



대학청소노동자 고용문제 해법을 찾는

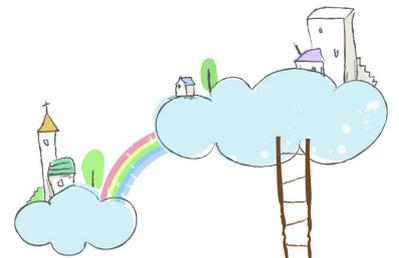
사다리포럼

일 정 2015년 10월 5일 오후 2시~5시

장 소 가톨릭청년회관 <다리> 니콜라오희

주최·주관


희망제작소
The Hope Institute



대학청소노동자 고용문제 해법을 찾는 사다리포럼

< 목 차 >

발제 1.

청소노동자 고용구조 개선방안

(배규식 한국노동연구원 선임연구위원)

.....1

발제 2.

정규직화 이후 청소노동자의 삶-(주)서울메트로환경 사례

(조진원 (주)서울메트로환경 대표)

.....14

발제 3.

대학 소셜벤처와 경희모델의 가능성

(이원재 희망제작소 소장)

.....22

행사일정

- 일시: 2015년 10월 5일 월요일 14시~17시
- 장소: 카톨릭청년회관<다리> 니콜라오희
- 주최: 희망제작소

진행: 이성은 (희망제작소 부소장)

13:00~14:00	참가자 맞이		* 등록 및 안내
14:00~14:05	세션 1	개회	* 이원재 희망제작소 소장 환영사
14:05~14:12			* 이종훈 새누리당 의원 축사
14:13~14:20			* 정진영 경희대 대외협력부총장 축사
좌장: 박태주 노사정서울모델협의회 위원장			
14:20~14:40	발제 1		* 배규식 한국노동연구원 선임연구위원
14:40~15:00	발제 2		* 조진원 (주)서울메트로환경 대표
15:00~15:30	패널 토론		* 포럼위원 (김상조, 김종진, 김태일, 오건호, 이남신, 임주환)
15:30~15:50	플로어 토론		* 청중 질의응답
15:50~16:10	휴식		
16:10~16:20	세션 2	축사	* 은수미 새정치민주연합 의원
좌장: 배규식 한국노동연구원 선임연구위원			
16:20~16:30		발제 3	* 이원재 희망제작소 소장
16:20~16:50	토론		* 구권서(공공운수노조 서경지부장), 나지현(전국여성노조위원장), 백영란(공공운수노조 서경지부 경희대분회장), 최희섭(경희대 지구사회봉사단 사무총장)
16:50~17:00	폐회		

발제 1

청소노동자 고용구조 개선방안

배 규 식

한국노동연구원 선임연구위원

청소노동자 고용구조 개선방안

희망제작소 사다리포럼
2015. 10. 5
배 규 식
한국노동연구원 선임연구위원

Contents

I	청소직종의 실태와 특성
II	청소용역업체의 고용관계 문제점
III	청소용역업체들의 법, 지침 위반
IV	청소용역업체들의 고용실태 문제점
V	청소근로자들의 고용조건개선방안과 모델
VI	사다리포럼에서 확인된 가능성

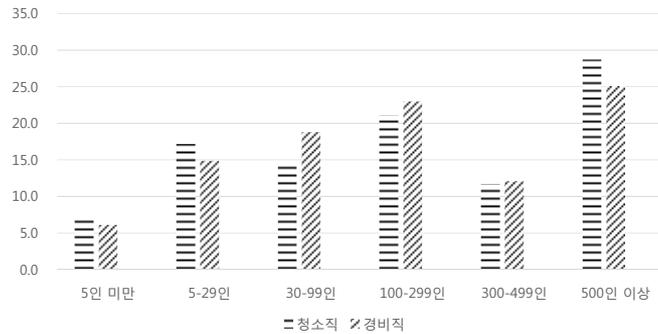
청소근로자규모와 소속 사업장 규모

▶ 청소근로자 규모

- 청소원/환경미화원 66.3만명 (권혜자, 가구조사 지역고용조사(통계청, 2013년), 2014)
- 청소원/환경미화원 15.9만명 (5인 이상 사업체 고용형태별 근로실태조사 고용노동부, 2012)
- 청소용역 28.8만 명 (강승복, 경제활동인구조사부가조사(통계청, 2011), 2011)

▶ 청소근로자 소속사업장 규모

- 고용보험 가입근로자



자료: 권혜자, 2014, 청소 및 경비직의 고용규모/일자리 특성과 정책과제

청소직종의 구성과 노동시장 특성

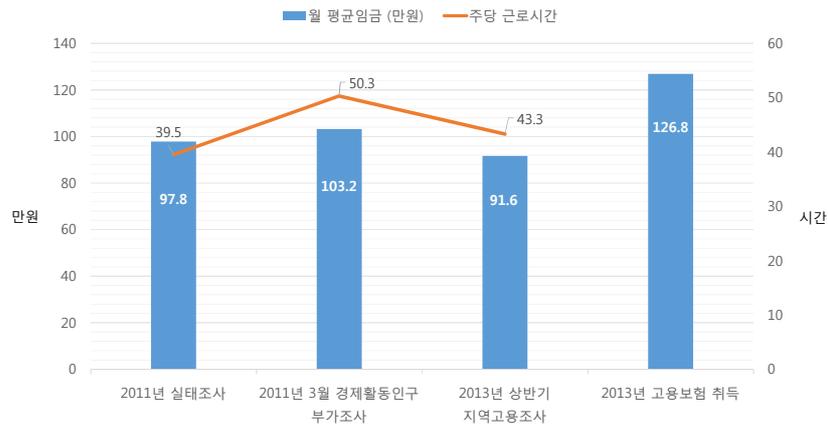
▶ 청소직종의 구성

- 현장 청소직은 주로
 - **중고령층(59.7세)**, 경찰부가조사 2011, **60.3세**, 지역고용조사 2013)
 - **여성(71.9%)**이며, **중졸 이하 저학력(74.4%)**,
 - **가구주의 비중(60.7%)**,
 - 취업사유는 생활비 등 당장 수입 필요(57.3%)
- 청소직의 고용형태는
 - 임시일용직이 69.7%, 근로기간 미계약 51.4%,
 - 근로기간 계약 근로자 중 1년 미만이 73.0%, 평균근속연수 2.9년

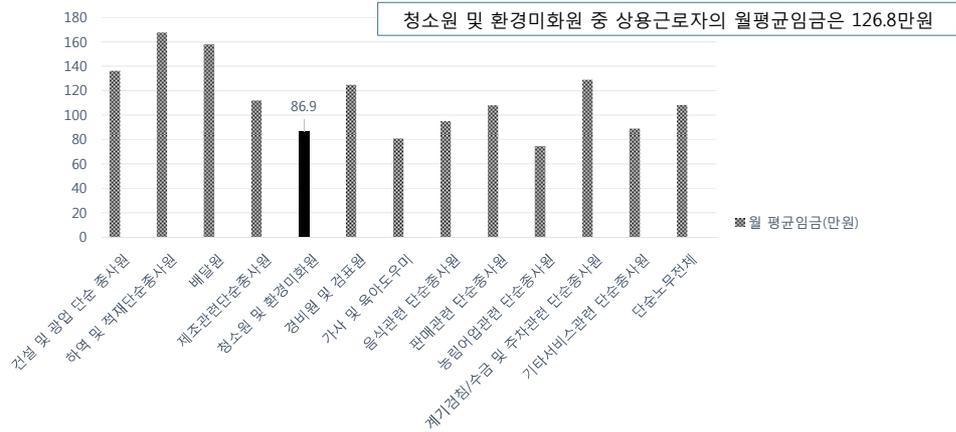
▶ 청소직종의 노동시장 특성

- 대표적 **저임금, 저숙련** 직종으로 저학력층으로 구성, 성별분업, 많은 경험이나 교육/ 훈련을 필요로 하지 않음
- 승진, 승급의 기회가 매우 제한되어 있고 **취우개선 가능성이 낮은** 직종
- 대부분 **간접고용** 하의 계약직 고용형태 유지, 반복갱신
- 전세계적으로 비용절감을 목적으로 중대기업, 공공기관에서 **아웃소싱 된 대표적인 직종**으로 영국의 경우에는 공공부문 청소, 경비 등을 강제경쟁 입찰을 이용하여 아웃소싱하도록 강제
- 한국의 청소용역 아웃소싱의 특징은 기업 내 차등 없는 인사관리로 청소직을 포함한 저임금, 저숙련 층의 인건비가 높고 대기업과 중소기업 임금격차가 커서 아웃소싱을 하도록 하는 강력한 유인 존재

