

대학 청소용역직 노사관계 실태와 쟁점*

임 주 환**

I. 머리말

최근 수년 동안 봄마다 반복적으로 서울과 지방의 여러 대학 캠퍼스에서는 청소용역업체 소속 근로자들이 파업과 농성을 벌인다는 뉴스가 신문지상에 오르고 있다. 임금 등 근로조건이나 용역업체 변경 시 고용승계 여부와 관련한 노사분규는 2015년에도 반복되어, 연세대학교(송도캠퍼스), 서울여자대학교, 한국외국어대학교 등이 언론의 주목을 받은 바 있다.

주로 고령자 및 준고령자¹⁾ 여성 위주로 구성된 대학 미화원(청소원)들의 고용구조는 독특하다. 대학들은 청소 업무와 관련해 용역업체와 일반경쟁입찰 또는 수의계약의 방식으로 1년 내지 2년 기간의 용역계약을 체결하는데, 새로 용역계약을 체결한 업체는 기존 용역업체 소속으로 해당 대학 캠퍼스에서 일하던 근로자들의 고용을 승계하는 것이 관행이다. 업체가 변경될 뿐 대학 캠퍼스에서 일하는 근로자들은 그대로 남아 있고, 새로운 용역업체들은 이들 근로자와 1년 내지 2년의 기간제 고용계약을 맺는다. 용역업체 교체 때마다 고용승계나 종전 근로조건 보장 등이 노동조합의 핵심 요구사항으로 등장하는 밑바닥에는 용역근로자이면서 동시에 기간제 근로자라는 대학 미화원들의 중첩적인 지위가 자리하고 있다.

대학 인사·노무 담당자들의 진술에 따르면, 외환위기 이전인 1990년대 초·중반까지

* 이 글은 고용노동부의 고용노동정책 연구에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 진행된 「2015년도 노사관계 실태분석 및 평가」 과제에서 필자가 작성한 원고를 요약·정리한 것이다.

** 변호사, 희망제작소 객원연구위원(eyelid@makehope.org).

1) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률과 동법 시행령은 고령자를 55세 이상인 사람으로, 준고령자를 50세 이상 55세 미만인 사람으로 규정하고 있다(법 제2조 제1호 및 제2호, 영 제2조 제1항 및 제2항).

는 대부분의 대학들이 미화원을 정규직의 형태로 고용하고 있었다. 그러나 1990년대 중·후반에 접어들면서 대학 역시 기업, 공공기관 등과 마찬가지로 해당 사업장의 비핵심 업무에 대한 외주화에 나서면서, 그 결과로 대학 청소원들의 일자리가 저임금과 고용불안을 피할 수 없는 ‘막다른 일자리’²⁾로 전락한 것으로 보인다.

이렇게 질 나쁜 일자리로 바뀐 대학 청소원들의 현실은 근로자들의 노동조합 결성이 활발해지는 계기로 작동했다. 민주노총, 한국노총, 전국여성노동조합 등은 2000년을 전후하여 대학 청소원들의 조직화에 적극적으로 나섰고, 그 결과 원청인 대학 및 사용자인 용역업체에 대한 관계에서 근로자들의 협상력이 점진적으로 강화되고 있는 추세이다.

매년 노사갈등이 반복되어 사회적 주목을 받고 있지만, 대학 청소용역직 노동시장 및 노사관계에 관한 정책연구는 아직 초기단계로 평가받는다. 이 글은 대학 청소용역직과 관련하여 최근 새롭게 형성·전개되고 있는 노사관계의 실태 등을 짚어보고, 대학 청소용역직에서 발견되는 분쟁요인과 이를 타개하기 위한 노사의 역동적인 움직임 등을 살펴봄으로써 ‘외주용역과 관련한 비정규직 영역’의 노사관계와 관련한 정책적 함의를 찾아보고자 한다.

II. 대학 청소직종 근로자들의 고용형태

1. 간접고용: 일반화된 고용형태

필자가 2015년 11월 말, 서울소재 45개 일반대학 인사·노무 담당자들에 대한 전화 및 이메일 설문조사를 실시한 결과, 설문에 응한 38개 대학 중 미화원 전부 또는 일부에 대하여 용역회사를 통한 간접고용의 형태를 취하고 있는 대학은 건국대, 경희대, 고려대, 동국대, 서울대, 서강대, 숙명여대, 연세대, 이화여대, 한국외대, 한양대, 홍익대 등 33곳에 이르렀다. 용역업체를 활용하지 않고 청소원을 정규직이나 계약직의 형태로 직접 고용하고 있는 곳은 가톨릭대, 삼육대, 서경대, 서울기독대, 서울시립대 등 5개 대학이었다. 직접고용(정규직, 계약직)과 간접고용이 혼재된 대학들의 경우, 건국대를 제외한 모든 대학들에서 청소용역직 근로자의 숫자가 직접 고용된 청소원들의 숫자보다 압도적으로 많은 것으로 확인되었다.

2) 전병유(2012)는 간병인, 파출부, 영세 식당근로자, 택배기사, 대리운전기사, 일용건설근로자, 청소경비용역근로자, 청년아르바이트 등처럼 일을 통해 최저생계를 확보하기가 쉽지 않고 더 좋은 일자리로의 상향 이동이 매우 어려운 일자리를 ‘막다른 일자리’라고 설명한다.

