

아산지역 대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

2017. 2. 28(화)

아산시청 상황실



아산시비정규직지원센터

아산지역 대학 청소용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회 진행계획

1. 개요

1) 일시 및 장소

- 일 시 : 2017년 2월 28일(화) 16:30
- 장 소 : 아산시청 상황실

2) 취지 및 목표

- 2014년 ‘아산시 공동주택 청소노동자 노동실태조사’에 이어 취약계층 노동자 실태조사를 위해 상시적인 고용불안과 저임금에 시달리고 있는 ‘아산시 권역 내 대학 청소·용역노동자 실태조사’를 실시하고 이를 통해 비정규직노동자의 실질적인 근로조건 개선 및 지원방안 모색을 위해 경찰대학교를 제외한 아산지역 5개 대학에 대해 직접 방문하여 직접면접 실태조사를 진행함.

- 조사기간 : 2016년 10월 ~ 12월 31일까지(3개월간)
- 조사대상 : 아산시 권역 내 5개 대학과 인근지역대학 2개교
- 조사방법 : 방문 설문조사 및 심층 면접조사
- 조사인원 : 총 155명의 대학 청소·용역 노동자와 8명 심층면접조사 대학담당 직원과 용역회사 관리소장 5명
- 조사항목 : 고용·임금등 근로조건, 휴게시설, 산업안전, 인권침해 등

2. 실태조사 결과 발표 및 토론회

1) 발표

- 아산시 대학 청소·용역노동자 노동실태조사 결과 _충남노동인권센터 장경희
- 아산시 대학 청소·용역노동자 근로조건 개선방안 _아산비정규직지원센터 사무국장 정지영

2) 지정토론

- 대학 청소·용역노동자 직접고용 및 시중노임단가 적용
_광주지역일반노동조합 위원장 조용곤
- 아산시 취약계층 노동자지원 현황과 시의 정책방향
_아산시 사회적경제과 노사협력팀장 김창섭
- 대학 청소·용역노동자의 권리찾기와 노동조합의 역할
_세종충남지역노동조합 위원장 김봉진
- 취약계층 노동자를 위한 지자체/사회단체의 역할
_아산시 시의원 안장현

3. 프로그램

시 간	내 용	비고
16:30 -	토론회 진행 안내	사회자
- 16:35	아산시비정규직지원센터 센터장 인사	
- 17:00	아산시 대학 청소·용역노동자 노동실태조사 결과_장경희	
- 17:15	아산시 대학 청소·용역노동자 근로조건 개선 방안_정지영	
- 17:45	지정토론 - 각 5분, 총 4개 단위	
- 18:15	자유토론	
- 18:20	마무리 발언	
	폐 회	

목 차

아산지역 대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

발표 1	아산시 대학 청소·용역노동자 노동실태조사 결과 충남노동인권센터 장경희	1
발표 2	아산시 대학 청소·용역노동자 근로조건 개선 방안 아산시비정규직지원센터 사무국장 정지영	101
지정토론 1	대학 청소·용역노동자 직접고용 및 시중노임단가 적용 광주지역 일반노동조합 위원장 조용곤	111
지정토론 2	아산시 취약계층 노동자지원 현황과 시의 정책방향 아산시 사회적경제과 노사협력팀장 김창섭	123
지정토론 3	대학 청소·용역노동자의 권리찾기와 노동조합의 역할 세종충남지역노동조합 위원장 김봉진	129
지정토론 4	취약계층 노동자를 위한 지자체/사회단체의 역할 아산시 시의원 안장현	143

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

발표 1

**아산시 대학 청소·용역노동자
노동실태조사 결과**

충남노동인권센터 장경희

보 고 서

대학 청소·용역노동자
근로조건 및 생활실태조사

2016. 12

아산시비정규직지원센터

〈보고서 순서〉

I. 서론	6
1. 문제제기	6
2. 실태조사 배경과 목적	10
3. 조사 및 분석 방법	12
4. 보고서의 구성	13
II. 일반적 특성	15
1. 청소노동자 규모 및 특성	15
2. 청소노동자들의 노동조건과 환경특성	17
III. 실태조사 결과(양적조사)	27
1. 응답자의 일반적 특성	27
2. 고용 및 노동조건	32
3. 임금	39
4. 노동안전	50
5. 복리후생	56
6. 노동인권	62
7. 노동조합 필요성에 대한 인식	65
IV. 심층면접조사 결과(질적조사)	67
1. 사례자 기초현황	67
2. 고용형태와 고용불안	69
3. 노동조건	72
4. 임금	76
5. 노동자 건강 및 노동안전	79
6. 개선점	82
V. 실태조사 소결 및 정책제언	83
1. 실태조사 소결	83
2. 정책제언	86
V. 나오며	94
〈참고문헌〉	96

〈표 차례〉

〈표 1〉 직업소분류별 상위 10위 취업자 현황	15
〈표 2〉 연도별 연령계층별 취업자 수	17
〈표 3〉 연령계층별 비정규직 근로자	18
〈표 4〉 2014년 기준 청소원 및 환경미화원 평균연령/임금 및 근로조건	19
〈표 5〉 고용형태별 총근로시간 및 월정급여액	19
〈표 6〉 연령별 월급여 증감률	20
〈표 7〉 노인(65세이상)의 이상적인 노후생활비 마련방법	21
〈표 8〉 취업의사 및 취업을 원하는 이유(55~ 79세)	22
〈표 9〉 청소 구역 구분	23
〈표 10〉 고용형태별 노동조합 가입비율	26
〈표 11〉 2014년~ 2015년 청소 및 경비관련 노동자 분포와 남녀구성비	28
〈표 12〉 응답자들의 연령 및 근무경력 평균	29
〈표 13〉 2016년 표준생계비	31
〈표 14〉 본 실태조사 응답자의 근로계약서 내용	33
〈표 15〉 고용형태별 총 실근로시간	35
〈표 16〉 응답자들의 실 근무시간 남녀 평균 비교	36
〈표 17〉 남녀별 임금분포	41
〈표 18〉 응답자들의 근속 및 경력과 임금과의 관계(명, %)	42
〈표 19〉 관계부처 합동 용역근로자 근로조건 보호지침 중	43
〈표 20〉 주요 국·공립대학 보호지침(노임단가) 준수현황	44
〈표 21〉 근로형태별 근로복지 수혜자 비율. 통계청 경제활동인구조사	47
〈표 22〉 학교별 산재처리 방법 비교	54
〈표 23〉 산업안전보건 기준에 관한 규칙 중	58
〈표 24〉 학교별 공식휴게실의 환경문제	59
〈표 25〉 산업안전보건법 및 동 법 시행령 / 규칙일부	61
〈표 26〉 심층면접 사례자 기초현황	67
〈표 27〉 심층면접 사례자들의 각종 휴가 여부	74
〈표 28〉 심층면접 사례자들의 임금 사용처	76
〈표 29〉 심층면접 사례자들이 새롭게 얻은 질병	80
〈표 30〉 심층면접 사례자들이 바라는 개선점 요약	82
〈표 31〉 순천대학교 2016년 요구안 해설 인용	88
〈표 32〉 A대학교 청소 등의 도급계약서 일부 발췌	89

〈그림 차례〉

〈그림 1〉 지역고용조사에 나타난 경비직과 청소직의 인적속성	16
〈그림 2〉 응답자의 성별현황	27
〈그림 3〉 응답자의 고용형태	27
〈그림 4〉 응답자들의 현 근무지 경력 구간분포	30
〈그림 5〉 가구생계의 주된 책임자	31
〈그림 6〉 주거형태	31
〈그림 7〉 근로계약서 작성여부	32
〈그림 8〉 계약서 개인보관여부	32
〈그림 9〉 토요일휴무 여부	37
〈그림 10〉 일요일휴무 여부	37
〈그림 11〉 노동절 휴무 여부	37
〈그림 12〉 연월차사용여부	38
〈그림 13〉 연월차 없을 경우	38
〈그림 14〉 응답자들의 임금분포	39
〈그림 15〉 2011년~ 2015년 청소원 및 환경미화원 노동자의 임금변화 추이	40
〈그림 16〉 남녀별 임금분포 현황	41
〈그림 17〉 임금의 구성	45
〈그림 18〉 법정 제수당 수령 여부	46
〈그림 19〉 응답자의 퇴직금 지급 방법 등	46
〈그림 20〉 최저임금 적용을 위한 임금이 산입하지 않는 임금의 범위	48
〈그림 21〉 기타 임금에서 부당한 사례	49
〈그림 22〉 사회보험 가입률 현황	50
〈그림 23〉 산재발생 사유	52
〈그림 24〉 산재처리 방법	53
〈그림 25〉 학교별 산재처리 방법 비교	54
〈그림 26〉 안전도구 지급여부	55
〈그림 27〉 식사방식	56
〈그림 28〉 식사지원여부	56
〈그림 29〉 휴게실 유무	58
〈그림 30〉 휴게실 환경문제	59
〈그림 31〉 샤워시설 유무	60
〈그림 32〉 중앙대 청소노동자 인권침해 계약서 기사	63
〈그림 33〉 광운대 청소노동자 인권침해 사례 기사	63
〈그림 34〉 부당한 경험을 당할 경우 대처방법, 복수응답	65
〈그림 35〉 노조의 필요성	66

대학 청소·용역노동자
근로조건 및 생활실태조사

1. 서론

1. 문제제기

2016년 12월 5일 국회에 근무하는 청소노동자들이 직고용으로 전환됐다. 관련한 언론은 노동자들과의 약속을 이행한 국회의장의 선의라고 보도했다. 반면, 비정규직의 대규모 양산과 파견 및 용역노동자의 확대는 국회가 입안하여 처리한 법 때문이란 점을 고려하면 아이러니한 상황이 아닐 수 없다.

신자유주의 전면화 이후 고용유연화라는 명목으로 수많은 노동자들이 비정규직으로 전락했다. 정부 통계에 의하면 2016년 8월 현재 비정규직 노동자의 전체 임금노동자 대비 32.8%(644만명)이다. 그렇지만 정부 통계에 집계되지 않는 비정규직을 포함하면 이미 그 비중은 50%를 넘어섰다.

비정규직에서도 청소노동은 그 사회적 위치에서 가장 하위에 있다. 그렇지만 사회 재생산 영역의 활동에서 빠질 수 없는 노동이 청소노동이다. 우리가 살아가는 공간 그 어디에서도 청소노동은 존재한다. 작업환경과 근무환경, 나아가 가정생활에서도 안락함과 쾌적함은 인간 기본생활을 영위하는데 있어 매우 중요한 요소다.

“청소노동은 경제활동인구를 기준으로 세 번째로 많은 사람들이 종사하고 있는데 청소노동자 중 비정규직이 77.4%에 달하고 있다.”(조상균, 2007. 박옥주 2016 재인용) 그 중에서도 여성의 비율이 높다. 관련한 논문들 대부분에서는 청소노동자의 인적특성으로 여성, 저학력, 고령층이라 밝히고 있다. 그런 이유로 “청소노동자들은 연령, 학력, 성으로 인한 중층적 차별에 더해 청소용역이라는 직접적 차별까지 추가로 겪고 있는 것이다.”(박옥주 2016)

“한국의 대학에서의 청소노동은 1980년대 후반부터 비정규직화되기 시작(나지선 2016)”하여 1990년대 후반 경제위기와 신자유주의가 도입되면서 대학의 비용절감이란 명목으로 전면 외주화되기에 이른다. 청소노동자들의 구체적인 노동실태는 2009년 공공운수노조 서울경인서비스지부의 “따뜻한 밥 한 끼 캠페인”, 그 이후 2011년 홍익대

학교 청소노동자들의 투쟁 등이 촉발되고 일부 대학들에서 노동조합이 결성되면서 외부 세상으로 알려지기 시작했다.

연이어 언론을 통해 청소노동자 일반의 참담한 노동현실이 알려지고, 사회적 지탄이 이어졌다. 수많은 학자들이 나서 이들에 대한 노동실태를 조사하여 발표했으며, 국가인권위원회, 정부, 국회 차원의 정책제언, 용역노동자 보호지침, 각종 토론회 등이 이어졌다. 그러나 현실은 여전히 고통스럽다. 본 실태조사가 대학청소용역 노동자들을 주로 다루고 있어 그들을 중심으로 한 몇 가지의 문제를 제기하고자 한다.

1) 열악한 노동실태는 개선되고 있는가?

청소노동자들의 노동실태 개선을 위한 조사·연구는 충분하다고 할 수 없지만 여러 차례에 걸쳐 이뤄져 왔다. 2006년 국가인권위원회의 실태조사 이후 현재까지 청소노동자들의 처지와 노동실태, 생활여건 등에 대해 많이 알려져 왔다. 이를 대략적으로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 청소노동자들 대부분은 간접고용(용역계약)의 형태로 일한다. “노동시장 유연화에 따라 다양한 고용형태가 나타나고 있고 비용절감, 고용조정의 용이함, 사용자책임 회피 등의 이유로 인해 사용자들은 직접고용에서 간접고용으로 비정규직 활용을 더욱 확대해 왔다.”(국가인권위원회 2012 : 12) 그 규모는 매년 증가하고 있다. 청소노동자들은 간접고용으로 용역업체의 관리감독을 받아야 하지만, 실제로는 원청인 사용사업주로부터 직접적인 지시를 받기도 하며, 이 같은 부당한 업무지시를 무시할 수 없어 무급노동을 해야 할 경우도 많다.

둘째, 청소노동자 대부분은 저임금 구조에서 일한다. 법정 최저임금을 간신히 유지하거나 약간 상회하는 것이 일반적이다. 심지어 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받기도 한다. 낮은 임금수준을 보완할 수 있는 각종 수당이나 복지혜택은 전무하다. 일부에서는 식사비, 교통비 등을 합하여 지급하는 포괄임금제를 채택하고 있는데 모두 근로기준법 위반이다.

셋째, 고령층 노동자들이 많다. 청소노동자들 중 50세 미만을 찾기는 매우 어렵다.
넷째, 70% 이상이 여성노동자들로 구성돼 있다.
다섯째, 위와 같은 이유로 상시적인 고용불안에 시달리고 고령층 노동자, 여성노동자이기 때문에 저임금을 강제 받는다.

위와 같은 이전 조사·연구의 결과들은 현재까지 나아진 것이 없다. 10년 전 실태조사와 현재 이뤄지는 조사 결과를 비교하면 상당부분 대동소이하다. 오히려 청소노동자들의 위와 같은 노동실태는 상식으로 통하기까지 한다. 모 국회의원은 “직고용으로 전환하면 매일 임금인상 해 달라고 파업할 것 아니냐?”며 천박한 인식수준을 드러낸 바 있었다. 해 주는 사람들(기관, 사업주 등)의 입장에서는 현재를 유지하는 것이 당연하다고 바라본다. 정부 역시 사업주들의 눈치를 보며 적극적으로 나서지 않는다. 오로지 청소노동자들 스스로 조직을 결성하고 자신의 언어로 개선을 요구할 때 조금이라도 변화가 있었을 뿐이다.

2) 이해당사자들의 인식과 구조적 문제

본 실태조사 과정에서 면접조사에 응한 대학교 담당직원들은 하나같이 직영운영에 난색을 표했다.

“(직영운영은) 예산문제로 불가하며, 노동부도 시중노임단가 적용을 계속 권고하고 있지만 못한다.” [F 대학교의 “나”직원]

“노동부 시중노임단가 적용은 예산문제로 불가능하며, 노동부에서 굳이 적용하라고 강요한다면 인원을 줄이는 방법밖에 없다. 또한 직영운영 역시 예산문제로 불가능하고 현재 학교직원들도 학생 수가 줄고 있어 어떻게 될지 모르는 상황이다” [D대학교의 “라”직원]

청소용역 노동자들을 둘러싼 이해관계자는 많다. “공동주택 청소용역노동자들의 경우에

는 용역사업주, 사용사업주라 할 수 있는 입주인대표자회의, 입주인대표자회의로부터 위임받은 관리사무소, 비용을 내는 입주자 등이 있다.”(아산시비정규지원센터 2014) 이처럼 청소용역 노동자들의 경우 사용사업주, 고용사업주, 관리대리인, 이들의 청소노동으로 혜택을 받는 시설이용자 등이 모두 이해당사자에 속한다. 이해당사자들의 청소노동(자)에 대한 인식은 노동조건을 개선하는데 있어 매우 중요한 문제다. 그러나 이들은 각각의 이유로 청소노동자들의 노동환경 개선에 부정적이다.

사용사업주라 할 수 있는 대학입장에서는 “비용문제”를 가장 큰 이유로 제기한다. 직고용으로 전환할 경우 더 많은 비용이 들 수밖에 없다는 논리다. 본 실태조사 과정에서 면접조사에 응한 4개 대학은 모두 최저가입찰제로 계약을 맺는다고 밝혔다. 당장의 비용을 우선하다보니 최저가입찰제는 당연한 것으로 여겨진다. 그러나 “부산대의 경우 미화업무를 2009년 1월 1일부로 직영으로 전환했다. 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.”(임주환 2016)

고용사업주인 용역업체 역시 비용문제를 언급한다. 최저가입찰제라 할지라도 용역업체 적정이윤은 포함돼 있다. 그렇지만 사용사업주의 비용절감 요구로 인해 용역업체는 이윤율을 줄여서 입찰에 응할 수밖에 없다. 여기에 더 나아가 용역업체들은 노동자들에게 돌아가야 할 부분을 축소하거나 지급하지 않는 방식으로 자신의 이윤을 확보한다.

3) 대학의 사회적 책임

“반기문 유엔 사무총장은 2011년 유엔 아카데미 임팩트(United Nations Academic Impact, UNAI) 포럼에서 ‘대학의 사회적 책임’을 강조하였다. UNAI포럼은 세계 대학들이 함께 빈곤과 문맹퇴치, 인권신장 및 지속가능한 발전 등의 실현방안을 논의하는 글로벌 프로그램으로서 반기문 총장이 2008년에 제안하여 설립된 것이다.”(조동성 등 「대학의 사회적 책임」 2014) 이 포럼은 매년 국제대회를 열어 대학의 사회적 책임에 대한 논의를 진전시키고 있다. 위 문헌은 대학의 사회적 책무를 대학의 사회봉사에 초

점을 맞춰 다소 협소하게 다루고 있다.

김정현(2010)의 학위논문에서 대학의 사회적 책무에 대한 보다 포괄적인 개념을 찾아볼 수 있는데, “대학의 사회적 책임 정의는 기업의 사회적 책임과 같은 맥락으로 대학에 의해 생산되는 것이 사회에 영향을 끼친다고 보고, 사회의 지속가능한 인간 발전을 고취하기 위해 대학이 윤리적 자질을 가지는 방책”이라고 언급한다. 아직 대학의 사회적 책임에 대한 정형화된 정의는 없지만, 근본적으로 기업이 가져야 할 사회적 책무(CSR)와 같은 맥락에 있다는 주장이다. 이를 통해 볼 때 대학이 사회에 기여하기 위해 비단 학문적 분야만이 아니라 대학 내로 사회적 제반문제(빈곤층 자녀의 대학진학률, 민주주의, 지역사회 기여 등)를 어떻게 수용하고 다루는가가 대학의 사회적 책임 안에 포함된다고 볼 수 있다.

안타깝게도 한국 대학의 현실은 취업률과 비용문제에 온 힘을 쏟고 있다. 국립대학 법 인화는 대학의 영리화를 촉진하기 위한 계획이며, 대학교육의 공적기능을 축소하는 역할을 한다. 대학이 자신의 구성원들을 어떻게 대하는가?, 공적기능과 사회적 기능들을 어떻게 펼치고 있는가?, 사회발전과 민주주의의 발전을 위해 무슨 노력을 기울이는가?, 대학이 갖고 있는 지식은 사회에 어떤 영향을 미치는가? 등에 대해 한국 대학들은 이야기하기 어려운 상태에 있다. 그렇지만, 소위 말하는 선진적인 대학이 되기 위해서는 위와 같은 내용들을 찾고 실현해 나가야 한다. 그 안에서 작게는 청소노동자들에 대한 시각과 인식을 변화시키고 현실을 개선할 수 있는 불씨가 만들어질 것이다.

2. 실태조사 배경과 목적

1) 조사 배경

전국 제조업 종사 임금노동자 비율이 21.5%인데 반해 아산시는 39.3%로 제조업 비중이 높은 전형적인 제조업 중심의 도시다. 인구 증가와 농업부문의 축소 등으로 서비스업종의 성장도 꾸준히 이뤄지고 있다. 그렇지만 구체적인 실태나 해당 업종에 종사하는

노동자들의 노동실태는 거의 연구되거나 조사된 바 없다.

아산시비정규지원센터는 2014년 ‘공동주택 청소노동자 노동실태조사’를 진행한 바 있다. 당시 보고서를 통해 청소노동자들의 노동실태를 지역사회에 알리는 한편, 노동조건 개선을 위한 몇가지 정책제안들도 이뤄졌다. 반면, 2016년 아산시 정책과제의 내용을 보면, 취약계층 노동자라 할 수 있는 고령층·여성 노동자들의 노동조건 개선에 관한 사항은 취약하다. 정책의 대부분은 일자리알선과 평생교육지원 수준에서 다뤄지고 있다.

제기된 문제들을 일시에 해소하긴 어렵다. 그렇지만, 사회적 약자로 불리는 취약계층 노동자들의 노동조건 개선은 지방자치단체의 행복지수와도 직접 연결된다는 점을 고려할 때 지속적이고 꾸준한 개선사업은 이뤄져야 한다. 아산시비정규지원센터는 이러한 맥락에서 관내 대학 청소노동자들의 실태조사를 하게 되었다. 또한 타 시도의 사례에서와 같이 관내 대학에서 청소노동을 하는 노동자들의 실태 역시 매우 열악할 것으로 예상되며, 지역사회가 무엇을 위해 노력할 것인지 살펴보고자 한다.

2) 조사 목적

우선 대학청소 노동자들의 일반적 특성을 살펴보고자 한다. 주지하다시피 청소노동에 종사하는 노동자가 대부분 여성, 고령층, 비정규직(간접고용)이라는 점에서 구체적인 실태를 파악해 볼 것이다.

대학 청소노동자들의 노동실태 분석을 통해 이전의 조사·연구 결과들이 제기했던 문제들이 얼마나 개선되었는지를 살펴본다. 이는 별도의 조사를 통하지 않더라도 예상 가능한 것일 수 있다. 그렇지만 보다 구체적인 실태를 보여줌으로써 정책연구에 그쳤던 그간의 조사·연구들의 한계를 넘어 실천적으로 해결해 나갈 수 있는 사회적 의지와 힘을 모으는데 유의미할 것이다.

관내 대학 청소노동자들의 실태조사를 토대로 아산시 취약계층 노동자 일반에 대한 중

합적인 조사·연구의 기초를 세울 것이다. 소위 취약계층 노동자라 함은 노인층, 여성, 이주 노동자, 장애인 등으로 요약될 수 있다. 사회에서 직간접적으로 배제되어 열악한 환경에서 노동할 수밖에 없는 노동자들의 문제를 지속적으로 드러내는 기초 작업의 하나로서 대학 청소노동자의 문제를 다룰 예정이다.

3. 조사 및 분석 방법

1) 문헌조사

대학 청소노동자에 관한 문헌은 주로 관련한 실태조사 자료와 논문을 중심으로 참고하였다. 주요하게 살펴본 내용들을 요약하면, △빈곤층 실태에 대한 연구 △간접고용 노동자의 특성과 실태 △청소용역 노동자의 인권상황과 실태(조사 및 토론회) △고령노동에 부분(실태, 관련 법규) △젠더 관점에서의 청소용역 노동자에 대한 연구 등이었다. 여기에 대학의 사회적 책임과 관련해서는 발간물과 학위논문을 참조하였다. 그 외 주요 통계지표들은 고용노동부 DB, 통계청 발간자료 및 DB 등을 참조·재구성하였다.

2) 설문조사

설문조사는 자기기입식 설문으로, 조사원들은 사전에 조사의 목적과 방법을 충분히 숙지한 후 조사에 임했다. 실태조사지에 대한 설명이 필요할 경우 조사원이 조사내용을 상세히 안내한 후 진행되었다.

3) 면접조사

면접조사는 청소용역 노동자들에 대한 심층면접, 관리소장 및 대학 측 관리자 면접조사 등을 병행하였다. 면접조사에 응한 청소 노동자 한 분의 경우 퇴사 후 면접이 이루어져 면접조사 내용에 맞는 조사가 이뤄지지 못했으며, 본 보고서에는 이를 제한적으로만 사용하였다.

4) 분석 방법

통계분석은 SPSS21을 활용하여 진행하였다.

[참고]

본 실태조사 과정에서 대상 대학에 정보공개를 요청하였다. 요청 내용은 대학 내 비정규직 전체 현황, 용역계약 현황, 도급계약서, 대학 운영비 중 용역비용이 차지하는 비중, 용역 노동자들에 대한 임금 수준 등이었다. 결과적으로 2개 대학은 비정규직 인원 현황과 도급 계약한 용역 업체 이름만을 공개하였으며, 1개 대학은 비정규직 현황 및 용역계약 현황, 운영비 중 용역비용이 차지하는 비중을 공개했다. 1개 대학은 용역노동자를 포함한 학내 비정규직 전체에 대한 임금 현황, 기업이윤 및 일반관리비 비중, 대학 운영비에서 용역비용의 비중, 용역계약서 등 요청했던 대부분의 자료를 제공했다. 나머지 2개 대학은 정보공개에 응하지 않았다.

각 대학이 공개한 내용이 상이하고, 제한적인 부분이 많아 대학측이 공개한 내용 전반을 본 보고서에 담지 못했다. 일부 내용에 한해 이해를 돕기 위해 활용하는 정도로 반영하였다. 어려움 속에서도 많은 내용을 공개해 주신 대학당국에 감사드린다.

4. 보고서의 구성

보고서의 서론에서는 그 동안 청소노동자들에 관한 다방면의 실태조사가 이뤄지고 정책 대안들이 제출되어 왔음에도 근본적인 개선이 이뤄지지 않고 있는 이유에 대한 문제의식을 담았다. 주요하게는 이해 당사자들의 인식과 구조적 문제에 대한 부분과 함께 충분하지는 않지만 대학의 사회적 책임을 제기하고 있다.

일반적 특성부분에서는 청소노동자들의 일반적인 현황을 다루고 있다. 전국적으로 청소노동자들이 얼마나 분포하고 있는지, 인적 특성을 보여주고 있다. 또한 청소노동자들의 일반적인 노동조건과 환경의 주요 특성으로 불안정노동, 저임금구조, 노인노동, 여성노

동자, 무권리 상태와 인권문제, 안전망의 부재 등을 다루고 있다.

실태조사 결과는 양적조사의 결과와 질적조사 결과로 나뉘어 서술하였다. 다만, 양적조사 결과를 설명하기 위해 질적조사 내용의 일부를 인용하였다. 실태조사 결과 마지막 부분에는 그 내용을 요약정리했다. 마지막으로 실태조사 결과에 따른 정책제언을 다루고 있다.

II. 일반적 특성

1. 청소노동자 규모 및 특성

1) 규모

청소노동자 대부분은 “용역회사를 통한 간접고용 형태의 고용계약을 체결한다. 이는 원사업자와 용역업체 간 계약이 형성된 후 용역업체가 원사업체의 현장에서 근무할 청소노동자들과 매년 반복해서 기간제 계약을 체결하는 구조다. 실제 한 언론사가 2011년 1월에 진행한 실태조사 결과를 보면, 서울 소재 28개 대학가운데 25곳이 간접고용이고 2곳이 정규직과 계약직이 혼재돼 있으며, 1곳은 계약직 형태로 청소노동자들을 고용하고 있었다.”(조현진, 임주환 사다리포럼 발제문 2016)

2016 상반기 (순위)	전체		구성비		남자		여자	
			비율	비율	비율	비율		
1	경영관련 사무원	2,300	8.8	100.0	1,634	71.0	667	29.0
2	매장 판매 종사자	1,952	7.5	100.0	864	44.3	1,088	55.7
3	자동차 운전원	1,128	4.3	100.0	1,112	98.6	16	1.4
4	작물재배 종사자	1,109	4.2	100.0	649	58.5	460	41.5
5	주방장 및 조리사	915	3.5	100.0	268	29.3	647	70.7
6	청소원 및 환경 미화원	767	2.9	100.0	229	29.8	538	70.2
7	회계 및 경리 사무원	751	2.9	100.0	103	13.7	649	86.3
8	영업종사자	694	2.7	100.0	483	69.6	211	30.4
9	문리/기술 및 예능 강사	660	2.5	100.0	165	25.0	495	75.0
10	음식서비스 종사자	659	2.5	100.0	244	37.1	414	62.9

<표 1> 직업소분류별 상위 10위 취업자 현황(단위 : 천명, %)

2016년 상반기 지역별 고용조사_취업자의 산업 및 직업별 특성(원자료는 20위기준)

2016년 상반기 지역별 고용조사에서 직업소분류별 상위 10위 취업자 현황을 보면, 청소원 및 환경미화원은 약 767천명이다. 구성비는 2.9%에 이른다. 참고로 2005년 522,464명으로 전체 대비 2.3%였던 것에 비해 10년 사이 약 24만명이 증가했고, 구성비는 0.6%p 증가했다. 또한 전체 직업에서 6위가 청소노동자라는 점은 사회적으로 매우 필수적인 직업임을 의미한다.

2) 인적특성

		청소원 및 환경미화원	경비원 및 검표원
전체		100.0(662)	100.0(260)
평균연령		60.3	61.7
평균근속년수		2.9	3.3
종사상지위	상용	30.5	46.5
	입시	55.0	52.7
	일용	14.7	0.8
성별	남	28.2	98.8
	여	71.9	1.2
가구주와의 관계	가구주	60.7	91.5
	배우자	32.2	1.5
	그외	7.1	6.9
혼인상태	미혼	3.5	4.6
	유배우	62.2	85.0
	사별	26.1	4.6
	이혼	8.3	5.8
교육정도	초졸 이하	49.8	16.2
	중졸	24.6	25.4
	고졸	23.0	45.8
	대졸이상	2.7	12.7
근로기간 계약여부	정했음	48.6	50.0
	1개월 미만	7.5	0.8
	1개월 이상~6개월 미만	16.5	3.8
	6개월 이상~1년 미만	49.1	51.5
	1년 이상	27.0	43.8
	정하지 않았음	51.4	50.0

<그림 1> 지역고용조사에 나타난 경비직과 청소직의 인적속성(2013년 상반기)
권혜자, 「청소 및 경비직의 고용규모, 일자리 특성과 정책과제」 인용

청소노동자의 구체적인 고용규모 및 실태를 파악할 수 있었던 한국고용정보원의 산업 및 직업별 고용구조조사(OES)는 2010년 이후 이뤄지지 않는다. 현재로서는 2014년 권

혜자(16차공정노동시장 연구위원회 발제자료)의 자료에 의존할 수밖에 없는데 그 내용이 위의 그림이다. 이를 통해 확인할 수 있는 사실은 청소원 및 환경미화원의 평균연령이 60.3세로 고령층에 속하며, 여성이 71.9%로 여성 집중 취업분야라는 점이다. 또한 학력은 초졸, 중졸, 고졸, 대졸 순으로 중졸 이하가 50%를 훌쩍 넘는다. 아울러 근로계약 갱신기간은 6개월~ 1년 미만인 단기계약이 50%가까이 되는 것을 볼 수 있다. 이 같은 결과를 토대로 용역직, 고령층, 여성을 중심으로 한 현황도 살펴보고자 한다.

2. 청소노동자들의 노동조건과 환경특성

1) 불안정노동

노인취업은 매년 증가추세에 있다. 고령화로 인한 원인이기도 하지만, 사회경제적 여건을 반영한다고 할 수 있다. 그렇지만 이들 대부분은 불안정 노동으로 내 몰린다.

연령계층별	2012 3/4	2013 3/4	2014 3/4	2015 3/4	2016 3/4
계	24,989	25,410	25,927	26,237	26,554
20 - 24세	1,276	1,306	1,415	1,450	1,441
25 - 29세	2,355	2,297	2,263	2,282	2,355
30 - 34세	2,862	2,908	2,929	2,874	2,704
35 - 39세	2,920	2,840	2,812	2,808	2,924
40 - 44세	3,349	3,366	3,351	3,288	3,198
45 - 49세	3,284	3,297	3,326	3,391	3,465
50 - 59세	5,398	5,677	5,891	6,036	6,126
50 - 54세	3,144	3,237	3,283	3,303	3,259
55 - 59세	2,254	2,439	2,608	2,733	2,867
60세이상	3,297	3,484	3,676	3,850	4,085
60 - 64세	1,343	1,429	1,523	1,663	1,803
65세 이상	1,953	2,054	2,153	2,187	2,282

<표 2> 연도별 연령계층별 취업자 수(단위 : 명)

통계청, 경제활동인구조사 원자료

	2015. 8					2016. 8				
	비정규직				비전형	비정규직				비전형
	구성비	한시적	시간제	비전형		구성비	한시적	시간제	비전형	
< 전 체 >	6,271	100.0	3,638	2,236	2,206	6,444	100.0	3,657	2,483	2,220
15 ~ 19세	191	3.0	74	155	20	194	3.0	66	163	16
20 ~ 29세	1,118	17.8	694	451	172	1,129	17.5	729	472	136
30 ~ 39세	1,019	16.2	677	241	275	994	15.4	607	306	284
40 ~ 49세	1,278	20.4	712	343	488	1,277	19.8	663	391	492
50 ~ 59세	1,349	21.5	677	381	670	1,382	21.5	676	431	663
60세이상	1,317	21.0	804	665	582	1,468	22.8	916	721	630

<표 3> 연령계층별 비정규직 근로자(단위 : 천명, %)
통계청, 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 재구성

표는 연령계층별 비정규직 노동자 현황을 보여준다. 청소노동자 대부분이 용역직으로 위 표에서는 ‘비전형 노동자’에 속한다. 통계에는 청소노동자 외의 비전형 노동자를 포함하고 있어 정확한 규모는 알 수 없다. 다만 그 규모와 증감을 알 수 있는데 50세~59세 비전형 노동자의 규모는 2016년 8월 기준 약 663천명에 이른다. 눈여겨 볼 수 있는 것은 60세 이상에서 전년 동월대비 약 5만명 증가하여 63만명에 이르고 있다.