청소용역업체의 월 임금 수준



청소원 및 환경미화원의 월 임금 수준



자료: 통계청, 2013, 상반기 지역고용조사(권해자, 2014에서 재인용)

청소용역업체의 고용관계 문제점_시중노임단가

- 청소용역노동자에게 적용되는 임금 (2014년 기준)

110만원
최저임금 적용 시

VS

140만원
시중노임단가 적용 시

- 8개 공공기관의 위탁 청소용역노동자의 임금

기관	내용	비고
A	청소여성미화원: 시급 5,200원, 월 110만원, 현장감독자 월 130만원 시설: 월 183만~191만원(전문기술 등 반영됨), 소장 월 250만원	실수령액
B	청소미화원: 월 138만원 (2단계)	실수령액
C	문전수거원 월 250만원, 상차원 월 254만원, 운전원 월 270여만 원	세 전
D	청소 주간근무 기준, 세 전 110만원 (휴일근로 시 118만원)	-
E	청소(여) 월 140만원, 청소(남) 월 190만원 (기계장비 작업수당 때문) 시설: 영선 월 190만원, 기계 월 205만원, 전기 월 210만원	실수령액
F	청소 월 125만~130만원, 반장 월 5만원 수당, 현장감독자 월 160만원 경비 월 100만~139만2천원	세 전
G	세 전 147만원 (4대 보험료 포함, 상여금 100% 월 할 포함 시)	-
H	월 110만원	실수령액

자료: 고용노동부, 2014. 11. 공공부문 용역근로자의 고용안정성 강화방안 연구

- D지하철공사 청소자회사 직원의 임금구조

임금항목	액수	비고
기본급	월 1,268,000원	단일 기본급, 주휴수당 미지급
직무수당	월 60,000원	1년 근속 시 2,000원씩 인상
급식보조비	월 100,000원	결근 시 5,000원씩 감액하여 통상임금에 미포함
교통보조비	월 100,000원	
명절보너스	연 30,000원 상품권 * 2회	
채련비	연 20,000원	

월 임금총액은 1,528,000원

청소용역업체의 고용관계 문제점_시중노임단가

- 공공부문의 시중노임단가 적용 여부

- 『용역근로자 근로조건보호지침』의 예정가격 산정 시 기준이 되는 **시중노임단가**(제조업 단순노무종사원) 적용지침 **준수여부**에 대한 고용노동부의 2015년 실태조사결과 (국공립대 제외 375개 기관의 용역계약 703건)
 - ✓ 시중노임단가 적용한 용역계약 45.5% (준수율: '14년도보다 10.3%p 상승)
 - ✓ 기관유형별 준수율

	준수율		기관유형별 준수율			
	전체	중앙행정	자치단체	공공기관	지방공기업	교육청
시중노임단가 적용	45.5%	52.8%	57.9%	41.2%	36.1%	50.0%

- 청소용역에 시중노임단가 적용의 적절성 여부

- 시중노임단가 적용 시 **140만원** vs 최저임금 적용 시 **110만원** 상당한 차이
- 임금설계 시기**의 차이: 시중노임단가 12월 말 공표 vs 청소용역 단가 설계 10~11월 → 전년도 시중노임단가 적용 경우 **8**
- 조달청 낙찰률 0.87745를 감안한 **역설계** 필요 → **최저임금의 1.14배 적용**

자료: 고용노동부, 2015. 9. 공공부문 '용역근로자 근로조건 보호지침' 실태조사 결과

청소용역업체의 고용관계 문제점_고용승계

▶ 공공부문의 고용승계 보장 여부

- 「용역근로자 근로조건보호지침」의 항목 중 고용승계 부문 보장 실태조사결과 (국공립대 제외 375개 기관의 용역계약 703건)
 - ✓ 근로조건 보호 협약서 제출 94.6% (준수율: '14년도보다 1.6%p 상승)
 - ✓ 고용승계 조항 명시 86.5% (준수율: '14년도보다 1.7%p 상승)
 - ✓ 기관 유형별 준수율

	준수율		기관유형별 준수율			
	전체	중앙행정	자치단체	공공기관	지방공기업	교육청
근로조건보호 협약서 제출	94.6%	100%	90.6%	95.7%	93.8%	100%
고용승계 조항 명시	86.5%	100%	87.7%	91.8%	91.3%	96.4%

▶ 고용승계 조항의 문제

- '특별한 사정이 없는 한' 고용승계 명시 → '특별한 사정'이 무엇인가 불분명
- 고용승계가 된다지만, **퇴사 후 신규채용형식** → 다양한 위험 존재 ex) 1년 계약기간 중 3개월 수습기간 적용 등

자료: 고용노동부, 2015. 9. 공공부문 '용역근로자 근로조건 보호지침' 실태조사 결과

청소용역업체의 고용관계 문제점_저가입찰

▶ 적정인원 확보 곤란

- 「용역근로자 근로조건보호지침」에는 "**근무인원을 명시하여** 용역근로자 고용규모가 감소하지 않도록 유의" 할 것을 규정
- 최저가격낙찰제 아래에서 낮은 가격으로 계약 후 인원을 줄이면서 인건비 축소
 - 사례) 서울메트로의 경우 과거 청소용역을 담당하던 향우용역이 저가입찰 뒤 인건비를 줄이기 위해 인력규모 300명 감소
- 적정인력규모에 대한 객관적인 근거 부재, 예산부족으로 청소용역 정원 감축 사례, 사업장 규모에 따라 필수적 배치해야 할 산업안전 담당자와 보건담당자 미배치

▶ 최저임금 미만의 임금 지급

- 한국철도공사는 2014년 4월, 9개의 업체와 '한국철도공사 KTX 일반객차 청소용역' 계약 체결 → '예산절감' 목적으로 지나치게 낮은 단가에 용역계약 체결
- 철도공사 청소용역 계약 업체들은 2013년 실제 운영비용에 비해 약 15%~20% 낮은 금액으로 계약 체결 (해마다 임금인상, 재료비 인상 몫 고려 시에는 과거 운영비에 5%~10% 가량의 인상필요)
- 실제 용역업체들의 2013년 4월과 2014년 4월 영업실적은 업체별로 1천만 원~1억 원 가까운 적자발생
- 저가용역의 청소노동자 전가 - 2014년 주 60시간 노동을 하는 객차환경미화원들은 2014년 최저임금(시급 5,210원)에 미달되는 임금 지급

청소용역업체의 주요 근로조건법 위반

총 위반		청소용역업체들의 위반 내용 별 (단위: 건, %)						
건수	최저임금 제지위반	근로조건 명시위반	성희롱 예방교육	금품청산 위반	정기지급 위반	연차휴가 미부여 등	최저임금 위반	기타
3,640 (100.0)	496 (13.6)	403 (11.1)	220 (6.0)	219 (6.0)	127 (3.5)	105 (2.9)	77 (2.1)	1,993 (54.8)

▶ 대학, 병원, 백화점 등 청소용역업체 991개 대상 실태조사결과

- 874개 업체(88.2%)가 총 3,460건의 노동법 위반
- 임금체불 현상도 280개로 확인됨
- 용역업체 변경(358개) 사유는 '공개경쟁입찰'이 270개(75.4%)로 가장 높음
- 용역업체 변경 사업장 358개 중 고용승계가 이루어지지 않은 사업장이 83개(23%), 전혀 고용승계가 되지 않는 곳이 21개(6%)

