

인턴제도 개선방안을 위한 小考

- 중소기업 인턴제 등을 포함 -

김 종 권*

1. 인턴제 개선 방안

한국노동연구원(2001)는 정부지원 인턴제 개선방안을 제시하고 있다. 여기에서 설문 조사는 서울, 부산, 수원, 의정부, 천안지역 등을 대상으로 2000년 정부지원 인턴제에 참여했던 2,500명의 개인과 892개의 기업을 무작위로 선정하여 2001년 11월 23일부터 12월 15일까지 구조화된 설문지를 이용하여 직접 방문에 의해 실시되었다. 그 결과 인턴 참여자 501명과 인턴기업 205개의 유효 표본을 회수하였다. 설문지의 구성은 인턴과 기업으로 각각 나누어져 있다. 인턴의 경우, 먼저 개인들의 인적특성과 인턴제 참여 이전에 전직 경험을 가진 사람을 대상으로 전직특성을 조사하였다. 전직특성은 비인턴기업에서 인턴기업으로 이동해오는 인력대체 현상을 파악하는데 도움이 될 것이다. 둘째는 인턴제의 운영실태를 조사하였다. 인턴의 참여동기, 업무내용, 근무조건 등 기업이 인턴을 어떻게 활용하고 있는가를 파악하게 될 것이다. 셋째는 인턴제의 제도 운영에 대한 인턴의 평가를 조사하였다. 노동관서의 인턴제에 대한 안내 및 상담과 알선행위, 근무조건, 기업에서의 처우, 인턴업무의 직업능력개발 효과, 중도탈락 사유 등 제도 운영에 따른 전반적인 평가를 분석한다. 마지막 넷째는 고용효과를 추정하기 위한 것으로서 취업실태 및 고용유지성을 조사하였다. 특히, 고용유지성은 인턴 종료 후 취업실태를 파악하는데 도움이 될 것이다. 기업의 경우는 인턴기업의 성격, 인턴기업의 제도에 대한 평가, 고용의도 등을 파악할 수 있도록 구성하였다. 먼저, 인턴기업의 특성과 인력수급의 일치성 여부를 확인하기 위하여 기업의 인력수요 행태를 조사하였다. 둘째는 인턴제의 제도운영에 관한 것으로서 참여경로, 지원금 수준, 임금지원 방식, 연수기간, 미채용 사유 등에 대한 평가를 조사하였다. 그리고 마지막 셋째는 순고용효과를 추정하기 위한 사중적 손실을 조사하였다.

* 신홍대 세무회계과

한국노동연구원(2001)은 인턴제에 대한 평가에서 다음과 같은 사항을 지적하고 있다. 현행 인턴제의 안내 및 상담 기능은 부실한 것으로 나타났다. 노동관서(고용안정센터)의 상담원이 제공하는 인턴희망자의 적성, 취업조건 및 대상 기업의 구인 조건 등에 대한 안내 및 상담이 만족했다는 사람은 전체 응답자의 31.8%이었고, 불충분하여 만족스럽지 못하다는 사람은 47.7%이었다. 이러한 불만족은 고졸이 55.9%로 대졸의 43.5%보다 높았다. 그러나 노동관서의 안내 및 상담에 대해 만족했다는 사람들 중에서도 수행한 업무의 적성에 대해서는 응답자의 63.2%가 안 맞았거나 전혀 안 맞았다고 응답해 인턴제에 대한 상담내용이 기업에 관한 정보를 제대로 전달해주지 못하고 있는 것으로 보인다. 인턴제에 대한 상담이 충분하지 못한 가운데 참여자와 기업을 알선하는 행위는 정보의 불완전성으로 인해 참여자의 구직욕구와 기업의 구인욕구간 불일치성을 발생시키고, 그 결과 인턴으로 채용되더라도 인턴과정에서 중도탈락하거나 수료 후 취업이 되더라도 다른 직장으로 옮겨가게 하는 요인으로 작용한다.

한국노동연구원(2001)은 인턴의 근무조건에 대하여 다음과 같은 결론을 얻고 있다. 인턴제에서 기업의 연수기간, 연수장소, 급여수준 등의 근무조건에 대해서는 참여자와 기업의 협의에 의해 결정할 수 있도록 되어 있다. 이에 대해 전체 응답자의 54.6%가 불만족스럽다고 응답한 반면, 12.6%만이 만족하다고 답하였다. 학력별로는 고졸이 58.4%, 대졸이 52.5%로 고졸의 불만 정도가 높다. 이러한 불만 정도를 요인별로 보면, 전체 응답자의 35.9%가 낮은 임금수준을 지적하고 있다. 다음으로는 기업의 열악한 근무환경(14.0%), 업무가 너무 하찮다(6.4%) 등이다. 그러나 기업의 인턴에 대한 근로조건이 열악함에도 불구하고 인턴의 정규직 취업에 대한 열망은 매우 큰 것으로 나타났다. 전체 응답자의 46.3%가 향후 해당 기업에 정규직으로 취업될 가능성에 만족해한다고 응답했고, 사회생활의 경험 취득(22.8%), 실업부담감 감소(9.8%), 임시적인 수입(7.6%) 등이 인턴을 통해 얻었던 이익이라고 답변하였다. 인턴의 정규직으로의 취업에 대한 욕구는 매우 높지만, 인턴의 근로조건 열악은 비숙련 직업에서의 일자리 변화를 가속화시켜 직업시장에서 부정적으로 낙인될 가능성을 제시해준다. 즉, 참여자들을 불안정하고 미래에 대한 전망이 없는 저임금 직종에 가둬으로써 낙담하여 노동시장으로부터 물러나게 하는 가능성을 배제할 수 없다는 것이다. 인턴의 연수기간에 대해서는 참여자의 67.9%가 현행 3개월이 적정하다고 답한 반면, 3개월 미만으로 줄여야 한다는 응답자는 15.0%, 3개월 이상으로 늘려야 한다는 응답자는 17.2%에 불과해 대체로 현행 3개월의 인턴기간에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났다.

한국노동연구원(2001)은 인턴에 대한 기업의 처우에 대해서 다음과 같은 시사점을 도출하고 있다. 기업의 인턴에 대한 처우는 매우 푸대접인 것으로 보인다. 여기서 처우란 인턴계약조건 이외의 것들을 말하는데, 응답자의 76.1%가 불만족스럽거나 매우 불만족스럽다고 답하였다. 특히, 기업 내에서 정규직원과의 관계를 묻는 질문에서는 응답자의 86.0%가 원만한 인간관계를 형성하기 어렵다고 답했고, 인간관계를 형성하기 어렵다고 답한 사람들 중 45.0%가 정규직원에 비하여 상대적으로 업무내용이나 보수가 열악해서 정규직원과 어울리기가 싫다고 답하였다. 이 외에 기업이 인턴을 무시하거나 무관심하다(30.0%)는 이유로 인턴이라는 신분에 대하여 위축감이 든다는 사람들

도 다수였다. 인턴의 기업에서의 신분은 계약직 근로자이다. 그러나 일반 계약직 직원과는 달리 3개월 단회성의 특수 신분을 갖는다. 특수하다는 그 자체가 다른 정규직과의 거리감을 두게 하는 것으로 보인다. 이러한 문제는 인턴이 인턴기간 동안 수행해야 할 업무가 특정되지 않아 업무에 대한 평가를 제대로 받을 수 없고, 하는 일에 대한 보람을 찾지 못하는 데에서 발생하는 문제로 생각된다.

한국노동연구원(2001)은 인턴업무의 직업능력 개발 효과에 대하여 다음과 같이 지적하고 있다. 인턴경험이 취업후 업무수행에 도움이 되지 않는 것으로 보인다. 인턴을 종료하고 인턴기업에 취업한 사람들 중에서 대다수인 82.5%가 인턴경험이 취업후 업무수행에 도움이 안된다고 응답하였고, 그 중에서 62.0%는 전혀 도움이 안된다고 답하였다. 이는 현재의 인턴제가 단기 일자리 제공이라는 성격으로 기업의 일상적인 업무나 보조적인 업무를 부과하고 있기 때문인 것으로 보인다. 이러한 결과는 인턴을 종료하고 타기업에 취업한 사람들에게서도 나타나고 있다. 수료후 타기업 취업자 중에서 50.0%가 인턴경험이 취업한 기업의 업무수행에 도움이 안된다고 답하였다. 그러나 수료후 인턴기업 취업자와 비교할 때 도움이 되었다는 정도는 크고 도움이 안되었다는 정도는 작다. 인턴 수료후 타기업 취업자를 대상으로 인턴경험이 일자리를 얻는데 도움이 되었느냐는 질문에서 27.2%가 도움이 되었다고 답하였다. 그리고 인턴 수료후 타기업에 취업하기까지 걸리는 시간은 88.6%가 3개월 이내인 것으로 나타난다. 이러한 결과는 인턴업무가 취업후 기업의 업무수행에는 도움이 안되지만, 인턴경력 자체는 일자리를 얻는데, 어느 정도 도움이 되고 있다는 것을 시사한다.

한국노동연구원(2001)은 인턴연수 중 중도탈락 요인을 다음과 같이 지적하고 있다.

인턴과정에서 중도탈락하는 사유는 주로 업무내용에 대한 불만족에서 기인하는 것으로 나타났다. 중도탈락자 78명을 대상으로 포기 사유를 묻는 질문에서 37.2%가 업무내용이 불만족스러워서 포기했다고 응답하였고, 다음으로는 적성에 알맞는 새로운 일자리가 생겨서(24.4%), 인턴 종료후 채용이 불확실해서(4.1%), 임금이 적어서(4.1%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 기타 개인사정에 의해 인턴을 포기한 경우는 23.1%로 나타났다. 인턴제의 중도탈락률은 현재 20%를 넘는다. 설문결과에서 나타난 것과 같이 주된 중도탈락 사유는 기업의 인턴업무에 관한 것과 그 일이 적성에 안 맞아 발생하고 있다. 이러한 원인은 기업의 인턴업무가 제대로 정의되지 않는다는 측면과 상담과정에서 참여자의 적성이나 능력을 고려하지 않고 알선행위가 이루어지고 있기 때문이다. 특히, 개인사정의 경우 진학사유가 많아 인턴의 선발기준을 보다 명확히 할 필요가 있다.

한국노동연구원(2001)은 기업이 인턴제에 참여하기 위해서는 인턴사업이 공고된 후 소재지 관할 노동관서에 인턴채용신청서를 제출하도록 되어 있어, 다양하고 다수의 기업들에게 참여기회를 제공하고 참여시키기 위해서는 홍보의 강화가 필수적으로 보고 있다. 그러나 기업들이 인턴제를 인지하고 활용하게 되는 계기는 주로 직접 노동관서를 통하는 것으로 나타났다. 기업의 규모와는 상관없이 205개의 기업 중에서 71.2%가 노동관서의 제도활용에 대한 권유와 홍보에 의해 참여하게 되었다고 응답하였고, 신문, 방송 등의 매스컴(15.1%), 인턴을 활용한 경험이 있는 업체의 소개(13.2%) 순으로 나타났다. 인턴제에 참여하는 방법에 대해서는 대부분의 기업들이 만족해하는 것으로

나타났다. 전체 응답 기업의 64.4%가 현재와 같은 구인신청 방식에 만족한다고 응답한 반면, 불만족스럽다는 기업은 35.6%에 불과하였다. 현재의 인턴 구인방식이 불만족스럽다고 답변한 71개 업체의 불만 요인을 살펴본 결과 인턴의 구인절차가 복잡해서(39.4%)라기보다는 해당 노동관서에서 필요한 인력을 구하기 어렵다(43.7%)는 쪽이 더 많았다. 한편, 전체 응답 기업을 대상으로 바람직한 구인절차 방법에 대한 질문에서는 현재와 같이 노동관서를 통한 방법이 좋다는 기업이 51.7%로 다수를 차지하였고, 학교의 취업부서를 통한 직접 구인(20.5%), 광고를 통해 기업이 직접 구인(2.8%) 등의 순으로 나타났다.

한국노동연구원(2001)은 정부의 보조금 지원방식이 기업의 인턴제 참여의 유인효과를 저해하지 않는 한도 내에서 사중적 손실, 취업 후 고용유지성 등의 다양한 정책효과를 고려하여 선택되어야 할 것이라는 점을 지적하고 있다.

한국노동연구원(2001)은 인턴 수료 후 취업자의 고용유지성이 매우 낮은 것으로 나타났다. 인턴 수료 후 해당 기업에 채용된 370명 중에서 2001년 11월 현재 퇴직자는 129명으로 34.9%의 퇴직율을 보이고 있다. 결국, 2001년 11월 현재 인턴 수료 후 그 기업에 취업한 사람 중에서 취업상태에 있는 비중은 39%에 불과하다.

한국직업능력개발원(2009)에 따르면, 「대졸자 직업이동 경로조사」 1차년도 조사 결과 인턴사원을 경험한 사람이 2차년도 조사 시 정규직으로 진입할 확률과 임금의 효과를 다른 비정규직 근로형태를 가진 사람과 비교 분석하였다. 이러한 연구결과에 따르면 민간 부문에서 인턴을 경험한 사람이 정부 또는 공공 부문에서 인턴을 경험한 사람에 비하여 정규직 진입과 임금에서 유리한 것으로 분석되었다. 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 정규직 취업자로 생존할 확률을 보면, 2006년도에 인턴을 경험한 사람의 정규직 생존확률은 57.7%로 정규직이나 파견근로자의 정규직 생존확률(66-59%)보다 낮지만 공공근로나 독립도급직을 선택한 경우(51-56%)보다 더 높게 나타났다. 인턴 경험자들의 정규직 생존확률은 여성 보다는 남성이 높으며, 학력은 대졸 보다는 전문대졸자들이 더 높았다. 이러한 생존확률 차이는 직장형태별로 정규직 생존확률 자체가 다를 수 있는데, 이 부분을 살펴보면 인턴 경험자만을 대상으로 이러한 차이를 통제하고 정규직 생존확률을 추정한 결과, 민간회사에서는 인턴경험이 정규직 전환에 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 하지만 공공부문 즉 정부투자 및 출연기관과 정부 및 교육기관의 경우에는 유의하지 않거나 긍정적이지 않은 것(-0.4)으로 나타났다. 둘째, 인턴 경험의 임금효과를 추정한 결과, 전체적으로 살펴보면 인턴경험자의 임금변화가 더 높게 나타나고 있지만 민간과 공공부문으로 나누어 살펴볼 때 민간에서 인턴경험자의 임금변화는 13.6%로 통계적인 유의성이 있는 것으로 나타난데 반하여 공공부문에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 공공부문에서 임금 변화효과가 나타나지 않은 것은 이 부분에서 정규직 전환 가능성이 낮다는 앞의 결과와 무관치 않은 것으로 판단된다.

한국직업능력개발원(2009)은 인턴제도는 공공부문에 비하여 민간부문에서 더 잘 활용되고 있으며 경제적 효율성도 더 높을 것으로 보고 있다. 이는 정규직 전환율과 임금효과가 민간 기업에서 확인되기 때문이다. 공공부문이 상대적으로 경제적 효과성이

낮은 이유는 우선 공공 부문이 민간 부문 보다 인턴사원을 채용하고 활용하는데 있어 경직적인 환경 하에 있기 때문으로 판단된다. 이는 공공부문의 경우 채용인력의 규모나 임금수준이 법적인 규정에 제약을 받기 때문이다. 또한, 민간 기업에 비해 정부 및 교육기관의 업무는 전문서비스라는 특성을 띄는데, 이 경우 견습생 제도는 현장학습의 일환으로는 매우 유용하지만 전문성과 책임 있는 서비스 능력을 갖춘 근로자로 자리매김하기까지에는 일정한 기간을 필요로 하기 때문이다. 또한, 견습생이나 인턴에 적용할 수 있는 업무 매뉴얼이나 인턴인력 활용절차가 상대적으로 공공부문에 잘 개발되어 있지 않기 때문일 수도 있다. 노동시장에서 경력직 중심의 채용관행이 증가함에 따라 청년층 실업 문제가 앞으로도 계속될 것으로 보인다. 따라서 인턴제도와 같은 학교에서 노동시장으로의 이행을 위한 프로그램의 개발은 더욱 중요해지고 있다. 인턴제도의 활용을 위하여서는 민간과 공공부문 모두에서 인턴제 활용을 위한 매뉴얼을 개발하여 활용하는 것이 필수적인 조건으로 보인다. 인턴사원을 채용하면 어떠한 일을 어떻게 시키며 또 그 속에서 사원의 능력과 사업장에 적합한 일을 어떻게 조화롭게 할 것이며 객관적인 평가를 통하여 사업체에 적합한 인물을 지속적으로 채용할 것인가에 대한 기본적인 방안이 동시에 마련되어야 할 것이다. 즉 기업은 인턴사원 채용에 드는 비용을 단순 고정비용으로 처리하기 보다는 통상적인 신규 채용 시 발생하는 비용을 투자개념의 훈련비용으로 전환한다면 정규직 또는 지속적인 채용 시 발생하는 훈련비용을 미리 지불하는 것으로 볼 수 있다.

한국직업능력개발원(2009)은 또한 정부나 교육기관 등의 공공부문의 인턴제에 대하여 단기적인 경제적 효과 보다 졸업예정자나 재학생의 직업체험 프로그램의 일환으로 그 성격을 규정하고 인턴제 운영을 활성화 하는 것이 더 적합해 보인다고 지적한다.

인턴제를 일반적인 실업정책의 하나로서 보기 보다는 청년층 신규 졸업자의 학교에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 지원프로그램으로 그 성격을 정확하게 할 필요가 있다는 것이다. 인턴제는 교육과정의 일부이며 이를 위해 공공부문이 고용정책의 한 축으로서 역할을 하는 것으로 방향을 설정하는 것이 보다 더 적절하다는 것이다.

한국직업능력개발원(2009)은 인턴제도가 기업에서 인력채용 시 노동자의 기술과 능력에 대한 불확실성을 해결하는 데에 있어서 중요한 기능을 한다고 보고 있다. 또한 인력 부족 시 필요인력을 우선 확보하는 장점이 있다. 더불어 인턴의 낮은 임금이나 정부의 보조금지원은 기업에게 이제도 활용의 충분한 유인(incentive)이 된다. 다른 한편으로 구직자 입장에서 인턴제도는 임금과 같은 근로조건뿐만 아니라 자신의 능력과 적성에 맞는 직장인지를 미리 경험할 수 있고, 경력개발이나 회사 전망 등 생애 장기적인 관점에서 직업을 탐색하는 중요한 수단이기도 하다. 그래서 인턴제도는 정부의 정책적 개입이 없이도 노동시장에서 자연스럽게 기업과 근로자가 노동력의 수요와 공급 주체로서 작동하고 기능하는 제도라고 할 수 있다. 미국의 경우 고등학교나 대학 재학생의 직업체험이 다양하고 활발하며, 졸업이 가까운 시점에 어떤 회사에 인턴으로 채용되면 인턴 후 정규직 근로자로 채용될 확률이 높다고 보고 되고 있다. 한국에서 인턴제도는 의사나 일부 도제식 직업을 제외하고, 인턴 본래의 기능보다는 정부의 청년실업대책의 일환으로 시도되었다. 그래서 1998년 경제위기하에서 시도된 '보조금을

지급하는 청년 일자리'의 경우 다음과 같은 문제점이 나타나기도 하였다. 첫째, 보조금 지급에 따른 문제로 노동시장에서 전치효과와 사중손실의 발생이다. 특히 대학 졸업 청년층의 경우 다른 취약집단에 비해 상대적으로 노동시장에서 경쟁력이 있어서 경기 회복 후 시장에서 취업될 것이므로 저소득층이나 실업자처럼 보조금을 지원하는 것은 적절하지 않다는 것이었다. 둘째, 기업의 인력수요와 무관하게 단기적으로 추진된 데 따른 비효율성 측면이다. 셋째, 이들 청년인턴들이 장기적으로 정규직 일자리에 안착했는지, 그리고 인턴 경험이 생애직업 탐색이나 생애 주요일자리의 선택에 얼마나 긍정적인 효과를 미쳤는지에 대해 정확한 평가가 이루어지지 않았다는 점이다. 이러한 측면이 있기 때문에 인턴 제도에 대한 우려의 시각도 존재하고 있다. 기업이 정규직 일자리에 대해 청년층 신규인력을 활용하는 것 보다는 비정규직, 저임금근로자로 채용하여 단기적인 인력활용에 더 주력하고 있기 때문에 인턴 후에 실제로 정규직으로의 전환 비율이 높지 않을 것이라는 주장이다.

한국직업능력개발원(2009)은 인턴제도(또는 견습생제도)는 학교에서 노동시장으로 이행 프로그램(school-to-work programs)의 일환으로 보는 것이 타당할 것으로 보고 있다. 인턴제도는 크게 두 가지 유형으로 구분할 수 있다. 하나는 특정 직업에서 도제로 활용되는 것이다. 의사나 예능 또는 특정 기능분야의 견습 및 도제로서 전통적인 유형에 해당한다. 또 하나는 산업사회에서 현대화된 형태인데 학생들이 생애 주요 직업(career job)을 탐색하기 위하여 재학 중 여러 가지 형태의 직업을 체험하는 프로그램인 것이다. 통상적으로 인턴이나 학교-노동시장 이행지원프로그램은 경제가 발전기에 있거나 실업률이 낮거나 또는 노동시장의 고용관행이 경력직보다는 신규인력에 우호적일 경우 성공할 가능성을 높게 보고 있다. 정부도 인턴 제도를 활용하는 기업의 고용주에게 각종 지원 혜택 및 네트워크 확대에 기여할 때 본 프로그램이 성공적으로 정착할 수 있다. 인턴제에 대한 다양한 시각이 존재하고 있으나 지금까지 인턴제가 청년층의 노동시장에 미치는 효과 또는 성과에 대한 연구는 많지 않은 것이 현실이다.

이전에 발표된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

Bailey T., Hughes K. & Barr. T.(2000)는 인턴제를 학교에서 노동시장 이행(school-to-work: STW) 프로그램의 일환으로 보고, 인턴쉽 또는 견습(apprenticeships) 프로그램에 참여한 고용주와 참여하지 않는 고용주들을 대상으로 설문조사를 한 다음, 왜 기업이 인턴쉽 프로그램에 참가하는지 또는 참가요인이 무엇 때문인지를 분석하였다. 연구결과에 따르면, 기업의 고용주가 인턴쉽에 참가하는 요인으로서는 기업규모를 꼽고 있는데 이는 인턴쉽이 기본적으로 교육적 가치를 제공하여야 하기 때문에 인턴 학생들에 대해 일정정도 훈련을 시킬 능력이 되거나 또는 인적자원개발에 대한 가치를 알고 있는 기업이 참가한다고 판단하고 있다. 한편 기업의 규모가 작더라도 고용주의 철학적 가치가 있다면 인턴 프로그램에 참여한다고 연구에서는 밝혀졌다.

한편 Light. A.(2001)은 기존의 관습적인 임금함수 추정이 학교 재학 중의 일 경험을 통제하지 않은 상태에서 이루어지고 있는데 이를 통제하고 추정할 경우 통제하지 않을 경우보다 25~44% 과대 추정될 우려가 있다고 주장하고 있다.

Bassi L.J & Ludwig J.(2000)은 Siemens, McDonalds 같은 세계적인 대기업을 대상

으로 STW 프로그램의 편익비용분석을 하였다. 연구결과에 따르면, 대부분의 기업은 STW 프로그램을 실시하는데 있어 적어도 일반훈련에 드는 비용정도를 지불하는 것으로 나타났다. 대부분의 기업들은 견습생(apprentices)을 채용함으로써 비용을 일정정도 보상받고 있고 두 개의 업체만이 비용을 초과하는 이득을 취하고 있는 것으로 분석되었다. 한편 노동시장의 불안정성은 STW 프로그램의 장기적인 지속성을 담보하기 어려울 수도 있다고 주장한다.

한국직업능력개발원(2009)은 인턴제가 기업의 인력수요와 청년층의 노동공급이 만난다는 점에서 노동시장 메커니즘 하에 있지만 동시에 청년층 노동자가 직장탐색을 위해 노동력을 제공한다는 측면에서 '학교에서 노동시장으로 이행'이란 관점에서 보는 것이 더 타당할 것이라고 주장하고 있다.

2. 일자리창출 정책에 대한 평가의 효율화 의미

일반적으로 국가의 정책 또는 사업에 대한 평가라 함은 과거 예산의 효율적 운영이 어떠하였는지를 파악하는 것에서 최근에는 정책과 사업이 당초 목적을 달성했는지에 대한 성과를 측정하는 것으로 변화하고 있다.

국가의 정책과 사업에 대한 평가를 크게 두 가지로 나누면 하나는 운영평가 또는 과정평가가 있고 나머지 하나는 사업의 성과 또는 결과에 대한 평가로 나눌 수 있다. 과정평가라 어떤 사업과 정책이 향후 좋은 성과를 가지기 위해 필요한 운영의 합리성, 효율성 등에 초점을 맞춘 것으로 당장의 사업성과 보다는 정책이 연착륙될 수 있도록 점진 차원에서 이루어지는 평가이다. 이러한 평가는 프로그램의 적절성, 사업과 정책의 관리의 합리화, 예산사용의 효율성을 평가하는 것이다. 예를 들면 '초중고 학교 교육프로그램의 도입', 또는 국가의 지원사업 등이 이에 해당한다.

결과중심의 평가는 사업과 정책이 당초 추구한 목적, 성과를 측정하는 평가로 여기에는 실업자 직업훈련, 일자리 사업 등이 해당된다.

3. 참고 문헌

- [1] 국무총리실(2009), "「사교육 없는 학교」 차질 없이 확대토록 지시", 보도자료.
- [2] 국무총리실(2009), "공공부문 인턴, '취업 징검다리'역할 강화", 보도자료.
- [3] 국무총리실(2009), "추경예산 4.9조 투입, 55만개 새 일자리 창출", 보도자료.
- [4] 금융연구원(2009), "최근 고용상황 점검과 대응", 주간 금융브리프(2009.7.4~7.10).
- [5] 노동부(2009). "청년고용 추가대책".
- [6] 류지성(2009), "청년 일자리 창출을 위한 3대 과제", Issue Paper, 삼성경제연구소.
- [7] 박수진(2009), "공공부문 인턴 30%, 취약계층에 우선 배정", 한국경제신문.
- [8] 반정호, 김경희, 김경희(2005), "청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", 한국사회복지학, VOL. 57, No. 3, 8월, pp73-103.

- [9] 손민중(2009), “만성실업의 탈출 : 청년취업 활성화”, 삼성경제연구소.
- [10] 신경립(2009), “중소기업 인턴채용 소극적”, 서울경제신문.
- [11] 이병희·안주엽·전병유·장수명·홍서연(2002), “학교로부터 노동시장으로 이행 실태와 정책제언”, 한국노동연구원.
- [12] 이상준·김미란(2009), “인턴제와 청년층 노동시장 이행”, Issue Paper 2009-1, 한국직업능력개발원.
- [13] 이연오(2009), “생태계 관점에서의 정책제언”, 삼성경제연구소.
- [14] 이정훈(2009), “공공기관, 월급까지 깎더니…정규직 내몰고 인턴 채웠다”, 한겨레신문.
- [15] 이정훈(2009), “‘심부름꾼’ 청년인턴…몇달 뒤엔 ‘도로 취업준비생’”, 한겨레신문.
- [16] 장기영(2009), “취업자수 4,000명 증가...7개월 만에 플러스 전환”, YTN.
- [17] 장용석(2009), “병원·농협 등도 청년인턴 고용 시 정부지원 받는다”, 아시아경제신문.
- [18] 전용빈(2009), “초중등 인턴교사 1만 6,250명 채용”, 국민일보.
- [19] 조준모(2009), “글로벌 경제위기하의 선진국 고용전략의 시사점: 새로운 패러다임의 모색”, 『글로벌 경제위기하의 고용정책』 (pp. 2-35), 4월 30일.
- [20] 조태근(2009), “실업률 3%? ‘유사실업률’ 13% 넘었다”, 민중의 소리.
- [21] 최재봉(2006), “지식기반산업 인력양성을 위한 연구중심 Co-op 프로그램”, 『산학협동 성공사례 세미나』, 8월 23일.
- [22] 통계청(2009), 6월 고용동향.
- [23] 한국노동연구원(2009), 청년인턴 사업.
- [24] 황보연(2009), 중장기 고용대책 없이 단기 일자리만 쏟아내, 한겨레신문.
- [25] 황예량(2009), 참여자 절반 ‘60세 이상’…실직자 흡수 ‘취지 무색’, 한겨레신문.
- [26] 황예량(2009), 희망없는 ‘희망 근로’…“시간 때워 용돈벌이” 쓴웃음, 한겨레신문.
- [27] 가디언지(2009), “Nearly a million young people not in work or education”, 6월 24일.
- [28] 르몽드(2008), “Lamorce dune "flexiscurit" la française”, 1월 12일.
- [29] 르몽드(2008), “Le march du travail va voluer vers la flexiscurit”, 1월 12일.
- [30] Bailey T. & Hughes K., Barr. T(2000), "Achieving Scale and Quality in School-to-Work Internships: Finding from two Employers Surveys", Educational Evaluation and Policy Analysis, Spring vol. 22, no. 1, pp41 -64.
- [31] Bassi L.J & Ludwig J.(2000), " School-to-Work Programs in the United States: Multi-Firm Case Study of Training, Benefits and Costs", Industrial and Labor Relations Review, Vol .53, No.2, Jan.
- [32] Card David, Ibarraran Pablo, Regalia Ferdnando(2007), "The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic: Evidence from a Randomized Evaluation", NBER Working Paper, No.12883.
- [33] CFDT홈페이지(2008), “Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du march du travail”.
- [34] Dinardo John, Fortin Nicole M, Lemieux Thomas(1996), "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: a Semiparametric Approach", Econometrica, Vol.64, No.5, September, pp1001-1044.

- [35] Light. A. & Ureta, M.(1995), "Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials", Journal of Labor Economics, Vol.13, No.1.
- [36] Light. A(2001), "In-School Work Experience and the Returns to Schooling", Journal of Labor Economics, Vol.19, No.1.
- [37] Luecking, R. G. & Fabian. E.(2000), "Paid Internships and Employment Success for Youth in Transition", CDEI, fall 23:2.
- [38] Martin Biewen(2001), "Measuring the Effects of Socio-Economic Variables on the Income Distribution: an Application to the East German Transition Process", The Review of Economics and Statistics, Feb. 83(1), pp185-202.
- [39] Stock James & Watson Mark (2003), Introduction to Econometrics, Addison Weseley.
- [40] Svenska Dagbladet(2008), "Snabbare hjälp fr varslade", 11월 28일.