성이 더 높아졌다고 보기 어렵다는 견해를 내어놓기도 하였다. 일부 참석자는 언변과 더불어 자기소개서 등의 요인으로 인해 글쓰기 능력의 중요성도 예전보다 높아졌음을 지적하기도 하였다.

앞에서도 언급이 일부 되었으나, 다수의 좌담회 참석자들은 공공기관 재직 경력이 있는 소위 “중고 신입”들이 블라인드 채용 실시로 인해 크게 유리해졌다고 인식하고 있었다. 블라인드 채용하에서 지원자 관련 가용 정보가 크게 없고 그나마 직무 관련 교육 및 경력 사항이 참고할 만하다 보니, 공공기관 재직 경력이 있는 지원자들이 아무래도 유리하다는 전언

이 있었다.

3. 지역인재 채용의 실제 운영 방식 및 영향

2018년 1월 지방 이전 공공기관을 대상으로 의무화된 지역인재 채용목표제의 적용 대상 기관의 경우, 소재지 특성에 따라 관할 광역자치단체 내에 4년제 대학의 수가 많지 않은 경우 제도 준수 과정에서 애로가 많다고 호소하였다. 일단 소재지 대학 졸업생 수가 적은 경우 지원자 수 자체가 적은 데 따른 어려움이 발생하는 것으로 나타났다. 더불어 지역인재 선발 인원을 맞추려 하다 보면 채용 가능 범위가 좁은 상태에서 소수의 대학 출신들이 대부분을 차지하게 되어, 향후 조직 내에 파벌이 형성될 것을 우려하는 목소리가 제기되었다.

특정 지역 소재 대학 출신이 지역인재 채용목표제 실시 이후 확연히 늘어난 기관도 상당수 있는 것으로 나타났다. 이 경우 지역인재에 대한 가산점을 얼마나 부여해야 하는지 불분명한 데 대해 고민을 토로한 참석자도 있었다. 반대로 뽑아야 할 의무 비율을 채우기 어려워 지역인재에 대한 가산점을 지금보다 더 높이고자 하는데, 이 경우 역차별 문제가 심화되지 않을까 우려하는 기관도 있는 것으로 나타났다.

기관 소재지에 따라서는 수도권 대학 출신이 지원을 거의 하지 않아 지역인재 채용목표제와 관계없이 자연스럽게 지역 소재 대학 출신자들을 많이 뽑게 되는 기관도 일부 있는 것으로 나타났다. 특히 원래 지방에 있던 공공기관의 경우 지역인재 채용목표제 적용 대상이 아니고, 어차피 예전부터 지방 출신 비율이 높았기 때문에 굳이 지역인재 대상 가산점 부여 조차 하지 않는 경우도 있는 것으로 나타났다. 다만 이런 경우에도 소재 광역자치단체 내 대표 국립대 출신이 합격자의 절반 정도를 차지하는 양상이 나타나는 경우가 있다는 전언이 있었다.

한편 지방 이전 공공기관에 의무화된 지역인재 채용목표제와, 공공기관 경영평가 항목에 들어 있는 비수도권 지역인재 채용 장려 사이에 서로 부합하지 않는 측면이 있어 제도 운영 시 어려움이 있다고 호소하는 기관도 있었다. 심지어는 지원자 입장에서도 어느 제도에 대해 가점을 받을

수 있는지에 대한 혼선이 있어 혜택을 받아야 할 사람이 못 받고 받지 말아야 할 지원자가 받게 되는 경우도 있다는 전언이 있었다.

한발 더 나아가 지역인재 채용 장려 정책의 실효성에 대해 의문을 제기한 참석자도 일부 있었다. 즉 공공기관 내 비수도권 대학 출신이 늘어난 것은 기관 지방 이전에 따라 수도권 대학 출신자들의 선호가 낮아진 데 따른 현상이지, 지역인재 채용목표제 등 지역인재 채용을 직접적으로 장려한 데 따른 효과는 미약하다는 견해가 제시되기도 하였다. 실제로 지역인재에 대해 똑같이 가점을 주더라도 기관 지방 이전 후 수도권 대학 출신 비율이 예전보다 줄었다는 전언이 있었다. 따라서 굳이 지역인재 채용 장려 정책을 시행할 필요성이 있는지 불확실하다는 의견이 피력되기도 하였다.

지역인재 우대를 통해 채용된 합격자 중 직무 능력을 갖춘 우수한 이들이 분명히 있으나, 지역인재 채용 장려로 인해 불합격하게 된 지원자와 비교할 때 과연 직무 능력이 어떠한지는 알 수 없는 일이라는 지적도 있었다. 직무 능력이 뛰어난 사람이 합격하는 게 공정한 것인데, 왜 지역인재에게 가산점을 주어야 하는지 의아하다는 견해가 표출되기도 하였다. 해당 참석자는 지역인재 채용 장려 정책이 특정 계층이 차별받고 있다는 가정하에 추진되는 것으로 보인다는 의견을 제시하였다.

더 나아가 지역인재 우대가 블라인드 채용의 취지에 위배된다는 견해를 제시한 참석자도 있었다. 현행 방식으로 채용 과정에서 가산점을 주어 지역인재를 더 뽑는 경우, 지역인재에 대한 편견이 오히려 조장될 가능성 및 수도권 대학 출신에 대한 역차별 가능성에 대한 우려가 표출되기도 하였다.

한편 지방 이전 기관이 아니어서 2018년 1월부터 시행된 지역인재 채용목표제의 의무 적용 대상이 아닌 기관 중에는, 경영평가에서 지역인재 채용 노력 관련 항목에서 불이익을 감수하고 지역인재에게 채용 과정에 가산점을 전혀 부여하지 않는 경우도 있는 것으로 나타났다. 기관 특성에 따라서는 본연의 업무 수행을 위한 전문 인력 공급에 중요한 전공이 개설된 대학이 소재지 내에 없어 지역인재 우대제도 시행에 어려움을 겪는 경우도 있는 것으로 나타났다.

