

청년인턴 사업 평가

이 규 용*

I. 사업 개요

1. 추진 배경

- 경제위기에 따른 청년층(15~29세) 실업대책의 일환으로 공공기관인턴, 행정인턴, 중소기업인턴 등 다양한 청년 인턴십제도를 시행
- 정부지원 인턴제는 외환위기 이후 청년층 실업대책으로 '99~'05년까지 7년간 17.4만 명 규모(3,936억원)로 시행
 - 경기회복에 따른 고용상황 개선, 청년신규고용촉진장려금 제도 도입에 따른 사업 중복 등으로 '06년부터 중단
- '09년 청년인턴십제도는 경기침체에 따른 실업대책으로서 일자리 창출과 실무연수를 통한 취업지원이라는 두 가지 목표하에 추진

2. 사업 내용

- 청년인턴제는 추진주체, 수행업무 특성, 사업 목적 등에 따라 크게 행정인턴, 공공부문인턴, 중소기업인턴으로 구분
 - 행정인턴은 일반행정인턴(헌법기관, 중앙행정기관, 지자체 인턴)과 정부자체인턴으로 구성
 - ※ 정부자체 인턴은 해당 부처의 업무와 밀접한 전공분야의 인력을 대상으로 하고 있는 점에서 일반 행정인턴과 차이가 있으나 넓은 의미에서는 행정인턴의

* 한국노동연구원 동향분석실장(leeky@kli.re.kr).

<표 1> 인턴제의 유형별 분류

	공공부문 인턴십		중소기업 청년인턴
	행정기관	공공기관	
주관부처	행안부(지자체포함)	기재부	노동부
나이 및 학력요건	·18세 이상 29세 이하 대졸 (예정)자	·18세 이상 29세 이하 미취 업자	·15세 이상 29세 이하 미 취업자
근무기관	·행정기관	·공기업, 공공기관	·중소기업
근무기간 및 급여수준	·1년 미만 ·40시간 약 100만원 ·4대 보험 제공 ·6개월 이상 근무한 자가 비 자발적 퇴직시 실업급여 지 급	·1년 미만 ·기관별 상이 ·4대 보험 제공 ·6개월 이상 근무한 자가 비 자발적 퇴직시 실업급여 지 급	·6개월 이내 ·최저급여이상(120 ~ 160 만원) ·4대 보험 제공 ·6개월 이상 근무한 자 가 비자발적 퇴직시 실 업급여 지급
수행업무	·기관의 성격에 따라 다르나 보조업무의 성격이 높음	·기관의 성격에 따라 다름	·정규직과 별 차이가 없 음
취업 연계성	·채용 미보장 ·우수자에게 입사 추천서 발 급 ·9급으로 채용될 경우 호봉 산정시 근무기간 5할 인정	·채용 미보장 ·우수자에게 입사 추천서 발 급 ·일부기관은 정규직 채용 면접시 가산점 부여	·회사의 직접채용가능성 이 매우 높음 ·정규직으로 채용시 인 건비의 50% 추가지원 (6개월)

자료: 총리실.

범주에 포함

- 공공부문인턴은 공기업, 정부출연연구기관, 국책은행에서 활용하며 자체 예산절감을 통해 운영
- 중소기업인턴은 취업지원에 초점을 맞추고 운영

II. 점검·평가의 개요

1. 목적 및 평가대상

- 청년인턴제 시행에 따른 문제점을 파악하고 해결방안을 모색하며, 향후 제도 개선방안 제시
 - (중간 점검·평가) 현장점검을 통해 사업운영의 효율화 지원
 - (사업 종료시점) 종합평가를 통해 제도의 성과와 한계를 밝히고 향후 제도개선 방

안을 제시

- (점검·평가대상) 행정인턴, 공기업인턴, 중소기업인턴

2. 점검·평가 방법

□ 중간평가¹⁾

- (평가방법) 현장방문 및 인턴 참여자, 인턴 담당자 등을 대상으로 심층면접 실시('09. 6~7월초)

