

생활임금제 시행성과 모니터링

최봉 정현철

A Study on Performance Monitoring of a Living Wage in Seoul



서울연구원
The Seoul Institute

**생활임금제
시행성과
모니터링**

\ 연구책임

최봉 시민경제연구실 연구위원

\ 연구진

정현철 시민경제연구실 연구원

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약

생활임금제 도입 취지 관련 주체 모두 공감 장점 극대화·문제점 개선해 확산 동력 확보

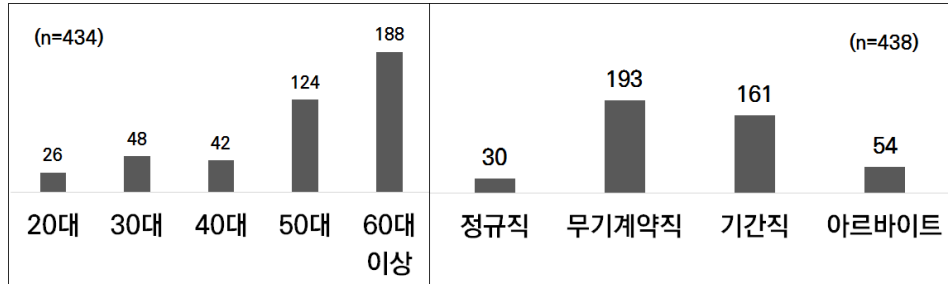
생활임금제 2013년에 국내 도입... 지난 3년간의 성과 측정 필요

2013년 서울시 노원구와 성북구를 시작으로 해서 국내에 생활임금제가 도입된 지 3년이 경과하였다. 생활임금제 시행 이후 다양한 효과가 점차 드러나고 있으며, 민생정책으로 정착되고 있는 현시점에서 제도를 평가하는 것은 시의적절한 것으로 보인다. 해외에서는 이미 생활임금제 시행에 따른 성과분석 연구를 체계적으로 수행해왔는데, 이 연구결과에 따르면 제도 시행은 노동자와 기업, 공공부문 모두에게 대부분 긍정적인 효과가 있다는 사실을 증명하고 있다. 초기의 국내 생활임금제 논의는 제도의 도입과 시행에 초점을 두고 진행되었기 때문에 제도의 성과에 대한 심도 있는 연구는 없는 실정이다.

이 연구에서는 생활임금제 시행에 따른 공공부문의 성과를 구체적으로 조사·분석하여 제도 도입의 당위성을 확보함으로써 제도 확산을 위한 논리적 근거를 마련코자 하였다. 생활임금제 수혜 근로자들을 대상으로 한 설문조사, 제도와 관련한 이해당사자의 인터뷰 등을 통해 생활임금제 시행에 따른 정책적 성과와 시사점을 도출하였다.

생활임금제 주요 수혜 대상은 기간직 등 저임금 취약계층 근로자

생활임금제를 시행 중인 서울시의 4개 자치구 산하 시설관리공단을 대상으로 한 설문조사결과에서는 제도 수혜 근로자의 과반수가 50대 이상이었다. 계약형태로 살펴보면 대부분 무기계약직 또는 기간직이었으며, 정규직은 10%에 미치지 못하는 것으로 조사되었다. 실수령액은 현재 150만 원 정도였으며, 생활임금제 시행 이후에 10만 원가량 월급이 상승하였다고 응답하였다. 설문조사 결과를 종합해보면, 생활임금제의 시행으로 혜택을 받은 사람들은 상대적으로 취약한 계층의 근로자들이라는 점에서 생활임금제가 자치구 산하 시설관리공단의 취약계층 근로자에게 직접적인 도움이 되었다는 사실을 알 수 있다.



[그림 1] 생활임금제 수혜 대상

근로자들 “생활임금제 시행 후 관계·업무·삶에서 긍정적으로 변화”

생활임금제 시행에 따른 변화의 정도를 관계, 업무, 삶 등 3개의 카테고리별로 나누어 살펴보았다. 전반적으로 제도 시행은 근로자들에게 긍정적인 변화를 불러일으킨 것으로 보인다. 첫째, 근로자들은 고용기관·동료·고객 등 관계 측면에서 매우 긍정적으로 변화하였다. 생활임금제 시행 이전보다 근로자들의 고용기관에 대한 이미지가 긍정적으로 바뀌었으며, 충성심과 애사심도 이전보다 커졌다고 응답하였다. 이직을 고려하지 않게 되었으며, 고용기관·동료·고객과의 관계도 좋아졌다고 응답하였다. 이전보다 고객이나 동료들을 더 친절하게 대하게 되었으며 고객만족도도 높아졌다고 느낀 것으로 조사되었다.

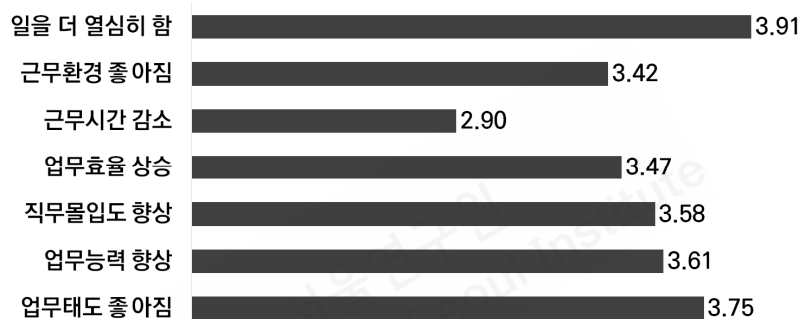
둘째, 생활임금제 시행은 근로자들의 업무에 대한 근로의욕을 상승시키는 등 업무에 대해서도 긍정적인 인식을 갖도록 하였다. 근로자들은 생활임금제 시행 이전보다 일을 더 열심히 하게 되었으며 직무 몰입도가 향상되는 등 업무에 대한 마음가짐이 더 긍정적으로 변했다고 응답하였다. 업무능력 향상, 업무효율 상승, 나아진 근무환경 등 실질적인 업무와 관련된 부분도 더 좋아졌다고 응답하였다. 다만, 근무시간은 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 생활임금제 시행은 근로자들의 삶의 질에도 어느 정도 긍정적인 영향을 미쳤다. 전반적인 삶의 만족도가 증가하였으며 추가적인 일자리에 대한 필요성도 어느 정도 줄어들었다고 응답하였다. 가족과 함께하는 시간과 교육 기회가 증가하였다. 변화정도가 미미하긴 하지만 돈에 대한 걱정도 줄어들었으며 더 편리한 교통수단을 이용할 수 있게 되었다.



주: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적으로 변했다는 의미

[그림 2] 생활임금제 시행으로 인한 관계 측면의 변화 정도



주: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적으로 변했다는 의미

[그림 3] 생활임금제 시행으로 인한 일(업무) 측면의 변화 정도

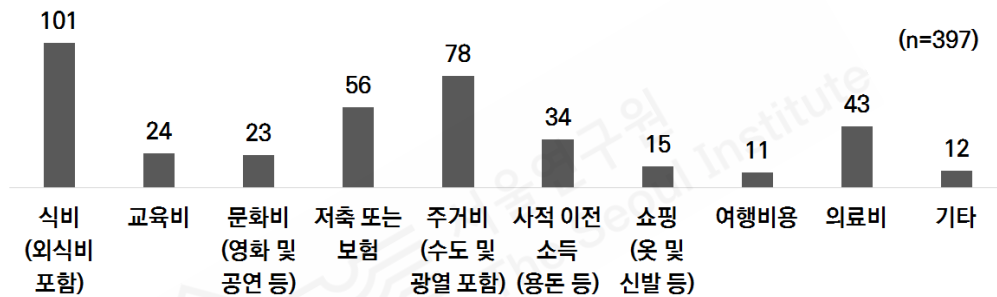


주: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적으로 변했다는 의미

[그림 4] 생활임금제 시행으로 인한 삶의 질 측면의 변화 정도

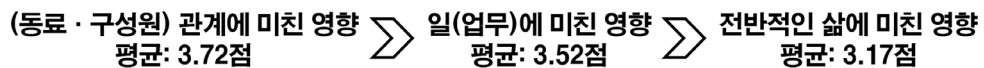
긍정적 성과 불구 낮은 생활임금 수준 제도 인지도는 아쉬운 부분

생활임금제 시행은 전반적으로 긍정적 성과를 보였지만 설문조사의 일부 항목에서는 부정적인 시각도 함께 나타났다. 실질적인 생활임금이 되기 위해서는 월 20만 원 이상이 더 필요하다고 응답한 결과는 큰 폭의 임금상승이 필요하다는 사실을 대변해주고 있다. 생활임금제에 대한 인지도에서도 아쉬운 점이 발견된다. 생활임금제를 적용받고 있는 근로자 중에서도 20%에 가까운 비율이 제도를 잘 모른다고 응답하였다. 생활임금제 시행으로 지출이 증가한 분야는 식비·주거비·의료비 등으로 생활에 필수적인 항목이다. 반면에 문화·여행·교육비용 등의 지출이 늘어났다는 응답은 상대적으로 적었다.



[그림 5] 생활임금제 시행 이후 지출이 늘어난 분야

생활임금제 적용 대상 근로자들은 제도 시행 이후 긍정적인 변화를 보였다. 그러나 항목별 변화 정도에는 분명한 차이가 있었다. 고용기관·동료·고객과의 관계, 업무 측면에서는 긍정적인 변화가 뚜렷하게 나타났지만, 전반적인 삶에서 변화 정도는 상대적으로 조금 낮게 평가되었다.



[그림 6] 생활임금제 시행 이후 카테고리별 변화 정도 비교

이해당사자 모두 제도 만족도 높아... 내부 갈등요인은 여전히 존재

제도와 관련된 이해당사자의 인터뷰 결과에서도 생활임금제 시행 성과와 관련한 다양한 목소리를 들을 수 있었다. 생활임금제는 적용 대상 근로자 외에도 제도를 시행하는 자치구 담당자, 제도 도입 기관의 담당자, 비수혜 근로자들에게도 영향을 미쳤다. 이해당사자들이 생활임금제를 인식하는 태도에는 저마다 차이가 있지만, 제도 도입 취지는 모두 공감하고 있었다. 생활임금제 적용 대상 근로자뿐만 아니라 시행하는 기관도 제도 시행에 따른 효과를 체감하고 있으며 근로자들의 만족도가 높아진 것을 느끼고 있었다. 특히 근로자들은 생활임금제 시행으로 인해 고용기관과 지방자치단체로부터 존중받고 있다는 느낌을 받았으며, 국민의 일원으로 자긍심을 느낀다고 응답하였다.

생활임금제 시행 취지에 대한 공감대 형성과 높은 만족도에도 불구하고 여전히 내부적인 갈등요인은 존재한다. 우선 생활임금제 혜택을 받지 못한 근로자들 중 일부는 제도 도입 이전과 비교하여 실질임금이 늘어나지 않았다고 주장하였다. 이 때문에 근로자들의 불만이 제기되어 조직내부의 갈등으로 번질 우려가 있다. 또한 생활임금제로 늘어나는 예산 부담은 제도를 시행해야 하는 지방자치단체와 공단 입장에서는 부담으로 작용한다.

생활임금액 등 불합리한 부분 보완해 제도 효과 극대화 바람직

생활임금제의 혜택을 받은 근로자의 만족도가 높게 나타났듯이 제도 시행 성과는 대체로 긍정적이다. 그러나 제도 시행 성과는 고용형태, 연령, 업무 등 개별 특성에 따라 다소 차이가 있다. 또한 생활임금제와 연관된 이해당사자들은 제도 수혜자와 비수혜자 간의 갈등관계, 급여상승 수준에 대한 상대적 불만, 예산 부담 등의 문제를 제기하였다. 따라서 생활임금제와 관련한 다양한 상황을 고려하여 제도의 성과를 극대화할 수 있는 방안을 모색해야 한다.

현재 시행되고 있는 제도의 운영방식을 분석하여 장단점을 정리한다면 생활임금제 성과에 영향을 미치는 다양한 요소를 발견할 수 있을 것이다. 이를 바탕으로 하여 현행 생활임금제를 좀 더 발전적으로 보완해 나가야 한다. 또한 생활임금제 시행으로 모든 사람이 혜택을 보는 것은 아니기 때문에 상대적으로 불이익을 받는 사람을 위한 보완책이 필요하다. 제도의 혜택을 불

수 없어(적용 대상에서 제외되어) 여전히 임금수준이 낮은 근로자들에게는 별도의 임금체계를 마련하는 방안을 검토해야 한다. 이해당사자 사이에서 큰 문제로 인식되고 있는 것이 내부구성원 간의 갈등인데, 이를 해소하기 위한 방안도 모색해야 한다. 또한 생활임금제가 근로취약계층을 위한 제도라는 사실을 이해당사자들에게 설명하여 공동체 의식을 고취시키는 방안을 생각해볼 수 있다.

서울시 등 광역지방자치단체가 생활임금제 발전·확산 주도해야

국내 생활임금제 시행에서 가장 중요한 역할을 담당하는 주체는 광역지방자치단체이다. 따라서 생활임금제를 발전시키고 문제점을 보완하기 위해서는 광역지방자치단체가 앞장서서 노력해야 한다. 우선적으로 광역지방자치단체가 생활임금제 시행에 적극적인 의지를 표명할 필요가 있다. 광역지방자치단체가 적극적인 의지를 가지고 생활임금제를 공공부문에 전면 시행한다면 추후 민간부문에 제도 도입을 권유할 수 있는 분위기가 조성될 것이다.

생활임금제는 조례가 제정되어 있지만, 여전히 상위법의 근거가 취약하다. 따라서 정부의 예산 지원을 기대할 수 없는 상황이다. 하지만 광역지방자치단체가 생활임금제를 시행하는 기초지방자치단체에 도움을 주는 방법으로 지원을 해준다면 제도가 좀 더 안정적으로 정착될 수 있을 것으로 기대된다. 광역지방자치단체는 생활임금제의 체계적인 준비를 주도하고, 제도를 단일화하는 방향으로 장기적인 계획을 수립하여 기초지방자치단체의 참여를 이끌어낼 수 있을 것이다. 시행방법이 지금보다 체계화되고, 운영방식이 단일화된다면 제도가 한층 더 안정적으로 시행될 것이다.

특히 서울시는 본청이 주도하고 자치구가 협력하여 제도를 정비할 필요가 있다. 생활임금제 시행에 따른 다양한 현안을 해결하는 데 서울시 본청이 앞장서야 한다. 또한 서울시는 자치구 생활임금 담당자들과의 워크숍, 일반시민을 대상으로 하는 공청회, 전문가들의 토론회 등을 개최하여 지속적으로 공론의 장을 마련해야 한다. 이와 함께 지하철 광고, 교통방송 등을 활용한 지속적인 홍보와 캠페인을 진행하여 제도 시행의 공감대를 형성할 필요가 있다.

목차

| | |
|----------------------------------|----|
| 01 연구 개요 | 2 |
| 1_연구배경 및 목적 | 2 |
| 2_연구내용 및 방법 | 5 |
| 02 생활임금제 시행 현황 | 10 |
| 1_생활임금제는 전국으로 확산 중 | 10 |
| 2_서울시는 생활임금제 시행에 선도적 역할을 수행 | 14 |
| 3_서울시 자치구에도 생활임금제가 정착 중 | 18 |
| 03 생활임금제 성과 측정 해외사례 | 24 |
| 1_생활임금제 시행에 따라 예상되는 긍정적·부정적 성과 | 24 |
| 2_생활임금제 시행의 긍정적 성과는 연구결과로 입증 | 29 |
| 3_생활임금제 시행에 대한 우려의 목소리도 제기 | 32 |
| 04 생활임금제 도입 성과 | 36 |
| 1_생활임금제는 저임금 근로자에게 실질적인 도움이 된 정책 | 36 |
| 2_개별 특성에 따라 긍정 체감 정도는 상이 | 53 |
| 3_제도에 대한 인식 차이는 있지만 긍정적 평가가 우세 | 67 |
| 05 시사점 및 정책 제언 | 78 |
| 1_시사점 | 78 |
| 2_정책 제언 | 81 |

| | |
|----------|-----|
| 참고문헌 | 87 |
| 부록 | 89 |
| Abstract | 101 |



표

| | |
|--|----|
| [표 2-1] 광역지방자치단체별 2017년 생활임금액 수준(시간급 기준) | 11 |
| [표 2-2] 생활임금 조례가 제정된 기초지방자치단체 현황 | 12 |
| [표 2-3] 2017년 경기도 기초지방자치단체 생활임금액 수준(시간급 기준) | 13 |
| [표 2-4] 서울시 생활임금과 최저임금의 비교(시간급 기준) | 14 |
| [표 2-5] 2016년 서울시 자치구의 생활임금액 | 18 |
| [표 2-6] 2016년 서울시 자치구 조례의 생활임금 적용대상 범위 | 19 |
| [표 2-7] 2016년 서울시 자치구의 생활임금 산입 기준 | 20 |
| [표 2-8] 2016년 서울시 자치구의 생활임금 소요 예산액 | 21 |
| [표 2-9] 2016년 서울시 자치구의 생활임금제 적용 대상 인원 | 22 |
| [표 3-1] 영국의 생활임금제 도입 기대 성과 | 28 |
| [표 4-1] 적정 수준의 생활임금이 되기 위해 필요한 금액 수준 | 54 |
| [표 4-2] 계약형태에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목 | 55 |
| [표 4-3] 주 소득원 여부에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목 | 57 |
| [표 4-4] 실수령액 증가규모에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목 | 58 |
| [표 4-5] 실수령액 증가폭이 '15~20만 원'과 '20만 원 이상'의 평균 점수 | 59 |
| [표 4-6] 60대가 만족도와 변화 정도에서 타 연령대보다 높게 평가한 항목 | 60 |
| [표 4-7] 40대가 만족도와 변화 정도에서 타 연령대보다 낮게 평가한 항목 | 61 |
| [표 4-8] 사무직이 만족도와 변화 정도에서 평균보다 낮게 평가한 항목 | 62 |
| [표 4-9] 환경미화가 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목 | 63 |
| [표 4-10] 조사대상 자치구의 만족도와 변화 정도에서 차이가 두드러진 항목 | 65 |

그림

| | |
|---|----|
| [그림 1-1] 연구흐름도 | 7 |
| [그림 2-1] 2017년 생활임금제 시행 광역지방자치단체 현황 | 10 |
| [그림 2-2] 서울시 생활임금제 확산 계획 | 15 |
| [그림 4-1] 자치구 공단별 표본 수 | 37 |
| [그림 4-2] 소속 부서 현황 | 37 |
| [그림 4-3] 주요 업무 현황 | 37 |
| [그림 4-4] 설문조사 주요 항목 | 38 |
| [그림 4-5] 생활임금 적용 대상자의 계약형태 | 39 |
| [그림 4-6] 생활임금 적용 대상자의 연령대 | 40 |
| [그림 4-7] 생활임금 적용 대상자의 근무기간 | 40 |
| [그림 4-8] 입사 당시 생활임금제 도입 여부 | 41 |
| [그림 4-9] 생활임금제 인식 여부와 본인이 제도를 적용받고 있는지에 대한 인지 여부 | 42 |
| [그림 4-10] 생활임금제 도입 취지에 대한 공감 정도 | 43 |
| [그림 4-11] 생활임금 도입으로 인한 월급 증가액 | 44 |
| [그림 4-12] 현재 실수령액(월급 기준) | 45 |
| [그림 4-13] 현재 급여(월급)에 대한 만족도 | 45 |
| [그림 4-14] 적정 수준의 생활임금이 되기 위해 더 필요한 금액 | 46 |
| [그림 4-15] 현재 생활임금 수준과 지급방식에 대한 만족도 | 47 |
| [그림 4-16] 내년 생활임금에 대한 기대 정도 | 48 |
| [그림 4-17] 생활임금제가 실생활에 도움이 되는 정도와 제도 시행 후 여유 있는 소비 가능 정도 | 49 |

| | |
|--|----|
| [그림 4-18] 생활임금제 시행 이후 지출이 늘어난 분야 | 50 |
| [그림 4-19] 생활임금제 도입이 (동료·구성원) 관계에 미친 영향 | 50 |
| [그림 4-20] 생활임금제 도입이 일(업무)에 미친 영향 | 51 |
| [그림 4-21] 생활임금제 도입이 근로자의 삶에 미친 영향 | 52 |
| [그림 4-22] 만족도와 변화 정도의 주요 분석 항목 | 53 |
| [그림 4-23] 이해당사자 인터뷰 주요 항목 | 68 |
| [그림 4-24] 이해당사자 인터뷰에서 나타난 주요 키워드 | 75 |
| [그림 5-1] 향후 연구 계획 | 86 |



01

연구 개요

1_연구배경 및 목적

2_연구내용 및 방법

01 | 연구 개요

1_연구배경 및 목적

1) 연구배경

- 최저임금제의 대안으로 제시된 생활임금제는 대표적인 민생정책으로 자리 잡아가고 있으며 공공부문을 중심으로 지속해서 확산되고 있는 추세
 - 2013년 서울시 노원구와 성북구가 생활임금제를 시행한 이후 제도를 도입하고 있는 지방자치단체가 지속적으로 증가
 - 2015년에는 광역지방자치단체 최초로 서울시에서 생활임금제를 도입한 이후 제도의 확산 가속
 - 2017년에는 기존의 서울특별시·대전광역시·광주광역시·세종특별자치시·경기도·전라남도 등을 비롯한 총 10곳의 광역지방자치단체¹⁾에서 생활임금제를 시행할 예정
- 서울시의 자치구에서는 대부분이 생활임금제를 도입
 - 서울시의 경우 생활임금제를 도입한 자치구가 2013년에는 2곳에 불과하였지만 2017년에는 21곳에서 제도를 시행할 예정
 - 생활임금제 시행이 불명확한 자치구 4곳²⁾ 중 2곳은 이미 생활임금조례가 제정(중구)되었거나 구의회에 계류 중(서초구)이라서 추후 도입의 가능성이 높은 것으로 판단
- 생활임금제 도입이 3년째에 접어든 현시점에서 제도 시행에 따른 성과 모니터링을 해보아야 할 필요성 증대
 - 생활임금제의 시행 성과를 객관적으로 측정하여 평가할 필요성 제기

1) 서울특별시, 인천광역시, 대전광역시, 광주광역시, 세종특별자치시, 경기도, 강원도, 충청남도, 전라북도, 전라남도

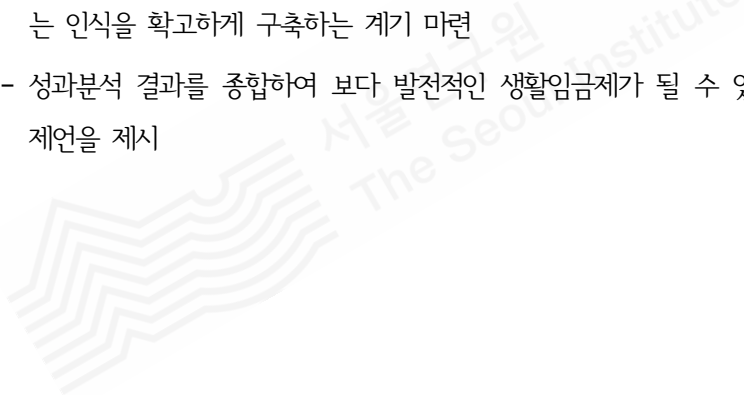
2) 생활임금제 시행이 불명확한 자치구는 강남구, 서초구, 중구, 중랑구 4곳

- 초기의 국내 생활임금제 논의는 제도의 도입과 시행에 초점을 두고 진행되었기 때문에 제도의 성과에 대한 심도 있는 연구는 없는 실정
- 생활임금제 시행 이후 다양한 효과가 점차 드러나고 있으며, 민생정책으로 정착되고 있는 현시점에서 제도를 평가하는 것은 시의적절하다고 판단
- 해외에서는 이미 생활임금제 시행에 따른 성과분석 연구를 체계적으로 수행
 - 해외에서는 생활임금제의 성과측정과 관련된 연구를 지속적으로 수행하였으며 그에 대한 유의미한 결과를 도출
 - 생활임금제 시행에 따른 효과분석을 위해 설문조사·인터뷰 등을 활용하여 노동자와 기업, 공공 등의 입장에서 다양한 분석을 시행
 - 성과분석 연구 결과에 따르면 생활임금제 시행은 노동자와 기업, 공공부문 모두에게 대부분 긍정적인 효과가 있다는 사실을 제시
- 생활임금제 시행에 따른 성과분석 연구는 제도의 민간확산을 위한 논리근거 마련에 활용 가능
 - 국내 생활임금제는 공공부문을 중심으로 널리 확산되고 있으나 민간부문로의 확산은 거의 이루어지지 않은 상황
 - 민간부문에 생활임금제 도입을 권유하기 위해서는 제도 시행에 따른 실질적 이득에 대한 논리적 근거 마련이 필요
 - 생활임금제의 성과분석 연구결과는 민간부문의 제도 도입에 힘을 실어줄 수 있는 유용한 자료로 활용

2) 연구목적

- 생활임금제 시행의 당위성을 확보하고 제도의 확산을 위한 논리적 근거를 마련
 - 생활임금제의 다양한 (특히 긍정적) 효과를 실증적으로 분석하여, 이 제도가 근로자, 기관, 사업체 등을 위한 정책이라는 사실을 입증
 - 생활임금제 시행으로 인해 나타난 공공부문의 성과를 구체적으로 조사·분석하여 제도 도입의 당위성을 확보

- 생활임금제 시행 과정에서 발생하는 문제점에 대한 현장의 목소리를 파악하고 분석하여 개선방향을 모색
 - 생활임금제 시행에 따른 긍정적 측면뿐만 아니라 예상했던 문제가 실제로 발생하고 있는지 실태를 파악
 - 실제 생활임금제를 적용하고 있는 기관의 현장 목소리를 반영하여 제도의 개선방향을 도출
- 생활임금제 시행 성과에 대한 모니터링을 바탕으로 제도의 개선과 발전을 위한 시사점을 도출
 - 실증분석을 통해 나타난 긍정적·부정적 효과를 종합하여 생활임금제의 발전 방향 모색과 함께 제도의 개선방안을 검토
 - 생활임금제는 노동자뿐만 아니라 사용자의 입장에서 도움이 되는 제도라는 인식을 확고하게 구축하는 계기 마련
 - 성과분석 결과를 종합하여 보다 발전적인 생활임금제가 될 수 있도록 정책 제언을 제시



2_연구내용 및 방법

1) 연구내용

- 국내 생활임금제 시행 현황 파악
 - 생활임금제를 시행하고 있는 국내 광역지방자치단체와 기초지방자치단체의 현황을 파악
 - 서울시와 자치구를 대상으로 현재 생활임금제의 시행 여부, 금액 수준, 시행 방법 등에 대한 실태 파악
- 해외사례를 통한 생활임금제의 구체적인 성과 조사
 - 국내에는 생활임금제 도입 및 시행에 따른 효과와 관련한 구체적인 연구결과가 없기 때문에 주로 해외자료를 통해 제도의 성과를 파악
 - 해외사례를 통해 생활임금제 시행에 따른 성과를 긍정적 측면과 부정적 측면으로 구분하여 검토
- 서울시를 중심으로 생활임금제의 긍정적 또는 부정적 효과에 대한 실태 조사
 - 생활임금제 도입 기관의 체감 성과 조사
 - 생활임금제의 직접 수혜자인 근로자에게 미치는 제도의 성과 분석
- 조사 분석 자료를 바탕으로 시사점을 도출하고 정책 방향을 제시
 - 생활임금제 도입 및 시행에 따른 실태 조사와 분석결과를 근간으로 정책적 시사점 도출
 - 현재 시행 중인 서울시 및 자치구의 생활임금제 개선과 발전을 위한 정책 제언