4. 지역인재 채용 장려의 수혜 집단

지역인재 채용목표제가 초점을 맞추는 정책 수혜 대상인 지방대학 졸업자가 실제 지역인재로서 채용 과정에서 우대받을 자격이 있다고 보는 지에 대해, 다수 참석자들은 대학 입학 이전의 정규교육 과정 전체 혹은 일부를 해당 지역에서 마친 지원자만 지역인재로 우대하는 것이 원칙에 부합한다는 의견을 제시하였다.

실제 사례로 수도권에 바로 인접한 비수도권 지역에 위치한 대학 재학생의 경우 실제 출신지는 수도권인 경우가 대부분인데, 이들이 공공기관 입사 과정에서 지역인재로 우대받는 것은 불합리하다는 견해가 제시되었다. 최소 출신 고교의 소재지까지 감안해서 지역인재를 판별하는 것이 제도 취지에 부합할 것이라는 의견이었다.

다만 현실적으로 대학뿐만 아니라 고교 이전 단계까지 기관 소재 지역에서 졸업했는지 지원자별로 일일이 확인하는 게 어려워, 실제 운영은 힘들 것이라는 의견이 많은 것으로 나타났다. 더불어 고교 이전까지 해당 지역에서 졸업한 인원이 거의 없을 것이라는 우려도 제기되었다. 즉 지역인재의 정의가 제도의 취지와 부합해야 한다는 원칙에는 공감하나, 현실적인 제약을 감안할 때 일단 우대를 하겠다고 하면 지역인재 정의를 지금처럼 출신 대학 기준으로 설정하는 게 불가피하다는 의견이었다.

일부 참석자는 국토교통부 시행령에 따른 이전기관 지역인재 채용에서 기관 소재지 광역자치단체 내 대학 출신자에게만 혜택을 주는 게, 지역 내 대학 수가 많지 않은 기관에서 출신 학교별 파별이 형성될 가능성이 높다는 우려를 표시하기도 하였다. 이러한 문제에 대응하여 이전기관 지역인재의 범위를 인근 광역자치단체까지 넓히기만 하더라도 파별 형성 가능성을 낮추는 데 큰 도움이 될 것이라고 건의한 참석자도 있었다. 반면 이처럼 이전기관 지역인재 범위를 넓히는 게 채용 절차상 혼란을 더 가중할 소지가 있다며 반대의 목소리를 낸 경우도 나타났다.

일부 참석자의 경우 지역인재에 대해 채용 과정에서 우대하는 것 자체가 문제를 내포한다고 주장하기도 하였다. 장애인이나 국가유공자 가족처럼 우대 요건이 성립하는 과정에서 본인 선택이 개입되지 않은 경우에

만 해당 지원자를 우대해 주는 것이 맞고, 본인이 다닌 대학의 소재 지역처럼 본인이 직접 선택 가능한 요인을 바탕으로 특정 지원자를 우대하는 것은 잘못이라는 의견이 제기되기도 하였다.

한편으로는 이미 예전부터 기관 소재 지역 출신자들이 많이 입사하던 기관의 경우, 이미 정착된 인력 구조하에서 추가 가점을 부여하여 해당 지역 소재 대학 출신자를 더 채용하는 것은 역차별에 해당한다는 의견을 제시한 참석자도 있었다.

더불어 공공기관 채용에서의 지역인재 우대 제도가, 지역균형발전을 위해 지방대학 육성이 필요하다 보니 고교생들의 지방대학 지원을 유도하기 위해 운영되고 있는 것으로 보는 견해도 있었다. 만약 지역균형발전 및 이를 위한 지방대학 육성이 우선 정책 목표라는 관점에 동의한다고 가정하면, 지역인재 우대에 있어 지원자의 출신 대학 소재지에 초점을 맞추는 게 맞을 것이라는 의견이 제시되기도 하였다. 반면 공공기관의 지방 이전 자체가 이미 지역균형발전 목적 달성을 위해 충분한 것이라는 반론도 있었다.

수도권 소재 공공기관에서는 비수도권 대학 출신 지역인재에 대해 가산점을 주어 수도권으로 오도록 유도하는 게 바람직한지 의문을 제기하는 경우도 있었다. 이 경우 공정 채용을 위한 정책이라기보다 지역 활성화 정책으로 분류하는 게 맞을 것이라는 견해가 제시되었다. 일부 참석자는 지방대 출신자에게 이런 방식으로 취업 기회를 더 부여하는 것이 공정 채용의 취지에 부합하는지에 대해 의문을 제기하였다.

5. 제도 개선 제안

좌담회 참석자들에게 공공기관 채용 업무 담당자로서 블라인드 채용 및 지역인재 채용 장려 등 공정 채용 관행 정착을 기치로 내건 채용 제도를 현장에서 운영해 본 결과, 반드시 개선이 필요한 부분이 무엇인지 자유롭게 제안하도록 하였다.

우선 현재 공공기관에서 실시되고 있는 공정 채용 관련 제도가, 각 공공기관의 설립 목표 및 직면한 제약에 있어 기관 간 편차가 큼에도 불구하고

하고 이런 기관별 특수성을 감안하지 않고 일률적으로 시행되다 보니, 공공기관의 자율성을 제약하고 소극 행정을 초래하는 등 문제를 야기한다는 지적이 다수 제기되었다. 특히 이러한 자율성 제약이 각 공공기관에 적합한 인재를 뽑는 데 방해 요인으로 작용하고 있다는 의견이 표출되기도 하였다.