자료: 고용노동부, 2011. 공공부문 비정규직 실태조사 결과

청소용역근로자들은 어떤 대우를 받고 있는가

임금	최저임금	<ul style="list-style-type: none"> • 법정최저임금기준 그러나 이에 미치지 못하는 경우도 존재
	퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 1회 정산, 용역업체변경과 무관하게 장기간 근로해도 퇴직금 정산방식은 동일 • 평균임금 기준이 아닌 기본급 기준으로 정산하여 지급하는 경우도 존재
근로조건	근로시간	<ul style="list-style-type: none"> • 8시간 근무기준 • 하지만 출근시간이 근로계약시간보다 매우 일찍 이루어지거나 공휴일 근무도 존재
	산업재해	<ul style="list-style-type: none"> • 미끄러짐, 근골격계 질환, 화학약품사용에 따른 질환 • 일상적인 증상은 산재로 인식하지 않는 경우 많으며, 산재처리대신 돈으로 해결하기도 • 해고가능성에 자비치료 선택하기도 함
	휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 인력부족으로 휴가사용 어려운 경우 많음 • 휴가사용 시 재계약 거부 등 불이익 가능성 있음
복지와 인권	복지	<ul style="list-style-type: none"> • 열악한 휴게공간(화장실, 자투리공간, 창고, 건물 남은 공간 등) • 냉장고, 음료대 부재, 식사공간도 거의 없음
	인권침해	<ul style="list-style-type: none"> • 과다 업무량 • 상사에 의한 비공식권력행사, 폭언/폭행/성희롱 등

청소노동자의 고용조건 개선 방안

구분	개선과제	추가적 개선
용역도급구조	<ul style="list-style-type: none"> ILO 94호 협약비준 최저임찰에서 사회적 조달방식으로의 전환 사회적기업 또는 협동조합방식 	<ul style="list-style-type: none"> 품질인센티브입찰로 임금, 근로조건보장 자회사 고용방식 모색
고용관계	<ul style="list-style-type: none"> 용역계약 전환 시 고용승계 의무 준수 공공부문 총액인건비 관리개선(사업비에서 인건비로 전환) 직접고용 전환 시 정년규정의 완화 또는 예외조항 적용 	<ul style="list-style-type: none"> 고용승계의무 강화, '지침'의 이행강제 강화 자회사고용을 통한 고용보장, 직무특성에 맞는 임금, 근로조건 개선, 중간이익 제거 청소직무의 특성분석을 통한 내부숙련구분과 승급 단계개발
사용자책임	<ul style="list-style-type: none"> 보호지침을 공공기관 평가지표로 사용 사용자책임에 대한 관련법재정비 정부의 상시적 감시감독책임강화 원사업체와 공동책임 부여 	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금/시중노동임가보장 위반 시 원사업체의 책임부과
임금 및 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> 처우개선 컨설팅 필요 생활임금, 세제 등을 통한 사회적임금 	<ul style="list-style-type: none"> 청소업무의 업종별 모델개발과 표준화를 통한 임금/근로조건 개선(공공기관 청소의 자회사와 대학청소의 자회사화)
대표성	<ul style="list-style-type: none"> 노사정위원회에 관련 위원회 설치 원사업체의 노사협의회 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 복지/산업재해/인권개선을 위한 사회적 협의 진행

자료: 권혜자, 2014, 청소 및 경비직의 고용규모/일자리 특성과 정책과제

직접고용모델_적용 대학 현황

	부산대학교	서울시립대학교
시기	<ul style="list-style-type: none"> 2009.1.1 직접고용 전환 	<ul style="list-style-type: none"> 2012년 경 서울시 공공부문 비정규직 고용 개선 대책 시행으로 직접고용 전환
고용규모	<ul style="list-style-type: none"> 143명 근무(남 53, 여 90) 평균 	<ul style="list-style-type: none"> 64명 근무(남 37, 여 27) 중 공무원직 44명(남 20, 여 24), 축탁계약직 20명(남 17, 여 3)
연령	<ul style="list-style-type: none"> 만 45세 이상~만 68세 	<ul style="list-style-type: none"> 만 50세~만 65세
임금	<ul style="list-style-type: none"> 월 169만 5천원 (상여금 200% 포함) 명절휴가비(26만원), 하계휴가비(10만원) 체력단련비(10만원) 별도 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 약 150만원
기타	<ul style="list-style-type: none"> 직접고용 전환 당시 부산대는 고용승계, 복무, 급여 등 분쟁 발생 시 결국 대학이 책임져야 한다면 용역업체로 인한 비용발생을 대학이 부담할 필요가 없다고 판단 2008년 기준, 부산대 청소용역 예산 16억 중 3억2천(일반관리비 5%, 기업이윤 8.82%, 부가가치세 10%)의 예산절감 효과 	<ul style="list-style-type: none"> 정규직 전환과정에서 60세 이상 고령자들의 고용보장을 둘러싸고 노동조합이 반발 이에 대한 해법으로 61~65세 노동자는 축탁계약직으로 고용, 66~70세 노동자는 기간제형식의 '클린안전캠퍼스(2018년까지 한시적 시행)' 인력으로 재고용

직접고용모델_적용 검토 대학 현황

- 국립A대학의 직접고용모델 검토 배경
 - 2014.10.경 노동조합과 대학부총장이 청소노동자 고용개선과 관련한 연구모임을 통해 방안을 찾기로 논의하면서 청소노동자들의 파업이 중단됨. 이에 따라 교수 4인이 대학당국이 발주한 연구용역 보고서를 2015.4.경 학교에 제출.
- A대학의 청소용역 예산 약 19억 6천만 원 (2015년 기준)
 - 1인당 인건비 202만원(기본급 160만원, 수당 및 상여금 26만원, 퇴직충당금 15만원 등)
 - 보험료, 연금 등 1인당 경비 21만원 기준
 - 일반관리비(순이익의 5%), 기업이윤(원가+일반관리비 7%), 부가가치세(용역원가의 10%)로 구성
- 신규채용은 30세, 정년은 60세라는 가정 하에 3가지 계약형태 검토
 - ① 최초 계약직 1호봉 계약하고 호봉상승 없음
 - ② 최초 계약직 1호봉 계약하고 매년 호봉 상승하되 정년 60세
 - ③ 최초 계약직 1호봉 계약하고 매년 호봉 상승하며 정년 60세이나 퇴직 후 고령자로 5년간 추가고용
 - ✓ ①의 경우 용역비용과 비교할 때 직접고용 비용이 4억 원 절약된다고 분석.
 - ✓ ②와 ③의 경우 대학이 현재보다 큰 비용을 부담하게 될 것이라고 예측.
- 현재 현황

A대학은 간접고용 모델보다 직접고용이 비용부담이 클 수 있다는 위 보고서의 결론(신규채용자를 고령자로 예정한 부산대, 서울시립대와 달리 30세 신규채용을 예정함으로써 대학의 비용부담 전망이 커졌음), 직접고용에 관하여 교육부 파견 행정직 직원들이 보이는 부정적 태도 등의 영향으로 고용구조 개선작업이 중단된 실정임.

직접고용모델의 특성

장점	단점
<ul style="list-style-type: none"> • 간접고용 비용절감 <ul style="list-style-type: none"> - 학교마다 계약 내용 다소 상이하나, 일반관리비·회사이윤·부가가치세 등 간접비용이 전체 용역비용의 15~20%를 차지 	<ul style="list-style-type: none"> • 정년보장의 위협 <ul style="list-style-type: none"> - 국공립대 및 사립대 기능직의 경우 정년이 60세 미만으로 정해져 있어, 정규직 전환과정에서 용역업체 소속 고령자들의 신분불안 가능성 대두
<ul style="list-style-type: none"> • 임금인상 및 복지증진 	<ul style="list-style-type: none"> • 원사업체의 직접적 작업지시로 인해 업무 증가 가능성
<ul style="list-style-type: none"> • 대학구성원으로서의 자긍심 증대 	<ul style="list-style-type: none"> • 상급단체 노조와의 결속력 둔화 위험
<ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자입장에서는 노무관리에 대한 부담, 향후 기존 정규직과 동일수준의 처우를 요구하게 될 것이라는 우려 등이 직접고용 전환 억제 요인으로 작용할 수 있음

- cf.
- 연세대의 경우 청소용역 총비용 82억 원(2010년), 100억(2011년), 150억 원(2012년), 185억 원(2013년) 등 가파르게 증가
 - 용역업체는 대학으로부터 통상 청소노동자 1인당 연간 2,900만원 정도 지급받으나, 실제 노동자에게 지급되는 월 급여는 130만원 수준
 - 이는 눈에 보이는 일반관리비, 회사이윤 등 외에 별도의 '거래비용' 이 소요되고 있음을 방증함

자회사모델_사립대학교의 자회사 설립 가능성

➤ 사립학교법 규정 검토

- 사립학교법은 사립학교를 설치한 학교법인이 사립학교의 교육에 지장이 없는 범위 안에서 그 수익을 사립학교의 경영에 충당하기 위하여 수익사업을 할 수 있고, 이러한 수익사업에 관한 회계는 당해 학교법인이 설치·경영하는 사립학교 경영에 관한 회계와 구분하여 별도회계로 경리하여야 한다고 규정(제6조 제1항 및 제4항).