〈표 1〉 서울소재 45개 일반대학 청소직 고용현황(복수 캠퍼스가 있는 경우 서울만 취함)

대학명	인원	고용형태	대학명	인원	고용형태
가톨릭대	84	정규직(48) 계약직(36)	성공회대	17	무기계약직(2) 용역직(15)
감리교신학대		무응답	성균관대		무응답
건국대	120 내외	정규직(40) 계약직(40) 용역직(40)	성신여대		무응답
경기대		무응답	숙명여대	119	용역직
경희대	135	용역직	숭실대	147	용역직
고려대	282	계약직(35) 용역직(247)	세종대	51	계약직(4) 용역직(47)
국민대	93	정규직(10) 용역직(83)	연세대	234	용역직
광운대	86	용역직	이화여대	200 내외	용역직
KC대	8	용역직	장로회신학대	27 내외	용역직
덕성여대	82	계약직(2) 용역직(80)	중앙대		무응답
동국대	100	정규직(1) 용역직(99)	총신대	12 내외	용역직
동덕여대	48	용역직	추계예술대	28	용역직
명지대	39	용역직	한국방통대	18	정규직(4) 용역직(14)
삼육대	21	정규직 및 무기계약직 (18) 계약직(3)	한국성서대		무응답
상명대	60	용역직	한국외국어대	108	정규직(2) 용역직(106)
서경대	40	무기계약직	한국예술종합학교		무응답
서울대	278	용역직	한국체대	16	용역직
서울교대	20	용역직	한성대	27	용역직
서울기독대	2	무기계약직	한양대	170 내외	정규직(약간명) 용역직(170)
서울과학기술 대	34	용역직	한영신학대	3	계약직
서울시립대	75	공무직(35) 축탁계약직(20) 클린안전캠퍼스(12)	홍익대	75	정규직(3) 용역직(72)
서울여대	61	용역직	카이스트		무응답
서강대	105	용역직 본교(99), 기숙사(6)			

* 각 대학 인사·노무 담당자 설문 취함.
* 2015. 11. 기준.

2. 대안적 고용모델

부산대에서는 2005년경 경비·청소용역업체를 변경하는 과정에서 새 용역업체가 기존 용역직 근로자들의 고용을 승계하지 않겠다는 태도를 보이면서 근로자들이 격렬하게 반발하는 사태가 벌어졌다. 근로자들과 학교·용역업체 간의 분쟁은 노동조합과 새 용역업체가 고용승계 등을 합의하면서 마무리되었지만, 이러한 경험은 부산대가 2009년 청소원들을 무기계약직 형태로 직접 고용하도록 이끄는 계기가 되었다. 부산대 관계자는 이렇게 말했다.

“2008년 9월경 대법원에서 불법파견 근무기간이 2년을 초과한 경우 사용사업주(원청)가 직접 고용한 것으로 본다는 판결을 내렸다. 부산대에서도 소송이 제기되면 법원이 이들 용역직원들이 부산대에 직접 고용된 것으로 판단할 소지가 높다는 것이 당시 법률자문 등을 통해 얻은 결론이었다. 고용승계, 복무, 급여 등과 관련한 분쟁 발생 시 결과적으로 우리 대학이 책임을 져야 한다면, 굳이 용역으로 운영하면서 업체들에게 일반관리비, 이윤 등을 지급할 이유가 없다고 보았다. 전체 용역예산의 10%를 차지하는 부가가치세 납부 부담까지 고려할 경우, 대학의 직접고용이 예산절감을 위한 합리적 선택이었다.” (부산대학교 총무과 관계자 J씨)

부산대는 미화업무를 2009년 1월 1일부로 직영으로 전환하였다. 2008년 작성된 부산대의 ‘건물 내·외곽 청소업무 수행방법 개선(안)’을 보면, 당시 부산대는 청소용역직을 직접 고용할 경우 3억 2,737만 원의 예산절감 효과가 있다고 분석했다.

서울시립대의 경우, 2012년 서울시가 공공부문 비정규직 고용개선을 추진하면서, 그 일환으로 청소직 직접고용이 이뤄졌다. 청소용역직 근로자들은 2013년 3월 1일, 1차적으로 무기계약직(준공무직)으로 직접 고용되었고, 2015년 1월경부터 다시 서울시의 공무직 또는 서울시립대의 촉탁직 직원으로 전환되었다.³⁾ 이 과정에서 서울시·서울시립대와 노동조합 간에 ‘정년규정의 적용’을 둘러싼 갈등이 벌어졌다. 당시 서울시립대 청소용역직 근로자들 대다수는 이미 50~60대에 이른 상황이어서 직접고용 전환 때문에 외려 일 자리를 잃게 될 상황을 맞았다. 이러한 사정을 감안하여, 서울시립대는 촉탁계약직의 형태로 65세까지 청소직 근무가 가능하도록 하였고, 직접고용 시행 전에 서울시립대에서 근무를 시작한 70세 이하 근로자들 12명을 채용하는 클린안전캠퍼스 유지관리 사업(2018년까지 지속되는 한시적 사업임)을 신설하였다.

3) 2015. 1. 1. 당시 만 50세~만 60세인 44명은 공무직으로, 만 61세~만 65세인 20명은 촉탁직으로 각각 전환되었다.

