

---

# 2022년도 전라남도 생활임금만족도 조사 결과보고서

---

2022. 8.



전남노동권익센터



# 목 차

<b>I. 조사 개요</b> .....	<b>1</b>
1. 조사 배경 및 목적 .....	1
2. 조사 내용 및 방법 .....	3
3. 응답자 현황 .....	4
<b>II. 조사 결과</b> .....	<b>9</b>
1. 생활임금에 대한 인식 .....	9
2. 생활임금 도입 후 달라진 점 .....	22
3. 생활임금 만족도 및 의견 .....	48
<b>III. 요약 및 시사점</b> .....	<b>68</b>
1. 조사결과 요약 .....	68
2. 시사점 .....	71
부록_설문지 .....	73

## 표 목차

【표 I-1】 응답자 기본 현황 .....	4
【표 I-2】 소속기관 .....	7
【표 II-1】 생활임금 인지도 .....	10
【표 II-2】 생활임금 적용대상 인지도 .....	13
【표 II-3】 생활임금 적용대상 미인지 이유 .....	16
【표 II-4】 생활임금 수령 금액 .....	19
【표 II-5】 생활임금 도입 후 변화 .....	22
【표 II-6】 생활임금 도입 후 긍정적 변화 .....	23
【표 II-7】 생활임금 도입 후 변화1_“고용기관에 대한 애사심이 높아졌다” .....	24
【표 II-8】 생활임금 도입 후 변화2_“고객이나 동료들에게 더 친절해졌다” .....	27
【표 II-9】 생활임금 도입 후 변화3_“업무스트레스가 낮아졌다” .....	30
【표 II-10】 생활임금 도입 후 변화4_“일을 더 열심히 할 수 있게 되었다” .....	33
【표 II-11】 생활임금 도입 후 변화5_“(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다” .....	36
【표 II-12】 생활임금 도입 후 변화6_“직무만족도가 향상되었다” .....	39
【표 II-13】 생활임금 도입 후 변화7_“업무능력이 향상되었다” .....	42
【표 II-14】 생활임금 도입 후 변화8_“이직을 생각하지 않게 되었다” .....	45
【표 II-15】 생활임금 만족도 .....	48
【표 II-16】 2023년 적정 생활임금 .....	51
【표 II-17】 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목 .....	54
【표 II-18】 급여명세서 수령 여부 .....	56
【표 II-19】 급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당 여부 .....	59
【표 II-20】 생활임금 결정 시 고려 사항 .....	62

## 그림 목차

<그림 I-1> 응답자 현황(성, 연령) .....	5
<그림 I-2> 응답자 현황(현 근무지 근로기간) .....	5
<그림 I-3> 응답자 현황(고용형태) .....	5
<그림 I-4> 응답자 현황(월급여_실수령액) .....	6
<그림 II-1> 생활임금 인지도 .....	11
<그림 II-2> 생활임금 인지율(성, 연령) .....	11
<그림 II-3> 생활임금 인지율(고용형태, 급여) .....	12

<그림 Ⅱ-4> 생활임금 인지율(근무기간) .....	12
<그림 Ⅱ-5> 생활임금 적용대상 인지 여부 .....	14
<그림 Ⅱ-6> 생활임금 적용대상 인지율(성, 연령) .....	14
<그림 Ⅱ-7> 생활임금 적용대상 인지율(고용형태, 급여) .....	15
<그림 Ⅱ-8> 생활임금 적용대상 인지율(근무기간) .....	15
<그림 Ⅱ-9> 생활임금 적용대상 미인지 이유 .....	17
<그림 Ⅱ-10> 생활임금 적용대상 미인지 이유_생활임금제도 자체를 모름(성, 연령) .....	17
<그림 Ⅱ-11> 생활임금 적용대상 미인지 이유_생활임금제도 자체를 모름(고용형태, 급여) .....	18
<그림 Ⅱ-12> 생활임금 적용대상 미인지 이유_생활임금제도 자체를 모름(근무기간) .....	18
<그림 Ⅱ-13> 생활임금 수령 금액 .....	21
<그림 Ⅱ-14> 생활임금 수령 금액(성별) .....	21
<그림 Ⅱ-15> 생활임금 도입후 변화 .....	23
<그림 Ⅱ-16> "고용기관에 대한 애사심이 높아졌다" .....	25
<그림 Ⅱ-17> "고용기관에 대한 애사심이 높아졌다"(성, 연령) .....	25
<그림 Ⅱ-18> "고용기관에 대한 애사심이 높아졌다"(고용형태, 급여) .....	26
<그림 Ⅱ-19> "고용기관에 대한 애사심이 높아졌다"(근무기간) .....	26
<그림 Ⅱ-20> "고객이나 동료들에게 더 친절해졌다" .....	28
<그림 Ⅱ-21> "고객이나 동료들에게 더 친절해졌다"(성, 연령) .....	28
<그림 Ⅱ-22> "고객이나 동료들에게 더 친절해졌다"(고용형태, 급여) .....	29
<그림 Ⅱ-23> "고객이나 동료들에게 더 친절해졌다"(근무기간) .....	29
<그림 Ⅱ-24> "업무스트레스가 낮아졌다" .....	31
<그림 Ⅱ-25> "업무스트레스가 낮아졌다"(성, 연령) .....	31
<그림 Ⅱ-26> "업무스트레스가 낮아졌다"(고용형태, 급여) .....	32
<그림 Ⅱ-27> "업무스트레스가 낮아졌다"(근무기간) .....	32
<그림 Ⅱ-28> "일을 더 열심히 할 수 있게 되었다" .....	34
<그림 Ⅱ-29> "일을 더 열심히 할 수 있게 되었다"(성, 연령) .....	34
<그림 Ⅱ-30> "일을 더 열심히 할 수 있게 되었다"(고용형태, 급여) .....	35
<그림 Ⅱ-31> "일을 더 열심히 할 수 있게 되었다"(근무기간) .....	35
<그림 Ⅱ-32> "(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다" .....	37
<그림 Ⅱ-33> "(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다"(성, 연령) .....	37
<그림 Ⅱ-34> "(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다"(고용형태, 급여) .....	38
<그림 Ⅱ-35> "(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다"(근무기간) .....	38
<그림 Ⅱ-36> "직무만족도가 향상되었다" .....	40
<그림 Ⅱ-37> "직무만족도가 향상되었다"(성, 연령) .....	40
<그림 Ⅱ-38> "직무만족도가 향상되었다"(고용형태, 급여) .....	41
<그림 Ⅱ-39> "직무만족도가 향상되었다"(근무기간) .....	41
<그림 Ⅱ-40> "업무능력이 향상되었다" .....	43
<그림 Ⅱ-41> "업무능력이 향상되었다"(성, 연령) .....	43
<그림 Ⅱ-42> "업무능력이 향상되었다"(고용형태, 급여) .....	44
<그림 Ⅱ-43> "업무능력이 향상되었다"(근무기간) .....	44
<그림 Ⅱ-44> "이직을 생각하지 않게 되었다" .....	46

<그림 Ⅱ-45> “이직을 생각하지 않게 되었다”(성, 연령) .....	46
<그림 Ⅱ-46> “이직을 생각하지 않게 되었다”(고용형태, 급여) .....	47
<그림 Ⅱ-47> “이직을 생각하지 않게 되었다”(근무기간) .....	47
<그림 Ⅱ-48> 생활임금 만족도 .....	49
<그림 Ⅱ-49> 생활임금 만족도(성, 연령) .....	49
<그림 Ⅱ-50> 생활임금 만족도(고용형태, 급여) .....	50
<그림 Ⅱ-51> 생활임금 만족도(근무기간) .....	50
<그림 Ⅱ-52> 2023년 적정 생활임금 .....	52
<그림 Ⅱ-53> 2023년 적정 생활임금(성, 연령) .....	52
<그림 Ⅱ-54> 2023년 적정 생활임금(고용형태, 급여) .....	53
<그림 Ⅱ-55> 2023년 적정 생활임금(근무기간) .....	53
<그림 Ⅱ-56> 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목 .....	55
<그림 Ⅱ-57> 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목(성별) .....	55
<그림 Ⅱ-58> 급여명세서 수령 여부 .....	57
<그림 Ⅱ-59> 급여명세서 수령(성, 연령) .....	57
<그림 Ⅱ-60> 급여명세서 수령(고용형태, 급여) .....	58
<그림 Ⅱ-61> 급여명세서 수령(근무기간) .....	58
<그림 Ⅱ-62> 생활임금 보전수당 인지 여부 .....	60
<그림 Ⅱ-63> 생활임금 보전수당 인지도(성, 연령) .....	60
<그림 Ⅱ-64> 생활임금 보전수당 인지도(고용형태, 급여) .....	61
<그림 Ⅱ-65> 생활임금 보전수당 인지도(근무기간) .....	61
<그림 Ⅱ-66> 생활임금 결정 시 고려사항 .....	63
<그림 Ⅱ-67> 생활임금 결정 시 고려사항(성별) .....	63

# 제1장 조사 개요

## 1 조사 배경 및 목적

- 우리나라에서 생활임금제도는 2013년 서울 성북구와 노원구에서 행정명령을 통해 처음으로 도입됨. 조례로는 2014년 경기 부천시를 시작으로 전국적으로 확대됐고, 전라남도는 2015년에 생활임금 조례를 제정하여 시행 6년째임.
  
- 생활임금(living wage)은 가족의 삶을 유지하기 위한 임금의 수준을 정의하는 사회적 개념이라고 할 수 있으며, 생활임금은 대체로 ‘노동자들이 가족을 부양할 수 있는 능력과 인간의 존엄성을 유지할 수 있는 수준의 임금’으로 정의함.
  
- 생활임금제도는 영국과 미국 등은 1980년대에 들어서 최저임금 인상 폭이 물가상승 수준에 미치지 못하게 됨에 따라 워킹 푸어(working poor: 노동빈곤계층)가 발생하기에 이르렀다는 측면과 한국의 경우 1990년대 후반의 외환위기 이후 노동시장이 유연화됨에 따라 고용안정이 담보되지 않으면서 저임금이 고착화된 비정규직·간접고용 일자리가 증가하면서 중간 임금층의 상당수가 저임금으로 전락해 임금 분포의 양극화가 심해진 구조를 배경으로 등장함.
  
- 고임금-전문 직종의 노동자들과 다르게, 당해 연도의 최저임금에 의해 임금 수준이 결정되는 저임금-저숙련 직종의 노동자들은 생활을 영위함에 있어서 필수 불가결한 식료품비, 주거비, 광열비, 피복비, 통신비, 교통비, 교육비, 문화비 등 생계비를 감당하는 데 한계

가 있어 인간다운 삶을 영위하기 어렵다는 점에 주목하여 도입된 정책 대안임.

- 전라남도 조례의 생활임금 정의(제2조1항)는 "노동자의 최소한의 인간다운 삶을 보장하기 위하여 전라남도지사가 전라남도 생활임금위원회의 심의를 거쳐 결정한 임금"을 말함
- 전라남도 생활임금은 시행 후, 증가폭의 차이가 있었지만 지속적으로 인상됨.
  - 시간급 기준으로 2017년에는 7,688원(전년 대비 6.07% 인상, 최저임금의 118.8%)
  - 2018년에는 9,370원(전년 대비 17.6% 인상, 최저임금의 124.4%)
  - 2019년에는 10,000원(전년 대비 6.3% 인상, 최저임금의 119.8%)
  - 2020년에는 10,380원(전년 대비 3.7% 인상, 최저임금의 120.8%)
  - 2021년에는 10,473원(전년 대비 0.9% 인상, 최저임금의 121%)
  - 2022년에는 10,900원(전년 대비 4.1% 인상, 최저임금의 119%)
- 생활임금 산입범위는 지자체별로 다르나, 전남도는 [기본급+교통비+식대+상여금+가족수당+자격수당+그밖의 고정수당으로 구성됨(통상임금)]
- 하지만 생활임금의 산입범위를 들여다보면 개선의 필요함. 이번 조사에서는 이전보다 인지도는 올랐지만, 여전히 10명 중 4명 가까이 생활임금제도 자체를 모른다고 답해, 향후 적극적인 생활임금제도의 홍보 및 시행이 필요함.
- 또한 전라남도 생활임금의 적용 범위는 현재 도청(사업소 포함)과 도의회, 지방공사, 출자·출연기관(조례 제3조 1호), 사무 민간위탁 기관

및 단체에 소속된 노동자(제3조 2호)만을 대상으로 하고 있음.

- 따라서 현재 생활임금의 적용대상을 도의 공사·용역 등을 수행하는 업체 및 기관 등에 소속된 노동자와 그 하수급인이 직접 고용한 노동자(조례 제3조 3호)까지 확대하는 한편 민간부문에서 적극적으로 생활임금제도를 도입할 수 있는 방안제시 등이 필요함.
- 전라남도 생활임금제도가 도내 22개 시·군의 생활임금제도 도입을 위한 기준으로써 작동될 수 있도록 하는 방안도 마련돼야 함.
- 본 보고서는 전라남도 생활임금 적용대상 노동자들의 만족도 조사 결과보고서로써, 실제 생활임금 적용 대상자들이 인식하고 느끼는 생활임금 제도와 대상자의 근무형태, 임금, 근속연수, 근속기간 등의 특징을 살펴보고, 생활임금 제도의 목적과 취지에 맞는 개선 방안을 제시하는 데 그 목적이 있음.

## 2

## 조사 내용 및 방법

### (1) 조사 대상의 범위 및 내용

- 조사기관: 전남노동권익센터(전라남도 노동자 권리보호 및 증진 조례 제7조 제2항 1호, 2호에 따른 조사 및 제도 개선을 위한 연구조사 수행)
- 조사대상: 2022년 전라남도 생활임금 고시의 적용대상인 전라남도, 도의회, 도 산하 출연기관 등(지방공사·출자·출연)과 전라남도 위탁 사무 수행기관·단체에 각각 직접 채용된 노동자
  - 정규직, 중규직(무기계약, 공무직), 기간제, 계약직 등 포함
- 조사항목: 생활임금제도의 존재 인식, 생활임금 시행성과(직무만족도, 직장 내의 관계에 미친 영향, 업무 스트레스, 근무시간 및 업무 능력에 미친 영향 등), 생활임금 결정 때의 고려사항 등으로 구성함
- 조사기간: 2022.7.29.부터 2022.8.11.까지 14일간
- 설문조사 응답률은 생활임금 적용대상자 1,723명 중 310명 응답(응답률 18.0%)

### (2) 조사 및 분석방법

- 조사방법: 구조화된 설문지를 이용하여, 서베이 온라인 조사
- 통계분석은 SPSS 25 프로그램을 활용하였으며, 조사 문항 전체에 대해 빈도 분석(frequency analysis), 5점 척도 문항에 대한 평균 분석(average analysis)을 실시하고, 집단(성별, 연령대별, 고용형태, 월급여)을 구분해 교차 분석(crosstab analysis)을 수행함
- 무응답(결측치)은 분석에서 제외함

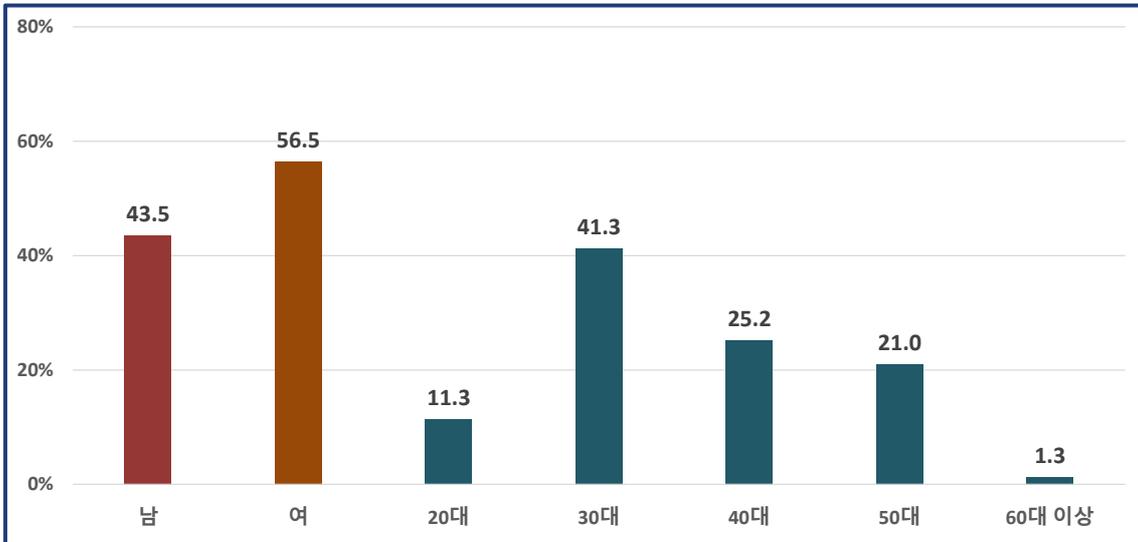
## 3

## 응답자 현황

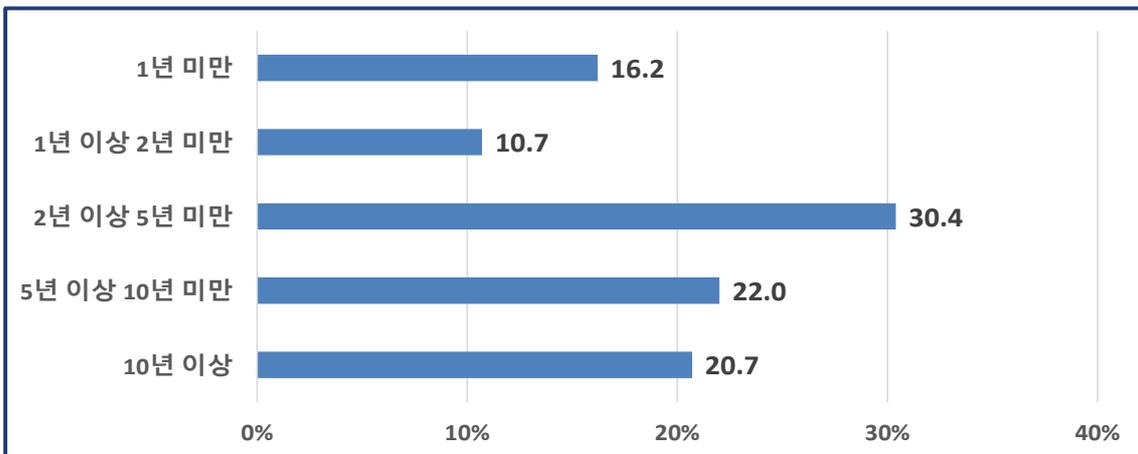
【표 I-1】 응답자 기본 현황

		사례 수(명)	비율(%)
전체		310	100.0
성별	남	135	43.5
	여	175	56.5
연령대	20대	35	11.3
	30대	128	41.3
	40대	78	25.2
	50대	65	21.0
	60대 이상	4	1.3
현 근무지 근로기간	1년 미만	50	16.2
	1년 이상 2년 미만	33	10.7
	2년 이상 5년 미만	94	30.4
	5년 이상 10년 미만	68	22.0
	10년 이상	64	20.7
고용형태	정규직	170	54.8
	무기계약직	67	21.6
	기간제	60	19.4
	시간제	1	0.3
	기타	12	3.9
월급여 (실수령액)	100만원 미만	0	0.0
	100만원~150만원 미만	2	0.6
	150만원~200만원 미만	72	23.2
	200만원~250만원 미만	128	41.3
	250만원~300만원 미만	50	16.1
	300만원 이상	58	18.7

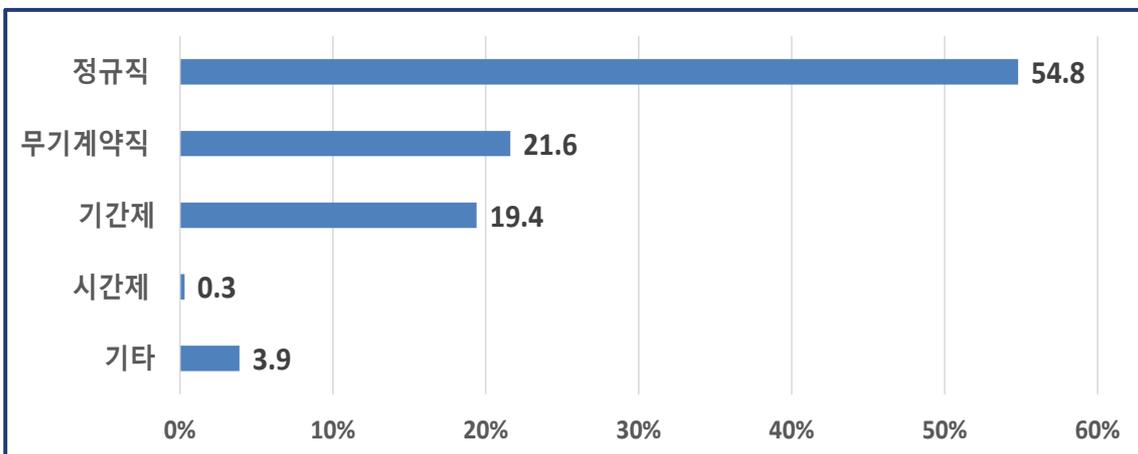
기타 고용형태는 위탁/간접고용/국·도비지원종사자 등을 포함함



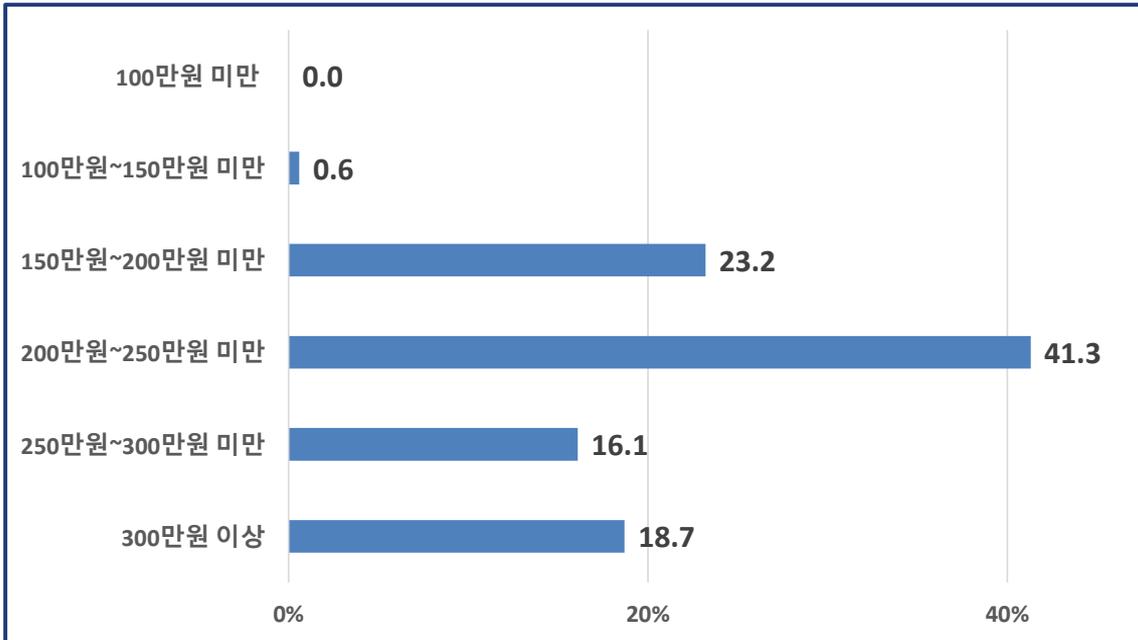
<그림 I-1> 응답자 현황(성, 연령)



<그림 I-2> 응답자 현황(현 근무지 근로기간)



<그림 I-3> 응답자 현황(고용형태)



<그림 I-4> 응답자 현황(월급여\_실수령액)

- 전체 응답자는 총 310명이며, 이중 남성은 135명(43.5%), 여성은 175명(56.5%)임
- 연령대별로는 20대 35명(11.3%), 30대 128명(41.3%), 40대 78명(25.2%), 50대 65명(21.0%), 60대 4명(1.3%)으로 나타남. 20~30대가 52.6%를 차지함
- 현 근무지 근로기간별 응답자 분포를 살펴보면, 1년 미만 50명(16.2%), 1년 이상 2년 미만 33명(10.7%), 2년 이상 5년 미만 94명(30.4%), 5년 이상 10년 미만 68명(22.0%), 10년 이상 64명(20.7%)으로 나타남
- 고용형태는 정규직이 179명(54.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 무기계약직 67명(21.6%), 기간제 60명(19.4%), 시간제 1명(0.3%)임. 기타(국도비 지원사업 종사자)는 12명(3.9%)으로 나타남
- 월급여(실수령액 기준)는 200만원 이상 250만원 미만이 128명(41.3%)으로 가장 많고, 다음으로 150만원 이상 200만원 미만 72명(23.2%), 300만원 이상 58명(18.7%), 250만원 이상 300만원 미만 50명(16.1%), 100만원 이상 150만원 미만 2명(0.6%) 등의 순으로 분포함

【표 I-2】 소속기관

	사례 수(명)	비율(%)
전체	310	100.0
광주전남연구원	1	0.3
국제청소년교육재단	1	0.3
녹색에너지연구원	1	0.3
목포시청소년성문화센터	2	0.6
사회적협동조합전남사회혁신네트워	2	0.6
아산미술문화재단	1	0.3
아산조방원미술관	2	0.6
여성긴급전화1366전남센터	3	1.0
여수시청소년성문화센터	4	1.3
전남개발공사	7	2.3
전남관광재단	2	0.6
전남광역여성새로일하기센터	7	2.3
전남광역이동지원센터	7	2.3
전남노동권익센터	5	1.6
전남노사민정협의회	2	0.6
전남도립미술관	1	0.3
전남도청	16	5.2
전남동부해바라기센터	1	0.3
전남사회적경제통합지원센터	6	1.9
전남신용보증재단	28	9.0
전남아이돌봄광역지원센터	1	0.3
전남여성가족재단	10	3.2
전남인재평생교육진흥원	3	1.0
전남정보문화산업진흥원	2	0.6
전남테크노파크	34	11.0
전남해바라기센터	1	0.3
전남환경연수원	1	0.3

전라남도강진의료원	15	4.8
전라남도농업기술원	20	6.5
전라남도동물위생시험소	3	1.0
전라남도동부노인보호전문기관	6	1.9
전라남도마을공동체만들기지원센터	5	1.6
전라남도문화재단	13	4.2
전라남도바이오산업진흥원	5	1.6
전라남도보건환경연구원	5	1.6
전라남도사회서비스원	4	1.3
전라남도산림자원연구소	1	0.3
전라남도서부노인보호전문기관	5	1.6
전라남도순천의료원	25	8.1
전라남도육아종합지원센터	1	0.3
전라남도자연환경연수원	2	0.6
전라남도장애인종합복지관	13	4.2
전라남도전남육아종합지원센터	3	1.0
전라남도중소기업일자리경제진흥원	7	2.3
전라남도청	3	1.0
전라남도청소년미래재단	7	2.3
전라남도체육회	3	1.0
전라남도학대피해노인쉼터	2	0.6
전라남도해양수산과학관	1	0.3
전라남도환경산업진흥원	6	1.9
한국학호남진흥원	3	1.0
한국해운조합(지부)	1	0.3

## 제2장 조사 결과

### 1 생활임금에 대한 인식

- 생활임금 인지도는 63.9%임. 여성(67.4%)이 남성(59.3%)보다 높고, 연령대별로는 40대(69.2%), 20대(65.7%), 30대(63.3%), 50대 이상(58.0%) 등의 순으로 생활임금 인지도가 높음
- 고용형태별 생활임금 인지도는 기간제/시간제(72.1%), 무기계약직(68.7%), 정규직(58.2%) 순임. 기타 고용형태는 75.0%를 기록함
- 월급여에 따른 생활임금 인지도는 200만원 미만(70.3%), 200만원 이상 250만원 미만(63.3%), 250만원 이상(60.2%) 등의 순으로 나타나, 급여 수준이 낮을수록 생활임금 인지도는 높게 나타남
- 근무기간별 생활임금 인지도는 5년 이상 10년 미만(73.5%), 2년 이상 5년 미만(66.0%), 1년 이상 2년 미만(63.6%), 1년 미만(60.0%), 10년 이상(53.1%) 등의 순임
- 생활임금 적용대상임을 알고 있는 비율은 42.6%이고, 여성(45.1%)이 남성(39.3%)보다 높음. 연령대 차원에서 살펴보면, 40대(50.0%), 50대 이상(47.8%), 20대(45.7%), 30대(34.4%) 등의 순으로 높게 나타남
- 생활임금 적용대상자임에도 알지 못하는 이유는 '생활임금제도 자체를 몰라서'가 51.8%로 가장 높게 나타남. 다음으로 '급여명세서에 생활임금 보전수당 항목이 별도로 없어서'(36.3%), '사업주의 설명이 없어서'(11.9%) 등의 순으로 미인지 이유를 보임
- 본인이 받고 있는 생활임금 보전수당에 대해 '모른다'라는 응답이 81.6%로 가장 높음. 생활임금 수령금액을 아는 경우(18.4%), 그 금액은 5만원 이상 10만원 미만 9.4%, 10만원 이상 15만원 미만 4.5%, 15만원 이상 20만원 미만 0.3%, 20만원 이상 4.2%를 기록함

