



미국의 무급 인턴제 : 교육인가 노동인가?

오중석 (미국 매사추세츠 주립대학교 박사과정(경제학))

■ 머리말

최근 들어 인턴제(Internship), 특히 무급인턴제의 심각성에 대해 미국 내에서 사회적인 우려가 제기되고 있다. 경기침체(Great Recession)로 인턴의 수가 급증한 것, 그리고 일부 기업들의 부당 노동행위로 일련의 소송들이 제기된 것이 그 배경이다.

미국의 인턴제는 고등학생부터 대학생, 그리고 대학졸업생까지를 포괄하는데, 대부분 무보수이거나 최저임금 이하를 받고 있다. 이 특수한 제도는 교육기관과 직장 사이에 모호하게 위치하고 있기 때문에 노동법의 사각지대였다. 고용주들의 입장에서 얼마든지 교육적 목적을 부각하면서 인턴들을 이용할 수 있었고 인턴들 또한 기본적으로 자신들의 일을 업무가 아닌 추가적인 현장교육으로 여겼기 때문에 그동안 아무런 문제 제기도 할 수 없었다.

이 글에서는 미국 인턴제의 역사와 현황을 짚어보고, 인턴제를 둘러싼 경제적·법적 쟁점들에 대해 간단하게 살펴보고자 한다.

■ 미국 인턴제의 역사와 현황

최초 인턴이라는 용어는 병원의 수련의에게만 한정하여 사용되었다.¹⁾ 그러나 1930년대에 들

1) 당시에는 병원의 벽에 갇혀(interned) 1~2년을 더 수련한다는 의미에서 인턴이라는 용어가 사용되었다.

어, 교육자들과 기업가들이 취업문을 통과한 학생들이 학교로부터 직장으로 연락처하는 문제를 논의하다가, 병원의 수련의 제도를 공공행정, 출판, 은행업계 등으로까지 확장시키는 방안을 검토하였고 이때부터 인턴이라는 용어는 보다 포괄적으로 사용되기 시작하였다. 그 후 1970년대 부터 기업들이 한시적(contingent) 노동자의 고용을 늘리기 시작하자 이에 맞물려 인턴시장도 양적으로 서서히 커지기 시작하였다. 그러다가 최근 2008년 경제위기 이후에는 인턴의 수가 가일층 팽창하였고 그 대부분은 무급인턴이었다. 이는 불황기일수록 기업들의 인턴 사용이 증가한다는 것을 말해주고 있으며, 13.2%(2012년 4월 기준)에 육박하는 청년실업률도 (무급)인턴의 폭발적인 공급에 일조하고 있다.²⁾

인턴의 규모에 대해 전국 규모의 통계가 집계된 바는 없다.³⁾ 그 규모를 어림잡을 수 있는 것으로서 가장 많이 언급되고 있는 것은 인턴브리지(Intern Bridge)라는 리서치회사가 400개 대학 42,000명의 대학생들을 설문조사한 결과(2011 National Internship Salary Survey)인데, 이 연구결과에 따르면 4년제 대학졸업자들의 70~75%가 최소 한 번 이상 인턴으로 일한 적이 있다. 이러한 추계는 매년 백만 명 이상의 인턴이 공급된다는 것을 의미한다. 그리고 그중 절반 이상(즉, 비영리기관의 57%, 정부기관의 47%, 그리고 영리기업의 34%)이 무급인턴이라고 한다. 만약 고등학교, 커뮤니티 칼리지 등을 포함시키면 그 규모가 2백만 명 정도까지 불어나게 된다.⁴⁾

참고로 인턴브리지 설문조사에서 밝혀진 다른 사실은 남학생보다 여학생들의 인턴 지원율이 높다는 것, 그리고 가구의 소득수준이 높은 학생은 영리기업의 유급인턴에, 소득수준이 낮은 가구의 학생은 상대적으로 보수가 적은 유급인턴, 특히 비영리단체의 유급인턴으로 일할 확률이 높다는 것이다.⁵⁾ 이러한 사실들은 인턴문제가 젠더문제 그리고 계급문제와 밀접하게 연관될 수 있음을 보여주는 것으로서 앞으로 더 면밀한 연구가 필요할 것이다.

