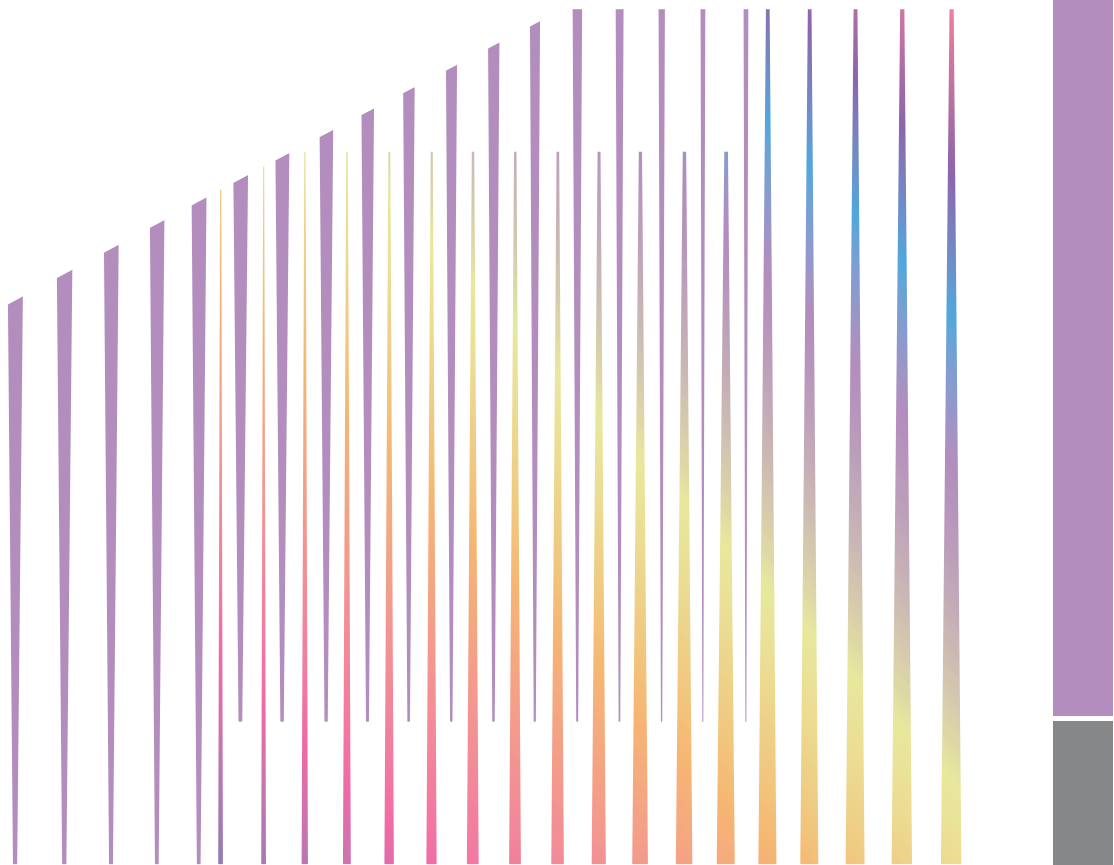




채용제도 개선방안 연구: 연구기관을 중심으로

박한준 · 하세정 · 배광빈



채용제도 개선방안 연구: 연구기관을 중심으로

2022. 8.

박한준 · 하세정 · 배광빈

서 언

우리나라 공공기관은 구직자들에게 안정적 일자리를 제공하는 고용주체로서 인식되고 있다. 주요 분야에서 경제 및 산업정책의 수단으로 역할을 하고 있지만, 고용정책 분야에 있어서도 정부의 정책방향을 제시하는 기능을 담당하고 있다. 이러한 까닭에 공공기관 채용의 공정성 확보를 위한 정부의 관심은 지속적으로 채용제도의 변화를 주도하여 왔다.

1990년대 말 IMF 경제위기 이후 일하는 방식의 변화, 인력운용의 효율화 등 다양한 변화와 함께 고용 경색이 확산되면서 공공기관 취업에 대한 선호가 확대되었고, 채용의 공정성과 객관성에 대한 사회적 관심은 더욱 확대되었다. 지난 정부에서 공공기관 채용제도의 변화를 시도할 때마다 객관성, 공정성과 함께 형평성과 다양성을 강조하면서 2017년 블라인드 채용제도가 도입되었으며, 역차별과 같은 다양한 주장들이 대립하는 논쟁이 촉발되기도 하였다. 성별과 연령, 인종이나 출신 지역과 같이 개인의 의지에 따라 변경할 수 없는 귀속적 지위의 영향을 배제하기 위해 블라인드 채용의 도입과 적용에 대해 논의를 시작했어야 하나, 우리나라의 공공기관 블라인드 채용은 이러한 귀속적 요인뿐 아니라 전공과 출신학교와 같은 평가적 요소까지 적극적 수준으로 블라인드 처리하고 있는 특징이 있다.

정부는 2017년 공공기관 블라인드 채용 도입 당시 안정적 운영을 위한 가이드라인을 제시하고, 매뉴얼 및 가이드북을 배부하였으나, 정작 채용을 하는 공공기관이나 취업을 준비하는 취업준비생들의 의견을 충분히 듣고 반영하기보다는 정책의지의 우선순위에 따라 신속한 도입과 집행을 강조하였다. 하지만 제도 도입성과에 대한 충분한 검증이 이루어지지 않는다고 있다. 제도 도입 후 5년이 경과한 시점에서 제도에 대한 평가와 개선을 위한 논의가 이루어질 필요가 있다.

이에 본 연구는 귀속적 지위를 넘어서서 개인적 노력과 선택의 영역까지 블라인드 처리하는 현재의 블라인드 채용제도를 실험적 방법론을 통해 분석하였다. 다양한 산업분야에서 정책사업을 수행하고 있는 공공기관들이 많지만, 우수인력에 대한

의존도가 매우 높은 연구기관 채용을 대상으로 실험분석을 하였다. 전통적 지원서와 블라인드 지원서에 대한 서류평가를 통해 블라인드의 효과를 분석 및 비교하였으며, 우수인력 채용과 공정성 확보를 위한 평가요소에 대한 의견조사를 통해 심사위원과 지원자의 관점에서 적정한 평가요소들이 무엇인지 살펴보았다. 이를 통해 블라인드 채용제도 도입 이후 공공기관 인력선발 방식의 개선방향을 모색하기 위한 단초를 제공하고자 하였다.

본 보고서는 한국조세재정연구원 박한준 선임연구위원과 하세정 연구위원, 동국대학교 배광빈 교수가 공동으로 작성하였다. 저자들은 중간보고 및 최종보고 세미나 등 본 연구과제 수행과정에서 연구의 질을 크게 높일 수 있도록 의견을 제시해 주신 원내외 토론자와 전문가, 그리고 익명의 심사위원들께 감사의 마음을 전하고 있다. 특히 중앙대학교 손호성 교수는 본 연구가 실험설계 및 분석을 통해 학문적, 정책적으로 기여할 수 있도록 조언을 마다하지 않았다. 자료수집과 보고서 정리에 도움을 준 박은정 선임연구위원과 보고서를 꼼꼼하게 교정해 준 출판팀 구성원들에게도 감사드린다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해를 바탕으로 작성되었으며, 한국조세재정연구원의 공식적인 의견이 아님을 밝힌다.

2022년 8월

한국조세재정연구원

원장 김 재 진

요약 및 정책적 시사점

정부는 2017년 공공기관 채용의 공공성, 형평성, 객관성을 강조하면서 블라인드 채용제도를 도입하였으며, 안정적 운영을 위해 가이드라인을 제시하고, 매뉴얼 및 가이드북을 배부하였다. 하지만 우수한 인력이 필요한 공공기관이나 공공기관에 취업을 준비하는 취업준비생들의 의견을 충분히 듣고 반영하기보다는 정책의지의 우선순위에 따라 신속한 도입과 집행을 강조하면서 제도효과와 쟁점에 대한 충분한 논의와 검증이 이루어지지 않았다.

본 연구에서는 후천적으로 개인적 의지와 노력에 따라 변경할 수 없는 귀속적 지위뿐만 아니라 개인적 선택의 영역까지 블라인드 처리하는 현재 채용방식의 효과를 실험설계를 통해 분석하였으며, 우수인력 채용과 공정성 확보를 위한 설문조사를 통해 심사위원과 지원자의 관점에서 적정한 평가요소들이 무엇인지 관찰하여 블라인드 채용제도 도입 이후 공공기관 인력선발 방식의 개선방향을 제시하고자 하였다.

이를 위해 국내 공공기관 채용제도의 변화 및 기존 연구에 대해 검토하였으며, 해외 주요국의 사례조사를 병행하였다. 1990년대 말 IMF 경제위기 이후 일하는 방식의 변화, 인력운용의 효율화 등의 변화와 함께 고용 경색이 지속되면서 공공기관 취업에 대한 선호가 확대되었다. 이러한 사회적 분위기에 따라 정권의 정책기조와 관계없이 공공기관 채용의 공정성과 객관성을 강조하면서 채용제도가 변화되었다는 점을 확인할 수 있다. 해외 주요국의 경우에는 일반적으로 귀속적 지위에 따른 차별을 예방하기 위해 채용의 공정성 확보에 정부의 노력이 집중되었다는 점이 관찰된다. 이러한 정책은 적극적 고용개선 조치(affirmative action)와 맥락을 함께하는 것이라고 할 수 있다. 다만 종교적 신념, 혼인 여부, 건강상태, 형사적 유죄판결 여부, 노동조합 가입 여부 등 비귀속적인 항목을 지원서에 기재할 수 없도록 규제하는 사례도 확인되고 있다는 점은 유의할 필요가 있다.

본 연구는 블라인드 채용제도에 관한 개념적 논의 및 현황 조사 중심의 기존 연구와

달리 실험설계를 활용하여 블라인드 채용제도의 효과 분석을 시도하였다. 무작위 할당(random assignment)을 활용한 실험연구설계(experimental research design)에 기반하여 서류전형 단계에서 전통적 지원서와 블라인드 지원서를 평가하여 학벌, 성별, 학력, 경력 등에 따른 합격률에 차이가 있는지 분석하였다. 또한 지원자 대상으로는 지원서 항목 중 적합성과 우수성 기준으로 의미 있는 항목이 무엇인지에 대해 설문을 실시하였다. 평가자 대상으로도 지원서 항목 중 중요도가 높은 항목에 대해 설문조사를 실시하였다.

블라인드 채용제도의 효과성 분석 결과, 통제집단인 전통적 지원서 방식의 채용절차와 실험집단인 블라인드 지원서 방식의 채용절차 간 서류전형 합격자 비율의 차이는 서울권 대학 학부 출신과 비서울권 대학 학부 출신의 차이, 여성 지원자와 남성 지원자의 차이, 최상위권 학부 출신과 서울 중위권 대학 학부 출신 차이에서 관찰되었다. 블라인드 지원서 서류전형 단계에서 비서울권 대학 학부 출신이 서울권 대학 학부 출신에 비해 서류전형 합격률이 18.5% 증가하였다. 또한 여성 지원자의 경우 남성 지원자에 비해 서류전형 합격률이 22.9% 증가하였다. 그리고 블라인드 지원서 서류전형 단계에서 서울 중위권 대학 학부 출신이 최상위권 대학권 학부 출신에 비해 합격률이 37.9% 증가하는 것으로 나타났다.

평가항목의 적정성 및 우수성의 기준 항목에 대한 설문에서 지원자와 평가자들은 귀속적 지위나 요인에 대해서는 부정적인 것으로 나타났으며, 경험과 성취를 반영한 요인에 대해서는 대체로 필요성을 인식하는 것으로 나타났다. 다만, 평가자들이 지원자들에 비해 그 항목들의 중요성을 더 높게 인식하고 있었다. 일반적으로 지원자들은 직무 관련 경험을 가장 중요한 항목으로 인식하고 있는 것으로 보이며, 평가자들은 전공적합도를 가장 중요하게 평가하고 있었다. 현재 블라인드 처리를 하고 있는 출신학교 항목에 대해서도 평가자 및 지원자 모두 귀속적 영역에 속하지 않는 논문실적, 학점, 어학능력, 인턴경력 항목과 유사한 수준으로 그 필요성을 인식하고 있다는 점도 흥미롭게 관찰되었다.

연구 결과를 통해 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 블라인드 채용평가를 통해 서류전형을 진행한 경우 비서울권 출신 대학 지원자와 여성 지원자의 합격률이 증가하였다. 분석 결과 출신학교와 성별에 의한 차별을 줄이는 데 블라인드 채용의 잠재적 효과를 확인할 수 있다. 출신학교를 성별이나 연령과 같은 일반적인 귀속적

지위와는 달리 오히려 일반적인 평가항목들과 유사한 수준에서 그 중요성과 필요성을 인식하고 있다는 것이다.

둘째, 블라인드 방식에 비해 전통적 지원서 기반의 서류전형 시 출신학교에 따른 합격 가능성의 차이가 관찰되었다. 다만 이러한 결과가 특정 학교 출신에 대한 단순한 프리미엄인지, 지원자를 평가하는 타당한 평가항목인지에 대한 분석이 아님에 유의할 필요가 있다. 출신학교 기준 지원자들의 합격률이 차이를 보이는 것만으로 전통적 방식, 블라인드 방식의 제도 효과성을 검증할 수 없다. 채용방식의 효과성을 검증하기 위해서는 각각 다른 채용방식으로 선발된 인력들이 취업 이후 업무수행 과정에서 달성한 실제적인 성과까지 추적하여 분석해야 평가항목 및 방식의 타당성을 분석할 수 있다는 점에 유의해야 한다.

셋째, 직무능력을 갖춘 지원자를 채용하기 위해 인턴제도를 활용하여 지원자의 업무능력을 파악하는 방안 등을 대안으로 검토해볼 만하다. 전통적인 지원서는 편견을, 블라인드 지원서는 역차별을 유발한다는 단편적인 차원의 논쟁에 매몰되기 보다는 직무능력이 우수한 지원자를 적극적으로 선별할 수 있는 입체적인 채용방안이 모색될 필요가 있다. 현재 공공부문에서 청년인턴제도에 활용되고 있는 체험형, 채용형 인턴제도에 착안하여 정규직 인력 채용과정에 수습기간을 두는 방식으로 제도개선을 고려할 수 있다. 무엇보다 지원자와 고용주 모두가 탐색할 수 있는 수습기간을 활용하는 경우 채용과정에서 발생할 수 있는 상호 리스크를 줄일 수 있는 장점도 있기 때문이다.

넷째, 블라인드 채용으로 일부 지원자 개인의 의지와 노력으로 변화시킬 수 없는 귀속적인 요인으로 발생할 수 있는 차별을 예방할 수 있을 수는 있겠지만, 우수한 인재선발을 위한 본질적인 고민보다 차별적 요소를 제외하는 것에만 집중하는 접근방식은 소극적인 채용방식의 개선이라고 할 수 있다. 더욱이 우리나라와 같이 비귀속적인 지위 및 요인까지 포괄적으로 블라인드 항목에 포함시키고 있는 경우 우수인재 선별이라는 채용의 본질적 취지가 왜곡될 수 있으며, 오히려 우수인력 채용의 장애로 작동할 우려도 있다.

다섯째, 설문조사를 통해 직무 관련 경험, 논문 및 연구실적, 정책연구 과제참여, 수상경력 등의 중요성도 인정되고 있는 것으로 관찰되고 있다. 실적 및 경력이 단지 기술적인 자기소개서 중심으로 평가되고 있는 것은 개선되어야 한다. 가장 민감하

고 객관성이 강조되는 선발제도로 변화되고 있는 대학입시에서도 자기소개서의 유용성에 대해 회의적인 시각이 공개적으로 늘어남에 따라 그 의존도를 급격하게 줄이고, 주요 대학에서 폐지 수순을 밟고 있다는 점을 고려할 때 자기소개서 중심의 채용에 대한 재평가가 필요하다. 자기소개서에 대한 객관적이고 공식적인 검증력을 갖추지 못한 상태에서는 선의의 피해자를 발생시킬 수 있다. 설문조사에서 지원자와 평가자 모두 자기소개서를 중요한 평가영역으로 제시하고 있으나, 서술형의 자기소개서보다는 자기의 경력과 경험, 노력을 소개하고 증명할 수 있는 공식적인 자료를 시스템을 통해 검증할 수 있는 제도개선이 시급하다.

본 연구는 블라인드 채용제도의 효과를 실험적 연구방법으로 인과적 추론을 하였다는 점에서 의의가 있지만 실험대상인 지원자의 표본수가 충분하지 못하였으며, 이에 다른 통계적 추론에 한계가 있으며, 채용방식에 따른 선발인력의 차이만을 보여줄 뿐 어느 제도가 우수한 채용방식이라고 평가하지 않았다는 한계가 있다. 또한 본 연구의 실험설계의 특성상 연구기관 채용을 위한 서류전형에 한정하여 연구 결과를 해석하여야 한다. 후속연구에서는 다양한 공공기관을 대상으로 연구를 진행하고, 가능하다면 채용방식에 따른 입사자들의 업무성과 및 평가 결과까지 확보하여 제도의 우수성까지 분석할 필요가 있다. 이러한 한계에도 불구하고 채용방식에 따라 평가항목이 선발에 영향을 미칠 수 있다는 점을 실험설계를 통해 분석하였다는 점에서 본 연구의 의미가 있다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구배경	1
2. 연구목적	2
II. 공공기관 채용제도의 변화	3
1. 공공기관 채용제도의 변화	3
가. 공공기관 채용환경의 변화	3
나. 이명박 정부(2008~2013년)의 제도 변화	4
다. 박근혜 정부(2013~2017년)의 제도 변화	6
라. 문재인 정부(2017~2022년)의 제도 변화	8
2. 공공기관 채용규모의 변화	9
3. 국책연구기관 채용의 의미	10
III. 이론적 논의 및 선행연구	11
1. 이론적 논의	11
가. 편견이나 취향에 기초한 차별이론(Taste-based Discrimination)	11
나. 통계적 차별이론(Statistical Discrimination Theory)	12
2. 선행연구	15
가. 블라인드 채용 국내 연구	15
나. 블라인드 채용 해외 연구	17
3. 시사점	19
IV. 해외 사례	21
1. 캐나다	21
2. 프랑스	23

3. 독일	25
4. 미국	26
5. 영국	28
6. 시사점	28
V. 실험설계와 조사분석	30
1. 개요	30
2. 실험설계	30
가. 지원자 대상 선정	30
나. 평가자 대상 선정	31
다. 평가 과정	31
라. 분석모형	32
마. 주요 변수	33
3. 설문조사 및 실험참여자	34
가. 설문조사 개요	34
나. 지원자 기술적 통계	35
다. 평가자 기술적 통계	36
VI. 연구 결과	44
1. 블라인드 채용제도 효과성 분석	44
가. 분석방법	44
나. 블라인드 채용제도 효과성 분석 결과	44
다. 전통적 방식과 블라인드 방식 간에 유의미한 차이를 보이는 변수	47
라. 전통적 방식과 블라인드 방식 간에 유의미한 차이를 보이지 않는 변수	51
마. 최상위권 대학군 학부 출신 효과	59
바. 요약	60
2. 평가기준의 타당성에 대한 조사 결과	61
가. 평가항목의 적합성: 지원자 대상	61
나. 우수성 평가의 항목타당성: 지원자 대상	64
다. 평가자 대상 이력서 항목의 중요성	67

라. 이력서 항목의 중요성-지원자 및 평가자 비교	70
Ⅶ. 결론 및 정책적 함의	72
참고문헌	79
부록	82

표목차

〈표 II-1〉 공공기관 신규채용 규모 및 현황	9
〈표 IV-1〉 채용심사 단계별 그룹 분포	22
〈표 V-1〉 지원자 기술적 통계	35
〈표 V-2〉 평가자 특성별 기술적 통계	37
〈표 VI-1〉 블라인드 채용제도의 효과성 분석 결과	45
〈표 VI-2〉 지원서 평가항목의 적합성	63
〈표 VI-3〉 지원서 항목의 우수성	66
〈표 VI-4〉 평가자 대상 이력서 항목의 우수성	69

그림목차

[그림 V-1] 분석모형	33
[그림 V-2] 직장 소재지가 서울이 아닌 평가자 비율 차이	38
[그림 V-3] 연구원 박사 평가자 비율 차이	39
[그림 V-4] 여성 평가자의 비율 차이	40
[그림 V-5] 기혼인 평가자의 비율 차이	41
[그림 V-6] 최상위권 대학군 학부 출신 평가자의 비율 차이	42
[그림 V-7] 평균 연령 차이	43
[그림 VI-1] 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율	47
[그림 VI-2] 여성합격자 비율	48
[그림 VI-3] 합격자의 대학원 학점 평균	49
[그림 VI-4] 합격자의 평균 수상실적	50
[그림 VI-5] 합격자의 평균 용역수행 실적	51
[그림 VI-6] 합격자의 평균 연구실적	52
[그림 VI-7] 합격자의 평균 자격증 수	53
[그림 VI-8] 합격자의 평균 경력기간	54
[그림 VI-9] 합격자의 학부 학점 평균	55
[그림 VI-10] 합격자의 평균 연령	56
[그림 VI-11] 학부전공이 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율	57
[그림 VI-12] 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율	58
[그림 VI-13] 최상위권 대학군 학부 출신 합격자의 비율	59
[그림 VI-14] 평가항목의 적합성(지원자 대상)	61
[그림 VI-15] 지원서 평가항목의 우수성(지원자 대상)	64
[그림 VI-16] 지원서 평가항목의 우수성(평가자 대상)	67
[그림 VI-17] 이력서 항목의 중요성 - 지원자 및 평가자 비교	71

I. 서론

1. 연구배경

우리나라 공공기관은 구직자들에게 안정적 일자리를 제공하는 고용주체로서 인식되고 있다. 주요 분야에서 경제 및 산업정책의 수단으로 역할을 하고 있지만, 고용정책 분야에 있어서도 정부의 정책방향을 제시하는 기능을 담당하고 있다. 1990년대 말 IMF 경제위기 이후 일하는 방식의 변화, 인력운용의 효율화 등 다양한 변화와 함께 고용 경색이 확산되면서 공공기관 취업에 대한 선호가 확대되었고, 채용의 공정성과 객관성에 대한 논의가 지속적으로 전개되어 오고 있다.

새 정부가 출범한 이후 공공기관 채용제도의 변화를 시도할 때마다 객관성, 공정성과 함께 형평성, 다양성을 강조하는 주장들이 대립하는 현상도 쉽게 관찰할 수 있다. 취업시장이 악화되면서 청년층의 취업이 힘들어지고, 비정규직 일자리가 증가하는 국면에서 2017년도에는 블라인드 채용이 공공기관 채용제도의 기본적인 틀로 공식화되기도 하였다.

현재 350개(2022년 5월 기준)의 공공기관이 지정되어 있으며, 여기에는 36개의 공기업, 94개의 준정부기관, 220개의 기타공공기관이 포함된다. 정책적 분류기준에 따라 3개 유형으로 구분되고 있으나, 에너지, 금융, SOC, 보건의료, 문화예술뿐만 아니라 정부출연연구기관까지 다양한 특성을 가진 기관들이 모두 포함되고 있으며, 모두 동일하게 블라인드 방식에 따라 직원들을 채용하고 있다.

일반적으로 블라인드 채용은 오케스트라와 같은 전문 직종에서 연주능력과 같은 전문성을 기준으로 지원자의 실력을 평가할 때 적용되는 방식임에도 우리나라 공공기관에서는 특정 직무를 구별하지 않고 블라인드 채용방식을 적용하고 있는 것이 특징이다.

특히 연구기관의 경우 학업성취도, 프로젝트 및 논문실적, 연구와 관련된 학문적 트레이닝과 지도배경, 지도교수의 추천서 등이 지원자의 연구역량을 검증할 수 있는 기초자료임에도 불구하고 블라인드 채용을 준용하고 있는 상황이다. 이러한 상황

에서 본 연구는 연구기관의 블라인드 채용의 쟁점을 확인하고 개선방안을 모색하고자 한다.

2. 연구목적

국책연구기관은 국가의 경제사회적 변화에 대응하기 위해 정책대안을 개발하여 국가의 당면과제를 해결하는 중요한 임무를 가지고 있으며, 각 정책분야별 중요성과 특수성이 반영된 연구를 수행하여야 한다. 최근 공공기관 운영에 대한 법률에서 공공기관의 특수성을 인정하는 개정이 있었으나, 기타공공기관으로 분류되어 있어 실질적으로는 여타 공공기관과 유사한 규제를 받는 사례가 지속적으로 나타나고 있다. 정부가 공공기관 인력 채용의 공정성 확보를 위해 도입한 블라인드 채용 제도가 공기업뿐만 아니라 국책연구기관까지 적용하고 있는 것도 상기 언급한 규제 사례에 해당한다고 할 수 있다.

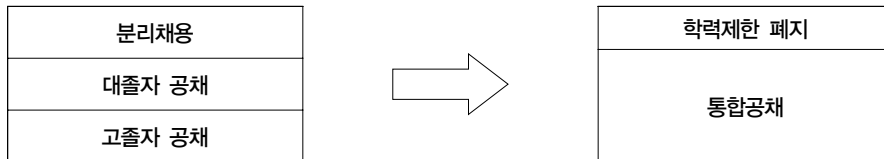
일반적으로 블라인드는 귀속요인에 따른 차별을 차단하는 방식으로 알려져 있으나, 현재 우리나라 공공부문의 블라인드는 비귀속적 특성까지 포괄적으로 제한하고 있는 것으로 확인된다. 특히 학점 및 성적 증명에 대한 것은 지원자의 학문적 교육경로와 구성, 성취도를 알 수 있는 중요한 정보임에도 최소한으로 제한하여 제시하도록 하고 있으며, 이마저도 지원자가 선택적으로 제공할 수 있는 구조이다. 이러한 점들을 고려하여 본 연구에서는 국책연구기관에 적용하고 있는 블라인드 채용제도의 효과와 개선방향을 실험적 방식을 적용하여 모색하고자 한다. 다만 실험설계를 통해 블라인드 요소의 영향력을 점검할 수 있으나, 블라인드 채용방식을 적용 또는 배제하는 것이 우수한 인력 채용을 위한 제도라는 것은 확인할 수 없다는 점이 본 연구의 한계임을 먼저 밝힌다.

II. 공공기관 채용제도의 변화

1. 공공기관 채용제도의 변화

가. 공공기관 채용환경의 변화

공공기관의 채용정책의 변화는 2000년대 초반 학력기준의 채용관행에 대한 반작용으로 전환기에 들어서기 시작하였다. 학력기준의 채용관행이 사회적으로 쟁점화되면서 2003년 “차별연구회”에서, 학력이나 연령을 기준으로 채용하는 것은 지원자들의 평등권 침해라고 지적함에 따라 채용제도의 본격적인 변화가 시작되었다. 국가인권위원회는 공공부문 채용에서 학력기준 제한을 철폐하도록 권고하였다. 공공기관 관리책임기관이었던 기획예산처가 이러한 권고를 공공기관 인사지침에 반영함에 따라 공공기관 입사지원 시 학력제한이 사라졌으며, 정부 차원에서 제도적인 해법을 마련하게 되었다(박한준, 2017).



과거 학력뿐만 아니라 출신학교 중심 채용관행으로 일부 명문대학 이외 대학출신 졸업생들과 고졸자들은 취업에 어려움을 가지고 있었으며, 민간기업의 스펙중심 채용관행이 공공부문에서도 그대로 답습되는 것이 관찰되었다. 이에 따라 취준생들 뿐만 아니라 진학과과정에서도 스펙쌓기 경쟁이 더욱 치열하게 전개되면서 수도권과 지방 간의 문제, 빈부격차 문제로 비화되기도 하였다. 스펙중심 채용이 채용비용을 효율화하는 방식이기는 하나, 일부에게만 혜택을 주고 다수에게는 기회를 차단하는 부작용이 심각하다는 지적이 확산됨에 따라 학력제한이 폐지되었던 것이다.

하지만 학력제한 철폐는 정책취지와 정반대로 고졸자 취업을 더욱 힘들게 하는

부작용을 심화시켰다. 1998년 경제위기 이후 지속적으로 고용이 경색되고 기업의 채용규모가 급격하게 축소되면서 채용과정에서 학력제한이 사라진 제도개선에 오히려 왜곡되어 나타났다. 학력제한이 철폐되자 대학·대학원졸업자들이 대졸직급에 해당하는 공채뿐만 아니라, 과거 고졸자 공채에도 지원하면서 직무의 특성과 전문성 수준에 따라 인력공급을 효율적으로 조정하던 고용시장의 기능이 퇴색되었다. 결국 고졸 취업준비생과 고학력 취업준비생이 분야와 역할에 대한 구분 없이 직접 경쟁하는 구조로 변질되었다. 더욱이 대학진학률이 70~80%대를 유지하면서 고졸인력의 고용기회를 잠식하게 되었다.