2) 연구방법

- 문헌조사
 - 생활임금제와 관련한 국내외 연구보고서, 보도자료 등 각종 매체, 통계자료 등
 - 성과분석 관련 문헌조사

- 현황조사
 - 연구자료, 문헌, 각종 매체 등 생활임금제와 관련한 자료를 이용하여 현황을 파악
- 설문조사
 - 현재 생활임금제를 시행하고 있는 자치구 산하 시설관리공단 중 상대적으로 제도의 수혜대상자가 많은 곳을 대상으로 설문조사를 진행
- 인터뷰
 - 생활임금제를 시행 중인 행정기관의 담당자를 대상으로 제도시행과 관련한 전반적인 현황과 애로사항 등을 청취
 - 생활임금제를 시행하고 있는 자치구 시설관리공단의 근로자를 대상으로 인터뷰를 시행

3) 생활임금제 시행성과 측정을 위한 주요 분석 틀

- 현재 공공부문을 중심으로 시행 중인 국내 생활임금제의 성과 측정을 위해서는 공공부문의 특성을 감안하여 분석 틀을 구성하는 것이 타당하다고 판단
 - 민간부문은 이윤을 추구하는 것이 주목적이지만, 공공부문은 사회적 가치와 정책 효과에 우선순위를 두는 것이 타당
- 생활임금제 시행에 따른 성과분석을 위한 모니터링 자료는 설문조사와 인터뷰를 통해 확보
 - 생활임금제 시행성과를 판단할 수 있는 일반적인 정량지표를 확보하는 것은 대단히 제한적인 상황
 - '성과'는 다양한 요인에 의해 나타난 결과이기 때문에 특정지표(정량지표)만으로 생활임금제 시행에 따른 성과로 단정짓기는 어려울 것으로 판단
- 생활임금제 수혜 근로자들을 대상으로 한 설문조사, 제도와 관련한 이해당사자의 인터뷰 등을 통해 생활임금제 시행에 따른 정책적 성과와 시사점을 도출
 - 공공부문의 저임금 근로자를 위한 정책으로 시행되고 있는 제도이기 때문에

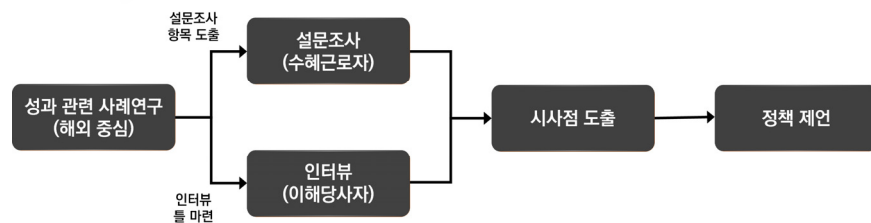
해당자에게 직접 설문조사와 인터뷰를 시행

(1) 설문조사

- 생활임금제가 근로자에게 미친 영향을 파악하기 위해서는 제도의 직접적인 수혜 근로자들을 대상으로 설문조사를 시행하는 것이 바람직
 - 생활임금제 시행에 따른 정책적 효과를 판단하기 위해서는 이 제도가 저임금 근로자들에게 어떤 영향을 미쳤는지 파악하는 것이 필요
 - 설문조사의 주요 결과를 바탕으로 입증된 사실과 문제점에 대한 시사점을 도출하고 정책 방향을 제시

(2) 인터뷰

- 설문조사와 함께 이해당사자들을 대상으로 인터뷰를 실시하여 생활임금제와 관련한 다양한 목소리를 청취
 - 생활임금제와 관련하여 설문조사를 통해 드러나지 않는 이해당사자들의 주관적인 의견을 파악하기 위한 인터뷰를 시행
 - 행정기관(자치구)의 담당자, 시설관리공단 등에서는 생활임금제가 미치는 다양한 영향들에 대하여 기관의 입장을 대변해 줄 수 있을 것으로 기대
 - 생활임금제의 대상이 아닌 근로자들은 제도의 수혜대상자들과 다른 시각에서 제도에 대한 다양한 의견 제시 가능



[그림 1-1] 연구흐름도

02

생활임금제 시행 현황

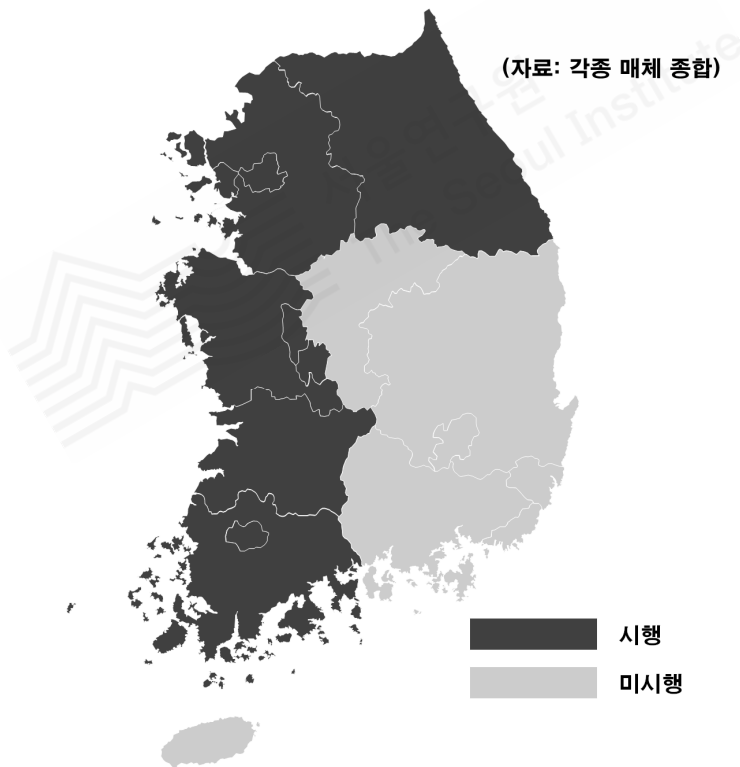
- 1_ 생활임금제는 전국으로 확산 중
- 2_ 서울시는 생활임금제 시행에 선도적 역할을 수행
- 3_ 서울시 자치구에도 생활임금제가 정착 중

02 | 생활임금제 시행 현황

1_ 생활임금제는 전국으로 확산 중

1) 광역지방자치단체의 절반 이상이 2017년 생활임금제를 시행³⁾

- 광역지방자치단체 총 17곳 중에서 10곳이 생활임금 조례 제정
 - 서울특별시, 인천광역시, 대전광역시, 광주광역시, 세종특별자치시, 경기도, 강원도, 충청남도, 전라북도, 전라남도에서 생활임금 조례를 제정
 - 생활임금 조례를 제정한 10곳의 지방자치단체는 2017년 생활임금제를 시행



[그림 2-1] 2017년 생활임금제 시행 광역지방자치단체 현황

3) 자치법규정보시스템(<http://www.elis.go.kr/>)에서 '생활임금'으로 통합검색

- 영남권을 중심으로 생활임금 조례가 제정되지 않은 상황이지만 일부 지방자치단체에서는 제도 도입을 위한 움직임이 관찰
 - 현재 생활임금 조례가 제정되지 않은 광역지방자치단체는 부산광역시, 대구광역시, 울산광역시, 경상북도, 경상남도, 충청북도, 제주도
 - 부산광역시와 제주도의 생활임금 조례안 발의, 대구광역시의 대구시민원탁회의에서 생활임금을 주제로 한 토론, 충청북도 도지사의 공약사항에 포함된 생활임금제 등 제도도입을 위한 움직임이 다양
- 생활임금액 수준은 광역지방자치단체별로 상이
 - 2017년 적용될 시간급 기준 생활임금액은 대부분 7천 원대로 조사
 - 8천 원 이상인 지방자치단체는 서울특별시(8,197원)와 광주광역시(8,410원)로 총 2곳이었으며, 7천 원 이하인 지방자치단체는 인천광역시(6,880원)가 유일
 - 시간급 기준으로 생활임금액이 가장 높은 광주광역시(8,410원)와 가장 낮은 인천광역시(6,880원)는 1,530원 차이

[표 2-1] 광역지방자치단체별 2017년 생활임금액 수준(시간급 기준)

(단위: 원)

| 구분 | 시간급 | 구분 | 시간급 |
|---------|-------|------|-------|
| 서울특별시 | 8,197 | 경기도 | 7,910 |
| 인천광역시 | 6,880 | 강원도 | 7,539 |
| 대전광역시 | 7,630 | 충청남도 | 7,764 |
| 세종특별자치시 | 7,540 | 전라북도 | 7,700 |
| 광주광역시 | 8,410 | 전라남도 | 7,688 |

자료: 각종 매체 종합

2) 기초지방자치단체 67곳이 생활임금 조례를 제정⁴⁾

- 생활임금 조례를 제정한 67곳의 기초지방자치단체 중에서 54곳이 수도권 소재
 - 광역지방자치단체 소속 기초지방자치단체 중 서울특별시는 총 25곳 중 22곳, 경기도는 31곳 중 26곳, 인천광역시 10곳 중 5곳에서 생활임금 조례를 제정
 - 그 외에 광주광역시 5곳, 대전광역시 2곳, 충청남도 3곳, 전라북도 3곳, 전라남도 1곳에서 생활임금 조례를 제정

[표 2-2] 생활임금 조례가 제정된 기초지방자치단체 현황

| 광역지방자치단체 | 기초지방자치단체 | 광역지방자치단체 | 기초지방자치단체 |
|---------------|--|-------------|--|
| 서울특별시 (22) | 강북구, 광진구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 성동구, 성북구, 용산구, 종로구, 중구, 강서구, 관악구, 구로구, 금천구, 동작구, 마포구, 서대문구, 양천구, 영등포구, 은평구, 강동구, 송파구 | 경기도 (26) | 광명시, 동두천시, 부천시, 성남시, 수원시, 안산시, 안양시, 의정부시, 평택시, 고양시, 광주시, 구리시, 군포시, 시흥시, 오산시, 용인시, 의왕시, 이천시, 포천시, 가평군, 김포시, 안성시, 양평군, 여주시, 연천군, 화성시 |
| 인천광역시 (5) | 계양구, 남구, 남동구, 서구, 부평구 | 충청남도 (3) | 당진시, 아산시, 천안시 |
| 대전광역시 (2) | 서구, 유성구 | 전라북도 (3) | 군산시, 익산시, 전주시 |
| 광주광역시 (5) | 광산구, 남구, 동구, 북구, 서구 | 전라남도 (1) | 목포시 |

자료: 자치법규정보시스템(<http://www.elis.go.kr/>)

- 향후 생활임금제를 시행할 지방자치단체는 더 많아질 전망
 - 현재 생활임금 조례의 입법예고가 되어있는 지방자치단체가 있어 추후 생활임금제를 도입할 지방자치단체가 더 늘어날 것으로 전망

4) 자치법규정보시스템(<http://www.elis.go.kr/>)에서 '생활임금'으로 통합검색

- 광역지방자치단체와 마찬가지로 일부 기초지방자치단체에서도 생활임금 조례 제정을 위한 움직임이 포착
- 기초지방자치단체의 생활임금제 도입에 있어서 광역지방자치단체의 제도 시행 여부가 중요한 요소로 작용하는 것으로 판단
 - 상대적으로 생활임금제가 활성화되어 있는 서울특별시, 경기도, 광주광역시의 기초지방자치단체들이 생활임금제 시행에 적극 동참
 - 반면, 생활임금 조례를 제정하지 않은 광역지방자치단체의 기초지방자치단체는 생활임금제 도입에 소극적으로 반응
- 생활임금액 수준은 광역지방자치단체와 마찬가지로 기초지방자치단체별로 상이
 - 전국에서 시간급 기준으로 생활임금이 가장 높은 광주광역시 광산구(8,600원)는 가장 낮은 인천광역시 계양구(6,790원)보다 1,810원 높은 수준
 - 광역지방자치단체의 기초지방자치단체별로도 생활임금액에 차이가 나는데, 경기도의 경우 생활임금 시간급이 화성시(8,070원)·성남시(8,000원)는 8천 원 이상인 반면 의왕시(6,970원)·연천군(6,940원)은 7천 원에도 미치지 못하는 수준

[표 2-3] 2017년 경기도 기초지방자치단체 생활임금액 수준(시간급 기준)

(단위: 원)

| 기초지방자치단체 | 금액 | 기초지방자치단체 | 금액 |
|----------|-------|----------|---------------|
| 광명시 | 7,320 | 군포시 | 7,480 |
| 부천시 | 7,250 | 오산시 | 7,040 |
| 성남시 | 8,000 | 의왕시 | 6,970 |
| 수원시 | 7,910 | 김포시 | 7,250 |
| 안산시 | 7,370 | 여주시 | 7,250 |
| 안양시 | 7,480 | 화성시 | 8,070 |
| 평택시 | 7,480 | 연천군 | 6,940 |
| 고양시 | 7,630 | 이천시 | 7,150 ~ 7,360 |
| 구리시 | 7,230 | 시흥시 | 7,290 ~ 8,740 |

주: 이천시와 시흥시는 업무성격에 따라 생활임금액을 차등 적용

자료: 각 지방자치단체 홈페이지(생활임금 고시 기준, 2016.11.8.)

2_서울시는 생활임금제 시행에 선도적 역할을 수행

1) 서울시는 광역지방자치단체 최초로 생활임금제를 시행

- 서울시는 2015년 1월에 생활임금 관련 조례를 제정하고, 3월에 광역지방자치단체 중 최초로 제도를 시행
 - 서울시는 경기도와 세종시보다 조례 제정(2014년) 시기는 늦었으나, 광역지방자치단체 최초로 생활임금제를 시행
- 2017년 서울시의 생활임금은 8,197원으로 최저임금 대비 약 27% 높은 수준
 - 2015년 6,687원(최저임금 대비 약 20%), 2016년 7,145원(최저임금 대비 약 19%)으로 상승하였으며, 2017년 8,197원으로 8천 원을 돌파
 - 2017년 서울시의 생활임금 상승폭은 최저임금보다 7%p 이상 큰 상황
 - 생활임금 자체의 상승폭 또한 2016년에 비해 7.9%p 증가

[표 2-4] 서울시 생활임금과 최저임금의 비교(시간급 기준)

(단위: 원)

| 구분 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------|-------------|-------------|--------------|
| 최저임금(전년대비 인상폭) | 5,580(7.1%) | 6,030(8.1%) | 6,470(7.3%) |
| 서울시 생활임금(전년대비 인상폭) | 6,687(-) | 7,145(6.8%) | 8,197(14.7%) |

- 생활임금 산입에 포함되는 수당은 2017년부터 통상임금 기준으로 변경
 - 생활임금액 산정에는 2016년까지 기본급을 비롯하여 교통비, 식대 등 2가지 수당만 포함되었으나 2017년부터는 기본급 외에 통상임금에 포함되는 수당으로 변경
 - 산입되는 수당의 변경으로 실질임금수준이 하락하는 것을 방지하기 위해 2017년의 생활임금 상승폭을 확대
- 서울시는 생활임금제 적용 대상을 점차 확대할 예정
 - 최초 생활임금제를 도입할 당시에는 본청과 투자출연기관의 직접고용 근로

자만 대상

- 서울시의 생활임금제 적용대상자는 점차 확대되어 현재는 민간위탁에 종사하는 근로자도 포함되었으며, 추후 용역분야까지 적용할 계획
- 서울시는 단계적으로 생활임금제 적용대상을 확대할 계획을 가지고 있으며, 궁극적으로는 민간부문까지 확산될 수 있도록 지속적으로 노력 중

| | | | | | |
|------|-------------|----------------------|-------|-------|-------|
| 공공부문 | 직접고용 근로자 | 적용 | | | |
| | 용역·민간위탁 근로자 | 권고 | 적용 | | |
| 민간부문 | 전체 근로자 | 확산(캠페인 개최, MOU 체결 등) | | | |
| | | 2015년 | 2016년 | 2017년 | 2018년 |

[그림 2-2] 서울시 생활임금제 확산 계획

2) 서울시의 생활임금제 시행은 자치구의 제도 도입에 영향

- 서울시의 생활임금제 도입 이후 자치구로 제도가 본격적으로 확산
 - 2013년 서울시 노원구와 성북구가 전국에서 최초로 생활임금제를 시행하였지만 제도의 확산은 더디게 진행
 - 2014년 8월에 노원구, 9월에 성북구, 12월에 중구가 생활임금 조례를 제정하는 등 제도의 확산 움직임이 있었지만 제도의 파급효과는 미미
 - 2015년 서울시의 생활임금제 시행 이후 19개 자치구가 생활임금 조례를 제정하는 등 제도의 확산이 본격화
- 서울시의 생활임금제 시행은 자치구에 가이드라인 제공 역할을 담당
 - 자치구들은 서울시의 생활임금제 시행 경험을 참고하여 제도를 운영
 - 생활임금 적용대상 선정, 생활임금액 산정, 생활임금위원회 구성 등 제도의 실무적 부분에 있어서 서울시의 사례를 참고
- 생활임금 산정에 있어서 서울시 자치구 대다수가 서울시의 방식을 활용
 - 2016년에는 종로구, 마포구, 양천구, 영등포구, 관악구가 서울시와 동일한

생활임금 산정방식을 활용하여 생활임금액을 결정

- 그 외 11개 자치구는 서울시가 시행하고 있는 '서울형 3인가구 지출모델'을 일부 변형하여 생활임금액을 산정하는 데 활용

- 서울시 자치구들은 생활임금액에 산입되는 수당 또한 서울시의 방식을 참고
 - 2016년 기준으로 종로구, 용산구, 서대문구, 마포구, 양천구, 동작구, 구로구, 관악구, 강동구는 서울시와 동일하게 기본급과 함께 교통비, 식대만 생활임금 산입 수당으로 결정

3) 서울시는 생활임금제 확산에도 선도적인 역할을 수행

- 서울시는 생활임금 지급대상을 지속적으로 확대할 예정
 - 본청 및 투자출연기관 소속 근로자에게 생활임금을 지급한 후 대상을 지속적으로 넓혀나가 현재는 간접고용 부문의 민간위탁까지 확대
 - 향후 서울시와 용역계약을 체결한 사업에 대한 생활임금 적용도 검토 중
- 생활임금제의 확산과 정착을 도모하고, 일관된 제도시행을 유도하기 위해 생활임금 업무협약(MOU)을 체결
 - 서울시는 2015년 10월에 서울시의회, 서울시교육청, 자치구와 생활임금 업무협약을 체결
 - 업무협약 체결에 따라 본청 및 투자출연기관뿐만 아니라 서울시 전역의 공공부문에 생활임금제가 확대될 수 있는 계기를 마련
 - 생활임금 업무협약의 주요 내용은 생활임금 지급, 민간확산을 위한 협력, (가칭) 서울시 생활임금 네트워크 구성, 노동환경과 제도 개선을 위한 노력 등
 - 생활임금 업무협약의 협의사항이 지켜진다면 생활임금제는 정책적 측면에서 한 단계 더 발전할 수 있는 계기가 마련될 것으로 전망
- 서울시는 전국 최초로 '생활임금의 날' 행사를 개최하여 시장이 직접 차년도 생활임금액을 발표
 - 영국 런던의 시장은 매년 11월 첫째 주 '생활임금주간'이라는 행사에서 차년

도 생활임금액을 직접 발표

- 지방자치단체의 대표인 시장이 직접 생활임금제를 언급하고 금액을 발표하는 것은 시민들에게 신뢰감을 준다는 측면에서 이전에 고시를 통해 알리는 방법보다 큰 파급효과를 유발
- 생활임금 도입을 희망하는 민간기업과 양해각서를 체결하는 등 제도의 민간 부문 확산을 위해 노력
 - 아직까지 민간기업이 자발적으로 생활임금제를 도입한 사례는 전무한 상황
 - 서울시는 '생활임금의 날' 행사를 통해 민간기업의 생활임금제 도입을 적극 권유하였으며, 실제 일부 기업은 제도 도입을 전향적으로 검토
 - 서울시는 민간부문의 생활임금제 활성화를 위한 인증제도 도입을 통해 인증 기업에 실질적인 혜택을 부여할 수 있는 방안을 검토
 - 생활임금제의 좋은 취지에도 불구하고 제도에 대한 인지도가 낮다고 평가되고 있어서 이를 해결하기 위한 적극적인 홍보도 검토



3_서울시 자치구에도 생활임금제가 정착 중

1) 2017년 적용 예정인 생활임금액은 모두 7천 원 후반대 이상

- 2016년 생활임금 지급액은 대부분 7천 원 이상
 - 2016년 최저임금이 6,030원임을 감안하면 서울시 자치구의 생활임금은 1천 원 이상 높은 수준
 - 2016년에 생활임금액이 가장 높은 자치구는 성동구로 7,600원이었으며, 가장 낮은 자치구는 강서구로 6,934원
- 2017년에도 서울시 자치구의 생활임금은 최저임금보다 1천 원 이상 높은 금액
 - 2017년 생활임금액이 가장 높은 자치구는 마포구, 금천구, 동작구, 강동구 등이며, 시간급 기준 8,197원으로 서울시와 동일한 금액
 - 가장 낮은 송파구는 7,513원으로 2017년 최저임금보다 1,043원 높은 금액

[표 2-5] 2016년 서울시 자치구의 생활임금액

(단위: 원)

| 자치구 | 연도 | 시간급 | | 자치구 | 연도 | 시간급 | |
|------|----|-------|-------|------|----|-------|-------|
| | | 2016 | 2017 | | | 2016 | 2017 |
| 종로구 | | 7,145 | 7,747 | 서대문구 | | 7,200 | 7,720 |
| 용산구 | | 7,020 | 7,709 | 마포구 | | 7,145 | 8,197 |
| 성동구 | | 7,600 | 8,110 | 양천구 | | 7,145 | 7,823 |
| 광진구 | | 7,200 | 7,810 | 강서구 | | 6,934 | 7,800 |
| 동대문구 | | 7,236 | 7,704 | 구로구 | | 7,368 | 7,720 |
| 성북구 | | 7,585 | 8,048 | 금천구 | | 7,239 | 8,197 |
| 강북구 | | 7,130 | 7,767 | 영등포구 | | 7,145 | 7,818 |
| 도봉구 | | 7,130 | 7,767 | 동작구 | | 7,185 | 8,197 |
| 노원구 | | 7,370 | 7,750 | 관악구 | | 7,145 | 7,810 |
| 은평구 | | 7,180 | 7,700 | 강동구 | | 7,013 | 8,197 |
| - | | - | - | 송파구 | | - | 7,513 |

자료: 각 자치구 홈페이지, 생활임금 고시 기준

2) 생활임금제 주요 적용대상은 자치구 소속 및 산하기관 근로자

- 직접고용 근로자를 중심으로 생활임금제를 적용하고 있으며, 일부 자치구는 간접 고용 근로자에게도 조례상 생활임금을 지급하도록 규정
 - 주요 적용대상자는 자치구 소속 근로자와 자치구 산하 투자·출연기관 근로자 등 직접고용 근로자
 - 일부 자치구는 위탁업체의 근로자와 그 하수급인(재하청)까지 생활임금을 지급하도록 명시

[표 2-6] 2016년 서울시 자치구 조례의 생활임금 적용대상 범위

| 지방 자치 단체 | 자치구 소속 근로자 | 자치구 산하 투자·출연 기관 근로자 | 자치구로부터 그 사무를 위탁받거나 공사·용역 등을 제공하는 기관 및 업체 소속 근로자 | 자치구로부터 업무를 위탁 받은 기관 및 업체의 하수급인이 고용한 근로자 |
|----------|------------|---------------------|---|---|
| 종로구 | ○ | - | - | - |
| 용산구 | ○ | ○ | - | - |
| 성동구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 광진구 | ○ | ○ | - | - |
| 동대문구 | ○ | - | - | - |
| 성북구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 강북구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 도봉구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 노원구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 은평구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 서대문구 | ○ | ○ | - | - |
| 마포구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 양천구 | ○ | ○ | - | - |
| 강서구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 구로구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 금천구 | ○ | ○ | 재량 규정 | 재량 규정 |
| 영등포구 | ○ | ○ | ○ | - |
| 동작구 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 관악구 | ○ | - | - | - |
| 송파구 | ○ | ○ | - | - |
| 강동구 | ○ | ○ | ○ | ○ |

주: 모든 자치구에서 외주화된 계약에 의해 고용된 근로자는 생활임금 미적용 대상

자료: 김종진(2016)

3) 생활임금 산입을 위한 수당 포함 여부도 자치구마다 상이

- 2016년 기준 자치구의 생활임금 산입에는 기본급을 비롯하여 교통비, 식대가 포함 되어 있지만, 일부 자치구는 상여금과 기타수당 등도 포함
 - 2016년 서울시는 기본급, 교통비, 식대를 생활임금 산입범위로 정했으며, 일부 자치구는 동일한 방법으로 생활임금의 산입 기준을 설정
 - 각 자치구들은 예산상황과 지급방법에 따른 혼란 방지 등을 이유로 생활임금 산입수당을 결정하였기 때문에 지급기준이 상이

[표 2-7] 2016년 서울시 자치구의 생활임금 산입 기준

| 지방 자치단체 | 기본급 | 교통비 | 식대 | 정기 상여금 | 가족 수당 | 자격 수당 | 복지 포인트 | 기타 고정수당 | 기타 변동수당 |
|------------|-----|-----|----|-----------|----------|----------|-----------|------------|------------|
| 종로구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 용산구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 성동구 | ○ | ○ | ○ | - | ○ | ○ | - | ○ | - |
| 광진구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - |
| 동대문구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 성북구 | ○ | ○ | ○ | - | ○ | - | ○ | ○ | - |
| 강북구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 도봉구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 노원구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 은평구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | ○ | - |
| 서대문구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 마포구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 양천구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 강서구 | ○ | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - |
| 구로구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 금천구 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | - | ○ | - |
| 영등포구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | ○ | - |
| 동작구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 관악구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |
| 강동구 | ○ | ○ | ○ | - | - | - | - | - | - |

자료: 김충진(2016)

4) 생활임금제 시행에 필요한 금액은 자치구 예산의 일부분에 불과

- 생활임금제 시행에 소요되는 예산 규모는 자치구마다 상이
 - 가장 많은 예산이 소요된 자치구는 성동구로 7억 6,500만 원을 사용하였으며, 성북구 7억 1,000만 원, 영등포구 6억 2,900만 원 순
 - 가장 적은 예산을 사용한 자치구는 강북구로 4,300만원에 불과하였으며, 그 다음으로 금천구 4,500만 원, 동작구 9,600만 원 순
- 생활임금제 시행을 위해 소요한 예산 규모는 자치구 전체의 0.5%에도 미치지 못하는 수준의 금액
 - 2016년 생활임금제 시행에 성동구는 7억 6,500만 원이 소요되었으나, 이는 성동구 전체 예산 3,754억 5,000만 원의 0.2%에 해당하는 금액
 - 서울의 자치구 중에서 재정자립도가 가장 낮은 노원구⁶⁾는 생활임금제 시행에 3억 8,100만 원이 소요되었으나, 이는 전체 예산 6,521억 3,800만 원의 0.05%에 불과

