



### 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



정책학석사 학위논문

# 채용정책이 대졸 청년층의 취업에 미치는 영향

- 채용절차법, 블라인드 채용제도를 중심으로 -

2022년 2월

서울대학교 행정대학원  
행정학과 정책학전공  
이지원

# 채용정책이 대졸 청년층의 취업에 미치는 영향

- 채용절차법, 블라인드 채용제도를 중심으로 -

지도교수 권 일 응

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함

2021년 9월

서울대학교 행정대학원  
행정학과 정책학전공  
이지원

이지원의 석사 학위논문을 인준함

2021년 12월

위원장 나종민 (인)

부위원장 엄석진 (인)

위원 권일응 (인)

## 국문초록

청년 실업, 대·중소기업 취업 양극화, 학벌주의 강화, 채용비리 등 노동시장 문제가 계속됨에 따라 채용 과정의 공정성 강화의 필요성이 증대되었다. 이에 본 연구에서는 채용 공정성 강화를 위한 채용절차법과 블라인드 채용제도의 시행이 실제 대졸자의 취업에 미치는 영향을 실증적으로 확인해보고자 한다. 이를 위해 대졸자를 채용에 있어 중요한 영향을 미치는 학벌(서울 4년제 대학 출신 여부)과 연령으로 구분하고, 채용정책 시행 전후로 이들의 취업 유형(미취업, 공공기관 취업, 중소기업 취업, 대기업 취업)에 변화가 있었는지 비교분석하였다. 채용절차법과 블라인드 채용제도 시행 여부는 조절변수로 설정 후, 각 제도의 시행 효과를 분석하였다. 본 연구는 한국고용정보원 고용조사 분석시스템에서 조사한 2012 ~ 2018년도 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 이용하였다.

분석 결과 서울 4년제 대학 졸업 여부는 공공기관의 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 공공기관은 정책 시행 이전부터 채용의 공정성이 엄격하게 지켜졌으며, 블라인드 채용제도 의무도입 이전에도 블라인드 채용을 시행하는 기관이 많았기 때문으로 분석된다. 채용절차법, 블라인드 채용제도 시행의 조절효과 또한 유의하지 않았다.

한편 중소기업의 경우 서울 4년제 대학 출신이 아닐수록 취업 확률이 높았으며, 대기업은 서울 4년제 대학 출신일수록 취업 확률이 높아졌다. 이러한 경향은 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이후에 강해졌다. 이는 양 제도 모두 민간부문의 학력 기입을 금지시키지 못함에 따라 학벌주의 현상을 개선시키지 못한 것으로 분석된다.

마지막으로 연령의 경우 높을수록 공공기관, 중소기업, 대기업 취업 확률이 높아졌으며, 이러한 경향은 대체로 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이후 강해졌다. 청년 취업 연령이 높아지는 것은 취업 준비 기간이 길어지는 것으로 해석 가능하다.

본 연구는 채용 정책의 도입이 학별과 연령이 취업에 미치는 영향을 감소시켰는지 여부를 분석했다. 이는 청년들이 취업에 있어 가장 관심을 갖고 있는 부분으로, 실질적으로 채용 정책은 서울 4년제 대학 출신 여부와 연령이 취업에 미치는 영향을 감소시키지 못했다. 지방대·전문대 출신 대졸자의 취업 확률을 높이기 위해서는 채용정책 뿐만 아니라 지방 인프라 구축, 교육과정 개선 등 다양한 정책 병행이 필요함을 시사했다.

하지만 본 연구는 데이터 특성 상 제도 도입 여부가 아닌 제도 시행 전후 비교를 했다는 점에서 한계가 존재한다. 또한 응답자의 개인적 특성(학점, 취업준비기간, 직업훈련 참여여부, 지원 기업 등)을 다양하게 고려하지 못했다. 향후 본 연구문제를 보다 내실 있게 분석하기 위한 제안은 다음과 같다. 데이터의 설문 보완을 통해 응시자가 지원한 기업을 파악하고, 각 기업이 블라인드 채용 제도를 도입했는지 여부를 파악한다. 이후 응답자의 개인적 특성 등 다양한 변수를 고려한 분석이 시행되어야 한다.

**주요어** : 채용절차법, 블라인드 채용제도, 대졸자, 취업, 공정채용, 학별 주의

**학 번** : 2020-22090

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구의 목적 및 필요성 .....	1
제 2 절 연구의 대상과 방법 .....	3
1. 연구의 대상 및 범위 .....	3
2. 연구의 방법 .....	4
제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 .....	5
제 1 절 이론적 논의 .....	5
1. 인적자본이론 .....	5
2. 동료집단가설 .....	6
3. 직무경쟁이론, 신호이론, 선별가설 .....	6
제 2 절 채용 정책에 관한 논의 .....	10
1. 채용절차법 .....	10
2. 블라인드 채용제도 .....	10
3. NCS .....	12
4. 채용방식의 변화 .....	13
제 3 절 선행연구 검토 .....	15
1. 대학과 취업에 관한 선행연구 .....	15
2. 개인적 특성과 취업에 관한 선행연구 .....	17
3. 채용 정책에 관한 선행연구 .....	18
제 3 장 연구 설계 및 변수의 설정 .....	24
제 1 절 연구 설계 .....	24
1. 연구문제 및 연구가설 .....	24
2. 연구의 개념틀 .....	26

3. 연구대상 .....	27
<b>제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정방법 .....</b>	<b>29</b>
1. 종속변수 .....	29
2. 독립변수 .....	29
3. 조절변수 .....	30
4. 통제변수 .....	30
<b>제 3 절 분석 모형 및 방법 .....</b>	<b>33</b>
1. 카이제곱검정 및 일원분산분석 .....	33
2. 다항 로지스틱 회귀분석 .....	33
<b>제 4 장 분석결과 .....</b>	<b>36</b>
<b>제 1 절 기술통계분석 .....</b>	<b>36</b>
1. 카이제곱검정 .....	36
2. 일원분산분석 .....	37
<b>제 2 절 취업 결정요인 영향력 분석 .....</b>	<b>38</b>
1. 채용절차법의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석 ....	38
2. 대학유형과 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석 .....	41
3. 연령과 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석 .....	44
4. 대학유형, 연령, 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석 .....	47
5. 블라인드 채용제도의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석 .....	51
6. 대학유형과 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석 .....	53
7. 연령과 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석 .....	56
8. 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는	

로지스틱 회귀분석 .....	59
9. 채용절차법, 블라인드 채용제도 도입 전후 비교 .....	63
 제 5 장 결론 .....	65
제 1 절 연구의 요약 및 시사점 .....	65
1. 연구의 요약 .....	65
2. 연구의 시사점 .....	66
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 .....	68
 참고문헌 .....	70
부록 .....	75
 Abstract .....	99

## 표 목 차

[표 1-2-4] 공공부문 채용제도의 변화 .....	14
[표 1-2-2] 우리나라 채용제도의 변화과정과 시기별 특징 .....	19
[표 3-2] 변수의 조작적 정의 .....	32
[표 4-1-1] 카이제곱 검정 결과 .....	36
[표 4-1-2] 일원분산분석 결과 .....	37
[표 4-2-1] Model I .....	38
[표 4-2-2] Model II .....	41
[표 4-2-3] Model III .....	44
[표 4-2-4] Model IV .....	47
[표 4-2-5] Model V .....	51
[표 4-2-6] Model VI .....	53
[표 4-2-7] Model VII .....	56
[표 4-2-8] Model VIII .....	59

## 그 립 목 차

[그림 3-1] 연구모형 .....	27
---------------------	----

# 제 1 장 서론

## 제 1 절 연구의 목적 및 필요성

우리나라 청년층의 취업 문제는 오래전부터 이어져왔지만 해결되지 않고 있다. 한국경제연구원(유진성, 2021)의 청년층 취업자 추이 분석에 따르면 우리나라의 청년실업률은 2013년 8.0%를 기록한 이후 다시 하향세를 보였지만, 2020년에 다시 9%대로 상승하는 모습을 보였다고 한다. 청년층 체감실업률은 2015년 21.9%에서 2020년 25.1%로 지속적으로 상승했다. 청년 고용률은 2020년 43.5%로 2013년 이래 꾸준히 증가했지만, OECD 평균 고용률보다 약 10%p 낮다. 2020년은 코로나19 발발로 인해 고용시장이 좋지 않은 것을 감안하더라도 OECD 국가들에 비해 현저히 낮은 수치다.

특히 대졸실업자는 계속해서 증가하고 있다. 통계청의 고용동향 마이크로데이터에 의하면 2020년 대학을 졸업한 학생의 수는 30만 9680명으로 2019년도 졸업생보다 6.0% 낮아져 졸업자 수는 감소했다. 하지만 이들 중 비경제활동인구는 2019년 32.4%에서 2020년 37.2%로 오히려 증가했다. 대졸자 중 구직활동을 하지 않는 사람 중, 그 원인을 ‘전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서’로 꼽은 이들은 2019년 15.9%에서 2020년 20.7%로 증가했다. 이에 청년들은 취업을 위해 지속적인 노력을 해도 원하는 곳에 취업을 하지 못했다는 좌절감과, 대학교육과 기업이 요구하는 스펙의 차이로 인해 혼란을 겪고 있다.

이처럼 불안정한 고용조건 속에서 공기업은 공무원에 준하는 신분보장과 대기업에 버금가는 연봉으로 청년들에게 각광받고 있다. 하지만 최근 몇 년 간 공공기관 채용비리가 드러나며 청년들의 분노와 혀탈감을

불러일으켰고, 채용 과정의 문제가 발생할 때마다 공정성을 확보하기 위해 다양한 개선방안이 마련되었다. 이처럼 문제가 발생했을 때 새로운 정책 시행을 통한 문제 개선은 중요하다. 하지만 그만큼 현재 시행되고 있는 정책에 대한 효과를 분석하는 것 또한 필요하다. 이에 본 연구에서는 채용의 공정성을 제고시키기 위해 시행된 채용절차법과 블라인드 채용제도의 효과를 살펴보고자 한다.

채용절차법은 2014년 12월 31일에 제정되었으며, 공공과 민간부문에 있어 채용 비리를 막고 채용과정의 공정성 강화를 목적으로 한다. 블라인드 채용제도는 2017년 7월부터 전 공공기관에 의무 적용되었다. 하지만 채용 제도의 실효성에 대한 의문은 끊임없이 제기되고 있다. 이는 우리나라의 명문대 집중 현상은 제도의 시행 이후에도 여전한 것으로 나타났기 때문이다. 고용노동부의 공공 기관 입사자(정규직·채용형 인턴) 현황 분석 결과 제도 도입 직후인 2017 하반기 대졸 입사자 7101명 중 수도권 대학 출신은 1년 전에 비해 2.5%p 증가한 것으로 나타났다. 이는 출신학교를 블라인드 처리해도 여전히 대학 소재지에 따른 취업 준비 환경에 격차가 존재하기 때문으로 분석된다. 제도 시행 이후 대외활동, 인턴 등 경험이 더욱 중요해졌지만 대부분의 기회가 수도권에 몰려있어 지방대 출신에게 여전히 불리하다는 것이다 (조선일보, 2018). 이에 본 연구에서는 대학 유형과 연령이 취업에 미치는 영향에 있어 채용절차법과 블라인드 채용제도의 도입이 실질적으로 공정성 강화에 기여했는지 살펴보고자 한다.

채용절차법과 블라인드 채용제도는 아직 시행된 지 오랜 기간이 지나지 않아 이에 대한 선행연구가 많지 않다는 점에서 차별성을 지니며, 추후 블라인드 채용에 대한 심층적인 연구에 기반이 될 것으로 보인다. 또한 블라인드 채용제도의 적용 범위가 공공부문에서 민간으로 확대되는 데 있어 시사점을 제공할 것이다.

## 제 2 절 연구의 대상과 방법

### 1. 연구의 대상 및 범위

본 연구는 한국고용정보원 고용조사 분석시스템에서 조사한 2012 ~ 2018년도 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)를 바탕으로, 전국의 2-3년제 · 4년제 · 교육대 대졸 응답자를 연구 대상으로 설정한다. GOMS는 최근의 청년층 고용문제 중 대학 졸업자의 고용 악화 문제를 해결하기 위한 정책 수립에 있어 실증적 자료를 제공한다. 자료의 모집단은 2-3년제 · 4년제 · 교육대 대졸자이며, 매년 전년도 졸업자 1만 8천여 명을 표본으로 추출하여 1회 조사하는 획 단면 조사이다. 조사가 시작되던 2006년에는 매년 실시하는 패널조사로 설계되었지만, 2012년 이후로는 획단면조사만 실시하고 있다. 조사 내용은 대졸자의 교육과정, 구직활동, 일자리경험, 직업훈련, 자격증, 개인신 상정보 및 가계배경 등 노동시장 진입 및 정착에 영향을 줄 수 있는 항 목들이다 (한국고용정보원, 2021).

채용절차법은 2015년부터 시행되었으며, 블라인드 채용제도의 공공기관 의무도입은 2017년부터 시행되었다. 이처럼 제도가 시행된 시기가 길지 않기 때문에 졸업 이후 18개월 시점에 대졸 청년층의 졸업 및 입사 초기와 관련된 자료를 확보할 수 있는 GOMS를 활용하는 것이 적절하다고 판단된다.

2015년부터 공공부문과 민간부문에 채용절차법이 시행되었고, 2017년부터 공공기관에 블라인드 채용제도가 의무적으로 도입되었다. 따라서 제도가 시행됨에 따라 나타나는 변화를 분석하기 위해 GOMS가 획단면 조사로 변경된 2012년의 데이터부터 가장 최근에 공개된 2018년의 데이터를 활용하고자 한다.

## 2. 연구의 방법

먼저 채용 정책들의 개념적 정의, 현황, 제도에 대한 찬반의견에 대해 살펴보고자 한다. 이어 본 연구의 배경인 채용정책과 취업에 관련된 이론 및 선행 연구를 검토할 것이다. 마지막으로 채용절차법과 블라인드 채용제도의 효과를 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)의 분석을 통해 실증적으로 살펴볼 것이다. 이를 통해 채용정책이 대졸자의 대학유형, 연령과 취업의 관계에 있어 유의미한 차이를 발생시켰는지 살펴보고, 추후 정책이 나아가야 할 방향에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구는 대졸자직업이동경로조사에 응답한 대졸자 개인을 분석단위로 설정한다. 독립변수는 대학유형과 연령, 종속변수는 대졸자의 취업 유형에 따라 미취업, 공공기관 취업, 중소기업 취업, 대기업 취업으로 설정한다. 통제변수로는 성별, 전공계열, 출신지역, 부모 소득, 부모 최종학력, 자격증 유무, 연도를 설정하며 조절변수로 채용절차법과 블라인드 채용제도의 도입 여부를 설정한다.

## 제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

### 제 1 절 이론적 논의

#### 1. 인적자본이론

교육이 취업에 미치는 영향에 관한 이론으로는 인적자본이론(Human Capital Theory), 동료집단가설(Peer Effect), 직무경쟁이론(Job Competition Model), 신호이론(Signaling Hypothesis), 선별가설(Screening hypothesis)이 있다. 우선 인적자본이론이란 인적자본에 대한 투자가 개인의 소득의 원천이 될 수 있음을 강조한다. 여기서 인적자본이란 인간에게 축적된 지식, 기술, 전문성 등을 의미하는 것으로(Schultz, 1961) 학교교육이 대표적인 인적자본 투자이며 직업훈련 및 경력도 여기에 포함된다. 노동시장에서 개인은 각자의 선택에 의해 인적자본 축적량에 차이가 발생하고, 이로 인해 노동의 질적 차이가 발생하며, 결과적으로 노동시장에서의 성과에 차이가 발생한다는 것이다(주성환, 최준혜, 2001). 즉 청년층의 성공적인 노동시장 이행은 개인이 소유한 인적자본에 의해 좌우되며, 인적자본의 축적정도는 학력, 자격증, 직업훈련 등으로 파악된다(김안국, 강순희, 2004).

인적자본이론에 기반한 대졸자의 취업은 다음과 같이 해석 가능하다. 서열이 높은 대학의 학생들은 양질의 교육을 받음으로써 인적자본을 축적하여 능력을 함양하며, 그 결과 노동시장에서 높은 성과를 거두게 된다. 따라서 블라인드 채용제도의 시행으로 구직자의 학력 정보가 경영주에게 제공되지 않아도, 이들의 능력치는 서열이 낮은 대학 졸업자에 비해 높기 때문에 여전히 취업 확률이 높게 나타날 것으로 예상된다.

## 2. 동료집단가설

인적자본이론은 대학의 비공식적 네트워킹 활동(면접 준비, 기업 정보 공유 등)을 학생들이 스스로 추가적인 능력을 축적해나가는 과정이라고 본다(이전이, 유지현, 강영민, & 박주호, 2017). 이는 동료집단 가설과도 일맥상통한다. 동료집단 가설은 동급생의 중요성을 강조하는 교육학 이론으로(오호영, 2007), 우수대학에는 우수한 학생이 모이기에 졸업자들의 노동시장 성과가 좋게 나타난다고 주장한다.

Granger-Serrano, A., Villarraga-Orjuela, A. (2021)에 의하면 고등교육기관에서 또래의 영향(peer effect)은 학생들의 단기적 학문적 성과에 유의한 영향을 미친다고 한다. 성적이 비슷한 수준의 이들이 모였을 때 서로에게 긍정적인 영향을 미치며, 학업 성취도의 향상으로 이어졌다는 것이다. 또한 Lépine and Estevan(2021), Borges and Estevan(2021)에 따르면 고등교육기관에서 또래의 영향(peer effect)은 학생들의 졸업 후 노동시장에서의 성과에 유의한 영향을 미친다. 보다 높은 수준의 교육을 받은 청년들은 서로의 행동, 선택, 네트워킹에 영향을 주고받으며 노동시장에 좋은 결과를 거두게 되는 것이다.

