

군 인적자원 채용제도 개선에 관한 연구 : 수정형 블라인드 채용의 도입 검토

정 정 균*, 박 철**

요 약

최근 금융감독원과 강원랜드등 공공기관의 채용비리 사건이 국가적인 관심의 대상이 되면서 국민들은 채용에서 평등하게 기회가 보장되고 공정한 과정에서 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회를 보장 받아야 함에도 불구하고 그러하지 못하는 현실에 공분을 하였다. 이에 정부는 2017년 하반기부터 공공기관을 대상으로 입사지원서에 출신 학교(학력), 학점, 영어점수 기입을 없애고 직무능력만 보고 뽑도록 하는 블라인드 채용을 의무화하였고, 2018년에는 5개년 반부패 종합계획을 발표하면서 채용비리를 엄단한다는 의지를 내비치고 검찰 역시 채용비리 수사에 박차를 가하고 있는 실정이다. 이러한 논란의 가운데 본 논문에서는 우리 군 인적자원 채용에 있어서 블라인드 채용제도의 도입에 대한 필요성과 공공기관 블라인드 채용 의무화에 따른 정부의 가이드라인과 우리 군의 블라인드 채용 적용 현황을 검토하여 우리 군이 군 인적자원을 채용하는데 있어서 군에 적합한 수정형 블라인드 채용 제도의 도입을 통해 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다.

A study on the improvement of hiring system in the military human resources: introduction of modified blind hiring

Jung Kyun Jung*, Cheol Park**

ABSTRACT

In the Republic From the national interest in the recent hiring scandals in the public institutions such as the Financial Supervisory Service, Gangwon Land, and so on, people were outraged by the fact that the competition opportunities were not secured although they should be equally secured to compete with anyone with their capabilities in the fair process. Hence, the government made the public institutions blind hiring to be mandatory, which eliminated writing the academic background, GPA, and English score in the application form and selected the new employees only with job competencies in the public institutions in 2017. In 2018, the prosecution did their best for the investigation on hiring scandal with the strong will to cut the scandal upon announcement of 5-year anti-corruption master plan. Amid this controversy, this study tries to suggest the further direction in the hiring military human resources upon introduction of blind hiring system, reviewing the needs to introduce blind hiring system in the military, the governmental guideline according to the mandatory blind hiring in the public institutions, and the application status of modified blind hiring in the military.

Keywords: Blind hiring, Hiring military human resources, Mandatory blind hiring in public institutions

접수일(2019년 8월 7일), 수정일(1차 : 2019년 9월 21일),
게재확정일(2019년 9월 26일)

* 장안대학교 부사관과 외래교수

** 장안대학교 부사관과 교수

1. 서 론

‘인사가 만사’라는 말은 모든 조직에서 특히 기업에서는 경영 활동의 핵심이며 기업을 유지 발전시키는 필수 요소이기도 하다. 사람 쓰기만 잘하면 모든 일이 잘 풀린다는 뜻이기도 하다[1].

특히, 급변하는 세계화, 정보화 등 환경 변화에 따른 기술의 진보로 인하여 조직원들에게 새로운 기술을 습득할 수 있는 능력이 더욱더 필요하게 되었고 더불어 지식정보화 사회에 진입하면서 조직원의 창의력과 변화에 능동적으로 적합한 사고를 할 수 있는 조직원이 필요하면서 인사(人事)의 중요성이 증대되었다.

인사(人事)가 중요한 만큼 이를 관리하는 인사관리 역시 중요한데 특히, 인사의 시작이자 인사관리의 시작인 모집 및 선발 등 일련의 채용과정이 중요하다 하겠다.

우리나라에서는 1950년대에 삼성에서 공개채용(이하 공채)을 시작한 이래 오늘날까지 공채는 조직원을 뽑는 가장 중요한 방법으로 발전하였다. 이러한 공채는 1950년대 이후 수십년에 걸쳐 우리나라 조직체에 인력을 확보해 주었으며 조직의 지속적인 성장을 이루는데 큰 공헌을 하였다. 그러나 우리나라의 전통적이고 특수한 사회문화에 따라 지원자의 개인적 능력을 기준으로 선발하기 보다는 학연, 지연, 혈연 등 능력 외적인 부분에 영향을 받았고 따라서 최근에 와서는 공채가 과연 공정하고 정당한 시스템인지에 대한 회의감과 불신감이 팽배해져왔다. 이러한 공채의 부정적 영향은 군 인적자원을 모집 및 선발하는 일련의 채용과정에서도 여실 없이 보이고 있다.