현재 공공기관의 경우 채용에 있어 의무화되어 있거나 경영평가에서 높은 점수를 받기 위해 준수하도록 권고받는 제한 사항이 워낙 많다 보니, 민간기업과 비교할 때 채용 절차가 매우 복잡하다는 목소리가 제기되었다. 심지어는 각종 가이드라인 간 상충되는 부분이 있어 하나의 가이드라인만 따르기도 힘든 상황이라는 전언이 있었는데, 정부부처 간 협의를 통해 블라인드 채용 가이드라인과 경영평가 가이드라인 간 조화가 이루어질 필요가 있다는 견해가 제기되었다.

현재는 채용 관련 문의사항에 대해 자문을 할 수 있는 곳이 없고, 담당 정부부처에 문의해도 공식적인 답변을 제공하는 것이 아니어서 기관 채용 업무 담당자의 부담이 커지는 문제가 있는 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 기관 내부 직원은 채용 절차 개입을 꺼리고 대신 외부 전문 업체 위탁이 늘어나는 현상이 나타나는 게 당연하다는 지적이 나오기도 하였다. 더불어 채용 관련 감사 과정에서 이루어지는 규제가 과도한 관계로 기관의 자율성이 보장되지 않고 있다는 의견이 있었다.

공공기관 채용 관련 가이드라인을 제시할 것이라면, 다양한 공공기관 간 서로 차별화된 특성을 반영한 정말 꼼꼼한 가이드라인을 만들어 활용하도록 해야 할 것이라는 의견이 제시되었다. 즉 각 기관의 설립 목표, 인력 및 예산 규모의 차이를 감안한 세분화된 가이드라인의 제시가 필요하다는 의견이었다. 현재는 전체 공공기관에 적용되는 단일 가이드라인을 주고 향후 적용 과정에서 문제가 생기면 각 기관에서 책임지라고 하는 방식인데, 이는 무책임하다는 비판이 제기되기도 하였다. 현 상황에서는 공공기관의 채용 과정이 단계마다 마치 살얼음판을 걷는 분위기라는 전언도 있었다.

채용 단계별로 볼 때, 현재 블라인드 채용하에서의 서류전형은 각 기관에 적합한 인재를 선별하는 데 거의 도움이 되지 않는다는 견해가 다수

표출되었다. 입사지원서 상 요구가 허용되는 항목 수가 워낙 제한되어 있을 뿐만 아니라, 자기소개서의 경우 지원자 본인 작성 여부 및 내용의 진위조차 불확실하다는 등의 이유에서였다. 서류전형 단계에서 그나마 참조할 만한 내용은 입사지원서 내에서 직무 관련 교육 및 경력 사항을 별도 기입하도록 한 부분 정도에 그친다는 의견이 제시되었다.

이로 말미암아 서류전형을 아예 폐지하는 게 나을 것이라는 의견을 제시한 참석자마저 있는 것으로 나타났다. 다만 그럼에도 불구하고 다수 기관에서 서류전형을 활용할 수밖에 없는 것이, 지원자 중 상당수를 서류전형에서 탈락시키지 않으면 필기전형 절차에 소요되는 비용이 너무 커지는 문제가 발생하기 때문이라는 전언이 있었다.

현재 블라인드 채용하에서 이루어지고 있는 서류전형의 실효성을 높이기 위해서는, 지원자 학력 관련 사항 중 출신 학교 이름은 여전히 보지 못하게 하더라도 최소한 전공 및 학점은 볼 수 있게 해야 한다는 목소리가 많은 것으로 나타났다. 기관 특성에 따라 특정 분야 전문성을 갖춘 이들을 뽑아야 할 필요성이 높은 경우, 각 지원자가 이러한 전문성을 갖췄다고 볼 명확한 근거가 있는지 확인하고, 해당 분야에서의 자질이 얼마나 되는지 판단하기 위해서는 지원자의 전공 및 학점을 참조할 수 있어야 한다는 요구가 강한 것으로 파악되었다.

예를 들어 기관 특성상 농업계열 전공 지식이 요구되는 경우, 해당 전공 여부를 현행 블라인드 채용하에서 명확히 파악할 수 없다 보니 기관 업무에 대한 적합도가 높은 지원자를 선별하는 데 있어 애로를 호소하는 사례가 있는 것으로 나타났다.

필기전형의 경우 블라인드 채용하에서 서류-필기-면접으로 이어지는 3단계 절차 중 가장 지원자의 능력을 잘 드러내는 단계이고, 면접전형의 경우 지원자의 언변 등이 지나치게 크게 작용할 개연성이 있기 때문에 필기전형에 중점을 두는 게 공정 채용 취지에 가장 부합한다는 의견을 제시한 참석자가 다수 있는 것으로 나타났다.

다만 필기전형 의존도가 높을 경우 소요 비용이 지나치게 커지는 현실적 어려움을 지적한 참석자가 많았다. 더불어 필기전형에만 의존하기보다, 필기시험에서 파악되지 않는 지원자의 특성을 면접전형에서 파악할

수 있기 때문에 현행 면접전형 방식을 좀 더 개선시킨 후 적극 활용하는 게 바람직하다는 견해를 제시한 경우도 있었다.

현재 많은 공공기관이 그러하듯 필기전형 실시를 신뢰도가 높지 않은 영세한 외부 업체에 위탁하다 보면 오히려 채용 절차의 공정한 관리가 저해될 가능성이 높다고 지적하는 참석자가 다수 있었다. 관리의 공정성 제고 및 전형 소요 비용의 합리화를 위해, 차라리 공공기관 합동 필기전형을 개최하는 것이 바람직할 것이라는 의견이 제기되기도 하였다. 더불어 필기시험 중 NCS 직업기초능력평가에 해당하는 영역을 아예 별도 자격 시험을 거쳐 자격증 발급 후 지원 시 제출하게 하는 방식으로 변경하는 게 나올 수도 있다는 의견이 나오기도 하였다.

