



WP 20-29

도시재생뉴딜 청년인턴십 사업 실효성 제고 방안

정은진 국토연구원 연구원 (ejeong@krihs.re.kr)



※ 이 Working Paper의 내용은 국토연구원의 공식 견해가 아니며, 저자 개인의 의견입니다. 연구 내용에 대하여 궁금한 점은 저자의 이메일로 문의하여 주시고, 인용 시에는 저자 및 출처를 반드시 밝혀주시기 바랍니다.

차례

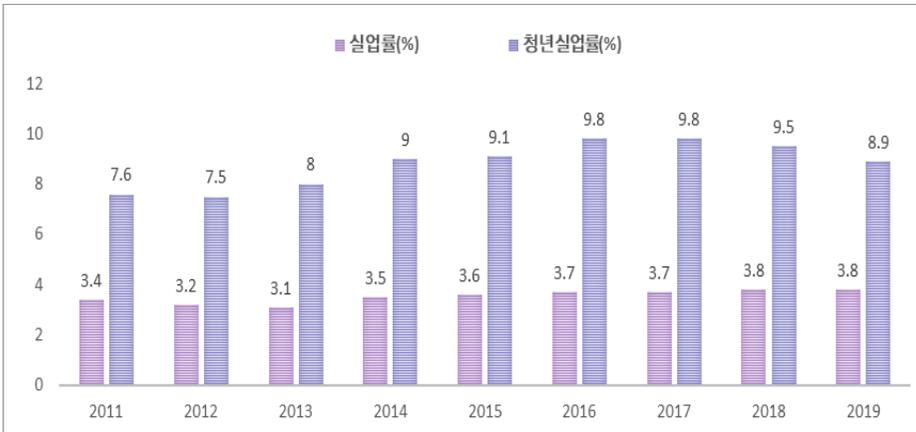
01 도시재생 관련 청년 정책 현황	05
02 도시재생뉴딜 청년인턴십 추진 현황	11
03 도시재생뉴딜 청년인턴십 인식 조사	15
04 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업 실효성 확보 방안	25



01 도시재생 관련 청년 정책 현황

- 청년실업률은 전체 실업률의 2배가 넘는 8.9%로 나타났으며(2019년), 이러한 상황은 지역 간 고용 불균형 문제로 더욱 심화되며, 사회적 문제로 인식되고 있음
 - 통계청에 따르면 2020년 8월 기준 청년실업자는 약 31만6천 명, 2019년 청년 실업률은 8.9%로 2012년 대비 1.4% 증가한 것으로 나타남
 - 한국고용정보원에서 발표한 ‘지방대학 졸업생의 수도권 이동과 노동시장 성과’ 보고서(2017)에 따르면 지방인구 감소의 가장 큰 이유는 청년 인구의 ‘수도권 이동’으로, 지방의 일자리 수가 적고 임금이 낮기 때문이라고 조사됨

그림 1 청년 고용 동향



자료: 통계청 경제활동인구조사 자료를 활용하여 저자 재구성.

주: 취업자 증감은 전년동기 대비, 청년실업자 및 청년실업률 연령 기준은 15~29세.

- 사회적 문제 차원의 대응으로 문재인정부는 대통령 직속 일자리위원회를 설치하고, 4개 부처를 포함한 범정부적인 일자리 집중관리 정책을 통해 일자리 중심의 국정 운영을 추진
 - 대통령 직속 일자리위원회에서 발표한 ‘일자리 정책 5개년 로드맵(2017)’은 5대 분야 10대 중점과제, 100대 실천과제를 선정하였으며, 청년 창업 활성화 방안, 청년고용 촉진 방안, 지역주도형 청년일자리 창출방안 등을 주요 청년 일자리 대책으로 수립함

- 국토교통부에서는 정부의 일자리 정책과 관련하여 도시재생, 건설산업 혁신, 지역성장 거점 육성 등 15개 세부과제를 추진(국토교통부 2018a)하고 있으며, 특히 도시재생을 통한 도시지역 청년 창업공간 마련, 예비 사회적기업 확산, 지역일자리 창출 등을 제안
 - 도시재생사업은 지역의 문제점을 자발적으로 해결하는 측면에서 지역사회의 조직 및 인력을 중요 핵심 주체로 인식하고 있으며, 도시재생뉴딜사업 등장 이후 청년과 청년 관련 조직 육성, 창업 중심의 일자리 창출 등이 특히 강조됨
- 우리나라 도시재생정책에서 “청년”은 지역 활성화와 경쟁력 제고를 위한 잠재력 있는 인재로, 도시재생사업 추진을 위한 중요한 주체로 여겨지고 있음
 - 청년일자리 창출이라는 관점에서는 도시재생사업이 장소 중심적 고부가가치의 청년 일 자리를 창출할 수 있는 좋은 국책·공공사업의 하나임(윤주선, 박성남 2016, 4)
 - 따라서 도시재생사업을 통한 청년 일자리의 창출과 청년 인재의 육성은 도시재생사업의 지속가능성의 확보 및 지역순환에 이바지하며, 청년일자리 만들기를 통하여 젊은 생산 인구를 지역사회에 정착시킬 수 있는 중요한 정책임(김현수 2019, 13)
- 이러한 방향과 함께 도시재생 뉴딜 로드맵(국토교통부 2018b)에서는 ‘구도심 혁신거점 조성’, ‘지역기반 도시재생 경제 생태계 조성’ 등에서 청년 일자리 창출을 위한 다양한 정책을 제시함
 - ‘3-2. 구도심을 혁신거점으로 조성’과 ‘3-3. 지역기반의 도시재생 경제 생태계 조성’ 등은 청년 창업 공간 제공, 청년스타트업 육성, 사회적 경제 기반의 창업 지원 등 청년 창업 중심의 정책이 다수 시행됨
 - 이러한 정책을 활용하여 청년들이 유휴 공간을 활용한 창업이나 청년상인 창업지원, CRC(Community Regeneration Cooperation, 도시재생회사, 도시재생 마을관리 협동조합)의 주체로서 활동하는 사례가 점차 증가하고 있는 추세임¹⁾
 - 국토교통 로드맵 2.0에서는 도시재생을 통해 지역 내의 일자리를 창출하고 순환 구조 마련을 유도하는데, 이를 위한 주요 업무로 도시재생 어울림센터, 상생협력 상가와 함께 도시재생뉴딜 청년인턴십 운영을 제시함(국토교통부 2019)

1) 도시재생사업에서 청년 관련 사업은 청년이 주체가 된 청년 창업 활성화 지원 사업, 청년 기업 지원 혹은 청년 기숙사 조성, 청년 동아리방 조성사업 등으로 주로 청년 주거 지원하고 창업 공간 기반 마련을 지원하는 등의 간접적 일자리 지원 정책임

그림 2 청년주도 도시경제생태계 조성(좌: 도시재생해커톤, 우: 도시재생 청년혁신스타 육성대회)



출처: 도시재생종합정보체계. <https://www.city.go.kr>

■ 2019년 발표된 국토교통 일자리 로드맵 2.0에서는 국토·교통 분야 일자리 13.6만 개 창출, 교육훈련 5.8만 명 추진을 목표하였으며, 이 중 도시재생 분야는 고용 선순환 구조 마련 분야에 포함됨(국토교통부 2019)

- 특히, 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업은 국토교통 일자리 로드맵에서 제시된 정책으로 지역 청년들이 도시재생 뉴딜사업현장의 실무경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하고, 교육을 지원하는 등 도시재생 분야로의 청년층 유입을 유도함

■ 국토교통부는 도시재생사업을 통한 종합적 지역 기반 조성과 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업을 통한 지역 인재 발굴 및 육성, 일자리 창출을 연계할 수 있도록 추진함

- 국토교통부·한국토지주택공사 도시재생지원기구(이하, LH 도시재생지원기구)에 따르면, 도시재생뉴딜 청년인턴십은 국토교통 일자리 로드맵에 맞추어 지속사업으로 진행할 예정으로 다양한 관점에서의 검토를 통해 관련 사업을 추진하고자 함(국토교통부, LH 2009)
- 따라서 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업이 청년 지역 유출을 막고 정착을 유도하여 도시재생 분야의 인력을 양성하여 청년 실업 해소와 더불어 지역 일자리 창출에 기여할 수 있도록 효율적이고 실효성 있는 정책으로서의 개선이 필요함

■ 이 연구에서는 사업 초기로 한시적 고용, 혹은 교육생 신분으로 운영되고 있는 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업을 일자리 창출과 도시재생 인력양성의 목표 달성을 위한 개선 방안을 마련함으로써 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업의 효과성을 높이는 방안을 모색하고자 함

표 1 국토교통형 일자리 로드맵 2.0 추진 방향 내 도시재생 관련 내용

5대 추진방향	주요 업무
1. 경제활력 제고를 통한 고용 선순환	<ul style="list-style-type: none"> - 지역발전투자협약 체결·지원('19년 11개 시범사업), 캠퍼스 혁신파크 조성('19년 3개소 선정) 등 “지역투자 확대를 통한 고용 창출 유도” - 대규모 프로젝트(화성 테마파크, GBC 등) 추진 지원, 중앙도시계획위원회·수도권정비위원회 등 심의주기 단축, LH 투자절차 간소화 등 “대기 투자 조기추진” - 도시재생 청년인턴십, 어울림센터 및 상생협력사가 등 도시재생을 통한 지역일자리 창출 / 혁신도시 내 기업유치 및 정주여건 마련
2. 7대 혁신기술 등 신산업 핵심인재 육성	<ul style="list-style-type: none"> - 혁신성장 및 미래 핵심기술 확보를 위한 국토교통 R&D 강화 - 스마트 건설기술 현장 적용, 수소경제 활성화 / 스마트시티를 통한 신기술 분야 창업지원 등 7대 혁신기술 인재 양성 - 항공 전문인력 양성 강화, 자동차 A/S시장 활성화
3. 산업 혁신을 통한 양질의 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 공정 공사환경 조성 및 적정임금제 도입, 불법취업외국인 차단 등 건설산업 일자리 혁신 - 부동산업 활성화를 통해 스타트업 창업 및 신규 일자리 창출 - 항공 전문인력 양성 강화, 자동차 A/S시장 활성화
4. 안전 일자리 창출 및 전문가 양성	<ul style="list-style-type: none"> - 노후 기반시설 안전 강화를 위한 투자 촉진·관리대상 확대, 화재·지진 대비 지역건축안전센터 확대 - 교통안전 강화(철도차량 정밀안전진단 의무화, 국적항공사 안전·관리 인력 증원)
5. 창업 촉진 및 구직자 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 고속도로, 철도역사·공항 등을 활용한 창업 공간 제공 및 컨설팅 - 인턴십·취업박람회 등 일자리 연계 강화/ 교육비·주거비 지원

출처: 국토교통부(2019)를 바탕으로 저자 작성.