○ 생활임금 수령금액을 모른다는 응답은 남성(85.2%)이 여성(78.9%)보다 높게 나타남

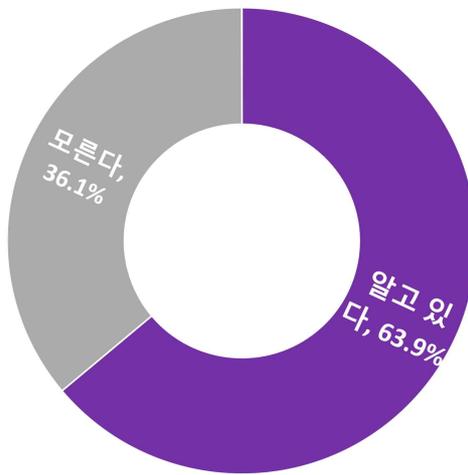
□ 생활임금에 대한 인지도

【표 Ⅱ-1】 생활임금 인지도

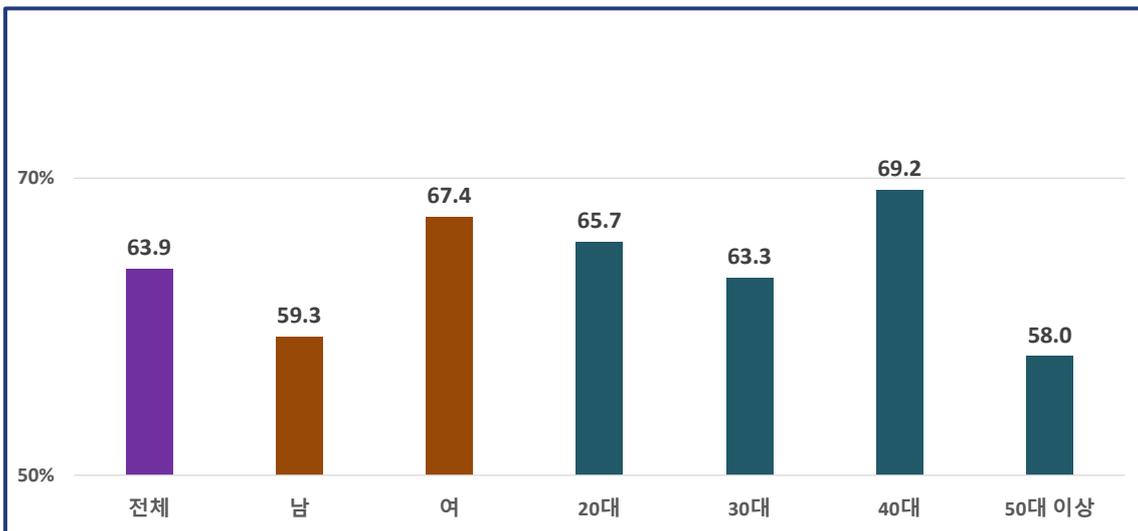
(단위: 명, %)		알고 있다	모른다
전체(310)		63.9	36.1
성별	남(135)	59.3	40.7
	여(175)	67.4	32.6
연령대	20대(35)	65.7	34.3
	30대(128)	63.3	36.7
	40대(78)	69.2	30.8
	50대 이상(69)	58.0	42.0
고용 형태	정규직(170)	58.2	41.8
	무기계약직(67)	68.7	31.3
	기간제/시간제(61)	72.1	27.9
	기타(12)	75.0	25.0
급여	200만원 미만(74)	70.3	29.7
	200만원~250만원 미만(128)	63.3	36.7
	250만원 이상(108)	60.2	39.8
근무 기간	1년 미만(50)	60.0	40.0
	1년 이상 2년 미만(33)	63.6	36.4
	2년 이상 5년 미만(94)	66.0	34.0
	5년 이상 10년 미만(68)	73.5	26.5
	10년 이상(64)	53.1	46.9

○ 생활임금에 대해 알고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘알고 있다’ 63.9%, ‘모른다’ 36.1%로 나타남

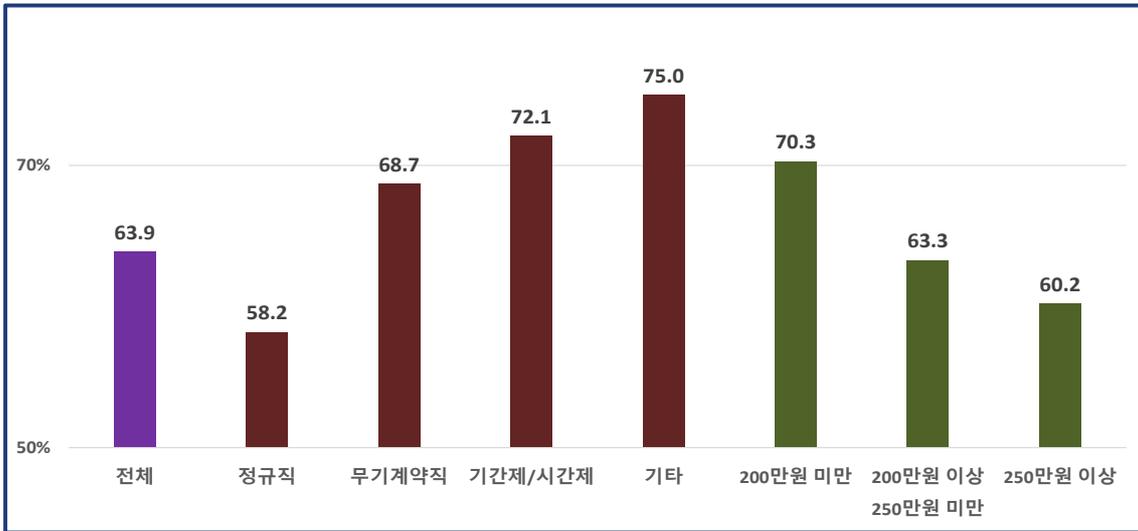
- 생활임금 인지도는 여성(67.4%)이 남성(59.3%)보다 높음
- 연령대 차원에서 살펴보면, 40대(69.2%), 20대(65.7%), 30대(63.3%), 50대 이상(58.0%) 등의 순으로 높게 나타남
- 고용형태별로는 기간제/시간제(72.1%), 무기계약직(68.7%), 정규직(58.2%) 순임. 기타 고용형태는 75.0%를 기록함
- 월급여에 따른 생활임금 인지도는 200만원 미만(70.3%), 200만원 이상 250만원 미만(63.3%), 250만원 이상(60.2%) 등의 순임



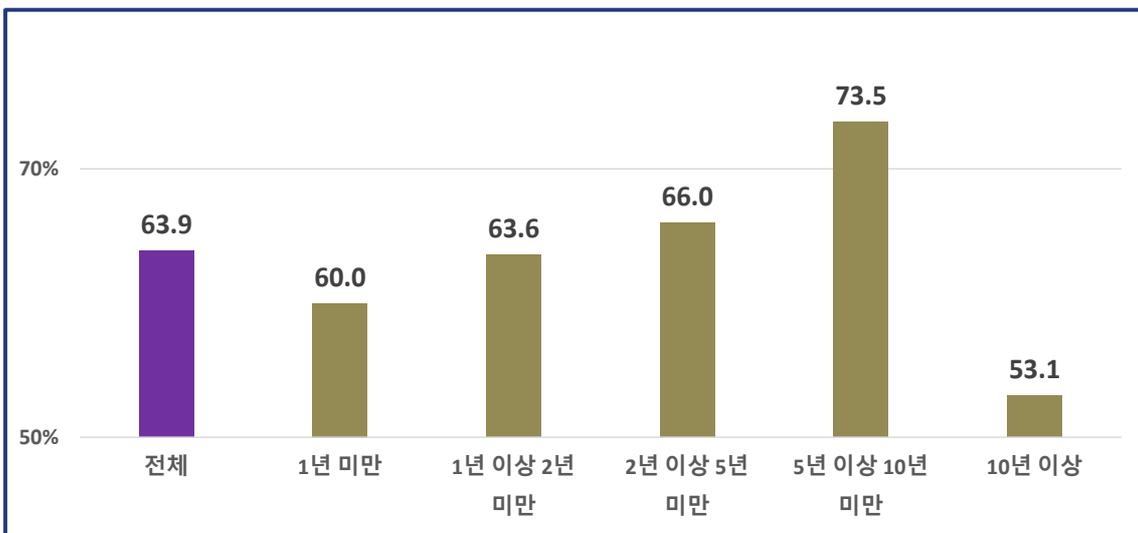
<그림 Ⅱ-1> 생활임금인지 여부



<그림 Ⅱ-2> 생활임금 인지율(성, 연령)



<그림 Ⅱ-3> 생활임금 인지율(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-4> 생활임금 인지율(근무기간)

○ 근무기간에 따른 생활임금 인지도는 5년 이상 10년 미만(73.5%), 2년 이상 5년 미만(66.0%), 1년 이상 2년 미만(63.6%), 1년 미만(60.0%), 10년 이상(53.1%) 등의 순으로 높게 나타남

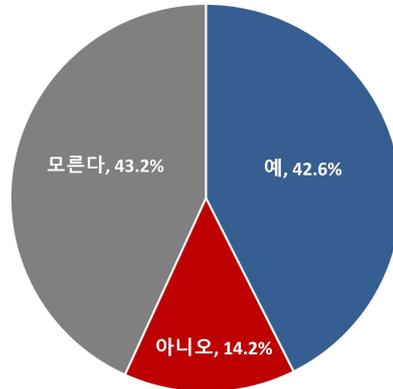
□ 생활임금 적용대상 인지도

【표 Ⅱ-2】 생활임금 적용대상 인지도

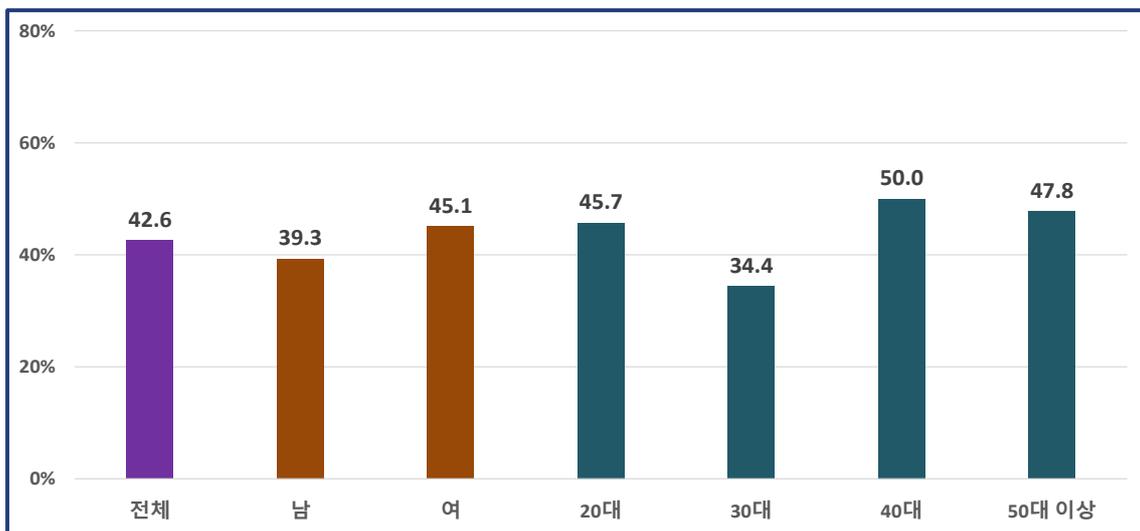
(단위: 명, %)		예	아니오	모른다
전체(310)		42.6	14.2	43.2
성별	남(135)	39.3	14.1	46.7
	여(175)	45.1	14.3	40.6
연령대	20대(35)	45.7	5.7	48.6
	30대(128)	34.4	16.4	49.2
	40대(78)	50.0	16.7	33.3
	50대 이상(69)	47.8	11.6	40.6
고용 형태	정규직(170)	31.8	17.6	50.6
	무기계약직(67)	49.3	11.9	38.8
	기간제/시간제(61)	59.0	8.2	32.8
	기타(12)	75.0	8.3	16.7
급여	200만원 미만(74)	43.2	14.9	41.9
	200만원~250만원 미만(128)	45.3	9.4	45.3
	250만원 이상(108)	38.9	19.4	41.7
근무 기간	1년 미만(50)	42.0	12.0	46.0
	1년 이상 2년 미만(33)	42.4	15.2	42.4
	2년 이상 5년 미만(94)	44.7	13.8	41.5
	5년 이상 10년 미만(68)	48.5	14.7	36.8
	10년 이상(64)	32.8	15.6	51.6

- 생활임금 적용대상임을 알고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘예’ 42.6%, ‘아니오’ 14.2%, ‘모른다’ 43.2%로 나타남
- 생활임금 적용대상 인지도는 여성(45.1%)이 남성(39.3%)보다 높음

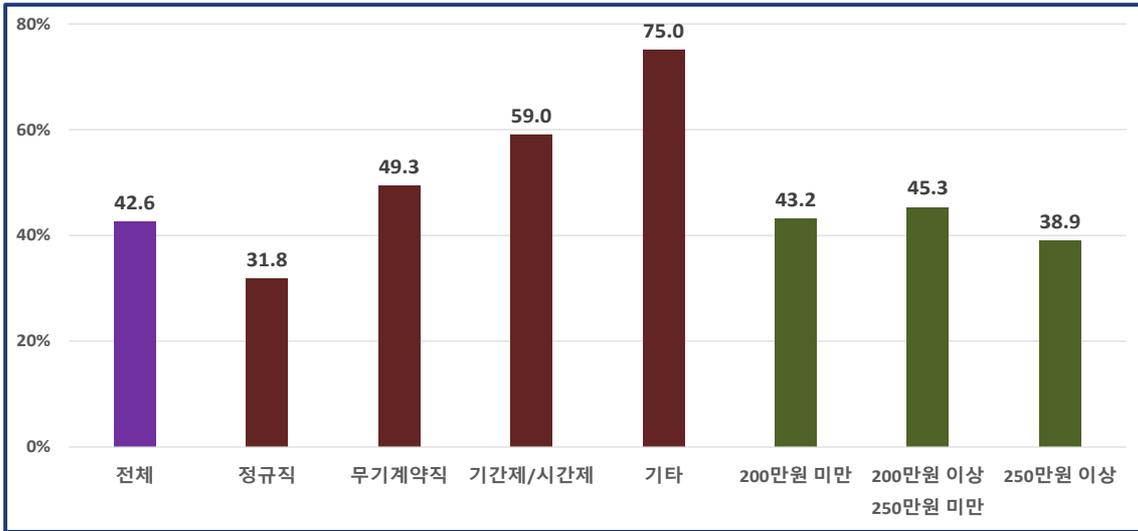
- 연령대 차원에서 살펴보면, 40대(50.0%), 50대 이상(47.8%), 20대(45.7%), 30대(34.4%) 등의 순으로 높게 나타남
- 고용형태별로는 기간제/시간제(59.0%), 무기계약직(49.3%), 정규직(31.8%) 순임. 기타 고용형태는 75.0%를 기록함
- 월급여에 따른 생활임금 적용대상 인지도는 200만원 이상 250만원 미만(45.3%), 200만원 미만(43.2%), 250만원 이상(38.9%) 등의 순임
- 근무기간에 따른 생활임금 적용대상 인지도는 5년 이상 10년 미만(48.5%), 2년 이상 5년 미만(44.7%), 1년 이상 2년 미만(42.4%), 1년 미만(42.0%), 10년 이상(32.8%) 등의 순으로 높게 나타남



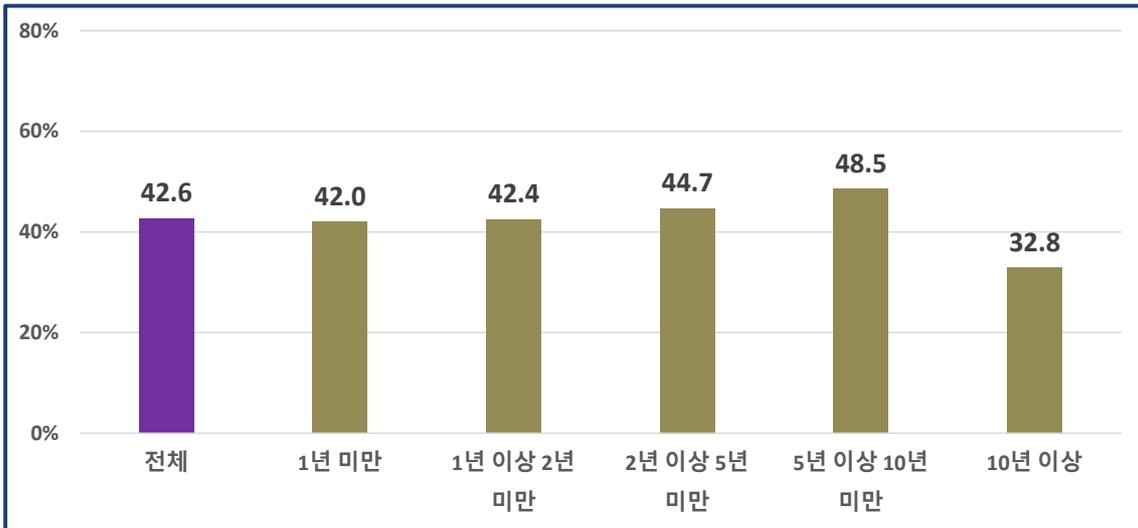
<그림 II-5> 생활임금 적용대상 인지 여부



<그림 II-6> 생활임금 적용대상 인지율(성, 연령)



<그림 Ⅱ-7> 생활임금 적용대상 인지율(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-8> 생활임금 적용대상 인지율(근무기간)

□ 생활임금 적용대상자인지 알지 못하는 이유

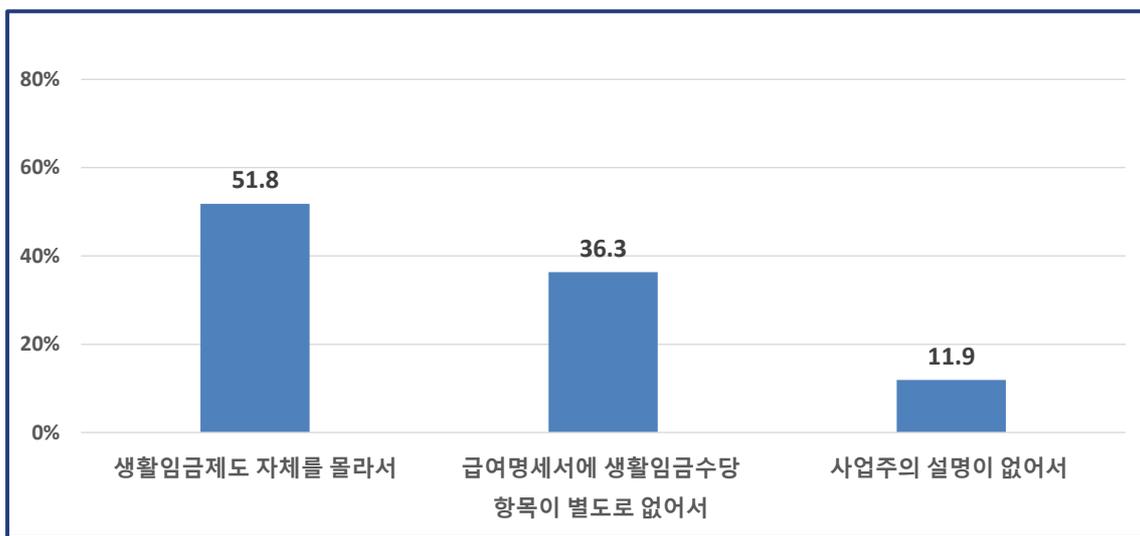
【표 Ⅱ-3】 생활임금 적용대상 미인지 이유

(단위: 명, %)		급여명세서에 생활임금수당 항목이 별도로 없어서	생활임금제도 자체를 몰라서	사업주의 설명이 없어서
전체(168)		36.3	51.8	11.9
성별	남(78)	30.8	52.6	16.7
	여(90)	41.1	51.1	7.8
연령대	20대(19)	36.8	47.4	15.8
	30대(77)	36.4	48.1	15.6
	40대(38)	34.2	60.5	5.3
	50대 이상(34)	36.1	51.9	12.0
고용 형태	정규직(108)	42.4	42.4	15.2
	무기계약직(33)	33.3	58.3	8.3
	기간제/시간제(24)	34.1	58.5	7.3
	기타(3)	35.8	47.8	16.4
급여	200만원 미만(41)	38.3	51.7	10.0
	200만원~250만원 미만(67)	37.0	43.8	19.2
	250만원 이상(60)	38.3	51.7	10.0
근무 기간	1년 미만(29)	27.6	58.6	13.8
	1년 이상 2년 미만(19)	47.4	47.4	5.3
	2년 이상 5년 미만(46)	39.1	45.7	15.2
	5년 이상 10년 미만(32)	31.3	56.3	12.5
	10년 이상(42)	38.1	52.4	9.5

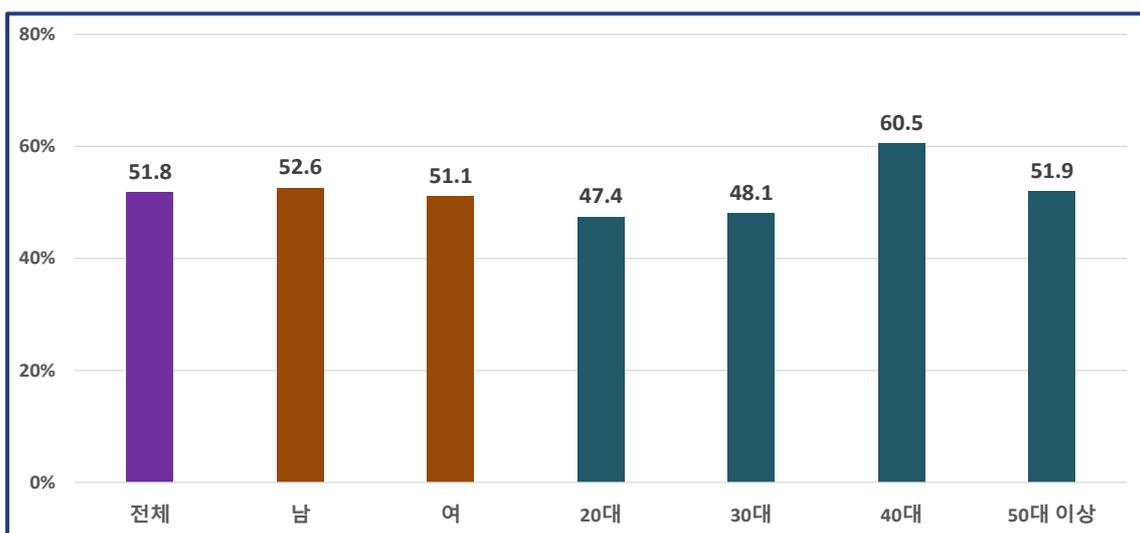
○ 생활임금 적용대상자임을 알고 있는 경우를 제외하고, 그렇지 않은 응답자 168명을 대상으로 생활임금 적용대상자임에도 알지 못하는 이유에 대해 살펴본 결과, ‘생활임금제도 자체를 몰라서’가 51.8%로 가장 높게 나

타남. 다음으로 ‘급여명세서에 생활임금수당 항목이 별도로 없어서’(36.3%), ‘사업주의 설명이 없어서’(11.9%) 등의 순으로 미인지 이유를 보임

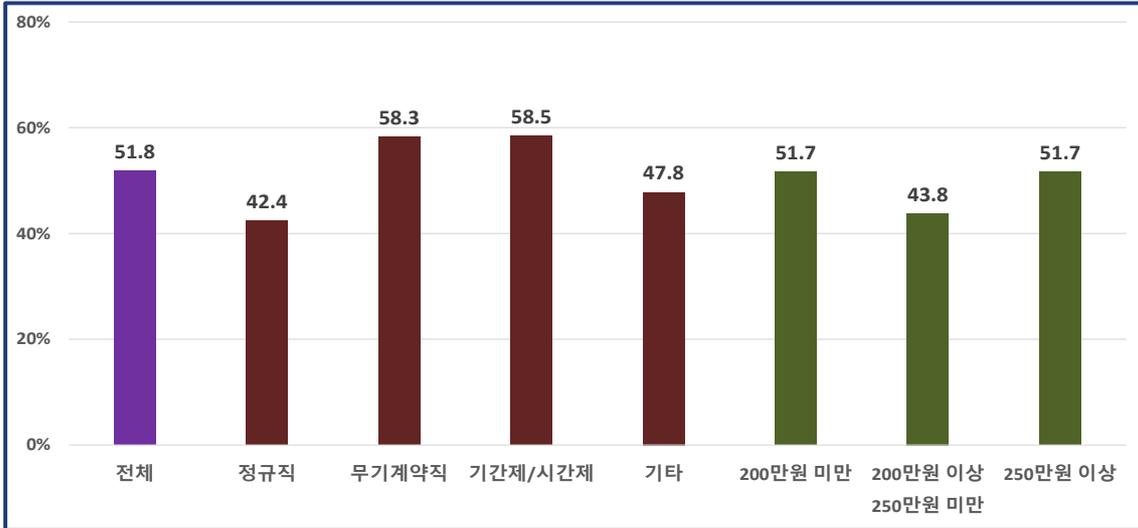
- ‘생활임금제도 자체를 몰라서’ 라는 답변은 남성(52.6%), 40대(60.5%), 기타 고용형태(75.0%), 200만원 미만과 250만원 이상 급여 수령자(각 51.7%), 근무기간 1년 미만(58.6%) 집단에서 상대적으로 높은 비율을 차지함



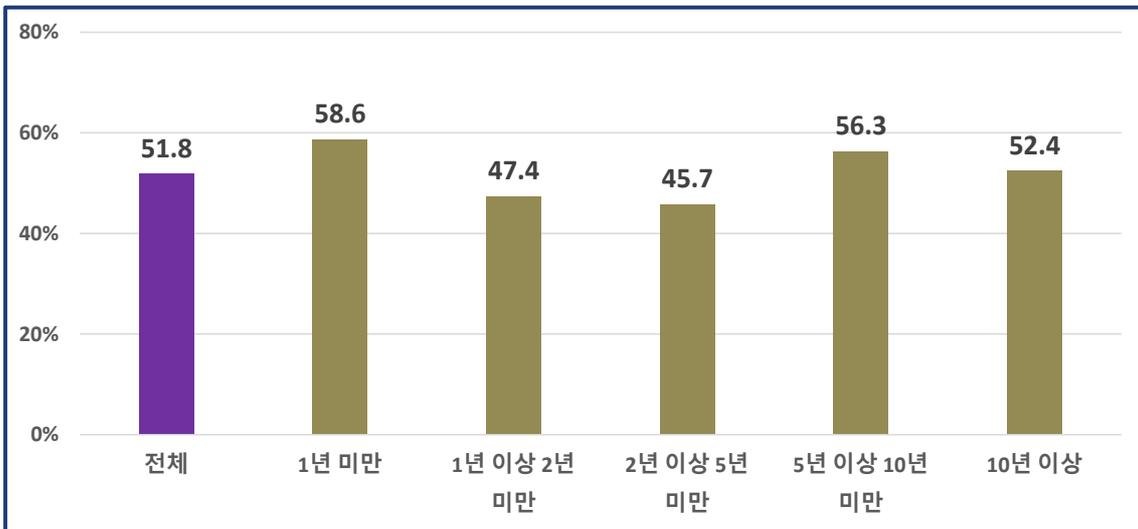
<그림 Ⅱ-9> 생활임금 적용대상 미인지 이유



<그림 Ⅱ-10> 생활임금 적용대상 미인지 이유\_생활임금제도 자체를 모름(성, 연령)



<그림 Ⅱ-11> 생활임금 적용대상 미인지 이유\_생활임금제도 자체를 모름(고용형태, 급여)



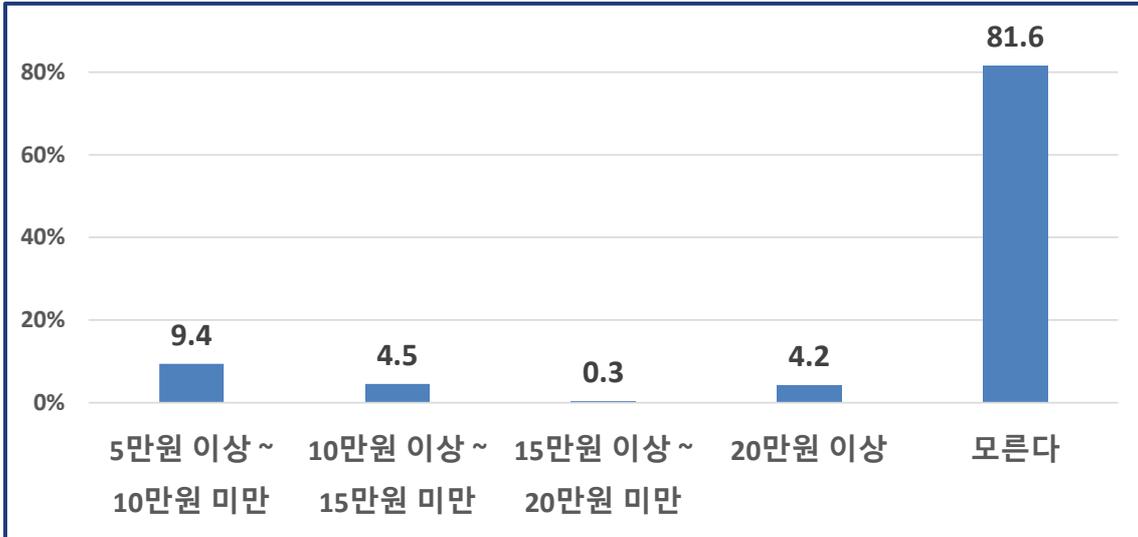
<그림 Ⅱ-12> 생활임금 적용대상 미인지 이유\_생활임금제도 자체를 모름(근무기간)

