

이 논문은 2007년 노동부의 「사내근로복지기금 조성·사용
확대방안에 관한 쟁점별 세부 연구」에 관한 학술연구용역 사
업의 일환으로 연구되었음

사내근로복지기금 조성·확대 방안에 관한 쟁점별 세부연구

2007. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 수탁연구과제 『사내근로복지기금 조성·확대방안에 관한 쟁점별 세부연구』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2007. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 박찬임(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 김동배(한국노동연구원 연구위원)

문무기(경북대학교 법학과 교수)

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구내용	2
II. 연합기금의 의의와 설계방식	3
1. 현재 운영되고 있는 사내근로복지기금의 문제점	3
2. 연합기금의 의의	8
3. 논의된 연합기금의 형태	12
III. 타 분야에서의 대기업·중소기업 협동관계와 연합기금의 비교	16
1. 대기업·중소기업의 협동관계 현황	16
2. 연합기금의 특성과 실현가능성	20
IV. 연합기금 조성을 위한 세부 논의점과 각 이익집단의 의견	24
1. 제시된 연합기금 안과 세부 논의점	24
2. 사내근로복지기금 개선방향의 합리성과 실현가능성	27
3. 연합기금의 합리성과 실현가능성	33
<보론> 법리적인 면에서 볼 때 연합기금안의 합당성과 실현가능성	36
<부록 1> 전문가 설문지 질문과 응답내용	41
참고문헌	61

표 목 차

<표 1> 2006년도 기금조성 현황	4
<표 2> 정관상 비정규직 수혜대상 여부	5
<표 3> 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜 여부	6
<표 4> 연도별 기금조성 현황	7
<표 5> 기업의 사회공헌활동 현황	9
<표 6> 기업내단의 설립연도와 자산규모	9
<표 7> 기업재단의 사업분야별 평균집행액, 구성비, 참여율(2005)	10
<표 8> 제시된 각 안의 세제혜택 여부	15
<표 9> 대기업의 중소기업 지원현황	19
<표 10> 수탁기업이 거래 모기업으로부터 지원받은 사항	19
<표 11> 사내근로복지기금제도의 특성	22

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

사회양극화를 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 우리 사회가 비록 외환위기는 극복하였다고 하지만, 이를 극복하는 과정에서 두드러진 양극화 현상은 수그러들 기미를 보이지 않고 있다. 오히려 이제는 우리 사회의 주요 특성으로 자리잡아가고 있다고 볼 수 있을 것이다. 소수의 가진 자, 사회 엘리트에게 부와 편익이 집중되고 대다수의 사람들은 그 혜택에서 벗어나 있는 형편이다. 임금근로자들 사이에서도 정규직 근로자와 비정규직 근로자, 대기업 근로자와 중소기업 근로자 간의 임금, 복지수준 등의 격차가 확대되고 있는 실정이다.

그 중에서도 사내근로복지기금은 근로자간의 격차를 더욱 확대시키는 주요 원인의 하나로 지적되어 오고 있다. 이는 동 제도의 구조가 이윤의 일부를 자발적으로 복지기금으로 출연하는 방식으로, 일단 추가적인 지불능력이 있는 기업에서만 실시할 수 있고 내부노동시장에 속하는 정규직 근로자를 주된 수혜대상으로 삼는 대기업 정규직 친화적인 제도이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기업이 사내근로복지기금에 출연한 돈에 대해서는 전액 세제혜택이 주어지고 있기 때문에 어림잡아 연간 1,000억원 이상의 돈이 조세지출 (tax expenditure)로 사내근로복지기금을 설치한 기업에 주어지고 있는데, 이것이 과연 형평성에 맞는 조세지출인가에 대한 논란이 제기되고 있다.

정부에서는 이를 시정하기 위한 방안의 하나로 2006년 사내근로복지기금을 사업장외에 초기업 단위로도 조성·사용을 확대 적용 가능성 및 이에 따른 법제도 개선방안을 연구한 바 있다. 그러나 당시의 연구에서 초기업단위 기금(연합기금)의 설치가 필요하다는 판단만을 하고 설치구조에 대한 아주 초보적인 논의만을 하였을 뿐, 초기업단위 기금(연합기금)의 성격, 지배구조, 운영상의 제반 문제점에 대한 지적과 평가는 미흡한 것으로 나타난다.

이에 본 연구는 2006년에 진행된 연구를 기반으로, 초기업단위 기금(연합기금)의 형태,

지배구조, 운영상의 제반 문제점과 실현 가능성 등에 대해서 보다 구체적으로 검토해보고자 한다.

2. 연구내용

제2장에서는 초기업단위 기금(연합기금)의 주요 아이디어가 무엇인지에 대하여 알아보고, 그간 제시되었던 초기업단위 기금(연합기금)의 형태를 살펴본다.

제3장에서는 초기업단위 기금(연합기금)과 유사한 형태의 대기업·중소기업 간의 협동관계는 무엇이 있으며, 이들과 초기업단위 기금(연합기금)과의 공통점과 차이점에 대하여 살펴본다.

제4장에서는 그간 제시된 초기업단위 기금(연합기금) 조성방안 각각에 대하여 그 실현가능성과 예상되는 장단점에 대하여 보다 구체적으로 논의한다.

제5장에서는 그간의 연구결과를 정리하고, 가능한 방안에 대하여 논의해본다.

II. 연합기금의 의의와 설계방식

1. 현재 운영되고 있는 사내근로복지기금의 문제점

가. 사내근로복지기금의 특성과 운영실태

1) 사내근로복지기금의 특성

사내근로복지기금은 1983년 최초로 도입되어서 1992년 법제화된 제도로서, 기업의 이윤을 자기기업의 근로자와 공유한다는 취지에서 시작되었다. 사내근로복지기금은 사내에 회사법인과는 별도의 법인을 구성하여 복지기금을 만들고 이 기금에 회사의 수익 중 일부를 출연하여 당해연도 출연금의 일부와 기금 운용수익을 이용하여 당사의 근로자들에게 복지혜택을 주는 제도이다. 이 때 사내근로복지기금에 출연하는 금액은 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 노사 공동의 운영협의회가 그 구체적인 액수를 협의·결정하며, 출연은 자발적으로 이루어진다. 출연된 금액은 일부(50%까지)는 당해연도의 복지사업에 이용하고 나머지는 기금으로 적립하도록 하고 있다.

사내근로복지기금제도의 구체적 내용을 보면, 기업주가 ‘자발적’으로 세전 ‘순익’의 일부를 근로자 복지에 출연하도록 하고, 이 출연금은 일부는 당해연도 자기기업 근로자를 위한 복지사업에 사용하도록 하고 나머지는 기금으로 적립하도록 되어 있다. 이를 보면 두 가지 전제가 필요한데, 하나는 기업이 ‘순익’을 낼 수 있어야 한다는 점이고 다른 하나는 기업주가 ‘자발적’으로 이를 복지기금에 출연한다는 점으로서, 기업은 일정 정도 이상의 지불능력이 있고 기업주는 종업원 복지에 대한 관심이 있다는 점이다. 즉, 기업의 경영상황이 좋지 않아서 지불능력이 없거나 기업주가 자사 종업원의 복지에 대한 관심이 그다지 많지 않을 경우 이 제도의 실행은 불가능할 것이다.

정부는 기업주의 자발성을 촉진하기 위하여 세제혜택을 통해서 인센티브를 주도록 되어 있다. 정부는 기금의 제공자(기업)와 수혜자(근로자) 모두에게 세제혜택을 줌으로써 기금설립 및 출연에 대한 자발성을 유도하고 있다. 사업주가 사내근로복지기금에 출연한 돈에 대

해서는 출연금액 전액을 손비로 인정하고, 기업주 개인이 사재를 출연할 경우는 일정 금액 내에서 기부금을 필요경비로 인정하고 있어서 일반적인 기업복지에 출연하는 것보다 상당한 혜택을 볼 수 있다. 또한 혜택을 받는 근로자에 대해서도 일정 요건이 되는 경우 증여세를 면제해주고 있다.

기업의 지불능력이 전제되어야 하고, 기업주의 자발성에 의존한다는 사내근로복지기금의 특성은 다른 기업 내 근로복지의 특성과 거의 동일하다. 다만, 출연금이 기금의 형태로 일부 적립된다는 점에서만 차이가 있을 뿐이다. 이렇게 볼 때 사내근로복지기금제도는 기업의 복지비 지출과 마찬가지로 대기업과 중소기업의 격차가 상당하고, 내부노동시장적인 특성을 지녀서 회사에 반드시 필요한 핵심 노동력 즉 정규직 근로자에게 우선 혜택이 주어지리라는 점을 예상해볼 수 있다.

2) 사내근로복지기금의 운영실태

실제 사내근로복지기금의 운영실태를 살펴보면 이와 같은 예측과 크게 어긋나지 않는다. 2006년도 기금 조성현황을 보면 전체 기금수는 1,098개 중 45.5%가 300인 이상 기업에서 설립한 것으로 나타났다. 종업원 수 300인 미만 중소기업에서 설립한 기금은 전체의 54.5%인 598개인데 이는 10인 이상 300인 미만 중소기업 20만 5,493개 중 0.3%에 해당하는 규모이다.

〈표 1〉 2006년도 기금조성 현황

(단위 : 개소, 억원, %)

구 분	계	299인 이하	300 ~ 499인	500 ~ 999인	1,000인 이상
기금수(a, %)	1,098(100.0)	598(54.5)	130(11.8)	162(14.8)	208(18.9)
업체수(b, 개)	207,385	205,493	1,004	588	300
설립율(a/b, %)	0.5	0.3	12.9	27.6	69.3
기금액(c, 억원)	67,506	9,620	2,746	9,420	45,720
기금평균액(c/a)	61.5	16.1	21.1	58.1	219.8

※ 전체업체수 : 2005년 사업체노동실태조사(10인이상)

출처: 노동부 (2007), 노동백서 2006.

사내근로복지기금의 설립률은 규모가 클 수록 커져서 종업원 수 1,000인 이상 대규모 기업에서는 설립률이 전체의 70%에 육박하는 것으로 나타났다. 기금액의 규모를 보면 종업

원 수 1,000인 미만 사업장의 경우 기금액의 평균이 60억 미만인 것으로 나타나지만, 1,000인 이상 사업장의 평균 기금액은 220억 가량 되는 것으로 나타나고 있었다. 즉, 대규모 기업의 경우 기금설립률이 매우 높고 조성된 기금액도 크게 나타나지만, 300인 미만 중소기업의 경우는 기금설립률도 낮고 조성된 기금액도 적은 것으로 나타났다.

사내근로복지기금이 근로복지의 하나로 내부노동시장적인 성격을 가질 것이라는 가정을 할 때, 사내근로복지기금의 주된 수혜대상은 핵심근로자 층인 정규직 근로자일 것이다. 그간의 조사 결과를 보면 이 또한 예상과 유사한 것으로 나타나고 있었다. 한국노동연구원의 2006년과 2003년의 조사에 의하면 정관상 정규직만 수혜대상인 경우가 각 53.4%, 56.7%로 나타나서 50% 넘는 기업에서 정규직만을 수혜대상으로 하고 있었으며, 비정규직도 동일하게 적용하는 경우는 각각 14.0%, 16.8%로 나타나고 있었다.

〈표 2〉 정관상 비정규직 수혜대상 여부

	2006년 조사		2003년 조사	
	빈도	비율	빈도	비율
정규직만	321	53.4	409	58.3
비정규직 동일	84	14.0	119	17.0
비정규직 일부	121	20.1	153	21.8
기타	75	12.5	20	2.9
사례수	601	100.0	701	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사, 한국노동연구원(2003), 사내근로복지기금 실태조사에서 재계산.

2006년 김동배 등의 연구에서 행한 정관상 비정규직 적용여부에 대한 로짓 회귀분석 결과를 보면 다음과 같다. 공공부문, 비정규직 고용비중이 높은 경우, 비정규직 고용형태 중에는 기간제 근로자를 많이 고용하는 경우 비정규직 적용 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 동일 및 조건부 적용을 합한 경우에는 공공부문과 비정규직 이외에 협력업체나 카페테리아 복리후생제도를 도입한 경우에는 비정규직 적용 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있다.

또한 동 연구에서는 비정규직 고용형태별 기금 사업별 수혜여부를 살펴보았다. 기금 사업별로 볼 때 비정규직 수혜율이 가장 높은 사업은 복리시설 활용이었고 가장 낮은 사업은 대부사업이었다. 기금사업별 수혜율에서 시설이용 사업이 비정규직 수혜율이 가장 높은

것은 이미 만들어져 있는 시설에 대한 이용을 제한하는 것은 상당히 가시적인 차별로 비추어질 것이고 실제 시설 건립에는 큰 돈이 들었을지라도 이용에 드는 비용은 그다지 크지 않기 때문에 상대적으로 제한이 적기 때문이라고 볼 수 있다. 반면 대부사업이나 보조금 지급 등 금전적인 원조에 제한을 두는 것은 상대적으로 눈에 덜 띄게 비정규직을 배제할 수 있는 동시에 원조에 드는 비용도 많기 때문이라고 볼 수 있다.

동 연구에서는 고용형태별로 사내근로복지기금 사업에 대한 비정규직 수혜율을 볼 때 사내하청의 수혜율이 가장 낮았고 다음은 용역, 일용의 순이라고 보고하였다. 이는 사내하청의 경우 법적으로는 독립적인 사업체이기 때문이고, 용역의 경우는 고용주체와 사용자체가 다르기 때문이며, 일용 비정규직의 경우 자사 근로자 중 가장 취약한 계층이기 때문이라고 볼 수 있다.

〈표 3〉 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜 여부

	고용여부	고용시 수혜 여부		
		개인별 보조금	복리시설	대부사업
기간제	49.4	45.1	63.0	24.9
용역	38.1	6.6	31.0	2.6
파견	30.4	15.3	40.4	5.5
일용	23.0	8.1	24.4	5.3
파트타임	18.1	11.0	36.7	5.5
사내하청	9.2	3.8	17.0	1.9
일시대체	4.5	18.5	37.0	3.7
기타	2.7	0.0	15.4	0.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

출처: 김동배 등 (2006), 사내근로복지기금의 조성·확대방안 연구.

나. 사내근로복지기금의 문제점과 연합기금 논의의 대두

사내근로복지기금에서 가장 논란이 되고 있는 부분은 세제혜택과 형평성의 문제이다. 사내근로복지기금으로 인한 세제혜택의 액수는 대략 전체 기부금액의 30.8% 정도 될 것으로 예상되고 있다(조병기 (1996)). 세제혜택이 없을 경우 과연 어느 정도의 금액이 근로복지기금으로 갈 수 있을 것인가는 논란의 여지가 있을 것이지만, 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 주어서 면제되는 세금의 액수는 어림잡아 볼 경우에도 연간 1,500억원 이상으로 계

산되는데,¹⁾ 이는 전체 노동부 일반회계 예산의 20%를 넘는 큰 금액이다. 세제혜택이란 정부의 입장에서 보자면 받아야 할 세금을 덜 받는 것으로 조세지출(tax expenditure)이라고 불릴 수 있는 것이다.

그렇다면 이 지점에서 제기되는 의문은 앞에서 살펴본 바와 같이 사내근로복지기금은 대기업의 정규직 근로자 위주의 복지인데, 사내근로복지기금에 한 해 1,500억 이상의 조세지출이 과연 형평성에 맞는 것인가라는 점이다. 이전의 연구(박찬임등, 2003)를 보면 사내근로복지기금이 있는 기업의 근로자는 전체 근로자의 7-8% 정도인 것으로 보고되고 있다. 여기에서 다시 비정규직만 수혜대상이 되는 경우가 50% 가까이 되는 것을 감안하면 사내근로복지기금제도의 혜택을 받을 수 있는 근로자의 비중은 전체 근로자의 4%에도 미치지 못한다고 할 수 있다. 그런데 현재 이들에게 주어지고 있는 조세혜택의 규모는 노동부 전체 예산의 20% 이상이다. 이러한 상황은 형평성의 문제가 제기될 소지가 충분하다고 볼 수 있다. 만일 조세혜택이 없다면 그렇게 많은 금액이 사내근로복지기금으로 과연 출연이 가능하겠는가라는 의문은 있겠지만, 현재 주어지고 있는 조세혜택의 규모는 매우 크게 나타나고 있고, 이것이 형평성의 문제가 제기될 소지는 충분하다.

〈표 4〉 연도별 기금조성 현황

(단위 : 억원, %)

구 분	1992	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
기금총액	4,325	21,770	23,740	28,965	34,284	38,794	41,724	46,501	52,508	62,880	67,506
증 감	-	2,756	1,970	5,225	5,319	4,510	2,930	4,777	6,007	10,372	4,626
평균세제혜택(A)		848.8	606.8	1609.3	1638.3	1389.1	902.4	1471.3	1850.2	3194.6	1424.8
노동부일반회계예산(B)					6,065	6,799	5,831	5,963	7,130	6,931	7,321
A*100/B					27.0	20.4	15.5	24.7	25.9	46.1	19.5

출처: 김동배 등 (2006), 『사내근로복지기금의 조성·확대방안 연구』에서 재계산.