□ ‘인턴십’이란?

‘인턴십’은 학생들이 사회에 진출하기 앞서 재학 중에 실제 사회조직과 일에 관한 경험을 함으로써 자신의 경력을 체계적으로 준비할 수 있는 현장실습교육의 한 종류(Howard 2004; Linn 2004)

‘인턴십’은 조직과 개인에게 윈윈(win-win)전략이 될 수 있는데, 인턴제도에 참여한 개인은 자신이 갖고 있던 지식과 실무를 접목시킬 수 있다는 장점이 있고, 조직의 입장에서는 상대적으로 낮은 비용으로 조직을 운영할 수 있으며 안정적이고 잘 훈련된 직원을 채용할 수 있다는 장점이 있음(Coco 2000; 안선민, 김병섭 2018)

1980년 고도성장기 한국의 기업들은 부족한 우수인력을 조기에 확보한다는 차원(이종구, 김병기 2008)에서 제도를 도입하였음. 이러한 ‘인턴십’은 2010년대 들어 단순직무 수행을 위한 단기고용이 아닌 정규직 채용의 관점으로 바라보는 일종의 인적자원투자 개념으로 진화(김향아 2013)하였으며, 공공기관에서는 2014년부터 체험형 인턴제과 채용형 인턴으로 구분하여 자율적으로 운영함

□ 국내 공공기관 인턴 현황

기획재정부가 공공기관을 대상으로 시행하고 있는 공공기관 청년인턴제도는 단기 경험뿐 아니라 정규직 전환을 목표로 하여 청년인턴제도를 통해 실질적 일자리를 얻는 데 기여할 수 있도록 함(기획재정부 2016)

체험형 인턴은 직무경험이 없으나 잠재능력을 보유한 학생들에게 직무수행 기회를 부여하여 현장실습자로서 경험을 축적하도록 하지만 기관 채용의 의무가 없는 반면, 채용연계형 인턴은 인턴 종료 후 정규직 채용을 전제(채용형 인턴의 경우 통상 90% 정규직 채용)로 하는 것(기획재정부 2020)으로 차이가 있음

최근 공공기관 채용연계형 인턴제도는 신분이 불안정한 인턴과정 없이 바로 정규직으로 채용하는 경향에 따라 채용규모가 감소하는 추세에 있으며, 공공기관 체험형 인턴제도는 최근 채용규모가 증가하는 추세에 있음(기획재정부 2020)

표 2 전체 공공기관 청년인턴 채용현황

구분	'16년	'17년	'18년	'19년
체험형 인턴	9,287	10,460	16,188	16,784
채용형 인턴	6,171	6,379	6,626	4,781

출처: 기획재정부 2020.

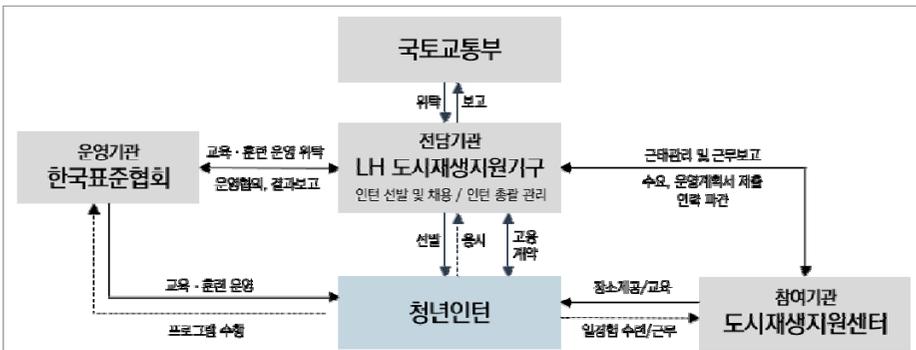
체험형 인턴 기간은 주로 2~6개월로, 멘토링 프로그램, 최종업무 발표회, 학교학점 연계 등 역량 평가 프로그램도 함께 운영하고 있으며, 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업도 체험형 인턴에 해당함



02 도시재생뉴딜 청년인턴십 추진 현황

- 국토교통부²⁾는 청년들에게 도시재생뉴딜사업에 대한 실무경험을 쌓아 도시재생 전문인력으로 성장할 수 있는 기회를 제공하고자 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업을 추진함
 - 도시재생뉴딜 청년인턴십은 지역 청년들이 도시재생지원센터의 업무를 경험하면서 전공에 맞는 직무능력 개발과 경력 형성을 기회를 부여하고자 2019년 처음 시행되었으며 전액 국비³⁾로 지원됨
 - 도시재생은 도시계획, 건축, 디자인, 문화·예술 등 여러 분야의 역량을 갖춘 인재들을 필요로 하는 사업임에 따라 다양한 전공 분야의 청년들이 인턴십에 참여할 수 있도록 만 18세 이상 34세 이하의 청년이라면 학력과 성별 등 제한 없이 지원할 수 있도록 함
- 관련 사업은 도시재생 분야의 청년 일자리 창출 및 인재 육성을 위해 지속적으로 추진할 예정임
- 국토교통부가 주관, LH 도시재생지원기구가 전담기관으로 전반적인 사업관리 역할을 맡고, 한국표준협회가 운영기관으로 교육프로그램을 진행하고 있음

그림 3 도시재생뉴딜 청년인턴십 추진체계도



출처: LH 도시재생지원기구 자료 제공 및 저자 재가공.

2) 국토교통부는 도시재생뉴딜 청년인턴십을 도시재생 관련 분야에 대한 경험을 제공하는 기회로 보아, 전체 인턴십 참여기간을 인턴십의 본래 의미에 따른 현장실습교육기간으로 보지만 현장지원센터는 업무 지원 인력으로 보아 이를 근무기간으로 고려함. 이에 따른 인식 차이가 발생하기 때문에 이 연구는 인턴십 기간을 현장지원센터 배치 이전 교육기간과 현장지원센터 배치 후 근무기간으로 나누어서 개념을 구분하여 논의하고자 함.

3) 2020년 도시재생뉴딜 청년 인턴십 사업 지원 및 관리 등을 위한 위탁 운영비는 약 88억(조달청 나라장터 참고)으로, 이 예산은 도시재생뉴딜 청년 인턴십 사업 운영·관리 등에 필요한 인건비·홍보비·운영비·기타 관리비 등이 전부 포함된 금액임.

표 3 도시재생뉴딜 청년인턴십 기관별 주요 업무

기관	주요 업무
주관기관(국토교통부)	업무위탁, 예산 지원, 주요 의사결정 등
전담기관(LH 도시재생지원기구)	인턴 선발, 인턴십 수료증 발급 등 사업 총괄
운영기관(한국표준협회)	교육 및 과제수행 지원 등 운영을 전담할 기관 선정 예정
참여기관(도시재생지원센터)	수련환경 제공, 현장 지도, 기관 일경험 확인서 발급 등
청년인턴	교육과정(기본, 심화) 이수, 현장 일경험, 프로젝트 수행

출처: LH 도시재생지원기구 2020.

- LH 도시재생지원기구는 청년인턴 선발과 운영, 관리 등을 수행하고 있으며, 한국표준협회와 청년인턴의 교육과 훈련을 담당하고, 도시재생지원센터는 실제 도시재생 분야 업무를 수행할 수 있는 환경을 제공함
 - 도시재생 청년인턴들은 도시재생지원센터에서 근무하면서 지역자원조사, 주민 의견수렴 및 계획수립, 사업시행, 홍보, 자율 프로젝트 등을 센터의 제반 업무 등을 보조함
- 2019 도시재생뉴딜 청년인턴십은 260명의 청년인턴이 선발(국토교통부, LH 2019a)되어 약 5개월간 기획 및 운영, 도시재생대학 교육, 주민협의체 운영지원, 홍보, 자율 프로젝트 등 다양한 업무를 수행함

- 2019년 7월부터 실시된 2019 도시재생뉴딜 청년인턴십은 전국 약 350개 도시재생지원센터 중 약 30%에 해당하는 120개의 도시재생지원센터가 참여하였음
- 도시재생 청년인턴 260명 중 241명⁴⁾이 수료하였고, 전체 수료생의 약 10%인 25명⁵⁾의 청년인턴이 도시재생지원센터에 직접 채용되어 지역의 일자리 창출에 가시적인 성과를 보였으며 가장 많은 인원을 채용한 지역은 강원도로 6명의 인턴을 채용함
- 도시재생뉴딜 청년인턴십의 근무희망지역 배정은 채용 전형 성적에 따라 인턴이 희망하는 근무지역으로 배정되어 파견되며, 이러한 과정은 도시재생뉴딜 청년인턴십 채용·운영을 총괄하는 LH 도시재생지원기구에서 전담하고 있음

표 4 2019년 지역별 도시재생뉴딜 청년인턴십 현황

지역	서울	인천	대전	대구	울산	부산	광주	경기	강원	충북	충남	경남	경북	전남	전북	세종	제주
선발 인원	28	-	20	12	5	14	10	30	33	10	5	15	27	13	25	6	7

출처: LH 도시재생지원기구 자료 제공 및 저자 재가공.