“신자유주의 경제정책을 옹호하는 이들은 노동시장의 유연성이 시장의 효율성을 높이고, 이 효율성이 궁극적으로 노동자의 복지를 향상시킬 수 있다고 주장한다. 또한 이들은 규제완화를 기반으로 한 유연화된 노동시장이 실업률을 낮추고 사람들이 경기변동에 유동적으로 대처할 수 있도록 한다고 주장한다. 그러나 실제 노동시장에서의 유연성은 여러 형태의 비정규직을 양산하는 기반이 되었으며, 비정규노동은 유례없는 ‘불안정 노동’으로 자리매김 되었다.”(나지선 2016 : 18)

청소노동자들은 반복적인 근로계약, 용역업체의 변경 등의 사유로 고용불안을 심각하게 느낀다. 모 학자는 ‘고용을 노동자 통제기제로 삼는 것은 가장 미친한 방식의 통제’라고 주장한 적이 있다. 실제로 청소노동자들은 불안정고용에 의해 저임금을 강제받고, 부당

한 처우에도 저항하거나 개선을 요구하지 못한다.

2) 임금

한국표준직업분류(6차)	2014년 기준				
	평균연령 (세)	평균근속 연수(년)	근로일수 (일)	총근로 시간수 (시간)	월급여총액(원)
전직종	50.4	6	20.7	175.9	2,753,757
단순노무종사사(9)	48.5	3.4	21	187.7	1,632,584
청소 및 경비관련 단순노무직(94)	58.2	3	20.3	188.5	1,414,636
청소원 및 환경 미화원(941)	57.2	2.9	21.9	164.3	1,337,542

<표 4> 2014년 기준 청소원 및 환경미화원 평균연령/임금 및 근로조건
장원봉. 청소분야 사회적기업 임금실태 및 개선방안 인용

청소노동자들의 임금은 저임금 상태에 놓여 있다. 위 표를 보면 2014년 기준 청소원 및 환경 미화원의 월급여 총액이 1,337,542원으로 나타났다. 그러나 이 표는 일반 환경미화원을 포함하여 보여주고 있어 청소 노동자들의 임금실태를 보여주는 데는 한계가 있다. 다른 통계에서도 임금 수준은 이와 비슷하거나 약간 낮은 것으로 확인된다.

고용형태	2012		2013		2014		2015	
	시간	급여	시간	급여	시간	급여	시간	급여
전체근로자	173.7	2,075	167.9	2,140	165.5	2,200	173.5	2,262
전체근로자(특수포함)	-	2,081	-	2,169	-	2,217	-	2,278
정규근로자	184.4	2,334	178.0	2,390	177.7	2,518	187.4	2,589
채택/가내근로자	132.4	941	133.9	1,228	117.4	1,148	139.0	1,243
파견/용역근로자	183.4	1,367	181.3	1,448	183.0	1,404	184.9	1,477
한시적근로자	166.2	1,500	165.7	1,410	160.3	1,441	167.3	1,353

<표 5> 고용형태별 총근로시간 및 월정급여액(단위 : 시간, 천원)
고용노동부 고용형태별 근로실태조사 DB 재구성

고용 형태	연령	2012		2013		2014		2015	
		월급여	증감률	월급여	증감률	월급여	증감률	월급여	증감률
전체 근로 자	전체	2,216	5.4	2,288	3.2	2,353	2.8	2,415	2.6
	29세이하	1,610	3.5	1,642	2.0	1,700	3.5	1,718	1.1
	30~39세	2,362	5.0	2,410	2.0	2,537	5.3	2,587	2.0
	40~49세	2,553	5.5	2,625	2.8	2,718	3.5	2,807	3.3
	50~59세	2,364	6.2	2,493	5.5	2,492	0.0	2,572	3.2
	60세이상	1,685	5.5	1,773	5.2	1,739	-1.9	1,812	4.2
정규 근로 자	전체	2,502	4.9	2,566	2.6	2,698	5.1	2,771	2.7
	29세이하	1,876	4.5	1,924	2.6	2,039	6.0	2,070	1.5
	30~39세	2,501	4.3	2,527	1.0	2,698	6.8	2,746	1.8
	40~49세	2,835	3.7	2,877	1.5	3,027	5.2	3,105	2.6
	50~59세	2,728	4.8	2,839	4.1	2,932	3.3	3,018	2.9
	60세이상	2,149	12.0	2,233	3.9	2,288	2.5	2,395	4.7
비정 규근 로자	전체	1,313	2.4	1,372	4.5	1,305	-4.9	1,342	2.8
	29세이하	1,064	-1.1	1,082	1.7	1,046	-3.3	1,059	1.2
	30~39세	1,530	5.2	1,635	6.9	1,572	-3.9	1,641	4.4
	40~49세	1,419	5.0	1,506	6.1	1,431	-5.0	1,474	3.0
	50~59세	1,427	4.5	1,503	5.3	1,401	-6.8	1,434	2.4
	60세이상	1,201	-2.1	1,267	5.5	1,179	-6.9	1,237	4.9

<표 6> 연령별 월급여 증감률(단위 : 천원, %)
고용노동부 고용형태별 근로실태조사 DB 재구성

고용형태별 임금현황을 나타낸 위 표를 보면, 정규직 60세 이상의 월급여에 비해 비정규직 60세 이상의 월급여는 50%를 간신히 넘고 있다. 또한 기간별로 보면 110만원 후반대에서 120만원 초중반대에서 유지되고 있음을 알 수 있다.

3) 노인노동

고령화 사회로 진입하면서 노인부양에 대한 사회적 비용과 부담이 증가하고 있다. 이로 인해 소위 '세대갈등'양상의 논쟁이 펼쳐지기도 한다.

구분		응답자수	본인 스스로	자녀	사회보장제도	기타
전체	소계	10,529	55.0	14.2	30.6	0.3
성별	남자	4,541	63.5	8.8	27.4	0.4
	여자	5,988	48.5	18.2	33.0	0.2
연령별	65~69세	3,149	65.2	8.1	26.0	0.7
	70~74세	3,224	57.2	12.3	30.3	0.2
	75~79세	2,387	49.8	16.2	33.9	0.1
	80~84세	1,155	40.3	23.9	35.7	0.1
	85세 이상	613	38.5	28.5	33.0	0.0
취업상태별	취업중	3,561	67.6	9.0	23.0	0.3
	미취업	6,967	48.5	16.8	34.5	0.3
연 가구소득별	제1오분위	2,111	43.2	17.3	39.5	0.0
	제2오분위	2,115	51.8	15.5	32.7	0.0
	제3오분위	2,099	58.2	11.1	30.5	0.2
	제4오분위	2,110	61.1	13.2	25.2	0.5
	제5오분위	2,094	60.6	13.7	25.0	0.6
기능상태별	제한없음	9,064	57.7	13.0	29.0	0.3
	제한있음	1,466	38.2	21.3	40.5	0.0

<표 7> 노인(65세이상)의 이상적인 노후생활비 마련방법(2011. 보건복지부 노인실태조사)

단위 : 명, %

위 표는 노인들을 대상으로 이상적인 노후생활비 마련 방법에 대한 실태조사 결과다. 노후 생활비를 본인 스스로 해야 한다는 응답이 전체에서 가장 많은 분포를 보인다. 이를 성별로 보면, 남자는 63.5%, 여자는 48.5%가 응답했다. 연령별로 보면 65세이상 79세까지 각각 65.2%, 57.2%, 49.5%로 매우 높게 나왔다. 이는 노인 스스로 자녀에게 의존하지 않겠다는 최근 흐름을 반영한다. 특이한 점은 연 가구소득별 결과인데 소득

제1오분위의 경우에는 43.2%만이 본인 스스로 해결한다고 응답한 반면, 제4오분위는 61.1%, 제5오분위에서는 60.6%가 응답했다. 즉, 소득이 낮을수록 본인 스스로 해결할 수밖에 없는 상황임을 예상해 볼 수 있다.

	장래 근로 원함							
		소 계	일하는 즐거움	생활비 보 탸	사 회 가 필요로 함	건 강 지 유 지	무료 해서	기타
2011	58.5	100.0	35.5	54.9	2.4	2.2	4.8	0.3
2012	59.0	100.0	36.5	54.4	2.0	2.1	4.8	0.2
2013	59.9	100.0	36.9	54.8	1.9	1.7	4.5	0.2
2014	62.0	100.0	38.8	54.0	1.6	1.5	3.9	0.1
2015	61.0	100.0	35.9	57.0	1.7	1.6	3.6	0.1
2016	61.2	100.0	34.9	58.0	2.2	1.6	3.4	0.0
남 자	74.0	100.0	37.8	55.5	2.8	1.6	2.3	0.0
여 자	49.7	100.0	30.9	61.3	1.3	1.5	4.8	0.1

<표 8> 취업의사 및 취업을 원하는 이유(55~ 79세) 단위 : %
 통계청,경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 각년도 5월기준

55세 이상 80세 미만의 노인층에서 장래 취업을 원하는 비중은 61.2%에 달한다. 이 중 남성은 74%, 여성은 49.7%다. 일을 원하는 이유를 보면 생활비 보탬(58%), 일하는 즐거움(34.9%), 무료해서(3.4%) 등의 순서를 보였다. 여성이 남성에 비해 생활비를 위해 일하고 싶다는 응답이 더 많았다. 이를 토대로 볼 때 취약계층이라 할 수 있는 노인층 노동자들의 일자리 선택권, 양질의 일자리 확충, 노인들의 특성을 반영한 노동조건 의 확보는 장래에 지속적으로 추진되어야 할 정책이라 할 수 있다.

4) 여성

“청소용역 여성노동자들은 비정규직 중에서도 노동조건이 가장 열악한 용역노동자, 직 업의 위계가 낮은 청소노동자 그리고 남성에 비해 열등한 노동력으로 규정되는 여성노

동자로서 복합적인 차별을 받고 있다.”(박옥주 2016)

청소구역	청소주기	담당
건물 안, 화장실, 교실 등	매일	여성노동자
학교 대청소	연 1~ 2회	여성노동자
음식물 쓰레기 통 세척	매일	여성노동자
중량물건 옮기기(책, 생수 등)	매일	대부분 여성노동자 일부 남성노동자
눈, 비, 나뭇잎 쓸기	비정기적	여성노동자
건물외곽	매일	남성노동자
그 외 관리소 또는 학교측에서 필요할 경우 배치	비정기적	여성노동자, 남성노동자

<표 9> 청소 구역 구분(예)

대부분의 대학에서는 청소노동자들의 업무를 여성노동자와 남성노동자로 구분하고 있다. 실내는 대부분 여성이, 건물외곽 등은 남성이 담당한다. 청소용역노동자들의 월평균 임금을 보면 여성노동자가 남성노동자 임금의 73.4%에 머무르고 있다.(2005년 산업별 직업별 고용구조조사) 하는 일을 구분하여 임금차별을 만들고 있다.

“대법원 판례(2003. 3. 14)에 의하면, 남녀 간에 직무가 다르더라도 그 차이가 작업조건, 책임, 기술과 노력의 면에서 임금차별을 정당화할 만한 ‘실질적 차이’가 없는 한, ‘체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동관련 노동을 한다는 점만으로 남성 노동자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지 않는다.”(박옥주 2016. 재인용)

이 같은 차별은 남녀에 대한 오래된 통념에 기초한다. 사회역사적으로 남성은 상대적으로 여성에 비해 중요한 일을 한다는 인식이 깊어져 왔다. 여기에 위와 같은 직무의 부분은 차별의 명분을 만든다. 비단 남녀차별문제만이 아니라 고령의 여성이라는 점에서 노동강도의 문제가 발생한다. 또한 용역단가를 낮추기 위해 대부분의 대학이 적정인원을 배치하지 않기 때문에 노동강도는 더욱 강화된다.

5) 무권리 상태

청소노동자에게 적용할 수 있는 법은 다양하다. 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률, 노인복지법, 최저임금법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 근로자 직업능력개발 법, 고용보험법 등이 있고, 기타 조세특례제한법 상 근로장려금 관련 내용이 있다.

김연식은 고령화 시대의 노인노동 보호관련 법제에 대한 내용을 다루면서 “고령화 사회가 제기하는 문제를 해결하기 위한 하나의 대안으로 노인들의 노동의 필요성이 부각되고 있다. 노인들의 고용이 증대되면 경제활동 인구를 증가시켜서 노인문제와 관련한 사회적 비용을 줄이는데 도움이 될 수 있다.”고 언급하면서,

“노인 노동자의 고용은 물질적 복지보다 더 중요한 정신적 복지의 차원에서 중요한 의미를 가지고 있다. (중략) 노인이 하나의 인간으로서 존엄한 삶을 누리기 위해서는 사회적 연대를 지속해 갈 수 있어야 한다. 노동은 한 개인의 물질적 기반을 형성해 주기도 하지만, 동시에 그 개인의 정신적 자존감과 긴밀히 연결되어 있다. 노동을 통해서 인간은 사회적으로 인정받고 사회적 연계망을 지속적으로 유지해 나갈 수 있다. 이러한 맥락에서 노인의 노동은 노인 스스로 사회의 구성원으로서 자존감을 가지고 생활할 수 있도록 하는 정신적 기반이 된다.”고 밝히면서(김연식 2015) 문제는 사회가 요구하고 있는 노인노동 활성화라는 대명제를 뒷받침 할 수 있는 구체적인 원칙들이 부재하거나 명확하지 않다고 지적한다. 또한 현행 법률이 노동의 기회에 집착할 뿐 그들의 권리와 노동의 질에 대해서는 상대적으로 소홀하다고 주장한다.

실제로 현행법은 많은 한계를 갖는다. 아울러 용역계약이라는 형식을 띄기 때문에 사용자 사업주는 모든 책임으로부터 빗겨간다. 용역업체 역시 명목상 노동시간을 단축하여 최저임금 인상에 대비하는 등 다양한 방식으로 관련 법·제도를 교묘히 피해간다.

6) 인권

“노동의 영역에서 사회적 배제의 형태는 크게 실업과 저임금의 불안정 노동으로 구분할 수 있다. 노동권의 측면에서 볼 때 실업을 가장 기본적인 ‘일자리를 가질 권리’가 박탈되었다는 점에서, 저임금의 불안정 노동은 ‘노동조건 및 환경개선을 요구할 권리’의 차원에서 고용안정성과 적정임금을 보장받을 수 있는 권리 등이 침해받았다는 점에서 각각 사회적 배제의 상태로 간주할 수 있다.”(국가인권위 2003) 이는 인권의 영역에서 ‘노동권’의 박탈을 의미한다. 청소노동자의 저임금구조와 상시적 고용불안체계 자체가 인권을 침해하는 요소인 것이다.

청소노동에 대한 사회적 인식과 청소노동자들에 대한 태도 역시 인권침해를 만든다. ‘무시해도 되는’, ‘존중할 필요가 없는’ 것이 부정할 수 없는 청소노동에 대한 일반적인 시각이다. 모 대학에서 대졸인 여성이 청소용역으로 입사하자 주변의 시선이 따가워 그만두었다는 사례(박옥주 2016)도 있다. 상대적으로 낮은 학력의 여성이면서도 나이든 노동자들에 대한 사회적 편견이다.

이로 인해 부당한 작업지시, 부당한 해고, 성희롱, 무시와 인격모독을 당해도 참고 넘어가는 경우가 비일비재하다. “노동의 기회를 제공하는 것과 동시에 중요하게 고려해야 하는 요소는 노동의 질이다. 다시 말해서 노동을 통해 자신의 경제적 존립기반을 마련하고 인격을 실현할 수 없다면 노동의 기회는 사실상의 강제노동의 제공이라고 볼 수도 있다.”(김연식 2015) 심지어 청소노동자들은 부당한 경험이나 인권침해 경험을 타인에게 이야기하는 것조차 금기시 된다.

“불만을 이야기하면 사람들 앞에서 그만두라고 큰 소리로 면박을 줘서 최근에 그만둔 사람도 있어요. 말 한 번 잘 못 했다가는 하루아침에 그만 뒤야 해. 그래서 여기는 다들 입조심해요. 지난 번 조사 왔을 때 심지어 온 지 3일밖에 안돼서 모른다고 하라고 지시까지 했다고 하더라고요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

7) 안전망의 부재

법과 제도가 열악한 환경의 청소노동자들을 보호할 수 있다면 좋겠으나 현행 법·제도로는 근본적인 보호가 불가능하다. 마지막으로 보호를 받을 수 있는 장치는 노동조합을 설립하거나 가입하는 것이다. 그러나 이마저도 쉽지 않은 게 현실이다.

	2015. 8				2016. 8			
	가입가능자		가입대상 아님 ²⁾	노동조합 없음	가입가능자		가입대상 아님 ²⁾	노동조합 없음
	가입	미가입 ¹⁾			가입	미가입 ¹⁾		
< 임금근로자 >	12.3	5.9	7.8	74.0	11.9	6.1	7.6	74.3
◦ 정 규 직	16.9	7.9	5.7	69.5	16.5	8.1	5.7	69.6
◦ 비정규직	2.8	1.7	12.1	83.3	2.6	2.1	11.5	83.9
- 한 시 적	4.3	2.6	16.7	76.3	4.1	2.9	16.8	76.2
·기 간 제	4.6	2.8	19.7	72.9	4.0	2.9	19.5	73.6
·비기간제	3.5	1.9	5.6	88.9	4.3	2.9	5.9	86.9
- 시 간 제	0.5	0.8	13.4	85.3	0.6	1	11.4	87.1
- 비 전 형	1.4	0.5	6.4	91.7	1.1	0.6	5.1	93.2

<표 10> 고용형태별 노동조합 가입비율(단위 : %)

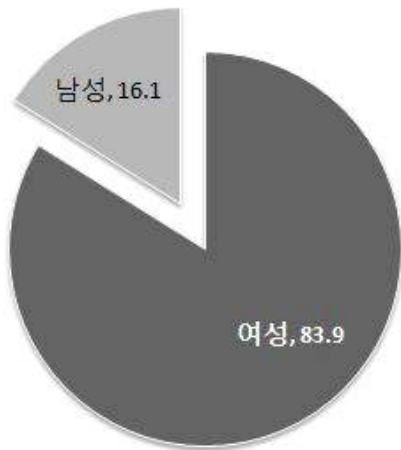
통계청, 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 원자료

표를 보면 비전형 비정규직 노동자의 2016년 노조가입률은 1.1%에 불과하고 노동조합 역시 거의 설립되지 않았으며, 오히려 줄고 있는 실정이다. 청소노동자들의 조직률도 이와 흡사할 것이라 추측되는데 지역노조와 산별노조를 포함해도 청소원은 약 2%(권혜자 2014)의 조직률을 보이고 있다.

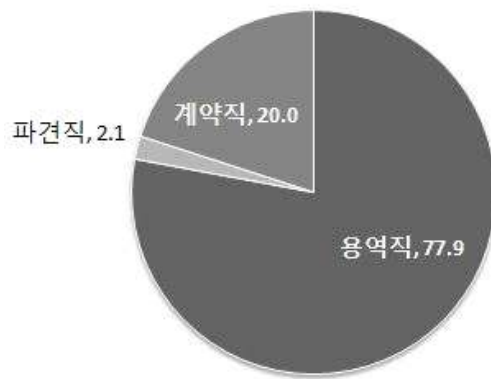
Ⅲ. 실태조사 결과(양적조사)

1. 응답자의 일반적 특성

1) 성별·고용형태별



<그림 2> 응답자의 성별현황(%)



<그림 3> 응답자의 고용형태(%)

응답자들의 성별분포는 여성이 83.9%, 남성이 16.1%로 나타났다. 남성 노동자 중에는 일부 경비직이 포함돼 있다. 또한 여성 노동자 중에서도 청소노동자 외에 대학 내 식당에서 근무하는 노동자들도 있었으나 이를 따로 분리하지는 않았다. 그 이유는 휴게실사용, 식사지원, 토요일근무를 제외한 나머지 임금 및 기타 노동조건에 있어 흡사하게 나타났기 때문이다. 또한 휴게실 및 식사지원, 토요일 특근이 다른 노동자들과 달랐으나 해당노동자들의 수가 적어 전체 통계 안에서는 큰 의미를 갖지 못했기 때문이다.

앞서 살펴본 것처럼 본 실태조사에서도 청소노동자들의 대부분이 여성이며 상대적으로 많은 비율을 차지한다. 이는 전체 청소 노동자들의 분포와 비교할 때 분명해진다.

한국표준직업분류(6차)		2014		2015	
		근로자수 (명)	남녀비 (%)	근로자수 (명)	남녀비 (%)
청소 및 경비 관련 단순노무직(94)	계	292,243	100.0	294,685	100.0
	남	158,061	54.1	160,102	54.3
	여	134,182	45.9	134,583	45.7
청소원 및 환경 미화원(941)	계	180,207	100.0	182,319	100.0
	남	50,447	28.0	50,211	27.5
	여	129,760	72.0	132,109	72.5
경비원 및 검표원(942)	계	112,036	100.0	112,366	100.0
	남	107,613	96.1	109,891	97.8
	여	4,422	4.1	2,475	2.2

<표 11> 2014년~ 2015년 청소 및 경비관련 노동자 분포와 남녀구성비
고용노동부 통계 DB 재구성(2016)

위 표는 고용노동부의 한국표준직업분류(6차)를 기준으로 한 청소 및 경비 관련 단순노무직 노동자들의 분포다. 그러나 중분류에서는 ‘청소 및 경비 관련 단순노무직(94)’로 구분하고 그 내에 하위분류로 ‘청소원 및 환경 미화원(941)’, ‘경비원 및 검표원(942)’로 구분한다. 다만 위 분류상으로는 청소원과 환경미화원을 구분하기 어렵고 경비원과 검표원을 명확히 구분해서 살펴볼 수는 없다.

표를 보면, 2014년 전체 청소 및 경비 관련 단순노무직은 292,243명으로 이 중 남성이 54.1%, 여성이 45.9%였다. 전체를 대상으로 한 남녀의 비율은 2015년에도 흡사하게 나타난다. 세부 직업으로 살펴보면, 청소원 및 환경미화원의 경우 여성이 72.5%, 남성이 27.5%로 나타난다. 경비원 및 검표원은 97.8%가 남성 노동자다.

본 실태조사에서는 여성이 83.9%로 전국의 72.5%와 비교하면 매우 높다. 하지만 이는 환경미화원 중에 남성 노동자들이 상대적으로 많다는 점을 고려해보면, 거의 비슷한 수준임을 짐작할 수 있다.

고용형태에 있어서는 용역직이 77.9%, 계약직 20%, 파견직 2.1%로 응답했다. 그러나

별도의 조사에 따르면 본 실태조사 대상인 대학교들은 모두 용역업체와 청소·식당·경비 계약을 맺고 있었다. 이에 근거할 때 응답자들은 일상에서 용역직과 계약직을 혼용하여 사용하거나 연단위 계약으로 인해 혼동한 것으로 볼 수 있다.

2) 연령 및 현 근무지 경력

전체 응답자의 평균연령은 55.81세였다. 이중 여성 노동자의 평균 연령은 54.56세, 남성 노동자의 평균 연령은 62.28세이다. 2014년 아산시 공동주택 청소노동자 실태조사에서 공동주택 청소노동자들의 평균연령은 65.19세로 금번 실태조사의 평균연령이 약 10년가량 젊게 나타났다. 여성과 남성에서 평균연령이 차이가 나는 이유는 대부분의 남성들은 이전 근무지에서 정년을 전후하여 취업하는 추세를 반영한다.

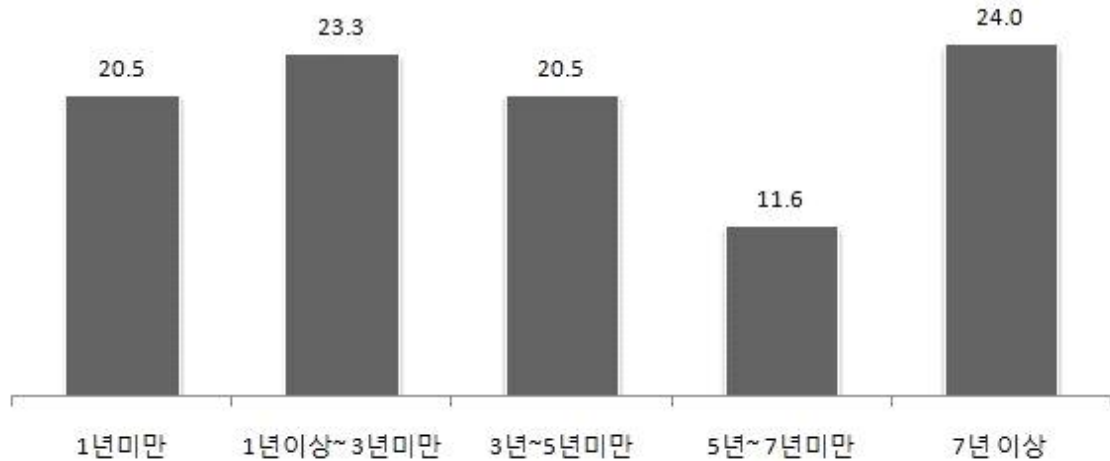
구분	연령 평균(세)	현 근무지 경력 평균(년)
여성	54.56	4.39
남성	62.28	4.22
전체	55.81	4.36

<표 12> 응답자들의 연령 및 근무경력 평균

현 근무지 경력의 평균은 전체 4.36년, 여성 노동자는 4.39년, 남성 노동자는 4.22년으로 평균에 있어 남녀의 차이는 별로 나타나지 않았다. 청소 용역 노동자들 대부분은 대학 측과 용역업체 측의 계약여부에 크게 변동되지 않는 경우가 많다. 즉, 용역업체가 바뀐다고 하더라도 해당 대학에서 일하고 있던 노동자들을 해고하거나 계약해지 하지 않고 고용이 승계되는 경우가 대부분이다.

그렇지만, 용역업체 재계약기간이 되면 노동자들은 고용불안을 느낀다. 정부의 「용역근로자 보호지침」에서는 용역계약 체결 시 계약서에 명시해야 할 사항으로 ‘고용승계’, ‘고용유지’, ‘근로조건 보호’ 등의 내용을 명시토록 하고 있다. 그러나 일선에서 이 같은 행정지침은 잘 지켜지지 않는다.

<그림 4> 응답자들의 현 근무지 경력 구간분포(%)



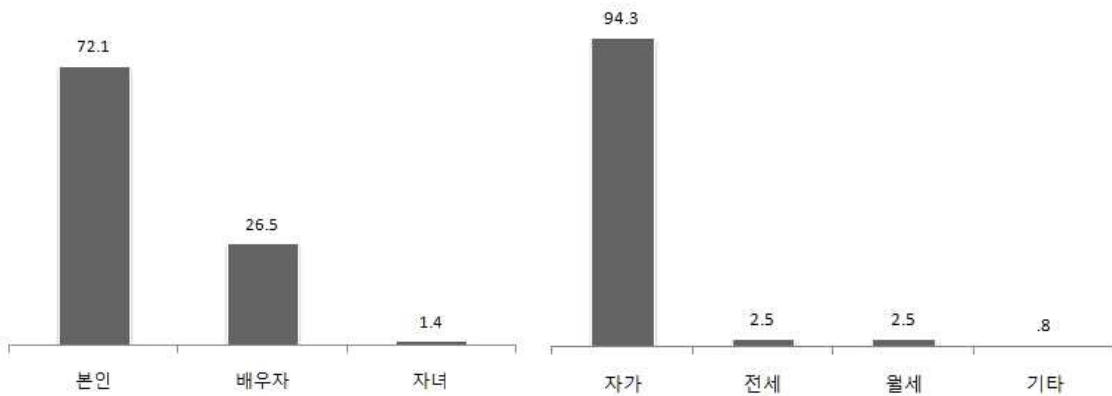
그림은 응답자들의 현 근무지 경력을 구간별로 환산하여 분포를 비교한 것이다. 근속년 수 1년 미만이 20.5%, 1년 이상~ 3년 미만이 23.3%, 3년~ 5년 미만이 20.5%, 5년~ 7년 미만이 11.6%이며 7년 이상이 가장 많은 24%를 차지한다. 이 같은 결과는 빠르면 40대 중후반부터 청소노동에 종사하기 시작한다고 예상할 수 있다. 경력단절 여성, 직장이전을 고민하는 여성 노동자들이 선택할 수 있는 일자리가 협소하다는 점을 시사한다. 이와 관련한 주제들은 향후 심도 깊게 다뤄져야 할 것으로 보인다.

3) 가구 생계책임자와 가계소득 및 주거형태

응답자들은 가구 생계의 주된 책임자에서 본인이 책임진다는 응답이 72.1%, 배우자가 26.5%, 자녀가 책임진다는 응답이 1.4%였다. 앞서 살펴본 바와 같이 55세 이상 79세 미만 노인층의 장래에 취업을 희망하는 응답이 62%였다. 또한 본인 스스로 노후생활의 생계비를 마련하겠다는 응답 역시 소득 제4오분위, 제5오분위에서 60% 이상의 응답률을 보였다.

주거형태는 자가 주택이 가장 많은 94.3%였으며, 전세 및 월세 각각 2.5%, 기타(고시원, 쪽방 등)이 0.8%였다.

현재 구성하고 있는 가구의 전체 소득에 대한 질문에는 많은 노동자들이 응답을 하지는 않았다. 그렇지만 응답자들의 평균을 내 보면, 약 233.37만원으로 240만원 정도 되는 것으로 나타났다.



<그림 5> 가구생계의 주된 책임자(%)

<그림 6> 주거형태(%)

위와 같은 가구 소득은 학령기 자녀가 없고, 모셔야 할 부모도 없이 부부 또는 독거 생활을 할 경우 일정한 생활비가 될 수는 있을 것이다.

구분	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구
총계	2,572,381	4,647,361	4,901,263	6,930,798

<표 13> 2016년 표준생계비(민주노총. 원)

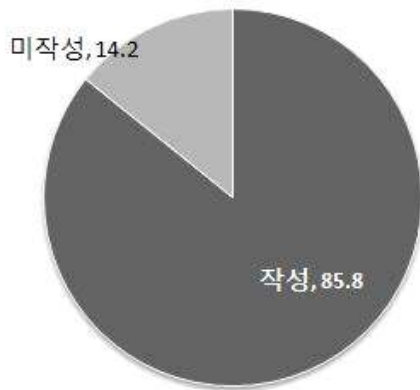
위 표는 민주노총이 발표한 2016년 표준생계비다. 1인 가구의 표준생계비는 2,572,381 원이며 2인 가구는 4,647,361원이다. 청소 노동자 가구 소득 평균 233만원과 비교할 때 1인 가구의 표준생계비에도 모자라는 금액이라 할 수 있다.

이런 문제는 단순히 표준생계비에 미치지 못 미치지지는 논외로 하더라도 고령층 노동자들의 삶의 질이 어떨 것인가를 살펴야 한다. 실제로 청소노동자들은 고령, 여성, 용역직의 ‘막판노동’을 하면서 일터에서는 인격과 자존감을 훼손당한다. 그렇다고 임금이

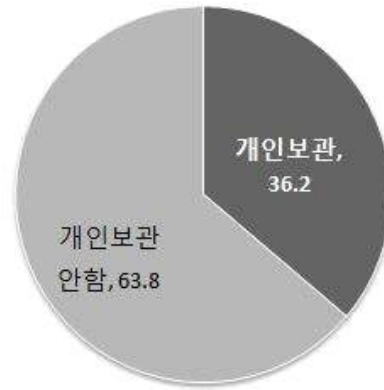
생활을 좀 더 안정적으로 운영할 만큼의 수준도 되지 못한다. 이에 대한 보조장치로 국민연금이 있으나 금번 실태조사의 응답자들의 평균연령에서 보이듯이 아직 국민연금을 수령할 연령대가 되지 않고 있다.

2. 고용 및 노동조건

1) 고용계약



<그림 7> 근로계약서 작성여부(%)



<그림 8> 계약서 개인보관여부(%)

근로계약서를 작성한다는 응답이 85.8%, 작성하지 않는다는 응답이 14.2%였다. 또한 개인보관을 하는 경우가 36.2%, 개인보관 하지 않는다는 응답이 63.8%다. 근로계약서는 법이 정한 기준에 따라 작성하여야 하며, 개인보관 할 수 있어야 한다. 그러나 청소노동자 대부분의 경우 근로계약서 작성은 형식적인 경우가 많다.

매년 근로계약이 갱신될 때마다 본인이 직접 읽거나 내용을 검토하여 작성한다기 보다 업체나 관리소장 등을 통해 연락을 받으면 사인하는 것으로 끝나는 경우가 많다. 또한 근로계약서는 작성을 하느냐 하지 않느냐 보다 그 실 내용이 더욱 중요하다. 노동시간에 대한 규정, 임금수준, 법정 수당의 지급 여부 등 노동조건과 관련해 노동자 스스로 파악할 수 있어야 한다.

근로계약서

...생략...

[직무] 을의 직무는 ****미화 업무 및 갑이 별도로 부여한 직무를 수행한다. 단, 업무상 필요 시 변경할 수 있다.

[근로장소] 근로장소는 ****캠퍼스를 원칙으로 하며, 업무상 필요한 경우 근로장소를 변경할 수 있다.

[근로시간] ① 을의 근무시간은 월요일~ 금요일(출근 07:30, 퇴근 16:30), 휴게시간(오전 30분, 오후 1시간, 주휴일 및 일요일)로 원칙으로 하며, 근무상 필요한 경우에는 연장근로를 할 수 있다.

...생략...

[보수] 월 급여 총액 1,260,000원, 기본급 1,181,880, 연장근로수당 78,120, 연차수당 별도

...생략...

[계약기간] 계약기간은 1년으로 하며, 사전 계약만료 통보는 생략할 수 있으며, 본 계약기간 만료된 경우 근로관계는 자동종료되며 원칙적으로 더 이상의 재계약 체결을 하지 아니한다.

[수습기간] 신규입사자의 경우 경력유무에도 불구하고 3월의 수습기간을 적용하며, 갑은 수습기간 중 또는 수습기간 부적당하다고 판단될 경우 이 계약을 해지할 수 있다.

...생략...

[기타] 을은 위에서 정한 보수와 관련한 제반 사항을 공개하거나 타인의 임금을 알리고 한 경우에는 징계 등의 불이익을 감수하게로 한다.

