

정규직 전환 중소기업에 대한 사회보험료 감면 및 세제지원 방안

박 영 삼*

I. 기본 방향

우리나라 비정규직 고용 문제의 가장 핵심적인 문제는 비정규직이 지나치게 많다는 것과 비정규직에 대한 차별이 심하다는 것이다. 왜 이같은 문제가 발생했는지 그 원인에 대해서는 노사가 이견을 보이고 있으나 지나친 비정규직 남용과 차별 문제를 해소해 나가야 한다는 데는 큰 이견이 없을 것이다.

비정규직에 대한 차별을 줄이고 해소해 나가는 방안은 기본적으로 기간제 및 단시간 법과 파견법의 차별금지 조항 및 차별시정제도의 실효성을 높이고 노사간의 단체교섭을 통해 정규-비정규직간 동일노동 동일임금의 원칙 확립 또는 임금과 근로조건의 격차를 줄여나가야 할 것이다. 이와 함께 정규직의 일정한 양보와 노사의 타협적 해결노력도 필요한 것으로 지적되어 왔다.

한편 비정규직에 대한 지나친 남용을 줄여나가기 위한 방안으로 그동안 제시되어온 대안은 ▲비정규직의 사용사유 제한 ▲비정규직 사용기간의 상한규제 ▲동일업무에 대한 교체사용의 금지(기간상한 포함) ▲반복갱신 횟수의 제한 등이 있으며, 정규-비정규직간 차별해소 방안 역시 간접적으로 비정규직에 대한 사용유인을 줄이는 효과가 있는 것으로 평가되어 왔다. 경영계에서는 정규직 고용에 대한 경직성을 완화하는 것이 비정규직 사용유인을 줄이는 대안으로 주장해 왔다. 이 가운데 현행법에서는 비정규직의 사용기간 상한규제만을 도입하고 있다.

전체적으로 보면 새로운 일자리를 정규직 중심으로 창출해 나가고 기존의 비정규직으로 줄여나가는 것, 즉 신규고용에 있어서 정규직 채용비중을 늘리고 기존의 비정규직을 정규직으로 전환하는 비율을 높여나가는 것이 노동시장에서의 전체적인 비정규직 비율을 줄이는 대책이 될 수 있을 것이며, 이를 위해서는 정규직 신규채용과 비정규직의 정규직 전환을 촉진할 수 있는 정책적 노력이 필요하다고 하겠다.

* 한국노동조합총연맹 기획조정본부장(pkysm@naver.com).

이하의 글에서는 이같은 과제 가운데 기업에 대한 정책을 중심으로 살펴보고자 한다. 요컨대 정규직 채용을 늘리고 비정규직을 정규직으로 전환하는 기업에 대해서는 우대정책을 펴고 비정규직을 과다하게 사용하는 기업에 대해서는 불리한 대우를 하도록 정책을 펴는 것이 공정하고 유효한 대안이 될 수 있다는 것이다. 특히 중소기업의 취약한 지불능력을 감안할 때 비정규직을 과다하게 사용하는 대기업에 대해서는 패널티를 부과하고 비정규직을 정규직으로 전환하는 중소기업에 대해서는 인센티브를 부여하는 것이 필요하다고 본다.

특히 비정규직의 3분의 2 이상이 중소기업에 소속되어 있고 2008년 7월 이후 비정규법이 300인 미만 기업에도 시행될 것임을 감안할 때 보호법의 조기 안착을 위해서는 중소기업 지원정책이 시급히 강구될 필요가 있는 시점이다.

II. 비정규직 관련 중소기업 지원정책의 정당성

1. 공정한 시장경쟁 촉진

현실적으로 비정규직이 차별적이고 불안정한 고용으로 존재하는 한 동일한 조건을 가진 기업들 중 비정규직을 많이 사용하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 초과이윤을 확보할 수 있다. 하지만 이같은 상황이 방치될 경우 비정규직 사용을 자제하고 공정하게 대우하면서 사회적 책임을 다하려는 기업들이 불이익을 받게 되는 결과를 초래한다. 즉, 혁신적인 기업들을 도태시키고 불공정 경쟁을 통해 이익을 얻으려는 악의적인 기업을 보호하는 결과를 낳게 되는 것이다. 따라서 비정규직 과다사용 기업과 비정규직 사용을 줄이려는 기업에 대해 차별적인 정책을 펴는 것은 역설적으로 공정한 시장경쟁을 촉진시키는 역할을 한다고 볼 수 있다.