정리하자면, 서열이 높은 대학에는 학업 성취도가 높은 학생들이 모이게 되고, 이들 간의 교류는 학생들의 학문적 성과와 노동시장에서의 성과 모두에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 취업에 출신대학이 중요한 요인으로 작용하는 현상은 단순히 학벌주의에 기인하는 것이 아니라 출신대학에 따라 개인의 능력이 향상되었기 때문으로 해석할 수 있다.

## 3. 직무경쟁이론, 신호이론, 선별가설

직무경쟁이론은 인적자원이론을 부정하며, 노동시장은 사회적 요인에 의해 크게 영향을 받는다고 주장한다. 경영자들은 채용 시 훈련비용이

적게 드는 근로자들을 선발하고자 하는데(Thurow, 1975), 이때 근로자들의 교육사항은 개인의 능력에 대한 간접적인 측정 도구로 경영자들이 잠재적 훈련비용을 예측하는데 도움을 준다. 즉 직무와 임금은 개인의 훈련가능성과 적응가능성에 의해 결정되며, 훈련가능성과 적응가능성은 교육사항에 의해 상정되어지는 것이다(강철희, 이홍직, 홍현미라, 2005). 만약 교육내용이 직무와 일치하지 않더라도, 특정한 유형의 교육을 이수했다는 것은 다른 유형의 교육을 습득할 수 있음을 간접적으로 보여준다.

신호이론(Spence, 1974)은 채용시장에서의 정보 비대칭성에 관한 이론으로, 인적자본이론의 교육, 생산성, 소득 간 단순한 인과관계가 비현실적임을 지적하며(강철희, 이홍직, 홍현미라, 2005), 학력은 개인의 능력을 향상시키는 것이 아니라 고용주로 하여금 피고용주를 선별할 수 있는 일종의 신호(signal)로 작용한다고 주장한다. 시장에는 개인의 생산성에 관한 정보가 부족하기 때문에, 경영자는 대학서열, 인종, 성별 등에 따라 근로자를 선별해야만 한다. 이때 인종이나 성별은 개인의 의지로 변화시킬 수 없는 것으로 일종의 인덱스(index)이며, 학력은 개인의 노력에 따라 변화시킬 수 있기에 근로자의 능력을 가늠할 수 있는 신호로 작용한다는 것이다(이전이, 유지현, 강영민, & 박주호, 2017). 국내의 경우 특히 대학 위세도(대학 지명도나 대학 서열)가 신호이론의 대표적 변인으로 분석된 바 있다(박미희, 홍백의, 2014).

선별가설(Screening hypothesis)에 의하면 교육은 인간의 능력을 제고시키는 것이 아니라 능력 있는 사람을 선별하는 역할을 한다(Spence, 1974). 노동시장에서의 성과는 교육의 결과가 아닌 개인의 타고난 능력에 의해 결정된다는 것이다. 원래부터 자질이 뛰어난 사람은 동일한 양의 인적자본을 투입했을 때 더 좋은 결과를 도출하며, 개인의 역량이 학력과 채용을 결정짓는다. 따라서 우수 대학은 학생의 역량을 개발하는 역할보다는 우수한 학생을 선발하는 기능을 수행한다. 이에 고용주는 지원자를 평가할 때 지원자들의 교육수준, 즉 학력을 가장 중요한 기준으로 삼으며, 결국 학교교육은 노동시장에서 선호되는 자격증을 부여하는

역할을 한다(장원규, 2001).

즉, 직무경쟁이론, 신호이론, 선별가설에 의하면 노동시장에서 구직자의 학벌은 개인의 실질적 능력을 증명하는 것이 아니라, 단지 개인의 능력을 유추할 수 있게끔 할 뿐이다. 그럼에도 불구하고 우리나라 노동시장에서 학벌은 채용의 핵심적인 요소로 작용해왔다(김성훈, 2014, 김우영, 2003, 오호영, 2007, 이규용, 김용현, 2003, 채구묵, 2007, 최바울, 김성환, 2004)는 점에서 문제제기가 계속되었다. 만약 블라인드 채용제도의 시행으로 구직자의 학벌 정보가 공개되지 않는다면 기존의 채용방식으로는 고용주가 피고용자의 능력을 가늠할 수 없을 것이며, 서울권 소재 대학 출신의 취업 성과가 좋게 나타나던 현상은 감소할 것으로 예상된다.

지금까지 살펴본 인적자본이론, 동료집단가설, 직무경쟁이론, 신호이론, 선별가설을 통해 노동시장에서 불평등이 발생하는 원인을 설명할 수 있다. 우선 인적자본이론과 동료집단가설에 의하면 대학 교육과 대학 내에서 학생들 간의 교류는 실제로 개인의 생산성을 높이는데 기여하며, 이로 인해 서열이 높은 대학 졸업자의 능력은 타 대학 출신보다 높아 노동시장에서 좋은 성과를 거두게 된다. 따라서 블라인드 채용제도의 시행으로 구직자의 학력 정보가 경영주에게 제공되지 않더라도, 소위 좋은 대학 졸업자들은 노동시장에서 필요로 하는 능력을 스스로 갖추고 있기 때문에 여전히 취업에 있어 좋은 성과를 거둘 것으로 예상된다.

반면 직무경쟁이론, 신호이론, 선별가설은 대학을 학생의 생산성을 향상시키는 기능 보다는 학생을 선발하는 기능에 강조점을 둔다. 우수대학은 다수의 지원자 중 유능한 지원자를 엄선하는 채(filter)의 역할을 하며(오호영, 2007), 노동시장에서 학력은 다수의 지원자들 중 우수한 자질을 가진 이들을 선별하는 수단으로 작용한다. 따라서 블라인드 채용제도의 시행으로 학력 정보의 기입이 금지될 경우, 고용주들은 피고용자들의 자질을 판별하기 어려워진다. 이에 구직자의 학벌에 따라 노동시장 성과가 차별적으로 나타나는 현상은 줄어들 것으로 예상된다.

기존의 연구들은 대체로 각각의 이론에 기반해 노동시장 현상을 분석하는데 그쳤으며(주성환, 최준혜, 2001, 이전이, 유지현, 강영민, & 박주호, 2017, 오호영, 2007, 강철희, 이홍직, 홍현미라, 2005, 박미희, 흥백의, 2014, 장원규, 2001), 구직자의 학벌 정보가 차단되는지 여부에 따라 취업에 성공한 이들의 대학 유형에 변화가 있었는지는 알 수 없었다. 이에 본 연구에서는 대학유형을 독립변수로 설정하고, 학력 정보의 기입을 허용하는 채용절차법과 기입을 금지하는 블라인드 채용제도를 조절변수로 설정한다. 이를 통해 각 제도의 시행 전후로 학벌이 취업에 미치는 영향에 변화가 있었는지를 살펴보고자 한다.

이를 통해 기존의 채용방식이 구직자의 실질적 능력을 판단하고 우수한 인재를 선별하는 기능을 제대로 수행하고 있었는지를 파악하고자 한다. 학력이 근로자의 생산성을 나타내는 신호 역할을 하는 것은 능력을 직접 관찰하기 어려울 때의 이야기이며, 만약 근로자의 능력을 쉽게 파악할 수 있다면 회사는 학력이라는 증서에 의존할 필요가 없어지기 때문이다(Borjas, 2015). 따라서 기존의 채용방식이 이미 지원자의 능력을 중심으로 이루어지고 있었다면, 블라인드 채용제도의 시행 후에도 취업한 이들의 대학 유형에 큰 변화가 없을 것으로 예상된다. 반면 기존 제도가 구직자를 제대로 선별하지 못했다면 블라인드 채용제도로 취업한 이들의 학력사항에 변화가 발생할 것으로 예상된다. 이에 현재 시행되고 있는 채용정책의 정의, 특징 및 변화에 대해 살펴보고자 한다.

## 제 2 절 채용 정책에 관한 논의

### 1. 채용절차법

국가법령정보센터에 의하면 채용절차의 공정화에 관한 법률(약칭: 채용절차법)은 채용절차에서 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정해 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다. 거짓 채용광고 등의 금지, 채용강요 등의 금지, 출신지역 등 개인정보 요구 금지, 채용일정 및 채용과정의 고지 등의 내용을 담고 있으며, 2014년 12월 31일 제정되어 2015년부터 시행되었다. 국가 및 지방자치단체에서 공무원을 채용할 때에는 적용하지 않지만, 공공부문과 민간기업에 구분 없이 상시 근로자가 30명 이상인 사업 또는 사업장에 대해 적용된다. 상시근로자가 300명 이상인 사업 또는 사업장은 2015년 1월 1일부터, 100명 이상 300명 미만인 사업 또는 사업장은 2016년 1월 1일부터, 30명 이상인 사업 또는 사업장은 2017년 1월 1일부터 시행되었다.

### 2. 블라인드 채용제도

블라인드 채용제도는 2017년 7월 문재인 대통령의 지시사항으로 공공부문에 의무적으로 도입되었다. 한국산업인력공단(2021)에 의하면 블라인드 채용제도의 목적은 채용 과정(서류, 필기, 면접)에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등의 항목을 걷어내고 지원자의 실력을 평가하여 인재를 채용하는 것이다. 이는 기존 채용제도가 갖고 있던 불공정성을 해소하고, 직무중심 채용을 통해 사회적 비용을 감소시키는 것을 목표로 한다. 블라인드 채용제도의 도입은 기존 채용제도에 대한 사회적인 불신을 해소시킬 수 있고, 직무중심 인재선발 방식을 채택함으로써 채용제도 자체의 공정성을 높일 수 있다.

또한 직무중심 채용은 지원자의 취업준비 비용을 감소시키며, 직무재교육과 조기 퇴사율을 감소시킨다는 점에서 기업의 비용을 감소시킨다.

블라인드 채용제도는 기존의 직무중심채용 프로세스를 기반으로 차별적 요소를 제거하는 활동을 추가한 것으로, 지원자를 직무와 관련된 항목들을 기준으로 평가한다. 우선 채용설계 단계에서 NCS(국가직무능력표준)에 제시된 직무별 능력단위 세부내용을 활용하여 평가요소를 도출한다. 모집공고 단계에서는 지원자들에게 채용직무에 대한 설명 자료인 직무기술서나 직무명세서를 사전에 제공한다. 서류전형에서는 직무와 무관하거나 인적사항 등 차별적인 항목들을 삭제하며, 필기 전형에서는 직무 수행에 반드시 필요한 능력을 중심으로 시험을 구성한다. 면접전형에서는 면접위원들에게 개인신상정보를 제공하지 않고 체계화된 면접을 통해 공정성을 높인다(NCS, 2021).

블라인드 채용제도는 여러 가지 이점을 갖고 있으며 사회적 비용을 감소시킨다. 우선 차별적 요인을 제거해 불공정 채용을 없애는데 기여할 수 있고, 좋은 학력이나 조건을 갖추지 못한 사람들에게 취업의 진입장벽을 낮춰주어 보다 많은 기회를 제공해준다. 또한 선발과정에서 입증된 실제 능력을 기준으로 선발하기에 실적주의를 실현시키며, 형식적인 스펙 쌓기로 인한 사회적 비용을 감소시키고, 학력 기입을 금지시켜 과잉 학력에 소요되는 낭비를 감소시키며, 성별·지역·학벌 등으로 발생하는 연고주의의 폐단을 시정한다(오석홍, 2017).

이처럼 블라인드 채용은 형평성을 중대시켰지만 그 과정에서 효율성을 해손시킨다는 비판을 받기도 한다. 우선 과거의 기록을 전면적으로 배제시키는 것이 타당한가에 대한 의문이 제기된다. 사람의 생애는 연속적인 것이며 사람의 능력은 선천적인 요소와 후천적인 경험이 엮어내기 때문에, 지원자의 과거를 모른 채 현재의 능력을 평가하고 미래 능력을 예측하는 것은 어렵기 때문이다(오석홍, 2017). 또한 제도가 기업의 채용 전형에 과도하게 개입하여 기업의 전략적 인적자원관리가 타격을 받게 된다. 서류전형에서 과도하게 정보를 차단하기에 필기시험 및 면접 단계

에 큰 부담을 안겨주며, 공정성과 효율성이 양립할 수 있는지가 계속해서 쟁점이 되고 있다(권순원, 2021).

이에 K 공공기관 인사담당자의 인터뷰를 통해 현실에서 블라인드 채용제도가 제대로 작동하고 있는지에 대해 살펴보았다. 그 결과 블라인드 채용제도 도입으로 채용의 공정성을 더욱 엄격하게 유지하고자 하는 분위기가 형성되었다고 한다. 하지만 공기업의 경우 채용절차법이나 블라인드 채용제도 도입 이전에도 채용 과정의 공정성이 엄격하게 지켜지는 편이였으며, 따라서 제도 도입으로 인해 학력이나 연령의 다양성이 높아지지는 않았다고 한다. 오히려 면접 단계에서 이전보다 높은 수준의 공정성을 확보해야하지만, 지원자들에 대한 정보가 과도하게 제한됨에 따라 면접 점수의 분포도가 낮아졌다고 한다. 이에 채용 시 시험 점수의 비중이 더욱 커짐에 따라 소위 SKY(서울대·연세대·고려대) 출신의 비율이 더 높아졌다고 한다.

### 3. NCS (국가직무능력표준, National Competency Standards)

공공기관 블라인드채용은 제도의 목적 중 하나인 ‘직무중심 평가’를 위해 NCS를 활용하고 있다. 한국산업인력공단에 의하면 NCS는 산업현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 표준화한 것이다. 기업은 NCS를 활용해 조직 내 직무를 체계적으로 분석하고 이를 토대로 직무 중심의 인사제도(채용, 배치, 승진, 교육, 임금 등)를 운영할 수 있고, 취업준비생은 기업이 요구하는 능력을 명확히 알게 되어 이에 맞춰 직무능력을 키울 수 있다.

NCS는 1999년 국무조정실 자격제도 규제개혁 과제의 일환으로 국가 직업능력표준이 개발되며 시작되었다. 2002년부터 표준 개발이 착수되었으며, 2007년 자격기본법령이 개정되며 각 부처는 소관 산업분야의 NCS를 개발하여 고시하도록 규정되었다. 2013년에는 ‘능력중심 사회를 위한

여전 조성'의 핵심국정과제로 확정되었고, 2015년에는 공공기관 및 기업의 NCS 활용이 확산되었다. 2016년 말 총 897개의 NCS가 개발되었으며, 현재까지 민간 기업으로까지 확산되고 있다(한국산업인력공단, 2021).

현재 모든 공기업이 NCS를 도입하였기에, 이에 대해 S 공공기관 재직자의 의견을 인터뷰를 통해 수집하였다. 해당 기관은 NCS 도입 이전에도 자체적으로 직무 체계를 파악 후 이를 지원자를 평가할 때 활용해 왔으며, 이를 통해 신입사원의 직무적합도를 높이고자 해왔다. 하지만 NCS의 도입으로 채용 시 제공되는 직무분류체계가 기존에 기관이 자체적으로 개발한 지표에 비해 구체성이 떨어졌다고 한다. 또한 NCS 시험은 모든 공공기관의 문제가 비슷하여 각 기관의 특성을 제대로 살리지 못한다고 한다. 따라서 블라인드 채용제도 및 NCS 도입 이후 신입사원의 이직률이 눈에 띄게 증가했으며, 이를 해결하기 위해서는 채용 방식에 있어 각 기관의 자율성을 높여야 할 필요가 있다고 한다.

#### 4. 채용방식의 변화

공공부문에서는 2000년대부터 직무능력중심 채용 및 공정채용이 정부 차원에서 도입되었다. 2004년 국가인권위원회의 진정사건 조사를 통해 예금보험공사 등 9개 공공기관이 채용에 나이와 학력제한을 폐지했다. 2005년에 공무원 응시원서 및 시험에 학력 란을 폐지하고 블라인드 면접을 도입했으며, 서류전형 없이 지원자 모두 필기시험에 응시하게 되었다. 2007년에는 공공기관의 채용 전형기준을 개선해, 신체조건 · 용모 · 성별 · 학력 · 연령 등에 대한 불합리한 제한을 금지시켰다. 2013~2014년에는 NCS를 개발했으며 일부 공공기관에 NCS기반 채용제도를 도입했다. 2015~2017년에는 전체 공공기관이 NCS기반 능력중심채용제도를 도입하고, NCS기반 직무 분석을 통한 직무기술서를 공개했으며, NCS 필기시험 및 체계화된 면접을 통해 직무능력 평가를 통한 채용을 진행했다. 2017

년에는 대통령의 지시사항으로 전체 공공기관에 블라인드 채용 제도를 전면 도입하게 되었다(블라인드채용 가이드북, 2017).

[표 1-2-4] 공공부문 채용제도의 변화

구분	내용
2005년	공무원 시험 응시원서에 학력란 폐지 및 블라인드 면접 도입 서류전형 없이 지원자 모두 필기시험 응시
2007년	공공기관 채용 시 신체, 용모, 성별, 학력, 연령에 대한 불합리한 제한 금지
2013 ~ 2014년	NCS 개발, 일부 공공기관 NCS 기반 채용제도 도입
2015 ~ 2017년	전 공공기관 NCS 기반 능력중심채용제도 도입 - NCS 기반 직무분석, 직무기술서, 필기시험, 면접 등을 통해 직무능력 평가를 통한 채용 진행 채용절차법 시행 - 상시근로자 300인 이상: 2015.1.1. 시행 - 상시근로자 100인 이상 300인 미만: 2016.1.1. 시행 - 상시근로자 30인 이상 100인 미만: 2017.1.1. 시행
2017년	대통령 지시사항으로 전 공공기관에 블라인드 채용 제도 전면 도입

자료: 국가법령정보센터 「채용절차의 공정화에 관한 법률」, NCS 국가직무능력표준

## 제 3 절 선행연구 검토

### 1. 대학과 취업에 관한 선행연구

우선 청년들의 취업에 어떤 요소들이 유의한 영향을 미치는지 선행연구를 통해 살펴보고자 한다. 현실의 노동시장은 완전경쟁시장이 아니며, 인간의 생산성은 교육 외에도 성별, 연령, 가정환경 등 다양한 요인의 영향을 받기 때문이다.

