

서울시 대학 비정규직 노동실태와 개선방안

2014년 3월

박 용 철

(한국노동사회연구소 객원연구위원)

서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호

한국노동사회연구소

Korea Labour & Society Institute

전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

www.klsi.org www.facebook.com/ksiedit

서울시 대학 비정규직 노동실태와 개선방안*

박용철(한국노동사회연구소 객원연구위원)

서울지역 비정규직 근로조건 및 생활실태 조사에서 대학부문의 결과를 주요 이슈별로 요약하면 다음과 같다. 첫 번째, 근로계약에 있어서 대부분 1년 단위로 근로계약을 체결 하면서, 매년 반복 갱신하는 무기계약의 형태를 띠고 있었다. 두 번째, 근로조건에 있어서 대부분 근로자의 임금은 최저임금 수준에서 결정되고 있었으며, 근속년수에 따른 호봉인상이나 임금 상승은 거의 없는 실정이었다. 일부 사업장에서 업무량이 많아 추가적인 근로를 관행적으로 수행하는데도 불구하고, 시간외 수당을 지급하지 않고 있으며, 경비업무의 경우에는 감시·단속적 업무라는 이유로 실제 업무를 수행하거나 주의·긴장상태가 지속됨에도 불구하고, 임금총액과 전체 근로시간을 짜맞추기식으로 약정하여 근로관계를 유지하고 있었다. 세 번째, 복리후생 및 직장만족도에 있어서 임금 이외의 복지제도는 거의 전무한 상태로써 동료와의 관계, 업무성격 등 직장생활 자체에서는 대체적으로 만족을 하는 편이었으나, 임금 및 복지실태 면에서는 만족도가 상당히 낮은 상태였다. 네 번째, 노동조합의 필요성에 대한 인식에 있어서 노조에 대한 인식은 대체로 긍정적인 편이었으며, 노조가입으로 인해 어느 정도 근로조건 개선과 고용안정에 대한 보호를 받고 있다는 인식을 가지고 있었다. 다섯 번째, 생활실태에 있어서 대부분의 노동자들은 수입과 지출, 저축, 노후대비 측면에서 전반적으로 낮은 수준을 유지하고 있었다.

이상의 조사결과를 바탕으로 근로조건 및 생활실태 개선을 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 최저임금의 현실화가 필요하다. 대부분 노동자의 임금이 최저임금을 근간으로 산정되어 있는 현실에서 적정임금 수준으로 상향되어야 할 것이며, 최저임금의 현실화가 어려운 경우 점진적으로 직종별 표준임금제 시행, 생활임금운동 등을 통해 보완·개선할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있다. 두 번째, 고령자(55세 이상)에 대한 안정적인 일자리를 제공하기 위해서는 현행 기간제법상 기간제근로자 사용예외 규정에서 제외함으로써 향후 노동력의 고령화에 대비하는 한편 계속근로가 2년을 경과하는 경우 무기계약직으로 전환할 수 있도록 보장해야 한다. 세 번째, 현행 근로기준법상 감시·단속근로자에 대한 근로시간, 휴가와 휴일에 관한 적용제외 규정에 있어서 실질적인 재검토와 임금 및 근로시간에 대한 보장이 필요하다. 네 번째, 상급단체 및 노조의 조직화활동은 노동자들의 노조에 대한 필요성을 인식하고 있는 만큼 그 전망은 긍정적이라고 할 수 있다. 다만, 대학의 용역노동자들이 대부분이 고령층이고 열악한 근로조건에서 근로하는 만큼 근로조건(임금 및 복지) 개선 등 실질적인 도움을 줄 수 있는 곳에 집중함으로써 노조에 대한 우호적 인식전환 및 노조가입 확대에 주력할 필요가 있다. 용역근로자들에 대한 노조확대 전략은 일차적으로 최저임금 탈피, 호봉제 도입, 직접고용을 위한 노력 등 근로자들이 실감하는 근로조건 개선에 두어져야 할 것이다.

* 이 글은 민주노총 서울본부의 연구용역에 의뢰로 작성한 「서울지역 비정규직 근로조건 및 생활실태 조사연구 (2013년 12월)」 보고서에서 대학부문을 요약 정리한 것임.

1. 표본 구성

1) 설문조사

○ 대학부문을 크게 청소, 경비, 식당, 시설 등 4개 직종별로 구분하여 결과를 분석함.