□ 생활임금보전 수당 수령 금액

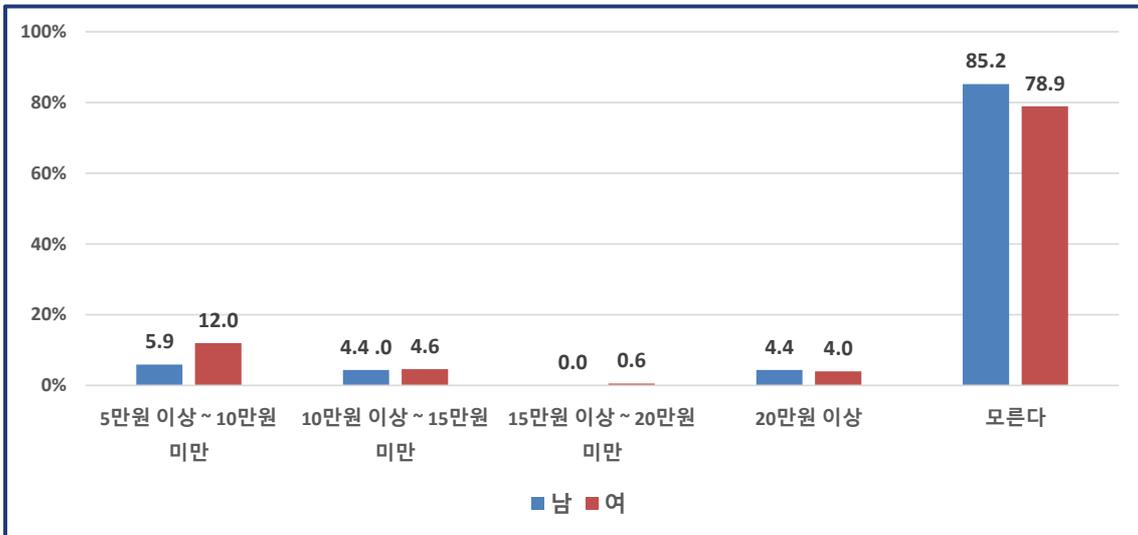
【표 Ⅱ-4】 생활임금보전 수당 수령 금액

(단위: 명, %)		모른다	5만원 이상 ~ 10만원 미만	10만원 이상 ~ 15만원 미만	15만원 이상 ~ 20만원 미만	20만원 이상
전체(310)		81.6	9.4	4.5	0.3	4.2
성별	남(135)	85.2	5.9	4.4	0.0	4.4
	여(175)	78.9	12.0	4.6	0.6	4.0
연령대	20대(35)	80.0	5.7	8.6	0.0	5.7
	30대(128)	89.1	7.8	1.6	0.0	1.6
	40대(78)	75.6	15.4	6.4	0.0	2.6
	50대 이상(69)	75.4	7.2	5.8	1.4	10.1
고용 형태	정규직(170)	88.2	6.5	2.9	0.0	2.4
	무기계약직(67)	79.1	9.0	7.5	1.5	3.0
	기간제/시간제(61)	67.2	18.0	6.6	0.0	8.2
	기타(12)	75.0	8.3	0.0	0.0	16.7
급여	200만원 미만(74)	79.7	14.9	4.1	0.0	1.4
	200만원~250만원 미만(128)	82.8	7.8	6.3	0.8	2.3
	250만원 이상(108)	81.5	7.4	2.8	0.0	8.3
근무 기간	1년 미만(50)	84.0	4.0	2.0	0.0	10.0
	1년 이상 2년 미만(33)	81.8	9.1	6.1	0.0	3.0
	2년 이상 5년 미만(94)	79.8	11.7	6.4	0.0	2.1
	5년 이상 10년 미만(68)	75.0	14.7	4.4	1.5	4.4
	10년 이상(64)	90.6	3.1	3.1	0.0	3.1

- 본인이 받고 있는 생활임금 보전수당이 얼마 정도인지 질문한 결과, ‘모른다’라는 응답이 81.6%로 가장 높게 나타남
- 생활임금 보전수당 수령 금액을 아는 경우(18.4%), 그 금액은 5만원 이상 10만원 미만 9.4%, 10만원 이상 15만원 미만 4.5%, 15만원 이상 20만원 미만 0.3%, 20만원 이상 4.2%를 기록함
- 생활임금 보전수당 수령 금액을 모른다는 응답은 남성(85.2%)이 여성(78.9%)보다 높게 나타남
- 남성의 생활임금 보전수당 수령 금액 분포는 5만원 이상 10만원 미만 5.9%, 10만원 이상 15만원 미만 4.4%, 20만원 이상 4.4%로 나타남
- 여성의 생활임금 보전수당 수령 금액 분포는 5만원 이상 10만원 미만 12.0%, 10만원 이상 15만원 미만 4.6%, 15만원 이상 20만원 미만 0.6%, 20만원 이상 4.0%로 나타남
- 고용형태별 생활임금 보전수당 수령 금액을 ‘모른다’는 비율은 기타 고용형태(75.0%), 정규직(88.2%), 무기계약직(79.1%), 기간제/시간제(67.2%) 등의 순으로 높음
- 월급여 200만원 이상 250만원 미만층(82.8%)이 생활임금 수령 금액을 모른다는 비율이 가장 높게 나타남
- 생활임금 보전수당 수령금액을 모른다는 답변 비중을 근무기간별로 살펴보면, 10년 이상이 90.6%로 가장 높게 나타남
- 다음으로 근무경력이 1년 미만(84.0%), 1년 이상 2년 미만(81.8%), 2년 이상 5년 미만(79.8%), 5년 이상 10년 미만(75.0%) 등의 순으로 생활임금 보전수당 수령금액을 모른다는 비중이 높게 나타남



<그림 Ⅱ-13> 생활임금 보전수당 수령 금액



<그림 Ⅱ-14> 생활임금 보전수당 수령 금액(성별)

## 2 생활임금 도입 후 달라진 점

□ 생활임금 도입 후 달라진 점

【표 Ⅱ-5】 생활임금 도입 후 변화

항 목 (단위: %, 점)	매우 그렇다	다소 그렇다	보통 이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균
고용기관에 대한 애사심이 높아졌다	11.9	22.0	45.5	9.0	11.6	3.14
고객이나 동료들에게 더 친절해졌다	9.5	20.0	50.5	8.0	12.0	3.07
업무스트레스가 낮아졌다	8.4	15.3	50.5	9.1	16.7	2.89
일을 더 열심히 할 수 있게 되었다	9.5	20.7	47.6	8.7	13.5	3.04
(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다	6.1	10.1	52.0	15.2	16.6	2.74
직무만족도가 향상되었다	9.4	18.7	47.8	10.8	13.3	3.00
업무능력이 향상되었다.	10.5	18.2	48.0	11.3	12.0	3.04
이직을 생각하지 않게 되었다	9.9	14.7	49.1	8.8	17.6	2.90

Base N = 310

주: 5점 척도는 '매우 그렇다' 5점, '다소 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '다소 아니다' 1점으로 계산함

- 생활임금 도입 후 변화된 정도에 대해 살펴본 결과(5점 척도), '고용기관에 대한 애사심이 높아졌다'(3.14), '고객이나 동료들에게 더 친절해졌다'(3.07), '일을 더 열심히 할 수 있게 되었다'와 '업무능력이 향상되었다'(3.04) 평가 항목이 3점을 넘어 긍정적인 비율이 더 높은 것으로 파악됨
- 다음으로 '직무만족도가 향상되었다'는 보통(3점) 수준인 3.00점을 기록함

- 이외, ‘이직을 생각하지 않게 되었다’(2.90), ‘업무스트레스가 낮아졌다’(2.89), ‘(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다’(2.74) 항목은 생활임금 도입에 따른 미친 영향과는 거리가 있는 것으로 드러남



<그림 Ⅱ-15> 생활임금 도입후 변화

【표 Ⅱ-6】 생활임금 도입 후 긍정적 변화

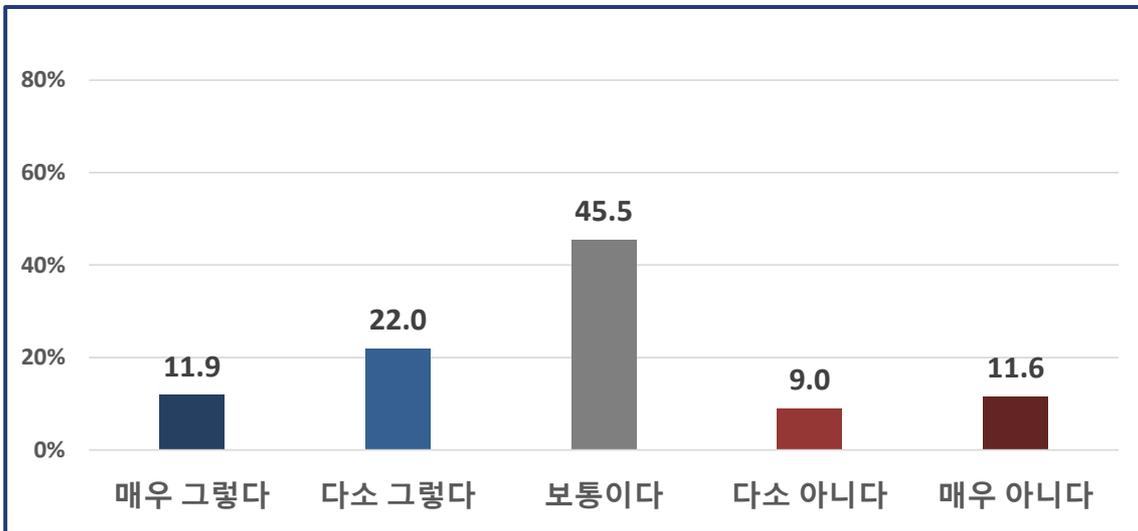
항목	긍정 비율(%) <'매우 그렇다'+ '그렇다'>
고용기관에 대한 애사심이 높아졌다	33.9
일을 더 열심히 할 수 있게 되었다	30.2
고객이나 동료들에게 더 친절해졌다	29.5
업무능력이 향상되었다.	28.7
직무만족도가 향상되었다	28.1
이직을 생각하지 않게 되었다	24.6
업무스트레스가 낮아졌다	23.7
(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다	16.2

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_고용기관에 대한 애사심 제고

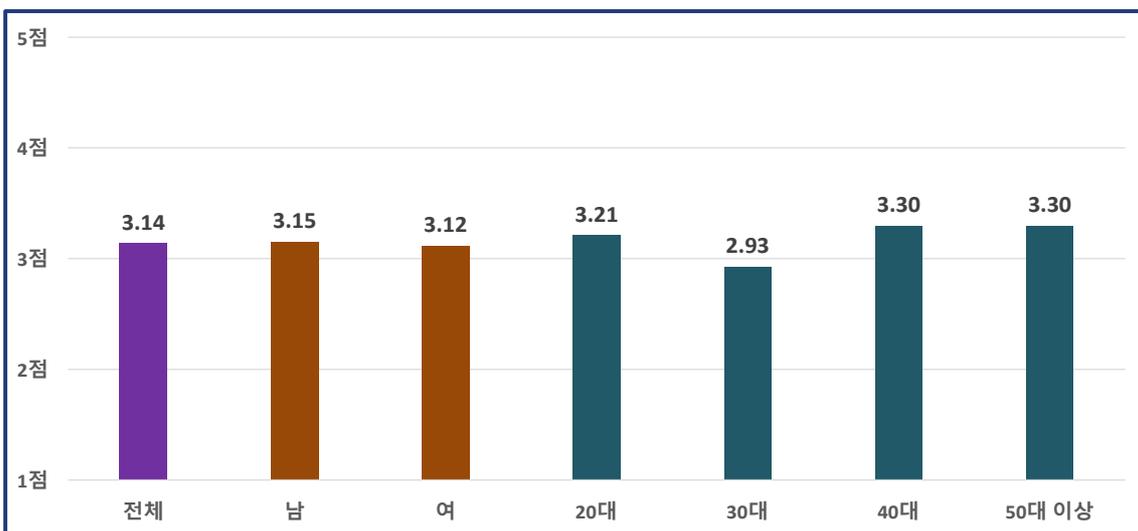
【표 Ⅱ-7】 생활임금 도입 후 변화1\_“고용기관에 대한 애사심이 높아졌다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		11.9	22.0	45.5	9.0	11.6	3.14	1.111
성별	남(135)	16.1	13.7	52.4	4.8	12.9	3.15	1.155
	여(175)	8.5	28.8	39.9	12.4	10.5	3.12	1.078
연령대	20대(35)	13.8	27.6	34.5	13.8	10.3	3.21	1.177
	30대(128)	9.5	14.7	50.0	11.2	14.7	2.93	1.109
	40대(78)	15.9	24.6	43.5	5.8	10.1	3.30	1.129
	50대 이상(69)	11.1	30.2	44.4	6.3	7.9	3.30	1.026
고용 형태	정규직(170)	11.6	19.2	48.6	7.5	13.0	3.09	1.120
	무기계약직(67)	8.5	23.7	40.7	13.6	13.6	3.00	1.130
	기간제/시간제(61)	16.7	26.7	40.0	8.3	8.3	3.35	1.117
	기타(12)	8.3	25.0	58.3	8.3	0.0	3.33	0.778
급여	200만원 미만(74)	9.1	24.2	39.4	9.1	18.2	2.97	1.202
	200만원~250만원 미만(128)	13.9	19.1	46.1	11.3	9.6	3.17	1.108
	250만원 이상(108)	11.5	24.0	49.0	6.3	9.4	3.22	1.048
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	38.1	31.0	9.5	7.1	3.43	1.085
	1년 이상 2년 미만(33)	13.8	20.7	37.9	6.9	20.7	3.00	1.309
	2년 이상 5년 미만(94)	11.6	15.1	52.3	8.1	12.8	3.05	1.105
	5년 이상 10년 미만(68)	12.7	15.9	50.8	11.1	9.5	3.11	1.079
	10년 이상(64)	8.9	26.8	44.6	8.9	10.7	3.14	1.069

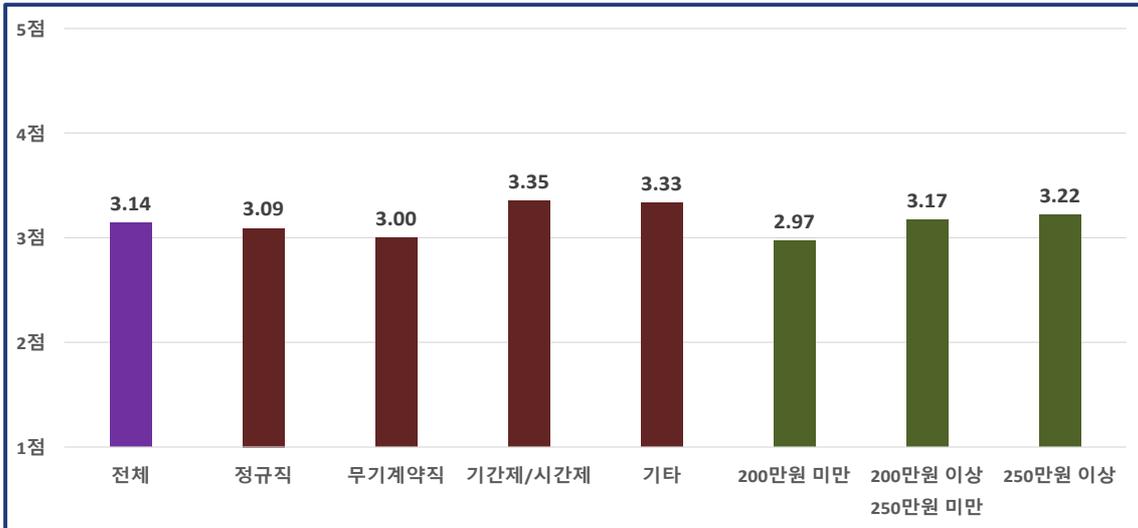
- 생활임금 도입 후 ‘고용기관에 대한 애사심이 높아졌다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 11.9%, ‘다소 그렇다’ 22.0%, ‘보통이다’ 45.5%, ‘다소 아니다’ 9.0%, ‘매우 아니다’(11.6%)로 나타나, 긍정적 평가(33.9%)가 부정적 평가(20.6%)보다 높게 나타남
- 5점 평균값은 3.14점을 기록하였으며, 남성(3.15), 40대와 50대 이상(3.30), 기간/시간제(3.35), 250만원 이상 급여 수령(3.22), 근무기간 1년 미만(3.43) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



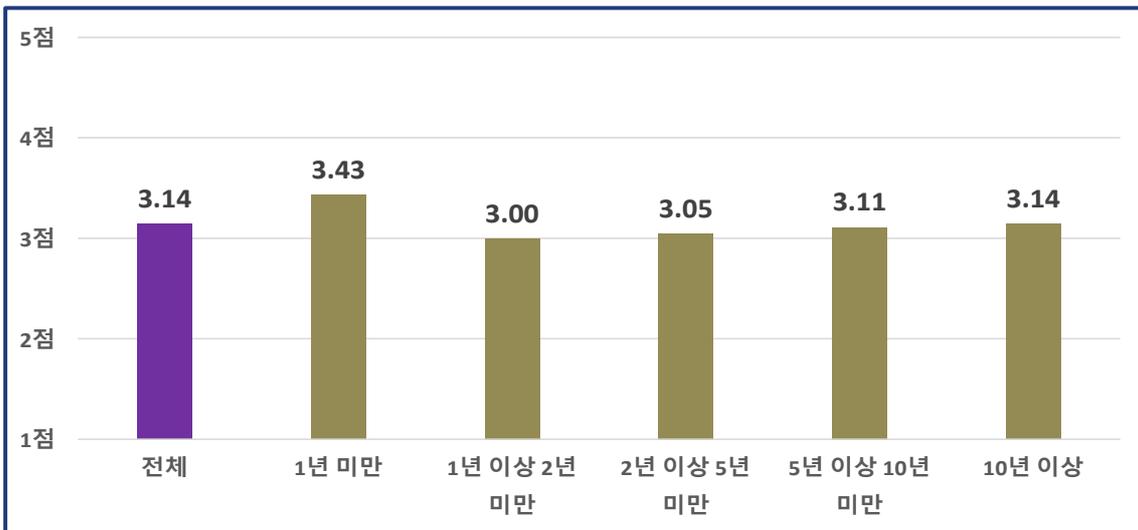
<그림 Ⅱ-16> “고용기관에 대한 애사심이 높아졌다”



<그림 Ⅱ-17> “고용기관에 대한 애사심이 높아졌다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-18> “고용기관에 대한 애사심이 높아졌다”(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-19> “고용기관에 대한 애사심이 높아졌다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_고객이나 동료와의 관계성 제고

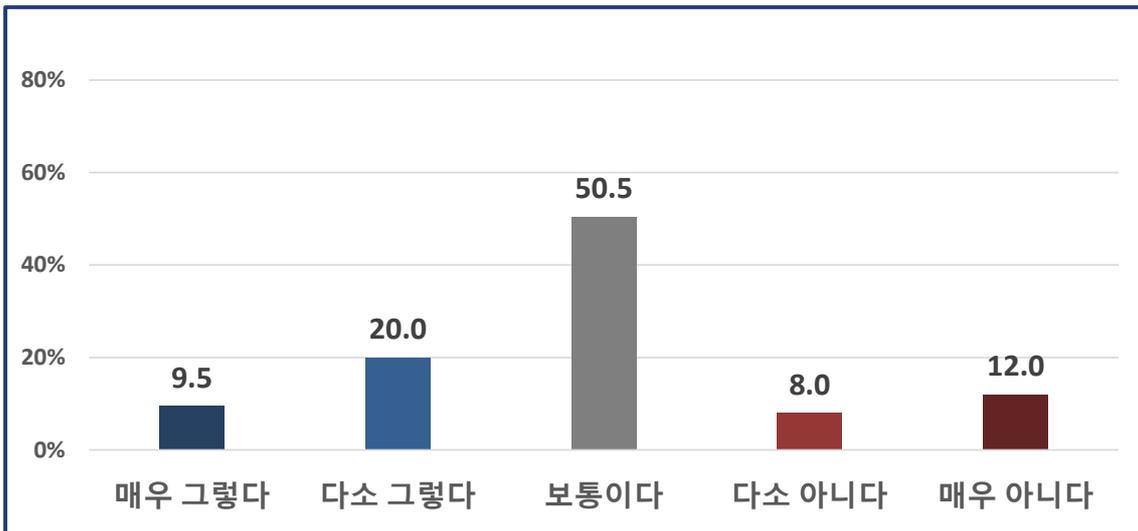
【표 Ⅱ-8】 생활임금 도입 후 변화2\_“고객이나 동료들에게 더 친절해졌다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		9.5	20.0	50.5	8.0	12.0	3.07	1.067
성별	남(135)	13.9	16.4	51.6	5.7	12.3	3.14	1.123
	여(175)	5.9	22.9	49.7	9.8	11.8	3.01	1.019
연령대	20대(35)	10.3	27.6	37.9	10.3	13.8	3.10	1.175
	30대(128)	8.7	10.4	56.5	7.0	17.4	2.86	1.099
	40대(78)	11.8	23.5	45.6	10.3	8.8	3.19	1.069
	50대 이상(69)	7.9	30.2	50.8	6.3	4.8	3.30	0.891
고용 형태	정규직(170)	11.0	17.9	51.7	7.6	11.7	3.09	1.080
	무기계약직(67)	6.8	22.0	45.8	11.9	13.6	2.97	1.082
	기간제/시간제(61)	10.2	20.3	50.8	5.1	13.6	3.08	1.103
	기타(12)	0.0	33.3	58.3	8.3	0.0	3.25	0.622
급여	200만원 미만(74)	6.1	15.2	50.0	6.1	22.7	2.76	1.151
	200만원~250만원 미만(128)	14.0	18.4	48.2	10.5	8.8	3.18	1.085
	250만원 이상(108)	6.3	25.3	53.7	6.3	8.4	3.15	0.945
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	28.6	38.1	9.5	9.5	3.29	1.132
	1년 이상 2년 미만(33)	6.9	20.7	44.8	6.9	20.7	2.86	1.187
	2년 이상 5년 미만(94)	8.2	12.9	57.6	5.9	15.3	2.93	1.067
	5년 이상 10년 미만(68)	12.7	14.3	54.0	9.5	9.5	3.11	1.064
	10년 이상(64)	5.5	29.1	49.1	9.1	7.3	3.16	.938

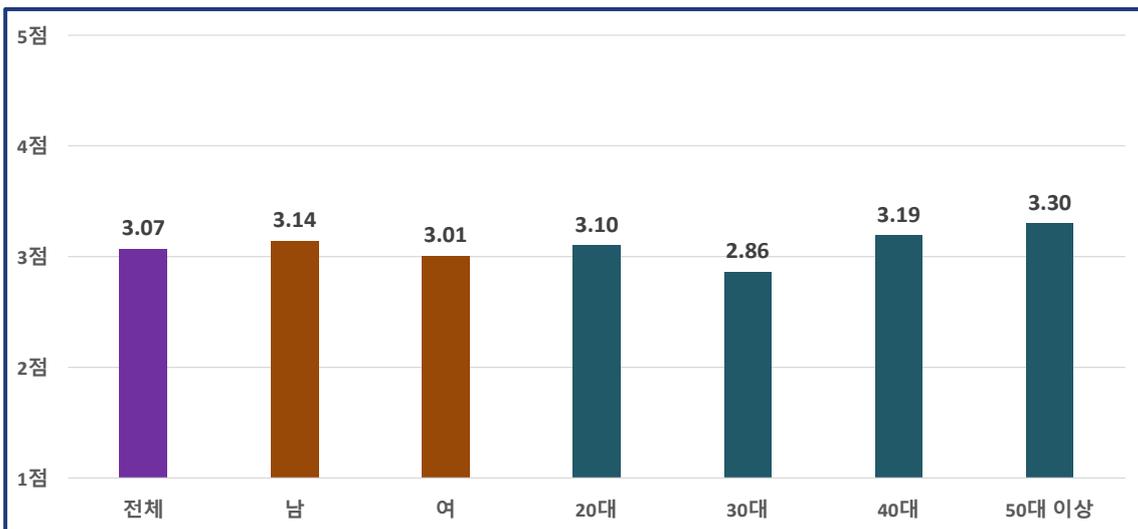
○ 생활임금 도입 후 ‘고객이나 동료들에게 더 친절해졌다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 9.5%, ‘다소 그렇다’ 20.0%, ‘보통이다’ 50.5%, ‘다

소 아니다' 8.0%, '매우 아니다'(12.0%)로 나타나, 긍정적 평가(29.5%)가 부정적 평가(20.0%)보다 높게 나타남

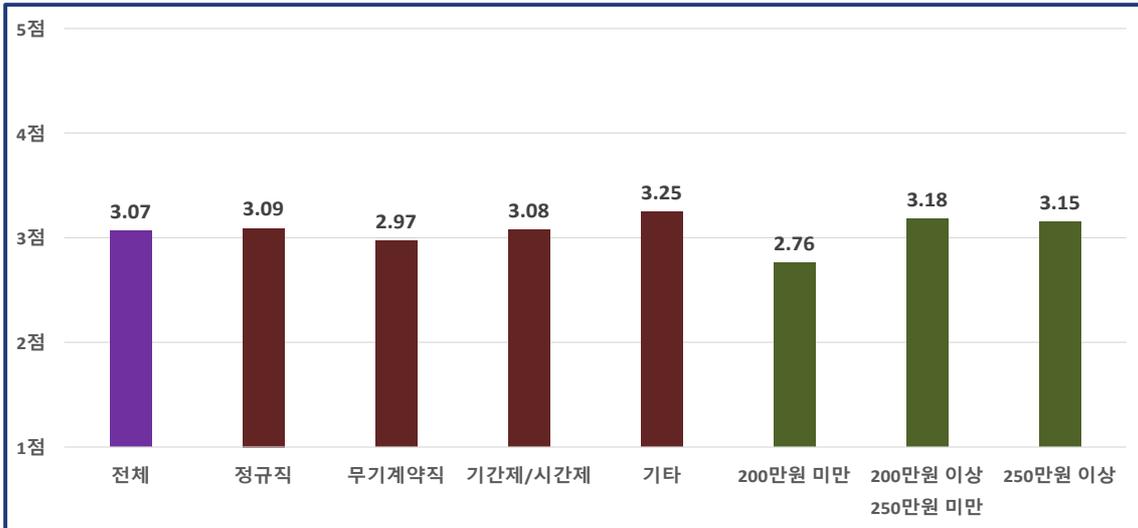
- 5점 평균값은 3.07점을 기록하였으며, 남성(3.14), 50대 이상(3.30), 기타 고용형태(3.25), 250만원 이상 급여 수령(3.18), 근무기간 1년 미만(3.29) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



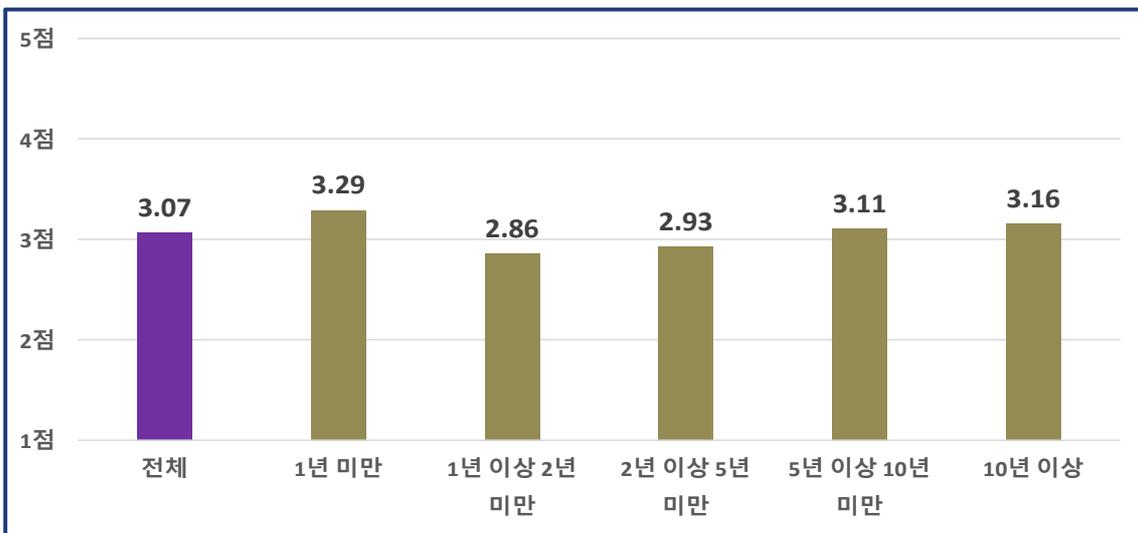
<그림 Ⅱ-20> “고객이나 동료들에게 더 친절해졌다”



<그림 Ⅱ-21> “고객이나 동료들에게 더 친절해졌다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-22> “고객이나 동료들에게 더 친절해졌다”(고용형태, 급여)



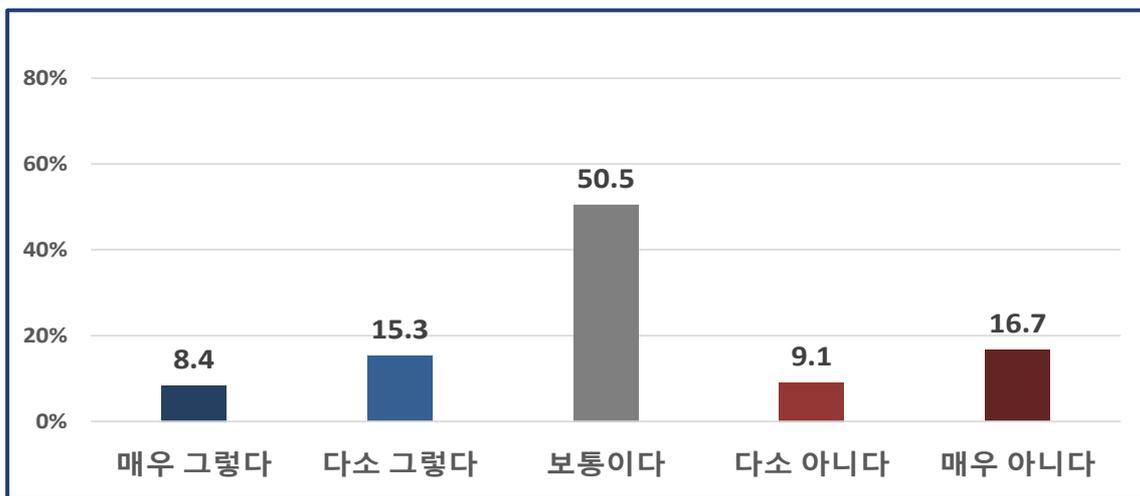
<그림 Ⅱ-23> “고객이나 동료들에게 더 친절해졌다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_업무스트레스 감소

