

# 영국 인턴십의 현실, 과제, 정책 제안

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

남궁준 (영국 유니버시티 칼리지 런던 법학 박사과정)

## ■ 머리말

2018년 11월 사회정의와 사회이동성 전문 민간정책연구기관인 Sutton Trust는 영국의 청년 인턴십의 현 상황을 포괄적으로 분석하고 정책방안을 제시한 연구보고서(이하 '보고서')를 발표했다.<sup>1)</sup> 보고서는 다음의 세 가지를 핵심 문제로 꼽았다. 첫째, 많은 사용자가 운영하는 인턴십이 무급이라는 점, 둘째, 많은 경우 공개채용이 아닌 기관 내부관계자의 인맥을 통해 인턴십 기회가 주어진다는 점, 셋째, 이 두 가지 문제가 합쳐져 경제적 여유나 사회적 배경을 갖추지 못한 저소득층 출신 청년들의 사회이동을 사실상 저해하는 점이다.

보고서는 나아가 인턴십에 대한 기존 연구의 한계로 다음 세 가지를 제시하며 그 해결을 주요 연구목적으로 삼았다. 첫째, 최근에 얼마나 많은 청년들이 실제로 인턴십에 참여하고 산업별로 이 비율에 차이가 있는지, 둘째, 청년들이 어떻게 인턴십 기회를 얻으며, 인턴십이 제공하는 교육훈련의 수준은 어느 정도인지, 셋째, 무급인턴십에 참여하는 청년들은 그 기간 동안 생활비를 어떻게 감당하고, 이러한 경제적 어려움으로 인해 무급인턴십을 포기하는 비율은 어느 정도나 되는지다.

보고서는 이와 같은 문제의식에 기초해 인턴십의 현실을 최대한 정확하게 파악하고, 핵심

1) Carl Cullinane and Rebecca Montacute, Pay as you go? Internship pay, quality and access in the graduate jobs market, November 2018,

문제점을 간추린 후 이를 해결하기 위한 정책을 권고한다. 이 글은 이하에서 보고서의 주요 내용을 소개한다. 먼저 인턴십이 얼마나 일반적으로 이루어지고 있는지, 인턴십의 급여 및 비용 관련 현실은 어떠한지 살펴본다. 이어 인턴십 기회를 얻는 방법과 관련해 인턴십 구직자의 사회경제적 배경이 어떠한 작용을 하고, 인턴십에 대한 법제도적 문제점을 점검한다. 마지막으로 파악된 문제점을 개선하기 위해 보고서가 제시하는 정책방안을 간략히 살핀다.

