

2018 조세특례 심층평가(V)
중소기업 취업자에 대한
소득세 감면

중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

2018.9

기획재정부
한국조세재정연구원

2018 조세특례 심층평가(V)
중소기업 취업자에 대한
소득세 감면

2018. 9



2018 조세특례 심층평가(V)
중소기업 취업자에 대한
소득세 감면

2018. 9



기획재정부



한국조세재정연구원
KOREA INSTITUTE OF PUBLIC FINANCE

제 출 문

기획재정부 장관 귀하

본 보고서를 『중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』 연구용역에 관한 최종
보고서로 제출합니다.

연구책임자: 최승문 한국조세재정연구원 조세재정전망센터 부연구위원

공동연구원: 강성훈 한양대학교 정책학과 조교수

2018년 9월

한국조세재정연구원

원장 김 유 찬

요 약

- 본 연구에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 제도의 타당성과 효과성을 분석하고, 이를 바탕으로 제도 개선방안을 제시
 - 본 제도는 목적은 중소기업 인력 지원 및 청년, 노인, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업 촉진
 - 중소기업은 대기업에 비해 인력부족률이 월등히 높음
 - 동시에 청년실업과 여성의 경력단절, 노인빈곤이 심각한 사회·경제적 문제로 부각되고 있음
 - 중소기업의 인력난을 해소하고, 청년실업과 여성 경력단절, 노인빈곤을 해결할 수 있는 정책적 지원이 필요
 - 타당성 및 효과성 분석을 통해 본 제도의 일몰연장 또는 폐지 여부, 제도 개선방안 등에 대한 종합적인 시사점 도출

- 중소기업의 인력난, 높은 청년실업률, 심각한 여성 경력단절 문제, 높은 노인빈곤율을 고려할 때 본 제도의 타당성이 인정됨
 - 2017년 기준 중소기업의 미충원율은 12.88%로 대기업 미충원율 4.82%에 비해 크게 높은 수준
 - 청년실업률이 2012년 이후 꾸준히 증가하여 2017년 현재 9.8%
 - 여성의 결혼 및 출산 등으로 인한 경력단절이 심각하여 연령별 고용률 그래프가 전형적인 M자형 패턴을 나타냄
 - 2014년 기준 우리나라의 노인빈곤율은 48.8%로 OECD 국가 중 1위이며, 평균인 12.7%의 4배에 가까운 수준

- 국세청 과세자료 및 노동패널조사를 활용한 분석 결과 본 조세특례가 중소기업의 청년고용에 어느 정도 기여하고 있는 것으로 판단됨
 - 본 조세특례가 도입된 시점 이후에 중소기업 청년취업자 비중이 소폭 상승함
 - 하지만 2012년 직전과 직후에 고용과 관련된 다른 조세특례가 도입 및 확대되

었기 때문에 2012년 이후에 나타난 청년의 중소기업 취업자 비중 증가가 본 조세특례의 직접적인 효과라고 보기에는 한계가 있음

- 2015년에 청년의 취업자 비중이 급격히 감소하고 있어 본 조세특례 등의 중소기업의 청년고용증대 효과가 지속되고 있지 못함을 보여줌
- 2014년 이후 본 조세특례의 소득세 감면을 하락 및 감면액 한도기준 설정 등은 중소기업으로의 고용증대유도에 부정적으로 작용했을 가능성이 있음

□ 설문조사 분석 결과 중소기업 취업을 꺼리는 주요 요인으로 연봉을 꼽았으며, 본 조세특례에 대한 인지도가 높아질 경우, 그리고 제도가 확대될 경우 중소기업 취업유도 효과가 일부분 발생할 것으로 예상됨

- 모든 그룹에서 동일하게 중소기업에 대한 부정적 인식이 높음
 - 특히 중소기업 근로자는 같은 능력의 대기업 근로자에 비해 연봉을 적게 받는다고 인식하는 비율이 매우 높음
- 중소기업 취업의사가 있는 경우 그 이유는 다양하지만 중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있기 때문이라는 답변 비율은 적음
 - 특히 청년층에서 낮게 나타남
- 중소기업 취업의사가 없는 경우 주된 이유로 중소기업의 낮은 연봉을 꼽음
 - 특히 청년층에서 낮은 연봉을 주요 요인으로 꼽은 비율이 높음
- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 청년과 취업의사가 없다고 응답한 청년 사이 중소기업 취직을 수락하기 위한 최소 연봉 차이가 100만원 정도(각각 2,704만원 및 2,802만원)
 - 따라서 충분한 소득 보전이 지원될 경우 중소기업 취업의사에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임
- 본 조세특례에 대한 인지도가 매우 낮음
 - 미취업자는 물론이고, 최근 중소기업 취업자들의 경우에도 인지도가 낮게 나타남
 - 본 조세특례를 활용하지 않은 주요 이유가 제도를 알지 못했기 때문
 - 본 조세특례가 중소기업 취업에 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 매우 낮음
- 본 제도를 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들을 대상으로 제도 인지 전후 취업희망직장 또는 중소기업 취직의사를 비교

- 청년층의 경우 제도 인지 후 중견기업 및 중소기업에 대한 취업선호도가 상승
- 경력단절여성과 고령자의 경우 제도 인지 후 중소기업 취업을 위해 적극적으로 노력하겠다고 응답한 비율이 증가
- 제도 인지 전후 변화가 없는 응답자들 중 상당수는 감면율이 80%, 기간이 5년 정도로 확대된다면 영향을 받을 수 있을 것이라고 응답

□ 본 연구의 분석 결과 중소기업 취업자 소득세 감면제도는 타당성과 효과성이 인정되며, 효과성 극대를 위해 제도의 홍보 및 혜택 확대가 필요함

- 중소기업의 구직난 및 높아지는 청년실업률, 여성의 경력단절 문제 및 노인빈곤을 해결하기 위해 청년, 경력단절여성, 고령자 등의 중소기업 취업을 지원하는 정책은 충분한 타당성을 가짐
- 본 제도는 청년의 중소기업 취업비중을 일부 높인 효과가 있는 것으로 보이며, 설문조사 결과 제도에 대한 인지도가 높아지고, 혜택이 확대된다면 효과성이 높아질 것으로 기대됨
- 2018년 5월 청년에 대한 혜택이 기존 3년간 70% 감면에서 5년간 90% 감면으로 확대됨
 - 나머지 집단, 즉 경력단절여성, 고령자, 장애인에 대해서도 같거나 비슷한 수준으로 제도를 확대할 수 있음
- 또한 감면세액의 한도액(150만원)을 재검토해볼 수 있음
 - 한도가 없다면 고소득자들이 혜택을 가장 많이 보게 되어 형평성 문제가 발생할 수 있음
 - 하지만 본 제도가 특정 계층(청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인)에게 정해진 기간(3년 또는 5년) 동안만 적용된다는 점에서 한도를 인상하는 방안을 검토해볼 수 있음
 - 특히 대기업에 취직할 수도 있는 인재들의 중소기업 취업을 장려하기 위해서는 전문성을 가진 고숙련 근로자들이 중소기업 취업 시 실질적인 혜택을 볼 수 있도록 제도를 확대하여야 함
 - 또한 본 연구의 효과성 분석 결과에 따르면 2014년 이후 감면액 한도기준 설정이 중소기업 고용증대 유도에 부정적으로 작용했을 가능성이 있음

- 따라서 예를 들어 한도를 600만원 정도로 인상하는 방안(전문성을 가진 청년 등이 중소기업에 취업할 경우, 즉 월평균 50만원 정도의 소득지원)을 검토해볼 수 있음
- 제도의 지나친 확대 또는 고소득자의 지나친 혜택(특히 대기업 퇴직 고령자가 중소기업에 재취업하는 경우)에 대한 우려가 존재할 경우 실질적으로 대기업 취업 가능 인재를 중소기업으로 유도할 수 있는 유일한 집단으로 판단되는 청년에 한해 한도액을 증가시킬 수도 있음

목 차

I. 서 론	13
II. 제도 및 현황	17
1. 도입 목적	19
2. 정책대상자	20
3. 수혜내용	21
4. 제도 연혁	21
III. 선행연구 및 해외사례	23
1. 선행연구	25
2. 해외사례	26
가. 미국	26
나. 영국	30
다. 캐나다	39
라. 프랑스	45
마. 호주	48
바. 스웨덴	51
IV. 본 조세특례의 타당성 분석	57
1. 정부개입의 근거와 타당성	59
2. 지원대상 설정의 적절성	67
3. 지원방법과 규모의 적절성	70
4. 재정지출 및 다른 조세지출제도와의 중복성 검토	70

V. 본 조세특례의 효과성 분석	75
1. 과세자료를 활용한 분석	77
가. 조세특례 신고 현황	77
나. 소득세 감면규모 결정요인 분석	81
2. 연령-연도-코호트 분석(Age-Period-Cohort analysis, 이하 APC 분석)	88
3. 설문조사 자료를 활용한 분석	100
가. 미취업자 대상 설문조사 분석	100
나. 중소기업 취업자	116
4. 효과성 분석 소결	135
VI. 결론 및 시사점	137
참고문헌	143
<부 록>	147

표 목 차

<표 I-1> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 현황	15
<표 II-1> 조세지출규모	21
<표 II-2> 제도 연혁	21
<표 III-1> EITC 소득(AGI) 요건(2017~2018년)	27
<표 III-2> EITC tax parameters	28
<표 III-3> EITC 공제액 한도(2017~2018년)	29
<표 III-4> 연도별 조세지출규모 추이	30
<표 III-5> WTC 주당 근로시간 요건	31
<표 III-6> WTC 최대 수급액(2018~2019 과세연도)	32
<표 III-7> 소득금액별 WTC 수급액(2018~2019 과세연도)	33
<표 III-8> 연도별 WTC·CTC 신청 가구 수 및 수급액	34
<표 III-9> Universal Credit 수급액	38
<표 III-10> 가족 구성 형태에 따른 조세특례 금액 산식	40
<표 III-11> 2012년 가족 구성 및 조세특례 수혜 단계에 따른 WITB 신청자 분포 ...	42
<표 III-12> 장애인의 가족 구성 형태에 따른 조세특례 금액 산식	42
<표 III-13> 연도별 조세지출규모 추이	43
<표 III-14> 동 조세특례 금액 산식	44
<표 III-15> 연도별 조세지출규모 추이	44
<표 III-16> 근로장려세액공제(PPE) 방법	46
<표 III-17> 연도별 조세지출규모 추이	47
<표 III-18> 2018년 PA 금액기준표(1인 가구 기준)	48
<표 III-19> 스웨덴 급여세(고용주세)의 배분(2007, 2010)	52
<표 III-20> 스웨덴 주요 세목의 세율 변천	53
<표 III-21> 청년노동자에 대한 급여세 우대 세율	55

<표 III-22> Saez et al.(2017)의 논문 요약	56
<표 IV-1> 기업규모별 미충원인원 추이	59
<표 IV-2> 평균 근속연수 추이	61
<표 IV-3> 기업규모별 근로자의 학력 구성 추이(전체 근로자)	62
<표 IV-4> 기업규모별 근로자의 학력 구성 추이(청년 근로자)	63
<표 IV-5> 기업규모별 평균 연봉 비교	64
<표 IV-6> 기업규모별 학력별 임금 격차	66
<표 IV-7> OECD 국가의 노인빈곤율(2014년)	69
<표 IV-8> 관련 제도 및 검토	71
<표 V-1> 연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 신고 현황	78
<표 V-2> 지역별·연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 신고 현황	80
<표 V-3> 연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 현황(평균금액)	82
<표 V-4> 연도별·성별 중소기업 청년 취업자 비중	83
<표 V-5> 연도별·취업자 유형별 중소기업 취업자 비중	83
<표 V-6> 소득탄력성에 대한 회귀분석 결과	87
<표 V-7> 분석자료구조	94
<표 V-8> 중소기업에 대한 인식(청년 취준생)	100
<표 V-9> 직장 선택 시 고려 요인(청년 취준생)	101
<표 V-10> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(청년 취준생)	101
<표 V-11> 중소기업 취업 의사	101
<표 V-12> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(청년 취준생)	102
<표 V-13> 중소기업을 고려하는 이유(청년 취준생)	102
<표 V-14> 중소기업을 고려하지 않는 이유(청년 취준생)	102
<표 V-15> 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉(청년 취준생)	103
<표 V-16> 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(청년 취준생)	103
<표 V-17> 취업 희망 직장(청년 취준생)	103
<표 V-18> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(청년 취준생)	104
<표 V-19> 제도 인지 전후 취업 희망 직장 선호(청년 취준생)	104

<표 V-20> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(청년 취준생)	104
<표 V-21> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(청년 취준생)	105
<표 V-22> 중소기업에 대한 인식(경력단절여성)	105
<표 V-23> 직장 선택 시 고려 요인(경력단절여성)	106
<표 V-24> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(경력단절여성)	106
<표 V-25> 중소기업 취업의사(경력단절여성)	106
<표 V-26> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(경력단절여성)	107
<표 V-27> 중소기업을 고려하는 이유(경력단절여성)	107
<표 V-28> 중소기업을 고려하지 않는 이유(경력단절여성)	108
<표 V-29> 본인 능력 평가에 따른 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉 (경력단절여성)	108
<표 V-30> 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(경력단절여성)	109
<표 V-31> 최근 3년간 중소기업 취업을 위한 노력(경력단절여성)	109
<표 V-32> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(경력단절여성)	109
<표 V-33> 제도 인지 전후 중소기업 취업을 위한 노력(경력단절여성)	110
<표 V-34> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(경력단절여성)	110
<표 V-35> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(경력단절여성)	110
<표 V-36> 중소기업에 대한 인식(고령자 미취업자)	111
<표 V-37> 직장 선택 시 고려 요인(고령자 미취업자)	112
<표 V-38> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(고령자 미취업자)	112
<표 V-39> 중소기업 취업의사(고령자 미취업자)	112
<표 V-40> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(고령자 미취업자)	113
<표 V-41> 중소기업을 고려하는 이유(고령자 미취업자)	113
<표 V-42> 중소기업을 고려하지 않는 이유(고령자 미취업자)	113
<표 V-43> 본인 능력 평가에 따른 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉 (고령자 미취업자)	114
<표 V-44> 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(고령자 미취업자)	114
<표 V-45> 최근 3년간 중소기업 취업을 위한 노력(고령자 미취업자)	115
<표 V-46> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(고령자 미취업자)	115
<표 V-47> 제도 인지 전후 중소기업 취업을 위한 노력(고령자 미취업자)	115

<표 V-48> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(고령자 미취업자)	116
<표 V-49> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(고령자 미취업자)	116
<표 V-50> 중소기업에 대한 인식(청년 취업자)	117
<표 V-51> 직장 선택 시 고려 요인(청년 취업자)	117
<표 V-52> 취업 희망 직장(청년 취업자)	118
<표 V-53> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(청년 취업자)	118
<표 V-54> 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(청년 취업자)	118
<표 V-55> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(청년 취업자)	119
<표 V-56> 중소기업을 고려한 이유(청년 취업자)	119
<표 V-57> 중소기업을 고려하지 않은 이유(청년 취업자)	120
<표 V-58> 현재 이직 고려 여부(청년 취업자)	120
<표 V-59> 이직 고려 이유(청년 취업자)	120
<표 V-60> 이직하고 싶은 직장(청년 취업자)	121
<표 V-61> 2017년 연봉(청년 취업자)	121
<표 V-62> 2017년 근로소득세액 인지 여부(청년 취업자)	121
<표 V-63> 2017년 근로소득세액(청년 취업자)	121
<표 V-64> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(청년 취업자)	122
<표 V-65> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(청년 취업자)	122
<표 V-66> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(청년 취업자)	122
<표 V-67> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(청년 취업자)	122
<표 V-68> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향 (청년 취업자)	123
<표 V-69> 제도 인지 전후 취업 희망 직장(청년 취업자)	123
<표 V-70> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(청년 취업자)	123
<표 V-71> 중소기업에 대한 인식(경단녀 재취업자)	124
<표 V-72> 직장 선택 시 고려 요인(경단녀 재취업자)	125
<표 V-73> 취업 희망 직장(경단녀 재취업자)	125
<표 V-74> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(경단녀 재취업자)	125
<표 V-75> 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(경단녀 재취업자)	126
<표 V-76> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(경단녀 재취업자)	126

<표 V-77> 중소기업을 고려한 이유(경단녀 재취업자)	126
<표 V-78> 중소기업을 고려하지 않은 이유(경단녀 재취업자)	127
<표 V-79> 현재 이직 고려 여부(경단녀 재취업자)	127
<표 V-80> 2017년 연봉(경단녀 재취업자)	127
<표 V-81> 2017년 근로소득세액 인지 여부(경단녀 재취업자)	128
<표 V-82> 2017년 근로소득세액(경단녀 재취업자)	128
<표 V-83> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(경단녀 재취업자)	128
<표 V-84> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(경단녀 재취업자)	128
<표 V-85> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(경단녀 재취업자)	129
<표 V-86> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(경단녀 재취업자)	129
<표 V-87> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향 (경단녀 재취업자)	129
<표 V-88> 중소기업에 대한 인식(고령자 재취업자)	130
<표 V-89> 직장 선택 시 고려 요인(고령자 재취업자)	130
<표 V-90> 취업 희망 직장(고령자 재취업자)	131
<표 V-91> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(고령자 재취업자)	131
<표 V-92> 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(고령자 재취업자)	131
<표 V-93> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(고령자 재취업자)	132
<표 V-94> 중소기업을 고려한 이유(고령자 재취업자)	132
<표 V-95> 중소기업을 고려하지 않은 이유(고령자 재취업자)	133
<표 V-96> 현재 이직 고려 여부(고령자 재취업자)	133
<표 V-97> 2017년 연봉(고령자 재취업자)	133
<표 V-98> 2017년 근로소득세액 인지 여부(고령자 재취업자)	133
<표 V-99> 2017년 근로소득세액(고령자 재취업자)	134
<표 V-100> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(고령자 재취업자)	134
<표 V-101> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(고령자 재취업자)	134
<표 V-102> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(고령자 재취업자)	134
<표 V-103> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(고령자 재취업자)	135
<표 V-104> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향 (고령자 재취업자)	135

그림 목 차

<그림 III-1> 소득 구간별 EITC 공제액(2017년)	29
<그림 III-2> 근로자의 CTC와 WTC	34
<그림 III-3> 기존수당과 Uni Versal Credit 비교	38
<그림 III-4> 부양가족이 있는 경우 조세특례 수혜 변화	41
<그림 III-5> 부양가족이 없는 경우 조세특례 수혜 변화	41
<그림 IV-1> 기업규모별 미충원율 추이	60
<그림 IV-2> 청년실업률 추이	67
<그림 IV-3> 연도별, 연령대별 여성고용률	68
<그림 IV-4> 주요국 연령별 여성고용률(2016년)	68
<그림 V-1> 연도별 평균연령 추이	84
<그림 V-2> 연도별 청년 중소기업 취업자 비중 추정치	90
<그림 V-3> 연도별·성별 청년 중소기업 취업자 비중 추정치	91
<그림 V-4> 연령별 중소기업 취업자 비중 추정결과	92
<그림 V-5> 연령별·성별 중소기업 취업자 비중 추정결과	93
<그림 V-6> 연도효과	95
<그림 V-7> 성별 연도효과	96
<그림 V-8> 연령효과	97
<그림 V-9> 성별 연령효과	97
<그림 V-10> 코호트효과	98
<그림 V-11> 성별 코호트효과	99

I. 서론



I. 서론

- 본 연구에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 제도의 타당성과 효과성을 분석하고, 이를 바탕으로 제도 개선방안을 제시
 - 본 제도는 목적은 중소기업 인력 지원 및 청년, 노인, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업 촉진
 - 중소기업은 대기업에 비해 인력부족률이 월등히 높음
 - 동시에 청년실업과 여성의 경력단절, 노인빈곤이 심각한 사회·경제적 문제로 부각되고 있음
 - 중소기업의 인력난을 해소하고, 청년실업과 여성 경력단절, 노인빈곤을 해결할 수 있는 정책적 지원이 필요
 - 본 제도의 대상자는 중소기업에 취업한 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성
 - 도입 초기 청년을 대상으로 하였으나 이후 고령자, 장애인, 경력단절여성이 추가됨
 - 정책 대상자에게 최초 취업일부터 3년동안 소득세 70% 감면
 - 과세기간별 최대 150만원까지 감면
 - ※ 2018년 5월 법개정을 통해 청년의 경우 5년간 90%의 감면율을 적용
 - 조세지출규모는 매년 증가해 2016년 2,325억원

<표 1 -1> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 현황

(단위: 억원)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
규모	신설	16	1,030	1,667	2,325

자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도

- 본 연구는 2018년도 조세특례 의무심층평가 대상으로 선정된 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 제도를 평가
 - 심층평가 운용지침에 따라 제도의 효과성 및 타당성을 분석하고, 이를 바탕으로 종합평가, 제도 개선방안 등을 제시할 계획

- 효과성 분석에서는 본 제도가 정책의 대상자인 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업을 유도하는 목적을 달성하는지 평가
 - 타당성 분석에서는 정부개입의 근거, 수행방법의 적절성, 제도 간 중복여부를 평가
 - 타당성 및 효과성 분석을 통해 본 제도의 일몰연장 또는 폐지 여부, 제도 개선방안 등에 대한 종합적인 시사점 도출
- 본 제도의 타당성을 평가하기 위해서는 관련 현황에 대한 정확한 파악이 필요
- 중소기업이 겪고 있는 인력난의 현황과 요인 파악
 - 청년, 고령자, 경력단절여성 등 각각의 집단별 경제적·사회적 특성 파악
 - 이러한 현황 파악을 바탕으로 본 조세특례제도가 청년 등의 중소기업 취업을 촉진하도록 설계되었는지 분석
- 효과성 분석을 위해 과세자료, 패널조사자료, 별도의 설문조사 등 다양한 방법을 사용
- 국세청 과세자료를 활용하여 제도 도입 및 변화에 따른 제도 활용 인원의 변화가 있었는지 분석
 - 노동연구원의 노동패널조사를 활용하여 본 제도가 정책대상자의 중소기업 취업을 유도하는 효과가 있었는지 분석
 - 또한 별도의 설문조사를 실시하여 본 제도가 정책대상자의 중소기업 취업을 유도하는 효과가 있었는지 분석
 - 현재 구직자를 대상으로 본 제도를 인지하고 있는지, 중소기업 취업 의사에 영향을 미치는지, 향후 개선방안에 대해 설문
 - 최근에 중소기업에 취업한 근로자를 대상으로 본 제도를 인지하고 있었는지, 본 제도가 중소기업 취업에 영향을 미쳤는지 설문

Ⅱ. 제도 및 현황



II. 제도 및 현황

1. 도입 목적

- 중소기업 인력 지원 및 청년·노인·장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업 촉진
 - 인력이 부족한 중소기업의 인력 지원, 청년 등의 중소기업 취업 촉진을 위해 세제혜택 부여

제30조(중소기업 취업자에 대한 소득세 감면) ① 대통령령으로 정하는 청년(이하 이 항에서 “청년”이라 한다), 60세 이상인 사람, 장애인 및 경력단절여성이 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업(비영리기업을 포함한다)으로서 대통령령으로 정하는 기업(이하 이 조에서 “중소기업체”라 한다)에 2012년 1월 1일(60세 이상인 사람 또는 장애인의 경우 2014년 1월 1일)부터 2018년 12월 31일까지 취업(경력단절여성의 경우에는 동일한 중소기업체에 재취업)하는 경우 그 중소기업체로부터 받는 근로소득으로서 취업일(경력단절여성의 경우에는 재취업일을 말한다. 이하 이 항에서 같다)부터 3년이 되는 날(청년으로서 대통령령으로 정하는 병역을 이행한 후 1년 이내에 병역이행 전에 근로를 제공한 중소기업체에 복직하는 경우에는 복직한 날부터 2년이 되는 날을 말하며, 그 복직한 날이 최초 취업일부터 3년이 지나지 아니한 경우에는 최초 취업일부터 5년이 되는 날을 말한다)이 속하는 달까지 발생한 소득에 대해서는 소득세의 100분의 70에 상당하는 세액을 감면(과세기간별로 150만원을 한도로 한다)한다. 이 경우 소득세 감면기간은 소득세를 감면받은 사람이 다른 중소기업체에 취업하거나 해당 중소기업체에 재취업하는 경우 또는 합병·분할·사업 양도 등으로 다른 중소기업체로 고용이 승계되는 경우에 관계없이 소득세를 감면받은 최초 취업일부터 계산한다. <개정 2011. 12. 31., 2014. 1.1., 2014. 12. 23., 2015. 12. 15., 2016. 12. 20.>

② 제1항을 적용받으려는 근로자는 원천징수의무자에게 감면신청을 하여야 한다. <개정 2011. 12. 31.>

③ 원천징수의무자는 제2항에 따라 감면신청을 받은 경우 그 신청을 한 근로자의 명단을 신청을 받은 날이 속하는 달의 다음 달 10일까지 원천징수 관할 세무서장에게 제출하여야 한다. <개정 2011. 12. 31.>

④ 원천징수 관할 세무서장은 제3항에 따라 감면신청을 한 근로자의 명단을 받은 경우 해당 근로자가 제1항의 요건에 해당하지 아니하는 사실이 확인되는 때에는 원천징수의무자에게 그 사실을 통지하여야 한다. <개정 2011. 12. 31.>

⑤ 제4항에 따라 감면신청을 한 근로자가 제1항의 요건을 갖추지 못한 사실을 통지받은 원천징수의무자는 그 통지를 받은 날 이후 근로소득을 지급하는 때에 당초 원천징수하였

어야 할 세액에 미달하는 금액의 합계액에 100분의 105를 곱한 금액을 해당 월의 근로소득에 대한 원천징수세액에 더하여 원천징수하여야 한다. 다만, 해당 근로자가 퇴직한 경우 원천징수의무자는 그 사실을 대통령령으로 정하는 바에 따라 원천징수 관할 세무서장에게 통지하여야 한다. <개정 2011. 12. 31.>

⑥ 제5항 단서에 따라 통지된 근로자에 대하여는 해당 근로자의 주소지 관할 세무서장이 제1항을 적용받음에 따라 과소징수된 금액에 100분의 105를 곱한 금액을 해당 근로자에게 소득세로 즉시 부과·징수하여야 한다.

⑦ 제1항을 적용할 때 2011년 12월 31일 이전에 중소기업체에 취업한 자(경력단절여성은 제외한다)가 2012년 1월 1일 이후 계약기간 연장 등을 통해 해당 중소기업체에 재취업하는 경우에는 제1항에 따른 소득세 감면을 적용하지 아니한다. <신설 2011. 12. 31., 2016. 12. 20.>

⑧ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 소득세 감면의 신청절차, 제출서류, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2011. 12. 31.>

[전문개정 2010. 3. 12.]

[제목개정 2011. 12. 31., 2014. 1. 1.]

2. 정책대상자

- 중소기업에 취업한 청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인을 대상으로 함
 - 청년: 근로계약 체결일을 기준으로 15세 이상 29세 이하인 자로 병역이행기간을 최대 6년까지 연령에서 빼고 계산함
 - 병역이행은 현역병, 사회복무요원, 장교, 준사관 및 부사관으로 복무한 것을 의미함
 - 경력단절여성: 「조특법」 제29조의3 제1항에 따른 경력단절여성
 - 고령자: 근로계약 체결일을 기준으로 60세 이상인 자
 - 장애인: 「장애인복지법」의 적용을 받는 장애인과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 상이자

- 기업 내 임원, 최대주주 또는 최대출자자 본인은 물론 그 배우자와 직계존속·비속 및 친족관계인 자, 일용근로자, 국민연금 및 국민건강보험 납부사실이 확인되지 않는 자는 정책대상자에서 제외됨

3. 수혜내용

- 최초 취업일부터 3년동안 소득세 70% 감면
 - 과세기간별 최대 150만원까지 감면받을 수 있음
 - 2018년 5월 법개정을 통해 청년의 경우 5년간 소득세 90% 감면
 - 최초 취업일 이후 병역을 이행하는 경우에 이를 반영해서 수혜기간을 연장
 - 병역이행 후 1년 이내에 복직한 경우, 복직일부터 2년 동안 가능
 - 복직한 날이 최초 취업일부터 3년이 지나지 않았으면 최초 취업일부터 5년 동안 가능

□ 조세지출규모

<표 II -1> 조세지출규모

(단위: 억원)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
소득세	-	16	1,030	1,667	2,325
합계	신설	16	1,030	1,667	2,325

자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도

4. 제도 연혁

<표 II -2> 제도 연혁

연도	주요 변경사항
2011. 12. 31.	○ 전문개정, 「장기미취업자 중소기업 취업에 대한 세액감면」에서 「중소기업에 취업하는 청년에 대한 소득세 감면」으로 개정 - 3년 동안 소득세 100% 감면
2014. 1. 1.	○ 감면을 인하(100% → 50%) ○ 정책대상자 확대: 청년 → 청년, 60세 이상인 자, 장애인
2015. 12. 15.	○ 일몰기한 연장 - 2015년 12월 31일 → 2018년 12월 31일(3년 연장) ○ 감면을 인상(50%→ 70%) ○ 감면금액 한도를 설정 - 최대 150만원까지 감면
2016. 12. 20.	○ 정책대상자 확대: 경력단절여성 추가
2018. 5. 29.	○ 청년 대상 혜택 확대: 5년 동안 소득세 90% 감면

Ⅲ. 선행연구 및 해외사례



Ⅲ. 선행연구 및 해외사례

1. 선행연구

- 김영생 외(2013)의 연구에서는 청년들이 중소기업을 기피하는 주요 원인으로 임금 격차를 지적하고 이를 해결하기 위한 다양한 정책방안을 제시
 - 설문조사 결과 중소기업 취업자에게 월 10만원의 보조금을 지급할 경우 4년제 대졸자의 경제활동참가율은 0.508%p 증가하고, 중소기업 취업비중은 2.344%p 증가
 - 이러한 분석 결과를 바탕으로 중소기업에 취업하는 청년들에게 직접적인 지원이 필요하다고 주장

- 오호영 외(2014)의 연구에서는 인력 불일치 해소를 통한 청년 일자리 창출을 위해 청년고용대책이 필요함을 지적
 - 특히 중소기업 취업 활성화를 위해 공무원, 공기업 등의 채용에 중소기업 경력에 대한 가산점을 부여하는 방안과 고용촉진지원금, 중소기업 청년취업인턴제 등의 고용장려금을 청년층에 직접 지원하는 방안을 제안

- 이병산(2015)의 연구에서는 고용창출과 고용유지를 위한 다양한 조세지원방안을 제시
 - 특히 고용창출과 안정을 위해 조세지원의 일몰기한 폐지 또는 대폭 확대를 주장

- 장현진(2016)의 연구에서는 청년층의 중소기업 취업의향을 결정하는 요인을 분석
 - 특히 취업을 통해 기대하는 최소임금이 낮을수록 중소기업 취업의향을 높이는 것으로 나타남
 - 중소기업의 임금수준, 근무여건, 경력개발제도 등을 개선할 것을 제안

- 오종현 외(2015)의 연구에서는 중소기업 취업자 소득세 감면 조세특례제도의 타당성과 효과성을 분석하고, 제도 개선방안을 제시

2. 해외사례

가. 미국

1) Earned income tax credit

가) 제도 개요

- (법적 근거) ‘Earned income tax credit(이하 ‘EITC’)’에 관해서는 내국세법(Internal revenue code) 제32조(Earned income)에서 규정하고 있음
- (목적) 저소득 근로자에게 근로소득 증대에 따라 소득세 감면 또는 소득의 최대 45%까지 EITC 급여금을 지급함으로써 저소득 근로자의 근로의욕을 고취시키고 소득 보전에 기여함

나) 정책대상자

- (기본 요건) 사회보장번호, 납세자유형요건을 갖추어야 함(IRS, 2018, pp. 4~5.)
 - 납세자 및 납세자의 배우자(자녀가 있는 경우 자녀 포함) 모두 EITC 신청 전에 취업용으로 유효한 사회보장번호(social security number)를 가지고 있어야 함
 - 납세자는 기혼(부부 합산 과세 대상), 가구주, 적격 요건을 갖춘 미망인, 미혼 유형 중 하나에 해당해야 하며 기혼이면서 부부 분리 과세 대상인 경우 신청할 수 없음
- (소득 요건) 고용인으로서 근로소득이 있거나 자영업, 농장 운영 등을 통한 소득이 있어야 하며 소득이 일정 수준 이하여야 함(IRS, 2018, pp. 5~7.)
 - 2017년 기준으로 해당 과세연도에 투자소득이 3,450달러 이하여야 하고 2018년 기준으로는 3,500달러 이하여야 함
 - 2017년, 2018년 기준으로 근로소득과 조정 총소득(adjusted gross income; AGI)이 납세자 유형 및 자녀수에 따라 <표 III-1>의 한도 이하여야 함

<표 III-1> EITC 소득(AGI) 요건(2017~2018년)

(단위: USD)

연도	납세자유형	자녀 수			
		없음	1명	2명	3명 이상
2017년	미혼 가구주 미망인	15,010	39,617	45,007	48,340
	기혼 (부부 합산)	20,600	45,207	50,597	53,930
2018년	미혼 가구주 미망인	15,270	40,320	45,802	49,194
	기혼 (부부 합산)	20,950	46,010	51,492	54,884

자료: 미국 국세청(<https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit/eitc-income-limits-maximum-credit-amounts-next-year>, 검색일자: 2018. 4. 10.)