2. 노동시장의 안정화와 사회보험 및 재정안정화에 기여

비정규직은 단기계약과 간접고용의 특성상 취업과 실업을 반복함으로써 노동시장의 안정을 저해한다. 또한 기업들은 비정규직에 대한 훈련투자를 소홀히 함으로써 해당 노동자들의 숙련형성을 어렵게 하고 노동력의 질을 떨어뜨림으로써 노동시장의 질적 발전에도 부정적 영향을 미친다. 이에 따라 비정규직의 정규직 전환을 촉진하고 지원하는 것은 노동시장의 안정화와 노동력의 질적 제고에 기여하게 될 것으로 판단된다.

〈표 1〉 고용형태별 사회보험 적용률(2006년 8월)

(단위 : %)

	국민연금	건강보험	고용보험
임금근로자	62.6	63.2	54.6
정규직	98.2	98.4	82.9
비정규직	33.6	34.5	31.5
임시근로	32.7	33.5	30.6
장기임시근로	24.3	24.2	22.0
기간제 근로	44.0	45.8	42.1
시간제 근로	3.2	3.8	3.2
호출근로	0.7	0.9	0.7
특수고용	9.9	9.7	7.6
파견근로	66.4	66.4	64.9
용역근로	53.7	67.5	52.5
가내근로	2.3	1.1	1.1

통계수치를 보아도 2006년 8월 현재 비정규직의 사회보험 가입률은 고용보험 31.5%, 건강보험 34.5%, 국민연금 33.6%로 정규직의 98% 수준 가입률에 비해 현저히 떨어진다. 이에 따라 비정규직 비율이 늘어날 경우 사회보험의 기여율이 떨어지는 한편, 보험재정이 취약한 구조를 보이게 될 것이라고 예측할 수 있다. 고용보험의 경우 비정규직이라 하더라도 고용안정 및 능력개발사업의 수혜대상이 되며 고용보험에 가입한 경우에는 잦은 실업으로 인해 구직급여의 수급자로서 자격이 발생하기 때문이다.

이에 따라 비정규직의 사회보험 가입률을 끌어올리고 기존의 비정규직을 정규직으로 전환토록 촉진하는 것은 사회보험의 재정안정은 물론 나아가 근로소득세의 안정적 납부 등 전반적인 재정안정화에 기여하는 효과를 나타낼 것이다. 그렇기 때문에 일정규모 이하의 중소기업의 경우, 기존의 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우 고용보험료를 비롯한 사회보험료를 일정기간 감면하거나 해당 기업에 대해 세제상의 우대조치를 펴는 것은 기업에 대한 지원조치이면서 동시에 사회보험과 전체적인 재정안정을 기할 수 있는 방안으로 볼 수 있는 것이다.

한편 중소기업에 대한 사회보험료 감면으로 보험수입 감소를 야기할 수 있다는 우려가 있을 수 있는데, 이 문제가 현실적으로 문제될 소지가 있다면 이를 상쇄할 수 있는 방안으로 비정규직을 과다하게 사용하는 대기업에 대해 고용보험료를 할증부과토록 하여 형평성을 기하는 방안을 검토할 필요가 있다.

Ⅲ. 외국의 사례

1. 스페인

스페인 은 유럽에서 임시직 비율이 최고인 국가로서 2006년 말 현재 34.4%의 비중을 보이고 있다. 1984년 이전까지 계절적 고용이나 결원대체 등 일시적 업무 이외에는 정규직 고용이 의무화되어 있었으나, 1984년 노동법 개정을 통해 사유제한 규정을 폐지하고 임시직에 대해서는 해고보상수당을 대폭 축소하였다.

