

최저임금 인상에 따른 사회복지 업무내 종사자에 대한 과제와 논의

정여주¹⁾

Issues and discussions on workers in the social welfare work due to the minimum wage increase

Yeo-joo Jung¹⁾

요 약

본 연구의 목적은 최저임금인상에 따른 사회복지 업무 내 종사자에 대한 과제와 논의에 대해 살펴보고자 함이다. 최저임금은 노동자들이 노동의 대가로 인간다운 최소한의 생활을 보장하기 위하여 도입된 정책이지만 다른 측면에서 가장 낮은 임금의 기준이 되어버렸다. 즉, 최저임금만으로는 인간다운 생활을 할 수 없기에 생활임금의 도입에 대한 필요성에 대한 논의까지 이어지고 있는 상황이다. 근로자라면 누구든지 노동을 통해 빈곤에서 벗어날 수 있을 뿐 아니라 성실히 일하면 인간다운 삶을 영위할 수 있다는 인식은 사회통합을 위해서도 중요하다. 이러한 최저임금의 인상으로 사회복지 분야 중 열악한 근로현장으로 인정되었던 요양보호사와 장애인활동보조인의 경우 도움이 될 것으로 예상되지만, 민간의 기관들에는 타격이 예상되기 때문에 충분한 고려가 필요하다. 또한 장애인근로자는 비장애 근로자에 비해 노동생산성이 낮아 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있기에 대부분의 장애인 작업장은 고용노동부 장관의 인가를 받아 최저임금 적용 제외 인가를 받아 운영하고 있으나 이번 정책에서는 이들에 대한 고려가 없는 만큼 시행에 있어 사회복지기관 종사자 및 운영자에 대해서 다각도로 살펴보아야 한다.

핵심어: 최저임금, 생활임금, 요양보호사, 장애인활동보조인, 장애인근로자

Abstract

The purpose of this study is to examine the problems and discussions of the workers in the social welfare service due to the minimum wage increase. The minimum wage is a policy introduced by workers to guarantee a minimum human livelihood at the expense of labor, but in other respects it has become the standard of the lowest wage. In other words, the minimum wage alone is not enough for humans to live, and the need for the introduction of living wages is continuing. Anyone who is a worker is not only able to escape from poverty through labor, but also recognizes that if he works faithfully, he can lead a human life. These minimum wage increases are expected to be helpful for the caregivers and disabled assistants who have been recognized as poor working places in the social welfare field, but civilian institutions are expected to be hit, so consideration is needed. In addition, since disabled workers have lower labor

Received(April 8, 2018), Review Result(April 16, 2018), Accepted(May 11, 2018), Published(July 31, 2018)

¹⁾ Assistant Professor, 32244 Dep. Social Welfare Chungwoon University, 25 Daehak-gil, Hongsung-Eup Chungnam, Korea
email: yjjung@chungwoon.ac.kr

productivity than non-disabled workers, employment opportunities can be reduced if the minimum wage is applied. Therefore, most disabled workplaces are operated under the approval of Minister of Employment and Labor, As there is no consideration of social welfare institutions, there are various aspects of social welfare institution workers and operators.

Keywords: Minimum wage, living wage, care giver, disabled assistant, disabled worker

1. 서론

자본주의체계에서 노동자들의 임금은 사용자와의 자율적인 계약에 의해 정해진다. 그러나 인간다운 생활을 할 수 없을 정도로 노동자들의 임금이 낮게 설정되면서 국가가 임금 수준에 개입하게 되었다. 이처럼 최저임금은 노동자들이 노동의 대가로 인간다운 최소한의 생활을 보장하기 위하여 도입된 정책이라고 할 수 있다. 하지만 역설적이게도 최저임금이 가장 낮은 임금으로 자리 잡게 되어 노동을 지속하지만 빈곤함이 지속되는 ‘근로빈곤층(working poor)’이라는 새로운 문제가 나타나게 되었고, 이에 최저임금의 개념을 넘어 보다 인간적인 생활을 유지할 수 있게 하기 위해 생활임금이라는 개념까지도 도입 되고 있는 상황이다. 이처럼 최저임금은 빈곤을 해소하는 가장 우선이면서 가장 좋은 수단이지만[1], 실제 생활수준에 맞게 인상이 이루어지지 않으면 빈곤해소 기능을 잃을 수 있다. 노동을 지속하고 있지만 생활을 유지하지 못하는 빈민들이 많다면, 이들은 노동을 하는 것이 아니라 낮은 수의 처벌을 계속 받는 것과 다를 바 없다고 볼 수 있다[2].