- (자녀 요건) 적격 요건을 갖추어야 하며, 적격 요건을 갖춘 자녀가 없는 경우 추가 요건을 갖추어야 함(26 USC §32(c)(1)(A))
 - 자녀가 있는 경우 다음과 같은 관계(relationship), 연령(age), 주거(residency) 요건을 갖추어야 함(IRS, 2018, pp. 9~15.)
 - 자녀(입양한 자녀 등 포함) 및 손자, 형제자매 및 형제자매의 자녀일 경우 인정됨
 - 해당 연도 말 기준으로 자녀가 납세자(배우자)보다 어리고 19세 미만이거나, 납세자(배우자)보다 어리고 전일제(full-time) 학생이면서 24세 미만이거나, 연령에 관계없이 장애를 가진 경우 인정됨
 - 자녀는 해당 연도의 절반 이상을 미국에서 납세자(또는 배우자)와 함께 살고 있어야 함
 - 동일한 자녀에 대해서는 부부 중 한 사람만 청구할 수 있음
 - 적격 요건을 갖춘 자녀가 없는 경우 다음과 같은 추가 요건을 갖추어야 함(26 USC §32(c)(1)(A)(ii))(IRS, 2018, pp. 15~18.)
 - 반년 이상 미국에 살고 있어야 함
 - 해당 연도 말 기준으로 25세 이상 65세 미만이어야 함
 - 다른 사람의 부양가족 또는 적격 자녀로 청구되지 않아야 함

다) 수혜내용

- (EITC 급여액의 계산) EITC 급여액은 소득이 증가함에 따라 증가하다가 특정 소득 구간에서는 일정하며 그 이후에는 소득이 증가함에 따라 다시 감소하는 방식으로 계산됨
- 증가 구간의 적용률(credit rate), 평탄 구간의 소득수준(earned income credit - phased-out amount threshold), 감소 구간의 적용률(phase-out rate), EITC 급여 수급이 가능한 소득 한도(income where credit=0)는 <표 III-2>와 같음

<표 III-2> EITC tax parameters

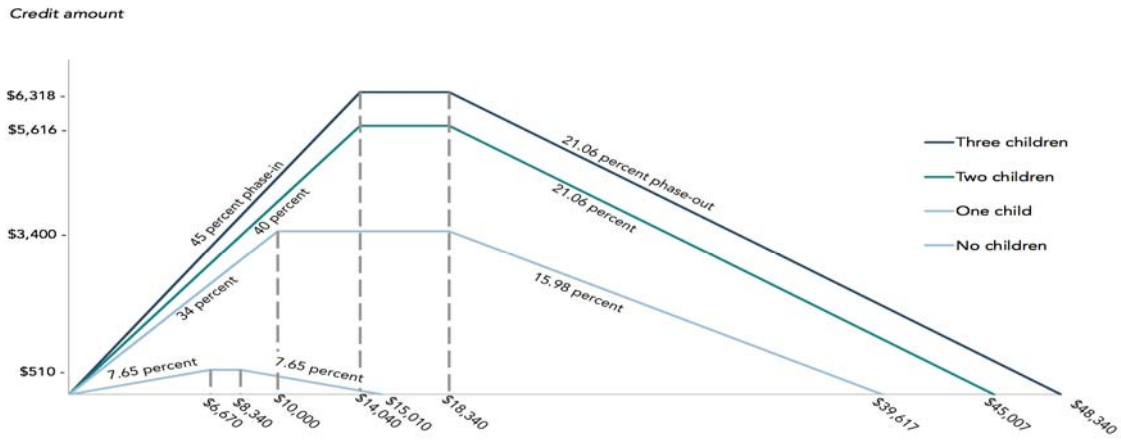
(단위: %, USD)

납세자 유형	변수	적격 자녀 수			
		0	1	2	3
미혼 가구주 미망인	credit rate(%)	7.65	34	40	45
	earned income amount	6,780	10,180	14,290	14,290
	maximum credit amount	519	3,461	5,716	6,431
	phased-out amount threshold	8,490	18,660	18,660	18,660
	phase-out rate(%)	7.65	15.98	21.06	21.06
	income where credit=0	15,290	40,320	45,802	49,194
기혼 (부부 합산)	credit rate(%)	7.65	34	40	45
	earned income amount	6,780	10,180	14,290	14,290
	maximum credit amount	519	3,461	5,716	6,431
	phased-out amount threshold	14,170	24,350	24,350	24,350
	phase-out rate(%)	7.65	15.98	21.06	21.06
	income where credit=0	20,950	46,010	51,492	54,884

자료: Crandall-Hollick, 2018, p. 12.

[그림 III-1] 소득 구간별 EITC 공제액(2017년)

(단위: \$)



Source: Tax Policy Center, IRS Rev. Proc. 2016-55.
 Note: Assumes all income comes from earnings. Amounts are for taxpayers filing a single or head-of-household tax return. For married couples filing a joint tax return, the credit begins to phase out at income \$5,590 higher than shown.

자료: Tax policy center(<http://www.taxpolicycenter.org/briefing-book/what-earned-income-tax-credit-eitc>, 검색일: 2018. 4. 18.)

□ (공제액 한도) 2017~2018년 공제액 한도는 적격 자녀수에 따라 <표 III-3>과 같음

<표 III-3> EITC 공제액 한도(2017~2018년)

(단위: USD)

연도	적격 자녀 수			
	없음	1명	2명	3명 이상
2017	510	3,400	5,616	6,318
2018	519	3,461	5,716	6,431

자료: 1. 미국 국세청(<https://www.irs.gov/ko/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit/eitc-income-limits-maximum-credit-amounts>, 검색 일자: 2018. 4. 10.)
 2. 미국 국세청(<https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit/eitc-income-limits-maximum-credit-amounts-next-year>, 검색 일자: 2018. 4. 10.)

라) 조세지출규모(조세감면규모)

- 미국에서는 별도의 『조세지출예산서』를 발간하지 않고 관리예산처(Office of Management and Budget; OMB)가 매년 대통령 예산안 부록(Analytical perspectives: tax expenditures)을 통해 조세지출목록과 규모를 제시하고 있음
- 의회의 합동조세위원회(Joint Committee on Taxation; JCT)에서도 조세지출목록 및 규모(Estimates of federal tax expenditures)를 제시하고 있으나 여기서는 관리예산처(OMB)의 조세지출목록과 규모를 기준으로 검토함

□ ‘Earned income tax credit’ 항목의 연도별 조세지출규모는 <표 III-4>과 같음

<표 III-4> 연도별 조세지출규모 추이

(단위: 백만USD)

연도	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
개인 소득세	1,760	1,810	3,960	4,100	2,060	2,150	2,250	2,370	2,500	2,570	2,700
법인 소득세	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
총규모	1,760	1,810	3,960	4,100	2,060	2,150	2,250	2,370	2,500	2,570	2,700

자료: OMB, *Analytical perspectives: Budget of the U.S. government fiscal year 2019, 2018.*

마) 제도의 최근 주요 변화

- 2017년에 적용되는 소득 기준 등이 2018년에 상향 조정됨
 - EITC 신청 가능 투자소득 기준이 50달러 상향됨
 - EITC 신청자는 2017년 기준으로 해당 과세연도에 투자소득이 3,450달러 이하여야 하고 2018년 기준으로는 3,500달러 이하여야 함
 - EITC를 신청할 수 있는 소득 기준이 상향됨(<표 III-1> 참조)
 - EITC 공제액 한도가 상향됨(<표 III-3> 참조)

나. 영국

1) 근로세액공제(Working Tax Credit)

가) 제도 개요

- 영국의 근로세액공제(Working Tax Credit; WTC)는 저소득 근로자의 소득을 높이고 근로유인을 제공하기 위한 것으로 2003년 최초로 시행되었음
 - 동 제도의 전신으로 1986년부터 가족공제(Family Credit)제도를 운영하였고, 1999년부터는 근로가족세액공제(Working Families Tax Credit; WFTC)로 대체하여 운영함¹⁾

- 근로세액공제(WTC)는 기존의 근로가족세액공제(WFTC)의 일부를 대체하고 자녀가 없는 가정에도 혜택을 확대하여 소득이 낮은 근로자의 수입을 강화하고자 함
- 자녀세액공제(Child Tax Credit; CTC)도 WTC와 함께 도입되었으며 자녀 수와 소득수준 등 일정 요건을 충족할 경우 혜택을 받을 수 있음
 - CTC는 자녀가 16세 미만이거나, 승인된 교육 등을 받고 있는 16세 이상 20세 미만으로서 신청자는 자녀와 함께 거주하여야 하며 근로여부와 상관없이 수급이 가능함

나) 정책대상자

- 근로세액공제는 급여소득자와 자영업자를 대상으로 하며 나이, 근로시간, 소득수준 등의 일정 요건을 충족하여야 함
 - 수급자가 16~24세로 자녀가 있거나 장애인인 경우
 - 자녀와 장애 유무에 관계없이 25세 이상인 경우
 - 주당 일정 시간 근로를 제공하고 그에 따른 보수를 지급받아야 하며, 소득이 일정 수준 미만이어야 함
 - 근로는 최소 4주 이상 지속되거나 4주 이상 지속될 것으로 예상되어야 하며, 급여는 현물급여를 포함함

<표 III-5> WTC 주당 근로시간 요건

구 분	주당 근로시간
25~59세	최소 30시간
60세 이상	최소 16시간
장애인	최소 16시간
자녀 1명 이상인 한부모 가구	최소 16시간
자녀 1명 이상인 부부	일반적으로 최소 24시간(1인 최소 16시간 근무)

주: 자녀는 16세 미만(승인된 교육 또는 훈련을 받은 경우 20세 미만)
 자료: 영국 정부, <http://www.gov.uk/working-tax-credit/eligibility>, 검색일자: 2018. 4. 10.

1) 안종석, 「근로소득보전세제(EITC): 주요국의 사례 및 시사점」, 2005. 4. 15.

- 근로는 피고용인으로서 근로를 하는 경우와 자영업자로서 근로를 하는 경우 모두를 의미함
 - 자영업자가 근로세액공제를 받기 위해서는 이익 창출을 목적으로 하는 상업적인 업무여야 하며, 규칙적이고 조직적인 업무여야 함
 - 이익을 창출하는 것에 대한 분명한 계획이 있어야 함
 - 정기적(규칙적)으로 근무해야 함
 - 영수증 및 청구서 등과 같은 사업과 관련된 기록을 보관해야 함
 - 임대소득(rent a room scheme)이나 훈련·교육에 따른 보조금, 스포츠 상금 등은 급여에 해당하지 않음

다) 수혜내용

- 근로세액공제는 연간 최대 1,960파운드가 기본금액이며, 각 개인의 상황과 가구 구성에 따라 금액을 추가하여 지급함
 - 지급액은 매주 또는 4주마다 수급자의 계좌로 직접 지급되며, 부부인 경우 하나의 계좌를 선택해야 함
 - 일반적으로 청구일로부터 과세연도 종료일(4월 5일)까지 지급이 이루어짐

<표 III -6> WTC 최대 수급액(2018~2019 과세연도)

(단위: 파운드)

구분	금액
부부	연간 최대 2,010
한부모	연간 최대 2,010
주당 최소 30시간 근무	연간 최대 810
장애인	연간 최대 3,090
중증장애인	연간 최대 1,330 (보통 장애 급여액에 추가)
승인된 양육비 지불	주당 최대 175(자녀 1명) 주당 최대 300(자녀 2명 이상)

자료: 영국 정부, <http://www.gov.uk/working-tax-credit/what-youll-get>, 검색일자: 2018. 4. 10.

- 아래 <표 III-7>에서는 주당 30시간 이상 근로하는 독신자와 부부(자녀가 없는 경우)의 WTC 수급액을 나타냄
 - 연소득이 12,125파운드일 경우에 독신자는 395파운드를 받고 부부는 2,405파운드를 받으며 소득이 늘어남에 따라 수급액이 감소함
 - 독신자는 소득이 14,000파운드 이상, 부부는 19,000파운드 이상일 때 수혜대상에서 제외됨

<표 III-7> 소득금액별 WTC 수급액(2018~2019 과세연도)

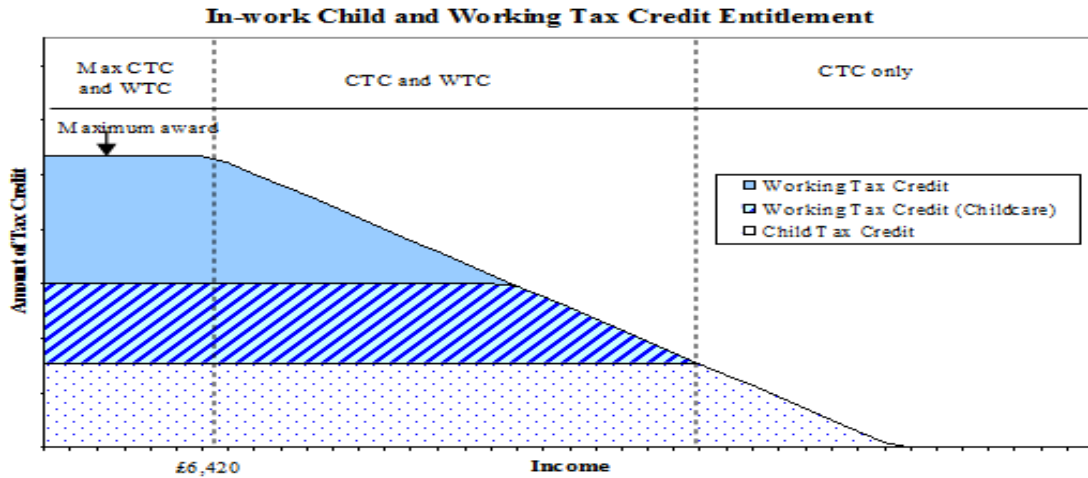
(단위: 파운드)

연간 소득	25세 이상 독신자 (주당 30시간 이상 근로)	25세 이상 부부 (주당 30시간 이상 근로)
12,125 ¹⁾	395	2,405
13,000	75	2,085
14,000	-	1,675
15,000	-	1,265
16,000	-	855
17,000	-	445
18,000	-	35
19,000 이상	-	-

주: 영국의 National Living Wage(2018년 4월 기준)에 따르면, 25세 이상이고 주당 30시간 이상 근로를 하였을 경우 연간 12,125파운드의 소득을 얻을 수 있을 것이라고 추정
 자료: HM Revenue & Customs, "A guide to Child Tax Credit and Working Tax Credit," 2018

- 아래 [그림 III-2]에서는 근로자가 WTC와 CTC를 동시에 적용받을 경우 받을 수 있는 총 혜택의 소득수준에 따른 변화를 나타내고 있음
 - WTC 요건을 충족한 근로자는 연간소득이 6,420파운드에 이를 때까지 최대금액을 지원받을 수 있으며, 6,420파운드를 초과하면 1파운드당 41펜스씩 차감됨
 - 만약 근로자가 아닌 경우로서 CTC만 적용받는다면 소득이 16,105파운드(2015~16년 기준)에 이를 때까지 최대금액을 지원받을 수 있으며, 초과하는 1파운드당 41펜스씩 차감됨

[그림 III-2] 근로자의 CTC와 WTC



자료: HM Revenue & Customs, "Child and Working Tax Credits Statistics, UK," 2015~16

라) 조세지출규모(조세감면규모)

- 영국에서는 별도의 『조세지출예산서』를 발간하지 않으며 국세청(HM Revenue & Customs)에서 매년 WTC과 CTC와 관련한 보고서(Child and Working Tax Credits Statistics, UK)를 통해 연간 수혜가구에 대한 통계자료를 제시하고 있음
- 2011~12 과세연도부터 2015~16 과세연도까지의 연도별 WTC와 CTC의 신청 가구 수 및 수급액은 아래와 같음

<표 III-8> 연도별 WTC·CTC 신청 가구 수 및 수급액

(단위: 천가구, 백만파운드)

구분	실적 가구	근로자 가구					총합계	
		자녀가 있는 경우		합계 (자녀가 있는 경우)	자녀가 없는 경우			
		WTC와 CTC 수급자	CTC 수급자		WTC 수급자	근로자 가구 합계		
2011~12	가구 수	1,445	1,904	1,780	3,685	540	4,225	5,670
	CTC 수급액	8,138	10,003	3,329	13,331	-	13,331	21,469
	WTC 수급액	-	6,431	-	6,431	1,304	7,734	7,734
	합계	8,138	16,433	3,329	19,762	1,304	21,066	29,203

구분	실직 가구	근로자 가구					총합계	
		자녀가 있는 경우		합계 (자녀가 있는 경우)	자녀가 없는 경우	근로자 가구 합계		
		WTC와 CTC 수급자	CTC 수급자		WTC 수급자			
2012~13	가구 수	1,484	1,783	842	2,625	512	3,138	4,622
	CTC 수급액	8,903	9,787	2,995	12,782	-	12,782	21,685
	WTC 수급액	-	5,904	-	5,904	1,191	7,094	7,094
	합계	8,903	15,691	2,995	18,685	1,191	19,876	28,779
2013~14	가구 수	1,397	1,780	838	2,618	512	3,130	4,528
	CTC 수급액	8,522	10,034	3,072	13,106	-	13,106	21,628
	WTC 수급액	-	5,888	-	5,888	1,175	7,063	7,063
	합계	8,522	15,921	3,072	18,994	1,175	20,169	28,691
2014~15	가구 수	1,311	1,785	825	2,610	508	3,118	4,429
	CTC 수급액	8,163	10,278	3,115	13,393	-	13,393	21,555
	WTC 수급액	-	5,968	-	5,968	1,186	7,154	7,154
	합계	8,163	16,247	3,115	19,361	1,186	20,547	28,710
2015~16	가구 수	1,240	1,759	805	2,564	480	3,044	4,284
	CTC 수급액	7,903	10,338	3,110	13,448	-	13,448	21,351
	WTC 수급액	-	5,886	-	5,886	1,131	7,017	7,017
	합계	7,903	16,224	3,110	19,334	1,131	20,465	28,368

자료: HM Revenue & Customs, "Child and Working Tax Credits Statistics, UK," 2015~16

2) 기타 취업 관련 저소득층 지원제도

- 영국에는 WTC나 CTC 이외에도 저소득자나 무직자를 위하여 구직자수당(Jobseeker's Allowance; JSA)과 고용지원수당(Employment and Support Allowance; ESA) 등의 제도가 있음

가) 구직자수당(JSA)

- JSA는 실직자를 대상으로 한 급여이며 신청자는 주당 근로시간이 16시간 미만으로 전일제 일자리를 구직하여야 함

- JSA는 기여기반 JSA(Contribution-based JSA)와 소득기반 JSA(Income-based JSA)의 두 가지 유형이 있음
 - 기여기반 JSA는 정률적 현금급여로, 직전 2년간 취업된 상태로 국민보험(National Insurance)에 충분히 납입한 자에게 지급됨
 - 소득기반 JSA는 아래의 요건을 충족하는 저소득 실업계층 및 부양가족에게 지급됨
 - 주당 평균 16시간 미만 근무
 - 부부인 경우 주당 평균 24시간 미만으로 근무
 - 가구 총 저축액이 16,000파운드 이하인 경우
 - 수급액은 나이, 소득 등에 따라 차이가 있으며, 주간 최대 수급액은 24세 이하의 경우 57.9파운드, 25세 이상은 73.1파운드, 부부(18세 이상)의 경우 114.85파운드임

나) 고용지원수당(ESA)

- ESA는 질병 등으로 인하여 일을 하지 못하는 경우 지원을 받을 수 있으며, 신청자는 ‘근로능력평가(Work Capability Assessment)’를 거쳐야 함

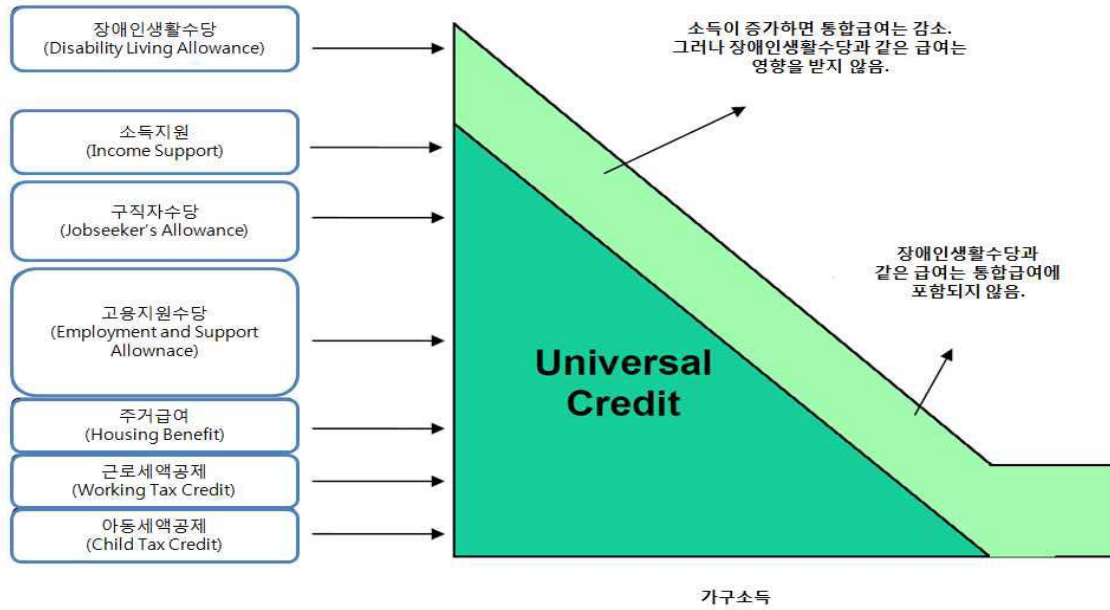
- ESA도 JSA와 마찬가지로 기여형 ESA(Contributory ESA)와 소득형 ESA(Income-related ESA)로 구분됨
 - 기여형 ESA는 과거 취업된 상태로 국민보험(National Insurance)에 충분히 납입한 자에게 지급됨
 - 소득형 ESA는 일주일 수입이 125.5파운드 미만이거나 근로시간이 16시간 미만이어야 하며, 가구 총 저축액이 16,000파운드 이하여야 함

- 수급액은 일반적으로 신청 후 13주 동안 25세 미만인 경우 주당 57.9파운드, 25세 이상인 경우 주당 74.1파운드를 받게 됨
 - 이후에도 계속 수혜자격이 유지된다면, 신청자를 2그룹으로 구분하여 지급함
 - work-related activity group의 경우 주당 73.1파운드, support group의 경우 주당 110.75파운드가 지급됨

다) 통합급여(Universal Credit)

- 최근 영국은 기존의 복잡한 복지급여체계를 통합하고, 수급조건을 강화함으로써 복지제도의 근로유인과 효율성을 높이기 위해 Universal Credit을 도입하였음
 - 영국의회는 2011년 복지개혁법안을 제정하고, 2012년 새로운 복지제도인 Universal Credit을 제정하였으며, 2013년부터 현재까지 영국 전역에서 단계적으로 도입하고 있음
 - 기존의 제도가 근로유인 효과가 낮고 제도가 복잡하게 구성되어 대상자의 선정오류, 부정수급, 과도한 행정비용 지출 등의 문제가 제기됨에 따라 제도를 통합하고 보다 단순한 방식으로 혜택을 주고자 새롭게 도입됨
- Universal Credit은 기존의 다양한 형태의 소득 연계 수당을 통합한 것으로 수급자에게 근로유인을 제공하고, 재정지원을 보다 단순하고 투명하게 지원하는 제도임
 - 소득기반 JSA, 소득형 ESA, 자녀세액공제(CTC), 근로세액공제(WTC), 주거급여(Housing Benefit), 소득지원(Income Support) 등을 통합한 제도로 기존의 혜택을 받고 있는 경우 Universal Credit을 동시에 청구할 수는 없음
- 수급액은 표준수당과 장애, 부양가족, 아동 등에 대한 추가수당으로 구성되며, 소득이 증가함에 따라 수당이 감소하도록 설계됨

[그림 III-3] 기존수당과 Universal Credit 비교



자료: Department for work and Pensions, "Impact Assessment for Universal Credit," 2010
 류만희, 『국가별 근로연계복지제도 비교연구』, 2012. 11. 재인용

<표 III-9> Universal Credit 수금액

(단위: 파운드)

구분		월간수당
표준수당	독신자(25세 미만)	251.77
	독신자(25세 이상)	317.82
	부부(둘 다 25세 미만)	395.20(두명 모두)
	부부(부부 중 한명은 25세 이상)	498.89(두명 모두)
추가수당	첫 번째 자녀	277.08(2017년 4월 6일 이전 출생자) 231.67(2017년 4월 6일 이후 출생자)
	두 번째 자녀	231.67
	장애가 있는 자녀 (자녀 수에 관계없음)	126.11(중증장애일 경우 383.86)
	보육비 지불	최대 85% 비용(자녀 1명 최대 646.35, 2명 이상 최대 1,108.04)
	장애로 인하여 근로활동이 제한될 경우	328.32
	중증장애인을 주당 35시간 이상 돌보는 경우	156.45

자료: 영국 정부, <https://www.gov.uk/universal-credit/what-youll-get>, 검색일자: 2018. 4. 20.

- Universal Credit을 받기 위해서는 개인 혹은 부부가 함께 지원할 수 있으며, 신청자 모두 일정 조건을 충족시켜야 함²⁾
 - 기본 자격 요건으로는 영국 거주자로서 18세 이상 및 국민연금 수령 연령(65세) 미만이어야 함
 - 청구자는 수당을 수령하기 위해 반드시 국무장관이 지정한 “일자리에 관련된 인터뷰(work-focused interview requirement)”에 1회 이상 참가해야 함
 - 청구자는 구직 준비(work preparation requirement)를 위해 활동해야 하며, 구직준비란 실업자의 구직활동 및 기존 취업자가 보다 높은 봉급을 받기 위해 활동하는 것을 의미함
 - 다만, 신체적·정신적으로 장애가 있어 구직 준비에 참여하지 못하는 자는 국무장관이 승인한 전문 의료인으로부터 “구직 관련건강검진(work-focused health-related assessment)”을 받아야 함
 - 청구자는 노동참여(work availability requirement)”가 현재 가능한지 혹은 할 것 인지에 대하여 증명해야 함

다. 캐나다

1) Working Income Tax Benefit(WITB)

가) 제도 개요

- Working Income Tax Benefit(이하 WITB)은 기존 저임금 근로자들의 근로의욕을 고취시키고 새로운 노동력 유입을 장려하며, 저임금 근로자에 대한 소득지원을 위하여 도입됨(2007년, 2009년 예산안)
- WITB는 저임금 근로자의 근로소득에 대한 환급가능세액공제(refundable tax credit) 제도로, 2007년 도입 이후 매년 지급 상한액이 증가하여 2017년 조세지출보고서 기준 조건부 최대 1,868캐나다달러까지 공제함

2) 조의행, 『영국 복지개혁법안』, 한국법제연구원, 2011

나) 정책대상자

- 저임금 근로자 및 자영업자(§소득세법³⁾ 122.7(1))
 - 과세연도 동안 캐나다 내 거주해야 하며 과세연도 말에 19세 이상이어야 하나, 배우자(혹은 사실혼 관계의 배우자)나 적격 부양자녀의 부모인 경우 19세 이상이 아니더라도 해당 조세특례를 받을 수 있음
 - 적격 부양자녀는 과세연도 말 부모와 동거하며 19세 미만이고 WITB 수급대상에 포함되지 않는 개인
 - 캐나다에 거주 중인 해외 외교관이나 공무원(가족 포함), 지정된 교육기관에 13주 이상 등록한 전일제 학생, 90일 이상 교도소에 수감되거나 유사한 상황에 처했을 경우 동 조세특례 수급대상에 포함되지 않음
 - 장애인 공제(Disability Tax Credit)를 수급하는 경우에도 추가적인 WITB를 받을 수 있음(§소득세법 118.3(1))

다) 수혜내용

- WITB는 환급가능 세액공제로 19세 이상 개인의 근로소득에 대한 조세특레이며 가족구성 형태에 따라 수혜범위가 상이함
 - 동 조세특례는 저임금 근로자를 위한 제도이므로 일정 수준 이상의 소득을 벌어들일 경우 해당 특례의 수혜정도가 점점 감소하다 사라지도록 설계됨

<표 III-10> 가족 구성 형태에 따른 조세특례 금액 산식

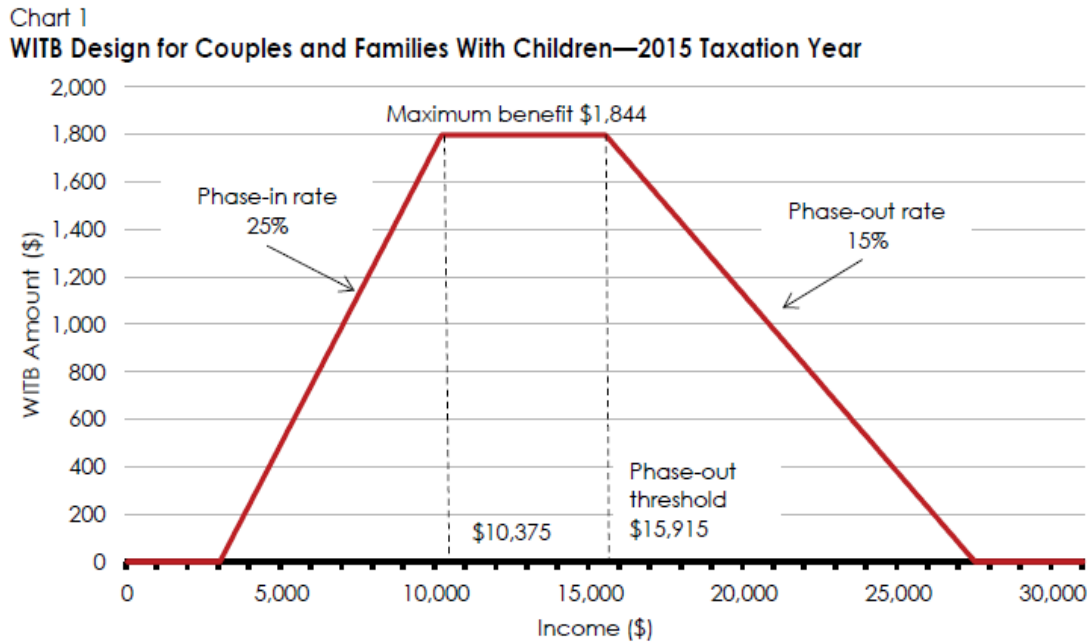
-
- 가. 독신의 경우
[\$3,000 초과소득의 25%(최대 \$1,028)] - [\$11,675 초과소득의 15%]
 - 나. 본인 이외의 가족 구성원이 있을 경우
[\$3,000 초과소득의 25%(최대 \$1,868)] - [\$16,122 초과소득의 15%]
-

주: \$는 캐나다달러를 의미함(이하 동일함)

- 자료: 1. Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2017
2. Government of Canada, Justice Laws Websites, 검색일자: 2018. 4. 12.

3) 「캐나다 소득세법」(Income Tax Act, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/I-3.3/>)

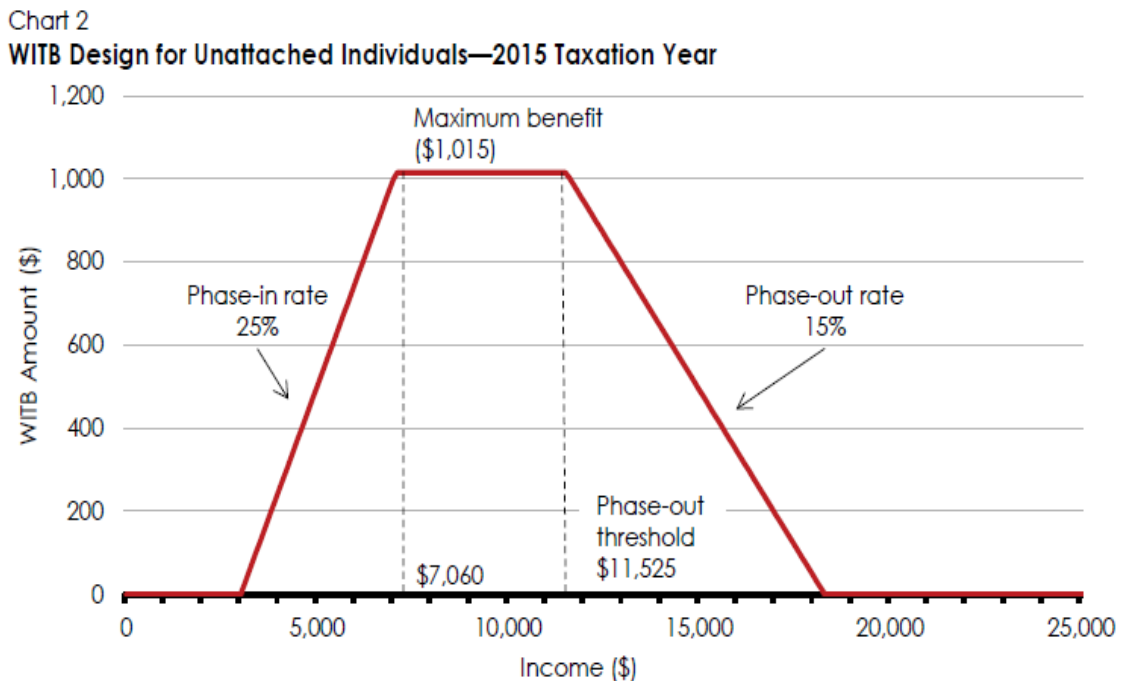
[그림 III-4] 부양가족이 있는 경우 조세특례 수혜 변화



주: 2017년 조세지출보고서 기준 최대 수혜가능금액은 \$1,844에서 \$1,868으로, 최대 수혜한계 소득지 점은 \$15,915에서 \$16,122로 변경됨

자료: Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2016

[그림 III-5] 부양가족이 없는 경우 조세특례 수혜 변화



주: 2017년 조세지출보고서 기준 최대 수혜가능금액은 \$1,015에서 \$1,028으로, 최대 수혜한계 소득지 점은 \$11,525에서 \$11,675로 변경됨

자료: Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2016

<표 III-11> 2012년 가족 구성 및 조세특례 수혜 단계에 따른 WITB 신청자 분포

(단위: 천명, %)

구분	독신	한부모	자녀가 없는 부부	자녀가 있는 부부	총합
Phase-in	222 (25)	65 (27)	27 (19)	28 (19)	342 (24)
Full WITB ("plateau")	172 (19)	36 (15)	19 (13)	24 (16)	251 (18)
Phase-out	466 (52)	118 (50)	85 (59)	87 (58)	756 (53)
Phase-in and Phase out	42 (5)	16 (7)	13 (9)	10 (7)	80 (6)
총합	901	235	144	149	1,428

주: '자녀가 있는 부부'와 '자녀가 없는 부부'에서의 배우자에 대한 정의는 혼인신고를 한 배우자와 사실혼 관계의 배우자(civil partner)를 모두 포함함

자료: Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2016

- 장애인공제(Disability Tax Credit)를 받는 장애인의 경우 아래의 식에 따라 추가적인 소득지원(WITB supplement)을 받을 수 있음

<표 III-12> 장애인의 가족 구성 형태에 따른 조세특례 금액 산식

가. 독신의 경우

[\$1,150 초과소득의 25%(최대 \$514)] - [\$18,531 초과소득의 15%]

나. 본인 이외의 가족 구성원이 있을 경우

[\$1,150 초과소득의 25%(최대 \$514)] - [\$28,575 초과소득의 15%]

자료: 1. Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2017

2. Government of Canada, Justice Laws Websites, 검색일자: 2018. 4. 12.

- 특정 조건에 해당하는 개인의 경우 예상 환급금액의 50%까지 먼저 지급받을 수 있음
- 1월부터 8월까지 신청할 수 있으며 환급금이 100달러 이상일 경우 신청 가능
- 일부 지방정부의 경우 지역 상황에 따라 해당 제도를 유연하게 운영하기도 함(퀘벡, 브리티시 콜롬비아, 앨버타, 누나부트준주)

라) 조세지출규모(조세감면규모)

- 2017년도 캐나다 조세지출보고서 기준 동 항목 조세지출규모 추이는 다음과 같음
 - 2014년(2017년 보고서 내용 기준) 해당 조세특례 수혜자는 140만명

<표 III-13> 연도별 조세지출규모 추이

(단위: 백만캐나다달러)

연도	2011	2012	2013	2014	2015*	2016*	2017*	2018*
소득세	1,080	1,100	1,180	1,165	1,165	1,165	1,165	1,165