- 청소직은 표본수 273건에 55.4%, 경비직은 표본수 110건에 22.3%, 식당직은 표본수 68건에 13.8%, 시설직은 표본수 18건에 3.7%로 구성되어 있으며, 시설직의 표본수는 18건으로 통계적으로 유효한 수치에는 부족한 상태임.

- 청소직에는 주로 환경미화원, 조경미화원, 재활용분리원 등을 포함하였으며, 경비직은 건물경비원, 주차관리원, 요금정산원, 보안요원 등을 포함하였음. 식당직은 조리원, 조리보조원, 배식원 등을 포함하였고, 시설직은 시설, 전기, 기계설비, 보일러관리원 등을 포함하였음. 기타에는 버스기사, 콜센터직원, 판매원 등이 포함됨.

<표 1> 직종별 표본 구성

직종	표본수	비율(%)
청소	273	55.4
경비	110	22.3
식당	68	13.8
시설	18	3.7
기타	15	3.0
무응답	9	1.8
대학 합계	493	100.0

가. 종사상 지위(직종별 직장 지위)

○ 종사상 지위별로는 임시직(58.7%)이 가장 많고, 다음으로는 상용(34.3%), 일용직(7.0%) 순임.

- 임시직은 시설(83.3%), 경비(64.8%), 청소(57.6%), 식당(54.4%) 순으로 많으며, 상용직은 청소(39.1%), 경비(27.8%), 식당(25.0%), 시설(16.7%) 순이며, 일용직은 식당이 가장 높게 나옴(20.6%).

○ 전일제(풀타임)는 82.8%, 시간제(파트타임)는 17.2%임.

- 파트타임 비율은 청소(22.1%), 경비(12.7%), 식당(8.8%), 시설(0.0%) 순임.

○ 고용계약별로는 간접고용인 파견/용역근로(86.5%)가 대부분이며, 다음으로는 무기계약직(10.0%), 정규직(2.94%), 기간제(0.6%) 순임.

- 식당(50.7%)을 제외하고는 청소(96.0%), 시설(88.9%), 경비(88.1%)는 파견근로와 용역근로가 대부분을 차지함으로써 간접고용이 지배적임.

<표 2> 고용형태

구분		청소	경비	식당	시설	기타	대학 계
종사상 지위	상용근로자	39.1%	27.8%	25.0%	16.7%	66.7%	34.3%
	임시근로자	57.6%	64.8%	54.4%	83.3%	33.3%	58.7%
	일용근로자	3.3%	7.4%	20.6%	-	-	7.0%
전일제/시간제	전일제	77.9%	87.3%	91.2%	100.0%	93.3%	82.8%
	시간제	22.1%	12.7%	8.8%	-	6.7%	17.2%
고용계약	정규직	0.7%	3.7%	11.9%	-	-	2.9%
	무기계약직	3.3%	8.3%	32.8%	11.1%	46.7%	10.0%
	계약직(기간제)	-	-	4.5%	-	-	0.6%
	파견/용역근로	96.0%	88.1%	50.7%	88.9%	53.3%	86.5%

나. 인적 속성

○ 성별로 남성은 33.3%, 여성은 66.7%임.

- 여성 비중은 식당(97.1%), 청소(84.1%), 경비(12.7%) 순으로 높음.

○ 혼인별로는 기혼자(85.0%)가 가장 많고, 다음으로는 사별 또는 이혼(11.9%), 미혼(2.7%) 순임.

- 모든 부문에서 기혼자가 대다수를 차지하고 있으며, 미혼은 시설(16.7%)에서 가장 많고 사별 또는 이혼은 청소(16.2%)와 시설(11.1%)에서 상대적으로 많은 편임.

○ 학력별로는 고졸(49.2%)이 절반 정도로 가장 많고, 다음으로는 중졸이하(40.9%), 전문대졸(5.9%), 대졸(4.0%) 순임.

- 전문대졸 이상은 시설(27.8%), 경비(17.7%), 식당(13.3%), 청소(4.2%) 순임.

○ 연령 평균값은 57.2세임

- 연령 평균은 청소(59.9세)가 가장 높고, 다음으로는 경비(57.0세), 시설(53.8세), 식당(50.2세) 순임.

