

블라인드 채용은 정의로운가? : 메리토크라시와 운평등주의적 검토

이관후 | 경남연구원

| 국문요약 |

이 글은 정부가 추진하고 있는 블라인드 채용 제도가 정의로운 것인지를 검토한다. 정부는 출신학교나 학력이 아닌 '실력' 의해 채용을 결정하는 것이 보다 정의로운 절차라고 본다. 이 글은 블라인드 채용이 기준을 단지 학력에서 실력으로 대체하는 것이라면 '공정'과 '정의'라는 정책목표를 달성하기가 어렵고, 설령 그것이 어떤 측면에서 공정하다고 하더라도 이는 메리토크라시를 극대화하기 때문에 정부가 천명한 포용국가의 비전과 모순된다고 주장한다. 메리토크라시에 대한 대안으로는 여러 이론들이 존재하며, 이 글에서는 운평등주의를 비판적으로 검토한다. 전통적 운평등주의에는 몇 가지 이론적 약점들이 존재하는데, 그에 대한 대안으로 세갈(Segall)이 제기한 공적(desert) 중심의 운평등주의를 살펴보고, 이를 토대로 한국의 채용 과정에 적용될 수 있는 보다 공정한 원리를 제시하고자 한다.

주제어 | 블라인드 채용, 메리토크라시, 운평등주의, 공정, 정의

I. 문제의 제기

이 글은 정부가 추진하고 있는 블라인드 채용 제도가 정의로운 것인지를 검토한다. 이론적으로 무엇이 정의(justice)인지를 정의하는(define) 것은 어려운 일이다. 따라서 이 글에서 검토하는 것은 정부가 스스로 이 제도가 정의롭다고 주장하는 부분에 대한 검토에 한정된다. 정부는 출신학교나 학력이 아닌 ‘실력’ 의해 채용을 결정하는 것이 보다 정의로운 절차라고 본다. 이 글에서는 블라인드 채용이 기준을 단지 학력에서 실력으로 대체하는 것이라면 ‘공정’과 ‘정의’라는 정책 목표를 달성하기가 어렵고, 설령 그것이 어떤 측면에서 공정하다고 하더라도 이는 메리트크라시를 극대화하기 때문에 정부가 천명한 포용국가의 비전과 모순된다는 점을 밝히고자 한다. 메리트크라시에 대한 대안으로는 여러 이론들이 존재하며, 이 글에서는 운평등주의를 비판적으로 검토한다. 전통적 운평등주의에는 몇 가지 이론적 약점들이 존재하는데, 그에 대한 대안으로 세갈(Segall)이 제기한 공적(desert) 중심의 운평등주의를 살펴보고, 이를 토대로 한국의 채용 과정에 적용될 수 있는 보다 공정한 원리를 제시하고자 한다.¹⁾

1. 블라인드 채용 제도의 도입

블라인드 채용 제도는 2017년 6월 22일 문재인 대통령이 청와대 수석보좌관 회의에서 “공공부문 블라인드 채용 의무화”를 지시하면서 시작되었다. 주요 내용은 ①공공기관 및 지방공기업은 채용 시 입사지원서에 출신 지역, 가족관계, 신체적 조건(키, 체중, 용모<사진부착 포함>), 학력 등에 대한 요구를 원칙적으로 할 수 없으며 ②신체적 조건 및 학력 등은 직무를 수행하는 데 있어 반드시 필요

1) 이 글은 방법론적으로 블라인드 채용 제도에 대한 규범적 정책분석(normative policy analysis)을 통해 이 정책이 목표와 수단 사이에서 어떤 딜레마에 빠질 수 있는지를 살펴본다. 규범적 정책분석은 정책의 평가에서 비용편익 등 경제적 분석뿐 아니라 가치지향적, 규범적, 윤리적 정당성을 살펴보는 것이다. 이에 대해서는 김희강(2016)을 참조.

하다고 인정될 경우 예외적으로 요구할 수 있고²⁾ ③면접위원에게 응시자의 인적 정보 제공을 금지하고, 사전에 교육을 통해 블라인드 면접을 실시하는 것이다(고용노동부 2017a). 정부는 이 제도의 취지가 채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족 사항, 학벌, 학력, 외모 등의 편견 요소를 제외하고, 직무능력을 중심으로 평가하는 것이라고 밝혔다(고용노동부 2017b, 이종찬·이종구 2019, 131).

블라인드 채용의 정치적 배경은 박근혜 대통령 탄핵의 시발점이 된 정유라의 부정 입학, 주요 은행들과 일부 대기업, 강원랜드 등 공기업의 채용 비리가 사회 문제화되었기 때문이다. 문재인 대통령은 공공부문 블라인드 채용 정책에 이어 ‘공공기관 인사·채용 비리 근절 추진계획’을 지시했고,³⁾ 2018년 신년사에서 도 채용 비리를 적폐로 규정하고 근절하겠다고 밝힌 바 있다.⁴⁾ 블라인드 채용 정책은 채용과정에서 공정성을 확보함으로써 사회적 정의를 실현하겠다는 의지의 반영이었다.

블라인드 채용 정책에 대해서는 사회 전반적으로 환영의 목소리가 많았다. 사교육과 학벌 사회를 반대하는 시민단체와 채용알선회사, 대학, 정부 등에서 모두 도입에 적극 찬성했다. 한 여론조사에 따르면 2017년 당시 응답자의 81.5%가 출신학교 차별금지법에 동의했고, 블라인드 채용을 민간 기업에 확대해야 한다는 응답도 75.7%나 되었다.⁵⁾ 2년여 지난 지금에도 블라인드 채용에 대해서는 긍정적인 여론이 지속되고 있는 것으로 보인다.

2) 특수경비직 채용 시 시력이나 건강한 신체를 요구할 수 있고, 연구직 채용 시 논문이나 학위 요구할 수 있다고 예외를 두었다(고용노동부 2017a).

3) <한국금융신문>. “문재인 대통령 채용비리 발본색원...여론조사 응답자 83.9% 동의”. 2017.11.19.

4) <한국대학신문>. “채용·입시에서 출신학교 차별 막아야”...입법 재시동”. 2019.04.23.

5) 연합뉴스. “국민 81.5%” 채용·입시 때 출신학교 차별, 법으로 금지해야”. 2017.11.21.

2. 블라인드 채용 제도의 취지

정부가 밝힌 정책의 취지로 볼 때, 블라인드 채용의 가장 큰 목적은 학력에 따른 차별을 최소화하는 것이다.⁶⁾ 그리고 한국에서 이 문제는 학력을 넘어 대학 서열화나 소위 학벌, 곧 일부 상위권대학 출신의 사회적 자원과 지위의 독점 문제로 확장될 수 있다.⁷⁾ 이에 대해, 소수 엘리트가 사회적 지위를 독점하는 것은 보편적으로 나타나는 현상이고, 학력 역시 지위 경쟁의 결과물이기 때문에 여기에서 기인하는 불평등을 문제 삼을 수 없다는 반론이 있을 수 있다. 그러나 한국에서 학력(학벌)에 따른 차별에 대한 비판은 두 가지 점에서 광범위하게 유의미하다. 첫째, 학력(학벌)에 의한 차별과 불평등, 경쟁이 지나치게 과도하다는 것이다. 둘째, 학력(학벌)의 획득이 개인의 노력에 따른 공정한 경쟁의 결과가 아니라는 것이다.

첫 번째에 대해서는 여러 증거지표들이 존재한다. 먼저 주관적·경험적 지표를 보면, 2003년 국가인권위원회 조사에서 87%의 응답자가 출신학교에 따른 차별이 심각하다고 답했고, 31.9%는 실제 사회생활에서 출신 학교를 이유로 한 차별을 경험했다. 같은 해 직업능력개발원의 조사에서도 성공과 출세에 가장 중요한 요소로 학벌(61%)과 학력(15.9%)이 압도적이었다. 또한 많은 응답자들은 학벌이 사회 구성원들에게 심리적 박탈감을 주고(70.6%), 입시경쟁을 통해 낙오자를 양산한다(64%)고 보고 있다.⁸⁾

6) 실제 2019년 정부의 성과분석에서도 가장 주요한 부분은 학력 지표였다(한국산업인력공단 2019). 또한 구직자들 역시 유사한 인식을 보인다. 2018년 2월 구인구직사이트 ‘사람인(www.saramin.co.kr)’ 설문조사 결과(구직자 423명을 대상) 76.8%가 블라인드 채용이 필요하다고 답했는데, 그 이유로는 ①학벌, 지역, 인맥 주의 타파(47.1%) ②불필요한 스펙 쌓기 문화 소멸(45.5%) ③기존 전형보다 투명(38.2%) ④능력 중심의 채용문화 정착 가능(36.9%) 등의 순이었다(오인균 2019, 300).

7) <연합뉴스>. “‘지잡대는 무조건 서류탈락’ 대우조선해양 채용기준 논란”. 2017.10.13. 흥미로운 것은 이 기사에 달린 댓글 중 가장 많은 지지를 받은 글은 “중고등학교 때부터 성실하게 노력해서 좋은 대학 간 게 학벌인데 왜 무시하나?”는 것이다.

8) <시사저널>. “고졸 뽑기 전 학력차별을 없애라”. 2011.7.26.

