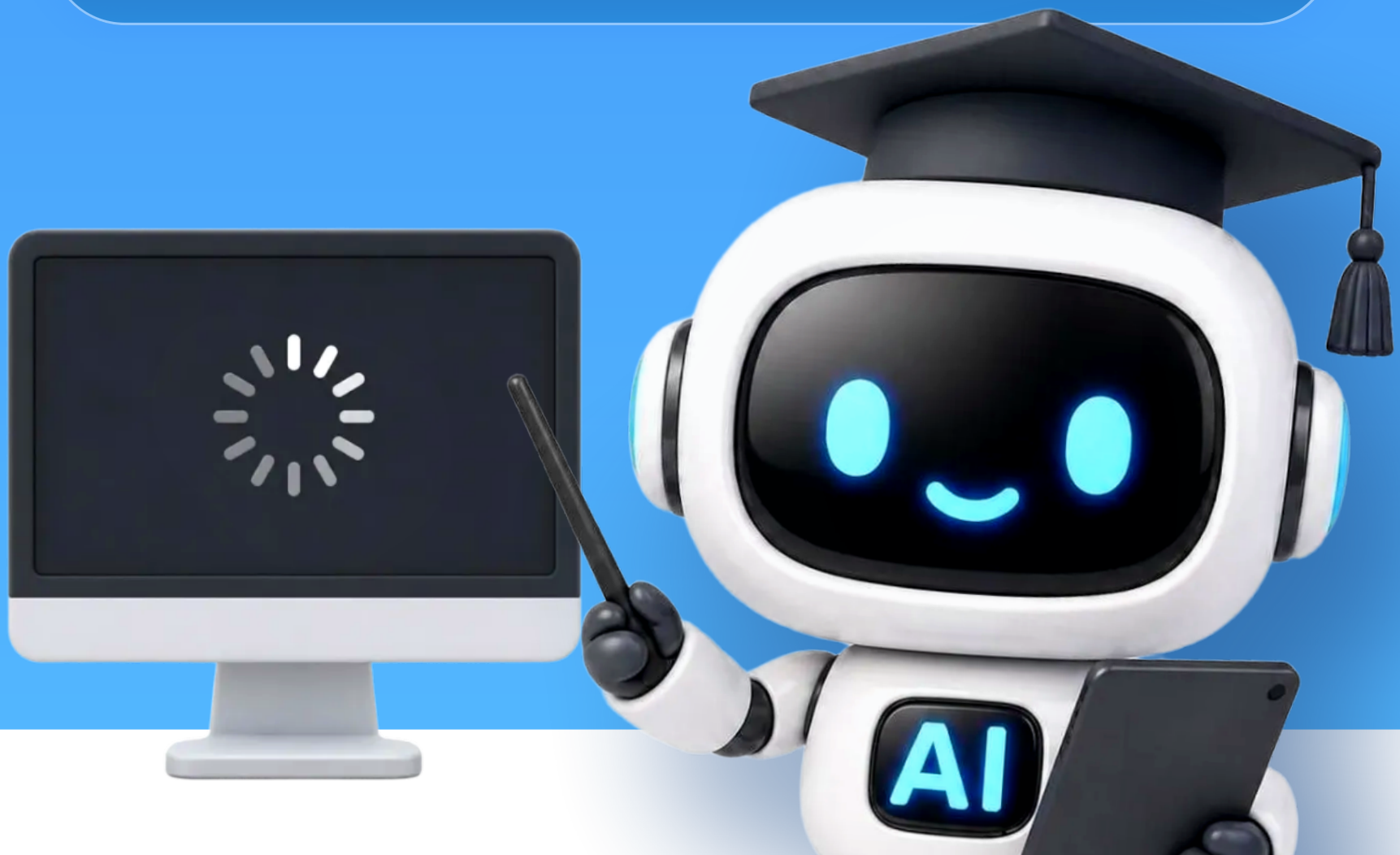
AI가 나를 뽑을까? 거를까?

면접관이 AI일때, 내 권리는 누가 지킬까요?