<표 3> 인적 속성

구분		청소	경비	식당	시설	기타	대학 계
성별	남성	15.9%	87.3%	2.9%	100.0%	60.0%	33.3%
	여성	84.1%	12.7%	97.1%	-	40.0%	66.7%
혼인	미혼	0.8%	1.8%	2.9%	16.7%	20.0%	2.7%
	기혼(배우자 유)	82.7%	90.0%	91.2%	72.2%	80.0%	85.0%
	사별, 이혼, 별거	16.2%	7.3%	5.9%	11.1%	-	11.9%
	기타	0.4%	0.9%	-	-	-	0.4%
학력	중졸 이하	59.5%	21.5%	19.1%	-	-	40.9%
	고졸	36.2%	60.7%	67.6%	72.2%	80.0%	49.2%
	전문대졸	2.3%	11.2%	5.9%	22.2%	13.3%	5.9%
	대졸	1.9%	6.5%	7.4%	5.6%	6.7%	4.0%
연령(세)	평균값	59.9	57.0	50.2	53.8	45.3	57.2

다. 가족관계

○ 본인이 가구주인 사람이 56.3%로 가장 많고, 다음으로는 가구주의 배우자가 41.1%로, 거의 대부분이 가구주거나 배우자임.

- 본인이 가구주인 사람은 시설(100.0%)이 가장 많고, 다음으로는 경비(80.6%), 청소(52.6%), 식당(17.6%) 순임.

- 배우자는 식당(80.9%)이 가장 많고, 다음으로는 청소(46.2%), 경비(13.9%) 순임.

○ 가구원수는 평균 3.0명임.

- 가구원수는 식당(3.4명)이 가장 많고, 다음으로는 경비(3.1명), 청소(2.8명)와 시설(2.8명) 순임.

○ 본인 이외에 소득이 있는 가구원수는 평균 1.2명임.

- 소득 있는 가구원수는 식당(1.3명), 청소(1.2명), 경비(1.0명), 시설(0.7명) 순임.

○ 배우자가 있는 기혼자 가운데 75.0%가 맞벌이 하고 있음.

- 맞벌이 비율은 식당(80.3%)이 가장 높고, 다음으로는 청소(56.3%), 경비(52.3%), 시설(47.1%) 순임.

<표 4> 가족관계(단위: 명)

구분		청소	경비	식당	시설	기타	대학 계
가구주 관계	본인	52.6%	80.6%	17.6%	100.0%	50.0%	56.3%
	배우자	46.2%	13.9%	80.9%	-	35.7%	41.1%
	미혼자녀	0.8%	5.6%	-	-	-	1.7%
	기혼자녀배우자	0.4%	-	-	-	-	0.2%
	부모	-	-	1.5%	-	14.3%	0.6%
가구원수	평균값	2.83	3.12	3.38	2.83	3.67	3.00
유소득가족수	평균값(본인제외)	1.19	1.03	1.25	0.72	1.71	1.16
(기혼자만) 맞벌이여부	예	56.3%	52.3%	80.3%	47.1%	83.3%	75.0%
	아니오	43.7%	47.7%	19.7%	52.9%	16.7%	25.0%
자녀수	평균값	1.17	1.35	1.78	1.07	1.36	1.31

2) 면접조사

○ 서울지역에 소재하는 대학* 중 4개 대학에서 주로 청소, 경비, 식당에서 근로하는 비정규직을 대상으로 현장방문을 통한 개별 면접을 실시하였음.

○ 대부분의 근로자들은 대학과 용역계약을 체결한 용역회사에 고용되어 근로를 제공하는 간접고용의 형태였음.

○ 면접대상자들의 연령층은 주로 40대 후반에서 60대 후반(평균연령은 50대 중 후반)이었고, 상대적으로 연령이 낮은 일부 맞벌이를 제외하고는 배우자의 경제활동연령이 초과한 이유로 대부분 생계 목적 또는 부업을 위해 일을 하고 있었음.

○ 면접내용은 먼저 면접대상자들의 근로조건 및 환경에 대한 질문으로 구성되었고, 이어 생활실태에 관한 사항을 추가로 질문하였음.

<표 5> 면접조사 현황

면접 방법	현장 방문 및 개별 대면 조사
면접 대상	총 17명, 서울소재 4개 대학
면접 대상 직무	청소, 경비, 식당, 시설
면접 기간	2013. 10. 29 - 11.20
면접조사 항목	<근로조건>

* 서울지역 소재 대학은 전문대학 9개, 일반대학 38개로 총 47개임 (교육부, 교육통계사이트(2012.11))

