

'좋은 인재를 채용하면서 지원도 받을 수 있다면' 이런 바람을 갖고 계신 벤처 CEO와 인사 담당자를 위해 <벤처다이제스트>에서는 노동부 고용지원센터의 다양한 지원 프로그램을 3회에 걸쳐 소개합니다.

회사와 직원이 함께 행복해지면서 받을 수 있는 기업 장려금이 있나요?

직원들이 직장에서 보다 즐겁게 근무하기 위한 필요 조건으로 무엇이 있을까? 우선, 시설에 비용을 투자하면 좀 더 안전하고 생산성 높은 근무환경을 제공할 수 있다. 그러나 시설 투자가 여의치 않은 경우라면 좀 더 합리적인 근무시간이나 탄력적인 근무 조건을 조성함으로써 기업의 생산성을 높이고 직원 만족도를 동시에 높일 수 있다. 이번 회에서는 지난 회의 노동부 고용지원센터의 시설투자 기업 장려금에 이어 직원의 계속 고용이 가능한 기업장려금에 대해 알아 본다.

Q 주 5일제 시대라고 하지만 생산라인이 계속 가동돼야 하는 제조업 회사라 좀처럼 직원들이 쉬지 못합니다. 일손을 돕기 위해 직원들을 추가로 채용해도 업무 특성 상 이직률이 높아 악순환이 반복되고 있습니다. 생산성을 유지하면서 직원근무환경을 개선할 수 있는 방법은 없을까요?

A 업의 특성상 계속 직원들이 근무해야 한다면 직원들을 조를 나누어 교대로 근무하는 교대제 도입을 통해 직원들의 업무부담을 완화시킬 수 있습니다.

교대제전환지원금은 교대제를 새롭게 실시하거나 교대하는 조를 늘려 교대제 전환 전 근로자 수를 초과하는 경우 지원하는 기업 장려금입니다.

교대제전환 후 증가한 근로자 1인당 지원되며 우선지원 대상기업의 경우는 분기 180만 원, 대규모기업은 120만 원을 교대제 전환을 한 날부터 1년간 지원 받습니다. 지원인원에 제한은 없지만 분기당 지급총액은 지원금액에 교대제 전환 전 월평균 근로자수의 1/3을 곱한 금액을 초과할 수 없습니다.

지원 요건은 교대제를 새롭게 실시하거나 교대조를 늘려 교대제를 실시하는 경우에만 해당됩니다. 단 교대조를 무조건 많이 늘린다고 되는 것은 아니며 최대 4조까지만 교대조를 늘릴 수 있습니다. 또한 교대제전환 이후 근로자를 채용해 교대제전환 전보다 근로자 수가 증가해야 합니다. 교대제를 전환한 날이 속하는 달 이전 3월의 월 평균 근로자수와 교대제전환 후 매분기 월평균 근로자 수를 비교하여 판단합니다.

교대제전환 후 증가한 근로자는 교대제전환과 직접적으로 관련된 부서 및 지원부서에만 한정됩니다. 1개월 미만 동안만 고용되는 일용근로자나 1개월간 근로시간인 채 60시간이 되지 않는 근로자(1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자 포함)는 교대제전환 전·후 모두 근로자로 산정되지 않습니다. 근로계약기간이 1년 이하인 근로자나 비상근 촉탁근로자의 경우는 교대제전환 후의 근로자로 산정되지 않고 있습니다.

교대제전환지원금은 교대제전환 후 근로자를 사실상 채용했다면 분기별로 지원금을 신청할 수 있으며 사전에 별도의 계획서를 제출할 필요는 없습니다. 교대제전환지원금을 이용하려면 매분기별 다음 달(1,4,7,11월) 말일까지 다음 서류들을 관할 고용지원센터에 제출하면 됩니다.

- ▲ 교대제전환지원금 신청서 (고용보험 사이트(www.ei.go.kr) '서식자료실' 에서 다운로드 가능)
- ▲ 교대제전환을 증명할 수 있는 노사간 협약서 (교대제전환 단체협약, 취업규칙 등)
- ▲ 교대제전환후 채용한 직원의 근로계약서 사본 1부
- ▲ 교대제전환이 발생한 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 근로자가 속하는 부서의 교대제전환 전후의 근로자수를 증명하는 서류 1부(근로자명부, 임금대장, 출퇴근카드 등)



얼마 전 저희 회사는 경영악화에 따른 구조조정을 단행했습니다. 재정상의 문제로 고액 연봉을 받는 중견간부급 직원의 정리해고를 진행했습니다만 오랜 경험과 숙련된 기술을 가진 전문가를 임금 문제로 더 이상 고용할 수 없다는 것은 회사로서는 큰 손실이 아닐 수 없었습니다. 임금문제를 해결하며 회사의 기동이나 다름없는 중견간부직원을 계속 고용할 수 있는 지원금은 없을까요?



