

Working Paper 2017-02

공공기관 채용 정책의 변화와 시사점
: 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용과
블라인드 채용을 중심으로

장주희

2017. 9.

 **한국직업능력개발원**

Korea Research Institute for
Vocational Education & Training

공공기관 채용 정책의 변화와 시사점
: 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용과
블라인드 채용을 중심으로

장주희¹⁾

< 목차 >

I. 서론	1
II. 채용 방식의 변화	3
III. 국가직무능력표준 기반 능력중심채용의 성과와 한계 ..	5
IV. 블라인드 채용제의 도입과 기대 효과	11
V. 결론	17
참고문헌	20

연구의 개요

- 청년취업난이 장기화되는 상황에서 채용과정에서의 공정성에 대한 사회적 요구가 증가하고 있음. 학력 및 학벌이 능력의 척도로 널리 인정되고 정당화된 한국 사회에서 출신학교가 채용에 상당 부분 영향을 미쳐왔다고 볼 수 있음. 지난 정부는 학벌이나 스펙이 아닌 능력에 따른 채용을 강조하면서 2015년부터 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 한 능력중심채용을 공공기관을 중심으로 확산하였음. 문재인정부는 2017년 7월, 공공기관 블라인드 채용을 도입하였음. 이에 공공기관 채용에 관한 최근 정부 정책 변화를 살펴보고 성과와 발전 방향을 논의하고자 함.
- 주제어: 공공기관, 국가직무능력표준(NCS), 능력중심채용, 블라인드 채용

1) 한국직업능력개발원 부연구위원(E-mail: jchang@krivet.re.kr)

I. 서론

청년취업난이 장기화되면서 채용과정에서의 공정성에 대한 사회적 관심과 요구가 증가하고 있다. 모든 이에게 공정한 기회가 보장되고 자유로운 경쟁이 이루어지지 못하는 사회에서 성공은 노력한 사람보다 소위 ‘금수저’ 라고 일컬어지는 특권 계층에게 돌아갈 확률이 높아진다.

한국 사회는 학력이 사회를 구성하는 중요한 지표로 작용하고 그것이 정당화되어온 학력주의 사회이다(김부태, 2014). 학력이 개인의 능력을 보여주는 척도로서 인정되고 소위 명문대학 졸업 여부가 개인의 사회적 지위를 결정한다(이정규, 2003). 한국교육개발원이 1999년부터 실시하고 있는 교육여론조사에서는 한국 사회의 학벌에 따른 차별이 여실히 드러난다. 2016년 8월 만 19세 이상 75세 이하의 전국 성인남녀 2,000명을 대상으로 조사한 결과, 한국 사회의 학벌주의가 변화 없을 것이라는 의견이 53.8%, 심화될 것이라는 의견이 29.0%였으며, 대학 서열화에 변화 없을 것이다 55.8%, 심화될 것이다 23.8%로 조사되었다. 또한 한국 사회에서 출신대학에 따른 차별이 심각할 정도로 존재한다는 응답이 65.3%, 일부 존재하나 심각하지 않다는 응답이 26.4%로 국민의 대부분이 출신대학에 따른 차별이 존재한다고 인식하고 있다(임소현 외, 2016).

이와 같은 학벌주의가 위세를 떨치는 가운데 그동안 기업의 채용과정에서 학력과 학벌이 무시하지 못할 영향을 미쳐온 것이 사실이다. 기존의 연구들에서 인사담당자들은 학벌이 지원자의 잠재능력을 보여주는 주요 지표라고 인식하고 있는 것으로 드러났으며(홍영란 외, 2002), 학벌이 채용에 결정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(정태화·이병욱, 2003; 채창균·옥준필, 2006). 기업들은 모집공고에서 학력을 지원 자격으로 하여 입사지원을 제한하거나, 서류전형 심사 기준에서 명문대 출신에게 가산점을 주기도 하였다(박원배, 2011; 윤양배 외, 2008; 정태화·이병욱, 2003; 홍영란 외, 2002). 대부분의 기업이 입사지원서에 학력 및 출신학교 정보를 요구해 왔으며, 기재된 학력 정보가 어떻게 활용되는지 공개되는 않지만 학교별로 서열을 매기고 이에 따라 가중치를 적용하거나 가산점을 부여하는 방식으로 차별이 일어날 개연성이 상존하는 것으로 봐야 한다(박귀천 외, 2015).

국가인권위원회가 2011년에 ‘기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사’를 통해 구직자가 인식한 차별을 조사한 결과, 구직자들은 나이 차별(2.60점),

출신학교나 학력 차별(2.54점), 용모 및 신체조건 차별(2.19점), 사회적 신분 차별(2.02점) 순으로 심각성을 인식하고 있었다.²⁾ 학력 차별을 느끼지 않았다는 응답은 44.8%였으며, 학력 차별이라고 인식한 경우는 고졸, 대졸, 대학원졸 등 최종학력에 따라 제한을 두는 경우 33.4%, 출신학교명을 기재하는 것 18.2%였다(박귀천 외, 2011).

역대 정부는 학력 차별의 문제를 해소하기 위한 정책을 펼쳐 왔다. 참여정부의 ‘학벌주의 극복 종합 대책’은 대학 서열구조 개선 및 지방대 육성, 공공 및 민간분야의 능력 및 성과 중심 인사관리가 필요함을 강조하였고(정태화 외, 2003), 이명박정부의 열린고용 및 열린 인사관리 정책은 고졸채용 확대와 인사관리 상 학력 차별 해소를 목적으로 하였다(박윤희 외, 2012). 박근혜정부는 능력중심사회 구축을 핵심 가치로 내걸고 학벌이나 스펙이 아닌 능력중심의 채용을 위한 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS) 기반 채용을 공공기관을 중심으로 확산시켰다(장주희 외, 2015). 문재인정부는 실력 중심의 ‘블라인드 채용’을 공공기관부터 도입하도록 한 바 있다. 입사지원서에 출신지, 가족관계, 외모, 학력에 대한 사항을 기재하지 않도록 하고 면접위원에게 응시자의 인적 정보를 제공하지 않도록 의무화한 것이다(관계부처 합동, 2017a). ‘NCS 기반 능력중심채용(이하 NCS 기반 채용)’과 ‘블라인드 채용’은 모든 공공기관 우선 적용 및 민간부문 확산을 꾀하고 있다는 점에서 정부의 확고한 변화 의지를 보여준다.

본고에서는 공공기관 채용과 관련된 정부 정책의 변화를 NCS 기반 채용과 블라인드 채용을 중심으로 살펴본다. NCS 기반 채용이 가져온 변화와 블라인드 채용에 거는 기대, 그리고 블라인드 채용과 관련하여 최근 발표된 지역인재 채용목표제에 대해서 살펴본다. 마지막으로, 정부의 공공기관 채용에 대한 정책이 앞으로 어떻게 나아가야할지 그 방향에 대해 논의한다.

2) 본 문항은 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=정말 그렇다)로 응답자는 총 545명임.

II. 채용 방식의 변화

최근 몇 년간 공공기관의 채용 방식이 급격히 변화해 왔다. 2015년 초 정부는 NCS 기반 채용의 공공기관 도입을 발표하였다. 2015년에 130개 공공기관에서 NCS를 기반으로 채용을 실시하고, 2017년까지 모든 공공기관으로 확대하는 한편, 민간으로 확산한다는 방침이었다(고용노동부, 2015). 공공기관의 NCS 기반 채용 도입이 의무화되고 중소기업까지 확산됨에 따라, 2016년 채용 트렌드 1위는 ‘NCS, 능력중심채용(38.4%)’ 이었다(이데일리, 2016).