정부조직이나 공공기업들은 모집 및 선발에 있어서 민간 기업이나 민간 사업체에 비해 고도의 공정성과 형평성 그리고 높은 대외적 신뢰성이 요구된다. 따라서 외부의 청탁 등 지원자의 직무능력과 무관한 기준으로 채용되는 것을 막기 위해서는 모집 및 선발의 일련의 채용과정에 있어서 평등한 기회와 공정한 과정을 위한 블라인드 채용이 수용되어야 할 필요성이 강조되었다.

이러한 흐름에 2017년 6월 수석·보좌관 회의에서 대통령은 공공부문에 있어서 블라인드 채용 도입을 지시하였고 2019년 7월 행정자치부·인사혁신처·고용노동부·기획재정부에서는 관계부처 합동으로 「블라인드 채용 추진방안」을 마련하였다.

따라서 본 연구에서는 블라인드 채용의 필요성과 현 정부가 추진하고 있는 공공기관 블라인드 채용의 무화와 현재 우리 군에서의 블라인드 채용의 적용 현황을 살펴보고 결론에서 현실적 방안을 제시하고자 한다.

2. 블라인드 채용의 의미와 필요성

2.1 채용과 블라인드 채용

모든 조직은 설립목적은 달성하기 위한 직무(업무, 일, 과업, 사무)가 있는데, 그 일을 담당할 사람을 뽑아서 배치하는 것이 인적자원관리 분야에서는 채용이라고 한다[2].

채용이란 정부나 기업 등 조직체에서 필요로 하는 인적자원을 확보하는 과정으로서, 채용 이후 조직 업무에서 성공하는 인적자원을 확보하여 궁극적으로는 해당 조직의 목적을 달성함을 위한 일련의 과정이다. 그리고 채용은 조직체와 지원자 등에게 시간과 비용이 일정부분 발생한다. 따라서 채용은 조직과 지원자 등을 위해서라도 공정하고 또 정확하면서도 비용적 측면을 고려하고 효율적 평가가 이루어져야 한다.

블라인드 채용이란 지원자를 선발하는 일련의 채용과정 속에서 채용 담당관 혹은 관리자의 편견이 개입되어 지원자의 직무능력이 아닌 불합리한 차별을 일으킬 수 있는 출신학교, 외모, 연고지, 가족관계 등 편견을 유발시킬 수 있는 요소를 배제하고 오로지 직무능력만을 중심으로 지원자를 평가하여 지원자를 채용하는 방식을 의미한다. 즉, 블라인드 채용은 편견이 개입될 소지가 있는 차별적 요소를 배제하고 직무능력을 중심으로 지원자를 평가 그리고 채용하는 것을 말한다고 하겠다.

채용과 블라인드 채용은 그 의미와 내용에 있어서 궁극적 목적은 조직체의 실무에서 필요한 인적자원을 확보하는데 있어 지원자들 가운데 실제 채용 이후 조직 업무에 성공을 하는 최적적자를 선택하는 것이다. 블라인드 채용 역시 채용의 한 범주에 속하지만 블라인드 채용은 다른 채용의 방법과는 달리 지원서·면접에서 면접관이나 관리자의 편견이 개입될 수 있는 지원자의 개인적 요소를 삭제하고 공정한 과정에서 오로지 실력으로 지원자를 평가하는 시스템이라 볼 수 있겠다.