## ■ 인턴십 현황

### 인턴십 제공 및 수행 비율

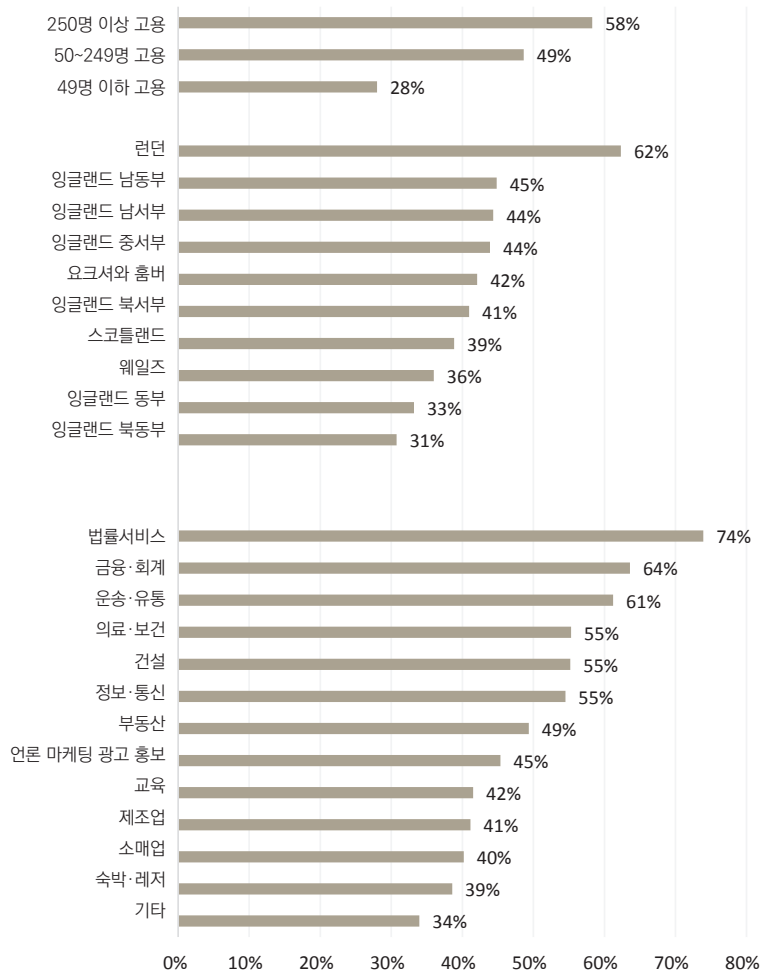
인턴십을 운영하는 사용자의 비율은 규모(근로자의 수), 지역, 부문(산업)에 따라 차이를 보였다. 근로자의 250명 이상인 경우 58%, 50~249명인 경우 49%, 49명 이하인 경우 28%가 인턴십을 활용했다. 지역적으로는 런던에 위치한 사용자의 62%가 인턴십 프로그램을 제공한다고 밝혔다.<sup>2)</sup> 이는 다른 지역에 비해 월등히 높은 수치로, 잉글랜드 남부의 경우 45%, 웨일즈와 동부는 각각 33%와 31%로 상대적으로 낮은 비율을 나타냈다. 부문별로는 법률서비스, 금융·회계, 운송·유통 부문 사용자가 상대적으로 높은 비율(60% 이상)로 인턴십을 제공했고, 제조업, 소매업, 숙박레저 부문이 가장 낮은 비율(약 40%)로 인턴십이 활용되었다. 한편 인턴십을 제공하는 사용자의 비율은 최근 소폭이긴 하지만 꾸준히 증가했다. 지난 5년 동안 약 19%의 조사대상 사용자가 인턴 활용이 증가했다고 답한 반면, 51%의 사용자는 변화가 없다고 응답했다. 인턴십의 증가세는 특히 250명 이상의 근로자를 고용하는 대기업에서 더욱 뚜렷했으며, 지역적으로는 런던이 가장 높았다.

보고서는 영국의 16~29세 대학 재학생 및 졸업생 2,614명을 대상으로 인턴십 경험을 조사했으며, 이 중 약 39%인 1,023명이 한 번 이상 인턴십을 수료한 것으로 확인되었다.<sup>3)</sup> 위

2) 이 보고서는 북아일랜드를 제외한 잉글랜드, 웨일즈, 스코틀랜드 지역의 사용자를 조사대상으로 하였다.

3) 보고서, p.15.

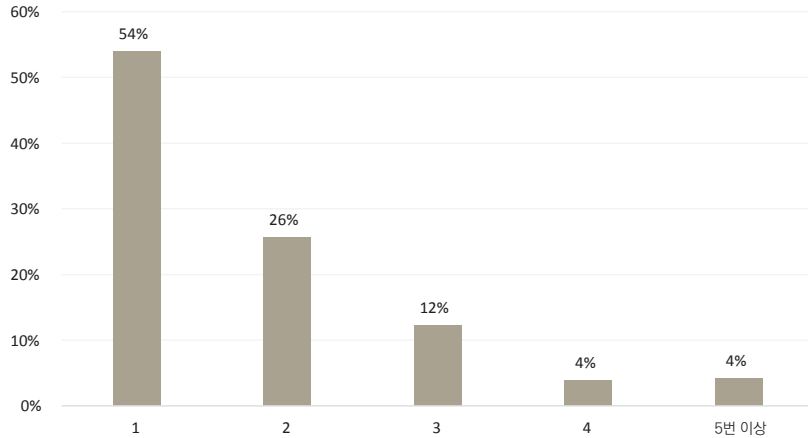
[그림 1] 인턴십을 제공하는 사용자 비율(규모, 지역, 부문별)



자료 : 보고서, p.15, Figure 1. Proportion of employers offering internships by size, area and sector.

1,023명은 평균적으로는 1.8번 인턴십을 경험했으나, 이 중 46%는 2번 이상의 인턴십을, 20%는 3번 이상을, 4%는 5번 이상의 인턴십을 수행한 것으로 조사되었다. 연령별로 인턴십 참여 빈도에 차이를 보였다. 예를 들어, 21~23세 청년의 46%가 인턴십을 경험한 데 비해, 27~29세의 경우 그 비율이 37%였다. 조사에 따르면 나이가 더 적음에도 불구하고 가장 젊은 그룹의 청년이 평균적으로 1.9회의 인턴십을 수행한 데 비해, 조사대상 중 가장 높은 연

[그림 2] 16~29세 청년의 인턴십 경험 횟수별 비율



자료 : 보고서, p.16, Figure 2. Number of internships completed by graduates aged under 30.