[표 2-8] 2016년 서울시 자치구의 생활임금 소요 예산액

(단위: 백만 원)

| 지방자치단체 | 소요 예산 | 지방자치단체 | 소요 예산 |
|--------|-------|--------|-------|
| 종로구 | 198 | 서대문구 | 151 |
| 용산구 | 212 | 마포구 | 401 |
| 성동구 | 765 | 양천구 | 323 |
| 광진구 | 233 | 강서구 | 307 |
| 동대문구 | - | 구로구 | 300 |
| 성북구 | 710 | 금천구 | 45 |
| 강북구 | 43 | 영등포구 | 629 |
| 도봉구 | 215 | 동작구 | 96 |
| 노원구 | 381 | 관악구 | 279 |
| 은평구 | 146 | 강동구 | 212 |

자료: 김중진(2016)

5) 2016년 일반회계 기준(<http://lofin.moi.go.kr/portal/main.do>)

6) 2016년 기준 노원구의 재정자립도는 19.21%

5) 생활임금 적용 대상 인원은 자치구별로 차이

- 2016년 기준 자치구의 생활임금 적용 대상 인원은 총 3,428명^가이었으며, 자치구별로 편차가 비교적 큰 편
 - 생활임금 적용 대상자는 영등포구 387명, 성북구 302명, 성동구 298명, 마포구 292명 등이 상대적으로 많은 것으로 조사
 - 강북구 33명, 금천구 50명, 서대문구 79명 등은 생활임금 적용 대상자가 적은 편이었으며, 동대문구는 적용 대상이 없는 것으로 조사

[표 2-9] 2016년 서울시 자치구의 생활임금제 적용 대상 인원

(단위: 명)

| 지방자치단체 | 인원 | 지방자치단체 | 인원 |
|--------|-----|--------|-----|
| 종로구 | 83 | 서대문구 | 79 |
| 용산구 | 245 | 마포구 | 292 |
| 성동구 | 298 | 양천구 | 230 |
| 광진구 | 105 | 강서구 | 69 |
| 동대문구 | - | 구로구 | 108 |
| 성북구 | 302 | 금천구 | 50 |
| 강북구 | 33 | 영등포구 | 387 |
| 도봉구 | 241 | 동작구 | 181 |
| 노원구 | 211 | 관악구 | 194 |
| 은평구 | 115 | 강동구 | 205 |

자료: 김종진(2016)

^가 자치구마다 평균적으로 180명 정도가 제도의 혜택을 받는 것으로 나타났으며, 동대문구는 2016년 생활임금제 적용 대상자가 없기 때문에 평균 산출에서 제외

03

생활임금제 성과 측정 해외사례

- 1_ 생활임금제 시행에 따라 예상되는 긍정적·부정적 성과
- 2_ 생활임금제 시행의 긍정적 성과는 연구결과로 입증
- 3_ 생활임금제 시행에 대한 우려의 목소리도 제기

03 | 생활임금제 성과 측정 해외사례

1_생활임금제 시행에 따라 예상되는 긍정적·부정적 성과

- 생활임금제 시행은 이해당사자에게 직간접적으로 편익을 가져다주고, 비용이 발생 할 것으로 예상
 - 생활임금제 시행으로 근로자들의 임금이 직접적으로 인상되지만 이에 따라 기업의 인건비도 증가
 - 근로자들의 임금인상과 기업의 비용증가라는 직접적인 영향 이외에도 간접적으로 발생하는 성과들이 다수 있을 것으로 예측
 - 생활임금제 시행으로 인한 긍정적·부정적 성과뿐만 아니라 사회 전반적인 부분에도 미치는 영향이 있을 것으로 전망
- 생활임금제 시행에 따른 영향은 절대적이지 않은 것으로 판단
 - 이해당사자에 따라 생활임금제 시행 성과는 다르게 나타날 것으로 예상
 - 이해당사자는 처해있는 상황에 따라 생활임금제 시행으로 인한 효과의 정도를 비롯하여 긍정적·부정적 측면을 다르게 해석 가능
- 생활임금제 시행 성과와 관련하여 해외사례를 살펴보는 이유는 추후 제도의 방향성을 설정하는 데 도움이 될 것으로 예상되기 때문
 - 제도 시행에 따른 긍정적인 측면을 극대화하고 부정적인 측면을 최소화하기 위한 정책 방향 설정에 도움이 될 것으로 기대
 - 생활임금제 시행성과 분석을 위한 측정지표 설정 등 가이드라인을 제시할 수 있을 것으로 기대
- Wills and Linneker(2012)는 영국의 사례를 중심으로 하여 생활임금제 도입으로 인한 기대효과를 소개
 - 생활임금제 도입에 따라 나타나는 긍정적 효과뿐만 아니라 부정적 영향도 함께 언급

- 생활임금제 시행에 따라 영향을 받을 것으로 예상되는 그룹을 크게 고용주, 계약자(하청업체), 근로자, 사회 전반적인 측면 등으로 구분

1) 고용주 측면

- 생활임금제 시행은 결과적으로 고용주의 편익을 증가시킬 것으로 기대
 - 고용주 입장에서 생활임금제를 시행하는 사업체는 저임금 근로자를 위한 조직이라는 긍정적 측면의 사회적 명성 획득 가능
 - 이직 감소, 업무성과 향상 등으로 인해 사업비용에 대한 지출 부담이 감소할 것으로 예상되며 이에 따른 비용 절감으로 임금상승분을 상쇄하여 결과적으로 고용주들의 이윤이 증가할 것으로 기대
 - 생활임금제를 도입한 하청업체는 생산성이 향상되어 더 낮은 가격에 계약이 가능하게 되기 때문에 결과적으로 고용주는 계약비용을 절감
 - 생활임금제를 적용한 계약은 하청업체 근로자의 임금상승으로 이어지므로 고용주는 기존보다 높은 수준의 서비스를 기대할 수 있게 되는 효과 발생
- 생활임금제 시행으로 사업체는 이전보다 더 많은 비용이 발생할 가능성 상존
 - 생활임금제로 인하여 근로자의 임금결정을 고용주 마음대로 할 수 없게 되어 경영활동에 제약을 받게 됨에 따라 사업체 운영의 자율성이 떨어지는 결과 초래
 - 하청업체는 이윤 확보를 위해 근로자의 임금상승으로 인한 비용 증가분을 고용주에게 전가함으로써 계약비용이 상승하는 결과 초래

2) 계약자(하청업체) 측면

- 계약자(하청업체)는 근로자에게 생활임금을 지급해도 인건비 증가분을 상쇄할 수 있을 정도의 긍정적 효과 발생을 기대
 - 근로자들의 임금상승으로 이직률이 낮아져서 대체 인력의 채용 및 훈련에 드는 비용이 감소할 것으로 전망되고, 인력 중개업체에 지불하는 수수료도 줄일 수 있는 등 비용 절감 효과를 기대

- 근로자들의 결근율이 감소하고 업무에 대한 동기와 의욕을 고취시키며, 새로운 인력을 채용할 때도 보다 더 숙련된 근로자가 지원하기 때문에 전반적인 서비스 수준의 향상을 기대
- 하청업체는 생활임금제를 적용함으로써 근로자들의 의욕을 고취시켰기 때문에 원청업체에 대한 서비스 기준을 향상시킬 여력을 확보
- 하청업체는 원청업체에게 상향된 서비스를 제공함으로써 둘 사이의 관계가 이전보다 나아질 것으로 전망
- 고용주와 마찬가지로 생활임금제를 시행한 하청업체는 저임금 근로자를 위한 사업체라는 긍정적 측면의 사회적 명성 획득 가능
- 생활임금을 지급 조건으로 계약한 하청업자는 경영권 제한과 비용 증가로 인한 전반적인 이익 감소를 우려
 - 생활임금제 시행은 하청업체의 임금 결정권을 제한하여 자유로운 경영활동의 제약조건으로 작용
 - 저임금 근로자들의 실질적 임금이 상승하여 해당 사업체의 비용은 증가하는 반면 이익은 감소할 가능성이 높은 것으로 전망

3) 근로자 측면

- 생활임금제는 근로자에게 직접적으로 이익을 주는 제도이며, 전반적인 삶의 만족도에도 영향을 미칠 것으로 전망
 - 생활임금제 시행으로 근로자의 실질적인 수입이 증가하여 더 건강하고 행복하게 살 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것으로 기대
 - 근로자의 실질적인 수입 증가는 가계소득 증가로 이어져 삶의 질 향상에 긍정적인 영향을 미치며, 지출 확대로 가족의 생활도 이전보다 더 나아질 것으로 기대
 - 임금 수준이 낮은 '질 나쁜 일자리'를 '괜찮은 일자리'로 변경시켜 결과적으로는 일자리의 질 향상에 기여

- 생활임금제로 인해 저임금 근로자들은 일을 더 열심히 하게 되므로 이전보다 더 나은 경력을 쌓을 수 있는 기회 마련
- 생활임금제에 따른 저임금 근로자의 소득증가는 업무 동기를 강화하여 생산성 향상에 기여
- 근로자들은 업무 자체가 힘들어지거나 일자리가 없어질 것을 우려
 - 생활임금제 시행에 따른 임금상승에 상응하여 사업체는 근로자들에게 기존보다 더 많은 업무를 시킬 것으로 예상
 - 사업체는 임금상승으로 인한 지출을 타 분야에서 절감하기 위해 근로자들의 노동시간 단축, 일자리 줄이기 등을 고려
 - 생활임금 수혜대상에서 제외된 근로자들은 제도의 직접적인 혜택인 임금상승을 기대할 수 없기 때문에 상대적으로 소외되었다는 불만을 제기

4) 사회 전반적인 측면

- 생활임금제 시행이 사회 전반에 미친 영향에서도 긍정적인 측면이 나타날 것으로 기대
 - 생활임금제 시행은 근로자의 실질임금을 상승시켜 서비스 질의 향상으로 이어지면서 결과적으로는 질 좋은 서비스를 받게 되는 소비자에게도 이익
 - 근로소득 증가로 기존 저소득층이 받던 세금 공제 혜택은 줄어들지만, 이에 따른 세금공제 금액이 감소하여 정부의 재정이 확충될 것으로 예상
 - 생활임금제 시행에 따른 근로자의 소득 증가는 사회복지에 투입되는 정부보조금과 공공의료비 관련 지출 감소로 이어져, 결국 정부의 재정에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상
 - 근로자들은 주거비 부담 능력이 향상되어 더 나은 조건의 집에서 살 수 있으며, 그로 인한 긍정적인 외부효과⁸⁾ 발생

⁸⁾ 예를 들면, 더 나은 집으로 이사하여 더 쾌적한 여가시간을 보낼 수 있었기 때문에 노동생산성이 향상

- 고용주-근로자, 근로자-근로자 간의 신뢰 형성으로 사회적 자본이 조성될 수 있는 잠재력 증가
- 사회 전반적으로 비용 상승을 초래할 것이라는 우려도 제기
 - 생활임금제 시행으로 근로자의 임금이 늘어나기 때문에 사업체의 인건비 부담을 가중시켜 서비스 비용을 증가시키는 결과를 초래할 가능성 존재

[표 3-1] 영국의 생활임금제 도입 기대 성과

| 그룹 | 잠재적 비용 | 잠재적 편익 |
|-------------------------|--|---|
| 고용주 | <ul style="list-style-type: none"> · 임금 결정권 제한 · 지출 증가 | <ul style="list-style-type: none"> · 직원의 이직 감소로 인한 업무성과 향상 · 서비스 기준의 향상 · 명성 획득 · 계약 비용 절감 효과 |
| 계약자 (하청업자) | <ul style="list-style-type: none"> · 임금 결정권 제한 · 지출 증가 · 이익 감소 | <ul style="list-style-type: none"> · 고용인의 안정성 증가 · 이직 비용(대체, 채용, 훈련) 감소 · 잦은 결근의 감소 · 더 큰 동기와 의욕 · 서비스 기준의 향상 · 고용인과 더 나은 관계 · 보다 더 숙련된 근로자의 지원 · 명성 획득 |
| 근로자 | <ul style="list-style-type: none"> · 업무량 증가 · 노동시간 감소 · 실업 · 상대적 박탈감 | <ul style="list-style-type: none"> · 수입 증가 · 일자리의 질 향상 · 업무 동기 강화 · 더 나은 경력개발의 기회 · 더 건강하고 행복한 삶 · 가족의 삶의 질 향상 |
| 영국 내 커뮤니티 (사회 전반) | <ul style="list-style-type: none"> · 서비스 비용 증가 | <ul style="list-style-type: none"> · 더 나은 서비스 제공 · 세금 공제액 감소 · 정부보조금 지출 감소 · 질병과 건강 관련 서비스 비용 지출 감소 · 주거비 부담능력 상승으로 인한 긍정적 외부효과 · 사회적 자본 조성을 위한 잠재력 증가 |

자료: Wills and Linneker(2012)

2_생활임금제 시행의 긍정적 성과는 연구결과로 입증

1) 근로자들의 삶의 질 향상에 기여

- 생활임금제 시행으로 근로자들의 이직률과 결근율이 감소했다는 것이 연구결과를 통해 입증
 - 임금 증가와 이직률 감소에 대해서는 오랜 기간 동안 연구를 통해 상관관계가 있다는 사실이 입증(Greenwald and Stiglitz, 1988)
 - LA지역의 생활임금 적용 기업에서는 이직률과 결근율도 낮아졌다는 사실이 확인(Fairris, 2005)
 - 샌프란시스코의 가정돌봄서비스 근로자(homecare service)의 경우 생활임금제를 적용한 이후 이직률이 약 57% 감소(Howes, 2005)
 - 샌프란시스코 공항 경비 노동자들의 이직률은 95%에 달했지만, 생활임금제 도입 이후 19%로 감소(Reich et al, 2004)
- 생활임금제는 근로자들에게 업무와 삶의 측면에서 전반적으로 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석
 - 생활임금제는 근로자들의 업무 수행능력 향상, 도덕성 향상, 고객 서비스 개선, 징계 감소 등의 구체적인 성과가 있는 제도(Reich et al, 2005)
 - 생활임금제 시행으로 일을 더 주도적으로 하게 되었으며, 생산성이 향상되었고, 광범위한 과업을 수행할 수 있게 되었을 뿐만 아니라, 일에 대해 더 행복감을 느꼈다고 응답(Wills and Linneker, 2012)
- 생활임금제 시행으로 인해 삶의 질이 향상되었다는 연구결과도 존재
 - 생활임금을 받는 근로자와 그들의 가족은 전반적인 삶에 있어서 긍정적인 효과를 본 것으로 조사(Thompson and Chapman, 2006)
 - 생활임금 혜택을 받는 저임금분야 서비스 노동자의 정신건강은 그렇지 않은 사업장에서 근무하는 노동자보다 건강과 삶의 질 수준이 더 높은 것으로 조사(Flint, E., et, 2013)

2) 고용주는 근로자들의 근로의욕 고취로 인해 비용증가분을 상쇄

- 유력 정치인은 생활임금제 도입에 대한 긍정적 효과를 인식
 - 보리스 존슨 전 런던시장은 2009년 생활임금 보고서에서 괜찮은 임금 (decent wage)이 근로자들의 이직률을 감소시키고, 일에 대한 동기를 불러 일으키고, 보다 생산적인 직원을 만들 것이라고 언급
- 생활임금제는 저임금 근로자의 임금상승으로 인한 비용 증가의 가능성에도 불구하고 고용주 입장에서는 결과적으로 도움이 되는 제도
 - 고용주는 생산성 향상으로 인해 기업의 이익을 극대화하여 결국 비용 상승분을 상쇄시킬 수 있을 것으로 기대(Thompson and Chapman, 2006)
 - 고용주들은 생활임금제가 근로자들이 수행하는 노동의 질을 향상시켰다고 응답(London Economics, 2009)
- 생활임금제 시행으로 인한 이직률 감소로 기업의 비용 절감 효과가 발생
 - LA지역의 생활임금 연구에서 이직률 감소에 따른 비용 절감 효과는 임금상승 제한을 통한 비용 절감보다 약 16% 더 효과가 있었던 것으로 파악 (Fairis et al, 2005)
 - 샌프란시스코 공항의 사례에서는 생활임금제 시행에 따른 이직률 감소로 10%의 비용 절감 효과가 있었던 것으로 조사(Reich, 2005)

3) 사회 전반적인 측면에서 생활임금제는 공동의 이익에 기여

- 생활임금제 시행에도 불구하고 고용감소가 일어나지 않았음을 사례 연구를 통해 입증
 - 보스턴 지역의 사례 연구에서 생활임금 조례를 적용하는 기업이 고용을 줄였다는 증거를 발견하지 못하였다고 언급(Brenner, 2005)
 - 샌프란시스코 공항에서는 생활임금제를 시행한 기간에 일자리가 오히려 증가(Reich et al, 2005)
- 생활임금제 시행으로 인한 비용 증가는 상대적으로 낮은 수준에 불과

- 샌프란시스코 공항의 근로자 5,400명에게 생활임금제를 적용하기 위해서는 승객당 1.42달러의 비용만 더 지불하면 되는 것으로 추정(Reich et al, 2005)
- 생활임금은 지방자치단체 예산에 미미한 영향을 미친 것으로 조사(Thompson and Chapman, 2006)
- 생활임금제의 성과에 대해서 요약하면 부정적 영향보다는 긍정적 효과가 더 우세 (London Economics, 2009)
 - 생활임금제 시행에 따른 비용 증가 부담을 줄이기 위해 조직(사업체, 기업 등)은 효율 향상과 비용 절감을 모색
 - 생활임금제 시행은 일자리 감소, 실업 초래 등과 관계가 없음이 입증
 - 근로자들의 일에 대한 몰입도 증가, 낮은 이직률, 무단결근 감소, 일자리 안정성 향상, 근로의욕 및 일하는 동기 향상 등으로 생산성이 향상
 - 직원에 대한 훈련 강화로 서비스 질 향상



3_생활임금제 시행에 대한 우려의 목소리도 제기

1) 고용 축소에 대한 우려

- 생활임금제 시행은 저임금·미숙련 근로자들의 고용 축소로 이어질 것이라는 우려의 목소리
 - 생활임금제 시행에 따른 저임금 근로자들의 임금상승은 결국 노동취약계층의 일자리 수 감소를 유발한다는 주장
 - 생활임금제의 적용으로 발생하는 비용을 줄이기 위해 일자리 수를 줄인다거나 근로시간을 감축하는 등의 방법을 사용할 것을 예상
 - 일자리 수가 감소하지 않는다고 하더라도 상대적으로 저임금·미숙련 근로자들이 더 숙련된 근로자로 대체될 가능성이 존재(Fairis and Bujanda, 2008)
- 생활임금제를 도입하는 사업체는 비용부담이 커져 결국 사업을 그만두게 될지도 모른다는 우려의 목소리도 존재
 - 현행 최저임금제에 대해서도 임금수준이 너무 높아 사업운영이 힘들다는 점을 호소하는 기업주들이 많은 것이 현실
 - 생활임금제 시행은 최저임금보다 더 높은 임금을 근로자에게 지급해야 하기 때문에 결과적으로 조직에 부담이 되어 사업체를 지속적으로 운영하기 힘들 것이라는 주장
 - 런던의 경우 생활임금제를 도입하게 되면 바와 레스토랑에 근무하는 근로자들의 임금이 6.2% 상승할 것으로 예상(Pennycook, 2012)

2) 이해당사자 간 갈등관계 증폭 가능성

- 생활임금제를 시행하면 임금체계가 변화하기 때문에 근로자들 간 갈등이 생길 가능성 존재
 - 최저임금 인상은 차상위 계층에게도 인상률이 일부 반영되는 경향이 있지만

생활임금은 그렇지 않기 때문에 내부적인 불만 발생 우려

- 공공부문 근로자들의 임금상승에 따른 지방자치단체의 예산 부담 가중과 일반 시민들의 세금 증가에 대한 우려
 - 생활임금제 적용 대상자가 많아질수록 지방자치단체의 재정 부담이 커질 것이라는 사실에 대한 우려의 목소리 제기
 - 생활임금제 시행으로 인한 지방자치단체의 재정 부담을 시민들에게 전가할 가능성 존재(Holzer, 2008)
 - 현행 국내의 생활임금제는 공공부문을 중심으로 도입하고 있으며, 임금상승분은 예산으로 지원해주는 형태이므로 해외와 비슷한 문제가 발생할 가능성 존재

3) 정책적 목표 실현의 어려움

- 적용 대상자가 상대적으로 소수이기 때문에 생활임금의 정책적 영향이 거의 실현되지 않을 것이라는 주장
 - 생활임금제의 직접적인 수혜를 받을 수 있는 영향권 내의 근로자는 하위 10%의 약 2~3% 정도에 불과(Holzer, 2008)
 - 국내의 경우에도 서울시 전체에서 생활임금제 적용 대상 근로자는 공공부문의 일부에 불과하여 해외의 연구결과에 나타난 숫자보다 더 적을 것으로 예상⁹⁾
- 생활임금제의 수혜 대상이 실질적인 저임금 취약계층 근로자가 아닐 수도 있다는 우려를 제기
 - 생활임금제 시행으로 기업의 임금이 인상되면 취약계층 근로자들이 생활임금제를 시행하는 기업에서 일을 할 수 없게 되어 결국에는 제도를 시행하지 않는 기업으로 이동할 가능성 존재(Holzer, 2008)

⁹⁾ 예를 들어, 인구 천만 명인 서울시에 임금근로자가 500만 명 있다고 가정하면, 하위 10%는 50만 명이고, 그 중 2~3%는 1만 명~1만 5천 명 정도가 된다는 의미임. 하지만 서울시의 생활임금제는 아직 민간부문까지 확산되지 않았기 때문에 실제 제도의 적용을 받을 수 있는 근로자는 이보다 더 적을 것으로 예상

- 상대적으로 이동의 압력을 받는 근로자는 보다 더 취약한 계층일 가능성이 높기 때문에 결국 생활임금제 도입은 저임금 노동취약계층보다는 차상위계층에게 혜택이 돌아갈 가능성이 클 것이라는 주장



04

생활임금제 도입 성과

- 1_ 생활임금제는 저임금 근로자에게 실질적인 도움이 된 정책
- 2_ 개별 특성에 따라 긍정 체감 정도는 상이
- 3_ 제도에 대한 인식 차이는 있지만 긍정적 평가가 우세

04 | 생활임금제 도입 성과

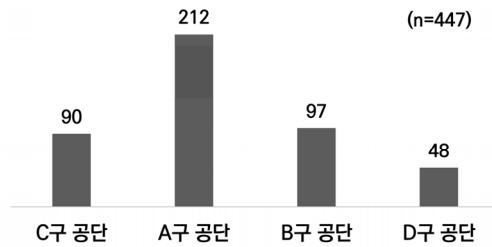
1_ 생활임금제는 저임금 근로자에게 실질적인 도움이 된 정책

1) 설문조사¹⁰⁾ 개요

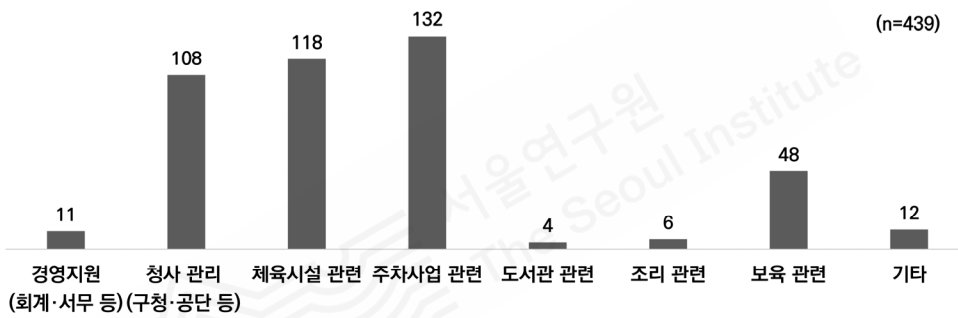
- 서울시 노원구와 성북구가 2013년 생활임금제를 도입한 지 3년이 지난 시점에서 제도 시행 성과에 대한 연구의 필요성 증가
 - 국내에서 생활임금제 시행에 따른 (미시적) 성과와 관련한 사례분석은 아직 까지 없는 상황
 - 생활임금제 시행 성과가 점차적으로 나타나고 있는 시점에서 정책적 효과를 파악하는 것은 중요한 의미
- 생활임금을 적용하고 있는 시설관리공단(도시관리공단)에 근무하는 근로자들을 대상으로 설문조사 진행
 - 타 기관에 비해 상대적으로 생활임금제 적용 대상자가 많은 자치구 산하 시설관리공단(도시관리공단)을 선택
 - 조사기간의 한계, 설문대상 기관의 상황 등을 고려하여 4개 자치구의 산하 시설관리공단(도시관리공단) 생활임금제 적용 근로자들을 대상으로 설문
 - 비슷한 업무를 수행하는 기관을 선택하여 추후 상호 간의 생활임금제 시행 성과 비교 가능성을 염두
- 설문조사 대상은 총 447명이며, 문항별로 결측치를 제외하고 분석을 진행
 - A구 공단 212명, B구 공단 97명, C구 공단 90명, D구 공단 48명 등 총 447명을 대상으로 설문조사를 실시
- 설문조사 대상자들은 일선 현장부서에서의 근무 비중이 높았으며, 상대적으로 경영지원 부서의 근무 비중은 낮다는 것이 특징

¹⁰⁾ 설문 관련 조사표는 [부록]을 참조

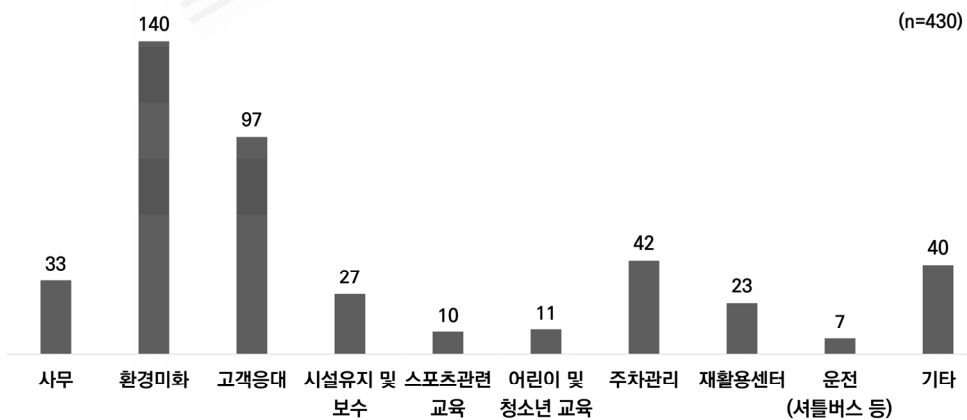
- 주차사업 관련이 132명으로 가장 많았으며, 그다음으로 체육시설 관련 118명, 청사 관리 108명, 보육 관련 48명 순
- 경영지원, 도서관 관련, 조리 관련, 기타 응답은 상대적으로 소수에 불과