이에 우리나라는 다양한 집단간의 논의를 통해 최저임금을 매년 결정하고 있으며, 최저임금의 결정시기에 최저임금 인상과 관련하여 해마다 많은 갈등이 유발되고 있다. 특히 2017년은 문재인 정부의 탄생과 함께 역대 최대라는 16.4%의 최저 임금인상이 가결되어 2018년부터 시행될 예정이다.

누구나 일정 노동시간만 일하면 빈곤에서 벗어날 수 있고 누구나 성실히 일하면 인간적, 문화적 생활을 영위할 수 있는 나라를 만들기 위해서 최저임금의 인상은 중요하다. 하지만 최저임금이 2017년보다 16.4% 인상된 7,350원으로 정해지면서, 그에 따른 기대감과 우려가 함께 논의되고 있는 실정이다.

사회복지관련 종사자 중 국가인권위원회가 나서 개선을 권고할 정도로 처우가 열악한 요양보호사 및 저임금에 허덕이는 장애인 돌봄서비스 종사자 등은 최저임금 인상 혜택을 볼 수 있을 것이라고 예상되지만 이들을 고용하고 있는 사회복지기관은 타격을 받을 것이라는 주장도 많다. 특히 국가가 실시해야 할 노인장기요양보험제도를 민간에 이양하고 있는 상황에서 민간 요양사업자들의 안정적 운영을 위한 시스템 마련 없이 최저임금제도의 추진으로 현재 논란이 많은 상황이다.

또 다른 측면에서 장애인 자활의 핵심인 직업재활 영역에서 근무하고 있는 장애인들의 근로수급은 2016년 기준 2,896원으로 2012년의 2,790원에 비해 거의 변동이 없다. 장애인 근로자에게 최저임금 이하를 지급하려면 사업주가 고용노동부 장관의 인가를 받아야 하는데, 이런 사업장에서

일하는 장애인의 2016년 말 기준으로 7,935명이다. 이처럼 노동시장에서 소외되기 쉬운 중증장애인에게 근로기회를 주기 위해 고안된 제도가 장애인들에게 낮은 임금을 지급하는 수단으로 악용되고 있지만, 최저임금인상에 있어서 장애인들은 제외되고 있는 상황이다.

사회복지 관련 연구에서 노동과 빈곤이 주제로 다루어 졌더라도 임금에 대한 관심은 찾기가 쉽지 않다[3]. 초기 사회사업가들에게 노동빈민은 핵심 관심사였음에도 불구하고 이제는 사회복지실천가들에게 주변부로 밀려난 주제가 되었으며, 노동빈민의 삶에서 가장 중요한 문제인 임금과 급여는 관심에서 멀어졌다고 주장한 바 있다[4]. 실제로 사회복지 관련 분야 종사자들은 최저 임금 수준에 머물러 있으나 실제 이에 대한 논의는 미비했던 실정이다.

따라서 본고에서는 국가가 국민의 삶의 보장을 위해 제도화된 최저임금제도가 사회복지 기관의 노동자들에게도 영향을 주고 있는 만큼, 최저임금이 갖는 사회적 의미와 함께 사회복지적 측면에 미치는 다양한 논의를 살펴보도록 하겠다.

2. 최저임금의 개념과 의미

2.1 최저임금 제도의 개념과 논의

최저임금제도란 자율적 임금 결정방식에 의해 발생하는 심각한 저임금문제를 해결하기 하여 국가가 임금의 최저수준을 결정하고, 사용자가 그 이상을 지급 하도록 법으로 강제하는 제도이다[5]. 우리나라의 경우 헌법 32조 1항에서 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다고 규정하고 있으며, 최저임금법 1조는 “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한다.”고 명시하고, 동법 8조에서 최저임금위원회가 심의 의결한 최저 임금안에 따라 고용노동부장관이 최저임금을 결정하도록 하고 있다.