령대인 27~29세 집단은 평균 1.7회 인턴경험을 가지고 있었다. 조사대상 청년 인턴의 평균 연령은 22세로 21~23세가 가장 많은 인턴십을 수료했다.<sup>4)</sup> 이에 대해 다수의 부문/산업에서 인턴십 경험이 사실상 취업자의 필수적 요건으로 여겨지는 최근의 경향을 반영하는 것으로 보고서는 판단한다.<sup>5)</sup>

### 무급인턴십

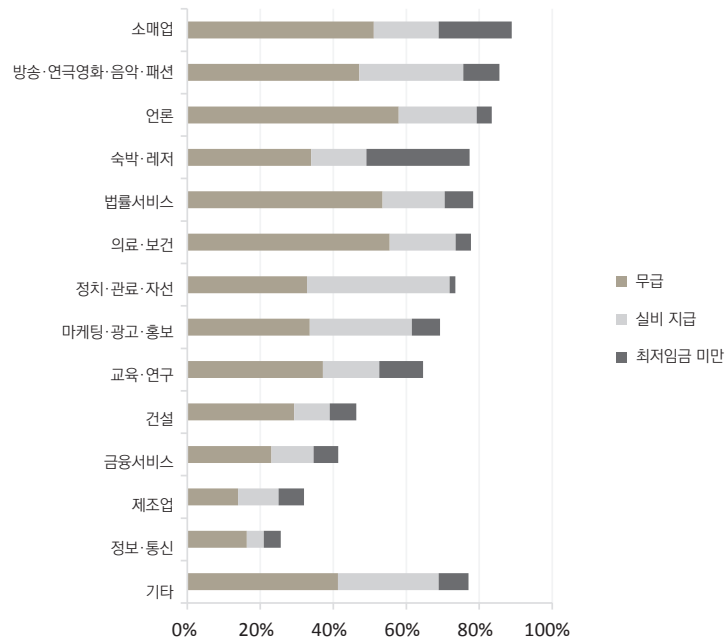
전체적으로 조사대상 청년의 27%는 무급인턴십(unpaid internships)을 경험하였으며, 인턴 경험이 있는 청년의 70%는 적어도 한 번은 무급인턴십에 참여했다고 응답했다.<sup>6)</sup> 인턴 측의 응답에 근거할 때, 총 1,775개 인턴십 가운데 단지 27%만이 최저임금이 지급되었고, 9%는 최저임금 미만의 보수가 지급되었으며, 21%는 인턴에 참여함으로써 발생한 실제 지출된

4) 보고서, p.16.

5) Id.

6) 보고서, p.21, 이 연구가 정의하는 '무급인턴십'은 최저임금 이하의 보수를 지급하는 인턴십, 교통비/식대 등의 비용만을 보전하는 인턴십, 일체의 금전을 제공하지 않는 인턴십을 포함한다. Id. p.12.

[그림 3] 부문별 무급인턴십 유형별 비율



자료 : 보고서, p.22, Figure 9. Type of unpaid internship by sector(all internships).

비용만이 보전되었고, 41%는 어떠한 명목의 금전도 받지 못한 것으로 밝혀졌다.<sup>7)</sup> 이 결과는 인턴십을 운영하는 조사대상 사용자의 63%가 최저임금을 지급한다고 보고한 것과 상당한 차이를 보였다.<sup>8)</sup> 보고서는 이러한 차이를 설명할 수 있는 이유로, 최저임금 지급과 관련해 사용자가 실제와 다른 사실을 보고했거나, 사용자와 인턴이 인턴십 개념을 서로 달리 이해하고 있거나 혹은 조사대상 사용자 범주에 포함되지 않는 광범위한 비공식 무급인턴십(informal unpaid opportunities)의 존재를 예시했다.<sup>9)</sup>

지역적으로 구별할 때 런던의 청년 인턴은 다른 지역에 비해 더 높은 확률로 무급인턴십을 경험했다. 즉 런던에서는 43%의 청년 인턴이 무급인턴십을 수행한 데 비해, 남동부의 경우 30%, 웨일즈와 동부의 경우 각각 22%와 21%가 무급인턴십을 경험했다. 무급인턴십의 비율

7) 보고서, p.21, 3.3%는 모르거나 기억이 나지 않는다는 응답을 했다. Figure 7 참조.