➤ 한국의국어대학교 사례

- 학교법인 동원육영회가 건물관리용역대행업, 용역경비업, 위생관리 용역업 등을 사업목적으로 하는 동원안전시스템 주식회사를 설립 경영하고 있는바, 캠퍼스 청소노동자들은 위 동원안전시스템에 고용되어 있음. 다만 위 동원안전시스템에서는 최근까지 청소노동자들의 노사분규가 발생하였는바, 이는 회사가 인건비 절감의 방식으로 수익극대화를 추구한 결과로 보임.

➤ 자회사 설립 방안

- 자회사 설립의 주요 목적을 청소노동자의 인권증진, 처우개선으로 삼고, 직접고용을 할 경우 발생할 수 있는 무차별적인 대우를 지양해 숙련이나 직무에 따른 차등적인 인사관리를 도입할 경우, 직접고용 아니면 외주용역화라는 양단의 선택밖에 없는 현재의 대학 청소노동 시장에서 유력한 대안적 고용모델이 될 수 있음.

➤ 우려사항

- 자회사 모델의 경우 설립 회사의 이윤이 거의 없도록 설계하더라도, 간접고용 비용에서 큰 비중을 차지하는 부가가치세의 발생을 막을 수 없음.

자회사모델의 특성_서울메트로환경

➤ 고용안정성 확보

- 60세 정년이 지난 고령청소노동자들과 연례적 재계약을 이용한 용역회사 특히 현장관리자들의 재계약 중단위협, 자의적 해고, 금품향응관행 등 제거, 낮은 이직률, 상시적 고용불안 해소

➤ 임금인상

- 주간 28만원, 야간 37만원(연차수당 포함) 인상

➤ 복지/편의시설 확충

- 휴게실 리모델링, 정수기, 냉장고, 세탁기 설치, 정기적 건강검진 제공 → 존중 받는 분위기, 자긍심 고취

➤ 원사업체 직원과의 관계변화

- 명칭개선(아줌마, 미화원 → 메트로환경직원, 여사님 등) → 자존감 개선

➤ 조직문화 개선

- 여성청소노동자 채용/해고에 막강한 권한을 행사해 온 남성 현장관리자의 비공식적 권력축소 → 위계적, 권위적 문화개선
- 중간관리자 리더십 변화, 현장 여성노동자들의 관리자 승진기회 마련

➤ 교육훈련기회 증가

- 청소의 과학화/노동의 인간화/청소업무의 생태화 → 산업안전강화로 안전사고 감소, 근골격계질환 방지

사회적 경제모델

▶ 대학이 청소 노동시장의 문제를 사회적 경제 방식으로 해결하는 모델로는 ① 대학 생활협동조합에서 청소 노동자를 고용하는 방안, ② 노동자협동조합에 청소용역을 맡기는 방안, ③ 사회적기업을 청소용역업체로 선정하는 방안 등이 있음.

대학생활협동조합활용모델	노동자협동조합모델	사회적기업모델
<ul style="list-style-type: none"> • 전국 33개 대학에서 생활협동조합이 설립·운영 중임 • 대학생협이 청소사업을 하면서 기존 용역업체 소속 노동자를 고용하거나 사회적기업 또는 협동조합에 용역을 위탁하는 방식이 될 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 협동조합기본법에 의한 노동자협동조합의 설립, 노동자 직접관리 및 운영 • 2012.12. 창립한 클린광산협동조합은 광주에서 청소대행을 하던 미화업체 동산미화 소속 미화원 16명이 설립 • 광산구청과 용역계약 체결 이후 동종업계 약 50만원 이상의 월 급여 지급 (월 210~220만원) 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업은 노동기본권의 보장, 고용안정, 노동조건 등에서 일반용역업체보다 우수 • 성공회대학교의 경우 2003년부터 사회적기업인 푸른환경코리아에 청소용역 위탁 • 푸른환경코리아는 일반 용역업체처럼 청소노동자를 기간제로 고용하지 않고 푸른환경코리아의 정규직을 채용

사회적경제모델의 특성

	장점	단점
대학의 입장	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직접고용에 따른 비용증가 우려 낮음 ▪ 신뢰 및 협약에 기초한 장기위탁관계 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부가가치세, 관리비, 업체이윤 등 간접고용에 따른 비용 발생
노동자입장	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용불안 완화 ▪ 임금인상 및 복지증진 ▪ 민주적인 의사결정구조 형성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협동조합원이 될 노동자들의 협동조합에 대한 인식 및 경험부족
기타		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 검증된 사회적 기업 부족

미국 청소노동자와 경비직의 표준화된 임금

▶ 중위시간임금 (2012년 5월 미국)

- ✓ 모든 직종, 직업평균 **\$16.71**
- ✓ 건물, 마당청소/유지관리직종 **\$10.91**
- ✓ 경비/건물청소근로자(집 청소원, 가사사용인 제외) **\$10.73** (연봉 \$22,320)

- ❖ 하위 10%는 시간당 \$8.08이하, 상위 10%는 시간당 \$18.17
- ❖ 미국 전체적으로 2,324,000명 고용, 고졸 미만 학력, 단기적인 현장훈련

▶ 미국건물청소와 경비노동자의 기관별 시간임금

정부	\$ 14.20
초·중등학교(주/군/사립)	\$ 13.05
의료기관과 사회적 지원	\$ 11.06
종교기관, 민간조직, 전문조직 혹은 유사조직	\$ 10.35
건물이나 주거지원서비스 조직	\$ 9.49

자료: 미국 노동통계국 (<http://www.bls.gov>)

미국의 지배적 임금(prevaling wages)

Janitor, Porter, Cleaners, Elevator Operator

JOB DESCRIPTION Janitor, Porter, Cleaners, Elevator Operator

DISTRICT 10

ENTIRE COUNTIES

Albany, Columbia, Greene, Rensselaer, Saratoga, Schenectady, Schoharie

WAGES

	07/01/2014	06/01/2015	06/01/2016
Janitorial Start	\$ 9.55	\$ 9.70	\$ 9.85
After 90 Days	10.05	10.20	10.35

An additional \$.50 per hour worked on floor maintenance

SUPPLEMENTAL BENEFITS

Health Care FULL TIME ONLY: Only on first 40 hrs a week.

	07/01/2014	06/01/2015	06/01/2016
	\$ 3.26	\$ 3.26*	\$ 3.26*

*Amount may change

※ **지배적 임금**은 정부의 공공위탁이나 발주로 건설서비스사업(청소서비스 포함)을 수행하는 하청업자들과 그들에게 고용된 근로자들에게 적용되는 임금으로, 특정지역에서 특정직업/직무에서 일하는 다수노동자들에게 지급되고 있는 시간당 임금, 부가수당, 연장근로수당 등을 말하며, **미국 주 노동부나 규제기관들이 지배적 임금을 결정한다.**

자료: New York State Department of Labor, 2015. Prevailing Wage Schedule

사다리포럼에서 확인된 사회적 대화의 가능성

▶ 사다리포럼은

노-사는 물론 노동, 기업, 복지, 재정, 여성, 사회적경제 전문가들이 함께 모여 나쁜 일자리를 괜찮은 일자리로 변화시키기 위한 정책 및 현장형 해법을 통합적, 융합적 논의를 통해 발굴하는 사회적 대화기구를 지향함.