그 동안 우리나라 기업들은 직무 기반이 아닌 사람 중심의 인사관리를 해왔다(유규창, 2013). 채용에 있어서도 직무에 따라 필요한 인력을 선발하는 방식이 아니라 학력이나 공인된 성적 등을 기준으로 대규모로 채용한 다음 직무에 배치하는 경우가 많았다(허진, 2003). 2000년대 들어 상시채용과 수시채용이 증가하고 대기업에서는 직무능력검사가 보편화되었으며 직무역량이 강조되어 왔으나, 여전히 신입직원 채용 단위는 개별 직무가 아닌 직군 수준에 머무르고 있었다(김현주·전상길, 2006). 2015년부터 시작된 NCS 기반 채용의 도입은 채용에서 직무와 관련된 역량, 직무 관련 경험과 자격의 평가가 강조되게 한 결정적인 계기가 되었다(김정우·윤석호, 2015).

이처럼 채용에서 직무능력이 강조된 배경에는 기존에 채용과정에서 실제 직무수행과 무관한 각종 스펙이 개입하였다는 문제의식이 자리 잡고 있다. 즉, 기업이 최적의 인재를 선별할 수 있는 명확한 기준과 지원자의 직무능력을 정확히 측정할 수 있는 수단을 갖지 못한 상태에서 소위 명문대 출신의 고학력, 고스펙을 갖춘 지원자를 선호하고, 이것이 학력 및 학벌에 따른 차별을 야기함과 동시에 취업 사교육 과열을 불러왔다는 것이다.

사실 학력과 학벌이 채용에 미치는 영향에 대해서 그 동안 많은 논의가 있었다. 한국 사회에서 학벌은 출세에 반드시 필요한 것으로 널리 인식되고 왔고, 사회로 나아가는 첫발인 신입직원 채용에 있어서 명문대 졸업생이 대우받는 것은 당연하게 여겨졌다. 홍영란 외(2002)의 연구에서 인사담당자의 38.7%가 채용 시 학벌을 중시한다고 답하였는데 학벌이 좋은 사람이 잠재능력이 높을 것이라는 믿음 때문(59.0%)이었다. 정태화·이병욱(2003)의 연구에서는 기업 인사담당자의 54.0%가 채용 시 학벌을 중시한다고 응답하였으며, 채창균·옥준필(2006)에서는 16.5%의 기업이 채용 시 출신대학을 중시하였으며, 이는 출신대학별로

졸업생의 업무능력이 다르기 때문(66.7%)이라는 응답이 가장 많았다.

과거 기업들은 선호하는 학교에 가서 입사지원서를 배포하고, 서류전형 심사 기준에서 명문대 출신에게 가산점을 주는 등 다양한 방식을 취하였다. 입사의 첫 관문인 서류전형에서부터 학력과 학벌이 작용하여 결과적으로 기업이 선호하지 않는 대학 출신자는 면접 기회조차 갖기 어려운 상황이었다. 홍영란 외(2002)의 연구에서 살펴보면 조사 대상 기업 31%가 출신학교에 따라 가산점을 주고 있었는데, 서류전형에서 출신학교가 차지하는 비중이 100점 만점 중 35-40점을 차지하는 기업이 73%에 이르렀으며, 소위 명문대 출신과 지방 사립대 출신 간에 40점 만점 기준으로 12점의 격차가 벌어지는 것으로 조사되었다. 정태화·이병욱(2003)의 연구에서는 명문대 출신에게 가산점을 부여한다는 응답이 20%였으며, 윤양배 외(2008)의 연구에서 기업들은 명문대 출신에게 100점 만점 기준으로 평균 26.6점의 가산점을 주는 것으로 조사되었다.

모집공고에서 해당 직무에 필요하다는 인정되는 합리적인 수준 이상의 학력을 요구할 경우, 지원자가 해당 직무를 수행하는데 필요한 기술과 자격을 보유해도 학력 기준 때문에 응시기회를 갖지 못하기 때문에 이는 학력에 의한 차별이다(박원배, 2011). 개인의 출신학교 기준으로 차등적인 가산점을 적용하는 것도 학력 차별이다. 이와 관련하여 2004년 국가인권위원회는 “학교별 등급가중치는 학교별 등급분류 기준이 명확하지 않고 등급 간 점수 차이에 대한 객관적인 근거나 합리적 이유가 발견되지 않는다. 따라서 학교별 등급가중치에는 출신학교에 의한 차별효과가 내재된 것이므로 이를 사용함으로써 발생하는 차별효과 역시 분명하므로 사회적 통념에 미루어 이를 정당화시킬 수 없다”고 결정한 바 있다(박원배, 2011: 216).³⁾

기업들은 보다 우수하고 직무에 적합한 인재를 채용하는데 매우 큰 관심을 가지고 있으며, 특히 대기업의 경우 가장 효과적이면서 경제적인 방법을 찾기 위해 채용제도를 자주 개편한다. 학벌과 스펙이 개인의 직무능력을 얼마나 잘 예측하며 업무성과와 관련이 있는가에 관해 관심을 갖고 자체적으로 인사 정보를 분석하기도 한다.

반준석(2014)은 제조업 A기업에 2005년 연구개발로 입사한 사무직 신입사원을 대상으로 취업스펙과 조직 내 성과의 관계를 연구하였다. 취업보호대상자

3) R공단이 일반사무직 공채에서 이력서에 출신학교를 기재토록 하고 K채용전문업체로부터 출신학교별 등급가중치를 제공받아 사용한 사례임. 국가인권위원회 2004.11.1. 04진차15 결정.

등 입사 시 특혜를 받는 경우와 해외대학 졸업자 등을 제외한 792명의 2006년부터 2010년까지 5년 동안의 성과를 분석한 결과, 학력(출신학교 서열)과 업무성과 간에 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 졸업 평점과 업무성과를 분석한 결과 입사 직후 첫해에 한하여 학점 1군(4.0~4.5점)이 좋은 성과를 내는 것으로 나타났으며, 외국어 성적(TOEIC)과 업무성과 간에 유의미한 관계가 발견되지 않았다. 이처럼 기업들이 높은 스펙이 좋은 업무성과를 보장하지 않는다는 것을 경험하면서 채용에서 스펙을 줄이고 직무역량을 중심으로 선발하는 방식이 점차 강조되어 왔다(장주희 외, 2015).

출신대학과 직무성과가 관련이 있다는 생각은 과거에 비해 감소하였는데, 2017년 초 기업 인사담당자들을 대상으로 조사한 결과 학벌이 채용 결과에 실제로 영향을 주지 않는다는 응답이 63.5%였으며, 학벌이 좋은 신입사원에 대한 만족도는 다른 직원들과 큰 차이가 없다는 응답이 59.5%였다. 이처럼 학벌이 개인의 능력을 대표한다는 인식이 점차 줄어들고 있어, 학벌이 채용에 영향을 주는 것에 대해 긍정적으로 생각한다고 응답한 비율도 2014년 61.2%에서 2017년 39.1%로 감소하였다(조선일보, 2017).

Ⅲ. 국가직무능력표준 기반 능력중심채용의 성과와 한계

정부는 채용과정에서의 차별을 억제하고 능력에 따라 공정한 기회를 보장하기 위한 다양한 정책을 시행해 왔다. 지난 정부는 ‘능력중심사회’의 가치를 내걸고 채용에 변화를 가져오기 위해 NCS를 활용할 것을 주문하였다. NCS 기반 채용은 학벌이나 스펙이 아닌 NCS로 대표되는 직무수행에 요구되는 능력을 기반으로 하여 채용을 해야한다는 취지에서 전격 도입되었다.

NCS는 산업현장에서 직무수행에 요구되는 지식, 기술, 태도 등을 국가수준에서 체계화한 것이다. NCS의 개발 및 활용을 통해 교육훈련과 자격의 산업현장과의 불일치를 해소하고, 기업의 신입직원 재교육 비용을 감소시키는 등 기업이 효율적으로 인적자원을 관리할 수 있을 것으로 기대된다.

