



부천시 비정규직 경비근로자
근로조건 실태 및 권익증진을
위한 **토론회**



부천시 비정규직 경비근로자 근로조건 실태 및 권익증진을 위한 **토론회**

일시 2019. 11. 19.(화) 15:00

장소 부천시민학습원 누리터(3층)



부천시 비정규직 경비근로자 근로조건 실태 및 권익증진을 위한 토론회

일시 2019. 11. 19.(화) 15:00

장소 부천시민학습원 누리터(3층)

부천시 비정규직 경비근로자 근로조건 실태 및 권익증진을 위한 토론회

[진행 순서]

| 시간 | 소요 (분) | 내 용 |
|-----------------|-----------|---|
| 14:40 ~15:00 | 20 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 등록 |
| 15:00 ~15:10 | 10 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 진행순서 안내 및 내빈소개 |
| 15:10 ~15:15 | 5 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 인사말 및 축사 |
| 15:15 ~15:40 | 25 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 발제 - 부천시 아파트 경비노동자 실태조사 결과 한국비정규노동센터 연구위원 손정순 박사 |
| 15:40 ~16:10 | 30 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 발표 및 토론 - 부천시비정규직근로자지원센터 최영진 센터장 - 부천지역노사민정협의회 고현주 사무국장 - 고용노동부 부천고용노동지청 황신하 상황실장 - 부천시 공동주택과 주택관리팀 장번자 팀장 - 부천시의회 박명혜 의원 - 노사발전재단 차별없는일터지원단 인천사무소 박문배 소장 |
| 16:10 ~16:30 | 20 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 질의응답 및 의견수렴 |
| 16:30 ~16:35 | 5 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 토론 정리 |
| 16:35 ~16:40 | 5 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 공지사항 및 폐회(기념촬영) |

목 차

| | |
|------------------------|---|
| 발제 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 부천시 아파트 경비노동자 실태조사 결과 한국비정규노동센터 연구위원 손정순 박사 ----- 01 |
| 발표 및 토론 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 경비노동자 고용불안 해소 및 처우개선을 위한 방안 ; 일하는 사람도 행복한 아파트를 위하여 부천시비정규직근로자지원센터 최영진 센터장 ----- 29 2. 공동주택 경비노동자 권리보호 방안 부천지역노사민정협의회 고현주 사무국장 ----- 47 3. 감시적 근로자에 대한 적용 제외 승인 문제 (휴게시간 운영포함) 고용노동부 부천고용노동지청 황신하 상황실장 ----- 51 4. 공동주택 경비노동자 고용안정 및 처우개선 부천시 공동주택과 주택관리팀 장번자 팀장 ----- 55 5. 경비노동자 처우개선 위한 토론 부천시의회 박명혜 의원 ----- 59 6. 공공부문 경비근로자 고용차별 사례 ----- 63 노사발전재단 차별없는일터지원단 인천사무소 박문배 소장 |
| | <p>질의응답 및 토론</p> |



발 제

부천시 아파트 경비노동자 실태조사 결과

한국비정규노동센터 연구위원 손정순 박사

부천시 아파트 경비노동자 실태조사 결과

2019. 11. 19.

부천시비정규직근로자지원센터
공동주택종사자(경비노동자) 고용안정을 위한
조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단

발표 목차

1. 서론 : 조사의 목적 및 방법
2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점
3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과
4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과
5. 사례조사 결과
6. 결론

1. 서론 : 조사의 목적 및 방법

○ 조사 목적

- (1) 감시직인 경비노동자의 노동환경 실태 파악
 - 대부분의 경비직 노동자의 경우 감시·단속직 업무로 분류되어 근로기준법상의 근로시간 규정 적용이 제외되어 있어 장시간 노동에 따른 문제점이 큰 상황.
- (2) 고용안정 실태
 - 대부분의 경비직 노동자는 용역업체에 소속되어 있는 전형적인 간접고용 비정규직 노동자라는 점에서 고용안정 실태를 파악
- (3) 최저임금 인상에 따른 고용실태
- (4) 경비노동에 대한 입주인 의식
- (5) 경비직 노동자의 고용, 노동조건 개선을 위한 부천시의 정책방안

2

1. 서론 : 조사의 목적 및 방법

○ 조사 방법

- 1) 양적 조사
 - 설문 조사 실시
 - ① 아파트 경비노동자
 - ② 아파트 단지 관리사무소
 - ③ 아파트 입주인
- 2) 질적조사
 - 사례조사 : 양적조사 내용을 보완하고 양적조사에서 파악하기 힘든 부분을 중심으로 심층면접조사를 진행
 - 사례조사는 △ 경비 노동자 △ 아파트, 입주인 등 두 가지 범주로 구분해 시행.