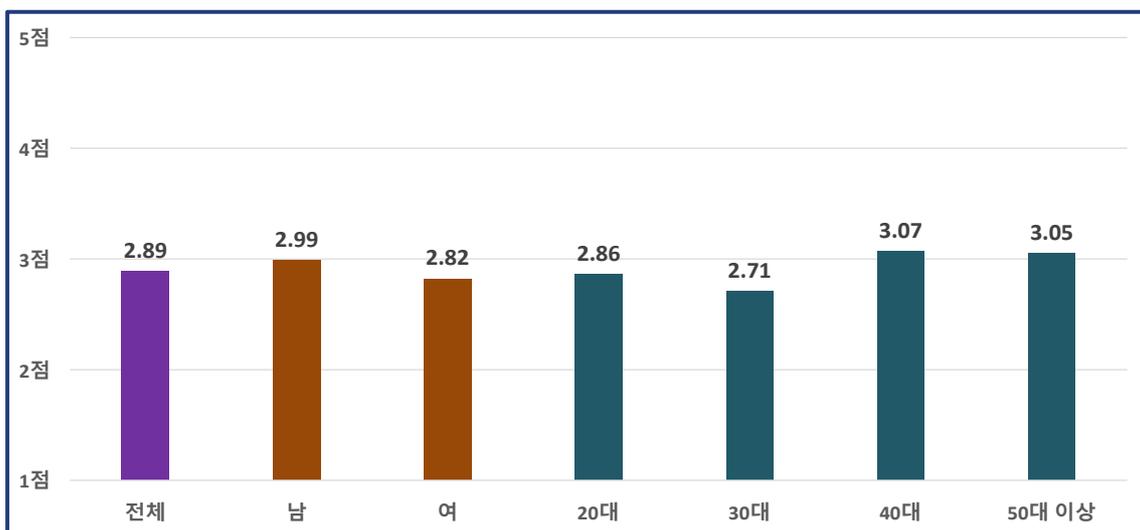
【표 Ⅱ-9】 생활임금 도입 후 변화3\_“업무스트레스가 낮아졌다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		8.4	15.3	50.5	9.1	16.7	2.89	1.114
성별	남(135)	13.0	12.2	52.8	4.9	17.1	2.99	1.177
	여(175)	4.6	17.8	48.7	12.5	16.4	2.82	1.057
연령대	20대(35)	10.3	13.8	44.8	13.8	17.2	2.86	1.187
	30대(128)	5.2	10.4	53.9	11.3	19.1	2.71	1.058
	40대(78)	13.0	18.8	46.4	5.8	15.9	3.07	1.192
	50대 이상(69)	8.1	21.0	51.6	6.5	12.9	3.05	1.062
고용 형태	정규직(170)	7.6	16.6	53.1	8.3	14.5	2.94	1.066
	무기계약직(67)	5.2	20.7	44.8	8.6	20.7	2.81	1.146
	기간제/시간제(61)	15.0	5.0	46.7	11.7	21.7	2.80	1.273
	기타(12)	0.0	25.0	66.7	8.3	0.0	3.17	0.577
급여	200만원 미만(74)	4.5	10.6	45.5	12.1	27.3	2.53	1.140
	200만원~250만원 미만(128)	9.6	13.2	52.6	10.5	14.0	2.94	1.091
	250만원 이상(108)	9.5	21.1	51.6	5.3	12.6	3.09	1.073
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	11.9	42.9	14.3	16.7	2.93	1.237
	1년 이상 2년 미만(33)	10.3	17.2	41.4	3.4	27.6	2.79	1.320
	2년 이상 5년 미만(94)	7.1	12.9	50.6	12.9	16.5	2.81	1.086
	5년 이상 10년 미만(68)	6.3	14.3	57.1	3.2	19.0	2.86	1.090
	10년 이상(64)	7.3	20.0	54.5	9.1	9.1	3.07	.979

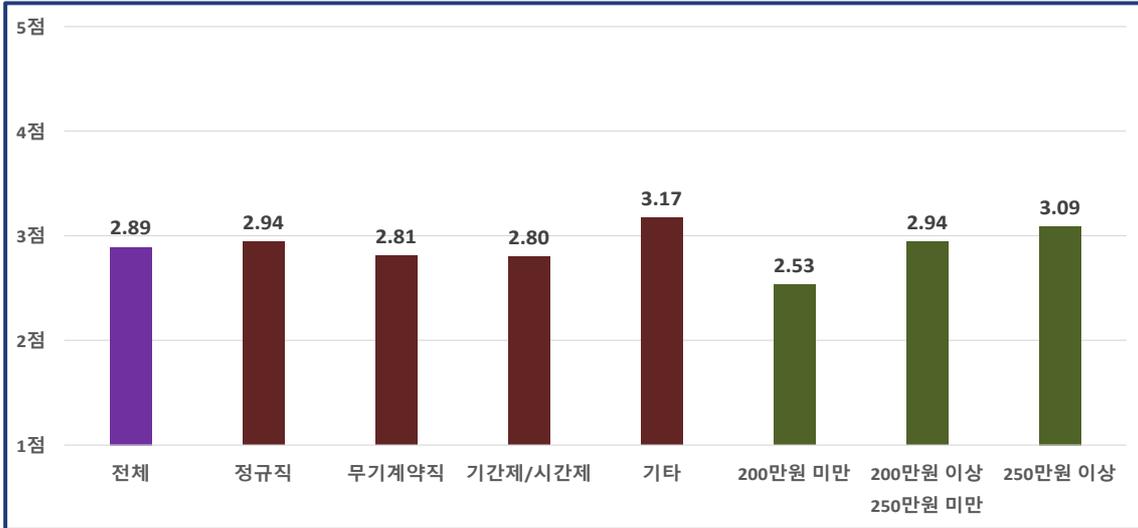
- 생활임금 도입 후 ‘업무스트레스가 낮아졌다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 8.4%, ‘다소 그렇다’ 15.3%, ‘보통이다’ 50.5%, ‘다소 아니다’ 9.1%, ‘매우 아니다’(16.7%)로 나타나, 긍정적 평가(23.7%)가 부정적 평가(25.8%)보다 낮게 나타남
- 5점 평균값은 2.89점을 기록하였으며, 남성(2.99), 40대(3.07), 기타 고용 형태(3.17), 250만원 이상 급여 수령(3.09), 근무기간 10년 이상(3.07) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



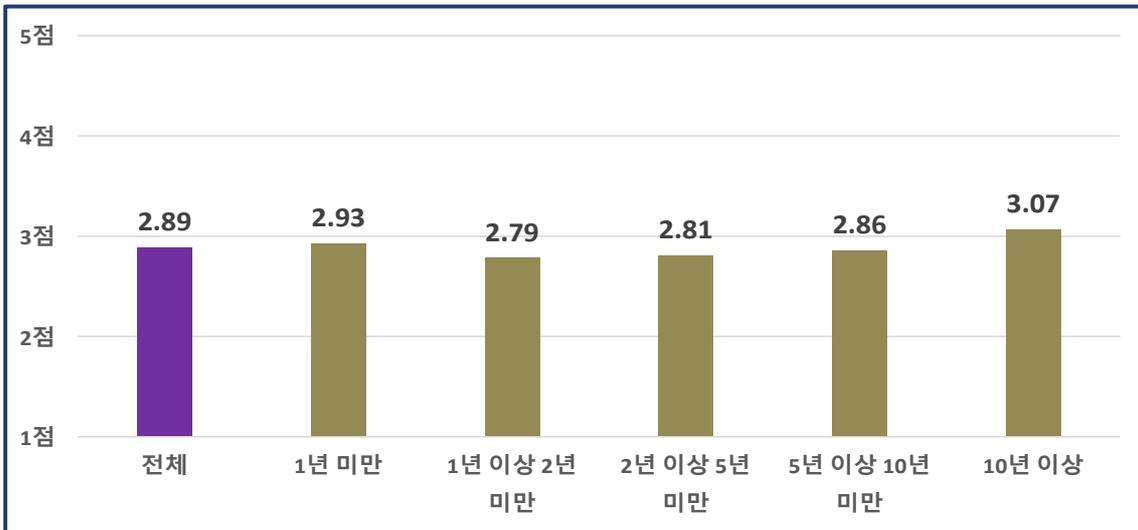
<그림 II-24> “업무스트레스가 낮아졌다”



<그림 II-25> “업무스트레스가 낮아졌다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-26> “업무스트레스가 낮아졌다”(고용형태, 급여)



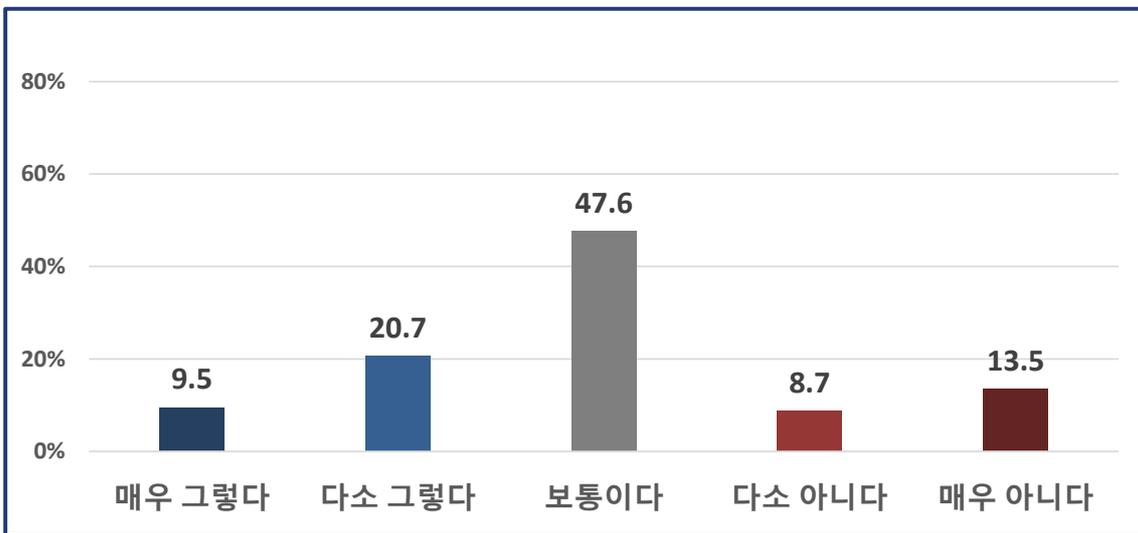
<그림 Ⅱ-27> “업무스트레스가 낮아졌다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_근로의욕 향상

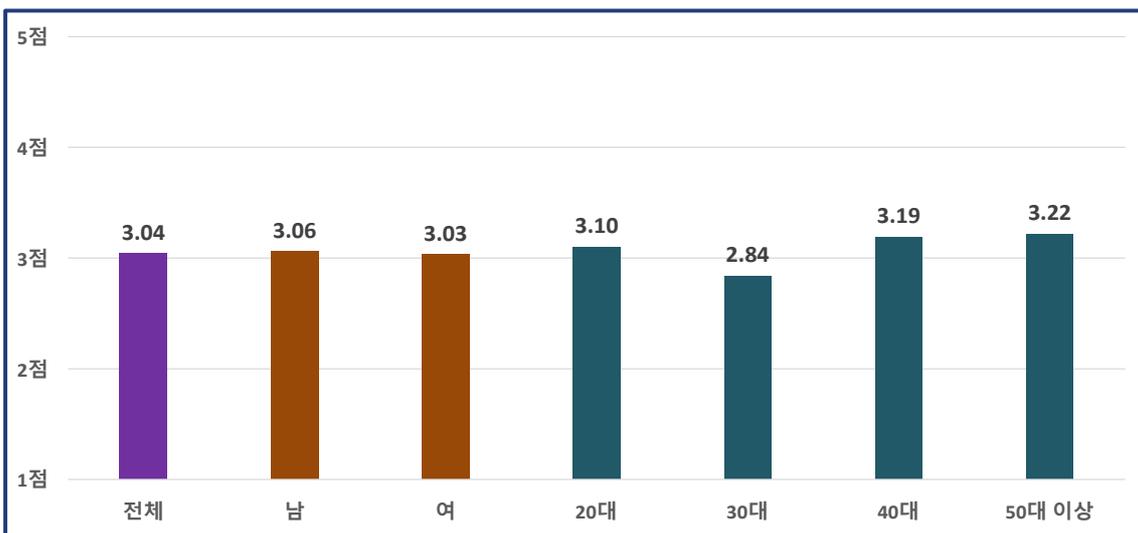
【표 Ⅱ-10】 생활임금 도입 후 변화4\_“일을 더 열심히 할 수 있게 되었다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		9.5	20.7	47.6	8.7	13.5	3.04	1.102
성별	남(135)	13.1	16.4	48.4	7.4	14.8	3.06	1.166
	여(175)	6.5	24.2	47.1	9.8	12.4	3.03	1.051
연령대	20대(35)	10.3	27.6	37.9	10.3	13.8	3.10	1.175
	30대(128)	6.9	14.7	50.9	10.3	17.2	2.84	1.095
	40대(78)	13.4	22.4	46.3	6.0	11.9	3.19	1.131
	50대 이상(69)	9.5	27.0	47.6	7.9	7.9	3.22	1.007
고용 형태	정규직(170)	9.7	18.8	50.7	6.9	13.9	3.03	1.099
	무기계약직(67)	5.1	25.4	40.7	11.9	16.9	2.90	1.125
	기간제/시간제(61)	15.0	18.3	45.0	10.0	11.7	3.15	1.162
	기타(12)	0.0	33.3	58.3	8.3	0.0	3.25	0.622
급여	200만원 미만(74)	4.5	18.2	48.5	10.6	18.2	2.80	1.084
	200만원~250만원 미만(128)	12.2	20.0	45.2	10.4	12.2	3.10	1.131
	250만원 이상(108)	9.6	23.4	50.0	5.3	11.7	3.14	1.064
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	26.2	38.1	14.3	7.1	3.26	1.106
	1년 이상 2년 미만(33)	10.3	20.7	41.4	6.9	20.7	2.93	1.252
	2년 이상 5년 미만(94)	9.3	17.4	50.0	8.1	15.1	2.98	1.116
	5년 이상 10년 미만(68)	7.9	17.5	49.2	9.5	15.9	2.92	1.112
	10년 이상(64)	7.4	24.1	53.7	5.6	9.3	3.15	.979

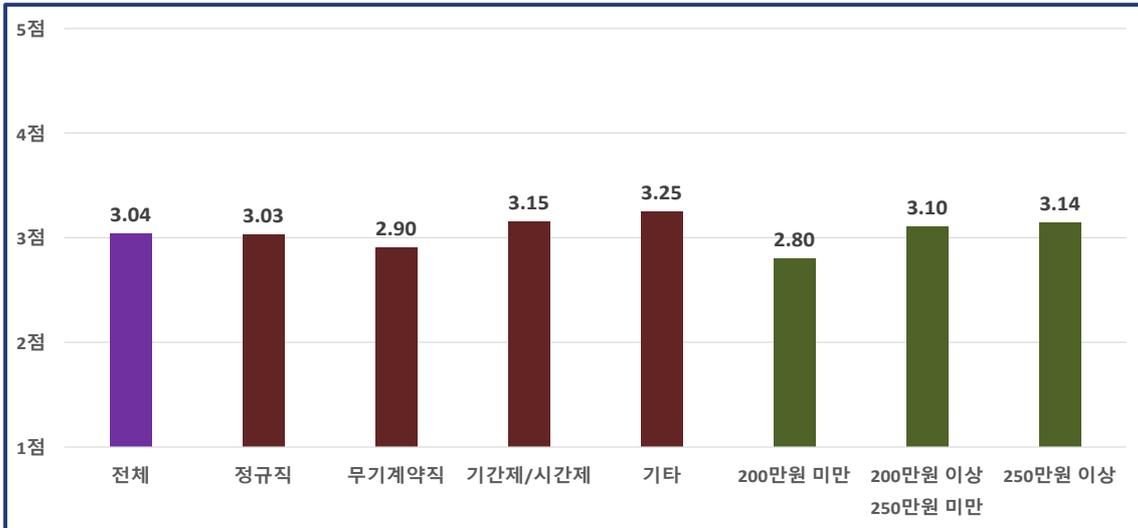
- 생활임금 도입 후 ‘일을 더 열심히 할 수 있게 되었다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 9.5%, ‘다소 그렇다’ 20.7%, ‘보통이다’ 47.6%, ‘다소 아니다’ 8.7%, ‘매우 아니다’(13.5%)로 나타나, 긍정적 평가(30.2%)가 부정적 평가(22.2%)보다 높게 나타남
- 5점 평균값은 3.04점을 기록하였으며, 남성(3.06), 50대 이상(3.22), 기타 고용형태(3.25), 250만원 이상 급여 수령(3.14), 근무기간 1년 미만(3.26) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



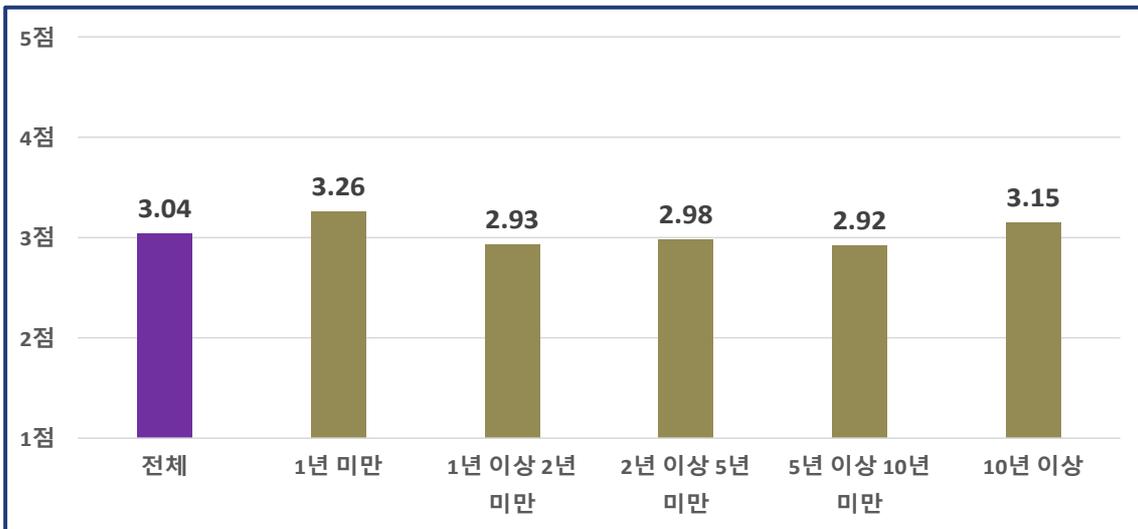
<그림 II-28> “일을 더 열심히 할 수 있게 되었다”



<그림 II-29> “일을 더 열심히 할 수 있게 되었다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-30> “일을 더 열심히 할 수 있게 되었다”(고용형태, 급여)



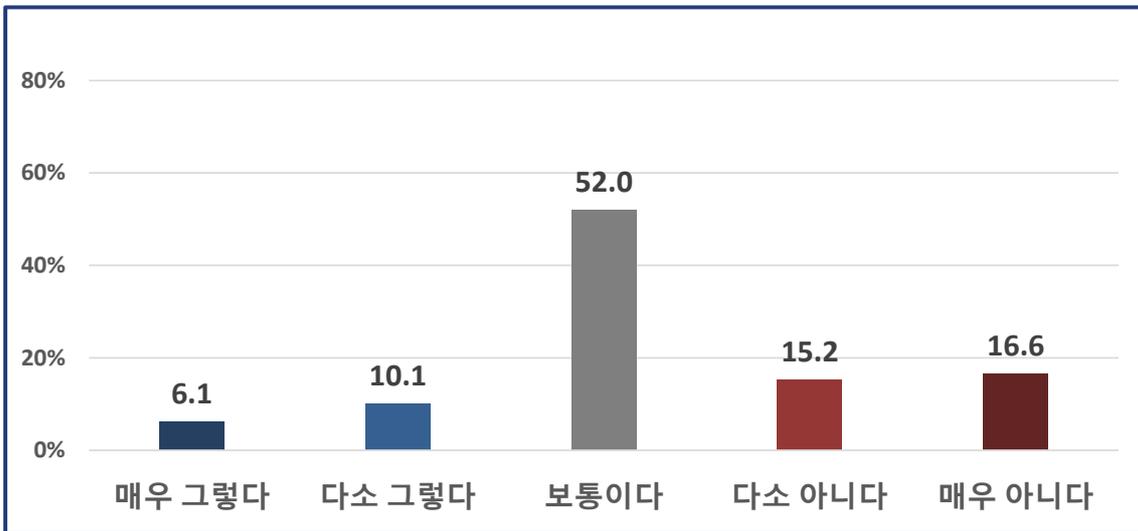
<그림 Ⅱ-31> “일을 더 열심히 할 수 있게 되었다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_근무시간 감소

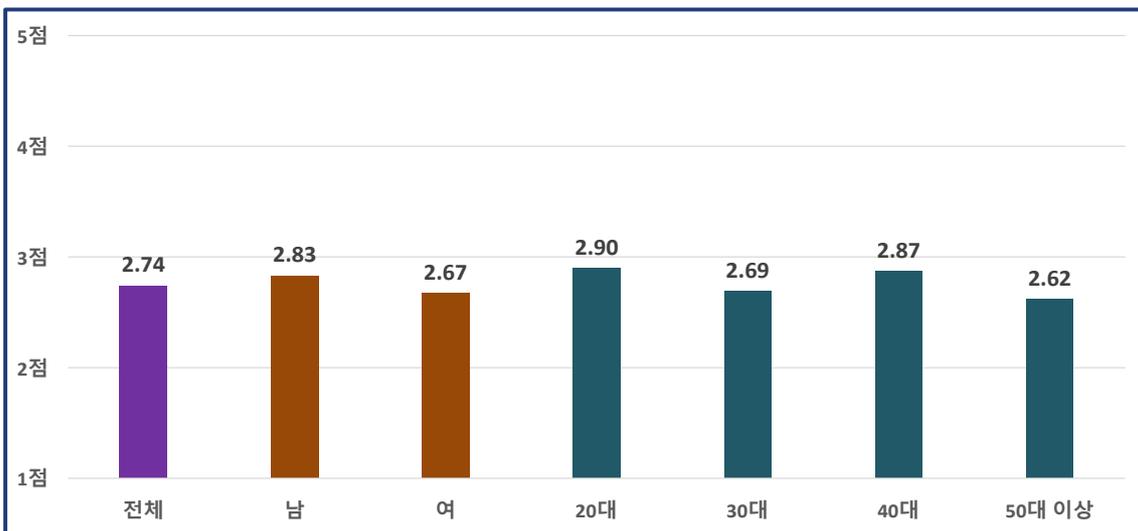
【표 Ⅱ-11】 생활임금 도입 후 변화5\_“(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		6.1	10.1	52.0	15.2	16.6	2.74	1.048
성별	남(135)	8.1	8.1	59.7	7.3	16.9	2.83	1.065
	여(175)	4.6	11.8	45.8	21.6	16.3	2.67	1.032
연령대	20대(35)	10.3	13.8	44.8	17.2	13.8	2.90	1.145
	30대(128)	4.3	9.5	55.2	12.9	18.1	2.69	1.017
	40대(78)	10.1	13.0	44.9	17.4	14.5	2.87	1.136
	50대 이상(69)	3.2	6.3	57.1	15.9	17.5	2.62	0.958
고용 형태	정규직(170)	5.5	12.3	57.5	11.0	13.7	2.85	0.992
	무기계약직(67)	5.1	5.1	47.5	18.6	23.7	2.49	1.073
	기간제/시간제(61)	10.0	8.3	40.0	21.7	20.0	2.67	1.188
	기타(12)	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0	3.00	0.603
급여	200만원 미만(74)	1.5	7.6	43.9	18.2	28.8	2.35	1.030
	200만원~250만원 미만(128)	9.6	7.8	51.3	18.3	13.0	2.83	1.070
	250만원 이상(108)	5.2	14.6	58.3	9.4	12.5	2.91	0.974
근무 기간	1년 미만(50)	9.5	16.7	45.2	19.0	9.5	2.98	1.070
	1년 이상 2년 미만(33)	10.3	17.2	44.8	3.4	24.1	2.86	1.274
	2년 이상 5년 미만(94)	5.8	7.0	48.8	20.9	17.4	2.63	1.041
	5년 이상 10년 미만(68)	4.8	7.9	58.7	12.7	15.9	2.73	.987
	10년 이상(64)	3.6	8.9	58.9	12.5	16.1	2.71	.967

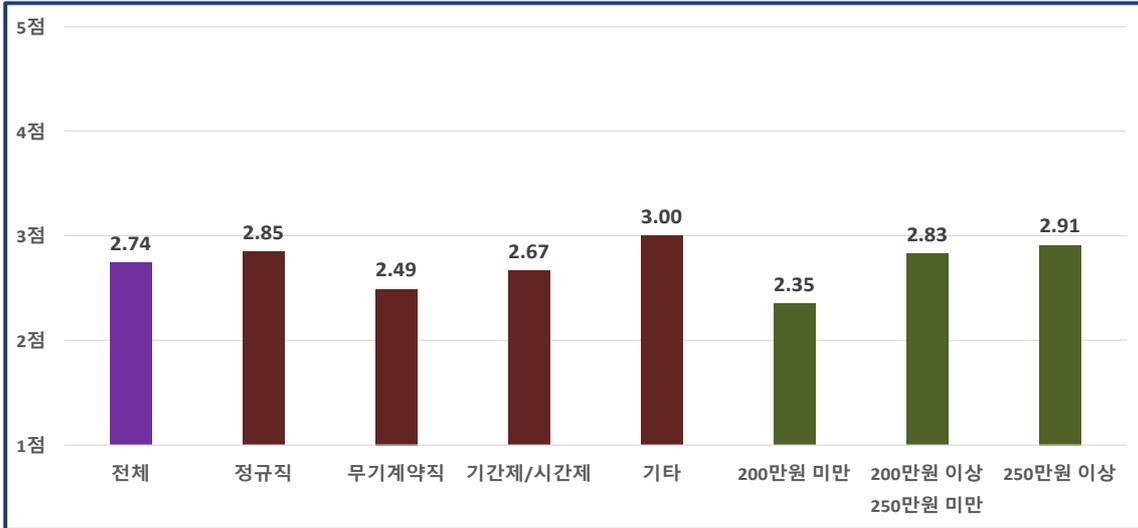
- 생활임금 도입 후 ‘(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 6.1%, ‘다소 그렇다’ 10.1%, ‘보통이다’ 52.0%, ‘다소 아니다’ 15.2%, ‘매우 아니다’(16.6%)로 나타나, 긍정적 평가(16.2%)가 부정적 평가(31.8%)보다 낮게 나타남
- 5점 평균값은 2.74점을 기록하였으며, 남성(2.83), 20대(2.90), 기타 고용형태(3.00), 250만원 이상 급여 수령(2.91), 근무기간 1년 미만(2.98) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



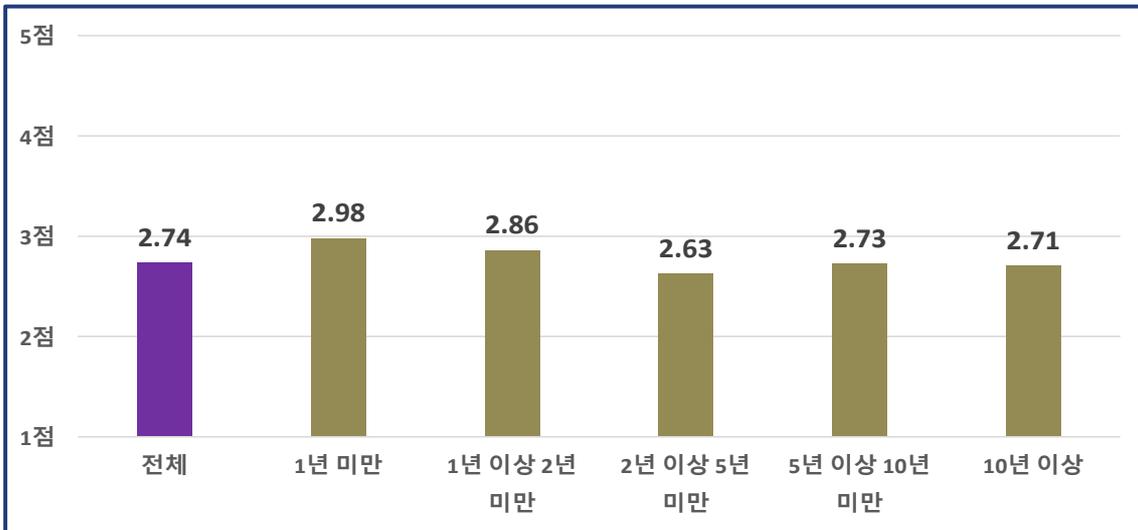
<그림 Ⅱ-32> “(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다”



<그림 Ⅱ-33> “(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-34> “(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다”(고용형태, 급여)



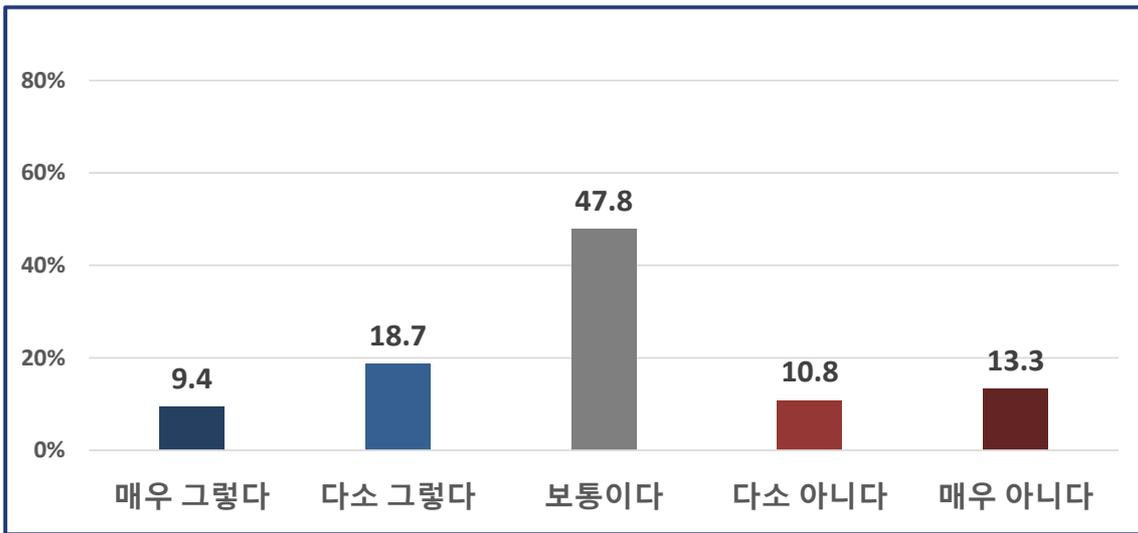
<그림 Ⅱ-35> “(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_직무만족도 향상