이는 단순히 노동력의 대가로서 정당한 수준의 임금을 받을 수 있는가에 대한 관심 뿐 아니라 인간으로서의 존엄성을 보장받으면서 생계를 유지할 수 있는 최저수준이 어디인가에 대한 사회적 관심에서 나온 노동정책이며 사회복지정책이라고 할 수 있다[3]. 결국 최저임금은 빈곤을 해소하는 프로그램 중 가장 우선이면서 가장 좋은 수단 중 하나라고 볼 수 있다[6].

하지만 원래의 최저임금의 취지와 다르게 빈곤임금으로 전락하게 되면서, 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사(2015년 6월)를 이용하더라도 최저 임금 미만자 비율은 11.2%(2015년 6월 기준)로 나타난다. 이에 생활임금(living wage)에 대한 관심이 이루어지고 있다. 생활임금은 최저임금 기준이 없거나, 기준이 있어도 그 수준이 너무 낮은 지역의 임금을 인상시켜 저임금 노동자의 경제적 기반을 확대시키는데 기여하기 위한 것으로 몇몇 지자체에서는 법제화하고 있는 상황이다[7]. 이

처럼 생활임금은 최소한의 복지수준을 충족시키는 생활수준으로 논의되면서도 문화적으로 정의되고 그 사회의 일반 생활수과 연계되면서[8], 최소한의 분배의 정의를 요구하는 사회운동으로 정립되었다[9].

2.2 최저임금과 소득불평등

한국은 2015년 현재 OECD 국가들 중 ‘하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금’으로 측정한 임금불평등도가 가장 높은 것으로 알려져 있어, 해결방안으로 최저임금의 역할이 꾸준히 논의되고 있다 [10]. 일반적으로 저임금이 소득불평등에 미치는 효과는 크게 가구소득(family income) 불평등과 임금소득(earnings income) 불평등 효과로 나누어 볼 수 있다. 이 중 최저임금 변화가 가구소득 불평등에 미치는 효과의 통일된 결론이 없는 상황이다. 왜냐하면 최저 임금 인상에 따라 최저임금 수급자가 주된 생계책임자인 가구에서는 가구 소득 향상 효과가 있을 수 있지만 최저임금 수급자가 주된 생계책임자가 아닌 자녀의 아르바이트와 같은 부수입자인 경우에는 그들이 속한 가구가 반드시 빈곤가구는 아닐 수 있기 때문이다. 반면 최저임금 변화에 따른 임금소득 불평등 효과에 대해서는 최저임금 인상이 임금소득 불평등을 완화시킨다는 데에는 크게 이견이 없는 것으로 보인다. 최저임금 인상의 영향을 받는 근로자는 주로 저임금 근로자이기 때문에 이들의 임금인상은 결과적으로 전체 임금불평등을 완화시킨다는 데에 크게 이견이 없기 때문이다. 다만 전체 임금불평등의 변화가 어떤 경로를 통해 이루어지는지에 대한 연구는 그동안 많지 않았다.

최저임금 인상은 직접적으로는 저 임금 근로자의 임금을 상승시키며, 간접적으로는 고임금 근로자의 임금을 하락시키거나 상승폭을 둔화시켜 결과적으로 임금분포를 압축시킨다. 따라서 정책적으로 최저임금의 인상은 임금 불평등도를 낮추는 효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다[6]

3. 최저임금과 사회복지 업무 내 종사자

3.1 돌봄 종사자와 최저임금

통계청의 2015년 하반기 지역별 고용조사에 따르면 최저임금 미만자가 가장 집중되어 있는 일자리는 첫 번째는 소매업 및 음식업 등 영세자영업이 밀집한 산업의 판매직 및 단순직 종사자이다. 두 번째는 인력공급 및 알선업과 부동산 및 임대업 등에서 시설관리에 종사하는 청소·경비 용역 일자리이다. 인력공급 및 알선업은 파견 및 용역업이 포함되어 있는 산업이다. 세 번째는 최근에 빠르게 늘어나고 있는 돌봄서비스 분야의 저임금 일자리와 공공부문의 비정규직 일자리이다. 특히 복지 노동자들의 경우 정부 및 공공서비스와 직접 관련되어 있는 분야라는 점에서 주목할 필요가 있다.