3

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 저임금과 고용불안

- 1) 대표적인 저임금 직종 : 저임금을 초래한 요인은 제도적인 측면과 사회인식적 측면을 들 수 있음.
 - 2015년에 들어서야 최저임금의 100%를 적용하게 되었음. 그 동안 최저임금제도의 사각지대에 있으면서 조장된 저임금 현실이 최저임금을 적용하고 있는 현재까지 이어지고 있는 것.
 - 사회인식적 요인으로는 고령노동에 대한 사회적 저평가 문제.
- 2) 최저임금 인상 및 기계경비 도입으로 인한 고용 불안
 - 그 동안 최저임금 감액적용률 상승과 최저임금 상승이 중복적용 됨으로써 어느 정도 임금이 인상된 것도 사실임. 이러한 사정이 경비원을 감원하는 유인으로 작용.
 - 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 도입.

4

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 고용구조의 문제

- 아파트 경비원과 미화원은 대표적인 간접고용 노동자. 아파트의 실질적인 사용자라고 할 수 있는 입주자대표회의가 직접고용한 경우는 드물며 위탁관리회사, 경비용역회사 등 다단계 고용구조를 갖는 경우가 대부분임.



5

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 장시간 노동을 조장하는 '감시적 근로' 문제

- 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.
- 근로감독관 집무규정상 실제 아파트 경비가 감시적 업무에 해당하는지 여부 : 부가 업무 수행 여부
- 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 경미한 노동이므로 이에 따라 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 근로기준법 조항의 적용이 배제되고 있으며,
- 승인 이후에도 "인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소" 하여야 하고, 이를 위해 주기적 점검을 해야 하는데 이러한 관리는 전무함.

5

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 휴게시간 편법 운영 문제

- 그 동안 아파트 경비원의 인건비 부담을 줄여온 주요한 방법은 휴게시간 늘리기. 통상 아파트 경비원의 24시간 근무 중 휴게시간은 8~10시간 수준임. 최저임금이 오르는 만큼 휴게시간을 늘리는 방식임.
- 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.

7

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 경비업법 관련 문제

- 경비용역업체를 통해 고용한 경비원의 경우 경비업법, 공동주택관리법에 의해 경비업무 외의 쓰레기 분리수거 등 다른 업무에 종사하게 할 수 없음.
- 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 경비업법상 경비원의 업무범위가 지켜질 수 있도록 지도 감독할 것을 요청함.

8

2. 아파트 경비노동자 관련 쟁점

○ 전근대적 교대제 문제

1) 야간노동, 장시간노동의 건강상 문제

- 아파트 경비원들은 24시간 격일제 근무라는 전근대적인 교대제 근무를 하고 있고, 장시간 사업장 체류, 야간근무 등 안전보건상 유해한 근무환경을 갖고 있음. 경비원 일자리가 주로 중고령 노동자에 의해 수행된다는 점에서 건강상의 유해요인은 더욱 치명적임.

2) 야간근무의 비효율성

- 경비원은 야간시간대(22시~06)에 한 두차례의 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.

9

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 설문조사 개요

- 이 장에서는 부천시 지역 경비노동자의 실태를 파악하기 위해 실시한 설문조사 결과를 제시.
- 설문조사는 △ 아파트 경비노동자와 △ 아파트 관리사무소를 대상으로 노동조건 실태와 이에 대한 인식을 파악하기 위해 실시.
- 경비노동자 설문조사에는 총 267명이 참여.

