



최저임금의 젠더 효과와 여성임금의 하향평준화 - 경기, 인천지역 여성 저임금 노동자를 중심으로

저자 (Authors)	문은미
출처 (Source)	여/성이론 , (39), 2018.12, 10-31 (22 pages) Journal of feminist theories and practices , (39), 2018.12, 10-31 (22 pages)
발행처 (Publisher)	도서출판여이연 THE CENTER FOR WOMEN'S CULTURE&THEORY
URL	http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE07584451
APA Style	문은미 (2018). 최저임금의 젠더 효과와 여성임금의 하향평준화. 여/성이론, (39), 10-31.
이용정보 (Accessed)	한국방송통신대학교 203.232.176.*** 2019/02/17 14:57 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

최저임금의 젠더 효과와 여성임금의 하향평준화

— 경기, 인천지역 여성 저임금 노동자를 중심으로¹⁾

문은미 | 여성문화이론연구소

1. 들어가며

‘최저임금 현실화²⁾’는 여성노동진영에서 오랫동안 주장해온 이슈이다. 최저임금법이 시행되면서 최저임금 미만의 임금을 받는 노동자들 다수가 여성이고, (최저임금) 법을 지키자는 단순한 주장이 저임금 여성노동자들에게는 임금인상의 효과로 나타나는 ‘서글픈 현실이 그 주장의 출발점이었다. 해마다 정해지는 법정 최저임금이 곧 저임금 여성노동자의 임금이 되면서, 최저임금 협상은 한편으로는 저임금 여성노동자의 유일한 임금협상 창구가 되고, 다른 한편으로는 임금 양극화, 성별임금격차를 해소할

1) 이 글은 2018년 여성가족부 양성평등 및 여성사회참여 확대사업 지원으로 수원여성노동자회와 인천여성노동자회에서 실시한 “여성의 저임금 해결과 최저임금 현실화 방안 마련을 위한 최저임금 실태조사”를 토대로 작성되었다.

2) 송민정, 「최고의 양극화 해소방법, 최저임금 현실화, 여성으로 대표되는 저소득계층 삶과 직결, 청년만의 문제 아니다」, 『오마이뉴스』, 2016년 5월 19일 www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNIN_CD=A0002210545 (검색일: 2018.11.15); 박문호, 「최저임금 현실화 외치는 여성연맹 조합원들」, 『뉴스시스』, 2014년 6월 26일 http://www.newsis.com/pict_detail/view.html/?pict_id=NISI20140626_0009847153 (검색일: 2018.11.15); 황진화, 「최저임금 현실화 외치는 여성노동자들」, 『노컷뉴스』, 2013년 5월 8일 <http://www.nocutnews.co.kr/news/1032348> (검색일: 2018.11.15).

수 있는 유일한 대안으로 자리 잡았다.

그렇다면, 최저임금을 현실화³⁾한다는 것의 의미는 무엇인가. 최저임금 현실화에 대한 구체적 논의가 부족하기는 하지만, 현재 최저임금 현실화는 ‘최저임금 1만원’이라는 상징적 구호로 대체되었다. ‘1만원’이라는 상징적 구호는 2019년 최저임금 8,530원이 확정되면서 다시 ‘현실화되고 있다. 2020년 최저임금 1만원이라는 현 정부의 공약에는 미치지 못하지만 최저임금 1만원이 가능한 현실이 되고 있는 것이다.

후폭풍도 만만치 않았다. 최저임금 인상분이 ‘지나치게’ 높다며 매일같이 쏟아내는 미디어의 부정적인 기사들은 노동자마저 최저임금 인상을 원치 않는다는 내용으로 가득 찼다. 또한, 최근 관련 뉴스들은 줄어든 일자리에 대한 통계를 들이밀면서 최저임금 인상이 일자리 감소로 이어진다는 주장을 펼치기도 했다.⁴⁾ 세금으로 임금보전을 하고 그 혜택은 외국인 노동자가 받는다면 세월에 민감한 여론을 자극하기도 했다. 최저임금과 고용율의 상관관계가 명확하지 않음에도⁵⁾ 부정적인 뉴스가 쏟아지고 일자리가 없어질 수 있다는 생각에 노동자들은 최저임금 인상을 마냥 환영할 수 없는 것이 현 상황인 것이다.

이러한 후폭풍에도 불구하고 최저임금 1만원 시대를 둘러싼 사회적 논쟁은 저임금 노동자들의 생존권에서부터 한국사회 노동시장 전반의

3) 최저임금 ‘현실화’는 최저임금 1만원이라는 구체적 금액이 구호로 등장하기 전에 최저임금이 적어도 최저생계비 수준으로 형성되어야 한다는 것을 주장하는 의미로 사용되었다. ‘최저임금 1만원’에서 1만원을 책정한 기준이 모호하고, 캠페인 전략으로 정해진 상징적 의미가 강하기 때문에, ‘현실화’라는 표현이 최저생계비와 최저임금을 연동한다는 측면에서 적절한 표현이라고 생각한다. 그러나 ‘현실화’라는 표현이 구체적으로 무엇을 의미하는지 쉽게 전달되지 않는 단점이 있다.

4) 예를 들어, 《조선일보》 2017년 7월 17일자에서 “최저임금 대폭 인상 자영업 아우성-주휴, 야근수당 등 부담하면 지금도 시급 9,000원 끝인데...알바생 쓰는 시간 줄일 수밖에” “외식업체만 65만 곳, 종사자 13% 27만명 실질 전망” “중소 제조업체도 큰일났다.최대수혜자는 외국인 근로자” 등등의 내용으로 최저임금 인상의 영향을 부정적으로 보도하고 있다.

5) 한국노동연구원, 『“최저임금과 노동시장 불평등”, 임금, 소득분배, 그리고 성장-더 나은 미래를 위한 정책대안』, 개원 27주년 기념 국제컨퍼런스 자료집, 2015.

구조적 문제까지 들여다보는 계기를 만들었다. 대기업과 중소기업, 원청과 하청 관계, 자영업의 현실, 프랜차이즈 업체의 불공정한 거래, 외국인노동자와 일자리 경쟁 문제 등등에 대한 사회적 인식과 갈등이 최저임금 인상을 계기로 사회 전면으로 불거졌다. 이에 대한 사회적 해결방안으로 근로장려세제⁶⁾, 생활임금, 기본소득과 같은 논의가 등장한 것도 최저임금 논의가 확장된 것으로 볼 수 있을 것이다.