당시 법개정으로 임시직의 고용은 6개월 이상 3년 미만 기간 범위 내에서 자유롭게 사용가능하며 3년을 초과하는 경우 정규직으로 전환하도록 했다. 또 정규직은 근속 1년당 45일치의 임금을 해고보상수당으로 지급해야 하는데 반해, 임시직은 근속 1년당 8일치 임금만 해고수당으로 지급하면 되도록 했다.

이 법개정으로 인해 1980년대 10% 수준이었던 임시직 비율이 30% 수준으로 급증했다. 1984~94년 기간 동안 신규채용의 95%가 임시직이었고 임시직에서 정규직으로 전환되는 비율은 10% 미만에 그쳤다. 그러나 사용자들은 임시직이 급증한 원인을 놓고 임시직을 무제한 허용한 것 때문이 아니라 여전히 정규직에 대한 지나친 보호가 비정규직 증가를 불러왔다는 주장을 폈다. 정부는 또다시 사용자들의 주장을 받아들여 1994년 법개정을 통해 정규직에 대한 정당한 해고사유를 확대했다. 그러나 노사합의가 있는 경우를 제외하고는 법원에서 정당한 해고로 인정되는 비율이 극히 낮았을 뿐만 아니라 해고요건이 완화되면서 기존의 정규직을 손쉽게 해고하고 임시직으로 대체하는 경향이 늘어나 비정규직은 더욱 늘어나게 되었다.

결국 잇따른 정책실패를 경험한 끝에 내놓은 것이 정규직 전환기업에 대한 지원방안이었다. 1997년 입법을 통해 정규직 전환시 2년간 사회보험료를 감면하고 정규직에 대한 해고보상수당을 근속연수 1년당 45일치 임금에서 33일치로 삭감하도록 했다. 그리고 1998년 이후 매년 법개정을 통해 정규직 전환을 위한 제도를 개선해 왔다. 즉, 초기에는 30세 미만 45세 이상, 장기실업자, 여성, 장애인 등이 주된 수혜대상이었으나 현재는 그 폭이 크게 확대되었다.

현재 스페인 기업들이 45세 이상 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우 2년간 사회보험료를 25% 감면하고 3년 이후에는 50%로 감면폭을 확대해 준다. 45세 미만의 경우 정규직 전환시 2년간 사회보험료 25%를 감면하고 3년 이후에는 감면혜택이 없다. 이같은 사회보험료 감면뿐만 아니라 직접적인 임금보조금도 지급된다. 이것은 주로 지자체에 의해 지원되는데 거의 대부분의 지자체들이 정규직 전환시 해당 노동자에 대한 임금보

조금 지급제도를 실시하고 있다.

2. 포르투갈

포르투갈도 2000년 이후 비정규직이 지속적으로 증가하고, 특히 여성 비정규직 증가 문제가 심각해지면서 기간제 고용을 무기계약으로 전환하는 기업에 대해 재정적인 인센티브를 부여하는 제도를 실시했다. 2002년에 처음 도입된 255호 법률은 고용기회증진 프로그램(Employment Opportunities Promotion Programme)의 일환으로 실시되었는데 50인 미만 중소기업 사용자가 기간제 노동자를 무기계약으로 전환할 경우 보조금을 지급하는 것이 골자였다. 보조금의 액수는 보통 최저임금 4개월치에 해당되는데 장애인인 경우 최대 6개월치까지 임금보조금을 지원한다. 또한 50인 이상 기업이라 하더라도 45세 이상 18개월 이상 실직상태에 있던 장기실업자를 정규직으로 고용할 경우에는 보조금을 지원받을 수 있다.

