

중소기업 핵심인력 장기채직 공제기금 도입방안에 관한 연구

노민선(Meansun Noh)*, 이종민(Jongmin Lee)**

I. 서론

중소기업의 인력부족 현상은 열악한 보상체계와 이로 인해 발생하는 높은 이직률에 기인한다. 대기업과 비교했을 때 나타나는 복리후생이나 근무환경의 격차는 구직자로 하여금 중소기업 선호를 약화시키는 요인이 된다. 특히 중소기업들은 성과보상제를 통한 우수인력 동기부여 방안이 전반적으로 미흡하다. 중소기업 중에서 성과보상제를 도입하거나 도입할 계획이 있는 기업의 비중이 지속적으로 감소하고 있다. 중소기업 인력들은 이직의 가장 큰 원인으로 임금, 복리후생 등의 조건 불일치를 꼽는다. 기업의 입장에서는 기업이 원하는 숙련도와 취업 시 근로자가 갖고 있는 숙련도 사이에 괴리가 존재하기 마련이다. 따라서 실제 중소기업 인력이 업무 전문성을 확보하기 위해서는 입사 후 일정기간 이상의 훈련기간이 필요하다. 하지만 중소기업 인력의 이직은 경력이 짧을수록 높게 나타난다. 입사 후 일정기간 이상 근무하지 않고 조기에 퇴직하는 경우 중소기업의 입장에서는 커다란 경영상의 손실로 작용할 가능성이 높다.

우리나라 중소기업 인력지원 정책은 주로 신규인력 채용 중심으로 이루어지고 있으며, 대상인력이 아니라 기업을 대상으로 직접 지원하고 있는 경우가 대부분이다. 중소기업 인력정책의 초점을 우수인력이 중소기업으로 유입될 수 있도록 하는데 두고 있기 때문에, 기존 우수인력들이 중소기업에 지속적으로 근무할 수 있도록 유인하는 정책은 상대적으로 미흡하다. 대기업의 경우 우수 연구·기술인력에 대한 스톡옵션이 장기근속을 유도할 수 있는 좋은 수단이 될 수 있으나, IPO 여건이 어려운 중소기업의 입장에서는 제도를 활용하기가 현실적으로 어렵다.

중소기업의 입장에서 경영상의 성과에 직접적으로 기여할 수 있는 핵심인력의 장기채직은 매우 중요하다. 핵심인력의 경우 중소기업의 열악한 근로조건과 상대적 저임금으로 인해 대기업, 대학, 공공기관 등 보다 좋은 직장으로서의 이직가능성이 높다. 실제로 중소기업 연구인력의 경우 중소기업에서 이직하는 인원이 중소기업으로의 입직인원에 비해 많이 나타나고 있다. 하지만 핵심인력의 이직에 대해서 법적, 제도적 장치를 이용하여 통제하는 것은 사실상 불가능하다. 또한 핵심인력이 원하는 보상수준과 중소기업이 제공할 수 있는 보상수준의 격차를 정부 차원에서 지원하는 것은 예산제약을 넘어서는 무리한 정책이 될 수 밖에 없다.

중소기업 핵심인력의 장기채직을 위한 정책은 기업 차원의 노력이 선행되어야 하며, 여기에 정부가 일정 부분을 지원하는 형태가 바람직 할 것이다. 본 연구에서는 중소기업의 인력부족 현상을 해소하기 위한 방안의 일환으로 핵심인력 장기채직 공제기금을 도입하기 위한 정책적인 방안을 제시하고자 한다.

※ 본 연구는 중소기업청의 지원을 받아 수행하였음

* 중소기업연구원 책임연구원 (msnoh@kosbi.re.kr)

** 한국산업기술진흥협회 전략기획본부 과장(건국대학교 기술경영학과 박사과정, jmlee@koita.or.kr)

II. 이론적 배경

1. 중소기업의 범위 및 현황

1) 중소기업의 범위

중소기업에 대한 범위기준은 「중소기업기본법 제2조 및 동법 시행령 제3조」에 따르며, 영리를 목적으로 하는 기업과 사회적 기업 간 범위를 다르게 적용하고 있다. 먼저, 영리를 목적으로 사업을 영위하는 기업(상법상 회사 및 법인이 아닌 개인사업자)의 경우 업종 및 규모별 기준, 상한기준, 독립성 기준에 적용을 받는다.

중소기업 선정 시 업종과 규모에 대한 고려 이외에 상한기준과 독립성 기준을 적용을 받는데, 먼저 중소기업은 업종에 관계없이 '상시 근로자 수 1,000명 이상', '자산총액 5,000억 원 이상', '자기자본(자산총액-부채총액) 1,000억 원 이상', '3년간 평균 매출액 1,500억 원 이상'의 조건 가운데 어느 하나에도 해당하지 아니해야 된다. 단, 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 않게 된 경우에는 사유가 발생한 이후 3년간 중소기업으로 간주한다(중소기업기본법 제2조 제3항).

독립성 기준은 계열관계에 따른 판단기준인데, '상호출자 제한기업 집단에 속하는 회사', '자산총액 5,000억 원 이상인 법인(외국법인 포함)이 주식 등의 30% 이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업', '관계기업에 속하는 기업의 경우에는 출자 비율에 해당하는 상시 근로자 수, 매출액 등을 합산하여 규모기준을 미충족하는 기업'의 어느 하나에 해당하지 아니해야 한다. 반면, 사회적 기업의 경우 「사회적기업 육성법 제2조」에 적용을 받아 업종에 관계없이 '상시 근로자수가 300명 미만'이거나 '매출액이 300억 이하' 중 하나의 기준을 충족하면 되지만 '상시 근로자수가 1,000명 이상'이거나 '3년간 평균 매출액이 1,500억원 이상'이면 대상에서 제외된다.

2) 중소기업 현황

우리나라 중소기업 사업체는 2011년 기준 323만 5천개사로 전년대비 3.5% 늘어나 전체 사업체수의 99.9%를 차지하고 있으며, 중소기업 종사자는 2011년 기준 1천 263만명으로 전년대비 3.0% 증가하였다. 중소기업 종사자는 1990년대 중반에는 약 75%에 불과하였으나 꾸준한 증가세를 보이며 2011년 현재 89.6%로 늘어났다.¹⁾

우리나라 산업 총 종사자수 1천 453만명 가운데 약 88%가 300명 미만 기업에 근무하고 있으며, 거의 절반에 가까운 46.6%가 10인 미만 기업에 종사하고 있다. 사업체 수의 경우에는 10인 미만 기업이 전체의 93.5%를 차지하고 있는 실정이다.

1) 중소기업 종사자수 변화: '95년 75.5%→ '00년 80.6%, '05년 87.8%, '10년 86.8%, '11년 86.9% (중소기업현황, 각년도)

<표 1> 기업규모별 일반현황

(단위: 천 개, 만 명)

구분		2007	2008	2009	2010	2011
사업체 수 (천개)	계	2,977	3,047	3,069	3,125	3,235
	대기업	2	3	3	3	3
	중소기업	2,974	3,044	3,066	3,122	3,232
	(비중, %)	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
종사자 수 (만명)	계	1,261	1,307	1,340	1,414	1,453
	대기업	146	160	165	187	191
	중소기업	1,115	1,147	1,175	1,226	1,263
	(비중, %)	88.4	87.7	87.7	86.8	86.9

자료: 중소기업청 「중소기업현황」, 각년도.