주: *항목의 경우 전년도 조세지출규모 추정치를 기준으로 물가상승률 등을 고려하여 전망한 값
 자료: Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2017

마) 주요 연혁

- 2007년 예산안을 통해 도입되었으며 2009년 환급 세율을 20%에서 25%로 인상함
- 도입 당시 최대 환급 가능 금액은 독신일 경우 \$500, 본인 이외의 가족 구성원이 있을 경우 \$1,000까지였으나, 2017년 캐나다 조세지출보고서 기준 독신일 경우 \$1,028, 본인 이외의 가족 구성원이 있을 경우 \$1,868까지 인상됨
- 2016년 정부발표를 통해 2019년부터 WITB 수혜를 더욱 강화할 것을 공표하는 등 지속적으로 동 조세특례 지원을 확대해 나가고 있음

2) Canada Employment Credit

가) 제도 개요

- 정책 도입 목적
 - 근로소득자가 근로 시 발생하는 비용을 과세대상 소득 계산 시 고려하기 위하여 도입함

□ 간략한 제도 설명

- 근로소득이 있는 납세자의 경우 동 조세특례를 신청할 수 있으며 소득세의 일정 부분을 공제함

□ 정책대상자

- 근로소득이 있는 납세자

나) 수혜내용

□ 납세자의 근로소득과 \$1,161 중 더 적은 금액에 최저 소득세율을 곱한 분만큼 소득세에서 공제함

- 공제 대상 금액 상한선(\$1,161)은 물가상승에 따라 연동되어 상승함⁴⁾

<표 III-14> 동 조세특례 금액 산식

$$\text{가} \times \text{나}$$

가. 해당 과세연도의 적정 세율(최저 소득세율)

나. $\text{Min}[\$1,161, \text{해당 과세연도 납세자의 근로소득}]$

자료: 1. Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2017
2. Government of Canada, Justice Laws Websites, 검색일자: 2018. 4. 12

다) 조세지출규모(조세감면규모)

□ 2017년도 캐나다 조세지출보고서 기준 동 항목 조세지출규모 추이는 다음과 같음

<표 III-15> 연도별 조세지출규모 추이

(단위: 백만캐나다달러)

연도	2011	2012	2013	2014	2015*	2016*	2017*	2018*
소득세	1,995	2,040	2,110	2,185	2,240	2,260	2,325	2,380

주: *항목의 경우 전년도 조세지출규모 추정치를 기준으로 물가상승률 등을 고려하여 전망한 값
자료: Department of Finance Canada, "Report on Federal Tax Expenditures," 2017

4) 2017년 캐나다 조세지출보고서 내용 발췌

라) 주요 연혁

- 2006년 예산안을 통해 도입되어 2006년 6월 1일부터 실시됨
- 2006년 공제 대상 금액 상한선은 \$500이었으나 2007년 1월 1일부터 \$1,000으로 인상됨

라. 프랑스

1) 프랑스의 저소득 근로자 지원제도

- 프랑스는 근로소득자들의 소득 보전을 위하여 근로소득 필요경비공제와 근로장려 세액공제, 적극적 연대급여, 사회보험료 감면 등의 정책을 펼치고 있음
 - 본고에서는 직접적인 수혜대상이 사용자인 사회보험료 감면정책을 제외하고 근로자 본인이 직접적인 수혜대상인 제도들만을 선별하여 정리함

가) 근로소득 필요경비에 대한 공제

- 프랑스의 경우 근로소득 필요경비에 대한 공제는 저소득 근로자만이 아닌 모든 근로자를 대상으로 하며 소득공제 방법도 모든 소득 구간에 10%를 적용하고 소득공제 상한액을 12,183유로로 두어 저소득 근로자를 지원하는 정책이라고 볼 수 없음
 - 구체적으로 2016 과세연도 기준 최소 426유로를 근로소득에서 공제하며 1년 이상 근무한 경우 최소 938유로를 공제하고 근무기간과 무관하게 최대 12,183유로까지 소득공제함⁵⁾
 - 소득공제 방법으로 실제 지출한 필요경비와 무관하게 과세소득에서 사회보장세를 제외한 부분에 대한 10%만큼 공제하는 개산공제 방법과 실제 지출한 필요경비를 공제하는 방법 중 택할 수 있음⁶⁾
 - 대부분의 근로소득자가 개산공제 방법으로 근로소득공제를 신청함

5) 「프랑스 일반세법(CGI)」 제83조 제3항

6) 안종석·박수진·이서현, 『주요국의 근로소득세 공제체계 국제비교』, 세법연구 17-03, 한국조세재정연구원, 2017

나) 저소득 근로자를 대상으로 하는 근로장려세액공제제도(PPE)

- 프랑스의 경우 중소기업 취업자만을 대상으로 하는 특별한 세제혜택은 존재하지 않으며 대신 저소득 근로자의 임금에 대하여 세제혜택을 제공하는 근로장려세액공제제도(Prime pour l'emploi; PPE)가 2016년까지 존재하였음
 - 우리나라의 EITC와 유사한 제도로서 저소득 근로자의 근로의욕을 고취하고자 2001년도에 신설되었으며 2016년도 이후 사회복지제도인 적극적 연대급여(Revenu de solidarité active; RSA)와 통합됨
 - 2009년 RSA 시행 후부터 중복 수혜를 막기 위해 매월 지급받는 RSA 금액에서 PPE 금액을 차감하여 제공하였더니 평균 수혜금액이 월 36유로에 불과하여 사회 전체의 효율성 측면에서 통합을 추진하게 됨
- 1인 가구를 포함하여 모든 가구 형태의 근로소득자를 정책대상자로 삼으나 소득이 최소 연 3,743유로 이상, 최대 연 17,451유로 이하(홀별이 기혼 가구의 경우 연 26,572유로 이하)인 가구만을 수혜대상으로 함
 - 개인소득과 가구소득을 모두 조사하여 저소득 근로자가 고소득가구에 포함되어 있을 경우 수혜대상에서 제외함
 - 예를 들어, 맞벌이 가구의 경우 개인의 근로소득이 17,451유로를 초과하면 수혜대상에서 제외되지만 홀별이 기혼 가구의 경우 개인의 근로소득 26,572유로까지 수혜대상에 포함됨
 - 환급가능 세액공제 형태의 세제혜택으로서 구체적인 방법은 아래의 <표 III-16>을 통해, 과거 조세지출규모 추이는 <표 III-17>를 통해 확인할 수 있음

<표 III-16> 근로장려세액공제(PPE) 방법

가구 구성	근로소득 구간	세액공제 방법
① 1인 가구 ② 한부모 가정 ③ 맞벌이 가구	€3,743 ≤ 소득 ≤ €12,475	소득 × 7.7%
	€12,475 < 소득 ≤ €17,451	(€17,451 - 소득) × 19.3%
	€3,743 ≤ 소득 ≤ €12,475	소득 × 7.7% + €83
홀별이 기혼 가구	€12,475 < 소득 ≤ €17,451	(€17,451 - 소득) × 19.3% + €83
	€17,451 < 소득 ≤ €24,950	€83
	€24,950 < 소득 ≤ €26,572	(€26,572 - 소득) × 5.1%

참고: 이장원 외, 『EITC 제도와 사회보험지원제도 운영 해외사례 조사』, 정책과제, 한국고용노동사관계학회, 2013, p. 27.

<표 III-17> 연도별 조세지출규모 추이

(단위: 백만유로)

연도	2011	2012	2013	2014	2015	2016
소득세	3,105	2,900	2,460	2,234	2,129	55

주: 2016년까지만 운영된 제도임

자료: République Française, 『Évaluation des Voies et Moyens: Dépenses Fiscales』, 각 연도

다) 적극적 연대급여(RSA) 중 경제활동 추가수당(PA)

- 적극적 연대급여(RSA)는 2009년 6월 도입된 재정지출 형태의 제도로서 일을 많이 할수록 근로소득이 늘어나도록 설계됨
 - 크게 RSA 기본급여(RSA Socle)와 경제활동 추가수당(Prime d'activité; PA)으로 분류되며, 그 중 경제활동 추가수당은 앞서 설명한 PPE와 기존의 RSA 취업가산급여(RSA activité)가 통합된 것임
 - RSA 취업가산급여란 저소득 근로자들을 위하여 제공하였던 보조금의 일종이었으나 신청 자격 조건을 충족함에도 이를 활용하지 않는 근로자들이 많아 제도의 실효성이 낮았음

- PA는 사회적 원조와 근로자에 대한 임금의 중간적 성격으로서 RSA 취업가산급여보다 정책대상자의 범위가 넓으며 지급금액은 PPE처럼 수혜자의 소득과 가족상황 모두를 고려하여 산정됨
 - RSA 취업가산급여에서는 25세 이상 빈곤상태의 근로자를 정책대상자로 한정하였으나 PA는 18세 이상의 저소득 근로자 및 사업자를 정책대상자로 하여 연령대의 폭뿐만 아니라 근로소득과 소득형태의 범위도 확대됨
 - 저소득 여부를 판단할 때 근로 및 사업소득뿐만 아니라 사회적 수당(실업수당, 의료보험수당, 가족수당, 부양연금, 주택수당)을 포함한 소득수준을 고려하며⁷⁾ 1인 가구 근로자 기준 최저임금의 1.3배까지 저소득 근로자로 분류됨
 - 또한, 외국인의 경우에도 프랑스 거주기간 등과 같은 조건 충족 시 PA 신청 자격이 주어짐

7) 오민애, 『프랑스 경제활동 추가수당 제도의 통합 배경과 현황』, 국제노동브리프 14.6, 한국노동연구원, 2016, pp. 87~96.

- PA는 RSA를 신청하거나 또 다른 사회보장제도 중 하나인 가족수당기금(CAF)을 신청한 자에게 지급되며 PA 수혜자로 분류되면 1분기 동안 지급될 금액이 확정되고 해당 금액을 매달 받을 수 있음
 - 1인 가구 기준 수혜자의 소득에 따른 PA 금액은 아래 <표 III-18>을 통해 확인 가능함
- 2016년 상반기에 230만 가구가 혜택을 받았으며 2017년 상반기에는 보다 증가하여 257만 가구가 혜택을 받음⁸⁾

<표 III-18> 2018년 PA 금액기준표(1인 가구 기준)

(단위: 유로)

최저임금 대비 소득액	PA 금액
0.25배	185
0.5배	246
0.6배	222
0.7배	199
0.75배	188
0.8배	176
0.9배	136
1.0배	132
1.1배	105
1.2배	60
1.3배	15
1.4배	0

주: 2018년 기준 최저임금은 1,149유로(세후) 임
 자료: 오민애(2016)의 표를 프랑스 사회정책 안내 사이트(<http://droit-finances.net>)를 바탕으로 업데이트

마. 호주

1) 호주의 근로장려제도(Working Credit)

가) 제도 개요

- 호주의 Working Credit은 정부보조금을 받고 있는 저소득 계층의 근로유인을 제고하기 위해 호주 연방정부 차원에서 ‘Australians Working Together Package’의 일부로 2002년 도입되어 2003년 시행됨

⁸⁾ Le Figaro, 《Prime d'activité: de plus en plus de bénéficiaires》, 2017. 10. 20.

- 저소득자가 취업한 경우, 곧바로 보조금이 취소되는 것을 방지하기 위함
 - Working Credit을 이용하여 보조금 지급여부를 결정하는 소득심사(Income Test) 대상 소득을 낮추어 기존에 지원받던 보조금을 계속 받을 수 있도록 함

나) 정책대상자

□ 아래 각 제도의 보조금을 받은 사람들을 대상으로 하며, 각 제도에서 제시하는 요건을 모두 만족하여 보조금을 수령하는 경우에 Working Credit이 부여됨

- Newstart Allowance
 - 구직활동을 하는 22세 이상이며 노령연금 수령연령(65~67세) 미만인 자
 - 호주에 104주 이상 거주하는 거주민
 - Newstart Allowance 제도의 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자⁹⁾
 - 파업에 참여한 상태가 아닌 자
- Parenting Payment
 - 한부모일 경우에 8세 미만 아이를 둔 주양육권자, 결혼상태 및 사실혼 관계인 자가 있는 경우에 6세 미만 아이를 둔 주양육권자
 - Parenting Payment 제도의 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자¹⁰⁾
- Disability Support Pension
 - 16세 이상이며 노령연금 수령연령(65~67세) 미만인 자
 - 호주에 총 10년 이상 거주한 자로, 10년 중 5년 이상 계속하여 호주에 거주하여야 함
 - Disability Support Pension 제도의 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자
 - 영구적인 장애 및 질병을 진단받은 자
 - 영구적인 장애로 인해 재향군인회(Department of Veterans' Affairs)의 특별할인 장애연금(special rate disability pension)을 받는 자
- Sickness Allowance
 - 직업이 있는 22세 이상이며 노령연금 수령연령(65~67세) 미만인 자 또는 Austudy¹¹⁾나 ABSTUDY¹²⁾제도의 지원금을 받는 전일제 학생인 자

9) 참조: <https://www.humanservices.gov.au/individuals/services/centrelink/newstart-allowance/income-and-asset-limits>

10) 참조: <https://www.humanservices.gov.au/individuals/enablers/income-and-assets-tests-parenting-payment>

11) 'Australian Apprenticeship' 제도 등 정부에서 승인한 교육코스 및 실습제도를 수행 중인 원주민(호주 원주민, 토레스 해협 주민) 출신 학생과 견습생을 대상으로 한 지원제도

- Sickness Allowance 제도의 소득 요건을 만족하는 자(Newstart Allowance 제도와 기준이 동일함)
- 자산 제한 요건을 만족하는 자(미혼: 유동자산 5,500호주달러 미만, 혼인 또는 사실혼 관계에 있는 자: 유동자산 11,000호주달러 미만)
- 호주에 104주 이상 거주한 거주민 또는 2001년 2월 26일 이후 호주에 온 후로 연속적으로 10년 이상 거주한 뉴질랜드인(non-protected SCV holder)
- Carer Payment
 - 시민권자, 난민, specific visa subclass를 가진 뉴질랜드인 또는 호주에 104주 이상 거주하는 거주민
 - 장애 또는 질병이 있는 자, 노약자, 16세 이하의 아이를 돌보는 자
 - Carer Payment 제도의 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자
- Wife Pension
 - 노령연금을 받지 않고 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자
- Widow Allowance
 - 1955년 7월 1일 이전에 태어난 자로 40세 이래로 이혼, 사별, 별거하여 지내는 자
 - 현재 사실혼 관계가 아닐 것
 - 보조금 청구 전 12개월 동안에 주 20시간 이상 근무하는 직장을 가진 적이 없거나, 13주 이상 일하지 않은 자
 - Widow Allowance 제도의 소득 및 자산 제한 요건을 만족하는 자
- Partner Allowance
 - 본인 및 배우자의 소득, 세금감면금액과 6세 이하 자녀 유무 등에 따라 지원 대상 선정 여부와 지원금액이 달라짐
 - Partner Allowance 제도의 소득 요건을 만족하는 자(Newstart Allowance 제도와 기준이 동일함)
 - 자산 요건은 자가 소유 여부, 혼인 여부 등에 따라 달라짐
- Bereavement Allowance
 - 14주 안에 배우자가 사망한 자로 사망 이후 재혼 및 사실혼 관계에 있지 않는 자
 - 재향군인회로부터 미망인 연금 또는 혜택을 받을 수 없는 자
 - Bereavement Allowance 제도의 소득, 자산, 거주 요건을 만족하는 자

12) 'Australian Apprenticeship' 제도 등 정부에서 승인한 교육코스 및 실습제도를 수행 중인 25세 이하 전일제 학생을 지원하는 제도

○ Youth Allowance

- 수혜자 중 구직자를 대상으로 함
- 나이가 16세에서 21세에 해당하며, 전일제 근무에 취업하기 위해 구직활동을 하거나 정부에서 승인한 활동을 하는 자
- 나이가 18세에서 24세에 해당하며, 학업을 하고 있는 자
- 나이가 16세에서 17세에 해당하며, 학업을 위해 부모와 떨어져 살고 있는 자
- 나이가 16세에서 24세에 해당하며, 전일제로 ‘Australian Apprenticeship’ 제도를 수행하는 자

다) 수혜내용

□ 감면방법

- Youth Allowance 제도의 수혜를 받는 자에게 3,500 Working Credit을 주고, 나머지 제도의 수혜자는 1,000 Working Credit을 지급함
- Working Credit을 이용하여 소득심사(Income Test)대상 소득을 낮추고 보조금 대상자가 될 수 있음
 - 각 제도의 수혜를 받기 위해서 소득심사(Income Test)대상 소득이 해당 제도의 기준보다 낮아야 함
 - 아이가 없이 미혼인 자의 보조금 지급기준(Newstart Allowance 기준)이 2주(fortnight)에 1,041.67호주달러 미만의 근로소득이므로 저소득자가 취업으로 2주에(fortnight) 2,000호주달러의 소득이 생긴 경우, 959 Working Credit을 이용하여 소득심사대상 소득을 1,041호주달러로 줄이고 보조금 지급대상자가 될 수 있음

바. 스웨덴

1) 청년노동자에 대한 급여세(payroll tax) 감면

가) 제도 개요

- 스웨덴에서 급여세(payroll tax)는 임금이나 급여에 부과되어 고용주(Employer)에 의해 납부되는 세금으로, 세금에 대한 면제 및 상한 없이 노동자의 급여소득에 비례하여 부과됨

- 급여세는 공공 및 민간부문을 포함하여 전체 산업부문에 걸쳐 단일세율로 부과됨
- 2004~2017년 기간 동안 급여세는 31~32%로 안정적으로 유지되었으며, 연금, 질병, 노동 상해 등을 위한 혜택의 재원으로 이용되었으나 보편적인 복지와 납세 수준과는 다소 불완전하게 연계되었다는 평가를 받음(Skedinger, 2014)
- 스웨덴에서 부과하는 조세는 크게 법인세, 개인소득세, 판매세, 사회보장세 등으로 구분할 수 있음
 - 복지를 위한 여러 재원 중 중요한 축이 사회보장세인데 이는 기업(고용주)이 부담하는 부분과 노동자가 부담하는 부분으로 구성됨
 - 기업(고용주)이 부담하는 사회보장세는 고용주세(employer's tax) 또는 급여세(payload tax)라고 불리며, 노동자의 임금이나 급여가 과세표준임
 - 결국 법인세와 별도로 고용주 또는 기업이 부담하는 사회보장세의 고용주 부담분임
- 2010년 기준으로 급여세는 고용주가 노동자 임금의 31.42%를 납부함
 - 퇴직연금 10.21%, 유족연금기금 1.70%, 건강보험 5.95%, 산업재해보험 0.68%, 부모보험 2.20%, 노동시장기여금 4.65%, 일반봉급세 6.03% 등으로 구성됨

〈표 III -19〉 스웨덴 급여세(고용주세)의 배분(2007, 2010)

(단위: %)

구분	2007년	2010년
퇴직연금	10.21	10.21
사망 시 가족승계연금 비용	1.7	1.7
건강보험료	8.78	5.95
부모보험료	2.2	2.2
산업재해보험	0.68	0.68
노동시장기금	4.45	4.65
일반봉급세	4.4	6.03
합계	32.42	31.42

주: 일반봉급세: 국가가 일반세로 활용하는 부분
 자료: 김인춘, 「스웨덴의 복지체제와 재정:복지제정과 국민부담의 조화」, 『유럽연구』, 제29권 3호, 2011, p. 7.

□ 스웨덴 조세제도 및 세율변천 요약¹³⁾

- 스웨덴의 주요 세목은 법인세, 개인소득세, 부가가치세(VAT), 관세 및 소비세, 인지세, 상속세와 증여세, 재산세와 부동산 보유세가 있음
- 개인소득세의 경우 기본과세인 지방세(평균 31.56%)에 일정 소득수준 이상 소득자에 부과하는 내국세를 추가(20%, 25% 추가)하여 50% 이상의 비율로 부과됨

<표 III-20> 스웨덴 주요 세목의 세율 변천

(단위: %)

	법인세	개인소득세	부가가치세	사회보장세(급여세)		
				기업분	노동자분	계
2008	28	56.4	25	32.4	7	39.4
2009	26.3	56.5	25	31.4	7	38.4
2010	27.3	56.6	25	31.4	7	38.4
2011	28.3	56.6	25	31.4	7	38.4
2012	29.3	56.6	25	31.4	7	38.4
2013	22	56.7	25	31.42	7	38.42
2014	22	56.9	25	31.42	7	38.42
2015	22	57	25	31.42	7	38.42
2016	22	57.1	25	31.42	7	38.42
2017	22	61.85	25	31.42	7	38.42
2018	22	61.85	25	31.42	7	38.42

자료: <https://ko.tradingeconomics.com/sweden/social-security-rate>

나) 정책대상자

- 동 조치의 정책대상자는 급여세를 납부하는 고용주

다) 수혜내용

i) 청년노동자에 대한 급여세 감면¹⁴⁾

- 2007~2009년 중도우파연합 정부는 청년노동자에 대하여 2단계로 이루어진 급여세 감면조치를 취함

13) 대한무역투자진흥공사 국가정보(<https://ko.tradingeconomics.com/sweden/social-security-rate>)

14) Saez, Emmanuel, Benjamin Schoefer and David Seim, "PAYROLL TAXES, FIRM BEHAVIOR, AND RENT SHARING: EVIDENCE FROM A YOUNG WORKERS' TAX CUT IN SWEDEN," *NBER WORKING PAPER* 23976, 2017

- 동 조치는 지난 기간 동안 높아진 청년실업의 해소와 이에 따른 사회적인 논쟁의 불식을 목적으로 함
 - 급여세 감면조치는 영구적인 제도로 도입함
- 제1단계는 2007년에 만 19세에서 25세(1982~1988년생) 청년에 대하여 본 세율 32.42%에서 11.1%p 낮춘 21.32%의 과세구간을 도입함¹⁵⁾
- 2008년에는 1983~1989년 기간에 태어난 모든 노동자에게 2008년 급여소득에 대하여 낮은 세율을 적용함
- 제2단계로서 2009년에는 26세 이하의 모든 노동자에게 15.49%의 급여세율을 적용함¹⁶⁾
- 이는 본 세율 31.42%에서 15.93%p를 낮춘 수준임¹⁷⁾
- 결국 2009년 1월 1일부터는 만 26세 이하의 청년노동자에게 적용되는 급여세는 본세 31.4%에서 15.5% 수준까지 하락함
- 그러나 급여세 감면조치가 노동자에 대한 혜택의 삭감과 함께 이루어진 것은 아님
- 집행방식
- 청년노동자에 대한 급여세 감면은 고용주가 프로그램 소프트웨어에 연령대와 함께 급여를 입력함으로써 이루어짐
 - 소프트웨어에는 청년노동자와 나머지 연령의 노동자를 구분하여 매달 연령과 급여소득을 기입하는 난이 마련되어 있고, 기입과 동시에 세율이 자동으로 적용되어 세액이 계산되고 이는 세무당국에 전송됨
 - 따라서 세무당국은 매년 개인의 소득신고와 고용주의 입력을 대조하여 명확하게 검증할 수 있고 이를 통하여 오류가 발견되는 즉시 수정할 수 있음

15) 동 조치는 2006년 10월에 최초 언급되었으며 2007년 3월 15일 의회투표를 거쳐 2007년 7월 1일부터 시행

16) 두 번째 조치는 2008년 9월 25일 의회투표를 거쳐 2009년 1월 1일부터 시행(Government Bill, 2008. 9. 7.)

17) 2009년 이후부터 본 세율은 32.42%에서 1%p를 낮춘 31.42%의 급여세율이 적용됨

(ii) 청년노동자에 대한 급여세 감면 폐지

- 청년노동자에 대한 조세감면을 반대하던 좌파 야당이 2014년 9월 14일 선거에서 이기자, 새로운 중도 좌파 정권이 들어섰고 동 정권은 청년노동자에 대한 급여세 감면을 폐지함
 - 그 이유로 내세운 것은 청년실업을 감소시키기 위해 청년에게 제공하는 혜택과의 논쟁이 있고 또한 비용이 많이 들어간다는 것임

- 제도의 폐지는 2015년 5월 1일, 2015년 8월 1일, 2016년 6월 1일에 3단계로 이루어짐¹⁸⁾

- 2016년 6월 1일 이후 청년노동자들의 급여세는 본 세율인 31.42%로 환원되었으며, 이로써 동 조세감면은 약 9년만에 완전 폐지됨

<표 III-21> 청년노동자에 대한 급여세 우대 세율

(단위: %)

연도	본세율	청년노동자 세율
2004	32.42	32.42
2007. 7. 1	32.42	21.32
2009. 1. 1	31.42	15.49
2015. 5	31.42	
2015. 8	31.42	25.46
2016. 6	31.42	31.42

18) 동 폐지 법안은 선거 승리 후인 2014년 10월 7일 제안되어 2015년 3월 25일 통과됨

라) 기타

- 다음은 스웨덴의 청년노동자에 대한 급여세 감면에 대한 설명으로 Saez et al.(2017)에 포함된 것을 요약한 것임
 - 본 논문에서는 급여세 감면효과에 대하여 다음과 같이 설명하고 있음

〈표 III-22〉 Saez et al.(2017)의 논문 요약

- 본 논문은 청년노동자(26세 이하)에 대한 급여세를 31%에서 15%로 낮추었을 때 나타나는 효과의 정도와 지속성에 대하여 분석한 것임
 - 청년노동자를 정책의 처치군(Treatment Group)으로, 그보다 연장자 그룹을 통제군(Control Group)으로 하여 급여세에 대한 순효과를 찾고자 함
- 먼저 그래프를 통한 단순분석을 살펴보면 청년노동자 그룹의 고용율이 2~3%p 증가한 것으로 나타남
 - 이러한 고용효과는 초기 청년노동자의 높은 실업율이 크게 대체됨을 나타냄
- 또한, 기업수준에서 조세감면의 효과를 살펴봄
 - 기업을 시계열적 성과에 따른 초과이윤세의 규모에 따라 분류하고, 정책에 영향을 받는 대상인 청년노동자 비중을 초과이윤의 대리변수로서 분석에 이용함¹⁹⁾
- 먼저, 정책에 영향을 크게 받은 기업은 조세감면 후에 고용, 자본, 매출, 부가가치, 이익 모두 증가함
 - 이는 신용(credit)이 제약된 기업에서 크게 나타났고 유동성 효과와 일치하였음
- 둘째, 정책에 영향을 크게 받은 기업에서는 청년노동자뿐만 아니라 모든 노동자의 임금도 인상됨
 - 낮은 임금을 받는 노동자의 임금이 더 큰 비율로 증가함
- 급여세에 대한 조세감면의 전가가 기업수준에서 더 크게 일어남을 알 수 있음

19) 대규모로 청년노동자를 고용한 기업은 조세감면 조치 이후 기업의 초과이윤에 대해 보다 큰 감면과 비용절감 혜택을 누림

IV. 본 조세특례의 타당성 분석



IV. 본 조세특례의 타당성 분석

1. 정부개입의 근거와 타당성

- 본 조세특례의 목적은 청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인의 중소기업 취업을 촉진하는 것
 - 중소기업은 인력난을 겪고 있는 반면 청년층은 높은 실업률을 보이고 있어 노동시장에서의 수급 불일치가 심각한 수준
 - 제도가 성공적으로 운영될 경우 중소기업의 인력난을 해소하는 동시에 청년 실업률을 낮출 수 있음
 - 또한 경력단절여성, 고령자, 장애인의 중소기업 취업을 늘려 취약계층의 빈곤 문제도 해소할 수 있음

- 우리나라는 대기업 중심의 경제 구조, 구직자들의 대기업 및 공무원 선호 현상 등으로 인해 중소기업의 인력난이 심각함
 - 기업규모별로 미충원율을 비교해보면 2017년 기준 300인 미만 기업의 미충원율은 12.88%로 300인 이상 기업의 미충원율인 4.82%에 비해 크게 높은 수준

<표 IV-1> 기업규모별 미충원인원 추이

(단위: 명, %)

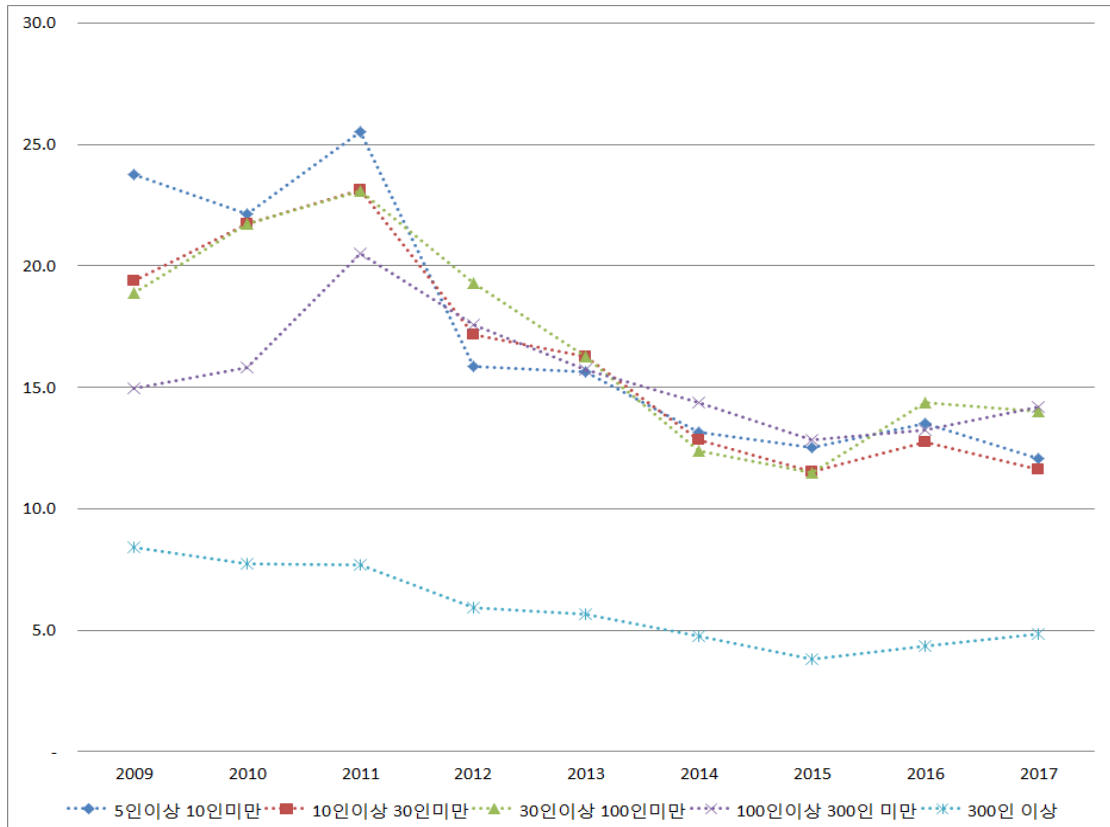
	300인 이상			300인 미만		
	구인인원	미충원인원	미충원율	구인인원	미충원인원	미충원율
2009	145,568	12,222	8.40	744,576	146,307	19.65
2010	235,224	18,234	7.75	941,616	195,752	20.79
2011	199,904	15,370	7.69	963,193	223,682	23.22
2012	193,095	11,472	5.94	973,580	170,588	17.52
2013	226,575	12,794	5.65	1,059,034	169,734	16.03
2014	241,687	11,509	4.76	1,236,308	161,306	13.05
2015	259,187	9,899	3.82	1,235,053	147,910	11.98
2016	271,374	11,827	4.36	1,251,614	168,390	13.45
2017	299,078	14,430	4.82	1,272,084	163,893	12.88

자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

- 대기업에 비해 중소기업의 구인난이 훨씬 심각하다는 점을 보여줌
- 글로벌 금융 위기 직후 시기에 비해서는 크게 낮아졌지만, 2014년 이후 개선속도가 둔화됨

[그림 IV-1] 기업규모별 미충원을 추이

(단위: %)



자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

- 중소기업 근로자의 평균 근속연수는 2017년 기준 5.5년으로 대기업 근로자 평균 근속연수인 9.6년의 55%에 불과
 - 대기업의 경우 2009년 8.9년에서 2017년 9.6년으로 증가하였지만, 중소기업의 경우 2009년 5.4년에서 2017년 5.5년으로 정체되어 대기업과 중소기업 간 차이가 커짐

<표 IV-2> 평균 근속연수 추이

(단위: 년)

	연도	300인 이상 (A)	300인 미만 (B)	A-B	B/A
전체근로자	2009	8.9	5.4	3.5	0.61
	2010	8.8	5.5	3.3	0.62
	2011	9.5	5.2	4.3	0.55
	2012	9.3	5.4	3.9	0.58
	2013	9.8	5.6	4.2	0.57
	2014	9.3	5.3	4.0	0.57
	2015	9.8	5.4	4.4	0.55
	2016	9.9	5.6	4.3	0.57
	2017	9.6	5.5	4.2	0.57

자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

- 특히 대졸 이상 고학력자의 중소기업 기피 현상이 심각하여 중소기업 근로자의 학력수준은 대기업 근로자에 비해 낮은 수준
 - 전체 근로자 중 대졸 이상자 비중은 2017년 기준 중소기업에서 39.1%, 대기업에서 55.5%
 - 전반적인 학력수준 상승으로 대기업과 중소기업 모두 2009년에 비해 대졸 이상자의 비율이 높아짐
 - 고졸자의 비율은 중소기업에서 40.7%, 대기업에서 27.9%로 중소기업 근로자 중 고졸 비율이 대기업보다 높음
 - 청년 근로자로 한정해도 대졸 이상자의 비중은 대기업이 높고, 고졸자의 비중은 중소기업이 높음
 - 전반적인 학력 상승으로 인해 대기업과 중소기업 모두 전체 근로자와 비교할 때 청년 근로자의 학력 수준이 높음

<표 IV-3> 기업규모별 근로자의 학력 구성 추이(전체 근로자)

(단위: 명, %)