한편, 사회적 기업을 청소용역업체로 선정함으로써 간접고용에서 나타나는 여러 부작용을 완화 내지 해소하고 있는 대학들도 일부 존재한다. 사회적 기업의 경우 고용안정성, 근로조건 등이 일반 용역업체보다 우수하고, 근로자의 소속감과 자존감을 고양하는 데 신경을 쓰기 때문이다. 성공회대, 장신대 등 대학과 공공기관, 병원 등에서 시설관리 및 미화 업무를 수행하는 ㈜푸른환경코리아(이하 ‘푸른환경’)는 대학청소용역 시장에서 활동하는 대표적인 사회적 기업 가운데 하나다. 푸른환경은 건물관리분야에서 고용노동부의 사회적 기업 인증을 받은 첫 번째 기업으로, 성공회대에서는 2003년부터 청소용역 업무를 수행하고 있다. 푸른환경은 청소근로자들을 모두 자사의 정규직으로 고용하고 있는데, 우수사원에게는 해외여행을 제공하고 작업용 피복비용을 합리적으로 인상하는 등 근로자 복지와 처우 개선을 위해 힘쓰고 있는 것으로 확인되었다.⁴⁾ 또한 회사 관계자들은 중간관리자인 소장, 반장 등에게 현장관리의 전권을 맡기는 일반적인 용역업체들과 달리, 회사 경영진과 현장의 중간관리인력, 그리고 근로자 간에 지속적인 의사소통이 이뤄지도록 신경을 쓰고 있다고 밝혔다.

3. 노동조합 현황

노동조합 관계자들의 설명에 따르면, 대학 청소용역직 근로자들의 조직화는 2000년대 중반 이후 본격화된 것으로 보인다. 서울소재 일반대학의 청소용역직 근로자 조직화 현황을 보면, 민주노총 전국공공운수노조 서울경인지역공공서비스지부(이하 ‘서경지부’)와 민주노총 서울지역본부 서울일반노동조합(이하 ‘서울일반노조’), 한국노총 철도사회산업노동조합(이하 ‘한철노’), 그리고 전국여성노동조합(이하 ‘전국여성노조’) 등이 대학 청소용역직을 조직하고 있는 노조들이다. 대학별로 살펴보면 용역업체 내에 상급단체 없는 개별노조가 존재하는 경우도 있고, 노조가 결성되지 않은 사업장도 상당수에 이른다.⁵⁾

서울지역의 경우, 대학 청소용역직과 관련하여 조직화 규모가 가장 큰 노조는 서경지부와 한철노이다. 서경지부는 2006년 11월 민주노총 공공운수연맹 내 산별노조인 공공사회서비스노조가 건설됨에 따라 전신인 전국시설관리노동조합, 공공노조 내 보육지부, 학교비정규직 지부를 통합하여 재편성된 지역지부이다. 복수의 사업장을 조직기반으로 한 초기업별 노조 조직으로서, 서울지역에 존재하는 다양한 비정규직 근로자들을 조직대상으로 한다. 상급단체인 공공운수연맹이 2007년 기업별노조를 해산하고 산별노조로 재편됨에 따라 공공운수노조 지역지부로 전환되었다.⁶⁾

4) 푸른환경코리아 대표이사 정희석 인터뷰, 2015. 7. 30.

5) 서경지부, 서울일반노조 등의 일부 관계자는 인터뷰에서 청소용역직과 관련해 상급단체 없는 개별 노조가 존재하는 경우에는 용역업체가 서경지부 등의 조직화를 저지하기 위한 목적으로 급조한 어용노조가 많다고 주장했다.

〈표 2〉 서울소재 주요대학 청소용역직 노조현황(복수 캠퍼스가 있는 경우 서울만 취함)

대학명	노조유무	노조명 ⁷⁾	대학명	노조유무	노조명
건국대	○	한철노	성공회대	X	
경희대	○	서경지부, 한철노	성균관대	X	
고려대	○	서경지부, 한철노	숙명여대	○	서경지부, 한철노
국민대	X		송실대	○	서울일반노조, 개별노조
광운대	○	서경지부, 한철노, 한국노총 중부일반노조	세종대	X	
KC대	X		연세대	○	서경지부, 한철노, 전국여성노조(송도)
덕성여대	○	서경지부, 한국노총 중부일반노조	이화여대	○	서경지부, 한철노, 개별노조
동국대	○	서울일반노조, 개별노조	장로회신학대	X	
동덕여대	○	서경지부	중앙대	○	서경지부, 한철노
명지대	○	개별노조	한국외대	○	한철노
상명대	X		한국체대	X	
서울대	○	서울일반노조	한성대	○	서경지부
서울교대	X		한양대	X	
서울과학기술대	○	서울일반노조, 한철노	홍익대	○	서경지부, 한철노
서울여대		서경지부, 한철노	카이스트	○	서경지부
서강대	○	전국여성노조(본교), 서경지부(기숙사)			

* 각 대학 설문 및 노조 자료 취합.
* 2015. 11. 기준.