| 구분 | | 인원 수 | 비중 (%) | 구분 | | 인원 수 | 비중 (%) | |
|-------|-----------|------|--------|---------------|-------|-------|--------|------|
| 성별 | 남성 | 257 | 99.6 | 연 근속 기간 | 1년미만 | 87 | 33.1 | |
| | 종 근속기간 | 1년미만 | 25 | | 9.8 | 3년미만 | 90 | 34.2 |
| 3년미만 | | 56 | 21.9 | | 5년미만 | 30 | 11.4 | |
| 5년미만 | | 40 | 15.6 | | 10년미만 | 40 | 15.2 | |
| 10년미만 | | 73 | 28.5 | | 10년이상 | 16 | 6.1 | |
| 10년이상 | | 62 | 24.2 | | 평균 | 2.9년 | | |
| 평균 | | 6.2년 | | | 연령 | 65세미만 | 74 | 28.9 |
| 직급 | 반장 | 42 | 16.9 | | | 70세미만 | 97 | 37.9 |
| | 경비원 | 207 | 83.1 | | | 70세이상 | 85 | 33.2 |
| | | | | | | 평균 | 66.4세 | |

10

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

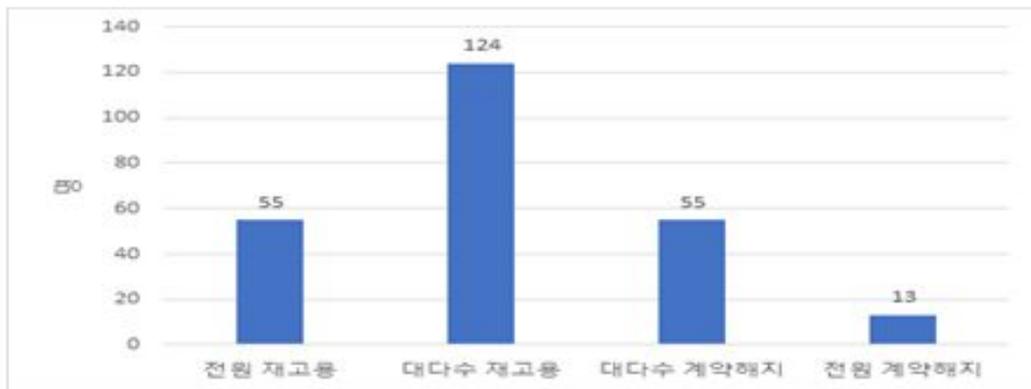
- 고용방식을 파악한 결과, 265명중 '입주자대표회의 직고용'은 7명(2.6%), '위탁관리회사 직고용'은 32명(12.0%), '경비용역회사 고용'이 226명(84.6%)로 나타나, 설문조사 참여자의 96.6%, 258명이 간접고용 형태로 근로를 제공하고 있음.
- 일반적으로 300세대 미만의 소규모 아파트 단지는 입주자대표회의의 직접고용 비중이 높은 편인데 부천시의 경우에는 300세대 미만 단지에 근무하는 22명중 1명만이 입주자대표회의의 직접고용인 것으로 나타났으며, 직접고용 7명중 나머지 6명은 300세대 이상~1,000세대 미만의 아파트 단지에 근무.

11

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

- 위탁관리회사, 또는 용역회사가 변경되는 경우의 고용승계 현황을 살펴보면, 179명(72.5%)은 대체로 고용이 승계되는 편이라고 응답한 반면, 68명(25.5%)은 대체로 고이 승계되지 않거나 전원 계약해지라고 응답해, 경비노동자 4명중 1명은 업체 변경시마다 고용불안에 처해 있는 것으로 나타남.

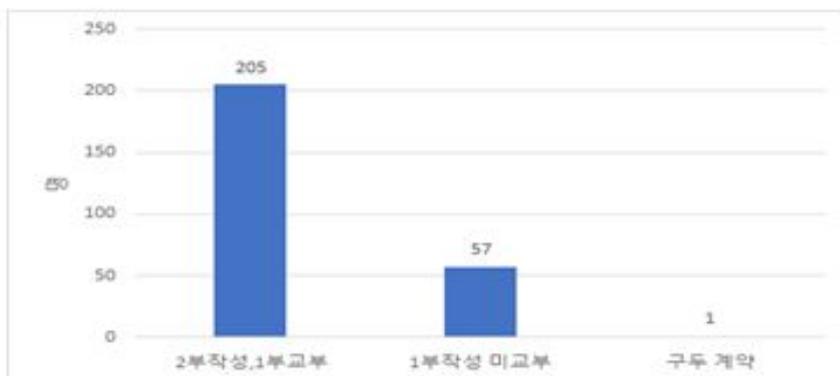


12

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

- 근로계약서 작성 현황을 살펴보면 205명 (76.8%)은 2부 작성해 각 1부씩 보관하고 있다고 밝히고 있지만, 58명(32.1%)은 1부만 작성해 회사가 보관하고 있거나 아예 구두로만 계약한 것으로 밝히고 있음.
- 조사 참여자의 10명중 3명은 현 근로기준법에 위반되는 근로계약을 체결하고 있는 셈