박미희(2019)는 대졸자의 초기 직업지위 획득 과정에서 나타나는 격차에 대해 출신지역과 대학소재지를 중심으로 분석한다. 학업성취 수준은 비서울 지역 출신 대졸자가 서울 지역 출신 대졸자보다 높게 나타났지만, 서울 지역 출신 대졸자는 비교적 우수한 가정환경과 지역적 자원을 바탕으로 다양한 취업 준비 활동을 할 수 있었고, 개인의 사회적 네트워크를 취업에 전략적으로 활용하는 경향이 확인되었다. 결과적으로 서울 출신이면서 서울 소재 대학을 다닐 경우 취업 성과가 가장 좋았다. 서울이외 소재 대학 졸업자가 대기업으로 취업하기 위해서는 서울 소재 대졸자보다 더 많이 노력해야하며, 이와 더불어 개인의 가정배경과 성취 수준까지 높아야 취업의 결과가 좋게 나타났다. 지방 출신인 지방대 졸업 여성은 노동시장에서 가장 불평등을 겪을 가능성이 큰 것으로 확인되었다.

김성훈(2014)은 대학 학별이 대졸자의 첫 취업 성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 명문대 졸업자가 비명문대 졸업자보다 객관적 노동시장 성과(높은 임금, 대기업 취업 등)를 더 거두며 고용 시장에 학별 문제가 존재함을 확인했다. 또한 전체적으로 우리나라의 대학은 기업이 원하는 인적자원을 제공하지 못하는 문제가 있으며, 이는 대학이 우수한 교육을 통해 학생들의 생산성을 높이는 것이 아니라 입학 과정에서 우수한 학생들을 선발하려고 하는 측면이 강하기 때문임을 지적한다. 따라서 취업 과정에서 학별의 영향력을 최소화할 수 있는 방안의 필요성을 시사한다.

박환보(2012)는 대졸자의 취업격차를 분석하며 우리나라의 교육시장과 노동시장이 연계되어있지 못하고 있음을 지적한다. 1980년대 이후 우리나라의 고등교육 진학률은 급속하게 증가했지만 노동시장과 연계되지 못해 불안정한 대졸청년층이 양산되었다. 특히 여성 대졸자의 증가에도 여성의 취업률은 항상 남성보다 낮은 수준에 머물고 있으며, 1985년 이후 꾸준히 전문대학 취업률이 4년제 대학에 비해 높은 것으로 나타났다. 다음으로 대졸자의 초기 입직과 직업지위획득에 미치는 개인적, 구조적 특징을 분석한 결과, 동일한 대졸 학력자 중에서도 남성이거나 연령이 많을수록 취업확률이 높은 것으로 확인되었다. 개인의 배경이나 취업준비 노력의 정도가 동일하더라도 서울 4년제 대학을 졸업자의 취업확률이 더 높았다.

문영만, 홍장표(2019)가 동남권(부산, 울산, 경남) 대졸 청년을 중심으로 청년의 취업 결정요인 분석한 결과, 남성일수록, 연령이 낮을수록, 4년제 대학일수록, 국공립대학일수록 대기업 취업 확률이 높았다. 지역에 따른 취업률 격차 추정 결과, 수도권 대학이 비수도권 대학보다 취업률이 유의하게 높았고, 이러한 영향력은 대기업 취업에서 더 크게 나타났다. 또한 지난 10년간 수도권-비수도권 간 취업률 및 임금 격차의 변화를 살펴보았는데, 큰 변화 없이 지역 간 격차가 유지되는 양상을 보였다. 이러한 격차가 해소되지 않으면 지역 불균형이 더욱 확대될 수 있으며, 비수도권의 청년 인재 유출이 심화될 수 있음을 시사한다.

한성민, 문상호, 이숙종(2016)은 청년취업 결정요인을 분석하였는데, 학력이 청년층 취업 여부에 가장 큰 영향을 미치며, 그 다음으로 직업훈련 여부가 크게 작용했다. 학벌에 있어서는 전문대나 석사 졸업 집단의 취업률이 4년제 대졸자 집단보다 높게 나타났으며, 4년제 대졸자의 경우 직업훈련 경험이 있으면 95.83%의 높은 취업성공률을 보였다. 자격증 보유 여부나 부모의 학력은 취업에 영향을 주지 않았다. 따라서 청년 취업 대책의 효과성을 높이기 위해서는 이와 같은 결정요인을 충분히 고려해야함을 시사한다.

위 연구들은 공통적으로 학별에 따라 취업에 격차가 나고 있음을 시사한다. 특히 서울권-비서울권, 2~3년제-4년제 간의 격차에 집중하며, 비서울권이나 2~3년제 대졸자의 개인적 특성이 서울권 4년제 대졸자보다 뛰어나더라도 학별이 취업에 미치는 영향을 상쇄시키기는 어렵다는 것을 확인했다. 이에 본고에서는 대학 유형을 독립변수로 설정하며, 구체적으로 두 가지 유형으로 구분한다: 1) 서울권 4년제 대학, 2) 그 외.

## 2. 개인적 특성과 취업에 관한 선형연구

심재휘, 김경근(2013)은 대졸 청년층의 초기 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인들을 분석한다. 분석 결과 개인 수준의 정규직 취업 가능성에서 성별, 연령, 가계소득, 전공계열, 학내 취업프로그램 참여, 어학연수, 취업교육훈련 참여 등이 영향요인으로 작용했고, 대학 수준에서는 졸업생의 교육내용 만족도, 대학 평판의 효과가 유의하게 나타났다.

길혜지, 최윤미(2014)는 4년제 종합대학을 졸업한 대졸자의 고용형태 결정에 개인과 대학수준의 변수들이 미치는 영향을 분석한다. 크게 취업 확률, 정규직 취업확률, 대기업 정규직 취업 확률의 세 가지 형태로 구분지어 유의한 요소들을 분석했는데, 취업 확률에 유의한 영향을 미치는 변수는 성별, 부모학력, 부모 소득수준, 전공계열, 졸업평점, 영어성적 등이었다. 정규직 취업 여부에는 성별, 부모 소득수준, 전공계열, 졸업평점 등이 유의한 영향을 미쳤으며, 대기업 정규직 취업 확률에는 성별, 전공계열, 졸업평점, 어학연수 경험, 졸업한 대학의 평판 및 사회진출도 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

유홍준, 정태인, 전은주(2014)가 구직에 성공한 대졸 취업자와 실패한 대졸 경제활동인구의 개인적 배경요인을 살펴본 결과, 성별, 학교 소재지, 전공계열, 대학교육 만족도 등이 정규직 취업에 유의한 영향을 미쳤다. 임금 수준은 남성일수록, 4년제 대졸자일수록, 학교 소재지가 서울일

수록 더 높게 나타났다. 결과적으로 구직에 성공한 대졸 취업자 중에는 4년제 서울 지역 대학 졸업생일 확률이 높았음을 확인했다.

최국렬, 김병수(2013)는 특정 대학 졸업생들의 자료를 바탕으로 대졸 취업에 영향을 미치는 변인을 분석했다. 분석 결과 전공계열, 성별, 휴학 기간은 높은 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 성별에 있어서는 정규직의 경우 남학생의 비율이 높은 반면, 비정규직의 경우 남녀의 차이가 거의 없거나 여학생이 높은 것으로 분석되었다. 고교출신지역의 경우 취업에 유의한 설명력이 없는 것으로 나타났다.

염동기, 문상규, 박성수(2017)는 수도권 소재 종합사립대학교의 대학 졸업자를 대상으로 취업성과에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 분석 결과 남성, 교내성적장학금 수혜자, 경상계열 복수전공자, 인턴십 경험자 등이 취업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

한편 이만기(2008)는 우리나라의 자격의 활용을 높이는 방안을 마련하기 위해 자격의 효과를 분석한다. 분석 결과 자격은 취업에 도움이 되며, 자격 보유자들은 자신의 교육수준이나 기술수준에 적합한 직무에 종사하고 있는 것으로 확인되었다. 자격은 임금에도 긍정적인 영향을 미치지만, 정규직 취업 여부는 자격의 종류에 따라 다르게 나타나는 것으로 분석된다.

위 연구들을 종합하면, 취업에 영향을 미치는 변수에는 성별, 연령, 대학 유형, 대학 소재지, 출신지역, 부모 학력, 부모 소득, 자격증 등이 있다. 이에 본고에서는 블라인드채용 가이드북(2017)에서 제시하는 차별적인 항목의 일반적 기준에 부합하는 연령과 학력(서울 4년제 대학 여부)을 독립변수로 설정하고, 나머지 요인들을 통제변수로 설정한다.

### 3. 채용 정책에 관한 선행연구

이석열, 박철우, 이미라(2014)에 의하면 청년층의 실업은 오랜 기간

동안 사회적 문제가 되고 있지만 제대로 된 대책이 마련되지 않고 있으며, 특히 대학이상의 학력을 가진 고학력자 실업문제는 단순히 일자리 창출 등의 정책으로는 해결하기 어렵다고 한다. 이러한 고용시장의 문제를 해결하기 위해 정부는 다양한 채용정책을 시행해왔으며, 이를 아래에서 살펴보자 한다.

이종찬, 이종구(2018)는 우리나라의 채용제도 변화과정과 시기별 특징을 비교분석한다. 우리나라 채용제도의 변화는 크게 다음과 같은 세 가지 시기로 구분할 수 있다: 스펙중심 채용시기(1980년대-2014년), NCS기반 채용시기(2015년-2017년 상반기), 블라인드 채용시기(2017년 하반기-현재). 스펙중심 채용시기에는 주로 성별, 연령, 학벌, 어학능력, 외모 등을 통해 지원자를 평가했다. NCS기반 채용시기에는 직무능력이 중요한 평가요인이 되었다. 블라인드 채용시기에는 차별 요소를 완전히 배제시키고 지원자의 실력으로만 평가한다.

[표 1-2-2] 우리나라 채용제도의 변화과정과 시기별 특징

채용 제도	스펙중심 채용	능력중심 채용	
		NCS 기반 채용	블라인드 채용
시기	1980년대~2014년	2015~2017년 상반기	2017년 하반기~현재
특징	민간, 대기업 주도	정부주도, 대기업 반영	정부주도
	스펙중심의 취업준비 및 경력관리 활동을 평가에 반영	과도한 스펙을 지양하고 직업기초능력, 직무수행능력 검증	공정한 채용기회 제공과 인재상 및 실력(역량)중심 평가
내용	입사지원서에 주민번호, 키/몸무게, 종교 등 개인정보 기재	입사지원서에 직무와 무관한 정보(사진, 학교, 학점 등) 삭제 및 최소화	입사지원서에 지원자에 대한 차별/선입견을 가질 수 있는 모든 요인 삭제
	학벌, 학점, 공인어학성적, 외모 등 스펙사항이 선발에 깊이 반영됨	직무능력(지식, 기술, 태도)을 사전 고지하여 교육, 자격, 경력 및 경험위주 검증	NCS 채용을 기반으로 공정성과 직무역량검증을 확대 및 강화

결과	직무와 무관하고 불필요한 과잉스펙(over-spec)이 양산, 일부 역량기반채용의 도입 시작	과도한 스펙 쌓기를 지양하고 직무중심의 채용이 확산	편견과 차별을 배제하여 공정한 경쟁을 통한 다양하고 창의적인 인재 선발이 가능
----	--	------------------------------------	---

자료: 이종찬, 이종구(2018). p. 147.

### (1) 채용절차법, 블라인드 채용제도에 관한 선행연구

이수연(2021)은 채용절차법과 블라인드 채용제도의 성과와 실태를 분석하며 채용 부문에서 공정성을 확보하기 위한 현안과제를 제안한다. 분석 결과 채용절차법의 경우 민간기업에서 83.5%의 높은 인지 수준을 보였고, 이에 대해 부정적 효과보다 긍정적 효과가 높게 나타남을 확인했다. 블라인드 채용의 공정성에 대해서는 공공기관과 민간기업 모두 매우 높게 평가하고 있었으며, 그 수준은 과거에 비해 증가했다. 하지만 제도 시행의 결과 우수한 인재 채용으로 인한 생산성 및 경쟁력 제고 등에 대해서는 공공기관과 민간기업 모두 비교적 낮은 동의 수준을 보였다. 이에 조직 적합성이 높은 인재 채용을 위해서는 구인자-구직자 간 정보 불균형 해소를 위한 정책적 뒷받침이 필요하며, 블라인드 채용제도의 확대와 관련해 보다 구체적인 장단기 로드맵 시행이 필요함을 시사한다.

민경률, 손호성(2020)은 공공기관의 블라인드 채용제도 도입효과를 공공기관 근무자를 대상으로 한 설문조사를 통해 분석한다. 제도의 도입 목적은 채용 비리를 없애 공정성을 높이고, 응시자의 개인 특성으로 인한 차별을 없애며, 인재의 다양성을 높이는 것이다. 분석 결과 채용 공정성 수준은 과거에 비해 향상되었지만, 제도 도입에 있어 업무와 비용 부담이 증가하는 문제가 발생했다. 신규 입사자의 특성(성별, 연령, 최종 학교 등) 분석 결과, 제도 도입 전후로 유의미한 변화는 발견하지 못했다. 오히려 블라인드 채용제도로 인해 필기전형과 면접전형의 중요성이

높아지며 입사자의 학력은 높아진 것으로 확인되었다. 공공기관 채용 담당자와의 인터뷰 결과, 제도의 취지와 방향에는 모두 공감했지만, 이로 인한 담당자들의 업무와 부담이 과중되고 있는 것으로 나타났다.

양재은, 최영출(2021)은 블라인드 채용 및 NCS 기반 채용이 전 공공 기관에 의무화된 후 선발결과의 타당성에 대해 K공공기관의 사례를 중심으로 분석한다. 우선 제도 도입 이후 입직자의 업무성과 평가 점수는 이전 입직자에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 하지만 타당성 평가를 위해 상사의 인식 조사 결과 제도의 공정성에 대해서는 긍정적으로 인식하면서도 채용 결과에 대한 만족도는 높지 않느은 것으로 나타났다. 추후 제도의 타당성 제고를 위해서는 더욱 정교한 직무 기술서의 개발, 타당도 높은 선발도구의 활용, 기관특성을 반영한 제도 설계가 필요함을 시사한다.

## (2) NCS에 관한 선행연구

다음은 블라인드 채용제도와 함께 시행되고 있는 NCS에 대한 선행연구다. 홍성표 · 임한려(2020)은 NCS 채용제도가 기업의 인적자원관리에 미치는 영향을 한국노동연구원의 사업체 패널 자료(2015, 2017)를 통해 분석한다. 2015년 기준 NCS 채용제도를 도입하지 않은 기업을 대상으로 이중차분과 경향점수매칭 방법을 적용한다. 그 결과 NCS 채용제도는 점진적으로 확대되고 있으며, 제도의 도입은 기업의 자발적 이직률을 유의미하게 감소시켰다. 또한 NCS 채용의 도입은 신규 채용률 감소에 유의미한 영향을 미치지 않음을 확인했다. 이를 통해 더 많은 기업이 NCS를 활용하도록 촉진할 필요가 있으며, 다양한 NCS 성과지표의 활용을 해야 한다는 점을 시사한다.

손배원(2016)은 ‘Job-Mismatch’현상의 대안으로 시행된 국가직무능력 표준(NCS)의 효과를 검증한다. NCS기반 채용은 학력과 학점을 전혀 보

지 않고 직무능력 중심으로 평가하여 채용의 신뢰성을 확보했으며, 이에 직무적합성과 조직적합성이 높은 인재를 선발할 수 있었다. 따라서 NCS 기반 채용은 스펙 쌓기 등 취업에 과도하게 소요되는 사회적 비용을 감소시키며, job-mismatch로 유발되는 사회적 비용을 감소시켜 공정성과 효율성을 모두 확보할 수 있을 것으로 평가되었다.

반면 NCS에 대해 부정적인 의견을 제시하는 연구도 존재한다. 조성준, 박찬균(2020)은 채용도구로서 NCS가 타당한지에 대해 검토한다. 블라인드 채용 및 NCS는 성별과 전공 등 개인적 특성과 관계없이 공정한 기회를 제공하는 것을 목적으로 하지만, 실제로는 개인 특성에 따라 NCS 시험 점수에 차별적 결과가 도출되었다고 한다. 따라서 기업이 요구하는 역량을 검증하는 데에는 한계가 존재함을 확인했다.

양재은, 최영출(2021)은 블라인드 채용 및 NCS기반 채용이 전 공공기관에 의무화 된 후의 선발결과 타당성에 대해 분석하였다. 그 결과 제도 도입 이후 입직자 집단의 업무성과는 유의하게 향상되었지만, 상사의 신입사원에 대한 만족도 조사 결과는 높지 않은 것으로 확인되었다. 또한 제도의 공정성 및 만족도 조사 결과, 블라인드 채용 절차의 공정성은 5점, 블라인드 채용 결과의 공정성은 4.7점, 블라인드 채용 만족도는 4.5점, 블라인드 채용 결과의 만족도는 4.2점으로 절차의 공정성에도 불구하고 선발 결과에 대해서는 비교적 부정적인 평가가 나타났다.

즉 우리나라의 채용 정책은 민간부문의 주도로 스펙 중심의 채용에서 시작해, 정부 주도로 NCS 기반 채용이 시작되어 일부 대기업이 이를 채용과정에 반영했고, 현재는 정부 주도로 블라인드 채용이 시행되어 주로 공공부문에 적용되고 있다. 채용절차법에 대해서는 민간기업에서 긍정적인 평가를 받고 있으며, 블라인드 채용제도의 경우 제도의 적용 및 효과에 대해 상반된 의견이 공존한다. 제도 시행으로 인한 공정성 강화에는 동의하지만, 학력, 연령, 성별 등 구직자의 개인적 특성에 따른 차별적 결과가 사라지지는 못했기 때문이다. 한편 블라인드 채용제도와 병행되고 있는 NCS기반 채용방식에 대해서도 상반되는 의견이 공존하며, 블라

인드 채용제도가 목적으로 하는 공정성 강화 및 직무적합성 강화를 위해  
서는 보다 정교한 제도적 발전이 필요한 것으로 나타났다.

