최저임금 인상이 사업체의 임금 및 복지에 끼친 영향

이 환 웅*, 고 창 수**

최저임금이 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구는 높은 학문적, 정책적 수요를 바탕으로 다수의 연구가 국내외에서 이루어져 왔으나, 대부분의 선행연구는 고용수준 및 임금에 대한 영향을 중심으로 수행되었다. 반면 최저임금에 영향을 받을 수 있는 또 다른 변수인 복지혜택 등 비임금 측면의 근로 환경에 미치는 영향에 대한 선행연구는 많지 않으며 특히 한국에 대한 연구는 거의 존재하지 않는 것으로 보인다. 본고는 사업체패널조사 자료를 활용하여 사업장의 최저임금 영향률이 고용량, 임금, 퇴직급여, 그리고 비임금 측면을 대표하는 복리후생비에 미친 영향에 대해 고정효과 모형을 활용하여 실증분석을 수행하였다. 분석 결과 최저임금 영향률과 복리후생비 사이에는 통계적으로 유의한 양의 관계가 도출되었다. 이는 복리후생비에 대한 조정 행태를 이해하기 위해 고용주의 비용 절감 유인에 더해 최저임금의 산입범위 등 제도적 측면을 종합적으로 고려할 필요가 있음을 시사한다.

주요용어 : 최저임금, 복지, 복리후생비

* 한국조세재정연구원 부연구위원, holee@kipf.re.kr
** 한국조세재정연구원 부연구위원, csko@kipf.re.kr

Ⅰ. 서론

최저임금 수준의 적절성 및 노동시장에의 영향은 학문적, 정책적으로 큰 관심을 받는 주제이다. 노동시장의 공급자와 참여자 간 합의에 더해 법적 구속력을 갖는 최저임금 수준의 변화가 이론적, 실증적으로 노동시장에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 학문적 관점에서 노동시장에 대한 이해를 높이기 위해 중요한 연구 주제이다. 나아가 정기적으로 최저임금 수준을 결정해야 하는 정책 결정자들의 입장에서도 적절한 변화폭에 대한 심도 있는 의사결정을 위해 깊은 이해가 반드시 필요한 주제라고 할 수 있다.

이러한 높은 연구 수요에 대응하여 최저임금의 영향에 대한 수많은 선행연구들이 한국을 포함한 다양한 국가, 시점에 대해 이루어져 왔다. 김대일, 이정민(2019)의 해외 선행연구 요약에 따르면 뉴저지주 패스트푸드점에 대한 분석 결과 고용 측면에서 최저임금의 부정적 효과가 없었다고 보고한 Card and Kruger(1994) 이후 학술적인 논쟁이 이어져 왔으며, 20여년의 시간이 경과한 최근까지도 Dube et al.(2010), Neumark et al.(2014)등 최저임금의 효과와 추정 방법론에 대한 연구가 지속되고 있다.

국내 자료를 이용한 연구 또한 광범위하게 이루어졌다. 높은 최저임금 인상률을 보였던 2017년-2018년 기간의 최저임금 변화 영향에 대한 최신 연구들을 대표적으로 언급하면, 김대일, 이정민(2019)은 25~65세 인구에 대해 분석한 결과 2018년 최저임금 인상이 고용증가율에 부정적인 영향을 미쳤다는 것을 보고하였다. 반면 황선웅(2019)은 김대일, 이정민(2019)의 분석을 재검토하고 추가적인 검증을 수행하여 김대일, 이정민(2019)에서 보고된 부정적 고용효과를 강건한 결과로 판단하기 어렵다고 주장하였다. 이를 통해 국내에서도 추정 결과와 방법론에 활발한 학문적 논쟁이 이어지고 있는 것을 알 수 있다.

최저임금에 대한 다수의 선행연구들은 고용과 근로소득에 초점을 맞추어 이루어졌고, 노동시장에서 가장 중요한 변수들이 고용과 임금이라는 점에서 이는 직관적으로 당연할 수 있다. 그러나 임금에 포함되지 않으나 근로자들에게 제공되어 후생에 영향을 미치는 다른 요소들이 존재하는 것도 사실이다. 비품, 근무일정, 의사결정 체계 등 전반적인 근무환경과 식비, 교통보조비 등 임금에 포함되지 않는 다양한 유형의 복리후생비 등은 비용 측면에서 고용주에게 영향을 미치는 동시에 근로자들의 후생에도 영향을 미칠 것임을 짐작할 수 있다.

국내 기업의 복리후생비 규모는 무시할 수 없는 수준이다. 대기업에 비해 최저임 금 변화에 보다 민감할 수 있는 중소기업을 대상으로 한 실태조사의 손익계산서 통계를 참고하면 제조업의 급여 규모는 32.76조원이며 복리후생비 규모는 급여규모의 10% 수준인 3.21조원이다. 서비스업 조사 결과는 급여 규모 111.53조, 복리후생비 규모 9.6조원 규모로 제조업의 복리후생비 비율보다는 소폭 낮지만 그럼에도 급여 규모 대비 상당한 비중을 차지하는 것을 확인할 수 있다.[1)]

1) 2019년 기준 중소기업실태조사의 통계표(중소벤처기업부, 중소기업중앙회, 2020)를 참고하여 작성하였으며,

최저임금 수준의 변화를 고용주들이 사업을 영위하는 데 요구되는 비용의 변화로 인식한다면, 고용주들은 고용수준 및 임금수준에 더해 근무환경, 복리후생비를 조정함으로써 최저임금 변화에 대응할 수 있다. 이 점을 고려하면 고용 및 임금에 더해 근무환경, 복리후생비등 비임금 측면의 변화를 분석하는 것은 최저임금이 노동시장 및 근로자들에게 미치는 영향에 대한 종합적인 이해를 위해 반드시 연구가 필요한 주제이다. 그러나 이에 대한 연구는 고용 및 임금 수준에 대한 연구에 비해 상대적으로 활발하지 않았던 것으로 보인다. 관련하여 비교적 최근에 이루어진 대표적인 연구로는 미국의 사업체 제공 의료보험을 종속변수로 이용하여 비임금 측면의 복지 수준과 최저임금 인상과의 관계에 대해 분석한 Clemens et al.(2018)이 있다.

