

회사생활 10년차에 다시 인턴이 되다

- 이름 : 홍성철
- 근무기구 및 부서 : CEPOL (European Union Agency for Law Enforcement Training, 유럽경찰학교), Communication Office
- 직위 : 인턴(Trainee)
- 지원 경로 : 담당자에게 직접 인턴십 제안
- 근무 기간 : 2017.01.03.-2017.2.17.

약간은 늦은 나이의 새로운 도전

2000학번으로서 대학과 군복무를 마치고 2006년도에 회사에 취업을 하여 10년 동안 정신없이 일을 하였다. 그러던 중 2015년 헝가리 정부초청 장학생으로 선발되어 기존 직장을 휴직하고, 2016년 2월부터 헝가리 국립 공공행정대학교(National University of Public Service) 국제관계학 석사 과정 학생이 되었다. 경찰과 군인, 외교관 등 졸업 후 바로 정부에서 근무할 공무원을 양성하는 대학이었던 관계로 실무능력을 굉장히 강조하였고, 석사 과정역시 졸업 필수요건으로 전공 관련 기구에서 1개월 이상 인턴십 수료를 요구하였다. 나는 가능하면 기존에 배운 지식을 실무에 적용해볼 수 있는 EU소속 기구에서 근무하고 싶었으나 2가지 제한사항이 내 발목을 잡았다. EU기구는 대부분 최소 3개월 이상의 인턴 근무자를 찾으며, 많은 EU기구들이 EU국적 보유자에 한하여 인턴 프로그램에 지원할 수 있도록 제한하였다. 브뤼셀, 파리와 비엔나에 위치하고 있는 많은 EU기구들에 인턴십 가능여부를 타진해보았지만, 내가 EU국적을 보유하지 않은 문제, 너무 짧은 인턴기간을 문제로 거절당하였다.

그렇게 인턴십 기관을 찾는데 어려움을 느끼던 중, 당시 수강하던 ‘EU의 법집행 기관’ 과목에서 다음시간에 부다페스트에 위치하는 유일한 EU소속 기관인 유럽경찰학교(CEPOL)의 Director(기관장)인 Dr. Ferenc Banfi가 직접 강의실로 와서 특강을 하게 된다는 얘기를 교수로부터 듣게 되었다. 해당 기관에서 인턴으로 근무하면 좋겠다는 생각이 들었고 CEPOL의 수년치 예·결산서 및 프로그램 계획·결과서를 스터디 하여 특강을 준비하였다. 기관장은 강의가 끝나고 질문이 있는 학생은 편하게 질문하라고 하여 나는 특정 회기에 CEPOL의 인건비가 큰 폭으로 감소되었고 감소된 인건비가 계속 유지되고 있는데 어떠한 사유 때문인지 물었다. 기관장은 영국이 CEPOL 구성 국가에서 빠져나감(opt out)에 따라 기인한 것이라고 하며 그런 날카로운 질문이 나올 것이라고는 상상하지 않았다고 하였다. 기관장과 같이 특강에 따라온 CEPOL 직원 중에는 홍보담당관(Communication officer)도 있었는데, 나에게 명함을 주며 혹시 도움이 필요하면 연락을 달라고 하여 나는 이메일을 통해 인턴십 가능여부를 제안하였고, 인턴의 출신국가를 EU로 한정하는 CEPOL의 규정상 어려움이 있었지만 Director와 Vice-Director의 적극적인 지지 하에 예외적으로 인턴십 계약을 체결할 수 있었다. CEPOL 인턴 근무자 중 아시아인으로는 내가 최초라는 말을 듣고 당초에는 막연히 졸업요건을 채우기 위해서 시작한 일이었는데 누구보다 열심히 일을 해야겠다고 마음을 고쳐먹었다.

익숙한 그러나 낯선 환경

CEPOL의 주 임무는 EU내 각국 경찰양성기관과 협조하여 EU의 당면 과제와 관련한 온·오프라인 교육과정을 각국 경찰들에게 제공하는 것이다. 현재는 일반적인 교육과정 이외에도 EU의 현안인 난민문제, 사이버범죄, 조직화범죄, 테러범죄에 대한 교육과정들이 온·오프라인으로 제공되고 있으며, 특이할만한 사항은 EU내 각 국가에서 1명씩 경찰관을 선발하여 EU 주요국의 경찰대학을 돌며 수업을 받고 석사학위를 취득하는 통합석사과정(European Joint Master Programme)을 운영하고 있다.

