대전광역시 아파트 경비노동자 고용환경 실태조사 종합보고서

대전광역시 노동권익센터

글 싣는 순서

1. 대전광역시 노동권익센터 대표 인사말
2. 대전공역시 노동권익센터장 인사말
3. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 계획
4. 대전광역시 아파트 경비노동자 실태조사 보고서
5. 부록
    5-00.
    5-00. 아파트 경비노동자 제도 개선 과제
    5-00. 아파트 경비노동자 고용안정 권리선언
    5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 홍보물
    5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 조사대상 아파트
    5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 고용실태조사 설문지
    5-00. 아파트 경비노동자 고용실태 설문조사(노동자용)
    5-00. 아파트 경비원 고용실태 설문조사(단지용)
    5-00. 아파트 경비원 고용실태 설문조사(입주민용)

차별없는 노동, 평등한 노동존중 시대를 희망합니다.

노동은 노동자들에게는 생존과 생활을 위한 활동이지만 노동의 결과물은 사회적으로 공유되어지는 가치를 만들어냅니다. 모든 노동은 사회적으로 가치가 있기에 노동의 주체인 노동자들 또한 차별없는 대우를 받아야 합니다.

평등이 실현되는 정도가 민주주의 실현의 척도라고도 할 수 있습니다. 고용불안과 저임금으로 고통받는 노동자들이 많다는 것은 아직 우리 사회의 민주주의가 덜 성숙되었다는 반증이기도 합니다.

우리 국민의 대부분이 일하는 사람들, 즉 노동자들입니다. 노동자들이 고용안정과 적정한 임금을 보장받고 노동인권이 지켜질 때 국민 대다수가 행복한 삶을 살 수 있는 기본적인 조건이 만들어졌다고 할 수 있습니다.

올해 대전노동권익센터에서는 고용불안과 저임금의 대표적인 직종 중에 하나인 경비노동자들에 대한 실태조사를 시행했습니다. 우려했던 것처럼 조사를 통해 확인된 것은 심각한 고용불안과 저임금에 놓여있었고, 그러다보니 일에 대한 만족도도 낮았으며, 부당한 대우까지 받은 노동자들도 있었습니다.

주택문제는 의식주에 포함되는 인간생활의 가장 기본적이고 필수적인 요소입니다. 이러한 인간생활의 주요한 요소인 안전하고 편안한 주거생활을 보장하는 경비노동자들의 노동의 가치는 그만큼 존중되어져야 합니다.

그러기위해서 주택문제를 공공재로서 인식하고 정부나 지자체가 일단 공동주택에서부터 사회적 책임을 높여가야 합니다. 이번 실태조사가 그 결과와 진단에 근거해서 문제해결에 대해서 지자체가 책임있게 개선해가는 계기가 되기를 바랍니다.

일하는 노동자가 행복해야 그 노동의 혜택을 보는 사람들이 행복합니다. 사회생활의 기본 거점으로서 주거의 안전과 생활을 보장해주는 경비노동자들이 행복해야 주민들도 행복한 주거생활을 할 수 있습니다.

결국 대전광역시 경비노동자 실태조사의 가장 핵심적 결론은 경비노동자들의

행복한 노동으로 대전시민들이 더 행복한 주거생활을 할 수 있도록 대전시가 더 적극적인 역할과 책임을 높여가야 한다는 것입니다.

대전노동권익센터와 민주노총 대전본부은 소외와 차별로 고통받는 대전지역 노동자들의 노동인권을 향상시켜 노동존중도시 대전을 현실화하기 위해 노력하고 있습니다.

이번 경비노동자 실태조사 결과에 대해서도 구체적이고 실제적인 대책들이 만들어질 수 있도록 대전시와 함께 지혜와 힘을 모아가도록 하겠습니다. 앞으로도 대전노동권익센터에 대한 아낌없는 격려와 관심을 부탁드립니다. 고맙습니다.

2019년 11월

대전광역시 노동권익센터 대표
민주노총 대전지역본부장 이대식

경비노동자 실태조사 보고서를 내면서

올해 초 대전의 한아파트에서 경비초소 에어컨 설치와 관련하여 입주민과 입주자대표자회의가 갈등을 빚은 적이 있습니다. 입주민들은 대표자회의에서 부결된 안건을 주민투표를 통하여 경비초소에 에어컨 설치를 하도록 하였습니다. 이 소식을 전해 듣고 몇몇 아파트 입주자대표자회의에서는 경비초소에 에어컨을 설치하도록 하였다고 합니다. 경비노동자 노동환경을 위한 반가운 소식이었습니다.

센터에서는 올해 취약계층노동자이며, 감정노동자인 경비노동자 실태조사를 고용노동부와 함께 진행하였습니다. 전국의 15개 지방자치단체 산하 노동단체들과 함께 경비노동자 실태조사를 통해 노동환경 개선과 경비노동자 모임을 지원하기 위한 사업으로 준비하였습니다.

우리센터에서도 5-6월 경비노동자 실태조사를 진행하였고, 8월부터 경비노동자 간담회를 진행하고 있습니다. 50여분의 경비노동자들이 참석하여 노동환경에 대한 현장의 목소리를 들려 주셨습니다. 근로계약, 임금, 휴게시간, 휴게장소, 직장내 갑질까지 직접적인 소리들을 들을 수 있었습니다.

이번 실태조사를 통해 대전지역 경비노동자들의 노동환경을 구체적으로 파악할 수 있었습니다. 실태조사로 파악된 현안을 지역과 공유하며, 함께 경비노동자 노동환경개선을 모색해 보는 자리도 갖습니다. 경비노동자 노동환경 개선을 위해 대전시, 노동청, 공동주택 입주자대표회의, 용역회사와 시민단체들이 함께 모이는 것이 중요하다고 생각합니다. 각 단위의 역할을 찾고 민관이 함께 협력한다면, 경비노동자 노동환경과 처우 개선이 기대 이상의 효과를 낼 수 있을 것입니다. 저임금, 장시간노동으로 대표되는 경비노동자들의 고충을 해소하고, 좋은 일자리로 거듭날 수 있도록 대전시민들도 많은 관심 가져 주셨으면 합니다. 많은 시민들이 공동주택에 살고 있고, 이웃으로 경비노동자들이 계십니다. 시민들의 관심이 경비노동자 노동환경을 개선시킬 수 있는 첫걸음입니다. 이번 실태조사와 토론회, 간담회 등 후속사업을 통해 대전지역 경비노동자들의 직장만족도와 자부심이 높아졌으면 합니다. 또한 주민들에 대한 서비스도 개선되어 살기 좋은 공동주택으로 거듭날 수 있기를 희망해 봅니다.

2019년 11월

대전광역시노동권익센터장 홍춘기

대전광역시 아파트 경비노동자 노동환경실태조사 진행경과 및 결과보고

1. 사업개요

❍ 사업기간 : 2019. 3. 1. ~ 2019. 11. 30.

❍ 사업배경

- 문재인 정부 출범이후 고용노동부는 '미조직 취약계층 이해대변을 위한 부문별 협의회'를 추진
- 한국비정규노동단체네트워크(한비네)와 고용노동부의 정책협의를 통해 2019년 아파트 경비노동자 고용안정 사업을 진행하기로 논의
- 대전광역시의 경우 전체 인구 중 아파트 가구수가 54.9%에 이르고 이는 주택 종류별 수치에서도 72.6%에 이르고 있음.(대전지역 가구 및 주택변화 통계, 충청지방통계청.2018.11.26.)
- 또한 아파트에 거주하는 가구원 수는 910,459명으로 대전광역시 전체 인구 중 63.7%에 이르고 있음(위 통계자료)

❍ 사업목적

- 취약계층 일자리이며 대표적인 고령일자리 중 하나인 아파트 경비노동자의 고용형태 및 근무형태에 대한 실태를 파악
- 아파트 경비노동자의 고용안정과 질 좋은 일자리로 만들기 위한 노·사·정 상생모델 개발
- 아파트 경비 일자리에 관한 이해당사자(경비노동자, 입주민, 경비용역업체 등)의 상생협약을 지원하고 이를 위해 아파트 경비노동자의 이해대변 조직 지원
- 지방정부의 노동정책 수립과 사회적 역할 모델을 제시함으로서 노동존중사회 실현

2. 사업진행 경과

- 2019년 대전노동권익센터 실태조사 사업계획 수립 및 대전지역 아파트 전수조사진행(공동주택관리정보시스템에 등록된 대전지역 공동주택(아파트) 약 451개 단지 대상 : http://www.k-apt.go.kr)
- 한국비정규노동단체네트워크와 고용노동부간 정책협의를 통해 아파트 경비노동자 고용 및 근무형태에 대한 전국조사 진행키로 협의
- 4월 12일, 5월 7일 두 차례의 전국워크숍을 통해 상황 및 일정 공유
- 실태조사 설문지를 ① 경비노동자, ② 입주민, ③ 관리사무소 등 3가지 종류로 진행
- 현재 전국 16개 지역에서 노동권익센터, 비정규노동센터, 노동복지센터 등이 경비노동

자 실태조사를 진행하고 있음 (대전광역시, 광주광역시, 경상북도, 경상남도 거제시, 울산 동구, 울산 북구, 경기도 안산시, 수원시, 평택시, 부천시, 충청남도 당진시, 서울특별시 성북구, 서대문구, 강서구, 노원구 등)

3. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 진행 경과

- 대전광역시 관내 공동주택(아파트) 전수조사 진행(약 451개 아파트-공동주택관리정보시스템 : http://www.k-apt.go.kr)
- 아파트 전수조사 결과를 토대로 500세대 이상 아파트 273개 단지를 실태조사 대상으로 선정
- 대전시 5개 기초자치단체 실태조사 조사원 10여명을 선발해 실태조사 관련 교육진행
- 5월 7일 ~ 31일까지 실태조사 진행(아파트경비노동자, 입주민, 단지-관리사무소)
- 6월 FGI(심층면접조사) 진행 - 경비노동자 8명, 입주민 4명 등 총 12명

- 아파트 경비노동자 실태조사 조사원 교육

교육 일시		실태조사 대상 자치구	조사원 수
5월	03일 16시	대덕구/서구	2명/2명
	09일 14시	유성구	11명
	13일 13시	중구	2명
	14일 13시	동구	3명

- 설문조사 진행 결과표

대전광역시 아파트 경비노동자 노동환경 실태조사 진행 결과 (500세대 이상)				
아파트 경비노동자 실태조사 대상 단지 수 : 273개 단지				
분류	경비노동자	입주민	단지	비고
합계	499명	267명	258개	

- 심층면접(FGI) 진행 결과표

대전광역시 아파트 경비노동자 노동환경 실태조사 심층면접		
경비노동자	8명	방식 : 직접대면 심층면접
입주민	4명	

4. 대전광역시 아파트경비노동자 노동환경 실태조사 보고 및 정책토론회

1) 토론회 배경

- 문재인 정부 출범이후 고용노동부 ‘미조직 취약계층 이해대변을 위한 부문별 협의회 추진
- 한국비정규노동단체네트워크(한비네)와 고용노동부의 정책협의를 통해 2019년 아파트 경비노동자 고용안정 사업을 진행하기로 논의됨
- 대전광역시 아파트 전수조사를 통해 500세대 이상 아파트 273개 단지를 대상으로 경비노동자 500여명, 입주님 200여명 등에 대한 실태조사를 진행하고 실태조사 결과를 경비노동자 간담회를 통해 사전 공유함
- 현장의 목소리를 반영해 아파트 이해당사자들이 참여하는 토론회를 개최하고 대전시 차원의 정책대안을 모색할 필요성이 제기됨

2) 토론회 의의
- 대전광역시 아파트 거주 시민 수는 91만여 명으로 전체 인구에 63.7%에 이름. 이는 대전 시민 공동체가 아파트를 중심으로 이루어져있음을 알 수 있음.
- 그러나 최근 언론 보도 등을 통해 아파트 경비노동자의 열악한 노동조건, 고용환경 등이 나타나고 있어 대표적인 고령일자리이며 취약계층노동인 아파트경비노동자에 대한 대전시 차원의 정책적 대안 모색
- 아파트 경비노동자 일자리 등에 대한 대전광역시의 대안을 살펴보고 고령일자리이며 취약계층 노동인 아파트 경비노동자의 권리보호를 위한 대안 마련

3) 일시 및 장소
❍ 일시 : 2019년 10월 24일(목요일) 15:00 ~ 17:00
❍ 장소 : 대전광역시의회 대회의실(4층)
❍ 참석 : 약 50여명

❍ 토론회 진행 경과
- 주제 발표 : 손정순 박사 (한국비정규노동센터 정책연구위원)

- 토론자 오광영 의원 (대전광역시의회 산업건설위원회)
- 토론자 이창주 과장 (대전지방고용노동청 노사상생지원과)
- 토론자 정옥용 부회장 (대전광역시 아파트입주자대표자회의연합회)
- 토론자 최인석 회장 (대한주택관리사협회 대전시회)

대전광역시 아파트 경비노동자 실태조사 보고서

2019. 8.

공동주택종사자(경비노동자) 고용안정을 위한
조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단

대전광역시 노동권익센터

< 목차 >

제 1장 서론 ····· 1
1. 연구 배경 ····· 1
2. 연구 목적·내용 ····· 2

제 2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점 ····· 4
1. 저임금과 고용불안 ····· 4
1) 대표적인 저임금 직종 ····· 4
2) 최저임금 인상 및 기계경비 도입으로 인한 고용 불안 ····· 5
2. 고용구조의 문제 ····· 6
3. 장시간 노동을 조장하는 ‘감시적 근로’ 문제 ····· 9
1) 관련 규정 ····· 9
2) 승인 절차의 문제 ····· 10
3) 승인 이후의 관리 문제 ····· 12
4. 휴게시간의 편법 운영 문제 ····· 14
1) 휴게시간 운영 실태 ····· 14
2) 휴게시간에 대한 법적 분쟁 ····· 14
5. 경비업법 관련 문제 ····· 16
6. 전근대적 교대제 문제 ····· 19
1) 야간노동, 장시간 노동의 건강상 문제 ····· 19
2) 야간근무의 비효율성 ····· 20

제 3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과 ····· 21
1. 설문조사 개요 ····· 21
2. 근로계약 및 고용 ····· 22
3. 근무 및 휴게시간 ····· 27
4. 임금 ····· 32
5. 만족도 ····· 33

제 4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과 ····· 39
1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과 ····· 39
2. 입주민 설문 결과 ····· 46
1) 경비원 업무에 대한 인식 ····· 46
2) 경비원 고용에 대한 인식 ····· 49

제 5장 사례조사 결과 ····· 52
1. 경비노동자 사례조사 ····· 52
2. 입주민 사례조사 ····· 54

제 6장 요약 및 결론 ····· 57
1. 요약 ····· 57
2. 개선 방향 ····· 58
1) 경비원 업무 범위 명확화 ····· 58
2) 감시단속적 근로 승인 절차 개선 ····· 59
3) 휴게시간 규제 ····· 60
4) 경비원 정년 관련 ····· 61
5) 교대제 개선 문제 ····· 62
6) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장 ····· 64
7) 지자체의 역할 ····· 67

< 참고 문헌 > ····· 73

[부록] ·····

<표 차례>

<그림 차례>

제 1장 서론

1. 연구 배경

● 2015년 감시·단속적 업무에 대해 최저임금이 100% 적용되었고, 2018년, 2019년 대폭 인상된 최저임금 등으로 인해 아파트 경비종사원에 대한 관심이 다시금 제고되고 있는 상황.

- 특히 2018년 최저임금이 전년도 대비 16.4% 인상된 7,530원으로 결정되면서 상당 수 공동주택에서 관리비 부담 증가를 이유로 경비 노동자를 해고하는 상황이 다수 발생해, 아파트 경비노동자의 고용불안 문제가 사회적으로 이슈화되기도 하였음.
- 감소된 고용인원으로 종전과 동일한 업무를 처리해야 하는 경비직 노동자의 업무부담 또한 증대.

✓ 대부분의 공동주택 경비직 노동자는 단순 시설경비 뿐만 아니라 재활용 업무, 택배관리, 주차관리, 공동주택 내 공용구역 청소·조경·정비 등 무인경비시스템으로 대체할 수 없는 업무 등도 수행하고 있기 때문.

● 대전광역시 시민 상당수가 아파트 등의 공동주택에 거주하고 있다는 점에서 경비노동자의 노동 조건은 대전광역시 아파트 입주민의 주거 환경과 직결되는 문제.

- 2019년 4월말 기준으로 대전광역시의 아파트 거주 세대 수는 35만 5,215세대로서[1], 가구당 평균 인원 2.6명(2016년)을 감안하면 2019년 4월 기준으로 최소 90만 명 이상이 아파트에 거주하는 것임. 2019년 4월 기준 대전광역시 인구가 148만 5천명이라는 점을 고려하면 대전광역시 주민의 60% 이상이 아파트에 거주하는 셈.
- 그에 따라 경비직 노동자의 고용·노동조건 문제는 경비직 노동자의 문제일 뿐만 아니라, 공동주택에 거주하는 대전광역시 시민 생활의 질과도 연결되는 문제.

● 비단 공동주택 입주민의 생활의 질 문제를 넘어서 경비직 노동자의 임금, 노동조건 자체도 사회적 문제로 대두.

- 경비 직종은 대표적인 감시·단속적 업무에 해당되어 근로기준법 제 63조(적용의 제외)에 의거, 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 법 규정이 적용되지 않음에 따라 그에 따라 24시간 맞교대 방식의 교대제가 일반화된 직종.

✓ 휴게시간을 늘리는 방식으로 최저임금 인상에 대응해 왔지만 실질적으로 휴게·휴식시간이 보장되지 않는 문제와 함께,

✓ 다양한 형태의 부수적인 공동주택 관리 업무도 병행함에 따른 업무 부담 가중의 문제

---

1) 대전광역시, 「2019년 대전광역시 공동주택 현황」(2019. 4. 30 기준) (https://www.daejeon.go.kr/urb/UrbNormalboardView.do?gubun=&boardId=normal_0033&ntatcSeq=1252841546&menuSeq=1246 2019. 7. 26일 접근).

점 등이 지속적으로 제기.

- 또한 대부분의 공동주택 경비직종이 용역·위탁업체에 소속된 간접고용 노동자라는 점에서 중간착취에 따른 저임금·고용불안 등의 문제점이 상존함에 따라 경비직종 노동자의 노동조건 문제가 지속적으로 사회적 이슈화.

2. 연구 목적·내용

● 본 조사연구의 목적은 크게 5가지.

1) 감시직인 경비노동자의 노동환경 실태 파악

- 대부분의 경비직 노동자의 경우 감시·단속적 업무로 분류되어 근로기준법상의 근로시간 규정 적용이 제외되어 있어 장시간 노동에 따른 문제점이 큰 상황.

✓ 대부분의 경비직 노동자들이 협소한 경비실내에서 24시간 맞교대 방식으로 근로를 제공함에 따라 장시간 노동이 일반화된 상황이며,

✓ 휴게시간이 보장되도록 하고 있지만 대부분의 경비직 노동자들이 실질적으로 자유로운 휴게시간을 보장받지 못하고 있는 상황.

- 본 조사·연구에서는 대전광역시 공동주택 경비노동자의 노동환경 실태를 파악.

✓ 주요하게는 교대제 현황, 근로시간 및 휴게시간 실태, 경비 업무 외 수행업무 실태 등을 파악함과 아울러,

✓ 교대제 개편에 대한 경비노동자의 의식도 파악.

2) 고용안정 실태

- 대부분의 경비직 노동자의 경우, 용역업체에 소속되어 있는 전형적인 간접고용 비정규직 노동자임.

✓ 입주자대표회의에 직접 고용된 경비직 노동자는 소수로서[2], 거의 모든 대부분의 공동주택이 위탁 관리 등의 방식으로 공동주택을 관리.

✓ 그에 따라 대부분의 경비직 노동자들은 위탁관리회사와 용역계약을 체결한 용역업체 소속으로서 용역업체의 위탁(하도급)계약에 종속된 간접고용 비정규직 노동자의 지위에 있음.

- 위탁관리회사 변경, 또는 용역업체 변경에 따라 주기적인 고용변동 등에 따른 고용불안 문제가 일상화되어 있는 상황.

✓ 본 조사·연구에서는 경비직 노동자의 고용불안 실태를 파악.

3) 최저임금 인상에 따른 고용실태

---

2) 장홍근 외(2017)에 따르면 전국의 공동주택 단지중 약 74.6%가 위탁관리 방식으로 공동주택을 관리하고 있는 것으로 드러나고 있다.

- 2007년부터 감시·단속직 노동자에 대해 최저임금이 적용되면서 경비직 노동자의 임금 상승을 경비 인원 축소로 대응하려는 입주자 대표회의·위탁관리회사의 인력정책에 따라 매년 고용불안이 반복되어 왔던 상황.
✓ 이러한 점은 매년 최저임금이 인상됨에 따라 반복되어 왔으며, 특히 2018년, 2019년에는 전년 대비 큰 폭의 인상에 따라 이러한 고용불안이 더 심화된 상황.
✓ 일부 공동주택의 경우, 인원 감축이 아닌 휴게시간 확대를 통해 대응하는 과정에서 실질적으로 임금, 노동조건이 악화되는 경우도 발생.
- 본 조사·연구에서는 최저임금 인상이 노동자의 임금·노동조건에 미치는 영향을 파악하고자 함.

4) 경비노동에 대한 입주민 의식
- 경비노동자의 업무 내용, 업무 수행, 최저임금 인상에 따른 고용문제와 교대제 개편에 대한 입주민 의식 파악.

5) 경비직 노동자의 고용, 노동조건 개선을 위한 대전광역시의 정책방안
- 중앙정부·기관과 많은 지자체 및 산하 기관에서는 이미 오래 전부터 다양한 형태로 감시·단속직 노동자인 아파트경비 노동자에 대한 실태조사를 수행해 왔으며, 경비직 노동자와 관련한 문제점을 개선하기 위해 일부 지자체에서는 임금·노동조건 개선을 위한 다양한 사업을 전개 중.
- 이를 기반으로 지역 내 고령노동자 위주인 아파트 경비 노동자를 위한 지자체 차원의 정책방안들을 마련한 바, 이를 참조하여 고령 경비노동자를 위한 대전광역시의 정책방안을 제시하고자 함.

제 2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점

● 이 장에서는 기존의 조사·연구를 통해 드러난 아파트 경비직종의 주요 쟁점·현안을 정리해 향후 실태조사 및 개선방안 마련 과정에서 기초 자료로 활용[3)]

1. 저임금과 고용불안

1) 대표적인 저임금 직종

● 아파트 경비원이 속한 업종인 경비업[4)]은 대표적인 저임금 직종임. 저임금을 초래한 요인은 제도적인 측면과 사회인식적 측면을 들 수 있음.

- 제도적인 요인은 다음과 같음. 경비원은 근로기준법 제63조 제3호 '감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자'에 따라 통상 감시적 근로로 분류됨. 감시적 근로로 고용노동부의 승인을 받을 경우 2006년까지는 최저임금의 적용을 받지 않았음. 임금의 하한선이 없었다는 것임. 제도개선에 대한 사회적 요구에 따라 최저임금법 개정을 통해 감시단속적 근로에도 최저임금을 감액적용하게 된 것이 2007년부터임. 2007년에 최저임금의 70%를 적용한 것을 시작으로 아래 표에서 볼 수 있듯이 감액적용률을 조정해서 2015년부터는 최저임금의 100%를 적용하게 되었음. 그 동안 최저임금제도의 사각지대에 있으면서 조장된 저임금 현실이 최저임금을 적용하고 있는 현재까지 이어지고 있다고 할 수 있음.

[표 2-4] 감시단속적 근로에 대한 최저임금 적용 이력

~ 2006년	2007년	2008 ~ 2011년	2012 ~ 2014년	2015년 ~
적용 배제	70%	80%	90%	100%

- 사회인식적 요인으로는 고령노동에 대한 사회적 저평가를 들 수 있음. 경비원이 대개 6~70대 고령자이다 보니 이들이 수행하는 노동의 가치에 대해 사회적으로 낮게 인식하는 것임. 부실한 사회복지로 인해 노후를 스스로의 노동력에 의해 해결할 수밖에 없는 상황임에도 불구하고 가계경제 유지에 있어서의 부수적 역할자로 취급되고 있는 현실임. 고령노동자가 마지막으로 가질 수 있는 대표적인 직업이 경비원이며, 경비원으로 일하기 전에는 다양한 사회적 경험을 했음에도 불구하고 직업경험이 활용되기 어려운 직무이다 보니 단지 보이는 것은 고령자라는 사실뿐이고 이로 인해 노동의 가치에 대

3) 이 장은 장홍근 외(2017:2장), 공계진외(2018:2장) 등의 내용을 요약 정리한 내용임.
4) 아파트 경비원은 한국표준산업분류 상 '경비 및 경호서비스업'(코드 7531)으로, 한국표준직업분류 상으로는 '경비원'(코드 9421)에 해당함.

해서도 낮게 인식하는 경향이 있음. 이러한 저간의 사정에는 경비원의 직무를 적극적으로 개발하기 어려운 사정도 함께 작용함. 이것은 경비업법 적용과 관련된 문제인데 이에 대해서는 아래 항목에서 검토함.

2) 최저임금 인상 및 기계경비 도입으로 인한 고용 불안

● 경비원은 대표적인 저임금 직종임에도 불구하고 최저임금 인상에 따른 고용불안이 발생하는 모순적 상황에 놓여 있기도 함.

- 2015년부터 최저임금 100%를 적용받고 있고, 그 동안 최저임금 감액적용률 상승과 최저임금 상승이 중복적용 됨으로써 어느 정도 임금이 인상된 것도 사실임. 이러한 사정이 경비원을 감원하는 유인으로 작용함.
- 주지하다시피 최근 들어서 법정 최저임금이 과거에 비해 높은 비율로 인상된 바, 2017~2019년 사이의 인상률을 합치면 34.6%임. 아파트 경비원의 경우 경비원 임금인상은 곧 입주민의 관리비 인상으로 직결되기 때문에 항상적인 감원 동기가 작동하고 있음.
- 경비원 고용불안을 부추기는 또 다른 요인은 기계경비[5] 도입임. 입주한지 오래된 아파트의 구조는 동별 초소를 두고서 경비원 2명이 격일제 근무를 하는 방식이었음. 동수의 두 배에 해당하는 경비원 인원이 필요한 구조였음. 하지만 근래에 건축된 아파트 단지는 2~3개 동을 묶어서 중간에 하나의 경비초소를 두는 거점형 경비초소 형태로 바뀌고 있음. 이에 더해서 동별 출입구에 자동문을 설치하고 출입카드나 비밀번호를 사용하도록 함으로써 출입자 통제가 어느 정도 가능해졌고, CCTV를 설치해서 거점형 초소에서 모니터링이 가능하도록 함으로써 동별 경비가 아닌 거점형 경비가 가능해졌음. 입주 시에는 기계경비가 도입되지 않았더라도 입주 후에 설치함으로써 경비인원을 줄이는 경우도 발생하고 있음.
- 아래의 표는 한국노동연구원에서 2017년에 전국의 의무관리대상[6] 아파트 1천개 단지를 상대로 기계경비 도입 실태를 조사한 결과임. 입주년도가 최신일수록, 세대규모가 클수록 기계경비 도입 비율이 높아짐을 확인할 수 있음. 조사 대상 아파트의 47.5%가

---

5) 통상 '무인경비시스템'이라고도 불리지만 완전히 무인화하는 것은 힘들기 때문에 적절한 표현은 아님. 본 보고서에서는 기계를 활용해서 경비업무를 수행한다는 의미에서 '기계경비'라고 지칭함. 아파트에 도입되는 기계로는 동별 건물 출입구 자동문, CCTV, 중앙관제시스템, 단지 출입구 차량 출입 차단기 등이 있음. 이 중에서 경비원 고용과 밀접한 관계가 있는 동별 출입구 자동문 설치를 '기계경비'로 분류해서 지칭함.

6) 제2조(의무관리대상 공동주택의 범위) 「공동주택관리법」 제2조제1항제2호에 따른 의무관리대상 공동주택의 범위는 다음 각 호와 같다.
1. 300세대 이상의 공동주택
2. 150세대 이상으로서 승강기가 설치된 공동주택
3. 150세대 이상으로서 중앙집중식 난방방식(지역난방방식을 포함한다)의 공동주택
4. 「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받아 주택 외의 시설과 주택을 동일건축물로 건축한 건축물로서 주택이 150세대 이상인 건축물

기계경비를 도입했으며, 최근에 해당하는 2010~2016년 입주단지의 경우는 기계경비 도입 비율이 87.3%에 달함.

- 기계경비 도입 비율이 높아지는 것은 아파트 경비원의 전체 일자리 수가 점차 줄어들고 있다는 것을 의미하며, 입주 후 기계경비를 도입하는 것은 해당 단지의 경비원이 감원되었을 개연성을 갖고 있다고 볼 수 있음.

[표 2-5] 아파트 기계경비 도입 실태(단위: %)

구분		미 도입	도입	입주 시 도입	입주 후 전환	전체
입주 년도	1989년 이전	88.7	11.3		11.3	100.0
	1990년~1994년	86.2	13.8		13.8	100.0
	1995년~1999년	77.9	22.1	4.3	17.8	100.0
	2000년~2004년	45.7	54.3	34.9	19.4	100.0
	2005년~2009년	16.8	83.2	82.6	0.6	100.0
	2010년~2016년	12.7	87.3	86.8	0.5	100.0
세대 규모	300세대 미만	58.7	41.3	31.1	10.2	100.0
	300~500세대 미만	50.8	49.2	38.5	10.7	100.0
	500~1000세대 미만	50.2	49.8	37.5	12.3	100.0
	1000세대 이상	49.2	50.8	42.5	8.3	100.0
전 체		52.5	47.5	36.7	10.8	100.0

자료 : 장홍근 외(2017).

2. 고용구조의 문제[7)]

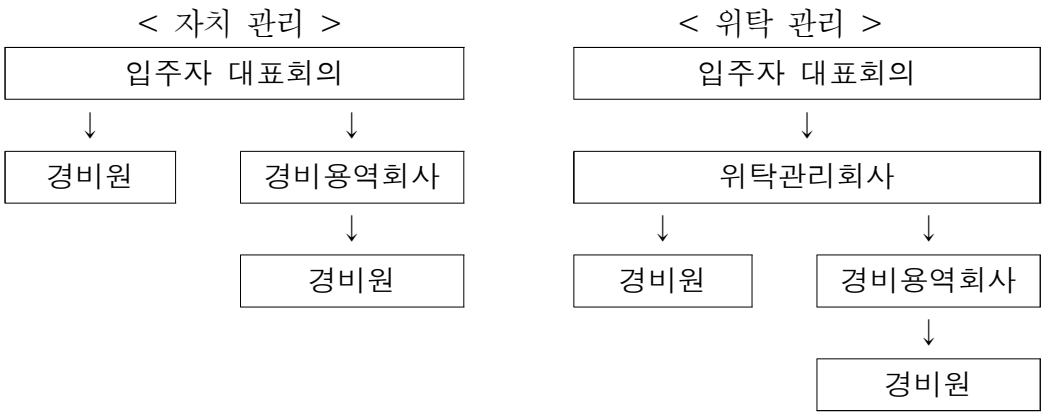
● 아파트 경비원과 미화원은 대표적인 간접고용 노동자임. 아파트의 실질적인 사용자라고 할 수 있는 입주자대표회의가 직접 고용한 경우는 드물며 위탁관리회사, 경비용역회사 등 다단계 고용구조를 갖는 경우가 대부분임.