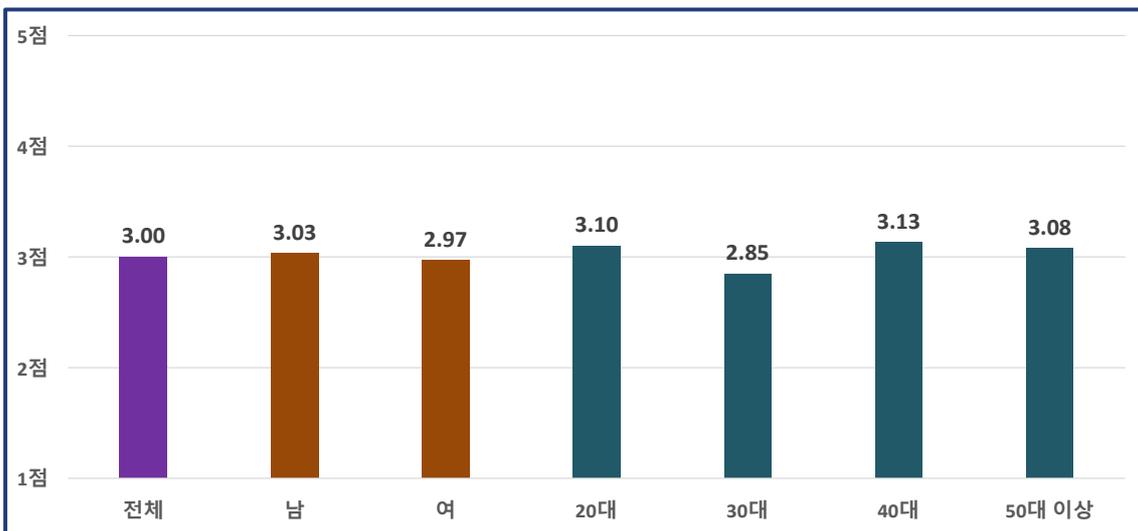
【표 Ⅱ-12】 생활임금 도입 후 변화6\_“직무만족도가 향상되었다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		9.4	18.7	47.8	10.8	13.3	3.00	1.098
성별	남(135)	12.1	15.3	50.8	7.3	14.5	3.03	1.140
	여(175)	7.1	21.4	45.5	13.6	12.3	2.97	1.066
연령대	20대(35)	10.3	34.5	27.6	10.3	17.2	3.10	1.263
	30대(128)	6.9	14.7	50.9	12.1	15.5	2.85	1.073
	40대(78)	14.3	20.0	40.0	15.7	10.0	3.13	1.154
	50대 이상(69)	7.9	17.5	60.3	3.2	11.1	3.08	0.989
고용 형태	정규직(170)	10.2	17.7	51.0	9.5	11.6	3.05	1.071
	무기계약직(67)	6.8	18.6	40.7	11.9	22.0	2.76	1.194
	기간제/시간제(61)	11.7	20.0	43.3	13.3	11.7	3.07	1.133
	기타(12)	0.0	25.0	66.7	8.3	0.0	3.17	0.577
급여	200만원 미만(74)	4.5	16.7	42.4	18.2	18.2	2.71	1.092
	200만원~250만원 미만(128)	12.9	17.2	47.4	11.2	11.2	3.09	1.119
	250만원 이상(108)	8.3	21.9	52.1	5.2	12.5	3.08	1.053
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	28.6	33.3	14.3	9.5	3.24	1.165
	1년 이상 2년 미만(33)	6.9	27.6	34.5	10.3	20.7	2.90	1.235
	2년 이상 5년 미만(94)	8.1	14.0	52.3	12.8	12.8	2.92	1.054
	5년 이상 10년 미만(68)	9.5	12.7	54.0	9.5	14.3	2.94	1.091
	10년 이상(64)	8.8	21.1	50.9	7.0	12.3	3.07	1.067

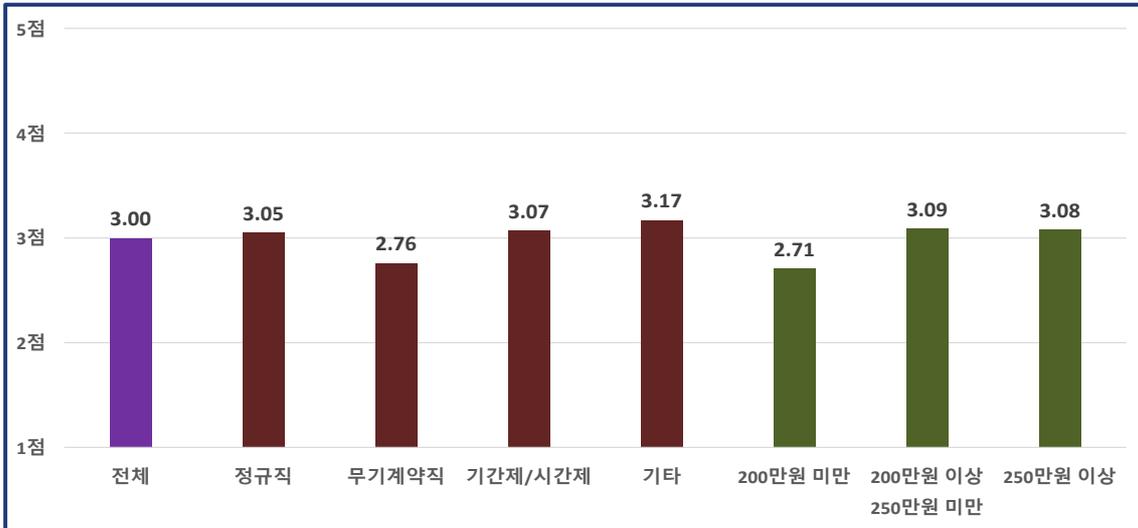
- 생활임금 도입 후 ‘직무만족도가 향상되었다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 9.4%, ‘다소 그렇다’ 18.7%, ‘보통이다’ 47.8%, ‘다소 아니다’ 10.8%, ‘매우 아니다’(13.3%)로 나타나, 긍정적 평가(28.1%)가 부정적 평가(24.1%)보다 높게 나타남
- 5점 평균값은 3.00점을 기록하였으며, 남성(3.03), 40대(3.13), 기타 고용 형태(3.17), 250만원 이상 250만원 미만 급여 수령(3.09), 근무기간 1년 미만(3.24) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



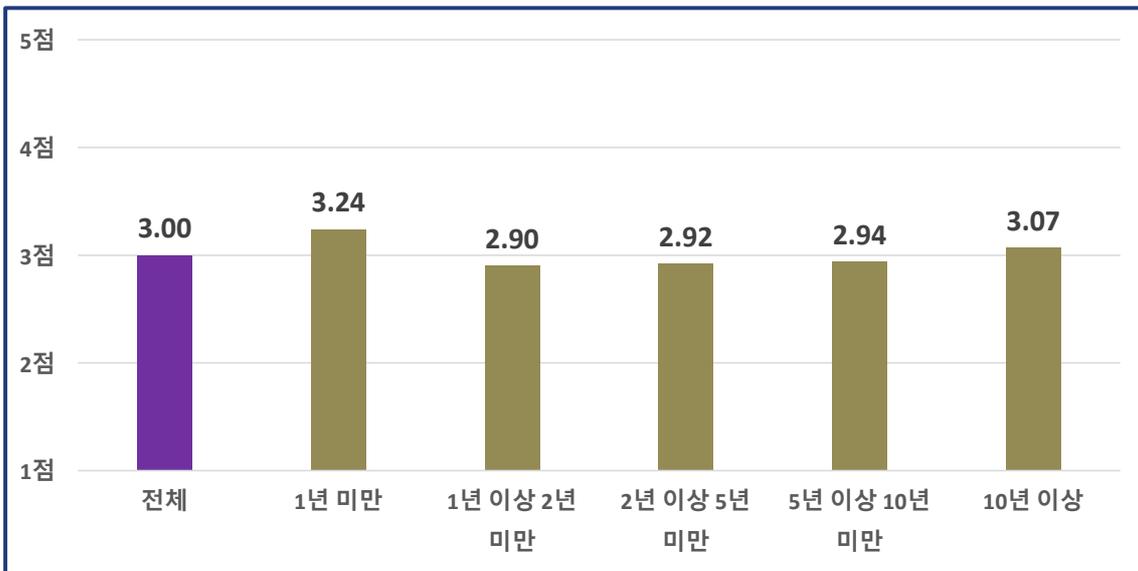
<그림 Ⅱ-36> “직무만족도가 향상되었다”



<그림 Ⅱ-37> “직무만족도가 향상되었다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-38> “직무만족도가 향상되었다”(고용형태, 급여)



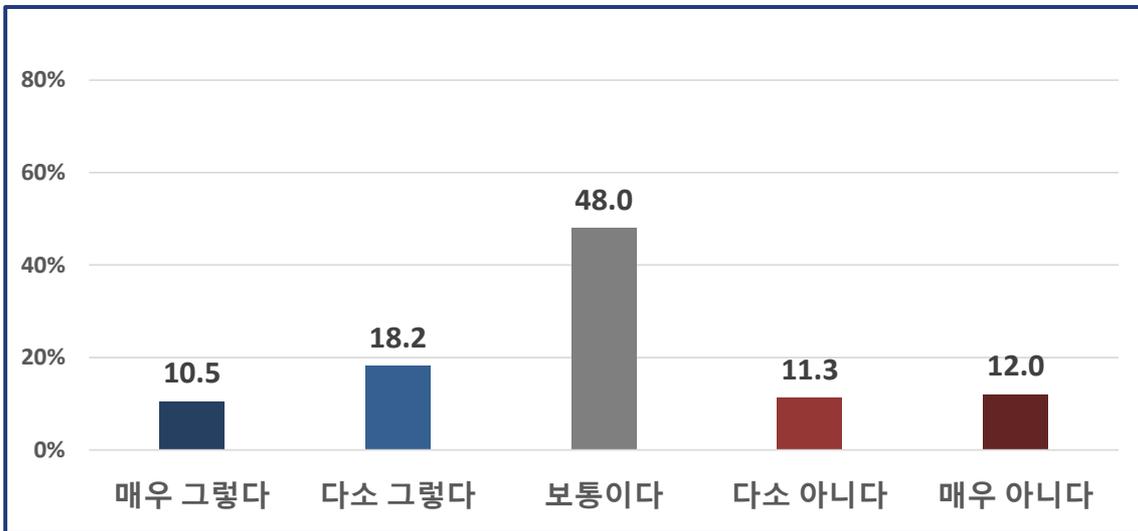
<그림 Ⅱ-39> “직무만족도가 향상되었다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_업무능력 향상

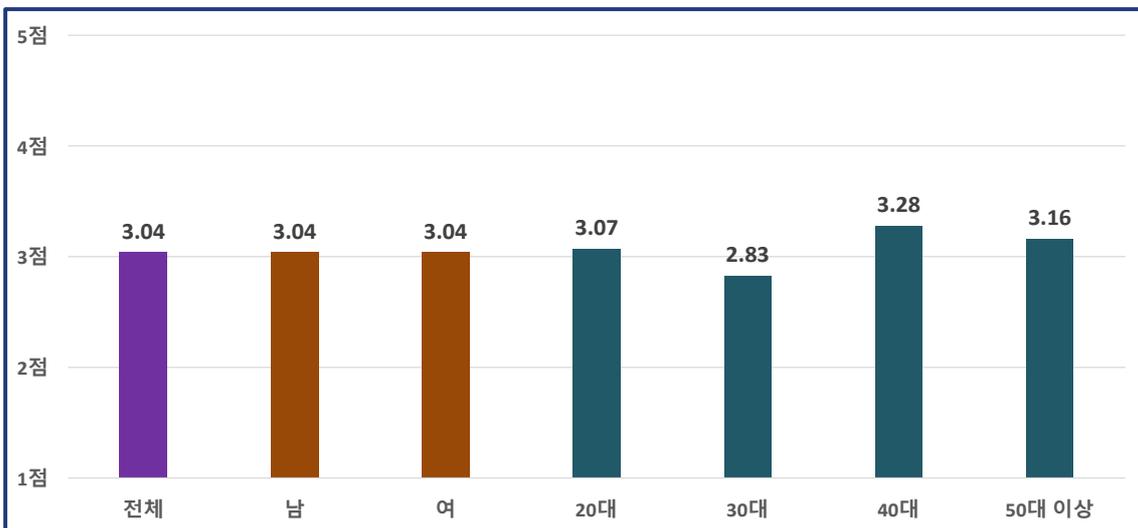
【표 Ⅱ-13】 생활임금 도입 후 변화7\_“업무능력이 향상되었다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		10.5	18.2	48.0	11.3	12.0	3.04	1.095
성별	남(135)	13.7	12.9	50.0	10.5	12.9	3.04	1.143
	여(175)	7.9	22.5	46.4	11.9	11.3	3.04	1.058
연령대	20대(35)	10.7	28.6	28.6	21.4	10.7	3.07	1.184
	30대(128)	7.8	12.2	51.3	12.2	16.5	2.83	1.094
	40대(78)	15.9	21.7	44.9	8.7	8.7	3.28	1.110
	50대 이상(69)	9.5	20.6	54.0	7.9	7.9	3.16	0.987
고용 형태	정규직(170)	11.7	15.9	51.0	10.3	11.0	3.07	1.084
	무기계약직(67)	6.8	25.4	40.7	10.2	16.9	2.95	1.151
	기간제/시간제(61)	13.3	16.7	45.0	13.3	11.7	3.07	1.148
	기타(12)	0.0	18.2	63.6	18.2	0.0	3.00	0.632
급여	200만원 미만(74)	4.7	18.8	43.8	15.6	17.2	2.78	1.091
	200만원~250만원 미만(128)	13.0	16.5	48.7	11.3	10.4	3.10	1.103
	250만원 이상(108)	11.5	19.8	50.0	8.3	10.4	3.14	1.072
근무 기간	1년 미만(50)	14.3	31.0	28.6	19.0	7.1	3.26	1.149
	1년 이상 2년 미만(33)	13.8	17.2	41.4	6.9	20.7	2.97	1.295
	2년 이상 5년 미만(94)	8.3	11.9	54.8	13.1	11.9	2.92	1.032
	5년 이상 10년 미만(68)	9.5	12.7	55.6	7.9	14.3	2.95	1.084
	10년 이상(64)	10.7	25.0	46.4	8.9	8.9	3.20	1.052

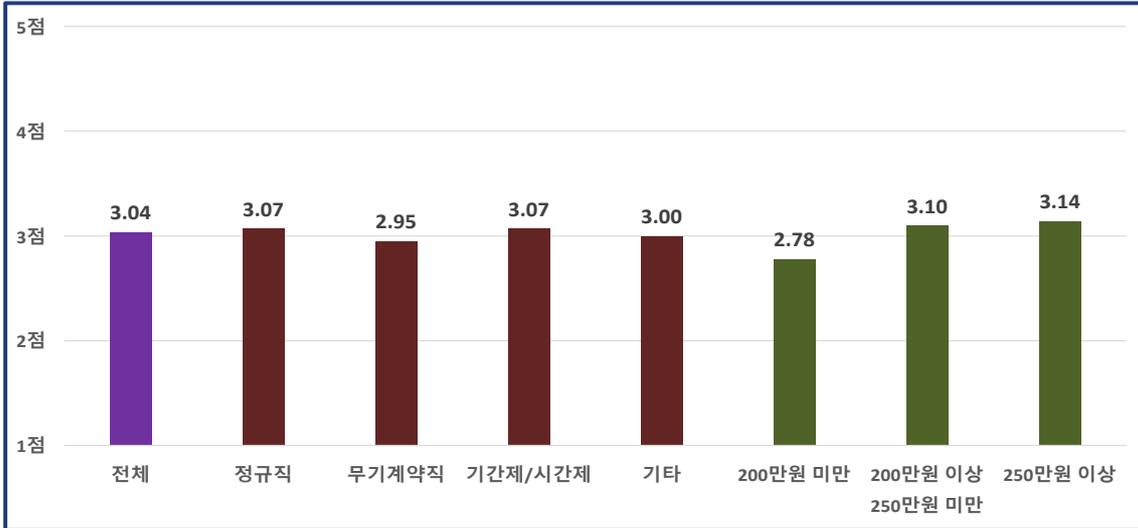
- 생활임금 도입 후 ‘업무능력이 향상되었다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 10.5%, ‘다소 그렇다’ 18.2%, ‘보통이다’ 48.0%, ‘다소 아니다’ 11.3%, ‘매우 아니다’(12.0%)로 나타나, 긍정적 평가(28.7%)가 부정적 평가(23.3%)보다 높게 나타남
- 5점 평균값은 3.04점을 기록하였으며, 40대(3.28), 정규직과 기간/시간제 (각 3.07), 250만원 이상 급여 수령(3.14), 근무기간 1년 미만(3.26) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



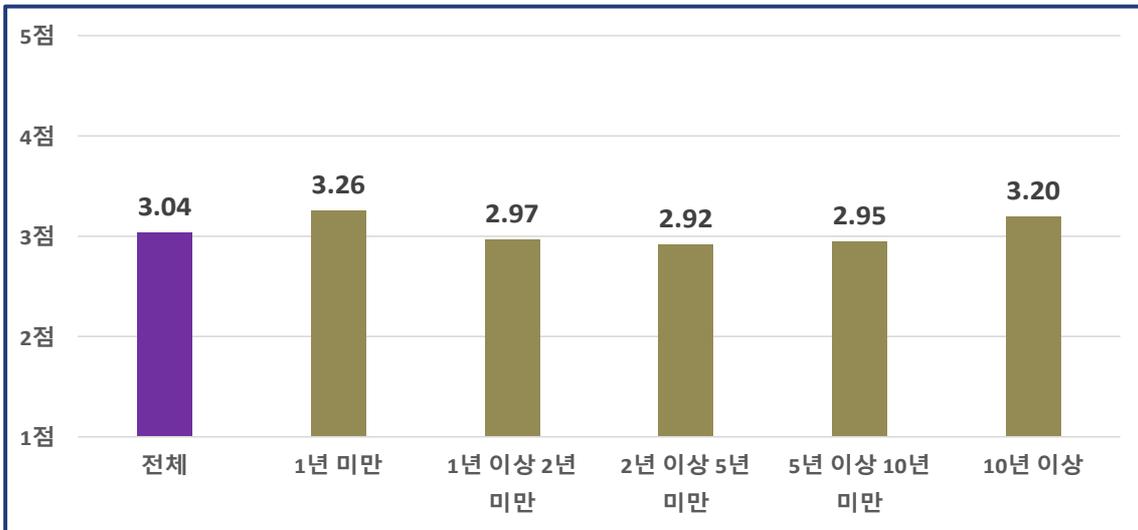
<그림 Ⅱ-40> “업무능력이 향상되었다”



<그림 Ⅱ-41> “업무능력이 향상되었다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-42> “업무능력이 향상되었다”(고용형태, 급여)



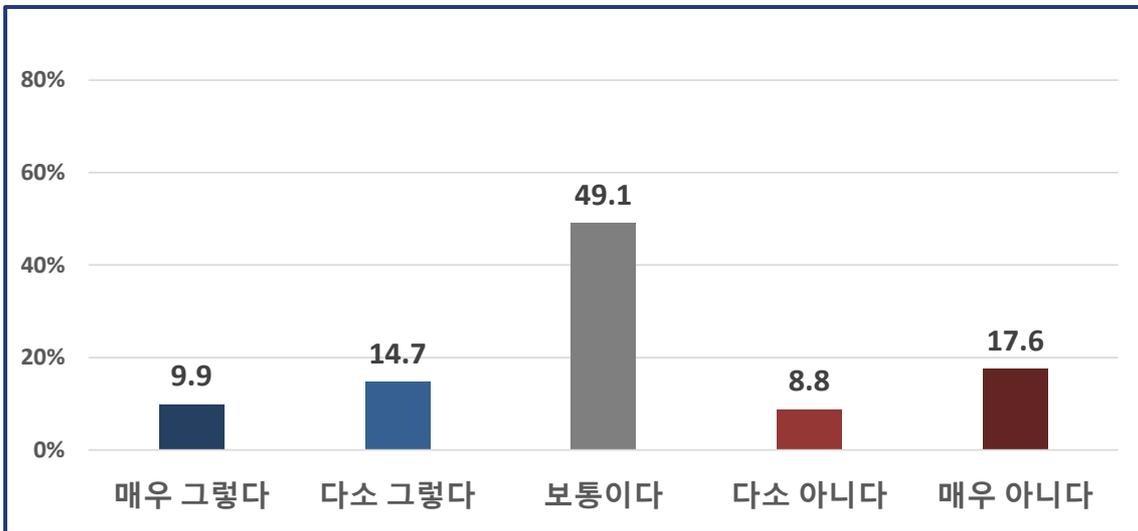
<그림 Ⅱ-43> “업무능력이 향상되었다”(근무기간)

□ 생활임금 도입 후 달라진 점\_이직 고민 감소

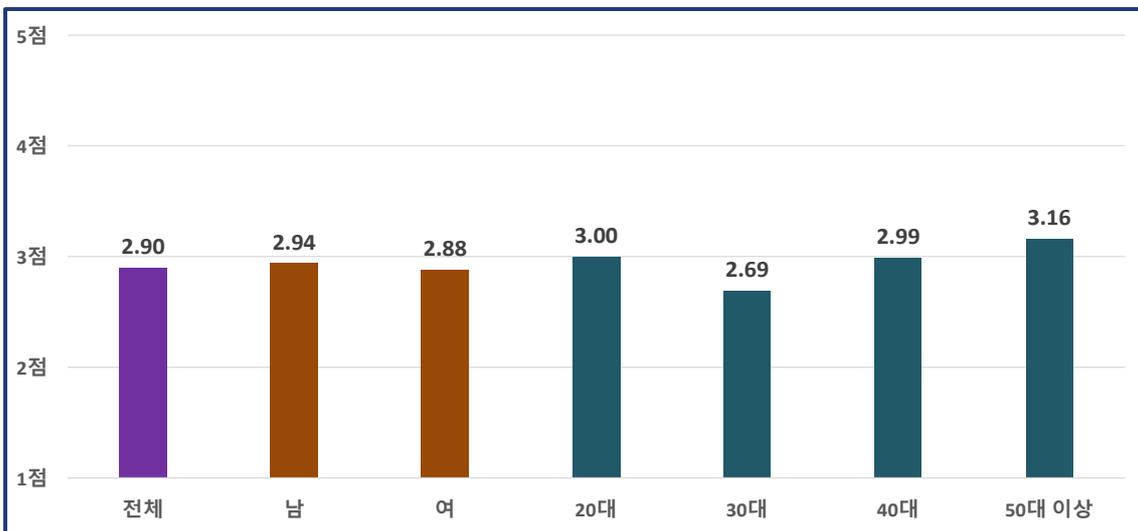
【표 Ⅱ-14】 생활임금 도입 후 변화8\_“이직을 생각하지 않게 되었다”

(단위: 명, %, 점)		매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다	5점 평균	표준 편차
전체(310)		9.9	14.7	49.1	8.8	17.6	2.90	1.153
성별	남(135)	13.2	10.7	50.4	8.3	17.4	2.94	1.192
	여(175)	7.2	17.8	48.0	9.2	17.8	2.88	1.124
연령대	20대(35)	10.3	27.6	31.0	13.8	17.2	3.00	1.254
	30대(128)	7.0	6.1	57.0	8.8	21.1	2.69	1.090
	40대(78)	13.2	19.1	39.7	8.8	19.1	2.99	1.264
	50대 이상(69)	11.3	19.4	53.2	6.5	9.7	3.16	1.043
고용 형태	정규직(170)	9.1	13.3	54.5	7.0	16.1	2.92	1.101
	무기계약직(67)	11.9	15.3	37.3	11.9	23.7	2.80	1.297
	기간제/시간제(61)	11.9	16.9	44.1	8.5	18.6	2.95	1.224
	기타(12)	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0	3.00	0.603
급여	200만원 미만(74)	7.6	12.1	45.5	7.6	27.3	2.65	1.222
	200만원~250만원 미만(128)	12.4	13.3	46.0	12.4	15.9	2.94	1.182
	250만원 이상(108)	8.5	18.1	55.3	5.3	12.8	3.04	1.046
근무 기간	1년 미만(50)	16.7	19.0	35.7	14.3	14.3	3.10	1.265
	1년 이상 2년 미만(33)	6.9	17.2	44.8	6.9	24.1	2.76	1.215
	2년 이상 5년 미만(94)	9.3	9.3	51.2	10.5	19.8	2.78	1.152
	5년 이상 10년 미만(68)	11.3	11.3	50.0	8.1	19.4	2.87	1.194
	10년 이상(64)	5.7	22.6	58.5	3.8	9.4	3.11	.934

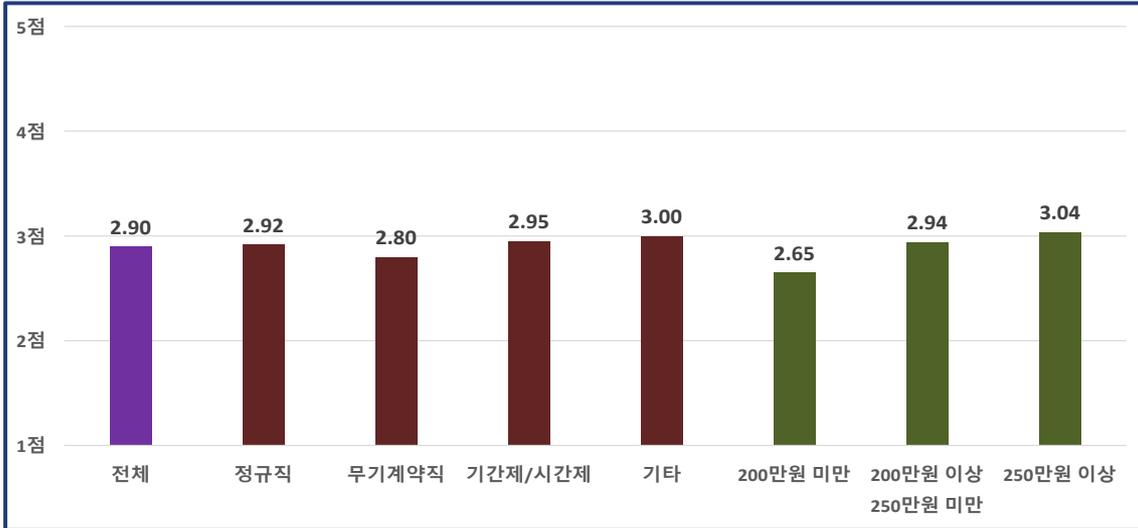
- 생활임금 도입 후 ‘이직을 생각하지 않게 되었다’는 항목에 대한 인식은 ‘매우 그렇다’ 9.9%, ‘다소 그렇다’ 14.7%, ‘보통이다’ 49.1%, ‘다소 아니다’ 8.8%, ‘매우 아니다’(17.6%)로 나타나, 긍정적 평가(24.6%)가 부정적 평가(26.4%)보다 낮게 나타남
- 5점 평균값은 2.90점을 기록하였으며, 남성(2.94), 50대 이상(3.16), 기타 고용형태(3.00), 250만원 이상 급여 수령자(3.04), 근무기간 10년 이상(3.11) 응답자층에서 상대적으로 긍정적 평가가 높게 나타남



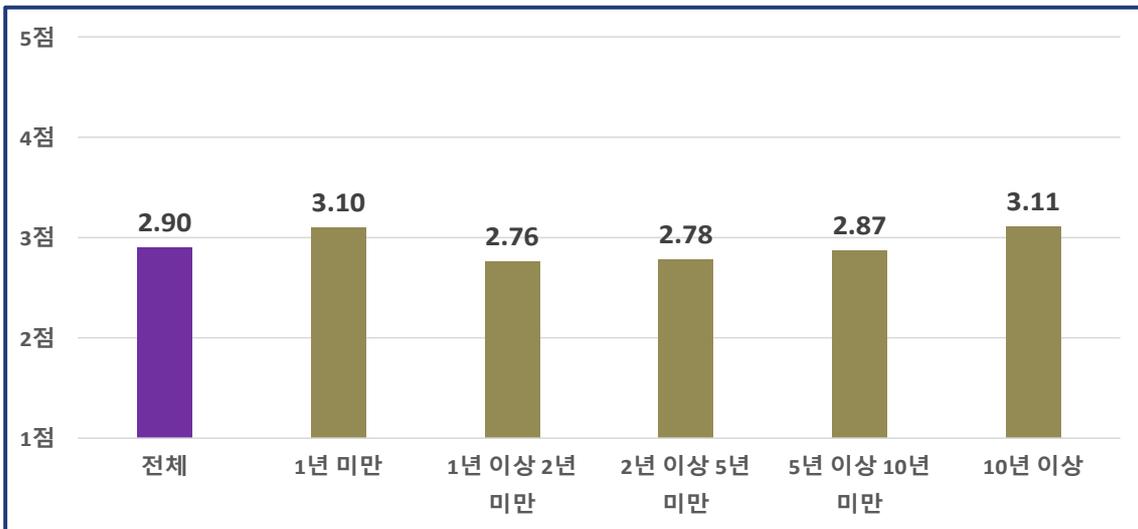
<그림 Ⅱ-44> “이직을 생각하지 않게 되었다”



<그림 Ⅱ-45> “이직을 생각하지 않게 되었다”(성, 연령)



<그림 Ⅱ-46> “이직을 생각하지 않게 되었다”(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-47> “이직을 생각하지 않게 되었다”(근무기간)