2.2. 블라인드 채용의 필요성

블라인드 채용이 필요한 이유는 다음과 같다[3]. 첫째, 채용의 공정성에 대한 사회적 요구이다. 사회에 첫 발을 내딛는 청년이라면 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 수 있도록 균등한 고용기회를 제공해야 하나, 아직도 채용과정의 공정성에 대한 불신이 존재한다. 그리고 채용상 차별 금지에 대한 법적 요건이 권고적 성격에서 처벌을 동반한 의무적 성격으로 점차 강화되는 추세이다. 현재, 채용과정에서 차별 금지를 위한 다양한 법안들이 발의되고 있으며, 시민의식과 지원자의 권리의식의 성숙으로 불합리한 차별에 대한 법적대응 가능성도 증가하고 있다. 둘째, 우수 인재 채용을 통한 경쟁력 강화의 필요성이다. 직무능력과 무관한 학벌, 외모 위주의 선발은 기업의 우수 인재 선발 기회를 빼앗아 조직의 경쟁력을 약화시킨다. 그리고 채용과정에서 차별을 없애고 직무능력중심으로 선발하여 우수 인재를 확보할 수 있도록 블라인드 채용을 도입·확산할 필요가 있다. 셋째, 공정한 채용을 통한 사회적 비용 감소의 필요이다. 편견을 유발하는 차별적 채용은 우수한 인재의 선발을 저해하고, 외모 지상주의, 학벌주의 등을 심화시켜 불필요한 사회적 비용을 증가시킨다. 학연·지연·혈연에 의한 채용관행에서 벗어나 채용에서의 공정성을 높여 사회의 신뢰 수준을 제고할 필요가 있다.

2.3. 채용절차의 공정화에 관한 법률

채용절차의 공정화에 관한 법률(이하 채용절차법)은 구직자가 채용절차에서 최소한의 공정성을 확보하고 구직자의 부담을 줄이고 구직자의 권익을 보호하기 위해 2014년 1월 21일 법률 제12326호로 제정되어 시행되고 있다. 이 법은 그 적용범위가 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 데는 적용하지 아니하고 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용되는 법이나, 얼마 전인 2019년 4월 16일에 민간 기업에서도 사실상 블라인드 채용으로 볼 수 있는 제4조의 3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)¹⁾를 규정하고 이에 위반하여 직무

의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기재하도록 요구하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다(제17조 1항 3호)²⁾. 이렇듯 채용절차법에서 출신지역 등 개인정보 요구를 금지하고 위반시 과태료를 부과하는 이유는 첫째, 채용비리 등 사건이 일어나면서 청년들에게 공정한 취업의 기회를 박탈하고 나아가 이는 건전한 고용질서의 확립과 사회의 통합을 저해하는 요소로 바라보기 때문이다. 둘째, 학력이나 외모 중심의 차별적인 채용 등을 지양하고 실력중심의, 직무중심의 채용을 유도하기 위함을 목적으로 하는 것으로 보여진다.

이렇듯 오늘날 지원자의 채용에 있어서 블라인드 채용은 민간부문에서 ‘출신지역 등 개인정보 요구 금지의무’라는 이름하에 법정의무로 규정되어 적용되고 있다. 따라서 공공부문 역시 민간부문과 같은 의무과 적용이 더욱 필요하다고 보인다.

3. 블라인드 채용 미적용에 따른 채용비리사례

최근 국민들에게 불평등을 야기하며 공공기관 등의 채용에 대한 불신과 국민적 갈등을 초래하는 채용비리에 대하여 전국 검찰청에서는 집중 수사를 전개하여 총 30여명이 구속되면서 채용비리 사건이 국가적인 관심이 되었다. 2017년 12월 20일 대검찰청이 채용비리에 관하여 수사 후 보도한 유형별 주요 채용비리 사례는 다음과 같다[4].

3.1 여성지원자를 고의로 탈락시킨 사례

기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산
- 2) 제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 16.>
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

1) 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에

2014년 7월 청년인턴 채용시 서류전형에서 남성지원자에게는 높게 점수를 부여하고, 여성지원자에게는 낮게 부여하여 여성지원자 142명 중 3명만 면접에 응시할 수 있도록 하고, 면접에서는 여성지원자에 대해서만 비정상적으로 낮은 면접점수를 부여하는 방법으로 여성지원자 전원을 탈락시킨 대한석탄공사 사례.

여성합격 인원을 줄이려는 의도로, 여성지원자의 면접점수를 고의로 낮게 부여하는 방법으로 합격대상 여성지원자 7명을 불합격시킨 한국가스안전공사 사례.