4) LH 도시재생지원기구 관계자에 따르면 청년인턴 260명 중 취업 등으로 수료인원은 241명으로 조사됨.
 5) 국토교통부·LH 도시재생지원기구 조사결과(내부자료) 인용.

■ 2020 도시재생뉴딜 청년인턴십은 2019년 사업 추진 과정에서 발생한 문제점을 개선한 형태로 2020년 상·하반기로 나누어 추진

- 2020년 상반기 도시재생뉴딜 청년인턴십⁶⁾은 2020년 4월 300명의 청년인턴을 선발(국토교통부, LH 2020)하여 지역의 도시재생지원센터 혹은 도시재생지원기구에 파견운영 중
- 2019년 도시재생뉴딜 청년인턴십에 비하여 선발 규모가 크게 확대되었으며, 참여기관을 도시재생지원센터뿐만 아니라 한국토지주택공사, 주택도시보증공사, 한국부동산원 등 공공기관까지 확대하여 추진함
- 또한, 도시재생뉴딜 청년인턴십에 참여하는 인턴의 법적 신분을 기간제 근로자에서 일경험 수련생⁷⁾으로 변경, 교육기간(교육 및 근무기간) 확대 등 참여하는 청년인턴들의 직무능력 개발을 위한 충분한 교육 시간과 프로그램을 구체화하여 제공함

■ 도시재생 사업에 대한 이해도를 높이고 전문성을 갖출 수 있도록 교육과정을 구성하여 운영하고 있으며, 도시재생지원센터 업무 특성에 맞추어 구성됨

- 2019 도시재생뉴딜 청년인턴십에서는 도시재생사업, 센터 역할 및 인턴 기본 소양 등 사전 교육 1일(8시간)과 근무기간(인턴 기간) 중 1박 2일간 워크숍 등의 교육프로그램을 운영함
- 2020 도시재생뉴딜 청년인턴십에서는 현장파견 전 1개월간의 교육을 통해 기초 업무 수행 역량을 구축할 수 있도록 구성하였으며, 도시재생지원센터 업무 특성에 맞추어 기본역량 교육과정, 현장수련 교육과정, 전문가양성 교육과정으로 세분화하여 인턴에게 전문성을 갖출 수 있는 기회를 제공함

표 5 2020 도시재생뉴딜 청년인턴십 교육 과정 구분

구분	내용	비고
기본역량 교육과정	도시재생사업 및 정책에 대한 기본지식, 사업기획·아카이빙·홍보 등 기술, 대민 커뮤니티 등 업무 수행에 대한 태도 등에 대한 이론교육 및 실습을 진행함	현장지원센터(기구) 근무 이전
현장수련 교육과정	현장에서 근무하는 과정으로 참여기관과 인턴의 합의에 의해 선정된 직무 및 과제를 수행하고 지역·조직·사업 특성에 따라 인턴별 수련교육 내용이 다를 수 있음	현장지원센터(기구) 근무 중 업무 연계
전문가 양성과정	사업계획 수립 및 추진, 공동체 역량강화, 홍보 및 아카이빙 등 3개 유형으로 구분하여 이론적 지식을 습득하고 프로젝트 과제를 통해 실습을 진행함	현장지원센터(기구) 근무 중 별도 교육

출처: 한국표준협회 2020, 저자 재가공.

6) 2020년 상반기 도시재생뉴딜 청년인턴십은 2020년 2월에 모집하였고, 기간은 2020년 4월부터 10월까지로 4월 한 달간 사전교육을 진행한 후 6~10월에는 현장에 배치되어 현장수련 시행.
 7) 일경험 수련생은 근로기준법 적용을 받지 않는 훈련생으로 교육 또는 훈련 목적으로 사업 또는 사업장에서 일을 경험하는 자를 의미하며 근로기간이 정해져 있는 근로계약을 체결한 근로자인 기간제 근로자와는 차이가 있음.

- 향후 5개월간의 근무(체험)기간에는 현장지원센터에서의 ‘현장수련 교육과정’을 통해 기획 및 운영 등 업무 지원의 역할을 수행하고 ‘전문가 양성과정’은 격주로 운영기관(한국표준협회)에서 주어진 과제를 통해 별도의 현장실습 교육을 진행한다

그림 4 2020년 상반기 도시재생뉴딜 교육과정

기본역량 교육과정	교육과정	전문가 양성 교육과정
2020년 5월 (1개월)	교육기간	2020년 6월 - 10월 (5개월)
현장에서 사용가능한 실무역량 및 기본소양 확보	교육방향	센터가 선정된 지역현안을 과제화 및 과제수행을 위한 신규교육 및 멘토링
도시재생의 이해 / 센터 업무 이해 / 기본소양강화 / 실무역량강화	교육내용	‘사업계획 수립 또는 추진’, ‘공동체 역량강화’ 2개 과정
시도별 거점 집합 교육 (코쿠리터9부 인안 온라인교육 시행)	교육내용	팀 구성, 센터에서 선정된 지역현안 프로젝트 수행

출처: 한국표준협회 2020.

표 6 도시재생뉴딜 청년인턴십 개요

구분	2019년 (사업 완료)	2020년 (상반기 사업 완료, 하반기사업 진행 중)
자격요건	채용 공고일 기준 만 18세 이상~34세 이하인 청년	이상~34세 이하인 청년
추진 회차	1차	2차
모집요건	무제한	무제한
선발규모	260명	600명 (상반기 300명, 하반기 300명)
법적신분	기간제 근로자	일경험 수련생
계약기간 (현장수련기간)	약 5개월	약 5개월
교육기간	사전교육(1일), 워크숍(해커톤 등 2회)	사전교육(1개월-매일) ⁸⁾ 워크숍(격주 1일, 총 10회), 캠프톤 1회
채용주체	LH 도시재생지원기구	LH 도시재생지원기구
근무장소	근무지역별 도시재생지원센터	지역별 도시재생(현장)지원센터(기구)
담당업무	참여기관(도시재생지원센터)에서 수행하는 제반 수행업무 보조	참여기관(도시재생지원센터 및 기구)에서 수행하는 제반 수행업무 보조
수료 필수 과제	자율과제 프로젝트 수행	센터 선정 프로젝트 수행 (사업계획서 및 결과보고서 제출)
근무시간	주 40시간, 1일 8시간 근무 (월~금, 9~18시)	주 40시간, 1일 8시간 근무 *일부 조정 가능
훈련지원금	약 180만 원/월(세전 금액)	약 160만 원/월(세전 금액)
수료기준	필수과제 수행 결과물	근무평가, 필수과제 수행 결과물
포상	장관상	장관상, 우수자 해외 선진지 답사

출처: LH 도시재생지원기구 자료 제공 및 저자 재가공.

8) 2020 도시재생뉴딜 청년인턴십은 기간이 확대되었으나 사전교육 기간은 정식 인턴십 기간에 포함되지 않으며, 실질적 인턴십 기간은 5개월로 동일함. 사전교육 기간은 참여기관(현장지원센터)과 인턴의 요구로 인해 늘어났으나 이 기간에는 훈련지원금이 지급되지 않아 새로운 문제가 발생함.

03 도시재생뉴딜 청년인턴십 인식 조사

- 이 장에서는 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업의 실태, 인식을 다각적으로 조사하기 위해 도시재생뉴딜 인턴십 참여자 및 운영기관 담당자, 참여기관 관계자 등을 대상으로 심층인터뷰, 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 실시하였으며 이를 통해 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업의 개선사항과 효율적 운영방안의 근거를 도출하고자 함
 - 다만, 심층인터뷰 및 포커스 그룹 인터뷰 시행하기 전에 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가자들의 기본 현황, 지원동기 등 전반적인 참가자의 실태, 전체 사업에 대한 만족도 등에 대한 내용은 LH 도시재생지원기구에서 진행한 설문조사⁹⁾ 자료와 국토부·LH 도시재생지원기구에서 발간한 2019 도시재생뉴딜 청년인턴십 활동자료집을 활용하여 내용을 파악함

[심층인터뷰 개요]

- 심층인터뷰¹⁰⁾는 인턴십 관련 주체를 대상으로 심도 있는 면접조사를 통해 사업 이슈 및 문제점, 개선방안 등을 발굴하고자 함
 - 인턴십 관련 주체로는 도시재생뉴딜 청년인턴십에 참여했던 참가자, 인턴십 운영기관으로 국토교통부 및 도시재생지원기구 담당자, 인턴십 참여기관으로는 도시재생지원센터 관계자를 선정하여 진행함
- 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가자 7명, 국토교통부 및 LH 도시재생지원기구 관계자 2명, 도시재생지원센터 등 참가기관 6명, 총 14명을 대상으로 진행함
 - 2019 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가자(중도이탈자 포함) 중 7명(이수완료 6명, 중도이탈자 1명)을 대상으로 실시하였으며, 이수완료자 6명 중 1명은 인턴십 이후 채용되어 센터에서 근무하고 있는 대상임

9) LH 도시재생지원기구에서 진행한 설문조사는 2019년 11월 19일부터 12월 9일까지 전국 도시재생지원센터에서 근무하였던 청년인턴 230명 중 설문에 참여한 207명을 대상으로 시행하였으며 설문내용은 센터 지원 동기, 인턴십 지원 시 고려요소, 가장 높은 업무 비중, 도시재생 교육 만족도 등으로 구성되어 있음.

10) 심층인터뷰는 2020년 8월 5일부터 9월 4일까지 약 한 달간 진행하였으며, 조사대상 중 인턴 참가자의 경우 중도 퇴사자를 포함하였음. 참여기관으로는 전국 도시재생지원센터의 프로그램 운영 관계자, 운영기관으로는 LH 도시재생지원기구 인턴십 담당자, 교육 프로그램 담당자, 그리고 국토교통부 관계자를 대상으로 하였으며, 상황에 따라 서면 질의, 대면 및 화상 인터뷰를 병행함.

- 인턴십 운영기관 심층인터뷰는 지원기구 담당자 1인, 교육 담당자 1인을 대상으로 하였으며, 참여기관 심층 인터뷰는 도시재생뉴딜 청년인턴십에 참가한 도시재생지원센터 담당자 6인을 대상으로 실시함
- 심층 설문조사 내용은 공통질의사항과 주체별 질의사항으로 구분하였으며, 공통 질의사항은 도시재생뉴딜 청년인턴십 참여(운영) 목적, 인턴십 운영 절차, 직무내용, 교육프로그램 관련, 사후관리, 문제점 및 개선방향 등이며 집단별 별도의 질문을 구성하였음

표 7 도시재생뉴딜 청년인턴십 심층설문조사 개요

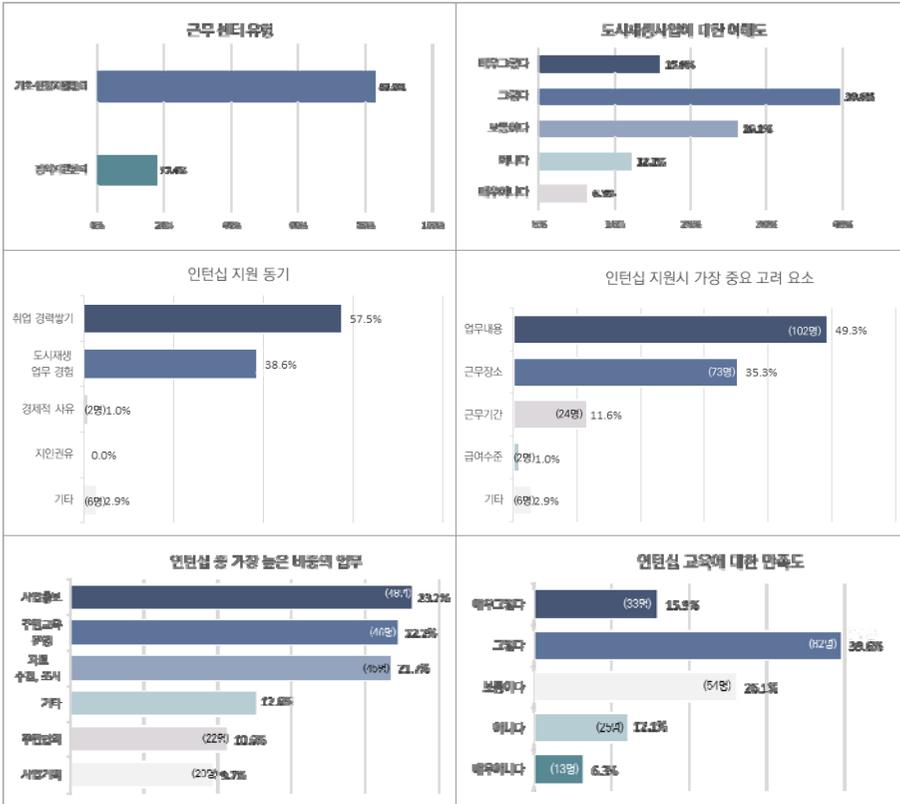
구분	조사대상	집단특성(개요)	심층 설문조사 내용	
			공통 질의사항	집단별 질의사항
참가자	7인	20대 학생 혹은 취업준비생으로 건축·도시 분야 외 다양한 전공자 구성	참여(운영) 목적 인턴십 운영 절차 직무내용 교육프로그램 관련, 사후관리, 문제점 및 개선방향	현재 소속, 취업 및 학업 계획, 근무환경, 채용 희망 여부, 개인의 발전 가능성, 만족도 등
참가기관	6인	전국 도시재생지원센터 중 관련 프로그램 운영자 및 담당자		조직 특성, 인턴과의 관계, 추후 참여 여부 등
운영기관	2인	국토교통부·LH 도시재생지원기구(한국표준협회 포함) 관계자		인턴 선정 및 채용 과정, 추진주체의 관계, 사업추진의 주요점, 향후 계획 등

출처: 저자 작성.

■ LH 도시재생지원기구에서 시행한 조사결과에 따르면 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가자 대부분은 도시재생 기초·현장지원센터 파견되어 업무를 수행하였고, 인턴십 참가 이후 재생사업에 대한 이해도가 이전에 비해 높아졌다고 응답함

- 지원 동기로는 절반이 넘는 참가자가 ‘취업 경력 쌓기’, ‘도시재생 업무 경험’ 순으로 답했으며, 인턴십 지원 시 가장 중요하게 고려하는 요소로는 ‘업무 내용’, ‘근무 장소’ 순으로 응답함
- 실제로 도시재생뉴딜 청년인턴십 중 가장 높은 비중으로 수행하고 있는 업무로는 ‘사업 홍보’, ‘주민 교육 운영’, ‘자료 수집 및 조사’가 비슷한 비율로 조사되어 도시재생 전반의 이해가 필요한 사업 기획이나 민원 응대, 의견 조율 기술 등이 요구되는 주민 협의 등의 업무의 비율은 상대적으로 낮게 조사됨
- 또한, 도시재생뉴딜 청년인턴십 과정 중에 LH 도시재생지원기구에서 진행한 도시재생 교육에 대한 만족도 조사 결과 절반 이상의 참가자가 만족하는 것으로 응답함

그림 5 항목별 심층 설문 결과



출처: 국토교통부, LH 2019b, 50-51. 저자가 재가공.

- 설문조사 결과를 통해 도시재생뉴딜 청년인턴십 현황, 기본적인 만족도 등에 대한 내용 파악할 수 있었으며, 취업동기와 업무비중, 교육 만족도 등이 사업 운영과정이나 교육과 업무 등과의 연계성 등에 대한 세부적인 내용은 심층인터뷰를 통해 발굴하고자 함

1) 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가자

■ 조직 및 업무에 대한 사전 정보 결여

- 인턴십 지원 이유를 대부분 취업을 위한 경력 취득, 실무경험 축적으로 특히 공공기관이 시행하는 인턴이라 선택했다는 응답이 많았으나, 실제 근무는 도시재생지원센터에서 하게 되는 구조 등에 대해서는 사전에 정확하게 알지 못하였다고 응답함
- 실제로 인턴 참가자는 5개월 동안 업무할 센터에 대해 파견 2~3일 전에 공지받았고, 사전에 센터의 현황과 센터에서 수행하고 있는 사업 및 예정 업무에 대한 정보가 부족하거나 근무환경 및 내용이 교육과 다른 경우가 있었다고 응답하였음¹⁾

“인턴 과정은 실무경험을 갖춘다는 체험의 의미도 있지만 취업을 위한 매우 중요한 경력으로서의 중요성이 더욱 높습니다.”

교육기간의 경우에도 센터에서의 근무를 위한 교육임에도 인턴기간으로 인정되지 않고 비용도 지급되지 않는 것은 바뀌어야 함…….”

○○○ 현장지원센터 인턴 수료자

■ 열악한 근무 여건 및 모호한 역할 부여

- 근무장소 배치와 관련하여 개별 인턴의 거주지 또는 근무희망지로 배정하는 것을 원칙으로 하나 동일 지역이라 하더라도 상황에 따라 출퇴근 소요시간이 4시간이 되는 등 거리가 먼 지역으로 배치되는 경우가 발생하였음. 이는 인턴 중도포기의 주된 이유로 작용하며, 전반적인 불만요인으로 나타났음
- 일경험 수련생으로 분류되어 최저임금 대비 낮은 수련지원금¹²⁾ 지급, 식대 미제공, 초과근무수당 및 야근수당이 없는 점, 사전 협의 없는 업무시간 변경, 저 사양 PC 지급, 활용프로그램 미설치 등 부족한 사무조건, 인턴십 중 발생하는 문제에 대한 해결 창구가 없다는 점 등 열악한 근무환경에 대한 문제를 제기하는 많은 의견이 있었음
- 또한, 다양한 업무를 체험하는 기회일 것으로 예상했던 것과 달리 청소, 서류 정리 등 단순 업무를 수행하여 관련 분야에 대한 체험의 기회로 삼기에는 부족하였다고 평가하였으며, 일부의 경우 독립적으로 프로젝트를 담당하여 업무를 수행한 경우도 있는 것으로 조사됨

“근무희망지의 경우 순위별로 3개를 선택하고 평가와 거주지 등을 고려하여 배정되는 것으로 들었으나 너무 먼 거리에서 근무하도록 되어 출퇴근에 너무 많은 시간이 들었고 이로 인해 아르바이트 등 다른 기타 활동을 하지 못하였습니다..”

“인턴으로서 많은 일을 배우고 경험할 수 있을 것이라 생각하고 열심히 해야겠다고 생각했는데 실제로 했던 일들은 청소나 정리정돈, 서류 정리, 행사 준비 등이 대부분이어서 생각만큼의 좋은 기회였는지에 대한 의문이 있음…….”

○○○ 현장지원센터 인턴 이탈자/수료자

11) 2020년 인턴십의 경우 1개월 교육과정이 끝난 이후 센터 배치가 공지되어 근무지와 거주지의 불일치, 업무 내용 불만족 등에 대한 이유로 중도 이탈하는 경우도 있었음.
 12) 2019년 도시재생뉴딜 청년인턴십의 경우 기간제 근로자로 채용되어 최저시급 정도인 월 180만 원 정도의 급여가 지급되었으나 현재 운영 중인 2020년 도시재생뉴딜 청년인턴십의 경우 일경험 수련생으로 분류되어 수련지원금으로 월 160만 원 정도만 지급됨.