그럼에도 불구하고 기업이 근로자의 복지를 위한 지출에 대하여 세제혜택을 주는 것 자체를 그냥 막기에는 명분이 부족한 것 또한 현실이다. 그렇다면 현재의 사내근로복지기금

1) 본 연구에서의 평균 세제혜택액수는 증감액에 30.8%를 곱하여 만들어진 것이다. 만일 사내근로복지기금제도에서 세제혜택이 없다면 기업이 현재와 같은 수준의 금액을 사내근로복지기금에 출연하였을 것인가에 대한 의문은 이 액수가 과대계산된 것이 아닌가라는 논란을 낳을 수 있다. 그러나 기금 증감액은 기금 중 30%(1992-2000년) 내지 50%(2001년 이후)를 이미 사용하고 남은 '기금액'에 곱한 것이기 때문에 조세혜택의 액수가 과대계산되었다고 보기는 어렵다.

의 문제점을 최대한 약화시키는 방향으로 사내근로복지기금의 구조를 변화시키고, 새로운 인센티브 구조를 도입하는 방안에 대하여 고민이 필요하다고 볼 수 있다. 이에 대한 대안으로 제시되고 있는 것이 연합기금이다.

2. 연합기금의 의의

가. 기업의 사회공헌 활동과 연합기금

연합기금이 논의되기 시작한 배경은 다음의 두 가지이다. 첫째, 현재 실시되고 있는 사내근로복지기금은 결과적으로 볼 때 매우 역진적임에도 불구하고, 상당규모의 조세혜택이 주어지고 있다. 이는 형평성에 어긋나므로 개선되어야 한다. 둘째, 대기업과 중소기업의 임금, 복지, 제반 근로조건의 격차는 매우 크고 점차 더 커지고 있다. 대기업의 협력을 통하여 중소기업의 복지가 증진된다면, 이로 인한 생산성 향상은 중소기업에는 물론 대기업에도 도움이 될 뿐만 아니라 요즈음 논의되고 있는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)이라는 의제와도 합치한다.

그간 기업이 주체가 되어서 행하고 있는 복지활동은 크게 볼 때 기업 내 근로자를 위한 복지활동과 자 기업의 근로자와는 관계없이 문화, 교육, 사회봉사 등 사회적 의제에 대하여 지출하고 있는 기업외 복지활동으로 구분해볼 수 있다. 이 두 가지 복지활동 모두 기업의 지불능력을 전제로 한 것이기 때문에 지불능력이 없는 기업에게 복지활동 자체를 강제하기는 어렵다. 그렇지만 지불능력이 있는 대기업의 경우 어떤 활동에 보다 주력할 것인가는 어느 정도는 선택의 문제라고 볼 수 있을 것이다. 기업별 노조 체제인 우리나라의 경우 기업내 근로자를 위한 복지는 임금과 함께 단체협약의 주요 의제의 하나를 형성하고 있고, 따라서 기업내 근로자를 위한 복지비는 임금보다 더 가파르게 인상되고 있는 실정이며 그 혜택을 보는 주요 대상은 노조 가입원인 정규직 근로자를 중심으로 이루어지고 있다. 기업의 사회적 책임이라는 측면에서 이루어지고 있는 자기업 근로자를 대상으로 하지 않는 복지활동은 일부 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 기업이 직접 혹은 기업재단을 설립하여 주로 장학사업, 문화, 사회봉사, 환경 등을 중심으로 이루어지고 있는 실정이다.

〈표 5〉 기업의 사회공헌활동 현황

(단위 : 개, 백만원, %)

		2002	2004	2005	분야별 현황 (2005) ¹⁾	총적립액	구성비
총응답기업		202	208	208	사회복지	152,027	38.4
총지출비용		228,100	322,591	395,441	의료보건	22,951	5.8
기업평균지출비용		1,129	1,706	3,595	교육, 학교·학술연구	28,326	7.2
기부 형태	순수기부금	98.5	86.1	95.2	문화예술 및 체육	38,764	9.8
	현물기부	33.7	33.2	40.4	환경보전	31,385	7.9
	시설개방	2.0	3.4	10.1	응급 및 재난구호	974	0.2
	사원참가	10.4	40.9	49.0	국제구호활동	264	0.1
	기타	2.0	0.0	0.0	기타	120,750	30.5

주 : 1) 해당항목 응답기업에 한함(전체 205개사 기준)

출처 : 「2005 기업·기업재단 사회공헌백서」, 전국경제인연합회

기업의 자기업 근로자를 대상으로 하지 않는 장학사업, 문화, 사회봉사, 환경사업 등에 대한 지출은 단지 기업의 사회적 책임을 다한다는 측면만을 가지고 있는 것이 아니라, 기업의 사회공헌 활동 자체가 기업의 이미지를 제고시켜서 결국 기업의 매출에 도움이 된다는 cause marketing의 측면도 갖고 있는 것이 사실이다. 그렇다면 지불능력이 있고 여러 협력기업을 가진 대기업을 중심으로 현재의 사내근로복지기금 대신 연합기금의 설치에 대하여 논의해볼 가능성이 있다고 본다.

〈표 6〉 기업내단의 설립연도와 자산규모

(단위 : 개)

설립연도	재단수	자산규모 ¹⁾	재단수
60년대 이전	8	1~10억원 미만	5
70년대	17	10~50억원 미만	22
80년대	19	50~100억원 미만	13
90년대	26	100억원 이상	38
2000년 이후	10		
계	80	계	78

주 : 1) 2005년말 현재 자산규모 기준(무응답 2개 제외)

출처 : 「2005 기업·기업재단 사회공헌백서」, 전국경제인연합회

〈표 7〉 기업재단의 사업분야별 평균집행액, 구성비, 참여율(2005)

(단위 : 백만원, %)

사업분야	분야별 평균 집행액	집행액 구성비	사업분야별 참여율
사회복지	667	7.1	30.0
의료보건	6,858	72.9	8.8
교육, 학교 및 학술연구	699	7.4	77.5
문화예술 및 체육	1,107	11.8	22.5
환경보전	19	0.2	1.3
응급 및 재난구호	4	0.0	3.8
국제구호 및 교류활동	12	0.1	5.0
기타	46	0.5	21.3

출처 : 「2005 기업·기업재단 사회공헌백서」, 전국경제인연합회

연합기금은 초기업단위 복지기금을 의미하는 것으로서 우선 첫 단계로 대기업과 협력사를 아우르는 복지기금을 상정해볼 수 있을 것이다. 대기업이 하청관계에 있는 중소기업에 대하여 도움을 주는 것은 단지 사회공헌이라는 측면뿐만 아니라, 그 자체가 대기업에도 결국 이익으로 작용한다는 특성이 있다. 즉, 일반적인 기업복지가 갖는 효과가 직원들이 회사에 대하여 충성심을 갖게되고 생산성이 향상된다는 점인데, 만일 대기업이 하청기업의 종업원에게도 대기업에서 제공하는 복지를 수혜할 수 있는 기회를 제공한다면 이러한 효과가 그대로 나타날 수 있고 이는 대기업에게 간접적으로 이익이 될 수 있다는 점이다. 또한 자사 종업원뿐만 아니라 협력사의 종업원에게까지 복지혜택을 준다는 사실 자체가 기업의 이미지를 제고시킬 수 있고 이는 마케팅의 효과까지도 기대해볼 수 있는 점이 될 것이다.

또한 초기업단위 기금(연합기금)은 자사 근로자뿐만 아니라 협력사의 근로자까지를 수혜 대상으로 하는 것으로서 연합기금을 만들면서 자사의 비정규직을 제외시키는 것은 별로 가능하지 않을 뿐만 아니라 명분에도 맞지 않을 것이다. 따라서 초기업단위 기금(연합기금)을 만든다면, 자사 비정규직을 기금의 수혜대상에서 제외시키는 문제는 어느 정도 해결이 가능할 것으로 예상된다.

또한 공기업의 경우 당기순익을 내지 못하고 적자경영을 하였음에도 매년 사내근로복지기금에 큰 액수의 출연이 이루어져 사회적 논란이 되고 있는 경우가 있다. 공기업이 출연한 근로복지기금은 국민의 세금으로 이루어진 것이라고도 볼 수 있기 때문에, 이에 대하여 연합기금화 하는 것은 다른 일반 사기업보다 논의가 용이할 가능성이 있다.

나. 초기업단위 기금(연합기금)의 주요 구상

초기업단위 기금(연합기금)은 기존의 사내근로복지기금이 갖는 역진성을 극복하고자 하는 시도에서 제시된 방안으로서, 기본적인 구조는 다음과 같다. 우선 협력기업을 거느린 대기업이 주도적인 위치에 있고, 여기에 각 협력사들이 같이 참여하는 방식이다.

연합기금 설립의 1차적 대상이 될 수 있는 경우는 사내하도급 기업이 있는 대기업이다. 즉, 사내하도급의 원청에서 사내근로복지기금을 운영할 경우 이를 연합기금의 형식으로 하청사 직원에게도 복지혜택을 줄 수 있도록 하는 것이다. 2006년 노동부 노동백서에 의하면 사내하도급의 형식으로 원하청관계에 있는 기업은 원청 316개사, 하청 851개사인데, 이들 기업에서 근로자 복지를 위한 기금을 설립할 경우 연합기금의 형태로 설립할 수 있을 것이다.

연합기금의 설립에 대하여 긍정적으로 생각할 수 있는 또 하나의 대상은 비록 사내하도급의 형태는 아니지만 하청기업을 거느리고 있고, 그 하청기업에서는 전적으로 해당 원청기업의 일만을 하는 경우이다. 이 경우 하청기업 근로자를 위하여 복지비를 지출한다고 하더라도, 이는 충성심, 효율성, 생산성 향상 등의 형태로 결국 원청 기업에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연합기금 설립시 이에 포함시킬 수 있는 근로자 형태 중의 하나는 파견기업 근로자이다. 파견기업의 근로자는 비록 고용주는 다르지만, 해당 기업에서 작업지시를 받고 일을 하는 근로자이다. 협의회의 결정이 있을 경우 기금의 수혜대상으로 포함시키는 방향으로 개선하여 사업주를 달리할 지라도 당해 사업 또는 사업장 내에서 종사하는 파견근로자 등도 용도사업의 수혜를 받을 수 있도록 하는 것이다.

이 외에도 기업별·지역별·업종별·산업별 등으로 하여 2개 이상의 사업주가 출연을 통하여 연합기금을 설립할 수 있도록 함으로써, 중소기업이나 협력업체 등 단독으로 사내근로복지기금을 출연하기 어려운 기업도 연대 형식으로 기금설립이 가능하게 할 수 있다. 이 때 기업별, 지역별, 업종별 및 산업별 등으로 구성하는 방식(즉, 하나의 설립단위를 요건으로 하는 경우) 외에 기업, 지역, 업종 및 산업 등 각 구성단위 요소가 교차혼재할 수 있는 방식도 가능할 수 있도록 보다 유연하게 설계하는 것이 좋을 것이다.

3. 논의된 연합기금의 형태

다음은 그간의 연구에서 제시되었던 초기업단위 기금(연합기금) 설립안은 인센티브 차등안, 성과배분제 통합안, 이연보상형 성과배분제 안의 세 가지 이다. 우선 각각의 아이디어에 대하여 살펴보고 그 장단점에 대하여 생각해보기로 한다.

가. 제시된 각 안의 주요내용

1) 인센티브 차등안

인센티브 차등안의 주요 내용은 기존의 사내근로복지기금 출연금에 대한 세제혜택을 축소하거나 폐지하고, 전체 근로자의 복지격차 해소에 기여하는 경우에 한하여 세제혜택을 강화하거나 부여하자는 것이다. 이 제안에서는 사내근로복지기금 출연금에 대한 세제혜택의 일몰시한이 2009년 12월 31일까지이므로, 이 후에는 기존 방식으로 운영하는 기금에 대하여는 세제혜택을 축소하거나 폐지하되, 협력업체를 포함하는 연합기금이나 지역단위 기금을 운영할 경우에 한하여 세제혜택을 부여한다는 것이다.

또한 동일한 맥락에서 기금사업의 비정규직 적용 정도에 따라서 세제혜택 차등방안도 검토할 필요가 있다고 한다.

2) 성과배분제 통합 방안

현재 노사가 사전에 합의한 산정식에 따라 현금 성과배분을 실시할 경우 기업에 대해 세제혜택을 부여하고 있고 이와는 별도로 성과배분제의 한 종류로 볼 수 있는 사내근로복지기금도 별도로 운영되고 있는데, 두 제도 모두를 도입하고 있는 기업의 경우²⁾는 결과적으로 이중으로 세제혜택³⁾을 받게 되기 때문에 세제지원과 관련하여 두 제도를 통합하여야 한다는 것이다.

이 때 세제혜택은 초기업단위 근로복지 기금 (연합기금) 운영을 제외한 사내근로복지기금에 대하여는 세제혜택을 폐지하고, 현행 (현금)성과배분제에 대한 세제혜택을 유지하는 방향이 더 적절할 것이다. 이렇게 할 경우, 사내근로복지기금이 복지격차를 증대시킨다는

2) 사내근로복지기금을 도입하고 있는 기업에서 성과배분제를 많이 도입하고 있는 것으로 나타나고 있다.

3) 법인세법 제20조 및 동법 시행령 제20조는 내국법인이 임원을 제외한 근로자와 성과산정지표 및 그 목표, 성과의 측정 및 배분방법 등에 대하여 사전에 서면으로 약정하고 이에 따라 그 근로자에게 지급하는 성과배분상여금에 대해서 손금을 인정

비난은 불식될 수 있을 것이다. 그러나 현재 (현금)성과배분제도 경영사정이 나은 대기업에서 주로 채택하고 있어 대-중소기업간 보상격차를 확대한다는 점을 감안하면, 중소기업과 대기업간 성과배분제 실시에 인센티브 차등을 두는 방식의 통합에 대하여 고려해보는 것도 필요할 것이라고 여겨진다.

중소기업에 세제혜택을 강화함으로써 실제로 성과배분제가 필요하고 또 효과적으로 작동할 수 있는 중소기업의 성과배분제 확산을 기할 수 있고, 우량 대기업의 성과배분 세제혜택에 대한 사회적 의구심을 불식할 수 있을 것이다. 또한 기업 출연에 대한 세제혜택이 없더라도 기업이 자발적으로 실시하는 사내근로복지기금은 존속할 것이며, 현금과 복지기금 출연을 통한 성과배분 방식 중 선택은 노사간 자율에 맡기되, 현금성과배분에 대해서는 세제혜택을 부여함으로써 동 제도의 확산을 유도한다.

3) 이연보상형 성과배분제

이연보상형 성과배분제는 중소기업의 성과배분제에 대한 세제혜택을 제외하면, 장기적으로 현금 성과배분에 대한 세제혜택을 폐지하되, 이연보상형 성과배분제나 주식기반 성과배분제에 대해서만 세제혜택을 부여하는 방안이다. 우리나라의 우리스주제도가 제대로 활성화되지 않고 있어 문제가 되지만, 우리스주제도의 활성화가 전제된다면 주식방식의 성과배분제에 대한 세제혜택을 강화함으로써 동 제도의 활성화를 유도한다는 것이다.

나. 제시된 각 안에 대한 평가

제시된 세 가지 안 모두 기존의 사내근로복지기금제도에 대한 세제혜택은 폐지하거나 축소하는 것을 전제로 하고 있다. 이는 성과배분이나 기업복지가 주로 지불능력이 있는 대 기업을 위주로 행해지는 역진적인 제도임에도 불구하고 이에 대하여 정부가 막대한 세제혜택을 주고 있다는 비난을 피할 수 있다.

첫 번째 안인 인센티브 차등안을 제외하면 나머지 두 가지 안은 기업에서 성과배분적인 성격이 있는 기업복지 제도인 사내근로복지기금과 성과배분제(우리스주제 포함) 두 가지를 통합하여 다룰 것을 제시하고 있다.

두 번째 안인 성과배분제 통합안은 사내근로복지기금에 대하여는 세제혜택을 폐지하고, 성과배분에 대해서는 중소기업과 대기업의 세제혜택을 달리한다는 것이다. 이는 사내근로복지기금과 성과배분제는 모두 기업의 성과가 좋을 경우 종업원에게 제공하는 성과배분적

인 성격을 갖고 있고, 역진적인 성격을 가졌기 때문에 세제혜택이 중복되는 것은 최소화하면서 역진성에 대한 비난을 막을 수 있다는 점이 장점이라고 할 수 있다.

세 번째 안인 이연보상형 성과배분제는 현금배분 성과배분이 기업의 악용 등 부작용이 나타나는 외국의 사례를 참고하여,⁴⁾ 정책적으로 장려할 필요가 있는 중소기업의 성과배분제에 대해서는 세제혜택을 유지하지만 대기업의 성과배분에 대해서는 퇴직연금과 결합되는 이연보상형 성과배분제에만 세제혜택을 주는 방안이다. 이 경우 퇴직연금으로 적립되는 이연 성과배분은 법정 퇴직금에 추가로 지급되는 기업 연금이 될 수 있을 것이다.

지금까지 논의한 세 가지 안에서 세제혜택이 어떤 식으로 이루어지는가를 정리해보면 다음의 표처를 나타낼 수 있다. 어느 경우를 막론하고 비정규직을 제외할 경우와 대기업 단독으로 사내근로복지기금을 운영할 경우는 세제혜택에서 제외하고 있다.