면접전형에 대해서는 다수의 참석자가 블라인드 채용하에서 지원자에 대한 정보를 면접관에게 제공하지 않고 한정된 면접 시간 내에 지원자의 조직 적합도 및 직무 역량을 파악하도록 하는 데 있어 발생하는 어려움을 토로하였다. 일부 참석자는 현재의 면접전형이 지나치게 주관적 평가로 흐를 우려를 표출하기도 하였다. 더불어 블라인드 채용하에서 공정성을 위해 활용이 강조되는 외부 면접관의 경우, 각 기관이 원하는 인재상을 잘 모르고 면접에 참여하는 경우가 많아 문제가 발생한다는 지적이 제기되기도 하였다.

더불어 기관에 따라 특정 분야에 대한 전문성을 갖춘 면접관이 필요한 경우가 있는데, 해당 분야 전문가를 면접관으로 초빙하는 데 어려움을 겪는 사례가 발생하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 문제를 해결하기 위해, 상당수 참석자들은 정부 인사혁신처에서 가용한 면접관 풀을 확보하여 공공기관이 활용할 수 있도록 해야 한다고 건의하였다.

이처럼 서류-필기-면접전형을 거치는 공공기관 채용 절차를 아예 전담하는 지역별 거점 기관의 설치 및 운영이 필요하다는 의견을 제시한 참석자도 있었다. 즉 정부부처 공무원 채용을 인사혁신처가 담당하듯, 공공기관 종사자 채용을 담당하는 독립 기관을 신설해서 채용 업무를 대행하게 하는 게 낫다는 견해가 표출되었다. 다만 이를 통해 개별 공공기관의 부담이 줄어들 수 있기는 하나, 채용 절차의 형식적 공정성만 유지하면서 기관 업무 관련 전문성이 낮은 지원자가 뽑히는 현상이 개선되기는 어려

을 것이라고 부정적인 반응을 보인 참석자도 있었다.

경력직 채용 시에는 신입직과 달리 블라인드 채용이라 하더라도 지원자의 경력 사항에 대해 좀 더 풍부한 정보 제출을 요구할 수 있어야 한다는 목소리도 나왔다. 즉 경력직 채용 시 신입직 채용과 동일한 절차를 밟는 경우, 경력직 채용에서 기관이 기대하는 바를 충족하지 못하는 지원자가 채용되는 경우가 있다는 전언이 있었다.

더불어 신입직과 경력직을 분리하지 않고 모든 지원자를 블라인드 하에서 동일 전형으로 채용할 때, 경력이 없는 지원자가 경력이 있는 지원자들에 비해 합격 가능성에 있어 절대적으로 불리하다는 지적도 제기되었다. 신입직과 경력직을 별도 전형을 거쳐 뽑을 경우 비용이 증가하기는 하나 채용의 공정성을 위해서는 서로 분리하는 것이 맞다는 견해가 제시되었고, 실제로 이미 신입직과 경력직을 나누어 별도 채용하는 기관도 있는 것으로 파악되었다.

[부록 2] 공공기관 공정 채용 실태 파악을 위한 조사 설문지

공공기관 공정 채용 실태 조사

KLI 한국노동연구원

ID

공공기관 공정 채용 실태 파악을 위한 설문조사

안녕하십니까? 귀 사의 무궁한 발전을 기원합니다.
 저희는 국무총리실 산하 국책연구기관인 한국노동연구원의 의뢰를 받은 조사전문
 업체인 (주)나우앤휴저입니다.
 본 조사는 한국노동연구원의 연구과제인 "공정 채용의 현실과 개선방안"을 위한
 설문조사입니다.
 본 조사를 통하여 공공기관의 공정 채용 제도 운영 방식 및 영향에 대한 객관적
 인 현황을 파악하여, 향후 공정 채용 제도의 개선방안을 모색할 때 중요한 기초자
 료로서 활용될 것입니다.
 바쁘신 시간에 적극 협조해주셔서 대단히 감사합니다.

2019년 7-8월

- ☞ 본 설문 응답은 관련 업무를 실제로 담당하셨던 분께서 해주시길 요청 드립니다.
- ☞ 본 조사와 관련된 문의나 의견이 있으시면 아래 조사기관 담당자에게 연락 주시기 바랍니다.

- 주 관 기 관 : 한국노동연구원
- 조 사 기 관 : (주)나우앤휴저 (서울시 마포구 승문4길 15, 2층)
- 담당 연구원 : 최혜진 대리 / ■ 문 의 처 : 070-8230-5278

[기본 정보]

☞ 아래 응답자 사항은 필요 시 통계처리 관련 문의 등 조사 결과 신뢰도 검증 등의 연락을 위한 것이며, 조사 완료 후 소각되며 다른 목적으로 활용되지 않습니다.

응답자 성명		전화번호	
소속팀(부서)명		직위	

Section 1. 공정 채용 제도에 대한 인식

1-1. 현재 공공기관이 입사지원서에 포함시키지 못하도록 되어 있는 아래 항목 중, 채용 절차의 공정성을 감안하더라도 지원자의 직무능력 파악을 위해 기관이 요청할 경우 허용될 수 있다고 생각되는 항목을 모두 선택해주시기 바랍니다.

