

## 대한민국 기업의 채용 추세는 ‘수시 채용,’ ‘경력 사원 선호,’ ‘직무능력 중심’입니다.

- (재)교육의봄은 대한민국 기업의 채용 실상을 파악하기 위해 창립기념 6회 연속포럼을 기획하고, 제1회 포럼(11/11)을 “기업 채용의 전반적인 실상을 살핀다”라는 주제로 개최했음.
- 대한민국 기업 채용변화의 추세의 중요한 3가지 키워드(‘수시채용,’ ‘경력사원 선호,’ ‘직무능력 중심’)를 확인함.
- 채용의 평가에서 학벌과 스펙보다 지원자들의 경험, 역량이 중요시됨에 따라 자기소개서와 역량면접의 중요성이 강화됨.
- 취업 시장은 꾸준히 약화하여, 2015년 대졸자 67%, 2018년 64%로 매년 1%로 씩 취업률 감소하고 있음.
- 기업은 직무능력 중시한다는데, 청년 취업비용은 2015년, 월 30만 원에서 2018년 월 45만 원으로 스펙 쌓기 경쟁은 더 치열해지고 있음.
- 구직자는 희망 업종과 직무를 미리 준비해야 하고, 기업은 직무와 인재상에 관한 정보를 더 자세히 제시해야 할 필요가 있음.
- 장기적으로 청년들의 일경험 제공을 위해 정부와 교육계의 노력이 요구됨. 또한, 근본적으로 양질의 일자리 제공이 채용문제 개선의 필수적임.
- 제2차 포럼(11월 18일 2시)은 “대기업 채용, 어제와 오늘을 말한다.”(낙원상가 청어람홀)에서 개최.

(재)교육의봄은 대한민국의 기업 채용의 실상을 파악하기 위해 창립기념 6회 연속포럼을 기획하고, 지난 11월 11일 광화문 1번가 소통공간에서 ‘기업 채용의 전반적인 실상을 살핀다’라는 주제로 제1회 포럼을 진행하였습니다. 이번 포럼은 현재 대한민국 기업 채용의 전반적인 변화의 추세를 확인하고, 채용의 문제점과 해결책 등에 대해서도 함께 고민하는 자리였습니다.

제1 발제자로 경희대 후마니타스칼리지 이종구 교수가 80년대 이후 급변하는 산업 환경 속에서 대한민국 기업의 채용제도가 어떠한 변화를 겪어왔는지에 대해서 발제하였고, 제2 발제자로 한국고용정보원 연구위원인 이요행 박사가 기업들의 현재 채용 동향과 청년 구직자들의

취업 현실에 대해서 발표하였습니다. 그리고 이 두 발제자의 발표에 관하여 이원재 LAB2050 대표와 임호근 커리어연구소 대표가 토론자로서 각각 의견을 제시하였습니다.



▲ 대한민국 기업 채용변화의 추세의 중요한 3가지 키워드(‘수시채용,’ ‘경력사원 선호,’ ‘직무능력 중심’)를 확인함.

이번 포럼을 통해서, 대한민국 기업 채용방식에서 세 가지의 두드러진 점을 확인하였습니다. 첫 번째는 대한민국의 많은 기업이 과거 대규모 정기 공채방식에서 소수의 수시채용으로 전환하고 있다는 점입니다. 1980년대 한국의 채용제도가 본격적으로 그 형태를 갖춘 이후로, 정기 공채 방식은 대한민국 기업들의 대표적인 채용방식으로 자리를 잡아 왔습니다. 하지만, 이종구 교수에 따르면, 1990년대 IMF 사태를 겪으며 채용 시장이 급격히 위축되면서, 기업은 점차 소수의 인력을 필요할 때마다 채용하는 방식으로 전환하기 시작하였습니다. 기업의 수시 채용방식은 현재 점점 더 강해지는 추세에 있는데, 이는 SK, LG, 롯데, KT 등의 대기업들이 올해부터 모두 수시채용으로 인력을 충원한다는 점에서 잘 드러납니다.

두 번째 특징은, 기업이 신규인력보다 경력사원을 더 선호하는 경향이 짙어지고 있다는 점입니다. 2009년 국내 기업은 82.7%를 신규인력으로, 17.3%를 경력직으로 채용했지만, 2015년에는 신규인력은 72.9%, 경력직은 27.1%로 채용하여, 경력사원의 비중이 꾸준히 늘어나고 있습니다. 이요행 박사에 따르면, 기업은 ‘높은 생산성,’ ‘경쟁력 강화,’ ‘교육훈련비용 절감’ 등의 이유로 경력직을 선호하고 있으며, 특히 1년 이상 2년 미만의 경력직을 가장 선호하는 것으로 나타났습니다.