우선 돌봄노동자 중 장애인 활동보조인의 경우 정부의 수가 안에서 돌봄노동자들의 시급·퇴직금·수당을 비롯해 4대 보험 사업주 부담분과 운영비를 모두 해결해야하기 때문에 인건비를 최저임금 수준에도 맞추기도 어렵다. 2018년도 장애인활동지원사업 수가는 2017년에 비해 인상되었지만 정부의 최저임금 인상에 비취볼 때 활동보조인들의 최저임금 인상폭을 사회서비스 바우처 수가(서비스노동의 대가로 정부가 지급하는 비용)가 따라가지 못한다. 사회서비스 바우처는 장애인활동지원과 노인돌봄, 가사간병 등 3개 분야에 적용되는 사회보장제도로 정부와 지방자치단체는 활동보조인의 임금 겸 서비스 위탁기관 운영비를 수가 형태로 위탁기관에 지급한다. 정부의 바우처 사용 지침에 따르면 사회서비스 수가의 75% 내외를 인건비로, 25%는 관리비로 사용하게 돼 있다. 하지만 내년도의 책정수가로는 연차수당과 주휴수당을 따졌을 때 내년 최저임금 7,530원에 미치지 어렵다.

이는 장기요양보험제도에서 적용된다. 장기요양보험 제도의 경우 2018년 수가가 평균 11.34% 오르고 보험료율은 0.83%포인트 인상된다. 우리나라의 장기요양보험제도는 어르신들에게 제공되는 서비스 질을 높인다 하면서 서비스 질을 보장하는 기관 및 종사자들을 최저임금으로 무시한 채 장기요양서비스를 이용하는 대상자의 만족도만으로 장기요양보험제도가 잘된 제도라고 평가하는 오류를 범하고 있다. 장기요양서비스의 질 확보를 가로막는 근본적인 장애요인은 낮은 서비스가격이기 때문에 적절한 수가 인상을 통해 노인요양업계 종사자들의 처우를 개선해야 한다. 그러나 현재 국민건강보험에는 본인부담상한제가 적용되는 데 반해 노인 장기 요양보험 본인부담상한제는 적용되지 않고 있으며, 이로 인해 본인부담상한제가 적용되지 않는 요양시설보다는 본인부담상한제가 적용되는 요양병원 쏠림현상이 가속화되고 있다. 그러나 돌봄 관련 기관들이 특례업종으로 분류된 사업장 중 절반 이상이 포괄임금제를 적용하기 때문에 실질적으로 최저임금을 보장받지 못하는 경우가 많다.

국가의 정책을 민간이 이행하도록 한 돌봄 관련 사회서비스 관련분야는 보상이 주어지는 노동이 아닌 ‘봉사’ 개념의 비공식 노동으로 취급돼 왔으며 오늘날까지 이어져 돌봄 서비스의 가치를 낮추고 있다. 또한 돌봄 서비스 분야의 낮은 수가와 업체 간 과잉 경쟁에 따른 돌봄 노동의 저평가는 (서비스 기관들의) 구인난과 잦은 이직률로 나타나고 있기 때문에 질 좋은 기관들이 안정적으로 인력을 공급할 수 있도록 정부에서 시장을 조정할 필요가 있다.

3.2 장애인과 최저임금

2016년 장애인통계에 따르면 전체 장애인구의 경제활동 참가율은 38.5%로 전체인구 경제활동참가율(63.3%)에 비해 턱없이 낮을 뿐 아니라 실업률은 전체인구 3.7%보다 두 배 가량 높은 6.5%다. 고용률 역시 비장애인의 경우 고용률은 61%인데 반해 장애인의 고용률은 36.1%로 절반수준에 불과하며 중증장애인의 고용률은 더욱 심각하다. 중증장애인의 고용률은 19.7% 수준으로 중증장애인 경제활동인구 5명 중 1명만 일을 하고 있으며, 이들의 실업률은 9.2%로 비장애인 실업률의 3배 수

준에 달하고 있다.

