

인턴社員제도, 副作用이 크다

宋 熹 永
(建國大 貿易學科)

1. 大學教育과 社會進出

대학이 갖고 있는 역할과 사명에는 여러 가지가 있지만, 그 중에서 대학 졸업자가 사회에 나가서 낙오됨이 없이 생활할 수 있도록 適應能力을 길러주는 것도 대학에게 부과된 중요한 역할 중 하나이다. 대학의 교육과정은 전문분야별로 구분되어 있기 때문에 학생들이 대학의 학과를 선택하고, 선택한 분야를 전공한다는 것은 미래 사회에서 자기가 배우고 전공한 분야의 직업을 선택하거나 또는 그와 유사한 분야에서 사회생활을 하겠다는 의지의 표현이다. 또한 그렇게 되어야만 社會的 費用(social cost)을 낮게 하는 것이다.

이를 위해서는 최소한 대학, 학과, 전공분야의 학습과 연구는 신중하게 선택되어야 한다. 선택 후에는 후회함이 없이 공

부하고 전문인으로서 자신을 키워나가야 하고, 미래에 다가올 사회진출에서 되도록이면 각자가 전공한 분야에서 활동할 수 있어야 한다. 또한 대학은 이들에게 전문인으로서 충분히 활동할 수 있도록 교육과정을 특성있고 시대에 맞게 갖추어야 하며, 良質·高質의 교육을 공급할 수 있도록 최선의 준비를 갖추어야만 한다. 그러나 우리나라의 대학 실정은 그렇지 못하다는 데 문제점이 있다.

그리고 국가는 나라 전체의 분야별 인력수급을 정확히 예측하여 학생 정원이 학문분야별로 적정규모가 되도록 빈틈 없는 관리가 필요하고, 대학은 스스로 능동적으로 미래를 예측하여 대학의 정원을 조절해 나가야 한다. 이렇게 될 때 대학을 나온 양질의 전문인이 전공한 분야에 진출할 수 있는 기회가 확대되어 자연히 사회

적인 비용은 감소되며, 대학도 책임있는 교육을 시도하게 되어 국가적인 차원에서 효율성이 증대됨으로써 나라는 발전하게 된다.

그러나 우리나라의 경우는 지금까지 치열한 입시경쟁으로 인한 대학선택과 학과선택의 무의지, 개인의 대학진학에 대한 확고한 신념 결여, 정확한 산업인력 내지 각 분야별 인력 예측의 부재와 양질의 대학교육 미흡 등이 함께 혼재하는 가운데에 대학교육이 실시되고 있기 때문에 자연히 졸업후 사회진출에서도 많은 문제점이 노정되고 있다. 따라서 대학을 졸업한 후 직업을 선택하기 위해서 대학 입학 때와 마찬가지로의 고민에 빠지는 경우가 상당히 발생하게 된다. 물론 여기에는 대학 스스로 현대의 학생과 학교가 직면하고 있는 상황에 대하여 대처하기에 역부

죽인 점도 무시할 수는 없다. 이는 교육의 질과 관계있는 것이다.

이와 같은 연유로 인해 대학 졸업자를 需要하는 사회, 그 중에서도 산업체에서는 대학 졸업자의 능력을 의심없이 수용할 수 있는 잣대가 없기 때문에 여러 가지 선발 방법이 나타날 수 있다. 이 중 최근에 나타난 것이 소위 '인턴' 사원제도라고 볼 수 있다. 우리나라는 경제발전과정에서 볼 때, 고도성장기라고 보는 1970년대 후반의 몇 해를 제외하고는 항상 인력 공급이 수요를 초과하는 불균형이 존재했고 몇몇 특정 학과와 업체의 경우는 치열한 경쟁이 지금까지 지속되고 있다. 이와 같은 사정으로 인해 대학을 졸업한 학생들은 전공과는 다소 동떨어진 분야에 진출하게 됨으로써 다시 개인적성을 테스트해 보아야 하는 어려움에 직면하게 된다. 이러한 모순 극복을 위해 출발된 것이 기업의 인턴사원제도라고 본다. 이하에서 간단히 同 제도에 대하여 언급하고자 한다.

2. 인턴社員制度

최근 우리나라 기업에서도 소수이기는 하나, 인턴사원제도를 도입·실시하거나 이 제도의 도입을 검토하고 있는 기업이 늘어나고 있는 추세이다.

이를 통해 많은 기업은 대학 4학년의 학업이 마무리되지 않은 시점에서 早期 채용방식으로 사원을 선발하여 근무케 해 왔다. 기업 쪽에서 볼 때 이와

같은 사원채용 및 조기근무에는 몇 가지의 좋은 점이 있다고 본다.

첫째는 우수한 인재의 조기 확보가 가능하다는 점, 둘째는 신입사원의 자기적성을 시험해 볼 수 있다는 점, 셋째는 일부 부족한 분야의 대학 졸업자를 확보한다는 점, 넷째는 공개시험을 통한 사원채용방식을 채택할 때 발생하는 비용 및 번잡성의 문제를 줄일 수 있다는 점, 다섯째는 개인적 측면에서 사회에 처음 진출하는 학생들이 직장생활에 빨리 익숙하게 하고 평생직장으로 삼을 수 있도록 시험적인 기회를 주거나 아니면 다른 직장 또는 직업을 선택할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 많은 긍정적인 면이 있다고 본다. 이와 같은 좋은 뜻이 그대로 이어질지에 대한 판단을 내리기에는 아직 시기가 이르기 때문에 뭐라 단정하여 이야기할 수는 없지만, 이에 따른 부작용이 노정되고 있다는 사실에 관심과 주의가 기울일 필요가 있다.