	<ul style="list-style-type: none"> - 고용상태 및 근로계약 - 근로시간 - 임금 - 복지실태/업무환경 - 직장만족도 - 노동조합에 대한 의식 - 정책개선사항 <p><생활실태></p> <ul style="list-style-type: none"> - 생활수준(무채, 저축, 지출 등) - 일의 의미(생계, 부업, 소일거리 등) - 가족문제(자녀 교육 및 결혼, 노후 등) - 생활만족도 - 정책개선사항
--	---

<표 6> 면접조사 참여자 특성

대학	분야	인원	연령	고용형태
A대	청소	2	50대	비정규직(파견/용역)
B대	청소	2	40~50대	비정규직(파견/용역)
	시설	1	50대	비정규직(용역)
C대	청소	1	50대	비정규직(파견/용역)
	경비	2	60대	비정규직(파견/용역)
	식당	2	40대	정규직(생협)
D대	청소	6	40~60대	비정규직(파견/용역)
	경비	1	60대	비정규직(파견/용역)
계		17		

2. 분석결과 요약

1) 고용상태 및 근로계약

○ 설문조사에 따르면, 대학(86%)의 비정규직 고용형태는 병원(84%), 아파트(80%), 학교(10%), 구청(8%)에 비해 용역회사를 통한 고용계약이 가장 높은 수준으로 간접고용이 거의 고착화되었다고 볼 수 있음.

○ 직접 구인광고(21%)를 보고 취업한 경우보다는 많은 경우 ‘동료, 친지, 가족 등 지인을 통해’(62%) 취업을 하고 있으며, 대부분 근로계약은 서면으로 체결(94%)하고 있음.

○ 근로계약기간은 평균 1.29년으로써 1년(85%)이 가장 많고, 대부분 반복 갱신이 이루어지고 있으며(89%), 반복 갱신 횟수는 평균 4.1회에 이르고 있음.

○ 평균 근속년수는 4.3년, 평균 경력년수는 5.5년이었으며, 현 직장에서 계속근무 희망년수는 평균 8.7년, 계속근무 가능년수는 평균 8.1년으로 나타남.

2) 근로시간 및 임금

○ 주당 근로일수는 평균 5일이며, 주당 근로시간은 39.5시간임. 면접조사에 따르면, 대학 내 근로특성 상 휴일에는 근로가 없고 특별한 경우를 제외하고는 연장근로가 발생하지 않는 것으로 나타남. 하지만 교대제 근무자 비율이 많은 경비직(66.4%)의 경우 교대근무로 인한 정신적, 육체적 부담은 상당한 것으로 보이며, 청소직의 경우에도 업무량이 많아 비공식적으로 1~2시간가량 연장근로하는 관행 등도 여전한 것으로 나타남.

○ 교대제 근무자는 18.5%인데, 이 가운데 69.0%가 2조 2교대제 근무를 하고 있으며, 경비(66.4%)가 가장 많고, 다음으로는 시설(44.4%), 식당(11.8%), 청소(0.7%) 순으로 나타남.

○ 설문조사에 따르면, 월평균 임금총액은 126만원이고, 하는 일의 적정임금으로는 157만이며, 월수입으로 희망하는 임금수준은 169만원으로 나타나 실제 임금과는 상당한 차이를 보임.

○ 면접조사에 따르면, 거의 모든 근로자의 임금수준은 별도의 수당 없이 최저임금 수준에서 결정되고 있었으며, 근속년수에 따른 호봉인상은 없거나 매우 적어 동일 직무 경력 차이에 따른 임금 격차는 거의 없는 편이었음.

○ 현재 소속된 부서나 팀에서 정규직과 함께 근무하고 있는 사람은 24.9%이고, 함께 근무하지 않는 사람은 75.1%였으며, 정규직과 같은 부서에서 함께 근무하는 사람 가운데 정규직과 같은 종류의 일을 하고 있는 사람은 73.1%이고, 다른 일을 하고 있는 사람은 26.9%로 나타남.

○ 정규직과 같은 부서에서 같은 종류의 일을 하는 사람들 가운데 정규직과 같은 수준의 임금을 받는 사람은 2.3%에 불과하고, 다른 수준의 임금을 받는 사람은 97.7%로 대부분을 차지함.

3) 복지실태 및 업무환경

○ 설문결과에 따르면, 사회보험 가입률은 건강보험(97%), 고용보험(93%), 산재보험(92%), 국민연금(87%) 순으로 가입하고 있음. 법정휴가 사용은 59%가 자유롭게 사용하고 있으나 그렇지 못한 응답자의 대부분 이유는 동료가 힘들어지기 때문에 또는 관리자가 눈치 보여서라고 응답함.