3.2 낙하산 맞춤형 채용비리 사례

2013년 12월 국회의원실 소속 직원으로부터 이력서와 함께 직원 자신에 대한 채용을 청탁받자 실무진의 반대에도 불구하고 ‘강원랜드 수질·환경 분야 전문기’ 채용계획을 수립하도록 하고, 청탁자가 보유한 자격증 보유요건을 필수 지원 조건으로 포함시키도록 하여 사실상 특정인을 위한 맞춤형 채용계획을 수립·진행하여 채용시킨 강원랜드 사례.

2016년 신입직원 채용시, 채용계획이나 공고에 없었던 세평(世評)을 반영하기로 하고, 특정 지원자 3명에 대해 출처가 불명확하거나 수집된 세평(世評)과는 다른 세평(世評)을 반영하여 탈락시킨 다음, 다른 지원자 3명에 대해서는 세평(世評)을 전혀 반영하지 아니하는 방법으로 합격시킨 금융감독원 사례.

3.3 지인청탁형 채용비리

2013년 1월 강원랜드 하이원 교육생 2차 채용에서 면접결과에 따라 176명을 선발하기로 하였으나 국회의원실에서 청탁한 사람들에 대한 추가합격을 요구받자 21명의 면접점수를 조작하여 198명을 최종 합격한 강원랜드 사례.

2014년 및 2015년 신규인력 채용과 관련하여 지인의 청탁을 받고, 인적성 검사 대행업체와 공모하여 지원자 6명의 인적성 검사 점수를 조작하여 일부를 합격시킨 한국디자인진흥원 사례.

4. 공공기관 블라인드 채용 의무화에 따른 정부의 추진 경과와 가이드라인과 우리군의 블라인드 채용 적용 현황

4.1 공공기관 부문에서 블라인드 면접의 추진 경과

현재 시행되고 있는 공공기관 부문에서의 블라인드 면접의 추진 경과는 다음과 같다.

2004년 국가인권위원회는 진정사건 조사를 통해 예금보험공사, 근로복지공단 등 9개의 국가 공공기관 직원 채용 시 입사지원자의 학력과 나이의 제한을 폐지하였고 이후 2005년 국가 공무원 시험에서는 응시원서에 학력 기재란을 폐지하고 면접전형에서 블라인드 면접을 도입 하였다. 2007년에는 공공기관 전형기준 개선하고자 지원자에 대하여 공평하고 평등한 기회보장을 위하여 성별, 신체조건, 학력 등에 대한 불합리한 제한을 금지시켰으며 2015년에는 공공기관 NCS 기반 능력 중심 채용을 도입하면서 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 하여 직무를 분석하고 직무능력을 평가하여 채용하고 직무기술서를 공개하고 체계화된 면접 등을 추진하였다. 그리고 2017년 6월 수석·보좌관 회의에서 대통령 지시사항으로 지원서에 출신지·학벌이나 학력·신체조건 등 지원자에게 차별적 요소가 들어가는 내용은 일체 기재하지 않도록 지시하였으며 이에 2017년 하반기부터 공공부문에서 블라인드 채용 시행되었고 이러한 블라인드 채용이 민간 기업에도 확산되도록 지원 대책을 이행하고 있다 [5].

4.2 공공기관 블라인드 채용의 의무화에 따른 정부의 가이드라인

문재인 정부는 2017년 하반기부터 공공기관에 블라인드 채용을 의무화하겠다고 밝혔다. 이는 불필요한 차별과 편견을 없애고 지원자의 실력 위주로 평가하는 공정한 방식이기에 공공기관에 블라인드 채용을 의무화 한 것이다. 이에 정부는 우선적으로 편견이 개입되는 항목의 삭제를 규정하였다. 따라서 지원자는 지원서에 인적사항을 적시하는 것이 금지되고 공공기관 역시 인적사항요구를 원칙적으로 할 수 없게 되었다. 다만, 신체적 조건 등 직무를 수행하는데 있어서 반드시 필요하다고 인정되는 예외적인 경우를 인정하였다. 즉 지원서에 인적사항의 원칙적 금지 예외적 인정이라는 것을 규정하였고, 나아가 현 정부는 블라인드 면접의 실시를 규정하였다. 따라서 면접관 등 면접위원들에게 면접전형 응시자의 출신

지역과 학력 등 인적사항의 정보제공을 금지하고 면접위원들에게도 지원자의 인적사항에 관한 질문을 금지하였다.