한국에서 학력이 야기하는 불평등은 대학이 아니라 그 전부터 시작된다는 점에서 사회구조적으로 더욱 치명적인 문제가 된다. 2015년 기준 전국 고등학교 약 2,300개 중에서 1%에 해당하는 23개 고등학교가 서울대 입학생의 30%를 넘게 차지했다.⁹⁾ 이 1%의 학교 중에서는 평준화 지역 일반고가 없으며 모두가 특목고, 자사고, 국제고등학교다¹⁰⁾. 그리고 88%의 서울대 입학생은 상위 20%인 460개 고등학교 출신이다. 2,300개 학교 중 약 1,500개 학교가 서울대 입학생을 내지 못하는 반면, 1위 학교는 93명의 입학생을 배출했다(마강래 2016, 48-9). 이처럼 고등학교부터 순위가 정해져 있고, 좋은 고등학교에 가기 위한 ‘중학교 순위’가 전국 1등부터 꼴찌까지 인터넷에 공개되어 있다. 그 중학교에 가기 위한 경쟁은 초등학교나 유치원에서부터 시작된다. 이렇게 입학한 대학은 사회적 지위경쟁에 직결된다. 65만 명의 대입 수험생 중에서 소위 SKY(서울·고려·연세대) 대학 입학생은 약 1만 명으로 1.5%정도인데, 이들 3개 대학 출신이 국회의원의 53%, 장관의 71%, 광역자치단체장의 49%, CEO의 53%, 병원장의 63%, 법조인의 65%, 대학교수의 40%를 차지하고 있다. 약 200개의 대학 중에서 3개 대학, 그중에서도 서울대가 사회적 지위를 거의 독점한다(마강래 2016, 142).

문제점은 크게 두 가지로 압축되는데, 먼저 학력이 사회적 지위를 배분하는 하나의 수단이라고 하더라도, 한번 결정된 대학이 직업 선택은 물론이고 그 이후의 모든 사회적 관계에서 가장 큰 영향을 미치는 것이 과도하다는 것이다. 다른 하나는 이러한 인식이 사회 전체에 오랫동안 자리 잡으면서 교육, 직업, 사회관계, 결혼 등에 지속적인 영향을 미치고 있다는 것이다(이정규 2003, 김상봉 2004).¹¹⁾

9) 이하의 통계는 모두 2015년 기준이다.

10) 올해 2019년도 수능 만점자 15명 중에서도 ‘교육특구’ 외의 일반고 출신자는 없었다.

11) 한 지방대 교수는 이에 대해 다음과 같이 말한다. “더 심각한 문제는 입학 때 공평이 아니라 졸업 때의 공평이다. 나는 내 학생들이 서울 큰 대학의 학생보다 특별히 모자라 다 생각한 적이 없다. 서울 여러 대학에서 얼마간 시간강사를 했으니 나름대로 근거도 있다. 설사 입학 당시 능력 차가 좀 있더라도 4년의 애정 어린 교육은 그 차이를 상당 부분 상쇄한다. 그러나 여전히 요지부동의 학벌 사회인 대한민국에서 우리 졸업생들은

학력이나 학벌에 따른 불평등의 두 번째 문제는, 그것의 획득이 개인의 노력에 따른 공정한 경쟁의 결과가 아닐 가능성이 높다는 점이다. 소위 강남 3구의 상위권 고등학교와 대학은 물론 전문직 독점현상 현상이 이를 증명한다. 행정구역상 인구대비 서울대 입학률에서 1~3등은 강남구, 서초구, 송파구가 차지하고 있다. 2015년 기준으로 서울대학에 가장 많은 입학생을 배출하는 대원외고(5명 중 1명)에는 강남구(65명), 송파구(33명), 서초구(30명) 출신이 가장 많았다(마강래 2016, 144). 이러한 독점 경향은 더욱 강화되는 추세다. 서울대 합격자 중 특목고, 자사고, 강남 3구 고등학교의 비율은 2013년에 42%였는데 2014년 51.3%, 2015년 48.3%, 2016년 49.1%로 50%를 넘나들고 있다.¹²⁾ 강남 3구로 대표되는 고학력 전문직 고소득 계층이 학력을 통해 지위를 대물림하고 있다. 2018년 1학기 한국장학재단의 대학생 소득분위 자료에서 이러한 현상을 잘 볼 수 있다. 장학재단은 신청자 부모의 수입과 재산을 월 소득으로 환산해 국가장학금을 지급하는데, 이른바 SKY대학 신청자 중에서 46%가 장학금을 못 받는 최상위 2개 분위(9·10분위)에 속했다.¹³⁾ 부와 학력 간 세습의 문제는 금수저-흙수저로 대변되는 사회적 양극화의 세습 문제, 소위 ‘신봉건제’ 담론을 통해 사회적 갈등의 원인으로 확대되고 있다.¹⁴⁾

블라인드 채용은 이런 학력과 학벌의 영향력을 취업에서 완화시키겠다는 의도를 가지고 있다. 그렇다면 대안적 기준은 무엇인가? 청와대는 “블라인드 채용은

실력의 차이에 비해 과도한 불이익을 받는다. 슬픈 것은 너무 많은 사람들이 10대의 한 시절이 평생 감질의 권리를 좌우하는 그 불공평을 받아들인다는 것이다.”(손화철 2019)

12) 한겨레. “‘금수저 고교’ 서울대 독식 더 심해졌다”. 2016.3.16.

13) 9분위의 월 소득 인정액 하한선은 약 904 만원, 10분위는 약 1,356만 원이다. 3개 대학을 제외한 다른 대학 재학생 중 9·10분위 비율은 25%였다(김민아 2019).

14) 2019년 조국 법무부 장관 후보자의 딸을 둘러싼 논란은 이러한 문제를 사회가 도외시키고 방치했을 경우에 우발적 사건으로 인해 어떠한 사회적 갈등이 야기될 수 있는지를 잘 보여준 사례다. 이 사건은 작게는 특정 개인의 ‘입시’에서 공정성을 따지는 것이었지만, 곧이어 딸 개인이나 후보자의 도덕성을 넘어서, 586이라는 특정한 세대, 진보로 분류되는 정치집단의 문제, 그리고 최종적으로는 ‘계급’ 재생산의 문제로 확대되었다.

채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등을 걷어내고 실력을 평가하여 인재를 채용하는 방식”이라고 밝혔다. 이는 학력이 아니라 실력을 따지는 것이 보다 ‘공정’하다는 관점이다. 여기에는 학력과 실력이, 그리고 거기에 영향을 주는 요인이 일치하지 않는다는 암묵적 전제가 깔려있다. 그런데 이 전제는 과연 옳은걸까?

II. 블라인드 채용 제도 검토

1. 학력(학벌) 대신 실력?

블라인드 채용에 대해서는 두 가지 측면에서 비판이 가능할 것이다. 첫째, 만약 학력(학벌)이 사회적 지위 배분의 합리적 기준이라면 블라인드 채용의 정당성은 약화될 것이다. 둘째, 실력(능력) 또한 본인의 노력보다 다른 요인에 의해 큰 영향을 받는다면, 블라인드 채용 역시 차별의 문제점을 근본적으로 해결하지 못한다. 핵심은 이 두 비판이 서로 맞물려 있다는 것이고, 여기에 블라인드 채용의 딜레마가 존재한다.

먼저 첫 번째 비판의 논점을 살펴보자. 2017년 당시 서울지역 모 교대 ‘대나무숲’에는 블라인드 채용을 비판하는 다음과 같은 글이 올라와서 화제가 되었다.

“남들보다 더 노력한 만큼 더 보상받는 게 뭐가 그리 잘못되었다고 우리한테 그러시는지 이해가 잘 되지 않네요.”(강조는 필자)¹⁵⁾

이 학생은 학력이 ‘남들보다 더 노력한’ 결과이기 때문에, 그것을 채용과정에서 가리는 것(blind)은 부당하다고 주장한다. 이 주장은 곧 학력의 취득에서 개인

15) <00교대>. ‘대나무숲: 정치, 이슈’. “#208005번”. 2017.07.11.

의 노력이 결정적이라는 것인데, 이것은 위에서 살펴본 여러 통계자료를 통해 기각될 수 있다.¹⁶⁾ 문제는 이처럼 ‘학력’의 공정성 주장이 기각될 경우, 이것이 ‘실력’의 공정성 문제, 곧 두 번째 비판과 곧바로 연결된다는 점이다. 즉, 한국 사회에서 학력의 취득에 영향을 주는 요인(부모의 부나 배경)이 실력의 습득에도 영향을 주지 않는다고 볼 이유가 별로 없다. 자격증이나 영어시험 등 스펙을 보지 않는다는 경우에도 마찬가지다. 예를 들어, 블라인드 채용을 선택한 한 민간 회사는 다음과 같은 이유를 들었다.¹⁷⁾

“영어 점수, 보지 않아요. 영어가 필요하면 그 활용 능력을 면접으로 확인하죠. 학교도 보지 않아요. ... 우린 스펙이 아니라 **스펙의 본질**을 보려고 해요. 자유양식의 이력서를 받는데 딱 보면 ‘아, 이쯤에 그계(스펙) 적혀 있겠구나’라고 감이 와요. 그 부분을 아예 읽지 않아요. 요즘 토익 스피킹 점수를 적던데 그거 적어도 우린 몰라요. ... 스펙을 위해서 했든, 진짜 공부였든 그 **본질이 중요**해요. 스펙을 위해 높은 영어 점수를 땀으면 영어 실력도 좋아야죠. 공대 학생이 학점을 따려고 열심히 공부했으면 프로그래밍도 잘하는 역량이 있어야죠. ... 개인은 **본질에 대한 실력**을 키워야 해요.”(강조는 필자)¹⁸⁾

핵심은 이 인터뷰에서 언급된 ‘본질에 대한 실력’이 학력과는 달리 개인의 노력에 더 많은 영향을 받는다고 확정할 수 없다는 데 있다. 오히려 자격증이나 영어 점수 등 스펙을 따기 위한 학원비보다, 실제로 프로그래밍과 영어 회화를

16) 학력의 취득에서 외부적 요인으로부터 영향을 받은 사람들도 있지만, 반대로 어려운 여건을 극복하고 자신의 노력으로 그것을 성취한 사람들도 있을 것이다. 이에 대해서는 뒤에서 논한다.

