

제4차 산업혁명시대 인공지능의 의사결정과 인격권 보장*

- 반부패 정책을 위한 채용절차를 중심으로 -

Artificial Intelligence Decision Making and the infringement of human rights

- Focusing on the recruitment process -

정 애 령(Jung, Ae Ryung)**

ABSTRACT

The key word in the era of the Fourth Industrial Revolution is definitely AI(Artificial Intelligence). Artificial intelligence's decision based on big data increases the efficiency of work processing by quickly reviewing a large amount of data and reducing time and cost. As a result, artificial intelligence technology has begun to be used in all areas of society, and it is expected to be an anti-corruption policy tool against hiring-related corruption and irregularities that raise doubts about trust and process. However, if there is no proper control over artificial intelligence, artificial intelligence can rather strengthen prejudice and infringe on job seekers' personal information. This is because the data based on artificial intelligence's decisions have been accumulated for a long time, so discrimination and prejudice against race, gender, or certain groups in the past can be revealed or reflected in algorithm design. Moreover, since artificial intelligence's decision-making process is difficult to present procedures and grounds that can be generally understood through self-learning, there is a situation in which humans have to accept machine decisions as they are in a difficult state to refute or correct. Therefore, while maximizing the utility of high-tech technology, it is necessary to find a way to use artificial intelligence without damaging human dignity and value.

As a way to guarantee the personal rights of artificial intelligence's decision-making, the exclusive decision of artificial intelligence should be limited by referring to the European Personal Information Protection Regulations and the final decision authority should be placed on humans. In addition, it is necessary to set guidelines based on careful analysis by audit agencies, the government, ethics committees, and psychological experts for legal and ethical problems that arise in the hiring process using artificial intelligence. It is more urgent to prepare effective specific procedures to prevent and monitor the risks of technology. As the hiring process is the first step in getting a job, which is a means of self-realization, evaluation according to equality of opportunities and job competency is important. We hope that practical and balanced clear laws will be created through intense discussions by legal, philosophical and technical experts. The most important proposition is that artificial

* 본 연구는 2022년 한국부패학회·동아대학교 법학연구소·제주대학교 법과정책연구원이 공동개최한 동계학술대회에서 발표한 것을 수정·보완한 것임.

** 숙명여자대학교 법학부 초빙교수, 법학박사

intelligence is a tool that helps humans make decisions, and its ethics always depend on the person who makes the tool.

Key words: AI (Artificial Intelligence), Algorithms, human dignity, Discrimination, bias, Robot-Recruiting, accountability, Recruitment, Data Analysis.

I. 서론

4차산업혁명 시대의 핵심어는 단연 인공지능이다. 분야별 범위에 따라 인공지능에 대한 정의가 조금씩 상이하지만, 21세기 인공지능은 빅데이터를 기반으로 문제를 효율적으로 해결하는 알고리즘을 뜻한다.¹⁾ 법학적 측면에서 논의되는 인공지능을 단순히 정의하면, 인간의 사고능력을 인공적으로 구현한 기계라고 할 수 있다.²⁾ 인공지능 기술은 쇼핑아이템 및 영상의 추천부터 재범률을 예측하는 사법시스템까지 다양한 영역에서 사용되고 특히, 빅데이터 맥락에서 처리되는 데이터의 분석은 기업의 운영에 있어 핵심자원인 근로자의 효율적 관리 및 다양한 인사영역에서 기능한다. 이미 몇 년 전부터 경쟁률이 치열한 기업을 중심으로 면접 및 채용과정에 인공지능 기술을 이용하며, 채용과정에서 필요한 서류심사와 면접에서 시간과 비용을 아끼고 선입견없이 채용이 가능하다는 장점을 강조한다.³⁾ 나아가 빅데이터를 통한 지원인력분석은 업무 만족도의 이유, 높은 결근률과 병가, 리더십에 대한 강점과 약점, 성과의 차이, 초과근무 및 그 이유 등 회사 내에서 발생하는 다양한 업무의 효율성 원인과 효과의 상관관계를 다루고, 이를 통해 직원들의 부서이동 및 변경요구 사항 및 향후 발생할 수 있는 이벤트와 상황들을 예측하고, 체계적으로 분석하게 한다.⁴⁾ 이렇듯 빅데이터 기술은 인사계획, 의사결정 및 프로세스를 최적화하여 회사의 특정 요구사항에 따라 인사관리업무를 최적화하고, 직원들에게는 더욱 매력적이고 지속가능한 일자리를 창출하도록 설계할 수 있다.⁵⁾ 지능정보사회에서 인공지능이 점점 더 중요한 결정을 내리게 됨에 따라, 자동화된 의사결정이 행사하는 이른바 알고리즘 권력이 어떤 문제를 수반하고 이를 어떻게 적절히 통제할 것인지가 중요한 과제가 된다.⁶⁾

1) 정웅석 외 4차산업혁명 융합법학회, 4차산업혁명의 이해, 박영사, 2020, 31면. (이와 같은 정의에 입각하여 본 글에서는 인공지능과 알고리즘을 문맥에 따라 동일한 의미로 혼용하여 사용한다.)

2) 양천수, 제4차 산업혁명과 법, 박영사, 2017, 121면.

3) 중앙일보, 2018.10.10. 일자 기사, “AI면접을 뚫어야 취업하는 시대.. 영국선 1300만원짜리 과외도 등장”; 연합뉴스, 2018.5.6.일자 기사, 채용시장에 나타난 AI; 동아일보, 2020.11.14.일자 기사. 속을 알 수 없는 AI면접관... 사람보다 까다롭네.

4) Holthausen, Big Data, People Analytics, KI und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen Grund-, arbeits-, und datenschutzrechtliche An- und Herausforderungen, RdA 2021, 19, 20.

5) Holthausen, 앞의 글, 20면.

이에 본 글에서는 먼저 채용절차를 중심으로 인사관리영역에서의 인공지능 기술의 효용성을 검토하고(Ⅱ), 인격권을 제한하는 인공지능 기술의 문제점(Ⅲ)을 살펴본다. 인공지능 기술의 특성으로 말미암아 발생하는 문제점에도 불구하고 빅데이터를 기반으로 하는 인공지능의 활용은 제4차산업에 있어 포기할 수 없는 핵심기술이다. 다만 기술적으로 가능하고 경제적으로 효율적이라고 해서 모든 기술이 실제로 상용화되거나 구현될 수 있는 것은 아니다. 인공지능의 개발과 적용 역시 법의 지배에 의해 규율되는 민주적인 방식으로 기본권을 준수해야 함은 당연하다.⁷⁾ 이에 따라 첨단기술의 효용성을 극대화하되, 인격권이 훼손되지 않는 보장방안을 강구하며(Ⅳ), 글을 마무리 하고자 한다(Ⅴ).

Ⅱ. 반부패 정책을 위한 채용 절차상 인공지능의 활용

1. 채용의 헌법적 의미

(1) 근로자의 자아실현수단으로서의 직업

채용은 모집의 단계를 거친 이들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정해 근로계약을 체결하는 행위를 의미한다.⁸⁾ 근로계약을 체결하여 일정한 직업활동을 수행하는 것은 사람이 살아가는데 필요한 정신적 또는 물질적 생활수단을 얻거나 유지하기 위해서 행하는 계속적인 활동이다.⁹⁾ 직업은 개인의 생계기반이라는 경제적인 측면을 넘어서 개인의 인격 발현과 정체성에 대하여 매우 중요한 의미를 지닌다. 이에 따라 직업의 자유에 보다 중요한 헌법적 기능이 인정되는 것이며, 직업 활동이 수반하는 정신적·육체적 노동은 자기실현의 가장 고귀한 표현이며, 개인은 직업 활동을 통하여 인격을 발현하고 형성한다.¹⁰⁾ 따라서 채용과정은 자신이 원하는 삶을 살기 위한 중요한 수단이자, 인생에 있어서 매우 중요한 자아실현의 수단인 직업을 갖게 하는 출발점이다. 채용의 인권에 대한 기존의 담론은 채용과정의 관리에 핵심적 규범적 함의를 수반한다. 채용과정은 고용 및 일자리에 대한 접근성을 높이므로 직업의 자유와 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 노동법 및 차별금지과 사생활권 등 인간의 존엄성을 실현하기 위한 인격권과 긴밀하게 연결되어 있다.¹¹⁾

6) 주현경·정채연, 범죄예측 및 형사사법절차에서 알고리즘 편향성 문제와 인공지능의 활용을 위한 규범설계, 법학논총 제27집 제1호, 2020, 117면.

7) Holthausen, 앞의 글, 23면.

8) 노동법실무연구회 편, 근로기준법주해 I, 제2판, 박영사, 2020, 212면.

9) 허 영, 한국헌법론 전정 17판, 박영사, 2021, 514면.

10) 한수웅, 헌법학, 제7판, 법문사, 2017, 671면.

11) Hunkenschroer/Kriebitz, Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of

(2) 사용자의 계약의 자유 및 영업의 자유

채용의 맥락은 기업과 잠재적 직원들 사이에 적용 가능한 서로 다른 이해관계와 다른 권리에 의해 지배된다.¹²⁾ 사용자는 기업의 자본과 기술 및 근로자의 노동력을 효과적으로 운영하는 가운데 이윤을 추구하게 되며 지속적으로 존속할 수 있다. 기업 운영에 핵심적인 ‘근로자’의 근로 능력의 척도를 파악하고 최대의 효과를 발휘할 수 있다고 판단되는 자를 채용하고자 하는 사용자의 의지는 헌법상 사용자의 경영권 보호를 위한 필수불가결한 요소이다. 채용과정은 사용자의 입장에서 우수한 근로자를 선발하기 위하여 구직자들에 대한 학력·경력·사회활동 또는 근로제공과 직접적 관련을 갖는 범위 내에서 가족관계, 사회적 관계 등에 관하여 정보를 얻을 이익을 실현하고, 이는 헌법상 보장된 경제활동의 자유를 근거로 한다.¹³⁾ 인사관리의 시작이라고 할 수 있는 채용의 의사결정의 프레임은 누가 의사결정을 주도하는가에 따라 달라진다. 사용자가 구직자를 채용하기 위하여 필요한 기준을 정하여 채용공고를 하고, 절차에 따라 적합한 구직자를 선발하여 근로계약을 체결하기까지의 일련의 과정은 원칙적으로 계약자유와 원리가 적용되며, 사용자는 어떤 기준에 따라 누구를 채용할 것인가에 대해 자유롭게 결정할 권리를 가진다.¹⁴⁾ 일반적으로 기업에서 인재를 채용하는 절차는 채용광고-원서접수 및 서류전형-자소서 및 에세이 분석-기초능력 및 인적성 검사-면접대상 서류분석-능력, 인성면접 등으로 이루어지고, 기업의 채용에서 이루어지는 의사결정은 고도의 추상적 결정에 속한다. 이러한 결정으로 구직자의 인생에 결정적 영향을 미칠 직업의 행사가 시작되고, 채용 도구는 신뢰성과 타당성, 효율성을 두루 갖추어야 한다.¹⁵⁾ 대법원 역시 ‘기업이 근로자를 고용하면서 학력 또는 경력을 기재한 이력서나 그 증명서를 요구하는 이유는 단순히 근로자의 근로능력을 평가하기 위해서만 아니라, 노사 간의 신뢰형성과 기업질서 유지를 위해서는 근로자의 지능과 경험, 교육정도, 정직성 및 직장에 대한 정착성과 적응성 등 전인격적인 판단을 거쳐 고용여부를 결정할 필요가 있어 그 판단 자료로 삼기 위한 것으로 판시하며 정보수집을 인정하고 있다.¹⁶⁾

종래 채용과정에서 사용자가 어떤 사항을 조사하고 판단하는지에 대해서는 사용자의 재량에 속한다는 견해도 있었으나,¹⁷⁾ 채용을 진행함에 있어 필요한 개인정보수집에 있어서 개인정보보호법에 따른 한계는 준수해야 할 것이다. 또한 사용자의 질문권은 구직자의 인격권이 침해되지 않는 범위 내에서 구직자가 장차 수행할 업무와 관련하여 정당하고 사회통

AI for hiring, AI and Ethics(2022), Springer, <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>. 3면.

12) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 3면.

13) 김형배·박지순, 노동법강의, 신조사, 2019, 106면.

14) 임종률, 노동법, 박영사, 2020, 397면.

15) 방병권, 채용인공지능에서 인간-인공지능 간의 협업수준에 따른 수용의도 연구, 경희대학교 대학원 박사논문, 2022, 13면.

16) 대법원 2004.1.16. 선고 2003두5198.

17) 이상윤, 노동법 수정판, 법문사, 2006, 138면.

념상 용인될 수 있으며 현실적으로 보호받을 수 있는 이해관계의 한도 내에서 허용된다.¹⁸⁾

2. 인사관리영역에서 인공지능기술의 효용성

(1) 객관성과 공정성

회사의 인력관리영역에 있어서 채용은 기업의 입장에서는 우수한 인재를 선발하는 과정이고 입사 지원자의 입장에서는 자신의 능력을 평가받는 기회가 된다. 이러한 채용과정에서는 공정성과 신뢰성이 매우 중요하다.¹⁹⁾ 공정성이란 자신의 직무수행에 투입한 요소와 그로부터 받는 결과물과의 비율이 다른 사람의 그것과 비교하여 합당하다고 지각하는 정도로 정의되며, 이때 투입 요소는 지식, 시간, 경험, 나이 등을 결과물은 임금, 인정, 칭찬과 직업 안정 등을 의미하며 나아가 조직 공정성은 조직구성원들이 갖게 되는 조직의 공정성에 대한 지각으로 이러한 공정성 지각은 조직구성원의 많은 조직 행동 성과변수를 잠정적으로 설명해주는 중요한 변수이다.²⁰⁾

채용과 관련된 비리는 오랫동안 이슈가 되어 왔다. 특히 사회지도층이 기득권을 행사하여 가족과 친인척의 이익을 위해 직간접적으로 채용에 영향력을 행사하는 사건들은 채용에 대한 공정성에 의심을 갖게 한다. 신뢰와 공정에 의구심을 제기하는 채용관련 비리 및 비위행위는 다수의 입사지원자로 하여금 상대적 박탈감을 초래할 뿐 아니라 기업의 입장에서조차 훌륭한 인재를 선발할 수 있는 좋은 기회를 상실하게 만든다.²¹⁾ 고용에 있어서 사용자의 편견이나 선호 및 취향으로 인한 차별이 발생하는 경우가 많은 것으로 여겨져왔고, 이에 대한 정책적 대안으로 지원자의 인적 속성에 관한 정보를 일부 차단하거나 사용자가 채용 절차에 개입할 수 있는 재량 자체를 제한하는 방향 등이 대두되었다.²²⁾ 사회적 영역에서 인간의 결정은 이해관계의 상충, 문화적 상대성, 정보의 한계, 판단력 부족, 가치관의 차이 등으로 인하여 설령 선의지를 바탕으로 최선을 다하더라도 동일 사안에 대해서도 사람마다 다를 수 있다. 이뿐만 아니라 판단의 부담으로 인해 경우에 따라 오류가 있을 수도 있다.²³⁾

18) 김형배, 노동법 제26판, 박영사, 2018, 263면.

19) 방병권, 앞의 글, 1면.

20) 김찬중·윤찬성, 비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구, 산업경제연구 제21집 제2호, 2008, 763면.

21) 방병권, 앞의 글, 1면.

22) 고학수·박도현·정해빈, 인공지능과 고용차별의 법경제학: 블라인드 채용과 베일의 역설을 중심으로, 법경제학연구 제16권 제1호, 2019, 40면. (구체적으로 독일의 경우 사용자가 면접 과정에 할 수 없는 질문 유형을 정해놓고 이러한 질문을 하는 경우 이에 대해 거짓으로 답을 해도 불이익을 받지 않도록 하는 권리에 대한 논의가 이루어졌다. 박귀천, 기업채용과정의 차별관행에 대한 실태조사, 국가인권위원회 연구보고서, 2011, 252-253면.)

23) 정원섭, 인공지능 알고리즘의 편향성과 공정성, 인간·환경·미래 제25호, 2020, 58면.

이에 반해 결정 알고리즘은 개인의 과거 행적, 인적 사항에 기반해 채용·각종 대회 수상·범죄예측 시스템에 활용되고,²⁴⁾ 이를 통해 이해관계의 상충이나 특정 가치관과 상관없이 의사 결정할 수 있으리라는 기대감에 객관적이고 공정한 결과의 확보방안으로 여겨진다.²⁵⁾²⁶⁾ 채용분야에서 인공지능을 활용하는 것을 Human Resource와 Technology를 결합한 소위 HR Tech라고 부른다. 인사관리에 머신러닝 알고리즘을 이용함으로써, 데이터를 분석, 학습하여 데이터세트 간의 상관관계를 표현한 도식으로 과거에 누적된 데이터를 기반으로 새로운 데이터 값을 분류하거나 집단화(Clustering)시킴으로써, 대상을 평가한다.²⁷⁾ 인공지능 채용은 고성능 컴퓨터나 인공지능을 활용하여 직원 채용시 수집한 데이터 및 입사 이후의 인사데이터 기타 기존의 빅데이터 등을 학습하여 분석, 예측하게 하고, 이러한 분석 및 예측의 결과를 다양한 인사업무에 활용하는 것이다.²⁸⁾ 소위 성과분석의 맥락에서 인적 자원 개발분야는 효용성 있는 적용영역으로 볼 수 있다. 예컨대 회사직원의 가치는 직원이 회사에 남아있을 확률을 매기고 고용주가 그를 잡기 위하여 임금인상 또는 지속적 교육 등의 추가적 노력을 결정한다.²⁹⁾ 연구결과에 따르면 기업의 채용분야에 있어서도 모집 및 선발과정에 인공지능을 활용하는 것은 그 결과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 특히 공정성의 확보에 있어서 인간중심의 경우보다 우월할 것으로 예상하고 있음을 보여준다.³⁰⁾

24) 이희옥, 인공지능 의사결정에 대응한 자기결정권의 보장, 헌법학연구 제27권 제1호, 2021, 40면.

25) Steege, Algorithmenbasierte Diskriminierung durch Einsatz von Künstlicher Intelligenz, MMR 2019, 715, 718.

26) 예컨대 모기지 승인과정에서 인간을 통한 거래를 줄이거나 아예 없애면서 대출 여부를 인간이 판단하지 않고 숫자가 하게 함으로써 다양한 계층에게 대출 기회가 널리 확대되었다. 피부색이나 성적 취향 때문에 전통적인 모기지 승인 면접 심사과정에서 의식적으로 혹은 무의식적으로 피할 수 없었던 불쾌함과 무기력함을 느꼈던 고객들이 이제 좋은 이율로 내 집을 마련할 수 있게 된 것이다. ("Is an Algorithm Less Racist Than a Loan Officer?", <http://www.nytimes.com/2020/09/18/business/digital-mortgages.html?fbclid=IwAR0gacBq0oOps0yIoRoMuuoRa9fUyuyml9tZBkBGyJAVsUqb4kFaVlzp-4> (2022.9.25. 방문))

27) 이희옥, 앞의 글, 52면.

2004년 미국 유타주에 설립된 스타트업 HireVue는 인공지능 모델을 사용하여 구직자의 단어선택, 어조와 얼굴 움직임을 분석 검토하여 수천 개의 특징과 회사 최고성과자와의 상관관계를 분석한다. 최종채용은 인간의 결정에 달려 있으나, 이 시스템은 HireVue Iris라는 특허받은 딥러닝 분석 엔진에 의해 지원된다. 이외 Montage, SparkHire, Blizz 등 여러 기업에서 면접 영상 및 음성분석기술을 이용하여 채용과정을 진행한다.(자세한 내용은 Fernández-Martínez/Fernández, AI and recruiting software: Ethical and legal implications, Paladyn, Journal of Behavioral Robotics, 2020. <https://doi.org/10.1515/Pjbr-2020-0030>, 199면 이하 참조.)

28) 竹地 潔, "人工知能による選別と翻弄される労働者:法は何をすべきか?", 『富大経済論集』65卷2号, p.92. (권오성, 인공지능과 노동법- 채용을 중심으로, 법학논문집 제45집 제2호, 8-9면에서 재인용.)

29) Joos, Einsatz von künstlicher Intelligenz im Personalwesen unter Beachtung der DS-GVO und des BDSG, NZA 2020, 1216, 1216.