[그림 4-1] 자치구 공단별 표본 수

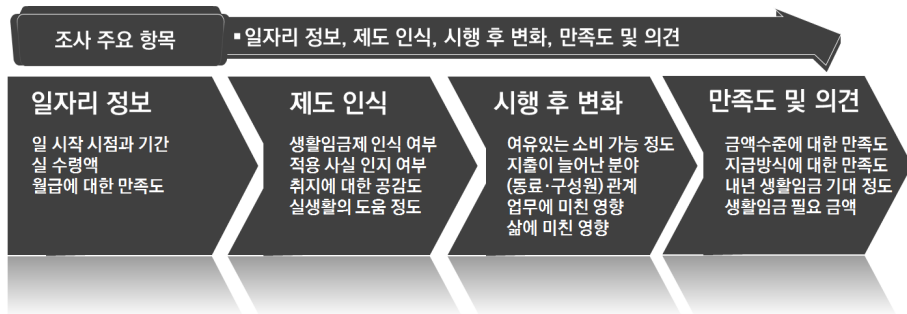


[그림 4-2] 소속 부서 현황



[그림 4-3] 주요 업무 현황

- 주요 업무별로 살펴보면 사무직의 비중이 낮고, 환경미화와 고객응대 등의 직군 비중이 높은 것으로 조사
 - 설문조사 대상자에서 높은 비중을 차지하는 주요 업무는 환경미화 140명, 고객응대 97명, 주차관리 42명, 사무 33명, 시설유지 및 보수 27명, 재활용 센터 23명 등
 - 상대적으로 교육과 관련한 업무(스포츠 관련 교육, 어린이 및 청소년 교육)에서는 생활임금 적용 대상자가 적은 것으로 조사
- 주요 조사항목은 일자리에 대한 기본 정보, 제도에 대한 인식, 제도 시행 후 나타난 변화, 생활임금제의 만족도와 기타 의견 등으로 구성
 - 일자리에 대한 기본정보 부문에서는 일을 시작한 시점, 근무기간, 현재 실제로 수령하고 있는 월급, 현재 받고 있는 월급에 대한 만족도 등에 대해 조사
 - 제도에 대한 인식 부문에서는 생활임금제에 대한 인식 여부, 본인이 생활임금 적용 대상자라는 사실을 인지하는지, 제도의 도입 취지에 대한 공감도, 생활임금제의 실생활 도움 정도 등에 대해 조사
 - 제도 시행 후 나타난 변화 부문에서는 생활임금제 도입 이후 여유 있는 소비가 가능한 정도, 늘어난 주요 지출 분야, (동료·구성원 간) 관계·업무·삶에 미친 영향 등에 대해 조사
 - 만족도와 기타 의견 부문에서는 생활임금액 수준에 대한 만족도, 지급방식에 대한 만족도, 내년 생활임금 기대 정도, 현재 월급에서 진정한 의미의 생활임금이 되려면 필요한 금액이 얼마인가 등에 대해 조사

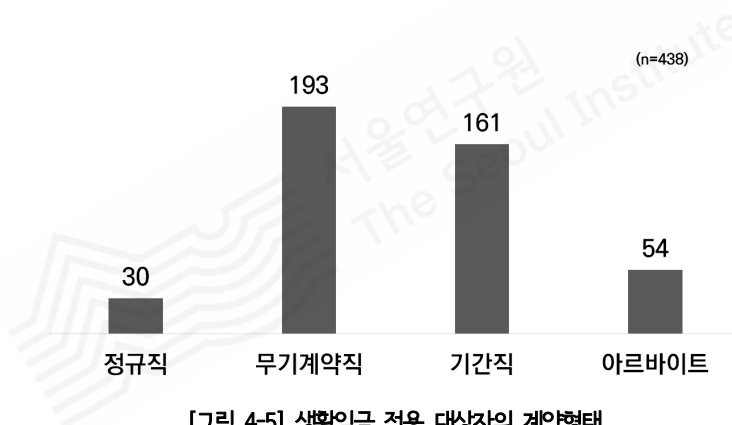


[그림 4-4] 설문조사 주요 항목

2) 설문조사 주요 결과

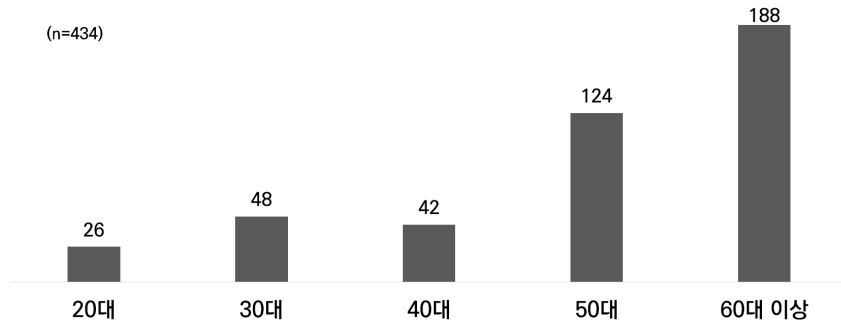
(1) 생활임금 적용 주요 대상은 무기계약직과 기간직이며, 50대 이상이 다수

- 생활임금제 적용 대상자는 무기계약직과 기간직의 비중이 높으며, 정규직 일부도 포함되어있는 것으로 조사
 - 근로계약 기간이 없는 무기계약직이 44.1%(193명)로 가장 높은 비중을 차지한 것으로 나타났고, 그다음으로 근로계약 기간이 명시되어 있는 기간직 36.8%(161명), 아르바이트 12.3%(54명)의 순이었으며 정규직은 6.8%(30명)가 생활임금제 적용 대상자
 - 정규직과 무기계약직이 생활임금제 적용대상에 포함된다는 사실은 자치구 산하의 공단이 상대적으로 낮은 임금을 지급하고 있다는 것을 의미



[그림 4-5] 생활임금 적용 대상자의 계약형태

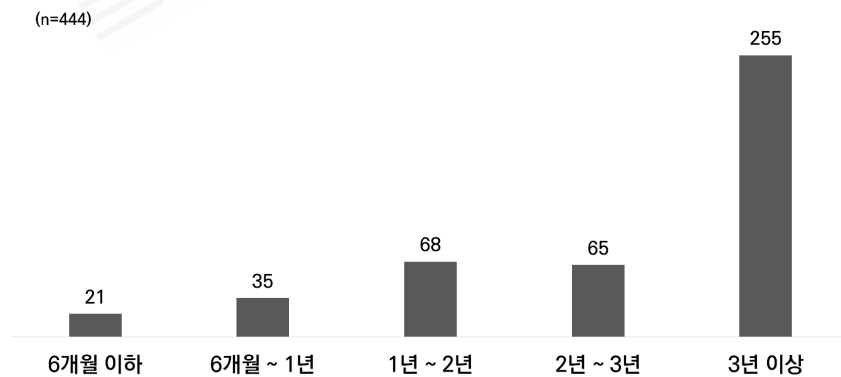
- 설문조사 대상자들을 연령대별로 살펴보면 상대적으로 고령층이 다수
 - 생활임금제 적용대상자 중에서 가장 높은 비중을 차지하는 연령대는 60대 이상으로 전체의 43.3%(188명)이며 그다음으로 50대가 28.6%(124명)를 차지하는 등 50대 이상이 71.9%
 - 생활임금제 시행은 시설관리공단에 근무하는 고령층 근로자의 실질소득 증가로 이어진 것으로 파악



[그림 4-6] 생활임금 적용 대상자의 연령대

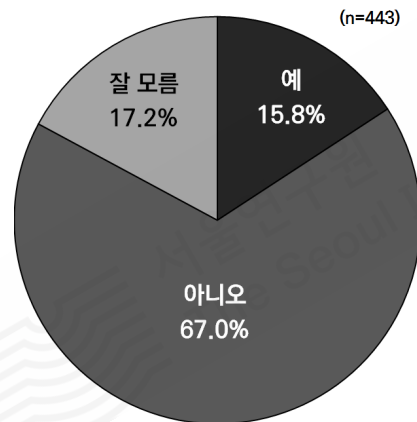
(2) 생활임금제 적용 대상 근로자들의 근무기간은 과반수가 3년 이상

- 상대적으로 오랜 기간 근무한 근로자들이 생활임금제의 혜택을 받고 있는 것으로 조사
 - 생활임금 적용 대상자의 57.4%(255명)가 '3년 이상' 근무했다고 응답하였으며, '1년 이상' 일한 비율은 87.4%(1~2년 68명, 2~3년 65명, 3년 이상 255명 등 총 388명)에 달하는 것으로 조사
 - 근로기간이 1년 이하인 경우는 12.6%(6개월 이하 21명, 6개월~1년 35명)에 불과하여 근무기간이 긴 근로자가 제도의 혜택을 받은 것으로 조사



[그림 4-7] 생활임금 적용 대상자의 근무기간

- 생활임금제를 적용받고 있는 근로자들의 근무기간이 상대적으로 오래되었기 때문에 입사 당시에는 생활임금제를 시행하지 않은 경우가 대다수
 - 입사 당시 생활임금제 도입 여부는 ‘아니오’가 67.0%를 차지하였으며, ‘예’라는 응답은 15.8%에 불과
 - 근로자들이 해당기관에서 근무를 시작한 시점은 생활임금제 도입시기보다 상대적으로 앞서 있기 때문에 일하는 도중에 제도가 시행된 경우가 다수
 - 입사 당시 제도에 대한 관심이 적고 인식의 수준이 높지 않아 해당 기관의 생활임금제 도입 여부를 ‘잘 몰랐다’는 응답이 17.2%나 나온 것으로 추정

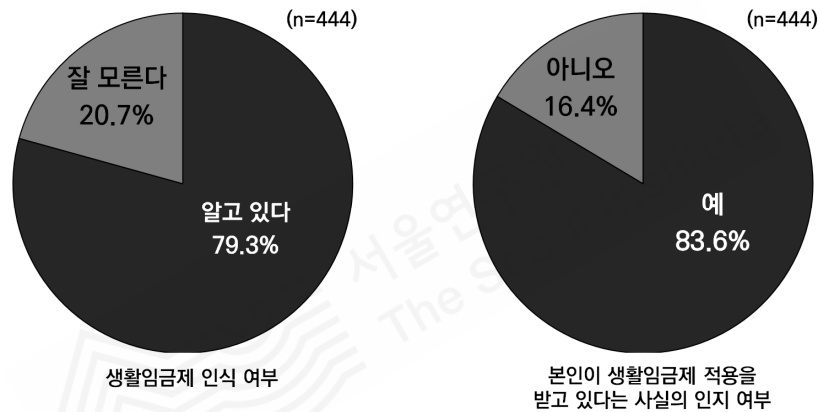


[그림 4-8] 입사 당시 생활임금제 도입 여부

(3) 생활임금제에 대해 인식하고 있으며, 도입 취지에 동의

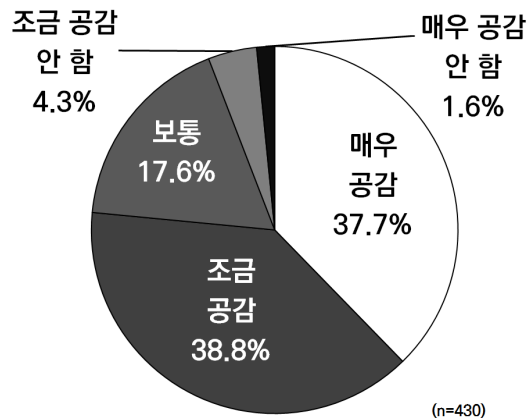
- 생활임금을 받고 있는 근로자들은 제도를 어느 정도 인식하고 있었으나 5명 중 1명꼴로는 모른다고 응답
 - 생활임금제를 잘 알고 있다는 응답이 79.3%로 다수를 차지하여 제도에 대해 널리 인식하고 있는 상황
 - 반면 생활임금제를 잘 모른다는 응답도 20.7%로 나타나 적지 않은 비중을 차지

- 생활임금을 받고 있는 근로자들은 본인이 제도의 적용 대상자인지를 잘 알고 있었지만, 일부는 여전히 알지 못했다고 응답
 - 본인이 생활임금제 적용 대상자라는 것을 알고 있었다는 응답이 83.6%로 다수를 차지
 - 본인이 생활임금을 받고 있다는 사실조차 모르고 있다는 응답이 16.4%로 나타나 결코 낮지 않은 비중을 차지
 - 생활임금제 수혜 대상자가 본인의 적용대상 여부를 모른다는 사실은 이들에게 제도에 대한 충분한 설명이 이루어지지 않았음을 시사



[그림 4-9] 생활임금제 인식 여부와 본인이 제도를 적용받고 있는지에 대한 인지 여부

- 생활임금을 받고 있는 근로자들은 제도의 도입 취지에 대해 긍정적으로 생각하고 응답
 - 생활임금제 도입 취지에 대해 10명 중 6명 이상은 ‘공감한다(‘매우 공감’ 37.7%, ‘조금 공감’ 38.8%)’고 답변
 - ‘공감하지 않는다(‘매우 공감 안 함’ 1.6%, ‘조금 공감 안 함’ 4.3%)’는 응답은 5.9%에 불과하며 근로자 대부분은 제도의 취지에 대해서 공감
 - 생활임금제의 도입 취지에 대한 공감은 추후 제도 시행 과정에서 발생할 수 있는 갈등 해소 방안 마련에 중요한 역할을 할 것으로 기대



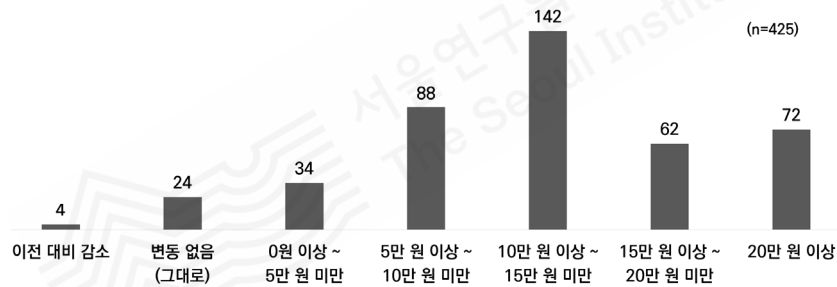
[그림 4-10] 생활임금제 도입 취지에 대한 공감 정도

- 앞서 언급한 사실들을 종합해보면 생활임금제 도입 취지에 대한 높은 공감 정도는 추후 확산전략에 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것으로 기대하지만, 여전히 제도에 대한 홍보가 필요
 - 생활임금제의 도입 취지에 대해서 대체로 공감한다는 것은 근로자들이 저소득 일자리에 대한 문제를 인식하고 있으며, 문제해결을 위해 저임금 근로자들에게 실질적인 혜택이 돌아가는 제도가 필요하다는 점을 시사
 - 생활임금제 수혜 대상자들은 비교적 제도를 잘 인식하고 있으나 일부는 여전히 잘 모른다고 응답하였으며, 일반시민들의 인식 정도는 더 낮기 때문에¹¹⁾ 좀 더 적극적인 홍보가 필요
 - 근로자들이 생활임금제 도입 취지에 대해서 대체로 공감하고 있다는 사실은 추후 제도 확산의 논리적 근거로 활용할 수 있을 것으로 기대

¹¹⁾ 서울연구원(2016)에서 서울거주 만 19세에서 60세의 시민 1,000명을 대상으로 시행한 설문조사 결과에 따르면 생활임금제에 대해 잘 알고 있다는 응답은 8.3%에 불과하였으며, '들어본 적 있다'는 응답은 41.6%임. 반면 '전혀 모른다'는 응답은 50.1%로 절반을 약간 넘는 응답률을 보여 생활임금제가 아직까지 널리 알려지지 않았음을 시사

(4) 생활임금제 도입으로 실질적인 급여가 상승

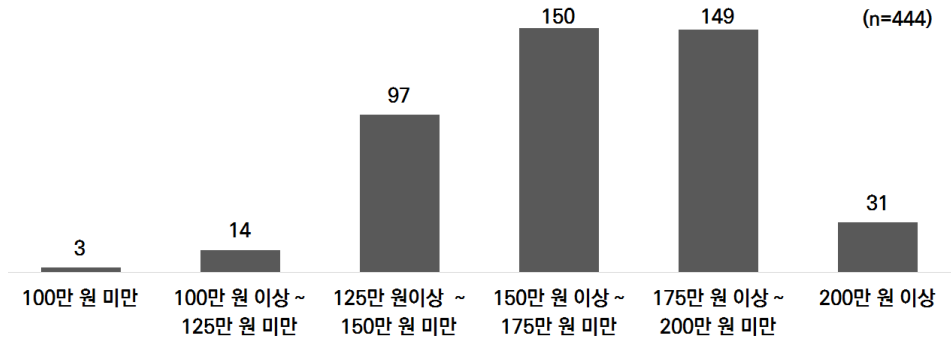
- 생활임금제 도입으로 응답자의 약 65%가 10만 원 이상 급여가 상승하였으며, 실 수령액이 줄어드는 경우는 거의 없었던 것으로 조사
 - 제도 시행으로 월급이 ‘10만 원 이상~15만 원 미만’ 올랐다는 응답이 전체의 33.4%(142명)로 가장 많았으며, ‘5만 원 이상~10만 원’은 20.7%(88명)로 그다음을 차지
 - 월급이 ‘10만 원 이상’ 올랐다는 응답은 64.9%(276명)였으며 그중에서 ‘20만 원 이상’ 올랐다는 응답도 전체의 16.9%(72명)를 차지하여 생활임금제는 근로자들의 실질적인 임금상승에 기여한 것으로 평가
 - ‘이전 대비 감소’(0.9%)하였거나 ‘변동 없음(그대로)’(5.6%)이라는 응답은 소수에 불과¹²⁾



[그림 4-11] 생활임금 도입으로 인한 월급 증가액

- 생활임금제를 적용받고 있는 근로자들은 평균 163만 원 정도의 월급을 받고 있었으며 대부분 151만 원 이상을 수령
 - 근로자의 74.3%가 월급이 ‘150만 원 이상’이라고 응답하였으며, ‘200만 원 이상’이라는 응답도 7.0%(31명)를 차지
 - 생활임금제 시행 이후 실수령액이 ‘125만 원 미만’이라는 응답자는 3.8%(17명)에 불과

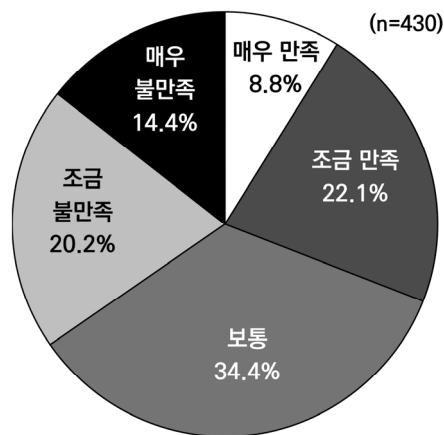
¹²⁾ 생활임금제 적용 이후 소정 근로시간을 조정하거나 초과근무를 줄이는 등의 과정에서 월 급여가 줄어드는 사례가 발생



[그림 4-12] 현재 실수령액(월급 기준)

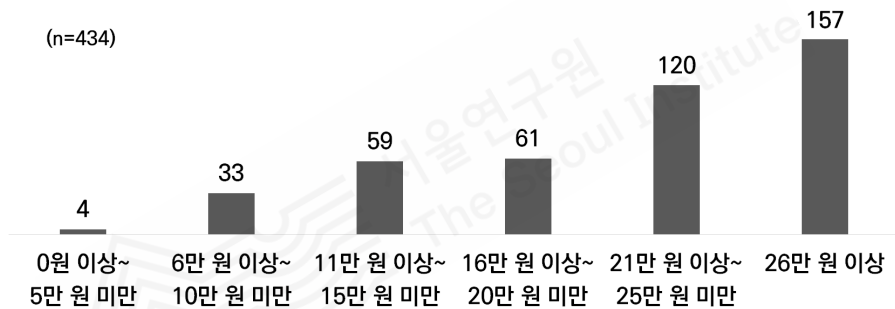
(5) 적정 수준의 생활임금이 되기 위해서는 여전히 부족한 임금

- 생활임금제를 도입하여 실질적인 월 급여가 상승하였음에도 불구하고 현재 월급수준에 대해서는 여전히 만족하지 못하는 상황
 - 현재 월급 수준에 대해 ‘만족한다’는 응답은 30.9%(‘매우 만족’ 8.8%, ‘조금 만족’ 22.1%)였으며 ‘만족하지 않는다’는 응답은 34.6%(‘매우 불만족’ 14.4%, ‘조금 불만족’ 20.2%)
 - ‘만족한다’보다 ‘만족하지 않는다’는 응답이 더 많다는 사실은 생활임금제 시행에 따른 임금 상승폭이 충분하지 않다는 사실을 간접적으로 시사



[그림 4-13] 현재 급여(월급)에 대한 만족도

- 여가 및 문화생활을 충분히 영위할 수 있는 수준의 월급이 되려면 현재보다 20만 원 이상이 더 필요하다고 응답
 - 구체적으로는 ‘25만 원 이상’이 필요하다는 응답 비중이 36.2%(157명)로 가장 높았으며, ‘20만 원 이상~25만 원 미만’이 27.6%(120명)로 절반 이상이 ‘20만 원 이상’의 금액이 더 필요하다고 응답
 - 반면 현재 월급 수준과 거의 차이가 없는 ‘0원 이상~5만 원 미만’이 더 필요하다라는 응답은 0.9%(4명)에 불과
 - 현재의 급여 수준은 진정한 의미의 생활임금이 아니라고 인식하고 있으며, 제도의 취지에 부합하기 위해서는 더 많은 금액(구체적으로 20만 원 이상)이 필요한 것으로 조사



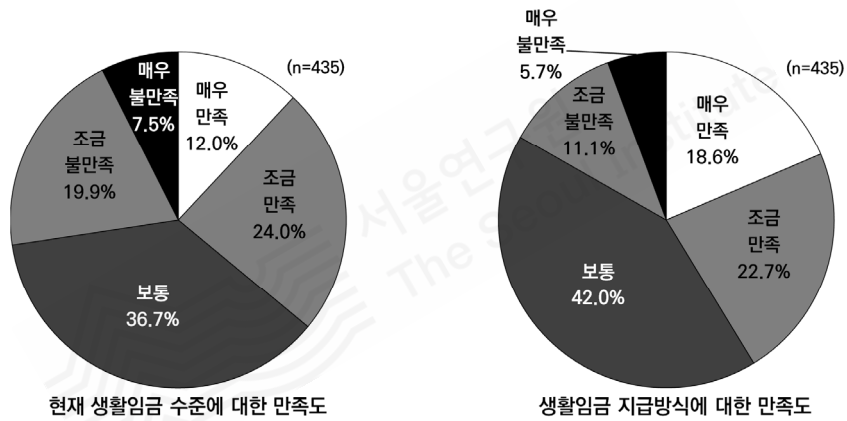
[그림 4-14] 적정 수준의 생활임금이 되기 위해 더 필요한 금액

(6) 현재 생활임금액 수준에는 크게 만족 못하지만 내년에는 큰 기대

- 현재의 생활임금 수준에 대해서는 약간 만족하는 정도에 불과하지만, 현재 월급에 대한 만족도보다는 높은 수준
 - ‘만족’ 의견이 36%(매우 만족 12.0%, 조금 만족 24.0%)로 ‘만족하지 않는다’ 27.4%(매우 불만족 7.5%, 조금 불만족 19.9%)보다 높은 비중 차지
 - 현재의 생활임금 수준에 만족한다는 응답이 지금 받는 월급에 대한 만족도 (30.9%)보다 높게 나타났는데, 월급은 개인적인 만족도로 평가하는 반면 생활임금제는 공익적인 측면의 인식으로 접근하기 때문에 만족도의 차이가

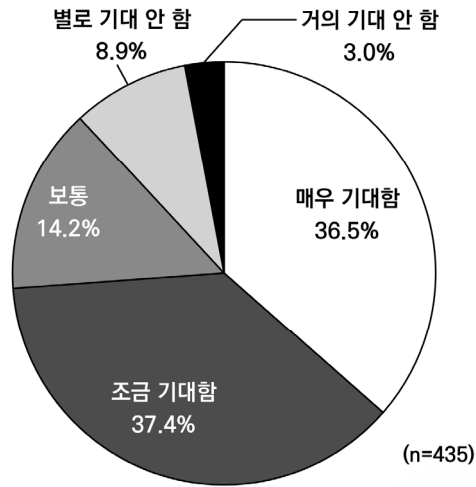
나는 것으로 추정

- 생활임금 지급방식에 대한 만족도는 비교적 높은 것으로 조사
 - ‘만족한다’는 의견이 41.3%(매우 만족 18.6%, 조금 만족 22.7%)로 ‘만족하지 않는다’ 16.8%(매우 불만족 5.7%, 조금 불만족 11.1%)보다 높은 비중을 차지
 - 현재 받고 있는 월급, 생활임금 수준 관련 만족도보다 지급방식에 대한 만족도가 상대적으로 높은 것으로 조사
 - 생활임금제에 따른 임금상승분이 비교적 적절하게 지급되고 있으며, 조사 대상 공단들의 임금 지급방식에 대해 상당 부분 만족하고 있음을 시사



[그림 4-15] 현재 생활임금 수준과 지급방식에 대한 만족도

- 근로자들의 내년 생활임금에 대한 기대는 큰 것으로 나타나 현재의 만족도와 차이를 보이고 있는 상황
 - 내년 생활임금에 대해 ‘기대한다’는 응답이 73.9%(매우 기대함 36.5%, 조금 기대함 37.4%)에 달하는 것으로 나타난 반면 ‘기대 안한다’는 응답은 11.9%(‘거의 기대 안 함’ 3.0%, ‘별로 기대 안 함’ 8.9%)에 불과
 - 현재 생활임금액 수준에 대한 만족도가 비교적 높지 않은 상황에서 내년에 대한 기대가 높다는 것은 제도가 더 발전적인 방향(실질적인 임금상승)으로 나아가 달라는 희망사항이 반영된 것으로 추측