이처럼 장애인근로자는 비장애 근로자에 비해 노동생산성이 낮아 최저임금을 적용하면 고용기회가 줄어들 수 있기에 대부분의 장애인 작업장은 고용노동부 장관의 인가를 받아 최저임금 적용 제외 인가를 받아 운영하고 있다[11]. 현행 적용 제외 인가 제도는 인가 대상 장애인근로자의 임금 수준에 대한 규정이 없기 때문에 대다수 장애인근로자가 낮은 임금(2007년 시간당 임금 3,219원, 2013년 2,775원)을 받고 있어 장애인근로자의 임금 보호에 부정적인 영향을 미치고 있다.

이는 임금에 있어 장애인 차별을 금지하고 있는 장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률을 위반하고 있다. 즉 장애인 노동에 대하여 국가가 최저임금제를 통해 임금수준을 보호할 필요성은 비장애인에 비하여 오히려 더욱 강하지만 현행의 제도는 장애인의 차별을 조장하는 것이다. 따라서 장애인 역시 최저임금을 받을 수 있도록 제도가 바뀌어야 할 것이다. 자본주의 체계하에서 근로자의 근로능력 등과 관련하여 노동생산성을 고려하는 것이 보편적이라 하더라도 최저임금제도는 사회보장적 성격이 크다는 점에서 법 제도상 차별적 요소가 있다. 또한 최근 적용 제외 인가 신청 건수의 급격한 증가 하고 있는 것을 고려해볼 때 장애인 근로자의 노동력을 대상으로 악용의 소지가 있기에 현행 조항의 변경은 필수적이다.

그러나 장애인근로자의 최저임금을 전면 적용할 경우 사용자의 장애인근로자 고용기피 현상을 예방하기 위하여 장애인근로자의 근로능력에 따른 고용장려금 등 인건비를 지원하는 방안이 제도화 되어야 할 것이다. 즉 기본적으로 사용자의 최저임금 이상 지급 의무를 설정하고 정부의 지원 기준 및 지원 비율을 업체의 성격에 따라 설정하는 것이다. 이 지원제도는 사업장에 따라서 악용의 우려가 있다는 점에서 지원 기준 및 지원 비율은 해당자의 직무내용, 직무 성과, 근로능력, 경험 등을 고려하여 마련하여야 하며, 이에 대한 철저한 관리감독이 지속적으로 이행되어야 할 것이다.

3.3 최저임금 인상으로 인한 다양한 영향

그러나 정작 우려되는 것은 근로능력이 있는 장애인 기초수급자의 경우로, 최저임금 인상에 따라 소득인정액이 기준을 초과해 탈락할 수 있기 때문이다. 이 경우 근무시간을 줄이거나 직장을 포기하는 방법으로 수급자 탈락을 피하려 하는 방안들이 발생 할 수 있기 때문이다.

또 기초수급자 부양의무자(대개는 자녀)의 최저임금이 인상될 경우 부모한테 가는 생계비 지원금이 줄어들게 된다. 늘어난 자녀의 소득만큼 정부 지원을 줄이는 것인데, 앞으로 이에 따른 문제가 많이 발생할 것으로 보이기 때문에 이 부분도 개선이 필요하다.

정부에서도 최저임금 인상으로 인한 부작용을 최소화하고 최저임금 인상에 따른 경영부담 증가를 완화하기 위해 평년 상승률(7.4%)을 상회하는 9%포인트 인건비 인상분을 국가가 직접 지원한다고 밝힌바 있다. 특히 상시 고용인원 규모가 30인 이하인 사업체에 대해 최저임금 인상폭 중 5년 평균 인상률을 웃도는 초과인상분을 내년 예산안에 반영해 직접 지원하겠다고 한 점은 환영하지

만, 구체적인 지원기준과 방안이 마련되지 않았기에 정착될 수 있도록하는 정부의 노력이 필요하다. 자본주의 경제체계에서 국가가 임금을 지불하는 것 자체가 있을 수 없다고 일부에서 문제제기를 하고 있지만 사회적으로 가치가 있는 돌봄 영역의 종사자들이 안정된 임금을 받을 수 있도록 정책이 안정화 될 수 있도록 해야 할 것이다.