3. 인턴제를 통한

社員採用의 副作用

'80년대 초에는 정부투자기관을 중심으로 신입사원의 조기모집을 억제하는 조치가 취해진 바 있다. 여기에 일반기업체도 상당수가 참여하여 대학에서 학기가 마무리되는 12월이나 그 이후에 신입사원을 채용하는 경향이 몇 년간 지속되었다.

이러한 조치를 취한 것은 무

엇보다도 대학의 正常的 教育을 위한 것이었다. 그러나 최근에 와서는 이와 같은 상황은 사라지고, 다시 조기 신입사원 모집 양상이 나타나고 있어 현실적으로 대학 4학년의 2학기 교육에 많은 영향을 주고 있다. 여기에다 최근 몇몇 기업을 중심으로 인턴사원제를 통한 사원채용은 방학을 이용한다는 점은 있지만, 더욱 조기에 취업분을 일으켜 정상적인 교육을 어렵게 하고 있어 문제점으로 나타나고 있다.

다음으로 인턴사원제의 채용대상이 되는 大學 및 學科 選定이 적절하다고 볼 수 없다는 것이다. 물론 기업체 나름대로 채용기준이 있겠지만, 대학에서 볼 때는 便宜性에 치우치고 있다고 본다. 그 이유로는 몇몇 대학에만 상당히 치중되어 있고 학과의 경우도 인턴제 본래의 의미와는 달리 우수 졸업생을 조기에 확보하려는 계획이 담겨져 있다고 보기 때문이다.

이렇게 볼 때 인턴제 사원채용의 본래 의미가 옅어지고 오히려 취업대상 학생에게 公正機會의 부여가 상실된다. 실제로 채용하는 기업의 본사는 서울에 있다고 해도 공장이나 지방사무소에 전환·배치할 경우, 그 지방에 있는 대학의 동일분야 전공자를 채용하는 것이 장기적인 견지에서 개인기업에 더욱 유리한 경우가 발생하는데 인턴제의 도입으로 지방소재 대학 졸업자의 취업기회가 더욱 좁아지는 것이 문제점으로 대두된다.

또한 학과의 경우를 보면, 대부분 工科大學의 특정학과와 社會系 특정학과가 대상이 된다. 공과계 특정학과의 경우는 대학 졸업자의 전공과 일치되는 경우가 있어 본래 의미의 인턴제 채용에 다소의 의미를 부여할 수 있으나, 사회계의 경우는 특정학과만이 업무를 수행할 수 있다는 전문성과의 상관성이 크다고는 볼 수 없다.

마지막 문제점으로 지적할 수 있는 것은 인턴 기간이 지나고 난 후의 최종 채용에서 개인기업의 적정 채용규모로 인해 인턴 대상 개인의 의사에 관계없이 勞動力 需要者 市場 支配의 현상만 나타나게 된다. 이 점은 오히려 인턴 대상자에게 심각한 문제를 던져 주고 있다.

4. 인턴제를 통한 사원채용의 改善方向

이상에서 인턴제의 실시 의의와 同 제도의 부작용에 대해서 살펴보았다. 앞에서 언급한 대로 우리나라의 경우는 高質 대졸자 노동력의 수요와 공급에도 항상 '갭'이 존재하고 있

기 때문에 특수한 분야를 제외하고는 취업난이 나타나고 있고, 특히 지방의 경우는 더욱 가중되고 있다. 이러한 불균형적인 시장상황에 대처하기 위한 방안을 모색하는 것은 상당히 어렵다. 또한 현실적으로 예외는 있지만, 대학 4학년이 되면 전공분야에 대한 공부보다는 사회진출과 취업에 더 관심을 기울이게 된다. 따라서 최근 실시되고 있는 인턴 사원제도 졸업을 앞둔 학생들에게 관심의 대상이 되고 있다. 동제도의 개선방안으로 제시될 수 있는 것 중에서 몇 가지만 언급해 보도록 한다.

첫째, 기업은 자연과학 분야의 특수한 직종을 제외하고는 장기적인 차원에서 인턴제를 再檢討할 필요가 있다고 본다. 이는 단기적으로 기업에 적응 능력이 우수하다고 인정되는 주관적인 기업의 판단에 의한 소수대상 인원으로는 기업이 달성하고자 하는 소기의 성과에 다다를 수가 없다고 보기 때문이다.

둘째, 地域의 사정을 고려하고 廣範圍한 大學에서 인턴 대상을 선정하여야 한다. 이제 지방자치제가 본격 실시되면

효과적인 업무처리 면에서도 그 지방소재의 대학이 유리할 수도 있기 때문이다. 또한 서울소재 대학이라도 능력과 적응력을 시험해 볼 수 있는 공정한 기회가 주어질 수 있는 방향으로 개선이 이루어져야 한다.

셋째, 大學教育의 場에 지장을 주지 않기 위해서는 조기실시에 대한 검토가 있어야 한다. 여기에 대한 방안으로는 각 기업의 특성을 고려한 아주 상세한 기업정보를 대졸 대상자에게 제시해야 한다. 여기에는 입사후 사원의 변동사항 등 더욱 구체적인 사항이 기록된 것이라면 더욱 효과적이라고 본다.

넷째, 기업측에서 공개채용의 번잡성 때문에 인턴제를 선택한다면 公開採用과 인턴제의 長點을 살릴 수 있는 방안이 강구되어야 하겠다. 예를 들면 대학 입학시 점수를 기준으로 한 통념적인 대상자 선정보다는 대학 4년 과정의 중요성을 인정하고, 대학 지도교수의 엄격한 추천제에 의한 선발도 하나의 방법이라고 본다. 추천의 성패는 몇 년간의 통계적 검증으로 가능하기 때문이다. ▣