출근 첫날, 특강자리에서 만났었던 홍보담당관은 나를 반갑게 맞이하고, EU 21개국에서 온 CEPOL 직원들을 모두 소개시켜주었다. 새해가 지난 지 얼마 되지 않은 무렵이라 휴가 중인 직원들이 많았지만, 정말 많은 나라에서 온 사람들이 모여 하나의 기구를 이루고 있다는 생각이 들었다. 새해 이후 첫날이어서 직원들이 모두 같이 점심식사를 같이 하는 자리가 있었는데, 인턴 근무 후 첫 점심이라 내 Supervisor였던 홍보담당관이 내 밥을 사주겠거니 싶었는데, 모두 계산대 앞으로가서 일렬로 줄을 서서 각자 밥을 계산하는 모습을 보고 역시 자유와 평등, 민주주의를 강조하는 유럽이구나 싶었다.

나는 홍보실로 배치가 되었고 주 업무로서 부다페스트 내 EU국 대사님들을 초청하여 CEPOL의 성과를 보고하는 행사 준비 담당 업무가 부여되었다. 나는 2일 정도 현재 기관의 주요 당면업무들을 체크 하고, CEPOL과 계약되어있는 케이터링 업체의 식단가등을 확인하여 3일차에 ‘CEPOL 성과보고 오찬회(안)’을 작성하여 홍보담당관에게 드렸다. 10년 동안 회사에서 기획업무를 하다 보니 행사 기획의 경우 단순하다고 느껴서 긴 시간 끌지 않고 작성하여 제출했다. 홍보담당관이 나에게 기안을 해보라고 했던 의도는 단지 나의 실력을 체크해보기 위한 용도로 생각했는데, 그와는 정 반대로 홍보실내 직원들을 불러서 내가 제출한 초안을 기초로 토의를 시작했다. 수정할 것은 현실에 맞게 수정하고, 내가 초안 작성당시 알지 못했던 기관장 의도들을 첨가하여 1시간도 되지 않아 나의 초안이 정식(안)으로 탈바꿈 되었다. 인턴의 작성문건을 비중 있게 다뤄주는 모습에 매우 감동했다. 홍보담당관은 해당 (안)을 기관장에게 대면 보고하기 위하여 기다릴 필요조차 없었다. 그냥 이메일로 (안)을 기관장에게 보내고 그의 답장을 기다릴 뿐이었다. 1시간 후 기관장이 답장을 보내왔고, 행사(안)은 그렇게 완결된 행사 계획이 되었다. 홍보담당관은 10년 이상 EU기구에서 홍보분야의 전문가로 성장한 프랑스 출신 직원이었었는데 한국사람 못지않게 야근까지 하며 일을 하는 모습이 인상적이고, 어쩌면 나에게 그런 그의 모습은 친근하게 다가왔다. 그런데 수평적인 조직문화는 달랐다. 부서 내 토의를 할 때에도 인턴이 제시한 의견까지도 굉장히 심사숙고했던 모습이 그렇고, 기관장이 사무실에 방문하여 직원들과 새해 일화를 꺼내어 유한 분위기를 형성하려고 하는 모습은 나에게 낯선 풍경이었다. 기관장이 사무실로 불시에 들어왔다고 하여 직원들이 긴장하거나 그에게 잘 보이려고 하는 모습은 없었고, 기관장 역시 직원들에게 업무 이외의 인위적 질서를 직원들에게 요구하지 않았던 것으로 기억한

다. 하루는 기관장이 오후 4시쯤 홍보실로 찾아와 급하게 홍보담당관을 찾은 적이 있었는데, 내가 퇴근했다고 하니 웃으면서 알았다고 하고 돌아갔다. 한국이었다면 어떠했을까? 모르긴 몰라도 기관장이 찾았던 직원의 핸드폰에는 부재중 통화 두 자리 숫자가 찍혀있을 것이다. 아무리 급해도 서로 핸드폰으로 전화하는 모습은 찾을 수가 없었고, 당연히 메신저로 서로 호출하는 일도 없다. EU기구의 기관장이라고 하여 관용차량이 지급된다거나 전용기사가 부여되는 허례허식도 전혀 없었다. 개인 사생활을 보장하면서 수평적인 조직문화를 갖추고 있고 ‘보여주기 식’ 보다는 내실에 충실한 모습은 매우 부러웠다.