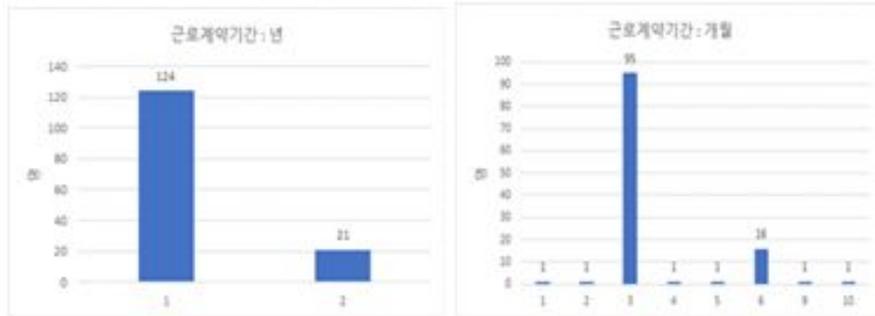


13

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

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



- 반복계약 여부와 무관하게 3개월, 6개월 등 월 단위 단기 계약 형태의 근로계약을 맺는 경비노동자 수가 총 117명으로 조사 참여자의 43.8%에 이르고 있다는 점에서 경비노동자가 체감하는 고용불안이 상당할 것으로 추정.

14

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

- 정년 유무를 파악한 결과 정년이 '있다'고 응답한 설문 참여자는 47명(17.6%), '없다'고 응답한 인원이 210명(78.7%)으로 나타남.
- 실제 정년 제도가 없는 것이라기 보다는 정년을 넘어서 근무하는 고용관행에 기인하는 응답으로 판단됨. 정년 제도가 있다고 응답한 경비원을 대상으로 정년 연령을 파악한 결과, 정년 연령 평균은 69.7세로 나타남.
- 조사 참여자의 희망 정년을 파악한 결과, 가장 선호하는 희망 정년으로는 75세(103명, 38.6%)를 선호하는 참여자가 가장 많았으며 그 다음으로는 70세(56명, 21.0%), 80세(48명, 18.0%)로 나타남.
- 희망 정년 연령 평균은 74.7세로 나타남. 조사 참여자 평균연령이 66.4세라는 점에서 약 8년여 정도 경비직 노동자로 더 일하는 것을 희망하고 있는 셈.

15

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근로계약 및 고용

- 2018년 대비 2019년의 고용조정 양상을 파악한 결과, 2019년에 경비노동자 수를 감원한 것으로 나타난 조사 참여자 수는 16명.
- 동수, 세대 수, 입주년도 등을 통해 파악한 아파트 단지 수로는 최소 11개 단지에서 작년(2018년) 대비 올해 경비 노동자를 감원한 것으로 나타남.
- 감원 인원을 파악해 보면, '1명 감원'이 2명, '3명 감원'이 6명, '4명 감원'이 1명, '6명 감원'이 3명, '11명 감원'도 1명인 것으로 나타남.
- '경비노동자가 감소하였다'고 파악된 응답자의 아파트의 입주 기간을 파악한 결과, 입주 기간이 20년 이상된 아파트 단지에 근무하는 응답자가 8명이며, 세대 수를 보면 300세대 이상의 중·대형 아파트 단지에서 근무하는 응답자가 14명임.