17) 중앙일보. 2017. “스펙만 안 본다, 6시간 걸려 문제 풀고 면접도 최장 7시간”. 2017.07.15.

18) 이 인터뷰에서 가장 흥미로운 대목은 “대신 학습 능력과 배움의 의지를 보죠”라는 부분이다. 이것은 현재의 실력이 아니라 잠재력과 의지를 기준으로 한다는 것인데, 이 부분의 잠재성은 뒤에서 다시 논한다.

잘하게 하는 데 더 많은 비용이 들 개연성이 높다. 또 비용뿐 아니라 실력을 향상시키는 과정에서 개인의 노력보다 부모님의 학력, 성장 배경, 문화 자본, 인적 네트워크 등이 더 중요한 요인일 수도 있다. 즉, ‘학력(학벌/스펙) vs 실제의 실력’ 중 블라인드 면접이 전자를 기각하고 후자를 평가한다고 할 때, 후자라고 해서 더 공정하리라는 보장은 없다. 실제 블라인드 채용 정책과 관련하여 정부의 어떤 문서에도 실력이 학력보다 외부요인의 영향을 더 적게 받는다는 증거자료가 제시된 적은 없다.

블라인드 채용이 형식적으로 학력에 따른 차별을 줄이겠다는 것이라면, 그것은 성공할 가능성이 높고 실제로 성과에서도 나타나고 있다. 고용노동부가 한국산업인력공단에 의뢰한 ‘블라인드 채용 실태조사 및 성과분석’에 따르면, 공공기관 블라인드 채용 의무화 정책 이전 (2015~2017년 상반기)과 이후(2017년 하반기~2018년 상반기)에 SKY 출신 채용 비율은 15.3%에서 10.5%로 약 5% 줄어 들었다. 수도권 대학 출신자 비율은 53.4%에서 50.2%로 3% 줄었고, 여성 비율은 39.8%에서 43.1%로 약 3% 늘었다(한국산업인력공단 2019).

문제는 그것이 실질적으로 부와 사회적 지위의 세습 역시 줄일 수 있는가 하는 것이다. 만약 블라인드 채용 정책의 취지가 형식적인 학력이 아니라 취업에서 불평등을 야기하는 실질적인 외적 영향을 줄이려는 것이라면, 우리는 취업자가 가정의 재산이나 사회경제적 배경 분석을 통해 정책 성공의 여부를 따져 보아야 할 것이다. 그러나 고용노동부 보고서의 성과분석 지표에서 8개 항목 중 6개 항목이 ‘학력(학벌)’과 관련된 것처럼, 정부는 정책의 성패를 정량지표상의 학력 집중도 약화에 두고 있고, 실질적인 불평등 지수의 개선과 관련해서는 아직 긍정적 지표가 확인된 바가 없다.¹⁹⁾

19) 정량지표 8개 부문 중 6개가 명문대 출신자 비율, 수도권·비수도권 대학 출신자 비율, 해외대/전문대/기타대/고졸 비율, 출신대학 수, 석박사 비율이며, 나머지 2개는 지역인재 비율과 대졸 여성 비율이다. 오히려 흥미로운 것은 전문대 비율이 매우 낮은 상황에서 더욱 감소하고(3.1%→2.4%), 고졸은 매우 낮은 수준에서 거의 차이가 없었다(0.76%→0.8%)는 점이다.

그렇다면 이 정책은 성공한 것인가, 실패한 것인가? 이 질문은 물론 정책의 애초 취지가 무엇이었는가를 묻는 물음과 직결된다. 블라인드 채용은 단순히 학력과 채용의 통계적 연관성을 줄이겠다는 정책인가, 실질적으로 부와 학력의 세습과 양극화를 줄이고자 하는 정책인가? 만약 정책의 목표가 후자였다면, 이 정책은 실패한 것으로 보인다. 반면, 이 정책이 전자의 형식적인 목표를 추구했다면, 정책 자체의 성공확률은 높아지겠지만 그것이 무엇을 의미하는가에 대해서는 여전히 물음이 남는다. 학력보다 실력에 부모의 사회경제적 배경이 더 많은 영향을 준다면, 이것을 과연 정의롭다고 할 수 있을까? 정부의 의도는 이 정책을 통해 출발선이 어디든지 결승선을 먼저 통과하는 사람들에게 채용이라는 성과가 돌아가도록 하려는 것이었을까?

2. 학벌사회의 대안?

채용과정에서 학력을 가리는 것의 정당성과 관련해, 이것이 단순히 학력의 문제가 아니라 ‘학벌 사회’라는 한국적 특수성 때문이라는 주장이 제기될 수 있다. 즉, 블라인드 채용이 방지하고자 하는 것은 학력 대물림을 통한 사회경제적 불평등의 고착화가 아니라, 다만 채용과정에서 특정 상위권 대학, 넓게는 서울권 대학의 독점을 막기 위한 것이라는 것이다.²⁰⁾ 이는 특정 대학 출신이라는 것이 곧 그 사람의 실력을 증명하는 것이 아니기 때문에 부당하다는 관점이다.

그런데 출신학교를 절대적 기준으로 채용하는 것이 좋은 인적 자원을 판별하는 데 도움이 되지 않는다면, 이것은 채용하는 기업의 생산성 측면에 직접적으로 악영향을 미치게 된다. 그리고 이것은 정의의 문제가 아니라 당장 효율적인 인적 자원의 문제가 된다. 만약 문제가 이러하다면 그 해결책은 학력이 실제로 필요한 인재를 구분하는 데 도움이 되지 않는다는 사회적 인식을 재고하고, 인사 혁신의 측면에서 기업의 채용과정을 개선하는 것이 효율적일 것이다. 실제로 해외에서

20) 실제 정부의 성과평가에서도 이 부분이 별도 항목으로 조사되고 있다.

블라인드 채용 제도를 고려할 때는 대부분 ‘정의’가 아니라 ‘효율성’의 차원에서 접근하고 있다(Antonio 2016).

다음으로, 10대에 결정된 대학이 일자리를 찾는 데 가장 중요한 요소가 되고, 그때의 경쟁에서 뒤진 사람들이 그것을 만회할 기회가 거의 없다는 것이 부당하기 때문에, 출신대학을 가리는 것이 바람직하다는 주장이 있을 수 있다. 이것은 ‘두 번째 기회’를 부여한다는 점에서 취지로서는 의미가 있다. 그러나 블라인드 채용이 과연 그러한 순기능의 취지를 잘 달성하는 제도인지는 불명확하다.

우선, 두 번째 기회를 부여한다는 것과 첫 번째 기회의 결과를 블라인드 처리해야 한다는 것의 필연적 인과관계가 성립하지 않는다. 두 번째 기회를 정당화하는 논리, 곧 그것이 노력의 대가라는 점을 인정한다면, 첫 번째 기회의 결과 역시 같은 논리로 정당화될 수 있기 때문이다. 그렇다면, 오히려 첫 번째 기회와 두 번째 기회를 둘 다 공개하고 그 둘의 관계를 종합적으로 판단하도록 하는 것이 공정한 것이다.²¹⁾

출신대학을 가리고 실력을 기준으로 채용 여부를 평가하는 것이 더 정의롭다고 한다면, 전자보다 후자에 대한 경쟁이 더 공정하다는 근거가 있어야 하는데 앞서서 살펴보았듯이 그러한 증거는 없다. 이러한 논리를 주장하려면, 예를 들어 10대에 비해 20대의 개인적 성취에 가정환경이 덜 영향을 미친다는 점에 대해 합의할 수 있는 상당한 수준의 연구 결과가 있어야 한다. 그렇지 않은 경우에는, 학력이든 실력이든 사회경제적 배경의 불평등으로부터 자유롭지 않다고 가정하는 것이 타당할 것이다.

마지막으로, 몇 가지 단점에도 불구하고 블라인드 채용에서 기준으로 삼는 ‘실

21) 이런 경우에 우리는 공정성을 위해 둘 중 좋은 것을 선택하게 할 수는 있을망정, 첫 번째를 완전히 기각해야 하는 논리적 근거가 여기서 발생하지는 않는다. 실제로 과거 수학능력시험을 2회 치러서 그중 좋은 것을 제출하도록 했던 사례도 있다. 만약 이러한 종합적 고려가 채용 절차에서 잘 작동하지 않는다면, 그것을 어떻게 가능하게 할 것인가에 대한 합리적 대안을 만드는 것이 적절한 대응일 것이다. 그 폐해가 너무 큰 경우에 일시적으로 극단적인 방법이 필요할 수도 있겠지만, 그것이 장기적으로 하나의 공정한 제도처럼 확산되는 것은 옳지 않을 것이다.

력'이 일자리라는 사회적 자원을 배분하는 가장 공정한 기준이라는 주장을 검토해보자. 이 주장에 따라 '학력-실력', 혹은 '출신대학-실력' 간의 관계를 구성해보면, 그동안 채용 과정에서 이것을 중요한 기준으로 삼았던 것 역시 그것을 통해 실력을 평가하는 간접지표로 삼은 것이기 때문에 정당화된다. 즉, 학력이나 출신대학은 간접 지표이기 때문에, 만약 다른 방식으로 실력을 직접 알 수 있다면 그것으로 기준을 삼는 것이 더 낫다는 것이다. 그리고 우리는 여기서 '실력을 기준으로 하는 채용과정은 왜 공정한 것인가?'라는 본질적인 질문에 도달한다. 이 하에서는 메리트크라시와 운평등주의를 중심으로 이 질문에 답해보고자 한다.

