

# 청년내일채움공제 제도의 현황과 개선방안\*

방형준\*\*

## I. 머리말

2008년 금융위기 이후 청년층에서 실업률이 높게 나타나는 것은 비단 한국만이 아니고 여러 고소득 국가에서 공통적으로 관찰되는 현상이다. 더하여 한국에서는 청년층의 대기업 선호 및 중소기업 기피 현상과 이로 인한 노동시장 미스매치도 사회 문제로 거론되고 있다. 정부는 이에 대한 해결책의 일환으로 2016년 7월 청년내일채움공제를 시범적으로 실시했다. 이듬해인 2017년부터는 본격적으로 사업이 출범하여 약 4만여 명 이상의 가입자를 기록했고, 2018년에는 가입 대상이 11만 명으로 확대될 정도로 청년 구직자들 뿐만 아니라 기업체에서도 관심을 가지는 사업이 되었다.

2008년 경제 활성화 및 일자리 창출 대책의 일환으로 시작한 청년인턴 사업의 후속 사업이자 보다 발전된 형태의 취업 대책인 청년내일채움공제는 중소·중견 기업에 취업한 청년들이 장기간 근속하도록 유인을 제공하며, 동시에 장기 근속 청년들에게 자산 형성의 기회를 제공하여 중소기업과 대기업 간의 임금격차를 줄이는 것을 목적으로 한다. 한국에서는 중소·중견 기업과 대기업 간의 임금격차가 커서 많은 청년들이 대기업에 취업하는 것을 선호하고, 이로 인해 한편에서는 여러 중소기업이 취업자를 구하지 못해 구인난에 시달리는 반면, 많은 청년들은 목표하는 소득을 벌 수 있는 직장을 찾지 못하여 구직난을 겪는 미스매치 문제가 발생하고 있다. 실령 청년들이 중소기업에 취업하더라도 열악한 근로조건으로 인해 금세 이직하거나 퇴사함으로써 중소기업은 숙련된 인력 양성 및 인적 자원 관리에 어려움을 겪음과 동시에 잦은 퇴사와 채용으로 인한 재교육 비용 역시 부담스러워하고 있다. 이러한 문제에 대한 해결 방안의 하나로 도입된 청년내일채움공제 사업은, 사업 초기임을 감안할 때 평가에

\* 이 글은 김유빈·방형준·이성희·노용진(2018), 「청년내일채움공제 중간성과 분석 및 개선방안 연구」(한국노동연구원)의 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(bangh@kli.re.kr).

있어 조금 이른 측면이 있지만, 가입 희망자가 급증하고 3년형이 신설되는 등 청년 구직자들에게 많은 관심을 받고 있는 현 시점에서 중간 평가를 하고 제도 개선 방향을 모색해 보는 것이 필요하다.

본 연구에서는 청년내일채움공제 제도의 내용과 현황을 알아보고, 공제 사업이 실제로 청년층의 중소기업 장기 근속에 효과가 있었는지 여부를 분석함과 아울러 사업 가입자와 참여자들이 정책에 대해 심층 평가한 결과를 살펴보고자 한다.

## II. 청년내일채움공제 개요 및 현황

### 1. 청년내일채움공제 사업 개요

청년내일채움공제는 중소·중견 기업에 정규직으로 취업한 청년들의 자산 형성을 도움으로써 대기업과 중소기업 간의 실질 임금 격차를 줄여 청년층의 중소기업 취업을 유도하고, 해당 기업에 장기 근속하는 것을 권장하여 숙련 향상 및 경력 형성을 돕기 위한 목적으로 출범했다. 2009년부터 2016년까지 시행된 청년인턴 사업과는 달리 정부 지원금을 청년을 고용하는 기업이 아닌, 중소기업에 취업한 청년 근로자들에게 직접 지원하는 방식을 채택했다.

청년내일채움공제 가입 대상자는 만 15세부터 34세까지의 청년층 중 고용보험 가입 이력이 없는 최초 취득자 또는 최종학교<sup>1)</sup> 졸업 후 고용보험 가입 기간이 12개월 이하인 근로자이다. 하지만 청년내일채움공제 사업에 참여한 후 사업장 폐쇄 및 기업 파산 등 청년 본인의 귀책이 아닌 여타의 사유로 근속을 지속할 수 없게 된 경우에는 1회에 한하여 재가입할 수 있다. 연령 제한 규정에 있어서, 군필자의 경우 34세 가입 연령 제한에서 군 복무기간에 비례하여 제한 연령이 늘어나지만 최고 만 39세까지만 연장 가능하다.