...생략...

2016년 *월 *일

을은 위 사항을 완전히 숙지하였고 근로계약의 갱신기대권이 없음을 확인합니다.

<표 14> 본 실태조사 응답자의 근로계약서 내용

앞은 본 실태조사 응답자들이 있는 모 대학교의 청소노동자 근로계약서다. 다른 근로계약서와 비교해 본다면 더욱 위 근로계약서의 문제점을 보다 확연히 알 수 있을 것이다. 안타깝게도 다른 근로계약서는 확보되지 못했다. 일단 위 근로계약서의 내용을 보면, 임금과 근로시간 및 휴게시간, 직무 등에 대해 언급하고 있고 노동자가 지켜야할 준수 사항들 일부가 적시돼 있다.

월 총액임금 1,260,000만원은 2016년 기준(소정근로시간 209시간, 주 40시간 기준) 1,260,270원을 반영한 것으로 보인다. 그러나 최저임금을 위반하고 있을 가능성이 훨씬 높다. 아울러 임금구성에서도 기본급과 연장근로수당을 제외한 항목은 없다.(청소 반장의 경우엔 직책수당을 받기도 한다.)

두 번째로 노동시간 및 휴게시간이다. 수많은 용역업체에서는 최저가 낙찰제로 용역계약을 맺는다. 매년 용역계약이 갱신되는 경우도 있고, 본 실태조사의 F 대학교처럼 3년 또는 5년의 용역계약을 맺기도 한다. 이 경우 구체적으로 매년 인상되는 최저임금이 어떻게 반영되는지는 알 수 없다. 하지만, 대부분의 용역업체는 최저임금을 편법으로 적용하는 경우가 많다. 근로계약상의 노동시간을 줄이고 임금수준을 유지하는 방식이다. 수많은 업체에서 이 같은 사례가 보고되고 있다. 그렇지만 실 노동시간은 줄어들지 않는 경우가 대부분이다.

세 번째로 근로계약의 갱신을 원칙적으로 차단하고 있다. 크게 문제가 발생하지 않는 한 반복 재갱신하는 것이 통상관례이긴 하지만, 위 근로계약서는 갱신의 가능성을 이중, 삼중으로 차단하고 있다. 이 같은 내용은 노동자들로 하여금 고용불안을 야기한다.

네 번째로, 비밀 준수 부분인데, 통상적인 비밀 준수의 내용과 다르다. 일반 기업에서의 비밀 준수란 경영현황, 회사의 기밀, 특허 등에 관한 사항에 대해 비밀 준수 의무를 규정한다. 그런데 위 근로계약서에서는 “보수 현황 등을 공개하거나 타인의 보수를 알고 하는 경우에도 징계”처분한다는 내용을 담고 있다. 임금 수준의 적정성과 그 기준을 알고자 하는 것은 노동자의 당연한 권리이지만 청소노동자에게 징계의 대상이 된다.

다섯 번째로, 직무범위에 대한 부분이다. 위 근로계약서에 나타난 바와 같이 직무범위를 명확히 규정하고 있지 않다. 애매한 규정들로 인해 청소노동자들은 관리자들이 시키는 일 전부를 아무런 저항도 못하고 해야만 한다.

그 외 고용계약 문항에서 계약기간을 정한다는 응답이 87.1%, 정하지 않는다는 응답이 11%였으며, 계약기간을 정한다는 응답 대부분이 1년 단위로 재계약한다고 밝혔다. 질문문항에는 있었으나 응답자가 거의 없었던 문항이 반복계약 횟수인데 이는 1년 단위 계약 갱신이란 점을 볼 때 근무경력과 일치할 것으로 보인다.

정년은 평균 66.29세로 응답했는데 이는 건강상 크게 문제가 되지 않는 한 반복 갱신을 해 왔다는 점을 볼 때 특별히 정년을 규정하지 않고 있는 것으로 보인다.

2) 노동시간

고용형태	총 실근로시간	전년대비 증감
전체(특수형태 제외)	173.5	8.0
정규직	187.4	9.7
비정규직	131.6	3.3
파견근로자	176.6	3.5
용역근로자	187.1	0.7
일일근로자	100.3	-0.8
단시간 근로자	83.9	7.1
기간제 근로자	184.9	6.8

<표 15> 고용형태별 총 실근로시간(시간, %)
고용노동부. 고용형태별 근로실태조사(2015)

표는 2015년 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 일부다. 정규직의 총 실근로시간은 월 187.4시간이고 비정규직 전체는 131.6시간으로 정규직 대비 70.2%다. 이에 반해 비정규직 중 용역근로자의 월 총 실근로시간은 187.1시간으로 정규직과 거의 동일

한 수준이다.

본 실태조사에서 청소노동자들의 근무시간은 평균 8.38시간이라 응답했다. 여기에는 경비직 남성 노동자 일부와 주 6 일제 근무를 하는 여성 식당 노동자 일부가 포함돼 있기 때문에 8시간 이상의 평균값을 보였다.

성별	실 근무시간 평균(시간)
여성	9.36
남성	14.02
합계	10.12

<표 16> 응답자들의 실 근무시간 남녀 평균 비교

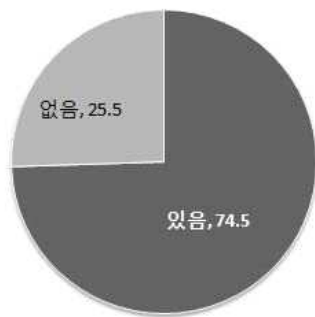
위의 표는 응답자들에게 실제 출근시간과 실제 퇴근시간을 묻고 퇴근시간에서 출근시간을 빼서 계산한 실 근로시간이다. 여성의 평균 실 근로시간은 9.36시간, 남성은 14.02시간이다. 휴게시간을 고려하면 거의 근무시간과 거의 일치하는 것으로 나타났다. 그럼에도 여전히 청소 현장에서는 무급노동이 존재한다.

“늦게 퇴근하는 날은 거의 없어요. 교통편이 좋지 않은 이유도 있고요. 교통비나 차량지원이 되는 것이 아니어서 어렵죠....전에 일하던 친구가 근로계약서 상의 출근시간에 출근하면 할 일을 다 못하니 일찍 출근한다고 한 적이 있었어요. 그 때 (관리소장)이 일찍 오지 말라고 했어요. 그런데 그렇게라도 안하면 너무 바쁘고 힘들어서 제 시간에 일을 마칠 수가 없어요. 교통편 때문에 (퇴근시간을 조절하기는 어렵고)해서 저는 몰래 일찍 나와서 일하는 적도 많아요. 어쩔 수 없어요. 일을 제 때 마치려면 그렇게 하는 수밖에 없는 거죠.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

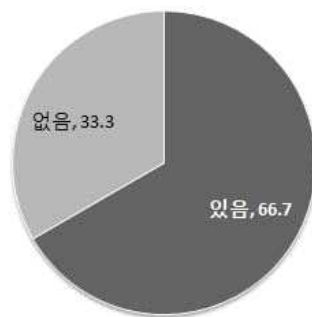
“나는 강의실이 많아서 7시부터 일을 했어요. 강의실 9개를 나 혼자 해야 하고, 거기에 화장실이 4개예요. 출근시간인 7시 30분부터 하면 일을 맞출 수 없어요. 일을 못 맞추면 정해진 퇴근 차량을 타지 못하게 되는 경우

가 많아요. 그 차 못타면 많이 불편하고 힘들거든요.”[본 실태조사 면접조사자 L씨]

관리자들에게 일찍 나와 일하겠다고 하면, 이를 거부한다고 한다. 예상컨대 관리자에게 보고된 노동은 연장수당 등의 대상이 될 수 있으니 ‘알아서 하라.’는 것으로 보인다. 상대적으로 적은 인원으로 많은 업무를 해야 하는 청소노동자들의 처지를 반영한다고 볼 수 있다.



<그림 9> 토요일휴무 여부(%)



<그림 10> 일요일휴무 여부(%)



<그림 11> 노동절 휴무 여부(%)

토요일 및 일요일, 노동절 휴무와 관련한 응답결과는 위 그림들과 같다. 토요일휴무를 하지 않는다는 응답이 25.5%, 일요일 휴무가 없다는 응답이 33.3%, 노동절 휴무가 없다는 응답이 50.4%다. 토요일, 일요일, 노동절 등에 일을 하는 경우 연장 및 특근시간에 대해서는 응답을 거의 하지 않아 통계 결과를 보여주지 못하는 한계를 보였다.

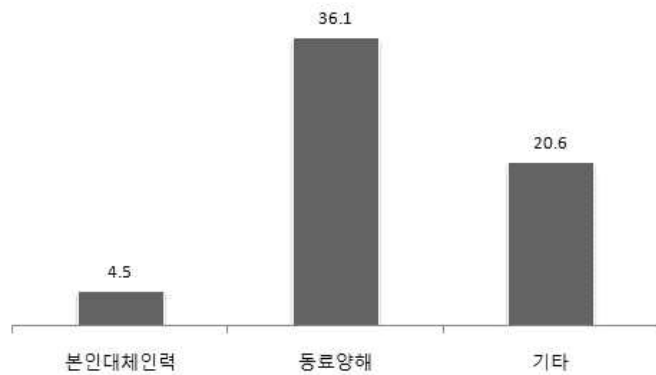
참고로 고용노동부 DB를 통해 단순노동종사자들의 초과근로 및 휴일근로 현황을 파악해 본 결과, 초과근무는 평균 주 5.9시간, 휴일근로는 2.8시간으로 나타났다. 본 실태조사에서도 정해진 연장근로는 데이터 상으로 확인되고 있다. 그러나 이 같은 연장근로 및 휴일근로와 관련한 수당이 어떻게 지급되고 있는지는 확인하기 어렵다.

짐작해 볼 수 있는 것은 뒤에 임금 구성항목에서 응답자 대부분 연장/휴일/야근 수당 등에 응답하지 않아 사실상 관련한 수당은 지급되지 않는 것으로 볼 수 있다.

청소노동자들은 부분적이긴 하지만 현장에서 다양한 형태의 남녀차별을 경험한다. 본 실태조사 응답자들이 근무하는 D대학교의 경우 노동자들의 연차휴가에서 남녀차별을 두고 있다. 그 구체적인 이유는 알 수 없지만, 엄연한 차별이라 할 수 있다. D대학교는 법이 정한 연차를 청소노동자들에게 지급한다. 그런데 여성 노동자들에게는 연차를 모두 사용하게 하고, 남성 노동자에게는 연차 12개를 수당으로 지급하고 나머지만을 사용토록 한다.[D대학교 관리자 ‘다’씨] 연차 수당은 열악한 임금수준을 보전해 주는 하나의 방안이다. 그러나 이 학교의 청소 여성 노동자들은 그러한 선택권조차 부여받지 못하는 실정이다.



<그림 12> 연월차사용여부(%)



<그림 13> 연월차 없을 경우. 복수응답(%)

연월차 사용에 대해 응답자 중 19.9%가 사용할 수 없다고 응답했다. 연차 등의 휴가를 사용할 수 없는 경우 부득이한 사정이 생겼을 때는 동료의 양해를 구한다는 응답이 36.1%, 본인이 비용을 지불하는 대체인력을 활용한다는 응답이 4.5%, 기타가 20.6%였다. 각 대학교 별로 응답이 고르게 분포하고 있지만 약간의 차이도 있었다. 예를들어 노동조합이 설립돼 있는 A대학교와 B대학교에서는 동료의 양해를 구하고 나간다는 응답이 상대적으로 많았던 반면, C, D 대학교에서는 본인이 대체인력에 대한 비용을 부담한다는 응답이 상대적으로 많았다.

“휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 게 가장 문제야. 연차를 못 쓰고 강제로 연차수당을 지급하기도 하거든요. 그래서 일이 생기거나 몸이 아프면 8만원 주고 대타를 써야하는데 연차는 6

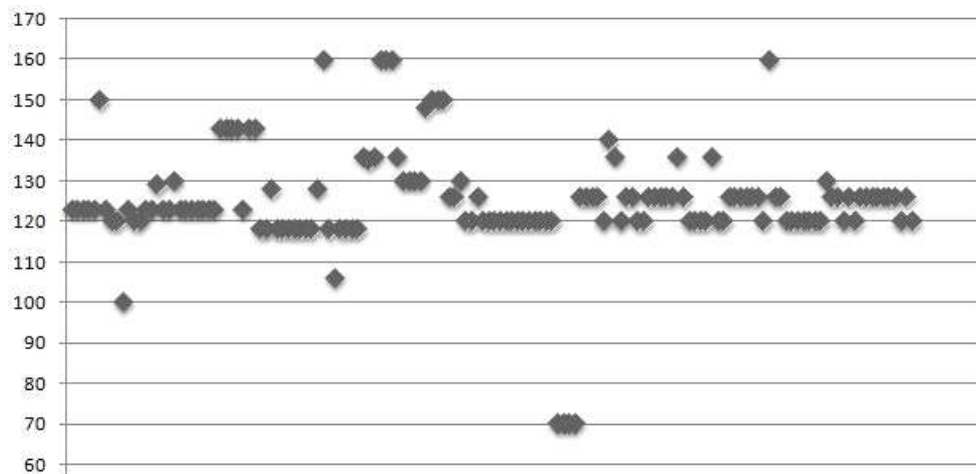
만 5천원이고 대타비는 8만원이라 너무 억울하죠. 병가는 있는데 어느 때는 주고, 어느 때는 안주고 그래요. 취업규칙을 봐야 알겠지만, 경조휴가는 없는 것으로 알아요.”[본 실태조사 면접조사자 J씨]

물론 이 문제에 있어 어느 대학이 좀 더 좋은 조건에 있는가는 부차적이다. 중요한 것은 법정 제 수당이나 휴일휴가가 보장되는지, 그에 따른 보상은 이뤄지고 있는가의 문제다. 그러나 많은 청소노동자들은 이 같은 법제도적 혜택이나 기준들을 적용받지 못하는 경우가 많다.

기타 해고 사례의 경우에는 응답자가 거의 없었는데 제한적인 수준에서라도 살펴보면, 남성 노동자에서는 해고 사례를 찾아 볼 수 없었고, 여성에서 기간종료로 인한 해고 1명, 정년단축으로 인한 해고 2명, 일방적인 통보에 의한 해고가 1명 등으로 응답했다.

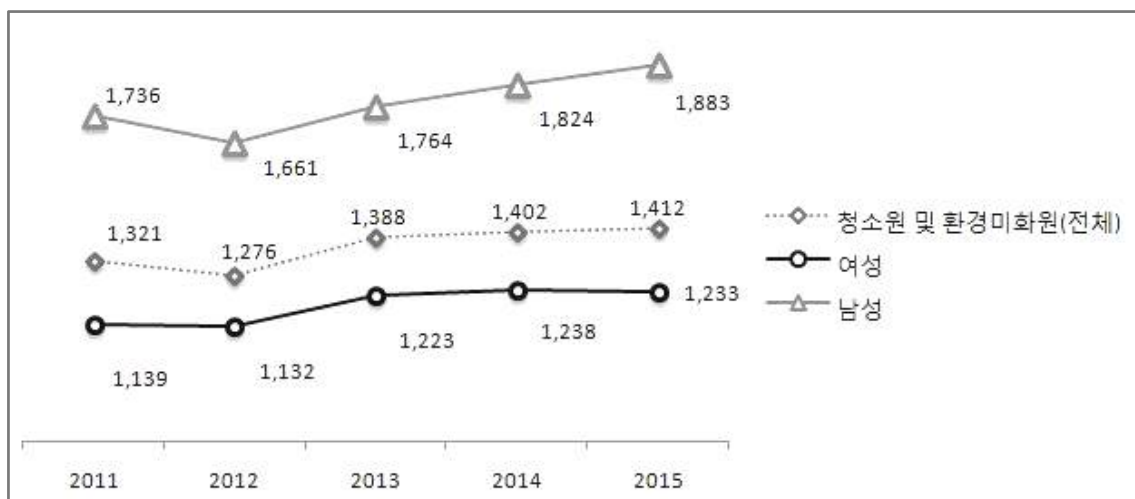
3. 임금

1) 임금수준



<그림 14> 응답자들의 임금분포

그림은 응답자들이 자신이 받고 있는 임금을 무작위로 나타낸 것이다. 그림에서 보면 150만원 이상에 찍혀 있는 점들은 대부분 남성노동자(청소 및 경비직)에 해당한다. 여성노동자들의 임금 대부분은 120만원 약간 안되는 곳에서 시작해 최대 140여만원대를 유지한다. 단순히 위 그림만 보는 것으로도 대학 청소 노동자들의 임금이 최저임금 수준에서 유지·관리되고 있음을 짐작할 수 있다.



<그림 15> 2011년~ 2015년 청소원 및 환경미화원 노동자의 임금변화 추이
고용노동부 통계 DB 재구성(2016)

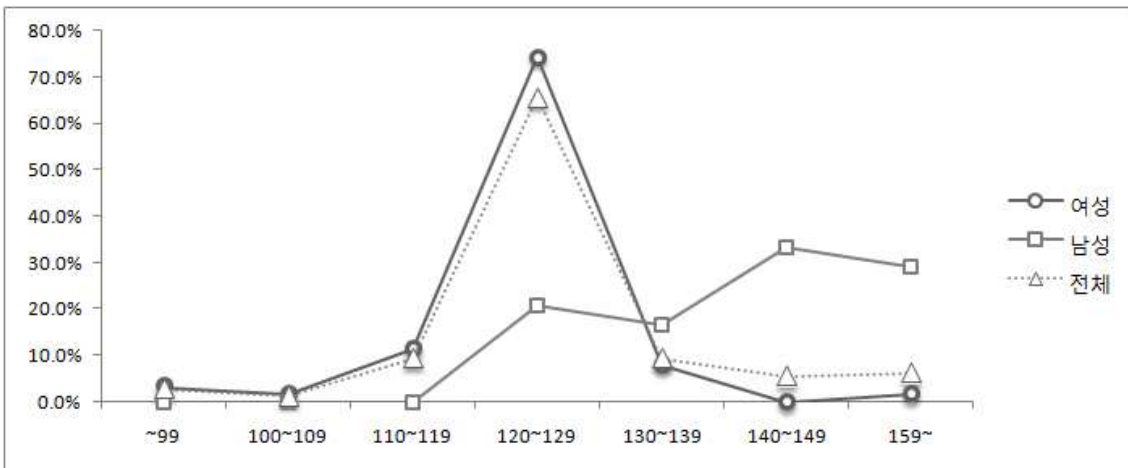
위 그림은 고용노동부 통계 DB를 재구성하여 청소원 및 환경미화원들의 2011년부터 2015년까지 월 임금 총액 변화를 나타내고 있다. 청소 여성 노동자들의 임금은 거의 변화 없이(최저임금의 변화와 거의 무관하게) 유지된다는 사실을 알 수 있다. 본 실태조사 역시 위와 같은 수준에서 임금이 유지되고 있다. 응답자들의 평균임금은 여성 노동자가 121.52만원, 남성노동자들이 141.79만원 수준이다.

“임금에 어떻게 만족할 수 있어요. 내가 아쉬우니까 다니지, 어떻게 이런 임금 받고 신나서 일할 수 있겠어요”[본 실태조사 면접 조사자 J씨]

			임금구간						전체	
			~99	100~109	110~119	120~129	130~139	140~149		159~
성별	F	N	4	2	14	92	10	0	2	124
		%	3.2	1.6	11.3	74.2	8.1	0.0	1.6	100
	M	N	0	0	0	5	4	8	7	24
		%	0.0	0.0	0.0	20.8	16.7	33.3	29.2	100
전체	N	4	2	14	97	14	8	9	148	
	%	2.7	1.4	9.5	65.5	9.5	5.4	6.1	100	

<표 17> 남녀별 임금분포(명, %)

응답자들의 성별에 따른 임금분포를 임금 구간을 정하여 살펴보았다. 여성은 120만원 대를 기준으로 아래로, 남성은 위로 향하고 있다. 여성 노동자 중 150만원 이상은 1.6%에 그치고 있다. 아래의 그림을 보면 보다 명확히 알 수 있다.



<그림 16> 남녀별 임금분포 현황

근속에 따른 임금		임금구간							전체	
		~99	100~109	110~119	120~129	130~139	140~149	159~		
근속구간	1년미만	N	0	1	0	20	3	2	3	29
		%	0.0	3.4	0.0	69.0	10.3	6.9	10.3	100
	3년미만	N	2	0	3	23	3	0	2	33
		%	6.1	0.0	9.1	69.7	9.1	0.0	6.1	100
	5년미만	N	1	1	4	14	3	3	0	26
		%	3.8	3.8	15.4	53.8	11.5	11.5	0.0	100
	7년미만	N	0	0	1	14	0	1	1	17
		%	0.0	0.0	5.9	82.4	0.0	5.9	5.9	100
	7년 이상	N	1	0	4	21	5	2	2	35
		%	2.9	0.0	11.4	60.0	14.3	5.7	5.7	100
	전체	N	4	2	12	92	14	8	8	140
		%	2.9	1.4	8.6	65.7	10.0	5.7	5.7	100

<표 18> 응답자들의 근속 및 경력과 임금과의 관계(명, %)

임금과 근속과의 관계를 살펴본 결과 유의확률 $p > 0.05$ 로 사실상 근속에 따라 임금의 변화는 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 별도의 상관분석을 하지 않아도 위에서 언급된 사실만으로도 충분히 예측 가능하다. 즉, 근무경력이 오래된다 할지라도 임금에는 아무런 영향을 미치지 않는다. 이 점에서 사용사업주들이 용역직을 선호하는 근거가 생긴다. 시간이 지나도 근속 등을 고려할 이유가 없기 때문에 청소업무 등 비핵심업무를 용역화 한다.

상여금은 응답자 전원에게서 “없다.”고 응답했다. 한 대학교의 경우 만 59세 미만자의 경우에 한 해 연 200%의 상여금을 지급한다고 언급했으나 응답자 중 만 59세 미만은 없었다.

< 노임단가 >

◇ 중소기업중앙회에서 발표하는 제조부분 보통인부 노임*을 기본급으로 적용

* 2016년의 경우 64,674원/일

○ 예정가격 산정시 노임단가 = 기본급 + 「근로기준법」상 제수당 + 상여금(기준단가의 연 400%를 초과하여 계상할 수 없음) + 퇴직급여충당금 등

<표 19> 관계부처 합동(기획재정부, 행정자치부, 고용노동부) 용역근로자 근로조건 보호지침 중

위 표는 관계부처 합동으로 거의 매년 갱신하여 발표하고 있는 「용역근로자 근로조건 보호지침」의 일부다. 정부는 용역 노동자들의 임금수준 향상을 위해 시중노임단가 기준을 결정하고 일선에 지침으로 전달하고 있다. 그렇지만 거의 대부분의 청소용역 업체들은 이 시중 노임단가를 거부한다. 모두 예산과 비용의 문제다.

“(시중 노임단가)를 노동부가 굳이 적용하라고 강요한다면, 인원을 줄이는 방법밖에 없다.”[D대학교 관리자 “라”씨]

“노동부가 시중 노임단가의 적용을 계속 권고하지만 예산문제로 불가능하다.”[F대학교 관리자 “나”씨]

“노동부 시중 노임단가는 예산문제로 적용하기 어렵다.”[실태조사 외 G대학교 관리자]

대학명	기본급	상여금	비고
전북대학교	노임단가	400%	
강원대학교	노임단가	400%	
충북대학교	노임단가	400%	
부경대학교	노임단가	400%	
순천대학교	최저임금	300%	최저임금으로 기본급 산정
대구교육대학교	노임단가	240%	
경북대학교	노임단가	220%	
전남대학교	노임단가	200%	
안동대학교	별도시급	200%	근로일수를 25.25일 반영
서울대학교	별도시급	200%	매년 단체교섭을 통한 임금인상률 반영
한국체육대학교	노임단가	200%	

<표 20> 주요 국·공립대학 보호지침(노임단가) 준수현황(2014~ 2015기준)
순천대학교 2016년 요구안 및 해설자료 인용

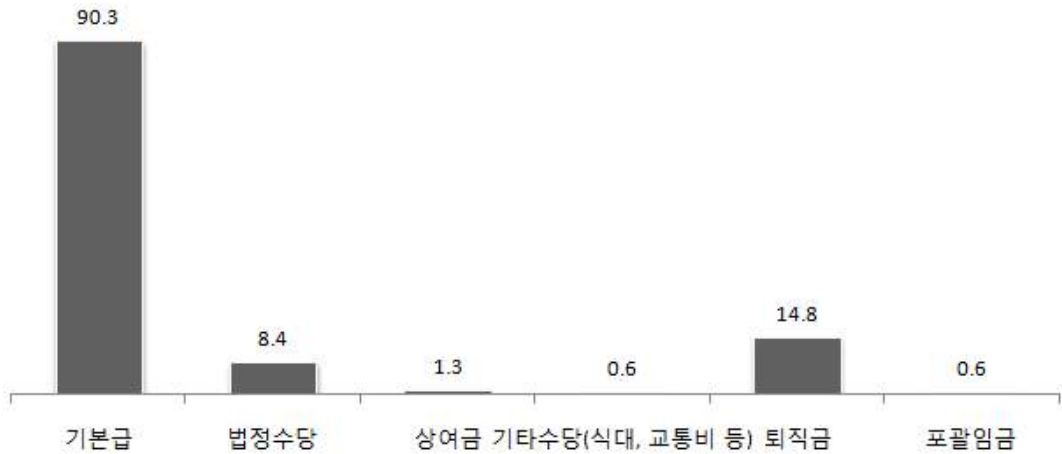
표는 주요 국·공립대학교에서 용역근로자 보호지침을 준수하고 있는 현황을 보여준다. 노동조합이 설립돼 있고, 국·공립이라는 점에서 본 실태조사의 응답자들이 속한 대학교의 근무환경과 경영여건 등은 많이 다를 것으로 보인다. 그렇지만, 위와 같은 국·공립 대학들이 왜 용역 노동자들의 권리와 일정 수준의 임금을 지급하고 있는가를 살펴야 한다. 이는 앞서 잠깐 살펴보았던 대학의 공적 기능 중 하나가 지역 사회에 기여하는 일이고, 대학을 구성하는 구성원들의 참여와 그들의 권리를 실현하기 위한 과정으로 볼 수 있다.

2) 임금 구성과 제 수당

앞의 근로계약서 사례에서 살펴 본 것과 같이 대학 청소 노동자들의 임금은 기본급 외

에 별도의 수당이나 지원은 거의 없다.

<그림 17> 임금의 구성. 복수응답(%)



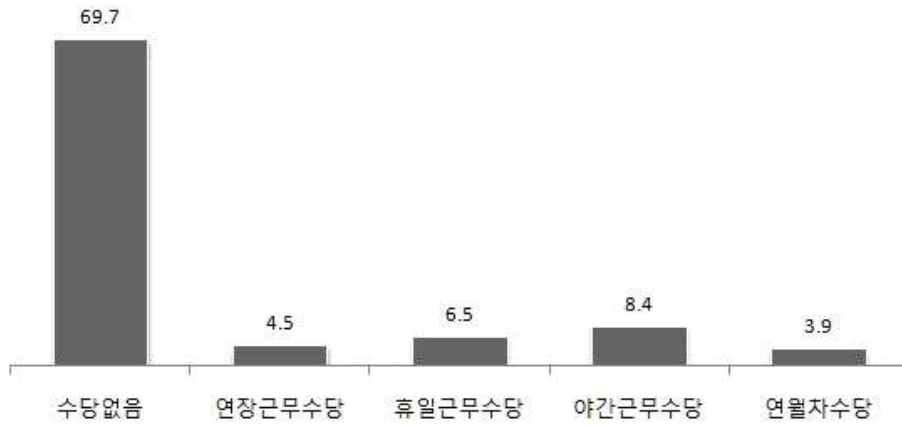
위 그림은 응답자들의 결과인데 기본급 90.3%, 퇴직금 14.8%, 법정수당 8.4%이며 상여금이나 기타 수당은 거의 미미한 수준이다. 여기서 퇴직금의 경우, 별도 항목에서 다루고 있어 응답자들 대부분이 응답하지 않은 것으로 볼 수 있다.

앞에서 청소노동자들이 받는 임금으로는 민주노총 표준생계비에 절반도 미치지 못하는 사실을 확인했다. 위 임금 구성에서도 마찬가지로 낮은 임금을 보완해 줄 수 있는 장치는 거의 없는 실정이다.

법정 제수당 역시 마찬가지다. 연장 및 특근 수당 등은 실제 노동을 해야 지급하는 것으로 연장 및 특근이 별도로 없는 응답자들의 경우에는 받지 않는다. 그러나 연차휴가의 경우 앞에서 살펴보았지만, 남성 노동자들의 경우 연차를 주로 수당으로 지급하고 여성노동자들은 연차사용을 촉진하고 있는 사업장도 있다.

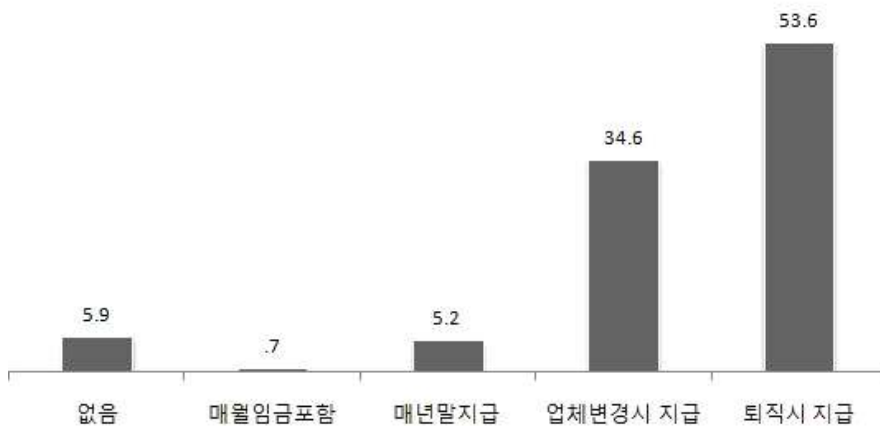
근속에 따라 임금이 인상되지도 않고, 반복 재갱신의 과정을 거쳐도 임금이나 수당 등에는 거의 변화가 없으며 법정 제 수당 조차 제대로 받지 못한 채 살아간다. 상여금은 아예 없거나 있더라도 상대적으로 고령자인 청소노동자들에게겐 예외가 된다.

<그림 18> 법정 제수당 수령 여부. 복수응답(%)



법정 제수당에 대한 응답에서 수당없음이 69.7%, 연장근무수당이 4.5%, 휴일근무수당이 6.5%, 야간근무수당이 8.4%, 연월차수당이 3.9%로 나타났다. 연장 및 휴일근무 수당의 경우 연장과 휴일근무를 한다는 응답자들만들 고려하더라도 낮은 수준이다. 야간근무수당의 경우 여성 노동자는 해당되지 않으며 경비직 남성 노동자들이 해당된다.

<그림 19> 응답자의 퇴직금 지급 방법 등



퇴직금의 경우 대부분이 받고 있으나 여전히 5.9%는 받지 못하고 있는 실정이다. 지급 방법으로는 매월 임금에 포함되어 지급되고 있다는 응답이 0.7%, 매년 말 지급한다는 응답이 5.2%, 업체변경 시 지급 34.6%, 퇴직 시 지급이 53.6%로 나타났다.

시점	퇴직금			상여금			시간외수당			유급휴가		
	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규
2004	54.0	67.4	31.3	51.6	65.8	27.5	43.4	55.8	22.2	45.8	58.2	24.6
2005	54.1	68.6	28.8	52.1	67.4	25.5	43.6	56.6	21.1	45.0	58.0	22.7
2006	54.6	67.9	30.3	53.3	67.5	27.7	42.4	53.9	21.5	43.7	55.0	23.1
2007	55.9	68.9	33.7	55.5	69.5	31.4	43.2	54.3	24.3	48.0	59.9	27.3
2008	60.0	74.3	33.7	55.8	71.2	27.5	42.6	54.9	20.0	51.0	64.6	25.8
2009	62.2	76.3	34.1	57.8	73.5	26.5	43.1	55.0	19.5	54.1	67.4	27.6
2010	63.4	76.6	36.8	65.0	79.4	36.0	44.7	55.5	23.0	58.7	70.9	34.0
2011	65.2	77.9	40.2	65.4	79.8	37.3	44.4	54.6	24.3	57.2	69.6	33.0
2012	66.4	79.4	40.6	67.2	81.4	38.7	44.7	55.2	23.6	56.8	69.0	32.3
2013	68.4	81.6	40.7	69.6	83.7	40.1	47.8	58.4	25.4	59.4	71.5	34.0
2014	68.9	82.2	40.7	70.4	84.6	40.4	47.5	58.4	24.4	60.3	73.4	32.7

<표 21> 근로형태별 근로복지 수혜자 비율. 통계청 경제활동인구조사. 단위 %

* 2004년~ 2006년은 매해 08월 기준이며, 그 외는 매해 03월 기준임.

위 표는 노동형태별 근로복지 수혜자의 비율을 조사한 내용이다. 퇴직금은 본 실태조사
의 청소노동자들에게 지급율이 높는데 반해 상여금, 시간외수당, 유급휴가 등은 상대적
으로 낮다. 위 표가 용역직에 제한하지 않고 비정규직 일반을 다루고 있다는 점에서 동
일선상에서 비교하기에는 어려움이 있다. 그렇지만 청소용역 노동자들이 처한 환경과
조건이 다른 여타의 고용형태에서 보다 열악하다는 사실 만큼은 충분히 증명된다.