NCS 기반 채용은 ‘채용대상 직무를 NCS 기반으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 해당 직무의 상세내용 및 직무능력 평가기준을 정하여 사전에 명확하게 공지하며, 해당 평가기준을 토대로 인재를 선발하는 채용 방식’이다.⁴⁾ 정부는

4) 능력중심채용 정의. 능력중심채용 홈페이지, URL: <http://www.ncs.go.kr/onspec/main.do>,

2015년 130개 공공기관을 시작으로 2017년까지 모든 공공기관⁵⁾에 NCS 기반 채용을 도입하도록 하였다(고용노동부, 2015). 2017년 2월 초 기준으로 총 229개 공공기관이 한국산업인력공단의 능력중심채용 컨설팅을 받았고, 160개 기관에서 1만 6천 여 명을 NCS 기반으로 채용하였다(한국산업인력공단, 2017).

NCS 기반 채용의 가장 큰 특징은 채용기준의 사전 공개와 채용기준에 따른 직무역량평가이다. NCS 기반 채용공고문은 직무별 업무내용 및 필요역량 등 채용기준에 대한 정보를 제시하여야 하며, 입사지원서에는 개인 신상정보를 배제하고 직무와 관련된 교육, 경력, 경험, 자격에 관한 정보를 기재하도록 요구한다. 필기전형과 면접전형에서는 직무능력을 평가하기 위하여 해당 직무에 해당하는 NCS에 제시된 직업기초능력과 직무수행능력 중 핵심적인 내용을 추려서 평가한다(고용노동부, 2016a).

NCS 기반 채용 정책이 처음 도입되기 시작한 것은 2015년 상반기로 길어야 2년 남짓 지난 현 시점에서 정책의 성과를 논하기에는 다소 이른 감이 있다. 그럼에도 NCS 기반 채용에 대한 기대 효과가 나타났는지를 중심으로 살펴본다면 먼저 기업차원에서는 NCS를 기반으로 한 채용절차를 통해 입사한 직원들이 얼마나 빨리 조직에 적응하였고 재교육 비용이 감소하였는지, 이들의 조직 몰입도나 업무성과가 기존 채용 방식으로 입사한 직원들과 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 다음으로 취업준비생의 입장에서 NCS 기반 채용으로 인해 취업준비에서 변화된 것은 무엇인지, NCS가 또 하나의 시험과목으로 인식된 것은 아닌지, 취업준비생들이 학벌이나 스펙에 매몰된 맹목적인 취업준비가 아니라 자신이 앞으로 수행할 직무를 선택하고 그에 따라 취업을 준비하여 취업 후 업무 수행에 도움이 되는 취업준비를 하는 방향으로 변화하였는지 확인할 필요가 있다. 마지막으로 NCS 채용으로 대표되는 직무능력 중심의 채용이 한국사회의 학력과 학벌 중심 문화를 약화시키는데 기여하였는지 고찰할 필요가 있을 것이다.

기업차원에서 NCS 기반 채용의 성과를 실증적으로 분석한 연구는 아직까지 찾아보기 어렵다. NCS 기반 채용의 성과라는 제목을 단 연구들은 NCS 기반 채용을 도입한 기업의 사례를 소개하거나 기업 인사담당자들의 인식을 조사한 경

검색 날짜: 2017.4.12.

5) 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 기획재정부 장관이 매년 지정함. 2017년 9월 기준으로 총 330개임(공기업 35개, 준정부기관 88개, 기타공공기관 207개). 알리오 공공기관 현황. URL: <http://www.alio.go.kr/alioPresent.do>, 검색 날짜: 2017.9.19.

우가 대부분이다.

공공기관의 NCS 기반 채용 사례는 민간기업의 채용 사례에 비해 많이 소개되고 있다. 능력중심채용 홈페이지(www.ncs.go.kr/onspec/main.do)의 자료실에는 능력중심채용 사례가 소개되어 있으며, 기획재정부, 고용노동부, 교육부는 2015년부터 매년 NCS 활용 우수사례 경진대회를 개최하고 있다. 2015년에는 한국서부발전, 한국국토정보공사, 한국지질자원연구원, 국립공원관리공단, 전력거래소, 전기안전공사, 원자력환경공단, 주택도시보증공사, 한국가스기술공사, 한전원자력연료, 장애인고용공단, 한국임업진흥원 등 총 12개 기관이 우수사례로 선정되었다(고용노동부·한국산업인력공단, 2015). 2016년에는 한국남부발전, 한국임업진흥원, 한국남동발전, 한전KPS(주), 근로복지공단, 한전원자력연료, 예금보험공사, 전력거래소, 한국장학재단, 사학연금 등 총 10개 기관이 우수사례로 선정되었다(고용노동부·기획재정부·교육부, 2016).

NCS 기반 채용 실시 기업 인사담당자들의 인식을 조사한 연구로 김진실 외(2015)의 연구가 있다. 이 연구에서 2015년 상반기에 NCS 기반 채용을 실시한 공공기관 10개의 인사담당자를 대상으로 조사한 결과, NCS 기반 채용의 장점으로 기관의 인재상에 적합한 직원을 선발하는데 도움이 되고(4.0점), 별도의 스펙이 불필요하며(3.8점), 채용준비과정에서 지원자의 시간과 비용을 절감하였다(3.3점)는 점이 긍정적인 것으로 나타났다. 직무와 무관한 지원자 수 감소(3.1점) 및 직무관련 교육 시간 감소(3.0점)는 보통 수준이었고, 출신 분야에 대한 차별(2.5점)은 낮은 편이었으나, 전공에 대한 차별(3.8점)은 보통보다 높았다.

또 김진실 외(2015)의 연구는 최근 공공기관 신규직원의 출신대학을 분석하였는데 서울권 대학 졸업자의 비율이 2012년 50.3%로 가장 높았다가 2013년부터 감소하여 2014년은 43.4%, 2015년은 33.9%가 서울권 대학 출신이었던 것으로 나타났다(<표 1> 참조). 이처럼 서울권 대학 졸업자의 비율이 감소하고 있으며 NCS 채용의 확산과 더불어 확대될 것이라고 전망하였다. 그러나 이러한 현상이 전적으로 NCS 기반 채용의 도입에 따른 결과라고 보기는 어렵다. 학력과 출신학교를 가급적 기재하지 않도록 한 NCS 기반 채용의 효과도 있겠지만, 공공기관의 지방이전 및 공공기관 경영평가에서 지역인재 채용 실적을 반영하도록 한 것이 맞물려 일어난 것으로 보아야 할 것이다. 또한 합격자의 출신대학이 다양해졌다는 것으로 직무에 적합한 인재 확보가 이루어졌다고 단정할 수 없다는 점도 지적할 수 있다.

공공기관 채용 정책의 변화와 시사점(장주희)

표 1. 공공기관의 권역별 출신대학 채용 인원

(단위: 명, %)

채용구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	합계
서울권	194(44.0)	288(50.3)	288(39.5)	221(43.4)	90(34.0)	1,021(40.6)
인천·경기	49(11.1)	75(13.1)	95(13.0)	66(13.0)	43(16.2)	328(13.0)
충청권	43(9.8)	61(10.6)	81(11.1)	45(8.8)	21(7.9)	251(10.0)
경상권	89(20.2)	128(22.3)	165(22.6)	112(22.0)	72(27.2)	566(22.5)
전라권	35(7.9)	51(8.9)	68(9.3)	49(9.6)	30(11.3)	233(9.3)
강원권	12(2.7)	19(3.3)	16(2.2)	10(2.0)	4(1.5)	61(2.4)
제주권	0(0.0)	4(0.7)	4(0.5)	1(0.2)	2(0.8)	11(0.4)
해외	17(3.9)	5(0.9)	8(1.1)	5(1.0)	2(0.8)	37(1.5)
기타*	2(0.5)	2(0.3)	4(0.5)	0(0.0)	1(0.4)	9(0.4)
총계	441(100.0)	573(100.0)	729(100.0)	509(100.0)	265(100.0)	2,517(100.0)

출처: 김진실(2015). NCS를 활용한 채용시스템 운영실태에 관한 연구-2015년 상반기 공공기관 채용 성과를 중심으로, p.77 표 재정리.