Ⅲ. 블라인드 채용과 메리트크라시

1. 공정성 담론과 블라인드 채용

블라인드 채용의 핵심 취지가 채용과정에서 공정성의 확립이라고 할 때, 그 공정성이 과연 무엇을 의미하는가는 정책의 규범적 분석에서 매우 중요하다. 그런데 여기서 우선 짚어 볼 것은, 과연 공정성 담론이 없었다면 블라인드 채용이 도입되지 않았을 것인가 하는 점이다. 이와 관련하여 한국에서 채용제도의 변화 과정을 살펴볼 필요가 있다. 한국의 채용제도는 1980년대 이후 크게 두 가지로 구분되는데, 2014년 이전의 스펙(학력/자격증 등) 중심 채용과 이후의 역량 중심 채용이다. 그리고 후자의 능력 중심 채용은 다시 NCS와 블라인드 채용으로 나뉜다.

〈한국 채용 제도의 주요 변화과정〉²²⁾

제도	스펙 중심 채용	역량 중심 채용	
		면접 중심 / NCS 기반	블라인드 채용
시기	1980년대~2014년	2015년~2017년 상반기	2017년 하반기 ~ 현재

여기서 주목할 것은 블라인드 채용 이전에 이미 1990년대부터 대기업을 중심으로 스펙과 직무능력의 미스매치 때문에 자발적으로 역량 중심 채용으로 변화가 일어났다는 것이다. 이러한 대기업들의 변화에 정부가 대응하여 공공부문의 채용기준으로 마련한 것이 NCS(National Competency Standard, 국가직무능력표준) 제도다. 대기업들이 80년대에 스펙 중심의 채용을 했던 것은 그것이 최선의 제도이기 때문이 아니라, 경제 성장기에 대규모 인원을 한꺼번에 채용하기 위해 정량화하기 쉬운 스펙을 활용했기 때문이다. 실제로 기업들은 채용인원이 점차 줄어들고 스펙 중심의 채용 후 신규인력에 대한 재교육에 많은 비용과 시간이 들자, 직무능력을 중심으로 채용제도의 변화를 꾀했다(이종찬·이종구 2018).

대표적으로 삼성전자는 1993년부터 영어시험을 토플식에서 듣기와 작문으로 바꾸고, 1994년에는 채용시험을 객관식에서 주관식으로 변경했으며 동시에 ‘열린채용’ 제도를 도입해서 지원서류에 개인정보 기입란을 삭제했다. 1996년부터는 삼성직무적성검사(SSAT)를 도입하고, 2015년에는 학점 제한을 폐지했다. 그 외에도 대부분의 대기업들은 문재인 정부 이전부터 블라인드 채용을 실시했기 때문에, 2017년 이후에도 채용방식에 큰 변화가 없었다.²³⁾

결국 스펙 중심에서 역량 중심으로의 변화, 그리고 블라인드 채용으로의 변화는 채용과정의 공정성 확보가 주도한 변화라기보다는 실무역량이 뛰어난 인재를 뽑고자 하는 메리트크라시적 진화의 과정이었고, 실제로 공공부문보다 대기업들

22) 이종찬·이종구(2018, 147) 참조.

23) <뉴스투데이>. “‘블라인드 채용’, 삼성전자 등 대기업 하반기 채용엔 영향無”. 2017.08.09. <아주경제>. “삼성 신입사원 채용 변천사…1966년엔 눈술도 봤다”. 2019.04.15.

이 먼저 주도했던 변화였다. 따라서 블라인드 채용 절차는 본질적으로 간접 지표로서의 학력을 넘어서 직접 지표로서 실력이라는 메리트크라시적 기준을 가장 극대화한 제도로 보아야 한다.

2. 한국에서 메리트크라시의 문제

메리트크라시를 검토함에 있어, 마이클 영(Young 1994)처럼 이것을 근대에 부상한 새로운 사회적 지위의 배분 원리로서 정치철학적 차원에서 근본적으로 검토하는 것은 중요하다. 그러나 이 글은 한국에서 당면한 정책에 대한 규범적 분석을 목적으로 하기 때문에, 이 원리에 대한 한국 사회에서의 수용성과 그에 대한 비판적 담론에 보다 집중하고자 한다.

우선 이에 대해 한국에서 메리트크라시를 오랫동안 연구하고 있는 장은주는 다음과 같이 고민하고 있다. “분배 정의의 원칙이 우리 사회에서는 과두특권독점체제 때문에 그 메리트크라시적 외피에도 불구하고 제대로 작동하고 있지 않다는 것이지 그 원칙이 그 자체로 문제라고는 할 수 없을 지도 모른다. 적어도 우리가 시장 경제와 자본주의를 부정하지 않는 이상 우리는 메리트크라시적 분배 원리를 결코 에둘러가기 힘들 것이다(장은주 2011, 94)” 즉, 현재 한국의 상황에서는 메리트크라시를 전면 부정하기보다는 그것의 부작용에 초점을 맞추는 것이 보다 실용적인 비판이라는 것이다. 이러한 맥락에서 장은주는 메리트크라시를 보편적 원리로 용인하더라도, 한국에서는 학벌에 따라 생겨나는 사회경제적 평등이 지나치게 크고 또 그것이 지속적으로 고착되고 있다고 비판한다. 능력이 특권이 되고 있고, 또 그것이 소수에 의해 독점되고 있다는 것이다. 그래서 그는 이것이 본래적 의미의 메리트크라시가 아니라 ‘과두특권독점체제’, 곧 클렙토크라시(kleptocracy; 도적·도둑 지배 체제)라고 본다. 능력으로서의 메리트를 넘어 불공정한 ‘사회적 네트워크’를 활용해 소수의 재벌과 대기업, 주류 언론, 법조인 집단, 부동산 투기 세력, 사학 귀족, 일부 대형교회 중심의 개신교 세력, 영남 세

력, SKY 대학 출신이 독점적 기득권을 누리고 있고, 메리토크라시는 그것의 외피, 곧 허위 이데올로기일 뿐이라는 것이다. 그 대안은 ‘민주주의적 정의’의 우선성을 확립함으로써 메리토크라시 이념의 작동반경을 일정한 범위 안에서 제한하는 것이다(장은주 2011, 75-96).

둘째로, 공리주의적 비판도 가능하다. 메리토크라시가 지위 배분의 원리로 부적절한 것은 아니지만, 실제로 그것이 수반하는 과도한 경쟁으로 인해 사회 전체적으로는 비효율적인 결과가 나타난다는 것이다. 실제 한국은 지구상에서 가장 경쟁이 극심한 사회다. 2016년 기준 연평균 노동시간은 2,052시간으로 OECD 평균 1,707시간을 크게 웃돈다. 국민이 느끼는 행복감은 세계 118위이고 자살률은 34개 OECD 국가 중 최고 수준이다. 한국 중고생의 학업성취도는 세계 최상이지만 행복감은 최하위다. 모두가 노력하지만 행복이 증진되기는커녕 오히려 부작용에 시달린다. 이런 상황을 마강래는 ‘관중 일어서기’라고 표현한다. 북적거리는 관중석에서 경기를 더 잘 보려고 한 사람이 일어서자, 그 뒷사람들이 모두 일어섰는데, 결과적으로 모두가 서서 경기를 보게 되는 상황이다(마강래 2016, 52). 이러한 관중 일어서기 현상은 소위 공시족과 불필요한 오버스펙 문제에서 잘 드러난다.

세 번째는, 메리토크라시적 원리를 수용하더라도 그것의 기준이 되는 기여나 능력의 정도를 산술적으로 정확하게 계량해내는 일이 어렵다는 비판이다. 기여와 능력에 따라 보상하는 것이 마땅하고 정의롭다는 직관이 존재하는 것은 사실이지만(Miller 1999; 장은주 2011, 79), 어떤 능력이나 자질이 사회적으로 기여도가 있는 것인지를 판단하는 것, 그리고 그것에 대해 사회가 합의한다는 것은 매우 어려운 일이다. 장미를 키우는 기술, 학생을 교육하는 기예, 예술에 종사하는 자질, 돈을 잘 버는 능력 중에서 무엇이 더 중요한 메리트이고 사회에 더 기여할 수 있는지, 우리는 아마도 영원히 합의하지 못할 수도 있다. 24)

24) 사회적 보상체계보다 훨씬 정교하게 구성되었을 것 같은 기업의 채용절차에서도 산업혁명 이후 오랜 시간이 지났지만 여전히 일정한 몇 개의 지표를 활용할 뿐, 아직 확실한

IV. 운을 어떻게 할 것인가?

1. 운 평등주의(luck egalitarianism)²⁵⁾

채용의 원리로서의 메리토크라시가 일정한 장점에도 불구하고 부작용이 크기 때문에 그것을 어느 정도 통제해야 한다고 본다면, 우선적으로 검토될 수 있는 것은 운의 문제다. 실력은 타고난 지능이나 재능은 물론, 부모의 배경 같은 사회적 조건에 의해서 크게 좌우될 뿐 아니라, 노력이라는 부분도 개인의 성격과 유전적인 영향을 받기 때문이다. 즉, 이 모든 운을 고려하지 않고 실력이라는 ‘결과’만을 기준으로 삼는 것은 정의롭지 않다고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 우리의 관심은 메리트와 운을 어떻게 사회적으로 통제할 것인가에 있다. 구체적인 질문은 아마도 ‘메리트를 가진 사람은 그것 때문에 더 대우받아야 하나? 더 대우받아야 한다면 얼마나 더 대우받아야 하나? 그 메리트의 우연적 속성을 어느 정도로 간주할 것인가?’ 등이 될 것이다.

이에 대해 운평등주의는 선천적 능력의 부족, 열악한 가정환경, 사회가 수용할 수 없는 개성, 사고와 질병과 같은 ‘타고난 운(brutal luck)’으로²⁶⁾ 불평등한 상황에 놓인 개인들에 대해 보상이 필요하다고 주장한다.²⁷⁾ 운평등주의에 따르면 타

대안은 없어 보인다.