“(현재 받는 임금) 주로 생활비로 써요. 가정 생계를 꾸려나가는 금액
인거죠. (임금만족도)우리가 하는 일에 비해 턱없이 부족해요. 이 금액에
서 차비도 빼야 하고 식사비도 따로 드니까요. 고무장갑 등도 제 때 지급
되지 않아 직접 개인 돈으로 사야 하는 경우도 많아요. 턱없이 부족해
요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

<그림 20> 최저임금 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금의 범위

구 분	임금의 범위
1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금	1. 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당 2. 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1월 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 기타 결혼수당·월동수당·김장수당·체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당
2. 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금	1. 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간 근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일·숙직수당 5. 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
3. 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사 주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

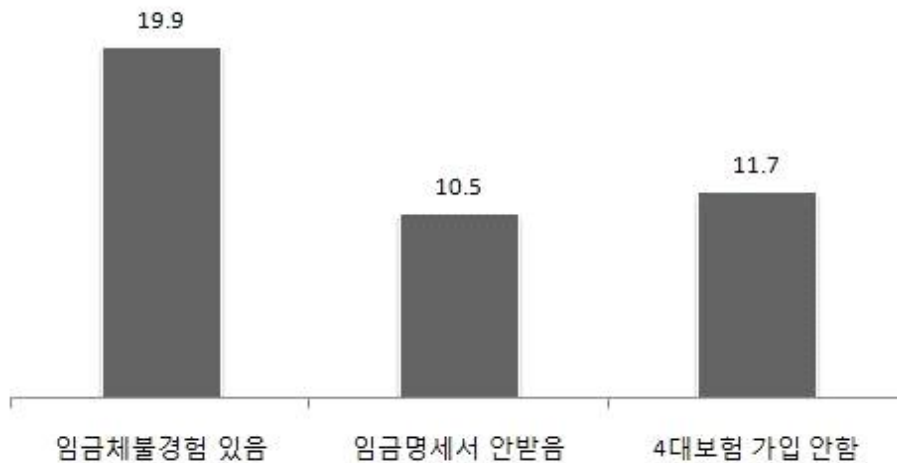
위 그림에서 언급하는 내용들은 최저임금에 산입되지 않거나 부적절한 것으로 본다. 내용에서 보면, 만근수당, 근속수당 등의 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금, 연장근로 등의 임금 및 가산임금, 가족수당, 식사비, 통근차 등의 현물 또는 이와 유사한 형태의 복리후생성 내용들이 모두 포함된다.

뒤에서 추가로 살펴볼 예정이지만, 본 실태조사 응답자들의 경우 각종 제 수당은 물론 식사지원금이나 출퇴근 교통비는 지급되지 않는 경우가 대부분이다. 노동자들에게 제공되어야 할 편의는 강제적 사항은 아니라 할지라도 사용자의 책임 범위에 속한다. 이는 역으로 말해 사용자가 마땅히 부담해야 할 몫을 노동자들이 부담하는 것이다. 응답자들이 속해 있는 모 대학교의 경우 통근차량으로 학교 버스를 이용하고 있는데 별도의 비용을 내야 한다. 그것도 청소 노동자가 탑승하는 것에 대해 안 좋게 보는 시선들이 많다고 한다. 또 다른 대학교의 경우 출퇴근이 불편한 지역에 있다 보니 관리자 차량으로 출퇴근 하는 경우가 있는데 청소노동자들이 일을 마치는 시간을 고려하는 것이 아니라 관리자의 편의를 중심으로 운행된다고 한다.

더불어 여기에 작업에 필요한 물품들까지 직접 구입하는 경우도 비일비재하다. 비용을 절감한다는 명목으로 노동자들에게 그 책임을 전가시키고 있는 게 청소 노동자의 현실이다.

“일 년에 한 두 차례 정도 대청소를 해요. 그런데 대청소 할 때는 엄청 힘들거든요. 쓰러진 적도 있었어요. 그런데 그렇게 힘들게 일해도 간식도 주지 않아요. 아침 일찍 일어나서 하루 종일 힘들게 대청소 하려면 얼마나 배고픈지 몰라요. 하다못해 빵, 우유하나 사주지 않더라고요. 결국 돈을 각자 걷어서 우리가 직접 간식을 사 먹어요. 대청소 기간이 약 두 달 정도 걸리는데 그 동안 내가 낸 간식비만 해도 10만원이 넘어. 쥐꼬리만 한 월급 받아서 식비 쓰고, 용품사고, 간식비 내고 밥 사먹고 하다 보면 얼마가 남겠어요.”[본 실태조사 면접조사자 L씨]

<그림 21> 기타 임금에서 부당한 사례(%)



기타 임금부문에서 부당한 경험 사례를 살펴보면, 임금체불 경험이 있다는 응답이 19.9%, 임금명세서를 받지 않는다는 응답이 10.5%, 4대 보험에 가입돼 있지 않다는

응답이 11.7%다. 임금체불 횟수를 묻는 응답에는 대부분 응답하지 않아 생략한다.

<그림 22> 사회보험 가입률 현황(% , %p). 고용노동부. 고용형태별 근로실태조사 2016

구 분	고용보험		건강보험		국민연금		산재보험	
	'14년	'15년	'14년	'15년	'14년	'15년	'14년	'15년
전 체	88.5 (-0.1)	89.3 (0.8)	87.5 (-0.1)	88.4 (0.9)	87.6 (0.0)	88.7 (1.1)	97.5 (0.0)	97.6 (0.1)
정 규 직	95.4 (-0.2)	95.4 (0.0)	97.8 (0.4)	97.9 (0.1)	97.6 (0.4)	97.8 (0.2)	97.7 (-0.1)	98.0 (0.3)
비 정 규 직	63.0 (2.1)	66.7 (3.7)	51.2 (0.6)	55.5 (4.3)	48.2 (1.2)	52.7 (4.5)	96.5 (0.1)	96.4 (-0.1)
기간제근로자	83.7 (-1.6)	87.0 (3.3)	90.0 (-0.3)	92.6 (2.6)	85.0 (-0.5)	88.5 (3.5)	97.6 (-0.7)	98.3 (0.7)
단시간근로자	58.4 (7.9)	65.0 (6.6)	50.4 (5.7)	59.6 (9.2)	48.5 (6.4)	56.4 (7.9)	95.0 (0.6)	94.2 (-0.8)
일일근로자	44.2 (-0.4)	46.0 (1.8)	8.9 (-1.8)	8.5 (-0.4)	8.5 (-1.0)	9.0 (0.5)	97.5 (-0.3)	97.4 (-0.1)
파견근로자	94.2 (3.3)	90.7 (-3.5)	94.1 (6.1)	91.3 (-2.8)	93.7 (5.3)	90.7 (-3.0)	96.3 (3.4)	96.7 (0.4)
용역근로자	93.5 (3.9)	94.6 (1.1)	92.7 (1.1)	92.5 (-0.2)	90.1 (1.9)	89.8 (-0.3)	97.5 (1.9)	98.3 (0.8)

2016년 4월 현재 4대보험 가입률은 위 그림과 같다. 비정규직에서 고용보험은 66.7%, 건강보험 55.5%, 국민연금 52.7%, 산재보험 96.4%다. 용역노동자의 경우는 4대보험 가입률이 전체에 걸쳐 90%를 상회한다. 본 실태조사 응답자들 중 11.4%가 4대보험에 가입돼 있지 않다고 응답했는데 이는 연령이나 가족구성 등에 의한 것이라 추측해 볼 수 있다. 그런데 가입돼 있지 않다는 응답자들 중 상당수는 4대 보험 중 산재보험을 지정한 경우가 많았다.

4. 노동안전

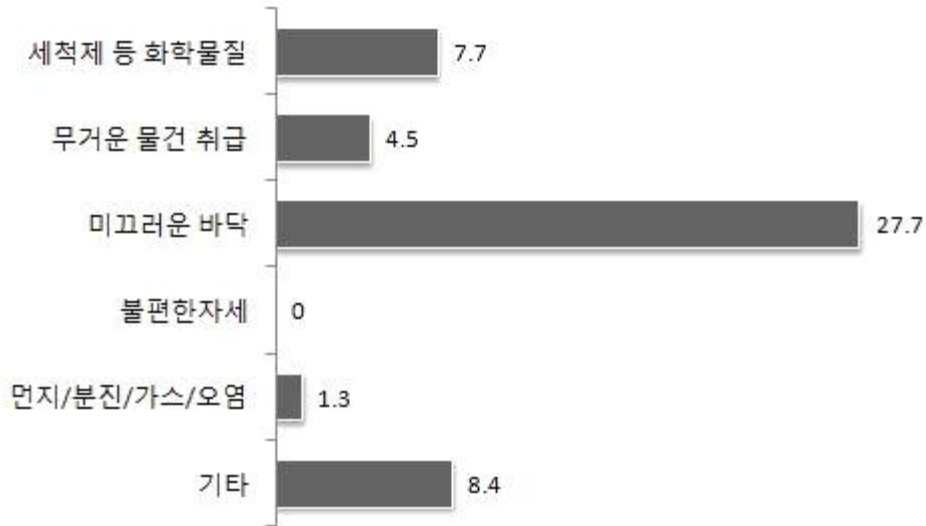
청소 노동자들에게 노동안전 사고는 낙상, 미끄러짐, 골절, 화상 등 다양하게 일어나고 있다. 그렇지만 가장 문제가 되는 것은 근골격계질환이다. 그야말로 골병이 드는 문제

다. 반복적으로 청소작업을 하다 보니 관절과 근육에 통증이 가게 된다. 반면, 청소노동자들의 근골격계질환에 대한 현황은 잘 알려져 있지도 않고 연구된 적도 없다. 이유는 세 가지 정도로 예상되는데 하나는 사용자와 노동자들의 근골격계 질환에 대한 인식 부족이다. 제조업 산업 현장에서는 노조가 조직돼 있는 곳을 중심으로 근골격계 질환에 대한 인식을 확장해 왔다. 그 결과 근로복지공단은 근골격계 질환에 대한 현장 조사는 물론 관련 매뉴얼도 마련해 놓고 있다. 그렇지만 청소노동자들의 경우 이런 내용들을 접할 기회가 적고, 법적으로 진행하게 돼 있는 안전교육도 제대로 이뤄지지 않고 있는 이유들이다.

두 번째로는 관절과 근육통증을 질병으로 보지 않는다는 점이다. 상대적으로 나이가 있는 노동자들이다 보니 어느 정도의 고통은 참고 넘긴다. 일하는 중에 생기는 통증은 당연한 것이라 받아들인다. 그러다 보니 골병이 생기지만, 그것을 업무 중에 생긴 질병이라 인식하지 못한다.

세 번째로는 가장 큰 이유라 할 수 있는 사업주의 산재은폐 또는 방관이나 비협조 등이다. 용역업체들은 비용절감을 위해 소속된 모든 노동자들을 대상으로 산재보험에 가입하지 않는 경우가 종종 있다. 만약 산재보험에 가입돼 있지 않은 노동자가 다치거나 질병이 발생할 경우 기 가입돼 있는 노동자들을 활용하거나 산재발생 직후 가입하기도 한다. 이는 산재보험료를 아끼기 위한 것이기도 하지만, 산재를 방관하거나 협조하지 않으려는 경향이 있기 때문이다. D대학교의 관리자처럼 노동자들의 안전문제를 중요하게 고려(면접조사 과정에서 확인)하는 곳이 있기도 하지만, 많은 업체들이 실제로 산재 처리를 꺼린다.

본 실태조사에서는 산재경험이 있다는 응답이 14%였다. 앞서 밝힌 대로 산재에 대한 인식이 다치거나 질병 등으로 한정하는 경향 때문에 높지 않은 것으로 보인다.



<그림 23> 산재발생 사유. 복수응답(%)

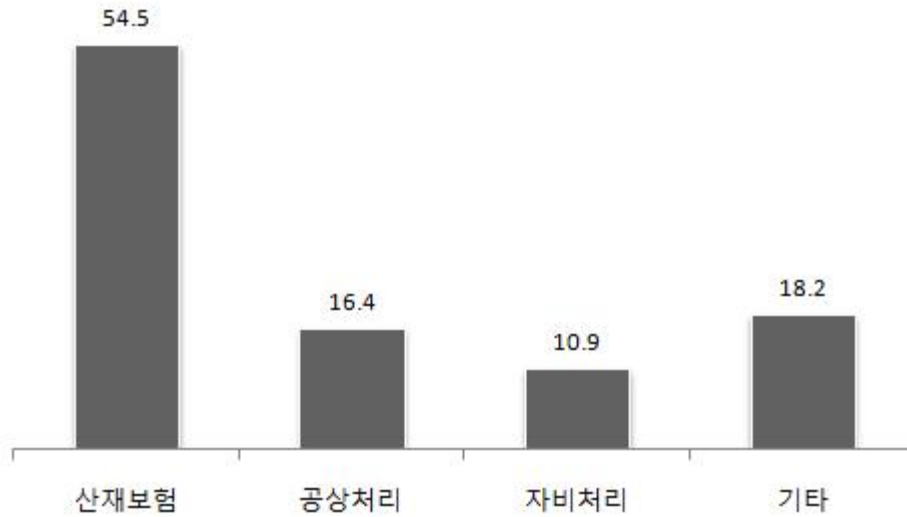
산재발생 사유로는 미끄러운 바닥 27.7%, 세척제 등 화학물질 7.7%, 무거운 물건 취급 4.5%, 먼지나 분진, 가스 등 오염이 1.3%다.

“면장갑, 고무장갑들을 한 달에 한 번씩은 교체해 줘야 해요. 왜냐면, 워낙 독한 약을 쓰고 잘 못 했다가 구멍나거나 칼집이 나거든요. 그런데 달라고 하면 잘 안줘요....대청소 할 때는 강한 세제를 워낙 많이 쓰니까 살이 타고 손에 습진이 생기더라구요.....습진과 피부화상을 1년 내내 달고 살아요. 또 계단을 오르락 내리락하고 캔이나 음식물도 많이 나와서 쓰레기가 무겁거든요. 나이들도 있는데 무릎에 매일 파스 붙이고 사는 사람도 많아요. 세제 때문에 머리도 멍하고 마스크고 힘들어요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

“식당이라 가스를 많이 써요. 환기를 해도 쉽게 환기되지 않더라고요. 그러다 보니 두통이 생긴 것 같은데 병원 치료를 해 본 적은 없어요.” [본 실태조사 면접조사자 J씨]

이와 함께 산재가 발생했을 경우 그 처리방법도 문제가 된다.

<그림 24> 산재처리 방법(%)



산재가 발생할 경우 그 처리에 대해 산재보험으로 처리한다는 응답이 54.5%로 가장 많았다. 이어 기타 18.2%, 공상처리 16.4%, 자비처리 10.9%의 순이다. 그렇지만 일부에서는 여전히 산재보험 부담률 문제로 공상처리하거나 심지어 자비로 처리하는 경우도 남아 있다. 앞에서 언급된 것처럼 응답자 자신이 직접 산재를 당한 경험은 14% 내외에 불과하다. 많은 노동자들이 다치거나 아파도 참고 지내고 있음을 의미한다. 따라서 산재로 가게 되는 경우는 상대적으로 부상이나 질병 정도가 심각한 경우라 예상해 볼 수 있다.

“무릎을 다친적이 있어요. 그런데 그 때 바로 산재 신청하지 않고 다녔어요. 그러다가 너무 아파서 병원엘 갔는데 의사가 ‘다치고 바로오지’ 그랬냐고 하더라고요. 산재 신청을 하더라도 잘 안될 것 같아서 신청하지 않은 거예요. 소소하게 다치거나 작은 화상은 그냥 넘어가죠.”[본 실태조사 면접조사자 J씨]

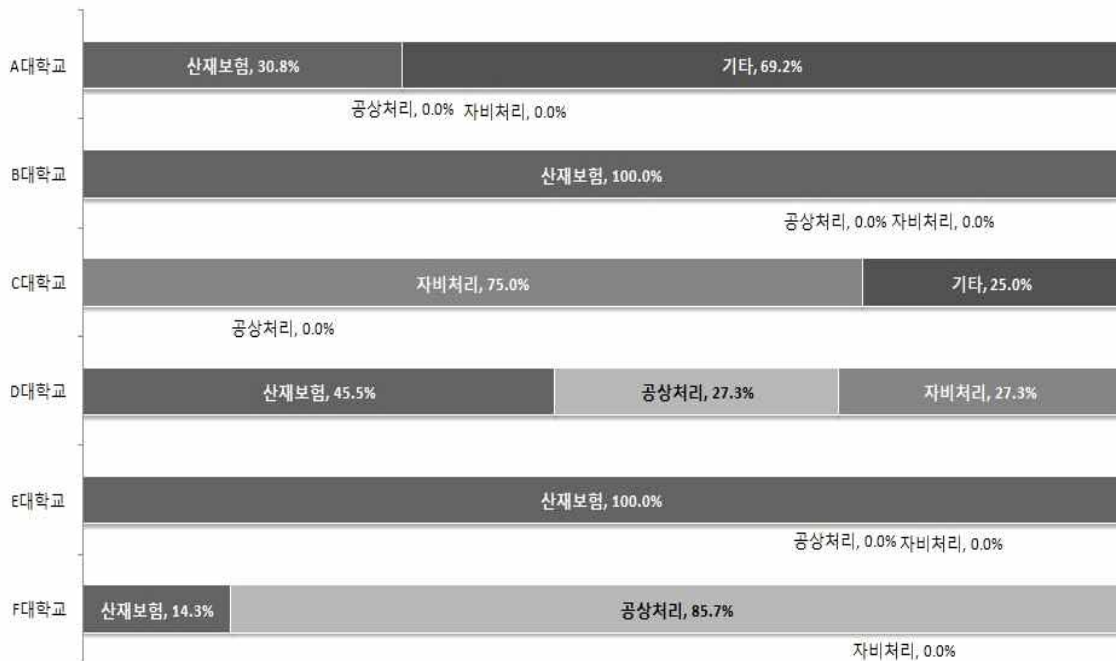
“제가 직접 당한 건 아닌데 퇴근하다가 동료 하나가 교통사고가 났어요. 거의 한 달 넘게 입원해 있거든요. 병문안도 가지 말라고 해서 가지 못하고 있는데. 산재처리했는지 물어보지도 못했어요. 아예 못가게 하니깐요. 산더미처럼 쌓여 있는 일 처리하고 바빠 퇴근하다

당한 사고예요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

산재 발생 시 처리 방식에 대해 학교별로 비교해 본 결과는 아래 표와 같다. B대학교와 E대학교 소속 청소노동자들은 모두 산재보험으로 처리한다고 응답했다. D대학교의 경우 산재보험으로 처리한다는 응답이 상대적으로 많으나 공상처리와 자비처리에 대한 응답도 높은 편이다. C대학교의 경우 75%가 자비로 처리한다고 응답했으며, F대학교는 대부분 공상처리하고 일부 산재 처리하는 것으로 나타났다.

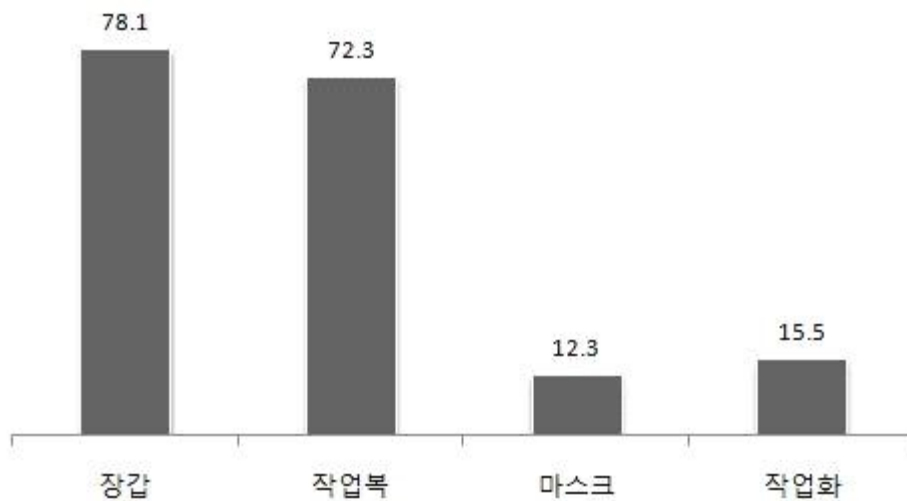
	산재보험	공상처리	자비처리	기타	전체
A대학교	30.8%	0.0%	0.0%	69.2%	100.0%
B대학교	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
C대학교	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	100.0%
D대학교	45.5%	27.3%	27.3%	0.0%	100.0%
E대학교	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
F대학교	14.3%	85.7%	0.0%	0.0%	100.0%
전체	54.5%	16.4%	10.9%	18.2%	100.0%

<표 22> 학교별 산재처리 방법 비교



제조업 현장과는 달리 청소노동을 하는 현장에서는 안전에 대한 인식이 높지 않다. 누구나 할 수 있는 일이고, 별다른 기계장치나 설비 없이 할 수 있으며, 철근이나 강판 등의 중량물건이 항상 있는 것도 아니기 때문이다. 그렇지만, 청소 노동은 생각보다 그렇게 쉬운 작업은 아니다. 가슴기 살균제 문제가 전사회적으로, 국제적으로 문제화되면서 시중에 판매중인 세제와 각종 탈취제 등에 대해서도 성분 분석이 필요하다는 문제제기가 되고 있다. 일단 청소노동자들은 성분을 알 수 없거나 독한 화학세제를 다량 사용한다. 화학세제로 인한 호흡기 질환, 어지러움, 두통 등을 예방하기 위해서는 그에 맞는 마스크 등의 보호구가 필요하다.

<그림 26> 안전도구 지급여부. 복수응답(%)



화상이나 습진 등을 예방하기 위해 습기나 약품이 차단되는 장갑도 지급돼야 하며, 세제와 물을 동시에 사용하기 때문에 미끄럼 방지용 신발도 있어야 한다. 그 외에도 학교라는 특성으로 인해 방학 중에 쏟아져 나오는 책이나 교재 등의 중량물건을 취급하기 때문에 이를 보완해 주는 장비도 있어야 한다. 그렇지만 현실은 조금 다르다. 안전도구 지급여부를 묻는 문항에서 응답자들은 장갑 78.1%, 작업복 72.3%(대부분 앞치마라고 답함), 마스크 12.3%, 작업화 15.5%라고 답했다.

“마스크도 지급 안 해준다. 고무장갑, 면장갑도 그 때 그 때 넉넉히 줘야 하는데 안준다. 결국 다 사비 털어서 개인이 사서 써요. 하다못해

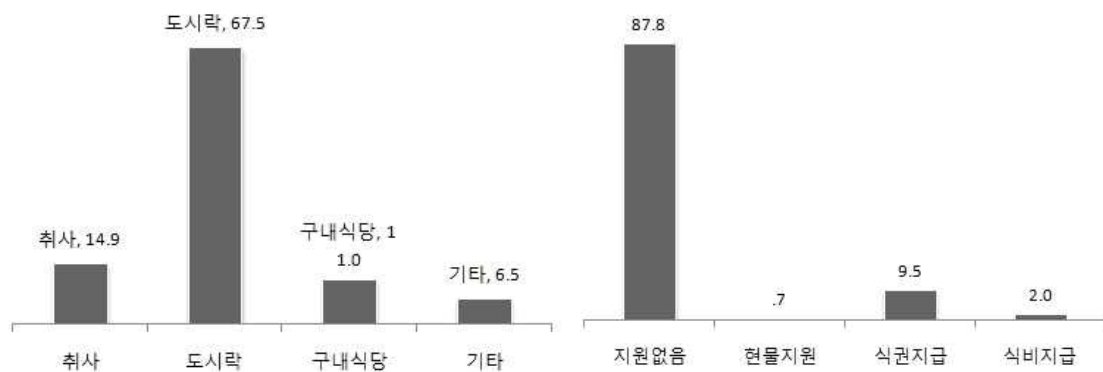
쓰레기 봉투 더 달라고 하면 많이 달라고 한다고 타박주고 잔소리를 들어요. 유리창이나 거울을 닦아야 하는 극세사 타월도 마찬가지로요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

5. 복리후생

1) 식사

청소노동자들이 출근하여 식사하는 횟수는 2회가 약 10%였으며, 주로 점심 1회를 하는 것으로 나타났다. 점심은 85.2%였다. 출근해 두 끼의 식사를 하는 경우는 대부분 경비직 남성 노동자들이었다.

식사방식은 도시락 67.5%, 취사 14.9%, 구내식당 11%, 기타가 6.5%로 도시락으로 식사를 해결하는 경우가 가장 많았다.



<그림 27> 식사방식(%)

<그림 28> 식사지원여부(%)

대학교 또는 용역업체로부터 식사지원을 받고 있는지 여부에 대한 응답으로 지원이 없다는 응답이 87.8%로 가장 많았다. 다음으로 식권을 지급받는다는 응답이 9.5%, 식비 일부를 보전받는다는 응답이 2%, 현물을 지원받는다는 응답이 0.7%였다. 청소 노동자 대부분 식사지원을 받지 못하고 있으며, 개인이 해결하고 있는 것이다.

식권을 지급하거나 식비 또는 현물 지원을 받는 경우 그 주체는 용역업체라고 응답했다. 도시락이나 취사로 식사를 하게 될 경우 식사 장소로는 휴게실이 86.1%, 기타가 13.9%의 분포를 보였다.

대학교에서 식사지원은 그렇게 어려운 문제가 아니다. 비록 용역업체의 직원이기는 하나 일반 제조업 등에서는 용역업체의 직원들에게도 사내 구내식당을 이용할 수 있도록 하고 있다. 일부 비용을 용역업체가 부담해야 하는 경우도 있으나 용역업체의 노동자들은 자유롭게 사내 구내식당을 이용하는 편이다. 대학교 역시 학내 구내식당이 있으며, 규모가 큰 대학교의 경우 여러 개의 구내식당을 운영하기도 한다. 본 실태조사에서는 학내 구내식당의 규모나 식사의 질 등에 대해서는 조사 대상은 아니었다. 규모나 식사의 질 등에서 심각한 문제가 없다면, 대학교 측이 학내에서 근무하는 노동자들에게 구내식당을 이용할 수 있도록 배려하는 것은 어려운 일이 아니라 보여 진다. 이는 청소 노동자들만의 요구나 기대는 아니다.

“청소노동자들에 대한 처우에서 개선되었으면 하는 것은 안전문제와 식사지원입니다. 식사는 지원되었으면 좋겠는데, 학교 직원이나 학생들도 자기 돈 내고 식사하는데 요구하기가 어렵죠.”[D대학교 관리자 “다”씨]

“식사만 지원돼도 훨씬 수월해요. 식사문제 만큼은 꼭 개선되었으면 좋겠어요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

2) 휴게실

청소 노동자들의 휴게실 문제는 이 사회가 청소노동에 대한 관심을 불러일으킨 주제였다. 휴게실이 없어 화장실 한 칸에서 식사를 해야 했던 청소 노동자들, 소위 ‘비가시적 노동’으로 불리 우는 사실상의 그림자 노동이란 점에서 보이지 않는 곳에 그들의 휴게실이 있다. 습하고 환기와 통풍도 안 되는 지하실이 대부분이다. 지상에 있다고 할지라

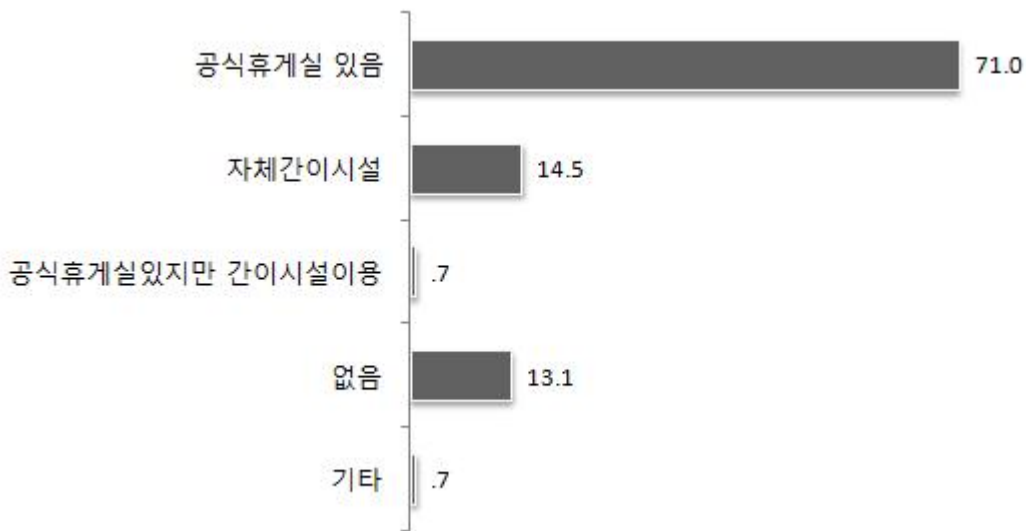
도 임시로 만들어져 냉난방 시설도 갖춰지지 않은 곳이 많다.

< 산업안전보건 기준에 관한 규칙 >

제 9 장 휴게시설 등
제 79 조(휴게시설)
① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다.(단서조항 생략)

<표 23> 산업안전보건 기준에 관한 규칙 중

근로기준법은 4시간 이상 노동을 하게 될 경우 30분, 8시간 이상인 경우 1시간의 휴게시간을 주도록 돼 있다. 또한 산업안전보건 기준에 관한 규칙에서는 노동자들에게 ‘신체적 피로’와 ‘정신적 스트레스’를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 제공하여야 한다고 규정하고 있다.

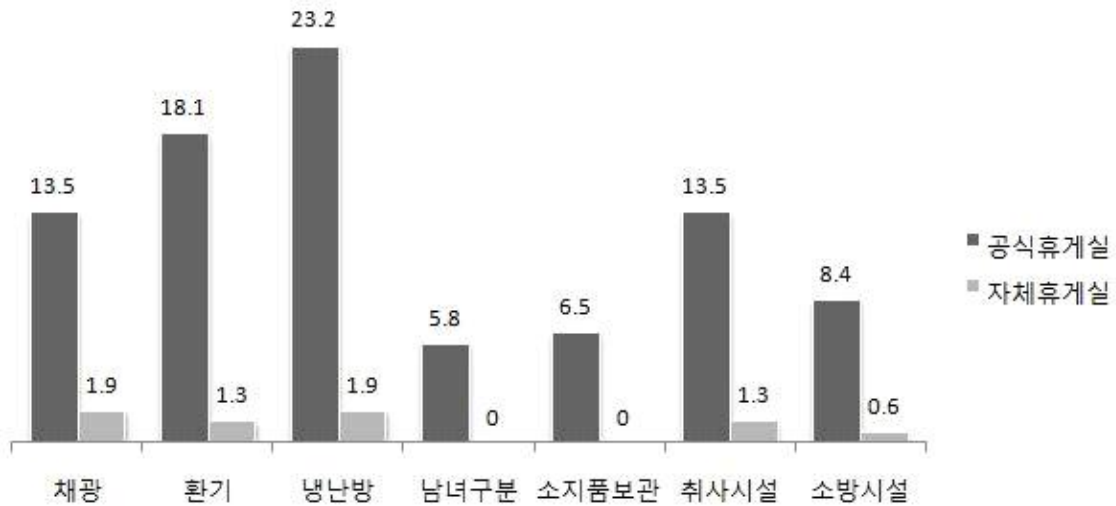


<그림 29> 휴게실 유무(%)

휴게시설 설치 여부에 대해 응답자들의 71%는 공식 휴게실이 있다고 응답했다. 14.5%는 자체간이시설을 휴게시설로 사용한다는 응답이었으며, 휴게시설이 없다는 응답도

13.1%에 달했다.

<그림 30> 휴게실 환경문제. 복수응답(%)



공식 휴게실이 있다는 응답 중 해당 휴게실의 환경에 대한 응답 결과는 위 그림과 같다. 냉난방(23.2%), 환기(18.1%), 채광/취사시설(13.5%), 소방시설(8.4%), 소지품보관 어려움(6.5%), 남녀구분(5.8%)의 순으로 응답했다. 공식휴게실이라 해도 휴식에 필요한 설비나 시설은 부족하다는 지적이다.

	채광	환기	냉난방	남녀구분	소지품보관	취사시설	소방시설
A대학교	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
B대학교	10.0	20.0	90.0	0.0	10.0	10.0	0.0
D대학교	66.7	66.7	53.3	40.0	40.0	26.7	26.7
E대학교	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0	85.7	85.7
F대학교	44.4	61.1	100.0	16.7	16.7	44.4	16.7

<표 24> 학교별 공식휴게실의 환경문제. 복수응답(%)

청소노동자들의 휴게실 문제는 일부 노동시민사회 단체와 청소노동자들의 공동노력으로 개선되는 경우가 일부 있었다. 또한 서울시의 환경미화 업무에 종사하는 노동자들의 휴게시설 가이드라인의 발표는 청소 노동자들의 휴게실 문제가 알려지면서 만들어졌다.

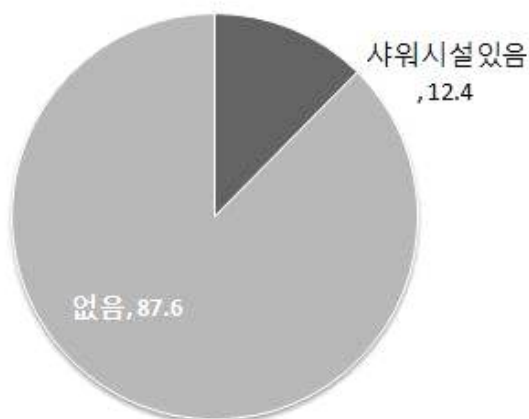
청소노동자들의 휴게실 문제에 대한 사회적 공분이 일자 대학교들은 휴게실 환경개선 사업을 진행하기도 했다. 본 실태조사 대상자들이 근무중인 D대학교 역시 학교측이 나서 휴게실을 설치한 사례다.[관리자 면접조사 과정에서 확인].

그렇지만 본 실태조사를 진행했던 2016년 11월 현재까지도 대부분의 휴게실들은 설치돼 있지 않거나 개선이 필요했다. 공식휴게실 이어도 갖춰진 설비가 부족하다 보니 청소 노동자들이 직접 휴게실을 정비하기도 한다.

“휴게 공간은 확보돼 있어요. 그런데 공간 말고는 거의 아무것도 없었어요. 비품이나 냉장고도 우리가 얻어서 가져다 놓고, 여기 까는 장판도 우리가 사서 한 거예요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

“식당 안쪽에 휴게실이 있어요. 약간 좁은 느낌은 있지만, 그냥 그냥 쓸 만해요. 여기는 다행히 온돌 판넬이 있어요. 에어컨은 오래된 게 하나 있구요. 겨울에는 우풍이 너무 세서 힘들어요. 아주 오래된 텔레비전 하나 있고. 그나마 여긴 환기가 되는 편이고 채광도 나쁘지는 않아요.”