8) 보고서, p.21.

9) Id.

및 인턴 급여수준은 산업부문별로 큰 차이를 보였다. 소매업의 89%, 방송·연극영화·음악·패션 분야의 86%, 언론 분야의 83%는 무급으로 조사되었다. 특히 언론은 인턴에게 일체의 금전을 지급하지 않는 비율이 모든 부문을 통틀어 가장 높았다. 반면 정보통신업이나 제조업은 각각 26%, 32%만이 무급이었으며, 건설과 금융 부문도 낮은 편에 속했다.

보고서가 조사한 청년 인턴의 응답에 기초할 때 연령이 낮은 청년이 높은 청년에 비해 더 많은 인턴십을 경험했다. 인턴십 기회 자체 및 인턴십 경험 비율이 점점 증가하고 있으며, 전체 인턴십 중에서 무급인턴십의 비중은 줄어들고 있는 것으로 드러났다.<sup>10)</sup> 예를 들어, 최근 2년 동안 이루어진 인턴십의 56%가 무급인 데 비해, 2014~2016년에는 무급인턴십이 전체의 62%, 2013년까지는 그 비율이 70%였다. 그러나 복수의 인턴십 경험이 초기 무급에서 이후 유급인턴십으로의 전환을 반드시 담보하지는 않는 것으로 드러났다. 보고서는 오히려 그 반대의 경우가 더 자주 관찰된다고 강조했다.<sup>11)</sup> 최근 무급인턴십에 대한 문제의식이 증가하면서 무급인턴십의 상대적 비중은 다소 감소하였으나, 보고서는 위 데이터를 볼 때 장기 무급인턴십이 여전히 매우 많다는 사실을 우려하며 문제를 제기했다.

## ■ 문제점 : 사회경제적 배경이 무급인턴십 경험에 미치는 효과와 불확실한 법제도

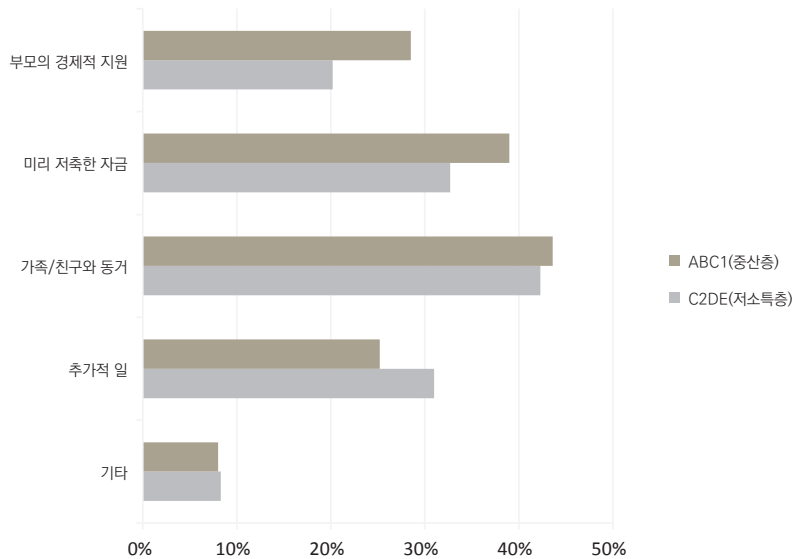
보고서는 무급인턴십이 청년의 사회경제적 배경에 따라 어떻게 인턴십 기회에 차별적 영향을 주는지 설명했다. 먼저 보고서는 조사된 무급인턴십 중 53%가 4주 이상이고 45%가 4주 미만이며, 6월 이상 기간의 무급인턴십도 11%가 되는 것을 지적했다.<sup>12)</sup> 장기간 급여 없이 인턴십을 해야 하는 상황이 현재 보유하거나 동원 가능한 자원의 격차와 맞물려 출신 배경에 따른 차별적 효과로 이어진다는 것이다. 보고서는 중산층 출신 청년의 경우 48%가 인턴십을 경험한 데 비해, 저소득층의 경우 그 비율이 36%에 그쳤다는 점을 지적했다. 또 경제적 이유·거주지와 같은 외부요인 때문에 인턴십을 포기한 비율이 저소득층 출신 청년은 35%

10) 보고서, p.23.