나. 이명박 정부(2008~2013년)의 제도 변화

이명박 정부 기간 동안에는 고졸채용과 인턴제도를 중심으로 공공기관의 채용제도의 변화가 관찰되고 있다. 2010년 국가정책조정회의에서 정부와 공공기관의 채용, 승진, 보수 등 인력관리상 학력요건이나 규제를 폐지·개선하기 위한 ‘학력규제 개선 기본방안’에 대해 논의하였다. 2011년에는 ‘공생발전을 위한 열린 고용’, ‘학력보다 능력이 중시되는 열린 고용사회 구현’이라는 슬로건 아래 논의가 전개되었다.

고졸채용 활성화를 위해 고졸인력 적합 직무 발굴을 강조하였다. 학력을 구분하기 이전에는 고졸인력들이 많았던 점 등을 고려하여 과거와 같이 고졸자 적합 직무를 발굴·개발하는 방식으로 접근한 것이다. 이를 위해 ‘고졸 직무급제도’ 도입을 권고하기도 하였으며, 대졸신입과 고졸신입 간 4호봉에 해당하는 임금 차이를 적용하는 방식이 제안되기도 하였다.

직무분석 등을 통해 직무 및 직무급 중심으로 고용시장의 문제점을 해결하려고 하였으나, 실제로는 합리적 직무급제도 도입이 이루어지지 않았으며, 오히려 인력 운영에 비효율을 초래하는 다양한 부작용들이 나타나기도 하였다. 무엇보다도 직무급이라는 이름으로 동일 직무를 수행하나 학력차로 인한 임금을 차별하는 현상이 발생한다는 지적이 있었다. 고졸예정자들에게 선(先)취업 후(後)진학을 권장하였는데, 고졸자들이 취업 후 바로 진학하거나 군에 입대함에 따라 인력운영의 불확실성과 공백이 발생하기도 하였다. 당시 높은 대학진학률 등을 고려할 때 소수에게 혜택을 주는 반면, 대졸자들에 대한 역차별 논란이 발생하기도 하였다. 실제 대학중퇴 후

고졸자 트랙에 지원하는 경우도 지적되었다.

지나친 대학진학의 비효율과 낭비를 제거하고 합리적인 고용문화를 구축하기 위해 고졸채용을 추진한 것인데, 상당 기간 시간이 지났음에도 불구하고 교육 및 후(後)진학을 지원하는 등 지속적으로 고졸자들에게 혜택을 주는 것은 과도하다는 지적이 있었다. 다만 전문계고 진학을 및 취업률이 다소 상승하는 현상이 관찰되었다. 고졸채용제도가 단기간 관심과제로 추진되다가 폐지될 경우 고졸채용으로 진입한 인력들이 조직 내 '섬'처럼 고립될 가능성 높다는 점도 함께 지적되었다.

이명박 정부 기간 동안 도입된 청년인턴제도도 대표적인 공공기관 채용정책이라고 할 수 있다. 2008년 청년들을 대상으로 체험형 인턴제도를 도입하였으며, 2014년 체험형 인턴과 채용형 인턴제도로 이원화한 것이 특징적이다. 초기 졸업예정자들의 취업능력을 키우기 위해 체험형 인턴제도를 도입(2008년)하였는데, 재계약 또는 정규직으로 (의무)전환 없이 업무경험과 조직문화를 체험하는 기회를 제공하는 기능을 담당하였다. 이후 인턴제도의 실효성 제고를 위하여 2013~2014년 청년일자리 창출과 스펙보다는 직무중심의 채용 가능성 제고를 위해 정규직 전환 비율이 최소 70% 이상인 채용형 인턴제도를 도입하였으며, 초기 에너지공기업 등을 시범기관으로 선정하여 추진하기도 하였다.

초기 체험형 인턴제도가 크게 활성화되지 않았으나, 채용형 인턴제도 도입과 함께 재추진되었다. 채용형 인턴제도는 고용주와 구직자 간 상호 탐색기간을 설정하는 것으로 일종의 수습기간에 해당하며, 채용리스크를 감소시킬 수 있다는 장점이 있다. 고용주는 직무역량을 확인하고, 구직자들은 적성과 근무여건을 확인하는 탐색기간을 통해 적재적소에 인력을 활용할 수 있는 가능성을 제고시킬 수 있는 제도적 강점이 있다고 할 수 있었다. 이러한 채용형 인턴제도는 당시 일반 공채기준으로는 취업이 어려운 취준생들에게 대안적 채용경로를 제공하여 취업 가능성을 확대하고자 하였다. 다만 체험형 인턴의 경우에는 인턴업무와 무관한 업무 부여, 부적절한 업무 부여, 방치 등 업무 참여 기회 미흡 등의 지적에서 벗어나지 못했다.

당시 채용과정에서 인턴경력에 가산점을 부여하는 기관들이 나타나면서 체험형 인턴에 대한 관심이 증가하기도 하였다.

다. 박근혜 정부(2013~2017년)의 제도 변화

박근혜 정부 기간 동안에는 NCS, 여성 및 지역인재 채용에 대한 관심이 제고되었다. 초기에 새롭게 제안되었던 방식이 소셜리쿠르팅이다. 공채에서 서류전형은 없애는 오디션 방식의 채용이 추진되었다. 이는 출신학교와 학점, 영어성적, 해외연수, 자격증 등 스펙을 초월하고, 스토리텔링 및 오디션 기법을 활용하여 지원자의 업무능력을 평가하는 방식이다.

당시 SNS가 급속도로 확산되었던 사회적 분위기와 스펙을 배제하여야 한다는 지적이 복합적으로 작용하여 나타난 채용방식이며, 기존 채용의 전통적이고 관행적인 측면을 벗어나는 매우 실험적인 시도이었으나 제도화되기보다는 시범적으로 또는 보완책으로 일부 활용되었다. 실험성이 높았던 만큼 다양한 쟁점과 한계를 노출하였다. 오디션 영상제작을 위한 교습 및 제작업체가 등장하는 등의 폐해가 발생하였으며, 당시 공공기관 채용역량의 한계 등을 고려할 때 채용위탁 필요성의 논의가 촉발되었고 채용비용의 부담주체(국가 vs. 기관 vs. 지원자)에 대한 논란도 병행되었다.

이와 함께 논의되었던 것이 직무능력평가의 도입이었다. 서류전형 대신 직무능력평가를 통한 선발방식이 제안되었다. 당시 직무능력평가를 도입하고 있던 기관들은 전통적인 서류전형 및 필기시험으로 선발된 인력보다 직무능력평가로 선발한 인력의 성과가 10% 정도 우수하다는 의견을 제시하기도 하였다. 민간기업 채용의 기초를 주도하였던 삼성이 직무적성검사(SSAT → GSAT)를 도입하였고, 이후 현대차 그룹도 직무적성검사(HMAT)를 도입하여 선발하던 방식을 참고하였다. 공공기관의 특성에 맞는 직무능력평가를 개발하거나, 공공기관 산업유형별 직무능력평가를 개발할 필요가 있다는 의견도 있었다. 서류전형에서 스펙요소들이 삭제되기 시작하였으나, 여전히 스펙중심 채용 논란이 지속되면서 서류전형 대신 직무능력검사가 대안으로 제시되었던 것이다.

하지만 우수한 지원자가 다수의 공공기관에 중복 합격하는 취업 양극화 현상이 관찰되기 시작하였으며, 이를 우려하여 공공기관 합동(통합)채용, 유사산업군(예: 금융공기업) 통합채용의 필요성이 제기되기도 하였다. 이는 기관별 채용의 자율성과 지원자의 기회 형평성을 위한 규제 사이의 논란으로 이어지기도 하였다.

이 시기에 현재까지 지속되고 있는 가장 중요한 제도적 변화가 있었다. 2015년 국가직무능력표준(National Competency Standards)을 통해 직무수행능력을 평가할 수 있는 NCS기반 채용제도가 도입되었다. 불필요한 스펙이 아닌 직무에 맞는 스펙을 갖춘 인재를 고용하기 위한 채용제도를 표방하였으나, 공공기관에서 NCS직무표준 적용이 적절하지 않은 경우에 대한 지적이 있었다. NCS직업기초능력평가 준비를 위한 취준생들의 부담 증가, 기관의 위탁부담 등 채용비용이 증가한다는 부작용에 대해 회의적인 시각이 존재하였다. 또한 시험을 대비하기 위한 업체 설립 등 또 다른 시장이 형성될 가능성에 대해서도 우려하였다.

지역인재 채용에 대해서도 본격적인 논의가 전개되었던 시기였다. 지역균형발전을 위해 비수도권 지역인재를 채용하도록 권고하였으며, 경영평가 등에 반영하기 시작하였다. 2011년 지방이전이 본격화되면서 지역인재 채용정책이 강화되어 추진되었으며, 비수도권 지역인재 채용 현황이 공시항목으로 추가되었다. 2014년 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률(지방대학육성법)」을 제정하여 공공기관 신규채용인원의 35%를 비수도권 지역인재로 채용할 것을 권고하였으며, 이는 경영평가에 반영되었다. 그러다 보니 기관들은 지역인재 선발을 위해 가점제, 결원 시 우선채용, 추천전형, 인턴제도의 방식 등을 활용하였다. 하지만 수도권대학 졸업자에 대한 역차별 논란에서는 벗어날 수 없었다.

우리나라 최초의 여성 대통령 재임기간 동안 남성에 비해 상대적으로 저조한 여성고용률 제고를 위한 정책방안으로 관리자 확대방안이 추진되었다. 기관별 차이는 있으나, 채용단계는 여성 비중이 남성에 비해 적지 않았지만, 입사 이후 출산 및 육아로 경력단절 등이 주요 원인으로 인식되었으며, 인사관리 과정에서 직위와 보상의 양성평등 필요성이 제기되었다. 자발적 경력단절도 있으나 역량 및 성과에 대한 불평등한 보상구조가 여성의 근로의욕을 저하시켜 노동시장 이탈을 유도한다는 주장의 설득력이 강화되었다.

공공기관에서 여성관리자 비중 확대를 위해 기관별 여성 관리자 비중, 승진소요기간 등을 고려하여 가이드라인을 제시하고, 기관별 확대 계획 및 성과를 점검하는 방식으로 추진하였다.

라. 문재인 정부(2017~2022년)의 제도 변화

문재인 정부 기간 동안에는 블라인드 채용, 비정규직의 정규직화 및 지역인재 채용에 대한 정책적 관심이 공공기관 채용제도에 반영되었던 시기이다. 블라인드 채용은 서류와 면접에서 성별, 연령, 출신지역, 가족관계, 사진, 해당 직무와 상관 없는 학력과 학벌, 외모에 관한 정보를 배제하여 선발하는 방식으로 주요 국정가치인 평등한 기회, 공정한 과정, 정의로운 결과를 실현하기 위해 공공기관 채용제도로 블라인드 채용을 추진하였다. 다만 사적 네트워크를 활용한 채용, 부정채용에 노출될 우려가 크며, 소규모 공공기관의 경우 부정채용의 유혹이 클 수 있다는 점, 필기시험이 있는 경우 선발과 탈락의 결정이 필기시험에 집중될 수 있다는 점 등에 대한 논란이 제기되었다.

비정규직의 정규직 전환을 통해 공공부문 비정규직의 정규직화를 통해 계약직 근로자들의 직업안정성을 제공하였다. 다만 비정규직의 정규직화는 직무를 전환하는 방식으로 추진되었어야 하나, 직무가 아닌 당시 근무자를 전환하는 방식으로 전개하였다는 점에서 비판이 있었다. 이 밖에도 계약직 근로자들의 선발방식이 정규직 선발에 비해 간소하게 진행되었던 관행 등을 고려할 때 결과적으로 당시 근무자들에게 특혜를 주는 방식이었다는 점이 지적되기도 하였다.

공공기관의 1차 지방이전이 완료되고, 문재인 정부가 들어선 이후 지역인재 선발이 이전지역에 한정하는 방식으로 강화되었다. 과거에는 지역인재의 대상을 비수도권 지역대학 출신을 포괄하는 의미로 접근하였으나, 현재는 이전지역에 소재한 지역대학 출신으로 한정하는 방식으로 개편되었다. 과거 2014년 「지방대학육성법」이 제정되었으나, 2018년 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법(혁신도시법)」 개정에 따라 지역한정 지역인재 채용이 가속화되었다. 이와 관련된 법령과 관리주체가 기획재정부, 교육부, 국토부로 혼재되면서 주도권 경쟁의 가능성이 높아졌으며, 정책의 일관성과 지속가능성이 낮아졌다는 평가가 있었다. 지역한정 지역인재선발 구조를 적용하게 되면, 경북대 경제학과를 졸업하고 국민연금 취업을 희망하는 경우, 전북대 공대를 졸업하고 한국가스공사에 취업을 희망하는 경우 협의의 지역인재 채용에서는 해당되지 않게 되어 2014년 교육부 중심으로 제정된 「지방대학육성법」의 취지가 왜곡되는 현상이 나타날 수밖에 없게 되었다. 이를 극복하기 위해 일부 지

자체들은 협약을 통해 지역범위를 확대하기도 하였으나(대전, 충남, 충북, 세종), 이전지역을 한정하여 지역인재 채용을 지속적으로 강조할 경우 해당 지역 대학 중 소수의 대학에만 혜택이 집중될 우려가 크다. 이러한 현상이 지속될 경우 특정 지역대학 인력 비중이 높아지면서 향후 조직의 의사결정체계(사다리)를 독점할 주도적인 파벌이 형성될 가능성이 높아지게 된다(지방거점국립대학의 독주).

2. 공공기관 채용규모의 변화

정부와 공공기관은 고용시장에서 모범적인 고용주로서 역할을 담당함으로써 민간부문에 고용정책의 시그널을 보내기도 한다. 이와 함께 좋은 일자리(decent job)를 제공하는 고용주체로서의 책임을 다하도록 요구받고 있다. 최근 고용시장이 경색되어 취업이 어려워지고, 취업을 하더라도 직업안정성이 확보되지 않는 경우가 많아 젊은 세대를 중심으로 공공부문 일자리 수요는 꾸준히 증가하고 있는 현실이다.

이에 따라 공공부문 일자리 확대를 공약으로 내세운 문재인 정부에서 공공부문 비정규직의 정규직 전환과 함께 신규채용의 규모도 확대한 것으로 관찰되고 있다. 2017년 2만 2,659명을 신규 채용하였으며, 2019년에는 4만 1,322명을 신규 채용한 것으로 관찰되고 있다. 이후 2021년 2만 7,053명까지 줄어들었으나, 2017년도에 비해서는 여전히 증가한 규모인 것으로 확인할 수 있다.

〈표 II-1〉 공공기관 신규채용 규모 및 현황

(단위: 명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	합계
전체	22,659	33,894	41,322	30,736	27,053	155,664
공기업	6,820	9,085	11,292	7,698	6,016	40,911
시장형	3,655	4,206	4,303	3,231	2,639	18,034
준시장형	3,155	4,879	6,989	4,467	3,377	22,867
준정부기관	6,942	9,921	9,239	7,451	8,430	41,983
기금관리형	1,790	2,672	1,651	1,474	1,812	9,399
위탁집행형	5,153	7,249	7,587	5,977	6,618	32,584
기타공공기관	8,896	14,888	20,792	15,587	12,607	72,770

자료: 공공기관 경영정보시스템(알리오), <https://www.alio.go.kr/statistics/newRecruit.do>, 검색일자: 2022. 3. 10.

3. 국책연구기관 채용의 의미

정책연구기관(정부출연연구기관)은 국가의 경제사회적 변화에 대응하기 위한 정책대안을 개발하고, 국가의 당면과제를 해결하며 개선방향을 제시하는 중요한 임무를 수행하고 있으며, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률(정출연기본법)」 제2조에서는 “정부출연연구기관”을 정부가 출연하고 연구를 주된 목적으로 하는 기관으로 정의하고 있다.

현재 연구회 체제는 1999년 각 부처에 소속되어 있던 43개 정부출연연구기관을 임무와 기능에 따라 5개 연구회에 소속시킴으로써 출범하였으며, 2005년 본연의 기능을 강화하기 위해 2개 연구회를 경제·인문사회연구회로 통합하여 운영하고 있다.

국책연구기관의 성과물이라고 할 수 있는 정책대안의 품질 제고를 위해 투입할 수 있는 가장 중요한 자원이 인력(human resource)이라는 점을 감안할 때, 연구기관 채용제도의 중요성이 강조되어야 한다. 최근 공공기관 운영과 관리의 기본 틀 안에서 연구기관의 특수성에 대해 인정하고 있는 것 같지만 일반 공공기관과 유사한 법체계의 감독 및 관리를 받는 경향이 지속적으로 나타나고 있으며, 채용방식의 자율성도 인정되지 않고 있는 현실이다.

정부는 공공기관 인력 채용의 공정성 확보를 위해 ‘블라인드 채용’ 제도를 도입하였으며, 공기업뿐만 아니라 국책연구기관까지 해당 제도를 적용하여 인력을 채용하도록 하고 있다. 기관의 특수성에 대한 고려가 없이 채용과정에서 지원자의 출신지역, 출신 등 학문적 트레이닝을 확인할 수 있는 많은 정보들이 블라인드 처리되고 있다. 일반적으로 블라인드는 태생적 요인에 따른 차별을 차단하는 방식으로 알려져 있으나, 현재 우리나라 공공부문의 블라인드는 학력과 같은 후천적으로 형성된 특성까지 포괄적으로 제한하고 있기 때문이다.

최근 사회경제적으로 경제·인문사회계열에 대한 선호가 낮아지고 있어 대학원 진학도 과거 대비 활성화되지 못한 상황에서 연구기관들이 지방으로 이전한 이후 연구기관에 지원하는 구직자 규모가 급격하게 줄어들었으며, 구직자들의 다양성도 줄어드는 상황에서 블라인드 채용방식은 우수인력 채용을 위해 연구기관들에 고도의 신중함과 노력을 요구하고 있다고 할 수 있다.

Ⅲ. 이론적 논의 및 선행연구

1. 이론적 논의

가. 편견이나 취향에 기초한 차별이론(Tasted-based Discrimination)

편견이나 취향에 기초한 차별(tasted-based discrimination)에 대한 대표적인 연구는 Gary Becker(1971)의 차별의 경제학(The Economics of Discrimination)이다. Gary Becker는 채용과정에서 차별이 발생하는 원인을 고용주(employer), 동료(coworker), 고객(customer) 등으로 구분하여 분석하였다. 연구에 따르면 채용과정에서 고용주의 선호가 반영되거나 제약이 존재하는 것처럼 시장 외부의 외생변수에 의해서 채용이 결정된다고 본다. 즉 편견이나 취향에 기초한 차별이론은 개인의 편견을 반영하여 채용을 진행하는 것을 나타낸다.

예를 들어, 흑인과 같은 소수그룹의 구성원이 백인과 같은 다수그룹의 고용주가 있는 회사에 지원하는 경우 고용주는 흑인 직원에 대한 편견으로 인해 흑인 직원 보다는 백인 직원을 고용하기로 선택한다. 고용주가 일정한 선입견을 가지고 해당 지원자를 채용하지 않는 경우 고용주가 자신의 비합리성에도 불구하고 차별행위를 통해 만족감을 증대시키는 비용을 지불하는 것을 편견이나 취향에 기초한 차별이라고 한다. 취향기반에 근거한 차별이론은 차별이 사회적, 경제적 또는 물리적 거리에 따라 증가한다고 보았고, 인종과 성별과 같은 소수자의 특성에 따라 증가하는 것으로 보았다(Lang and Kahn-Lang Spitzer, 2020).

결과적으로 흑인 직원에 대해 차별적인 성향을 가진 고용주는 백인 직원을 고용하기 위해 너무 높은 임금을 지불하게 되고 장기적으로는 기업의 이윤을 감소시킨다. 이는 고용주가 이러한 비합리성을 감수하더라도 고용주의 만족감 증대를 위해 프리미엄을 지불하는 것으로 이해할 수 있다. 이론적으로는 완전경쟁시장에서 다른 기업과 비교하여 프리미엄을 지불하는 기업은 생산비용의 증가에 따라 손해를 보고 퇴출되는 것으로 예상할 수 있지만 현실은 불완전경쟁시장이므로 살아남는 것을

볼 수 있다(고학수·박도현·정해빈, 2019).

하지만 편견에 근거하여 차별을 지속하는 기업이 프리미엄을 지불하는 비효율적인 비용구조를 유지하면서 장기간 존속할 수 있는지에 대한 타당한 근거를 제시하지 못하고 있다. 즉 과거의 경영자가 편견에 근거하여 프리미엄을 지불하며 편견에 따른 차별적 고용구조를 유지하였더라도 다음 경영자가 기업 이윤을 증가시키기 위해서 프리미엄을 제거하는 차별적 경영구조 개선에 노력할 수 있다. 또한 경영자는 주주들로부터 이윤 제고를 위해 고용제도를 개선하라는 압력이 들어올 수도 있다(최정규, 2011).

고용차별에 관한 평판(reputation)이 있는 기업은 높은 직무능력을 지녔지만 잠재적으로 차별을 받을 가능성이 있다고 판단한 인재들이 지원을 하지 않거나 이직을 준비할 수 있다. 또한 사회적 선호(social preference)와 사회적 가치를 선호하는 대중들은 이러한 기업에 대해 비난하게 되어 시장에서 경쟁력을 잃을 위험을 가지고 있다. 그리고 차별금지법의 발달에 따라 고용단계에서의 차별은 기업의 비용을 증대시켜 비용구조를 악화시키는 상황을 유발할 수 있다(Levy and Barocas, 2017). 편견이나 취향에 기초한 차별이론은 노동시장에서 차별을 경제학적 이론을 통해 설명하는 데 의의가 있다. 하지만 비용 증대의 압박에서도 노동시장에 프리미엄 지불을 유지하는 고용차별이 장기간 지속될 가능성에 대한 설명은 충분히 제시하지 못하고 있다.

나. 통계적 차별이론(Statistical Discrimination Theory)

통계적 차별(statistical discrimination)에 관한 연구는 Michael Spence(1973)의 불확실성하의 투자(Hiring as Investment under uncertainty)가 대표적이다. 해당 연구에서는 고용주가 지원자의 생산성에 대한 정보를 파악하기 어려운 불확실성하에서 채용과정을 진행하는 것을 말한다. 따라서 불확실성하에서 고용주는 특정 집단 구성원이 다른 집단 구성원에 비해 평균적으로 생산성이 낮다고 판단하면 채용과정에서 차별한다. 예를 들어, 특정 업무에서 여성이 남성에 비해 생산성이 높다는 통계가 있을 경우 고용주는 해당 업무의 담당자를 채용할 경우 남성보다는 여성 지원자를 선호할 경우에 통계적 차별이 일어난다고 본다(Phelps, 1972; Hersch and

Bullock, 2018).

또한 구직자의 입장에서 불확실성이 존재한다. 지원자들은 기업에 대한 정보 및 근로조건을 파악하는 데 한계가 있기 때문에 근로관계는 채용담당자뿐 아니라 지원자에게도 불확실한 의사결정이라고 하겠다. 기업 채용담당자의 입장에서는 지원자의 생산성을 파악하는 데 어려움이 있고 지원자의 입장에서는 자신의 생산성을 기업에게 증명하는 데 어려움이 있다. 따라서 채용담당자와 지원자의 입장에서 정보의 가용성을 확대시켜서 불확실성을 감소시키려는 노력을 하게 된다. 이에 따라 노동시장에서 구직자들은 기업 채용담당자에게 구직자의 생산성에 관한 정보를 적극적으로 제공하여 채용의 가능성을 높이려고 한다. 또한 고용주는 생산성이 높은 구직자들을 채용하기 위해서 생산성을 보여주는 정보에 대한 판단을 한다(이영환, 2008). 구직자는 채용될 가능성을 높이기 위해서 자신의 정보를 알리는 행위인 시그널링(signalling)을 하고 고용주는 해당 정보의 진위를 파악하기 위해서 지원자를 선별하는 스크리닝(screening) 과정을 진행한다. 고용주는 채용과정에서 심사비용을 줄이기 위해서 인적 속성을 활용하여 해당 집단이 보이는 평균적인 특성을 해당 집단에 속하는 개인의 특성에 대한 추정치(proxy)로 활용한다(고학수·박도현·정해빈, 2019).

노동시장에서 직무능력과 생산성을 측정하는 지표는 평가자별로 다르게 측정될 수 있고 개별 직무별로 직무에서 요구되는 구체적인 능력은 다를 수 있다. 지원자의 생산성을 정확하게 파악하기 위해서 지원자의 모든 신상정보, 활동 내역, 업무성과 등을 모두 보고할 수도 있다. 또한 인턴제도를 활용하여 고용주가 지원자를 임시로 고용하여 수습기간 동안 업무를 진행하며 지원자의 업무능력과 생산성을 파악하는 방안도 있다. 하지만 이러한 방안들은 많은 고용주에게 많은 시간과 비용이 요구된다는 문제점이 있다. 지원자의 입장에서는 지원서에 모든 정보를 기재할 수 없고, 고용주의 입장에서는 모든 지원자를 대상으로 인턴을 진행할 수 없기 때문에 서류전형, 필기시험, 면접 등의 절차로 지원자들을 특정 기준에 따라 스크리닝할 수밖에 없다(박영범, 2007).

또한 고용주와 지원자 간 협상력의 차이도 문제가 된다. 대체 불가능한 전문가를 채용하는 영역에서는 지원자가 소수이므로 인력공급 측면에서 독점적 지위를 가지고 있어 고용주가 근로조건에 대한 세부적인 정보를 제공하고 지원자는 근로

조건들을 심사하여 원하는 회사를 선택하게 된다. 하지만 일반적인 노동시장은 지원자가 다수이고 고용주가 소수인 노동시장에서 수요독점 시장에 가깝다. 특히 경력자 채용이 아닌 신입직원 채용의 경우에는 지원자가 자신의 정보를 알리는 시그널링(signalling)을 하고 고용주는 지원자를 선별하는 스크리닝(screening) 과정을 진행한다(조우현·황수경, 2016).

고용주의 입장에서는 성별, 인종, 학력수준과 같이 쉽게 관찰되는 근로자의 특성을 바탕으로 채용, 승진, 임금 등의 결정을 내렸다(금재호, 2004). 즉 고용주는 지원자 개인의 업무능력을 검토하는 대신 일정한 기준으로 집단을 나누어 집단이 보이는 평균적인 특징을 해당 집단에 속한 지원자의 특성을 파악하는 데 활용하였다. 고용주가 이러한 전략을 활용하는 경우 자신의 능력보다 높은 집단에 속한 경우에는 지원자가 상대적으로 좋은 평가를 받게 되었다. 반대로 자신의 능력보다 낮은 집단에 속한 경우에는 지원자가 상대적으로 낮은 평가를 받게 되었다. 이러한 경우는 고용주가 지원자에 대해 부당하게 차별하려고 하는 의도가 없는 경우에도 발생할 수 있고 고용주가 인사관리에 드는 비용 절감을 위한 전략적 판단에서 시행할 수도 있다(조우현·황수경, 2016).

구직자의 입장에서도 자신의 정보를 알리는 시그널링(signalling)에 대한 전략적 행동이 통계적 차별을 강화시킬 수 있다. 즉 평균적으로 낮은 역량을 가진 집단에 속해 있지만 직무능력이 높은 지원자의 경우 자신이 높은 직무역량이 가지고 있다는 것을 고용주에게 알림으로써 더 좋은 근무조건을 확보할 수 있다. 하지만 이러한 지원자도 자신의 직무능력을 알리기 위해서 소요되는 추가 비용(추가 교육비, 직무성과 제시하기 위한 노력, 자격증 취득 등)이 소요된다. 따라서 해당 지원자의 경우 자신이 받을 수 있는 더 좋은 근무조건(임금상승, 근무여건 개선 등)과 직무능력을 알리기 위한 추가비용(교육비, 자격증 취득 등)을 비교하여 추가비용이 더 큰 경우에 자신이 받고 있는 차별을 개선할 필요성을 느끼지 못하게 된다(고학수·박도현·정해빈, 2019).