■ 교육프로그램의 실효성 결여

- 인턴십 파견 전 받았던 사전 교육 내용은 실제 근무하는 도시재생지원센터의 업무 취지와 차이가 있어 센터 업무에서 활용되지 못하고, 실무와 괴리감이 있다는 의견이 많았음
- 특히, 사전 교육에서 단기간 교육으로 톨 활용에 한계가 있는 포토샵, 일러스트 교육 등은 인턴 능력 향상에 한계가 있으며, 온라인 교육¹³⁾으로 집중도가 떨어지는 경향이 있음
- 근무했던 도시재생지원센터 이외에 어떤 관련 일자리가 있는지, 나의 전공과는 어떻게 연계할 수 있을지 등 도시재생과 관련된 분야와 연계된 취업 정보가 부족해 도시재생 업무에 흥미가 있다 하더라도 실제 취업을 준비하는 데 어려움을 느낌

“선발 이후 이루어진 기초 교육과정에서 배운 다양한 내용이 현장에서 필요한 사항과 직접적으로 연결되지 못하여 이에 대한 아쉬움이 있음...”
“사전교육 내용에 도시재생과 관련된 업무 예시와 향후 해당 분야로의 진로를 결정했을 때의 비전, 장점, 단점 등 관련 내용도 추가했으면 함..”
 ○○○ 현장지원센터 인턴 수료자

■ 취업경력 인증 및 기관 취업 인센티브 미부여

- 기관 인턴십에 참여하는 가장 큰 목적 중 하나가 채용 인센티브가 있어 취업에 유리한 상황을 만들기 위함이나, 도시재생뉴딜 청년인턴십은 타 인턴십과 다르게 기관 채용 인센티브가 없어 취업준비생 입장에서는 참여 동력이 떨어지고, 타인에 추천의사도 낮다는 응답이 많았음¹⁴⁾
- 2019년에는 기간제 근로자 신분이었지만 2020년의 경우 일경험 수련생으로 법적 신분이 변하면서 업무적으로는 정상 근로에 준하는 업무를 부여받음에도 불구하고¹⁵⁾ 취업경력 인증을 받을 수 없어 지급되는 수료증은 공식적 경력 인정이 불가능하고, 취업에 도움이 안 되는 문제가 있다고 의견이 있었음

“인턴 과정은 실무경험을 갖춘다는 체험의 의미도 있지만 취업을 위한 매우 중요한 경력임... 공공기관에서 전반적 선발과 교육 등의 과정을 총괄하여 진행함에도 불구하고 해당 기간 동안의 경험이 수료나 향후 지원 시 인센티브 등으로 연결되지 않는 것은 매우 아쉬움..”
 ○○○ 현장지원센터 인턴 수료자

13) 도시재생뉴딜 사전교육은 약 한 달간 진행되었으며, 코로나 19로 인해 온라인으로 진행.
 14) LH 도시재생지원기구가 운영기관으로 인턴십 선발 등 관리를 수행함에 따라 향후 공공기관 채용을 위한 기회로 활용하고자 하였으나 실제 근무 장소는 도시재생지원센터이기 때문에 경력 활용에 어려움이 있음. 취업 경력으로 활용 여부를 예측할 수 없다는 의견으로 인해 전반적인 만족도가 낮은 것으로 보임.
 15) 2020년 도시재생 인턴십 프로그램의 경우 인턴십 선발 이후 일경험 수련생으로 신분이 변경됨에 따라 실무현장에 파견되기 이전 시행되는 사전교육 기간이 도시재생 인턴으로서의 준비과정임에도 불구하고 급여가 지급되지 않으며, 실제 센터 근무기간 예도 4대 보험도 지원되지 않아 공식 경력으로 인정되지 않는 문제가 발생하여 이에 대한 관계자의 협의가 필요함.

2) 도시재생뉴딜 청년인턴십 참가기관

■ 참여기관의 필요 인력에 대한 요구·선발권 결여

- 실질적으로 인턴들과 현장 업무와 실무교육을 수행하는 참여기관에서는 인턴 선발 전에 인턴 현황, 정보 등을 확인할 수 없음. 따라서 참여기관에서 요구하는 분야 및 역량 등에 대한 조율 없이 중앙에서 선발한 인턴이 일방적으로 파견되는 형식이기 때문에 조직의 인력 및 업무 분배의 혼선 문제가 빈번히 발생한다고 응답함

“도시재생뉴딜 청년 인턴십을 추진하기 이전에 몇 명 정도의 인원이 근무할 수 있는지를 묻는 질문이 있었고 공간 한계로 1명이 가능하다고 응답하였으나 선발 이후에는 신청했던 분야가 아닌 인턴 2명이 근무해야 한다는 경향으로 이야기 하는데. 상황이야 있겠지만 전반적인 과정이 사전에 상호 조율해야 하지 않을까 라고 생각합니다.”

○○○ 현장지원센터 실무자

- 또한 선발 권한이 없는 상태에서 배치된 인턴의 일방적인 업무 중단, 불성실한 근무 태도, 업무 능력 부족 등으로 인한 업무 차질 감수, 책임 문제 등이 인턴 활용에 대한 제약이라고 답함
- 지방중소도시에서는 사업 홍보와 정보 제공이 부족해 도시재생뉴딜 청년 인턴십에 대한 인지도가 낮은 편이며, 채용 절차나 구조, 시기 등 자세한 안내와 홍보가 있어야 지역 인력들이 많이 참여할 것임

“LH 도시재생지원기구 담당자에게 인턴이 근무하게 되었다는 연락 이후 인턴이 센터를 방문하여 도시재생지원센터와 관련된 전반적 업무에 대한 설명을 진행하였으나 인턴이 근무지 변경 등을 신청하여 인턴이 근무하지 않는 것으로 전체적 일정이 변경되었음. 청년인턴의 입장도 중요한 것은 맞지만, 전체적으로 인력이 부족한 도시재생지원센터에서 인턴을 위한 공간 마련, 업무 분담, 교육 등을 진행하는 것이 어려운 상황일 뿐더러 센터 관계자는 전반적 사항에 대해서 할 수 있는 것이 없음”

○○○ 현장지원센터 실무자

■ 도시재생지원센터 업무를 수행하기 위한 여건 부족

- 낮은 임금, 짧은 근무 기간, 야근 금지, 잡일 금지 등에 대한 사전 고지는 인턴들의 업무 배분에 소극적이게 되고, 업무교육 등을 통해 업무에 능숙할 때쯤 인턴 기간이 끝나거나 센터 잔여 예산이 없어 채용이 불가능한 경우가 있음
- 도시재생지원센터 업무의 특성상 '9 to 6' 근무시간 외에 진행되는 프로그램(주민협의체 운영, 기타 주민 지원과 관련된 사항)이 너무 많으나 초과 근무나 수당이 없는 인턴을 활용하기는 어려운 상황

“현장지원센터의 업무 특성상 명확한 근무시간을 지키기 어려운 게 현실인 상황에서 정해진 시간만을 일해야 하는 인턴이 제도의 취지에 맞게 역할과 책임을 갖고 행동하도록 요구하기는..... 인턴이 자발적으로 역할을 수행하고자 하더라도 LH 도시재생지원기구 차원에서 인턴에게 야근, 주말 출근 등을 하지 않도록 공문 등이 발송되어 센터에서는 추후 발생할 수 있는 문제의 소지로 인해 이를 막아야 하는지 등 입장이 모호함...”

○○○ 현장지원센터 실무자

- 실제 센터마다의 상황들이 매우 다양하고 센터의 인력난, 실무자 업무 가중, 교육 능력 부족 등의 이유로 학생들이 실질적인 도시재생교육을 제공하기에 한계가 있어 실질적인 도시재생 업무 수행 인력으로서의 도시재생 뉴딜 인턴을 활용해야 한다는 의견이 있었음
- 인턴과정이 끝난 후 인턴의 근무 의사 혹은 센터의 채용 의사가 있음에도 불구하고 채용 형태 협의 불발 혹은 센터 예산 부족 등으로 채용되지 못한 경우도 빈번히 발생하고 있는 것으로 조사됨

■ **교육과 체험, 업무 수행 주체로서의 이질적 지위**

- 국토교통부, LH 도시재생지원기구의 경우 도시재생 현장지원센터에서의 시간을 교육과 체험으로 고려하고 있으나 센터 관계자의 경우 기본적 교육이 이루어진 후 파견된 근무자로 인턴을 보고 있음
- 현장지원센터의 경우 한정된 인원으로 많은 양의 업무를 수행해야 함에 따라 인턴에게 별도의 교육 등을 지원해줄 여력이 없는 상황에서 인턴이 구체적 역할을 수행할 수 있도록 하는 것은 어려운 상황임

■ **현장과 교육 프로그램의 이질성, 객관적 평가 체계 부족 / 도시재생업무 이해도 결여**

- 인턴 교육프로그램 과정에서 주어지는 과제들을 업무시간에 하는 경우가 많고, 격주로 진행되는 전체 집합교육은 센터 근무 업무의 연속성을 떨어지게 하는 경향이 있다는 의견이 있었음
- 교육을 통한 과제 제출로 평가를 하는데 센터마다 추진하는 사업과 기간이 달라 센터사업과 연계된 과제로 인턴을 평가하는 데 객관성이 부족하다는 의견이 있음. 그리고 수련생의 특성과 과제 수행의 성실도에 대한 평가가 제대로 반영되지 못함
- 특히, 우수인턴 선발 시 어떠한 기준으로 선발되는 것인지에 대해 전국의 센터들에게 공유할 필요가 있다는 의견이 있었음

“현장지원센터의 가장 큰 문제는 인력 부족 문제라 생각하는데 청년인턴십이 이러한 문제를 일부 해결할 수 있는 제도로 생각했으나 중앙정부의 취지대로 현장지원센터에 파견된 인턴은 교육의 대상이며, 인턴 기간을 현장실습형태의 교육기간으로 본다면 이는 지원센터 입장에서 별도의 업무임..