IV. 중소기업 지원방안

1. 지원대상 중소기업 - 중소기업기본법 규정 준용

그렇다면 우리나라에서 정규직 전환과 관련된 중소기업 지원방안은 어떻게 설계되어야 할 것인가? 우선 지원대상 중소기업을 어떻게 설정할지 문제가 있는데, 「중소기업기본법」 규정을 따르면 별 무리가 없을 것으로 판단된다.¹⁾

한편 자산총액이 5천억 원 이상인 기업은 중소기업에서 제외하도록 규정하고 있으며, 또한 소유와 경영의 독립성 기준을 규정하여 기업이 중소기업의 규모기준에 적합한 경우에도 “자산총액이 5천억 원 이상인 기업이 발행주식 총수의 30% 이상 소유하고 있는 기업”이거나 “상호출자제한기업집단에 속하는 기업”은 제외된다.

1) 「중소기업기본법 시행령」에서는 각 업종별로 규모기준을 규정하며, 제조업은 상시근로자수 300인 미만이거나 자본금이 80억 원 이하인 경우, 광업·건설업·운송업은 상시근로자수 300인 미만이거나 자본금 30억 원 이하인 경우, 도소매·서비스업은 세부업종별로 상세하게 구분하여 상시근로자수 기준은 300인부터 50인까지, 매출액 기준은 300억 원부터 50억 원까지로 중소기업 범위를 규정하고 있다. 중소기업 중 광업·제조업·건설업·운수업의 경우 상시근로자수가 50인 미만인 기업과 도소매·서비스업인 경우 상시근로자수가 10인 미만인 기업은 소기업으로 분류하고 있다.

2. 기존 지원제도와의 중복 문제

현행 제도 가운데 중소기업 관련 지원제도는 ▲신규고용촉진장려금 ▲중소기업근로시간단축지원금 ▲교대제전환지원금 ▲중소기업고용환경개선지원금 ▲중소기업전문인력채용장려금 ▲고령자고용촉진장려금 ▲중장년훈련수료자채용장려금 ▲재직근로자 직업훈련 지원 ▲중소기업신규업종진출지원금 ▲고용유지지원금 ▲전직지원장려금 ▲재고용장려금 ▲산재예방시설지원(클린사업) ▲고소음 작업환경개선자금 지원 ▲근골격계질환예방자금 지원 ▲고등학생 학자금 지원 ▲대학 학자금 대부 ▲육아휴직장려금 ▲산전후휴가급여 지원 ▲민간복지시설이용 지원 ▲체당금 지원 등이 있다. 이같은 지원제도와 중복되거나 유사한 내용은 배제하도록 하는 것이 타당할 것이다.

신규고용촉진장려금제도의 경우 근로계약기간이 1년 이하인 자, 비상근 촉탁근로자 등은 지원대상에서 제외하고 있으므로 정규직 신규채용에 대한 지원제도라고 볼 수 있다. 따라서 비정규직의 정규직 전환시 지원제도 이외에 정규직의 추가고용에 대한 지원제도는 별도로 고려하지 않기로 한다.

3. 사회보험료 감면

구체적인 방안을 제시하면 우선 중소기업의 경우, 기간제 및 단시간 노동자를 ‘전일제 무기계약 피보험자’로 전환하는 경우 무기계약 전환시점부터 2년간 고용보험, 건강보험, 국민연금 보험료의 노사 부담분을 각각 50% 감액할 것을 제안한다.²⁾ 단, 파견, 용역, 도급형태의 계약으로 해당 근로자를 고용하고 있는 기업의 경우(파견업체, 용역업체, 도급업체) 기간제/단시간 근로계약으로 무기계약으로 전환하였다 하더라도 지원대상에서는 제외해야 할 것이다. 파견, 용역, 도급업체의 경우 원청과의 계약이 1년 단위로 체결된다는 이유로 해당 노동자와의 근로계약도 기간제 형태를 취하고 있는 경우가 많은데 이들 기업이 무기계약으로 전환한다 하더라도 실질적인 정규직 전환으로 보기 어렵기 때문이다.

다음으로 원청기업이 파견, 용역, 도급형태의 간접고용 근로자를 ‘직접고용 전일제 무기계약 피보험자’로 전환하는 경우, 무기계약 전환시점부터 2년간 고용보험, 건강보험, 국민연금 보험료의 노사 부담분을 각각 50% 감액하도록 한다.