- 아파트 경비원은 아파트 관리방식에 따라 고용구조가 매우 달라짐. 아파트 입주자들은 공동주택관리법 제5조[8)]에 따라 공동주택을 자치관리하거나 위탁관리해야 함. 자치관리하는 경우 입주자대표회의는 관리사무소장을 선임, 자치관리기구의 대표자로 선임하고 관리사무소장을 중심으로 모든 관리업무를 총괄하게 함. 이 경우 소장이 입주자대표회의를 대신하여 노동자들을 고용한 후 관리업무를 수행할 수도 있고(직접고용), 경비나 미화업무 등을 용역회사에 하도급을 주기도 함(간접고용). 위탁관리를 할 경우는 아파

7) 김재희 외 (2015) 참조.

8) 공동주택관리법 제5조(공동주택의 관리방법) ① 입주자등은 의무관리대상 공동주택을 제6조제1항에 따라 자치관리하거나 제7조제1항에 따라 주택관리업자에게 위탁하여 관리하여야 한다.

트 노동자들이 관리회사 소속으로 있거나(간접고용), 관리회사가 해당 업무를 또 다시 용역회사에 재하도급을 주는 경우가 대부분임(2차 간접고용).



- 국토교통부에서 발표하는 공동주택현황(2013년)에 따르면, 자치 또는 위탁 등 관리방법을 선택해 주체를 정해야 하는 의무관리대상 아파트 단지 수는 전국적으로 분양이 12,402단지이고, 임대가 1,215단지임. 이 중에서 위탁관리 단지 비율은 각각 74.6%, 72.4%임.
- 위탁관리 비율이 70%를 상회하고 있고, 자치관리라 하더라도 경비, 미화 업무를 용역회사에 하도급 주는 경우가 있기 때문에 간접고용 비율이 90%를 넘을 것으로 추정됨. 따라서 아파트 경비원의 대부분이 간접고용임.

[표 2-6] 공동주택 자치관리/위탁관리 현황(2013년 공동주택현황, 단지 수 기준)

전국	분양	자치관리	3,148	25.4%
		위탁관리	9,254	74.6%
		소계	12,402	100.0%
	임대	임대사업자 관리	335	27.6%
		위탁관리	880	72.4%
		소계	1,215	100.0%

- 한국노동연구원(장홍근 외, 2017) 실태조사에서도 경비원의 고용구조 현황을 확인할 수 있음. 입주년도가 최근에 가까울수록, 세대 규모가 클수록 경비용역회사를 통해서 고용하는 비율이 높아지고 있음.

[표 2-7] 경비원 고용방식 실태

구분		입주자대표회의 직접 고용	위탁관리회사 고용	용역회사 고용	전체
입주 년도	1989년 이전	36.6	16.9	46.5	100.0
	1990년~1994년	29.6	18.4	52.0	100.0
	1995년~1999년	24.5	21.2	54.3	100.0
	2000년~2004년	8.6	18.3	73.1	100.0
	2005년~2009년	8.7	14.3	77.0	100.0
	2010년~2016년	6.9	21.2	72.0	100.0
세대 규모	300세대 미만	27.3	29.9	42.8	100.0
	300~500세대 미만	22.7	18.1	59.2	100.0
	500~1000세대 미만	10.7	13.2	76.0	100.0
	1000세대 이상	2.5	10.0	87.5	100.0
전 체		17.7	18.7	63.6	100.0

자료: 장홍근 외(2017).

- 아파트 경비원은 간접고용 비정규직이 갖는 사용자 책임의 불명확함, 중간착취, 고용의 주기적인 불안정성 등 여러 가지 고용형태상의 불이익을 고스란히 가지고 있음. 이후에서 살펴보겠지만 아파트 관리위탁회사의 실체가 매우 취약함으로 인해 경비원은 간접고용 중에서도 더욱 불안정한 고용지위 상태라고 할 것임.
- 간접고용이라는 특성 이외에도 원사업주(사용사업주)가 입주자대표회의라는 특징도 경비원의 고용지위를 살펴볼 때 빠뜨릴 수 없는 요소. 일반적인 기업의 사용자와 달리 아파트의 경우 입주민 전체가 사용자적 지위에 있고, 입주민을 대표해서 입주자대표회의가 실체로서의 사용자 역할을 하고 있음.
- 입주민 전체가 사용자적 지위에서 경비원과의 고용관계를 인식하고 있는 것에 의해 노동자들은 일상적인 노무제공 과정에서 다수의 사용자를 대해야 하는 상황에 놓이게 되는 것임. 또한 '모두의 책임은 누구의 책임도 아닌 상황'이 발생하기도 함. 사용자로서 권한과 함께 책임까지 부담해야 하는데 권리의식은 있지만 책임은 회피하기 쉬운 것이 다수 사용자 집단이 갖는 특성임.

3. 장시간 노동을 조장하는 '감시적 근로' 문제

1) 관련 규정

- 아파트 경비원의 경우 대표적인 직종 특성으로 감시단속적 근로 문제를 들 수 있음. 관련 규정은 다음과 같음.

[근로기준법]
제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

[근로기준법 시행규칙]
제10조(근로시간 등의 적용제외 승인 신청 등) ① 사용자는 법 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에 대한 근로시간 등의 적용 제외 승인을 받으려면 별지 제7호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
② 제1항에 따른 승인 대상이 되는 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자로 한다.
③ 제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자로 한다.
④ 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청에 대하여 승인을 할 경우에는 별지 제8호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서를 내주어야 한다.

- 아파트 경비원은 통상 '감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자'로 분류됨. 물론 고용노동부 승인 절차를 밟아야 하지만 경비원 업무에 대해서는 별 다른 확인절차 없이 승인해주기 때문에 노동현장에서는 '경비원 = 감시적 근로'라고 통용되고 있음. 결과적으로 경비업무는 일반적인 노동에 비해 경이한 노동이므로 이에 따라 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 근로기준법 조항의 적용이 배제되고 있음.
- 감시적 근로에 해당되면 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 근로기준법 규정에 대해 적용 제외되기 때문에 근로시간에 대한 상한이 없으며, 휴게시간을 부여하는 것도 아무런 제약이 없고 유급 주휴일에 대한 적용은 아예 배제되어 있음. 이러한 법 적용 배제는 당연하게도 장시간 노동을 유발하고 있고, 24시간 격일제 근무라는 전근대적 교대제가 탄생·지속되는 배경이 되고 있음.
- 하지만 감시업무 이외의 부가업무 수행으로 인해 감시적 근로에 해당하는지에 대해 분쟁이 이어짐. 감시적 근로가 아닌 것으로 판단될 경우 일반적인 근로자와 동일하게 연장, 휴일가산수당, 주휴수당을 지급해야 함.

2) 승인 절차의 문제

- 감시적 근로로 고용노동부 승인을 받을 경우 근로기준법 일부 조항의 적용을 받지 않게 때문에 해당 노동자가 감수해야 하는 불이익은 매우 큼. 따라서 고용노동부는 해당 업무가 감시적 근로에 해당하는지를 엄밀하게 살펴보고 승인을 해야 함. 승인업무는 지방노동청의 근로감독관이 담당하고 있음. 감시단속적 근로 적용제외 승인업무와 관련된 내용은 근로감독관 집무규정에 정해져 있음. 아래와 같음.

[근로감독관 집무규정(고용노동부 훈령 제245호)] 제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인) ① 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제2항에 따른 “감시적 근로에 종사하는 자”의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다. 1. 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외한다. 2. <u>감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.</u> 3. 사업주의 지배 하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우 가. <u>수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우</u> 나. 가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택(「주택법 시행령」 제2조제1항 및 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목부터 라목까지 규정하고 있는 아파트, 연립주택, 다세대주택, 기숙사) 경비원에 있어서는 <u>당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우</u>

- 근로감독관 집무규정 상 쟁점이 될 수 있는 것은 “감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.”라는 내용임. 아파트 경비원의 경우 방범업무(화재, 도난 등에 대비) 외에 청소, 택배업무 등 부가적 업무를 일상적으로 수행하고 있는데 이러한 경우 근로감독관 집무규정 상 ‘타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우’에 해당하여 감시적 근로에서 제외하여야 하나 현실에서는 별 다른 고려 없이 경비원에 대해 감시적 근로 승인이 되고 있는 실정임.
- 이러한 문제점은 승인절차가 부실하기 때문에 발생하는 측면도 있음. 근로기준법 시행규칙 별지 제7호 서식에는 감시단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서가 있는데 신청서 내용은 아래와 같이 ‘종사업무’, ‘근로자 수’, ‘근로형태’ 등 세 항목만 있음. 승인신청서가 접수되었을 때 근로감독관이 현장 확인을 하지 않은 채 신청서만으로 승인을 하고 있는 현실을 고려할 때 감시적 업무 외의 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우를 구분해낼 수가 없음. 한 마디로 얘기하면 승인에 따른 법적 권리 박탁은 매우 큼에도 불구하고 승인절차가 너무 허술함.

[표 2-8] 감시단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서 中

신청 내용	⑧ 종사업무		
	⑨ 근로자수	감시적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
		단속적 근로종사자	명 (남: 명, 여: 명)
	⑩ 근로형태	감시적 근로종사자	
		단속적 근로종사자	

- 별도의 현장 확인 없이 승인 신청서 상의 종사업무에 '경비원'이라고 기재되어 있으면 승인해주고 있는 것은 근로감독관 집무규정 상 인허가 원칙도 제대로 준수하고 있지 않다는 것을 의미. "인·허가 요건에 합당한지를 철저히 검토한 후 결정"하도록 하고 있는데 현실은 그렇지 않으며, "인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소"하여야 하는데 이에 대한 확인도 하지 않고 있음. "인·허가신청서가 접수되면, 근로자로부터 근로실태를 확인"해야 하는데 통상적으로 승인 신청시 첨부하는 근로자 동의서로 대체하고 있음. 용역회사 관리자가 동의서에 서명하라고 하면 경비원의 경우는 서명을 하지 않을 도리가 없음.

[근로감독관집무규정]
제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 감독관은 사용자로부터 노동관계법령상의 인가·인정·승인·허가 등(이하 "인·허가"라 한다)의 신청이 있는 때에는 다음 각 호의 사항에 유념하여 처리하여야 한다.
1. 노동관계법령 및 규정에 정한 인·허가 요건에 합당한지를 철저히 검토한 후 결정하여야 한다.
2. 인·허가기간을 결재일 이전으로 소급하지 않아야 한다(단, 법령이나 규정에 별도의 정함이 있는 경우는 예외로 한다)
3. 인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소하여야 한다.
제72조(인·허가의 요령) 노동관계법령상의 인·허가사무 처리는 다음 각 호의 요령에 따라야 한다.
1. 인·허가신청서가 접수되면, 근로자의 동의, 청구, 합의 또는 근로자대표와의 협의를 요건으로 하는 경우에는 그 유무를 확인하고, 그러하지 아니한 경우에는 근로자로부터 근로실태를 확인하는 등, 별지 제42호서식의 인·허가상황조사서에 따라 근로조건의 실태를 지체 없이 조사하여 인·허가 기준에 합당한지를 판단할 것

3) 승인 이후의 관리 문제

- 감시적 근로 적용제외 승인 이후에도 문제가 됨. 앞서 근로감독관 집무규정에서도 살펴봤듯이 "인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소"하여야 하고, 이를 위해 주기적 점검을 해야 하는데 이러한 관리

는 전무함.

- 심지어 회사가 변경되더라도 이전 회사에 대한 승인 효력이 이후 회사에도 유지되는 것으로 보고 있음. 고용노동부 질의회시(2005. 10. 12. 임금근로시간정책팀-212)에 의하면, 사업의 양수양도에 의해 사업주가 변경되더라도 감시단속적 적용제외 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사업무, 근로형태, 승인근로자수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전되는 것으로 보고 있음. 이에 대한 확인 절차가 없는 것은 물론임.
- 결국 아파트 경비원의 경우 경비용역회사가 수차례 변경되어도 이전 용역회사 중 한 곳이 승인을 득한 경우 이후 몇 차례 회사가 변경되더라도 승인 효력은 유지된다는 것임. 노동조건, 직무 내용 등에 변화가 있었는지 여부를 구체적으로 확인하지 않기 때문에 감단 승인이 있었는지도 제대로 확인되기 어려운 상태에서 법적 불이익을 감수해야 하는 말 그래도 사각지대에 놓여 있음. 고용노동부의 관리 부재, 책임 방기라고 하지 않을 수 없음.

[감시단속적 근로 관련 고용노동부 질의회시] (2005. 10. 12. 임금근로시간정책팀-212)

○ 사업을 포괄적 양도·양수하여 감시단속적 적용제외 승인을 받은 근로자의 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 승인의 효력은 지속된다.

- 근로기준법 제61조 제3호에 의하여 사용자가 감시단속적근로 적용제외 승인신청을 하여 노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 같은 법 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 규정하고 있음.
- 귀문의 경우 감시단속적근로 적용제외 승인을 얻은 사업장에서 동 승인업무에 종사하는 근로자가 수행하는 해당업무를 용역업체에 위탁하였다가 원 사업체에서 인수하여 운영하는 등 사업장 명칭 및 대표자가 변경되었다 하더라도 <u>사업을 포괄적 양도·양수하여 감시단속적 적용제외 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사업무, 근로형태, 승인근로자수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전되는 것으로 보아야 할 것으로 사료됨.</u>

4. 휴게시간의 편법 운영 문제

1) 휴게시간 운영 실태

- 그동안 아파트 경비원의 인건비 부담을 줄여온 주요한 방법은 휴게시간 늘리기임. 통상 아파트 경비원의 24시간 근무 중 휴게시간은 8~10시간 수준임. 최저임금이 오르는 만큼 휴게시간을 늘리는 방식임. 이에 따라 휴게시간이 5분 단위로 증가된 아파트 단

지도 있음.

- 서울시는 2018년 1월에 서울 지역 내 공동주택 4,256단지에 대해 경비원 노동실태를 전수 조사하였고, 이 중 3,245단지를 분석해서 발표했음. 조사결과에 따르면 2018년 1월 기준 평균 휴게시간은 479분이었음(약 8시간). 이러한 휴게시간은 작년대비 8.4% 증가된 것임.

[표 2-9] 아파트 특성별 휴게시간 변화

구분		휴게시간 변화(시간)			
		2017	2018	증감	증감률
세대	100세대 미만	456.6	480.4	24.5	5.2
	100세대 이상 - 300세대 미만	464.1	500.6	38.1	7.8
	300세대 이상 - 500세대 미만	425.5	468.1	44.3	10.0
	500세대 이상 - 1000세대 미만	417.1	461.8	44.9	10.7
	1000세대 이상	400.8	440.9	44.6	10.0
	전체	441.7	478.9	38.8	8.4
계약 방식	파견용역	442.2	481.3	40.1	8.8
	직접고용	441.4	472.8	34.3	7.1
	기타	440.0	466.7	26.7	6.0
	전체	442.0	479.0	38.6	8.4
근무 형태	24시간근무제	455.1	495.4	40.9	8.9
	12시간근무제	262.8	284.0	14.5	8.1
	8시간근무제	233.9	212.2	-12.0	-9.3
	6-7시간근무제	275.8	251.9	-7.9	-8.7
	기타	329.7	349.0	25.2	5.8
	전체	442.1	479.3	38.7	8.4

* 자료 : 서울노동권익센터(2018)

2) 휴게시간에 대한 법적 분쟁

- 근로기준법 제54조(휴게시간)에 의하면 “휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.”고 되어 있음. 따라서 근무지를 이탈하는 등 자유롭게 사용할 수 있어야 휴게시간에 해당함. 또한 제50조(근로시간)에는 “작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.”고 규정되어 있기도 함. 하지만 경비원의 경우 휴게공간이 별도로 없는 경우 경비초소에서 쉬기 때문에 휴게시간과 대기시간의 경계가 모호하고, 이에 따른 법적 분쟁이 빈발하고 있음.
- 2017년 12월 13일, 대법원은 경비원의 야간 휴게시간을 근무시간으로 인정해서 임금을 지급하도록 판결함.[9] 이러한 판결은 대법원 2006. 11. 23 선고 2006다41990 판결

9) 대법2016다243078. 선고일 2017. 12. 13.

을 따른 것으로 주요 판결내용은 다음과 같음.

[판시사항] [1] 근로자의 휴게시간이 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 있는 경우, 근로기준법상의 근로시간에 포함되는지 여부(적극) [2] 24시간 동안 일한 후 24시간을 쉬는 격일제 형식으로 ○○아파트 경비원들의 실제 근로시간을 판단함에 있어서 휴게시간과 심야 수면시간을 제외한 원심판결을 파기한 사례 [판결요지] [1] 근로기준법상의 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다. [2] 24시간 동안 일한 후 24시간을 쉬는 격일제 형식으로 ○○아파트 경비원들의 실제 근로시간을 판단함에 있어서 휴게시간과 심야 수면시간을 제외한 원심판결을, 그 시간 ○○아파트 경비원들이 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 휴게시간 등의 자유로운 이용이 보장되었는지 여부에 관하여 심리를 다하지 아니하였다는 등의 이유로 파기한 사례.

- 아파트 경비원의 휴게시간에 대한 분쟁이 잦아지자 고용노동부는 「아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인」(2016. 10.)을 발표했지만 휴게시간의 의미, 운영방법에 대한 법적 기준을 안내하는 수준에 그치고 있어서 휴게시간 남용을 막기에는 한계가 있음.

[감시단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인]

■ 휴게시간에 대한 사업장 권고 사항

1. 고용·임금 보장
- 사업주는 실제 근로가 행해지는 휴게시간에 대한 임금 지급을 이유로 정당한 이유없이 근로자를 해고하여서는 안 된다.
- 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피 등을 목적으로 휴게시간을 과다하게 부여하지 않아야 한다.

2. 휴식권 보장
- 감시단속적 근로자의 건강 및 휴식을 위해 사업장 여건을 고려하여 주휴일을 부여할 수 있도록 노력한다.
- 근로시간 도중에 장시간의 휴게시간을 정하는 것은 업무상 형편에 의하여 필요하다면 일정한 조건아래 허용될 수 있으나, 형식적으로 지나치게 긴 시간을 휴게시간으로 설정하는 것은 바람직하지 않다.
- 공동주택 등의 입주민을 대상으로 경비원의 휴게시간을 명확히 고지하고, 본연의 업무 이외에 부당한 요구를 금지하는 내용도 안내할 필요가 있다.
- 학교 당직근로자는 공휴일에 24시간을 초과하여 사업장에 체류하는 경우가 있으나, 대체인력 등을 활용하여 근로자의 장시간 체류를 방지하도록 노력하여야 한다.

* ① 휴게시간은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 미리 정하여져 있어 사용자가 임의변경하거나 연장할 수 없어야 하고, ② 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고 타당성이 있다고 일반적으로 인정될 수 있는 객관적인 사유가 있어야 하며, ③ 근로자가 근로의 제공으로부터 완전히 이탈하여 자유로이 이용할 수 있도록 보장되어야 하며, 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 마련되어 있어야 함 (근기 01254.1344, 법무 811-5124)

3. 예측가능성 제고
- 근로계약이나 취업규칙 등에 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분하고, 근로자가 사전에 이를 인지하도록 하며, 사용자가 임의로 변경하거나 연장할 수 없도록 하는 것이 바람직하다.
- 근로자의 출퇴근시간과 실제 근로 · 휴게시간을 기록하고 관리할 필요가 있다.

5. 경비업법 관련 문제

- 도급(용역)을 통해 고용한 경비원의 경우 경비업법, 공동주택관리법에 의해 경비업무 외의 쓰레기 분리수거 등 다른 업무에 종사하게 할 수 없음.

● 경비업법

- 경찰청에서는 경비업법 제15조의2(경비원 등의 업무) 제2항에서 “누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니 된다.”고 규정하고, 동법 제28조(벌칙) 제2항에서 위법을 위반 한자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원의 벌금에 처한다고 하였으며, 동법 제7조(경비업자의 의무) 제5항에서 “경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니 된다.” 하였고 이를 위반 할 경우 동법 제19조(경비업 허가의 취소 등) 제1항의2에서 허가를 취소한다고 하였음.
- 경비원 업무범위에 대한 분쟁 및 질의회시가 빈발하자 2017년 9월 23일 경찰청장은 공문을 통해 국토교통부 및 전국의 지방경찰청장에게 경비업법 상 경비원의 업무범위가 지켜질 수 있도록 지도 감독할 것을 요청함.

● 법제처의 경비업무 범위에 대한 법률해석

- 경찰청 공문의 근거가 된 것은 경비원 업무범위를 둘러싼 경비업법에 대한 법제처의 법령해석임.(법제처 07-0041, 2007. 3. 23. 경찰청)
- 법제처는 경비원의 업무범위에 대해 다음과 같이 해석했음. “경비대상시설인 아파트 등에서 발생하는 재활용 쓰레기 분리작업은 「주택법」에 따른 아파트 등 공동주택의 유지·관리업무에 해당하는 업무로서 「주택법」 제43조 제7항 및 같은 법 시행령 제55조 제1항 제2호에서 공동주택단지안의 경비업무와는 별도로 공동주택의 관리주체의 업무로 규정하고 있는바, 이는 「경비업법」상 해당 경비대상시설에서의 위험발생을 방지하기 위한 시설경비업무에 직접적으로 해당한다고 보기가 어려울 뿐만 아니라 나아가 시설경비업무에 필요적으로 수반되는 업무이거나 부수적인 업무로 보기도 어렵다고 할 것이므로 위 질의와 같은 업무는 같은 법상 시설경비업무 외의 업무라고 할 것입니다.”
- 또한 법제처는 “덧붙여 경비원으로 하여금 위 질의와 같은 업무에 종사하게 하는 것은 시설경비업무에 전념하여야 하는 경비원의 업무수행에 지장을 줄 수도 있을 뿐만 아니라, 경비업자로 하여금 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하거나 경비업의 건전한 육성과 발전을 해치는 행위를 할 수 없도록 하고 있는 「경비업법」 제7조 제3항의 취지에도 반할 수 있다고 할 것입니다.”라고 함으로써 재활용 쓰레기 분리작업은 경비업법상의 경비원의 업무범위를 벗어난다고 해석함.

[경비원의 업무범위에 대한 법제처 법률 해석]

경찰청 -「경비업법」 제7조(경비원의 경비업무 범위) 관련 [법제처 07-0041, 2007. 3. 23., 경찰청] 【질의요지】 「경비업법」 제4조 제1항에 따라 시설경비업 허가를 받은 시설경비업자가 당해 시설경비업체에 고용된 일반경비원으로 하여금 경비대상시설인 아파트 등 공동주택에서 발생

한 재활용 쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 있는지

【회답】
「경비업법」 제4조 제1항에 따라 시설경비업 허가를 받은 시설경비업자는 당해 시설경비업체에 고용된 같은 법 제2조 제3호 가목의 일반경비원으로 하여금 경비대상시설인 아파트 등 공동주택에서 발생한 재활용 쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 없습니다.

【이유】
○ 「경비업법」상 시설경비업이라 함은, 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(이하 "경비대상시설"이라 한다)에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말하고(제2조 제1호 가목), 경비원이라 함은 같은 법 제4조 제1항의 규정에 의하여 경비업의 허가를 받은 법인(이하 "경비업자"라 한다)이 채용한 고용인으로 그 중 일반경비원은 같은 법 제2조 제1호 가목 내지 라목의 경비업무를 수행하는 자를 말합니다(제2조 제3호 가목).
○ 「경비업법」 제7조 제5항에 따르면, 경비업자는 허가받은 경비업무외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니되고, 같은 법 제15조의2 제1항에서는 경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 아니되며, 동조 제2항에서는 누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니된다고 하여 경비원의 경비업무의 범위와 관련한 경비업자와 경비원의 의무를 규정하고 있습니다.
○ 또한, 「경비업법」 제13조 제1항에 따르면, 경비업자는 경비업무를 적정하게 실시하기 위하여 경비원으로 하여금 대통령령이 정하는 바에 따라 경비원 교육을 받게 하여야 하고, 같은 법 제18조 제1항, 제2항에 따르면, 경비업자는 행정자치부령이 정하는 바에 따라 경비원의 명부를 작성·비치하여야 하되, 경비업자가 경비원을 배치하거나 배치를 폐지한 경우에는 행정자치부령이 정하는 바에 따라 관할 경찰관서장에게 신고하여야 하며 특히, 시설경비업무 중 행정자치부령이 정하는 곳에 배치된 일반경비원을 배치하는 경우에는 배치하기 24시간 전에 신고하도록 하는 등 경비원의 자격과 경비원의 배치 또는 폐지와 관련하여 엄격히 제한하고 있습니다.
○ 이러한 점으로 미루어 볼 때, 시설경비업자에 고용된 일반경비원이 수행할 경비업무는 「경비업법」 제2조 제1호 가목에서 규정하고 있는 경비대상시설에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무에 한정하여야 할 것입니다.
○ 그런데, 경비대상시설인 아파트 등에서 발생하는 재활용 쓰레기 분리작업은 「주택법」에 따른 아파트 등 공동주택의 유지·관리업무에 해당하는 업무로서 「주택법」 제43조 제7항 및 같은 법 시행령 제55조 제1항 제2호에서 공동주택단지안의 경비업무와는 별도로 공동주택의 관리주체의 업무로 규정하고 있는바, 이는 「경비업법」상 해당 경비대상시설에서의 위험발생을 방지하기 위한 시설경비업무에 직접적으로 해당한다고 보기가 어려울 뿐만 아니라 나아가 시설경비업무에 필요적으로 수반되는 업무이거나 부수적인 업무로 보기도 어렵다고 할 것이므로 위 질의와 같은 업무는 같은 법상 시설경비업무 외의 업무라고 할 것입니다.

○ 더욱이 비록, 질의와 같은 업무가 설령 「경비업법」 제15조의2 제1항에서 규정하고 있는 바와 같이 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 행위에는 해당하지 아니함은 물론 사회상규에 벗어나는 행위 또한 아니라고 할지라도 같은 법상 시설경비업무에 해당하지 아니하는 한 같은 법 제7조 제5항에 따라 경비업자가 경비원으로 하여금 「주택법」상의 관리주체가 수행하여야 할 업무에 종사하게 하여서는 아니된다고 할 것입니다.
○ 덧붙여 경비원으로 하여금 위 질의와 같은 업무에 종사하게 하는 것은 시설경비업무에 전념하여야 하는 경비원의 업무수행에 지장을 줄 수도 있을 뿐만 아니라, 경비업자로 하여금 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하거나 경비업의 건전한 육성과 발전을 해치는 행위를 할 수 없도록 하고 있는 「경비업법」 제7조 제3항의 취지에도 반할 수 있다고 할 것입니다.
○ 따라서, 「경비업법」 제4조 제1항에 따라 시설경비업 허가를 받은 시설경비업자가 당해 시설경비업체에 고용된 일반경비원으로 하여금 경비대상시설인 아파트 등 공동주택에서 발생한 재활용 쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 없습니다.

● 공동주택관리법

- 국토교통부 역시 공동주택관리법을 개정하여(시행일 2017. 9. 22) 동법 제65조 제6항에서 “입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 하며, 근로자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다”라고 규정하였고, 동일한 내용의 훈령을 각 아파트 관리사무소에 통보하였음.

6. 전근대적 교대제 문제

1) 야간노동, 장시간 노동의 건강상 문제

- 아파트 경비원들은 24시간 격일제 근무라는 전근대적인 교대제 근무를 하고 있고, 장시간 사업장 체류, 야간근무 등 안전보건 상 유해한 근무환경을 갖고 있음. 경비원 일자리가 주로 중·고령 노동자에 의해 수행된다는 점에서 건강상의 유해요인은 더욱 치명적임.
- 안전보건공단이 발행한 ‘직업건강 가이드라인-아파트경비원’(2016. 10.)에 보면, 아파트 경비원의 유해·위험요인 중 작업조건 요인으로 야간교대근무와 장시간근로를 꼽고 있음.

[표 2-10] 장시간 근로가 건강에 미치는 영향

항목	구분
뇌심혈관계	1일 근무시간이 11시간 이상인 경우, 주당 근무시간이 60시간 이상인 경우 뇌심혈관질환에 영향
근골격계	1일 근무시간이 13시간 이상인 경우 근골격계질환 증가
정신건강	자살률 증가하고, 수면의 질 감소
내분비계	당뇨의 위험성 증가
사고위험	주의집중을 방해하고, 위기를 다루는 행동에 영향을 주어 사고발생 위험 증가
건강 관련 행위	흡연·음주와 같은 부정적인 생활습관 증가, 신체활동 감소, 체중 증가
기타	밀폐건물증후군의 위험 증가

※ KOSHA GUIDE(H-47-2011) 『장시간 근로자 보건관리 지침』

2) 야간근무의 비효율성

- 경비원은 야간시간대(22시~06)에 한 두 차례의 순찰을 도는 것 이외에는 특별한 업무가 없음. 물론 순찰을 돌면서 시설물을 점검하고 주차관리, 취객 단속 등 공동주택 운영에 필요한 일을 하고 있지만 이를 위해 야간 8시간을 사업장에 체류한다는 것은 비효율적임. 최소인원으로 운영하고 야간근무자 수를 줄이는 것이 관리에 있어서 보다 효율적임.
- 야간에 긴급 상황 발생빈도는 극히 적은데 비해 필요 이상의 인원이 이의 대처를 위해 상근 대기하는 것은 비효율적임.
- 또한 야간순찰 이외의 통상업무는 거의 하지 않는 야간 대기시간이 취침시간을 제외하고 근로시간에 포함되어 임금이 발생하도록 하는 것도 운영에 있어서 비효율적이며, 최저임금으로 운영해야 하는 조건을 유발하는 요인이 됨.

제 3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

● 이 장에서는 대전광역시 지역 내 경비노동자의 노동 실태를 파악하기 위해 실시한 설문조사 결과를 제시.

- 설문조사는 △ 아파트 경비노동자와 △ 아파트 관리사무소를 대상으로 노동조건 실태와 이에 대한 인식을 파악하기 위해 실시하였으며,
- 아파트 입주민을 대상으로는 경비노동자의 경비업무 수행 및 최저임금 인상에 따른 고용문제에 대한 인식을 파악하기 위해 실시.

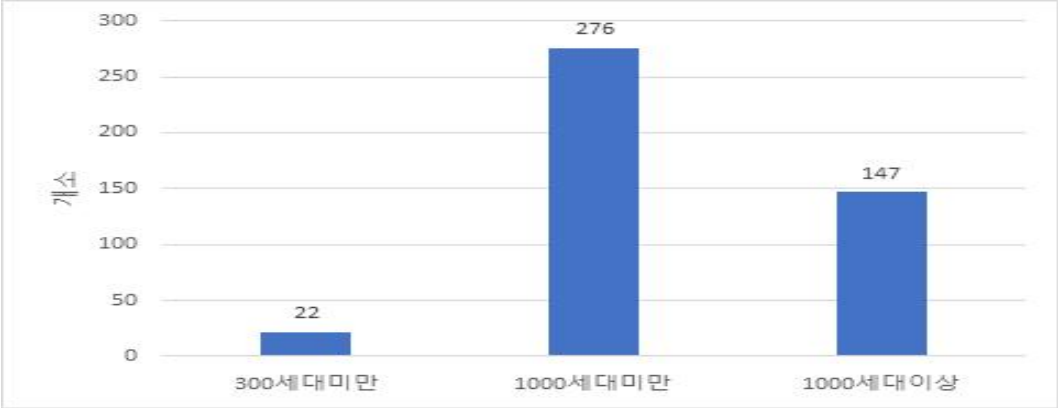
● 설문조사에 참여한 경비노동자는 총 493명으로서 조사 참여자의 인적 특성을 포함한 기초현황은 아래와 같음.