더욱이 이러한 차별 상황이 만연하게 되면 차별받는 집단의 구성원은 선배 집단의 선례에 따라 취직할 것으로 기대되는 직장의 기대임금보다 높은 수준의 직무역량을 가질 유인이 없어지게 된다. 열심히 준비해서 높은 직무역량을 가지게 되더라도 이에 상응하는 직장에 취업하기 어렵고 소속집단의 평균적 특성으로 평가받

는다면 노력할 필요가 없기 때문이다. 이렇게 유인구조가 형성이 되면 차별받는 집단의 평균 직무능력이 악화되는 악순환의 고리(vicious circle)가 만들어질 수 있다 (Spence, 1973, p. 368).

2. 선행연구

가. 블라인드 채용 국내 연구

블라인드 채용에 관한 국내 연구들은 크게 블라인드 채용의 당위성 및 제도 적 배경 등을 보여주는 질적 연구와 설문조사를 활용하여 블라인드 채용 이후 공정성에 대한 인식과 이직률과 채용률 변화에 대하여 분석한 양적 연구로 크게 구분될 수 있다.

이관후(2019)는 블라인드 채용의 정당성에 대해 메리토크라시와 운평등주의적 접근으로 분석하였다. 블라인드 채용의 당위성에 대해 정부는 출신학교 및 학력으로 평가받는 것이 아닌 실력에 의해서 채용되는 것이 정의로운 절차라고 주장한다. 하지만 이관후(2019)는 블라인드 채용의 기준을 학력에서 실력으로 대체하는 것이 공정과 정의의 정책목표 달성에 한계점을 보인다고 하였다. 즉 블라인드 채용은 채용과정에서 학력을 중심으로 보는 것이 아닌 실력을 중심으로 채용하겠다는 것이다. 따라서 학력이나 학벌을 통한 채용은 불평등을 야기하고 학력이나 학벌은 실력이기보다는 불합리한 차별을 야기하는 요인으로 보았다. 하지만 실력은 공정성의 문제로 보았으며 학벌은 부모의 배경과 재력이 영향을 미친다고 보았다. 이관후(2019)는 실력을 기준으로 채용하는 것이 공정하고 정의로운지에 대한 논의가 필요하다고 주장한다.

고학수·박도현·정해빈(2019)은 최근 고용의사결정에 인공지능기술을 활용하는 경우가 생겨 차별 방지를 위해 인공지능 알고리즘을 통해 채용과정에서 어떤 정보에 대한 수집을 제한하는 것이 필요한지에 대해 논의하였다. 블라인드 채용은 일정 유형의 정보를 채용과정에서 제한을 두고 있어 인공지능을 활용한 채용과정에서도 부작용이 우려되는 정보에 대해 제한을 두는 것이 필요하다고 주장하였다. 위 논문에서는 가급적 다양한 정보를 통해 직무수행능력을 평가하는 시스템 구축이

필요하지만 고용과정에서 차별을 일으킬 수 있는 정보를 엄밀하게 파악하여 선별적으로 수집할 것을 제안하고 있다.

임인숙(2019)은 채용과정에서 사진정보를 제공하는 것이 외모차별적 채용관행으로 보고 채용의 공정성과 투명성을 높이기 위해 이력서에 사진정보를 삭제할 것을 주장하였다. 해당 연구에서는 2007년에 도입한 표준이력서 제도, 2015년에 도입한 직무중심채용제도 및 2017년 블라인드 채용제도의 효과와 한계에 대해서 논의하였다.

블라인드 채용 이후 공정성에 대한 인식 및 이직률과 채용률 변화에 대하여 분석한 양적 연구 중 이상민 외(2018)는 14개 공공기관을 대상으로 블라인드 채용의 효과에 대해서 분석하였다. 연구 결과 블라인드 채용 도입으로 공공기관이 다양성, 효율성, 공정성 측면에서 성과를 보였다. 다양성 측면에서 지역인재 비율 확대의 성과를 보였지만 이러한 성과가 블라인드 채용으로 인한 효과보다는 지역인재 채용할당제의 시행으로 인한 것이라고 분석하였다. 그리고 대졸채용에서 여성합격자 비율의 증가가 보인다. 블라인드 채용 이전에는 대졸채용에서 여성의 비율이 39.8%인 반면, 블라인드 채용 이후에는 여성의 비율이 43.1%까지 증가하였다. 또한 블라인드 채용 이전에는 서울대, 고려대, 연세대 졸업생의 비율이 15.3%였으나 제도 시행 이후에는 10.5%로 감소하였다. 비수도권 대학 출신 비율도 제도 시행 이후에 38.5%에서 43.2%로 증가하였다.

김세움(2019)은 민간기업을 대상으로 블라인드 채용 실태를 조사하였다. 전체 1,044개 민간 기업 중 26.8%인 280개 기관에서 블라인드 채용을 도입하였다. 블라인드 채용을 도입하지 않는 기업에서는 블라인드 채용의 효과성에 대해 검증되지 않았기 때문에 블라인드 채용을 도입하지 않고 있다고 이유를 제시하였다. 권순원(2021)은 우리나라 공공기관을 시장 특성과 임금체계를 기준으로 시장 특성은 내부시장과 외부시장으로 구분하고 임금체계는 연공형과 직무형으로 구분하였다. 우리나라 공공기관의 특징은 '내부시장 기반 연공형'인 반면, 블라인드 채용이 적합한 모델은 '외부시장 기반 직무형' 시스템으로 우리나라 공공기관의 경우에는 블라인드 채용이 적합하지 않다고 주장하였다.

민경률·손호성(2020)은 구직자와 공공기관 근무자를 대상으로 블라인드 도입 이전과 이후에 공공기관 채용의 공정성에 대한 인식을 비교하였다. 2013년부터 2018년까지 공공기관 입사자들의 개인적 특성에 변화가 있는지 분석하였다. 채용

공정성 체감인식도 조사 결과 공공기관의 채용공정성은 블라인드 채용제도가 도입되기 이전에 비해 도입된 이후에 공정하다는 인식이 더 향상되었다. 또한 채용 담당자와의 인터뷰 결과 블라인드 채용 이후 업무 부담과 비용 상승의 문제점이 발생한다는 것을 확인하였다. 그리고 블라인드 채용 이후 필기 전형과 면접 전형의 중요성이 높아져 입사자의 학력수준도 높아지고 신입사원의 이직률도 늘어나게 되었다.

홍중윤·장훈(2020)은 NCS 기반 블라인드 채용 활용요인에 대한 효율임금이론과 자원기반이론을 근거로 분석하였으며 NCS 기반 블라인드 채용제도의 효과성도 살펴보았다. 연구 결과 동종업계 내 임금 수준이 높을수록 NCS 기반 블라인드 채용제도를 활용할 가능성이 높게 나왔다. 그리고 NCS 기반 블라인드 채용제도를 도입한 기업은 신규 정규직 채용률과 자발적 이직률이 높은 결과를 보였다. 양재은·최영출(2021)은 연구 결과 블라인드 채용으로 뽑은 직원이 그렇지 않은 직원보다 업무평가 점수가 떨어지는 것으로 발견하였다. 특히 부서장들은 블라인드 채용제도의 공정성에 대해서는 긍정적으로 인식하면서도 채용에 대한 만족도는 높지 않은 것으로 나타났다.

나. 블라인드 채용 해외 연구

블라인드 채용에 대한 해외 학술 연구로는 Oreopoulos(2011), Krause et al.(2012), Behaghel et al.(2015) 등이 있으며 이 연구들의 특징은 실험적 설계방법을 통해 블라인드 채용의 효과를 분석하였다. Oreopoulos(2011)는 토론토와 몬트리올의 온라인 채용 공고에 이력서를 무작위로 발송하였다. 해당 이력서에는 중국, 인도, 파키스탄, 그리스 등의 대표적인 이민자의 이름과 캐나다 출신의 이름으로 나누어 발송되었다. 연구 결과 캐나다 출신의 이름이 이민자들의 대표적인 이름보다 서류전형을 통과할 가능성이 더 높았다. Bøg and Kranendonk(2011)는 네덜란드 정부의 부처 단위로 인종 간 차별에 대한 연구하기 위해서 이민자의 이름을 활용한 실험적 연구를 2006년과 2007년에 진행하였다. 소수자 집단 출신의 이름으로 이력서를 제출했을 때와 블라인드 이력서를 제출했을 때 서류전형 통과에 통계적으로 차이가 없었다.

Åslund and Skans(2012)는 2004년부터 2006년까지 스웨덴 정부의 Gothenburg 지방정부를 대상으로 블라인드 채용의 효과에 대해 실험적 연구를 진행하였다. 연구 결과 블라인드 채용이 전통적 채용에 비해 소수자 집단 및 여성 집단의 서류전형 통과 비율이 높아졌다. Krause et al.(2012)은 유럽의 연구기관에 지원한 경제학 박사들을 대상으로 블라인드 채용과 전통적 채용 간 인터뷰 요청을 받는 확률의 차이를 분석하였다. 연구 결과 여성지원자의 경우 전통적인 지원과정을 거친 경우가 블라인드 채용과정으로 진행되는 경우보다 인터뷰 기회를 더 많이 얻었고, 인종은 두 가지 채용과정 간 유의미한 차이가 없었다. 또한 Behaghel et al.(2015)은 프랑스의 공공기관을 대상으로 블라인드 채용과 전통채용 간 소수자 집단 지원자의 인터뷰 기회 확률 차이를 분석하였다. 연구 결과 소수자 집단 지원자의 경우 블라인드 채용과정으로 진행되는 경우가 오히려 일반채용 과정보다 10% 정도 채용에 불리하게 작용하였다. 이러한 연구 결과에 따라 프랑스의 PES(Public Employment Service)에서는 블라인드 채용을 중단하였다.

Hiscox et al.(2017)도 호주의 14개 기관의 공무원들을 대상으로 성별과 인종에 따른 차별이 있는지 블라인드 채용의 효과에 대해 실험적 연구를 진행하였다. 호주 공공서비스(Australian Public Service)에서 수행한 블라인드 채용효과 연구에서는 서류전형 단계에서 지원자의 정보를 블라인드 하는 것이 다양성을 촉진하는 데 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 채용담당자가 지원자의 정보를 확인했을 때 오히려 여성과 취약계층 지원자에게 우호적으로 점수를 주었다. 이러한 연구 결과는 Krause et al.(2012)의 연구 결과와도 일치한다. 국제노동기구(ILO)에서도 프랑스를 대상으로 한 블라인드 채용효과 연구를 통해 성명과 피부색이 주는 차별에 대해 연구하였다. 호텔, 레스토랑 및 판매와 같이 서비스 직종을 중심으로 프랑스인 이름과 아프리카 출신 이민자의 이름으로 전화문의, 이력서 제출, 방문지원 등을 실시하였다. 지원자들의 학력, 직업, 경력, 거주지역 등은 동일하게 하고 아프리카 이민자임을 암시하는 이름으로 전화문의를 했을 경우에는 면접기회를 얻지 못했지만 프랑스인의 일반적인 이름으로 전화를 했을 때에는 면접기회를 얻는 비율이 50.1%에 달하였다. 또한 아프리카 이민자임을 암시하는 이름으로 이력서를 제출하였을 때에는 연락이 오지 않았지만 프랑스인의 일반적인 이름으로 이력서를 제출하였을 때 연락이 오는 경우가 54.7%에 달했다. 마지막으로 방문지원을 한 경우 피부색을 보고 아프리카

출신 지원자와 프랑스인 지원자를 구분하여 차별한 경우가 48.0%에 달했다.

Ameri et al.(2018)의 연구에서는 이력서에 장애 유무에 대한 정보를 작성하여 장애 유무에 대한 채용과정에서의 차별에 대해서 연구하였다. 6,016개 회사의 회계 직군에 이력서를 제출하였는데 1/3은 척수손상, 1/3은 아스퍼저 증후군, 1/3은 장애를 기술하지 않았다. 아스퍼저 증후군의 경우 수학적 능력이 뛰어나고 집중력이 좋아 혼자서 일하는 회계업무 등에서 생산성에 우위를 가지고 있다. 연구 결과 장애가 없는 지원자가 장애가 있는 지원자보다 합격률이 26% 이상 높았다. 그리고 경험이 없는 비장애인보다 경험이 있는 장애인의 경우가 합격률이 34% 낮았다. 이러한 연구 결과는 직무 능력보다 편견이 채용과정에 영향을 크게 미치는 것을 알 수 있다.

3. 시사점

동등한 수준의 생산성(productivity)을 보이는 두 근로자에게 업무성과와는 무관한 기준에 따라 근로조건의 차이가 나타나는 것을 노동시장에서의 차별이라고 본다. 경제학적 접근방법으로 노동시장에서 일어나는 차별에 대해 살펴보면 크게 편견이나 취향에 기초한 차별이론(tasted-based discrimination)과 통계적 차별이론(statistical discrimination)으로 구분될 수 있다. 편견이나 취향에 기초한 차별이론에 따르면 고용주의 편견과 취향에 근거하여 채용을 진행하는 기업의 경우 비효율적인 비용 구조의 장기화와 고용차별에 관한 부정적인 평판이 지속되어 고용차별이 지속되기 어렵다고 보았다. 통계적 차별이론에 따르면 고용주는 지원자 개인의 업무능력을 검토하는 대신 성별, 인종, 학력수준과 같이 쉽게 관찰되는 근로자의 특성을 바탕으로 채용, 승진, 임금 등의 결정을 내렸다. 하지만 집단의 능력과 개인의 능력을 동일시할 수 없어서 자신의 능력보다 높은 집단에 속한 경우에는 지원자가 상대적으로 평가를 좋게 받게 되거나 자신의 능력보다 낮은 집단에 속한 경우에는 지원자가 상대적으로 낮은 평가를 받게 되는 경우가 생긴다. 따라서 직무능력에 따른 채용을 진행하기 위해서 인턴제도를 활용하여 지원자의 업무능력을 파악하는 대안 등을 제시하였다.

직무능력과 관계없이 응시자의 개별 특성으로 인해 채용과정에서 차별이 발생하지 않도록 2017년에 공공기관 대상으로 블라인드 채용제도가 도입되었다. 제도 도입 이후 블라인드 채용제도의 효과에 관한 연구들이 진행되었다. 블라인드 채용의 효과에 대한 국내 연구는 주로 블라인드 채용의 당위성 및 제도적 배경에 대한 연구와 블라인드 채용제도 도입 이후 이직률 및 채용률의 변화에 대한 연구가 주를 이루었다. 연구 결과 블라인드 채용제도 도입 이후 공공기관의 인력 구성의 다양성·효율성·공정성 측면에서 유의미한 향상을 보였으며 채용공정성에 대한 인식도 향상된 것으로 나타났다. 하지만 이러한 다양한 성과들이 블라인드 채용에 의한 것인지 지역인재 채용할당제 등과 같은 다른 정책의 효과인지에 대한 분석은 이루어지지 않았다. 반면에 해외 블라인드 채용에 대한 연구들에서는 블라인드 채용의 효과에 대해 인과적 추론방법인 실험적 연구 설계를 통해 정책효과를 분석하였다. 블라인드 채용제도 효과에 대한 다양한 실험적 연구들에서는 이름·성별·소수자 집단·장애 여부 등이 서류전형 통과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과 블라인드 채용으로 인해 편견에 의해서 채용에 불이익을 줄여주는 경우도 있었으며 반대로 블라인드 채용으로 인해 불이익을 받는 경우도 발견하였다.

해외 주요 연구에서는 블라인드 채용의 효과에 대해 실험적 연구설계 방법으로 인과적 추론을 시도하였지만 기존 국내 연구에서는 채용의 효과에 대해 인과적 추론을 시도한 연구가 없었다. 따라서 본 연구에서는 실험적 연구방법으로 블라인드 채용의 효과에 대한 분석하고자 한다.

IV. 해외 사례

1. 캐나다

캐나다는 「인권법」에 근거하여 고용상 차별을 금지하고 있다. 캐나다의 「연방 인권법」 제2조에 의하면 「인권법」의 목적은 “인간이 차별적인 속박 없이 개인의 삶을 영위할 수 있도록 모두에게 평등한 기회가 부여되는 사회를 만들고 유지하는 데 기여하는 것이다.” 「인권법」에 근거하여 캐나다 연방 관할의 사업장의 고용단계에서 발생하는 차별을 금지하고 있다. 「인권법」에서 금지하고 있는 차별의 범위 중 “성별을 통한 차별, 성적 선호, 장애, 연령, 인종 및 피부색”은 모든 지역에서 명시적으로 금지되고 있으며 “종교, 정치적 신념, 출신지역, 사회적 신분” 등과 관련된 차별은 지역별로 상이하게 규정하고 있다.

캐나다의 공공서비스 위원회(PSC)는 2017년 4월부터 10월까지 17개 부처를 대상으로 유색인종 지원자 685명을 포함하여 2,226명의 지원자를 대상으로 블라인드 채용 파일럿 프로그램(NBR Pilot Project)을 시행하였다. 캐나다의 공공서비스 위원회는 공공부문의 채용 프로세스를 개선하기 위해서 채용 담당자들을 대상으로 다양한 정책을 시행하였다. 블라인드 채용 파일럿 프로그램은 블라인드 채용방식과 일반적인 채용방식을 비교하여 일반적인 채용방식을 통해 지원자에 대한 정보의 제공이 채용담당자에게 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 연구는 농림부, 환경부, 국방부 및 통계청 등의 17개의 공공기관을 대상으로 과학적 전문분야, 행정 및 대외서비스 분야, 전문직 분야, 행정적 지원 분야 및 운영분야로 구분하여 블라인드 채용을 진행하였다. 블라인드 채용 심사는 54명의 검토자가 연구에 참여하여 4,452명의 채용심사를 진행하였다. 블라인드 채용 파일럿 프로그램은 네 그룹으로 나누어서 진행되었는데 심사자 1과 심사자 2로 나누어서 심사를 진행하였고 심사자별로 각각 일반적인 채용서류와 블라인드 채용서류를 배분하였다. 채용심사 단계별 그룹의 분포는 <표 IV-1>과 같다.

〈표 IV-1〉 채용심사 단계별 그룹 분포

구분	그룹 1(25%)	그룹 2(25%)	그룹 3(25%)	그룹 4(25%)
심사자 1	일반적인 방식	일반적인 방식	블라인드 방식	블라인드 방식
심사자 2	일반적인 방식	블라인드 방식	일반적인 방식	블라인드 방식

자료: Public Service Commission of Canada(2018), p. 6

블라인드 채용 파일럿 프로그램 시행 시 공공서비스 위원회(PSC)가 지원자의 익명화 작업을 진행하였다. 지원자의 개인정보를 익명화하는 작업은 5가지 단계로 구분되었다. 첫째, 지원자가 공공서비스 위원회에 지원서를 제출한다. 둘째, 공공서비스 위원회는 무작위로 네 그룹에 지원서를 배분한다. 셋째, 익명화에 대해 교육 받은 인원이 지원서에서 지원자의 정보를 지운다. 넷째, 수정된 지원서를 훈련받은 인원이 익명화 정도를 검토한다. 다섯째, 심사자에게 지원서를 보낸다. 익명화 단계에서 지원서에서 제외되는 개인정보는 성명, 출신 국가, 주소 및 전화번호, 교육기관, 전 직장 및 단체 이름, 언어, 출신 지역, 성별, 장애 여부, 종교 등으로 광범위하게 포함시켰다.

파일럿 프로젝트 연구 결과 블라인드 채용방식이 모든 정보를 검토할 수 있는 기존 평가 방법과 비교하여 서류전형에서 면접전형으로 진행되는 지원자의 선별 비율을 감소시키는 것으로 나타났다. 하지만 블라인드 채용방식이 전통적인 채용방식에 비교해서 취약 그룹의 서류전형 통과 비율을 증가하거나 감소시키지 않는다는 결과를 보였다. 블라인드 채용의 영향을 채용직군에 따라 평가해 보면 행정지원 직군에서 블라인드 채용방식은 일반적인 방식보다 서류전형 통과 비율이 유의미하게 낮았다. 파일럿 프로젝트에 참여하는 인원 중 공공기관에서 근무한 경험이 있는 지원자들도 47% 정도 되었다. 블라인드 채용과 전통적 방식 채용의 종류에 상관없이 공공기관에 근무한 경력이 있는 인원이 근무경력이 없는 인원보다 면접 단계로 진행할 비율이 유의미하게 높았다. 이는 블라인드 채용방식보다는 공공기관 재직 경력이 서류를 통과할 가능성이 더 큰 변수라는 것이다. 그리고 개인의 정보가 비식별화된 경우에 심사자가 지원자의 직무동기, 교육기관보다는 지원자의 직장 경력에 큰 가중치를 두어서 선정한 것으로 예상해 볼 수 있다(Public Service Commission of Canada, 2018).

2. 프랑스

프랑스는, “인간은 자유, 또한 권리에 있어서 평등하게 태어나 살아간다. 사회적 차별은 공동의 이익에 기초한 것이 아니면 있을 수 없다.”고 규정한 프랑스 인권선언 제1조와 “프랑스는 출생, 인종 또는 종교에 따른 차별 없이 모든 시민에 대해 법 앞에 평등을 보장한다.”고 규정한 제5공화국 헌법 제1조를 바탕으로 차별금지법제를 정비해 왔다. 프랑스는 고용 및 노동 분야에서 차별금지를 확대해 가고 있다. 남성과 여성의 차별금지를 위해 2001년 「남성과 여성 간 직업적 평등에 관한 법률」과 2006년 「남성과 여성의 임금평등에 관한 법률」 등을 통해 남녀 간의 임금 및 직장 내 차별을 금지하고 있다. 또한 2001년에는 「연령차별금지법」과 2008년 「차별금지법」이 시행되어 차별금지 사유가 연령, 신체적 외관 및 성적 지향 등으로 확대되었다. 이에 따라 2005년 장애인의 사회참여를 촉진하는 「장애인차별금지법」을 제정하여 고용과 노동 분야에서 광범위한 영역에서 차별을 금지하고 있다. 또한 프랑스는 채용과정에서는 차별을 금지하기 위해 2005년 프랑스 차별철폐청(HALDE: 차별철폐와 평등 신장을 위한 고등 기구)을 설립하였다. 차별철폐청은 독립행정청으로 합의제 기구로 구성되어 있다. 차별철폐청은 문서 및 정보 요구와 현장 검증 및 현장 심문권한 등 광범위한 조사권한을 가지고 차별 관련 사건을 조사하는 준사법적 권한을 행사한다(김도승, 2012).

2004년 프랑스 보험회사인 악사(Axa)의 감사위원장이인 클로드 베베어(Claude Bébéar)가 제안하여 프랑스의 블라인드 채용이 시작되었다. 블라인드 채용은 채용 과정에서 차별을 금지하기 위해서 이력서에 지원자의 능력과 관련된 내용 이외에 이름, 성별, 인종 등을 기재하지 않는 것을 의미한다. 2006년 사르코지 정부에서 블라인드 채용을 본격적으로 시행하였으며 이력서에 지원자의 성명, 성별, 나이, 국적, 인종 및 가족 사항과 주소 등을 기재하지 않게 하였으며 경우에 따라서 사진도 첨부하지 않았다. 프랑스 정부는 블라인드 채용을 통해 인종, 성별, 나이 및 국적에 따라 고용과정에서 차별받는 것을 해소할 수 있을 것으로 기대하였다. 블라인드 채용은 “기회균등을 위한 2006년 3월 31일 법률”에서 법제화되었으며 종업원이 50인 이상인 회사들은 블라인드 채용의 대상이 되었다. 제도의 실효성 확보를 위해 콘세이데타(Conseil d'Etat)는 미이행 기업을 대상으로 제재 및 강제 수단을

시행하려고 했지만 고용주들의 고용 활동의 자율성을 침해받는다라는 주장에 부딪혀 콘세이데타 시행령 제정이 미루어지게 되었다.

사르코지 정부는 블라인드 채용을 전면적으로 확대하기 위해 총리 직속으로 “다양성과 기회균등을 위한 특별위원회(Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances)”를 설치하고 블라인드 채용의 실효성에 대한 연구를 진행하였다. 2009년 11월 3일부터 프랑스의 고용진흥원이 주축이 되어 8개의 광역자치단체의 기업을 대상으로 경제와 통계자료 연구센터와 파리경제학회에서 블라인드 채용의 효과를 검증하였다. 사르코지 정부는 검증 결과를 바탕으로 50인 이상 사업장을 대상으로 블라인드 채용을 확대하려고 하였지만 검증 결과 블라인드 채용제도의 부정적인 효과를 확인하였다. 블라인드 채용에 관한 연구 결과 블라인드 채용이 이민자들과 채용과정에서 차별 가능성이 높은 피해자들이 주로 거주하는 지역의 주민들이 취업과정에서 불리하게 작용하였다. 즉 블라인드 채용을 실시한 경우 소수 민족 지원자들이 받은 면접기회는 주류 집단에 비해 10%가 더 낮았고 최종선발 단계에서는 4%가 더 낮았다(임인숙, 2019). 하지만 블라인드 채용이 채용담당자들이 자신과 비슷한 조건을 가진 지원자들에게 특혜를 주는 경향성을 줄이는 효과는 있었다. 즉 일반적 채용과정에서는 채용담당자가 남성인 경우 주로 남성 지원자를 선호하거나 채용담당자와 비슷한 연령의 지원자를 더 뽑는 경향을 보이는 반면, 블라인드 채용은 이러한 문제를 해소하는 데 기여하였다. 일반이력서를 활용한 경우에는 남성의 17%와 여성의 3.7%가 서류전형을 통과했고, 블라인드 채용을 진행하는 경우에는 남성은 7.7%가 여성은 16.7%가 서류전형을 통과했다.

“다양성과 기회균등을 위한 특별위원회”의 연구 결과 일반이력서의 경우에는 채용담당자들이 취약지역 출신 및 이민자들의 학업과정에서의 공백과 경력 부족 등을 관대하게 이해하는 경향을 보인 반면에 블라인드 채용의 경우에는 지원자의 성장 배경보다는 지원자의 능력을 중심으로 평가하게 되어 학업 및 경력과정에서의 약점을 심각한 결격사유로 받아들이게 되었다. 또한 지원자가 외국인이라는 사실을 알지 못했을 때 철자법 및 문법에 오류가 있는 것을 엄격하게 평가한 반면, 일반 이력서의 경우에는 외국인이기 때문에 이러한 실수들을 관대하게 평가하는 경향을 보였다. 즉 “다양성과 기회균등을 위한 특별위원회”의 위원장도 블라인드 채용이 채용과정에서 지원자를 편견 없이 평가하는 것은 가능하게 할 수 있지만 최종

결과에서 차별을 줄여주는 역할을 하는 것은 아니라고 언급하였다(김도승, 2012).

3. 독일

독일은 2006년 제정된 「일반평등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)」을 통해 채용차별을 금지하고 있다. 「일반평등대우법」 제1조와 제7조 제1항에 의하면 “인종 또는 민족적 혈통, 성별, 종교 및 세계관, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 차별을 금지”하고 있다(임공수, 2017, pp. 183~184). 「일반평등대우법」에서는 차별을 크게 네 가지로 구분하고 있으며 직접차별, 간접차별, 지시차별, 복수의 사유에 의한 차별로 나누고 있다. 또한 독일은 2006년 연방차별금지청(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)을 설립하여 차별금지과 관련된 업무를 관장하고 있다. 연방차별금지청에서는 차별금지에 관한 연구, 차별금지를 위한 제도, 차별금지법에 대한 홍보 및 상담 업무를 시행하고 있다.

독일의 경우 블라인드 채용에 대한 필요성이 대두된 이유는 이민자 출신의 지원자가 외국식 이름으로 인해 차별받는 경우가 늘어났기 때문이다. 특히 튀르키예(터키) 및 이슬람 계통의 이름으로 지원하는 경우 독일에서 차별받는 사례가 빈번하였다(박귀천 외, 2015). 블라인드 채용에서 중요하게 고려되는 것은 구직자가 이력서 및 서류를 제출할 때 직무능력 및 자격을 갖추었는데도 지원자의 연령, 성별, 국적, 인종, 출신, 장애 유무 등을 이유로 면접의 기회를 얻지 못하는 경우를 막는 것이다. 독일의 “노동미래연구소(Institut zur Zukunft der Arbeit)”의 연구 결과 구직자가 일반적인 채용과정으로 지원하였을 때 이력서에 튀르키예식 이름을 기재한 경우 독일식 이름을 쓴 지원자에 비해 서류전형에 통과할 확률이 14% 줄어들고 영세 사업자의 경우에는 24%까지 줄어들었다. 또한 여성, 연령, 가족 사항 등의 정보를 이력서에 기재한 경우에도 서류전형에서 차별이 발생한다고 확인하였다.