- 심층면접 대상

·중앙행정기관: 행정안전부, 중소기업청, 농림수산물식품부 담당자 및 인턴 참여자

※ 중앙부처자체인턴: 6개부처 8개 사업 담당자와 참여자

·지방행정인턴: 부산, 광주, 전남, 경남 등 4개 지자체 담당자와 참여자

·공공기관인턴: 6개 공기업 담당자와 참여자

·중소기업인턴: 참여자(대졸자, 고졸이하 2그룹), 사업체 및 운영기관 담당자

- 주요 점검 항목

- (인턴활용기관 및 위탁기관) 역량지원현황, 운영과정의 문제점, 인턴프로그램 실행, 문제점 및 제도 개선방안 등에 대한 의견수집

- (인턴참여자) 근로조건, 직무내용 및 만족도, 인턴 프로그램 실행 문제점 및 제도 개선 방안 등에 대한 의견수집

□ 종합평가

- (중도전환자 분석) 인턴 참여자의 중도전환 현황 및 중도전환 이후 노동시장 이행 분석

- 일모아 DB의 청년인턴 참여자 정보와 고용보험 DB를 결합하여 분석

- (해외사례분석) 외국의 인턴십제도에 대한 사례연구를 통해 시사점 도출

- (실태조사 실시) 계획-집행-성과단계별 평가항목을 구성하여 조사를 수행

- 설문조사 기간: '09.10~11월

- 설문조사 대상

·중앙행정인턴: 중앙부처와 일반기관(학교 등)을 포함하여 참여자(50명), 중도전환자(50명)

1) 중간평가결과보고서의 내용은 본 보고서에 수록하지 않았음.

- 지방행정인턴 : 참여자(60명), 중도전환자(40명)
- 공공기관인턴 : 참여자(45명), 중도전환자(5명)
 - ※ 중도전환자에 대한 조사의 어려움
- 중소기업인턴 : 참여자(250명), 사업체(250개 기관)
 - ※ 중소기업인턴은 인턴종료 후 계속근무자, 인턴종료 후 계약종료자, 중도전환자, 현재 인턴 참여자 등 4개의 그룹으로 나누어 조사

○ (제도개선방안 모색) 인턴십 유형별 제도 개선방안 도출

III. 추진현황 및 평가결과

1. 추진 현황

□ 예산 및 지원인원 목표

○ 지원인원을 보면 중앙행정인턴 5,284명, 지방행정인턴 11,088명, 중소기업인턴 32,000명을 목표로 추진

〈표 2〉 주요 청년인턴 예산 및 지원인원(2009년)

(단위 : 백만원, 명)

	예산(국비)	지원인원	연간인원*
중앙행정인턴	58,531	5,284	4,403
지방행정인턴	37,373	11,088	7,480
중소기업인턴	133,122	32,100	16,050

주 : 연간인원 : 1명이 1년간 근무한 경우 1명으로 환산(1명이 6개월 근무시 0.5명).
 자료 : 총리실.

□ 인턴 채용 현황

○ 중소기업인턴('09.11.2 현재, 노동부 자료)

- 15,511개 기업에서 31,545명(목표인원 32,100명 대비 98.3%)을 인턴으로 채용(기업당 2.0명), 인턴 구인기업 29,122개, 구직자 59,998명
- (학력별) 고졸 이하(대학중퇴포함) 22.5%, 전문대졸 이상 77.5%

- (기업규모별) 50인 미만 66.6%, 50인~100인 미만 14.5%, 100인 이상 18.9%
- 인턴기간 만료자 5,684명 중 4,538명이 정규직으로 전환, 정규직 전환율 79.8%

○ 행정인턴('09.10월말 현재, 일모아 DB 자료)

- 중앙행정기관 인턴십 5,097명, 지자체 청년인턴십 10,637명 채용
- (성별) 중앙행정기관 인턴은 남자 37.1%, 여자 62.9%이며 지자체 청년인턴은 남자 38.3%, 여자 61.7%