2. 핵심인력의 개념 및 특징

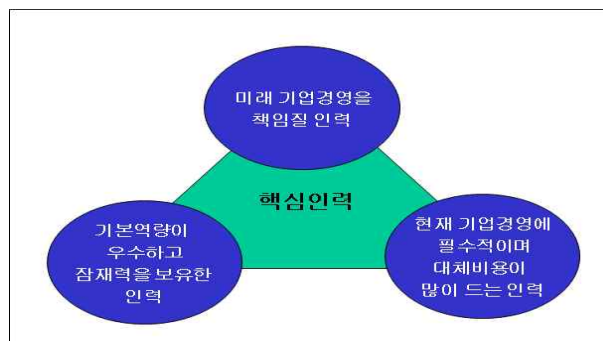
급변하는 경영환경 변화 속에서 글로벌 선도 기업들은 높은 성과 달성과 더불어 존경받는 기업으로 거듭나고자 노력하고 있다. 이를 위해 선도 기업들은 인재관리 즉, '사람'의 중요성을 인지하고 핵심인력 관리를 위해 많은 자원을 투입한다. 핵심인력은 뛰어난 역량과 전문지식을 보유하여 업무적으로 기존의 관성을 타파하고 새로운 가치를 창출할 수 있어야 하며, 인성적으로 올바른 가치관을 확립하고 도덕성을 갖추어야 한다.

본 연구에서는 핵심인력을 현재와 미래의 기업경영을 위해 반드시 필요한 인력으로 '직무기여도가 높아 해당 기업의 대표자가 장기재직이 필요하다고 지정하는 근로자'로 정의하였다. 이와 관련하여 핵심인력에 대한 유형을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 핵심인력은 미래의 기업경영을 책임질 인력이다. 이 유형에 해당하는 인력은 우수한 성과를 반복적으로 창출하며, 기업의 비전 및 목표를 정확히 이해하고 주요사업과 핵심전략을 중심으로 추진한다.

둘째, 기본역량이 우수하고 탁월한 잠재력을 보유한 인력이다. 이러한 유형의 인력은 현재 기업의 중점 추진사업이나 전략을 직접 주도적으로 수행하지는 못하더라도 맡은바 업무에 뛰어난 성과를 보이며 기업의 핵심가치 확보에 기여한다. 본 유형에 해당하는 인력은 기업의 지속적인 성장을 위해 장기적인 차원에서의 육성과 관리가 필요하다.

셋째, 현재 기업경영에 필수적이며 대체 시 비용이 많이 소요되는 인력이다. 본 유형의 인력은 현재 주요사업의 핵심업무를 수행하고 있어 갑작스런 인력대체 시 기업경영에 막대한 영향을 미치는 인력을 뜻한다. 기업의 입장에서 단기적인 관리에 보다 주안을 둘 필요가 있으며, 기업경영상 대체인력을 확보하거나 양성할 필요가 있는 직군으로 파악할 수 있다.



(그림 1) 핵심인력의 유형

3. 중소기업 장기재직 공제기금 도입의 필요성

최근에 이르러 세계적인 경기침체와 저성장 기조가 장기화 됨에 따라 우리나라 또한 많은 어려움을 겪고 있다. 이러한 시대적인 변화에 대응하여 우리가 지속적인 경제성장을 하기 위해서는 새로운 성장동력을 발굴하여 미래를 대비해야만 한다. 삼성경제연구소(2012)에 따르면, 9대 미래 유망산업 분야²⁾에서 우리나라의 기술경쟁력은 선진국 대비 57% 수준이며, 인적자원 경쟁력은 선진국의 55% 수준에 불과해 핵심인재의 부족현상이 매우 심각함을 제시하였다. 과학기술 핵심인재를 확보하고 육성하는 것은 미래 유망산업을 선도하기 위한 선결과제 이기에, 주요 선진국들은 기초 기술 연구, 연구개발 인재 양성 등을 위해 많은 노력을 경주하고 있다. 더욱이 우리나라와 같이 자원부족 국가의 경우에는 글로벌 경쟁력을 갖춘 기술력을 확보하고 이를 활용하여 시장을 선도하는 신제품을 출시해야만 한다.

기업이 핵심인재를 확보하고 유지, 관리하는 것은 단순한 인적자원의 관리 문제가 아니라, 기업의 존폐를 좌우하는 중대한 사안이다. 그러나 우리나라는 이공계 기피현상, 이공계에 대한 사회적 인식 저하 등으로 과학기술 핵심인력 양성에 많은 어려움을 겪고 있으며, 더욱이 중소기업의 인력난은 점점 심각해지고 있는 상황이다. 이에, 중소기업의 핵심인력 확보 및 유지를 위해서는 정부의 정책적인 지원이 밑바탕이 되어야 할 필요성이 있는데 이에 대해 자세히 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 지속가능한 국가경제 발전을 위해 중소기업의 중요성이 점점 증대되고 있다. 우리나라 중소기업은 사업체수로 볼 때, 99.9%(3,231,634개사)의 막대한 비중을 차지하고 있으며, 이는 전 세계적으로 보더라도 주요국(미국 85.2%, 일본 99.1%, 대만 97.6%)들에 비해서도 높은 수준이다. 더욱이 종사자수의 경우 미국 50.2%, 영국 59.2%, 일본 77.8%에 비해 월등히 높은 86.9%의 비중을 차지하고 있다. 중소기업의 사업체수 및 종사자수 증가는 근래에 비롯된 일이 아니라, 지난 10여 년 간 점진적으로 꾸준히 나타난 경향이다(중소기업인력실태조사,

아울러, 중소기업은 고용없는 성장(jobless growth) 시대의 새로운 고용창출 주체이다. 우리나라 중소기업 사업체는 IMF를 겪었던 1997년 267만개였으나 2011년에는 323만개로 약 56만개가 증가하였다. 이러한 중소기업의 증가를 통해 약 436만명의 고용 창출하는 효과를 볼 수 있었다. 이제 더 이상 대기업을 통한 고용창출을 기대하기는 힘들다. 중소기업이야말로 현재 정책의 화두인 새로운 고용을 창출할 수 있는 통로이자 해결방법인 것이다. 또한 중소기업은 대기업에 비해 혁신적이며, 연구개발(R&D) 효율성이 높기 때문에(Simonen and McCann, 2008; Ortega-Argiles et al, 2009), 고객의 수요가 다변화하고 창의적인 사고를 요구하는 시대적인 흐름에 보다 유연하게 대응할 수 있다.

<표 2> 중소제조업 인력현황³⁾

(단위 : 천명, %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
부족인원	59.6	50.5	53.3	64.7	66.3
현재인원	2,162	2,088	2,070	2,088	2,1233
부족률(%)	2.68	2.36	2.51	3.01	3.03

* 5인 이상 중소제조업 기준

자료: 중소기업청 「중소기업실태조사」, 각년도.

2) 미래 9대 유망산업 : 친환경에너지, 환경기술, 수송탐사, 첨단도시, ICT, 로봇기술, 신소재나노, 바이오의약, 고부가식품 (삼성경제연구소, 2012).

3) 부족인원: 현재 시점에서 회사가 외부 수요(주문)에 대응하기 위해 충원이 필요한 인원(정규직, 비정규직 포함), 인력부족률 = 부족인원/(현인원+부족인원).