30) Grünberger, Reformbedarf im AGG: Beweislastverteilung beim Einsatz von KI, ZRP 2021, 232, 232; 방병권, 채용인공지능에서 인간-인공지능 간의 협업수준에 따른 수용의도 연구, 경희대학교 대

노트북이나 스마트폰의 카메라를 통해 구직자들과 면접을 진행하기도 하고 설문에 답하도록 하면서 단어와 문법, 표정, 목소리와 음색 등을 저장하고 알고리즘 시스템에 의해 분석한다. 이러한 분석을 통하여 구직자들의 특성과 능력을 파악하여 적합한 자를 선택하고자 한다.³¹⁾ 심사 및 평가 단계에서는 동일한 기준에 따라 모든 지원자를 평가하는 알고리즘을 사용하여 주관성을 줄일 수 있으며, 인공지능은 개인 속성과 상관없이 특정 기준에만 집중하도록 가르칠 수 있기 때문에 지원자의 외모 등 인간이 가진 편견을 줄일 수 있다.³²⁾ 다양한 유형의 편견 및 선입견에 취약할 수 있는 인간의 판단에 비해, 데이터 분석에 기반한 기계지능의 판단이 갖는 객관성과 중립성, 독립성 그리고 일관성은 인공지능 알고리즘에 의한 결정을 받아들이는 정당성의 근거가 될 수 있다.³³⁾ Kraft Heinz 유럽은 Unilever와 동일한 시스템을 사용하여 구직자의 위험 성향을 식별하고, 이 과정을 통해 다양한 이점을 확인하였다. 전통적으로 일류대학 졸업생들의 수가 불균형하게 많았던 것에 비해 이 시스템을 이용했을 때에는 다른 실천적 요인들(proxies)에 의존하여 캠브리지나 옥스퍼드와 같은 대학들이 Gatekeeper로서의 지위를 잃게 만들었다.³⁴⁾

(2) 정확성과 효율성

인공지능 기술을 사용하는데 있어 전제조건은 채용과 선발과정에서 유효한 도구로 작동하는지에 대한 타당성(Valid) 요건을 충족하는 것이다. 인공지능에 의한 채용이 기존의 채용방식보다 우월하지 않는 한 이 기술을 사용하는 것은 비윤리적일 뿐만 아니라 비효율적이기 때문이다.³⁵⁾ 인공지능은 비용을 절감하고, 인간의 주관적 편견을 배제하며 정확성도 보다 우수할 것이라는 인식하에 인간의 의사결정자를 보완하거나 부분적으로 대체할 가능성이 있는 것으로 인식된다.³⁶⁾ 알고리즘을 기반으로 한 시스템은 적합한 지원자를 검색 및 선택하고, 방대한 양의 지원서류를 검토하며 초기 면접을 위한 채용에 사용된다. 인공지능 채용의 장점은 채용프로세스를 가속화하고 보다 효율적이고 높은 정확도로 채용 절차의 품질을 높이며, 직무에 적합한 후보를 객관적으로 찾을 수 있다는 점이다.³⁷⁾ 이는 경쟁사와 함께 채용절차를 진행할 경우를 상정할 때, 장점이 극명해진다. 이직률이 높은 산업에 있어

학원 박사논문, 2022, 96면.

31) Hoffmann, Möglichkeit und Zulässigkeit von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen im Recruiting, NZA 2022, 19, 20.

32) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글 9면; Fernández-Martínez, C., Fernández, A. 앞의 글 참조.

33) 주현경·정채연, 앞의 글, 116-117면.

34) Grünberger, 앞의 글, 232면.

35) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 5면.

36) 고학수·박도현·정해빈, 앞의 글, 42면.

37) Freyler, Robot-Recruiting, Künstliche Intelligenz und das Antidiskriminierungsrecht, NZA 2020, 284, 284.

서 채용절차가 빠르게 진행되어 고용이 확정될 때, 인적자본경쟁에 우위를 차지할 수 있다.³⁸⁾

또한 인공지능은 수동적 구직자를 연결하여³⁹⁾ 기업에 지원하는 총 인원수를 늘리는데 도움을 줄 수 있을 뿐 아니라, 인사과에서 지원 문서를 검토하는 시간을 현저히 줄여 채용 담당자가 고용 가능성이 높은 지원자를 중심으로 더 정확한 분석을 위해 효율적으로 시간을 활용가능하다.⁴⁰⁾ 어떤 지원자그룹이 가장 훌륭한 성과를 낼 것인가 또는 직원들의 어떤 그룹이 자발적으로 회사를 떠날 가능성이 가장 높은가와 같은 질문에 대답하여 훨씬 더 정확한 인사관리의 방안을 제공하는데 도움이 될 수 있다.⁴¹⁾ 채용절차의 시간을 줄이며 동영상과 인터뷰를 여러 번 검토할 수 있는 가능성과 고객과 대면하는 역할을 수행해야 할 업무에 경우 중요한 시선처리 역량 및 바디랭귀지에 대한 주의를 기울여 판단하며 수행하여야 하는 직무에 필요한 요소를 측정할 수 있다.⁴²⁾

그러나 인공지능에 의한 의사결정의 한계에 대한 비판이 존재한다. 인공지능의 텍스트 또는 언어 분석은 관련 있는 용어나 키워드를 기반으로 관심 있는 질문에 대한 소위 컨텍스트 추출(kontextextraktion)로 선택된다. 따라서 인간의 행동을 측정 가능한 행동의 집합 차원으로 인지하여 일정 행동의 단순화된 모델을 제시하고 받아들일 뿐이다. 물론 감정 컴퓨팅으로 알려진 센서를 통해 감정을 인식하고 모방할 수 있지만, 감정에 대한 분석은 사람, 주제 및 질문에 대한 인식뿐 아니라 감정 또는 언어 뒤에 표현되는 진정한 의미 또는 풍자적 요소까지 인식되어야 하는데, 인공지능은 공감능력이 부족하고 지원자의 감성지능을 인지할 수 없어 유효성이 떨어진다.⁴³⁾ 하지만 이러한 요소에 대한 판단이 주관적인 결정으로 비추어질 수 있으며, 공정성 논란을 피하기 위해 결국 비인공지능 기반의 절차에서도 이력서 심사와 직무수행과 관련된 평균 학업성적이나 수개월의 선행직무 경험 등 고정되고 계량화된 기준에 근거하기도 한다. 오히려 정형화된 기준에 대한 판단은 인공지능기술을 통해 효율적으로 수행가능하다.⁴⁴⁾ 한편 Unilever는 인공지능을 통한 정서적 특성을 판단하기 위하여 면접 이외의 절차를 진행하였다. 이 과정에서 지원자는 컴퓨터 게임을 하게 하였는데,

38) J. Stewart Balck/Patrik van Esch, AI- enabled recruiting: What is it and how should a manager use it?, Business Horizons Vol. 63. Issue 2. 2020, 220.

39) 기업의 입장에서 적임자를 채용함에 있어서 가능한 많은 훌륭한 조건의 지원자 중 결정하고 싶은 것이다. 일부 사람들은 적극적으로 구직활동을 하지 않고 있으나 적절한 이직 또는 구직의 기회가 주어진다면 이를 고려할 용의가 있다. 이러한 사정을 감안할 때 인공지능을 사용하여 LinkedIn, MeetUp 등에서 데이터를 스크랩한 다음 지원자를 연결하는 방식을 취한다. Outreach 방식을 통해 수동적 구직자를 연결하여 최상의 후보자 풀을 만드는데 기여한다. (J. Stewart Balck/Patrik van Esch, 앞의 글, 219면.)

40) J. Stewart Balck/Patrik van Esch, 앞의 글, 219면.

41) Holthausen, 앞의 글, 20면.

42) Fernández-Martínez/Fernández, 앞의 글, 204면.

43) Holthausen, 앞의 글, 25면.

44) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 5-6면.

이 게임은 지원자의 인지 및 정서적 특성 특히 위험에 대한 성향과 혐오감을 측정하는 역할을 하였다.⁴⁵⁾ 직무에 적합한 자를 채용하기 위하여 판단기준이 될 만한 다양한 사항을 개발하고, 더욱 방대해진 요소들을 검토하기 위해서는 인공지능 기술의 효율성을 인정할 수 있다.

Ⅲ. 인격권을 제한하는 인공지능 기술의 문제점

1. 인간의 존엄 훼손 가능성

인공지능의 활용은 상술한 편익적 측면과 기술이 가진 위험의 양면성을 갖는데, 문제점으로 판단오류, 알고리즘의 편향성, 비도덕적 판단, 예측 불가능한 오류 및 제어 불가능성이 제시된다.⁴⁶⁾ 자동화(automated)는 기계가 인간의 힘으로 한 번 수행된 행위를 반복하여 효율성을 높이는 것으로, 인간이 구축한 체계 내에서 실행되는 시스템이라면, 자율화(autonomous)는 기계가 다른 체계와 연계돼 상호작용하고 스스로 판단·결정하는 시스템으로 인간의 통제 없이 어떤 행위를 오직 시스템으로 제어하는 것을 의미한다.⁴⁷⁾ 따라서 자동화에서 자율화로 진화에 따라 인공지능 기술이 갖는 문제점은 단지 기술상 오류에 그치지 않고 인간의 존엄과 가치를 위협하는 인격권 침해의 위험성이 존재한다.

인간의 존엄성은 인간의 본질로부터 나오는 인격의 내용으로, 인간은 스스로 결정을 내릴 수 있는 자유의지를 가진 존재이며, 인간이 존엄한 근거는 자율성에 있다고 본다.⁴⁸⁾ 일반적인 인격권은 행복추구권과 인간존엄성으로부터 도출되는데, 국가에 의한 사생활 침해나 사인의 명예훼손적 발언에 대한 헌법적 보호에 그치는 것이 아닌, 헌법제정자가 인식할 수 없었고 인식하지 못하였던 현상, 즉 ‘인격발현의 기본조건에 대한 새로운 위협’에 대처하기 위한 것이다.⁴⁹⁾ 인공지능 기술의 적용에 따른 위험은 인간의 존엄성에 대한 제약과 관련되어 있지만, 개인이 위험가능성을 스스로 인식하여 자신을 보호하는 데에는 한계가 있다. 이 점에서 국가의 역할이 보다 중요하다.⁵⁰⁾ 채용절차를 진행하며 필수적으로 발생하는 개인에 대한 정보를 수집과 저장 및 언제든지 검색할 수 있는 가능성은 관련된 자들에게 심리적 영향을

45) Grünberger, 앞의 글, 232면.

46) 최은창, 인공지능 위험인지의 차이와 거버넌스, 인공지능 윤리와 거버넌스, 박영사, 2021, 146면.

47) 이희옥, 인공지능 의사결정에 대응한 자기결정권의 보장, 헌법학연구 제27권 제1호, 2021, 36면; 김연순·이종관, 제4차 산업혁명의 자동화와 적응형 자동화, 인문과학 제65집, 성균관대학교 인문과학연구소 2017, 17면.

48) 강승식, 인간존엄의 비교법적 고찰과 그 시사점, 홍익법학 제14권 제1호, 2013, 117면.

49) 한수웅, 헌법학, 제17판, 2017, 558면.

50) 신국미, 인공지능과 인간의 존엄성, 부동산 법학 제25집 제1호, 2021, 110면.