반면 관련 내용에 대한 국내 연구, 특히 사업체 단위에서 수행된 선행 연구는 존재하지 않는 것으로 보인다. 본 연구는 단일 최저임금제가 적용되는 한국 상황을 고려하여 산업 및 지역에 따라 상이한 최저임금 영향률을 이용하여 이에 대한 분석을 시도하고자 하였다. 분석 자료는 사업체패널조사를 이용하였고, 종속변수로는 복리후생비의 변화를 중심으로 실증분석을 시도하였다.

분석 결과 급여, 복리후생비, 퇴직급여를 모두 포함한 개념인 1인당 인건비는 최저임금 영향률이 높은 사업장에서 증가하는 경향을 보였다. 본고에서 보고한 다소 놀라온 결과는 이 결과가 급여총액의 증가보다 복리후생비 증가에 크게 기인한다는 점이다. 비임금 측면에서의 조정을 통해 최저임금 상승으로 인한 비용 증가 압력을 일정 부분 완화한다는 직관에 따르면 이 결과는 이에 부합하지 않는 결과이다. 그러나 분석 기간 중 효력이 발생된 최저임금법 개정에 따라 복리후생비가 최저임금에 부분적으로 산입되게끔 제도가 변하였으며, 이에 따라 사업체들이 최저임금 상승에 대응하던 기존의 방식이 변화했을 수 있고, 이것이 복리후생비 증가 효과가 추정되는데 기여했을 수 있다.

본고의 구성은 다음과 같다. Ⅱ장에서 선행연구를 소개하고, Ⅲ장에서는 분석 자료 및 기초통계량을 소개한다. Ⅳ장은 추정 전략 및 실증분석 결과를 제시하며 Ⅴ장에서 결론을 맺는다.

Ⅱ. 선행연구

최저임금이 비임금 측면의 변화에 미치는 영향에 대해 분석한 대표적인 연구로 앞서 언급한 Clemens et al.(2018)을 들 수 있다. 이 연구는 이론모형을 이용하여 최저임금 인상이 비임금 측면에서의 변화를 야기할 수 있다는 것을 보이고, 미국 자료를 이용하여 최저임금 인상이 사업체의 의료보험 제공에 미치는 영향에 대한 실증분석을 수행하였다. 분석 결과 최저임금 인상이 개인이 사업체 제공 의료보험을 가지고 있을 경향성을 낮추며

설명자료에 따르면 수치들은 표본조사 결과를 모수 추정한 결과이다. 따라서 이 수치들을 절대적 규모를 측정하기 위해 활용하는 데는 제약이 있으나, 상대적인 구성비 분석에는 의미가 있다고 언급되어 있다.

저임금 직군일수록 부정적 효과가 더 크다는 결론을 내렸다.

Clemens(2021)은 최저임금이 잠재적으로 영향을 미칠 수 있는 노동시장의 다양한 특성들을 유형별로 분류하여 관련 선행연구들을 소개하였다. 이 논문은 이윤, 생산기술 등 사업체가 최저임금 변화에 대응하여 변화시킬 수 있는 여러 특성들을 다루고 있으며, 그 중 본고의 주제와 연관성이 큰 유형은 비현금성 보상(Noncash Compensation)과 기타 일자리 속성(Other Job Attributes)이다. 비현금성 보상은 근로자들에게 임금이 아닌 다른 형태로 제공되며 후생을 증가시킬 수 있는 다양한 요소들을 포함하며, 본고 분석의 주안점도 사업장의 복리후생비 지출 규모로 대표되는 비현금성 보상의 크기에 보다 가깝다. 기타 일자리 속성은 사업체의 직접적인 비용 지출과는 연관성이 낮을 수 있다. 그러나 근로자들의 후생에 영향을 미치며 동시에 생산 활동과 깊게 관련되어 있기 때문에 생산성과의 관련성을 고려하면 분석의 중요성은 크다고 할 수 있다.

Clemens(2021)에 언급된 선행연구들을 보다 간략하게 정리하여 소개하면 다음과 같다. 비현금성 보상에 대한 선행연구는 Clemens et al.(2018)과 같이 사업체 제공 의료보험에 대해 연구한 문헌이 다수 존재한다. Royalty(2001), Simon and Kaestner(2004), Marks(2011)은 최저임금 상승과 사업체 제공 의료보험 보유여부의 관계는 약하다고 보고하였고, 상대적으로 최근에 이루어진 Gooptu and Simon(2019), Eibner et al.(2017)은 Clemens et al.(2018)과 같이 부정적인 효과를 보고하였다. 기타 일자리 속성에 관한 연구로는 최저임금 인상이 근로시간 결정을 근로자 주도(worker-driven)에서 사용자 주도(employer-driven)로 변화시킬 수 있음을 보인 Clemens and Strain(2020)을 예로 들 수 있다.

III. 분석자료 및 기초통계량

본고의 실증분석에서 이용한 자료는 제11회 사업체패널 학술대회용으로 제공된 사업체패널조사 자료이다. 사업체패널조사는 한국의 사업체를 대표하는 표본에 대해 2년마다 심층조사를 실시하여 경제위기 이후 구조조정 및 국제화 시대의 산업구조에 부응하는 한국 기업의 노동수요 및 인적자원관리 실태를 점검하고 정부의 고용정책 등의 효과성을 검토하는 것을 목적으로 조사된 자료이며(사업체패널조사, 2021), 사업체별 고용인원에 더해 급여총액, 퇴직급여, 복리후생비등 재무적 정보와 다양한 복리후생제도 운영여부를 조사하여 최저임금 인상이 기업의 고용 및 임금에 더해 기업의 복리후생제도에 끼친 영향을 살펴보는데 유용한 자료이다.

분석을 위해 사업체패널조사의 6차(2015)·7차(2017)·8차 조사(2019)를 결합하여 패널형태의 표본을 구축하였고 본고에서는 6, 7, 8차 조사에서 모두 관측된 사업장·연도 관측치를 분석에 활용하였다. 추가로 학교법인, 회사이외의 법인 등 일반적으로 노동시장의 참여자로 활동하는 민간 기업과 이질성이 큰 사업장들을 표본에서 제거하였고, 그 결과

최종 표본은 2,059개의 사업장, 6,177개의 사업장·연도 관측치를 포함한다.

