

청년인턴제의 성과 분석*

류 장 수**

I. 들어가는 말

최근 노동시장 상황에서 가장 어려운 층은 청년층이라 해도 과언이 아니다. 청년층은 고용률, 실업률 등 노동시장의 핵심 지표에서도 열악한 상황에 있지만, 사실상의 실업자라 할 수 있는 은폐된 청년 실업자가 상당수에 이르고 있다는 점에서 청년들이 일자리 측면에서 겪고 있는 어려움의 정도는 매우 심각하다. 청년들이 일자리를 얻지 못하고 있다는 것은 청년 개인의 진로 및 경력발달 차원에서 심각한 문제를 초래하는 것은 물론이고 중장기적으로는 국가의 인적자원개발 및 관리에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 심각한 사안이라 할 수 있다. 즉 청년기에 취업을 통해 사회로 원활히 이행하지 못하면 여러 가지 부적응의 문제가 발생하고, 국가의 지속적인 발전을 위한 성장 동력을 상실할 위험에 빠질 수 있다.

이처럼 학교로부터 노동시장으로의 이행이 원활하지 못할 경우, 그리고 이 문제를 시장에만 해결을 맡기기에 한계가 있다고 판단할 경우 정부가 개입할 수밖에 없다. 노동경제학의 노동시장론에 입각한다면, 이때의 주요 정책은 청년들의 역량(이른바 인적자본량) 향상에 정부가 지원하는 정책과 노동수요 측의 개선에 초점을 맞추는 정책으로 대별된다. 전자는 경쟁노동시장론의 핵심 이론인 인적자본론에 입각한 정책이고, 후자는 분단노동시장론에 입각한 정책이다.

그러나 현실에서는 역량 부족 혹은 노동수요 측의 사정이라는 요소 어느 하나에 원인이 있는 것이 아니라 양자 모두 청년들의 열악한 고용 상황을 발생시키는 요소라고 보는

* 이 글은 류장수 외(2014), 「중소기업 청년인턴제도 성과분석을 통한 개선방안 연구」(고용노동부·부경대학교)의 주요 내용을 활용하면서 제도의 변경 부분과 최근 상황을 추가한 글이다.

** 부경대학교 경제학부 교수(jsryu@pknu.ac.kr).

것이 정확하다. 청년들의 일 경험을 통해 역량을 향상시키고 동시에 노동수요자인 기업이 청년들 채용을 보다 용이하게 하도록 지원하는 정책이 필요한데, 우리나라의 ‘중소기업 청년취업인턴제도’가 바로 이러한 성격을 지닌 대표적 정책이다. 그런 점에서 이 제도가 우리나라 청년고용 확충에서 차지하는 이론적, 정책적 의미는 매우 크다고 할 수 있다. 이 글에서는 2009년부터 실시되고 있는 ‘중소기업 청년취업인턴제’에 초점을 맞춰, 제도의 주요 내용이 무엇이고, 실제로 어떠한 성과를 내고 있는지, 그리고 성과 제고를 위해 필요한 개선방안이 무엇인지를 중심으로 살펴볼 것이다.

II. 중소기업 청년취업인턴제 개요 및 참여자 특성

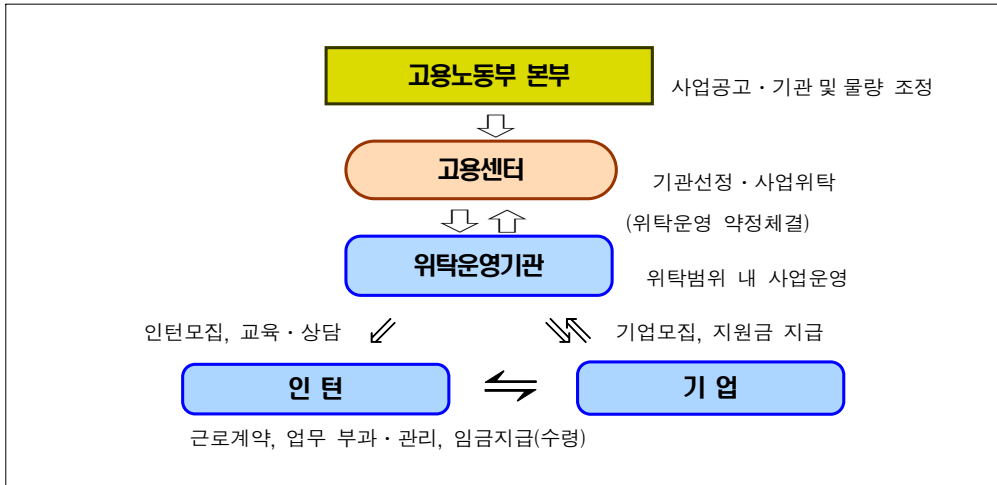
1. 중소기업 청년취업인턴제 개요¹⁾

‘중소기업 청년취업인턴제’(이하에서는 ‘청년인턴제’라 칭함)는 청년층 미취업자를 대상으로 중소기업에서의 인턴 기회를 제공함으로써 직무경력과 정규직 취업 가능성을 제고하고, 중소기업 인력난 해소에 기여하는 청년고용촉진사업이다. 청년인턴제 추진 체제를 보면, 고용노동부 본부의 사업계획 수립 및 공고 후 고용센터는 위탁운영기관을 선정하여 사업운명을 위탁하고, 위탁운영기관은 기업과 인턴 모집·알선 등의 사업을 시행하며, 고용센터 및 위탁운영기관은 사업 운영을 지도·관리하게 된다.