청년내일채움공제 사업의 지원 대상이 되는 기업은 고용보험 피보험자 5인 이상의 중소기업 법상 중소기업 혹은 중견기업법상 중견기업으로 분류되는 사업체이며, 최저임금 이상의 임금을 받는 청년 근로자에 대해 출근일 기준 3개월 이내에 청년과 기업이 공동으로 청약을 신청하여 가입할 수 있다. 단, 벤처기업, 청년 창업기업, 지식서비스 기업, 문화 콘텐츠 업종 등 일부 업종은 고용보험 피보험자가 5인 미만이라도 참여할 수 있으며, 사행성 업종이나 도박 및 유흥 등의 유해 업종은 사업 참여가 제한된다.

1) 최종학교에서 방송·통신·방송통신·사이버(원격)대학, 학점은행제, 야간대학, 대학원은 제외하고 있다.

〈표 1〉 청년내일채움공제 개요(2년형, 3년형)

	2년형					3년형				
시행시기	2016년 7월(시범)					2018 추경 신설				
도입근거	청년·여성 취업연계 강화방안(2016년 4월)					청년일자리대책(2018년 3월)				
사업목적	신규취업 청년 자산형성 통한 중소·중견기업 장기근속 유도									
가입요건 (청년)		생애최초 취업자 (고용보험 최초취득)	고용보험 총 가입기간 12개월 이하자			고용보험 단기가입(3개월 이하)은 산정 시 제외			12개월 초과 이직자 중 장기실직자 가입허용	
	2년형								○	
	3년형	○	○			○			x	
가입요건 (기업)	5인 이상 중소·중견 (벤처, 지식서비스 등 일부 5인 미만 가능)									
적립구조 및 만기금	<b>3자 적립</b>					<b>3자 적립</b>				
	- (청년) 2년 <b>300</b>					- (청년) 3년 <b>600</b>				
	24개월					36개월				
	300 월 12.5만 원 * 24개월					600 월 16.5만 원 * 36개월 = 594 ≒ 600				
	- (정부) 2년 <b>900</b>					- (정부) 3년 <b>1,800</b>				
	1월 6월 12월 18월 24월					1월 6월 12월 18월 24월 30월 36월				
	900 75 150 225 225 225					1,800 150 175 225 250 325 325 350				
	- (기업) 2년 500 중 <b>400</b> 기여 (100 순지원)					- (기업) 3년 750 중 <b>600</b> 기여 (150 순지원)				
	1월 6월 12월 18월 24월					1월 6월 12월 18월 24월 30월 36월				
	500 65 90 115 115 115					750 70 70 95 120 120 125 150				
400 45 70 95 95 95					600 50 50 75 100 100 100 125					
100 20 20 20 20 20					150 20 20 20 20 20 25 25					
⇒ 2년 근속시, 1,600만 원 자산형성					⇒ 3년 근속시, 3,000만 원 자산형성					
2018 지원목표	<b>(본예산) 신규 5만 명 (추가경정예산) 추가 4만 명</b>					<b>(추가경정예산) 신규 2만 명</b>				

자료 : 고용노동부(2018), 3년형 청년내일채움공제 보도자료.

앞서 언급했듯이 청년내일채움공제는 2년형과 3년형으로 구분되는데, 3년형 청년내일채움공제는 2018년 추가경정예산이 통과되면서 신설된 프로그램이다. 2년형은 중소기업에 취업하여 일하는 청년 본인이 2년간 매월 12만 5천 원을 저축하여 총 300만 원을 적립하면 정부가 취업지원금 900만 원을 부담하고 기업은 정부 지원을 포함하여 400만 원을 공동 적립하여, 2년 만기가 도래하면 만기공제금 1,600만 원과 참여 기간 동안 지급된 이자를 합하여 수령한다. 3년형의 경우에는 청년 근로자가 600만 원을 적립하고 정부가 1,800만 원, 기업이 600만 원을 공동 적립하여 3년 만기 후 만기공제금 3,000만 원과 이자를 수령한다. 2년형과 3년형 모

두 만기 후에는 중소기업진흥공단에서 운영하는 (재직자형) 내일채움공제나 청년재직자 내일채움공제에 가입할 수 있게 할 예정이다. 청년내일채움공제 2년형과 3년형에 대한 보다 상세한 비교는 <표 1>을 통해 살펴볼 수 있다.