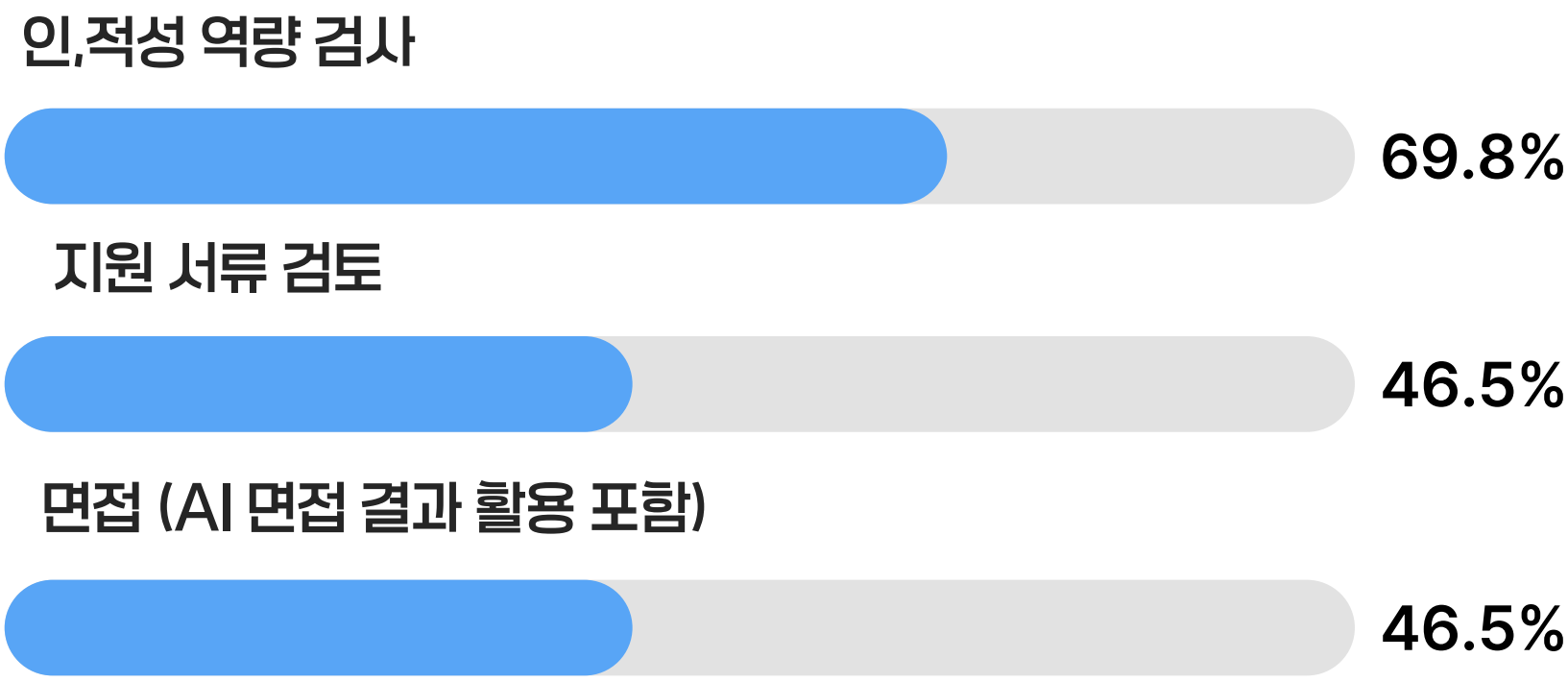
AI 채용 현황

AI가 서류를 분류하고, 영상 면접에서 말투·표정을 분석합니다

86.7%
인사업무에 AI를 사용하는 기업

21.7%
채용에도 AI를 사용하는 기업

채용에도 AI를 사용하는 기업은 어디에 쓸까?



문제 1

편향 학습의 문제

AI는 과거 데이터를 배웁니다.
과거의 차별까지 함께.