채용절차법은 공공부문과 민간부문 모두에 적용되고 있으며, 블라인드 채용제도의 경우 현재 공공부문에 한해 의무적으로 도입되었지만 그 영향력이 증가하고 있으며 법제화 필요성이 대두되고 있다. 따라서 본고에서는 채용절차법과 블라인드 채용제도를 조절변수로 설정할 것이며, 다음과 같이 제도의 도입 여부를 기준으로 시기를 구분하고자 한다.

[채용절차법] 미도입: 2012~2014, 도입: 2015~2018

[블라인드 채용제도] 미도입: 2012~2017, 도입: 2018

## 제 3 장 연구 설계 및 변수의 설정

### 제 1 절 연구 설계

#### 1. 연구문제 및 연구가설

본 연구의 목적은 채용절차법, 블라인드 채용제도 의무도입 후 학력이 취업에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 우선 채용절차법과 블라인드 채용제도 목적인 ‘기존 채용제도의 불공정 해소’에 어떠한 영향을 미쳤는지 살펴보고, 이를 통해 채용 제도가 나아가야 할 방향성에 시사점을 제시하고자 한다.

**연구문제:** 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이후 대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향이 감소했는가?

앞서 살펴본 것처럼 대졸자의 취업에 유의한 영향을 미치는 요소로 개인의 출신대학유형이 지목되었다. 특히 대학유형 중 서울권 4년제일수록 취업에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 점을 상정해볼 수 있다. 선행연구에서 아직 제도 시행 이후 대학유형이 취업에 미치는 영향에 변화가 발생하지 않았다는 의견이 존재하기에 이를 검증한다.

**가설 1 :** 대학유형이 서울권 4년제 일수록 취업이 더 잘될 것이다.

이어서 청년 취업에 영향을 미치는 요소로 연령이 제시되었다. 본연구의 대상인 19~34세 청년의 경우 일반적으로 연령이 증가함에 따라 취업률이 증가할 것임을 가정할 수 있다. 이에 다음과 같이 가설을 설정한다.

#### 가설 2 : 연령이 증가할수록 취업이 더 잘될 것이다

세 번째 가설은 채용절차법의 도입이 취업에 영향을 미쳤는지에 대해 검토한다. 채용절차법은 공공부문과 민간부문에 공통적으로 적용되는 것으로, 채용 과정에 있어서 공정성 향상을 목적으로 한다. 하지만 여전히 취업의 공정성 문제는 계속해서 발생하고 있으며 제도의 시행 이후 공정성이 강화되었는지에 대한 의문이 제기되고 있다. 이에 취업 유형에 따라 채용절차법의 도입 후 대학 유형과 연령이 취업에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

#### 가설3 : 채용절차법은 대학유형이 취업에 미치는 영향을 음(-)의 방향으로 조절할 것이다.

#### 가설4 : 채용절차법은 연령이 취업에 미치는 영향을 양(+)의 방향으로 조절할 것이다.

이어 블라인드 채용제도 도입 전후로 공공부문과 민간부문의 채용에 어떠한 변화가 발생했는지 살펴본다. 앞서 블라인드 채용제도의 경우 공공부문에만 의무 적용되었지만, 그 영향력은 사회 전반에 미치고 있으며 민간으로의 확대 목소리가 커지고 있다. 이와 더불어 블라인드 채용제도가 실질적으로 공정성 강화에 영향을 주었는지에 대해서는 다양한 의견

이 존재한다. 이에 취업 유형에 따라 블라인드 채용제도 도입 후 대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

**가설5** : 블라인드 채용제도는 대학유형이 취업에 미치는 영향을 음(-)의 방향으로 조절할 것이다.

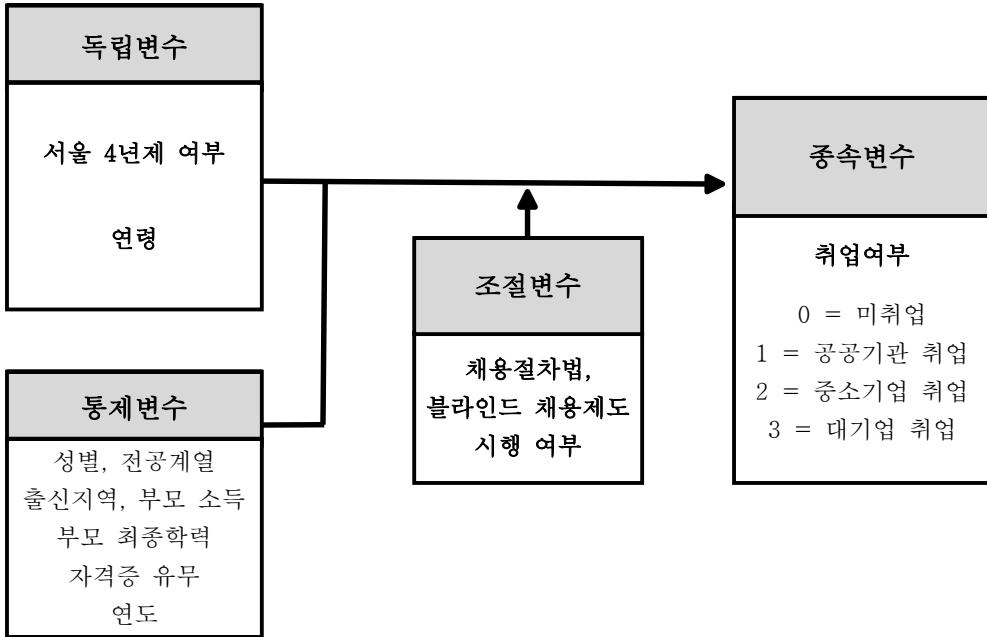
**가설6** : 블라인드 채용제도는 연령이 취업에 미치는 영향을 양(+)의 방향으로 조절할 것이다.

## 2. 연구의 개념틀

본 연구의 목적은 대학 유형과 연령이 취업에 미치는 영향을 분석하고, 대학유형 · 연령과 취업 간의 관계에서 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입에 따른 조절효과를 확인하고자 한다. 이를 통해 채용절차법과 블라인드 채용제도의 효과를 분석하여 제도가 나아가야 할 방향성에 대해 시사점을 제공하고자 한다.

따라서 본 연구는 대학유형과 연령을 독립변수로, 취업 여부를 종속변수로 설정한다. 그리고 채용 제도 도입에 따라 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에 차이가 있는지 검증하기 위해 조절변수로 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 여부를 설정하였다. 한편 통제변수는 대졸자의 취업에 영향을 주는 것으로 선행연구에서 밝혀진 요인인 성별, 전공계열, 출신 지역, 부모 소득, 부모 최종학력, 자격증 보유 여부와 연도로 설정했으며, 이를 토대로 도식화 한 본 연구의 개념 모형은 [그림 3-1]과 같다.

[그림 3-1] 연구모형



### 3. 연구 대상

본 연구의 실증분석 자료는 한국고용정보원에서 제공하고 있는 대졸 자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)데이터다. GOMS는 매년 전년도 대학 졸업자 1만 8천명을 표본으로 추출하여 1회 조사 후 조사기준년 익익년 2월에 공표하는 획단면 조사로, 통계청 으로부터 공식 승인을 받은 정부승인통계다. 본고는 대졸자의 취업과 관련된 연구이기에 연구대상을 청년(19~34세)으로 한정한다.

연구의 조절변수는 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 여부로, 채 용절차법은 2015년 상반기부터 시행되었고 블라인드 채용제도는 2017년

하반기부터 공공기관에 의무 도입되었다. 따라서 본 연구는 제도가 시행됨에 따라 나타나는 변화를 분석하기 위해 횡단면 조사로 변경된 2012년의 데이터부터 가장 최근에 공개된 2018년까지의 데이터를 활용하고자 한다. 연구 대상은 2012GOMS ~ 2018GOMS 응답자로 설정한다. 주요 변수들의 결측치를 제외 후 최종 분석사례 109,959명이 도출되었다.

## 제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정방법

### 1. 종속변수

종속변수인 취업유형은 조사대상자인 전년도 대학 졸업자들이 조사 시점에 어떤 유형의 일자리를 구했는지에 따라 구분된다. GOMS 설문 문항 중 ‘현재 일하는 곳(사업체)은 다음 중 어디에 속합니까?’라는 질문에 ‘정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업’ 혹은 ‘정부기관’으로 응답한 이들을 ‘공공기관 취업’으로, 나머지 응답자들을 ‘민간기업 취업’으로 분류한다. 민간기업의 경우 선행연구와 같이 개정 전 중소기업기본법시행령에 따라 상시 근로자 수가 300명 미만인 기업에 취업한 경우를 중소기업에 근무하는 것으로 처리하였다. 따라서 ‘현재 일하는 곳의 종사자 수는 몇 명입니까?’라는 질문에 ‘1~299명’으로 응답한 경우 ‘중소기업 취업’으로, ‘300명~1000명 이상’으로 응답한 경우 ‘대기업 취업’으로 구분한다.

### 2. 독립변수

본 연구에서는 선행연구에서 취업의 차별적 요인으로 공통적으로 고려되는 동시에, 채용정책의 목적과도 연관된 대학유형과 연령이라는 두 가지 변수를 독립변수로 구성했다. 대학 소재지와 4년제 여부가 취업에 유의한 영향을 미친다는 것은 앞서 다수의 선행연구를 통해 확인되었고 (박미희, 2019, 김성훈, 2014, 박환보, 2012, 문영만, 홍장표, 2019, 한성민, 문상호, 이숙종, 2016, 유흥준, 정태인, 전은주, 2014), 연령이 취업에 유의한 영향을 미치는 것 또한 확인한 바 있다(문영만, 홍장표, 2019, 심재휘, 김경근, 2013).

이에 대학유형의 경우 ‘학교소재지역’과 ‘학교유형’문항에 대한 응답

을 통해 서울 4년제 대학과 그 외 대학(비서울권 대학 혹은 전문대학)으로 구분한다. 연령의 경우 본 연구의 대상이 대졸자이기에 청년(19~34세)으로 제한한다.

### 3. 조절변수

대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향에 있어 채용절차법과 블라인드 채용제도의 도입 여부에 따른 조절효과를 분석하고자 한다. 이에 각 제도의 도입 여부에 따라 시기를 구분해 분석을 진행할 것이다. 시기 구분은 다음과 같다.

- (1) 채용절차법: 미도입(2012~2014), 도입(2015~2018)
- (2) 블라인드 채용제도: 미도입(2012~2017), 도입(2018)
- (3) 채용절차법X블라인드 채용제도: 미도입(2012~2014), 채용절차법만 도입(2015~2017), 채용절차법과 블라인드 채용제도 모두 도입(2018)

### 4. 통제변수

통제변수는 본 연구가 주목하는 취업에 영향을 미칠 것 같은 요인들 중 개인 단위에 맞춰 성별, 전공계열, 출신 지역, 부모 소득, 부모 최종 학력, 자격증 보유 여부로 선정했다. 해당 변수들은 선행연구를 토대로 취업에 영향을 미치는 것을 확인했으며, 조절변수인 채용절차법과 블라인드 채용제도와도 관련이 있다.

성별의 경우 대체로 남성이 여성보다 취업에 유리한 결과가 나타났다 (박환보, 2012, 문영만, 홍장표, 2019, 심재휘, 김경근, 2013, 길혜지, 최윤미, 2014, 유홍준, 정태인, 전은주, 2014, 최국렬, 김병수, 2013, 염동기, 문상규, 박성수, 2017). 이에 GOMS에서 성별 문항을 바탕으로 자료를 수집한다.

전공 계열의 경우 일반적으로 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 (길혜지, 최윤미, 2014, 유흥준, 정태인, 전은주, 2014, 최국렬, 김병수, 2013, 염동기, 문상규, 박성수, 2017), 일반적으로 이공계열이나 상경계열 일수록 취업 확률에 긍정적 영향을 미쳤다. 따라서 GOMS의 전공계열 문항을 통해 전공 계열을 인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능으로 분류한다.

출신지역의 경우 취업에 영향을 주지 않는다는 결과가 나오기도 했지만(최국렬, 김병수, 2013) 일반적으로 채용 과정에 있어 차별요인으로 고려되며, 개정된 채용절차법 및 블라인드 채용제도에도 채용 시 금지되는 사항에 속한다. 이에 GOMS에서 ‘귀하의 출생지역은 어디입니까’ 문항을 통해 수도권과 비수도권으로 구분한다.

부모의 소득이나 최종학력에 대해서는 취업에 유의한 영향을 미치는 경우가 있고(심재휘, 김경근, 2013, 길혜지, 최윤미, 2014), 영향을 주지 않는다는 경우도 있다(한성민, 문상호, 이숙종, 2016). 여러 가지 가능성 이 존재하지만 부모의 소득이나 최종학력이 취업에 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 고려해 본고에서는 이를 통제변수로 선정한다.

부모 소득의 경우 ‘졸업한 대학입학(편입) 당시와 현재 부모님의 월평균 소득은 어느정도 됩니까?’ 문항을 통해 ‘200만원 미만, 200~500만원 미만, 500~1000만원 미만, 1000만원 이상’의 네 가지 유형으로 구분한다. 이는 2020년도 4인 가구 기준 생계급여 대상인 중위 30%(146만), 중위소득(474만), 중위소득 200%(975만)을 기준으로 이와 유사하게 설정하였다. 부모 학력의 경우 GOMS의 ‘부모님의 최종학력은 무엇입니까’ 문항을 통해 파악하였으며, 대졸이상 인원을 0·1·2명으로 임의로 구분하였다.

자격증 취득 여부의 경우 취업에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인했고(이만기, 2008), NCS 제도 도입의 취지가 과도한 스펙 쌓기 현상을 시정하는데 있기에 이를 통제변수로 선정한다. GOMS 문항에서 ‘귀하는 자격증을 가지고 있습니까’에 대한 답변을 통해 유무를 파악하였다.

[표 3-2] 변수의 조작적 정의

유형	변수	조작적 정의
종속변수	취업 유형	0 = 미취업 1 = 공공기관 취업 2 = 중소기업 취업 3 = 대기업 취업
독립변수	서울 4년제 대학 여부	0 = 서울권 4년제 1 = 그 외
	연령	19 ~ 34세
통제변수	성별	0 = 남성, 1 = 여성
	전공계열	1 = 인문 2 = 사회 3 = 교육 4 = 공학 5 = 자연 6 = 의약 7 = 예체능
	출신지역	0 = 수도권 1 = 비수도권
	부모 소득	0 = 200만원 미만 1 = 200~500만원 미만 2 = 500~1000만원 미만 3 = 1000만원 이상
	부모 최종학력	0 = 대졸 이상 0명 1 = 대졸 이상 1명 2 = 대졸 이상 2명
	자격증 유무	0 = 유, 1 = 무
	연도	2012 ~ 2018
	채용절차법	0 = 미도입, 1 = 도입
조절변수	블라인드 채용제도	0 = 미도입, 1 = 도입

## 제 3 절 분석 모형 및 방법

### 1. 카이제곱검정 및 일원분산분석

본 연구에서는 대졸자의 개인적 배경에 해당하는 독립변수 대학유형과 연령에 따라 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 카이제곱검정과 일원분산분석을 진행했다. 우선 독립변수인 서울 4년제 여부는 집단변수로, 이들의 분포 차이를 확인하기 위해 카이제곱검정을 사용한다, 또한 종속변수인 취업유형은 네 가지 집단으로 구분되는데, 이들의 평균 연령에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 일원분산분석을 활용했으며, 유의한 차이가 발견될 경우 사후분석을 통해 비교했다. 사후분석은 등분산의 가정을 충족하는 경우 Scheffe 분석을 시행하였다.

### 2. 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial logit model)

본 연구에서는 종속변수인 취업 유형이 3개 이상의 범주를 가진 범주변수이기에 다항 로지스틱 회귀분석을 활용한다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 범주형일 때 사용하는 회귀분석으로, 종속변수가 발생할 확률을 추정할 때 사용한다. 다항 로지스틱 회귀분석은 이항 로지스틱 회귀분석의 확장형으로, 종속변수가 3개 이상인 경우에 적용한다. 본 연구에서는 상호조절항의 효과를 검증하기 위해 위계적 선형분석 방식을 활용한다. 위계적 선형분석은 상호작용항이 없는 식을 가장 기본 model I · V로 설정하고, 그 다음 상호작용항을 하나씩 추가하면서 (model II · III · IV · VI · VII · VIII) 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이러한 위계적 선형분석은 상호작용항의 효과를 검정하고 기존 모형과의 차이를 검증할 때 유용하게 사용된다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.  $Y$

는 종속변수로 취업 유형을 나타내며,  $X$ 는 독립변수인 연령,  $D_1$ 은 독립변수로 대학유형,  $D_2$ 는 조절변수인 채용절차법,  $D_3$ 은 조절변수인 블라인드 채용제도다.

#### Model I (상호작용항이 없는 기본 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) = \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_2 D_2 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

#### Model II (대학유형\*채용절차법 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) = \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_2 D_2 + \lambda_1 D_1 D_2 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

#### Model III (연령\*채용절차법 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) = \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_2 D_2 + \lambda_2 X_1 D_2 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

#### Model IV (대학유형\*채용절차법, 연령\*채용절차법 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) = \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_2 D_2 + \lambda_1 D_1 D_2 + \lambda_2 X_1 D_2 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

#### Model V (상호작용항이 없는 기본 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) \equiv \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_3 D_3 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

#### Model VI (대학유형\*블라인드 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) \equiv \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_3 D_3 + \lambda_4 D_1 D_3 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

Model VII (연령\*블라인드 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) \equiv \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_3 D_3 + \lambda_5 X_1 D_3 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

Model VIII (대학유형\*블라인드, 연령\*블라인드 상호작용항이 추가된 모델)

$$Y = \ln\left(\frac{P_j}{P_r}\right) \equiv \rho_1 D_1 + \beta_1 X_1 + \rho_3 D_3 + \lambda_4 D_1 D_3 + \lambda_5 X_1 D_3 + \sum_{i=2}^k \beta_i X_i$$

## 제 4 장 분석결과

### 제 1 절 기술통계분석

#### 1. 카이제곱 검정

취업유형에 따른 대학유형의 차이를 확인하고자 카이제곱 검정을 진행하였다. 미취업의 경우 비서울권대학·전문대는 23,445명(79.65%), 서울 4년제는 5,989명(20.35%)으로 나타났다. 공공기관 취업의 경우 비서울권 대학·전문대는 2,571명(81.98%), 서울 4년제는 565명(18.02%)으로 나타났다. 중소기업 취업의 경우 비서울권대학·전문대는 42,130명(85.93%), 서울 4년제는 6,898명(14.07%)으로 나타났다. 대기업 취업의 경우 비서울권 대학·전문대는 21,031명(73.31%), 서울 4년제는 7,656명(26.69%)으로 나타났다.