## 2. 청년내일채움공제 사업 현황

매년 청년내일채움공제 가입자의 수가 빠르게 늘어나는 현상을 통해 공제 사업의 정책 인지도가 상승하는 것을 알 수 있다. 2016년에는 예상보다 참여가 저조하여 하반기에 적극적으로 홍보한 결과 가입자 수가 9월부터 증가하였지만, 2017년에는 2월부터 가입자 수가 안정적으로 3,000여 명을 유지했으며, 2018년에는 9월 말 기준으로 이미 가입자 수가 전년도 1년간의 가입자 수를 뛰어넘었다. 2018년의 본래 가입자 목표인 5만 명은 이미 5월경에 채워서, 이후 추가 경정예산을 통해 2년형 4만 명과 3년형 2만 명 등 총 6만 명이 증가한 11만 명으로 가입자 한도를 늘렸다.

<표 2> 청년내일채움공제 월별·연도별 가입 현황

(단위 : 명, %)

	2016	2017	2018
1월	44 ( 0.9)	1,564 ( 3.9)	11,623 ( 20.8)
2월	67 ( 1.3)	3,553 ( 8.9)	10,832 ( 19.4)
3월	128 ( 2.5)	3,465 ( 8.7)	14,410 ( 25.8)
4월	204 ( 3.9)	3,222 ( 8.1)	9,473 ( 17.0)
5월	161 ( 3.1)	2,845 ( 7.2)	4,640 ( 8.3)
6월	139 ( 2.7)	3,326 ( 8.4)	3,370 ( 6.0)
7월	273 ( 5.3)	3,771 ( 9.5)	1,424 ( 2.6)
8월	464 ( 9.0)	4,328 ( 10.9)	15 ( 0.03)
9월	704 ( 13.6)	4,741 ( 11.9)	4 ( 0.01)
10월	811 ( 15.7)	3,219 ( 8.1)	2 ( 0.00)
11월	942 ( 18.2)	3,623 ( 9.1)	
12월	1,235 ( 23.9)	2,063 ( 5.2)	
전 체	5,172 (100.0)	39,720 (100.0)	55,793 (100.0)

주 : 1) 워크넷 DB상 청년내일채움공제 가입 후 해지한 근로자는 포함되는 것이 원칙이나, 고용센터에서 삭제하는 경우가 존재함. 현황은 가입자 기준으로 분석하였음.

2) 가입 기한이 개정된 2018년 4월 이전에도, 정규직 전환 3개월 이전에 사업에 참여한 표본이 존재함. 청년내일채움공제 가입자 현황은 근무 시작일을 기준으로 하고, 근무 시작일이 관측되지 않은 경우에는 정규직 전환일을 가입일자로 추정하였음.

자료 : 고용노동부, 워크넷 DB(청년내일채움공제 신청자·가입자), 2018년 9월 말 기준.

청년내일채움공제 사업 가입자들의 연도별 특성은 <표 3>에 정리되어 있다. 청년내일채움 공제에 대한 홍보가 널리 이루어지고 사업에 대한 관심이 늘어감에 따라, 초창기에는 남성 가입자의 비율이 높았던 반면 지속적으로 여성 가입자가 증가하여, 2016년에는 35%에 불과했던 여성 가입자의 비율이 2018년 9월 기준으로는 43%까지 늘었다. 가입자들의 학력 분포를 살펴 보면, 전문대졸 이상의 학력 소지자 비율은 매년 늘어나고 있으며, 고졸 이하의 가입자 비율은 줄어들고 있다. 하지만 이는 고졸 이하 가입자의 숫자가 줄어들었기 때문이 아니라, 상대적으로 보다 많은 고학력자가 중소·중견 기업에 취직하고 청년내일채움공제에 가입했기 때문이다. 가입자의 평균 학력 수준이 올라감에 따라 가입자의 평균연령도 점차 증가하여 2018년 9월 말 기준 전체 가입자의 평균연령은 26.1세로 2년 전보다 약 1.5세 정도 올라갔다.