사다리포럼의 포럼위원들은 지난 5. 21.(제1회), 7.7.(제2회), 8. 25.(제3회) 3차례에 걸쳐 '대학 청소노동자'를 주제로 비공개토론회를 연속 개최한 바 있음.

- 제1회 토론회 **청소용역 근로의 근로조건 개선모델에 대한 논의**
- 제2회 토론회 **개선모델에 대하여 경희대, 서울시립대, 연세대 등의 교수, 직원, 생협관계자와 현장 노동자들의 의견제시**
- 제3회 토론회 **앞선 두 차례의 토론회에서 청소노동자의 고용구조 개선 의지가 확인된 경희대학교의 사무처 관계자, 사회공헌활동 담당자 등과 함께 청소고용과 관련한 대안적 접근, 즉 '경희모델'을 도입하는 것이 가능할지에 대해 논의**
- 비공개토론 과정에서,
 - ① 대학은 증가하는 청소용역비용으로 고민, 청소노동자들에게는 기대만큼의 처우개선이 이뤄지지 않고 있는 현실 발견
 - ② 이러한 현실은 노사관계에서의 과도한 신뢰비용, 취약계층 노동에 대한 사회적 배려의 부족 등에서 기인했음을 확인
 - ③ 현장에서의 대안적 고용모델 도입을 위해 섬세한 제도설계 및 충분한 노사간 대화가 필요함을 실감
- 대학에서의 청소 일자리는 고령 여성들의 생애 마지막 직업일 수 있음. 이들의 인권과 복지 증진에 대해서는 사회적 공감대가 형성되어 있는 상태임. 일부 대학에서 포착된 청소노동 시장의 대안모색 노력은 상시·지속 업무마저 비정규직화 한 한국노동시장에 근본적 변화가 가능할지를 탐지하는 리트머스 시험지가 될 것임.

감 사 합 니 다.

발제 2

정규직화 이후 청소노동자의 삶
-(주)서울메트로환경 사례-

조진원

(주)서울메트로환경 대표

정규직화 이후 청소노동자의 삶

-(주)서울메트로환경의 사례-

조진원 (주)서울메트로환경 대표

1. 들어가며

(주)서울메트로환경은 '서울시 2차 비정규직 고용개선 대책'(2012.12.7.)의 일환으로 서울메트로가 100% 출자하여 설립한 자회사로, 2013.6.1.부터 지하철 1~4호선 120개 역사에 이어 2014.5.1.에는 5개 차량기지과 청사·별관의 청소와 방역소독 업무를 맡고 있다. 한편, 지하철 5~8호선은 비슷한 시기에 서울도시철도공사의 자회사인 서울도시철도그린환경(주)이 설립되어 청소 및 방역소독 업무를 담당하고 있다.

(주)서울메트로환경이 설립되기 이전에는 1974년 지하철 1호선 개통 이래 2011.5.31까지 지하철 1~4호선의 청소 및 방역소독 업무는 용역방식으로 재향군인회에서 도맡아 해 왔다. 그러다가 2012.6.1.에는 최초로 공개경쟁 입찰방식으로 12개의 용역업체가 낙찰 받아 운영하다 (주)서울메트로환경에 순차적으로 편입되었다.

이 글에서는 청소노동자들이 용역업체에서 공기업 자회사 소속으로 바뀌면서 조직의 운영방식 및 문화가 어떻게 달라졌는지, 정규직화 이후 자신의 직업과 삶을 어떻게 받아들이고 변화해 가는지를 몇 가지 시도와 경험을 중심으로 간략히 기술하고자 한다.

2. 사업장 및 근로조건

지하철 청소 및 방역업무는 '24시간 365일 서비스'를 그 특징으로 하고 있다. 현장사원은 120개 역사에 990명, 5개 차량기지에 429명, 청사·별관에 47명 등 총 1,466명이다. 본사에는 15명의 임직원이 근무하고 있다. 근무형태를 보면, 역사는 3조 교대(주간은 오전 오후 교대, 야간은 고정), 차량기지의 전동차 청소는 격일제, 청사·별관 통상근로 형태로 운용되고 있다.

현장사원의 평균연령은 만 59세로, 50세 미만이 68명, 51~55세 227명, 56~60세 526명, 61~65세 645명이다. 남녀 구성비를 보면 남자가 219명, 여성이 1,247명이다. 한마디로 대표적인 '준고령 여성 사업장'이라고 할 수 있다.

업무종사 연수는 용역업체로부터 데이터를 받지 못해 정확한 통계치를 가지고 있

지 않지만, 한 노동조합의 전수조사 설문결과(2011년)를 보면, 2~5년 25.5%, 5~10년 27.7%, 10년 이상 21.4%로 나와 있다. 5년 이상 근무한 사람이 거의 50%에 이른다.

현장의 관리(근태, 공정, 장비, 안전등)는 중간리더인 관리장이 맡고 있다. 관리장 1명당 13~14명의 사원을 이끌고 있다. 관리장의 평균연령은 62세이다.

임금은 2014년 기준으로, 역사 주간반은 연장근로 포함하여 약 166만원, 야간반은 약187만원 수준이다. 이밖에 연차휴가를 사용하지 않으면 전액 수당으로 지급하고 있다. 휴가는 주휴를 포함하여 역사의 현장사원은 연간 79일, 통상근로자는 연간 125일을 보장하고 있다. 그밖에 복리후생 차원에서 매년 종합건강검진을 실시하는데, 여기에는 국민건강보험의 급여항목 이외에 비급여 항목(초음파, CT, 내시경)이 포함되어 있어 질 좋은 서비스를 제공받고 있다. 많은 사원 숫자를 바탕으로 시중가격보다 싸게 계약할 수 있었다.

노사관계를 보면, 3개의 노동조합이 활동하고 있고 과반노조는 없는 상태이다. 교섭은 개별교섭 방식으로 하고 있다.

3. 용역방식의 문제점

용역방식-특히 최저가낙찰제-에 기초한 업무수행은 기업운영의 일반적 원리에서 볼 때, 많은 문제점을 안고 있다. 짧은 계약기간으로 말미암아 기업은 지속적 투자를 꺼려하고, 노동자들은 업체의 교체에 따른 고용불안에 시달리기 때문에 업무의 질 향상을 기대하기 어렵다. 이런 근본적 문제 이외에도 다음과 같은 문제점이 파악되었다.

첫째, 내부 구성원들조차도 청소업무에 대한 사회의 그릇된 인식을 크게 벗어나지 못하고 있다. 즉 청소는 허드렛일이어서 손발만 달리면 다 할 수 있는 일이라고 생각한다. 따라서 관리자들도 사람만 잘 부리면 된다는 낮은 차원의 리더십을 가지고 있다. 그러나 청소업무는 많은 세제와 화학제품, 복잡한 구조의 장비와 위험한 도구를 다루면서 이루어지는 복합공정이다. 한마디로 과학이자, 기술이며, 거대한 산업의 일부이다.

둘째, 직원들에게 교육훈련 투자를 거의 하지 않는다. 업무의 질을 향상시키려면, 현장노동자들이 청소대상(특히 마감재의 물성), 재료, 장비, 도구 등 업무공정을 잘 이해하지 않으면 안 된다. 즉, 전문성을 필요로 하는 직업이다. 그러나 업무의 난이도에 비해 교육훈련의 기회가 거의 주어지지 않기 때문에, 현장에서는 상식과 경험에 의존해서 일하고 있다.

셋째, 중간관리자 리더십에 변화가 필요하다. 대규모 사업장이 아닌 한, 용역회사의 청소현장은 여러 곳으로 분산되어 있기 때문에 현장운영을 중간관리자에게 절대적

으로 의존한다. 지나친 권한위임과 권한남용은 많은 부작용을 낳는다. 더욱이 대표적인 여성 직종인 청소업에서 절대 다수의 중간관리자는 남성이다. 여성의 강점을 살리는 데 한계가 있다.

