
부천시 아파트 노동자 실태조사 보고서

2020. 12.



부천시 비정규직
근로자 지원센터

< 목차 >

제1장 서론	1
1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구 내용 및 방법	1
제2장 아파트 노동자 쟁점	3
1. 경비노동자 쟁점	3
2. 미화노동자 쟁점	6
제3장 노동실태 분석	9
1. 경비노동자 설문 분석	9
2. 미화노동자 설문 분석	23
3. 관리사무소 설문 분석	34
4. 설문조사 소결	39
제4장 휴게실 실태 분석	42
1. 경비원 휴게실 실태	42
2. 미화원 휴게실 실태	49
3. 휴게실 실태 소결	56
제5장 결론 : 요약 및 제언	58
1. 요약	58
2. 타 지자체 지원 사업 사례	60
3. 정책 제언	65
■ 부록 : 설문지 양식	71
휴게시설 사진모음	81

〈표 차례〉

<표 1> 경비노동자 : 인적 특성	9
<표 2> 근로계약서 작성 및 근로계약 기간	10
<표 3> 정년	12
<표 4> 근무체계	12
<표 5> 휴게시간	12
<표 6> 휴게실 사용 여부 및 미사용 이유	14
<표 7> 최저임금 미만자	18
<표 8> 연차휴가 사용 여건	19
<표 9> 분리수거 수당 관련	19
<표 10> 조경업무 등	20
<표 11> 입주민 갑질 해법	21
<표 12> 미화원: 인적 특성	23
<표 13> 미화원 : 근로계약서 및 근로계약 기간	24
<표 14> 미화원: 고용승계 여부	24
<표 15> 미화원: 정년	25
<표 16> 응답 단지 특성	34
<표 17> 평균 노동자 규모(명)	35
<표 18> 인력감축 논의 등	36
<표 19> 경비업법 위반 논란 관련 의견	37
<표 20> 감시단속적 근로 규정 논란에 대한 의견	38
<표 21> 야간 경비인력 축소 여부	38
<표 22> 입주민 갑질 해법	38
<표 23> 경비원 : 휴게실 설치 여부, 위치, 남녀구분 여부	42
<표 24> 경비원 : 세대규모별 휴게실 현황	43
<표 25> 경비원 : 휴게실 환경	43
<표 26> 경비원 : 세대규모별 휴게실 환경	44
<표 27> 경비원 : 냉난방 현황	45
<표 28> 경비원 : 휴게실 냉난방 현황	45
<표 29> 경비원 : 취사 가능 여부	46

<표 31> 경비원 : 세대규모별 취사 조건	47
<표 32> 경비원 : 휴게실 비품	47
<표 33> 경비원 : 세대규모별 휴게실 비품	48
<표 34> 경비원 : 화장실 등	48
<표 35> 경비원 : 세대규모별 화장실 등	48
<표 36> 미화원 : 휴게실 유무 등	49
<표 37> 미화원 : 세대규모별 휴게실 유무 등	50
<표 38> 미화원 : 휴게실 환경	50
<표 39> 미화원 : 세대규모별 휴게실 환경	51
<표 40> 미화원 : 냉난방	52
<표 41> 미화원 : 세대규모별 냉난방	53
<표 42> 미화원 : 취사 가능 여부	53
<표 43> 미화원 : 세대규모별 취사 가능 여부	54
<표 44> 미화원 : 비품	54
<표 45> 미화원 : 세대규모별 비품	55
<표 46> 미화원 : 화장실 등	55
<표 47> 미화원 : 세대규모별 화장실 등	56
<표 48> 공동주택 지원금(2020년 기준, 단위: 천원)	64

〈그림 차례〉

<그림 1> 업체 변경시 고용승계 여부(단위: %)	11
<그림 2> 휴게시간 사용 현황(%)	13
<그림 3> 휴게실 유무 및 위치(%)	14
<그림 4> 휴게실 구비 설비(%)	14
<그림 5> 월 평균임금(세전 기준, 원)	16
<그림 6> 정부, 지자체 역할에 대한 기대	22
<그림 7> 미화원: 휴게실 유무 및 위치(%)	26
<그림 8> 휴게실 구비 설비 비율(%)	26
<그림 9> 미화원: 휴게실 만족도(%)	27

<그림 10> 미화원: 월 평균임금(원)	28
<그림 11> 최저임금 미만자 비율	29
<그림 12> 미화원: 연차휴가 사용 현황(%)	30
<그림 13> 부당대우 해법(%)	31
<그림 14> 정부, 지자체에 대한 희망 사항(%)	32
<그림 15> 노동자 고용 주체(%)	35
<그림 16> 세대 규모별 평균 노동자 수(명)	36

제1장 서론

1. 연구 배경 및 목적

○ 연구 배경

- 공동주택 경비원, 미화원 등 한국사회 대표적인 취약노동자에 대한 사회적 관심이 어느 때 보다 높음. 경비업법 위반 논란으로 인한 고용불안 문제, 입주민 갑질로 인한 경비노동자의 극단적 선택, 지하에 임시로 만들어진 휴게실의 열악한 환경 등 아파트 노동자의 문제는 사회적 관심을 불러일으켰고, 공동주택 노동자를 지원하는 조례를 제정하고 관련사업을 수행하는 지자체 사례도 다양하게 나타나고 있음.
- 부천시의 경우도 2019년에 전국경비노동자공동사업단 차원에서 설문조사를 실시한 바 있음. 이때는 부천시 소재 아파트 단지 187개 단지 중에 50개 소를 중심으로 실태조사 진행했기 때문에 전체를 파악하는 데에 한계가 있었음. 또한 경비노동자를 중심으로 조사가 진행되었기에 미화노동자의 실태 파악은 제외되었음. 따라서 보완 조사가 필요하다고 판단됨.

○ 연구 목적

- 부천시는 2020년에 공동주택 기본조례를 개정해서 ‘경비원 등 아파트 노동자 노동인권 실현’을 우수단지 선정 사유 중 하나로 포함시켰고, 노동자 휴게실 개선사업을 예산지원 사업의 하나로 추가했음. 하지만 이러한 수준의 조례 개정이 실질적인 노동조건 개선 효과를 가져올 수 있을지에 대해서는 미지수임.
- 2019년에 일부 단지를 대상으로 경비노동자에 국한해서 진행한 조사에 이어서, 올해는 전체 단지를 대상으로 전수조사를 실시하고, 경비노동자와 함께 미화노동자를 대상에 포함시킴으로써 실효성 있는 지자체 지원 방안을 도출하고자 함. 이러한 실태조사 결과는 노동자 지원에 대한 정책적 판단을 하는데 근거로 활용될 수 있을 것임.

2. 연구 내용 및 방법

○ 연구 내용

- 공동주택 노동자의 노동조건에 대해 파악하고자 함. 근로계약, 임금, 노동시간, 휴게실

환경, 입주인 갑질 실태 및 개선 필요 사항을 파악하고 정책적으로 반영할 수 있는 내용을 도출하고자 함.

- 관리사무소를 대상으로 하는 조사를 통해 인력 감축 논의가 어느 정도 이뤄지고 있는지 확인하고, 경비업법 논란, 감시단속적 근로 승인에 대한 분쟁이 노동자 고용에 어떤 영향을 미칠 것인지를 확인하고자 함.
- 설문조사와 별도로 휴게실 현황에 대해 전수조사를 하고자 함. 열악한 휴게실 문제를 확인하고, 이를 개선하기 위한 지자체 역할을 찾고자 함.

○ 연구 방법

- 설문조사 : 부천시 187개 단지를 대상으로 단지별 1인씩의 경비원, 미화원과 관리사무소를 대상으로 설문조사를 실시함. 관리사무소에 협조요청을 해서 설문을 진행함.
- 면접조사 : 경비원, 미화원, 관리소장을 상대로 심층 면접을 진행해서 설문조사로 파악되지 않는 부분을 보완하려고 함.
- 휴게실 환경 조사 : 휴게실 설치 유무, 휴게실 위치, 환기·온도·습도 등 휴게실 환경, 난방기구취사관련 도구 등 구비 설비 등에 대한 체크리스트를 활용하여 전수조사를 통해 휴게실 실태에 대해 조사함.
- 각각의 조사는 교육된 조사원이 현장을 방문하여 진행하고, 조사된 결과는 관련 연구자가 분석하고, 필요한 정책을 발굴하는 과정을 거침.

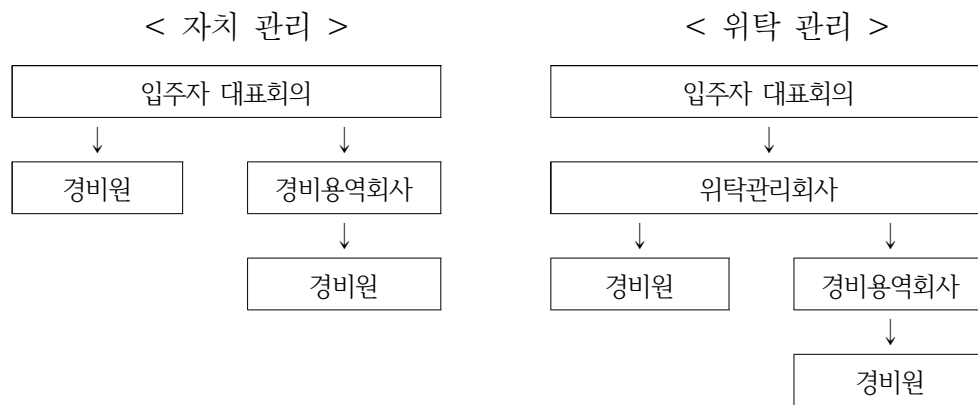
제2장 아파트 노동자 쟁점

1. 경비노동자 쟁점

1) 단기계약으로 인한 고용불안

○ 아파트 경비노동자는 대부분 간접고용 노동자임.

- 경비노동자를 아파트의 실질적인 사용자라고 할 수 있는 입주자대표회의가 직접고용한 경우는 드물며, 일부가 위탁관리회사 소속이고 대부분은 경비용역회사 소속임. 따라서 다단계 고용구조를 갖는 경우가 대부분임.
- 아래와 같은 고용 구조에서 볼 때 대부분의 경비노동자는 근로계약의 당사자는 경비용역회사지만 실질적으로는 ‘입주자대표회의 - 위탁관리회사 - 경비용역회사’라는 중층적인 사용자에게 소속되어 있다고 할 수 있음. 2중의 간접고용에 해당함.



○ 단기계약의 확산으로 고용불안 가중

- 여러 지역에서 조사한 결과를 볼 때 경비노동자의 근로계약기간이 점차 짧아지고 있음. 3개월 근로계약 비중이 점차 높아지고 있음. 상시지속적 업무이고 관행적으로 1년 근로계약을 체결해왔는데 점점 근로계약기간이 짧아진다는 것은 입주민 민원 등 시비가 발생했을 경우 근로계약기간을 짧게 설정해서 계약해지하려는 의도가 있는 것임.
- 단기계약은 노동자의 권리를 주장하기 어렵게 만들. 입주민의 부당한 요구나 비인격적 대우에 대해서도 노동자가 참고 넘어갈 수밖에 없게 만들. 이로 인해 입주민 갑질이 일

상적으로 발생하게 되는 배경이 됨.

2) ‘감시적 근로’ 승인 문제에 따른 고용불안

- 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.

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)

②제1항에 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.

[근로감독관 직무규정(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.

2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.

- 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. 따라서 고용노동부 승인을 받게 되면 경비노동자는 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.
- 하지만 감시업무 이외의 부가업무 수행으로 인해 감시적 근로에 해당하는지에 대해 분쟁이 이어짐. 감시적 근로가 아닌 것으로 판단될 경우 일반적인 근로자와 동일하게 연

장, 휴일가산수당, 주휴수당을 지급해야 함.

- 경비업법 위반 논란의 결과, 2020년 10월에 공동주택관리법이 개정되었고, 공동주택 경비원의 경우는 경비업법상의 경비업무 이외에 공동주택 관리에 필요한 업무를 겸할 수 있게 되었음. 현실에서는 이미 방범업무 이외에 관리업무(청소, 재활용분리수거, 주차관리, 택배관리 등)를 병행하고 있었지만 법적으로도 관리업무를 병행할 수 있도록 명시된 것임.
- 공동주택관리법 개정에 따라 경비노동자가 감시적 근로에 해당하는가 하는 문제제기가 불거질 가능성이 커졌음. 만약 법적 분쟁을 통해 감시적 근로 승인 효력이 부정될 경우 근로기준법의 모든 조항이 적용되어야 하고, 이에 따라 연장근로수당, 주휴수당이 지급되어야 하므로 임금이 상당부분 인상되어야 함. 이러한 임금인상 요인은 결국 고용불안으로 돌아올 수밖에 없음.

3) 휴게시간의 편법 운영 문제

○ 휴게시간과 대기시간의 모호함

- 그 동안 아파트 경비원의 인건비 부담을 줄여온 주요한 방법은 휴게시간 늘리기임. 통상 아파트 경비원의 24시간 근무 중 휴게시간은 8~10시간 수준임. 최저임금이 오르는 만큼 휴게시간을 증가시키는 것임.
- 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 규정됨. 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. 주요 판결내용은 다음과 같음.

대법 2016다243078, 선고일자 : 2017-12-13

[판결 요지]

1. 근로기준법상의 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말한다. 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지

않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다.

2. 피고(아파트 입주자대표회의)가 관리소장을 통해 문서로 지시한 특별지시, 직원 중요숙지사항 등은 경비원들에게 별도의 취침시간과 취침장소가 없다는 전제에서, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하며 보면, 원고(아파트 경비원)들의 야간휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다.

2. 미화노동자 쟁점

1) 생활임금에 못 미치는 저임금 문제

- 아파트 미화노동자는 통상 하루 6시간 내외, 주당 30시간 내외 근무함. 임금은 최저임금 수준인 130만원 정도임. 가계보조적 역할을 하는 경우도 있지만, 1인 가구이거나 주된 생계부양자인 경우는 생활이 어려운 임금 수준임.
- 그 동안의 여러 실태조사를 살펴보면 최저임금 미만으로 임금을 받는 경우도 상당 수 되는 것으로 파악되고 있음. 최소한 법정 최저임금은 준수될 수 있도록 근로감독이 강화되어야 하고, 각 지자체가 채택하고 있는 생활임금(통상 법정 최저임금의 120% 수준)이 적용될 수 있도록 유도하는 것이 필요함.

2) 열악한 휴게공간 문제

- 휴게공간 제공 의무만 있고 구체적인 기준은 부재함
- 노동자 휴게실과 관련해서는 산업안전보건법 및 시행규칙, 산업안전보건에 관한 규칙(고용노동부령) 등에서 규정하고 있음.
- 사업이 도급에 의해 운영되는 경우 도급인(원청)에게 수급인 노동자를 위한 휴게공간

설치에 필요한 장소를 제공할 의무를 부과하고 있음. 시행규칙 등에서도 휴게시설에 대해 “세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.”고 되어 있지만 구체적인 면적이나 구비해야 할 시설에 대해서는 구체적으로 명시하지 않고 있음.

- 아파트 노동자의 경우 경비노동자는 주로 초소에서 휴식을 하고, 청소노동자는 지하공간을 임시로 사용하여 본인들이 필요한 장비를 구해서 사용하고 있는 실정임. 법상 사용자 책임은 제대로 지켜지지 않고 있음.

<산업안전보건법>

제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치) ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조

<산업안전보건법 시행규칙>

제81조(위생시설의 설치 등 협조) ① 법 제64조제1항제6호에서 “위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다.

1. 휴게시설
2. 세면·목욕시설
3. 세탁시설
4. 탈의시설
5. 수면시설

② 도급인이 제1항에 따른 시설을 설치할 때에는 해당 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기준을 준수해야 한다.

<산업안전보건기준에 관한 규칙>

제79조(휴게시설) ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갭내 등 작업장소의 여건상 격리된 장소에 휴게시설을 갖추 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

제79조의2(세척시설 등) 사업주는 근로자로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 상시적으로 종사하도록 하는 경우 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 세면·목욕시설, 탈의 및 세탁시설을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어 두어야 한다.

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

제81조(수면장소 등의 설치) ① 사업주는 야간에 작업하는 근로자에게 수면을 취하도록 할 필요가 있는 경우에는 적당한 수면을 취할 수 있는 장소를 남녀 각각 구분하여 설치하여야 한다.

② 사업주는 제1항의 장소에 침구(寢具)와 그 밖에 필요한 용품을 갖추어 두고 청소·세탁 및 소독 등을 정

기적으로 하여야 한다.

- 주택을 건설할 때 휴게시설 설치를 위한 공간을 마련하도록 2020년 1월에 관련 법령이 개정되었음.
- 주택건설기준 등에 관한 규정(대통령령)에서는 휴게시설의 설치면적에 대한 기준만을 정하고 있으며, i) 50세대 이상 공동주택의 경우 의무적으로 휴게시설 설치, ii) 휴게시설과 관리사무소를 합산하여 면적은 최소 10제곱미터 이상 최대 100제곱미터, iii) 휴게시설 세부조건은 ‘산업안전보건법’을 준용함.
- 관리사무소와 휴게시설의 면적을 함께 규정하고 있어서 경우에 따라 휴게시설 면적이 좁아질 수 있음.

주택건설기준등에관한규정 제28조(관리사무소 등)

①50세대 이상의 공동주택을 건설하는 주택단지에는 다음 각 호의 시설을 모두 설치하되, 그 면적의 합계가 10제곱미터에 50세대를 넘는 때 세대마다 500제곱센티미터를 더한 면적 이상이 되도록 설치해야 한다. 다만, 그 면적의 합계가 100제곱미터를 초과하는 경우에는 설치면적을 100제곱미터로 할 수 있다.

1. 관리사무소

2. 경비원 등 공동주택 관리 업무에 종사하는 근로자를 위한 휴게시설

②제1항제1호에 따른 관리사무소는 관리업무의 효율성과 입주민의 접근성 등을 고려하여 배치해야 한다.

③ 제1항제2호에 따른 휴게시설은 「산업안전보건법」에 따라 설치해야 한다.

제3장 노동실태 분석

1. 경비노동자 설문 분석

- 이 절에서는 부천시 경비노동자의 노동실태를 파악하기 위해 노동자를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 분석함.
- 설문조사는 단지별 관리사무소에 1부씩 작성해달라고 요청해서 이뤄졌고, 이에 따라 경비반장이 주로 설문에 참여했음.
- 단지별 경비노동자 1인이 참여했고, 총 180명임. 이들의 인적 특성을 포함한 기초현황은 아래와 같음.

1) 인적 특성

- 설문 응답자 평균 연령은 67.5세이며, 70세 이상자도 41.7%를 차지함.
- 경비반장이 77.1%이고, 일반경비원이 22.9%임. 경비반장의 비율이 높은 이유는 단지별 1인을 관리사무소를 통해서 섭외했기 때문임.
- 현재 아파트에서의 근무기간은 평균 4.6년이고, 1~3년 미만이 33.7%로 가장 많음.