실시기업과 인턴 참여자 자격을 보면, 실시기업의 경우, 고용보험법상 ‘우선지원대상기업’으로 상시근로자 5인 이상 사업장을 대상으로 한다.²⁾ 다만 제조업체인 대기업으로 고졸 이하 학력자를 채용하는 경우 대상기업에 포함한다. 또한 5인 미만 기업이라도 벤처기업 지원업종, 지식기반서비스업, 문화콘텐츠 분야 기업, 신·재생에너지 산업분야 관련업종, 중소기업청이 지정한 대학·연구소 및 민간기업의 창업보육센터 입주기업·역외보육기업, 자치단체 또는 중앙단위 경제단체, 지역별·업종별 경제단체 및 협동조합, 기타 사업주 단체 및 특수 공법인이 자체적으로 지정·운영하는 창업보육센터 입주기업·역외보육기업 중 어느 하나에 해당하는 기업은 참여할 수 있다. 기업규모 혹은 업종 등과는 별개로 기존의 중도탈락률이나 정규직전환율 등을 활용하여 실시기업 참여제한도 이루어진다.

- 1) ‘중소기업 청년취업인턴제’에 관한 내용은 고용노동부, 「2015년도 중소기업 청년취업인턴제 시행 지침」을 참조하여 작성하였다.
- 2) 우선지원대상기업이란 제조업 500명 이하, 광업·건설업·운수업 등 300명 이하, 금융 및 보험업 등 200명 이하, 기타산업 100명 이하 기업을 말한다.

[그림 1] 중소기업 청년취업인턴제의 체계



자료: 고용노동부, 『2015년도 중소기업 청년취업인턴제 시행 지침』, p.2

인턴지원 대상자는 인턴신청일 현재 미취업 상태에 있는 만 15세 이상 34세 이하의 자가 될 수 있다. 만 35~39세에 해당하는 자도 고용센터장이 부득이한 사정 또는 필요성이 있다고 인정하는 경우 인턴참여가 가능하다. 군필자의 경우에는 복무기간에 비례하여 참여제한 연령을 연동하여 적용하되 최고 연령은 만 39세로 정해져 있다. 그리고 학교 휴학 자로서 실업 상태에 있는 자, 대학·대학원의 마지막 학기 재학 중인 졸업예정자, 방송·통신·방송통신·사이버·야간 학교에 재학 중인 자는 참여할 수 있다. 다만 최종학교 졸업 후 근로자로서 고용보험 피보험 경력기간이 연속하여 6개월 이상인 자, 특정 자격증 취득의 전제가 되는 현장실습 등에 참여중인 자, 이 사업의 인턴으로 참여하여 1개월 이상 근무한 후 본인의 귀책사유로 약정이 중도 해지된 자 등은 참여자격이 배제된다.

인턴은 근로기준법상 근로자로서 3개월 이내의 단기계약직 근로자의 지위를 가지며, 실시기업은 인턴을 4대 사회보험에 가입시킬 의무가 있다. 그리고 인턴참여 기업의 약정 임금은 128만 원 이상이어야 한다. 인턴기간은 기업규모와 관계없이 3개월이며, 실시 기업에 대해 인턴 1인당 매월 60만 원의 기업지원금이 제공된다.³⁾

3) 2015년에 ‘중소기업 청년취업인턴제’ 시행 지침이 전년도에 비해 적지 않게 변경되었는데, 인턴기간, 기업지원금, 인턴의 약정임금이 대표적 변경 사항이다. 즉 2014년의 경우 인턴기간은 규모별로 3~6개월 사이에서 차등이 있었고, 기업지원금은 약정임금의 50%(인턴 1인당 월 80만 원 한도 금액)이었고, 인턴의 약정임금은 최저임금 이상 수준이었다.

2. 중소기업 청년취업인턴제 참여자 특성4)

가. 청년인턴 참여자 특성

청년인턴 참여자 수는 2010년 이후 지속적인 증가를 보여 주며, 2013년은 43,931명으로 전년 대비 큰 폭으로 증가하였다. 5년간 평균 참여자수는 34,834명이다. 성별 특성을 살펴보면 남자의 5년간 평균비중은 65.4%로 여자의 5년간 평균비중 34.6%에 비해 약 2배로 높다. 2010년을 기점으로 남자는 소폭 감소, 여자는 소폭 증가하였다.

연령별 특성을 살펴보면 25~29세의 5년간 평균비중이 48.3%로 가장 높고, 그 다음으로 20~24세의 5년간 평균 비중이 35.7%를 차지하여, 20대 연령이 84%를 차지한다. 연도별

〈표 1〉 청년인턴 참여자 특성

(단위: 명, %)