16

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근무 및 휴게시간

- 근무형태를 파악한 결과, 조사 참여자중 248명(92.9%)가 24시간 격일제로 근무하는 것으로 나타남.
- 조사 참여자가 수행하고 있는 업무중 소요시간과 중요도를 고려한 업무별 비중치를 보면, 본연의 업무라 할 수 있는 방법·안전점검 보다는 미미하지만 분리수거에 더 많은 비중치를 두고 있으며, 청소와 분리수거 등에도 20% 정도의 비중으로 중요하게 보고 있는 것으로 나타남.

| 구분 | 방법·안전 점검 | 청소 | 조경 | 분리 수거 | 택배 관리 | 주차 관리 |
|-------|-------------|------|------|-------|-------|-------|
| 비중 평균 | 37.4 | 20.3 | 11.0 | 19.4 | 15.8 | 13.7 |

17

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근무 및 휴게시간

- 규정 휴게시간을 파악한 결과, 규정된 휴게 시간 평균은 8.6시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간 휴게시간은 5.4시간, 실제 휴게시간은 6.3시간인 것으로 나타남

| 구분 | | 규정휴게시간 (A) | | 실휴게시간 (B) | 휴게시간 차이 (A-B) |
|----------|----------|------------|--------|-----------|---------------|
| | | | 야간휴게시간 | | |
| 세대 규모 | 300세대미만 | 9.9 | 5.6 | 6.0 | 3.9 |
| | 1000세대미만 | 8.4 | 5.5 | 6.6 | 1.9 |
| | 1000세대이상 | 8.3 | 5.1 | 6.2 | 2.1 |
| 입주 기간 | 10년미만 | 8.2 | 4.5 | 7.0 | 1.2 |
| | 20년미만 | 8.0 | 4.9 | 5.4 | 2.6 |
| | 20년이상 | 8.9 | 5.7 | 6.8 | 2.2 |

18

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근무 및 휴게시간

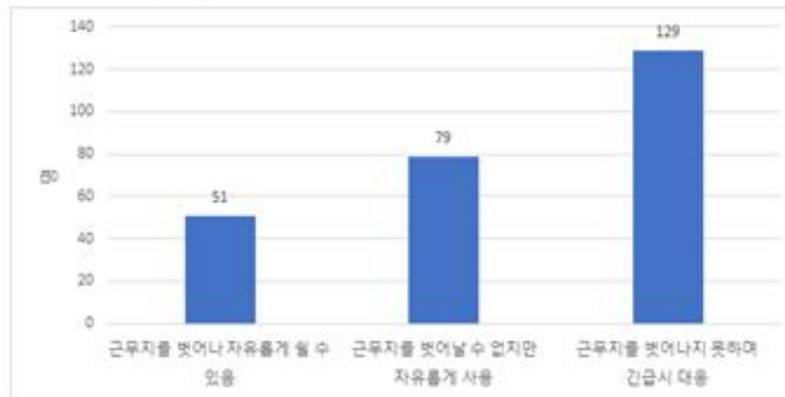
- 2018년 대비 올해(2019년) 휴게시간 증감 여부를 파악한 결과 조사 참여자중 103명(38.6%)은 휴게시간이 증가했다고 응답하였으며, 137명(51.3%)은 휴게시간에 변화가 없다고 응답함. 9명만이 휴게시간이 감소했다고 응답함.
- 최저임금 인상에 휴게시간 증가로 대응하는 양상이 지속되고 있는 것으로서, 증가된 휴게시간 평균은 약 1시간(60.4분)인 것으로 나타남.
 - 휴게시간이 증가했다고 응답한 조사참여자가 근무하는 아파트를 보면 대체로 10년 이상된 아파트 단지 와 300세대 이상의 중·대형 아파트단지에서 휴게시간 증가가 이루어진 것으로 나타남.

19

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근무 및 휴게시간

- 휴게시간 사용 실태를 살펴보면 '근무지를 벗어나 자유롭게 쉴 수 있다'고 응답한 조사 참여자는 51명(19.1%)인 반면, 나머지 설문 참여자 208(78.0%)명은 근무지를 벗어날 수 없거나 또는 비상시에 긴급 대응을 해야 하는 것으로 나타남.



20

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 근무 및 휴게시간

- 상당 수가 휴게시간중에 근무지를 벗어나지 못하고 있는 가운데, '경비초소와는 별개의 휴게공간이 있다'고 응답한 조사 참여자는 217명(81.3%)으로 높은 편.
- '별도의 휴게 공간이 있다'고 응답한 경우만을 대상으로 휴게 공간 위치를 파악한 결과, 62명은 지상에, 63명은 지하에 있다고 응답.
- 하지만 실제 자유롭게 이용할 수 있는지는 또 다른 문제라 할 수 있을 것임. 근무지를 벗어나 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 조사참여자 208명중 164명은 별도의 휴게공간이 있는 것으로 나타남. 즉 조사참여자중 61.4%(164명)는 경비초소와는 구분되는 별도의 휴게공간이 있음에도 경비초소를 벗어나 휴게시간을 자유롭게 활용하지 못하고 있는 셈.