지금까지 우리나라의 중소기업 인력지원 정책은 신규인력 채용을 중심으로 이루어져왔으며 대상 인력에 대한 지원보다 기업을 대상으로 한 직접지원이 대부분이었다. 그러나 대졸 신입사원 100명 가운데 24명은 1년 내 퇴사하는 것으로 나타났으며, 이러한 경향은 대기업(8.6%) 보다 중소기업(30.6%)에서 매우 심각한 것으로 조사되었다. 더욱이 경력사원 또한 100명중 16명이 1년 내 퇴사하는데, 중소기업의 경우 1년내 퇴사율이 21.2%로 대기업(5.7%)에 비해 무려 4배 가량이 높은 것으로 나타났다(한국경영자총협회, 2012).

또한 중소기업의 인력부족은 2012년 기준 6만6천여 명(3.03%)으로 2008년 이후 꾸준한 증가세를 보이며 점점 심각해지는 추세이며, 단순노무직(3.68%)과 기능직(3.08) 보다 기술직(4.76%)과 연구직(4.40%)의 인력부족이 상대적으로 높은 것으로 나타났다⁴⁾. 아울러, 중소기업의 경우 기업규모가 작을수록 인력부족률이 심각해, 종업원이 ‘200~299인’의 경우 인력부족이 0.75%에 불과하지만 ‘5~9인’의 경우 6.07%에 달해 그 격차가 매우 높은 것으로 조사되었다(중소기업실태조사, 각년도).

경영성과에 직접적인 영향을 미치는 핵심인력에 대한 관리는 매우 중요하다. 그러나 지금까지 정부의 인력정책은 신규 고용창출 위주로 이루어져, 현재 근무하고 있는 핵심인력에 대한 이직을 방지하기 위한 노력은 매우 미흡하였다. 실제로 중소기업에 입사하는 인원에 비해 이직하는 인원이 많은데, 이를 제도와 법을 통해 통제하는 것을 불가능하다. 이에 중소기업의 핵심인력이 해당 기업에서 장기간 근무할 수 있도록 유인책을 마련하는 것이 필요하다.

III. 국내 공제사업 현황분석

우리나라에서 공제에 대해 2002년 총리실 주관으로 종합적 조사를 실시한 이후 정부의 공식적인 차원에서 조사가 이루어진 적이 없다. 당시 조사결과에 따르면 공제조직이 32개인 것으로 나타났으나, 2011년 1월 말 현재 우리나라의 공제조직은 모두 60개인 것으로 밝히고 있다(오영수·김경환·박정희, 2011). 국내 존재하는 공제회는 특별법의 제정에 근거하여 설립되거나, 민법에 의한 법인 또는 비법인 공제조합의 형태로 설립되어 있다(금융경제연구소, 2012).

<표 3> 우리나라 주요 공제사업의 법적 근거

설립근거	공제운영기관
공제회법 제정	경찰공제회(1991), 군인공제회(1983), 과학기술인공제회(2002), 대한소방공제회(1991), 대한지방행정공제회(1990), 한국교직원공제회(2004),
일반법 제정	건설근로자공제회(1997), 노란우산공제(2006), 사내근로복지기금(1983), 한국사회복지공제회(2011), 중소기업 근로자 퇴직공제(2014년 도입 예정)

* 괄호안에 제시된 숫자는 특별법이 제정 공포된 연도를 나타냄. 위에 제시된 표는 각 공제회의 홈페이지에서 취득한 내용을 정리한 것임

자료: 금융경제연구소(2012), 「금융인 공제회 설립의의와 법제화 방향」을 참조하여 내용 재구성

4) Raymond and St-Pierre(2010)은 지금까지 기업혁신활동과 관련된 연구들 가운데 R&D활동이 가장 많은 관심을 받아왔음을 제시하며 혁신활동에 있어 연구개발의 중요성을 강조하였음.

1. 공제회법에 의한 공제사업

현재 우리나라에서 공제회법에 근거하여 운영되고 있는 공제사업들은 대부분 국가공무원 또는 공공분야에 종사하는 근로자를 대상으로 하고 있다. 공제사업들은 개별 공제회 회원들의 생활안정과 복지증진 도모를 목적으로 하며, 법적인 근거에 의하여 가입대상 및 회원자격을 엄격히 적용하고 있다. 공제회들은 공제가입자를 대상으로 다양한 사업을 수행하는데 급여사업, 복지후생사업, 대여사업 등이 공통적이다. 그리고 건물임대, 개발사업투자, 기금조성사업과 주택사업 그리고 연금사업 등 다양한 사업을 운영하고 있다.

공제회법에 근거한 공제사업들의 경우 개별법이 존재하여 법적인 안정성이 높고 정부로부터 지원금이나 보조금 등을 받을 수 있도록 규정되어 있어 재무적으로도 안정적이다. 그러나 임원 선임이나 주요사업 추진 시 주무부처의 승인을 받아야 하기에 운영적 측면에서 독립성 확보에는 제약이 따른다. 우리나라에서 현재 운영되고 있는 공제회법에 의한 공제사업 현황을 살펴보면 다음과 같다.

<표 4> 공제회법에 의한 공제사업 비교

명칭	설립 년도	법적근거	설립목적	가입대상	주무 부처	주요사업
경찰 공제회	1989	1991년 「경찰공제회법」 제4403호	경찰공무원 생활 안정 및 복지 증진	국가경찰공무원, 제주특별자치도 자치경찰공무원, 경찰관서 공무원 및 무기계약직 등	경찰청	· 급여, 수익사업 · 복지후생사업 · 기금조성사업
군인 공제회	1984	1983년 「군인공제회법」 제3698호	군인 및 군무원의 생활안정과 복지 증진을 도모	하사 이상의 군인, 군무원, 국방 보본부 및 국방부 소속기관의 공 무원, 한국국방연구원의 직원, 국 방대학교 교수 및 전임강사 등	국방부	· 급여, 대여사업 · 복지후생사업 · 수익사업 · 주택사업
과학 기술인 공제회	2003	2002년 「과학기술인공제회법」 제6815호	과학기술인의 생 활안정과 복지 증 진을 도모	과학기술분야에 종사하는 임·직 원, 특정연구분야의 임·연구원, 산업기술연구조합의 임·직원, 한 국정보보호원의 임·직원 등	미래 창조 과학부	· 급여, 대여사업 · 복지후생사업 · 기금조성사업 · 연금사업
대한 소방 공제회	1984	1991년 「대한소방공제회 법」 제4404호	소방공무원의 생활 안정과 복지증진에 기여	소방공무원 및 소방기관에서 소방 업무 담당하는 공무원 등	소방 방재청	· 급여, 대여사업 · 특별위로금사업 · 기금조성사업
대한 지방 행정 공제회	1975	1990년 「대한지방행정공제회법」 제4276호	지방행정공무원의 생활안정 및 복리 후생 증진	지방자치단체(안전행정부) 공무원 등	안전 행정부	· 급여, 대여사업 · 복리후생사업 · 기금조성사업
한국 교직원 공제회	1971	2004년 「대한교원공제회법」 제7070호	교직원의 생활안 정을 확보 및 복 리 증진	교육기관, 교육행정기관 또는 교 육연구기관의 교육공무원, 교원 및 사무직원 등	교육부	· 급여, 대여사업 · 복리·후생사업 · 기금조성 사업 · 수익사업

* 기금조성사업은 자산운용, 금융투자 등을 통하여 수익성을 기하는 사업을 의미함. 수익사업의 경
우 보험사, 상조사, 사업체 운영 등의 의미로 분류하였음.