<표 3> 청년내일채움공제 가입자들의 인적 구성

(단위 : 명, %)

		2016			2017			2018				
성별	남 성	3,362	(65.0)		24,787	(62.4)		31,839	(57.1)			
	여 성	1,809	(35.0)		14,935	(37.6)		23,953	(42.9)			
연 령	평균	24.6	min	16	max	37	평균	25.9	min	16	max	39
학 력	중졸 이하	54	( 1.0)		224	( 0.6)		259	( 0.5)			
	고졸	1,368	(26.5)		9,370	(23.6)		12,170	(21.8)			
	전문대졸	1,114	(21.5)		9,393	(23.6)		14,875	(26.7)			
	대졸	2,509	(48.5)		19,754	(49.7)		26,700	(47.9)			
	대학원졸	126	( 2.4)		978	( 2.5)		1,788	( 3.2)			

주 : 1) 졸업예정자는 졸업으로 간주하였음.

자료 : 고용노동부, 워크넷 DB(청년내일채움공제 신청자·가입자), 2018년 9월 말 기준.

사업 가입자 및 참여 사업장들의 지역·산업·규모별 특성은 다음과 같다. 서울(약 32% 내외)과 경기(23.3~26.6%) 지역 가입자들이 차지하는 비율이 높아서, 서울, 인천, 경기를 합친 수도권에 전체 가입자의 반 이상이 분포해 있다. 하지만 지역별 고용 비율 대비 청년내일채움공제 가입자의 지역별 비율을 보면, 전국 평균으로는 전체 근로자의 2.4%가 청년내일채움공제 가입자인데, 서울, 부산, 대구, 대전, 전북에서는 전체 고용 인원에서 가입자가 차지하는 비율이 전국 평균보다 높으며, 경기 지역을 포함하여 충청권, 경상권은 가입자가 고용에서 차지하는 비율이 전국 평균보다 낮게 나타난다. 참여 사업장의 지역별 분포에서도, 참여 사업장의 반 이상이 서울(약 32% 내외)과 경기(23.1~25.9%)에 분포하여, 인천까지 포함하면 수도권에 위치한 참여 사업장이 전체의 약 60%에 이른다. 지역별 전체 사업장의 분포 비율 대비 공제 참여 사업장의 지역별 비중에서는, 서울은 전체 사업장의 20% 정도가 위치해 있지만 서울 지역 청년내

일채움공제 참여 사업장의 수는 전체 참여 사업장에서 32.6%를 차지하고, 경기 지역은 전국 사업장의 21.7%가 위치해 있지만 공제 참여 사업장의 수는 전체 참여 사업장 대비 25.9%여서 전국 평균에 비하여 공제 참여 사업장의 비율이 높게 나타났다. 서울과 경기를 제외한 나머지 지역에서는 공제 참여 사업장의 지역별 비중보다 전체 사업장의 지역별 비중이 더 큰 것으로 나타났다.

사업장 규모에 있어서는 10~99인 규모의 사업장에서 근무하는 가입자가 전체 가입자의 50% 이상을 차지하여 가장 큰 것으로 나타났으며, 그다음으로 5~9인 규모의 사업장과 100~299인 규모의 사업장에 각각 약 16% 정도의 가입자들이 취업한 것으로 나타났다. 참여 사업장 별 규모에서는 10~29인 규모의 사업장들이 전체 사업장에서 약 36% 정도를 차지하여 가장 높은 비중을 보였으며, 그 뒤를 5~9인 사업장(약 25%)과 30~99인 사업장(21~24%)이 잇고 있다.

