

# 서울특별시 청년일자리 기본 조례 일부개정조례안

## 검 토 보 고

### 1. 회부경위

가. 의안번호 : 제2206호

나. 제 안 자 : 권영희 의원 외 10명

다. 제안일자 : 2021년 2월 5일

라. 회부일자 : 2021년 2월 9일

### 2. 제안이유

청년들이 취업 후에도 낮은 만족도와 적성 불일치로 퇴사 및 이직을 선택하는 문제를 방지하기 위해 청년들에게 다양한 직업 프로그램을 제공할 수 있도록 하고, 비대면 문화와 인공지능 기술의 발달(AI, Artificial Intelligence)로 확산되는 AI 면접에 대한 교육 지원으로 청년 고용을 촉진하고자 함.

### 3. 주요내용

가. 청년들에게 직업상담 및 직업적성검사 등 다양한 직업지도 프로그램을 제공하는 근거를 신설함(안 제9조제2항).

나. 청년고용 촉진 및 확대를 위해 변화된 채용과정을 반영하는 ‘비대면  
면접 준비과정 지원’에 대한 법적 근거를 신설함(안 제11조제2항제3호)

## 4. 검토의견 (수석전문위원 강상원)

### 가. 개정안의 개요

- 개정안은 청년취업 지원을 위해 직업상담, 직업적성검사 등 다양한 직업지도 프로그램을 제공하고, 채용환경 변화에 맞춰 비대면 면접 준비과정에 대한 지원 근거를 마련하려는 것임.

### 나. 발의 배경

- 코로나19의 확산과 장기화로 온택트<sup>1)</sup> 방식으로 경제·사회구조가 급속도로 재편되고 있으며, 인재 채용방식에서도 AI(인공지능)영향평가와 AI면접, 화상면접 등 비대면 기술의 활용이 확산되는 추세임.
- 비대면 채용은 다수인원 집합 시 발생하는 코로나19 위험성을 최소화할 수 있고, 지원자의 역량, 특성, 직군적합도 등을 판단할 때 인간의 주관적인 선입관과 편견을 배제하여 투명한 채용이 가능한 장점이 있음<sup>2)</sup>.
- 이미 대기업들은 연 1~2회 개최하는 대규모 정기공개채용 규모를 줄이고 시간·비용의 절약과 효율적인 인재관리가 용이한 수시채용을 확대하는 식으로 채용방법을 바꾸고 있음<sup>3)</sup>.

---

1) 비대면을 일컫는 ‘언택트(Untact)’에 온라인을 통한 외부와의 ‘연결(On)’을 더한 개념으로, 온라인을 통해 대면하는 방식을 가리킴. 이는 2020년 코로나19 확산이 장기화되면서 등장한 새로운 흐름이다.(네이버 시사상식사전)

2) 최근 기업 인사담당자(224명)를 대상으로 조사한 설문결과, 응답자의 44.9%가 올해 상반기 비대면 채용을 진행할 예정이라 답했으며, 57.3%는 하반기 비대면 채용 진행 계획을 밝혔고, 이들 가운데 71.7%는 코로나19 이후에도 비대면 채용을 유지할 계획이라고 응답함(취업포털 인크루트(2021.2.7.) 설문조사 결과).

3) 실제로 국내 4대기업(삼성그룹, 현대차그룹, SK그룹, LG그룹) 중 삼성만이 상·하반기 공

- 이처럼 국내 채용시장에서 ‘수시채용’ 과 ‘비대면 방식’ 이 디지털 사회의 뉴노멀(New Normal, 새로운 기준)로 떠오르고 있어 채용변화 트렌드에 맞는 새로운 지원 전략이 필요함.

#### 다. 청년대상 직업지도 프로그램 제공 근거 신설(안 제9조제2항)

- 개정안은 청년의 적성과 능력에 맞게 직업상담·직업적성검사 등 다양한 직업지도 프로그램을 교육기관과 연계하여 제공하도록 하였음.
- 최근 연구에 따르면, 취업에 성공한 청년 2명중 1명(50.2%)이 첫 직장 입사 1년도 되기 전 퇴사하고, 4년 이상 근무하는 청년은 12%에 불과한 것으로 나타남<sup>4)</sup>.
  - 청년의 조기퇴사에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전공과 직장의 불일치와 적성과의 부조화였음.
- 청년이 자신의 적성, 능력 등에 맞춰 직업을 선택하고 구직전략을 세울 수 있도록 다양한 직업지도 프로그램을 제공하게 되면 직업에 대한 적합도와 만족도를 높여 조기퇴사와 이직을 줄이는 입법효과가 있을 것으로 기대됨.
- 개정안의 입법취지에 맞춰 청년들이 구직준비 단계에서부터 자신의 적성과 강점, 성향과 가치를 파악해 직업과 연계시킬 수 있는 실효성 높은 정책실현 수단을 마련해야 할 것임.

---

채를 유지하고 나머지는 모두 정기간채를 폐지하였으며, 정기간채를 유지하는 기업이 10 대그룹 중 절반에도 못 미치는 것으로 나타남(뉴시스, 2020. 5. 26.).

4) 황광훈, 「첫 일자리 이탈영향 요인분석」, 『한국노동경제학회 노동경제논집』, (2020.7.)

- 한편, 서울시는 대학, 고용노동부와 협력해 대학일자리센터를 활용한 취·창업 지원 및 인프라 구축, 진로지도 강화를 위한 프로그램을 개발·제공하고 있음(2021년 대학 일자리 협력 지원 사업예산 14억원).

#### 라. 비대면 면접 준비과정 지원근거 마련(안 제11조제2항제3호)

- 개정안은 청년고용촉진을 위해 ‘비대면 면접 준비과정 지원(AI면접 체험관 운영, AI면접특강 제공 등)’에 대한 예산 지원 근거를 신설하고 있음.
- 서울시 투자·출연기관을 대상으로 면접방식을 조사한 결과, 올해는 7곳(28%)이 비대면 채용방식을 채택했으며, 이중 1곳이 AI면접, AI역량검사를 계획하는 등 온라인 플랫폼과 AI프로그램을 이용한 비대면 방식의 채용양상이 점차 확대되고 있음.

#### <서울시 투자출연기관 비대면채용 현황(2개년)>

연도	온라인 인적성 검사, 화상면접		AI영향검사, AI 면접	
	기관수	기관명	기관수	기관명
2020	5	디지털재단(화상면접), 공공보건의료재단(온라인인성검사), 기술연구원(온라인 인적성검사, 자가격리자, 해외거주자 등 선별적 화상면접), 관광재단(일부채용 비대면 면접)	3	농수산식품공사(AI역량검사) 서울주택도시공사(AI면접) 서울산업진흥원(AI역량검사)
2021	6	서울시설공단(일부채용 화상면접), 문화재단(비대면화상면접), 50플러스재단(비대면화상면접), 공공의료재단(온라인인성검사), 서울기술교육원(온라인인적성검사)(해외거주, 자가격리자 화상면접), 관광재단(일부 비대면 면접)	1	서울주택도시공사(AI면접),

※ 서울시 26개 투자·출연기관에서 제출된 자료를 가공함(2021.2.).

- 민간기업의 경우에도 AI역량검사 프로그램을 도입한 기업이 450개로 50% 증가<sup>5)</sup>했으며, 대학취업센터 등 교육기관과 사설업체에서 AI 면접 등을 대비한 훈련프로그램 역시 늘어나고 있음.
- 그런데, 서울시의 비대면 채용관련 청년지원 사업은 일방향의 교육 중심 면접특강이 대부분으로, 디지털시대로의 전환에 맞춰 빠르게 변하고 있는 채용시장의 환경변화에 적절히 대응하기 어려움.
- 따라서 개정안과 같이 청년고용촉진과 확대를 위해 비대면 면접 준비 등에 대한 채용지원을 할 수 있는 근거를 마련하는 것은 시의적절한 입법조치로 판단됨.
- 다만, 조례에 AI면접 등 구체적인 면접형태를 명시하는 것은 비대면 채용 지원영역을 자칫 축소시킬 수 있어 지원영역의 확장성을 위해서는 수정의견과 같이 지원범위를 포괄적으로 규정할 필요가 있음.

개 정 안	수 정 의 견
제11조(행정적·재정적 지원) ① (현행과 같음) ② (현행과 같음) 1. ~ 2. (현행과 같음) 3. 비대면 <u>면접 준비과정 지원(AI 면접 체험관 운영, AI 면접특강 제공 등)</u> ③ (현행과 같음)	제11조(행정적·재정적 지원) ① (개정안과 같음) ② (개정안과 같음) 1. ~ 2. (개정안과 같음) 3. 비대면 <u>면접 등 채용 준비과정 지원</u> ③ (개정안과 같음)

5) AI 역량검사 개발업체 마이다스인 발표자료(2021.2.)

담당 조사관	연락처
박 은 샘	02-2180-8064