손배원(2015)의 연구에서는 한국산업인력공단에서 NCS 기반 채용을 통해 입사한 인턴직원 106명에게 NCS 기반 채용에서 도움이 된 스펙이 무엇이었는지를 물었다. 응답자의 52.5%가 학벌 및 학점이 NCS 기반 채용에 도움이 되지 않았다고 하였다. 인턴직은 반드시 정직원으로 채용되지 않는 경우도 있다는 특성 상 채용단계에서 출신학교나 학점의 중요성이 상대적으로 낮을 수 있다. 채용 시의 세부적인 평가결과가 합격자에게 통지되지 않기 때문에 본인이 어떤 점에서 높은 평가를 받았는지를 알기는 사실상 불가능하다는 점에서 해석에 주의할 필요가 있다.

장주희 외(2015)의 연구는 NCS 기반 채용을 도입한 23개 기업 인사담당자들을 대상으로 조사하였다. 응답자들은 NCS 기반 채용의 장점으로 ‘공정한 평가가 가능함(69.6%),’ ‘직무에 적합한 인재 확보 가능성(65.2%),’ ‘묻지마 지원 감소를 통한 사회적 비용 감소(60.9%)’ 를 꼽았다.

나동만 외(2016)는 2016년 12월에 청년구직자 510명을 대상으로 NCS 기반 채용에 대한 의견을 조사하였다. NCS 기반 채용이 학벌과 스펙에 의존해 온 기존의 채용관행을 변화시켜 공정한 경쟁에 기여할 것인가에 대하여 보통이라는 응답이 42.2%로 가장 높았으며, 그렇다는 응답이 32.2%로 그렇지 않다는 응답 25.5%에 비하여 많았다(<표 2> 참조).

표 2. NCS 기반 채용의 채용과정상 공정한 경쟁에 대한 기여

(단위: %, 점)

구분	N	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점 만점)	표준 편차	
전체	510	6.1	19.4	42.2	28.6	3.7	3.05	0.93	
성별	남	260	5.4	17.3	41.2	29.6	6.5	3.15	0.96
	여	250	6.8	21.6	43.2	27.6	0.8	2.94	0.89
연령	19-24세	371	5.4	19.7	42.6	28.8	3.5	3.05	0.92
	25-29세	132	8.3	18.9	40.2	28.0	4.5	3.02	1.00
	30-34세	7	0.0	14.3	57.1	28.6	0.0	3.14	0.69
졸업	예	154	10.4	20.1	40.3	26.0	3.2	2.92	1.00
	아니오	356	4.2	19.1	43.0	29.8	3.9	3.10	0.90
입사지원 경험	없다	242	2.9	18.6	47.5	26.9	4.1	3.11	0.85
	있다	268	9.0	20.1	37.3	30.2	3.4	2.99	1.00

출처: 나동만(2016). NCS 기반 채용 공공기관의 능력중심 채용 효과성 검증, p.43 표 일부 발췌.

김미란 외(2017)의 연구는 기업의 NCS 활용 실태를 알아보기 위하여 일학습 병행제 실시기업을 대상으로 조사를 실시하였는데 조사에 응답한 기업 중 총 50개 기업이 NCS 기반 채용을 도입한 경험이 있었다. 응답한 기업은 업종별로는 제조업 29개, 비제조업 21개였고, 100인 미만 기업 39개, 100인 이상 300인 미만 기업 7개, 300인 이상 기업 4개였으며, 공공부문 4개, 민간부문 46개로 대부분 민간기업이었다. 이들 기업의 인사담당자에게 NCS 기반 채용의 장점을 질문한 결과 학벌이나 선입견에 구애되지 않고 직무에 적합한 인재를 확보하는 것(74%)과 직무와 무관한 지원이 감소한 것(18%)을 가장 큰 장점으로 들었으며, 인력선발 부담 경감(6%)과 다양한 출신학교나 다양한 경력을 가진 합격자 증가(6%)가 장점이라는 응답은 낮았다.

NCS 기반 채용에서 학벌과 스펙의 중요성은 과거에 비해 감소한 것으로 나타났다. 위의 50개 기업 인사담당자들에게 NCS 도입 이전과 이후에 인재 채용에서 학벌과 스펙의 중요성에 변화가 있었는가를 질문한 결과, 학벌과 스펙의 중요성이 없다는 비율이 NCS 도입 이전 12.0%, NCS 도입 이후 22.0%로 변화되었다. 또, 학벌과 스펙이 채용에 중요하다는 응답도 NCS 도입 이전 12.0%에서 NCS 도입 이후 8.0%로 감소하였다(〈표 3〉 참조). 이 조사는 일학습병행제 실시 기업을 대상으로 하였다는 점, NCS 기반 채용 도입 기업 중 민간 중소기업이 주로 응답하였다는 점이 제한점이다.

공공기관 채용 정책의 변화와 시사점(장주희)

표 3. 채용에서 학벌과 스펙이 중요하다고 인식하는 정도의 변화

(단위: %)

	전혀 없음	약간 있음	보통	상당히 있음	매우 많음
NCS 도입 이전	12.0	26.0	50.0	12.0	0.0
NCS 도입 이후	22.0	26.0	44.0	8.0	0.0

주: N=50.

출처 : 김미란 외(2017), p. 124.

또한 김미란 외(2017)의 연구에서는 NCS 제도의 경제적 파급효과를 분석하면서 NCS 기반 채용이 채용 비용 감소에 효과를 가져 올 수 있을 것으로 보았다. 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 자료를 분석한 결과 기업이 채용에서 가장 중요시하는 것은 업무능력이며, 기업이 NCS 기반 채용을 도입할 경우 업무능력을 평가하는 비용이 기존에 비하여 감소할 것이라고 예상하였다. 즉, 기업들은 업무능력을 판단하기 위해 채용에 많은 비용을 들이는데, 업무역량을 중시하는 기업과 그렇지 않은 기업의 채용 비용 차이를 NCS의 활용이 줄여줄 수 있다는 것이다. HCCP 데이터를 분석한 결과 채용 과정에서 업무능력을 중시하는 기업과 인성 등 그 밖의 항목을 중시하는 기업의 경우 평균 채용 비용이 각각 9,211만원과 5,046만원으로 차이가 약 4,165만원이다(<표 4> 참조). NCS 기반 채용이 이 비용을 50% 줄여줄 수 있다면 기업당 약 2천 만원의 채용비용 절감이 가능할 것으로 전망하였다.

표 4. 채용전형 소요비용의 평균차이분석

(단위: 개, 만 원)

	집단	관측치	평균 채용 비용	평균 차이	t-값
전체	다른 항목 전형	923	5,046.808	-4,164.53	-1.2722
	전문 능력 전형	491	9,211.336		
제조업	다른 항목 전형	706	4,873.608	-4,925.4	-1.1142
	전문 능력 전형	345	9,799.012		
금융업	다른 항목 전형	66	12,783.11	-5,347.77	-0.9318
	전문 능력 전형	31	18,130.87		
비금융업	다른 항목 전형	151	2,475.179	-2,568.73	-2.2258**
	전문 능력 전형	115	5,043.913		

주: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

출처: 김미란 외(2017), p.184.