<표 1> 경비노동자 : 인적 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
담당직무	경비반장	135	77.1	근무기간	1년 미만	21	11.8
	일반경비원	40	22.9		1~3년 미만	60	33.7
	전체	175	100.0		3~5년 미만	27	15.2
연령대	60세 미만	18	10.0		5~10년 미만	47	26.4
	60~65세 미만	31	17.2		10년 이상	23	12.9
	65~70세 미만	56	31.1		전체	178	100.0
	70세 이상	75	41.7	평균연령		67.5세	
	전체	180	100.0	평균근무기간		4.6년	

2) 근로계약 및 고용

○ 근로계약

- 근로계약서를 작성해서 본인과 회사가 나눠 가진 비율은 91.5%이고, 회사만 가지고 있는 비율은 8.5%임. 아직도 서면으로 근로계약서를 배부받지 못하는 노동자가 일부 있음을 알 수 있음. 근로기준법 제17조에 의하면 근로계약서 서면 교부는 법적 의무임. 위반시 5백만원 이하의 벌금이 있음.
- 근로계약 기간을 살펴보면, 3개월 이내의 근로계약 기간을 설정한 비율이 20.1%임. 3개월 초과~6개월 이내가 11.7% 등 1년 미만의 근로계약 기간은 33.0%임. 3명 중 1명은 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있음.

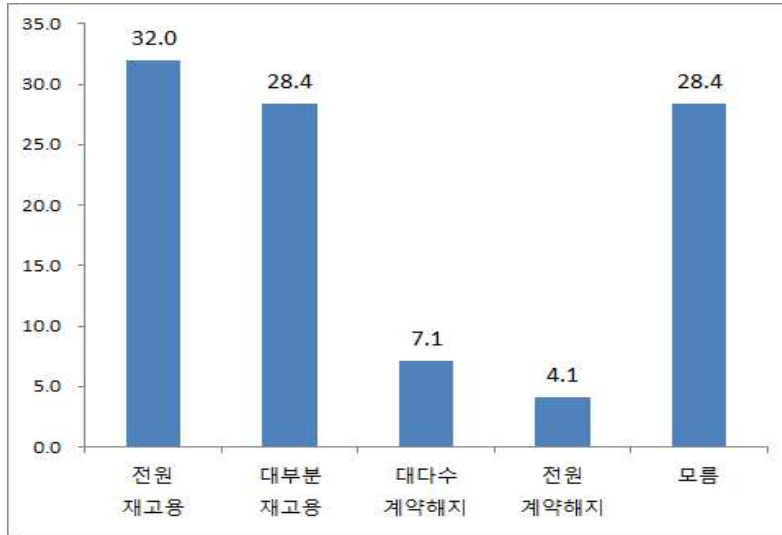
<표 2> 근로계약서 작성 및 근로계약 기간

구분		빈도	비율
근로계약서 작성	1부씩 나눠가짐	161	91.5
	회사만 가짐	15	8.5
	전체	176	100.0
근로계약 기간	3개월 이내	36	20.1
	3개월 초과~6개월 이내	21	11.7
	6개월 초과~1년 미만	2	1.1
	1년	103	57.5
	1년 초과	17	9.5
	전체	179	100.0

○ 고용승계

- 위탁관리회사 또는 용역회사에 고용되어 있는 경우, 업체가 변경될 때 고용승계 현황을 살펴보면, 전원 재고용 32.0%, 대부분 재고용 28.4%로 긍정적 응답이 60.4%를 차지함. 반면 대부분 계약해지 7.1%, 전원 계약해지 4.1%로 부정적 응답이 11.2%를 차지했음. ‘모름’에 답한 비율이 28.4%인데, 이는 근무기간이 짧아서 용역업체 변경을 경험하지 않았기 때문으로 보임. 이러한 응답을 제외하면 응답자의 16%가 업체변경시 고용불안이 발생한다고 답한 것임. 간접고용 구조에서의 고용불안 실태를 전형적으로 보여주고 있음.

<그림 1> 업체 변경시 고용승계 여부(단위: %)



- 경비원을 줄이는 것에 대해 주기적으로 입주민을 대상으로 의견조사를 하고, 조사결과에 따라 인원을 유지하기도 하고 줄이기도 함. 인원을 줄이는 것은 용역회사가 교체되는 시기에 맞춰서 통상 이뤄지고, 단기근로계약을 체결한 후 계약만료 시점에 해지하기도 함.

“주민들에게 경비원 인력감축에 대해 두 번이나 설문조사를 했었어요. 3년 전과, 6년 전에. 주민들 대부분은 인력감축에 반대하는 입장이었지요. 인력감축으로 인한 관리비 인하가 1만원 수준이어서 크게 메리트가 없었어요. 단지가 초등학교 옆이라 경비원이 교통지도도 해야 하고, 아무튼 경비원이 있어야 한다고 생각한거죠.”

“올해 8월에 경비원이 19명이었는데 8명으로 줄였다가 또 최근 8명에서 4명으로 줄였어요. 19명 당시에는 외곽을 청소하는 사람이 따로 없었고, 경비원이 모두 했지요. 경비원을 줄인 대신 청소원을 4명 채용했어요 지금은 분리수거를 청소원이 해요. 청소원이 주말에 출근하지 않기 때문에 주말이나 퇴근 후에는 경비원이 하구요. 결국 경비원 15명의 일을 외곽청소원 4명 일거리로 줄인 거예요.”

○ 정년

- 정년이 있는 경우는 16.3%임. 적용하고 있는 정년은 평균 68.2세임.

<표 3> 정년

구분		빈도	비율
정년 유무	있다	28	16.3
	없다	144	83.7
	전체	172	100.0
평균 정년		68.2세	

3) 휴게시간 및 휴게공간

○ 근무체계

- 경비노동자 근무체계를 보면, 전통적인 24시간 격일제가 89.4%로 대부분을 차지함. 응답자 중 경비반장이 대부분을 차지하고, 경비반장 중에는 주간근무만 하는 사람들이 있어서 24시간 격일제 비율이 전체적으로 낮게 나옴.

<표 4> 근무체계

근무체계	빈도	비율
24시간 격일제	160	89.4
8시간, 12시간 교대제	8	4.5
주간만 근무	11	6.1
전체	179	100

○ 휴게시간

- 24시간 근무 중 규정된 휴게시간은 9.0시간으로 실제 사용하는 휴게시간과 차이는 없었음. 규정휴게시간을 실제로 사용하고 있다는 의미임.

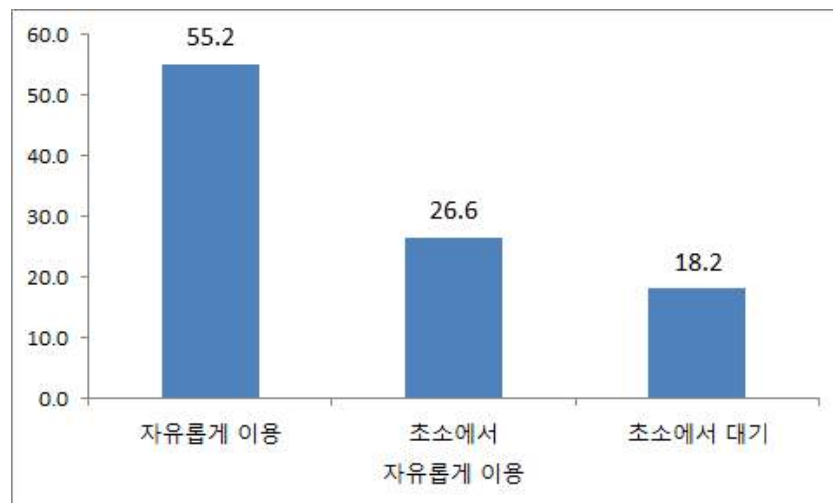
<표 5> 휴게시간

규정 휴게시간	실제 휴게시간
9.0	9.0

○ 휴게시간 활용 현황

- 근로기준법 상 휴게시간은 자유롭게 사용하도록 되어 있음. 장소의 이동도 가능해야 함.
- 조사 결과 자유롭게 사용한다는 응답은 55.2%임. 근무지(경비초소)를 벗어날 수는 없으나 취침을 하는 등 원하는 대로 사용할 수 있다는 응답은 26.6%임. 근무지(경비초소)를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다는 응답은 18.2%임.
- 절반 정도의 노동자가 제대로 휴게시간을 보장받지 못하고 있다는 의미임.

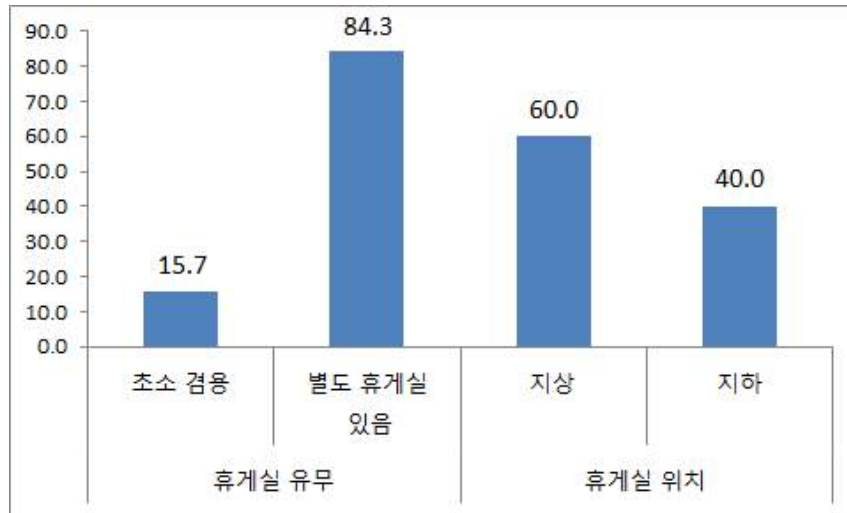
<그림 2> 휴게시간 사용 현황(%)



○ 휴게실 현황

- 24시간 격일제 근무를 하는 노동자를 대상으로 휴게실 여건에 대해 물었음.
- 별도의 휴게실이 있다는 응답은 84.3%, 경비초소를 휴게실로 겸용하고 있다는 응답은 15.7%임. 대체로 별도 휴게실이 있지만 일부는 초소를 휴게실로 사용하고 있음.
- 별도 휴게실이 있는 경우 휴게실 위치와 관련해서 지상 60%, 지하 40%임. 상당수는 지하에 있음.

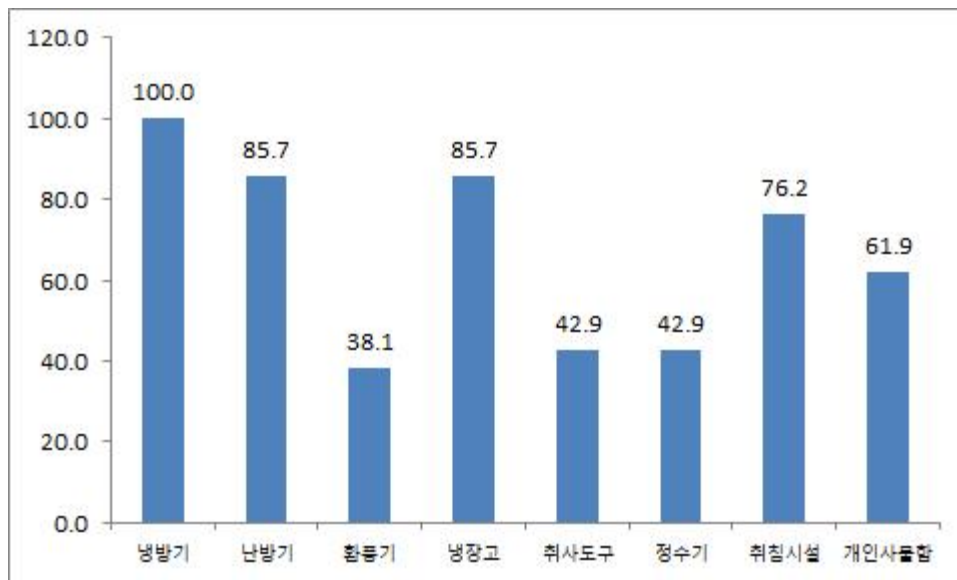
<그림 3> 휴게실 유무 및 위치(%)



○ 휴게실 구비 설비

– 휴게실이 별도로 있는 경우만 분류해서 구비 설비에 대해 파악했음.

<그림 4> 휴게실 구비 설비(%)



○ 휴게실 사용 여부

<표 6> 휴게실 사용 여부 및 미사용 이유

구분	빈도	비율
----	----	----

휴게실 사용 여부	사용함	130	87.2
	거의 사용 안함	19	12.8
	전체	149	100
사용 안 하는 이유	여건이 안 좋아서	4	14.3
	멀리 있어서	10	35.7
	함께 사용하기에 불편	9	32.1
	기타	5	17.9
	전체	28	100.0

○ 휴게실 개선에 대한 의견

- 에어컨, 제습기, 공기청정기 설치 / 천정석면공사
- 지하에 있는 휴게공간을 지상으로 조성했으면 합니다. 환기, 곰팡이, 습기 등등 쾌적하지 못한 환경이라서
- 별도 휴게실 요망
- 환풍기 설치 요망
- 취사도구, 정수기, 간이 샤워실을 필수설비로 있었으면 한다.
- 에어컨 설치 요망
- 지하보다 지상으로 했음 좋겠음.
- 면적이 더 컸으면.
- 휴게공간이 협소한 관계로 "거리두기"가 어렵습니다.
- 공기정화시설이 보강 필요하다.
- 조금 더 넓었으면 좋겠다.
- 환기시설 강화 요망
- 정수기, 화장실
- 휴게공간이 없으며, 휴게공간이 필요함.
- 선풍기 비치
- 지하에 대충 만들어진 관계로 여름이면 곰팡이 냄새와 각종 해충벌레들 때문에 고충이 많은데 휴게실 안전상태위 곤충퇴치를 위한 양품 조달이 필요함.
- 미화와 같이 사용해 점심 휴게는 각자 방식대로 사용

- 야간 휴게시간(전기 및 침구 시설 미비)에 대한 시설 개선 필요
- 침구시설 확보 필요
- 난방, 보안, 환경열악 개선
- 에어컨 설치
- 미화부와 별도 휴게실이 있으면, 주야간 이용가능 현재 일부만 야간 휴게실 이용(취침)
- 여름에 에어컨 등이 있었으면 합니다.
- 모든 것이 미비함

4) 임금

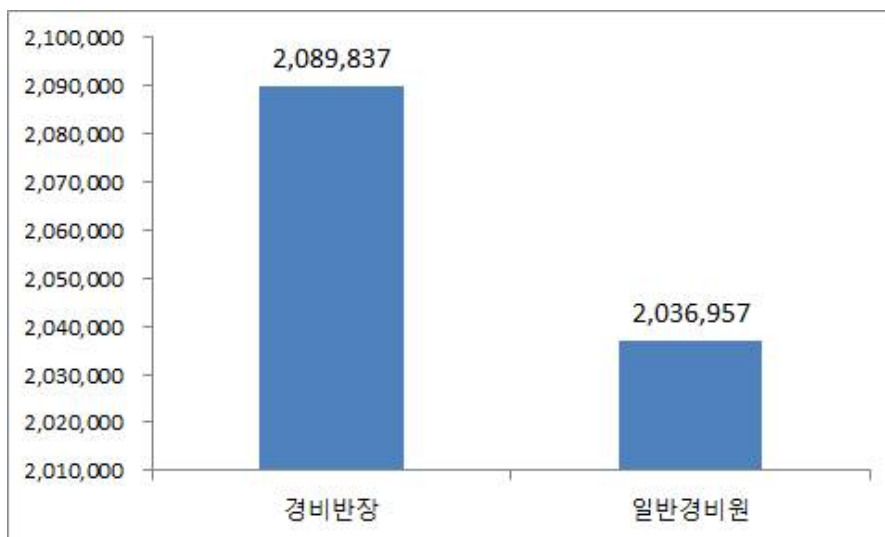
○ 급여명세서

- 급여명세서를 받고 있는 경우는 응답자의 96.0%임. 대부분은 받고 있는 것임.

○ 월 임금

- 2020년 6월 기준으로 월 평균임금(세금 및 사회보험료 공제 전 금액)은 경비반장이 209만원, 일반경비원이 204만원 수준임. 경비반장 수당으로 5만원 내외가 지급되고 있음을 알 수 있음.

<그림 5> 월 평균임금(세전 기준, 원)



○ 최저임금 위반 여부 추정

- 경비노동의 최저임금 계산방식은 다음과 같음. 야간근로 가산수당을 제외하고 임금총액을 총 근로시간으로 나눠서 시급을 구한 후 법정최저임금과 비교하는 것임.

<경비원의 최저임금 계산방식>

고용노동부 질의회시(임금복지과-183, 2010-03-15)

○ 감시·단속적 근로자로서 근로기준법 제63조제3호의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 근로시간 등의 적용제외 승인을 받은 경우에는 근로기준법상의 근로시간, 휴일, 휴게 관련 규정이 적용되지 않음.

※ 단, 근로자수가 5인 이상인 때에는 야간근로가산수당은 지급하여야 하는 바, 야간근로는 시간의 길이에 관한 규제가 아니라 시간의 위치에 따른 규제라 보기 때문임.

○ 감시·단속적 근로자의 일급·주급·월급 임금을 시간급 임금으로 환산하는 경우에는 근로기준법상의 소정근로시간을 적용할 수 없으며 최저임금 미달여부 판단을 위하여 시간급 임금으로 환산할 때는 지급하기로 정하여진 임금총액(일급·주급·월급 등)을 그 기간의 총근로 시간수로 나누어야 할 것임.

※ 1임금 산정기간의 임금총액에 최저임금 범위에서 제외되는 야간근로에 대한 가산수당이 별도 책정되어 있는 경우에는 이를 제외하고, 반대로 야간근로가산수당이 임금총액에 포함되어 있는 경우에는 야간근로 가산수당분을 시간으로 환산하여 총 근로시간에 합산

○ 이때 총근로시간수를 산출함에 있어 소수점 이하 자리 수 및 처리법(반올림 등)에 대하여는 별도 규정된 바 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준(시간급)으로 환산·비교하여 귀 질의의 A, B업체가 산출하여 실제지급되는 임금이 이를 상회한다면 최저임금법에 위반되지 아니한다고 사료됨.

- 24시간 격일제 근무를 하는 경비노동자의 시급은 다음과 같이 계산함.

$$\text{격일제 근무자 시급} = \text{월평균임금} / \{(24\text{시간}-\text{휴게시간}) \times 365 / 2 / 12\}$$

- 시급을 구해보면, 경비반장이 9,249원, 일반경비원 9,038원임.
- 법정 최저시급인 8,590원 보다 낮은 시급을 받고 있는 경우는 14.0%임.
- 2019년 전국 15개 지역의 경비노동자 실태조사에서는 최저임금 미만자 비율이 규정 근로시간 기준 30%, 실근로시간 기준 66%가 나왔음. 이에 비해 이번 조사의 최저임금 미만자 비율은 낮은 편인데, 조사대상자에 경비반장이 많이 포함되어 있다는 점이 반영된 것으로 판단됨.