끼치고 이로 인해 자신이 스스로 계획하고 결정하여 행동하고 형성할 자유를 저해한다. 정보통신기술의 발전은 개인에게 새로운 가능성을 열어주는 동시에 인격권에 새로운 위협의 근거가 되기 때문에, 개인의 인격형성과 발전에 있어 이전에는 예측할 수 없었던 중요성에 대한 고찰이 필요하다.⁵¹⁾

지원자의 인간 존엄성에 대한 권리는 성격검사와 약물검사와 같은 잠재적으로 침습적(invasive) 평가기술과 관련하여 더욱 주의를 기울여야 하는데, 기업은 채용 결정을 내리는 것뿐만 아니라 선발 과정 중 지원자를 대하는 방식에서도 지원자의 권리를 보호해야 할 도덕적 의무가 있다.⁵²⁾ 정보처리과정에서 점수시스템에 의존할 수 밖에 없는 자동의사결정은 다른 속성을 지닌 자들을 부족한 사람으로 만드는 문제와 함께, 인공지능의 선택과정은 궁극적으로 확률계산 안에서의 인간이 변수가 되는 것이므로, 개인정보보호 시스템과 무관하게 인간의 존엄성이 침해될 수 있다.⁵³⁾ 인간은 정보의 조합에 그치는 존재가 아닌 그 자체로 고유한 목적적 존재임에도 불구하고 정보의 연결과 조합을 통해 강제로 정체성이 형성된다. 이러한 정체성은 온라인 공간에서 정보주체가 자신을 표현하는 디지털 페르소나일 수 있으나 그 사람의 인격 자체는 아니다. 그럼에도 불구하고 인공지능은 이를 토대로 인간이 어떤 대우를 받고 어떤 권리 또는 이익을 획득할지에 대한 결정을 할 수 있다.⁵⁴⁾ 또한 채용 프로세스를 기계화함으로써 개별 지원자와 미래 고용주 간의 직접적인 인적 접촉이 거의 또는 전혀 이루어지지 않게 되고, 이는 지원자와 채용자 모두 개성과 자율성의 상실을 경험하는 대인관계 역시 오직 사물의 법칙을 따르는 물화(物化, reification)로 이어질 수 있다는 지적도 간과할 수 없다.⁵⁵⁾

2. 개인정보보호

정보보호의 문제는 인공지능 사용의 가장 큰 걸림돌로 인식된다.⁵⁶⁾ 인공지능의 결정은 데이터를 기반으로 작동하기 때문에, 인공지능 솔루션에 사용되는 데이터가 법적 규정 내지 윤리적 원칙을 위반하여 획득된 경우(예: 신청자가 사용에 동의하지 않은 경우) 개인정보보호권 및 사생활권과 충돌한다. 개인정보보호를 위하여 도출된 개인정보자기결정권은 정보 자체에 대한 보호가 아니라, 궁극적으로 정보주체 개인의 인격에 대한 보호이다. 얼굴 인식

51) Holthausen, 앞의 글, 27면.

52) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 3면.

53) Rudkowski, Predictive policing am Arbeitsplatz, NZA 2019, 72, 74; Malorny, Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht, RdA 2022, 170, 175.

54) 김희정, 알고리즘 자동의사결정으로부터 개인의 보호, 헌법학연구 제26권 제1호, 2020, 218면.

55) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글 6면.; Giermindl, L.M., Strich, F., Christ, O. Leicht-Deobald, U. Redz̄epi, A. The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees. Eur. J. Inf. Syst. (2021). <https://doi.org/10.1080/0960085x.2021.1927213>.

56) Holthausen, 앞의 글, 22면.

소프트웨어를 사용하는 것과 같이 지원자의 개인정보에 접근할 수 있는 인공지능의 능력이 증대됨에 따라 정보침해의 위험성 역시 증대된다.⁵⁷⁾ 처리하는 데이터의 양이 방대해지고 복잡해짐에 따라 관련 규정의 준수 및 정보보호에 대한 요구가 증가된다.⁵⁸⁾

유효한 동의, 명확한 목적의 제한, 투명성, 데이터최소화, 저장제한과 무결성 및 기밀성⁵⁹⁾ 등 개인정보 처리에 관한 원칙은 데이터처리 및 의사결정에 이르는 알고리즘의 불투명성과 맞물려 인공지능 기술과 크게 모순된다.⁶⁰⁾ 방대한 데이터를 기초로 하는 인공지능은 데이터 최소화와 배치될 뿐만 아니라, 데이터처리에 사용되는 알고리즘의 작동방식을 알 수 없는 상황에서, 데이터처리의 목적을 구체적으로 명확히 정의하고 허용되는 것과 허용되지 않는 것을 규정하는 것은 불가능하기 때문이다. 채용과정에서 사용하는 인공지능 기반 텍스트 또는 음성분석을 통해 개인의 특성을 파악하려고 하는 방식 역시 유럽개인정보보호규칙 제22조에서 명시적으로 금지하는 프로파일링의 유형으로 볼 수 있다. 물론 관련 당사자와 책임자 사이의 계약을 체결하거나 이행하는데 필요한 경우, 명시적 동의를 얻어 프로파일링은 가능하지만, 인간의 자유를 행사하는데 그 결정이 기계 또는 알고리즘에 의해 맡겨져서는 안된다는 기본적 생각이 유럽정보보호규칙 제22조를 뒷받침하는 것으로 해석된다.⁶¹⁾ 인공지능이 다량의 데이터에 기반하여 지원자의 인격적 특성을 자세히 분석할 가능성이 높아질수록, 정보처리에서 요구하는 필요성원칙을 충족하기는 어려워진다. 이러한 이유로 인공지능기술의 이용에 있어 정보보호 규정은 그 한계로 작용한다.

3. 인공지능의 편향성

기업에서 인재를 채용하는 도구는 장래의 인재, 즉 입사 이후 경쟁력 있는 성과를 창출할 수 있는 인재를 선발하는데 얼마나 타당성과 신뢰성을 갖추는가에 따라 유용한 도구로서 인정받을 수 있다.⁶²⁾ 인공지능은 인간과 달리 감정없이 사실에 근거해서만 결정을 내릴 수 있는 능력이 있다고 믿는다. 그러나 이는 이것은 기본 알고리즘자체가 구성 및 작동방식에 차별적이지 않은 경우에만 해당된다.⁶³⁾ 인공지능 기술의 효용성에도 불구하고 많은 사례들은 인공지능이 인종 및 성 그리고 경제적 격차에 따른 차별과 편견 등 인간사회의 부

57) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 5면.

58) Joos, 앞의 글, 1217면.

59) 유럽개인정보보호일반원칙(GDPR) 제5조 개인정보 처리에 관한 원칙

60) Roßnagel, ZD 2013, 562, 564.

61) Joos, 앞의 글, 1217면.

62) 방병권, 앞의 글, 2면.

63) Hoffmann, 앞의 글, 20면.

정적인 관점 역시 학습할 수 있다는 위험성을 드러냈다.⁶⁴⁾ 특히 채용절차와 관련하여 미국 아마존사에서는 인공지능 알고리즘을 이용한 결과 여대를 졸업했거나 이력서에 여성이라는 용어가 들어 있는 경우 감점하여, 인공지능이 남성에게 더 유리한 채용 판단을 내린다는 사실이 드러나면서 해당 프로그램을 폐기하기도 하였다.⁶⁵⁾ 노동시장에 있어서 차별은 동종의 업무에 종사하고 동등한 수준의 업무성과를 내는 두 근로자에 대해 생산성과 무관한 기준에 기초하여 근로조건에 차이가 나타나는 경우를 지칭한다.⁶⁶⁾

알고리즘은 컴퓨터가 데이터를 처리하는 규칙을 말하는 것으로 알고리즘 자체가 객관성을 담보하는 것으로 볼 수 없다.⁶⁷⁾ 다양한 과업을 처리하기 위한 데이터 분석의 질은 사용된 알고리즘과 데이터의 양 뿐만 아니라 데이터 자체의 질에 따라 달라진다.⁶⁸⁾ 기본 데이터 자체에 차별적 콘텐츠가 포함된 경우 알고리즘에 의한 결정 역시 차별적 결과가 도출될 것이다. 데이터의 비대의성(unrepresentation) 즉, 특정 집단으로부터만 추출되었거나 혹은 이를 제외한 불완전한 데이터가 빅데이터 알고리즘에 입력되면, 배제된 개인이나 집단은 데이터가 반영하지 못한 채 데이터의 피드백이 지속적으로 누적되면서 사회적 차별이 공고화될 수 있다.⁶⁹⁾ 기본 데이터가 균등하게 -공정하면서 효과적으로- 대표되어야 한다.⁷⁰⁾ 더구나 알고리즘의 개발 역시 판단력이 늘 완벽하지 않은 실수를 저지를 수 있는 인간에 의해 개발된다. 그러므로 인공지능 솔루션을 설계로 인한 인권침해 가능성도 부인할 수 없다.⁷¹⁾ 알고리즘 설계자에 따른 편향도 가능한데, 기술이 처음에 백인 남성들에 의해 만들어졌고 초기 대다수의 백인들에 의해 테스트되었기 때문에, 컴퓨터 과학의 전형적이고 고전적인 알고리즘은 백인들에게 더 나은 효과를 준다고 인정한다.⁷²⁾ 알고리즘은 정의된 명령에 따라서만 작동하는 것이 아닌 이용자 등과의 상호작용 속에서 지속적으로 수정 및 조정되기 때문에 개발자의 편견과 선입견 역시 반영될 가능성이 존재하는 것이다.⁷³⁾

인공지능이 스스로 학습하는 방식과 관련하여 가정과 포섭체계(If-then)를 따르는 기존 소프트웨어와는 큰 차이가 있기 때문에, 학습과정 속에 차별에 영향을 미칠 수 있는 위험을

64) 주현경·정채연, 앞의 글, 117면.

65) 한상기, 네오에티크스(Neo-ethics, 새로운 윤리)-인공지능과 기업윤리, 기업윤리 브리프스, 2019-1, 3면; BBC NEWS 코리아, 2018.10.11 성차별: 아마존, 여성차별논란, 인공지능 채용 프로그램 폐기, <https://www.bbc.com/korean/news-45820560> (2022.09.26.방문)

66) 박영범, 차별의 경제학적 의미, 계간 임금연구, 2007, 39면.

67) 오세욱, 알고리즘화(Algorithmification): 미디어의 핵심 논리로서 알고리즘, 언론정보연구, 제55권 제2호, 서울대학교 언론정보연구소, 2018, 102면.

68) http://www.haufe.de/personal/hr-management/kuenstliche-intelligenz-im-personalwesen_80_484842.html (2022.12.5. 최종검색일)

69) 심우민, 인공지능의 발전과 알고리즘의 규제적 속성, 법과 사회 제53호, 2016, 61면.

70) 신국미, 앞의 글, 116면.

71) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 4면.

72) Fernández-Martínez/Fernández, 앞의 글, 206면.

73) 장원규, 초연결사회의 도래와 빅데이터: 법제도적 개선방안을 중심으로, 과학기술법연구 제24집 제2호, 한남대학교 과학기술법연구원, 2018, 133면.