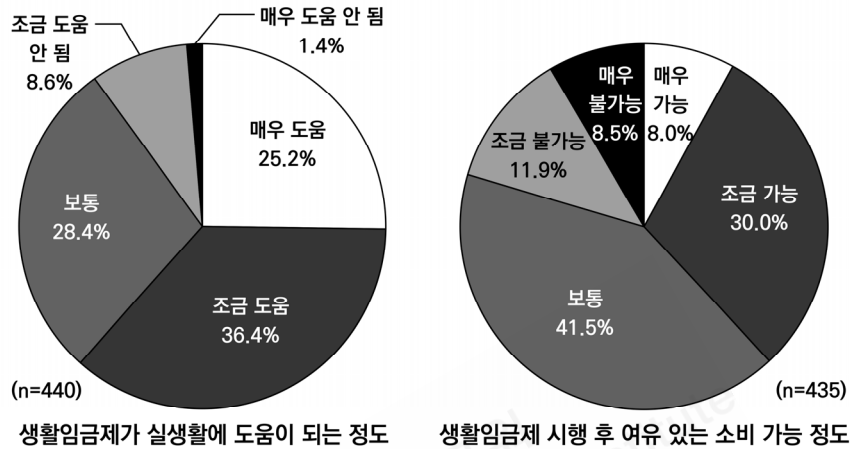
[그림 4-16] 내년 생활임금에 대한 기대 정도

(7) 생활임금제는 실생활에 도움이 되었으며, 가계지출에 직접적으로 영향

- 생활임금제 시행에 따른 소득수준 향상이 실생활에 직접적으로 도움이 되었다고 응답
 - 생활임금제 시행으로 실생활에 ‘도움이 되었다’는 응답은 61.6%(‘매우 도움’ 25.2%, ‘조금 도움’ 36.4%)에 달한 반면 ‘도움이 안 되었다’는 10.0%(‘매우 도움 안 됨’ 1.4%, ‘조금 도움 안 됨’ 8.6%)에 불과
 - 생활임금제 시행으로 인한 급여 상승은 근로자들의 실질적인 생활에 긍정적인 영향을 미친 것으로 파악
- 생활임금제 시행은 실생활에 도움이 되었으나 여유 있는 소비까지 이어지진 못했다고 응답
 - 생활임금제 시행으로 ‘여유 있는 소비가 가능했다’는 응답은 38.0%(매우 가능 8.0%, 조금 가능 30.0%)로 ‘여유 있는 소비가 불가능했다’는 응답의 20.4%(매우 불가능 8.5%, 조금 불가능 11.9%)보다 높았으나, 실생활에 미친 긍정적 영향에 비해서는 다소 부족
 - 실질적인 급여 상승은 되었으나 여유 있는 소비까지 이어지지 못한 이유는

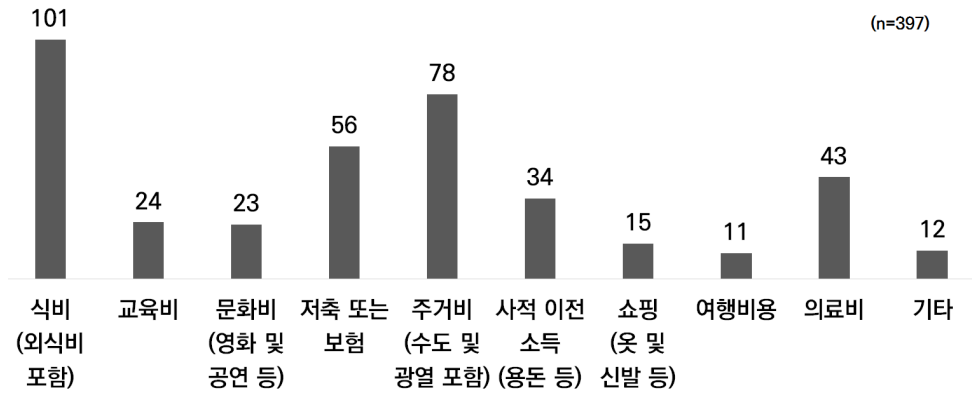
여전히 임금의 절대수준이 낮은 편이기 때문인 것으로 추정

- 생활임금의 취지에 부합하려면 현재보다 20만 원 이상 더 있어야 한다는 응답은 여유 있는 소비가 불가능하다는 의견을 뒷받침해주는 또 하나의 근거



[그림 4-17] 생활임금제가 실생활에 도움이 되는 정도와 제도 시행 후 여유 있는 소비 가능 정도

- 실제로 생활임금제 시행 이후 늘어난 주요 지출 항목은 기본적인 생활을 위해 필요한 분야가 대부분
 - 지출이 가장 많이 늘어난 분야는 '식비(외식비 포함)' 25.4%(101명)였으며, '주거비(수도 및 광열 포함)' 19.6%(78명), '저축 또는 보험' 14.1%(56명), '의료비' 10.8%(43명), '사적 이전 소득(용돈 등)' 8.6%(34명) 순
 - 식비, 주거비, 의료비 등 필수적인 분야의 지출이 많이 늘었다고 응답하였으며, 문화·교육·쇼핑·여행 등은 상대적으로 낮은 응답
 - 현행 생활임금 수준이 아직까지는 문화와 여가 등을 즐길만한 정도의 수준에 못 미친다는 사실을 간접적으로 시사



[그림 4-18] 생활임금제 시행 이후 지출이 늘어난 분야

(8) 고용기관에 대해 긍정적으로 변화, 고객에게는 더욱 친절하게 응대

- 근로자들은 생활임금제 시행 이후 고용기관, 고객, 동료들과의 관계에서 긍정적인 변화가 있었다고 응답
 - 근로자들의 고용기관에 대한 이미지가 이전보다 좋아졌으며, 충성심과 애사심 또한 긍정적으로 변화
 - 고객이나 동료들을 더 친절하게 대하게 되었으며, 그로 인해 고객 만족도도 좋아진 것을 체감
 - 고용기관·동료·고객 간의 관계 개선으로 인해 이직에 대한 생각이 줄어들었다고 응답



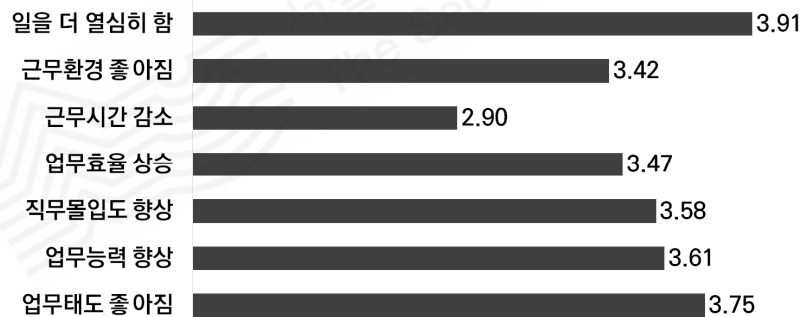
주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다)를 활용하여 측정, 점수가 클수록 긍정적 변화를 의미

주2: 항목별 표본 수는 일부 차이가 있으나, 유효 수는 전 항목에서 400개 이상

[그림 4-19] 생활임금제 도입이 (동료·구성원) 관계에 미친 영향

(9) 일을 더 열심히 하고 업무효율이 향상

- 근로자들은 일을 더 열심히 하게 되었을 뿐만 아니라, 업무성과도 향상
 - 생활임금제 시행으로 일을 더 열심히 하게 되었다는 응답의 평균 점수는 3.91점으로 매우 긍정적으로 변화
 - 업무 태도가 좋아지고 직무몰입도도 향상되는 등 일(업무)을 대하는 마음가짐이 긍정적으로 변화
 - 일(업무) 관련 마음가짐의 긍정적 변화뿐만 아니라 실질적인 업무성과 향상도 함께 나타났다고 응답
- 근무시간이 감소하지는 않은 것으로 응답
 - 생활임금제 시행으로 인해 근무시간이 감소하지는 않았다는 것을 의미
 - 주 40시간의 노동시간이 그대로 유지되었거나, 초과근무가 생활임금제 도입 이전보다 줄어들지 않았음을 시사



주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다)를 활용하여 측정, 점수가 클수록 긍정적 변화를 의미

주2: 항목별 표본 수는 일부 차이가 있으나, 유효 수는 전 항목에서 400개 이상

[그림 4-20] 생활임금제 도입이 일(업무)에 미친 영향

(10) 전반적인 삶의 변화에 미친 영향은 상대적으로 미미

- 생활임금제 시행은 근로자의 삶에 전반적으로 긍정적인 영향을 미친 것으로 조사되었으나, 삶의 질 관련 변화의 폭은 상대적으로 작은 편
 - 전반적인 삶의 만족도는 조금 올라갔으나 여가시간 및 가족과 함께 하는

시간이 많이 증가하지 않았다고 응답

- 돈에 대한 걱정이 감소하였으며 추가적인 일자리가 필요 없게 되었다는 측면에서도 긍정적인 변화의 정도가 나타났지만, 미미한 수준에 불과
- 교육기회의 증가와 더 편리한 교통수단 이용 등의 항목에서도 긍정적인 변화가 나타났으나 그 정도는 상대적으로 미약



주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다)를 활용하여 측정, 점수가 클수록 긍정적 변화를 의미

주2: 항목별 표본 수는 일부 차이가 있으나, 유효 수는 전 항목에서 400개 이상

[그림 4-21] 생활임금제 도입이 근로자의 삶에 미친 영향

2. 개별 특성에 따라 긍정 체감 정도는 상이

1) 만족도와 변화 정도의 비교분석 개요

- 설문조사 자료를 활용한 세부분석을 통해 생활임금제가 조직, 이해당사자들에게 어떤 영향을 미쳤는지 파악
 - 생활임금제 시행 성과의 극대화와 관련한 정책방향 설정을 위해 성과에 영향을 미치는 세부 요인을 파악할 필요
 - 조사대상 근로자들은 생활임금제가 대체로 긍정적인 영향을 미친 것으로 응답하였으나, 개인적 특성에 따라 만족도와 변화 정도에는 차이가 있을 것으로 예상
- 만족도와 변화 정도를 세부항목으로 나누어 개별 특성에 따라 분석을 진행¹³⁾
 - 만족도는 총 7개의 세부항목으로 구분하여 분석
 - 변화 정도는 관계·업무·삶 등 3개의 카테고리 분류하였으며, 각각의 카테고리별 세부항목으로 나누어 분석을 진행



[그림 4-22] 만족도와 변화 정도의 주요 분석 항목

13) 더 자세한 분석 결과는 [부록]을 참고

2) 만족도와 변화 정도의 비교분석 결과

(1) 계약형태별: 계약기간이 정해져 있는 집단이 대체로 긍정적

- 계약형태를 계약기간이 한정되어 있는지 여부에 따라 두 개의 집단으로 구분
 - 정규직(정규직과 무기계약직)은 일반적으로 정년이 보장되는 근로계약형태이기 때문에 상대적으로 고용안정성이 높다는 것이 특징
 - 비정규직(기간직과 아르바이트)은 근로계약서 상에 근로계약기간이 명시되어 있기 때문에 정해진 기간에만 일할 수 있으며, 상대적으로 고용안정성이 낮은 계약형태
- 정규직은 비정규직 근로자들보다 상대적으로 생활임금에 대한 기대수준이 높은 편
 - 정규직 근로자 집단이 적정 수준의 생활임금이 되기 위해서 현재보다 더 많은 금액이 필요하다고 응답
 - ‘21~25만 원’과 ‘26만 원 이상’이 필요하다는 응답에서 비정규직 근로자 집단은 57.5%인데 반해 정규직 근로자 집단은 합계가 69.7%에 달하는 것으로 조사

[표 4-1] 적정 수준의 생활임금이 되기 위해 필요한 금액 수준

| 구분 | | 0~5만 원 | 6~10만 원 | 11~15만 원 | 16~20만 원 | 21~25만 원 | 26만 원 이상 | 합계 |
|------|----|--------|---------|----------|----------|----------|----------|-----|
| 정규직 | 빈도 | 3 | 7 | 29 | 28 | 68 | 86 | 221 |
| | % | 1.4 | 3.2 | 13.1 | 12.7 | 30.8 | 38.9 | 100 |
| 비정규직 | 빈도 | 1 | 26 | 29 | 32 | 51 | 68 | 207 |
| | % | 0.5 | 12.6 | 14.0 | 15.5 | 24.6 | 32.9 | 100 |

- 생활임금제 시행에 따른 성과는 상대적으로 고용안정성이 낮은 집단에게 체감효과에 큰 것으로 추정
 - 정규직(정규직, 무기계약직)보다 비정규직(기간직, 아르바이트)의 만족도가 높았으며, 긍정적인 변화의 정도가 큰 것으로 조사
- 직업안정성이 높은 정규직과 무기계약직은 생활임금제에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 조사

- 정규직과 무기계약직은 대체로 생활임금제 시행에 따른 임금상승폭이 만족할 만한 수준이 아니라고 언급
- 정규직과 무기계약직이 생활임금제 적용대상이라는 사실은 기존의 월급 수준이 너무 낮았으며, 제도 도입으로 월급이 이제야 정상적인 수준으로 올라온 것이라는 의견이 제기
- 가계나 삶의 질에 미친 영향을 판단하는 것은 주관적인 부분이지만 생활임금제 시행은 상대적으로 취약근로계층에게 정책적 효과가 더 큰 것으로 파악
 - 기간직과 아르바이트 근로자들은 생활임금제 시행으로 실질급여 상승과 함께 삶에 미치는 긍정적 영향이 상대적으로 크게 느껴진다고 언급
 - 월급이 조금 올랐지만 실제로 체감하는 금액은 정규직과 무기계약직에 비해 상대적으로 큰 것으로 추정
- 일부 항목은 계약형태에 따른 차이가 두드러지지 않은 것으로 조사
 - 생활임금제 도입 취지에 대한 공감도와 제도가 실생활에 미친 영향은 계약 형태와 관계없이 모두 만족한다는 답변이 우세
 - 근무시간 감소는 계약형태와 관계없이 평균차이가 거의 없는 것으로 조사

[표 4-2] 계약형태에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|------------------|------|-----|------|-------|--------|---------|
| 현재 월급 만족도 | 정규직 | 217 | 2.69 | 1.195 | -4.034 | .000*** |
| | 비정규직 | 209 | 3.14 | 1.089 | | |
| 생활임금 금액 수준 만족도 | 정규직 | 223 | 2.97 | 1.133 | -3.190 | .002*** |
| | 비정규직 | 213 | 3.30 | 1.034 | | |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 | 정규직 | 218 | 3.57 | 1.015 | -3.538 | .000*** |
| | 비정규직 | 205 | 3.90 | 0.918 | | |
| 관계_이직을 고려 안 함 | 정규직 | 215 | 3.52 | 1.114 | -3.987 | .000*** |
| | 비정규직 | 205 | 3.92 | 0.933 | | |
| 업무_근무환경이 좋아짐 | 정규직 | 217 | 3.25 | 1.055 | -3.947 | .000*** |
| | 비정규직 | 206 | 3.63 | 0.900 | | |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

(2) 가계의 주 소득원 여부: 주 소득원일 경우 그렇지 않은 경우보다 긍정적

- 주 소득원 여부에 따라 두 개의 집단으로 구분
 - 주 소득원인 근로자는 본인이 가계 소득의 대부분을 책임지고 있기 때문에 급여 상승은 가계 소득에 직접적인 영향을 미치며, 주 소득원이 아닌 경우 보다 체감도가 높아 긍정적인 경향을 보였을 것으로 추정
 - 주 소득원이 아닌 근로자는 본인 이외에 다른 가족이 함께 가계에 도움을 주기 때문에 상대적으로 책임부담은 적은 것이 특징
- 생활임금제 시행은 주 소득원에게 더 큰 만족도와 긍정적인 변화를 유발
 - 생활임금제 시행으로 인한 임금상승은 지출 여력 향상으로 이어져 높은 만족도와 긍정적인 변화가 나타난 것으로 예상
 - 주 소득원인 경우, 상대적으로 고용안정성이 낮은 기간직과 아르바이트의 비중이 높았기 때문에 높은 만족도와 긍정적인 변화가 나타난 것으로 추정
- 생활임금제 시행은 가계 주 소득원의 임금상승에 기여하였으며, 가계의 소비지출을 늘려서 내수경기 활성화에 영향을 줄 수 있을 것으로 기대
 - 생활임금제 적용대상 가계의 소득증가는 가계지출 확대로 이어지며 결과적으로 소비의 활성화로 이어질 것으로 예상
- 주 소득원이 아닌 경우에는 생활임금제 도입으로 인한 만족도와 긍정적인 변화 유발 정도가 낮은 것으로 조사
 - 주 소득원이 아닌 경우, 생활임금제 도입에 따른 임금상승분이 가계소득에 미치는 영향은 적을 것으로 추정
- 일부 항목은 주 소득원 여부에 따른 차이가 두드러지지 않은 것으로 조사
 - 주 소득원 여부와 관계없이 생활임금제 도입 취지에 공감하며, 생활임금제가 실생활에 미친 영향에 대해 만족한다고 응답
 - 변화 정도에서는 근무시간 감소, 추가적인 일자리 불필요, 교육 기회 증가 등에 대해서 주 소득원 여부에 따른 두드러진 차이가 나타나지 않은 것으로 조사

[표 4-3] 주 소득원 여부에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|------------------|----------|-----|------|-------|-------|---------|
| 여유 있는 소비 가능 정도 | 주 소득원 | 302 | 3.24 | 1.001 | 2.406 | .017** |
| | 주 소득원 아님 | 117 | 2.97 | 1.070 | | |
| 내년 생활임금 기대 수준 | 주 소득원 | 301 | 4.09 | 1.037 | 4.466 | .000*** |
| | 주 소득원 아님 | 116 | 3.58 | 1.081 | | |
| 관계_고객이나 동료들에게 친절 | 주 소득원 | 297 | 3.80 | 0.946 | 3.824 | .000*** |
| | 주 소득원 아님 | 115 | 3.41 | 0.936 | | |
| 관계_고객 만족도 상승 | 주 소득원 | 296 | 3.78 | 0.940 | 4.074 | .000*** |
| | 주 소득원 아님 | 113 | 3.35 | 0.963 | | |
| 업무_일을 더 열심히 함 | 주 소득원 | 299 | 4.03 | 0.926 | 4.385 | .000*** |
| | 주 소득원 아님 | 113 | 3.58 | 0.933 | | |
| 업무_업무태도 좋아짐 | 주 소득원 | 298 | 3.84 | 0.992 | 2.923 | .004*** |
| | 주 소득원 아님 | 114 | 3.53 | 0.914 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 주 소득원 | 295 | 3.22 | 1.065 | 3.518 | .000*** |
| | 주 소득원 아님 | 115 | 2.82 | 1.014 | | |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 | 주 소득원 | 297 | 3.37 | 1.035 | 2.440 | .015** |
| | 주 소득원 아님 | 116 | 3.09 | 1.021 | | |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

(3) 실수령액 증가규모별: 대체로 임금상승폭이 클수록 긍정적

- 실수령액 증가 폭이 클수록 긍정적인 영향이 나타나는 경향
 - 임금상승폭이 클수록 상대적으로 만족도가 높으며, 삶의 긍정적인 변화 정도도 대부분 항목에서 크게 나타난 것으로 조사
 - 월급 상승폭이 '10만 원 이상'인 경우 '0~10만 원'보다 만족도와 변화 정도에서 대체로 높은 점수를 기록

[표 4-4] 실수령액 증가규모에 따라 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|----------------------|------------|-----|------|-------|--------|---------|
| 생활임금이 실생활에 도움이 되는 정도 | 0~10만 원 미만 | 146 | 3.36 | 1.022 | -6.494 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 275 | 3.97 | 0.877 | | |
| 생활임금 금액 수준 만족도 | 0~10만 원 미만 | 146 | 2.79 | 1.205 | -4.867 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 275 | 3.32 | 1.000 | | |
| 관계_고용기관 이미지 변화 | 0~10만 원 미만 | 143 | 3.41 | 1.002 | -5.400 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 270 | 3.93 | 0.872 | | |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 변화 | 0~10만 원 미만 | 143 | 3.33 | 1.033 | -6.245 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 266 | 3.94 | 0.892 | | |
| 업무_일을 더 열심히 함 | 0~10만 원 미만 | 143 | 3.50 | 1.054 | -6.936 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 267 | 4.14 | 0.794 | | |
| 업무_업무태도 좋아짐 | 0~10만 원 미만 | 143 | 3.36 | 1.065 | -6.087 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 266 | 3.96 | 0.870 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 0~10만 원 미만 | 142 | 2.82 | 1.040 | -4.556 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 266 | 3.32 | 1.038 | | |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 | 0~10만 원 미만 | 144 | 2.96 | 1.050 | -5.318 | .000*** |
| | 10만 원 이상 | 267 | 3.51 | 0.986 | | |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

- 월급증가액이 만족도와 변화 정도에 긍정적인 영향을 미치는 것은 사실이지만, 절대적인 요인은 아닌 것으로 추정([표 4-5] 참조)
 - 두 집단의 평균이 차이가 난다는 사실이 통계적으로 유의미하지는 않지만, 산술평균으로 보면 일부 항목에서 월급 인상 폭이 '20만 원 이상'인 집단보다 '15만 원~20만 원'인 집단의 평균점수가 더 높게 나온 것으로 조사
 - '20만 원 이상'의 집단에서 정규직과 무기계약직의 비중이 타 집단보다 높은 것으로 조사되어 계약형태가 어느 정도 영향을 미친 것으로 추정

[표 4-5] 실수령액 증가폭이 '15~20만 원'과 '20만 원 이상'의 평균 점수

| 항목 | 15만 원~20만 원 | 20만 원 이상 |
|---------------------|-------------|----------|
| 현재 월급 만족도 | 3.40 | 3.24 |
| 내년 생활임금 기대 수준 | 4.34 | 4.00 |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 변화 | 4.00 | 3.88 |
| 관계_고객 만족도 상승 | 4.00 | 3.79 |
| 업무_일을 더 열심히 함 | 4.20 | 4.06 |
| 업무_근무환경 좋아짐 | 3.68 | 3.43 |
| 삶_여가시간 증가 | 3.42 | 3.31 |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 | 3.75 | 3.59 |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: 총 7개의 보기로 조사하였으며, 그 중 2개의 집단을 대상으로 평균을 비교

(보기) ① 이전 대비 감소 ② 변동 없음(그대로) ③ 0~5만 원 ④ 5만 원~10만 원
⑤ 10만 원~15만 원 ⑥ 15만 원~20만 원 ⑦ 20만 원 이상

(4) 연령대별: 60대 이상이 가장 긍정적

- 연령대별로 만족도와 변화 정도에 대한 차이가 있었으며, 유형에 따라 3개의 그룹으로 구분이 가능
 - 60대 이상은 전반적으로 만족도가 높고 변화 정도를 가장 긍정적으로 인식
 - 40대는 만족도가 가장 낮았으며, 변화 정도 또한 연령대층에서 가장 부정적으로 인식
 - 20대와 30대는 일부 항목(제도의 실생활 도움 정도, 여가시간 증가 등)을 제외하면 60대 이상과 40대 사이의 만족도와 변화 정도인 것으로 판단
- 전반적으로 60대 이상의 만족도가 가장 높았으며 변화 정도는 가장 긍정적
 - 60대 이상의 표본은 직군의 경우 환경미화와 고객응대, 계약형태는 기간직, 학력은 고졸 이하의 비중이 상대적으로 높은 것으로 조사
 - 60대 이상 근로자에게는 저학력·고령층 일자리가 부족한 현실에서 임금상승이 상대적으로 큰 혜택으로 체감

[표 4-6] 60대가 만족도와 변화 정도에서 타 연령대보다 높게 평가한 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|-------------------|--------|-----|------|-------|-------|---------|
| 현재 월급 만족도 | 60대 이상 | 182 | 3.24 | 1.069 | 5.232 | .000*** |
| | 그 외 | 234 | 2.66 | 1.155 | | |
| 내년 생활임금 기대 수준 | 60대 이상 | 180 | 4.12 | 0.917 | 2.754 | .006*** |
| | 그 외 | 240 | 3.83 | 1.153 | | |
| 관계_고객만족도 상승 | 60대 이상 | 178 | 3.82 | 0.845 | 2.794 | .005*** |
| | 그 외 | 233 | 3.55 | 1.037 | | |
| 관계_이직을 고려 안 함 | 60대 이상 | 176 | 3.90 | 0.895 | 3.047 | .002*** |
| | 그 외 | 235 | 3.58 | 1.131 | | |
| 업무_업무능력 향상 | 60대 이상 | 176 | 3.77 | 0.852 | 2.979 | .003*** |
| | 그 외 | 235 | 3.49 | 1.047 | | |
| 업무_업무태도 좋아짐 | 60대 이상 | 177 | 3.89 | 0.908 | 2.642 | .009*** |
| | 그 외 | 236 | 3.64 | 1.029 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 60대 이상 | 176 | 3.38 | 0.847 | 4.331 | .000*** |
| | 그 외 | 235 | 2.94 | 1.147 | | |
| 삶_가족과 함께 하는 시간 증가 | 60대 이상 | 175 | 3.42 | 0.892 | 3.978 | .000*** |
| | 그 외 | 237 | 3.03 | 1.053 | | |

주: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

- 전 연령 계층에서 40대의 만족도가 가장 낮았으며, 변화 정도 또한 긍정적이지 않았다고 평가
 - 40대의 표본에는 무기계약직의 비중이 높았으며, 20세 미만의 자녀가 있는 경우가 가장 많은 것으로 조사
 - 자녀 양육의 부담이 크고 소비성향이 상대적으로 높은 40대에게 현행 생활임금 수준은 여전히 낮은 금액

[표 4-7] 40대가 만족도와 변화 정도에서 타 연령대보다 낮게 평가한 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|------------------------|-----|-----|------|-------|--------|---------|
| 현재 월급 만족도 | 40대 | 42 | 2.40 | 1.231 | -3.031 | .003*** |
| | 그 외 | 374 | 2.97 | 1.132 | | |
| 제도 도입 후 여유 있는 소비 가능 정도 | 40대 | 42 | 2.64 | 1.246 | -3.538 | .000*** |
| | 그 외 | 378 | 3.22 | 0.982 | | |
| 관계_고객이나 동료들에게 친절 | 60대 | 42 | 3.45 | 1.194 | -1.748 | .081* |
| | 그 외 | 372 | 3.73 | 0.932 | | |
| 업무_근무환경 좋아짐 | 60대 | 42 | 3.12 | 1.329 | -2.019 | .044** |
| | 그 외 | 371 | 3.45 | 0.955 | | |
| 업무_업무효율 상승 | 40대 | 42 | 3.21 | 1.335 | -1.713 | .087* |
| | 그 외 | 367 | 3.49 | 0.932 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 40대 | 42 | 2.62 | 1.168 | -3.341 | .001*** |
| | 그 외 | 369 | 3.18 | 1.023 | | |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 | 40대 | 42 | 2.88 | 1.292 | -2.751 | .006*** |
| | 그 외 | 373 | 3.34 | 0.986 | | |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

(5) 주요 업무별: 환경미화는 긍정적으로, 사무직은 부정적으로 평가

- 업무의 형태가 비교적 명확하게 규정되어 있는 직군의 만족도가 높고 변화 정도를 긍정적으로 인식
 - 사무직은 전반적으로 만족도가 낮으며, 환경미화는 상대적으로 높은 것으로 조사
 - 업무에 대한 인식에 따라 만족도와 변화 정도에서 차이가 나타난 이유는 업무특성을 반영하기 때문인 것으로 추정
- 사무직과 고객응대 직군은 상대적으로 만족도가 낮고 변화 정도가 부정적

- 사무직 근로자들은 수행해야 할 업무가 상대적으로 덜 정형화되어 있고 복잡하며, 업무 관련 책임에 대한 스트레스를 호소
- 고객응대는 돌발변수 대처, 감정노동 등의 업무특성으로 인해 만족도와 변화 정도가 전반적으로 낮음