[표 4-1-1] 카이제곱 검정 결과

구분		미취업		공공기관 취업		중소기업 취업		대기업 취업		$\chi^2$
		N	%	N	%	N	%	N	%	
대학 유형	비서울권 · 전문대	23,445	79.65	2,571	81.98	42,130	85.93	21,031	73.31	1.9e+03 ***
	서울 4년제	5,989	20.35	565	18.02	6,898	14.07	7,656	26.69	
전체		29,434	100.00	3,136	100.00	49,028	100.00	28,687	100.00	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2. 일원분산분석 (one-way ANOVA)

취업 유형에 따른 연령의 차이를 확인하고자 일원분산분석을 진행하였다. 이러한 차이가 유의한지 확인한 결과,  $F=459.49(p<.001)$ 로 나타나 취업 유형에 따른 연령의 차이가 있는 것으로 확인되었다. 사후분석 결과 대기업 취업은 미취업 · 공공기관 취업보다 연령이 유의적으로 큰 것으로 나타났으며, 미취업 · 공공기관 취업은 중소기업 취업보다 연령이 유의적으로 큰 것으로 나타났다. 한편 미취업과 공공기관 취업에 따른 연령의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

[표 4-1-2] 일원분산분석 결과

구분	미취업 (a) (n=29,434)		공공기관 취업 (b) (n=3,136)		중소기업 취업 (c) (n=49,028)		대기업 취업 (d) (n=28,687)		F	사후 분석 (sche ffe)
	Mean	Std. dev	Mean	Std. dev	Mean	Std. dev	Mean	Std. dev		
연령	25. 179	1.863	25. 233	1.858	25.13	1.917	25. 629	1.859	459. 49 ***	d> a, b> c

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 제 2 절 취업 결정요인 영향력 분석

미취업을 기준으로 하였을 때 공공기관, 중소기업, 대기업에 취업하는 대졸자의 요인에 어떤 차이가 존재하는지 알아보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

### 1. 채용절차법의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-1] Model I

Model I		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	.008	.053
연령	-.006	.012
채용절차법	-.063	.077
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	-.439***	.021
연령	.048***	.005
채용절차법	-.125***	.03
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	.387***	.022
연령	.08***	.005
채용절차법	-.103**	.034
$\chi^2$	9341.56***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통계변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

우선 취업 결정요인을 확인하고자 다행 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2 = 9341.56$ ,  $p < .001$ ).

공공기관의 경우 대학유형, 연령, 채용절차법 모두 취업에 유의한 결정요인이 아닌 것으로 확인되었다. 채용절차법은 2015년에 시행되었고 블라인드 채용제도가 공공기관에 의무적으로 도입된 것은 2017년이지만, 2013년부터 박근혜 대통령은 대선공약과 국정과제를 통해 ‘스페초월 시스템’을 확대하고자 하였다. 따라서 이전부터 공공기관 전반에 스펙보다는 직무능력을 기반으로 채용과정을 개편하는 움직임이 있었던 것으로 파악된다. 이는 K 공공기관 재직자와의 인터뷰를 통해서도 확인하였는데, 공공기관은 대체로 2000년대부터 채용과정의 공정성이 엄격하게 지켜졌으며, 지원자 개인적 특성이 취업에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이에 공공기관 취업에 대학유형과 연령이 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 해석된다.

중소기업의 경우 대학유형(Coeff. = -.439,  $p < .001$ ), 연령(Coeff. = .048,  $p < .001$ ), 채용절차법(Coeff. = -.125,  $p < .001$ ) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 나타났다. 즉. 서울 4년제 대학 출신이 아닐수록, 연령이 높을수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 취업 확률이 높아지는 것으로 분석되었다. 중소기업의 경우 청년의 선호도가 공공기관이나 대기업에 비해 낮다. 청년 취업난에도 불구하고 청년들의 중소기업 기피현상에 따라 중소기업 인력난 현상이 발생하고 있으며, 이에 입결이 비교적 낮은 비서울권 대학 또는 전문대학 졸업자들의 취업 확률이 서울 4년제 대학 졸업자에 비해 높게 나타나는 것으로 해석된다. 이는 대기업의 경우 대학유형(Coeff. = .387,  $p < .001$ ), 연령(Coeff. = .08,  $p < .001$ ), 채용절차법(Coeff. = -.103,  $p < .01$ ) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 나타났다. 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높을수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다.

대기업은 청년들이 대체로 취업을 희망하기에 많은 지원자들이 몰리며, 기업은 수많은 지원자들의 능력을 가늠하는데 있어 학력을 중요한

기준으로 삼는 것으로 해석된다. 학력이 개인의 객관적 직무능력을 보여주는 것은 아니지만 대체로 개인의 성실성을 보여주는 신호로 작용하기 때문이다. 또한 민간부문에는 학력 기입을 금지하는 제도나 법이 마련되어있지 않기에 대체로 서울 4년제 대학 졸업자의 취업 확률이 높은 것으로 해석된다. 한편 연령이 높을수록 취업 확률이 높은 것은, 2010년대 전반적으로 고용시장의 상황이 좋지 않았으며 이에 청년들이 취업 준비에 소요되는 기간이 길어졌기 때문으로 볼 수 있다. 즉, 연령이 높아질수록 더 많은 취업 준비를 할 수 있기에 취업 확률이 증가한 것이다.

## 2. 대학유형과 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-2] Model II

Model II		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.058	.088
연령	-.005	.012
채용절차법 (ref.=미시행)	-.083	.078
대학유형*채용절차법	.11	.105
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.548***	.033
연령	.048***	.005
채용절차법 (ref.=미시행)	-.155***	.031
대학유형*채용절차법	.178***	.041
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.279***	.033
연령	.08***	.005
채용절차법 (ref.=미시행)	-.139***	.035
대학유형*채용절차법	.18***	.041
$\chi^2$	9366.71***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

대학유형이 취업에 미치는 영향과 채용절차법의 조절효과를 분석하고자 다항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9366.71$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 대학유형, 연령, 채용절차법 모두 취업에 유의한 결정요인이 아닌 것으로 확인되었다. 또한 대학유형\*채용절차법 상호작용 변수도 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 즉 Model I과 마찬가지로 공공기관의 경우 2012~2018년의 채용에 있어 지원자의 스펙이 결정적인 영향을 미치지 않은 것으로 분석된다.

중소기업 취업에 대한 분석 결과 대학유형(Coef.=-.548,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.048,  $p<.001$ ), 채용절차법(Coef.=-.155,  $p<.001$ ) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 확인되었다. 즉 비서울권 대학이나 전문대학 출신일수록, 연령이 높을수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 한편 대학유형\*채용절차법 상호작용변수(Coef.=.178,  $p<.001$ )는 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 대학유형이 취업에 미치는 영향에서 채용절차법의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 비서울권 대학 혹은 전문대 출입자일수록 중소기업 취업이 유리했던 경향이 채용절차법 시행 이후 감소하였지만, 여전히 비서울권 대학 혹은 전문대학 출신에게 더 유리한 것으로 확인된다.

대기업 취업 분석 결과 대학유형(Coef.=.279,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.08,  $p<.001$ ), 채용절차법(Coef.=-.139,  $p<.001$ )은 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높을수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다. 대학유형\*채용절차법 상호작용변수(Coef.=.18,  $p<.001$ )의 경우 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 대학유형이 대기업 취업에 미치는 영향에서 채용절차법의 조절효과는 유의한 것으로, 기존에 서울 4년제 대학 출신일수록 대기업 취업 확률이 높아지던 경향이 채용절차법 시행 이후 더욱 강해진 것으로 분석된다.

민간부문은 채용 시 학력의 기입을 금지하지 않으며, 따라서 중소기업과 대기업의 경우 채용절차법 시행 이후 서울 4년제 대졸자의 취업 확

률이 더 상승하는 것으로 해석된다. 채용절차법의 시행으로 채용시장의 전반적 공정성이 강화되었다 할지라도 여전히 학력은 지원자를 판단하는 중요한 요소로 작용하는 것이며, 대기업의 경우 청년들이 대체로 선호하기에 서울 4년제 대학 출신이 비교적 좋은 결과를 거두는 것으로 보여진다.

또한 주목해야 할 점은 제도 시행 이후에도 여전히 중소기업의 경우 비서울권 대학 혹은 전문대학 출신의 취업 확률이 높으며, 대기업은 서울 4년제 대학 출신의 취업 확률이 높다는 것이다. 이는 채용 정책 시행의 효과보다도 대학 유형에 따른 지원자들의 차이가 더 크며, 이를 시정하기 위해서는 개선된 제도가 필요함을 알 수 있다.

### 3. 연령과 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-3] Model III

Model III		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.008	.053
연령	-.049**	.017
채용절차법 (ref.=미시행)	-1.87***	.519
연령*채용절차법	.072***	.02
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.439***	.021
연령	.04***	.006
채용절차법 (ref.=미시행)	-.502*	.008
연령*채용절차법	.015	.008
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.387***	.022
연령	.059***	.007
채용절차법 (ref.=미시행)	-1.08***	.231
연령*채용절차법	.039***	.009
$\chi^2$	9367.73***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

연령이 취업에 미치는 영향과 채용절차법의 조절효과를 확인하고자 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9367.73$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 연령(Coef.=-.049,  $p<.01$ )과 채용절차법(Coef.=-1.87,  $p<.001$ )이 취업에 유의한 결정요인으로 확인되었다. 즉 연령이 낮아질수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 공공기관 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다. 대학유형의 경우 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 또한 연령\*채용절차법 상호작용변수(Coef.=.072,  $p<.001$ )는 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 연령이 취업에 미치는 영향에서 채용절차법의 조절효과가 유의한 것으로, 기준에 연령이 낮을수록 공공기관 취업확률이 높아지던 경향이 채용절차법 시행 이후 완전히 구축되어 오히려 연령이 높아질수록 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다.

이는 전반적인 고용시장의 상황이 악화됨에 따른 결과로 해석 가능하다. 2012년부터 2018년까지 청년 취업난은 지속적으로 심화되어왔고, 청년들은 과거에 비해 현재 취업 준비에 훨씬 많은 시간을 보내기에 취업자들의 연령대가 높아지는 것으로 보인다. 특히 공공기관의 경우 안정성으로 인해 청년들의 선호도와 경쟁률이 높아지고 있으며, 채용 시 시험 점수의 비중이 높다. 따라서 지원자들의 연령이 높을수록 준비 기간이 길어 취업에 있어 비교적 좋은 결과를 거두는 것으로 해석된다.

또한 중소기업 분석 결과 대학유형(Coef.=-.439,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.04,  $p<.001$ ), 채용절차법(Coef.=-.502,  $p<.05$ ) 모두 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 비수도권 대학이나 전문대출신일수록, 연령이 높아질수록, 채용절차법 시행 이전일수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 확인되었다. 한편 연령\*채용절차법 상호작용변수는 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 중소기업 취업에 있어 연령이 높아질수록 확률이 높아지는 것은 취업난이 계속됨에 따라 청년들의 구직 기간이 길어지는 현상과 일치한다. 취업의 문턱이 점점 높아짐에 따라 연령이 높은 청년일수록 충분한 취업 준비를

할 수 있어 고용시장에서 더 좋은 성과를 거두는 것이다.

마지막으로 대기업 취업의 경우 대학유형(Coef.=.387, p<.001), 연령(Coef.=.059, p<.001), 채용절차법(Coef.=-1.08, p<.001) 모두 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높아질수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것으로 확인되었다. 연령\*채용절차법 상호작용변수(Coef.=.039, p<.001)는 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 연령이 대기업 취업에 미치는 영향에서 채용절차법의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 연령이 높을수록 취업확률이 높아지는 경향이 채용 절차법 시행 이후 더 강해진 것으로 분석된다.

이는 공공기관, 중소기업과 마찬가지로 갈수록 어려워지는 고용시장 속에서 연령이 높은 지원자들이 비교적 더 많은 취업준비가 가능하기 때문으로 해석된다. 대기업 취업의 경우 자기소개서 상 다양한 활동을 녹여내고, 입사시험에서 좋은 성적을 거두는 것이 필요하다. 따라서 연령이 높아질수록 이에 대한 준비를 충분히 할 수 있기에 취업 확률이 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

#### 4. 대학유형, 연령, 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-4] Model IV

Model IV		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.007	.09
연령	-.048**	.018
채용절차법 (ref.=미시행)	-1.839***	.527
대학유형*채용절차법	.036	.107
연령*채용절차법	.071***	.021
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.543***	.033
연령	.043***	.006
채용절차법 (ref.=미시행)	-.347	.203
대학유형*채용절차법	.169***	.041
연령*채용절차법	.008	.008
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.296***	.033
연령	.063***	.007
채용절차법 (ref.=미시행)	-.947***	.234
대학유형*채용절차법	.151***	.041
연령*채용절차법	.032***	.009
$\chi^2$	9461.04***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향과 채용절차법의 조절효과를 분석하고자 다항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9461.04$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 연령(Coef.=-.048,  $p<.001$ )과 채용절차법(Coef.=-2.065,  $p<.001$ )이 유의한 변수로 확인되었다. 즉 연령이 낮아질수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 공공기관 취업확률이 높아지는 것으로 확인된다. 대학유형의 경우 공공기관 취업에 유의하지 않은 것으로 나타난다. 한편 상호작용변수의 경우 연령\*채용절차법(Coef.=.08,  $p<.001$ )만 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 취업에 미치는 영향에서 채용절차법의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 연령이 낮을수록 취업 확률이 높아지던 경향이 채용절차법 시행 이후 구축되어 오히려 연령이 높을수록 공공기관 취업이 유리해진 것으로 분석된다. 이는 공공기관의 경우 2012년에 비해 2018년이 될수록 청년의 선호도가 높아졌으며, 취업난으로 인해 대졸자들의 취업준비기간이 늘어남에 따른 결과로 해석 가능하다. 한편 대학유형\*채용절차법은 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

다음으로 중소기업 취업 분석 결과, 대학유형(Coef.=-.543,  $p<.001$ )과 연령(Coef.=.043,  $p<.001$ )은 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 비서울권 대학이나 전문대 출신일수록, 연령이 높을수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다. 조절효과의 경우 대학유형\*채용절차법(Coef.=.169,  $p<.001$ )이 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된다.

대학유형의 경우 기존에는 비서울권 대학이나 전문대 출신일수록 중소기업 취업이 유리했는데, 채용절차법 시행 이후에는 이러한 경향이 감소하지만 여전히 비서울권 대학 혹은 전문대 졸업자에게 유리한 것으로 확인된다. 이는 민간부문은 학력의 기입을 금지하지 않기에 학력이 취업에 미치는 영향력이 계속해서 유의하며, 취업난이 계속됨에 따라 기존에 중소기업을 선호하지 않던 청년들이 이제는 중소기업에도 취업하는 모습을 보이는 것으로 분석된다. 하지만 여전히 비서울권 대학 혹은 전문대

졸업자의 비율이 높게 나타나며, 노동시장의 이중구조로 인해 서울 4년제 대졸자들의 중소기업 취업현상은 계속되는 것으로 해석된다.

마지막으로 대기업 분석 결과, 대학유형(Coef.=.296, p<.001), 연령(Coef.=.063, p<.001), 채용절차법(Coef.=-.947, p<.001) 모두 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석된다. 즉 서울 4년제 대졸자일수록, 연령이 높을수록, 채용절차법을 시행하지 않을수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 조절효과의 경우 대학유형\*채용절차법(Coef.=.151, p<.001)과 연령\*채용절차법(Coef.=.032, p<.001) 모두 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된다. 기준에 서울 4년제일수록, 연령이 높을수록 대기업 취업 확률이 높던 경향이 채용절차법 시행 이후에 더욱 높아진 것이다.

채용절차법 시행 이후 중소기업과 대기업 모두 서울 4년제 대졸자의 취업 확률이 높아졌지만, 여전히 중소기업의 경우 비서울권 대학 또는 전문대학 출신의 취업확률이 높다. 반면 대기업의 경우 제도 시행과 관계없이 계속해서 서울 4년제 출신의 취업 확률이 높게 나타난다. 즉 민간부문에 학력 기입을 금지하는 제도가 없기에 시간이 지날수록 학력이 취업에 미치는 영향이 증가하고 있으며, 노동시장 이중구조의 문제가 해결되지 않음을 알 수 있다. 일반적으로 1차 노동시장에 속하는 대기업과 2차 노동시장에 해당되는 중소기업 간의 격차가 계속되고 있으며, 두 시장 간 일자리의 이동이 자유롭게 이루어지지 않는다는 것이다. 한편 제도 시행 이후 연령이 증가할수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것은 공공기관, 중소기업과 마찬가지로 청년 취업난으로 인해 청년의 취업준비 기간이 대체로 늘어남에 따른 결과로 해석 가능하다.