성과배분제와 통합할 경우 중소기업에서 단독으로 사내근로복지기금을 운영하는 것에는 세제혜택을 주지 않고 있고, 중소기업에서 성과배분제를 실시할 경우에 한해서 세제혜택을 주고 있다. 사내근로복지기금은 원칙적으로 성과배분의 일환으로 볼 수 있다는 점에서 이는 논리적으로는 타당할 것이다. 이 경우 기업회계에서는 사내근로복지기금으로의 출연금을 성과배분에 사용된 금액으로 한꺼번에 정리할 수 있도록 해주어야만 사내근로복지기금 출연금과 성과배분제가 통합되었다 할 수 있을 것이다. 이 때 대기업의 성과배분에 대해서는 세제혜택의 범위를 축소하겠다는 것은 역진성을 방지하기 위한 방안의 하나라고 받아들여질 수 있다.

4) 영국의 경우 1987년 현금성과배분 세제혜택을 도입했다가 기업층의 악용 등 부작용이 커짐에 따라 2000년 현금 성과배분에 대한 세제혜택을 중단했지만 주식으로 지급하는 성과배분에 대해서는 기업-근로자 양측에 세제혜택 부여하고 있다. 미국은 1921년부터 DC형 기업연금 기금에 적립할 경우에 세제혜택을 부여했지만 현금성과배분에 대한 세제혜택은 없었다.

〈표 8〉 제시된 각 안의 세제혜택 여부

		인센티브 차등	성과배분제 통합	이연보상형 성과배분제
사내 근로 복지 기금	비정규직 제외	×	×	×
	대기업 단독	×	×	×
	중소기업 단독	○	×	×
	연합기금	○	○	○
성과 배분 제	대기업 현금	○	△	×
	중소기업 현금	○	○	○
	대기업 이연보상	○	△	○
	중소기업 이연보상	○	○	○
퇴직연금		○	○	○

이연보상형 성과배분제에서는 대기업의 성과배분이나 사내근로복지기금 출연금에 대해서는 원칙적으로 세제혜택을 없애되, 사내하청기업 혹은 협력기업과의 연합기금을 만들어서 이에 출연할 경우는 세제혜택을 해준다. 중소기업의 경우는 단독으로 사내근로복지기금에 출연한 경우는 성과배분제 출연금으로 계산하여 세제혜택을 주고 있다. 성과배분 중 이연보상에 대해서는 대기업과 중소기업을 막론하고 세제혜택을 주고 있다. 이는 대기업이 연합기금을 만들 수 있는 충분한 인센티브가 될 수 있다고 판단된다. 대기업의 자사 근로자를 위한 복지지출에 대하여 정부가 추가적으로 세제혜택을 주는 것을 막은 것은 형평성의 차원에서 당연하다고 판단되지만, 실제 실행 시 대기업의 강성노조에서 반대할 가능성이 크기 때문에 이에 대한 여론의 환기 등 사전적인 작업이 필요할 것으로 여겨진다.

Ⅲ. 타 분야에서의 대기업·중소기업 협동관계와 연합기금의 비교

1. 대기업·중소기업의 협동관계 현황

가. 정부의 대중소기업 상생협력 촉진에 대한 정책

정부는 중소기업의 열악한 자금, 생산성, 노동환경 등의 개선을 위한 방안의 하나로 대기업·중소기업의 협력관계를 촉진하고 있다. 정부가 주로 추진하고 있는 정책방향은 협력업체 역량개발 지원, 공정거래를 통한 신뢰구축, 건강한 기업생태계 조성 등인데 이를 통해서 대기업과 중소기업이 상생협력 할 수 있도록 한다는 것이며, 이를 위하여 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률을 제정하였다. 정부에서 추진하고 있는 상생협력의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 협력업체 역량개발 지원사업의 내용

가. 기술 지원

- ☐ 대·중소기업 공동기술개발 확대: 부품소재 R&D 기획에서 개발·구매까지 대·중소기업 공동 참여
- ☐ 반도체·디스플레이 장비·재료 국산화 사업 추진: 대기업·정부 공동으로 중소기업 지원
- ☐ 구매조건부 신제품개발사업 지속 확대
- ☐ 대·중소기업 그린파트너십 확산: 대기업의 협력업체에 공정지도, 청정기술 이전 등을 통한 환경경영 체제구축 지원을 1차 협력업체에서 2, 3차 협력업체로 확대

나. 인력 지원

- ☐ 대기업 퇴직 전문인력 활용 중소기업 경영자문
- ☐ 대기업 인력의 중소기업 파견 지원
- ☐ 대·중소기업 직업훈련컨소시엄 지원: 대기업 직업훈련원을 중소기업의 훈련시설로 운영하는 경우 훈련시설·장비, 인건비 등 지원
- ☐ 비정규직 직업능력개발 활성화: 근로자능력개발카드제를 도입, 비정규직에게 훈련비용을 지급

다. 자금 지원

- ☐ 수급기업투자펀드 제도개선
- ☐ 전력·전기산업 전문투자조합 결성
- 상생협력에 대한 세제, R&D 등 지원 강화

■ 사내근로복지기금 제도개선

라. 판로 지원

- ☐ 상생협력을 통한 유통산업 균형발전 추진
- ☐ 대기업·정부 공동 중소기업 해외시장 진출 지원
- ☐ 대·중소기업 해외건설 공동수주 지원

2) 공정거래를 통한 신뢰구축 지원의 내용

가. 하도급거래 실태조사 강화

- ☐ 하도급거래 서면실태조사 및 관리 강화
- ☐ 수위탁거래 실태조사를 통한 불공정거래 개선
- ☐ 부당 하도급단가 인하 신고센터 운영
- ☐ 유통분야 불공정거래행위에 대한 조사 강화

나. 불공정거래 관리·제재 강화

- ☐ 공정거래 협력네트워크 운영
- ☐ 하도급법 위반 사업자에 대한 제재 강화
- ☐ 건설하도급 거래의 공정·투명성 확보
- ☐ 불법 하도급 근절 및 건설근로자 복지증진

다. 제도정비 및 정책수단 강화

- ☐ IT분야 법령·제도 개선: '기술성평가기준' 개정, '기간통신사업자 허가심사 기준' 개정
- R&D 정책자금 지원대상 선정시 감점제도 도입
- 하도급 계약금액 조정제도 개선

라. 자발적인 하도급 공정거래 유도

- ☐ 성과공유제의 지속 확산
- ☐ 자율적 협력증진을 위한 3대 가이드라인 보급 확대
- ☐ 하도급 공정거래 교육 및 홍보 강화
- ☐ 수·위탁 분쟁도우미제도 운영 확대:대·중소기업간 수·위탁거래 분쟁해결을 위한 전문 법률자문 지원

3) 기업생태계 혁신 지원의 내용

가. 상생협력 정책범위 확대

- ☐ 제조업 중심에서 유통·에너지로 상생협력 분야 확대
- ☐ 1차 → 2,3차 협력업체로 정책범위 확대
- ☐ 중소기업간 상생협력 확대

나. 상생협력의 공감대 확산

- ☐ 상생협력 지식커뮤니티 구축
- ☐ 상생협업체 구축을 통한 협력의 場 마련
- ☐ 노사간 상생협력 공감대 확산

나. 대기업·중소기업 협력관계의 주요 분야 및 현황

중소기업과 대기업의 상생협력의 방향을 살펴보면 중소기업에서 생산되는 생산물의 품질을 높이기 위한 지원, 대기업의 중소기업에 대한 불공정 거래행위의 불식으로 나누어볼 수 있다. 실제 대기업에서 중소기업 지원이 나타나는 주된 분야를 살펴보면 R&D, 마케팅, 공정·품질지도, 설비대여, 자금지원, 결제개선 등이다. 공동 R&D, 마케팅, 공정·품질지도, 설비대여, 자금지원 등은 중소기업에서 생산되는 생산물의 품질을 높이기 위한 지원이고, 결제개선은 기존의 불공정 거래관행을 쇄신한다는 것이다.

중소기업에서 생산되는 생산물의 품질을 높이기 위한 지원을 대기업이 주체가 되어서 할 수 있는 것은 중소기업의 산물이 대기업 산물의 품질에 그대로 영향을 미치고 있으며, 이는 대기업의 시장점유율과 이윤에 직접적인 영향을 미치기 때문이다.

중소기업협동조합중앙회가 수탁중소기업이 거래모기업으로부터 지원받은 사항을 조사(2004)⁵⁾한 바에 따르면 수탁중소기업은 모기업으로부터 기술지원, 제품설계 도면, 원자재 공급 등 지원을 많이 받는 것으로 나타나고 있었다. 이렇게 대기업에서 중소기업에 협력을 하는 이유는 하청기업과 모기업인 대기업은 비록 규모나 자금력 등은 상이하지만 서로 산물을 공유하는 관계로서 상호의존적이기 때문일 것이다. 즉, 하청 중소기업의 경우 대기업의 하청을 통해서 산물을 생산하고 이를 다시 대기업에 납품하는 구조로서, 기업활동과 필

5) 중소기업청·중소기업협동조합중앙회, 중소기업 실태조사, 2004, pp.324 ~ 325

요 자원을 대기업에 의존하는 구조이다. 또한 대기업은 중소기업에 대한 이러한 지원을 통해 대상 물품의 안정적인 품질과 적기 납품, 저가 구매를 확보한다는 면에서 하청기업과 상호의존적인 관계에 있다고 할 것이다.

〈표 9〉 대기업의 중소기업 지원현황

(단위 : %)

분야	공동 R&D	마케팅	공정·품질지도	설비대여	자금지원	결제 개선
지원받은 분야	17.1	0.0	65.8	9.2	3.9	35.5
지원선호 분야	30.4	3.2	53.6	13.0	29.7	42.8

자료 : 산업자원부, 「협력업체 설문조사」, 2005. 4.

주 : 중복응답 허용

출처 : 홍지승 외 (2005), 『대·중소기업 상생협력 방안 연구』, 한국산업연구원.

〈표 10〉 수탁기업이 거래 모기업으로부터 지원받은 사항

(단위: 인, 개, %)

항목 종업원 규모	업 체 수	기술 지원	경영 지도	자금 지원	융자 (지급, 연계) 보증	원 자 재 공급	설비 대여	제품 설계 도면	자본 참여	인력 파견	수출 지원	정 보 화 지원	해외 진출 지원
제조업 전체	65,327	406	155	152	61	37.6	7.9	38.4	1.8	5.3	6.2	13.3	1.1
5~9	32,333	35.2	15.2	14.2	6.4	39.4	5.5	36.7	0.9	3.9	4.8	3.9	4.8
10~19	18,019	42.3	15.2	18.1	6.0	32.1	6.4	38.7	3.2	7.6	6.5	7.6	6.5
20~49	10,815	43.3	14.9	13.7	6.5	41.4	12.3	41.2	2.0	5.0	8.5	5.0	8.5
50~99	2,851	57.5	18.3	13.4	3.9	41.1	18.4	42.0	0.4	5.9	7.4	5.9	7.4
100~199	1,114	55.4	20.6	14.9	4.7	38.3	17.8	41.1	1.7	5.0	11.5	5.0	11.5
200~299	195	45.1	23.8	8.2	1.6	34.4	9.8	33.6	2.5	4.1	13.1	4.1	13.1

자료 : 중소기업청·중소기업협동조합중앙회, 중소기업 실태조사, 2004

출처 : 김승일 (2004), 『대·중소기업 협력 실행방안에 관한 연구』, 중소기업연구원.

그러나 ‘대기업 대부분의 지원은 상호협력을 통한 상생발전 보다는 중간재의 원활한 공급, 수요품질의 확보, 낮은 납품가격등 자신의 완제품 생산을 위한 필요활동으로 대기업의 이익을 우선 고려하는 관리수준에 있다’(기술과 가치 (2006))는 지적에서 볼 수 있듯이, 대기업의 하청기업에 대한 지원은 하청기업의 낮은 기술력이나 자금력이 대기업의 이익에 위배되지 않도록 하는 정도가 거의 대부분이다. 즉, 중소기업에서 납품되는 산물의 질을

향상시키기 위한 지원은 중소기업과 대기업간의 관계가 상호의존적이기 때문에 나타나는 시장원리에 따른 자발적 행동으로 볼 수 있을 것이다.

중소기업과 대기업 간의 관계에서 제기되는 또 하나의 논제는 불공정거래관행이다. 즉, 대기업의 월등한 지위(시장지배력)를 남용하여 중소기업에게 원가부담을 일방적으로 전가하는 등의 행위가 행해지는 경우가 있는데, 이는 중소기업의 경쟁력 저하는 물론 생존에도 심각한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정부가 강조하는 중소기업 상생의 한 측면은 불공정 거래관행을 해소하는 것이다.

2. 연합기금의 특성과 실현가능성

가. 기존 상생협력 사업과 연합기금의 공통점과 차이점

기존의 상생협력 사업은 중소기업이 만들어 대기업에 납품하는 제품의 질을 담보하기 위한 기술협력 (R&D, 기술자 파견, 공정·품질지도), 제품생산을 위한 기계 및 자금의 원조 (설비대여, 자금지원 등) 등 당장 그 지원이 없다면 제품 생산에 가시적인 장애가 생기는 부분에 대한 지원이 주를 이루고 있다. 즉, 대부분의 협력사업은 그 사업을 통해서 대기업이 얻을 수 있는 이익이 가시적이거나, 협력을 하지 않을 경우 발생할 손해가 가시적인 경우에 실시되는 것으로 볼 수 있다.

연합기금이란 자사 근로자 뿐만 아니라 하청기업의 근로자에 대한 복지지원을 한다는 것이고, 이를 통해서 대기업은 복지지원의 효과로 나타날 수 있는 충성심의 강화, 생산성 향상 등을 얻을 수 있을 것이다. 여기에서 문제가 되는 점은 복지지원으로 얻어지는 효과가 가시적으로 나타나기 어려운 반면, 이를 위하여 투입되는 돈은 가시적으로 측정이 가능하다는 것이다. 이 경우 대기업의 기업주와 노조가 연합기금의 설치를 받아들일지에 대한 의문이 있다. 이 지원은 그렇지 않았다면 자사 근로자가 모두 사용할 수 있을 금액을 타기업의 근로자와 나눔으로서 자사 근로자를 위한 몫이 줄어드는 구조로 되어 있기 때문에 더욱 문제가 생길 개연성이 있다.

기존의 상생협력 사업 중 연합기금과 유사한 사업으로 볼 수 있는 것은 성과공유제이다. 성과공유제란 대기업과 하청기업이 기술혁신, 공정혁신 등을 통하여 원가를 절감하여 기존 납품단가보다싼 값으로 생산이 가능하게 되었을 경우, 원가절감으로 얻어지는 이익을 공유하는 제도이다. 이는 일본의 자동차산업에서 시작되어 일본에서는 1960년대 말 전산업으

로 퍼진 제도이다. 이 제도는 기업의 성과를 공유한다는 점에서는 연합기금과 공통점이 있다고 볼 수 있겠지만, 그 아이디어가 제품에 반영되고 거기서 얻어지는 이익이 대기업 근로자의 이익과 상생관계는 아니라는 점에서 연합기금과는 차이가 있다.

중소기업 작업장 혁신사업은 중소기업 근로자의 작업환경을 향상시킴으로써 안전을 도모하고 궁극적으로는 생산성을 향상시킨다는 점에서 보면 기업복지와 유사한 특성을 갖는다. 그러나 중소기업 작업장 혁신을 위한 자금은 정부가 지원한다는 점에서, 이 사업은 대기업과 중소기업의 상생협력사업은 아니다.

또한 연합기금은 법으로 강제할 수 있는 성격은 아니라는 점에서 불공정 거래의 시정과는 차이가 있다. 다시 말하면 사내근로복지기금이 역진성이 문제시되고 형평성의 문제가 있기는 하지만, 이는 기업주의 내부노동시장 활동으로 볼 수 있는 것으로서 현재 문제가 되고 있는 점은 이에 대해서 과도한 세제혜택이 있다는 점이지 사내근로복지기금이 있다는 사실 자체는 아니라는 점이다. 즉, 도덕적이나 사회적 문제가 될 수는 있겠으나, 연합기금의 설립을 법으로 강제하기는 어렵다.

이상의 논의를 종합해보면 다음과 같다. 첫째, 연합기금의 효과는 가시적으로 확인하기 어렵다는 점에서 기존의 대기업·중소기업 협력사업과 차이가 있다. 둘째, 가시적으로 효과를 확인하지 못하기 때문에 연합기금의 도입에 대하여 대기업 기업주와 노조의 동의를 얻기 어렵다. 셋째, 연합기금은 이전에 대기업 근로자가 독식하던 기금을 중소기업과 같이 공유하는 것으로서, 대기업 근로자의 이익과 중소기업 근로자의 이익은 서로 대립관계에 있을 수 있다. 이상은 넷째, 연합기금의 설립을 법으로 강제하기에는 어려움이 있다.

나. 실현가능한 연합기금의 구성방식

앞에서 본 바와 같이 연합기금은 일반적인 중소기업과 대기업의 상생협력 사업과는 상이한 특성을 지닌다. 따라서 연합기금은 일반적인 대기업과 협력사간의 상생협력 사업의 하나로 주장되기 보다는, 사내하청이나 용역업체 직원 등과 같이 모기업과 보다 긴밀한 관계를 가진 특수한 경우에 한정해서 생각하는 것이 현실적일 것이다.