산업별 특성을 살펴보면, 「하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원」, 「도매 및 소매업」, 「출판영상방송통신 및 정보서비스업」, 「전문, 과학 및 기술서비스업」, 「교육서비스업」, 「예술, 스포츠 및 여가관련서비스업」에서 가입자의 전체 고용 대비(2.4% 내외) 높은 가입자 비율이 관찰되었으며, 「농업, 임업 및 어업」, 「광업」, 「제조업」, 「보건업 및 사회복지서비스업」 등 전통적인 1, 2차 산업에서는 사업 가입자의 고용 비중이 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 이는 실제 청년층이 취업하는 산업 분포와 유사한 특성을 가질 것으로 예상되며, 특히 「출판영상방송통신 및 정보서비스업」, 「전문, 과학 및 기술서비스업」, 「예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업」은 청년층의 창업 비율 및 취업 선호도가 높기 때문에 전체 고용 대비 가입자의 비중이 높게 나타난 것으로 보인다.

### Ⅲ. 청년내일채움공제의 고용 효과 분석

청년내일채움공제는 청년층이 중소·중견 기업에 취직하여 장기간 근속하도록 하기 위한 공제 프로그램으로, 기업이 아닌 청년 개인에게 직접 지원금을 지급하고 있다. 따라서 청년 개인을 대상으로 하는 청년내일채움공제의 고용 효과는 기업체 단위 분석이 아니라 개인 단위 분석에 초점을 맞추는 것이 타당하므로, 본고에서는 개인별 분석에 초점을 맞추었다.

#### 1. 분석방법

본 장에서는 청년내일채움공제가 중소기업에 취업한 청년이 장기 근속하는 데 얼마나 영향

을 미치는지를 생존 분석을 통해 알아볼 것이다. 생존 분석이란 어떠한 사건이 일어날 때까지 얼마만큼의 시간이 소요되는지 혹은 일정한 시간이 흘렀을 때 그 기간 동안 해당 사건이 일어났을 확률이 얼마나 되는지를 파악하는 것을 목적으로 하는데, 본 장에서 ‘사건’은 취업한 청년이 ‘퇴사’ 혹은 ‘이직’하는 것을 뜻한다. 본 분석에서는 자료의 최종 제공 시점인 2018년 9월 기준으로 청년 근로자가 취업했던 직장에서 퇴사했거나 이직했을 확률에 각 통제변수가 얼마나 영향을 미쳤는지를 살펴볼 것이다. 이를 위해 생존함수(survival function)를 다음과 같이 정의한다.

$$S(t) = \Pr(T > t)$$

$t$ 는 시간 변수로 해당 사업장에 취업한 후 얼마만큼의 시간이 흘렀는지를 개월 수로 표시한 것이며,  $T$ 는 취업 후 퇴직이나 이직할 때까지 근속한 기간을 개월 수로 표시한 시점을,  $\Pr$ 은 확률 함수를 의미한다. 해당 업체에 근속하지 않고 있으면 퇴사한 것이므로, ‘퇴직’이라는 사건이 발생하는 데 대한 분포함수  $F(t)$ 는 1에서 생존 확률을 뺀  $1 - S(t)$ 로 대변되는  $F(t) = \Pr(T \leq t) = 1 - S(t)$ 와 같은 형태가 되며, 이에 따라 생존함수를 재정의하면  $S(t) = \Pr(T > t) = \int_t^{\infty} f(u)du = 1 - F(t)$ 로 표현할 수 있다. 이러한 생존함수의 정의에 따라 월 단위로 측정되는 특정 기간 동안에 청년내일채움공제 가입자와 비가입자가 사업장에서 근속할 확률을 추정하고, 두 집단의 근속 확률을 비교하여 청년내일채움공제가 청년 근로자의 근속에 어느 정도 영향을 주는지 알아볼 수 있다.

사업장에서 근속하지 않고 퇴직할 확률은 콕스 비례위험 모형으로 계산할 것인데, 그 형태는  $h(t) = h_0(t)\exp(\beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$  와 같다. 여기서 개별  $x_i$ 는 퇴직 확률에 영향을 주는 변수들이며,  $\beta_i$ 는 해당 변수가 비교집단 대비 퇴직 확률을 얼마나 떨어뜨리거나 증가시키는지를 보여주는 계수값이다.

비교집단인 청년내일채움공제 비참여자 집단은 5인 이상 300인 미만의 사업장에서 각 연도별 참여자 숫자의 세 배수만큼을 추출하였으며, 고용보험 취득일자가 가입자의 청년내일채움공제 가입연도와 동일하면서 고용보험 취득일 기준 당시 만 19세에서 34세 이하인 취업자 중에서 임의 추출하였다.