조절효과의 영향력을 다음 식을 통해 도출 가능하다. 이는 Model IV의 수식을 통해 도출된다. 우선 비서울권 혹은 전문대학 졸업자에서 서울 4년제 대학 졸업자가 되었을 때의 취업 확률은 다음과 같다.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta D_1} = \rho_1 + \lambda_1 D_2$$

공공기관: -0.007 + 0.036\*(시행)

채용절차법 미시행: -0.007 / 시행: 0.029

중소기업: -0.543 + 0.169\*(시행)

채용절차법 미시행: -0.543 / 시행: -0.374

대기업: 0.296 + 0.151\*(시행)

채용절차법 미시행: 0.296 / 시행 0.151

연령이 한 단위 증가했을 때의 취업 확률은 다음과 같은 식으로 도출된다.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta X_1} = \beta_1 + \lambda_2 D_2$$

공공기관: -0.048 + 0.071\*(시행)

채용절차법 미시행: -0.048 / 시행: 0.023

중소기업: 0.043 + 0.008\*(시행)

채용절차법 미시행: 0.043 / 시행: 0.051

대기업: 0.063 + 0.032\*(시행)

채용절차법 미시행: 0.063 / 시행 0.095

### 5. 블라인드 채용제도의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-5] Model V

Model V		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	.009	.053
연령	-.006	.012
블라인드 채용제도	.047	.064
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	-.438***	.021
연령	.047***	.005
블라인드 채용제도	.234***	.027
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	.388***	.022
연령	.079***	.005
블라인드 채용제도	.261***	.031
$\chi^2$	9424.85***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통계변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

블라인드 채용제도 도입여부와 관련하여 취업 유형 결정요인을 확인하고자 다항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9424.85$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도 모두 취업에 유의한 결정요인이 아닌 것으로 확인되었다. 이는 Model I 과 마찬가지로 공공기관의 경우 블라인드 채용제도 도입 이전부터 스펙중심에서 직무능력 중심의 채용으로 변화가 있었고, 따라서 지원자들의 개인적 특성이

채용에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 분석된다.

중소기업의 경우 대학유형(Coef.=-.438, p<.001), 연령(Coef.=.047, p<.001), 블라인드 채용제도(Coef.=.234, p<.001) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 나타났다. 즉. 서울 4년제 대학 출신이 아닐수록, 연령이 높을수록, 블라인드 채용제도를 시행할수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 분석되었다. 이는 Model I과 동일하게, 중소기업의 경우 청년의 선호도가 공공기관이나 대기업에 비해 낮기 때문으로 해석 가능하다. 청년들의 중소기업 기피현상이 계속됨에 따라 취업 시장에서 비교적 좋은 결과를 도출하고 있는 서울 4년제 대학 졸업자들이 공공기관이나 대기업으로 몰리게 되고, 상대적으로 경쟁력이 낮은 비서울 대학 혹은 전문대학 졸업자들이 중소기업에 취업하는 경향이 보이는 것이다. 연령이 높을수록 취업 확률이 높은 것은 전체적인 고용시장 상황이 좋지 않음에 따라 대학졸업자들의 취업 준비 기간이 대체로 길어짐에 따른 결과로 보인다.

마지막으로 대기업의 경우 대학유형(Coef.=.388, p<.001), 연령(Coef.=.079, p<.001), 블라인드 채용제도 (Coef.=.261, p<.001) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 나타났다. 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높을수록, 블라인드 채용제도를 시행할수록 대기업취업 확률이 높아지는 것으로 분석되었다. 공공기관과 대기업 취업 확률은 서울 4년제 졸업자인 경우 높게 나타나는데, 이는 서울지역이 취업에 필요한 조건을 갖추기 유리했기 때문으로 해석된다. 서울은 지방에 비해 인턴, 대외활동 등 다양한 경험을 쌓을 수 있는 기회가 많으며, 서울 4년제 대학생들은 이러한 인프라를 잘 활용하여 고용시장에서 좋은 성과를 거둘 수 있었던 것으로 분석된다.

## 6. 대학유형과 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-6] Model VI

Model VI		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.012	.058
연령	-.006	.012
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.041	.068
대학유형*블라인드	.013	.129
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.457***	.023
연령	.047***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.206***	.029
대학유형*블라인드	.131*	.055
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.357***	.024
연령	.079***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.209***	.034
대학유형*블라인드	.207***	.057
$\chi^2$	9439.07***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

대학유형이 취업에 미치는 영향과 블라인드 채용제도의 조절효과를 분석하고자 다항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9439.07$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 대학유형, 연령, 채용절차법 모두 취업에 유의한 결정요인이 아닌 것으로 확인되었다. 또한 대학유형\*채용절차법 상호작용 변수도 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 Model V 와 마찬가지로 공공기관은 예전부터 지원자의 개인적 특성인 학력이 채용에 유의한 영향을 미치지 않았으며 제도의 시행 이후에도 유의한 변화가 없었던 것으로 해석 가능하다.

이어 중소기업 취업 분석 결과 대학유형(Coef.=-.457,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.047,  $p<.001$ ), 블라인드 채용제도(Coef.=.206,  $p<.001$ ) 모두 취업에 유의한 결정요인으로 확인되었다. 즉 비서울권 대학이나 전문대학 출신 일수록, 연령이 높을수록, 블라인드 채용제도를 시행할수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 대학유형\*블라인드 상호작용변수(Coef.=.131,  $p<.05$ )는 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 대학유형이 취업에 미치는 영향에서 블라인드 채용제도의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 비서울권 대학이나 전문대학 졸업자가 취업확률이 높았던 경향이 블라인드 채용제도 이후 감소하였으나, 여전히 비서울권 혹은 전문대 졸업자가 서울 4년제 졸업자에 비해 유리한 것으로 확인된다.

이러한 현상은 블라인드 채용제도의 경우 민간부문에는 의무적으로 적용되지 않았기에 나타난 것으로, 여전히 학력이 취업에 중요한 판단기준으로 작용한다는 것을 알 수 있다. 더불어 제도 도입 이후 서울 4년제의 중소기업 취업 확률이 약간 높아진 것은, 청년 취업 상황이 개선되지 않음에 따라 서울 4년제 대졸자들이 공공기관이나 대기업뿐만 아니라 중소기업까지 지원함에 따른 결과로 해석 가능하다.

마지막으로 대기업 취업 분석 결과 대학유형(Coef.=.357,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.079,  $p<.001$ ), 블라인드 채용제도(Coef.=.209,  $p<.001$ ) 모두 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 서울 4년제 대학

출신일수록, 연령이 높아질수록, 블라인드 채용제도를 시행할수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다. 대학유형\*채용절차법 상호작용변수(Coef.=.207, p<.001)의 경우 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 대학유형이 대기업 취업에 미치는 영향에서 블라인드 채용제도의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 서울 4년제 대학 출신일수록 대기업 취업 확률이 높아지던 경향이, 채용절차법 시행 이후 더욱 강해진 것으로 분석된다. 이는 민간부문에는 아직도 학력의 기입을 금지하는 제도나 법이 마련되어있지 않기에 여전히 학력이 취업에 미치는 영향이 큰 것으로 해석된다. 또한 전반적으로 서울 4년제 대졸자가 청년들이 선호하는 공공기관 및 대기업 취업 확률이 높은 것은, 이들이 서울 지역의 인프라를 잘 활용하여 취업에 필요한 준비를 더 잘 하였기 때문으로 해석된다.

## 7. 연령과 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-7] Model VII

Model VII		
구분	Coef.	S.E.
공공기관 취업		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.008	.053
연령	-.012	.013
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.146	.718
연령*블라인드	.047	.028
중소기업 취업		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.437***	.021
연령	.046***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.037	.307
연령*블라인드	.008	.012
대기업 취업		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.388***	.022
연령	.072***	.006
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.256**	.362
연령*블라인드	.059***	.014
$\chi^2$	9448.03***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

연령이 취업에 미치는 영향과 블라인드 채용제도의 조절효과를 확인하고자 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9448.03$ ,  $p<.001$ ).

공공기관의 경우 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도 모두 취업에 유의한 결정요인이 아닌 것으로 나타났다. 연령\*블라인드 상호작용변수 또한 공공기관 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인된다. 이는 Model V, VI과 마찬가지로 공공기관은 예전부터 지원자의 개인적 특성인 학력이 채용에 유의한 영향을 미치지 않았으며 제도의 시행 이후에도 유의한 변화가 없었던 것으로 해석 가능하다.

중소기업 취업 분석 결과 대학유형(Coef.=-.437,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.046,  $p<.001$ )은 취업에 유의한 결정요인으로 확인되었다. 즉 비서울권 대학 혹은 전문대학 출신일수록, 연령이 높을수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 블라인드 채용제도의 경우 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 한편 조절효과의 경우 연령\*블라인드 상호작용변수는 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 중소기업 채용의 경우 공공기관이나 민간 기업처럼 공식적인 채용시험을 통한 선발 보다는 서류와 면접 전형의 비중이 높다. 그럼에도 불구하고 연령이 높을수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것은, 청년 취업난이 계속됨에 따라 취업준비생들의 평균 연령이 상승함에 따른 결과로 해석된다.

대기업의 경우 대학유형(Coef.=.388,  $p<.001$ ), 연령(Coef.=.072,  $p<.001$ ), 블라인드 채용제도(Coef.=-1.256,  $p<.01$ )는 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높아질수록, 블라인드 채용제도를 시행하지 않을수록 대기업 취업 확률이 높아지는 것으로 분석된다. 연령\*블라인드 상호작용변수(Coef.=.059,  $p<.001$ )는 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 연령이 대기업 취업에 미치는 영향에서 블라인드 채용제도의 조절효과가 유의한 것으로, 기존에 연령이 높을수록 대기업 취업 확률이 높아지던 경향이 블라인드 채용제도 시행 이후 더 강해진 것으로 확인된다.

블라인드 채용은 민간부문이 모두 적용하고 있는 제도는 아니지만 그 영향력이 전반적으로 확대되어 민간부문에도 영향을 미치고 있다. 따라서 공공기관과 같이 민간부문에도 채용 과정에서 공정성을 향상시키기 위해 객관적인 시험 결과의 중요성이 증가했다. 이에 지원자의 연령이 높아질수록 충분한 준비 기간을 가져 대기업 취업 확률이 높아진 것으로 해석 가능하다. 면접 전형의 경우에도 취업 준비 단계에서 실무 경험을 쌓는 것이 중요해졌는데, 이 또한 연령이 높은 지원자일수록 대체로 인턴 등의 경력사항이 많아지기에 취업에 유리한 조건을 갖출 수 있는 것으로 해석된다.

## 8. 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

[표 4-2-8] Model VIII

Model VIII		
구분	Coef.	S.E.
<b>공공기관 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.018	.058
연령	-.012	.013
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.17	.727
대학유형*블라인드	-.027	.131
연령*블라인드	.048	.028
<b>중소기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.456***	.023
연령	.047***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.153	.309
대학유형*블라인드	.13*	.055
연령*블라인드	.002	.012
<b>대기업 취업</b>		
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.362***	.023
연령	.072***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.099**	.058
대학유형*블라인드	.17**	.942
연령*블라인드	.051***	.014
	9458.47***	
N	109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

주) 통제변수: 성별, 전공계열, 부모학력, 부모 소득, 자격증 유무, 연도

대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향과 블라인드 채용제도의 조절 효과를 분석하고자 다항 로지스틱 회귀분석을 진행하였다. 본 연구모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 확인되었다( $\chi^2=9458.47$ ,  $p<.001$ ).

우선 공공기관의 경우 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도 모두 취업에 유의하지 않은 것으로 나타난다. 상호작용변수 또한 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 블라인드 채용제도의 경우 공공기관에 의무적으로 도입된 이후 도입 이전에 비해 학력과 연령이 취업에 미치는 영향이 감소할 것으로 예상했지만, 실제로는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구와 재직자 인터뷰의 내용과 일치하는 것으로, 공공기관의 경우 2000년대 이후 채용 시 지원자의 개인적 특성이 유의한 영향을 미치지 않고 있었으며, 블라인드 채용 도입 이후 공정성을 더욱 강화하고자 하는 분위기가 형성되었을 뿐 실제로 취업한 이들의 특성에 변화는 없었던 것으로 분석된다.

이어 중소기업 취업 분석 결과 대학유형(Coef.=-.456,  $p<.001$ )과 연령(Coef.=.047,  $p<.001$ )은 중소기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 비서울권 대학이나 전문대 출신일수록, 연령이 높아질수록 중소기업 취업 확률이 높아지는 것으로 확인된다. 블라인드 채용제도의 경우 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 한편 상호작용변수의 경우 대학유형\*블라인드(Coef.=.13,  $p<.05$ )가 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 대학유형이 중소기업 취업에 미치는 영향에 있어 블라인드 채용제도의 조절효과가 유의한 것으로, 제도 도입 이전 비서울권 대학 또는 전문대학 출신의 취업 확률이 높았던 경향이 제도 도입 이후 줄어들었다. 이는 민간부문의 경우 블라인드 채용이 모두 시행되지 않음에 따라 여전히 학력이 채용 시 중요한 기준으로 작용하였음을 알 수 있다. 또한 제도 시행 이후에도 여전히 비서울권 대학 또는 전문대학 출신의 중소기업 취업 확률이 높은 것으로 확인되었는데, 이는 청년 실업 문제가 계속된다 해도 서울 4년제 출신이 중소기업을 기피하는 현상이 계속되는 것과 일치한다.

마지막으로 대기업 분석 결과 대학유형(Coef.=.362,  $p<.001$ )과 연령

(Coef.=.072, p<.001), 블라인드 채용제도(Coef.=-1.099, p<.01)가 유의한 변수로 확인되었다. 즉 서울 4년제 대학 출신일수록, 연령이 높을수록, 블라인드 채용제도를 시행하지 않을수록 대기업 취업확률이 높아지는 것으로 나타난다. 상호작용항의 경우 대학유형\*블라인드(Coef.=.17, p<.01), 연령\*블라인드(Coef.=.051, p<.001) 변수가 대기업 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존에 서울 4년제 대졸자일수록, 연령이 높을수록 대기업 취업 확률이 높았던 경향이 블라인드 채용제도 시행 이후 더욱 강해진 것으로 해석된다. 이는 블라인드 채용제도의 경우 민간부문에서는 일부 기업만이 도입을 했으며, 다수의 기업은 여전히 채용 시 지원자의 학력 정보를 요구하기 때문으로 분석 가능하다. 또한 과거 채용의 트렌드가 스펙 중심이었다면 최근에는 취업준비 과정에서 인턴, 대외활동 등 경험을 쌓는 것이 중요해졌다. 서울권 대졸자의 경우 지방 대졸자에 비해 풍부한 지역적 인프라를 기반으로 다양한 경험을 쌓기 유리하며, 연령이 높을수록 취업 준비 시간이 충분해 노동시장에서의 결과가 더 좋게 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

조절효과의 영향력은 다음 식을 통해 도출 가능하다. 이는 Model VIII의 수식을 통해 도출된다. 우선 비서울권 혹은 전문대학 졸업자에서 서울 4년제 대학 졸업자가 되었을 때의 취업 확률은 다음과 같다.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta D_1} = \rho_1 + \lambda_4 D_3$$

공공기관:  $0.018 + (-0.027) * (\text{시행})$

블라인드 채용제도 미시행:  $0.018 / \text{시행}: 0.029$

중소기업:  $-0.456 + 0.13 * (\text{시행})$

블라인드 채용제도 미시행:  $-0.456 / \text{시행}: -0.326$

대기업:  $0.362 + 0.17 * (\text{시행})$

블라인드 채용제도 미시행:  $0.362 / \text{시행}: 0.532$

연령이 한 단위 증가했을 때의 취업 확률은 다음과 같은 식으로 도출된다.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta X_1} = \beta_1 + \lambda_2 D_2$$

공공기관: -0.012 + 0.048\*(시행)

블라인드 채용제도 미시행: -0.012 / 시행: 0.036

중소기업: 0.047 + 0.002\*(시행)

블라인드 채용제도 미시행: 0.047 / 시행: 0.049

대기업: 0.072 + 0.051\*(시행)

블라인드 채용제도 미시행: 0.072 / 시행: 0.123

## 9. 채용절차법, 블라인드 채용제도 도입 전후 비교

종합적으로 채용절차법과 블라인드 채용제도의 도입 전후를 비교한 결과는 다음과 같다. 공공기관 취업의 경우 대체로 채용절차법과 블라인드 채용제도 시행 이전부터 서울 4년제 대학 졸업 여부는 유의한 영향을 미치지 않았으며, 시행 이후에도 동일하게 나타났다. 이는 과거부터 공공부문은 민간부문에 비해 채용 과정의 공정성이 엄격하게 지켜졌고, 2013년부터 박근혜 대통령의 ‘스페초월 시스템’ 공약에 따라 공공기관에 직무능력기반 블라인드 채용이 확대되었다. 이에 법의 도입이 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 해석 가능하다. 한편 연령의 경우 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이후 높아질수록 공공기관 취업 확률이 증가했다. 이는 고용시장의 불안정성이 증대됨에 따라 고용의 안정이 보장되는 공공기관의 선호도가 높아졌고, 공공기관 취업 경쟁률이 높아짐에 따라 취업 준비 기간이 늘어난 것으로 해석된다.

민간 부문의 경우 중소기업은 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이전에는 서울 4년제 대학 출신이 아닐수록 취업확률이 높았는데 도입 이후 서울 4년제에게 유리해졌다. 하지만 여전히 서울 4년제 대학 출신이 아닌 이들의 취업 확률이 높게 나타났다. 대기업의 경우 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이전에도 서울 4년제 대학 졸업자의 취업 확률이 높았고, 도입 이후에는 이러한 경향이 강화되었다. 이는 채용절차법이 채용 과정 전반의 공정성을 강화시켰지만 민간기업의 학력 기입을 여전히 허용하며, 블라인드 채용제도의 경우 의무적으로 도입되지 않았기 때문으로 해석된다. 또한 중소기업에 서울 4년제 대학 출신의 취업 확률이 낮은 것은 고학력 실업자의 증가에도 불구하고 중소기업 취업을 기피하는 일자리 미스매치 현상으로 해석된다.

다음으로 채용절차법과 블라인드 채용제도가 연령과 취업과의 관계에 유의한 영향을 주었는지 분석한 결과, 대체로 도입 이전보다 도입 이후 연령이 증가할수록 중소·대기업 취업 확률이 증가했다. 이는 공공기관과 마찬가지로 취업의 문턱이 높아짐에 따라 청년들의 취업 준비 기간이

길어진 것으로 해석된다.