서경지부의 대학 및 대학병원 청소용역직 조직화 현황을 보면, 2015년 12월을 기준으로 경희대, 고려대, 고려대병원, 광운대, 덕성여대, 동덕여대, 서강대, 서울여대, 숙명여대, 연세대, 연세재단, 이화여대, 인덕대, 중앙대, 카이스트, 한성대, 한예종, 홍익대 등 18개 사업장에서 1,000명 안팎의 조합원을 보유하고 있다.⁸⁾ 서경지부는 청소원(미화) 이외에도 경비, 주차, 시설관리 등 직종의 근로자들을 조직화하고 있는바, 2014년 4월 현재 35개 분회 2,527명의 조합원으로 구성되어 있다.

6) 이상훈·박선영·김직수(2014), 『공공운수노조·연맹 초기업교섭 실태 연구』, 사회공공연구원.
7) 복수노조가 존재하는 경우 모든 노조의 명칭을 명기하였다. 다만, 상급단체가 없는 노조의 경우 해당 노조 명칭을 대신하여 ‘개별노조’라고 표기하였다.
8) 서경지부 내부자료(2015 지부 집단교섭 조합원 설문조사 결과) 및 조직부장 H씨 인터뷰 참조.

서울일반노조의 경우 2015년 11월 현재 청소용역과 관련하여 서울대(460명), 서울과학기술대(34명), 숭실대(44명), 동국대(56명) 등 594명의 조합원이 가입되어 있다. 한편, 민주노총 지역본부의 일반노조들인 경남지역일반노조(경상대), 경북지역일반노조(동국대, 안동대, 포스텍), 광주지역일반노조(전남대, 조선대, 조선이공대, 광주간호대), 대구지역일반노조(경북대, 경일대, 가톨릭대, 대구대, 대구교대, 영남대, 대구한의대), 부산지역일반노조(동의대, 가톨릭대, 부산대, 신라대), 부천지역일반노조(유한대), 서울일반노조, 충남지역일반노조(나사렛대, 단국대, 한국방통대 대전충남지역대), 전북지역일반노조(전북대, 원광대), 중부지역일반노조 등에 가입되어 있는 대학 청소용역직 사업장은 29곳에 이른다.

한철노는 2015년 10월을 기준으로 할 때, 경희대, 연세대, 이화여대, 홍익대, 중앙대, 서울여대, 고려대, 인덕대, 건국대, 한성대, 서울과학기술대, 서울시립대, 한국외대, 중대병원, 보라매병원 등의 대학 및 대학병원 청소용역직 근로자들을 조직화하고 있다. 필자는 한철노를 방문해 관계자를 인터뷰하였으나, 전체 조합원 숫자 등 일반현황 정보를 제공받지 못했다. 다만, 서경지부 또는 서울일반노조와 함께 한철노가 조직화되어 있는 복수노조 사업장에서 한철노의 조합원 규모가 더 큰 경우가 많았다는 사정을 감안하면, 전체 조합원 숫자도 상당한 수준에 이를 것으로 보인다. 한편, 한국노총 전국연합노동조합연맹이나 각 지역본부 일반노조(부산지역일반노동조합의 경우 부산대, 동의대, 신라대 등 3곳)에 가입되어 있는 대학 청소용역직 사업장들도 적지 않은 것으로 알려져 있다.

이 밖에, 전국여성노조는 청소용역직과 관련하여 인천대, 인하대, 인하전문대, 연세대 송도캠퍼스, 경북대, 서강대, 대전목원대 등 7개 대학 500명 안팎의 조합원이 가입되어 있다.

Ⅲ. 노사관계의 전개와 주요 갈등요인

1. 2015년 주요 노사분쟁 사례

연세대 송도캠퍼스와 서울여대에서 발생한 노사분쟁은 대학-용역업체-청소용역근로자 3자 구도에서 반복적으로 나타날 수 있는 갈등요인이 표면화된 사례로 평가할 수 있다. 연세대 송도캠퍼스의 경우, 용역업체 C사가 2014년 말 송도캠퍼스 기숙사의 청소·경비용역직 인원을 기존 75명에서 50명으로 줄인다는 전제에서 산출한 비용을 근거로 청소용역 입찰에 참여해 낙찰자로 선정되었다. 당시 연세대는 입찰업체들에 대한 설명회에서

① 기존 청소용역직들의 고용을 승계하고, ② 최저임금 이상이면서 기존의 근로조건보다 후퇴하지 않아야 한다는 조건 등을 충족할 것을 요구했다고 알려져 있다. 청소용역업체로 선정된 C사는 근로자들에게 ‘청소인원을 줄이는 게 아니고 1인당 근무시간을 하루 4~5시간으로 줄인다. 임금은 소폭 낮춘다.’는 취지로 설명하였다는 것이 노동조합 관계자의 설명이다. 그런데 업무량이 동일한 상황에서 노동시간을 줄이는 것은 불가능에 가까웠고, 이런 사정을 감안한 C사의 최종 제안은 하루 5.5시간 근무에 월급 95만 원 지급이었다는 것이다. 위 제안을 거부한 청소원 및 경비원 23명에 대하여 C사가 해고하겠다는 입장을 보이면서, 전국여성노조는 2014년 12월 8일경부터 연세대 신촌캠퍼스에서 고용승계를 요구하는 천막농성을 벌였다. 장기간의 농성이 지속된 뒤인 2015년 5월 4일경 청소용역업체와 노조가 해고자들의 순차 복직에 합의하면서 노사분쟁은 일단락되었다.⁹⁾