[표 4-8] 사무직이 만족도와 변화 정도에서 평균보다 낮게 평가한 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|---------------------|-----|-----|------|-------|-------|---------|
| 현재 월급 만족도 | 사무직 | 32 | 2.06 | 0.982 | 4.345 | .000*** |
| | 그 외 | 385 | 2.97 | 1.152 | | |
| 생활임금 금액 수준 만족도 | 사무직 | 33 | 2.55 | 1.148 | 3.224 | .001*** |
| | 그 외 | 394 | 3.19 | 1.091 | | |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 변화 | 사무직 | 33 | 3.42 | 1.226 | 1.977 | .049** |
| | 그 외 | 382 | 3.77 | 0.954 | | |
| 관계_이직을 고려 안 함 | 사무직 | 33 | 3.18 | 1.261 | 3.080 | .002*** |
| | 그 외 | 379 | 3.77 | 1.028 | | |
| 업무_일을 더 열심히 함 | 사무직 | 32 | 3.41 | 1.188 | 3.259 | .001*** |
| | 그 외 | 385 | 3.97 | 0.915 | | |
| 업무_근무환경 좋아짐 | 사무직 | 33 | 3.09 | 1.234 | 2.013 | .045** |
| | 그 외 | 381 | 3.46 | 0.979 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 사무직 | 33 | 2.58 | 1.226 | 3.231 | .001*** |
| | 그 외 | 379 | 3.20 | 1.041 | | |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 증가 | 사무직 | 33 | 2.97 | 1.357 | 2.010 | .045** |
| | 그 외 | 383 | 3.35 | 1.004 | | |

주: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

- 환경미화 직군은 상대적으로 만족도가 높고 변화 정도가 긍정적
 - 환경미화 근로자들은 업무가 상대적으로 명확하며, 동종의 타 일자리보다 높은 임금을 받게 되어 평가에 긍정적으로 대응

- 환경미화 이외에 반복적인 업무를 수행하는 조리 직군에서도 만족도가 비교적 높았는데, 동일 근로시간 대비 임금이 더 올랐기 때문이라고 응답

[표 4-9] 환경미화가 만족도와 변화 정도에서 평균차이가 두드러진 항목

| 항목 | 구분 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | t값 | p값 |
|------------------------|------|-----|------|-------|--------|---------|
| 현재 월급 만족도 | 환경미화 | 131 | 3.18 | 0.996 | -3.259 | .001*** |
| | 그 외 | 286 | 2.78 | 1.216 | | |
| 제도 도입 후 여유 있는 소비 가능 정도 | 환경미화 | 139 | 3.35 | 0.907 | -2.429 | .016** |
| | 그 외 | 283 | 3.09 | 1.073 | | |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 변화 | 환경미화 | 131 | 3.88 | 0.841 | -1.851 | .065* |
| | 그 외 | 284 | 3.69 | 1.035 | | |
| 관계_이직을 고려 안 함 | 환경미화 | 132 | 3.95 | 0.890 | -3.107 | .002*** |
| | 그 외 | 280 | 3.61 | 1.115 | | |
| 업무_직무몰입도 향상 | 환경미화 | 131 | 3.76 | 0.814 | -2.189 | .029** |
| | 그 외 | 282 | 3.54 | 1.009 | | |
| 업무_업무태도 좋아짐 | 환경미화 | 130 | 3.91 | 0.884 | -1.998 | .046** |
| | 그 외 | 284 | 3.70 | 1.018 | | |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | 환경미화 | 130 | 3.35 | 0.946 | -2.604 | .010** |
| | 그 외 | 282 | 3.05 | 1.110 | | |
| 삶_가족과 함께하는 시간 증가 | 환경미화 | 129 | 3.43 | 0.900 | -3.045 | .002*** |
| | 그 외 | 284 | 3.11 | 1.049 | | |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

(6) 자치구별: 표본의 특성이 구별 차이를 이끌어낸 주요 요인

- 설문조사를 시행한 4개 자치구 공단의 생활임금 적용 방식은 상이
 - 4개 자치구별로 생활임금 기준 금액, 생활임금에 산입되는 수당 등 지급기준, 지급 방식 등이 서로 상이

- B구는 상대적으로 만족도가 높았고 변화 정도에 대해 긍정적으로 인식
 - B구의 표본은 상대적으로 현재 월급 수준이 높았고, 생활임금제 시행으로 실수령액의 증가 폭이 컸으며, 주 소득원의 비중이 높은 것이 특징
 - B구는 4개의 자치구 중에서 생활임금 고시 금액이 가장 낮았으나, 생활임금 산입에 포함되는 제반수당의 종류는 가장 적은 것으로 조사¹⁴⁾
- D구는 상대적으로 만족도가 낮았으며 변화 정도에 대해 부정적으로 인식
 - D구의 표본은 상대적으로 사무직과 고객응대 직군이 많았고, 20~30대, 정규직의 비중이 높았으며, 주 소득원의 비중이 낮은 것이 특징
 - 4개의 자치구 중에서 D구는 생활임금액이 B구에 이어 두 번째로 낮았으며, 생활임금 산입에 포함되는 제반수당의 종류는 B구와 동일
- 자치구별 성과평가의 차이는 제도 운영보다 표본의 특성에 기인한 것으로 추정
 - B구와 D구의 제도 운영방식은 유사하였으며, 시급은 D구가 오히려 높았지만, 만족도와 변화 정도는 오히려 부정적으로 인식
 - 자치구 간 만족도와 변화 정도의 차이는 제도 운영보다 표본의 특성에 의해 좌우되었다고 판단

14) 생활임금에 산입하는 수당이 적을수록 근로자의 실수령액은 증가함. 예를 들어 서울시의 경우 2016년 이전까지 기본급·교통비·식대의 합계를 기준으로 생활임금보다 적을 시, 그 차액을 보전하여 근로자에게 지급하였으며, 그 외의 수당은 기존과 동일하게 지급함. [참고]는 2015년 서울시 생활임금(시급 6,687원 기준)을 적용한 근로자의 사례임

[참고] 근로자 A의 생활임금 적용 사례

(단위: 원)

| 구분 | 지급액 | 구분 | 지급액 |
|---------------------------|------------|-------------------|------------|
| 기본급(a) | 1,100,000원 | 가족수당(d) | 50,000원 |
| 식대(b) | 50,000원 | 위험수당(e) | 50,000원 |
| 교통비(c) | 50,000원 | 위생수당(f) | 50,000원 |
| 생활임금 기준액(g) | | 시급 6,687원 × 209시간 | 1,397,583원 |
| 생활임금 적용 대상액(h) | | (a)+(b)+(c) | 1,200,000원 |
| 근로자 A의 생활임금 적용 전 월 임금액(i) | | (h)+(d)+(e)+(f) | 1,350,000원 |
| 근로자 A의 생활임금 보전금액(j) | | (g) - (h) | 197,583원 |
| 생활임금 보전 후 월 임금 | | (i) + (j) | 1,547,583원 |

[표 4-10] 조사대상 자치구의 만족도와 변화 정도에서 차이가 두드러진 항목

| 항목 | 빈도 | 평균 | 표준편차 | F값 | 유의확률 | 사후검정 | |
|------------------------|----|-----|------|-------|--------|-------|----|
| 제도 도입 후 여유 있는 소비 가능 정도 | D구 | 46 | 2.63 | 1.236 | 7.100 | 0.000 | A |
| | C구 | 90 | 3.12 | 1.100 | | | B |
| | A구 | 204 | 3.18 | 0.892 | | | BC |
| | B구 | 96 | 3.47 | 1.015 | | | C |
| | 합계 | 443 | 3.17 | 0.930 | | | - |
| 내년 생활임금 기대 수준 | D구 | 43 | 3.26 | 1.311 | 10.985 | 0.000 | A |
| | C구 | 89 | 3.90 | 1.178 | | | B |
| | A구 | 207 | 3.95 | 0.966 | | | B |
| | B구 | 97 | 4.33 | 0.863 | | | C |
| | 합계 | 436 | 3.95 | 1.065 | | | - |
| 관계_고용기관 충성심과 애사심 변화 | D구 | 44 | 2.93 | 1.189 | 17.133 | 0.000 | A |
| | A구 | 200 | 3.68 | 0.849 | | | B |
| | C구 | 89 | 3.83 | 0.956 | | | B |
| | B구 | 96 | 4.13 | 0.932 | | | C |
| | 합계 | 429 | 3.73 | 0.981 | | | - |
| 관계_고객이나 동료들에게 친절 | D구 | 44 | 2.98 | 1.067 | 15.691 | 0.000 | A |
| | A구 | 200 | 3.65 | 0.873 | | | B |
| | C구 | 89 | 3.73 | 0.926 | | | B |
| | B구 | 96 | 4.10 | 0.912 | | | C |
| | 합계 | 429 | 3.70 | 0.960 | | | - |
| 업무_일을 더 열심히 함 | D구 | 43 | 3.28 | 1.031 | 14.555 | 0.000 | A |
| | A구 | 201 | 3.86 | 0.874 | | | B |
| | C구 | 89 | 3.88 | 0.963 | | | B |
| | B구 | 97 | 4.34 | 0.853 | | | C |
| | 합계 | 430 | 3.91 | 0.947 | | | - |
| 업무_업무태도 좋아짐 | D구 | 44 | 3.09 | 1.030 | 13.963 | 0.000 | A |
| | A구 | 198 | 3.66 | 0.931 | | | B |
| | C구 | 89 | 3.85 | 0.972 | | | B |
| | B구 | 97 | 4.14 | 0.878 | | | C |
| | 합계 | 428 | 3.75 | 0.980 | | | - |
| 삶_돈에 대한 걱정 감소 | D구 | 44 | 2.34 | 1.200 | 9.969 | 0.000 | A |
| | A구 | 198 | 3.18 | 1.005 | | | B |
| | C구 | 87 | 3.22 | 1.039 | | | B |
| | B구 | 97 | 3.31 | 0.983 | | | B |
| | 합계 | 426 | 3.13 | 1.060 | | | - |
| 삶_전반적인 삶의 만족도 증가 | D구 | 44 | 2.57 | 1.246 | 8.667 | 0.000 | A |
| | A구 | 199 | 3.37 | 0.911 | | | B |
| | C구 | 90 | 3.40 | 1.105 | | | B |
| | B구 | 97 | 3.40 | 1.067 | | | B |
| | 합계 | 430 | 3.30 | 1.034 | | | - |

주1: 5점 척도(5점 매우 그렇다, 1점 매우 아니다), 점수가 클수록 긍정적인 답변이 많음을 의미

주2: 사후검정은 Duncan's multiple range test를 실시하였으며 유의확률(p값)과 속성들 간의 평균 차이를 A(low), B(medium), C(high)로 표현

3) 설문조사 결과에 대한 시사점

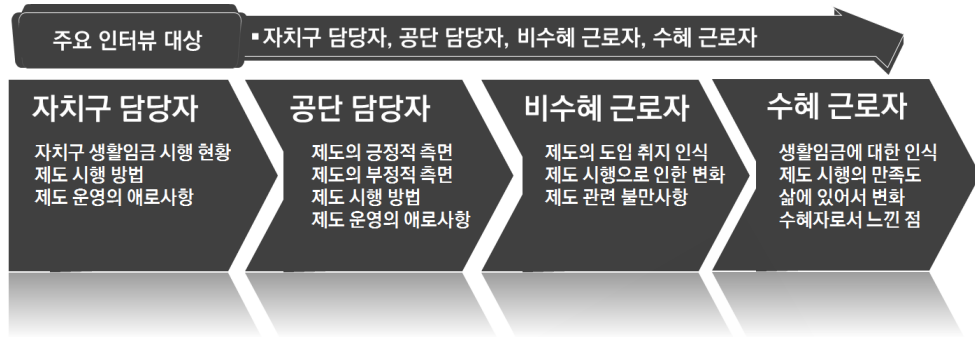
- 생활임금제 적용대상 근로자들은 제도의 시행에 대해서 대체로 만족
 - 생활임금제는 시설관리공단에 근무하는 저임금 근로자들의 임금상승에 기여
 - 생활임금제 적용대상 근로자들은 대체로 만족도가 높고 제도 시행이 관계·업무삶에 있어서 긍정적인 변화를 이끈 것으로 평가
- 월급여 체감 증가 폭이 큰 집단에서 만족도가 높고 긍정적 변화 정도가 나타난 것으로 판단
 - 근로조건이 취약한 비정규직과 가계의 소득에 큰 비중을 차지하는 주 소득원이 그렇지 않은 경우보다 생활임금제 시행에 따른 체감효과가 더 큰 것으로 조사
- 생활임금제 시행에 있어서 임금수준이 만족도와 긍정적 변화 정도에 큰 영향을 미치는 것은 사실이지만 절대적인 요소인지에 대한 엄밀한 검증 필요
 - 임금상승폭이 가장 큰 집단이 모든 항목에서 만족도와 긍정적 변화 정도가 가장 높은 것은 아닌 것으로 조사
- 제도의 운영방식보다는 설문조사 대상자의 특성이 생활임금제 시행성과에 큰 영향을 미친 것으로 파악
 - 제도에 대해서 대체로 만족하고 있으나, 만족도와 변화 정도에서는 일부 항목에서 집단별로 차이가 존재
 - D구의 전반적인 만족도와 긍정적 변화 정도가 상대적으로 낮게 나타난 이유는 설문조사 대상 중 정규직의 비중이 가장 높았기 때문
- 생활임금제 시행 성과를 극대화하기 위해서는 임금수준뿐만 아니라 계약형태, 업무특성 등 다양한 요건도 함께 고려하는 방향으로 제도를 보완
 - 정규직과 비정규직의 구분 없이 생활임금제 시행 성과를 이끌어 낼 수 있도록 하기 위해서는 계약형태의 차이를 인정한 후 대책을 마련하는 것이 바람직
 - 업무특성을 고려하지 않은 일괄적인 생활임금 적용은 구성원의 반발을 초래할 가능성이 높은 것으로 판단

3_제도에 대한 인식 차이는 있지만 긍정적 평가가 우세

1) 인터뷰 개요

- 설문조사와 함께 인터뷰를 통해 생활임금제 성과와 관련한 현장의 생생한 목소리를 반영
 - 생활임금제는 근로자뿐만 아니라 사용자에게도 영향이 미치는 제도
 - 설문조사는 생활임금 수혜 근로자를 대상으로 진행하였지만, 인터뷰는 근로자를 비롯하여 제도 운영 담당자들도 포함하여 실시
 - 이해관계에 따라 생활임금제에 대한 인식과 제도 수용 태도가 다를 수밖에 없는 상황
- 국내 실정을 고려하여 생활임금제의 이해당사자를 조정
 - 해외사례에서는 생활임금제의 영향을 받는 관련 그룹을 고용주, 계약자(하청업체), 근로자, 사회전반 등으로 구분(Wills and Linneker, 2012)
 - 공공부문 주도로 생활임금제가 시행되고 있는 국내 현실을 반영하여 자치구 담당자, 공단 담당자, 근로자(제도의 수혜 근로자와 비대상 근로자 포함)를 이해당사자로 설정
- 생활임금제 시행과 관련한 전반적인 실태 파악을 위해 인터뷰를 설계
 - 생활임금제 시행의 긍정적 측면뿐만 아니라 부정적 측면도 함께 제시할 수 있도록 인터뷰 내용을 구성
- 주요 이해당사자들을 대상으로 인터뷰를 실시하여 생활임금제 시행 성과와 관련한 모니터링 정보 수집
 - 자치구 담당자들을 통해 각 지역의 생활임금제 시행 현황, 제도 시행 방법, 제도 운영에서 나타난 문제점 및 애로사항 등을 파악
 - 공단 담당자들을 통해 생활임금제를 시행하는 입장에서 제도의 긍정적·부정적 측면, 제도 시행 방법, 제도 운영에서 나타난 문제점 및 애로사항, 제도와 관련한 공단 내부의 목소리 등을 파악

- 비수혜 근로자들을 통해 제도 도입 취지에 대한 인식, 제도 시행으로 인한 변화, 제도 관련 불만사항 등을 파악
- 수혜 근로자들을 통해 생활임금제에 대한 인식, 제도 시행에서 느끼는 만족도, 삶의 질 변화 정도, 수혜자로서 느낀 점 등을 파악



[그림 4-23] 이해당사자 인터뷰 주요 항목

2) 인터뷰 주요 결과

(1) 제도에 대한 이해당사자들의 인식 차이

- 자치구 담당자들은 제도 운영에 있어서 어려움을 호소
 - 생활임금제 시행 초기이다 보니 제도 운영의 가이드라인이 명확하지 않아서 시행착오가 발생할 우려
 - 초기에 제도를 급하게 도입하는 과정에서 일부 부작용(근로자들의 근무시간 단축, 근로인원 축소 등)이 발생
 - 생활임금제 시행보다 상대적으로 급한 현안 사업들이 있기 때문에 생활임금 담당자 입장에서는 예산확보가 쉽지 않은 상황
 - 생활임금제 시행으로 근로자들의 월급은 조금 올랐으나, 제도 시행이 기관 성과에 큰 영향을 미치지 않았을 것이라고 예상
- 시설관리공단 측은 생활임금제의 도입 취지에 대해서 동의하나 시행과정에서 일부 문제를 제기

- 생활임금제 시행으로 일부 근로자들의 만족도가 높아진 것을 체감하는 등 성과에 대해서는 대체로 공감
- 생활임금에 산입되는 수당과 관련한 이견으로 인하여 근로자들의 불만이 제기되고 있는 실정이지만 공단 측의 결정 사안이 아니기 때문에 개선할 수 없는 상황
- 한정된 예산에서 생활임금제를 시행해야 하기 때문에 다른 부분의 예산을 절감하여 생활임금 부문으로 충당해야 하는 경영진과 실무진에게는 부담으로 작용
- 생활임금 수혜자와 비수혜자 간 급여 상승폭에서 차이가 나기 때문에 구성원 간의 갈등이 발생하지만 뚜렷한 해결책은 없는 상황
- 생활임금제의 적용을 받지 않는 근로자 중 일부는 제도 도입 이전과 비교해 실질임금이 그대로이거나 오히려 줄어들었으므로, 이에 대한 보완책 요구
- 생활임금 비수혜자에게는 일종의 불이익이 돌아갈 가능성 존재
 - 생활임금제 도입 취지에 대해서는 충분히 공감하며, 동료들이 혜택을 받는다는 사실은 기쁜 일
 - 생활임금제의 적용을 받지 않는 일부 근로자들은 급여가 오르지 않고 실수령액이 낮아져서 하향평준화되었다고 언급
 - 초과근무 등을 통해 이전과 비슷한 월급 수준을 유지하고 있지만, 실질적으로는 근로시간이 늘어난 것에 대한 보상을 받는 것에 불과
 - 공단의 임금 총액은 정해져 있는데 생활임금 상승분은 기관평가에서 제외¹⁵⁾되어 있기 때문에 생활임금제 미적용대상자의 급여를 낮추어 이를 조정하는 것은 안건가에 대한 우려
 - 임금과 관련한 지침이 명확하지 않기 때문에 내년이 더 걱정

¹⁵⁾ 시설관리공단은 지방공기업법에 의거하여 경영평가를 받으며, 경영평가의 결과는 기관성과급과 밀접하게 연관됨. 따라서 경영평가 점수를 높게 받을 수 있도록 각 공단은 노력함. 평가 항목 중에는 임금상승률과 관련된 항목이 있으며, 공단 전체의 임금상승률이 일정비율 이상 넘어가게 되면 점수가 낮아지게 되는 구조임. 최저임금 상승으로 인한 임금인상은 공단의 임금상승률을 계산하는데 있어서 제외되지만, 생활임금제 시행으로 인한 임금상승액은 그렇지 않기 때문에 실질적인 공단의 임금상승분으로 포함

- 생활임금 적용대상 근로자들에게는 긍정적인 성과가 우세하게 나타남
 - 해외사례에서 제시되는 긍정적 성과(근로의욕 상승, 이직률 감소 등)가 실제 나타나고 있으며, 고용기관에 대한 이미지도 좋아지는 것으로 응답
 - 생활임금제가 시행되어 급여가 상승하였기 때문에 다소 여유가 생기면서 식비 지출이 증가
 - 자치구가 저소득층을 고려한 정책을 시행하고 있다는 사실을 알게 되었고, 내가 존중받고 있다는 느낌을 받을 수 있었으며, 구민의 일원으로 긍지를 가질 수 있게 되었다고 응답
 - 반면 현행 생활임금으로는 여전히 실생활을 영위하기에 부족하기 때문에 현 실과 물가를 충분히 고려한 임금이 지급되기를 희망한다는 의견도 제시

(2) 생활임금제의 긍정적·부정적 인식이 혼재

① 긍정적 인식

- 생활임금제 도입 취지에 대해서는 대체로 공감
 - 생활임금제 도입 취지에 대해서는 적극 공감하고, 시행에 동의
 - 생활임금제를 적용받고 있지 않은 근로자들도 생활임금의 취지에 공감하며 동료들이 혜택을 받는 것은 오히려 기쁘다고 생각

“생활임금제가 지속될 수 있도록 많은 노력을 해주세요.” - 수혜 근로자
 “생활임금제가 기존에 월급을 적게 받는 사람들에게 월급을 더 준다는 거잖아요. 예전에는 너무 적게 받았으니까.” - D구 생활임금담당자
 “생활임금제 도입으로 동료들이 혜택을 받는 것은 기쁘죠. 그분들은 한 15만 원 올랐나? 그 분들의 임금이 올랐다고 배 아프다거나 그러지는 않아요.” - 비수혜 근로자

- 근로자들은 일을 더 열심히 하게 되었으며, 이직률과 결근율이 제도 도입 이전보다 감소
 - 생활임금제는 근로자들의 근로의욕을 고취시켜 이전보다 일을 더 열심히 하게 되었다고 답변

- 현장에서는 1년만 근무하고 그만두는 근로자들이 예전보다 대폭 감소했음을 체감하는 등 상대적으로 근로기간이 늘어난 것으로 파악
- 직원들은 일에 대한 책임감이 높아졌으며, 그에 따라 무단결근이 감소하는 등의 긍정적인 변화가 발생

“생활임금제가 임금을 올려주는 거잖아요. 당연히 일을 열심히 할 수밖에 없죠. 그리고 (생활임금제를 시행해 주셔서) 매우 감사해요.” - 수혜 근로자

“(생활임금제 시행 이전에는) 1년에 4~5명씩 그만두곤 했는데 지금은 그렇지 않아요.” - 수혜 근로자

“일에 대한 책임감이 높아져서 그런가? 통보도 없이 회사에 안 나오는 경우가 꽤 많았는데 확실히 예전보다 줄어든 것 같아요.” - 수혜 근로자

- 생활임금제 시행 성과를 직접적으로 체험
 - 생활임금제 시행으로 월급이 상승한 것은 근로의욕을 고취시킨 효과가 분명히 있음을 주장
 - 구체적으로 설명할 수는 없지만 그밖에 눈에 보이지 않는 효과도 분명히 있다고 확신

“아무래도 (이전보다) 돈을 많이 주니까 당연히 일을 열심히 하게 되죠.” - 수혜 근로자

“그걸 어떻게 나타내야하는지는 모르겠지만, 눈에 보이지 않는 효과가 분명히 있다고 확신해요.” - 수혜 근로자

- 생활임금제 시행으로 동료들 간의 유대관계가 돈독해졌다고 볼 수 있는 현상 발견
 - 이전보다 경조사비의 지출 금액이 늘어났음에도 불구하고 수월하게 거둘 수 있었다는 답변

“예전에는 경조사가 생겼을 때 3만 원씩 걷었는데도 내지 않는 사람이 많았어요. 그런데 요즘은 5만 원씩 내라고 해도 잘 내요.” - 수혜 근로자

- 생활임금제 도입으로 월급이 상승하여 가정생활에 도움이 되었으며 가계지출도 증가하여 이전보다는 여유 있는 삶이 가능
 - 임금상승으로 가계 지출이 증가하였는데, 식비 등 기본적인 필수품을 구입하는 데 많이 지출했다는 응답
 - 이전에는 여유가 없어서 할 수 없었던 노후대비를 시작하였다고 답변하여 심각한 노인빈곤 문제해결에도 도움이 될 수 있을 것으로 기대
 - 전반적인 삶의 질 개선에 대해서는 여전히 의문이 있지만, 세부적인 항목으로 살펴보면 분명히 지출이 늘어난 분야가 있다고 대답

“거의 구내식당에서만 점심을 먹었는데 요즘은 밖에 나가서 밥을 사먹는 횟수가 늘어났다고 볼 수 있죠.” - 수혜 근로자

“식비 지출이 제일 많이 늘었고, 저축도 조금 할 수 있게 되었어요. 이전에는 그럴 여유가 없었죠.” - 수혜 근로자

“요즘에는 저축도 하고 있어요.” - 수혜 근로자

“삶의 질이 개선되었다고는 볼 수 없지만, 영화를 더 본다든지, 외식 횟수가 더 많아졌다든지 세부적으로 따져보면 효과가 있을 거라고 생각해요.” - 수혜 근로자

② 부정적 인식

- 현행 생활임금 수준에 만족하지만, 일부는 제도 시행에도 불구하고 여전히 월급이 부족하여 실생활에 미치는 영향은 별로 없었다고 응답
 - 다수의 대상자는 생활임금제 시행으로 월급이 상승하여 삶이 더 풍족해졌다고 답변했지만, 일부는 10만 원 정도의 월급 상승으로 소비가 크게 늘어나지는 않았다고 응답
 - 생활임금제 도입 이전보다 세세한 부분에서는 지출이 늘어났다고 볼 수 있으나, 전반적인 소비에 미친 영향은 미미하다고 응답
 - 가계에 미친 영향은 주관적이고 애매하기 때문에 파악하기 쉽지 않을 것이라는 의견도 제시

- 기존 급여가 너무 낮았기 때문에 이제야 보상받는 기분이지만, 현재 금액도 여전히 낮은 것이 사실

“겨우 10만 원도 안 되는 금액(상승)으로는 충분하지 않죠. 기존의 월급이 워낙 낮았기 때문에 이제야 보상받는 느낌이 드니까요.” - 공단 담당자

“지금 월급으로 인간다운 생활이 가능하냐면, 그렇지 않죠. 겨우 몇 만원 오른 것 가지고는 변화를 느끼지 못하잖아요? 월 100만 원 정도 오르면 변화가 느껴지겠지만 그건 말이 안 되잖아요.” - 수혜 근로자

- 생활임금제는 좋은 제도이지만 일정 부분은 만족하지 않기 때문에 개선이 필요
 - 시설관리공단 등의 경우 임금상승분이 기관 성과평가에 반영되는데, 생활임금제를 도입하게 되면 비정규직의 임금을 상승시켜야 하기 때문에 상대적으로 정규직의 임금상승이 제한된다고 인식
 - 임금총액이 정해져 있는 상황에서 갑자기 생활임금제를 적용하면서 다른 부분(예를 들어 장비 교체 비용 등)의 예산을 깎는 경우가 발생
 - 구청에서 생활임금 급여산정 규정에 대해 공단의 실정을 충분히 이해해 주어야 하지만 그렇지 않은 것이 현실

“사실 지방자치단체장이 성과를 내기 위해서 (생활임금제를) 시행하는 거잖아요.” - 수혜 근로자

“구청에서 생활임금제를 도입하라고 하니까 해야 하는데, 그에 따른 예산확충은 되지 않았어요. 그래서 (임금 이외의) 다른 부분의 예산에서 끌어와야 되는데 그 결과 내구연한을 다 채운 장비를 교체하지 못하는 경우도 발생해요.”