넷째, 위계에 의한 지시 위주의 업무수행 방식이다. 한 조직에서 구성원이 높은 수준의 능력을 균질하게 갖추지 않는 한, 위계는 불가피하다. 그러나 지나치게 엄격한 위계와 지시 위주의 업무수행은 자발성(참여와 협력)을 떨어뜨려 노동자들을 수동적으로 만든다.

다섯째, 안전관리의 문제이다. 청소는 물과 세제, 전기와 줄(線)을 다루는 위험한 작업이다. 크고 작은 사고가 많지만, 용역업체에서는 이를 은폐하고 피해자가 손해를 감수한다. 심지어 치료를 위해 퇴사하는 극단적인 경우도 있었다고 한다. 공정, 구조, 도구를 바꾸는 근본적 대책보다는 개인의 주의만을 강조하는 선에서 머무른다.

4. 변화를 위한 시도와 경험

지하철의 청소업무는 1974년 지하철 1호선의 개통과 더불어 시작되었다. 40년의 역사를 가지고 있는 셈이다. 역사란 단절과 계승이라는 두 측면을 가지고 있다. 한날 아침에 용역업체의 관행과 문화를 바꾼다는 것은 쉽지 않을 뿐 아니라, 그리 바람직스럽지도 않다고 생각한다. 따라서 조직 구성원들의 공감과 동의를 이끌어내면서 변화를 향한 꾸준한 발걸음을 내딛어야 하지 않을까 한다. 여기서는 2013년 회사설립 이후 시도되었던 조치와 의미를 간략히 언급하고자 한다.

① 권한의 조정 : 우선 본사의 역할과 중간관리자의 역할을 구분하고 재배치하였음. 본사는 중요한 기준의 설정, 자원분배, 인사(채용, 전보, 징계)를 실시하고, 중간관리자는 관리업무(근태, 공정, 장비, 안전등)에 전념할 수 있도록 하였음.

② 소통의 확보 : 현장직원들이 느끼는 불합리한 사항 또는 하소연할 사항이 있을 때, 해당 관리장(계선조직)뿐 아니라 사장에게도 연락할 수 있도록 명함을 돌리고 전 직원에게 이동전화 번호를 알려 줌. 이를 통해 수평적 문화의 단초를 마련코자 하였음. 현재는 현장사원들이 중요한 공문들을 모두 회람하고 있음.

③ 공정한 인사 : 인사에서 특정한 사람이 정당한 이유 없이 특혜 또는 불이익을 받는 경우가 없도록 각별히 노력하였음. '인사가 만사'라는 말에는 인재를 적재적소에 써야 한다는 의미뿐만 아니라, 인사가 공정성의 객관적 징표로서 경영진에 대한 신뢰

와 직결되어 있다는 의미가 있기 때문임.

④ 현장 사원(여성)의 승진 : 현장사원 중에서 능력과 인격을 갖춘 사람을 관리장으로 승진시킴으로써 평직원에게 희망과 동기를 부여. 특히 60명의 역사 관리장 전원이 남성인 상태에서 현장 여성사원의 승진은 획기적인 변화라고 할 수 있음. 2013년에는 승진자 3명중 2명, 2014년도에는 4명중 3명이 여성이었음.

⑤ 순환전보를 통한 생동감 부여 : 용역시절에는 입사하면서 배치된 역사에서 특별한 이유가 없는 한 퇴직할 때까지 일하였음. 그러나 직원들간 형평성(어려운 역과 쉬운 역)의 문제가 심각하고, 특히 일부 고참들의 횡포도 적지 않아 순환전보를 40년 만에 도입하여 조직에 생동감을 불어넣으려 하였음. 처음에는 직원들이 매우 두려워하였으나, 실시이후 좋은 반응을 얻음. 이를 통해 자연스럽게 다기능화(Task Rotation)도 꾀할 수 있었음.

⑥ 교육·훈련에 투자 : 위에서 언급한 대로 청소업무는 과학적 지식과 기술이 필요한 전문직종임. 따라서 업무의 질 향상을 위해서 교육·훈련은 필수적인 요소임. 직급별 교육을 실시하고 있음.

√ 관리장 :

- 분기별로 실시
- 내용은 리더십, 직무, 고객만족, 행정, 산업안전 등
- 그 밖에 상하반기 2번 경영진과의 간담회

√ 현장직원 :

- 집체교육 방식으로 상하반기 2시간씩 실시
- 직업의 의미와 가치, 청소업무에 임하는 태도와 행동
- 고객(시민)과의 상호의존성과 서비스(감정노동)
- 직원의 권리와 의무, 포상과 징계(사례교육) 등
- 본격적인 직무교육은 올해 하반기 실시예정

√ 청소·위생 아카데미 :

- 현장사원 중 자원자에 한하여 일과 후 무급으로 실시(승진시 가산점)
- 총 17주 50시간의 과정으로 25명 대상

- 내용은 리더십, 직무, 고객만족, 행정, 산업안전 (※프로그램 참조)
- 현재 1기 수료 후, 2기 진행 중
- 좋은 호응을 얻음 (전문성 습득으로 자부심과 소속감이 높아짐)
- 많은 사람이 참여할 수 있도록 단기과정을 개설하자는 제안도 있음.

⑦ 복리후생 : 2015년 말까지 120개 역사 및 5개기지(건물, 전동차, 분소)의 휴게실 개선사업(침상, 샤워부스 설치)을 진행 중임. 이와 더불어 세탁기, 정수기, 냉장고, 옷장, 신발장 등을 교체 보급하고 있음. 휴게실 당 평균 투입예산은 약 500만 원 정도임. 한편, 비급여 항목(초음파, CT, 내시경)이 추가된 종합건강검진에 대한 직원들의 반응은 매우 좋은 편임. 평균연령이 60세에 이르기 때문에 암과 성인질환에 대한 불안감에서 벗어날 수 있기 때문으로 판단됨. 실제로도 해마다 암을 발견한 사례가 적지 않게 나오고 있음. 이러한 생활상의 변화로 인해 조직에 대한 소속감과 업무의 책임성 또한 높아지는 것으로 보임.

⑧ 인정과 지지 : 용역시절에 비해 현장 업무의 강도와 복잡성(시민과의 관계)이 높아진 것은 사실임. 그럴수록 경영진과의 정서적 공감이 중요함. 봄가을 환경정비 기간과 여름철 무더위 작업에 고생했다는 인정과 지지에 현장직원들이 좋은 호응을 보임.

위와 같은 시도는 특별한 경영기법이 아니라고 할 수 있다. 정상적인 기업이라면, 경영학의 ABC를 아는 사람이라면 누구라도 할 수 있고, 해야만 하는 것이다. 뒤집어 말하면 대다수 청소업체가 이를 실행하지 못하는 것은 단기적 계약의 용역방식이라는 구조적 문제에 그 원인이 있다고 할 수 있다.

매년 현장직원을 대상으로 ‘종업원 만족도 조사’를 실시하고 있으나, 용역업체 시절과 비교하여 조사하지는 않았다. 2015년도에는 전 직원을 대상으로 비교항목을 넣어 조사할 예정이다. 일반적으로 볼 때, 고용안정, 임금 및 복지의 향상, 나아가 조직문화의 변화 등을 감안하면 정규직화는 청소노동자의 업무와 삶에서 변화를 가져온 것만은 분명하다고 할 수 있다.

5. 맺으며 : ‘더디지만 꾸준히’

서울메트로의 자회사 (주)서울메트로환경이 설립된 지 2년 반이 되어 간다. 짧은 기간

이지만 변화의 가능성을 보았다는 것만으로도 희망이다. 앞으로 회사가 성장하기 위해 한발 더 내딛어야 할 지점은 다음과 같다.