	학력	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
300인 미만	중졸 이하	386,687 (6.7)	361,980 (5.9)	386,618 (6)	398,583 (5.8)	391,878 (5.6)	384,874 (5.2)	372,960 (4.7)	343,500 (4.1)	320,293 (3.8)
	고졸	2,403,527 (41.4)	2,469,611 (40.5)	2,639,366 (41.1)	2,795,518 (40.8)	2,914,096 (41.6)	3,019,810 (40.5)	3,220,797 (40.8)	3,440,397 (41.2)	3,399,965 (40.7)
	전문대졸	1,124,876 (19.4)	1,162,917 (19.1)	1,179,809 (18.4)	1,259,371 (18.4)	1,254,144 (17.9)	1,308,149 (17.5)	1,364,519 (17.3)	1,429,643 (17.1)	1,367,539 (16.4)
	대졸 이상	1,894,823 (32.6)	2,096,093 (34.4)	2,214,842 (34.5)	2,390,374 (34.9)	2,442,251 (34.9)	2,752,211 (36.9)	2,928,783 (37.1)	3,138,917 (37.6)	3,262,128 (39.1)
	계	5,809,913	6,090,601	6,420,635	6,843,846	7,002,369	7,465,044	7,887,059	8,352,457	8,349,925
300인 이상	중졸 이하	58,037 (3.7)	55,780 (3.5)	85,614 (5.2)	49,467 (2.9)	48,689 (2.9)	36,794 (2.1)	33,401 (1.9)	30,699 (1.6)	38,228 (1.9)
	고졸	475,399 (30.3)	449,640 (28)	503,397 (30.6)	520,852 (30.2)	499,626 (29.7)	488,421 (27.7)	440,875 (25.1)	443,098 (23.7)	559,985 (27.9)
	전문대졸	255,571 (16.3)	246,521 (15.3)	259,219 (15.7)	256,395 (14.9)	267,857 (15.9)	317,548 (18)	295,323 (16.8)	301,098 (16.1)	293,450 (14.6)
	대졸 이상	778,325 (49.7)	856,135 (53.2)	798,314 (48.5)	898,974 (52.1)	865,409 (51.5)	919,421 (52.2)	987,031 (56.2)	1,093,989 (58.5)	1,112,193 (55.5)
	계	1,567,332	1,608,076	1,646,544	1,725,688	1,681,581	1,762,184	1,756,630	1,868,884	2,003,856

자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

<표 IV-4> 기업규모별 근로자의 학력 구성 추이(청년 근로자)

(단위: 명, %)

	학력	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
300인 미만	중졸 이하	8,117 (0.1)	5,531 (0.6)	7,765 (0.8)	9,810 (1.1)	7,751 (0.9)	10,566 (1.2)	7,541 (0.8)	7,233 (0.8)	7,221 (0.7)
	고졸	2,403,527 (44.3)	252,499 (25.9)	246,040 (26.3)	229,092 (24.9)	206,047 (24.3)	218,812 (23.9)	220,420 (24)	220,476 (23.6)	223,470 (23.1)
	전문대졸	1,124,876 (20.7)	295,877 (30.4)	272,973 (29.2)	251,995 (27.4)	223,112 (26.3)	223,117 (24.3)	214,188 (23.3)	212,925 (22.8)	211,473 (21.8)
	대졸 이상	1,894,823 (34.9)	419,394 (43.1)	408,227 (43.7)	429,997 (46.7)	410,125 (48.4)	464,617 (50.7)	477,019 (51.9)	495,190 (52.9)	526,731 (54.4)
	계	5,431,343	973,301	935,005	920,894	847,035	917,112	919,168	935,824	968,895
300인 이상	중졸 이하	58,037 (3.7)	1,045 (0.3)	626 (0.2)	380 (0.1)	513 (0.2)	436 (0.1)	335 (0.1)	233 (0.1)	416 (0.1)
	고졸	475,399 (30.3)	60,976 (18.9)	58,327 (20.1)	59,794 (20.1)	55,328 (19.7)	61,703 (20.7)	49,322 (17.9)	42,784 (15.3)	57,621 (19)
	전문대졸	255,571 (16.3)	68,404 (21.2)	71,352 (24.6)	63,549 (21.4)	62,185 (22.1)	65,598 (22)	62,365 (22.7)	56,045 (20.1)	58,416 (19.3)
	대졸 이상	778,325 (49.7)	192,066 (59.6)	159,654 (55.1)	173,812 (58.4)	163,407 (58.1)	170,448 (57.2)	162,795 (59.2)	179,958 (64.5)	186,819 (61.6)
	계	1,567,332	322,491	289,959	297,535	281,433	298,185	274,817	279,020	303,272

자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

□ 구직자들이 대기업을 선호하는 주요 요인 중 하나가 대기업과 중소기업 간의 임금 격차

- 2017년 기준 중소기업 근로자의 평균 연봉은 3,680만원으로 대기업 근로자의 평균 연봉인 6,038만원의 61% 수준
 - 2009년 66%에서 오히려 대기업-중소기업 간 연봉 격차가 심해지고 있음
- 청년 근로자의 경우 2017년 중소기업 평균 연봉은 2,843만원으로 대기업 평균 연봉인 4,121만원의 69% 수준
 - 2009년 72%에서 격차가 더욱 커짐

<표 IV-5> 기업규모별 평균 연봉 비교

(단위: 원, %)

	연도	300인 이상(A)	300인 미만(B)	B/A
전체 근로자	2009	44,637,319	29,252,889	0.66
	2010	46,429,494	29,983,512	0.65
	2011	50,162,537	31,096,896	0.62
	2012	51,214,413	32,122,349	0.63
	2013	54,763,778	33,225,062	0.61
	2014	58,996,298	34,059,594	0.58
	2015	61,231,964	34,323,685	0.56
	2016	61,029,413	35,560,342	0.58
	2017	60,375,628	36,795,901	0.61
청년 근로자	2009	30,983,109	22,328,590	0.72
	2010	32,015,268	22,969,498	0.72
	2011	34,975,424	24,195,759	0.69
	2012	35,451,120	25,081,741	0.71
	2013	37,469,913	25,747,363	0.69
	2014	42,816,975	26,459,338	0.62
	2015	40,878,911	26,563,382	0.65
	2016	41,737,004	27,513,055	0.66
	2017	41,207,425	28,430,792	0.69

주: 연봉은 월평균 임금*12를 하여 환산한 값
 자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

- 대기업과 중소기업의 학력별 임금 격차를 비교해보면 모든 학력 수준에서 2009년 대비 2017년 임금격차가 커지고 있음
 - 예를 들어 대졸 이상자의 경우 2009년 중소기업 근로자 평균 연봉이 대기업 근로자 평균 연봉의 75%였지만 2017년 현재 67%에 불과
 - 대기업 평균 연봉 대비 중소기업 평균 연봉 비율의 감소폭은 전문대졸과 대졸 이상자에서 가장 크게 나타남
 - 청년 근로자의 경우에도 대졸 이상자의 대기업-중소기업 간 임금 격차가 가장 크게 나타남
 - 또한 중졸 이하 및 고졸자의 경우 2009년 대비 2017년의 임금 격차가 줄어들거나 비슷한 수준이지만 전문대졸과 대졸 이상자의 경우 임금 격차가 더욱 커짐

- 중소기업의 인력난이 심각하며, 구직자들이 중소기업을 기피하는 중요 요인 중 하나가 대기업과 중소기업 간의 임금 격차임
 - 이러한 점을 고려할 때 중소기업 취업자 소득세 감면을 통해 중소기업 취업자들의 가처분소득을 높여주는 정부정책은 타당성이 인정됨

<표 IV-6> 기업규모별 학력별 임금 격차

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
전체 근로자	300인 이하	37,348,685	37,348,685	36,869,561	46,377,968	48,806,914	39,094,999	42,124,660	42,493,171	44,512,617	
	고졸	40,275,724	40,540,492	46,764,481	46,529,300	50,107,314	54,178,189	51,332,523	51,760,097	50,449,174	
	전문대졸	35,319,848	35,696,697	40,759,037	41,191,364	44,223,154	52,447,167	49,074,146	51,118,967	50,275,782	
	대졸 이상	50,901,107	53,196,230	56,789,839	57,051,864	61,050,277	64,619,982	69,936,793	68,025,362	68,573,406	
	300인 미만	20,506,277	21,192,223	20,904,307	21,235,166	22,655,974	22,213,255	22,354,819	23,764,581	23,686,518	
	고졸	24,675,244	25,205,365	25,846,414	26,674,744	27,749,111	28,075,034	28,112,014	29,117,184	30,468,729	
	전문대졸	26,820,275	27,505,789	28,857,919	29,818,516	30,845,621	31,582,055	32,204,311	33,219,509	34,413,755	
	대졸 이상	38,293,074	38,514,081	40,321,703	41,526,408	42,677,773	43,457,610	43,673,528	44,983,777	45,673,951	
	차이	0.55	0.57	0.57	0.46	0.46	0.57	0.57	0.53	0.56	0.53
	(B/A)	0.61	0.62	0.55	0.57	0.55	0.52	0.52	0.55	0.56	0.60
청년 근로자	전문대졸	0.76	0.77	0.71	0.72	0.70	0.60	0.66	0.65	0.68	
	대졸 이상	0.75	0.72	0.71	0.73	0.70	0.67	0.62	0.66	0.67	
	300인 이하	25,180,415	20,081,110	26,116,831	27,610,863	29,080,982	30,011,450	28,570,352	33,630,129	32,128,587	
	고졸	28,195,146	28,061,552	35,004,205	32,589,684	34,903,326	48,223,446	40,980,828	41,313,909	36,946,399	
	전문대졸	27,479,381	28,155,025	32,097,523	33,187,558	35,165,843	40,326,293	39,051,544	39,553,166	38,825,167	
	대졸 이상	33,520,929	34,708,038	36,293,093	37,279,438	39,251,982	41,852,098	41,566,412	42,528,637	43,299,882	
	300인 미만	17,572,567	19,711,997	21,178,808	20,184,253	22,388,424	22,838,403	22,490,027	23,645,515	26,408,035	
	고졸	20,406,699	21,067,656	22,345,114	23,051,838	23,911,109	24,282,465	24,697,680	25,894,457	26,696,178	
	전문대졸	21,436,506	21,995,052	23,368,782	24,195,042	24,794,507	25,424,293	25,554,244	26,185,834	27,347,203	
	대졸 이상	24,485,365	24,850,186	25,917,938	26,788,296	27,254,109	28,062,534	27,941,184	28,856,354	29,624,943	
차이	0.70	0.98	0.81	0.73	0.77	0.76	0.79	0.70	0.70	0.82	
(B/A)	0.72	0.75	0.64	0.71	0.69	0.50	0.60	0.63	0.66	0.72	
	0.78	0.78	0.73	0.73	0.71	0.63	0.65	0.66	0.66	0.70	
	0.73	0.72	0.71	0.72	0.69	0.67	0.67	0.67	0.68	0.68	

주: 연봉은 월평균 임금*12를 하여 환산한 값

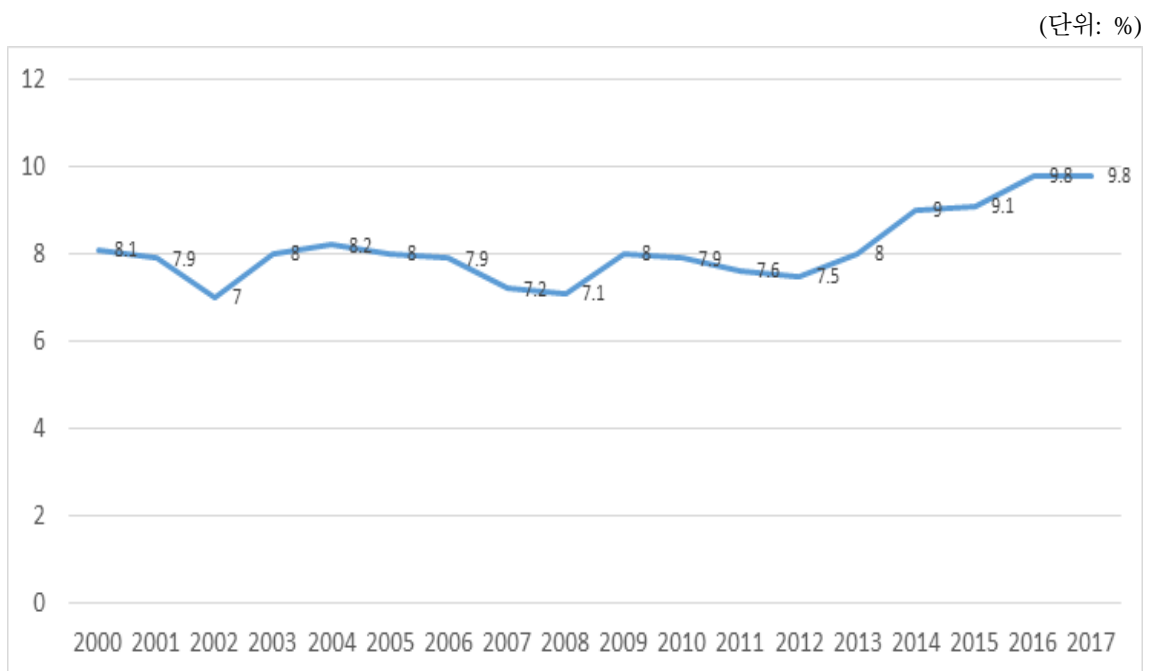
자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

2. 지원대상 설정의 적절성

- 본 제도의 지원대상은 중소기업에 취업한 청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인
 - 취업 또는 빈곤 등 경제적 취약계층이라 할 수 있음

- 우리나라의 청년실업률은 2012년 이후 가파르게 증가하여 2017년 현재 9.8%

[그림 IV-2] 청년실업률 추이

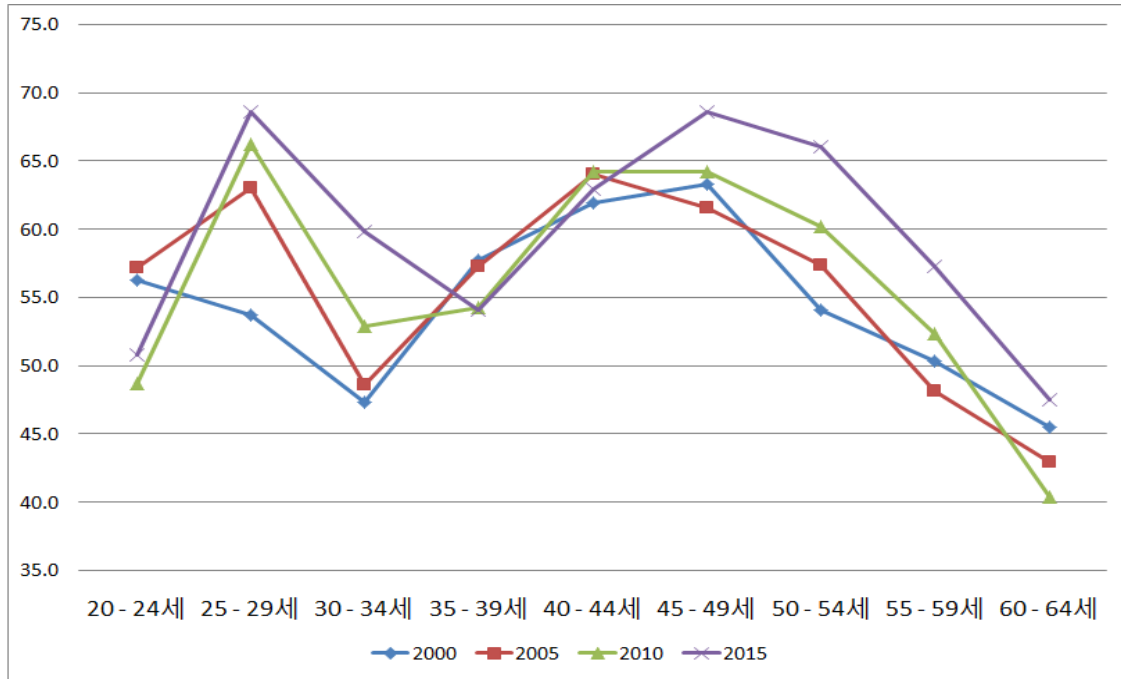


자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr)를 이용하여 저자 작성

- 우리나라는 여성의 경력단절이 심각하여 연령별 고용률이 M자형 패턴을 보임
 - 해외주요국과 비교할 경우 모든 연령대에서 여성고용률이 낮으며 해외 국가에서는 나타나지 않는 M자형 패턴이 두드러짐

[그림 IV-3] 연도별, 연령대별 여성고용률

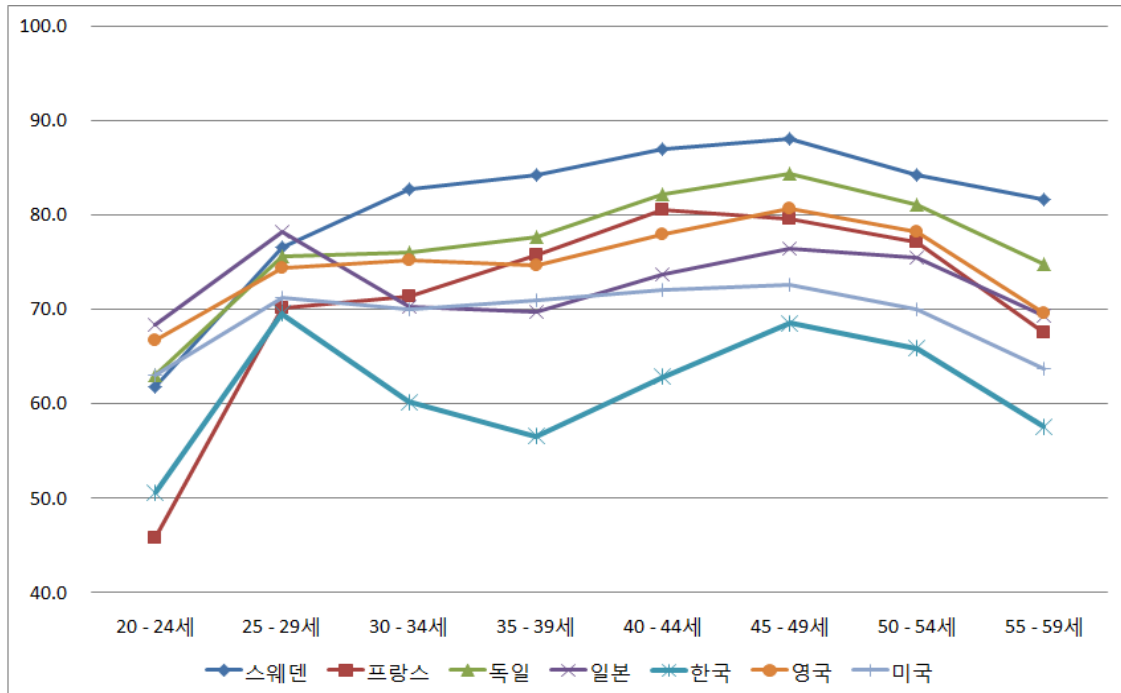
(단위: %)



자료: 최승문·김나영(2017)

[그림 IV-4] 주요국 연령별 여성고용률(2016년)

(단위: %)



자료: 최승문·김나영(2017)

□ 우리나라의 노인빈곤율은 OECD 국가 중 최고 수준

- 2014년 65세 이상 세후(after taxes and transfers) 빈곤율(중위소득 50% 기준)은 48.8%로 자료가 존재하는 국가 평균인 12.7%의 4배에 가까운 수준

<표 IV-7> OECD 국가의 노인빈곤율(2014년)

(단위: %)

국가	노인빈곤율	국가	노인빈곤율
호주	25.7	라트비아	26.5
오스트리아	8.8	리투아니아	17.2
벨기에	7.7	룩셈부르크	-
캐나다	9	멕시코	25.6
칠레	-	네덜란드	2.3
체코	3.7	뉴질랜드	10.6
덴마크	3.2	노르웨이	4.3
에스토니아	25	폴란드	7.6
핀란드	6.6	포르투갈	9.7
프랑스	3.3	슬로바키아	3.8
독일	9.5	슬로베니아	13.1
그리스	8.2	스페인	5.4
헝가리	8.6	스웨덴	10
아이슬란드	5.4	스위스	19.4
아일랜드	6.8	터키	18.9
이스라엘	22.6	영국	13.1
이탈리아	9.3	미국	21
일본	-	OECD 평균	12.7
한국	48.8		

주: 칠레, 일본, 룩셈부르크의 경우 2014년 통계가 제공되지 않음
 자료: OECD Income Distribution and Poverty(<https://stats.oecd.org/>)

□ 높아지는 청년실업률, 여성의 경력단절로 인한 경제적 비효율성, 노인빈곤 등을 고려할 경우 이들에 대한 지원은 타당성을 가짐

3. 지원방법과 규모의 적절성

- 본 제도는 중소기업에 취업한 청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인에게 취업 후 3년간 소득세의 70%를 감면(연 150만원 한도)
 - 2018년 법개정으로 인해 청년의 경우 5년간 90% 감면
- 구직자들이 중소기업을 기피하는 주요 요인 중 하나가 대기업과 중소기업 간 임금 격차
 - 따라서 중소기업 취업자의 소득세를 감면하여 가처분소득을 높이는 지원방법은 적절함
 - 다만 중소기업 취업자의 평균적인 연봉 수준과 그에 따른 소득세 수준을 감안하면 실질적으로 큰 혜택이 아닐 수 있음
 - 또한 기간이 3년으로 한정되어 실효성이 떨어질 가능성이 있음

4. 재정지출 및 다른 조세지출제도와의 중복성 검토

- 중소기업의 고용촉진 및 청년, 경력단절여성, 고령자의 취업을 장려하는 다양한 제도가 존재하지만 제도별 지원대상 또는 지원방식에 차이가 있음(표 IV-8 참고)
 - 따라서 제도의 중복보다는 정책효과 극대화를 위한 정책 패키지로 보는 것이 바람직함

〈표 IV-8〉 관련 제도 및 검토

소관 부처	세부사업명	제도 개요	검토
고용 노동부	중소기업청년인턴제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 중소기업 청년(만15~34세 이하)인턴이 정규직으로 전환되어 일정 기간 근무시 제조업생산직은 300만원, 그 외 180만원 지원 ○ 지원대상: 만15~34세 이하 청년 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중소기업의 인력난 해소와 청년미취업자의 취업가능성 제고라는 정책목적은 유사함 ○ 조세지출은 만15세 이상 29세 이하 청년 (병역이행시 최대 6년 한도로 연장), 60세 이상, 장애인, 경력단절여성을 정책대상으로 하고 ○ 재정사업은 만15~34세 이하 청년미취업자를 지원대상으로 하는 차이가 있음
	중소기업 청년취업 인턴제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 중소기업에서 인턴수로하고 정규직 전환 후 일정 기간 근무 시 1년간 390만원 (6개월 후 195만원, 1년 후 195만원) 지원 ○ 지원대상: 중소기업 등 	
	청년내일채움공제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 중소기업 등에 정규직으로 취업(전환)한 청년의 자산형성을 통한 장기근속 지원 ○ 지원대상: 만15~34세 이하 미취업 청년 ○ 사업내용: 중소기업의 우수인재 채용과 장기고용유지 지원 ○ 지원대상: 상시 5인 이상 중소기업 	
	중장년층취업지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 40세 이상의 재직자(퇴직예정자 포함) 및 구직자에 대한 생애 경력 설계, 진직 지원, 재취업 및 창업지원 등 고용지원 서비스 제공 ○ 지원대상: 40세 이상 중장년 	
	장애인취업지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 장애인 고용의무 이행지도, 고용촉진대회 개최, 취업알선, 장애인 고용네트워킹 및 직업능력평가센터 운영, 중증장애인 지원고용 등을 통하여 장애인 고용촉진을 도모 ○ 지원대상: 구직장애인, 구인사업주 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책목적을 중장년층의 취업촉진으로 광범위하게 볼 경우 재정사업과 조세지출 간에 연관성이 있을 수 있음 ○ 재정사업은 '40세 이상 중장년층'의 취업을 지원하는 것으로 조세지출의 정책대상자인 '중소기업에 취업한 60세 이상인 사람'과 일치하지는 않음 ○ 정책목적을 장애인의 취업촉진으로 광범위하게 볼 경우 재정사업과 조세지출 간에 연관성이 있을 수 있음 ○ 재정사업은 구직장애인, 구인사업주를 지원하는 것으로 조세지출의 정책대상자인 '중소기업에 취업한 장애인'과 일치하지는 않음

소관 부처	세부사업명	제도 개요	점토
	장애인 취업 성공 패키지 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 장애인의 개인별 취업활동 계획에 따라 취업역량을 강화하고 성공적인 취업을 지원하기 위해 ‘긴단·경로 설정 → 의욕·능력 증진 → 집중취업알선’에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램을 집중 제공 ○ 지원대상: 구직장애인 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책목적을 경력단절여성의 취업촉진으로 광범위하게 볼 경우 재정사업과 조세지출 간에 연관성이 있을 수 있음 ○ 재정사업은 경력단절여성의 취업을 지원하는 여성새로일하기센터에 대한 지원으로 조세지출의 정책대상자인 ‘중소기업에 취업한 경력단절여성’과 일치하지는 않음
	경력단절여성취업지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 혼인, 임신, 출산, 육아 등으로 경력이 단절된 여성 등에게 여성새로일하기센터를 통해 구인·구직 발굴, 취업상담, 취업연계, 사후관리서비스를 종합적으로 제공 ○ 지원대상: 여성새로일하기센터 160개소 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재정사업은 고용기회를 확대한 사업주에 대한 지원으로 중소기업에 취업한 청년, 60세 이상인 사람, 장애인, 경력단절여성을 지원하는 조세지출과는 정책대상자가 일치하지 않음
	고용창출 장려금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 통상적 조건하에 취업이 어려운 취약계층을 고용하거나 교대제 개편, 실근로시간 단축, 시간선택제 일자리 도입 등 근무형태를 변경하여 고용기회를 확대한 사업주를 지원 ○ 지원대상: 취약계층 등의 고용기회를 확대한 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재정사업은 고용환경 개선을 통한 고용기회 확대를 도모하는 사업주에 대한 지원으로 중소기업에 취업한 청년, 60세 이상인 장애인, 경력단절여성을 지원하는 조세지출과는 정책대상자가 일치하지 않음
	고용장려금 (융자)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업내용: 기업이 여성·고령·장애인인 피보험자의 고용안정 및 취업촉진, 근로시간 단축, 일·가정 양립환경 구축 등 고용환경 개선을 위하여 관련시설이나 장비를 설치·개선하고자 하는 경우 그에 필요한 비용의 일부를 융자 지원 ○ 지원대상: 고용환경 개선을 위한 시설장비를 설치, 개선하고자 하는 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재정사업은 고용환경 개선을 통한 고용기회 확대를 도모하는 사업주에 대한 지원으로 중소기업에 취업한 청년, 60세 이상인 사람, 장애인, 경력단절여성을 지원하는 조세지출과는 정책대상자가 일치하지 않음

소관 부처	세부사업명	제도 개요	검토
여성 가족부	여성경제활동 촉진지원	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 경력단절여성 대상 종합적 취업지원 서비스 제공 지원대상: 경력단절여성 등 	<ul style="list-style-type: none"> 정책목적: 경력단절여성의 취업촉진으로 광범위하게 불 경우 재정사업과 조세지출 간에 연관성이 있을 수 있음 재정사업은 경력단절여성의 취업을 지원하는 것으로 조세지출의 정책대상자인 ‘중소기업에 취업한 경력단절여성’과 일치하지는 않음
중소벤처 기업부	산학협력 기술 기능 인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 특성화고, 대학과 중소기업을 연계하여 인력 양성 및 중소기업 인력 예로 해소 및 청년취업촉진 지원대상: 특성화고, 대학, 중소기업 등 	<ul style="list-style-type: none"> 재정사업은 특성화고, 대학과 중소기업의 연계를 지원하는 것으로 중소기업에 취업한 청년 등에 대한 지원인 조세지출과 정책대상자가 일치하지는 않음
중소벤처 기업부	인력 유입 인프라 조성	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 중소기업 계약학과 운영, 중소기업 핵심성과 보상기금 관리운영 (고용부협업사업:청년취업내일채움공제 포함) 지원대상: 중소기업 재직자, 미취업자등 	<ul style="list-style-type: none"> 재정사업은 중소기업 재직자뿐만 아니라 미취업자에 대한 지원도 포함하고 있어 중소기업에 취업한 청년 등에 대한 지원인 조세지출과 정책대상자가 일치하지는 않음
중소벤처 기업부	산업 전문 인력 역량 강화(R&D)	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 미래선도산업 및 신산업분야 고급인력(석박사급) 양성, 산업계 수요분석을 통한 인력 정책기반 조성 지원대상: 대학(원)생, 중소중견기업 등 	<ul style="list-style-type: none"> 재정사업은 산업기술인재 양성 및 수요 조사 등에 관한 것으로 중소기업에 취업한 청년 등에 대한 지원인 조세지출과 정책대상자가 일치하지 않음
중소벤처 기업부	기술 혁신형 중소기업 연구 인력 지원(R&D)	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 중소기업에 출연(연) 소속 연구인력 파견, 고급 연구인력 신규채용 등 지원 지원대상: 기술혁신형 중소기업 	<ul style="list-style-type: none"> 재정사업은 기술혁신형 중소기업의 인력을 지원하는 것으로 중소기업에 취업한 청년 등에 대한 지원인 조세지출과 정책대상자가 일치하지는 않음
기획재정부 (조세특례)	중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제	<ul style="list-style-type: none"> 사업내용: 고용이 증가한 중소기업의 사회보험료 세액공제 지원대상: 중소기업 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 고용촉진이라는 목표는 비슷하지만, 취업자가 아닌 중소기업에 지원하여 중소기업의 일자리 창출을 촉진한다는 차이가 있음

V. 본 조세특례의 효과성 분석



V. 본 조세특례의 효과성 분석

- 본 장에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 조세특례제도가 청년, 경력 단절여성, 고령자의 중소기업 취업에 영향을 미쳤는지 분석
 - 효과성 분석은 크게 (1) 과세자료를 이용한 현황 분석, (2) 노동연구원의 노동패널자료를 활용한 회귀분석, (3) 설문조사 분석으로 구성됨
 - 본 조세특례가 어떻게 운영되고 있는지를 살펴보기 위해 국세청 신고자료를 사용하여 기초통계분석을 수행함
 - 본 조세특례가 중소기업의 청년고용증대에 영향을 미쳤는지 살펴보기 위해 노동패널자료를 활용하여 연령-연도-코호트 분석을 수행함
 - 본 조세특례 도입 시기와 유사한 시기에 「고용창출투자세액공제」, 「중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제」 등 다른 조세특례의 변화가 있었음
 - 따라서 기존 통계자료를 이용해 추정된 고용증대효과는 본 조세특례의 실제 고용증대효과보다 클 것으로 예상되며, 이에 결과해석에 주의가 필요함
 - 따라서 별도의 설문조사를 통해 제도에 관한 구체적 사항을 조사
 - 취업준비생과 중소기업 취업자를 대상으로 한 설문조사를 통해 제도의 효과성 분석
 - 중소기업에 대한 인식, 중소기업 취업에 대한 인식, 본 조세특례에 대한 인식 및 평가 등을 설문
 - 특히 본 제도로 인한 중소기업 취업 선호의 변화 및 선호 변화를 위한 제도 확대 폭 등을 설문

1. 과세자료를 활용한 분석

가. 조세특례 신고 현황

- 본 조세특례의 신고인원은 2012년 도입 이후 지속적으로 증가하였으나 증가속도는 최근 주춤한 것으로 나타남
 - 2014년 이전 평균 신고인원 증가율은 77.10%인 반면, 그 이후 평균 증가율은

18.82%로 낮음

- 특히 2016년 증가율은 0.8%에 불과함

- 본 조세특례 도입 이후 시간이 지남에 따라 본 조세특례의 인식이 높아져 신고인원이 증가한 것으로 보임
- 하지만, 최근 본 조세특례의 인식이 점차 보편화되고 세제혜택 규모 역시 도입 초기와 비교하여 축소되었기 때문에 신고인원 수의 증가율이 다소 둔화된 것으로 보임

□ 본 조세특례의 2012년 소득세 감면액 규모는 약 173억원이었으나, 2017년에는 약 1,817억원으로 5년 동안 10배 이상 증가함

○ 본 조세특례는 다른 세액감면제도와 비교하여 지원규모가 큼

- 총 세액감면액에서 본 조세특례 감면액이 차지하는 비중을 살펴보면, 2012년에는 39.51%에 불과했으나 이 비중은 매년 증가하여 2017년에는 96.96%으로 나타남

○ 2014년 이후 정책대상자는 확대되었으나, 본 조세특례의 소득세 감면율이 하향조정되고 감면금액 한도 기준(최대 150만원)이 설정되어 2014년부터 감면액 규모는 감소하고 있음

□ 본 조세특례의 수혜근로자가 근무하는 기업의 1인당 소득세 감면액은 약 5백만원인 것으로 나타남

○ 기업의 평균 급여는 2012~2016년 기간 동안 평균적으로 약 3천만원 수준인 것으로 나타났으며 수혜근로자가 근무하는 중소기업의 평균 근로자수는 83명인 것으로 나타남

<표 V-1> 연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 신고 현황

(단위: 명, 백만원, %)

연도	중소기업 취업자감면 근로자 수	총 근로자 수 (평균)	1인당 급여 (평균)	총세액 감면액	본 조세특례 감면액	비중	1인당 감면액 (평균)
				A	B	C=B/A ×100	
2012	17,701	102	29	43,737	17,280	39.51	3
2013	36,156	88	30	122,422	99,402	81.20	5
2014	54,216	77	30	246,732	226,494	91.80	6
2015	74,191	82	30	232,671	219,279	94.24	5
2016	74,783	67	31	187,361	181,670	96.96	5

주: 총근로자수와 1인당 급여, 1인당 감면금액은 본 조세특례의 수혜근로자가 근무하는 기업의 통계임
자료: 국세청 신고자료 및 『국세통계연보』를 사용하여 저자 작성

- 서울과 경기지역에 소재한 중소기업에 취업한 근로자의 소득세 감면혜택 비중은 다른 지역의 경우와 비교하여 높게 나타남
 - 서울과 경기의 경우, 본 조세특례의 소득세 감면혜택은 2016년 기준 1,015억원이며, 이는 전체에서 55.86%를 차지하는 수준임
 - 서울과 경기 다음으로 소득세 감면혜택규모가 큰 기업의 소재지역은 경상남도로 그 금액은 138억원이며, 이는 전체에서 약 8%를 차지하는 수준임
 - 본 조세특례는 지역별로 차등지원을 하고 있지 않음에도 불구하고 대부분 중소기업 소재지역이 서울과 경기도에 집중되어 있음
 - 다만, 서울의 경우에는 2016년 신고인원 및 감면액 비중은 도입 초기와 비교하여 감소하였으나 경기의 경우에는 증가함
 - 이는 우리나라의 경우 서울과 경기지역에 자본 및 인력이 집중되어 있기 때문인 것으로 보임

〈표 V-2〉 지역별·연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 신고 현황

(단위: 명, 백만원)