수반한다.⁷⁴⁾ 특정한 공정성 기준을 실현하기 위한 작위적인 개입이 미처 예상하지 못했던 또 다른 불공정한 결과를 가져올 수도 있으며, 우선순위 및 변수의 가중치를 변경하는 것과 같은 개입 그 자체가 편향적 관점을 주입하는 것이 될 수도 있는 것이다.⁷⁵⁾

무엇보다 알고리즘의 결정은 차별적 효과를 발생시킬 수 있는 그룹에 대한 개연성 (Gruppenwahrscheinlichkeit)을 기반으로 한다.⁷⁶⁾ 독일에서는 이미 제정되어있고 현재 논의되고 있는 차별금지법의 목적이 바로 이러한 그룹을 속성으로 하는 차별을 방지하기 위함이기 때문에 알고리즘이 그룹의 속성을 기반으로 하는 결정은 이와 상충한다. 알고리즘 결정에 따른 차별의 이유가 개별 노동자의 직무능력, 즉 생산성에 대한 정보를 정확히 파악하기 어려운 상황에서 이루어지는 불확실성 하의 의사결정의 일종일 수 밖에 없다는 점에서 통계적 차별논의에 관하여 고찰되기도 한다.⁷⁷⁾

채용과 관련하여 일정 그룹에 대한 선호 및 편향성의 문제는 비단 인공지능의 기술을 이용하기 때문에 발생하는 문제는 아니다. 채용에 있어서 반부패 정책으로서 제시되는 인공지능의 기술이 제시된다는 것은 인간의 결정에 따를 경우에도 일정 그룹에 대한 편향적 선택 및 결정이 가능하다는 반증이다.⁷⁸⁾ 다만, 인공지능의 편향성이 더욱 문제되는 이유는 누군가의 편견이 가지는 위험은 소수에게만 적용될 가능성이 있지만, 자동의사결정의 편견은 수많은 사람들에게 무작위로 적용되어 결국 사회 전체로 영향을 미칠 위험이 있다. 또한 알고리즘 자동의사결정과정에서 발생하는 차별의 문제는 눈에 띄지 않는 방법으로 이루어지므로 이에 대한 비판 또는 교정을 더욱 어렵게 한다.⁷⁹⁾ 더구나 알고리즘 기반의 결정은 중립적이고 객관적이지아 올바른 것으로 인식되어 자신의 생각과 제3자에 대한 편견이 굳어지거나 심화되는 결과를 초래한다.⁸⁰⁾ 인간은 기본적 윤리의 형성 또는 어떤 결정을 내릴 때, 지금까지의 경험을 바탕으로 하지만 자기조정(self-regulation)을 통해서 과거의 경험을 넘어서서 개선하고자 한다. 그러나 인공지능에 구축되는 알고리즘은 단순히 과거 자료를 집적하여 학습하는데 그치거나, 도출된 결과에 대하여 어떠한 사고과정과 형량의 결과인지 알 수 없으므로, 역사적 경험과 자료를 넘어서 현재 우리 문화 속에서 자유와 평등과 박애처럼 수용되고 있는 가치들이 정합적으로 반영되기 어렵다.⁸¹⁾

74) Steege, MMR 2019, 715, 716.

75) 주현경·정채연, 앞의 글, 131면.

76) Freyler, 앞의 글, 286면.

77) 통계적 차별이론에 대한 논의는 고학수·박도현·정해빈, 인공지능과 고용차별의 법경제학: 블라인드 채용과 베일의 역설을 중심으로, 법경제학연구 제16권 제1호, 2019, 44면 이하 참조.

78) 이에 대하여 AI 의사결정과 인간의 의사결정은 그 메커니즘이 서로 다르다는 점에서 편향의 계승이 잘못 이해되고 있다고 비판한 논문이 있다. 자세한 내용은 이창현, AI does not succeed bias as it is: focusing on the gender bias of AI recruitment, Hanyang University, 2022.

79) 김희정, 앞의 글, 217면.

80) Holthausen, 앞의 글, 26면.

81) 정원섭, 앞의 글, 67면; 신국미, 앞의 글, 124면.

한편 프랑스에서는 2006년 이후 취업시 이력서에 민감정보를 기재하지 못하도록 제도화 하였는데, 이로 인해 취약계층 입장에서는 도리어 채용이 불리해지는 역설적인 현상이 나타나기도 하였다. 이는 채용담당자가 지원자의 구체적 사정을 참작하여 약간의 보정이 가능했던 반면 제도가 바뀌면서 이러한 재량적 판단이 불가능해짐으로써 발생한 결과이다.⁸²⁾ 다시 말해 인공지능 채용을 위한 표준화된 과정이 장애인과 같은 비표준 지원자들에 대한 부당한 대우를 촉발할 수 있다. 장애인 채용과 관련하여 공정성은 채용과정에서의 기준을 획일화하여 표준화하는 것을 의미하는 것이 아니라, 모든 지원자에게 동등한 기회를 창출할 수 있도록 과정을 보다 유연하게 만드는 것을 의미한다.⁸³⁾ 구직자가 채용과정에 있어 편향적 차별을 문제 삼으려면, 이에 대한 입증이 필요한데, 머신러닝 시스템의 불투명성이 차별 입증의 어려움을 악화시킨다.⁸⁴⁾

4. 알고리즘의 투명성

알고리즘 편향성 문제는 궁극적으로 알고리즘의 책임성(Algorithmic accountability)에 대한 요청으로 이어지게 되며, 이러한 책임성 실현을 위한 핵심은 알고리즘의 투명성에 있다. 투명성의 원칙은 알고리즘의 결과에 영향을 받는 사람들이 언제나 누가 자신에 대해 무엇을 알고 있는지 알 수 있도록 하기 위한 것이다. 이것이 전제되었을 때 비로소 상대방과 자유롭게 의사소통하고 스스로 결정할 수 있다.⁸⁵⁾ 그러나 알고리즘의 투명성은 조직의 투명성처럼 회계 장부를 공개하거나 회의록을 공개하는 것으로 달성될 수는 없다. 알고리즘 자체를 공개한다고 하더라도 그 알고리즘이 워낙 방대하여 그것을 가시적으로 확인할 수 없기 때문이다. 따라서 알고리즘의 투명성은 알고리즘 관련 정보를 제공하는 행위 자체에 방점이 있는 것이 아니라, 해당 의사결정이 도달하는 최종 사용자까지 고려하여 이해 가능하고 평이한 언어와 방식으로 제공될 수 있을 때 비로소 진정한 의미에서 투명성이 확보되었다고 볼 수 있다. 이에 따라 알고리즘의 공정성을 담보하기 위한 투명성과 더불어 설명 가능성이 핵심적 전제조건으로 다루어진다.⁸⁶⁾

그러나 빅데이터 기술을 이용한 인공지능의 경우 데이터처리는 근본적으로 불투명성 문제를 가지고 있다. 분석과 조사가 수행되는 다층 신경망의 작동방식으로 데이터 분석가들조차도 인공지능이 어떤 데이터를 기반으로 어떠한 과정을 거쳐 나온 결과인지 설명하기 어렵고, 어떤 경우에 사용한 분석 방법이 유효한 결과를 제공하는지 여부가 불분명하다.⁸⁷⁾ 이

82) 김도승, 프랑스 차별금지 법제도에 관한 소고, 법학논총 제19권 제1호, 2012, 127-130면.

83) Scott-Parker, S.: AI powered disability discrimination. AI ethics: global perspectives, 2 June 2021. https://www.youtube.com/watch?v=1n5v_w9saos. (2022.12.4. 최종접속)

84) Grünberger, 앞의 글, 233면.

85) Holthausen, 앞의 글, 25면.

86) 주현경·정채연, 앞의 글, 134면.

는 인공지능의 사고 과정이 검은 상자에 가려져 있는 것과 같이 알 수 없다고 하여, 블랙박스 특성이라고 언급해왔다.⁸⁸⁾ 채용 맥락에서 인공지능의 이러한 한계는 알고리즘에 의해 내려진 결정이 사람들의 삶과 매우 관련이 있고 불충분한 설명 능력이 차별을 모호하게 할 위험을 부담하기 때문에 윤리적으로 중요하다.⁸⁹⁾

인공지능의 학습 알고리즘은 방대한 데이터를 기초로 하는 일종의 통계적 추론이다.⁹⁰⁾ 채용절차와 관련해서도 과거의 데이터로 업무의 성과가 좋은 장기 근속하는 자들이 가지는 특성은 반영할 수 있으나, 반대로 소위 고스펙자가 회사를 관두고 이직할 가능성 등을 모두 고려할 때, 예측에는 위험이 따른다.⁹¹⁾ 예측의 개념에는 필수불가결적으로 불확실성이 내재되어있다.⁹²⁾ 알고리즘은 기본적 데이터와 결과의 도출에 있어 상관관계(Korrelation)만을 고려하고 엄밀한 인과관계(Kausalität)는 고려하지 않는다. 어떤 특징이 이러한 결과를 도출하는지 확인할 수 없고, 연결의 이유는 중요하지 않다.⁹³⁾ 이에 따라 인공지능 결정의 근거를 명확히 설명할 수 있는 시스템에 대한 이해는 알고리즘 자체가 아니라 알고리즘을 구성하는 주요한 원칙을 공개하도록 하는 간접적인 방식으로 접근할 수 밖에 없다. 그리고 실제로 알고리즘이 작동되었을 때 등장할 상황에 대해 엄격한 책임을 묻도록 함으로써 비가시성을 부분적으로 해소할 수 있을 것이다.⁹⁴⁾

보다 거시적인 맥락에서 인공지능의 기술이 가져오는 문제점은 인공지능 알고리즘의 자동화된 판단 대 인간의 의사결정 간의 양자택일적인 관점을 버리고 균형있는 관점을 바탕으로 실효성 있는 법 정책을 고안할 과제를 던져준다.

IV. 인공지능의 의사결정에 대한 인격권 보장방안

1. 인공지능의 도구적 사용: 인공지능의 배타적 결정 제한

인공지능 알고리즘의 자동화된 판단은 인간의 부주의 및 실수에 기인한 판단오류를 감소시키고, 인간의 편견 및 선입견에 따른 자의적인 판단을 극복하기 위한 맥락에서 여전히 정당화될 수 있다.⁹⁵⁾ 그럼에도 불구하고 앞서 살펴본 바와 같이 인공지능의 의사결정은 개인

87) Hoffmann, 앞의 글, 22면.

88) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 5면.

89) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 10면.

90) 윤리연구소 인사이트, 기업윤리 브리프스, 2019-1, 10면.

91) 주현경·정채연, 앞의 글, 131면.

92) Betz, Automatisierte Sprachanalyse zum Profiling von Stellenbewerbern, ZD 2019, 148, 149.

93) Freyler, 앞의 글, 286면.

94) 정원섭, 앞의 글, 65-66면.

95) 주현경·정채연, 앞의 글, 32면.

정보보호를 포함한 인격권 침해의 위험성이 존재하기 때문에, 첨단기술의 효용성을 극대화 하되 인격권을 보장할 다각적 방안을 모색해야 한다.