		2009	2010	2011	2012	2013	평균
전 체		31,250	29,580	32,419	36,989	43,931	34,834
성별	남	64.5	67.1	65.4	65.6	64.8	65.4
	여	35.5	32.9	34.6	34.4	35.2	34.6
연령	15~19세	1.2	4.8	11.4	16.8	17.3	11.1
	20~24세	29.3	37.8	37.5	37.6	35.7	35.7
	25~29세	64.6	53.3	46.7	41.7	40.2	48.3
	30세 이상	5.0	4.1	4.4	3.8	6.8	4.9
학력	중졸 이하	0.4	0.6	0.5	0.5	0.4	0.5
	고졸	18.8	23.9	29.2	34.2	33.7	28.6
	전문대졸	28.3	22.9	21.0	20.0	21.9	22.6
	4년제대졸	51.4	51.3	47.6	43.8	42.4	46.8
	대학원 이상	1.0	1.4	1.6	1.5	1.6	1.4
지역	서울	54.9	38.9	36.1	34.6	35.3	39.4
	인천, 경기, 강원	14.4	24.4	28.9	27.9	26.9	24.8
	대전, 충남, 충북	5.3	7.2	6.9	7.4	7.7	7.0
	광주, 전남, 전북, 제주	7.1	8.0	7.7	8.2	7.3	7.6
	대구, 경북	9.3	10.7	10.0	10.3	10.7	10.3
	부산, 울산, 경남	9.0	10.7	10.5	11.5	12.1	10.9

주: 1) 각 범주별 %는 해당년도 전체 대비 비중
 2) 평균의 %는 인원 수를 가중치로 사용한 것임.

4) 청년인턴 참여자 특성은 청년인턴 DB와 고용보험 DB의 5개년(2009년~2013년) 자료를 결합하여 분석하였고, 당해 연도 참여자는 다음 해 6월 기준으로 데이터를 추출하여 분석의 정확성을 기하였다. 여기에서 분석하는 참여자 특성과 제Ⅲ절의 청년인턴제 성과 분석은 2013년까지의 참석자를 대상으로 한 것이다. 2014년 이후 참석자에 대한 분석은 이후 과제로 남긴다.

변화를 살펴보면 15~19세의 비중은 큰 폭으로 증가하고 20~24세는 소폭 증가한 반면, 25~29세의 비중은 큰 폭의 감소 추세를 보여주고 있어, 청년인턴 참여자 연령이 전반적으로 낮아지고 있음을 알 수 있다.

학력별 특성을 살펴보면 4년제 대졸의 5년간 평균 비중이 46.8%를 차지하였고, 그 다음으로 고졸이 28.6%를 차지하였다. 대학원 이상은 1.4%에 불과하였고, 연도별 변화를 보면 고졸 비중은 크게 늘어나고 있는 반면 대졸자 비중은 감소하고 있다.

지역별 특성을 살펴보면 서울의 5년간 평균 비중이 39.4%로 가장 높고, 그 다음으로 인천·경기·강원이 24.8%로 많은 부분을 차지하여, 두 지역이 64.2%의 비중을 차지하였다. 연도별 변화를 보면 서울은 크게 감소한 반면 인천·경기·강원은 2009년에서 2011년까지 크게 증가하였다가 다시 감소 추세를 보여주고 있으나 전반적으로 5년간 큰 폭의 증가를 보여 주었다. 그 외의 지역은 소폭의 증가 추세를 보여 주었는데, 상대적으로 더 열악한 비수도권 노동시장 상황을 고려할 때 비수도권 중심으로 청년인턴 참여자를 확대할 필요가 있다.

나. 청년인턴제 실시기업 특성

청년 미취업자를 인턴으로 선발하여 연수 및 채용기회를 제공하는 기업수는 2009년 13,399개, 2010년 12,443개, 2011년 11,929개로 감소 추세를 보이다가 2012년 13,163개로 증가하였고 2013년 15,742개로 큰 폭의 증가를 보여 주었다. 5년간 청년인턴제에 참여한 평균 기업 수는 13,335개이다.

종사자수로 평가한 기업규모별 특성을 살펴보면, 10~49인 규모의 기업이 47.2%로 절반에 조금 못 미치는 비중을 보이며, 9인 이하 규모의 기업이 34.8%를 차지하여, 50인 미만 소규모 기업에서 82%의 비중을 보였다. 300인 이상 규모의 기업은 5년간 전체 평균 1.1%를 나타냈다. 연도별 변화를 보면 9인 이하 규모의 기업 참여는 감소 추세를 보이고 있으며, 10~49인 규모의 기업은 11.8%p나 크게 늘어났으나, 50인 이상 규모의 기업에서는 큰 변화가 없었다.

업종별 특성을 살펴보면 5년간 평균 비중이 서비스업 57.1%, 제조업 38.4%, 기타산업 4.5%의 순이었다. 연도별 변화를 보면 제조업은 2009년 이래 계속 감소하다가 2013년 소폭 증가하였고, 서비스업은 지속적인 증가 추세를 보이다가 2013년 소폭 감소하였으며, 기타산업은 계속 감소하였다.