- ① 사진 ② 본적(출신지) ③ 가족관계 ④ 나이
 ⑤ 성별 ⑥ 최종학력(대졸, 고졸 등) ⑦ 학교명 ⑧ 전공
 ⑨ 학점 ⑩ 신체조건(신장, 체중 등) ⑪ 외국어 점수 ⑫ 취득 자격증
 ⑬ 취미/특기 ⑭ 종교 ⑮ 결혼여부 ⑯ 재산
 ⑰ 가족의 학력 ⑱ 가족의 직업 ⑲ 가족의 재산
 ㉔ 위의 항목 중 기관의 요청에 따라 허용될 수 있는 항목 없음
 (단 외국어와 자격증은 해당 직무와 직접적 관련 없이 공통적으로 요구하는 경우만 해당)

1-2. 공공기관 구성원의 여러 인적 속성에 있어 다양성이 높아지는 것이 어느 정도로 사회적 가치를 지닌다고 생각하십니까?

문번	평가 요소	다양성 증가의 사회적 가치				
		매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다
1-2-1	출신 지역	①	②	③	④	⑤
1-2-2	출신 학교	①	②	③	④	⑤
1-2-3	나이	①	②	③	④	⑤
1-2-4	성별	①	②	③	④	⑤
1-2-5	외모	①	②	③	④	⑤

1-3. 정부에서 “공정 채용”을 목표로 정책을 추진한다고 할 때, 귀하는 “공정 채용”의 주된 초점이 어디에 맞춰져야 한다고 생각하십니까? 우선 순위에 따라 1순위부터 3순위까지 답변해주시시오.

- ① 부모의 경제·사회적 지위가 자녀 본인의 능력과 관계없이 일자리를 통해 대물림되는 현상 방지
 ② 우리 사회에 만연한 대학 서열화 현상을 해소하기 위해 채용 시 출신 대학에 관계없이 동등한 기회 부여
 ③ 우리 사회에 만연한 대학 진학 과정 현상을 해소하기 위해 고졸자에게 적합 업무 채용 기회 제공
 ④ 우리 사회에 진존해 있는 출신지역에 따른 차별을 철폐하기 위해 채용 시 출신지역에 관계없이 동등한 기회 부여
 ⑤ 우리 사회에 만연한 연령에 따른 차별을 철폐하기 위해 채용 시 나이에 관계없이 동등한 기회 부여
 ⑥ 우리 사회에 진존해 있는 성별 격차를 해소하기 위해 채용 시 남녀 모두에게 동등한 기회 부여
 ⑦ 우리 사회에 만연한 외모에 따른 차별을 철폐하기 위해 채용 시 외모에 관계없이 동등한 기회 부여

Section 2. 블라인드 채용 운영 방식

- 2-1. 귀 기관은 채용 관련 실무 운영을 외부 업체에 위탁하고 있습니까?
- ① 서류, 필기, 면접 등 전형단계 전체 위탁
 - ② 서류, 필기, 면접 등 전형단계 중 일부 위탁
 - ③ 전혀 위탁하지 않음
- 2-2. 경력 여부를 기준으로, 귀 기관은 블라인드 채용을 실시할 때 신입직과 경력직 채용을 분리하고 있습니까?
- ① 신입직과 경력직을 분리하지 않고 동일 전형으로 묶어 블라인드 채용 실시(☞ 문2-3 이동)
 - ② 신입직과 경력직을 분리하여 별도 전형으로 블라인드 채용 실시(☞ 문2-2-1 이동)
- 2-2-1. 귀 기관에서 신입직과 경력직을 분리하여 별도 전형으로 블라인드 채용을 실시하는 이유는 무엇입니까?
- ① 신입직과 경력직을 동일 전형으로 묶어 채용할 때 발생하는 문제 때문에
 - ② 동일 전형으로 묶어 채용하더라도 별다른 문제는 없으나 기존의 관행 때문에
- 2-3. 최종 학력을 기준으로, 귀 기관은 블라인드 채용을 실시할 때 대졸자와 고졸자 채용을 분리하여 별도로 실시하고 있습니까?
- ① 대졸자와 고졸자를 분리하지 않고 동일 전형으로 묶어 블라인드 채용 실시(☞ 문2-4 이동)
 - ② 대졸자와 고졸자를 분리하여 별도 전형으로 블라인드 채용 실시(☞ 문2-3-1 이동)
- 2-3-1. 귀 기관에서 대졸자와 고졸자를 분리하여 별도 전형으로 블라인드 채용을 실시하는 이유는 무엇입니까?
- ① 대졸자와 고졸자를 동일 전형으로 묶어 채용할 때 발생하는 문제 때문에
 - ② 동일 전형으로 묶어 채용하더라도 별다른 문제는 없으나 기존의 관행 때문에
- 2-4. 귀 기관에서 실시하고 있는 블라인드 채용에서 가장 중점을 두고 있는 전형단계는 무엇입니까?
- ① 서류전형 ② 필기전형 ③ 면접전형
- 2-5. 귀 기관에서 서류전형에서의 평가를 통해 채용 과정의 다음 단계로 진출시킬 일정 인원을 선별하고자 할 때, 어떤 방식의 평가를 실시하고 있습니까?
- ① 특별한 결격 사유가 없으면 전원 다음 단계로 진출
 - ② 입사지원서 등에 나타난 직무 관련 내역을 바탕으로 정량평가 실시
 - ③ 자기소개서에 나타난 지원자의 태도를 바탕으로 정성평가 실시
 - ④ 입사지원서 및 자기소개서 등을 모두 활용하여 정량평가 및 정성평가 병행 실시
- 2-6. 귀사에서 실시하고 있는 블라인드 채용 단계에 필기전형이 포함되어 있습니까?
- ① 예(☞ 문2-6-1 이동) ② 아니오(☞ 문2-7 이동)

2-6-1. 귀 기관에서 실시하고 있는 블라인드 채용의 필기전형에서 **필기시험 문항**은 어떻게 개발하고 계십니까?