이러한 정부의 블라인드 채용에 관하여 이미 블라인드 채용을 실시해 온 몇몇 공공기관들은 채용의 공정성의 측면에서 블라인드 채용을 찬성하는 분위기이다. 코레일 인사 담당자는 “채용을 공정하게 진행하기 위해 출신 학교나 지역 등을 심사위원이 전혀 느끼지 못하도록 해 왔다. 신입견을 둘 수 있는 부분을 배제하고 개개인의 능력으로만 평가하는 건 당연한 것”이라고 말했다. 도로교통공단 인사 담당자 역시 “기존에는 수도권 학생들이 많이 들어왔는데, 블라인드를 하고 나서는 학력에 대한 신입견이 사라져 비수도권의 비율이 더 높아졌다”고 밝혔다[6].

4.3 현재 우리 군에서의 블라인드 채용 적용의 현황

현재 육군은 블라인드 면접을 부분적 도입하여 시행하고 있다. 육군은 2017년 12월 6일 육군모집 홈페이지 전체공지사항으로 ‘18년 간부선발시 변경 적용 사항’을 게시하였다. 주요 변경내용으로 육군은 현 정부시책 반영을 하고자 블라인드 면접 시행을 위하여 첫째, 면접 시 군사학과 및 부사관학과, 학군단 후보생의 제복 착용을 금지시켰으며 둘째, 자기소개서의 작성 시 출신대학 및 전공, 출신지역 표시를 금지하였다.

5. 수정형 블라인드 채용의 적용

현 정부에서는 학연·지연·혈연에 의한 채용 관행에서 벗어나 채용에서의 공정성을 제고하고자 학위, 학력, 나이, 성별, 신체조건 등 관련된 사항을 기재하도록 요구하거나 수집할 수 없게 제한을 하고 있다. 대신 블라인드에 대한 대안으로 공공기관 NCS 기반 능력 중심 채용을 도입하면서 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 분석된 직무능력을 바탕으로 체계화된 면접을 하도록 하여 완전하면서도 전면적인 블라인드 채용을 요구하고 있다.

그러나 이는 우리 군대와 군인의 특수성을 고려하면 현 정부가 요구하는 수준의 블라인드 채용의 적용에 있어서 아래와 같은 문제점이 있다고 판단된다.

첫째, 군인은 국가공무원법상 특수 분야에 업무를

담당하는 특정직 공무원으로 포함된다. 군인이 복무하는 군대 역시 헌법 제74조에 해석상 합법적인 무력 사용 기관이며, 국가로부터 무력 사용의 위임을 받아 행사하는 국가안보의 군사적 책임기관이다. 나아가 군대와 군인은 위계질서를 생명으로 하는 조직으로 앞서 말한 내용을 재정의 하면 ‘군대와 군인은 합법적으로 무력을 사용하는 기관으로 위계질서를 생명으로 하는 조직’이라는 점에서 다른 조직과 그 특수성이 다르다 하겠다. 따라서 합법적인 무력사용기관인 군대와 군대를 구성하는 군인을 선발하는데 있어 지원한 인적자원의 인성과 지적능력 및 생활환경 등 요소를 종합적으로 고려하여 선발하는 것이 전투를 주 임무로 하는 군인을 선발하는데 필요하다 하겠다. 따라서 군 특수성을 고려하려 올바른 선발을 위해서는 원칙적으로 선발 담당관에게는 가능한 최대한으로 지원자에 대한 정보의 수집과 정보를 제공하되 다만, 선발을 하는데 있어서 신앙, 출신 지역, 출신 학교 등 공정성을 해할 가능성이 있는 요소들은 블라인드 처리 후 선발 담당관에게 제공하는 것이 타당하다 하겠다.

둘째, 현실적으로 일반직 공무원은 표준화된 직무 기술서를 공개하고 직무능력을 평가하여 채용할 수 있다고 보이나 군은 앞서 말한 군의 특수성에 의해 획일적·통합적인 국가직무능력표준(NCS)의 적용이 어려우며 이를 바탕으로 한 체계화된 면접 역시 그 적용에 있어 현실적 난제가 존재한다. 따라서 현 정부가 추진하는 블라인드 채용을 획일적으로 적용하는 데는 문제가 있다고 판단된다.