3) 샤워시설



<그림 31> 샤워시설 유무(%)

휴게실 다음으로 문제가 되는 것이 샤워시설이다. 그림에서 보는 바와 같이 응답자들 중 샤워시설이 있다는 응답은 12.4%에 불과했다. 87.6%는 샤워시설이 없는 곳에서 일한다.

앞에서 청소노동자들의 증언에서도 드러나듯이 맡고 있는 청소 범위가 많거나 넓어 정해진 시간 내에도 그 일을 다 할 수 없

는 경우가 많다. 또한 일을 마치자마자 퇴근버스를 이용할 수밖에 없는 상태에서 간신히 옷만 갈아입고 퇴근하기 바쁘다. 이런 사정들과 함께 사용자들의 샤워시설까지 무슨 필요가 있느냐는 인식 또한 영향을 미친다.

<표 25> 산업안전보건법 및 동 법 시행령 / 규칙일부

<p>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)</p> <p>① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업</p> <p>2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업</p> <p>.....중간 생략</p> <p>⑨ 사업을 타인에게 도급하는 자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 수급인이 고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준을 준수할 수 있도록 수급인에게 위생시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신의 위생시설을 수급인의 근로자가 이용할 수 있도록 하는 등 적절한 협조를 하여야 한다.</p> <p>시행규칙 제30조의5(위생시설의 설치 등 협조)</p> <p>법 제29조 제8항에서 "고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준"이란 다음 각 호의 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기준을 말한다.</p> <p>1. 휴게시설</p> <p>2. 세면·목욕시설</p> <p>3. 세탁시설</p> <p>4. 탈의시설</p> <p>5. 수면시설</p> <p>산업안전 보건기준에 관한 규칙 제79조의2(세척시설 등)</p>

사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

1. 환경미화 업무
2. 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무
3. 폐기물·재활용품의 선별·처리 업무
4. 그 밖에 미생물로 인하여 신체 또는 피복이 오염될 우려가 있는 업무

[본조신설 2012.3.5.]

산업안전보건법에 의하면, 사업의 일부를 도급하는 경우 수급인이 고용노동부 령이 정하는 위생시설에 관한 기준을 준수할 수 있도록 시설을 설치할 수 있는 장소나 수급인의 시설을 이용할 수 있도록 협조해야 한다. 여기서 위생시설이라 함은 휴게시설, 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의시설, 수면시설을 포함한다.

아울러 환경미화 업무, 음식물쓰레기·분뇨 등 오물의 수거·처리 업무 등에 상시적으로 노동자를 고용하는 경우 노동자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어야 한다.

법이 이 같은 사항들을 의무로써 규정한 이유는 노동자들의 건강권을 보호하고 인간답게 일할 권리를 실현하는 최소한의 강제라 할 수 있다. 그러나 살펴본 바 대로 본 실태조사 대학교 청소 노동자들의 87.6%의 노동자들은 샤워시설이 없는 곳에서 일한다. 상황이 이렇다 보니 샤워실이 없어 교내 화장실에서 샤워를 하거나 대부분 집에서 샤워를 한다.

6. 노동인권

청소노동이라는 직업에 대한 사회적 편견과 인식, 여성, 고령, 상대적으로 저학력 노동자라는 이유로 청소노동자들은 크고 작은 인권침해를 당한다. 이러한 상황은 이미 언론

보도 등을 통해 세상에 많이 알려져 있다.

중앙대 '인권침해' 청소노동자계약서가 일반적?

서울지역 4개 대학 청소용역계약서 살펴보니... '콧노래 금지' 등 조항 없어

14.01.10 12:05 | 최종 업데이트 14.01.10 12:09 | 이주영(imjuice) ▾

f 좋아요 14 + 크게 - 작게 인쇄 URL줄이기 ☆ 스크랩

f 14 t g+ ↻

좋은기사원고료주기 4 댓글달기

- 1) 각종 행사 및 비상시 근무자 동원에 있어서 적극적으로 협조한다.
- 2) 작업 도중 잡담이나 콧노래, 고성음 참가야 하며, 휴식 시 도박행위를 금지하며 사 무실 의자 및 쇼파 등에 앉아 쉬지 않도록 한다.
- 3) 작업시간 중 교내에서 외부인사와 면담을 일절 삼가도록 한다.
- 4) 청소작업에 소요되는 전력이나 물수는 목적 외 사용을 일절 금하며 절전과 절수에 각별히 협조하여야 한다.

▲ 중앙대의 용역업체가 맺은 도급계약서에는 '콧노래 금지, 앉아서 말 것' 등의 인권침해적 내용이 들어있어 논란이 예상된다.

© 민주당을지르위원회

관련사진보기

뉴스 사회

“이사장 집 청소에 성희롱까지” 광운대 청소노동자 항의 농성 돌입

“부당한 상납노동과 인권침해 중단하라” 요구

이용재 기자 | move2move@unn.net

승인 2013.12.05 17:48:08

[한국대학신문 이용재 기자] 광운대 청소노동자 등으로 구성된 민주노총 공공운수노조 서경지부 광운대분회 조합원 60여명이 5일 광운대 본관 총장실에서 항의 농성에 돌입했다.

노조는 이날 자료를 통해 “광운대와 청소용역업체인 거산건설이 그동안 이사장과 그의 자녀 집 청소를 시키는 것은 물론 은행과 도로리까지 주워다 상납하게 했다”며 “이에 대해 학교측에 수차례 해명과 재발방지를 요구했으나 용역업체에만 책임을 떠넘기는 등 무책임한 처사로 일관해왔다”며 농성 이유를 설명했다.

또한 용역업체 소장이 여성 노동자에게 ‘엉덩이에 주사를 놓아 달라’며 성희롱하고, 자녀 상을 달한 청소노동자가 출근 후 상을 치른 것을 두고는 “짤릴까봐 그랬나”며 비아냥거리는 등 일상적으로 반인권적 행태가 자행돼왔다고 주장했다.

노조는 6일 오전 11시 광운대 본관 앞에서 기자회견을 열고 청소노동자들의 상납노동과 인권침해에 관한 사례를 공개할 예정이다.

본 실태조사에서는 노동인권 관련 사항에 많은 노동자들이 응답하지 않았다. 이런 제한적 상황을 전제하고 결과를 살펴보면, 부당한 경험을 당한 적이 있다는 응답 중 정해

진 청소 업무 이외의 업무지시 16.8%, 차별대우 5.8%, 폭언폭행 1.3%, 멸시와 조롱 0.6% 등으로 나타났다. 앞에서 사례로 언급한 근로계약서에는 정확한 업무범위가 명시돼 있지 않고, 관리자의 지시·명령에 따르도록 돼 있다. 그러다 보니 청소 업무 이외의 일들을 부당하게 지시하는 경우가 발생하는데 건물 내부를 청소하는 노동자들에게 외곽의 낙엽 쓸기나, 잔디밭 풀 뽑기를 지시하는 경우가 대표적이다. 또한 청소 노동자들에 대한 인권침해 논란이 거세게 일자 외부로 실상이 알려지지 않도록 노동자들을 단속하는 경우도 많다.

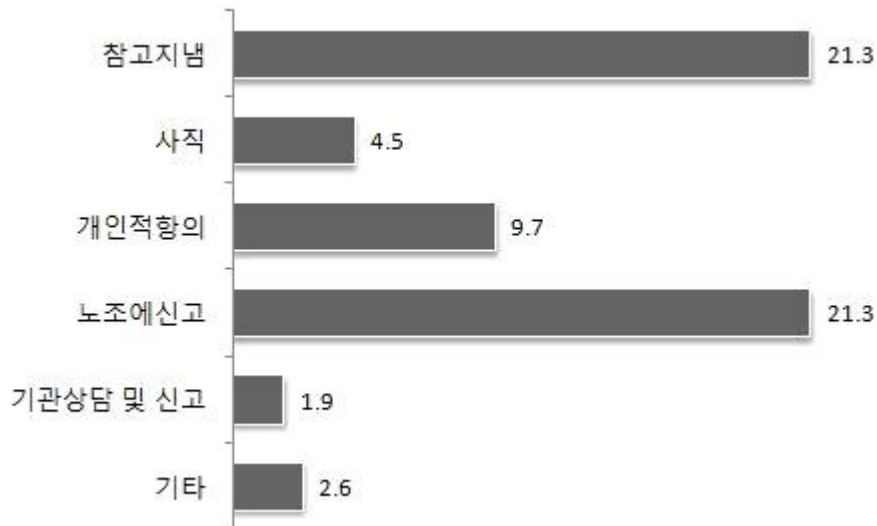
“관리소장이 몇 사람을 해고했다는 이야기들을 들은 적이 있어요. 나는 나이가 많아 그런 적이 없는데 소장이 인격모독적인 발언을 하는 걸 봤어. 그리고 뒤에서 사람들 욕을 하면서 다니기도 하고. 나쁜 사람이라고 생각해. 안 봤으면 좋겠어.”[본 실태조사 면접조사자 J씨]

“소장이 자기가 좋아하는 사람에게는 일을 시키지도 않는다. 대청소에서도 열외시켜 줘요. 그런데 그들의 눈 밖에 나면 엄청 괴롭힘 당하고, 결국 퇴사해야 하는 거야. 불만을 이야기하면 사람들 다 있는데서 그만두라고 큰 소리로 면박을 주고, 말 잘 못했다가는 하루 아침에 그만 두는 거지. 그래서 여기는 다 들 입조심 하고 있어. 어디 가서 이야기하려고 해도 회사 전화번호를 알거나 하나 아무 것도 못하고. 차별이 심각해. 힘들고 어려운 일 하는 사람들만 하고 일 하나도 안해도 소장 마음에 들면 월급 그대로 가져가고.”[본 실태조사 면접조사자 k씨]

“억울하고 분한 감정이 있어요. 좀 바뀌어야 한다고 생각해요. 청소한다고 깔보는 사람들 인격 자체가 문제야.”[본 실태조사 면접조사자 L씨]

위와 같은 부당한 경험의 가해자로는 용역회사 관리자 23.2% 나머지는 동료직원 8.4%, 원청관리자 0.6%, 기타 3.2%의 순으로 응답했다. 위의 면접조사자들의 증언처럼 용역 업체를 대리하여 현장을 관리감독하는 현장관리자에 의해 부당한 일들이 벌어진다.

위와 같이 부당한 처우가 발생할 경우 어떻게 대응하는가라는 질문에 응답자들 중 참고 지낸다는 응답이 21.3%, 노조에 신고한다는 응답이 21.3%로 나왔다. 노동조합이 있는 사업장이 있으므로 참고 지낸다는 응답 대부분은 노동조합이 없는 사업장 노동자들의 응답이라 할 수 있다. 이어서 개인적으로 항의한다가 9.7%, 사직한다는 응답도 4.5%에 달했다. 노동부나 관련 기관에 신고한다는 응답은 1.9%에 불과했다.



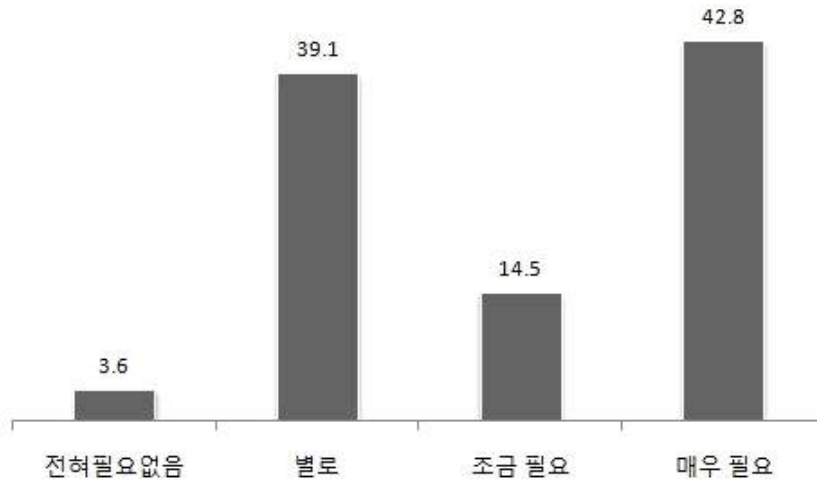
<그림 34> 부당한 경험을 당할 경우 대처방법. 복수응답(%)

7. 노동조합 필요성에 대한 인식

2016년 4월 고용노동부가 발표한 「고용형태별 근로실태조사」에 따르면 노동조합 가입률은 전체 노동자 9.5%이며, 이 중 정규직이 12.2%, 비정규직이 1.5%였다. 앞서 언급한 수준과 거의 동일하다.

본 실태조사에서는 노동조합이 있다는 응답이 36.8%, 노동조합이 없다는 응답이 52.9%, 무응답 10.3%로 집계됐다. 노동조합의 필요성에 대해서는 42.8%가 매우 필요하다고 응답했으며, 14.5%는 조금 필요하다. 나머지는 필요하지 않다는 응답이었다.

<그림 35> 노조의 필요성(%)



노동조합에 대한 인식은 당연할 수 있지만, 관리자와 청소노동자들간에 상당한 차이가 있다. 그러나 법·제도적인 권리보호 장치 부족, 용역업체의 전횡, 편견과 무시 등의 처지에 놓인 청소노동자들을 실질적으로 보호할 수 있는 것은 현재로선 노동조합 외에는 별로 없다.

“노동조합은 실질적인 도움이 될 수 없어요. 고용의 위협을 받을 수도 있어서 반대한다.”[F대학교 관리자 “가”씨]

“노조에 대한 부분은 솔직히 부정적이다. 회사가 있어야 근로자도 있다. 현실을 반영해야 하지 않나. 임금이나 요구가 올라가면 학교도 어려워 질꺼고, 고령근로자들의 피해도 우려된다. 불이익을 받을 수도 있어서 부정적이다.”[D대학교 관리자 “다”씨]

“(청소노동자 노동조합에 대해) 들어보긴 했는데 접근 자체가 어려워요. 일단 말조심, 입조심을 매일 조회 때마다 소장이 지시하고 강조하고 있어요. 노조를 만들 수 있었던 동료도 있었지만 지금은 그만됐으니 어렵지 않나 생각해요. 그런데 있으면 좋을 것 같아요. 정말 여기는 필요해요. 그렇지만 여기는 모여서 하긴 어려워요. 말이 새어나가서 누구도 믿지 못하거든요.”[본 실태조사 면접조사자 K씨]

IV. 심층면접조사 결과(질적조사)

1. 사례자 기초현황

1) 소속 및 근속년수

구분	사례	대학	근속년수
1	K	F 대학교	3년
2	J	C 대학교	6년 6개월
3	L	F 대학교	-
4	S	B 대학교	4년
5	P	A 대학교	6년
6	W	E 대학교	1년
7	H	E 대학교	3년
8	N	E 대학교	20년

<표 26> 심층면접 사례자 기초현황

2) 일하게 된 동기와 직장생활 지속 여부

○ 일하게 된 주요 동기와 목적

사례자 대부분 생계목적으로 청소노동을 한다고 응답했다. 더불어 다른 직업에 비해 시간적인 여유가 있어 일한다는 응답도 있었다.

여기서 제일 오래되었어요. 2010년 알바로 처음 일하게 되었고 생계에 조금 보탬이 될까하고 시작했죠. 아저씨는 정년 끝나고 경비일을 하고 있어요.(사례자 J)

마트 공판장에서 일하다가 시간이 좋아서 여기에서 일하게 되었어요. 매장은 일요

일도 출근해야 하고 해서 옮긴 거예요. 국경일도 쉬고 해서요. 그래서 일하게 되었어요.(사례자 S)

○ 직장생활 계속 여부

심층면접 사례자 중 1명을 제외한 대부분은 계속적으로 일을 해 왔다고 응답했다. 이전 직장의 경우 청소 노동과 무관한 경우가 상대적으로 많았다.

계속 일을 해 왔어요. 남편이 정년하고 일자리가 없어서 지금까지도 계속 일을 하고 있고요. 여행사도 다녔고, 산후도우미도 해 봤어요.(사례자 K)

첫 직장은 중학교 급식 2년 했고 두 번째 직장으로 유치원식당에 있었어요. 여기가 세 번째 직장이야. 중학교와 유치원은 한 2년씩 했고 여기서는 6년 반 정도 했어. 건강 때문에 중간에 쉴 수밖에 없었던 한데 계속 일한거나 마찬가지예요.(사례자 J)

전에는 회사 다녔어요. 격주로 쉬는데 다녔어요. 한 10년 다녔어요. 주로 애들 학교 보내고 애들 오는 시간에 퇴근할 수 있는 곳에 다녔어요. 그때 너무 심심하고 우울증도 오려고 해서 같이 다녔어요. 아는 사람이 소개 해 줘서 같이 다녔어요.... 거기 그만두고 2~3년 정도 놀았어요. 친구들과하고 몰려다니니 돈도 많이 쓰고 해서 마침 마트에서 일 좀 해 달라고 해서 많이는 못하고 한 3시간정도만 하겠다고 해서 했어요. 한 4년 정도 했어요. 한번 들어가면 오래 있어요. 그리고 이 일을 하게 된거예요.(사례자 S)

삼성(탕정)에서 6년 정도 일하다가 연령제한으로 나와서 용역(공사장 청소)으로 일하다가 E대에 들어왔어요.(사례자 W)

충북 옥천에서 베 짜는 공장에 다녔어요. 그 베 말고 벽지에 들어가는. 벽지공장에서 일했어요. 한 3년 정도 일했지요. 그러다 온양으로 이사 오는 바람에 그만뒀지. 그리고 지인소개로 여기 들어 온 거예요.(사례자 N)

2. 고용형태와 고용불안

1) 근로계약서 작성 여부

심층면접 사례자 모두 근로계약서를 작성한다고 응답했다. 그렇지만 근로계약서에 명시된 구체적인 내용(노동조건, 임금, 휴가휴일에 관한 사항 등)을 확인하기는 어렵다. 근로계약서를 형식적으로 작성하는 경우가 대부분이기 때문이다.

작성은 하였는데, 갖다 주고 싸인 하라고 하여 싸인 했어요. 어떤 내용인지 확인할 수 있는 시간이 없었어요. 말로는 다 읽어보라고 하는데 일 때문에 그럴 시간이 어디 있겠어요.(사례자 J)

작성했어. 보고 싸인 하긴 했죠. 내용이 많아서 대충 읽어보고 한 거야.(사례자 W)

근로계약서 작성 했어요. 읽어보기는 하는데 잘 몰라요.(사례자 H)

근로계약서는 작성해서 냈어요. 잘 몰라요. 그냥 써서 내라고 하니까 이름 쓰고 싸인해서 내는 거예요. 근로계약서 안가지고 있어요.(사례자 N)

많은 용역업체에서는 근로계약서를 형식적으로 작성하고 있다. 대부분의 청소노동자들 역시도 의례 형식적으로 서명하는 경우가 많다. 청소노동이라는 점, 최저임금을 받는다는 점 등 때문에 근로계약서 내용에 별다른 문제가 없을 것이라는 기대도 한다. 그렇지만, 실제로 근로계약서에는 노동자들에게 불리한 조항들도 있다.

근로계약서 3번 정도 수정했어요. 왜냐하면 국공휴일 쉬는 것을 우리 연차로 대체한다 이렇게 되어 있는 거예요. 글씨가 너무 작게 쓰여 있으니까 엄마들이 모르고 싸인 한거예요. 작년엔. 3가지의 문제가 있어서 3번 정도 수정해가지고 싸인 했어요 이번엔(사례자 S)

처음에 왔는데 근로계약서가 우리가 7시에 출근해서 5시에 퇴근하잖아요. 근로계약

서에 는 (다르게) 체크해서 쓰라고 가지고 왔더라고요. 다른 사람은 그렇게 하라고 하니까 그렇게 해서 쓰더라고요. 저는 근로시간을 아침 7시부터 17시까지로 써서 냈어요. 근데 사무실에서 (근로계약서)잘 못 썼다고 고쳐 쓰라고 과장이 가지고 왔더라고요. 저는 못 고쳐 쓴다. 저는 출근하는 시간부터 퇴근하는 시간을 쓰는 거지. 그냥 냈어요. 자기내들이 고쳐서 썼는지 어쨌는지는 모르겠어요. 아마 자기내들이 고쳐서 노동부에 냈을 거 같아요. 작년에도 우리가 점심시간이 12시부터 1시까지잖아요. 근데 11시부터 1시까지 돼 있더라고요. 그래서 그것을 수정해서(12시부터 1시까지) 냈어요. 그래서 사무실 측에 건의를 했어요. 이거 잘못되었다 고쳐 달라 했더니, 그거 별 상관없다고 하더라고요. 그래서 제가 이거 그냥 넘어갈 수는 없다. 이걸 자세히 잡고 넘어가야지. 근로계약서를 사무실 측에 요구해서 가지고 와서 썼어요.(사례자 P)

형식적으로 근로계약서가 작성되기 때문에 노동자들은 그 내용을 상세히 파악하기 어렵다. 또한 업체나 관리자가 시키는 대로 따르기도 한다. 위 두 사례자의 경우 근로계약서의 내용에 불합리한 내용이 있어 직접 시정요구를 하고 새로이 근로계약서를 작성했다. 두 사업장 모두 노동조합이 결성돼 있는 사업장이었다.

2) 업무상 지휘감독권

업무 명령 및 지시는 주로 용역업체에서 한다고 응답했다. 그러나 용역업체가 직접 현장에 나와 업무를 지시명령하는 것은 아니다. 주로 현장 관리소장을 세운다. 해당 대학교의 청소, 경비, 시설, 식당 등이 하나의 용역업체와 계약이 되어 있을 경우 청소노동자들은 경비노동자나 시설관리 노동자 등으로부터 지시를 받기도 한다.

사례자들은 이들 현장에서 업무를 지휘감독하는 관리소장 등에게 부당한 대우를 받는 경우가 많다. 주로 폭력적인 언사, 업무상 차별, 과도한 지시 등에 의한 경우가 많았는데 이로 인한 불만은 상당하다.

소장이 70살이다. 불만을 이야기하면 사람들 앞에서 그만두라고 큰 소리로 면박을

줘서 최근에 그만둔 사람도 있다. 말 한 번 잘못 했다가는 하루아침에 그만 되야 한다. 그래서 여기는 다들 입조심한다. 지난번 조사 때는 뭐가 문제였는지 심지어 소장이 온지 3일 밖에 안됐다고 얘기하라고 지시까지 했다더라. 여기가 그런 곳이다. 도대체 이 회사는 소장이 저런 나쁜 행태를 하고 있는 걸 알고나 있는지 답답하다. 이야기 하고 싶어도 전화번호도 없고 그래서 알리 수도 없거니와 알리면 누가 그렸는지 알고 소장 귀에 들어 갈 까봐 아무 말도 못한다.(사례자 K)

3) 고용불안

용역근로자 보호지침이 있다고 하지만 현장의 노동자들은 여전히 고용불안을 느끼며 일한다. 1년 주기로 갱신되는 근로계약뿐만 아니라 업체변경 역시 상당한 고용불안 요소다. 앞서 언급되었던 근로계약서 사례에서 업체 측에서는 원칙적으로 반복 갱신계약을 차단하고 있다. 이 상태에서 현장 관리감독권이 있는 관리소장의 권한이 커진다.

늘 느낀다. 실업급여를 받을 수 있다면 그만 둘 생각도 했어요. 업체가 바뀔 때마다 불안해요. 생계비의 반 정도를 책임지고 있는데 업체가 바뀌어서 찢리면 걱정이 다.(사례자 J)

1년에 한번씩 했는데요. 수의계약을 1년에 한 번씩 했다가 이 사람들이 3년씩하는 거예요. 1년씩 하는 것과 3년하는게 장단점이 있더라고요. 매년 하는 것 보다는 좀 나아졌어요(사례자 S)

항시 느껴요. 언제 어디서 해고당할지 모르니까. 소장 맘이니까 그래서 안 찢리려고 최선을 다해 일하는 거죠(사례자 W)

그런 거야 어떻게 될지 모르지요. 갑자기 그만두라고 할 수도 있으니까요. 눈 밖에 나거나하면.(사례자 H)

노동조합에 가입한 노동자들은 일상적인 고용불안을 해소하기 위해 직접고용에 대한 고민도 하고 있다.

(고용불안이 늘 있으니) 그래서 이번에 직접고용을 하라고 요구하려고 하는데 얼마나 따라 줄지를 몰라서 고민 중에 있어요. (사례자 P)

3. 노동조건

1) 업무량

심층면접 사례자들의 정확한 업무량을 측정하기는 어렵다. 또한 해당 업무가 1인이 감당할 수 있는 업무인지도 알 수 없다. 그러나 하루 일과를 살펴보면, 일주일 동안 매일 매일 해야 하는 일들과 함께 비정기적으로 수행해야 하는 업무도 있다.

나 같은 경우는 7시에 출근해서 10시까지의 쉴 틈이 없어요. 제가 일하는 곳이 강의실이 많은 곳이라 정말 정신이 없다.(사례자 K)

2개조로 운영해요. 6시 출근 9시 출근. 공식적으로는 6시 출근인데 5시 40분정도에 나와서 준비를 해요. 6시부터 8시30분까지 아침준비배식을 하고 청소를 한 다음 30분 정도 쉬죠. 그리고 10시부터 점심준비에 들어가서 14시 까지 배식과 청소를 하고 15시에 퇴근해요.(사례자 J)

저는 집에서 5시반에 일어나요. 잠이 없어요. 6시50분쯤 나와요. 출근하면 제가 일하는 자리 쓰레기 먼저 걸어서 내놓고 그리고 사무실로 가요. 저희가 또 행정실 청소하는 곳이 있어요. 행정실가서 청소를 하고 월, 목요일은 여기 제자리 국제관 사무실이 있어요. 거기를 들어가서 해줘요. 쓰레기를 걷고 해줘요 일주일에 두 번씩 들어가요. 그런 다음 조금 쉬었다가 다시 2층으로 3층으로 2개 층씩 하고 있어요.... 점심 먹고 나서 1시반에 또 올라와서 지저분한데 없나 보고 일 하죠. 2시정도 되면 계단 닦고 3시정도 되면 또 쓰레기 걸어요, 강의실 한번 살펴보고 그리고 또 쓰레기 걸어서 30분정도에 내놔요. 버리고 오면 조금 또 쉬곤 해요. 쉬고 강의실 한 바퀴 돌고 한 4시정도 되서 화장실 확인하고 체크를 해요. 5시 되면 퇴근해요.(사례자 S)

아침 7시 40분에 나와요. 8시 30분부터 강의실 청소하고 4층, 6층, 7층(강사실 3개, 강의실 15개정도)를 청소하죠. 12시부터 13까지 점심식사를 마치고 또 일하고 17시 30분에 퇴근해요.(사례자 W)

아침 07:13분에 집에서 나와요. 여기서 08:30분에 일 시작하죠. 집에서 나와서 차 타고 여기까지 오면 거의 그 시간이 되요. 저는 1층 청소해요. 그리고 점심시간은 12시부터 13시까지고요. 점심먹고 오후에도 화장실 털고, 닦고 청소해야 해요. 오전에는 사무실, 연구실, 교수님 방도 청소해야 해요. 1층. 그리고 17:30분에 퇴근해요. 별도로 중간에 쉬는 시간은 없고 알아서 쉬어요. 직원들 오기 전에 일찍 와서 청소하면 좋은데 그래도 어떻게 혀. 앉아 있는 사람은 나중에 하고 조금 이렇게 왔다 갔다 할 때 하고 그렇게 해요.(사례자 N)

2) 초과근무 여부

토요일 오전 2시간~ 3시간 근무를 제외하면 공식적인 평일 초과근무는 없었다. 그렇지만, 청소노동의 특수성으로 인한 자발적인 초과근무는 일상처럼 이뤄진다. 우선 업무량이 너무 많아서 공식 출근시간 이전에 출근하는 경우다. 두 번째로는 “청소노동=유령노동”이라는 점에서 시설 이용자들이 출근하거나 등교하기 전 업무 일부를 완료해야 하는 경우가 있다. 세 번째로는 시설이용자들이 없을 때가 청소하기에 수월하기 때문이다. 그렇지만 이 모든 경우에 초과노동수당이 지급되지는 않는다.

일하던 동료가 근로계약서에 사인한 시간에 출근하면 제 시간에 일을 마무리 할 수 없다고 소장한테 얘기를 하자 “일찍 오지 말아라”라고 이야기하더라. 그러면 어떻게 하느냐?라고 하니 ‘그만 뒤야지!’라고 얘기했다. 결국 나 같은 경우는 소장 모르게 일찍 혼자 나와서 일한다. 그래야 제 시간에 일을 맞출 수 있고, 제 시간에 일을 못 맞추면 퇴근버스를 탈 수 없기 때문이다.(사례자 K)

출근시간보다 약 20분 정도 일찍 출근해요. 강요하는 건 아니에요. 옷 갈아입고 준비작업을 하죠. 1년에 한 두 번 학교에 행사가 있을 때 1~2시간 정도 더 일을 하는데 별도의 수당은 없어요.(사례자 J)

그러니까 일찍 온 사람들은 더 쉬어요. 여기 학교는 왜 그러냐면 요. 학생들 오기 전에 미리 화장실 다 해 놓으냐고 일찍 와서 해요....초과근로 수당이나 그런 건 없어요. 학교에서 요구하는 건 아니에요. 청소 끝났다고 일찍 갈 수 있는 건 아니고 학교에서는 수업이 늦게까지 있으니까 5시까지 있어 주기를 바래요.(사례자 S)

출근하시기 전에 들 청소를 해 놓으려고 아줌마들이 아침서부터 자발적으로 나와서 한다고 하더라구요. 나 편하게 하려고 사무실에 사람들 오기 전에 일찍 와서 하려고 하는 거죠. 사무실 사람들이 있으면 청소하기가 나쁘잖아요. 그래서 일찍 와서 하는 거예요. 사무실 직원들도 자기들 온 다음에 (청소하러)들어오는 거 싫어하더라고요. 서로가 불편한 거죠.(사례자 P)

일부 학교에서는 학교 행사가 있을 경우 초과노동을 하게되는데 이 경우에는 초과근무 수당을 준다고 응답했다.

통근이 대중교통이라 썸 일찍와요. 체육대회나 학교행사할 때 뒤처리 할 때(6시~10시까지) 수당 1.5배 받아요(사례자 W)

축제 때 출근하라고 하면 출근해요. 이때는 수당 줘요. (사례자 H, 사례자 N)

3) 휴일 및 휴가

구분	사례자	연차휴가		경조 휴가	병가	휴가(산재포함) 시 대체인력		
		휴가	수당			회사책임	자부담	동료
1	K	○	×	결근	-	-	-	-
2	J	×	○(전액)	×	△(기준모호)	-	8만원	-
3	S	○	×	-	○(진단서 필)	-	-	○
4	P	○	×	-	결근	-	-	○
5	W	○	×	△	-	-	-	-
6	H	○	×	○	-	-	-	○
7	N	○	×	-	-	-	-	-

<표 27> 심층면접 사례자들의 각종 휴가 여부

전에는 6개월 이상 일하면 연차휴가 5일 줬어요. 여기는 연차휴가 3일 준다고만 들었지 정확히는 몰라요. 병가는 한 번 도 쓴 적이 없고, 경조휴가는 소장에게 이야기하고 근무시간에서 빼요.(사례자 K)

제일문제예요. 연차를 못쓰고 강제로 연차수당을 지급해요.(급여명세서에 6만5천) 그래서 일이 생기거나 몸이 아프면 8만원 주고 대타를 써야하는데 연차는 6만5천 이고 대타비는 8만원이라 너무 억울한 거죠. 병가는 있지만 제멋대로예요. 어느 때는 주고 어느 때는 안주고. 경조휴가는 없어요.(사례자 J)

병가는 그런 게 없었는데, 그게 되요. 진단서만 있으면 병가 처리 되요. 그리고 산재처리 됐어요. 연차는 자유롭게 써요. 그런데 돈으로 준다면 안 쓰지.(사례자 S)

아니요. 나이들 먹다보니, 생리휴가는 없고 연차가 1년에 15개가 있잖아요. 그것도 수당 주는 것도 아니고, 의무적으로 놀아요. 내가 무슨 일이 있을 때 휴가 내가 지고 쓰곤하죠. 안 놀면 돈으로 안주니까 다 노는 거죠. 휴가자가 있거나 몇일씩 못 나오거나 1달을 안 나와도 사람은 더 안줘요. 병가는 임금 다 까죠. 학교에서는 다 나오는 데 우리는 안주는 거죠, 나머지 사람들을 주느냐 그것도 아니잖아요. 없어도 그 일을 다 해나가야 하니까 너무 힘들어요. 다른데 청소하는 아줌마가 몇 달째 안나와요. 그런데 사직서를 내지 않았다는 이유로 사람을 안주고 있어요. 현재까지 6개월 됐어요. 일하다 다친 사람이예요.(사례자 P)

연차는 있고, 병가는 없어요. 경조사휴가는 있는 것으로 알고 있는데. 정확히는 모르겠어요. 휴가는 자유롭게 써요.(사례자 W)

1년에 15개 주는데 안쓰면 돈으로 안 주고 그러니까 다 쓰지요. 경조 휴가도 있지요. 상을 당하거나 결혼하면 1일을 쉬게 해 주 던가 그럴꺼예요. 일 안해도 월급줘요. 빠진 다고해서 사람 채워주고 그러지는 않아요. 한사람이 휴가라도 나머지 사람이 다 해야 해요. 산재처리해도 사람 안줘. 그전에 까지고 해가지고 산재 했는데 사람안주고 그냥 했다고 들었어. 자세한 건 잘 모르겠어요.(사례자 H)

네 1년에 15개의 휴가가 있어요. 연차는 쓰고 싶을 때는 써요. 경조휴가는 정확히

잘 모르겠는데 아마 있을 꺼예요. 연차는 안쓰면 돈으로 안주니까 다 쓰지요.(사례자 N)

4. 임금

1) 임금의 구성과 사용처

앞의 양적조사 결과에서와 같이 임금은 대부분 기본급과 연차수당으로 구성돼 있다. 일부에서는 연차수당이 기본급 내에 포함돼 있기도 하며, 1곳은 상여금 200%를 지급하고 있지만 만 58세 미만으로 지급대상을 한정하고 있었다.

