

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2011. 12. 30 | 통권 제12호(2011-12) |

청소업무 외주화의 현황과 정책과제

[요약]

- 「경제활동인구 부가조사」의 분석 결과 2011년 3월 현재 우리나라의 청소용역 근로자는 288천 명이며 평균연령은 59.7세, 평균 근속연수는 2.9년으로 나타남. 청소용역 근로자의 월평균 임금은 978천 원으로 전체 임금근로자 대비 48.3% 수준인데, 이는 2011년 최저임금의 주 44시간 근로기준 월환산액 976천 원과 유사한 수준임.
- 면접조사 결과에 따르면 용역회사와 원청회사 간의 용역 계약기간은 대체로 1년이었으며, 용역회사와 근로자도 1년 단위로 계약하고 있었음. 용역회사 교체 시에는 고용이 관례적으로 승계되는 경우가 많았지만, 용역회사와 원청회사 간에 고용승계 부분을 계약서에 명시한 곳은 찾기 어려웠음.
- 임금체계는 소위 포괄임금제가 일반적이었으며, 공식휴게실은 있더라도 이동 등의 불편함으로 이보다 열악한 건물별 간이휴게실을 이용하고 있음.
- 청소용역회사는 집단교섭 시 대표 선출이 어렵고, 근로환경이 상이한 사업장들의 통일된 합의를 도출하기 힘들다고 응답함.
- 제도개선과 정책적 시사점으로 (1) 원청/용역/청소근로자(노조) 3자 간의 단체협약 구조개선, (2) 용역 계약의 안정화 및 용역 단가의 현실화 검토 필요, (3) 용역/직영 근로자 간의 차별금지 입법화 필요, (4) 고용안정을 위한 제도적 장치 필요, (5) 용역회사 근로조건 공시 또는 신고제 도입 필요, (6) 퇴직연금제 적용 의무화 필요 등을 제안함.

통계로 본 청소용역 근로자들의 근로실태

- 청소용역 근로자들은 고연령, 저학력, 여성의 비중이 높음.
 - 「경제활동인구 부가조사」의 분석결과 2011년 3월 현재 우리나라의 청소용역 근로자는 모두 288천 명으로 나타남.
 - 성별로는 남성이 145천 명(50.3%), 여성이 143천 명(49.7%)로 전체 근로자에 비해 여성 근로자의 비중이 상대적으로 높게 나타남.
 - 평균연령은 59.7세로 전체 임금근로자 평균연령 40.8세보다 높게 나타났으며, 평균 근속연수는 2.9년으로 전체 임금근로자 평균 수치인 5.4년보다 낮게 나타남.
 - 교육정도는 중졸과 초졸 이하인 근로자의 비중이 66.3%로 나타남.
 - 혼인상태는 유배우자의 비중은 77.1%로 가장 많았고, 사별의 비중(14.2%)도 전체 임금근로자(3.2%)에 비해 높게 나타남.
 - 가구주와의 관계는 가구주 본인(68.4%), 가구주의 배우자(25.7%), 가구주의 부모(3.8%)의 순으로 나타남.
- 청소용역 근로자의 월평균 임금은 전체 임금근로자 대비 48.3%임.
 - 청소용역 근로자의 월평균 임금은 978천 원으로, 전체 임금근로자의 월평균 임금 2,026천 원의 48.3% 수준으로 나타남.
 - 최저임금과 비교하여 보면, 2011년 3월

현재의 최저임금액인 시급 4,320원의 주 40시간 근로기준 월환산액 903천 원보다는 높지만 주 44시간 근로기준 월환산액 976천 원과 비교하면 비슷한 수준임.

- 연령별 임금수준을 보면, 전체 임금근로자에서는 연령이 높아짐에 따라 임금수준이 낮아지는 역U자 형태를 보이지만 청소용역 근로자의 연령별 임금은 연령과 관계없이 일정한 수준을 나타내고 있음.
- 근속연수도 청소용역 근로자 임금수준에 큰 영향을 주지 않는 것으로 보임.