기업들은 직무에 적합한 인재를 채용하기 위해서 업무능력을 중시하여 채용하여야 함을 알고 있으면서도 업무능력 평가를 하는데 필요한 비용이 크기 때문에 꺼리는 경향이 있다. 이런 점에서 NCS의 활용이 능력중심채용에 드는 비용을 절감시킬 수 있다는 점은 고무적이다. 다만 앞서 언급하였듯이 NCS 기반 채용을 실시한 결과 실제로 채용 비용이 절감되었는지, NCS 기반 채용을 통해 입사한 직원들의 조직적응력과 업무성과가 더 높은지에 대한 실증적인 연구가 부재한 상황으로 향후 관련 연구가 요구된다.

IV. 블라인드 채용제의 도입과 기대 효과

‘블라인드 채용제’는 문재인 대통령의 공약 중 하나로 채용 과정에서 발생하는 다양한 차별을 원천적으로 방지하고 공정하게 실력을 평가하자는 취지를 담고 있다. 문재인 대통령은 2017년 6월 22일 수석·보좌관회의에서 ‘블라인드 채용’의 공공부문 도입을 지시하고 혁신도시로 이전한 공공기관이 지역 인재를 30% 이상 채용할 것을 주문하였으며, 고용노동부, 기획재정부, 행정안전부, 인사혁신처 등 관계부처는 2017년 7월 5일 2017년 하반기부터 모든 공공기관에서 ‘블라인드 채용’을 실시한다고 발표하였다(관계부처 합동, 2017a). 2017년 7월 13일에는 ‘공공기관 블라인드 채용 가이드라인’을 배포하고 모든 공공기관(330개)에서 채용 시 의무적으로 블라인드 채용을 하도록 하였다.

블라인드 채용이란 선발과정의 공정성을 확보하기 위하여 지원자의 개인 정보를 볼 수 없도록 가리고 진행하는 채용방식을 의미한다. 문재인정부에서 공공기관을 대상으로 블라인드 채용을 의무화하기 전부터 채용에서 스펙을 배제하고 직무중심 채용으로 흐름이 나타나고 있었다. 지난 정부의 대선공약이었던 ‘스펙 초월 채용’은 학력, 전공, 어학성적 등 스펙을 보지 않고 선발하는 것으로 2013년부터 일부 공공기관에 도입되기 시작하였으며(한국산업인력공단, 2014) 2015년부터 2017년 사이 모든 공공기관에서 NCS 기반 채용을 도입하게 되면서 직무와 무관한 스펙이 입사지원서에서 삭제되었다. 대기업들도 스펙 초월 채용 정책에 발맞추어 채용제도를 개편하였다. 우리은행은 2014년부터 입사지원서에 어학성적란을 삭제하였으며(한국경제, 2017), 롯데그룹은 스펙태클 오디션 등 다양한 채널을 통해 채용을 진행하며 블라인드 면접과 역량구조화 면접을 적용한 능력중심채용을 실시하고 있다(고용노동부, 2016b).

정부가 발표한 ‘공공기관 블라인드 채용 가이드라인’을 보면 입사지원서에 요구할 수 없는 인적사항은 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키, 체중, 용모), 학력 등이며, 지원자는 자기소개서를 작성할 때 출신학교나 가족관계가 드러나지 않도록 해야 한다. 다만 직무를 수행하는데 반드시 필요하다고 인정될 경우 예외 적용이 가능한데, 특수경비직의 경우 시력과 체력, 연구직의 경우 논문과 학위 등이다. 또 사회형평적 채용을 위해 국가유공자, 장애인, 지역인재 등 필요한 정보를 입사지원서에 작성할 수 있도록 하며, 고졸인재 채용 등과 같은 사회형평적 채용을 위해서 별도 전형도 가능하다. 면접위원에게 인적사항 정보를 제공할 수 없으며, 면접위원은 인적사항에 대한 질문을 할 수 없다(관계부처 합동, 2017b). 기존의 NCS 기반 채용에서 능력을 강조하던 것에서 더 나아가 채용에서의 공정성을 극대화한 것이 블라인드 채용의 특징이다.

정부의 블라인드 채용 확대 방침에 대한 반응은 엇갈린다. 잡코리아가 인사담당자 418명을 조사한 결과 82.5%가 차별 없는 공정한 채용 기회를 제공한다는 취지에 공감한다고 답하였다(연합뉴스, 2017). 사람인의 조사에서 기업의 48%는 블라인드 채용 도입 의향이 있다고 하였으며, 그 이유는 공정한 기회(57.4%), 선입견 배제(49.1%), 능력 있는 인재 선발(19.5%)이었다(서울경제, 2017a).

폭 단순화하면 서류전형에서 지원자에 대한 다양한 정보를 수집하기 어렵고 종전과 같이 서류전형에서 지원자를 충분히 걸러내지 못하게 되어 다음 단계인 필기전형 또는 면접전형에서 비용 증가가 불가피하다는 것이다. 이것은 구직자가 몰리는 기업들이 학력이나 출신학교, 신상정보를 잣대로 일부 지원자들을 서류전형에서 탈락시키고 기회를 허용하지 않았다는 사실을 반증하는 예이다. 공정한 채용을 통해 더 많은 지원자에게 기회를 주는 과정에서 문항 개발 비용, 시험장 대여료, 감독관 및 면접관 인건비 등 비용 증가가 불가피한 것은 사실이다. 과거에도 블라인드 방식의 채용을 도입한 기업들이 있었는데 이러한 비용 문제 때문에 모든 전형에 블라인드 방식을 적용(15.4%)하기보다 실무진 면접(38.5%)이나 서류전형(34.6%) 등 일부 전형에서만 블라인드 방식을 적용하는 경우가 대부분이었다(캠퍼스 잡앤조이, 2017).

둘째, 채용방식의 변화는 단기적으로 취업준비생의 불안을 가져온다는 것이다. 블라인드 채용은 그 동안 취업에서 중요하게 여겨져 왔던 학력과 학벌, 학점, 공인성적 등 다양한 취업스펙의 거품을 걷어내는 것인데 이 과정에서 취업준비생들은 기존에 준비하던 방식이 더 이상 통하지 않기 때문에 불안을 느낄 수 있다. 더욱이 취업경쟁이 극심한 상황에서 취업준비생들이 공공기관 취업만 준비하는 것이 아니기 때문에 모든 공공기관에서 일시에 제도가 바뀐다고 하더라도 민간 기업에서 관행적으로 과거의 방식을 유지한다면 취업준비생에게는 부담이 될 수 있다. 블라인드 채용의 경우에도 직무에 따라서는 과목별 학점이나 공인어학성적을 기재하도록 할 수 있다. 구조화된 면접의 도입으로 지원자를 면밀히 다각적으로 평가하기 때문에 인상이나 운이 좋아서 되는 것이 아니다. 결국 블라인드 채용에서도 관건은 직무와 관련된 경험을 쌓기 위해 시간과 노력을 들여야 한다는 것이다. 직무 중심 채용으로의 변화라는 큰 흐름에서 본다면 지원하는 직무에 대해 준비된 인재가 되기 위해 노력하는 것이 가장 중요하다고 할 수 있다.

셋째, 우리 사회에 학벌주의와 대학 서열화가 건재한 상태에서 블라인드 채용이 과연 얼마나 실효성이 있을 것인가 하는 우려이다. 블라인드 채용은 채용 과정에서 편견을 유발할 수 있는 항목을 제거하자는 것으로 학력과 학벌이 여기에 포함된다. 학력은 개인의 능력을 보여주는 지표이지만 입사 후 특정 직무를 잘 수행할 것인지를 보여주는 지표인가에 대해서는 반론도 있다. 명문대학을 나오면 출세가 보장된다는 사회적인 분위기 속에서 학창시절에 열심히 공부

해 명문대에 진학한 학생들이 있다. 이들에게 블라인드 채용은 역차별인가. 남들보다 유리한 입장이라고 생각해 왔던 것이 사라져 상대적 박탈감을 느낄 수는 있지만 모두가 동일한 기회를 가지고 다시 한 번 자신이 가진 실력으로 평가받는 것을 차별이라고 보는 것은 옳지 않다.