- ① 내부 인력만으로 자체 개발
- ② 외부 민간 전문가의 도움을 받아 개발
- ③ 정부 및 타 공공기관의 컨설팅 등 도움을 받아 개발
- ④ 정부 및 타 공공기관의 도움은 직접 받지 않았으나 해당 프로그램을 참조하여 개발
- ⑤ 타 공공기관, 민간기업 등의 필기시험 문항을 입수하여 활용
- ⑥ 채용 업무 외부 위탁업체에서 문항 개발까지 담당

2-6-2. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 이후 **필기전형의 중요성**이 실시 이전에 비해 어떻게 변화하였습니까?

- ① 중요성이 확연히 낮아졌다.
- ② 중요성이 낮아진 편이다.
- ③ 중요성이 거의 그대로이다.
- ④ 중요성이 높아진 편이다.
- ⑤ 중요성이 확연히 높아졌다.

2-7. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 이후 **면접전형의 중요성**이 실시 이전에 비해 어떻게 변화하였습니까?

- ① 중요성이 확연히 낮아졌다.
- ② 중요성이 낮아진 편이다.
- ③ 중요성이 거의 그대로이다.
- ④ 중요성이 높아진 편이다.
- ⑤ 중요성이 확연히 높아졌다.

2-8. 귀 기관에서 실시하고 있는 블라인드 채용의 면접전형 단계에서 **구조화 면접 방식**이 채택되고 있습니까? 이때 구조화 면접이란 면접 위원이 자유롭게 진행하는 방식이 아닌, 사전에 평가하고자 하는 직무능력, 질문, 절차, 평가기준이 정해져 있는 방식을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오

2-9. 귀 기관에서 실시하고 있는 블라인드 채용은 **별도 인턴십 전형**을 거쳐 채용하는 형태입니까?

- ① 모든 유형의 채용 시 별도 인턴십 전형을 거침(☞ 문2-9-1 이동)
- ② 일부 유형의 채용 시 별도 인턴십 전형을 거침(☞ 문2-9-1 이동)
- ③ 별도 인턴십 전형을 전혀 실시하지 않음(☞ 문3-1 이동)

2-9-1. 귀 기관에서 블라인드 채용 시 별도 인턴십 전형을 거치는 이유는 무엇입니까?

- ① 지원자의 직무 적합도를 판단하기 위해 필수적
- ② 지원자의 직무 적합도를 판단하는 데 필수적이진 않으나 참고 자료로 활용 가능
- ③ 지원자의 직무 적합도 판단과 관계없는 다른 이유 때문에

Section 3. 블라인드 채용의 영향 및 수혜 집단

3-1. 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 **직무 역량**이 예전 채용 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 직무 역량이 확연히 낮다.
- ② 직무 역량이 낮은 편이다.
- ③ 직무 역량이 비슷하다.
- ④ 직무 역량이 높은 편이다.
- ⑤ 직무 역량이 확연히 높다.

3-2. 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 **조직 적응도**가 예전 채용 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 적응 속도가 확연히 느리다.
- ② 적응 속도가 느린 편이다.
- ③ 적응 속도가 비슷하다.
- ④ 적응 속도가 빠른 편이다.
- ⑤ 적응 속도가 확연히 빠르다.

3-3. 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 입사 초기 부적응 등으로 인한 **3개월 이내 조기 퇴사율**이, 예전 채용 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 조기 퇴사율이 확연히 높다.
- ② 조기 퇴사율이 높은 편이다.
- ③ 조기 퇴사율이 비슷하다.
- ④ 조기 퇴사율이 낮은 편이다.
- ⑤ 조기 퇴사율이 확연히 낮다.

3-4. 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 **전반적인 이직률**이 예전 채용 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠합니까? 이때 입사 초기 부적응 등으로 인한 3개월 이내 조기 퇴사는 제외하고, 타 공공기관으로의 이직 등 다양한 기타 사유로 인한 이직에 대해 답변해주시시오.

- ① 이직률이 확연히 높다.
- ② 이직률이 높은 편이다.
- ③ 이직률이 비슷하다.
- ④ 이직률이 낮은 편이다.
- ⑤ 이직률이 확연히 낮다.

3-5. 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 등의 분포를 감안할 때, 블라인드 채용을 통해 입사한 직원의 다양성이 예전 채용 방식을 통해 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

문번	평가 요소	다양성이				
		확연히 낮다	낮은 편이다	비슷하다	높은 편이다	확연히 높다
3-5-1	출신 지역	①	②	③	④	⑤
3-5-2	출신 학교	①	②	③	④	⑤
3-5-3	나이	①	②	③	④	⑤
3-5-4	성별	①	②	③	④	⑤
3-5-5	외모	①	②	③	④	⑤

3-6. 블라인드 채용이 귀사의 채용 절차 상 **공정성을 높이는 데** 얼마나 기여했다고 보십니까?

- ① 기여도가 매우 낮다.
- ② 기여도가 낮은 편이다.
- ③ 기여도가 보통이다.
- ④ 기여도가 높은 편이다.
- ⑤ 기여도가 매우 높다.

3-7. 블라인드 채용 절차에 **소요되는 시간이** 예전 채용 방식에 비해 어떠합니까?

- ① 채용 소요 시간이 확연히 길다.
- ② 채용 소요 시간이 긴 편이다.
- ③ 채용 소요 시간이 비슷하다.
- ④ 채용 소요 시간이 짧은 편이다.
- ⑤ 채용 소요 시간이 확연히 짧다.

3-8. 블라인드 채용 절차에 소요되는 **금전적 비용**이 예전 채용 방식에 비해 어떠합니까?

- ① 채용 소요 비용이 확연히 크다.
- ② 채용 소요 비용이 큰 편이다.
- ③ 채용 소요 비용이 비슷하다.
- ④ 채용 소요 비용이 적은 편이다.
- ⑤ 채용 소요 비용이 확연히 적다.

3-9. 블라인드 채용 지원자 중 귀사가 채용하고자 하는 **직무에 적합한 지원자의 비율**이, 예전 채용 방식에 비해 어떠합니까?