지역별 특성을 살펴보면 5년간 평균 비중은 서울이 35.7%로 가장 높고, 그 다음은 인천·경기·강원이 27.9%였다. 그 외 지역은 10% 수준 이하의 비중을 나타내어 수도권 소재 기업의 참여 비중이 매우 높았다. 연도별 변화를 보면 서울 소재 기업은 2011년까지 계속 증가하다가 그 이후 감소 추세를 보여주며 인천·경기·강원 소재 기업은 매년 소

〈표 2〉 청년인턴제 실시기업 특성

(단위: 개, %)

		2009	2010	2011	2012	2013	평균
전 체		13,399	12,443	11,929	13,163	15,742	13,335
기업규모	9인 이하	42.1	38.0	34.6	30.9	29.6	34.8
	10~49인	41.3	43.9	46.3	49.9	53.1	47.2
	50~99인	9.1	9.8	10.4	10.8	10.0	10.0
	100~299인	6.5	7.2	7.5	7.2	6.4	6.9
	300인 이상	1.1	1.1	1.2	1.1	1.0	1.1
업종	제조업	39.8	38.8	37.7	37.6	38.2	38.4
	서비스업	54.8	56.6	58.1	58.5	57.5	57.1
	기타산업	5.4	4.6	4.1	3.9	4.3	4.5
지역	서울	34.2	35.6	38.1	37.0	36.0	35.7
	인천. 경기. 강원	26.7	27.9	28.1	28.8	29.6	27.9
	대전. 충남. 충북	7.7	7.4	6.7	6.9	7.1	7.1
	광주. 전남. 전북. 제주	9.2	8.4	7.7	8.3	7.9	8.2
	대구. 경북	11.2	9.7	8.7	8.5	8.7	9.2
	부산. 울산. 경남	10.9	11.1	10.8	10.6	10.7	10.7

주: 1) 각 범주별 %는 해당년도 전체 대비 비중
 2) 평균의 %는 인원 수를 가중치로 사용한 것임.
 3) 복수의 인턴을 채용하는 기업은 하나로 간주함.

폭의 증가가 계속되었다. 광주·전남·전북·제주와 대구·경북은 소폭의 감소추세를 보여주고, 그 외 지역은 큰 변화가 없었다.

청년인턴제 실시 기업의 참여 횟수별 특성을 살펴보면, 1개년도만 참여한 기업 수는 23,367개(59.7%), 2개년도 참여 기업 수는 8,339개(21.3%), 3개년도 참여 기업 수는 4,156개(10.6%), 4개년도 참여 기업 수는 2,242개(5.7%), 5개년도 참여 기업 수는 1,038개(2.7%)였다.

기업규모별 특성을 살펴보면 9인 이하의 기업은 1개년도만 참여한 비중이 70.5%인 데 비해 5개년도 모두 참여한 기업 비중은 0.6%에 불과하였다. 100~299인 이하 기업의 경우 1개년도만 참여한 비중은 42.4%, 5개년도 모두 참여한 기업 비중은 8.9%로 나타났고, 300인 이상 기업의 경우에는 1개년도만 참여한 비중 43.1%, 5개년도 모두 참여한 기업 비중은 10.1%였다. 즉 기업의 규모가 클수록 참여 횟수가 많은 것을 알 수 있다.

업종별 특성을 보면 1개년도만 참여한 기업 비중이 기타산업 70.5%, 제조업 59.4%, 서비스업 58.9%였고, 5개년도 모두 참여한 기업 비중은 서비스업 2.9%, 제조업 2.5%, 기타산업 1.3%였다.

〈표 3〉 청년인턴제 참여 횟수별 실시기업 수

(단위: %, 개)

		1회	2회	3회	4회	5회	전체
전체		59.7	21.3	10.6	5.7	2.7	39,142
기업 규모	9인 이하	70.5	19.1	7.1	2.7	0.6	16,144
	10~49인	54.7	22.9	12.6	6.9	2.9	17,408
	50~99인	45.5	23.4	14.0	10.5	6.6	3,188
	100~299인	42.4	21.9	15.6	11.2	8.9	2,075
	300인 이상	43.1	20.8	12.8	13.1	10.1	327
업종	제조업	59.4	21.8	10.7	5.6	2.5	15,099
	서비스업	58.9	21.2	10.9	6.1	2.9	21,997
	기타산업	70.5	18.7	6.8	2.7	1.3	2,046
지역	서울	56.4	22.3	11.6	6.6	3.2	13,398
	인천, 경기, 강원	61.6	21.1	9.8	5.2	2.3	11,270
	대전, 충남, 충북	58.9	21.6	11.1	5.6	2.8	2,758
	광주, 전남, 전북, 제주	62.5	20.7	9.2	4.9	2.6	3,331
	대구, 경북	59.2	20.8	11.3	5.8	2.9	3,570
	부산, 울산, 경남	61.8	20.4	10.4	5.4	1.9	4,336

주: 각 범주별 %는 전체 대비 비중.

III. 중소기업 청년인턴제의 성과 분석

청년인턴제의 성과분석은 다양한 지표들을 대상으로 이루어질 수 있다. 대표적 성과지표로는 정규직 전환율, 임금 수준, 전직 특성, 순고용효과, 고용유지율 등을 들 수 있다. 본 연구에서는 이 중 정규직 전환율과 임금 수준을 중심으로 청년인턴제의 성과를 분석할 것이다.⁵⁾

1. 정규직 전환율

청년인턴 참여자의 2009~2013년까지 5년간 평균 정규직 전환율은 61.4%였다. 2009년 정규직 전환율 56.1%에서 2010년 62.5%로 큰 폭의 증가를 보였다가 2012년까지 소폭의

5) 정규직 전환율은 참여자 기준 혹은 수료자 기준으로 계산할 수 있는데, 본 연구에서는 참여자 기준으로 계산하였다. 성과지표 중 전직 특성, 순고용효과, 고용유지율에 대한 분석결과는 류장수 외 (2014), pp.44~76을 참조하기 바란다.

감소세가 이어졌으나 다시 2013년에는 64.0%로 소폭의 증가를 보여주었다.

성별 특성을 살펴보면 5년간 평균 정규직 전환율은 남자 62.2%, 여자 59.9%로 남자가 여자에 비해 조금 높았다. 연령별 특성을 살펴보면 30세 이상과 25~29세가 5년간 평균 정규직 전환율이 각각 64.9%로 가장 높았고, 20~24세 60.1%, 15~19세 48.3% 수준을 보여 줌으로써, 연령이 높을수록 정규직 전환율이 높았다. 연도별 변화를 보면 모든 연령대에서 정규직 전환율이 증가하였는데, 특히 15~19세의 경우 5년간 14.9%p로 가장 크게 증가 하였다.

학력별 특성을 살펴보면 5년간 평균 정규직 전환율은 대학원 이상 73.3%, 4년제 대졸 65.6%, 전문대졸 61.7%, 고졸 53.8%, 중졸이하 53.1%로 나타나 학력이 높을수록 정규직 전환율이 높아지는 현상이 뚜렷하였다. 연도별 변화를 보면 전 학력에서 정규직 전환율

〈표 4〉 청년인턴 참여자 특성별 정규직 전환율

(단위 : %)

		2009	2010	2011	2012	2013	평균
전 체		56.1	62.5	61.9	61.3	64.0	61.4
성별	남	57.4	63.5	62.5	61.8	64.6	62.2
	여	53.9	60.5	60.9	60.4	62.9	59.9
연령	15~19세	39.3	42.0	40.8	47.5	54.2	48.3
	20~24세	51.4	59.8	61.3	61.4	63.4	60.1
	25~29세	58.4	66.1	67.2	66.5	68.1	64.9
	30세 이상	58.3	64.2	66.5	64.9	67.9	64.9
학력	중졸 이하	45.0	53.0	53.4	58.0	54.2	53.1
	고졸	47.9	53.3	51.4	53.3	58.4	53.8
	전문대졸	54.9	61.9	64.2	63.2	65.0	61.7
	4년제대졸	59.8	66.9	67.0	66.3	67.8	65.6
	대학원 이상	66.3	73.0	76.7	75.7	71.9	73.3
지역	서울	56.9	63.8	63.0	61.3	61.3	60.9
	인천, 경기, 강원	55.4	62.7	60.0	62.2	65.7	62.1
	대전, 충남, 충북	54.1	65.1	71.0	70.0	71.8	67.7
	광주, 전남, 전북, 제주	54.2	56.6	55.7	56.3	57.8	56.3
	대구, 경북	52.3	57.9	59.3	58.4	64.4	59.1
	부산, 울산, 경남	59.3	64.7	64.6	60.0	66.7	63.4
업종	제조업	55.6	61.7	60.7	60.3	64.7	60.9
	서비스업	56.8	63.4	63.2	62.6	63.8	62.1
	기타산업	53.9	58.5	57.2	53.7	57.3	56.0

주: 1) 각 범주별 %는 해당년도 전체 대비 비중
 2) 평균의 %는 인원 수를 가중치로 사용한 것임.

이 증가하며 저학력일수록 5년간 정규직 전환율 증가율이 커지는 경향이 있었다. 이는 저연령, 저학력 참여자의 성과가 높아짐을 의미한다.

지역별 특성을 살펴보면 대전·충남·충북이 67.7%로 가장 높고, 광주·전남·전북·제주 56.3%로 가장 낮아 두 지역의 정규직 전환율 차이가 비교적 크게 나타나고 있다. 연도별 변화를 보면 모든 지역이 5년간 증가 추세를 보이고 있으며, 특히 대전·충남·충북은 2009년 54.1%에 비해 2013년 71.8%로 더욱 크게 향상되었다.

업종별 특성을 살펴보면 5년간 평균 정규직 전환율은 서비스업 62.1%, 제조업 60.9%, 기타산업 56.0%의 순으로 높았고, 2010년에는 증가하고 이후 감소 추세를 이어가다 2013년 증가하는 모습이 동일하게 나타나고 있다.

청년인턴 참여자의 정규직 전환율을 세부 업종별로 살펴보면 업종별로 일정한 차별성

<표 5> 청년인턴 참여자의 업종별 정규직 전환율(참여자 기준)

(단위: %)

	2009	2010	2011	2012	2013	평균
농업, 임업 및 어업	76.5	50.0	83.3	50.0	43.5	59.4
광업	0.0	75.0	71.4	100.0	66.7	59.1
제조업	55.6	61.7	60.7	60.3	64.7	60.9
전기, 가스, 증기 및 수도사업	88.2	57.1	68.8	61.3	100.0	72.7
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	56.4	69.7	60.0	61.8	54.3	59.9
건설업	53.3	58.7	56.2	53.4	56.9	55.6
도매 및 소매업	55.8	63.8	62.0	59.1	60.7	60.1
운수업	54.1	63.5	64.1	69.6	71.4	65.2
숙박 및 음식점업	37.7	38.2	44.2	43.2	41.4	40.7
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	62.1	68.6	69.2	68.2	68.3	67.3
금융 및 보험업	51.8	58.1	57.3	62.5	68.4	59.6
부동산업 및 임대업	54.3	56.6	40.5	61.9	55.8	54.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	59.5	65.0	64.3	63.6	65.0	63.7
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	50.6	58.2	54.4	56.6	57.5	55.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	25.0	50.0	44.8	66.7	42.9	47.2
교육서비스업	41.5	42.2	45.1	44.4	50.0	44.9
보건업 및 사회복지 서비스업	37.0	50.4	55.4	56.1	56.2	50.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	51.7	52.0	60.6	53.1	51.9	53.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	51.5	55.0	56.5	54.5	59.7	56.2
가구내고용활동 및 달리분류 되지 않은 자가소비 생산활동	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0
전 체	56.1	62.5	61.9	61.3	64.0	61.4

주: 평균의 %는 인원 수를 기중치로 사용한 것임.