자료: 금융경제연구소(2012)의 내용 및 각 공제회 홈페이지 등을 참조하여 내용 재구성

2. 일반법 및 기타 공제사업

일반법에 근거하여 운영되고 있는 공제사업의 경우 개별 공제회법에 근거한 공제사업에 비교하여 상대적으로 가입대상의 폭이 넓다. 이러한 유형의 공제사업은 공무원이나 공공기관 종사자에 비해 상대적으로 직업에 대한 안정성이 떨어지거나 인력관리 및 지원정책 등이 부족하여 각종 사회복지제도에서 소외되는 경우를 보완하기 위한 목적이 강하다. 예를 들어 중소기업청이 감독하며, 중소기업중앙회에서 운영하는 노란우산공제의 경우 업종에 따라 다소 차이는 있지만 상시근로자 50이나 10인 미만 소기업 및 소상공인 대표자를 가입대상으로 하며, 건설근로자공제회의 경우 일용 또는 1년 미만 기간 고용된 임시근로자 등도 가입하여 혜택을 받을 수 있다.

<표 5> 일반법 및 기타 공제사업 비교

명칭	설립 년도	법적근거	설립목적	가입대상	주무 부처	주요사업
건설 근로자 공제회	1997	1996년 「건설근로의 고용 개선 등에 관한 법률」 제5249호	건설근로자의 고 용개선과 복지증 진을 도모	· 건설사업주 · 피공제자 : 건설근로자로서, 일 용 또는 1년 미만의 기간을 정 하여 고용된 임시근로자	고용 노동부	· 퇴직공제사업 · 대여사업 · 복지사업 · 기금조성사업 · 고용지원사업
노란 우산 공제	2007	2006년 「중소기업협동조합법」 제10953호	소기업·소상공인 의 생활안정을 기 하고 사업제기 기 회를 제공	소기업·소상공인(상시근로자 기준, 광업·제조업·건설업·운송업 : 50인 미만, 도매업·소매업·서비스업·기 타 업종 : 10인 미만의 사업자)	중소 기업 중앙회	· 노란우산공제사업 · 대여사업 · 복지사업 · 기금조성사업
사내 근로 복지 기금	1983	1991년 「사내근로복 지기금법」 제4391호 2010년 「근로복지기 본법」 제3장 제2절 제50조~제80조로 통합	사업주가 자율적 으로 사내근로복 지기금 법인을 설 립하여 근로자의 복지후생 증진 및 노사협력 도모	사내근로복지기금법인이 설치된 사업 또는 사업장 내 근로자	고용 노동부	-
한국 사회 복지 공제회	2012	2011년 「사회복지사 등의 치우 및 지위 향상을 위한 법률」 제4조	사회복지사업 관 련 법인·시설 및 사회복지사의 생 활안정과 복지증 진 도모	사회복지사업 관련 법인·시설 중 사자, 사회복지사, 사회복지업무 종사자 등	보건 복지부	· 급여사업 · 대여사업 · 복지사업 · 정부지원상해공 제사업 · 스마트기기사업
희망 엔지 니어 적금	2013	「산업발전법」 제10조 의2(중견기업에 대한 지원), 「중소기업기본 법」 제1조(인력확보의 지원)	재직자가 납입하는 동안 기업이 동일 금액을 매칭·납입 하여 이직률 감소 및 장기근로 유도	매출 1조원 미만의 중소·중견기업 에 근무하는 5년차 이내 기술인력 (전문연구개발인력 및 기술직인력) 중 소속기업의 추천을 받은 자	산업 통상 자원부	-

* 기금조성사업은 자산운용, 금융투자 등을 통하여 수익성을 기하는 사업을 의미함. 또한, 수익사업의 경우 보험사, 상조사, 사업체 운영 등의 의미로 분류하였음.

* 중소기업근로자퇴직공제(중소기업중앙회)는 2014년 도입예정이므로 비교 대상에서 제외하였음.

자료: 금융경제연구소(2012)의 내용 및 각 공제회 홈페이지 등을 참조하여 내용 재구성

산업통상자원부에서 운영하는 희망엔지니어적금의 경우 중소·중견기업 핵심 기술인력의 장기 재직 촉진을 위해 「산업발전법」 및 「중소기업기본법」에 따라 운영되고 있지만, 실제적인 사업운영

과 관련된 별도의 개별적인 법률적 근거를 마련하고 있지는 못하다.⁵⁾

IV. 제도도입 관련 실태조사

본 연구에서는 ‘중소기업 성과보상기금’ 도입을 위해 중소기업의 현황을 파악하고자 설문조사를 실시하였다. 새로운 제도를 도입하는 것은 근로자와 기업 간 입장차가 상존하기에 본 실태조사에서는 ‘인력용’과 ‘기업용’ 설문을 구분하였다. ‘인력’ 대상 실태조사의 경우 정부의 인력지원사업에 참여한 경험이 있는 인력 150명을 대상으로 하였으며, ‘기업’ 조사의 경우 정부의 인력지원사업에 참여한 경험이 있는 기업 100개사를 대상으로 설문을 실시하였다. 수도권과 비수도권에 대한 구분은 수도권정비계획법상에서 규정한대로 서울, 인천, 경기 지역을 수도권으로 분류하였으며, 기타 지역을 비수도권으로 구분하여 분석하였다.

1. 인력대상 실태조사 결과

설문결과 전체 응답자(150명) 가운데 수도권에 근무하는 응답자는 92명(57.8%)인 것으로 조사되었으며, 비수도권 응답자는 58명(42.2%)인 것으로 나타났다. ‘근무기간 및 경력’을 묻는 질문의 경우, 응답자 2명중 1명이상(53.3%)이 현 직장에서 3년 미만 근무한 반면, 10년 이상 근무한 경우는 150명 응답자 가운데 9명(6%)에 불과한 것으로 분석되었다.

<표 6> 응답자 기업현황(업종, 종업원 수)

(단위 : 명)

구분	업종			종원업 수		
	제조업	비제조업	소계	50명 미만	50명 이상	소계
수도권	58(52.7%)	34(85.0%)	92(61.3%)	62(62.0%)	30(60.0%)	92(61.3%)
비수도권	52(47.3%)	6(15.0%)	58(38.7%)	38(38.0%)	20(40.0%)	58(38.7%)
총계	110(100.0%)	40(100.0%)	150(100.0%)	100(100.0%)	50(100.0%)	150(100.0%)

설문에 응답한 응답자 대부분은 과거 직장경험(76.0%)이 있었으며 그 비율은 비수도권(79.3%)이 수도권(73.9%) 보다 조금 더 높은 것으로 나타났다. 아울러 이전근무 직장의 유형은 수도권의 경우 동일업종 중소기업(36.8%), 타업종 중소기업(33.8%) 순이었으며 비수도권의 경우 타업종 중소기업(41.3%), 동일업종 중소기업(26.1%) 순인 것으로 조사되었다. 이는 수도권에 비해 상대적으로 비수도권에 근무하는 종사자가 업종 및 업무의 단절성으로 인해 전문성을 유지하기가 어려움을 보여주는 결과로 볼 수 있을 것이다.