21

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 임금

- 2019년 4월 기준으로 2018년 4월과의 월 평균 임금(소득세와 사회보험료 공제전)을 파악한 결과, 2018년 186만 5,768원에서 2019년 195만 9,993원으로 1년 전과 비교시 94,000원 가량 인상된 것으로 나타남.
- 세대규모가 클수록, 입주기간이 짧을수록, 연령이 낮을수록 월 임금액 수준이 높은 편.

| 구분 | | 2018년 | 2019년 | 구분 | | 2018년 | 2019년 |
|------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 세대규모 | 300세대미만 | 1,712,079 | 1,766,566 | 연령 | 65세미만 | 2,038,329 | 2,198,096 |
| | 1000세대미만 | 1,816,659 | 1,919,360 | | 70세미만 | 1,866,433 | 1,942,676 |
| | 1000세대이상 | 1,971,541 | 2,048,666 | | 70세이상 | 1,734,953 | 1,765,173 |
| 입주기간 | 10년미만 | 2,045,096 | 2,050,078 | 현 근속 기간 | 1년미만 | 1,865,273 | 1,988,590 |
| | 20년미만 | 2,033,968 | 2,145,881 | | 3년미만 | 1,892,749 | 1,962,185 |
| | 20년이상 | 1,782,667 | 1,854,905 | | 5년미만 | 1,812,582 | 1,839,998 |
| 직급 | 반장 | 1,985,982 | 2,074,559 | 10년미만 | 1,837,518 | 1,970,892 | |
| | 경비원 | 1,837,843 | 1,943,204 | | 10년이상 | 1,783,250 | 1,968,357 |

2

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 만족도

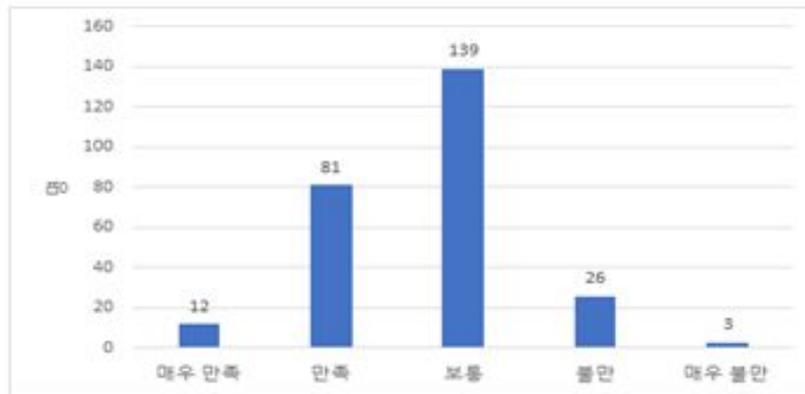
- 입주민으로부터의 부당 대우 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자의 28.1%인 75명이 입주민으로부터 부당한 대우를 당한 경험이 '있다'고 응답. 4명중 1명은 부당한 대우를 받은 경험이 있는 셈.
- 부당 대우 경험이 있다고 응답한 142명을 대상으로 월 평균 횟수를 파악한 결과, 월 1.7회 가량의 부당 대우 경험이 있다고 응답.
- 주요 변수별로 살펴보면, 월 평균 횟수가 전체 평균을 넘어서는 변수는 연령에서는 65세~70세, 현 근속에서는 3년이상~5년 미만, 전체 근속에서는 1년 미만이 높은 편이며, 입주 기간에서는 10년 미만의 신규 아파트 단지에서 평균 이상의 부당 대우 빈도를 나타냄.

2

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 만족도

- 현재의 경비 일에 대한 만족도를 파악한 결과, 매우 만족 12명, 만족 81명 등 대체로 '보통'에 가까운 만족도를 나타냄.
- 5점 척도(1점:매우 만족~5점:매우 불만족)로 파악한 점수 또한 2.7점으로 나타남.



24

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 만족도

- 경비노동자의 권익 대변을 위한 당사자 단체의 필요성에 대해서는 조사 참여자의 60.7%인 156명이 '필요하다'고 응답.