이러한 상황에서 본 연구는 최저임금과 젠더 관계를 질문했던 여성노동운동진영의 초기 문제의식을 다시 환기할 필요가 있다는 생각에서 출발하였다. 최저임금제도 자체가 임금 양극화 문제를 보편적 정책 관점에서 접근하는 것이기는 하지만 그것의 젠더 효과는 다를 수 있다는 것이 여성노동운동진영이 최저임금에 주목했던 이유이다. 다시 말하면 최저임금 현실화는 단순히 1만원이라는 숫자로 가능한 것이 아니라 제도와 실행의 격차가 발생하는 ‘젠더’라는 현실을 고려해야 가능하다는 것이다. 최저임금을 받는 여성노동자는 누구인가. 어떤 일을 하고 어떻게 일을 하고 일에 대한 보상으로 현재 임금에 대한 노동자들의 생각은 어떠한가. 이러한 내용을 통해 최저임금과 관련된 이슈에서 현재 중요하게 다루어야 할 문제가 무엇인가를 도출해 낼 수 있을 것이다. 늘 그렇듯, 문제가 명확하지 않을 때, 문제와 해결방안을 찾는 작업은 현장에서 출발해야 한다.

이를 위해 본 연구는 우선 최저임금을 받는 여성노동자들의 저임금 현실을 다룬다. 최저임금이 저임금 여성노동자들의 임금 형성에 어떤 영향을 미치고 있는지, 2017년 최저임금 인상 이후⁷⁾ 저임금 여성노동자의

6) 2009년부터 시행되고 있다. 소득 활동을 하고 있지만, 소득이 낮아 생활이 어려운 노동자에게 국세청이 연간 70-200만원까지 현금지원을 하는 제도이다. 근로장려금 지원을 통해서 근로 의욕을 지속시키고 실질소득을 지원하기 위한 근로연계형 소득지원제도이다

7) 2008년 이후 한 자릿수를 유지하던 최저임금 인상이 2017년(2018년 적용) 11년 만에 16.4%로 크게 올랐고, 올해는 논란 끝에 다소 축소되기는 했지만 10.4% 인상이 결정되면서 최저임금의 사회적 역할에 대한 본격적인 논쟁이 시작되었다.

임금과 노동조건은 어떻게 달라졌는지 등등을 살펴 볼 것이다. 그렇게 하면, 저임금 여성노동자라는 구체적인 변수를 통해서 ‘평균 노동자’⁸⁾를 상징하고 진행되는 최저임금 논의에 대해 비판적 접근이 가능할 것이고, 나아가 최저임금과 젠더와의 관계, 여성임금의 하향평준화를 다시 논의할 장을 마련해 볼 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구방법 및 연구대상

표 1. 연구대상자

대상	직종/업종	연령대	근속년수/경력	고용형태
1	제조업 종사	50대	7	정규직
2	판매서비스	50대	10	무기계약
3	간호조무사	50대	1	정규직
4	간호조무사	20대	1	정규직
5	사무직	30대	2	정규직
6	판매서비스	50대	5	파견
7	보육교사	40대	9	정규직
8	보육교사	20대	1	정규직
9	청소노동자	70대	-	계약직
10	청소노동자	70대	-	계약직
11	보육교사	30대	9	정규직

이 글의 연구대상자는 여성들이 많은 직종 중 연구목적에 적절한 대상을 수원여성노동자회와 인천여성노동자회에서 경기, 인천지역 여성노동자를 중심으로 추천받아 선정했다. 인터뷰는 2018년 5월부터 10월까지

8) 이 부분은 정형옥(경기도 가족여성연구원)의 의견을 반영하였다.

진행했으며, 제조업 공장 노동자, 마트 직원, 청소노동자, 간호조무사, 보육교사 등이며, 가급적 다양한 업종과 직종을 다루고자 했다. 연구대상자 선정 기준은 직종/업종의 다양성을 고려하였고, 정규/비정규 고용형태, 근속기간, 경력, 연령, 결혼여부, 자녀여부와 같은 변수는 연구대상 선정에 중요한 기준은 아니었다. 그럼에도 불구하고 연령, 고용형태 등은 직업 특성을 반영하고 있었다. 연구대상자 중 판매서비스 직종에서 일하는 2, 6의 경우, 대형, 중소 마트에서 일하고 있었는데, 이들이 일하는 작업장에서 유사한 업무를 하는 노동자들 대부분이 4,50대 여성노동자라고 응답하였다. 연구대상자들은 연구대상자 1, 2를 제외하고는 10인 미만 사업장이었고, 파견직 1명, 계약직 2명을 제외하고는 정규직, 무기계약직이었다. 본문에서 언급하겠지만, 규모가 큰 사업장이 아닌 경우에는 정규직, 비정규직 등 고용형태가 여성노동자의 노동조건에 큰 영향을 주지는 않았다.

여성 저임금 노동자의 노동 현장에서 출발하여 최저임금 현실화 운동의 새로운 비전을 찾기 위해 본 연구는 심층면접을 사용하였다. 최저임금 인상과 현실화 요구에 대한 노동자 당사자들의 직접적인 생각을 듣고 그 과정에서 과제를 도출하기 위해서이다. 심층면접은 반구조화된 질문과 개방적인 대화 방식으로 진행되었고 연구대상자 1명당 1시간에서 2시간 가량 소요되었다. 인터뷰가 시작되기 전에 연구목적과 개인정보 보호와 처리에 대해 상세하게 설명하였고, 녹음, 녹취 이용 용도를 설명하고 동의를 받은 후 진행하였다.

3. 최저임금의 젠더 효과 : 여성임금의 하향평준화

최저임금의 젠더 효과를 이야기하기 위해 우선 현재 저임금 여성노동

자의 임금구조를 들여다 볼 필요가 있다. 여기서는 앞서 언급한 대로, 제조업 공장 노동자, 청소노동자, 중대형 마트 판매서비스직 노동자, 보육교사, 간호조무사 등의 임금과 그 임금구조를 살펴볼 것이다. 임금구조는 주로 임금구성, 임금체계를 중심으로 살펴보겠다.⁹⁾

1) 최저임금 여성노동자 임금구조: 다양하면서도 복잡한 임금구성

우리나라의 임금구조는 다양함과 복잡함을 넘어 기본급 외 통상임금에 포함되지 않는 각종 수당이 높은 비중을 차지하는 기형적인 형태를 가지고 있다. 그래서 기본급을 중심으로 임금구조를 단순화해야 한다는 논의는 매년 임금협상 시기에 중요한 의제가 되고 있다. 최근 최저임금법이 개정되는 과정에서도 복잡한 임금구조는 문제가 되고 있고, 어김없이 최저임금에 대한 이해를 어렵게 만들고 있다. 연구대상자들의 임금체계 역시 크게 다르지 않았다.