셋째, 현 정부는 채용에 있어 학력에 관한 사항을 기재하거나 수집할 수 없도록 하고 있으나 2019년 9월 4일 국방부는 공고 제2019-228호로 장기복무 부사관 선발에 관한 군인사법 시행규칙 일부개정령(안)을 제입법하였다. 본 공고에서 선발과 관련된 내용은 장기복무 및 진급 선발 시 적용되는 가산점에 대한 변경 또는 삭제에 관한 사항으로 개정내용으로 부사관 장기 선발 시 기존 ‘직무 관련 학위 1점, 직무 무관 학위 0.5점’에서 각 군 참모총장은 각 군의 인력 획득과 특성을 고려해 1에서 7점까지 부여할 수 있다는 것이다. 이러한 군인사법 시행규칙 개정안은 직무 관련 학위·학력이 군 인적자원의 능력을 판단함에 있어 중요한 요소로 평가되기에 국방부는 이와 같은 개정령이 제입법 된 것으로 판단된다.

이와 같은 상황에서 우리 군은 군의 특수성을 고려하여 군에 적합한 군 인적자원을 선별하면서도 동시에 현 정부가 추진하고 있는 블라인드 채용이 가지는 공정성 확보의 노력을 최대한 받아들이는 규범조화적 적용이 필요하다 판단된다. 즉 군의 특수성과 블라인드 채용의 장점을 모두 갖출 수 있는 수정형 블라인드 채용이 우리 군에 적용되어야 한다고 여겨진다.

6. 결 론

정부의 블라인드 채용의 의무화에 관한 시책을 반영하면서도 군의 특수성을 고려한 수정형 블라인드 채용을 위해선 다음과 같은 노력이 필요하다고 보인다.

첫째, 선발 담당관에게 제공되는 일체의 서류에는 지원자의 학위와 전공은 기재하도록 하나 출신학교는 기재하지 못하도록 금지시켜야겠다. 즉, 선발 담당관이 지원자가 전문학사인지 학사, 석사, 박사인지 나타내는 학위와 지원자가 어떠한 전공을 수학하였는지는 군 인적자원을 선발하는데 있어서 중요한 판단 요소로 기재되어야 한다고 보인다. 다만, 지원자가 수도권 출신 학교인지, 지방권 출신학교인지 아니면 육·해·공군 협약 대학교 출신인지 아닌지는 선발 담당관에게 지원자의 능력과 무관하게 편견을 일으킬 수 있는 요소이기에 학위와 전공은 기재되되 지원자의 출신학교 기재를 금지시키는 것이 타당할 것이다. 다만, 예외적으로 특수 전문적 기술을 요하는 군 인적자원을 선발 시에는 출신학교를 기재 하도록 하는 것은 고려해보아야 할 것이다. 그러나 그 예외 역시 최소한도로 제한되어야 할 것이다.

둘째, 출신학교 기재를 금지하는 것이 타당하기에 지원자가 지원 서류 중에서 선발 담당관에게 제공되는 지원 서류에는 출신학교를 나타내거나 출신학교를 연상할 수 있는 사진을 부착하지 못하도록 하는 규정의 신설이 필요하다.

셋째, 면접전형에서 면접에 응시하는 지원자는 자신의 출신을 나타내거나 연상할 수 있는 제복이나 과복 등을 착용을 하지 못하도록 하는 규정이 필요하다.

이러한 규정의 설정은 민간부사관 모집에서 그 필요성이 크다고 생각된다. 현재 민간 부사관 모집에 따른 지원 자격은 임관일 기준으로 만 18-27세이며

학력은 고졸 이상(중학교 졸업인 경우는 국가기술자격법에 따른 자격증 소지자에 한하여 지원가능)으로 단 2개의 지원 자격을 요구하고 있는 선발 방법이다. 따라서 민간 부사관 모집 시 만18세의 고등학생을 비롯하여 비군사학 전공의 2년제 대학생 그리고 비군사학 전공의 4년제 대학생들도 지원을 하는 등 지원자의 스펙트럼이 매우 넓다고 볼 수 있다. 그러므로 면접관에게 더욱더 편견에 벗어나 실력으로 경쟁할 기회를 지원자들이 가질 수 있도록 노력해야 할 필요성 요구된다.