독일의 연방차별금지청의 주도하에 2010년 11월에 블라인드 채용의 효과를 확인하기 위해서 기업 및 공공기관 등에서 채용상 익명지원 절차(anonymisierte Bewerbungen)의 시범프로젝트를 시행하였다. 연방차별금지청의 시범프로젝트에서는 크게 세 가지 방식으로 익명지원 절차를 진행하였다. 첫 번째 방식은 온라인을 통해서 지원자가

직무능력, 자격, 지원 동기 등을 작성하는 방법이고, 두 번째 방식은 지원자가 익명화된 지원서 양식을 받아서 이메일 또는 우편으로 지원하는 방법이다. 마지막으로 세 번째 방식은 기업에서 일반적인 지원 서류를 받고 인적사항에 관련된 내용을 가려서 사후적으로 익명처리하는 방법이다.

독일 연방차별금지청은 2010년 11월부터 1년 동안 독일우체국 DHL(Deutsche Post DHL), 독일통신(Deutsche Telekom), 독일 로레알(L'Oréal), 연방가족부, 피앤지(Procter&Gamble), 노르트라인베스트팔렌주공용청, Celle시행정국(Stadtverwaltung von Celle), 마이데이즈(Mydays) 등 8개의 다국적 기업, 공공기관 및 중소기업을 대상으로 익명채용시범 프로젝트를 실시하였다. 프로젝트 기간 동안 8,550명의 지원자가 익명지원 절차를 통해 지원하였고 1,293명이 서류를 통과하여 246명이 채용되었다. 익명지원프로젝트 종료 후 인사담당자와 지원자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 인사담당자들의 경우 블라인드 채용을 통해 서류전형을 진행하는 데 어려움이 없었고 사진을 첨부하는 경우 지원자의 직무능력과 자질에 집중할 수 있어서 긍정적이라는 의견을 주었다. 지원자의 경우는 41%가 블라인드 채용을 통해 면접에 응할 수 있는 기회가 많아질 것이라고 기대했으며 33%는 차이가 없다고 응답하였고 26%는 블라인드 채용이 오히려 면접의 기회를 줄일 것이라고 답했다. 채용상 익명지원 절차 시범 프로젝트 결과 블라인드 서류전형을 통해서 여성과 이민자의 서류전형 통과 기회가 늘어났다(박귀천 외, 2015).

4. 미국

미국은 「공민권법(Civil Rights Act of 1964, 7편)」에 근거하여 “채용차별금지의 원칙” 및 “차별금지 사유”를 기술하고 있다(박선영 외, 2016, p. 83). 그리고 「공민권법」 제703조 제1항에서는 “인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 개인을 채용하지 않거나 채용을 거부, 개인을 해고하는 것, 또는 고용에서 보수, 조건, 권리에 대해 개인을 차별하는 것”을 금지하고 있다(박선영 외, 2016, p. 83). 「연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act, 1967)」은 20인 이상 고용하는 사업장에서 40세 이상 근로자에 대한 차별을 금지하고 있다. 또한 「공민권법」 제7편은

고용평등위원회(EEOC)의 설치에 대해서 규정하고 고용평등위원회는 다양한 고용 차별 사례를 다루고 있다. 고용평등위원회에 따르면 지원서에 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신 국가, 연령, 장애 등의 정보를 기재하는 것을 차별이라고 보고 있다(박귀천 외, 2015, p. 22). 미국에서 블라인드 이력서가 활용된 것은 백인과 흑인 간 편견으로 인한 채용단계에서 차별을 감소하기 위해서이다. 「공민권법」 제7편은 직접적 차별(disparate treatment)과 간접적 차별(adverse impact)을 금지한다. 대법원의 판결 결과 동일한 노동뿐 아니라 동일한 가치를 가진 노동에 대해서도 동일임금지급이 요구된다(County of Washington, Oregon v. Gunther, 452 US 161, 1981).

고용평등위원회(EEOC)는 「공민권법」 제7편에 근거하여 직접적 차별(disparate treatment)과 간접적 차별(adverse impact)에 대해 조사한다. 직접적 임금차별의 경우 고용평등위원회(EEOC)는 ‘직무의 유사성이나 다른 객관적인 요소로 유사한 상황에 놓인 근로자를 찾아내어 임금 비교’, ‘임금수준이 비교 대상 근로자의 임금수준보다 낮은 경우 임금격차가 차별적이지 않다는 것을 설명할 수 있는 자료를 근거로 한 조사’, ‘통계를 활용한 체계적인 조사’를 활용하여 검토한다(이승욱·김엘림, 2005). 간접적 차별(adverse impact)은 ‘형식적으로는 공정하지만 그 운영에 있어서는 차별적인 제도’를 찾아내는 것이다. 차별적인 효과 분석(disparate Impact analysis)의 대상이 되는 제도에는 교육상의 자격(educational requirements), 업적평가(performance appraisals), 시험(examinations), 자격기준(qualification standards) 및 기타의 정책이나 제도들이 포함된다. 차별적인 효과에 대한 분석은 차별적인 대우(disparate treatment)와 관련한 통계 기법을 활용할 수 있다(이승욱·김엘림, 2005).

Bertrand and Mullainathan(2004)의 연구에 따르면 백인과 흑인 간 직무 성과를 통제하고 이력서상에 전형적인 백인과 흑인의 이름을 통해 면접을 얻는 기회를 측정하였다. 시카고와 보스턴의 신문 구인광고 1,300여건에 5천 여장의 이력서를 가지고 지원하였다. 연구 결과 지역, 성별, 업종을 불문하고 백인 이름을 가진 지원자가 흑인보다 면접 기회를 더 많이 얻었다. 백인 이름이 인터뷰를 얻을 기회는 9.65%이지만 흑인 이름이 인터뷰를 얻을 기회는 6.45%였다. 동일한 경력과 직무능력의 이력서이기 때문에 인터뷰를 얻을 확률이 같아야 하지만 흑인과 백인 사이에 3.20%p의 차별이 존재한다.

5. 영국

영국은 2010년 기준에 개별 사유들에 따라 차별을 금지하던 법률들을 평등법(Equality Act)으로 통합·보완하였다. 그동안 개별 법률 간의 충돌과 유럽연합의 평등대우 기본 지침과의 충돌 등의 문제로 차별에 대한 법적 규제를 강화하였다. 2010년 개정된 평등법에는 연령, 장애, 성적 취향, 혼인 여부, 임신, 인종, 종교 및 성적 지향 등의 이유로 차별을 하는 것을 위법한 행위로 규정하고 있다. 특히 모집 및 채용과정에서 위의 사유를 통한 차별을 금지하고 있다(박귀천 외, 2015, p. 201). 또한 북아일랜드 고용평등위원회는 “고용상 기회의 평등을 촉진하기 위한 통일된 가이드(A Unified Guide to Promoting Equal Opportunities in Employment)”를 2009년에 발간하였다(박귀천 외, 2015, p. 25). 지원서 양식에 생년월일, 사진, 지원자의 건강상태, 혼인상태, 가족상태, 형사유죄판결, 노동조합 조합원 여부 등에 대한 기재할 수 없도록 하였다.

2009년에는 채용과정에서 공정하게 진행하기 위해서 지원자의 이름을 익명화하고 수험번호를 부여하는 등 지원자의 신상에 대해서 추측하지 못하도록 해야 한다고 주장하였다. 지원자의 성명을 통해서 인종, 성별, 연령 등에 대해 유추할 수 있기 때문에 무기명으로 이력서를 작성하게 하였다. 또한 이력서상 경력의 공백이 있는 경우에는 지원자가 여성이고 육아휴직제도를 사용했던 것을 유추할 수 있기 때문에 해당되는 내용도 지원서에 포함시키지 않도록 했다. 영국의 채용절차에서는 직무와 관련된 내용 이외의 정보는 편견을 불러올 수 있기 때문에 평등기회 훈련과정을 이수한 사람만이 채용담당자가 될 수 있다(이상민 외, 2018).

6. 시사점

캐나다는 「인권법」에 근거하여 캐나다 연방 관할의 사업장의 고용단계에서 발생하는 차별을 금지하고 있다. 차별의 범위는 “성별을 통한 차별, 성적 선호, 장애, 연령, 인종 및 피부색”, “종교, 정치적 신념, 출신지역, 사회적 신분” 등으로 광범위하게 적용하고 있다. 캐나다 정부는 블라인드 채용의 효과를 측정하기 위해 블라인드 채용 파일럿 프로그램(NBR Pilot Project)을 시행하였다. 연구 결과 블라인드 채용

방식이 전통적인 채용방식에 비해 취약 그룹의 서류전형 통과 비율에 유의미한 차이가 없으며 공공기관에 근무한 경력이 서류전형 통과에 유의미한 차이가 있다. 프랑스는 인권선언과 헌법에 근거하여 고용 및 노동 분야에서 차별금지를 확대해 가고 있다. 프랑스 정부도 블라인드 채용의 실효성에 대한 연구를 진행하였고 연구 결과 블라인드 채용이 오히려 이민자들과 차별 가능성이 높은 지역에 거주하는 주민들에게 불리하게 작용하였다.

독일은 「일반평등대우법」에 근거하여 채용단계에서 차별을 금지하고 있으며, 차별을 직접차별, 간접차별, 지시차별, 복수의 사유에 의한 차별로 나누고 있다. 독일도 블라인드 채용의 효과를 확인하기 위해 기업 및 공공기관 등에서 채용상 익명 지원 절차 시범 프로젝트를 시행하였다. 연구 결과 전통적 채용방식보다 블라인드 채용방식에서 여성과 이민자의 서류전형 통과 기회가 증가하였다. 미국도 법률에 근거하여 채용 차별금지의 원칙 및 차별금지 사유를 규정하고 있다. 차별도 직접적 차별뿐 아니라 간접적 차별까지 포괄하여 광범위하게 적용하고 있다. 미국도 블라인드 채용의 효과를 파악하기 위해 실험연구를 진행하였다. 연구 결과 지역, 성별, 업종을 불문하고 백인 이름을 가진 지원자가 흑인보다 면접 기회를 더 많이 얻었다. 영국은 평등법에 근거하여 연령, 장애, 성적 취향, 혼인 여부, 임신, 인종, 종교 및 성적 지향 등의 이유로 차별을 하는 것을 위법한 행위로 규정하고 있다.

해외 주요국에서는 실험적 연구방법을 활용하여 블라인드 채용제도의 도입 효과를 분석하였다. 연구 결과는 블라인드 채용의 효과로 전통적 채용보다 이민자, 여성, 소수자의 서류전형 통과 기회가 증가하기도 했고 반대로 서류전형 통과 기회가 줄어들기도 했다. 해외 주요국들은 공통적으로 블라인드 채용제도의 도입 전·후에 블라인드 채용의 효과를 분석하는 실험적 연구를 진행하여 연구 결과 블라인드 채용의 효과 여부에 따라 제도 도입을 유지하거나 폐지하였다. 따라서 한국의 경우도 블라인드 채용제도 도입의 효과성에 대한 검증이 제도 도입 전후로 이루어져야 한다.

V. 실험설계와 조사분석

1. 개요

본 연구는 실험연구설계(experimental research design)에 기반하여 서류전형 단계에서 전통적 구성의 지원서와 블라인드 지원서를 평가하고 학벌, 성별, 학력, 경력 등에 따른 전형 합격률에 차이가 있는지 분석하였다. 이를 위해서 공공기관 취업에 관심이 있는 지원자들을 대상으로 이력서를 수집하였고 행정학과 및 경제학과 교수들과 국책연구기관의 연구위원들이 전통적 방식과 블라인드 방식으로 구성된 이력서 평가를 위한 서류전형을 실시하였다.

또한 본 연구에서는 지원자에게 이력서 항목 중 적합성과 우수성 기준으로 의미가 있는 항목이 무엇인지에 대해 설문을 실시하였다. 또한 평가자에게는 이력서 항목 중 평가진행 시 중요도가 높은 항목에 대해 설문조사를 실시하였다. 설문조사 시 지원자 21명을 대상으로 설문을 진행하였고 평가자는 30명을 대상으로도 설문을 진행하였다. 지원자의 경우 표본수가 30명 미만으로 평가 결과 해석에 유의할 필요가 있다. 설문조사 결과는 취업준비생 및 평가 전문가를 대상으로 이력서 및 자기소개서 항목의 지원자 평가 중요성을 파악하는 데 활용하였다.

2. 실험설계

가. 지원자 대상 선정

블라인드 채용방식의 이력서와 전통적 채용방식의 이력서가 서류전형 통과에 미치는 영향을 분석하기 위해서 국책연구기관 취업에 관심이 있는 전국의 행정학과 및 경제학과 학사급·석사급 이상 학생들을 대상으로 이력서를 수집하였다. 공공기관 취업을 준비하는 지원자들인 모집단(population)을 대표하는 표본을 추출하기

위해서는 단순무작위 추출법(simple random sampling)을 통해 이력서를 수집해야 한다. 하지만 국책연구기관 취업을 준비하는 전체 지원자 모집단을 파악하고 이력서를 확보하는 데 한계가 있기 때문에 서울, 수도권, 충청도, 강원도, 경상도, 전라도로 나누어 행정학과 및 경제학과 학생들을 대상으로 지원자를 선정하였다.

지원자들이 작성하여 수집된 이력서들을 전통적 채용 이력서와 블라인드 채용 이력서로 구분하였다. 전통적 방식의 이력서에는 학력사항, 학점, 어학성적, 나이, 성별 등의 정보가 포함된 반면, 블라인드 채용 이력서는 학력사항·학점·어학성적·나이·성별 등의 정보를 블라인드 처리하였다. 학력사항·학점·어학성적·나이·성별 등의 정보 이외에 교육사항·경력사항·자격증·연구실적·수상실적·직무관련 내용 및 자기 소개서 내용 등은 블라인드 방식과 전통적 방식의 이력서에 공통으로 기재되었다. 전통적 방식의 이력서와 블라인드 방식의 이력서에 동일한 내용이 포함될 수 있도록 지원자들에게 이력서 작성 시 “〈부록 1〉 이력서 및 자기 소개서 양식”에 관련 정보를 모두 기술하도록 요청하였다. 평가자들이 블라인드 방식의 이력서를 평가하는 경우에는 회색으로 음영 처리된 내용(연령, 성별, 학력사항, 어학능력)을 제외한 내용으로 평가를 실시하였다.

나. 평가자 대상 선정

본 연구는 국책연구기관 채용과정과 유사하게 평가하기 위해 전국의 행정학과 및 경제학과 교수들과 국책연구기관 연구위원이 서류전형 합격 여부를 평가하였다. 평가자 선정과정에서 참여 여부를 사전적으로 확정할 수 없는 점 등 평가자 선정에 무작위 방식을 적용하는 데 한계가 있는 점을 고려하여, 적어도 평가자가 특정 성별, 특정 학교 및 연구기관에 편중되지 않도록 유의하여 구성하였다.

다. 평가 과정

본 연구에서는 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹 간 동질성을 확보하기 위해서 두 그룹의 평가자들에게는 동일하게 일주일 정도 평가기간을 부여하였다. 평가자들은 평가기간 동안 온라인으로 지원자들의 이력서 평가를 진행하였고 평가자들이 동일한 조건에서 평가를 진행하도록 하였다. 평가자들에게는

국책연구기관의 연구원을 채용 시뮬레이션 진행에 관해 안내를 하였으며 간단한 직무기술서를 제공하였다. 평가자들에게 서류전형 평가 시 30명의 지원자 중 15명을 서류전형 합격자로 선정할 것을 요청하였고 평가점수 70점 이상을 합격자로 분류해 달라고 요청하였다.

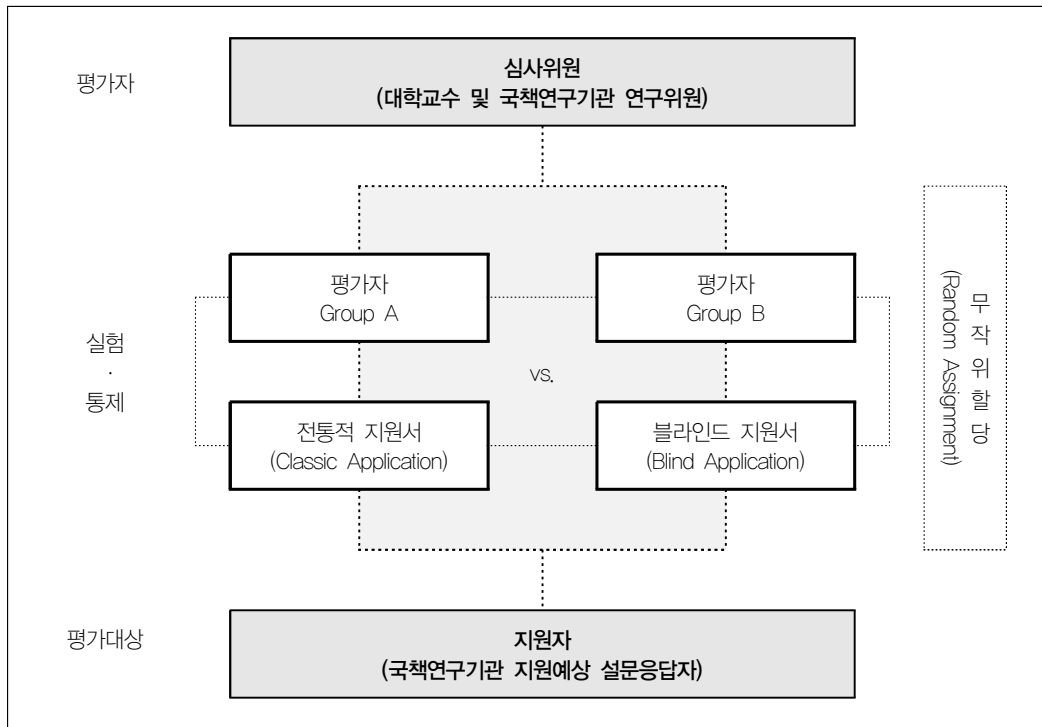
서류전형은 국책연구기관의 연구직과 행정직으로 구분하여 채용하는 것으로 진행하였다. 연구직 전형은 학생들을 대상으로 수집된 이력서를 바탕으로 전통적 방식의 이력서와 블라인드 방식의 이력서로 구분하여 평가하였으며, 행정직 전형은 서울대, 연세대, 고려대(이하 최상위권 대학군)와 같은 최상위권 대학 학부 출신 집단과 서울권 대학 학부 출신 집단으로 구분하여 두 집단 간 학별로 인한 서류전형 통과 비율을 확인하기 위해 실시하였다. 출신학교의 효과를 분석하기 위해서 연구자는 8개의 가상 이력서를 만들었다. 8개의 가상 이력서 중 4개의 이력서에는 최상위권 대학군 출신의 지원자의 이력서를 임의로 작성하였으며 다른 4개의 이력서에는 서울권 대학 학부 출신 지원자의 이력서로 임의 작성하였다. 또한 출신학교에 의한 차이가 서류전형 통과에 미치는 영향을 분석하기 위해 출신학교를 제외한 이력사항인 학점, 교육사항, 경력사항, 자격증, 연구실적 등을 비슷한 수준으로 설정하였다. 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹이 8개의 이력서를 평가하였다. 전통적 지원방식의 평가그룹과 블라인드 지원방식의 평가그룹 간 최상위권 대학군(서울대, 연세대, 고려대) 출신의 합격률의 변화가 있는지 분석하였다.

라. 분석모형

상술한 바와 같이 전통적 지원서와 블라인드 지원서 평가를 비교하기 위한 평가 대상 및 평가자 선정과 평가과정을 구조화하고, 이에 따른 분석을 위한 계획은 [그림 V-1]의 분석모형으로 제시할 수 있다. [그림 V-1] 분석모형을 살펴보면 블라인드 방식의 채용제도의 인과효과를 추정하기 위해 대학교수 및 국책연구기관 연구위원 30명의 평가자들을 무작위 할당(random assignment)하여 전통적 지원서를 평가하는 그룹 15명과 블라인드 방식의 지원서를 평가하는 그룹 15명으로 구분하고 각각 지원자 30명의 이력서를 평가하였다. 전통적 지원서를 검토하는 평가그룹은 학력·

성별·연령·학점·학벌 등의 정보가 포함된 전통적 형태의 이력서를 평가한 반면, 블라인드 지원서를 검토하는 평가그룹은 학력·성별·연령·학점·학벌 등의 정보가 제외된 블라인드 형태의 이력서를 평가하였다.

[그림 V-1] 분석모형



자료: 저자 작성

마. 주요 변수

본 연구의 목적은 서류전형 단계에서 출신학교, 성별, 학력, 경력 등 지원자의 특성에 따라 전통적 방식과 블라인드 방식 간 서류전형 합격률에 차이가 있는지 분석하는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 설명변수로 전통적 방식의 평가와 블라인드 방식의 평가를 활용하였다. 또한 본 연구는 결과변수로 지원자들의 주요 특성 변수인 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율, 여성 합격자 비율, 최상위권 대학원(서울대, 연세대, 고려대) 대학원 출신 합격자 비율, 사회과학 전공 합격자 비율, 연령, 학부 학점, 대학원 학점, 경력, 자격증 수, 연구실적 수, 연구용역 참여

횟수, 수상실적 수 등을 활용하였다.

실험적 연구 설계를 활용해 블라인드 채용의 효과를 분석했던 선행연구들을 살펴보면 주로 성별, 인종, 외국인, 장애 유무 등을 결과변수로 활용하여 블라인드 채용과 전통적 채용 집단 간 차이를 분석하였다(Åslund and Skans, 2012; Behaghel et al., 2015; Bøg and Kranendonk, 2011; Hiscox et al., 2017; Krause et al., 2012; Oreopoulos, 2011). 기존의 블라인드 채용효과를 분석한 주요 연구들은 해외에서 채용과정에서 차별이 일어날 수 있는 성별, 인종, 외국인 등의 특성별로 차별이 이루어지는지에 초점을 맞춰왔다. 하지만 본 연구에서는 정부정책에 따라 해외의 귀속적 요인이 아닌 블라인드 요소들을 중심으로 검토한다는 차이가 있다. 현재 국내 채용과정에서 차별이 일어날 수 있는 요소인 서울권 대학 학부 출신과 비서울권 대학 학부 출신, 남성 지원자와 여성 지원자, 최상위권 대학군(서울대, 연세대, 고려대) 학부 출신과 서울권 대학 학부 출신 집단 간 차별을 중심으로 분석하였다. 또한 본 연구에서는 지원자가 이력서에 기재하는 항목인 연령, 학부 학점, 대학원 학점, 연구실적 수(논문 및 학회발표 실적), 연구 용역 참여 횟수, 수상실적, 경력 기간 등의 요소별로 블라인드 채용과정과 전통적 채용과정에 차이가 있는지 분석하였다.

3. 설문조사 및 실험참여자

가. 설문조사 개요

본 연구의 실험을 위한 설문 및 조사는 2022년 6~7월 두 달 동안 실시되었으며, 조사의 전문성과 정확성 확보 및 참여자들의 익명성 보호를 위해 공공부문 리서치 조사 전문기관인 엠브레인퍼블릭(Embrain Public)이 주관하였다. 지원서 양식은 정부의 블라인드 채용 가이드라인에 제시된 예시와 현재 국책연구기관의 지원서 양식을 참고하여 작성하였으며, 현재 국책연구기관에서 근무하는 석사급 연구원들을 대상으로 사전조사(pilot test)를 시행한 후 완성하였다. 지원서 작성과 평가를 통해 본 조사에 참여한 지원자들과 평가자들의 구성과 특성은 다음과 같다.

나. 지원자 기술적 통계

실험연구에 참여하는 지원자들은 공공기관 취업에 관심이 있는 전국의 행정학과 및 경제학과 학사급·석사급 이상 학생들이며 실험참여자들을 대상으로 이력서를 수집하였다. 참여자들은 이력서에 학력사항, 학점, 어학성적, 나이, 성별 등의 정보 이외에 교육사항, 경력사항, 자격증, 연구실적, 수상실적, 직무 관련 내용 및 자기소개서 내용 등을 포괄하여 작성하게 하였다. 참여자들이 작성한 이력서를 바탕으로 지원자들의 기술적 통계를 알 수 있다. 지원자들의 평균 나이는 29.71세이며 비서울권 대학 학부 출신 학생의 비율은 47%이며 서울권 대학 학부 출신 학생의 비율은 53%이다. 서울권 지원자와 비서울권 지원자의 구성 비율은 유사하게 구성되어 있다. 지원자 중 여성은 66%의 비율로 구성되어 있으며 남성은 34%로 구성되어 있다. 지원자들의 평균 학부 학점은 3.77점이며 대학원 평균 학점은 4.15점이다. 지원자들의 평균 근무 경력기간은 34.52개월이고 평균 자격증 보유 개수는 2.47개이다. 지원자의 평균 연구실적은 2.42건이며 평균 연구용역실적은 4.00건이고 평균 수상실적은 1.6건이다.

〈표 V-1〉 지원자 기술적 통계

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
서울권 대학 학부 출신	53%	0.51	0	1
여성	66%	0.48	0	1
나이	29.71세	3.94	24	38
학부 학점	3.77점	0.37	2.96	4.38
대학원 학점	4.15점	0.26	3.62	4.5
근무 경력기간(월)	34.52개월	39.07	3	120
자격증 개수	2.47개	1.74	1	7
연구실적	2.42건	1.73	1	7
연구용역 실적	4.00건	3.01	1	10
수상실적	1.6건	0.55	1	2

자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022.

다. 평가자 기술적 통계

평가자들은 행정학과 및 경제학과의 교수 및 국책연구기관의 박사급 연구위원으로 구성하였다. 평가자들을 처치집단(treatment group)과 통제집단(control group)으로 구분하여 처치집단에는 블라인드 채용방식의 이력서를 채점하도록 하고 통제집단에는 전통적 채용방식의 이력서를 채점하도록 하였다. 평가자들을 처치집단과 통제집단으로 구분할 때 블라인드 채용방식의 인과효과를 추정하고 평가자들의 특성에 따른 편견(bias)을 줄이기 위해서 분석모형에서 제시한 것과 같이 무작위 할당(random assignment)으로 두 그룹을 나누었다. <표 V-2>는 처치집단인 블라인드 방식 평가그룹과 통제집단인 전통적 방식 평가그룹 간 결과변수에 차이가 없음을 보여주고 있다. 즉 평가자들이 가지고 있는 해외 박사 학위 여부·연령·성별·기혼 여부·직장 소재지·교수 및 연구원·최상위권 대학군 학부 출신 등의 통계적 특성들이 처치집단과 통제집단 간에 유의미한 차이가 없음을 보여주고 있다.

<표 V-2>의 평가자 특성별 통계를 살펴보면 평가자들 중 직장 소재지가 서울이 아닌 평가자의 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.333이며 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과의 차이는 0.067로 두 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 그리고 연구원 박사의 비율은 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.533이며 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과의 차이는 없는 것으로 나타났다. 여성 평가자 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.333이며 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과의 차이는 0.067로 두 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 기혼인 평가자 비율도 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.867이며 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과의 차이는 0.067로 통제집단과 처치집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 최상위권 대학군 학부 출신 평가자의 비율은 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.333으로 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과 동일하다. 또한 해외에서 박사학위를 취득한 평가자의 경우 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 0.400이며 처치집단인 블라인드 방식의 평가그룹과의 차이는 0.067로 두 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 평균 연령은 통제집단인 전통적 방식의 평가그룹 평균은 42세이며 처치집단인 블라인드

방식의 평가그룹과의 차이는 1세로 통제집단과 처치집단 간에 통계적으로 유의미한 차이는 없다.