그렇다면 인사평가는 어떠할까? ‘자유는 책임을 수반해야한다’ 는 말로 정의될 수 있을 것 같다. 이곳의 인사시스템 자체는 한국과 매우 다르다. 한국의 일반적인 회사가 기본역량을 기초로 전문 역량을 부가적으로 쌓는 ‘Generalist’ 에 기초한 양성 체계라고 한다면, 이곳은 처음부터 전문역량을 쌓고 전문가로서 성장하는 ‘Specialist’ 양성 체계로서, EU내 동일직무 포지션으로 직급을 상승시키며 옮겨 다니는 구조이다. 그 말은 동일 직무를 하는 사람들과는 늘 만날 수밖에 없으며, 이직 시에 EU기관끼리 필수적으로 평판을 확인하는 채용 구조 상 현재 재직 중인 기관에서 제대로 일을 하지 못하면 타 기관으로의 이직은 상당히 어렵다. 특정 직원이 주어진 직무를 잘 마무리하지 못하면, 해당직원의 평가자는 상호 친분관계를 철저히 뒤로 미루고 그러한 사항들을 기록하는 모습을 보았다. 어쩌면 무섭다고 볼 수 있지만, 이것이 어쩌면 상호 평가결과를 수용할 수 있는 유일한 방향이란 생각이 들었다. 또한 직원의 이직에 있어서 자신이 만들어온 평판이 큰 비중을 차지하는 모습을 보고 ‘지연(地線), 학연(學線), 기수연(基數線)’ 에 크게 의존하는 한국의 인사시스템도 많이 바뀌어야 할 것 같다는 생각을 해본다.

새로움과 배움의 연속

이곳에서 인턴으로 근무를 하면서 다양한 업무에 참여할 수 있었다. CEPOL의 국제입찰과정을 준비하는데 직접 참여할 기회도 가질 수 있었고 국제채용공고(안)을 수정하는 작업, 홍보 도급사와의 미팅 등 짧은 시간동안 많은 일들을 하고 느낀바가 많았다. 특히 회사에서 근무 시 한국의 ‘국가계약법’ 에 근거한 공공부문 입찰과정에 대해 ‘효율성’ 측면에서 부정적인 생각이 많았던 나로서는, 이곳의 입찰과정을 지켜 본 후 한국의 입찰과정이 ‘정말 간소화된 절차였구나.’ 생각이 들었을 정도로 이곳의 입찰과정은 수 겹의 확인절차와 수많은 직원의 상호 검토과정을 거쳐 확정이 된다. 따라서 여러 건의 계약사들을 관리해야 하는 이곳의 직원들도 길고 긴 입찰과정에 대해 불만이 상당하다는 것을 알 수 있었다.

직원들의 복무와 관련하여 이곳에도 ‘김영란 법’ 과 유사한 규정이 존재한다. 이곳 직원복무규정 제12조에는 직원이 수령할 수 있는 선물의 금액 한도가 명시되어 있는데, 25유로 이상 가치를 지닌 선물을 외부에서 받을 경우 기관장에게 서면 허가를 받도록 되어있다. 한국에서 ‘김영란 법’ 이 처음 시행될 때에는 선물금액 제한 5만원

규정이 너무 타이트한 것은 아닌가 하는 생각이 들었는데, 오히려 이곳 규정이 더 한도가 낮은 것을 보고 놀랐다.

보통 인턴십은 정규직원이 되기 위한 발판차원에서 매우 도움을 주는 것이 일반적이지만, 나와 같이 회사 근무경력이 10년 정도 있던 상태에서 인턴십을 하게 되면 대학 및 대학원을 졸업한지 얼마 되지 않은 학생의 눈으로서 보이지 않았을 실무적인 것들이 많이 눈에 들어오고, 업무에 대한 부담도 없어서 매일 이곳으로 출근하는 것이 재미있었다.