청소용역 근로자들의 면접조사 결과

- 50대 중반~60대 후반의 여성 고령층 근로자 비중이 높음.
 - 면접조사 대상자들은 주로 50대 중반에서 60대 후반까지의 고령층 여성 근로자들이었음.
 - 고용형태는 대부분이 간접고용된 용역직임.
 - 가구주 여부를 보면, 가구주라고 응답한 경우가 대부분이었으며 부부가 맞벌이하는 경우보다 배우자가 여러 가지 이유로 경제활동능력을 상실하여 생계를 위해 노동시장에 나온 경우가 많았음.
- 한 근무지에서 근무하면서 변경된 용역회사와 계약을 반복하는 경우가 일반적임.
 - 근로계약서는 대부분 작성하고 있었으며

〈표 1〉 청소용역 근로자의 인적 속성

		청소용역 근로자 (천 명, %)	전체 근로자 (천 명, %)
근로자 수	전체	288 (100.0)	17,065 (100.0)
	남성	145 (50.3)	9,825 (57.6)
	여성	143 (49.7)	7,240 (42.4)
평균연령		59.7 세	40.8 세
근속연수		2.9 년	5.4 년
혼인상태	전체	288 (100.0)	17,065 (100.0)
	미혼	8 (2.8)	4,781 (28.0)
	유배우	222 (77.1)	11,121 (65.2)
	사별	41 (14.2)	553 (3.2)
	이혼	17 (5.9)	610 (3.6)
가구주와의 관계	전체	288 (100.0)	17,065 (100.0)
	가구주	197 (68.4)	9,458 (55.4)
	배우자	74 (25.7)	3,502 (20.5)
	미혼자녀	4 (1.4)	3,189 (18.7)
	기혼자녀	0 (0.0)	274 (1.6)
	손자녀	0 (0.0)	39 (0.2)
	부모(장인, 장모)	11 (3.8)	118 (0.7)
	조부모	0 (0.0)	0 (0.0)
	미혼형제자매	0 (0.0)	250 (1.5)
	기타	1 (0.3)	233 (1.4)

자료 : 통계청(2011.3), 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

단체협약에 근로계약 관련 규정이 있는 경우에는 근로계약서 작성을 생략하는 경우도 있었음. 하지만 계약서 부본 교부는 대체로 잘 이루어지지 않고 있었음.

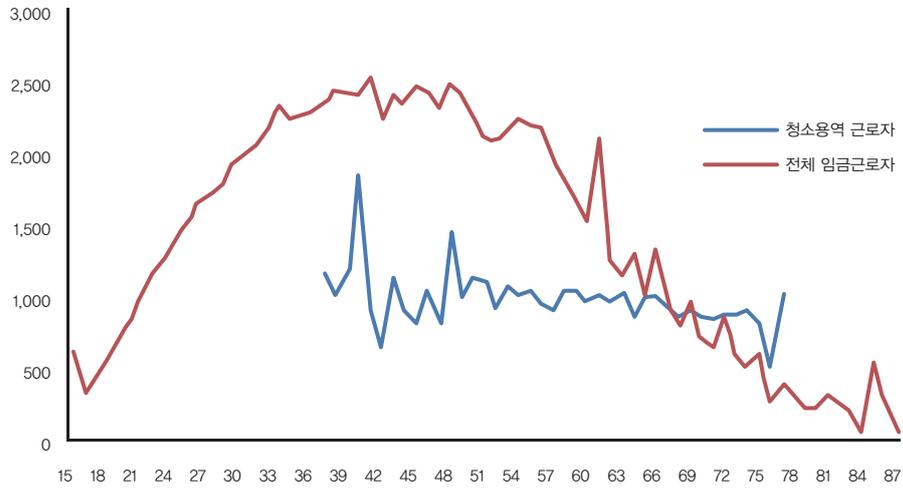
- 한 근무지에서 계속 근무한 기간이 5년 이상 된 근로자가 많았으며 최대 14년 된 장기근무자도 있었음.
- 용역회사와 원청회사 간의 용역계약 기간은 대체로 1년인 경우가 많았으며, 용역회사와 근로자도 1년 단위로 반복적으로 재계약을 실시하고 있었음.
- 정년은 사업장마다 차이를 보이지만 만

65세인 경우가 많았으며, 근로자들의 연령은 50대 후반~60대 초반으로 대부분 정년에 근접한 상태로 나타남. 조사 대상 사업장 중 일부는 단체협약으로 정년을 만 70세가 되는 해의 12월 말일로 정한 곳도 있었으나 이는 매우 예외적인 사례로 볼 수 있음.