5) 희망엔지니어적금 가입대상 : 연구직인력(전문연구개발인력)은 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자로서, 연구소 및 연구개발 전담조직(부서)에 소속되어 순수 연구 활동에 종사하는 인력을 의미함(연구개발 전담조직(부서)에 소속되어 있는 ‘기획·사무·관리·행정’직 근로자 제외), 기술직인력은 전문대졸 이상의 학력을 가지고 있는 이공계 전공자로서, 연구소/연구개발 전담조직(부서) 이외의 부서에서 연구개발 및 기술 관련직에 근무하고 있는 인력을 의미한다. 단, 기술직인력은 전문연구개발인력, 단순생산직인력 그리고 ‘기획·관리·사무·행정’ 인력과는 구분되는 개념을 의미함.

응답자들은 전직의 가장 큰 이유로 고용 불안정(27.2%)을 꼽았으며, 다음으로 미래비전의 불투명(24.6%), 임금수준 불만족(20.2%) 등으로 답하였다. 수도권외의 경우 전체 전직 이유와 맥락이 유사하였으나 '미래비전의 불투명'과 관련된 의견(29.4%)이 다소 높은 것으로 조사되었다. 반면, 비수도권에서는 임금수준의 불만족(26.1%)이 가장 높은 전직 사유인 것으로 나타나, 임금 이외에 장기 재직을 유도하기 위한 정부차원의 정책적인 지원 등 기타 유인책이 강구될 필요가 있음을 확인할 수 있었다.

향후 이직계획 여부에 대한 응답의 경우 약 2명중 1명(48.7%)이 이직의사가 있는 것으로 조사되었다. 이직 계획이 있는 응답자(73명) 가운데 65.8%가 수도권에 종사하고 있는 것으로 나타나, 비수도권(34.2%)에 비해 이직 의사가 높은 것으로 분석되었다. 상대적으로 수도권 지역이 비수도권 지역에 비해 이직의사가 많은 것으로 나타났지만, 과반수에 이르는 인력이 이직을 고려한다는 것은 비단 지역적인 문제를 넘어 중소기업의 인력확보, 수급에 대한 어려움을 여실히 보여주는 지표라 할 수 있을 것이다.

<표 7> 향후 이직 계획 여부

(단위 : 명)

구분	이직계획 없음	이직계획 있음	총계
수도권	44(47.8%)	48(52.2%)	92(100.0%)
비수도권	33(56.9%)	25(43.1%)	58(100.0%)
총계	77(51.3%)	73(48.7%)	150(100.0%)

* 수도권과 비수도권의 총계를 각 100으로 환산하여 비율 나타냄

복리후생 지급대상과 규모에 대한 적절성 여부를 묻는 질문에 있어서는 부족하다는 응답(61.3%)이 주를 이루었으며, 충분하다는 응답은 3.3%에 불과한 것으로 조사되었다. 조사결과 수도권과 비수도권 모두 복리후생에 대한 불만족이 높게 나타나 이에 대한 개선 방안을 강구하는 것이 필요함을 확인할 수 있었다.

특히, 이직을 계획하고 있는 응답자들의 경우 복리후생에 대한 불만이 매우 높은 것으로 조사되었다. 이직 의사가 있는 경우 복리후생에 만족하지 못하는 비율이 79.2%나 차지한 반면, 이직 의사가 없는 경우에는 42.5%에 그쳤다. 하지만, 이와 같은 상대적인 수치로 이직계획 없는 응답자들이 만족하고 있다고 파악하기에는 다소 무리가 따른다. 이직 계획이 없음에도 걱정 이상으로 응답한 비율이 과반수를 조금 넘는 수치(57.5%)에 불과하다는 점을 감안할 때, 아직 개선해야 할 여지가 많다는 의미로 파악해야 할 것이다.

응답자가 이직을 계획하고 있는 이유로는 미래비전의 불투명(35.1%)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 임금수준 불만족(28.6%), 근무환경의 열악함(11.7%), 고용 불안정(9.1%) 등의 순으로 조사되었다. 수도권과 비수도권 응답자 모두 공통적으로 미래비전의 불투명, 임금수준 불만족을 주된 이직 사유로 꼽아 주요한 이직 사유에 대한 지역적인 큰 차이는 없는 것으로 나타났다. 향후 이직의사를 갖고 있는 응답자들은 기회가 주어진다면 언제든지 이직할 계획을 갖고 있는 것으로 조사되었으며, 이는 지역적인 차이없이 수도권(40.9%)과 비수도권(45.5%) 지역에서 공통적으로 나타났다.

정부 차원의 지원 프로그램 도입의 필요성은 매우필요(49.3%)와 다소필요(34.0%)가 높게 나타났다. 특히 비수도권에서 매우필요(65.5%)하다는 의견이 수도권(39.1%)에 비해 높게 나타났는데, 이는 비수도권 지역이 정부지원 프로그램 도입에 대한 수요가 훨씬 높다는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

아울러 중소기업 성과보상금 제도 도입 시 기업과 근로자의 비용부담은 1:1~2:1을 선호하는 것

으로 나타났다. 기업가 근로자 불입비율은 1:1(42.0%), 2:1(26.0%), 3:1(17.3%) 순으로 수도권과 비수도권 모두 같은 의견을 보였다. 제도 도입 시 참여의향을 묻는 질문에 있어서는 참여하겠다는 응답(62.7%)이 높은 것으로 나타났으며, 수도권(58.7%)과 비수도권(69.0%) 모두 제도도입에 긍정적인 견해를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

2. 기업대상 실태조사 결과

중소기업의 인력 장기재직 지원방안 마련을 위한 실태조사에 있어 기업부문에 해당하는 설문에는 총 100개사가 응답하였다. 지역별로는 수도권 55개사(55.0%), 비수도권 45개사(45.0%)가 설문에 답하였다. 핵심인력의 다른 기관으로의 이직은 경영상 피해를 초래하는데, 응답기업 2곳 중 1곳(52%)은 이로 인한 경영상 피해를 경험했으며, 이러한 현상은 수도권 지역(49.1%)보다 비수도권 지역(55.6%)에서 보다 심각한 것으로 조사되었다.

해당 기업의 현재 인력상황을 묻는 질문에 있어 전체적으로 부족(60.%)하다는 응답이 주를 이루었으며, 충분하다고 응답한 기업은 단 1개사도 없는 것으로 조사되었다. 수도권과 비수도권 모두 인력부족 상황을 겪고 있었으며, 수도권(54.5%)에 비해 비수도권(66.7%) 기업의 인력부족 현상이 심각한 것으로 나타났다.

직군별 부족인력에 대하여 분석한 결과, 공통적으로는 R&D인력에 대한 부족현상(63.3%)이 가장 심각하다고 응답하였다. 직군별 핵심인력을 묻는 설문을 종합해 보면, 먼저 R&D 인력의 경우 5명 이상을 보유하고 있다는 응답이 수도권(52.7%), 비수도권(37.8%) 모두 가장 높은 비율을 보였다. 이러한 응답 결과는 ‘연구기술직’ 분야에 대한 기업 내 인식의 중요도가 높음을 의미하는 것으로 파악할 수 있을 것이다. 연구개발 인력을 제외한 다른 직군의 경우 상대적으로 핵심인력으로 파악하는 경향이 낮은 것으로 조사되었다. 특히 수도권 지역의 경우 ‘생산직’ 가운데 핵심인력이 없다고 응답한 비율은 45.5%로 매우 높게 나타났으며, ‘영업판매직’과 ‘사무관리직’의 경우에는 1~2명의 핵심인력을 보유하고 있다는 응답이 가장 많은 것으로 조사되었다.

<표 8> 핵심 인력 현황 종합

(단위 : 개)

구분	수도권				비수도권			
	R&D	생산	영업판매	사무관리	R&D	생산	영업판매	사무관리
0명	3(5.5%)	25(45.5%)	16(29.1%)	12(21.8%)	3(6.7%)	14(31.1%)	18(40.0%)	15(33.3%)
1~2명	12(21.8%)	8(14.5%)	22(40.0%)	23(41.8%)	12(26.7%)	10(22.2%)	18(40.0%)	16(35.6%)
3~4명	11(20.0%)	5(9.1%)	8(14.5%)	13(23.6%)	13(28.9%)	6(13.3%)	4(8.9%)	11(24.4%)
5명이상	29(52.7%)	17(30.9%)	9(16.4%)	7(12.7%)	17(37.8%)	15(33.3%)	5(11.1%)	3(6.7%)
총계	55(100.0%)	55(100.0%)	55(100.0%)	55(100.0%)	45(100.0%)	45(100.0%)	45(100.0%)	45(100.0%)

핵심인력에 대한 보상 프로그램으로는 ‘성과별 인센티브’(52.6%) 부여가 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘승진시 우대’(23.7%), ‘상급 학위과정 지원’(21.1%) 순으로 조사되었다. 응답 기업의 69.2%는 현재 핵심인력의 장기근속 유인을 위한 보상프로그램이 부족하다는 의견을 갖고 있으며, 이러한 경향은 수도권(63.3%)보다 비수도권(77.2%) 지역에서 강하게 나타났다. 핵심인력의 이직과 보상 프로그램 간의 상호 관계를 살펴본 결과 장기근속 유인책이 부족할수록 이직으로 인한 피해가

높은 것으로 나타났다. 장기근속 유인을 위한 보상 프로그램이 부족하다고 응답한 기업 2개사 중 1개사(55.6%) 이상이 핵심인력의 이직으로 인한 피해를 경험한 것으로 분석되었다.

정부지원 프로그램 도입의 필요성에 대한 질문의 경우, ‘매우 필요하다’는 의견에 수도권(50.9%)과 비수도권(66.7%) 모두 과반수가 넘게 응답하였다. 그리고 정부지원제도에 있어서는 응답 기업의 과반수 이상이 ‘납입비용에 대한 조세지원’(62.0%)을 희망하였으며, 다음으로 수도권 지역 기업의 경우에는 ‘국가 R&D사업 참여시 우대’(18.2%)를, 비수도권 기업의 경우에는 ‘정부의 인력사업 참여시 우대’(17.8%)를 선호하는 것으로 분석되었다. 아울러 응답 기업들은 제도 도입시 64.0%가 참여의사가 있다고 밝혔다. 참여의사는 비수도권(55.6%)에 비해 수도권(70.9%) 지역에서 높게 나타났다.

V. 결론

중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 정부 차원의 지원은 아직까지 미흡하다. 스톡옵션, 우리사주 등 주식형 지원제도가 일부 존재하지만 중소기업 대부분이 비상장사이기 때문에 우수인력의 장기재직 인센티브로는 활용하기가 어렵다. 최근 들어 정부와 은행간 협의를 통해 희망엔지니어 적금과 같은 예금상품이 출시되었다. 우수인력의 장기재직 유도를 위해서는 기업의 자발적인 노력이 필수적이다. 하지만 일반 금융상품의 경우 세제 지원, 인력양성 등 기업의 참여 촉진을 위한 정책 연계가 현실적으로 불가능하다.

중소기업청은 2013년 업무보고를 통해 중소기업으로의 우수 기술인력 유입을 위해 중소기업에 장기재직하는 근로자를 대상으로 중소기업형 스톡옵션제 도입을 추진하겠다고 밝혔다. 정부는 관계부처 합동으로 중소기업 생산성 향상대책(‘13. 6)을 통해 5년 이상 장기재직한 중소기업 기술인력에 대해 주식 대신 중소기업과 근로자가 공동으로 적립한 납입금을 인센티브로 지급할 계획을 발표하였다. 중소기업 인력의 장기재직을 지원하겠다는 정부 차원의 의지가 존재하는 것이다

중소기업 핵심인력의 장기재직을 위한 공제기금 도입시 무엇보다 중요한 것은 중소기업과 핵심인력 모두의 자발적이고 적극적인 참여가 수반되어야 한다는 점이다. 정부의 지원 또한 시장 기능을 벗어나서 적극적으로 개입하기 보다는 이들의 참여를 유인하기 위한 형태로 이루어져야 할 것이다.

1. 공제기금 도입 방안

핵심인력 장기재직을 위한 공제기금 사업은 중소기업에 근무하는 핵심인력을 가입대상으로 한다. 지원대상이 되는 핵심인력의 범위는 중소기업 사업주가 지정하는 인력으로 한정할 필요가 있다. 실태조사 결과 중소기업의 80.0%가 핵심인력 범위를 정부에서 지정하기 보다는 회사에서 지정하는 것이 바람직하다고 응답했다. 다만 장기재직 공제기금이 중소기업 사업주와 근로자 모두의 참여를 전제로 하기 때문에 핵심인력으로 선정된 인력이 참여에 동의하는 경우에 한해 가입을 허용하는 방안이 바람직하다.

공제기금은 중소기업 사업주와 핵심인력이 상호 비율에 따라 매월 소정의 금액을 납입함으로써 적립이 이루어진다. 중소기업과 근로자가 동일한 비율(1:1)로 납입하는 것이 바람직하다. 중소기업의 44.0%, 근로자의 42.0%가 중소기업과 근로자의 적정 납입비율로 1:1을 꼽았다. 근로자의 입장에서 추가금액을 납입하고자 하는 경우 기업의 추가부담이 없다는 전제하에서 중소기업과 근로자의 납입비율을 1:2 수준까지 확대하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

매월 납입금액은 기업과 근로자 모두에게 지나친 부담을 지우지 않기 위해서 상한선을 설정할 필요가 있다. 실태조사 결과 중소기업 사업주와 근로자 모두 월평균 30만원 이상을 지출할 의향이

있는 것으로 나타났다. 하지만 상한선의 경우 핵심인력 장기채직을 유인하는데 실질적으로 도움이 될 수 있는 방향으로 설정해야 한다. 기업 납입금액의 경우 월 50만원을 상한선으로 설정하고, 개인 납입금액 상한선은 과학기술인공제회와 중소기업 근로자 퇴직공제의 적립형 공제사업과 동일하게 월 100만원 수준이면 적절할 것으로 판단된다. 초기에 납입하기로 약정한 금액을 증좌하고자 하는 경우에는 기업과 핵심인력의 합의를 전제로 월 상한선을 넘지 않는 범위 내에서 허용할 수 있을 것이다. 아울러 관리상의 문제를 위해 월 10만원 정도로 납입금액에 대한 하한선을 설정하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

공제기금의 중요한 목적이 일정기간 이상 핵심인력의 고용을 유지하는 것이기 때문에 계약기간을 결정하는 것이 매우 중요하다. 계약기간은 기업과 근로자가 희망하는 적정 가입기간을 고려할 때 5년 이상이면 무난하다. 적정 가입기간에 대해서는 중소기업 근로자의 경우 3.8년(수도권 3.4년, 비수도권 4.4년)으로 조사되었으며, 중소기업 사업주는 응답기업의 56.0%가 5년 이상을 선호하는 것으로 나타났다. 계약기간을 5년으로 한정하고, 기간 만료시 추가로 연장할 지를 상호간의 합의에 따라 결정하도록 하는 것이 바람직하다.

납입금액에 대한 이자율은 시장금리 수준인 3% 내외(복리)⁶⁾로 적용할 필요가 있다. 개인 입장에서는 5년 이상 기간이 경과하면 개인 납입금과 회사 납입금을 모두 받고 두 납입금을 합친 금액에 이자율을 지급받게 되기 때문에 금리 수준은 실제로는 6% 정도가 된다. 이는 타 공제회에서 운영하는 적립형 공제금리(5% 내외)에 비해 오히려 높은 수준이다.

<표 9> 중소기업 핵심인력 장기채직 공제기금 도입 방안

구분	내용		비고
가입대상	중소기업기본법상 중소기업에 근무하고, 사업주가 지정하는 인력		해당 인력의 동의 전제
납입비율	사업주 : 근로자 = 1:1 원칙		근로자 희망시 추가 납입 가능(1:2 한도)
납입금액	상한액	월 50만원	근로자(월 100만원)
	하한액	월 10만원	회사와 근로자 동일
계약기간	5년		사업주로 인한 납입 중단시 기간 단축 가능
금리	3%		5년 미만시 중간해지 금리 적용(1~2%)
납입방법	근로자 명의의 계좌를 개설하고 사업주와 근로자가 공동으로 납입		근로자 명의의 계좌는 기업의 공제계좌 내에 개설
급여지급	계약 만료 또는 회사 사유로 중도해지할 경우 전체 납입금과 이자 수령		(근로자 사유로 중도 해지시) 본입 납입금과 중도해지 이자만 수령

공제금액에 대한 납입방법은 계약 체결, 계좌 개설, 부담금 납입 등의 절차를 거쳐 이루어진다. 계약이 체결되면 실제 금액을 납입할 수 있는 계좌가 개설되어야 한다. 먼저 기업 명의의 공제계좌를 신설하고, 기업 명의의 계좌 내에 근로자 명의의 납입계좌를 개설할 필요가 있다. 기업 명의의 공제 계좌는 나중에 근로자 중간 퇴사나 납입 중단으로 인해 기업 납입금액을 근로자가 지급받지 못하는 경우 회사에서 관리하기 위해서 필요하다. 근로자 명의의 계좌는 중간 퇴사 등의 사유가 발생할 수 있기 때문에 근로자 납입용과 기업 납입용을 구분해서 개설해야 한다. 기업이 납입한 금액에 대해서 기업이 다시 환불받게 된다면 납입금액에 대한 정부 지원제도 설계가 사실상 불가능하다. 부담금 납입은 급여에서 공제하는 형태로 근로자가 기업에 일차적으로 납입하고 기업

6) 5년 만기 국고채 평균 금리 : 3.26%(2013년 8월 기준)

에서 전체 납입금을 공제사업단으로 일괄 납입하는 형태로 운영할 수 있을 것이다. 물론 여기에서 납입금액은 개인 납입액과 회사 납입액이 별도의 계좌로 입금되어야 할 것이다.

핵심인력이 계약기간인 5년 이상 근무하거나 회사 측의 사정으로 납입을 중단하게 되면 기업과 본인이 함께 납입한 금액 전부와 이자액을 모두 수령할 수 있다. 기업의 입장에서는 5년 이상 근무할 것을 전제로 비용을 납입한 것이기 때문에 해당 인력의 사정으로 5년을 채우지 못하고 퇴사하거나 납입을 정지한 경우에는 본인 납입금과 본인 납입금에 대한 중도해지 이자액만 수령하는 것이 바람직하다. 근로자의 사유로 인한 중도 해지시 금리는 앞에서 기준금리로 제시한 3%보다 낮은 수준으로 적용할 필요가 있다. 예를 들어 2년 미만은 1%, 2년 이상 5년 미만은 2% 등의 수준을 검토할 수 있을 것이다.

중소기업이 폐업, 부도 또는 자의적으로 공제기금을 탈퇴할 경우 회사와 핵심인력이 납입한 원리금은 핵심인력이 전액 지급받는 것이 당연하다. 하지만 이 경우 기존에 핵심인력의 조기 퇴사로 인해 기업의 공제계좌에 산입되어 있는 금액이 있다면 남아 있는 핵심인력에게 일차적으로 배분하는 것이 바람직하다.

2. 공제기금의 법적근거 및 운영조직

중소기업 핵심인력 장기채직 공제기금의 경우 공제회라는 조직으로 운영하거나 공제사업 형태로 운영하면서 운영조직을 별도로 두는 방법 모두 가능하다. 공제회라는 명칭을 갖는 조직을 운영하기 위해서는 공제회법을 통하거나 관련 법률 내 공제회 설립근거를 마련하는 형태로 법적근거가 마련되어야 한다.

공제회가 아니라 공제사업 형태로 운영되는 경우에는 기존 법률에 근거를 명시하고 있다. 노란우산공제와 중소기업 근로자 퇴직공제사업의 경우 모두 중소기업협동조합법에 법적근거를 두고 있다. 희망엔지니어 적금의 경우 핵심인력 장기채직 공제기금과 사업내용이 가장 유사하지만 일반은행에서 출시한 정기적립식 적금 형태로 운영하고 있기 때문에 별도의 법적근거는 존재하지 않는다. 부처 차원에서 적금 가입기업에 대한 가점부여 등의 형태로 인센티브 제공을 추진하고 있지만, 조세 등 제도적 뒷받침이 이루어지기 어려우며, 추가 사업발굴이 현실적으로 어렵다.

중소기업 핵심인력 장기채직 공제기금의 경우 대상이 중소기업에 재직하는 인력으로 민간 분야에 해당하기 때문에 별도의 공제회법을 통한 법적근거 확보가 용이하지 않다. 공제회를 설립하거나 공제사업만 운영하거나 모두 일반 법률에 법적근거를 명시하는 것이 바람직하다. 법적근거는 신규 법률을 제정하거나 기존 법률에 공제회 설립과 관련된 내용을 추가하는 형태로 마련할 수 있다. 하지만 신규 법률을 제정하는 것은 실익이 크지 않다. 2003년 이후 중소기업 인력지원 관련 내용을 포괄하는 중소기업 인력지원 특별법이 시행되고 있기 때문에 굳이 중소기업 인력의 장기채직 관련 내용으로 별도의 법률을 제정할 필요가 없다. 중소기업 인력지원 특별법 개정을 통해 장기채직 공제기금 관련 내용을 추가하는 것이 바람직할 것이다.

3. 공제사업 참여시 인센티브

중소기업 핵심인력 장기채직 공제사업이 활성화되기 위해서는 중소기업 사업주와 중소기업에 재직하고 있는 근로자의 적극적인 참여가 필수적이다. 하지만 사업주 입장에서는 핵심인력을 위해 일방적으로 비용을 지출해야 하는 입장이기 때문에 사업 참여에 소극적일 가능성이 높다. 기업의 자발적 참여를 유인하기 위한 실질적인 지원방안이 마련될 필요가 있다. 공제사업에 참여한 중소기업에 대해서는 보조금과 같은 직접적인 지원보다는 사업 참여를 통해 지출한 금액에 대해서 사후적으로 조세지원의 형태로 지원하는 것이 바람직하다.

첫째, 중소기업이 핵심인력 장기채직 공제기금에 납입한 금액을 법인세법상 손비(損費)로 인정할

필요가 있다. 법인의 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 손실 또는 비용(損費)에 대해서는 법인세법 제19조와 동법 시행령 제19조에 따라 과세대상에서 제외한다.

둘째, 법인이 아닌 개인사업자가 핵심인력 장기재직 공제기금에 납입한 금액을 소득세법상 필요경비로 인정할 필요가 있다. 개인기업에서 발생하는 사업소득의 필요경비는 총수입금액에 대응하는 매출원가, 기타 총수입금액을 얻기 위해 직접 소요된 비용 및 판매 및 일반관리비 등이 해당한다.

셋째, 중소기업이 핵심인력 장기재직 공제기금에 납입한 비용을 조세특례제한법상 연구·인력개발비 세액공제 중 인력개발비 적용비목에 포함할 필요가 있다. 중소기업은 당해연도 인력개발비 지출금액의 25%를 법인세 또는 소득세에서 공제받을 수 있으며, 당해연도 결손발생시 5년간 이월공제가 가능하다. 높은 공제율과 활용도 때문에 제도 도입시 실효성이 매우 높을 것으로 판단된다.

조세지원과 더불어 공제사업 참여 중소기업 정책자금에 대한 금리 우대 프로그램을 도입할 필요가 있다. 현행 중소기업청 정책자금 융자 지원시 기준금리보다 최대 0.5%를 한도로 금리를 우대하는 방식을 제안한다. 예를 들어 공제사업에 참여하는 핵심인력 수에 따라서 우대금리를 다르게 설정하고, 가입기간에 따라 추가로 우대금리를 적용한다면 기업의 참여를 어느 정도 유인할 수 있을 것이다.

중소기업에 재직하고 있는 핵심인력에 대한 가입을 유도하고 재산형성을 지원하기 위해서는 근로자 개인에 대한 세제혜택 마련 또한 중요하다. 핵심인력에 대한 조세지원은 공제기금 납입금액에 대해 소득공제를 하거나 이자소득에 대해 과세특례를 하는 형태로 도입할 수 있다. 소득공제의 경우 납입금액 전액을 대상으로 하되 당해연도 공제한도를 규정할 필요가 있다. 소득공제의 경우 근로자 개인에게 효과가 귀속된다는 점에서 개인 납입금에 한해서 적용하는 것이 바람직하다.

4. 공제사업 활성화 방안

중소기업 핵심인력에 대한 공제사업이 활성화되기 위해서는 해당 인력이 핵심인력으로 인정받는다는 생각에 자긍심을 갖도록 서비스를 추진하는 것이 중요하다. 핵심인력을 대상으로 복지서비스 제공, 핵심인력에 대한 DB 구축 및 교육연수 사업과의 연계, 핵심인력 보호제 등의 사업을 일차적으로 추진할 필요가 있다.

첫째, 공제사업에 참여한 핵심인력을 대상으로 다양한 복지서비스가 제공되어야 한다. 먼저 핵심인력에 대한 단기 대출사업을 운영할 필요가 있다. 생활안정, 학자금, 전세자금 등 단기자금 대출 수요는 일반 회사원들에게 꾸준히 존재한다. 대출금리는 적립 기준금리(3% 복리)와 비슷하고 일반 대출금리보다 다소 낮게 책정하면 활용도가 높아질 것이다.

둘째, 중소기업으로부터 지정되고 장기재직 공제사업에 가입한 핵심인력에 대한 DB를 구축하고, 교육연수사업과 연계할 필요가 있다. 일차적으로 핵심인력 DB Pool을 활용하여 사내 전문가 강사제(현장 교수제), 사외 초빙 전문가 강사제 등의 제도를 운영하고 적극적으로 활동한 인력에 대한 인센티브를 제공할 필요가 있다.

셋째, 중소기업 핵심인력에 대한 임치제 도입을 검토할 필요가 있다. 대기업이 핵심인력 DB에 등록되어 있는 중소기업 근로자를 불합리하게 빼가는 경우 교육훈련 분담금을 부과할 수 있을 것이다. 고용노동부는 2013년 업무계획을 통해 중소기업 핵심인력을 빼가는 대기업에 대한 교육훈련 분담금 도입을 제시하고 있으며, 세부 방안이 마련되고 있다. 이와 더불어 대·중소기업 협력의 일환으로 중소기업 핵심인력 스카우트시 해당 대기업이 장기재직 공제기금 내 일정금액을 출연하는 방안도 검토할 수 있을 것이다.

[참고문헌]

- 국가과학기술심의회(2013), '제3차 과학기술기본계획('13~'17)(안)', (2013.7).
- 금융경제연구소(2012), 「금융인 공제회 설립의의와 법제화 방향」, 금융정책연구(2012-02).
- 김진선 외(2002), "국내 유사보험 감독 및 사업현황", 보험개발원보험연구소.
- 권순원·김진·위경우(2012), "금융인 공제회 설립의의와 법제화 방향", 금융정책연구, 2012-02, 금융경제연구소.
- 노민선(2013), "중소 중견기업 연구인력 고용지원 관련 정책 개선방안", 한국산업기술진흥원.
- 산업기술연구원(2012), "중소·중견기업 우수인재 확보지원을 위한 고금리 장기저축, '희망엔지니어 적금' 제도 도입방안 연구", 지식경제부.
- 삼성경제연구소(2002), '핵심인재 확보·양성 전략'.
- 삼성경제연구소(2012), 'CEO Information(2012)-과학기술 핵심인재 10만 양병을 위한 제언'.
- 신유호(2010), "지방재정건전화를 위한 지방재정공제제도 발전방향", 지방재정과 지방세, 통권 33호, 한국지방재정공제회.
- 오영수, 김경환, 박정희(2011), 일반공제사업 규제의 합리화 방안, 보험연구원.
- 정수원(2013), "일본 소규모기업의 공제제도 현황과 과제", 일본근대학연구, 제40권, pp.405-429.
- 중소기업청, 「중소기업실태조사」, 각년도.
- 중소기업청(2012), 「중소기업 범위해설」.
- 중소기업청(2013), 「중소기업관련통계」.
- 한국경영자총협회(2012), '2012년 신입/경력사원 채용실태 특징조사 결과'.
- Simonen, J. and P. McCann, (2008). "Innovation, R&D Cooperation and Labor Recruitment: Evidence from Finland", *Small Business Economics*, Vol. 31, 181-194.
- Ortega-Argiles, R., M. Vivarelli, and P. Voigt, (2009), "R&D in SMEs: a paradox?", *Small BusEcon*, Vol. 33, pp. 3-11.
- Raymond, L. and J. St-Pierre, (2010), "R&D as a Determinant of Innovation in Manufacturing SMEs: An Attempt at Empirical Clarification", *Technovation*, Vol. 30, pp. 48-56.
- 건설근로자공제회 홈페이지. <http://www.cwma.or.kr>
- 경찰공제회 홈페이지. <http://www.pmaa.or.kr>
- 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr>
- 군인공제회 홈페이지. <http://www.mmaa.or.kr>
- 과학기술인공제회 홈페이지. <http://www.sema.or.kr>
- 대한소방공제회 홈페이지. <http://www.sogong.com>
- 대한지방행정공제회 홈페이지. <http://www.poba.or.kr>
- e나라지표. <http://www.index.go.kr>
- 한국교직원공제회 홈페이지. <http://www.ktcu.or.kr>
- 한국사회복지공제회 홈페이지. <http://www.kwcu.or.kr>