우선, 인공지능 기술을 최대한 이용하되 알고리즘에 의한 배타적 결정을 제한하여야 할 것이다. 유럽 개인정보보호규정(GDPR)은 광범위한 직원의 분석 및 프로파일링에 대한 법적 제한을 설정하고, 개인에게 법적인 영향을 미치거나 유사하게 중요한 영향을 미치는 오로지 자동화된 처리를 기반으로 내려진 결정을 금지한다. 프로파일링은 유럽 개인정보보호 규정 제4조 제5호에 따라 특정 개인의 업무성과와 경제적 상황, 건강, 개인의 선호도와 관심사, 신뢰성, 행동, 거주지 또는 이동과 관련한 모든 개인적 특성을 분석하거나 예측하는 모든 개인관련정보의 자동화 처리 유형을 의미한다. 사람에게 대한 정보가 집계되는 수준(aggregateierte Niveau)에서 머무르지 않는 한, 개별 직원에 대한 평가 또는 예측을 하는 것은 프로파일링의 형태라고 본다.⁹⁶⁾ 사람들이 고용되거나 해고되는 것과 같은 채용결정 역시 개인에게 중요한 영향을 미치는 것인데, 의사결정과정에서 있어 전혀 사람의 개입 없이 알고리즘의 자동화된 처리에 의한 결과에만 기반하지 않을 것을 의미한다. 따라서 인사관리에 이용되는 소프트웨어는 개인에게 법적 효과 또는 이와 유사하게 중요한 영향을 미치는 것이므로 고용주는 채용의 최종적 결정에 있어서 꼭 인간의 판단이 개입하도록 절차를 마련하여, 해당 소프트웨어에 의해 자동화된 의사결정을 해서는 안 되고 의사결정의 보조도구로만 사용되도록 해야 한다.⁹⁷⁾ 이는 인간이 의사결정자로서의 지위를 유지하고 인사에 관한 결정이 프로파일링 또는 기타 데이터 처리과정에만 기반을 두지 않는다는 것을 의미한다.

범죄예측 또는 형사사법절차에서 인공지능을 이용하는 경우에도 판결의 일관성, 법률적 기준에 대한 적용능력, 학습과 기억 그리고 인간이 하는 실수를 하지 않는 등의 인공지능의 장점을 활용하여 인간의 판단을 보조하는 지침 또는 법관의 판단에 있어 권고적 효력을 갖는 해석의 지침으로서 활용 가능성을 염두한다.⁹⁸⁾ 이와 유사하게 채용절차에 있어서도 업무 관련성과 수행능력 등을 평가할만한 객관적 지표를 설정하고 성별, 학벌 등 개인의 지위에 대한 선입견 없는 객관적 결정의 보조자로 인공지능을 이용하는 방법을 상정할 수 있다.

민감한 질문이나 허용되지 않는 질문으로 목록화된 사항을 참고하여 인공지능의 의사결정에 이러한 요소가 개입되어있는지 주의를 기울여 판단하고, 인공지능의 결정을 따르더라도 알고리즘 설계단계에서 편향적 판단이 개입되었는지, 조직적 잘못으로 적절한 예방조치를 통하여 인공지능의 채용에 있어 불이익을 피할 수 있었다면 이에 대한 책임은 여전히 인공지능을 설계한 자 또는 담당자에 있다.⁹⁹⁾

인간의 자율성 실현의 전제는 채용자 입장에서 인공지능 솔루션과 결정의 근거를 이해하

96) Betz, 앞의 글, 419면.

97) Holthausen, 앞의 글, 25-26면.

98) 주현경·정채연, 앞의 글, 140면.

99) Freyler, 앞의 글, 290면.

는지 여부에 달려 있다. 각 채용 결정의 배경이 되는 기준과 알고리즘을 회사가 이해하고 납득할 경우 인공지능에 의한 채용은 인간의 자기결정을 침해하는 것이라 볼 수 없다. 반부패정책의 일환으로 인공지능을 도구적으로 사용하는 실천적 방안으로는, 채용 담당자가 인공지능 기반 과정에서 탈락한 무작위로 선발된 지원자들은 인간 평가자에 의한 점검으로 재평가하는 방식으로 품질 보증을 위한 추가 메커니즘을 고려하는 것이 인간의 자기결정에 대한 침해를 최소화하는 방안이 될 것이다.¹⁰⁰⁾ 반대로 인간이 채용을 결정한 자들의 결격사유를 점검하거나, 결격사유에도 불구하고 채용의 이유를 논증할 의무를 지움으로써 학연, 지연 등의 업무수행능력과 관계없는 낙하산 인사를 막는 방안 역시 고려해 볼 수 있다. 채용권자의 판단과 인공지능의 판단 사이에 차이가 발생할 때, 인공지능의 자동화된 결정을 무조건 따를 이유는 없으나 결정에 대한 비판적 고찰 또는 논증의무를 강화함으로써 인사의 공정성과 효율성을 제고해 볼 수 있다.¹⁰¹⁾

인간은 자신의 행동에 대한 도덕적인 책임이 있다. 어떤 목적을 추구하는지 어떤 이유로 어떤 수단을 사용하는지는 오로지 그것을 결정하는 인간의 책임이다. 그러나 첨단기술의 발전이 이끄는 미래에도 인간의 행동에 대한 사회적 조건(*gesellschaftliche Bedingtheit*)은 여전히 고려되어야 한다. 기술은 그저 사람에게 봉사하는 것이고, 인간이 기술에 종속되지 않는다는 것은 변함이 없다.¹⁰²⁾ 인공지능 알고리즘이 인간을 돕는 유용한 사회적 기술이 될 수 있게 위해서는 규범적 가치가 절대 산술화된 정의로 환원되거나 대체될 수 없는 것이라는 전제를 분명히 확인하고, 기술 중심적 관점이 지나치게 지배적인 위치를 차지하지 않도록 규범적 가치판단의 실효성을 증대시키기 위한 법제도적 노력이 요청된다.¹⁰³⁾ 혁신적 기술의 발전을 통해 가까운 미래에 성능이 향상된다고 하더라도 이러한 궁극적 문제가 해결되기는 어려울 것이다. 기계가 아무리 똑똑해지더라도 자유시민은 우리의 의사소통과 결정이 오롯이 그들에 의해 통제되어질 수 있는 상태를 그저 보고만 있어도, 원해서도 안 될 것이다.¹⁰⁴⁾

2. 신뢰할 수 있는 인공지능을 위한 윤리지침

기업은 인공지능 기술을 적극 도입할 수 밖에 없고, 동시에 만일에 발생할 수 있는 윤리

100) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 6면.

101) 같은 의견으로 신국미, 앞의 글, 119면. 인간 의사결정권자에게 인공지능 예측평가를 비판적으로 검토할 기회나 피평가자들이 예측평가에 이의를 제기할 수 있는 기회를 절차상 포함시키는 것을 주장한다.

102) Gutachten der Datenethikkommission vom 23.10.2019, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/it-digitalpolitik/gutachten-datenethikkommission-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (최종검색일 2022.12.5.)

103) 주현경·정채연, 앞의 글, 133면.

104) Kraetzig/Lennartz, Grundrechtsschutz durch Algorithmus?, NJW 2022, 2524, 2528.

적 문제를 최소화하기 위한 준비를 해야 한다. 인공지능의 개발과 사용에 개인정보를 포함하는 데이터 제공이 필수적이기 때문에, 인간이 인공지능을 이용하기 위해서는 기술적으로나 윤리적인 모든 측면에서 인공지능은 믿을만한 존재여야 할 것이다.¹⁰⁵⁾ 인공지능의 폐해를 막기 위해서는 기업의 윤리의식이 선행되어야 한다. 인공지능의 판단은 알고리즘에 기반하고 이는 기업에 속한 개발자가 설계하기 때문이다.¹⁰⁶⁾ 통념상 이익 추구를 극대화하는 것을 목표로 하는 기업과 인권은 본질적으로 상충관계에 있지만, 인권 보호가 기업에 점점 더 중요해지고 국가뿐만 아니라 기업도 인권보호를 위한 책임이 있음을 인지하는 것이 필요하다.

기업이 인간을 존중해야 한다는 개념과 인식은 채용에 아주 중요한 영향을 미치며, 기업의 지속가능한 경쟁에 있어 우위를 차지하는 중요한 원천이다. 기업윤리와 기업의 사회적 책임을 인정하고, 의사결정자들이 인권을 보호하고 존중하며 이를 구체해야 한다.¹⁰⁷⁾ 이러한 개념은 기업이 모든 관련 법률을 준수하고 인권을 존중해야 한다는 믿음에 근거한 UN 지침 원칙에 반영된다. 따라서 인권은 기업의 활동 또는 기업의 행위가 넘어서는 안 되는 한계로서 작용한다.¹⁰⁸⁾

이러한 흐름 속에 인공지능 기술의 발전으로 야기되는 다양한 사회적·윤리적 이슈를 해결하기 위해서 많은 기업과 단체, 연구소 등이 인공지능 윤리준칙이나 가이드라인을 모색 중이다.¹⁰⁹⁾ HR Tech의 효용성과 위험성이 모두 인지되는 가운데 독일 연방인사관리자협회는(BPM) 인사관리자, 개발자 및 전문가와의 토론을 거쳐, 윤리자문위원회가 인공지능의 10가지 윤리지침을 개발하여 발표하기도 하였다. ① 투명한 목표설정 프로세스 및 통합, ② 경험적으로 평가되고 이론적 근거가 잘 정립된 솔루션, ③ 인간의 최종 의사결정 권한, ④ 인공지능 솔루션을 주도하는 인사, ⑤ 인공지능시스템을 사용하는 책임, ⑥ 목적의 제한 및 데이터 수집의 최소화, ⑦ 정보제공의무, ⑧ 수집되는 정보에 대한 성격과 처리 과정에 대한 정보제공을 전제로 하는 동의, ⑨ 차별방지, ⑩ 지속적 검토를 그 내용으로 한다.¹¹⁰⁾ 또한 유럽연합 집행위원회의 신뢰할 수 있는 AI를 위한 윤리지침¹¹¹⁾의 내용에 따르면, 인공지능은 모든 관련 법률 및 규정을 준수하는 ‘합법적’일 것, 윤리적 원칙과 가치에 따르는 ‘윤리적’일 것, 동시에 사회적 환경을 고려하여 기술적 관점에서 ‘견고할 것’을 요구한다. 인공지능은 이러한 특성을 각각 지녀야 하지만, 신뢰할 수 있는 인공지능이 되기에는 이것으로

105) Holthausen, 앞의 글, 6면.

106) 윤리연구소 인사이트, 기업윤리 브리프스, 2019-1, 10면.

107) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 3면.

108) United Nations: Guiding principles on business and human rights.

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf (2011).

109) 한상기, 앞의 글, 3면.

110) https://www.haufe.de/personal/hr-management/ethikrichtlinien-zu-kuenstlicher-intelligenz/ki-richtlinien-fuer-hr-1-5_80_492552.html 참조. (2022.12.5. 최종검색일)

111) Entwurf zu Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI am 18.12.2018.