본 연구에서 다루고 있는 직종은 제조업 노동자, 청소노동자, 보육교사, 간호조무사, 판매서비스직 노동자인데, 연구대상자들 대부분의 임금은 최저임금인 기본급 외 조금씩 다른 수당과 상여금으로 구성되어 있었다. 각각의 수당이 명칭도 지급되는 방식도 달라 연구대상자들의 임금구조를 쉽게 이해하기 어려웠고, 당사자들도 막연하게 ‘한 달에 000만원을 받는다’ 정도로만 알고 있었을 뿐더러, 자신의 급여 내역을 굳이 알려고도 하지 않는 상황이었다.

자신의 임금이 어떻게 구성되어 있는지 비교적 잘 이해하고 있는 연구

9) 임금구조는 임금구성, 임금체계, 임금수준 및 임금격차 등 세 가지로 구성되는 개념이다. 임금구성은 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 초과근로수당 등으로 구성되고, 임금체계는 임금의 결정원리로, 연공급, 직무급, 직능급 등을 뜻한다. 마지막 임금수준 및 임금격차는 사회적으로 임금수준과 격차가 결정되고 조정해가는 과정을 말한다(조성재, 「임금구조 합리화를 지향하는 노사교섭전략」, 『월간 노동리뷰』, 2014년 7월호, 19-36쪽). 여기서는 임금구조와 임금체계를 살펴본다. 임금수준과 임금격차는 왜 ‘여성직종에서 일하는 여성노동자들이 최저임금을 받는가’라는 이 글의 근본적인 질문과 이어져 있다.

대상자는 연구대상자 1, 2, 11이었는데, 이들은 급여명세서를 받고 있는 경우였다.

5일 근무... 매일 12시간. 원래 일은 8시 시작을 하는데 나가는 6시 반에는 나가요 이것저것 준비하시고 근무는 8시부터. 원래 12시간 하면 2끼를 줘야 하는데 1끼만 주려고 11시간 반을 일하고 편법을 써서... 임금은 11시간 30분으로 점심시간 빼니까 10시간 30분이네요 (월 수령액은?) 세금 빼고 200(만원) 정도는 돼요. (12시간 근무는 힘들지 않나요?) 어차피 8시간 근무나 힘든 건 똑같죠 식품회사이니까 위생수당과 직급수당은 부서별로 이 외 다른 수당은 특별하게 없어요 (상여금) 500%에서 300%만 남아서 50%씩 두 달에 한 번씩 나와요. 기본급만 따지면 156만원 이렇게 되더라고요. (연구대상 1)

연구대상자 2는 인터뷰 당시 급여명세서를 보여줬는데, 급여는 기본급과 야간가급, 근속수당 세 가지 항목으로 구성되어 있었다. 2018년 5월 기본급이 158만 원 정도이고, 야간가급은 시간외수당(오후 10시 이후는 심야수당)이 시간당 300원이 추가되어 일주일에 13시간을 추가로 일하면 총 시간외수당은 3,900원이 되는 것이다.

(기본급, 야간가급, 근속수당 세 종류인가요) 네. 이것도 이제 제가 근무가 딱 6시에 끝나지 않고 이제 9시 반이나 이렇게 끝날 때가 있어요 약간 밀려서 출근을 하게 될 경우에 가급이 한 시간에 300원 붙어요 그러니까 8시가 넘게 되면 야간가급이라 그래서. 그거가 한 달치예요. 네. 한 시간에 300원 붙습니다. (10시 이전은) 야간가급은 안 붙구요, 심야수당부터 들어가요. 10시 이후에. 그래서 이제 마감을 하시는 분들이 그 1.5배를 받게 되는 거구요. 근속수당은 매달 받는 건데요. 그게 저희가 이제 2년에 한 번씩 오르거든요. 제가 이제 10년차예요. 이제 10만원을 받고 있습니다. 그런데 그게 이제 2년부터 해서

받게 되구요. 올라가는 것도.

2년에 2만원씩. (상여금은) 저희는 설날에 한 번 받고 추석에 한 번 받아요. 그렇게 100%, 100%, 200%밖에 못 받아요. 그것도 이번에 단협(단체협약)을 잘 해서, (연구대상자 2)

연구대상자 2는 노조 간부로 활동하고 있어 비교적 급여의 구성을 상세하고 알고 있었다. 보육교사로 근무하고 있는 연구대상자 7, 8의 경우, 급여명세서를 받지는 않지만 막연하게 임금이 기본급과 국가, 지자체 지원금(처우개선비, 환경개선비 등)으로 구성되어 있다는 것을 인지하고 있었다. 연구대상자 8은 통장 입금 내역을 확인하면서 급여 내역을 설명했다. 연구대상자 7과 마찬가지로 기본급과 수당으로 구성되어 있고, 각각의 수당이 입금되는 날짜가 달라 월 급여 총액을 정확하게 인지하고 있지 않았다.

(근무하신 지 얼마나 되셨어요?) 저는 2007년? 2007년 정도부터요. (임금차이가 있나요?) 근속수당이라는 게 있어요. 7년 이상부터 9만 원 받아요. 제가 주임이라 그 정도 수당 받고요. (초임과 차이는?) 기본급이 오른 거 말고는 사실 비슷해요. 기본급이 올랐죠. 20~30만 원정도?(월급에 기본급과 수당 그 외 있나요?) 시간에 곱하기 얼마...더 주시기도 하고 명절 보너스가 있고 그렇죠. 나라의 처우개선비? 60만 원정도? 될 거예요. (연구대상자 7)

청소노동자로 일하고 있는 연구대상자 9, 10은 기본급 외에 다른 수당은 거의 없었다. 연구대상자 9는 간병인으로 오랫동안 일하다가 최근 청소노동자로 일을 하고 있는데, 주 15시간 근무하고 70만원을 받고 있었다. 연구대상자 10의 경우, 급여의 금액만 알고 있어서 다른 부가급여, 수당 등이 있는지 알 수는 없었다. 청소노동자의 경우 식대를 대신해 쌀을 제공

하는 경우가 종종 있는데, 현 직장은 쌀조차 제공하지 않는다는 언급은 있었다.