### 3 생활임금 만족도 및 의견

□ 생활임금 만족도

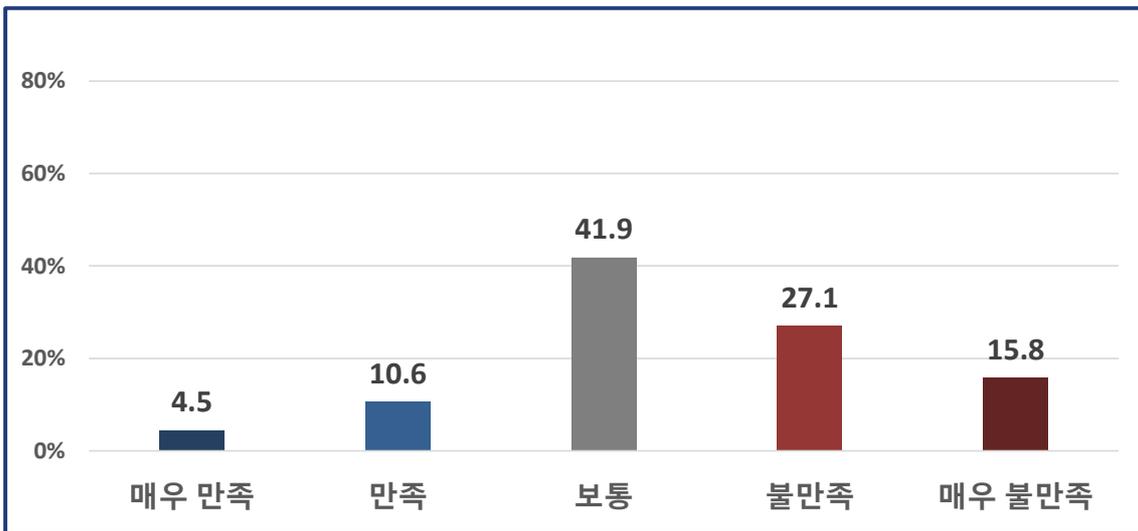
【표 Ⅱ-15】 생활임금 만족도

(단위: 명, %, 점)		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	5점 평균	표준 편차
전체(310)		4.5	10.6	41.9	27.1	15.8	2.61	1.020
성별	남(135)	5.2	9.6	43.0	25.2	17.0	2.61	1.045
	여(175)	4.0	11.4	41.1	28.6	14.9	2.61	1.005
연령대	20대(35)	2.9	17.1	45.7	25.7	8.6	2.80	0.933
	30대(128)	1.6	9.4	38.3	32.8	18.0	2.44	0.945
	40대(78)	7.7	11.5	39.7	25.6	15.4	2.71	1.106
	50대 이상(69)	7.2	8.7	49.3	18.8	15.9	2.72	1.069
고용 형태	정규직(170)	4.7	8.2	49.4	23.5	14.1	2.66	0.980
	무기계약직(67)	4.5	10.4	35.8	28.4	20.9	2.49	1.078
	기간제/시간제(61)	4.9	14.8	27.9	34.4	18.0	2.54	1.104
	기타(12)	0.0	25.0	41.7	33.3	0.0	2.92	0.793
급여	200만원 미만(74)	0.0	6.8	35.1	35.1	23.0	2.26	0.892
	200만원~250만원 미만(128)	4.7	10.9	39.8	30.5	14.1	2.62	1.013
	250만원 이상(108)	7.4	13.0	49.1	17.6	13.0	2.84	1.052
근무 기간	1년 미만(50)	6.0	12.0	38.0	28.0	16.0	2.64	1.083
	1년 이상 2년 미만(33)	0.0	15.2	39.4	24.2	21.2	2.48	1.004
	2년 이상 5년 미만(94)	3.2	8.5	35.1	37.2	16.0	2.46	.969
	5년 이상 10년 미만(68)	5.9	7.4	42.6	27.9	16.2	2.59	1.040
	10년 이상(64)	6.3	14.1	54.7	12.5	12.5	2.89	1.010

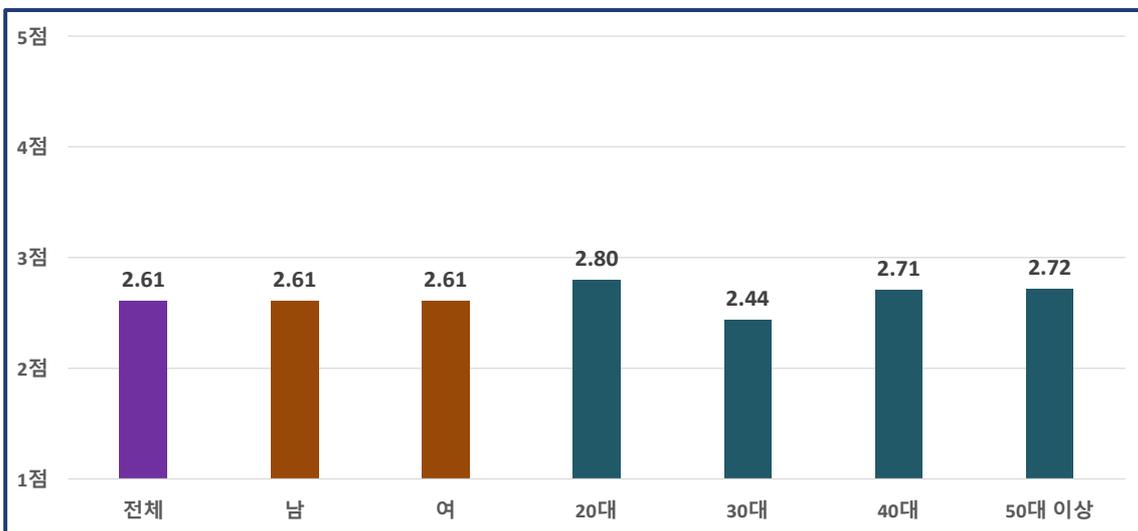
○ 현재 받고 있는 생활임금(시간급 10,900원/월급 2,278,100원/209시간 기준)에 대해 만족하는지 살펴본 결과, ‘매우 만족’ 4.5%, ‘만족’ 10.6%,

‘보통’ 41.9%, ‘불만족’ 27.1%, ‘매우 불만족’ 15.8%로 나타나, 불만족 (매우 불만족+불만족) 비율이 42.9%로 만족(매우 만족+만족) 비율 (15.1%)보다 27.8%포인트 높게 나타남

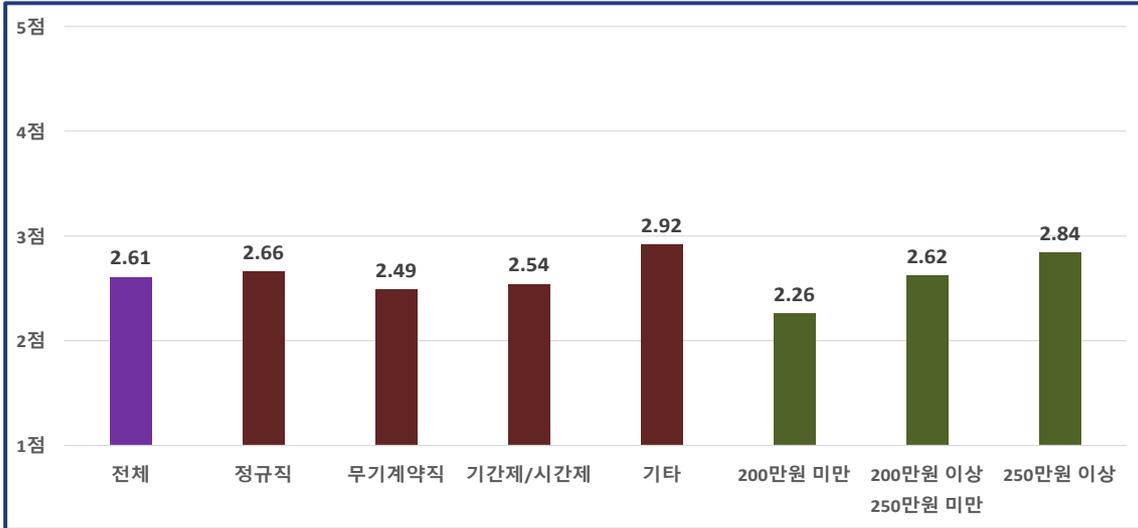
- 성별, 연령대, 고용형태 등 모든 집단에서 전체적으로 생활임금에 대한 만족보다는 불만족 비율이 높게 나타남
- 5점 평균값은 2.61점을 기록하여, 보통에 미치지 못함. 특히 30대(2.44), 무기계약직(2.49), 200만원 미만 급여 수령(2.26), 근무기간 2년 이상 5년 미만(2.46) 응답자층에서 상대적으로 생활임금 만족도가 낮음



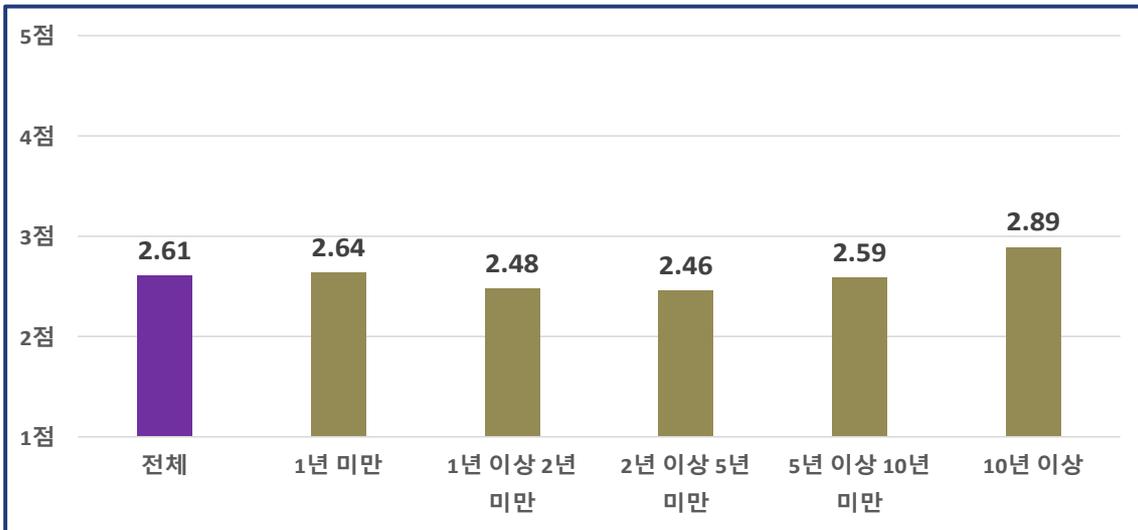
<그림 Ⅱ-48> 생활임금 만족도



<그림 Ⅱ-49> 생활임금 만족도(성, 연령)



<그림 Ⅱ-50> 생활임금 만족도(고용형태, 급여)



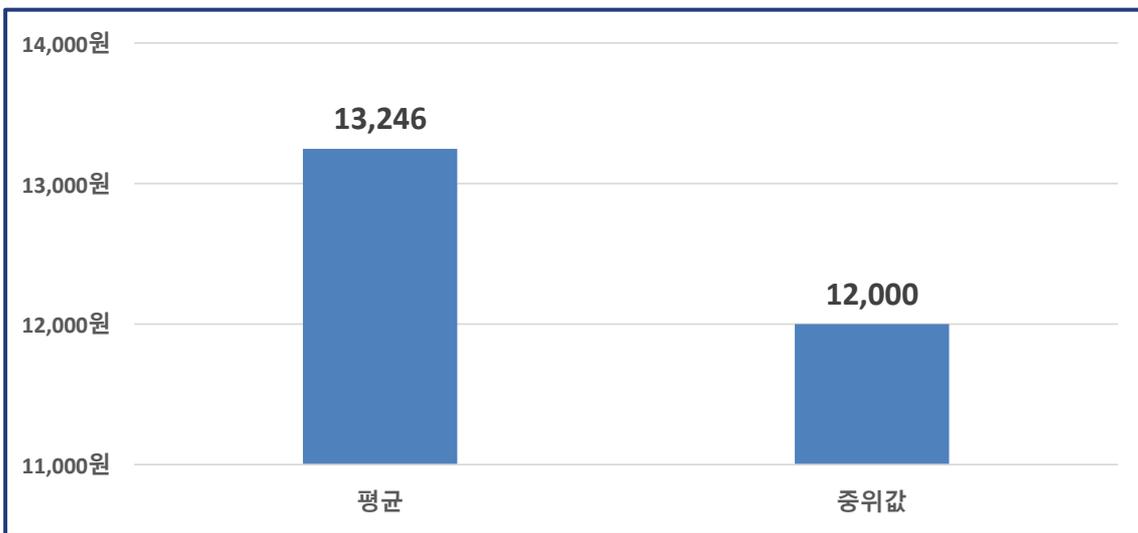
<그림 Ⅱ-51> 생활임금 만족도(근무기간)

□ 2023년 전라남도 적정 생활임금

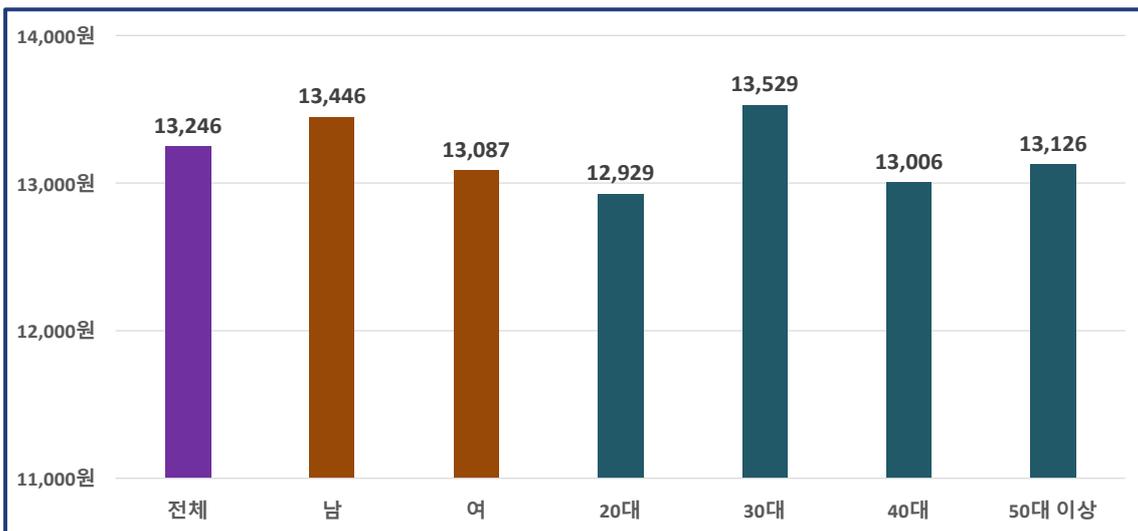
【표 Ⅱ-16】 2023년 적정 생활임금

(단위: 명, 원)		평균	표준편차	중위값
전체(285)		13,246	2829.31	12,000
성별	남(126)	13,446	3240.57	12,000
	여(159)	13,087	2454.27	12,000
연령대	20대(31)	12,929	2303.94	12,000
	30대(121)	13,529	3290.58	12,000
	40대(71)	13,006	2236.03	12,000
	50대 이상(62)	13,126	2707.07	12,000
고용 형태	정규직(155)	13,256	2575.63	12,000
	무기계약직(60)	13,325	3316.38	12,000
	기간제/시간제(58)	13,431	3168.35	12,000
	기타(12)	11,817	589.04	12,000
급여	200만원 미만(67)	12,982	1910.57	12,000
	200만원~250만원 미만(117)	13,573	3105.83	12,000
	250만원 이상(101)	13,041	2986.80	12,000
근무 기간	1년 미만(46)	12,793	1787.53	12,000
	1년 이상 2년 미만(31)	13,304	2355.11	12,000
	2년 이상 5년 미만(88)	13,448	3087.64	12,000
	5년 이상 10년 미만(62)	13,130	3042.89	12,000
	10년 이상(58)	13,388	3117.19	12,000

- 내년(2023년) 전라남도 생활임금으로 적당한 금액은 13,246원으로 파악됨. 중위값은 성별, 연령대, 고용형태 등과 상관없이 12,000원으로 동일하게 나타남
- 성별에 따른 2023년 적정 생활임금은 남성 13,446원, 여성 13,087원임
- 연령대별로는 20대 12,929원, 30대 13,529원, 40대 13,006원, 50대 이상 13,126원으로 파악됨

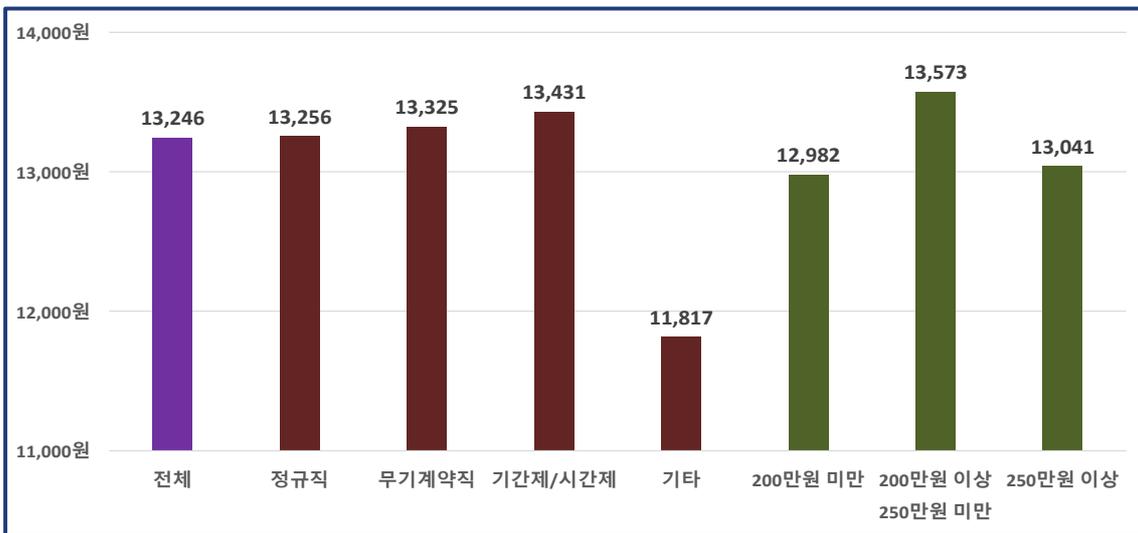


<그림 Ⅱ-52> 2023년 적정 생활임금

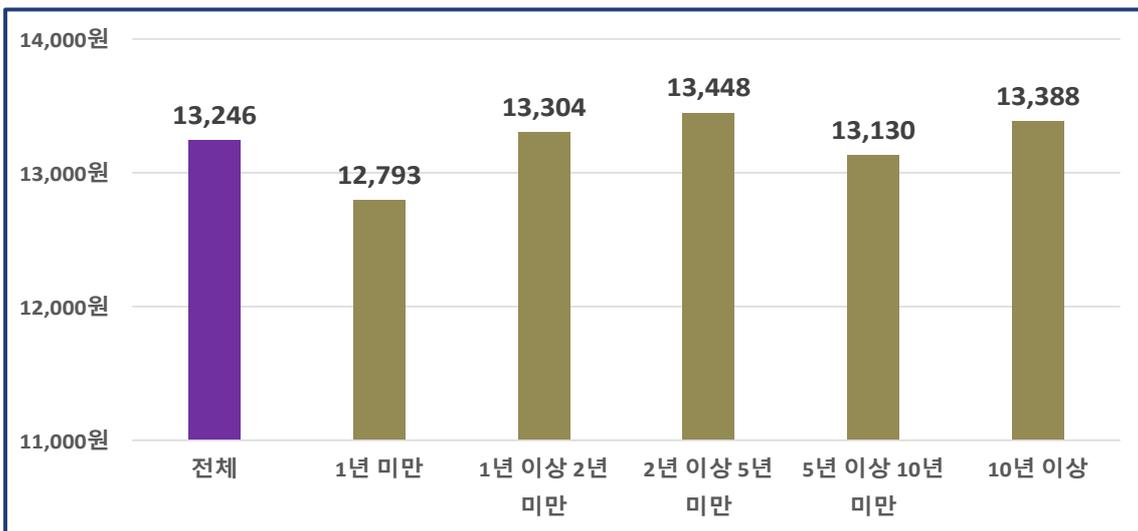


<그림 Ⅱ-53> 2023년 적정 생활임금(성, 연령)

- 고용형태에 따른 2023년 적정 생활임금은 기간제/시간제 13,431원, 무기계약직 13,325원, 정규직 13,256원, 기타 11,817원 순임
- 급여에 따라 살펴보면, 200만원 이상 250만원 미만이 13,573원으로 가장 높고, 다음으로 250만원 이상(13,041원), 200만원 미만(12,982원) 순임
- 근무기간별로는 2년 이상 5년 미만(13,448원), 10년 이상(13,388원), 1년 이상 2년 미만(13,304원), 5년 이상 10년 미만(13,130원), 1년 미만(12,793원) 등의 순으로 2023년 적정 생활임금을 높게 인식함



<그림 Ⅱ-54> 2023년 적정 생활임금(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-55> 2023년 적정 생활임금(근무기간)

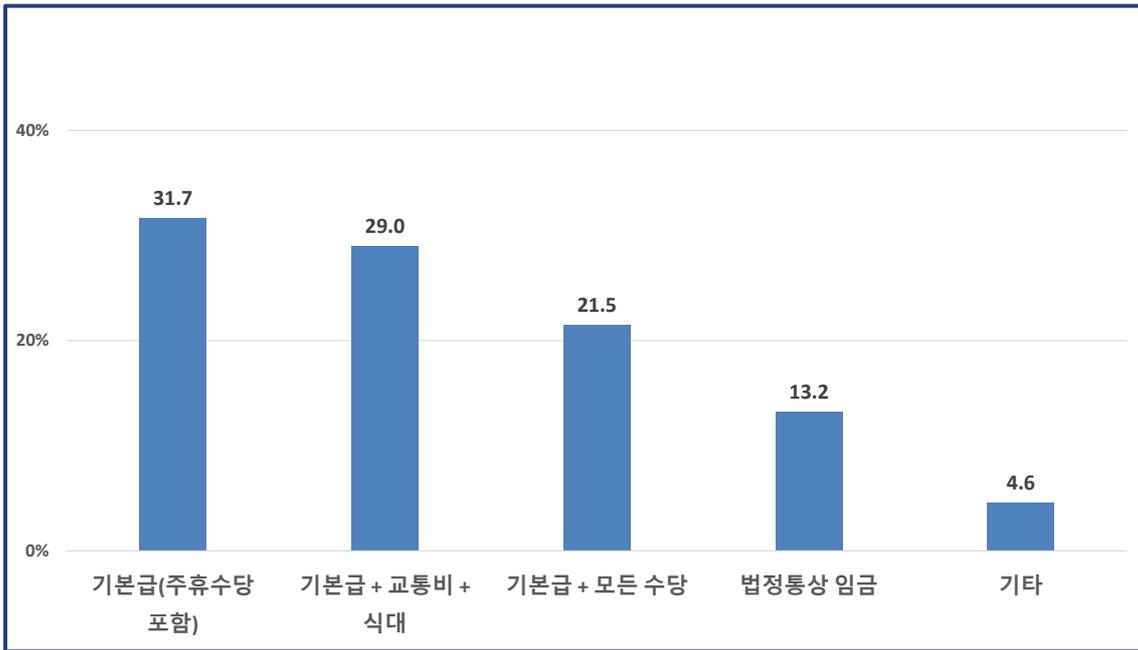
□ 생활임금 미달 여부를 판단할 때 기준이 되는 임금 항목

**【표 Ⅱ-17】 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목**

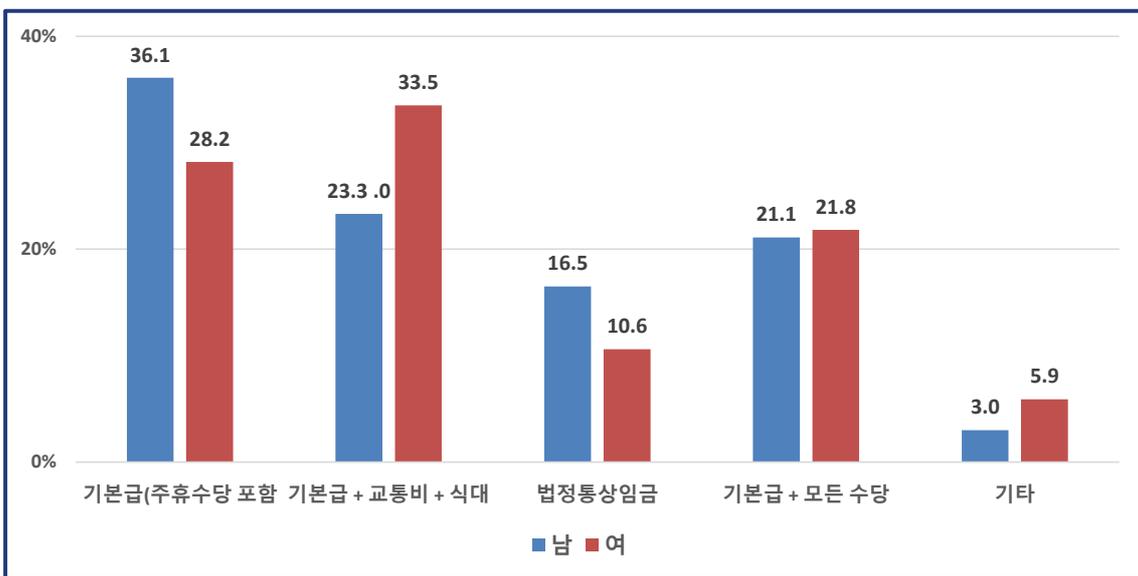
(단위: 명, %)		기본급(주 휴수당 포함)	기본급 + 교통비 + 식대	법정통상 임금	기본급 + 모든 수당	기타
전체(310)		31.7	29.0	13.2	21.5	4.6
성별	남(135)	36.1	23.3	16.5	21.1	3.0
	여(175)	28.2	33.5	10.6	21.8	5.9
연령대	20대(35)	26.5	38.2	8.8	17.6	8.8
	30대(128)	39.2	30.4	14.4	14.4	1.6
	40대(78)	28.0	26.7	14.7	26.7	4.0
	50대 이상(69)	24.6	24.6	11.6	30.4	8.7
고용 형태	정규직(170)	33.3	24.2	13.9	23.0	5.5
	무기계약직(67)	36.4	22.7	12.1	22.7	6.1
	기간제/시간제(61)	21.3	50.8	9.8	16.4	1.6
	기타(12)	36.4	18.2	27.3	18.2	0.0
급여	200만원 미만(74)	28.8	35.6	9.6	19.2	6.8
	200만원~250만원 미만(128)	35.4	29.9	11.8	18.9	3.9
	250만원 이상(108)	29.1	23.3	17.5	26.2	3.9
근무 기간	1년 미만(50)	28.0	34.0	20.0	16.0	2.0
	1년 이상 2년 미만(33)	30.3	33.3	12.1	18.2	6.1
	2년 이상 5년 미만(94)	39.6	29.7	12.1	13.2	5.5
	5년 이상 10년 미만(68)	30.3	30.3	12.1	25.8	1.5
	10년 이상(64)	25.8	19.4	11.3	35.5	8.1

- 현재 전라남도 생활임금은 통상임금을 기준으로 하고 있음. 관련하여 생활임금 미달 여부를 판단할 때 기준이 되는 임금 항목으로 어떠한 것이 적당한지 살펴본 결과, ‘기본급(주휴수당 포함)’에 대한 선택이 31.7%로 가장 높게 나타남
- 다음으로 ‘기본급+교통비+식대’(29.0%), ‘기본급+모든 수당’(21.5%), ‘법정통상임금’(13.2%) 등의 순으로 선호도를 보임

- 남성은 ‘기본급(주휴수당 포함)’이 36.1%로 가장 높고, 여성은 ‘기본급+교통비+식대’가 33.5%로 가장 높게 나타남
- 20대는 ‘기본급+교통비+식대’(38.2%), 30대와 40대는 ‘기본급(주휴수당 포함)’(각 39.2%, 28.0%), 50대 이상은 ‘기본급+모든 수당’(30.4%)을 가장 많이 선택함



<그림 Ⅱ-56> 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목



<그림 Ⅱ-57> 생활임금 미달 여부 판단 기준 임금 항목(성별)

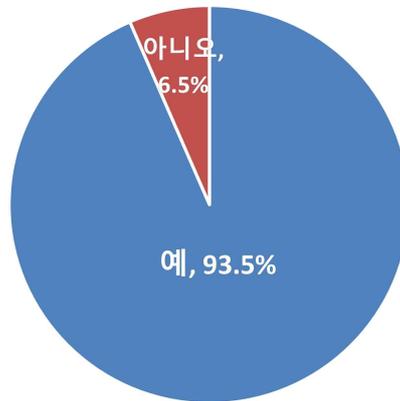
□ 급여명세서 수령

【표 Ⅱ-18】 급여명세서 수령 여부

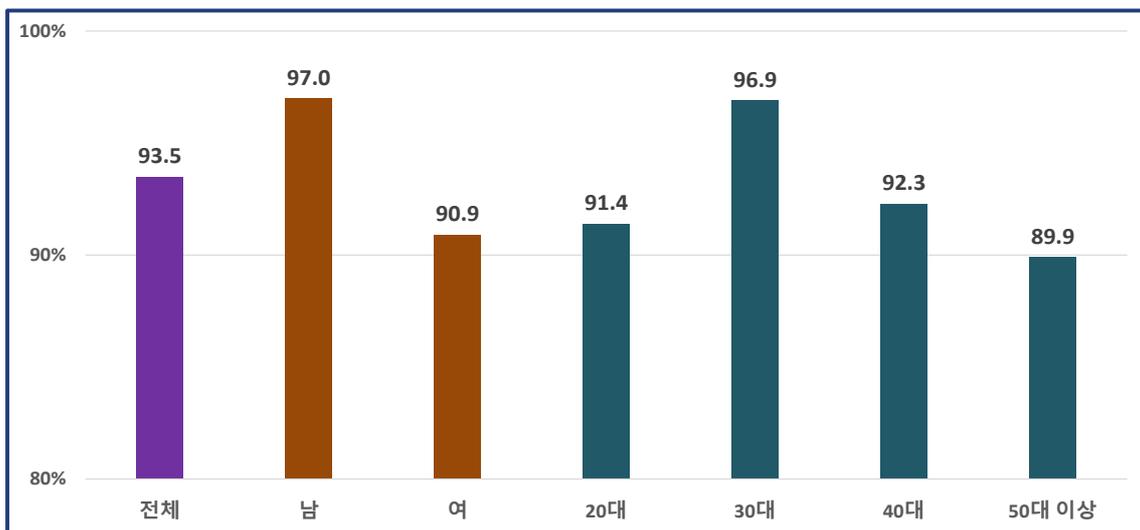
(단위: 명, %)		예	아니오
전체(310)		93.5	6.5
성별	남(135)	97.0	3.0
	여(175)	90.9	9.1
연령대	20대(35)	91.4	8.6
	30대(128)	96.9	3.1
	40대(78)	92.3	7.7
	50대 이상(69)	89.9	10.1
고용 형태	정규직(170)	97.1	2.9
	무기계약직(67)	92.5	7.5
	기간제/시간제(61)	86.9	13.1
	기타(12)	83.3	16.7
급여	200만원 미만(74)	87.8	12.2
	200만원~250만원 미만(128)	93.8	6.3
	250만원 이상(108)	97.2	2.8
근무 기간	1년 미만(50)	88.0	12.0
	1년 이상 2년 미만(33)	100.0	0.0
	2년 이상 5년 미만(94)	93.6	6.4
	5년 이상 10년 미만(68)	95.6	4.4
	10년 이상(64)	92.2	7.8