2. 계획단계 평가

□ 제도의 타당성 및 시기의 적절성

○ 사업의 타당성 및 제도 실시 시기의 적절성에 대해서는 대부분 공감

- 공기업인턴은 시기의 적절성에 대해 상대적으로 낮은 평가

<표 3> 제도 실시의 타당성 및 시기의 적절성에 대한 긍정의견

(단위: %)

	타당성	시기의 적절성
중앙행정인턴	79.0	81.0
지방행정인턴	83.0	83.0
공기업인턴	80.0	58.0
중소기업인턴	79.2	79.2

주: 전체 응답자 중 인턴제도 실시의 타당성 및 시기의 적절성에 대해 긍정적이라고 응답한 비율을 의미.
 자료: 한국노동연구원 실태조사(2009년).

□ 인턴십의 목표가 제대로 정립되지 못함

○ 제도 도입 초기에 일자리 측면이 지나치게 강조되어 취업역량 강화를 소홀히 함으로써

- 참여유형별 취업지원 프로그램 부족
 - 취업지원만족도가 낮거나 취업기회가 발생하면 중도전환을 선택함으로써 높은 중도전환에 따른 관리상의 애로 발생
 - 행정인턴십이 취업지원의 매개역할로 기능하는 것이 바람직한가에 대해 일부에서 의문을 제기
 - 실무연수나 현장경험을 필요로 하는 재학생의 참여유인 배제

3. 집행단계 평가

- 인턴참여자에 대한 취업교육 성과가 높게 나타남
- 행정인턴이나 공기업인턴 모두 사업실시 중반 이후 외부기관 위탁교육, 자체 교육 신설 등 취업지원을 강화
 - 전반적으로 교육에 대한 만족도가 높게 나타났으며 특히 중앙행정인턴의 만족도가 높음

〈표 4〉 인턴 교육에 대한 만족도 조사: 5점 척도

(단위: %)

	취업역량 강화교육	어학교육 지원	멘토링 제도	직무역량 강화지원	취업활동 지원	정부정책 (공공기관) 현안에 대한 이해	업무수행에 필요한 직무교육
중앙행정인턴	4.1	4.4	4.2	4.3	4.3	4.0	4.0
지자체인턴	3.3	3.3	3.6	3.6	3.7	3.8	3.8
공기업인턴	3.6	4.2	3.9	3.9	3.8	3.6	3.7

주: 5점 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높음.
 자료: 한국노동연구원 실태조사(2009년).

- 인턴 유형별로 업무의 내용이 다르며 상대적으로 행정인턴의 업무 만족도가 낮음
- 인턴이 수행하는 업무의 대부분은 정규직 보조업무로 주로 자료조사, 통계자료 정리, 보고서 작성, 집행업무 등을 수행
 - 보조업무 수행에 대한 비판이 있으나 인턴십의 특성상 보조업무 수행의 불가피성이 있음
 - 그러나 지나치게 단순한 업무가 중도전환의 원인이 되기도 함
 - ※ 중소기업인턴은 정규직 업무와 유사한 업무를 수행
- 중소기업인턴과 공기업인턴은 업무의 수준이나 내용에 대해 전반적으로 만족도가 높으나 행정인턴은 교육수준이나 능력에 비해 수행업무수준이 낮다는 의견이 많음
- 행정인턴의 중도전환율이 높게 나타남
- 중앙행정기관인턴의 중도전환율은 31.6%로 지자체 인턴(22.9%), 중소기업인턴(14.9%) 보다 높게 나타남

〈표 5〉 인턴참여자의 중도전환율

(단위: 명, %, 일)

	인턴 채용자	중도 전환자	중도 전환율	중도전환자의 평균 근무기간
중앙행정인턴	5,097	1,610	31.6	98.8
지자체인턴	10,637	2,432	22.9	87.8
중소기업인턴	31,545	4,709	14.9	약 2개월

주: 중도전환자란 취업이나 개인적 사유 등으로 중도에 그만둔 인턴을 의미.