2) Perlin, Ross(2011), *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, Verso.

3) Ross Eisenbrey(2012), "Lack of government data on internships leaves policy makers in the dark", Economic Snapshot, Economic Policy Institute.

4) Phil Gardner(2010), "The Debate Over Unpaid College Internships", Intern Bridge.

5) 고소득 가구 출신 학생들이 비영리단체 또는 정부기관의 무급인턴으로 일할 가능성이 상대적으로 낮다는 사실은 일반적인 예측에 벗어나는 사실이다.

이러한 수치들을 종합해 볼 때 우리는 미국의 고등교육기관과 노동시장 사이의 디딤돌로서 인턴제가 적지 않은 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.

■ 인턴제를 둘러싼 경제학적 · 법적 쟁점

인턴제와 노동경제학

인턴제는 교육기관과 노동시장 중간에 자리 잡은 특수한 제도이기 때문에 직업학교와 직장의 성격을 동시에 가질 수 있으며, 따라서 노동경제학에서 다룰 만한 매력적인 주제가 될 수 있다. 인턴제의 교육기관으로서의 성격을 부각시킨다면, 교육의 투자적 성격을 강조하는 게리 베커(Gary Becker)의 인적자본(human capital)이론을 적용할 수 있다. 이 이론적 전통에 따르면 방학 때마다 인턴활동에 참가한 학생들은 추가적인 인적자본을 형성한 셈이다. 따라서 가능한 한 모든 변수들을 통제된 상태에서 인턴으로 일한 횟수와 임금(초봉)은 양의 상관관계가 있어야 한다. 또한 무급인턴이 보수를 받지 않은 것은 미래의 높은 임금을 위해 현재를 희생하는 시점 간 합리적 선택 행위의 결과로 설명될 수 있다.

반면 교육의 선별효과를 강조하는 선별이론의 전통에 따르면, 대학생들에게 인턴 경력은 이력서를 화려하게 장식해 줌으로써 취업 확률을 높여줄 수 있다. 그러나 인턴활동을 통해 인적자본을 형성한다든지 생산성을 제고하는 효과는 없거나 거의 미미할 것이다. 실제로 인턴에 대한 면접조사나 인터뷰에서 나오는 주된 불평은 자신들의 일이 풍부한 현장경험과는 상관없이 복사와 단순심부름 같은 허드렛일이고 배우는 것이 거의 없다는 것이다. 나아가 더욱 급진적인 입장에서는 인턴제를 취업가능성을 빌미로 청년실업자들을 착취하는 제도로 보기도 한다.⁶⁾

그럼에도 불구하고 노동경제학에서 인턴제를 본격적으로 다루는 실증연구는 지금까지 거의 전무하다고 해도 과언이 아니다.⁷⁾ 그 이유로는 무엇보다도 인턴 관련 데이터의 부족을 들 수 있

6) Thomas Fisher(1994), "The Intern Trap: How the Profession Exploits its Young", *The Progressive Architecture*.

다. 무급인턴을 비롯한 인턴 자체가 노동자 지위를 인정받지 못하기 때문에 전국 규모로 집계를 내는 것이 사실상 불가능하다. 다만 전국청소년종단통계(National Longitudinal Survey of Youth: NLSY)에 인턴활동과 관련된 변수가 들어가 있긴 하지만, 이는 고등학생의 인턴제에 관한 것이 전부이다.

인턴제의 법적 쟁점

무급인턴들은 미국 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act: FLSA)의 적용을 받지 않는다. 왜냐하면 1947년 월링(Walling)과 포트랜드 터미널 사(Portland Terminal Co.) 사이의 소송에서 수습사원은 1938년에 제정된 공정노동기준법으로부터 보호받지 않는다는 대법원 판결이 나왔기 때문이다. 그러나 무급인턴이 경제위기 이후 급증하고, 경제정책연구소(Economic Policy Institute)에서 그 문제의 심각성을 공론화하는 등 사회의 비판적 관심이 높아지자, 미국 노동부 근로기준국(Wage and Hour Division)은 1947년의 판결을 다시 환기하면서 영리추구기업이 다음 6가지 기준을 만족해야 무급인턴을 사용할 수 있다고 정리하였다.