〈표 V-2〉 평가자 특성별 기술적 통계

주요 특성	통제집단 평균	두 집단 간 평균 차이	표본수(개)
직장 소재지가 서울이 아닌 평가자의 비율	0.333	0.067 (0.182) [0.998]	30
국책연구원 연구위원 비율	0.533	0.000 (0.189) [0.999]	30
여성 평가자의 비율	0.333	0.067 (0.182) [0.999]	30
기혼인 평가자의 비율	0.867	0.067 (0.140) [0.998]	30
최상위권 대학군 학부 출신 평가자의 비율	0.333	0.000 (0.178) [0.999]	30
해외에서 박사학위를 취득한 평가자의 비율	0.400	0.067 (0.187) [0.997]	30
평균 연령	42세	1 (1.114) [0.998]	30

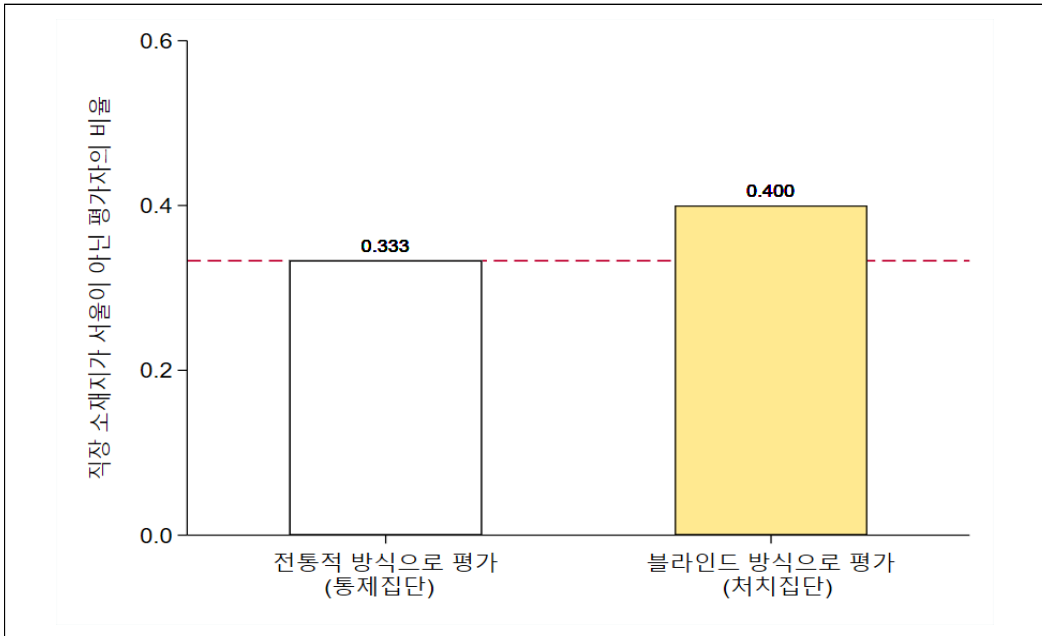
주: 1. () 안 숫자는 표준오차를 가리키고 [] 안 숫자는 무작위 통계적 추론을 통해 도출한 p값을 나타냄

2. 무작위 추론을 위해 시행한 재표집 반복 수(무작위 순열)는 10,000번임

자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022.

[그림 V-2]~[그림 V-8]은 <표 V-2>와 같이 평가자 특성(직장 소재지의 차이·대학교수 및 연구위원 차이·성별 차이·기혼 여부 차이·최상위권 대학군 학부 출신 차이·해외박사학위·평균 연령)별로 통계적 차이가 없음을 그래프로 보여주고 있다. [그림 V-2]는 직장 소재지가 서울이 아닌 평가자 비율의 경우 전통적 지원서를 기준으로 평가한 집단과 블라인드 방식을 적용한 지원서로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 직장 소재지가 서울이 아닌 평가자의 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.333인 반면, 처치집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.400으로 통제집단과 처치집단 간에 유의미한 차이가 없다.

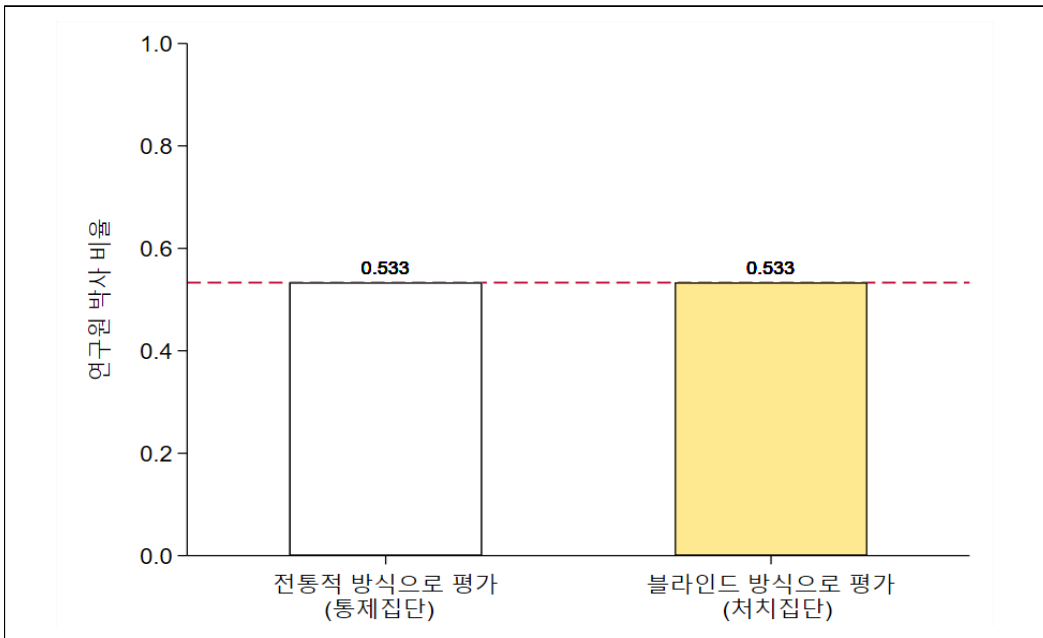
[그림 V-2] 직장 소재지가 서울이 아닌 평가자 비율 차이



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-3]은 연구원 박사 평가자 비율의 경우 전통적 방식으로 평가한 집단과 블라인드 방식으로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 연구원 박사 평가자 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.533이며 처치집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균도 0.533으로 통제집단과 처치 집단이 동일하게 나타나고 있다.

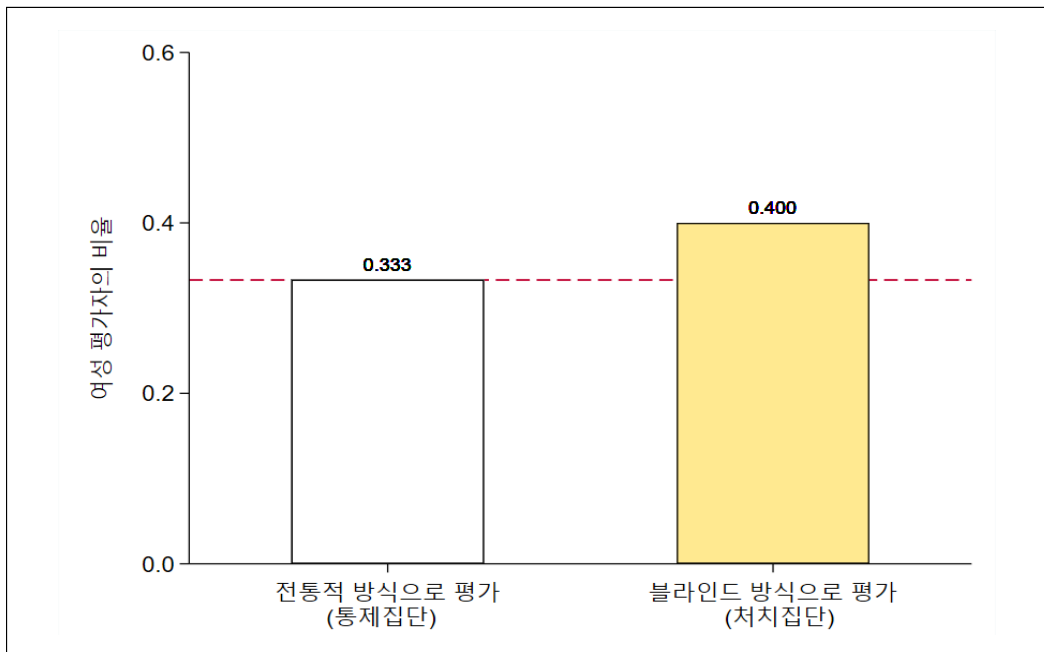
[그림 V-3] 연구원 박사 평가자 비율 차이



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-4]는 여성 평가자 비율 차이 경우 전통적 방식으로 평가한 집단과 블라인드 방식으로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 여성 평가자 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.333인 반면, 처치집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.400으로 통제집단과 처치집단 간에 유의미한 차이가 없다.

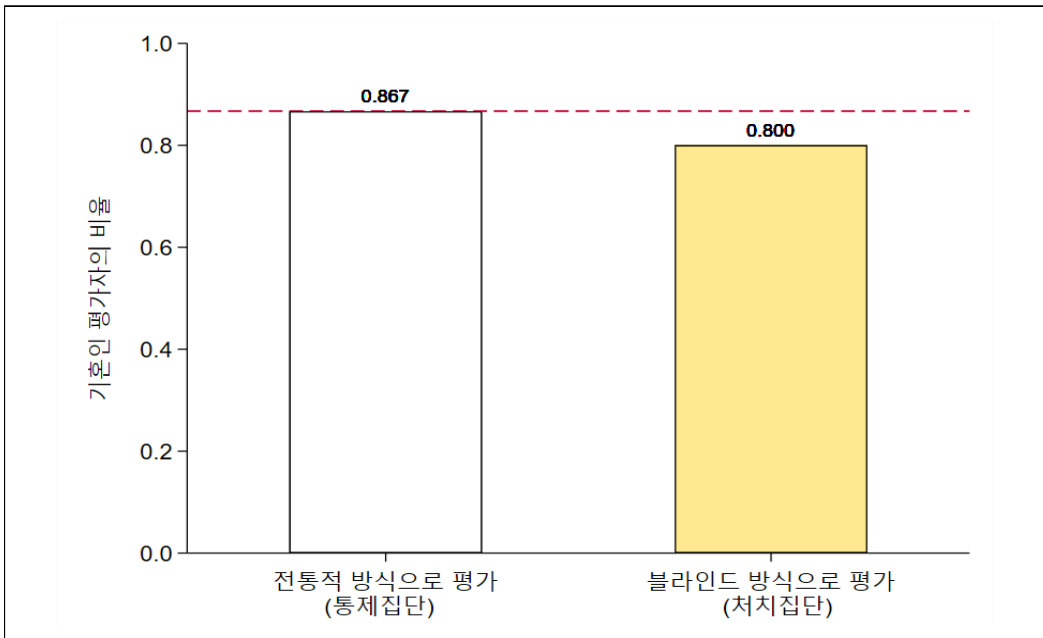
[그림 V-4] 여성 평가자의 비율 차이



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-5]는 기혼인 평가자 비율 차이 경우 전통적 방식으로 평가한 집단과 블라인드 방식으로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 기혼 평가자 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.867인 반면 처치 집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.800으로 통제집단과 처치집단 간에 유의미한 차이가 없다.

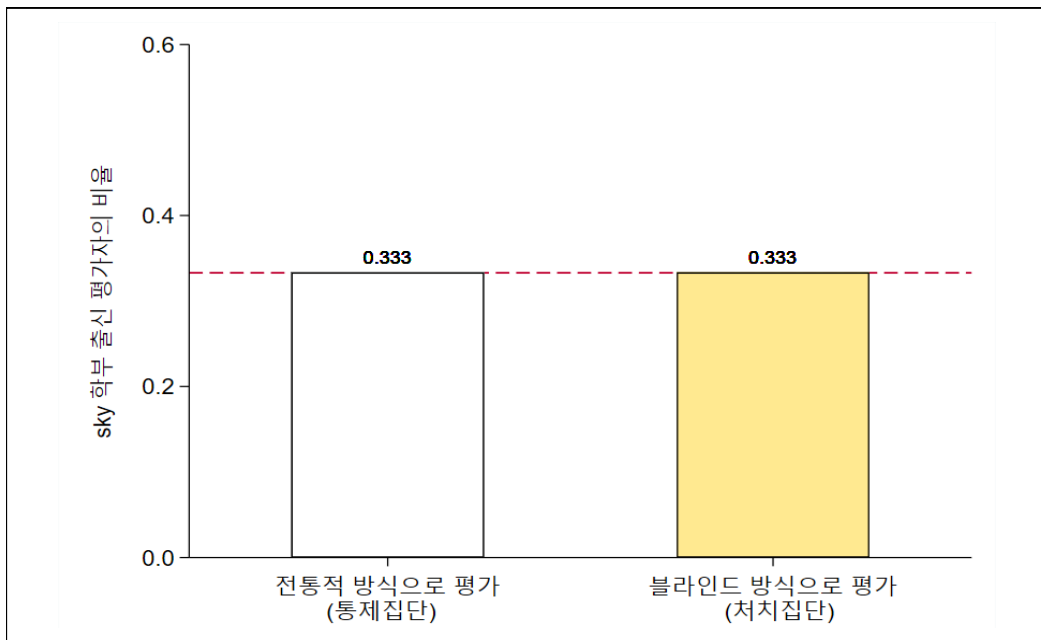
[그림 V-5] 기혼인 평가자의 비율 차이



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-6]은 평가자 중 최상위권 대학군 학부 출신 평가자의 비율의 차이를 보여주고 있다. 분석 결과 전통적 방식으로 평가한 집단과 블라인드 방식으로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 최상위권 대학군 학부 출신 평가자 비율의 경우 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균은 0.333이며 처치집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균도 0.333으로 통제집단과 처치집단 간에 유의미한 차이가 없다.

[그림 V-6] 최상위권 대학군 학부 출신 평가자의 비율 차이

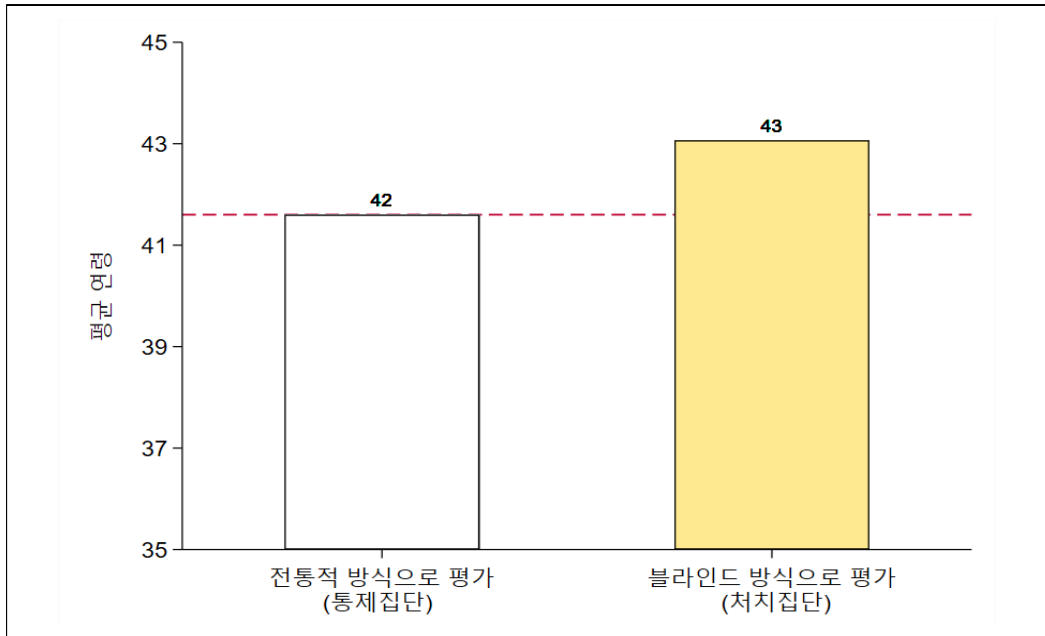


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-7]은 평가자 중 평균 연령의 차이를 보여주고 있다. 분석 결과 전통적 방식으로 평가한 집단과 블라인드 방식으로 평가한 집단 간에 차이가 없음을 보여주고 있다. 통제집단인 전통적 방식으로 평가한 집단의 평균 연령은 42세이며 처치 집단인 블라인드 방식으로 평가한 집단의 평균 연령은 43세로 통제집단과 처치집단 간에 유의미한 차이가 없다.

[그림 V-7] 평균 연령 차이

(단위: 세)



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

VI. 연구 결과

1. 블라인드 채용제도 효과성 분석

가. 분석방법

본 연구에서는 전통적 지원서 서류전형과 블라인드 지원서 서류전형으로 평가하는 채용방식 간 지원자들의 특성별 서류전형 통과 비율의 차이에 대해 분석하였다. 이를 위해 전통적 방식으로 평가한 그룹을 통제집단으로, 블라인드 방식으로 평가한 그룹을 처지집단으로 두고 두 집단 간 특성별 서류전형 통과 비율을 분석하였다. 지원자의 특성을 보고 전통적 방식의 서류전형 집단과 블라인드 채용방식의 서류전형 집단 간 차이를 회귀분석을 통해 실시하였다. 본 연구의 한계 중 하나가 표본수가 적다는 것인데 표본수가 적으면 일반적인 t 분포를 활용하여 수행하는 통계적 추론을 할 수 없어서 표준오차에 편향이 발생한다는 점이 한계점으로 나타난다. 하지만 이러한 한계점을 극복하기 위해 본 연구에서는 통계적 추론 시 표본수의 다소에 영향을 받지 않는 순열검정(permutation test)을 활용하였다.

나. 블라인드 채용제도 효과성 분석 결과

〈표 VI-1〉의 블라인드 채용제도의 효과성 분석 결과를 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도에서 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율이 30.8%인 반면, 블라인드 방식의 채용제도에서 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자의 비율은 5.7%p 감소하여 전통적 방식과 블라인드 채용방식 간 서울권 대학 학부 출신 합격자의 비율이 1% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 즉, 블라인드 채용제도를 도입했을 경우 전통적 방식 채용제도에 비해 비서울권 대학 학부 출신 합격자가 서류전형을 18.5%(=5.7/30.8) 정도 더 많이 통과하였다.

또한 블라인드 채용제도의 효과성을 여성 지원자 합격 비율을 통해 살펴보면, 전통

적 방식의 채용제도에서 지원자 중 여성 합격자의 비율이 29.2%인 반면, 블라인드 방식의 채용제도에서 지원자 중 여성 합격자의 비율은 6.7%p 증가하여 전통적 방식과 블라인드 채용방식 간 여성 합격자의 비율이 1% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 즉 블라인드 채용제도를 도입했을 경우 전통적 방식 채용제도에 비해 여성지원자가 서류전형율 22.9%(=6.7/29.2) 정도 더 많이 통과하였다.

블라인드 채용제도의 효과성 분석을 지원자의 다른 특성별로 분석한 결과 지원자의 최상위권 대학군 대학원 출신, 사회과학 전공, 연령, 학부 학점, 경력, 자격증 수, 연구실적 수, 연구용역 참여 횟수의 특성별로 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 즉 최상위권 대학군 대학원 출신, 사회과학 전공, 연령, 학부 학점, 경력, 자격증 수, 연구실적 수, 연구용역 참여 횟수별 특성에 따라 전통적 채용방식과 블라인드 채용방식 간에 서류전형 합격 비율에 유의미한 차이가 없었다. 반면에 블라인드 채용제도의 효과성을 대학원 학점 및 수상실적별로 살펴보면 전통적 채용방식과 블라인드 채용방식 간 대학원 학점 및 수상실적별로 두 집단의 합격자의 비율의 10% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

〈표 VI-1〉 블라인드 채용제도의 효과성 분석 결과

종속변수	전통적 방식 (통제집단 평균)	블라인드 방식 (처치집단 평균)	효과 추정값 (블라인드 방식하의 효과)
서울권 대학 학부 출신 합격자	0.308	0.251	-0.057*** (0.018) [0.010]
여성 합격자	0.292	0.359	0.067*** (0.017) [0.002]
최상위권 대학군 대학원 출신 합격자	0.289	0.279	-0.010 (0.018) [0.733]
사회과학 전공 합격자	0.302	0.305	0.003 (0.023) [0.999]

〈표 VI-1〉의 계속

종속변수	전통적 방식 (통제집단 평균)	블라인드 방식 (처치집단 평균)	효과 추정값 (블라인드 방식하의 효과)
연령(단위: 세)	29,493	29,640	0.147
			(0.323)
			[0.630]
학부 학점	3,813	3,840	0.029
			(0.021)
			[0.183]
대학원 학점	4,144	4,104	-0.040*
			(0.020)
			[0.062]
경력(단위: 개월)	27,413	30,393	2.980
			(3.525)
			[0.398]
자격증 수	1,893	1,906	0.013
			(0.146)
			[0.966]
연구실적 수	1,573	1,386	-0.187
			(0.121)
			[0.147]
연구용역 참여 횟수	3,500	3,133	-0.367
			(0.265)
			[0.195]
수상실적 수	0.380	0.473	0.093*
			(0.044)
			[0.069]

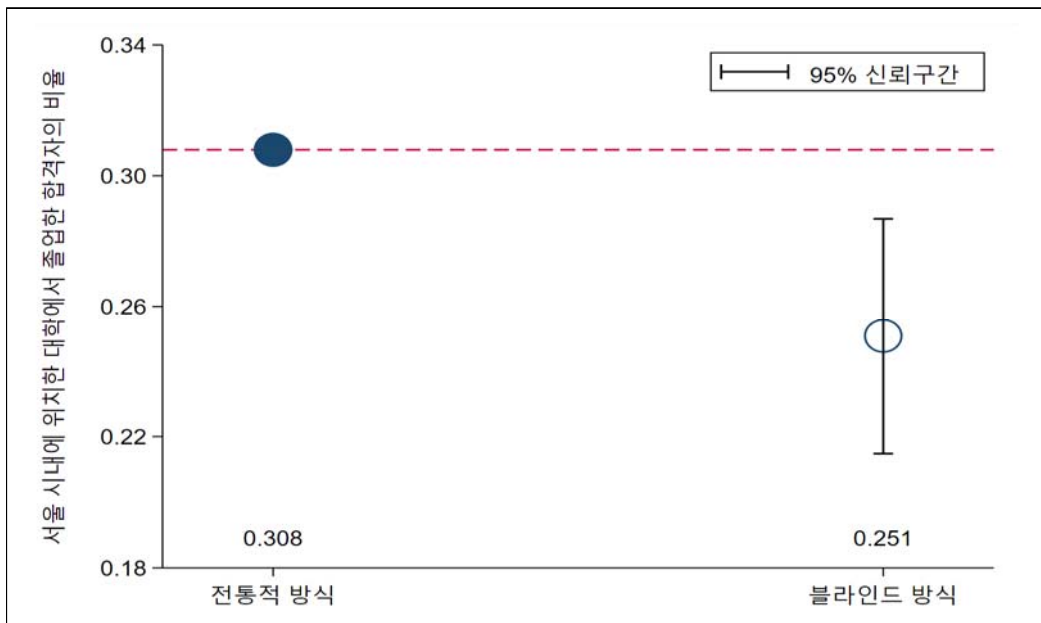
주: 1. () 안 숫자는 표준오차이고 [] 안 숫자는 순열검증하에 도출된 p 값임. 각 회귀모형에 사용된 분석 표본수는 30개임
 2. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 그리고 10% 수준에서 통계적으로 유의미함을 의미(통계적 유의성은 순열검증하에 도출된 p 값으로 판단한 결과임)

자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

다. 전통적 방식과 블라인드 방식 간에 유의미한 차이를 보이는 변수

[그림 VI-1]의 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율을 살펴보면, 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율은 30.8%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자의 비율은 25.1%에 불과하다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율의 차이는 95% 신뢰구간을 넘어 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 서울권 대학 학부 출신 서류전형 합격자 비율이 5.7%p 감소하였다. 즉 블라인드 방식의 채용 시 비서울권 대학 학부 출신의 서류전형 합격자 비율이 5.7%p 증가하는 것을 보여준다.

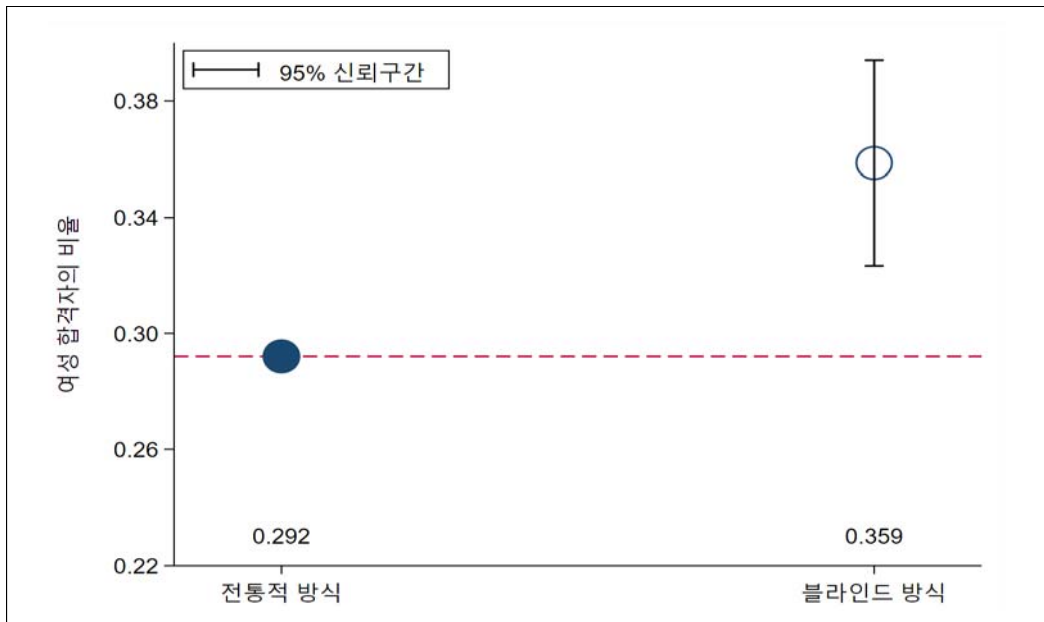
[그림 VI-1] 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-2]의 여성합격자 비율을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 여성 합격자의 비율은 29.2%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 여성 합격자의 비율은 35.9%로 증가한다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 차이는 95% 신뢰구간을 넘어 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 전통적 방식 채용에 비해 블라인드 방식의 채용 시 여성의 서류전형 합격자 비율은 6.7%p 증가한다. 반대로 블라인드 방식의 채용 시 남성의 서류전형 합격자 비율은 6.7%p 감소하는 것을 보여준다.

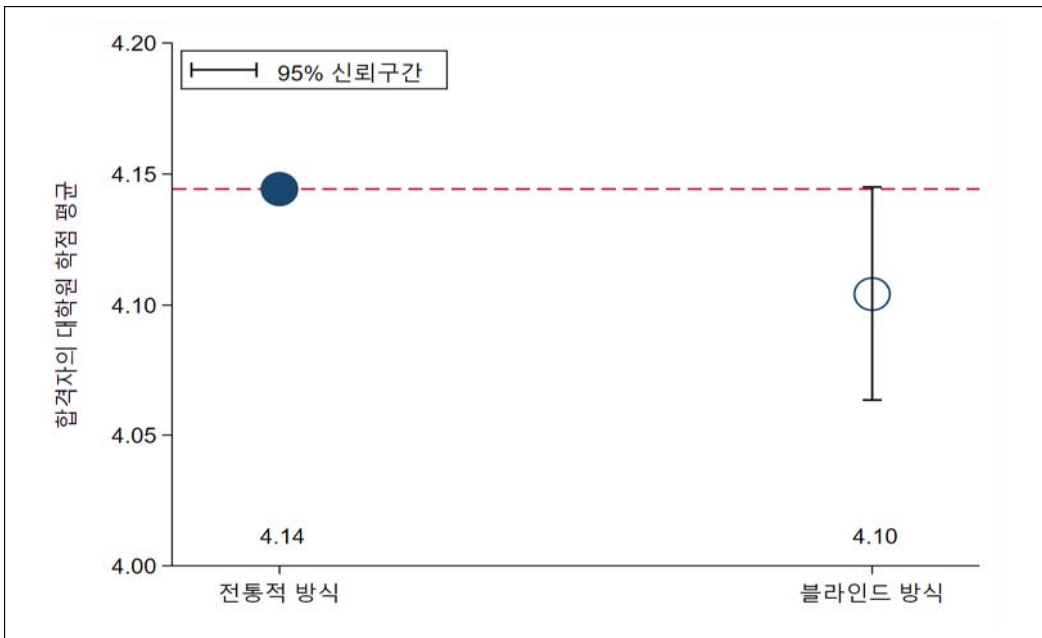
[그림 VI-2] 여성합격자 비율



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-3]의 합격자의 대학원 학점 평균을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 대학원 학점 평균은 4.3 만점 기준 4.14점이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 대학원 학점 평균은 4.3 만점 기준 4.10점이다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 차이는 95% 신뢰구간을 넘어 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 하지만 10% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있으며 두 집단 간 합격자의 대학원 학점 평균은 각각 4.14점, 4.10점으로 큰 차이를 보이고 있지 않다.