자료: 중앙행정인턴과 지자체 인턴은 일모아 DB자료 분석결과('09년 10월 말 기준)이며 중소기업인턴은 노동부 내부자료('09년 11월 2일).

- (중도전환의 주요 원인): 설문조사 결과 행정인턴은 주로 취업준비나 취업목적이며, 중소기업인턴은 근무여건에 대한 불만, 취업준비를 주 요인으로 지적
 - (중소기업인턴) 근무여건(18.6%), 취업준비(17.1%), 고용불안정(14.3%) 등이 주요 이유로 지적
 - (중앙 행정인턴) 정규직으로 취업준비(60.0%), 취업이 되었기 때문(16.0%)로 나타남
 - (지자체 인턴) 취업이 되었기 때문(62.5%), 학업계속(15.0%)로 나타남
- 중도전환 이후 재취업(고용보험 DB와 연계분석)
 - ※ 일모아 DB를 고용보험 DB와 연계하여 분석하였기 때문에 중도전환자의 통계는 연계과정에서 누락이 발생하여 일모아 DB와 차이가 있음
 - (중앙행정인턴) 고용보험 DB에 나타난 중도전환자 1,590명 중 고용보험 피보험자 격취득(임금근로자로 취업)자는 741명(53.4%)임
 - (중앙행정인턴 중 중앙부처 근무인턴) 중도전환자는 177명이며 이 중 고용보험 취득률(임금근로자로 취업)은 61.0%로 상대적으로 높게 나타남
 - (지자체 인턴) 고용보험 DB에 나타난 중도전환자 2,381명 중 고용보험 피보험자 격취득(임금근로자로 취업)자는 1,254명(52.7%)임
- (중도전환에 대한 평가) 인턴십의 참여 목적의 가장 중요한 것 중의 하나가 취업에 대한 기대(취업가능성)이기 때문에 참여기간 중 취업유인이 있는 경우에는 곧 바로 중도전환을 선택
 - 인턴십의 실무 연수기능이라는 관점에서 보면 높은 중도전환율은 참여자 선발체계의 문제점으로 볼 수 있으며 인턴 프로그램의 운영 및 안착에도 부정적임

4. 성과평가

제도 도입 취지 달성

- 인턴십제도는 프로그램의 효율적 운영이라는 점에서 일부 문제점이 지적되기도 하지만 청년층의 취업지원 및 실무연수 달성에는 효과가 있는 것으로 평가
 - 특히 경기침체에 청년층에게 일자리를 제공하고 취업역량을 강화함으로써 노동시장으로의 이행에 기여하고 있는 것으로 평가됨
- 인턴십의 효과로 조직생활과 사회경험이 가장 효과적인 것으로 나타났으며, 인턴십 유형별로는 공기업인턴의 만족도가 높음
 - 초기에 비해 다양한 교육, 취업지원강화, 관리의 효율화 등을 통해 전반적으로 사업의 효과성이 제고된 것으로 평가됨

<표 6> 인턴십의 효과(5점 척도)

(단위: %)

	실무능력 향상	조직생활과 사회경험	경제적인 도움	직업능력 개발계기	향후 취업 가능성	경력 관리	정부정책 (기업현실)에 대한 이해
중앙행정인턴	3.3	4.2	3.8	3.6	3.6	3.5	3.5
지자체인턴	3.5	4.2	3.7	3.8	3.9	3.9	4.3
공기업인턴	4.2	4.4	4.0	4.1	4.2	4.0	4.1
중소기업인턴	3.6	4.0	3.7	3.7	3.7	3.6	3.7

주: 5점 척도로 점수가 높을수록 효과성이 높음.
 자료: 한국노동연구원 실태조사(2009년).