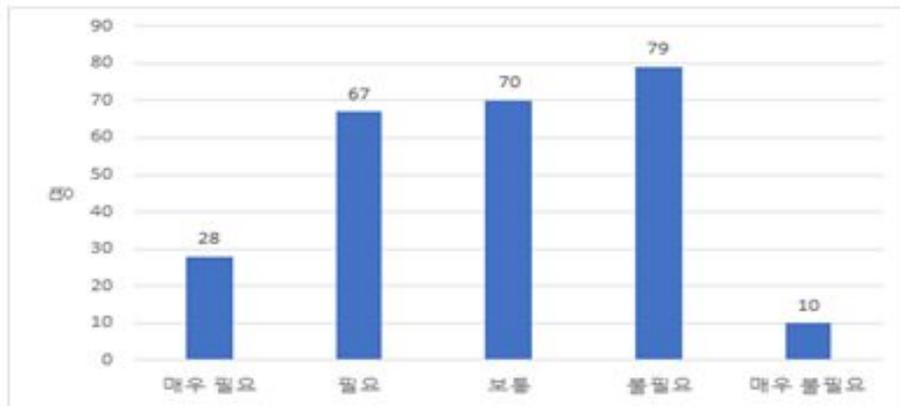
| 구분 | 인원 수 | 비중(%) |
|----------|------|-------|
| 매우 필요하다 | 51 | 19.8 |
| 필요하다 | 105 | 40.9 |
| 보통이다 | 54 | 21.0 |
| 불필요하다 | 44 | 17.1 |
| 매우 불필요하다 | 3 | 1.2 |
| 합계 | 257 | 100.0 |

25

3. 아파트 경비노동자 설문조사 결과

○ 만족도

- 야간근무를 줄이는 방향으로의 교대제 개편에 대해서는 대체로 '보통'에 가까운 결과를 나타냄.
- 5점 척도(1점:매우 필요~5점:매우 불필요)를 기준으로 한 평균 점수에서도 2.9가 나와 약간 보통에 가깝게 나타남.



28

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 관리사무소 설문조사 개요

- 이번 실태조사에서는 경비노동자 이외에도 아파트 단지 관리사무소와 입주민을 대상으로도 설문조사를 실시. 아파트 단지는 52개 단지가 참여.

| 구분 | | 개소 | 비중(%) |
|------|----------|----|-------|
| 입주기간 | 10년이하 | 8 | 15.4 |
| | 20년이하 | 13 | 25.0 |
| | 20년초과 | 30 | 57.7 |
| 세대규모 | 1000세대미만 | 29 | 55.8 |
| | 1000세대이상 | 23 | 44.2 |
| 관리방식 | 자치관리 | 1 | 1.9 |
| | 위탁관리 | 51 | 98.1 |

- 경비원 고용방식을 보면, 입주자대표회의 직접고용이 1개소, 위탁관리회사 직접고용이 6개소, 경비용역 회사 고용이 45개소임. 조사 참여단지의 98.0%가 간접고용 형태로 경비노동자를 고용.

29

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 관리사무소 설문 : 근로계약 기간

- 경비원의 근로계약기간을 살펴보면, 년 단위로 근로계약을 체결하는 단지가 총 44개소로 이중 36개소가 1년 단위로 근로계약을 체결하고 있으며, 2년 단위로 근로계약을 체결하는 단지가 7개소, 3년 단위로 계약을 체결하는 단지도 1개소가 있는 것으로 나타남.
- 또한 월 단위로 근로계약을 체결하는 단지도 7개소로 나타남. 3개월 단위로 계약을 체결하는 곳이 4개소, 6개월 단위로 계약을 체결하는 곳이 3개소임.

28

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 관리사무소 설문 : 경비원 수 변화와 휴게시간

- 2018년과 비교시 2019년에 경비원 수 변화 양상을 살펴보면, 조사 참여 단지중 4개소에서 경비원 규모가 감소하였으며, 감소한 경비노동자 규모는 11명임.
- 4개 단지중 3개 단지는 입주한 지 10년이 안된 신규 아파트 단지인 것으로 나타남.
- 2019년 휴게시간을 살펴보면, 전체 평균은 9.1시간(9시간 6분)인 것으로 나타남
- 2018년 휴게시간 평균이 8.8시간(8시간 48분)으로서, 1년 사이에 평균 18분 정도 휴게시간을 늘린 셈.