이 존재한다. 기타산업으로 분류되었던 전기, 가스, 증기 및 수도사업의 5년간 평균 정규직 전환율이 72.7%로 가장 높았고, 그 다음은 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 67.3%, 운수업 65.2%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 63.7%의 순서였다. 한편 숙박 및 음식점업이 40.7%로 가장 낮았고, 교육서비스업(44.9%)과 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(47.2%)도 낮은 수준을 보였다. 서비스업을 중심으로 연도별 변화를 보면 보건업 및 사회복지 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 운수업, 금융 및 보험업에서 정규직 전환율 증가폭이 크고 다른 업종은 큰 변화가 없는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 청년인턴 참여자의 직종별 정규직 전환율(참여자 기준)

(단위: %)

	2009	2010	2011	2012	2013	평균
1. 관리직	54.7	62.0	62.5	60.3	62.6	60.4
2. 경영, 회계, 사무관련직	54.9	62.3	61.2	59.7	61.5	60.1
3. 금융, 보험관련직	58.8	59.2	62.2	65.9	70.8	64.0
4. 교육 및 자연과학, 사회과학연구관련직	66.0	74.7	67.9	70.9	65.4	69.1
5. 법률, 경찰, 소방, 교도관련직	61.4	56.9	72.6	69.5	76.2	69.1
6. 보건, 의료관련직	53.8	66.9	67.8	69.2	61.4	63.4
7. 사회복지 및 종교관련직	26.9	35.9	47.0	31.1	35.5	33.4
8. 문화, 예술, 디자인, 방송관련직	57.7	61.6	62.9	64.3	61.9	61.6
9. 운전 및 운송관련직	49.3	56.5	62.1	64.1	57.8	57.2
10. 영업 및 판매관련직	59.4	64.0	65.4	59.9	64.7	62.3
11. 경비 및 청소관련직	42.9	25.0	44.4	42.4	45.5	40.2
12. 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직	48.2	57.7	53.6	54.2	59.0	54.9
13. 음식서비스관련직	45.3	50.5	53.9	54.7	44.7	49.4
14. 건설관련직	64.7	67.0	69.1	64.0	64.5	65.6
15. 기계관련직	59.0	64.9	63.9	63.4	68.2	64.5
16. 재료관련직	54.2	57.7	54.3	56.8	64.7	58.3
17. 화학관련직	62.9	69.4	65.1	63.5	68.7	66.0
18. 섬유 및 의복관련직	49.3	47.9	45.3	48.5	54.2	49.6
19. 전기전자관련직	59.8	61.2	60.8	61.8	67.3	62.8
20. 정보통신관련직	67.2	74.1	74.8	73.3	75.2	73.1
21. 식품가공관련직	55.8	58.3	58.0	58.4	62.7	59.1
22. 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	47.7	54.9	52.2	56.8	61.2	55.5
23. 농림어업관련직	51.4	46.4	68.6	53.7	53.6	53.5
전 체	56.1	62.5	61.9	61.3	64.0	61.4

주: 평균의 %는 인원 수를 가중치로 사용한 것임.

그리고 직종별 5년간 평균 정규직 전환율에서는 정보통신직이 73.1%로 가장 높았고, 교육 및 자연과학, 사회과학연구관련직과 법률, 경찰, 소방, 교도관련직이 각각 69.1%, 화학관련직이 66.0% 순서로 높은 수준을 보였다. 한편 사회복지 및 종교관련직은 33.4%로 가장 낮은 정규직 전환율 수준이었고, 경비 및 청소관련직도 40.2%로 낮은 수준을 보였다. 전반적으로 특별한 지식이나 기술 등을 필요로 하는 전문직종과 이공계 관련 직종에서 정규직 전환율이 높은 것으로 나타났으나, 특별한 지식이나 기술 등이 필요하지 않은 단순한 직종에서는 정규직 전환율이 낮게 나타난 것을 알 수 있다.

인턴참여자의 지난 5년간 정규직 전환율을 실시기업 규모별로 살펴보면, 300인 이상 규모의 기업에서 61.7%, 100~299인 기업 59.8%, 50~99인 기업 60.4%, 10~49인 기업 57.4%, 9인 이하 기업 52.8%로 나타났다. 9인 이하 기업규모에서 특히 낮은 정규직 전환율을 나타냈고, 큰 차이는 아니지만 기업규모가 커질수록 정규직 전환율이 높아지는 경향을 보이고 있다. 9인 이하 기업의 열악한 근로조건을 감안할 때, 근로환경 개선을 통하여 정규직 전환율을 높일 수 있는 방안 검토도 필요하다. 연도별 변화를 보면 전반적으로 5년간 정규직 전환율이 크게 높아졌고, 50인 이상 기업규모에서는 20%p 이상의 큰 폭의 증가를 보여주었는데, 9인 이하 기업이 5년간 8.3%p 증가한 것에 비해 300인 이상 기업은 무려 29%p 증가하였다. 기업규모가 커질수록 정규직 전환율의 증가폭도 커진다는 점은 정책개선과제에 주요한 시사점을 제공하고 있다.