<표 7> 최저임금 미만자

구분	빈도	비율
최임 미만자	18	14.0
최임 이상자	111	86.0
전체	129	100.0

5) 연차휴가

○ 연차휴가 사용 여건

- 근로기준법 상 연차휴가는 경비노동자에게도 적용됨. 미사용 시는 수당으로 지급해야 함. 물론 휴가를 사용할 것을 사전에 고지한 경우는 수당이 없음.
- 조사 결과 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있고, 미사용 시 수당으로 지급된다는 비율이 83.4%임. 대체로는 휴가사용 여건이 양호하다고 보임. 사용이 어렵지만 수당으로 받는다는 비율은 13.1%임.
- 휴가 사용이 어렵고, 미사용 시 수당도 없다는 응답은 3.4%로 적었음.
- 연차휴가 사용을 원하는 경우와 수당으로 받기를 원하는 경우는 각각 54.3%, 45.7%로 비슷함.
- 실제로 사용하는 연차일수는 연간 평균 8.0일로 응답함.
- 연차휴가를 사용하기보다는 수당으로 받기를 원하는 응답이 절반에 가까운 45.7%임. 저임금을 충당하기 위한 의도라고 해석됨.

<표 8> 연차휴가 사용 여건

구분		빈도	비율
연차사용 여건	자유롭게 사용하고, 미사용 시 수당 있음	146	83.4
	사용하기 어렵고, 미사용 시 수당 있음	23	13.1
	사용하기 어렵고, 미사용 시 수당 없음	6	3.4
	전체	175	100.0
연차사용 의견	휴가로 사용하길 원함	94	54.3
	수당으로 받기를 원함	79	45.7
	전체	173	100.0
연간 사용하는 연차휴가 일수		8.0일	

6) 업무 내용

○ 재활용분리수거업무 수당

- 재활용분리수거 업무를 하고 있는 경우는 89.8%임. 대부분이 하고 있음.
- 분리수거업무를 할 경우 수당이 있는지를 물었는데, 수당이 있는 경우가 79.1%, 수당이 없는 경우가 10.7%, 분리수거 업무를 하지 않는 경우가 10.2%임.
- 분리수거 수당을 지급하는 경우, 평균 금액은 33,800원임.

<표 9> 분리수거 수당 관련

구분		빈도	비율
분리수거 수당 유무	수당 있음	140	79.1
	수당 없음	19	10.7
	분리수거 안함	18	10.2
	전체	177	100.0
평균 분리수거 수당		33,800원	

○ 조경업무 등

- 조경업무를 누가 담당하는지를 묻는 질문에 대해 경비원이라는 답은 14.5%임. 관리소 직원이 가장 많은 49.1%임. 외주업체에 맡기는 경우도 20.0%임. 조경업무를 하고 있는 경비원 비율은 적지만 조경업무가 아니라도 화단의 풀뽑기 작업은 대부분의 경비원이

하고 있는 것으로 파악됨.

- 아파트 시설보수공사(외벽 페인트칠, 배관 교체 등)에 경비원이 동원되는 경우는 13.0%임. 높은 비율은 아니지만 업무범위를 벗어난 일에 경비원이 동원되는 경우가 있음을 알 수 있음.

<표 10> 조경업무 등

구분		빈도	비율
조경업무 담당자	경비원	24	14.5
	관리소 직원	81	49.1
	외주업체직원	33	20.0
	조경업무 없음	27	16.4
	전체	165	100.0
보수공사 동원 여부	동원됨	23	13.0
	동원 안됨	154	87.0
	전체	177	100.0

○ 부당한 대우

- 본인이 경험했거나 동료 경비원이 겪은 부당한 대우의 사례에 대해, 대체로 주민 갑질을 많이 꼽았음. 주차관리, 분리수거업무 등으로 인한 주민과의 갈등이 빈발함을 알 수 있음.

- 휴게시간이 명목상 시간이 9시 30분인데 사실은 사용하지 못한다.
- 입주민의 민원에 대한 갑질, 무시하는 인격적 대우 있음.
- 분리수거 작업 중 입주민과 마찰
- 영선반 없어 관리소, 협조하에 업무함
- 이전 근무아파트에서 임금 미지급
- 주차 경고장으로 입주민 갈등(말씨름)
- 자식벌 되는 전직 동대표 임사회장에게 심한 욕설과 구타 당하고 출근시간 전에 각 경비실 순찰돌기도 하면서 많고 큰 갑질을 일삼아 왔음.
- 원칙대로 근무하면 불친절로 찍힌다.

－ 경고장 부착, 주차 단속시 항의

○ 입주민 갑질 해결 방안

- － 입주민 갑질에 대한 해법으로는 입주민의 인식을 개선하기 위한 홍보가 필요하다는 의견이 49.4%로 가장 많음. 지자체의 역할이 필요한 부분임.
- － 일하면서 가장 힘든 점에 대해서는 고용불안이 36.1%로 가장 많음. 통상 저임금이 많이 꼽히는데 비해 경비원의 경우는 고용안정을 더 바라고 있음을 알 수 있음. 두 번째로는 입주민 갑질이 16.7%임. 입주민 갑질은 고용불안과 연결되어서 경비원을 더욱 힘들게 하는 요소임.

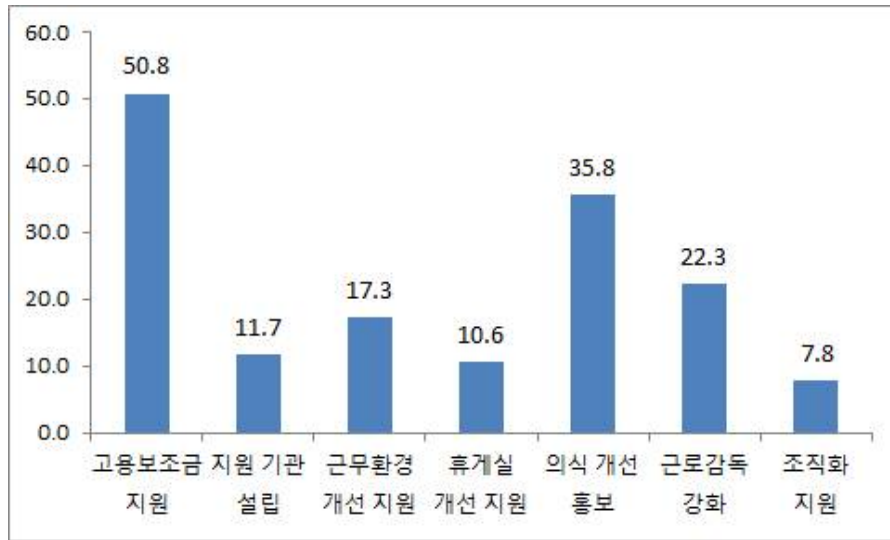
<표 11> 입주민 갑질 해법

구분		빈도	비율
주민갑질 대책	처벌법 필요	33	19.9
	입주민 인식 개선 홍보	82	49.4
	관리주체에게 관리감독 의무 부과	33	19.9
	모름	18	10.8
	전체	166	100
힘든 점	낮은 임금	19	13.2
	업무량 과다	10	6.9
	입주민 갑질	24	16.7
	고용불안	52	36.1
	관리직원 갑질	1	0.7
	기타	38	26.4
	전체	144	100.0

○ 정부, 지자체 역할

- － 정부나 지자체의 역할 중 가장 필요하다고 생각되는 것 2개를 고르게 했음.
- － 고용보조금 지급이 50.8%로 가장 높음. 고용불안 문제와 맞물린 결과임. 두 번째로 많이 선택한 입주민 의식개선 홍보(35.8%)는 입주민 갑질을 힘든 점으로 꼽은 것과 연계된 결과임. 그 외에 근로감독 강화(22.3%), 근무환경 개선(17.3%) 순으로 선택함.

<그림 6> 정부, 지자체 역할에 대한 기대



2. 미화노동자 설문 분석

- 이 절에서는 단지별 1명씩의 미화노동자를 대상으로 진행한 설문결과를 분석함. 조사는 관리사무소에 협조요청을 해서 이루어졌음.
- 설문조사에는 총 182명의 미화노동자가 참여했음.

1) 인적 특성

- 조사대상자 중 미화반장이 75.7%로 다수를 차지함. 관리사무소 협조요청을 통해서 조사가 이뤄진 결과임.
- 평균 연령은 66.3세임. 60대가 63.9%로 다수임. 70대 이상도 27.2%로 상당수를 차지함. 경비원과 유사한 연령분포를 보이고 있음.
- 현재 단지 평균 근무기간은 4.6년임. 5년 이상 근무자는 40.5%임.

<표 12> 미화원: 인적 특성

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
담당직무	미화반장	131	75.7	근무기간	1년 미만	17	9.8
	일반미화원	42	24.3		1~3년 미만	45	26.0
	전체	173	100.0		3~5년 미만	41	23.7
연령대	40대 이하	1	0.6		5~10년 미만	47	27.2
	50대	15	8.3		10년 이상	23	13.3
	60대	115	63.9		전체	173	100.0
	70대 이상	49	27.2	평균연령		66.3세	
	전체	180	100.0	평균근무기간		4.6년	

2) 고용 및 근로계약

○ 근로계약

- 근로계약서를 작성해서 본인과 회사가 나눠 가진 비율은 90.3%이고, 회사만 가지고 있는 비율은 8.5%임. 아직도 서면으로 근로계약서를 배부받지 못하는 노동자가 일부 있음을 알 수 있음.

- 근로계약 기간을 살펴보면, 3개월 이내의 근로계약 기간을 설정한 비율이 9.1%임. 3개월 초과~6개월 이내가 8.0% 등 1년 미만의 근로계약 기간은 17.6%임. 경비원에 비해 상대적으로 근로계약기간이 긴 편임.

<표 13> 미화원 : 근로계약서 및 근로계약 기간

구분		빈도	비율
근로계약서 작성	1부씩 나눠 가짐	159	90.3
	회사만 가짐	15	8.5
	구두 계약	2	1.1
	전체	176	100.0
근로계약 기간	3개월 이내	16	9.1
	3개월 초과~6개월 이내	14	8.0
	6개월 초과~1년 미만	1	.6
	1년	117	66.5
	1년 초과	28	15.9
	전체	176	100.0

○ 고용승계

- 위탁관리회사 또는 용역회사에 고용되어 있는 경우, 업체가 변경될 때 고용승계 현황을 살펴보면, 전원 재고용 49.4%, 대부분 재고용 20.9%로 긍정적 응답이 70.3%를 차지함. 경비원에 비해 고용이 안정되어 있음을 알 수 있음.

<표 14> 미화원: 고용승계 여부

구분	빈도	비율
전원 승계	85	49.4
대부분 승계	36	20.9
대부분 계약해지	4	2.3
전원 계약해지	4	2.3
모름	43	25.0
전체	172	100.0

○ 정년

- 정년이 있는 경우는 7.9%에 불과했음. 적용하고 있는 정년은 평균 68.0세임.

<표 15> 미화원: 정년

구분		빈도	비율
정년 유무	있다	14	7.9
	없다	163	92.1
	전체	177	100.0
평균 정년		68.0세	

○ 근무시간

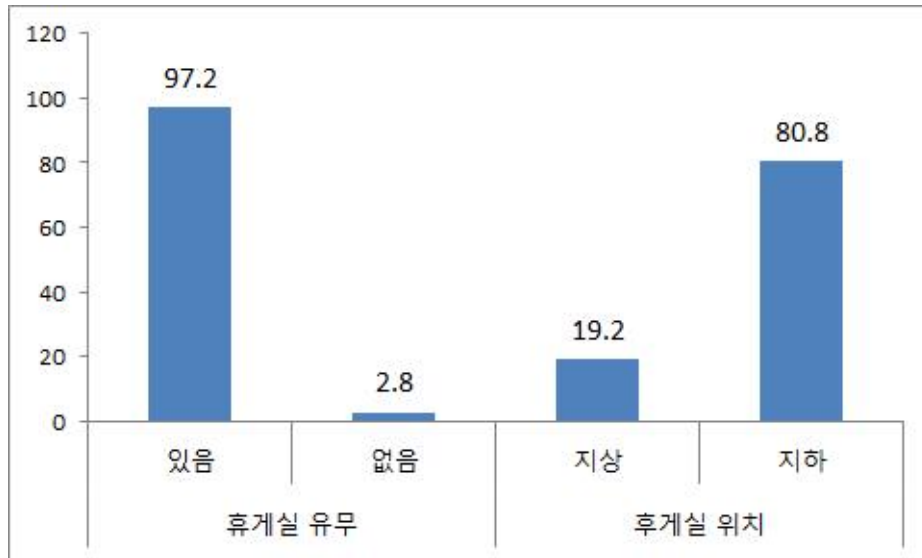
- 휴게시간을 제외한 1주일 근무시간은 30.4시간임. 하루 5시간 내외 일하고 있는 것임.
- 하루 중 휴게시간은 평균 84분임. 대체로 1시간 30분 내외의 휴게시간을 갖고 있음.

3) 휴게공간 실태

○ 휴게공간

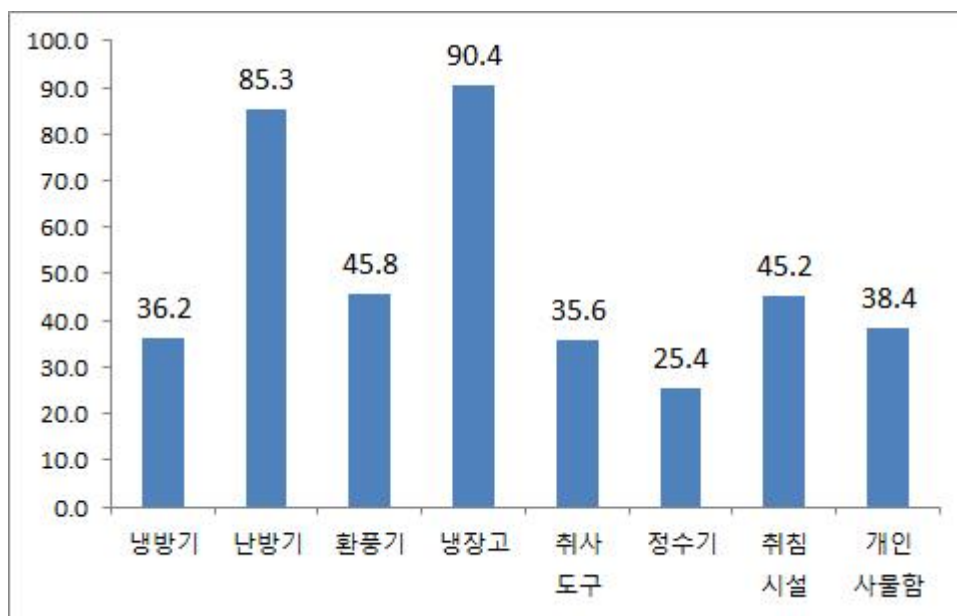
- 응답자 중 97.2%는 휴게실이 있다고 답함. 휴게실 위치는 지하 80.8%, 지상 19.2%임.
- 대부분이 휴게실이 있다는 것인데, 주의할 점은 통상 회사가 마련해준 휴게실이 아니라 미화원들 스스로 만든 휴게실이 대부분이라는 것임. 지하의 빈 공간에 임시로 칸막이를 해서 사용하는 휴게실을 노동자들은 ‘휴게실이 있다’에 응답하는 경우가 대부분임.

<그림 7> 미화원: 휴게실 유무 및 위치(%)



- 휴게실에 구비되어 있는 설비를 파악했는데, 냉장고를 구비하고 있다는 응답은 90.4%, 난방기 85.3%로 다수의 휴게실에 설치되어 있음. 나머지 환풍기, 취침시설, 냉방기 등은 25~45% 수준임. 특히 환풍기의 경우 절반이 안 되는 45.8%의 설치율을 보이고 있는데, 대부분의 휴게실이 지하에 있다는 점을 고려할 때 설치율이 낮다고 할 수 있음.

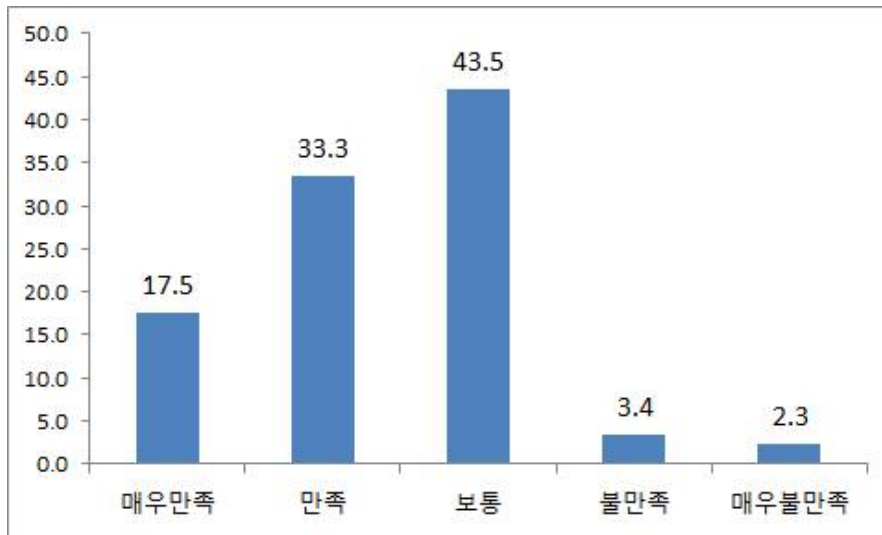
<그림 8> 휴게실 구비 설비 비율(%)



- 휴게실에 대한 만족도는 높게 나왔음. 긍정 응답이 50.8%, 부정 응답이 5.6%임. 관리

사무소를 통해서 진행된 설문조사이고, 대부분 청소반장이 설문에 응답했다는 것을 감안해도 만족도는 높은 수준임.

<그림 9> 미화원: 휴게실 만족도(%)



- 휴게실 개선 요구와 관련해서는, 지하에 있어서 곰팡이 냄새 등 불편함을 많이 호소하고 있고, 환풍기 설치에 대한 요구가 많았음. 휴게실을 지상으로 옮겨달라는 요구도 동일한 의미라고 할 수 있음.