기업 생산성 측면에서 중견간부직원의 계속 고용을 원한다면 임금피크제 도입이 최선의 방법이 될 수 있습니다. 그리고 이런 임금피크제를 도입한 기업들은 고용지원센터를 통해 임금삭감액의 50%를 지원하는 임금피크제보전수당을 지원받을 수 있습니다.

임금피크제보전수당은 55세 이상 고용을 보장하는 사업장의 54세 이상 근로자에게 지급되는 지원금으로 임금삭감액의 50%를 최대 6년간 지원하는 지원금입니다. 예를 들어 기업이 임금을 20%를 삭감하는 임금피크제를 채택한 경우 매달 390만 원을 받던 직원은 월 310만 원만 받게 되지만 고용지원센터의 임금피크제보전수당을 이용하면 삭감액 80만 원의 50%에 해당하는 40만 원을 지원받아 실제로는 350만 원을 월급으로 받게 됩니다.

단 임금피크제보전수당은 분기당 150만 원 한도로 연간 600만 원까지만 지급되며 당해 분기 임금의 합이 1,440만 원을 초과할 수 없습니다. 그리고 임금피크제보전수당을 지원받기 위해서는 사업장 요건과 근로자 요건을 모두 충족시켜야 합니다.

사업장 요건으로는 첫째 최소 55세 이상 연령까지 고용을 보장할 것, 둘째 일정 연령·근속시점·임금을 기준으로 임금이 하락하는 하향형 임금피크제를 채택할 것, 마지막으로 근로자 대표 동의를 얻어 실시하되 실시 여부가 단체협약·취업규칙 등을 통해 서면 확인 가능할 것입니다.

근로자 또한 근무기간, 연령, 연봉삭감률 등 세부요건을 모두 충족해야 합니다. 첫째 지원대상자는 해당 사업장에서 18개월 이상을 근무한 후에 임금피크제를 적용받은 54세 이상 근로자일 것, 둘째 임금이 10% 이상 삭감되어야 할 것, 마지막으로 감액 후 연간 임금은 5,760만 원을 초과하지 않아야 할 것 입니다.

임금피크제보전수당은 2006년 1월 1일부터 시행되었지만 그 이전에 임금피크제를 도입하여 실시하고 있는 사업장도 임금피크제

보전수당을 이용할 수 있습니다. 다만 이 경우에는 2006년 1월 1일 이후의 근로분에 대한 임금부터 적용하여 지급되며 시행일 이전의 근로에 대해서는 지원되지 않습니다.

임금피크제보전수당은 2008년 12월 31일까지만 한시적으로 시행됩니다. 단 2008년 12월 31일까지 임금피크제가 적용된 근로자에 대한 임금피크제보전수당은 해당 지원기간까지 지급됩니다.

임금피크제보전수당은 다음 서류를 관할 고용지원센터에 제출하면 이용할 수 있습니다.

- ▲임금피크제보전수당 신청서 (고용보험 사이트(www.ei.go.kr) '서식자료실'에서 다운로드 가능)
- ▲임금피크제를 증명할 수 있는 노사간 협약서 (임금피크제 단체협약, 취업규칙 등)
- ▲임금피크 해당년도의 근로소득원천징수부와 임금피크제보전수당 신청년도의 근로소득원천징수부 및 영수증 각 1부

※노동부의 '통합고용서비스 기관' 고용지원센터에 대해

고용지원센터는 취업 및 진로 지도, 직업능력 개발, 기업지원 사업 등 사람과 일을 이어주는 노동부 소속의 통합고용서비스 기관이다. 지난 1997년 IMF로 대량실업 사태가 벌어지자 실직자들의 취업을 지원하기 위해 생겨났지만 2005년부터는 '고용서비스 선진화'를 전략 과제로 설정하여 취업 및 재취업 지원, 실직자와 근로자 재교육, 취업 취약계층에 대한 지원, 기업 고용지원 등 계층·연령·대상별로 맞춤형 취업 지원 프로그램과 민간이 다루기 어려운 고용문제를 보완하기 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 고용지원센터는 전국 총 85개소가 있으며, 노동부 취업포털 사이트인 워크넷(www.work.go.kr)과도 연계해 보다 더 효율적인 고용서비스를 제공하고 있다.

※참고 사이트

- 고용지원센터 www.work.go.kr 1588-1919
- 노동부종합상담센터 www.job.go.kr 1544-1350

본 페이지는 벤처 창업에 관련한 독자 질문으로 꾸며졌습니다. 궁금하신 점을 이메일 okpr@paran.com으로 보내주시면 됩니다.