① 자율경영 : 회사를 이끌어나가는 것은 경영자 또는 경영진만의 몫은 아님. 전체 구성원이 자발성을 바탕으로 능동적으로 참여할 때 가능한 일임. 9월중 매월 관리소 (역사 8개, 기지 5개)별로 선임관리장이 주재하는 관리장들의 '소통 공감 회의'에 모두 참관하였음. 현장의 현황과 문제점, 개선조치 및 효과, 건의사항 등을 논의하는 자리인데, 좋은 아이디어를 내는 것은 물론 도구를 직접 개발 개선한 사례를 보았음. 특히 회의에 앞서 현장직원들과 논의하여 정리해 오는 관리소들이 있어 수평적 토의 문화의 확산 가능성을 눈으로 확인하였음.

② 개선활동 : 현장은 수없이 많은 문제에 봉착함. 따라서 협력을 통해 문제를 파악하고 해결능력을 길러 나가야 함. 하반기 품질평가에서는 현장별로 스스로 개선과제를 설정하고 그 결과와 효과를 자랑하는 자리로 만들려고 함.

③ 창의적 활동 : 청소업무에는 과학적 지식을 바탕으로 재료와 원가절감, 공정개선, 도구개발 등 지속적 노하우가 축적되어야 함. 이를 촉진하고 격려하는 것이 본사의 역할임. 참고로 본사차원의 도구개발팀이 구성되어 활동하고 있음(특히도 공동출원 중). 창의적 활동을 현장까지 확대하는 것이 목표.

④ 여성친화적인 문화 : 인생의 1/3 가까이 나는 직장이 즐거워야 한다고 생각함. 여성사업장에서 인정과 지지, 소통과 공감의 활성화될 수 있도록 조직문화 개선을 추진 중임.

⑤ 산업안전 : 경영진이 가장 고민하는 문제임. 전도, 추락 등을 예방하기 위해 안전장구를 보급하는 등 노력하였으나, 다소 주춤했던 사고가 다시 늘어나 부심하고 있음. 그러나 대부분 원시적 재해이므로 근원적으로 막을 수 있다는 전문가의 조언을 통해 위로받고 있음. 산재가 많이 발생하는 곳의 근무형태를 바꾸어 노동 강도를 완화하는 등 시스템의 변화까지 추진하고 있음.

[참고] 청소·위생 아카데미 프로그램

구분	과목명	주제	교육과정(내용)	강사
1주차	과정소개	오리엔테이션, 청소산업	1. 사장인사말, 자기소개, 조장선출, 오리엔테이션, 2. 통계로 보는 청소산업	안규엽 조진원
2주차	산업안전	산업안전, 일반안전(화재)	1. 화재예방 2. 산업재해 유형과 원인 및 예방법	채규욱
3주차	고객만족	고객만족	1. 민원의 유형, 서비스 정신, 직원으로서 기본 에티켓	표혜령
4주차	직무교육	청소의 개념과 방법	1. 청소의개념,세제와 계면활성제,용제 희석방법, 2. 장소별 청소방법	이평중
5주차	직무교육	위생소독의 개념과 방법	1. 위생소독의개념,미생물,방법,행정사항, 2. 위생소독 관련법 (공중위생관리법, 공중화장실에 관한 법률, 감염병 예방에 관한 법률)	김진주 채규욱
6주차	리더십	리더의 역할과 자세	1. 리더쉽의 종류, 2. 리더의 역할과 자세 - 공감, 경청, 마음나누기(칭찬, 감사)	홍정수
7주차	직무교육	마감재 종류와 청소방법	1. 마감재(바닥재,천정재,외장재)의 종류와 물성,청소방법 2. 검수보고서 작성	김동성
8주차	행정업무	문서작성 요령	1. 상황보고서작성 2. 문서작성 실무	안규엽
9주차	산업안전	근골격계,물질안전(MSDS)	1. 근골격계 2. 물질안전(MSDS)	임상혁
10주차	직무교육	주요 청소장비와 도구	1. 주요장비(악스머신,진공청소기)의구조,사용법,수리 2. 주요도구 사용법	이평중
11주차	직무교육	역사설비와 기계	1. 역사 설비(번기,배관,배수,급기,환기)의 구조와 기능 2. 역사 기계(엘리베이터, 에스컬레이터)의 구조와 기능	이상은
12주차	리더십	팀웍조성	1. 팀웍 조성, 회의법, 대화법	홍정수
13주차	리더십	성희롱과 감정노동	1. 성희롱의 이해 및 예방 2. 감정노동과 스트레스	이선주
14주차	행정업무	취업규칙, 보수규정	1. 취업규칙, 보수규정, 인사규정	안규엽
15주차	행정업무	행정서류 작성	1. 각종행정서류 작성연습	안규엽
16주차	직무교육	현장 개선활동과 창의성	1. 개선활동의 중요성과 필요성 2. 창의성	홍정수
17주차	수련회	교육과정 총평 화합의 시간 등 (10시간)	1. 강연: 여성노동자의 사회적지위와 역할 2. 토크콘서트 : 서울메트로환경의 현재와 미래 3. 수료식 4. 치유의 시간 : 도봉산 둘레길(2시간)	전순옥

발제 3

대학 소셜벤처와 경희모델의 가능성

이 원 재
희망제작소 소장

대학 소셜벤처와 경희모델의 가능성

이원재 (희망제작소 소장)

1. 희망제작소의 문제해결 접근법

현재의 한국사회에서 많은 사회문제가 풀리지 않는 난제로 남아 있는 이유는 지나치게 거시적, 당위적, 당파적인 접근이 주류를 이루고 있기 때문이다. 비정규직 문제가 대표적이다.

비정규직 노동시장은 매우 다양한 형태이므로 미시적이고 유연한 해결책이 다수 제안되고 실험되어야 하지만, 일반적으로 정치권이나 학계의 논의는 이를 단일한 정책대상으로 보고 진행되어 실질적 해법이 나오기 어렵다.

한 가지의 만병통치약형 정책수단을 찾거나, 도덕적 당위를 내세워 사용자나 정규직 근로자의 양보를 강요하는 방식은 실제적 해법이 되기 어렵다. 이런 점에서는 ‘비정규직 철폐’ 구호도, ‘노동유연성 확대’ 구호도 문제해결에 도움이 되지 않는 추상적인 구호일 따름이다.

희망제작소 사다리포럼은 비정규직 해법이 한 가지 얼굴을 가질 수 없고, 현장 맞춤형이 되어야 한다는 데 공감하고, 실사구시적인 비정규직 해법을 제시하는 것을 목표로 삼아 운영됐다.

비정규직 노동시장, 특히 고용환경이 열악한 ‘막다른 일자리’의 노동자들이 겪는 어려움을 해결하기 위한 미시적, 현실적, 객관적인 해법을 제시하려 시도한 것이다.

이는 실천적 싱크탱크인 희망제작소가 2006년 창립 이래 지켜온 실사구시의 정신, 그리고 최근 세계적 트렌드로 자리잡고 있는 사회혁신(social innovation)의 가치와도 잘 맞는 접근이다.

2. 융합적/실천적 전문가들이 모인 사다리포럼

사다리포럼은 전문가들이 사회문제에 대한 미시적 대안들을 발굴한 뒤, 거시적인 ‘노사정위원회’의 미시적 현장 버전 격인 ‘사회적 대화’ 테이블을 마련해 합의점을 찾아가는 방식으로 진행되고 있다. 현장의 미시적 해법을 연구·토론한 뒤 실천적으로 적용하는 과정에서 구조적 해법도 도출될 수 있을 것이라고 믿는 전문가들이 다양한 분야에서 모였다.

미시적 해법의 특성상 다양한 분야 전문가들이 연구영역의 벽을 파괴하며 토론하는 장이 필요했다.

노동전문가인 박태주 노사정 서울모델협의회 위원장, 배규식 한국노동연구원 선임연구위원, 김종진 한국노동사회연구소 연구위원이 중심을 잡았다. 노동운동가인 이남신 한국비정규노동센터 소장도 의견을 보탰다. 경제전문가인 김상조 한성대 교수와 김태일 고려대 교수가 합류했다. 복지전문가인 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장도 함께했다. 여성정책전문가인 이성은 희망제작소 부소장도 함께했다. 융합적 논의를 통해 현장에 맞는 유연한 해법을 내기 위해서 다양하게 구성됐다.