표본의 기초통계량을 제시하기에 앞서, 본고의 실증분석에서 핵심적인 독립변수로 이용되는 최저임금 영향률의 계산 방식을 간략하게 요약하면 다음과 같다. 최저임금 영향률 계산에는 사업체패널조사를 활용하지 않고, 영향률 계산을 위해 이용할 수 있는 사업장의 수가 압도적으로 많은 지역별 고용조사를 이용하여 계산하였다. 영향률은 산업·지역별로 계산되었으며, 2017년을 기준으로 2019년 최저임금인 8,350원보다 낮은 시간당 임금을 받는 종사자들의 비율을 산업중분류·광역자치단체 단위로 계산하였다. 최저임금 영향률의 의미는 2017년의 상황에서 2019년 최저임금을 준수하기 위해 임금 인상이 요구되는 종사자들이 총 종사자에서 차지하는 비율이며, 최저임금 영향률이 높을수록 해당 산업중분류 및 광역자치단체에 속하는 사업장들이 최저임금 인상에 대응할 필요성이 높을 것으로 예상할 수 있다. 다음 <표 1>은 본고의 분석에서 이용되는 산업중분류별·광역자치단체별 최저임금 영향률을 일부 산업중분류, 광역자치단체에 대해 간략하게 보여준다.

<표 2> 주요 산업중분류별-광역지역별 최저임금 영향률

(단위: %)

산업분류(중분류)	서울 (1)	경기 (2)	충남 (3)	충북 (4)	전북 (5)	전남 (6)	경북 (7)
농업	·	0.53	0.62	0.75	0.64	0.70	0.74
식료품 제조업	0.20	0.22	0.27	0.20	0.24	0.43	0.41
금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	0.07	0.12	0.10	0.07	0.05	0.08	0.10
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.07	0.08	0.04	0.08	0.11	0.14	0.14
기타 기계 및 장비 제조업	0.08	0.07	0.05	0.09	0.05	0.15	0.10
자동차 및 트레일러 제조업	0.00	0.10	0.08	0.15	0.07	0.28	0.16
종합건설업	0.10	0.13	0.13	0.13	0.19	0.17	0.23
전문직별공사업	0.13	0.09	0.07	0.10	0.10	0.11	0.13
도매 및 상품 중개업	0.11	0.13	0.14	0.26	0.23	0.27	0.26
소매업 (자동차 제외)	0.33	0.40	0.44	0.53	0.50	0.52	0.52
육상운송 및 파이프라인운송업	0.26	0.24	0.29	0.27	0.27	0.25	0.24
음식점 및 주점업	0.56	0.59	0.62	0.66	0.72	0.67	0.70
금융업	0.02	0.04	0.05	0.03	0.06	0.04	0.04
부동산업	0.32	0.31	0.32	0.43	0.51	0.42	0.47
사업지원 서비스업	0.34	0.43	0.37	0.33	0.37	0.26	0.36
공공행정, 국방 및 사회보장행정	0.12	0.13	0.19	0.15	0.24	0.29	0.24
교육 서비스업	0.12	0.13	0.13	0.14	0.10	0.13	0.12
보건업	0.10	0.16	0.19	0.19	0.17	0.20	0.21
사회복지서비스업	0.36	0.38	0.38	0.42	0.48	0.47	0.50
협회 및 단체	0.21	0.33	0.34	0.41	0.42	0.32	0.44

자료: 「지역별고용조사」 이용하여 저자 계산

<표 1>로부터는 우선 산업중분류 수준에서 최저임금 영향률의 차이가 크게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 산업분류에 따른 차이를 살펴보면 금융업에서 최저임금 영향에 노출되는 종사자의 비중은 2%에서 6% 수준으로 높지 않으나, 음식점 및 주점 업종에서는 56%에서 최대 72%에 이르는 높은 비율을 보인다. 전반적으로 제조업보다 서비스업에서 최저임금 상승의 영향에 직접적으로 노출되는 종사자 비율이 높게 나타나며, 음식점 및 주점 업종에 더해 사회복지서비스업, 소매업, 사업지원 서비스업은 대체로 30%를 상회하는 영향률을 보인다.

또한 동일한 산업중분류의 최저임금 영향률도 지역별 차이가 상당한 수준으로 존재

한다. 서울에 위치한 식료품 제조업체의 영향률은 20%이나, 전라남도에 위치한 동일 업종의 영향률은 43%이다. 도매 및 상품 중개업의 영향률은 서울 11%, 경기 13%, 충남 14%이나 충북, 전북, 전남, 경북에서는 23% 이상으로 두 배 가량 높은 것을 확인할 수 있다. 대체로 서울과 경기의 영향률이 낮은 것으로 보이나 전문직별공사업의 수치를 살펴보면 반드시 수도권과 비수도권 지역으로 나누어 최저임금 영향률의 경향성에 대한 결론을 내리기는 다소 어렵다고 보인다.

다음으로 조사 차수별로 분리한 표본의 기초통계량을 제시한다. 사업장의 일반적인 특성에 대한 기초통계량은 <표 2>에 제시하며, <표 2>는 전체 근로자수, 전체 조합원수, 회계상 고용, 급여총액, 퇴직급여, 복리후생비, 1인당 인건비, 단독·다수사업장여부, 본사여부를 포함한다. <표 3>은 본고의 핵심 분석 내용인 복리후생 관련 항목들에 대한 기초통계량을 제시하며, 구체적으로 주거비보조, 건강보건에 관한 비용지출, 식사비보조, 문화·체육·오락비용 보조, 보험료지원, 경조비, 저축 장려금, 자녀학비보조, 사내 복지기금, 보육지원, 간병휴업제도, 근로자휴양, 종업원지주제, 통근비용, 자기계발 지원, 근로자상담, 기타, 복지제도 해당 없음, 선택적복지제도 운영여부에 대한 통계량을 제시한다. 모든 금액은 명목금액 기준이며, 각 변수에 대해 응답하는 사업장의 구성이 연도마다 변함으로써 발생하는 통계량의 변화를 제외하고 추세를 검토하기 위해 3개 연도에 모두 응답한 사업장만을 대상으로 기초통계량을 제시하였다.