11) 보고서, p.24.

12) 보고서, p.26.

[그림 4] 사회경제적 배경에 따른 무급인턴의 재정지원 방법



자료 : 보고서, p.29, Figure 17. How unpaid interns funded their placements by socioeconomic background.

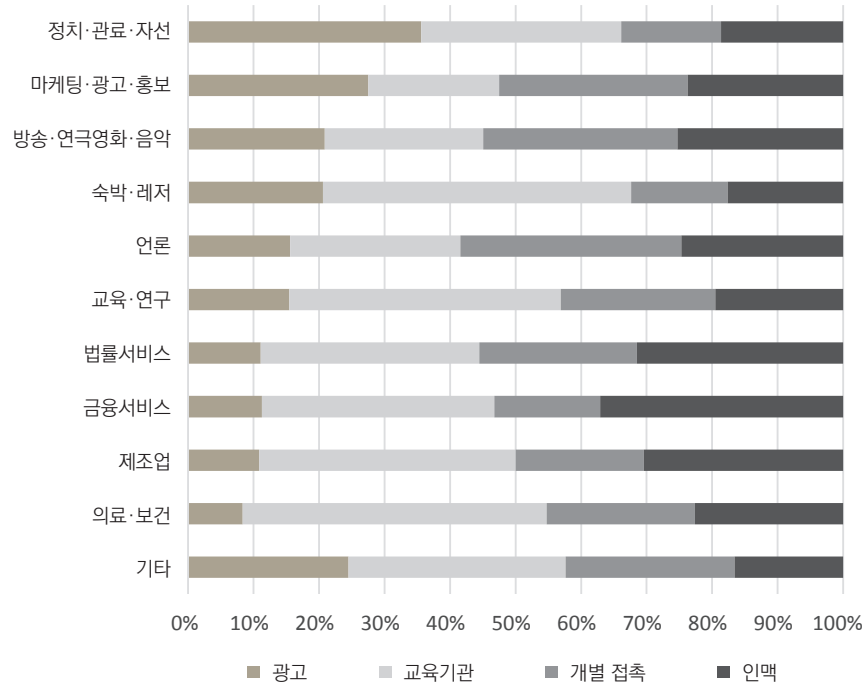
로, 23%인 중산층 출신에 비해 더 높다는 점을 강조했다. 보고서는 저소득층 배경의 인턴십 무경험 청년 중 38%가 ‘금전적으로 여유가 없어서’ 인턴십에 참여할 수 없었다는 조사자료를 들어, 경제적 이유가 이들의 인턴십 참여를 제약한다는 사실의 근거로 제시했다.<sup>13)</sup> 인턴십 기회가 제공되는 장소, 특히 해당 지역의 높은 생활비는 저소득층 출신 청년의 인턴십 경험을 저해하는 또 다른 요인이다. 예를 들어, 런던에 거주하는 청년의 경우 가장 많은 기회가 제공되는 런던에서 추가 거주비용을 들이지 않고 무급인턴십에 참여할 수 있는 데 반해 지방출신의 경우 이러한 편익을 기대할 수 없기 때문이다.<sup>14)</sup>

인턴의 낮은 공개채용 비율은 사회경제적 배경이 청년의 무급인턴십 기회에 영향을 주는 또 다른 요인이다. 보고서는 인턴의 17%만이 공개채용을 통한 데 반해 46%는 인맥 등 사적인 방식으로 인턴십을 구했다는 사실을 봤을 때 많은 경우 인턴 채용이 비공식적·폐쇄적으로

13) 보고서, p.28.

14) 보고서, p.31.

[그림 5] 산업/부문별 인턴 채용 방법



자료 : 보고서, p.32, Figure 20. How interns found their internship, by sector.