- 공단 관계자

- 생활임금제 시행으로 인한 비수혜 근로자들의 불만의 목소리 제기
 - 생활임금제를 적용받지 않는 근로자의 경우 제도 도입 이후 급여가 오르지 않았으며, 실수령액은 오히려 낮아진 결과를 초래했다는 의견 제기
 - 기존보다 낮아진 급여를 시간외근무를 통해서 충당하고 있는 실정이며, 따

라서 생활임금제 도입으로 근로조건이 하향평준화된 것처럼 느껴지는 상황

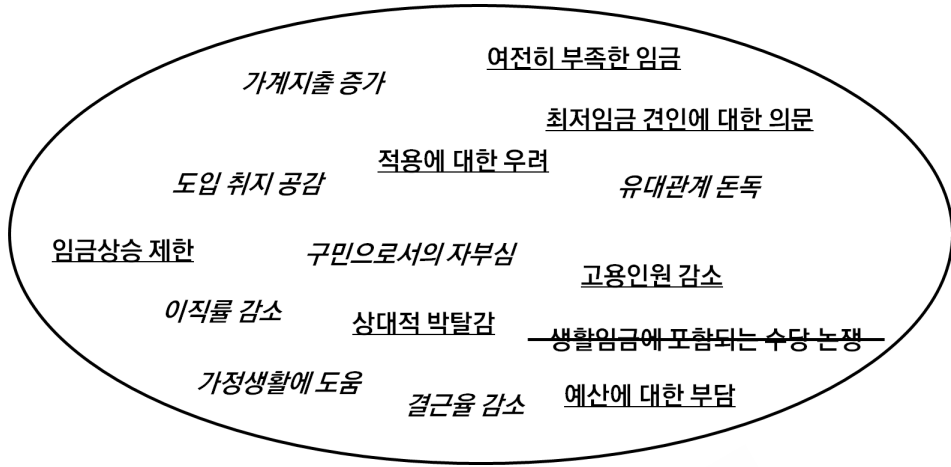
“생활임금제 시행으로 오히려 실수령액이 줄어들었어요.” - 비수혜 근로자
“생활임금제 시행으로 저희들은 월급이 이전과 비슷해요. 근데 따지고 보면 기본 근무시간을 줄여서 기본 월급을 낮춰버린거죠. 시간외근무를 통해서 이전보다 부족한 금액을 보상받고 있지만, 그게 뭘니까.” - 비수혜 근로자

- 생활임금제 시행으로 인한 조직 내 갈등이 발생할 가능성 우려
 - 정규직과 비정규직의 갈등이 항상 내재되어 있는 상황에서 생활임금제를 도입한다면 오히려 정규직의 불만족 목소리가 커질 것을 우려
 - 생활임금제를 적용받는 사람과 그렇지 않은 사람의 임금상승폭이 달라서 어느 정도 질투가 느껴진다는 응답도 존재

“저는 이제 5호봉이 되었어요. 근데 생활임금제를 시행하니까 신입직원들이랑 제 월급이 같아졌습니다. 똑같이 생활임금제 적용 대상이니까요. 월급이 오르긴 했지만 오래 근무했다고 해서 보상받는 부분이 완전히 사라진 느낌이에요.” - 수혜 대상자
“어떤 근로자는 임금 상승폭이 크지만, 어떤 근로자는 얼마 안 되거든요. 그에 따른 불만들을 많이 제기하죠.” - 자치구 담당자

- 생활임금제 시행이 현행 최저임금제에 대한 문제의식에서 출발하여 궁극적으로 최저임금을 끌어올리자는 목표인데, 이에 대한 의문을 제기
 - 생활임금제 시행이 최저임금 상승에 영향을 미쳤는지에 대한 확신을 현장에서 느끼기 어렵다는 것이 현실

“생활임금제의 도입 취지에는 공감하죠. 근데 생활임금으로 최저임금을 올릴 수 있을지는 잘 모르겠네요.” - 자치구 담당자



주: 이탤릭체(약간 기울어진 글씨)는 긍정적, 밑줄은 부정적, 가운데 줄은 중립적 키워드

[그림 4-24] 이해당사자 인터뷰에서 나타난 주요 키워드



05

시사점 및 정책 제언

- 1_ 시사점
- 2_ 정책 제언

05 | 시사점 및 정책 제언

1_ 시사점

1) 생활임금제는 실질적인 정책성과가 있는 것으로 평가

- 생활임금제 시행은 실질적으로 저소득 취약계층 근로자들에게 정책적 성과가 있었던 것으로 평가
 - 생활임금제의 혜택을 받는 사람들은 상대적으로 저소득근로자이며 연령대가 높은 것으로 조사되었는데, 이들은 생활임금제가 실생활에 도움이 되었다고 응답
 - 생활임금제는 가게를 이끌어나가는 주 수입원에게 직접적인 혜택을 주었기 때문에 단순히 임금을 올려준 이상의 의미를 지니는 제도
 - 생활임금제의 실질 수혜 대상이 고연령, 저소득계층이라는 사실은 제도의 시행이 취약계층의 경제 여건에 도움이 될 수 있다는 사실을 시사
- 생활임금제는 일자리와 (동료·구성원) 관계 측면에서 양호한 성과를 보였는데, 결과적으로 근로자뿐만 아니라 제도를 도입한 기관에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대
 - 생활임금제는 적용대상자들의 근로의욕을 고취시키고 과업능력 향상을 유도하는 등 긍정적인 변화를 유발
 - 근로자들의 고용기관에 대한 이미지가 좋아졌을 뿐만 아니라 충성심과 애사심도 향상되었으며, 동료 및 고객과의 관계 측면에서도 긍정적 변화가 나타남에 따라 공단의 서비스 수준 향상에도 기여
 - 실제로 전국에서 생활임금제를 가장 먼저 도입한 성북구 도시관리공단은 2014년과 2016년에 지방공기업 고객서비스 만족도 평가에서 전국 1위 달성
- 생활임금제 시행으로 근로자들의 임금이 상승하면 지출 여력이 생기며, 이에 따른 소비 증가는 내수경제 활성화에 일부 도움이 될 것으로 기대
 - 생활임금제 시행에 따른 소득 증가가 문화·여가비 지출 확대에 이어지진 않

았지만, 기본적인 필수품의 소비는 확대된 것으로 조사

- 기본적인 필수품의 소비 확대는 삶의 만족도 상승과 함께 내수경제 활성화에도 기여할 수 있을 것으로 판단

2) 생활임금제 시행 후 여전히 해결해야 할 과제가 남아있는 상황

- 적정 수준의 생활임금이 얼마인가에 대한 고민은 여전히 필요
 - 생활임금제 시행 후 늘어난 주요 지출 분야는 식비, 주거비, 저축 및 보험, 의료비 등으로 문화·여가 등의 소비는 크게 늘어나지 않은 것으로 추정
 - 생활임금제 시행이 근로자들의 실생활에 도움은 되었지만, 여유 있는 소비에는 아직 미치지 못한다는 사실은 현재의 생활임금액 수준이 여전히 낮은 주장을 대변
 - 진정한 의미의 생활임금이 되기 위해서는 금액 상향 조정이 필요하지만, 사용자 측(지방자치단체와 공단)의 지불능력, 비수혜 근로자의 불만, 동종업계와의 형평성 등을 감안해야 하기 때문에 무분별한 임금인상은 어려운 것이 현실
- 생활임금제 시행에도 불구하고 근무시간이 줄어들지 않고 여가시간의 변화도 거의 없었다는 사실은 제도가 근로시간에 영향을 미치지 않았다는 점을 시사
 - 생활임금제 시행으로 근무시간은 줄어들지 않았고 여가시간도 증가하지 않았다고 응답
 - 특히 눈여겨봐야 할 점은 근무시간의 변화가 거의 없었다는 사실이며, 생활임금 도입 이전과 비교하여 초과근무가 줄어들지 않은 것으로 추정
- 생활임금제가 근로자들의 (동료·구성원) 관계와 일(업무) 측면에서는 긍정적인 변화를 불러일으켰으나, 전반적인 삶에 미친 영향은 상대적으로 미미
 - 생활임금제의 궁극적인 목표 중 하나인 ‘인간다운 삶 영위’를 위해서는 여전히 해결해야 할 과제가 남아있다는 것을 의미
 - 근로자들은 현행 생활임금 수준이 높지 않다고 판단했기 때문에 제도의 적

용을 받는다고 해도 (개개인 전부가) 만족스러운 생활을 누리기에는 여전히 부족한 금액이라고 생각

3) 발전적인 방향으로 제도의 보완이 가능

- 생활임금제의 추후 확산전략에 대해서도 염두에 두어야 할 시점
 - 생활임금제는 현재 지방자치단체의 주요 일자리 정책으로 자리를 잡아가고 있으며, 지속적으로 확산되고 있는 추세
 - 민간부문의로의 확산을 위한 노력을 꾸준히 진행하고 있지만 가시적인 성과는 일부에 불과한 실정이므로 이에 대한 노력을 심화할 필요
- 집단별(계약형태, 연령, 업무 등) 만족도와 변화 정도에 차이가 있으나, 이에 따른 문제점은 충분히 해결 가능할 것으로 판단
 - 생활임금제 시행과 관련하여 일부 집단의 만족도와 긍정적인 변화 정도가 상대적으로 낮았으나 제도의 도입 취지에 대해서는 대부분이 공감
 - 생활임금제의 시행 취지에 대해 근로자들은 대체로 긍정적으로 인식하고 있기 때문에 집단별 갈등은 상대적으로 적을 것으로 예상
- 제도를 발전시키기 위해 세부적인 측면을 고려하여 보완사항을 발굴
 - 상대적으로 근로조건이 취약하고 고용안정성이 낮은 근로자에게 더 실질적인 혜택이 돌아갈 수 있도록 제도를 보완
 - 업무의 명확한 규정 여부에 따라 만족도와 긍정적 변화 정도의 차이가 있다는 점을 고려하여 제도를 적용할 때 직무의 특성을 충분히 반영할 수 있도록 노력
- 생활임금제의 구체적인 성과분석 연구는 제도 확산에도 기여할 것으로 기대
 - 생활임금제 시행 성과에 관한 이번 실태분석을 통해 제도의 긍정적인 영향이 상당부분 입증된 상황
 - 연구결과는 민간부문의 생활임금제 적용을 유도할 수 있는 주요 근거 및 논리로 활용 가능

2_정책 제언

1) 생활임금제 시행 성과에 영향을 미치는 다양한 요소들 고려

- 생활임금제 시행 성과를 극대화할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요
 - 지방자치단체에서 시행하고 있는 생활임금제는 예산 투입이 이루어지고 있기 때문에 비용 효율성을 고려하지 않을 수 없는 상황
 - 생활임금제 시행 성과를 극대화하기 위해서 제도 시행에 영향을 미치는 요소에 대한 세심한 검토가 필요
- 근로자의 인간다운 삶을 가능하게 해주고자 하는 생활임금제의 궁극적인 목표달성을 위해 다양한 요소들을 고려
 - 삶의 질을 높이는 요소는 다양하기 때문에 경제적 측면뿐만 아니라 사회문화적 측면도 함께 감안
 - 생활임금제 시행으로 저임금 근로자들의 삶의 질이 개선될 수 있도록 하기 위해서는 임금상승뿐만 아니라 근로의 질을 개선하는 등의 노력도 함께 필요
- 근로취약계층에게 실질적인 혜택이 더 돌아갈 수 있도록 제도를 보완
 - 공공부문에서 주도하는 생활임금제는 공익적 목적달성을 위해 도입되었으며, 근로취약계층에게 제도의 혜택이 돌아가도록 하는 것이 목표
 - 근로취약계층의 만족도가 높고 긍정적인 변화의 정도가 큰 것으로 나타났기 때문에 공공부문에서 주도하는 생활임금제는 공익적 효과의 극대화가 필요
 - 공익적 효과를 극대화하기 위해서는 생활임금제에 영향을 미치는 다양한 요소에 대해 분석한 후 제도 보완에 활용
- 생활임금제를 시행하는 기관에서도 제도의 효과를 극대화할 수 있도록 정책 시행 방법을 좀 더 체계화
 - 지방자치단체와 도입기관이 서로 생활임금제 시행에 따른 애로사항을 공유하여 문제를 함께 해결할 수 있도록 지속적으로 논의
 - 생활임금제를 도입한 기관이 제도 시행에 따른 장단점을 분석하여 효과를

극대화할 수 있는 방안 마련

- 생활임금제 시행으로 피해를 볼 수 있는 근로자에 대한 정책적 관심과 배려가 필요
 - 생활임금제 시행에도 불구하고 제도의 혜택을 볼 수 없어서(적용 대상에서 제외되어) 여전히 임금수준이 낮은 근로자들이 존재
 - 해당 근로자들은 생활임금 시행에도 불구하고 임금상승을 기대할 수 없기 때문에 오히려 제도 도입으로 인한 상대적인 불이익을 경험
 - 생활임금 적용 대상이 아닌 생활임금 차상위계층(생활임금 기준액보다 임금을 조금 더 받는 사람)에게는 별도의 임금체계를 마련하여 실질적인 급여를 올리거나 수당을 지급하는 등의 방법을 검토

2) 광역지방자치단체의 역할이 중요

- 시행과정에서 나타나는 불만사항, 예산 확보 등의 문제가 발생할 우려가 있는데, 광역지방자치단체가 나서서 이 같은 문제점을 해결하기 위해 노력
 - 생활임금제는 이해당사자에 따라 제도 인식에 차이가 있으며, 특히 미적용 근로자의 불만 해소를 위해서는 광역지방자치단체 차원의 대책이 필요
 - 생활임금제는 각 지방자치단체 예산에 부담이 될 우려가 있으나, 정부의 예산 지원은 기대할 수 없는 실정¹⁶⁾
 - 광역지방자치단체가 나서서 생활임금제를 시행하는 기초지방자치단체에 인센티브 제공 등의 방안 마련 검토

경기도는 시·군종합평가 시에 생활임금제를 도입한 시군에 평가지표의 가점을 주는 등 제도의 참여를 독려

¹⁶⁾ 생활임금제는 현재 각 지방자치단체에서 조례로 제정되어 있으나, 근거가 되는 상위법은 없는 실정. 근거가 되는 상위법 제정의 시도는 몇 차례 있었으나, 아직까지 '최저임금법 일부개정법률안(일명 생활임금법)'은 제정되지 못한 상황. 따라서 생활임금제 시행을 위한 중앙정부의 예산을 지원받을 수 없는 실정

- 광역지방자치단체는 생활임금제 시행에 대한 적극적인 의지 표명 필요
 - 광역지방자치단체장의 적극적인 의지가 생활임금제의 정책적 신뢰를 확보하는 데 큰 도움이 된다는 것은 널리 알려진 사실
 - 영국의 런던시장, 국내의 서울시장 등은 직접 생활임금액을 공표하여 제도 시행의 의지를 표명하는 한편, 정책적 신뢰도 함께 확보
 - 우선 공공부문이 생활임금제를 전면 시행하고, 민간부문에 도입을 권유할 수 있는 분위기 조성
- 광역지방자치단체는 생활임금제와 관련한 제도 시행의 장기적인 계획 수립
 - 생활임금제 시행의 중장기적인 계획을 수립하여 제도의 지속적인 발전이 가능할 수 있도록 지방자치단체 차원에서 노력
 - 생활임금위원회, 자문위원 등과 적극적으로 협력하여 생활임금제의 중장기 계획을 수립
- 광역지방자치단체가 생활임금제 시행에 따른 문제점을 해결하기 위해 적극 노력
 - 현재 생활임금제는 공공부문에서 시행하고 있기 때문에 적용에 따른 문제점이 발생할 경우 광역지방자치단체가 나서서 문제해결의 의지를 보여야 함
 - 지방자치단체가 생활임금제 시행과정에서 나타난 애로사항과 문제점들을 체계적으로 정리한 후 해결방안을 모색하는 공론의 장을 마련
- 생활임금제의 민간부문 확산을 위해 공공부문이 실행할 수 있는 다양한 정책 사업을 발굴하고 꾸준히 시행할 수 있도록 제도적 뒷받침 마련
 - 광역지방자치단체가 생활임금제 캠페인, 토론회, 공청회, 홍보활동 등을 꾸준히 시행
 - 생활임금제를 도입한 민간부문에 광역지방자치단체 차원에서 인센티브를 줄 수 있는 방안을 마련
 - 영국의 생활임금인증기업 사례를 활용하여 인증마크 사용 권한을 부여하는 방안 검토

3) 서울시는 본청이 주도하여 생활임금제를 정비

- 서울시가 앞장서서 생활임금제의 체계적인 정비를 주도하고, 본청과 자치구의 제도를 단일화하는 방향으로 장기적 계획을 수립
 - 생활임금제 시행에 따른 다양한 현안을 해결하는 데 앞장서야 한다는 사실을 인식하여 서울시가 주도적으로 제도를 정비
 - 서울시 자치구의 생활임금제 시행 방식에 따른 차이를 통일성 있게 정리하려는 적극적인 의지 표명이 필요
 - 장기적으로는 자치구마다 서로 다른 생활임금제 시행방식을 일관성 있게 통일하고 자치구에서는 세부적인 내용만 조정할 수 있는 방안을 마련
- 서울시는 본청이 주도하여 생활임금제 시행 매뉴얼을 작성 및 배포하고, 정보교류의 장을 마련
 - 생활임금제 시행에 있어서 서울시 본청은 자치구의 중심 역할을 수행하면서 제도 운영을 총괄
 - 생활임금제와 관련한 교육 자료를 만들어서 제공한다면 제도를 시행하는 담당자들에게 큰 도움이 될 것으로 예상
 - 서울시 주최로 자치구 생활임금 담당자들을 대상으로 워크숍을 개최하여 정보교환 및 제도의 발전방향을 함께 모색할 수 있는 기회를 마련
- 생활임금제의 시행 방식이 더 체계화된다면 성과는 더욱 커질 것으로 기대
 - 생활임금제 시행 방식을 단일화하면 시행성과, 제도운영 등과 관련한 심층 비교 분석이 가능할 것으로 예상
 - 체계화된 생활임금제 시행은 추후 민간부문에 제도 도입을 권유할 때도 설득력을 발휘할 수 있을 것으로 전망

4) 근로자들의 내부 갈등 해결에 주력

- 생활임금제 시행으로 인해 근로자들 사이에 나타나는 갈등을 효과적으로 해결할 수 있도록 노력

- 업무량 차이에도 불구하고 다른 근로자와 임금이 같다는 점에 대한 일부 직군에서의 불만 제기와 관련하여 구체적인 해결방안 마련 필요
- 생활임금제 적용 대상의 특성에 따라 임금을 차등 지급하는 방법을 모색할 수 있으나, 동일임금 동일노동 원칙에 어긋날 수 있기 때문에 더 큰 반발을 초래할 가능성 제기
- 공동체 의식을 고취시킨다면 생활임금제 시행에 따른 내부 갈등을 해소할 수 있을 것으로 기대
 - 구성원들이 생활임금제를 이해할 수 있는 교육프로그램을 기관 차원에서 마련
 - 생활임금제 시행은 개인적인 측면에서 일부 손해를 본다는 생각을 할 수는 있지만, 공동체 측면에서 서로 이익이 되는 제도라는 사실을 이해당사자들에게 주지
 - 구성원들에게 생활임금제를 널리 알리고 ‘다 같이 잘살자’는 의미에서 제도를 도입한다는 사실을 이해시키는 것이 중요

5) 적극적으로 생활임금제를 홍보

- 생활임금제를 널리 알리기 위한 홍보 강화
 - 생활임금제는 좋은 취지로 도입되어 성과가 확인된 제도이므로 홍보를 적극적으로 시행
 - 생활임금제의 홍보를 통해 민간부문으로의 확산을 유도
- 홍보와 캠페인 등의 수단을 활용하여 서울시의 생활임금제 시행 의지를 널리 알릴 수 있도록 노력
 - ‘2016년 생활임금의 날’을 개최하여 서울시장이 직접 차년도 적용 생활임금액을 발표하고 토론회를 개최하고 등 지속적으로 노력
 - 서울시는 홍보 가용조직을 활용하여 일반시민들이 생활임금제를 알 수 있도록 하는 구체적인 사업을 추진
 - 서울시가 관리할 수 있는 지하철이나 버스의 광고판을 활용하여 생활임금제

의 정책적 성과를 꾸준히 알리는 방법을 시도

- 생활임금제는 상대적으로 저소득 취약계층 근로자들이 혜택을 받는 제도라는 점을 시민들에게 적극 홍보
 - 시민들의 세금으로 저임금 근로자 문제를 해결하였다는 취지를 부각시켜 제도 시행의 성과를 홍보
 - 생활임금제 시행을 통해 저임금 근로자들이 혜택을 받는다는 사실을 시민들에게 적극적으로 홍보하여 제도의 긍정적 측면에 대한 공감대를 형성

6) 향후 조사대상을 확대하고 주기적인 모니터링 실시

- 생활임금제 성과분석 대상 지역과 기관 등을 확대
 - 서울시 일부 자치구로 한정되었던 조사지역을 전국 단위로 확대하고, 조사 대상 기관을 제도시행 전 조직체로 넓히는 방안 모색
 - 조사 대상이 확대된다면 지역별·기관별 성과의 차이를 비교 분석할 수 있을 것으로 전망
 - 시행기관별로 적절한 분석 틀을 마련한다면 기관의 특성에 맞는 생활임금제 성과 측정이 가능할 것으로 기대
- 주기적인 연구 수행을 통해 시계열적 분석을 시행
 - 향후 데이터 수집의 범위가 넓어지고 제도 시행연수가 흘러 충분한 자료가 축적된다면 좀 더 심층적인 분석이 가능



[그림 5-1] 향후 연구 계획

참고문헌

- 고용노동부, 2014, 「생활임금이 노동시장에 미치는 영향 연구」, 한국노동연구원.
- 김종진, 2016, “지방정부 노동정책으로서 생활임금 현황과 과제”, 자치단체 생활임금 활성화를 위한 토론회, 서울특별시.
- 최봉·김범식, 2013, 「서울시 생활임금제 도입 및 실행방안 연구」, 서울연구원.
- 최봉·정현철, 2015, 「생활임금제 민간 확산 전략 방안」, 서울연구원.
- Fairris, D., 2005, *The Impact of Living Wages on Employers: A Control Group Analysis of the Los Angeles Ordinance*, Industrial relations, vol.44, no.1, 84~105.
- Fairris, D., Bujanda, L., 2008, *The Dissipation of Minimum Wage Gains for Workers through Labor-Labor Substitution: Evidence from the Los Angeles Living Wage Ordinance*, Southern Economic Journal, vol.75, no.2, 473~496.
- Fairris, D., Runsten, D., Briones, C., Goodheart, J., 2005, *Examining the evidence: the impact of the Los Angeles living wage ordinance on workers and businesses*, LA: Los Angeles Alliance for a New Economy.
- Flint, E., Cummins, S., Wills, J., 2014, *Investigating the effect of the London Living wage on the psychological wellbeing of low-wage service sector employees: a feasibility study*, Journal of public health, vol.36, no.2, 187~9.
- Greenwald, B., Stiglitz, J., 1988, *Pareto inefficiency of market economies: Search and efficiency models*, American Economic Review, vol.78, no.2, 351~355.
- Howes, C., 2005, *Living Wages and Retention of Homecare Workers in San Francisco*, Industrial Relations, vol.44, no.1, 139~163.
- Holzer, J., 2008, *Living Wage Laws: How Much Do (Can) They Matter?*, Discussion Paper, Brookings Institution Metropolitan Policy Program, Washington DC.
- London Economics, 2009, *An independent study of the business benefits of implementing a Living Wage policy in London*, London: Greater London Authority.
- Reich, M., Peter H., Ken J., 2005, *Living wage policies at the San Francisco airport: impacts on*

workers and businesses, *Industrial Relations*, vol.44, no.1, 106~138.

Pennycook, M., 2012, *What a price a living wage? Understanding the impact of a living wage on firm-level wage bills*, London: IPPR and Resolution Foundation

Thompson, J., Chapman, J., 2006, *The economic impact of local living wages*, Economic Policy Institute, Briefing paper #170.

Wills, J., Linneker, B., 2012, *The costs and benefits of the London living wage: a research report Queen Mary*, University of London and Trust for London, London.



부록

[부록 1] 계약형태별 만족도에 대한 집단별 평균점수

| 계약형태 | 현재 월급 만족도 | 제도 도입 취지 | 실생활 도움 | 여유 있는 소비 가능 | 금액 수준 만족도 | 지급방식 만족도 | 내년 기대 수준 |
|-------|-----------|----------|--------|-------------|-----------|----------|----------|
| 정규직 | 2.13 | 4.03 | 3.70 | 2.90 | 2.67 | 2.97 | 3.63 |
| 무기계약직 | 2.78 | 4.07 | 3.71 | 3.05 | 3.02 | 3.20 | 3.86 |
| 기간직 | 3.16 | 4.04 | 3.80 | 3.28 | 3.32 | 3.62 | 4.07 |
| 아르바이트 | 3.07 | 4.20 | 3.85 | 3.38 | 3.24 | 3.46 | 4.09 |
| 합계 | 2.91 | 4.07 | 3.76 | 3.16 | 3.13 | 3.37 | 3.95 |

[부록 2] 계약형태별 변화 정도 중 관계에 대한 집단별 평균점수

| 계약형태 | 고용기관 이미지 | 고용기관충성심 애사심 | 고객 동료 친절 | 고객 만족도 | 이직 고려 안 함 |
|-------|----------|-------------|----------|--------|-----------|
| 정규직 | 3.47 | 3.23 | 3.23 | 3.10 | 3.00 |
| 무기계약직 | 3.67 | 3.62 | 3.60 | 3.61 | 3.60 |
| 기간직 | 3.90 | 3.92 | 3.86 | 3.84 | 3.90 |
| 아르바이트 | 3.87 | 3.85 | 3.77 | 3.67 | 3.96 |
| 합계 | 3.76 | 3.73 | 3.69 | 3.67 | 3.71 |

[부록 3] 계약형태별 변화 정도 중 업무(일)에 대한 집단별 평균점수

| 계약형태 | 일을 더 열심히 함 | 근무환경 좋아짐 | 근무시간 감소 | 업무효율 상승 | 직무몰입도 향상 | 업무능력 향상 | 업무태도 좋아짐 |
|-------|------------|----------|---------|---------|----------|---------|----------|
| 정규직 | 3.27 | 2.97 | 2.70 | 3.00 | 3.17 | 3.10 | 3.30 |
| 무기계약직 | 3.83 | 3.29 | 2.87 | 3.38 | 3.48 | 3.50 | 3.66 |
| 기간직 | 4.05 | 3.64 | 3.05 | 3.63 | 3.76 | 3.81 | 3.92 |
| 아르바이트 | 4.11 | 3.58 | 2.75 | 3.62 | 3.62 | 3.75 | 3.85 |
| 합계 | 3.91 | 3.43 | 2.91 | 3.47 | 3.58 | 3.61 | 3.75 |

[부록 4] 계약형태별 변화 정도 중 삶의 질에 대한 집단별 평균점수

| 계약형태 | 돈에 대한 걱정 감소 | 편리한 교통수단 이용 | 투잡 불필요 | 가족과 함께하는 시간 증가 | 교육 기회 증가 | 여가시간 증가 | 삶의 만족도 증가 |
|-------|----------------|-------------------|-----------|----------------------|-------------|------------|-----------------|
| 정규직 | 2.60 | 2.73 | 2.73 | 2.90 | 2.97 | 2.70 | 2.87 |
| 무기계약직 | 3.02 | 3.08 | 3.13 | 3.06 | 3.02 | 2.96 | 3.19 |
| 기간직 | 3.32 | 3.31 | 3.40 | 3.41 | 3.28 | 3.27 | 3.51 |
| 아르바이트 | 3.28 | 3.30 | 3.28 | 3.30 | 3.31 | 2.92 | 3.30 |
| 합계 | 3.13 | 3.17 | 3.22 | 3.21 | 3.14 | 3.05 | 3.30 |

[부록 5] 주 소득원 여부별 만족도에 대한 집단별 평균점수

| 주 소득원 여부 | 현재 월급 만족도 | 제도 도입 취지 | 실생활 도움 | 여유 있는 소비 가능 | 금액 수준 만족도 | 지급방식 만족도 | 내년 기대 수준 |
|-------------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|-------------|-------------|
| 예 | 2.99 | 4.13 | 3.83 | 3.24 | 3.21 | 3.47 | 4.09 |
| 아니오 | 2.67 | 3.98 | 3.61 | 2.97 | 2.89 | 3.12 | 3.58 |

[부록 6] 주 소득원 여부별 변화 정도 중 관계에 대한 집단별 평균점수

| 주 소득원 여부 | 고용기관 이미지 | 고용기관충성심 애사심 | 고객·동료 친절 | 고객 만족도 | 이직 고려 안 함 |
|-------------|-------------|----------------|-------------|-----------|--------------|
| 예 | 3.85 | 3.81 | 3.80 | 3.78 | 3.81 |
| 아니오 | 3.51 | 3.50 | 3.41 | 3.35 | 3.45 |

[부록 7] 주 소득원 여부별 변화 정도 중 업무(일)에 대한 집단별 평균점수

| 주 소득원 여부 | 일을 더 열심히 함 | 근무환경 좋아짐 | 근무시간 감소 | 업무효율 상승 | 직무몰입도 향상 | 업무능력 향상 | 업무태도 좋아짐 |
|-------------|---------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 예 | 4.03 | 3.50 | 2.95 | 3.56 | 3.67 | 3.70 | 3.84 |
| 아니오 | 3.58 | 3.20 | 2.82 | 3.24 | 3.37 | 3.39 | 3.53 |

[부록 8] 주 소득원 여부별 변화 정도 중 삶의 질에 대한 집단별 평균점수

| 주 소득원 여부 | 돈에 대한 걱정 감소 | 편리한 교통수단 이용 | 투잡 불필요 | 가족과 함께하는 시간 증가 | 교육 기회 증가 | 여가시간 증가 | 삶의 만족도 증가 |
|-------------|----------------|-------------------|-----------|----------------------|-------------|------------|-----------------|
| 예 | 3.22 | 3.22 | 3.26 | 3.25 | 3.20 | 3.10 | 3.37 |
| 아니오 | 2.82 | 2.93 | 3.08 | 3.03 | 3.00 | 2.87 | 3.09 |

[부록 9] 실수령액 증가별 만족도에 대한 집단별 평균점수

| 실수령액 증가별 | 현재 월급 만족도 | 제도 도입 취지 | 실생활 도움 | 여유 있는 소비 가능 | 금액 수준 만족도 | 지급방식 만족도 | 내년 기대 수준 |
|------------------------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|-------------|-------------|
| 이전 대비 감소 | 2.00 | 3.75 | 2.50 | 2.25 | 2.50 | 2.75 | 3.00 |
| 변동 없음(그대로) | 2.43 | 3.21 | 3.08 | 2.75 | 2.46 | 2.50 | 3.04 |
| 0원 ~ 5만 원 미만 | 2.50 | 3.62 | 3.32 | 2.64 | 2.71 | 2.76 | 3.26 |
| 5만 원 이상 ~ 10만 원 미만 | 2.55 | 3.92 | 3.44 | 2.76 | 2.91 | 3.14 | 3.69 |
| 10만 원 이상 ~ 15만 원 미만 | 2.91 | 4.33 | 3.95 | 3.31 | 3.16 | 3.50 | 4.24 |
| 15만 원 이상 ~ 20만 원 미만 | 3.40 | 4.19 | 3.89 | 3.53 | 3.56 | 3.82 | 4.34 |
| 20만 원 이상 | 3.24 | 4.15 | 4.10 | 3.53 | 3.44 | 3.60 | 4.00 |
| 합계 | 2.90 | 4.07 | 3.75 | 3.17 | 3.13 | 3.37 | 3.94 |

[부록 10] 실수령액 증가별 변화 정도 중 관계에 대한 집단별 평균점수

| 실수령액 증가별 | 고용기관 이미지 | 고용기관총성심 애사심 | 고객동료 친절 | 고객 만족도 | 이직 고려 안 함 |
|------------------------|-------------|----------------|------------|-----------|--------------|
| 이전 대비 감소 | 3.25 | 3.00 | 3.25 | 3.00 | 2.75 |
| 변동 없음(그대로) | 2.91 | 2.91 | 2.87 | 2.83 | 3.00 |
| 0원 ~ 5만 원 미만 | 3.45 | 3.33 | 3.21 | 3.27 | 3.24 |
| 5만 원 이상 ~ 10만 원 미만 | 3.53 | 3.44 | 3.51 | 3.41 | 3.45 |
| 10만 원 이상 ~ 15만 원 미만 | 3.92 | 3.94 | 3.95 | 3.85 | 3.95 |
| 15만 원 이상 ~ 20만 원 미만 | 3.97 | 4.00 | 3.92 | 4.00 | 4.03 |
| 20만 원 이상 | 3.90 | 3.88 | 3.74 | 3.79 | 3.82 |
| 합계 | 3.74 | 3.72 | 3.69 | 3.66 | 3.71 |

[부록 11] 실수령액 증가별 변화 정도 중 업무(일)에 대한 집단별 평균점수

| 실수령액 증가별 | 일을 더 열심히 함 | 근무환경 좋아짐 | 근무시간 감소 | 업무효율 상승 | 직무몰입도 항상 | 업무능력 항상 | 업무태도 좋아짐 |
|------------------------|---------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 이전 대비 감소 | 3.00 | 2.75 | 2.50 | 2.75 | 3.00 | 2.75 | 2.75 |
| 변동 없음(그대로) | 3.13 | 3.09 | 2.78 | 2.96 | 2.91 | 2.91 | 3.00 |
| 0원 ~ 5만 원 미만 | 3.42 | 3.19 | 2.88 | 3.15 | 3.15 | 3.21 | 3.27 |
| 5만 원 이상 ~ 10만 원 미만 | 3.62 | 3.29 | 2.90 | 3.23 | 3.33 | 3.31 | 3.49 |
| 10만 원 이상 ~ 15만 원 미만 | 4.15 | 3.52 | 2.79 | 3.61 | 3.80 | 3.80 | 4.00 |
| 15만 원 이상 ~ 20만 원 미만 | 4.20 | 3.68 | 2.90 | 3.72 | 3.83 | 3.90 | 3.88 |
| 20만 원 이상 | 4.06 | 3.43 | 3.22 | 3.59 | 3.72 | 3.79 | 3.94 |
| 합계 | 3.91 | 3.42 | 2.90 | 3.46 | 3.58 | 3.60 | 3.74 |

[부록 12] 실수령액 증가별 변화 정도 중 삶의 질에 대한 집단별 평균점수

| 실수령액 증가별 | 돈에 대한 걱정 감소 | 편리한 교통수단 이용 | 투잡 불필요 | 가족과 함께하는 시간 증가 | 교육 기회 증가 | 여가시간 증가 | 삶의 만족도 증가 |
|------------------------|----------------|-------------------|-----------|----------------------|-------------|------------|-----------------|
| 이전 대비 감소 | 1.75 | 2.00 | 2.00 | 2.25 | 2.50 | 2.75 | 2.25 |
| 변동 없음(그대로) | 2.74 | 2.74 | 2.74 | 2.83 | 2.65 | 2.65 | 2.83 |
| 0원 ~ 5만 원 미만 | 2.81 | 2.91 | 2.97 | 2.91 | 2.82 | 2.73 | 3.03 |
| 5만 원 이상 ~ 10만 원 미만 | 2.85 | 2.94 | 2.84 | 2.95 | 2.93 | 2.89 | 2.97 |
| 10만 원 이상 ~ 15만 원 미만 | 3.21 | 3.25 | 3.31 | 3.26 | 3.18 | 3.04 | 3.38 |
| 15만 원 이상 ~ 20만 원 미만 | 3.47 | 3.37 | 3.64 | 3.46 | 3.44 | 3.42 | 3.75 |
| 20만 원 이상 | 3.39 | 3.41 | 3.57 | 3.51 | 3.49 | 3.31 | 3.59 |
| 합계 | 3.13 | 3.16 | 3.23 | 3.20 | 3.15 | 3.06 | 3.31 |

[부록 13] 연령대별 만족도에 대한 집단별 평균점수

| 연령대별 | 현재 월급 만족도 | 제도 도입 취지 | 실생활 도움 | 여유 있는 소비 가능 | 금액 수준 만족도 | 지급방식 만족도 | 내년 기대 수준 |
|--------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|-------------|-------------|
| 20대 | 2.62 | 4.08 | 3.85 | 3.23 | 2.96 | 3.19 | 3.69 |
| 30대 | 2.35 | 4.21 | 3.79 | 2.92 | 2.98 | 3.27 | 3.60 |
| 40대 | 2.40 | 4.14 | 3.76 | 2.64 | 2.57 | 3.02 | 3.57 |
| 50대 | 2.88 | 4.04 | 3.75 | 3.19 | 3.14 | 3.37 | 4.03 |
| 60대 이상 | 3.24 | 4.06 | 3.74 | 3.33 | 3.33 | 3.52 | 4.12 |
| 합계 | 2.91 | 4.08 | 3.76 | 3.17 | 3.14 | 3.38 | 3.95 |

[부록 14] 연령대별 변화 정도 중 관계에 대한 집단별 평균점수

| 연령대별 | 고용기관 이미지 | 고용기관충성심 애사심 | 고객 동료 친절 | 고객 만족도 | 이직 고려 안 함 |
|--------|-------------|----------------|-------------|-----------|--------------|
| 20대 | 3.69 | 3.50 | 3.50 | 3.42 | 3.23 |
| 30대 | 3.69 | 3.44 | 3.31 | 3.30 | 3.19 |
| 40대 | 3.52 | 3.50 | 3.45 | 3.50 | 3.50 |
| 50대 | 3.79 | 3.76 | 3.74 | 3.70 | 3.84 |
| 60대 이상 | 3.82 | 3.89 | 3.86 | 3.82 | 3.90 |
| 합계 | 3.76 | 3.73 | 3.70 | 3.67 | 3.72 |

[부록 15] 연령대별 증가별 변화 정도 중 업무(일)에 대한 집단별 평균점수

| 연령대별 | 일을 더 열심히 함 | 근무환경 좋아짐 | 근무시간 감소 | 업무효율 상승 | 직무몰입도 향상 | 업무능력 향상 | 업무태도 좋아짐 |
|--------|---------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 20대 | 3.50 | 3.19 | 2.85 | 3.35 | 3.42 | 3.38 | 3.58 |
| 30대 | 3.42 | 3.25 | 2.73 | 3.17 | 3.30 | 3.38 | 3.42 |
| 40대 | 3.76 | 3.12 | 2.64 | 3.21 | 3.36 | 3.36 | 3.55 |
| 50대 | 4.00 | 3.46 | 2.90 | 3.44 | 3.57 | 3.60 | 3.77 |
| 60대 이상 | 4.09 | 3.53 | 3.02 | 3.63 | 3.73 | 3.77 | 3.89 |
| 합계 | 3.92 | 3.41 | 2.90 | 3.46 | 3.58 | 3.61 | 3.75 |

[부록 16] 연령대별 증가별 변화 정도 중 삶의 질에 대한 집단별 평균점수

| 연령대별 | 돈에 대한 걱정 감소 | 편리한 교통수단 이용 | 투잡 불필요 | 가족과 함께하는 시간 증가 | 교육 기회 증가 | 여가시간 증가 | 삶의 만족도 증가 |
|--------|----------------|-------------------|-----------|----------------------|-------------|------------|-----------------|
| 20대 | 2.962 | 2.92 | 3.19 | 3.08 | 3.08 | 3.27 | 3.31 |
| 30대 | 2.708 | 2.81 | 2.85 | 2.94 | 2.96 | 2.88 | 3.04 |
| 40대 | 2.619 | 2.81 | 2.81 | 2.74 | 2.81 | 2.64 | 2.88 |
| 50대 | 3.134 | 3.20 | 3.17 | 3.15 | 3.13 | 2.97 | 3.26 |
| 60대 이상 | 3.381 | 3.33 | 3.44 | 3.42 | 3.29 | 3.18 | 3.47 |
| 합계 | 3.127 | 3.15 | 3.21 | 3.19 | 3.14 | 3.03 | 3.29 |

[부록 17] 주요 업무별 만족도에 대한 집단별 평균점수

| 주요 업무별 | 현재 월급 만족도 | 제도 도입 취지 | 실생활 도움 | 여유 있는 소비 가능 | 금액 수준 만족도 | 지급방식 만족도 | 내년 기대 수준 |
|--------------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|-------------|-------------|
| 사무 | 2.06 | 4.30 | 3.82 | 2.79 | 2.55 | 3.27 | 3.33 |
| 환경미화 | 3.18 | 4.01 | 3.75 | 3.35 | 3.31 | 3.46 | 4.09 |
| 고객응대 | 3.00 | 4.08 | 3.84 | 3.04 | 3.09 | 3.34 | 3.93 |
| 시설유지 및 보수 | 2.73 | 3.89 | 3.67 | 3.15 | 3.22 | 3.04 | 3.96 |
| 기타 | 2.94 | 4.14 | 3.79 | 3.29 | 3.23 | 3.55 | 4.11 |
| 합계 | 2.90 | 4.07 | 3.76 | 3.17 | 3.14 | 3.39 | 3.96 |

[부록 18] 주요 업무별 변화 정도 중 관계에 대한 집단별 평균점수

| 주요 업무별 | 고용기관 이미지 | 고용기관충성심 애사심 | 고객·동료 친절 | 고객 만족도 | 이직 고려 안 함 |
|--------------|-------------|----------------|-------------|-----------|--------------|
| 사무 | 3.64 | 3.42 | 3.39 | 3.30 | 3.18 |
| 환경미화 | 3.80 | 3.88 | 3.76 | 3.74 | 3.95 |
| 고객응대 | 3.74 | 3.66 | 3.63 | 3.63 | 3.66 |
| 시설유지 및 보수 | 3.63 | 3.70 | 3.56 | 3.63 | 3.59 |
| 기타 | 3.87 | 3.90 | 4.01 | 3.91 | 3.82 |
| 합계 | 3.77 | 3.75 | 3.71 | 3.69 | 3.72 |

[부록 19] 주요 업무별 증기별 변화 정도 중 업무(일)에 대한 집단별 평균점수

| 주요 업무별 | 일을 더 열심히 함 | 근무환경 좋아짐 | 근무시간 감소 | 업무효율 상승 | 직무몰입도 향상 | 업무능력 향상 | 업무태도 좋아짐 |
|--------------|---------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 사무 | 3.41 | 3.09 | 2.85 | 3.09 | 3.21 | 3.30 | 3.42 |
| 환경미화 | 4.10 | 3.53 | 3.05 | 3.62 | 3.76 | 3.77 | 3.91 |
| 고객응대 | 3.84 | 3.38 | 2.80 | 3.37 | 3.50 | 3.51 | 3.67 |
| 시설유지 및 보수 | 3.93 | 3.44 | 2.96 | 3.50 | 3.67 | 3.63 | 3.85 |
| 기타 | 4.06 | 3.53 | 2.94 | 3.68 | 3.74 | 3.78 | 3.88 |
| 합계 | 3.93 | 3.43 | 2.91 | 3.49 | 3.61 | 3.63 | 3.77 |

[부록 20] 주요 업무별 증기별 변화 정도 중 삶의 질에 대한 집단별 평균점수

| 주요 업무별 | 돈에 대한 걱정 감소 | 편리한 교통수단 이용 | 투잡 불필요 | 가족과 함께하는 시간 증가 | 교육 기회 증가 | 여가시간 증가 | 삶의 만족도 증가 |
|--------------|----------------|-------------------|-----------|----------------------|-------------|------------|-----------------|
| 사무 | 2.58 | 2.73 | 2.82 | 2.76 | 2.82 | 2.64 | 2.97 |
| 환경미화 | 3.35 | 3.43 | 3.42 | 3.43 | 3.28 | 3.21 | 3.44 |
| 고객응대 | 3.05 | 3.02 | 3.16 | 3.11 | 2.97 | 2.98 | 3.24 |
| 시설유지 및 보수 | 3.19 | 3.33 | 3.30 | 3.22 | 3.30 | 3.26 | 3.30 |
| 기타 | 3.31 | 3.24 | 3.36 | 3.31 | 3.39 | 3.15 | 3.49 |
| 합계 | 3.15 | 3.18 | 3.24 | 3.21 | 3.17 | 3.07 | 3.32 |

| | | |
|------------|------------------|---|
| SQ3 | 주요 업무 | ① 사무 ② 환경미화 ③ 보안방재 ④ 고객응대 ⑤ 시설유지 및 보수 ⑥ 행사진행 및 보조 ⑦ 스포츠관련 교육 ⑧ 어린이·청소년 교육 ⑨ 대관 ⑩ 기타() |
|------------|------------------|---|

일자리에 대한 일반 정보

A1. 언제부터 해당 기관에서 일을 하셨습니까?

- ① 2012년 이전 ② 2013년 ③ 2014년 ④ 2015년 ⑤ 2016년

A2. 해당 기관에 근무한 기간은 어느 정도 되시나요?

- ① 6개월 이하 ② 6개월 ~ 1년 ③ 1 ~ 2년 ④ 2년 ~ 3년 ⑤ 3년 이상

A3. 현재 받고 있는 실 수령액은 어느 정도인가요?(월급 기준, 모든 수당 포함)

- ① 100만 원 미만 ② 100만 ~ 125만 원 미만 ③ 125만 ~ 150만 원 미만
 ④ 150만 ~ 175만 원 미만 ⑤ 175만 ~ 200만 원 미만 ⑥ 200만 원 이상

A4. 지금 받고 있는 월급에 만족하십니까?

- ① 매우 만족 ② 조금 만족 ③ 보통 ④ 조금 불만족 ⑤ 매우 불만족

생활임금제 인식 여부

B1. 생활임금제에 대해 알고 계신가요?

- ① 알고 있다 ② 잘 모른다

B2. 본인이 생활임금제를 적용받고 있다는 사실에 대해서 알고 계셨습니까?

- ① 예 ② 아니오

B3. 처음 입사하셨을 때 해당기관에서는 생활임금제를 도입하고 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름

B4. 생활임금제 도입의 취지에 공감 하십니까?

- ① 매우 공감 함 ② 공감 함 ③ 보통 ④ 공감 안 함 ⑤ 매우 공감 안 함

B5. 생활임금 도입으로 인해 월급이 어느 정도 올랐나요?(실수령액 기준)

※ 기억이 안 나는 분들은 작년에 비해 오른 월급을 표시해주시면 됩니다

- ① 이전 대비 감소 ② 변동 없음(그대로) ③ 0원 ~ 5만 원 미만

- ④ 5만 원 이상 ~ 10만 원 미만 ⑤ 10만 원 이상 ~ 15만 원 미만
- ⑥ 15만 원 이상 ~ 20만 원 미만 ⑦ 20만 원 이상

B6. 생활임금제 도입이 실생활에 있어서 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움 됨 ② 도움 됨 ③ 보통 ④ 도움 안 됨 ⑤ 매우 도움 안 됨

생활임금제 도입 후 달라진 점

C1-1. 생활임금제 도입 후 상대적으로 여유 있는 소비가 가능해졌습니까?

- ① 매우 가능 ② 조금 가능 ③ 보통 ④ 조금 불가능 ⑤ 매우 불가능

C1-2. (C2-1에서 ①, ②, ③의 응답을 한 사람만) 어느 분야 지출이 늘어났습니까?

- ① 식비(외식비 포함) ② 교육비 ③ 문화비(영화공연 등) ④ 저축 또는 보험
- ⑤ 주거비(수도·광열 포함) ⑥ 사적 이전 소득(용돈 등) ⑦ 쇼핑(옷·신발 등)
- ⑧ 여행비용 ⑨ 의료비 ⑩ 기타()

C2. 생활임금제 도입 후 변화된 정도에 대해 응답해 주십시오.

| 생활임금제 적용 이후 관계에 미친 영향 정도 | 매우 그렇다 | 다소 그렇다 | 보통 이다 | 다소 아니다 | 매우 아니다 |
|--------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 고용기관에 대한 이미지가 좋아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 고용기관에 대해 충성심과 애사심이 높아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 고객이나 동료들에게 더 친절해졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 고객의 만족도가 높아진 것 같다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 이직을 생각하지 않게 되었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| 생활임금제 적용 이후 일(업무)에 미친 영향 정도 | 매우 그렇다 | 다소 그렇다 | 보통 이다 | 다소 아니다 | 매우 아니다 |
|-----------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 일을 더 열심히 할 수 있게 되었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 근무환경이 더 좋아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 근무시간이 줄어들었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 업무효율이 더 높아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 직무몰입도가 향상되었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 업무능력이 보다 향상되었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 업무태도가 더 좋아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| 생활임금제 적용 이후 전반적인 삶에 미친 영향 | 매우 그렇다 | 다소 그렇다 | 보통 이다 | 다소 아니다 | 매우 아니다 |
|---------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 돈에 대한 걱정이 줄어들었다. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 보다 편리한 교통수단을 이용할 수 있었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 추가적인 일자리(투잡)를 구할 필요가 없어졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 가족과 함께 더 많은 시간을 보낼 수 있었다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 교육을 받을 수 있는 기회가 더 많아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 여가시간이 늘어났다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 전반적인 삶의 만족도가 높아졌다 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

생활임금제 관련 만족도 및 의견

D1. 현재 받고 있는 생활임금의 금액 수준에 대해서 만족하십니까?

- ① 매우 만족 ② 조금 만족 ③ 보통 ④ 조금 불만족 ⑤ 매우 불만족

D2. 현재 생활임금의 지급방식에 대해서 만족하십니까?

- ① 매우 만족 ② 조금 만족 ③ 보통 ④ 조금 불만족 ⑤ 매우 불만족

D3. 내년(2017년) 생활임금에 대한 기대 수준은 어느 정도 입니까?

- ① 매우 기대 ② 조금 기대 ③ 보통 ④ 별로 기대 안 함 ⑤ 거의 기대 안 함

D4. 현재 급여가 적정 수준의 생활임금이 되기 위해서 필요한 금액은 어느 정도입니까?

- ① 0원 ~ 5만 원 ② 6만 원 ~ 10만 원 ③ 11만 원 ~ 15만 원
④ 16만 원 ~ 20만 원 ⑤ 21만 원 ~ 25만 원 ⑥ 26만 원 이상

D5. 생활임금제와 관련하여 그 동안 느끼신 점에 대해 의견이 있으시면 어떠한 내용이라도 좋으니 구체적으로 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

(

D6. 생활임금제와 관련하여 개선점이나 보완사항에 대한 의견이 있으시면 어떠한 내용이라도 좋으니 구체적으로 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

(

)

기본 정보

- E1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남성 ② 여성
- E2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? (만 세)
- E3. 귀하의 계약형태는 어떻게 되십니까?
 ① 정규직 ② 무기계약직 ③ 공무원 ④ 기간직 ⑤ 아르바이트
 ⑤ 기타()

E4. 귀하의 가족은 어떻게 구성되어 있습니까?(함께 사는 사람)

| 배우자(남편, 아내) | 아버지 | 어머니 | 20세 이상 자녀 | 20세 미만 자녀 |
|----------------|---------------------------|---------------------------|-----------|-----------|
| 있음() 없음() | 동거() 비동거() 안계심() | 동거() 비동거() 안계심() | ()명 | ()명 |

- E5. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
 ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원졸
- E6. 귀하 가계의 월 평균 소득은 얼마입니까?(가족구성원 소득의 합산입니다)
 ① 100만 원 미만 ② 101만 ~ 150만 원 미만 ③ 151만 ~ 200만 원 미만
 ④ 200만 ~ 250만 원 미만 ⑤ 250만 ~ 300만 원 미만 ⑥ 301만 ~ 350만 원 미만
 ⑦ 351만 ~ 400만 원 미만 ⑧ 401만 ~ 450만 원 미만 ⑨ 451만 원 이상
- E7. 귀하의 소득이 실질적인 가계의 주 소득원입니까?
 ① 예 ② 아니오

※ 응답해주셔서 감사합니다.

Abstract

A Study on Performance Monitoring of a Living Wage in Seoul

Bong Choi · Hyun-Chul Jung

Three years have passed since a living wage was introduced into the public sector in Seoul. After implementation of a living wage, various effects have appeared gradually, and it seems that it is appropriate to evaluate this policy at the present time. Researches on the outcomes associated with performance of a living wage have already been conducted systematically overseas. These researches show that the performance of a living wage has a nearly positive effect on workers, businesses and the public sector. As the initial discussion on domestic living wage had progressed with a focus on the introduction and implementation of the policy, there are no detailed researches on the outcome of a living wage.

In this study, we have prepared a logical basis for the spread of a living wage by concretely investigating and analysing the results from the public sector accompanying the enforcement of a living wage and ensuring the legitimacy of introducing the policy. Through questionnaire surveys targeting living wage-earning workers, interviews with stakeholders related to the policy, etc., we derived the performances and suggestions for the policy associated with the enforcement of a living wage. Consequentially, we became aware of the fact that a living wage is directly useful for workers from vulnerable classes in which people who benefit from the enforcement of a living wage are workers from relatively vulnerable groups.

Contents

01 Introduction

- 1_Background and Purpose of the Study
- 2_Contents and Research Methods

02 Current State of the Living Wage Enforcement in Korea

- 1_The Concept of a Living Wage is Spreading Nationwide
- 2_Seoul Plays a Leading Role in Enforcing a Living Wage
- 3_Settling in Progress of a Living Wage in the Autonomous Region of Seoul

03 Case Study for Measurement of Living Wage Performance

- 1_Expected Positive and Negative Effects According to Enforcement of a Living Wage
- 2_Positive Performance of Enforcement of a Living Wage Proved as a Result of Research
- 3_Raising Voices of Concern about Enforcement of a Living Wage

04 Performance of a Living Wage in Seoul

- 1_Living Wage is a Policy that Has Provided Substantial Help to Low-Wage Workers
- 2_According to the Circumstances, the Degree of Affirmative Feeling of a Living Wage Differs

3_There is a Difference in Perception of a Living Wage, but a Positive Evaluation is Predominant

05 Implications and Policy Suggestions

1_Implications

2_Policy Suggestions



서울연 2016-PR-40

생활임금제
시행성과
모니터링

발행인 _ 김수현

발행일 _ 2016년 11월 30일

발행처 _ 서울연구원

ISBN 979-11-5700-183-5 93320 8,000원

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.