충분하지 않음을 명시적으로 밝히고 있다. 또한 언급된 세 가지 구성요소 사이에 실제로 긴장관계가 형성될 경우 사회는 이를 조정하기 위한 노력이 필요하다.¹¹²⁾ 인공지능 기술이용의 장단점이 극명한 상태에서 소프트웨어의 한계뿐만 아니라 기업의 면접 설계에 대한 의도적인 선택과 관련된 소프트웨어의 윤리적, 법적 함의에 초점을 맞추어야 한다.¹¹³⁾ 인공지능의 중요한 속성을 다루는 인공지능윤리에 대한 담론을 살피고 채용을 위한 인권 요구사항을 결합함으로써 인공지능 채용의 구체적 인권 함의를 도출할 수 있겠다.

3. 편향성 및 투명성 등 인공지능 문제를 해결할 기술적 보완

인공지능을 적절히 이용하기 위해서는 인간의 존엄성 보장을 기반으로 하는 헌법 및 기타 기본권을 구체적으로 실현하는 노동법 및 개인정보보호법 전체의 고려와 함께 시스템 및 응용프로그램 또는 서비스 평가에 대한 자격을 갖춘 기술전문지식 역시 보완되어야 한다.¹¹⁴⁾ IBM은 이와 같은 인공지능 개발을 위한 몇 가지 방향을 제안하며, ‘AI오픈 스테일’이라는 인공지능 편향검증 플랫폼을 선보이고, 자동화된 편향제거 기술을 통해 인공지능을 모니터링하여 편향성을 해결하려는 노력을 하고 있다. 또한 공학자들은 기술적으로 차별적 결정을 피하는 패턴을 유도하여 직접 및 간접 차별 편향을 제거하는 데 효과적인 기술들을 제안한다.¹¹⁵⁾ 또한 앞서 언급한 장애인 채용과 관련하여 인공지능의 엄격하고 일관된 기준이 오히려 기회의 평등을 저해하는 상황에서, 장애인을 위해 검증되고 모든 지원자에게 동등한 기회를 창출할 수 있도록 장애인의 요구에 의해 알고리즘을 재구성하는 것으로 편향성 문제를 줄이고자 기술적 방안을 시도한다.¹¹⁶⁾

무엇보다 신뢰할 수 있는 인공지능을 위해서는 최대한 설명 가능한 인공지능 기술의 발전도 요구된다. 인공지능에 의한 의사결정의 과정 및 판단 근거가 공개되어야 인간은 이에 대해 반박하거나 납득할 수 있다. 다시 말해, 투명성이 확보되어야 비로소 책임성을 담보하고 편향성을 교정하고, 통제가능성을 획득할 수 있을 것이다.¹¹⁷⁾ 물론 인공지능의 기술적 복잡성과 기업의 영업비밀 등을 이유로 쉽게 해결하기 어려운 문제임을 부정할 수 없으나 지적되는 불투명성, 설명가능성을 높이기 위한 기술적 노력은 계속되어야 할 것이다. 인공지능 기술의 투명성 문제를 해결하기 위한 노력의 일환으로, 정기적인 업데이트와 모집과정

112) Holthausen, 앞의 글, 26면.

113) Fernández-Martínez/Fernández, 앞의 글, 204면.

114) Holthausen, 앞의 글, 32면.

115) S. Hajian Domingo-Ferrer, A methodology for direct and indirect discrimination prevention in data mining, IEEE Trans. Knowl. Data Eng. vol. 25, no.7, 1445면 이하.

116) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 9면.

117) 조한상, 인공지능 기반 반부패 도구(AI-ACT)의 헌법원리 적합성에 관한 고찰, 한국부패학회보 제 27권 제1호, 2022, 26면.

내내 지원자의 시기적절한 피드백의 형태로 더 큰 투명성을 위한 기회를 구성할 수 있다.¹¹⁸⁾ 또한 인공지능 이용에 있어 개인정보보호의 한계를 준수하기 위해서, Taledo 스타트업은 지원자의 사진을 자동적으로 인식할 수 없도록 만들고 이름을 이니셜로 변경함으로써 식별가능성을 제거하여 정보보호법의 허용 가능성에 대한 우려를 줄인다.¹¹⁹⁾

알고리즘을 구성하는 전문가들은 역시 시대정신과 무관한 단순한 기능인이 아니라 당면한 윤리적 요구에 민감해야 할 뿐만 아니라 장치 지향하고자 하는 가치에 대한 예민한 문제의식을 공유하는 자율적인 건강한 민주시민으로 자리매김해야 한다.¹²⁰⁾ 이러한 의식을 가지고 인공지능 기술이 가진 문제점을 보완하기 위한 지속적 기술의 발전이 필요하다. 효율적이고 적절하게 신기술을 이용하기 위해서는 법률전문가와 기술전문가 간의 협력이 함께 이루어져야 할 것이다.

4. 적절한 인공지능 이용을 위한 감독 및 절차적 방안 모색

인간의 상호작용을 감소시키는 기술의 발전상황에서 인간성을 되찾기 위해 사회는 어떤 조치를 취해야 하는가? 이 질문은 철학적 또는 본질적 문제이기 때문에 쉽게 답을 찾기가 어렵다. 다만, 인공지능 기술의 문제점을 인지한 상황에서 최대한 인격권 침해를 막기 위하여 인간의 감독에 대한 구체적 해석으로 인격권 보장방안을 강구해야 할 것이다. 제4차산업혁명을 이끄는 주요 핵심자원은 데이터의 활용이고, 개인정보보호와의 조화를 이루며 신기술을 이용하고 산업을 발전하기 위해서는 모범사례의 해결과 정기적 검토 및 감시가 끊이지 않아야 한다.¹²¹⁾ 내부의 인공지능 개발자나 관계자들이 지켜야 하는 윤리원칙을 수립하였다면, 법적 또는 윤리적으로 요구되는 조치가 실제 현장의 구체적 조치와 일치하는지 심사하는 내부 프로세스가 필요하다.¹²²⁾ 또한 알고리즘의 투명성 및 설명 가능성을 제고하기 위한 기술혁신을 기대할 수 없는 상황에서 우선 다른 규제방안 및 절차를 모색하고, 데이터 검증을 위한 사전적 그리고 사후적 단계에서 감사 절차 및 이해관계 당사자의 참여권 보장 등 사후적 모니터링이 갖추어져야 한다.¹²³⁾ 인공지능을 둘러싼 이해당사자를 국가와 개인, 기업으로 구분하고 제3자에게 인공지능의 절차적 의사결정을 관리·감독하는 절차를 맡김으로써 개인의 개입여지를 두어야 한다.¹²⁴⁾ 기업이 품질 표준을 희생하면서 비용상 효율적인 솔루션을 선택할 수 있기 때문에,¹²⁵⁾ 적절한 알고리즘을 사용하여 채용 절차를 진행하는

118) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 10면.

119) Hoffmann, 앞의 글, 23면.

120) 정원섭, 앞의 글, 68면.

121) Holthausen, 앞의 글, 32면.

122) 한상기, 앞의 글, 3면.

123) 주현경·정채연, 앞의 글, 133면.

124) 이희옥, 앞의 글, 68면.

125) Hunkenschroer/Kriebitz, 앞의 글, 6면.

지 독립된 기구의 감독과 감사가 필요하다.

또한 개인정보보호를 비롯한 인격권을 보장하는 절차로서 정보보호영향평가를 고려해볼 수도 있다. 유럽개인정보보호규칙 제35조 제1항은 신기술을 사용할 때 정보처리의 성격과 범위 상황 및 목적으로 인해 자연인의 권리와 자유에 높은 위험을 수반할 가능성이 있는 경우 정보처리자는 정보보호영향평가를 수행하도록 요구한다. 정보보호영향평가는 개인정보처리를 함에 있어 침해될 수 있는 개인의 권리와 자유를 위하여 위험의 설명 및 평가, 침해 완화를 위한 특수도구로 기능한다. 정보보호영향평가는 정보주체의 보호기준을 설정하고 정보처리결과를 가능한 포섭하려는데 그 목적이 있다.¹²⁶⁾ 정보보호영향평가가 위험을 완화하기 위한 기술적, 조직적 조치에도 불구하고 여전히 개인의 권리와 자유의 침해할 가능성이 높은 경우, 유럽정보보호규정의 제36조에 따라 책임자는 권한 있는 감독기관에 조언을 구해야 한다. 책임자는 감독기관의 권고를 고려하여 남아있는 리스크를 줄이기 위해 수행할 수 있는 처리과정을 판단하고, 경우에 따라 어떤 추가적 조치가 필요한지 결정하여야 한다.¹²⁷⁾

인공지능을 이용한 채용과정에서 면접에 필요한 정보 및 질문에 대한 디자인에서부터 사내 감사시스템, 채용과정의 에이전트, 지원자의 데이터 확인을 위한 에이전트, 노동법상 외부감사 시스템, 윤리적 사항을 검토할 에이전트까지 채용 단계별 감사와 감독을 육성하여 협업하는 시스템이 필요하다.¹²⁸⁾

V. 결론

사회 전 분야에 걸쳐 인공지능의 사용이 늘어남에 따라 인공지능 기술의 효용성과 위험성에 대한 논의가 진행 중이다. 빅데이터에 기반한 인공지능의 결정은 다량의 데이터를 빠르게 검토하여 시간과 비용을 줄여 업무처리의 효용성을 높이고, 어떠한 편견도 없이 공정한 결과를 도출하리라 기대한다. 이러한 이유로 신뢰와 공정에 의구심을 제기하는 채용 관련 비리 및 비위행위에 맞서 반부패정책도구로서 기능할 수 있다. 그러나 본 글에서 제시한 바와 같이 인공지능기술을 통한 의사결정에도 구직자의 인격권을 제한하는 문제점이 발견된다. 개인정보보호를 포함한 사생활 침해 문제는 차치하더라도 공정하리라 믿었던 알고리즘 역시 편향성 문제를 지니고 있다.

인공지능의 결정에 기반이 되는 데이터는 오랜 시간 축적된 것이므로, 과거 인종과 성별 또는 일정 그룹에 대한 차별과 편견이 그대로 드러나거나, 알고리즘 설계에 반영되기도 한

126) Holthausen, 앞의 글, 31면.

127) Holthausen, 앞의 글, 32면.

128) Fernández-Martínez/Fernández, 앞의 글, 207면 이하.

다. 더욱이 인공지능의 의사결정과정은 스스로 학습을 거쳐 일반적으로 이해할 수 있는 절차와 근거가 제시되기 어렵기 때문에, 반박하거나 교정하기 어려운 상태에서 기계의 결정을 인간이 그대로 받아들여야 하는 주객전도의 상황이 발생한다. 이미 인공지능 기술은 다양한 분야에 사용되고 있고, 이는 더 늘어날 것으로 보인다. 다만 불완전한 기술은 돌이킬 수 없는 결과를 가져오고, 기술상 가능하다고 하더라도 기술이 가진 위험성에 대한 대책 또는 예방없이 편리함을 위해 기술을 상용화할 수 없다. 빅데이터, 사람에 대한 분석과 인공지능의 잠재력은 근로자의 권리 특히 인격권을 위협하는 요소를 가지고 있으므로 이에 대한 면밀한 분석을 통해, 인공지능의 기술을 이용하되 인격권 보장방안을 끊임없이 강구해야 한다.