세 번째 특징은 채용변화 추세에서 가장 두드러진 현상으로 기업이 인력 채용을 위해 무엇보다 직무능력을 강조하고 있다는 점입니다. 사실, 직무능력을 강조하는 경향은, 1990년대 기업들이 단순 필기시험을 직무능력검사로 대체해온 것에서 알 수 있듯이, 이미 오래전부터 시작되었습니다. 특히, 2000년대 국제경쟁력 강화를 위한 치열한 경쟁 속에서 기업이 인재 확

보를 위해 직무능력을 최우선시하는 방향은 더욱 강화되었습니다. 이러한 흐름에서 2015년에는 국가적 차원에서 직무역량 중심의 사회로 나아가기 위해 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)을 개발하고 채용에 도입되기에 이르렀습니다.

**▲ 채용의 평가에서 학벌과 스펙보다 지원자들의 경험, 역량이 중요시됨에 따라 자기소개서와 역량면접의 중요성이 강화됨.**

기업의 채용절차는 주로 서류전형, 필기전형(직무능력평가), 면접전형으로 구성되며, 이러한 형태는 과거와 크게 다르지 않습니다. 하지만 기업이 직무능력을 점차 강조하면서, 채용 각 단계에서 직무 관련 경험과 경력이 중요한 평가의 척도가 되었습니다.

서류전형에서 기업은 전통적으로 강조되어왔던 학벌과 스펙보다, 지원자들의 경험, 역량을 평가하기 위해 자기소개서를 중요시하고 있다고 이요행 박사는 언급하였습니다. 마찬가지로, 임호근 대표도 2010년 이전에는 출신학교, 전공, 학점, 영어점수 등 스펙이 평가항목에서 중요했고 자기소개서는 참고수준이었다면, 2010년 이후 자기소개서의 비중이 늘어났음을 지적하였습니다. 이제 많은 기업에서 영어점수는 더는 평가의 결정적인 요소가 아니며, 서류전형에서 1차 적인 선별을 위해 일부 활용될 뿐이라고 합니다.

면접은 2000년대 이후 ‘공채 문화의 핵심’이라고 이종구 교수가 강조할 만큼 채용에서 그 중요성을 커지고 있습니다. 지원자의 인성에 무게를 두었던 과거와 달리, 오늘날 기업은 전문성과 실무능력을 갖춘 인재를 선발하기 위해 역량면접을 강화하고 있습니다. 최근, 채용의 공정성을 강화하기 위해 블라인드면접, 외부면접관 활용, AI 면접 등을 시도하는 기업과 공공기관이 늘고 있는데, 이것은 기업이 스펙보다 직무능력 위주로 인력을 채용하려는 경향으로 이해할 수 있습니다.

**▲ 취업 시장은 꾸준히 약화하여, 2015년 대졸자 67%, 2018년 64%로 매년 1%로 씩 취업률을 감소하고 있음.**

채용제의 변화는 이종구 교수가 강조하듯이 기업이 처한 외적 환경과 떼어 놓을 수 없는 관계에 있습니다. 이런 점에서 현재 기업의 ‘수시채용,’ ‘경력직 선호,’ ‘직무능력 중심’의 경향은 글로벌 경쟁에서 살아남기 위해 기업이 효용성을 더욱 강조하고 있기 때문으로 이해될 수 있습니다. 그러나 다른 한편에서 이러한 채용의 변화 추세는 기업이 채용 규모를 줄이고 있음을 의미하는 것이고, 따라서 취업환경이 취약해지고 있다는 사실을 반영하는 것입니다.

1990년대 IMF 사태를 거치며, 기업은 점점 인력 채용의 규모를 줄여 채용 시장에서 공급보다 수요가 부족한 현상은 오늘날까지 꾸준히 이어져 왔습니다. 대학 졸업생들의 취업률은 2015년 67%에서 2018년 64%로 매년 1%씩 줄어들고 있고, 특히 인문계의 취업률은 매우 심각한 수준

으로 졸업자들의 57%만이 취업의 문을 통과하고 있습니다. 취업준비생들의 대기업 쏠림 현상은 이러한 취업난을 가중하는 요인 중의 하나인데, 이는 대기업과 중소기업의 연봉 격차로 인해 취업준비생들이 대기를 선호하기 때문입니다.

게다가, 예기치 않게 찾아온 팬데믹 사태로 채용 시장은 최악의 상황을 맞이하고 있습니다. 고용노동부가 발표한 고용 동향자료에 따르면, 코로나 사태가 본격화된 4월, 청년취업자의 수는 전년 동월 대비, 24만5천 명이나 감소하였습니다. 이요행 박사는 코로나 사태 이후, 20대 청년들의 수도권 유입이 급격히 증가하고 있음을 보이며, 청년들의 취업경쟁은 향후 더욱 심해질 것으로 전망하였습니다.

