이슈 분석

청년내일채움공제 운용실태 분석 : 중도해지·만기 현황을 중심으로*

김 유 빈**

Ⅰ. 머리말

청년추가고용장려금, 청년구직활동지원금과 함께 3대 핵심 청년고용정책으로 자리잡은 청년내일채움공제 사업은 대체로 청년층의 중소기업 취업촉진, 근속유지 등 사업의 본 취지에 부합하는 실효적 정책효과를 발현하고 있는 것으로 평가된다. 특히 청년내일채움공제 사업은 이들 청년고용정책 중에서도 정책 인지도 및 만족도가 매우 높아 목표 물량이 연중 조기 소진될 정도로 청년층의 공제가입 선호가 높은 상황이다. 상당수의 중소기업이 청년근로자 확보에 어려움을 겪고 있고 이러한 인력난이 근로조건의 실상과 기대 간 괴리에서 발생하는 미스매치임을 고려할 때 만기적립금을 제공하는 청년내일채움공제 사업은 청년층의 중소기업 취업유인 촉진에 있어 상당부문 기여하였다고 볼 수 있다. 청년내일채움공제에 가입한 청년근로자는 2019년 7월 누계 기준 237,137명이며, 가입기업 수는 69,604개소이다.

2016년 7월 시범사업으로 추진된 청년내일채움공제 사업은 사업시행 5년차로 접어든 만큼 고용유지, 취업소요기간, 참여자 만족도 등을 중심으로 사업성과에 대한 부문별 모니터링이 체계적으로 이루어지고 있다. 다만, 해당 성과관리 지표들은 현 공제가입자를 중심으로 이루어지고 있는 만큼, 신청탈락자와 중도해지자, 만기자 등 공제사업의 범위에서 벗어난 청년근로자들의 실태를 파악하는데 있어 한계가 존재한다. 청년내일채움공제 사업에 가입한 후 중도탈락한 청년층이 누적되고 있고, 2018년을 기점으로 공제 만기자가 배출되고 있는 만큼, 이들을 중심으로 청년내일채움공제 사업의 성과를 재점검할 필요가 있다 하겠다. 따라서 본고는 청년내일채움공제 사업의 기가입자 중 공제 중도해지자와 만기자를 중심으로 이들의 노동시장 실태를 파악하고, 고용유지, 재취업 촉진 등 청년내일채움공제 사업의 고용효과를 제고할 수 있는 정

* 본고는 김유빈 외(2019), 『청년내일채움공제 중도해지·만기자 이동경로 조사』의 일부를 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(ykim@kli.re.kr).

책시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

Ⅱ. 청년내일채움공제 사업 개요 및 운용 현황

1. 청년내일채움공제 사업 개요 및 변천 과정

청년내일채움공제 사업은 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년들의 장기근속 및 자산 형성에 목적을 두고, 가입유형[1]에 따라 지정기간 동안 근속한 청년에게 만기공제금을 지급하는 사업으로, 고용노동부와 중소벤처기업부가 공동으로 운영 중에 있다. 기존 고용노동부의 청년인턴사업을 모태로 2016년 7월 1일 시범사업으로 도입되어, 최초에는 해당 인턴경로를 통해 중소·중견기업 정규직으로 취업하는 경우에만 가입을 허용하였으나, 이후 참여 경로를 폐지하여 현재에 이르고 있다. 가입요건은 기업의 경우, 상시근로자 5인 이상을 사용하는 중소기업법상의 중소기업과 중견기업법상의 중견기업[2]으로 약정임금이 당해연도 최저임금 이상인 기업이며, 대상근로자는 공제가입 사업장에 근무하는 만 15~34세 정규직 신규 취업자이다[3]. 2018년 6월 개정으로 기존의 2년형 청년내일채움공제와 별도로 3년형을 신설하여, 2년형의 경우 만기근속 시 1,600만 원, 3년형의 경우 3,000만 원 수준의 만기공제금을 부여하고 있다. 2020년에는 임금상한 기준 재조정(월 500만 원→350만 원), 기업 가입요건 강화(중견기업은 매출액 3,000억 원 미만만 지원) 등의 추가 지침개정이 예정되어 있다.

2. 청년내일채움공제 운용 현황

청년내일채움공제는 사업 초기 낮은 정책 인지도와 목표 물량으로 인해 2016년과 2017년, 사업가입자가 각각 2,254명, 42,440명에 그쳤으나, 이후 정책 인지도와 만족도 제고로 인해 연초부터 사업참여가 활발하게 이루어져 2018년에는 105,846명, 2019년(9월 기준)에는 98,675명이 공제사업에 가입하였다.

공제가입자의 인적 구성을 살펴보면, 성별로는 2016과 2017년의 여성가입자 비중이 37% 내

1) 2018년 하반기, 2년형 프로그램 외에 추가로 3년형 프로그램을 신설하였다.
2) 벤처기업과 지식기반서비스업의 경우, 5인 미만 사업장 허용
3) 2019년 1월, 500만 원의 임금 상한액을 설정하였다. 군필자의 경우 복무기간에 비례하여 참여제한 연령을 연동하되 최고 만 39세로 한정하였다.