분석에 앞서 공제 가입자와 비가입자 간의 연도별 근속기간에 대한 기초통계는 <표 4>와 같다. 시범 사업 기간인 2016년 가입자들도 해당 연도에 취업한 비가입자들과 비교하여 이미 약 5개월 이상의 긴 평균 근속기간을 보여주고 있어 기초통계에서 청년내일채움공제가 근속기간을 늘리는 데 효과가 있음이 확인 가능하다. 2017년과 2018년으로 올수록 평균 근속기간도 짧아지고 가입자 집단과 비가입자 집단 간의 근속기간 격차도 줄어드는 것으로 나타나는데, 이는 취업 일자에서 관측 기간까지의 시간이 짧아지는 데 따른 결과다.

〈표 4〉 청년내일채움공제 가입자/비가입자 근속기간 비교

	가입자		비가입자	
	근속기간 평균	표준편차	근속기간 평균	표준편차
2016	17.75	6.79	12.17	9.81
2017	11.38	4.14	8.19	5.61
2018	4.47	1.60	2.54	2.35

자료 : 고용노동부, 워크넷 DB(청년내일채움공제 신청자·가입자), 2018년 9월 말 기준.

## 2. 분석 결과

청년내일채움공제가 퇴직 확률에 미치는 영향에 대해서는,  $\_t$ 의 계수값이 분석 결과이며, 이를 통해 비가입자 대비 가입자의 이직 확률이 얼마나 차이나는지를 표시한 것이  $\exp(\_t)-1$ 이다. 결과를 살펴보면, 2016년에는 비가입자 대비 가입자의 이직 확률이 63.6% 정도 낮게 나타났다. 이는 성별, 연령, 월평균 보수액, 지역과 산업 등이 모두 같다면, 가입자는 비가입자보다 이직 확률이 63.6%만큼 낮다는 뜻이다. 2017년에는 가입자의 이직 확률이 비가입자 대비 68.5%, 2018년에는 85.8% 낮게 나타났다. 따라서 청년내일채움공제는 본래 의도했던 근속기간을 늘리는 데 효과가 있다는 것이 확인된다.

한편 연령의 계수값이 통계적으로 유의한 음의 값으로 나타났는데, 연령이 높아질수록 퇴직 확률이 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 상대적으로 연령이 낮을수록 퇴직이나 이직에 대한

〈표 5〉 청년내일채움공제 가입자/비가입자 대상 콕스 비례위험 분석

VARIABLES	2016년		2017년		2018년	
	$\_t$	$\exp(\_t)-1$	$\_t$	$\exp(\_t)-1$	$\_t$	$\exp(\_t)-1$
청년내일채움공제	-1.011	-0.636	-1.156	-0.685	-1.955	-0.858
		-0.0225		-0.0104		-0.0164
연 령	-0.0295 (-0.00088)		-0.0255 (-0.00078)		-0.0355 (-0.00116)	
여 성	-0.113 (-0.00797)		-0.126 (-0.00681)		-0.152 (-0.01)	
월평균보수액	0.000254 (-1.31E-05)		0.000285 (-1.41E-05)		4.41e-05 (-1.36E-05)	
관측치		105,088		194,683		173,468

Standard errors in parentheses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

기회비용이 낮고 실적에 따른 부담이 작기 때문으로 보인다. 성별로는 여성이 남성에 비해 퇴직 확률이 낮은 것으로 나타났고, 월평균 보수액의 경우 계수값이 양으로 나왔다. 이는 입사 당시 높은 보수를 받는 청년들이 퇴사하거나 이직할 확률이 높다는 것을 의미하는데, 높은 보수를 지급하는 것이 청년층의 이직을 촉발한다고 해석하기보다는, 높은 보수를 지급하는 중소·중견 기업에 취업할 수 있는 청년들의 경우 연봉이 더 높은 대기업이나 안정적인 공무원으로 이직할 확률이 더 높은 표본 자체의 특성에서 기인하는 것으로 생각된다.