일반적인 협력업체 전체를 연합기금의 구성대상으로 생각한다면 다음과 같은 기술적인 문제점이 생길 수 있다. 첫째, 한 대기업과 거래하는 협력업체 전체를 대상으로 한다면 그 대상이 너무나 방대해져서 실현가능성이 더욱 낮아질 것이다. 둘째, 협력업체 산물의 100%가 모회사에 납품되지 않는 회사가 많을 것인데, 이러한 협력 업체 전체를 연합기금

의 대상으로 넣는 것은 현실적이지 않다. 이 경우 모회사 근로자의 반대가 많을 것은 물론 여러 대기업과 거래하는 협력사의 경우 여러 연합기금의 수혜를 받을 수도 있는 등 불합리한 경우가 발생할 수 있다.

사내하청이나 용역업체의 직원을 사내근로복지기금의 수혜대상으로 포함시켜서 연합기금을 구성하는 것은 이러한 문제를 불식시키면서, 연합기금을 만들 수 있다. 이들을 연합기금의 대상으로 포함하는 것에 대해서는 모기업 근로자의 반대도 상대적으로 약화될 수 있을 것이다.

이렇게 사내하청이나 용역업체의 직원으로 연합기금의 대상을 한정할 때 논란이 될 수 있는 것은 연합기금을 만들 수 있는 기업은 주로 제조업일 것이라는 점이다. 현재의 사내근로복지기금 설립사를 산업별로 살펴보면 제조업에 속한 경우는 전체의 약 1/2 정도인데, 연합기금의 설립요건을 사내하청이나 용역업체 직원으로 한정할 경우 연합기금은 제조업에서 주로 만들어질 것이다. 그렇다면 현재의 사내근로복지기금에서 연합기금으로 바뀌는 것은 제조업을 제외한 다른 산업에 속하는 기업에게는 세제혜택을 받을 수 있는 기회를 박탈하는 것이 될 수 있다.

〈표 11〉 사내근로복지기금제도의 특성

(금액단위: 천원)

		빈도	비율	기금 연령	기금 규모	1인당 기금
전체		1,104	100.0	9.8	5,804,110	16,047
업종	광공업	543	49.2	10.2	3,186,361	8,867
	전기,가스,수도,건설	78	7.1	8.6	16,263,381	33,511
	도소매,음식숙박	66	6.0	10.0	2,977,034	28,712
	운수통신	70	6.3	10.3	14,020,371	53,441
	금융보험	123	11.1	10.9	11,164,764	17,168
	부동산임대,사업서비스	119	10.8	7.7	2,577,451	10,062
	기타서비스	105	9.5	9.8	5,187,179	12,672

주: 1) 기금연령: 2007-기금인가년도.

자료: 노동부(2006), 2006년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

그러나 이는 모든 제조업에 일률적으로 세제혜택을 주는 것이 아니고, 다만 사내근로복지기금을 연합기금의 형태로 새로 만드는 업체에 한해서 세제혜택을 주도록 한 것이기 때문에 크게 문제될 것으로 여겨지지는 않는다. 즉 이 제도개혁의 핵심은 원칙적으로 사내근

로복지기금에 대한 세제혜택은 폐지하되, 다만 사내하청이나 용역업체의 직원 등 타 회사의 직원까지도 포괄하여 연합기금을 만든다면 세제혜택을 계속한다는 것이다.

IV. 연합기금 조성을 위한 세부 논의점과 각 이익집단의 의견

제4장에서는 그간 제시된 초기업단위 기금(연합기금) 조성방안 각각에 대하여 그 실현가능성과 예상되는 장단점에 대하여 보다 구체적으로 논의한다.

1. 제시된 연합기금 안과 세부 논의점

- 연합기금에는 세제혜택 유지, 기존의 사내근로복지기금은 선별적으로 세제혜택 폐지
 - 기존 사내근로복지기금 중 중소기업에서 만든 것에 대하여 세제혜택을 어떻게 할 것인가는 앞으로 지속적으로 논란이 예상됨. 그러나 앞에서 밝힌 바와 같이 사내근로복지기금 이외에도 성과배분제가 존재하고, 이 두 제도 모두에 세제혜택을 주는 것은 혜택의 중복에 대한 논란이 우려됨. 따라서 중소기업에 한하여 사내근로복지기금의 출연금은 성과배분에의 출연금으로 정리하여 세제혜택을 받을 수 있을 수 있도록 함

- 연합기금의 대상: 자사 근로자, 사내하청기업의 근로자, 용역업체 근로자

가. 기존 기금과 연합기금과의 관계

이전에 도입한 사내근로복지기금이 있고 연합기금을 도입하려 할 경우, 기존의 기금과 연합기금의 관계를 어떻게 해야 할 것인가가 문제될 수 있다. 원칙적으로 볼 때, 두 기금은 통합하도록 한다. 이 때 이전의 사내근로복지기금의 적립금은 어떻게 사용되어야 하는가, 즉 기존 조성된 기금은 자사 근로자만을 위한 배타적인 기금으로 볼 것인가 그렇지 않은가에 대한 논란이 있을 수 있다.

이는 두 가지 정도의 대안이 있을 수 있다. 첫 번째 대안은 사내하청사의 직원 및 용역직원을 새로 들어온 모회사의 직원 정도로 여기고, 기존의 적립금에 대한 권리도 동일하게

부여하는 방법이다. 두 번째 대안은 기존의 기금에 대해서는 모회사의 직원만을 위하여 사용하도록 하고, 연합기금으로 설립된 이후 출연된 돈에 대해서만 사내하청사 직원 및 용역 직원에게도 수혜가 돌아가도록 하는 방법이다. 이 두 가지 대안 중 현실적인 것은 첫 번째 대안이라고 본다. 그렇지 않을 경우 한 법인의 기금을 두 가지로 관리하여야 하는 번거로움이 있음은 물론, 연합기금 자체의 실효성 또한 매우 떨어질 수 있을 것이다.

이 때 논란이 될 수 있는 부분은 이전에 모회사 직원만을 위하여 사용하였던 기금에 대한 권리를 강제적으로 나눌 수 있는가의 여부이다. 이 경우는 이미 그 기금의 조성과정에서 30% 정도의 세제혜택이 들어갔다고 볼 수 있기 때문에, 개인의 정당한 사유재산에 대한 침식으로 보지 않을 수 있다고 여겨진다.

나. 연합기금에서 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준 설정 여부

연합기금에만 세제혜택을 준다고 할 경우, 기존의 사내근로복지기금에서 연합기금으로 전환하고 사업영역이나 규정 등을 신설하여 내용상으로는 자사 근로자에게만 복지수혜를 줄 수도 있을 것이다. 연합기금에서는 이를 방지하기 위하여 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준을 설정하는 것이 필요하다고 본다. 그 수준은 대략적인 세제혜택의 수준이라고 보는 30%가 기준이 될 수 있을 것이다.

이렇게 기준이 정해진다면 연합기금을 결성한 대기업의 경우 기업의 사회적 책임을 다하고 있다는 긍정적인 기업 이미지에 더하여 하청사 직원의 충성심까지 얻을 수 있지만, 실제로 기업에서 지불하는 돈은 거의 없다는 점에서 기업에서 받아들여질 가능성이 높고, 논리적으로도 별 무리가 없을 것이다.

다만, 전체 직원 수에 비하여 용역회사 직원의 수가 너무 적을 때 (즉, 자사직원 대비 타사 직원의 수가 7:3에 못미칠 때)는 그 직원 수의 비에 따라서 복지비를 지출할 수 있을 것이다. 다만, 이 때의 직원 수는 고용보험에 신고되는 직원의 수를 기준으로 할 수 있되, 타사 직원의 수가 10% 미만일 경우는 세제혜택의 수준을 조금 낮추는 것을 고려해볼 수 있다.

다. 연합기금에서 타사 사업주의 출연 최소금액 설정 여부

여기서 논의되는 주제는 연합기금을 설치할 때 사내하청기업의 사업주나 용역회사 사장

의 출연을 강제할 것인가의 여부이다. 타사 사업주가 연합기금에 출연할 경우, 타사 근로자들이 연합기금에 대한 권리를 주장하기는 더 쉬워질 것이다. 그렇지만 용역회사가 바뀌거나 사내하청이 바뀔 경우, 기금의 청산절차가 아주 복잡해질 수 있다.

또한 사내근로복지기금의 경우 모기업의 사업주가 출연하는 돈이라 할지라도, 사실상 정부의 조세지출이 상당부분 들어가 있다는 점을 감안하면 타사 사업주의 출연을 강제할 필요는 없다고 여겨진다. 오히려 연합기금을 설치할 경우 모기업에서 납품단가에서 복지기금으로의 일정 출연금을 강제하여 미리 제외하고 단가를 주는 방식을 쓰지 않도록 이에 대한 감독이 필요하다고 여겨진다.

라. 지배구조의 문제

현재 제시된 연합기금의 안은 모회사의 출연금에 대하여 사내하청이나 용역근로자에게도 일정 비율 이상의 혜택을 준다는 내용이다. 이 때 연합기금의 운영은 출연금의 출처가 모회사이므로 모회사의 노사가 주도하는 것이 현실적일 것이다. 다만, 사내하청, 용역사 등이 일정한 기여를 할 것을 정해놓고 지속적, 정기적으로 출연하는 경우라면 전체 운영위원회에 참여시키는 방안도 생각해볼 수 있다. 그러나 이때에도 타사 근로자들의 기금운영 참여가 법리적 한계 상 허용되지 못할 경우에는, ‘의견청취 등으로 한정됨’을 입법적으로 명확히 함으로써 노사노노간의 불필요한 마찰과 갈등을 최소화할 수 있도록 하여야 할 것이다.

마. 사내하청사용역사의 퇴출시 기금과의 관계

사내하청 기업이나 용역 기업이 퇴출할 경우 기금과의 관계가 문제가 될 수 있다. 만일 모회사에서만 기금에 출연하고 타사에서는 출연하지 않았다면, 이 때는 특별한 청산절차가 필요하지 않을 것이다. 그러나 타사 기업주가 연합기금에 일정금액을 기 출연한 이후 모회사와의 관계가 단절되는 것이라면 기금을 어떻게 할 것인가의 문제가 제기될 수 있다. 가장 간단하고도 단순한 방법은 타 회사의 기업주가 출연한 부분 중 회계상 적립된 것으로 나타난 돈에 대해서는 반환해주는 방법이 있을 수 있다.

다만, 이 때 타 회사의 업주가 파산 등으로 사업을 완전히 그만둘 경우에는 그 기금을 체불임금이나 퇴직금 등의 용도에 이용할 수 있도록 하되, 그렇지 않은 경우라면 이 돈의

용도를 근로자의 복지를 위한 것으로 한정하여야 할 것이다.

2. 사내근로복지기금 개선방향의 합리성과 실현가능성

전년도의 연합기금관련 연구와 본 연구를 일관하는 문제의식은 사내근로복지기금이 연합기금으로 확대할 경우 어떤 방법이 있으며, 얼마나 가능한가에 대한 것이다. 이러한 문제의식의 기저에는 사내근로복지기금이 대단히 역진적인 방식으로 운영되고 있어서 근로자간의 격차를 확대시키고 있음에도 불구하고 이에 대한 과도한 세제혜택이 나간다는 것이다. 그리고 이를 보완하기 위한 방안으로 중소기업과 대기업간의 세제 혜택의 차등을 제시하고 있다. 현재 사내근로복지기금에 대한 세제혜택이 최대한 주어져고 있는 상황이기 때문에, 차등은 중소기업에게 세제혜택을 더주는 것이 아니라 대기업의 세제혜택을 줄이는 방향으로만 가능한 것이 현실이다. 사내근로복지기금에 대한 세제혜택은 일시적인 것으로서 2009년 12월 31일이 일몰시한이다. 과거에도 일몰시한이 있었지만 늘 이를 연기하여 세제혜택이 지속되었지만, 이제는 일몰시한 이후로 세제혜택을 없애고 일정한 조건을 만족하는 경우에 한해서 세제혜택을 주자는 방향이 연구의 기본적인 방향이다.

이러한 전반적인 방향성 속에서 2006년도의 연구와 본 연구는 몇 가지 가능한 대안을 제시하고 있다. 이미 시행되고 있는 제도를 ‘개선’하기 위해서는 보다 정교한 분석과 평가가 필요하다. 우선 첫 번째로 살펴보아야 할 것은 ‘문제’에 대한 인식이 합당한가에 대한 평가이다. 두 번째는 ‘대안’으로 제시된 안을 통하여 ‘문제 상황’을 개선할 가능성이 있는가에 대한 것이다. 세 번째는 ‘개선’을 통하여 이익을 얻는 집단과 ‘손해’를 보는 집단의 상황에 대한 고려이다. 그리고 이러한 과정을 통하여 예상되는 문제점은 무엇인가에 대한 것이다. 네 번째는 현실적인 실현가능성의 문제이다. 그리고 이 모든 것을 고려할 때, 대안의 합리성에 대한 마지막 평가가 가능할 수 있다. 즉, ‘대안’이 상황을 개선하는 정도(효과성)와 대안이 실시되기 위한 사회적 비용(효율성), 실현가능성 등을 고려할 때 그 대안이 어느 정도의 합리성을 갖는가에 대한 고려이다.

가. 일반적인 사내근로복지기금에 대한 세제혜택 폐지에 대한 평가

전년도 연구에서는 사내근로복지기금이 근로자간 기업간 격차를 확대시키는 역진적인 제도이므로, 이에 대하여 세제혜택을 폐지할 것을 주장하고 있다. 사내근로복지기금에 대

한 세제혜택은 사내근로복지기금이 법제화되면서 이를 확대하기 위한 가장 강력한 수단으로 채택된 것으로서, 법제화 당시부터 지금까지 지속되고 있는 것이다. 그 내용은 사업주 출연금에 대한 것과 근로자 수혜분에 대한 것 두 가지이다. 사업주 출연금에 대해서는 전액 손비처리가 가능하도록 하였는데, 이는 사업주의 출연을 장려하기 위한 것이다. 또한 근로자 수혜분에 대해서도 세제혜택이 가능하도록 하고 있다.

1) 문제의식의 합당성

우선 문제인식의 합당성에 대해서 살펴보면 다음과 같다. 실제로 사내근로복지기금을 도입·운영하고 있는 기업은 대부분 대기업이거나 공기업, 전년도 실적이 좋았던 기업이고, 수혜대상 근로자는 대부분 정규직 근로자에 한정된다는 것이 현실임을 감안하면, 이들에 대하여 차별적인 세제혜택을 지속적으로 부여하는 것은 역진적인 것임에 분명하다. 즉, 사내근로복지기금이 역진적인 제도인데 세제혜택이 이러한 역진성을 증가시키고 있다는 문제의식은 합당한 것으로 평가할 수 있다.

2) 문제상황의 개선가능성

사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 폐지한다면 이는 역진성을 지닌 조세지출을 줄이는 결과를 낳을 것이다. 그리고 장기적으로 볼 때 사내근로복지기금제도 자체의 확산이 둔화되는 결과를 낳을 가능성이 있다. 세제혜택 폐지는 근로자복지의 역진성을 개선한다는 목적에는 부합하여 상황을 개선시킬 가능성이 있지만, 이 조치를 통하여 곧바로 대기업과 중소기업 근로자 복지격차의 차이를 해소할 것이라고 기대하기는 어렵다.

3) 각 이해집단의 반응과 예상문제점

사내근로복지기금에 대한 세제혜택에 대해서는 정부부처, 사내근로복지기금을 도입한 기업의 노사가 관련집단이다. 우선 재정부에서는 이러한 세제혜택에 대하여 이의를 제기하고 있고, 노동부에서는 근로자 복지증진을 위한 조치라는 면을 강조하여 지속을 주장하고 있다. 이에 대한 노사 이해당사자들의 입장을 보면 노사단체 모두 이의 존속에 대하여 암묵적으로 합의하고 있는 것을 알 수 있다.

사내근로복지기금제도에서 세제혜택은 제도를 활성화시키기 위한 가장 중요한 도구인데, 이를 없애는 것은 사내근로복지기금제도 자체를 유명무실화할 것이라는 것이 노동부 및 노사단체의 생각이다. 이 제도의 도입을 주도하고 실제 운영을 담당하고 있는 노동부의 경

우, 세제혜택 폐지에 동의하는 것은 사실상 쉽지 않은 결정일 것으로 여겨진다. 이는 그간의 제도가 잘못된 방향이었다는 것을 인정하는 동시에 업무를 하나 없애는 것이기 때문일 것이다. 노사단체 또한 세제혜택 폐지에 대하여 반대의 입장을 견지할 것으로 예상된다. 노측의 경우 전체 근로자의 복지를 생각한다면 세제혜택이 잘못된 측면이 있다는 것을 인정하는 분위기가긴하다. 그러나 노동단체들이 대부분 대기업이나 공기업 노조를 중심으로 결성되어 있고 이들의 세력이 강하고, 사내근로복지기금이 근로자를 위한 제도로 출발하였다는 점을 감안하면 이에 대한 세제혜택 폐지를 공식적인 입장으로 갖기는 어려울 것으로 여겨진다.

4) 실현가능성

이상과 같은 상황 속에서 사내근로복지기금에 대한 세제혜택이 폐지되기 위해서는 우선 사회여론이 문제를 인식하고, 이에 대하여 문제를 제기하여야 할 것이다. 사내근로복지기금에 대한 세제혜택의 규모가 얼마인데, 주로 어떤 기업에 혜택이 주어지고 있는가에 대하여 대대적으로 문제가 제기된다면, 노동단체들이 이를 옹호해야 하는 부담에서 어느 정도는 벗어날 수 있을 것이다. 그리고 사업주 단체들이 이를 옹호할 명분도 없어지게 될 것이다. 이러한 상황이라면 세제혜택 자체가 일몰시한을 가진 것이므로 이를 폐지할 수 있을 것이다. 그러나 만일 이러한 사전작업이 없다면 세제혜택을 폐지하는 것은 현실적으로 거의 불가능할 것으로 여겨진다.

