

## 기획

## 청소노동자 ‘경희모델’, 구체적인 논의 시작돼야



## 청소노동자 직고용 어디까지?

강경진 기자 cocoandlisa@khu.ac.kr

우리학교를 포함한 대다수 대학은 청소노동자를 용역업체를 통해 간접고용하고 있다. 대학은 이를 통해 인력관리를 손쉽게 할 수 있을뿐만 아니라 직고용시 발생하는 비용부담에서 자유로울 수 있다. 국제캠퍼스(국제캠) 측에서는 “정규직 노동자의 임금 수준이 높아 직고용 시 비용 부담이 크다”며 “재정 문제로 대다수 대학이 용역업체에 하청을 주고 있다”고 설명한다. 문제는 대학가에 불거지고 있는 청소노동자 부당처우가 이런 고용형태에서 비롯된다는 점이다. 학교가 용역업체를 사이에 두고 청소노동자를 고용할 경우, 대학은 비용 일체를 지급할 뿐, 노동환경에 대한 관리는 용역업체에서 담당하므로 대학은 도의적 책임으로부터 고개를 돌릴 수 있게 된다. 따라서 청소노동자 부당처우 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 ‘직고용’이 전제돼야 한다.

우리학교가 하청을 통한 간접 고용 형태를 유지하는 동안 청소노동자의 열악한 노동조건에 대한 여러 문제가 대두됐다. 대표적으로 ▲고용 불안정 ▲낮은 임금 ▲복지 혜택 부족 ▲용역업체 및 관리자의 횡포를 꼽을 수 있다. 양 캠퍼스 청소노동자들은 한 목소리로 노동조합(노조)이 설립되기 전까지의 부당대우가 심각한 수준이었음을 토로했다.

## ‘용역’ 통한 청소노동자 운영

## 열악한 노동환경 무관심

한국노총 한국철도·사회산업노동조합 경희대 학교 수원관리지부(한국노총 국제캠 노조) 심규갑 지부장은 “노조 출범 전에는 고용 불안정이 가장 심각한 문제”였으며 “노동자들은 청소를 하다 넘어져 다치기라도 하면 해고될까 불안해 하곤 했다”고 말한다. 임금 또한 타 대학에 비해 낮은 수준이었다. 당시 서울캠퍼스(서울캠)은 주휴수당, 추가수당 없이 한 달 기준 183시간 노동에 대한 대가로 약 87만 원의 임금을 지급했다. 국제캠 임금은 주휴수당이 인정된 약 96만 원으로 서울캠보다 높은 수준이었다. 당시 서울시립대는 140만 원, 고려대·연세대·이화여대는 107만 원의 임금을 청소노동자에게 지불했다. 복지 혜택 또한 노조가 있는 다른 학교에 비해 부족했다. 서울캠은 연차휴가가 없을 뿐 아니라 산재 처리, 병가가 인정되지 않았다. 청소노동자 측은

당시 용역업체, 관리자의 횡포도 심각한 실정이었다고 말했다. 청소노동자 A 씨는 용역업체직원이 “용역은 정규직과 하늘과 땅 차이”라고 무시를 일삼곤 했으며 “말대꾸라도 하면 당장 잘라버리겠다고 협박했다”고 말했다.

우리학교 노동자들은 스스로 근무조건을 개선하고 권리를 되찾기 위해 노조를 설립했다. 서울캠에서는 2011년 10월 6일 민주노총 공공운수노조 서울경인지역공공서비스지부 경희대 분회(민주노총 서울캠 노조)가 출범했고, 이어 2012년 1월 5일 한국노총 소속 경희대 미화 현장노조(한국노총 서울캠 노조)가 설립되며 복수노조 체제를 형성했다.

민주노총 서울캠 노조는 10월 노조 출범 후 11월부터 민주노총 소속의 다른 학교 노조와 함께 집단교섭을 준비하며 첫 걸음을 내딛었다. 그 결과 2012년부터 ▲시급 5,100원으로 인상 ▲식비 월 6만 원 지급 ▲상여금 연 30만 원 지급 ▲주휴수당 ▲추가수당 ▲병가 ▲산재처리 ▲보건휴가 ▲정년 70세 ▲인력충원 ▲복지후생기금 지급 ▲체력단련비 지급의 성과를 거뒀다. 서울캠 청소노동자 B 씨는 “노조 출범 다음 해에 통장에 들어온 돈이 30만 원 정도 확 올랐다”며 “복지 혜택도 좋아져 삶의 질이 높아졌다”고 말했다. 매년 단체 협상과 임금 협상을 진행한 서울캠은 현재 145만 원 선의 임금, 월 식대 10만 원, 연 40만 원의 상여금을 지급받고 있다.