[표 3-1] 설문조사 참여 경비노동자의 기초 현황

구분		인원 수	비중 (%)	구분		인원 수	비중 (%)
성별	남성	480	97.4	현 근속 기간	1년 미만	114	23.1
총 근속 기간	1년 미만	77	15.6		3년 미만	181	36.7
	3년 미만	112	22.7		5년 미만	78	15.8
	5년 미만	91	18.5		10년 미만	90	18.3
	10년 미만	128	26.0		10년 이상	29	5.9
	10년 이상	84	17.0		평균		3.3년
	평균		5.3년	연령	65세 미만	215	43.6
직급	반장	118	23.9		70세 미만	182	36.9
	경비원	361	73.2		70세 이상	68	13.8
					평균		64.2세

- 493명중 480명이 남성으로서 평균 나이는 64.2세이며, 일반 경비원의 비중이 73.2%임. 아파트 경비원으로서의 총 근속 평균은 5.3년이며, 현재 근무하고 있는 아파트에서의 근속기간 평균은 3.3년으로 상당 수 경비노동자가 이직을 통해 아파트 단지를 이동하고 있음을 알 수 있음.
- 설문 참여자의 동거 가족 수(본인 포함)는 평균 2.4명이며, 경제활동을 하는 가족 수(본인 포함) 평균은 1.5명으로 대체로 배우자 1인과 함께 동거하면서 본인이 경제활동을 전반을 담당하고 있는 편.
- 근무하고 있는 단지의 세대 수는 1,000세대 미만이 298명(60.5%)으로 다수를 차지.

[그림 3-1] 근무하고 있는 단지의 세대 규모



- 조사 참여 경비노동자의 아파트 입주 기간을 보면, 10년 미만 된 신규 아파트가 87명, 20년 미만 아파트가 97명, 20년 이상 된 오래된 아파트에 근무하는 경비노동자가 161명임.
- 근무하고 있는 아파트 단지의 관리방식과 관련해서는 63명(12.8%)이 '자치관리', 387명(78.5%)이 '위탁관리'인 것으로 나타남.

2. 근로계약 및 고용

● 고용방식을 파악한 결과, 총 응답자 436명중 '입주자대표회의 직고용'은 49명(11.2%), '위탁관리회사 직고용'은 151명(34.6%), '경비용역회사 고용'이 232명(53.2%), 기타가 4명(0.9%)인 것으로 나타나, 대부분의 경비노동자들이 간접고용 형태로 근로를 제공하고 있음.

- 상대적으로 세대 규모가 작을수록 입주자대표회의 직고용의 비중이 높은 편.

[표 3-2] 세대 규모별 고용 방식 (단위 : 명, %)

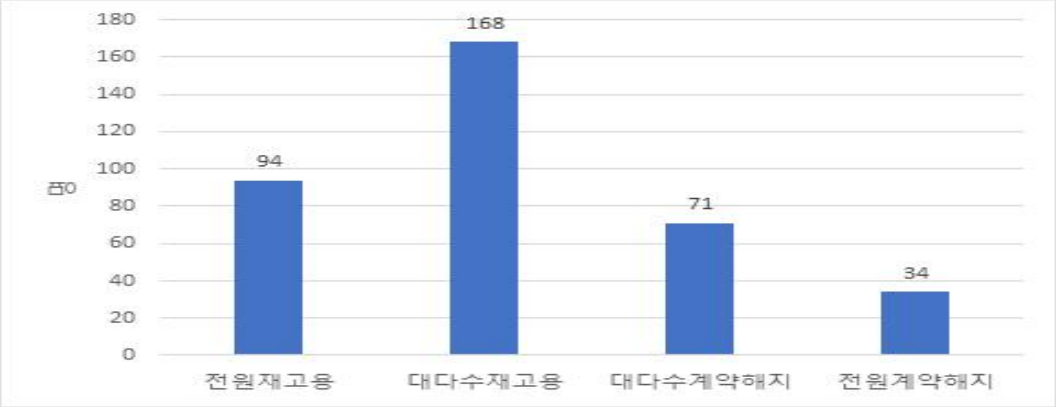
세대 규모	입주자대표회의 직고용	위탁관리회사 직고용	경비용역회사 고용	기타	소계
300세대 미만	8 (36.4)	5 (22.7)	9 (40.9)	0 (0.0)	22 (100.0)
1000세대 미만	27 (10.0)	104 (38.5)	136 (50.4)	3 (1.1)	270 (100.0)
1000세대 이상	14 (9.7)	42 (29.2)	87 (60.4)	1 (0.7)	144 (100.0)
합계	49 (11.2)	151 (34.6)	232 (53.2)	4 (0.9)	436 (100.0)

* 괄호 안 수치는 비중치 임

● 위탁관리회사, 또는 용역회사가 변경되는 경우의 고용승계 현황을 살펴보면, 262명

(71.4%)은 대체로 고용이 승계되는 편이라고 응답한 반면, 105명(28.6%)은 대체로 고용이 승계되지 않거나 전원 계약해지라고 응답해, 경비노동자 10명중 3명은 고용불안에 처해 있는 것으로 나타남.

[그림 3-2] 업체변경 시 고용승계 여부

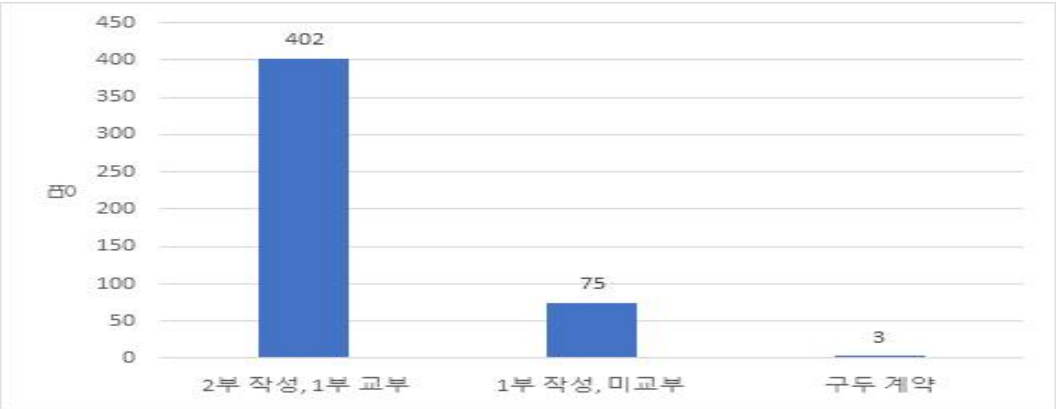


- 하지만, 무응답 인원이 126명에 달하고 있다는 점을 고려할 필요.

● 근로계약서 작성 현황을 살펴보면, 402명 (81.5%)은 2부 작성해 각 1부씩 보관하고 있다고 밝히고 있지만, 78명(15.8%)은 1부만 작성해 회사가 보관하고 있거나 아예 근로계약서 작성 없이 구두로만 계약한 것으로 밝히고 있음.

- 최소한 조사 참여자의 15.8%는 현 근로기준법 위반 상황에 있는 것.

[그림 3-3] 근로계약서 작성, 교부 여부



- 위 78명중 64명은 300세대 이상의 중·대형 아파트 단지에서 근무하고 있는 것으로 나타나, 이들 중·대형 아파트 단지에서 근로계약서 작성 관련 근로기준법 위반이 아직도 잔존하고 있는 것으로 나타남.

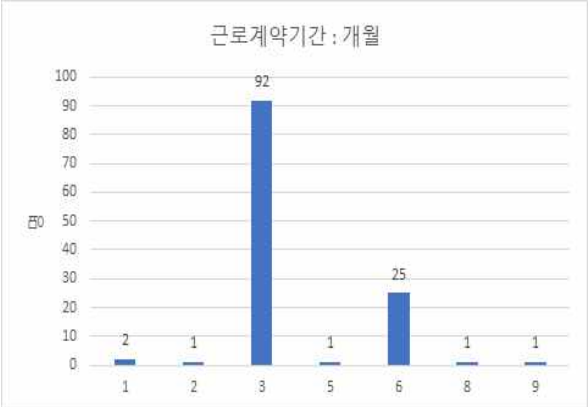
[표 3-3] 세대 규모별 근로계약서 작성, 교부 현황 (단위:명,%)

구분	2부 작성, 1부 교부	1부 작성, 미교부	구두 계약	소계
300세대미만	18 (81.8)	3 (13.6)	1 (4.5)	22 (100.0)
1000세대미만	232 (86.2)	36 (13.4)	1 (0.4)	269 (100.0)
1000세대이상	116 (81.1)	26 (18.2)	1 (0.7)	143 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임.

● 근로계약서상의 계약 기간을 파악한 결과, 년 단위로는 1년이, 월 단위로는 3개월과 6개월이 가장 많은 수를 차지하고 있음.

[그림 3-4] 근로계약 기간



- 3개월, 6개월 등 월 단위 단기 계약 형태의 근로계약을 맺는 경비노동자 수가 123명으로 조사 참여자의 24.9%에 이르고 있다는 점에서 경비노동자가 체감하는 고용불안이 상당할 것으로 추정.

● 정년 유무를 파악한 결과 정년이 '있다'고 응답한 설문 참여자는 224명(45.4%), '없다'고 응답한 인원이 228명(46.2%)로 나타남.

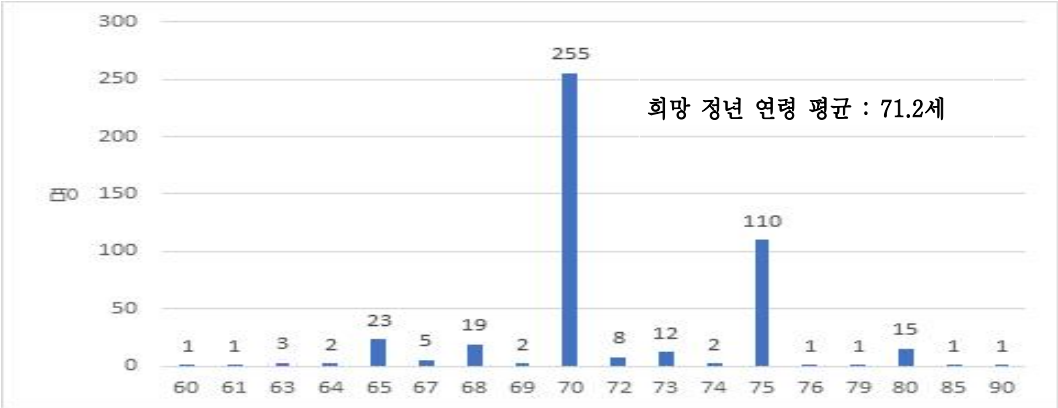
- 실제 정년 제도가 없는 것이라기보다는 정년을 넘어서도 근무하는 고용관행에 기인하는 응답으로 판단됨.
- 한편, 정년 제도가 있다고 응답한 응답자를 대상으로 정년 연령을 파악한 결과, 65세가 가장 많은 응답 수를 기록하였으며, 정년 연령 평균은 66.2세로 나타남.

[그림 3-5] 정년 연령

● 조사 참여자의 희망 정년을 파악한 결과, 70세(255명, 51.7%)를 선호하는 참여자가 가장 많았으며 그 다음으로는 75세(110명, 22.3%), 65세(23명, 4.7%)로 나타남.

- 희망 정년 연령의 평균은 71.2세로 나타나, 조사 참여자 평균연령이 64세라는 점에서 약 7년여 정도 더 경비로 일하는 것을 희망하고 있는 것으로 나타남.

[그림 3-6] 희망 정년 연령



● 2018년 대비 2019년의 고용조정 양상을 파악한 결과, 2019년에 경비노동자 수를 감원한 것으로 나타난 조사 참여자 수는 32명.

- 동수, 세대 수, 입주년도 등을 통해 파악한 아파트 단지 수로는 최소 22개 단지에서 작년(2018년) 대비 올해 경비 노동자를 감원한 것으로 나타남.
- 감원 인원을 파악해 보면, '1명 감원'이 10명, '2명 감원'이 11명, '4명 감원'이 3명, '6명 감원'이 5명, '7명 감원'이 2명, '8명 감원'도 1명인 것으로 나타남.
- '경비노동자를 감원하였다'고 파악된 응답자의 아파트의 입주 기간을 파악한 결과, 입주 기간이 10년 이상 된 아파트 단지에 근무하는 응답자가 17명이며, 세대 수를 보면 1,000세대 미만의 중·소형 아파트 단지에서 근무하는 응답자가 19명임. 대체로 중·소

형 아파트 단지에서 경비노동자를 감원한 것으로 판단됨.

● 이전에 다른 아파트에서 부당해고를 당한 경험이 있는지를 파악한 결과, 조사 참여자의 8.3%인 41명이 '부당해고 경험이 있다'고 응답.

[표 3-4] 부당해고 경험 유무

구분	인원 수	비중(%)
부당해고 경험 있음	41	8.3
부당해고 경험 없음	307	62.3
현재 아파트가 첫 근무지	111	22.5
무응답	34	6.9
합계	493	100.0

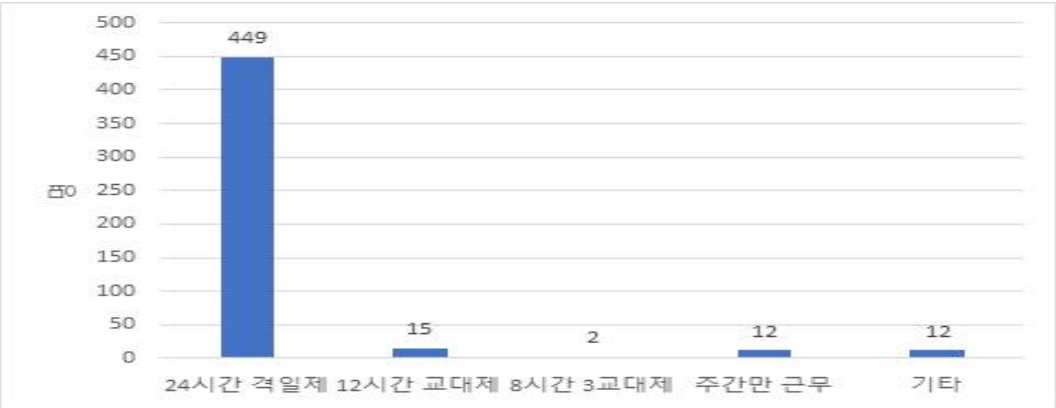
- 상대적으로 부당해고 경험이 적은 편인 것으로 나타나고 있지만, 현 아파트가 첫 근무지라는 응답자가 111명(22.5%)이며, 보수적인 응답을 할 개연성이 높은 반장급 참여자가 118명이라는 점을 고려할 필요.

3. 근무 및 휴게시간

● 근무형태를 파악한 결과, 조사 참여자중 449명(91.1%)가 24시간 격일제로 근무하는 것으로 나타남.

- 12시간 교대제와 8시간 3교대제, 그리고 주간만 근무하는 근무형태도 소수이지만 있는 것으로 나타남.

[그림 3-7] 근무형태



● 조사 참여자가 수행하고 있는 경비업무 중 소요시간과 중요도를 고려한 업무별 비중

치를 보면 본연의 업무라 할 수 있는 방범·안전점검에 가장 큰 비중치를 두고 있지만, 청소, 분리수거 등에도 20%를 넘는 비중으로 중요하다고 생각하고 있는 것으로 나타남.

[표 3-5] 담당 업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균 (단위 : %)

구분	방범,안전점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
비중 평균	34.9	22.4	11.6	20.8	14.7	13.4

- 경비업법의 적용을 받는 경비원으로서의 업무보다는 전반적으로 비(非)경비 업무에 더 많은 시간과 중요도를 할애하고 있는 셈.

● 주요 변수에서 가장 중요도가 높은 업무는 방범·안전점검 업무이며, 다음이 청소업무와 분리수거 업무인 것으로 나타남.

[표 3-6] 주요 변수별 담당 업무의 비중 평균 (단위 : %)

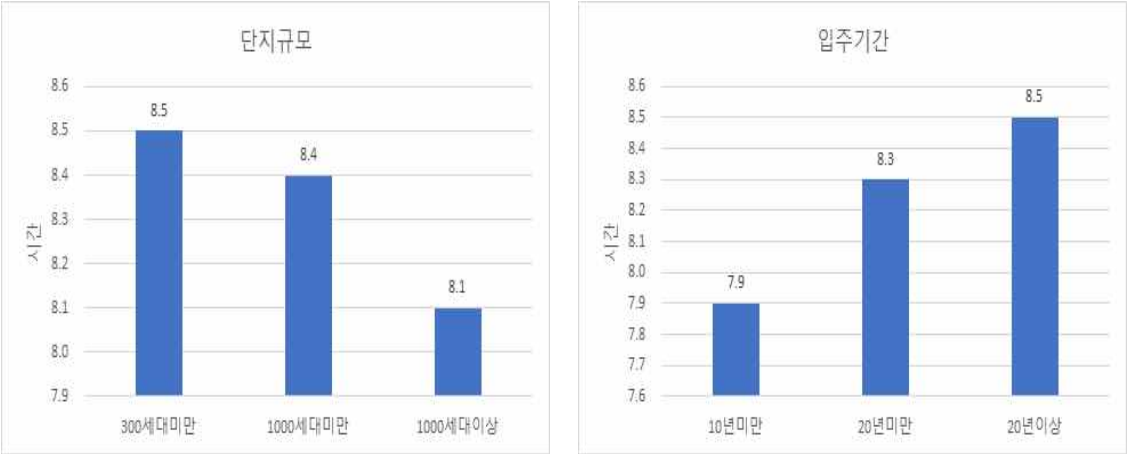
구분		방범, 안전점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
직급	반장	35.2	23.1	12.6	24.1	16.1	14.8
	경비원	34.8	22.1	11.1	19.6	14.3	12.8
세대 규모	300세대 미만	29.3	27.1	11.8	15.3	10.8	10.7
	1000세대 미만	35.2	21.6	11.6	19.8	14.1	12.7
	1000세대 이상	35.5	21.5	10.7	21.5	13.8	14.2
총 근속	1년 미만	41.4	23.0	12.2	18.8	10.4	12.2
	3년 미만	34.7	22.3	12.8	22.1	15.5	14.3
	5년 미만	32.4	20.5	11.1	18.6	14.4	11.5
	10년 미만	34.3	23.3	10.6	19.5	14.0	13.7
	10년 이상	33.8	22.4	10.9	24.3	17.7	14.6
연령	65세 미만	36.8	20.4	10.4	19.4	13.6	12.7
	70세 미만	32.4	23.5	12.4	22.1	16.0	14.1
	70세 이상	34.7	23.0	10.5	19.8	12.0	10.8
입주 기간	10년 미만	37.4	17.3	12.4	29.6	14.7	17.5
	20년 미만	39.4	22.1	12.2	18.9	11.8	13.0
	20년 이상	28.6	24.9	10.5	19.3	15.3	11.8

- 세대 규모로 보면, 300세대 미만의 소규모 단지에서, 20년 이상 된 오래된 단지에서 청소업무의 비중치가 상대적으로 높은 편이며,
- 1,000세대 이상의 대형 아파트단지와 10년 미만의 최근 입주한 아파트 단지에서는 분리수거 업무의 비중이 높은 편.

● 규정 휴게시간을 파악한 결과, 규정된 휴게 시간 평균은 8.3시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간 휴게시간은 5.4시간인 것으로 나타남.

- 규정 휴게시간 관련한 특징 중 하나는 세대 규모가 작을수록, 입주 기간이 오래된 아파트일수록 휴게시간이 길다는 점임([그림 3-8] 참조). 세대규모가 작을수록 경비노동자당 세대 수가 적거나, 오래된 아파트일수록 경비방식에 기인한 경비노동자 수가 많다는 점에서 휴게시간 증가를 통해 최저임금 인상 등의 비용 압박에 대응하고 있는 것으로 판단.

[그림 3-8] 단지규모별-입주기간별 규정 휴게시간



● 규정 휴게시간이 아닌, 실 휴게시간을 파악한 결과, 조사 참여자의 실제 휴게시간 평균은 6.5시간으로서 규정 휴게시간과 비교 시 실제로는 평균 1.8시간(1시간 48분) 정도 덜 쉬는 것으로 나타남.

- 주목할 점은 아파트 입주 기간이 10년 넘은 오래된 아파트일수록 규정 휴게시간과 실제 휴게시간과의 격차가 크며, 세대 규모에서는 1,000세대 이상의 대규모 아파트 단지에서 상대적으로 규정 휴게시간과 실제 휴게시간과의 격차가 큰 편.

[표 3-7] 세대규모별-입주기간별 휴게시간

구분		규정휴게시간 (A)		실 휴게시간 (B)	휴게시간 차이 (A-B)
			야간휴게시간		
세대 규모	300세대미만	8.5	6.0	7.7	0.8
	1000세대 미만	8.4	5.4	6.6	1.8
	1000세대 이상	8.1	5.3	6.5	1.6
입주 기간	10년 미만	7.9	4.9	6.4	1.5
	20년 미만	8.3	5.4	6.8	1.5
	20년 이상	8.5	5.7	6.7	1.8

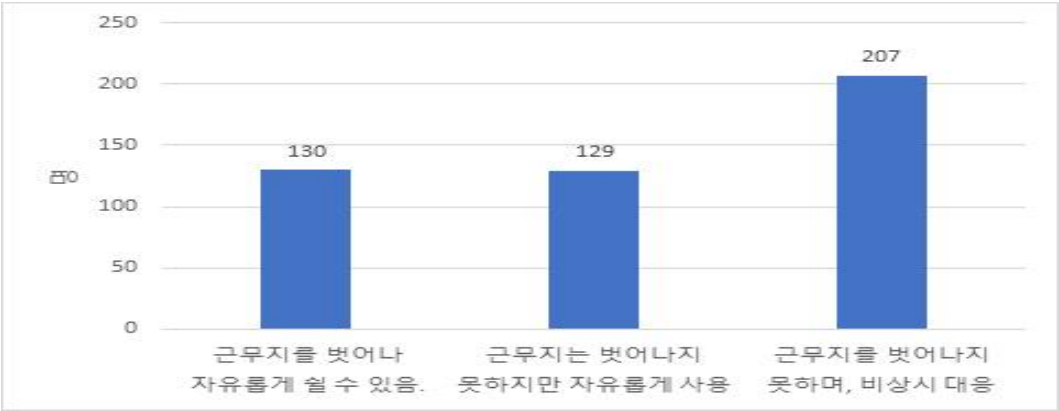
● 2018년 대비 올해(2019년) 휴게시간 증감 여부를 파악한 결과 조사 참여자 중 237명(48.1%)은 휴게시간이 증가했다고 응답하였으며, 193명(39.1%)은 휴게시간에 변화가 없다고 응답. 16명만이 휴게시간이 감소했다고 응답함.

- 최저임금 인상에 휴게시간 증가로 대응하는 양상이 지속되고 있는 것으로서, 증가된 휴게시간 평균은 약 1시간(59.1분)인 것으로 나타남.
- 반면에 감소한 휴게시간 평균은 76.1분으로서 30분이 4명, 1시간이 4명, 2시간이 4명인 것으로 나타남.
- 휴게시간이 증가했다고 응답한 조사 참여자가 근무하는 아파트를 보면 대체로 20년 이상 된 노후 아파트 단지가 많은 편.

[그림 3-9]　입주기간별 휴게시간 증가 분포

● 휴게시간 사용 실태를 살펴보면, '근무지를 벗어나 자유롭게 쉴 수 있다'고 응답한 조사 참여자는 130명(26.4%)인 반면, 대다수는 근무지를 벗어날 수 없거나 또는 비상시에 긴급 대응을 해야 하는 것으로 나타남.

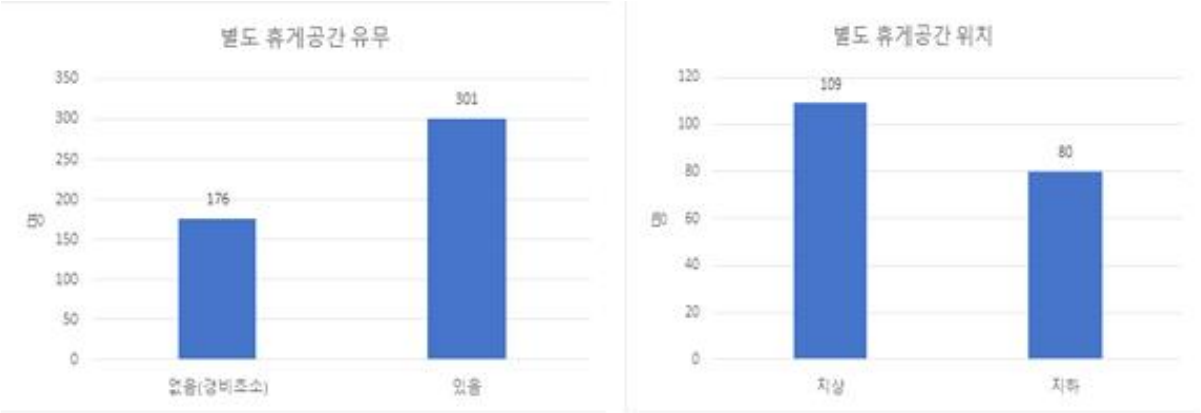
[그림 3-10]　휴게시간 사용 실태



● 상당수가 휴게시간 중에 근무지를 벗어나지 못하고 있는 가운데, ‘경비초소와는 별개의 휴게공간이 있다’고 응답한 조사 참여자는 301명(61.1%)으로 상당히 비중이 높은 편.

- ‘별도의 휴게 공간이 있다’고 응답한 경우만을 대상으로 휴게 공간 위치를 파악한 결과, 109명은 지상에, 80명은 지하에 있다고 응답

[그림 3-11] 별도 휴게 공간 유무와 위치



- 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 조사 참여자 326명([그림 3-10] 참조) 중 191명은 별도의 휴게공간이 있는 것으로 나타남. 즉 조사 참여자 중 38.7%(191명)는 별도의 휴게공간이 있음에도 휴게시간을 자유롭게 활용하지 못하고 있는 셈.

● 휴가 활용실태와 관련해 노동절(5월 1일) 유급휴일 여부와 연차 활용실태를 살펴보면, 근로자의 날은 조사 참여자 대비 31.4%인 155명이 ‘쉬지 못하고 수당 없음’이라고 응답해 근로자의 날 유급 휴일이 현장에서 제대로 지켜지지 못하고 있는 것으로 나타남.

[표 3-8] 근로자의 날 및 연차 휴가 활용 실태

근로자의 날			연차 활용		
구 분	인원 수	비중(%)	구 분	인원 수	비중(%)
쉬고, 별도 수당 있음	217	44.0	자유롭게 사용, 수당 있음	405	82.2
쉬지 못하거나 별도 수당 없음	155	31.4	사용은 어렵고, 수당으로 받음	49	9.9
합계	372	75.5	사용 어렵고, 수당 없음	20	4.1
			합계	474	96.1

- 연차 활용과 관련해서는 조사 참여자의 82.2%인 405명이 '자유롭게 사용할 수 있고, 미사용 분에 대해서는 수당으로 수령'한다고 밝히고 있어 대전지역의 경우, 아파트 경비노동자의 연차 부여·활용 관행이 많이 정착된 것으로 판단됨.

● 휴가 사용 시 대체근무 실태를 파악한 결과, 본인 휴가 시 '동료가 대체 근무한다고 응답한'고 응답한 경우가 62.9%로 나타남. 하지만, '일당을 주고 대체근무자 구인' 경우도 7.9%에 이르고 있어 휴가 사용이 제약되는 상황도 일부 존재.
- 기타의 경우, '회사가 대근', 즉 회사가 대근자를 배치한다고 응답한 경우가 다수.
- 명절 근무 시에도 평상시와 동일하게 근무한다고 응답한 조사 참여자가 대다수인 426명(86.4%)에 이름.

[표 3-9] 휴가 대체여부 및 명절 근무 여부

휴가 대체 여부			명절 근무 여부		
구 분	인원 수	비중(%)	구 분	인원 수	비중(%)
동료가 대체 근무	310	62.9	그대로 근무	426	86.4
일당을 주고 대체근무자 구인	39	7.9	하루 쉼	9	1.8
초소를 비워 둠	66	13.4	차례를 지낸 후 출근	39	7.9
기타	56	11.4	모름	5	1.0
합계	471	95.5	합계	479	97.2

● 지난 1년간 업무로 인해 다치거나 병원 치료를 받는 등의 산재 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자중 33명(6.7%)이 산재 경험이 있다고 응답해 상대적으로 산재를 당할 개연성은 낮은 것으로 판단됨.
- 33명을 대상으로 치료비 부담 내역을 확인해 보면, '본인 부담'이 26명, '관리사무소 부담'이 2명, 기타가 2명으로 산재유경험자중 산재보험으로 처리한 경우는 1명도 없는 것으로 나타남.

4. 임금

● 급여명세서 교부 여부를 보면, 조사 참여자의 88.8%인 438명이 매월 '교부받고 있다'고 응답하였으며, 41명은 '그렇지 않다'고 응답.

● 2019년 4월 기준으로 2018년 4월과의 월 평균 임금(소득세와 사회보험료 공제 전)을 파악한 결과, 2018년 187만 2,750원에서 2019년 197만 8,059원으로 1년 전과 비교 시 약 10만 5,309원 인상된 것으로 나타남.

- 세대규모가 클수록, 입주기간이 짧을수록, 연령이 낮을수록 월 임금액 수준이 높은 편.

[표 3-10] 주요 변수별 2018년, 2019년 월 임금액 수준 (단위 : 원)

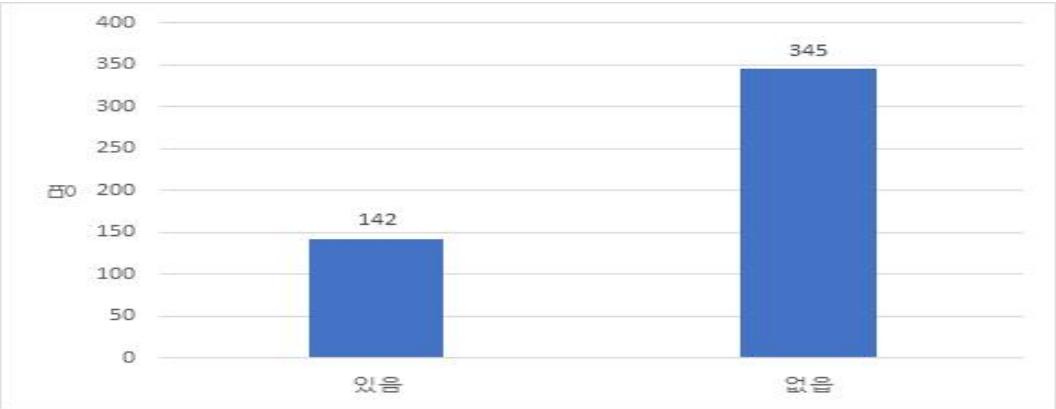
구분		2018년	2019년	구분		2018년	2019년
세대규모	300세대 미만	1,854,500	1,950,000	연령	65세 미만	1,911,797	2,019,448
	1000세대 미만	1,866,365	1,971,226		70세 미만	1,838,484	1,940,857
	1000세대 이상	1,879,957	2,007,515		70세 이상	1,839,228	1,935,909
입주기간	10년 미만	1,991,903	2,114,970	현근속기간	1년 미만	1,924,401	2,020,131
	20년 미만	1,847,292	1,969,195		3년 미만	1,865,739	1,972,147
	20년 이상	1,813,967	1,918,912		5년 미만	1,849,784	1,937,956
직급	반장	1,911,152	2,009,860		10년 미만	1,861,897	1,982,678
	경비원	1,859,906	1,968,245		10년 이상	1,895,521	1,961,412

- 현 아파트 근속이 임금 수준에는 유의미한 영향을 미치지 못하고 있음.