조금 더 받고 144만원 얼마 나왔데 (몇 시부터 몇 시까지 일하셨는데요) 9시에 서 4시. 일이 많지. 아무래도 두 사람이 하던 걸 한 사람을 자르고 혼자 하려면 힘드니까... 그런데 우리가 아파트에서 일할 때 업체에서 쌀 줌 사주고 그러면 좋잖아. 사주는 데도 있다던데 일절 그런 게 없더라구요. (여기서 얼마나 일하셨어요?) 이달 말일이면 3개월.(연구대상자 10)

그냥 그게 연봉 얼마 그렇게 해버리니까. 월 130, 140 4대보험 빼고 식대만 10만원 지금 160이고 식대 10만원 포함해서 토달 170만원.(식대는 계속 10만원)..새로 만든 신도시라 상권이 집중되어 있어요...병원 식당들이 집중되어 있어요 그중에 이렇게 비교를 해보면 우리 같은 경우가 월급이나 이런 복지가 제일 열악하더라고 특히 우리 병원이 다른 병원에 비하면. ...그러니까 보통 한 150에서 그 사람들은 주 5일 근무고 휴가도 조금. 우리보다 있다고 연말에는 20만원씩 주기도 하고 그러나 봐요. 상여금 이외에. 우리는 월급 말고 명절 때 딱 10만원씩 2번 그걸로. 9시간 근무를 해도 간식 같은 것 없어요. 복지 자체라는 게. (연구대상자 3)

연구대상자 3은 현 직장에서 월급명세서를 한 번도 받은 적이 없었기에 임금구성을 모르고 있었다. 매달 통장에 찍히는 액수만 확인한다고 했다. 연구대상자 3은 이전에 여성단체에서 일한 경험이 있어 비교적 노동자의 권리에 대해 상세하게 알고 있었음에도 불구하고 자신의 임금이 어떻게 구성되어 있는지 모르고 있었다. 인터뷰를 진행하면서 모른다고보다는 현재 자신의 위치에서 문제가 있다는 것을 발견하더라도 해결할 방법이 없어서 굳이 찾아보지 않았다고 이야기하였다.

가장 복잡한 경우는 연구대상자 6이었는데, 여러 번 같은 설명을 들었지만, 월급을 어떻게 받고 있는지 이해하기 힘들었다.

근데 저희 같은 경우는 규모가 크지 않기 때문에 한 회사에서 줄 수 있는 금액이 한정이 되어 있는 거예요 그래서 이제 여사님들이 일을 하려면 하루에 8시간, 8시간 일을 하잖아요 그러면 그 8시간에 맞는 페이를 조인해서, 바꿔서 주는 거예요... 업체가 5개고 그러면 이거는 어떨 땐 4개일 수도 있고, 어떨 땐 6개일 수도 있고... 그니까 어느 정도, 그니까 8시간 일하는 부분에서 금액을 맞추기 위해서. 160, 150 정도 맞추기 위해서 그렇게 조인을 해서 예산을, 일을 시키는 거예요. (연구대상자 6)

연구대상자 6은 대형 마트에서 파견업체서 고용되어 일하는 판촉/판매 사원과 같은 업무를 하고 있다. 연구대상자 6은 인터뷰 중 ‘업체를 조인해 준다는 표현을 자주 사용했는데, 이는 한 업체에만 고용되어 일하는 것이 아니라 4-6개 업체에 동시에 고용되어 일한다는 것을 지칭했다. 해당 마트에서 월급 150만 원에서 160만 원 정도가 될 수 있게 몇 개 업체를 조직해 준다는 의미이다.

저희가 딱, 업체에서 딱 계약한 게 있어요 예를 들어서 어, 과자에서 40만원, 라면에서 40만원, 그니까 이렇게 받기 때문에 그거 외에 저희는 뭐 아무것도 없어요.(저 혹시 명세표 같은 거 받으세요?) 그런 명세표는 안 받구요. 그냥 통장으로... 각각, 각각. 그런데 그게 날짜가 각각 다 달라요... 근데 이제 이런 대리점에서 주는 거는요. 정해 주는 게 아니라 그냥 사업주가 주고 싶은 날짜에 주는 거예요.(연구대상자 6)

여러 업체에 고용되어 있어 임금도 각각 따로 받는데 월급을 주는 날짜

도 달라 총급여를 가늠하기 쉽지 않았다. 단지 고용된 마트 측에서 임금 150만 원 정도를 받을 수 있도록 업체를 조정해주는 역할을 하고 있었는데 그마저도 제대로 안되는 경우도 많아 이번 달과 지난달의 급여 차이도 생길 수 있고 많은 경우 50만 원에서 60만 원 정도 차이가 나기도 한다는 것이다. 이러한 상황이다 보니, 같은 시간 같은 장소에서 유사한 일을 하는데도 임금이 다른 상황도 종종 발생하게 된다.

뭐 그런 게 약간 좀 불합리하죠 일은 같이 하는데. 조인을 이렇게 하다 보니까 큰 업체를, 큰 업체를 가진 사람은 비용이 센데, 또 이제 저같이 나중에 들어온 사람들은 큰 업체가 없다보니까 이곳저곳 조인을 해주다 보니까 전 150 받는 데 200 받는 사람도 있어요. 그래서 더 인제 더 그러고 근데 그것도 참. 그러다 보면 그 큰 업체 2개 가지고 있는 사람들이 일이 수월해요 일은 수월하고 페이도 낮고 근데 큰 업체 없이 자잘한 업체를 가지고 있는 사람은. (연구대상자 6)¹⁰⁾

보통 한국사회의 임금구조는 기본급과 통상급의 비중이 지나치게 낮고 상여금과 초과근로수당의 비중이 지나치게 높은 기형적인 구조라는 비판을 받고 있는데¹¹⁾, 최저임금 여성노동자의 경우는 거의 기본급으로 구성되어 있으며, 각종 수당, 상여금은 찾아보기 힘들었다. 그렇다고 임금구조가 단순한 것은 아니다. 기본급이 무엇인지 파악하기 힘든 임금형태도 있었고(연구대상자 6), 최저임금으로 계산된 기본급 외에 다양한 항목의 수당이 존재하고, 그 수당이 통상임금에 포함되는지 아닌지 파악하기조차

10) 다른 연구대상자에 비해 연구대상자 6의 인터뷰 비중이 높은 이유는 대형 마트의 간접고용 문제가 노동권의 사각지대에 놓여 있기 때문이기도 하지만, 중소형 마트에서 간접고용은 더 열악한 형태로 이루어져 있고, 그 현실은 인터뷰 한 문단으로 설명되지 않을 정도로 낫설었기 때문이다.