- ① 직무 적합 지원자 비율이 확연히 낮다.
- ② 직무 적합 지원자 비율이 낮은 편이다.
- ③ 직무 적합 지원자 비율이 비슷하다.
- ④ 직무 적합 지원자 비율이 높은 편이다.
- ⑤ 직무 적합 지원자 비율이 확연히 높다.

3-10. 블라인드 채용은 출신 지역, 출신 학교, 나이, 성별, 외모 등의 요인으로 인해 채용 과정에서 공정한 기회를 부여받지 못하는 이들에게 혜택을 주고자 시행되는 제도입니다. 귀 기관에서 **블라인드 채용을 실시한 결과, 이들 명목상의 수혜계층이 실제로 혜택을 어느 정도 받고 있습니까?**

- ① 명목상 수혜계층이 받는 실제 혜택이 매우 작다.
- ② 명목상 수혜계층이 받는 실제 혜택이 작은 편이다.
- ③ 명목상 수혜계층이 받는 실제 혜택이 보통이다.
- ④ 명목상 수혜계층이 받는 실제 혜택이 큰 편이다.
- ⑤ 명목상 수혜계층이 받는 실제 혜택이 매우 크다.

3-11. 공공기관의 채용 방식이 블라인드 채용으로 바뀌면서, 해당 제도가 **원래 목표로 삼고 있는 수혜계층 외에 새롭게 채용 과정에서 이점을 누리게 된 개인 특성 혹은 집단 유형**이 있습니까?

- ① 예 (☞ 문3-11-1 이동)
- ② 아니오 (☞ 문4-1 이동)

3-11-1. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 결과 원래 목표로 삼고 있는 수혜계층 외에 새롭게 이점을 누리게 된 개인 혹은 집단은 주로 어느 채용단계에서 이점을 누리게 되었습니까?

- ① 서류전형
- ② 필기전형
- ③ 면접전형

3-11-2. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 결과, 채용 과정에서 예전보다 유리해진 전공계열이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문3-11-3 이동)
- ② 없다 (☞ 문3-11-4 이동)

3-11-3. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 결과, 채용 과정에서 예전보다 유리해진 전공계열은 무엇입니까?

- ① 인문사회계열
- ② 상경계열
- ③ 교육계열
- ④ 공학계열
- ⑤ 자연계열
- ⑥ 의약계열
- ⑦ 예체능계열

3-11-4. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 결과, 채용 과정에서 예전보다 불리해진 전공계열이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문3-11-5 이동)
- ② 없다 (☞ 문3-11-6 이동)

3-11-5. 귀 기관에서 블라인드 채용을 실시한 결과, 채용 과정에서 예전보다 불리해진 전공계열은 무엇입니까?

- ① 인문사회계열
- ② 상경계열
- ③ 교육계열
- ④ 공학계열
- ⑤ 자연계열
- ⑥ 의약계열
- ⑦ 예체능계열

3-11-6. 귀 기관에서 블라인드 채용을 통해 입사한 직원 중, 예전에 비해 타 공공기관 재직 경험이 있는 이들의 비율이 늘어났습니까?

- ① 타 기관 재직 경험자 비율이 확연히 높다.
- ② 타 기관 재직 경험자 비율이 높은 편이다.
- ③ 타 기관 재직 경험자 비율이 비슷하다.
- ④ 타 기관 재직 경험자 비율이 낮은 편이다.
- ⑤ 타 기관 재직 경험자 비율이 확연히 낮다.

3-11-7. 블라인드 채용의 본래 취지는 채용 과정에서 편견 요인 제외 및 직무능력중심 평가를 구현하는 것입니다. 블라인드 채용이 의도하지 않았던 수혜자 혹은 수혜집단이 존재하는 것이 블라인드 채용의 본래 취지를 구현하는 데 어떤 영향을 미친다고 보십니까?

- ① 블라인드 채용의 본래 취지 구현에 정면으로 위배됨
- ② 블라인드 채용의 본래 취지 구현에 일부 부합하지 않는 측면이 있음
- ③ 블라인드 채용의 본래 취지 구현에 별다른 영향 없음

Section 4. 지역인재 채용 운영 방식

4-1. 귀 기관은 2018년 1월 국토교통부의 관련 시행령 개정을 통해 혁신도시 등 지방 이전 공공기관들이 의무적으로 신규 채용 인원의 일정 비율 이상을 소재지 지방대학 졸업자로 채우도록 의무화한 지역인재 채용목표제의 적용 대상입니까?

- ① 예^(☞ 문4-1-1 이동)
- ② 아니오^(☞ 문4-2 이동)

4-1-1. 귀 기관은 지금까지 이전기관 지역인재 채용목표 비율을 채우기 위해 선발 예정 인원을 초과하여 지역인재를 합격시킨 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

4-2. 귀 기관은 기획재정부의 공공기관 경영평가 혹은 기타 상위 관리기관으로부터 기관평가를 받을 때, 비수도권 출신 지역인재 채용 노력에 대해 명시적으로 평가받고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

^(☞ 문 4-1과 문4-2에서 모두 2를 선택한 경우 설문 종료, 그 외의 경우 4-3 이동)

4-3. 귀 기관은 이전기관 지역인재 채용목표 **임무 비율을 채우거나** 비수도권 출신 지역인재 채용 노력 관련 **평가점수 만점**을 받는 데 있어 어느 정도 **애로를 느끼고** 있습니까?