반면 한국노총 국제캠 노조는 다소 늦은 2015년 11월 9일 출범했다. 출범 당시 한국노총 한국철도·사회산업노동조합(한국노총) 김현중 위원장은 “서울캠 청소노동자와의 임금 격차 극복이 최우선 과제”라고 말했으며 현재는 작년 기준 서울캠 시급인 6,550원을 목표로 임금 협상을 진행 중이다. 임금 협상이 마무리되기 전까지 국제캠 청소노동자는 129만 원 선의 임금, 월 식대 6만 원, 연 30만 원의 상여금을 유지할 예정이다.

지난 16일 마무리된 용역업체 두레크린과의 10차 최종 단체 협상에서는 ▲정년 만 62세까지, 이후 1년 자동 촉탁 인정 ▲노조행동 배려시간 1,500시간 확보 ▲징계위원회에 청소노동자 2명 참석 ▲홍보활동 허용 등을 보장받았다. 단체 협상 결과에 대해 한국노총 기획운영부 장도준 부장은 “기존과 같은 정년 62세에 1년 촉탁만 인정받게 돼 아쉽다”며 “다만 내년 8월 두레크린과의 계약이 끝날 때까지 고용 안정성을 보장받고 새로이 교섭을 할 여건을 마련하게 된 것에 의의가 있다”고 말했다. 두레크린 허윤기 과장은 “청소노동자와 용역업체는 공생의 관계”라며 “좋은 노사관계를 유지하며 협상을 진행 중”이라고 말했다.

그럼에도 노조 설립은 청소노동자 부당처우 문제의 완전한 해결책이 될 수 없다. 용역업체는 학교와 계약한 금액 내에서 최대한의 이윤 창출을 목표로 하고 학교는 계약금을 지불함으로써 청소노동자의 처우에 대한 도의적 책임에서 해방되기 때문이다. 용역업체가 이윤을 최대화하기 위해 가장 먼저 해야 할 일은 청소노동자 관련 제반 비용을 절감하는 것이다. 대학이 모든 책임권을 용역업체에 위임한 상태에서 노조가 용역업체를 상대로 임금 인상과 복지 혜택 증진 등의 사안을 요구하는 데에는 한계가 있다.

## 국제캠 청소노동자 임금

## 한국 노총 가입 12개교 중 가장 낮아

가령, 2016년에 이르러 양 캠퍼스 임금 차는 2011년과는 정반대로 벌어지고 있다. 서울캠 청소노동자는 시급 6,950원이 확정되고 2016년 1월을 기준으로 소급 적용만을 남겨두고 있는 반면, 국제캠 청소노동자는 2014년과 동일하게 시급 6,200원을 지급받는다. 국제캠은 “서울캠과 국제캠은 동일사업장이 아니어서 임금에 차이가 발생할 수 있다”며 “서울캠과 임금 수준을 맞춰드리지 못해 죄송하지만 학교는 이미 용역업체에 계약금을 지불했고 임금 인상에 대한 결정권은 용역업체에 있다”고 말했다. 한국노총 기획운영부 장 부장은 “서울캠은 노조 출범 후 매년 임금 협상을 진행해 비교적 높은 수준의 임금을 받고 있다”며 “반면 국제캠은 늦게 노조가 출범해 임금 협상이 진행 중에 있어 현재로서는 한국노총에 가입된 12개의 학교 중 가장 임금이 낮다”고 말했다.

용역업체와 청소노동자 간 갈등의 골 또한 여전히 깊다. 한국노총은 2013년 7월 두레크린 관계자의 폭언 사건 이후 두레크린 관계자를 노동청에 고발하는 등 갈등의 재발을 막기 위해 노력해왔다. 그러나 청소노동자 B 씨는 “노조 창립 후에도 달라진 바가 없다”며 “오죽하면 임금 협상보다 관리소장과 미화감독의 교체를 더욱 시급하게 생각하는 동료도 많을 정도”라고 말했다.