11) 조성재, 앞의 글, 19쪽.

어려웠다. 당사자들도 잘 모르고 있었고, 또한 크게 관심을 두고 있지 않았다. 대부분 자신의 임금 수준을 파악하고 있었고, 그 수준에서 크게 벗어나지 않는다면, 임금의 구성은 중요하지 않다고 판단하는 것이다.

본문에서 다룬 연구대상자의 직업은 제조업 공장노동자, 중대형 마트 판매직원, 보육교사, 간호조무사, 청소노동자 등이다. 인터뷰를 통해 드러난 이들의 임금구성은 기본급을 중심으로 각종 공식, 비공식 수당, 상여금으로 구성되어 있지만, 국가 지원 수당이 임금의 1/3을 차지하는 보육교사를 제외하고는 총급여에 영향을 미칠 만큼 크게 차이나지 않았다. 특히 고용주의 이른바 ‘선의’에 따라 존재 여부가 결정되는 수당, 상여금 등이 대부분이어서 최저임금이 인상될수록 그 ‘선의’는 사라질 수밖에 없는 것이다.

2) 최저임금 여성노동자의 임금체계 : 고용형태, 노동시간, 근속기간, 경력

한국 노동시장에서 정규직과 비정규직 등 고용형태는 노동자의 노동조건을 다루는 데 중요한 판단기준이 된다. 정규직/비정규직이 새로운 신분제로 일컬어질 만큼, 고용안정, 임금, 복지 서비스 등 많은 부분에서 큰 격차를 드러내고 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서 연구대상자를 선정하면서 고용형태는 중요한 고려대상이 아니었다. 최저임금 노동자는 비정규직일 확률이 높을 것이라는 판단을 전제로 하고 연구설계를 했기 때문에 고용형태를 중요하게 다루지 않았다. 그러나 예상과는 달리, 연구대상자 중 8명이 정규직이었다. 결과 분석 과정에서 고용형태가 유의미한 변수로 작용하는지 살펴 보았으나, 저임금 여성노동자에게 고용형태는 임금, 고용안정과 같은 노동조건에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

노동자인 연구대상자 11명 중 3명을 제외하고 8명이 정규직이었다. 비정규직 2명은 청소노동자인데, 모두 70대이고 한 명은 장애인 의무고용으로 채용되었고, 주 15시간 근무하고 있고, 다른 한 명은 계약직이었다. 나머지 비정규직 한 명은 판매 서비스직에서 파견직으로 근무하는 경우였다.

비정규직 3명의 경우 다른 정규직 8명과 고용불안, 임금 등에서 큰 차이가 없었다. 파견직으로 일하고 있는 연구대상자 6은 해당 근무지에서 5년 동안 일하고 있고, 같은 직장에서 같은 고용형태로 일하는 이들의 근속기간이 5년 이상인 경우가 많았다.

근데 5년이 길다고 생각 한 번도 안 해 봤어요...요즘 한 곳에서 5년이나 일하기가 쉽지가 않은 거 알아서... (주변에 같이 일하시는 분들.) 네. 거의 5년, (같이 5년 이상 일하시는?) 근데 제가 제일 어려워 나머지 분들은 굉장히 오래됐어요 이쪽 일을 거의 10년 20년 이렇게 한 사람들이예요... 근데 이렇게 구조적으로 좋은 게 뭐냐면 5년 일하는 데가, 제가 그래서 아까 그랬잖아요 주인이 없다 그랬잖아요. 그리고 저희는 퇴근직이고 그러니까 이런 이마트나 이런 데처럼 딱 디테일하게 관리 받는 입장이 아니고 저희는 조금 자유로운. 그냥 자유로운 분위기예요. 그러다 보니까 여사들이 거의 안 나가요. 굉장히 평균 오래, 오래 일하시는. (연구대상자 6)

연구대상자 6은 다른 대형 마트의 경우 조건은 좋을지 몰라도 2년 일하면 다른 직장을 구해야 하는 반면, 기형적인 구조로 인해 계약 기간과 상관없이 일하고 있는 것은 장점이라고 했다. 이곳에서 오래 일하고 있는 사람이 많은 이유는 관리, 감독하는 사람이 없어 자유로운 분위기에서 일을 할 수 있기 때문이라고도 이야기하고 있다.

정규직으로 채용된 보육교사, 간호조무사의 경우는 임금, 승진체계가 따로 없어 정규직이라기보다는 무기계약직에 가깝지만, 정규직이든 무기

계약직이든 명목상 고용보장이 실질적인 고용안정으로 이어지지는 않았다. 간호조무사 1명은 직장을 옮길 계획이 있으나 첫 직장이기 때문에 일정한 기간 동안 근무하겠다는 생각을 가지고 있었고(연구대상자 3), 다른 1명은 이미 이직한 직장이었다(연구대상자 4).

(지금은 그 빠질 상황은 아니지만 이제 약간 경력 쌓으셔야 하니까. 그러면 이 병원은 그 어느 정도, 이렇게 일을 하고)그니까는 저는 이제 50대 초반이잖아요? 근데 이제 50대 초반이 개인병원에서 외래로 있는 경우에는 경력이 오래 되지 않는 이상, 그 병원이 나이 많은 사람을 쓰지 않아요. (연구대상자 3)

연구대상자 3은 50대 늦은 나이에 간호조무사를 시작해서 경력 없이 다른 병원에 취업하는 것이 쉽지 않아 당분간 현 병원에서 근무할 생각을 하고 있었다. 연구대상자 4는 현재 병원이 이전 병원에 비해 임금이 적지만, 노동 강도가 낮아(하루 내원 환자수가 이전 병원에 비해 현저히 적었다) 현재 직장에 아직은 만족하고 있었다.