- 9명 쓰기에는 좁다. 원래는 10명인데
- 난방. 바닥에 전기장판 요망.
- 냉장고, 너무 오래돼서 교체했으면 좋겠고 지하라 습해서 벽지 좀 했으면 정수기도 필요합니다.
- 냉장고가 너무 적어서 불편합니다. 교체 바랍니다.
- 매우 열악(전기장판 사용하는데 위험), 지하에 있어 곰팡이 냄새
- 싱크대 설치
- 에어컨 설치 요망
- 에어컨이 설치되었으면 좋겠음
- 정수기 설치 요망
- 정수기, 수도물, 싱크대, 난방, 외풍에 겨울에 코가 시림
- 정수기, 에어컨
- 정수기, TV

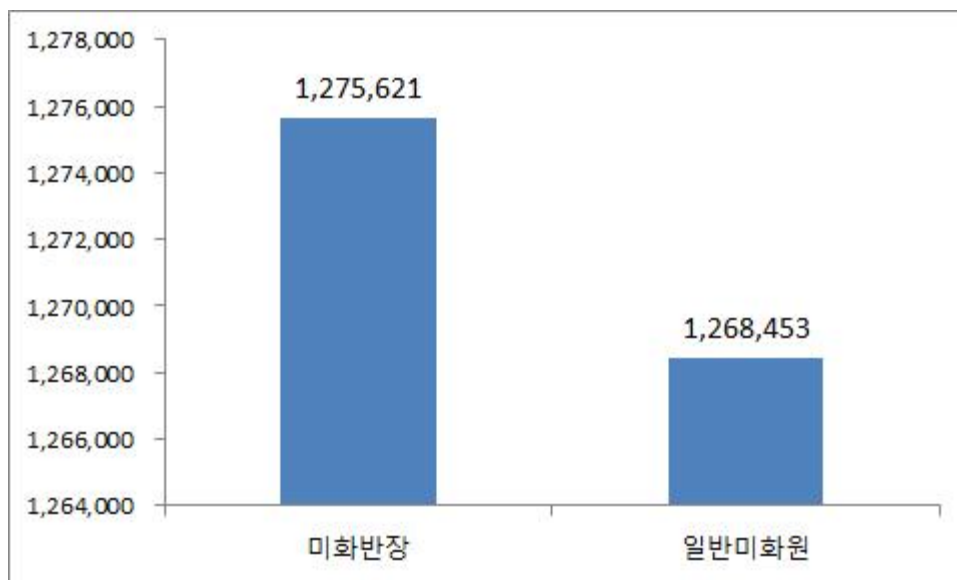
- 주5일 근무 희망 사항
- 지하 습한 것
- 지하. 곰팡이. 하수구 물 잘 안 빠짐
- 지하라 비가 새고..
- 지하에 있어 환기나 습도가 높고 냄새도 심해서 지상에 있으면 합니다.
- 지하에서 습하고 냄새나니 지상으로 옮기면 좋겠음
- 지하에서 지상으로
- 환기 있으면 좋겠음. 정수기 원해요
- 환풍기, 화장실, 상하수도시설, 정수기
- 휴게방. 지상으로
- 휴게실이 현재 지하 1층인데, 가능하면 지상이 좋겠습니다. 취사시설 구비가 필요

4) 임금 및 휴가

○ 월 임금

- 임금명세서를 받고 있는 경우는 78.2%임. 21.8%는 받지 못하고 있음.
- 2020년 6월 기준 월 평균임금은 세금 및 사회보험료 공제 전 기준으로 미화반장이 127만 5천 원, 일반미화원이 126만 8천 원임. 미화반장과 일반미화원의 임금 차이가 7천 원 정도밖에는 나지 않음.

<그림 10> 미화원: 월 평균임금(원)



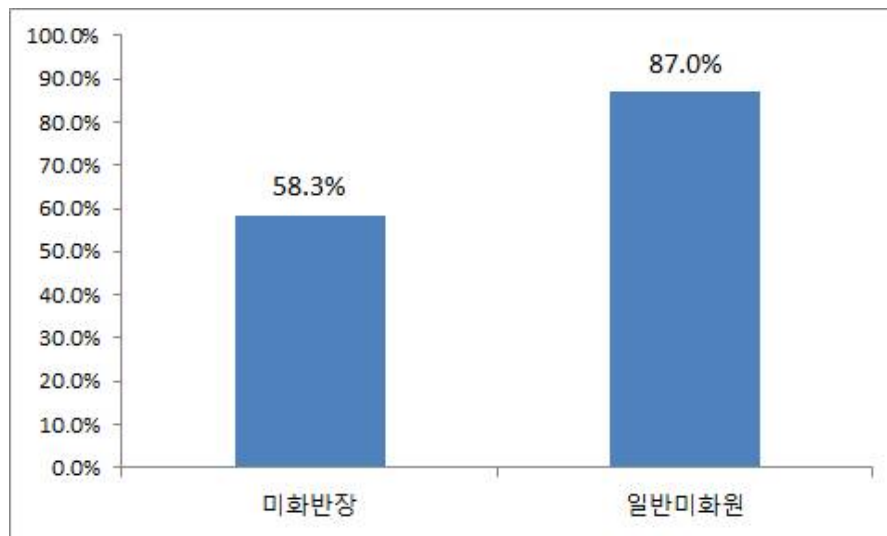
○ 시급 및 최저임금 미만자

- 주휴일을 감안해서 다음과 같이 미화원의 시급을 계산함.
- 미화반장의 평균 시급은 8,245원, 일반미화원의 평균 시급은 7,665원임. 평균 시급이 법정 최저시급인 8,590원에 미달함.

$$\text{미화원 시급} = \text{월평균임금} / \{(1\text{주 근무시간} + 1\text{주근무시간} / 5) \times 365 / 7 / 12\}$$

- 최저임금 시급 8,590원 보다 낮은 시급을 받고 있는 사람의 비율을 계산해보면, 미화반장의 경우 58.3%, 일반미화원의 경우 87.0%가 해당됨. 설문조사 결과라서 엄밀한 분석은 어렵지만 최저임금 미만자가 매우 많다는 것을 알 수 있음.

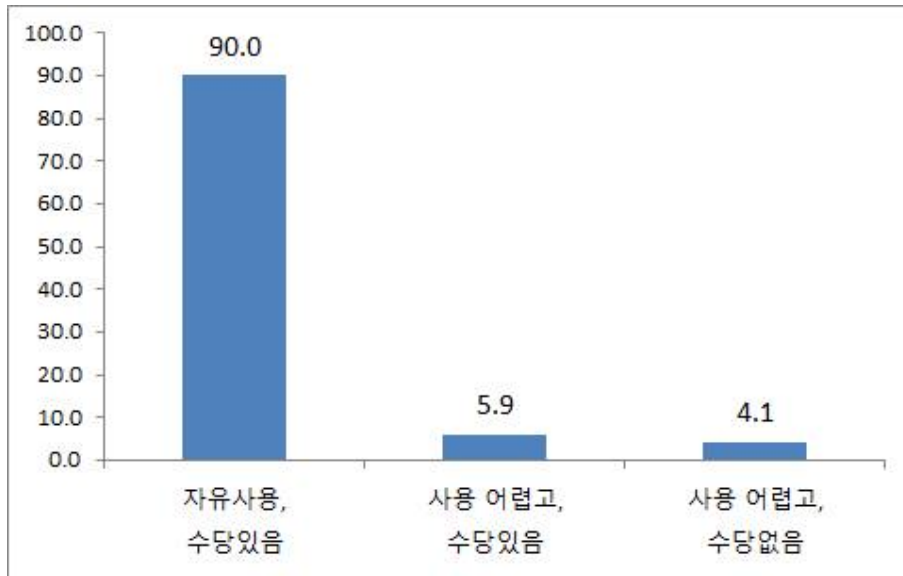
<그림 11> 최저임금 미만자 비율



○ 연차휴가

- 미화원들은 대체로 연차휴가를 자유롭게 사용하고 있고, 사용하지 않을 경우 수당으로 받고 있다고 응답함(90.0%). 4.1%는 사용이 어렵고 수당도 없다고 답함. 전반적으로는 연차휴가 사용 여건이 양호하다고 볼 수 있음.
- 연간 사용하는 연차휴가는 평균 8.6일임.
- 연차휴가 사용을 원하는 경우는 40.2%, 수당으로 받기를 원하는 경우는 59.8%임. 저임금이다보니 수당을 원하는 경우가 더 많은 것임.

<그림 12> 미화원: 연차휴가 사용 현황(%)



“연월차 휴가는 공휴일과 바뀌어서 쉬게 해요. 월차는 사용 안 하면 수당도 없구요. 연차는 사용 안 하면 수당으로 주는데. 내가 없으면 다른 동료들이 일이 힘들어지기 때문에 휴가사용이 어려워요. 하루라도 청소 안 하면 주민들 민원이 들어오기 때문에.”

5) 부당대우 및 개선 희망

○ 부당대우

- 본인이 경험했거나 동료 미화원이 겪은 부당한 대우의 사례에 대해 주관식으로 물었는데, 응답이 활발하지 않았음. 대부분의 응답자가 미화반장이어서 그런 것으로 보임. 아래는 주관식으로 응답한 부당대우 사례임.

- 신주에 개소변, 개대변 집에서 처리하지 않고, 아파트 계단 개소변, 개대변 처리하지 않음.
- 아파트 3동 4명에서 12동을 맡아서 하는데, 청소 안 한 것으로 오해하는 주민이 있음.
- 약간의 문제는 있지만 그대로 서로 합의 하에 잘 지내고 있습니다.
- 휴가를 일요일 끼워서 쓰려면 동료 1명이 해마다 노발대발 반장을 무시하고 따라주지 않습니다. 일일이 다 거론할 수 없지만, 8월에 휴가 다 쓰라 한다고 득달같이 전화

오고 소장님이 그러더냐고 따집니다.

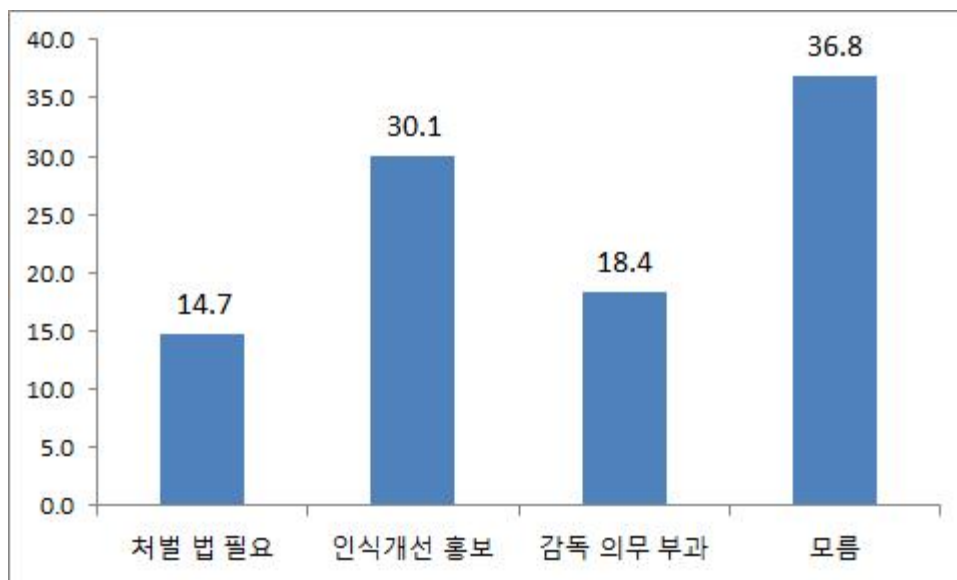
- 극히 일부에 해당하지만 입주민이 미화원을 괴롭히기 위해서 일부러 주변을 더럽게 해 놓고 불만을 제기하는 경우도 있음.

“자기가 바닥에 껌초를 버리고는 관리소에 민원을 넣는 경우도 있어요 음식물 쓰레기 국물을 자신이 흘리면서 다니고 냄새난다고 관리소에 민원을 넣기도 하고 현관문 앞 공용공간에 개인 사물을 쌓아놓고는 주변을 청소해달라고 요구하기도 해요.”

“진상들이 꼭 있어요 주민 중에는 소장을 괴롭히기 위해서 일부러 휴지를 버린 후에 관리사무실에 민원을 넣어요 관리소장은 뻔히 알면서도 입주민 편에서서 청소하라고 지시하지요”

- 입주민의 부당대우를 해결하는 방법에 대해서는 입주민 인식 개선을 위한 홍보 30.1%, 관리주체에게 관리감독 책임 부여 18.4%, 관련자 처벌 법 필요 14.7% 등으로 응답함.

<그림 13> 부당대우 해법(%)

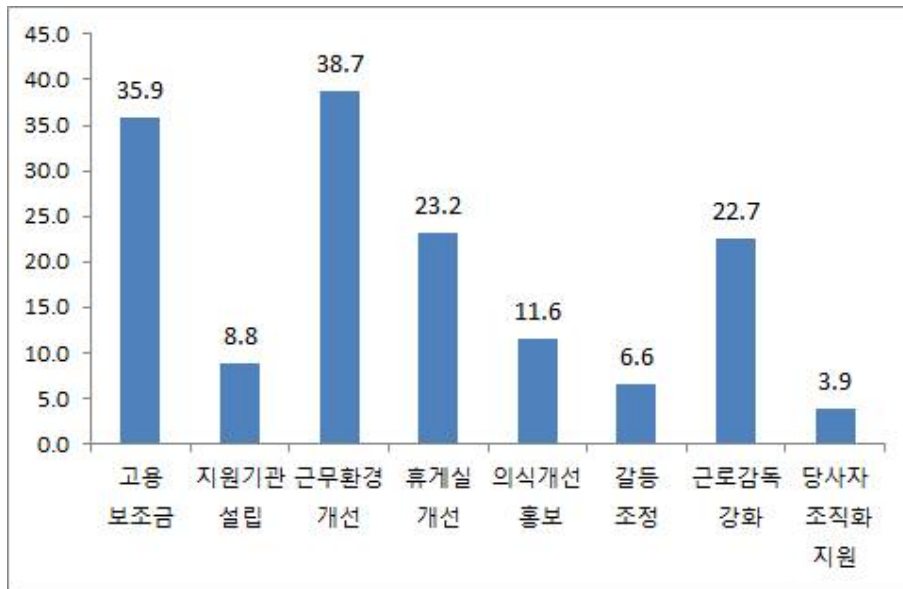


○ 정부, 지자체 희망 사항

- 정부와 지자체에 바라는 사항에 대해 복수응답으로 조사함. 근무환경 개선(38.7%), 고

용보조금 지원(35.9%), 휴게실 개선 지원(23.2%), 근로감독 강화(22.7%) 등이 높게
나옴.

<그림 14> 정부, 지자체에 대한 희망 사항(%)



- 정부나 지자체에 바라는 점을 주관식으로 자유롭게 얘기해달라는 요청에 대해, 나이 제한 없이 일할 수 있도록 해달라는 응답이 많았음. 휴게실 개선, 연차수당 지급, 최저임금 인상, 입주민 갑질에 대한 개선 요구도 있었음.

- 고용안정을 믿어주세요.
- 근무환경 개선을 위해 조금 더 예산을 투자해 주셨으면 합니다.
- 나이 제한 없이 건강하고 근로능력 있으면 일할 수 있게 해달라.
- 냉장고나 에어컨이 절대 필요함
- 노동력이 있는 한은 근무할 수 있는 조건이 됐으면 합니다.
- 미화원 1인당 청소구역이 넓어 매일 동동거립니다. 조금만 구역이 조정된다면 더 꼼꼼하게 깨끗하게 청소할 수 있을 것 같네요.
- 법적으로 연차 지급 원함
- 비정규직 일자리 안정자금 안정적으로 지급. 갑질은 오픈하기 어려움. 이후 고용불안 때문에 법 정보와 홍보나 인식 개선 필요

- 언어폭력에 대한 녹음, 분쟁
- 연령 제한 없이 고용유지 원함.
- 주5일 근무
- 최저임금 인상, 노동자 권리 요망, 휴게시간보다 최저임금을 올려야 할 것.
- 휴게실 지상으로 올리는 방법

3. 관리사무소 설문 분석

- 이 절에서는 관리사무소를 대상으로 한 설문조사를 분석함. 전체 186개 단지가 참여했음. 응답은 주로 관리소장, 관리과장이 했음.

○ 단지 특성

- 설문에 응답한 단지들의 특성을 살펴보면, 위탁관리 90.8%, 자치관리 9.2%로 위탁관리가 대부분임.
- 세대수는 500세대 미만이 46.5%로 가장 많고, 500~1천세대 미만이 38.4%로 그 다음을 차지함. 1천세대 이상 대규모 단지는 15.1%임.
- 입주년도는 20년 이상이 44.2%로 가장 많음. 구축아파트가 대부분임.

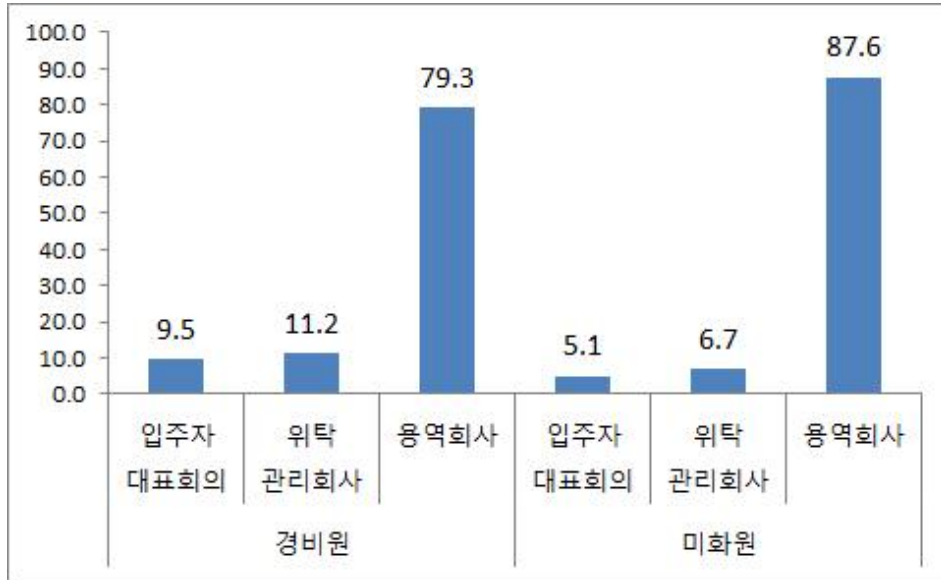
<표 16> 응답 단지 특성

구분		빈도(개)	비율(%)
관리방식	자치관리	17	9.2
	위탁관리	168	90.8
	전체	185	100.0
세대수	500세대 미만	86	46.5
	500~1천세대 미만	71	38.4
	1천세대 이상	28	15.1
	전체	185	100.0
입주년도	10년 미만	33	18.2
	10~20년 미만	68	37.6
	20년 이상	80	44.2
	전체	181	100.0

○ 노동자 고용 주체

- 경비원, 미화원을 고용하고 있는 주체는 대부분 용역회사임. 경비원은 79.3%, 미화원은 87.6%가 용역회사 소속임.