서울여대의 경우도 비슷한 갈등패턴을 보였다. 2014년 서울여대와 용역업체 C사 간 체결된 용역계약은 청소원 시급 5,700원이 기준이었는데, 위 C사는 서경지부의 시급 요구안(6,200원)을 수용하면서 그 차액만큼을 대학으로부터 보전 받는 대신 회사의 일반관리비 등을 절감하는 방식으로 스스로 부담하였다고 한다. 다시 서울여대는 2015년 2월경 새로운 용역업체 U사와 시급 6,000원의 인건비를 기준으로 계약을 체결하였다. 대학의 입장에서는 2015년 용역단가를 1인당 시급 기준으로 전년도보다 300원 인상해준 셈이지만, 청소용역 근로자들의 급여는 시급기준으로 200원이 삭감된 것이다. 단식과 파업, 농성 등이 한 달 넘게 지속된 이후인 2015년 5월 28일 서경지부와 U사가 시급 6,550원(350원 인상), 식대 10만 원(1만 원 인상), 토요일 근무 격주시행 등에 합의하면서 노사갈등이 마무리되었다.¹⁰⁾

한국외국어대학교의 경우, 학교법인의 수익사업장인 ‘동원안전시스템’(이하 ‘동원안전’)과 청소용역직 근로자들이 올해 임금협상 과정에서 갈등을 겪었다.¹¹⁾ 노조는 최저임금(2015년 기준 5,580원)과 법정근로시간(월 최대 209시간)만큼의 근로시간 보장 등을 통해 월 116만 원 수준의 임금을 지급할 것을 요구하였으나, 동원안전은 일일근로시간 7시간, 월평균 근로시간 182.5시간을 제시했다. 청소용역직 근로자들은 일반적으로 오전 7시부터 오후 4시까지 9시간을 근무하는데, 동원안전은 위 9시간 중 점심시간 1시간 이외의

9) 전국여성노조 나지현 위원장 인터뷰(2015. 11. 9.).

10) 서울여대 총무처 관계자 인터뷰(2015. 11. 18.).

11) 사립학교법은 사립학교를 설치한 학교법인이 사립학교 교육에 지장이 없는 범위 안에서 그 수익을 사립학교의 경영에 충당하기 위하여 수익을 목적으로 하는 사업(수익사업)을 할 수 있다고 규정한다(사립학교법 제6조 제1항 및 제4항). 한국외대의 경우, 학교법인 동영육영회가 건물관리용역대행업, 위생관리용역업 등을 사업목적으로 하는 동원안전을 설립·경영하고 있고, 동원안전은 1988년 이후 지속적으로 한국외대의 청소용역을 수행하고 있다. 이 대학 캠퍼스에서 일하는 미화원들은 위 동원안전이 고용하고 있다.

추가적인 휴게시간 1시간을 책정하였다. 동원안전과 노조 사이의 임금협상은 2015년 7월에 월 근로시간 198시간, 월급 110만원(= 월 근로시간 198시간 * 2015년 최저임금 시급 5,580원)으로 타결되었다. 시급은 2015년의 최저임금을 정확히 맞췄고, 책정된 근로시간은 노조가 요구한 수준에 미치지 못했다.¹²⁾

2. 교섭의 기본구조와 쟁점¹³⁾

개별교섭을 진행하는 다른 노조와 달리, 서경지부는 대학사업장과 관련해 용역업체들과 집단교섭을 진행하고 있다. 서경지부의 대학사업장 집단교섭은 매년 11월경에 시작되어 이듬해 상반기까지 일괄 진행된다. 집단교섭이 이루어지고 있는 대학분회들은 서경지부 분회의 과반을 차지하며, 대학분회들의 집단교섭은 서경지부 조합원의 70% 이상을 포괄한다. 서경지부 관계자는 교섭 방식과 과정을 아래와 같이 설명하였다.

“집단교섭은 매년 추석을 전후해 요구안을 만드는 데서부터 출발한다. 사무처에서 집단교섭 관련 기초안을 만들고, 9월 집행위원회 운영위원회에서 요구안 초안을 만든다. 10월에 전체 조합원 설문조사와 토론을 진행하여 요구안이 최종 확정되면 11월에 집단교섭이 개시된다. 인건비 등 핵심적인 사항은 결국 원사업주인 대학이 결정하기 때문에, 용역업체는 형식적으로 교섭을 하고 도장을 찍는 역할을 한다고 보면 된다. 용역업체와의 교섭은 공전될 수밖에 없는 까닭에, 10차례 정도 진행되다가 결렬되는 게 일반적이다. 그러면 1~2월에는 서울지방노동위원회에 쟁의조정신청을 내고, 파업권을 획득한 3월 즈음에는 전면적인 공동투쟁에 돌입한다. 그동안은 매년 5~6월경이 되어야 최종타결이 이루어졌다.” (서경지부 조직부장 H씨)

서경지부와 용역업체들 간의 임금협약 내용을 보면, 집단교섭에서의 핵심의제는 시급의 수준이며, 시급과 관련하여서는 시중노임단가가 중요한 기준이 됨을 확인할 수 있다. 서경지부는 2014년 집단교섭에서 용역업체들에게 시급 7,000원(2014년 시중노임단가 중 단순노무자 노임의 88.4%), 월 기본급 146만 3,000원, 식대 월 10만 원, 명절상여금 60만 원 등의 임금협약 요구안을 제시했고, 최종 합의된 내용을 보면 시급 6,200원(2014년 시중노임단가 중 단순노무자 노임의 78.3%), 월 기본급 129만 5,800원, 식대 월 9만 원, 명절상여금 36만 원 등으로 정해졌다. 서경지부의 2015년 임금협약 갱신요구안은 기본급 7,036원(2015년 시중노임단가 중 단순노무자 노임의 87.745%), 식대 월 12만 원, 명절상여금

12) 대학노조 한국외대지부 신승철 지부장 인터뷰(2015. 8. 21.).