- ① 이미 지역인재를 많이 채용하고 있어 애로사항이 거의 없음
- ② 지역인재 채용을 추가로 늘려야하나 애로사항이 크진 않음
- ③ 지역인재 채용을 추가로 늘려야하는데 여건 상 애로사항이 큼
- ④ 평가에서 감점을 감수하고 별다른 채용 노력 하지 않음

4-4. 귀 기관은 이전기관 지역인재 채용목표 **임무 비율을 채우거나** 비수도권 출신 지역인재 채용 노력 관련 **평가점수를 높이기 위해** 해당 제도의 적용 대상인 지원자에게 **가산점을 부여**하고 있습니까?

- ① 예(☞ 문4-4-1 이동)
- ② 아니오(☞ 문4-5 이동)

4-4-1. 귀 기관이 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)를 준수하기 위해 적용 대상 지원자에게 부여하는 가산점은 채용 평가 총점의 몇 %입니까?
_____ %

4-5. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 블라인드 채용과 어떤 관계를 갖는다고 보십니까?

- ① 블라인드 채용의 취지와 상충됨
- ② 블라인드 채용의 취지와 상충되지는 않으나 제도 준수 과정에서 애로사항이 발생함
- ③ 블라인드 채용의 취지와 상충되지 않고 제도 준수 과정에서 애로사항도 발생하지 않음
- ④ 블라인드 채용의 취지를 살리는데 도움이 됨

Section 5. 지역인재 채용의 영향 및 수혜 집단

5-1. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 수혜를 받아 입사한 직원의 **직무 역량**이, 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 직무 역량이 확연히 낮다.
- ② 직무 역량이 낮은 편이다.
- ③ 직무 역량이 비슷하다.
- ④ 직무 역량이 높은 편이다.
- ⑤ 직무 역량이 확연히 높다.

5-2. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 수혜를 받아 입사한 직원의 **조직 적응도**가, 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 적응 속도가 확연히 느리다.
- ② 적응 속도가 느린 편이다.
- ③ 적응 속도가 비슷하다.
- ④ 적응 속도가 빠른 편이다.
- ⑤ 적응 속도가 확연히 빠르다.

5-3. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 수혜를 받아 입사한 직원의 **3개월 이내 조기 퇴사율**이, 수혜를 받지 않고 입사한 직원에 비해 어떠합니까?

- ① 조기 퇴사율이 확연히 높다.
- ② 조기 퇴사율이 높은 편이다.
- ③ 조기 퇴사율이 비슷하다.
- ④ 조기 퇴사율이 낮은 편이다.
- ⑤ 조기 퇴사율이 확연히 낮다.

5-4. 출신 지역 및 출신 학교 분포를 감안할 때, 블라인드 채용에 더해 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 적용된 전형을 통해 입사한 **직원의 다양성**이, 블라인드 채용만 적용되는 경우와 비교하면 어떠할 것으로 보십니까? 이때 지역인재 채용 장려 제도의 수혜를 직접 받은 입사자뿐만 아니라 **함께 입사한 인원 전체**의 다양성을 답변해주세요.

문번	평가 요소	다양성이				
		확연히 낮다	낮은 편이다	비슷하다	높은 편이다	확연히 높다
5-4-1	출신 지역	①	②	③	④	⑤
5-4-2	출신 학교	①	②	③	④	⑤

5-5. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 귀 기관의 채용 절차 상 **공정성**을 높이는 데 얼마나 기여했다고 보십니까?

- ① 기여도가 매우 낮다.
- ② 기여도가 낮은 편이다.
- ③ 기여도가 보통이다.
- ④ 기여도가 높은 편이다.
- ⑤ 기여도가 매우 높다.

5-6. 블라인드 채용에 더해 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)를 적용한 채용 절차에 **소요되는 시간**이, 블라인드 채용만 적용되는 경우와 비교하면 어떠할 것으로 보십니까?

- ① 채용 소요 시간이 확연히 길다.
- ② 채용 소요 시간이 긴 편이다.
- ③ 채용 소요 시간이 비슷하다.
- ④ 채용 소요 시간이 짧은 편이다.
- ⑤ 채용 소요 시간이 확연히 짧다.

5-7. 블라인드 채용에 더해 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)를 적용한 채용 절차에 소요되는 **금전적 비용**이, 블라인드 채용만 적용되는 경우와 비교하면 어떠한 것으로 보십니까?

- ① 채용 소요 비용이 확연히 크다.
- ② 채용 소요 비용이 큰 편이다.
- ③ 채용 소요 비용이 비슷하다.
- ④ 채용 소요 비용이 적은 편이다.
- ⑤ 채용 소요 비용이 확연히 적다.

5-8. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)의 적용을 받는 지원자 중 귀사가 채용하고자 하는 **직무에 적합한 지원자의 비율**이, 적용을 받지 않는 지원자에 비해 어떠한가요?

- ① 직무 적합 지원자 비율이 확연히 낮다.
- ② 직무 적합 지원자 비율이 낮은 편이다.
- ③ 직무 적합 지원자 비율이 비슷하다.
- ④ 직무 적합 지원자 비율이 높은 편이다.
- ⑤ 직무 적합 지원자 비율이 확연히 높다.

5-9. 지역인재 채용 장려 제도(이전기관 및 비수도권 지역인재 포괄)가 초점을 맞추는 정책 수혜 대상인 비수도권 지방 대학 졸업자가, 공공기관 채용 과정에서 지역인재로서 우대받는 데 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 현재의 정책 수혜 대상 설정에 문제가 있으므로 수혜 대상을 변경해야 한다.
- ② 현재의 정책 수혜 대상 설정에 문제가 있으나 현실적으로 수혜 대상을 변경하기 어렵다.
- ③ 현재의 정책 수혜 대상 설정에 별다른 문제가 없다.

♣ 귀한 시간 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ♣

◆ 執筆者

- 김세움(한국노동연구원 연구위원)

공정 채용의 현실과 개선방안

- 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄
2019년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 배 규 식
- 발 행 처 | **한국노동연구원**
300147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2019 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0384-6