25) 국내에서 운평등주의는 김희강(2006)이 처음 소개하고 확립한 용어다. 그러나 이후로도 운평등주의에 대한 논의는 본격적으로 이루어진 적이 없다고 할 수 있다. 철학에서 장은주(2011), 박상혁(2011), 경제학에서 박상수(2014), 정치학에서 백미연(2009), 김동일(2014)이 분배정의와 관련하여 운평등주의를 다룬 바 있다. 그러나 장은주를 제외하고는 대부분 한국적 사례에 대한 검토없이 이론적 차원에서 롤즈의 자유주의적 정의론과 이에 대한 드워킨의 운평등주의적 비판, 그리고 이에 대한 앤더슨의 재비판을 통해 운평등주의의 한계를 지적하는 수준에서 머물고 있다.

26) ‘brute luck’은 국내에서 냉엄한 운(김비환 2002), 환경적 운(백미연 2009), 눈먼 운(박상수 2014) 등으로 다양하게 번역된다. 여기서는 타고난 운으로 번역했다.

27) 이러한 정의의 관념은 롤즈의 정의론에서 최소수혜자에 대한 ‘차등의 원칙’으로, 드워킨에게서는 자원의 평등(equality of resource) 개념으로 발전한다. 이에 대한 설명은

고난 개인의 능력은 엄밀한 의미에서 자신의 선택이나 노력의 결과가 아닌 ‘순전한 운’의 결과다. 가령 누가 유능한 유전자를 가지고 태어나는가 하는 것은 전적으로 운의 문제이다. 그래서 이 운의 작동을 그대로 방치하는 것은 일부 운이 좋은 사람들이 자신의 선택이나 노력을 통해 얻지 않은 결과를 ‘부당하게’ 방치하는 것과 같다. 따라서 사회의 기본제도들은 이와 같은 부당한 불평등의 여지를 최소화 할 수 있도록 조정되어야만 한다. 즉 천부적인 능력이나 재능, 상속과 타고난 운의 차이로부터 발생하는 불평등을 축소시킬 필요가 있는 것이다. 여기서 고려해야 할 타고난 운은 ‘우연’을 본질로 하며, 그것은 ①재능의 차이, 국적이나 계급, 부, 가족 등 다양한 사회경제적 출생환경 ②불의의 사고나 질병, 자연재해 등 우발적 요인 ③다양한 인간관계나 기술의 발전 등 사회적으로 우연적 요소에 따른 행운이나 불운 등으로 세분화해 볼 수 있다(김비환 2002, 20-22).

타고난 불평등에 대한 운평등주의의 대안은 평등한 조건에 관한 논의에서 출발한다. 세상의 운은 선택적 운(optional luck)과 타고난 운으로 나뉠 수 있는데, 선택적 운에서는 선택의 결과에 따라 얻게 되는 결과의 차등이 인정될 수 있다. 그런데 결과의 차등도 선택의 기회와 조건이 동등해야 정의롭다. 즉, 선택적 운의 결과가 공정한 분배로 인정되기 위해서는 애초에 재능과 그것을 활용할 조건이 동등해야 한다. 그러나 이 재능과 조건이 타고난 운에 따라서 매우 상이하기 때문에 조정이 필요한 것이다.

운평등주의에서 이 부분을 조정해주는 방안은 크게 세 가지다. 드워킨(Dworkin)의 자원의 평등(equality of resources), 아네슨(Arneson)의 복지기회의 평등(equal opportunity for welfare), 코헨(G.A. Cohen)의 이득의 평등(equal access to advantage)이다(김희강 2006, 82). 먼저 드워킨은 지위 경쟁에 참여할 때 각 개인들이 활용할 수 있는 자원의 동등한 배분이 중요하다고 말한다. 그리고 누구도 다른 사람의 몫을 부러워하지 않는 상황이 자원의 평등이 이루어진 경우에 해당한다(드워킨 1981; 박상수 2014, 116). 아네슨은 사람들에게 최초로

백미연(2009), White(2016)을 참조.

동등한 수준의 복지 기회가 주어져야 하며, 그 이후에는 개인의 선호에 따른 선택의 결과이므로 그것을 받아들여야 한다고 본다. 코헨은 운에 의해 이익을 보는 경우와 선택에 의해 이익을 보는 경우를 구분하고, 전자의 경우에는 사회가 그것을 보상해 주어야 할 책임이 있다고 본다(김희강 2006, 83-84).

이러한 운평등주의의 입장에서 본다면, 타고난 운이 많은 영향을 미친 실력을 직업이라는 사회적 지위를 배분하는 절대적 기준으로 삼는 것은 부당한 측면이 있다. 적어도 그러한 실력을 갖게 되기까지 자원, 접근 기회 등에서 평등한 조건을 만들어 줄 필요가 있으며, 그렇지 못할 경우에는 어떤 식으로든 그것에 대한 보정이 가능해야 한다.

2. 운평등주의에 대한 비판 검토²⁸⁾

운평등주의에 대한 핵심적인 비판은 2가지로 나눌 수 있다. 첫 번째는 현실적으로 선택적 운과 타고난 운의 구별이 현실적으로 거의 불가능하다는 것이다. 두 번째는 보다 철학적인 것인데, 타고난 재능이나 능력은 인격과 분리 불가능한 본질적 요소라는 것이다(김비환 2002, 23-24).

우선 첫 번째 비판은 특정한 결과가 운에 의한 것인가, 선택에 의한 것인가를 구분하는 것이 운평등주의의 핵심적 요소이기 때문에 매우 중요한 문제다. 운평

28) 운평등주의에 대한 가장 잘 알려진 비판은 앤더슨의 것이다. 그는 운평등주의를 세 가지 측면에서 비판한다. 첫째로, 운평등주의가 선택에 따른 운(optional luck)에 대해서는 보상을 거부하기 때문에 모든 사람에 대한 평등보다는 최소한의 복지라는 운정주의에 그친다는 것이다. 둘째는 운평등주의가 혜택을 주는 사람들에게 행운의 부러움을, 혜택을 받는 사람들에게 경멸적인 동정심을 조장한다는 것이다. 셋째는, 운평등주의가 혜택을 받는 사람들이 가질 수 있는 책임감을 비하하고, 그들을 열등하고 비도덕적이며 하찮은 사람들로 간주함으로써, 실제로 평등하게 대우하지 않고 있다는 것이다(Anderson 1999; 백미연 2009 91-2). 그러니 이 비판은 여기서 다루지 않는다. 이 비판의 배경이 자유주의적 개인주의의 전통에 지나치게 착목되어 있어서, 한국에서는 별로 설득력을 얻지 못할 것으로 보이기 때문이다.

등주의는 타고난 운이 아니라 선택적 결과에 대해서는 오히려 그에 대한 사회적 개입을 강하게 배제하기 때문에 더욱 그러하다. 실제로, 드워킨과 아네슨 등은 각 개인이 중요한 선택을 할 때 거기에 어떠한 선호(preferences)가 반영된 것인가를 가장 중요한 논점으로 본다. 드워킨은 외부환경에 의해 조작될 수 없는 진실한 선호만을 인정하고, 아네슨은 철저한 숙고(thoroughgoing deliberation)에 의한 합리적 선호(rational preferences)만을 인정한다.

문제는 무엇이 진짜 선호나 합리적 선호인지를 우리가 알기 어렵다는 것이다. 그래서 김희강은 이러한 사변적, 개별적 선호를 기준으로 삼는 제시하는 운평등주의를 비판하면서, 대안으로 개인의 자아를 본질적으로 사회적인 것으로 보고, 능동적·수동적 선호나 선택을 개인적 차원에서 구체적으로 구분하려고 하기보다는 사회적 책임의 수준으로 다루는 것이 필요하다고 말한다. 예를 들어, 여성의 경우에 가정과 일 사이에서 선택한 결과를 개인의 문제로 환원할 수는 없다는 것이다(김희강 2006).

이러한 김희강의 비판은 운평등주의가 선택적 운에 대한 자율성 문제를 개인화함으로써, 오히려 그것이 비판하려고 했던 자유주의적 평등주의와 차별성을 갖지 못하게 되는 역설에 초점을 맞춘 것이다. 그리고 그 대안은 보다 넓은 차원에서 각 개인의 선택에 대한 사회구조의 영향을 강조함으로써 메리트크라시적 원리에 대한 조정과 개입의 타당성을 높이는 것이다. 이를 채용과정에 적용한다면, 한 개인이 직무에 필요한 최고의 실력을 갖지 못했는데, 그것이 자신의 선택에 의한 경우에도 결과에 대한 조정이 가능하다. 많은 경우 그러한 선택은 단지 나태함이나 잘못된 선택 때문이 아니라, 개인이 처한 사회적 관계나 정보의 수준에 따라 나름의 합리성을 갖고 결정된 것이기 때문이다. 그렇기 때문에 그에 대한 일정한 보상을 사회적 책임의 개념을 통해 할 수 있다는 것이다.

운평등주의에 대한 보다 직관적이고 강력한 비판으로는, 본질적으로 개인과 재능이 분리될 수 없으며, 그것에 사회가 개입해서도 안 된다는 주장이 있다. 예를 들어 노직은 한 사람이 가진 능력이나 자질을 개인의 인격 안에 포함된 통일

된 것으로 보며, 이는 전적으로 분리될 수 없다고 주장한다. 이것은 한 사람의 재능이 선형적이며 자연적(natural) 권리로, 자연적 재능이 자신(self)의 ‘일부’라는 주장이다. 이에 따르면 재능은 그것을 가진 사람에게 정당하게 속하고 본래적으로 침해될 수 없다(박상혁 2008, 103; 박상수 2014). 이처럼 재능이 인격과 분리될 수 없다는 주장은, 그 재능으로 일구어낸 특정한 산물에 대한 권리로 확대된다.