- 최근 3년 이내 해고 사례를 질문한 결과, 노동조합이 결성된 사업장에서 최근 1~2년간 해고 사례는 없었으나 노동조합 설립 초기인 2~3년 전에는 노조간부들의 고용승계가 되지 않았던 사례가 발견됨.

〈그림 1〉 연령별 임금수준

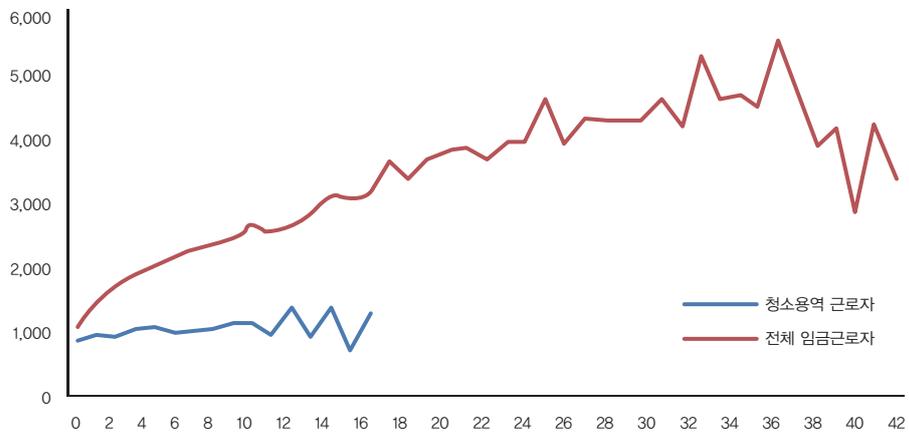
(단위 : 천 원/월, 세)



자료 : 통계청(2011.3), 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

〈그림 2〉 근속연수별 임금수준

(단위 : 천 원/월, 근속연수)



자료 : 통계청(2011.3), 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

■ 포괄임금제가 일반적임.

- 임금체계는 소위 포괄임금제가 일반적이었는데 이것은 기본급에 연차수당 월할분, 고정적 연장근로수당, 교통비 등이 항목구분 없이 모두 포함된 형태임.

- 대체로 토·일요일 휴무는 지켜지고 있었으며, 휴일 근무 시에는 1.5배의 할증수당이 지급되고 있었음. 휴게시간은 별도로 정해지지 않았으며 사업장에 따라 1~2시간가량 주어지는 식사시간에 휴식을 취하고 있음.

- 근로자들이 연차휴가를 사용하는 경우가 거의 없었으며 대신에 연차수당으로 지급받고 있었음. 연차휴가 이외에 일부 사업장에서는 오전 업무를 마치고 퇴근하는 형식의 보건휴가를 부여하는 사례도 발견할 수 있음.
 - 휴식 및 식사 장소로 대부분 간이휴게실을 이용함.
 - 점심식사 시간은 근로자들이 아침 일찍 출근(오전 6시 이전)하는 관계로 일반적인 경우보다 이른 10~12시 사이의 1시간이었으며, 식사방식은 대부분이 취사 및 도시락의 형태임. 식대 지원은 일부 사업장에서 월 4만~6만 원가량 지급하는 곳도 있었으나 지급되지 않는 사업장이 더 많았음.
 - 식사장소는 공식휴게실 또는 건물별 간이휴게실이었으며, 건물 안의 구내식당을 식사장소로 이용하는 것에 대해서는 식사비용 등의 이유로 근로자들의 선호가 엇갈림.
 - 공식휴게실은 갖추어져 있었으나 근로자들 대부분은 이동 등의 불편함으로 공식휴게실보다는 지하실, 반지하, 화장실 옆 등에 위치한 간이휴게실에서 휴식하고 있었음.
 - 미끄러짐 등의 작은 재해 발생 빈도가 높았음.
 - 산재는 작업의 특성상 큰 부상보다는 미끄러짐 등의 작은 재해가 많은 것으로 나타남. 산업재해 발생 시 근로복지공단을 통해 산재신청을 하고 있으며, 산재 발생 시 1~2일 유급으로 쉬는 경우가 많았음.
 - 작업복, 장갑, 장화, 청소용품은 비교적 잘 지급되고 있었으나, 작업복의 경우 물량이 적게 지급되어 세탁을 자주 못하는 사례도 발견됨. 청소물품의 지급주체는 학교-용역회사가 혼재된 경우도 있으나, 주로 용역회사가 지급하고 있음.
 - 업무지시 명령체계는 원청 → 용역회사 현장소장 → 청소근로자의 순으로 이루어짐.
 - 현재의 청소용역 시스템은 원청회사가 용역회사 소속인 현장소장에게 수시로 업무사항을 전달하면 현장소장은 청소용역 근로자에게 다시 명령하는 이중적인 구조를 가지고 있었음.
 - 1997년 외환위기 이전에 직영으로 운영하던 청소업무를 용역으로 전환했던 초기에는 원청회사의 조장이 근로자에게 직접 지시하는 일이 비일비재하였다고 하나, 현재는 원청회사가 청소용역 근로자에게 직접 지시하는 것은 불법파견으로 인한 위법 소지가 있음을 원청 및 용역회사 모두 명확히 인지하고 있는 것으로 보임.
- ### 청소용역회사의 면접조사 결과
- 관례적으로 고용이 승계되고 있음.
 - 용역회사와 원청회사 간에 신규계약을 체결하는 과정에서 기존 근로자들의 고용은