〈표 7〉 청년인턴 참여자의 기업규모별 정규직 전환율(참여자 기준)

(단위: %, 개)

		2009	2010	2011	2012	2013	평균
전 체		47.2	53.8	55.0	55.7	60.5	55.9
기업 규모	9인 이하	47.4	53.1	53.7	53.6	55.7	52.8
	10~49인	48.0	55.4	56.1	56.9	60.8	57.4
	50~99인	44.2	52.7	57.0	57.9	67.7	60.4
	100~299인	41.3	50.7	56.0	57.7	68.2	59.8
	300인 이상	43.6	48.5	61.2	58.8	72.6	61.7

주: 평균의 %는 인원 수를 가중치로 사용한 것임.

2. 임금 수준

청년인턴 참여자의 청년인턴제 실시 기업에서의 월 평균 임금 수준을 살펴보면, 전체적으로 볼 때 물가상승률을 감안하더라도 연도별 평균 임금은 증가하는 추이를 나타내고 있다.⁶⁾

성별 3년간 평균 임금은 남자(1,530천 원)가 여자(1,392천 원)보다 높고, 연령이 높을수록 더 높은 임금을 받고 있으며, 15~19세 청년인턴 참여자(1,304천 원)에 비해 30세 이상 인턴 참여자(1,650천 원)는 예상대로 평균적으로 더 많은 임금을 받고 있다.

학력별 3년간 평균 임금은 중졸 이하에서 전문대졸까지는 별 차이가 없었으나 4년제 대졸 이상에서는 크게 증가하였는데, 전문대졸이 1,435천 원인데 비해 4년제 대졸은 1,539천 원, 대학원 이상은 1,801천 원이었다.

지역별 3년간 평균 임금은 대전·충남·충북(1,597천 원)이 가장 높았고, 광주·전남·전북·제주(1,431천 원)가 가장 낮았으며, 연도별 변화에서는 특이한 모습이 보이지 않았다.

기업규모별 3년간 평균 임금을 살펴보면, 기업규모가 커질수록 높아지는 현상이 뚜렷하였는데, 9인 이하 규모 기업의 평균 임금이 1,370천 원인데 비해 300인 이상 규모의 기업은 1,782천 원으로 412천 원만큼의 큰 차이를 보였다. 업종별 3년간 평균 임금은 제조업

〈표 8〉 청년인턴 참여자의 임금 현황

(단위: 천 원)

	2011		2012		2013		전 체		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전 체	1,425	342.18	1,469	355.24	1,534	366.22	1,482	358.76	
성별	남	1,471	350.53	1,516	366.54	1,584	382.56	1,530	371.33
	여	1,338	307.58	1,378	313.16	1,442	313.78	1,392	314.81
연령	15~19세	1,236	292.34	1,296	290.79	1,343	288.59	1,304	292.97
	20~24세	1,365	305.32	1,423	318.29	1,486	321.83	1,430	319.74
	25~29세	1,507	350.88	1,565	371.87	1,630	381.13	1,571	372.35
	30세 이상	1,552	356.64	1,623	382.42	1,709	410.03	1,650	396.31
학력	중졸 이하	1,353	319.41	1,417	334.00	1,532	364.90	1,430	345.87
	고졸	1,365	329.43	1,405	336.27	1,464	350.94	1,419	342.86
	전문대졸	1,369	292.75	1,419	293.89	1,495	312.09	1,435	305.59
	4년제대졸	1,477	355.05	1,530	371.29	1,598	381.60	1,539	373.63
	대학원 이상	1,695	399.90	1,828	508.58	1,857	467.04	1,801	467.07
기업 규모	9인 이하	1,328	285.36	1,361	285.19	1,421	275.13	1,370	284.58
	10~49인	1,376	297.20	1,408	300.88	1,471	307.73	1,426	305.48
	50~99인	1,474	343.51	1,518	345.06	1,582	371.73	1,530	357.93
	100~299인	1,524	396.70	1,579	416.97	1,647	427.21	1,588	418.08
	300인 이상	1,692	394.75	1,747	439.42	1,878	467.85	1,782	445.94

6) 고용보험 DB에는 2011년 이후 임금자료가 있지만 정확성이 다소 떨어진다는 평가가 있다. 이 점을 고려하면서 청년인턴 참여자들의 임금수준을 이해할 필요가 있다.

(1,573천 원)이 서비스업(1,409천 원)에 비해 높았으며, 연도별 임금변화에서는 업종별로 큰 차이가 없었다.