5. 만족도

● 입주민으로부터의 부당 대우 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자의 28.8%인 142명이 '있다'고 응답해 4명 중 1명꼴로 입주민으로부터 부당한 대우를 당한 경험이 있는 것으로 밝힘.

[그림 3-12] 부당한 대우 경험 유무



- 부당대우 경험을 주요 변수별로 살펴보면, 1,000세대 이상의 대형 아파트 단지인 경우와 연령 70세 이상에서 부당 대우 경험치가 높은 편이며,

- 현 아파트 근무경력이 1년 미만인 경우에도 24.8%가 입주민으로부터 부당한 대우를 받은 경험이 있는 것으로 나타나고 있음.

[표 3-11] 주요 변수별 부당 대우 경험 유무 (단위 : 명, %)

구분		있음	없음	소계	구분		있음	없음	소계
세대규모	300세대미만	5 (22.7)	17 (77.3)	22 (100.0)	현근속	1년 미만	28 (24.8)	85 (75.2)	113 (100.0)
	1000세대미만	74 (27.2)	198 (72.8)	272 (100.0)		3년 미만	46 (25.8)	132 (74.2)	178 (100.0)
	1000세대이상	44 (30.1)	102 (69.9)	146 (100.0)		5년 미만	36 (46.2)	42 (53.8)	78 (100.0)
연령	65세미만	55 (25.8)	158 (74.2)	213 (100.0)		10년 미만	25 (28.4)	63 (71.6)	88 (100.0)
	70세 미만	47 (26.1)	133 (73.9)	180 (100.0)		10년 이상	7 (24.1)	22 (75.9)	29 (100.0)
	70세 이상	28 (41.8)	39 (58.2)	67 (100.0)					

* 괄호 안 수치는 비중치 임

● 부당 대우 경험이 있다고 응답한 142명을 대상으로 월 평균 횟수를 파악한 결과, 월 2.6회 가량의 부당 대우 경험이 있다고 응답.

- 주요 변수별로 보면 세대 수에서는 300세대이상~1000세대 미만의 중규모 아파트 단지에서 부당 대우 경험이 높은 편이며,

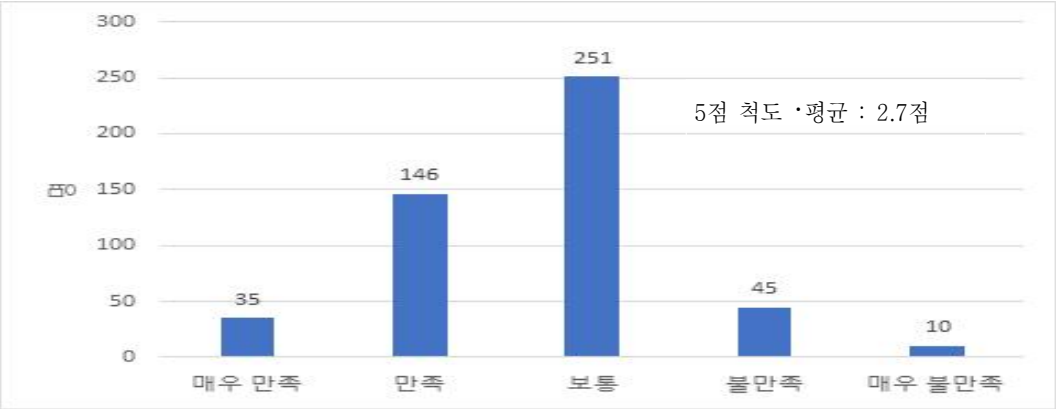
[그림 3-13] 세대규모별-입주기간별 부당대우 횟수

- 입주기간으로 보면 20년 이상 된 오래된 아파트에서 부당대우 횟수가 조금 더 많은 것으로 나타나고 있음.

● 현재의 경비 일에 대한 만족도를 파악한 결과, 매우 만족 35명, 만족 146명 등 대체로 '보통'에 가까운 만족도를 나타냄.

- 5점 척도(1점 : 매우 만족 ~ 5점 : 매우 불만족)로 파악한 점수 또한 2.7점으로 나타남.

[그림 3-14] 경비업무에 대한 만족도



● 주요 변수별로 5점 척도 기준으로 만족도를 살펴보면, 현 아파트 근속, 경비업무 총 근속 모두 짧을수록 만족도가 낮은 편.

[표 3-12] 주요 변수별 만족도

구분		만족도	구분		만족도
현 근 속	1년 미만	2.9	총 근 속	1년 미만	2.9
	3년 미만	2.6		3년 미만	2.7
	5년 미만	2.7		5년 미만	2.7
	10년 미만	2.6		10년 미만	2.5
	10년 이상	2.4		10년 이상	2.5
세대 규모	300세대 미만	2.5	연령	65세 미만	2.8
	1000세대 미만	2.6		70세 미만	2.7
	1000세대 이상	2.7		70세 이상	2.5
입주 기간	10년 미만	2.7			
	20년 미만	2.7			
	20년 이상	2.6			

* 1점 : 매우 만족 ~ 5점 : 매우 불만족, 중간 값은 3.0임.

- 동일한 방법으로 세대 규모 및 연령대별로 만족도를 살펴보면, 1,000세대 이상에서 불만족이 약간 높은 편이며, 연령에서는 상대적으로 65세 미만 대에서 만족도가 낮은 편.

● 경비노동자의 권익 대변을 위한 당사자 단체의 필요성에 대해서는 조사 참여자의 64.2%인 311명이 '필요하다'고 응답. 5점 척도(1점 : 매우 필요 ~ 5점 : 매우 불필요) 점수로도 2.3점이 나와 '필요하다'에 가까운 점수임.

[표 3-13] 당사자 단체의 필요성

구분	인원 수	비중(%)
매우 필요하다	122	25.2
필요하다	189	39.0
보통이다	93	19.2
불필요하다	64	13.2
매우 불필요하다	17	3.5
합계	485	100.0

- 주요 변수별로 필요성 정도를 5점 척도(1점 : 매우 필요 ~ 5점 : 매우 불필요) 평균으로 파악해 보면, 현재 근속, 총 근속 모두 근속 기간이 낮을수록 당사자 단체의 필요성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며,

[표 3-14] 주요 변수별 당사자 단체의 필요성(5점 척도)

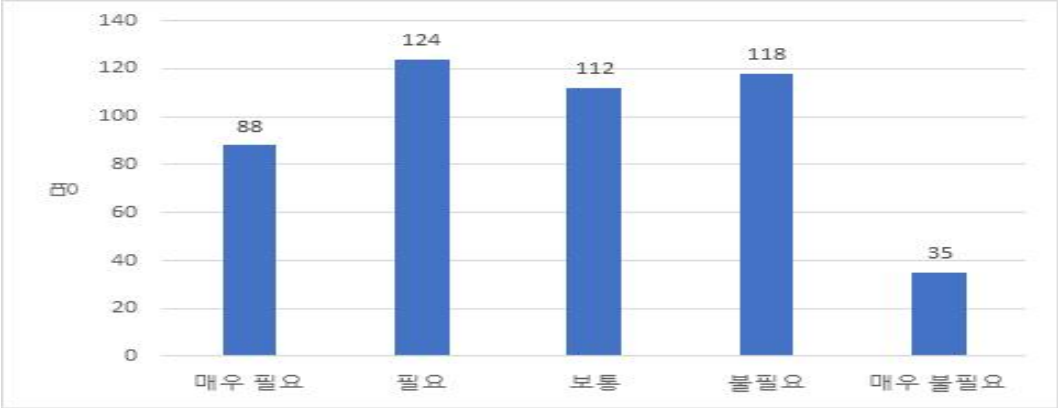
구분		필요성 정도	구분		필요성 정도
총 근속	1년 미만	2.1	현 근속	1년 미만	1.9
	3년 미만	2.2		3년 미만	2.3
	5년 미만	2.2		5년 미만	2.3
	10년 미만	2.4		10년 미만	2.6
	10년 이상	2.7		10년 이상	2.9
세대규모	300세대 미만	2.0	연령	65세 미만	2.1
	1000세대 미만	2.4		70세 미만	2.4
	1000세대 이상	2.3		70세 이상	2.8

* 1점 : 매우 필요 ~ 5점 : 매우 불필요, 중간 값은 3.0임.

- 동일한 방식으로 세대규모별, 연령대별로 당사자 단체의 필요성 정도를 파악해 보면, 세대 규모가 작을수록, 연령대가 낮을수록 당사자 단체의 필요성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타남.

● 야간근무를 줄이는 방향으로의 교대제 개편에 대해서는 대체로 '필요'에 가까운 결과를 나타냄.

[그림 3-15]　교대제 개편에 대한 인식



- 5점 척도(1점 : 매우 필요 ~ 5점 : 매우 불필요, 중간값 3점)로 산출한 평균 값 또한 2.7점으로 나타나 전반적으로 교대제 개편이 '필요하다'는 편인 것으로 나타남.

● 주요 변수별로 5점 척도 점수를 살펴보면, 총 근속, 현 아파트 근속 모두 짧을수록 개편 필요성이 높은 편.

[표 3-15] 주요 변수별 교대제 개편 필요성(5점 척도)

구분		필요성 정도	구분		필요성 정도
총 근속	1년 미만	2.6	현 근속	1년 미만	2.5
	3년 미만	2.5		3년 미만	2.7
	5년 미만	2.6		5년 미만	2.8
	10년 미만	3.0		10년 미만	3.0
	10년 이상	3.2		10년 이상	3.2
세대규모	300세대 미만	2.9	연령	65세 미만	2.7
	1000세대 미만	2.8		70세 미만	2.7
	1000세대 이상	2.7		70세 이상	3.3

* 1점 : 매우 필요 ~ 5점 : 매우 불필요, 중간 값은 3.0임.

- 세대규모에서는 클수록, 연령에서는 낮을수록 교대제 개편이 필요하다고 느끼는 편인 것으로 나타남.

제 4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

● 이번 실태조사에서는 경비노동자 이외에도 아파트 단지의 관리사무소와 입주민을 대상으로도 설문조사를 실시하였으며, 해당 결과를 제시.

- 아파트 단지는 258개 단지가, 입주민은 267명이 설문조사에 참여.

1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과

● 조사에 참여한 아파트 단지는 주로 서구와 유성구에 소재한 아파트 단지가 주로 참여하였으며,

[표 4-1] 조사 참여 아파트 현황

구분		개소	비중(%)	구분		개소	비중(%)
소재지	대덕구	23	8.9	입주기간	10년 미만	59	22.9
	동구	35	13.6		20년 미만	68	26.4
	서구	84	32.6		20년 이상	127	49.2
	신탄진	1	0.4	세대규모	1000세대 미만	171	66.3
	유성구	75	29.1		1000세대 이상	87	33.7
	중구	33	12.8	관리방식	자치관리	22	8.5
	무응답	7	2.7		위탁관리	232	89.9

- 세대 규모로는 1,000세대 미만, 입주 기간으로는 20년 이상 된 상대적으로 오래된 아파트가 다수 참여.

● 경비원 고용방식을 보면, 입주자대표회의 직접고용이 26개소, 위탁관리회사 직접고용이 77개소, 경비용역회사 고용이 148개소, 기타 4개소임.

- 조사 참여단지중 87.2%가 일종의 간접고용 형태로 경비노동자를 고용.
- 20년 이상 된, 1,000세대 미만의 중소형 아파트 단지에서 상대적으로 입주자대표회의 직접고용 비중이 약간 높은 편.

[표 4-2] 경비원의 고용 방식

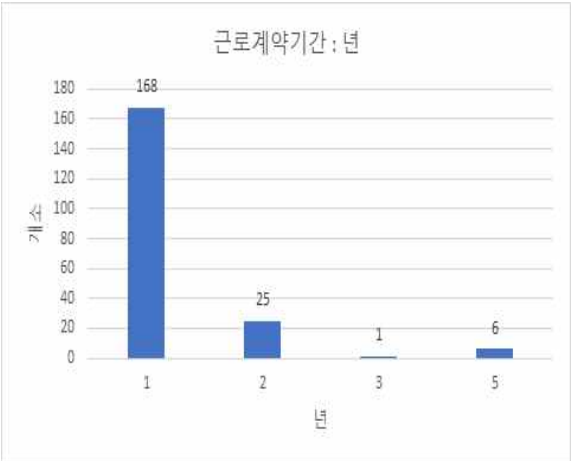
구분	입주 기간			세대 규모	
	10년 미만	20년 미만	20년 이상	1000세대 미만	1000세대 이상
입주자대표회의 직접고용	2 (3.4)	7 (10.3)	17 (13.5)	20 (11.7)	7 (8.2)
위탁관리회사 직접고용	13 (22.4)	17 (25.0)	44 (34.9)	49 (28.7)	28 (32.9)
경비용역회사 고용	42 (72.4)	42 (61.8)	64 (50.8)	98 (57.3)	50 (58.8)
기타	1 (1.7)	2 (2.9)	1 (0.8)	4 (2.3)	0 (0.0)
소계	58 (100.0)	68 (100.0)	126 (100.0)	171 (100.0)	85 (100.0)

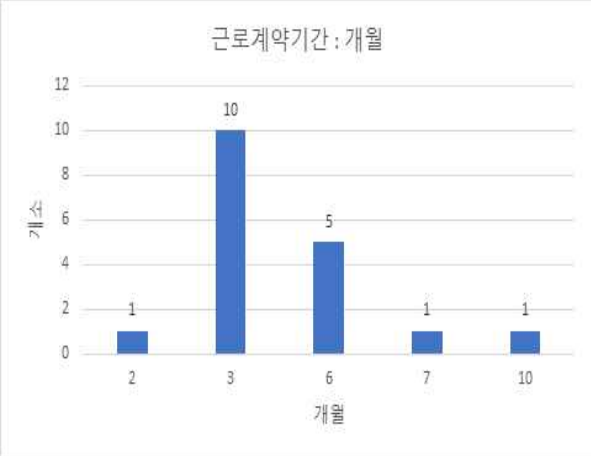
* 괄호 안 수치는 비중치 임.

● 경비원의 일반적인 근로계약 기간은 년 단위 계약기간에서는 168개소가 1년 단위로 근로계약을 체결하고 있으며, 월 단위 계약기간에서는 3개월 단위로 주로 근로계약을 체결하는 것으로 나타남.

- 대부분의 아파트 단지가 1년 단위 근로계약을 맺고 있는 것으로 나타나고 있지만, 2개월, 3개월 등 월 단위로 단기 근로계약 체결 또한 상당 수 하고 있는 것으로 나타남.

[그림 4-1] 근로계약 기간

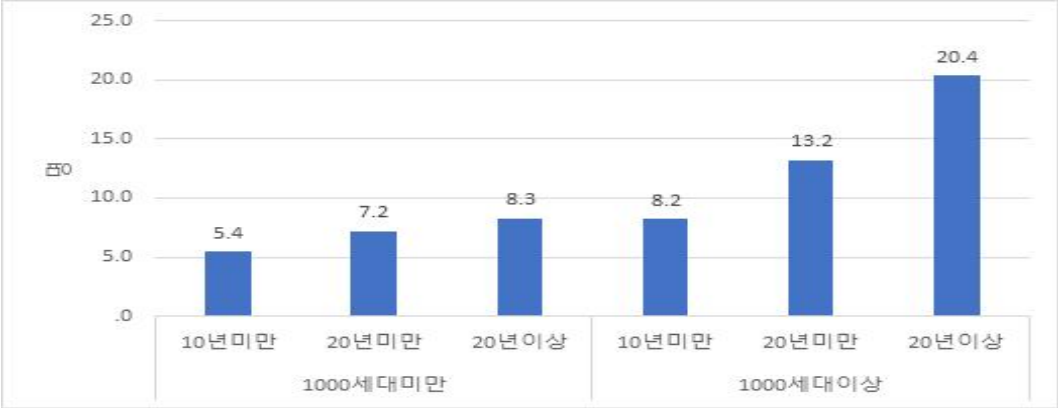




● 조사에 참여한 아파트 단지의 2019년 경비원의 총 인원 수는 2,619명으로서, 단지당 평균 인원은 10.2명 수준임.

- 상대적으로 입주 기간이 오래된 아파트일수록 경비원 수가 많은 편으로서,
- 1,000세대 이상 대형아파트 단지의 경우, 입주한 지 20년이 넘은 아파트의 경비원 수는(20.4명) 10년 미만의 신규 아파트 단지(8.2명)에 비해 경비원 수가 2배 이상임.

[그림 4-2] 세대규모별-입주기간별 평균 경비원 수



● 2018년과 비교 시 2019년에 경비원 수 변화 양상을 살펴보면, 조사 참여 단지 중 15개소에서 경비원 규모가 감소하였으며, 감소한 경비노동자 규모는 41명임.

- 단지별 감소 인원을 보면, 7명, 6명, 5명이 각 1개소, 4명이 2개소, 2명이 5개소, 1명이 5개소임.

[표 4-3] 경비원 수 감소 단지 현황

세대규모	단지 수	비중(%)	입주기간	단지 수	비중(%)
1000세대 미만	10	66.7	10년 미만	4	26.7
1000세대 이상	5	33.3	20년 미만	7	46.7
			20년 이상	4	26.7

- 경비원 인력이 감소한 단지 현황을 보면, 1,000세대 미만의 중소규모 단지와 10년 이상 된 아파트 단지에서 인력이 감소한 것으로 나타남.

● 2019년 기준으로 경비원의 임금 수준을 보면 평균 임금액은 205만 9,400원.

- 2018년 경비원 임금의 평균액이 193만 3,451원으로 나타나 2018년 대비 올해 12만 5,950원 인상됨.
- 임금 수준을 보면 세대규모가 클수록, 입주 기간이 짧을수록 임금 수준이 더 높은 것으로 나타남.

[그림 4-3] 입주기간별-세대규모별 임금 수준(2019년)

● 근무형태를 보면, 가장 많은 비중은 24시간 격일제 방식의 근무형태로서 230개 단지에서 운영 중이며, 12시간 교대제가 3개소, 주간만 근무하는 곳이 1개소, 기타가 16개소임.

[표 4-4] 근무형태

구분	단지 수	비중(%)
24시간 격일제	230	89.1
12시간 교대제	3	1.2
8시간 교대제	-	-
주간만 근무	1	0.4
야간만 근무	-	-
기타	16	6.2
합계	250	96.9

- 기타 근무형태에는 3조 2교대(주-야-비)와 24시간 격일제와 교대제를 혼용하는 형태 등을 언급.

● 2019년 휴게시간을 살펴보면, 전체 평균은 8.5시간(8시간 30분)인 것으로 나타남.
- 2018년 휴게시간 평균이 7.9시간(7시간 54분)으로서, 1년 사이에 평균 약 30분 정도 휴게시간을 늘린 셈.
- 세대규모가 작을수록, 입주한 지가 오래된 아파트 단지일수록 휴게시간이 긴 편. 이들 아파트 단지의 경우, 상대적으로 관리비 부담이 더 클 수밖에 없다는 점에서 경비노동자의 인건비 부담을 휴게시간 증대로 상쇄하고 있는 것으로 판단됨.

[표 4-5] 휴게시간 현황

세대규모	2018 휴게시간	2019 휴게시간	입주기간	2018 휴게시간	2019 휴게시간
1000세대미만	8.1	8.6	10년미만	7.4	8.0
1000세대이상	7.6	8.3	20년미만	7.8	8.3
			20년이상	8.2	8.8

● 2018년 대비 2019년 휴게시간을 증가시킨 단지는 총 117개소(45.3%)로 조사 참여 아파트 단지의 절반가량이 2018년 대비 2019년에 휴게시간을 늘린 것으로 나타남.

- 증가한 휴게시간은 평균 1시간(0.95시간)인 것으로 나타났으며, 30분을 늘린 단지가 51개소, 1시간을 증가시킨 단지가 42개소임.

[표 4-6] 휴게시간 증가 아파트 단지 현황

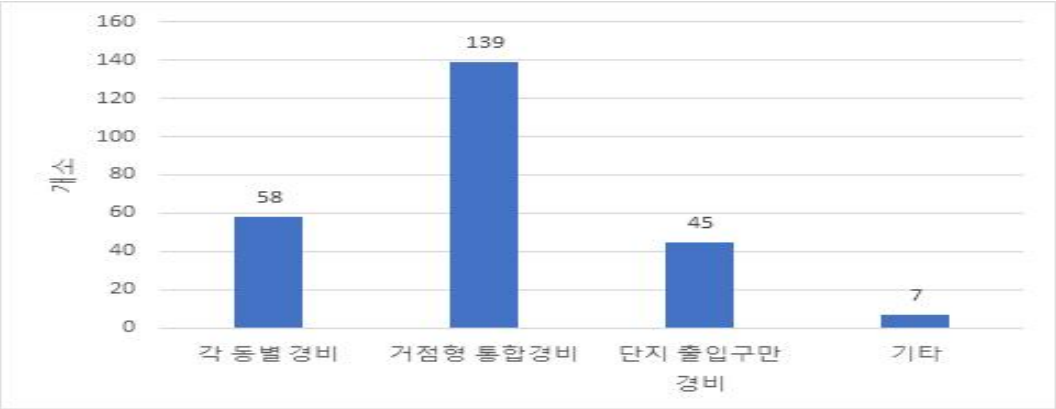
세대규모	단지 수	비중(%)	입주 기간	단지 수	비중(%)
1000세대 미만	87	74.4	10년 미만	23	19.7
1000세대 이상	30	25.6	20년 미만	38	32.5
			20년 이상	54	46.2

- 휴게시간이 증가한 아파트 단지 현황을 보면, 대체로 중·소형 아파트 단지면서, 20년 이상 된 노후 아파트 단지 위주로 휴게시간을 증가.
- 반면에 휴게시간이 감소한 아파트 단지 또한 9개소임. 이중 4개소는 비(非)격일제 방식의 근무형태를 취하고 있는 것으로 나타남.

● 경비노동자의 근무 방식을 보면, 조사 참여 단지 중 53.9%인 139개소가 몇 개 동을 묶어서 경비하는 거점형 통합경비 방식으로 근무하는 것으로 나타남.

- 동별 경비와 거점형 통합경비 형태의 근무 방식이 주로 활용되고 있음.

[그림 4-4] 근무방식

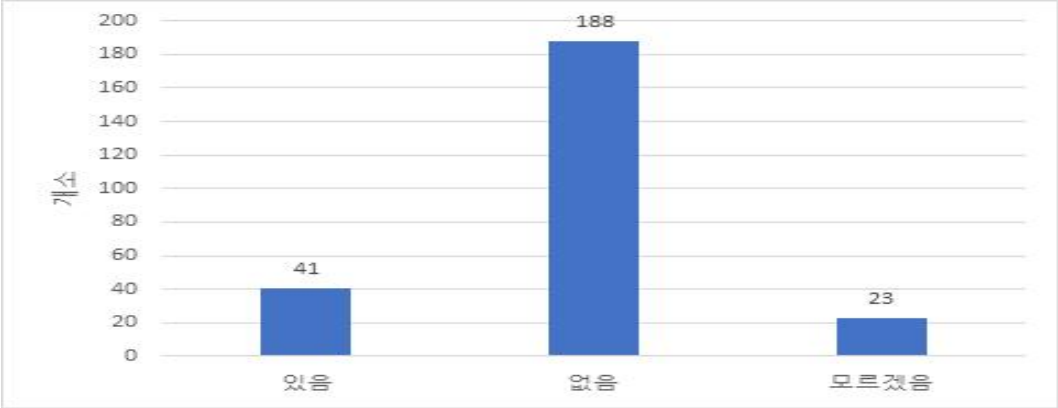


- 동별 경비 방식을 활용하고 있는 58개 단지 중 53개소는 20년 이상 된 아파트 단지인 것으로 나타남.

● 별도의 휴게실 유무를 파악한 결과, 조사 참여 단지 중 77.9%인 201개소에 경비초소와는 별개 휴게실이 있다고 응답.
- 별도의 휴게 공간이 있다고 응답한 201개소 중 지상에 휴게공간을 마련한 곳은 87개소인 것으로 나타남.

● 지난 1년 동안 아파트 입주자 대표회의에서 경비원에 대한 인원 감축 여부를 논의한 적이 있는지를 파악한 결과, 조사 참여 단지 중 41개소(15.9%)에서 '논의한 적이 있음'이라고 밝힘.

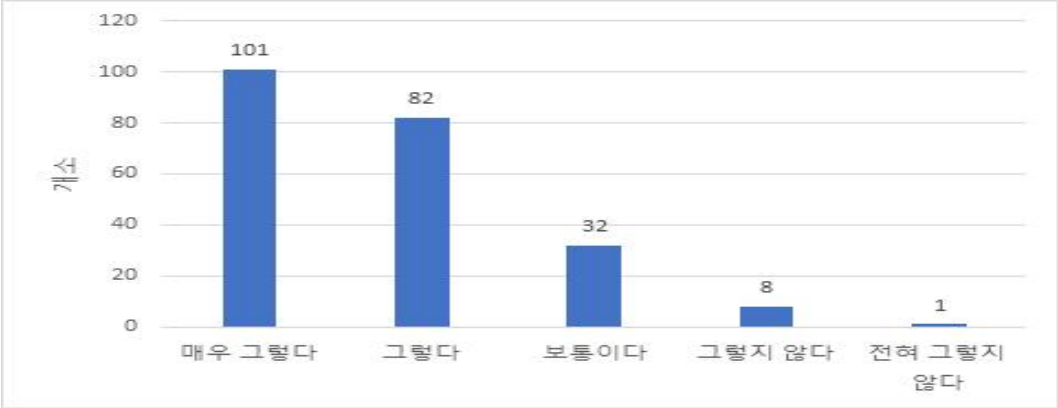
[그림 4-5] 경비원 고용조정 논의 여부



- '논의한 적이 있다'고 응답한 41개소 중 20년 이상 된 오래된 아파트 단지가 24개소이며, 1,000세대 미만 단지가 24개소로 나타나, 주로 중소형의 오래된 아파트 단지를 중심으로 고용조정 논의가 이루어진 것으로 나타남.

● 조사에 참여한 단지 중 89.1%인 230개소는 일자리 안정자금을 활용하고 있다고 응답.
- 이중 183개 단지는 일자리 안정자금의 활용이 경비노동자의 고용안정에 도움이 된다고 응답.

[그림 4-6] 일자리 안정자금의 경비원 고용안정 도움 여부



- 도움 정도를 5점 척도(1점 - 매우 도움 됨 ~ 5점 : 매우 도움 안 됨)로 파악한 결과, 평균 1.8점으로 일자리 안정자금이 고용안정에 도움이 되는 것으로 나타남.

2. 입주민 설문 결과

● 대전 지역 아파트 입주민을 대상으로 한 설문조사에는 267명의 입주민이 참여. 이중 남성이 84명, 전·현직 동대표가 13명이며, 연령대로는 60세 미만이 70.0%를 차지.

[표 4-7] 설문조사 참여 입주민 현황

구분		인원 수	비중(%)	구분		인원 수	비중(%)
성별	남성	84	31.5	연령	40세 미만	72	27.0
	여성	173	64.8		50세 미만	61	22.8
단지 내 지위	전·현직 동대표	13	4.9		60세 미만	54	20.2
	일반 입주민	239	89.5		70세 미만	41	15.4
					70세 이상	26	9.7

● 조사 참여 입주민이 거주하고 있는 아파트 단지의 입주기간과 세대규모를 보면, 20년 이상의 오래된 아파트 단지에 거주하고 있는 입주민이 85명으로 가장 많으며, 125명은 1,000세대 미만의 아파트 단지에 거주.

[표 4-8] 설문조사 참여자의 세대규모와 입주기간

입주 기간	인원 수	비중(%)	세대규모	인원 수	비중(%)
10년 미만	58	21.7	1,000세대 미만	125	46.8
20년 미만	62	23.2	1,000세대 이상	75	28.1
20년 이상	85	31.8			

● 조사 참여 입주민 아파트의 경비 방식을 살펴보면, ‘동별 초소경비’는 70명, ‘단지 출입구만 경비’는 50명인 반면, ‘몇 개 동을 묶어서 거점형 경비’는 133명으로 다수를 차지하고 있음.

1) 경비원 업무에 대한 인식

● 경비 노동자 설문에서와 마찬가지로 입주민의 입장에서 중요하다고 생각되는 경비업무를 비중치로 파악한 결과, 입주민들은 방범 업무를 가장 중요하게 인식하고 있으며, 조경 업무를 가장 덜 중요한 업무로 인식.

[표 4-9] 담당 업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균 (단위 : %)

구분	방범, 안전점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
비중 평균	49.1	21.6	17.6	20.8	18.1	19.8

- 경비원과 비교 시([표 3-5] 참조) 대전지역 아파트 입주민의 경우, 방범, 안전점검 업무를 더 중요시하고 있지만, 이외의 업무에 대해서도 20% 내외로 균등하게 중요시하고 있어, 경비노동자의 부수 업무 수행에 대한 요구 수준이 상대적으로 더 높은 편.

● 연령별로 보면 60세 이상에서는 상대적으로 방범업무 보다는 청소, 분리수거 등의 업무에 중요도를 부여하고 있으며, 세대규모에서는 1,000세대 미만 아파트 단지 입주민의 경우, 방범 업무에 상대적으로 중요도를 부여하고 있지만, 청소와 조경에 대한 중요도도 높게 인식하고 있는 것으로 나타남.

[표 4-10] 연령별-세대규모별 경비원 업무 중요도 인식 (단위 : %)

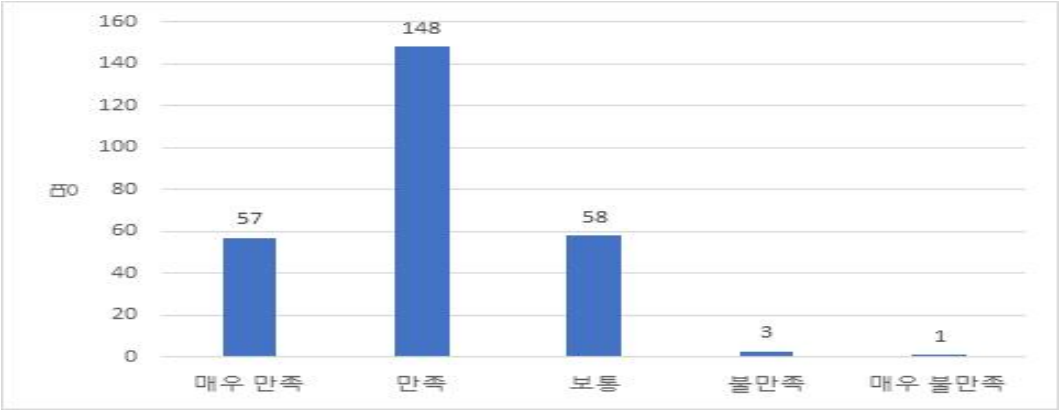
구분		방범	청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리
연령	40세 미만	51.0	21.4	19.1	19.2	16.7	18.9
	50세 미만	52.7	16.6	10.6	17.1	12.3	16.0
	60세 미만	45.7	19.5	14.6	20.1	16.7	17.2
	70세 미만	47.2	24.1	14.0	25.9	24.0	29.3
	70세 이상	41.1	26.3	17.1	18.2	17.0	17.9
세대 규모	1,000세대 미만	48.3	23.5	20.3	22.2	18.2	20.9
	1,000세대 이상	46.8	20.4	12.0	19.9	16.6	19.6
동 대표 여부	전·현직 동대표	50.4	38.8	31.4	39.6	35.0	34.6
	일반 입주민	49.5	21.4	16.9	20.2	17.9	20.2

- 특히 전·현직 동대표의 경우에는 방범업무 이외의 업무에 대해서도 상당히 중요성을 높게 보는 편.

● 경비원의 업무수행 능력이나 업무수행 태도 전반에 대한 만족도를 살펴보면, 조사 참여자의 76.7%인 205명이 '만족'하는 것으로 답변.

- 5점 척도(1점 : 매우 만족 ~ 5점 : 매우 불만족)로 측정한 경비업무 전반에 대한 만족도도 2.0점으로 '만족'에 가깝게 나타남.

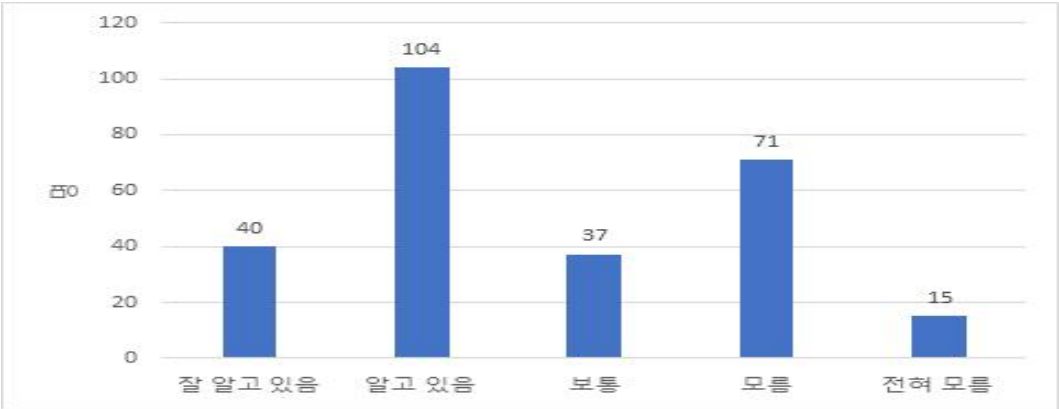
[그림 4-7] 경비원의 업무 수행 만족도



● 경비노동자 휴게시간에 대한 인지도를 파악한 결과 144명(54.0%)만이 '알고 있다'고 응답해, 경비노동자의 자유로운 휴게시간 사용에 대한 전반적인 인지도 수준은 낮은 편.

- '모른다'고 응답한 조사 참여자 수도 86명(32.2%)에 달해 10명 중 3명꼴로 경비원의 휴게시간 부여 사실을 모르고 있는 셈.

[그림 4-8] 경비원의 휴게시간 인지도



- 인지도 수준을 5점 척도(1점 : 매우 잘 알고 있음 ~ 5점 : 전혀 모름)로 환산해 살펴보면, 연령대에서는 40대 미만에서, 세대규모에서는 10년 미만의 신축 아파트 단지 거주자 중에서 경비노동자의 자유로운 휴게시간 부여에 대한 인지도가 약간 낮은 편.

[표 4-11] 주요 변수별 휴게시간 부여 인지도 수준

구분		인지도	구분		인지도
연령	40세 미만	2.9	입주 기간	10년 미만	2.9
	50세 미만	2.6		20년 미만	2.7
	60세 미만	2.8		20년 이상	2.5
	70세 미만	2.6	세대 규모	1,000세대 미만	2.6
	70세 이상	2.7		1,000세대 이상	2.7
			동대표 여부	전·현직 동 대표	1.8
				일반 입주민	2.8

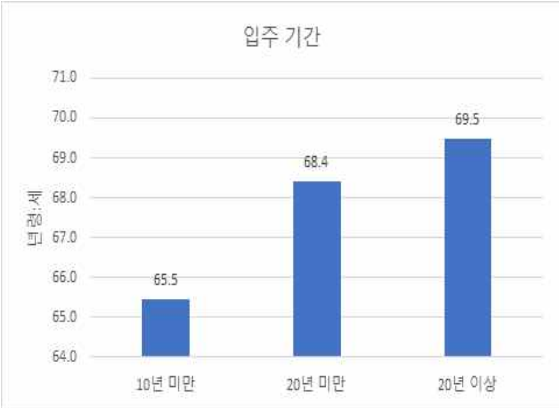
* 5점 척도 기준 : 1점 : 매우 잘 알고 있음 ~ 5점 : 전혀 모름.

- 특히 전·현직 동대표와 일반 입주민간에 휴게시간 부여 사실에 대한 인지도 격차가 큰 편.

● 입주민이 생각하는 경비노동자의 적정 정년 나이는 68.0세로서 앞서 3장에서 살펴 본 경비노동자가 희망하는 적정 정년 71.2세와는 약 3.2년의 차이가 존재.

- 상대적으로 젊은 경비원을 선호하는 입주민의 의향이 반영된 것으로 판단되며, 연령대가 낮을수록, 입주기간이 낮을수록 경비노동자의 적정 정년 연령을 낮게 설정하고 있는 경향이 드러남.

[그림 4-9] 연령대별-입주기간별 경비원의 적정 정년 연령



2) 경비원 고용에 대한 인식

● 2015년 감시·단속직에 대한 최저임금 100% 적용과 더불어 최근 2년간의 최저임금 인상으로 상당 수 아파트 단지에서는 휴게시간 확대와 더불어 일부 단지에서는 경비노동자를 감원하기도 하였음.

- 이에 대한 입주민의 인식을 파악한 결과 조사 참여 입주민의 15.7%인 42명은 '감원은

불가피'하다는 입장을, 40.4%인 108명은 휴게 시간 증가 등 '관리비 인상을 해결할 다른 방안이 필요하다'는 입장을 보여, 전반적으로 조사 참여자의 1/2 이상은 최저임금 인상에 따라 경비원에 대한 부정적인 처우가 불가피하다는 입장을 밝힘.

[표 4-12] 최저임금 인상에 따른 고용조정에 대한 인식

구분	인원 수	비중(%)
감원은 불가피	42	15.7
관리비 인상을 해결할 대안 필요	108	40.4
고용을 유지하면서 임금 인상	98	36.7
잘 모르겠음	16	6.0
합계	264	98.9

● 24시간 격일제 방식의 근무 방식 변경 시 입주민 불편 사안에 대한 인식을 파악.

- 먼저 택배 찾는 시간 및 분리수거·쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우, 조사 참여 입주민의 87.7%는 불편하지 않거나 적응 가능하다고 응답.

[표 4-13] 택배, 분리수거 배출 제한에 대한 의견

구분	인원 수	비중(%)
별로 불편하지 않다	67	25.1
약간 불편하지만 적응할 수 있다	166	62.2
불편하므로 가급적 하지 않아야 한다	23	8.6
매우 불편하므로 하면 안된다	11	4.1
합계	267	100.0

- 4점 척도(1점 : 별로 불편하지 않다 ~ 4점 : 매우 불편하다)를 기준으로 평균 점수를 산출하면 1.9점으로 '적응할 수 있다'에 가까운 편.

● 교대제 개편에 따른 야간 경비원 수 축소에 대해서는 좀 더 반대가 많은 편임. 동일하게 4점 척도 기준으로 평균을 산출하면 2.1점으로 택배·분리수거 제한보다 약간 반대가 높은 편.

[표 4-14] 야간 경비원 수 축소에 대한 의견

구분	인원 수	비중(%)
별로 불편하지 않다	63	23.6
약간 불편하지만 적응할 수 있다	137	51.3
불편하므로 가급적 하지 않아야 한다	47	17.6
매우 불편하므로 하면 안된다	20	7.5
합계	267	100.0

- 성별로는 여성의 반대 경향이 조금 더 높은 편이며, 세대규모로 살펴보면 1,000세대 미만의 중소규모 단지의 반대성향이 약간 더 높은 편.
- 연령별로는 연령이 높아질수록 야간 경비원 수 축소에 반대하는 경향이 높아지고 있음.

[표 4-15] 주요 변수별 야간 경비원 수 축소에 대한 인식

구분		4점 척도	구분		4점 척도
연령	40세 미만	1.9	세대규모	1,000세대 미만	2.1
	50세 미만	1.9		1,000세대 이상	2.0
	60세 미만	2.1	입주기간	10년 미만	2.2
	70세 미만	2.4		20년 미만	2.0
	70세 이상	2.6		20년 이상	2.1
	합계	2.1	성별	남성	2.0
				여성	2.1

* 4점 척도 기준 : 1점:별로 불편하지 않다~4점:매우 불편하다.

제 5장 사례조사 결과

● 이 장에서는 대전지역 경비노동자와 입주민을 대상으로 인터뷰 조사 방식의 사례조사 내용을 서술.

- 인터뷰는 반(半)구조화된 질문지에 기반해 경비노동자 8인과 입주민 4인을 대상으로 집단 인터뷰 방식으로 진행함.

● 사례조사는 기본적으로 설문조사를 보완하는 차원에서 실시하였으며, 주요 조사 내용은 다음과 같음.

[표 5-1] 사례조사의 주요 내용

경비노동자	입주민
1. 기초 사항 : 인적특성과 경비직종 경력 2. 노동조건 - 월 임금(세전), 근로계약기간 - 교대제 방식, 휴게시간(명목/실질) 3. 고용불안 관련 - 정년 문제(현재 정년, 희망 정년) - 고용불안 요소, 최근 경비원 감원 여부 4. 입주민의 비인격적 대우 관련 - 부당한 지시, 욕설 등 비인격 대우, 갑질 등 사례 5. 교대제 변경 관련 - 야간근무시간을 줄이는 교대제 변경에 대한 의견(필요성의 강약 정도, 그 이유)	1. 기본 사항 - 연령, 성별, 현재 아파트 거주 기간 - 동대표(전현직 포함) 여부 2. 경비원 역할에 대한 의견 - 경비원의 주요 역할에 대한 의견 - 경비원 업무 수행에 대한 만족도와 그 이유 - 경비원의 적정 연령은? - 현재 경비원의 근무여건에 대한 의견과 그 이유 - 경비원들이 개선(노력)해주었으면 하는 사항 3. 최저임금 인상에 따른 관리비 부담 의견 - 불가피하게 관리비 부담을 감수해야 하는지? 아니면 경비원 인원을 줄여야 하는지? - 경비원을 줄일 경우 우려되는 점 4. 경비원 교대제 변경에 대한 인식과 의견

1. 경비노동자 사례조사

● 사례조사에 참여한 경비노동자의 기초적인 현황은 다음과 같음.

- 참여한 8인의 경비노동자 모두는 남성, 1명은 반장이었으며, 나머지 7인은 일반경비원.

- 근무형태는 모두 24시간 격일제의 근무형태였음.

[표 5-2] 면접조사 대상자 인적 특성(경비노동자)

No.	연령	근속	총 경력	임금(만원)	휴게(시간)	근무방식
1	63	2년	11년	189	9	24시간 격일제
2	62	3년	9년	189	9	24시간 격일제
3	58	4년	4년	230	9.5	24시간 격일제
4	63	3년	7년	200	9.5	24시간 격일제
5	65	11년	11년	210	9.5	24시간 격일제
6	67	7년	7년	210	9.5	24시간 격일제
7	59	2년	2년	220	9	24시간 격일제
8	60	1년	4년	220	9	24시간 격일제

* 임금은 세금 공제전 금액

- 경비직 경력의 경우, 최장 11년에서부터 1년까지 분포하고 있으며, 근무하고 있는 아파트 단지 근속 또한 1년부터 11년에 이르기까지 분포.

● 노동조건 중 핵심인 임금과 관련해서는 사례조사 참여자의 경우 189만에서부터 230만원까지 분포.
- 설문조사 결과에서 나타난 대전지역 경비노동자의 임금 수준은 197만 8천원 수준인 점을 고려하면 유사한 수준.
- 사례 3의 월 임금 230만원은 반장 직책 수행에 따른 추가 수당이 포함된 것으로 판단됨.

● 사례조사에 참여한 경비노동자 모두 정년은 65세인 것으로 나타남.
- 설문조사에서도 제도적 정년 연령은 65세가 가장 많은 분포를 보였음. 한편, 일부 사례조사 참여자의 경우, 65세 이후에도 촉탁직 형태로 70세까지 근무가 가능하다고 밝히고 있어 실제로는 관행적으로 70세 이후에도 고용을 지속하고 있는 것으로 판단됨.
- 한편, 희망하는 대체로 70세를 희망 정년으로 제시하였으며, 75세를 희망하는 경우도 존재.

● 근로계약과 관련해서는 사례조사 참여노동자 전부 1년 단위의 근로계약을 체결하고 있는 것으로 밝힘.
- 고용불안 정도와 관련해서는 사례조사 참여자 전부는 고용불안을 크게 느끼지 않는 것으로 밝힘.
- 최근의 경비원 감축 등 고용조정 여부와 관련해서도 자신이 근무하는 단지에서는 인위적인 경비원 감축은 없었던 것으로 밝힘.
- 전체적으로 사례조사 참여자의 경우, 최저임금 인상 등에 따른 고용불안정성은 낮은

것으로 나타나고 있음.

● 근무형태는 조사 참여 노동자 모두 24시간 격일제 방식이며, 휴게시간은 최소 9시간에서 9.5시간(9시간 30분)인 것으로 나타남.
- 규정된 휴게시간과는 별개로 이 시간을 모두 온전히 휴게할 수는 없음. 앞서 설문조사 결과에서도 드러난 것처럼 별도의 휴게 공간 부재 등으로 인해 경비초소에서 휴게시간을 보내야 하기 때문.

● 언론을 통해 이슈화되었던 입주민의 갑질 문제와 관련해서는 조사 시점에서는 대체로 없는 것으로 밝히고 있음.
- 사례 1, 2 경비노동자의 경우, 작년(2018년) 폭염 속에서 입주민을 위해 조경, 청소 등의 작업을 해야 했다고 밝히고 있으며,
- 사례 7, 8 노동자의 경우, 경비원이 아닌, 관리원 신분으로서 입주민과 관리사무소 등에서 다양한 업무를 지시 받는 경우도 있는 것으로 밝힘.
- 과거에 비해 여건은 좋아진 편이라 할 수 있지만, 여전히 경비원 노동자에 대한 입주민, 또는 관리사무소의 갑질 사례는 있는 것으로 판단됨.

● 교대제 변경과 대체로 부정적인 견해를 밝힘. 부정적인 이유는 '임금이 삭감될 것'이라는 점과 격일제 방식의 근무형태에 적응되어 편리한 점도 있기 때문인 것으로 밝힘.
- 하지만 사례 7, 8 노동자의 경우, 야간근무시간을 줄이는 근무형태 개선 필요성에 대해 공감하기도 하였지만, 임금 삭감은 반대.

2. 입주민 사례조사

● 경비 노동자에 대한 입주민 인식을 파악하기 위해 사례조사 실시.
- 사례조사에 참여한 입주민 4인은 모두 여성으로서 연령은 30대 후반 ~ 40대 후반이며 2명은 전(前)동 대표, 나머지 2인은 일반 입주민임.

[표 5-3] 입주민 사례조사 참여 현황

No.	성별	연령	거주기간	동 대표 여부
1	여성	40대 후반	8년	전(前)동 대표
2	여성	30대 후반	2년	입주민
3	여성	40대 후반	11년	입주민
4	여성	40대 중반	10년	전(前)동 대표

● 사례조사 참여 입주민은 경비원의 역할에 대해 방범·안전 업무와 통상적인 관리 업무의 중요성에 대해 반반 정도의 중요성을 부여.

- 방범안전업무는 50%~60%정도이고 관리업무도 50%~40%정도 차지한다는 의견 제시.
- 하지만 대체로 입주민들이 경비노동자에게 실제 원하는 업무가 방범안전업무가 아닌, 택배, 재활용품 정리 등 관리업무가 주를 이루고 있어 방범안전업무에 대해서는 크게 기대를 안 하는 편이라는 견해를 제시.
- 기계경비의 도입에 따라 과거와 비교 시 인력을 활용한 단지 내 방범의 중요성이 낮아졌기 때문으로 판단됨.

● 그에 따라 경비원의 적정 연령대와 관련해서는 사례조사 참여자 모두 60대 초반을 선호.

- 상대적으로 고령의 경비노동자의 경우, 방범·안전업무를 수행하는 데에 무리가 따를 것이라고 판단되기 때문이며,
- 경비노동자의 업무 수행 전반에 대한 만족도의 경우, 실제 경비업무보다는 눈에 보이는 것에 따라 내용이 달라질 수밖에 없어 업무수행에 대해서는 재활용품, 택배 업무처리 등에 따라 달라진다는 견해를 밝힘.

● 현재 사례조사 참여 입주민의 단지 내 경비노동자의 근무여건에 대해서는 대체로 '열악하다'고 평가.

- 택배가 많이 있을 경우 이를 경비실 안에 보관해야 하는데 이렇게 되면 앉아 있을 공간도 거의 없을 정도로 초소가 작아 근무 공간이 많이 열악한 편임. 이렇게 될 경우 야간이 되면 누울 수 있는 공간조차 없는 상황.
- 사례조사 참여 입주민의 아파트 단지가 오래된 아파트라 경비초소에 에어컨이 없으며, 별도 휴게공간이 있다고 하지만, 지하에 소재하고 있어 휴게시간을 보내기에는 한계가 있음.

● 최저임금 인상과 관련한 고용조정에 대해서는 모두 반대 입장.

- 사례조사 참여 입주민 모두, 최저임금의 취지에 대해 동의하면서 최저임금 인상으로 인한 고용조정은 반대하는 입장을 보였으며, 최저임금 인상에 따라 관리비 부담이 올라간다면 당연히 감수해야 한다고 견해를 밝힘.
- 아울러 경비노동자를 더 이상 감원할 수도 없는 상황인 것으로 밝히고 있음. 이미 2개 동을 1명이 경비할 정도로 인력이 최소화 되어 있는 상황이기 때문이며,
- 무작정 경비원을 감원하는 것이 입주민과 관리사무소 간 소통에도 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문.

● 현재의 24시간 격일제 방식의 교대제 변경과 관련해서는 사례조사 참여 입주민은 대체로 긍정적인 입장을 밝힘.

- 야간에 순찰 돌기 위해 밤새도록 대기시키는 것은 비효율적이고, 사실 초소에 몸을 뉘일 만한 공간도 마련되어 있지 않을 정도로 열악한 편이라 야간에는 퇴근하는 방식의 근무형태가 오히려 더 나을 것이며,
- 야간의 방범·안전 업무에 대해서는 고령의 경비노동자에 대한 입주민의 기대가 그리 높은 편이 아니라는 점에서 교대제 변경이 가능할 것으로 판단. 다만 고령의 입주민의 경우에는 선호가 다를 수 있다는 점에서 익숙한 시스템을 전환하는 것에 대해서는 입주민들 사이에서도 입장의 차이가 있을 것이라는 생각을 밝힘.

제 6장 요약 및 결론

1. 요약

● 설문조사에 참여한 493명의 대전지역 경비노동자 경우, 대부분의 경비노동자들이 간접고용 형태로 경비 업무를 수행하고 있음.

- 업체 변경 시 대체로 고용이 승계된다고 밝히고 있지만, 조사 참여 노동자의 1/5 이상은 업체 변경 시 대체로 고용승계가 안된다고 밝히고 있어 고용 불안정성이 여전히 높은 편이며, 이러한 점은 조사 참여자의 24.9%(123명)이 1년 미만의 월 단위 근로계약을 체결하고 있는 것에서도 드러나고 있음.
- 조사 참여자의 15.8%(78명)는 근로기준법을 위반하는 근로계약을 체결.

● 대부분이 60대 중·후반 이상의 고령 노동자인 아파트 경비노동의 정년과 관련해서는 제도상으로는 65세 또는 70세로 정년이 규정되어 있지만, 정년 이후에도 '촉탁직' 형태로 고용을 지속하고 있는 것으로 나타남.

- 설문조사 결과 경비노동자의 희망 정년 평균은 71.2세로 제도적인 정년 연령보다 5년 가량 더 일을 희망하는 것으로 나타남.

● 최저임금 인상에 따른 고용조정 실태를 보면, 경비노동자 설문에서는 32명이, 단지 설문에서는 258개소 중 15개소가 고용조정을 한 것으로 밝히고 있음.

- 아울러 최저임금 인상을 휴게시간 확대로 대응하는 양상 또한 계속됨. 단지 설문조사에서는 117개소가, 경비노동자 설문에서는 237명(48,1%)이 2018년 대비 2019년에 휴게시간이 늘었다고 응답.

● 규정 휴게시간을 파악한 결과, 휴게 시간 평균은 8.3시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간 휴게시간은 5.4시간인 것으로 나타남.

- 실제 휴게시간은 6.5시간으로서 규정 휴게시간과 비교 시 실제로는 평균 1.8시간(1시간 48분) 정도 덜 쉬는 것으로 나타남.

● 휴일 대체의 경우, 동료가 대체 근무를 하는 경우가 62.9%(310명)이며, 명절시 근무의 경우에도 평소처럼 '그대로 근무'한다고 응답한 경비노동자가 429명(86.4%)임.

● 2019년 4월 기준으로 2018년 4월과의 월 평균 임금(소득세와 사회보험료 공제 전)을 파악한 결과, 2018년 187만 2,750원에서 2019년 197만 8,059원으로 1년 전과 비교 시 약 10만 5,309원 인상된 것으로 나타남.

● 사회적으로 이슈화되었던 입주민의 갑질은 횟수와 정도에서 많이 나아진 것으로 밝히고는 있지만, 설문조사 결과를 보면 지난 1년간 부당대우 유경험자의 수는 28.9%인 142명이며, 월 평균 횟수는 2.6회 가량 되는 것으로 나타남.

- 사례조사에서는 언론 등을 통해 이슈화된 입주민 갑질이 거의 없는 것으로 밝히고 있음.
- 경비노동자는 대체로 현재의 경비 업무에 만족하는 편이며, 이러한 점은 입주민의 경우에도 유사.

2. 개선 방향

● 경비원 업무 전반과 관련하여 전반적인 개선방향[10]과 더불어 대전광역시 차원에서의 개선 방안을 제출.

1) 경비원 업무 범위 명확화

- 앞서 2장에서 살펴봤듯이 아파트 경비업무가 경비용역회사를 통해서 수행되는 경우 경비원 업무 범위를 둘러싼 법적 문제가 발생할 가능성이 높음.
- 경비업법 제2조(경비업무의 정의)와 공동주택관리법 제65조(관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등)에서도 “근로자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다.”고 하여 경비원으로 하여금 경비 업무 이외의 업무지시를 못하도록 하고 있음.
- 근로기준법 제63조(적용의 제외)에서도 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자를 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용하지 않는다고 되어 있는데, 근로감독관 집무규정 제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인)에서도 “감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.”고 되어 있어서 현재 아파트 경비원들이 수행하는 부가업무가 일상적이고 반복적이라는 점을 고려할 때 감시적 근로에 해당되지 않는 것으로 해석될 수 있어서 법적 분쟁의 소지를 안고 있음.
- 즉, 현재 아파트 경비원의 업무는 대부분 경비업법과 공동주택관리법, 근로기준법을 위반하고 있다고 볼 수 있음. 따라서 경비원의 업무를 법에 근거하여 명확하게 구분하는 것이 필요함. 하지만 지금까지 관행적으로 고유의 방법 업무 이외에 부가업무를 수행해왔고, 경찰청, 국토교통부, 고용노동부 등 행정기관들도 엄격하게 단속을 하고 있지 않기 때문에 불법이 방치되어 있는 상태라고 할 수 있음.
- 법 위반의 소지를 벗어나기 위해서는 경비원의 직무범위를 명확히 해야 함. 방법업무

10) 전국적인 제도 개선 부분은 장홍근 외(2017:2장), 공계진 외(2018:2장) 등의 내용을 요약 정리한 내용임.

(도난, 화재 등의 방지업무)와 관리업무(청소, 재활용 분리수거, 주차관리, 택배업무 등)를 구분해서 경비원과 관리원으로 이원화해서 운영하는 것이 가장 바람직.

2) 감시단속적 근로 승인 절차 개선

- 감시단속적 근로에 대한 승인 절차도 개선되어야 함. 감시단속적 근로로 승인을 받게 되면 근로기준법 상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 승인 효과로 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 승인 절차는 형식화 되어 있는 불균형이 존재함. 따라서 감시단속적 근로 승인시 보다 엄격하게 살펴봐야 함.
- 실무적으로 근로감독관이 적용제외 승인요건의 구비여부를 판단함에 있어서 승인신청서상의 기재된 내용만으로는 감시·단속적 근로여부를 판단하기 곤란함. 특히, 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외는 업무의 성질에 기인하는 것이므로 그 해당 업무가 감시·단속적 근로에 해당하는 여부를 판단하기 위해서 구체적인 실태조사가 중요함. 이에 적용제외 승인 시 출장조사를 행한다거나 해당 노동자들과의 면담을 하여 결정하도록 하는 절차가 필요함. 승인으로 인한 노동자의 불이익이 매우 크다는 점을 고려하여 보다 신중하게 이루어질 필요가 있음(김재희 외, 2015).
- 또한 승인신청서와 승인서 양식에 보면 적용제외 승인시 효력기간이 어떻게 되는지 명시되어 있지 않아 한번 승인이 되면 무제한으로 인정될 수 있는 폐단이 발생할 수 있음. 또한 승인신청서상의 기재사항은 매우 단순하고 형식적이기 때문에 감시단속적 근로에 해당하는지 판단하기가 곤란함. 실질적인 판단을 위해 기재항목의 변경이 필요함. 따라서 신수정(2014)에서 제안하듯이 최소한 근무시간, 휴게시간, 수면시간, 휴게 공간, 지급임금 등에 대한 확인이 가능하도록 항목을 보다 세부화해야 할 것임.

[표 6-1] 감시적 근로자 승인신청서 변경(안)

사업의 종류	사업장 이름	사업장 소재지	
승인신청 대상자		휴게시간	
소정근로시간		수면시간	
종사 업무 종류		지급 임금	
수면 장소		휴게 장소	
1. “종사 업무 종류”란에는 적용 제외의 허가를 받은 후, 해당 근로자가 종사할 업무 유형을 기입한다. 2. “지급 임금”란에는 해당 근로자에게 지급할 임금에 대해서 기입하고, 임금지급기준에 대하여 기입한다. 3. “휴게 장소” 및 “수면 장소”는 근로자의 근무 장소로부터 통상적으로 이용 가능한 범위에 위치하면서, “휴게 장소”는 근로자가 자유롭게 충분한 휴식을 취할 수 있고, “수면 장소”는 근로자가 외부인으로부터의 방해를 받지 않으면서 수면을 취할 수 있는 시설을 갖추어야 한다. 단, 휴게장소가 정해져 있음을 이유로 근로자가 휴게시간 동안 휴게장소를 벗어날 수 없도록 해서는 안 된다.			

* 출처 : 신수정(2014)

3) 휴게시간 규제

- 원래 근로기준법에서 규정하고 있는 휴게시간 규정[11]은 장시간 노동을 방지하기 위해서 휴게시간을 의무적으로 부여하도록 하는 취지를 담고 있음. 하지만 아파트 경비원의 경우는 임금인상을 회피하기 위한 수단으로 휴게시간을 해마다 늘려온 것이 전국 아파트 단지의 공통된 경향임. 명목상으로 휴게시간이라고는 하나 경비초소에서 대기해야하기 때문에 사업장 이탈이 현실적으로 어려우며, 휴게실을 만들어 놓더라도 수시로 택배, 주차관리 등 입주민의 민원에 대응해야하기 때문에 경비초소를 떠나기 어려움. 따라서 아파트 경비원의 휴게시간에 대한 적절한 규제가 필요함.
- 그런데 문제는 휴게시간을 어느 수준에서 규제해야 하는가와 규제 방식을 어떻게 할 것인가 임. 어느 수준에서 휴게시간을 규제할 것인가와 관련해서 객관적 지표를 제시하기가 어려운 측면도 있고, 특정 시간을 제시했을 때 그 보다 적은 휴게시간을 설정했던 사업장들이 오히려 휴게시간 상한까지 더 늘리는 역효과가 발생할 수 있음. 규제 방식도 법으로 직접 규제를 할 것인가, 관리감독 기준으로 활용할 것인가에 따라 벌칙 적용 여부가 달라짐. 휴게시간을 늘리는 것이 임금인상 회피 가능성이 있다는 것만 가지고 벌칙을 적용할 수 있느냐에 대한 논란이 발생할 수도 있음.
- 따라서 박은정(2014)이 제안하듯이 법률에는 원칙적인 조항을 삽입하고, 감시단속적

11) 근로기준법 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

근로에 대한 승인업무를 담당하는 근로감독관이 법규정에 근거하여 휴게시간 부여의 취지를 벗어나는 것으로 의심될 때 실태를 파악하여 필요한 조치를 취하도록 하는 내용의 근로감독관 집무규정을 개정하는 것이 현실적인 방안이라고 판단됨(김재희 외, 2015).

[근로기준법(개정안)] 근로기준법 시행령(안) 제33조의2(감시적 또는 단속적 근로의 휴게시간) 법 제63조 제3호에 따라 휴게시간에 관한 법 제54조 제1항의 적용이 제외되는 경우라도 휴게시간을 정할 수 있다. 다만 이때는 휴게시간을 근로자에게 부여하는 취지를 벗어나 과도하게 정할 수 없다. (신설)

4) 경비원 정년 관련

- 아파트 경비원의 고용불안 요인으로 정년문제를 들 수 있음. 간접고용으로 인한 고용불안보다는 정년문제로 인한 고용불안이 현실적으로는 더 큼. 대부분의 아파트가 제도적 정년을 엄격하게 지키고 있지는 않은 것으로 파악되고 있음. 하지만 정년이 엄격히 지켜지지 않는 것이 제도적 정년 이후에도 일할 수 있다는 점이 있지만 또 한편에서는 언제 나가라고 할지 모른다는 불안감으로 작용하기도 함.
- 대부분의 직종은 정년이 60세이고, 중·고령자 중심의 업종에는 통상 65세를 정년으로 하는 경우가 많음. 하지만 아파트 경비원의 경우는 개인의 건강상태에 따라 다르겠지만 통상 65세면 한창 일할 나이에 해당함. 따라서 70세를 권장 정년으로 하고 개인 건강상태에 따라 정년 이후에 촉탁직으로 더 일할 수 있도록 하는 것이 고령자 일자리 안정화에 필요함.
- 중·고령자의 고용을 불안하게 만드는 제도 중의 하나가 기간제법임. 기간제법에서는 55세 이상의 고령자를 기간제 사용제한의 제외사유로 규정함으로써 대부분의 경비노동자들은 기간제한의 적용을 받지 않아서 무기한 기간제 사용이 가능함.[12] 이는 상시적인 고용불안을 야기함. 고용의 유연화를 통해서 고용기회를 확대하려는 취지를 토대로 만든 규정이기는 하지만 고용불안정으로 인한 폐해가 오히려 고용기회를 축소시키는 결과를 가져오기도 하기 때문에 고령화 사회에 걸맞게 예외 규정은 삭제되어야 할 것임.
- 정년 연장, 기간제법 개정과 함께 고령자고용촉진에 관한 법제도를 활용하여 고령자의 고용안정에 노력해야 할 것임. 고용이 안정될 때 노동자들의 서비스 질도 향상될 수 있음. 아파트 단지 입장에서는 정년 연장, 고령자 채용을 통해 정부의 지원금을 활용해

12) 기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

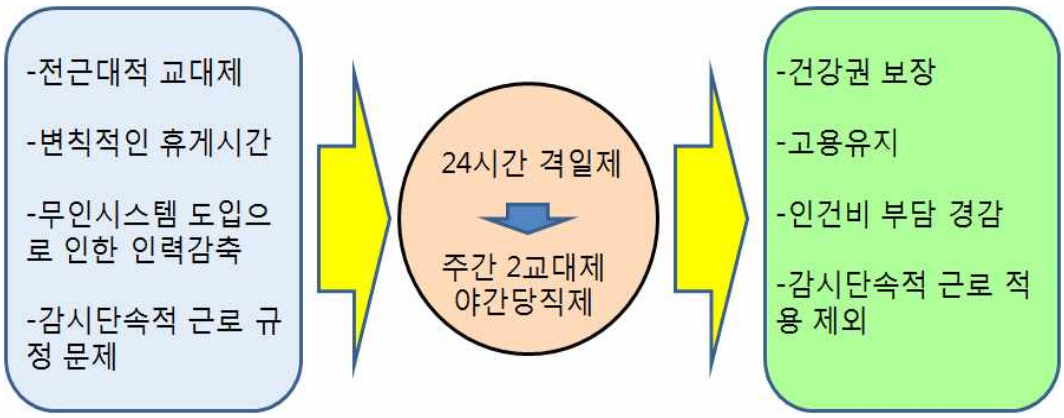
서 관리비 부담을 줄일 수 있는 유인도 있음.

[고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률] 제7조(사업주에 대한 고용지도) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 고령자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업주에게 채용, 배치, 작업시설, 작업환경 등 고령자의 고용 관리에 관한 기술적 사항에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 지원을 하여야 한다. 제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ① 사업주가 제12조에 따른 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다. ② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용 지원금을 지급할 수 있다. 1. 고령자를 새로 고용하거나 다수의 고령자를 고용한 사업주 또는 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 조치를 취한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금

5) 교대제 개선 문제

- 언론에 소개된 아파트 경비원 고용문제와 관련해서는 인건비 상승을 우려해서 무인경비시스템 도입을 통해 경비원 수를 줄인 사례들도 있음. 하지만 무인경비시스템은 방범 업무 이외의 재활용분리수거, 택배물 관리, 주차관리, 옥외청소 등 경비원이 수행하던 업무로 인해 주민불편을 수반하게 되고, 무인시스템 도입 과정에서 주민 간 갈등 발생 가능성도 높음. 따라서 고령자 일자리 축소만이 아니라 주민불편 등으로 인해 인력축소를 목표로 하는 무인경비시스템 도입은 바람직하지 않음.
- 무인경비시스템 도입으로 인한 고용 불안, 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승, 장시간 근무와 기형적인 휴게시간 등의 문제를 해결하기 위해서는 교대제 개선을 통한 근무시간 단축, 기계경비와 인간 경비의 보완관계, 감시단속적 근로 규정의 문제 해결, 입주민 인식 개선을 동시에 추구할 필요가 있음.
- 결과적으로 아파트 경비원의 고용안정과 장시간 노동의 문제, 인건비 상승 부담을 해결하기 위해 야간근무는 당직제로 최소화하고, 주간 2교대제로의 변경을 통해 인력을 유지하면서도 인건비 부담을 완화할 수 있는 교대제 개선이 필요함. 장기적으로는 이러한 경비원 교대제가 변경되는 방향으로 나아갈 것으로 예상될 뿐만 아니라, 실제로 서울, 대전 등지의 일부 아파트 단지는 24시간 격일제 형태의 근무방식을 주간 2교대제로 변경한 사례도 있음.

[그림 6-1] 교대제 개선 개념틀



[표 6-2] 교대제 개선안 예시

항목	기존 교대제	교대제 개선(예시)
교대제 방식	24시간 격일제	주간 2교대제
1근무일 사업장 체류시간	24시간	9시간
휴게시간	8~10시간	1시간
감시단속적 근로 규정	적용	비적용
경비 방식	주야간 경비초소 근무	주간 : 경비초소 근무 야간 : 당직제 운영, 기계경비 병행

- 경비원 교대제 변경은 경비원, 입주민, 관리사무소, 정부 및 지자체 등 이해당사자 간의 이해조정이 필요한 사항임. 어느 일방의 문제만을 해결하는 방식이 아닌 이해당사자들이 장점과 단점을 모두 수용해야지 가능한 방안임.

[표 6-3] 교대제 변경에 따른 이해관계자별 장·단점

이해관계자	유리한 점	불리한 점
경비원	- 고용 안정 - 노동시간 단축 - 주간 중심 근무 - 노동 가치 인정(갑질 근절)	- 임금 인상률이 최저임금 인상률보다 낮음(예, 인상율의 절반) - 서비스 질 제고에 따른 노동강도 강화
입주민	- 인건비 인상 부담 감소 - 질 높은 '관리원' 서비스 - 경비노동에 대한 존중 - 아파트공동체 형성에 기여	- 야간 순찰 감소로 인한 불안 - 야간 택배 이용 불가(ex, 밤 10시 이후) 등 주거문화 개선 - 고용안정으로 인한 노동자 고령화 - 필요시 자동화 설치비 소요
관리사무소	- 노동 존중 문화 확산 - 입주민 주거문화 개선	- 근무시간 관리 노력 - 타 직종과의 형평성 문제(시설 교대제 문제)
정부, 지자체	- 고용안정, 노인일자리 유지 - 노동시간 단축 문화 확산 - 노동가치 인정, 아파트공동체	- 일자리안정자금 등 지원 - 지속적인 아파트대표자 교육 - 지속적인 모니터링, 관계형성

6) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장

● 경비원들이 겪는 고충 중 주요한 문제가 입주민의 갑질 문제임. 이러한 문제는 몇몇 입주민들의 인성 문제에서 기인하는 측면도 있지만 아파트라는 사업장의 구조적 특성이 반영되어 있기도 함.

- 아파트라는 공간은 입주민들에게는 주거공간이지만 경비원, 미화원 등 노동자들 입장에서는 노동력의 제공과 수령이 이뤄지는 하나의 사업장이고 노동현장 임. 아파트 노동자들은 아파트라는 사업장에 고용되어 자신의 노동력을 제공하고 이에 대한 대가로서 임금을 수령하고 있음. 공장에서 일하는 노동자와 마찬가지로 아파트에서 일하는 노동자들에게는 아파트가 생활의 원천이 되는 임금을 받을 수 있는 직장이며 생활을 유지하도록 하는 삶의 터전임. 따라서 노동관계법이 준수되어야 하며 노동인권이 존중되는 일터여야 한다는 이해관계가 작용하게 됨.
- 하지만 아파트라는 공간의 특성이 일반적인 기업과는 다른 아파트만의 독특한 노사관계를 구성하게 됨. 노사관계의 토대가 되는 고용인과 피고용인 각각의 권리와 의무가 명확하게 구분되어야 하는데, 아파트의 경우는 고용인의 지위에 있는 입주민들이 사유와 공유라는 공사 구분이 혼동되는 경우가 많고, 단일 고용인이 아니라 다중이 고용인 지위에 있다 보니 고용인으로서의 권리를 행사하는 사람은 다수이지만 고용인으로서의 의무를 수행하는 사람은 모호해지는 구조적 특성을 가지고 있음.
- 결론적으로 얘기하면, 첫째, 고용인 지위에 있는 입주민들(입주민들을 대표하고 법적 사용자 지위에 있는 입주자대표회의도 특성에 있어서는 입주민의 연장선에 있다.)의 공

사 구분이 명확하지 못하다는 점과, 둘째, 단일 고용인이 아닌 다수 고용인이라는 점으로 인해 고용인으로서의 권리 행사와 의무 수행 상의 불균형이 발생하기 쉽다는 점이 아파트 노사관계의 특성을 만들어 내고 있음(하성규 외, 2018). 이러한 아파트의 특수한 고용구조가 소수 입주민의 갑질이 가능하도록 만드는 배경으로 작용하고 있음.

- 이제는 아파트에도 일반적인 노동현장과 동일하게 노동권 개념이 적용되어야 함. 아파트라는 공동 주거공간이 갖는 공공적 성격에 비춰봤을 때도 역시나 노동인권 개념이 어느 사업장보다도 필요함. 공동주택관리법 제65조에서 “입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야”한다고 규정하고 있는 것도 이러한 문제의식에서 기인했다고 생각함.
- 경비원에 대한 노동인권 보장은 아파트라는 특수성을 반영하여 공동체의식을 함양하는 것으로부터 출발할 수 있음. 경비원도 아파트 공동체의 일원으로 받아들여야 함. 아래에서는 남우근 외(2012, 2016)에서 제안하고 있는 아파트 공동체 활성화를 위한 몇 가지 제안을 토대로 대전광역시 차원에서 아파트 노동자 인권을 보장하기 위한 내용을 보완해서 제안함.

① 입주자대표회의 구성원에 대한 정기적인 교육에 대한 모니터링 강화

- 아파트 공동체의 실질적 의사결정 기구라 할 수 있는 입주자 대표회의가 공동체의 ‘선량한 관리자’의무를 다할 수 있도록 지도하는 것이 필요.
- 대전광역시 공동주택 관리규약 준칙(제 16차 개정, 2019. 1) 제33조 [입주자 대표회의의 의무와 책임] 및 제33조의 2 [관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등][13]

---

13) 제33조【입주자대표회의의 의무와 책임】① 입주자대표회의의 구성원은 영 제14조제1항 및 규칙 제4조에 따른 업무를 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 수행하여야 한다.
② 입주자대표회의의 구성원은 고의 또는 과실로 인하여 입주자 등에게 손해를 끼친 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있다.
③ 입주자대표회의는 층간소음 및 간접흡연 등 입주자등 상호간 분쟁사항 조정 및 공동체생활 활성화와 질서유지에 노력하여야 한다.
④ 입주자대표회의의 구성원은 제55조제3항에 따라 구청장이 실시하는 교육을 성실히 이수하여야 한다.
⑤ 입주자대표회의는 제28조의 2제2항에 해당하는 사업 중 입주자등이 참여하는 검수를 할 경우, 검수 7일 이전에 관리주체로 하여금 공고(게시판, 인터넷 홈페이지)토록하고 검수인원을 신청자 순으로 ○명(☞ 3명, 5명) 이내로 제한하여 해당 사업의 개요 및 주의사항 등을 고지토록 한 후, 입주자등을 검수에 참여토록 할 수 있다.
제33조의 2【관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등】① 입주자대표회의는 법 제65조제1항에 따라 관리사무소장의 업무에 부당하게 간섭하여서는 아니 된다.
② 입주자대표회의가 관리사무소장의 업무에 부당하게 간섭하여 입주자등에게 손해를 초래하거나 초래할 우려가 있는 경우 관리사무소장은 구청장에게 이를 보고하고, 사실 조사를 의뢰할 수 있다.
③ 입주자대표회의는 제2항에 따른 보고나 사실 조사 의뢰 또는 법 제65조제3항에 따른 명령 등을 이유로 관리사무소장을 해임하거나 해임하도록 주택관리업자에게 요구하여서는 아니 된다.

에 의거해 입주자대표회의 구성원 교육의 내실화와 주기적인 모니터링 강화 등을 통해 지도해 나가는 것이 필요.

② 공동체 활성화와 경비노동자 근무여건 개선을 위한 재정적 지원에 대해 보다 구체적으로 명시

- 대전광역시 공동주택 관리규약 준칙 제 67조 [잡수입의 집행 및 회계처리 공개]에서는 잡수입의 10분 6 범위 내에서 공동체 활성화단체 지원비용, 주민자치활동 촉진 등에 사용할 수 있도록 규정되어 있음에도 불구하고, 이런 비용들이 제대로 사용되거나 집행되지 않고 있는 경우가 상당수일 것으로 판단됨.
- 따라서 잡수입의 일정 비율이나 일정액을 위 활동에 반드시 사용하도록 명문화를 검토하는 것이 필요한 바, 공동주택내 공동체 활성화는 입주민의 공동주택 내 문제에 대한 관심도를 제고할 수 있을 것이며, 입주자대표회의 운영에 대해서도 적극적인 감시자로서의 역할을 제고할 수 있을 것이기 때문.
- 또한 아파트 노동자 근무여건 개선사업도 잡수입 지출항목에 포함되도록 하여, (지상) 휴게실 조성, 냉난방기 구매·설치 등에 활용할 수 있도록 함.

③ 전문적인 역량을 갖춘 프로그램 코디네이터(공동체 활성화 전문가) 지원

- 아파트 공동체 활성화라는 거시적인 목적을 달성하기 위해서는 몇 개 프로그램을 운영하느냐에 연연하지 말고, 장기적인 안목을 가지고 지원이 지속적으로 이루어져야 하며, 동시에 전문적인 역량을 갖춘 코디네이터를 양성하고 훈련하여 파견하는 것이 필요. 이러한 코디네이터는 아파트가 노동자를 고용하는 또 다른 사업장이기도 하다는 점에서 노동법, 노동인권에 대한 인식을 갖춰야 하며,
- 필요시 입주자대표회의와 경비노동자의 고충 상담 및 문제 해결에 중재자로도 나설 수 있도록 함.

④ 지역시민단체와 연계 프로그램 운영 및 공동주택 안팎의 네트워크 구축

- 많은 경우 전문적인 역량을 갖춘 지역시민단체가 아파트공동체 활성화 프로그램에 지속적으로 결합함으로서 성과를 거두고 있는 경우들이 다수임. 따라서 아파트 공동체 활성화에 지역의 시민사회단체, 복지관 등과 적극적으로 협력하고 연대하도록 하는 것이 필요하며,
- 이를 통해 입주자대표회의 등 아파트 자치모임이 지역사회와의 네트워크를 구축하는 것이 필요. 다양한 정보와 자원들을 서로 교류하고 나눌 수 있을 뿐만 아니라 다른 지역 아파트단지의 활동을 통해 서로 배울 수 있기 때문이며, 이를 통해 노동인권을 존중하는 모범아파트 사례가 확산될 수 있도록 하는 것이 필요.

---

④ 입주자대표회의는 근로자의 처우개선(휴게공간의 설치, 휴게시간 보장 및 냉난방기 시설의 설치 등)과 인권존중을 위하여 노력하여야 하며, 근로자에게 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다.

7) 지자체의 역할

(1) 아파트 공공성에 기반한 지방자치단체의 개입

- 공동주택법 제93조는 지방자치단체의 장은 공동주택을 관리·감독할 권한이 있음을 명시하고 있음. 이 법을 근거로 지방자치단체는 공동주택관리 조례와 규약을 마련해 각 지역의 실정에 맞게 공동주택을 관리하도록 하고 있음.
- 구체적으로 지방자치단체는 공동주택을 관리하는 입주자대표회의의 활동을 관리·감독하고 법 개정 사항 등 필요한 부분에 대한 교육훈련과 표준관리규약 권고 등의 역할을 할 수 있음.
- 일례로 대전광역시 서구는 2015년부터 매년 관내 아파트 단지 중 일부를 대상으로 '공동주택 실태조사'를 실시해, 법령 미준수, 회계 관리상의 부실 등에 대해 적절한 지도, 감독을 하고 있는 바,
- 위 정책의 연장선상에서 아파트 경비노동자의 인권과 노동권 등에 대한 인식 제고와 실질적인 보장이 되도록 지도하는 것이 필요함. 즉, 현재 문제가 되고 있는 휴게시간 조정을 통한 최저임금 지급 회피, 휴게시간 미보장, 쪼개기 근로계약 등의 실태도 포함해 점검하고 문제가 있다면, 이를 해결하기 위한 개입이 필요함.
- 예를 들어, 매년 인상되는 최저임금 인상분 적용을 회피하기 위해 경비노동자의 휴게시간을 늘려온 것에 대해 '감시·단속적 노동자의 휴게시간과 임금 가이드라인'을 마련하여 적정 임금 수준이 준수될 수 있도록 할 수 있으며, 해당 내용을 대전광역시 공동주택 관리 조례에 반영할 수 있을 것임. 나아가 이러한 내용의 자치규약이 제정된다면 지역 내에서 강제력을 갖기 때문에 가이드라인 형식보다 실효성 있는 적용이 가능함.

(2) 고령의 경비노동자 지원 사업을 위한 대전광역시의 조례 제정

- 대전광역시 차원에서 고령 경비노동자 지원을 위한 제반 사업을 전개하기 위해서는 근거가 되는 조례 제정이 시급히 필요. 이미 광역지자체 차원에서 아파트 경비원 지원 조례가 제정되어 운영되고 있는 곳이 있음. 대표적으로 광주광역시는 2018년 4월 1일, '광주광역시 고령자 경비원의 고용 안정 조례'를 제정하였음.
- 위 조례는 광주광역시가 최저임금 인상 등에 따른 경비원 고용 불안 해소 및 고용 승계 대책을 마련하는 방안과 더불어 또 고령자 경비원 인력 은행 운영, 경비원 직접 고용을 위한 사용자 노무 관리 상담, 국가의 노동정책이나 각종 지원 대책 등과 연계한 지원 시책 등을 추진하도록 하는 등의 고령 노동자의 일자리 안정과 관련한 내용을 담고 있으며, 이에 기반해 전국 최초로 '광주 경비원 일자리 협의회' 설립으로까지 이어졌음.
- 대전광역시 차원에서의 조례제정이 단기간에 용이하지 않다면, 최소한 고령의 경비노동자 지원을 위한 시 차원의 정책 추진이 가능하도록 해당 내용을 공동주택 관리 조례에 반영하는 것이 필요.

(3) 지자체 지원 활동 사례

- 이 절에서는 아파트 경비원 처우개선을 위해 노력하고 있는 몇몇 지자체 사례를 소개함으로써 이러한 사례가 점차 확산되어야 함을 강조하고자 함.

● 경기도 용인시, 수원시

- 용인시의 경비원 휴게 공간 개선 및 표준계약서를 통한 고용 기간 안정화 노력
- 수원시의 경비원 쉼터 개선 지원 사업

경기 용인시는 아파트 경비원을 위한 처우개선안을 이달 말부터 시행한다. 일단 신규 사업계획 승인 시 5평(16.5㎡) 남짓하던 경비실을 7평(21.1㎡) 정도로 넓히도록 건설업체에게 권고하기로 했다. 기존 아파트에게는 자율적으로 경비원 휴게 공간 개선 시 모범단지로 선정해서 보조금 지원 대상 선정할 때 가산점을 준다. 뿐만 아니라 경비용역업체에 소속 되서 3~6개월 단위로 고용이 연장되던 경비원 고용 기간을 아파트 경비용역업체의 계약 기간과 동일하도록 개선한다. 해당 내용을 명시한 표준계약서를 만들어서 관내 모든 아파트 단지에 배포할 예정이다. 경기 수원시도 올해부터 아파트 경비원 쉼터를 설치하거나 보수하면 단지별 최대 5000만원을 지원한다. 수원시는 25억원 규모의 '2017년도 공동주택관리 보조금 지원사업안'에 경비원 쉼터 지원 사업을 추가했다. 지난 1월 사업계획승인 받은 관내 20가구 이상 공동주택을 대상으로 공모했다. 현재 4개 아파트 단지가 신청했으며 해당 단지에게 기존 쉼터 보수비용으로 총 4000만원을 지원할 계획이다. [연합뉴스, 2017. 5. 17.]

● 울산 북구

- 관내 아파트 13개 단지 입주자대표회의와 ‘노·사·민정이 함께 하는 행복한 아파트’ 협약식
- 경비원 고용안정, 휴게시간 규제, 노동인권 보장 주민 홍보

울산 북구는 구청 상황실에서 지역 13개 아파트 입대의와 '노·사·민정이 함께 하는 행복한 아파트' 협약을 체결하고, 현판을 전달했다고 12일 밝혔다.
이날 협약에서 지역 13개 아파트 입대의는 ▲아파트 경비직 근로자의 고용안정을 위해 임금인상에 따른 경비인력 감축 지양 ▲임금을 줄이는 목적의 원치 않는 휴게시간 금지 ▲휴게공간과 휴게시간 최대한 보장 ▲근로계약 기간 1년 이상 체결 ▲경비 노동자의 노동인권을 보장하기 위한 주민 홍보 실시 등의 노력을 하기로 약속했다.
구는 지난해 농소2동 아파트연합회 소속 9개 아파트와 경비직 고용유지에 관한 협약을 체결한데 이어 올해는 달천그린카운티 1·4단지 등 13개가 추가로 경비직 노동자들의 고용유지를 위한 노력에 힘을 보탰다.
북구는 지난해부터 고용노동부 공모사업으로 '노·사·민정이 함께하는 행복한 아파트' 사업을 추진하고 있다. 올해는 '경비노동자 착한 일자리 창출 사업'을 추진해 경비노동자 착한 일자리 사업단을 중심으로 고용유지 및 일자리 창출을 위한 아파트 지원사업, 함께 살기 아파트 학교, 주민인식 개선사업을 추진해 경비직 근로자의 고용안정을 위한 방안을 다각적으로 모색해 왔다. [울산 뉴스투데이, 2016. 12. 12.]

● 서울시

- 아파트 관리품질 등급제 평가 항목에 경비원 고용유지, 처우 개선 포함

서울시가 2016년부터 시행하고 있는 '아파트 관리품질 등급제' 대상을 지난해 1000세대 이상에서 올해 900세대 이상 단지로 확대·시행한다. 아파트 관리품질 등급제는 아파트 관리의 전문성·투명성을 높이고 아파트 관리품질 증진에 기여한다는 취지로 서울시가 2016년 지자체 중 처음으로 도입했다. 아파트 단지별 관리 실태를 평가해 3등급(우수·기준통과·기준미달)으로 나눠 등급을 확정하고, 우수단지 공개 및 인증패와 인증서를 수여하는 식으로 진행된다.

평가 항목은 5개 분야, 149개 항목 및 가점 4개 항목으로 총 153항목이다. 5개 평가 분야는 ▲똑똑한 아파트: 조직운영, 관련주체 교육 및 활동 등 ▲모범적인 아파트: 행정기관 신고이행 등 ▲안전한 아파트: 장기수선계획, 안전 및 유지관리 등 ▲투명한 아파트: 관리프로세스, 입찰과정 등 ▲조화로운 아파트: 공동체 활성화, 근로자 처우 등 ▲경비 근로자 분야(가점 평가항목): 고용유지, 복지증진 등으로 이뤄져 있다. 등급 기준은 80점 이상 우수, 60점 이상 기준통과, 60점 미만 기준미달이다. 평가 결과 조치는 우수단지 시상 및 기준미달 단지 맞춤형 컨설팅 진행으로 이뤄진다.

서울시는 올해 4월부터 11월까지 900세대 이상 의무관리 단지 100개소를 대상으로 관리품질을 평가할 계획이다. 서울시는 2018년까지 1000세대 이상 332개 단지에 대한 평가 완료를 목표로, 2016년 첫해에 1500세대 이상 96개 단지에 대해 평가를 실시했으며, 지난해에는 1000세대 이상 118개 단지를 대상으로 평가를 진행했다.
[아파트관리신문, 2018. 3. 23.]

● 서울 성북구

- 경비원 근무형태의 주간근무 중심 변경 지원

서울 성북구는 관내 공동주택(아파트) 경비원 처우 개선을 위해 근무형태를 변경했다고 30일 밝혔다. 구는 관내 11개 아파트 관리업체인 아주관리(김현율 대표이사)와 협의 끝에 당일 퇴근 방식을 적용하기로 뜻을 모았다.

그간 길음뉴타운 대림아파트의 경우 2개조 중 1개조 경비원 14명이 오전 6시부터 다음날 오전 6시까지 전원 24시간 밤샘근무 후 하루를 쉰 뒤 그 다음날 오전 6시에 출근하는 근무형태를 적용해왔다. 이 같은 근무형태가 경비원 삶의 질을 저해한다는 비판이 제기되자 구와 관리업체는 근무형태를 바꾸는 시범사업을 시작했다. 최저임금 인상 후 경비원의 심야 휴식시간을 늘림으로써 임금 인상을 차단하는 '꼼수'가 나타난 것도 이번 시범사업 추진의 배경 중 하나였다.

이에 따라 구는 대림아파트 경비원 1조 14명이 오전 6시부터 오후 10시까지 일한 뒤 7명은 퇴근하고 나머지 7명만 오후 10시부터 익일 오전 6시까지 밤샘근무를 하게 했다. 이로써 경비원 절반이 매일 밤샘근무 없이 자택에서 휴식을 취할 수 있게 됐다. 심야 휴게시간이라는 이유로 경비실에서 무작정 대기하는 사례도 없어졌다.
이 근무형태는 다음 달부터는 길음뉴타운 8단지와 석관두산, 동아에코빌 등 공동주택에도 시범 적용된다. 근무형태를 바꾸기 위해 구는 7월부터 서울시노동권익센터 노무사(2명), 변호사(1명)로 구성된 연구용역원 3명을 투입해 2개월간 공동주택 입주민과 관리사무소 소장, 경비원을 만나 의견을 교환했다. 구는 이달 입주자대표 의결을 거쳐 아파트경비원 근무제 개선안을 도출했다. 구는 이와 관련해 다음 달 아파트 입주자 대표와 워크숍을 연다. 11월초에는 노동계 전문가, 변호사, 주민이 함께하는 열린토론회를 열어 시범운영 결과를 발표한다. [뉴시스, 2018. 9. 30.]

● 서울 양천구

- 무인택배시설 설치, 경비실 에어컨 설치 등 공동주택 지원사업

양천구는 무인 택배시설 설치, 경비실 냉방시설(에어컨) 설치 등이 포함된 '2018년도 공동주택 지원사업'을 추진한다고 19일 밝혔다. 공동주택 지원사업은 쾌적하고 안전한 공동주택 여건을 조성하기 위해 공용시설물 유지관리, 공동체 활성화 사업 등에 필요한 비용의 50~80%가량을 지원하는 사업이다.
양천구는 지원을 신청한 공동주택에 대해 현장 실사를 한 뒤 지난 3월 23일 17개 사업 분야 지원을 결정했다. 여기에는 보안등 교체, 지상 주차장 보수, 경로당 보수, 하수시설 보수, 옥상 비상구 자동개폐장치 설치 사업 등이 포함됐다. 구는 최저임금 인상으로 아파트 경비 근로자의 고용안정과 근로환경 악화가 우려됨에 따라 경비실 에어컨 설치 지원 등 근무여건 개선 사업을 입주민과 함께 추진할 계획이다. 상반기 내에 지역 내 8개 단지 경비실 91곳에 에어컨 설치를 지원할 계획이다. 또 공동주택 경비원 고용 안정을 위해 '양천구청과 공동주택 단지 간 상생협약 체결'도 추진할 예정이다. [문화일보, 2018. 4. 19.]

● 아산시

- 고령 경비원 고용유지 및 일자리 창출 단지에 지원

충남 아산시가 고령 아파트경비원의 고용유지 및 창출을 위한 고령 아파트경비원 고용지원사업에 참여할 아파트를 모집한다. 22일 시에 따르면 최저임금 상승에 따른 집단해고와 열악한 근무환경 등 최근 사회문제로 대두되고 있는 아파트 경비원의 고용보장과 처우개선을 위해 2015년 전국최초로 지원조례를 제정, 경비원의 근로여건개선 등을 위해 앞장서는 아파트를 선정, 고용보조금을 지원한다. 이에 시는 지난해 아파트 7개소를 선정, 고용유지 실적 등에 따라 최대 1000만원의 범위 내에서 차등 지원했으며, 2017년에는 지난해 대비 2000만원이 증가한 7000만원의 예산을 편성해 보다 많은 경비원에게 혜택이 돌아가도록 한다는 방침이다. 신청자격은 지난해 5월 22일부터 신청일 현재까지 만 55세 이상 고령 경비원이 3인 이상 근무하는 아파트로 고령 경비원의 일자리를 창출하거나, 고용유지 또는 근로조건 향상 등의 실적이 있는 아파트이다. [브릿지경제, 2017. 2. 22.]

● 사례를 통해 본 지자체 역할로는

- 아파트 경비원 처우개선 지원 조례 제정
- 경비원 교대제 변경 컨설팅 제공
- 매년 고용안정 모범단지를 선정, 도서관 지원 사업 등 인센티브 제공
- 아파트 모범관리단지 평가제도에 경비 근로자 고용유지와 처우개선 항목을 추가
- 입주자대표회의, 경비미화노동자, 관리사무소장 및 직원을 대상으로 마을공동체 및 노동인권 주제의 교육 실시
- 공동주택 모범관리단지 선정 평가 시, 입주자대표회의 운영 및 윤리교육(노동인권교육)에 대한 참석 여부, 참석인원에 가점 부여
- 공동주택 시설보수 지원대상 선정 시 경비원 등 근로자 고용 및 처우 개선 아파트를 우선 선정하는 방안 추진
- 아파트 입주자 대표들과 ‘아파트 경비노동자 처우 개선에 관한 협약식’ 체결
- 아파트 노동자들에게 생활임금제 확대 적용 등

< 참고 문헌 >

공계진 외(2018),「시흥시 경비노동자 노동환경 개선방안 연구」, 시흥시·시화노동정책연구소.

국가인권위원회 (2013), 「감시단속직 노인 근로자의 인권상황 실태조사」.

김재희 외 (2015), 「아파트 노동자 지원방안 연구」, 서울노동권익센터, 2015.

김형현 (2013), '뇌심혈관질환에 대한 산재보상 청구자료 실태 및 특성 분석 : 24시간 격일제 아파트 경비원을 중심으로', 한성대학교 대학원 석사학위 논문.

남우근·이명애·김일영·이준수 (2012), 『아파트 마을공동체 활성화 방안 연구보고서』, 관악주민연대. (http://www.pska21.or.kr/xe/index.php?mid=doc& document_srl=74844)

노원노동복지센터·노동환경건강연구소 (2014), 「경비업무종사자 안전보건 실태조사 보고서」.

박은정 (2014), '감시단속근로자 최저임금 적용방안 연구', 『노동법학』 (49) :131-166.

부천시 비정규센터·홍익경제연구소 (2015), 「부천시 아파트 경비근로자 실태조사 및 개선방안」.