구분	사례자	임금의 사용처
1	K	생활비
2	J	생활비 일부(병원비, 관리비, 카드비)
3	S	손자용돈, 사고 등(생활비 외 지출)
4	P	생활비 일부(버스비, 식사비, 용돈 등)
5	W	생활비 일부(보험료, 관리비)
6	H	생활비 일부
7	N	생활비 일부

<표 28> 심층면접 사례자들의 임금 사용처

받는 임금은 생활비 일부를 보조하는 정도다. 심층면접 사례자 중 1명을 제외한 모두가 임금을 생활비로 사용한다고 응답했다. 그러나 생활비 전체를 충당하기엔 턱없이 모자란다.

얼마 도움도 안 돼요. 버스비 써야지 점심도 싸와야지, 반찬도 사서 가지고 와야지. 우리 용돈(옷, 화장품, 신발 등) 쓰는 정도예요. 생활비 다는 못 하죠 저축도 못 하죠. 부부가 사시는 분은 보탬이 되시는 거고, 혼자 사시는 분은 그거 쪼개고 쪼개서 쓰시는 거고요. 혼자 사시는 분이 많다보니 생활하시기가 많이 힘들죠. 가장 노릇하

시려면.(사례자 P)

많은 도움이 되지 못한다. 너무 적다. 보험료, 관리비 내면 없다.(사례자 W)

둘이 벌어도 쓸게 없어요. 물가는 계속 오르는데.(사례자 H)

나 혼자 버니께. 다 생활비로 쓰지요. 보험료 빼고, 버스비내고 뭐 남어?(사례자 N)

2) 퇴직금

노동조합이 설립돼 있는 경우 퇴직금 제도에 대해 상대적으로 정확히 알고 있는 반면, 다른 사례자들의 경우 상세한 내용을 알지 못했다. 근로기준법 상의 퇴직금제도가 근로자 퇴직급여 보장법으로 이관되면서 퇴직연금제가 도입되었고, 운용방법도 다양해졌다. 1년단위로 근로계약을 체결하는 경우에는 대부분 개인퇴직계좌를 개설하여 계약종료시점에 1년치 퇴직금을 입금하는 것이 관례다. 그러나 심층면접 사례자 대부분은 퇴직금에 대한 지급방법이나 운용방법 등에 대해 사용자로부터 충분한 설명을 듣지 못했다.

한 사례자의 경우에는 퇴직금을 퇴직연금(확정기여형)으로 전환했으나 확인결과 전환 이후 퇴직금이 적립되지 않았다고 했다.

퇴직금은 퇴직연금으로 되어있고, 확정기여형으로 되어 있어요. 그런데 문제가 있어요. 퇴직금이 적립이 안 되어 있네요. 노동부에서도 계속 이야기 하나 봐요. 그리고 은행에서도 이야기를 계속했는데 적립을 했는지 모르겠어요. 다시 한 번 확인해봐야겠어요. 자기들이 투자를 해놨는데 자금회전이 안되서 아직 못 넣고 있다고, 해결되면 한꺼번에 입금하겠다고 하더라고요. 그리고 퇴직하는 사람은 퇴직금을 지급해 주더라고요. 근데 우리가 적립이 안됐으니까. 거에 이자가 붙을 수 있잖아요. 만약에 우리가 기여형이면 우리가 투자를 해가지고 이득이 남으면. 그게 좋은 게 있고 나쁜 게 있더라고요. 남으면 많이 들어가는데 만약에 적자를 보면 원금만 입금될 수도 있고, 적자를 보면 그보다 적을 수도 있고 한다고 하더라고요. 제가 은행에 확인을 해

보니까 3년 동안 한 번도 적립이 안됐다고 하네요. 노동부에서도 계속 이야기 하고 있다고 해요. 17명인데 하나도 적립 안 돼 있었어요.(사례자 S)

3) 임금 만족도

생활비에 보태기도 턱없이 모자란 임금에 대해 만족하기란 쉽지 않다. 또한 간접고용의 형태로 노동자의 임금은 최저임금에 맞춰져 있으며, 근속년수가 오래되었다 할지라도 임금은 전혀 오르지 않는다. 여기에 사용자가 지급해야 할 각종 물품들도 직접구입해야 하는 상태, 식비나 교통비 지원이 전혀 없는 상황 등으로 실제로 사용할 수 있는 임금은 적어진다.

우리가 하는 일에 비해 많이 적어요. 이 금액에서 차비를 빼야하고, 개인이 고무장갑 등을 사야 하니 많은 적지 않은가?(사례자 K)

전혀 만족 못 한다. 내가 아쉬우니까 다닌다.(사례자 J)

적지요. 일에 비해서 적기는 하지요. 수당정도만 생겨도 괜찮을 것 같은데. 노는 거 보다는 낫으니까! 150만원정도 만 됐으면 좋겠어요.(사례자 S)

만족하지 않는다. 우리가 아침 일찍 일어나서 일하고 할 때는 보통 많이 주면 좋겠지만, 180이상은 받아야 하지 않겠는가 생각해요. 상여금도 좀 받았으면 좋겠어요. 처음에는 여기서도 상여금 200%는 주었다고 하네요. 근데 용역업체 바뀌면서 그 뒤부터 안 줬다고 하네요. 제가 노동조합 집회에서 들어 보니까 직영된 사람들은 월급이 180만원되고, 상여금 200%, 400%되는 곳도 있다고 그러더라고요. 직접고용한테는.(사례자 P)

만족하지 못하죠. 임금이 너무 적어요. 상여금이나 수당도 없고(사례자 W)

아이고, 뭐 만족 할려면 한도 없지 뭐. 얼마라고 말 하기가 뭐.(사례자 H)

만족 시키려면 한도 없지요. 사람 욕심이 뭐. 많이 주면 좋은데. 물가도 계속 올라가고 얼마가 만족할 만한 수준이라고 딱히 말하기가 어렵지요.(사례자 N)

5. 노동자 건강 및 노동안전

1) 건강검진 및 안전도구

사례자 대부분 1년에 1회 정기 건강검진을 받는다고 응답했다. 일반사업장에서 하는 것과 같이 일반검진은 제공된다. 반면 노동자의 신체적 안전 및 건강을 위한 장치들은 충분하지 않은 것으로 보인다. 사례자 P씨의 경우 높이 올라가 하는 작업의 경우 본인이 직접 다른 사람을 고용해서 한다는 응답도 있었다.

장화도 지급하지 않는다. 마스크도 지급하지 않고, 제 때 줘야 하는데 안해준다.(사례자 K)

저는 개인적으로 유리창 같은데 높은데 하는 거 개인적으로 사서 쓰고 있어요. 떨어져서 다치면 손해니까. 다른 분들은 잘 모르겠네요. 화학약품 교육은 별도로 없고, 위험하니까 조심하라고 일 시작할 때 하긴 해요. 일상적으로 사용하는 고무장갑, 속장갑 말고는 없어요.(사례자 P)

별도로 없어요. 우리가 챙겨서 해요(사례자 W)

장갑주고 뭐 타올. 높은 데는 그냥 마포 긴 거로 거울 닦고. 그런 거지 다치면 나만 손해지(사례자 H)

2) 질병 및 산재

구분	사례자	새롭게 얻은 질병
1	K	습진, 강성세제로 인한 경도 화상, 무릎 관절, 화학세제로 인한 두통
2	J	환기 미흡으로 인한 두통
3	S	어깨관절 결림
4	P	무릎 관절
5	W	허리 통증
6	H	어깨 관절, 무릎 관절
7	N	어깨, 팔, 팔꿈치 등

<표 29> 심층면접 사례자들이 새롭게 얻은 질병

사례자들이 청소노동을 하며 새롭게 얻은 질병 대부분은 근골격계 질환이다. 단순 반복 작업으로 인한 근육과 관절 등의 통증이다.

특별한 건 없고 습진과 강세제로 인해 피부 화상을 1년 내내 달고 살아요. 계단을 오르락 내리락하고 캔, 음식물도 많이 나와서 쓰레기가 무겁거든요. 나이들도 있는데 무릎에 파스를 매일 붙이고 사는 사람들 많죠. 대청소할 때 강세제를 매일 맡을 땐 머리가 멍하고 속이 마스크고 힘들어요.(사례자 K)

식당이라 가스를 많이 쓰는데 환기를 하여도 쉽게 환기되지 않아요. 그러다 보니 두통이 생긴 것 같다. 별도로 치료를 해본적은 없어요.(사례자 J)

가장 오래된 사람이 12년정도 됐어요. 마포질(밀대)을 하도 해 대니까 어깨가 많이 아프죠.(사례자 S)

가장 많이 되신 분이 25년 된 분이 있어요. 그 분은 다리가 너무 아프데요. 계단을 너무 오르내려서. 무거운 거 많이 들고 오르락 내리락 하니까. 쓰레기가 많이 나오니까. 무릎이 많이 절단 났어요. 그게 제일 힘들어요. 새로 지은 건물은 엘리베이터가 있어서 편찮은데 옛날에 지은 건물이다 보니 5층까지 오르락 내리락 하니까. 방

학 때는 책 내놓으면 다 묶어서 내려야 하니까 아줌마들이 힘들죠.(사례자 P)

그러나 이 같은 골병에 해당하는 근골격계 질환은 대부분 참고 넘기거나 본인이 부담하여 치료하면서 일하고 있다. 일부에서는 출퇴근 시간에 발생한 사고도 발생하고 있다. 큰 사고가 아니면 대부분 본인이 처리하거나 참고 지내다 치료시점을 놓치기도 한다.

지난 번 퇴근하다가 오토바이에 치여 사고가 나서 현재 순천향대병원에 1달 넘게 입원해 있어요. 거기 병문안도 못 가게 해요. 산재처리 했는지 물어보지도 못했어요. 불쌍하죠. 그 사람도 일 다 하고 차 타러 바빠 가는 길에 사고가 난 거예요.(사례자 K)

무릎을 다친 적이 있어요. 그런데 그 때 바로 산재 신청하지 않고 다녔거든요. 그러다가 너무 아파서 병원갔는데 ‘다치고 바로오지.’라고 의사가 말해더라. 산재가 어려울 것 같다고 해서 별도로 신청하지 않았어요. 소소하게 다치거나 작은 화상은 그냥 넘어가요.(사례자 J)

산재발생 시 대부분 산재처리를 한다고 응답한 사례자들 중에서도 정작 본인이 다치거나 할 경우 산재처리하지 못한 채 개인이 처리하는 경우도 있었다.

휴게실 청소하다가 허리를 삐끗해서 소장한테 알렸어요. 그리고 난 후 어떠한 조치도 없었어요. 그래서 개인적으로 해결했지요 뭐. 개인이 다 처리해요.(사례자 W)

그냥 우리가 치료 해가면서 다니는 거지. 어깨도 아프죠. 계단으로도 다니고. 책이고 뭐고, 쓰레기 들고 지하까지 내려와야 하니까 무겁고 힘들지.(사례자 H)

마포질 하고 하니께 다 어깨하고 팔하고가 아파유. 안아픈 사람이 어디있어 그냥 우리가 치료해가면서 다녀. 병원 날마다 가고. 팔굽치하고 어깨가 아파.(사례자 N)

업무 중 다치거나 아파도 산재처리하지 못하는 이유는 다양하다. 첫째, 앞서 살펴본 것처럼 어느 정도의 근골격계 질환은 참고 넘긴다. 둘째, 산재 신청에 대한 부담감이 있다. 셋째, 산재가 승인되어 요양을 갈 경우 업체는 빈자리에 대체인력을 세우지 않는

경우가 많다. 따라서 동료들이 추가로 일해야 한다는 미안함으로 부담을 갖는다. 넷째, 산재사고가 발생되고 접수될 경우 업체 재계약 과정에서 손해를 볼 수 있어 업체 스스로 꺼리는 경우가 있다. 이 경우 산재로 처리하지 않고 공상으로 처리하기도 한다.

작은 재해도 산재처리 했어요. 삐끗해가지고. 산재처리해가지고 1달 쉬었다가 왔어요. 거의 그런 사람들이예요. 허리 삐끗한 사람들. 그런데 부담이 많아요. 사람이 안 나와도 채워주지 않아요.(사례자 S)

산재처리 해요. 보통 다 산재처리해요. 산재처리하면 다음에 발주 받고 할때 손해니까 될 수 있으면 이제 안하려고 하죠. 그럴 때 치료하고 이제. 그것도 안줬는데 우리가 건의를 해가지고 이제 주고 있어요. 전에는 주지 않았어요. 그래서 다치면 퇴사를 했어요. 지금은 건의를 해서 치료 영수증 가져다주면 다 주고 해요.(사례자 P)

6. 개선점

구분	사례자	개선점
1	K	통근버스 운행, 차별개선
2	J	임금인상, 관리소장 교체
3	S	식사지원, 통근차량 운행, 샤워실 설치
4	P	노동조합 인정, 폭언
5	W	임금인상, 식사지원, 통근차량 운행, 노동절 휴무
6	H	식사지원
7	N	통근차량 운행

<표 30> 심층면접 사례자들이 바라는 개선점 요약

V. 실태조사 소결 및 정책제언

1. 실태조사 소결

1) 구조적 문제 - 최저입찰제와 용역

본 실태조사 과정에서 3개 대학교 4명의 관리자와 면접조사를 추가로 진행했다. 이들 모두는 최저입찰제로 대학과 용역업체간의 계약이 이뤄진다고 응답했다. 정부는 용역업체 선정 시 최저 낙찰하한율을 예정가격의 87.745%이상으로 적용하여 최저입찰제로 인한 피해를 개선하려 하고 있다. 서울 지역 등 일부에서는 원청회사가 일정수준의 기준을 정하는 '적정입찰제'를 운영하기도 한다. 그러나 이 모두는 노동자의 노동권과 생활권, 고용안정 등에 기초한다기 보다 '비용'의 관점에서 접근하는 방식이다.

최저입찰제로 인한 용역계약은 구조적으로 고용불안과 저임금구조를 강제한다. 2011년부터 2015년까지 청소용역 여성노동자들의 임금이 거의 최저임금 수준에서 유지되는 이유도 여기에 있다. 본 실태조사 결과 역시 이 같은 현실을 그대로 반영하고 있다.

2) 고용불안

실태조사 대상자 대부분은 1년단위의 고용계약을 맺고 있었다. 대학교와 용역업체간의 도급계약이 5년이어도 청소노동자들은 1년마다 갱신계약을 하며, 자동 갱신되지 않는 것을 원칙으로 하기도 한다. 또한 실태조사 결과에서 드러나듯이 청소노동자들의 재계약 여부가 현장 관리자(용역업체를 대리하는)에 의해 좌우되는 경우도 종종 있었다. 이런 조건들은 고용을 불안하게 만든다.

용역계약이 종료되더라도 관례적으로 일하던 노동자는 고용승계되고 있다. 이는 정부의 지침이 용역종료 및 신규계약 시 고용승계를 명문화하도록 한 것도 있지만, 실제로는 그렇게 하는 것이 용역업체의 비용을 절감시키기 때문이다. 즉, 새로 용역계약을 맺은 업체는 신규채용에 드는 비용(공고, 모집, 훈련 등)을 절감할 수 있다. 용역업체가 실제

로 하는 일은 많지 않다. 대부분 현장 관리소장에 의해 작업지시가 이뤄진다. 이런 점에서 상시적인 고용불안을 만들면서까지 용역업체와 도급계약을 맺어야 하는가는 대학 입장에서 심각하게 고려해 봐야 할 문제로 보인다.

3) 저임금

전국의 청소여성 노동자의 임금은 2016년 현재 120만원 수준을 유지하고 있다. 최저임금 범위 안에 머물러 있는 것이다. 본 실태조사 결과 역시 여성 노동자의 경우에는 평균 월 총액 임금이 121만원이었다. 청소 용역 노동자들이 겪고 있는 열악한 임금은 위에서 언급한 구조적 문제에서 기인한다. 여기에 용역업체들의 이윤유지를 위한 횡포(필요한 물품 미지급, 식사 및 간식 미제공, 출퇴근 편의 미제공, 법정 제수당의 미지급 등)로 저임금을 벗어 날 수 없는 지경이다.

정부의 용역근로자 보호지침은 현장에서 거의 지켜지지 않는다. 노동조합이 설립된 일부에서만 시중노임단가가 지켜지며, 상여금도 일부 지급될 뿐이다. 본 실태조사의 노동자들은 시중노임단가의 적용도 받지 못하며, 상여금은 일체 지급되지 않는다. 8시간을 온전히 일하는 노동자들에게 식사조차 지원되지 않으며, 시내권에 있는 대학교는 물론이고 그 외 교통이 불편한 곳에 있는 대학교들에서 조차 교통편의는 제공되지 않는 경우가 많았다.

4) 취약한 복리후생

청소노동자들에게 사실상 복리후생은 거의, 전혀 없다 해도 과언이 아니다. 법으로 규정돼 있는 휴게시설이나 샤워시설 조차 열악하다. 휴게실이 있다 해도 ‘신체적 피로’와 ‘심리적 스트레스’를 해소 할 수 있는 환경은 되지 못한다.

근로기준법 상에 식사제공은 사용자의 의무로 규정하지 않고 있다. 그러다 보니 대부분은 식사를 제공하지 않는다. 직접 취사를 하거나 도시락을 준비해야 한다. 노동조합이 있는 곳에서도 식대 신설문제는 쟁점이 되곤 했다. 비록 사용자에게 식사를 제공할 법·

제도적 기준은 없다고 할지라도 일정한 시간동안 노동을 했다면 식사를 지원하는 것은 통상관례나 다름없다.

5) 노동안전에 대한 인식

대학 청소 노동자들은 산재가 발생할 경우 대부분 산재로 처리하고 있지만 여전히 상당수는 공상으로 처리하거나 심지어 자비로 부담하는 사례도 적지 않았다. 산재로 처리하지 않고 공상으로 처리하는 경우는 대부분 산재보험료율 인상과 직결된다. C대학교의 경우 자비로 처리하는 비율이 75%에 달했는데 이 학교의 경우 거의 산재나 공상처리는 되지 않는다고 보아야 한다.

2011년 한 조사에서 청노동자들은 산재가 대부분 경미한 사고(강승복)라고 응답했다고 밝힌 바 있다. 청소노동자들의 산재 발생 건수와 구체적인 사례는 조사된 적이 없어 당사자들의 진술이나 조사에 대한 응답에 의존할 수밖에 없는 한계가 있다. 그렇지만 이번 실태조사 결과에서 드러나듯이 최소한의 안전보호 장치인 장갑조차 제대로 지급되지 않는 것은 산재문제에 대한 사업주의 인식이 어느 수준인지 짐작케 한다.

6) 마땅히 보호받아야 할 인권

헌법 제 32 조는 국민의 노동의 권리와 그 권리의 옹호를 위해 국가는 사회적·경제적 방법으로 노동자의 고용증진과 적정임금 보장에 노력해야 한다 밝히고 있다. 아울러 노동조건은 인간의 존엄성을 지키는 것이라 명시돼 있다. 노동에 대한 권리는 모든 국민의 권리이며, 노동은 인간 존엄의 가치를 실현해야 한다. 그러나 청소 노동자들은 다양한 이유로 그 권리들을 박탈당한다.

고용구조 자체가 안정적으로 일할 수 있는 권리를 박탈하고, 노동안전에 대한 낮은 인식이 안전하게 일할 수 있는 권리를 침해한다. 나아가 여성·고령·상대적 저학력의 청소 노동자라는 이유로 인간적 멸시를 받으며 일한다. 법·제도의 사각지대에 놓여 있는 청소노동자들은 부당한 처우와 차별에도 저항할 수 없다. 고용을 무기로 노동자들을 관

리·통제하기 때문이다. 아울러 여성이라는 이유로 저임금을 강제받고 성희롱적 언사들을 견디며 노동한다.

2. 정책제언

“대학 청소노동자의 용역으로 표현되는 간접고용 비정규직 문제 해결은 출구가 잘 보이지 않는 상황이다. 2011년에는 홍익대에서 경비 및 청소원 집단 해고와 관련한 49일간의 농성이 있었으며 2014년 3월에는 서울시내 12개 대학 비정규직 경비·청소 노동자 1,600여 명의 총파업이 있었다. 2015년 연세대 송도캠퍼스 청소노동자들의 고용승계와 관련한 농성도 이어졌다. 크고 작은 분규가 지속되고 있으며 앞으로도 이어질 것으로 보인다. 사정이 이리함에도 청소용역 노동시장의 문제를 해결할 근본적인 정책대안이나 실질적인 현장형 해법이 잘 발굴되지 않은 실정이다.”(임주환 등. 사다리포럼 2016)

지금까지 청소용역 노동자들에 대한 연구는 다층적이지는 않지만 실태조사를 중심으로 지속적으로 이뤄져 왔다. 해당 연구들이 내놓는 대안 역시 별반 다르지 않다. 그렇지만 서론에서 제기한 바와 같이 연구와 조사를 통해 내놓는 방안들 조차 현실에서는 수용되지 못한다. 가장 큰 문제는 그 구조적 한계에서 출발한다. 법·제도는 용역외주화를 합법화 시키며 지속적으로 그 대상을 확대시키고 있다. 비용절감을 중심으로 용역계약이 체결되기 때문에 노동조건 개선은 제약받는다. 또한 이 과정에서 최소한의 법률위반 사항(최저임금위반, 산업안전법위반, 근로기준법위반 등)이 벌어져도 업체의 책임을 물을 수 없는 경우가 많다. 특히 이번 실태조사 대상 사업장에서 보는 바와 같이 대부분의 용역업체는 지역에 존재하지 않는다. 수도권 지역의 용역업체들이 주로 계약을 맺고 들어온다. 이러한 문제들과 더불어 노동조건이 개선되지 않는 이유 중 하나는 현장에서 구체적인 실천의 부재다.

대학 청소 노동자들이 직접 나서 노동조합을 결성하고, 노동조건 개선을 요구하며 투쟁하고 나서야 세상은 청소노동에 주목했다. 청소노동자들이 결성한 노동조합은 “청소용

역 여성 노동자들은 노조활동을 통해 소기의 성과를 거두게 된다. 이들은 사용업체와의 단체협약을 통해 해고 무효, 용역업체와의 재계약이나 신규계약 시 고용승계를 보장받고 더 나아가 정년을 연장시키는 성과를 달성하기도 했다. 또한 최저임금에도 미치지 못하던 임금을 그 이상 수준으로 끌어 올리기도 한다. 이 외에도 휴게 공간 확보, 직업병이나 산업재해에 대한 적절한 조치 등을 끌어냈다.”(박옥주 2016)는 성과를 내면서 현재에 이르고 있다.

그렇지만 앞서 살펴본 바와 같이 노동조합을 결성하기 매우 어려울뿐더러, 노동조건 개선을 요구할 경우 고용을 축소하겠다는 관리자들도 있다. 이런 점에서 현재 청소 노동자들의 노동조건 개선과 인간다운 삶을 위해서는 청소 노동자 당사자만이 아니라 지역 사회의 역할도 중요한 부분이다. 대학이 추구해야할 공적 역할에 대해 제기하고, 대학을 구성하는 구성원들의 인식을 높이는 일은 노동조건 개선을 위한 환경을 조성한다. 이에 정책제언에서는 대학의 청소노동자(불안정노동)들의 처우개선에 영향을 미칠 수 있는 각 주체들이 무엇을 할 것인지 제안하고자 한다.

1) 대학의 역할과 과제

(1) 고용구조 개선 = 직고용 전환

희망제작소는 대학 청소노동자들의 고용불안 해소와 근로조건 개선을 위한 연구를 통해 ‘자회사 모델’을 하나의 대안으로 설정하고 경희대학교에 자회사 모델을 도입하기도 했다. 이런 시도 외에 사회적 기업의 형태를 고용모델로 제시하기도 한다. 이런 연구들은 모두 간접고용 구조를 개선하기 위한 것이다. 이 모델들은 대학측의 비용부담문제와 노동자들의 불안정노동을 동시에 고려하고 있다. 이들 모델들의 성공 여부를 떠나 모두 중층적 고용구조를 유지한다는 한계를 갖는 것으로 보인다.

대학 내 노동조합이 결성된 곳에서는 직고용 전환 또는 단계적 직고용 전환을 요구하고

있다. 정부의 공공부문 비정규직 보호지침도 있지만, 오히려 현실적인 대안이라는 측면도 있다. 직고용에 대한 대학측의 입장에서 보면, 관리비용이 증가할 수 있다는 점, 노동자들의 근속(기여도)에 대해 고려하지 않을 수 없다는 점 등에서 비용증가를 우려하는 것으로 보인다. 그렇지만, 용역계약의 경우에도 용역업체가 세운 현장관리소장이 업무 및 노무지휘권을 행사하며 관리업무를 전담한다. 이들에 대한 임금은 이미 용역계약에 포함돼 있다. 또한 근속 등에 따른 임금인상 효과는 오히려 청소 노동자에게 유리한 조건을 형성하는 역할을 하지만, 용역계약은 적정이윤을 보장하고 있는 관례에 따라 용역업체에 유리한 조건을 형성할 뿐이다.

구분	서울시립대	광주시청	부산대
고용형태	· 대학 직접고용 후 · 서울시 무기직 전환	· 기간제 2년 사용 후 · 광주시 무기직 전환	· 대학 직접고용 · 정규직 전환
고용경로	· 현 인원 유지 · 전환(고용승계)	· 현 인원 유지 · 전환(고용승계)	· 현 인원 유지 · 전환(고용승계)
직제편성	· 공무직제 · 준공무직제 도입(별도체계)	· 공무직제 · 준공무직제 도입 (별도체계)	· 대학회계직제
정년적용	· 만 60세 > 공무직 · 만 65세 > 준공무직 · 만 70세 > 촉탁직	· 만 60세 > 공무직 · 만 65세 > 준공무직	· 정년 無 -> 만 68세변경
임금수준	· 공무직 임금적용	· 183만원(초봉)	· 최저임금 + @
처우개선	· 복지카드 · 상여 · 호봉제 도입(공무직 적용)	· 복지카드 · 상여 · 호봉제 도입	· 상여(기본급 200%)

<표 31> 순천대학교 2016년 요구안 해설 인용

위 표는 순천대학교 청소노동자들로 구성된 노동조합의 2016년 요구안 중 일부다. 이들은 위와 같은 사례를 근거로 단계적 직고용화를 요구하고 있다. 여러 차례 언급했지만 부산대학교의 경우 직고용 후 오히려 관리비용이 축소될 것이라는 분석 결과를 내놓은 적도 있다. 따라서 중층적 고용구조를 유지하는 게 아니라 직접고용을 통해 고용

불안정성을 해소하는 것이 불가능한 일이 아님을 알 수 있다.

(2) 최저임찰제 관행의 개선

용역계약이라는 고용구조와 함께 저임금을 강요하는 것 중 또 하나가 최저임찰제다. 용역근로자 보호지침은 일반용역 적격심사기준에 외주근로자 근로조건 보호라는 명목을 포함하고 있다. 즉, 일정 수준 이상의 노임을 유지하는 것, 퇴직금 및 4대 사회보험료 등 법정 부담금 지급, 재하청의 금지, 근로기준법 및 최저임금법을 위반하지 않겠다는 내용 등을 포함한다. 그러나 이런 지침은 현실에선 적용되지 않거나 적용되는 것처럼 조작되기도 한다. 따라서 최저임찰제 관행을 개선하는 것이 요구된다.

도급계약서 조항	조항 전문
용역인원, 도급용역비, 대금지급 등 3항	용역비는 1일 8시간 근무기준 종업원의 급여, 상여금, 수당, 퇴직충당금 등 노무비와 보험료, 국민연금 등 제세공과금, 복리후생비 등 일체의 비용을 포함한다.
노동법 상의 책임	용역업체는 본 계약 업무 이행에 종사하는 업체의 종업원에 대하여 안전상, 보건상 책임을 지며, 유해 위험의 우려가 발견되었을 때는 그 뜻을 바로 대학에 알려야 하고 대학은 신속하게 조치를 취하여야 한다.
사무실 등의 제공	대학은 용역업체의 작업수행에 지장이 없도록 필요한 대기실, 보관 장소 등을 제공하여 종사원의 작업구역 내 출입에 지장이 없도록 조치하며, 대기실 내의 집기와 용품, 편의시설물 등은 용역업체가 준비하여 설치한다.
결원의 보충	용역업체는 인원에 대하여 결원이 발생하였을 경우 대학에게 즉시 서면으로 통보하고 지체 없이 이를 보충하여야 하며, 업무대행자 지정 등 업무에 공백이 생기지 않도록 조치하여야 한다.
기타	용역비 중 인건비(퇴직급여충당금 제외)는 계약서에 따른 신의성실 원칙에 따라 모두 지급하여야 하며, 지급여부를 확인하기 위하여 대학의 요청이 있을 경우 급여지급 증빙서를 제출하여야 하며 확인결과 미지급된 금액이 있을 경우 환수 조치한다.

<표 32> A대학교 청소 등의 도급계약서 일부 발췌

위 표는 모 대학교의 청소용역 도급계약서 중 일부를 발췌한 것이다. 각 대학의 용역도급계약서를 상호 비교하면서 살펴본다면 보다 좋은 대안을 찾을 수 있을 것이다. 그렇지만 도급계약서는 대부분의 대학에서 공개하지 않는다. 다행히 한 곳의 계약서를 살펴볼 수 있었다. 위 대학은 최저임찰제로 용역계약을 체결하고 있다.

용역비에는 급여, 상여금, 수당, 퇴직충당금 등 노무비 일체와 보험료, 국민연금 등 제세공과금과 복리후생비 등 노동자에게 지급되는 일체의 비용이 포함돼 있다. 또한 용역업체의 기업 이윤 및 일반관리비(경비)를 포함한다. 위 계약서에 언급돼 있지는 않았지만, 위 대학의 청소노동자 1인당 약 1,882,000원 정도가 책정된 것으로 확인되었다. 최저임금을 기준으로 노동자 1인당 비용을 단순 계산해 보면 다음과 같다.

$\text{월 임금 } 1,260,270 + \text{4대 보험 사용자 부담금 } 139,527 + \text{퇴직적립금 } 105,023 = 1,504,820$
--

통상적으로 청소 여성 노동자에 비해 남성 노동자가 받는 임금이 조금 높은 점을 감안하면 위 금액보다는 1인당 비용이 증가한다. 여기에 기업이윤 및 일반관리비, 부가세, 연차가 발생할 경우 연차수당 등이 포함된다. 이를 위 도급계약서 사례와 접목해 보면, 실제로 노동자들은 상여금 지급은 애초에 불가능하고 최저임금 이상을 받을 수 없다는 결론이 나온다. 그나마 다행이라면, 노동자에게 마땅히 지급되어야 할 인건비를 용역업체가 다른 용도로 사용할 수 없도록 한 조항이다. 그렇지만 실태조사 결과에서처럼 용역업체들은 일반관리비용을 줄이기 위해 다양한 편법을 사용한다. 산재나 부상, 휴가 사용 등에 의한 대체인력 채용 시에도 그 비용은 노동자가 부담하기도 한다. 노동시간을 줄이거나 휴게시간을 늘려 최저임금 지급의무를 회피하는 사례도 있다. 최저임찰제를 채택하는 한 개선되기 어려운 문제들이다.

(3) 청소노동자도 대학의 한 구성원이라는 인식에서 출발

대학은 학생, 교수진, 임직원 등으로 구성된다. 이들 구성원들은 각자의 역할이 있으며, 대학을 움직이는 동력이기도 하다. 대학운영에 있어 비핵심분야들이 다양한 이유로 외주화·용역화되었지만, 외주·용역 노동자들 역시 대학운영에 기여한다. 이런 점에서 청소 노동자들 역시 대학의 발전과 운영에 기여하는 한 주체이다. 반면, 이들은 외주·용역노동자라는 이유로 의사결정과정에서 배제되며, 고용구조의 특성으로 인해 저임금과 고용불안을 강제받고 ‘유령노동자’가 된다. 직고용 전환이나 최저임찰제 개선 등은 우선적으로 외주·용역노동자들이 대학을 구성하는 한 주체라는 인식으로부터 출발해야 한다.

2) 용역업체의 역할

용역업체가 해야 할 최우선 과제는 노동자들의 임금 및 근로조건을 개선하는 것이다. 또한 상시적 고용불안을 해소하기 위한 노력을 기울여야 한다. 본 실태조사 노동자들이 당장 해결되었으면 한다는 개선과제로 언급한 식사 및 교통편의 제공 등은 복지라고 하기엔 아주 기초적인 부분에 해당한다. 이 둘은 대학당국과 용역업체가 조금만 노력하면 당장이라도 해결 가능한 주제들이다. 휴게시설의 경우 휴게시설 설치의 배경과 목적이 신체적 피로회복과 심리건강의 유지라고 할 때 그를 위한 조건이 충족될 수 있어야 한다. 즉, 법에서는 휴게시설을 설치하라는 것이 강제조항이 아니라 제대로 설 수 있는 공간으로써 휴게시설을 강제하고 있다. 이 역시 지금 당장 적은 비용으로 해결될 수 있는 과제로 보여 진다. 대학당국은 휴게시설 설치에 필요한 공간 등을 제공하는 한편, 용역업체는 그에 따른 부대비용을 부담하는 것으로 충분히 가능한 일이다. 특히 앞의 실태조사 결과에서 현 휴게실의 문제점 중 소방시설의 부족 등이 거론 된 것은 노동자의 안전문제와 직결된 것으로 시급히 해결되어야 할 과제이기도 하다.

나아가 세면 및 목욕시설은 법에서 정한 강제조항이다. 땀 흘리며 일하는 조건, 화학약품이나 세제, 오물 처리 등의 작업을 하는 노동자들에게 반드시 제공되어야 한다.

3) 지자체의 역할

아산시는 충남지역 지방자치단체 최초로 생활임금을 도입했다. 시가 직고용한 노동자들에게 적용된다는 한계는 있으나 고무적인 일이다. 당장은 어려울 수 있겠지만 이를 어떻게 민간부문으로 확대해 나갈 것인가라는 고민이 필요해 보인다.

아울러 지역 취약계층 노동자들에 대한 다양한 지원방안을 모색해 나갈 필요가 있다. 예를 들어 휴게실 개선사업은 대학, 용역업체, 지자체가 의지를 모은다면 손쉽게 진행될 수 있을 것으로 보인다.