용역업체를 통한 고용이 지니는 본질적 문제나 용역업체 관리자와 청소노동자의 고질적인 마찰로 미뤄보아 궁극적인 문제 해결을 위해서는 고용 형태의 변화가 수반돼야 한다. 지난해 우리학교가 제시한 ‘경희모델’에 이목이 집중되고 있는 까닭이다. 우리학교는 지난해 10월 5일 희망제작소와 청소노동자 직고용을 약속하는 양해각서(MOU)를 체결하겠다는 의지를 표명했다. 2016

년까지 학교법인에서 자회사를 설립해 2017년부터 청소노동자를 직고용하겠다는 것이다.

이에 대해 학내 세 노조는 모두 임금인상과 현재 청소노동자 고용 보장을 전제로 경희모델을 찬성하는 입장이다. 한국노총 서울캠 노조 박경선 지부장은 “임금 삭감이나 인원 감축이 있을까 불안하긴 하지만 분명히 노동 환경이 좋아지리라 생각한다”며 “자회사를 설립하게 되면 꼭 국제캠 청소노동자들이 서울캠과 같은 수준의 대우를 받았으면 한다”고 말했다. 민주노총 서울캠 노조 백영란 분회장은 “학교가 책임감 있게 구성원을 행기는 모습을 보여야 한다”며 “또한 노조와 함께 TF를 꾸리는 등 작업 현실을 반영하고자 노력해야 한다”고 말했다. 또한 “자회사 설립 과정에 노조, 학교, 재단, 학생이 모두 참여해 학교가 책임감 있게 구성원을 행기는 모습을 보여야 한다”고 덧붙였다. 한국노총 국제캠 노조 심 지부장 역시 “자회사가 설립되면 서울캠과 임금 차가 극복됐으면 한다”며 기대감을 드러냈다.

한국노총 기획운영부 장 부장은 “캠퍼스 별 특성에 따른 세부적인 부분은 조율되더라도 자회사가 하나의 기관으로 운영돼야 하는 것은 분명하다”며 “자회사가 체계를 잡는 데 도움이 되도록 한국노총도 노력하겠다”고 말했다. 2013년 ▲직접고용 형태 ▲협동조합을 통한 고용 형태 ▲자회사 설립을 통한 고용 형태와 그 실현 방안에 대한 연구를 진행했던 서울 후마니타스칼리지 김진해 교수는 “완전한 직고용은 학교 측의 반대, 협동조합을 통한 고용은 청소노동자 측의 반대에 부딪혔었다”며 “경희모델은 학교와 청소노동자 측이 한 발자국씩 물러나 수용한 우회적인 직접 고용”이라고 말했다. 김 교수는 “학교 측은 직고용이 실현됐을 때 임금 인상 등 요구에 대한 대응에 부담을 느낄 것”이라며 “또한 교직원들의 정년규정은 61세로 청소노동자를 기존의 직제로 편입시키기엔 문제가 있다”고 말했다. 김 교수에 따르면 경희모델은 비용 면에서는 용역업체를 통한 고용과 크게 다를 바 없을 것이나 이번 결정이 대학으로서의 사회적 책임을 지려는 실천적 노력의 일환이라는 점에서 의의가 있다.

문제는 2015년 10월 경희모델에 대한 실천의지 표명 후 가시화된 진척 사항이 없다는 것이다. 실제로 경희모델 진행 상황을 묻는 우리 신문의 질문에 사무처 측에서는 대외협력부총장실로, 대외협력부총장실에서는 학교법인 측으로 문의하라는 답변이 돌아왔다. 약 6개월이 지난 현재, 담당 부처조차 정해지지 않은 것이 현실이라면 경희모델은 보여주지식 후마니타스 정신 실현밖에 되지 않을 것이다.

불완  
노동  
해결  
실마

노동시장의 유  
부할 수 없는 사  
리 잡았다. 정규  
들고 대신 비정  
있는 실정이다.  
사용자는 비정  
가를 절감하고  
를 달성하는 반  
정규직 노동자는  
낮은 임금으로  
대학도 예외는  
교직원의 채용  
규칙으로 전환  
에 따른 부작용  
나 시간강사 등  
제가 불거져 나  
대학의 필수 구  
노동 환경에 대  
재정 문제라는  
받고 있다. 지속  
빛어지고 있는  
간강사 처우에  
어본다.