서대문구 근로자복지센터 (2015), 「서대문구 아파트경비원 노동실태 현황조사」.

서울노동권익센터 (2018), '최저임금 인상에 따른 서울시 아파트경비원 고용 변화와 개선방안', 서울노동권익센터 동향과 이슈 2018-1.

신수정 (2014), '감시단속 근로자에 대한 최저임금 적용방안 연구-일본법제와의 비교를 중심으로',『법학논집』 18(3) : 321-341.

아산시노사민정협의회 (2014), 「아파트 경비 효율성 분석과 고령자 일자리 발굴」.

안산시비정규직노동자지원센터·한국비정규노동센터 (2016), 「안산시 아파트비정규직노동자 실태 및 개선방안」.

장홍근·강병식·신현구·남우근 (2017), 『무인경비시스템 도입에 따른 고용영향평가 및 고용유지방안』, 한국노동연구원.

하성규 외 (2018), 『아파트 노동자의 현실』, 부연사.

부록

5-00. 아파트 경비노동자 제도 개선 과제

■ 아파트 경비노동자 제도 개선 과제(최종)

1. 단기근로계약 근절을 위한 일자리안정자금 지급 기준 강화

○ 배경

- 최근에 경비노동자에 대한 3개월 근로계약 등 단기 근로계약을 반복하는 관행이 확대되고 있음. 기간제법 상에서도 고령자(55세 이상)를 기간제한 예외 항목으로 규정하고 있어서 단기계약을 부추기고 있음.
- 단기계약은 일상적인 고용불안으로 인해 입주민 등의 부당한 처우에 문제제기를 하지 못하게 하는 수단으로 활용됨.
- 근로계약기간을 설정하는 것은 노사 간 자율에 맡겨져 있음. 따라서 법률로 단기계약을 규제하기는 어려운 상황임.

○ 개선 필요 사항

- 일자리안정자금 지원요건에 “근로계약기간을 1년 미만으로 하는 경우”를 지원 제외 조건으로 해야 함.
- 일자리안정자금은 30인 미만 사업장을 대상으로 하지만, 예외적으로 공동주택 경비원, 청소원의 경우는 30인 이상 사업장에 대해서도 지원하도록 되어 있음.
- 일자리안정자금의 취지를 감안할 때 비합리적으로 근로계약기간을 짧게 설정하는 사업장은 지원 대상에서 제외해야 함. 이러한 정책변화는 추가적인 예산소요 없이 아파트 사업장의 단기계약을 근절하는 데 직접적 효과를 가져올 것으로 예상됨.

2. 1년 미만자에 퇴직급 지급을 위한 법개정

○ 배경

- 현행 퇴직급여제도는 계속근로기간 1년 이상인 근로자를 대상으로 하고 있어 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 퇴직급여제도의 혜택을 받지 못하고 있음.
- 경비노동자의 경우도 퇴직금을 주지 않기 위해 1년이 되기 전에 교체(해고)되는 경우가 발생함. 또한 입사한지 1년이 안 되어 경비용역회사가 교체되는 경우도 퇴직금 계산에서 불이익이 발생함.

○ 개선 필요 사항

- 1년 미만자에게도 퇴직금을 지급하기 위한 개정안(2017. 6. 22. 임이자의원 대표발의 등 3건)이 발의되어 있는 상태임. 1년 미만자에 대한 퇴직금 지급이 가능하도록 관련

입법안이 조속히 본회의를 통과해야 함.

<근로자퇴직급여보장법> 개정안 제8조의2(계속근로기간 1년 미만인 자의 급여 산정 특례) 계속근로기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자의 급여 수준은 제8조제1항 및 제15조에 따른 금액에 계속근로기간 1년에 대한 해당 계속근로기간의 비율을 곱하여 산정하는 금액 이상이 되어야 한다.

3. 휴게실 설치 규정 강화

○ 배경

- 아파트 경비, 청소노동자는 대부분 용역회사에 소속되어 있음. 사용사업주인 입주자대표회의의 허락이 없으면 실질적인 휴게공간을 마련하기가 어려움. 결국 경비, 청소노동자의 휴게실이 실질적인 의미를 갖기 위해서는 사용사업주의 휴게공간 지원 의무, 휴게공간이 갖춰야 할 시설요건이 중요함.
- 현재의 산업안전보건법은 사용사업주에게 “휴게시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조”에 대한 의무를 부과하고 있으나, 휴게시설의 설치 기준에 대해서는 규정하지 않고 있음.

○ 개선 필요 사항

- 산업안전보건법의 하위 규정인 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’을 개정해서 휴게실 설치기준을 구체화하는 것이 필요함.

<산업안전보건기준에 관한 규칙> 개정(안)

<현행>	<개정안>
제79조(휴게시설) ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.	제79조(휴게시설) ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다. 휴게시설은 다음 각호의 요건을 갖추어야 한다. 1. 1인당 면적은 1㎡, 최소 전체면적은 의자·탁자 등을 포함하여 6㎡를 확보 2. 냉난방 및 환기시설 구비 3. 휴게공간 내 소음은 50dB 이하 유지 4. 냉장고, 식수, 화장지 등 비치 5. 휴게시설 표지 부착 및 관리규정 마련 6. 기타 설치 기준은 노사 간 협의를 통해 결정할 것

4. 휴게시간 보장을 위한 규정 마련

○ 배경

- 아파트 경비원의 경우는 근무시간과 휴게시간의 경계가 모호함. 휴게실이 별도로 설치되어 있는 경우가 많지 않고, 대체로 경비초소에서 휴게를 해야 하는 상황이다 보니 항상 주민들의 민원에 대응해야 한다는 점에서 대기시간의 의미가 강함.
- 입주민들도 경비노동자의 휴게시간 보장에 대한 이해가 부족해서 지속적으로 마찰이 발생함.
- 이러한 휴게시간과 대기시간의 경계가 모호한 경우는 감시단속적 근로 또는 이와 유사한 근로의 경우 더욱 심함.

○ 개선 필요 사항

- 산업안전보건법 시행령을 개정해서 감시단속적 근로 또는 이와 유사한 근로의 휴게시간을 실질적으로 보장할 수 있도록 해야 함.

<산업안전보건법 시행령> 개정안 제26조의16(휴게시간 보장) 사업주(도급에 의한 사업의 경우는 도급인)는 근로기준법 제63조제3호의 감시·단속적 근로에 종사하는 자 또는 이와 유사한 형태의 근로에 종사하는 자의 휴게시간이 보장될 수 있도록 다음 각호의 조치를 취해야 한다. 1. 휴게시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설을 제공 2. 근무지에서 휴게하는 경우 서비스 이용자들이 휴게시간임을 알 수 있는 표식을 게시 (신설)

5. 입주민의 갑질 방지를 위한 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항 확대적용

○ 배경

- 공동주택 입주민들의 소위 ‘갑질’ 등 부당한 대우로 인해 경비노동자와 마찰이 발생하거나, 경비노동자의 자살 등 극단적인 선택을 하는 경우가 지속적으로 발생하고 있음. 경비노동자를 대등한 노사관계적 차원에서 대하기보다는 전근대적인 종속관계로 인식하는 입주민들의 왜곡된 시각이 원인임.
- 근로기준법이 개정(2019. 1. 15.)되어서 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’ 조항이 포함되었지만, 법 적용 대상을 근로계약의 당사자인 “사용자 또는 근로자”로만 되어 있어서 도급에 의한 사업의 사용사업주나, 공동주택의 입주민처럼 실질적인 사용자 지위에 있는 경우는 제외되어 있음.

○ 개선 필요 사항

- 근로기준법 상의 ‘직장 내 괴롭힘의 금지’ 조항이 도급에 의한 사업의 경우 도급인이나 공동사용자의 지위에 있는 공동주택 입주민에게도 확대적용될 수 있도록 법 개정이 필

요함.

<근로기준법> 개정안 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다. 단, 도급에 의한 사업의 경우는 도급인을, 공동주택의 경우는 입주민을 사용자와 동일한 지위로 본다.(개정안)

6. 감시단속적 근로 승인 절차 개선

○ 배경

- 근로기준법 제63조에 따른 감시단속적 근로로 승인을 받게 되면 근로기준법 상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 승인 효과로 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 승인 절차는 형식화 되어 있는 불균형이 존재함. 따라서 감시단속적 근로 승인시 보다 엄격하게 살펴봐야 함.
- 실무적으로 근로감독관이 적용제외 승인요건의 구비여부를 판단함에 있어서 승인신청서상의 기재된 내용만으로는 감시·단속적 근로여부를 판단하기 곤란함. 특히, 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외는 업무의 성질에 기인하는 것이므로 그 해당 업무가 감시·단속적 근로에 해당하는 여부를 판단하기 위해서 구체적인 실태조사가 중요함.

○ 개선 필요 사항

- 적용제외 승인 시 출장조사를 행한다거나 해당 노동자들과의 면담을 하여 결정하도록 하는 절차가 필요함.
- ‘감시적 근로자 승인신청서’도 인원 수만 기재하도록 되어 있는 현재 양식을 개정해서 ▲ 종사 업무 종류, ▲ 부가업무 유무 및 종류, ▲ 소정근로시간, ▲ 휴게시간, ▲ 휴게장소, ▲ 임금 등의 항목을 추가해서 보다 구체적인 파악이 가능하도록 해야 함.

※ 기타 사항

65세 이상자 고용보험(실업급여) 배제 문제가 해결되었습니다!
(개정된 고용보험법이 2019. 7. 16.에 시행됨.)

- 고령의 노동자가 용역회사에 소속되어 일하는 경우가 대부분인 경비업의 경우는 고용보험법상 실업급여를 받지 못하는 문제가 있었음. 개정 전 고용보험법은 65세 이후에 고용된 자는 고용안정·직업능력개발 사업은 적용하지만 실업급여는 적용하지 않았음.
- 경비원의 경우 용역회사가 교체되더라도 동일한 사업장에서 계속 근로하는 경우가 많은데, 65세 이후에 새로운 용역회사와 근로계약을 체결하는 경우 65세 이후에 고용된

것으로 간주되어서 이후에 일을 그만두더라도 실업급여를 적용받을 수 없는 문제가 있었으나, 지난 1월 15일 고용보험법 개정으로 문제가 해결됨.

- 개정된 내용은 지난 7월 16일부터 시행되고 있음.

<고용보험법> (개정 전) 제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다. 1. 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자 (개정 후) 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 1. 삭제 <2019. 1. 15.>

5-00. 아파트 경비노동자 고용안정 권리선언

아파트경비노동자 고용안정 권리선언

아파트경비노동자들은 용역업체가 바뀌면 쉽게 해고되거나, 1개월 ~ 6개월의 단기근로계약서를 작성하는 노동자들이 많아 늘 고용이 불안하고, 쉴 수 없는 휴게시간으로 장시간노동을 하는 등, 노동현실이 열악한 상황입니다. 한국비정규직노동단체네트워크와 고용노동부는 이런 문제를 개선하기 위해 2019년 전국아파트경비노동자 실태조사를 진행했습니다. 오늘 아파트 경비노동자들의 고용안전 권리선언은 입주민, 경비노동자, 정부가 함께 힘모아 상생모델을 만들어가는 첫걸음이 될 것입니다.

1. 고용불안-단기계약근절을 위한 대책을 마련하라

아파트 경비노동자들은 2개월, 3개월, 6개월 초단기근로계약을 맺고 있는 경우가 30% 이상이다. 이로인해 입주민들의 부당한 업무지시나 비인격적인 대우에도 참고 일해야 한다. 고용안정의 취지를 살려 1년 미만 단기근로계약 사업장의 경우 일자리안정자금 지원대상에서 제외할 것을 요구한다.

2. 자유로운 휴게시간과 제대로 된 휴게공간을 보장하라

규정상 휴게시간 평균은 8.0시간이지만 실제 휴게시간은 6.2시간이다. 그마저도 자유롭게 쉴 수 없고, 휴게공간은 지하에 있거나 아예 없는 경우가 상당하다. 사용사업주의 공간지원의무화와 휴게시설요건을 법으로 규정하고 [산업안전보건기준에 관한 규칙]과 [산업안전보건법 시행령]을 개정하여 휴게실 설치기준을 구체화할 것과 실질적인 휴게시간 보장을 요구한다.

3. 일자리 안정자금 감액을 반대한다

최저임금인상으로 인한 소상공인 및 영세 중소기업의 재정부담을 줄이고, 노동자의 고용안정을 위해 지원해주던 일자리안정자금이 2020년 13만원에서 9만원으로 하향 조정될 예정이다. 이는 입주민들의 관리비 부담으로 이어져 경비노동자의

고용불안을 초래할 수 있다. 일자리안정자금을 감액하지 않고 기존대로 지원할 것을 요구한다.

4. 1년 미만자 퇴직금 지급을 위한 퇴직급여보장법 개정을 촉구한다

1년 미만 단기계약이 성행하는 직접적인 원인은 1년 미만 노동자에 대한 퇴직금 미지급문제다. 1년 미만자에게도 퇴직금을 지급하기 위한 입법개정안이 발의되어 있지만 국회에 계류 중이다. 고용안정을 위해 관련 입법개정안의 조속한 통과를 촉구한다.

5. 부당업무지시 등 직장내 괴롭힘 방지대책을 마련하라

아파트 경비노동자들은 고유업무인 방범 및 안전점검업무보다 분리수거와 청소, 택배 관리 등 관리업무를 더 많이 하고 있다. 이를 거절할 경우 입주민의 부당한 대우와 갑질로 괴롭힘을 당하는 등 마찰과 갈등이 반복되고 있다. 2019년 신설된 '직장 내 괴롭힘 금지 조항'이 공동주택에도 적용될 수 있도록 지침을 마련할 것을 촉구한다.

나는 아파트경비노동자의 고용안정 권리선언에 동참합니다 2019년 00 월 00 일					
지역		연락처		이름	(서명)

5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 홍보물

알아두면 좋은 노동법 상식

- 근로계약서는 꼭 2장을 작성해서 한 장은 사업주, 한 장은 노동자가 나눠 갖습니다.
- 2019년 최저시급은 8,350원, 최저월급은 1,745,150원(주40시간 근무기준)이므로 그 이상 받아야 합니다.
- 1년의 80%이상 출근한 경우에는 다음해에 15일의 연차휴가가 발생하며 사용할 수 있는 휴가 수는 2년에 1일씩 늘어납니다.
- 1년 이상 일을 한 경우에는 퇴직금을 받을 수 있으며 1년에 30일분의 평균임금으로 계산합니다.
- 4일 이상의 치료가 필요한 산업재해를 당한 경우에는 근로복지공단에 산재신청을 해서 보상받을 수 있습니다.
- 임금체불 및 노동법 위반은 지방노동청에 신고, 산재는 근로복지공단에 신청, 해고(징계)구제는 지방노동위원회에 신청, 실업급여는 고용보험센터에 신청합니다.

고용불안

- 위탁업체가 바뀌면 고용승계문제로 불안하다.
- 3개월, 6개월 단기계약이 불안하다.

과다한 업무

- 경비업무 외 주차, 청소, 택배관리 등으로 늘 바쁘다.

최저임금 꼼수

- 휴게시간이지만 업무를 할 수 밖에 없다.
- 휴게시간이 늘어나 임금인상 효과가 낮다.

유형	단지	상생방안	적용 가능한 단지
1	세종 범지기 9단지아파트	입주민이 최저임금 인상분 전액을 부담하여 급여 인상	세대당 경비원 수가 적은 단지
2	서울 백련산 힐스테이트 3차아파트	에너지 절약, 관리비 절감 통해 경비원 급여 인상	옥상 태양광, LED 교체 등 에너지 절감 여력이 큰 단지
3	대전 누리아파트	야간근무 최소화 및 출퇴근제 도입	인근에 치안센터가 있는 등 야간 경비 필요성 적은 단지
4	부산 양정 거제 유림아시아드 아파트	연차 확대 (일요일 휴무제 도입)	일요일 등 특정일에 경비업무가 많지 않은 단지
5	서울 송파 송파동 삼성 래미안아파트	휴게시간을 늘리되, 실질적 휴식 보장	경비업무의 강도가 높지 않은 단지

국토부 고용유지 우수사례(2018. 3.8)

대전 아파트 경비노동자 간담회

대전 아파트 경비노동자분들을 초대합니다.

간담회 장소 및 일시 안내

대덕구
장소 | 대덕구청 소회의실(대전광역시 대덕구 대전로 1033번길 20, 3층)
일시 | 8월 19일(월), 22일(목) 오전 11시

중구 동구
장소 | 대전광역시 노동권익센터(대전광역시 중구 중앙로 118, 대전도시공사 2층)
일시 | 8월 20일(화), 21일(수) 오전 11시

유성구
장소 | 대전시의회 중회의실(대전광역시 서구 둔산로 100, 3층)
일시 | 8월 27일(화), 28일(수) 오전 11시

서구
장소 | 대전시의회 대회의실(대전광역시 서구 둔산로 100, 4층)
일시 | 8월 29일(목), 30일(금) 오전 11시

아파트 경비노동자
고용안정과 처우개선을 위해
경비노동자 모임에 꼭 참석하셔서
많은 말씀을 해주시기를 부탁드립니다.

대전광역시노동권익센터
문의전화 : 042) 345-2569

대전 아파트 경비노동자 노동환경실태조사는 이렇게 진행되고 있습니다.

2019년 **아파트 경비노동자 고용안정을 위한 실태조사**를 진행했습니다.
이번 실태조사는 **아파트 경비원의 열악한 노동환경을 조사하고 개선방안을 찾기 위해** 기획되었으며, "고용노동부"와 함께 진행하고 있습니다.

- **5월 ~ 6월** 대전아파트 경비노동자 실태조사
- **7월** 실태조사 결과 분석
- **8월** 실태조사 각 구별 결과 보고
- **10월** 실태조사 결과보고 및 정책토론회

대전광역시 아파트 경비노동자 노동환경 실태조사 진행 결과(500세대 이상)					
자치구	대상 단지 수		경비노동자	입주민	단지
유성구	83개 단지	273개	499명	267명	258개
서구	90개 단지				
중구	35개 단지				
동구	40개 단지				
대덕구	25개 단지				

대전광역시노동권익센터

대전광역시 중구 중앙로 118, 대전도시공사 2층
상담 전화 : **1566-2569**
문자 상담 : 카카오톡 플러스 : **djiw**

대전광역시 노동권익센터

대전광역시 아파트 경비노동자 고용환경 실태조사 보고 및 정책토론회

일시 : 2019년 10월 24일 (목요일) 오후 3시

장소 : 대전광역시의회 대회의실 (4층)

발제 : 손정순(한국비정규노동센터 연구위원)

토론 : 오광영(대전광역시의회)
토론 : 이창주(대전고용노동청)
토론 : 강신구(대전아파트입주자대표회의연합회)
토론 : 최인석(주택관리사협회대전시회)

5-00. 경비노동자 신문

<아파트경비노동자 전국 소식지>	전국 아파트경비노동자 모임은
	▶ 경비노동자의 고용안정과 노동환경 개선을 위해 활동합니다. ▷ 이해관계 당사자(입주민, 경비원, 정부)의 상생 모델 개발을 추구합니다. ▶ 지방정부의 노동정책과 사회적 역할모델을 제시합니다. ▷ 자기 목소리를 내기 위한 경비노동자 모임을 지원합니다.

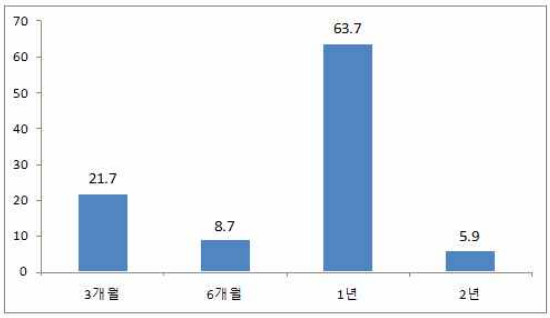
<2019년 전국 아파트경비노동자 실태조사 결과>

(2019년 고용노동부지원 공동주택종사자(경비노동자) 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계지원사업
/ 한국비정규노동센터 & 한국비정규직노동단체네트워크 공동 수행)

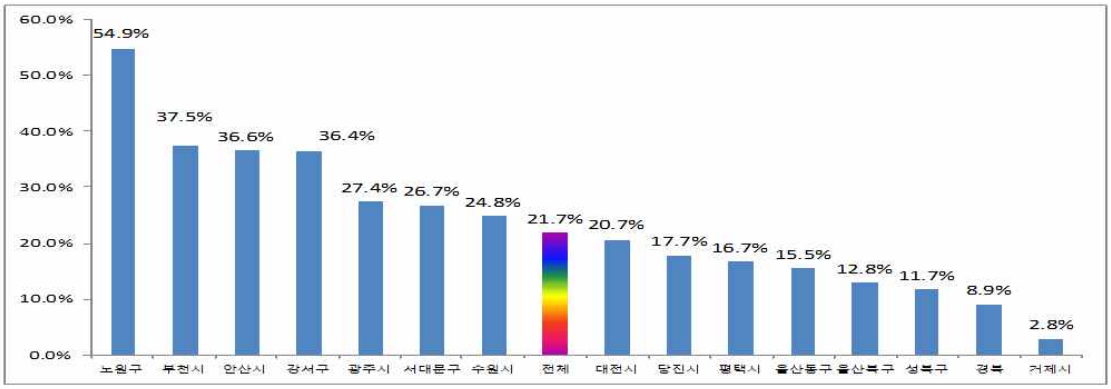
1. 10명 중 3명이 1년 이내의 근로계약 체결

실태조사 결과, 전체의 30.4%에 달하는 경비노동자가 1년 미만 단기계약을 하는 것으로 나타났습니다. 통상적인 용역계약기간(1~2년)에 비추어 근로계약기간을 3개월 등 단기로 설정하는 것은 심각한 고용불안을 안겨줍니다. 단기계약은 곧 고용문제로 이어지기 때문에 사업장 내 부당한 업무지시나 비인격적 대우에도 불구하고 참으면서 근무할 수밖에 없고, 퇴직금을 받을 수 없는 등 심각한 문제를 초래합니다.

[근로계약 기간]



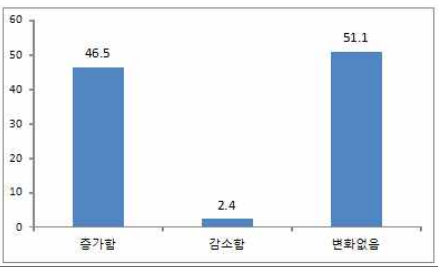
[전체 근로계약 중 3개월 단기계약 비율]



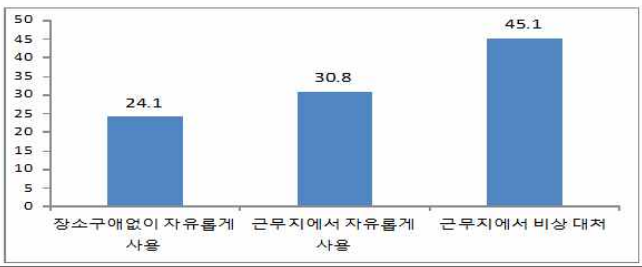
2. 쉬지 못하고 쉴 곳도 없는 휴게(休憩)시간의 증가

조사 참여자중 46.5%는 2018년 대비 휴게시간이 증가된 것으로 확인되었습니다. 그리고 이렇게 증가된 휴게시간에 대다수는 근무지를 벗어날 수 없거나 비상시에 긴급 대응을 해야 하는 등 실제로는 쉬지 못하는 휴게시간이 증가되었습니다. 또한 별도의 휴게공간이 없는 경우가 40.2%, 휴게공간이 있는 경우에도 그 위치가 실제 휴식을 취하기에 부적절한 경우가 많아 전반적으로 휴게환경이 열악한 상황입니다.

[2018년 대비 2019년 휴게시간 증감]



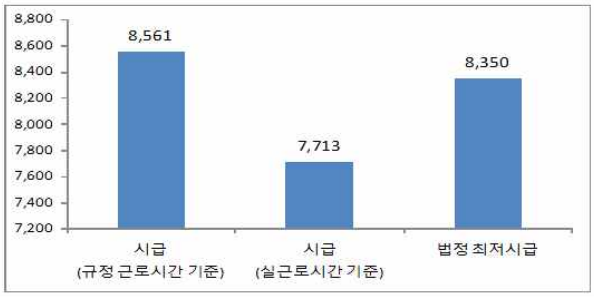
[휴게시간 사용현황]



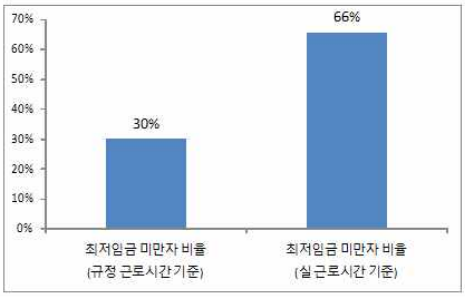
3. 실 근로시간 환산시 전체 경비노동자의 2/3가 최저임금 미만

이렇게 실제 쉬지 못하는 휴게시간의 증가는 사실상 근무시간의 증가로 보아야 합니다. 이에 따라 실근로시간으로 시급을 환산할 경우 평균 시급이 7,713원으로 최저시급 8350원보다 낮아지게 됩니다. 이 경우 전체 경비노동자의 66% 정도가 최저임금에 미달될 것으로 추정됩니다. 이러한 시급 계산은 가산수당을 고려하지 않은 것이기 때문에 최저임금 미만자 추정 비율은 더 높아질 것으로 예상됩니다.

[규정근로시간/실 근로시간 기준 최저시급비교]

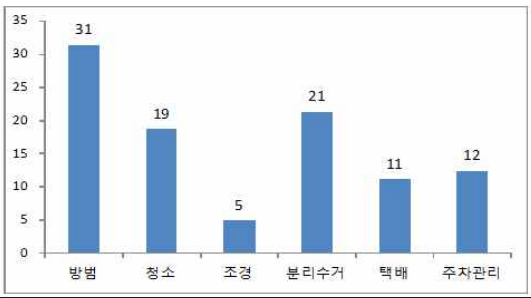


[최저임금 미만자 추정 비율]



4. 전체 업무 중 비(非) 경비업무가 69%

[담당 업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균]



업무별 비중치를 보면 등 관리업무의 합이 69%로, '방범' 및 '안전점검업무'는 31%에 불과해 「경비업법」의 적용을 받는 '경비원'으로서의 업무보다는 비(非)경비 업무(분리수거, 청소, 택배 관리)가 더 많은 것으로 확인되었습니다.

현재 아파트 경비원들이 수행하는 부가업무(비(非)경비 업무)는 일상적이고 반복적이라는 점을 고려할 때 감시적 근로에 해당되지 않는 것으로 해석될 수 있어서 법적 분쟁의 소지를 안고 있습니다. 이러한 법 위반의 소지를 벗어나기 위해서는 경비원의 직무범위를 명확히 해야 할 필요가 있습니다.

전국 아파트 경비노동자 실태조사/모임 주진지역 및 주관단체

(* 본 사업은 고용노동부의 후원으로 한국비정규직노동단체네트워크가 추진합니다)

아파트 경비노동자 고용안정과 노동환경 개선을 위한
'전국 아파트경비노동자 모임' 6대 제도개선 요구안

■ 1년 미만 단기근로계약 근절을 위한 일자리안정자금 지급 기준을 강화하라!

정부 「일자리안정자금」 정책의 취지를 살려, 비합리적으로 근로계약기간을 짧게 설정하는 사업장은 일자리안정자금 지원 대상에서 제외할 것을 요구합니다. 이는 추가적인 예산소요 없이도 단기계약 근절에 직접적 효과를 가져올 것입니다.

■ 1년 미만자에 퇴직급 지급을 위한 법 개정안 통과를 촉구한다!

1년 미만 단기계약이 성행하는 가장 직접적인 원인은 퇴직금입니다. 이를 개선하기 위해 1년 미만자에게도 퇴직금을 지급하기 위한 개정안이 발의되어 있는 상태이지만 국회 본 회의에 계류 중입니다. 1년 미만자에 대한 퇴직금 지급이 가능하도록 하는 관련 입법안의 조속한 통과를 촉구합니다.

■ 휴게공간 설치 규정을 강화하라!

경비, 청소노동자가 실질적인 휴게공간을 갖기 위해서는 사용사업주의 공간 지원의무와 휴게 시설요건을 법으로 규정하는 중요합니다. 이를 위해 산업안전보건법의 하위 규정인 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 개정을 통해 휴게실 설치기준을 구체화할 것을 요구합니다.

■ 실질적인 휴게시간 보장을 위한 규정을 마련하라!

아파트 경비노동자의 경우 근무시간과 휴게시간의 경계가 모호합니다. 아파트 경비노동자의 실질적인 휴게시간 보장을 위해 「산업안전보건법 시행령」을 개정해서 감시단속적 근로 또는 이와 유사한 근로의 휴게시간을 실질적으로 보장할 것을 요구합니다.

■ 입주민의 갑질 방지를 위한 '직장 내 괴롭힘 금지' 조항 확대적용 촉구

입주민들의 '갑질' 등 부당한 대우로 인해 마찰이 발생하거나, 경비노동자가 자살을 택하는 등 극단적인 사례가 지속적으로 발생하고 있습니다. 최근 근로기준법이 개정(2019. 1. 15.)되어 '직장 내 괴롭힘의 금지' 조항이 신설되었지만, 공동주택의 입주민처럼 실질적인 사용자 지위에 있는 경우는 제외되어 있는 실정입니다. 근로기준법 상의 '직장 내 괴롭힘의 금지' 조항이 도급인이나 공동사용자의 지위에 있는 공동주택 입주민에게도 적용될 수 있도록 법 개정을 촉구합니다.

■ 감시단속적 근로승인절차를 강화하라!

아파트 경비노동자의 업무가 근로기준법 제63조에 따른 감시단속적 근로로 승인을 받게 되면 근로기준법 상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 정부의 승인 절차는 형식화 되어 있습니다. 따라서 감시단속적 근로 승인절차를 보다 엄격하게 시행하고 감독해야 합니다.

『아파트경비노동자 처우개선 고용안정 토론회』에 여러분을 초대합니다.

■ **일시 : 2019년 11월 25일 14:00~17:00**

■ **장소 : 서울특별시 국회의사당** (세부장소 미정)

1부 | 아파트경비노동자 처우개선 고용안정 토론회
- 사업 추진경과 공유, 실태조사 결과발표 및 정책제언

2부 | 전국 아파트경비노동자 권리찾기를 위한 고용안정 및 권리선언
- 당사자 정책개선요구 및 권리선언

2019년 3월부터 진행되어온 본 사업의 성과를 공유하고, 처음으로 전국의 아파트경비노동자들이 모여 고용안정과 처우개선을 위해 당사자가 이야기하는 자리를 마련하고자 합니다. 우리의 목소리로 우리의 권익을 개선해 나가는 자리에 함께해 주시기 바랍니다.

대전지역 경비노동자 실태조사 진행경과 및 향후 모임 등 추진 일정

대전지역 아파트 경비노동자 모임

○ 대전지역 아파트 경비노동자 모임 (2019년 8월, 9월)

대전광역시 아파트 경비노동자 모임				
8월	A조	22명	B조	26명
9월	A조	9명	B조	14명
10월	28일, 29일 충북 괴산군 산막이옛길 야유회 진행 예정			

경비노동자 모임 및 향후 진행 예정 일정

○ 매월 대전 아파트 경비노동자 모임 진행 (2020년 지속)

○ 대전지역 경비노동자 실태조사 보고회 및 정책토론회 (10월 24일, 오후 3시, 대전시의회 대회의실[4층])

○ **대전 경비노동자 야유회**

- **일시 : 2019년 10월 28일[월], 29일[화]**
- **장소 : 충북 괴산군 산막이 옛길**
- **출발시간 및 장소 : 오전 9시30분, 대전시 교육청 옆**
- **참가비 : 5,000원** (점심예약을 위해 참가시 연락 바랍니다. 042-345-2569)

*** 버스로 이동, 점심 및 간식제공, 기념품 증정**

대전광역시 노동권익센터는 여러분과 함께 합니다.

대전광역시 노동권익센터는

비정규직 노동자, 감정노동자, 취약계층 노동자의 권리 향상과
노동인권증진을 위한 사업을 진행하고 있습니다.

일을 하다가 부당한 대우나 피해를 당한 경우 대전광역시 노동권익센터와 상담하세요.

노동법률 무료상담 : 임금체불, 부당해고, 최저임금 위반, 산업재해 등
감정노동자 지원사업 : 무료심리상담 및 힐링캠프 등 지원

문의 및 전화상담 : 1566-2569
카카오톡 상담 - 플러스 친구 아이디 : djiw

대전광역시 노동권익센터

(34912) 대전광역시 중구 중앙로 118, 대전도시공사 2층 (042-345-2569)

5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 실태조사 조사대상 아파트

대전지역 아파트 경비노동자 고용환경 실태조사 대상 아파트(500세대 이상)								
연번	자치구	법정동	이름	동수	세대수		관리방식	경비 인원
1	대덕구	목상동	목상다사랑	5	900		자치관리	11
2		법동	대전법동3	7	1,488		위탁관리	6
3			법동그린타운	12	1,050		위탁관리	12
4			법동보람	14	1,735		위탁관리	28
5			법동삼익소월	9	810		위탁관리	12
6			법동영진로얄	7	600		자치관리	7
7			법동주공2단지	11	1,220		위탁관리	12
8			법동한마음	6	1,770		위탁관리	12
9			선비마을1	11	1,140		위탁관리	18
10		비래동	비래한신휴플러스	5	646		위탁관리	6
11		석봉동	금강로하스엘크루아파트	10	765		위탁관리	5
12			금강엑술루타워아파트	12	2,312		위탁관리	10
13		송촌동	선비마을2단지아파트	11	1,146		자치관리	12
14			선비마을3단지	16	1,872		위탁관리	34
15			선비마을4단지	17	1,428		위탁관리	24
16			선비마을5	19	1,554		위탁관리	24
17		신대동	신대주공아파트	13	540		자치관리	2
18		연축동	연축동주공	18	670		자치관리	2
19		오정동	삼익양지마을	8	548		위탁관리	10
20			오정동신동아	7	594		위탁관리	11
21		와동	와동주공	18	570		위탁관리	3
22			와동현대	7	656		위탁관리	8
23		읍내동	읍내동현대	15	1,344		위탁관리	24
24		중리동	중리영진로얄	7	750		위탁관리	8
25		평촌동	행복한마을	9	589		위탁관리	5
26	중구	대흥동	센트럴자이1단지	13	874		위탁관리	8
27		목동	금호한사랑아파트	9	975		위탁관리	16
28			목동더샵	9	693		위탁관리	6
29			목동올리브힐	8	804		위탁관리	6
30			목양마을아파트	17	1,500		위탁관리	8
31		문화동	대전문화1	8	960		위탁관리	6
32			문화마을금호어울림	10	544		자치관리	8
33			문화주공2단지	9	810		위탁관리	6
34			문화주공3단지아파트	8	900		위탁관리	8
35			센트럴파크2단지아파트	13	1,089		위탁관리	12
36			센트럴파크3단지	10	753		위탁관리	8

37			한밭우성	14	974		위탁관리	12
38		사정동	우남스타원	12	561		위탁관리	4
39		산성동	산성우성	12	880		위탁관리	10
40			산성한밭가든	7	990		위탁관리	14
41		선화동	센트럴뷰	8	662		위탁관리	6
42		오류동	삼성아파트	24	2,526		위탁관리	20
43		용두동	미르마을	15	1,135		위탁관리	12
44		유천동	유천1차현대아파트	12	1,080		자치관리	24
45			유천2차현대아파트	5	680		위탁관리	10
46		중촌동	대전중촌2	4	948		위탁관리	4
47			주공	14	500		자치관리	2
48			중촌금호	10	876		위탁관리	8
49			중촌주공3	8	964		위탁관리	6
50			중촌현대	13	974		위탁관리	6
51		태평동	버드내2단지동양	17	1,211		위탁관리	18
52			버드내마을	35	2,892		위탁관리	20
53			쌍용예가	11	965		위탁관리	8
54			유등마을	12	964		위탁관리	14
55			태평삼부1차	5	705		위탁관리	6
56			삼부2단지	6	750		위탁관리	6
57			삼부아파트3단지	8	510		자치관리	4
58			태평삼부4단지	11	870		위탁관리	7
59			태평아파트	9	1,214		위탁관리	12
60			파라곤	10	1,040		위탁관리	11
61	동구	가양동	대주파크빌아파트	7	670		위탁관리	6
62			아침마을	16	1,025		위탁관리	8
63		가오동	은어송마을1단지	8	664		자치관리	6
64			은어송마을3단지	12	696		위탁관리	5
65			은어송마을5단지우미린아파트	8	653		위탁관리	6
66			천동주공	14	560		자치관리	2
67		낭월동	남대전e-편한세상	11	713		위탁관리	6
68			낭월오투그란데	11	877		위탁관리	10
69			대전산내	11	624		위탁관리	2
70			석천들주공아파트	15	1,072		위탁관리	8
71		대동	새들뫼휴먼시아1단지아파트	11	897		위탁관리	6
72			펜타뷰아파트	10	767		위탁관리	6
73		대성동	대성삼익세라믹	7	633		위탁관리	8
74			은어송마을2단지아파트	16	1,241		자치관리	12
75		삼성동	한밭자이아파트	13	1,063		자치관리	10
76		성남동	스마트뷰	12	1,115		자치관리	8
77			효촌마을아파트	11	818		위탁관리	8

78		신흥동	신흥마을주공아파트	9	721		위탁관리	6
79			이스트시티1단지	12	1,345		위탁관리	6
80			이스트시티2단지	5	636		위탁관리	6
81		용운동	용방마을	20	1,350		자치관리	14
82			용운2고층주공아파트	6	840		자치관리	8
83			용운한화꿈에그린아파트	14	641		자치관리	8
84		용전동	신동아	13	914		위탁관리	10
85			용전한숲	15	1,036		위탁관리	10
86		인동	어진마을	9	813		자치관리	6
87			인동현대아파트	10	728		자치관리	8
88		자양동	자양동아파트	5	590		위탁관리	10
89		천동	위드힐	16	960		자치관리	4
90			천동휴먼시아1단지	9	946		위탁관리	6
91			천동휴먼시아2단지	9	763		위탁관리	7
92		판암동	대전판암3	3	768		위탁관리	4
93			대전판암4	15	2,415		위탁관리	10
94			삼정그린코아1단지아파트	16	1,245		위탁관리	6
95			판암주공1차,2차	19	2,146		자치관리	20
96			판암주공5	10	1,436		위탁관리	16
97			판암주공6	3	720		위탁관리	8
98		홍도동	파밀리에	13	679		자치관리	6
99			홍도아파트	5	571		위탁관리	6
100		효동	효동현대	9	1,056		위탁관리	12
101	서구	가수원동	가수원 계룡아파트	6	780		위탁관리	12
102			은아1단지	9	754		위탁관리	16
103			은아5단지	5	720		자치관리	10
104		가장동	삼성래미안아파트	27	2,398		위탁관리	24
105		갈마동	갈마아파트	20	1,980		위탁관리	40
106			동산맨션	10	700		위탁관리	8
107			큰마을아파트	25	2,910		위탁관리	56
108		관저동	관저더샵아파트	9	954		위탁관리	6
109			관저리슈빌	13	748		위탁관리	6
110			관저어반힐스아파트	7	819		위탁관리	5
111			관저예미지 명가의 풍경	14	994		위탁관리	6
112			관처천년나무1단지아파트	5	1,106		위탁관리	4
113			구봉마을5단지	13	1,000		위탁관리	11
114			구봉마을7단지	9	1,188		위탁관리	8
115			구봉마을8-1단지	14	1,563		위탁관리	14
116			구봉마을8의2단지	6	624		위탁관리	4
117			구봉마을9단지	12	1,030		위탁관리	10
118			느리울12단지	9	750		위탁관리	5

119			느리울마을11단지	14	940		자치관리	6
120			다온숲3단지	16	1,401		위탁관리	8
121			대자연마을아파트	9	1,251		위탁관리	18
122			대전느리울13	8	880		위탁관리	8
123			신선마을	15	940		위탁관리	26
124			원앙4-1단지	9	1,023		위탁관리	6
125			원앙4-2단지	6	863		위탁관리	6
126			원앙마을1단지	7	660		위탁관리	6
127			원앙마을2단지	13	1,734		위탁관리	12
128		괴정동	한신아파트	6	542		위탁관리	6
129		내동	내동롯데아파트	18	1,632		위탁관리	38
130			내동서우아파트	6	559		위탁관리	10
131			내동코오롱	8	730		자치관리	10
132			맑은아침아파트	22	2,199		자치관리	23
133		도마동	경남2단지아파트	15	1,475		위탁관리	27
134			효성타운	8	746		위탁관리	8
135		도안동	도안13블럭금성백조예미지	8	645		위탁관리	8
136			도안18단지린풀하우스	12	1,691		위탁관리	12
137			도안리슈빌	10	1,236		자치관리	8
138			도안베르디움	11	957		위탁관리	6
139			도안신도시수목토	17	1,253		위탁관리	10
140			도안아이파크	12	1,053		위탁관리	7
141			한라비발디	12	885		위탁관리	8
142		둔산동	가람아파트	15	1,260		자치관리	26
143			국화동성아파트	5	672		자치관리	10
144			국화라이프아파트	5	560		자치관리	10
145			국화신동아아파트	6	666		위탁관리	12
146			국화우성아파트	6	562		자치관리	12
147			녹원	12	1,200		위탁관리	22
148			대우꿈나무	6	540		자치관리	6
149			둔산 크로바	20	1,632		위탁관리	40
150			둔산청솔아파트	10	980		위탁관리	20
151			목련	15	1,166		위탁관리	30
152			보라1단지	4	870		위탁관리	5
153			보라2단지	4	630		자치관리	5
154			샘머리1단지	16	1,350		위탁관리	14
155			샘머리2단지	22	2,200		위탁관리	26
156			수정타운	17	2,010		자치관리	34
157			은하수	10	816		위탁관리	10
158			한마루럭키아파트	10	700		자치관리	20
159			한마루삼성	10	700		자치관리	10

160			한신둥지	12	1,230	위탁관리	24
161			햇님아파트	8	660	자치관리	16
162			향촌현대아파트	19	1,650	자치관리	20
163		만년동	강변	12	788	위탁관리	12
164			상록수	8	1,161	위탁관리	12
165			상아아파트	8	720	위탁관리	8
166			초원	9	1,230	위탁관리	10
167		복수동	복수계룡	8	648	위탁관리	6
168			삼익목화1차	9	948	위탁관리	13
169			오량마을마루미	9	574	위탁관리	8
170			초록마을2단지	11	708	위탁관리	12
171			초록마을5단지	11	761	위탁관리	7
172		월평동	누리아파트	16	1,704	자치관리	32
173			다모아타운	12	1,260	위탁관리	12
174			대전둔산주공1	8	1,491	위탁관리	6
175			대전둔산주공3	7	1,403	위탁관리	6
176			무궁화	9	630	위탁관리	11
177			무지개아파트	7	600	위탁관리	14
178			백합	7	622	자치관리	12
179			월평주공2차	10	1,130	위탁관리	12
180			진달래아파트	12	1,080	위탁관리	12
181			하나로	12	1,350	위탁관리	12
182			한아름	9	780	자치관리	18
183			황실타운아파트	17	1,950	자치관리	34
184		정림동	강변들보람아파트	7	510	자치관리	7
185			벽산늘푸른	5	720	자치관리	6
186			정림우성	24	1,980	자치관리	26
187		탄방동	공작한양아파트	13	1,074	위탁관리	18
188			산호한양아파트	7	654	자치관리	7
189			한가람	12	1,380	위탁관리	24
190			한우리	10	598	위탁관리	10
191	유성구	계산동	오투그란데리빙포레아파트	8	778	위탁관리	7
192			오투그란데미학	13	1,000	위탁관리	6
193			학하리슈빌학의뜰	10	704	위탁관리	8
194		관평동	대덕테크노밸리10단지	16	1,001	위탁관리	10
195			대덕테크노밸리1단지	13	666	위탁관리	6
196			대덕테크노밸리2단지	13	684	위탁관리	9
197			대덕테크노밸리3단지	11	535	위탁관리	6
198			대덕테크노밸리5단지	16	922	위탁관리	8
199			대덕테크노밸리6단지	13	703	위탁관리	9
200		교촌동	한승미메이드아파트	12	737	자치관리	8

201		노은동	열매마을10단지노은상록임대	11	940		위탁관리	8
202			열매마을8단지	16	814		위탁관리	10
203			열매마을9단지	10	646		위탁관리	6
204			열매마을아파트11단지	12	635		위탁관리	7
205		대정동	드리움1단지아파트	12	676		위탁관리	8
206			드리움아파트2단지	10	600		위탁관리	6
207		덕명동	운암네오미아아파트	8	544		자치관리	4
208		도룡동	스마트시티주상복합아파트	6	708		위탁관리	18
209		문지동	문지효성해링턴플레이스아파트	12	1,142		위탁관리	8
210		반석동	대전반석4	8	605		위탁관리	4
211			반석마을5단지	9	536		위탁관리	4
212			반석마을6단지아파트	10	642		위탁관리	8
213			반석마을7단지(삼부르네상스1단지)	10	834		자치관리	10
214			반석마을8단지	8	642		위탁관리	6
215		봉명동	도안2블럭베르디움	16	970		위탁관리	6
216			도안6단지센트럴시티	11	854		위탁관리	6
217			도안7단지예미지	15	1,102		위탁관리	8
218			도안마을1단지아파트	14	1,668		위탁관리	10
219		봉산동	봉산휴먼시아2단지	8	853		자치관리	6
220			하늘바람휴먼시아	13	990		위탁관리	8
221		상대동	도안신도시한라비발디	11	752		위탁관리	7
222			도안휴먼시아4단지	9	1,216		위탁관리	8
223			트리풀시티5단지아파트	13	1,220		위탁관리	8
224			트리풀시티9단지아파트	24	1,828		위탁관리	16
225		송강동	송강그린	19	1,830		위탁관리	12
226			송강마을1단지	4	660		자치관리	4
227			송강마을2단지	5	675		위탁관리	6
228			송강한솔	8	744		위탁관리	6
229			청솔아파트	14	1,966		위탁관리	14
230			한마을	15	1,206		위탁관리	13
231		신성동	대림두레	9	840		자치관리	6
232			럭키하나	9	720		위탁관리	6
233			삼성한울	10	814		위탁관리	12
234		어은동	한빛아파트	34	3,144		자치관리	46
235		원내동	샘물타운	8	784		위탁관리	8
236			진잠타운	12	1,320		자치관리	8
237			한아름	11	864		위탁관리	8
238		원신흥동	LH도안천년나무11단지아파트	10	1,460		위탁관리	6
239			도안19단지양우내안애	10	500		위탁관리	4
240			도안휴먼시아10단지	11	1,647		위탁관리	12
241			어울림하트	12	1,056		위탁관리	6

242			인스밸리베라	5	540		위탁관리	6
243		장대동	대전드림월드아파트	11	592		위탁관리	5
244			월드컵패밀리타운	9	556		자치관리	8
245			장대푸르지오아파트	10	562		위탁관리	4
246		전민동	삼성푸른	12	672		자치관리	12
247			세종	11	980		자치관리	22
248			엑스포아파트	51	3,958		위탁관리	60
249			청구나래	10	894		위탁관리	10
250		죽동	죽동대원칸타빌아파트	11	1,132		위탁관리	8
251			죽동예미지아파트	13	998		위탁관리	6
252			죽동푸르지오아파트	7	638		위탁관리	6
253		지족동	노은3지구 네이처 뷰 아파트	9	687		위탁관리	4
254			노은3지구 영무예다음 에코타운	17	615		자치관리	6
255			노은4단지	7	624		위탁관리	4
256			노은리슈빌3아파트	7	502		위탁관리	2
257			노은한화꿈에그린1단지	8	887		위탁관리	6
258			노은한화꿈에그린2단지	9	998		위탁관리	6
259			노은해랑숲마을5단지	8	518		위탁관리	2
260			대전노은3지구1단지아파트	5	600		위탁관리	3
261			반석마을1단지아파트	10	536		위탁관리	4
262			반석마을2단지아파트	11	561		위탁관리	12
263			반석마을3단지	11	607		위탁관리	6
264			새미래숲아파트	11	655		위탁관리	4
265			열매마을1단지	7	516		자치관리	6
266			열매마을3대우아파트	8	588		위탁관리	6
267			열매마을4단지	12	1,084		위탁관리	10
268			열매마을5단지아파트	10	500		자치관리	8
269			열매마을6단지	10	582		자치관리	5
270			열매마을7단지	11	886		위탁관리	6
271		하기동	송림마을3단지	7	713		위탁관리	8
272			송림마을4단지	8	861		위탁관리	6
273			송림마을5단지	10	613		자치관리	6

5-00. 대전지역 아파트 경비노동자 고용실태조사 설문지

5-00. 아파트 경비노동자 고용실태 설문조사 설문지(노동자용)

5-00. 아파트 경비원 고용실태 설문조사 설문지(단지용)

5-00. 아파트 경비원 고용실태 설문조사 설문지(입주민용)

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

ID				

통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

아파트 경비노동자 고용실태 설문조사(노동자용)

안녕하십니까?
본 설문조사는 고용노동부 '합리적 노사관계지원 사업'의 하나로 아파트 경비원의 고용 실태에 대해 파악하고 개선점을 찾기 위해 실시하는 것입니다. 설문조사 결과는 오로지 연구를 위한 통계수치로만 활용합니다. 개인적인 의견과 정보는 절대 외부로 유출되지 않으며, 통계법에 의하여 보호를 받게 됩니다. 바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2019년 5월
대전광역시 노동권익센터 · 한국비정규노동센터

개인 특성

1. 아래의 기본 정보 항목들을 체크해 주십시오.
   1-1. 성별 : ① 남성 ② 여성 / 연령 : 만 ( )세
   1-2. 동거하는 가족 수(본인 포함) : ( )명
   1-3. 가족 중 경제활동을 하고 있는 사람 수(본인 포함) : ( )명
   1-4. 경비노동자로 근무한 총 기간(다른 사업장 포함) : ( )년 ( )개월
   1-5. 현재 아파트에서 근무한 기간 : ( )년 ( )개월
   1-6. 직급 : ① 경비 반장 ② 일반 경비원
   1-7. 근무하는 아파트 단지 현황 : 세대수 ( )세대 / 동수 ( )개 / 입주년도 ( )년
   1-8. 관리방식 : ① 자치관리 ② 위탁관리

근로계약 관련 질문

2-1. 경비노동자 고용 방식은 무엇입니까?

① 입주자대표회의 직고용 ② 위탁관리회사 직고용

③ 경비용역회사 고용 ④ 기타 ( )

2-2. 용역회사 고용의 경우, 용역업체가 변경될 때 경비노동자들의 고용은 어떻게 되나요?

① 전원 재고용 ② 대다수는 재고용(일부 계약해지)

③ 대다수는 계약해지(일부 재고용) ④ 전원 계약해지

2-3. 근로계약서 작성은 어떤 방식으로 했습니까?

① 문서로 2부를 작성해서 회사와 본인이 한 부씩 나눠가졌음

② 1부만 작성해서 회사만 가지고 있음

③ 근로계약서를 작성하지 않고 구두로 계약함

2-4. 근로계약기간은 얼마입니까? ( ) 년 ( ) 개월

2-5. 현재 근무 중인 아파트에는 적용되는 정년이 있습니까?

① 있다 : 만 ( )세 ② 없다

2-6. 경비노동자 정년으로 몇 세가 적절하다고 생각하십니까? 만 ( )세

2-7. 현재 근무하고 있는 단지의 작년과 올해 전체 경비노동자 수에 대해 알려주십시오.

2018년 4월 기준 : ( )명 / 2019년 4월 기준 : ( )명

2-8. 이전에 다른 아파트에서 근무한 경험이 있는 경우, 부당하게 해고된 적이 있습니까?

① 있다 ② 없다 ③ 현재 아파트가 첫 근무지이다

근무 및 휴게시간 관련 질문

3-1. 근무 형태는 무엇입니까?

① 24시간 교대제(격일제) ② 12시간 교대제 ③ 8시간 3교대제

④ 주간만 근무　　⑤ 야간만 근무　　⑥ 기타 (　　)

3-2. 담당하고 있는 전체 업무를 100%로 할 때, 아래의 각 업무의 소요시간과 중요도를 고려한 비중에 대해 적어주세요.

구 분	방범, 안전점검	주변 청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리	합계
비중	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	100%

3-3. 근로계약서 등 규정으로 정해진 휴게시간은 어떻게 되는지 답해주십시오.

1근무일(출근~퇴근) 당 총 휴게시간 : (　　)시간 (　　)분

위의 휴게시간 중 밤 10시 ~ 아침 6시 사이의 휴게시간 : (　　)시간 (　　)분

3-4. 규정상 정해진 휴게시간(식사시간 포함) 중 실제로 자유롭게 쉬는 시간은 얼마입니까? (　　)시간 (　　) 분

3-5. 규정에 따른 휴게시간이 작년에 비해 올해에 변화했습니까?

① 증가함 : (　　)분　　② 감소함 : : (　　)분　　③ 변함 없음

3-6. 근로기준법상 휴게시간은 근무지를 이탈하는 등 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 귀하는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있습니까? (　　)

① 근무지를 벗어날 수도 있고, 자유롭게 사용할 수 있다.

② 근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다.

③ 근무지를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다.

3-7. 경비노동자를 위한 휴게공간이 있습니까? (　　)

① 경비초소를 휴게실로 겸용

② 경비초소와 별도로 휴게실 있음(① 지상　② 지하)

3-8. 연차휴가는 어떻게 이용하고 있습니까? (　　)

① 자유롭게 사용할 수 있고, 사용하지 않으면 수당으로 받음

② 휴가사용이 어렵고 수당으로 받음

③ 휴가사용이 어렵고 수당도 받지 못함

3-9. 본인이 휴가를 사용할 경우 대체근무는 어떻게 됩니까? ( )

① 다른 동료가 대체근무한다 ② 본인이 일당을 주고 사람을 구한다

③ 초소를 비워둔다 ④ 기타( )

3-10. 매년 5월 1일은 '근로자의 날'로서 법으로 보장한 유급휴일입니다. 이 날 쉬거나 (비번이라 쉬는 것은 제외) 수당을 별도로 받습니까? ( )

① 근무날이지만 쉬고 별도 수당을 받고 있다 ② 쉬지 못하거나 별도 수당이 없다

3-11. 설날이나 추석 등 명절 당일이 근무일인 경우 어떻게 합니까? ( )

① 그대로 근무한다 ② 하루 쉰다 ③ 오전에 차례 지낸 후 출근한다 ④ 모름

3-12. 지난 1년 동안 업무로 인해 다치거나 아파서 병원 치료를 받은 적이 있습니까? ( )

① 있다 ② 없다

3-13. 치료 경험이 있을 경우 비용은 누가 부담했습니까? ( )

① 본인 ② 관리사무소 ③ 산재보험 ④ 기타 ( )

임금 관련 질문

4-1. 급여명세서는 매달 받고 있습니까? ( ) ① 그렇다 ② 그렇지 않다

4-2. 작년과 올해의 월 평균임금은 얼마입니까? (소득세와 사회보험료 공제 전 금액)

2018년 4월 기준 : ( )원 / 2019년 4월 기준 : ( )원

만족도 관련 질문

5-1. 입주민과의 관계에서 욕설이나 무시, 폭언, 구타 등 부당한 대우를 받은 경험이 있습니까?

① 있다 ② 없다

5-1-1 부당대우 경험이 있는 경우 월 평균 발생 횟수 : 월 ( )회

5-2. 임금, 근무시간, 노동강도 등을 모두 고려했을 때 일에 대해 얼마나 만족하십니까? ( )

① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

5-3. 아파트 경비노동자의 노동인권 등 권익을 지키기 위해 활동하는 당사자 단체가 필요하다고 생각하십니까?

① 매우 필요 ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 매우 불필요

5-4. 야간근무 시간을 줄이는 방향으로 교대근무방식을 변경하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? ( )

① 매우 필요 ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 매우 불필요

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

ID				

아파트 경비원 고용실태 설문조사(단지용)

안녕하십니까?
본 설문조사는 고용노동부 '합리적 노사관계지원 사업'의 하나로 아파트 경비원의 고용 실태에 대해 파악하고 개선점을 찾기 위해 실시하는 것입니다. 설문조사 결과는 오로지 연구를 위한 통계수치로만 활용합니다. 개인적인 의견과 정보는 절대 외부로 유출되지 않으며, 통계법에 의하여 보호를 받게 됩니다. 바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2019년 5월

대전광역시 노동권익센터 · 한국비정규노동센터

1. 귀 아파트단지 현황에 대해 알려주십시오.
- 소재지 : (　　)시/도 (　　)시군구
- 단지 현황 : 세대수 (　　)세대, 동수 (　　)개, 입주년도 (　　)년
- 관리방식 (　　) : ① 자치관리 ② 위탁관리

2. 경비원 고용 방식은 무엇입니까? (　)
① 입주자대표회의 직접고용 ② 위탁관리회사 직접고용
③ 경비용역회사 고용 ④ 기타 (　　)

3. 경비원의 일반적인 근로계약기간은 얼마입니까? (　　)년 (　　)개월

4. 작년과 올해의 경비원 인원수에 대해 알려주십시오.
작년(2018년 4월말 기준) : (　　)명 / 올해(2019년 4월말 기준) : (　　)명

5. 일반경비원의 월 평균임금에 대해 알려주십시오.(근로소득세 및 각종 보험료 공제 전 기준)
작년(2018년 4월 기준) : 월 (　　)원 / 올해(2019년 4월 기준) : 월 (　　)원

6. 경비원 근무형태는 다음 중 무엇입니까? (　　)

① 24시간 격일제　　② 12시간 교대제　　③ 8시간 교대제

④ 주간만 근무　　⑤ 야간만 근무　　⑥ 기타 (　　)

7. 근로계약서 등에 규정된 1근무일 당 휴게시간을 알려주십시오.

작년(2018년 4월 기준) : (　　)시간 (　　)분 / 올해(2019년 4월 기준) : (　　)시간 (　　)분

8. 경비원 근무방식은 다음 중 무엇입니까? (　　)

① 각 동별 경비　　② 몇 개 동을 묶어서 거점형 통합경비

③ 단지 출입구만 경비　　④ 기타 (　　)

9. 경비원을 위한 휴게실이 있습니까? (　　)

① 경비초소를 휴게실로 겸용　　② 경비초소와 별도로 휴게실 있음(① 지상　② 지하)

10. 지난 1년간 입주자대표회의에서 경비원 인원 감축 여부에 대해 논의한 적이 있습니까? (　)

① 있다　　② 없다　　③ 모름

11. 귀 단지는 현재 고용노동부의 일자리안정자금을 수령하고 있습니까? (　　)

① 그렇다　　② 아니다

12. 일자리안정자금을 수령하고 있는 경우, 고용안정에 도움이 되십니까? (　　)

① 매우 그렇다　　② 그렇다　　③ 보통　　④ 그렇지 않다　　④ 전혀 그렇지 않다

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

ID				

통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

아파트 경비원 고용실태 설문조사(입주민용)

안녕하십니까?
본 설문조사는 고용노동부 '합리적 노사관계지원 사업'의 하나로 아파트 경비원의 고용 실태에 대해 파악하고 개선점을 찾기 위해 실시하는 것입니다. 설문조사 결과는 오로지 연구를 위한 통계수치로만 활용합니다. 개인적인 의견과 정보는 절대 외부로 유출되지 않으며, 통계법에 의하여 보호를 받게 됩니다. 바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2019년 5월

대전광역시 노동권익센터 · 한국비정규노동센터

기본 사항

1. 아래의 사항에 답해 주십시오.
 1-1. 성별 : ① 남성 ② 여성 / 1-2. 연령 : 만 ( )세
 1-3. 동대표 여부 : ① 전·현직 동대표 ② 일반 입주민
 1-4. 아파트 단지 현황 : 세대수 ( )세대, 동수 ( )개
 1-5. 단지 입주년도(본인의 경우가 아닌 단지 최초 입주년도) : ( )년도
 1-6. 경비 방식 ( )
 ① 동별 초소 경비 ② 몇 개 동을 묶어서 거점형 경비 ③ 단지 출입구만 경비

경비원 업무 관련

2. 경비원이 수행하는 다음의 각 업무들에 대해 입주민 입장에서 볼 때 중요도의 비중을 합 100%로 평가해주십시오.

구 분	방범 및 안전점검	주변 청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리	합계
중 요 도	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	(　　)%	100%

3. 경비원의 업무수행 능력이나 업무수행 태도 등에 대해 만족하십니까?
① 매우 만족　② 만족　③ 보통　④ 불만족　⑤ 매우 불만족

4. 경비원에게 근무지를 벗어나는 등 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간이 법으로 보장되어 있는 것을 알고 계십니까?
① 잘 알고 있음　② 알고 있음　③ 보통　④ 모름　⑤ 전혀 모름

5. 경비원의 적절한 정년은 몇 세라고 생각하십니까? 만(　　)세

경비원 고용 관련

6. 최근 최저임금 인상으로 인해 경비원을 감원하는 사례가 언론을 통해 종종 소개되고 있는데, 이에 대해 어떤 의견을 가지고 계십니까? (　　)
① 관리비 부담으로 인해 경비원 감원은 불가피하다고 본다
② 경비원 감원보다는 휴게시간을 늘리는 등 관리비 인상을 해결할 다른 방안이 필요하다
③ 관리비가 약간 오르더라도 경비원 고용을 유지하면서 임금을 인상해야 한다
④ 모르겠다

7. 24시간 격일제로 근무하는 경비원 교대제 방식에 대해 야간근무를 줄여야 한다는 의견이 있습니다. 경비원의 야간근무를 축소할 경우 아래와 같은 변화가 발생할 수 있는데 이에 대해 어떻게 생각하는지 답해주십시오.

7-1. 택배물 찾는 시간을 제한하거나 쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우
① 별로 불편하지 않다　② 약간 불편하겠지만 적응할 수 있다
③ 불편하므로 가급적 하지 않아야 한다　④ 매우 불편하므로 하면 안 된다

7-2. 야간에 근무하는 경비원 수가 축소될 경우

① 별로 불편하지 않다 ② 약간 불편하겠지만 적응할 수 있다

③ 불편하므로 가급적 하지 않아야 한다 ④ 매우 불편하므로 하면 안 된다

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.