구분	2012		2013		2014		2015		2016	
	인원	감면액	인원	감면액	인원	감면액	인원	감면액	인원	감면액
전체	17,701	17,280	36,156	99,402	54,216	226,494	74,191	219,279	74,781	181,670
서울특별시	6,669	5,732	13,525	31,570	20,327	77,030	25,428	67,968	25,738	56,854
부산광역시	1,109	681	2,386	4,056	3,300	9,283	4,674	10,135	4,685	8,518
대구광역시	627	380	1,112	2,315	1,565	5,394	2,343	5,307	2,297	4,639
인천광역시	670	541	1,285	2,748	1,988	6,367	2,938	6,104	2,912	5,573
광주광역시	217	153	484	1,537	634	3,295	899	2,700	824	2,085
대전광역시	341	349	767	1,714	1,144	3,946	1,589	4,119	1,611	3,507
울산광역시	495	687	1,076	5,748	1,479	10,369	2,062	10,404	1,996	7,463
세종특별자치시	39	43	72	246	135	531	202	436	213	436
경기도	3,825	3,924	8,421	23,650	12,757	52,224	18,088	52,800	18,942	44,621
강원도	120	76	281	564	474	1,399	775	1,594	778	1,393
충청북도	395	426	800	2,438	1,268	5,957	1,799	5,759	1,826	5,927
충청남도	647	1,472	1,258	7,166	1,809	15,495	2,709	14,498	2,620	12,104
전라북도	215	265	457	1,043	738	3,117	1,103	3,158	1,125	3,010
전라남도	225	237	415	1,110	729	3,038	1,093	3,209	1,030	2,822
경상북도	859	904	1,477	4,718	2,141	10,637	3,090	10,180	2,981	8,483
경상남도	1,198	1,384	2,250	8,619	3,550	18,003	5,103	20,474	4,835	13,762
제주특별자치도	50	25	90	160	178	408	296	433	368	474

자료: 국세청 신고자료를 이용하여 저자 작성

나. 소득세 감면규모 결정요인 분석

- 본 연구는 본 조세특례의 수혜근로자의 표본자료를 사용하여 소득세 감면규모 결정요인을 분석함
 - 본 조세특례는 소득세를 감면해주는 제도로 소득이 높을수록 일시적이기는 하지만 소득세 감면규모가 증가할 것으로 판단됨
 - 하지만 2015년 이후에는 소득세 감면 한도액이 설정되어 소득수준이 일정 수준 이상인 경우에는 소득이 증가한다 하더라도 세제혜택이 증가하지 않음
 - 국세청은 본 조세특례의 수혜근로자 중 임의로 10%를 추출한 표본자료를 제공함
 - 표본자료에는 소득세 감면혜택을 받은 중소기업 청년취업자의 성별, 연령, 취업자 유형, 총급여, 과세표준, 산출세액, 소득세 감면액, 결정세액의 정보가 있음

- 소득세 감면액에 대한 소득세 탄력성을 추정하기 위해 본 연구는 다음의 회귀방정식 식(1)을 추정함
 - $\ln taxcredit_{it} = c + \beta \ln income_{it} + X_{it}\gamma + \lambda t + \epsilon_{it}$ 식(1)
 - i 는 소득세 감면혜택을 받은 중소기업 취업자를 의미하고 t 는 연도를 의미함
 - 본 회귀분석 자료는 패널자료는 아님
 - 회귀방정식 식(1)은 log-log 회귀방정식으로 소득 로그변수의 추정계수는 소득 탄력성을 의미함
 - $\ln taxcredit$ 은 소득세 감면액의 로그변수를 의미함
 - $\ln income$ 은 중소기업 취업자의 소득(총급여)을 의미함
 - X 는 다음의 설명변수의 벡터를 의미함
 - 여성 더미변수, 연령 및 연령제곱 변수, 고령자 더미변수, 장애인 더미변수, 외국인 더미변수를 의미함
 - t 는 연도 더미변수를 의미함

- 표본자료에 대한 기초통계를 살펴보면 본 조세특례의 소득세 감면혜택으로 2012~2017년 기간 동안 개인별 실효세율이 평균적으로 3.74~6.07% 포인트 하락한 것으로 나타남

- 세액감면액을 고려하지 않은 실효세율은 6.20~7.2%임
- 본 조세특례의 도입 초기에는 실효세율 감소가 크게 나타났으나 2014년부터 실효세율 감소 수준이 낮아짐
- 평균 총급여는 본 조세특례 도입 이후 매년 소폭으로 증가하고 있으나 평균 감면금액은 2014년까지 매년 증가하다가 2014년 정점을 찍은 이후 하락 추세를 보임
- 이는 본 조세특례 도입 초기에는 소득세를 100% 감면해 주었으나 2014년 소득세 감면규모가 축소되었기 때문인 것으로 보임
 - 2014년 소득세를 50% 감면해주는 것으로 축소되었고 그 이후 2016년에 70% (청년의 경우 90%)로 다시 확대되었으나 감면금액 한도 기준(최대 150만원)이 설정됨

<표 V-3> 연도별 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 현황(평균금액)

(단위: 백만원, %, %p)

연도	표본수	총급여	과세 표준	산출 세액	감면 금액	결정 세액	실효 세율	실효세율 감소
-	-	A	B	C	D	F	$H=C/B \times 100$	$I=D/B \times 100$
2012	5,911	20.116	5.455	0.366	0.288	0.003	6.198	5.151
2013	18,147	23.153	8.069	0.582	0.544	0.013	6.49	6.065
2014	30,426	24.224	11.217	0.887	0.746	0.033	7.005	5.487
2015	38,021	25.002	11.422	0.917	0.567	0.099	7.074	4.157
2016	39,326	25.374	11.526	0.927	0.460	0.144	7.082	3.623

주: 실효세율은 산출세액을 과세표준으로 나눈 값으로 세액감면금액을 고려하지 않은 경우의 세 부담을 의미함

자료: 국세청 신고자료를 이용하여 저자 작성

- 본 조세특례의 수혜근로자 중 남성이 차지하는 비중은 평균적으로 약 65.88%임
 - 2016년 남성 비중은 63.85%이고 여성 비중은 36.15%임
 - 남성의 비중이 여성의 경우보다 큰 이유는 남성의 중소기업 취업률이 여성의 경우보다 더 높기 때문인 것으로 보임
 - 2016년 여성 비중이 남성의 경우보다 작지만, 2016년 여성 비중은 도입 초기에 비해 소폭 증가한 수준임
 - 여성의 비중은 2012년과 비교하여 약 3.23% 포인트 증가함

<표 V-4> 연도별·성별 중소기업 청년 취업자 비중

(단위: 명, %)

연도	남성		여성		Total
	인원	비중	인원	비중	
2012	4,045	68.43	1,866	31.57	5,911
2013	12,001	66.13	6,146	33.87	18,147
2014	20,060	65.93	10,366	34.07	30,426
2015	24,737	65.06	13,284	34.94	38,021
2016	25,108	63.85	14,218	36.15	39,326

자료: 국세청 신고자료를 이용하여 저자 작성

- 본 조세특례의 정책대상자는 청년, 고령자, 장애인 등이고, 본 조세특례의 수혜 근로자 중 가장 큰 비중을 차지하는 집단은 청년이며, 그 다음은 고령자임
 - 청년 비중은 2016년 기준 92.3%이며, 고령자 비중은 4.89%임
 - 이런 특징은 [그림 2]의 연령 분포에서도 잘 나타남
 - 전체 표본의 85%가 30세 이하이며, 97%가 34세 미만임
 - 청년 근로자 수의 증가속도는 다소 둔화된 반면 고령자, 장애인, 외국인 근로자 수는 전체 표본에서 차지하는 비중은 작지만, 꾸준히 증가하고 있음
 - 2016년 청년 비중은 2012년 대비 약 6% 포인트 감소함

<표 V-5> 연도별·취업자 유형별 중소기업 취업자 비중

(단위: 명, %)

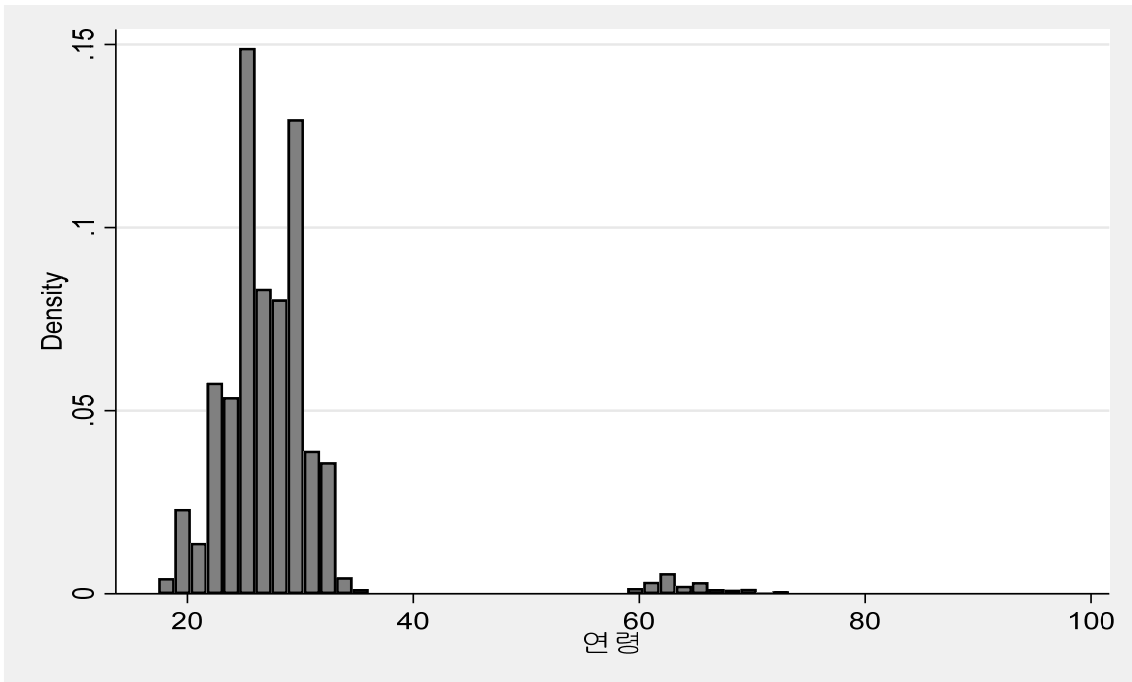
귀속 연도	취업자 유형								합계
	고령자		외국인		장애인		청년		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
2012	0	0.00	73	1.23	15	0.25	5,823	98.51	5,911
2013	2	0.01	150	0.83	61	0.34	17,934	98.83	18,147
2014	549	1.80	352	1.16	225	0.74	29,300	96.30	30,426
2015	1,293	3.40	509	1.34	325	0.85	35,894	94.41	38,021
2016	1,923	4.89	677	1.72	432	1.10	36,294	92.29	39,326

주: 고령자와 장애인은 2014년부터 본 조세특례의 수혜대상자로 포함되었으나 2012년에 취업한 경우에도 소득감면혜택을 소급하여 적용함

자료: 국세청 신고자료를 이용하여 저자 작성

[그림 V-1] 연도별 평균연령 추이

(단위: 세)



자료: 국세청 신고자료를 이용하여 저자 작성

- 기본적으로 회귀방정식 식(1)은 최소자승법(이하 OLS)을 사용하여 추정하였으며, 회귀분석 결과는 <표 V-6>에 제시됨
 - 첫 번째 열은 기본 회귀방정식 식(1)을 추정한 결과를 보여줌
 - 두 번째 열은 소득 로그변수와 연도별 더미변수의 상호작용 변수를 추가한 회귀방정식 식(1)을 추정한 결과를 보여줌
 - 세 번째 열은 2014년 이전 표본을 사용하여 회귀방정식 식(1)을 추정한 결과를 보여줌
 - 네 번째 열은 2014년 이후 표본을 사용하여 회귀방정식 식(1)을 추정한 결과를 보여줌

- 회귀분석 결과를 살펴보면 본 조세특례의 소득 감면액에 대한 소득탄력성은 2.707로 추정되었으며, 이는 소득 10% 증가는 소득 감면액 27% 증가와 관련이 있는 것으로 나타남
 - 열(1)에 제시된 소득탄력성은 통계적으로 1% 유의수준에서 유의함

- 열(2)의 결과를 살펴보면, 2014년 이후 소득탄력성은 2012년과 비교하여 더 낮은 것으로 나타남
 - 소득 로그변수와 2014년, 2015년, 2016년 더미변수의 상호작용 변수의 추정계수는 각각 -0.016, -0.323, -0.641로 최근일수록 추정계수가 절대값을 기준으로 커짐
 - 다만 소득 로그변수와 2014년 더미변수의 상호작용 변수의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않음
 - 이는 2012년에 비해 2014년, 2015년, 2016년의 소득탄력성이 더 낮음을 보여줌
 - 전체표본을 2014년 이전과 이후로 구분하여 부분표본분석을 수행한 결과, 열(3)과 열(4)에서 제시된 것처럼 2014년 이전 소득탄력성이 2014년 이후 소득탄력성보다 더 높게 나타남
 - 2014년 이전 표본을 사용하여 추정한 소득탄력성은 2.901이며, 2015년 이후 표본을 사용한 경우에는 2.336임
 - 이런 결과가 나타나는 이유는 2014년 이후 본 조세특례는 세제혜택 규모가 감소되는 방향으로 개편되었기 때문임

- 소득규모를 통제한 후 연령별 소득 감면액을 살펴보면, 연령이 증가함에 따라 소득 감면액이 감소하다가 일정한 연령 수준 이상부터 증가함
 - 소득 감면액과 연령 간의 비선형 관계를 추정하기 위해 연령변수와 함께 연령제곱변수를 설명변수에 추가함
 - 열(1)의 기본 회귀분석 결과를 살펴보면, 연령변수의 추정계수는 음(-)의 값을 갖고, 연령제곱변수의 추정계수는 양(+)의 값을 가지며, 이 두 추정계수는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함
 - 이는 본 조세특례의 수혜근로자 중 대부분이 청년과 고령자이기 때문인 것으로 보임
 - 2014년 이전 표본을 사용한 회귀분석에서는 연령 및 연령제곱변수에 대한 통계적 유의성이 떨어짐
 - 이는 고령자가 주요 정책대상자로 포함된 것이 2014년 이후이기 때문임
 - 2012년 고령자도 세제혜택을 소급적용하여 받을 수 있으나 이런 경우는 본 연구의 분석표본 자료에 거의 없음

- 소득규모가 동일한 경우에도 남성의 소득 감면액은 여성의 경우보다 높고, 고령자와 외국인의 소득 감면액은 청년의 경우보다 높고, 장애인의 소득 감면액은 청년의 경우보다 낮게 나타남
 - 열(1)의 기본 회귀분석 결과를 기준으로 살펴보면, 남성의 소득 감면액이 여성의 경우보다 4.5% 포인트 더 높게 나타남
 - 고령자와 외국인의 소득 감면액은 각각 청년의 경우보다 11.4%와 27.5% 포인트 높은 반면 장애인의 소득 감면액은 41.5% 낮음
 - 소득 감면액은 최초 취업일 기준으로 산출되기 때문에 동일한 임금을 받는다고 하더라도 취업 또는 재취업 시기 등에 따라 그 규모가 다를 수 있음

- 소득규모를 통제한 뒤 연도별 소득 감면액을 살펴보면, 2014년 평균 소득 감면액이 가장 높게 나타났으며 2014년 이후 그 규모가 감소하고 있는 것으로 보임
 - 2012년부터 2014년까지 평균 소득 감면액은 증가하다가 2014년 이후 감소하고 있는 것으로 보임
 - 연도별 평균 소득 감면액 차이는 소득세 감면을 하향 조정, 소득세 감면혜택의 한도기준 설정 등이 영향을 미친 것으로 보임

<표 V-6> 소득탄력성에 대한 회귀분석 결과

모형	모형(1)	모형(2)	모형(3)	모형(4)
추정방법	OLS	OLS	OLS	OLS
종속변수	ln[감면액]	ln[감면액]	ln[감면액]	ln[감면액]
표본	전체표본	전체표본	2014년 이전	2014년 이후
ln[소득]	2.410*** (0.006)	2.707*** (0.040)	2.901*** (0.018)	2.336*** (0.006)
ln[소득] X 2013년 더미		0.184*** (0.044)		
ln[소득] X 2014년 더미		-0.016 (0.041)		
ln[소득] X 2015년 더미		-0.323*** (0.041)		
ln[소득] X 2016년 더미		-0.641*** (0.041)		
연령	-0.041*** (0.002)	-0.042*** (0.002)	-0.049* (0.025)	-0.034*** (0.002)
연령 ²	<0.001*** (<0.001)	<0.001*** (<0.001)	<0.001 (<0.001)	<0.001*** (<0.001)
여성 더미	-0.045*** (0.004)	-0.044*** (0.004)	-0.088*** (0.012)	-0.037*** (0.005)
고령자 더미	0.114** (0.047)	0.107** (0.046)	0.393*** (0.011)	0.051 (0.048)
외국인 더미	0.275*** (0.016)	0.279*** (0.015)	0.324*** (0.044)	0.269*** (0.017)
장애인 더미	-0.415*** (0.029)	-0.388*** (0.029)	-0.318*** (0.091)	-0.441*** (0.030)
2013년 더미	0.384*** (0.014)	-0.225* (0.133)	0.321*** (0.014)	
2014년 더미	0.577*** (0.013)	0.579*** (0.124)		
2015년 더미	0.248*** (0.013)	1.205*** (0.123)		-0.328*** (0.006)
2016년 더미	0.155*** (0.013)	2.112*** (0.122)		-0.419*** (0.005)
상수	-8.177*** (0.034)	-9.031*** (0.122)	-9.225*** (0.319)	-7.518*** (0.034)
표본수	131,831	131,831	24,058	107,773
R-squared	0.666	0.675	0.627	0.679

주: 1. 괄호안은 군집강건표준오차를 의미함

2. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2. 연령-연도-코호트 분석(Age-Period-Cohort analysis, 이하 APC 분석)

- 본 연구에서 APC 분석은 중소기업 취업자 비중에 대한 연령, 연도, 코호트의 효과를 추정하는 것임
 - 연령효과는 연령이 증가함에 따라 생물학적 및 사회적 과정과 관련된 효과를 의미함
 - 연도효과는 각 연도에 따라 모든 연령대에 동일하게 영향을 미치는 외부적 요인효과를 의미함
 - 코호트효과는 시간이 지남에 따라 동일한 연도에 출생한 집단이 경험하는 특정한 사건 등의 효과를 의미함

- 1997~2015년 노동패널자료를 사용하여 APC 분석을 수행함
 - 청년 중소기업 취업자 비중 변화는 연령, 연도, 코호트의 변화로 설명된다고 가정하고 본 조세특례의 청년고용증대효과를 추정함
 - 본 조세특례의 정책대상자는 중소기업에 취업한 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성이지만, 본 연구에서는 청년을 중심으로 고용증대효과를 추정함
 - 노동패널자료에서 중소기업에 취업한 고령자와 장애인의 표본이 작음
 - 표본에서 경력단절여성과 일반여성을 구분하는 것은 거의 불가능함
 - APC 분석을 통해 궁극적으로 크게 다음의 세 가지를 살펴보고자 함
 - (1) 연령과 코호트효과를 통제한 뒤 본 조세특례의 도입 시점인 2012년 전과 후의 중소기업 청년취업자 비중 추이가 어떻게 나타나는지를 분석함
 - (2) 연도와 코호트효과를 통제한 뒤 연령대별로 중소기업 청년취업자 비중이 어떻게 나타나는지를 분석함
 - (3) 연도와 연령효과를 통제한 뒤 출생 코호트 집단별로 중소기업 청년취업자 비중이 어떻게 나타나는지를 분석함
 - 본 연구에서 사용한 자료는 1997~2015년 기간의 노동패널자료이며, 주된 분석 대상은 청년집단에 해당하는 20~34세에 해당하는 가구원임

□ APC 분석을 위한 기본적인 회귀방정식은 다음과 같음

$$\textcircled{\circ} EmpRatio_{it} = c + Age_i\beta + Period_t\gamma + Cohort_{it}\delta + \epsilon_{it} \quad \text{식(2)}$$

- i 는 연령집단을 의미하고, t 는 연도를 의미
- $EmpRatio$ 는 중소기업 청년취업자 비중
(= [중소기업 청년취업자 / 총 취업자]×100)
- Age 는 연령 더미의 벡터를 의미
- $Period$ 는 연도 더미의 벡터를 의미
- $Cohort$ 는 출생 코호트 더미의 벡터를 의미
- ϵ 는 오차항을 의미

□ 회귀방정식 식(2)는 OLS를 통해 추정할 수 없는 문제가 있음

- 출생 코호트는 [연도-연령]으로 산출되기 때문에 연령 더미변수, 연도 더미변수, 코호트 더미변수를 설명변수에 모두 포함시켜 회귀방정식을 추정할 경우 다중공정성 문제가 발생함
- 이 문제를 해결하기 위한 방법 중 하나는 코호트 더미변수를 회귀방정식 식(2)에서 생략하고 OLS 추정방법을 사용하는 것임
 - 연령 더미변수 또는 연도 더미변수를 설명변수에 포함시키지 않고 회귀분석을 수행하는 것도 하나의 방법이나, 본 연구에서는 연령과 연도효과가 상대적으로 좀 더 중요한 의미를 가지기 때문에 코호트 더미변수를 설명변수에 포함시키지 않고 회귀분석을 수행함
- 이는 청년취업자 비중의 변화를 연령과 연도의 효과로만 설명된다고 가정함
- 이를 소위 연령-연도 분석(Age-Period Method, 이하 AP 분석)이라고 부름
- AP 분석을 위한 수정된 회귀방정식 식(3)은 다음과 같음
- $EmpRatio_{it} = c + Age_i\beta + Period_t\gamma + \epsilon_{it}$ 식(3)

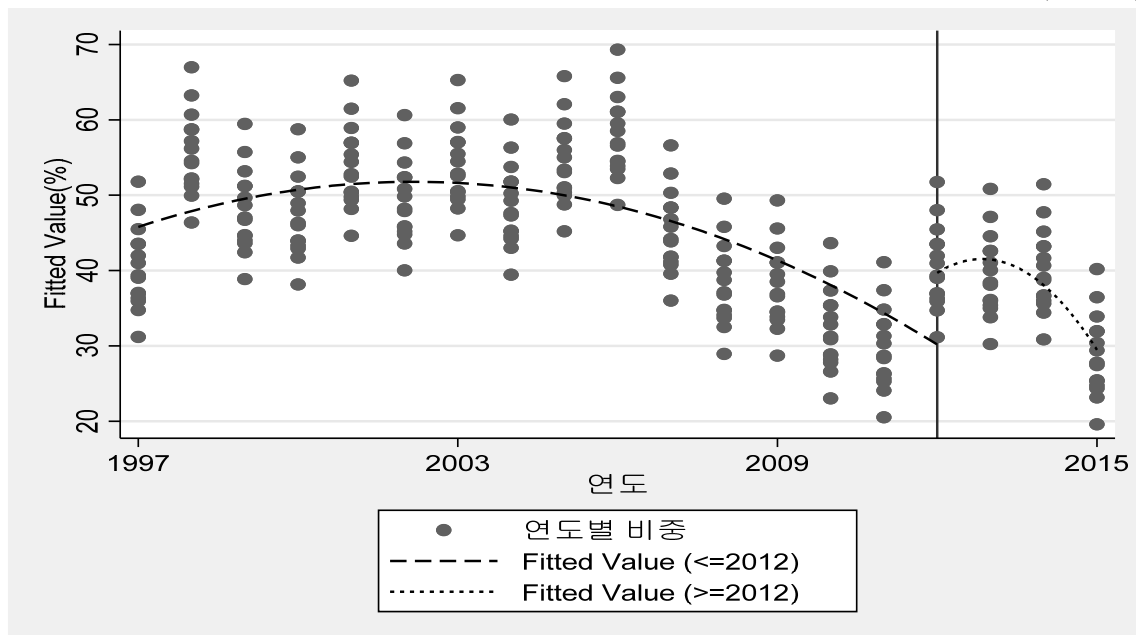
□ 회귀방정식 식(3)을 추정한 회귀분석 결과는 [그림 2]~[그림 5]에 제시됨

- [그림 V-2]~[그림 V-5]는 추정된 청년 중소기업 취업자 비중의 산점도(scatter plot)를 나타낸 것임
- [그림 V-2]와 [그림 V-4]는 전체 표본을 사용하여 회귀방정식 식(3)을 추정한 결과임
- [그림 V-3]과 [그림 V-5]는 전체 표본을 남성집단 표본과 여성집단 표본으로 구분하여 회귀분석한 결과임

- 연령효과를 통제한 뒤 연도효과를 살펴보면, [그림 V-2]에 제시된 것처럼, 2006년 이후 추정된 청년 중소기업 취업자 비중은 하락 추세를 보이다가 2012년에 급증한 후 2014년까지 유사한 수준으로 유지되다가 2015년에 다시 급감하는 모습을 보임
 - 2006년 이후 나타난 하락 추세는 2008년 금융위기 등의 영향이 반영된 것으로 보임
 - 본 조세특례가 도입된 2012년부터 취업자 비중 추세가 하락 추세에서 상승 추세로 전환됨
 - 2012년에 추정된 취업자 비중(평균)의 점프가 발견됨
 - 정부는 본 조세특례가 도입된 시기와 비슷한 시기에 고용을 촉진하기 위해 고용 관련 다른 조세특례 제도를 적극적으로 활용함
 - 2012년 이후 중소기업 청년취업자 비중이 증가하였으나 이것은 2012년 본 조세특례 및 고용 관련 다른 조세특례의 고용증대효과가 모두 반영된 효과로 해석하는 것이 바람직함
 - 하지만, 2012년에 나타난 고용증대효과는 시간이 지남에 따라 사라지고 있는 것으로 보임
 - 최근 2015년에 추정된 중소기업 취업자 비중은 2011년 수준으로 다시 하락함

[그림 V-2] 연도별 청년 중소기업 취업자 비중 추정치

(단위: %)

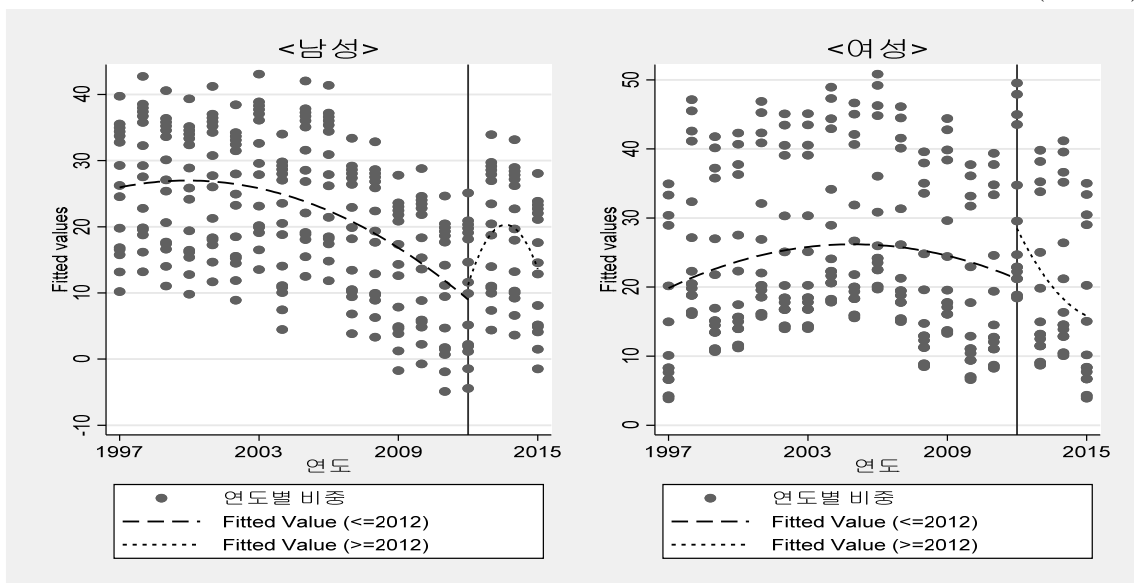


자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- 다양한 요인이 청년 중소기업 취업자 비중 변화에 영향을 미쳤을 것으로 판단되며, 2015년에는 그 요인들의 음(-)의 순효과가 나타난 것으로 보임
 - 2014년 이후 본 조세특례의 소득세 감면율 하락 및 감면액 한도기준 설정 등은 2015년 중소기업 청년취업자 비중 하락에 어느 정도 기여했을 가능성이 있음
 - 본 조세특례는 2014년에 소득세 감면율이 100%에서 50%로 하향 조정됨
 - 2015년에는 소득세 감면율이 50%에서 70%(청년의 경우 90%)로 상향 조정되었으나 감면액 한도기준이 새롭게 설정됨
- 연령효과를 통제한 뒤 2012년에 추정된 중소기업 청년취업자 비중 증가 정도는 여성집단이 남성집단보다 더 큰 것으로 나타남
- 2006년 이후 남성의 추정된 청년취업자 비중의 하락 추세는 여성의 경우보다 더 가파르게 나타남
 - 2006년 이후 평균을 기준으로 추정된 여성의 청년취업자 비중은 남성의 경우보다 다소 높은 것으로 판단됨
 - 여성의 경우 2012년에 추정된 청년취업자 비중(평균)의 점프가 발견됨
 - 2012년 직후 나타난 남성과 여성의 청년취업자 비중 증가는 시간이 지날수록 사라지고 있으며, 여성의 취업자 비중 감소가 좀 더 가파르게 나타남

[그림 V-3] 연도별·성별 청년 중소기업 취업자 비중 추정치

(단위: %)

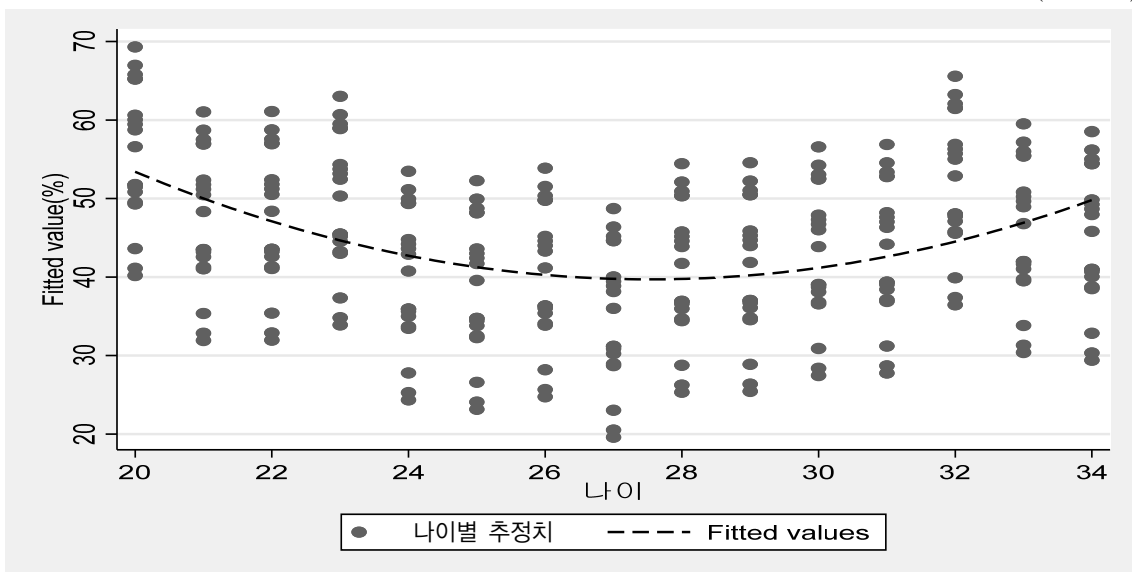


자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- 연도효과를 통제한 뒤 연령별 추정된 중소기업 청년취업자 비중을 살펴보면 [그림 V-4]에 제시된 것처럼, 27세에 저점을 갖는 U자형 모습을 보임
 - [그림 V-5]는 남성집단과 여성집단에 대한 회귀분석 결과임
 - 여성의 경우 20대 초반에 추정된 취업자 비중이 높게 나타나고 있으나 연령이 증가할수록 그 비중이 낮아지는 경향이 나타남
 - 20대 전반에 걸쳐 여성의 중소기업 취업자 비중은 하락 추세가 나타나지만 30대 초반부터 그 추세가 다소 주춤하다가 32세부터 소폭 상승함
 - 20대 후반에서 30대 초반에 걸쳐 나타난 여성의 추정된 취업자 비중 하락 추세는 결혼, 출산, 육아의 영향이 반영된 것으로 보임
 - 남성의 경우 20대 초반에는 추정된 취업자 비중이 낮게 나타나지만 연령이 증가할수록 그 비중이 증가하는 경향이 나타남
 - 이는 고용여건 악화 및 군대 등으로 인해 20대 후반 이후로 취업을 연기한 상황이 반영된 것으로 보임
 - 30대에 남성과 여성 모두 추정된 취업자 비중이 높은데, 이는 나이가 들수록 대기업 등의 취직이 어렵고 중소기업 또는 대기업 등에서 중소기업으로 재취업하거나 경력단절되었던 여성이 다시 재취업하는 경우 등이 반영된 것으로 보임

[그림 V-4] 연령별 중소기업 취업자 비중 추정결과

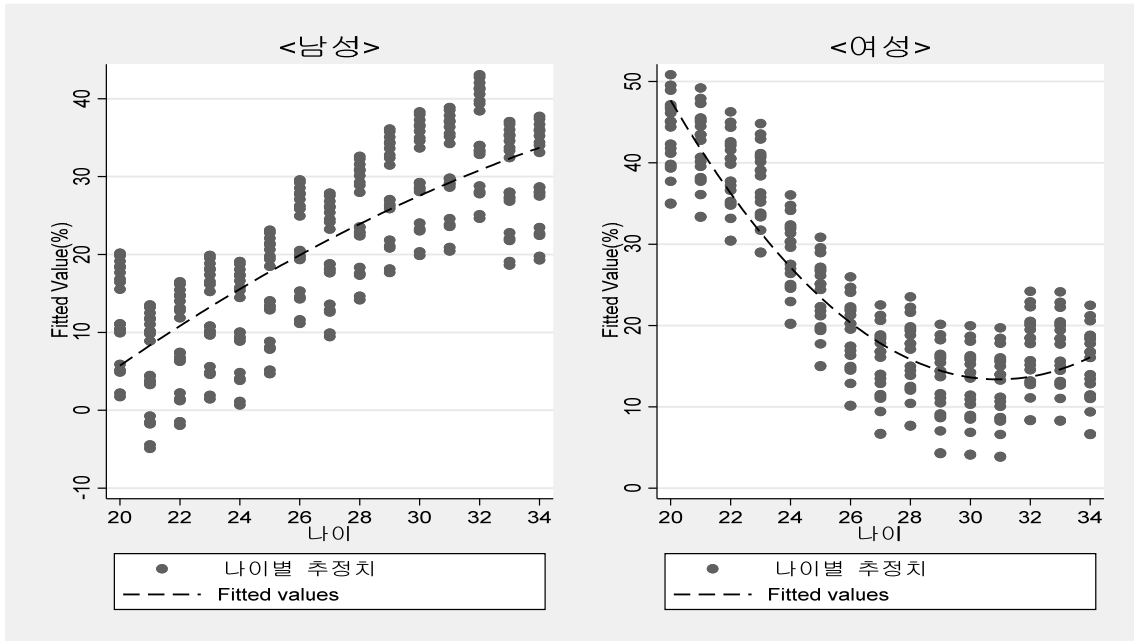
(단위: %)



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

[그림 V-5] 연령별·성별 중소기업 취업자 비중 추정결과

(단위: %)