이루어진다는 기존 관념이 사실임을 밝혔다. 다만 구체적 방식과 정도에 있어서 부문별로 상당한 편차가 존재한다. 예를 들어, 정계와 제3 부문(자선 등)과 마케팅·홍보 부문의 경우 가장 높은 비율로 공개된 절차를 통해 인턴 선발이 이루어진다. 의료 부문의 경우 그 비율이 낮는데, 이는 주로 해당 교육기관에 의해 교육과정의 일부로서 인턴십이 진행되기 때문이다. 언론과 방송·연극영화·음악 부문의 경우 인턴십 구직자가 개별적으로 관계 기관에 직접 접촉해 인턴십을 얻는 비율이 가장 높았다. 한편 금융서비스와 법률서비스 부문은 인맥에 의존해 인턴십을 구하는 비율이 가장 높았다.<sup>15)</sup>

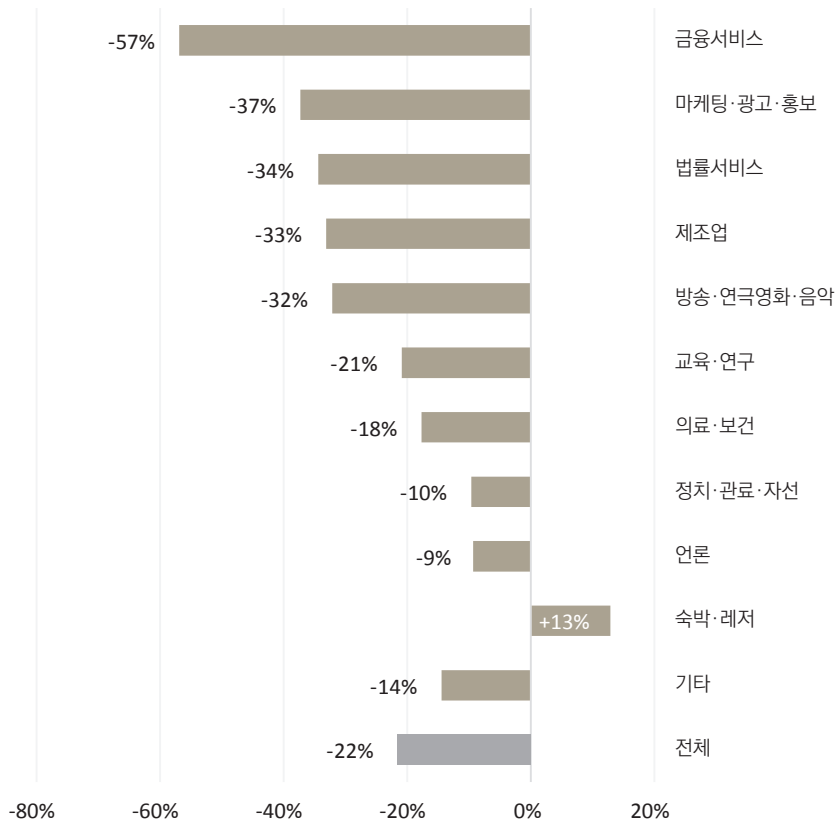
보고서는 경제적·지리적 요건에 사회적 자본 요소가 더해져 청년 인턴십과 관련해 사회경제적 배경에 따라 상당한 정도의 불평등이 존재함을 보여준다. 전체적으로 중산층 출신 청

15) 보고서, p.31.



년 인턴이 저소득층 출신에 비해 22% 더 많은 것으로 밝혀졌다. 다만 보고서는 이러한 차이가 조사대상을 대학 재학생/졸업생으로 제한하지 않고 확대할 경우 더욱 커질 것으로 예상된다.<sup>16)</sup> 보고서는 이러한 사회경제적 배경에 따른 불균형의 정도는 부문별로 다르다는 점을 지적했다. 대표적으로 금융서비스 부문의 경우 그 차이가 가장 극명하게 드러났다. 마케팅·광고·홍보와 법률서비스 부문이 그 뒤를 이으면서 숙박·레저 부문을 제외한 모든 부문에서 중산층 출신 청년이 저소득층 출신에 비해 현저하게 많은 인턴십 경험을 얻고 있는 것으로 확인됐다.

[그림 6] 산업/부문별 사회경제적 배경에 따른 인턴 비율의 차이



자료 : 보고서, p.34, Figure 22. Working-class representation gap, by sector.

16) 보고서, p.33.