연구대상자인 간호조무사 2명은 해당 병원에서의 근속기간이 각각 1년, 1년 미만이었는데, 간호조무사도 이직이 잦은 직종 중 하나라고 언급하였다. 비교적 구직이 쉽고 근속기간 혹은 경력이 임금이나 채용에 큰 영향을 미치지 않기 때문이라는 것이다.

(그분은 근무하신지 어느 정도나 되셨어요?) 그러니까 처음 근무한 거니까 4년 차로. 그니까 워낙에 이제 그, 병원에 오래 있어가지구. (임금은?) 예, 그분도 저랑 한 10만 원정도 차이 나거든요? 10만원이나 20만원이나. (연구대상자 3)

위의 연구대상자 3의 인터뷰에 언급된 병원 동료는 해당 병원에서 근무한 지는 4년 정도 되었으나 간호조무사 경력은 20년이 넘었다. 20년차의

경력이어도 임금차이는 10만원, 20만원차이일 뿐이다.

보육교사도 마찬가지로 한 직장에서 평균 근무 기간이 2년 미만이었다. 일이 힘들고 직장에서 문제가 발생하는 경우 대부분이 이직을 선택하는 경우가 많았다. 비교적 이직이 쉽고, 경력과 근속기간 등과는 무관하게 임금이 책정되기 때문에 정규직, 비정규직 등의 고용형태가 구직 시 중요한 고려대상이 아니었다.

민간 어린이집에 근무하는 다른 보육교사와 달리 국공립 어린이집에서 일하고 있는 연구대상자 11은 근속기간이 9년이었으나 간호조무사와 마찬가지로 근속기간이 임금이나 다른 노동조건에 영향을 미치지 않았다. 국공립 어린이집이기 때문에 임금은 민간어린이집보다 높았고, 시급으로 환산했을 경우, 최저임금보다 높았다. 최저임금 대상자가 아님에도 연구 대상자에 포함된 이유는 민간 어린이집 보육교사의 노동조건과 개선방안에 중요한 참고점이 될 수 있다는 생각도 있었지만, 연구대상자의 의지도 일정 정도 반영되었다.

연구대상자 11은 최저임금 노동자는 아니지만, 실질적으로 최저임금 노동자와 다를 바 없다고 말했다. 현재 국공립 어린이집은 호봉제이지만 포괄산정근로계약을 통해 4주 20시간 초과 근로를 할 수 있도록 해 시간외 근무수당을 받지 못하게 되었다는 것이다.

시간외 근무를 항상 저희가 19.8시간을 하거든요. 그니까 4주(처음에 1주일이 라고 했으나 나중에 정정함)에 19.8시간이면 거의 한 10시간 11시간 근무를 하는데 이 부분에 대한 19.8시간에 대한 시간외 근무수당을 포괄산정근로계약 이라고 해서 호봉제 안에 그냥 넣어 버린 거예요... 그래서 결론적으로는 저희 가 최저임금은 아니더라도 해당 근로수당 같은 경우애나 일을 함에도 불구하고 고 받지도 못하는 시스템을 만들어 놓은 거예요... 네 저희가 원래는 어린이집

구성을 보면 운영시간이 오전 7시 반부터 저녁 7시 반까지를 나라에서 만들어 준 거예요. 근데 이거는 어린이집 여는 시간 그니까 이 안에 사람을 다 끼워 맞추려 하니까 충분히 이 시간이 나와요. 19.8시간이 나오는 거예요. 오전 당직 오후 당직 잡고 사람 더 안 쓰고 호봉제로 통 치려고 하니까 이 시간을 따로 책정을 하는 거예요. 12시간 초과근무를 잡아버리고 포괄로 잡아버리니까 그 임금이 더 산출이 안 될 수 있게 짜서 맞춰 놓 거예요.

연구대상자 11의 말에 따르면, 보육교사의 경우 현재 근속수당까지 없어진 상태라 국공립 어린이집이라고 해서 안정적인 임금구조를 가지고 있지 않다는 것이다. 게다가 민간 어린이집 보육교사들 역시 언급한 문제인 보육교사의 휴게시간에 대한 문제제기도 있었다. 보육교사의 휴게시간은 어린이집 운영시간 동안 1시간을 보장하도록 되어 있는데 현재 어린이집 운영 현실에 맞지 않다는 것이다. 담당 아이들을 두고 쉴 수 없기 때문에 오히려 보육교사의 휴게시간은 노동시간일 뿐이다. 다시 말하면, 하루에 한 시간 무급 노동을 하는 셈이다.

이렇듯, 최저임금 여성노동자들은 고용 형태와 상관없이 최저임금 노동자일 뿐이다. 정규직, 비정규직, 고용형태와 무관하게, 경력 1년, 20년에 도 임금은 크게 영향을 받지 않으며, 근속기간 역시 1년이건 10년이건 임금에는 큰 차이가 없다. 왜 이런 일이 당연한 듯이 벌어지고 있는가.

한편으로 최저임금 ‘여성’ 노동자는 그저 최저임금 노동자가 아니다. 최저임금 여성노동자들은 업종, 직종에 상관없이 모두 유사한 임금을 받고 유사한 노동조건하에 놓여 있는 듯하여, 해결 방안 역시 유사한 방식으로 접근할 수 있다는 생각 또한 잘못되었다. 당연한 이야기이겠지만 최저임금 노동자의 문제는 최저임금을 올리는 것만으로 해결되지는 않는다. 최저임금 ‘여성’ 노동자는 더욱 그러하다. 예를 들면 직종별로 임금과 연동

되어 드러나는 문제는 임금을 올리는 것으로 해결되지는 않는다. 보육교사의 직업적 특성상 휴게시간을 다루는 방식, 소규모 병원에서 간호조무사가 간호사의 위치를 대신하고 있는 현실, 청소노동자들의 높은 연령대, 마트에서 간접고용의 다양한 형태와 노동자의 이해가 만나는 지점에 대한 해석, 제조업에서 파트타임 노동자의 증가 등 각 직종의 특수성을 어떻게 다룰 것인가에 대한 판단이 더욱 중요하다.