<그림 15> 노동자 고용 주체(%)



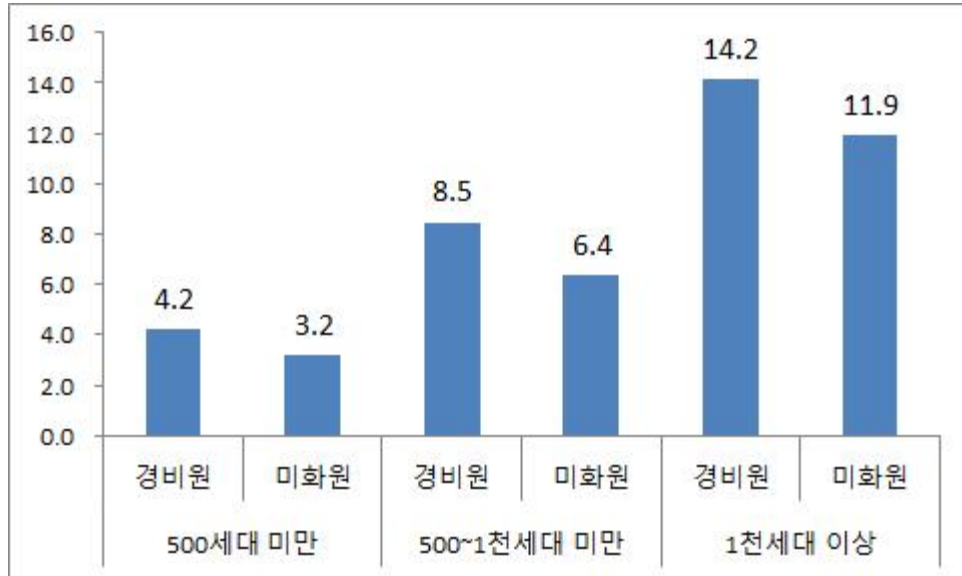
○ 노동자 규모

- 세대 규모에 따른 노동자 규모를 살펴보면 다음과 같음. 경비원은 500세대 미만이 평균 4.2명, 500~1천세대 미만이 8.5명, 1천세대 이상이 14.2명임.
- 부천시 공동주택의 총 경비원 수는 1,349명(182개 단지 합), 총 미화원 수는 1,042명(179개 단지 합)임.
- 조사 단지의 평균 동수는 8.1개이고, 평균 경비원 수는 7.4명임. 통상 경비초소 1개가 관리하는 동수가 2개 꼴임.

<표 17> 평균 노동자 규모(명)

세대수-구분	사무직원	시설관리직원	경비원	미화원
500세대 미만	2.4	2.4	4.2	3.2
500~1천세대 미만	3.7	4.1	8.5	6.4
1천세대 이상	6.3	6.7	14.2	11.9

<그림 16> 세대 규모별 평균 노동자 수(명)



○ 인력감축 논의 여부

- 최근 1년 사이에 경비원 인력감축에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있는지 여부에 대해 7.1%가 논의해본 적이 있다고 답함. 일부이기는 하지만 꾸준히 인력감축 논의가 되고 있는 것으로 보임.
- 자치관리로의 전환에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있는지에 대해서는 1.2%만이 있다고 답함. 자치관리 전환에 대한 논의는 거의 이뤄지지 않고 있음.

<표 18> 인력감축 논의 등

구분		빈도	비율
인력감축 논의 여부	있다	13	7.1
	없다	169	92.9
	전체	182	100
자치관리 전환 논의 여부	있다	2	1.2
	없다	167	98.8
	전체	169	100.0

“용역회사가 하는 역할이 거의 없어요. 용역을 없애야 합니다. 그래야 비용도 줄일 수 있구요. 우리 단지는 경비원이 4명인데, 용역회사 1명 인건비가 빠져나

가요”.

○ 일자리안정자금 수령 여부

- 응답 단지 중 95.5%가 경비원, 미화원에 대해 일자리안정자금을 지원받고 있다고 답함.

○ 경비업법 위반 문제 관련 의견

- “최근 경비원이 수행하는 관리업무(청소, 분리수거, 택배 등)와 관련해서 경비업법 위반 논란이 있다. 만약 경비업무만 하도록 되어 있는 경비업법을 그대로 적용할 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하는가?”라는 질문에 대해 ‘경비원을 축소하고 관리원을 신규채용하겠다’는 응답이 61.3%로 가장 많음.
- 경비원과 관리원을 이원화해서 운영한다는 것이고, 경비원 일부를 관리원으로 전환하겠다는 응답(20.4%) 보다 세배 가량 높은 응답을 보임. 경비원을 축소하고 관리원을 신규채용하는 과정에서 일자리 수가 줄어들 것이 우려되는 상황임.

<표 19> 경비업법 위반 논란 관련 의견

구분	빈도	비율
경비원 축소, 관리원 신규채용	111	61.3
경비원 일부 관리원으로 전환	37	20.4
기존대로 운영	20	11.0
모름	13	7.2
전체	181	100.0

○ 감시단속적 근로 규정 관련 의견

- “현재 대부분의 아파트 경비원은 ‘감시단속적 근로’ 승인을 받아서 연장근로수당, 주휴수당을 지급하지 않고 있습니다. 만약 법적 분쟁을 통해 감시단속적 근로에 해당되지 않는다는 판결이 나오면 수당을 지급해야 합니다. 이런 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?”라는 질문에 대해 ‘경비원 인력감축’ 36.7%, ‘근무시간 단축’ 35.0%로 답함.
- 감시단속적 근로 승인 문제는 공동주택의 입장에서는 인건비 상승 요인 중 하나임. 법적 분쟁을 통해 감시단속적 근로 승인 효력이 문제가 될 경우 인건비 인상을 막기 위해

인력을 감축하거나, 근무시간을 단축하겠다는 응답임. 어떤 경우가 됐든 인건비 인상 요인은 경비원 고용불안을 야기할 수밖에 없다는 것을 보여줌.

<표 20> 감시단속적 근로 규정 논란에 대한 의견

구분	빈도	비율
고용유지, 임금인상	23	12.8
경비원 감축	66	36.7
근무시간 단축	63	35.0
모름	21	11.7
전체	180	100.0

○ 야간 경비원 축소 여부

- “귀 단지는 야간에 근무하는 경비원 수를 더 줄일 수 있는 상황입니까?”라는 질문에 대해 ‘인원 축소가 어려움’ 69.2%, ‘더 축소할 것임’ 25.8%로 답함.
- 소규모 단지일수록 야간 경비인원 축소가 어렵다고 답함.

<표 21> 야간 경비인력 축소 여부

구분	빈도	비율
인원 축소 어려움	126	69.2
더 축소할 것임	47	25.8
모름	9	4.9
전체	182	100.0

○ 입주민 갑질 해법

- 입주민 갑질 문제를 해결하는 방법에 대해, 갑질을 한 입주민을 처벌하는 법이 필요하다는 응답이 55.2%로 가장 많고, 입주민 인식개선 홍보가 34.8%로 그 다음임.

<표 22> 입주민 갑질 해법

구분	빈도	비율
----	----	----

처벌법 필요	100	55.2
인식개선 홍보	63	34.8
관리감독 의무 부과	8	4.4
모름	3	1.7
전체	181	100.0

○ 경비원 적정 정년

- 경비원의 적정한 정년에 대해서는 69.6세로 답함. 통상 경비원이 원하는 적정 정년과 비슷한 수준임.

4. 설문조사 소결

○ 경비원 설문 분석

- 근로계약 기간을 살펴보면, 3개월 이내의 근로계약 기간을 설정한 비율이 20.1%임. 3개월 초과~6개월 이내가 11.7% 등 1년 미만의 근로계약 기간은 33.0%임. 3명 중 1명은 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있음.
- 휴게시간 활용 실태와 관련해서 자유롭게 사용한다는 응답은 55.2%임. 근무지(경비초소)를 벗어날 수는 없으나 취침을 하는 등 원하는 대로 사용할 수 있다는 응답은 26.6%임. 근무지(경비초소)를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다는 응답은 18.2%임. 절반 정도의 노동자가 제대로 휴게시간을 보장받지 못하고 있다는 의미임.
- 2020년 6월 기준으로 월 평균임금(세전 기준)은 경비반장이 209만원, 일반경비원이 204만원 수준임. 법정 최저시급인 8,590원 보다 낮은 시급을 받고 있는 경우는 14.0%임.
- 재활용분리수거 업무를 하고 있는 경우는 89.8%임. 대부분이 하고 있음.
- 일하면서 가장 힘든 점에 대해서는 고용불안이 36.1%로 가장 많음. 두 번째로는 입주민 갑질이 16.7%임. 입주민 갑질은 고용불안과 연결되어서 경비원을 더욱 힘들게 하는 요소임.
- 정부, 지자체에 바라는 점으로 고용보조금 지급이 50.8%로 가장 높음. 고용불안 문제와 맞물린 결과임. 두 번째로 많이 선택한 입주민 인식개선 홍보(35.8%)는 입주민 갑질을 힘든 점으로 꼽은 것과 연계된 결과임.

○ 미화원 설문 분석

- 휴게시간을 제외한 1주일 근무시간은 30.4시간임. 하루 5시간 내외 일하고 있는 것임. 하루 중 휴게시간은 평균 84분임. 대체로 1시간 30분 내외의 휴게시간을 갖고 있음.
- 응답자 중 97.2%는 휴게실이 있다고 답함. 휴게실 위치는 지하 80.8%, 지상 19.2%임.
- 2020년 6월 기준 월 평균임금은 세전 기준으로 미화반장이 127만 5천 원, 일반미화원이 126만 8천 원임.
- 최저임금 시급 8,590원 보다 낮은 시급을 받고 있는 사람의 비율을 계산해보면, 미화반장의 경우 58.3%, 일반미화원의 경우 87.0%가 해당됨.
- 정부와 지자체에 바라는 사항에 대해 복수응답으로 조사함. 근무환경 개선(38.7%), 고용보조금 지원(35.9%), 휴게실 개선 지원(23.2%), 근로감독 강화(22.7%) 등이 높게 나옴.

○ 관리사무소 설문 분석

- 부천시 공동주택의 총 경비원 수는 1,349명(182개 단지 합), 총 미화원 수는 1,042명(179개 단지 합)임. 조사 단지의 평균 동수는 8.1개이고, 평균 경비원 수는 7.4명임. 통상 경비초소 1개가 관리하는 동수가 2개 꼴임.
- 최근 1년 사이에 경비원 인력감축에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있는지 여부에 대해 7.1%가 논의해본 적이 있다고 답함. 일부이기는 하지만 꾸준히 인력감축 논의가 되고 있는 것으로 보임.
- “최근 경비원이 수행하는 관리업무(청소, 분리수거, 택배 등)와 관련해서 경비업법 위반 논란이 있다. 만약 경비업무만 하도록 되어 있는 경비업법을 그대로 적용할 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하는가?”라는 질문에 대해 ‘경비원을 축소하고 관리원을 신규채용하겠다’는 응답이 61.3%로 가장 많음.
- “현재 대부분의 아파트 경비원은 ‘감시단속적 근로’ 승인을 받아서 연장근로수당, 주휴수당을 지급하지 않고 있습니다. 만약 법적 분쟁을 통해 감시단속적 근로에 해당되지 않는다는 판결이 나오면 수당을 지급해야 합니다. 이런 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?”라는 질문에 대해 ‘경비원 인력감축’ 36.7%, ‘근무시간 단축’ 35.0%로 답함.
- 감시단속적 근로 승인 문제는 공동주택의 입장에서는 인건비 상승 요인 중 하나임. 법적 분쟁을 통해 감시단속적 근로 승인 효력이 문제가 될 경우 인건비 인상을 막기 위해 인력을 감축하거나, 근무시간을 단축하겠다는 응답임. 어떤 경우가 됐든 인건비 인상 요인은 경비원 고용불안을 야기할 수밖에 없다는 것을 보여줌.

- “귀 단지는 야간에 근무하는 경비원 수를 더 줄일 수 있는 상황입니까?”라는 질문에 대해 ‘인원 축소가 어려움’ 69.2%, ‘더 축소할 것임’ 25.8%로 답함.

제4장 휴게실 실태 분석

1. 경비원 휴게실 실태

○ 경비원 휴게실 체크리스트

- 휴게실 체크리스트를 토대로 단지별 경비원 휴게실에 대해 파악했음.
- 조사원이 체크리스트를 가지고 단지를 방문해서 확인했으며, 휴게실이 여러 개인 경우 일반적인 휴게실을 기준으로 체크함.

1) 휴게공간

- 휴게실이 설치되어 있는 비율은 94.3%임. 대부분의 단지가 경비원 휴게실을 별도로 설치하고 있음.
- 휴게실의 위치는 지상 61.7%, 지하 38.3%임.
- 남녀 휴게실이 구분되어 있는 경우는 89.0%임.

<표 23> 경비원 : 휴게실 설치 여부, 위치, 남녀구분 여부

구분		빈도	비율
휴게실 설치	설치	165	94.3%
	미설치	10	5.7%
	전체	175	100.0%
휴게실 위치	지상	103	61.7%
	지하	64	38.3%
	전체	167	100.0%
남녀 구분	구분	145	89.0%
	미구분	18	11.0%
	전체	163	100.0%

- 세대규모별로 구분해보면, 500세대 미만 등 세대 규모가 작을수록 휴게실 설치율이 낮고, 지하에 설치된 경우가 많으며, 남녀 구분이 안 되어 있음을 알 수 있음.

<표 24> 경비원 : 세대규모별 휴게실 현황

구분	휴게실 설치		휴게실 위치		남녀구분	
	설치	미설치	지상	지하	구분	미구분
500세대 미만	90.1%	9.9%	56.8%	43.2%	87.5%	12.5%
500~1천세대 미만	97.1%	2.9%	59.1%	40.9%	90.9%	9.1%
1천세대 이상	100.0%		81.5%	18.5%	88.0%	12.0%
전체	94.3%	5.7%	61.7%	38.3%	89.0%	11.0%

경비원 휴게실이 입주자대표회의실과 나란히 있는 모습	경비원 휴게실이 지하에 임시로 가벽을 세워 설치되어 있는 모습
	

2) 휴게실 환경

- － 경비원 휴게실의 환경을 살펴보면, 환기시설 설치율 58.8%, 마감재의 적정성 74.9%, 청결관리의 적정성 80.4%, 면적의 적정성 74.9%, 온도 적정성 73.8%, 습도 적정성 65.5%, 소음 적정성 70.7% 등임. 상대적으로 환기시설 설치율과 습도 적정성이 낮은 편임.

<표 25> 경비원 : 휴게실 환경

구분		빈도	비율
환기시설	설치	97	58.8%
	미설치	67	40.6%
마감재	적정	125	74.9%

	비적정	42	25.1%
청결관리	적정	135	80.4%
	비적정	33	19.6%
적정면적	적정	125	74.9%
	비적정	42	25.1%
적정온도	적정	124	73.8%
	비적정	44	26.2%
적정습도	적정	110	65.5%
	비적정	58	34.5%
적정소음	적정	118	70.7%
	비적정	49	29.3%

환기시설이 갖춰진 경비원 휴게실	지하공간에 임시공간을 사용하는 경비원 휴게실
	

－ 세대규모별 휴게실 환경을 살펴보면, 다음과 같음. 대체로 소규모 단지의 휴게실 환경이 열악한데, 마감재의 경우 뚜렷한 차이를 보임.

<표 26> 경비원 : 세대규모별 휴게실 환경

구분	환기시설		마감재		청결관리		적정면적	
	설치	미설치	적정	비적정	적정	비적정	적정	비적정
500세대 미만	59.2%	40.8%	68.5%	31.5%	79.7%	20.3%	72.6%	27.4%
500~1천세대 미만	55.2%	44.8%	76.1%	23.9%	79.1%	20.9%	76.1%	23.9%
1천세대 이상	66.7%	29.6%	88.9%	11.1%	85.2%	14.8%	77.8%	22.2%
구분	적정온도		적정습도		적정소음			
	적정	비적정	적정	비적정	적정	비적정		

500세대 미만	79.7%	20.3%	63.5%	36.5%	73.0%	27.0%	
500~1천세대 미만	68.7%	31.3%	65.7%	34.3%	68.2%	31.8%	
1천세대 이상	70.4%	29.6%	70.4%	29.6%	70.4%	29.6%	

3) 냉난방

- 에어컨, 선풍기, 난방기 등 냉난방 현황을 살펴보면, 에어컨은 설치율이 절반을 조금 상회하는 54.8%이고, 선풍기와 난방기는 80%대의 설치율을 보이고 있음.

<표 27> 경비원 : 냉난방 현황

구분		빈도	비율
에어컨	설치	92	54.8%
	미설치	76	45.2%
	전체	168	100.0%
선풍기	설치	149	89.2%
	미설치	18	10.8%
	전체	167	100.0%
난방기	설치	145	86.8%
	미설치	22	13.2%
	전체	167	100.0%

- 세대규모별로 냉난방 현황을 살펴보면, 세대규모별로 에어컨 설치율에서 큰 차이가 나는데, 500세대 미만은 에어컨 설치율이 절반에 못 미치는 48.6%이고, 반면 선풍기는 가장 높은 90.5%임. 에어컨 대신 선풍기로 여름을 나는 경우가 많음을 알 수 있음.
- 난방기는 대체로 80% 이상의 설치율을 보임.

<표 28> 경비원 : 휴게실 냉난방 현황

구분	에어컨		선풍기		난방기	
	설치	미설치	설치	미설치	설치	미설치
500세대 미만	48.6%	51.4%	90.5%	9.5%	86.3%	13.7%

500~1천세대 미만	53.7%	46.3%	89.6%	10.4%	85.1%	14.9%
1천세대 이상	74.1%	25.9%	84.6%	15.4%	92.6%	7.4%

4) 취사 설비

- 경비원은 24시간 사업장에 체류하기 때문에 적어도 두 끼니를 사업장에서 해결해야 함. 초소를 비우기가 어려워서 식당을 이용하는 경우는 드물고 도시락 또는 취사를 해서 식사를 함. 휴게실에 냉장고가 설치되어 있는 경우는 60.7%, 정수기가 있는 경우는 20.2%, 썬크대 등 취사가 가능한 경우는 20.0%임. 취사 조건이 열악함을 알 수 있음.

<표 29> 경비원 : 취사 가능 여부

구분		빈도	비율
냉장고	설치	102	60.7%
	미설치	66	39.3%
	전체	168	100.0%
정수기	설치	34	20.2%
	미설치	134	79.8%
	전체	168	100.0%
취사 가능 여부	가능	47	28%
	불가능	121	72%
	전체	168	100%

방이 아닌 지하 한쪽을 취사공간으로 활용하는 경비원 휴게실



- 취사 여부를 세대규모별로 살펴보면, 소규모 단지의 경우 정수기 설치율 18.9%, 취사가
능 24.3%로 더욱 열악함.

<표 31> 경비원 : 세대규모별 취사 조건

구분	냉장고		정수기		취사가능	
	설치	미설치	설치	미설치	가능	불가능
500세대 미만	68.9%	31.1%	18.9%	81.1%	24.3%	75.7%
500~1천세대 미만	52.2%	47.8%	17.9%	82.1%	32.8%	67.2%
1천세대 이상	59.3%	40.7%	29.6%	70.4%	25.9%	74.1%

5) 비품

- 휴게실이 갖추고 있는 비품을 살펴보면, 개인사물함 47.6%, 소파 등 의자 36.5%, 침상
77.1% 등임. 야간에 체류하면서 잠을 자야 하기 때문에 침상의 비율은 다른 비품에 비
해 높은 편임. 하지만 77.1%라는 것은 침상 없이 의자에 기대어 잠을 자는 경우도 있
다는 의미임.