4. 결론 및 제언

국민의 삶의 질을 보장하기 위해 문재인 정부는 최저임금 1만원으로 이상이라는 공약으로 1차적으로 2017년에 임금인상을 가져왔다. 최저임금제도는 저임금 근로자의 임금을 보호하고 임금격차를 완화하여 소득분배 개선에 기여하도록 국가가 임금결정과정에서 개입하여 일정한 최저임금 수준을 결정하는 제도를 말한다. 그러나 최저임금의 효과 거두려면 정부나 공공기관이 직접 고용주이거나, 공적으로 재원을 조달하는 공공사회서비스업에서 저임금 일자리의 규모가 크다는 점을 고려해야 할 것이다. 이는 정부가 ‘선량한 고용주’로서 해야 할 역할을 해야 한다는 점이다.

우선 최저임금제도는 기본적으로 저임금근로자의 임금을 보호하는 등 사회보장적 성격을 가지고 있다. 그러나 현행법상 제도적 사각지대에 놓여 있는 근로자 특히, 장애인근로자는 오히려 저임금에 놓일 가능성이 높은, 보호의 필요성이 높은 근로자라 할 수 있다. 최저임금제의 보편적 적용, 최저임금제의 사회보장적 기능 회복 등의 관점에서 이들 에 대한 「최저임금법」의 적용과 적용에 대한 문제점(고용기피 현상 등)을 해소하기 위한 방안을 함께 모색하여야 할 것이다.

특히 저출산·고령화에 따라 빠르게 늘어나고 있는 돌봄서비스 일자리의 질을 높이기 위해서는 복지서비스 수가체계의 개선, 돌봄서비스 시장 구조개선 등 복지정책 변화가 뒷받침되어야 한다. 특히 국가의 정책으로 추진되고 있는 요양보호사업의 경우 사업주에 대한 상생방안을 마련하고 단계적으로 변화를 추진해야 한다. 지난 10년간 최저임금의 상승은 98%나 인상되었지만 방문요양의 수가 인상은 13%에 그쳐 민간장기요양기관의 운영상의 어려움이 예상된다. 이에 정부는 내년부터 급격한 최저임금 인상에 따른 30인 미만 영세사업주·소상공인 부담 완화를 위해 근로자 인건비 상승분의 일부를 지원하는 ‘일자리 안정자금 지원’ 사업을 시행한다. 사회적으로 가치가 있는 돌봄 영역의 종사자들이 안정된 임금을 받을 수 있도록 정책이 안정화 될 수 있도록 해야 할 것이다.

References

- [1] Bergen, C. W., Mawer, W. T., & Soper, B. (2007). living wage ordinances in the public sector. *Public Personnel Management*, 36(3), 281-305.
- [2] Ehrenreich, B. (2007). *Nickel and Dimed*. Choi Hee translation (2012). <The betrayal of labor>. Seoul: Bukki

- [3] Gong, Jeong-Won(2015). An Exploratory Study on The Significance of Minimum Wage and Living Wage for Social Welfare Policies, *Journal of Social Science*, 26(4), 369-388
- [4] Chandler, S. K. (2009), working hard, living poor: Social Work and the Movement for Livable Wages. *Journal of Community Practice*, 17, 170-183
- [5] Lee, Byung Hee (2008). The Effects of the Minimum Wage on Job Loss and Job Entry, *Korean Journal of Labor Studies*,14(1), 1-23
- [6] Bergen, C. W., Mawer, W. T., & Soper, B. (2007). living wage ordinances in the public sector. *Public Personnel Management*, 36(3), 281-305
- [7] Jegal, Hyeon-Suk(2014). Living Wages and Low-paid Female Workers - Focusing on New Possibilities with an Alternative Wages Policy, *Gender and Culture*, 7(2), 109-145
- [8] Shelburne, R. C. (1999). the history and theory of the living wage concept, U. S. Department of Labor. [On-line], Available: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=robert_shelburne
- [9] Ryan, J. A. (1996). *Economic Justice: Selections from Distributive Justice and A Living Wage*. Louisville, KY: Westminster John Knox Press.
- [10] Kang, Seungbok(2015). Analysis of Wage Compression Effect of the Minimum Wage within Establishment, *Korean Journal of Labour Economics*, 29(4), 33-58
- [11] Na., Yonghyeon(2015). A Study on the improvement plan of exclusion from application of minimum wage, Employment Development Institute, KEAD