13) 이 절은 청소용역업체들과 집단교섭을 진행하는 서경지부를 중심으로 서술한다.

50만 원 등으로 구성되었고, 최종 합의는 시급 6,550원(2015년 시중노임단가 중 단순노무자 노임의 81.6%, 월 기본급 136만 8,950원, 식대 월 10만 원, 명절상여금 40만 원 등이었다.¹⁴⁾

서경지부의 2015년 집단교섭 원청요구안에는 ① 용역근로자 근로조건 보호지침의 준수, ② 학내 복지에 대한 동등한 권리 보장, ③ 노동인권 보장 등의 내용이 담겨 있다. ①과 관련하여서는 고용승계의 제도화, 시중노임단가의 적용을, ②와 관련하여서는 학생, 교직원에게 제공되는 시설물 이용권 및 사내 복지시스템(건강공체회 등) 가입권을, ③과 관련하여서는 노동인권 보호 선언 채택, 화장실 작업 중 안내 가림막 설치, CCTV를 활용한 감시행위 중단을 요구하였다. 서경지부 관계자는 이 같은 요구안을 내게 된 배경을 다음과 같이 설명하였다.

“학내 복지에 대한 요구는 직접고용 투쟁을 위한 우회전술의 성격이 있다. 예컨대, 의료원이 있는 학교의 경우 교직원 수준까지는 아니더라도 일정한 의료복지를 제공해달라는 내용이었다. 대학은 늘 예산부족 이야기를 하는데, 청소노동자를 학내 구성원으로 인정하는 것이 예산의 문제만은 아님을 보여주기 위한 것이었다. 또한, 노조가 존재하는 대학 사업장에도 여전히 인권 사각지대가 존재하기 때문에 노동인권 보장을 요구했다. 서경지부가 2015년 11월, 17개 사업장 조합원 1,677명을 대상으로 설문조사한 결과, 응답자의 34.7%(356명)가 일터에서 교직원, 학생들로부터 무시당한 경험이 있다고 답했고, 교직원, 학생, 업체관리자로부터 인권침해를 당했다는 응답비율도 26.8%(271명)에 이르렀다. 주요 인권침해 사례는 욕설, 개인정보침해, 성희롱, 폭력 등이었다.” (서경지부 조직부장 H씨)

IV. 새로운 고용모델 도입 움직임¹⁵⁾

2000년대 들어 대학 용역 노동시장에서 비정규직 노조활동이 활발해지면서, 노조가 존재하는 사업장의 대학 청소용역직 근로자들의 처우는 지속적으로 개선되는 추세이지만,

-
- 14) 서경지부의 경우 홀수 해에는 임금협상과 단체협상을 하고, 짝수 해에는 임금협상만 진행한다.
 15) 본고에서는 자세하게 소개하지 못하지만, 한성대학교의 경우 2015. 12. 중에 캠퍼스에서 근무하는 청소용역직 근로자 27명 가운데 희망자들을 정규직 중 기능직Ⅱ 직군에 편입시킬 계획이다. 한성대 총무처 관계자 J씨는 “현재의 용역비용, 즉 인건비 이외의 일반관리비, 이윤, 부가가치세 등을 모두 합산할 경우, 이들을 직접 고용하는 것은 비용부담이 거의 비슷한 수준이거나 오히려 비용이 절감되는 것으로 판단해 고용개선 작업을 진행하게 되었다.”고 설명했다. 이하에서는 주로 경희대의 고용구조 개선작업에 관하여 서술할 것이다.

여전히 최저임금 수준의 낮은 임금과 고용불안에 시달리는 대학 청소용역직 근로자들이 대다수이다.¹⁶⁾ 또한, 주로 청소용역근로자들의 조직화가 이루어진 대학들의 경우 증가하는 청소용역비용으로 고민을 하고 있는 반면, 실제 근로자들에게 기대만큼의 처우개선이 이루어지고 있지 않은 것이 현실이다. 이러한 상황에서 경희대는 청소용역직 근로자들과 관련한 대안적 고용모델의 도입을 추진하고 있어 눈길을 끈다.