<표 32> 경비원 : 휴게실 비품

구분		빈도	비율
개인사물함	설치	80	47.6%
	미설치	88	52.4%
	전체	168	100.0%
소파 등 의자	설치	61	36.5%
	미설치	106	63.5%
	전체	167	100.0%
침상	설치	128	77.1%
	미설치	38	22.9%
	전체	166	100%

- 세대규모별로 살펴보면, 500세대 미만 소규모 단지라도 개인사물함, 침상의 설치율은
낮지 않음. 소파 등 의자는 1천세대 이상이 50.0%이고, 나머지는 30%대임.

<표 33> 경비원 : 세대규모별 휴게실 비품

구분	개인사물함		소파 등 의자		침상	
	설치	미설치	설치	미설치	설치	미설치
500세대 미만	59.5%	40.5%	31.1%	68.9%	78.1%	21.9%
500~1천세대 미만	34.3%	65.7%	37.3%	62.7%	74.2%	25.8%
1천세대 이상	48.1%	51.9%	50.0%	50.0%	81.5%	18.5%

6) 화장실

- 휴게실 안에 화장실이 설치되어 있거나 가까운 곳에 화장실이 있는 경우는 32.1%임. 화장실이 휴게실과 분리되어 있는 경우는 48.5%인데, 이는 절반의 휴게실이 화장실과 분리되어 있지 않다는 것임. 청소 도구와 분리되어 있는 경우는 78.0%임. 휴게실에 청소 도구를 보관하는 경우도 22.0%라는 것임.

<표 34> 경비원 : 화장실 등

구분		빈도	비율
화장실	설치	54	32.1%
	미설치	114	67.9%
	전체	168	100%
화장실 분리	분리	80	48.5%
	미분리	85	51.5%
	전체	165	100.0%
청소 도구 분리	분리	128	78.0%
	미분리	36	22.0%
	전체	164	100.0%

- 세대규모별로 보면, 500세대 미만 소규모 단지는 화장실 설치율, 화장실이 휴게실과 분리되어 있는 비율이 상대적으로 낮음. 보다 열악하다는 것임.

<표 35> 경비원 : 세대규모별 화장실 등

구분	화장실 설치	화장실 분리	청소 도구 분리
----	--------	--------	----------

	설치	미설치	분리	미분리	분리	미분리
500세대 미만	24.3%	75.7%	42.5%	57.5%	78.1%	21.9%
500~1천세대 미만	38.8%	61.2%	54.5%	45.5%	78.8%	21.2%
1천세대 이상	37.0%	63.0%	50.0%	50.0%	76.0%	24.0%

2. 미회원 휴게실 실태

○ 미회원 휴게실 체크리스트

- 휴게실 체크리스트를 토대로 단지별 미회원 휴게실에 대해 파악했음.
- 조사원이 체크리스트를 가지고 단지를 방문해서 확인했으며, 휴게실이 여러 개인 경우 일반적인 휴게실을 기준으로 체크함.

1) 휴게공간

- 미회원의 경우 휴게실이 별도로 설치되어 있는 경우는 97.1%임. 대부분 휴게실이 있다는 것인데, 이 역시 회사가 마련해준 휴게실이라기보다는 지하공간에 본인들이 임시로 마련한 휴게실을 의미하는 경우가 많음.
- 휴게실 위치는 지상 24.9%, 지하 75.1%임. 대부분 지하에 있음.
- 휴게실이 남녀 구분되어 있는 경우는 92.2%임.

<표 36> 미회원 : 휴게실 유무 등

구분		빈도	비율
휴게실 설치 여부	설치	167	97.1
	미설치	5	2.9
	전체	172	100
휴게실 위치	지상	42	24.9
	지하	127	75.1
	전체	169	100.0
남녀 구분	구분	154	92.2
	미구분	13	7.8
	전체	167	100.0

- 세대규모별로 살펴보면, 500~1천세대 미만은 휴게실이 100% 설치되어 있음. 휴게실 위치는 소규모단지가 지하 비율이 높음.

<표 37> 미화원 : 세대규모별 휴게실 유무 등

구분	휴게실 설치 여부		휴게실 위치		남녀 구분	
	설치	미설치	지상	지하	구분	미구분
500세대 미만	96.3%	3.8%	24.4%	75.6%	94.7%	5.3%
500~1천세대 미만	100.0%	-	23.9%	76.1%	88.1%	11.9%
1천세대 이상	92.0%	8.0%	29.2%	70.8%	95.8%	4.2%

지상에 설치된 미화원 휴게실	지하공간에 임시공간을 사용하는 미화원 휴게실
	

2) 휴게실 환경

- 미화원 휴게실이 대부분 지하에 있다는 점을 고려할 때 환기시설이 설치된 곳이 38.5%라는 점은 문제임. 마감재 역시 57.4%인데, 마감재 없이 임시로 벽을 막아서 사용하는 곳이 그 만큼 많다는 것임. 특히 천장의 경우 석면이 그대로 노출되어 있는 곳도 있음.
- 지하 휴게실이 많다 보니 온도 및 소음은 60%대로 절반 이상의 적정성을 보이지만 습도는 절반에 못 미치는 35.5% 수준임.

<표 38> 미화원 : 휴게실 환경

구분		빈도	비율(%)
환기시설	설치	65	38.5

	미설치	104	61.5
	전체	169	100.0
마감재	적정	97	57.4
	비적정	72	42.6
	전체	169	100.0
청결관리	적정	124	73.4
	비적정	45	26.6
	전체	169	100
적정면적	적정	124	73.8
	비적정	44	26.2
	전체	168	100.0
적정온도	적정	105	62.1
	비적정	64	37.9
	전체	169	100.0
적정습도	적정	60	35.5
	비적정	109	64.5
	전체	169	100.0
적정소음	적정	111	66.1
	비적정	57	33.9
	전체	168	100.0

－ 세대규모별로 보면, 환기시설은 500세대 미만 소규모 단지가 37.2%로 더욱 열악함. 마감재는 500~1천세대 미만이 50.7%로 가장 열악함.

<표 39> 미화원 : 세대규모별 휴게실 환경

구분	환기시설		마감재		청결관리		적정면적	
	설치	미설치	적정	비적정	적정	비적정	적정	비적정
500세대 미만	37.2%	62.8%	60.3%	39.7%	73.1%	26.9%	76.6%	23.4%
500~1천세대 미만	38.8%	61.2%	50.7%	49.3%	73.1%	26.9%	68.7%	31.3%
1천세대 이상	41.7%	58.3%	66.7%	33.3%	75.0%	25.0%	79.2%	20.8%
구분	적정온도		적정습도		적정소음			
	적정	비적정	적정	비적정	적정	비적정		
500세대 미만	61.5%	38.5%	32.1%	67.9%	62.3%	37.7%		
500~1천세대 미만	61.2%	38.8%	38.8%	61.2%	73.1%	26.9%		
1천세대 이상	66.7%	33.3%	37.5%	62.5%	58.3%	41.7%		

지하에 가벽으로 설치된 미화원 휴게실	지하에서 걸레 세척과 취사를 함께 하는 미화원 휴게실
	

3) 냉난방

- 에어컨은 32.5%로 낮은 설치율을 보이는데, 지하라서 에어컨의 필요성이 크지 않은 결과로 보임. 선풍기와 난방기의 설치율은 비교적 높은 91.1%와 86.4%임.

<표 40> 미화원 : 냉난방

구분		빈도	비율
에어컨	설치	55	32.5
	미설치	114	67.5
	전체	169	100.0
선풍기	설치	154	91.1
	미설치	15	8.9
	전체	169	100.0
난방기	설치	146	86.4
	미설치	23	13.6
	전체	169	100.0

- 세대규모별 휴게실 냉난방 실태를 보면, 500세대 미만 단지는 에어컨 설치율이 26.9%로 더 내려감.

<표 41> 미화원 : 세대규모별 냉난방

구분	에어컨		선풍기		난방기	
	설치	미설치	설치	미설치	설치	미설치
500세대 미만	26.9%	73.1%	91.0%	9.0%	82.1%	17.9%
500~1천세대 미만	38.8%	61.2%	89.6%	10.4%	91.0%	9.0%
1천세대 이상	33.3%	66.7%	95.8%	4.2%	87.5%	12.5%

지하 천장의 석면이 그대로 노출된 미화원 휴게실	지하의 천장을 영성하게 막아놓은 미화원 휴게실
	

4) 취사

- 냉장고 설치율은 비교적 높은 92.9%임. 미화원은 대개 간단한 조리 등 취사를 통해 식사를 해결하는 경우가 많은데, 정수기 설치율은 24.9%, 취사가능은 46.2%에 불과함. 식사환경이 열악하다는 것을 의미함.

<표 42> 미화원 : 취사 가능 여부

구분		빈도	비율
냉장고	설치	157	92.9
	미설치	12	7.1
	전체	169	100
정수기	설치	42	24.9
	미설치	126	74.6
	전체	169	100.0

취사시설	가능	78	46.2
	불가능	91	53.8
	전체	169	100.0

－ 취사 가능 여부에 대해서 세대규모별로는 큰 차이가 없음.

<표 43> 미화원 : 세대규모별 취사 가능 여부

구분	냉장고		정수기		취사시설	
	설치	미설치	설치	미설치	가능	불가능
500세대 미만	91.0%	9.0%	23.1%	75.6%	46.2%	53.8%
500~1천세대 미만	95.5%	4.5%	25.4%	74.6%	46.3%	53.7%
1천세대 이상	91.7%	8.3%	29.2%	70.8%	45.8%	54.2%

5) 비품

－ 개인사물함 설치율 32.0%, 소파 등 의자 17.8%로 매우 낮고, 침상은 상대적으로 높은 71.6%임. 식사 후 짧은 수면을 취하기도 한다는 점에서 누울 수 있는 침상은 비교적 높은 비율을 보임.

<표 44> 미화원 : 비품

구분		빈도	비율
개인사물함	설치	54	32.0
	미설치	115	68.0
	전체	169	100.0
소파 등 의자	설치	30	17.8
	미설치	139	82.2
	전체	169	100.0
침상	설치	121	71.6
	미설치	48	28.4
	전체	169	100.0

- 세대규모가 클수록 개인사물함 설치율이 낮고, 소파 등 의자 설치율도 소규모 단지보다 낮음.

<표 45> 미화원 : 세대규모별 비품

구분	개인사물함		소파 등 의자		침상	
	설치	미설치	설치	미설치	설치	미설치
500세대 미만	38.5%	61.5%	24.4%	75.6%	70.5%	29.5%
500~1천세대 미만	26.9%	73.1%	11.9%	88.1%	68.7%	31.3%
1천세대 이상	25.0%	75.0%	12.5%	87.5%	83.3%	16.7%

방이 아닌 지하공간 한쪽의 미화원 휴게실	지하 설비 사이 공간을 사용하는 미화원 휴게실
	

6) 화장실

- 화장실이 설치되어 있는 경우는 7.7%로 낮음. 휴게실이 청소도구와 분리되어 있는 경우는 66.3%임. 상당수는 휴게실에 청소도구를 보관하고 있다는 것임.

<표 46> 미화원 : 화장실 등

구분		빈도	비율
화장실	설치	13	7.7
	미설치	155	92.3
	전체	168	100.0
청소도구와 분리	분리	112	66.3
	미분리	57	33.7

	전체	169	100.0
--	----	-----	-------

– 소규모단지는 화장실 설치율이 더 낮음.

<표 47> 미화원 : 세대규모별 화장실 등

구분	화장실		청소도구와 분리	
	설치	미설치	분리	미분리
500세대 미만	6.4%	93.6%	67.9%	32.1%
500~1천세대 미만	9.1%	90.9%	64.2%	35.8%
1천세대 이상	8.3%	91.7%	66.7%	33.3%

3. 휴게실 실태 소결

○ 경비원 휴게실

- 휴게실 설치율은 94.3%지만 경비초소를 휴게실로 인식하고 응답한 경우도 포함되어 있다고 보임. 휴게실의 38.3%가 지하에 위치함. 야간에 취침공간으로 사용하기에는 지하 휴게실은 매우 부적절함.
- 환기시설 설치율 58.8%, 마감재의 적정성 74.9% 등은 지하에 위치한 휴게실을 고려했을 때 매우 열악한 수준을 드러냄.
- 에어컨은 설치율이 절반을 조금 상회하는 54.8%임. 경비초소에 에어컨 설치를 지자체가 지원하는 경우도 있는데, 아직 절반 수준에 머물러 있음을 알 수 있음.
- 초소를 비우기가 어려워서 식당을 이용하는 경우는 드물고 도시락 또는 취사를 해서 식사를 함. 휴게실에 냉장고가 설치되어 있는 경우는 60.7%, 정수기가 있는 경우는 20.2%, 썬크대 등 취사가 가능한 경우는 20.0%임. 취사 조건이 열악함을 알 수 있음.
- 침상 설치율은 77.1%임. 야간에 취침을 해야 하는데 침상 없이 의자에 기대어 잠을 자는 경우도 있다는 의미임.
- 휴게실이 화장실과 분리되어 있는 경우는 48.5%인데, 이는 절반의 휴게실이 화장실과 분리되어 있지 않다는 것임.

○ 미화원 휴게실

- 휴게실이 설치되어 있는 비율이 97.1%인데, 회사가 마련해준 휴게실이라기보다는 지하 공간에 본인들이 임시로 마련한 휴게실을 의미하는 경우가 많음.
- 휴게실 위치는 지하가 75.1%임. 대부분 지하에 있음.
- 미화원 휴게실이 대부분 지하에 있다는 점을 고려할 때 환기시설이 설치된 곳이 38.5%라는 점은 문제임. 마감재 역시 57.4%인데, 마감재 없이 임시로 벽을 막아서 사용하는 곳이 그 만큼 많다는 것임.
- 미화원은 대개 간단한 조리 등 취사를 통해 식사를 해결하는 경우가 많은데, 정수기 설치율은 24.9%, 취사가능은 46.2%에 불과함. 식사환경이 열악하다는 것을 의미함.

제5장 결론 : 요약 및 제언

1. 요약

1) 설문조사 요약

○ 경비원 설문

- 근로계약 기간을 살펴보면, 3개월 이내의 근로계약 기간을 설정한 비율이 20.1%임. 3개월 초과~6개월 이내가 11.7% 등 1년 미만의 근로계약 기간은 33.0%임. 3명 중 1명은 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있음.
- 2020년 6월 기준으로 월 평균임금(세전 기준)은 경비반장이 209만 원, 일반경비원이 204만 원 수준임. 법정 최저시급인 8,590원보다 낮은 시급을 받고 있는 경우는 14.0%임.
- 일하면서 가장 힘든 점에 대해서는 고용불안이 36.1%로 가장 많음. 두 번째로는 입주민 갑질이 16.7%임. 입주민 갑질은 고용불안과 연결되어서 경비원을 더욱 힘들게 하는 요소임.
- 정부, 지자체에 바라는 점으로 고용보조금 지급이 50.8%로 가장 높음. 고용불안 문제와 맞물린 결과임. 두 번째로 많이 선택한 입주민 의식개선 홍보(35.8%)는 입주민 갑질을 힘든 점으로 꼽은 것과 연계된 결과임.

○ 미화원 설문

- 응답자 중 97.2%는 휴게실이 있다고 답함. 휴게실 위치는 지하 80.8%, 지상 19.2%임.
- 2020년 6월 기준 월 평균임금은 세전 기준으로 미화반장이 127만 5천 원, 일반미화원이 126만 8천 원임.
- 최저임금 시급 8,590원보다 낮은 시급을 받고 있는 사람의 비율을 계산해보면, 미화반장의 경우 58.3%, 일반미화원의 경우 87.0%가 해당됨.
- 정부와 지자체에 바라는 사항에 대해 복수응답으로 조사함. 근무환경 개선(38.7%), 고용보조금 지원(35.9%), 휴게실 개선 지원(23.2%), 근로감독 강화(22.7%) 등이 높게 나옴.

○ 관리사무소 설문

- 부천시 공동주택의 총 경비원 수는 1,349명(182개 단지 합), 총 미화원 수는 1,042명(179개 단지 합)임. 조사 단지의 평균 동수는 8.1개이고, 평균 경비원 수는 7.4명임. 통상 경비초소 1개가 관리하는 동수가 2개 꼴임.
- 최근 1년 사이에 경비원 인력감축에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있는지 여부에 대해 7.1%가 논의해본 적이 있다고 답함. 일부이기는 하지만 꾸준히 인력감축 논의가 되고 있는 것으로 보임.
- “경비업법을 그대로 적용할 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하는가?”라는 질문에 대해 ‘경비원을 축소하고 관리원을 신규채용하겠다’는 응답이 61.3%로 가장 많음.
- “감시단속적 근로 승인 문제가 분쟁이 될 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?”라는 질문에 대해 ‘경비원 인력감축’ 36.7%, ‘근무시간 단축’ 35.0%로 답함.
- “귀 단지는 야간에 근무하는 경비원 수를 더 줄일 수 있는 상황입니까?”라는 질문에 대해 ‘인원 축소가 어려움’ 69.2%, ‘더 축소할 것임’ 25.8%로 답함.

2) 휴게실 조사 요약

○ 경비원 휴게실

- 휴게실의 38.3%가 지하에 위치함. 야간에 취침공간으로 사용하기에는 지하 휴게실은 매우 부적절함.
- 환기시설 설치율 58.8%, 마감재의 적정성 74.9% 등은 지하에 위치한 휴게실을 고려했을 때 매우 열악한 수준을 드러냄.
- 에어컨은 설치율이 절반을 조금 상회하는 54.8%임. 경비초소에 에어컨 설치를 지자체가 지원하는 경우도 있는데, 아직 절반 수준에 머물러 있음을 알 수 있음.
- 초소를 비우기가 어려워서 식당을 이용하는 경우는 드물고 도시락 또는 취사를 해서 식사를 함. 휴게실에 냉장고가 설치되어 있는 경우는 60.7%, 정수기가 있는 경우는 20.2%, 썬크대 등 취사가 가능한 경우는 20.0%임. 취사 조건이 열악함을 알 수 있음.
- 휴게실이 화장실과 분리되어 있는 경우는 48.5%인데, 이는 절반의 휴게실이 화장실과 분리되어 있지 않다는 것임.

○ 미화원 휴게실

- 휴게실이 설치되어 있는 비율이 97.1%인데, 회사가 마련해준 휴게실이라기보다는 지하 공간에 본인들이 임시로 마련한 휴게실을 의미하는 경우가 많음.
- 휴게실 위치는 지하가 75.1%임. 대부분 지하에 있음.
- 미화원 휴게실이 대부분 지하에 있다는 점을 고려할 때 환기시설이 설치된 곳이 38.5%라는 점은 문제임. 마감재 역시 57.4%인데, 마감재 없이 임시로 벽을 막아서 사용하는 곳이 그 만큼 많다는 것임.
- 미화원은 대개 간단한 조리 등 취사를 통해 식사를 해결하는 경우가 많은데, 정수기 설치율은 24.9%, 취사가능은 46.2%에 불과함. 식사환경이 열악하다는 것을 의미함.