3. ‘대학 청소노동자’의 문제

대학 청소노동자와 관련한 갈등은 출구가 보이지 않는 상황이다. 2011년 홍익대학교 경비 및 청소원 집단해고와 관련한 49일간의 농성이 있었다. 2014년 3월에는 서울시 내 12개 대학 비정규직 경비·청소노동자 1600여명의 총파업이 있었다. 2015년 연세대 송도캠퍼스 청소노동자들의 고용승계와 관련한 농성도 이어졌다. 크고 작은 분규가 지속되고 있으며 앞으로도 이어질 전망이다. 사정이 이러함에도, 대학 청소용역 노동시장의 문제점을 근본적으로 해결할 정책대안, 또는 구체적인 현장형 해법의 개발은 미미한 실정이다.

대학 청소노동자 문제는 ‘막다른 일자리’(dead-end job)라는 한국사회 이중노동시장 구조 말단의 문제와 ‘대학’이라는 독특한 공간의 문제가 중첩되며 도드라진 사회문제다. 청소는 대학의 일상에서 늘 마주치는 상시적 일이면서도, 대부분 청소노동자들은 대학 소속이 아니다. 외주용역회사에서 일하고 있으며 매년 계약 갱신 때마다 고용이

위협받는다. 보수 수준은 최저임금에 가까우며, 보수로 돌아올 몫 일부는 용역회사가 가져간다.

대학은 사회적 책임을 그 어느 곳보다도 강하게 짊어져야 하는 공익성 강한 기관이다. 하지만 의외로 학문 및 교육과 직접적인 관련이 없어보이는 일상적 운영과정에서는 사회적 책임을 그리 의식하지 않는 모습을 보이는 것이 일반적이다. 이런 괴리로부터 여러 사회문제가 불거져 나온다.

희망제작소 사다리포럼은 '노동시장'과 '대학'의 두 가지 문제가 중첩되는 지점에서 새로운 해법이 가능할 것이라고 판단했다.

4. 경희대에서 발견된 변화의 불씨

사다리포럼에서 노동계 전문가들은 대학 청소노동 시장에서 변화를 이끌어낼 대학으로 경희대를 주목했다. 경희대는 2012년 더 나은 공동체 존경받는 대학을 향한 구성원 간의 미래협약을 체결한 바 있다. 교수, 학생, 직원, 대학이 '상호연관성, 총체성과 안정성, 배려와 존중, 투명성과 윤리성, 공공성'이라는 5대 핵심과제를 실현하자는 내용이었다.

이 미래협약의 추진주체들은 2013년 '미화용역직 고용형태 개선 연구 TF'를 구성하기도 했다. TF는 용역직 유지안, 별도 직군 무기계약직 전환안, 기존 환경기능직으로의 전환안, 사회적 기업안, 협동조합 설립안 등을 검토했다. 그러나 학교의 정규직화에 따른 재정적 부담 및 구성원간 갈등 가능성에 대한 우려, 노동자들의 사회적경제 모델에 대한 불신 등으로 결실을 거두지 못했다.

희망제작소 사다리포럼은 대학 청소노동자 문제의 해법으로 직접고용, 자회사 설립, 사회적 목적을 지닌 협동조합의 설립 등 다양한 방안을 염두에 두고 경희대의 교수, 직원, 생협관계자, 청소노동자들과의 사회적 대화를 시도했다. 또한 희망제작소는 경희대 재단관계자 등에게 청소용역 근로자의 인권, 복지 증진에 대한 경희대의 의지를 확인했다.

5. '경희모델'과 소셜 벤처의 실험

경희대는 대학의 사회적 책임 분야에서 상당히 진지한 시도를 진행 중이다. 경희대가 청소노동자 고용구조 개선을 위한 내부논의를 수년째 벌이고 있는 것도 이런 맥락 아래서다. 여기에 더해, 경희대는 대학 내 시설 및 공간을 시민사회와 함께 활용하며 사회적 가치를 확산하려는 노력을 진행 중이다 또한 경희대 본교 캠퍼스 주변 지역사회와 협업해 지역을 변화시키려는 구상을 진행 중이기도 하다.

이에 따라 희망제작소 사다리포럼은 경희대에 그 세 가지 주제, 즉 ① 한국 대학사회에서 화두가 된 대학 청소노동자의 인권과 복지 증진, ② 대학 내 일부 시설 및 공간의 문화적 관리시스템 마련, ③ 홍릉(연구단지), 경희대앞, 이문동(외대), 석관동(한예종)을 아우르는 회기동 일대를 새로운 문화예술 거리 및 평화 운동의 거점으로 조성하는 청사진 작성 등을 수행하는 소셜 벤처를 시민사회와 함께하는 자회사 형태로 설립할 것을 제안했다.

소셜벤처는 사회 문제 해결을 목표로 경영되는 기업이다. 대학이 운영난에 시달리며 상업화와 공익성의 갈림길에서 고민하고 있는 지금, 대학의 사회적 책임과 관련된 일을 진행하기에 적절한 조직 형태이다.

앞에서의 ①과 ②가 대학 캠퍼스 내부의 상업화, 물질화에 대응하고, 캠퍼스 구성원의 인권 증진 및 바람직한 고용구조 확립 방안을 찾는 것이라면, ③은 캠퍼스라는 물리적 공간을 넘어 대학이 지역사회 재생에 어떻게 기여할 것이냐는 고민과 연결된다. 경희대와 희망제작소는 위 ①②③이 분절된 주제가 아니고, 우리사회가 우리시대 대학에게 요구하는 시대정신을 어떻게 현실화할 것인가라는 질문이라는 점에서 공통점이 있다는 데 인식을 같이 하게 됐다.

이에 따라 경희대와 희망제작소는 대학본연의 문화창달 및 사회적임활동 강화방안 및 대학 청소용역근로자의 인권증진, 처우개선을 위한 상생방안, 즉 “경희모델”을 탐색, 발굴하기 위한 MOU를 체결하기로 했다. 구체적으로 ① 캠퍼스 내 청소용역근로자 고용실태 조사, 검토, ② 캠퍼스 내 공간의 문화적 활용방안에 대한 공동연구, ③ 경희모델 수립 및 실행 프로세스 확립을 위한 공동연구, ④ 대학 구성원 의견수렴 등을 함께 추진할 예정이다.

6. 사회적 대화와 사회혁신

희망제작소는 경희대에서 벌일 소셜벤처의 실험이 한국사회에 가장 부족한 ‘소통’과 ‘혁신’이 만나 맺은 결실이 되기를 바란다. 한국사회에서 거시적 수준의 사회적 대화 시도는 번번이 실패했다. 노사간에도 민관간에도 여야간에도 신뢰 수준은 바닥이다.

희망제작소 사다리포럼은 이 사회적 대화의 수준을 대폭 낮췄다. 하나의 현장에 국한하고 현장에 직접 관련된 핵심 이해관계자들로 국한했다. 여기에 다양한 분야 전문가들의 아이디어를 보탤다. 미시적 수준의 사회적 대화를 통해 해법을 찾아간 모델이다.

또한 희망제작소 사다리포럼은 유연하면서도 혁신적 해법을 제시했으며, 경희대는 전향적으로 받아들였다. 국내에서 대학이 스스로의 사회적 책임을 실행하는 소셜벤처를 시민사회와 협업해 설립한 전례는 없다. 또한 지역재생에 적극적으로 나선 사례도 흔치 않다.

이 모델이 경희대뿐 아니라 막다른 골목에 갇힌 한국 대학 전체, 또는 한국 사회 전체에 시사점을 줄 수 있기를 바란다. 전국에서 미시적 수준의 사회적 대화를 통해 유연하고 새로운 문제해결책을 찾는 움직임이 확산되고, 이를 통해 사회적 신뢰가 한국사회에 좀 더 높아지기를 기대한다.

memo

memo

memo



03008 서울시 종로구 평창문화로 27

비전빌딩 2~4층

Tel : 02-2031-2105 | Fax : 02-3210-0126

www.makehope.org