장기적 관점에서 도시재생 분야 인력이 될 수 있는 가능성은 있으나 현장에서 이를 지원하기는 어려운 상황임... 또한 격주 단위로 있는 외부 교육일정과 과제 등은 인턴이 기본적 역할을 수행하기 위한 장애요소임..”

○○○ 현장지원센터 실무자

■ 인턴십 참여기관의 참여 동력 부족

- 도시재생지원센터는 작은 조직으로 대부분 소수의 인원이 근무하고, 당장 추진해야 하는 현안들이 있는 상황에서 인턴들의 업무 지도, 교육훈련 등을 책임감 있게 수행하기에 부담이 있는 것이 사실이라는 의견이 있음
- 참여 의지가 있더라도 인건비 등 연간 예산에 대한 결정권이 없는 센터가 대다수인 상황에서는 국토교통부·LH 도시재생지원기구·지방자치단체 등의 협업이 선행되지 않는 한, 인턴의 근속과 관련된 예산 부족 등의 현실적 문제를 극복하기 어려움
- 인턴들을 채용하는 경우 참여기관 입장에서 별도의 이점이 주어지지 않는 한 사회경험이 전무한 사회초년생을 채용하는 데 위험부담이 있다는 것으로 조사됨

3) 도시재생 인턴십 운영기관

■ 인력 선발과 관리의 주체 이원화

- LH 도시재생지원기구는 도시재생뉴딜 청년인턴십을 국토교통부의 용역으로 진행하며, 선발된 260여 명의 인턴을 전체 채용하여 파견하게 되는 구조로 설계되어 있어 기관 차원에서는 직접 활용하지 않는 인력에 대한 채용 부담감이 있음
- 공공기관 채용 인센티브의 경우 해당 공공기관 업무 경험에 대한 인센티브로서, 도시재생 분야의 경험을 목적으로 추진 중인 사업인 도시재생뉴딜 인턴십 참여자에게 사업을 운영하는 운영기관인 LH 채용 인센티브를 부여하긴 현실적으로 어려움
- 참가자들이 파견되어 있는 참여 기관 내에서 문제가 발생할 경우 각각 조직 내부 인력이나 구체적 상황 등에 대한 내용 전반을 모두 파악할 수 없어 세부적인 해결책을 제시하기 어렵다는 애로사항이 있음

“청년인턴의 전공 분야와 현장지원센터에서 필요로 하는 분야 등을 최대한 매칭하여 상호 도움을 줄 수 있는 기회가 될 수 있으면 좋을 것이라 생각하나 현실적으로 청년인턴 거주지와 근무희망지, 현장지원센터의 요구사항 등을 모두 충족하기에는 어려움이 있음”

○○○ LH 도시재생지원기구 담당자

■ 인력양성 측면의 장기적 목표의식 결여

- 도시재생뉴딜 청년인턴십은 도시와 관련된 다양한 경험을 지원하는 센터의 특성에 맞게 전공을 다양화하고 분야 연계 범위를 확장 및 심화하는 과정으로 기획하였으나 청년인턴을 바라보는 시각에 대한 차이가 있음
- 이는 인턴에게 주요 업무 또는 심화 업무에서 배제하고, 구체적 체험을 할 수 있는 기회를 적게 만드는 결과를 가지고 오기도 함

“장기적 관점으로 지역에 대한 이해가 높은 청년이 지역 활성화를 위한 도시재생의 일련의 과정과 업무에 대한 이해를 통해 향후 관련 업무를 수행할 수 있는 전문가로 성장할 수 있는 기반을 만들기 위한 목적으로 추진되고 있으나 현장지원센터에서는 인력 부족 등의 상황으로 인해 실질적 업무를 지원할 수 있는 인력을 요구하는 상황으로 이는 전반적으로 개선이 필요할 것으로 보임”

○○○ LH도시재생지원기구 담당자

- 일부 도시재생지원센터는 단순히 당장 투입 가능한 인력과 예산 지원을 선호하며, 인력양성 목적으로 참여하는 것을 꺼리는 경우가 있어 도시재생 분야의 인력 발굴, 양성 측면에서 사업을 바라보는 시각이 필요함

■ 한시적으로 운영되는 사업에 따른 조직 및 일자리의 안정성 부족

- 대부분의 인턴들이 파견되는 도시재생 기초·현장지원센터가 대부분 행정직영, 민간위탁 등으로 도시재생사업이 종료된 이후 조직의 안정성이 보장되지 못하는 특성을 가지고 있음
- 인력 자체도 비 전일제 혹은 비정규직 등의 형태로 질 좋은 일자리로 보기 어려워 채용으로 이어지기 어려움

“궁극적으로 도시재생지원센터가 요즘 청년들에게 매력있는 일자리로 한계가 있음 인턴십을 통한 일자리 창출을 위해서는 도시재생지원센터의 조직 및 인력의 안정성이 확보되어야 함”

○○○ LH도시재생지원기구 담당자

■ 도시재생 분야와 연계한 다양한 일자리 정보 부족

- 도시재생지원센터가 지속가능하지 않은 일자리임을 인지하고, 센터의 근무 경력을 활용하여 다음 일자리로의 연계 가능성을 제시하는 것이 일자리 발굴과 창출에 도움이 되나 관련 정보가 전무함
- 또한, 도시재생뉴딜 청년인턴십은 참여기관인 도시재생지원센터의 취업 연계도 있지만 지역의 도시재생 분야에 청년 인력들이 일자리를 찾고 지역의 활성화에 기여하기 위해 관련 분야의 폭을 확대하고 안내할 필요가 있음에도 불구하고 관련된 정보나 연구가 부재하여 교육하는데 한계가 있음

*“도시재생과 관련된 분야의 정보가 없어 취업 안내가 어려움
 예컨대 센터에서의 근무경력을 활용해서 어떤 다른 조직/기관으로 이직한 예시, 혹은 도시재생
 관련된 분야의 다양한 직군 등의 정보가 필요함”*

○○ LH도시재생지원기구 담당자

04 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업 실효성 확보 방안

- 도시재생뉴딜 청년인턴십은 지역 청년들에게 도시재생뉴딜사업의 관심 제고와 도시재생 현장 실무경험을 통해 도시재생 전문인력으로 성장할 수 있는 기회를 제공하고 나아가 다양한 분야의 인재들이 민·관·공의 도시재생 일자리에 취업할 수 있도록 유도하여야 함
- 이를 위해 이 연구는 지역중심의 선발·운영·관리 체계, 단계적 운영체계 및 교육과정, 현장 집중형 교육 프로그램, 도시재생 분야 일자리 정보 지원 강화 등을 개선방안으로 제시하고자 함
 - 먼저, 도시재생뉴딜 청년인턴십은 지역중심의 선발·운영·관리 체계를 일원화하여 현장 교육 중심의 선발 및 관리체계를 도입하고, 광역·기초·현장지원센터의 지역 거버넌스 활용을 유도하여 지역단위의 도시재생 일자리 창출 활성화를 유도함
 - 단계적 운영체계로서 도시재생 인턴십 과정을 체험형 인턴-채용형 인턴으로 구분하여 진행하며, 교육과정도 도시재생 분야의 인재 육성 및 인력 확보, 경력 획득 등의 주제별 목적을 고려하여 세분화된 과정으로 추진함
 - 도시재생 청년인턴십 교육 프로그램과 과제를 현장 이해, 업무 습득과 연계한 도시재생 현장 집중형 교육 프로그램으로 개선하고, 도시재생 관련 일자리 정보를 확대
 - 청년 도시재생 풀(POOL) 구축을 통해 도시재생 분야 일자리를 발굴하고 적시적소에 청년들이 도시재생 일자리로 배치될 수 있도록 일자리 정보 구축 및 지원 강화를 제안하고자 함