중소기업인턴의 순고용 효과

- 중소기업 인턴 실태조사(2009년)에 따르면 인턴참여자의 64.0%는 “인턴십제도가 중소기업의 고용창출 확대에 기여한다”고 평가하고 있으며 참여기관의 78.4%는 “인턴십제도의 실시로 고용창출이 확대되었다”고 응답
 - 또한 인턴 참여기관의 조사에서 “인턴프로그램이 없었을 경우에도 인력을 채용하였을 것이다”고 응답한 사업체(190개) 중 57.9%는 “채용규모가 줄어들 것이다”라고 응답하여 인턴십이 채용규모 확대에 기여한 것으로 평가

- 인턴 종료 후 참여자의 취업문제
 - 경기와 고용회복간의 간격, 최근 청년층 노동시장의 현황 그리고 2010년 졸업예정자의 노동시장 진입 등으로 2009년 인턴참여자의 사업참여 종료 후 취업전망은 밝지 않음
 - 인턴종료 후 참여자의 노동시장 연계를 위한 대책이 마련될 필요가 있으나 현실적으로 쉽지 않은 실정
- 현행 제도의 지속적인 운영에는 한계
 - 경기회복 이후에도 실업대책으로서 인턴십제도를 지속적으로 운영하는 것은 비효율적
 - 취업지원 또는 취업연계라는 목적만을 고려할 경우 행정인턴이 다른 대안(민간인턴십 등)보다 비교 우위에 있는지 재검토할 필요가 있음
 - 인턴제의 취지나 목적을 재정비하고 이에 맞게 대상자를 선정하고 프로그램 운영방안을 개선할 필요성이 대두

IV. 해외사례와 시사점

1. 해외사례의 유형별 구분

- 실용인재 양성형
 - (목적) 기술인력 양성 등 실용적인 취업훈련을 통해 구직자의 역량 제고
 - (주요 운영방식) 구직자의 역량 강화를 위한 프로그램 운영
 - (관련 제도) 영국 견습제도, 호주 견습공 제도
- 학업-실무 연계형
 - (목적) 취업의식을 고취시키고 실무경험을 제공하여 학업과 실무의 자연스러운 연계 유도

- (주요 운영방식) 학업과 실무가 연계될 수 있는 교육형 프로그램 운영, 구직자의 역량 강화를 위한 프로그램 운영
- (관련 제도) 주요국 공무원 인턴십(미국, 영국, 싱가포르), 미국 뉴욕 Urban Fellow Program, 일본 지바시(지방자치단체) 인턴십, 일본 대학생 취업체험 인턴십, 캐나다의 청년 취업 전략

2. 해외사례의 시사점

- 운영기관간 긴밀한 협조
 - 교육과 훈련, 실질적 현장 경험에 이르는 프로그램을 초등학교 시점부터 운영하여 중장기적인 인재 양성을 지향
 - 인턴십에 대한 학점 교류 등 적극적인 교육과정내 산학연계 유인 지원
- 산업수요에 대한 능동적 대응
 - 영국 및 호주의 견습공 제도는 국가 및 중소기업 차원의 기술인력 확보와 개인의 구직 지원 요구 충족
 - 정부 인증의 자격과 기업의 요구간 실질적 Matching 및 지원
 - 기업에 대한 보조금 지원과 차별
- 제도 운영 목적의 명확화
 - 해외 행정인턴 제도는 대상 및 운영목표가 명확
 - 급여 등 처우 수준에 있어서도 최소한으로 하여 ‘재정 지원’ 형식 지양

V. 제도 개선방안

1. 경기침체기의 인턴십 운영방안

- (목표) 실업대책으로서 취업지원의 성격과 경력개발의 실무연수 기능을 병행
 - 대졸자 중심의 선발을 지양하고 실업대책 대상으로 청년층 취업취약계층을 우선적으로 선발하는 등 학력계층 다양화
 - ※ 특히 지자체 인턴은 지역인적특성을 고려하여 보다 다양한 계층을 선발하여