## 제 5 장 결론

### 제 1 절 연구의 요약 및 시사점

#### 1. 연구의 요약

본 연구는 채용절차법과 블라인드 채용제도 도입 이후 대졸자들의 대학유형과 연령이 취업에 미치는 영향에 변화가 있는지 살펴보고자 하였다. 분석결과를 간단히 요약하면 다음과 같다. 우선 가설 1 ‘대학유형이 서울권 4년제 일수록 취업이 더 잘될 것이다.’에 대한 검증 결과는 다음과 같다. 우선 공공기관은 지원자의 대학유형이 취업에 유의한 영향을 주지 않는 것으로, 가설 1은 기각되었다. 중소기업의 경우에는 비서울권 대학 혹은 전문대학 졸업자의 취업 확률이 높았기에 가설 1이 기각되었다. 반면 대기업의 경우 서울 4년제 대학 졸업자의 취업 확률이 높았으므로 가설 1이 채택되었다.

다음으로 가설 2 ‘연령이 증가할수록 취업이 더 잘될 것이다’에 대한 검증 결과는 다음과 같다. 공공기관의 경우 연령이 유의하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다. 반면 중소기업과 대기업의 경우 대체로 연령이 높아질수록 취업 확률이 증가하였기에 가설 2는 채택되었다.

이어 가설 3 ‘채용절차법은 대학유형이 취업에 미치는 영향을 음(-)의 방향으로 조절할 것이다.’를 검증한 결과는 다음과 같다. 공공기관의 경우 채용절차법의 조절효과가 유의하지 않았기에 가설 3은 기각되었다. 중소기업과 대기업의 경우 채용절차법의 도입은 비수도권의 취업 확률을 감소시켰으므로, 가설 3은 기각되었다.

한편, 연령이 취업에 미치는 영향에 있어 채용절차법의 조절효과를 살펴본 결과, 공공기관·중소기업·대기업 모두 연령이 높을수록 취업확률이 높아졌다. 따라서 가설4 ‘채용절차법은 연령이 취업에 미치는 영향을 양(+)의 방향으로 조절할 것이다’는 채택되었다.

이어서 가설 5 ‘블라인드 채용제도는 대학유형이 취업에 미치는 영향을 음(-)의 방향으로 조절할 것이다.’에 대해 검증한 결과이다. 우선 공공기관의 경우 제도 시행 이후 서울 4년제의 취업 확률이 낮아졌기에 가설 5는 기각되었다. 중소기업과 대기업은 제도 시행 이후 서울 4년제의 취업 확률을 증가시켰기에 가설 5는 기각되었다.

마지막으로 연령과 취업의 관계에 있어 블라인드 채용제도의 조절효과를 살펴본 결과, 공공기관·중소기업·대기업 모두 연령이 높아질수록 취업 확률이 높아지는 결과가 도출되었다. 따라서 가설 6 ‘블라인드 채용제도는 연령이 취업에 미치는 영향을 양(+)의 방향으로 조절할 것이다.’는 채택되었다.

## 2. 연구의 시사점

본 연구는 채용의 공정성 강화를 위해 도입된 채용절차법과 블라인드 채용제도가 실질적으로 대졸자의 취업에 미치는 영향을 분석하였으며, 이를 통해 대학유형이 대졸자의 취업에 미치는 영향에 있어 채용절차법과 블라인드 채용제도는 대체로 음(-)의 방향으로 조절하지 못함을 확인하였다, 연령이 취업에 미치는 영향에 대해서는 채용절차법과 블라인드 채용제도의 도입 모두 양(+)의 방향으로 조절했음을 확인하였다. 이를 통해 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫 번째, 두 가지 채용정책은 결과의 평등을 도출하지는 못했지만, 과정의 공정성은 강화시켰다고 평가할 수 있다. 공정한 채용이란 지원자 입장에서는 직무능력 외의 어떠한 편견 요소 없이 공정하게 경쟁하여 가장 우수한 인재가 채용되는 것이며, 사용자 입장에 또한 부적격 인재가

철저한 검증 없이 채용되지 않는 것을 의미한다. 즉, 운이 좋아서 당첨되듯 채용되는 ‘결과의 평등’(양재은, 최영출, 2021)이 아니라 채용 과정상의 평등이다. 따라서 지원자의 개인적 특성을 채용과정에 반영하지 않고 직무 능력을 더욱 중요시한다는 점에서 제도 자체의 공정성은 강화되었다고 평가할 수 있다.

두 번째, 그럼에도 불구하고 사회적으로 문제가 되고 있는 결과의 공정성, 즉 학벌주의 현상을 개선하기 위해서는 채용제도와 함께 추가적인 제도를 시행할 필요가 있다. 채용절차법과 블라인드 채용제도의 시행 이후 서울 4년제 대졸자가 여전히 취업 확률이 높게 나타나는 것은 제도의 영향력보다 서울 4년제 대학이 갖는 이점이 더욱 강하게 나타남을 의미한다. 현재 지역할당제를 통해 지방대학 졸업자의 취업률을 높이는 방안이 시행 중이지만, 이 또한 결과의 공정성을 강화시키는 것으로 평가되며 오히려 수도권 대학 출신에 대한 역차별이라는 논란을 발생시키고 있다. 따라서 대학교육은 우수한 학생을 선별하는 역할에서 더 나아가 학생들의 역량을 실질적으로 강화시키는 방향으로 발전해야 한다. 지방대학 출신 혹은 전문대 출신의 취업 결과를 개선하기 위해서는 지방 인프라 구축을 통해 지방대 학생들의 취업 준비 과정을 개선시키거나, 교육과정의 개선을 통해 전문대 졸업자들만이 갖는 이점을 더욱 개발시킬 필요가 있다.

세 번째, 연령이 취업에 미치는 영향이 양(+)의 방향으로 증가하고 있다는 점은 구직자들의 취업 기간이 장기화됨을 시사하며, 따라서 채용 정책은 공정성 강화뿐만 아니라 대졸자의 취업준비 기간을 단축시키는 방향으로 발전해야 한다. 채용 과정에서 차별적 요인으로 고려되는 정보를 차단하고 직무 능력을 중심으로 채용하면, 구직자는 특정 기관이 필요로 하는 능력에만 집중해 취업을 준비할 수 있어야 하기에 이상적으로는 제도 시행 이후 취업 준비 기간이 단축되어야 한다. 하지만 실질적으로 대졸 구직자들의 취업기간은 계속해서 늘어나고 있다. 현재 블라인드 채용제도와 NCS가 병행되어 일자리 미스매치 현상을 개선하고자 하지만 이보다 더욱 강력한 제도가 필요하며, 민간 부문에 있어서도 구직자들에

게 충분한 정보가 제공되도록 하는 제도가 마련되어야 한다.

네 번째, 블라인드 채용제도와 NCS가 민간으로 확대되어야 한다는 의견에 대해서는 신중한 접근이 필요하다. 우선 본 연구를 통해 블라인드 채용 시행 이후 오히려 서울 4년제 대졸자의 취업 결과가 더 좋게 나타났음을 확인하였다. 또한 선행연구와 공공기관 재직자와의 인터뷰를 통해 제도 시행은 기관의 효율성을 감소시켰음을 확인했다. 공공부문의 경우 기업의 효율성도 중요하지만 공정성을 확보하는 것이 더욱 중요시 된다. 반면 민간부문은 이익 창출이 가장 중요하기에 블라인드 채용의 확대는 민간 기업 운영에 큰 타격을 줄 것으로 예상된다. 현실적으로 공정성과 효율성이 양립하기는 어렵기 때문이다. 따라서 아직까지는 민간 기업의 채용 자율성은 보장되어야 할 필요가 있다.

## 제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

위와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구는 여전히 한계를 지니고 있다. 첫 번째로 연구의 자료인 대졸자직업이동경로조사(GOMS)의 특성 상 연구 대상이 되는 개인이 어떤 기업에 지원하였으며, 각 기업이 블라인드 채용제도를 도입하였는지를 파악할 수 없었다. 따라서 제도의 도입 여부가 아닌 도입 전후 비교라는 점에서 연구의 타당성 저해 요인을 완전히 제거하지 못했다. 향후 연구 대상이 되는 기업의 제도 도입 여부와 시기를 파악한 연구가 이루어질 필요가 있다.

두 번째로, 본 연구는 GOMS를 이용하였으므로 측정 변수의 다양성에 한계가 존재한다. 본 연구의 독립변수는 학력과 연령으로 취업에 있어서 대표적인 차별 요인으로 고려되는 두 변수만을 대상으로 한다. 하지만 대졸자의 취업에는 이 외에 다양한 변수가 복합적으로 영향을 미치기 때문에 향후 보다 다양한 변수를 고려한 연구가 진행되어야 할 필요가 있

다.

세 번째로, 대졸 취업자들의 취업 결과만을 대상으로 한다는 점에서도 한계가 존재한다. 향후 대졸 취업자와 미취업자를 대상으로 심층 면담을 실시하여 연구대상이 취업에 실패한 기업에 대한 분석, 취업에 성공한 기업에 대한 만족도 등을 파악하여 현상학적 이해를 높이는 연구가 필요하다. 또한 블라인드 채용제도와 NCS의 효과를 보다 정교하게 분석하기 위해 특정 기업 입사자들의 시험 성적, 면접 점수와 학교유형과의 관계를 분석한 연구가 진행되어야 할 필요가 있다.

마지막으로 블라인드 채용제도의 분석에 있어서 자료의 한계가 있었다. 연구 시점에 GOMS는 2018년까지의 데이터만 공개되어, 본 연구는 2012년에서 2018년까지의 자료를 바탕으로 이루어졌다. 하지만 블라인드 채용제도는 2017년 하반기에 도입되었기에, 제도 도입 이후의 변화는 1개 연도만을 바탕으로 비교하였다는 한계가 존재한다. 더욱 정교한 연구 결과를 도출하기 위해서는 시간이 지난 후 충분한 자료를 확보해 제도의 효과를 분석해야 할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 장철희, 이홍직, 홍현미라. (2005). 실업자의 재취업에 관한 분석 : 인적자본관점(Human Capital Perspective)과 인간능력관점(Human Capability Perspective)의 적용. *한국사회복지학*, 57(3), 223-249.
- 고용노동부, 한국산업인력공단, 대한상공회의소. (2017). 블라인드 채용 가이드북. 서울:경성문화사.
- 국가법령정보센터. (2021). 중소기업기본법 시행령.  
<https://www.law.go.kr/LSW/lslInfoP.do?efYd=20210609&lslSeq=232597#0000>
- 국가법령정보센터. (2021). 채용절차의 공정화에 관한 법률.  
<https://www.law.go.kr/LSW/lslInfoP.do?efYd=20200526&lslSeq=218301#0000>
- 권순원. (2021). 블라인드 채용은 공정한가: 채용공정성 논의에 대한 이론적 검토. *경영연구*, 36(1), pp. 87-198.
- 길혜지, 최윤미. (2014). 대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구. *직업교육연구*, 33(6), pp. 1-26.
- 김안국, & 강순희. (2004). 자격취득의 결정요인 및 취업, 임금효과. *노동경제논집*, 27(1), 1-25.
- 김성훈. (2014). 대학 학별이 대졸자의 첫 취업 성과에 미치는 영향. *교육과학연구*, 45(4), pp. 1-20.
- 김우영. (2003). “아르바이트, 자격증의 경제적 효과.” 『제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원, pp. 85-109.
- 문영만, 홍장표. (2019). 대졸 청년의 취업 결정요인 및 노동시장 성과 격차 - 동남권(부산, 울산, 경남)을 중심으로 -. *지역사회연구*, 27(4),

pp.70-93.

- 민경률, 손호성. (2020). 공공기관 채용정책에 대한 연구: 블라인드 채용 제도의 도입효과 분석을 중심으로. 한국조세재정연구원 연구보고서, 20-17, pp. 1-158.
- 박미희. (2019). 대졸자의 초기 직업지위획득 연구 - 출신 지역별, 대학 소재별 격차를 중심으로 - (박사학위). 서울대학교, 서울.
- 박미희, 홍백의. (2014). 청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인. 사회복지정책, 41(4), 21-49.
- 박환보. (2011). 고등교육 보편화 이후 대졸자의 취업 격차에 관한 연구 (박사학위). 서울대학교, 서울.
- '블라인드'의 역설… 지방대생 채용 줄었다[Website]. (2018). Retrieved from  
[https://www.chosun.com/site/data/html\\_dir/2018/08/22/2018082200166.html](https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2018/08/22/2018082200166.html)
- 손배원. (2016) NCS기반과 역량기반 채용 사례 비교 연구, 경영컨설팅연구, 16(1), pp. 185-201.
- 심재휘, 김경근. (2015). 대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로\*, 한국교육학연구, 21(1), pp. 113-138.
- 양재은, 최영출. (2021). 공공기관 NCS기반 채용 선발결과의 타당성에 관한 연구 : K공공기관의 사례를 중심으로. 경영컨설팅연구, 21(3), pp. 367-378.
- 오석홍. (2017). 블라인드 채용의 이해득실. 한국행정포럼, (159), pp.10-15.
- 오호영. (2007). 대학서열과 노동시장 성과. 지방대생 임금차별을 중심으로. 노동경제론집, 30(2), 87-118.
- 유진성. (2021). 산업별 청년층 취업자 추이 분석과 시사점. KERI 정책제언, 21(08), pp.1-26.

- 유홍준, 정태인, 전은주. (2014). 한국 대졸 경제활동인구의 노동시장 성과. *한국인구학*, 37(2), pp.49-69.
- 이만기. (2008). 자격보유자의 실태와 자격의 취업 및 임금효과. *인적자원 관리연구*, 15(3), pp. 131-149.
- 이수연 (2021) 공정채용 실태와 현안과제, *노동법논총*, 52, pp.75-114.
- 이전이, 유지현, 강영민, & 박주호. (2017). 대학 졸업유예가 취업 및 임금에 미친 효과. *교육재정경제연구*, 26(4).
- 이종찬, 박지현. (2015). 대학생 취업에 관한 이론적 접근과 NCS 기반 채용의 활용가능성 탐색, *취업진로연구*, 5(4), pp. 139-160.
- 이종찬, 이종구. (2018). 한국 채용제도의 변화과정과 시기별 특징 비교분석 연구 - 스펙중심채용, NCS기반채용, 블라인드채용을 중심으로 -\*. *경영사연구*, 33(4), pp. 129-155.
- 장원규. (2001). 학교교육의 역할에 대한 교육시장론적 관점. *교육재정경제연구*, 10(1), pp 183-208.
- 조성준, 박찬균. (2020). 채용도구로서 NCS의 타당성 검토: 직업기초능력 영역을 중심으로. *HRD 연구*, 22(2), pp.43-75.
- 주성환, & 최준해. (2001). 성별 노동시장 참가패턴이 임금격차에 미치는 효과. *노동경제논집*, 24(2), 63-94.
- 채구묵. (2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. *한국사회복지학*, 59(4), pp.35-61.
- 최국렬, 김병수. (2013). 다중로짓모형을 이용하여 대졸취업에 관련성을 갖는 변인분석. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(2), pp. 799-811.
- 최바울, 김성환. (2004). “대졸자의 노동시장 이행 실태와 성과 분석.” 『제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄』. 한국산업인력공단 중앙고용정보원. pp. 45-69.
- 한성민, 문상호, 이숙종. (2016). 청년취업 결정요인에서 본 청년 취업대책 개선책 연구. *정책분석평가학회보*, 26(2), pp. 187-212.

한국고용정보원. (2021). GOMS 조사개요.

<https://survey.keis.or.kr/goms/goms01.jsp>

홍성표, 임한려. (2020). 국가직무능력표준(NCS) 채용제도가 기업의 인적 자원관리에 미치는 영향, *직업과 자격 연구*, 9(2), pp. 107-127.

Borges, B., & Estevan, F. (2021). Does exposure to more women in male-dominated fields render female students more career-oriented?. Available at SSRN 3789018.

Daniel McFadden. (1980). Econometric Models for Probabilistic Choice Among Products. *The Journal of Business*, 53(3), pp. S13-S29.

Gary S. Becker. (2993). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press.

George J. Borjas. (2015). 노동경제학 (박철성, 송현재, 강창희) (7). 서울: 시그마프레스.

Granger-Serrano, A., & Villarraga-Orjuela, A. (2021). Peer effects on first-year university students' results: The role of classmates' academic performance and socioeconomic status. *Mathematics*, 9(23), 3115.  
doi:<http://dx.doi.org/10.3390/math9233115>

Lépine, A., & Estevan, F. (2021). Do Ability Peer Effects Matter for Academic and Labor Market Outcomes?. *Labour Economics*, 102022.

NCS국가직무능력표준 [Website]. (2021년 11월 15일). Retrieved from <https://www.ncs.go.kr/blind/bl01/RH-102-001-01.scdo>

NCS국가직무능력표준 [Website]. (2021년 11월 15일). Retrieved from <https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-01.scdo>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital, *American Economic Review*, 51(1), pp. 1-17.

- Spence, M. (1974). *Market signaling: Informational transfer in hiring and related screening processes*, (No. 143). cambridge: harvard university press.
- Spence, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281-306). Academic Press.
- Spence, M., & Rosen, S. (2007). 10. Signaling, Screening, and Information. In *Studies in labor markets* (pp. 319-358). University of Chicago Press.