나. 성과배분제와 사내근로복지기금을 통합하는 안에 대한 평가

2006년의 연구를 보면 사내근로복지기금제도는 일종의 간접적인 성과배분제이므로 이를 성과배분제와 통합할 것을 제시하고 있다. 그렇지 않을 경우 사내근로복지기금제도에 대한 세제혜택과 성과배분제에 대한 세제혜택이 동시에 발생하는데, 이는 중복적인 세제혜택이므로 잘못된 것이라고 주장한다. 이 안에 대한 평가를 해보면 다음과 같다.

1) 문제의식의 합당성과 개선가능성

여기서 논의의 초점은 사내근로복지기금제도를 간접적인 성과배분제의 하나로 볼 수 있는가의 여부이다. 이전의 연구를 보면 ‘사내근로복지기금제도는 일종의 간접적인 성과배분제’의 성격을 갖는다고 한다. 이는 ‘사내근로복지기금의 재원이 기업의 이윤에서 나오며,

기금의 해산 등 특수한 경우를 제외하고는 임금의 지급 등에 이용하지 못하도록 규정함으로써 임금과는 별도로 이윤을 배분하는 것이며, 오로지 근로자를 위하여 사용된다는 점에서 성과배분제도의 성격을 가진다'는 것이다(박찬임, 2003). 즉, 사내근로복지기금제도는 기업의 이윤을 기반으로 한 간접적인 성과배분제도로 볼 수 있다는 것이다.

이렇게 사내근로복지기금제도를 성과배분제도의 하나로 본다면, 사내근로복지기금제도에 대한 세제혜택을 주는 동시에 성과배분제에 대해서도 세제혜택을 주는 것은 이중적인 세제혜택으로 볼 수 있다. 그리고 이 둘을 통합하여 세제혜택제도를 만든다면 이는 이중적인 세제혜택을 해소한 것으로 볼 수 있을 것이다.

2) 각 이해집단의 반응과 예상문제점

두 제도에 대한 세제혜택을 통합하는 것과 관련된 집단은 노동부, 재정부, 노사단체이다. 이 때 노사단체에서는 반대의 입장을 가질 것이고, 재 정부는 찬성의 입장일 것으로 예측할 수 있다. 노동부는 반대나 찬성이라는 입장표명을 전면에 나서서 하지는 않을 것으로 예측된다.

두 제도에 대한 세제혜택을 통합하는 것은 논리적으로 별 무리가 없다. 또한 이렇게 두 제도에 대한 세제혜택을 통합하는 것은 사내근로복지기금만을 대상으로 세제혜택을 없애는 것과는 다르기 때문에 노동부의 입장에서도 받아들이기 더 쉬운 측면이 있다. 사내근로복지기금만을 대상으로 기존의 세제혜택을 폐지하는 것은 제도설계가 문제가 있음을 인정하는 측면이 있지만, 세제혜택의 통합은 제도 자체의 문제가 아니라 세제와의 관련성 속에서의 문제라고 받아들일 수 있기 때문이다. 그러나 노동계에서는 이는 근로자에게 주어지던 혜택이 줄어드는 것이라고 반발할 소지가 있으며, 사업주 단체에서는 직접적인 반대의견을 내놓지는 않는다 하더라도 그렇게 될 경우 근로자에 대한 성과배분이 위축될 것이라는 식의 논리로 간접적인 의사표현을 할 가능성이 있다.

다. 대기업과 중소기업의 세제혜택에 차이를 두는 안에 대한 평가

본 연구에서는 사내근로복지기금(및 성과보상제도)의 역진성을 해소하기 위한 방안의 하나로 대기업과 중소기업의 세제혜택에 대해서 차이를 두는 방안을 제시하고 있다. 대기업과 중소기업의 세제혜택에 대해서 차이를 두는 안의 원래 구상은 사내근로복지기금과 성과배분제의 세제혜택을 하나로 합친 후, 다시 대기업과 중소기업의 세제혜택에 차이를 두

는 것을 상정하고 있다. 그러나 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 그대로 두면서 사내근로복지기금에서 대기업에 대한 세제혜택은 축소(또는 폐지)하고 중소기업에 대한 세제혜택은 유지하는 방안 또한 생각해볼 수 있다. 이러한 구상에 대하여 그 합리성을 평가해보면 다음과 같다.

1) 문제의식의 합당성과 문제상황의 개선가능성

사내근로복지기금이 전체적으로 볼 때 대기업 근로자와 중소기업 근로자의 복지격차를 악화시킨다는 분석은 이미 여러 차례에 걸쳐서 개진된 바 있다. 이 안은 사내근로복지기금의 역진성을 약화시키기 위해서 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 완전히 폐지하는 것이 아니라, 대기업의 경우는 세제혜택을 폐지(혹은 감소)하지만 중소기업은 근로자 복지가 열악한 사정을 감안하여 세제혜택을 유지(혹은 축소유지)하도록 한다는 것이다. 이러한 방식의 대안은 문제가 되는 대기업 부분만을 선별적으로 제도개선할 수 있도록 함으로써 문제상황을 개선하는 데에는 가장 효율적인 방식일 수 있을 것이다.

2) 각 이해집단의 반응과 예상문제점

대기업의 세제혜택과 중소기업의 세제혜택에 차이를 두는 방식과 관련한 이해당사자는 정부(노동부와 재정부)와 노사단체인데, 노사단체는 다시 대기업과 중소기업 노사의 이해를 대표하는 집단으로 구분할 수 있다. 대기업과 중소기업의 세제혜택에 차이를 두는 안에 대해서는 노사정 모두 반대할만한 뚜렷한 명분을 찾기 어려운 것이 사실이다. 재정부의 입장에서는 차별적인 세제혜택 자체에 대해서 부정적이겠지만, 이 중 중소기업만을 대상으로 세제혜택을 준다고 하는 것에 대해서까지 반대를 하기는 쉬운 일이 아니리라 생각한다. 노사단체의 입장에서도 중소기업에 세제혜택을 더 준다는 것이 사실상 대기업의 세제혜택을 축소 또는 폐지하는 것이라 할지라도, 이를 표면적으로 반대하기는 어려울 것으로 사료된다.

라. 이연보상형 성과배분제 안에 대한 평가

이 안은 성과배분제에 세제혜택을 줄 경우 기업은 현금성과배분을 급여 대신 주는 등 성과배분을 본래의 목적이 아닌 방향으로 악용할 가능성이 있다는 점을 중시한다. 이러한 사례는 이미 영국 등에서 나타난 바 있고 이 경우 세금이 누락되는 결과를 초래하기 때문

에, 이 안에서는 장기적으로 현금으로 주는 성과배분에 대해서는 세제혜택을 폐지하는 것으로 방향을 잡고 있다. 다만, 퇴직연금과 같이 이연보상적인 성격을 갖는 성과배분에 대해서만 세제혜택을 유지할 것을 제안하고 있다. 이 안에 대한 평가는 다음과 같다.

1) 문제의식의 합당성과 상황의 개선가능성

성과배분에 대해서 무조건적으로 비과세할 경우, 기업과 근로자는 성과배분을 임금의 성격으로 이용하려 할 것이라는 판단은 상당 부분 설득력이 있다. 임금에 대해서는 과세가 되지만 성과배분에 대해서는 비과세되기 때문에, 기업과 근로자는 일정 크기의 파이를 가져갈 때 과세되는 임금의 형태보다는 비과세되는 성과배분의 형태를 선택할 것은 분명하다. 기업에서 기대했던 것보다 초과이윤을 달성하였을 경우 이를 근로자에게 나누는 방식을 생각하게 된다. 이 때 초과이윤을 임금의 형태로 배분하는 것은 기업주가 상당히 꺼리게 되는데, 이는 임금은 한 번 결정되면 다시 내려가기 어려운 하방경직적인 성격을 가졌기 때문이다. 따라서 다음 회기에도 그 만큼의 수익이 날 것을 보장하기 어려운 초과이윤에 대해서는 임금의 형식보다는 일회성을 강조하는 형식으로 배분하려 하고, 이러한 조건이 맞지 않으면 근로자에 대한 배분을 미루거나 회피하는 경향이 있다. 성과배분에 대한 비과세는 기업주가 초과이윤을 근로자에게 배분하는 것을 장려하기 위한 인센티브의 하나로 도입된 것이다. 그렇지만 ‘성과배분’의 항목이기만 하면 무조건적으로 비과세할 경우, 기업과 근로자는 임금을 성과배분으로 위장하여 분배하는 방식을 택할 가능성이 있다.

이러한 문제의식은 상당히 근거가 있는 것으로 여겨진다. 그리고 현금성과배분에 대해서는 무조건 과세하는 방식은 임금을 성과배분이라 이름붙일 유인을 없앤다는 면에서는 상당히 효과적일 것이다. 다만, 이 때 문제가 되는 것은 이러한 조치가 성과배분 자체를 위축시키는 방향이 될 가능성이 있다는 점인데, 이는 우리사주(주식)의 제공이나 퇴직연금에의 투자 등 현금이 아닌 성과배분에 대해서는 비과세를 계속 유지함으로써 어느 정도 해소가 가능하다고 여겨진다.

2) 각 이해집단의 반응과 예상문제점

그간 비과세되었던 현금성과배분에 대하여 과세하는 안과 관련되는 집단은 노사단체, 재정부, 노동부 등이다. 기본 입장을 살펴보면 재 정부는 조세수익이 증가한다는 면에서 찬성의 입장일 것이고, 노동부는 현금성과배분에 대한 비과세가 없어질 경우 성과배분 자체에 대한 인센티브가 줄 것을 우려할 것이다. 그러나 현금성과배분에 대한 비과세는 없어졌지

만 주식이나 기금에의 투자 등에 대해서는 비과세가 지속되기 때문에, 노동부가 표면적으로 반대할 명분은 상당히 약하다고 볼 수 있다.

노사단체의 경우 두 단체 모두 그간 비과세되었던 것에 대하여 과세한다는 것에 찬성한다고 가정하기는 현실적으로 무리하다. 그러나 공식적이고 표면적으로 반대를 표하기에는 다소 명분이 부족한 것 또한 사실이기 때문에, 이 안이 현실화될 경우 성과배분 자체가 줄 것에 대한 우려를 표명하는 것이 공식적인 반응이 될 것으로 예상된다.

이 안은 모든 성과배분에 대하여 과세한다는 것이 아니라 악용의 우려가 있는 현금성과 배분에 대해서만 과세한다는 것이기 때문에 어떤 집단이 극렬반대를 표명하기는 어려운 사안이다. 따라서 언론홍보 등을 사전에 잘 조직화할 경우 현실화될 가능성이 상당히 높은 안으로 사료된다.

이상을 종합할 경우 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

첫째, 2006년도 연구되었던 각 안 중 사내근로복지기금만을 대상으로 세제혜택을 폐지하는 것은 현실화되기 어렵다. 사내근로복지기금과 성과배분제가 중복적으로 조세혜택이 있으므로 사내근로복지기금을 성과배분제의 일환으로 정리한다는 안은 오히려 현실화의 가능성이 더 있다. 현금성과배분에 대한 과세원칙은 무리없이 처리될 가능성이 높다.

둘째, 대기업과 중소기업의 세제혜택을 차별화하는 것은 일단 사내근로복지기금과 성과배분제를 통합한 이후, 다시 일정 시간이 지난 후 정책화하는 것이 정책 충격이 적을 것이다. 현금성과배분에 대한 과세는 일정 틀 내에서 변화가 있는 것이기 때문에 시기에 대한 고려는 생각보다 적어도 될 것이다.

3. 연합기금의 합리성과 실현가능성

연합기금안은 그간 자사 근로자만을 대상으로 하던 사내근로복지기금을 자사 근로자가 아닌 다른 회사의 근로자도 수혜대상으로 삼는다는 것이 기본적인 안이다. 사내근로복지기금의 재원은 사업주가 출연하지만, 사내근로복지기금의 운영은 노사 동수의 운영위원회의 의결을 거쳐서 이루어지고 있다. 따라서 사내근로복지기금을 연합기금으로 변화시키기 위해서는 노사의 합의, 특히 근로자의 합의가 결정적이다.

기존의 사내근로복지기금을 연합기금으로 전환하는 것은 강제규정을 통해서 하기는 현실적으로 불가능한 일이다. 따라서 연합기금을 촉진하기 위한 정책으로는 전환에 따른 인

센티브를 부여하는 것이 유일한 것인데, 현재의 사내근로복지기금제도 하에서는 더 이상 줄 수 있는 인센티브가 없다. 따라서 연합기금을 시행하기 위해서는 기존 사내근로복지기금에 대한 인센티브를 없애는 정책이 선행되어야 한다. 따라서 앞에서 논의한 바와 같은 사내근로복지기금제도 개선방안이 필요한 것이다.

위에서 논의한 바대로 사내근로복지기금제도를 개선했다는 가정 하에 나온 연합기금안의 내용은 다음과 같다.

연합기금은 기존 기금의 지배구조를 그대로 유지하면서 대상만 확대하는 방식으로 만든다. 즉, 연합기금은 모기업 사업주가 출연한 기금을 과거에는 모기업의 근로자만 사용했지만 이제는 사내하청근로자나 용역업체의 근로자에게도 그 사용권을 주는 것이다. 이 때 연합기금의 지배구조는 여전히 모기업의 노사 동수의 기금운영위원회가 주체가 되도록 하되, 연합기금이 사내하청근로자나 용역업체의 근로자에게도 실효성 있는 복지제도의 하나가 되게 하기 위하여 전체 복지비 사용액 중 일정액 이상을 이들에게 사용하도록 규정을 정한다.

가. ‘연합기금’ 아이디어 자체에 대한 평가

본 연구에서 제시된 연합기금안에 대한 평가는 대단히 극과 극을 달린다. 한 쪽에서는 너무 이상적이라는 평가가 있는 반면, 또 다른 측면에서는 대단히 현실적으로 연합기금의 대상범위를 좁혀 잡았다는 평가이다. 이는 연합기금안이 갖고 있는 어려움을 단적으로 보여주는 평가라고 여겨진다.

연합기금안에서 핵심적인 문제가 되는 것은 그 실현가능성이다. 즉, 근로자가 그간 자신들을 위한 기금이라고 여겨왔던 사내근로복지기금에 대하여 다른 근로자까지 이 돈의 사용을 허락할 것인가의 문제이다. 그 가능성에 대한 평가는 곧 평가자의 세계관을 반영하는 것이라고까지 할 수 있을 정도로 각자의 주관에 의한 것이 많다. 그간의 제도가 문제가 있으므로 혹은 그렇게 하는 것이 바람직하므로 반드시 이루어져야 한다고 보는 입장과 공익을 위해서 사익을 버리는 이타적인 행위는 현실적으로 실현가능하지 않다는 입장이 여전히 팽팽히 대립한다.

이 두 입장 모두 상당한 합리성을 띤 것이고, 그간의 경험을 바탕으로 한 것이기 때문에

어느 것이 옳다고 말하기 어려운 측면을 가진다. 아이디어 자체가 이상적이기는 하지만 인간이 갖는 합리성이 반드시 물질적인 측면에서의 이익만을 추구하는 것은 아니라고 할 때, 가능성을 판단할 수 있는 잣대가 될 수 있는 것은 주변의 여건, 즉 사회적 압력일 것이다. 사내근로복지기금제도가 매우 역진적인 제도임에도 불구하고 이에 대하여 매년 천여억원 씩의 조세지출이 이루어지고 있다는 것이 사회적 이슈가 된다면, 기업과 근로자들은 연합기금을 만드는 일에 대해서 보다 적극적으로 생각할 가능성이 있다. 또한 연합기금을 만드는 것이 사회적으로 반향을 일으키고 모 기업의 도덕성이나 평판을 높이는 일이라면, 연합기금을 만들지 않음으로써 얻을 수 있는 이익이 연합기금을 만듦으로써 얻는 이익보다 그다지 크지 않을 경우라면 모기업의 근로자와 사업주는 연합기금을 만드는 안에 대하여 보다 진지하게 고민할 가능성이 있다. 그러나 기업의 사회적 책임, 역진적인 사내근로복지기금이 가진 문제점 등이 사회적 이슈로 등장하지 못하는 분위기라면, 이 속에서 연합기금안은 단지 하나의 제안 이상의 의미를 지니지 못할 것이다. 즉, 연합기금이 현실화될 힘을 얻지는 못할 것이다.

앞으로 연합기금이 힘을 얻을 것인가 그렇지 못할 것인가는 앞으로의 사회 분위기와 전적으로 관련된다고 말해도 과언이 아니다. 우리 사회가 많이 가진 사람에게 더 많은 혜택을 베푸는 것이 갖는 역진성에 대하여 보다 민감하게 반응한다면 최소한 사내근로복지기금이 갖는 역진적인 성격을 개선하기 위한 시도가 이루어질 것이다. 여기에 덧붙여 기업의 사회적 책임과 비정규직에 대한 문제점이 사회적 이슈로 등장하고, 연합기금을 채택한 기업에 대한 높은 가치 평가가 이루어진다면, 연합기금을 시도하는 노사가 등장할 가능성이 있다. 앞으로 연합기금안이 어떻게 될 것인가는 앞으로 우리 사회에서 가치와 비정규직 문제의 심각성, 노사의 힘의 관계, 정부의 의지 등이 서로 연관된 복잡한 함수일 것이다.