- 근무하고 있는 곳에서 급여명세서를 받는 응답자는 전체의 93.5%임
- 급여명세서 수령 비율은 남성(97.0%)이 여성(90.9%)보다 높음
- 연령대별 급여명세서 수령 비율은 30대(96.9%), 40대(92.3%), 20대(91.4%), 50대 이상(89.9%) 등의 순으로 높게 나타남

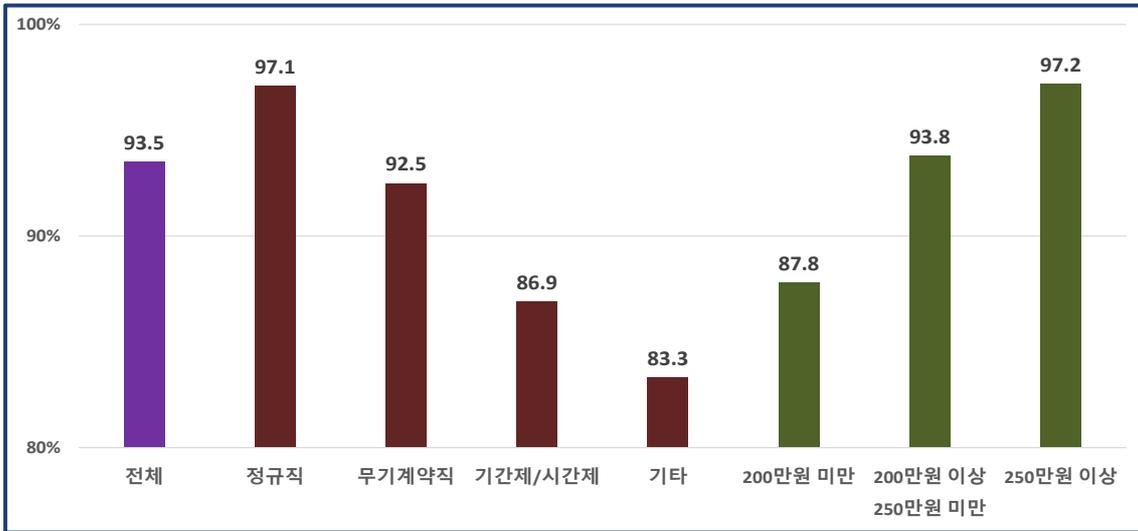
- 고용형태별로는 정규직(97.1%), 무기계약직(92.5%), 기간제/시간제(86.9%), 기타(83.3%) 등의 순임
- 월급여에 따라서는 250만원 이상(97.2%), 200만원 이상 250만원 미만(93.8%), 200만원 미만(87.8%)로 나타나, 급여수준이 높을수록 급여명세서 수령 비율이 높음
- 근무기간에 따른 급여명세서 수령 비율은 1년 이상 2년 미만이 100%로 가장 높고, 다음으로 5년 이상 10년 미만(95.6%), 2년 이상 5년 미만(93.6%), 10년 이상(92.2%), 1년 미만(88.0%) 등의 순으로 높게 나타남



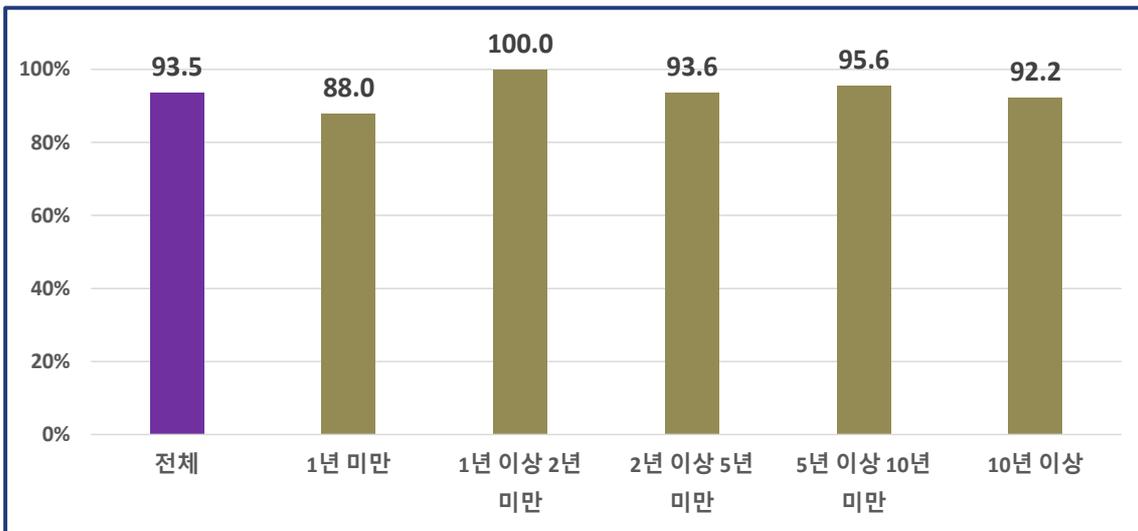
<그림 Ⅱ-58> 급여명세서 수령 여부



<그림 Ⅱ-59> 급여명세서 수령(성, 연령)



<그림 Ⅱ-60> 급여명세서 수령(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-61> 급여명세서 수령(근무기간)

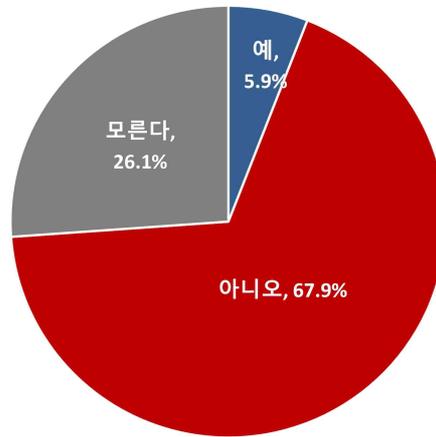
□ 급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당 항목 여부

**【표 Ⅱ-19】 급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당 여부**

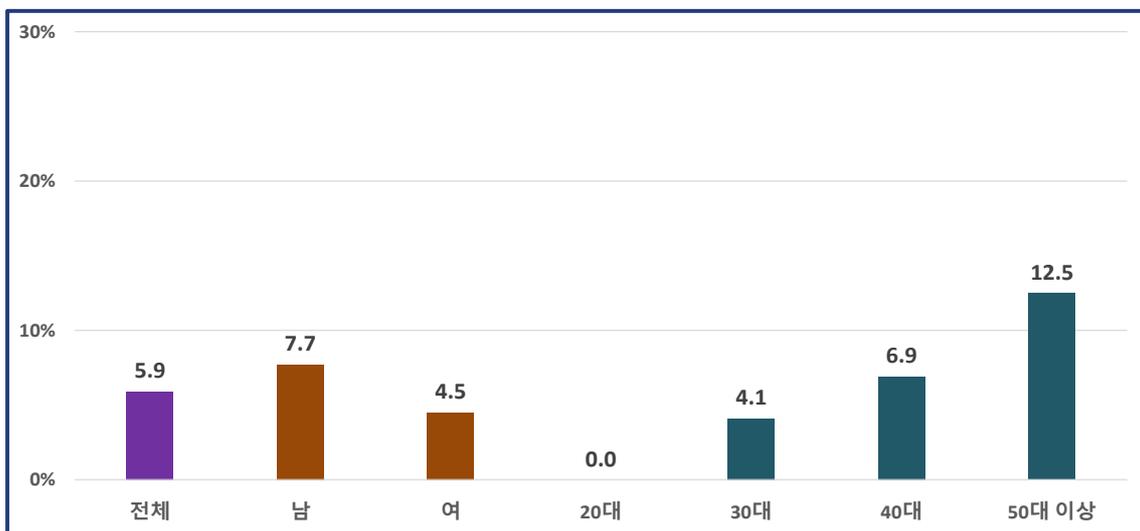
(단위: 명, %)		예	아니오	모른다
전체(287)		5.9	67.9	26.1
성별	남(130)	7.7	62.3	30.0
	여(157)	4.5	72.6	22.9
연령대	20대(32)	0.0	62.5	37.5
	30대(123)	4.1	63.4	32.5
	40대(72)	6.9	79.2	13.9
	50대 이상(60)	12.5	64.3	23.2
고용 형태	정규직(164)	3.0	70.1	26.8
	무기계약직(60)	6.7	71.7	21.7
	기간제/시간제(53)	9.4	60.4	30.2
	기타(10)	6.2	75.4	18.5
급여	200만원 미만(65)	6.0	63.2	30.8
	200만원~250만원 미만(117)	5.7	68.6	25.7
	250만원 이상(105)	5.9	63.0	31.1
근무 기간	1년 미만(44)	9.1	61.4	29.5
	1년 이상 2년 미만(32)	3.1	71.9	25.0
	2년 이상 5년 미만(88)	5.7	69.3	25.0
	5년 이상 10년 미만(64)	9.4	64.1	26.6
	10년 이상(58)	1.7	74.1	24.1

○ 급여명세서를 받고 있는 응답자 287명을 대상으로 급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당이 있는지 확인한 결과, ‘예’라고 응답한 비율은 5.9%에 불과함(‘아니오’ 67.9%, ‘모른다’ 26.1%)

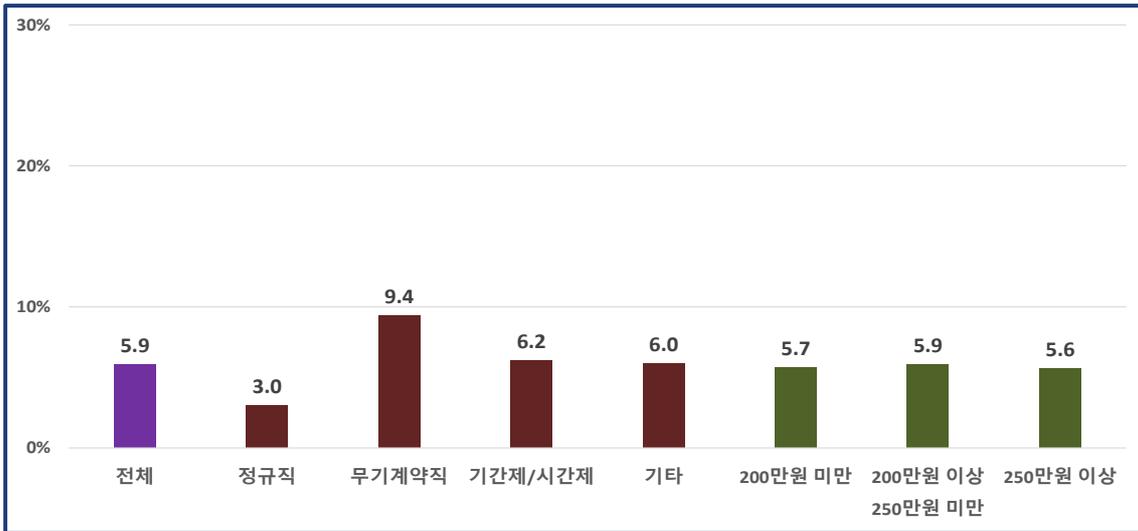
- 급여 항목에 생활임금 보전수당이 있다고 응답한 비율은 남성(7.7%)이 여성(4.5%)보다 높음
- 연령대별로는 50대 이상(12.5%), 40대(6.9%), 30대(4.1%), 20대(0.0%) 순으로 높게 나타남
- 고용형태별로는 기간제/시간제가 9.4%로 가장 높고, 급여 수준별로는 200만원 미만이 6.0%로 가장 높게 나타남
- 근무기간별 생활임금 보전수당 존재 비율은 5년 이상 10년 미만(9.4%), 1년 미만(9.1%), 2이상 5년 미만(5.7%), 1년 이상 2년 미만(3.1%), 10년 이상(1.7%) 등의 순으로 높게 나타남



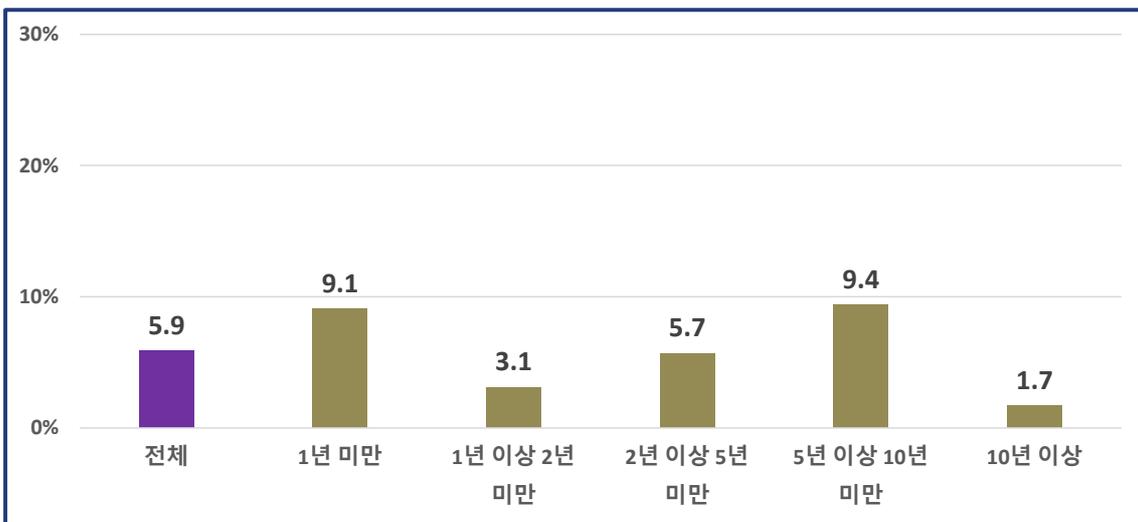
<그림 Ⅱ-62> 생활임금 보전수당 인지 여부



<그림 Ⅱ-63> 생활임금 보전수당 인지도(성, 연령)



<그림 Ⅱ-64> 생활임금 보전수당 인지도(고용형태, 급여)



<그림 Ⅱ-65> 생활임금 보전수당 인지도(근무기간)

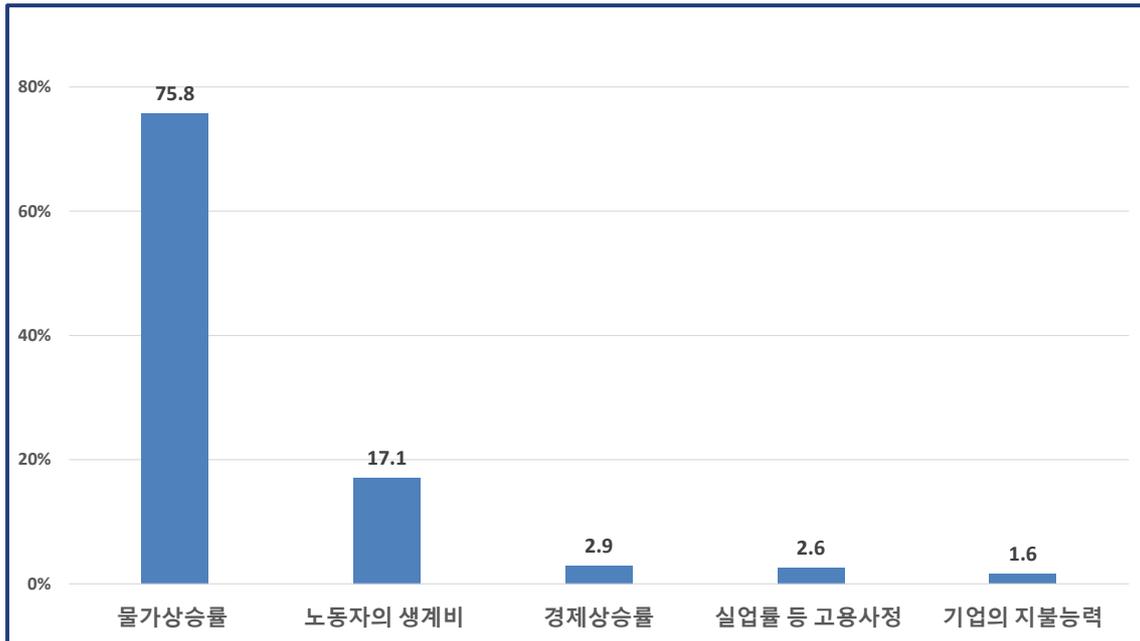
□ 생활임금 결정 시 우선적으로 고려해야 할 사항

【표 Ⅱ-20】 생활임금 결정 시 고려 사항

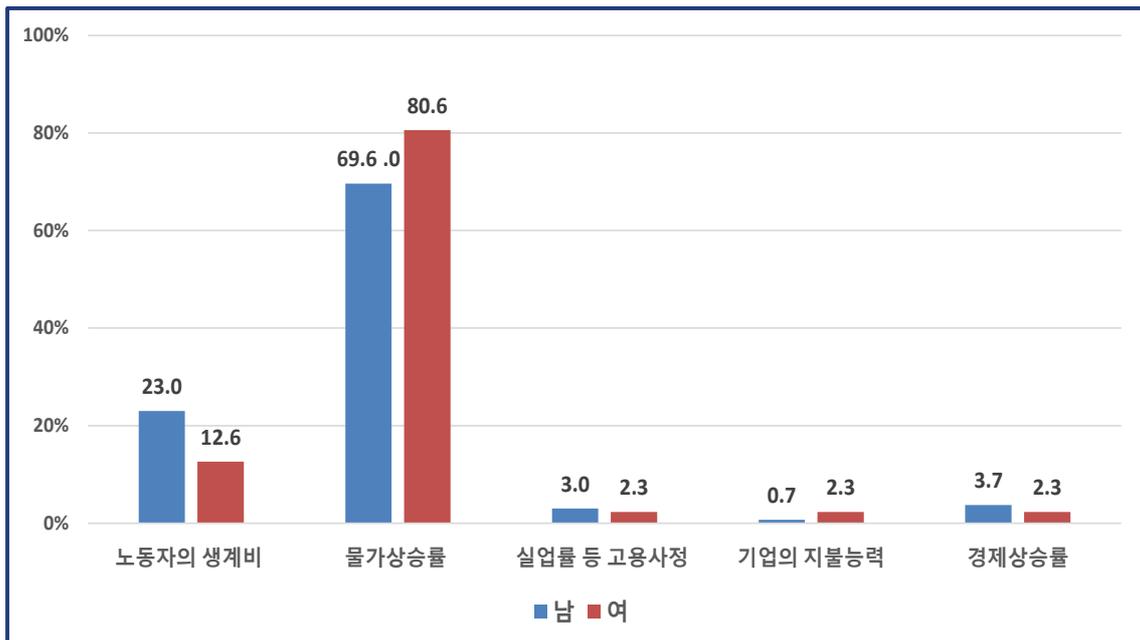
(단위: 명, %)		노동자의 생계비	물가 상승률	실업률 등 고용사정	기업의 지불능력	경제 상승률
전체(310)		17.1	75.8	2.6	1.6	2.9
성별	남(135)	23.0	69.6	3.0	0.7	3.7
	여(175)	12.6	80.6	2.3	2.3	2.3
연령대	20대(35)	8.6	85.7	0.0	2.9	2.9
	30대(128)	14.1	82.8	0.0	1.6	1.6
	40대(78)	20.5	65.4	7.7	2.6	3.8
	50대 이상(69)	23.2	69.6	2.9	0.0	4.3
고용 형태	정규직(170)	17.1	75.3	2.9	1.2	3.5
	무기계약직(67)	17.9	70.1	3.0	4.5	4.5
	기간제/시간제(61)	16.4	82.0	1.6	0.0	0.0
	기타(12)	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
급여	200만원 미만(74)	14.9	75.7	2.7	2.7	4.1
	200만원~250만원 미만(128)	14.1	81.3	0.8	2.3	1.6
	250만원 이상(108)	22.2	69.4	4.6	0.0	3.7
근무 기간	1년 미만(50)	10.0	88.0	0.0	0.0	2.0
	1년 이상 2년 미만(33)	21.2	75.8	0.0	3.0	0.0
	2년 이상 5년 미만(94)	21.3	73.4	2.1	1.1	2.1
	5년 이상 10년 미만(68)	11.8	80.9	1.5	2.9	2.9
	10년 이상(64)	20.3	65.6	6.3	1.6	6.3

- 생활임금 결정시 우선적으로 고려해야 할 사항으로는 ‘물가상승률’이 75.8%로 가장 높게 나타남
- 다음으로 ‘노동자의 생계비’(17.1%), ‘경제상승률’(2.9%), ‘실업률 등 고용사정’(2.6%), ‘기업의 지불능력’(1.6%) 등의 순임

- ‘물가상승률’을 우선적으로 고려해야 한다는 비율은 여성(80.6%), 20대(85.7%), 기타 고용형태(83.3%), 급여 200만원 이상 250만원 미만(81.3%), 근무기간 1년 미만(88.0%) 집단에서 가장 높게 나타남



<그림 Ⅱ-66> 생활임금 결정 시 고려사항



<그림 Ⅱ-67> 생활임금 결정 시 고려사항(성별)

## □ 생활임금 개선점이나 보완사항

- 5인 이상 적용을 1인 이상 근로자 모두에게 적용했으면 합니다
- 고물가 고정지출 등 장보기가 무섭습니다
- 공공기관 중심으로 진행되고 있는 것으로 알고 있지만 시군 출자 출연기관 등에서는 모르는 것이 많은 것으로 알고 있음. 22개 시군 대상 관련 사항 안내 등이 필요해 보임. 아울러 민간에도 진행될 수 있는 방안 수립이 필요해 보임
- 공공분야 급여 최소액이 최저시급 이상은 되어야 함.
- 관광지라 차가 엄청나게 밀리고 출퇴근 시간이 오래 걸리는데, 기름값 지원 좀 해줬으면 좋겠습니다.
- 교육이 필요하다. 왜 받고 왜 필요한지. 주니까 받는 것이 아니라. 이러한 복지가 왜 필요하고 이것을 통해 사회가 어떻게 변화했으면 하는지도 알아야 노동자들도 더 관심을 가지고 조금이나마 도움 될 것이다
- 그동안 받지 못한 생활임금 보전수당 포함하여 생활임금 지급해 줬으면 합니다.
- 근속(몇 년을 근무하든…), 가족(구성원이 몇 명이든…), 직무(어떤 일을 하든…), 직급(어떤 권한이 있든…) 등의 개개인에게 지급하는 다양한 수당은 생활임금 항목에서 제외되어야만 한다고 생각합니다. 1년 차 1인 가족 노동자와 7년 차 4인 가족 노동자가 같은 생활임금을 받는다는 것은 생활임금 취지에 맞지 않는다고 보입니다.
- 급여 수준 자체가 같이 오르지 않고 생활임금 수준만 올라가 회사를 오래 다닐수록 동기 부여 요소가 부족함
- 기본급과 비교해 세금의 비율이 너무 높으며, 그렇게 되면 실수령액이 줄어들고 실수령액의 경우 생활임금 수준에 못 미친다고 생각됨
- 기본급으로 책정
- 너무 적습니다. 수당에 관해서도 기관별 통일성이 없어 보입니다.
- 대상이 되지만 지급을 해주지 않음, 돈이나 주고 설문조사 했으면 함
- 대상자더라도 받지 못하는 경우가 발생하지 않도록 생활임금에 대한 확실한 가이드라인이나 지침이 있어서 시행되도록 안내를 해주면 좋겠습니다.
- 대체로 급여가 매우 낮습니다. 개선 부탁드립니다. 물가상승률 대비 임금상승률은 너무 낮습니다.
- 명목상 생활임금이지, 실질적 생활을 영위하기에는 너무 부족합니다.
- 무슨 제도인지 근로자에게 설명하고 인지시키는 절차가 필요
- 물가상승률, 업무 강도에 따라 생활임금이 더 좋아지면 좋겠습니다.
- 물가상승이 가파르기에 현재 받는 생활임금으로는 생활을 영위하기 힘듭니다. 모쪼록 물가상승률을 고려한 임금 변화가 조속히 이루어지길 부탁드립니다.
- 물가가 안정되었으면 합니다
- 물가상승과는 동떨어진 것 같다
- 물가상승 대비 임금에 대한 수당에 대한 처우는 낮고 일 하지 않는 게 돈을 더 버는 듯한 느낌이 오기도 합니다.
- 물가상승률 대비 생활임금이 적정하게 책정되면 좋을 것 같습니다
- 물가상승률 및 주유비에 대한 부담

- 물가상승률 반영 필요 물가상승률과 비교해 임금이 하락한다.
- 물가상승률로 반영하지 않으면 사회복지로 먹고살기 힘들
- 물가상승률에 따른 임금개선
- 물가상승률에 비례해 개선되었으면 좋겠습니다.
- 물가상승률보다 생활임금 너무 낮습니다
- 물가상승률을 반영하여 급여 상승시켜주시고 식대 보조비 지급을 원합니다.
- 물가상승률을 반영하여 생활임금을 인상해 주시면 감사하겠습니다
- 물가상승률을 충분히 반영해 주셨으면 합니다
- 물가상승률이 반영되었으면 좋겠습니다
- 물가상승에 따라 생활임금이 기본급으로 맞춰져야 한다
- 물가상승에 따른 식사비 인상이 필요합니다
- 물가상승으로 인해 현재 월급여 적은 분들에게 생계밸런스를 맞춰줄 거 같네요
- 부족한 부분은 지원해야 함
- 사업장에서 예산을 부담해야 한다면 어느 영세 사업장에서 이를 시행하겠습니까
- 새로 입사한 기간제 근로자(보조 인력)와 업무 강도와 업무량이 다르지만, 임금 차이가 나지 않음
- 생활임금 고시할 때 기본급 기준인지, 기타수당포함 운용인지 명시 필요
- 생활임금 대상기관 선정의 기준이 뭔지 궁금함. 연구직에 종사하는 사람으로 내가 가진 직업이 생활임금 직종이란 점이 자존감을 실추시킴
- 생활임금 대상인데 못 받고 있네요
- 생활임금 대상자가 확인할 방법이 있으면 좋겠습니다.
- 생활임금 인상과 수령에 대하여 직접적인 방안이 수립되었으면 좋겠습니다
- 생활임금 인상으로 인한 임금 역전 현상이 발생하고 있으며 이로 인하여 직장 내 급여 역차별이 발생하고 있음
- 생활임금 인상이 물가나 사회보험 인상 폭 보다 적어 매년 생활임금이 인상이 되어도 만족할 수준이 못 되는데 생활임금을 정할 때 물가 상승률과 각종 세금 인상률을 적용하여 주셨으면 합니다.
- 생활임금 적용 안 되고 있습니다.
- 생활임금 제도 도입이 근로자의 최소 생활비를 보장하는 취지라면, 현업에서 지키지 않는 기업들을 조사하여 반드시 이행하도록 하는 강력한 장치를 마련해야 합니다. 아무리 잘 만들어봤자 지키지 않으면 소용이 없습니다.
- 생활임금 제도에 대한 홍보와 교육
- 생활임금과 기관에서 필요로 하여 채용된 인력과의 급여 격차로 인한 괴리가 있어 보존이 필요
- 생활임금도 생활임금이지만 민간위탁사업장의 경우 고용승계를 원칙으로 한다고 하더라도 수탁기관이 바뀌면 엄밀한 의미에서 계속근로기간이 단절됩니다. 뿐만 아니라 경력을 막론하고 임금 구조가 임의로 설정되어 있어서 최소한의 합리성의 기준에도 전혀 부합하지 않습니다. 담당 직무가 무엇인지 여부와 해당 직무에 대한 경력을 기준으로 해서 호봉제를 산정해야 한다고 생각합니다. 이걸 서울특별시와 마찬가지로 전라남도청에서 나서서 가이드라인을 마련해야 합니다.
- 생활임금액의 생활물가 또는 소비자 물가 연동, 전남도 내 실거주자 중 관외 출·퇴근자

교통비 지급, 실거주자의 증빙은 전입 여부와 함께 지방세 납부(주민세, 재산세, 자동차세) 또는 임대차계약서의 지역으로 확인

- 생활임금에 관한 내용과 필요성을 조직 내 모든 구성원(공무원 등)과 공유하도록 하여야 합니다. 또한 실질적 생활임금이 도입되었으면 합니다. 세금 제외하면 생활임금에 한참 모자라는 것이 현실입니다.
- 생활임금에 대한 물가상승률을 고려한 인상 노력, 생활임금 홍보 및 알림
- 생활임금에 대한 추가지원금 방안 마련이 필요합니다.
- 생활임금으로 인한 직무만족도의 향상이라... 민간위탁사업장의 경우 구성원들에게 직무만족도나 소속기관에 대한 애사심을 높이기보다는 민간기업보다 임금 수준이 약간 높은 직장이라는 인식만이 존재한다는 느낌이 강하네요(차라리 생활임금제를 적용하는 것보다는 민간위탁범위를 줄이고 도청의 직접 운영으로 전환하는 건 어떨까 싶은 생각이 듭니다.)
- 생활임금은 실질적인 생계비와 함께 물가상승에 따른 차이를 고려할 수 있었으면 합니다. 또한 위탁 사무나 계약직 같은 경우는 사업장에 대한 지속성이 담보되지 않기에 위험성이 상존하고 있어 이에 대한 부분도 존재합니다. 현재 받은 임금 대비 향후 위험에 대한 기대 소득은 없어지는 것 또한 사실입니다. 모든 조건을 만족시킬 수는 없지만, 계약직 같은 경우에는 정규직과의 차이점을 고려해야 하지 않을까 싶습니다.
- 생활임금은 최저임금의 한계점을 보완하기 위해 도입된 제도지만 민간부문으로의 확산은 커녕, 아직 공공부문 내부에서도 온전히 적용되지 못하고 있는 것으로 판단됩니다.
- 생활임금을 적용은 참 바람직한 정책입니다. 그러나 생활임금 적용으로 임금 역전 현상 등 직장내에서 발생할 수 있는 부작용을 해소하기 위한 정책도 함께 고려할 사항이라고 생각합니다.
- 생활임금의 실효성과 실수령액을 대비하여 지급되어야 한다고 생각함
- 생활임금이라는 제도 자체에 대한 정보가 너무 없고 알려주지도 않아 홍보가 필요하다고 생각함
- 생활임금 적용대상자와 아닌 사람의 형평성 문제 해소
- 생활임금제도 자체를 처음 들어봤습니다. 홍보가 필요할 것 같습니다.
- 생활임금제의 방향성은 좋지만, 생활임금제를 시행하지 않는 타 기관에서는 통근비와 식비를 별도로 지원해주면서 생활임금제를 추진한 기관보다 더 조건이 경우가 있습니다.
- 서민 생활이 안정이 될 수 있도록 맞춰주시면 감사하겠습니다
- 설문의 문항이 생활임금 수령대상을 중심으로 되어 있어 해당이 되지 않는 근로자의 경우 답변할 항목이 없는 문항이 많습니다.
- 수급자들의 실생활에 지장이 없는 선에서 생활임금을 책정하여 주시기 바랍니다.
- 수년을 근속하면서 최근에 시행하는 생활임금에 조금 넘는 금액을 받는 직원은 해당이 되지 않고 이제 막 들어온 신규직원 등은 생활임금을 적용받음으로써 상대적 박탈감이 있는 건 명백한 사실입니다.
- 수도권 등(광역시 포함) 유사 동등 이상의 기관들을 기준으로 하되, 대기업과의 형평성을 고려하여 생활임금이 정해질 수 있도록 보완해 주시기 바랍니다.
- 식대 교통비 포함된 금액이지만 물가상승률과 유가 상승으로 인하여 부족한 면이 있다
- 실수령을 대조 비교할 시 더 적은 경우가 있어 물가상승에 따른 인건비 증액이 고려되었으면 좋겠습니다.