1) 지역중심의 선발·운영·관리 체계 일원화

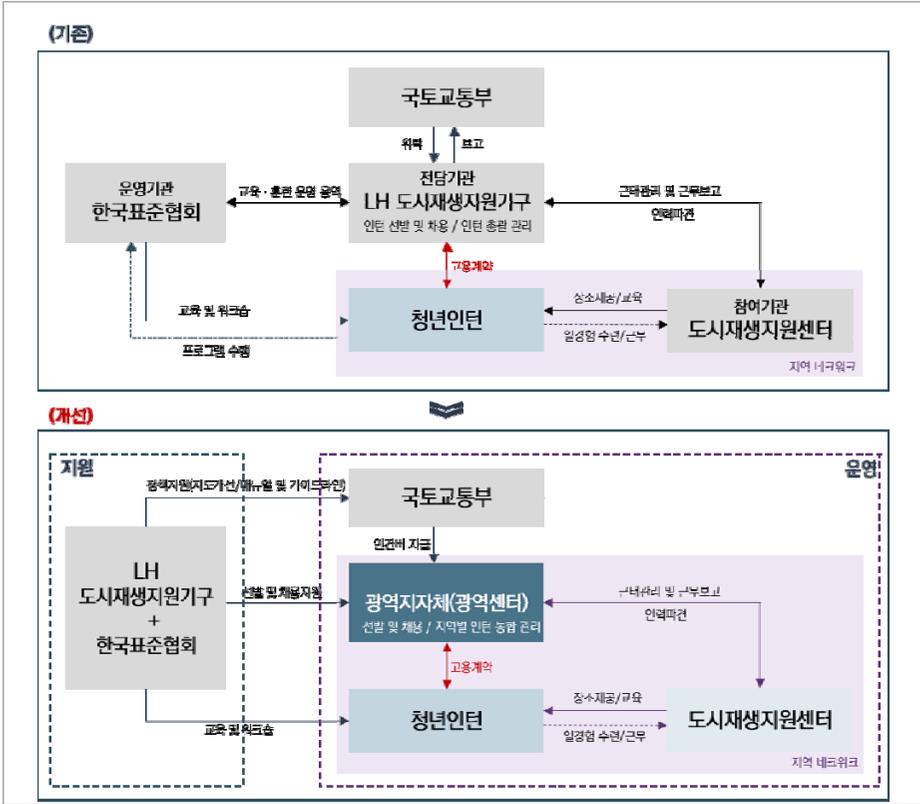
■ 현장교육 중심의 선발 및 관리 체계 도입

- 도시재생뉴딜 주요 추진 주체로 LH 도시재생지원기구는 선발과 관리를 담당하지만 실제 대부분의 교육은 현장(도시재생지원센터)에서 이루어지고 있어 인력 선발과 운영·관리·교육 주체의 이원화로 인한 다수의 문제점이 발생함
- 이에 도시재생뉴딜 청년인턴십은 중앙주도의 추진체계에서 탈피하여 지역중심의 선발·운영체제로 전환하여 지역 상황과 특성을 고려하고, 센터가 요구하는 근무 인원 및 분야별 배치 등의 효율적 운영이 요구됨
- 지자체 도시재생사업에 대한 광역 차원의 지원 기능을 수행하는 광역도시재생지원센터는 인턴십 통합 관리 주체로서 지역 내 인턴의 선정과 관리, 도시재생 거버넌스 기반 관련 일자리 연계 등에 적합함
 - 이는 지역매칭뿐만 아니라 청년인턴이 바라는 업무와 센터가 요구하는 필요 인력, 인재상 등 상호간의 상황을 보다 세밀하고 적합하게 매칭할 수 있어 인턴십 경험이 센터 취업에 보다 직접적으로 연계될 수 있음
 - 이를 위해 국토교통부·LH 도시재생지원기구는 도시재생뉴딜 청년인턴십이 지역 내의 인력과 조직으로 운영될 수 있도록 지원인력과 재원을 확대하고, 표준화된 운영 매뉴얼 및 가이드라인 발간 등을 통해 원활한 사업추진을 지원함
 - 도시재생뉴딜 청년인턴십의 참여기관인 도시재생지원센터는 사업추진 주요 운영기관으로 인식하고 도시재생 분야의 청년 유입과 인재 육성 차원의 현장교육주체로서 책임감을 가지고 사업에 임할 필요가 있음

■ 광역·기초·현장지원센터의 지역 거버넌스 활용 유도

- 도시재생지원센터는 도시재생사업의 중간지원조직으로 지역의 주거복지센터, 창업지원센터 등과 연계한 다양한 중간지원 조직 간의 협력을 통해 지역의 일자리를 발굴하고, 분야 연계를 통해 도시재생 관련 일자리를 확대할 수 있음
- 도시재생지원센터를 중심으로 공공, 민간 등의 네트워크를 구축하여 지역의 일자리 연계를 통해 지역 인재 유출을 방지하고 청년 일자리 창출로 지역 활성화 유도
- 특히, 지역 대학과 연계한 인재 발굴 및 역량강화 사업은 사업의 효율성을 높일 수 있음

그림 8 선발·운영·관리조직 일원화



출처: 저자 작성.

■ 도시재생뉴딜 청년인턴십 목적의 명확화

- 도시재생뉴딜 청년인턴십을 LH에서 추진하는 별도의 공공기관 인턴십과 혼동하는 등의 문제가 있으므로 도시재생뉴딜 청년인턴십은 공공기관 입사를 위한 프로그램이 아니라 도시재생 분야에 진출하기 위한 프로그램으로 홍보를 강화해야 함

[정책제안 1]

도시재생뉴딜 청년인턴십의 주요 운영주체인 광역지자체·광역지원센터의 업무 여건 개선, 운영 인력 및 예산 지원 등이 선행되어야 함

도시재생뉴딜 청년인턴십 사업이 실제 지역 일자리로 연계될 수 있도록 실현가능성 및 타당성 평가 지표 및 매년 시행되는 도시재생 추진실적 평가에서 인턴 활용 여부에 따라 적절한 인센티브가 부여되어야 함

2) 단계적 운영체계 및 교육과정 도입

■ 도시재생뉴딜 청년인턴십 과정의 단계별 세분화

- 도시재생뉴딜 청년인턴십을 체험형 인턴, 채용형 인턴으로 단계화하여 추진함으로써 인재 육성 및 인력 확보, 경력 획득 등을 이끌고자 하는 LH 도시재생지원기구-도시재생지원센터-청년인턴 간의 윈윈(win-win) 전략으로서 도시재생뉴딜 청년인턴십 사업의 효과성을 제고함
- (1단계-체험형 인턴) 체험형 인턴 프로그램의 목적은 도시재생 탐색 및 관심 고취로서 도시재생의 이해, 센터 조직 및 업무의 이해, 주민공모사업, 도시재생사업 이해 등 도시재생의 전반적인 기본역량 교육을 실시하고 센터현장교육 역시 도시재생대학 참여, 계획 수립을 위한 자료 조사, 사업 홍보 지원, 대민업무 지원 등의 센터의 보조 업무 부여
- (2단계-채용형 인턴) 체험형 인턴 프로그램을 수료한 도시재생뉴딜 청년 인턴에 한하여 센터와 인턴의 상호간의 협의를 통해 채용 의무가 있는 채용형 인턴으로 전환하여 본격적인 도시재생 분야의 전문가로서 성장할 수 있도록 사업계획 수립 및 사업 운영, 주민공모 기획 및 운영, 행정 능력 습득 등 센터의 주요 업무 부여
- (사후관리단계-정식 채용) 채용형 인턴 프로그램을 수료한 도시재생뉴딜 청년인턴은 도시재생지원센터 혹은 지역의 도시재생 관련 기관 채용에 우선순위 및 가점 등을 부여
 - 특히 도시재생지원센터 채용 시, 예산 등 현실적인 부분을 감안하여 도시재생사업비 일부를 추가로 활용할 수 있는 별도 지원 방안이 필요함
 - 정식 채용 이후에도 LH 도시재생 전문인력양성 교육, 도시재생 인력양성 거점대학¹⁶⁾ 등의 프로그램과 연계하여 고급 전문가로서의 성장을 지원하고 유도함
- 결과적으로 인턴과 도시재생지원센터의 의사에 따라 인턴 기간이 축소 혹은 확대되는 유동적 형태로 운영
- 도시재생 기본교육, 도시재생지원센터의 보조 업무의 기초과정, 도시재생 사업 심화교육, 도시재생지원센터의 업무와 인턴의 전공에 따라 하나의 프로젝트를 기획·시행하는 특성화과정으로 나누어 현장교육이 가능케 하는 구조로서 도시재생뉴딜 청년인턴십이 가지고 있는 다양한 목적 달성을 제고함

16) '도시재생 전문인력 양성 대학'은 도시재생 뉴딜사업을 선도할 전문인력을 양성하기 위해 대학 석박사 과정을 선정·지원하는 사업으로, 올해 6개 대학(고려대, 인하대, 충북대, 경북대, 경성대, 광주대)이 선정되어 지역 특화 석박사 프로그램을 이행함과 동시에, 교육·연구·실무 등 체계적인 전문교육을 통해 지역도시재생 전문가를 양성하고자 함(국토교통부 2020b).

그림 9 인턴십 프로그램 단계화



출처: 저자 작성.

■ **기본적 근무(수련) 처우 개선 및 객관적 평가제도 도입**

- 현장수련과정에서 정상근로에 준하는 시간·업무가 부여되고 있고, 센터 입장에서도 센터 인력 보강 측면에서 접근하고 있는바 인턴이자 근로자 신분으로 인정하고 수련지원금 상향 조정과 4대 보험을 제공하는 방안이 필요함
- 기관의 특성 및 관련 분야에 따라 다른 업무(수련)를 하는 인턴을 평가하는 데 누구나 공감할 수 있는 정성·정량을 병행한 객관적 지표를 도입함으로써 인턴의 업무특성과 과제수행의 성실도를 평가에 반영해야 함

[정책제안 2]

국토교통부는 체험형 인턴 및 채용형 인턴의 인건비 지원과 함께, 센터에서 도시재생뉴딜 청년인턴십 수료자를 정식 채용할 경우 수료자의 인건비로 도시재생사업비를 추가 활용할 수 있도록 도시재생 사업 시행 가이드라인 개선 검토

국토교통부 장관 명의의 도시재생뉴딜 청년인턴십 수료증이 지역의 도시재생 관련 기관에서 경력확인증이나 채용 우대조건으로 작용할 수 있도록 국토교통부 차원의 관리 및 지원 필요

3) 현장 집중형 교육 프로그램 개선

■ 현장중심의 선택·집중형 교육 프로그램 제안

- 도시재생 기초교육과정은 도시재생 사업 및 정책에 대한 기본적 지식, 사업기획·아카이빙·홍보 등 기술, 대민 커뮤니케이션 등 업무수행에 필요한 태도 등에 대한 이론 교육 및 실습으로 이루어져 있어 만족도가 높은 편임
 - 다만, 장기간이 소요되고 전문적인 역량을 필요로 하는 아카이빙 관련 프로그램 기능 등에 대한 교육시간을 축소하되, 대상지 답사, 광역·기초·현장지원센터 등 센터특성별 대표 근무지 답사 등 현장 위주의 프로그램을 확충하여 도시재생에 대한 관심 제고, 가치 의식 고취를 유도할 필요가 있음
- 전문가 양성과정의 경우 각각의 센터에서 추진하고 있는 사업 성격과 추진 단계가 상이하여 조별 단위 과제 수행의 효율성이 떨어지는 단점이 있음. 따라서 각 센터에서 진행하고 있는 사업을 파악한 후 관련 현황에 대한 아이디어를 개인 또는 소수의 과제로 진행하여 해당 사항에 대한 피드백을 현장과 연동하여 진행하는 방안 제안
 - 다만, 젊은 세대들의 감각이 업무에 투영되고, 인턴의 현장 직무와 전문가 양성과정이 서로 연계될 수 있도록 센터와 인턴 간 과제 선정 시 교육 운영기관의 적극적 지원이 필요하며 센터 담당자의 관심과 지도가 요구됨
- 앞서 제안한 단계적 운영체제와 같은 맥락에서 교육도 대상과 목적에 따라 기간과 프로그램을 차별화하여 단계적으로 지원
 - 사전 교육 및 현장근무는 기초교육 중심으로 진행하고, 짧은 현장 경험 이후 심화 교육을 원하는 인턴들에 한해 전공 혹은 관심 분야와 연계한 특성화 교육 및 현장 근무를 시행하는 선택·집중형 교육 프로그램 제안

그림 10 도시재생뉴딜 청년인턴십 교육프로그램 개선(안)



출처: 저자 작성.