이 주장은 단지 노직과 같은 현대의 개인주의자만이 아니라, 헤겔, 칸트와 같은 계몽주의적 철학자들로부터도 지지된다. 이들은 개인들이 재산권의 소재인 외적 사물이나 대상에 자신의 고유한 의지나 개성, 특성을 부여함으로써 자신의 삶의 의미를 구체화하고 풍부하게 표출한다고 본다. 즉 재산은 신체와 마찬가지로 인격을 구성하는 본질적 요소인 것이다(Nozic 1974; 김주성·장문석 2013, 120). 또한 재산을 노동의 산물로 보는 로크의 입장에서도 이 견해는 옹호될 수 있다. 이것은 한 개인의 소유권을 근본적으로 자연법적 권리로 이해하며, 사회의 탄생 이후에는 정치·경제적인 제도에 의해 재규정된(institutional) 합법적 권리로 확정되었다고 보는 방식이다(박상혁 2008).

그러나 이러한 입장을 어느 정도 수긍하더라도 운평등주의의 논리가 완전히 기각당하는 것은 아니다. 가령 운평등주의는 재능 자체를 빼앗거나 평준화시키려는 것이 아니다. 재능은 그것을 가진 사람에게 그대로 두되, 그 재능을 발휘할 수 있었던 환경을 제공한 공동체의 기여를 인정하여, 결과 중 일부분을 상호합의가 가능한 수준에서 재분배하는 것이기 때문이다. 그리고 여기서는 순전한 운과 선택적 운을 이론적·선형적 수준에서 이분법적으로 구분하는 것이 아니라 실천 가능한 몇 가지 원리에 따라 조정할 수 있다.

예를 들어, 우리는 운이 좋은 것에 대해 질투를 하기도 하지만 축하를 하기도 한다. 특히 운이 그 자신 뿐 아니라 공공의 이익에 기여할 때는 그에게 상응하는 존경을 보낸다. 재능이나 부, 우연과 같은 요소에 대해서는 운이라고 생각하지만, 그것을 공동체의 구성원과 공유할 것인가는 선택에 따른 것으로 ‘간주’하는 것이

다. 만약 우리가 그 모든 것이 순전히 타고난 운이라고 생각한다면, 우리는 그에게 존경을 보낼 이유가 없다.

또 다른 예로 복권을 생각해 보자. 복권에 당첨된 사람에게서 우리는 세금을 걷는다. 대체로 그 세율은 복권을 발행하고 관리하는 데 드는 비용보다 크다. 복권에 당첨된 것이 노력의 대가라고 여기는 경우는 많지 않다. 이처럼 운으로 얻은 이익에 대해 공공의 이름으로 강제적 기부(세금)를 요구하는데, 이것은 사회적으로 용인되는 범주에 속한다. 상속세가 없는 나라에서조차 복권에 대한 세금을 부당하다고 여기는 사람은 많지 않다. 개인의 큰 행운에 대해 사회는 일정한 몫을 요구하고, 당첨된 사람들은 대체로 큰 이의 없이 그것을 수용한다.

그렇다면 다음으로는 한 개인의 재능이나 가정환경이 어떤 종류의 행운인가를 판단하는 것이 남는다. 즉 그것이 삶에서 복권과 같은 커다란 행운이나 하는 것을 판단하는 것이다. 이 문제는 순전히 해당 공동체의 몫이다. 이것은 상속세를 인정할 것인가 아닌가, 어느 정도의 세율을 적용할 것인가, 복권에 대한 세율과 노동을 통한 소득세율은 어느 정도의 차이가 있어야 하는가와 같은 문제다.²⁹⁾ 그리고 이에 대해서는 노직처럼 자유지상주의를 주장하는 일부 사상가들을 제외하고는, 많은 사람들이 일정한 ‘사회적 재분배’의 필요성에 동의할 수 있을 것이다.³⁰⁾

29) 자유주의 정의론, 특히 롤즈, 노직, 샌델로 대변되는 분배정의의 이유에 대한 입장, 분배의 대상에 대한 결과와 기회의 평등의 차이, 분배의 방법에 대한 메리트크라시, 운평등주의, 우선주의, 충분주의, 가설적 보험 등에 대한 간략한 설명과 분류에 대해서는 김동일(2014)을 보라.

30) 물론 마르크스의 이론에 따르면, 생산자가 자신의 생산력에 따라 자신의 몫을 분배받는 사회주의의 단계야말로 오히려 경제적 응분이 가장 잘 지켜지는 순간일 수도 있다. 그런 점에서 이론적으로만 본다면, 능력에 따라 분배되는 사회주의와 필요에 따라 분배되는 공산주의는, 전자가 메리트크라시의 진정한 구현인 반면, 후자에서는 그것이 완전히 부정된다는 점에서 완전히 상반되는 원리에 따른 체제다.

V. 메리트크라시와 운평등주의는 양립불가능한가?

이 글에서 직업이라는 사회적 재화의 분배 기준으로 검토할 수 있는 원리의 범주는, 한국인들이 어느 정도 내재화 하고 있는 메리트크라시와 이에 대한 보완적 원칙으로서 운평등주의가 양립할 수 있는 가능성 내에 존재할 것이다. 이에 대해 세갈(Segall 2012)은 우리가 흔히 받아들이는 최적자 선택이라는 원리가 실제로는 다소 모순적인 이중적인 논리로 구성되어 있다는 흥미로운 관점을 제시한다. 메리트크라시적 원리를 수용하더라도, 모든 직업에서 ‘최고의 자격을 갖춘 사람(the most qualified)’을 뽑아야 한다는 논리는 성립하지 않는다는 것이다.

대표적인 사례로 세갈은 우리가 의사를 뽑을 때 적용하는 원리를 든다. 의사는 직업은 의사로서의 ‘자격을 갖춘 사람(the entitled to the job)’에게 주어지는 것이지, 최고의 자격을 갖춘 몇 사람을 뽑는 것은 아니라는 것이다. 이 관점은 능력을 기준으로 한다는 메리트크라시를 기본 원리로 수용하더라도, 그것을 어떻게 적용할 것인지의 상황에서는 운평등주의가 상충하지 않고 병립할 수도 있는 여지를 열어주기 때문에 중요하다.

세갈의 주장에서 핵심은 특정한 직업에 필요한 사람을 뽑을 때 능력(merit)을 기준으로 하는 것과 순위(ranking)를 매기는 것은 별개의 문제라는 점이다. 우리가 흔히 무의식적으로 인식하는 ‘능력을 기준으로 한다’는 원칙은, 실제로는 ‘그 직업에 필요한 자격을 갖추었느냐’와 ‘최고의 능력을 갖추었느냐’는 두 가지로 구분되는 것이다. 즉, 순위를 매겨서 선발하는 방식은, 직업에 필요한 능력을 갖추었느냐는 원리 외에, 가장 우수한 자를 뽑는다는 원리가 추가적으로 더해진 조합이다. 우리는 대부분 후자를 정당한 기준으로 생각하지만 논리적으로는 전자가 더욱 본질적이고 상식적인 기준이며, 실제로 우리가 전자를 기준으로 직업을 분배하는 경우도 많다.

일단 이 이론의 현실적 적용 가능성에 대해서는 뒤에서 다시 논의하기로 하고, 일단 세갈의 주장에 대한 반론부터 검토해보자. 이에 대한 일반적인 반론은 두

가지일 것이다. 하나는 현실적으로 선호하는 사람이 대단히 많은 직업의 경우에 자격자들을 모두 선발할 수 없고, 둘째는 그러한 상황이라면 최고의 능력을 갖춘 사람을 뽑는 것이 정의롭다는 것이다. 이 반론들은 직관적으로는 타당한 것처럼 보이지만 실제로는 특정한 조건 하에서만 제한적으로 용인될 수 있다.

먼저 후자의 경우를 살펴보자. 의료시장에서 특정 영리병원이 의사들 중 어떤 사람들을 선발하고자 할 때는 최고의 자격을 기준으로 삼을 수도 있다. 그러나 그것은 본질적으로 의사라는 직업에 종사할 자격을 갖추었는지와 다른 별개의 논리다. 가령 영국처럼 국가의료체계(NHS)를 선택한 국가에서 의사라는 직업을 갖기 위해서는 의사로서의 자격을 갖추는 것으로 충분하다. 의사란 하나의 자격증이나 직종이지 직업이 아니라는 주장도 있을 수 있다. 그러나 이 의사의 사례는 공무원, 경찰처럼 자격증이 없는 경우에도 보편적으로 적용될 수 있다. 즉, 한 사회가 특정 유형이나 직위의 공무원을 뽑을 때, 그 자리에서 일할 만한 자격을 갖춘 사람을 뽑을 것인지, 아니면 최고의 자격을 갖춘 사람을 뽑을 것인지는 사회적 합의에 따라 선택 가능한 옵션이지 어느 하나가 다른 하나보다 더 정의롭다고 말할 수는 없다.

다음으로 전자의 문제를 살펴보자. 이것은 의사처럼 소수만이 통과할 수 있는 자격 외에 많은 직종에서는 선호하는 사람과 자격을 갖춘 사람이 너무 많아서 모두 선발할 수 없다는 것이다. 즉, 현실적 상황 때문에 자격과 직업을 일치시킬 수 없고, 그래서 순위를 매기는 것이 필연적이라는 주장이다. 예를 들어, 한국에서도 교사라는 직업에 대해서는 교사자격증 시험 외에 별도로 임용고시를 두고, 두 가지 채용제도를 복합적으로 적용하고 있다. 자격은 갖추었지만 그들에게 돌아갈 일자리가 부족하기 때문에 순위 경쟁을 다시 한번 시키는 것이다.