○ 산업재해를 경험한 사람은 10.9%였으며, 산업재해 경험자 가운데 ‘산재 신청을 해서 잘 처리되었다’는 응답은 39.4%에 불과했음. 이에 반해 산재 처리를 받지 못한 60.6%의 인원은 ‘산재신청 방법 등을 몰라서 못했다’(21.1%), ‘회사에서 산재 적용대상이 아니라고 해서 신청조차 하지 않았다’(12.8%), ‘재계약에 영향을 미칠까봐 신청하기가 두려워서 못했다’(11.0%), ‘산재 신청을 했으나 회사에서 받아들이지 않아 적용받지 못했다’(9.2%), ‘회사가 공상처리를 해주었다’(5.5%) 순으로 나타남.

○ 식사 지원을 한다는 응답은 61%이고, 식사는 구내식당(48%)을 가장 많이 이용하며 다음은 도시락(27%), 취사(22%)로 응답함. 휴게실은 88%가 갖추어져 있다고 응답하였으나, 샤워실이 없는 곳이 대부분(75%)이었음.

○ 면접조사에 따르면, 법정 복리후생을 제외한 복지혜택은 거의 전무한 실정이었고, 식사 및 휴게 장소는 정규시설이 아닌 임시로 만든 매우 협소한 공간만 주어지는 곳에서부터 노조사무실 및 별도의 휴게 공간을 제공하는 곳까지 대학에 따라 상당한 차이를 보였음.

○ 5점 척도로 계산한 전반적 직무만족도는 2.7점으로 다소 불만족 쪽으로 치우쳐 있었는데, 식당(2.94점), 경비(2.88점), 청소(2.61점), 시설(2.28점) 순으로 나타남.

○ 비정규직으로서 가장 먼저 개선해야 할 점은 임금인상(46.4%), 고용안정(38.5%), 인격적 대우보장(6.8%), 자유로운 휴가사용(6.0%) 순으로 나타남.

4) 노동조합

○ 설문결과에 따르면, 사업장에 노조가 있다는 응답자는 59%이며, 노조에 가입한 사람은 35%였음. 노조가입 대상자임에도 노조에 가입하지 않은 이유는 ‘필요성을 못느껴’(71%)가 압도적이었고, 노조가입 대상자임에도 노조에 가입하지 않

은 사람 가운데 향후 노조에 가입할 의향이 있다는 응답자는 26% 정도로 나타남.

○ 면접조사대상자들은 모두 노조에 가입하고 있었으며, 이들의 노조에 대한 인식은 매우 긍정적인 편이었으며, 실제로 노조 설립 이후 근로조건과 고용안정 측면에서 긍정적인 효과를 주었다는 점에 공감하고 있었음.

5) 전반적 생활실태

○ 평균값 기준으로 월평균 가구소득은 269만원이고, 근로소득은 273만원으로 나타났는데, 5점 척도로 계산한 월 소득수준의 적정성은 1.95점이고, ‘부족한 편’(55.6%)과 ‘매우 부족’(27.9%)을 합치면 ‘부족하다’는 사람이 83.5%임.

○ 평균값 기준으로 월평균 생활비는 214만원이었으며, 가계지출 중 가계에 부담이 되는 지출 항목은 식료품비(25.9%), 주거비(20.6%), 에너지비(14.4%), 의료비(11.8%), 통신비(10.0%), 교육비(6.7%), 외식비(2.7%), 여가비(2.5%), 교통비(2.0%) 순임.

○ 현재 살고 있는 집은 아파트(35.1%)가 가장 많고, 다음으로 연립주택(21.1%), 다세대주택(20.9%), 단독주택(19.1%) 순이었으며, 현재 살고 있는 집은 자기 집(56.8%)이 절반 이상으로 가장 많고, 다음으로는 전세(31.5%), 보증부 월세(6.6%), 월세(5.0%) 순으로 나타남.

○ 저축을 하는 사람은 45.5%고, 부채가 있는 사람은 44.3%였으며, 저축액은 평균 1,023만원, 부채액은 평균 6,020만원으로 나타남.

○ 부채상환원리금은 월평균 39만원 정도였으며, 부채상환 원리금에 대해 느끼는 부담 정도를 5점 척도로 계산하면, 평균값은 4.1점인데, ‘매우 부담된다’가 32.7%고, ‘부담되는 편이다’가 50.5%로, 83.2%가 부담을 느끼고 있음.