나의 주 업무였던 ‘CEPOL 성과보고 오찬회’ 준비도 거의 무르익어 갔다. EU 각국 대사님들에게 보낼 서신 내용을 준비하고, 초청자 명단 준비, 언론기자들에게 발송할 초청장과 오찬회 이후 언론보도자료 초안을 준비하였다. 행사를 준비하면서 한국대사관 관계자도 초청이 되었으면 하는 생각에 CEPOL의 대외협력담당관에게 한국의 경찰 양성기관과 CEPOL의 MOU 체결에 대해 의향을 물었던 적이 있었다. 그는 ‘한국은 EU의 전략적 파트너로서 CEPOL의 상급기관인 EU집행위에서 한국 유관기관과의 MOU 체결을 반대하지 않을 것이다.’라며 긍정적 의사를 내비쳤다. 더불어 많은 CEPOL 직원들이 한국음식에 대해서 관심을 갖던 터라 나는 한국대사관이 CEPOL직원들에게 비빔밥을 한번 대접하고 이후 한국 경찰대학과 CEPOL이 자연스럽게 MOU를 체결하여 EU의 축적된 대테러 노하우를 습득하면 좋겠다는 생각에 이르렀다. 그리하여 한국대사관에 비빔밥지원을 요청했지만 아쉽게도 거절되었다. 약간 엉뚱한 기획이었지만 CEPOL 직원에 대한 한국음식 지원이 이루어졌다면, ‘CEPOL 성과보고 오찬회’ 참석대상에 분명히 한국대사님 역시 포함되었을 것이고 EU내 각국 대사님들과 교류의 시간을 갖지 않았을까하는 생각이 아쉬움으로 남았다. 또한 인턴근무 종료 전 나는 CEPOL의 이메일 계정을 통해 대한민국 경찰대학 대외협력담당관에게 메일을 보내어 CEPOL 대외협력담당관과 연결을 시켜주려 노력했으나, 경찰대학에서 아무런 답장이 없어 무위로 돌아간 일 역시 너무 아쉬웠다. 보통 CEPOL이 대외협력 대상을 결정하는 프로세스가 top-down형태로 이루어졌던 전례에 비추어볼 때 한국이 능동적으로 대외협력을 요청하는 bottom-top의 좋은 선례가 될 수도 있었기 때문이었다. 또한 한국이 CEPOL의 E-net 시스템을 통해서 유럽 각국의 능력 있는 경찰관들과 온라인상으로 교류하고, 수업을 듣고, 강좌를 개설하여 그들에게 한국경찰의 노하우를 전달 할 수도 있었던 좋은 기회였다는 생각에 아쉬움이 크게 남는다.

EU기구의 발전을 위해서는?

EU는 단순한 의도에서 시작되었다. 프랑스와 독일, 이태리 등 주요 6개국은 더 이상 전쟁은 없어야 한다는 생각에 1950년 슈만선언을 토대로 European Coal and Steel Community(ECSC)를 설립하게 된다. ECSC는 석탄과 철의 생산을 국가 간 공동화한다면 전쟁이 발발하지 않을 것이라는 생각 하에 조직된 것이다. 그러한 ECSC의 ‘화합’의 구현은 현재의 EU로 이어지고 있으며, EU는 멤버국가의 주권을 EU라는 초국가기

구에 이양 받는 것에 그 존재 근거를 둔다. CEPOL는 Europol(유로폴)과 같이 EU집행 위 소속의 Agency이다. CEPOL의 경우 많은 멤버국가들의 대표자들을 이사회로 두고 있다 보니 주요의사결정에 있어서 매우 느린 것을 볼 수 있었다. EU 자체가 각국의 의견을 중시하는 민주주의 요소를 강조하다보니 직원들도 업무가 빨리 진행되지 못하는 것에 대해서 아쉬움이 컸던 것으로 기억한다. 가령, CEPOL의 로고를 바꾸는 프로젝트를 진행 하였을 때에는 이사국들에 로고(안)을 공람하는 과정에만 수개월이 소요 되었다고 한다. 이에 따라 해당 로고 변경 프로젝트에 참여하였던 민간업체는 프로젝트 기간의 무기한 연장에 따라 매우 난색을 표했었다고 하였다. 나의 생각으로는 EU기구들이 민주주의적 절차를 지키는 것도 중요하지만, 유럽 내 테러의 위협과 같은 시시각각 변화와 진보를 거듭하는 당면 문제들에 효과적으로 대응하기 위해서는 지금보다 더욱 빠른 의사결정이 필요할 것으로 보였다.

인사시스템도 개선의 요소가 있어보였다. EU가 전문가 위주의 채용시스템을 운영하다 보니 직원들이 EU의 발전이라는 큰 공감대는 형성이 되지만, 현재 직원들이 속한 개별 기관의 발전에 대해서는 장기적인 사명감이 상당히 부족해 보였다. 지금 나의 상관과 맞지 않으면 다른 EU기구의 동일 직무로 떠날 수밖에 없다는 그런 생각들이 강해 보였다. 기관에서도 문제를 어느 정도 인지하지만 그렇다고 홍보 전문 인력으로 채용한 인재를 내부의 다른 부서로 전보 할 수는 없는 입장으로 보였다.