외의 낮은 수준을 보였으나, 사업 안정기로 접어들면서 여성가입자 비중이 증가하는 경향을 보이고 있다. 2018년과 2019년의 여성가입자 비중은 각각 41.4%, 44.4%이다.

공제가입자의 평균연령은 연도별로 25~26세 수준을 나타내고 있다. 가입일 기준, 최연소 근로자의 나이는 만 15세이며, 군필자에 대한 참여제한 연령 예외규정에 따라 만 39세까지의 연령분포를 보이고 있다.

청년내일채움공제 가입자의 학력분포를 살펴보면, 매년 학사 소지자의 공제가입 비중이 가장 높게 나타나고 있으며(54.3~56.5%), 이는 매년 증가세를 보이고 있다. 고졸 이하 학력 소지자의 사업가입 비중이 지속적인 감소 추세를 보이고 있는 반면, 전문대졸 이상의 가입비중은 학사 소지자와 함께 증가 추세를 나타낸다.

사업체 규모별로 청년내일채움공제 가입자의 분포를 살펴보면, 10~29인, 30~99인 규모의

〈표 1〉 청년내일채움공제 가입 현황(계약성립 연도/유형별)

(단위 : 명)

	청년내일채움공제 참여유형		합 계
	2년형	3년형	
2016년	2,254	-	2,254
2017년	42,440	-	42,440
2018년	87,115	18,731	105,846
2019년 9월	58,986	39,689	98,675
합 계	190,795	58,420	249,215

주 : 김유빈 외(2019) 재인용.
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

〈표 2〉 청년내일채움공제 사업가입자들의 인적 구성

(단위 : 명, 세, %)

		2016			2017			2018			2019		
성별	남성	1,406	62.4		26,620	62.7		62,057	58.6		54,817	55.6	
	여성	848	37.6		15,820	37.3		43,789	41.4		43,858	44.4	
연령		평균	min	max	평균	min	max	평균	min	max	평균	min	max
		25.1	17	37	25.9	16	39	25.9	15	39	25.5	15	39
학력	고졸 이하	614	27.2		10,891	25.7		24,626	23.3		22,238	22.5	
	전문학사	343	15.2		6,873	16.2		17,854	16.9		16,930	17.2	
	학사	1,223	54.3		23,196	54.7		59,040	55.8		55,798	56.5	
	석사	72	3.2		1,447	3.4		4,204	4.0		3,576	3.6	
	박사	2	0.1		33	0.1		122	0.1		133	0.1	

주 : 김유빈 외(2019) 재인용.
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

〈표 3〉 청년내일채움공제 사업가입자의 사업체 규모별 분포

(단위 : 명, %)

	2016	2017	2018	2019
5인 미만	186(8.31)	3,972(9.43)	11,903(11.31)	10,362(11.82)
5~9인	333(14.87)	5,730(13.61)	14,468(13.75)	12,490(14.25)
10~29인	688(30.73)	10,718(25.45)	25,817(24.53)	21,437(24.45)
30~99인	606(27.07)	11387(27.03)	26091(24.79)	19899(22.70)
100~299인	341(15.23)	7601(18.06)	17486(16.62)	14231(16.23)
300~999인	72(3.21)	2483(5.89)	7693(7.31)	6893(7.86)
1,000인 이상	13(0.58)	219(0.52)	1,768(1.68)	2,357(2.69)
전 체	2,239(100.00)	42,110(100.00)	105,226(100.00)	87,669(100.00)

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

〈표 4〉 청년내일채움공제 가입사업장의 산업 분포

(단위 : %)

	2016	2017	2018	2019	평 균
건설업	0.36	3.27	3.25	3.61	3.36
광업	0.13	0.00	0.00	0.00	0.00
교육서비스업	0.89	0.67	0.92	1.12	0.95
금융 및 보험업	1.16	0.71	0.73	0.80	0.75
도매 및 소매업	12.86	13.43	12.83	12.54	12.83
보건업 및 사회복지서비스업	0.04	2.81	7.57	11.51	8.11
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	1.56	2.66	3.47	3.41	3.29
수도 · 하수 · 폐기물처리, 원료재생업	0.18	0.17	0.34	0.26	0.28
숙박 및 음식점업	0.89	0.56	1.14	1.51	1.17
예술 · 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.27	0.25	0.50	0.60	0.49
운수 및 창고업	2.19	1.67	2.19	2.13	2.07
전기 · 가스 · 증기 및 공기조절공급업	0.00	0.03	0.08	0.11	0.08
전문 · 과학 및 기술서비스업	13.67	12.47	14.35	14.77	14.17
정보통신업	15.72	14.30	14.36	13.99	14.23
제조업	38.68	45.24	37.12	32.67	36.93
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	2.81	1.34	1.09	0.92	1.09
분류없음 및 기타	8.58	0.45	0.06	0.03	0.2
전 체	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

사업장에 근무하는 가입자의 비중이 높은 것으로 나타나며, 9인 이하 규모 사업장의 가입자 비중도 10~15% 내외를 차지해 소규모 사업장의 공제가입 비중이 높은 것 역시 긍정적으로 평가할 만하다.