여기서 중요한 것은, 이 경우에 우리는 ‘자격을 갖춘 사람’을 뽑는 것이 아니라 는 점이다. 이것은 불가피한 상황에서 ‘자격-일자리’라는 논리에 더해 ‘순위-일자리’라는 새로운 기준을 추가한 것이다. 이 경우 일자리가 반드시 순위에 따라 배분되어야 한다는 것은 자격을 갖추었다는 기준보다는 훨씬 약한 정당성을 갖는

다. 전자가 해당 직업의 목적이나 본질과 관련되어 있다면, 후자는 그 일자리의 선호도에 따라 시공간적으로 매우 유동적이기 때문이다. 만약 경쟁이 치열하지 않다면 후자의 원리는 적용되지 않아도 그만이다. 즉, '자격-일자리'가 일자리 배분이라는 정의의 필요조건이라면, '순위-일자리'는 충분조건으로써 다른 기준으로 대체될 수 있다.

그렇다고 하더라도 현실적으로는 순위 경쟁 이외에 다른 기준이 없지 않느냐는 주장을 마지막으로 검토해보자. 앞서 보았듯이 세갈은 블라인드 채용이 전제하고 있는 원칙, 곧 자격을 갖춘 사람을 채용하는 원리와 최고의 능력을 가진 자를 선택하는 원리를 구분한다. 그리고 누군가가 최고의 자격을 갖추었다는 것이 그가 그 직업을 획득해야 한다는 권리주장이 될 수 없으며, 그것은 사회가 직업을 분배하는 합당한 이유로 고려할 수 있는 후보 중의 하나에 불과하다고 본다.

여기서 세갈이 제시하는 보다 합당한 기준은, 현재 시점에서 '최고의 능력을 갖춘 사람(the best qualified)'이 아니라, 그 직업에 필요한 수준의 '자격을 갖추기 위해 가장 많이 노력한 사람(who has worked the hardest to earn qualifications)'이다. 이는 취업을 포함한 사회적 지위를 배분하는 원리가 결과로서의 실력(merit)뿐 아니라, 서로 다른 재능이나 사회적 조건을 감안한 상황에서 개인의 선택적 노력에 따른 공적(desert)도 고려해야 한다는 운평등주의적 주장이다(Segall 2012, 33).

여기서 필자는 'desert'를 '자격'이 아니라 '공적'으로 옮겼다. 우리말에서는 보통 'desert'를 '자격'으로 옮기는 경우가 흔하지만 여기서는 'qualification'과 구분하기 위하여 '공적'으로 옮긴 것이다. qualification이 일정한 수준을 달성했다는 정량적인 결과를 의미한다면, desert는 누군가가 어떠한 보상을 받을 만하다는 정성적 과정에 대한 고려가 포함되어 있다. 이러한 맥락에서 공적을 평가할 때는 재능이나 능력도 고려하지만, 그것 자체보다는 현재의 실력을 갖추는데 작용한 운과 조건, 노력과 의지, 과정에서의 도덕적 정당성 등을 종합적으로 볼 수

있다. 이것은 ‘재능을 가진 사람에게 기회를 주어야 한다(careers open to talent)’는 롤즈의 주장과는 분명히 다른 차원이다.³¹⁾

세갈의 논의에서 중요한 점은 메리토크라시와 운평등주의가 상호배제적이지 않다는 점이다. 그가 제시한 채용 원리에서 능력은 여전히 직업 배분의 중요한 기준이다. 일정한 수준의 자격을 갖추지 않으면 그 직업을 획득할 수 없기 때문이다. 그러나 그 직업을 수행할 수 있는 일정한 자격을 갖춘 사람들 사이에서는 새로운 원리가 적용될 수 있으며, 이것은 한 사회가 진지하게 논의해 볼 만한 부분이다.³²⁾

채용과정에서 일차적으로 해당 직무에 필요한 능력을 습득하고 있다는 측면을 만족시킨다면, 다음으로는 최고의 자격을 갖춘 사람보다 더 중요하다고 생각되는 사회적 가치의 원리를 적용하는 것은 불가능한 일이 아니다. 그리고 사실 우리는 이미 독립운동이나 한국전쟁, 민주화운동 과정에서 공적 희생이나 기여를 인정받은 유공자의 자녀들, 지방 이전 공기업 채용에서 해당 지역 출신자들, 그리고 보편적으로 장애인 등에 대해 우대 원리(affirmative action)를 적용하고 있다. 메리토크라시와 더불어 운을 보완하기 위해 사회적으로 용인되는 다른 원리들이 이미 병행하여 시행되고 있는 것이다.

그렇다면 세갈이 제시한 운평등주의적 원리 역시 사회적 불평등이 심각한 상

31) 공적이라는 번역어도 자격과 완전히 구분되지는 않는다. 더 나은 번역을 찾는 것은 추후의 과제가 될 것이다.

32) 특히 세갈의 원리는 일반 시장의 영리기업이 아니라 공공 분야에서 우선 적용될 수 있다. 첫째, 채용에서 필요한 요소를 최적자를 선발하는 것이라 할지라도, 이때 평가하는 역량은 단지 현재의 역량이 아니라 그 조직이 필요로 하는 ‘잠재역량’이기 때문이다(이종찬·이종구 2018, 130). 둘째, 채용의 기준은 단지 당장의 직무능력뿐 아니라 기업이 추구하는 가치와 인재상에 달려 있기 때문이다. 특히 공공기관은 단지 조직의 성장과 효율성뿐 아니라 새로운 사회적 가치를 전파하고 확산시키는 책임을 갖고 있으며, 그 책임에는 새로운 사회적 가치에 부합하는 사업 및 조직의 운영이 포함된다. 실제로 현재 한국 정부(기획재정부)는 사회적 가치를 ‘공공의 이익과 공동체 발전에 기여하는 가치’로 정의하고, 이를 국정철학과 정부 운영의 핵심 원리로 제시하고 있다(양동수의 2019).

황에서 고려해 볼 수 있는 선택지다. 이러한 고려의 필요성은 단지 불평등의 심화뿐 아니라 현재 우리가 적용하고 있는 순위 경쟁이라는 단일한 수단이 가져오는 사회적 자원의 낭비와 개인들의 불행에서도 제기된다. 위에서 언급한 임용고시를 보면, 이 시험은 본질적으로 이미 교사로서 자격을 갖춘 자들 중에서 제한된 숫자의 교직에 우선 임용될 수 있는 순서를 결정하는 것일 뿐, 그 자체로 최고의 교사를 선발하기 위한 과정은 아니다. 그래서 이 시험은 개인들에게는 직업 획득의 여부를 결정짓는 매우 중요한 시험이지만, 사회적으로 보면 경쟁의 결과에 비해 과정에서 낭비되는 노력이 지나치게 많고 허무하다.³³⁾

비단 임용고시뿐 아니라 여러 공무원 시험 역시 마찬가지다. 사실 현재 한국에서 대부분의 공무원 시험은 업무수행에 필요한 자격을 갖춘 사람을 뽑는다거나 최고의 능력을 갖춘 사람을 선발한다는 의미가 아니라, 그저 과도한 경쟁 속에서 극소수의 시험 ‘잘 보는 요령을 터득한 사람’을 뽑는 것에 가깝다. 그것이 가져오는 국가적 수준에서의 인적 자원 낭비와 개인적 불행은 상대적으로 매우 크다. 무엇보다 취업준비생의 30% 이상, 4~50만 명으로 추산되는 젊은이들, 소위 공시족의 70%가 자살을 생각하는 위험군이라는 점에서 이 순위 경쟁을 방지할 수 없다는 사회적 합의가 필요하다. 즉, 일정한 자격시험을 통과한 사람들에게 모두 그 자격을 인정하고, 채용과정에서는 그 인력풀 중에서 추천이나 지역 안배, 소득분위에 따른 쿼터제 등을 적용하는 것이, 각 개인들이나 사회에 모두 큰 이익이 될 가능성이 높다.

33) 실제로 한국의 채용제도가 스펙중심으로 역량중심으로 변화할 때 제시된 논리 중 하나는 불필요한 능력, 소위 오버스펙의 문제점이었다(이종찬·이종구 2018, 140). 해당 직무에 꼭 필요한 능력 이외에 선발만을 목적으로 한 다른 기준이 많아질수록 개인도 피해를 입고 사회적 자원도 낭비된다.

VI. 결론

사실 어떤 논리를 동원한다고 해도 본질은 크게 변하지 않는다. 질문은 여전히 ‘행운을 차지한 사람들로부터 불운에 처한 사람들에게로 결과의 몫을 이전시키는 것이 정당한가?’이다. 이것은 해당 사회가 어떤 근본적 원리에 합의하느냐의 문제다. 대부분 사람들의 인생에서 순전히 타고난 운과 개인이 선택한 운의 요소가 서로 결합되어 있다면, 문제는 그것의 비율이나 정도가 된다.³⁴⁾

운 역시 인간이 감당해야 할 몫이라고 본다면, 교정할 필요가 전혀 없다. 그러나 사회과학이라고 불리는 영역은 한 개인의 선택보다는 ‘구조적 요인’이 실제적으로 많은 사람들의 삶을 좌우한다는 점을 밝혀냈으며, 인류사회는 그러한 운의 요소를 점점 더 사회가 교정해주는 방향으로 발전해 왔다. 그것은 아담 스미스의 도덕감정, 흄의 공감과 연민, 롤즈의 ‘무지의 베일’이나 공동체주의 같은 서구 이론은 물론, 동양의 유교철학이나 불교철학, 또한 기독교 등 다양한 종교적 교리에 의해서도 뒷받침되었다. 사실 우리는 행운을 얻은 것 자체와 그것을 발휘하는 것, 그리고 그 결과물에 대한 재분배에 대해 모두 별도의 태도를 취할 수 있고 그렇게 해 왔다.

블라인드 채용이나 최저임금을 둘러싼 갈등은 이러한 유형의 논쟁이다. 한 사회가 개인들 간의 무제한적 경쟁을 어느 정도로 공정하다고 볼 것인지를 따져보려고 할 경우에 당연히 발생하는 일이다. 이 경우 논쟁은 구체적이어야 한다. 특히 운에 따른 불평등의 정도가 해당 사회에서 어느 정도로 심각한지가 중요하다. 출생지역, 부모의 재산과 사회적 자본, 시험성적의 차이에 따른 임금 격차 등이 매우 크다면, 과정에서 운이 작동하는 것을 최대한 줄이거나, 그에 따른 결과를 적극적으로 보정하는 것이 정의에 부합할 것이다. 또한 불이익이나 불균형이 설

34) 예를 들어, 한 개인이 저지른 범죄에 대해 늘 어느 정도의 사회적 요인이 작동한다면, 범죄자에게 개인의 책임과 사회의 책임을 얼마나 물을 것인가의 문제가 있다(박상수 2003).

령 선택에서 발생한 것이라고 할지라도 지나치게 크고, 되돌릴 수 없는 정도라며 그 역시 교정의 대상이 될 수 있다. 행운과 불운은 물론 노력의 차이에 비해 그 결과가 한 사람의 일생에 미치는 영향이 과도하다면, 우리는 복권이나 세금과 마찬가지로 결과물이 일부에 대한 사회적 재분배에 합의할 수 있을 것이다.

물론 그러한 조정이 운이 없는 다수가 행운을 가진 소수를 일방적으로 제압하거나, 합리적인 논변과 합의 없이 폭력적인 수단으로 이루어지는 것은 바람직하지 않다. 그것은 우리 헌법과 민주주의의 원리에도 부합하지 않을 것이다. 만약 헌법을 넘어서는 수준에서 운의 결과에 대한 재분배가 이루어진다면 그것은 혁명적인 상황일 것인데, 만약 그런 순간이 온다면 이는 한국 사회의 불평등이나 차별이 합헌적인 수준에서 해결할 수 없을 만큼 심화되었다는 사실의 반증일 것이다.

참고문헌

- 고용노동부. 2017a. <블라인드 채용 추진방안>. ‘말씀자료’. 2017.07.05.
- 고용노동부. 2017b. <블라인드 채용 추진방안>. ‘보도자료’. 2017.07.05.
- 김동일. 2014. “분배정의론이란 무엇인가? : 자유주의 분배정의론의 쉬운 이해와 통괄적 연구를 위한 틀.” 『법철학연구』 17권 3호, 225-266.
- 김동훈. 2001. 『한국의 학벌, 또 하나의 카스트인가』. 서울: 책세상.
- 김봉률. 2015. “교양경제학에서 바라본 한국경제의 불평등, 그 정당화 담론과 그 실제.” 『경제교육연구』 22권 3호, 23-62.
- 김비환. 2002. “현대 자유주의적 평등론의 역사적 의의.” 『법철학연구』 5권 2호, 7-34.
- 김상봉. 2004. 『학벌사회』. 서울: 한길사.
- 김주성, 장문석. 2013. “개인의 정체성과 재산권의 문제.” 『한국동양정치사상사연구』 12권 1호, 113-141.
- 김찬호. 2014. 『모범갈: 굴욕과 존엄의 사회학』. 서울: 문학과지성사.
- 김희강. 2006. “운평등주의에서의 ‘자율’에 대한 페미니스트 비판.” 『한국정치학회보』 40권 3호, 79-101.
- 김희강. 2016. 『규범적 정책분석』. 서울: 박영사.
- 마강래. 2016. 『지위경쟁사회』. 서울: 개마고원.
- 문재인. 2018. <신년사>. 청와대.
- 박상수. 2014. “운평등주의에 대한 비판.” 『제도와 경제』 8권 2호, 113-134.
- 박상혁. 2011. “자유주의 정의론에서 평등과 책임의 요구.” 『철학연구』 95호, 125-151.
- 백미연. 2009. “‘재분배’와 ‘정체성’을 넘어 ‘참여의 평등’(parity of participation)으로.” 『한국정치학회보』 43권 1호, 87-107.
- 양동수 외. 2019. <공공기관의 사회적 가치 실현: 포용국가 시대의 조직 운영 원리>. Lab2050.

- 오인균. 2019. “블라인드 채용에 대한 제품디자인 전문기업 관계자들의 인식 연구.” 『한국디자인문화학회지』 25권 1호, 297-306.
- 이양호 · 지은주 · 권혁용. 2013. “불평등과 행복.” 『한국정치학회보』 47권 3호, 25-43.
- 이정규. 2003. 『한국사회의 학력, 학벌주의』. 서울: 집문당.
- 이종찬 · 이종구. 2018. “한국 채용제도의 변화과정과 시기별 특징 비교분석 연구: 스펙중심채용, NCS기반채용, 블라인드채용을 중심으로.” 『경영사연구』 33권 4호, 129-155.
- 임혁백. 2014. 『비동시성의 동시성』. 서울: 고려대학교출판부.
- 장은주. 2011. “한국 사회에서 ‘메리토크라시의 발흥’과 교육 문제.” 『사회와철학』 21호, 71-106.
- 정명중. 2016. “괴물의 탄생.” 『인문학연구』 17권 2호, 117-148.
- 정태화. 2003. 『학벌주의에 관한 인식과 개선 요구 조사 연구』. 서울: 한국직업능력 개발원.
- 한국산업인력공단. 2019. 『편견없는 채용 · 블라인드 채용 실태조사 및 성과분석 최종보고서』. 서울: 한양대학교산학협력단 · 한국산업인력공단.
- Anderson, Elizabeth. 1999. “What is the Point of Equality?”. *Ethics*. Vol.109, No.2. 287-337.
- Antonio, Cris. 2016. “Is Blind Recruitment Effective?”
<http://www.careeraddict.com/is-blind-recruitment-effective>
- Arneson, Richard J. 2000. Luck Egalitarianism and Prioritarianism. *Ethics* Vol. 110 No.2. 339-349.
- Arneson, Richard. 2013. “Egalitarianism, Edward N. Zalta (ed.). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2013 Edition).
- Easterlin, Richard, Laura A. McVey, Malgorzata Switek, Onnicha Sawangfa and Jacqueline S. Zweig. 2010. “The Happiness-Income Paradox Revisited.” *PNAS* 107(52): 22463-22468.
<https://plato.stanford.edu/archives/sum2013/entries/egalitarianism/>

- Knight, Carl. *Luck egalitarianism: equality, responsibility, and justice*. Edinburgh : Edinburgh University Press.
- Nozick, R. 1974. *Anarchy, State, and Utopia*. New York: Basic Books.
- Robert, Frank 저. 안세민 역. 2012. 『경쟁의 종말』. 웅진지식하우스.
- Segall, Shlomi. 2012. “Should The Best Qualified Be Appointed?”. *Journal Of Moral Philosophy, Journal of Moral Philosophy*, 9(1)31-54.
- Sen, Amartya 저. 이상호·이덕재 역. 1999. 『불평등의 재검토』. 서울 : 한울.
- Young, Michael. 1958. *The Rise of the Meritocracy*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.
- “‘블라인드 채용’, 삼성전자 등 대기업 하반기 채용엔 영향無” <뉴스투데이>. 2017.08.09.
- “고졸 뽑기 전 학력차별을 없애라.” <시사저널>. 2011.07.26.
- “삼성 신입사원 채용 변천사…1966년엔 논술도 봤다.” <아주경제>. 2019.04.15.
- “‘지잡대는 무조건 서류탈락’ 대우조선해양 채용기준 논란.” <연합뉴스>. 2017.10.13.
- “국민 81.5% “채용·입시때 출신학교 차별, 법으로 금지해야.” <연합뉴스>. 2017.11.21.
- “‘금수저 고교’ 서울대 독식 더 심해졌다.” <한겨레>. 2016.03.16.
- “문재인 대통령 채용비리 발본색원…여론조사 응답자 83.9% 동의.” <한국금융신문>. 2017.11.19.
- “‘채용·입시에서 출신학교 차별 막아야’…입법 재시동.” <한국대학신문>. 2019.04.23.
- <00교대>. ‘대나무숲: 정치, 이슈’. “#208005번”. 2017.07.11.
- 손화철. “이제 진짜 공평을 이야기하자”. <경북일보>. 2019.09.09.
- 황세원. “정규직·비정규직이란 말, 이젠 버려야 하는 이유”. <오마이뉴스>. 2019.07.17.

Is Blind Recruitment Just? : A Review through Meritocracy and Luck-Egalitarianism

Lee, Kwan-Hu | Gyeongnam institute

This article examines whether the blind-recruitment system is coherent with justice. The present Korean government believes that it is a more just process to decide on hiring by “skills” other than the school or academic background. However, if blind employment is simply replacing education background to job skills in recruitment process, it may difficult to achieve the policy goals of “fairness” and “justice” because it cannot correct the unjust influences of inequality caused by different social conditions of each candidate. This result also contradicts the vision of the present government, ‘inclusive state’. In contrast to the purpose, the blind-recruitment system purses Meritocracy. As an alternative to Meritocracy, this article critically examines luck-egalitarianism, particularly Segall’s idea. On this theory, this paper suggests a fairer principle that can be applied to the recruitment process in Korea.

Key Words | Blind Recruitment, Meritocracy, Luck-Egalitarianism, Fairness, Justice