첫째, 인턴업무가 고용주 사업체의 실질적 운영과 관련되어 있다 하더라도, 교육적 목적에서 제공되는 교육훈련적 성격이 있어야 한다.

둘째, 인턴업무는 인턴들에게 이득이 되어야 한다.

셋째, 인턴이 정규직을 대체해서는 안 되며 직원에 의한 면밀한 관리감독이 이뤄져야 한다.

넷째, 교육훈련을 제공하는 고용주들이 인턴활동으로부터 직접적 이득을 취해서는 안 되며, 때로는 자신들의 업무가 인턴교육으로 지체되는 것을 감수해야 한다.

다섯째, 인턴의 업무가 종료된다고 해서 인턴이 반드시 채용되는 것은 아니며,

7) 서베이 데이터를 이용한 몇몇 연구들에서 인적자본 변수 중 하나로 인턴활동을 집어넣기도 한다. 예컨대, Fuller, Rex and Schoenberger, Richard(1991), "The Gender Salary Gap: Do Academic Achievement, Intemship Experience, and College Major Make a Difference?", *Social Science Quarterly* 72(4); Orazem, F. P., Werbel, J. D. and McEloy, J. C.(2003), "Market Expectations, Job Search, and Gender Differences in Starting Pay", *Journal of Labor Research* 24(2)를 참조.

여섯째, 고용주들과 인턴 양측은 인턴기간 동안 임금이 없다는 사실을 충분히 인지해야 한다.⁸⁾

이와 같은 근로기준국의 기준 제시에도 불구하고 여전히 애매함은 남아 있다. 가령 인턴활동과 학점이 연동되는 경우가 많은데 이 경우에는 학업활동과의 경계가 명확하지 않다.⁹⁾ 특히 기업들은 다섯째 기준을 충족하기가 쉽지 않다. 이는 상당수 인턴들이 자신이 인턴으로 있었던 회사에 취업되는 경우가 많기 때문이다. 그리고 이러한 수순을 밟는 게 일반적인 관행이라면 인턴업무에서 ‘보수 없이’ 고용주들의 영리추구 활동에 개입될 개연성이 클 수밖에 없을 것이다.¹⁰⁾ 그렇다면 고용주들은 아무런 비용도 지불하지 않으면서 고용승계 가능성을 담보로 하여, 비정규직을 고용한 것과 비슷한 효과를 낼 수 있을 것이다.

이처럼 애매한 무급인턴의 합법 기준에 대해 일각에서는 상기 여섯 가지 기준 중 둘째와 넷째 기준을 이용하자고 제안한다.¹¹⁾ 구체적으로, 고용주들의 입장에서 인턴제를 사용함으로써 발생하는 시간당 비용과 시간당 편익을 양적으로 비교하여 비용이 편익보다 크면 학생들을 인턴으로 취급하고, 반대의 경우에는 종업원으로 인정하여 공정노동기준법에 의해 보수를 지급해야 한다. 이러한 제안은 복잡한 기준을 단순화한다는 이점도 있지만 비용과 편익을 양화(量化)한다는 점에 있어서 불명료함은 여전히 존재하게 된다.

덧붙여 무급인턴들은 종업원 지위를 인정받지 못하기 때문에 직장 내 괴롭힘 또는 차별로부터 보호받지도 못한다. 왜냐하면 1964년에 제정된 민권법(Civil Right Act) 제7장은 종업원 지위의

8) Department of Labor Wage and Hour Division, *Fact Sheet #71: Internship Programs Under the Fair Labor Standards Act*.

9) 야마다(Yamada)는 교육기관에서 후원하는 인턴활동에 대한 무급 기준을 제시하는데, 그 기준은 첫째, 학점을 줄 것, 둘째, 교육기관은 인턴업무가 학생의 전공 관련 지식과 숙련을 발전시키게 요구할 것, 셋째, 교직원이나 교수가 학생의 인턴업무를 감독할 것 등이다(Yamada, D. C.(2008), “The Employment Law Rights of Student Interns”, *Connecticut Law Review* Vol. 3, pp. 215~259).

10) Edwards, K. A. and Hertel-Fernandez, A.(2010), “Not-so-Equal Protection – Reforming the Regulation of Student Internships”, Policy Memorandum #160, Economic Policy Institute.