3) 최저임금 인상 이후

최저임금 인상 이후 연구대상자들이 일하는 직장에서도 다양한 종류의 변화가 있었다. 최저임금 산입범위 조정과 같은 임금구조상의 변화를 시도한 곳도 있었다(연구대상자 1). 그러나 연구대상자 1, 2를 제외하고는 대부분 10인 미만 사업장이고 임금구조 역시 산입범위를 조정할 만한 수당, 상여금 등의 비중이 높지 않아 임금 외 다른 부분에서 최저임금 인상에 따른 비용추가를 보완하려는 시도들이 있었다.

연구대상자 1은 상여금이 500%에서 300%로 축소되었다. 제조업 12시간 교대제로 근무하는 것이 힘들기는 하지만 이 사업장은 다른 곳보다 상여금이 높다는 것이 장점이었는데 이번에 200%나 축소된 것이다. 특히 이 곳은 한국노총 소속 사업장이었는데, 상여금 삭감은 노동조합의 주도로 이루어졌고, 노조원 대부분 다른 곳도 그렇다라며 받아들였다는 것이다. 연구대상자는 노동상담소 등을 찾아 적극적으로 상여금 삭감 부분에 대응하려 했으나 혼자서는 역부족이었다고 토로하였다.

다른 회사도 그렇다더라. 다른 데도 이거를 이렇게 삭감한 것은 사실인가 봐요. 한꺼번에 200%는 대미지가 컸어요. 100% 정도는 시대니까 그러니 양보할 수 있는 그런 것이었는데 200%는 너무 대미지가 컸어요. (연구대상자 1)

연구대상 3, 10은 인원 조정이 있었던 사업장이다. 연구대상자 10은 청소노동자로 아파트 청소를 하고 있는데, 일한 지 3 개월째다. 현재 아파트 4개 동을 담당하고 있는데, 연구대상자 10이 일하기 전에는 2명이 하던 일이었다. 명목상 이전 청소노동자 2명은 일하면서 갈등이 있어 해고되었다고 하는데 새로 채용하면서 일자리를 하나 줄이고 한 사람만 채용하고 임금을 올려준 것으로 보인다.

두 사람 일하던 일을 싸운다고 자르고 그런 것 모르고 들어갔죠. 참고 하는 거지 뭐(그럼 두 분이 하시다가 혼자 일하시는 거예요?) 조금 더 받고 144만 원 얼마 나왔는데 일이 많지. 내가 아무래도 두 사람이 하던 걸 한 사람을 자르고 혼자 하려면 힘드니까 ...둘이 싸우고 그랬어야. (연구대상자 10)

인원을 확충할 건지 한 명 보충할 건지 아니면 급여를 상승할 건지 얘기해서. 세 명이 있거든요. 세 명에서 30만 원씩 인상시키면 주면 인원을 확충하지 않고 일을 한다고 그렇게 했어요. 그런데 한 친구가 원장하고 얘기하면서 20만 원으로 둘이 얘기를 끝내고 나와 버렸더라고요... 그런데 은연중에 켈 오래된 친구고 창립멤버로 보통 그 친구랑 원장이 얘기해요... 자기는 혼자 1시간 줄이고 근무시간을 그러면서 20만 원으로 타결을 봤다고... 다 해버리니까 우리가 얘기하기가 애매하더라고 개인적으로 들어가서 따질 수도 없고 딸랑 3명이 일하는데 그때는 고민을 했죠. 어떻게 할지 근데 정확한 임금 계산이 잘 안되어서. 최저임금 수준인데 우리가 근무시간이 길거든요. 길어서 따져보면 얼추 되는 것 같기도 하고. (연구대상자 3)

연구대상자 6은 마트에서 파견직으로 일하고 있는데, 노동시간을 줄이라는 요구가 있다고 인터뷰했는데, 경기가 안 좋고 판매실적이 낮으면서 업체마다 임금을 높일 수는 없으니, 각 노동자들의 노동시간을 현재 임금

에 맞게 조정하라는 요구가 있다는 것이다. 임금을 올리는 대신 일하는 시간을 줄이라는 것이다.

근데 지금 상황이 계속 인제 경기가 안 좋다 보니까 매출이 안 나오고 장사가 안 되니까 지원금을 그만큼 못주겠다 하고 깎는 거예요. 절반으로 깎아요 이제, 그러면은 깎으면 여사는 어쩔 수가 없는 거예요. 금액... 업체에서 매출을 지원금, 그니까 지원금 따놓을 때 내가, 내가 지원금 받는 만큼 절반만 일을 하게 4시간만 일을 하게 해라 그러는데 근데 4시간 갖고 일을 할 수는 없는 거예요. 그러면 4시간하기 싫으면 그냥 그만두라고. 그니까 지금 이런 상황들이 여러 업체가 있어요. 그래서 지금 저희, 저희가 요즘 장사가 안 되다 보니까... 최저임금에 맞춰가지고 해줘야 되는데 그 상황에 매출은 안 되고 그 상황이 안 되니까 00 본사는 이제 페이를 깎으면서 그 50만 원에 맞게끔 그 시간을 뭐 2시간 3시간 일을 하든가 아니면 그만두든가. 근데 이제 그만 안 두니까 인제 또 사무실에서 또 업체를 또 조인을 해주는 거예요. 해주는 게 힘든 거예요. 그 금액은 작은데 네... 일하시는 시간을 그러면은 조금 어 뭐, 예를 들어 8시간 일하시던 걸 6시간 일하고 퇴근하라 뭐 이런 거. (연구대상자 6)

연구대상자 6이 일하는 마트의 경우 매출이 점점 떨어지면서 일하는 직원이 2명 줄었는데도 노동시간을 축소하라는 압박이 있다는 것이다. 직원 1인이 하루 감당해야 하는 일이 줄지 않은 상황에서 시간을 축소하는 요구는 임금 감소와 다름이 없다.

일자리가 줄어들고, 업무량은 줄지 않고 노동시간을 줄이면서 노동강도가 높아지는 등 이러한 변화들은 최저임금 인상이 계기는 되었지만, 직접적인 원인이라고 보기 힘들었다. 연구대상자들도 막연하게 임금 인상이 되면서 다른 곳들도 이렇게 한다더라는 이야기를 하면서 상여금 혹은 수당 등을 축소하는 데 동의했는데 연구대상자 자신의 일자리에 직접적

위협이라고 생각하지는 않는 듯했다. 연구대상자 1은 정규직이었고, 연구대상자 6은 파견직이지만 해당 일자리에서 5년 이상 근무 중이어서 해고에 대한 두려움보다는 임금인상 이후 노동강도가 높아지는 것과 같은 예상치 못한 변화들을 더 걱정하고 있었다.