인공지능의 의사결정에 대한 인격권 보장방안으로, 유럽 개인정보보호규정을 참고하여 인공지능의 배타적 결정을 제한하고 최종적 결정 권한은 인간에게 두어야 한다. 또한 인공지능을 이용한 채용과정에서 발생하는 법적 윤리적 문제에 대하여 감사기관과 정부, 윤리위원회 및 심리 전문가까지 신중한 분석에 따른 지침설정이 필요하다. 나아가 인공지능 기술이 가진 문제점을 인지하여 기술적 보완을 위해 힘써야 할 것이나, 기술이 가진 위험성을 예방하고 감시할 수 있는 실효적인 구체적 절차의 마련이 더욱 절실하다. 채용과정은 자아실현의 수단인 직업을 갖게 되는 첫 단계인 만큼 기회의 균등과 직무능력에 따른 평가가 중요하다. 인공지능 및 기술발전을 저해하지 않으면서 노동법과 개인정보보호법이 추구하는 법익을 실현하기는 쉽지 않을 것이나, 법학적 철학적 기술적 전문가의 치열한 논의를 통해 지침이 되는 실용적이고 균형잡힌 명확한 법률을 만들어지기를 기대한다. 가장 중요한 명제는 인공지능은 인간의 결정을 돕는 도구이고, 그것의 윤리는 항상 도구를 만드는 사람에 달려 있다는 것이다.

참고문헌

- 강승식, 인간존엄의 비교법적 고찰과 그 시사점, *홍익법학* 제14권 제1호, 2013.
- 국민권익위원회, *기업윤리 브리프스*, 2019-1.
- 고영화·임춘성, 인공지능 기술수용과 윤리성 인식이 이용의도에 미치는 영향, *디지털융복합연구* 제19집 제3호, 2021.
- 고학수·박도현·정해빈, 인공지능과 고용차별의 법경제학: 블라인드 채용과 배일의 역설을 중심으로, *법경제학연구* 제16권 제1호, 2019.
- 권오성, 인공지능과 노동법 -채용을 중심으로, *법학논문집* 제45집 제2호, 2021.
- 김도승, 프랑스 차별금지 법제도에 관한 소고, *법학논총* 제19권 제1호, 2012.
- 김찬중·윤찬성, 비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구, *산업경제연구* 제21집 제2호, 2008.
- 김형배·박지순, *노동법강의*, 신조사, 2019.
- 김형진, 첨단기술을 활용한 부패방지 가능성과 향후과제, *국회입법조사처 이슈와 논점* 제2012호, 2022.11.16.
- 김희정, 알고리즘 자동의사결정으로부터 개인의 보호, *헌법학연구* 제26권 제1호, 2020.
- 노동법실무연구회 편, *근로기준법주해 I*, 제2판, 박영사, 2020.
- 박귀전, 기업채용과정의 차별관행에 대한 실태조사, *국가인권위원회 연구보고서*, 2011.
- 방병권, 채용인공지능에서 인간-인공지능 간의 협업수준에 따른 수용의도 연구, *경희대학교 대학원 박사논문*, 2022.
- 신국미, 인공지능과 인간의 존엄성, *부동산법학* 제25집 제1호, 2021.
- 심우민, 인공지능의 발전과 알고리즘의 규제적 속성, *법과 사회* 제53호, 2016.
- 오세욱, 알고리즘화(Algorithmification): 미디어의 핵심 논리로서 알고리즘, *언론정보연구*, 제55권 제2호, 서울대학교 언론정보연구소, 2018.
- 윤상오, 이은미, 성육준, 인공지능을 활용한 정책결정의 유형과 쟁점에 관한 시론, *한국지역정보화학회지*, 제21집 제1호, 2018.
- 양종모, 인공지능에 대한 법학의 위험한 해법, *법학에서 위험한 생각들*, 법문사, 2018.
- 양천수, *제4차 산업혁명과 법*, 박영사, 2017.
- 이병규, 예측 치안의 헌법적 논의, *한국부패학회보* 제24권 제3호, 2019.
- 이수연, 공정채용실태와 현안과제, *노동법논총* 제52호, 2021.
- 이희옥, 인공지능 의사결정에 대응한 자기결정권의 보장, *헌법학연구* 제27권 제1호, 2021.
- 임종률, *노동법*, 박영사, 2020.
- 정응석 외 4차산업혁명 융합법학회, *제4차산업혁명의 이해*, 박영사, 2020.
- 정원섭, 인공지능 알고리즘의 편향성과 공정성, *인간·환경·미래* 제25호, 2020.
- 조한상, 인공지능 기반 반부패 도구(AI-ACT)의 헌법원리 적합성에 관한 고찰, *한국부패학회보* 제27권 제1호, 2022.
- 주현경·정채연, 범죄예측 및 형사사법절차에서 알고리즘 편향성 문제와 인공지능의 활용을 위한 규범설계, *법학논총* 제27집 제1호, 2020.

최은창, 인공지능 위험인지의 차이와 거버넌스, 인공지능 윤리와 거버넌스, 박영사, 2021.

한수웅, 헌법학, 제7판, 법문사, 2017.

허영, 한국헌법론, 전정 17판, 박영사, 2021.

〈외국문헌〉

Betz, Automatisierte Sprachanalyse zum Profiling von Stellenbewerbern, ZD 2019, 148.

Fernández-Martínez/Fernández, AI and recruiting software: Ethical and legal implications, Paladyn, Journal of Behavioral Robotics, 2020.

Freyler, Robot-Recruiting, Künstliche Intelligenz und das Antidiskriminierungsrecht, NZA 2020, 284.

Joos, Einsatz von künstlicher Intelligenz im Personalwesen unter Beachtung der DS-GVO und des BDSG, NZA 2020, 1216.

Grünberger, Reformbedarf im AGG: Beweislastverteilung beim Einsatz von KI, ZRP 2021, 232.

Hartmann, Diskriminierung aus der Black Box- Neue Herausforderungen durch KI-gestützte Personalentscheidungen, EuZA 2019, 421.

Hoffmann, Möglichkeit und Zulässigkeit von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen im Recruiting, NZA 2022, 19.

Holthausen, Big Data, People Analytics, KI und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen Grund-, arbeits-, und datenschutzrechtliche An- und Herausforderungen, RdA 2021, 19.

Hunkenschroer/Kriebitz, Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring, AI and Ethics, Springer, 2022.

Kraetzig/Lennartz, Grundrechtsschutz durch Algorithmus?, NJW 2022, 2524.

Lee, AI does not succeed bias as it is: focusing on the gender bias of AI recruitment, Hanyang University

Malorny, Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht, RdA 2022, 170.

Auswahlentscheidungen durch künstlich intelligente Systeme, JuS 2022, 289.

Steege, Algorithmenbasierte Diskriminierung durch Einsatz von Künstlicher Intelligenz, MMR 2019, 715.

Stück, Personalauswahl und -beurteilungsverfahren: Aktuelle arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte, ArbRAktuell 2020, 153.

투고일자 : 2023. 03. 12

수정일자 : 2023. 03. 27

게재일자 : 2023. 03. 31

<국문초록>

제4차 산업혁명시대 인공지능의 의사결정과 인격권 보장

- 반부패 정책을 위한 채용절차를 중심으로 -

정 애 령

4차산업혁명 시대의 핵심어는 단연 인공지능이다. 빅데이터에 기반한 인공지능의 결정은 다량의 데이터를 빠르게 검토하여 시간과 비용을 줄여 업무처리의 효율성을 높인다. 이에 따라 사회의 전 영역에서 인공지능 기술이 이용되기 시작했고, 기업의 인사관리영역에서도 회사의 특정 요구사항에 따라 업무를 최적화할 수 있을 뿐 아니라, 신뢰와 공정에 의구심을 제기하는 채용 관련 비리 및 비위행위에 맞서 반부패정책도구로서 기대된다. 그러나 인공지능에 대한 적절한 통제가 없는 경우 인공지능은 오히려 편견을 강화하고, 구직자의 개인정보를 침해할 수 있다. 인공지능의 결정에 기반이 되는 데이터는 오랜 시간 축적된 것이므로, 과거 인종과 성별 또는 일정 그룹에 대한 차별과 편견이 그대로 드러나거나, 알고리즘 설계에 반영될 수 있기 때문이다. 더욱이 인공지능의 의사결정과정은 스스로 학습을 거쳐 일반적으로 이해할 수 있는 절차와 근거가 제시되기 어렵기 때문에, 반박하거나 교정하기 어려운 상태에서 기계의 결정을 인간이 그대로 받아들여야 하는 주객전도의 상황이 발생한다. 지능정보사회에서 인공지능이 점점 더 중요한 결정을 내리게 됨에 따라, 자동화된 의사결정이 행사하는 이른바 알고리즘 권력이 어떤 문제를 수반하고 이를 어떻게 적절히 통제할 것인지가 중요한 과제가 된다. 따라서 첨단기술의 효용성을 극대화하되, 인간의 존엄과 가치가 훼손되지 않으며 인공지능을 이용할 방법을 강구하여야 한다.

인공지능의 의사결정에 대한 인격권 보장방안으로, 유럽 개인정보보호규정을 참고하여 인공지능의 배타적 결정을 제한하고 최종적 결정 권한은 인간에게 두어야 한다. 또한 인공지능을 이용한 채용과정에서 발생하는 법적 윤리적 문제에 대하여 감사기관과 정부, 윤리위원회 및 심리 전문가까지 신중한 분석에 따른 지침설정이 필요하다. 나아가 인공지능 기술이 가진 문제점을 인지하여 기술적 보완을 위해 힘써야 할 것이나, 기술이 가진 위험성을 예방하고 감시할 수 있는 실효적인 구체적 절차의 마련이 더욱 절실하다. 채용과정은 자아실현의 수단인 직업을 갖게 되는 첫 단계인 만큼 기회의 균등과 직무능력에 따른 평가가 중요하다. 인공지능 및 기술발전을 저해하지 않으면서 노동법과 개인정보보호법이 추구하는 법

익을 실현하기는 쉽지 않을 것이나, 법학적 철학적 기술적 전문가의 치열한 논의를 통해 지침이 되는 실용적이고 균형잡힌 명확한 법률을 만들어지기를 기대한다. 가장 중요한 명제는 인공지능은 인간의 결정을 돕는 도구이고, 그것의 윤리는 항상 도구를 만드는 사람에 달려 있다는 것이다.

주제어: 인공지능, 알고리즘, 인간의 존엄, 차별, 편견, 로봇채용, 책임성, 채용, 데이터 분석