



김종민 지부장은 “과거에 비해 노동 환경은 많이 좋아졌지만, 약자는 항상 존재하고 사회적인 불평등과 차별도 존재한다”고 말한다.

(사진=정혜원 기자)

민주노총 경희학원지부, 김종민 지부장 선출 “노동 약자 대변하는 인큐베이팅 역할 수행할 것”

이지수 기자 ssu1404@khu.ac.kr
정혜원 기자 jhw00070@khu.ac.kr

제3대 민주노총 전국대학노조 경희학원지부 김종민 지부장이 선출됐다. 우리신문은 노동 약자를 적극적으로 대변하고 그들의 성장을 돕는 인큐베이팅 역할을 해야 한다는 김종민 신임 지부장을 만났다.

Q. 출마 계기

A. 창립부터 6년 동안 경희학원 지부는 인고의 시간이자 투쟁의 연속이었다. 과거에 비해 노동 환경은 많이 좋아졌지만, 약자는 항상 존재하고 사회적인 불평등과 차별도 존재한다. 더불어 인구 절벽과 초고령 사회에 이런 위험이 이제 현실로 다가왔고 지방대학은 존재위기에 있다. 결국 노동 약자가 제일 먼저 타격을 받는다. 3대 지부장으로서는 내세웠던 기치는 ‘다시 시작이다. 경희학원의 차별 철폐’다. 다시 한번 결집해서 경희학원 지부의 위상을 높여보자는 취지를 가지고 출마했다.

Q. 조합원을 크게 분류한다면 직고용, 경희사이버대학, 산학협력단, 용역·파견으로 볼 수 있을

것 같다. 임기 내로 이루고 싶은 성과가 있다면

A. 직고용: 현재 61세인 사무연구직 정년을 65세로, 기능직중 정년인 65세와 70세를 70세로 통합하는 것이 1차 목표다. 100세 시대 속 노동시장에서 70세의 은퇴는 빠르다.

경희사이버대학: 단독 교사 구축을 위한 내부적인 숙의 과정에 있다. 현재 네오르네상스관 지하에 창문도 없이 행정실이 있고 거기에 근무하고 계신 분들도 상당수다. 공간 이전으로 사측하고의 갈등도 있는 상태다. 단독 교사 구축이 경희사이버대의 숙원 사업이며, 경희사이버대가 여러 가지 의사 결정을 하는데 조합원이 배제되거나 소외되지 않도록 사측에 요구하고 있다.

한국어 강사: 중앙일보 대학평가에서 가장 강점이었던 게 글로벌 경쟁력인데, 한국어 강사들을 빼놓을 수가 없다. 그들의 처우가 개선돼야 경쟁력도 올라간다. 원래 없던 4대 보험, 퇴직금, 무기계약직 고용, 고용계약서를 이제야 적용시켰다. 그러나 시급이 정확히 정해지지 않아 본인이 맡은 강좌 수에 따라 급여가 정해져 변동 폭이 크다는 한계가 있다. 이를 한국어

강사 조합원과 협의 후 한국어 강사 지회를 건설해 자체적인 활동을 활발하게 하려고 한다.

산학협력단: 대학 직원과 동일한 업무를 하고 있다. 행정업무를 거의 도맡아서 중간 매개체 역할을 맡고 있다. 그러나 이들이 속한 곳이 경희대와는 다른 사업자라 산학협력단장이 대표자가 되기도 하고 산학협력단은 우리학교 소속기관이 되기도 한다. 이에 산학협력단 지회를 건설하고 지회장과 간부와 함께 조직을 강화하고 직원과의 차별을 계속 유보해서 해결해 나가려고 한다.

용역·파견: 파견직 관련 건물 관리, 용역, 주차 관리 용역, 건물 단속 및 감시 용역 계약을 상당수 시행하고 있다. 학교 측에서는 업무 재정에 효율적이기에 용역이나 단기 계약직을 확대해 나가고 있다. 우리가 2019년도 정규직 전환 투쟁을 할 때, 병원 지부와 함께 비정규직 없는 경희대 만들기라는 모토를 걸고 함께 했던 사항이다. 하지만 현재 모습은 방향성 취지에 역행하고 있다. 고용 안정성이 담보되면 소속감도 고취되고 양질의 업무 수행이 가능하다. 이 부분을 대학하고 법인에 설명해 가능하다면 그분

들을 학교의 울타리 안으로 끌어들이 수 있는 기반을 만들고자 한다.

Q. 조합이 생긴 지 2, 3년 만에 대대적인 정규직 전환이 있었다. 세세한 조정의 필요성은

A. 검토가 필요한 적절한 시기다. 정규직으로 전환되었던 분들이 연차가 쌓이는 상황이지만 용역 계약직의 연봉이 올라간 거에 비해서 상대적으로 하락했다. 정규직으로 전환하는 시점에 기능직 임금 테이블을 만들었기 때문이다. 정규직 전환이 목표였기에 호봉 승급과 관련한 급여 인상분을 정할 때 상승분을 굉장히 낮은 폭으로 제안했었다. 시간이 지나도 임금과 임금 테이블은 제자리지만, 최저임금 인상은 이거보다 훨씬 더 많이 올랐다. 이것이 4년 정도 누적됐고 역전되는 현상이 벌어졌다. 근본적인 논의가 필요한 상황이다. 정년 부분은 사실 재정적으론 따져보면 학교도 고민이 있을 수밖에 없는 부분이기엔 협의해 나갈 예정이다.

Q. 조합원에게 가장 절실한 지점은

A. 경희학원 내의 차별이나 불공정으로 고통받고 있는 분들이 곳곳에 있다. 노동자는 다 약자며 누구든

지 상황이 바뀌면 약자가 되기도 한다. 그렇기에 인식의 전환이 필요하다. 또한 직장 생활 자체가 즐겁고 본인에게 도움 돼야 건강한 노동조합이라고 생각한다. 구성원 간의 상호 존중과 상생을 통한 즐거운 대학 사회가 되길 바란다. 이를 구성원이 공감하고 참여하고 실천하는 것이 필요하다고 본다.

Q. 장기적으로 경희학원 지부가 나아가야 할 방향은

A. 우리 대학은 사회 예비 리더들이자 역량을 강화해 이를 기반으로 건강한 미래 사회를 구축하는 일원으로서 성장하는 곳이다. 이에 더해 공공성을 내포하고 있기도 하다. 공공성의 역할과 책무가 있기에 대학 내에 소외되고 차별받는 사람을 향한 관심과 대응이 필요하다고 생각한다. 또한, 구성원 각각의 개별적인 자각과 성찰이 필요하며 이는 적극적인 참여가 동반됐을 때 실현 가능한 일이라고 생각한다. 경희학원 지부는 경희학원의 노동 약자들을 적극적으로 대변하는 유일한 소통 창구다. 약자의 플랫폼과 또 그들의 성장을 도울 수 있는 ‘인큐베이팅 역할’을 수행하는 지부가 돼야 한다.