그럼에도 불구하고 현재 민간부사관 모집에 군사학 관련 2년제 전문대 대학생들이 본인 학교의 제복이나 과복을 착용한 상태에서 지원 서류에 사진을 부착하고 또 면접전형에서는 본인 학교의 제복 및 과복 등 편견을 일으킬 수 있는 옷을 착용하고 면접에 들어간다는 것이다. 이러한 행태는 면접관이 지원자의 직무수행에 필요한 지식, 기술, 인성, 태도 등을 기준으로 하여 선발하는데 있어서 심각한 선입견과 차별적 판단을 줄 수 있다.

그러므로 군 인적자원의 선발에 있어서 지원서의 작성이나 면접 등에서 편견이 개입되어 불합리하고 차별을 야기할 수 있는 요소로서 우선적으로 제복·과복 등 출신학교를 나타내거나 연상시킬 수 있는 사진의 부착을 금지시키고 면접전형에도 제복·과복 등 출신학교를 나타내거나 연상시킬 수 있는 옷차림을 금지시켜야 할 것이다.

넷째, 자기소개서의 작성에 있어서도 지원자가 선발 담당관에게 편견을 불러일으킬 수 있는 요소를 자기소개서에 적시하지 못하도록 규정해야 할 것이다.

현재 군 인적자원 선발 시 자기소개서에는 통상적으로 지원자에게 1. 성장환경, 2. 성장과정(학교생활, 동아리 활동, 학생회 경험, 봉사활동 등), 3. 자아표현 4. 지원동기 및 비전과 포부 4가지 주제로 자기소개서를 작성토록 하고 있다.

이러한 자기소개서 작성 안내에 덧붙여 특정 대학교와 신앙 그리고 출신 또는 지역에 따른 편견을 일으킬 수 있는 내용의 자기소개서를 적시하지 못하도록 규정해야 할 것이다. 즉, 지원자가 자기소개서에 직무와 무관한 내용을 의도적으로 노출하지 않도록 규정을 하여 지원자들이 이러한 유의사항에 주의하여 자기소개서를 작성하도록 안내를 해야 할 것이다.

오늘날 대한민국에서는 강원랜드 채용비리, 공공기

관에서의 채용비리는 채용의 공정성에 대한 강한 의문을 가지게 만들었다. 이에 현 정권에서는 9대 생활형 적폐청산에 채용비리가 포함되어 있었다. 다양하게 제시되고 있는 채용비리 근절 대책 중 하나가 바로 블라인드 채용이다. 이러한 블라인드 채용을 우리 군에 적용하자는 이유가 현재 우리 군이 채용비리가 있기에 블라인드 채용을 적용하자는 것이 아니다. 다만, 군 인적자원의 채용에 있어서 더욱더 지원자에게 평등한 기회와 공정한 과정을 줄 수 있으면서 군의 특수성을 고려하여 군 인적자원의 채용에 있어서 수정형 블라인드 채용이 적용되어야 한다는 것이다.

참고문헌

- [1] 이세광, ‘인사가 만사다’, 경인일보, 2019년 5월 2일.
- [2] 임창희, 인적자원관리(제2판), 비엔엠북스, pp.7, 2008.
- [3] 고용노동부·한국산업인력공단·대한상공회의소, 블라인드 채용 가이드 북, 경성문화사, pp.9, 2017.
- [4] 대검찰청 대변인실, ‘공공기관 등 채용비리 중간수사 결과’ - 반칙과 특권의 고리에 대한 단절 -, 2017년 12월 20일.
- [5] 이영대, ‘평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안과 과제’, 월간 리쿠르트, 2017년 8월 29일.
- [6] 김예린, ‘블라인드 채용 도입한 공공기관, 득일까 실일까’, 시사저널, 2017년 8월 1일.

[저 자 소개]



정정균 (Jung Kyun Jung)

2012년 경북대학교 법학 학사
 2016년 용인대학교 경호학 석사
 2019년 대전대학교 군사학 박사
 장안대학교 부사관과 외래교수
 email : jikjkk0@naver.com



박철 (Cheol Park)

2015년 용인대학교 경호학 석사
 2018년 용인대학교 경호학 박사
 장안대학교 부사관과 교수
 email : DreamatJAU@jangan.ac.kr