[그림 VI-3] 합격자의 대학원 학점 평균

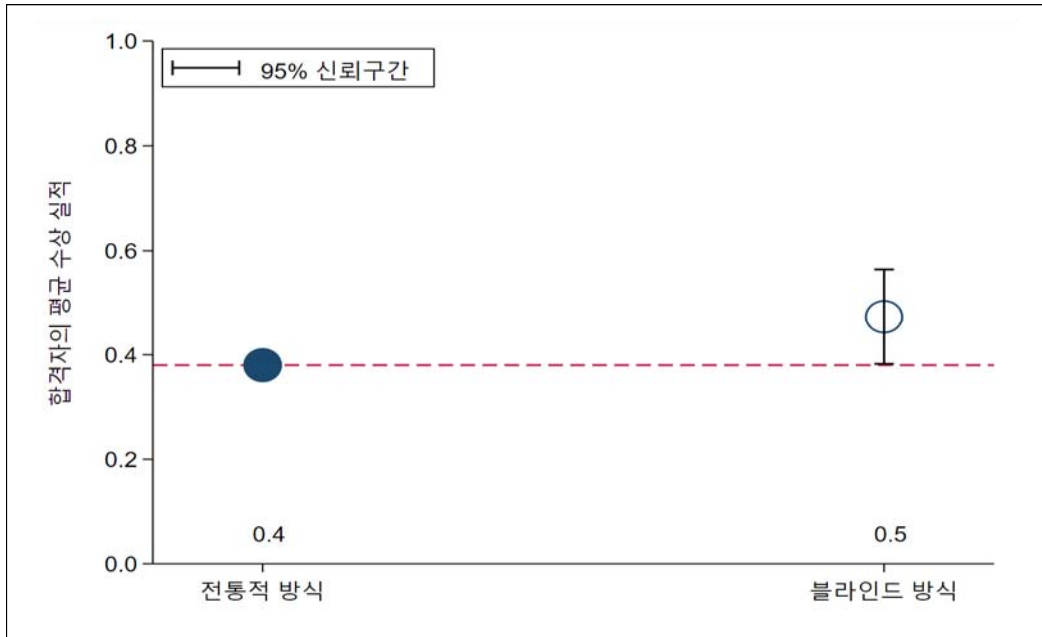


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-4]의 합격자의 평균 수상실적을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 수상실적은 0.4건이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 수상실적은 0.5건이다. 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 차이는 95% 신뢰구간을 넘어 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 하지만 10% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있으며 두 집단 간 합격자의 평균 수상실적이 큰 차이를 보이고 있지는 않다.

[그림 VI-4] 합격자의 평균 수상실적

(단위: 건)



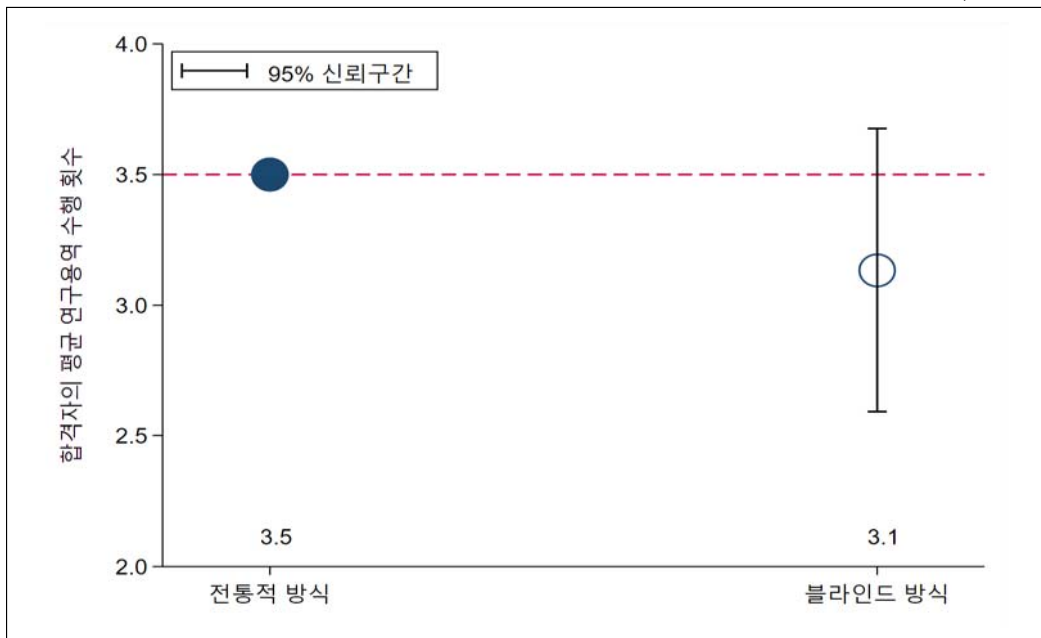
자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

라. 전통적 방식과 블라인드 방식 간에 유의미한 차이를 보이지 않는 변수

[그림 VI-5]의 합격자의 평균 용역수행 실적을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 용역수행 실적은 3.5건이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 용역수행 실적은 3.1건에 불과하다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 평균 용역수행 실적의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 평균 용역수행 실적은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-5] 합격자의 평균 용역수행 실적

(단위: 건)

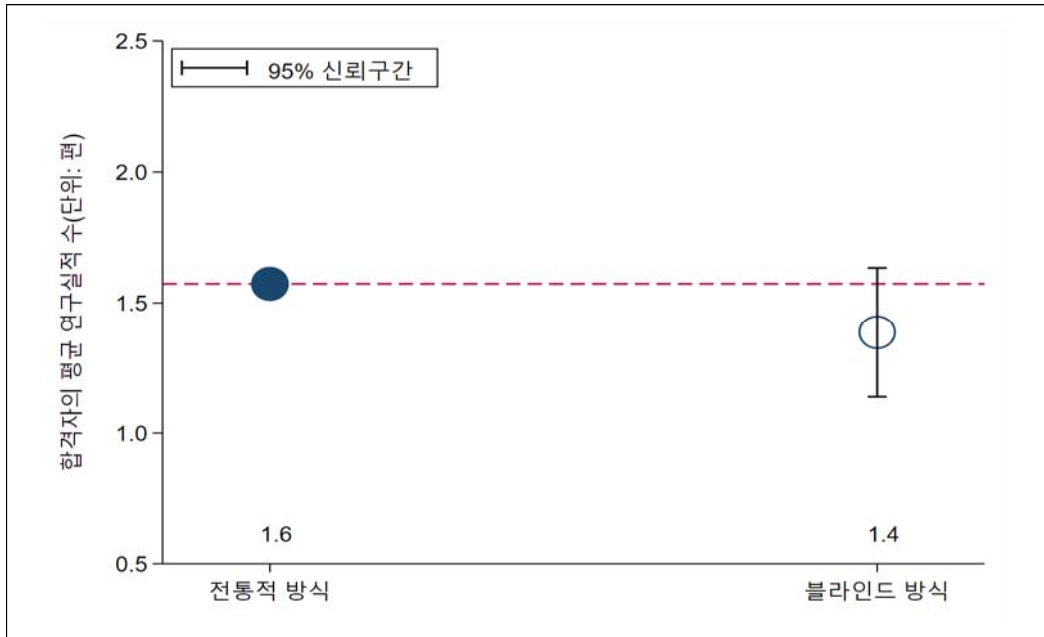


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-6]의 합격자의 평균 연구실적을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 연구실적은 1.6건이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 연구실적은 1.4건에 불과하다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 평균 연구실적의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 평균 연구실적은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-6] 합격자의 평균 연구실적

(단위: 건)

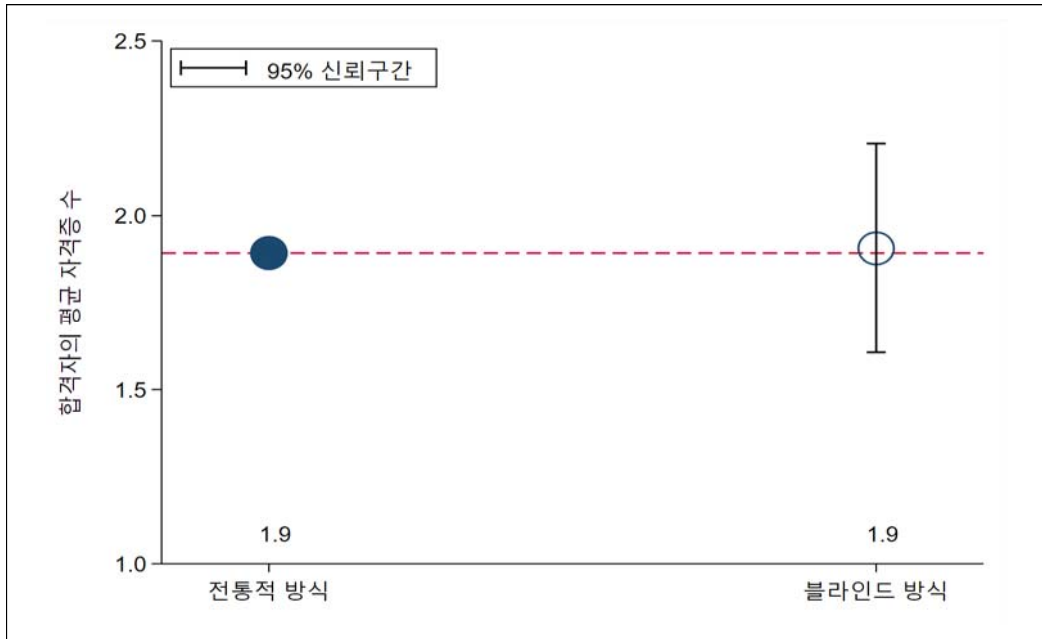


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-7]의 합격자의 평균 자격증 수를 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 자격증 수는 1.9개이고 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 자격증 수는 1.9개로 동일하다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 평균 연구실적의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 평균 연구실적은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-7] 합격자의 평균 자격증 수

(단위: 개)

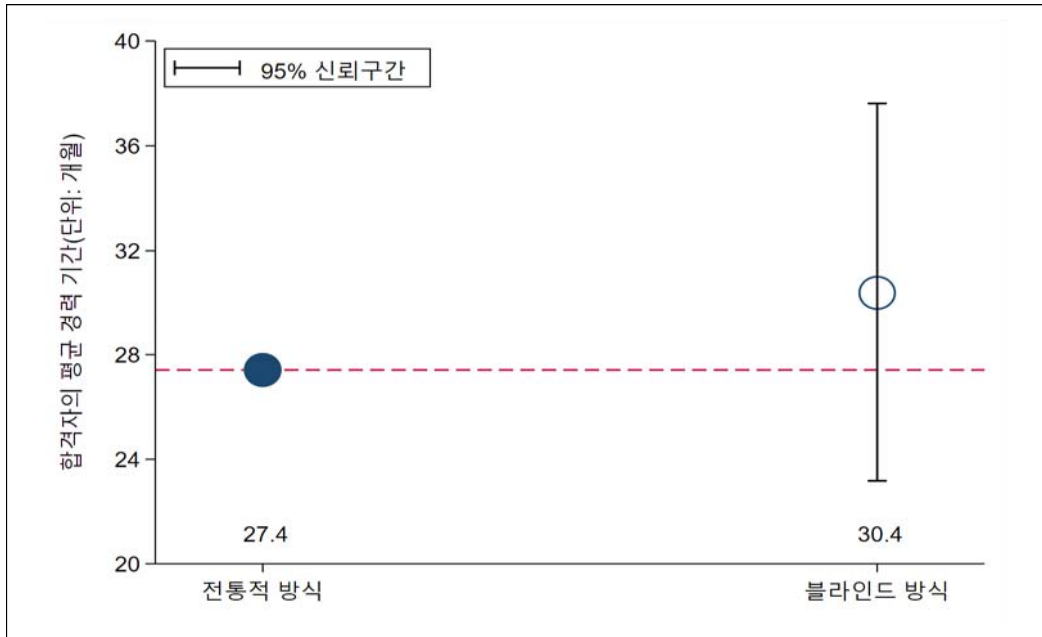


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-8]의 합격자의 평균 경력기간을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 경력기간은 27.4개월이다. 또한 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 경력기간은 30.4개월이다. 하지만 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 평균 경력기간의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 평균 경력기간은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-8] 합격자의 평균 경력기간

(단위: 개월)

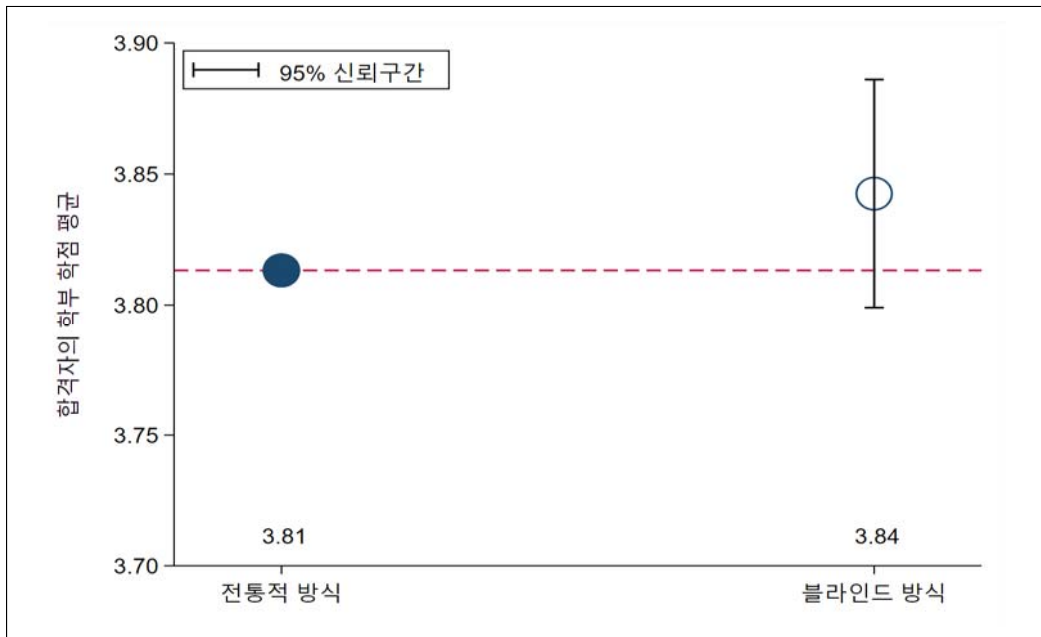


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-9]의 합격자의 학부 학점 평균을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 학부 학점 평균은 4.3만점 기준 3.81점이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 학부 학점 평균은 4.3만점 기준 3.84점이다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 학부 학점 평균의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 학부 학점 평균은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-9] 합격자의 학부 학점 평균

(단위: 점)

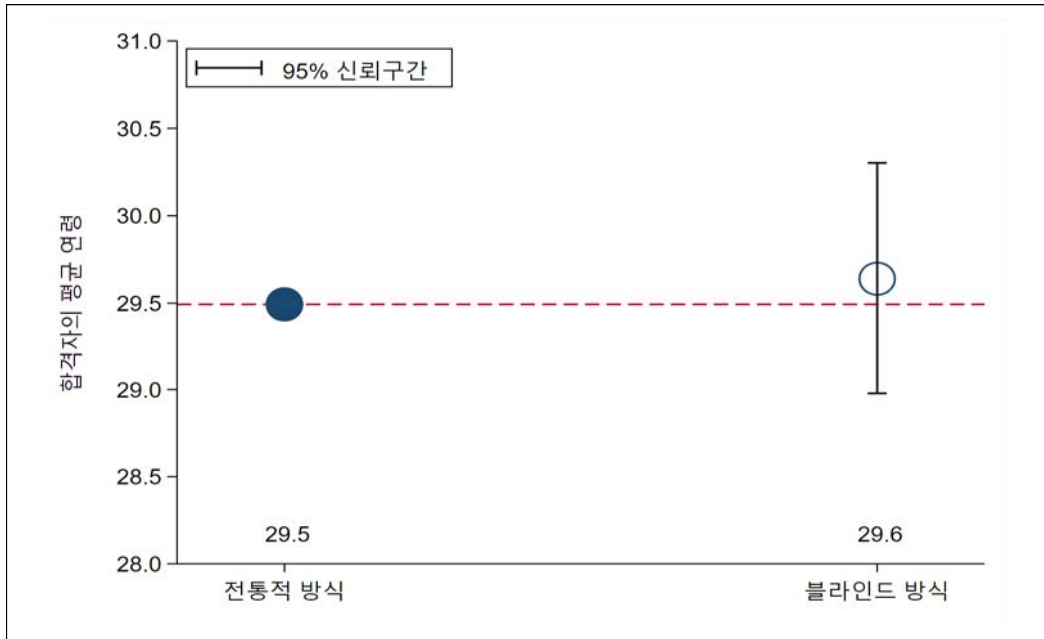


자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-10]의 합격자의 평균 연령을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용 제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 연령은 29.5세이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 합격자의 평균 연령은 29.6세이다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 합격자의 학부 학점 평균의 차이는 95% 신뢰구간 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 합격자의 평균 연령은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-10] 합격자의 평균 연령

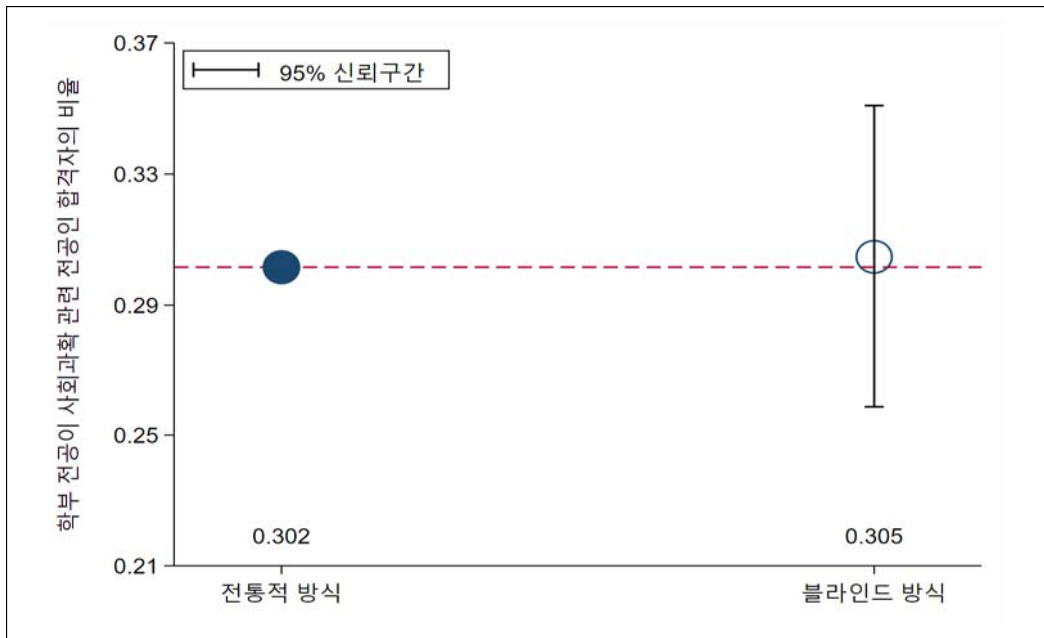
(단위: 세)



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-11]의 학부전공이 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 학부전공이 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율은 30.2%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 학부전공이 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율은 30.5%이다. 즉 통제집단인 전통적 채용방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율의 차이는 95% 신뢰구간 내에 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율은 유의미한 차이가 없다.

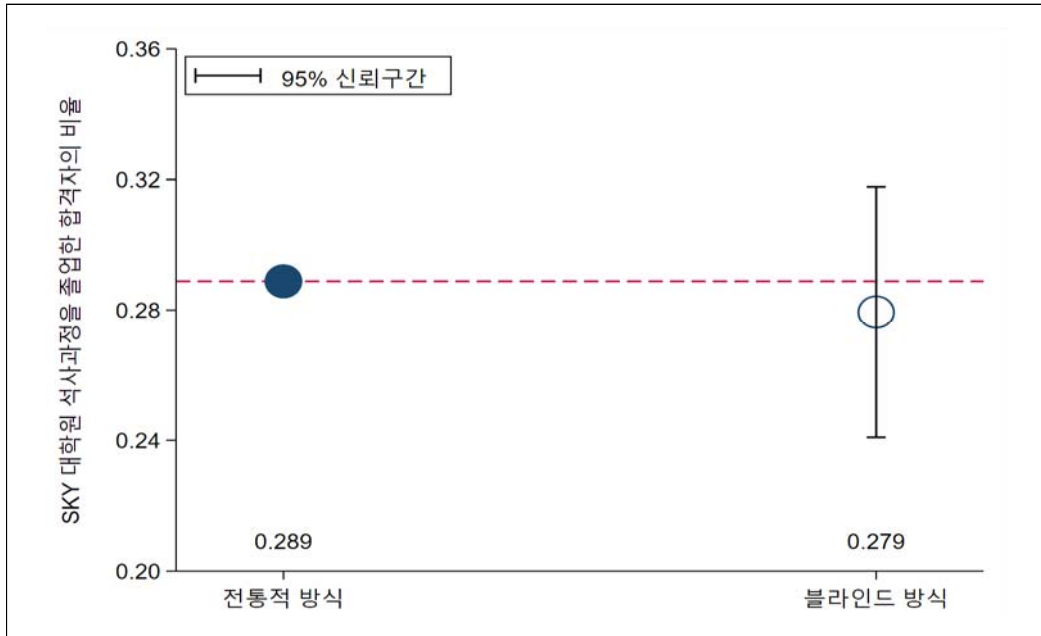
[그림 VI-11] 학부전공이 사회과학 관련 전공인 합격자의 비율



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

[그림 VI-12]의 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율을 살펴 보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율은 28.9%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 지원자 중 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율은 27.9%이다. 즉 통제집단인 전통적 채용 방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율의 차이는 95% 신뢰구간 내에 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다. 따라서 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율은 유의미한 차이가 없다.

[그림 VI-12] 최상위권 대학군 대학원 석사과정을 졸업한 합격자의 비율



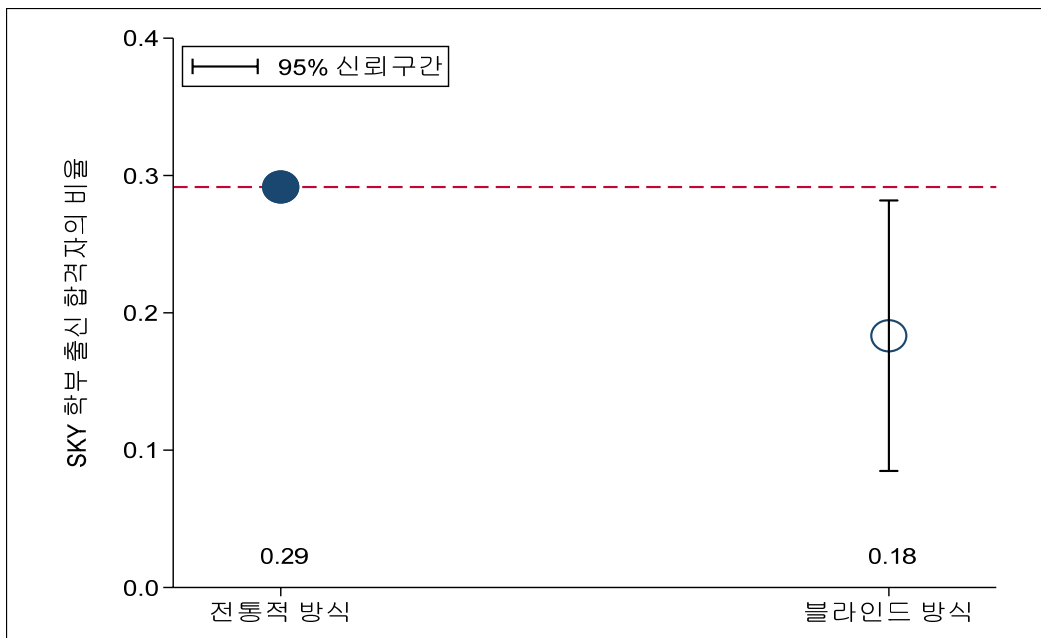
자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

마. 최상위권 대학군 학부 출신 효과

본 연구에서는 위와 같이 출신학교, 성별, 학력, 경력 등에 따라 전통적 평가와 블라인드 평가방식 간 서류전형 합격률에 차이가 있는지 분석하였다. 또한 본 연구에서는 서류전형 과정 중 최상위권 대학군의 효과를 분석하기 위해서 가상 이력서를 활용한 실험연구를 진행하였다. 최상위권 대학군의 효과를 분석하기 위해서 연구자는 최상위권 대학군 출신 지원자와 서울권 중위권 대학 학부 출신 지원자들이 전통적 방식 평가와 블라인드 방식 평가그룹 간 서류전형 합격률의 차이를 분석하였다. 출신학교에 의한 차이만을 검증하기 위해서 출신학교를 제외한 다른 이력사항 등을 유사한 수준으로 임의 작성하였다.

[그림 VI-13]의 최상위권 학부 출신 합격자의 비율을 살펴보면 통제집단인 전통적 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 최상위권 학부 출신 합격자의 비율은 29%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용제도를 실시한 경우 지원자 중 최상위권 학부 출신 합격자의 비율은 18%로 감소한다. 즉 통제집단인 전통적 채용

[그림 VI-13] 최상위권 대학군 학부 출신 합격자의 비율



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

방식과 처치집단인 블라인드 채용방식 간 최상위권 대학군 학부 출신 대학 합격자 비율의 차이는 95% 신뢰구간을 넘어 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 최상위권 학부 출신의 비율이 11%p 감소한다. 즉 블라인드 채용제도를 도입했을 경우 전통적 방식 채용제도에 비해 서울중위권 대학 학부 출신 합격자가 서류전형을 37.9%(=11/29) 정도 더 많이 통과하였다.

[그림 VI-13]의 결과는 서울권 대학 학부 출신 합격자와 비서울권 대학 학부 출신 합격자 비율 차이의 결과와 비교해 볼 수 있다. 서울권 대학 학부 출신 합격자와 비서울권 대학 학부 출신 합격자를 비교하였을 때 블라인드 방식의 채용 시 비서울권 대학 출신 서류전형 합격자 비율이 5.7%p 증가하였다. 그리고 최상위권 대학군 학부 출신과 서울 중위권 대학 학부 출신을 비교하였을 경우 블라인드 방식의 채용 시 서울 중위권 대학 학부 출신의 합격자 비율이 11%p 증가하였다. 이는 블라인드 채용의 효과는 서울권·비서울권 출신 대학보다 최상위권 대학군과 서울 중위권 대학 출신인 경우에 합격자의 비율 변화가 크다는 것을 알 수 있다.

바. 요약

블라인드 채용제도의 효과성 분석 결과, 통제집단인 전통적 방식의 채용제도와 실험집단인 블라인드 채용제도 간 서류전형 합격자 비율에 차이가 나는 변수는 서울권 대학 학부 출신과 비서울권 대학 학부 출신의 차이, 여성 지원자와 남성 지원자의 차이, 최상위권 학부 출신과 서울 중위권 대학 학부 출신 차이이다. 즉 블라인드 채용제도의 도입 시에 비서울권 대학 학부 출신이 서울권 대학 학부 출신에 비해 서류전형에서 합격률이 18.5% 증가하였다. 또한 여성 지원자의 경우 블라인드 채용제도 도입 시에 남성 지원자에 비해 서류전형 합격률이 22.9% 증가하였다. 그리고 블라인드 채용제도 도입 시 서울 중위권 대학 학부 출신이 최상위권 대학군 학부 출신에 비해 서류전형 합격률이 37.9% 증가하였다.