청년내일채움공제 가입자의 업종별 비중은 제조업이 36.93%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 외 청년층의 취업선호가 높다고 볼 수 있는 「정보통신업」(14.23%), 「전문·과학 및 기술서비스업」(14.17%)의 가입비중 역시 상대적으로 높게 나타나고 있어 청년내일채움공제가 청년층의 취업유인을 증가시키는 긍정적 효과를 발현하고 있다고 볼 수 있다.

청년내일채움공제의 고용효과는 김유빈 외(2018)에서 추정된 바 있다. 청년내일채움공제 가입근로자의 취업소요기간은 5.9개월 수준으로 전체 근로자의 평균 취업소요기간인 11.2개월에 비해 5개월여 짧은 것으로 나타났으며, 가입근로자의 1년 이상 근속비율(78.4%)이 중소기업 재직 청년근로자의 평균 1년 이상 근속비율(48.6%)을 크게 상회하는 등 청년내일채움공제 사업이 미취업 청년의 중소기업 정규직 취업촉진, 장기근속을 통한 경력 형성, 대기업-중소기업 간 조건부 임금격차 완화 기대 등 사업의 본 취지에 부합하는 성과를 발휘하고 있는 것으로 파악된다.

Ⅲ. 청년내일채움공제 중도해지 · 만기자 현황

본 장에서는 청년내일채움공제 사업의 중도해지자 및 만기자의 기본 현황과 이동경로 분석을 중심으로 이들의 노동시장 실태를 파악하고자 한다. 분석에 이용된 조사자료는 워크넷의 내일채움공제 참여자 및 가입자 정보(한국고용정보원 제공)와 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(중소기업진흥공단 제공), 고용보험 DB의 피보험자 정보와 사업장 정보의 결합데이터이다.

1. 청년내일채움공제 중도해지자 현황

청년내일채움공제 사업 도입 후 2019년 9월까지의 중도해지 비중은 17.80% 수준이다. 2016년도와 2017년의 중도해지 비중은 30%를 상회하는 수준을 보이는데, 이는 근로자가 사업의 내용에 대한 명확한 이해 없이 공제에 가입한 이후 근로조건 미스매치로 인한 이직을 행한 영향에서 비롯된 것으로 추정된다. 청년내일채움공제 사업에 대한 인지도와 체감도가 대폭 증대된 2018년 이후로는 중도해지 비중이 안정화되는 추세를 보이고 있다. 2018년의 월평균 중도해지 비중은 22.6% 수준이며, 특히 6월 이후 중도해지 비중이 20% 이하로 안정화되는 경향을

보이는데, 이는 청년내일채움공제 중도해지환급금에 대한 2018년 6월의 지침변경으로 해지요건이 강화된 것과 청년내일채움공제 3년형 신설의 영향이 반영된 것으로 보인다. 3년형 근로자의 가입기간이 상대적으로 짧음을 고려하여야 하지만, 중도해지율을 유형별로 살펴보면, 2년형이 20.62%, 3년형이 8.57% 수준을 보이고 있다.

〈표 5〉 청년내일채움공제 중도해지 비중(계약성립일 기준)

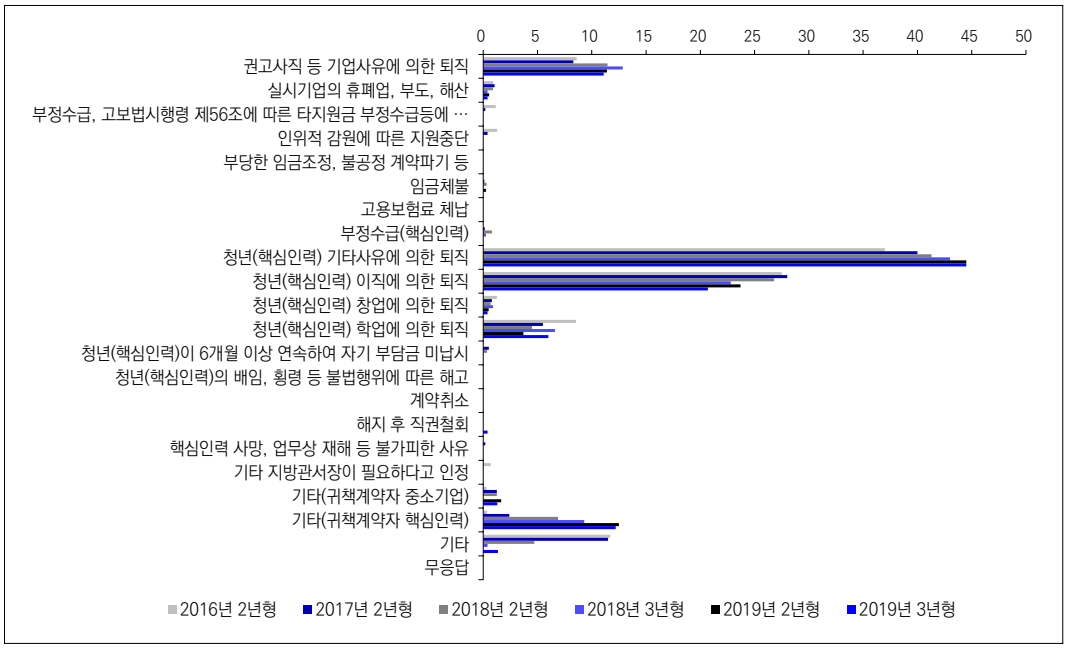
(단위 : 명, %)

계약성립일	청년내일채움공제 참여유형		평 균
	2년형	3년형	
2016	32.83	-	32.83
2017	34.34	-	34.34
2018	24.36	14.20	22.56
2019	6.13	6.07	6.10
합 계	20.62	8.57	17.80

주 : 중도해지 비중 = 중도해지자 수/가입자 수 * 100
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

〔그림 1〕 청년내일채움공제 중도해지 사유

(단위 : %)



주 : 해지사유 : 임금체불(임금체불, 실시기업이 3개월 이상 연속하여 임금체불한 경우), 계약취소(계약취소, 해지 후 계약취소).
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

청년내일채움공제의 중도해지 사유를 살펴보면, 매년 '청년(핵심인력) 기타사유에 의한 퇴직'이 40% 내외의 비중을 차지하고, '청년(핵심인력) 이직에 의한 퇴직'이 20% 내외의 비중을 차지하는 것으로 나타난다. 청년내일채움공제의 중도해지 사유에 있어 귀책사유가 기업에 있다 추정할 만한 사유는 '권고사직 등 기업사유에 의한 퇴직', '실시기업의 휴·폐업, 부도, 해산', '부정수급, 고보법 시행령 제56조에 따른 타지원금 부정수급 등에 의한 지급 제한', '인위적 감원에 따른 지원중단', '부당한 임금조정, 불공정 계약파기 등', '임금체불', '고용보험료 체납', '기타(귀책계약자 중소기업)' 등을 들 수 있으며, 해당 비중은 2016~2019년 기간 평균 12.98% 수준을 나타내고 있다.

계약성립일과 중도해지일 간의 기간으로 정의한 공제 중도해지자의 평균 가입기간은 8.84개월 수준을 보이는 가운데 참여유형별로는 3년형 중도해지자의 평균 공제 가입기간이 6.4개월로, 2년형 중도해지자의 가입기간이 9.1개월 수준인 것으로 나타난다.

사업체 규모별 중도해지자의 비중(가입자 대비)을 살펴보면, 사업체의 규모가 작을수록 중도해지자 비중이 높은 경향이 매우 강하게 나타남을 확인할 수 있다. 5인 미만 사업장의 가입자 대비 중도해지 비중은 22.15% 수준이다. 통상 사업체의 규모가 작을수록 근로조건 미스매치로 인한 근로자 이직의 비중이 높게 나타남을 고려할 때 청년내일채움공제의 중도해지 역시 상대적으로 열악한 소규모 사업장의 근로조건에 만족치 못한 근로자들의 이직이 영향을 미쳤으리라 추론할 수 있다.

청년내일채움공제 중도해지 이후 2019년 7월까지 미취업 상태에 있는 공제 기가입자는

〈표 6〉 청년내일채움공제 중도해지자의 평균 공제 가입기간

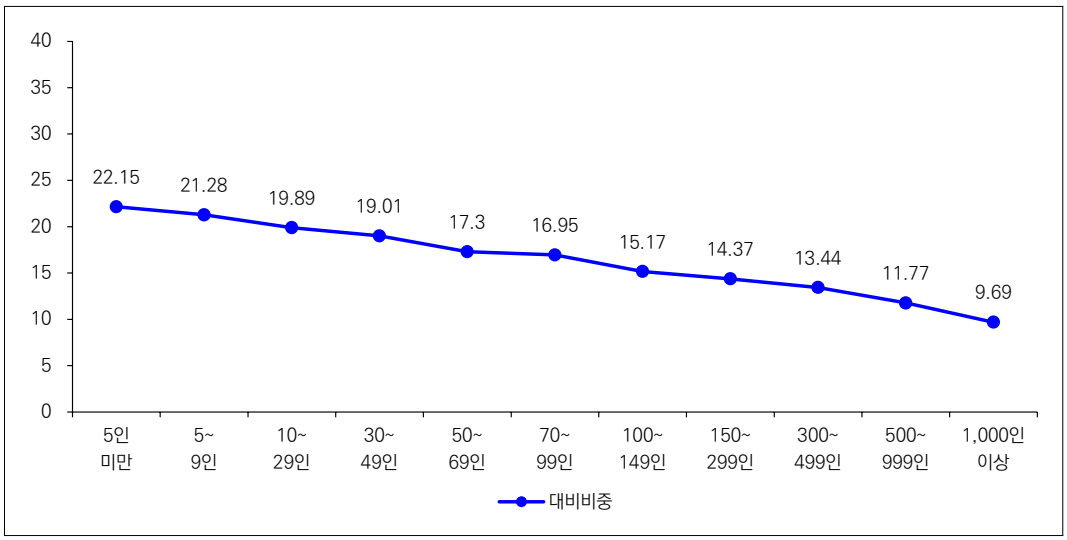
(단위 : 개월)

공제 가입기간 분포	청년내일채움공제 참여유형		합 계
	2년형	3년형	
1%	1.5	1.8	1.6
5%	2.4	2.5	2.4
10%	3.1	3.0	3.1
25%	4.8	3.9	4.6
50%	8.1	5.6	7.8
75%	12.9	8.9	12.3
90%	16.4	11.0	16.0
95%	18.4	12.0	18.0
99%	22.2	13.2	22.0
평 균	9.1	6.4	8.8

주 : 2년형 일반 : 2018년 이후 가입자.
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

〔그림 2〕 사업체 규모별 가입자 대비 중도해지자 비중

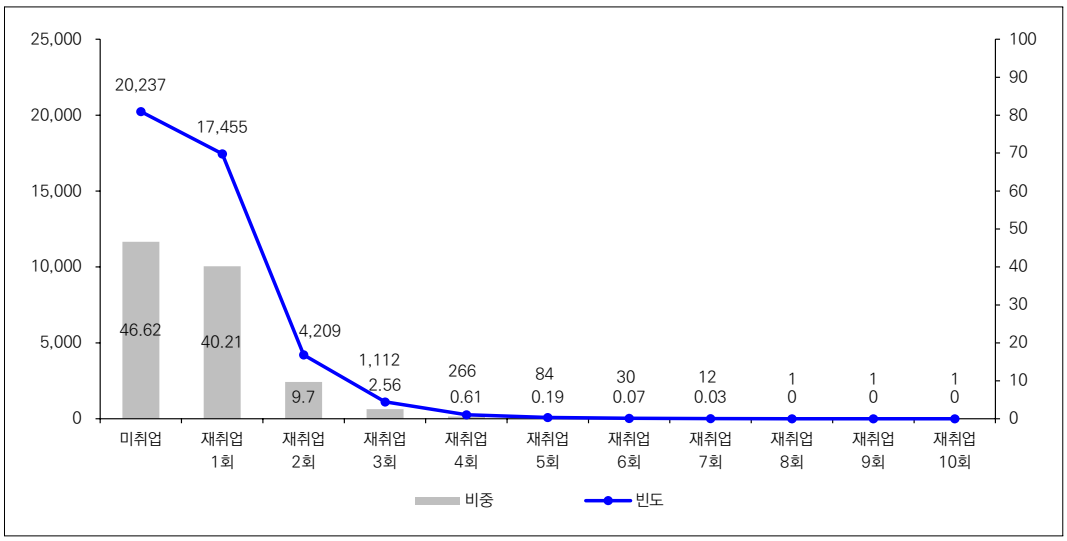
(단위 : %)



자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

〔그림 3〕 공제 중도해지 후 고용보험 가입이력

(단위 : 명, %)



자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

〈표 7〉 중도해지 후 재취업자 임금이행 분포

(단위 : 명, %, 원)

월평균 보수 이행	근로자 수	비 중	월평균 보수		
			가입 시(B)	이직 후(A)	차이(A-B)
상향이동	16,509	71.25	1,882,146	2,369,375	487,229
하향이동	6,662	28.75	2,208,404	1,759,117	-449,287
합 계	23,171	100.00	1,975,950	2,193,789	217,839

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

20,237명으로 중도해지자의 46.62%의 비중을 차지한다. 재취업한 공제 기가입자 23,171명을 대상으로 이들의 고용보험 취득횟수를 살펴보면, 1회 재취업한 근로자가 40.21%(17,455명), 2회 재취업한 근로자가 9.7%(4.209명)의 비중을 차지하고 있는 것으로 나타난다.

청년내일채움공제 중도해지 후 재취업한 근로자를 대상으로 가입 당시의 월평균 보수 수준과 재취업 시의 월평균 보수 간 이행분포를 살펴보면 다음과 같다. 중도해지 후 재취업한 근로자의 71.25%(16,509명)는 보다 높은 보수를 지급하는 사업장에 재취업하였으며, 나머지인 28.75%(6,662명)는 임금이행에 있어 하향이동한 것으로 나타난다. 이직자의 중도해지 전후 평균 월평균 보수액 수준은 가입 시 평균 198만 원, 재취업 시 219만 원 수준이다.

2. 청년내일채움공제 만기자 현황

2019년 9월 말 기준으로 청년내일채움공제 만기도래가 가능한 공제 가입시점은 2016년 7월부터 2017년 10월 기간이다. 따라서 현재까지 발생한 청년내일채움공제 만기자는 모두 2년형 가입자이며, 3년형은 2018년 6월 1일 신설되었기 때문에 만기시점이 아직 도래하지 않았다. 2019년 9월까지 총 15,717명의 만기자가 발생하였으며, 가입 대비 공제만기 비중은 44.5%이다.

〈표 8〉 청년내일채움공제 만기 현황

(단위 : 명, %)

계약성립일	만기자 수	가입자 수	만기 비중
2016	1,312	2,254	58.2
2017	14,395	33,042	43.6
합 계	15,707	35,296	44.5

주 : 만기 비중=만기자 수/가입자 수*100
자료 : 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).

연도별로는 2016년 공제 가입자 2,254명 중 1,312명이 만기를 하여 58.2%의 비중을 나타냈으며, 2017년에는 11월 이전 가입자 33,042명 중 14,395명이 만기를 달성하여 43.6%의 만기 비중을 나타내고 있다.

청년내일채움공제 만기자가 근무하고 있는 사업체의 업종별 분포를 중분류 수준에서 살펴보면 다음과 같다. 가입자 대비 만기자의 비중은 「보건업 및 사회복지서비스업」(51.06%), 「정보통신업」(48.79%) 등이 높은 비중을 보이고 있으며, 가입자가 가장 많은 제조업의 가입자 대비 만기자 비중은 44.43% 수준을 보인다.

청년내일채움공제 만기자가 발생한 사업체의 규모별 분포를 살펴보면, 가입자 대비 만기자의 비중이 사업체의 규모가 클수록 높은 경향이 강하게 나타난다. 1,000인 이상 사업장의 경우,

〈표 9〉 청년내일채움공제 만기자의 업종별 분포

(단위 : 명, %)

	만기자		가입자		가입자 대비 비중
	빈 도	비 중	빈 도	비 중	
건설업	373	2.38	1,029	2.94	36.25
광업	2	0.01	3	0.01	66.67
교육서비스업	90	0.57	238	0.68	37.82
금융 및 보험업	84	0.54	265	0.76	31.70
도매 및 소매업	1,961	12.51	4,605	13.14	42.58
보건업 및 사회복지서비스업	504	3.21	987	2.82	51.06
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	300	1.91	867	2.47	34.60
수도 · 하수 · 폐기물처리, 원료재생업	24	0.15	58	0.17	41.38
숙박 및 음식점업	54	0.34	168	0.48	32.14
예술 · 스포츠 및 여가관련 서비스업	28	0.18	94	0.27	29.79
운수 및 창고업	266	1.70	590	1.68	45.08
전기 · 가스 · 증기 및 공기조절공급업	6	0.04	9	0.03	66.67
전문 · 과학 및 기술서비스업	2,117	13.50	4,471	12.76	47.35
정보통신업	2,398	15.30	4,915	14.02	48.79
제조업	7,050	44.97	15,867	45.27	44.43
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	187	1.19	507	1.45	36.88
분류없음	233	1.48	373	1.06	62.47
합계/평균	15,677	100.00	35,046	100.00	44.73

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

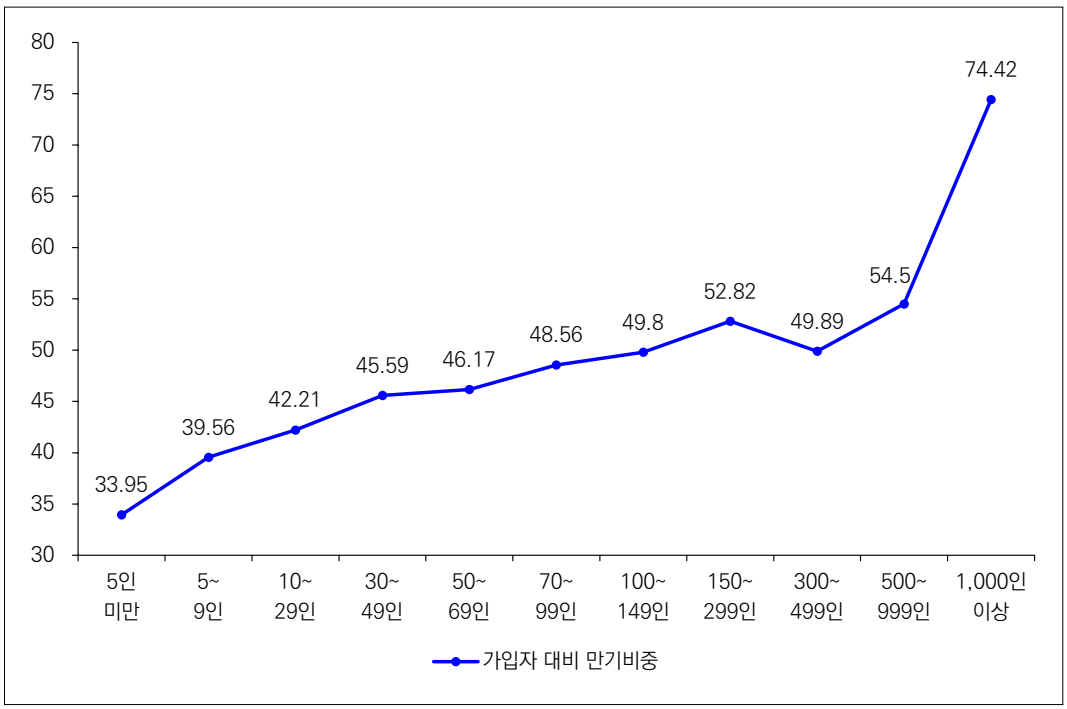
만기 비중은 77.42%에 달한다. 이는 앞서 사업체 규모별 중도해지 비중에서 살펴보았듯이, 통상적으로 사업체의 규모가 클수록 전반적 근로조건이 상대적으로 양호하여 근로자가 만기 근속요건을 충족시킬 유인이 크기 때문인 것으로 추론이 가능하다.

청년내일채움공제 만기자의 만기 이후 노동시장 상태를 근속유지, 퇴직, 재취업으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 2019년 7월 기준으로 청년내일채움공제 가입 시부터 만기 이후까지 동일 사업장에서 근무하고 있는 근로자는 12,399명으로 만기자의 79.09%를 차지한다. 한편 공제만기 이후 해당 사업장에서 퇴직한 후 미취업 상태에 있는 공제 기가입자는 1,955명으로 만기자의 12.47%의 비중을, 만기 이후 이직하여 1회 이상 재취업한 근로자의 수는 1,323명으로 만기자의 8.44% 비중을 차지하고 있다.

청년내일채움공제 만기자 중 1회 이상 재취업한 근로자 1,323명을 대상으로 공제가입 당시의 월평균 보수 수준과 만기 후 이직한 사업장의 월평균 보수 간 이행을 살펴보면 다음과 같다. 월평균 보수의 이행은 중도해지자의 경우와 마찬가지로 상향이행과 하향이행으로 구분하였다.

〔그림 4〕 사업체 규모별 가입자 대비 만기 비중

(단위 : %)



자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

〈표 10〉 청년내일채움공제 만기 후 고용보험 가입이력

(단위 : 명, %)

	빈 도	비 중	누적비중
근속유지	12,399	79.09	79.09
퇴직 후 미취업	1,955	12.47	91.56
재취업 1회	1,202	7.67	99.23
재취업 2회	108	0.69	99.92
재취업 3회	10	0.06	99.98
재취업 4회	2	0.01	99.99
재취업 7회	1	0.01	100.00
만기자 합계	15,677	100.00	-

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

만기 후 이직한 근로자의 88.06%(1,165명)는 보다 높은 보수를 수령 받는 사업장에 재취업한 것으로 나타났으며, 나머지인 11.94%(158명)는 하향이동한 것으로 나타난다. 이직자의 만기 전후 평균 월평균 보수액을 비교하면, 가입 시의 월평균 보수액 평균은 185만 원 수준이며, 이직 후는 234만 원 수준을 보이고 있다. 이 경우 월평균 보수에 있어 상향이동한 근로자의 이직전후 보수격차는 62만 원, 하향이동자는 45만 원 수준을 나타낸다. 이와 같이 만기 후 이직자의 상향이동 비중이 높은 것은 청년내일채움공제 사업이 사업의 본 취지라 할 수 있는 청년근로자의 중소기업 근속유지를 넘어 근로기간 중의 숙련형성 및 인적자본 축적을 통해 보다 원활한 노동시장의 이행에 긍정적 효과를 발현하고 있다는 것을 의미하는 것이라 할 수 있다.

〈표 11〉 청년내일채움공제 만기 후 재취업자 임금이행 분포, 합계

(단위 : 명, %, 원)

월평균 보수 이행	근로자 수	비 중	월평균 보수		
			가입 시(B)	이직 후(A)	차이(A-B)
상향이동	1,165	88.06	1,820,438	2,437,408	616,970
하향이동	158	11.94	2,067,870	1,613,905	-453,965
합계/평균	1,323	100.00	1,849,987	2,339,061	489,074

자료 : 1) 중소기업진흥공단, 청년내일채움공제 가입현황자료 DB(2019년 9월 말 기준).
2) 고용노동부, 워크넷 청년내일채움공제 선발정보(2019년 7월 말 기준).
3) 고용노동부, 고용보험 피보험이력 DB(2019년 7월 말 기준).
4) 고용노동부, 고용보험 사업장 DB(2019년 3월 말 기준).

Ⅳ. 결론 및 요약

본고는 이상과 같이 청년내일채움공제 사업의 전반적 운용 현황과 함께 중도해지자 및 만기자 현황분석을 중심으로 공제사업의 고용효과를 파악하였다.

전반적으로 청년내일채움공제 가입자의 중도해지 비중은 공제사업의 인지도와 체감도가 높아지면서 안정화되는 경향을 보이고 있으며, 중도해지 후 재취업 소요기간이 2.61개월 수준이고, 재취업자의 70% 이상이 이전보다 높은 임금을 수령하고 있음을 감안할 때 매우 우려할 만한 수준은 아닌 것으로 판단된다. 다만, 청년내일채움공제에 재가입을 희망하는 근로자에 있어 현 제도 규정은 사업주 귀책사유(휴업, 폐업, 도산, 권고사직)로 인한 공제 해지 1회에 한하여 재가입을 허용하고 있으나, 자발적 이직자의 경우 재가입이 불가능하다는 문제가 있다. 청년내일채움공제의 사업취지가 근로자의 근속유지에 있는 것은 명확하나, 근로조건 미스매치에 따른 이직의 경향이 높은 것을 고려하여 1회에 한해 자발적 이직자의 공제 재가입을 허용하는 방안을 검토할 만한 것으로 보여진다. 더불어 현 시행지침에 따른 3개월 이내 가입신청 규정과 청약 승인 1개월 이내 공제계약 취소 규정이 직장 및 근로자의 탐색에 있어 충분치 않다는 의견이 노사 양측으로부터 제시된 바 있는 만큼, 공제 계약의 취소기한을 추가 연장하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보여진다. 특히 본고에서는 별도로 제시하지 않았지만, 중도해지 또는 만기 후 이직 등 가입사업장을 이탈하는 행위가 매출, 순이익증가율 등 기업 재무경영지표와 부(-)의 관계에 있는 것으로 추정된 만큼(김유빈 외 2019), 공제사업의 실효성 제고를 위해 중도해지를 적정수준에서 억제할 필요성이 제기된다.

공제만기에 있어서는 도입 후 2019년 9월 말까지 총 15,717명의 만기자가 발생하였으며, 만기 비중으로는 44.5% 수준에 이르는 것으로 확인되었다. 사업체 규모별로는 종사자 규모가 클수록 해당 사업장의 만기 비중이 높은 경향이 강하게 나타나, 사업장의 근로조건이 공제만기에 있어 유의한 영향을 미치는 것으로 추론할 수 있다. 만기 이후로는 공제 가입자의 79.09%인 12,399명이 만기 후 계속근무 중인 것으로 나타나 청년내일채움공제의 근속유지 효과가 어느 정도 지속되고 있는 것으로 볼 수 있다. 다만, 아직은 최초 만기발생 시점이 도래한 지 긴 시간이 흐르지 않은 만큼, 만기 후 이직 비중은 추후 지속적으로 증가할 가능성이 크다. 다만 본고에서 확인하였듯이, 만기 후 재취업한 근로자의 88.06%가 보다 높은 보수를 수령 받는 사업장에 재취업하여 청년내일채움공제 사업의 숙련형성 및 인적자본 축적효과가 확인된 만큼, 만기 후 이직 비중의 증가는 크게 우려할 만한 수준이 아닌 것으로 판단된다. 다만, 기업의 입장에서 볼 때는 생산성 유지를 위해 근속유지 비중을 일정부분 유지할 필요가 있고, 근로자의 근속유

지를 위해서는 통상 임금 및 복지수준에 있어 근로조건 향상의 노력이 투입되어야 함을 고려할 때, 만기 후 계속 근무자의 비중이 높은 기업에 대해 세제혜택, 타고용장려금 사업과의 연계, 청년강소기업 선정 및 조달체계에 있어 가산점 부여 등의 추가 인센티브를 제공하는 방안을 고려할 만하다.

청년내일채움공제 만기자의 경우, 중소벤처기업진흥공단이 운영하는 내일채움공제와의 연계를 강화하는 방안도 검토가 가능하다. 내일채움공제 사업은 중소기업 사업주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기재직한 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급하는 공제제도로, 핵심인력을 대상으로 한다는 점에서 청년내일채움공제 만기를 채우며 숙련이 형성된 근로자에게 적합한 제도로 볼 수 있다. 다만, 현재 운영중인 청년재직자 내일채움공제와 같이 기업의 납부금 비중이 상대적으로 높아 기업의 참여 유인이 높지 않고, 기업이 근로자를 선택적으로 가입 허용해주는 것이 한계로 작용할 수 있어 청년내일채움공제 기가입 만기자에 한해 기업부담금을 보전하는 등 기업의 참여 인센티브를 높이는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

청년내일채움공제의 정책 인지도가 높아지면서 청년층의 정책 만족도는 매우 높은 상황이지만, 공제사업 가입에 있어 기업의 이해관계가 여전히 크게 작용하는 면이 없지 않다. 기업의 청년내일채움공제 가입을 설득하는데 있어 기업환경 전반의 가입유인은 근로자의 근속유지와 기업 지원금으로 일정부분 상쇄되고 있으나, 공제 업무를 실질적으로 담당하는 인사/노무 담당자가 공제가입을 꺼리는 사례도 적지 않은 것으로 파악된다. 공제사업 담당자의 업무유인이 크지 않을 시 청년근로자의 가입의도가 경영진에 전달되지 않을 우려도 존재한다. 공제사업 초기 대비 행정 간소화가 이루어졌지만, 공제사업 운영에 따르는 문서 업무가 추가로 존재하는 만큼, 공제업무 담당자를 대상으로 제도 홍보 및 교육을 강화하거나, 업무수행에 있어 적정수준의 인센티브를 부여하는 방안을 검토할 수 있을 것으로 보인다. KLI

[참고문헌]

김유빈 외(2018), 「청년내일채움공제 중간성과 분석 및 개선방안 연구」, 고용노동부.
_____(2019), 「청년내일채움공제 중도해지・만기자 이동경로 조사」, 고용노동부.