11) *Ibid.*: Gregory, D. L.(1998), “The Problematic Employment Dynamics of Student Internships”, *Notre Dame Journal of Ethics and Public Policy* Vol. 12, pp. 227~264.

첫째 기준으로 보수를 지급받는지 여부를 묻고 있기 때문이다.

1947년 판례와 근로기준국 기준들이 여전히 모호하다는 것은 최근 제기된 두 건의 소송들에서도 드러난다. 첫 번째 소송은 하퍼즈 바자(Harper's Bazaar)라는 잡지사에서 무급인턴으로 일했던 쉬단 왕(Xuedan Wang)이 하퍼즈 바자의 모기업 허스트(Hearst)를 고소한 것이다. 그녀는 여러 허드렛일과 더불어 패션 샘플들을 들고 잡지사와 가판대를 오고 갔던 사실들을 고소사유로 들고 있는데, 이러한 업무는 정규직 패션 어시스턴트가 하던 일로서 근로기준국의 셋째 기준에 위배된다.

두 번째 소송은 영화 ‘블랙 스완(Black Swan)’에서 일했던 두 명의 인턴들이 폭스 서치라이트 픽처스(Fox Searchlight Pictures)를 상대로 제기한 것이다. 그들은 인턴으로 일할 당시 주문서, 소액현금, 그리고 여타 문서업무들을 처리하였다. 따라서 자신들의 인턴업무는 교육훈련적 성격을 넘어 회사의 영리활동과 관련된 것이었다고 주장하고 있다.

이 소송들의 판결 결과가 향후 미국 내 인턴제의 향방에 적게나마 영향을 미칠 것으로 예상된다. 실제로 당장 올여름 인턴시즌에 기업의 무급인턴 채용이 줄어들 것이라는 전망도 나오고 있다.¹²⁾

■ 맺음말

이상에서 살펴본 것처럼 오랜 역사를 가진 미국의 인턴제도는 최근 경기침체로 기업들이 무급인턴 고용을 대폭 늘림에 따라 그 정당성에 대한 사회적인 관심을 불러일으켰다. 이에 대해 노동부 근로기준국은 무급인턴의 사용기준을 정함으로써 소극적으로 개입하였고, 일련의 법적소송들도 진행 중에 있지만, 유연화된 미국 노동시장에서 얼마만큼 효과가 있을지는 미지수다.

한국에서도 1984년 럭키금성이 인턴사원을 처음 모집한 이래 30년 가까이 인턴제가 시행되어 왔다. 그리고 최근에는 청년실업률이 갈수록 높아지는 상황에서 그 해결책의 일환으로 정부가

12) The New York Times, 2012년 5월 5일자, ‘Jobs Few, Grads Flock to Unpaid Internships’.

인턴고용에 보조금을 지급하고, 그 결과 청년인턴, 고졸인턴, 장애인인턴 등 갖가지 형태의 인턴이 양적으로 증가하였다.¹³⁾

그런데 미국 인턴제의 목적이 현장실습의 ‘교육목적’에 가깝다고 한다면, 한국의 인턴제는 ‘채용목적’이 더 강하게 작용하고 교육목적이 아닌 단기 임시직의 성격에 더 가깝다고 볼 수 있을 것이다.¹⁴⁾ 미국처럼 무급인턴이 일반적이지는 않고 적게나마 임금을 받고 있으며 임금을 목적으로 노동을 제공하기 때문에 근로기준법의 적용을 받을 수 있다. 그럼에도 불구하고 고용주가 인턴의 정규직 승계비율을 낮게 유지하면서 인턴을 합법적으로 착취할 수 있고 인턴이 정규직을 대체할 가능성도 배제할 수 없기 때문에, 관련 법규의 재정비가 필요할 것이다. **KLI**

13) 에드워드와 헤르텔-페르난데스(2010)는 저소득 가구의 학생이 비영리기업 또는 정부기관에서 인턴으로 복무하면 보조금을 지급하는 방안을 제안하는데 이는 한국에서 시행되고 있는 청년인턴과 비슷한 아이디어이다.

14) 한겨레 21, 2012년 6월호, “기업에 인턴은 질 좋은 ‘알바’?”.