정확한 현황 파악에 이어 보고서는 인턴십을 규율하는 법제도 측면의 문제점에 주목했다. 현재 인턴을 대상으로 한 특별 노동법은 없으므로, 일반 노동법 법리에 따라 개별 인턴이 근로자(employee) 혹은 노무제공자(worker)로 인정될 경우 그에 상응하는 노동관계법이 적용된다.<sup>17)</sup> 이는 노동법의 인적 적용범위와 관련해 인턴의 구체적 권리·의무 확정을 어렵게 하는 원인이 된다. 보고서는 이 중 최저임금법 적용여부를 집중적으로 조명했다. 특히 무급인턴십의 5가지 대표적 문제 상황을 예시하며, 각 인턴십 유형의 불법성에 대한 사용자의 인식과 실제 법 사이의 상당한 괴리를 포착해, 법제도 개선의 필요성을 주장했다.<sup>18)</sup> 보고서는 실제 법적 문제점뿐 아니라 이행확보와 관련된 절차법적 문제점도 제기했다. 범위반 사실 포착 및 법 집행을 위해 개별 인턴의 신고에 의존하는 현행법이 대표적이다. 해당 인턴의 입장에서 신고에 따른 현실적 불이익, 예컨대 피신고 사용자로부터의 추천이나 이후 해당 분야에서의 인맥·관계망에 대한 피해를 감수하면서까지 신고에 나설 이유가 없기 때문이다.

## ■ 맺음말 : 정책 권고

이러한 문제의식에서 보고서는 정부에 다음과 같은 정책을 권고했다. ① 4주 이상 이루어지는 인턴십의 경우 최저임금 지급을 의무화하는 정책, ② 정부가 현재 운용 중인 Graduate Talent Pool과 같은 웹사이트를 인턴십 허브로 만들어 적극적으로 활용될 수 있도록 하는 방안, ③ 최저임금법 집행을 위해 주무기관인 국세청(HMRC)이 관련 정보의 홍보를 사용자와 인턴 구직자 모두에게 확대하는 방법, ④ 국회 내 독립기구(Independent Parliamentary Standards Authority)를 통해 의원실 인턴 채용정책을 심사하도록 하는 방안이 그것이다.

이어 보고서는 사용자 및 다른 기관을 대상으로 다음의 사항을 제언했다. ① 입법상의 변화와 무관하게 인턴에게 최저임금을 지급할 것, ② 인턴은 비공식적 절차가 아닌 공개적 절차를 통해 채용할 것, ③ 채용결정은 공정하고, 투명하며 지원자의 실력에 근거해 내릴 것, ④ 양질

17) 보고서, p.36.

18) 보고서, p.38.

의 인턴십을 제공하기 위해 5가지 원칙을 지킬 것, 즉 ㉠ 적절한 훈련과 감독, ㉡ 적절한 직무 순환, ㉢ 사업장 내 멘토/감독자의 지정, ㉣ 사업장 내 학습계획, ㉤ 인턴십 사후 관리, ㉥ 인턴십 프로그램 홍보에 관한 대학 기관의 적극적 역할(인턴십 구직자와 사용자의 연결, 최저임금 지급 인턴십의 선별적 홍보, 저소득층 출신 구직자에 대한 우선적 배려 등).

보고서는 ㉥와 관련해 맨체스터 대학교와 버밍엄 대학교의 예를 제시한다. 전자의 경우 졸업을 앞둔 마지막 학년 학생을 대상으로 동 대학교 혹은 지역 자선기관이 운영하는 인턴십 기회를 제공한다. 이러한 인턴십 대부분은 경제적 곤란으로 인해 학교 혹은 정부의 재정지원을 받을 수 있는 자격요건을 갖춘 학생에게만 기회가 주어진다. 버밍엄 대학교 또한 인턴십과 사회경제적 배경을 연계한 유사한 제도를 운용한다. 동 대학교는 자신의 직업과 관련된 인턴십에 참여하는 학생에게 최대 2,000파운드(한화 약 290만 원)에 달하는 재정지원을 해준다. 이 프로그램 역시 학생의 경제적 배경을 고려해 어려움을 겪고 있는 학생을 우선적으로 배려한다.

보고서는 인턴십이 기존의 근로자에 의해 이루어지는 직무를 무급인턴에게 맡기는 착취적 방식이 아닌, 사용자와 인턴 모두에게 도움이 될 수 있는 방향으로 설계되고 활용되어야 함을 강조한다. 인턴십이 앞으로 대졸자의 취업에 더욱 중요하고 지속적인 영향을 줄 것을 감안할 때 청년 구직자의 이익에 부합하고, 동시에 사회통합에도 기여할 수 있어야 한다고 주장한다. 이런 이유로 보고서는 사회경제적 배경에 따른 배제를 고착화하고 확대·재생산하는 현 인턴십의 요소, 즉 무급과 불투명한 채용절차 요소를 해소할 것을 다시 한번 요청하며 마무리 짓는다. **KLI**