국제기구에 근무한다는 것?

국제기구에 근무한다는 것은 무엇일까? 양자 또는 다자국가 간의 합의에 의해 공동의 목적으로 설치된 기구에서 합의 당사국들의 공동 발전을 위해 일하는 것으로 생각한다. 그러기 위해서는 나 자신을 먼저 이해하고, 많은 국가에서 온 사람들을 이해하고 그들과 소통하며 나에게 부여된 업무의 성과를 내야할 것이다. 그런 측면에서 Geert Hofstede 교수의 Dimensions of national culture는 각 국에서 온 직원들의 특성을 이해 하는데 큰 도움을 주었다. 가령 교수의 통계에 따르면 한국인은 Individualism 지표에서 18점인 반면 이탈리아인은 76점이었다. 즉, 한국인은 개인생활보다 회사에서의 조직생활을 더욱 중시하는데 비해 이탈리아인은 한국인보다 4배 이상 자신의 개인 생활을 더욱 살피고, 가족과의 생활에 큰 비중을 둔다. 이런 식으로 상대를 이해하다보면 국제환경에서 동료와 소통이 매우 원활할 수 있을 것이다.

맺음말

나의 주된 임무였던 ‘CEPOL 성과보고 오찬회’ 행사는 성공리에 마무리 되었다. 기관장도 행사 결과에 대해 매우 만족해하는 눈치였다. 나는 인턴십이 종료되는 시점에 ‘CEPOL의 부서별 인력 재조정 및 미래 사업에 맞는 조직재설계에 대한 외부 컨설팅’ 과 ‘BPR(Business Process Reengineering)을 통한 업무재정립 및 인트라시스템 구축’ 제안서를 만들어 홍보담당관에게 드렸다. 홍보담당관은 그것을 기관장에게도 보고한 것 같았고, 인턴십 종료 이후 나에게 임시직으로 일해 볼 것을 제안하였다. 고마운

제안이었으나 나는 한국 회사의 휴직자 신분이었기에 정중하게 거절하였다.

내가 다니던 학교에는 프랑스, 이탈리아, 독일, 중국, 체코, 폴란드 등 수많은 외국인 학생들이 같은 과정을 수학하였지만 2017년에 EU기구에서 인턴십을 마친 학생은 동양의 조그만 나라인 한국에서 온 나밖에 없었다. 몇 번의 시행착오 끝에 도전을 포기하였다면 이곳에서 일할 수 없었기에, 국제기구 근무를 희망하는 친구들에게 포기하지 말고 한국인의 불굴의 의지로 계속 문을 두드려 보기를 권한다. 또한 인턴십 기간 동안의 배움을 단지 이력서의 한 줄 로서 생각할 것이 아니라 그동안 나의 지식 및 경험과 국제기구 근무 실제와의 차이점을 알아보고 그것에 대한 사유를 찾는 과정으로 삼는다면 짧은 인턴십 기간이라도 매우 값진 미래의 자양분이 될 것이라 생각한다.

2005년 군 복무 중 통역장교로서 아프가니스탄 지역재건단(PRT)에서 미군과 6개월 동안 같이 근무를 해본 이후로 10년 동안 외국어를 쓰지 않는 회사에서 근무하였기에, 수많은 국가에서 온 외국인과 같이 근무하는 것은 큰 부담이었다. 내 Supervisor였던 홍보담당관이 나와 나이가 비슷했으니 인턴 일을 하기에는 내가 나이도 많은 편이기도 했기에 이런 저런 걱정이 머리를 맴돌았던 것도 사실이다. 하지만 많은 동료들의 도움으로 빨리 적응할 수 있었고, 다행히 CEPOL에서 인턴십을 무사히 마칠 수 있었다. 늦은 나이에 이렇게 인턴 근무를 하는 나의 사례가 국제기구 인턴의 도전을 꿈꾸는 친구들에게 힘이 되었으면 한다. 그리고 국제기구 인턴십 경험은 개인뿐만 아니라 대한민국에도 큰 자산이 될 것이라 믿어 의심치 않으며 꼭 도전해보기를 권하고 싶다. /끝/

[별첨] 활동 사진



그림 1: CEPOL Director, Dr. Ferenc Banfi와 함께



그림 2: CEPOL 성과보고 오찬회에서



그림 3: CEPOL 홍보실 동료와 함께



그림 4: CEPOL 본부 (헝가리 부다페스트) 전경