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- Yang and Land(2013)는 코호트효과를 연령 및 연도효과와 함께 추정하기 위해 Intrinsic Estimator(이하 IE) 추정방법을 고안함
 - IE 추정방법의 핵심은 연령 더미변수, 연도 더미변수, 코호트 더미변수의 추정계수 합이 0이라는 제로섬(zero-sum) 제약을 활용하다는 것임
 - IE 추정방법은 1차적으로 각 설명변수 범주(연령, 연도, 코호트)를 생략한 후 회귀분석을 통해 생략되지 않은 설명변수 범주의 추정계수를 추정한 후 제로섬 제약을 사용하여 생략된 설명변수 범주의 추정계수를 구하는 것임
 - 예컨대, 코호트 더미변수를 생략하는 경우, 연령과 연도 더미변수의 추정계수를 추정한 후 코호트 더미변수는 제로섬 제약을 통해 구하는 것임
 - 따라서 IE 추정치는 1차 회귀분석을 통해 얻어진 추정계수들의 선형변환(linear transformation)임

- IE 추정방법의 분석자료는 <표 V-7>에 제시된 바와 같음
 - 출생 코호트는 [연도-연령]으로 정의함
 - 본 연구는 1997~2015년 기간 안에 속하는 20~30세 청년을 고려하기 때문에 분석자료에는 1964년생부터 1996년생까지 존재함

<표 V-7> 분석자료구조

연도	1997	1999	~	2015	2016
연령					
20	1977	1978		1994	1995
21	1976	1977		1993	1994
~					
33	1964	1965		1981	1982
34	1963	1964		1980	1981

주: 회색으로 음영처리된 영역은 출생 코호트를 의미함

□ 본 연구는 다음의 회귀방정식 식(4)를 IE 추정방법을 통해 추정함

$$\circ \ln Emp_{it} = c + \ln totEmp_{it} + Age_i \beta + Period_t \gamma + Cohort_{it} \delta + \epsilon_{it} \quad \text{식(4)}$$

- i 는 연령집단을 의미하고, t 는 연도를 의미
- $\ln Emp$ 는 중소기업 취업자수의 로그변수를 의미
- $\ln totEmp$ 는 총 취업자수의 로그변수를 의미하며, 이 로그변수의 추정계수는 1이라는 제약을 가짐
- Age 는 연령 더미의 벡터를 의미
- $Period$ 는 연도 더미의 벡터를 의미
- $Cohort$ 는 코호트 더미의 벡터를 의미
- ϵ 는 오차항을 의미

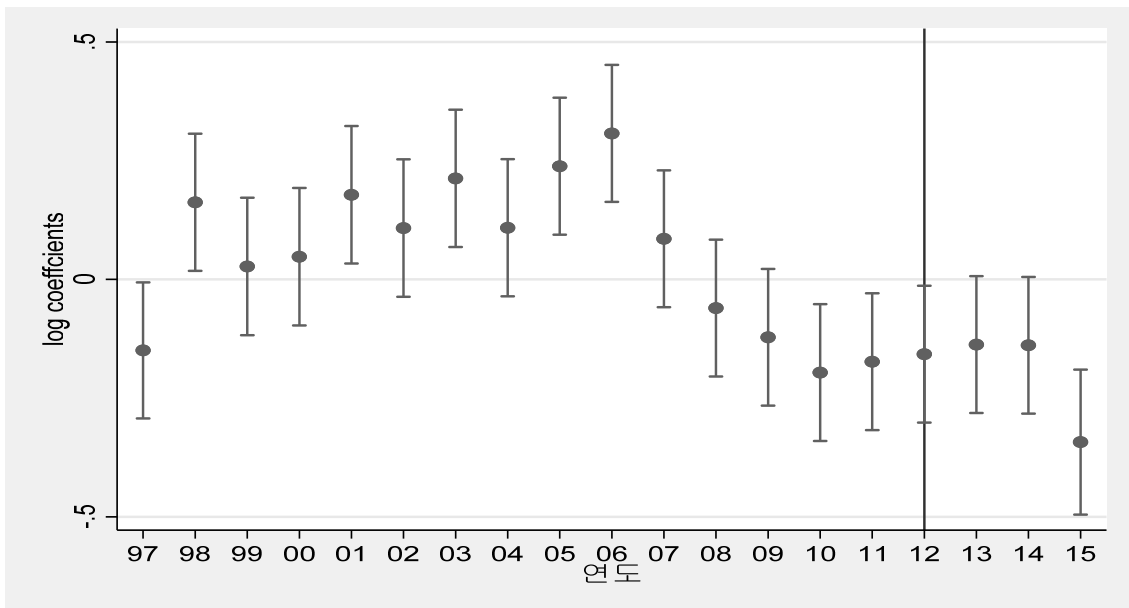
□ 연령과 코호트효과를 통제한 뒤 연도효과를 살펴보면, 추정된 중소기업 청년취업자 비중은 2007년부터 하락 추세가 나타났으나 2011년부터 소폭 상승 추세를 보이다가 2015년에 다시 하락함

- 추정된 취업자 비중은 1998년부터 2006년까지 상승 추세에 있었으나 2007년부터 하락하기 시작하였으며, 본 조세특례의 도입 시점인 2012년 이후에는 취업자 비중이 소폭 상승함
- 하지만 2015년에 취업자 비중이 급격히 하락했으며, 2010년 하락 추세의 저점보다 더 낮은 수준임

- 2010년대에 정부는 심각한 청년실업문제를 해결하기 위해 다양한 고용 관련 조세특례제도를 적극적으로 활용함
- 본 조세특례도 이런 정책기조하에 2012년에 도입된 것임
- 본 연구결과는 청년고용증대를 위한 정부의 적극적인 정책적 노력으로 중소기업 취업자 비중의 하락 추세가 상승 추세로 전환됨에 있어 어느 정도 기여한 것으로 보이나 상승폭은 크지 않음
- 또한 앞서 언급한 것처럼, 2014년 본 조세특례의 소득세 감면율 하락 및 감면액 한도기준 설정이 2015년의 중소기업 취업자 비중 하락에 어느 정도 기여했을 것으로 판단됨

[그림 V-6] 연도효과

(단위: %)



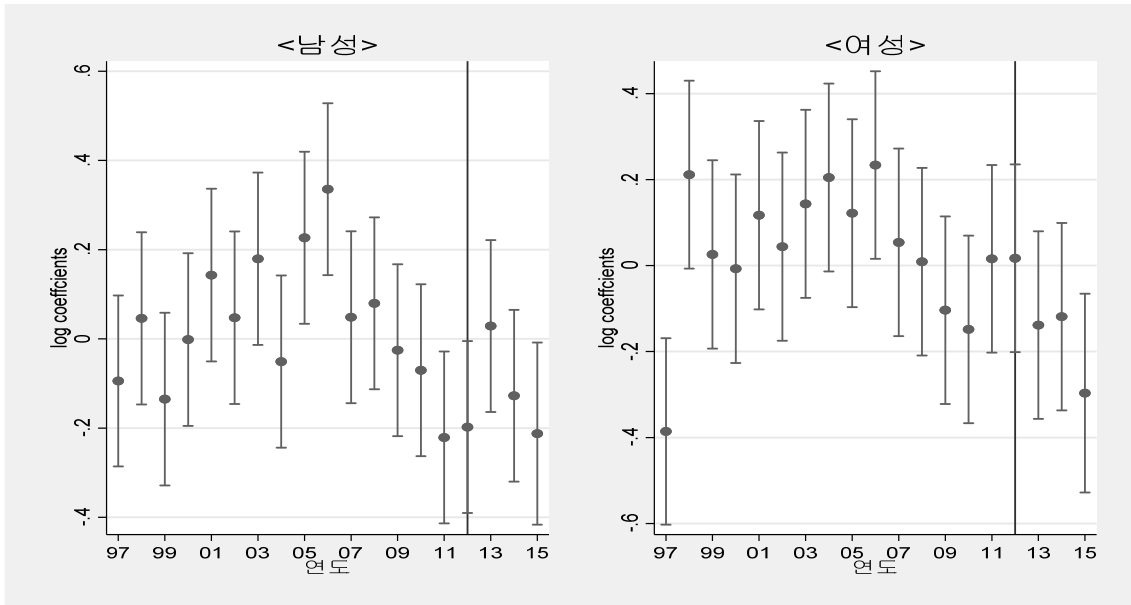
자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- 연도효과를 남성과 여성으로 구분하여 비교해보면, 남성의 경우에는 2013년에 중소기업 청년취업자 비중이 크게 증가한 후 매년 지속적으로 하락하고 있으며, 여성의 경우에는 2011년에 청년취업자 비중이 크게 증가한 후 2013년과 2015년에 각각 상대적으로 크게 하락함
- 연령과 코호트가 동일한 집단일 경우 여성과 남성은 본 조세특례의 도입 시점인 2012년 직전과 직후에 청년취업자 비중이 각각 증가하고 있는 반면, 2014년 이후에는 남성과 여성 집단 모두 청년취업자 비중이 하락함

- 이는 남성과 여성이 본 조세특례의 도입 등과 같은 각 연도에 발생한 외생적 요인에 다르게 반응하고 있음을 보여줌

[그림 V-7] 성별 연도효과

(단위: %)

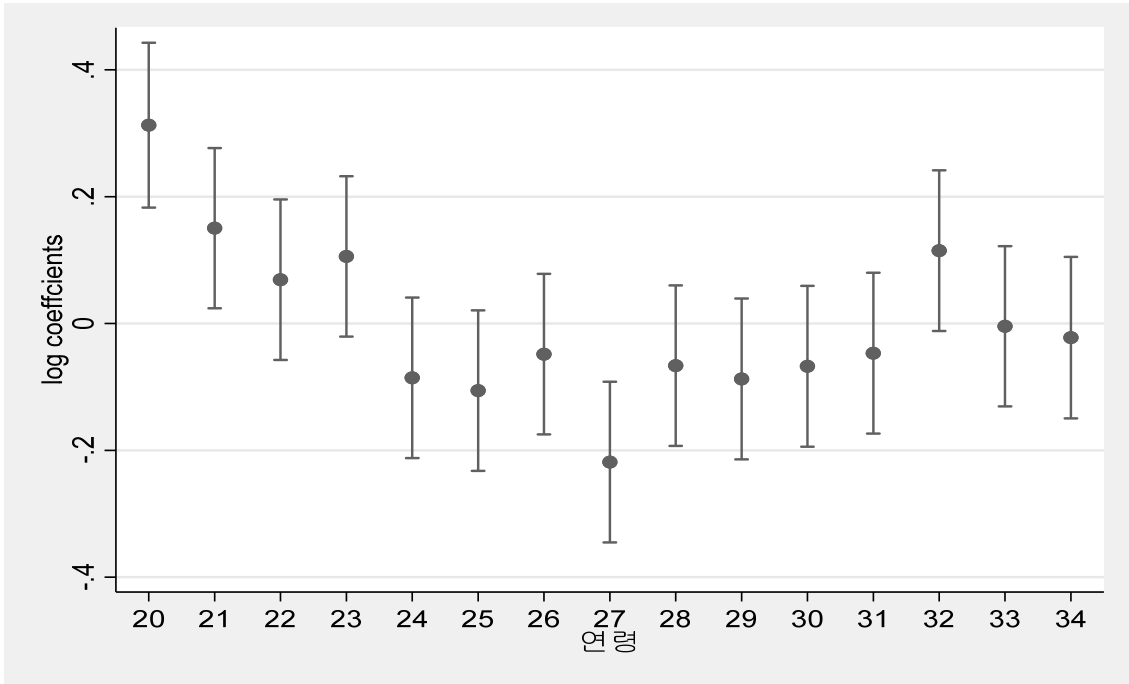


자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- 연도와 코호트효과를 통제한 뒤 연령효과를 살펴보면, 중소기업 청년취업자 비중 변화는 연령이 증가함에 따라 완만한 U자형 모습을 가짐
 - 동일한 연도와 코호트 집단의 경우, 남성은 25세부터 청년취업자 비중이 증가하는 반면 여성은 20세부터 31세까지 청년취업자 비중이 지속적으로 하락하다가 32세에 크게 증가한 후 다시 하락하기 시작함
 - 이는 남성과 여성은 연령에 따라 취업기회가 다르기 때문인 것으로 보임
 - 남성은 일반적으로 군대 등의 이유로 취업시기가 20대 후반으로 늦어지며, 여성은 20대 후반부터 결혼, 출산, 육아로 인해 취업률이 감소할 수 있음
 - 남성과 여성 모두 청년취업자 비중이 30대 초반에 높은 이유는 청년고용여건이 악화되어 첫 직장에 들어가기까지 걸리는 시간이 길어지고 나이가 들수록 대기업 등에 취직하기 힘들 수 있음
 - 또한 30대 이후에는 중소기업 또는 대기업을 다니다가 30대에 중소기업으로 이직하거나 경력단절여성이 재취업하는 경우 등이 존재할 수 있음

[그림 V-8] 연령효과

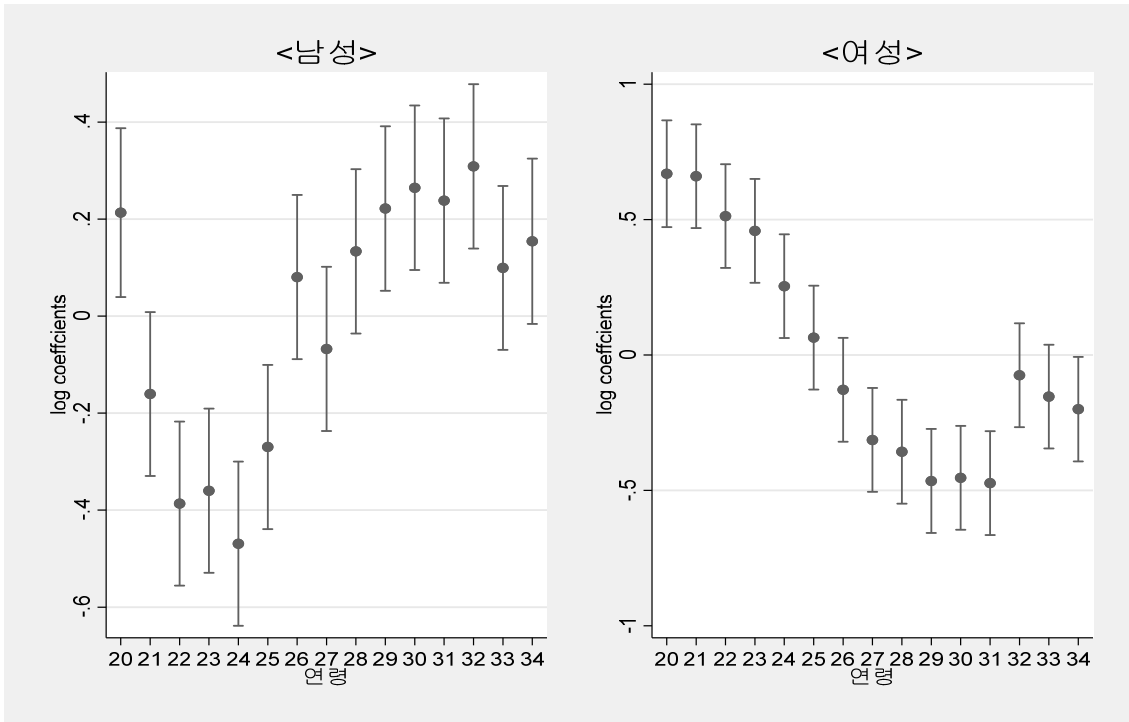
(단위: %)



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

[그림 V-9] 성별 연령효과

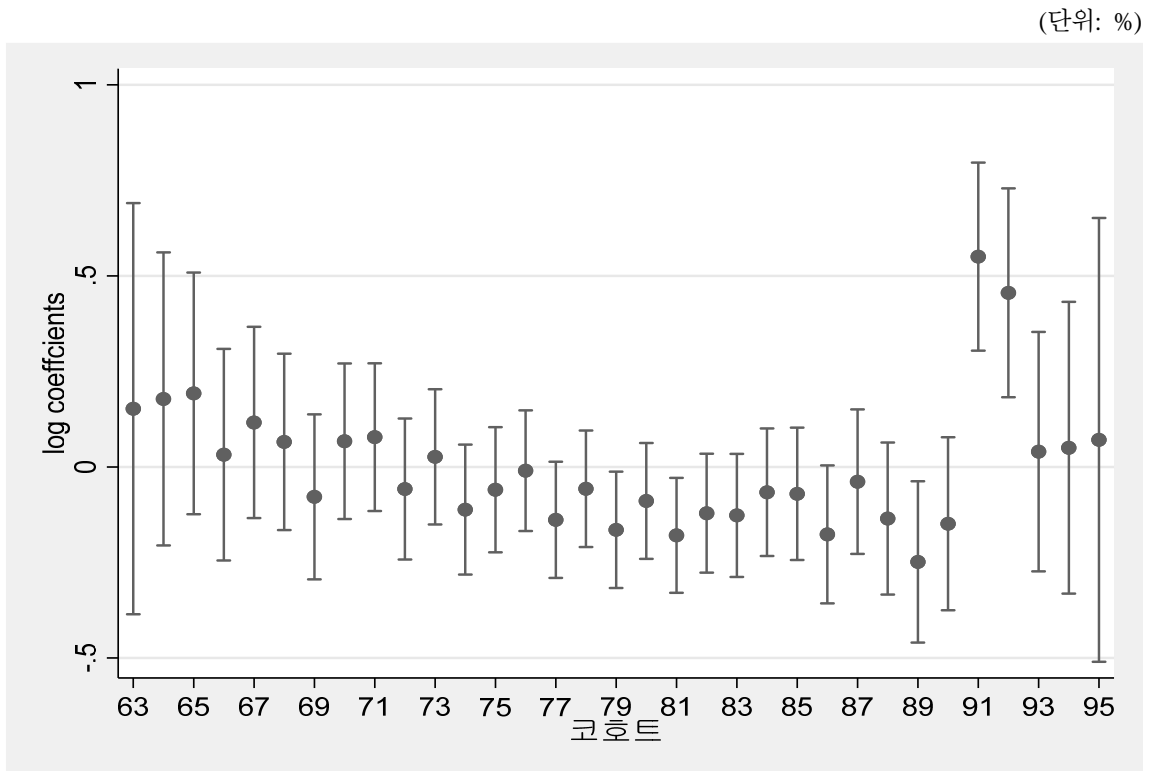
(단위: %)



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

- 연도와 연령효과를 통제한 뒤 코호트효과를 살펴보면, 1991년 이후에 태어난 코호트 집단에서 중소기업 청년취업자 비중이 높게 나타남
 - 1990년대에 태어난 코호트 집단에서 상대적으로 중소기업 청년취업자 비중이 높은 것으로 나타남
 - 다만, 1993년 이후에는 코호트효과가 크게 나타남
 - 남성과 여성 모두 1990년대에 태어난 코호트 집단에서 청년취업자 비중이 다른 코호트 집단에 비해 높게 나타남
 - 최근 청년실업률은 지속적으로 증가하고 있기 때문에 1990년대생은 이전 출생 코호트 집단에 비해 고용여건이 좋지 못해 현실적인 여건을 감안하여 중소기업에 취업하려는 경향이 나타날 수 있음
 - 2012년 청년실업률은 7.5%였으나 2015년의 경우에는 9.1%으로 3년 동안 1.6% 포인트 증가함

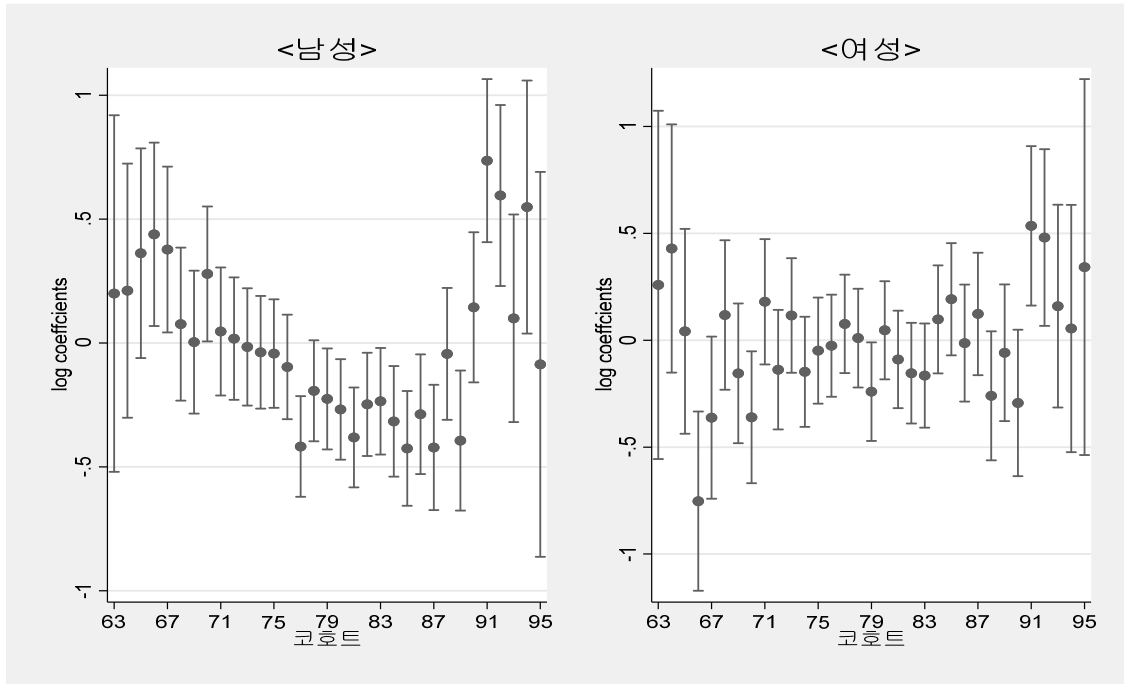
[그림 V-10] 코호트효과



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

[그림 V-11] 성별 코호트효과

(단위: %)



자료: 추정결과를 이용하여 저자 작성

□ APC 분석 결과를 요약하면 다음과 같음

- AP와 APC 분석 결과는 대체로 유사하며, APC 분석방법이 AP 분석방법보다 좀 더 일반화된 분석방법이기 때문에 APC 분석 결과를 본 연구의 기본 결과로 정함
- 본 조세특례가 도입된 시점에 청년 중소기업 취업자 비중의 추세가 하락 추세에서 상승 추세로 전환되었으나 상승폭은 크지 않음
- 또한 2015년에 청년 중소기업 취업자 비중은 급격히 하락함
- 연령효과는 연령이 증가함에 따라 중소기업 청년취업자 비중은 완만한 U자형 모습을 가짐
- 남성은 20대 중반부터 중소기업 청년취업자 비중이 증가 추세를 가지며 여성은 20대 초반부터 하락 추세를 보이다가 30대 초반에 소폭 상승한 후 다시 하락 추세가 나타남
- 1990년대에 태어난 코호트 집단일수록 다른 코호트 집단에 비해 상대적으로 중소기업 취업자 비중이 높음

3. 설문조사 자료를 활용한 분석

- 설문조사는 크게 미취업자 그룹과 최근 중소기업 취업자 그룹으로 나누어 진행
 - 각 그룹 내에서 청년, 경력단절여성, 고령자로 나누어 설문
 - 미취업자 그룹은 청년 취업준비생, 미취업 경력단절여성, 미취업 은퇴 고령자로 구성
 - 중소기업 취업자 그룹은 청년취업자, 경력단절 이후 재취업 여성, 은퇴 후 재취업 고령자로 구성
 - 샘플 수는 미취업자 400명, 중소기업 취업자 400명
 - 각 그룹 내에서 청년 200명, 경력단절여성 100명, 고령자 100명

가. 미취업자 대상 설문조사 분석

1) 청년

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 중소기업에 대해 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
 - 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 51.5%와 31.5%로 합산 83%

<표 V-8> 중소기업에 대한 인식(청년 취업준생)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	8.5	49.5	38.5	3.5
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	0	17.0	51.5	31.5
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	1.0	24.5	64.0	10.5
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	3.5	23.5	52.5	20.5
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	0.5	23.5	59.5	16.5
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	1.0	25.0	59.5	14.5
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	2.0	31.0	58.0	9.0
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	1.0	18.5	72.5	8.0

- 직장 선택 시 고려 요인으로는 고용안정성과 연봉이 압도적으로 가장 높음
 - 그 다음으로 근무환경, 능력 및 경력개발

<표 V-9> 직장 선택 시 고려 요인(청년 취업생)

(단위: %)

	1순위	2순위	합계
연봉	29.5	23.0	52.5
고용안정성	31.0	25.5	56.5
능력 및 경력개발	6.0	15.0	21.0
근무환경	15.5	19.5	35.0
근무지역	5.0	6.5	11.5
전공 및 적성	10.0	6.5	16.5
회사 이름(명성)	3.0	4.0	7.0

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 38%, 비슷하다고 응답한 비율이 56%

<표 V-10> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(청년 취업생)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	0	6.0	56.0	35.5	2.5

- 청년 취업준비생 중 70%가 중소기업 취업의사가 있다고 응답(청년 취업생)

<표 V-11> 중소기업 취업 의사

(단위: %)

중소기업 취업의사	
있다	70.0
없다	30.0

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 81%는 중소기업 취업의사가 있다고 응답
 - 반면 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 53%만이 중소기업 취업의사가 있다고 응답

<표 V-12> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(청년 취업생)

(단위: %)

문항	있다	없다
낮거나 비슷하다	80.65	19.35
높다	52.63	47.37

중소기업 취업의사가 있다고 응답한 경우 그 이유는 다양함

- 다만 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서 그렇다고 응답한 비율은 다른 항목에 비해 낮음

<표 V-13> 중소기업을 고려하는 이유(청년 취업생)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	10.71	5.0	15.71
근로분위기가 좋을 것 같아서	10.71	7.14	17.85
고용안정성이 높을 것 같아서	16.43	10.71	27.14
승진 및 능력발휘 기회가 많을 것 같아서	12.14	14.29	26.43
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	11.43	15.71	27.14
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	11.43	19.29	30.72
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	10.71	14.29	25.0
창업 경험을 쌓기 위해서	2.14	7.86	10.0
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	14.29	5.71	20.0

중소기업 취업의사가 없다고 응답한 경우 그 이유로 연봉과 고용안정성을 꼽은 비율이 가장 높음

<표 V-14> 중소기업을 고려하지 않는 이유(청년 취업생)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	26.67	26.67	53.34
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	15.0	10.0	25.0
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	23.33	31.67	55.0
승진 및 능력발휘 기회가 없을 것 같아서	10.0	5.0	15.0
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	6.67	8.33	15.0
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	16.67	13.33	30.0
주변의 시선 때문에	0	5.0	5.0

- 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 생각하는 연봉과 중소기업에 취직하기 위한 최소 연봉은 각각 3,044만원, 2,733만원
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,001만원, 2,701만원
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,113만원, 2,786만원

〈표 V-15〉 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉(청년 취업생)

(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
낮거나 비슷하다	3,001	2,701
높다	3,113	2,786
전체	3,044	2,733

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,009만원, 2,704만원
- 중소기업 취업의사가 없다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,125만원, 2,802만원

〈표 V-16〉 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(청년 취업생)

(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
있다	3,009	2,704
없다	3,125	2,802
전체	3,044	2,733

- 취업 희망 직장으로는 정부 및 공공기관이 가장 높았으며, 그 다음으로 대기업

〈표 V-17〉 취업 희망 직장(청년 취업생)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	28.0	33.0	61.0
중견기업(종업원 100~300인)	15.0	32.5	47.5
중소기업(종업원 100인 미만)	15.0	9.5	24.5
정부 및 공공기관	41.0	23.5	64.5
자영업 또는 창업	1.0	1.5	2.5

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해서 잘 알고 있다고 응답한 사람은 2.5%에 불과

<표 V-18> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(청년 취업생)

(단위: %)

잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
2.5	52.5	45.0

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들의 제도 인지 전과 후의 취업 희망 직장 선호를 비교
- 비교 결과 제도 인지 후 중견기업 및 중소기업 취업의사가 높아짐

<표 V-19> 제도 인지 전후 취업 희망 직장 선호(청년 취업생)

(단위: %)

문항	제도 인지 전			제도 인지 후		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	27.18	33.33	60.51	23.59	29.23	52.82
중견기업(종업원 100~300인)	14.87	33.33	48.2	25.13	35.38	60.51
중소기업(종업원 100인 미만)	15.38	9.74	25.12	15.38	14.36	29.74
정부 및 공공기관	41.54	22.05	63.59	34.87	20	54.87
자영업 또는 창업	1.03	1.54	2.57	1.03	1.03	2.06

- 제도 인지로 인해 취업 희망 직장 순위가 바뀌지 않은 응답자의 경우 37%가 감면율과 지원기간이 동시에 늘어난다면 제도의 영향을 받을 것이라고 응답
- 감면율이 91%, 기간이 5.6년까지 늘어난다면 영향을 받을 것이라고 응답
 - 32%는 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답

<표 V-20> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(청년 취업생)

(단위: %)

문항	비중	얼마만큼 높아야? (평균)
감면율만 늘어난다면	4.55	90%
지원기간만 늘어난다면	27.27	5.25년
감면율과 지원기간이 동시에 늘어난다면	36.36	90.6% & 5.56년
혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것	31.82	-

- 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답한 경우 그 이유로는 실질적인 혜택 규모가 크지 않다는 의견이 가장 많음

<표 V-21> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(청년 취업생)

(단위: %)

실질적인 세금 혜택 규모가 크지 않아서	57.14
구직할 때 소득세 감면 규모보다는 절대적인 연봉 수준을 더 중요하게 고려해서	21.43
연봉보다는 직장의 장래성, 안정성, 근무환경, 경력 및 능력 개발 등의 다른 요인이 더 중요해서	21.43

2) 경력단절여성

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
 - 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 56%와 26%로 합산 82%

<표 V-22> 중소기업에 대한 인식(경력단절여성)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	13	49	37	1
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	2	16	56	26
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	1	21	63	15
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	2	26	58	14
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	2	22	66	10
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	4	22	64	10
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	0	44	43	13
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	0	19	78	3

- 직장 선택 시 고려 요인으로는 연봉과 고용안정성이 가장 높음
 - 그 다음으로 근무환경이 높음

<표 V-23> 직장 선택 시 고려 요인(경력단절여성)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉	31	23	54
고용안정성	30	23	53
능력 및 경력개발	8	15	23
근무환경	19	17	36
근무지역	9	14	23
전공 및 적성	3	4	7
회사 이름(명성)	0	4	4

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 27%, 비슷하다고 응답한 비율이 67%

<표 V-24> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(경력단절여성)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	0	6	67	26	1

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 비율이 86%, 없다고 응답한 비율이 14%

<표 V-25> 중소기업 취업의사(경력단절여성)

(단위: %)

중소기업 취업의사	
있다	86
없다	14

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 86%는 중소기업 취업의사가 있다고 응답
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 85%가 중소기업 취업의사가 있다고 응답

- 청년층과 달리 본인에 대한 평가와 중소기업 취업의사와 상관이 없는 것으로 보임
 - 경력단절여성은 청년층과 달리 직장 선택 여지가 많지 않기 때문일 수 있음

<표 V-26> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(경력단절여성)

(단위: %)

문항	있다	없다
낮거나 비슷하다	86.3	13.7
높다	85.2	14.8

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 경우 그 이유는 다양함
 - 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서 그렇다고 응답한 비율도 청년층에 비해 높음

<표 V-27> 중소기업을 고려하는 이유(경력단절여성)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	15.12	11.63	26.75
근로분위기가 좋을 것 같아서	9.3	8.14	17.44
고용안정성이 높을 것 같아서	17.44	16.28	33.72
승진 및 능력 발휘 기회가 많을 것 같아서	6.98	8.14	15.12
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	19.77	22.09	41.86
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	10.47	16.28	26.75
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	4.65	3.49	8.14
창업 경험을 쌓기 위해서	1.16	6.98	8.14
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	15.12	6.98	22.1

- 중소기업 취업의사가 없다고 응답한 경우 그 이유는 다양함
 - 청년층에 비해 연봉 때문이라고 응답한 비율이 낮음

<표 V-28> 중소기업을 고려하지 않는 이유(경력단절여성)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	14.29	21.43	35.72
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	35.71	14.29	50
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	7.14	35.71	42.85
승진 및 능력 발휘 기회가 없을 것 같아서	28.57	7.14	35.71
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	14.29	0	14.29
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	0	21.43	21.43
주변의 시선 때문에	0	0	0

- 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 생각하는 연봉과 중소기업에 취직하기 위한 최소 연봉은 각각 2,837만원, 2,591만원
- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,840만원, 2,598만원
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,830만원, 2,570만원
 - 두 집단 간 큰 차이가 없음

<표 V-29> 본인 능력 평가에 따른 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉(경력단절여성)

(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
낮거나 비슷하다	2,840	2,598
높다	2,830	2,570
전체	2,837	2,591

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,805만원, 2,553만원
- 중소기업 취업의사가 없다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,036만원, 2,821만원

<표 V-30> 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(경력단절여성)

(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
있다	2,805	2,553
없다	3,036	2,821
전체	2,837	2,591

- 최근 3년 이내 중소기업 취업을 위해 매우 적극적으로 노력했다고 응답한 비율은 4%에 불과
- 비교적 적극적으로 노력했다고 응답한 비율이 36%, 약간 노력했다고 응답한 비율은 51%
 - 반면 전혀 노력하지 않았다고 응답한 비율이 9%

<표 V-31> 최근 3년간 중소기업 취업을 위한 노력(경력단절여성)

(단위: %)

문항	비중
전혀 노력하지 않았다	9
약간 노력했다	51
비교적 적극적으로 노력했다	36
매우 적극적으로 노력했다	4

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해서 잘 알고 있다고 응답한 사람은 6%에 불과

<표 V-32> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(경력단절여성)

(단위: %)

잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
6	60	34

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들을 대상으로 제도 인지 전 중소기업 취업 노력 여부와 제도 인지 후 중소기업 취업 노력 계획을 비교

- 비교 결과 중소기업 취업을 위해 비교적 적극적 또는 매우 적극적으로 노력하겠다는 응답자 비율이 크게 증가

<표 V-33> 제도 인지 전후 중소기업 취업을 위한 노력(경력단절여성)

(단위: %)

문항	제도 인지 전	제도 인지 후
전혀 노력하지 않았다/않겠다	8.51	3.19
약간 노력했다/하겠다	51.06	23.40
비교적 적극적으로 노력했다/하겠다	36.17	61.70
매우 적극적으로 노력했다/하겠다	4.26	11.70

- 제도 인지로 인해 중소기업 취업 노력 계획이 바뀌지 않은 응답자의 경우 24%가 감면율과 지원기간이 동시에 늘다면 제도의 영향을 받을 것이라고 응답
 - 감면율이 81%, 기간이 5.7년까지 늘다면 영향을 받을 것이라고 응답
 - 56%는 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답

<표 V-34> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(경력단절여성)

문항	비중(%)	얼마만큼 늘어야? (평균)
감면율만 늘다면	4	80%
지원기간만 늘다면	16	4.75년
감면율과 지원기간이 동시에 늘다면	24	80.8% & 5.7년
혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것	56	