## 부록

### 1. Model I : 채용절차법의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석

Model I			
공공기관 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)		.008	.053
연령		-.006	.012
채용절차법		-.063	.077
성별 (ref.=남성)		-.339***	.047
전공 (ref.=인문)	사회	.177**	.063
	교육	-.156	.085
	공학	-.45***	.068
	자연	-.288***	.071
	의약	.653***	.083
	예체능	-.303***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)		.071	.04
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	대출 이상 1인	-.032	.048
	대출 이상 2인	-.06	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.08	.056
	500~1000만원 미만	-.154*	.066
	1000만원 이상	-.166	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.675***	.042
연도		.111***	.019
상수		-225.665***	37.895
$\chi^2$		9341.56***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model I 중소기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)		-.439***	.021
연령		.048***	.005
채용절차법		-.125***	.03
성별 (ref.=남성)		.155***	.019
전공 (ref.=인문)	사회	.185***	.027
	교육	.599***	.034
	공학	.261***	.027
	자연	-.092**	.029
	의약	.815***	.04
	예체능	.601***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)		-.219***	.016
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	대출 이상 1인	-.169***	.019
	대출 이상 2인	-.259***	.019
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.071**	.023
	500~1000만원 미만	-.109***	.027
	1000만원 이상	.008	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.168***	.016
연도		.061***	.008
상수		-123.615***	15.18
$\chi^2$		9341.56***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model I			
대기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서/율권 or 전문대)		.387***	.022
연령		.08***	.005
채용절차법		-.103**	.034
성별 (ref.=남성)		-.183***	.021
전공 (ref.=인문)	사회	.351***	.031
	교육	-.555***	.046
	공학	.538***	.03
	자연	.06	.032
	의약	1.005***	.044
	예체능	-.29***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)		-.07***	.018
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	대출 이상 1인	-.013	.021
	대출 이상 2인	-.017	.021
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.024	.026
	500~1000만원 미만	.099**	.03
	1000만원 이상	.197***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.295***	.018
연도		-.015	.009
상수		27.8	17.25
$\chi^2$		9341.56***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2. Model II: 대학유형, 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model II 공공기관 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.058	.088	
연령	-.005	.012	
채용절차법 (ref.=미시행)	-.083	.078	
대학유형*채용절차법	.11	.105	
성별 (ref.=남성)	-.338***	.047	
전공 (ref.=인문)	사회	.178**	.063
	교육	-.155	.085
	공학	-.498***	.068
	자연	-.287***	.07
	의약	.654***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)	.071	.04	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.031	.048
	두명 대졸 이상	-.059	.048
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.08	.056
	500~1000만원 미만	-.153*	.066
	1000만원 이상	-.067	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.676***	.042	
연도	.11***	.019	
상수	-224.506***	37.906	
$\chi^2$	9366.71***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model II			
중소기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		-.548***	.033
연령		.048***	.005
채용절차법 (ref.=미시행)		-.155***	.031
대학유형*채용절차법		.178***	.041
성별 (ref.=남성)		.156***	.019
전공 (ref.=인문)	사회	.186***	.027
	교육	.6***	.034
	공학	.264***	.027
	자연	-.09**	.029
	의약	.817***	.04
	예체능	.623***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)		-.219***	.016
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.167***	.019
	두명 대졸 이상	-.26***	.019
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.071***	.023
	500~1000만원 미만	-.108***	.027
	1000만원 이상	-.009***	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.169***	.016
연도		.06***	.008
상수		-121.972***	15.182
$\chi^2$		9366.71***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model II			
대기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서/율권or전문대)	.279***	.033	
연령	.08***	.005	
채용절차법 (ref.=미시행)	-.139***	.035	
대학유형*채용절차법	.18***	.041	
성별 (ref.=남성)	-.182***	.021	
전공 (ref.=인문)	사회	.353***	.031
	교육	-.554***	.046
	공학	.541***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.007***	.044
	예체능	-.287***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)	-.07***	.018	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.011	.022
	두명 대졸 이상	-.016	.021
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.024	.018
	500~1000만원 미만	-.016**	.009
	1000만원 이상	.196***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.297***	.018	
연도	-.016	.009	
상수	29.695	17.26	
$\chi^2$	9366.71***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3. Model III: 연령, 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model III 공공기관 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		.008	.053
연령		-.049**	.017
채용절차법 (ref.=미시행)		-1.87***	.519
연령*채용절차법		.072***	.02
성별 (ref.=남성)		-.337***	.047
전공 (ref.=인문)	사회	.176**	.063
	교육	-.155	.085
	공학	-.497***	.068
	자연	-.286***	.071
	의약	.654***	.083
	예체능	-.303***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)		.075	.04
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.033	.048
	두명 대졸 이상	-.062	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.083	.056
	500~1000만원 미만	-.155*	.066
	1000만원 이상	-.169	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.676***	.042
연도		.108***	.019
상수		-217.125***	37.982
$\chi^2$		9367.73***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model III 중소기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.439***	.021	
연령	.04***	.006	
채용절차법 (ref.=미시행)	-.502*	.008	
연령*채용절차법	.015	.008	
성별 (ref.=남성)	.155***	.019	
전공 (ref.=인문)	사회	.185***	.027
	교육	.6***	.034
	공학	.262***	.027
	자연	-.092**	.029
	의약	.815***	.04
	예체능	.621***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)	-.219***	.016	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.169***	.019
	두명 대졸 이상	-.26***	.019
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.11***	.027
	1000만원 이상	-.009	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.169***	.016	
연도	.06***	.008	
상수	-121.765***	15.21	
$\chi^2$	9367.73***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model III			
대기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		.387***	.022
연령		.059***	.007
채용절차법 (ref.=미시행)		-1.08***	.231
연령*채용절차법		.039***	.009
성별 (ref.=남성)		-.182***	.021
전공 (ref.=인문)	사회	.351***	.031
	교육	-.555***	.046
	공학	.54***	.03
	자연	.061	.032
	의약	1.005***	.044
	예체능	-.29***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)		-.068***	.018
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.013	.021
	두명 대졸 이상	-.018	.021
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.026	.026
	500~1000만원 미만	.098**	.03
	1000만원 이상	.196***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.296***	.018
연도		-.016	.009
상수		32.319	17.289
$\chi^2$		9367.73***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 4. Model IV: 대학유형, 연령, 채용절차법의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model IV 공공기관 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.007	.09	
연령	-.048**	.018	
채용절차법 (ref.=미시행)	-1.839***	.527	
대학유형*채용절차법	.036	.107	
연령*채용절차법	.071***	.021	
성별 (ref.=남성)	-.337***	.047	
전공 (ref.=인문)	사회	.047**	.063
	교육	-.154	.085
	공학	-.496***	.068
	자연	-.285***	.071
	의약	.655***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)	.074	.04	
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.032	.048
	두명 대졸 이상	-.061	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.083	.056
	500~1000만원 미만	-.154*	.066
	1000만원 이상	-.168	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.676***	.042	
연도	.107***	.019	
상수	-216.842***	37.983	
$\chi^2$	9461.04***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model IV			
중소기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.543***	.033	
연령	.043***	.006	
채용절차법 (ref.=미시행)	-.347	.203	
대학유형*채용절차법	.169***	.041	
연령*채용절차법	.008	.008	
성별 (ref.=남성)	.155***	.018	
전공 (ref.=인문)	사회	.186***	.027
	교육	.6***	.034
	공학	.263***	.026
	자연	-.09**	.028
	의약	.816***	.04
	예체능	.622***	.029
출신 지역 (ref.=수도권)	-.218***	.016	
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.167***	.019
	두명 대졸 이상	-.259***	.019
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.108***	.027
	1000만원 이상	-.008	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.168***	.016	
연도	.06***	.008	
상수	-121.411***	15.212	
$\chi^2$	9461.04***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model IV 대기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		.296***	.033
연령		.063***	.007
채용절차법 (ref.=미시행)		-.947***	.234
대학유형*채용절차법		.151***	.041
연령*채용절차법		.032***	.009
성별 (ref.=남성)		-.181***	.021
전공 (ref.=인문)	사회	.352***	.031
	교육	-.554***	.046
	공학	.541***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.007***	.044
	예체능	-.286***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)		-.068***	.018
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.011	.022
	두명 대졸 이상	-.017	.021
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.026	.026
	500~1000만원 미만	.1**	.03
	1000만원 이상	.196***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.296***	.018
연도		-.017	.009
상수		33.142	17.293
$\chi^2$		9461.04***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 5. Model V: 블라인드채용제도의 조절효과가 없는 로지스틱 회귀분석

Model V 공공기관 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)	.009	.053	
연령	-.006	.012	
블라인드 채용제도	.047	.064	
성별 (ref.=남성)	-.034***	.047	
전공 (ref.=인문)	사회	.176**	.063
	교육	-.156	.085
	공학	-.499***	.068
	자연	-.288***	.071
	의약	.653***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)	.071	.04	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	대출 이상 1인	-.032	.048
	대출 이상 2인	-.059	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.08	.056
	500~1000만원 미만	-.156*	.066
	1000만원 이상	-.166	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.675***	.042	
연도	.095***	.126	
상수	-192.815***	25.307	
$\chi^2$	9424.85***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model V			
중소기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)		-.438***	.021
연령		.047***	.005
블라인드 채용제도		.234***	.027
성별 (ref.=남성)		.153***	.019
전공 (ref.=인문)	사회	.186***	.027
	교육	.599***	.034
	공학	.263***	.027
	자연	-.09**	.029
	의약	.816***	.04
	예체능	.621***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)		-.218***	.015
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	대출 이상 1인	-.168***	.019
	대출 이상 2인	-.259***	.019
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.11***	.027
	1000만원 이상	-.009	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.169***	.016
연도		.009	.005
상수		-18.437	9.743
$\chi^2$			9424.85***
N			109,959

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model V			
대기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권 or 전문대)		.388***	.022
연령		.079***	.005
블라인드 채용제도		.261***	.031
성별 (ref.=남성)		-.184***	.021
전공 (ref.=인문)	사회	.353***	.031
	교육	-.556***	.046
	공학	.54***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.006***	.044
	예체능	-.289***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)		-.069***	.018
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	대출 이상 1인	-.012	.022
	대출 이상 2인	-.016	.021
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.024	.026
	500~1000만원 미만	.099**	.03
	1000만원 이상	.196***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.296***	.018
연도		-.065***	.005
상수		128.3874***	10.939
$\chi^2$		9424.85***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

6. Model VI: 대학유형, 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model VI			
공공기관 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		.012	.058
연령		-.006	.012
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)		.041	.068
대학유형*블라인드		.013	.129
성별 (ref.=남성)		-.34***	.047
전공 (ref.=인문)	사회	.176*	.063
	교육	-.156	.085
	공학	-.499***	.068
	자연	-.288***	.071
	의약	.652***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)		.071	.04
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.032	.048
	두명 대졸 이상	-.059	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.08	.056
	500~1000만원 미만	-.154*	.066
	1000만원 이상	-.166	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.675***	.042
연도		.095***	.013
상수		-192.785***	25.307
$\chi^2$		9439.07***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VI			
중소기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서/율권or전문대)		-.457***	.023
연령		.047***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)		.206***	.029
대학유형*블라인드		.131*	.055
성별 (ref.=남성)		.153***	.019
전공 (ref.=인문)	사회	.186***	.027
	교육	.599***	.034
	공학	.263***	.027
	자연	-.09**	.029
	의약	.816***	.04
	예체능	.622***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)		-.218***	.016
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.167***	.019
	두명 대졸 이상	-.259***	.019
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.11***	.027
	1000만원 이상	-.008	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.169***	.016
연도		.009	.005
상수		-18.622	9.745
$\chi^2$		9439.07***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VI 대기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		.357***	.024
연령		.079***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)		.209***	.034
대학유형*블라인드		.207***	.057
성별 (ref.=남성)		-.184***	.021
전공 (ref.=인문)	사회	.353***	.031
	교육	-.556***	.046
	공학	.541***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.006***	.044
	예체능	-.288***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)		-.069***	.018
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.011	.022
	두명 대졸 이상	-.016	.022
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.024	.026
	500~1000만원 미만	.1**	.03
	1000만원 이상	.197***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.296***	.018
연도		-.065***	.005
상수		128.02***	10.937
$\chi^2$		9439.07***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 7. Model VII: 연령, 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model VII 공공기관 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.008	.053	
연령	-.012	.013	
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.146	.718	
연령*블라인드	.047	.028	
성별 (ref.=남성)	-.339***	.047	
전공 (ref.=인문)	사회	.176**	.063
	교육	-.155	.085
	공학	-.498***	.068
	자연	-.287***	.071
	의약	.652***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)	.071	.04	
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.032	.048
	두명 대졸 이상	-.059	.048
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.08	.056
	500~1000만원 미만	-.154*	.066
	1000만원 이상	-.167	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.676***	.042	
연도	.095***	.013	
상수	-192.965***	25.312	
$\chi^2$	9448.03***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VII 중소기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	-.437***	.021	
연령	.046***	.005	
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	.037	.307	
연령*블라인드	.008	.012	
성별 (ref.=남성)	.153***	.019	
전공 (ref.=인문)	사회	.186***	.027
	교육	.599***	.034
	공학	.263***	.027
	자연	-.09**	.029
	의약	.816***	.04
	예체능	.622***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)	-.218***	.016	
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.168***	.019
	두명 대졸 이상	-.259***	.019
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.11***	.027
	1000만원 이상	-.009	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.169***	.016	
연도	.009	.005	
상수	-18.448	9.742	
$\chi^2$	9448.03***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VII 대기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.388***	.022	
연령	.072***	.006	
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.256**	.362	
연령*블라인드	.059***	.014	
성별 (ref.=남성)	-.184***	.021	
전공 (ref.=인문)	사회	.352***	.031
	교육	-.556***	.046
	공학	.541***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.006***	.044
	예체능	-.289***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)	-.068***	.018	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.011	.022
	두명 대졸 이상	-.016	.021
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.025	.026
	500~1000만원 미만	.099**	.03
	1000만원 이상	.195***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.296***	.018	
연도	-.065***	.005	
상수	128.491***	10.935	
$\chi^2$	9448.03***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

8. Model VIII: 대학유형, 연령, 블라인드 채용제도의 조절효과가 있는 로지스틱 회귀분석

Model VIII			
공공기관 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.018	.058	
연령	-.012	.013	
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.17	.727	
대학유형*블라인드	-.027	.131	
연령*블라인드	.048	.028	
성별 (ref.=남성)	-.339***	.047	
전공 (ref.=인문)	사회	.176**	.063
	교육	-.155	.085
	공학	-.498***	.068
	자연	-.287***	.071
	의약	.652***	.083
	예체능	-.302***	.083
출신 지역 (ref.=수도권)	.071	.04	
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.031	.047
	두명 대졸 이상	-.059	.047
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.081	.056
	500~1000만원 미만	-.154*	.066
	1000만원 이상	-.168	.104
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.676***	.042	
연도	.095***	.013	
상수	-192.016***	25.305	
$\chi^2$	9458.47***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VIII			
중소기업 취업			
구분		Coef.	S.E.
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)		-.456***	.023
연령		.047***	.005
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)		.153	.309
대학유형*블라인드		.13*	.055
연령*블라인드		.002	.012
성별 (ref.=남성)		.153***	.018
전공 (ref.=인문)	사회	.185***	.027
	교육	.598***	.033
	공학	.263***	.026
	자연	-.09**	.028
	의약	.816***	.04
	예체능	.621***	.03
출신 지역 (ref.=수도권)		-.218***	.016
부모 학력 (ref.=고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.167***	.019
	두명 대졸 이상	-.258***	.019
부모 월평균 소득 (ref.=200만원 미만)	200~499만원 미만	-.072**	.023
	500~1000만원 미만	-.109***	.027
	1000만원 이상	-.008	.04
자격증 유무 (ref.=자격증 유)		-.169***	.016
연도		.009	.005
상수		-18.623	9.744
$\chi^2$		9458.47***	
N		109,959	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Model VII 대기업 취업			
구분	Coef.	S.E.	
대학유형 (ref.=비서울권or전문대)	.362***	.023	
연령	.072***	.005	
블라인드 채용제도 (ref.=미시행)	-1.099**	.058	
대학유형*블라인드	.17**	.942	
연령*블라인드	.051***	.014	
성별 (ref.=남성)	-.183***	.021	
전공 (ref.=인문)	사회	.352***	.031
	교육	-.555***	.046
	공학	.541***	.03
	자연	.062	.032
	의약	1.005***	.044
	예체능	-.288***	.039
출신 지역 (ref.=수도권)	-.068***	.017	
부모 학력 (ref.= 고졸 이하)	한명 대졸 이상	-.01	.021
	두명 대졸 이상	-.015	.021
부모 월평균 소득 (ref.= 200만원 미만)	200~499만원 미만	-.025	.026
	500~1000만원 미만	.099**	.03
	1000만원 이상	.196***	.044
자격증 유무 (ref.=자격증 유)	-.296***	.018	
연도	-.064***	.005	
상수	128.188***	10.934	
$\chi^2$	9458.47***		
N	109,959		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## Abstract

# Impact of Recruitment Policies on College Graduates' Employment

- Focusing on Recruitment Process

Law and Blind Recruitment -

Lee, Jiwon

Master of Public Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

As many college graduates are suffering from unemployment and educational elitism, the need of improving fairness in recruitment process increased. For this, this study is aimed to empirically check how carrying out recruitment process law and blind recruitment policy has an impact on young graduates' employment. This study has categorized graduates by university and age, and analyzed if there was meaningful change of their recruitment before and after carrying out recruitment policy. This study used 2012~2018 GOMS(Graduates Occupational Mobility Survey) by Korea Employment Information Service.

Analysis showed that university types of graduates didn't affect public institution recruitment. This means before enforcing the policy, public institution already strengthened fairness in their recruitment process, and many of them carried out blind recruitment policy even before it became mandatory. Also moderating effect of recruitment process law and blind recruitment policy was not meaningful.

Meanwhile, local university and community college graduates have more chance to be hired by small companies, and those who graduated university in Seoul have more chance to be hired by large companies. This tendency became stronger after carrying out recruitment process law and blind recruitment policy. This means both policies improved academic elitism by allowing private firms to check applicant's educational background.

Last, the older graduates were more likely to be employed and this tendency became stronger after carrying out recruitment process law and blind recruitment policy in general. This means that it takes longer than it did before for graduates to prepare for the job market.

This study analyzed whether carrying out recruitment policies has decreased the impact of graduates' educational background and age on recruitment. As a result both policies failed to decrease the impact of graduates' educational background and age on recruitment. This shows that additional policies such as improving local infrastructure and the quality of college education are needed for graduates of local and community colleges.

**keywords** : Recruitment Process Law, Blind Recruitment, College Graduates, Employment, Fair Recruitment, Academic Factionalism

*Student Number* : 2020-22090