



왼쪽부터 노동조합 문병원 수석부위원장, 김경수 위원장

(사진=노동조합 제공)

“노동조합은 행복한 일터 지키는 ‘파수꾼’이어야 해”

이지수 기자 ssu1404@khu.ac.kr

우리학교에는 노동자 개개인을 보호해주는 울타리 같은 곳이 있습니다. 바로 ‘노동조합’입니다. 올해 1월, 제 22대 경희대학교 노동조합 임원으로 김경수 위원장과 문병원 수석부위원장이 당선됐습니다. 우리신문은 노동조합이 더 높은 보상과 더 행복한 일터를 지키는 ‘파수꾼’이 되어야 한다는 이들을 만나봤습니다.

Q. 출마 계기는?

A. 김 위원장: 조합원들이 행복하고 즐거운 직장 생활을 했으면 하는 바람이 가장 큰 이유다. 27년간 직장 생활을 했고 정년이 얼마 안 남았는데, ‘후배들이나 동료들을 위해서 노동조합 활동으로 해줄 수 있는 부분이 조금이나마 있지 않을까’ 생각하다가 출마하게 됐다.

문 수석부위원장: 대내외적으로 대학이 어려운 때이다. 대학 재정이나 학령 인구 감소 같이 대학을 감싸고 있는 환경들이 불안한 데다, 코로나를 겪으면서 대학의 근무 환경이 많이 변했다. 이런 것들이 갑작스럽게 밀려오다 보니까 ‘변화에 대한 불안감’이 직원사회에 만연했다. 의기

소침해 있는 직원들에게 조금이나마 희망을 주고 싶었고, 노동조합이라는 곳에 대한 인식을 개선하기 위해서 출마를 결심하게 됐다.

Q. 공약의 방향과 이를 통해 달성하고자 하는 것은?

A. 대학에는 ‘직원’, ‘학생’, ‘교원’ 이렇게 3주체가 있다. 우리 입장에서는 직원의 위상이 다른 두 주체에 비해 낮은 보호를 받지 못한다고 생각한다. 직원이 구성원 중 한 주체로 제대로 서고, 그 위상에 걸맞게 목소리를 내고, 또 그에 맞는 업무 성과를 내도록 분위기를 만드는 것에 공약의 방향성을 뒀다.

‘임금 인상’도 큰 목표다. 적어도 물가 상승률을 반영하는 급여 인상이 되어야 한다. 근무 환경이 불안하다 보니 퇴직자도 많이 생기고 병가나 휴가 휴직자들도 많이 생기는데 그 빈자리들이 메꿔지지 않고 있다. 새로운 동력들이 필요하기 때문에 정기적인 신입 직원 채용이 필요하다고 생각한다.

Q. 임기 동안 반드시 이루고 싶은 공약은?

A. 방금전에도 강조했듯이 ‘임금

인상’이 가장 큰 비중을 차지한다. 그동안 물가상승률을 반영하면 실질적으로는 임금 상승률이 마이너스일 것이다. 물론 급여에 대한 대학측의 생각이 다를 수 있다. 하지만 최근의 물가 상승률 등 직원 사회에서 현실적으로 느끼는 것은 인상이 불가피하다는 것이다. 또 일한 것에 대한 정당한 보상과 예측 가능한 커리어 관리 시스템, 인사 제도가 있어야 직원들이 안정적으로 일을 할 수 있다. ‘내가 언제 어느 부서에 갈지 모른다’는 불안감에 떨지 않도록 ‘안정적인 인사제도 운용’이 저희 때 꼭 이뤄졌으면 하는 바람도 있다.

Q. 상당수 공약이 경제적 보상을 이야기하고 있다. 재정의 어려움을 호소하는 대학과 마찰이 예상되는데, 이를 어떻게 조정해나갈 것인가.

A. 김 위원장: 학교는 재정의 어려움을 많이 언급할 것이다. 그러나 재정 확충은 학교가 해야 할 당연한 책무다. 학교 당국에서 어떻게 접근해올지 모르겠지만, 우리는 ‘서로의 입장을 최대한 존중하면서 대화로 충분히 협상하면 되지 않을까’

지금은 그런 기대를 갖고 있다.

문 수석부위원장: 노동조합은 현재 처해 있는 상황을 기반으로 임금 인상을 요구하는 것이다. 때문에 대학 측에서 ‘재정이 어렵다’는 것으로 논리를 삼으면 두 입장이 해결되지 않고 계속 평행선을 달릴 것이다. 그런데 전체 직원 수 자체가 예전에 비해서 많이 줄어들었다. 재정 측면에서 대학이 부담하는 직원 급여 부담도 훨씬 줄었을 것이다. 우리가 관철하려는 임금 인상 공약은 사실상 전체 예산에서 그동안 직원이 확보해 왔던 비율을 복원한다는 의미다. 만약 임금이 현실적으로 어렵다고 하면, 근로 강도나 환경을 개선하는 방향을 대학과 모색해봐야 한다. 이제 온라인이나 태깅 등 여러 가지 방식으로 근무를 할 수 있는 여건이 조성돼 있다. 그런 것들을 적극 활용하는 방안을 모색할 필요가 있다고 본다.

Q. 반대로, 직원의 노동환경이 개선되고 있는 점은?

A. 직원들이 100% 만족하지는 않지만, 근무 환경이나 직원 복지 개선은 지속적으로 이뤄지고 있다.

그렇지만 모든 조합원이 공통으로 누릴 수 있는 것이 있고, 특정 영역에 계신 분들만 혜택을 받는 것이 있어서 저마다 인식의 차이는 있을 수 있다. 적어도 근로기준법에서 정한 사안은 대학이 반영하도록 노력하고 있다고 생각한다.

단축근무나 집중휴무제, 시차출퇴근제 같이 다양한 방식의 근무 형태가 도입되는 등 개선되는 부분도 존재하지만 아직도 갈 길은 멀다. 수년째 진행되고 있는 수당 협의도 그렇고 노사합의문에만 존재하는 조항이 이행될 수 있도록 다시 점검할 예정이다.

Q. 장기적인 안목에서 앞으로 노동조합이 나아갈 방향은?

A. 노동조합은 조합원이 생각하는 것을 이뤄줘야 한다고 생각한다. 더 높은 보상을 받게 해주고, ‘이 일터가 행복하다’는 인식을 만들어 낼 수 있는 ‘파수꾼’이 되어야 한다고 생각한다. 조합원을 힘들게 하는 무언가가 있다면 하나하나 따지고, 따지기만 하는 게 아니라 거기에 더 나은 대안도 제안해서 우리의 일터를 지켜야 하는 것이다. 노동조합은 최후의 보루가 되어야 한다고 생각한다. 그렇기에 언제 어디서 누구한테든 들을 수 있는 경청의 자세가 있어야 하고, 마지막으로 직원들이 대학 운영의 한 주체로서 정당하게 설 수 있는 뒷배경이 돼줘야 한다.