<표 3> 기초통계량: 사업장 특성 관련

		2015		2017		2019	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
연말 전체 근로자 수(명)		209.48	446.14	212.70	412.54	218.58	433.12
연말 전체 노조원 수(명)		60.94	208.42	63.87	231.33	66.04	251.99
회계기간 평균 근로자 수(명)		707.29	3223.79	722.28	3329.57	727.64	3415.39
손익계산서포함	급여총액(백만원)	14869.27	78259.32	15677.73	79945.73	16635.43	84751.64
	퇴직급여(백만원)	1805.44	8647.65	1743.87	7784.96	1827.55	8439.58
	복리후생비(백만원)	2356.92	11595.84	2390.84	12029.33	2538.40	12252.07
손익계산서미포함	급여총액(백만원)	19460.87	69533.70	21344.18	77322.19	20974.57	72552.06
	퇴직급여(백만원)	1710.13	6944.97	1528.93	5125.50	1808.74	7924.34
	복리후생비(백만원)	3025.17	10513.98	3209.83	11170.99	3617.05	14248.07
1인당 인건비(백만원)		51.95	23.20	57.89	24.68	62.10	25.27
단독사업장 여부		0.60	0.49	0.60	0.49	0.60	0.49
본사 여부		0.55	0.50	0.55	0.50	0.60	0.49

자료: 「사업체패널조사」 이용하여 저자 계산
복리후생비는 법정 복리후생비를 포함함

<표 2>에서 급여총액, 퇴직급여, 복리후생비는 손익계산서의 판매비와관리비에 포함되는 부분과 제조원가명세서, 연구개발비 상에 포함된 부분으로 나누어져 있으며, 1인당 인건비는 각 부분의 급여총액, 퇴직급여, 복리후생비를 모두 합산한 후 회계기간 평균 근로자 수로 나누어준 금액을 의미한다. 대체로 근로자의 규모는 증가하고 있는 모습을 보이고, 물가상승의 영향도 포함되어 있지만 급여총액 및 복리후생비, 1인당 인건비 또한 꾸준히 증가하고 있다. 반면 퇴직급여는 꾸준히 증가하는 모습을 보이지 않는데, 퇴직급여는 근로자 수와 상이할 수 있는 퇴직자 수, 퇴직자들의 급여, 퇴직 일시금과 연금 사이의 선택 경향에 종합적으로 영향을 받는다는 점을 고려할 필요가 있다.

연말 기준 근로자 수로 보았을 때 평균 규모는 2019년 기준 220명에 다소 미치지 못하며, 이는 대기업 분류 기준인 300명보다 작은 규모의 사업장들이 표본에 다수 포함되어 있음을 나타낸다. 1인당 인건비는 2019년 기준 통계청이 발표한 임금근로일자리 월평균 소득 309만원(연 환산 3,708만원)에 비해 다소 높지만 앞서 언급했듯 기초통계량에 제시된 1인당 인건비는 퇴직급여와 법정, 비법정 복리후생비가 모두 포함된 금액이며, 동시에 실제 근로자 1인이 수령한 금액이 아닌 회계연도 기준 총 지출액에 해당 기간 근무자 수로 나누어준 금액으로 정의되었음에 유의하여 비교할 필요가 있다.[2)]

2) 대한민국 정책브리핑, 「2019년 임금근로일자리 소득(보수) 결과」 https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156438019, 검색일자: 2021.11.26.

<표 4> 기초통계량: 복리후생제도 및 선택적복지제도 운영여부

	2015		2017		2019	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
주거비보조 여부	0.32	0.47	0.27	0.44	0.27	0.45
건강보건에 관한 지출 여부	0.67	0.47	0.51	0.50	0.53	0.50
식사비 보조 여부	0.88	0.33	0.79	0.41	0.78	0.42
문화·체육·오락비 보조 여부	0.40	0.49	0.30	0.46	0.32	0.47
보험료 지원 여부	0.24	0.43	0.20	0.40	0.20	0.40
경조비 여부	0.91	0.29	0.84	0.36	0.85	0.36
저축장려금 여부	0.03	0.16	0.03	0.17	0.03	0.18
자녀학비보조 여부	0.43	0.49	0.36	0.48	0.38	0.49
사내복지기금 여부	0.12	0.33	0.12	0.32	0.15	0.35
보육지원 여부	0.10	0.29	0.08	0.27	0.09	0.29
간병휴업제도 여부	0.04	0.19	0.04	0.19	0.05	0.21
근로자휴양 여부	0.34	0.48	0.28	0.45	0.29	0.45
종업원지주제 여부	0.03	0.18	0.03	0.18	0.04	0.19
통근 비용 여부	0.45	0.50	0.34	0.48	0.37	0.48
자기계발 지원 여부	0.17	0.37	0.14	0.35	0.15	0.36
근로자 상담 여부	0.07	0.26	0.05	0.22	0.06	0.24
기타 제도 여부	0.00	0.06	0.00	0.07	0.00	0.06
복리후생제도 해당없음	0.01	0.12	0.05	0.21	0.05	0.22
선택적복지제도 여부	0.16	0.37	0.14	0.35	0.18	0.38

자료: 「사업체패널조사」 이용하여 저자 계산

<표 3>은 복리후생제도의 세부적인 항목에 따라 사업장이 해당 항목을 채택하는 정도의 차이가 크다는 것을 보여준다. 식사비는 2019년 기준 80%에 가까운 사업장이 복리후생 항목으로 제공하고 있었으나, 저축장려금 제도를 채택한 사업장은 3%에 불과하다. 2019년 기준 50% 이상의 사업장이 채택하고 있는 복리후생 항목은 의료서비스, 건강검진 등 건강보건에 관한 지출, 급식시설, 외부식당 지원 등 식사비 보조, 축의금, 조의금 등 경조비이다.

또한 <표 3>을 통해 2015년에서 2017년 사이에 대체적으로 복리후생제도 및 선택적복지제도의 채택 경향이 감소하고 있음을 알 수 있다. 반면 2017년에서 2019년 사이에는 유사한 수준을 유지하거나 소폭 증가하고 있으나, 2015~2017년 기간의 감소 폭에 비하면 미미한 수준이다. 이런 변화가 나타난 정확한 원인을 이 표를 통해 파악하기는 어렵지만,

2018년 통과된 최저임금법 개정안으로부터 한 가지 가설을 추측해볼 수 있다.[3] 최저임금법 개정안은 복리후생비 일부를 최저임금에 산입하는 내용을 포함하고 있으며, 이에 따르면 2015~2017년 기간에는 최저임금 상승의 부담에 대해 사업장들이 복리후생비를 삭감하는 방식으로 대응하는 경향이 2017~2019년 기간에 비해 훨씬 더 컸을 것이라는 추측이 가능하다.

IV. 추정전략 및 분석결과

1. 추정전략

본고의 실증분석은 고정효과모형에 바탕을 둔 회귀식을 통해 이루어진다. 회귀식은 2017~2019년의 최저임금 변화가 최저임금 영향률이 높은 산업중분류·광역자치단체에 속하는 사업장에 보다 큰 충격을 줄 것이라는 직관에 기초하며, 회귀식은 다음과 같다.

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 MW_{ind,r} + \beta_2 MW_{ind,r} \times Post_{it} + \mu_i + \delta_t + \epsilon_{it}$$

y_{it}는 회귀식의 종속변수이며, 로그 고용량, 로그 1인당 급여액, 로그 1인당 복리후생비, 유형별 복지프로그램 운영여부 더미변수들이 해당된다. $MW_{ind,r}$는 2017년 기준으로 계산된 산업중분류별(ind), 광역지역별(r) 최저임금 영향률이며, $Post_{it}$는 시점 t가 8차 조사(2019년)이면 1의 값을 가지는 더미변수이다. μ_i는 개별 사업장의 시간에 따라 변하지 않는 특성이며, δ_t는 시점(연도) t에 모든 사업장에 대해 작용하는 시점 고정효과이다. ϵ_{it}는 회귀식에 포함되지 않으나 종속변수에 영향을 미치는 모든 요소들이 포함된 오차항이다. 사업장 단위의 오차항이 동일한 산업중분류 및 광역지자체 수준에서 서로 상관관계를 가질 수 있음을 고려하여, 표준오차는 해당 수준에서 클러스터(cluster-robust standard error)한 형태로 계산하였다.[4] 위 회귀식에서의 관심 파라미터는 β_2이며, 이 모수는 최저임금 영향률과 종속변수간의 관계가 2017년~2019년 사이 기간에 어떻게 변화하였는지를 나타낸다.

본 분석의 회귀식에 이용된 고정효과 모형은 사업장의 관측가능하지 않는 특성을 통제하는데 유용하지만, 관측가능하지 않으며 동시에 시간에 따라 변하는 변수들을 통제할 수는 없다는 한계점이 존재한다. 만약 산업중분류·광역자치단체별 최저임금 영향률과

3) 대한민국 정책브리핑, 「Q&A로 알아보는 최저임금법 개정안」 https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148851165, 검색일자: 2021.11.26.

4) 로그고용을 종속변수로 하는 주요 모형에서 총 167개의 cluster가 사용되어 집군의 숫자가 적어서 발생할 수 있는 표준오차 추정의 편의는 없는 것으로 보인다.

2017년 이전의 종속변수 사이에 구조적인 관계가 존재하였다면, 고정효과 모형은 편의를 발생시키게 된다. 예를 들어 최저임금 영향률이 높은 산업중분류 및 지역은 2017년 및 그 이전 시점에서 지속적으로 고용량이 감소하는 추세를 보였다면, 고정효과모형은 이러한 추세를 고려할 수 없으므로 추정 결과에 편의가 발생할 수 있다. 현 단계에서 이는 본고의 실증 분석의 한계점이며, 모형의 신뢰성을 보장하기 위해서는 위 회귀식의 사건 발생 이전 기간(pre-periods)인 2017년 이전 기간에 산업중분류·광역자치단체별 종속변수의 추세들이 서로 유사한 움직임을 보이는지(common-trend) 확인하여 이를 통제하는 작업을 추가적으로 수행할 필요가 있다.

2. 분석결과

아래 <표 4>에서는 고용량에 대한 분석 결과를 소개한다. (1)열의 전체 표본에 대한 추정 결과, 평균적으로 최저임금 영향률의 10% 증가는 고용 규모가 0.6% 감소하는 것으로 추정되었으나 통계적으로 유의하지 않았다. 단, 앞서 언급했듯 본 분석은 자료의 3개 연도에 모두 관측된 사업장을 이용하여 수행되었기에 이 효과는 사업장 내부에서의 고용량 변화(intensive margin)만을 포함한다는 점에 유의할 필요가 있다. 사업장 폐쇄 등 외연적 경로(extensive margin)를 통한 고용량 조정이 있었을 가능성을 배재할 수 없으므로, 종합적인 고용량 변화에 대한 결론을 보고된 추정치만으로 내리기는 어렵다.

(2)열과 (3)열은 사업장들을 산업분류에 따라 제조업과 서비스업으로 구분하여 동일한 실증모형을 추정한 결과를 보여준다. (2)열의 제조업에 대한 분석에서 추정치는 -0.04로 통계적으로 유의하게 추정되었다. 반면에 (3)열의 서비스업에 대한 분석 결과 추정치는 제조업과 비교하여 2배 이상 크게 추정되었으나 표준오차 또한 크게 추정되어 통계적으로 유의하지 않는 추정 결과가 도출되었다. 추정치와 표준오차를 종합적으로 고려하였을 때 서비스업에 부정적인 고용효과가 없었다고 단정하기는 어렵다고 생각된다.

마지막으로 (4)열은 2017년 기준 가중치가 아닌 2019년 가중치를 사용한 결과를 가중치에 대한 강건성 검정 차원에서 제시하였다. 사업체패널조사는 종단면 가중치를 제공하고 있으나 신규패널과 기존패널이 동시에 존재하는 6~8차 조사에 대한 통합표본 종단 가중치는 제공하지 않으므로, 실증 분석은 2017년도 횡단면 가중치를 이용하여 이루어졌다. 2019년 가중치를 이용하여 추정한 결과 주된 추정치는 가중치에 크게 의존하지 않는 모습을 보인 것을 확인할 수 있다.

<표 5> 회귀분석: 최저임금 인상이 사업장의 고용에 미치는 영향

	전체 표본	제조업	서비스업	19년 가중치
	(1)	(2)	(3)	(4)

MW	0.29	-0.07	0.41*	0.44**
	(0.23)	(0.51)	(0.23)	(0.17)
MW×Post	-0.06	-0.04*	-0.09	-0.07
	(0.05)	(0.02)	(0.08)	(0.05)
관측치	5931	3087	2844	5814

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

<표 5>는 1인당 인건비에 대한 분석 결과이다. 재무정보가 보고된 사업장으로 분석에 포함되는 표본이 한정되기 때문에, 관측치는 <표 4>에 비해 다소 감소하였다. 1인당 인건비에 대한 분석에 대한 유의점으로, 설문에 응답한 사업장 중 동일 사업체에 복수의 사업장이 존재하는 경우 표본 사업장에 한정된 재무정보가 아닌 사업체 전체의 재무정보에 대해 응답한 경우가 존재한다는 것을 언급할 필요가 있다. 이 경우 동일 사업체에 소속된 모든 사업장의 1인당 인건비가 동일하다는 보장이 없으므로 측정오차(measurement error)가 발생하게 된다. 본고에서는 측정오차로 인한 문제를 최소화하며 동시에 최대한 많은 사업장을 표본에 포함하기 위해 앞서 언급한 문제가 발생하지 않는 사업장에 더해 문제가 발생하였더라도 표본 사업장이 해당 사업체에서 차지하는 비중이 일정 수준 이상인 경우 사업체의 특성을 대체로 반영하고 있다고 판단하여 분석 표본에 포함시켰다. 구체적으로 재무정보를 포함하고 있는 사업장의 매출액이 사업장이 소속된 사업체에서 차지하는 매출액 비중이 33.33% 이하인 사업장을 분석 표본에서 제외시켰다.[5)]

추정 결과 최저임금 영향률이 높은 사업장의 1인당 인건비는 통계적으로 유의하게 증가하는 것을 확인할 수 있고, 최저임금 영향률이 10% 증가하면 1인당 인건비는 0.4% 증가하는 것으로 추정되었다. (2)열과 (3)열은 제조업과 서비스업으로 사업체를 구분하여 효과를 추정한 결과이며, 제조업에 대한 분석 결과 추정치는 0.15로 통계적으로 유의하였다. 반면 서비스업에 대한 분석 결과 추정치의 크기가 제조업과 비해 7배 이상 작게 추정되었으며 통계적으로도 유의하지 않았다. 제조업과 서비스업에 대한 효과가 다르게 나타난 원인에 대해서는 1인당 인건비를 보다 상세히 분해하여 분석한 <표 6>~<표 8>을 제시한 이후 후술한다.

(4)열은 앞서 언급한 측정오차 문제를 고려하지 않고, 재무정보를 포함하고 있는 모든 사업장을 표본에 포함시켜 분석한 결과이다. 주된 추정치의 추정 결과가 양적, 질적으로 모두 상이하게 나타났으며, 이 결과는 측정오차 문제를 고려하지 않고 모든 사업장을 포함하여 분석을 수행하는 경우 결과 해석에 주의를 요함을 시사한다.

5) 해당 정보가 보고되지 않는 표본 사업장은 사업체의 총 사업장 수가 4곳 이상인 경우 표본에서 제외하였다.

<표 6> 회귀분석: 최저임금 인상이 사업장의 1인당 인건비에 끼치는 영향

	전체 표본	제조업	서비스업	모든 사업장
	(1)	(2)	(3)	(4)
MW	0.30	-0.02	0.47	0.24
	(0.38)	(0.44)	(0.65)	(0.29)
MW×Post	0.04**	0.15**	0.02	-0.01
	(0.02)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
관측치	3533	1988	1545	4339

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

<표 6>은 인건비를 급여총액, 복리후생비, 퇴직급여로 분리하여 각 항목의 1인당 규모에 대해 분석을 수행한 결과를 보여준다. 추정 결과 최저임금 영향률이 높은 산업중분류·광역지역에서 관찰되었던 1인당 인건비 상승 효과는 1인당 급여총액의 증가가 아닌 1인당 복리후생비 및 퇴직급여 증가에 의해서 기인한 것임을 시사한다.

자료의 복리후생비는 국민연금, 건강보험의 사업장부담분 등 법정 복리후생비를 포함하는 개념으로 근로소득의 증가 효과가 혼재되어 있으나. 1인당 급여총액에 대한 효과와 1인당 복리후생비에 대한 효과가 크게 차이나는 것은 복리후생비에 대해 관찰된 양의 효과가 법정 복리후생비가 아닌 다른 부분에서 기인했을 가능성이 크다는 것을 보여준다. 특히, 복리후생비 중 법정 복리후생비의 비중이 상당한 비중을 차지하는 것을 고려하면 비법정 유형으로 분류되는 복리후생비 항목에 대한 양의 효과가 상당히 컸을 가능성이 있다.[6)]

사업장은 최저임금 상승에 대응하여 비용을 조정하는 유인을 가질 수 있고, 이러한 관점에서는 최저임금 상승에 대해 복리후생비를 감소시키는 방향이 일반적인 예측이다. 본고의 결과는 직관적으로 예상하는 방향과는 반대 방향의 효과이며, 그 원인으로는 실증분석 대상 기간 중 발생한 복리후생비와 관련된 최저임금법 개정을 고려해볼 수 있다. 본 분석의 분석 대상 최저임금 변화 기간은 2017~2019년인데, 이 기간은 앞서 기초통계량을 소개하는 과정에서 언급한 2019년 최저임금법 개정의 영향을 포함한다. 법 개정 이전에는 복리후생비가 최저임금에 산입되지 않음으로써 사업장 입장에서는 급여 인상에 대응하여 복리후생비를 감소시킬 유인이 상대적으로 강했다면, 개정 이후에는 이러한 유인이 크게 약해질 것이라 생각할 수 있다.

이어서 사업장들이 임금과 별도로 분리되는 복리후생비 지출을 통해 근로자들에게 복지를 제공해 왔다는 것은, 고용주, 근로자의 입장에서 복리후생비를 통한 지급이 급여

6) 2017 회계연도 기업체노동비용조사에 대한 고용노동부 보도자료를 참고하면, 2017년 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장애인고용부담금, 재해보상비 등을 포함하는 법정노동비용은 근로자 1인당 340천원, 법정외 복지비용은 211천원으로 법정노동비용의 비중이 더 큰 것을 확인할 수 있다. (대한민국 정책브리핑, 「2017 회계연도 기업체노동비용조사 결과 발표」 https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156290021, 검색일자: 2021.11.27.)

를 통한 지급에 비해 가지는 이점이 있었기 때문일 것이다. 2019년 법 개정 이전 기간에는 이 장점들에도 불구하고 최저임금 인상으로 인한 급여 인상에 대응하기 위해 복리후생비를 상대적인 의미에서 억제하고자 하는 유인이 있었을 수 있으나, 법 개정 이후 이러한 유인이 약해지며 축소되었던 복리후생 제도를 회귀시키는 방향의 움직임이 있었을 가능성을 고려해볼 수 있다. 이 경우 다소 직관적이지 않은 복리후생비에 대한 양의 효과가 설명될 수 있다.

퇴직급여에 대해 양의 효과가 나타난 원인 중 하나로 퇴직 패턴의 변화를 고려해볼 수 있다. <표 4>에서 제시된 결과를 고려하면 사업장의 고용 규모에 대한 감소 효과는 크지 않은 것으로 보인다. 그러나 최저임금 상승으로 인한 비용부담을 크게 느끼는 사업장들이 고경력자 등 상대적으로 높은 근로소득을 수령하는 근로자들을 낮은 임금을 수용하는 근로자들로 대체할 경우 퇴직자의 규모와 평균적인 퇴직금의 규모가 상승했을 수 있다.

<표 7> 회귀분석: 최저임금 인상이 사업장의 1인당 급여, 복리후생비, 퇴직급여에 끼치는 영향

	1인당 급여총액	1인당 복리후생비	1인당 퇴직급여
	(1)	(2)	(3)
MW	0.39	0.19	-0.09
	(0.37)	(1.71)	(0.75)
MW×Post	0.00	0.88**	0.56**
	(0.02)	(0.09)	(0.05)
관측치	3532	3511	3517

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

<표 7>은 <표 6>과 동일한 실증분석을 제조업 사업장에 한정하여 수행한 결과이다. 제조업에서는 급여에 대해 통계적으로 유의한 양의 효과가 관찰되었으며, 복리후생비에 대한 양의 효과도 유의한 동시에 급여에 대한 효과에 비해 양적으로 매우 큰 효과가 추정되었다. 퇴직급여에 대한 효과는 <표 6>에 비교하여 점추정치를 기준으로 다소 낮게 추정되었다.

<표 8> 최저임금 인상이 사업장의 1인당 급여, 복리후생비, 퇴직급여에 끼치는 영향: 제조업 한정

	1인당 급여총액	1인당 복리후생비	1인당 퇴직급여
	(1)	(2)	(3)
MW	-0.08	0.53	-0.86

	(0.48)	(2.01)	(1.15)
MW×Post	0.15**	1.72**	0.35**
	(0.02)	(0.09)	(0.08)
관측치	1988	1980	1974

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

<표 8>은 서비스업에 대한 결과이며, 제조업에 대한 결과와 비교했을 때 급여총액에 대한 효과는 유의하지 않게 추정되었다. 복리후생비 및 퇴직급여에 대한 추정 결과는 양의 방향이며 통계적으로 유의하였고, 복리후생비에 대한 효과는 제조업에 비해 작았으나 퇴직급여에 대한 효과는 크게 추정되었다.

<표 6>~<표 8>을 종합하였을 때 가능한 해석 중 하나를 제시하면, 제조업에서 상대적으로 기존 근로자들의 대체가 일어나지 않았다면 최저임금 상승으로 인한 급여액 상승 효과 및 급여액과 일정 수준 비례하는 복리후생비의 상승 효과가 크게 추정되었을 가능성이 있다. 그리고 자연스럽게 퇴직급여에 대한 효과는 근로자들의 대체가 상대적으로 적었음에 따라 낮게 추정되었을 수 있다. 반면 서비스업에 대해서는 고임금 근로자가 저임금 근로자로 대체되는 경향이 상대적으로 컸을 수 있고, 따라서 급여액에 대한 효과는 강하게 나타나지 않고, 복리후생비에 대한 효과도 상대적으로 작으며 반면 퇴직급여에 대한 효과는 상대적으로 크게 추정되었을 수 있다. <표 5>의 1인당 인건비에 대한 추정 결과는 급여총액 및 복리후생비에 대한 효과의 영향이 퇴직급여에 대한 효과의 영향보다 컸을 경우 나타날 수 있다. 본고에서는 제조업과 서비스업의 고용 조정 경향이 다를 수 있는 이유들에 대해 직접적으로 분석하지는 않았으나, 숙련자 등 고임금자가 생산활동에서 차지하는 비중, 노조 결정 비율 등의 차이 등을 가능한 원인으로 생각해볼 수 있다.

<표 9> 최저임금 인상이 사업장의 1인당 급여, 복리후생비, 퇴직급여에 끼치는 영향: 서비스업 한정

	1인당 급여총액	1인당 복리후생비	1인당 퇴직급여
	(1)	(2)	(3)
MW	0.72	-0.05	0.12
	(0.60)	(2.95)	(0.84)
MW×Post	-0.04	0.60**	0.77**
	(0.03)	(0.20)	(0.03)
관측치	1544	1531	1543

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

<표 9>는 비법정 복리후생비에 해당하는 다양한 복리후생제도들의 운영여부에 대한

분석을 추가로 수행한 결과이다. 총 16개 세부항목 중 유의한 효과가 추정된 항목들은 주거비, 건강비용 지출, 문화·체육·오락비용 보조, 자녀학비보조, 간병휴업제도, 근로자휴양제도이다. 추정 결과 통계적으로 유의한 음의 효과가 추정된 문화·체육·오락비용 보조 항목을 제외하면 전반적으로 최저임금 영향률이 높은 사업장에서 해당 복리후생제도들이 확대된 경향을 보였다. 전반적으로 <표 9>는 앞서 추정된 복리후생비에 대한 양의 효과가 일정 부분 복리후생제도의 확대로부터 기인하였음을 시사한다. 그러나 세부 항목별로 다소 이질적인 효과가 나타난 점에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다.

<표 10> 회귀분석: 최저임금 인상이 사업장의 복리후생제도 운영에 끼친 영향

	주거비보조	건강비용 지출	식사비 보조	문화·체육·오락비용보조	보험료 지원	경조비
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
MW	-0.27	1.14**	0.04	1.01**	-0.12	-0.09
	(0.35)	(0.27)	(0.30)	(0.27)	(0.26)	(0.12)
MW×Post	0.27**	0.18**	-0.03	-0.13**	0.00	0.03
	(0.08)	(0.06)	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.03)
	저축장려금	자녀학비 보조	사내 복지기금	보육지원	간병휴업 제도	근로자휴양
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
MW	-0.05	-0.81**	-0.34**	-0.04	0.28	-0.26**
	(0.25)	(0.19)	(0.14)	(0.11)	(0.27)	(0.10)
MW×Post	-0.05	0.14**	-0.02	-0.01	0.18**	0.05**
	(0.06)	(0.05)	(0.03)	(0.03)	(0.06)	(0.02)
	종업원 지주제	통근비용	자기계발 지원	근로자 상담		
	(13)	(14)	(15)	(16)		
MW	0.76**	0.06	0.11	0.00		
	(0.29)	(0.20)	(0.14)	(0.05)		
MW×Post	0.04	0.01	-0.05	0.00		
	(0.07)	(0.05)	(0.03)	(0.01)		

주1: 표준오차는 괄호 안에 표시되어있으며 통계적 유의성은 다음과 같다: *** 1% ** 5% *10%

V. 결론

최저임금과 노동시장의 관계에 대한 선행연구는 주로 고용량 및 임금에 대한 영향에 대해 수행되어 왔다. 고용량 및 임금에 대한 조정을 통해 노동시장이 최저임금의 변화에 맞추어 변화할 것이라는 것은 직관적이며, 따라서 많은 연구가 이루어진 것은 자연스럽다. 그러나 최저임금 수준 변화에 대응하여 노동시장의 비임금적 측면 또한 조정될 수 있고 해외에서는 일부 선행연구가 이루어진 반면, 한국 자료를 이용한 연구는 부재한 것으로 보인다.

본고는 한국 자료를 바탕으로 연구의 주안점을 근로자 후생과 관련된 비임금 측면의 요소들로 확장하여, 2017-2019년의 최저임금 인상이 복리후생비 및 복리후생제도 도입에 미친 영향에 초점을 맞추어 분석하였다. 사업체패널자료를 이용한 고정효과모형 분석 결과, 최저임금 영향률이 높은 사업장에서 급여, 복리후생비, 퇴직급여를 포함한 개념인 1인당 인건비는 증가하는 경향을 보였다. 보다 구체적으로 1인당 인건비를 위의 세 부분으로 나누어 분석한 결과 산업분류에 따라 결과는 다소 이질적이나, 공통적으로 복리후생비가 증가하는 경향을 확인할 수 있었다. 추가로 복리후생비 규모에 더해 구체적인 복리후생제도별 도입여부에 대한 분석을 수행한 결과 여러 세부 제도의 도입 경향이 증가한 것을 확인할 수 있었다. 이는 고용주들이 최저임금 상승에 복리후생비를 감소시키는 방향의 조정을 통해 급여 측면의 부담을 줄이고자 시도할 것이라는 예측과는 반대되는 결과이나, 본고의 분석 시기가 복리후생비의 최저임금 산입이 가능하게 법이 개정된 2019년을 포함하는 점이 이러한 추정 결과가 나타나는 데 기인했을 수 있다.

본고의 분석 결과는 최저임금이 고용에 미친 영향을 분석하는 과정에서 비임금적 요소에 대한 고려가 필요함을 시사한다. 본고에서 이용된 복리후생비는 명목상 급여는 아니지만 노동자의 후생에 직접적인 영향을 미치는 변수이며, 따라서 최저임금 상승의 영향이 경제주체들에게 미치는 후생 변화를 종합적으로 이해하기 위해서는 비임금적 요소의 변화를 반드시 고려할 필요가 있다. 또한 최저임금 산입 문제와 같이 분석 대상 지역과 시기에 따라 고용주의 대응이 달라질 수 있음을 고려한 분석에 고려할 필요가 있다.

관련된 후속 연구로는 급여, 복리후생비 등 고용을 위해 요구되는 비용에 대한 조정 과정을 종합적으로 검토하는 방향이 중요할 것으로 생각된다. 고용주와 근로자의 유인, 노사 관계, 산업별 이질성, 법, 제도 등 다양한 측면을 고려하며 고용량, 임금 및 비임금적 요소 등을 포함하여 전반적으로 조정 과정을 설명할 수 있는 이론적 틀을 정립하고, 이를 바탕으로 지역, 시기, 산업별 이질성 등 조정 행태에 대한 추가적인 실증분석이 수행된다면 최저임금 상승에 따른 노동시장의 변화에 대한 보다 종합적인 이해를 높이는 데 기여할 것으로 생각된다.

참고문헌

Card, D. and Krueger, A. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania” American Economic Review, 48(4), 1994: 772-793.

Clemens, J. “How do firms respond to minimum wage increases? understanding the relevance of non-employment margins” Journal of Economic Perspectives, 35(1), 2021: 51-72.

___ “Implications of Schedule Irregularity as a Minimum Wage Response Margin” Applied Economics Letters, 27(20), 2020: 1691-1694.

Clemens, J., Kahn, L. B., and Meer, J. “The minimum wage, fringe benefits, and worker welfare” NBER Working Paper No. w24635, 2018.

Dube, A., Lester T.W., and Reich, M. “Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates using Contiguous Counties” Review of Economics and Statistics, 92(4), 2010: 945-964.

Eibner, C., Dworsky, M., Nie, X., and Wenger, J.B. “Do Minimum Wage Changes Affect Employer-Sponsored Insurance Coverage?” Paper presented at the 7th Annual Conference of the American Society of Health Economists.

Gooptu, A. and Simon, K. “The Effect of Minimum Wage Laws on Employer Health Insurance: Evidence from the American Community Survey” Unpublished.

Marks, M.S. “Minimum Wages, Employer-Provided Health Insurance, and the Non-discrimination Law” Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 50(2), 2011: 241-262.

Neumark, D., Salas J.M.I., and Wascher, W. “Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?” Industrial Labor & Relations Review, 67(2), 2014: 608-648.

Royalty, A. “Do minimum Wage Increases Lower the Probability that Low-Skilled Workers Will receive Fringe Benefits?” JCPR Working Paper, 222, 2001.

Simon, K.I., and Kaestner, R. “Do Minimum Wages Affect Non-Wage Job Attributes? Evidence on Fringe Benefits” Industrial Labor & Relations Review, 58(1), 2004: 52-70.

김대일, 이정민. 「2018년 최저임금 인상의 고용효과」 경제학연구, 67(4), 2019: 5-35.

사업체패널조사. 「사업체패널 1~8차 조사자료 User’s Guide」 2021.

중소벤처기업부, 중소기업중앙회. 「2019년 기준 중소기업실태조사결과」 국가통계 제 142001호, 2020.

황선웅, 「2018년 최저임금 인상이 고용감소를 초래했는가?: 비판적 재검토」 경제발전연구, 25(2): 29-55.