- 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답한 경우 그 이유로는 구직 시 절대적인 연봉 수준을 주로 고려하기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-35> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(경력단절여성)

(단위: %)

실질적인 세금 혜택 규모가 크지 않아서	35.71
구직할 때 소득세 감면규모보다는 절대적인 연봉 수준을 더 중요하게 고려해서	42.86
연봉보다는 직장의 장래성, 안정성, 근무환경, 경력 및 능력 개발 등의 다른 요인이 더 중요해서	21.43

3) 고령자

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 중소기업에 대해 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
 - 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 60%와 26%로 합산 86%

<표 V-36> 중소기업에 대한 인식(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	6	53	40	1
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	1	13	60	26
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	3	28	52	17
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	2	28	60	10
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	2	19	62	17
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	5	28	55	12
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	2	26	63	9
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	2	17	74	7

- 직장 선택 시 고려 요인으로는 고용안정성이라고 응답한 비율이 가장 높음
 - 그 다음으로 연봉이라고 응답한 비율이 높음

<표 V-37> 직장 선택 시 고려 요인(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉	24	18	42
고용안정성	40	35	75
능력 및 경력개발	7	14	21
근무환경	17	14	31
근무지역	9	9	18
전공 및 적성	1	9	10
회사 이름(명성)	2	1	3

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 16%, 비슷하다고 응답한 비율이 76%

<표 V-38> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(고령자 미취업자)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	0	8	76	13	3

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 비율이 79%, 없다고 응답한 비율이 21%

<표 V-39> 중소기업 취업의사(고령자 미취업자)

(단위: %)

중소기업 취업 의사	
있다	79
없다	21

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 79%는 중소기업 취업의사가 있다고 응답
- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 81%가 중소기업 취업의사가 있다고 응답
 - 청년층과 달리 본인에 대한 평가와 중소기업 취업의사와 상관이 없는 것으로 보임
 - 고령층은 청년층과 달리 직장 선택 여지가 많지 않기 때문일 수 있음

<표 V-40> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 취업의사(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	있다	없다
낮거나 비슷하다	78.57	21.43
높다	81.25	18.75

□ 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 경우 그 이유는 다양함

- 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서 그렇다고 응답한 비율도 청년층에 비해 높음

<표 V-41> 중소기업을 고려하는 이유(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	20.25	6.33	26.58
근로분위기가 좋을 것 같아서	13.92	16.46	30.38
고용안정성이 높을 것 같아서	16.46	10.13	26.59
승진 및 능력발휘 기회가 많을 것 같아서	1.27	5.06	6.33
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	13.92	21.52	35.44
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	13.92	17.72	31.64
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	0	0	0
창업 경험을 쌓기 위해서	1.27	2.53	3.8
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	18.99	20.25	39.24

□ 중소기업 취업의사가 없다고 응답한 경우 그 이유로는 고용안정성이 높지 않기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

- 청년층에 비해 연봉 때문이라고 응답한 비율이 낮음

<표 V-42> 중소기업을 고려하지 않는 이유(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	9.52	14.29	23.81
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	14.29	4.76	19.05
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	19.05	23.81	42.86
승진 및 능력발휘 기회가 없을 것 같아서	0	14.29	14.29
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	23.81	14.29	38.1
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	9.52	9.52	19.04
주변의 시선 때문에	14.29	19.05	33.34

- 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 생각하는 연봉과 중소기업에 취직하기 위한 최소 연봉은 각각 2,689만원, 2,380만원
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,515만원, 2,237만원
 - 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 3,600만원, 3,131만원
 - 경력단절여성과 달리 두 집단 간 격차가 매우 크며, 이는 고령자의 경우 퇴직 전 종사했던 직장에서의 경력의 격차가 크기 때문일 수 있음

<표 V-43> 본인 능력 평가에 따른 기대 연봉 및 중소기업 취업 최소 연봉(고령자 미취업자)
(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
낮거나 비슷하다	2,515	2,237
높다	3,600	3,131
전체	2,689	2,380

- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,683만원, 2,370만원
- 중소기업 취업의사가 없다고 응답한 사람의 경우 해당 연봉은 각각 2,710만원, 2,419만원

<표 V-44> 중소기업 취업의사에 따른 기대 연봉 및 최소 연봉(고령자 미취업자)
(단위: 만원)

문항	기대 연봉	최소 연봉
있다	2,683	2,370
없다	2,710	2,419

- 최근 3년 이내 중소기업 취업을 위해 매우 적극적으로 노력했다고 응답한 비율은 2%에 불과
 - 비교적 적극적으로 노력했다고 응답한 비율이 46%, 약간 노력했다고 응답한 비율은 44%
 - 반면 전혀 노력하지 않았다고 응답한 비율이 8%

<표 V-45> 최근 3년간 중소기업 취업을 위한 노력(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	비중
전혀 노력하지 않았다	8
약간 노력했다	44
비교적 적극적으로 노력했다	46
매우 적극적으로 노력했다	2

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해서 잘 알고 있다고 응답한 사람은 8%에 불과

<표 V-46> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(고령자 미취업자)

(단위: %)

잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
8	42	50

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도에 대해 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들을 대상으로 제도 인지 전 중소기업 취업 노력 여부와 제도 인지 후 중소기업 취업 노력 계획을 비교
- 비교 결과 중소기업 취업을 위해 비교적 적극적 또는 매우 적극적으로 노력하겠다는 응답자 비율이 크게 증가

<표 V-47> 제도 인지 전후 중소기업 취업을 위한 노력(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	제도 인지 전	제도 인지 후
전혀 노력하지 않았다/않겠다	8.7	3.26
약간 노력했다/하겠다	44.57	26.09
비교적 적극적으로 노력했다/하겠다	44.57	64.13
매우 적극적으로 노력했다/하겠다	2.17	6.52

- 제도 인지로 인해 중소기업 취업 노력 계획이 바뀌지 않은 응답자의 경우 26%가 감면율과 지원기간이 동시에 늘어난다면 제도의 영향을 받을 것이라고 응답
- 감면율이 93.6%, 기간이 5.7년까지 늘어난다면 영향을 받을 것이라고 응답
 - 48%는 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답

<표 V-48> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(고령자 미취업자)

(단위: %)

문항	비중	얼마만큼 늘어야? (평균)
감면율만 는다면	11.11	93.3%
지원기간만 는다면	14.81	7.25년
감면율과 지원기간이 동시에 는다면	25.93	93.6% & 5.7년
혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것	48.15	-

- 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답한 경우 그 이유로는 실질적인 혜택 규모가 크지 않기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-49> 제도가 영향을 미치지 않는 이유(고령자 미취업자)

(단위: %)

실질적인 세금 혜택 규모가 크지 않아서	46.15
구직할 때 소득세 감면규모보다는 절대적인 연봉 수준을 더 중요하게 고려해서	38.46
연봉보다는 직장의 장래성, 안정성, 근무환경, 경력 및 능력 개발 등의 다른 요인이 더 중요해서	15.38

나. 중소기업 취업자

1) 청년

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 중소기업에 대해 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
- 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 54%와 33.5%로 합산 87.5%

<표 V-50> 중소기업에 대한 인식(청년 취업자)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	14	49	34.5	2.5
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	0.5	12	54	33.5
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	2	30.5	53.5	14
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	0	26	52	22
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	1.5	22	59	17.5
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	0.5	30.5	57.5	11.5
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	0	31	59.5	9.5
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	0	12.5	75.5	12

- 직장 선택 시 고려 요인으로는 연봉이라고 응답한 비율이 가장 높음
 그 다음으로 고용안정성이라고 응답한 비율이 높음

<표 V-51> 직장 선택 시 고려 요인(청년 취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉	34.5	26	60.5
고용안정성	25	24	49
능력 및 경력개발	8.5	12.5	21
근무환경	12.5	18	30.5
근무지역	8.5	9	17.5
전공 및 적성	10	9.5	19.5
회사 이름(명성)	1	1	2

- 과거 구직 시 희망 직장으로서는 1순위 기준 정부 및 공공기관이 가장 높았으며, 그 다음은 대기업
 - 현재 생각의 경우 1순위 기준 정부 및 공공기관이 가장 높았으며, 그 다음으로 중견기업
 - 특히 중견기업과 중소기업을 합할 경우 정부 및 공공기관과 비슷한 수준
 - 이는 중소기업 취업자가 중소기업에 근무하며 만족도가 높아졌기 때문일 수도 있지만, 반면 과거 구직 시와는 달리 더 이상 정부 및 공공기관, 대기업을 현실적으로 취업 가능한 직장으로 생각하지 않기 때문일 수도 있음

〈표 V-52〉 취업 희망 직장(청년 취업자)

(단위: %)

문항	과거 구직시			현재		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	36	35	71	16.5	30	46.5
중견기업(종업원 100~300인)	13.5	31.5	45	27.5	26	53.5
중소기업(종업원 100인 미만)	9	8.5	17.5	17	22.5	39.5
정부 및 공공기관	40	24.5	64.5	37.5	19.5	57
자영업 또는 창업	1.5	0.5	2	1.5	2	3.5

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 29.5%, 비슷하다고 응답한 비율이 62%

〈표 V-53〉 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(청년 취업자)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	0	8.5	62	29.5	0

- 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답한 비율이 38%

〈표 V-54〉 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(청년 취업자)

(단위: %)

과거 구직 시 중소기업 적극 고려	
그렇다	38
아니다	62

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 43%는 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답
- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 25%만이 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답

<표 V-55> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(청년 취업자)

(단위: %)

문항	그렇다	아니다
낮거나 비슷하다	43.26	56.74
높다	25.42	74.58

- 과거 구직 시 중소기업을 고려한 이유는 다양하며 적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같았다는 응답 비율이 가장 높음
- 반면 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있기 때문이라고 응답한 비율은 다른 항목에 비해 낮음

<표 V-56> 중소기업을 고려한 이유(청년 취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	10.53	5.26	15.79
근로분위기가 좋을 것 같아서	10.53	11.84	22.37
고용안정성이 높을 것 같아서	6.58	3.95	10.53
승진 및 능력발휘 기회가 많을 것 같아서	10.53	13.16	23.69
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	13.16	14.47	27.63
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	22.37	17.11	39.48
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	10.53	15.79	26.32
창업 경험을 쌓기 위해서	0	7.89	7.89
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	15.79	10.53	26.32

- 과거 구직 시 중소기업을 고려하지 않은 이유로는 연봉이 적기 때문이라는 응답이 압도적으로 가장 높음

<표 V-57> 중소기업을 고려하지 않은 이유(청년 취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	40.32	17.74	58.06
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	9.68	14.52	24.2
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	25	24.19	49.19
승진 및 능력 발휘 기회가 없을 것 같아서	8.06	11.29	19.35
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	4.84	8.06	12.9
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	10.48	19.35	29.83
주변의 시선 때문에	1.61	4.84	6.45

현재 이직을 고려 중이라고 응답한 비율이 21.5%

<표 V-58> 현재 이직 고려 여부(청년 취업자)

(단위: %)

	예	아니오
이직 고려 여부	21.5	78.5

이직을 고려 중인 이유로는 연봉이 적기 때문이라는 응답 비율이 가장 높음

<표 V-59> 이직 고려 이유(청년 취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉이 적어서	30.23	27.91	58.14
근로분위기가 좋지 않아서	16.28	4.65	20.93
고용안정성이 높지 않아서	16.28	23.26	39.54
승진 및 능력 발휘 기회가 없어서	4.65	11.63	16.28
적성에 맞는 일을 할 수 없어서	30.23	16.28	46.51
미래비전 및 경력개발의 기회가 없어서	2.33	13.95	16.28
주변의 시선 때문에	0	2.33	2.33

이직하고 싶은 직장으로는 정부 및 공공기관이 가장 높았음

- 1순위 기준으로는 정부 및 공공기관 다음으로 중견기업, 1, 2순위 합계 기준으로는 정부 및 공공기관 다음으로 대기업이 높았지만, 중견기업과 중소기업을 합할 경우 1, 2순위 합산 기준 정부 및 공공기관보다 높음

<표 V-60> 이직하고 싶은 직장(청년 취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	20.93	32.56	53.49
중견기업(종업원 100~300인)	23.26	27.91	51.17
중소기업(종업원 100인 미만)	4.65	13.95	18.6
정부 및 공공기관	39.53	18.6	58.13
자영업 또는 창업	11.63	6.98	18.61

□ 2017년 평균 연봉은 2,534만원

<표 V-61> 2017년 연봉(청년 취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
연봉	2,534	460	1,400	4,000

□ 2017년 기준 근로소득세액에 대해 비교적 정확히 알고 있다는 응답의 비율은 3%에 불과하며, 대략적으로 알고 있다고 응답한 비율이 34%

<표 V-62> 2017년 근로소득세액 인지 여부(청년 취업자)

(단위: %)

	비교적 정확히 알고 있다	대략적으로 알고 있다	잘 모르겠다
근로소득세 금액	3	34	63

○ 근로소득세액을 비교적 정확히 또는 대략적으로 알고 있다고 응답한 사람의 평균 세액은 115만원

<표 V-63> 2017년 근로소득세액(청년 취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
근로소득세	115	109	10	355

□ 중소기업 소득세 감면제도에 대해 잘 알고 있다고 응답한 비율은 5%에 불과

<표 V-64> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(청년 취업자)

(단위: %)

	잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
제도 인지 여부	5	54.5	40.5

○ 제도에 대해 잘 알고 있거나 들어본 적은 있지만 잘 모른다고 응답한 사람 중 제도의 혜택을 받았다고 응답한 사람은 21%에 불과

<표 V-65> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(청년 취업자)

(단위: %)

	예	아니오
혜택 여부	21	79

○ 혜택을 받았다고 응답한 사람들의 평균 감면금액은 57만원

<표 V-66> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(청년 취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
감면금액	56.9	50.3	10	155

○ 혜택을 받지 못한 이유로는 알지 못했기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-67> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(청년 취업자)

(단위: %)

	제도에 대해 알지 못 해서	알긴 했지만 혜택이 크지 않아서	알긴 했지만 이용 절차가 번거로워서
감면받지 않은 이유	48.94	31.91	18.09

□ 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 본인의 중소기업 취업에 많은 영향을 미쳤다고 응답한 비율은 0.8%에 불과하며, 어느 정도 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 17.7%에 그침

<표 V-68> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향(청년 취업자)

(단위: %)

	전혀 영향을 미치지 않음	별로 영향을 미치지 않음	어느 정도 영향을 미침	많은 영향을 미침
중소기업 취업에 미친 영향	9.24	72.27	17.65	0.84

□ 이직을 고려하고 있다고 응답한 사람들의 제도 인지 전과 후의 이직 희망 직장을 비교

- 비교 결과 제도 인지 후 중견기업과 중소기업을 2순위 내로 응답한 비율이 크게 증가

<표 V-69> 제도 인지 전후 취업 희망 직장(청년 취업자)

(단위: %)

문항	제도 인지 전			제도 인지 후		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	20.93	32.56	53.49	21.43	23.81	45.24
중견기업(종업원 100~300인)	23.26	27.91	51.17	21.43	35.71	57.14
중소기업(종업원 100인 미만)	4.65	13.95	18.6	16.67	14.29	30.96
정부 및 공공기관	39.53	18.6	58.13	35.71	21.43	57.14
자영업 또는 창업	11.63	6.98	18.61	4.76	4.76	9.52

□ 제도 인지로 인해 중소기업 이직 선호도가 바뀌지 않은 응답자의 경우 43%가 감면율과 지원기간이 동시에 늘다면 제도의 영향을 받을 것이라고 응답

- 감면율이 78%, 기간이 5년까지 늘다면 영향을 받을 것이라고 응답
- 57%는 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것이라고 응답

<표 V-70> 제도가 영향을 미치기 위한 조건(청년 취업자)

(단위: %)

문항	비중	얼마만큼 늘어야? (평균)
감면율만 늘다면	0	-
지원기간만 늘다면	0	-
감면율과 지원기간이 동시에 늘다면	42.86	78% & 5년
혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것	57.14	-

2) 경력단절 후 재취업 여성

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 중소기업에 대해 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
 - 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 57%와 28%로 합산 85%

<표 V-71> 중소기업에 대한 인식(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	14	50	34	2
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	1	14	57	28
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	1	27	60	12
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	0	23	56	21
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	0	23	64	13
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	3	25	58	14
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	1	23	65	11
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	1	16	69	14

□ 직장 선택 시 고려 요인으로는 고용안정성과 연봉이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-72> 직장 선택 시 고려 요인(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉	32	22	54
고용안정성	33	27	60
능력 및 경력개발	6	8	14
근무환경	13	26	39
근무지역	12	12	24
전공 및 적성	3	4	7
회사 이름(명성)	1	1	2

□ 과거 구직 시 희망 직장으로는 정부 및 공공기관이 가장 높았음

- 현재 생각의 경우 1순위 기준 중견기업이 가장 높았으며, 그 다음으로 중소기업
- 이는 중소기업 취업자가 중소기업에 근무하며 만족도가 높아졌기 때문일 수도 있지만, 반면 과거 구직 시와는 달리 더 이상 정부 및 공공기관, 대기업을 현실적으로 취업 가능한 직장으로 생각하지 않기 때문일 수도 있음

<표 V-73> 취업 희망 직장(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	과거 구직 시			현재		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	21	31	52	7	21	28
중견기업(종업원 100~300인)	22	25	47	34	24	58
중소기업(종업원 100인 미만)	13	22	35	28	30	58
정부 및 공공기관	41	15	56	26	14	40
자영업 또는 창업	3	7	10	5	11	16

□ 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 21%, 비슷하다고 응답한 비율이 72%

<표 V-74> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	1	6	72	20	1

□ 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답한 비율이 51%

<표 V-75> 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(경단녀 재취업자)

(단위: %)

과거 구직 시 중소기업 적극 고려	
그렇다	51
아니다	49

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 57%는 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답
- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 29%만이 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답

<표 V-76> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	그렇다	아니다
낮거나 비슷하다	57.0	43.0
높다	28.6	71.4

□ 과거 구직 시 중소기업을 고려한 이유는 다양함

- 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있었기 때문이라는 응답의 비율이 청년층보다 높음

<표 V-77> 중소기업을 고려한 이유(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	17.65	7.84	25.49
근로분위기가 좋을 것 같아서	5.88	9.8	15.68
고용안정성이 높을 것 같아서	7.84	7.84	15.68
승진 및 능력발휘 기회가 많을 것 같아서	13.73	5.88	19.61
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	13.73	27.45	41.18
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	15.69	19.61	35.3
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	1.96	1.96	3.92
창업 경험을 쌓기 위해서	3.92	13.73	17.65
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	19.61	5.88	25.49

- 과거 구직 시 중소기업을 고려하지 않은 이유로는 연봉이 적기 때문이라는 응답이 가장 높음

<표 V-78> 중소기업을 고려하지 않은 이유(경단녀 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	36.73	26.53	63.26
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	8.16	20.41	28.57
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	32.65	28.57	61.22
승진 및 능력 발휘 기회가 없을 것 같아서	2.04	4.08	6.12
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	4.08	8.16	12.24
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	16.33	12.24	28.57
주변의 시선 때문에	0	0	0

- 현재 이직을 고려 중이라고 응답한 비율이 6%
- 이직을 고려 중인 표본수가 적어 이하 문항 중 이직 관련 분석은 생략함

<표 V-79> 현재 이직 고려 여부(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	예	아니오
이직 고려 여부	6	94

- 2017년 평균 연봉은 2,505만원

<표 V-80> 2017년 연봉(경단녀 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
연봉	2,504.8	539.3	1,400	4,000

- 2017년 기준 근로소득세액에 대해 비교적 정확히 알고 있다는 응답의 비율은 5%에 불과하며, 대략적으로 알고 있다고 응답한 비율이 33%

<표 V-81> 2017년 근로소득세액 인지 여부(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	비교적 정확히 알고 있다	대략적으로 알고 있다	잘 모르겠다
근로소득세 금액	5	33	62

- 근로소득세액을 비교적 정확히 또는 대략적으로 알고 있다고 응답한 사람의 평균 세액은 110만원

<표 V-82> 2017년 근로소득세액(경단녀 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
근로소득세	110.2	103.5	10	400

- 중소기업 소득세 감면제도에 대해 잘 알고 있다고 응답한 비율은 6%에 불과

<표 V-83> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
제도 인지 여부	6	48	46

- 제도에 대해 잘 알고 있거나 들어본 적은 있지만 잘 모른다고 응답한 사람 중 제도의 혜택을 받았다고 응답한 사람은 19%에 불과

<표 V-84> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	예	아니오
혜택 여부	18.52	81.48

- 혜택을 받았다고 응답한 사람들의 평균 감면금액은 74만원

<표 V-85> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(경단녀 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
감면금액	73.5	54.6	12	160

- 혜택을 받지 못한 이유로는 알지 못했기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-86> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	제도에 대해 알지 못 해서	알긴 했지만 혜택이 크지 않아서	알긴 했지만 이용 절차가 번거로워서
감면받지 않은 이유	56.82	13.64	29.55

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 본인의 중소기업 취업에 많은 영향을 미쳤다고 응답한 비율은 1.9%에 불과하며, 어느 정도 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 13%에 그침

<표 V-87> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향
(경단녀 재취업자)

(단위: %)

	전혀 영향을 미치지 않음	별로 영향을 미치지 않음	어느 정도 영향을 미침	많은 영향을 미침
중소기업 취업에 미친 영향	14.81	70.37	12.96	1.85

3) 은퇴 후 재취업 고령자

- 중소기업에 대한 인식 분석 결과 중소기업에 대해 전반적으로 부정적인 의견의 비율이 높았음
 - 특히 같은 능력이라도 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 연봉이 적다는 인식에 그렇다 및 매우 그렇다고 응답한 비율이 각각 51%와 27%로 합산 78%

<표 V-88> 중소기업에 대한 인식(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	9	50	39	2
같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	0	22	51	27
중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	0	28	60	12
중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	2	27	56	15
중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	1	26	54	19
중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	2	29	58	11
중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	1	25	65	9
중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	1	17	71	11

- 직장 선택 시 고려 요인으로는 고용안정성이라고 응답한 비율이 가장 높음
 그 다음으로 연봉이라고 응답한 비율이 높음

<표 V-89> 직장 선택 시 고려 요인(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
연봉	26	26	52
고용안정성	32	33	65
능력 및 경력개발	1	10	11
근무환경	24	10	34
근무지역	13	17	30
전공 및 적성	3	4	7
회사 이름(명성)	1	0	1

- 과거 구직 시 희망 직장으로서는 1순위 기준 중견기업과 대기업이 가장 높음
 - 1, 2순위를 합할 경우 중견기업이 가장 높고, 그 다음이 중소기업
 - 현재 생각의 경우 1순위 기준 중견기업이 가장 높았으며, 그 다음으로 중소기업
 - 특히 과거 구직 시보다 현재 중소기업에 대한 선호도가 크게 높아짐
 - 이는 중소기업 취업자가 중소기업에 근무하며 만족도가 높아졌기 때문일 수도 있지만, 반면 과거 구직 시와는 달리 더 이상 정부 및 공공기관, 대기업을 현실적으로 취업 가능한 직장으로 생각하지 않기 때문일 수도 있음

<표 V-90> 취업 희망 직장(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	과거 구직 시			현재		
	1순위	2순위	합계	1순위	2순위	합계
대기업(종업원 300인 이상)	21	15	36	10	8	18
중견기업(종업원 100~300인)	21	33	54	20	35	55
중소기업(종업원 100인 미만)	18	27	45	45	22	67
정부 및 공공기관	20	17	37	12	18	30
자영업 또는 창업	20	8	28	13	17	30

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 비율이 20%, 비슷하다고 응답한 비율이 66%

<표 V-91> 중소기업 수준 대비 본인 능력 수준(고령자 재취업자)

(단위: %)

	매우 낮다	약간 낮다	비슷하다	약간 높다	매우 높다
비율	0	14	66	20	0

- 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답한 비율이 54%

<표 V-92> 과거 구직 시 중소기업 고려 여부(고령자 재취업자)

(단위: %)

과거 구직 시 중소기업 적극 고려	
그렇다	54
아니다	46

- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 낮거나 비슷하다고 응답한 사람의 52.5%는 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답
- 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 높다고 응답한 사람의 60%가 과거 구직 시 중소기업을 적극적으로 고려했다고 응답
- 본인의 수준이 낮거나 비슷하다고 생각하는 사람들의 중소기업 고려 비율이 더 낮은 이유로는 고령자의 경우 중소기업이 현실적으로 취업할 수 있는 가장 선호하는 직장이기 때문일 수 있음

<표 V-93> 본인 능력 평가에 따른 중소기업 고려 여부(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	그렇다	아니다
낮거나 비슷하다	52.5	47.5
높다	60	40

- 과거 구직 시 중소기업을 고려한 이유는 다양함

- 반면 중소기업이 제공하는 연봉에 만족할 수 있기 때문이라고 응답한 비율은 청년층에 비해 높음

<표 V-94> 중소기업을 고려한 이유(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있어서	9.26	14.81	24.07
근로분위기가 좋을 것 같아서	11.11	9.26	20.37
고용안정성이 높을 것 같아서	25.93	9.26	35.19
승진 및 능력 발휘 기회가 많을 것 같아서	7.41	5.56	12.97
근무지역, 근로시간 등의 선택이 다양할 것 같아서	16.67	18.52	35.19
적성에 맞는 일을 할 수 있을 것 같아서	7.41	25.93	33.34
대기업이나 공기업 등 다른 회사에 이직하기 위한 발판으로 삼기 위해서	3.7	3.7	7.4
창업 경험을 쌓기 위해서	5.56	1.85	7.41
다른 대안이 없어서 어쩔 수 없이	12.96	11.11	24.07

- 과거 구직 시 중소기업을 고려하지 않은 이유로는 고용안정성이 높지 않기 때문이라는 응답 비율이 가장 높음

<표 V-95> 중소기업을 고려하지 않은 이유(고령자 재취업자)

(단위: %)

문항	1순위	2순위	합계
중소기업은 연봉이 적어서	30.43	15.22	45.65
근로분위기가 좋지 않을 것 같아서	8.7	10.87	19.57
고용안정성이 높지 않을 것 같아서	23.91	32.61	56.52
승진 및 능력 발휘 기회가 없을 것 같아서	15.22	8.7	23.92
적성에 맞는 일을 할 수 없을 것 같아서	19.57	21.74	41.31
미래비전 및 경력개발의 기회가 없을 것 같아서	2.17	10.87	13.04
주변의 시선 때문에	0	0	0

- 현재 이직을 고려 중이라고 응답한 비율이 2%
- 이직을 고려 중인 표본수가 적어 이하 문항 중 이직 관련 분석은 생략함

<표 V-96> 현재 이직 고려 여부(고령자 재취업자)

(단위: %)

	예	아니오
이직 고려 여부	2	98

- 2017년 평균 연봉은 2,296만원

<표 V-97> 2017년 연봉(고령자 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
연봉	2,295.5	639.1	1,100	4,500

- 2017년 기준 근로소득세액에 대해 비교적 정확히 알고 있다는 응답자는 없었으며, 대략적으로 알고 있다고 응답한 비율이 29%

<표 V-98> 2017년 근로소득세액 인지 여부(고령자 재취업자)

(단위: %)

	비교적 정확히 알고 있다	대략적으로 알고 있다	잘 모르겠다
근로소득세 금액	0	29	71

- 근로소득세액을 비교적 정확히 또는 대략적으로 알고 있다고 응답한 사람의 평균 세액은 103만원

<표 V-99> 2017년 근로소득세액(고령자 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
근로소득세	102.7	80.4	11	310

- 중소기업 소득세 감면제도에 대해 잘 알고 있다고 응답한 비율은 5%에 불과

<표 V-100> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 인지도(고령자 재취업자)

(단위: %)

	잘 알고 있다	들어본 적은 있지만 잘 모른다	전혀 모른다
제도 인지 여부	5	39	56

- 제도에 대해 잘 알고 있거나 들어본 적은 있지만 잘 모른다고 응답한 사람 중 제도의 혜택을 받았다고 응답한 사람은 9%에 불과

<표 V-101> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 여부(고령자 재취업자)

(단위: %)

	예	아니오
혜택 여부	9	35

- 혜택을 받았다고 응답한 사람들의 평균 감면금액은 94만원

<표 V-102> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 혜택 금액(고령자 재취업자)

(단위: 만원)

	평균	표준편차	최소	최대
감면금액	94.1	62.2	20	217

- 혜택을 받지 못한 이유로는 알지 못했기 때문이라고 응답한 비율이 가장 높음

<표 V-103> 중소기업 취업자 소득세 감면제도 미활용 이유(고령자 재취업자)

(단위: %)

	제도에 대해 알지 못해서	알긴 했지만 혜택이 크지 않아서	알긴 했지만 이용절차가 번거로워서
감면받지 않은 이유	51.43	25.71	22.86

- 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 본인의 중소기업 취업에 많은 영향을 미쳤다고 응답한 비율은 2.3%에 불과하며, 어느 정도 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 13.6%에 그침

<표 V-104> 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 중소기업 취업에 미친 영향
(고령자 재취업자)

(단위: %)

	전혀 영향을 미치지 않음	별로 영향을 미치지 않음	어느 정도 영향을 미침	많은 영향을 미침
중소기업 취업에 미친 영향	15.91	68.18	13.64	2.27

4. 효과성 분석 소결

- 국세청 과세자료 및 노동패널조사를 활용한 분석 결과 본 조세특례가 중소기업의 청년고용에 어느 정도 기여하고 있는 것으로 판단됨
- 본 조세특례가 도입된 시점 이후에 중소기업 청년취업자 비중이 소폭 상승함
 - 하지만 2012년 직전과 직후에 고용과 관련된 다른 조세특례가 도입 및 확대되었기 때문에 2012년 이후에 나타난 청년의 중소기업 취업자 비중 증가가 본 조세특례의 직접적인 효과라고 보기에 한계가 있음
 - 2015년에 청년의 취업자 비중이 급격히 감소하고 있어 본 조세특례 등의 중소기업의 청년고용증대 효과가 지속되고 있지 못함을 보여줌
 - 2014년 이후 본 조세특례의 소득세 감면을 하락 및 감면액 한도기준 설정 등은 중소기업으로의 고용증대유도에 부정적으로 작용했을 가능성이 있음

- 설문조사 분석 결과 중소기업 취업을 꺼리는 주요 요인으로 연봉을 꼽았으며, 본 조세특례에 대한 인지도가 높아질 경우, 그리고 제도가 확대될 경우 중소기업 취업유도 효과가 일부분 발생할 것으로 예상됨
 - 모든 그룹에서 동일하게 중소기업에 대한 부정적인 인식이 높음
 - 특히 중소기업 근로자는 같은 능력의 대기업 근로자에 비해 연봉을 적게 받는다고 인식하는 비율이 매우 높음
 - 중소기업 취업의사가 있는 경우 그 이유는 다양하지만 중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있기 때문이라는 답변 비율은 적음
 - 특히 청년층에서 낮게 나타남
 - 중소기업 취업의사가 없는 경우 주된 이유로 중소기업의 낮은 연봉을 꼽음
 - 특히 청년층에서 낮은 연봉을 주요 요인으로 꼽은 비율이 높음
 - 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 청년과 취업의사가 없다고 응답한 청년 사이 중소기업 취직을 수락하기 위한 최소 연봉 차이가 100만원 정도(각각 2,704만원 및 2,802만원)
 - 따라서 충분한 소득 보전이 지원될 경우 중소기업 취업의사에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임
 - 본 조세특례에 대한 인지도가 매우 낮음
 - 미취업자는 물론이고, 최근 중소기업 취업자들의 경우에도 인지도가 낮게 나타남
 - 본 조세특례를 활용하지 않은 주요 이유가 제도를 알지 못했기 때문
 - 본 조세특례가 중소기업 취업에 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 매우 낮음
 - 본 제도를 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들을 대상으로 제도 인지 전후 취업희망직장 또는 중소기업 취직의사를 비교
 - 청년층의 경우 제도 인지 후 중견기업 및 중소기업에 대한 취업선호도가 상승
 - 경력단절여성과 고령자의 경우 제도 인지 후 중소기업 취업을 위해 적극적으로 노력하겠다고 응답한 비율이 증가
 - 제도 인지 전후 변화가 없는 응답자들 중 상당수는 감면율이 80%, 기간이 5년 정도로 확대된다면 영향을 받을 수 있을거라고 응답

Ⅵ. 결론 및 시사점



Ⅵ. 결론 및 시사점

- 본 연구에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 제도의 타당성과 효과성을 분석하고, 이를 바탕으로 제도 개선방안을 제시
 - 본 제도는 목적은 중소기업 인력 지원 및 청년, 노인, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업 촉진
 - 중소기업은 대기업에 비해 인력부족률이 월등히 높음
 - 동시에 청년실업과 여성의 경력단절, 노인빈곤이 심각한 사회·경제적 문제로 부각되고 있음
 - 중소기업의 인력난을 해소하고, 청년실업과 여성 경력단절, 노인빈곤을 해결할 수 있는 정책적 지원이 필요
 - 타당성 및 효과성 분석을 통해 본 제도의 일몰연장 또는 폐지 여부, 제도 개선방안 등에 대한 종합적인 시사점 도출

- 중소기업의 인력난, 높은 청년실업률, 심각한 여성 경력단절 문제, 높은 노인빈곤율을 고려할 때 본 제도의 타당성이 인정됨
 - 2017년 기준 중소기업의 미충원율은 12.88%로 대기업 미충원율 4.82%에 비해 크게 높은 수준
 - 청년실업률이 2012년 이후 꾸준히 증가하여 2017년 현재 9.8%
 - 여성의 결혼 및 출산 등으로 인한 경력단절이 심각하여 연령별 고용률 그래프가 전형적인 M자형 패턴을 나타냄
 - 2014년 기준 우리나라의 노인빈곤율은 48.8%로 OECD 국가 중 1위이며, 평균인 12.7%의 4배에 가까운 수준

- 국세청 과세자료 및 노동패널조사를 활용한 분석 결과 본 조세특례가 중소기업의 청년고용에 어느 정도 기여하고 있는 것으로 판단됨
 - 본 조세특례가 도입된 시점 이후에 중소기업 청년취업자 비중이 소폭 상승함
 - 하지만 2012년 직전과 직후에 고용과 관련된 다른 조세특례가 도입 및 확대되

었기 때문에 2012년 이후에 나타난 청년의 중소기업 취업자 비중 증가가 본 조세특례의 직접적인 효과라고 보기에는 한계가 있음

- 2015년에 청년의 취업자 비중이 급격히 감소하고 있어 본 조세특례 등의 중소기업의 청년고용증대 효과가 지속되고 있지 못함을 보여줌
- 2014년 이후 본 조세특례의 소득세 감면을 하락 및 감면액 한도기준 설정 등은 중소기업으로의 고용증대유도에 부정적으로 작용했을 가능성이 있음

□ 설문조사 분석 결과 중소기업 취업을 꺼리는 주요 요인으로 연봉을 꼽았으며, 본 조세특례에 대한 인지도가 높아질 경우, 그리고 제도가 확대될 경우 중소기업 취업유도 효과가 일부분 발생할 것으로 예상됨