2. 타 지자체 지원 사업 사례

1) 조례 제정 현황

- 아파트 노동자의 고용 및 노동인권 문제가 사회적으로 부각되면서 여러 지자체에서 관련 지원 조례를 앞다퉈서 제정하고 있음.
- 2020년 11월 현재 26개의 광역, 기초 지자체에서 관련 조례를 만들어서 운영하고 있음. 아산시가 2015년에 최초로 조례를 제정했으며 작년과 올해에 대부분 제정했음. 앞으로도 이러한 움직임은 전국으로 더 확산될 것으로 예상됨.

No	지역	조례명	제개정일
1	경기 고양시	고양시공동주택경비원 인권 증진에 관한 조례	2020-08-11
2	경기 구리시	구리시공동주택경비원 인권 및 노동환경 개선에 관한 조례	2020-11-12
3	경기 군포시	군포시공동주택경비원 인권 증진에 관한 조례	2020-09-29
4	경기남양주시	남양주시공동주택경비원 인권 증진 조례	2020-07-30
5	경기 수원시	수원시 공동주택 경비노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례	2020-10-05
6	경기 시흥시	시흥시공동주택경비원 인권 증진에 관한 조례	2020-08-06
7	경기 의왕시	의왕시공동주택노동자 인권 증진에 관한 조례	2020-11-16
8	광주	광주광역시고령자 경비원의 고용 안정 조례	2019-07-01
9	광주 남구	광주광역시남구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례	2020-11-16
10	대전 서구	대전광역시서구공동주택경비원 인권 증진에 관한 조례	2020-10-19
11	부산 기장군	부산기장군 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 지원 조례	2017-04-03
12	서울 강북구	서울특별시강북구경비원의고용안정및 인권 보호 조례	2020-06-26

13	서울 구로구	서울특별시구로구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례	2020-08-06
14	서울 노원구	서울특별시노원구 아파트 경비원 고용 안정에 관한 조례	2020-07-16
15	서울 도봉구	서울특별시도봉구 공동주택 경비원 인권보호 및 증진에 관한 조례	2020-11-05
16	서울 양천구	서울특별시양천구 공동주택 경비노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례	2020-10-07
17	서울영등포구	서울특별시영등포구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례	2020-07-09
18	울산	울산광역시고령자 경비원의 고용 안정 조례	2019-12-26
19	인천	인천광역시고령자경비원고용안정및 인권 보호에 관한 조례	2020-10-07
20	인천 서구	인천광역시서구 인권아파트 조성 및 지원에 관한 조례	2020-11-09
21	전남 광양시	광양시 공동주택 경비원 등 인권 보호 및 증진에 관한 조례	2020-09-25
22	전남 목포시	목포시공동주택경비원 인권 증진에 관한 조례	2020-10-05
23	전남 여수시	여수시 아파트 경비원의 고용유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례	2017-11-22
24	충남 당진시	당진시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례	2020-06-26
25	충남 아산시	아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례	2015-03-16
26	충북 충주시	충주시 공동주택 경비노동자 인권보호 및 복지증진에 관한 조례	2020-10-30

2) 조례 주요 내용

- 아파트 노동자 지원 조례는 대체로 ▲ 실태조사, ▲ 휴게실 등 시설개선 지원, ▲ 노동 관계법령 준수 권고, ▲ 고용승계 권고, ▲ 고용보조금 지원, ▲ 인력은행 마련 및 운영, ▲ 법률상담 서비스 제공, ▲ 정신건강 상담 지원, ▲ 공동주택지원 대상에서 우선권 부여 또는 지원 제한, ▲ 노동인권 교육 및 홍보, ▲ 입주자대표회의 구성원에 대한 교육, ▲ 경비원 협의체 구성 지원 등의 내용을 담고 있음.

<광주광역시 고령자 경비원의 고용 안정 조례>

제5조(고용 안정 시책 추진) ① 시장은 최저임금 등에 따른 고령자 경비원의 고용 불안을 해소하기 위하여 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장은 고령자 경비원의 사용자가 그 사용·관리 방법을 변경하고자 할 때에는 고용 승계가 되도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 사용자에게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령 등을 준수하도록 권고한다.

④ 시장은 사용자의 직접 고용을 위하여 경비 업무에 종사했거나 하고 있는 사람들로 구성된 인력 은행을 마련·관리할 수 있다.

⑤ 시장은 사용자가 고령자 경비원을 직접 고용하는 데 필요한 노무 관리 등의 상담을 제공할 수 있다.

⑥ 시장은 일자리 안정 자금 등 국가의 노동정책과 연계하거나 지원 시책 수립 등으로 사용자에게 고용 보조금을 지원할 수 있다.

<서울특별시 강북구 경비원의 고용 안정 및 인권 보호 조례>

제5조(고용 안정 시책 추진) ① 구청장은 경비원의 고용 불안을 해소하기 위한 시책을 수립·시행할 수 있다.
 ② 구청장은 사용자에게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령 등을 준수하도록 권고한다.
 ③ 구청장은 사용자의 직접 고용을 위하여 경비 업무에 종사했거나 하고 있는 사람들로 구성된 인력 은행을 마련·관리할 수 있다.
 ④ 구청장은 사용자가 경비원을 직접 고용하는 데 필요한 노무 관리 등의 상담을 제공할 수 있다.
 ⑤ 구청장은 일자리 안정 자금 등 국가의 노동정책과 연계하거나 지원 시책 수립 등으로 사용자에게 고용 보조금을 지원할 수 있다.
 제6조(협업체 지원) 구청장은 경비원이 자발적으로 모여 고용, 근로 조건 등 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하도록 협업체 구성을 지원할 수 있다.

<서울특별시 노원구 아파트 경비원 고용 안정에 관한 조례>

제5조(적용대상) ① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주인 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.
 1. 고령자경비원의 일자리를 창출하거나 해고회피 노력을 통한 고용유지
 2. 통합관제시스템을 유인 등의 경비로 전환함으로써 고령자경비원 고용을 유지하거나 일자리 창출
 3. 고령자경비원 작업환경 및 임금 등 근로조건 향상
 ② 제1항제1호 및 제2호는 서울특별시 노원구에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 하는 경우에 한한다.
 제11조(지원) ① 구청장은 제5조제1항 각 호 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자경비원 고용 유지 또는 고용을 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.
 ② 고용보조금은 지원 대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 20 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.
 ③ 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

<인천광역시 서구 인권아파트 조성 및 지원에 관한 조례>

제5조(인권 보호 및 증진을 위한 지원) ① 구청장은 경비원의 근무 특성을 고려하여 입주자 및 사용자가 경비원을 위한 기본시설을 제공할 수 있도록 권고할 수 있다.
 ② 구청장은 준공일로부터 10년 이상 경과한 공동주택으로서, 경비원을 위한 기본시설을 설치하고자 공동주택 지원 사업을 신청하는 경우 이를 지원할 수 있다.
 ③ 구청장은 입주자 및 사용자가 그 사용·관리 방법을 변경하고자 할 때는 고용 승계가 되도록 권고할 수 있다.
 ④ 구청장은 입주자 및 사용자에게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동관계법령 등을 준수하도록 권고할 수 있다.
 ⑤ 구청장은 경비원의 인권 보호 및 증진을 위한 시책을 추진하는 과정에서 필요한 경우 국가를 비롯한 다른 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.
 ⑥ 구청장은 경비원이 인권 침해로 인한 신체적·정신적 피해가 발생하거나, 부당해고를 당하는 등 법률 자문 요청이 있는 경우 법률 상담 서비스를 제공할 수 있다.
 제6조(실태조사 및 시정권고) ① 구청장은 경비원 인권 보호 및 증진을 위한 실태조사를 시행할 수 있다.
 ② 구청장은 제1항의 실태조사 결과 경비원의 인권 보호·증진 및 근무 여건이 미흡한 공동주택에 대하여 시정을 권고할 수 있고, 시정 권고를 받은 입주자 및 사용자는 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.

③ 경비원이 폭행, 폭언 등과 같은 인권 침해로 인해 신체적·정신적 피해가 발생하거나 부당해고를 당하였을 때, 구청장은 원인을 야기한 입주자 및 사용자에게 소명을 요구할 수 있고, 그 결과 선량한 관리자의 의무를 소홀히 하거나, 예방적 조치를 하지 않은 공동주택 단지는 인천광역시 서구 공동주택 보조금 심의위원회를 거쳐 구에서 시행하는 공동주택 보조금 지원을 제한받을 수 있다.

제7조(노동 인권 교육 및 홍보 등) ① 구청장은 경비원을 포함하여 입주자 및 사용자 등을 대상으로 연 1 회 이상 경비원 차별금지, 기본시설의 설치 및 이용과 같은 경비원의 인권 보장과 사회적 인식 개선 등을 위하여 노동 인권 교육 및 홍보가 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다.

② 구청장은 필요하다고 인정할 경우 제1항에 따른 노동 인권 교육 및 홍보를 민간에 위탁할 수 있다.

③ 구청장은 제1항에 따른 노동 인권 교육을 「공동주택관리법」 제17조에 따른 입주자대표회의 구성원 등의 운영 및 윤리교육과 병행하여 실시할 수 있다.

3) 지자체의 지원 활동 사례

○ 경기도 용인시, 수원시 : 휴게실 개선 지원

- 용인시의 경비원 휴게공간 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 5 평(16.5㎡) 남짓하던 경비실을 7평(21.1㎡) 정도로 넓히도록 건설업체에게 권고하기로 했다. 기존 아파트에 게는 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 : 고용안정 협약

- 아파트 13개 단지 입주자대표회의와 '노사민정이 함께 하는 행복한 아파트' 협약식
- 경비원 고용안정, 휴게시간 규제, 노동인권 보장 주민 홍보

울산 북구는 구청 상황실에서 지역 13개 아파트 입대익과 '노사민정이 함께 하는 행복한 아파트' 협약을 체결하고, 현판을 전달했다고 12일 밝혔다.

이날 협약에서 지역 13개 아파트 입대익은 ▲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 올해

는 달천그린카운티 1·4단지 등 13개가 추가로 경비직 노동자들의 고용유지를 위한 노력에 힘을 보탤다. 북구는 지난해부터 고용노동부 공모사업으로 '노사민정이 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(김현을 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 다음달부터는 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 입주자 대표 의결을 거쳐 아파트경비원 근무제 개선안을 도출했다. 구는 이와 관련해 다음달 아파트 입주자 대표와 워크숍을 연다. 11월초에는 노동계 전문가, 변호사, 주민이 함께하는 열린토론회를 열어 시범운영 결과를 발표한다.

[뉴스시스, 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 사업분야 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 설치지원 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.]

3. 정책 제언

1) 지원 조례 제정

- 앞서 살펴봤듯이 2020년 11월 현재 전국의 26개 지자체에서 공동주택 노동자 지원 조례를 제정한 상태임. 대부분은 2020년에 제정되었음. 앞으로 이러한 조례 제정 흐름은 계속 이어질 것으로 예상됨.
- 부천시도 현재 관련 조례가 없는 상태임. 2020년 7월 공동주택 기본조례를 개정해서 우수단지 선정 대상에 “경비원 등 근로자에 대한 처우개선과 인권개선 등 상생협력 노력”을 포함시킴으로써 우회적으로 아파트 노동자 지원을 권장하고 있지만 이 정도의 내용으로는 실질적인 지원 효과를 기대하기 힘들.

<부천시 공동주택 기본 조례>

제5조(우수단지의 선정) ① 부천시장(이하 “시장”이라 한다)은 다음의 사항에 대하여 매년 공동주택단지(이하 “우수단지”라 한다)의 관리실태를 평가하여 우수단지를 선정할 수 있다.

1. 공동주택의 주거문화 개선과 공동주택 관리 활성화
2. 경비원 등 근로자에 대한 처우개선과 인권개선 등 상생협력 노력 <신설 2020.7.13.>

- 경비원, 미화원 등 아파트 노동자들은 우리 사회의 대표적인 취약노동자임. 2중의 간접 고용이라는 고용구조상 안정적인 고용을 기대하기 어렵고, 입주민이 모두 실질적 사용자여서 ‘직장 내 괴롭힘’이 언제든지 발생할 수 있는 노동환경임. 중고령노동자들이 일한다는 이유로 저임금과 열악한 휴게공간 등 노동조건도 한계상황에 놓여져있음. 이러한 노동자들의 상황에 주목하고 사회적으로 지원한다는 것은 해당 노동자에게만이 아니라 사회적 노동인권 수준을 높이는 효과가 있음.
- 특히 공동주택이라는 공적 영역과 사적 영역이 교차하는 공간에서의 노동권 보장은 공공의 책무이기도 함. 따라서 이들에 대한 지원을 보다 체계적으로 수행하기 위한 근거를 마련하는 차원에서 지원 조례를 제정하는 것은 매우 중요함. 이미 여러 지자체의 선례가 있으므로 이를 참조하여 부천시에서도 조례 제정을 적극적으로 검토하는 것이 필요함.

2) 휴게실 개선 사업

- 경비원의 장시간 사업장 체류, 미화원의 식사 및 휴식 공간으로서의 휴게실 문제는 아파트 노동조건을 주요한 부분임. 노동자의 쉼 권리 보장은 산업안전보건법상의 사용자 의무로 규정되어 있으나, 휴게공간 설치의 의무만 규정되어 있고, 휴게공간의 구체적인 기준, 구비해야 할 설비 등에 대해서는 규정이 없는 상태임. 부천시만의 노동자 휴게실 기준을 수립하고, 이에 미달하는 사업장에 대해서는 개선 사업을 유도해야 함.
- 부천시는 2020년 7월, 공동주택 기본 조례상 보조금 지원 항목에 휴게실 개선에 대해 지원할 수 있도록 조례를 개정했으나 전체 공동주택 지원 예산은 변동이 없음. 별도의 사업화를 못하고 있다는 것임.

<부천시 공동주택 기본 조례>

제3조의4(그 밖의 부대시설 등) ① 100세대 이상의 주택을 건설하는 주택단지에는 해당 주택의 청소 및 경비구역 등 그 업무를 수행하는 근로자가 사용하도록 다음 각호의 시설을 설치할

수 있다.

1. 휴게시설 및 세면시설 등 위생시설

2. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 시설

② 제1항에 따른 청소 및 경비 용역의 구체적인 범위, 위생시설 등의 설치기준 등은 시장이 따로 정할 수 있다.

[본조신설 2018.8.20.]

제8조(보조사업의 종류) 보조금 등을 지원할 수 있는 사업(이하 “보조사업”이라 한다)은 다음 각 호와 같다.

24. 공동주택의 경비실 및 공동주택 관리업무에 종사하는 근로자를 위한 휴게시설 설치 및 환경개선사업<신설 2020.7.13.>

- 부천시는 공동주택 기본조례에 의거하여 매년 공동주택에 대한 지원사업을 하고 있음. 조례에 의거하여 지원금액은 의무관리대상 공동주택은 사업비의 50% 이내, 비의무관리대상 공동주택은 사업비의 80% 이내에서 지원함.
- 2020년 부천시의 공동주택 지원은 의무관리대상 공동주택 25개 단지, 비의무관리대상 공동주택 39개 단지를 대상으로 했고, 1개 단지당 평균 지원액은 2천만 원 내외임. 이러한 지원을 휴게실 개선 사업으로 확대하고, 휴게실 개선 단지에 대해 공동주택 지원의 우선순위 선정에 가점을 부여하는 식의 정책적 접근이 필요함.

<표 48> 공동주택 지원금(2020년 기준, 단위: 천원)

대상	지원단지 수	지원금 총액	단지별 평균 지원액
의무관리대상 공동주택	25	574,903	22,996
비의무관리대상 공동주택	39	744,940	19,101

* 자료 : 부천시 홈페이지

3) 교대제 개선 컨설팅 지원

- 아파트 경비원은 단기계약으로 인한 상시적인 고용불안을 겪을 뿐만 아니라, 매년 최저임금 인상과 연계해서 인력감축에 대한 압박을 받고 있음. 특히 2021년은 제도 변

화로 인한 교대제 변경이 자생적으로 이뤄질 것으로 예상되며, 그 와중에 인력조정이 상당부분 진행될 것으로 보임. 변화가 불가피하다면 보다 통제된 변화를 통해 고용문제를 연착륙시킬 필요가 있음. 통제되지 않은 변화는 곧 고용불안으로 이어짐.

- 공동주택 경비원 고용 문제와 관련해서 공동주택관리법 개정¹⁾으로 인해 경비업법 위반 논란은 해소되었지만 여전히 감시단속적 근로 규정의 적용 문제가 남아 있고, 이로 인한 고용불안이 잠재해 있음.
- 그 동안 근로기준법상 감시단속적 근로 규정을 적용해서 연장근로수당 및 주휴수당을 지급하지 않았던 문제가 향후에는 법적 분쟁화될 가능성이 큼. 이러한 분쟁은 아파트 입주민 입장에서 관리비 상승 요인으로 작용하고, 경비노동자들에게는 고용불안을 초래하게 될 것임.
- 따라서 관리비 상승요인을 억제하고, 고용불안을 해소하기 위해 노동시간 단축 등 근무방식을 변경하는 것이 필요함. 야간노동시간을 최소화하고, 주간 중심으로 근무하게 함으로써 고용과 임금수준을 현재대로 유지할 수 있는 근무체계를 도입해야 함.
- 아파트 단지가 스스로 새로운 근무방식을 설계하는 것이 쉽지 않을 것이므로 지자체가 노동문제 전문가를 활용해서 교대제 개선 컨설팅 지원 사업을 하는 것이 필요함. 지자체 지원을 통해 입주민의 이해관계와 경비노동자의 이해관계를 절충해서 질서있게 변화를 이끌어내야 함.

4) 당사자 조직화 지원

- 아파트 노동자 조직화에 대한 지원이 필요함. 입주자대표회의연합회, 주택관리사협회, 위탁관리회사협회 등 다양한 아파트 이해관계자들의 대표조직이 있는 반면에 경비원, 미화원 등 아파트 노동자들은 조직화되어 있지 않아서 자신들의 목소리를 낼 수 없는 현실임. 주로 고령노동자들이 일하고 있고, 고용불안이 심각해서 조직화가 여의치 않은 상태임. 2019년부터 전국의 지자체 위탁 노동지원센터들이 ‘전국경비노동자공동사업단’을 구성해서 간담회, 교육 등 조직화 노력을 기울이고 있으나 아직 가시적인 성과는 보이지 않고 있음. 지자체가 예산을 지원해서 노동지원센터를 통한 조직화 사업을 활성화해야 함.

1) 공동주택관리법 제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.[시행일 : 2021. 10. 21.]