관례적으로 대부분 승계된다고 답함.

- 용역회사 측에서는 신규채용보다 기존 근로자를 그대로 유지하는 것이 채용비용, 업무교육 등 비용 문제에 있어 더 유리한 선택이라고 답함.
- 고령으로 인한 잦은 산재 발생 등 관리상의 어려움 때문에 60대 중후반으로 되어 있는 청소근로자의 정년을 앞당기기를 희망함.

■ 퇴직금 지급, 사회보험 가입 등은 양호한 편이었음.

- 청소용역회사가 밝힌 청소용역 근로자들의 월급여액은 최저임금을 약간 상회하는 100만 원 전후임.
- 초과 근로가 발생하면 원청회사는 용역회사에게 해당 초과수당액을 전달하고 용역회사는 이를 다시 근로자에게 지급하고 있었음.
- 상여금을 주는 사업장 비율은 절반 정도였으며, 상여금을 지급하고 싶어도 원청회사가 도급비로 책정하지 않기 때문에 주지 못한다고 응답한 경우도 발견됨.
- 1년 이상 재직자에게는 퇴직금이 지급되고 있었으며 대부분이 중간정산하고 있다고 답함.
- 임금구성은 기본급 외에 식대, 상여금 등으로 단순하였으며, 체불 사례는 없었고 4대보험에는 100% 가입한다고 답함.

■ 식대 지급 여부가 노사간의 쟁점사항임.

- 식대를 제공하지 않는 사업장에서는 노동조합과 임금협상 시 식대 신설 문제가 주요 쟁점 중 하나라고 답함.
- 관례적으로 근로자들의 공식 휴게장소 및 비품은 원청회사 측에서 제공하고 있지만, 근로자들은 이보다 열악하더라도 작업이 이루어지는 건물 및 해당 층에서의 휴식을 위해 자체적으로 간이휴게실을 만들어 사용하는 실정이라고 응답함.

■ 계약기간 중 단체협약 체결로 인해 이윤 확보에 애로가 있음을 언급함.

- 원청과의 계약방식은 최저임찰제 방식이 아니라 원청회사가 일정 수준의 기준을 정하는 ‘적정임찰제’가 일반적이라고 답함.
- 입찰 당시 원청회사와의 계약 수준에 비해 단체협상 결과 차액이 발생하면 이윤 확보에 어려움이 발생한다고 불만을 토로함.
- 원청회사와의 계약체결 시 고용승계가 명문화되는 경우는 거의 없었지만 원청과 용역회사의 고용승계 노력 의무를 명시한 곳은 일부 존재함.
- 근로자와의 계약기간은 대부분 1년이며, 작업지시는 원청회사가 용역회사의 중간관리자(현장소장)를 통해 근로자에게 전달됨.