○ 노후 준비를 하고 있는 사람은 54.8%고, 준비하고 있지 않은 사람이 45.2%인데, 노후 대비 경제적 준비 수준이 ‘적정(6.7%)하거나 충분(1.0%)하다’는 7.7%밖에 안되고, ‘매우 부족’(42.7%)하거나 ‘부족한 편’(49.4%)이다가 92.1%임. 이를 5점 척도로 계산하면 평균값은 1.7점임.

○ 노후준비 수단은 국민연금(45.1%)이 가장 많고, 다음으로는 예금, 적금, 저축

성 보험(19.3%), 사적연금(15.8%), 퇴직금(12.5%) 순임.

○ 평균값 기준으로 적정한 노후생활을 하기 위해 매월 필요한 자금은 171만원인데, 은퇴 후 매월 마련할 수 있는 소득은 84만원으로 나타남. 적정 노후생활 필요자금은 경비(191만원), 식당(185만원), 시설(175만원), 청소(156만원)순이었으며, 은퇴후 매월 마련할 수 있는 소득은 경비(108만원), 식당(100만원), 시설(94만원), 청소(68만원) 순으로 나타남.

○ 5점 척도로 계산한 생활만족도는 평균 2.8점이었으며, 가정생활에서의 애로사항은 경제적 어려움(37.7%)이 가장 많았고, 다음으로는 일자리 불안(20.9%), 주거불안(9.6%) 자녀 양육 및 교육(8.8%), 여가 및 문화 활동 부족(7.8%) 순으로 나타남.

○ 앞으로 필요하거나 늘려야 한다고 생각하는 공공시설은 보건의료시설(공공병원, 보건소 등) 24.5%, 사회복지시설(장애인, 노인복지시설 등) 21.5%, 공원, 유원지 11.0%, 국공립 어린이집 9.3%, 공영주차시설 7.0% 순임.

○ 앞으로 필요하거나 늘려야 한다고 생각하는 복지서비스는 건강관리 및 건강증진 서비스(28.6%)가 가장 많고, 다음으로는 노인돌봄 종합서비스(25.1%), 취약계층 일자리지원 서비스(22.3%), 아동양육지원 및 돌봄서비스(7.4%) 순임.

○ 앞으로 필요하거나 늘려야 한다고 생각하는 노동복지서비스는 취업알선(26.0%), 건강유지 증진을 위한 의료서비스(20.8%), 직업훈련(18.9%), 노동상담(17.3%), 재충전을 위한 여가, 취미 활동(15.2%) 순임.

3. 조사 결과 주요 쟁점

1) 근로계약 갱신의 문제

○ 형식상으로 대부분 1년 단위로 근로계약을 체결하고 있었으나, 매년 반복 갱신하는 형태로서 무기계약의 형태를 띠고 있었음. 상당수의 근로자는 매년 근로계약을 갱신하거나 용역회사를 달리하면서 고용을 승계하는 방식으로 수년 ~ 10년 이상 동일 장소에서 동일한 근로를 지속하고 있음.

○ 특히, 일부 대학의 청소용역근로자들은 단과대학별로 매년 용역회사를 달리

하여 용역계약을 체결함에 따라 소속근로자는 매년 다른 용역회사의 소속으로 신분이 변경됨으로써 원천적으로 정규직 전환기회가 배제되고 있었음. 이들은 동일 장소에서 각각 11년, 12년씩 동일 업무를 수행하고 있지만 매년 용역회사가 바뀌고 있었음.

2) 근로조건(임금 및 근로시간) 보장의 문제

○ 대부분 근로자의 임금은 최저임금 수준에서 결정되고 있었으며, 식대 보조를 제외한 별도항목의 수당 지급은 없는 편이며, 근속년수에 따른 호봉인상이 없거나 매우 적어 경력 차이에 따른 임금 격차는 거의 없는 편이었음.

○ 일부 사업장에서 업무량이 많아 추가적인 근로를 관행적으로 수행하고 있음에도 불구하고, 시간외 수당을 부여하지 않고 있으며, 소정근로시간에도 산입하지 않는 경우가 있음. 면접조사 결과 이러한 관행은 무노조 사업장에 보다 지배적인 경향으로 확인되고 있음.

○ 경비업무의 경우에는 감시·단속적 업무라는 이유로 실제 업무를 수행하거나 주의·긴장상태가 지속됨에도 불구하고 소정근로시간과 휴게시간을 임금수준과 전체 근로시간을 짜맞추기식으로 약정하여 근로관계를 유지하고 있었음. 이러한 관행은 장시간 노동을 유도하게 함은 물론이고, 정당한 근로에 대한 최소한의 보장을 회피하는 수단으로 악용되고 있는 실정임.