블라인드 채용에 대한 우려도 있지만 블라인드 채용제의 민간 확산에 대해서는 찬성하는 의견이 많다. 문재인정부의 온라인 정책 제안 플랫폼 ‘광화문1번가’는 2017년 7월 17일부터 7월 26일까지 진행된 첫 번째 국민대토론의 주제로 ‘블라인드 채용제의 민간부문 확산’을 다루었는데, 318명이 참여한 가운데 민간부문 확산에 찬성 67%, 반대 19%였다.⁶⁾

블라인드 채용은 채용에 공정한 기회를 보장하기 위한 적극적인 정책이다. 사실 「고용정책 기본법」은 채용 시 성별, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신 지역, 학력, 출신학교 등에 의한 차별을 금지하고 취업기회의 균등한 보장을 적시하고 있으나(고용정책 기본법 제7조) 선언적 성격에 그치는 한계가 있었다(장주희 외, 2015). 또한 고용노동부는 2007년에 개방형 표준이력서와 표준면접 가이드라인을 보급하여 입사지원서에서 사진, 주민등록번호 앞자리, 학교명 등을 삭제하게 하였으나 이 또한 의무조항이 아니어서 그 활용도는 낮았다. 채용에서의 차별 문제가 불거지면서 그동안 「고용절차의 공정화에 관한 법률」의 개정을 요구하는 다수의 의원발의가 있어 왔는데 고용노동부는 이 법의 개정을 추진할 계획이다(관계부처 합동, 2017a).

블라인드 채용은 참여정부의 학벌주의 극복 종합 대책, 이명박정부의 열린고용, 박근혜정부의 능력중심사회에서 반복적으로 제기해 온 문제인 학벌주의의 타파를 위한 처방이라는 점에서 맥을 잇고 있다. 학력이나 학벌로 인해 노동시장 진입 단계에서부터 공정한 기회를 보장받지 못하는 현상이 블라인드 채용으로 인해 완화될 것으로 기대된다.

다만 블라인드 채용의 성공적인 정착을 위해 절차상 보완이 필요한 부분도 지적된다. 첫째, 블라인드 채용을 위한 입사지원서에 연령에 따른 차별이 발생할 소지가 없도록 생년월일을 기재하지 않도록 하고 있는데 청년인턴, 고령자 적합 직종 채용 등 경우에 따라 해당 대상이 맞는지 표시하도록 하고 면접전형 전후 해당 사실을 확인하도록 개선할 필요가 있다. 둘째, 입사지원서 예시에 추가항목으로 장애대상, 보훈대상, 지역인재를 선택할 수 있도록 제시하였는데,

6) 광화문 1번가. 1차 광화문 국민대토론: 블라인드 채용제의 민간부문 확산. URL: https://www.gwanghwamoon1st.go.kr/opinion/totalRp2.php?r_cnt=1, 검색 날짜: 2017.8.2.

그 외에도 한부모가족, 다문화가족 등 기관별로 필요한 가점항목을 포함하여 다양하게 선택할 수 있도록 할 필요가 있다. 셋째, 교육사항에 지원하는 직무와 관련된 과목 및 교육시간을 표시하도록 하였는데 학점 등 성취도 평가에 대한 정보를 기입할 수 있도록 하여 단순히 교과목 이수 여부의 판단에 그치지 않도록 할 필요가 있다. 넷째, 교육사항과 경험 또는 경력사항에서 해당 주요내용을 서술하도록 되어 있으나 실제 활용할 때에는 서술의 분량을 어느 정도로 할 것인지 각 기관이 구체적으로 안내할 필요가 있다.

블라인드 채용제의 성공적인 정착을 위해서는 선발 대상 직무에 대한 면밀한 분석과 지원자의 직무능력을 측정하기 위한 다각적인 노력이 병행되어야 할 것이다. 서류전형에서 직무수행에 필요한 능력을 체크할 수 있도록 하고, 이어지는 필기전형 또는 구조화된 면접을 통해 지원자가 직무수행에 필요한 능력을 얼마나 갖추고 있는지를 확인하여야 한다. 전문성과 경험을 갖춘 면접위원의 확보가 필요하다.

블라인드 채용과 함께 지방 이전 공공기관이 지역인재 채용을 30% 의무화하도록 하는 ‘지역인재 채용목표제’ 실시 방침이 발표되어 그 향후 추이가 주목된다. 이전기관의 지역인재 신규채용 비율은 2012년 2.8%에서 2016년 13.3%까지 증가해 왔다. 정부는 2018년에 지역인재 채용에 18% 수준을 적용하고, 매년 기준을 3% 높여 2022년에 30%까지 높인다는 방침이다(국토교통부, 2017). 일정 비율의 지역인재를 무조건 채용해야 하는 채용할당제와 달리, 채용목표제는 합격자 중에 지역인재의 비율이 목표에 미달할 경우 모집 인원 외에 추가로 합격시키는 제도이다. 수도권 및 타 지역 출신 학생들에게 불이익이 돌아가지 않도록 하기 위한 방안으로 풀이된다.

기존에는 지역인재 채용 권고에 그쳤으나 이번에 이것이 의무로 바뀐 것은 국토 균형 발전 및 지역인재 우대 정책의 강화 측면이 크다. 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」(약칭 지방대 육성법) 제13조 제3항은 공공기관 및 기업이 지역인재⁷⁾를 일정비율 이상 채용할 수 있도록 하고 있으며, 동법 시행령 제9조 제2항은 연간 신규채용 인원 중 대학 졸업자(졸업예정자 포함) 35%를 대통령령으로 정하는 일정비율로 명시하고 있다. 현행 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」(약칭 혁신도시법) 제29조의 2는 지방으로 이전하는 공공기관이 이전지역⁸⁾ 소재 지방대학 또는 고등학교 졸

7) 지역인재는 출신학교 소재지를 기준으로 판단하는데, 고졸자는 출신 고등학교 소재지, 학사 이상 학위 소지자는 출신대학 소재지가 기준임.

업자(졸업예정자 포함)를 우선 고용할 수 있도록 하고 있어 구체적인 채용방법과 비율을 포함한 법 개정이 이루어질 전망이다.

지역인재 채용목표제에 해당하는 이전 공공기관은 109개(소속기관 44개 제외)이며, 지역별로는 세종(19개), 광주·전남(13개), 부산(11개), 강원(11개), 충북(10개), 경남(10개), 대구(9개), 경북(8개), 울산(7개), 전북(6개), 제주(3개), 충남(2개) 순이다(국토교통부, 2017). 현재 지역인재 채용 비율이 울산 7.3%, 부산 27.0%로 지역에 따른 편차가 크고, 지역에 따라서는 이전 공공기관의 특수성 때문에 해당 직무능력을 갖춘 인재가 양성되지 못한 경우도 있을 수 있다. 정부는 지역인재 양성 상황, 공공기관별 특수성, 채용직무별 특수성을 고려하여 정책을 추진한다는 입장이다. 석·박사급 연구·경력직 채용이나, 모집인원이 매우 적은 경우(연간 5명 이하 채용)에는 채용의무가 아닌 채용 노력의무로 적용한다(국토교통부, 2017).