- 당사자 목소리가 반영될 수 있는 거버넌스 구성도 필요함. 조례 등 노동자 지원 제도가 만들어진다고 해도 현실에서 저절로 작동되는 것은 아님. 조례 등 지원 제도가 실효성 있게 운영되기 위해서는 지속적인 점검과 현장의 의견을 반영하기 위한 노력이 필요함.
- 지자체, 노동지원센터 등 담당 기구와 경비노동자 당사자 모임, 입주자대표회의협의회, 주택관리사협회 지역 조직 등 이해당사자가 함께 참여하는 거버넌스를 구축해서 구체적인 정책을 조율하고, 추진상황을 점검하는 것이 필요함.

■ 부록 : 설문지 양식

부천시 아파트 노동환경 조사표(경비원용)

1. 기본 정보와 관련된 질문입니다.
 - 연령 : 만 ()세
 - 현재 아파트 근무기간 : ()년 ()개월
 - 담당 직무 : ① 경비 반장 ② 일반 경비원
2. (위탁관리회사나 경비용역회사 고용의 경우) 회사가 변경될 때 경비원들의 고용은 어떻게 되나요?
 - ① 전원 재고용 ② 대다수는 재고용(일부 계약해지)
 - ③ 대다수는 계약해지(일부 재고용) ④ 전원 계약해지
 - ⑤ 회사가 변경된 적이 없어서 모름
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
4. 근로계약서 상 근로계약기간은 얼마입니까? ()년 ()개월
5. 현재 근무 중인 아파트에는 적용되는 정년이 있습니까?
 - ① 있다 : 만 ()세 ② 없다
6. 근로기준법상 휴게시간은 근무지를 이탈하는 등 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 귀하는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있습니까? ()
 - ① 근무지(경비초소)를 벗어날 수도 있고, 자유롭게 사용할 수 있다.
 - ② 근무지(경비초소)를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다.
 - ③ 근무지(경비초소)를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다.

7. 경비원을 위한 휴게공간이 있습니까? ()

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

8. (휴게공간이 별도로 있는 경우) 휴게실에 있는 설비에 모두 표시해 주십시오.

- ① 냉방기(에어컨) ② 난방기(난로, 전기장판 등) ③ 환풍기
- ④ 냉장고 ⑤ 취사도구(가스렌지 등) ⑥ 정수기
- ⑦ 취침시설(침대 등) ⑧ 개인사물함 ⑨ 기타()

9. (휴게공간이 별도로 있는 경우) 휴게실을 사용하나요?

- ① 사용함 ② 거의 사용하지 않음

10. (휴게공간이 별도로 있는데도 사용하지 않는 경우) 휴게실을 사용하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 휴게실 여건이 좋지 않아서 ② 휴게실이 멀리 있어서
- ③ 다른 사람과 함께 사용하는 것이 불편해서 ④ 기타()

11. (휴게공간이 별도로 있는 경우) 휴게실 개선에 대한 의견

12. 연차휴가는 어떻게 이용하고 있습니까? ()

- ① 자유롭게 사용할 수 있고, 사용하지 않으면 수당으로 받음
- ② 휴가사용이 어렵고 수당으로 받음
- ③ 휴가사용이 어렵고 수당도 받지 못함

13. 귀하 단지의 경비원들은 1년에 연차휴가를 보통 며칠이나 사용하나요? ()일

14. 귀하는 연차휴가를 사용하기를 원하나요? 아니면 수당으로 받기를 원하나요?

- ① 휴가 사용을 원함 ② 수당으로 받기를 원함

15. 근무방식은 무엇입니까?

- ① 24시간 격일제 ② 8시간 또는 12시간 교대제 ③ 주간만 근무

16. 휴게시간에 대한 질문입니다.

- 올해 근무일 중 점심, 저녁, 야간을 포함한 규정상 휴게시간은 얼마입니까?
()시간 ()분
- 2019년의 규정상 휴게시간은 총 얼마입니까? ()시간 ()분
- 올해 규정상 휴게시간 중 실제로 사용하고 있는 휴게시간은 총 몇 시간입니까?
()시간 ()분

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

18. 올해의 월 임금은 얼마입니까? (소득세와 사회보험료 공제 전 금액)

2020년 6월 기준 : ()원

19. 귀하의 아파트는 경비원이 재활용분리수거 업무를 할 경우 수당을 별도로 지급하나요?

- ① 그렇다 (월____만원) ② 그렇지 않다
③ 경비원이 분리수거업무를 하지 않음

20. 귀하의 아파트 조경업무는 누가하나요?

- ① 경비원 ② 다른 관리사무소 직원 ③ 외주업체 ④ 조경업무 없음

21. 아파트 시설에 대한 수선(보수) 공사를 할 때 경비원도 동원되나요?

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다

22. 본인이 경험했거나 동료 경비원이 겪은 부당한 대우의 사례에 대해 간략히 말씀해 주세요.

(※ 이야기를 듣고 조사원이 간략히 기술할 것)

- ① 갑질한 입주민을 처벌할 수 있는 법이 필요하다.
- ② 입주민의 인식을 개선하기 위한 홍보가 필요하다.
- ③ 갑질이 발생하지 않도록 입주자대표회의의 등 관리주체에게 관리감독할 의무를 부과해야 한다.
- ③ 모르겠다.

① 낮은 임금 ② 많은 업무량
③ 입주민의 갑질(비인격적 대우) ④ 고용 불안(정년 등)
⑤ 관리직원의 갑질(비인격적 대우) ⑥ 기타 ()

- ① 경비원 고용안정을 유도하기 위한 고용보조금 지원
- ② 노동법 교육, 법률상담 등 노동자 지원 기관 설립, 운영
- ③ 근무환경(경비초소) 개선을 위한 예산 지원
- ④ 휴게실 개선을 위한 예산 지원
- ⑤ 갑질 근절 등 입주민 의식 개선을 위한 홍보, 캠페인
- ⑥ 입주민과의 갈등 발생 시 조정, 중재 역할
- ⑦ 최저임금 준수, 휴게시간 보장 등에 대한 근로감독 강화
- ⑧ 경비원들의 자발적 모임 구성을 위한 지원
- ⑨ 기타()

--

- 74 -

부천시 아파트 노동환경 조사표(미화원용)

1. 기본 정보와 관련된 질문입니다.
 - 연령 : 만 ()세
 - 현재 아파트 근무기간 : ()년 ()개월
 - 담당 직무 : ① 미화 반장 ② 일반 미회원
2. (위탁관리회사나 청소용역회사 고용의 경우) 회사가 변경될 때 미회원들의 고용은 어떻게 되나요?
 - ① 전원 재고용 ② 대다수는 재고용(일부 계약해지)
 - ③ 대다수는 계약해지(일부 재고용) ④ 전원 계약해지
 - ⑤ 회사가 변경된 적이 없어서 모름
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
4. 현재의 근로계약기간은 얼마입니까? () 년 () 개월
5. 현재 근무 중인 아파트에는 적용되는 정년이 있습니까?
 - ① 있다 : 만 ()세 ② 없다
6. 다음은 근무시간에 대한 질문입니다.
 - 출퇴근 시간은 언제입니까? : 출근 ()시, 퇴근 ()시
 - 하루 중 휴게시간은 몇 시간입니까? : ()시간 ()분
 - 1주일의 근무시간은 몇 시간입니까?(휴게시간은 제외) : ()시간
 - 작년(2019년)의 하루 중 휴게시간은 몇 시간이었습니까? : ()시간 ()분
7. 미화원을 위한 휴게공간이 있습니까? ()
 - ① 별도의 휴게실 있음(① 지상 ② 지하) ② 별도의 휴게실 없음

8. (휴게실이 별도로 있는 경우) 휴게실에 있는 설비에 모두 표시해 주십시오.

(※ 휴게실이 여러 개인 경우 가장 시설이 나쁜 휴게실을 기준으로 작성해 주십시오.)

- | | | |
|--------------|-------------------|----------------|
| ① 냉방기(에어컨) | ② 난방기(난로, 전기장판 등) | ③ 환풍기 |
| ④ 냉장고 | ⑤ 취사도구(가스렌지 등) | ⑥ 정수기 |
| ⑦ 취침시설(침대 등) | ⑧ 개인사물함 | ⑨ 기타() |

9. 휴게실에 대한 귀하의 만족도는 어떻습니까?

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

10. (휴게실이 별도로 있는 경우) 휴게실 개선에 대한 의견

11. 연차휴가는 어떻게 이용하고 있습니까? ()

- ① 자유롭게 사용할 수 있고, 사용하지 않으면 수당으로 받음
② 휴가사용이 어렵고 수당으로 받음
③ 휴가사용이 어렵고 수당도 받지 못함

12. 귀하 단지의 미화원들은 1년에 연차휴가를 보통 며칠이나 사용하나요? ()일

13. 귀하는 연차휴가를 사용하기를 원하나요? 아니면 수당으로 받기를 원하나요?

- ① 휴가 사용을 원함 ② 수당으로 받기를 원함

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

15. 올해의 월 임금은 얼마입니까? (소득세와 사회보험료 공제 전 금액)

2020년 6월 기준 : ()원

16. 본인이 경험했거나 동료 미화원이 겪은 부당한 대우의 사례에 대해 간략히 말씀해 주세요.

(※ 이야기를 듣고 조사원이 간략히 기술할 것)

- ① 갑질한 입주민을 처벌할 수 있는 법이 필요하다.
- ② 입주민의 인식을 개선하기 위한 홍보가 필요하다.
- ③ 갑질이 발생하지 않도록 입주자대표회의의 등 관리주체에게 관리감독할 의무를 부과해야 한다.
- ③ 모르겠다.

① 낮은 임금 ② 많은 업무량
③ 입주민의 갑질(비인격적 대우) ④ 고용 불안(정년 등)
⑤ 관리직원의 갑질(비인격적 대우) ⑥ 기타 ()

- ① 미화원 고용안정을 유도하기 위한 고용보조금 지원
- ② 노동법 교육, 법률상담 등 노동자 지원 기관 설립, 운영
- ③ 근무환경 개선을 위한 예산 지원
- ④ 휴게실 개선을 위한 예산 지원
- ⑤ 갑질 근절 등 입주민 의식 개선을 위한 홍보, 캠페인
- ⑥ 입주민과의 갈등 발생 시 조정, 중재 역할
- ⑦ 최저임금 준수, 휴게시간 보장 등에 대한 근로감독 강화
- ⑧ 미화원들의 자발적 모임 구성을 위한 지원
- ⑨ 기타()

--

- 77 -

부천시 아파트 노동환경 조사표(관리사무소용)

1. 아파트 단지 현황 :

세대수 ()세대 / 동수 ()개 / 최초 입주년도 ()년

2. 관리방식 : ① 자치관리 ② 위탁관리

3. 고용 방식

- 경비원의 소속은 어디인가요?

① 입주자대표회의 직고용 ② 위탁관리회사 직고용 ③ 경비용역회사

- 미화원의 소속은 어디인가요?

① 입주자대표회의 직고용 ② 위탁관리회사 직고용 ③ 경비용역회사

4. 회사명

(위탁관리의 경우) 위탁관리 회사명 : ()

(경비용역회사가 있는 경우) 회사명 : ()

(청소용역회사가 있는 경우) 회사명 : ()

5. 직원 현황

사무직(소장 포함) : ()명 시설관리 : ()명

경비원 : ()명 미화원 : ()명

6. 최근 1년 사이에 경비원 인력감축에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있나요?

① 있음 ② 없음

7. (위탁관리의 경우) 귀하의 단지에서는 자치관리로의 전환에 대해 동대표회의에서 논의해본 경험이 있나요?

① 있음 ② 없음

8. 귀 단지는 경비원, 미화원에 대한 일자리안정자금을 받고 있습니까?

① 그렇다 ② 아니다

9. 최근 경비원이 수행하는 관리업무(청소, 분리수거, 택배 등)와 관련해서 경비업법 위반 논란이 있습니다. 만약 경비업무만 하도록 되어 있는 경비업법을 그대로 적용할 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- ① 경비인력을 축소하고, 대신 관리원을 새로 채용할 것이다.
- ② 경비원 중 일부 인원을 관리원으로 전환할 것이다.
- ③ 별 다른 변화 없이 기존대로 운영할 것이다.
- ④ 모르겠다.

10. 현재 대부분의 아파트 경비원은 “감시단속적 근로” 승인을 받아서 연장근로수당, 주휴수당을 지급하지 않고 있습니다. 만약 법적 분쟁을 통해 감시단속적 근로에 해당되지 않는다는 판결이 나오면 수당을 지급해야 합니다. 이런 경우 경비원 고용에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

- ① 인건비가 오르더라도 고용을 유지한 채 임금을 올려줄 것이다.
- ② 인건비가 오르지 않도록 경비인력을 줄일 것이다.
- ③ 인건비가 오르지 않도록 근무시간을 축소할 것이다.
- ④ 모르겠다.

11. 귀 단지는 야간에 근무하는 경비원 수를 더 줄일 수 있는 상황입니까?

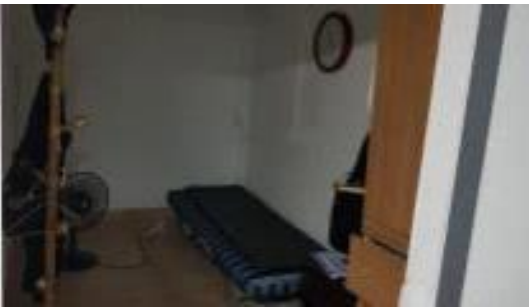
- ① 현재 최소인원으로 운영되고 있어서 더 줄이기 어렵다.
- ② 인건비 문제가 발생한다면 야간 인원을 더 줄일 수 있다.
- ③ 모르겠다.

12. 소위 “입주민 갑질” 문제가 계속 발생하고 있습니다. 이 문제를 해결하기 위해 가장 바람직한 방안이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 갑질한 입주민을 처벌할 수 있는 법이 필요하다.
- ② 입주민의 인식을 개선하기 위한 홍보가 필요하다.
- ③ 갑질이 발생하지 않도록 입주자대표회의의 등 관리주체에게 관리감독 의무를 부과해야 한다.
- ③ 모르겠다.

13. 방범업무, 관리업무를 수행하는 경비원의 적정한 정년은 몇 세라고 생각하십니까?
만 ()세

설문조사가 끝났습니다. 대답해주셔서 감사합니다.

구분	경비원/미화원휴게실사진	
상동 AA아파트 (지하 미화원 휴게실)		
상동 BB아파트 (지하 경비원 미화원휴게실)		
상동 CC아파트 (경비원,미화 원 모두 지하)	 	

상동
DD 아파트
(경비원,
미화원 모두
지하)



상동
EE아파트
(경비원,
미화원 모두
지하)



상동
FF아파트
(경비원,
미화원 모두
지하)



상동 GG아파트 (경비원, 미화원 모두 지하)	
상동 HH아파트 (경비원 지상노인정, 미화원지하)	
상동 II아파트 (경비원 지상노인정, 미화원지하)	

상동
JJ아파트
(경비원지상,
미화원지상
입주자대표회
의실)



상동
KK아파트
(경비원지상,
미화원지하)



상동
LL아파트
(경비원지상,
미화원지하)



상동 MM아파트 (경비원지상, 미화원지하)	
상동 OO아파트 (경비원지상, 미화원지하)	
상동 PP아파트 (경비원지하, 미화원지하)	

상동
QQ아파트
(경비원지하,
미화원지하)



상동
RR아파트
(경비원지하,
미화원지하)



상동
SS아파트
(경비원지상,
미화원지상)



상동 TT아파트 (경비원지하, 미화원지상)	
상동 UU아파트 (경비원지하, 미화원지하)	
상동 VV아파트 (경비원초소, 미화원지상)	

상동 WW아파트 (경비원지하, 미화원지상)	
상동 XX아파트 (경비원 지상방재실, 미화원지하)	
상동 YY아파트 (경비원지상, 초소휴식, 미화원지상)	

상동 ZZ아파트 (경비원지하, 미화원지하)	
상동 11아파트 (경비원지하, 미화원지하)	
상동 22아파트 (경비원지상, 미화원지하)	

상동 33아파트	
상동 44아파트 (경비원지상, 미화원지하)	
상동 55아파트 (경비원지하, 미화원지하)	

상동 66아파트 (경비원지하, 미화원지하)	
상동 77아파트 (경비원지상, 미화원지상)	
상동 88아파트 (경비원지상, 미화원지상)	

상동 99아파트 (경비원지상, 미화원지하)	
상동 00아파트 (경비원지상, 미화원지상)	
상동 00아파트 (경비원지하, 미화원지상)	

중동 OO아파트 (경비원지하, 미화원지하)	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트 (지상)	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트 (경비원지상, 미화원지하)	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트 (경비원지상, 미화원지상)	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트 (경비-경로당 사용, 미화원지하)	   
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	   

중동 OO아파트 (지하)	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트 (경비초소 이용)	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	
중동 OO아파트	
중동 OO아파트 (모두지상)	
중동 OO아파트	

중동 OO아파트	  
중동 OO아파트	  
부천동 OO아파트	 

부천동 OO아파트	
부천동 OO아파트	
부천동 OO아파트	

부천동 OO아파트	
부천동 OO아파트	 
부천동 OO아파트	 

부천동
OO아파트



부천동
OO아파트



부천동
OO아파트



부천동 OO아파트	   
심곡동 OO아파트	 
심곡동 OO아파트 (경비미화공동)	  
심곡동 OO아파트 (초소이용)	   

대산동 OO아파트	
대산동 OO아파트	
대산동 OO아파트	

대산동 OO아파트 (모두 지하)	 
대산동 OO아파트 (경비 지상, 미화 지하)	 
대산동 OO아파트	 

대산동 OO아파트	
대산동 OO아파트 (경비지하, 미 화지상)	
대산동 OO아파트	

대산동 OO아파트	
대산동 OO아파트 (지하)	
대산동 OO아파트 (공동사용)	

소사본동 OO아파트	 
소사본동 OO아파트	   

소사본동 OO아파트	
소사본동 OO아파트	
소사본동 OO아파트	

소사본동 OO아파트 (경비초소내휴 게실)	 
소사본동 OO아파트	 
소사본동 OO아파트	  

소사본동 OO아파트	
소사본동 OO아파트	
소사본동 OO아파트	

소사본동 OO아파트	
소사본동 OO아파트	
범안동 OO아파트	   
범안동 OO아파트	   

범안동 OO아파트		
범안동 OO아파트		
범안동 OO아파트		
범안동 OO아파트		

범안동 OO아파트	   
범안동 OO아파트	  
범안동 OO아파트	    

범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	

범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	

범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	  
범안동 OO아파트	 

범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	
범안동 OO아파트	

오정동 OO아파트	
오정동 OO아파트	
오정동 OO아파트	
오정동 OO아파트	

오정동 OO아파트	
성곡동 OO아파트	
오정동 OO아파트	

오정동
OO아파트



성곡동
OO아파트



성곡동
OO아파트



성곡동 OO아파트	
성곡동 OO아파트	
성곡동 OO아파트	
성곡동 OO아파트	

성곡동 OO아파트	
대산동 OO아파트	
범안동 OO아파트	

부천시 아파트 노동자 실태조사



부천시 비정규직
근로자 지원센터

경기도 부천시 삼작로301번길 5 부천시립북부도서관 3층

032-679-8279 <http://www.bclabor.org>