경희대의 자회사 방식¹⁷⁾ 고용모델 도입은 민간단체가 마련한 일종의 사회적 대화기구를 통해 대학 관계자와 노동조합, 그리고 노동, 기업, 재정, 복지, 사회적 경제, 여성 등 다양한 분야 전문가들의 대화와 토론을 거친 끝에 발굴되었다. 민간단체인 희망제작소는 비정규직 또는 막다른 일자리를 극복할 수 있는 사다리를 발견하자는 취지에서 2015. 4. 경 ‘사다리 포럼’을 결성했고, 2015년 5월부터 같은 해 9월까지 ‘대학 청소노동자’를 주제로 세 차례에 걸친 비공개 토론회를 개최했다. 위 비공개 토론회 끝에 희망제작소와 사다리포럼 포럼위원들은 ‘경희모델’이라는 대안적 고용모델을 경희대에 제안하였고, 그 즈음 경희대는 대학 청소용역 시장의 일상화된 노사갈등 상황을 타개함과 동시에 대학 운영에서의 사회적 책임을 이행한다는 차원에서 대안적 고용모델을 수용하겠다는 의사를 밝혔다. 경희대와 희망제작소는 2015년 10월 5일 열린 공개 사다리포럼에서 경희모델 추진과 관련한 양해각서 체결 계획을 발표하였고, 경희대는 2015년 12월 말 현재 ‘경희모델’ 추진을 위한 실무적 준비 작업을 진행하고 있다.¹⁸⁾

사다리포럼에서의 논의과정은 거칠게 정리하면, ① 대학 청소용역 노동시장의 현황 및 대안적 고용모델의 장단점 분석 → ② 대안모델 적용 대학들의 실태 파악 및 대안모델에 대한 노동조합의 수용가능성 타진 → ③ 대학의 ‘자회사’ 모델 적용가능성 분석 및 원사업주 대학의 수용가능성 타진 등의 순서로 이루어졌다고 할 수 있다.

2015년 5월 21일 서울시NPO지원센터에서 열린 1차 비공개 토론회에서는 국내 대학 청소용역 시장의 현황, 청소용역업체 고용실태 및 문제점, 고용조건 개선방안과 모델 등에 대한 폭넓은 논의가 이루어졌는데, 특히 대안적 고용모델을 ▲원사업주(대학)의 직접고

16) 청소 근로자의 노조 가입률은 3.8%(강승복, 2011) 또는 2.0%(권혜자, 2014)에 불과해, 노조를 통한 처우개선은 매우 제한적인 수준이다.

17) 사립학교법은 사립학교를 설치한 학교법인이 사립학교의 교육에 지장이 없는 범위 안에서 그 수익을 사립학교의 경영에 충당하기 위하여 수익을 목적으로 하는 사업(수익사업)을 할 수 있고(사립학교법 제6조 제1항 및 제4항), 이러한 수익사업장은 법인격을 가질 수 있는바, 본고에서는 논의의 편의를 위해 이를 ‘자회사’라고 부른다.

18) 사다리포럼에는 김상조 경제개혁연대 소장(기업), 김종진 한국노동사회연구소 연구위원(비정규직), 김태일 좋은예산센터 소장(재정학), 박태주 노사정 서울모델협의회 위원장(노동), 배규식 한국노동연구원 선임연구위원(노동경제), 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장(복지), 이남신 한국비정규노동센터 소장(비정규직), 이원재 희망제작소 소장(사회적 경제), 이성은 희망제작소 부소장(여성학) 등 다양한 분야 전문가들이 포럼위원으로 참여해 통합적, 융합적 논의를 진행한다.

용 ▲자회사 설립을 통한 고용 ▲사회적 경제 모델(사회적 기업과 협동조합 활용방안) 등 세 가지로 정리하였다. 당시 포럼위원들은 2년 전 학교 자체적으로 대안적 고용모델 도입을 검토한 바 있는 것으로 확인된 경희대와 관련해 논의를 집중하기로 합의하였다.

2차 비공개 토론회(2015. 7. 7.)에서는 김진해 경희대 후마니타스 칼리지 교수가 ‘경희대의 미화·경비용역직 고용형태 개선 연구 TF 사례’를 발표했다.¹⁹⁾ 2차 토론회에 참여한 청소용역 근로자들 및 노동조합 관계자들은 경희대가 검토한 여러 고용모델에 대한 수용가능성과 관련하여 의견을 밝혔고, 특히 ‘직접고용’과 ‘사회적 경제 모델’ 사이의 절충적 대안으로서의 ‘자회사 모델’에 관심을 피력하였다.

3차 비공개 토론회(2015. 8. 25.)에는 대학 관계자들이 참여해 ‘자회사 모델’에 대한 대학의 수용가능성을 집중적으로 논의하였다. 이 과정에서 경희대가 ‘대학의 사회적 책임’이라는 측면에서 대학의 시설과 공간을 지역사회와 공유하고, 시민사회와 함께 회기동 일대를 문화·예술·평화의 거리로 조성하는 공익사업에 관심이 크다는 점을 확인하고, 학교법인의 자회사인 ‘소셜 벤처’를 설립해 이러한 사회적 책임활동과 청소용역직 근로자들의 직접고용을 동시에 추진하는 방안이 바람직하다는 결론을 도출하였다.

사다리포럼은 특정한 노동시장에 대한 미시적이고 현실적인 해법을 찾아내기 위한 ‘사회적 대화 기구’를 지향하였다. 비정부기구, 전문가, 노사 등이 정부의 지원, 조정이나 중재 없이 스스로 특정 노동시장의 대안적 고용모델을 찾기 위한 사회적 대화의 장을 마련하고, 이러한 대화공간에서 합의된 대안적 모델을 실행하는 단계까지 나아가도록 하였다는 점에서 중요한 의미를 가진다고 생각된다.