지자체 행정업무의 지원이나 대민 지원서비스 업무에 투입

○ 프로그램 운영의 효율성 제고

- 인턴프로그램의 효과성을 제고하기 위해 현장점검 및 프로그램 만족도에 대한 평가를 정기적으로 수행
- 인턴십 종료 후 관련 분야로의 취업가능성 제고를 위한 실무지원체계의 정비
- 개별 기관차원의 취업지원이 현실적으로 어려우므로 중앙차원(공공부문 등)에서 취업지원방안을 모색
- 종합 프로그램 개발, 학교(학생)와 연계성 강화, 개별 기관 담당자의 관련 업무 애로 해소를 위한 지원체계의 구축
- 지자체는 프로그램 운영의 효율화 도모가 현실적으로 어려운 만큼 중앙 운영체계와 유기적 협력이 이뤄지도록 제도를 정비
- 행정인턴의 범위를 민간 NGO나 사회복지 시설 등 다양한 차원에서 이루어질 수 있도록 외연을 확대
- 계약 종료자에 대한 취업지원서비스 체계의 구축

2. 경기회복기 이후 인턴십 운영방안

□ 인턴십의 고유 기능을 회복하는 방향으로 제도를 재정립

○ (학업-실무형 인턴십) 인턴참여자에게 직업 탐색 및 실무 경험 제공

○ (실용인재 양성형 인턴십) 해당 산업분야의 전공자에 대한 실무능력 배양을 통해 취업능력을 제고

- 정부지원인턴십이 갖는 공공성에 부합하도록 인적자원개발 및 산업수요에 적합한 인력 공급원으로 기능
- ※ 정부지원이 없는 민간부문에서 채용과정의 일환으로 실시하고 있는 인턴십은 취업연계형 인턴십으로 분류

□ 행정인턴의 개선방안 ⇒ 학업-실무 연계형으로 전환

○ (참여자) 재학생 및 졸업생 중 행정관련 분야에 관심을 갖고 있는 인력을 대상으로 함

○ (참여목적) 행정관련 분야에 대한 이해제고와 실무 연수를 목적으로 하며 재학생의 경우 학점과 연계하는 방안 마련

- (재정지원) 수당 지원은 최소화(교통비와 식비 및 +α 정도 지급)
- 프로그램 운영의 효율성 제고
 - 종합적인 프로그램의 개발 및 보급, 학교(학생)와 수행기관과의 연계성 강화, 개별 기관 담당자의 관련 업무 지원체계의 구축
 - 행정인턴의 범위를 민간 NGO나 사회복지시설 등 다양한 차원에서 이루어질 수 있도록 외연을 확대
- 지자체인턴과 공기업인턴의 추가 고려사항
- (지자체 인턴의 일자리 지원기능 고려) 지역의 특성으로 임시취업이 쉽지 않은 지역 거주 재학생(휴학생)에게 임시일자리를 제공
- (공기업인턴의 개선방안) 인턴십제도가 정규직 일자리 대체기능으로 운영될 우려가 있는 만큼 행정인턴에 준하는 기능으로 운영
- 중소기업인턴의 개선방안 ⇒ 실용인재 양성형 인턴십(견습)
- 중소기업으로의 청년층 유입이 원활하지 않은 상황에서 인턴기업인증은 구직자에게 국가가 인정한 기업이라는 긍정적 신호기능으로 작용
 - 채용기업이나 인턴참여자에게 중소기업인턴은 정규채용의 관문으로 기능하고 높은 취업효과(정규직 전환율 79.8%)를 보임
 - 그러나 기존의 채용보조금 제도와 차별성이 크지 않으며 사중손실의 우려가 존재
- (제도의 성격변경) 청년 미취업자에 대한 훈련과 현장체험을 결합한 견습제도로 설정
- (인증제 도입) 인턴참여기업의 인증제를 통해 인턴운영의 내실화를 도모
- (재정지원) 현재와 같이 인턴활용기업 및 정규직 채용기업에게 수당을 지원하되, 정규직 채용의 경우 지급수당을 하향조정 **KLI**