4) 도시재생분야 일자리 정보 지원 강화

■ 도시재생 관련 분야 일자리 정보 구축

- 도시재생 관련 업무 축적의 공간인 도시재생지원센터는 조직 규모가 작고 도시재생사업 기간 동안 운영되는 임시적 조직의 특성을 지니고 있기 때문에 일부 센터에서는 도시재생뉴딜 청년인턴십 수료자를 직접 채용하거나 장기 근무 여건을 마련할 수 없는 상황임
- 따라서 도시재생 관련 분야 일자리 정보를 제공하고 나아가 도시재생지원센터의 근무경력으로 연계될 수 있는 도시재생분야 일자리 가이드를 통한 센터 근무의 당위성을 제고할 필요가 있음
- 또한 국내의 인재 육성·발굴 프로그램과 연계하여 도시재생뉴딜 청년인턴십을 통해 발굴된 우수한 청년인재들이 해비타트 프로그램에 참여할 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있음
- 2019년 국토교통부는 유엔해비타트와의 MOU 체결(국토교통부 2020a)을 통해 도시재생 분야 청년들의 국제기구 참여와 청년 도시재생 프로그램을 글로벌 환경에 보급 가능한 시스템이 마련되었음. 이를 통해 글로벌 인재로 성장할 수 있도록 연계할 필요

■ 청년 도시재생 전문가 풀(Pool) 구축

- 도시재생뉴딜 청년인턴십을 수료한 학생들을 중심으로 ‘청년 도시재생 전문가 풀’을 구축하여 지속적인 도시재생분야 일자리 정보 제공과 해비타트 프로그램 참여 등 각종 국내외 프로그램 연계 등 도시재생분야의 전문인력으로 정착할 수 있도록 적극적인 지원이 이루어져야 함
- 도시재생뉴딜 청년인턴십은 도시재생분야의 청년 인력들을 유입시키고, 지역의 도시재생을 전담할 수 있는 전문적인 인력을 중장기적으로 육성한다는 차원에서 매우 고무적인 사업이나 현재는 몇 개월 수준의 인턴십 제도 정도만 마련해둔 상태로 적극적인 일자리 연계와 지속적인 직무교육, 전문가 교육과의 연계가 매우 중요함

[정책제안 3]

단계적 도시재생 인력 양성 표준 교재 및 프로그램 개발, 인력의 일자리 연계를 위한 정보 및 경력 관리방안 등 도시재생 인력활용 체계 구축 필요

도시재생뉴딜 청년인턴십 우수 수료자를 대상으로 유엔해비타트 파견 제도 등과 연동하여 파견기회를 제공하는 방안 검토

- 이 연구는 도시재생뉴딜 청년인턴십의 현황 및 문제점을 파악하고 지역 중심의 선발·운영·관리 체계, 단계적 운영체계 및 교육과정, 현장 집중형 교육 프로그램, 도시재생 분야 일자리 정보 지원 강화 등을 개선방안으로 제시하였음
- 도시재생뉴딜 청년인턴십 프로그램을 도시재생 분야에 대한 흥미를 유발할 수 있도록 구성하고, 도시재생지원센터 업무(수련) 만족도를 높인다면 도시재생지원센터 혹은 도시재생 분야의 일자리에 대한 인식이 바뀔 수 있을 것이며 청년인턴 경험이 청년의 구직 탐색 활동에 도움이 될 것임
- 이를 위해 도시재생지원센터의 한시적 조직과 비정규적 인력 등 근본적 사항에 대한 개선이 이루어져야 함은 보다 장기적 관점에서 이루어져야 할 문제로 볼 수 있음

참고문헌

- 국토교통부. 2018a. 국토교통 일자리 로드맵. 5월 16일, 발표자료.
- _____. 2018b. 내 삶을 바꾸는 도시재생 뉴딜 로드맵. 3월 27일, 발표자료.
- _____. 2019. 국토교통 일자리 로드맵 2.0. 국토교통 일자리 비전 콘서트, 11월 1일. 서울: 성균관대학교 600주년 기념관.
- _____. 2020a. 국토부-유엔 해비타트 맞손, 도시재생 글로벌 인재 키운다. 7월 22일, 보도자료.
- _____. 2020b. 도시재생 '거점 대학' 선정 및 '청년인턴' 합격자 발표. 4월 16일, 보도자료.
- 국토교통부, LH. 2019a. 도시재생 청년인턴십 모집...260명 채용. 5월 26일, 보도자료.
- _____. 2019b. 도시, 다시 청춘을 만나다. 세종: 국토교통부.
- _____. 2020. 2020년도 1차 도시재생뉴딜 청년인턴 300명 모집. 2월 25일, 보도자료.
- 기획재정부. 2016. (보도참고) 2016. 9. 21.(수) 동아일보 「빈 그릇' 청년인턴」 등 제하 기사 관련. 9월 21일, 보도참고자료.
- 기획재정부. 2020. 서울경제 「물지마 정규직 부메랑... 공기관 '청년 단기 알바'만 양산」 기사 관련. 7월 7일, 보도참고자료.
- 김준영, 이주현. 2018. 지방대학 졸업생의 수도권 이동과 노동시장 성과: 수도권대학 졸업생과의 비교. 지역고용동향브리프 2017년 가을호. 세종: 한국고용정보원.
- 김향아. 2013. 국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제: 대졸 인턴제를 중심으로. 세종: 한국노동연구원.
- 김현수. 2019. 체험형 도시재생뉴딜을 기대한다. 월간 공공정책 166호, 11-13. 서울: 한국자치학회.
- 대통령직속 일자리위원회. <https://www.jobs.go.kr>
- 도시재생종합정보체계. <https://www.city.go.kr>
- 안선민, 김병섭. 2018. 정부의 일자리문제 해결에 관한 논의: 공공기관 청년인턴제도를 중심으로. 한국행정학보 52권, 1호: 73-104.
- 윤주선, 박성남. 2016. 도시재생사업 청년층 참여활성화 및 일자리 창출 지원방안. 세종: 건축도시공간연구소.
- 이종구, 김병기. 2008. 한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별특성 비교분석에 관한 탐색적 연구. 경영사학 23권, 3호: 261-298.
- 일자리위원회·관계부처 합동. 2017. 일자리정책 5개년 로드맵. 10월 18일, 발표자료.
- 통계청. 경제활동인구조사. https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board
- 한국표준협회. 2020. 『2020년 도시재생뉴딜 청년인턴십 운영관리 용역』 교육프로그램 소개. 서울: 한국표준협회.
- Coco, M. 2000. Internships: A try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal* 65, no.2: 41-47.
- Howard, A. 2004. Cooperative Education and Internships at the Threshold of the Twenty-Frist Century, In *Handbook for Research in Cooperative Education and Internships (electronic resource)*. eds. Linn, P., Howard, A. and Moller, E., 3-10, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Linn, P. 2004. Theories About Learning and Development in Cooperative Education and Internships. In *Handbook for Research in Cooperative Education and Internships (electronic resource)*. eds. Linn, P., Howard, A., and Moller, E., 13-30. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

LH 도시재생지원기구. 2020. 2020 도시재생 청년인턴 운영계획(안). 내부자료.

국토연구원 Working Paper는 다양한 국토 현안에 대하여 시의성 있고 활용도 높은 대안을 제시할 목적으로 실험정신을 가지고 작성한 짧은 연구물입니다. 투고된 원고는 정해진 절차를 거쳐 발간되며, 외부 연구자의 투고도 가능합니다. 공유하고 싶은 새로운 이론이나 연구방법론, 국토 현안이나 정책에 대한 찬반 논의, 국내외 사례 연구나 비교연구 등 국토분야 이론이나 정책에 도움이 될 어떠한 연구도 환영합니다.

투고를 원하시는 분은 국토연구원 연구기획·평가팀(044-960-0582, jhkim@krihs.re.kr)으로 연락주십시오. 채택된 원고에 대해서는 소정의 원고료를 드립니다.

WP 20-29

도시재생뉴딜 청년인턴십 사업 실효성 제고 방안

연 구 진 정은진
발 행 일 2020년 12월 31일
발 행 인 강현수
발 행 처 국토연구원
홈 페이지 <http://www.krihs.re.kr>

© 2020, 국토연구원



이 연구보고서의 내용은 국토연구원의 자체 연구물로서 정부의 정책이나 견해와는 상관없습니다.

이 연구보고서는 한국출판인협회에서 제공한 KoPub 서체와 대한인쇄문화협회가 제공한 바른바탕체가 적용되어 있습니다.