■ 협상대표 구성 등도 애로점으로 언급됨.

- 청소용역회사는 노동조합에 대한 불만으로, 현재 노동조합이 설립된 용역회사는 소산별 교섭을 하고 있는데 이 경우

사용자 대표 선출이 매년 어렵고 근로환경이 상이한 사업장들이 통일된 합의를 얻기 어렵다는 점이라고 응답함.

- 다음 해에 원청회사와의 재계약이 불투명한 상태에서 노동조합과 내년도 임금 등을 협상하는 모순점도 해결되어야 할 사항으로 응답함.

제도개선 방안 및 정책적 시사점

- 원청/용역/청소근로자(노조) 3자 간의 단체협약 구조개선
 - 용역업체 근로자(노동조합)들의 파업 등 근로조건을 둘러싼 갈등의 근본적인 원인은 근로자들이 소속한 용역업체들이 근로조건에 대한 자기결정권이 부족하여, 이에 따라 원청인 대학에 근로조건 결정이나 책임을 미룰 수밖에 없는 구조 때문인 것으로 보임.
 - 따라서 근로조건(용역조건)에 대한 결정권이 있는 원청이 단체교섭에 당사자로 참여하는 구조가 노동법으로 보장되거나 의무로서 규정되는 것을 고려할 필요가 있음.
- 용역 계약의 안정화 및 용역단가의 현실화 검토 필요
 - 현재의 청소용역 계약은 대부분 1년 단위의 경쟁입찰로 정해지는데, 이러한 단기계약은 근로자들의 고용을 불안하게 만들며 근로조건이 최저 수준으로 유지되는 요인이 됨.
- 청소용역 등 사내하도급 용역기간을 최소 2년 이상으로 보장하거나, 정부입찰 기준을 최저인건비 용역 계약 기준으로 설정하는 용역단가계약 보증제의 도입을 대안으로 검토해볼 수 있을 것임.
- 용역/직영 근로자 간의 차별금지 입법화 필요
 - 직영근로자와 용역회사근로자 간에 근로조건 차별금지 제도를 마련하여 용역 근로자들을 보호하고 저렴한 인건비를 목적으로 용역 전환이 남발되는 환경을 차단할 필요가 있음.
- 고용안정을 위한 제도적 장치 필요
 - 용역회사 변경 후 고용승계 제도를 마련한다면 청소용역 근로자의 고용안정뿐만 아니라 용역회사 교체를 통한 근로자의 퇴출을 도모하려는 악의적 행위를 방지할 수 있을 것이며, 용역회사 변경 후 신규채용 방식을 통해 근속연수 등을 인정받지 못하는 현실을 보완하는 장치가 될 수 있을 것으로 보임.
- 용역회사 근로조건 공시 또는 신고제 도입 필요
 - 일정 규모 이상의 근로자를 고용하는 용역회사 내지 원청사업장을 대상으로 매년 자율점검 형식으로 근로조건 현황을 점검하고, 용역입찰 단계에서 이를 의무

적으로 제출하거나 자격 요건으로 설정하는 제도를 생각해볼 수 있음.

입을 의무화하는 방안을 고려해볼 수 있을 것임.

■ 퇴직연금제 적용 의무화 필요

- 대체로 중고령자이면서 최저임금 수준의 급여를 받는 청소용역 근로자들의 경우 퇴직금을 중간정산하여 사용하거나 연금 가입이 거의 없어 향후 사회적 양극화를 확대시키는 요인 중 하나가 될 가능성이 높음.
- 노후 대비를 위한 장치로서 퇴직연금 가

■ 중고령층 복지문제로 인식 확대 필요

- 청소용역문제를 단순히 저임금 노동시장의 문제가 아니라 중고령층 복지문제로 인식을 확대하고, 다양한 분야에서의 고령층 일자리 창출을 통해 전체적인 중고령층 노동시장의 근로조건을 개선하려는 정책이 필요함.

강승복 (한국노동연구원 책임연구원)
kangsb@kli.re.kr / 02-3775-5585

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 김승택 / 편집인: 장흥근 / 편집·교정: 정 철
150-740 서울시 영등포구 은행로 30
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr