

공동 정책토론회

청년과 만드는 공정채용

| 일 시 | 2017년 4월11일(화) 오전 10시

| 장 소 | 국회의원회관 제8간담회실

회 순

사 회

성 재 호
성균관대 법학전문대학원 교수

주 제 발 표

오 호 영
한국직업능력개발원 선임연구위원

토 론

손 한 민	청년소사이어티 대표
백 경 훈	청년이여는미래 대표
송 보 희	한국청년정책학회 회장
김 영 훈	바른사회시민회의 경제실장
이 상 철	한국경영자총협회 사회정책본부장
신 호 철	고용노동부 청년고용기획과장

질의응답

폐 회

목 차

주 제 발 표

“청년층의 고정취업을 위한 정책과제”

오 호 영 한국직업능력개발원 선임연구위원

토 론

손 한 민	청년소사이어티 대표
백 경 훈	청년이여는미래 대표
송 보 희	한국청년정책학회 회장
김 영 훈	바른사회시민회의 경제실장
이 상 철	한국경영자총협회 사회정책본부장
신 호 철	고용노동부 청년고용기획과장

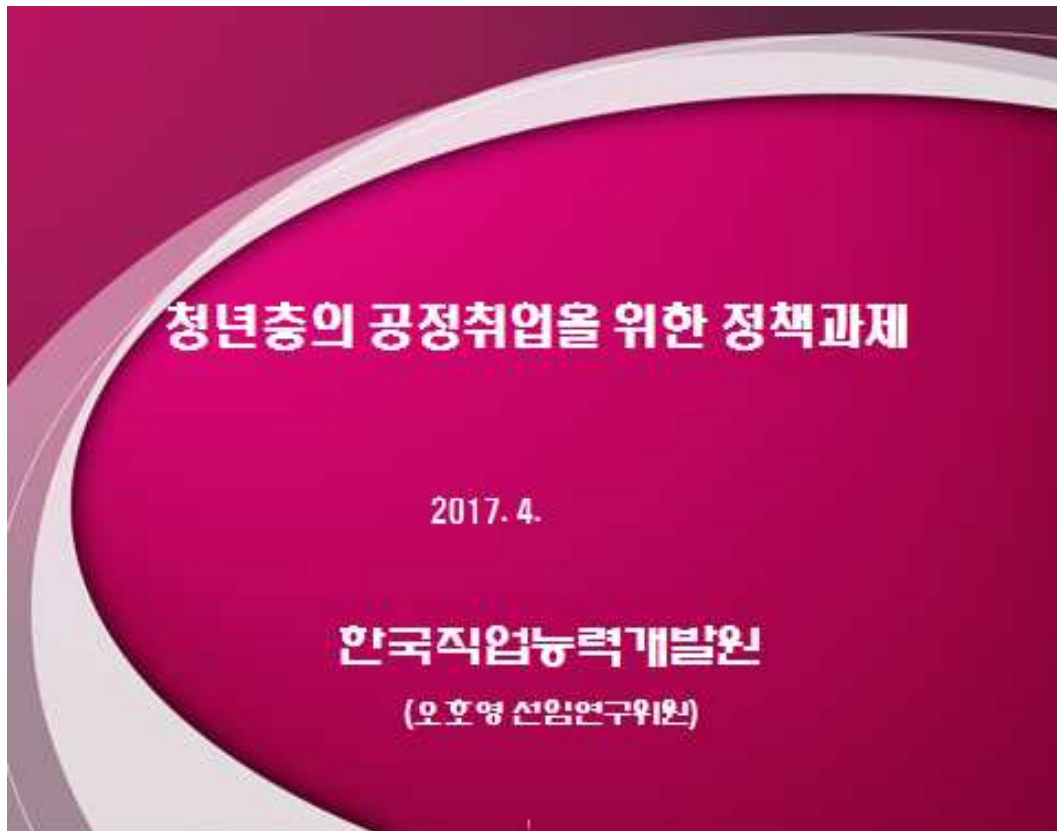
<공동 정책토론회>
청년과 만드는 공정채용

주 제 발 표

청년층의 공정취업을 위한 정책과제

오 호 영

한국직업능력개발원 선임연구위원



목차

- I. 문제제기
- II. 청년층 취업난의 실태
- III. 취업준비
- IV. 정책과제

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

I. 문제제기

- 국가를 불문하고 불평등, 양극화, 이중구조화는 글로벌 화두임
 - 소득분배의 불평등, 성장에서 소외된 대중의 분노, '고학력 저임금' 청년세대의 분노 → 2008년 글로벌 금융위기 이후 미국의 '점령하라(Occupy)' 시위가 전 세계로 확산됨
 - 토마스 피케티의 『21세기 자본론』 등장으로 불평등에 대한 전 세계의 이목이 집중됨
 - 18~21세기의 약 3세기를 분석한 결과 자본수익률이 항상 경제성장률보다 높았다는 사실을 밝힘
- 시사점: 자본주의의 세습화경향, 교육이 부모의 계급을 세습하는 통로가 되고 있다는 진단

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

I. 문제제기

- 지역, 계층, 세대, 성, 기업규모 등 양극화의 부정적 피해가 중첩되어 청년층에게 지워지고 있음에 대한 사회적 인식이 부족함
예) 기업규모간 임금격차의 확대, 정규직과비정규직간 임금격차 확대, 지역간 양극화로 인한 지방의 양질의 일자리 부족
- 청년층의 고용문제는 일자리의 수가 아니라 질에 있으며, 일자리 창출과 더불어 공정한 일자리의 배분이 중요
 - ▶ 청년층 내에서 한정된 양질의 일자리가 어떤 기준과 원칙으로 누구에게 배분되고 있는가
 - ▶ 세대간의 측면에서 기성세대와 청년세대 간에 일자리 배분이 공정하게 이루어지고 있는가
 - ▶ 구직자와기업의 관계에서 기업이 불공정한 채용관행을 청년 구직자들에게 강요하고 있지는 않는가

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 1] 경제성장률 및 고용탄력성 추이



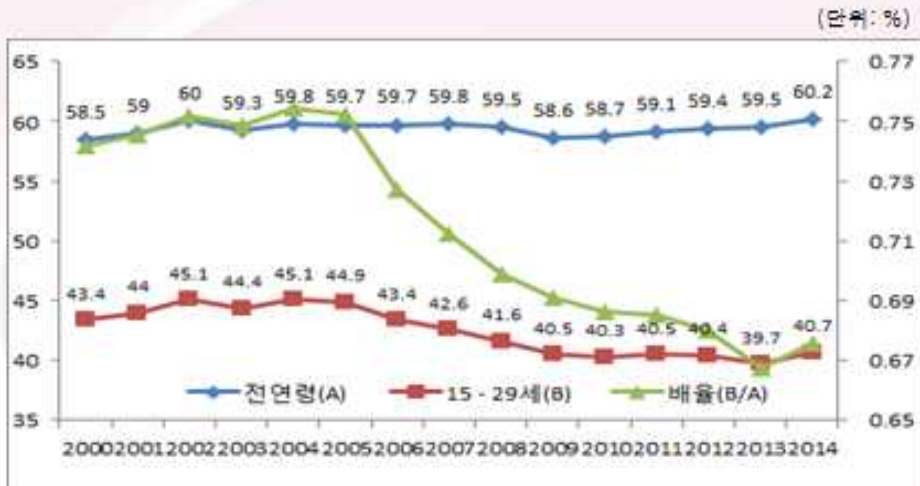
자료: 한국은행 경제통계시스템(<http://ecos.bok.or.kr/>)
통계청 국가통계포털(<http://kosis.kr/>)에서 작성

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 2] 청년층과 전연령의 고용률 추이



자료: 통계청 KOSIS에서 작성

II. 청년층 취업난의 실태

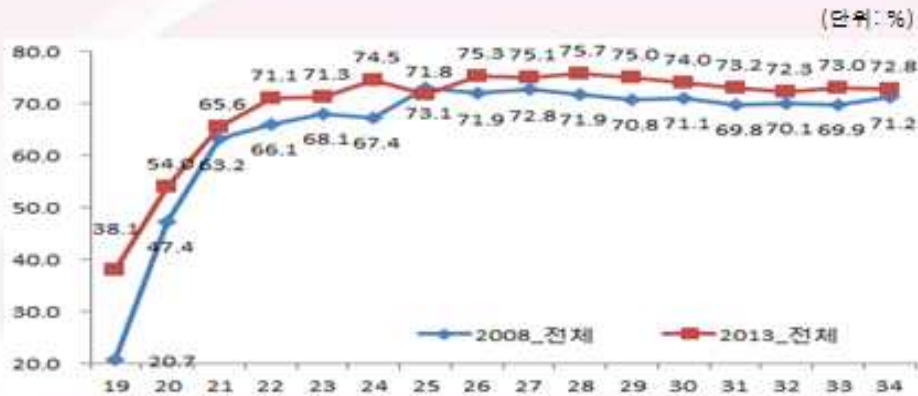
[그림 3] 청년층과 전연령의 실업률 추이



자료: 통계청 통계청, 「지역별 고용조사」, 2008년, 2013년 원자료

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 4] 청년층 각급학교 졸업자의 연령별 고용률



주: 학교급이 고교, 전문대학, 4년제 대학교 졸업 및 중퇴인 경우만으로 계산함.
자료: 통계청, 「지역별 고용조사」, 2008년, 2013년 별자료.

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 5] 청년층 각급학교 졸업자의 2013년 성별·연령별 고용률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 2008년, 2013년 별자료.

II. 청년층 취업난의 실태

· 청년층 취업난의 원인

: 거시적 측면의 저성장

+ 인력 수요 및 공급, 인프라 측면의 구조적 불일치

- ➡ 과도한 고학력화에 따른 미스매치 심화
- ➡ 고졸자의 감소와 대학재학생의 증가에 따른 고용률 감소
(일반적으로 졸업자의 고용률은 높고,
재학생의 고용률은 낮음)
- ➡ 대졸 눈높이에 적합한 일자리의 감소
(선망직장에 대한 청년층의 접근기회 감소)

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 6] 2003~2014년간 학력별 청년층 인구구성 변화

(단위: 천 명)

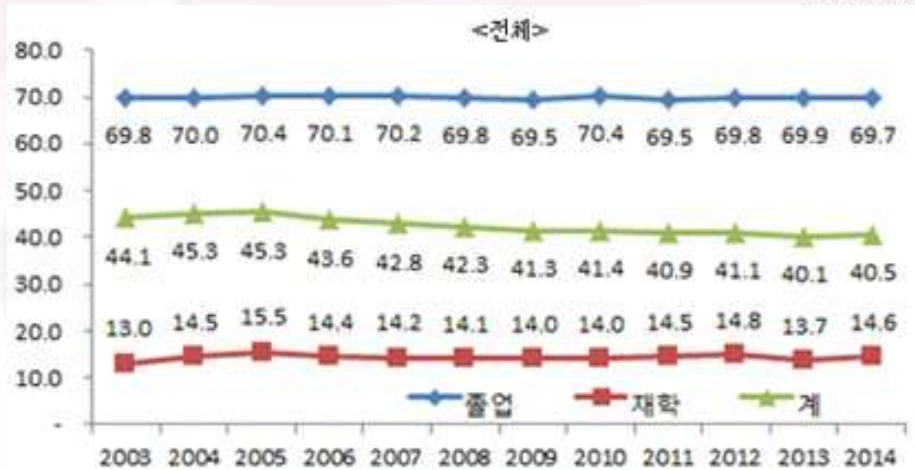


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 원자료, 각 연도.

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 7] 2003~2014년간 학력별 고용률 변화

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 원자료, 각 연도.

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

◆ 선망직장 취업경쟁

- 노동이동 (labor mobility)이 활발하지 않은 한국 취업시장에서 청년층은 첫 직장 진입까지 많은 준비 시간과 자원을 투자함
- 임금근로자 증가에 비해 선망일자리 증가는 부진함
* 선망일자리: 국가기관, 공기업, 대기업 등
- 다른 연령층에 비해 청년층에 대한 선망일자리 취업기회 제공은 부진하나, 청년층은 어느 연령계층보다 고학력화 되어 있고, 취업준비가 높음.

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 8] 임금근로자 중 선망일자리 종사자 추이



자료: 오포열(2014), KRIVET Issue Brief 64호, 한국직업능력개발원.

H & Youn Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 9] 2005~2014년간 연령별 선망일자리 종사자 수의 증감



자료: 오포열(2014), KRIVET Issue Brief 64호, 한국직업능력개발원.

H & Youn Oh

www.krivet.re.kr

II. 청년층 취업난의 실태

[그림 10] 2005~2014년간 청년층의 학력별 선망일자리 종사자 수의 증감



자료: 오로영(2014), KRIVET Issue Brief 64호, 한국직업능력개발원.

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

III. 취업준비

- 대학생들은 취업준비를 위해 개인적으로 많은 시간과 재정을 투자하고 있음
 - 공무원, 교사, 각종 고시 등 시험준비에 참여한 비율: 20.3%
 - 인턴제 참여 비율: 17.3%
 - 어학연수 전체 참여율: 22.9% (시험준비, 인턴제 참여보다 높음)
- 청년층의 취업난이 심화됨에 따라 공무원 시험, 대기업 입사시험 등에 쏠림 현상이 나타나고 있음
- 시험준비, 어학연수, 자격증 취득 비용을 합산하여 종합적으로 소요 비용을 추정한 결과 전체 평균 493.5만 원을 지출
- 공학계열 전공자와 인문계열 전공자의 취업 성공 요인이 상이함 (공학계열 - 대학교육을 충실히 수행, 인문계열 - 스펙 쌓기)

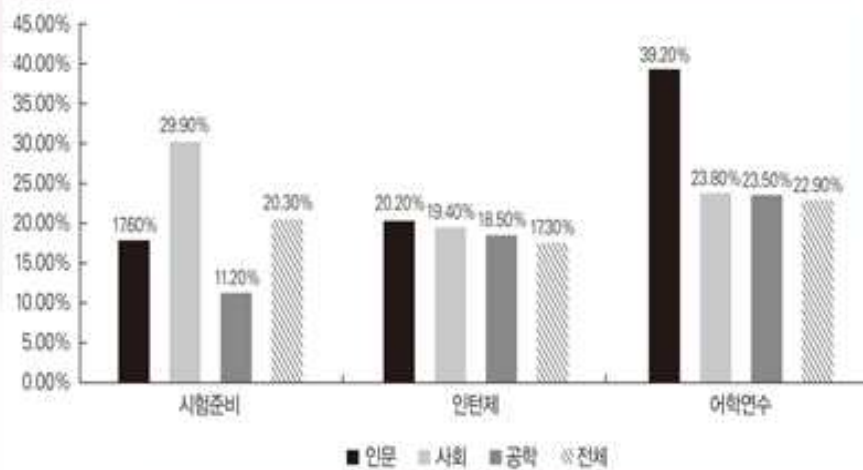
H & Young Oh

www.krivet.re.kr

III. 취업준비

[그림 11] 시험·어학연수·인턴제 참여비율

(단위: 천 명)



자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사(GOMS 2009, 2010, 2011)」 원자료.

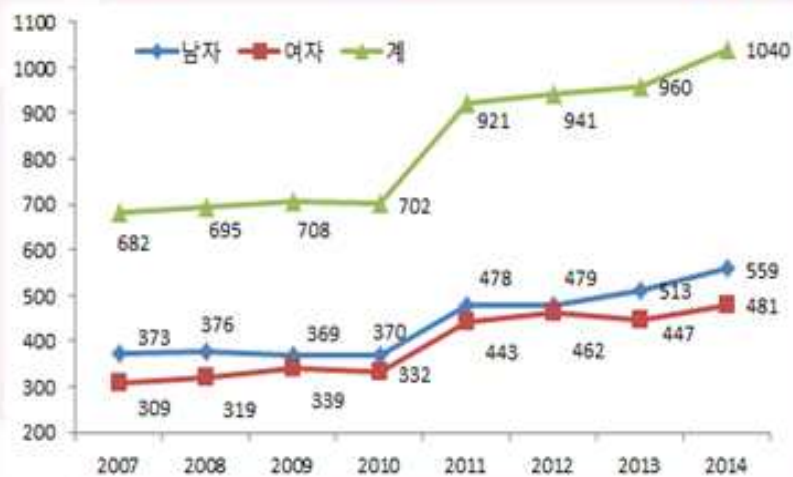
H & Young Oh

www.krivet.re.kr

III. 취업준비

[그림 12] 청년층의 취업 관련 시험준비 인원

(단위: 천 명)



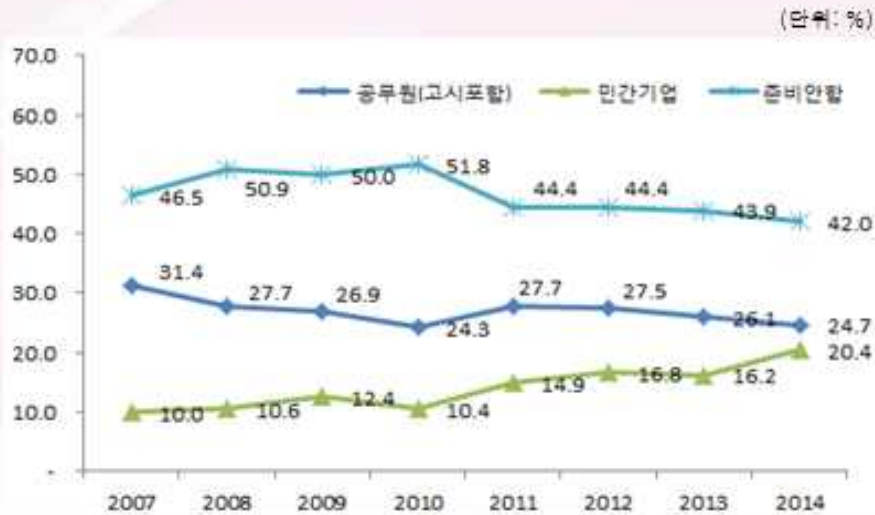
자료: 오로연(2014), KRIVET Issue Brief 49호, 한국직업능력개발원.

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

Ⅲ. 취업준비

[그림 13] 4년제 대졸 청년층 미취업자의 취업 관련 시험준비 현황



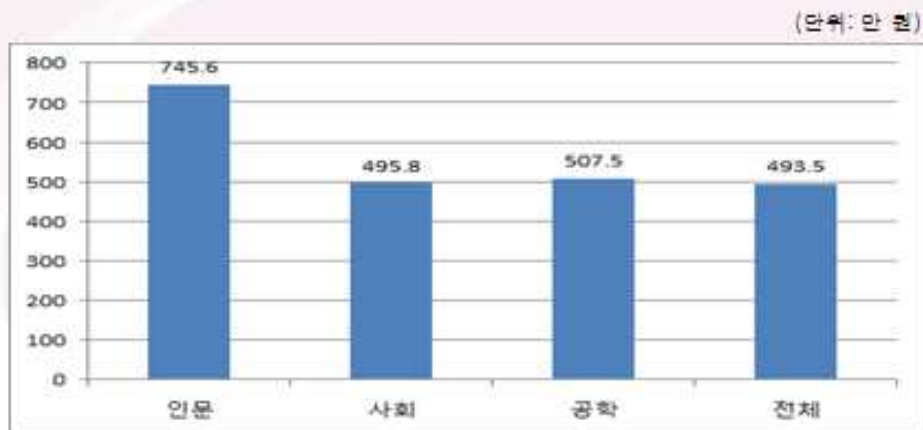
자료: 오프열(2014), KRIVET Issue Brief 49호, 한국직업능력개발원.

Ha Young Oh

www.krivet.re.kr

Ⅲ. 취업준비

[그림 14] 1인당 평균 취업준비비용



자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이탈 경로조사(GOMS 2009, 2010, 2011)」 별자표.

Ha Young Oh

www.krivet.re.kr

III. 취업준비

- 4년제 대학생의 “스펙 쌓기” 실태
 - ‘**괜찮은 일자리**’ 취업 여부, 대학 특성, 전공, 가구소득 등과 무관하게 평균학점(3.62/4.5)이 높게 나타나 학점 인플레이션 문제 심각성 확인
 - * **괜찮은 일자리 (Decent Job)**: 대기업, 공공부문, 금융업, 외국인 회사 등의 정규직 일자리
 - 스펙 쌓기(머학연수, 자격증 및 고시 준비, 취업 및 취업준비) 관련 휴학 경험자 비율이 13.5%
 - ⇒ 졸업 후의 장기 구직 상태가 기업에게 낙인효과로 작용할 가능성이 있어, 졸업 전 스펙 쌓기를 위한 휴학자가 적지 않은 상황

[표 1] 4년제 대학 졸업생의 스펙 쌓기 실태

졸업평점 (4.5점 만점)	토익점수 (990점 만점)	머학연수 참가 비율	자격증 취득자 비율	취득 자격증 수	인턴 경험자 비율	기업 자체 운영 인턴제 참여자 비율	휴학 경험자 비율
3.62점	766점	20.6%	63.0%	2.0개	13.5%	37.8%	13.5%

- 1) 자격증 취득자만을 대상으로 한 수치
- 2) 인턴 경험자 가운데 기업 자체 운영 인턴제에 참여한 비율
- 3) 스펙을 쌓기 위해 휴학한 경험자 비율임.

* 자료: 한국직업능력개발원, Issue Brief 제16호(2012.11)

III. 취업준비

- 4년제 대학생의 “스펙 쌓기” 실태
 - 가구 소득을 3그룹으로 나누어 스펙 쌓기 실태를 비교
(200만원 미만/ 200만원 ~ 500만원/500만원 이상)
 - ⇒ 가구소득에 따른 학점 차이는 거의 없으나 **토익 점수, 머학연수 참가비율, 인턴 경험자 비율** 등에서 고소득 가구 출신이 월등히 높게 나타남
 - ⇒ 고소득 가구 출신 대졸자의 경우, 저소득 출신에 비해 스펙 쌓기를 위한 휴학 경험자 비율이 크게 높다는 점이 특징

[표 2] 가구소득 수준별 4년제 대학 졸업생의 스펙 쌓기 실태

	졸업평점 (4.5점 만점)	토익점수 (990점 만점)	머학연수 참가 비율	자격증 취득자 비율	취득 자격증 수	인턴 경험자 비율	기업 자체 운영 인턴제 참여자 비율	휴학 경험자 비율
200만원 미만 ¹⁾	3.60점	750점	15.7%	63.7%	2.1개	14.7%	37.1%	12.6%
200만원 이상 500만원 미만	3.62점	757점	19.7%	62.6%	2.0개	12.5%	34.1%	17.8%
500만원 이상	3.63점	817점	31.4%	64.7%	1.9개	18.1%	48.0%	26.6%

- 1) 소득이 없거나 부모가 없는 경우 포함

* 자료: 한국직업능력개발원, Issue Brief 제16호(2012.11)

Ⅲ. 취업준비

• 4년제 대졸자의 졸업유예실태와 노동시장 성과

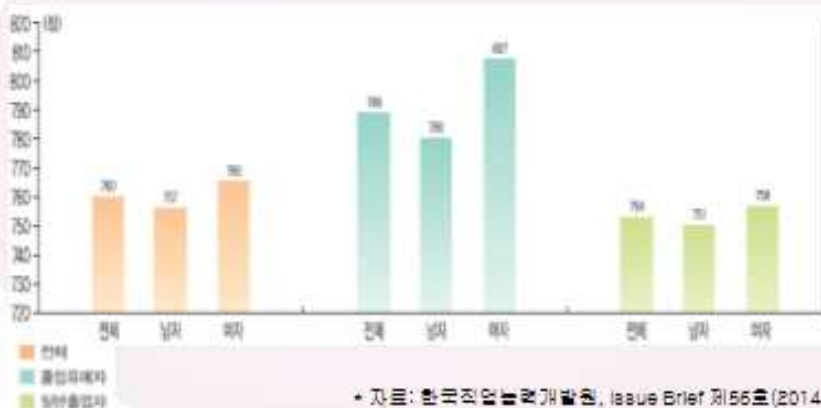
- 대졸자의 17.9%가 졸업을 유예한 경험이 있음
- 부모의 소득수준과 졸업유예율 간에는 U자형의 관계가 있어,
 - 1) 부모의 소득이 높을수록, 2) 빈곤층 자녀일수록 졸업유예율이 높음
- 졸업유예자의 선망직장 고용률은 31.3%, 월평균 임금은 221만 원으로
 - 1) 일반졸업자보다 각각 5.9%p와 26만 원이 더 높고, 2) 비정규직 비율은 27.7%로 5.7%p 더 낮아 졸업유예자의 취업의 질이 더 우수함

Ⅲ. 취업준비

➤ 졸업유예자의 취업 준비 실태(2)

- 졸업유예자의 토익 성적은 789점으로 일반졸업자(754점) 보다 35점 높음
- ⇒ 단기간의 집중학습을 통해 향상시킬 수 있는 여지가 많음

[그림 15] 졸업유예 여부별 토익성적



III. 취업준비

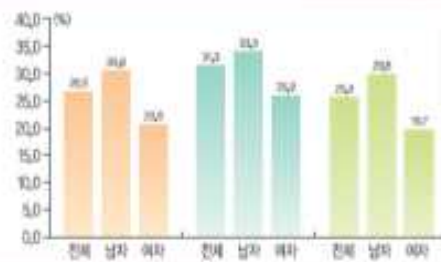
▶ 졸업유예자의 노동시장 성과(1)

- 졸업유예자 고용률(76.3%), 일반졸업자(75.7%)와 큰 차이 없음
⇒ 졸업유예 경험이 취업 가능성 자체에 있어 큰 이득을 주지는 않음
- 그러나 **선망직장 고용률**을 살펴보면,
졸업유예자(31.3%)가 일반졸업자(25.4%)보다 5.9%p 더 높음
⇒ 선망직장에서 스펙 중심의 채용 경향이 더 강하기 때문으로 판단됨

[그림 16] 졸업유예 여부별 고용률



[그림 17] 졸업유예 여부별 선망직장 고용률



• 자료: 한국직업능력개발원, Issue Brief 제56호(2014.7)

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

III. 취업준비

구직자 77%. 불공정한 채용 경험한 적 있어

구직자 534명 설문조사 [자료제공:사람인]

76.6%
경험한 적 있다

23.4%
경험한 적 없다

내정자가 있는 듯한 채용공고를 볼 44.3%

근무조건 기재가 불분명함 44.3%

연락처에서 특정 지원자에게만 질문 36.4%

나보다 스펙이 낮은 사람이 합격 25.9%

채용공고가 게재 도중에 바뀜 21.0%

특정 지원자에 대한 특별 스코어 19.6%

saram.in

H.O. Young Oh

www.krivet.re.kr

IV. 정책과제

• 그간의 청년고용정책 평가

- 정부에서는 '2003년 청년실업 종합대책' 이후,

매년 청년고용대책을 추진하고 있으나 **청년층 고용률은 지속적으로 하락**

- 청년고용대책 분류 : 직접일자리, 고용보조금 등 노동 수요 창출, 직업 및
진로교육, 직업훈련 등 인력양성 효율화, 고용서비스 전달체계의 개선 등

⇒ 청년층은 '취업의 질'을 높이하고자 하는 요구가 강하게 작용하기 때문에
질 낮은 임시적 일자리만으로는 취업난 해소에 한계

⇒ 대학진학률이 70%를 상회하는 현실에서 청년층 취업난의 본질은 소수의
선망일자리에 진입하기 위한 경쟁

IV. 정책과제

[표 3] 청년고용정책 추진성과_정책 참여경험

청년고용정책		남자	여자	계
아 나 라 도 참여경험	4년경	17.6	22.0	20.1
	전통대	18.6	18.0	18.8
	계	18.1	21.4	19.7
1. 중소기업 청년취업 인턴제	4년경	7.2	6.9	7.1
	전통대	9.1	5.6	7.4
	계	7.8	6.6	7.1
2. 공공기관 청년인턴	4년경	4.2	5.7	4.9
	전통대	2.4	2.6	2.4
	계	3.7	4.7	4.2
3. 능력주요 제품모과 확산	4년경	0.6	0.4	0.6
	전통대	0.6	0.6	0.6
	계	0.6	0.4	0.6
4. 청년 직장생활프로그램	4년경	2.2	3.7	2.9
	전통대	2.0	2.1	2.0
	계	2.1	3.2	2.7
5. 해외 취업지원	4년경	1.6	1.7	1.6
	전통대	1.2	1.6	1.4
	계	1.4	1.7	1.6
6. 고졸노동부의 직업취업 상담	4년경	3.2	4.1	3.6
	전통대	3.8	4.2	4.0
	계	3.3	4.1	3.7
7. 청년 취업아카데미	4년경	1.6	1.1	1.3
	전통대	2.3	1.4	1.8
	계	1.7	1.2	1.6
8. 내일배움카드	4년경	3.6	7.3	6.4
	전통대	5.1	6.9	6.0
	계	4.0	7.2	6.6

IV. 정책과제

<청년고용정책 추진 방향>

- 1) 대학교육-노동시장 연계성 높이고, 스펙이 선발도구 역할에서 벗어나 업무역량 제고로 연결되도록 하는 선순환 체제 정착
- 2) 청년의 취업기회가 부모의 소득이나 경제적 지원에 좌우되지 않고 청년자신의 노력, 재능에 의해 이루어지도록 공정한 취업기회 확립
- 3) 열정페이, 과도한 스펙요구 등 청년층의 희생을 강요하는 기업의 부당하고 불공정한 고비용 채용 관행의 극복
- 4) 과도한 학벌사회의 해소, 대학에 진학하지 않고도 직업인으로 성장할 수 있는 다양한 경력개발경로의 개발과 진로지원

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

IV. 정책과제

<청년고용정책 추진 방향>

- 5) 청년자신의 삶에 대한 계획, 책무성을 강화하기 위한 진로교육의 강화와 진로정보의 확대
- 6) 청년취업기회의 적극적인 발굴을 위하여 장시간 근로가 이루어지는 기업에 대한 청년채용 의무 도입
- 7) 일과성, 분절적, 단발성의 청년고용대책에서 벗어나 장기적이고 지속적으로 추진될 수 있는 종합적인 청년고용대책의 수립 및 추진
- 8) 청년고용정책의 범정부 컨트롤타워 설치를 통한 정책역량 극대화 및 적극적 추진체계 확보

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

IV. 정책과제

<정책과제 1 : 대학교육-노동시장 연계성 강화>

(1) 정부의 대학재정 지원사업에서 취업 성과를 강화하는 방향으로 재정지원사업 추진 방식 개편

- : 단순한 취업률 중심의 평가에서 벗어나 임금수준, 직장정착도, 정규직 여부 등 취업의 질 강조 필요
- : 취업의 질 측정 지표를 개발, 적용하여 평가에 반영

(2) 대학 재학생 인턴사업 확대

- : 실무적인 취업역량을 제고 기회를 제공하기 위하여 전공과 희망진로에 부합하는 다양한 인턴기회 발굴 및 제공
- : 대학 진학단계부터 기업 연계형 이론수업 및 현장실습 확대
- : 재학생 인턴실습 학점 이수 확대 및 근로소득 제공으로 학비 및 생활비 보조

IV. 정책과제

<정책과제 1 : 대학교육-노동시장 연계성 강화>

(3) 대학 이사회 등에 지역사회, 산업계의 참여 확대

- : 대학이 지역사회, 기업의 요구에 탄력적으로 반응하여 인력양성에 나서도록 대학 이사회에 지역사회대표, 산업계 대표 등의 참여 의무화
- : 대학 교육과정위원회에 해당 분야 산업계 외부인사 참여 의무화

(4) 대학내부 교수임용, 업적평가에 있어서 수업만족도, 학생상담, 진로교육, 취창업 지원 등에 대한 인센티브 확대

- : 연구중심대학, 교육중심대학 등 대학의 성격에 따라 교수임용, 업적평가시스템 차등화
- : 교육중심대학의 경우 논문중심의 교수임용 및 업적평가 시스템을 학생교육 중심으로 개편하여 내실 있는 대학교육 유도

IV. 정책과제

<정책과제 2: 역량중심의 교육훈련>

(1) 국가역량체계(NCS)의 정착

- : NCS의 조기정착을 통해 역량중심의 교육훈련, 채용, 인사관리가 이루어질 수 있도록 유도
- : NCS 사교육 시장 차단을 위한 EBS 강의 도입
- : 업계중심의 NCS 개발, 수정보완 체계 구축
- : NCS 교육훈련과 자격제도의 연계

(2) 주문식 고등교육 확대

- : 산업체의 주문 및 요구에 맞추어 교육을 실시하고 졸업과 동시에 주문 산업체에 취업이 되도록 하는 맞춤형 교육제도를 확산해야 함
- : 주문식 교육에 대한 체계적 교육 및 홍보가 필요하며 산업체 협조에 대한 행·재정적 지원 필요.
- : 대학 전공 커리큘럼 및 교육과정 개발, 산업체와의 연계강화 등

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

IV. 정책과제

(3) 계약학과 활성화

- : 채용조건형 계약학과 활성화를 위해 기업이 학생의 학비를 부담하도록 하는 방식에 대한 개선이 필요.
- : 높은 입시 경쟁률을 고려하여 학생들에게 일부 학비부담 적용

(4) 포괄적 경험학습인정제 도입

- : 4년제 대학에 경험학습인정제도(PPL: Recognition of Prior Learning)를 광범위하게 도입
- : 기업대학, 사내대학을 경험학습으로 인정하여 학점을 취득할 수 있도록 하고 기업의 사내 교육훈련 인프라를 활용하여 청년층 교육에 참여하도록 유도
- : 대학생의 수업선택에 기반한 대학-기업-여타 교육훈련기관 간의 교육비용정산시스템 마련. 이를 통하여 교육수요자의 선택권을 확대

H & Young Oh

www.krivet.re.kr

IV. 정책과제

<정책과제 3: 공정한 취업기회의 보장>

(1) 「공정취업 특별법」 제정

- : 인턴기회, 채용 등에 있어서 부정한 청탁을 금지하고 위반자에 대해서는 엄격하게 처벌하여 부모의 인맥과 네트워크를 이용한 자녀의 취업청탁 등을 방지
- : 기업의 구직자에 대한 불공정한 요구(불필요한 사항 기재를 요구하는 이력서, 사진제출, 성 및 외모차별 등)를 금지
- : 정부에서 표준화된 채용도구의 개발 및 보급확대를 통해 기업의 공정한 채용문화 정착 유도
- : 불공정한 채용에 대한 내부고발자 보호 등
- : 어학점수, 교환학생경험 등 업무수행과 무관한 스펙요구 금지

IV. 정책과제

<정책과제 3: 공정한 취업기회의 보장>

(2) 취업스펙공시제 도입

- : 과도한 스펙경쟁은 기업이 요구하는 정확한 취업스펙을 취업준비생들이 잘 모르는 정보의 불일치에 상당부분 기인.
- : 기업이 실제 채용한 신입직원의 학력, 어학점수, 학점, 자격증, 출신학교 등을 공시하도록 함으로써 취업준비생들이 취업준비에 효과적으로 활용할 수 있도록 지원
- : 공기업부터 우선 실시하되, 일정규모 이상의 대기업에 대해서도 신입직업의 취업스펙을 공시하도록 함.
- : 이를 통하여 취업준비생들이 과도한 취업스펙쌓기에 시간과 비용을 낭비하지 않고 기업도 원하는 인재를 선발
- : 동 내용은 「공정취업 특별법」에 포함

VI. 정책과제

<정책과제 4: 다양한 경력개발경로 확대>

(1) 고교단계 직업교육 강화 및 고졸 취업기회 확대

- : 과도한 대학진학으로 인하여 인력수요와 인력공급 간의 구조적 미스매치가 심화되고 있음.
- : 묻지마 대학진학을 억제하기 위해서는 고교단계 직업교육의 질을 획기적으로 높이고 좋은 일자리로의 취업기회를 확대해야
- : 현재 마이스터고가 고교단계 직업교육을 한단계 높이는 역할을 하고 있으며, 특성화고를 마이스터고 수준으로 높이기 위한 투자 확대가 요청됨.
- : 공공부문, 대기업 등에서 고졸 취업기회를 획기적으로 확대하고 선취업-후진학 문호를 획기적으로 확대하여 진학중심의 진로를 취업중심으로 전환 유도.

IV. 정책과제

<정책과제 4: 다양한 경력개발경로 확대>

(2) 한국형 국가역량체계 구축을 통한 다양한 경력경로개발 지원

- : 한국형 국가역량체계(National Qualification Framework) 구축을 통해 학력, 자격, 경력 등이 동등한 가치를 인정받을 수 있도록 함.
- : 한국사회는 오랫동안 학력이 개인의 능력에 대한 신호로 작동하여 왔으나, 자격, 경력 등은 경시되어 왔음
- : 학력, 자격, 경력 등이 동등한 가치를 인정받도록 하는 국가차원의 표준화된 틀을 만들고 국민들의 다양한 경력개발경로를 국가적으로 인정
- : 학습성과를 중심으로 학력, 자격, 경력 등이 동등하게 인정받음으로써 중복학습의 낭비를 제거하고 학습성과를 중시하게 됨.
- : 학력중심사회를 극복하고 다양한 학습경험과 학습성과가 사회적으로 인정받는 풍토를 조성

IV. 정책과제

<정책과제 5: 진로교육 및 취업지원 서비스의 강화>

(1) 초·중고, 대학에서 진로교육 및 진로개발 서비스의 강화

- : 학령단계별, 성별, 지역별 등 다양한 초·중고, 대학 학생들의 눈높이에 맞는 진로콘텐츠, 진로, 취창업 정보 생산을 위한 투자 확대
- : 특히 대학/전공별/학과별 취업률은 임금수준, 5년 유지 취업률, 전망직장 취업률 등 보다 다양하고 풍부한 지표 개발 및 보급
- : 진학중심의 진로교육이 이루어지고 있는 고교에 고용서비스를 확대하고, 이를 위하여 지역별로 고교생 전담 고용센터를 지정하여 학교와 연계하여 활동하도록 함.
- : 대학별 진로종합계획 수립, 진로전담부서 설치, 진로교육 강화, 고용서비스 확대 등 추진

IV. 정책과제

<정책과제 6: 취업기회의 확대>

(1) 장시간 근로기업의 청년채용 의무화

- : 연장근로, 휴일근로 등 장시간 근로로 인한 근로자의 부담을 완화하고 청년층에게 취업기회를 확대하기 위하여 일정기준 이상의 장시간 근로가 이루어지는 기업에 대해서는 청년채용을 의무화
- : 계절적 요인, 일시적 요인 으로 인한 것이 아니라 상시적으로 장시간 근로가 이루어지는 기업에 대해서는 청년채용을 확대하도록 함으로써 청년채용 의무화에 따른 기업의 부담을 완화할 수 있을 것임. 장시간근로는 해당 기업의 노동수요에 대한 판단근거가 될 것이므로 청년채용 의무화에 대한 부작용을 완화할 수 있을 것임.
- : 청년층의 구직지원이 많은 대기업, 공기업 등을 대상으로 실시

IV. 정책과제

<정책과제 6: 취업기회의 확대>

(2) 청년채용 공시제 도입

- : 매년 기업의 청년고용 현황을 공시하도록 하여 기업별 청년채용 성과를 사회적으로 파악할 수 있도록 함.
- : 기업의 사회적 책무성을 강화하고 청년채용 우수 기업에 대한 우호적 여론 조성
- : 청년채용 우수기업에 대한 포상, 세무조사면제 등 인센티브 활용의 도구로 활용
- : 청년고용공시제에 참여한 기업에 대하여 정부조달시장에서 가점 부여 등 우대
- : 지방대, 여성 등 취약 청년층 채용실적 등도 함께 공시도록 함으로써 취약청년층의 취업기회 확대 유도

IV. 정책과제

<정책과제 7: 종합적 청년고용대책 추진>

(1) '한국형 청년보장정책' 노사정 합의

: EU의 청년보장제도(Youth Guarantee)에서는 4개월 이상 실업 상태의 청년들에 대해 누구나 교육, 훈련, 고용 상태 중의 하나에 놓이도록 하는 게 정책 목표임. 2013년 유럽 이사회(European Council)는 2020년까지 600억 유로의 예산을 청년 실업률이 높은 회원국의 청년보장제도 사업에 투입

: EU에서는 청년수당을 핵심적인 정책수단으로 추진하고 있으며, 우리나라에서 적합한 정책추진 방안을 개발하여 청년층이 좌절하지 않고 사회의 지원속에 노동시장에 성공적으로 진입, 정착할 수 있는 종합적 시스템을 구축

: 일과성, 분절적, 단발성의 수 십 차례 발표되었던 과거의 청년고용 대책과 차별화하여 종합적인 청년고용정책 수립하고 노사정 합의를 통해 정권과 무관하게 지속적으로 추진

IV. 정책과제

<정책과제 8: 청년정책의 추진체계 재설계>

(1) 대통령 직속의 '청년고용청' 신설

0 대통령직속 '청년고용청'을 신설하여 학교진로교육, 대학재정지원, 고용서비스, 자격제도, 직업교육훈련 등 청년고용정책의 범정부 컨트롤타워 역할을 수행하고 부처간 협력, 총괄조정이 이루어질 수 있는 시스템 구축

: 청년취업난이 해소될 때까지 한시적으로 범부처 청년고용정책 총괄조정을 담당하는 청년고용청을 신설하여 정책의 컨트롤타워 역할을 수행

: 각 부처의 청년고용 관련 정책에 대한 범부처 정책기획, 조사, 분석, 평가를 정례적으로 추진하고 이를 부처의 예산, 인사 등에 반영함으로써 청년고용 확대를 위한 범정부적 노력 강화

IV. 정책과제

<정책과제 8: 청년정책의 추진체계 재설계>

(2) 청년의 요구를 국가정책에 반영할 수 있는 통로 마련

: 청년층이 정책대상에 주로 해당되는 정책들에 대하여 (예, 청년고용정책, 직업교육 및 훈련, 진로교육, 고용서비스, 최저임금, 공정채용 등) 자신의 목소리를 낼 수 있도록 청년대표가 정책수립에 참여하는 제도 도입

: 노사정위원회, 최저임금위원회 등에 청년을 대표하는 단체가 위원으로 참여토록 함으로써 청년층의 목소리가 정책에 반영될 수 있는 통로마련

: 기성세대의 시각이 아닌 청년층의 시각으로 청년층 자신의 문제에 접근

<공동 정책토론회>
청년과 만드는 공정채용

토론

청년들이 피부로 느끼는 불공정 채용문화

손 한 민
청년소사이어티 대표

○ 갑질면접 및 과도한 면접비용 지출 채용문화

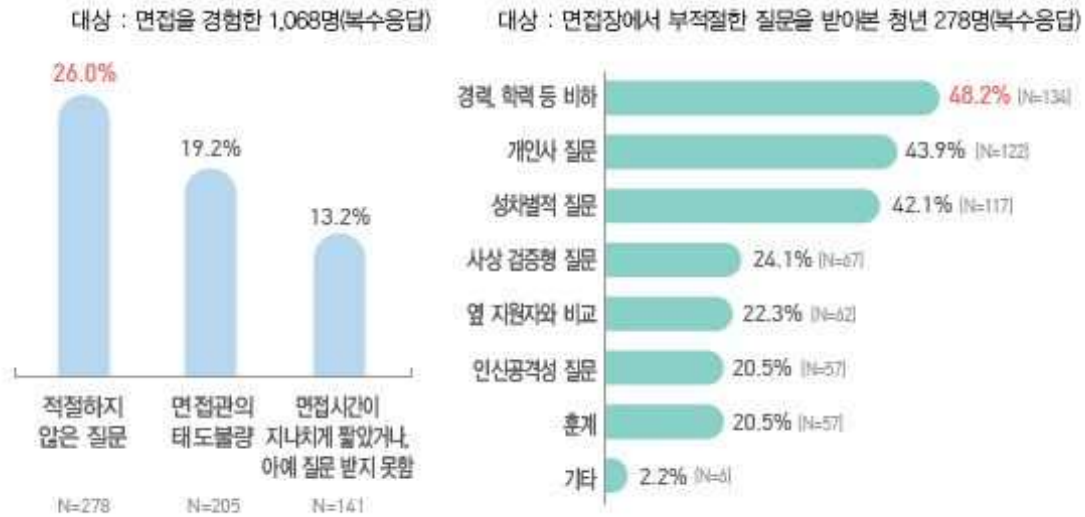
*김 모 씨 / 취업준비생 : 넌 운동도 안 하고 살쥔고, 나태해 보이는 사람 같으면서 일도 제대로 못 할 것 같고 성실하지도 않을 것 같은 그런 사람이라고 했거든요. 나에 대한 회의감도 들게 하고, 자괴감도 들게 하는 부분이 분명히 있었죠.

*한 모 씨 / 취업준비생 : 특히 여성면접자에게 나중에 욕아하면 "욕아냐 회사냐" 선택하는 질문도 있다고 해서 솔직히 걱정되는 부분이죠.

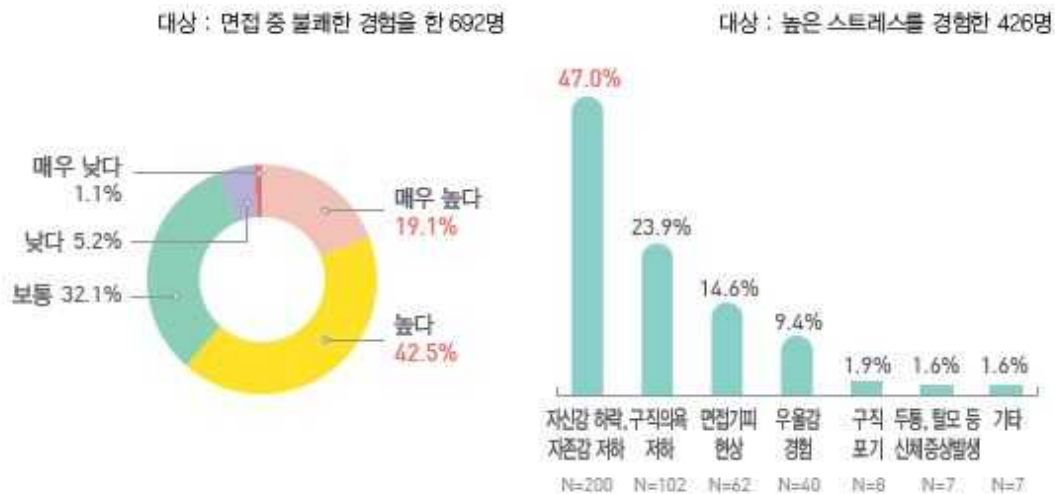
*회사 관계자 : 만약 그런 사실이 있다면 사과를 해야 하는 부분이고, 회사의 정책이 아니라 개인적 성향에 따라서 잘못 질문했던 것 같습니다.

YTN/2017-04-04

- 대통령직속 청년위원회와 청년희망재단이 최근 구직 활동을 하고 있는 만 19~29세 청년 1068명을 대상으로 설문 조사를 한 결과 조사 대상의 64.8%가 "면접 과정에서 성차별 등 불쾌한 경험이 있었다"고 답했다. 이 때문에 '자존감이 떨어지고'(46.9%) '구직 의욕이 저하'(23.9%)된 것은 물론 '면접에 대한 공포까지 느꼈다'(14.6%)고 발표



2016 대통령직속 청년위원회 백서



2016 대통령직속 청년위원회 백서

*장다영 / 취업준비생 : 메이크업은 싸게 해도 5만 원정도 들고 아침에 새벽에 시작하는 것은 10만 원 넘게 들기도 하는데, 부담스러워서 해야되나 고려하게 됩니다.

*김모씨 / 취업준비생 : 정장이나 넥타이를 새로 살 때도 있고, 와이셔츠도 다리고, 왕복 교통비도 부담스럽죠.

*회사관계자 : (평균 3만 원 정도 되는 것 같던데요?) 네 그 수준에서 비슷할 것 같습니다."

TV조선/2015-11-04

- 서울시의 발표에 따르면 면접 한번을 위해 들어가는 비용(총비용/면접횟수)이 평균 10만5000원에 달하는 등 청년구직자의 85%가 부담을 느낀다고 밝혀, 반면 온라인 취업 포털 사람인은 지난해 신입 채용 기업 1662개사를 대상으로 '면접비 지급 여부'를 조사한 결과, 27.8%가 '지급한다.'라고 답했다고 14일 밝혔고, 지난해 조사결과(29.1%)와 비교하면 1.3%p 감소
- 갑을 시각이 아닌 인간 존중 기반 면접 문화 확산 필요. 경제적 부담 주는 정장 대신 '캐주얼 면접' 실시 및 면접비 지급 확대 필요

○ 고용인 편의주의적 채용정보와 지켜지지 않는 약속

“제가 16년 정규직 전환에 실패해서 나오게 되었습니다. 처음에 입사했을 때에는 공공기관의 기관장이 문제가 없으면 99.9% 전환이 된다고 이야기했어요. (중략) 주관적이지만 저는 떨어질 정도로 못하지 않았다고 생각했고, 갑자기 이런 결과를 받으니까 왜 떨어졌지? 라는 생각을 하게 됐습니다. 회사 담당자에게 물어보니, 채용 과정에서 면접을 제대로 못봤다는 식으로만 답변을 했어요. (중략) 집 같은 것을 다 마련했는데, 갑자기 떨어지면 생계도 막막하고 수입도 없고, 5개월이어서 실업급여도 못 받습니다. 갑작스럽게 취업준비생으로 내려오게 되니 막막한 점이 많았습니다.”

20대 남성, 공공기관 인턴 경험자

- 채용 공고 구체적 정보 부재로 인한 미스매치 심각. 예를 들어 ‘글로벌 인재’, ‘열정적인 인재’등 추상적 표현 대부분이고 많은 기업들이 채용인원을 0명 또는 00명으로 표기함으로써 구직자의 혼란을 야기, 더불어 정규직 전환형 인턴 채용공고의 경우 대부분 ‘소정의 절차에 따라’, ‘근무 평가에 따라’ 등 구체적인 정규직 전환 평가 기준을 밝히지 않고 있으며, 정규직 전환을 또한 밝히지 않음
- 17년 기획재정부 가이드라인에 따라 공기업 및 공공기관 채용형 인턴근무 기간이 최대 7개월(2~7개월)로 확대됨. 그럼에도 불구하고, 6개월을 채우지 못하는 청년들의 경우 실업급여 대상자에 포함되지 않아 불안정한 상황에서 재취업을 준비해야 하는 어려움이 존재함
- 구직자 중심으로 채용 정보(업무, 인원, 조건 등) 구체적 제시, 명확한 정규직 전환 평가 기준과 정규직 전환을 기재를 의무화하고 최소한 공기업 및 공공기관은 최소 6개월 이상 인턴 기간을 채울 수 있도록 최대한 협조하여, 정규직 전환이 되지 않은 경우에도 실업급여를 통한 안정적인 재취업 기회를 제공하도록 노력해야 함

○ 고용세습과 경영세습 사이 오갈 때 없는 흡수저 청년

- 고용부가 지난해 100명 이상 유노조 사업장의 단체협약 2769개를 대상으로 실태조사를 실시한 결과에 따르면, 우선·특별채용 조항이 포함된 단체협약은 총 694개(25.1%)로 밝혀짐. 이 가운데 ‘정년퇴직자 자녀 우선·특별채용’ 조항이 포함된 단체협약은 442개, ‘장기근속자 자녀 우선·특별채용’ 조항이 포함된 단체협약은 19개(중복 집계)
- 고위 임원이나 고위공직자 자녀가 입사할 때 특혜를 주는 관행이 만연 기회의 평등과 절차적 평등의 보장이 필요, 총수의 자녀라는 이유만으로 경영능력에 대한 평가와 검증을 거치지 않은 무분별한 경영세습의 관행을 근절하고 소유와 경영의 분리 필요

불공정 채용 사례 꼬집기

백 경 훈
청년이여는미래 대표

불공정 채용 사례는 여전히 흔하다. 분야와 형식도 다양하다. 단순히 불공정 채용 사례를 하나씩 열거하기보다, 비교해볼만한 자료를 함께 묶어 정리하였다.

| 2011년 VS 2016년 불공정 데칼코마니

취업포털 사람인에서 진행한 불공정 채용 관련 설문조사 결과는 2011년과 2016년이 대동소이하다. 공정채용을 위해 필요한 것이 무엇이 필요한가 하는 질문에는 순서만 달라졌을 뿐 답변이 거의 일치했다. 2011년과 2016년 구직자들이 느끼는 채용시장은 크게 바뀐 것이 없었다.

2011년 취업포털 사람인 설문조사	2016년 취업포털 사람인 설문조사
“불공정하다” 75.9% 취업포털 사람인이 구직자 352명을 대상으로 조사한 결과 75.9%가 채용 과정에서 불공정하다고 느낀 적이 있다고 답했다.	“불공정하다” 76.6% 취업포털 사람인이 구직자 534명을 대상으로 ‘채용이 불공정하다고 느낀 경험’을 조사한 결과 75.9%가 ‘있다’고 답했다.
“왜 불공정하다 느끼나” ①지원자격에 부당한 제한 항목이 많아서(41.9%) ②명확한 평가기준이 없어서(37.5%) ③합격 내정자가 있다는 소문이 많아서 (34.5%) ④신상 등 취업과 관계없는 것을 물어서(25.1%) ...	“왜 불공정하다 느끼나” ①내정자가 있는 듯 한 채용공고를 봄(44.3%) ①근무조건 기재가 불분명함(44.3%) ③면접에서 특정 지원자에게만 질문 물림(36.4%) ④나보다 스펙이 낮은 사람이 합격함(25.9%) ...
“공정채용을 위해 필요한 것” ①열린 채용 확대(59.7%) ②심사기준 및 과정 공개(49.7%) ③블라인드 면접 도입(37.8%) ...	“공정채용을 위해 필요한 것” ①채용 심사기준 공개(19.1%) ②블라인드 채용 도입(17%) ③열린 채용 시행(15.4%) ...

| 장관의 딸과 국회의원의 딸

2010년 당시 유명한 외교통상부 장관은 딸이 외교부에 특별 채용돼 특혜 논란이 일어났다. 이 일로 유명한 장관은 결국 사퇴했다. ‘공정한 사회’를 외치던 당시 이명박 정권에 적지 않은 타격이었다. 2015년 윤후덕 의원은 딸의 대기업 채용 특혜 논란에 휩싸였다. 당시 의혹을 제기한 <시사저널>의 ‘윤후덕 더불어민주당 의원의 딸이 대기업에 특혜 채용됐다’는 보도 자체는 허위라는 법원판단이 나왔지만, 윤 의원은 이미 관련된 내용을 시인하고 사과하였다. 이 외에도 의원 보좌관 가족 채용 등 고위공직자들의 친인척 특혜채용 의혹은 끊이지 않았다.

2010년 장관의 딸	2015년 국회의원의 딸
["유명한 장관 딸 특채 사과, 응시 취소"] (머니투데이 2010.09.03.) 유명한 외교통상부 장관은 3일 자신의 딸이 외교부 통상전문 계약직 사무관에 특별 채용돼 특혜 논란이 일고 있는 것과 관련해 사과했다. 그러나 청와대가 경위 파악에 나서는데 파문은 가라앉지 않고 있다. 유 장관은 이날 서울 도렴동 외교부 청사에서 기자들을 만나 "아버지가 수장으로 있는 조직에 고용되는 것이 특혜의혹을 야기할 수 있다는 점을 간과한 점을 송구스럽게 생각한다"고 말했다. 이어 "딸도 아버지와 함께 일하는 것이 적절치 않다고 생각해 공모응시를 취소하기로 했다"고 덧붙였다. 앞서 외교부는 지난달 31일 계약직 사무관 특별공채에서 유 장관의 딸을 최종 합격시켰다. 그러자 선발 인원이 1명에 불과하고 서류전형과 면접만으로 전형이 이뤄진 점, 심사위원 5명 중 2명이 외교부 간부였던 점 등을 들어 특혜가 아니냐는 논란이 제기됐다. (기사 中)	[윤후덕, 딸 특혜의혹 사과 "부적절한 처신 깊이 반성"] (머니S 2015.08.15.) ‘윤후덕 딸’ ‘윤후덕 특혜의혹 사과’ 윤후덕 새정치민주연합 의원이 딸의 대기업 변호사 채용 특혜 논란에 대해 사과했다. 윤후덕 의원은 자신의 블로그에 “모두 저의 잘못이며, 부적절한 처신을 깊이 반성한다”며 “딸은 회사를 정리하기로 했다”고 밝혔다. 앞서 시사주간지 <시사저널>은 윤후덕 의원의 딸이 2013년 9월 LG디스플레이 경력 변호사 채용에 합격한 과정에 의혹을 제기했다. LG디스플레이는 경력 변호사 1명을 뽑는다는 채용공고를 냈는데, 최종 합격자가 2명으로 발표났기 때문이다. 회사 내부에선 ‘지역구 국회의원 자녀를 채용하기 위해 없던 자리를 만들었다’는 특혜설이 회자되기도 했다. 윤후덕 의원은 이같은 특혜 의혹에 “한상범 LG디스플레이 대표에게 전화해 ‘(딸이) 지원했는데 실력이 되는 아이면 들여다봐달라’고 했다”며 일부 시인했다. (기사 中)

| 여전히 진행 중인 특혜 채용 논란

박근혜 정부 최고 실세로 불린 최경환 의원도 지인 특혜 채용 논란에서 자유롭지 못했다. 최 의원은 2016년 1월 무혐의 처분을 받았지만, 새로운 진술이 나오며 논란은 계속되고 있다. 유력 대선 후보인 문재인 전 대표의 아들 특혜 채용 논란은 10년 째 이어지고 있다. 문 전 대표 측은 의혹은 충분히 해소되었다는 입장이나, 논란은 진행 중이고 최근 문 캠프 대변인의 “(문재인 아들 귀걸이 이력서)요즘 젊은이들 다 그래” 발언은 청년들의 공분을 사고 있다.

최경환 의원 인턴 특혜 채용 논란	문재인 전 대표 아들 특혜 채용 논란
["최경환이 불법 채용 지시했다"] (조선일보 2016.09.22.) 박철규 전(前) 중소기업진흥공단(이하 중진공) 이사장이 최경환 새누리당 의원이 자신의 인턴을 불법으로 채용하라고 지시했다고 폭로했다. 박 전 이사장이 진술을 번복하면서 지난 1월 무혐의 처분을 받은 최 의원에 대한 재수사가 불가피해졌다. 21일 수원지법 안양지원에서 열린 공판에서 박 전 이사장은 “최 의원에게 ‘(최 의원의 인턴이었던) 황모씨가 2차 전형까지 올라왔는데 외부 인원이 강하게 반발한다. 불합격 처리하는 게 좋겠다’고 보고했다”며 “이에 대해 최 의원이 ‘(내가) 결혼도 시킨 아이인데 그냥 해. 성실하고 팬찮은 아이니깐 믿고 써보라’고 했다”고 말했다. ... 황씨는 170명을 뽑는 1차 서류전형에서 4500명 중 2299등이었다. 자기소개서와 경력을 조작하자 1200등이 됐고, 출신 학교와 어학 점수를 조작해 176등이 됐다. 두 차례 조작에도 170등 안에 들지 못하자 1차 합격 인원이 갑자기 176명으로 늘어났다. 황씨는 2차 인적성 검사에서도 176명 중 164등으로 거의 최하위에 머물렀다. 중진공은 결과를 또 조작해 36등 이내로 만들었지만, 외부 심사위원 중 일부가 반발해 7월31일 내부적으로 탈락이 결정됐다. 그러나 박 전 이사장이 8월1일 최 의원을 국회에서 독대한 이후 황씨는 합격자가 됐다. (기사 中)	[문재인 전 대표 아들의 특혜 채용 의혹] (조선일보 2017.03.20.) 문 후보 아들에 대한 취업 특혜 의혹은 노무현 정부 때인 2007년 한나라당이 처음 제기했다. 2006년 12월 한국고용정보원이 동영상 업무를 담당하는 5급 일반직 신입 직원을 뽑는 과정에 준용씨가 특혜 채용됐다는 주장이었다. ... 한국당이 이 문제를 다시 들고 나온 것이다. 김성원 대변인은 이날 “준용씨는 입사지원서에 귀걸이를 한 채 점퍼 차림의 사진을 제출했고, 자기소개서도 A4 용지 한 장 분량으로 고작 12줄”이라며 “공공 기관에 제출한 지원서라고는 상식적으로 이해가 가지 않는다”고 했다. 이 입사지원서는 인터넷에도 돌아다니고 있다. 정태옥 원내대변인도 “고용정보원이 통상 15일간 하는 채용 공고를 6일만 한 것, 청년 실업 시대에 2명만 응모했다는 것 등이 상식적으로 이해가 가지 않는다”고 했다. ... 이에 대해 문 후보 측은 “고용정보원은 이명박 정부를 포함해 두 번의 감사를 받았고 채용에 특혜가 없었음이 확인됐다”고 했다. 문 후보 측은 또 채용 공고 기간이 15일보 짧았던 것에 대해 “고용정보원 규정에 따른 공고 기일 단축이 가능하고 (해당 조치는) 기관 내 비정규직을 계약 기간 내 정규직으로 전환해 주기 위한 것으로 문 후보 아들과는 아무 관련이 없다”고 했다. (기사 中)

| 노조가 앞장 선 불공정 채용

'고용세습' 논란이 수면위로 또 오른 것은 2011년 현대자동차 노조의 단체협약 요구안에 '신규채용 시 정년퇴직자 및 장기근속자 자녀에 대해 채용규정상 적합한 경우 채용을 원칙으로 한다'는 내용이 포함된 것이 밝혀지면서부터다. 이를 제한하기 위해 고용노동부와 국회에서도 나서고 있지만, 많은 사업장의 단체협약 안에 여전히 남아있다. 최근 발생한 한국 GM 노조의 채용비리는 청년들에게 깊은 절망감을 안겨주었다.