청년인턴의 2013년도 월 평균 인턴 임금 분포를 분석하면, 청년인턴 참여자 중 100~150만 원 미만의 임금을 받는 비중이 44.6%로 가장 높았고, 근소한 차이로 150~200만 원 미만의 임금을 받는 비중이 42.1%를 차지하여, 100~200만 원 미만의 임금을 받는 비중이 전체의 86.7%로 대부분을 차지한 것으로 나타났다. 남자의 임금이 여자의 임금보다 많은 것은 임금분포를 통해서도 알 수 있다. 남자의 경우 150~200만 원 미만이 45.5%로 가장 많고 200만 원 이상 또한 15.2%의 비중을 보여주는데 반해 여자의 경우 100~150만 원 미만이 55.9%로 가장 많은 부분을 차지하고 100만 원 미만의 비중 또한 1.3%에 이르고 있다. 즉, 고소득 구간에서는 남자의 비중이 높은 데 반해 저소득 구간에서 여자의 비중이 높았다. 연령이 많을수록 월평균 임금이 높았는데, 연령이 적을수록 저소득 구간에서의 비중이 높았고 연령이 많을수록 고소득 구간에서의 비중이 높았다. 월 평균 임금 200만 원 이상을 청년층의 상대적 고소득 구간으로 볼 때, 15~19세의 200만 원 이상 임금 비중은 5.6%인데 반해 30세 이상의 200만 원 이상 임금 비중은 22.2%였다. 전반적으로 학력이 높을수록 임금이 높지만 전문대졸까지는 학력에 의한 임금차이가 미미하고 4년제 대졸 이상에서 고소득 구간에서의 비중이 높았다.

IV. 맺음말

청년고용 문제가 매우 심각한 현 상황에서 획기적인 청년고용정책이 예전보다 더욱 필요하다. 이에 이 글에서는 청년고용정책의 핵심 정책 중 하나인 ‘중소기업 청년취업인턴제’에 초점을 맞추어, 제도의 주요 내용을 살펴보고, 청년인턴 참여자 및 청년인턴제 실시 기업의 특성과 성과를 분석하였다. 이 연구는 주로 청년인턴 DB와 고용보험 DB를 결합한 자료를 통계분석하는 방법을 통하여 이루어졌지만, 이와는 별도로 청년인턴 참여자와 청년인턴제 실시기업 대상 설문조사와 FGD 분석도 수행하였다. 본 연구의 결과로 도출된 청년인턴제의 성과제고를 위한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 참여 근로자 보호 및 성과 제고 실현을 위해 사업 참여 조건을 강화할 필요가 있다. 전체 청년인턴 인원 중 110만 원 이하가 7.4%에 달하고 있는 등 임금수준에서도 매우 낮은 기업들이 있었으며, 정규직 전환율에서도 매우 낮은 기업들이 발견된다. 최소 약정 임금 수준을 현재보다 상향하고, 중도탈락률과 정규직 전환율 지표에서도 참여 제한 수준을 더욱 강화하여야 할 것이다.

둘째, ‘중소기업 청년취업인턴프로그램 인증제’ 실시를 통해 청년인턴 참여자와 청년인턴제 실시 기업간 정보의 비대칭 문제로 인한 참여자의 불만 및 인턴제 성과 저하를 방지하여야 한다. 청년인턴제에 참여하고 싶은 기업들을 대상으로 신청을 받아 평가를 통해 인증 기업을 선정하는 이 제도는 일차적으로 우수 인턴프로그램에 관한 정보를 인턴 참여자에게 정확히 전달함과 동시에 참여 기업들로 하여금 프로그램의 우수성을 확보하도록 유인하는 데 있다.

셋째, 위탁운영기관의 전문성 제고 및 지원시스템을 개선할 필요가 있다. 위탁운영기관은 청년인턴 참여자와 청년인턴제 실시 기업간의 매칭에서 핵심적인 역할을 하는 매우 중요한 기관이지만, 역할 수행에 있어 미진한 기관도 적지 않은 것으로 파악되어 개선이 필요하다. 그 방안의 하나로 규모의 경제 이점을 적극 활용할 수 있도록 영세한 기관의 진입을 막고 위탁운영기관을 대형화하는 전략이 요구된다. **KLI**

<참고문헌>

- 고용노동부(2015), 『2015년도 중소기업 청년취업인턴제 시행 지침』.
- 류장수 · 박성익 · 조장식 · 김종한 · 하봉찬 · 김종호(2012), 『중소기업 청년취업인턴제도 실태조사 및 고용효과 심층분석』, 고용노동부 · 부경대학교.
- 류장수 외(2010), 『취업애로 청년층 직업경로분석 및 맞춤형 취업지원서비스 지원방안 연구』, 고용노동부.
- 류장수 · 박성익 · 조장식 · 정현주(2014), 『중소기업 청년인턴제도 성과분석을 통한 개선 방안 연구』, 고용노동부 · 부경대학교.
- 박가열 · 강혜영 · 임은미 · 조성호(2007), 『2007 취업희망프로그램 개정 연구』, 한국고용정보원.
- 이규용(2009), 『청년인턴 사업 평가』, 『노동리뷰』, 한국노동연구원
- 이승률 외(2011), 『청년 일자리지원사업 심층연구 - 외국의 청년층 고용정책 검토를 중심으로』, 한국노동연구원
- 이종구 · 김병기(2008), 『한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교 분석에 관한 탐색적 연구』, 『경영사학』 48권, pp.261-298, 한국경영사학회
- 주무현 외(2013), 『중소기업 청년인턴제의 고용영향 평가』, 고용노동부 · 한국고용정보원.
- 주무현 · 백광호 · 전용석 · 홍현균(2009), 『청년층 뉴스타트 프로젝트 운영실태 비교연구』, 한국고용정보원.

OECD, *Economic Outlook*, 각 연도

U.S. Department of Labor(1997), *Evaluating the Net Impact of School-to-Work : Proceedings of a Roundtable.*