**▲ 기업은 직무능력 중시한다는데, 청년 취업비용은 2015년, 월 30만 원에서 2018년 월 45만 원으로 스펙 쌓기 경쟁은 더 치열해지고 있음.**

한편 채용당사자인 기업과 구직자들 간의 채용에서 무엇을 중요시하는지에 대한 인식의 차이가 있음을 확인하였습니다. 앞서 언급한 대로, 기업은 직무 관련 경력과 경험, 자기소개서 등을 중요시하고 있는 데 반하여, 구직자들은 여전히 스펙 쌓기 경쟁에 열을 올리고 있는 듯합니다. 이요행 박사는 청년들이 취업에 들이는 비용이 2015년 월 30만원 정도였던 것에 비해, 2018년 월 45만원 가량으로 무려 50%가 증가했음을 지적하며, 청년 구직자들이 기업이 원하는 인재상과 평가요소에 대해 더 세심하게 파악하려는 노력이 필요함을 주장하였습니다.

다른 한편으로 이러한 미스매치의 문제는 기업에도 상당 부분 책임이 있는 것으로 보입니다. 채용평가에서 기업이 직무능력을 최우선시하는 방향으로 나아가는 것은 사실이나, 대다수 기업은 학교, 학력 등의 스펙적 요소를 여전히 서류전형에 포함할 뿐만 아니라 그것을 서류심사를 위해 활용하고 있습니다. 이러한 기업의 행태는 극심한 취업경쟁에 놓인 구직자들에게는 사실상 직무뿐 아니라, 스펙까지 놓치면 안 된다는 ‘이중의 부담’을 지우는 것입니다.

**▲ 구직자는 희망 업종과 직무를 미리 준비해야 하고, 기업은 직무와 인재상에 관한 정보를 더 자세히 제시해야 할 필요가 있음.**

이러한 미스매치 문제를 해결하기 위해, 먼저 채용당사자 간의 노력이 필요해 보입니다. 이요행 박사는 취업준비생은 기업이 직무능력을 가장 중요시한다는 점을 기억하고, 자신의 희망 업종과 직무를 미리 정해서 준비하는 것이 도움이 될 것을 강조하였습니다. 또한, 청년들이 중소기업을 피할 것만이 아니라, 경력과 경험을 쌓는 기회로 생각할 필요도 있습니다. 즉, 현재 취업난의 위기는 업종과 직무를 조기에 결정해서 준비하는 사람들에게는 오히려 기회가 될 수 있다는 것입니다.

기업은 채용공고문을 조금 더 구체적으로 제시해야 할 필요가 있습니다. 즉, 직무와 인재상에

대해서 명시화하여, 지원자들이 불필요한 스펙을 쌓는데 시간과 비용을 낭비하지 않도록 해야 한다는 것입니다. 임호근 대표는 자세한 채용공고문을 제공하는 공공기관의 예를 들면서, 기업도 채용 공고 시에 직무 내용을 구체적으로 상세히 적시해야 할 필요가 있다고 언급하였습니다.

**▲ 장기적으로 청년들의 일경험 제공을 위해 정부와 교육계의 노력이 요구됨. 또한, 근본적으로 양질의 일자리 제공이 채용문제 개선의 필수적임.**

현재 대한민국 채용제에서 나타나는 문제는 채용당사자인 기업과 구직자만의 노력으로 해결될 수는 없을 것입니다. ‘수시채용,’ ‘경력직 선호,’ 그리고 ‘직무 중심 채용’이 대한민국 채용의 현실적인 추세라면, 이는 직원의 역량을 높이기 위해 기업이 해왔던 역할의 상당 부분을 이제 구직자들 스스로가 감당해야 함을 의미합니다. 하지만, 역량을 높이기 위한 일경험의 접근성은 개인의 사회적 위치와 형편에 따라 다를 수밖에 없습니다. 이원재 대표는 이러한 일 경험 접근의 불평등을 지적하면서, 정부가 이 문제에 적극적으로 대처해가야 함을 주장하였습니다. 청년 구직자에게 다양한 일 경험을 지원하는 서울시 청년허브와 같은 기관은 대책을 위한 하나의 좋은 사례가 될 것입니다. 또한 교육계도 학생들의 역량을 높이고, 일자리 경험을 충족시키기 위한 다양한 노력이 필요할 것입니다.

한편, 현재 한국 채용제에서 나타나는 문제의 주요 원인 중 하나는 채용 시장에서 수요공급의 불균형인한 취업환경의 악화입니다. 따라서 장기적으로는 중소기업과 대기업의 격차를 줄여 동일업종의 임금 격차가 줄어들어야 할 것입니다. 이런 점에서 정부와 기업이 양질의 일자리를 창출하여 시장에 더욱 많이 제공해야 할 필요가 있을 것입니다.

2020. 11. 17. 재단법인 교육의봄

(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 선임연구원 전선희 (02-6338-0660)