- 모든 그룹에서 동일하게 중소기업에 대한 부정적 인식이 높음
 - 특히 중소기업 근로자는 같은 능력의 대기업 근로자에 비해 연봉을 적게 받는다고 인식하는 비율이 매우 높음
- 중소기업 취업의사가 있는 경우 그 이유는 다양하지만 중소기업에서 제공하는 연봉에 만족할 수 있기 때문이라는 답변 비율은 적음
 - 특히 청년층에서 낮게 나타남
- 중소기업 취업의사가 없는 경우 주된 이유로 중소기업의 낮은 연봉을 꼽음
 - 특히 청년층에서 낮은 연봉을 주요 요인으로 꼽은 비율이 높음
- 중소기업 취업의사가 있다고 응답한 청년과 취업의사가 없다고 응답한 청년 사이 중소기업 취직을 수락하기 위한 최소 연봉 차이가 100만원 정도(각각 2,704만원 및 2,802만원)
 - 따라서 충분한 소득 보전이 지원될 경우 중소기업 취업의사에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임
- 본 조세특례에 대한 인지도가 매우 낮음
 - 미취업자는 물론이고, 최근 중소기업 취업자들의 경우에도 인지도가 낮게 나타남
 - 본 조세특례를 활용하지 않은 주요 이유가 제도를 알지 못했기 때문
 - 본 조세특례가 중소기업 취업에 영향을 미쳤다고 응답한 비율도 매우 낮음
- 본 제도를 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답한 사람들을 대상으로 제도 인지 전후 취업희망직장 또는 중소기업 취직의사를 비교

- 청년층의 경우 제도 인지 후 중견기업 및 중소기업에 대한 취업선호도가 상승
- 경력단절여성과 고령자의 경우 제도 인지 후 중소기업 취업을 위해 적극적으로 노력하겠다고 응답한 비율이 증가
- 제도 인지 전후 변화가 없는 응답자들 중 상당수는 감면율이 80%, 기간이 5년 정도로 확대된다면 영향을 받을 수 있을 것이라고 응답

□ 본 연구의 분석 결과 중소기업 취업자 소득세 감면제도는 타당성과 효과성이 인정되며, 효과성 극대를 위해 제도의 홍보 및 혜택 확대가 필요함

- 중소기업의 구직난 및 높아지는 청년실업률, 여성의 경력단절 문제 및 노인빈곤을 해결하기 위해 청년, 경력단절여성, 고령자 등의 중소기업 취업을 지원하는 정책은 충분한 타당성을 가짐
- 본 제도는 청년의 중소기업 취업비중을 일부 높인 효과가 있는 것으로 보이며, 설문조사 결과 제도에 대한 인지도가 높아지고, 혜택이 확대된다면 효과성이 높아질 것으로 기대됨
- 2018년 5월 청년에 대한 혜택이 기존 3년간 70% 감면에서 5년간 90% 감면으로 확대됨
 - 나머지 집단, 즉 경력단절여성, 고령자, 장애인에 대해서도 같거나 비슷한 수준으로 제도를 확대할 수 있음
- 또한 감면세액의 한도액(150만원)을 재검토해볼 수 있음
 - 한도가 없다면 고소득자들이 혜택을 가장 많이 보게 되어 형평성 문제가 발생할 수 있음
 - 하지만 본 제도가 특정 계층(청년, 경력단절여성, 고령자, 장애인)에게 정해진 기간(3년 또는 5년) 동안만 적용된다는 점에서 한도를 인상하는 방안을 검토해볼 수 있음
 - 특히 대기업에 취직할 수도 있는 인재들의 중소기업 취업을 장려하기 위해서는 전문성을 가진 고숙련 근로자들이 중소기업 취업 시 실질적인 혜택을 볼 수 있도록 제도를 확대하여야 함
 - 또한 본 연구의 효과성 분석 결과에 따르면 2014년 이후 감면액 한도기준 설정이 중소기업 고용증대 유도에 부정적으로 작용했을 가능성이 있음

- 따라서 예를 들어 한도를 600만원 정도로 인상하는 방안(전문성을 가진 청년 등이 중소기업에 취업할 경우, 즉 월평균 50만원 정도의 소득지원)을 검토해볼 수 있음
- 제도의 지나친 확대 또는 고소득자의 지나친 혜택(특히 대기업 퇴직 고령자가 중소기업에 재취업하는 경우)에 대한 우려가 존재할 경우 실질적으로 대기업 취업 가능 인재를 중소기업으로 유도할 수 있는 유일한 집단으로 판단되는 청년에 한해 한도액을 증가시킬 수도 있음

참고문헌

- 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.
- 김영생·오계택·남재량, 『청년의 중소기업 취업 및 장기근속 유도를 위한 정책방안 연구』, 수탁연구 2013-08, 한국직업능력개발원·고용노동부, 2013.
- 김인춘, 「스웨덴의 복지체제와 재정:복지재정과 국민부담의 조화」, 『유럽연구』, 제29권 3호, 2011, p. 7.
- 김재진, 『자녀장려세제(CTC) 도입의 정책적 함의와 기대효과』, 한국조세재정연구원, 2014.
- 류만희, 『국가별 근로연계복지제도 비교연구』, 2012. 11.
- 안종석, 「근로소득보전세제(EITC): 주요국의 사례 및 시사점」, 『OECD 연구회 조세/재정분과』, 2005, pp. 16~17.
- 안종석, 『근로·자녀장려금 제도 성과분석 및 운용방안 연구』, 한국조세재정연구원, 2017.
- 안종석·박수진·이서현, 『주요국의 근로소득세 공제체계 국제비교』, 세법연구 17-03, 한국조세재정연구원, 2017.
- 오민애, 『프랑스 경제활동 추가수당 제도의 통합 배경과 현황』, 국제노동브리프 14.6, 한국노동연구원, 2016, pp. 87~96.
- 오종현·신상화·강성훈, 『중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 한국조세재정연구원, 2015.
- 오호영·손유미·송창용·김유미·신동준·이은혜·이대창·천영민·이성재, 『청년고용 촉진을 위한 정책방안 연구』, 수탁연구 2014-02, 한국직업능력개발원·기획재정부, 2014.
- 이장원 외, 『EITC 제도와 사회보험지원제도 운영 해외사례 조사』, 정책과제, 한국고용노사관계학회, 2013, p. 27.
- 이병산, 「고용창출과 고용유지를 위한 조세지원제도의 개선방안에 관한 연구」, 『디지털융복합연구』, 제13권 제11호, 2015, pp. 133~139.
- 장현진, 「청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인」, 『고용직업능력개발연구』, 제19권 2호, 2016, pp. 33~56.
- 조의행, 『영국 복지개혁법안』, 한국법제연구원, 2011.

최승문·김나영, 『여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안』, 연구보고서 17-14, 한국조세재정연구원, 2017.

Yang, Y., & Land, K. C., *Age - Period - Cohort Analysis: New Models, Methods and Empirical Applications*, CRC Press, 2013.

- 해외 자료 -

<미국>

미국 국세청(<https://www.irs.gov/ko/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit/eitc-income-limits-maximum-credit-amounts>, 검색 일자: 2018. 4. 10.)

미국 국세청(<https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit/eitc-income-limits-maximum-credit-amounts-next-year>, 검색일자: 2018. 4. 10.)

미국 법전, <http://uscode.house.gov>, 검색일자: 2018. 4. 10.

IRS, Earned Income Credit(EIC)(Publication 596), 2018.

Margot L. Crandall-Hollick, The Earned Income Tax Credit(EITC): a brief legislative history, CRS report, 2018.

OMB, *Analytical perspectives: Budget of the U.S. government fiscal year 2019*, 2018.

<영국>

HM Revenue & Customs, “A guide to Child Tax Credit and Working Tax Credit,” 2018. _____, “Child and Working Tax Credits Statistics, UK” 2015~16.

Department for work and Pensions, “Impact Assessment for Universal Credit,” 2010.

영국 정부, <http://www.gov.go.uk/>, 검색일자: 2018. 4. 20.

영국 국세청, <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs>, 검색일자: 2018. 4. 20.

<캐나다>

Department of Finance Canada, “Report on Federal Tax Expenditures,” 2007.

Department of Finance Canada, “Report on Federal Tax Expenditures,” 2016.

Department of Finance Canada, “Report on Federal Tax Expenditures,” 2017.

Government of Canada, “The Budget Plan,” 2007.

Government of Canada, “The Budget Plan,” 2009

캐나다 법무부, <http://laws-lois.justice.gc.ca>, 검색일자: 2018. 4. 12.

<프랑스>

Le Figaro, 《Prime d'activité: de plus en plus de bénéficiaires》, 2017. 10. 20.

République Française, 『Évaluation des Voies et Moyens: Dépenses Fiscales』, 각 연도
프랑스 사회정책 안내 사이트, <http://droit-finances.net>

<호주>

호주 DHS, <https://www.humanservices.gov.au/individuals/services/centrelink/newstart-allowance/how-much-you-can-get>, 검색일자: 2018. 4. 23.

<스웨덴>

대한무역투자진흥공사 국가정보(<https://ko.tradingeconomics.com/sweden/social-security-rate>)

Saez, Emmanuel, Benjamin Schoefer and David Seim, “PAYROLL TAXES, FIRM BEHAVIOR, AND RENT SHARING: EVIDENCE FROM A YOUNG WORKERS' TAX CUT IN SWEDEN,” *NBER WORKING PAPER 23976*, 2017.

Skedinger, Per., “Effects of Payroll Tax Cuts for Young Workers,” in eds. Michael Rosholm and Michael Svarer, *Nordic Economic Policy Review: Consequences of youth unemployment and effectiveness of policy interventions 1*, Norden, 2014.

부 록



<부 록>

- 부록에서는 본 연구를 위해 수행한 설문조사의 설문지를 수록
 - 설문조사는 크게 두 집단으로 구성
 - 미취업자와 최근 중소기업 취업자
 - 각 집단 내에서 청년, 경력단절여성, 고령자로 재구성
 - 미취업자 집단은 청년 취업준비생, 경력단절여성, 은퇴한 고령자로 구성
 - 취업자 집단은 최근 중소기업에 취업한 청년, 경력단절 후 최근 중소기업에 재취업한 여성, 퇴직 후 최근 중소기업에 재취업한 고령자로 구성
 - 미취업자의 경우 세부 집단별로 별도의 설문지를 제공
 - 취업자의 경우 동일한 설문지 사용

중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사 - 취업준비생(청년) -	ID			
--	----	--	--	--

안녕하십니까?
저는 「중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사」를 담당하고 있는 매크로밀 엠브레인 조사원 000입니다. 본 조사는 한국조세재정연구원이 취업준비생을 대상으로 중소기업 취업에 대한 소득세 감면제도에 대한 현황을 파악하여, 향후 중소기업의 세제혜택과 관련된 정책의 방향을 수립하기 위해 진행하고 있습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 협조해 주시면 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

2018년 6월



통계법 제33조(비밀의 보호)
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

응답자 정보			
SQ1. 성별	1) 남성 2) 여성	SQ2. 생년월	19__년 __월
SQ3. 군복무 여부	1) 복무 → SQ3-1로 이동 2) 미복무 → SQ4로 이동	SQ3-1 군복무 기간	__년 __개월
SQ4. 귀하는 2·3년제 전문대, 4년제 대학교를 재학(휴학) 중이거나 졸업하셨습니다? (※ 사이버 대학, 방송통신대학교, 사회교육원은 제외됩니다.)			
1) 재학(휴학 중 포함) → SQ4-1로 이동 2) 졸업 → SQ4-1로 이동 3) 해당 없음 → 조사종료			
SQ4-1. 귀하의 현재 또는 출신 대학의 유형은 무엇입니까? (※ 사이버 대학, 방송통신대학교, 사회교육원은 제외됩니다.)			
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ■응답 기준■ 귀하께서 취득하였거나 취득 예정인 학위 기준이 아닌, 현재 또는 출신 대학의 유형을 기준으로 응대 주십시오. 예를 들어, 한양여자대학교의 경우 '4) 사립 2·3년제'로 선택해 주십시오. </div>			
1) 국공립 4년제 2) 사립 4년제 3) 국공립 2·3년제 4) 사립 2·3년제			
SQ4-2. 귀하의 현재 또는 출신 대학의 전공계열은 무엇입니까?			
1) 인문계열 2) 사회계열 3) 교육계열 4) 공학계열 5) 자연계열 6) 기타계열 → 조사종료			
SQ4-3. 귀하의 출신(현재) 대학 소재지는 어디입니까?			
1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 경기 9) 강원 10) 충북 11) 충남 12) 전북 13) 전남 14) 경북 15) 경남 16) 제주 17) 해외			
SQ5. 귀하께서는 과거 중소기업에 근무하신 경험이 있으십니까?			
1) 있음 → SQ5-1로 이동 2) 없음 → 문1로 이동			
SQ5-1. 귀하가 근무했던 중소기업에서의 종사상 위치는 무엇이었습니까?			
1) 정규직 → 조사종료 2) 비정규직 → 조사종료 3) 인턴 또는 현장실습생 → 문1로 이동			

Part 1. 중소기업 취업에 대한 인식

문1. 다음 내용을 읽고 중소기업 취업에 대한 귀하의 인식에 대해 응답해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	①	②	③	④
2) 같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	①	②	③	④
3) 중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	①	②	③	④
4) 중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	①	②	③	④
5) 중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	①	②	③	④
6) 중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	①	②	③	④
7) 중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	①	②	③	④
8) 중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	①	②	③	④

문2. 귀하가 직장을 고를 때 중요하게 생각하는 요소는 어떻습니까?
우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- | | | |
|--------------|-----------------------------|--------------|
| 1) 연봉 | 2) 고용안정성 | 3) 능력 및 경력개발 |
| 4) 근무환경 | 5) 근무지역 | 6) 전공 및 적성 |
| 7) 회사 이름(명성) | 8) 기타() | |

문3. 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- 1) 매우 낮다 2) 약간 낮다 3) 비슷하다 4) 약간 높다 5) 매우 높다

문4. 귀하께서는 중소기업에 취업할 의사가 있습니까?

- 1) 예 → 문4-1로 이동 2) 아니오 → 문4-2로 이동

문7. 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 기대하는 연봉(희망연봉)은 어떻게 되십니까?

_____만원

문8. 중소기업에서 취직 기회가 있을 경우 연봉이 최소 얼마 이상이면 수락할 수 있습니까?

_____만원

문9. 귀하께서 취업하고 싶은 직장은 어디입니까? 우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- 1) 대기업(종업원 300인 이상)
- 2) 중견기업(종업원 100인~300인 미만)
- 3) 중소기업(종업원 100인 미만)
- 4) 정부 및 공공기관
- 5) 자영업 또는 창업

Part 2. 중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 인식

문10. 귀하께서는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면제도에 대해 알고 계십니까?

- 1) 잘 알고 있다 → 조사 종료 2) 들어본 적은 있지만 잘 모른다 → 문10-1로 이동
 3) 전혀 모른다 → 문10-1로 이동

▣ 중소기업 소득세 감면제도에란 ▣

- 중소기업에 취업한 청년, 장애인, 60세 이상인 사람에게 중소기업으로부터 받은 근로소득에 대해 취업한 해부터 3년간 소득세의 50~70%를 감면해주는 제도입니다.
- 예를 들어, 귀하가 2018년 1월 1일에 취업하여 3년간 매년 연봉 4000만원을 받고, 이에 대한 소득세가 매년 100만원일 경우, 중소기업이 아닌 직장에서 취업했다면 매년 100만원씩 납부해야 하지만 중소기업에 취업했을 경우 3년간 매년 30만원씩만 납부하시면 됩니다.
- 본 세제혜택은 중소기업 취업시점부터 3년간 적용받을 수 있으며, 취업시점은 다른 중소기업으로 이직을 하더라도 최초로 중소기업에 취업한 날짜를 기준으로 합니다.

문10-1. (문10번 2), 3) 응답자) 중소기업 소득세 감면혜택을 알고 난 후 취업하고 싶은 직장 순위는 어떻게 되십니까? 우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- 1) 대기업(종업원 300인 이상) 2) 중견기업(종업원 100인~300인 미만)
 3) 중소기업(종업원 100인 미만) 4) 정부 및 공공기관
 5) 자영업 또는 창업

문11. (문9와 문10-1 비교) 중소기업 소득세 감면제도의 존재로 인해 취업하고 싶은 직장 중 중소기업의 선호도 순위가 바뀌지 않았다면, 지원이 얼마만큼 크다면 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- 1) 감면율이 높아야 한다 → 문11-1로 이동
 2) 지원기간이 높아야 한다 → 문11-2로 이동
 3) 감면율과 지원기간이 동시에 높아야 한다 → 문11-3으로 이동
 4) 혜택이 늘더라도 영향이 없을 것이다 → 문11-4로 이동

문11-1. (문11번 1) 응답자) 감면율이 높아야 한다면, 몇 %까지 높아야 한다고 생각하십니까?

_____ %까지

Part 1. 중소기업 취업에 대한 인식

문1. 다음 내용을 읽고 중소기업 취업에 대한 귀하의 인식에 대해 응답해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	①	②	③	④
2) 같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	①	②	③	④
3) 중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	①	②	③	④
4) 중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	①	②	③	④
5) 중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	①	②	③	④
6) 중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	①	②	③	④
7) 중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	①	②	③	④
8) 중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	①	②	③	④

문2. 귀하가 직장을 고를 때 중요하게 생각하는 요소는 어떤 습니까?

우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- | | | |
|--------------|-----------------------------|--------------|
| 1) 연봉 | 2) 고용안정성 | 3) 능력 및 경력개발 |
| 4) 근무환경 | 5) 근무지역 | 6) 전공 및 적성 |
| 7) 회사 이름(명성) | 8) 기타() | |

문3. 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- 1) 매우 낮다 2) 약간 낮다 3) 비슷하다 4) 약간 높다 5) 매우 높다

문4. 귀하께서는 중소기업에 취업할 의사가 있습니까?

- 1) 예 → 문4-1로 이동 2) 아니오 → 문4-2로 이동

Part 2. 중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 인식

문10. 귀하께서는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 제도에 대해 알고 계십니까?

- 1) 잘 알고 있다 → 조사 종료
- 2) 들어본 적은 있지만 잘 모른다 → 문10-1로 이동
- 3) 전혀 모른다 → 문10-1로 이동

▣ 중소기업 소득세 감면제도란 ▣

- 중소기업에 취업한 청년, 장애인, 60세 이상인 사람에게 중소기업으로부터 받은 근로소득에 대해 취업한 해부터 3년간 소득세의 50~70%를 감면해주는 제도입니다.
- 예를 들어, 귀하가 2018년 1월 1일에 취업하여 3년간 매년 연봉 4000만원을 받고, 이에 대한 소득세가 매년 100만원일 경우, 중소기업이 아닌 직장에서 취업했다면 매년 100만원씩 납부해야 하지만 중소기업에 취업했을 경우 3년간 매년 30만원씩만 납부하시면 됩니다.
- 본 세제혜택은 중소기업 취업시점부터 3년간 적용받을 수 있으며, 취업시점은 다른 중소기업으로 이직을 하더라도 최초로 중소기업에 취업한 날짜를 기준으로 합니다.

문10-1. (문10번 2), 3) 응답자) 중소기업 소득세 감면혜택을 알고 난 후 중소기업 취업을 위한 노력 계획은?

- 1) 전혀 노력하지 않을 것이다
- 2) 약간 노력해볼 계획이다
- 3) 비교적 적극적으로 노력해 볼 계획이다
- 4) 매우 적극적으로 노력해볼 계획이다

문11. 중소기업 소득세 감면제도의 존재로 인해 중소기업의 구직 노력 의사 순위가 바뀌지 않았다면, 지원이 얼마만큼 크다면 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- 1) 감면율만 늘어난다면 (그렇다면 몇____%까지)
- 2) 지원기간만 늘어난다면 (그렇다면 몇____년까지)
- 3) 감면율과 지원기간이 동시에 늘어난다면 (그렇다면 몇____%, 몇____년까지)
- 4) 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것 → 문11-1로 이동

중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사 - 60세 이상 퇴직자	ID			
---	----	--	--	--

안녕하십니까?

저는 「중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사」를 담당하고 있는 마크로밀 엠브레인 조사원 000입니다. 본 조사는 한국조세재정연구원이 취업준비생을 대상으로 중소기업 취업에 대한 소득세 감면제도에 대한 현황을 파악하여, 향후 중소기업의 세제혜택과 관련된 정책의 방향을 수립하기 위해 진행하고 있습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 협조해 주시면 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

2018년 6월



통계법 제33조(비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

응답자 정보			
SQ1. 생년월	19____년 ____월	SQ2. 성별	1) 남성 2) 여성
SQ4. 귀하의 최종학력은? (※ 사이버 대학, 방송통신대학교, 사회교육원은 제외됩니다.)			
1) 고등학교 재학 이하 2) 고등학교 졸업 3) 2·3년제 전문대 졸업 3) 4년제 대학 졸업 5) 대학원 재학 이상			
SQ4-3. 귀하의 경력 중 가장 오래 근무했던 직장은?			
1) 대기업(종업원 300인 이상) 2) 중견기업(종업원 100인~300인) 3) 중소기업(종업원 100인 미만) 4) 정부 또는 공공기관 5) 전문직 6) 소규모 자영업 7) 전업 주부			
SQ5. 귀하께서는 과거 중소기업에 근무하신 경험이 있으십니까?			
1) 있음 2) 없음			

Part 1. 중소기업 취업에 대한 인식

문1. 다음 내용을 읽고 중소기업 취업에 대한 귀하의 인식에 대해 응답해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	①	②	③	④
2) 같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	①	②	③	④
3) 중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	①	②	③	④
4) 중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	①	②	③	④
5) 중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	①	②	③	④
6) 중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	①	②	③	④
7) 중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	①	②	③	④
8) 중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	①	②	③	④

문2. 귀하가 직장을 고를 때 중요하게 생각하는 요소는 어떻습니까?
우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- | | | |
|--------------|-----------------------------|--------------|
| 1) 연봉 | 2) 고용안정성 | 3) 능력 및 경력개발 |
| 4) 근무환경 | 5) 근무지역 | 6) 전공 및 적성 |
| 7) 회사 이름(명성) | 8) 기타() | |

문3. 본인의 학력, 스펙, 능력이 중소기업이 필요로 하는 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- 1) 매우 낮다 2) 약간 낮다 3) 비슷하다 4) 약간 높다 5) 매우 높다

문4. 귀하께서는 중소기업에 취업할 의사가 있습니까?

- 1) 예 → 문4-1로 이동 2) 아니오 → 문4-2로 이동

문7. 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 기대하는 연봉(희망연봉)은 어떻게 되십니까?

_____만원

문8. 중소기업에서 취직 기회가 있을 경우 연봉이 최소 얼마 이상이면 수락할 수 있습니까?

_____만원

문9. 귀하께서는 최근 3년 이내에 중소기업 취업을 위해 노력하신 적이 있습니까?

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1) 전혀 노력하지 않았다 | 2) 약간 노력했다 |
| 3) 비교적 적극적으로 노력했다 | 4) 매우 적극적으로 노력했다 |

Part 2. 중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 인식

문10. 귀하께서는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면제도에 대해 알고 계십니까?

- 1) 잘 알고 있다 → 조사 종료
- 2) 들어본 적은 있지만 잘 모른다 → 문10-1로 이동
- 3) 전혀 모른다 → 문10-1로 이동

▣ 중소기업 소득세 감면제도에란 ▣

- 중소기업에 취업한 청년, 장애인, 60세 이상인 사람에게 중소기업으로부터 받은 근로소득에 대해 취업한 해부터 3년간 소득세의 50~70%를 감면해주는 제도입니다.
- 예를 들어, 귀하가 2018년 1월 1일에 취업하여 3년간 매년 연봉 4000만원을 받고, 이에 대한 소득세가 매년 100만원일 경우, 중소기업이 아닌 직장에서 취업했다면 매년 100만원씩 납부해야 하지만 중소기업에 취업했을 경우 3년간 매년 30만원씩만 납부하시면 됩니다.
- 본 세제혜택은 중소기업 취업시점부터 3년간 적용받을 수 있으며, 취업시점은 다른 중소기업으로 이직을 하더라도 최초로 중소기업에 취업한 날짜를 기준으로 합니다.

문10-1. (문10번 2), 3) 응답자) 중소기업 소득세 감면혜택을 알고 난 후 중소기업 취업을 위한 노력 계획은?

- 1) 전혀 노력하지 않을 것이다
- 2) 약간 노력해볼 계획이다
- 3) 비교적 적극적으로 노력해 볼 계획이다
- 4) 매우 적극적으로 노력해볼 계획이다

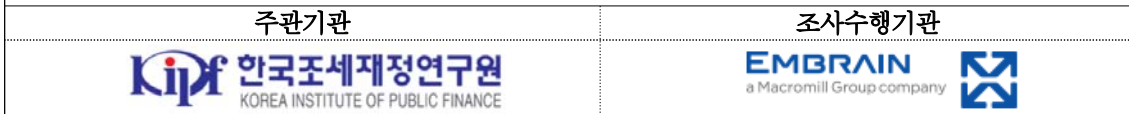
문11. 중소기업 소득세 감면제도의 존재로 인해 중소기업의 구직 노력 의사 순위가 바뀌지 않았다면, 지원이 얼마만큼 크다면 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- 1) 감면율만 늘어난다면 (그렇다면 몇____%까지)
- 2) 지원기간만 늘어난다면 (그렇다면 몇____년까지)
- 3) 감면율과 지원기간이 동시에 늘어난다면 (그렇다면 몇____%, 몇____년까지)
- 4) 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않을 것 → 문11-1로 이동

중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사 - 중소기업 취업자 -	ID			
---	----	--	--	--

안녕하십니까?
저는 「중소기업 취업자 소득세 감면에 대한 설문조사」를 담당하고 있는 마크로밀 엠브레인 조사원 000입니다. 본 조사는 한국조세재정연구원이 중소기업 취업자를 대상으로 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면제도에 대한 현황을 파악하여, 향후 중소기업의 세제혜택과 관련된 정책의 방향을 수립하기 위해 진행하고 있습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 협조해 주시면 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

2018년 6월



통계법 제33조(비밀의 보호)
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

응답자 정보

SQL. 응답자 유형	1) 청년	2) 경력단절 후 재취업 여성	3) 60세 이상 재취업
SQ2. 성별	1) 남성	2) 여성	SQ3. 생년월
[SQL. 1]응답자만 활성화	1) 복무 → SQ4-1로 이동	2) 미복무 → SQ7로 이동	19__년 __월
SQ4. 군복무 여부		SQ4-1. 군복무 기간	__년 __개월
[SQL. 2]응답자만 활성화			→ SQ7로 이동
SQ5. 경력단절기간	__년 __개월		
[SQL. 3]응답자만 활성화	1) 대기업	2) 중견기업	3) 중소기업
SQ6. 생애 주 직장	5) 전문직	6) 자영업	7) 전업 주부
	4) 정부 또는 공공기관		

SQ7. 귀하의 최종학력은?
(※ 사이버 대학, 방송통신대학교, 사회교육원은 제외됩니다.)

1) 고등학교 재학 이하 → 문1로 이동	2) 고등학교 졸업 → 문1로 이동
3) 2·3년제 대학 졸업 → SQ7-1로 이동	4) 4년제 대학 졸업 → SQ7-1로 이동
5) 대학원 재학 이상 → SQ7-1로 이동	

SQ7-1. 귀하의 현재 또는 출신 대학의 유형은 무엇입니까?
(※ 사이버 대학, 방송통신대학교, 사회교육원은 제외됩니다.)

■응답 기준■
 귀하께서 취득하였거나 취득 예정인 학위 기준이 아닌, 현재 또는 출신 대학의 유형을 기준으로 응답해 주십시오. 예를 들어, 한양여자대학교의 경우 '4) 사립 2·3년제'로 선택해 주십시오.

1) 국공립 4년제 2) 사립 4년제 3) 국공립 2·3년제 4) 사립 2·3년제

SQ7-2. 귀하의 현재 또는 출신 대학의 전공계열은 무엇입니까?

1) 인문계열 2) 사회계열 3) 교육계열 4) 공학계열 5) 자연계열
 6) 기타계열 → 조사종료

SQ7-3. 귀하의 출신(현재) 대학 소재지는 어디입니까?

1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산
 8) 경기 9) 강원 10) 충북 11) 충남 12) 전북 13) 전남 14) 경북
 15) 경남 16) 제주 17) 해외

[SQL. 3]응답자만 활성화

SQ8. 귀하의 집에는 귀하를 포함해서 현재 모두 몇 분의 가족이 같이 살고 계십니까?

동거 가족 수 : _____명

Part 1. 응답자 일반 현황

문1. 귀하는 현재 직장에 취업하기 전 중소기업 근무 경험이 있으십니까?

- 1) 예 → 문1-1로 이동 2) 아니오 → 문2로 이동

문1-1. 귀하가 근무했던 중소기업에서의 종사상 위치는 무엇이었습니까?

- 1) 정규직 2) 비정규직 3) 인턴 또는 현장실습생 4) 기타()

문1-2. 귀하가 근무했던 중소기업에서의 총 근무기간은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월

문2. 현재 직장에 취업한 시기는 어떻게 되십니까?

_____년 _____월

문3. 현재 종사하고 계시는 직장의 업종은 어떻게 되십니까?

- 1) 제조업 2) 서비스업 3) 기타()

문4. 현재 종사하고 계시는 직장에서의 직종은 어떻게 되십니까?

- 1) 생산/기능직 2) 기술/연구직 3) 사무/관리직 4) 영업/마케팅직
5) 서비스직 6) 자유전문직 7) 단순노무직 8) 기타()

Part 2. 중소기업 취업에 대한 인식

문5. 다음 내용을 읽고 중소기업 취업에 대한 귀하의 인식에 대해 응답해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 중소기업 근로자는 대기업 근로자에 비해 능력이 부족하다	①	②	③	④
2) 같은 능력이더라도 대기업에 비해 중소기업 근로자는 연봉을 적게 받는다	①	②	③	④
3) 중소기업은 대기업에 비해 업무분장 시 본인의 적성에 대한 고려가 적다	①	②	③	④
4) 중소기업은 대기업에게 빈번히 갑질을 당한다	①	②	③	④
5) 중소기업은 대기업에 비해 근로여건과 근무환경이 열악하다	①	②	③	④
6) 중소기업 근로자는 고용이 불안정하다(해고 또는 회사의 부도 등)	①	②	③	④
7) 중소기업은 가족기업인 경우가 많아 사장의 가족이 아닌 한 승진 등에 한계가 있다	①	②	③	④
8) 중소기업이 중견기업, 대기업으로 성장하는 데는 한계가 있다	①	②	③	④

문6. 귀하가 직장을 고를 때 중요하게 생각하는 요소는 어떻습니까?

우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- | | | |
|--------------|-----------------------------|--------------|
| 1) 연봉 | 2) 고용안정성 | 3) 능력 및 경력개발 |
| 4) 근무환경 | 5) 근무지역 | 6) 전공 및 적성 |
| 7) 회사 이름(명성) | 8) 기타() | |

문7. 본인의 스펙과 능력에 비추어볼 때 본인이 받을 수 있다고 기대하는 연봉(희망연봉)은 어떻게 되십니까?

_____만원

문8. 귀하께서 취업하고 싶은 직장은 어디입니까? 과거 구직시 생각 및 현재 생각에 대해 각각 우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

구분	1순위	2순위	3순위
과거			
현재			

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1) 대기업(종업원 300인 이상) | 2) 중견기업(종업원 100인~300인 미만) |
| 3) 중소기업(종업원 100인 미만) | 4) 정부 및 공공기관 |
| 5) 자영업 또는 창업 | |

문16. 중소기업 취업자 소득세 감면제도가 귀하의 중소기업 취업에 미친 영향 정도는 어떻게 되십니까?

- 1) 전혀 영향을 끼치지 않았다
- 2) 별로 영향을 끼치지 않았다
- 3) 어느정도 영향을 끼쳤다
- 4) 많은 영향을 끼쳤다

■ 중소기업 소득세 감면제도란 ■

- 중소기업에 취업한 청년, 장애인, 60세 이상인 사람에게 중소기업으로부터 받은 근로소득에 대해 취업한 해부터 3년간 소득세의 50~70%를 감면해주는 제도입니다.
- 예를 들어, 귀하가 2018년 1월 1일에 취업하여 3년간 매년 연봉 4000만원을 받고, 이에 대한 소득세가 매년 100만원일 경우, 중소기업이 아닌 직장에서 취업했다면 매년 100만원씩 납부해야 하지만 중소기업에 취업했을 경우 3년간 매년 30만원씩만 납부하시면 됩니다.
- 본 세제혜택은 중소기업 취업시점부터 3년간 적용받을 수 있으며, 취업시점은 다른 중소기업으로 이직을 하더라도 최초로 중소기업에 취업한 날짜를 기준으로 합니다.

문17. (문11번 1) 예, 문14번 2), 3) 응답자) 중소기업 소득세 감면혜택을 알고 난 후 이직하고 싶은 직장 순위는 어떻게 되십니까? 우선순위로 세 가지를 선택해 주시기 바랍니다.

1순위	2순위	3순위

- 1) 대기업(종업원 300인 이상)
- 2) 중견기업(종업원 100인~300인 미만)
- 3) 중소기업(종업원 100인 미만)
- 4) 정부 및 공공기관
- 5) 자영업 또는 창업

문17-1. (문11-2와 문17 비교) 중소기업의 선호도 순위가 바뀌지 않았다면, 지원이 얼마만큼 크다면 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- 1) 감면율이 높아야 한다 → 문17-2로 이동
- 2) 지원기간이 높아야 한다 → 문17-3으로 이동
- 3) 감면율과 지원기간이 동시에 높아야 한다 → 문17-4로 이동
- 4) 혜택이 늘더라도 영향이 없을 것이다 → 문17-5로 이동

문17-2. (문17번 1) 응답자) 감면율이 높아야 한다면, 몇 %까지 높아야 한다고 생각하십니까?

_____ %까지

문17-3. (문17번 2) 응답자) 지원기간이 높아야 한다면, 몇 년까지 높아야 한다고 생각하십니까?

_____ 년까지

문17-4. (문17번 3) 응답자) 감면율과 지원기간이 늘어야 한다면, 몇 %, 몇 년까지 늘어야 한다고 생각하십니까?

_____%, _____년까지

문17-5. (문17번 4) 응답자) 혜택이 늘더라도 영향을 미치지 않다고 응답하신 주된 이유는 무엇입니까?

- 1) 실질적인 세금 혜택 규모가 크지 않아서
- 2) 구직할 때 소득세 감면규모보다는 절대적인 연봉 수준을 더 중요하게 고려해서
- 3) 연봉보다는 직장의 장래성, 안정성, 근무환경, 경력 및 능력 개발 등의 다른 요인이 더 중요해서
- 4) 기타()

※ 설문에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

안녕히 계십시오.