2) 한편 산재보험료의 경우 사업주만 부담하는 사회보험이며 산재사고에 대비한 보험이므로 산재발생률에 따른 차등적용 이외의 감면제도를 설정하는 것은 바람직하지 않을 것이다.

4. 법인세 세액공제

신규고용촉진장려금제도하에서 법인이 상시근로자를 직전 사업연도 대비 추가고용하는 경우 추가고용인력 1인당 100만 원을 법인세에서 공제하는 제도를 시행했었다. 중소기업근로시간단축과 교대제전환지원금제도에서도 1인당 50만원의 세액공제제도를 두고 있었다. 이를 준용하여 사회보험료 감면대상에 해당하는 노동자들을 정규직으로 전환한 기업에 대해 정규직 전환 1인당 100만 원을 법인세에서 공제하도록 한다.

V. 비정규직 과다사용 기업에 대한 고용보험료 할증

한편 중소기업에 대한 지원방안과 함께 비정규직을 과다사용하는 대기업에 대한 불이익 조치나 규제도 필요하다. 2007년 7월 비정규직보호법이 300인 이상 사업장 및 공공부문에서부터 시행되었음에도 사업주들은 비정규직의 정규직 전환을 회피하기 위하여 근로계약 만료통보 및 도급·용역 전환 등 편법적 악용수단뿐만 아니라 2년 이하의 비정규직만을 반복 사용할 우려가 제기되고 있다.

특히 비정규직 고용관행의 올바른 정착을 위해서는 비정규직을 유도하기 위한 적극적 지원대책과 함께 비정규직을 상습적으로 과다하게 고용하는 기업에 대한 일정한 제재수단을 강구해야 한다. 중소기업의 경우 재정적 부담을 추가시키는 것은 적절하지 않을 것이므로 비정규직을 지나치게 남용하는 대기업에 대해서는 노동시장의 불안정성을 야기하고 잦은 실업위험을 초래하는 부작용을 줄이기 위해 고용보험료를 할증하여 부과하도록 하는 방안이 필요하다.

이에 따라 상시고용 500인 이상 대기업으로서 정규직 대비 비정규직(기간제, 단시간, 파견, 용역, 도급 모두 포함) 비율이 20%를 초과한 기업에 대해서는 피보험 노동자 1인당 부과되는 고용보험료의 사용자 부담분에 대해 비정규직 비율만큼 고용보험료 사용자 부담분을 할증하여 부과하도록 하는 것이다.

예컨대 정규직 대비 비정규직 비율이 25%인 경우 25% 할증, 50%인 경우 50%를 할증을 부과하며, 할증금액은 구직급여와 고용안정 및 능력개발사업에 소요되는 보험료에 공통적으로 적용하도록 한다. 이때 기업의 비정규직 비율을 확정하는 문제가 발생하는데 일정규모 이상의 기업들에 대해서는 정기조사를 실시하도록 하거나 각 기업들이 노동조합 또는 근로자대표의 확인서명이 기재된 보고양식에 근거하여 자기 사업장의 비정규직 비율을 정기적으로 노동부에 신고하도록 하면 해결될 것이다.

VI. 맺음말

그러나 한 가지 남은 문제가 있다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 기업에 대해 재정적인 혜택을 부여할 경우, 기업들이 이를 활용하기 위해 당연히 정규직으로 채용해 온 업무나 일자리에 대해서도 일단 비정규직으로 채용한 뒤 정규직으로 전환함으로써 오히려 비정규직 신규채용을 늘리고 지원금만 타내는 방식의 악용사례들이 발생할 수 있기 때문이다.

그러나 실제 정규직으로 고용하던 업무나 일자리인지 판단하기가 쉽지 않고 기준을 설정하기도 쉽지 않아 외국에서도 일부 문제가 발견되었음에도 뾰족한 다른 대안을 만들지 못했다. 결국 악용사례 방지를 위한 대책과 관련해서는 노사정 및 전문가 토론을 통한 보완이 필요하다고 판단되며 정규직 전환 지원 및 비정규직 과다고용 억제방안을 시급히 마련하여 추진해야 할 것이다. **KLI**