3) 복리후생 및 직장만족도의 문제

○ 임금 이외의 복지제도는 거의 전무한 형편이었음.

○ 동료와의 관계, 업무 성격 등 직장생활 자체에서는 대체적으로 만족을 하는 편이었으나, 임금 및 복지실태 면에서는 만족도가 상당히 떨어졌음.

○ 대부분 근로자의 임금수준이 최저임금에 맞춰져 있고 임금인상 기회는 최저임금의 인상에 거의 의존하고 있으므로 최저임금이 높게 되기만을 희망하고 있음.

○ 간접고용에 의해 임금 상승과 수준에 제한이 있다는 것을 모두 인식하고 있었으며, 열악한 근로조건을 개선하기 위해서는 최소한 용역회사를 배제하고 예전과 같이 학교에 직접 고용될 수 있었으면 하는 바람을 보임.

4) 노동조합의 필요성 인식 문제

○ 노조에 대한 인식은 대체로 긍정적인 편이었으며, 노조가입으로 인해 어느 정도 근로조건 개선과 고용안정에 대한 보호를 받고 있다는 느낌을 가지고 있었음. 반면 상대적으로 사용자의 노조에 대한 경계와 감시는 높아지고 있다고 함.

○ 현재 노조조직화가 안되어 있거나, 유노조사업장 중 친사용자 성향의 복수노조를 최대한 저지하여 근로자들을 보호할 조치가 절실하게 필요함.

5) 노동자 생활보장의 문제

○ 설문조사 결과와 면접조사 결과를 종합해 볼 때, 상당수의 노동자들의 가계 경제 상태는 적은 수입을 통해 생계비 위주의 지출에 대부분 충당하고 있었으며, 저축을 하고 있는 근로자 비율 역시 낮은 상태였음.

○ 수입과 지출, 저축, 노후대비 측면에서 전반적으로 낮은 수준을 유지하고 있었음. 이러한 상황은 비정규직제도에 대한 전면적인 개선, 처우보장, 사회안전망 확충, 보편적 복지제도의 시행 등으로 호전될 수 있지만, 중장기적인 노력이 필요한 영역임.

4. 근로조건 및 생활실태 개선을 위한 제언

1) 법제도적 개선

가. 최저임금의 현실화

○ 대부분의 근로자가 최저임금을 근간으로 임금이 산정되고 있고, 근속년수에 따른 임금상승도 거의 없어 오로지 법이 정하는 최저임금만 오르기를 기대할 수밖에 없는 실정임.

○ 설문결과에 나타난 근로자들의 적정임금 수준으로 상향되어야 할 것임.

○ 최저임금의 현실화가 어려운 경우 직종별 표준임금제 도입, 생활임금운동 등

을 통해 보완·개선할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있음.

나. 기간제법 개정

○ 취업하기를 희망하는 고령층의 근로자가 많이 대기하는 관계로 사용자가 대부분의 근로조건을 결정할 수 있는 유리한 위치에 있어서 근로자가 노동관계법에서 규정하고 있는 최저 수준 이상의 처우를 기대하기 어려운 실정임.

○ 고령자(55세 이상)에 대한 안정적인 일자리를 제공하기 위해서는 현행 기간제법상 기간제 근로자 사용의 예외 규정* 에서 제외함으로써 향후 노동력의 고령화에 대비하는 한편 계속근로가 2년을 경과하는 경우 무기계약직으로 전환할 수 있도록 보장해야 함.

다. 감시·단속근로자 근로시간 및 처우 보장

○ 현재 근로기준법(제63조 3호)상 감시·단속근로자에 대한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 적용제외 규정에 대하여 실질적인 재검토와 임금 및 근로시간에 대한 보장이 필요함

- 실제로 시행규칙(제10조)에 명시한대로 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 경우와 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 경우가 맞는지 전면적인 재검토와 문제제기가 필요함.

- 실제 경비직 종사자의 업무는 법에서 명시한대로 정신적·육체적 피로가 적지 않으며, 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무가 아님을 알 수 있음.

라. 근로기준법상 근로조건 보장

○ 주로 청소직의 경우, 업무량의 과다로 인해 실제 소정근로시간보다 1~2시간을 일찍 출근하는 경우가 관행화 되어 있는데, 이에 대하여 사용자측은 인원을 보장하여 소정근로시간을 준수하도록 하거나, 근로기준법상의 시간외근로 규정과 수당지급의무를 준수해야 할 것임.