사례

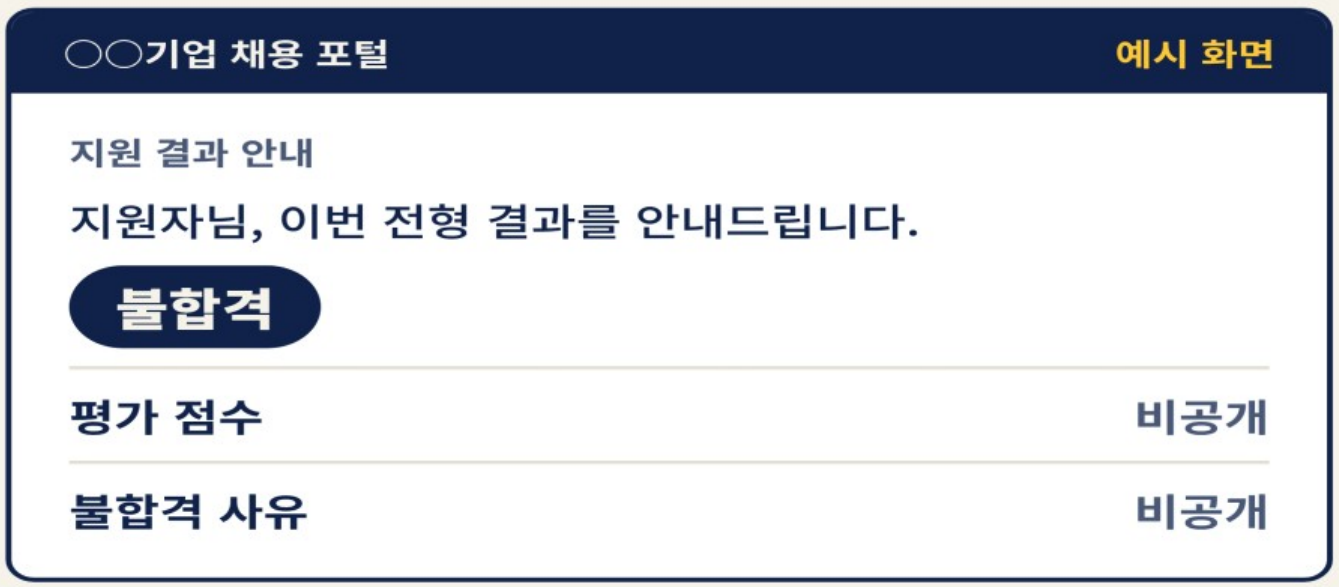
2018년 아마존은 여성 지원자에게 불리하게 작동한 AI 채용 도구를 폐기한 것으로 보도되었습니다.

이를 통해 평등권과 차별받지 않을 권리가
위협받을 수 있습니다.

문제 2

깜깜이 평가

왜 탈락했는지 알 수 없다면,
이의를 제기할 수도 없습니다.



이를 통해 알권리와 설명을 요구할 권리가
위협받을 수 있습니다.

문제 3

과도한 정보 수집

업무와 무관한 정보까지 분석 대상이 될 수 있습니다.

ex) 표정, 목소리, 말투, SNS게시물 등

문제 4

취약계층의 불이익

표준에서 벗어난 사람일수록 불리해질 수 있습니다.

ex) 장애인, 고령층, 외국인, 비수도권 출신

이를 통해 개인정보 자기결정권 및 평등권이
위협받을 수 있습니다.

제도도 움직입니다

2022

국가인권위원회 가이드 라인

인간 존엄, 알 권리, 평등권 등 AI 개발,활용의
인권원칙을 권고

2026.1

인공지능 기본법 시행

채용처럼 권리에 큰 영향을 주는 AI를
'고영향 AI'로 분류해 관리

EU

EU 인공지능법(AI act)

채용에 쓰이는 AI를 '고위험 AI'로 분류해 규제

우리가 할 수 있는 일

기업

- 평가 기준 공개
- 사람의 최종 검토
- 정기적인 편향 점검

지원자

- 공고에서 'AI 면접' 문구 확인
- 평가 방식을 물어볼 권리 알기

시민

- 기술의 공정성에 관심 갖기
- 필요할 때 목소리 내기



출처

1. 고용노동부·한국고용정보원, 「2025년 기업 채용동향조사(2차)」 (2025.8.1~9.1)

2. Euronews, 아마존 AI 채용 도구 폐기 보도 (2018.10.10)

3.경향신문, "인권위, AI 개발·활용 가이드라인 제시" (2022.4.17)

4. 국가인권위원회, 「인공지능 개발과 활용을 위한 인권 가이드라인」 (2022)

5. 아주경제, "'AI 기본법' 내일부터 시행…" (2026.1.21)

6. 바이라인네트워크, AI기본법 시행령·고영향 AI 판단 기준 보도 (2026.1.21)

7. 법률신문, "AI 기본법 시행과 기업의 대응 전략" 공동 세미나 (태평양·한국인공지능법학회)