4) 고용노동부의 역할 - 용역업체에 대한 현장 점검 및 지도 강화

2014년 아산시 비정규직 지원센터가 개최한 ‘아산시 공동주택 청소노동자 노동실태 개선을 위한 토론회’에 참석한 고용노동부 관계자는 다른 사안은 몰라도 용역업체에 대한 관리·감독 만큼은 반드시 진행하겠다는 약속을 한 바 있다. 현재로서는 그 같은 약속이 이행되었는지 알 수 없다.

그렇지만 여전히 청소노동자들은 용역업체들로 인한 괴로움을 호소한다. 현장 감독의 인력이 부족한 것도 있겠지만 상당부분은 사업주들의 불평과 불만들에 해당 관청이 부화뇌동하는 원인이 크다.

5) 시민사회·노동단체의 역할

(1) 인식 개선을 위한 활동 - 홍보, 캠페인, 거버넌스의 구축 등

최저임찰제 관행을 근본적으로 개선하거나 직고용을 유도하기 위해서는 사업주의 인식 개선이 반드시 전제되어야 한다. 각종 캠페인과 대학의 사회적 책임에 대한 적극적인 제기와 홍보, 해당 주체들간 또는 지역 차원의 거버넌스 구축으로 합리적이고 민주적인

의사결정의 토대를 만들어 가는 과정이 필요하다.

비단 고용구조 개선이나 최저임찰제 관행의 문제만이 아니라 휴게실 개선, 식사제공과 같은 당장이라도 할 수 있는 일들은 위와 같은 활동을 통해 시기를 앞당길 수 있을 것이다.

(2) 권리침해를 예방하기 위한 각종 교육

청소노동자들은 자신의 권리를 지키고 인권을 보호받기 위한 내용들을 접할 기회가 거의 없다. 법이 정한대로 일부 사업장에서는 안전교육을 실시하고 있지만, 대부분의 안전교육은 노동자들의 안전을 중심으로 하기보다 고객, 또는 이용자의 불편을 줄이기 위한 내용들이 대부분이다.

최저임금, 노동자 안전과 건강, 성희롱 예방 등 노동자 권리에 대한 교육을 다방면으로 전개할 필요가 있다. 이를 위해 현재까지 청소 노동자들을 대상으로 한 각 업체들의 각종 교육내용에 대한 조사분석도 있어야 할 것으로 보인다.

(3) 노동조합에 대한 인식 개선과 노동 3권의 보장

노동 3권은 노동자의 자주적 권리이지 누군가에 의해 주어지는 권리는 아니다. 따라서 노동조합으로의 단결은 노동자 스스로 선택하고 결정해야만 한다. 그러나 청소용역 노동자들의 경우 이중 삼중의 사용자 집단(대학교, 용역업체, 관리소장)을 두고 눈에 보이지는 않지만 철저히 관리·통제되고 있어 노동조합 결성은 생각지도 못한다. 또한 청소 노동자 스스로 노동조합이 자신이 입을 수 있는 옷은 아니라고 생각하는 경향도 있다.

“우리가 무슨 노동조합을요? 잘 모르겠어요. 나이도 있고, 우리 같은 사람이 뭘 할 수 있나라는 생각도 들고.”[본 실태조사 면접조사자 J씨]

하지만 정부나 국가기관, 혹은 지방자치단체나 지역 노동관서 등은 청소 용역 노동자들

의 처지를 적극적으로 개선할 수 있는 상태가 아니다. 오히려 묵인하고 방조하며 불안정 노동을 확산시키는 주체라 해도 과언이 아니다. 사용자들은 각종 법·제도 역시 다양한 방법으로 피해나간다. 노동조합이 없다면 노사협의회 등으로 고충을 개선해 나갈 수 있어야 하지만 이 역시 진행되지 않는 경우가 대부분이다. 채용한 노동자의 권리를 일부라도 담고 있을 것이라 기대되는 취업규칙은 노동자들에게 제공되지 않는다. 아마도 사용자가 일방적으로 결정한 취업규칙은 노동자의 의무를 중심으로 구성됐을 가능성이 높다. 이런 상태에서 청소 노동자들이 노동조건 개선이나 권리보호를 위한 마지막 선택지는 노동조합뿐이다.

V. 나오며

마지막으로 본 실태조사의 과정에서 확인된 사실에 대해 언급하고자 한다. 우선 본 실태조사는 대학 청소 노동자들의 노동실태를 알리는 한편, 개선을 위한 과제를 도출하기 위해 진행되었다. 그러나 안타깝게도 일부 대학에서 실태조사 이전에 노동자들에게 주의 또는 경고가 있었던 것을 확인했다. 그런 이유로 극히 일부이긴 하지만 노동조건에서 왜곡된 결과가 나오기도 했다. 특히 인권침해를 비롯한 사용자 또는 대학당국 등의 권리침해와 관련된 사항에 대해서는 거의 응답하지 않고 회피하는 결과를 초래하기도 했다.

2011년 이후 대학 청소·경비 노동자들의 노동조합 결성과 투쟁이 활발히 이뤄지고, 그만큼 열악한 노동실태가 알려지자 일부 대학은 노동조건 개선에 나서기도 했다. 그렇지만 여전히 사실을 은폐하고, 통제하려는 시도가 있었다는 점이 개탄스럽기도 하다. 사업주나 대학당국, 용역업체 및 관리자들이 알아야 할 것은 이미 대학 청소·경비 노동자들이 처한 노동조건 열악함은 알려질 대로 알려진 문제다. 거의 상식에 가까운 수준이다. 이제는 좀 더 개방된 자세로 무엇이 문제인지를 이야기하고, 상호 이해에 기반한 공동의 노력을 경주해야 하는 때가 아닌가라는 의문이 든다.

심층면접의 경우 보다 많은 노동자들이 참여 했다면 훨씬 양질의 분석 결과가 나왔을 것이라 기대한다. 그러나 위와 같은 상황들을 비롯해 여건이 허락하지 않아 충분한 면접조사는 이뤄지지 못했다. 한계는 있지만 어려운 여건 속에서도 면접조사에 응해주신 노동자분들의 목소리를 보고서 안에 담고자 노력하였다. 그렇지만 들려주신 이야기와 그 이야기 안에 담긴 애환과 바람들을 충분히 담지 못한 한계가 있다. 그런 면에서 어려움 속에서도 면접조사에 응해주신 분들에게 진심으로 감사드린다. 아울러 면접조사에 응해주신 대학당국 관계자 및 관리자 분들께도 감사드린다.

〈참고문헌〉

- 국가인권위원회(2003) 사회적 배제의 관점에서 본 빈곤층 실태 연구
- 최병원(2005) 노인일자리 사업 개선방안에 관한 연구
- 국가인권위원회(2006) 청소용역 노동자의 인권상황 실태조사
- 조돈문(2006) 청소용역노동자 노동조건 및 생활실태 분석
- 노동부(2006) 용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구
- 국가인권위원회(2007) 청소용역노동자 인권개선을 위한 정책토론회
- 신현구(2008) 우리나라 중고령자의 노동시장 참여와 성과(학위논문)
- 이정은(2008) 제도로서의 인권과 인권의 내면화(사회와 역사 제79집)
- 김정현(2010) 대학의 사회적 책임 실현을 위한 정보공시의 실천적 연구(학위논문)
- 강승복(2011) 청소용역 서비스업의 근로실태(한국노동연구원 월간 노동리뷰)
- 민주노총 법률원(2011) 간접고용 노동자 노동조건 실태와 권리보장 방안
- 국가인권위원회(2012) 노인 집중취업분야 인권상황 실태조사
- 국가인권위원회(2012) 간접고용 노동자 인권상황 실태조사
- 국가인권위원회(2013) 비정규직 여성근로자 임금실태조사
- 권혜자(2014) 청소 및 경비직의 고용규모, 일자리 특성과 정책과제(노사정위 발제문)
- 수원시 비정규직 노동자 복지센터(2014) 수원시 청소노동자 근무환경 실태 및 개선방안 연구
- 노원노동복지센터(2014) 취약노동계층 근로조건 개선방안 연구 보고서
- 한국인권재단(2014) 2014 한국 인권도시백서
- 임영찬(2014) 중·고령자의 취업 결정요인과 일자리 특성에 관한 연구(학위논문)
- 부천시 비정규직 근로자 지원센터(2014) 부천시 시설·gal화·경비 용역 노동자 실태조사 보고서
- 정부 관계부처 합동(2015. 11) 용역근로자 근로조건 보호지침 설명자료
- 김연식(2015) 고령화 시대의 대안으로서 노인 노동 보호 관련 법제에 대한 평가와 개선 방향에 대한 소고(고려대학교 법학연구원, 고려법학 79호)
- 조현진·임주환(2016) 대학 청소노동자의 대안고용모델 탐색(희망리포트, 희망제작소)
- 나지선(2016) 밥과 장미를 위한 투쟁-비정규직 청소노동자의 노동에 대한 수용과 저항(학위논문)
- 임주환(2016) 대학 청소용역직 노사관계 실태와 쟁점(한국노동연구원 월간 노동리뷰)
- 고용노동부(2016) 고용형태별 근로실태조사
- 고용노동부(2016) 2016년 4월 기준 직종별 사업체 노동력 조사
- 박옥주(2016) 청소용역 여성노동자의 노동조건과 일 경험(한국여성학회)

장원봉(2016) 청소분야 사회적기업 임금실태 및 개선방안(한국노동연구원. 월간 노동리뷰)
민주노총 광주지역노조 순천대학교청소용역지회(2016) 2016년 요구안 및 해설자료집
민주노총 공공운수노조(2016) 서울경인지역 공공서비스지부 집단교섭 안
통계청(2016) 2016 상반기 지역별 고용조사-취업자의 산업 및 직업별 특성
통계청(2016) 고령자 통계
통계청(2016) 2016년 8월 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사 결과
통계청(2016) 고용동향
헌법, 근로기준법, 산업안전법 및 시행령(규칙 등), 고령자 관련 법
그 외 자료 고용노동부 통계DB
조동성·문화창(2014) 대학의 사회적 책임-나눔과 이론의 실천(서울경제경영 출판사)

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

발표 2

아산시 대학 청소·용역노동자 근로조건 개선 방안

아산시비정규직지원센터 사무국장 정지영

아산시 대학청소노동자 노동조건 개선방안

정 지 영(아산시비정규직지원센터 사무국장)

* 보고서에서 제출한 문제점과 정책제안을 바탕으로, 좀 더 구체적인 개선방안을 제안하고자 함.

1. 청소노동과 노동자에 대한 인식의 전환

○ 대부분의 대학에서 청소노동자의 임금 및 처우개선에 대해 비용 상승의 우려로 난색을 표하는 것이 현실이다. 이러한 현실은 청소노동을 대학이 전체적으로 운영되는 데 필수적인 업무라기보다는 부차적이고 사소한 업무로 취급하는 데서 비롯되며, 청소노동을 비용의 측면에서만 고려하는 시각이기도 하다. 청소 등의 용역업무는 대학에서 거의 중요하게 여겨지지 않으며, 최소한의 비용만을 지출하는 것이 당연시되어왔다.(이번 실태조사 대상 대학에서 용역비용은 전체 대학 운영비의 2%를 넘지 않으며, 1% 초반인 경우도 많다. 용역비용에는 청소뿐만 아니라 경비 및 보안, 시설관리 등이 포함되므로 청소노동에 지출되는 용역비용의 비중은 더 낮다.)

○ 청소노동은 공식적인 업무라기보다는 있는 듯 없는 듯 진행되는 비가시적인 업무로 진행되고 사회적인 무시와 평가절하가 동반된다. 더불어 청소노동자들은 비가시적 업무를 수행하는 유령과 같은 존재로 대학 구성원으로 인정되지 않는다. 그렇지만 청소노동은 대학의 운영에서 없어서는 안 될 업무다. 대학 구성원들이 쾌적하고 청결한 환경에서 학업과 연구를 진행하는 데 필수적인 수밖에 없다. 서울을 비롯한 여러 지역에서 청소노동자들이 스스로 유령이 아님을 선언하고 일손을 놓았을 때, 비로소 많은 이들은 청소노동의 중요성과 필수성을 절감할 수밖에 없었다.

○ 청소노동은 대학의 핵심기능인 학업과 연구에 없어서는 안 될 중요한 업무이며, 따라서 고용의 주체가 누구든 청소노동자들은 대학에서 필요한 업무를 담당하는 구성원으

로서 인정되어야 한다. 이하에서 제안할 청소노동자들의 노동조건 개선방안은 무엇보다 대학당국과 구성원들의 이러한 인식 전환이 전제되어야 실현가능하다.

○ 청소노동자 노동조건 개선을 위한 학내 캠페인

청소노동자들의 노동이 필수적이고 중요한 노동이며, 그들의 노동조건에 개선이 필요하다는 학내 구성원들의 합의를 만드는 캠페인이 필요하다. 대학 당국의 포스터 등을 통한 홍보작업, 시민사회단체와의 공동 캠페인, 학생들의 캠페인 참여 유도 등의 다양한 방식을 모색해볼 필요가 있다.

2. 생활임금 협약 체결을 위한 TFT 구성

○ 이번 실태조사에서 많은 노동자들이 개선사항으로 임금인상을 꼽았다. 법정최저임금은 말 그대로 노동자들의 최소한의 삶을 위해 임금의 최저한도를 정해놓은 것이지만, 대학뿐만 아니라 청소노동에 종사하는 노동자들에게는 최저임금이 바로 최고임금이 되는 게 현실이다. 이번 실태조사에 응한 대다수 청소노동자들 또한 최저임금 수준의 임금을 받고 있다. 청소노동자들 주로 고령이고 여성도 많다보니, 청소노동자들의 노동을 바라보는 시각에도 생계나 가정의 주수입원을 책임지기 위한 것이라기보다는 용돈벌이를 위한 것이라는 시각도 많으며, 저임금을 정당화하기도 한다. 하지만 실태조사 결과, 가구 생계의 주된 책임을 지는 노동자가 72.1%에 달하는 것으로 나타났으며, 최저임금 수준의 임금으로는 가구 생계를 책임지기는커녕 혼자서도 인간다운 삶을 누리기 어렵다는 것은 쉽게 알 수 있는 사실이다.

○ 아산시는 2016년 생활임금제도 시행을 통해 시 및 출자출연기관 노동자들에게 생활임금을 적용하고 있다. 2017년 생활임금은 시급 7,955원(월209시간 기준 1,662,595원)으로, 최저임금 6,470원의 122.95%에 해당한다. 생활임금은 노동자들이 인간다운 생활을 보장하고 최소한의 사회안전망을 제공한다는 취지로 시행되고 있다. 아산시는 매년 생활임금을 결정하여 시 소속 노동자들에게 적용하는 것뿐만 아니라, 민간부문과의 협약 체결 등을 통해 생활임금의 민간부문으로의 확산과 적용을 위한 다양한 방안을 강구할 계획을 가지고 있다.

○ 청소노동자들이 최저임금 수준의 저임금에 묶여 있다는 점, 대학은 민간부문이지만

교육을 담당하는 부문으로서 사회적 책임과 공적 기능이 있다는 점 등을 고려할 때, 생활임금을 도입하는 첫 민간부문으로서 의의는 충분하다고 생각된다. 그러나 대학의 부담을 고려하지 않을 수 없고 당장에 도입을 강제할 수 있는 것도 아니므로, 시와 대학, 용역업체, 전문가그룹, 생활임금심의위원회 (필요하다면 도교육청도 포함) 등과 함께 TF팀을 구성하여 생활임금 도입의 타당성을 검토하고 도입 방안을 강구할 필요가 있다.

3. 직접고용 전환 고려

○ 실태조사 결과보고서에서도 드러나듯이, 청소노동자들의 저임금, 고용불안과 같이 열악한 노동조건을 만드는 근본적인 원인은 최저임찰제를 통한 외주화에서 찾을 수 있다. 1997년 외환위기 이후, 외주화를 통한 용역 및 파견 등 간접고용 활용이 비용절감의 주된 수단으로 인식되고 있는 게 현실이다. 이번 실태조사에서도 대학 관계자들의 경우, 직접고용을 고려할 의향에 관한 질문에 대학의 재정적 어려움과 비용상승의 우려로 직접고용은 고려하기 어렵다고 답했다.

○ 그러나 외주화의 비용절감 효과에 대해서는 검토가 필요한 사항이라고 보인다. 최근 청소노동자를 직접고용하는 대학이나 공공기관들이 생겨나고 있는데, 이런 사례에서 청소노동에 들어가는 비용이 크게 증가했다고 보이진 않기 때문이다. 오히려 여러 연구들에서 직접고용을 통해 청소노동자들의 임금이나 고용안정성은 증가했지만, 전체 비용은 줄어든다는 결론을 보여주기도 했다. 이는 용역업체에 지급하는 기업이윤 및 일반관리비, 부가세 등의 위탁비용이 줄어들기 때문이다. 실제 이번 조사에 제출한 한 대학의 용역비 내역을 보면, 이윤 및 일반관리비와 부가세의 비율이 총 용역비용의 13%에 달한다.

○ 실제 2009년부터 청소노동자들을 무기계약직 형태의 직접고용으로 전환한 부산대의 경우, 직접고용 전환 시 당시로서 대학에 약 3억2,737만원의 예산절감 효과가 발생할 것으로 예상했다. 노동자들에게는 약 22만원의 임금인상과 고용보장 효과를 가져왔다. 대학은 아니지만, 광주광역시청의 청소노동자 직접고용 전환 비용을 연구한 한 보고서¹⁾에서는 “직고용 시 위탁으로 인한 낭비비용 220백만 원이 감소되고, 인건비 122백만원

1) 노동자운동연구소, 광주광역시청 청소분야 노동자 직접고용에 대한 검토, 2014. 11.

이 증가. 연 98백만 원 절약.”이라는 결론을 내놓기도 했다.

○ 따라서 “외주화=비용절감”이라는 인식을 전환할 필요가 있으며, 구체적으로 각각의 대학이 외주화와 직접고용의 효과를 비교할 수 있는 <청소업무 수행방안 개선안> 연구 작업 등을 진행할 필요가 있다. 거기에는 비용절감 효과뿐만 아니라 노동자들의 고용안정과 노동조건 개선으로 인한 효율성 증대 등의 비가시적인 효과에 대한 평가도 포함되어야 할 것이다.

○ 아산시의 경우, 직접고용 전환을 고려하는 대학을 대상으로 연구작업을 지원하고, 직접고용 시 고용보조금 등 인센티브를 제공하는 방식의 지원을 고려할 수 있을 것이다.

4. 복리후생 개선

○ 직접고용이나 임금인상은 준비가 필요한 부분이지만, 지금 구조에서도 개선이 가능한 조치들은 여러 가지가 있다. 비록 사소해 보일 수 있는 조치들이지만, 청소노동자들을 그 고용 주체가 누구든 대학 구성원으로 인정하느냐, 대학 운영에 필수적인 업무를 수행하는 노동자로 인정하느냐의 문제와도 관련된 부분이라 할 수 있다.

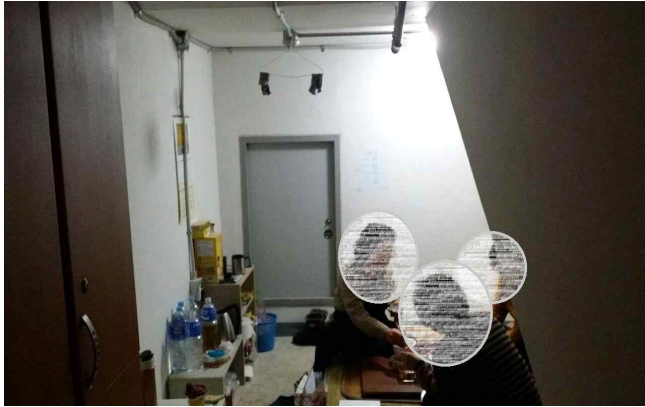
○ 휴게시설 개선사업

- 이번 실태조사에서 점검한 휴게시설의 다수가 채광, 환기, 소방, 냉난방, 넓이 등에서 큰 문제가 없었으나, 몇몇 시설의 경우 화재 등의 안전사고에 취약하거나, 좁고 냉난방이 잘 안 되는 등의 문제가 발견. 이는 대부분 경비실이나 계단 밑 등의 좁은 공간을 휴게실로 사용하고 있는 경우로, 냉난방 장비, 취사시설 등 내부 시설을 노동자들이 자체적으로 구비하여 사용하고 있음.

- 아산시는 지난 해 11월 <노동정책 기본계획>을 발표하고, 올해부터 시행에 들어가기로 함. 그 중 하나가 “취약계층 다수사업장 휴게시설 설치 캠페인”임. 이 사업의 일환으로 이번 실태조사에서 파악된 취약한 휴게시설을 개선하는 시범사업을 실시.

- 아산시비정규직지원센터가 사업을 맡아서 대학, 용역업체와 논의를 통해 개선시설 및 개선내용을 확정하고, 실제 개선사업을 진행. 이를 통해 향후 청소근로환경시설 가이드

라인 등을 마련.



<그림1> 실태조사 시 방문한 A대학의 청소노동자 휴게실



<그림2> 실태조사 시 방문한 B대학의 청소노동자 휴게실

○ 출퇴근 시 통근수단 제공

- 이번 실태조사에서 응답자들이 가장 크게 어려움을 토로했던 부분 중 하나가 출퇴근 문제임. 대중교통으로 출퇴근이 어려운 조건에서 학교버스 등을 포함한 통근 수단이 필요함.
- 더불어 학교버스 이용 시, 버스 운행시간에 따른 근무시간 조정 등의 조치도 함께 동반되어야 할 것임.

○ 식사 문제 해결

- 실태조사에 응한 대다수 청소노동자들은 식사를 취사나 도시락으로 해결.
- 학내 구내식당을 이용한 식사 제공이 큰 비용 증가를 초래한다고 보기는 어려움.
- 교직원 및 학생들도 구내식당을 유료로 이용하기는 하지만, 최저임금 수준의 노동자들의 복지 차원에서 식사를 제공하는 문제가 형평성을 크게 해친다고 보기는 어려움.

5. 노동자들의 근골격계 질환 등 산재 예방교육 및 건강검진

○ 실태조사에 응한 대부분의 노동자들이 1년에 한번 일반적인 정기검진은 하고 있었다. 반면 청소노동을 통해 얻게 되는 직업적인 질병에 대한 적절한 조치는 받지 못하는 것으로 드러났다.

○ 청소노동을 하며 얻게 된 직업적 질병은 대표적으로 근골격계 질환, 물을 많이 다루는 직업적 특성상 습진, 청소 시 사용하는 화학세제로 인한 두통이나 피부 화상 등이다. 대부분 노동자들은 이런 질병을 산재로 여기거나 적극적인 치료나 조치를 취하기보다는 나이로 인한 어쩔 수 없는 증상이나 참고 넘길 수 있는 가벼운 것으로 치부하고 있다.

○ 이러한 질병은 대부분 제대로 된 장비와 조치가 있고 노동안전이 지켜지는 적절한 환경이라면 예방할 수 있다. 더불어 모든 노동자들에게는 안전하게 일할 권리가 있으며, 대학과 용역업체는 이를 보장하기 위해 노력해야 한다.

○ 실질적인 안전교육 및 산재 예방 프로그램 실시

- 충남근로자건강센터, 아산시비정규직지원센터가 함께 지원 프로그램 제공.(아래 표 참고) 대학과 업체 측에서 교육시간을 배정하고, 프로그램 실행은 건강센터와 비정규직지원센터가 진행하는 방식. 별도의 비용은 들지 않으며, 이동에 필요한 차량 지원방안은 비정규직지원센터에서 마련.

* 근로자건강센터에서 수행하는 안전보건교육, 건강상담, 건강관리프로그램 참여가 산업안전보건교육 규정 상 정기교육 시간으로 인정됨. 따라서 업체에서는 별도의 안전교육 프로그램을 실시할 필요가 없음.

○ 안전 장비 및 작업용품의 충분하고 적절한 제공

- 화학약품의 흡입을 방지할 수 있는 마스크, 습기와 약품이 차단되는 장갑, 미끄럼방지용 신발 등 청소노동에 내재된 위험을 예방할 수 있는 적절한 장비가 충분히 제공되어야 함.

○ 산재 발생 시 충분하고 적절한 치료와 대체인력 마련

- 위에서 지적한 질환이 산재임을 인식하고, 산재 발생 시 적절한 치료와 산재 처리가 되어야 함.
- 용역업체는 산재 발생 시 대체인력을 제공함으로써, 남아 있는 노동자들에게 업무가 과중되는 것을 방지해야 함.

○ 무거운 물품 운반 수단 제공이나 별도의 처리

- 실태조사에서 노동자들이 호소한 어려움 중 하나가, 엘리베이터가 설치되지 않은 건물의 청소 시 고층에서 학생들이 버린 책 등 무거운 물품을 운반함에 따르는 관절 통증 등임. 이는 현재 노동환경과 조건이 근골격계 산재질환을 유발하는 요소를 지니고 있다는 것이며, 이런 위해요소를 제거하기 위한 노력이 필요함.
- 건물에 당장 엘리베이터를 설치하기는 어려우니, 다른 방식을 강구할 필요가 있음. 학기말 기한을 정해서 책 등 무거운 물품을 배출하고 수거업체가 일시에 수거하는 방식이나, 책과 같은 종이류 배출 장소를 1층의 분리수거장으로 지정하여 책을 사용하는 사람들이 직접 분리수거할 수 있도록 하는 캠페인 등 다양한 방식을 생각할 수 있을 것임.

(참고) 충남 근로자건강센터 지원 프로그램(안)

시간(분)	내용	비고
10	- 접수 : 개인정보동의서 작성, 기초 설문지 작성	
20	- 기초검사 : 혈압, 혈당, 콜레스테롤, 허리둘레, 체지방 검사	
10	- 골밀도 검사	
20	- 스트레스 해소를 위한 명상	
10	- 근골격계질환 예방을 위한 스트레칭	

※ 예상 소요 시간 : 60분 ~ 120분

※ 상담인원 : ~ 20명

※ 지원가능시간 : 9시 ~ 18시 (오전, 오후)

※ 비용 : 무료

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

지정토론 1

대학 청소·용역노동자 직접고용 및 시중 노임단가 적용

광주지역 일반노동조합 위원장 조용곤

전남대학교 청소노동자 직접고용 사례연구

조 용 곤(민주노총 광주지역일반노동조합 위원장)

1. 현장투쟁 경과보고(약술)

- 1996년 하반기부터 정규직제의 청소노동자를 용역직제로 전환시작
- 2003년 광주지역일반노동조합 전남대 사업장 조직사업 시작
 - 세콤(secom) 설치로 경비노동자 대량해고 상황 발생
 - 경비노동자를 중심으로 조직사업 진행하면서 청소노동자로 확대
 - 급여총액에 월차수당과 퇴직적립금까지 포함되어 있는 형태
 - 최저임금법 위반으로 체불임금 진정 및 소송 돌입
 - 매일 중식집회 및 진정 및 소송 승소
 - 용역업체를 상대로 정산철차 돌입 및 대학본부 재발방지 약속
 - 이후 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 통해 점진적 처우개선
- 2004년 하계휴가 신설 및 휴가비 5만원, 복리후생비 10만원
- 2005년 복리후생비를 상여로 전환 기본급 대비 30%, 하계휴가비 15만원
- 2006년 산업재해 신고 및 처리의 규정화, 각 종 유·무급 휴가규정 마련
- 2007년 주5일근무제 실시 및 상여 60%로 확대
- 2008년 상여 90%로 확대 및 하계휴가비 20만원
- 2009년 상여 100%로 확대
- 2010년 하계휴가비 30만원
- 2011년 국가계약법 적용 투쟁 전면화 및 장기 용역계약 요구
- 2012년 국가계약법상 노임단가 쟁취 및 상여 100%, 복리수당 신설, 용역계약 3년 실시
- 2013년 교섭타결수당 신설

- 2014년 대학본부와 상여 400% 확대적용 관련 실무협의
- 2015년 단체교섭 결렬 및 쟁의조정, 전면파업 예고 상황에서 대학본부와 실무협의 돌입
 - 노동조합-전남대학교 간 임금 차액분 보전안 합의 및 용역업체와 임금 협약 조인
 - 직접고용을 골자로 노동조합 <전남대학교 청소용역노동자 처우개선 종합대책> 발표
- 2016년 전남대학교 청소용역 187명(광주캠+ 여수캠)에 대한 직영전환 결정
 - 지회 전체 조합원 모임 통한 직접고용안 수용 합의 및 대학에 결과 통지
 - 전남대학교 총무과장을 중심으로 실무교섭단 구성
 - 기본 협약안(정년, 임금 및 기타 근로조건 등) 합의
 - 대학본부-노동조합 합의를 조인
 - 2016.02.04. 전남대학교 총장-민주노총-한국노총 직접고용 협약서 조인
- 2017년 임금 및 단체협약 체결을 위한 11차 단체교섭 진행 중

2. 직접고용 전환배경과 노동조합의 전술적 판단

1) 전남대학교 직접고용 전환의 배경

- 비정규직 문제의 사회적 의제화와 국립대학의 책무
 - 홍익대, 중앙대 등 대학청소노동자들의 열악한 근로환경 고발 및 처우개선의 요구
 - 사회양극화 심화라는 사회적 화두와 사회적 약자에 대한 근로조건 보호 여론 형성
 - 국립대학이자 지역거점대학, 광주를 상징하는 전남대학교로서의 책무
- 전남대학교 청소노동자들의 투쟁
 - 현장투쟁, 사회연대투쟁, 교육 등 노동조합 활동에서 단결력과 투쟁력 과시

- 파업투쟁의 실제 사례는 없지만 그에 준하는 기세와 준비상태로 강력한 단일대오 유지
- 전체 조합원이 참가한 대학본부 앞 60일간의 매일 중식집회 사례
- 전남대학교 구성원을 대상으로 한 선언운동 활동이 하루만에 2천명을 돌파한 사례

○ 전남대학교 대학본부의 판단

- 임기 말에 즈음한 총장의 정책적 결단
- 노임단가 적용으로 인한 재정부담 완화의 대안으로 모색
- 직접고용을 통한 고용안정 도모와 무권리·무책임으로 대변되는 용역업체를 배제하고 직접관리

2) 노동조합의 전술적 판단

○ 직접고용을 위한 노동조합의 장기적 투쟁전술

- 매 투쟁시기 직접고용 요구는 원론적인 수준에서 제안
- 임금교섭을 중심으로 한 임금인상 투쟁의 현실적 목표 설정과 현실화
- 용역노동자들의 실질임금 인상을 통하여 용역제도 자체의 무력화 전술 및 유효성 확인

○ 전남대학교 직접고용 사례의 문제점

- 정년규정을 제외한 단체협약 전반사항에 대한 실무협의 미흡
- 직접고용에 따른 조합원 기대치에 현격히 미달하는 임금수준
- 대학 구성원들의 이해와 동의에 의한 정책결정이 아닌 총장 직권에 의한 정책 추진

○ 직접고용안에 대한 수용여부를 결정시 노동조합의 전술적 판단

- 직접고용에 따른 전반 현안들에 대한 점검과 대책마련 등에 있어 시간적 촉박함 존재
- 노동조합은 1년 기한의 한시적 용역제도를 제안, 대학본부 실무팀과 의견일치
- 총장의 직접고용으로의 정책전환 의지 재확인
- 조합원 토론을 거쳐 직접고용안 수용에 대한 노동조합 입장 정리
 - > 임금 및 처우조건에서 미흡한 부분 인정

- > 수용 거부시 현 총장과 실무라인의 임기 종료와 함께 직접고용 논의 자체의 소멸 우려
- > 선합의 후교섭 원칙의 마련과 유효성 검증
- > 전 조합원 직접고용 전환 이후 전면적인 처우개선 투쟁 결의

3. 청소노동자 직접고용 전환의 (사회적)의미

1) 전국 국·공립 대학 및 공공기관의 모범사례로서 전국적 영향

- 언론 보도의 중심방향
 - 지역언론은 지역 사립대학까지 고용형태의 변화 기대
 - 중앙언론은 전남대 사례가 전국 흐름의 주요 전환점이 될 것으로 판단
 - 교육부, 고용노동부 차원의 모범사례 소개 및 교육자료 활용
- 주요 국·공립 대학 및 공공기관의 벤치마킹(benchmarking) 문의 다수
- 주요 국·공립 대학 청소용역노동자 및 기타 노동조합 문의 다수

2) 청소노동자들의 사회적 지위 제고에 복무

- 청소노동자도 대학의 구성원임을 인정
 - 자기 존재에 대한 자존감 회복
- 청소노동에 대한 가치의 인정
 - 자기 노동에 대한 책임성 발양
- 청소노동자와 청소노동에 대한 사회적 인식의 변화를 견인
 - 대학의 구성원으로, 사회의 구성원으로 성장해 가는 계기

3) 용역제도의 한계, 제한성 확인

○ 비용절감의 허구성 극복

- 대계 용역사업비의 구성은
 - > 근로자의 직·간접인건비(70%)와 물품경비(5%), 일반관리비(5%), 기업이윤(10%)로 구성
 - > 여기에 부가세(10%)가 합산된 총액으로 구성
- 인건비의 인상은 모든 용역사업비 구성항목의 인상과 연동될 수밖에 없는 구조
- 일반관리비+기업이윤+부가세는 전체 용역사업비 중 25%에서 30%대를 점유
- 총 용역사업비 39억(2015년 기준)에 최소 6억에 해당하는 금액임
- 직접고용이 예산절감 또는 비용절감의 가장 효율적인 방안임을 증명

○ 관리주체로서의 무권리·무책임 구조 입증

- 노·사간 자율교섭의 대전제가 애초부터 불가능한 구조
 - > 정해진 사업비 규모로 인한 교섭력의 상실
 - >인원과 업무에 대한 원청사의 규정(계약사항)으로 인한 현장 지배력의 상실
- 쟁의상황에 대한 사실상의 방치(무책임)
 - > 인건비에 대한 전용이 불가하고, 일반관리비와 기업이윤을 온전히 담보할 수 없을 경우
 - > 대부분의 용역업체는 쟁의상황을 방치하는 태도로 일관
 - > 모든 문제는 대학본부와 구성원들에게로 전가
 - > 쟁의상황의 종료는 필연적으로 노동조합과 대학본부간 합의 단계로 이행
- 용역사의 임금채불(상여 및 퇴직금) 및 4대 보험료 체납 사태 발생
 - > 명절상여 체불액 진정 접수 이후 집행
 - > 퇴직금 체불액 소액채권소송 통해 국가 변제
 - > 4대 보험료 체납 건은 현재 업무상 횡령으로 고발
 - > 용역노동자들의 불만이 용역업체가 아니라 원청인 대학으로 집중되는 구조