〈보론〉

법리적인 면에서 볼 때 연합기금안의 합당성과 실현가능성

가. 들어가며

주지하는 바와 같이, 사내근로복지기금의 사외화 내지 초기업화에 대한 요청은 최근 우리 산업사회의 주요 쟁점으로 논의되고 있는 비정규직 문제에서부터 출발한다. 기업복지의 영역에서도 여실히 나타나는 비정규직에 대한 불합리한 차별과 그 남용이 우리 사회 전반에 걸쳐 문제되고 있는 양극화의 또 다른 단면을 적나라하게 보여주고 있기 때문이다.

따라서 종래 비정규직 근로자를 중심으로 한, 고착화된 근로관계의 틀을 과감히 깨뜨리는 것이 문제 해결의 실마리를 제공할 수 있을 것으로 본다. 예를 들어, 근로자의 개념·범위 확정에 대한 종래 엄격한 사용종속관계 특히, 인적 종속성에 대한 보다 유연한 이해 등이 이 문제를 푸는 중요한 단초가 될 수 있다. 이 점은 지난 2006년 노동부 용역보고서에도 간략히 기술한 바 있다. 이하에서는 헌법적 근거 등 보다 근본적인 법리적 접근방법과 함께 이른바 “연합기금”의 조성·운영과 관련한 몇 가지 사항을 제시하고자 한다.

나. 연합기금 조성·운영의 헌법적 근거

대한민국은 자유민주주의 국가이며 자본주의 시장경제 체제를 전제로 운영되고 있는 국가이다. 따라서 개인의 사적 자치와 사유재산에 대한 절대적 보호는 기업의 경제활동에 있어서 이론의 여지가 없는 기본적 요청이다. 이에 따라 각 기업이 그 기업 내에 조성·운영하고 있는 사내근로복지기금의 사외화 내지 초기업화는 원칙적으로 헌법 제23조 제1항이 확인하고 있는 모든 국민에 대한 재산권 보장의 기본원칙에 위배된다.

그러나 재산권에 대한 법률적 제한 여지를 열어두고 있는 헌법 제23조 제1항 제2문 및 동 조 제2항 및 제3항, 경제활동 영역에서의 민주화를 지향하고 있는 헌법 제119조 그리고 기본권 제한의 근거와 그러한 기본권 제한의 한계를 제시하고 있는 헌법 제37조 등을 통해 볼 때, 사내근로복지기금 사외화의 가능성은 열려질 수 있다. 즉, 비정규직에 대한 합리적 규율 내지 부당한 차별의 예방·최소화와 이를 통한 사회 양극화의 해소라는 공익적

목적을 실현하기 위해서라면, 그리고 사내근로복지기금법이라는 실정법적 틀을 통해서라면 종래 각 기업 내에서 조성·운영함으로써 당해 기업 내지 그 소속 근로자들의 사유재산에 속했던 사내근로복지기금을 기업의 틀 밖으로 끌어내는 것도 전혀 불가능한 일은 아니라는 점이다.

다만, 국민의 기본권을 제한함에 있어서는 그 필요·최소한의 범위 내에서만 가능하며 그 형식을 법률로써 제한하지 않는 것은 물론, 그 본질적 내용을 침해하여서도 아니 됨은 이론의 여지가 없다. 특히 종래 각 기업별로 조성·운영되어 왔던 사내근로복지기금의 준 임금적 성격 및 종래 우리나라 특유의 노사관계적 특성을 고려할 때 이를 법률로써 강제하는 것은 득보다 실이 더 많을 것으로 보인다. 따라서 사내근로복지기금법 등을 통해 이른바 “연합기금”의 형식으로 운영할 수 있도록 법적 근거를 만들어 노사의 자율적 영역으로 맡겨 두되, 실제로 연합기금으로 조성·운영하는 분위기를 조성·촉진하기 위한 여러 가지 유인책(incentive)을 만들어 나가는 보다 효율적인 방안이라 생각된다.

다. 연합기금 조성·운영의 방식

1) 기본적 구조

연합기금을 조성·운영함에 있어서 기본적으로 생각할 수 있는 구조적 틀은 다음과 같은 사항을 기초로 한다고 하겠다. 먼저, 소유와 그 운영 내지 혜택을 분리한다는 것과 둘째, 규모의 경제 원리를 통한 위험의 분산과 혜택의 극대화 셋째, 각종 운영방식에서의 유연한 접근을 통한 자산확대의 활성화 등이다. 즉, 종래 각 기업의 틀 안에서 조성·운영함으로써 그 소유와 운영 내지 수혜범위가 기업내부로 한정되었던 사내근로복지기금을 사회화·초기업화하기 위해서는, 종래 일종의 장벽으로 기능했던 기업의 틀을 과감히 깨야 할 필요가 있다. 그러나 기업 또는 노동조합 그 누구에게도 자신들이 종래 소유·운용했던 일정 규모의 자산을 포기한다는 것은 현실적으로 기대하기가 어렵다. 따라서 소유에 대한 기본적인 기득권은 인정하되, 이에 기초한 수혜범위 내지 운영의 방식은 기업의 틀을 과감히 벗어날 수 있도록 하는 것이 타당하다. 또 가급적 많은 기업 내지 근로자들이 참여할 수 있도록 그 범위를 확대함으로써 조성규모를 최대화하고, 이를 통하여 자산소진 등과 같은 위험의 분산효과와 함께 그 가입범위 내에 있는 근로자들에 대한 혜택의 양적·질적 극대화를 모색할 수 있을 것이다. 아울러 기초 자산의 효율적 운영을 통한 증식 내지 유지를 가능토록 함으로써, 근로자에 대한 각종 혜택 실시에 따른 자산 감소의 위험성을 축소하는

동시에 기금 자체적·독립적 유지·운영이 가능토록 할 수 있도록 열어두는 것이 중장기적으로 필요하다.

2) 연합기금 조성·운영 시 고려사항

연합기금을 조성·운영함에 있어서는 구체적으로 다음과 같은 사항들을 고려할 필요가 있을 것이다.

첫째, 연합기금은 종래 조성·유지되어 오던 사내근로복지기금을 기초로 하여, 이와 통합적으로 운영되어야 한다. 사내근로복지기금의 초기업화를 통한 비정규직에 대한 부당한 차별해소 및 사회통합적 노사관계의 실현이라는 정책·제도의 기본 취지에도 부합할 뿐 아니라, 현실적 한계상 양자를 분라·독립하여 조성·운영하는 것은 거의 실현가능성이 없을 것으로 보이기 때문이다. 종래 사내근로복지기금의 설립율이 0.5%에 불과한 기본 원인 가운데, 현실적으로 이를 조성·운영할 수 있는 기업여건이 안 되거나 또는 향후 이를 통한 계속적 혜택을 기대할 수 있는 일정 규모 이상의 기업이 턱 없이 부족했던 점을 상기할 필요가 있을 것이다.

둘째, 연합기금을 조성함에 있어서는 여러 가지 민·상법적 장치들을 활용할 수 있을 것이다. 기금규모의 대형화와 위험의 분산 및 혜택의 최대화를 위해서는 보험제도 내지 채권·주식 발행 등을 고려해 볼 수도 있을 것이다. 또한 그 소유에 있어서는 민법상 공유·합유 등의 방식을 참고할 수도 있을 것이고, 일정한 영리행위도 가능하다면 상법상 합병·합자·주식회사 등과 같은 방식도 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 수혜범위에 있어서는 가급적 많은 근로자들이 포함될 수 있도록 문턱을 낮추되, 합리적인 정도의 차등은 가능할 수 있도록 해야 할 것이다. 가입금·가입비 등 일정한 기본자격을 갖춘 기업 및 그 근로자에게 가입 즉시 혜택을 부여하지 않는다면 제도 본래의 취지·기능을 기대하기 어렵다. 그러나 당초 연합기금을 조성함에 있어서 주도적인 역할을 수행했던 대기업·근로자와 사후적으로 이에 참여했거나 그 기여분이 상대적으로 일정 수준 이하인 기업·근로자에게 일정한 차등을 두는 것은 “합리적인 차이”로 이해할 수 있다. 오히려 이러한 수준차이 조차 존재하지 않는다면 제도 시행 당초 이에 스스로 참여할 대기업·노조 등을 찾기가 쉽지 않을 것은 물론, 오히려 이른바 “역차별 논란”에 휩싸일 가능성도 없지 않다.

넷째, 관라·운영에의 참여에 있어서는 지분율에 따른 일정한 한계·범위가 허용되어야 할 것이다. 연합기금의 수혜범위와 달리 그 관라·운영에의 참여에 있어서 일정한 한계·

범위가 예를 들어 그 소유지분을 등에 따라 엄격히 설정되는 것이 기금 출연자소유주들의 의사에 합치할 뿐 아니라, 현실적으로 발생할 수 있는 각종 분쟁예방에 도움이 될 것이기 때문이다. 다만, 일정 규모 이하의 소액지분 참여자에 대해 의결권 보다 의견제출 등 참여권만을 부여하는 것이 좋겠다는 견해에 대해서는 반대한다. 이른바 소유권에 기초하지 않는 의견제출권은 소유권을 기초로 한 의결권과는 엄연히 구분되며, 비록 의결권이 부여되더라도 지분권의 한계 때문이다. 또 많은 금액을 출연한 대기업·노조에게 현실적인 결정권이 부여될 것이며, 오히려 이들에 대한 건전한 견제를 위해서라도 소액 지분권자들의 결집 가능성을 열어둘 필요성까지 있다.

다섯째, 세법상 혜택과 관련해서는 일정한 특례조항을 계속 유지할 필요가 있다. 양극화 해소, 비정규직에 대한 차별해소 등 새로 조성·운영될 연합기금의 사회 공동체적 성격을 고려한다면 전혀 불가능한 일은 아닐 것으로 생각된다. 이 부분은 연합기금에서 일정한 영리행위를 수행한다 하더라도 관철되어야 할 부분이다. 기금의 본질적 기능이라고 이해하기 보다는 예외적·보충적 기능으로 평가할 수 있기 때문이다.

3) 노사 및 정부의 인식·역할

먼저, 기업들은 사내근로복지기금이 단순한 노동비용이 아니라 기업발전을 위한 중장기적 투자라는 인식을 가져야 할 것이다. 물론 이러한 인식의 바탕에는 당해 기업에 소속된 근로자뿐 아니라, 당해 기업과 간접적으로 관련되어 노동력 내지 그 결과물을 제공하고 있는 근로자들에 대한 배려 내지 인적자원 관리적 접근이 요청된다. 아울러 지금까지 계속된 정부의 세제혜택은 그 성격상 단순히 특정 기업 내지 그 소속 근로자들만의 이익을 위해 주어진 것이 아니라, 공공복리 내지 사회공동체를 위해 공유해야 하는 가치임을 기억해야 한다. 따라서 사내근로복지기금의 사회화는 물론 이에 대한 보다 적극적인 확대·활성화에 참여해야 할 것이다.

둘째, 노동조합은 조합원에 대한 실리 챙기기에서 한 걸음 나아가 예를 들어, 이른바 「사회통합적 노사관계」와 같은 보다 넓은 패러다임을 지향해 나가야 하며, 이것을 단순한 구호가 아니라 구체적 실천을 통해 증명해야 한다. 비정규직 근로자 문제 등 사회 소외계층의 빈곤화 내지 양극화에 대해 기득권을 가진 노동조합도 결코 자유로울 수 없음을 인식해야 한다. 따라서 종래 조성된 사내근로복지기금이 자신들의 “임금” 내지 “몫”이라는 생각을 고수하기 보다는 이것을 보다 키우고 활성화하여 그 결실을 나누어 가지려는 과감한 결의가 요청된다.

셋째, 정부는 연합기금 조성을 위한 실정법적 근거마련에 보다 적극적으로 나서는 것은 물론, 관련 부처와의 협의·설득에 진력을 다해야 할 것이다. 아울러 몇 가지 단순한 유인책(incentive)만으로 사내근로복지기금 초기업화가 소기의 정책목적을 달성하기 어렵다. 중앙 및 지방의 관계기관 간 협력 및 관련 공무원들의 산업현장에서의 적극적인 홍보·계도가 없어서는 그 조기정착을 기대하는 것조차 현실적으로 무리다. 다만, 항상 과하면 부족함만 못한 것이 우리 노동정책의 생리라는 점을 잊지 말아야 하며, 특히 산업별·지역별·기업 규모별 격차를 넘어서는 노사 자율적 제도운영에 적극 협력할 필요가 있음을 상기해야 할 것이다.

〈부록 1〉

전문가 설문지 질문과 응답내용

‘사내근로복지기금 조성·확대 방안에 관한 쟁점별 세부연구’관련 의견서 요청

안녕하십니까? 한국노동연구원의 박찬임입니다.

저는 올 해 노동부 수탁과제로 ‘사내근로복지기금 조성·확대 방안에 관한 쟁점별 세부 연구’를 진행하고 있습니다. 이 과제는 작년도 김동배, 조성재, 문무기 박사가 연구한 ‘사내근로복지기금의 조성·사용확대방안 연구’의 후속연구로 작년도에 나왔던 연합기금(안)을 좀 더 발전시켜 보자는 것입니다.

선생님께 이렇게 연락을 드리게 된 것은 사내근로복지기금을 확대하는 것에 관하여 선생님의 전문가로서의 고견을 듣고자 함입니다. 사내근로복지기금을 연합기금으로 확대하는 것에는 실현 가능성과 작동 가능성에 관한 판단이 필요한 몇 가지 사항이 있습니다. 이러한 것에 관하여 선생님께서 의견을 주시면 연구에 매우 큰 도움이 될 것으로 믿습니다.

연말이고 여러 가지 바쁘신 일이 많으실 것이라고 생각합니다만 다음 장의 내용에 대하여 고견을 주시기를 부탁드립니다. 내용은 첨부해서 보내드리는 간담회용 파일과 중간보고를 참고하시면 될 것 같습니다.

감사합니다.

2007. 11.

한국노동연구원 박찬임 올림

※ 우선 질문에 대한 이해를 돕기 위하여 논의의 배경에 대하여 말씀드리겠습니다.

2006년도와 2007년도의 과제의 문제의식은 사내근로복지기금이 역진적이어서 근로자간의 격차를 확대시키고 있음에도 불구하고 이에 대한 과도한 세제혜택이 나간다는 것이다. 그러면 이를 보완하기 위한 방안으로 중소기업과 대기업간의 세제 혜택의 차등을 생각해 볼 수 있다. 현재 사내근로복지기금에 대한 세제혜택이 최대한 주어지고 있는 상황이기 때문에, 차등은 중소기업에게 세제혜택을 더주는 것이 아니라 대기업의 세제혜택을 줄이는 방향으로만 가능한 것이 현실이다. 사내근로복지기금에 대한 세제혜택은 일시적인 것으로서 2009년 12월 31일이 일몰시한이다. 과거에도 일몰시한이 있었지만 늘 이를 연기하여 세제혜택이 지속되었지만, 이제는 일몰시한 이후로 세제혜택을 없애고 일정한 조건을 만족하는 경우에 한해서 세제혜택을 주자는 방향이 연구의 기본적인 방향이다.

이전의 연구에 의하면 사내근로복지기금의 세제혜택은 전체 출연금의 30%를 상회하는 것으로 보고되고 있다. 이를 근거로 적립금만을 대상으로 사내근로복지기금에 대한 tax expenditure의 총액을 계산하면, 이는 매년 1천억원 이상(중간보고서 7쪽 참조)이다. 또한 사내근로복지기금의 수혜대상은 주로 대기업의 정규직 근로자이다. 이는 전체 근로자의 5% 정도의 상위 근로자에게 매년 1천억 정도의 세제혜택이 주어지는 것이라고 해석될 수 있다.

※ 다음은 2006년안에 대한 평가 및 가능한 대안에 대한 질문입니다. 합리성, 예상 문제점, 실현가능성 등에 대하여 답하여 주십시오.

1. 위와 같은 상황 인식 속에서 2006년의 연구에서 제안하고 있는 3가지 안은 모두 사내근로복지기금에 대한 세제혜택 폐지를 전제로 하고 있습니다. 사내근로복지기금에 대한 세제혜택 폐지는 합리적인 것인가요? 그리고 실현가능한 일일까요? 그렇게 생각하시는 근거는 무엇입니까?

(사회학 A)

- 현존하는 노동시장/노사관계의 기업규모별 양극화를 감안할 때 현행의 역진적 기금수

혜 및 세제혜택은 양극화를 완화하는 방향으로 재조정하는 것이 마땅하고 사회적인 합리성을 갖는 것으로 이해될 수 있음. 따라서, 세제혜택의 전면 폐지 보다는 일정 규모 이상의 대기업 대상으로 폐지하는 한편 중소기업에 대해서는 세제혜택을 유지, 또는 확대하여 중소기업의 사내복지기금 확산을 지원하는 것이 바람직하겠음.

(사회학 B)

- 합리적이고 실현가능함

(경영학 C)

- 합리적이고 실현가능하다고 봅니다. 기업의 사회적 책임과 관련하여 당위적이다. 다만 이에 관하여 노사의 공감대가 형성될 필요가 있겠습니다. 회사는 마케팅 관점의 기업의 사회적 책임 수행 방식에서 탈피하여 스스로 발생시키는 외부비경제를 인식하고 이를 줄이는 방향으로 선회하는 데에 동의해야 합니다. 이와 관련하여 마지막에 첨가한 글을 참고하여 주십시오.