* 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제4조제1항제4호

2) 노동조합의 역할

가. 교육 및 홍보

○ 설문결과에 따르면, 초과근로를 하는 경우 받아야 하는 연장근로수당과 노동조합의 유무 및 가입여부와 교차분석을 한 결과 노조가 있는 경우에 노조가 없는 경우보다 훨씬 초과근로에 대한 정확한 계산을 통해 지급을 받는다는 응답이 2배 이상으로 높았음(조합원인 경우는 더욱 높은 결과치가 나옴). 이와 같이 노조가 조직된 것뿐만 아니라 노조에 가입한 경우 보다 개선된 근로조건과 사용자의 자율적인 법 준수를 확보할 수 있으므로 이를 적극적으로 조합원 또는 비조합원에게 홍보할 필요가 있음.

○ 면접조사에서와 같이 노조가입자들의 노조에 대한 인식은 노조가입 전에 비해 매우 긍정적으로 변화했지만, 여전히 노조의 필요성을 못 느껴 가입을 주저하는 근로자들도 많이 있음. 이들이 자발적으로 가입할 수 있도록 하기 위해서는 동료 조합원들이 노조의 장점을 부각할 수 있도록 조합원들에 대한 자세한 교육을 제공할 필요가 있음.

나. 상급단체의 조직화활동

○ 대학 용역근로자의 대부분이 고령층이고 열악한 근로조건에서 근로하는 만큼 근로자의 근로조건(임금 및 복지) 개선 등 실질적인 도움을 줄 수 있는 곳에 집중함으로써 노조에 대한 우호적 인식전환 및 노조가입 확대에 주력할 필요가 있음.

○ 용역근로자들에 대한 노조확대 전략은 최저임금 탈피, 호봉제 도입, 직접고용을 위한 노력 등 근로자들이 실감하는 근로조건의 개선에 두어져야 할 것임.

3) 기타

가. 중앙정부와 지방정부(서울시)가 할 일

○ 고령층의 안정적인 일자리 확보

- 고령인구가 점차 증가함에 따라 노인복지에 대한 관심뿐만 아니라 노령층이 안정적으로 일을 할 수 있는 일자리를 만들 필요성이 증대하고 있음.

- 고령층에 특화된 안정적인 일자리가 제공되어야 기대수명의 상승으로 인한

계속적인 소득의 필요를 대체할 수 있고 자녀에게 부담을 주지 않고, 스스로 노후를 살아갈 수 있을 것임.

○ 간접고용의 폐지(직접고용 유도)

- 한시적인 비용절감보다는 직접고용을 통해 궁극적으로 근로자 생활증진 및 사회적 효과를 감안하여 대학이 직접 고용하도록 유도할 필요가 있음.
- 이를 위해 점진적으로 정규직과 비정규직의 근로조건 격차를 해소하기 위한 제도의 마련과 보장이 필요함.

○ 생활임금제 도입 검토

- 최저임금이 현실적으로 단기간에 상향되기 어렵다면 대부분 용역근로자들은 최저임금을 바탕으로 임금수준이 결정되어 최저 생활수준을 벗어나기 어려울 것임. 또한 이들의 대부분 근로는 법정 근로시간 내에 이루어지므로 실 근로시간을 감안한 총액 임금수준은 매우 낮은 수준일 수밖에 없음.
- 따라서 부양가족을 감안한 최저한의 생활을 보장할 수 있도록 생활임금제 도입을 추진할 필요가 있음.
- 현재 기초지자체에서 시행중에 있는 성북구와 노원구, 그리고 조례를 제정한 부천시 사례를 참고하여 업종과 사업장의 성격에 따라 우선적으로 도입을 고려해 볼 수 있을 것임.

나. 사용자(용역회사, 원청회사(대학))가 할 일

○ 장기 계약

- 최소한 간접고용이 지속된다고 가정하면, 학교와 용역회사 간 장기적인 용역 계약 체결은 근로자의 수급계획, 근로조건, 근로자의 고용안정에 기여할 수 있을 것임.

○ 정년 연장

- 현재 청소, 경비 직종의 일자리는 근로자 개인별로 차이가 날 수 있지만 대부분 건강이 허락하는 한 근로가 가능한 직종임.
- 현실적으로 정년을 대폭 연장하거나 정년 제한을 폐지할 필요가 있음.