## Ⅳ. 청년내일채움공제 참여자에 대한 심층 면접

### 1. 심층 면접 대상 및 면접 방법

심층면접 대상은 청년내일채움공제 사업에 참여한 청년 및 중소·중견 기업과 고용센터 및 위탁 운영 기관의 종사자들이다. 청년내일채움공제 가입자들에게는 공제사업을 알게 된 경위, 임금수준에 대한 만족도, 비가입자와 임금에서 차별을 겪는지 여부, 근속 의향, 가입 과정에서의 불편한 사항이나 운영 및 지원금 관련한 개선사항, 2년형과 3년형에 대한 선호 등을 물어보았다. 미가입 근로자들에게는 가입자와 임금에서의 차별 여부, 공제 사업에 대한 평가, 청년재직자 내일채움공제 사업에 대한 인지 여부 및 가입 의사, 청년내일채움공제 정부 지원금이 적정한지 여부 등을 조사하였다. 사업 참여기업의 인사담당자들에게는 공제 사업이 중소기업 인력난 해소에 도움이 되는지, 장기 근속에 효과가 있는지, 가입자와 비가입자 간에 위화감이 존재하는지, 인사관리에서 두 집단을 차별하고 있는지, 가입 및 운영 과정에서 행정적인 문제점이 있거나 개선방안이 있는지 등을 청취하였다. 마지막으로 고용센터의 청년내일채움공제 담당자들에게는 근로조건이나 적성 불일치 등의 사유로 퇴사하거나 이직하는 청년들에게 재가입 조건을 더 완화할 필요가 있는지 여부나 정부 지원금 규모의 적정성, 운영 과정에서의 어려움에 대해 면접을 실시하였다.

### 2. 심층 면접 결과

청년내일채움공제 가입자와 기업의 인사담당자들, 그리고 고용센터의 담당자들 공히 청년층에서 공제 사업에 대한 인지도는 크게 올라갔다고 말하고 있다. 특히 일부 청년은 지원 과정에서 청년내일채움공제 가입이 가능한 사업장인지 여부를 인사담당자에게 물어오기도 하는

등 공제 사업에 참여하는 데 있어 매우 적극적이라고 하였다. 또한 가입자들은 중소기업에 다니면서 목돈을 마련하는 것이 어려운 일인데 청년내일채움공제가 자산 형성에 큰 도움이 된다고 밝히고 있으며, 기업 인사담당자들과 고용센터 담당자들은 이러한 자산 형성이라는 목표가 근속기간을 늘리고 중소기업에 취업한 청년들의 만족도를 올렸다고 응답하였다. 가입자들은 2년형보다 3년형을 선호하는 것으로 나타났으며, 3년형이 2년형보다 조기에 마감되는 경우가 많다는 사실을 통해 고용센터의 담당자들도 청년들이 3년형을 더 선호하는 것을 느낄 수 있다고 응답하였다.

특히 가입자 다수가 공제 만료 시까지 근속할 계획이라고 밝혀 적어도 장기 근속 측면에서는 사업의 효과가 확실한 것으로 드러났다. 인사담당자들 역시 가입자 집단에서는 이직률이 현저히 줄어든 것을 체감하고 있었다. 또한 장기 근속자가 증가함에 따라 청년 근로자들의 숙련도와 전문성이 증가하고, 장기 프로젝트의 안정적인 운영이 가능해지며, 채용 및 교육·훈련 비용이 감소함에 따라 기업의 생산성이 올라가는 효과가 있다고 응답하였다. 더하여, 대기업과 비교했을 때 상대적으로 임금격차가 줄어들기 때문에 대기업보다 낮은 연봉에 대기업에 준하는 수준의 실질 연봉을 제공함으로써 우수한 인력을 유치하는 것이 가능해졌다는 것을 가입자와 중소기업 인사담당자들을 통해 확인하였다.