2. 평가기준의 타당성에 대한 조사 결과

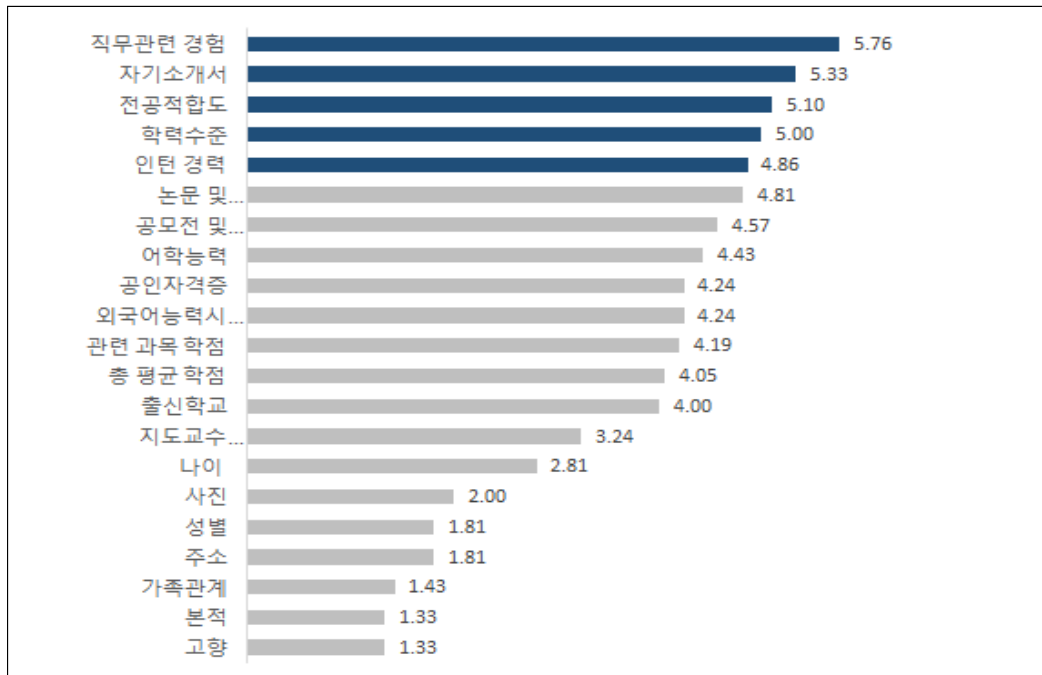
가. 평가항목의 적합성: 지원자 대상

[그림 VI-14]에서 지원자 대상으로 이력서 및 자기소개서 항목이 지원자의 적합성을 평가하는 데 얼마나 중요한지를 확인한 결과, ‘직무 관련 경험’이 5.76점으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘자기소개서’(5.33점), ‘전공적합도’(5.10점), ‘학력수준’(5.0점), ‘인턴경력’(4.86점), ‘논문 및 연구실적’(4.81점), ‘공모전 및 수상경력’(4.57점), ‘어학능력’(4.43점) 순으로 적합성을 평가하는 데 중요하다고 응답하였다. 또한 ‘출신학교’(4.00점), ‘총 평균 학점’(4.05점), ‘관련 과목 학점’(4.19점), ‘외국어능력시험’(4.24점) 등도 중요하다고 응답하였다.

설문 결과 ‘본적’ 및 ‘고향’(각각 1.33점)은 21개 항목 중 가장 낮게 평가되었으며 대체로 경험, 자격, 학점 등 지원자의 성취를 보여줄 수 있는 항목에 대해 중요성을 높게 평가하는 반면, 성별, 고향 등 생득적인 항목은 중요성을 낮게 인식하고 있었다.

[그림 VI-14] 평가항목의 적합성(지원자 대상)

(단위: 점)



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

〈표 VI-2〉에서 지원서 항목 중 지원자의 적합성을 평가하는 데 성별과 연령별로 차이가 있는지 분석하였다. 이력서 항목 중 ‘나이’는 2.81점으로 전체적으로 적합성이 낮다고 응답하였지만 남성은 4.00점으로 여성 2.21점에 비해 적합성이 높다고 평가하였다. 또한 ‘학력수준’은 5.00점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였으며 남성은 6.00점으로 여성 4.50점에 비해 적합성이 높다고 평가하였다. 그리고 ‘출신학교’도 4.00점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였으며 남성은 5.14점인 반면 여성은 3.43점에 비해 적합성이 높다고 평가하였다. ‘전공적합도’ 항목도 5.10점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였고 남성은 5.86점으로 적합성이 높다고 응답한 반면 여성은 4.71점으로 남성에 비해 적합성이 낮다고 평가하였다. 이력서 항목 중 ‘어학능력’과 ‘외국어능력시험 점수’는 4.43점과 4.24점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였다. ‘어학능력’의 경우 남성은 5.57점으로 적합성이 높다고 응답한 반면, 여성은 3.86점으로 남성보다 적합성이 낮다고 응답하였다. ‘외국어능력시험 점수’의 경우도 남성은 5.29점으로 높다고 응답한 반면, 여성은 3.71점으로 남성보다는 적합성이 낮다고 응답하였다.

여성이 남성에 비해 적합성이 높다고 평가한 항목은 ‘인턴경력’과 ‘자기소개서’ 항목이다. ‘인턴경력’은 4.86점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였고 여성은 4.93점으로 남성 4.71점에 비해 ‘인턴경력’의 적합성이 높다고 평가하였다. ‘자기소개서’ 항목도 5.33점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였고 여성은 5.43점으로 남성 5.14점에 비해 ‘자기소개서’의 적합성이 높다고 평가하였다.

〈표 VI-2〉 지원서 평가항목의 적합성

(단위: 점)

구분	나이	성별	사진	본적	고향	주소	가족 관계	학력 수준	출신 학교	전공 적합도	총 평균 학점	관련 과목 학점	어학 능력	외국어 능력시험 점수	공인 자격증	논문 및 연구 실적	공모전 및 수상 경력	인턴 경력	직무 관련 경험	자기 소개서	
전체	2.81	1.81	2.00	1.33	1.33	1.81	1.43	5.00	4.00	5.10	4.05	4.19	4.43	4.24	4.24	4.81	4.57	4.86	5.76	5.33	
별표 대상	남	4.00	1.86	2.43	1.29	1.29	2.43	1.29	6.00	5.14	5.86	4.14	4.71	5.57	5.29	5.14	5.00	5.00	4.71	6.00	5.14
	여	2.21	1.79	1.79	1.36	1.36	1.50	1.50	4.50	3.43	4.71	4.00	3.93	3.86	3.71	3.79	4.71	4.36	4.93	5.64	5.43
연령 구분	25 이하	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	4.00	3.50	3.00	5.00	3.50	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.50	5.50	4.50	
	26 ~ 30	2.64	2.00	1.73	1.36	1.36	1.82	1.45	5.09	3.91	5.18	4.09	4.36	4.45	4.36	4.27	5.00	4.82	4.82	5.64	5.09
	31 ~ 35	3.33	1.33	2.00	1.00	1.00	1.67	1.00	5.17	4.00	5.33	3.67	4.00	4.50	4.17	4.50	4.50	4.00	5.00	6.33	5.83
	36 이상	4.00	3.00	2.50	2.50	2.50	3.00	3.00	5.00	5.00	6.00	4.00	4.50	5.50	5.00	4.50	4.50	4.00	5.00	6.00	

자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

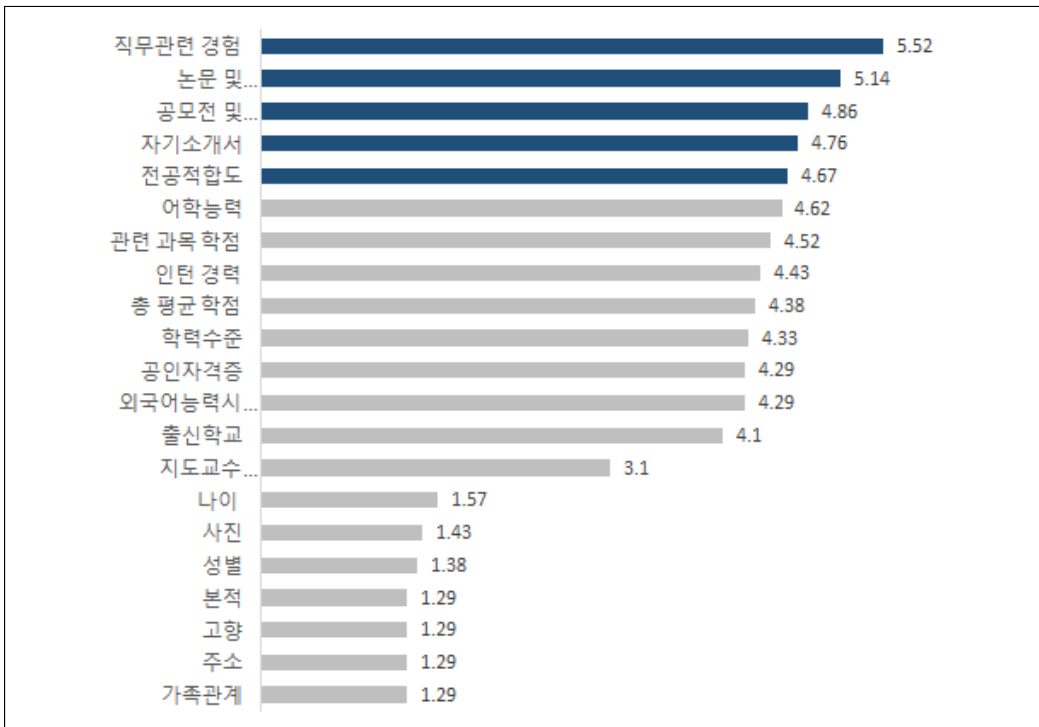
나. 우수성 평가의 항목타당성: 지원자 대상

[그림 VI-15]에서 지원자 대상으로 이력서 및 자기소개서 항목이 지원자의 우수성을 평가하는 데 얼마나 중요한지를 확인한 결과 ‘직무 관련 경험’이 5.52점으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘논문 및 연구실적’(5.14점), ‘공모전 및 수상경력’(4.86점), ‘자기소개서’(4.76점), ‘전공적합도’(4.67점), ‘어학능력’(4.62점), ‘관련 과목 학점’(4.52점), ‘인턴경력’(4.43점) 순으로 우수성을 평가하는 데 중요하다고 응답하였다. 또한 ‘총 평균 학점’(4.38점), ‘학력수준’(4.33점), ‘외국어능력시험 점수’(4.29점), ‘공인자격증’(4.29점), ‘출신학교’(4.10점) 등도 중요하다고 응답하였다.

설문 결과 ‘본적’, ‘고향’, ‘주소’, ‘가족관계’(각각 1.29점)은 21개 항목 중 가장 낮게 평가되었으며 대체로 경험, 자격, 학점 등 지원자의 성취를 보여줄 수 있는 항목에 대해 중요성을 높게 평가하는 반면, 성별, 고향 등 생득적인 항목은 중요성을 낮게 인식하고 있었다.

[그림 VI-15] 지원서 평가항목의 우수성(지원자 대상)

(단위: 점)



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

〈표 VI-3〉에서 이력서 항목 중 지원자의 우수성을 평가하는 데 성별과 연령별로 차이가 있는지 분석하였다. 이력서 항목 중 ‘학력수준’은 4.33점으로 전체적으로 우수성이 높다고 응답하였고 남성은 5.14점으로 여성 3.93점에 비해 우수성이 높다고 평가하였다. 그리고 ‘출신학교’는 4.10점으로 전체적으로 우수성이 높다고 응답하였으며 남성은 5.43점으로 여성 3.43점에 비해 우수성이 높다고 평가하였다. 그리고 ‘전공적합도’도 4.67점으로 전체적으로 적합성이 높다고 응답하였으며 남성은 5.71점인 반면 여성은 4.14점에 비해 우수성이 높다고 평가하였다. ‘총 평균 학점’ 항목도 4.38점으로 전체적으로 우수성이 높다고 응답하였고 남성은 5.14점으로 우수성이 높다고 응답한 반면 여성은 4.00점으로 남성에 비해 우수성이 낮다고 평가하였다. 이력서 항목 중 ‘관련 과목 학점’과 ‘어학능력’ 및 ‘외국어능력시험 점수’는 4.52점과 4.62점 및 4.29점으로 전체적으로 우수성이 높다고 응답하였다. ‘관련 과목 학점’의 경우 남성은 5.57점으로 우수성이 높다고 응답한 반면, 여성은 4.00점으로 남성보다 우수성이 낮다고 응답하였다. ‘어학능력’의 경우도 남성은 5.86점으로 높다고 응답한 반면, 여성은 4.00점으로 남성보다는 우수성이 낮다고 응답하였다. ‘외국어능력시험 점수’의 경우도 남성은 5.29점으로 높다고 응답한 반면, 여성은 3.79점으로 남성보다는 우수성이 낮다고 응답하였다.

〈표 VI-3〉 지원서 항목의 우수성

(단위: 점)

구분	나이	성별	사진	본적	고향	주소	가족 관계	학력 수준	출신 학교	전공 적합도	총 평균 학점	관련 과목 학점	어학 능력	외국어 능력 시험 점수	공인 자격증	논문 및 연구 실적	공모전 및 수상 경력	인턴 경력	직무 관련 경력	자기 소개서
전체	1.57	1.38	1.43	1.29	1.29	1.29	1.29	4.33	4.10	4.67	4.38	4.52	4.62	4.29	4.29	5.14	4.86	4.43	5.52	4.76
성 별	남	1.71	1.43	1.43	1.29	1.29	1.29	5.14	5.43	5.71	5.14	5.57	5.86	5.29	5.43	5.29	5.00	5.00	5.86	4.86
	여	1.50	1.36	1.43	1.29	1.29	1.29	3.93	3.43	4.14	4.00	4.00	4.00	3.79	3.71	5.07	4.79	4.14	5.36	4.71
연 령	25 이하	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.50	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.50	5.50	3.00
	26 ~ 30	1.55	1.36	1.36	1.36	1.36	1.36	4.27	4.27	5.18	4.45	4.64	4.73	4.45	4.27	5.27	4.91	4.45	5.09	4.36
	31 ~ 35	1.33	1.17	1.17	1.00	1.00	1.00	4.50	3.67	4.00	3.83	4.33	4.67	4.17	4.67	5.00	4.67	4.17	6.17	5.83
	36 이상	3.00	2.50	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.50	5.50	5.50	5.50	5.50	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	6.00	5.50

자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

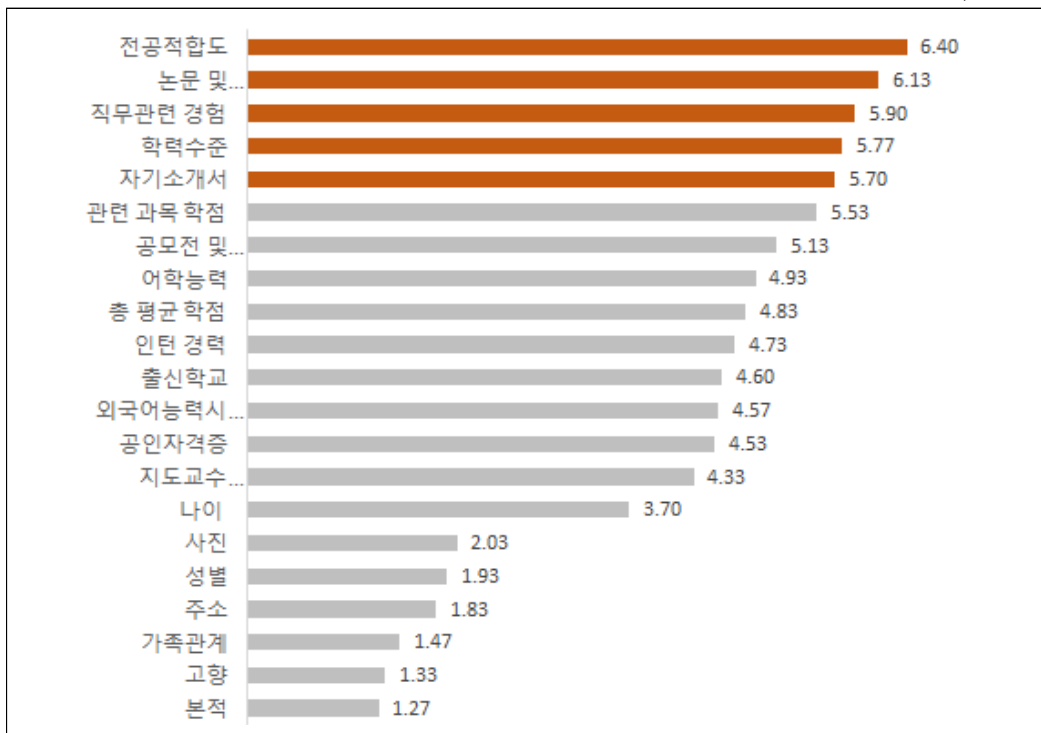
다. 평가자 대상 이력서 항목의 중요성

[그림 VI-16]에서 평가자 대상으로 이력서 및 자기소개서 항목이 지원자를 평가하는데 얼마나 중요한지를 확인한 결과, ‘전공적합도’가 6.40점으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘논문 및 연구실적’(6.13점), ‘직무 관련 경험’(5.90점), ‘학력수준’(5.77점), ‘자기소개서’(5.70점), ‘관련 과목 학점’(5.53점), ‘공모전 및 수상경력’(5.13점), ‘어학능력’(4.93점) 순으로 우수성을 평가하는 데 중요하다고 응답하였다. 또한 ‘총 평균 학점’(4.83점), ‘출신학교’(4.60점), ‘외국어능력시험 점수’(4.57점), ‘공인자격증’(4.53점) 등도 중요하다고 응답하였다.

설문 결과 ‘본적’(1.27점) 및 ‘고향’(1.33점), ‘성별’(1.93점) 등은 21개 항목 중 낮게 평가되었으며 대체로 경험, 자격, 학점 등 지원자의 성취를 보여줄 수 있는 항목에 대해 중요성을 높게 평가하는 반면, 성별, 고향 등 생득적인 항목은 중요성을 낮게 인식하고 있었다.

[그림 VI-16] 지원서 평가항목의 우수성(평가자 대상)

(단위: 점)



자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

〈표 VI-4〉에서 평가자 대상으로 이력서 항목의 우수성을 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹으로 구분하여 차이가 있는지 분석하였다. 이력서 항목 중 전공적합도는 6.40점으로 전체적으로 중요하다고 응답하였고 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹 모두 6.40점으로 가장 중요하다고 응답하였다. 이력서 항목 중 전통적 방식의 평가그룹이 블라인드 방식의 평가그룹보다 중요하다고 인식하는 주요 항목은 ‘나이’(전통적: 4.33점, 블라인드: 3.07점)과 ‘출신 학교’(전통적: 5.00점, 블라인드: 4.20점), ‘논문 및 연구실적’(전통적: 6.33점, 블라인드: 5.93점), ‘공모전 및 수상경력’(전통적: 5.33점, 블라인드: 4.93점), ‘자기소개서’(전통적: 5.73점, 블라인드: 5.67점)이다.

반면 이력서 항목 중 블라인드 방식의 평가그룹이 전통적 방식의 평가그룹보다 중요하다고 인식하는 주요 항목은 ‘성별’(전통적: 1.60점, 블라인드: 2.27점)과 ‘총 평균 학점’(전통적: 4.53점, 블라인드: 5.13점), ‘관련 과목 학점’(전통적: 5.20점, 블라인드: 5.87점), ‘어학능력’(전통적: 4.67점, 블라인드: 5.20점), ‘인턴경력’(전통적: 4.53점, 블라인드: 4.93점), ‘지도교수 추천서’(전통적: 4.13점, 블라인드: 4.53점), ‘외국어능력시험 점수’(전통적: 4.40점, 블라인드: 4.73점)이다.

〈표 VI-4〉 평가자 대상 이력서 항목의 우수성

(단위 : 점)

구분	나이	성별	사진	본적	고향	주소	가족 관계	학력 수준	출신 학교	전공 적합도	총 평균 학점	관련 과목 학점	어학 능력	외국어 능력 시험 점수	공인 자격증	논문 및 연구 실적	공모전 및 수상 경력	인턴 경력	직무 관련 경험	자기 소개서	지도 교수 추천서	
전체	3.70	1.93	2.03	1.27	1.33	1.83	1.47	5.77	4.60	6.40	4.83	5.53	4.93	4.57	4.53	6.13	5.13	4.73	5.90	5.70	4.33	
평가 방식	전통 지원서	4.33	1.60	2.13	1.07	1.13	1.80	1.27	5.87	5.00	6.40	4.53	5.20	4.67	4.40	4.40	6.33	5.33	4.53	5.93	5.73	4.13
	블라인드	3.07	2.27	1.93	1.47	1.53	1.87	1.67	5.67	4.20	6.40	5.13	5.87	5.20	4.73	4.67	5.93	4.93	4.93	5.87	5.67	4.53

자료: 한국조세재정연구원 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사, 2022. 결과를 바탕으로 저자 작성

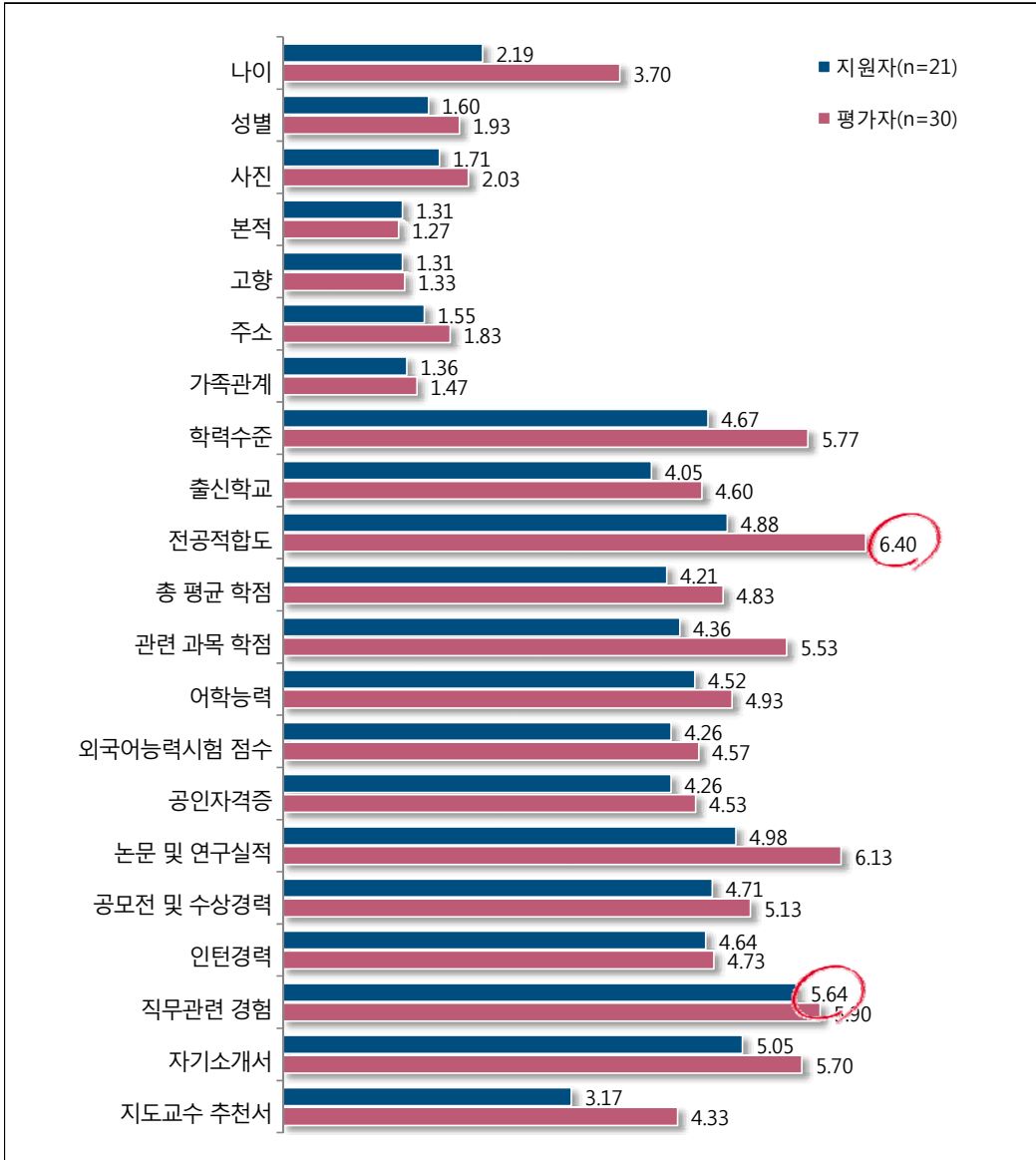
라. 이력서 항목의 중요성-지원자 및 평가자 비교

[그림 VI-17]을 통해 이력서 및 자기소개서 항목의 중요성에 대해 지원자와 평가자 간 비교해 보면 대체로 평가자들이 지원자 대비 중요하다는 인식이 높게 나타났다. 이력서 항목의 중요성을 지원자와 평가자 간에 비교해 보면 지원자와 평가자 모두 경력사항, 자격증 등 지원자의 성취 관련 사항을 중요하게 인식하는 반면, 성별, 고향 등의 특성에 속하는 항목은 낮게 평가하고 있다.

지원자들은 이력서 및 자기소개서에서 지원자의 적합성 및 우수성을 평가하는데 '직무 관련 경험'이 가장 중요하다고 인식하는 반면, 평가자들은 '전공적합도'가 가장 중요하다고 평가하여 차이를 보이고 있다. 특히 '전공적합도', '나이', '관련 과목 학점', '지도교수 추천서', '논문 및 연구실적' 등에서 지원자와 평가자 간에 인식 차이가 크게 나타나고 있다. 다만 흥미로운 것은 출신학교 항목에 대해서는 평가자 및 지원자 모두 귀속적인 항목보다는 다르게 오히려 비귀속적인 항목과 유사한 수준으로 평가하고 있다는 점이며, 지원자보다는 평가자들이 그 중요성을 상대적으로 더 비중이 있게 인식하는 것으로 나타났다.

[그림 VI-17] 이력서 항목의 중요성 - 지원자 및 평가자 비교

(단위: 점)



주: 지원자는 Q1, 적합성 평가의 중요성과 Q2, 우수성 평가의 중요성의 평균값을 제시함
 자료: 한국조세재정연구원, 「채용제도 개선방안을 위한 설문조사」, 2022, 결과를 바탕으로 저자 작성

VII. 결론 및 정책적 함의

공공부문 채용제도 과정에서 차별 요소들을 금지하고 구직자의 직무역량을 중심으로 채용하기 위해 2017년 7월부터 공공기관을 대상으로 블라인드 채용제도를 도입하였다. 350여개 공공기관(2022년 5월 기준)을 대상으로 블라인드 채용을 진행하고 공기업, 준정부기관, 기타공공기관 및 정부출연연구기관 등 광범위하게 블라인드 채용제도가 실시되고 있는 반면, 제도 도입 이후 블라인드 채용제도의 효과에 대해 분석한 연구들은 많지 않았다. 특히 블라인드 채용의 효과에 대해 인과적 추론 방법인 실험적 연구 설계를 통해 분석한 연구는 없었으며, 본 연구에서는 실험적 연구방법으로 블라인드 채용의 효과에 대한 분석을 시도하였다.

이를 위해 실험설계를 통해 서류전형 단계에서 출신학교, 성별, 학력, 경력 등에 따라 전통적 방식의 채용과 블라인드 방식의 서류전형 합격률에 차이가 있는지 분석하였다. 설문조사를 통해 공공기관 취업에 관심이 있는 전국의 행정학과 및 경제학과 학사급·석사급 이상 학생들을 대상으로 이력서를 수집하였다. 또한 국책 연구기관 채용과 동일한 수준에서 평가하기 위해 일반적으로 심사위원 풀에 해당하는 전국의 행정학과 및 경제학과 대학교수들과 국책연구기관 연구위원이 서류전형 합격 여부를 평가하였다. 블라인드 방식의 채용제도의 인과효과를 추정하기 위해 평가자들을 무작위 할당(random assignment)하여 전통적 방식으로 평가하는 그룹과 블라인드 방식으로 평가하는 그룹으로 구분하여 이력서를 평가하였다. 전통적 방식의 평가그룹은 학력·성별·연령·학점·출신학교 등의 정보가 포함된 전통적 형태의 이력서를 평가한 반면, 블라인드 방식 평가그룹은 학력·성별·연령·학점·출신학교 등의 정보가 제외된 블라인드 형태의 이력서를 평가하였다. 또한 지원자와 평가자 대상으로 이력서 항목 중 적합성과 우수성 측면에서 어떤 항목이 중요하게 인식되는지 추가적인 설문조사도 실시하였다. 본 보고서의 분석 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 블라인드 채용제도를 통해 서류전형을 진행할 경우 전통적 방식의 채용제

도와 비교하여 비서울권 대학 학부 출신 지원자가 더 많이 합격하였다. 연구 결과 통제집단을 형성하는 구조인 전통적 지원서를 평가하는 경우 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자 비율이 30.8%였다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용 평가를 실시한 경우 지원자 중 서울권 대학 학부 출신 합격자의 비율은 25.1%이다. 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 서울권 출신 대학의 서류전형 합격자 비율이 5.7%p 감소하였다. 즉 블라인드 방식의 채용 시 비서울권 출신 대학의 서류전형 합격자 비율이 5.7%p 증가하는 것을 보여준다. 따라서 블라인드 방식의 지원을 활용하는 경우 전통적 지원서에 기반한 채용보다 비서울권 대학 학부 출신 합격자가 서류전형에 18.5% 더 많이 합격할 수 있다는 점이 관찰되었다.