(경영학 D)

- 사내근로복지기금에 대한 세제혜택이 한시적인 것이었으므로 이를 폐지하는 것에 문제가 있어 보이지는 않습니다. 오히려 폐지하는 것이 더 당연한 것 아닌가 생각합니다. 폐지에 따른 반발이 있을 수는 있겠으나 그렇다면 한시적으로 세제혜택을 준 입법취지를 완전히 배제할 수 있는 상황이나 근거가 마련되어야 합니다. 그렇지 못한 경우 폐지는 이미 설정되어 있었던 것이고 따라서 폐지하는 것이 원칙입니다. 다만 그럴 경우 현재와 같은 사내근로복지기금에 대한 출연이 감소할 것은 명백합니다. 그렇다고 해도 그것이 큰 문제가 될 것으로는 보지 않습니다. 기금이 도입될 당시에 비해 사회보험이 상당히 확충되었고 또한 연구자들이 지적하신 바와 같이 기금이 줄어든다고 해도 대기업 정규직 근로자에 대한 혜택이 다소 줄어든다는 의미에 지나지 않기 때문입니다. 오히려 공공부문에서와 같이 울며 겨자먹기로 회사가 적자를 내면서도 기금에 출연하게 되는 경우를 막는 방어막이 될 수도 있습니다.

(경영학 A)

- 한번 주어진 세제 혜택을 폐지하는 것이 우리나라의 현 노사관계 지형성 매우 어려운

것으로 보임. 오히려 그 보다는 일몰시한 이후에는 사내근로복지기금을 보다 생산적인 방식으로 사용하는 것을 세제혜택의 조건으로 내세우는 것이 좋지 않을까요?

- 사내근로복지기금의 역진적 성격이 존재하는 것은 사실이지만, 그것의 취지 자체가 기업의 근로복지 확충에 있었기 때문에 기업과 근로자간의 문제이지 대기업 근로자와 중소기업 근로자간의 문제는 아니었던 것으로 여겨짐.

(경영학 B)

- 세제 혜택의 폐지는 좀 더 신중해야 할 것임. 세제 혜택이 폐지된다면 기업이 사내근로복지기금의 운용을 할 이유가 별로 없어짐. 즉, 사내복지기금 자체의 존립 목적이 의미가 없어진것인지에 대한 판단이 필요함.

(노총)

- 기본적으로 연합기금으로 유도하려면 기존 사내근로복지기금에 주어지던 세제혜택을 폐지하는 것이 옳지만 중소기업의 경우 사내근로복지기금 출연금을 성과배분 출연금으로 하여 세제혜택을 주게 되면 이들을 연합기금 울타리안으로 끌어들이는 데에는 한계가 있을 것이라 생각합니다. 따라서 중소기업에 대한 세제혜택은 단계적으로 조정할 필요가 있을 것입니다.

(경총)

- 사내근로복지기금에 대한 기업의 인식을 살펴보면, 기업은 이를 근로자의 복지를 위해서 사용되어지는 비용으로 인식하는 것이 일반적이다. 따라서 사내근로복지기금에 대한 세제혜택은 당연시되어지고 있으며, 이러한 세제혜택이 사내근로복지기금의 확대에 일정정도 기여한 측면도 있다. 따라서 대·중소기업간 양극화 측면에서 세제혜택 폐지 문제를 논하는 것은 바람직하지 않다.

2. 2006년의 연구를 보면 사내근로복지기금제도는 성과배분제의 일종이라고 규정합니다. 그리고 사내근로복지기금에 대해서도 세제혜택이 있고 성과배분제에 대해서도 세제혜택이 있는 현재의 제도는 중복적인 세제혜택이 이루어지는 것이기 때문에, 사내근로복지기금제도를 성과배분제로 통합하여야 한다고 제시하고 있습니다. 사내근로복지기금제

도가 성과배분제와 같다고 보십니까? 사내근로복지기금과 성과배분제에 대한 세제혜택이 하나로 통합될 가능성이 있습니까? 이에 대한 의견을 주십시오.

(사회학 A)

- 원칙적으로는 사내근로복지기금과 성과배분제가 공히 노사협상의 결과물로서 설치-운영되는 것이므로 상호 중복적이므로 이중적인 세제혜택을 주는 것은 옳지 않으나, 이 역시 (상기한 바와 같이) 기업규모별 세제혜택 폐지 여부를 결정하는 것이 요망된다고 사료됨. 다시 말해, 중소기업장의 경우에는 이중적인 혜택을 부여하되 현행의 양극화문제를 치유하는 데에 대한 정책지원으로 고려될 수 있으나 대기업에 대해서는 그 정책지원을 폐지하는 것이 바람직하겠음.

(경영학 A)

- 사내근로복지기금이 제도적인 측면에서는 성과배분제와 다르지만, 세금 목적상 사내근로복지기금과 성과배분제는 유사성이 존재하고 있음. 오히려 사내근로복지기금을 성과배분제와 유사한 방식으로 운영하게 하고 그에 대해 인센티브를 주는 방식은 의미가 있을 것으로 보임. 이 점은 사내근로복지기금의 운영 주체로서 근로자복지신탁 등을 두어서 그 기금을 회사주 구입 등에 투입하는 방식을 쓰는 방식과 같이 사내근로복지기금의 사용 방식에서 성과배분제나 회사주제처럼 운영하게 하고 그에 대해 세금혜택을 제공하는 방법을 생각해볼 수 있음.

(사회학 B)

- 사내근로복지제도가 성과배분제의 성격을 가지고 있다면 세제혜택의 통합이 바람직한 개선방향임.

(경영학 B)

- 중복적 세제 혜택으로 생각하지 않음. 성과배분제도와 사내복지기금은 성격이 다름. 설혹 사내복지기금을 성과배분제도의 하나라고 본다 하더라도 다른 2 종류의 성과배분제도를 기업에서 얼마든지 도입할 수 있는 것이라 봄. 따라서 동일한 재원에 대해 이중적인 면세를 하지 않는다면 중복적 세제혜택이라 보지 않음.

(노총)

- 사내근로복지기금은 경영이익이 별로 크지 않은 사업장에서도 채택하기 쉬우나 성과배분제는 채택이 쉽지 않습니다. 따라서 대기업에 혜택이 집중될 우려가 있고, 작은 이익이라도 기금으로 출연해오던 중소기업들로부터 그 유인을 제거하게 될 것입니다. 중소기업에 한해 사내근로복지기금 출연금을 성과배분 출연금으로 보아 세제혜택을 준다고 하더라도 중소기업을 어느 기준으로 설정할 것인가에 따라 또 다른 논란이 촉발될 수 있을 것 같습니다.

(경영학 C)

- 성과배분제는 성과 측정의 수준에서 따라 개인, 집단, 조직 수준으로 나눌 수 있고, 기여도에 대한 보상에 따라 정률제와 정액제로 나눌 수 있다. 사내근로복지기금은 일종의 조직 수준 정액 성과배분제라고 할 수 있다. 조직의 성과에 따라 조직구성원이 정액(사내복지라고 하는 동일한 간접적 보상) 형태로 보상하는 것이다. 그러므로 이와 같은 방식의 성과배분제와 기본적으로 같다고 할 수 있다.

(경총)

- 성과배분제란 원칙적으로 근로자 개인이 회사에 기여한 성과에 따라 차등적으로 보상하는 것을 말한다. 그러나 사내근로복지기금의 경우, 이익의 일정부분을 자사의 근로자들이 균등하게 균등하게 사용하고 있어 이를 성과배분제와 동일시하는 것은 무리가 있다.

(경영학 D)

- 사내근로복지기금이 성과배분보다는 더 다양한 복지활동을 포함할 수 있다는 점에서 차이가 있기는 하지만 양자 모두 기업의 임의적 복리활동에 해당된다는 점에서 공통점을 가지고 있습니다. 두 가지를 모두 통합한다는 것 자체가 잘못된 설정이라고 생각합니다. 두 제도는 서로 지향하는 바가 다르기 때문입니다. 다만 세제혜택과 관련해서 조정이 필요할 수는 있을 것입니다. 통상적인 근로복지기금에 대해 세제혜택을 폐지하는 것은 앞서 말한바와 같이 당연한 것이고 다만 현재의 정책 방향과 부합되는 기금에 대해서만, 예컨대 통합기금의 경우에만 세제혜택을 부여하면 될 것입니다. 성과배분제의 경우 기금과 연계시켜 단순하게 통합하는 것은 반대입니다. 두 제도가 서로 지향하는 바가 다르기 때문입니다. 성과배분제의 경우 이연형의 경우에만 세제혜택을 주는 것이

옳다고 생각합니다. 단순히 보너스를 현금으로 주는 데 대해 세제혜택을 주는 것은 논리적으로 과도한 지원이라고 판단되며 규모별 근로자의 보상수준의 차이를 직접적으로 발생시키는 기제로 작용할 수 있기 때문입니다. 이연형의 경우 일정 기간 자금이 묶이는 제한적 조치가 적용될 뿐 아니라 회사의 발전이나 성장과 근로자의 노력이 더 강하게 연결된다는 점에서 세제 혜택의 근거도 명확합니다.

3. 2006년의 연구에서 보면, 사내근로복지기금의 역진성을 최소화하기 위하여 대기업과 중소기업의 세제혜택에 차이를 두겠다고 하고 있습니다. 이 의견의 합리성과 실현가능성에 대하여 어떻게 생각하십니까? 그리고 그렇게 생각하시는 근거는 무엇입니까?

(사회학 A)

- 대기업-중소기업의 세제혜택 차이를 두는 것은 양극화 해소를 위해 적극적으로 도입-추진할 정책방향으로 지지하는 바임.

(경영학 A)

- 사내근로복지기금의 역진성에 대해 지나치게 집착할 필요는 없다고 봅니다. 그보다는 중소기업에 사내근로복지기금을 활용하지 않음으로써 보는 상대적 손해는 다른 방식으로 보전해주는 방안을 생각해보는 것이 좋을 듯합니다.

(사회학 B)

- 역진성 최소화라는 면에서는 일견 합리적인 안으로 보일 수 있다고 생각됨. 그러나 이 기금의 설립현황에 따르면 300인 미만 기업에서의 설립률은 3.8%에 불과함. 물론 이 정도 규모의 기업수가 매우 많긴 하지만(그래서 3.8%도 313개로 전체의 28.5%를 차지 하긴 하지만), 아무튼 이 설립률로만 보자면 이런 기금을 갖고 있는 중소기업이 매우 이례적인 기업들로 보임. 이런 이례적으로 잘 나가는 중소기업이라면 대기업과 큰 차이는 없을지도 모른다는 가정 하에 원칙적으로 모든 기업에 세제혜택을 없애야 한다는 생각이 스쳐지나가긴 하였으나, 이 역시 짧은 지식과 소견으로 인해 별로 좋은 생각이 아닐 수도 있다는 생각 역시 함께 떠오르고 있음(왜냐면 중소기업에는 대부분 여러 형태의 세제혜택을 주는 추세이므로).

(경영학 B)

- 근로소득세도 소득에 따라 세율이 달라지는 것 처럼 대기업과 중소기업의 세제를 다르게 하는 것도 일리는 있으나 어떤 기준으로 얼마나 차이를 둘 것인지 정하는 것이 어려울 것 같음.

(노총)

- 중소기업에게 동등한 혜택이 돌아가도록 하는 것은 맞으나 마찬가지로 중소기업 구분 기준 설정에 어려움이 있을 것으로 보입니다.

(경영학 C)

- 세제 혜택의 차이를 두어야 한다. 기업의 사회적 책임, 즉 대기업이 원청업체들이 이해관계자모형의 관점에서 협력업체에 대한 지원과 외부비경제 축소 노력이 필요하다.

(경영학 D)

- 중소기업에 대한 배려나 고려의 필요성은 이해하지만 현실적으로 그러한 차등을 두기는 어렵다고 생각합니다. 규모를 구분하는 경우 자의적인 소지가 발생할 수 밖에 없고 차등 비율 역시 자의적일 수 밖에 없습니다. 또한 기금이 정말 바람직하게 운영되고 근로자들이 충분히 혜택을 누리는가 하는 문제도 간과할 수 없는 정성적인 지표입니다. 그러한 점을 다 고려할 수 없다는 현실적인 문제로 인해 중소기업의 경영에 대한 배려는 상생협력이나 다른 일반적인 세제 조치를 통해 해결하는 바람직합니다.

4. 기업의 현금성과배분 악용을 방지하기 위하여 이연보상형 성과배분에 대해서만 세제혜택을 주겠다는 안에 대하여 어떻게 생각하십니까? 합리성은 어떠하고 실현가능성은 어떠한다고 보십니까? 그리고 그 근거는 무엇입니까?

(사회학 A)

- 양극화 해소의 정책관점에서 접근할 때, 이연보상형 성과배분의 적용대상이 대기업로 국한할 것으로 예상되는 만큼, 이에 대한 과도한 세제지원은 불필요하리라 판단되나, 재산형성과 회사 몰입의 조직효과를 도모하는 차원에서 제한적으로 시행하는 것이 적

절하겠음.

(경영학 A)

- 이 방안에 대해 저는 적극 찬성합니다. 사내근로복지기금을 현명하게 생산적으로 사용하는 방안을 많이 찾아보는 것이 좋습니다.

(사회학 B)

- 현금성과배분에 대해서는 당연히 과세하여야 한다고 생각함. 심지어는 이연보상형 성과배분에 대해서도 왜 세제혜택을 주어야만 하는지 한 번 고민해 볼 필요는 있을 듯. 특히 고소득 임원의 경우(미국사례) 절세를 위해 나갈 때 대폭 타 가는 경향이 있음. 이런 것도 상한선을 두어 어느 정도 규제해야 한다고 생각함

(경영학 B)

- 기업에서 현금 성과배분을 하는 것이 나쁜가? 왜 악용이라 표현했는지 이해가 가지 않음. 다만, 정책적으로 연금과 연계하는 것을 강화하기 위해 이연보상형 성과배분에 대해 더 유리하게 혜택을 부여하는 것을 고려할 수는 있을 것임.

(경영학 D)

- 그러한 안이 타당하다고 생각하며 그 근거는 앞서 설명한 바 있습니다. 퇴직금 누진제가 사라져가고 있고 노후 소득이나 퇴직 후 생계에 대한 관심이 커지고 있는 현재 상황에서 이연형이 갖는 장점이 적지 않을 것으로 판단됩니다. 다만 이 경우 이연기금의 합리적 운영을 통한 재산 증식이나 재산의 안정적 보호를 어떻게 담보할 것인가가 더 중요한 고민이나 과제가 될 것으로 판단합니다.

※ 다음의 질문은 2006년의 안에 대하여 현실적으로 현재 선택이 가능한 안과, 앞으로 장기적으로 볼 때 지향해야 할 안에 대하여 질문드리는 것입니다. 두 가지는 같을 수도 있고 다를 수도 있습니다. 생각하시는 바에 대하여 말씀해주십시오.

5. 2006년의 연구에서 제안하는 3가지 안 중에서 현실적으로 가장 가능한 것은 무엇이라고 보십니까? 그리고 그 이유는 무엇입니까?

(사회학 A)

- 노동양극화 현실을 비추어볼 때 인센티브 차등안이 현실적으로 사회적 수용성이 가장 높을 것으로 판단됨.

(경영학 A)

- 이연보상형 성과배분제 또는 우리사주제 연계형의 실현 가능성이 가장 높다고 봅니다.

(경영학 B)

- 개인적으로 이연보상형을 강조해야 할 것으로 판단함. 대부분의 한국기업들이 주로 단기적인 성과배분에만 관심을 기울였고, 근로자들도 당장의 성과의 배분에만 관심을 기울였음. 이는 노사관계에도 영향을 주었음. 기업이 장기적으로 성장하는 것을 노사가 공유할 수 있는 제도가 바람직하다고 생각함.

(경영학 C)

- 제가 구체적으로 대답하기는 어렵습니다. 그러나 정책적인 지원은 시장실패의 보완에 집중해야 할 필요가 있습니다. 성과배분제나 이연적 보상은 기업이 향후에 점차 자발적으로 채택할 가능성이 높다고 봅니다. 다만 비정규직 문제나 원하청 관계와 결부된 대기업과 중소기업의 격차 문제는 기업이 발생시키는 외부비경제로 이를 축소하려는 노력에 대한 인센티브 제공에 정책적 지원의 초점이 맞추어져야 한다고 봅니다.

(경영학 D)

- 통합형 기금에 대해서만 적격 요건을 설정한 후 그에 부합하는 기금에 대해 세제혜택을 주고 그렇지 않은 기금에 대해서는 세제혜택을 중지하는 것이 바람직합니다. 성과배분의 경우 이연형에 대해서만 세제혜택을 주는 것이 바람직합니다.

6. 2006년의 연구에서 제안하는 3가지 안 중에서 앞으로 지향해야 할 방향은 무엇이라고 보십니까? 그리고 그 이유는 무엇입니까?

(사회학 A)

- 노동양극화 현실을 비추어볼 때 인센티브 차등안이 현실적으로 사회적 수용성이 가장 높을 것으로 판단됨.

(경영학 A)

- 이연보상형 성과배분제 또는 우리사주제 연계형이 가장 바람직하다고 봅니다.

(사회학 B)

- 성과배분제 통합 찬성 + 현금 성과배분에 모두 (중소+대) 과세 + (대기업 간부 및 임원에만 해당) 높은 이연보상제 상한선을 두어 과세

(경영학 C)

- 제가 구체적으로 대답하기는 어렵습니다. 그러나 정책적인 지원은 시장실패의 보완에 집중해야 할 필요가 있습니다. 성과배분제나 이연적 보상은 기업이 향후에 점차 자발적으로 채택할 가능성이 높다고 봅니다. 다만 비정규직 문제나 원하청 관계와 결부된 대기업과 중소기업의 격차 문제는 기업이 발생시키는 외부비경제로 이를 축소하려는 노력에 대한 인센티브 제공에 정책적 지원의 초점이 맞추어져야 한다고 봅니다.

※ 다음은 2007년 초기업단위 기금(연합기금)에 대한 질문입니다.

7. 연구에서는 연합기금을 만들 가능성이 있는 대상으로 사내하도급 근로자, 자사 내에서 일하는 용역업체 근로자, 100% 모회사의 일만 하청 받아서 하는 사외 하청기업 근로자 등을 들고 있습니다. 이 중 현실적으로 가능한 범위는 어디까지라고 보십니까? 또한 앞으로 넓혀갈 수 있는 범위는 어디까지라고 보십니까? 선택과 그 이유에 대하여 써주십시오.

(사회학 A)

- 현실적으로 단계적인 접근을 고려하게 되며, 그 연합기금의 적용대상을 우선적으로 (1) 직접고용의 비정규직, (2) 간접고용의 사내하청/파견 노동자, (3) 사외 협력업체 노동자 순으로 확대하는 것이 바람직하겠음. 연합기금의 설치-운용은 산별고용복지체제를 전제하는 것으로 산업별 노사단체의 교섭 성과로서 이같은 기금 형성 및 적용확대를 모색-추진하는 것이 요망됨.

(경영학 A)

- 이번 비정규직 보호법의 시행 이후 간접고용 방식이 상당한 변화가 있을 것으로 보입니다. 기본적으로 간접고용으로 여겨질 수 있는 형태, 즉 파견직, 전적으로 원청회사에만 의존하고 있는 사내하청 기업 근로자들까지는 적용가능하지 않을까요?

(사회학 B)

- 현실적으로 가능한 범위는 사내하도급 혹은 자사 내 용역업체 근로자 정도로 보임.

(경영학 B)

- 현실적으로 문제가 많음. 장기적인 관계를 맺고 있는 외주인력이라면 모를까 단기적인 계약인 경우 운영의 문제가 많을 것으로 판단됨.

(노총)

- 연합기금의 취지상 용역업체, 사외 하청근로자까지 포함시키는 것이 가장 바람직하겠지만 1차적으로는 사내하도급 근로자를 포함하는 것이 가장 현실적일 수 있다고 생각합니다. 그리고 실시 이후 운영과정에서 나타난 문제점을 고려하여 용역업체 근로자로 그 대상을 확장시켜 나가는 것을 고려해볼 수 있을 것입니다. 사업장내에서 같이 일하지 않는 사외 하청기업의 근로자와 파이를 나누어야 한다는 생각은 자사 근로자들이 받아들이기에 벽찬 과제일수 있기 때문입니다.

(경영학 C)

- 제가 구체적으로 답변하기 어렵네요. 사회적인 공감대가 있어야 하겠습니다.

(경총)

- 사내근로복지기금의 사용은 사업주 뿐만 아니라 근로자의 동의가 전제되어야 하는 부분이다. 따라서 사용종속관계가 다른 근로자들인 사내하도급 근로자, 용역업 근로자, 사외 하청기업근로자 등에게의 적용은 어려울 것으로 판단된다. 상대적으로 실현가능성이 높은 부분은 동일한 사업체에 소속되어 있는 비정규직근로자 정도일 것으로 판단된다.

(경영학 D)

- 이 부분에 대해서는 현실적인 적용이나 운영에 많은 어려움이 있을 것으로 보이며 제도적으로 사전에 그 선을 명확하게 긋기 어려울 것입니다. 차라리 포용가능한 근로자들을 예시하여 폭넓게 설명한 후 기업이 통합기금에 포함시킬 근로자의 대상을 자율적으로 설정하게 만드는 것이 더 바람직합니다. 노동부는 그러한 대상이 합리적인 것인가만을 판단하여 그렇다고 생각되면 세제혜택을 주면 될 것입니다.

8. 연구에서는 기 조성된 기금을 자사 근로자만을 위한 배타적 기금으로 보지 말 것을 주장하고 있습니다. 이 의견에 관하여 합리성, 예상문제점, 실현가능성을 써주시고, 선생님께서 생각하시는 안을 기술하여 주십시오.

(사회학 A)

- 현행 기업별 노사관계체제로 볼 때 근로복지기금에 대한 해당 기업 근로자 중심의 배타적 활용은 당연하다 하겠으나, 이로 인한 노동양극화의 문제 심각성을 고려한 초기업적 노동복지연대기금의 조성을 추진한다는 차원에서 노조 지도부의 결단과 조합원들의 동의가 있을 경우에는 해당 사용자와 정부가 노조의 산별 연대복지기금 조성에 대해 반대할 이유는 없을 뿐 아니라 오히려 양극화 해소를 위한 적극적인 지원이 요망됨.

(경영학 A)

- 그 회사의 직접적 지배를 받고 있지 않은 기업까지 확대하는 것은 현실적 가능성이 없어 보입니다. 그 목적이라면 정부에서 따로 공적인 근로복지기금을 조성하는 것이 더 나을 것 같습니다. 사내근로복지기금은 일단 해당 기업의 근로자들(다만, 비정규직 근

로자들도 동일한 수혜를 받도록 할 필요는 있음)을 주된 대상으로 하고, 그것을 넘어서는 경우에는 기업들이 자율적으로 시행할 수 있는 길만을 열어주는 정도가 타당할 것으로 보임)

(사회학 B)

- 연구에서 어떻게 보라고 주장하는 것과 무관하게, 현실적으로는 자사 근로자만을 위한 배타적 기금으로 볼 가능성이 매우 큼. 그렇게 안 볼 수 있도록 다양한 제도적 인센티브 및 제약조건을 마련하는 것이 더 중요할 듯. (그 효과에 대해서는 의문이지만)

(경영학 B)

- 왜 그래야 하는지 논리가 약함.

(노총)

- 그러나 기존에 조성된 기금이 크면 클수록 자사근로자들의 동의는 더욱 어려워질 수밖에 없을 것입니다. 물론 연구에서 언급된 것처럼 기존 적립기금의 권리를 나누는 것에 대한 논리가 충분하겠지만 마찰을 줄이고, 새로운 연합기금의 연착륙을 유도하려면 기득권층의 불만을 최소화시킬 수 있는 장치가 필요하다고 여겨집니다. 예컨대 9번 문제와 연결하여 새롭게 조성되는 기금에서는 타사 근로자에 대한 복지비 지출 최소수준을 정하여 타사근로자들이 사실상 혜택에서 배제되는 것을 막는 한편 기존 조성 기금에 있어서는 타사근로자들의 복지비 지출 최대수준 내지 적적 수준 할당을 통해 기존 기금에 일정부분의 권리만을 갖도록 하는 것입니다.

(경영학 C)

- 배타적 기금으로 보지 말아야 한다. 그러나 이를 이해하려면 노사가 대기업 및 정규직이 발생시켰던 외부비경제에 대한 인식이 필요하다.

(경총)

- 기존에 사내근로복지기금에 대해 기득권을 가지고 있는 근로자들의 양보가 전제되어야 한다. 원론적으로 배타적기금이 아니라고 주장할 수는 있으나 실제 적용에 있어서는 현실적으로 배타적 기금으로 운영될 수밖에 없는 한계를 가지고 있는 것이 사실이다.

(경영학 D)

- 기 조성된 기금은 회사와 근로자의 것이 맞다고 생각합니다. 아무리 세제혜택이 지원되었다고 해도 회사와 근로자간의 합의를 통해 조성된 기금이므로 그에 대한 소유권은 회사와 근로자들에게 있다고 보아야 합니다. 그러한 권리 자체를 부정하는 경우 어떠한 통합기금 개선안도 성공하기 어려울 것입니다. 일단 조성된 기금에 대해서는 당연히 권리를 인정하되 새로이 조성되는 통합기금부터 정규직이 아닌 다른 근로자의 참여권리를 인정하는 것이 옳다고 생각합니다.

9. 연구에서는 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준을 정할 것을 제안하고 있습니다. 이 의견에 관하여 합리성, 예상문제점, 실현가능성을 써주시고, 선생님께서 생각하시는 안을 기술하여 주십시오.

(사회학 A)

- 연합기금의 조성 취지에 따라 복지배제층에 대한 기금수혜지원이 이뤄지도록 중소기업장의 근로자들에 대한 복지기금 활용의 최소수준을 보장하는 것이 요망됨.(실질적으로 대기업 종업원들의 기금 활용에 그치는 것은 연합기금의 조성을 굳이 할 필요가 없을 것임)

(사회학 B)

- 이런 것은 기업별 혹은 산별 단체협약 등에서 정할 수 있도록 간섭하지 말고 그대로 두었으면 좋겠음.

(경영학 B)

- 왜 그래야 하는지 논리가 약함.

(노총)

- 8번에서 언급한 바와 같이 타사근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준을 정하지 않으면 보이는 부분에 있어서는 배제가 되지 않을지라도 현실적으로는 그 내용상에 있어서 배제되는 부분이 반드시 나타날 것입니다. 연구에서 제시된 안에 대체적으로 찬성합니다.

(경영학 C)

- 대승적인 관점에서 본다면 반드시 최소수준을 정할 필요는 없다고 생각합니다.

(경총)

- 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소수준을 정한다 하더라도 기득권을 가진 근로자들의 양보가 필요하다. 이러한 문제점들 때문에 현실적으로 적용이 어려울 것으로 판단된다.

(경영학 D)

- 사전적으로 타사 근로자에 대한 복지비 지출의 최소 수준을 정하는 것은 현실적으로 어렵다고 생각합니다. 복지비 지출 수준에 비례한 세제혜택을 주는 것이 더 바람직합니다. 다만 세제 제도상 그러한 방식이 가능한 것인지는 검토가 필요합니다.

10. 연구에서는 연합기금 설치 시 타사 사업주의 출연 최소금액에 대한 규정을 두지 말 것을 제안하고 있습니다. 이 의견에 관하여 합리성, 예상문제점, 실현가능성을 써주시고, 선생님께서 생각하시는 안을 기술하여 주십시오.

(사회학 A)

- 연합기금의 조성에는 해당 부문의 모든 기업들이 출연-조성하는 것을 원칙으로 하되, 대기업-중소기업간의 기금 출연능력 격차가 엄존하므로 그 지불능력을 가늠하는 객관적인 기준에 따라 그 출연금의 차이를 둘 수 있을 것이며, 재무의 영세성을 보이는 사업장의 경우에 대해서는 기금출연의 의무 감면하되, 정부의 matching 조성을 강구하는 방안을 검토해볼 수 있을 것임.

(사회학 B)

- 이 역시 연합기금 참여회사가 자율적으로 결정할 수 있도록 그대로 두었으면 좋겠다는데 한표.

(경영학 B)

- 왜 그래야 하는지 논리가 약함.

(노총)

- 최소금액 규정을 두지 않는 것에 찬성합니다. 타사 사업주로부터 출연을 하게 되면 대기업과 중소기업, 원청과 하청이라는 관계에서 약자에게로 그 부담이 상당부분 전이되는 문제가 반드시 나타날 것이기 때문입니다. 출연한 기업의 근로자만이 혜택을 받아야 한다는 논리로 간다면 열악한 근로조건에서 일하는 노동자에게도 복지혜택을 함께 누릴 수 있도록 한다는 연합기금의 의미는 퇴색할 것입니다.

11. 본 연구에서는 연합기금의 출처가 모회사이므로 모회사의 노사가 주도하는 지배구조를 제안하고 있습니다. 이 의견에 관하여 합리성, 예상문제점, 실현가능성을 써주시고, 선생님께서 생각하시는 안을 기술하여 주십시오.

(사회학 A)

- 연합기금의 상당 비중이 대기업 노사에 의해 출연되는 것이지만, 기본적으로 초기업 복지기금으로 활용되기 위해서는 해당 산업부문의 노사단체에 의해 그 기금이 관리-운용되는 것이 보다 적절할 것임.(물론, 그 기금 운영의 관리/감독기구에 대해 산별 노사단체의 일원으로 대기업 노사대표가 참여하는 것은 가능할 것이지만, 기본적으로 대표 형식은 산별 노사단체가 중심되어야 할 것임)

(사회학 B)

- 연합기금 구성의 가능성을 높이기 위해 제안된 것으로 보임. 가만히 두어도 그렇게 될 것 같은데 또 제안까지?

(경영학 B)

- 지배구조 부분까지 건드리는 것은 본 연구의 범위를 너무 벗어나는 것으로 판단됨.

(노총)

- 제시된 안처럼 기금을 대는 모회사의 노사가 주도하는 지배구조가 합리적일 것이라 생각됩니다.

(경영학 C)

- 현실적으로 불가피할 것이지만 사회적 책임의 관점에서 설립되는 기금이라면 모회사 노사가 이니셔티브를 가질 수 있지만 여타 이해관계자들의 입장이 충분히 반영될 수 있도록 공동결정권과 같은 높은 수준의 의사결정권한이 제공되어야 한다.

(경영학 D)

- 모회사 노조가 주도하는 지배구조가 맞다고 생각합니다. 다만 수혜 대상에 포함되는 타사 근로자의 의견을 반영할 수 있는 기제를 마련하여 운영하도록 하고 그러한 것을 세제지원의 요건 중의 하나로 포함시켜야 할 것으로 생각합니다.

12. 이외에도 연구에서 제시하고 있는 연합기금안과 관련하여 혹은 연구의 질을 향상시키는 것과 관련하여 선생님의 의견이 있으시면 이를 기술하여 주십시오.

(사회학 A)

- 기대효과 : 노동양극화 극복을 위해 초기업/산별수준의 고용복지체제를 도모-구현하기 위해 연합기금의 조성은 필수적이며 필요불가결한 재정기반이 될 것으로 판단되어 적극 추천하는 바임.

- 문제점 : 연합기금의 조성과 관련하여 기존 사내복지기금의 전용을 둘러싼 대기업 노사의 반발이 예상되는 만큼, 이에 대한 산별교섭의 진행 및 사전적 홍보-교육이 요망됨.

(경영학 C)

- 기대효과 :

- 연합기금의 설립은 이해관계자모형을 지향하며 궁극적으로 대기업의 사회적 정당성을

획득하고 이해관계자들의 기여를 촉진함으로써 장기적인 경쟁력을 강화하는 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

- 대기업은 사회적으로 외부비경제를 발생시키고 있으며 현재 특히 비정규직과 하청업체에 발생시키는 비용이 크다. 이를 축소시키기 위한 노력의 일환으로 연대기금에 적극적으로 참여해야 하며, 이를 위한 정책적 지원(세제 혜택)이 이루어져야 한다.

○ 문제점 :

- 현재 사회적 공헌 수준으로 사회적 책임을 보는 기업의 관점을 극복하는 것이 문제이다. 즉 연합기금은 과도한 사회적 책임이라고 생각하는 기업의 관점이 문제이다. 기업이 공감할 수 있는 합리적인 설득과 정책적 인센티브가 필요하다.

참고문헌

- 김동배 등 (2006), 『사내근로복지기금의 조성·사용 확대방안 연구』, 한국노동연구원.
- 김상균(1994), 『중소기업노동자의 복지증진을 위한 정책과제』, 근로복지공사.
- 김승일 (2004), 『대·중소기업 협력 실행방안에 관한 연구』, 중소기업연구원.
- 김승훈(1994), “사내근로복지기금의 운영방법 개선에 관한 연구”, 중앙대학교 국제경영대학원 석사학위논문, 1999.
- 노동부 (2001), 「사내근로복지기금 제도 안내」.
- _____, 『노동백서』, 각연도.
- 문무기 등 (2006), 『노동시장관련 법·제도 혁신 연구』, 한국노동연구원.
- 박길상 외 3인(1992), 『근로자복지제도』, 삼일회계법인.
- 박찬임(1997), “한국 기업복지의 결정요인 연구”, 연세대학교 박사학위논문.
- 박찬임(2000), “사내근로복지기금제도 활성화 방안”, 황덕순외 (2000), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.
- 송호근(1994), 『한국의 기업복지 연구』, 한국노동연구원.
- 양현모 외 (2006), 『대·중소기업 상생협력 사례분석 정책연구 - 국내외 유형별 상생협력 사례 분석』, 기술과 가치.
- 오영수박홍민·이한덕 (2001) 『종업원복지 재구축을 위한 보험회사의 역할』 보험개발원 보험연구소
- 전국경제인 연합회 (2005), 『2005 기업·기업재단 사회공헌백서』.
- 조병기(1996), “사내근로복지기금제도 개선방안연구”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조성재 등 (2004), 『사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구』, 한국노동연구원.
- 홍경준(1999), 『한국의 사회복지체제 연구』, 나남출판.
- 홍지승 외 (2005), 『대·중소기업 상생협력 방안 연구』, 한국산업연구원.
- Macleay, Victoria Marie(1992), “Work Organization and Changing Employee Benefits”, Ph.D. Dissertation, Duke University.
- 황덕순외 (2000), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.