하지만 비가입자들은 가입자들과 비교하여 실질 임금에서 역전 현상이 나타나는데 대해서 상대적 박탈감을 느낀다고 응답하였으며, 이러한 불만을 실제로 체감하는 인사담당자들도 있었다. 이에 대한 대안으로 청년재직자 내일채움공제가 있으나, 해당 공제 사업은 기업 측의 부담이 커서 사업체에서 가입을 꺼리거나 선별적으로 소수에게만 기회를 제공하는 등 청년내일채움공제와 비교하여 근로자가 가입하기 어렵다는 점이 거론되었다. 또한 이러한 불만으로 인해 청년내일채움공제 가입이 불가능한 근로자들의 경우 이직을 하려는 경향이 나타났다. 마지막으로 중소기업에 적합하지 않은 인재를 채용했을 경우, 청년내일채움공제를 통한 장기 근속 효과가 오히려 기업체에 부담이 되는 경우도 발생하여, 공제에 가입하려는 청년에 대해서는 중소기업들이 신중하게 채용하는 경향이 관찰되었다.

고용센터의 담당자들은 청년내일채움공제 사업 지침이 자주 개정됨에 따라 사업에 대한 파악이 힘들고 업무가 복잡해지는 데 따른 어려움을 토로하였다. 또한 3개월 이내에 가입을 취소할 경우 환불하는 절차에서의 문제점이나, 한 사업장에 근무하는 여러 가입자가 서로 다른 운영기관을 통해 가입한 경우 발생하는 행정상의 비효율 문제를 거론하였다.

## V. 결론 및 요약

본고는 청년내일채움공제 제도의 취지와 내용, 그리고 고용 효과에 대해서 살펴보았다. 아직 만기 가입자가 없기에 청년내일채움공제의 고용 유지 효과를 정확하게 파악하기는 이르지만, 선행연구(이성희·노용진, 2018)와 마찬가지로 공제 사업이 중소기업에 취업한 청년들의 장기 근속을 유도하는 측면에서는 효과가 있는 것으로 나타났다. 콕스 비례위험 분석에 따르면 청년내일채움공제 가입자는 비가입자 대비 이직 확률이 60~80% 정도 낮고 평균 근속기간은 더 긴 것으로 나타났다. 심층 면접에서도 가입자 다수가 공제 만료 시까지 근속하려는 것이 뚜렷하게 관찰되어 분석 결과를 뒷받침했다.

청년내일채움공제의 또 다른 목적은 대기업과 중소기업 간의 실질 임금 격차를 줄여 청년들이 중소기업에 취업하도록 유도하고, 청년층의 구직난과 중소기업의 구인난을 해결하는 것이다. 심층 면접에 따르면, 중소기업 인사 담당자들은 청년내일채움공제를 통해 기존보다 우수한 인재를 유치하는 것이 수월해졌다고 밝혔으며, 일부 가입자도 중소기업에 취직할 유인이 더 커짐에 따라 과감하게 중소기업에 취직할 것을 결정했다고 밝혀서, 공제 사업이 노동시장의 미스매치 해소라는 목표도 어느 정도 달성하고 있는 것으로 보인다.

하지만 심층 면접을 통해 청년내일채움공제에 대한 개선의 목소리도 들을 수 있었다. 미가입자들이 가입자에 대해서 느끼는 상대적인 박탈감을 해소할 수 있도록 청년재직자 내일채움공제를 활성화할 수 있는 방안에 대한 요구나, 형평성과 만족도 제고를 위해 2년형과 3년형의 지원 기준을 조정하는 문제가 거론되었다. 특히 3년형이 도입된 이후 가입자들이 3년형에 몰리는 현상이 뚜렷하게 나타나 2년형과 3년형 간에 물량을 신중적으로 운영하는 방안과 함께, 근본적으로 청년내일채움공제 참여 희망자의 수가 목표 가입자 수를 웃도는 현상으로 인한 공제 사업 자체의 수급 불균형 문제도 차후 검토할 필요가 있을 것이다. **KL**

### [참고문헌]

김유빈·방형준·이성희·노용진(2018), 「청년내일채움공제 중간성과 분석 및 개선방안 연구」, 한국노동연구원.

고용노동부 청년내일채움공제 홈페이지(2018. 8. 5. 16:41), <http://www.work.go.kr/youngtomorrow/busi/tmrrwDeductEmpInfo.do>, 고용노동부.

고용노동부(2017), 「2017년 청년내일채움공제 설명회」.

\_\_\_\_\_(2017), 「2017년 중앙부처 청년 일자리 사업 현황」.

이성희 · 노용진(2018), 『청년층 직접일자리사업 정책 심층평가』, 한국노동연구원.