기관별로 업무특성이나 요구되는 직무가 다르기 때문에 특정 지식 및 기술을 갖춘 인력을 필요로 하는 이전기관의 경우 이전지역 인재 채용 비율을 30%까지 높이는데 어려움이 클 수도 있다. 정책적 목표를 달성하기 위해서는 이전 공공기관과 지역대학 등 교육기관의 상호협력이 필수적인 상황이다. 이전 기관이 원하는 인재를 적시에 구할 수 있도록 필요한 경우 이전지역의 범위를 권역별로 묶는 방안에 대한 검토도 필요하다.

V. 결론

청년취업난 속에 채용의 공정성 문제가 부각되고 있다. 시민단체 사교육걱정없는세상은 기업이 채용 시에 학력과 출신학교를 입사지원서에 기재하도록 요구하는가를 모니터링하고 있다. 2016년 9~10월에 신규채용이 있었던 19개 대기업 모두 학력과 출신학교명을 기재하도록 하였으며(사교육걱정없는세상, 2016a), 공기업 10곳 중 2015년에 7곳, 2016년 상반기에 4곳, 하반기에 8곳이

8) 이전지역의 범위는 이전공공기관의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 국토교통부장관이 이전지역을 관할하는 시·도지사 및 협의회와 협의하여 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 이전한 공공기관이 공동혁신도시로 이전할 경우 이전지역은 해당 혁신도시를 공동으로 건설한 광역시 및 도이고, 이전한 지역이 대구광역시 또는 경상북도일 경우 이전지역은 대구광역시 및 경상북도이며, 이전하는 지역이 그 밖의 경우이면 이전하는 지역이 속한 광역시·도 또는 특별자치도임(공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법 시행령 제30조의2).

학력을 기재하도록 하였고 출신학교를 기재하도록 한 곳은 2015년 7곳, 2016년 상반기 3곳, 2016년 하반기 6곳이었다(사교육걱정없는세상, 2016b; 사교육걱정없는세상, 2017).

한국 사회의 학력 및 학벌주의를 타파하려는 정책적 노력은 2000년대부터 계속되어 왔으나 크게 개선되지는 못하였다. 지난 정부에서 NCS 기반 채용이 공공부문에 전면 도입되고 이번 정부에서 공공부문 블라인드 채용제 도입으로 일대 전환을 맞게 되었다.

NCS 기반 채용 정책은 학벌과 스펙이 아닌 능력을 강조하는 능력중심사회 기반 조성의 일환이었으나, 아직까지 그 성과는 충분히 밝혀지지 않았다. NCS는 산업현장에서 업무를 수행하는데 필요한 능력을 국가 수준에서 정리해 놓은 것인 만큼 개별 기업의 상황에 맞게 적용할 필요가 있다.

블라인드 채용이 지금까지 채용에 개입하여 차별을 야기하였던 연령, 학연, 지연, 혈연 등을 배제하여 누구에게나 평등한 기회를 제공하는 한편, 직무능력과 무관한 스펙을 배제하여 해당 직무에 가장 적합한 사람을 채용하는 채용의 효과성 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있기를 기대한다. 지원자에 대한 충분한 신상정보가 없이 이루어지는 ‘깜깜이 채용’이라는 오해를 벗기 위해 ‘차별 없는 채용’이나 ‘편견 없는 채용’으로 명칭을 바꾸는 방안도 논의되고 있다(서울경제, 2017b).

블라인드 채용은 2017년 7월 ‘공공기관 블라인드 채용 가이드라인’이 배포된 직후부터 모든 공공기관(330개)에서 적용이 의무화되었다. 2017년 9월부터는 149개 지방공기업, 663개 지방 출자·출연기관을 포함한 모든 지방 공공기관으로 확대될 예정이다. 기획재정부는 2018년 공공기관 인력운영 방안에 블라인드 채용을 반영할 계획이다(관계부처 합동, 2017b). 시행 초기에 나타날 수 있는 애로사항이나 부작용에 대한 면밀한 주의가 요구된다. 블라인드 채용과 함께 취업준비생들의 관심의 초점인 지역인재 채용목표제는 본래의 목표인 국토균형발전 및 지역인재 우대를 달성하는 동시에 특정 집단의 청년구직자에게 불이익이 없이 각 공공기관이 적합한 인재를 채용할 수 있도록 다양한 이해관계자의 의견을 검토하고 세심한 준비를 통해 시행되어야 할 것이다.

기업의 채용방식은 기업이 인재를 판단하는 기준을 반영하며, 이것은 노동시장에서 인재를 평가·육성·관리하는 큰 틀 속에서 결정된다. 채용방식은 기업의 경쟁력, 나아가 국가 경쟁력의 밑바탕이 된다. 기업이 요구하는 인재에 대한

정의는 비단 기업의 인재 선발만이 아니라 미래의 사회인을 길러내는 교육과 직결된다. 학생들이 조기에 직업과 진로에 대한 관심을 가지고 적성과 흥미를 찾아나가도록 하는 것은 교육이 수능성적과 대학입시, 졸업장과 학교 이름에서 벗어나 다양한 가치를 인정하는 보다 성숙된 사회의 밑거름이 되게 할 것이다.

좋은 일자리가 한정되어 있는 상황에서 일자리를 찾는 청년층에게 평등한 기회를 주는 것은 무엇보다 중요하다. 누구나 공정한 선발 과정을 거치게 될 것이라는 신뢰는 무엇과도 바꿀 수 없는 사회적 자본이다. 기업들은 꼼꼼하게 실력을 평가해 최적의 인재를 선발하는데 노력을 아끼지 않아야 할 것이다. 정부는 청년에게 희망을 주는 채용정책을 확대해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2015). 스펙을 넘어 직무능력 중심으로: 한국전력공사, 한국도로공사, 근로복지공단 등 130개 공공기관 3,000명을 국가직무능력표준(NCS) 기반으로 채용, 보도자료(2015.3.24.). URL: <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=33&aid=5479&bpage=135>, 검색 날짜: 2017.8.4.
- 고용노동부(2016a). NCS기반 능력중심채용. URL: <http://www.ncs.go.kr/onspec/library/selectLibraryView.do?pageIndex=1&libSeq=20160415170248586&searchCondition=1&searchKeyword=#fileDown>, 검색 날짜: 2017.7.28.
- 고용노동부(2016b). NCS기반 능력중심채용 사례. URL: <http://www.ncs.go.kr/onspec/library/selectLibraryExampleView.do?pageIndex=3&libSeq=20160713113843512&searchCondition=1&searchKeyword=>, 검색 날짜: 2017.9.19.
- 고용노동부, 기획재정부, 교육부(2016). “공공기관 채용은 ‘능력중심’이 대세!”, 보도자료(2016.11.30.). URL: , 검색 날짜: 2017.8.29.
- 고용노동부, 한국산업인력공단(2015). NCS 기반 능력중심채용 공공기관 우수사례집: 능력은 어떻게 스펙을 뛰어 넘었을까. URL: <http://www.ncs.go.kr/onspec/library/selectLibraryExampleView.do?pageIndex=3&libSeq=20160104170932465&searchCondition=1&searchKeyword=>, 검색 날짜: 2017.8.29.
- 공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법. 국가법령정보센터, URL: www.law.go.kr, 검색 날짜: 2017.8.4.
- 공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법 시행령. 국가법령정보센터, URL: www.law.go.kr, 검색 날짜: 2017.8.4.
- 관계부처 합동(2017a). “하반기부터 공공부문에 블라인드 채용이 도입됩니다!”, 보도자료(2017.7.5.). URL: <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=33&aid=7819&bpage=5>, 검색 날짜: 2017.7.27.
- 관계부처 합동(2017b). 평등한 기회, 공정한 과정을 위한 ‘공공기관’ 블라인드 채용 가이드라인.
- 광화문1번가. 1차 광화문국민대토론: 블라인드 채용제의 민간부문 확산. URL:

https://www.gwanghwamoon1st.go.kr/opinion/totalRp2.php?r_cnt=1,
검색 날짜: 2017.8.2.