대부분의 연구대상자들은 최저임금이 높아지면 당연히 좋다는 생각을 하면서도 한동안 미디어나 회사 측에서 어렵다는 이야기를 많이 해서 속도 조절이 필요하다는 생각에는 동의하고 있었다. 그러면서도 두 자리수 인상률이라고는 하지만 월 10만 원, 20만 원 정도의 인상분으로 삶의 질을 이야기하기에는 많은 액수는 아니라는 데도 동의했다.

상대적으로 떨어지고 회사 자체도 매출도 그렇고 원료자재들이 모두 비싸게 온다. 야채를 썰어 온다든지 최저임금이 올라서 원가가 높아지는 것 (등은) 상대적으로 악순환이라 본다. 임금이 점차적으로 올라가야지 이렇게 한꺼번에 올라버리니까 편법을 너무 쓰잖아. (연구대상자 1)

최저임금 인상 이후 노동자들은 혼란을 겪고 있었다. 이들의 혼란은 작업장에서 일어난 변화들로 인한 것도 있겠지만, 그보다는 미디어를 통해 쏟아지는 진실인지 아닌지 판단하기 어려운 기사들의 영향도 무시하지 못할 것이다. 이들이 느끼는 불안은 변화에 기인한다. 뭔가 최저임금 인상으로 새로운 변화가 있을 것이고 그 변화라는 것이 노동자 주도적으로 진행되는 것이 아닐 것이라는 외에는 어떤 구체적 정보도 없는 변화에 대한 불안이다. 이미 저임금 여성노동자는 직업 특성상 퇴직, 이직, 기형적인 방식으로 반복되는 계약 갱신 등 구조화된 불안정에 익숙해져 있어, 그 변화가 긍정적이라 하더라도 변화를 두려워하는 것이다.

5. 나가며

최저임금 인상 이후 그 영향에 대해 돌아볼 틈도 없이 최저임금 인상에 대한 부정적인 여론은 최저임금 논의를 찬반논쟁에서 한 발짝도 벗어나지 못하게 만들었다. 최저임금 1만원으로 제도가 만들어지고 노동시장에 안착하고 그것의 젠더 효과를 이야기하고 그래서 결국 노동시장에서 성별 불평등을 해소하는 데 기여하도록 최저임금제도를 견인하기 위해 비전을 고민했던 논의는 다시 최저임금 현실화 운동의 현주소를 돌아보는 숨고르기를 해야 하는 상황을 강제로 맞이했다. 본 연구도 마찬가지다. 저임금 여성노동자의 현실 가운데에서 갈 길을 잃은 듯 보이는 최저임금 현실화 운동의 제 길을 모색하기 위한 시작점이라고 할 수 있다.

현장 노동자들이 이야기하는 최저임금 인상에 대한 생각들은 생각보다 단순했다. 노동자들은 현장에서 일하면서 회사 측과 미디어가 쏟아내는 최저임금 인상의 부정적 효과에 대해서 그럴 수 있다고 이해하기는 한다. 그럼에도 불구하고 최저임금 인상은 최저생계비 보장 차원에서 여전히 최소한의 조치라는 것이고 최저임금 현실화 요구는 계속되어야 한다는 것이 인터뷰를 관통하는 노동자들의 목소리였다.

그러나 이 단순한 목소리와 만나는 최저임금 현실화의 방안은 1만원 인상만이 유일한 해결책은 분명 아니다. 최저임금 ‘여성’ 노동자가 현재 한국사회에서 불안정 노동과 삶의 질 악화라는 문제설정의 가장 핵심적인 자리를 차지하는 이유는 단순히 임금이 낮기 때문만이 아니라 여성들이 다수 고용되어 있는 ‘여성’ 직종과 그 직종의 열악하고 불안정한 노동조건이 최저임금이라는 결과로 나타나기 때문이다. 노동과 노동자의 삶의 질을 개선하기 위해서는 임금인상률에 초점을 두는 것만으로 해결되지 않는다. 어떻게 임금결정이 되는가. 마트 판매직원, 간호조무사, 보육교사, 청소노

동자가 같은 임금을 받을 수는 있지만 그것이 왜 당연하게 최저임금으로 결정되어야 하는가 등 임금결정에 대한 기본적인 질문이 동반되어야 할 것이다. 여성 임금의 하향평준화에 대한 문제의식을 되살릴 필요가 있다.

그리고 이를 위해 협상구조에 대한 논의가 필요하다. 기존 주장은 대부분 여성노동자의 조직화/정치세력화의 필요성으로 이어졌지만, 그와 함께 새로운 협상구조에 대한 방안 역시 고민해 볼 필요가 있다. 저임금 여성노동자들이 처한 작업 현장은 개별화, 파편화된 특성을 가지고 있어, 노동자들은 익숙해져버린 구조화된 불안정에 대한 도전/변화조차 두려워할 수밖에 없다. 간호조무사, 보육교사 등은 개별 사업장에서 고용주와 노동자가 1대 1로 협상하는 듯하지만, 사용자측은 협회 혹은 비공식적 모임을 통해 임금 등 노동조건을 협의하고 암묵적으로 통제하고 있는 상황이라 새로운 변화에 대한 큰 두려움에 비해 노동자 통제력은 지나치게 낮을 수밖에 없다. 기존의 조직화 모델과 함께, 직업적 특성이 반영된 임금구조라던가, 각각의 직종, 업종에서 필요한 최저임금 이슈를 찾고, 최저임금 논의에 개입할 수는 있는 다양한 협상구조에 대한 사회적 논의도 필요한 시점인 것이다.

본 연구를 통해 (재)확인한 것은 최저임금 현실화 요구는 모든 노동자를 위한 것이기도 하지만, 그 과정은 반드시 ‘여성’노동자 관점이 반영되어야 한다는 것이다. ‘여성’이라는 성별이 만들어내는 고용/노동시장의 새로운 풍경에 반응하고 대응하려는 노력의 중심에 ‘최저임금’이라는 아젠더가 자리 잡고 있지만 최저임금이 성중립적 영역이 아니라는 사실을 잊어서는 안 될 것이다.