V. 맺음말

지금까지 대학 청소용역직 부문에서 나타나고 있는 노사갈등과 노사관계의 전개상을 살펴보았다. 전반적으로 대학 청소 노동시장에서는 외주용역화가 광범위하게 이루어진 가운데, 고령자와 준고령자 여성 위주로 구성된 근로자들이 열악한 근로조건과 반복되는 고용불안에 노출되어 있다는 것이 확인되었다. 용역업체 교체 때마다 고용승계나 종전 근로조건 보장 등을 둘러싼 노사갈등이 반복되는 것은 대학 청소용역직 근로자들이 해당 사업장에서 상시·지속적으로 일하면서, 용역업체가 변경될 때마다 새 업체와 기간제 근로계약을 체결하는 독특한 지위에서 비롯된 것으로 생각된다. 이러한 상황에서 서경지

19) 경희대는 2013년 미화용역직 고용형태 개선 연구TF를 구성하여, 무기계약직 전환, 정규직(기존 환 경기능직 전환), 협동조합 설립방안 등을 검토하였다.

부, 민주노총 일반노조, 전국여성노조 등 초기업 수준의 노동조합들이 용역근로자들의 이해를 대변하는 중심적 역할을 수행하면서 급성장하고 있음도 확인되었다.

현재 서경지부의 집단교섭이건 다른 노조의 개별교섭이건 교섭과정에서는 대학-청소용역업체-용역근로자 3각 구도라는 구조적 요인이 노사갈등을 지배하고 있는 것으로 보인다. 노조는 현재의 근로조건을 매년 개선하고자 하지만, 대학은 예산사정을 이유로 용역비용을 낮추기를 원한다. 용역업체는 대학의 예산에 따라 도급금액이 결정되기 때문에, 자신들이 노조와의 교섭에서 최종 결정권은 갖고 있지 못하다고 항변한다. 결국 대학은 최대한 용역비용을 절감하는 방향으로 용역업체 입찰을 진행하고, 계약을 체결하게 된 청소용역업체는 노조의 임금인상 요구에 대하여 노동시간 단축, 인원감축 등에 나서거나, 자신들이 노조의 임금인상 요구액을 일부 부담하는 방식으로 대응한다. 이 과정에서 고용승계(연세대 송도캠퍼스 사례)나 임금삭감 저지(서울여대 사례)를 내세운 노조가 원사업주인 대학을 상대로 투쟁에 나서면서 장기간의 파업·농성이 빈번하게 발생하고 있는 것이다. 이런 사정을 감안하면, 대학 청소용역직을 둘러싼 노사간 갈등은 2016년에도 여러 사업장에서 재현될 가능성이 높다고 판단된다.

한편으로는 청소용역직 고용구조를 근본적으로 바꾸려고 하는 대학들의 움직임도 활발해지고 있다. 경희대는 민간단체에서 마련한 사회적 대화 기구에서 제안된 고용개선 모델을 적극 수용해 학교법인이 ‘소셜 벤처’를 설립해 청소용역직 근로자들을 직접 고용하기로 하였고, 한성대는 희망자에 한하여 대학의 정규직 직군으로 직접 고용하는 계획을 추진하고 있다. 이는 용역비용의 지속적인 증가, 반복되는 노사갈등 등에 대응하여 대학이 이 부문 노사분규를 원천적으로 차단할 수 있는 방안을 마련하는 데 관심이 커졌다는 방증이다.

이런 사정들을 감안할 때, 정부는 국공립대학들이 용역근로자 근로조건 보호지침을 준수하여 임금과 고용승계 문제로 노사분규가 반복되지 않도록 이끌어 주고, 사립대학들이 위 지침을 따를 경우 인센티브를 부여하는 것을 제도화할 필요가 있으며, 갈등의 심화, 반복을 예정하고 있는 대학 청소용역직의 고용구조를 근본적으로 바꾸려는 대학들에게 적절한 지원정책을 제공하여야 한다고 생각된다. 아울러, 근로자의 인권과 복지증진을 주요 목적으로 삼는 사회적 기업이 대학 청소용역 입찰에서 우대 받을 수 있도록 국공립대학과 사립대학들에 입찰업무 관련 가이드라인을 제시할 필요가 있다. 또한 사다리포럼과 같이 노사갈등을 해결하기 위한 미시적 사회적 대화기구 구축을 격려하고 지원하는 것이 바람직하다고 생각된다. 마지막으로, 대학 청소용역직과 같은 (준)고령자 노동시장에서 표준이 될 수 있는 직종별 임금 가이드라인 등을 제공하여, 근로조건을 둘러싼 노사간 충돌을 완화할 수 있는 장치를 마련하는 게 필요하다고 판단된다. **KL**

<참고문헌>

- 배규식(2015), 「청소용역근로의 근로조건 개선과 표준화 방안 모색」, 사다리포럼 발제 자료.
- 이상훈(2015), 「공공운수노조 서경지부 교섭 및 조직 구조와 발전 전략」, 한국노동사회 연구소 제116차 노동포럼 발표자료.
- 이상훈 외(2014), 『공공운수노조·연맹 초기업교섭 실태 연구』, 사회공공연구원.
- 조현진·임주환(2015), 『대학청소노동자 고용문제 해결을 위한 대안적 고용모델 탐색』, 희망제작소 희망리포트.
- 민주노총 공공운수노조 서경지부 회의자료.
- 한국노총 철도사회산업노동조합 인터넷 홈페이지 자료.