○ 업무효율성 저하

- 관계법령에 따른 개별적 업무에 대한 지휘·감독 권한의 상실
 - > 파견법 위반 : 원청에 의한 작업배치, 변경결정, 업무지시, 감독 등의 불가
 - > 공정거래법 위반 : 거래상의 지위를 부당하게 이용하여 상대방과 거래하는 행위 불가
- 과업지시서를 통한 원청의 지배·개입력 역시 제한적 상황
 - > 위와 같은 문제들에 대한 대안으로 과업지시서의 활용

- > 인원과 업무, 관리와 감독 등 세부적인 원청의 권한사항을 적시
- > 현장관리자를 통한 지휘계통이 즉각적으로 반응할 수 없는 구조
- 결국, 용역업체라고 하는 중간구조의 불필요성을 인정

4. 전남대학교 직접고용 사례의 개선 과제

1) 상시·지속적 업무에 대한 기간제 사용 폐지

- 청소업무는 상시·지속적 업무에 해당
- 기간제(1년)로의 직접고용 이후 무기계약직 전환 과정 설정
- 직접고용 전환 이후 신규입사자는 기간제 2년 사용 후 심사를 거쳐 무기계약직 전환 계획

2) 기간제, 무기계약직군 내 등급의 폐지와 대학회계직으로 통합

- 무기계약직 직군에만 ‘가’부터 ‘마’까지 5개 등급으로 구분
- 기본급에서부터 상여, 기타 수당에 이르기까지 차별적 적용
- 임금 및 근로조건의 동일적용

3) 직접고용 전환 시점에서 점검되지 못했던 다양한 현안에 대한 실무협의 및 단체협약 체결

- 대학의 제 규정 및 규칙의 기계적(일방적) 적용 지양 및 근로조건의 회복
- 단체협약에서 규정하고 있는 청소노동자 복리후생 조항의 승계
- 공무원에 관한 규정의 아전인수격 적용 중단
(대학에 이로우면 별도직군이라 하고, 불리하면 공무원 규정에 의해 어쩔 수 없다는 논리)
- 임금체계 정비를 골자로 한 처우개선 대책 마련

5. 참고자료

참고자료1) 전남대학교 청소노동자의 최저임금 대비 임금변동 추이

구분 (월)	03년	04년	05년	06년	07년	08년	09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년	16년
최저 시급	2,275	2,510	2,840	3,100	3,480	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030
적용 시급	2,629	2,863	3,306	3,306	4,260	4,420	4,685	4,820	5,010	5,910	6,120	6,470	6,619	6,818
상여 금	-	-	20,000	20,400	44,520	69,284	81,600	83,950	87,260	102,933	106,590	112,686	57,641	237,510
휴가 비	-	4,167	12,500	12,500	12,500	16,670	16,670	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	-
복리 수당	-	100,000	-	-	-	-	-	-	-	21,000	21,000	21,000	21,000	-
교섭 타결											10,000	10,000	-	-
특기 사항	노조설립				주5일제					노임단가			대학보전	직접고용

참고자료2) 직접고용 전환 대상자

구분	광주(용봉·학동·화순)캠 퍼스	여수(둔덕·국동)캠퍼스	종합
대상	140명+6명(기간제)	40명+1명(기간제)	187명
시기	2016.03.01. 시행	2016.04.01. 시행	2017.03.01. 동시전환
경과	기간제 1년	기간제 11개월	기관평가 및 면접

참고자료3-1) 노동조합-전남대학교 간 기본 합의 내용

구분	금액	비고
기본급	1,425,060	전년 기본급 기준 3%(노임단가 2.3%+0.7%) 인상을 적용
상여금	237,510	기본급 대비 200%/년
연차수당	79,530	통상시급(7,953원×8시간)×15일/12월
특수업무	458,000	수목관리직군에 한함
특기사항	① 매년 공무원 보수인상을 적용한 잠정 합의 ② 무기계약직 전환 이후 임금테이블은 단체교섭을 통하여 정비	

참고자료3-2) 노동조합-전남대학교 간 기본 합의 내용(2016년 2월 퇴직자 임금 보전에 관한 사항)

구분	내용	비고
대상자	7명	직접고용 전환 비대상자(2015년 임금차액분 보전 대상)
금액	1,152,000	96,000원×12월
총액	8,064,000	1,152,000원×7명
지급시기	직접고용 전환 이후 노동조합이 지급을 요청하는 시기	

참고자료4) 주요 쟁점관련 합의사항

구분	세부내용
정년규정	① 2016.03.01. 이전 재직자 단체협약 승계(만65세 익년 학기말) ② 2016.03.01. 이후 채용자 만60세 익년 학기말
하계휴가	현행 3일에서 2일로 단축 시행
휴게시간	현행 12:00~14:00(2시간) 인정
야유회	경비지원 검토
배치전환	노동조합과 협의하여 시행
대체근무	연가 또는 병가, 휴직 등 각종 유·무급 휴가자에 대한 대체인력의 투입
특기사항	취업규칙 재정을 위한 실무협의 및 단체협약으로 보충

참고자료5) 전남대학교 회계직 위생원(22호봉) 임금자료-2009년 국정감사 자료 발췌

항목	금액	2017년 노동조합 임금요구안
기본급	1,784,500	현행 기본급과 상여 월분할액을 합산하여 기본급 설계
정근수당	198,813	용역기간 까지를 인정한 근속수당의 신설(구간 승급분 10,000원)
정근가산	95,542	최대 25년까지 설계
가족수당	31,104	수당 신설(배우자 40,000원, 자녀 20,000원)
정액행정관리비	178,500	-(기성회 해산에 따른 항목 삭제)

정액급식비	130,000	수당 신설
교통보조비	120,000	-(현재 항목 삭제)
가계지원비	298,000	-
직급보조비	105,000	-
시간외 수당	119,708	현행 주요 관리대상 건물에 대한 토요일 4시간 유지
직무연구보조비	148,833	기성회 해산에 따른 항목 삭제
명절휴가비	237,958	기본급 대비 각 60% 신설
연가보상비	79,313	현행 통상임금에 따른 금액산출 유지
성과상여금	236,188	전면지급+맞춤형 복지카드 지급
보수 계	3,763,459	

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

지정토론 2

아산시 취약계층 노동자 지원 현황과 시의 정책방향

아산시 사회적경제과 노사협력팀장 김창섭

대학 청소 용역 노동자 실태조사 보고회 토론문

김 창 섭(아산시 사회적경제과 노사협력팀장)

1. 현황(보고서 내용을 중심으로)

- 1990년대 말 IMF와 신자유주의 확산에 따른 노동시장의 유연화 결과 비정규직 급증
- 비정규직 지원센터 본 보고서에 따르면 2016.8. 비정규직 노동자는 전체임금노동자의 32.8%, 통계에 잡히지 않는 비정형 비정규직노동자까지 포함하면 50%육박할 것으로 추정
- 청소노동자 인적특성 ‘여성(청소노동자 70%이상), 저학력, 고령층’

2. 문제

- 낮은임금 : 최저임금 상승 만큼의 인건비 상승, 제수당 없는 현실
- 고용불안 : 수탁업체 변경에 따른 해고, 사용자의 사정상 해고
- 노동인권 : 휴게시설 설치, 건강검진, 산재처리 등 산업안전보건법 준수 미흡, 근로시간 미준수, 실질적 휴게시간 미보장
 - 파견사업주와 사용사업주, 위탁사업주 용역사업주와의 책임소재불분명
 - * 형식적으로 휴게시간을 늘리고 실질적으로는 근로를 시켜 최저임금 위반을 피하는 편법 만연

3. 해결방안

- 대학의 사회적 책임 실천을 통한 **사용주 인식 개선**

- 직고용 전환 노력
 - * 2016년 12.5. 국회 청소노동자 직고용
 - ** 부산대 연구결과 직고용이 관리이윤 측면에서 효율적
- 최저임금 준수, 적절한 임금보장
 - * 용역근로자 노임단가 또는 아산시 생활임금 적용(시급7,955원)
- 노조 조직가입을 통한 노동자 스스로의 노동권 쟁취
 - 단위 사업장 노조조직은 현실적으로 어려움, 산별노조조직 가입 확대
- 노사 당사자, 시민사회단체, 고용노동부와 지자체 개선 노력
 - * 파견법 개정, 법정근로시간 명확화, 관련정책 마련 등

4. 마무리 발언(지자체의 역할 위주로)

□ 추진방향

- 경제발전이라는 목표하에 자유와 발전을 중시하여 인간의 보편적 인권 침해 심화
 - 보수적 시각에서도 고령 근로자 **고용과 임금이 줄어들면 사회적비용이 더 소요**
- 사회전체 이중구조를 개선하고 노동자의 인간적인 삶 보장을 위한 **사회적 인식 개선 시급**
 - 사용자에 대한 규제와 단속도 중요하지만, ‘인간적인 삶을 위하여’라는 사회적 공감대 확보

□ 추진계획

- 이에 아산시에서는 사용자와 노동자를 대상으로 한 **노동법 교육, 시민사회 단체와 연계한 캠페인, 토론회 개최**를 통한 인식개선 사업 추진 검토
- 적정 임금 지급을 위한 시와 대학 간 아산시 **생활임금 적용 업무 협약** 추진 검토
- **산업안전보건 관련** 청소근로자 휴게시설 설치, 관련기관과 연계한 **건강검진 지**

원 사업 등 모색

○ 고용보조금 지급하는 인센티브 방식 검토

- 경비원 지원사업과 유사한 보조사업 방식으로 직고용 전환, 고용유지·창출, 근로환경 개선, 인식개선 추진 대학에 **고용보조금** 지급

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

지정토론 3

대학 청소·용역노동자의 권리찾기와 노동조합의 역할

세종충남지역노동조합 위원장 김봉진

대학 청소 · 용역노동자의 권리찾기와 노동조합의 역할

김 봉 진(세종충남지역노동조합 위원장)

I. 들어가며

대학청소용역노동자들의 현실 속에서 단순하게 기존 노동조합의 역할을 이야기하는 것은 부적절하다. 이는 청소용역노동자들의 처해져 있는 현실을 그대로 인정하고 이를 기반으로 노동조합의 역할을 논하여야 한다.

보통의 노동조합은 노동3권을 가지고 노동조합을 만들어 임금은 인상하고 노동법 보다 상회하는 노동조건을 얻고자하는 것에 1차적 목표를 두고 있다. 그러나 대학청소용역노동자들에게 언감생심이다. 있는 법과 지침조차 지켜지지 않고 있는 현실을 인정한 상태에서 노동조합의 역할을 이야기하는 것이 바람직 할 것이다.

II. 대학청소용역노동자들의 현실

1. 상시적 고용불안

‘1년 용역입찰계약’ 그리고 ‘1년 짜리 근로계약’ 대개 청소용역노동자들의 현실이다. 이는 단순하게 보통의 기간제와 달리 용역업체가 바뀌면 자동으로 고용관계가 단절된다. 따라서 업체가 바뀔 때 마다 고용불안에 시달려야 하며, 업체가 지속된다고 하더라도 대개 근로계약 기간을 1년으로 하기 때문에 2중적 고용불안에 시달릴 수밖에 없다. ‘용역근로자 근로조건 보호지침’에 ‘특별한 사정이 없는 한 고용승계, 고용유지’라는 조항이 있지만 강제력이 없다보니 용역업체나 대학은 이를 굳이 지키려 하지 않는다.

2. 봉건적 노무관리

대학청소용역노동자들의 실태조사를 진행한 사례는 쉽게 찾을 수 있다. 그 중에서 노무관리를 알 수 있는 척도가 바로 근로계약서이다. 대학청소용역노동자들의 근로계약서를 보면 말 그대로 노예계약서이다. 헌법에 보장되어 있는 노동조합의 권리를 제한하는 가하면, 최소한의 노동인권조차 보장받을 수 없는 정도의 근로계약서도 존재한다.

또한 관리자의 횡포 또한 심각한 수준이다. 2005년부터 2006년 까지 노동조합에서 실태조사를 한 적이 있다. 현장의 노동자들을 만나면서 느낀 부분은 현장소장의 횡포가 심각하다는 것이다. ‘소장님이 알면 큰 일 나요?’, ‘전 아무것도 없고 소장님하고 이야기 하세요?’라는 대답 속에서 알 수 있듯이 용역업체가 바뀌어도 현장소장의 그대로 현장에 있어 인사권과 업무통제권을 가지고 있기 때문에 대개의 노동자들은 현장소장의 부당한 업무지시나 인권침해가 발생해도 참고 지내거나 그만둘 수밖에 없는 현실이다.

* [첨부-1] 2014년 공공운수노조 대학청소용역노동자 실태조사 기사 전문

3. 권리 인지와 대응의 한계

‘그냥 참고 지내죠?’, ‘다 늙어서 뭐~’ 아산지역대학청소용역노동자들의 평균연령은 55.8세이고 전국 상황도 대동소이하다. 굳이 연령이 이야기하는 것이 맞지 않을 수 있다. 그러함에도 연령을 이야기하는 것은 기본권권리(노동법과 지침)을 바라보는 시각이 적극적이지 못하기 때문이다.

법은 지켜야 하고 지침은 따라야 함에도 이러한 당연한 권리를 모르거나 안다고 해도 적극적으로 개선하려고 하기 보다는 회피하고 하는 것이 현실인 것이다.

Ⅲ. 노동조합의 역할

현실과 한계를 온전히 인정하면서 어떤 것을 어떻게 할 수 있을까? 역할은 크게 두 가

지로 나뉠 수 있다. 법과 지침의 강제성을 높이는 방법과 다른 한 축으로 노동조합으로 권리를 찾는 방법일 것이다.

1. 선전 및 제도개선

법이 있지만 인지를 하고 대응하는 것이 부족하다면 당연히 그 법은 실효성이 없다. 따라서 법을 온전히 인식할 수 있도록 공적영역(중앙정부/지자체)과 함께 노동조합이 선전과 교육사업을 진행하여야 한다.

또한 계속해서 실효성의 문제를 야기하고 있는 지침 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’의 실효성을 높이기 위해 법적 강제력을 부여하여야 한다. 이는 지침을 넘어 법제화 하여야 한다는 의미이다.

또한 중앙정부가 직접 참여하는 사회적 논의테이블을 시급하게 만들어야 하는 것이 노동조합(단체)의 역할이다.

* [첨부-2] 전국대학용역노동자 대정부 집단민원장 - 대학청소.시설노동자 전국공동행동투쟁본부

2. 노동조합 조직화

선전을 하고 제도를 바꾸면 되는가? 여기에서 참 고약한 문제가 발생한다. 아무리 제도를 고치고 문제를 알리고 한다고 하더라도 내부적으로 이를 받아 안지 못하면 ‘빛 좋은 개살구’에 지나지 않는다. 참 많은 실태조사 발표, 공청회 등을 하면서 일관되게 제기되는 문제이다. 바로 이러한 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 유일한 방법이 바로 ‘노동조합’이라는 것이다.

하지만 현실적 한계를 확인하였듯이 ‘상시적인 고용불안’, ‘불건적 노무관리’, ‘권리 인지와 한계’ 등으로 내부적으로 노동조합을 만들기는 쉽지 않다. 따라서 노동조합을 만들 수 있도록 지도하고 지원하는 역할을 충분히 하여야 할 것이다.

IV. 맺으며

임금인상, 근로조건 개선 등 보통의 노동자들의 요구와는 달리 법과 지침만이라도 지켜 지길 바라는 것, 대학청소용역노동자들의 보면서 드는 당연한 생각일 것이다. ‘대학이 직접고용을 하면 안되나?’라는 질문에 대학은 예산을 이야기하고 있다. 하지만 그것은 핑계에 지나지 않는다. 직고용한 사례를 보더라도 예산의 문제는 아니다. 바로 우리사회의 ‘의지’의 문제이다.

최소한의 법과 인권이 보장되기 위해서는 단순히 대학 내부적 문제로 두어서는 안 되며, 사회적 논의를 통해 착취와 통제의 대학청소용역의 비정상적 구조를 바꾸는 것이 근본적인 문제해결일 것이다.

<첨부 1>

청소노동자는 잠재적 범죄자? 용역계약서 보니...

54개 대학 분석...순응·친절·동원 강요당한 서러운 그녀들

2014.02.26 10:20:26

조사 대상 대학 4곳 중 1곳이 '순응·친절' 강요

청소 노동자는 관리자 등의 지시에 '순응'하고 항상 '친절'해야 한다는 내용을 계약서에 명시한 곳은 계약서를 확보한 54곳 중 13곳(24.1%) 대학이었다.

국립대인 금오공대는 "청소원은 근무 중 교직원 및 학생과 분쟁을 일으키지 않도록 하며, 항상 친절하게 응대해야 한다"는 조항이 있었고 제주대는 "청소원은 타인에게 혐오감을 줄 정도의 얼굴 및 몸치장을 금한다"는 내용을 계약서에 포함해 왔다.

논란이 됐던 중앙대와 마찬가지로 근무 중 '잡담'을 금지하고 있는 대학은 7곳(13.0%)이 확인됐고, 배회 금지(근무지 이탈 금지)를 명시한 대학은 12곳(22.2%)이 있었다.

청소 노동자를 '잠재적 범죄자'로 취급, 신상 조회를 의무화한 대학도 5곳(9.3%) 발견됐다. 국립대인 한국예술종합학교는 "현장 책임자는 도급원(청소 노동자)에 대한 신상 조사를 철저히 해 도난, 분실 등 사고를 미연에 방지하기 위한 모든 대책을 강구하여야 한다"는 내용이 담긴 계약을 용역 업체와 체결했다.

행사 준비, 짐기 운반, 제초 작업 등을 위해 원청(대학)이 청소 노동자 동원을 요청하면, 이를 반드시 따르도록 한 대학도 33곳(61.1%) 확인됐다. 이 가운데 서울대, 경남과기대, 경인교대 등은 "동원을 이유로 청소 노동자(또는 업체)는 반대 급부를 요구할 수 없다"는 내용도 포함하고 있다.



©프레이션(최형락)

파업·노조 활동 원천 금지 62.96%... "계약서만 봐도 불법 파견"

청소 노동자의 쟁의 행위 또는 노동조합 활동 등을 사실상 원천 금지함으로써 근로기준법과 노조법을 위반하는 계약 내용을 갖춘 곳은 34곳(62.96%)에 달했다.

진주교대는 "청소 작업원은 파업 또는 태업 등으로 교직원, 학생 및 외래객의 업무에 불편을 초래하여서는 안 된다"고 명시했고, 광운대는 청소 노동자 금지 행위 항목에 "파업 또는 태업을 하는 행위"를 포함해 놨다.

이 외에도 경북대, 목포대, 한밭대 등은 용역 업체에 쟁의 행위가 발생하지 않도록 관리·감독할 것을 요구하거나, 쟁의 행위가 발생해 대학 측에 손해가 생길 경우 이를 업체가 부담토록 하는 손해배상 제도를 뒀다.

원청(대학)이 요구할 때 청소 노동자를 '교체'하도록 한 대학은 분석 대상 대학 중 절반이 넘는 31곳(57.4%)에 달했다. 청소 용역 사업장에서 원청의 '교체' 요구는 곧바로 '해고'로 이어지는 게 일반적이다.

이같은 조항들은 '불법 파견' 판정을 받을 소지가 크다. 노동 전문인 최성호 변호사는 "대학들이 관리·노무 비용 절감, 즉 사용자 책임 회피를 위해 간접 고용(외주)을 택하고도 사실상 청소 노동자 인사에 직접 개입하는 '이율배반'적 태도를 보이고 있다"며 "계약서만 봐도 도급을 위장한 불법 파견 소지가 높아 보인다"고 지적했다.

"직접 고용 전환 시, 1인당 연 300만 원 급여 상승 가능"

계약서를 통해 용역비 세부 내역을 확인할 수 있었던 47개 대학에서, 용역 업체가 중간

에서 가져가는 관리비 및 이윤은 연간 용역비의 8.6%를 차지하는 것으로 확인됐다. 47개 대학의 연간 용역비는 759억7662만 원이었고, 이 가운데 관리비는 25억2488만 원(3.3%), 이윤은 40억1088만 원(3.3%)인 것으로 확인됐다.

특히 47개 대학 중 23개 국·공립 대학은 용역 업체 선정 및 낙찰을 위해 조달청 전자 입찰 수수료로만 연 2억2161만 원가량을 지출하고 있었다. 만약 이 대학들이 2147명의 청소 노동자들을 직접 고용하며, 업체 관리비와 이윤 만큼을 청소 노동자 급여로 전환한다면, 노동자 1명 당 연 300만 원 급여 상승 효과가 생긴다.

이번 54개 대학의 용역 계약서는 국회 교육문화체육관광위원회 소속 우원식·유은혜·배재정·박홍근 의원이 교육부를 통해 취합했다. 54개 대학 중 41개 대학은 전국 국·공립 대학 전부이며, 나머지 13개 대학은 서울 소재 사립 대학들이다.

연세대, 고려대, 이화여대, 홍익대, 성균관대, 한양대, 경희대, 한국외대, 국민대, 숭실대, 세종대, 건국대, 동국대, 상명대, 가톨릭대 등은 용역 계약서 제출을 거부했다.

민주당 을지로위원회와 서경지부는 이번 조사·분석을 계기로, 청소 노동자 노동권 및 인권 보호를 위한 대책을 장기적으로 마련할 계획이다. 이를 위해 26일 오전 10시 30분 국회에서 대학 청소 노동자 간접 고용 증언 대회를 열어 피해 사례를 검토하고 구체적인 대안들을 논의한다.

<첨부2> 전국 대학 용역노동자 대정부 집단 민원장

1. 대학청소·시설노동자 전국공동행동을 위한 투쟁본부(이하 '대학투본')는 전국 40여개 대학, 60여개 사업장, 2천여명이 가입되어 있으며, 대정부 6대요구안 관철을 위하여 활동하는 상설적인 투쟁기구로 민주노총 민주일반연맹과 전국일반노동조합협의회 공동투쟁본부의 산하 조직입니다.

2. 대학청소·시설관리 업종에 종사하는 용역노동자들은 우리 사회의 대표적인 사회적 약자로서 노동인권은 고사하고 생존의 사각지대로 내 몰리고 있는 실정입니다. 정부조차도 그 수를 추산하지 못할 정도로 광범위한 직군에 산재해 있는 용역근로자들, 그들에게 가해지는 무차별적인 사회적 폭력은 대학 용역노동자들을 통해 여과 없이 투영되고 있으며 상시적인 고용의 불안과 노골적인 차별로 중첩되어 나타나고 있습니다.

3. 금번 제기 드리는 집단민원의 내용들은 대학 용역노동자들의 일상에서 발생하는 문제에서부터 법·제도 개선의 문제까지 광범위하게 다루고 있으며, 정부의 비정규직 처우 및 제도개선이라는 정책방향의 견지에서도 시급하게 해소되어야 될 사안들입니다.

4. 이상과 같이 청구취지를 밝힙니다.

5. 집단민원의 내용

①<용역근로자 근로조건 보호지침>의 이행강제 장치 마련

정부의 비정규직 관련 정책적 방향은 공공의 모범을 통하여 민간을 견인한다는 것으로 관계부처 합동으로 발표된 <용역근로자 근로조건 보호지침>이 대표적인 사례라 할 수 있습니다. 하지만 이행강제 조항이 없고, 지침인 성격인 탓에 일선 대학들의 준수율은 매우 낮은 실정입니다. 정부정책이 실질적인 견인력을 갖도록 제도의 정비가 필요합니다.

②<용역근로자 근로조건 보호지침>의 적용 범위에 대학(학교) 명문화

보호지침의 적용 대상에 국공립과 사립을 아울러 대학을 명문화해야 합니다. 사학교육은 본질에서 국가에 의한 위탁사업이며, 모든 대학교육기관은 공공재이기 때문입니다. 동일한 업무에 종사하면서도 공공과 민간의 구분에 따른 현격한 근로조건 차이를 감

내하라 하는 것은 다름 아닌 폭력이며, 정부정책과도 배치되는 것입니다.

③ 노임단가 적용시 낙찰율 배제

보호지침에서 명시하고 있는 노임단가는 제조업 종사자들의 기본급에 해당하는 직종별 평균임금을 산출한 것입니다. 하지만 용역근로자들에게 적용될 때는 전년도 평균임금을 적용하는 것도 모자라 낙찰율을 곱한 금액으로 산정하게 해서 평균임금을 저하시켜버리는 제도적 모순을 안고 있습니다. 제조업 부문에 종사하는 단순노무종사원 보다 용역근로자들의 임금이 더 낮아야 하는 이유는 없습니다. 용역근로자들의 임금산정에서 낙찰율을 배제해야 합니다.

④ 사립대학의 용역계약 방식 개선

국가계약법 및 정부 입찰·계약 집행기준에서 명시하고 있는 국민건강보험료 등 사후정산 조항을 일선 사립대학들이 용역계약에 적극적으로 활용하고 있습니다. 문제는 보호지침의 준용 요구에는 민간영역이라며 회피하면서 최저가낙찰제만을 고집하던 사립대학들이 공공부문의 입찰·계약 기준에서 자신에게 이로운 부분만 끌어와 적용한다는 것입니다. 그렇거면 공공부문의 낙찰하한율도 지키고, 용역근로자들에게 노임단가를 지급하는 것이 옳습니다.

⑤ 65세를 초과한 용역근로자에 대한 고용보험료 징수

고용보험법 제10조 1호는 65세 이상인 근로자를 적용 제외 근로자로 규정하고 있습니다.

이 법에 따라 십 수년간 동일사업장의 용역근로자로 일해 온 근로자는 65세가 초과되는 시점에서 고용보험료를 징수하지 않아 결과적으로 실업급여 수급 대상에서 제외되는 현실입니다.

다만, 동일한 회사에 소속되어 이전부터 보험료를 납부하여 왔다면 65세를 초과하더라도 계속하여 보험료를 징수하고, 나이에 상관없이 정년 이후 실업급여를 신청할 수 있다는 구제 장치가 운영되지만 단기 1년 혹은 장기라고 해봐야 3년을 넘기지 못하는 용역제도 하의 근로자들에게는 그마저도 무용지물에 가깝습니다. 납부의무를 성실하게 이행해 온 용역근로자들이 정년 이후의 삶을 계획하는데 최소한 국가적 차별은 없어야 합니다.

⑥ 퇴직급여보장법의 악용 방지

근로자 퇴직급여보장법은 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 하

고 있습니다. 하지만, 용역사업주들은 이 법이 명시하고 있는 확정급여형과 확정기여형의 퇴직금 산정 기준(예컨대, 확정급여형의 퇴직금 산정 기준은 퇴직 직전월의 3개월 평균임금, 확정기여형의 퇴직금 산정 기준은 매 근속기간 1년분의 퇴직적립금 합계액으로 사실상 1년 단위 중간 정산에 준하는 금액)에서의 본질적 차이를 악용하여 용역근로자들에게 불리한 확정기여형의 가입을 종용하면서 근로자들이 마땅히 수령해야 할 퇴직금에 대한 의도적인 손실을 가하고 있습니다. 관계법령에 따라 저임금 근로자들의 기 발생된 퇴직금을 전액을 손실 없이 지급하는 것 역시 이 법의 목적에 부합하는 것으로 제도의 보완이 절실히 요구됩니다.

⑦ 용역근로자 1인 표준업무범위 관련 기준마련

대학구조조정의 여파로 인해 일선 대학 용역근로자들의 고용불안이 극심해 지고 있습니다. 대학은 재정적 어려움을 감원의 주된 이유로 들고 있지만 연봉 2천만원에도 미치지 못하는 저임금 용역노동자 감원으로 대학이 얻을 지극히 미진한 재정적 이익으로 미루어 볼때 이는 다분히 부처간 실적주의에 따른 일방적인 고통의 전가에 다름 아닙니다. 결과적으로 감원이후 증가되는 업무량은 고스란히 기존 근로자들에게 전가될 것이고, 현장 내 노동강도는 더욱 높아질 것입니다. 대학 청소노동에 대한 단위 면적과 유동 인구를 반영한 합리적인 1인 표준(적정)업무범위를 편성해야 합니다.

⑧ 용역근로자들의 고용안정 대책 마련

최근 진행되는 용역근로자 정리해고의 양상은 근무 중인 근로자에 대한 근로계약을 해지하는 극단적인 방식을 탈피하여, 퇴직 등 자연 결원자에 대한 인원을 충원하지 않거나 용역발주 단계에서 인원을 감원하는 등 그 수법도 지능화 되고 있습니다. 저임금 용역근로자의 신분으로 자신의 일자리를 지키는 것은 생존의 문제이며, 역설적이게도 최저임금이 인상되는 시점에서 고용의 불안은 더욱 극심해 지지만 애석하게도 이제껏 전국 대학 어느 사업장에서도 감원이나 해고의 합리적인 사유를 제시하지 않았습니니다. 용역근로자들의 고용을 안정시키는 근본적인 방법은 몇 줄의 문구로서가 아니라 전년 대비 용역인원의 감원을 원칙적으로 금지하고, 불가피한 경우 감원을 허용하는 기준을 명확하게 제시해 주어야 합니다. 공공재인 대학사업장임으로 가능한 조치입니다.

⑨ 용역사업에 대한 재하청 금지 법제화

일선 대학들의 용역계약 일반 또는 과업지시서(시방서) 상에는 용역사업의 포괄적 재하청을 금지하는 조항이 명문화 되어 있고, 이를 위반할 시 계약해지 사유로 다루고 있습니다. 또한 근로기준법 제9조는 중간착취를 배제하면서 누구든지 중간인으로서 이익

을 취하지 못한다고 규정하고 있습니다.

하지만 대학 내 시설 경비구역의 경우 재하청 구조가 만연해 있으며, 이와같은 이중적인 지배구조는 근로자들의 처우개선을 저해하는 요인으로 작용하고 있습니다. 즉, 과도한 하청 사업주의 기업이윤도 문제지만 원청사인 대학과 직접적인 계약관계에 있지 않은 재하청 사업주까지 부당한 이윤을 챙기는 구조에서 결국 경비구역근로자들에게만 그 피해가 고스란히 가중되고 있는 것입니다.

⑩ 대학 경비노동자들의 실 근로시간의 인정

24시간 교대제의 근로형태로 대학 주요시설 특히 학생 기숙시설의 감시업무를 담당하는 경비노동자의 임금이 사용자의 입맛에 따라 제각각 천차만별입니다. 사용자는 경비구역노동자들의 임금을 저하시킬 목적으로 식사시간, 취침시간 등의 휴게시간을 무분별하게 늘리는 편법을 동원하는 한편, 휴게시간 중 실제 근로제공이 행해지는 현실에 대해서는 외면하고 있습니다. 기숙 시설의 특징은 학생들의 입·출입 시간이 자유롭다는 것인데 사실상 식사 및 취침시간에도 근로제공이 지속되고 있다는 것입니다.

⑪ 연차수당의 용역원가 반영 의무화

근로기준법 제60조 연차 유급휴가 규정에 따른 수당의 보전은 사실상 전무합니다. 이 역시 국공립과 사립대학간의 대표적인 차별로 국·공립대학은 용역원가산출 내역에서 전액 내지 일부의 연차수당을 반영하고 있지만 사립대학은 아예 원가 내역에서 배제시켜 버립니다. 용역원가상 연차수당의 반영 여부는 대체근로자의 투입에 필요한 자원 마련 여부와 직결되기 때문에 매우 중요한 문제입니다.

청소노동은 대표적인 노동집약적인 직군으로 결원발생시 주변 동료들에게 해당 업무가 전다될 수밖에 없는 구조이며, 이 과정에서 동료들간 사이가 악화되는 사례가 빈번하게 발생되고 있습니다. 또한, 동료들에게 전가되지 않게 한다면 손 치더라도 휴가 복귀자가 1.5배 또는 2배의 업무를 소화해야하는 어려움에 직면하게 됩니다. 결국, 청소노동자들에게 대체근무자가 없다는 것은 휴가 자체를 사용하지 말라는 것과 같은 의미이며, 이는 해당 법령의 입법취지에도 어긋나는 것입니다. 모든 대학이 용역원가에 용역근로자들의 연차수당을 반영할 수 있도록 강제적인 제도의 마련이 절실합니다.

⑫ 용역근로자의 임금저하 금지

용역근로자들의 임금 등 근로조건이 후퇴는 용역업체가 교체되는 시기마다 반복되는 흥역입니다. 최저임금 인상분을 근로자들의 임금을 깎아 벌충하겠다는 의도로 근로기준법 제3조는 최저기준인 이법을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다고 규정하고 있지만 있

던 수당이 없어지거나 감액 지급되는 경우는 다반사입니다. 그럼에도 급여 총액이 최저 임금에 미달하지 않음을 이유로 아무런 법적 제재도 받지 않습니다.

⑬ 원청사에 의한 용역인원 및 용역업무에 대한 부당한 지배개입행위 근절

용역은 도급의 고용형식으로 근로자 파견과는 근본적으로 다른 개념입니다. 함에도 일선 현장에서는 원청사인 대학의 용역인원과 용역업무에 대한 상시적이고 직접적인 지배개입이 난무합니다. 이들은 원청사인 대학의 교직원이라는 우월적 지위를 앞세워 부당한 인사개입과 부당한 업무지시를 서슴치 않고 집행합니다. 용역회사에 특정인에 대한 인사조치를 강압하고, 업무 외적인 일에도 동원되더라도 용역근로자들은 향후 가해질 보복성 조치가 두려워 거부할 수도 없습니다. 그렇다고 단순히 몇몇 사례를 열거하는 방식으로는 위장도급, 불법파견을 인정받을 수도 없습니다. 결국, 현장에서 발생하는 위법적 상황들에 대응할 수 있는 어떤 수단도 없다는 것입니다.

대학청소 · 시설노동자 전국공동행동 투쟁본부

아산지역

대학 청소·용역노동자 노동조건 실태조사 결과 보고회

지정토론 4

취약계층 노동자를 위한 지자체 / 사회단체의 역할

아산시 시의원 안장현

취약계층 노동자를 위한 지자체/사회단체의 역할

안 장 현(아산시 시의원)