- 실질적 소비자물가지수는 확연히 올라 생활을 영위하기엔 너무나 힘듭니다.
- 실질적으로 적용이 되는 정책이었으면 좋겠습니다
- 아직 받지 못하고 있습니다
- 아직 생활임금을 받고 있지 않은데 왜 만족도 조사하는지 모르겠다
- 업체마다 특성을 고려한 차등 적용이 필요하다고 생각합니다.
- 올해 채용되는 다른 기관들을 보면 기본급에 식대 및 교통비가 별도로 되어 있습니다.
- 왜 적용을 못 받고 있는 건지 조사해 주시고 적용될 수 있게 해주세요. 자발적이 아니라 일괄조사가 필요하다고 생각합니다.
- 우리 기관의 경우, 매년 지급해야 하는 근로자 월급은 연차가 오르는 만큼 상승하기 마련인데, 도에서 지원하는 보조금은 매년 동일하다면 첫째, 사업비를 줄인다. 둘째, 근로자의 복지를 축소한다. 둘 중 하나겠죠.
- 월급명세표에 생활임금란이 명시되어있으면 좋겠음
- 임금 자체가 너무 적어 논할 바가 없음
- 우리 기관은 생활임금만이 되어 있어서 다른 기관보다 작다고 느껴집니다.
- 적극적인 홍보 필요
- 적용대상자가 생활임금을 받게 되면 경력자와 임금의 격차가 너무 없게 되어 경력자에 대한 처우개선이 필요함
- 전남 광역새일센터는 생활임금을 받지 않고 있습니다.
- 전라남도 산하기관에 대한 정기적인 실태조사와 생활임금을 지키지 못한 기관에 대한 강력한 제재조치(기관경고 등)
- 정확한 법정임금 계산 요망
- 지금 굉장히 좋으나, 더 올려줘야 먹고살고 애 키웁니다.
- 지금도 수당도 없고 야근도 매일 합니다. 예산을 늘려주지 않는 한 생활임금은 아마 내년도 받지 못하는 거 아닐까요?
- 직장 출퇴근이 외곽에 있어 교통편이 어렵다. 그래서 자가용 승용차 이용을 할 수밖에 없는데 자동차 유지비가 너무 올라서 생활하기 어렵다
- 최소 출자출연 등 완전 민간기업이 아닌 경우에는 계약직이라도 일정 수준 이상의 임금이 보장되어야 함
- 최저임금과의 격차로 인한 적용 불균형 문제 해소 필요
- 최저임금으로 측정하니 생계유지가 안 된다 물가는 올라가는데 임금은 항상 제자리
- 출자·출연기관 내 수탁사업 종사자에 대한 생활임금 적용
- 출장을 많이 다니는 업무를 하고 있는데 유류비 상승으로 교통비가 불합리합니다.
- 타지에서 전남에서 와서 일하고 싶을 정도로 생활비, 방값, 차량 운임 등 생계를 유지하는데 최소한의 비용을 고려해주세요.
- 통상임금보다는 일의 난이도에 따라서 달라져야 한다고 생각합니다.
- 현재 기본급, 식대, 활동 경비 모두 포함해도 생활임금보다 적습니다.
- 현재 물가상승률과 비교해보면 생활임금은 너무 적다. 더 올려줬으면 좋겠다.
- 현재 제 통상시급 및 통상임금 월급으로 보아도 최소 기준 10,900원 미만입니다.
- 현재 최저임금 기준은 받고 있으며 생활임금을 받고 있지 않습니다. 공공기관으로 우선 적용대상으로 알고 있는데 미적용 받고 있습니다.

# 제3장 요약 및 시사점

## 1 조사결과 요약

### (1) 생활임금에 대한 인식

- 생활임금 인지도는 63.9%임. 여성(67.4%)이 남성(59.3%)보다 높고, 연령대별로는 40대(69.2%), 20대(65.7%), 30대(63.3%), 50대 이상(58.0%) 등의 순으로 생활임금 인지도가 높음
- 고용형태별 생활임금 인지도는 기간제/시간제(72.1%), 무기계약직(68.7%), 정규직(58.2%) 순임. 기타 고용형태는 75.0%를 기록함
- 월급여에 따른 생활임금 인지도는 200만원 미만(70.3%), 200만원 이상 250만원 미만(63.3%), 250만원 이상(60.2%) 등의 순으로 나타나, 급여수준이 낮을수록 생활임금 인지도는 높게 나타남
- 근무기간별 생활임금 인지도는 5년 이상 10년 미만(73.5%), 2년 이상 5년 미만(66.0%), 1년 이상 2년 미만(63.6%), 1년 미만(60.0%), 10년 이상(53.1%) 등의 순임
- 생활임금 적용대상임을 알고 있는 비율은 42.6%이고, 여성(45.1%)이 남성(39.3%)보다 높음. 연령대 차원에서 살펴보면, 40대(50.0%), 50대 이상(47.8%), 20대(45.7%), 30대(34.4%) 등의 순으로 높게 나타남
- 생활임금 적용대상자임에도 알지 못하는 이유는 ‘생활임금제도 자체를 몰라서’가 51.8%로 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘급여명세서에 생활임금수당 항목이 별도로 없어서’(36.3%), ‘사업주의 설명이 없어서’(11.9%) 등의 순으로 미인지 이유를 보임

- 본인이 받고 있는 생활임금 보전수당에 대해 ‘모른다’라는 응답이 81.6%로 가장 높음. 생활임금 보전수당 수령 금액을 아는 경우 (18.4%), 그 금액은 5만원 이상 10만원 미만 9.4%, 10만원 이상 15만원 미만 4.5%, 15만원 이상 20만원 미만 0.3%, 20만원 이상 4.2%를 기록함

## (2) 생활임금 도입 후 달라진 점

- 생활임금 도입 후 변화된 정도(5점 척도)는, ‘고용기관에 대한 애사심이 높아졌다’(3.14), ‘고객이나 동료들에게 더 친절해졌다’(3.07), ‘일을 더 열심히 할 수 있게 되었다’와 ‘업무능력이 향상되었다’(3.04) 평가 항목이 3점을 넘어 긍정적인 비율이 더 높은 것으로 파악됨
- 다음으로 ‘직무만족도가 향상되었다’는 보통(3점) 수준인 3.00점을 기록함. 이외, ‘이직을 생각하지 않게 되었다’(2.90), ‘업무스트레스가 낮아졌다’(2.89), ‘(시간외 근무) 근무시간이 줄어들었다’(2.74) 항목은 생활임금 도입에 따른 미친 영향과는 거리가 있는 것으로 드러남

## (3) 생활임금 만족도 및 의견

- 생활임금 만족도 관련, 불만족(매우 불만족+불만족) 비율이 42.9%로 만족(매우 만족+만족) 비율(15.1%)보다 27.8%포인트 높게 나타남
- 5점 평균값은 2.61점을 기록하여, 보통에 미치지 못하는 낮은 수준임. 특히 30대(2.44), 무기계약직(2.49), 200만원 미만 급여 수령(2.26), 근무기간 2년 이상 5년 미만(2.46) 응답자층에서 상대적으로 생활임금 만족도가 낮음
- 내년(2023년) 전남 생활임금으로 적당한 금액은 13,246원으로 파악됨.

- 중위값은 성별, 연령대, 고용형태 등과 상관없이 12,000원으로 동일함
- 생활임금 미달 여부를 판단할 때 기준이 되는 임금 항목으로 어떠한 것이 적당한지 살펴본 결과, ‘기본급(주휴수당 포함)’에 대한 선택이 31.7%로 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘기본급+교통비+식대’(29.0%), ‘기본급+모든 수당’(21.5%), ‘법정통상임금’(13.2%) 등의 순으로 선호도를 보임
  - 남성은 ‘기본급(주휴수당 포함)’이 36.1%로 가장 높고, 여성은 ‘기본급+교통비+식대’가 33.5%로 가장 높게 나타남
  - 20대는 ‘기본급+교통비+식대’(38.2%), 30대와 40대는 ‘기본급(주휴수당 포함)’(각 39.2%, 28.0%), 50대 이상은 ‘기본급+모든 수당’(30.4%)을 가장 많이 선택함
  - 급여명세서 수령 비율은 93.5%이며, 이중 남성은 97.0%, 여성은 90.9%임
  - 연령대별 급여명세서 수령 비율은 30대(96.9%), 40대(92.3%), 20대(91.4%), 50대 이상(89.9%) 등의 순으로 높게 나타남
  - 고용형태별로는 정규직(97.1%), 무기계약직(92.5%), 기간제/시간제(86.9%), 기타(83.3%) 등의 순임
  - 월급여구간별로는 250만원 이상(97.2%), 200만원 이상 250만원 미만(93.8%), 200만원 미만(87.8%)로 나타나, 급여수준이 높을수록 급여명세서 수령 비율이 높음
  - 급여명세서를 받고 있는 응답자 가운데 급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당이 있는 경우는 5.9%에 불과함(‘모른다’는 26.1%)
  - 급여 항목에 생활임금 보전수당이 있다고 응답한 비율은 남성(7.7%), 50대 이상(12.5%), 기간제/시간제(9.4%), 급여 수준별 200만원 미만(6.0%), 근무기간 5년 이상 10년 미만(9.4%) 집단에서 상대적으로 높게 나타남
  - 생활임금 결정시 가장 고려할 사항으로는 ‘물가상승률’이 75.8%로 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘노동자의 생계비’(17.1%), ‘경제상승률’(2.9%), ‘실업률 등 고용사정’(2.6%), ‘기업의 지급능력’(1.6%) 등의 순임

- ‘물가상승률’을 우선 고려해야 한다는 비율은 여성(80.6%), 20대(85.7%), 기타 고용형태(83.3%), 급여 200만원 이상 250만원 미만(81.3%), 근무기간 1년 미만(88.0%) 집단에서 가장 높게 나타남
- 제안 사항으로는 ‘물가상승을 반영하여 생활임금’, ‘대상자인데 생활임금을 못 받고 있음’, ‘생활임금 적용대상자와 아닌 사람 간의 형평성 문제’, ‘생활임금 제도에 대한 홍보 및 교육’, ‘생활임금이 너무 낮음’, ‘합리적으로 생활임금 산정 필요’, ‘생활임금 대상자 확인할 수 있는 방법 공지’ 등의 의견이 주로 제시됨

### <생활임금제도의 적극적인 홍보 방안 등 필요>

- 생활임금은 “최저임금제도를 보완하여 노동자의 생활안정과 교육·문화·주거 등 각 분야에서의 실질적인 삶의 질 향상에 기여하는 것을 목적”(「전라남도 생활임금 조례」 제1조)으로 규정, 노동자의 실질적인 삶의 질 향상에 기여해야 한다는 점을 생활임금 적용대상 기관 및 단체가 명확히 이해하고 이를 시행하도록 적극적인 조치가 필요
- 또한, 기관평가 시 생활임금시행 및 지속적인 준수 여부에 대한 항목을 설정, 생활임금의 본래 취지에 부합하도록 해야 함. 다만 이를 위해서는 해당 기관 및 단체의 예산항목에도 반드시 생활임금보전수당 및 생활임금수준 이상의 임금테이블이 마련되도록 되어야 함. 사업비 안에서 기관의 장의 재량이 아닌 생활임금보전수당 우선지급 등의 가이드라인이 마련되어야 함
- 생활임금 지급대상에 속하는 노동자들이 생활임금제도를 정확히 이해할 수 있도록 기관 및 단체 사내 게시판 등에 제도 안내 등을 하도록 하며, 급여명세서 구성 항목에 생활임금 보전수당 명기

### <생활임금의 실질화 노력 필요>

- 생활임금 도입 후의 변화나 만족도를 묻는 모든 항목에서 ‘보통’이 50% 전후 수준이며, 긍정적인 효과는 35%를 넘지 못함

- 생활임금의 긍정적인 효과를 제고하는 노력과 더불어 생활임금결정의 절차, 생활임금에 산입되는 항목 등에 관해서는 좀 더 정치한 작업으로 내실을 기할 필요가 있음
- 전남 생활임금의 현행 산입범위는 기본급+교통비+식대+상여금+가족수당+자격수당+그 밖의 고정수당이 포함된 통상임금인데, 산입범위를 간소화시켜 기본급+교통비+식대 정도로 구성하고, 그 밖의 수당은 고용기관에서 부담하도록 하는 방안을 강구하는 것이 생활임금제도의 취지에 부합

#### <생활임금의 평등적용>

- 국(도)비사업의 경우 전국통일적인 임금지급지침 규정에 따르기에 생활임금보다 적은 임금을 받는 경우가 발생함. 이에 대한 보완 필요. 예를 들면 동일직무 동일임금이라는 형평성, 상대적인 박탈감해소, 근로의욕감퇴 예방 등 다각적 측면을 고려하여 생활임금 상당액이 될 수 있도록 수당 등으로 차액분을 보전해주는 적극적 조치가 검토되어야 함

#### <생활임금제도의 민간부문에로의 확산 노력 필요>

- 생활임금의 적용대상 범위 확대와 민간기업에서의 생활임금도입장려 방안 등의 검토 필요. 조례 제3조(적용대상)에 “생활임금의 적용대상은 다음 각호 중에서 도지사가 위원회의 심의를 거쳐 결정한다.” 라고 규정되어 있고, 같은 조 제3호에는 “도의 공사·용역 등을 수행하는 업체 및 기관 등에 소속된 노동자와 그 하수급인이 직접 고용한 노동자” 를 적용대상으로 정해주고 있으므로 생활임금고시에서 제3호까지를 적용범위로 확대하는 한편, 같은 조례 제11조(생활임금의 장

려) 도지사의 생활임금 대상발굴 및 확대를 위하여 적극 노력의무를 규정(제1항), 도와 위탁·용역·조달 등의 계약을 체결하려는 당사자(업체나 단체)와 생활임금 적용에 관한 내용을 협의할 수 있고, 생활임금 적용 기업을 우대할 수 있는 바, 민간기업에 생활임금제 도입을 유도, 권장, 장려하고 이를 시행하는 기업에 대해서는 우선계약, 세제혜택 등 인센티브를 부여하는 등 적극조치가 필요함. 경기도에서 2017년부터 시행하는 “생활임금 서약제“, 2019년 일반용역 적격심사 세부기준에 생활임금시행 기업가점제 등의 예를 참고할 만함

- 사회취약기업(사회적 기업, 장애인기업, 재활기업, 여성기업 등)의 생활임금 도입을 위해 최저임금과 생활임금과의 차액을 도에서 보전하는 방안 검토 필요

#### <전남 도내 시·군에서의 생활임금제도 도입>

- 전남 도내 22개 시·군 중 현재 생활임금제도를 도입(조례제정) 시행하고 있는 곳은 목포시, 여수시, 순천시, 나주시, 해남군, 영암군 6개 시·군이며, 2022년 현재 순천시는 미시행. 전남도차원에서 “생활임금 도내 확산을 위한 지원 등“을 적극적으로 고려할 필요가 있음.

## 참고문헌

- 김건위·최인수(2015) 「지방자치단체 생활임금의 쟁점과 적용가능성 탐색」, 『지방자치 FOCUS』 제96호, 한국지방행정연구원.
- 김군수·성영조·이다겸(2019), 「2020년 경기도 생활임금 산정 및 추진방안」, 경기연구원.
- 김군수·박진아·한영숙(2021), 「민간으로 확산이 필요한 경기도 생활임금」, 이슈&진단 No.469, 경기연구원.
- 김종진(2018), ‘공공부문 지자체 생활임금제 검토 - 서울시 생활임금 도입 사례-’, 한국노동사회연구소.
- 김종진·정경은·박용철·김하나·홍관희(2017), 「광주광역시 생활임금 적용확대 및 운영모델 연구」, 한국노동사회연구소.
- 황선자·이철(2008), 「생활임금운동과 노동조합」, 한국노총중앙연구원,
- 이강복(2015) 「광주광역시 생활임금 도입과 실행」, 사회경제평론(통권 제47) 239~277쪽
- 최봉·김범식, 서울시 생활임금제도입 및 실행방안 연구, 2013

# 전라남도 생활임금 조례

(제정) 2015-10-05 조례 제 3959호

(일부개정) 2015-12-31 조례 제 3992호 전라남도 행정기구 설치 조례 일부개정 부칙

(일부개정) 2018-10-04 조례 제 4714호 (제명 제목단어 띄어쓰기) 전라남도 생활임금 조례

**제1조(목적)** 이 조례는 최저임금제도를 보완하여 노동자의 생활안정과 교육·문화·주거 등 각 분야에서의 실질적인 삶의 질 향상에 기여하는 것을 목적으로 한다. (개정 2018. 10. 4., 전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "생활임금"이란 노동자의 최소한의 인간다운 삶을 보장하기 위하여 전라남도지사(이하 "도지사"라 한다)가 전라남도 생활임금위원회(이하 "위원회"라 한다)의 심의를 거쳐 결정한 임금을 말한다. (개정 2018. 10. 4., 전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)
2. "최저임금"이란 「최저임금법」 제8조에 따라 고용노동부장관이 매년 고시하는 임금을 말한다.
3. "지방공사"란 「지방공기업법」 제49조에 따라 전라남도(이하 "도"라 한다)가 설치한 기관을 말한다.
4. "출자·출연 기관"이란 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따라 도가 출자·출연한 기관을 말한다. (개정 2018. 10. 4.)
5. "하수급인"이란 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제5호에서 정의한 자를 말한다. (개정 2018. 10. 4.)

**제3조(적용 대상)** 생활임금의 적용 대상은 다음 각 호 중에서 도지사가 위원회의 심의를 거쳐 결정한다.

1. 도, 전라남도의회 및 도 산하 지방공사·출자·출연 기관 소속 노동자 (개정 2018. 10. 4., 전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)
2. 도의 사무를 위탁받아 보조금을 지급받는 기관 및 단체에 소속된 노동자 (전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)
3. 도의 공사·용역 등을 수행하는 업체 및 기관 등에 소속된 노동자와 그 하수급인이 직접 고용한 노동자 (전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)

**제4조(생활임금위원회의 설치)** ① 도지사는 생활임금제도의 원활한 시행과 주요사항을 심의하기 위하여 위원회를 설치·운영한다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 생활임금의 수준 및 산정근거 등에 관한 사항
2. 생활임금 적용 대상의 범위 및 적용에 관한 사항 (개정 2018. 10. 4.)
3. 생활임금제도의 운영실태 조사 및 제도개선 사항 발굴을 위한 연구활동에 관한 사항
4. 그 밖에 생활임금에 관하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 생활임금의 수준과 개선사항을 심의하기 위한 자문, 조사·연구 등 관련 제반활동을 수행할 수 있다.

**제5조(위원회의 구성)** ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 5명 이상 11명 이하의 위원으로 구성하고, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

② 위원은 당연직 위원과 위촉직 위원으로 구분하고, 도지사가 임명 또는 위촉한다. (개정 2018. 10. 4.)

③ 당연직 위원은 도의 생활임금 업무담당 부서의 실장·국장 및 예산담당 부서의 실장·국장이 된다.

④ 위촉직 위원은 학교, 연구원, 비영리단체 등에서 근무하는 관련 전문가 및 생활임금, 노동조건 등에 관한 지식과 경험을 가진 사람, 그 밖에 심의의 전문성 제고를 위해 도지사가 필요하다고 인정하는 사람으로 한다. (개정 2018. 10. 4., 전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)

⑤ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하며, 한 차례 연임할 수 있다. (개정 2018. 10. 4.)

⑥ 도지사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에는 임기 만료 전이라도 위촉을 해제할 수 있다. (개정 2018. 10. 4.)

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니할 경우
2. 장기간의 치료를 요하는 질병이나 위원이 장기 국외체류, 장기간 불출석, 그 밖의 사유로 직무를 수행하기가 어렵다고 판단될 경우
3. 위원 스스로가 위촉 해제를 원할 경우
4. 그 밖에 위원으로서 품위를 손상하여 부적당하다고 인정될 경우

**제6조(위원장의 직무 등)** ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

**제7조(회의)** ① 위원회 회의는 위원장이 소집하고 회의 개최 7일 전까지 회의 일시, 장소 및 안건 등을 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

② 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하고, 정기회의는 다음 연도 생활임금 심의를 위해 개최하며, 임시회의는 위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 개최한다. (개정 2018. 10. 4.)

③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 안건의 자문과 조정을 위해 필요하다고 인정되는 경우에는 관계 부서 공무원, 관련 전문가 또는 이해관계자 등을 참석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

⑤ 위원회의 회의는 공개를 원칙으로 하고, 위원장은 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 공개가 부적절한 경우에는 위원회의 의결로 회의를 비공개로 하거나 회의록 열람을 제한할 수 있다.

**제8조(간사)** 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며 간사는 생활임금 업무담당 팀장으로 한다.(개정 2015. 12. 31., 2018. 10. 4.)

**제9조(수당 등)** 위촉직 위원, 관련 전문가 및 도 소속 공무원이 아닌 공무원 등이 회의에 참석하는 경우에는 「전라남도 각종 위원회 구성·운영에 관한 조례」에 따라 예산의 범위에서 수당 및 여비 등을 지급할 수 있다.(개정 2017. 6.20, 조례 4223호, 전라남도 각종 위원회 구성·운영에 관한 조례 일부 개정 부칙에 따른 개정)

**제10조(생활임금의 결정)** ① 도지사는 합리적인 생활임금의 수준과 예산 등 실행방안을 마련하고, 위원회의 심의를 거쳐 다음 연도 1월 1일부터 적용되는 생활임금을 결정해야 한다. (개정 2018. 10. 4.)

② 위원회는 다음 각 호의 내용을 고려하여 생활임금을 심의한다.

1. 도의 물가상승률, 노동자의 평균 가계지출수준 등 경제·노동 환경 (전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안

에 따른 개정)

2. 「최저임금법」에 따라 매년 고시되는 최저임금
3. 유사노동자의 임금 등 생활임금 결정에 필요하다고 위원회가 판단하는 사항 (전라남도 조례 4999호, 2020.1.7.일자 공포, 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 등 일괄개정조례안에 따른 개정)
- ③ 도지사는 위원회의 심의를 거쳐 결정한 생활임금에 대하여 다음 각 호의 사항을 포함하여 매년 9월 20일까지 도보 및 누리집에 고시한다. (개정 2018. 10. 4.)
  1. 생활임금의 수준
  2. 생활임금 적용 대상
  3. 그 밖에 생활임금의 개선에 대한 사항 등 전라남도민이 알아야 한다고 판단되는 사항 (개정 2018. 10. 4.)
- ④ 생활임금은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년 단위로 갱신하여 적용한다.

**제11조(생활임금의 장려)** ① 도지사는 생활임금 대상의 발굴 및 확대를 위하여 적극 노력하여야 한다.

- ② 도지사는 도와 위탁·용역·조달 등의 계약을 체결하고자 하는 당사자와 생활임금 적용에 관한 내용을 협의할 수 있고, 생활임금 적용 기업을 우대할 수 있다.
- ③ 도지사는 생활임금 운영상황에 대한 지도·감독 활동을 성실히 수행하여야 한다.

**제12조(의견 및 자료 제출)** 제3조에서 규정한 생활임금 적용 대상을 고용하고 있는 부서장은 위원회에서 요구할 때 적용 대상 인원, 소요예산 등 다음 연도 생활임금 산정에 필요한 의견 및 자료를 위원회에 제출하여야 한다. (개정 2018. 10. 4.)

**제13조(시행규칙)** 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다. (개정 2018. 10. 4.)

**제14조(준용)** 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「최저임금법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에 따른다.

## 부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(생활임금 결정에 관한 특례) 2016년도 생활임금에 대해서는 제10조에도 불구하고 2015년 11월 30일까지 결정하고 2015년 12월 10일까지 고시하여야 한다.

## 부칙(2018. 10. 4.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부록\_설문지

2022년 전라남도 생활임금 만족도 조사

안녕하십니까?

전남노동권익센터에서는 「전라남도 생활임금조례」에 따라 도·전라남도의회 및 도산하 지방공사, 출자·출연기관, 도사무위탁을 받은 기관, 단체 소속된 노동자를 대상으로 매년 생활임금만족도를 조사하고 있습니다.

조사의 목적은 생활임금제도 관한 만족도와 개선·제안 등의 의견을 수렴, 제도 발전 방향 모색의 기초자료로 활용하기 위해서입니다. 귀하께서 응답하신 내용과 의견은 익명 처리되며, 조사결과는 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되었으며, 조사목적 이외 다른 용도로 절대 사용되지 않을 것입니다. 바쁘신 가운데도 소중한 의견 주심에 깊이 감사드립니다.

2022년 7월

조사기관:  전남노동권익센터

※ 이 조사에 관한 문의 사항이 있으시면 아래로 연락바랍니다.

문의처: 전화 061-287-3861, [moonbh@naver.com](mailto:moonbh@naver.com)

설문조사팀 담당: 문 보 현(정책기획팀장)

생활임금은 노동자와 그 가족의 생활에 기본적 필수품의 제공이 가능할 뿐만 아니라 일정수준 이상의 삶을 영위할 수 있는 임금액으로 정의되며, 주 40시간의 노동으로 양질의 주거, 음식, 교통, 의료, 통신, 여가비용 등을 지불할 수 있는 기본적인 소득수준을 의미합니다.

2022년 전라남도 생활임금 만족도 조사

소속기관 : \_\_\_\_\_ 담당업무 : \_\_\_\_\_

**I 생활임금에 대한 인식**

1. 생활임금에 대해 알고 계신가요?

- ① 알고 있다                      ② 모른다

2. 본인이 생활임금 적용대상인을 알고 있습니까?

- ① 예                                  ② 아니오                                  ③ 모른다

2-1.(②, ③번에 대답한 분만) 생활임금 적용대상임에도 알지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 급여명세서에 생활임금수당 항목이 별도로 없어서  
 ② 생활임금제도 자체를 몰라서                      ③ 사업주의 설명이 없어서

3. 본인이 받고 있는 생활임금 수당은 얼마입니까?

- ① 모른다    ② 5만원 이상 ~ 10만원 미만    ③ 10만원 이상 ~ 15만원 미만  
 ④ 15만원 이상 ~ 20만원 미만    ⑤ 20만원 이상

**II 생활임금 도입 후 달라진 점**

1. 생활임금 도입 후 변화된 정도에 대해 응답해 주십시오.

관계에 미친 영향 정도	매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 아니다	매우 아니다
고용기관에 대한 애사심이 높아졌다					
고객이나 동료들에게 더 친절해졌다					
업무스트레스가 낮아졌다					



2022년 전라남도 생활임금 만족도 조사

급여명세서 구성 항목 중 생활임금 보전수당이 있습니까?

- ① 예      ② 아니오      ③ 모른다

5. 생활임금을 결정할 때 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이 되어야 한다고 보십니까?

- ① 노동자의 생계비      ② 물가상승률      ③ 실업률 등 고용사정  
④ 기업의 지불능력      ⑤ 경제상승률

6. 생활임금 개선점이나 보완사항에 대한 의견이 있으시다면 어떠한 내용이라도 좋으니 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

**IV 기본 정보**

1. 귀하의 성별은 어떻게 되시나요?

- ① 남      ② 여

2. 귀하의 연령은 어떻게 되시나요?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

3. 귀하의 현 근무지 계속근로기간은 얼마나 되시나요? ( )년 ( )개월

4. 귀하의 고용형태는 어떻게 되시나요?

- ① 정규직    ② 무기계약직    ③ 기간제    ④ 시간제    ⑤ 위탁 등 간접고용

5. 귀하가 현재 받고 있는 월간 실 수령액은 어느 정도입니까?

- ① 100만원 미만    ② 100만원~150만원 미만    ③ 150만원~200만원 미만  
④ 200만원~250만원 미만    ⑤ 250만원~300만원 미만    ⑥ 300만원 이상

## 2022년도 전라남도 생활임금만족도 조사 결과보고서

---

발행인 문길주

발행처 전남노동권익센터

주소 [동부권] 전라남도 순천시 해룡면 송산2길 89, 부기빌딩 4층  
전화 061-723-3860~1, 팩스 061-753-3862

[서부권] 전라남도 무안군 남악로 234, 트리폴리앙프라자 A동 304호  
전화 061-723-3860~1, 팩스 061-753-3862

<http://www.jecec.kr/>

통계분석 오창민(협동조합 정책)

발행일 2022년 8월 16일

---