둘째, 블라인드 채용평가를 활용하여 서류전형을 진행할 경우 전통적 지원서방식과 비교하여 여성 지원자가 더 많이 합격하였다. 연구 결과 통제집단인 전통적 방식의 지원서를 평가할 경우 지원자 중 여성 합격자의 비율은 29.2%이다. 하지만 처치집단인 블라인드 방식의 채용평가를 실시한 경우 지원자 중 여성 합격자의 비율은 35.9%로 증가한다. 실험에서는 전통적 방식 채용에 비해 블라인드 방식의 채용 시 여성의 서류전형 합격자 비율은 6.7%p 증가하는 것으로 나타났다. 반대로 블라인드 방식의 채용 시 남성의 서류전형 합격자 비율은 6.7%p 감소하는 것을 의미한다.

셋째, 블라인드 지원방식과 전통적 지원방식의 채용을 비교하면 두 집단 간 대학원 학점 및 수상실적이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 전통적 방식 채용 시 합격자의 대학원 학점 평균은 4.14점인 반면, 블라인드 채용 시 합격자의 대학원 학점 평균은 4.10점이다. 수상실적의 경우 전통적 방식 채용 시 합격자의 평균 수상실적은 0.4건인 반면 블라인드 채용 시 합격자의 평균 수상실적은 0.5건이다. 대학원 학점과 수상실적의 경우 블라인드 채용과 전통적 채용 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지만 효과가 크지 않다.

넷째, 최상위권 대학군 대학원 출신, 사회과학 전공, 연령, 학부 학점, 경력, 자격증 수, 연구실적 수, 연구용역 참여 횟수 등의 지원자의 특성별로 분석한 결과 전통적 방식의 평가그룹과 블라인드 방식의 평가그룹 간에 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 즉 학부와 달리 최상위권 대학군 대학원 출신, 사회과학 전공, 연령, 학부

학점, 경력, 자격증 수, 연구실적 수, 연구용역 참여 횟수별 특성에 따라 전통적 채용방식과 블라인드 채용방식 간 서류전형 합격 비율에 유의미한 차이가 없었다.

다섯째, 서류전형 과정 중 최상위권 대학군의 효과를 분석하기 위해서 최상위권 대학군 출신 지원자와 서울권 대학 학부 출신 지원자들을 전통적 방식 평가와 블라인드 방식으로 평가하여 서류전형 합격률의 차이를 분석하였다. 분석 결과 통제집단인 전통적 방식으로 채용평가를 실시한 경우 지원자 중 최상위권 학부 출신 합격자의 비율은 29%인 반면, 처치집단인 블라인드 평가방식을 적용한 경우 지원자 중 최상위권 대학군 학부 출신 합격자 비율은 18%로 낮아졌다. 전통적 방식 채용제도에 비해 블라인드 방식의 채용 시 최상위권 학부 출신의 비율이 11%p 감소하였다. 즉 블라인드 방식의 채용 시 서울권 대학 학부 출신 비율이 11%p 증가하는 것을 의미한다.

여섯째, 지원자를 대상으로 적합성 측면에서 이력서 항목 중 중요도에 대해 설문조사를 실시한 결과 ‘직무 관련 경험’을 가장 중요하게 인식하였다. 이어서 ‘자기소개서’, ‘전공적합도’, ‘학력수준’, ‘인턴경력’ 순으로 중요하다고 응답하였다. 또한 지원자 대상으로 우수성 측면에서 이력서 항목 중 중요도에 대해 설문조사를 실시한 결과 적합성과 동일하게 ‘직무 관련 경험’을 가장 중요하게 인식하였다. 이어서 ‘논문 및 연구실적’, ‘공모전 및 수상경력’, ‘자기소개서’, ‘전공적합도’ 순으로 중요하다고 응답하였다. 즉 지원자들은 서류전형 지원 시에 이력서 내용 중 직무 관련 경험을 가장 중요한 항목으로 인식하고 있다.

일곱째, 평가자를 대상으로 우수성 측면에서 이력서 항목 중 중요도에 대해 설문조사를 실시한 결과 ‘전공적합도’가 가장 중요하다고 응답하였다. 이어서 ‘논문 및 연구실적’, ‘직무 관련 경험’, ‘학력수준’, ‘자기소개서’ 순으로 중요하다고 응답하였다. 평가자 대상으로 진행한 설문 결과는 지원자 대상으로 진행한 설문 결과와 중요도 측면에서 큰 차이를 보이고 있지 않다. 하지만 블라인드 방식 평가와 전통적 방식 평가로 구분하여 심사를 진행한 결과와 평가자들의 설문 응답 결과는 차이를 보이고 있다.

연구 결과를 통해 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 블라인드 채용평가를 통해 서류전형을 진행한 경우 비서울권 출신 대학 지원자와 여성 지원자의 합격률이 증가하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 취업 경쟁력이 상대적으로 약한 것으

로 인식되는 집단인 비서울권 출신 대학 지원자와 여성 지원자들의 합격률이 블라인드 방식으로 서류전형을 진행할 경우 증가하는 것으로 나타났다. 반면 블라인드 채용 시 연령 및 출신 지역에 따라 서류전형 합격률에 차이를 보이지 않았다. 블라인드 채용제도의 목적은 직무능력과 관련 없는 성별, 학력, 출신 지역, 나이 등의 요소들에 의한 채용과정에서의 차별을 줄이는 것이다. 즉 분석 결과 출신학교와 성별에 의한 차별을 줄이는 데 블라인드 채용의 효과가 있을 수 있다는 점을 고려할 수 있다. 다만 흥미로운 것은 지원자와 평가자 모두 출신학교를 성별 및 연령과 같은 귀속적 지위와는 달리 오히려 일반적인 평가항목들과 유사한 수준에서 그 중요성과 필요성을 인식하고 있다는 것이다.

둘째, 블라인드 채용 시 서울권 대학 출신 합격자에 비해 비서울권 대학 출신 합격자가 늘어나는 정도보다 최상위권 학부 출신 합격자에 비해 서울 중위권 대학 출신 합격자가 늘어나는 정도가 크다는 것을 알 수 있다. 이는 전통적 방식의 채용 시 최상위권 학부 출신과 서울 중위권 대학 출신 지원자 간 합격 가능성의 차이가 서울권과 비서울권 대학 학부 출신 지원자 간 합격 가능성의 차이와 비교하여 출신학교에 의한 차별이 심화되는 것을 의미한다. 다만 이러한 결과가 출신학교가 단순한 프리미엄인지, 지원자를 평가하는 타당한 평가항목인지에 대한 분석이 아님에 유의할 필요가 있다. 이에 대한 종합적인 결론을 도출하기 위해서는 입사 이후 이들의 업무성과에 대한 평가 결과까지 확보하여 분석을 시도하여야 한다.

본 연구에서 관찰되고 있는 평가방식에 따라 나타나는 출신학교 기준 지원자들의 합격률이 차이를 보이는 것만으로 전통적 방식, 블라인드 방식의 제도 효과성을 검증할 수 없다. 채용방식의 효과성을 검증하기 위해서는 각각 다른 채용방식으로 선발된 인력들이 취업 이후 업무수행 과정에서 달성한 실제적인 성과까지 추적하여 분석하여야 평가항목 및 방식의 타당성을 분석할 수 있다는 점에 유의하여야 한다.

셋째, 이러한 출신학교에 따른 합격 가능성의 차이가 지원자의 직무능력과 관련 없는 차이인지, 지원자의 역량을 측정할 수 있는 평가항목인지에 대한 추가적인 논의가 필요하다. 민경률·손호성(2020)은 채용 시 지원자의 태생적인 특성인 성별, 외모, 가족관계 등을 고려하는 것은 차별이라고 인식되지만 지원자의 역량을 총체적으로 평가할 수 있는 체계가 마련되지 않은 시점에서 학위, 전공, 학력 등을

편견적 요소로 분류하는 것에 대해 재검토할 필요가 있다고 주장하였다. 통계적 차별 이론에 따르면 학력수준 및 출신학교 등과 같이 쉽게 관찰되기 쉬운 특성을 기준으로 채용을 진행하지만 직무능력을 갖춘 지원자를 채용하기 위해 인턴제도를 활용하여 지원자의 업무능력을 파악하는 방안 등을 대안으로 제시하였다.

따라서 전통적 채용방식과 블라인드 채용방식의 차이에 대한 단편적인 차원의 논쟁에 매몰되기보다는 직무능력이 우수한 지원자를 적극적으로 선별할 수 있는 입체적인 채용방안이 모색될 필요가 있다. 현재 공공부문에서 청년인턴제도에 한정되어 활용되고 있는 체험형, 채용형 인턴제도에서 착안하여 정규직 인력 채용과정에 수습기간을 두는 방식으로 제도개선을 모색할 필요가 있다. 이러한 대안의 근거로서 추가적인 설문조사를 통해서도 직무능력을 검증하는 것, 인턴제도의 유용성에 대해서도 지원자, 평가자 모두 중요하고 긍정적으로 평가되고 있다는 점도 함께 주목할 필요가 있다. 무엇보다 지원자와 고용주 모두가 상호 탐색할 수 있는 수습기간을 활용하는 경우 지원자에게는 직장으로서 기대충족 여부를 판단하는 기회를 부여하는 동시에 자신의 역량을 보일 수 있는 기회를 확대해주는 반면, 기관에도 채용실패의 리스크를 줄일 수 있는 장점도 있기 때문이다.

넷째, 블라인드 채용제도의 본질적인 목적은 직무능력과 관계없는 응시자의 개별 특성으로 인해 채용과정에서 차별이 발생하는 것을 차단하고 직무능력 중심으로 지원자를 채용하는 것이다. 블라인드 채용으로 일부 지원자 개인의 의지와 노력으로 변화시킬 수 없는 귀속적인 요인으로 발생할 수 있는 차별을 예방할 수 있을 수는 있겠지만, 우수한 인재선발을 위한 본질적인 고민보다 차별적 요소를 제외하는 것에만 집중하는 접근방식은 소극적인 채용방식의 개선이라고 할 수 있다. 더욱이 우리나라와 같이 비귀속적인 지위 및 요인까지 포괄적으로 블라인드 항목에 포함시키고 있는 경우 우수인재 선발이라는 채용의 본질적 취지가 왜곡될 수 있으며, 오히려 우수인력 채용의 장애로 작동할 우려도 있다.

현재 대부분 국책연구기관의 채용과정에서 시험평가 단계가 생략되고 있으며, 지원자가 작성한 자기소개서와 면접에만 의존하는 경우가 일반적인 상황에서는 개인의 역량보다는 사적 관계나 청탁으로 채용과정이 오염될 우려도 매우 크다. 특히 민간기업에 비해 지배 및 소유구조가 명확하지 않은 상황에서 현재 제도로는 개인의 일탈로 발생할 수 있는 부정을 적발하지 못할 가능성이 매우 높다. 오히려

채용시험과 같은 객관적인 검증단계를 안정적으로 운영할 수 없다면, 수습기간 등을 두고 지원자의 역량과 성과를 검증하는 것이 필요하다.

다섯째, 추가적인 설문조사를 통해 직무 관련 경험, 논문 및 연구실적, 정책연구 과제참여, 수상경력 등의 중요성도 인정되고 있는 것으로 관찰되고 있다. 이러한 실적이 자기소개서에 서술적으로 포함되어 평가되기보다는 공식적인 근거자료로 제출되고 검증되도록 강화될 필요가 있다. 지원서에 별도의 평가영역으로 공식화하고 리스트로 제시하도록 하고, 실적근거를 함께 제출하도록 하여야 한다. 현재 많은 국책연구기관의 경우 자기소개서 양식을 통해 서술하도록 되고 있는 경험과 경력에 대해 객관적이고 공식적으로 검증 및 확인할 수 있는 한계가 있으며 일부 검증 자체가 어려운 경우도 많다.

또한 그러한 경력 및 경험이 단지 기술적인 자기소개서 중심으로 평가되고 있는 것이 과연 합리적인 평가방식인지에 대해 원점으로부터 논의할 필요가 있다. 오랜 기간 동안 가장 민감하고 객관성이 강조되는 선발제도로 변화되고 있는 대학입시에서도 자기소개서의 유용성에 대해 회의적인 시각이 공개적으로 늘어남에 따라 그 의존도를 급격하게 줄이고 주요 대학에서 폐지 수순을 밟고 있다는 점을 고려할 때 자기소개서 중심의 채용에 대한 재평가가 필요하다. 현재 자기소개서에 기술된 내용에 대한 공식적인 검증이 불가능하고, 채용기관이 객관적이고 공식적인 검증력을 갖추지 못한 상태에서 평가의 공정성과 객관성 확보 역시 불가능하기 때문이다. 설문조사에서 지원자와 평가자 모두 자기소개서를 중요한 평가영역으로 제시하고 있으나, 허위로 작성된 자기소개서를 판별할 수 있는 충분한 시스템과 역량이 부재한 상황에서는 자기소개서의 실효성은 공허할 뿐이며, 선의의 피해자를 발생시킬 수 있다. 서술형의 자기소개서보다는 자기의 경력과 경험, 노력을 소개하고 증명할 수 있는 공식적인 자료를 시스템을 통해 검증할 수 있도록 개선하는 방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구는 블라인드 채용제도의 효과를 실험적 연구방법으로 인과적 추론을 하였다는 점에서 의의가 있지만 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 지원자의 표본수가 충분하지 못하다는 점이다. 표본수가 적으면 일반적인 t 분포를 활용하여 수행하는 통계적 추론을 할 수 없어 표준오차에 편향이 발생하는 한계점이 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해서 본 연구에서는 통계적 추론 시 표본수의 다소에

전혀 영향을 받지 않는 순열검정(permutation test)을 활용하였지만 지원자의 수가 제한적인 것은 한계점으로 남아 있다. 둘째, 지원자와 평가자들 대상으로 설문조사를 시행하였는데 설문 응답자의 수가 충분하지 않아 설문 결과의 해석에 유의할 필요가 있다. 그리고 평가자들은 설문 응답 시에는 전공적합도, 직무 관련 경험 및 연구실적이 중요하다고 응답하였지만 실제 서류 평가 시에는 성별과 출신학교를 중요한 요소로 평가하였다. 이는 평가자들이 설문 응답 시 사회적 통념에 따라 사회적 편향성을 가지고 설문에 응답한 것을 보여줄 수 있다는 점에 유의하여야 한다. 셋째, 전통적 채용방식과 블라인드 채용방식으로 선발된 인력들의 역량과 업무성과에 대한 실제적인 평가 결과를 확보하여 검증하지는 못하였다. 즉 본 연구 결과는 채용방식의 차이를 보여줄 뿐 어느 제도가 우수한 채용방식이라고 평가하지는 않았다는 점에도 한계가 있다. 향후 정교한 설계와 자료 확보를 통해 후속연구를 수행하여야 할 것이다. 넷째, 본 연구의 대상기관은 국책연구기관을 한정해서 분석을 시행하였다. 따라서 국책연구기관을 중심으로 서류평가 과정에서 블라인드 채용을 적용하는 부분에 한정해서 연구 결과를 해석하여야 한다. 후속연구에서는 다양한 공공기관을 중심으로 연구를 진행하여 공공기관 채용제도의 쟁점에 대한 심층적인 분석을 수행할 필요가 있다. 이러한 한계에도 불구하고 채용방식에 따라 평가항목이 선발에 영향을 미칠 수 있다는 점을 실험설계를 통해 분석하였다는 점에서 본 연구의 의미가 있다.

참고문헌

- 고학수·박도현·정해빈, 「인공지능과 고용차별의 법경제학: 블라인드 채용과 베일의 역설을 중심으로」, 『법경제학연구』, 16(1), 2019, pp. 39~70.
- 권순원, 「블라인드 채용은 공정한가」, 『경영연구』, 36, 2021, pp. 87~98.
- 금재호, 「노동시장 이중구조와 성차별: 직종분리를 중심으로」, 『응용경제』, 6(3), 2004, pp. 259~289.
- 김도승, 「프랑스 차별금지 법제도에 관한 소고 - 차별철폐청(HALDE) 경험을 중심으로」, 『법학논총』, 19(1), 2012, pp. 117~144.
- 김세움, 『민간기업 블라인드 채용 실태조사』, 한국노동연구원 연구용역보고서, 2019.
- 민정률·손호성, 『공공기관 채용정책에 대한 연구: 블라인드 채용제도의 도입효과 분석을 중심으로』 한국조세재정연구원 연구용역보고서, 2020.
- 박귀천·장명선·이소라·이수연·강을영, 『채용 상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구』, 고용노동부, 2015.
- 박선영·박복순·장명선·동제연·차정훈, 『고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링』, 국가인권위원회, 2016.
- 박영범, 「차별의 경제학적 의미」, 『계간 임금연구』, 2007, pp. 38~52.
- 박한준, 「공공기관 채용의 사회적 책임에 대한 소고: 고졸자와 지역인재 채용에 대한 함의」, 『재정포럼』, 통권 제254호, 한국조세재정연구원, 2017, pp. 6~23.
- 양재은·최영출, 「공공기관 NCS 기반 채용 선발결과의 타당성에 관한 연구: K 공공기관의 사례를 중심으로」, 경영컨설팅연구, 21(3), 2021, pp. 367~378.
- 유동철, 「노동시장의 장애인 차별 영향 분석 - 지체장애인을 중심으로」, 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 2000.
- 이관후, 「블라인드 채용은 정의로운가?: 메리토크라시와 운평등주의적 검토」, 『현대정치연구』, 12(3), 2019, pp. 69~100.

- 이상민 · 유규창 · 신유형 · 강민철 · 오재원 · 이아영, 『편견없는 채용 · 블라인드 채용 실태조사 및 성과분석』, 한국산업인력공단, 2018.
- 이승욱 · 김엘림, 『여성고용에서의 차별판단 기준』, 고용노동부, 2005.
- 이영환, 『위험과 정보』, 울곡출판사, 2008.
- 임공수, 「고용차별판단 심사기준」, 『노동법논총』, 2017, 39, pp. 177~222.
- 임인숙, 「채용과정의 여성외무 차별 예방을 위한 사진정보 폐지의 법제화 논의」, 『한국여성학』, 35(2), 2019, pp. 37~74.
- 조우현 · 황수경, 『새로운 노동경제학』, 법문사, 2016.
- 최정규, 「행동경제학 - 경제주체의 선호를 묻다」, 『지식의 지평』, 제10권, 2011, pp. 214~228.
- 홍종윤 · 장훈, 「NCS 직무중심 채용제도의 활용요인과 고용성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 『노동정책연구』, 20(2), 2020, pp. 73~103.
- Ameri, G. F., Rostami, S., Baniasadi, H., Aboli, B. P., and Ghorbani, F., “The Effect of Prone Position on Gastric Residuals in Preterm Infants,” *Journal of Pharmaceutical Research International*, 22(2), 2018, pp. 1~6.
- Åslund, O. and Skans, O. N., “Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?,” *Industrial and Labor Relations Review*, 65(1), 2012, pp. 82~107.
- Becker, G., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, 2nd edition, 1971.
- Bertrand, M. and Mullainathan, S., “Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination,” *American Economic Review*, 94(4), 2004, pp. 991~1013.
- Behaghel, L., Crépon, B., and Le Barbanchon, T., “Unintended Effects of Anonymous Resumes,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 2015, 7(3), pp. 1~27.
- Bøg, M. and Kranendonk, E., “Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, But Not in Job Offers,” *MPRA Paper*, 2011.
- Krause, A., Rinne, U., and Zimmermann, K. F., “Anonymous Job Applications of Fresh

- Ph. D. Economists,” *Economics Letters*, 2012, 117(2), pp. 441~444.
- Hersch, J. and Bullock, B., “The Law and Economics of Employment Discrimination Law,” *Vanderbilt Law Research Paper*, 2018, 18(41), pp. 1~57.
- Hiscox, M. J., T. Oliver, M. Ridgway, L. Arcos-Holzinger, A. Warren, and Willis. A., “Going Blind to See More Clearly: Unconscious Bias in Australian Public Service Shortlisting Processes,” *Behavioural Economics Team of the Australian Government*, 2017.
- Lang, K. and Kahn-Lang Spitzer, A., “Race Discrimination: An Economic Perspective,” *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 2020, pp. 68~89.
- Levy, K. and Barocas, S., “Designing Against Discrimination in Online Markets,” *Berkeley Technology Law Journal*, 2017, 32(3), pp. 1183~1238.
- Oreopoulos, P., “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 2011, pp. 148~171.
- Phelps, Edmund S., “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” *American Economic Review*, 1972, 62(4), pp. 659~661.
- Public Service Commission of Canada, “Anonymized Recruitment Pilot Project—Final Report, Public Service Commission of Canada,” 2018. available at: www.canada.ca/en/public-service-commission/services/publications/Name-blind-recruitment-pilot-project.html(accessed 24 June 2022).
- Spence, M. “Job Market Signaling,” *The Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87(3), pp. 355~374.
- 공공기관 경영정보시스템(알리오), <https://www.alio.go.kr/statistics/newRecruit.do>, 검색 일자: 2022. 3. 10.

부록

1. 이력서 및 자기소개서 양식

이력서 및 자기소개서				
〈필수항목〉				
지원자 성명	한글	○○○		
	영문	○○○		
생년 월	○○○, ○○, ○○	(남성) (여성)		
주소(현거주지) 〈 시군구 단위까지 기재 요망 〉				
학력 사항				
기간	학교명		전공 분야(학점)	
~	○○○ 초등학교(졸)			
~	○○○ 중 학 교(졸)			
~	○○○ 고등학교(졸)			
~	○○○ 대 학 교(졸)		○○학	학점(○○ / ○○)
~	○○○ 대 학 원(졸)		○○학	학점(○○ / ○○)
어학 성적 (TEPS/TOEIC/TOEFL):		〈외국어 능력〉 회화(상/중/하), 독해(상/중/하) 작문(상/중/하)		
교육 사항(지원직무 관련 과목 및 교육 과정을 이수한 경우 기재)				
과목명 및 교육과정			교육시간	
○○○개론			○○	
○○○분석			○○	
○○○분석			○○	

주요 경력 사항					
근무처	직위	담당 업무(직무내용)	근무기간(연, 월)		
○○○연구원	연구원	문헌조사, 자료조사, 보고서 작성...	○○○○년 ○○월 ~ ○○○○년 ○○월		
			년 월 ~ 년 월		
			년 월 ~ 년 월		
			년 월 ~ 년 월		
자격 및 면허					
취득 년 월 일	자격 증명		시행처		
연구실적					
제 목	연구자/저자	발표논문지(논문지 종류) / 발표대회 / 출판사	발행(발표) 연월일	비고	
연구용역 실적					
제 목	참여기여도	연구용역 발주기관()	연구용역 수행기관	계약금액	연구용역 기간
수상실적					
내 용		수상년월일		수여기관	
직무관련 주요내용					
* 직무활동, 동아리, 동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등 주요 직무경험을 서술해 주십시오.					

자기소개서
자기소개서 작성 시 직·간접적으로 사진, 성별, 나이, 출신학교, 출신지역, 가족관계 등이 드러나지 않도록 유의하여 주십시오.
○ 문제해결능력
예상치 못했던 문제로 인해 계획대로 일이 진행되지 않았을 때, 책임감을 가지고 적극적으로 끝까지 업무를 수행해내어 성공적으로 마무리했던 경험이 있으면 서술해 주십시오.(300~400자 이내)
○ 자기개발능력
최근 5년 동안에 귀하가 성취한 일 중에서 가장 자랑할 만한 것은 무엇입니까? 그것을 성취하기 위해 귀하는 어떤 일을 했습니까?(300~400자 이내)
○ 입사지원 동기 및 자기소개
입사지원 동기 및 입사 후 포부와 성격의 장단점을 기술해 주세요.(400~500자 이내)

2. 채용제도 개선방안을 위한 설문조사

이 조사에 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33조)에 규정되어 있습니다.

ID	-				
----	---	--	--	--	--

채용제도 개선방안을 위한 설문조사(지원자)

Q1. 다음 이력서 및 자기소개서 항목들에 대해, 각 항목이 지원자의 적합성을 평가하는 데 얼마나 중요하다고 생각하시는지 응답해 주십시오.

항목	전혀 중요하지 않다 ←—————→ 매우 중요하다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1) 나이	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 성별	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 사진	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 본적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 고향	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 주소	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7) 가족관계	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8) 학력수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9) 출신학교	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10) 전공적합도	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11) 총 평균 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12) 관련 과목 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13) 어학능력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14) 외국어능력시험 점수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15) 공인자격증	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16) 논문 및 연구실적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17) 공모전 및 수상경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18) 인턴 경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19) 직무 관련 경험	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20) 자기소개서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21) 지도교수 추천서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Q2. 다음 이력서 및 자기소개서 항목들에 대해, 각 항목이 지원자의 우수성을 평가하는 데 얼마나 중요하다고 생각하시는지 응답해 주십시오.

항목	전혀 중요하지 않다 ←—————→ 매우 중요하다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1) 나이	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 성별	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 사진	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 본적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 고향	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 주소	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7) 가족관계	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8) 학력수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9) 출신학교	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10) 전공적합도	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11) 총 평균 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12) 관련 과목 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13) 어학능력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14) 외국어능력시험 점수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15) 공인자격증	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16) 논문 및 연구실적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17) 공모전 및 수상경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18) 인턴 경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19) 직무 관련 경험	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20) 자기소개서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21) 지도교수 추천서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Q3. 다음 이력서 및 자기소개서 항목들에 대해, 입사지서에 작성(기입)이 필요하다고 생각하십니까?
 각 항목별로 평가해 주십시오.

항목	필요하다	필요없다
1) 나이	①	②
2) 성별	①	②
3) 사진	①	②
4) 본적	①	②
5) 고향	①	②
6) 주소	①	②
7) 가족관계	①	②
8) 학력수준	①	②
9) 출신학교	①	②
10) 전공적합도	①	②
11) 총 평균 학점	①	②
12) 관련 과목 학점	①	②
13) 어학능력	①	②
14) 외국어능력시험 점수	①	②
15) 공인자격증	①	②
16) 논문 및 연구실적	①	②
17) 공모전 및 수상경력	①	②
18) 인턴 경력	①	②
19) 직무 관련 경험	①	②
20) 자기소개서	①	②
21) 지도교수 추천서	①	②

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 좋은 자료로 활용하겠습니다. ♣

이 조사에 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33조)에 규정되어 있습니다.

ID -

채용제도 개선방안을 위한 설문조사(평가자)

Q1. 다음 이력서 및 자기소개서 항목들에 대해, 지원자의 서류전형을 평가하는 데 얼마나 중요하다고 생각하시는지 응답해 주십시오.

항목	전혀 중요하지 않다 ←—————→ 매우 중요하다						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1) 나이	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 성별	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 사진	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 본적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 고향	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 주소	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7) 가족관계	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8) 학력수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9) 출신학교	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10) 전공적합도	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11) 총 평균 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12) 관련 과목 학점	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13) 어학능력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14) 외국어능력시험 점수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15) 공인자격증	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16) 논문 및 연구실적	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17) 공모전 및 수상경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18) 인턴 경력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19) 직무 관련 경험	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20) 자기소개서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21) 지도교수 추천서	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 좋은 자료로 활용하겠습니다. ♣

저자약력

박한준

한국외국어대학교 행정학과 졸업
미국 Indiana University 행정학 박사
현, 한국조세재정연구원 선임연구위원

하세정

영국 더럼대학교 경제학과 졸업
영국 LSE 경제지리학 박사
현, 한국조세재정연구원 연구위원

배광빈

경희대학교 행정학과 졸업
University of Texas at Dallas 행정학 박사
현, 동국대학교 행정학과 교수

채용제도 개선방안 연구: 연구기관을 중심으로

2022년 8월 29일 인쇄
2022년 8월 31일 발행

발행인 김재진

발행처 한국조세재정연구원
세종특별자치시 시청대로 336
TEL: (044)414-2114(대) www.kipf.re.kr

등록 1993. 7. 15. 제2014-24호

조판 및 인쇄 일지사 (044)865-6971

I S B N 979-11-6655-152-9