국토교통부(2017). 지방 이전 공공기관, 지역인재 채용 30% 의무화, 보도자료(2017.9.18.). URL: http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmsspage=1&id=95079694, 검색 날짜: 2017.9.19.

김미란·김지영·정지운·김성태·구정보·김명규(2017). NCS제도의 경제적 파급효과. 경제·인문사회연구회.

김부태(2014). 한국 학력·학벌 연구의 사적 고찰: 1980~2007. 교육사회학연구, 24(1), 77-109.

김정우·윤석호(2015). 일터학습기반의 채용시스템에 관한 연구: 일학습병행제 중심으로. 2015 한국인사관리학회 춘계학술대회 발표논문집, 29-40.

김진실·정형철·김연식·조양래(2015). NCS를 활용한 채용시스템 운영실태에 관한 연구: 2015년 상반기 공공기관 NCS 채용 성과를 중심으로. 직업과 자격 연구, 4(1), 65-84.

김현주·전상길(2006). 역량기반인적자원관리의 적용에 관한 연구: 한국기업을 위한 상황론적 접근, 인사·조직연구, 14(2), 107-139.

나동만·김봄이·윤혜준·현지훈(2016). NCS 기반 채용 공공기관의 능력중심 채용 효과성 검증. 고용노동부·한국직업능력개발원.

능력중심채용 홈페이지, URL: <http://www.ncs.go.kr/onspec/main.do>, 검색 날짜: 2017.4.12.

박귀천·김선미·손향미·이영희·이희진·정란아(2011). 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사. 국가인권위원회.

박귀천·장명선·이소라·이수연·강을영(2015). 채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구. 고용노동부.

박원배(2011). 채용에 있어서 차별금지. 노동연구 21, 189-228.

박윤희·오계택·허영준(2012). 열린고용 확산에 따른 기업의 채용 및 인사관리 행태 변화 연구. 한국직업능력개발원.

반준석(2014). 취업스펙과 조직 내 성과의 인과관계 연구: 제조업 A사 사례를

중심으로. 고려대학교 석사학위 논문.

사교육걱정없는세상(2016a). 2016년도 하반기 민간 대기업 채용 실태 분석보도 (2016.11.17.): 조사 대상 민간 대기업 전체(19곳)가 학력과 출신학교명 기재를 요구하였습니다. URL: <http://blog.naver.com/noworry21/220864044786>, 검색 날짜: 2017.2.2.

사교육걱정없는세상(2016b). 2016년도 상반기 공기업의 신규채용 입사지원서 분석에 대한 보도자료(2016.6.1.): 공기업 10곳 중 4곳은 아직도 채용 차별이 있습니다. URL: <http://blog.naver.com/noworry21/220725818859>, 검색 날짜: 2017.2.2.

사교육걱정없는세상(2017). 2016년도 하반기 공기업 채용 실태 분석보도(2017.1.3.): 조사대상 공기업의 80%가 입사지원서에 학력 기재를 요구하고 있습니다. URL: <http://blog.naver.com/noworry21/220901474164>, 검색 날짜: 2017.2.2.

서울경제(2017a). 기업 48%, “블라인드 채용 의향 있다,” 2017.7.5.일자 기사, URL: <http://www.sedaily.com/NewsView/1OICWI56CU>, 검색 날짜: 2017.8.2.

서울경제(2017b). 이낙연 “블라인드 채용, 역차별 해소엔 많다”: ‘차별없는 채용’ 등 명칭변경 주문. 2017.8.30.일자 기사, URL: <http://www.sedaily.com/NewsView/1OJXUUN822>, 검색 날짜: 2017.8.30.

손배원(2015). NCS기반 채용시스템 사례 연구: 한국산업인력공단의 NCS기반 채용을 중심으로. 경영컨설팅연구, 15(4), 217-228.

알리오 공공기관 현황. URL: <http://www.alio.go.kr/alioPresent.do>, 검색 날짜: 2017.8.4.

연합뉴스(2017). 기업 인사담당자 5명 중 4명 “블라인드 채용 찬성,” 2017.7.6.일자 기사, URL: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/07/06/0200000000AKR20170706067100003.HTML?input=1195m>, 검색 날짜: 2017.8.2.

유규창(2013). 직무중심의 인사체계 개편이 필요하다, 2013 인사 임금 사례 총람, pp. 13-20.

윤양배·김미숙·옥준필·정연양·양정호(2008). 능력과 학벌에 대한 일반 국민과 기

- 업 인사담당자의 인식경향. 한국직업능력개발원.
- 이테일리(2016). 인사담당자가 뽑은 2016년 채용 트렌드 1위는? '이것', 2016.1.7. 일자 기사, URL: <http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG31&newsid=01489126612515424&DCD=A00703&OutLnkChk=Y>, 검색 날짜: 2017.7.28.
- 이정규(2003). 한국사회의 학력·학벌주의: 근원과 발달. 서울: 집문당.
- 임소현·김홍주·한은정·황은희·정민지(2016). 한국교육개발원 교육여론조사 (KEDI POLL 2016). 한국교육개발원.
- 장주희·주휘정·장원섭(2015). 청년층 고용확대를 위한 직무역량 중심 채용시스템 연구. 한국직업능력개발원.
- 정태화·이병욱(2003). 학벌주의에 관한 인식과 개선 요구 조사 연구. 한국직업능력개발원.
- 정태화·장영철·유규창·장원섭·오은진(2003). 학벌주의 극복을 위한 종합대책 연구. 교육인적자원부.
- 조선일보, 2017.3.3.일자 기사. “인사팀 직원 10명 중 6명 ”학벌, 채용에 영향 안 줘,” URL: http://news.chosun.com/misaeng/site/data/html_dir/2017/03/03/2017030300009.html, 검색 날짜: 2017.7.31.
- 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률. 국가법령정보센터, URL: www.law.go.kr, 검색 날짜: 2017.8.4.
- 채창균·옥준필(2006). 기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련. 한국직업능력개발원.
- 캠퍼스 잡앤조이(2017). 427개 기업 중 6.1%만 블라인드 채용 중: 중점 평가 항목은 '직무적합성,' 2017.7.5.일자 기사, URL: http://www.jobnjoy.com/portal/job/hotnews_view.jsp?nidx=220483&depth1=1&depth2=1&depth3=1, 검색 날짜: 2017.8.2.
- 한국경제(2017). 현대·기아차도 '블라인드 채용'...삼성 GSAT 10월 22일 전망. 2017.8.28.일자 기사, URL: <http://news.hankyung.com/article/2017082885771>, 검색 날짜: 2017.9.19.
- 한국산업인력공단(2014). 산업인력공단, 스펙초월 채용으로 능력중심사회

선도: 스펙 초월 채용시스템으로 전환형·채용형 청년인턴 102명 채용, 보도자료(2014.2.3.). URL: <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=33&aid=4300&bpage=199>, 검색 날짜: 2017.8.2.

한국산업인력공단(2017). 능력중심채용 지방공기업으로 확대!: 국가직무 능력표준(NCS) 기반 능력중심채용 방식 도입지원을 위한 전문 컨설팅 기관 공모, 보도자료(2017.2.2.). URL: <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=46&aid=7403&bpage=11>, 검색 날짜: 2017.4.12.

홍영란·이남철·신범석(2002). 기업의 직원 채용 및 승진 등에 학벌이 미치는 영향 연구. 한국교육개발원.

허진(2003). 직무 분석 이렇게 하라, LG주간경제, URL: <http://www.lgeri.com/management/organization/article.asp?grouping=01020200&seq=39>, 검색 날짜: 2015.7.3.