현대차 노조의 고용세습 (2011~)	한국 GM 정규직 채용 장사 (2012~)
[현대차 귀족 노조, 정규직도 신분 세습?] (비즈팩트 2011.04.21.) 현대자동차 노조의 '2011년 단체협약 요구안'이 논란이다. 협약안에 '회사는 정년 퇴직자 및 25년 이상 장기 근속자의 자녀가 채용 규정상 적합한 경우 우선 채용하는 것을 원칙으로 한다'는 문구가 들어 있어서다. 이에 비정규직원 및 일각에서는 현대차 정규직도 신분 세습하나며 노조의 협약안에 반발하고 있다. 현대차 노조는 지난 20일 임시 대의원회를 열고 올해 임금단체협상(이하 임단협)에서 장기 근속자 자녀 우선 채용을 추진하기로 결정했다. 또 타임오프도 거부하며 집단 행동에 나서기로 결의했다. 현대차 노조의 단체협약 요구안은 사실상 정규직 직원 자녀에 대해 고용 대물림을 보장하는 것으로 평가받는다. 일반 구직자의 평등하고 동등한 현대차 취업 기회를 박탈한다는 점에서다. 현대차 사내 하청 비정규직 노동자들이 정규직화 요구 파업으로 징계를 받고 있는 상황에서 정규직이 자신들만의 기득권만 지키려 해 집단 이기주의라는 지적도 일고 있다. ... 현대차 노조 측은 그러나 "일부 대기업과 공공기관에서 이미 시행하고 있다. 채용 세습이라는 비판을 받고 있지만 현대차를 세계 일류 기업으로 만든 장기 근속자들의 피와 땀에 대한 보답이 있어야 한다고 생각한다"고 밝히며 임시 대의원회를 열고 이 안을 통과시켰다. (기사 中)	[한국GM 임원 노조 간부 채용장사] (서울경제 2017.02.07.) 한국GM 전 부사장과 현직 노조지부장 등이 돈을 받고 비정규직 직원을 정규직으로 채용하도록 한 혐의로 재판에 넘겨졌다. 인천지검 특수부(김형근 부장검사)는 업무방해 등의 혐의로 전 부사장 A(58)씨 등 한국GM 전현직 임원과 간부 5명을 불구속 기소했다고 7일 밝혔다. 또 근로기준법 위반 등의 혐의로 금속노조 한국GM 지부장 B(46)씨 등 전현직 노조 간부 17명과 생산직 직원 4명 등 26명(9명 구속 기소)을 기소했다. A씨 등 전현직 임원 3명은 지난 2012년 5월부터 지난해 5월까지 한국GM 도급업체 소속 생산직 비정규직 직원을 정규직으로 전환하는 과정에서 각각 45~123명의 서류전형·면접 점수를 조작한 뒤 합격시켜 회사 업무를 방해한 혐의로 기소됐다. 나머지 노사협력팀 상무와 부장 등 간부 2명은 2015년 9월 정규직 전환 대가로 취업자로부터 2,000만~2,500만원을 각각 받아 채권 혐의를 받고 있다. B씨 등 전현직 노조 핵심간부 17명과 생산직 직원 4명도 2012~2015년 브로커로 활동하며 채용자로부터 최소 400만원에서 최대 3억3,000만원을 각각 받은 것으로 드러났다. (기사 中)

청년 공정채용, 그리고 신뢰사회

송 보 희
한국청년정책학회 회장

2017년 2월 15~29세 비경제활동인구 가운데 구직활동을 하지 않고 ‘쉬었음’이라고 분류된 청년층이 36만2천명으로 집계되었다. 이는 4년 만에 최대 수치이며, 20~29세 ‘쉬었음’ 응답자는 30만1천명에 달한다. 기업 채용 현황은 어떠할까? 한국경제연구원의 ‘2017년 상반기 500대 기업 신규채용 계획’에 따르면 응답 기업 200곳 중 18곳(9.0%)은 채용을 하지 않기로 했다고 한다. 지난해보다 신규 채용을 줄인다고 답한 기업도 27곳(13.5%)에 달한다. 기업 5곳 중 1곳은 올 상반기에 채용을 하지 않거나 지난해보다 채용 규모를 줄이는 것이다.

2017년, 취업의 문은 더 좁아졌다

갈수록 줄어드는 불안정한 채용 시장에 많은 청년들은 안정적인 공무원 시험에 몰두하고 있다. 지난 8일 전국 17개 광역 시·도에서 치러진 국가공무원 9급 공채 필기시험에서 4천 910명 선발에 17만2천747명이 응시, 최근 5년간 평균 응시율(70.6%)과 비교하여 4.2%p 증가하였으며 역대 최고 응시율을 기록했다. 조사 결과 9급 공무원 실질 경쟁률은 35.2:1로 집계되었다.

좁아지는 기업 문, 높은 실업률에 청년들은 선택되어 지기 위해 전공부터 동아리, 대학교 생활까지 모든 것을 오로지 취업에 도움이 되는 방향으로 구성하고 있다. 점점 심화되고 치열해지는 취업 경쟁과 거듭되는 실패 속에 청년 구직자들은 좌절감에 빠지고 포기하는 지경에 이르게 된다. 불안감, 그리고 각종 뉴스에서 터지는 부정입학 논란부터 채용 과정에서 느끼는 박탈감까지 사회 전반의 정의와 공정성에 대해 의구심을 품게 되는 경우도 부지기수이다. 특히 치열한 구직 시장의 채용 부분은 더욱 그렇다. 실제로 취업포털 사람인 조

사 결과 구직자 10명 중 8명은 '채용이 공정하지 못하다'고 느낀 경험이 있다고 밝혔다.

오히려 많은 청년들은 오직 실력으로 승부 보는 공무원 시험이 차라리 공정하다고 말한다. 대학내일20대연구소가 진행한 '2017 진입 경로별 공시 준비 청년층 및 특성 연구보고서'에 따르면 공시생의 68.9%가 '공무원 시험이 사기업 채용에 비해 평가 기준이 명확하고 과정이 공정하다'고 생각하고 있었다. 학벌, 인맥과 상관없이 시험으로 들어가기 때문에 떨어져도 억울하지는 않다고 말한다.

유명무실한 공정채용 법률과 정부의 가이드라인

'채용절차의 공정화에 관한 법률'은 불합리한 채용 관행을 바로잡고 채용 절차에서 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 제정되어 지난 2014년 1월 21일부터 시행되고 있다. 올해부터는 해당 법률안이 30인 이상 사업장으로 확대 적용되고, 희망연봉란 기입 금지 등의 내용이 담긴 일부 개정안이 발의되고 있다. 그러나 국가인권위원회 2016년 1월 조사 결과 '채용절차의 공정화에 관한 법률' 제 11조의 내용인 채용 여부 확정 이후 채용 서류 반환 제도를 시행하는 기업은 불과 절반에 그쳤다.

「능력중심채용 가이드북 주요 내용」

- 제 1장 : 적합한 인재 채용, 채용 관련 입법 추진 등의 이슈, 능력중심채용의 이해
- 제 2장 : 직무능력 중심 채용을 실천하기 위한 사전 단계
 - 직무분석, NCS, 역량모델링 등 직무에서 요구하는 능력 분석 능력 도출
- 제 3장 : 실제 채용계획 수립, 모집, 선발에 이르는 채용과정 전반에 대한 설명
- 제 4장 : 현재 기업의 채용 프로세스를 분석하여 능력 중심 채용수준 진단 방법
채용단계별 체크리스트 제공 등의 부록

고용노동부는 2017년 3월 직무와 상관없는 개인정보는 이력서에서 삭제하고 직무능력 중심의 채용을 하자는 내용을 담고 있는 '능력중심채용 가이드북'도 배포했다. 그러나 권고 사항에 그친 가이드라인의 실효성은 장담하기 어렵다.

실효성 있는 공정채용을 위한 정책적 대안은?

공정채용 관련법이 존재한다는 것도 많이 알지 못할뿐더러 이에 대한 효과 또한 미미하다. 이에 채용 절차 과정에서의 실효성 있는 공정성을 확보하기 위해 ▲구직자를 평가하는 채용 전형의 다면화 ▲채용 기준에 대한 투명성 확보 및 피드백 제시 ▲불공정 채용 시 징벌제도 도입 등의 정책적 대안을 제안하고자 한다.

먼저 구직자를 평가하는 채용 전형의 다면화이다. 국내 대학 입시의 경우 2017년 기준 수시 전형 70%, 정시 30%로 수시 전형을 확대하였고, 그 중에서도 학생부 교과 전형, 학생부 종합전형, 논술 등의 다양한 전형 유형이 존재한다. 이로 인해 내신은 조금 부족하지만 다양한 동아리 활동, 대내외 수상 경력, 논술 등 다양한 분야에서 두각을 나타내는 수험생들이 자신의 상황에 맞춰 전형 유형을 선택하여 응시할 수 있게 되었다. 다양성이 확보된 것이다. 채용도 마찬가지이다. 학교 성적, 영어 점수, 어학연수, 인턴 활동 등 스펙을 기준으로 서류 전형이라는 획일적인 채용 기준에서 벗어나 다양한 유형의 전형을 만들고 각각의 유형에 따라 채용 기준과 방법, 시기를 달리하여야 한다. 이렇게 되어야만 과도하게 집중되는 경쟁 현상을 완화하고 구직자 각자의 강점에 따라 다면적으로 평가되는 공정 채용구조가 실현될 수 있을 것이라 생각한다.

두 번째 대안은 채용 결과에 대한 평가 기준 공시이다. 많은 구직자들이 입사 지원을 한 후 채용이 되지 않았을 때 ‘내가 어떠한 점이 부족해서 떨어졌는지’에 대한 명확한 해답이 나오지 않아 답답해하는 경우가 많다. 실제로 ‘채용에 대해 명확한 평가 기준이 제시되지 않을 때’ 채용 절차가 불합리하다고 느끼는 경우가 많았다. 채용된 인원에게 대해 어떠한 기준에서 선발되었는지에 대한 결과형 채용 정보가 공개된다면 적어도 ‘이유’라도 알게 된 구직자들은 부족한 역량을 쌓으려 노력하거나, 최소한 본인의 탈락을 납득할 수 있는 기제가 마련될 것이다.

세 번째 대안은 불공정 채용 기준 명확성 확보 및 적발 시 징벌제도를 도입하는 것이다. 현재 채용절차법에 따르면 최소한의 공정성 확보를 위함으로 채용광고의 내용을 변경하거나 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 자 등의 경우 500만원 이하의 과태료 부과에 그치고 있다. 면접 등의 주관적 정성적 평가가 포함될 수밖에 없는 채용 과정에서 공정과 불공정의 기준은 애매할 수밖에 없지만, 일정 부분 사회적 합의를 통해 불공정 기준에 대한

선은 만들어져야 한다.

‘김영란법’ 또한 부정청탁 및 금품 수수에 대한 일정 기준을 정함으로써 공정 사회로 나아가는 사회적 분위기를 만들어 냈다. 물론 문제점은 존재한다. 그러나 명확한 범위 설정과 피해 분야에 대한 보상 등을 통해 부작용을 낮추고 순기능을 극대화하기 위해 노력하며 한 걸음 한 걸음 나아 갈 때 변화를 받아들이고 사회가 더 나은 방향으로 발전할 수 있다고 생각한다.

무엇보다 중요한 것은 원리 원칙의 확보, 그리고 신뢰사회 구축

정책과 시스템은 공정 채용을 실현시키기 위한 그릇에 불과하다. 가장 중요하지만 우리가 쉽게 간과하는 것은 정책도 제도도 모두 ‘사람’이 만들고 집행한다는 것이다. ‘우리 사회는 현재 매우 공정하다’라는 질문에 0%의 응답률을 보인 현재의 불신 사회에서는 rule-base¹⁾로 모든 것을 법칙과 규칙으로 엄격히 적용하여 채용이 이루어질 수밖에 없다. 그러다 보면 일원화된 법과 규정이 변화하는 시대를 따라가지 못해 상대적으로 피해를 보는 구직자가 나타날 수도 있다.

그러나 앞으로 구축되어야 하는 신뢰사회에서는 원리 원칙에 따라 기준을 삼는 principle-base²⁾를 적용하면 좀 더 유연하게 대응하여 피해를 보는 사람 없이 공정성을 높일 수 있다. 제도나 방침이 대비되어 있지 않아 예외가 발생했을 때 원리 원칙을 유지하되, 예외가 발생한 부분에 한해서는 달리 적용할 수 있기 때문이다. rule-base를 적용함에 따라 발생하게 되거나 발생할 수 있는 불합리성과 불공정성을, principle-base를 적용한다면 상대적으로 낮추는 것이 가능하다. 바로 여기서 정부가 해야 하는 역할이 존재한다. 정부는 신뢰사회를 구축하여 객관성을 담보한 principle-base로 갈 수 있는 채용 문화를 만드는 데 노력해야 한다.

1) 이민화, KAIST 국가미래전략정기토론회, 2017. 04. 07

2) 이민화, KAIST 국가미래전략정기토론회, 2017. 04. 07

청년이 희망하는 공정채용이란?

이번 토론회 주제를 전달해 받고 과연 공정이란 어떤 의미일까라는 물음으로 토론문을 작성하기 시작했다. 그리고 ‘과연 청년이 희망하는 공정채용이란 무엇일까’라는 질문을 수차례 던졌다. 사전적 정의로 공정하다는 것은 공평하고 올바름을 의미한다. 청년들은 누구나 자신의 역량을 보여줄 수 있는 동등한 기회를 제공받고, 노력한 만큼 인정과 보상받는 환경이 주어질 때 공정하다고 느낀다. 실패하더라도 왜 실패했는지를 알 때 다시 도전할 용기를 얻고 새로운 희망을 품을 수 있는 것이다. 그리고 이제는 실현시켜 나가야 할 때이다.

공정채용, 어떻게 이룰 것인가

김 영 훈

바른사회시민회의 경제실장

■ 지난해 청년실업률은 9.8%로 1999년 이후 가장 높은 수준임. 사실상의 청년실업자까지 포함한다면, 청년층이 느끼는 취업의 어려움은 사상 최고 수준이라는 말은 과장이 아닐 것임. 공정채용의 문제는 일자리의 절대 수가 부족한 것이 한 원인임. 기업 구조조정과 저성장의 여파로 일자리 자체가 줄어드는 있는 반면, 대학설립 자유화이후 대학 진학률이 세계최고수준으로 증가하면서 고학력 인력이 큰 폭으로 늘어남.

- 반면, 한국은 대기업이 외국에 비해 매우 부족하며, 중소·중견기업이 과다하여 구인·구직이 일치하지 않는 소위 미스매치현상이 꾸준히 늘어나고 있음.
- 제조업이 강한 독일, 일본과 비교해보면, 한국은 중소기업은 과다하고 대기업은 희소한 小過(중소기업 과밀), 中弱(중견기업 취약), 大稀(대기업 희소)의 첨탑형 분포구조임.
- 인구 1만 명 당 대기업(종업원 500인 기준)의 수는 0.07개로 일본(0.14)의 1/2, 독일(0.21)의 1/3에 불과함³⁾

【표 1】 국가별 사업체 규모별 채용통계

(제조업 기준, 국가별 통계 직접 인용, 2009년 기준)

	규모별 사업체수 비율				규모별 종사자수 비율			
	1-9인	10-49인	50-249인	250인 이상	1-9인	10-49인	50-249인	250인 이상
한국('07)	81.1	16.2	(2.5)	(0.2)	24.2	31.0	(24.8)	(19.9)
일본('06)	69.3	24.4	(5.6)	(0.6)	14.0	27.9	(32.3)	(25.8)
영국('08)	68.6	23.8	6.2	1.4	10.4	18.4	23.1	48.2
독일('07)	60.5	29.1	8.4	2.1	6.7	15.6	24.8	52.9
프랑스('06)	83.4	12.9	3.0	0.8	12.6	19.0	22.0	46.3

주1. 각국 통계청 및 정부자료, 1인 이상 제조업 기준,

주2. 한국, 일본은 50-299인/300인 이상 기준

3) <19대 총선과 경제정책 바로알기> 토론회, (황인학, 2012.4)

■ 이를 해결하기 위한 근본적인 해결책은 산업, 대학(교육), 노동시장 구조조정임. 청년들이 원하는 일자리를 만들어가기 위해서는 좋은 일자리를 창출하는 것이 무엇보다 중요함. 학력이 아닌 직무중심과 연공서열을 탈피하여 생산성에 기반한 일자리를 만들어 나가는 것이 가장 중요함. 청년들이 원하는 일자리와 실제 공급되는 일자리 간의 ‘미스매치’를 줄여 나가는 것도 중요함. 실제로 대학졸업자의 경우 한국의 과잉학력 비율은 최대 42%에 달함.

- 하지만, 이는 대부분 장기적, 구조적인 과제로 현실에 직면한 문제를 해결하기 위한 노력이 병행될 필요가 있음 .

■ 부족한 일자리 속에서도 중요한 것은 공정한 취업기회의 보장임. 우리 사회의 뿌리깊은 연고주의, 학연·인맥은 공정취업을 방해하는 가장 큰 원인일 것임. 2014년 12월 인크루트 조사에 따르면, 구직자 75%가 채용과정에서 부적절한 대우를 받았거나, 목격했다고 밝힘.

- 채용단계에서 공정한 시작이 중요함. 공정한 채용이란, 성별, 가족관계, 출신지역, 인맥 등에 의해 차별받지 않아야 함.

■ 채용은 회사가 지향하는 인재상과 부합하는 최적의 인재를 찾아가는 과정이라고 할 수 있음. 일본전산은 밥 빨리먹는 사람, 목소리가 큰 사람, 오래달리기 시험 등 독특한 시험을 통해 인재를 선발함(일본전산이야기(2009). 하지만 누구도 이를 불공정한 채용이라고 비판하지는 않음. 이처럼 각 회사는 자신이 원하는 방식으로 인재상을 찾아야 할 것임.

- 지난 2014년, 삼성은 각 학교별 채용인원을 할당함. 하지만 학교별 줄세우기 논란 등 채용기회 확대를 요구하는 반발에 밀려 전면 백지화됨⁴⁾.
- 반면, 채용에 있어서 금지되어야 하는 것은 차별금지원칙임. 연령, 인종, 성별 등 보편적인 인류가치에 반하는 차별은 대부분의 나라에서 금지하고 있음.

4) 삼성 ‘총장 추천’ 인원수 대학별 ‘줄세우기’ 논란(경향비즈, 2014.1.26.)

【표 2】해외 차별금지 입법례

국가	차별금지 항목
미국(US Code)	인종, 피부색, 출신민족, 종교, 성별, 장애(질병, 병력 포함), 연령
영국(평등법)	연령, 장애, 성전환, 혼인 및 동성결혼, 임신 및 모성, 종교 또는 신념, 성적 지향
독일 (일반평등대우법)	인종, 출신민족, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 정체성
캐나다(인권법)	인종, 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 혼인 여부, 가족 상황, 장애, 사면된 범죄의 유죄판결

: 채용절차공정화법-박정의원 검토보고

■ 채용시장에 있어, 공정채용이 보다 강도높게 요구되는 곳은 공공부분임. 민간기업과 달리 고용안정성이 보장되고, 급여수준이 높은 공공부분은 취업생의 선호도가 높게 나타남.

- 시장에서의 경쟁력, 평판을 고민하는 기업과 달리 공공부분에서는 절차적 정당성이 보다 요구되는 것이 현실임. 문제는 공공부분의 채용비리가 반복되고 있다는 점임.
- 공공부분은 규정, 규칙등을 통해 채용절차가 엄격히 정해져 있음. 하지만, 현장에서 제대로 지켜지지 않고 있음.
- 2015년 1~7월 감사원의 감사결과에 따르면, 조사대상인 47개 기관 중 14개(30%) 기관에서 직원채용과 관련한 비리 의혹이 제기됨. 내정자를 정해두거나, 공고절차 없는 경우, 면접만으로 채용, 등 다양한 방식이 동원됨.⁵⁾

■ 채용비리 유형 및 막기 위한 대안들

- 채용비리는 적발이 어려운 만큼, 이를 방지하기 위해서는 상응하는 처벌이 있어야 함. 하지만, 실제로 채용비리에 대한 후속조치는 지나치게 관대함.
- 산업부 산하 공공기관 17곳을 점검한 결과(2015년 10~11월,) 17곳 모두에서 채용관련 부정행위가 적발됨. 예비합격자 순위 조작, 전형절차 진행 중 기준 채용인원 변경, 외부위원 미포함 등이 문제가 됨.
- 하지만 사후조치는 결과는 매우 약함. 17개 기관 26건에 대해 문책, 경고, 주의 등이 포함된 신분상 조치는 3건에 불과하며 24건은 개선, 통보 등 행정상 조치에 불과함(중

5) (동아) 공기관 특별채용은 '청탁창구'(2015.9324)

복포함)

- 이처럼 관대한 처분이 계속되는 한, 공공부분의 채용비리가 개선될 가능성은 매우 낮음

■ 채용비리를 유형화 하고, 공통된 처벌방안이 마련되어야 할 것임⁶⁾

- 비슷한 유형의 기관별처분내용의 차이가 존재함. 허위기재나, 부당개입 등 같은 유형의 채용비리가 반복되고 있는 만큼, 동일유형에 대한 형평성 있는 사후조치가 필요함.

【표 3】 피고용인 허위자료제출관련 사례 조치사항 비교

기관명	제주국제자유도시개발센터 ⁷⁾	여수광양항만공사 ⁸⁾
비위유형	피고용인 허위자료제출	피고용인 허위자료제출
조치사항	업무관련자: 주의요구 해당 피고용인: 통보	업무관련자: 문책요구 해당 피고용인: 시정조치(채용취소)
내용	지원서 상 경력을 허위기재하고, 허위 경력증명서를 발급받았으나 경력의 진위 여부를 면밀히 확인하지 않고 최종합격.	경력증명서 및 용역실적증명서 등 2종의 서류를 사실과 다르게 작성하여 서류 전형을 통과하였으며 최종합격.

【표 4】 고용 측 부당채용개입 사례 조치사항 비교

기관명	우체국물류지원단 ⁹⁾	농림수산식품교육문화정보원 ¹⁰⁾
비위유형	고용측 부당채용개입	고용측 부당채용개입
조치사항	업무관련자: 통보(인사자료) 해당 피고용인: 조치없음	업무관련자: 문책요구(해임) 해당 피고용인: 시정조치(채용취소)
내용	우체국물류지원단 이사장이 직위를 이용하여 기간제근로자 채용에 지인을 채용하도록 지시하는 등 부당개입	농림수산식품교육문화정보원 A본부의 본부장은 직위를 이용하여 정규직 신규직원 채용에 부당개입

6) 감사원 채용비리 사후조치 결과 분석(김영훈/이수영), 미발표자료

7) 감사원, 「한국감정원 및 제주국제자유도시개발센터 기관운영감사」, pp.24-27, 2015-3-9 공개

8) 감사원, 「공공기관 경영비리 특별점검」, pp.221-223, 2014-10-7 공개

9) 감사원, 「공직비리 기동점검」, pp.14-16, 2013-7-18 공개

10) 감사원, 「민생비리 특별점검(토착건설분야)」, pp.10-14, 2013-12-12 공개

■ 법과 제도 개선을 통한 재발방지 노력 필요

- 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률, 형법상 업무방해죄¹¹⁾ 등에 따라 부정청탁은 처벌 대상임. 그러나 ‘법령을 위반’하거나, ‘위력’으로 업무를 방해했다는 것은 증명하기 매우 어려움. 따라서 공공부문의 경우, 채용절차를 보다 엄격히 관리하고, 절차위반에 대한 징계를 강화하는 방안이 필요함.
- 절차 위반에 대한 징계만을 강화할 경우, 실무자에 대한 처벌에 한정될 수 있음. 또한 현실적으로 인사청탁 여부를 파악하기 어려운 만큼, 채용정보, 채용결과 등 에 대해 문의를 금지하는 내용이 포함되어야 함.

■ 입법기관인 국회, 솔선수범 필요

- 국회의원 보좌직원 채용시 가족, 친인척을 고용하는 사례가 반복적으로 발생하고 있음. 국회개혁의 일환으로 17대 국회이후 매회기마다 친인척 채용을 금지하는 법안이 발의되고 있지만, 제대로 논의조차 되지 못하고 회기만료로 폐기되고 있음.
- 법안의 형태가 어렵다면, 국회의원 윤리강령 등을 통해서도 금지할 수 있으며, 금지가 어렵다면, 의원실별 친인척 채용현황을 공개하도록 하는 것만으로도 비슷한 효과를 볼 수 있음.

■ 입법 만능주의 지양해야

- 가족의 나이와 직업, 근무처, 직위등 구체적인 사항까지 요구하거나, 로스쿨 입학 지원자가 자기소개서에 법조인 가족의 직업을 기재하는 사례, 단체협약을 통해 퇴직자 자녀 채용을 요구하는 경우는 개선할 문제임. 반면, 사진부착 금지등은 국가고시 등과의 형평성, 대리지원 방지등을 위한 방안으로 보는 것이 타당함.
- 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행이후, 학력 기재 금지 등 다양한 방안들이 쏟아져 나오고 있음. 그러나 이미 기존의 법으로 규제가 가능함에도 비슷한 내용의 법안들을 발의하거나, 채용절차의 개선이 아닌 채용의무화와 같이 과도한 법안은 오히려 문제 해결을 어렵게 할 수 있음.
- 신체적 조건 요구 금지와 같은 내용은 이미 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」¹²⁾에서 처벌 규정이 마련되어 있는 만큼 굳이 입법화가 필요 없는 내용임.

11) 「형법」제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

12) 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제7조(모집과 채용)

-
- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
 - ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
- 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제37조(벌칙) ①~③ (생략)
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
 - 1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우

청년과 만드는 공정채용(2)

이 상 철

한국경영자총협회 사회정책본부장

< 총 괄 >

■ 직무와 역량을 중심으로 한 공정하고 투명한 채용문화 확산·정착의 필요성에 대해서는 경영계 역시 깊이 공감하며, 이를 위한 노력을 경주하고 있음.

○ 경총은 ‘능력중심의 공정한 채용문화 확산을 위한 경영계 권고’(’16. 11.16)를 통해 직무와 역량 중심의 채용이 필요성을 강조한 바 있음.

【표 1】 능력중심의 공정한 채용문화 확산을 위한 경영계 권고 주요내용

① 스펙보다 직무능력중심 공정채용	② 재학생과 졸업생에게 동등기회 부여
③ 사전 채용절차, 기준 등 명확히 고지	④ 직무수행 무관 정보요구 자제
⑤ 고용세습 등 공정경쟁 저해 사례 근절	⑥ 능력과 성과중심 기업문화 확산

○ 기업들도 직무능력을 중심으로 한 채용문화 확산에 공감하고 있으며, 자율적으로 확대 나가는 추세

- 조사 결과 전체 응답 기업의 93.5%가 능력 중심 채용을 위해 노력을 기울이고 있으며, 구체적 방안으로는 역량면접 실시율이 가장 높게 나타남(67.9%)

【표 2】 능력중심 채용을 위한 노력 시행률(규모·산업별, 복수응답)

(단위 : %)

구 분	규 모		산 업		전 체
	300인 이상	300인 미만	제조업	비제조업	
역량파악 중심의 면접 진행	68.5	67.7	65.4	72.4	67.9
채용절차 및 기준의 자세한 사전 공지	40.7	22.9	27.0	26.4	26.8
업무와 무관한 스펙 미요구	35.2	17.2	25.2	13.8	21.1
기타	9.3	7.3	8.2	3.4	7.7
별다른 노력이 없음	3.7	7.3	6.9	5.7	6.5

자료 : 한국경영자총협회, 2016년 신입사원 채용실태 조사(2016.6)

- 특히, 고용세습 등 공정한 경쟁을 저해하는 부적절한 행위는 원칙에 따라 단호하게 근절해 나갈 것임.

■ 공정 채용이 실현되기 위해서는 근본적으로 청년이 한정된 일자리를 놓고 무한경쟁을 펼칠 수밖에 없는 원인을 제공하는 우리 경제의 고용창출력 저하, 노동시장 양극화, 과잉학력 등의 문제 해소가 선행되어야 함.

- 기업의 자율적인 공정 채용 노력이 확대되고 고용세습 등 불공정 채용에 대한 개선이 이뤄지더라도, 청년 취업난과 과도한 경쟁이 지속된다면 근본적인 해결책이 되기는 어려움.
- 일부 일자리로의 과도한 쏠림현상이 발생하는 원인은 경제 저성장 기조 지속 등으로 일자리 창출이 제한적인 가운데, 양극화된 노동시장과 고학력 청년층 과잉공급 등이 개선되지 못하고 있기 때문
 - (일자리 창출 저하) 저성장 기조의 고착화, 산업 구조조정 추진 등으로 우리 경제의 신규 일자리 창출은 제한적인 상황
 - (양극화된 노동시장) 강력한 협상력을 바탕으로 한 대기업·정규직 근로자의 기득권 강화, 대기업과 중소기업의 생산성 격차 확대 등으로 노동시장 양극화 심화
 - (고학력 청년층 과잉공급) 과잉공급된 고학력 청년층이 기업 현실과 괴리된 보상수준을 기대하면서, 기대 수준을 충족시키는 일부 일자리로의 쏠림현상 강화, 중소기업 인력난 심화
- 따라서, 공정 채용을 위해서는 무엇보다 경제활성화를 통한 일자리 창출여력 제고, 양극화 극복을 위한 노동시장 개혁, 산업 수요를 반영한 교육체계 개편 등이 절실한 과제

■ 또한, 채용뿐만 아니라 평가·보상·직업훈련·배치 등 기업의 인사체계 전반이 직무와 성과 중심으로 개편될 필요

- 기업의 인사·임금체계는 개별적으로 작동하기보다는 유기적으로 연계되어야 하는 것으로, 직무와 역량 중심의 공정하고 투명한 채용을 위해서는 기업 전체의 인사·임금체계가 이를 뒷받침해야 함.
- 입사 후 개인의 역량과 무관한 직무에 배치·활용되거나, 역량을 향상시켜 나갈 수 있는 직업훈련체계가 제대로 갖추어지지 않으면, 직무능력을 기반으로 한 채용의 의미를 갖기 어려움.

■ 이러한 근본원인 해소를 위한 대책은 외면한 채, 기업에게 청년 채용이나 채용 절차 변경을 강제하는 방향의 정책 논의가 무분별하게 제기되고 있는 것은 매우 우려되는 부분

- 민간부문 청년고용할당제를 통해 청년고용을 확대하고, 모집·채용 과정에서 학력 등 필수 정보의 활용까지 사실상 전면 금지하는 반시장적 정책들이 난립
- 이는 민간 기업의 인력활용 자율성을 심각하게 침해하는 것으로, 기본적으로 자유시장경제 체제에 부합하지 않을 뿐만 아니라,
- 기업 채용여력 훼손, 채용 과정에 소요되는 행정비용 증가, 객관적인 지원자 평가 저해 등 부작용을 초래하여 구직자의 공정한 취업기회를 오히려 제약할 우려가 큼.

< 발제 정책제안 관련 >

■ 발제에 공감하는 부분이 있으나, 일부 정책제안의 경우 기업 현실을 고려하지 않은 측면이 있음.

- 교육과 노동시장 연계성 강화, 국가직무능력표준(NCS)를 활용한 역량 중심의 교육 훈련, 다양한 경력경로 개발 등의 정책 과제에 대해서는 적극 공감.
 - 경영계 역시 산업 수요를 반영한 직업훈련 확산, 직무와 역량 중심의 인사·임금체계 개편 등을 위해 노력하고 있음.
- 그러나, 장시간 근로기업의 청년채용 의무화, 취업스펙공시제·청년채용공시제 도입 등은 산업 현장의 현실과는 다소 괴리된 정책으로 판단됨.

㉠ 기업의 구직자에 대한 불공정한 요구 금지(사진제출, 외모차별 등)

- 직무를 수행하기 위한 역량이 인재 선발의 기준이 되어야 한다는 점에 있어서는 이론의 여지가 없음.
- 그러나, 이력서에 사진 부착을 요구하는 것은 많은 인원이 동시에 지원하는 공개채용 과정에서 신원을 정확히 확인하여 대리시험을 방지하는 등 공정하고 투명한 채용을 진행하기 위한 절차와 관련된 것임.
 - 사진 부착이 금지된다면 부정행위를 방지하기 위한 기업의 행정 비용이 크게 증가할 수 있으며, 비용 증가로 인해 채용조건이 까다로워지거나 채용 규모가 축소되어 청년 구직자의 지원 기회가 줄어들 소지
- 또한, 구직자의 권리에 미치는 영향이 미미한 사진 등의 정보 기재 여부까지 법으로 일일이 규제하는 것은 사적자치에 대한 과도한 침해로 과잉입법의 소지가 큼.
 - 채용 원서에 사진부착을 포함한 신체조건 정보를 기재토록 하는 것은 면접 등 채용 과정에서 확인 가능한 정보를 사전에 요구하는 것에 지나지 않아, 국가가 나서서 금지해야 할 정도로 구직자의 권리를 심대하게 침해하는 행위라고 볼 수 없음.

② 취업스펙공시제 도입

- 취업스펙공시제가 유효하기 위해서는 기업이 스펙을 핵심 기준으로 신입사원을 채용한다는 전제가 필요하지만, 이는 사실과 다름.
 - 기업의 채용 과정에서는 스펙보다 면접에 임하는 자세, 인성, 의욕 등의 요인이 중요하게 작용하는 경우가 대부분
 - 주요 대기업을 대상으로 채용시 가장 중요하게 고려하는 항목에 대한 설문조사를 진행한 결과 ‘도전정신·열정’(46.1%), ‘끈기·성실성’(38.4%), ‘창의력’(2.2%), ‘다양한 스펙’(1.1%) 순으로 응답¹³⁾
- 이런 상황에서, 취업스펙공시제는 오히려 잘못된 신호를 전달함으로써, 고용시장의 혼란을 초래할 가능성이 큼.
 - 예컨대, 기업이 어학 점수를 중요하게 여기지 않음에도 불구하고 우연히 신입직원의 어학 점수가 높은 것으로 나타난다면, 지원자들은 어학점수에 치중하는 왜곡 현상이 발생할 가능성
 - 이런 측면을 고려해 본다면, 기업이 취업스펙을 공개할 경우 불필요한 스펙쌓기 현상이 오히려 강화될 우려가 있음.

③ 장시간 근로기업에 청년채용 의무화

- 근로시간을 줄여 청년 채용을 확대하자는 기본 취지에는 일정부분 공감하지만, 이는 기업이 자율적으로 추진해 나가야 할 사항
- 민간 기업의 채용을 국가가 강제하는 조치는 수요와 공급 원리에 기초한 시장 경제의 기본 질서와 정면으로 배치
 - 인력 채용은 사업환경, 내부인력현황, 경영전략 등에 따라 기업이 자율적으로 판단하여 운영해야 할 사항
- 특히, 고용조정이 극히 제한되어 있는 노동시장 현실에서, 현재의 근로시간이 길다고 하여 추가적인 인력 선발을 강제하는 것은 부적절
 - 한 번 고용하면 해고가 거의 불가능한 경직적인 노동법으로 인해, 일감이 늘어나더라도 근로자를 추가 채용하여 이에 대응하는 것은 기업에게 큰 부담으로 작용
 - 이처럼 경직적인 해고법제에 대한 개선 없이 기업에게 채용을 강제할 경우, 일감이 감소하는 시기에 적절한 고용조정이 이뤄지지 못하면서 심각한 경쟁력 저하가 발생할 우려

13) 전경련, 2013년 주요 대기업 신규 채용과 스펙 연관성 조사, 2013. 8

④ 청년채용 공시제

- 발제는 청년채용 공시제가 우호여론 조성 및 청년채용 우수기업에 대한 포상 등 인센티브 부여를 위한 도구라고 밝히고 있으나, 실제로는 청년채용 성과가 미흡한 기업에 대한 비난 여론의 요인으로 작용할 가능성이 큼.
 - 국민정서상 명단 공표는 성폭력범죄, 고액 세금 체납, 상습 임금체불 등 범죄행위에 따른 처벌적 성격의 조치로 인식되고 있어, 단순히 청년을 채용하지 못했다는 이유만으로 명단이 공표되는 것은 부적절
- 특히, 청년층을 채용하고 싶어도 지원자가 없어 채용하지 못하는 중소·중견기업에게 불공정한 제도
 - 동 제도가 도입될 경우 청년채용 우수기업에게는 지원자가 물리는 반면, 청년이 기피하는 중소·중견기업의 인력난은 더 심화되는 등 양극화가 강화될 우려

⑤ 모집·채용시 학력정보 요구 금지

- ※ 학력정보 요구 금지는 발제의 정책제안에 포함된 사항은 아니나, 최근 정치권 등에서 관련 입법·정책이 추진되고 있는 사안임.
- 개인의 노력과 선택이 반영된 학력을 차별적 요인으로 간주하여, 법을 통해 학력정보의 활용을 제한하는 것은 부적절함.
 - 학력과 출신학교는 성별, 인종 등과 달리 개개인의 인적자본 수준의 ‘차이’를 나타내는 능력 지표로 사회 전반에서 널리 통용
 - 국제적으로도 학력을 고용상 차별요소로 규정하는 입법사례는 찾아보기 어려움.
- 학력 등 특정 정보의 활용을 지나치게 제한함으로써 사적 자치의 영역인 민간기업 인재 선발의 자율성을 과도하게 침해할 우려가 있음.
 - 정보 요구의 합리성 판단을 둘러싼 분쟁과 이미지 실추를 우려한 기업이 직무 수행 가능성 판단 등을 위해 반드시 필요한 경우에도 학력을 요구하지 못하게 될 우려가 있음.
- 학력정보 활용이 제한된다면 행정비용 증가, 취업기회 감소 등 기업과 구직자 모두에게 심각한 부작용이 발생할 가능성이 큼.
 - 입사지원자의 직무능력을 일일이 검증하기 위해 막대한 금전적·시간적 비용 부담이 추가 발생

- 직무능력 검증 체계를 갖추지 못한 기업들의 경우에는 학력정보마저 활용하지 못하게 되면서 채용과정의 신뢰성이 오히려 저하될 우려
 - 행정 비용 부담으로 인하여 기업이 한정된 지원자만 평가하는 방식으로 채용 과정을 변경하거나 채용규모 자체를 축소할 가능성도 배제할 수 없으며, 이 경우 구직자의 취업기회가 감소하게 될 위험성이 있음.
- 따라서 법으로 학력정보 활용을 금지하기 보다는 국가직무능력표준(NCS) 확산 등을 통해 기업이 자율적으로 직무능력 중심의 인사 체계를 정착할 수 있도록 유도하는 것이 보다 바람직할 것임.

청년과 만드는 공정채용(3)

신호철

고용노동부 청년고용기획과장

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a template for writing or drawing. The margins are consistent on all sides.

[illegible]



청년이여는미래



【자료문의】 바른사회시민회의 경제실(070-8897-8383)