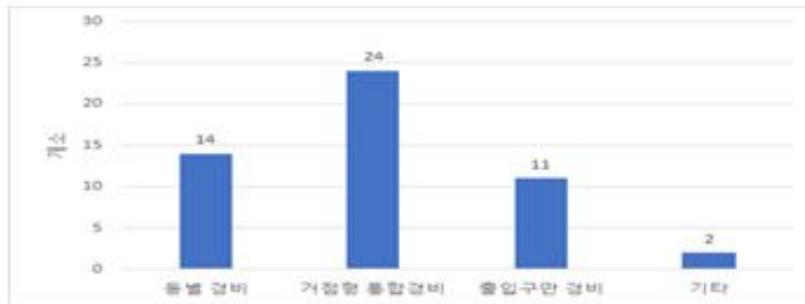
| 세대규모 | 2018 휴게시간 | 2019 휴게시간 | 입주기간 | 2018 휴게시간 | 2019 휴게시간 |
|----------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1000세대미만 | 9.0 | 9.1 | 10년미만 | 7.8 | 8.3 |
| 1000세대이상 | 8.5 | 9.0 | 20년미만 | 8.5 | 8.6 |
| | | | 20년이상 | 9.1 | 9.4 |

29

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 관리사무소 설문 : 근무방식과 휴게공간

- 경비노동자의 근무 방식을 보면, 조사 참여 단지중 46.2%인 24개소가 몇 개 동을 묶어서 경비하는 거점형 통합경비 방식으로 근무하는 것으로 나타남.



- 별도의 휴게실 유무를 파악한 결과, 조사 참여 단지중 90.4%인 47개소는 경비초소와 별개의 휴게실이 있다고 응답.
- 별도의 휴게 공간이 있다고 응답한 47개소중 지상에 휴게공간을 마련한 곳은 17개소.

30

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 관리사무소 설문 : 고용

- 경비원에 대한 인원 감축 여부에 대한 논의 여부를 파악한 결과, 조사 참여 단지중 5개소(9.6%)에서 '논의한 적이 있'다고 밝힘.
- '논의한 적이 있다'고 응답한 5개소중 20년 이상된 오래된 아파트 단지가 4개소이며, 1,000세대 이상인 단지가 3개소로 나타나 주로 중형의 오래된 아파트 단지를 중심으로 고용조정 논의가 이루어진 것으로 나타남.
- 조사에 참여한 단지중 46개소는 일자리 안정자금을 활용하고 있다고 응답.
- 이중 39개 단지는 일자리 안정자금의 활용이 경비노동자의 고용안정에 도움이 된다고 응답.
- 도움 정도를 5점 척도(1점-매우 도움됨~5점:매우 도움 안됨)로 파악한 결과, 1.7점으로 일자리 안정자금이 고용안정에 도움이 되는 것으로 나타남.

31

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 입주민 설문 개요

- 아파트 입주민을 대상으로 한 설문조사에는 140명의 입주민이 참여. 이중 여성이 99명, 전·현직 동대표가 7명이며, 연령대로는 60세 미만이 65.7%를 차지.

| 구분 | | 인원 수 | 비중(%) | 구분 | | 인원 수 | 비중(%) |
|-------|----------|------|-------|----|-------|------|-------|
| 성별 | 남성 | 37 | 26.4 | 연령 | 40세미만 | 35 | 25.0 |
| | 여성 | 99 | 70.7 | | 50세미만 | 26 | 18.6 |
| 단지내지위 | 전·현직 동대표 | 7 | 5.0 | | 60세미만 | 31 | 22.1 |
| | 일반 입주민 | 117 | 83.6 | | 60세이상 | 41 | 29.3 |

- 조사 참여 입주민이 거주하고 있는 아파트 단지의 입주기간과 세대규모를 보면, 20년 이상의 오래된 아파트 단지에 거주하고 있는 입주민이 76명이며, 68명은 1,000세대 미만의 아파트 단지에 거주.

35

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 입주민 설문 : 경비원 업무에 대한 인식

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

| 구분 | 방법·안전점검 | 청소 | 조경 | 분리수거 | 택배 관리 | 주차 관리 |
|-------|---------|------|------|------|-------|-------|
| 비중 평균 | 45.4 | 19.3 | 11.5 | 18.0 | 14.5 | 14.8 |

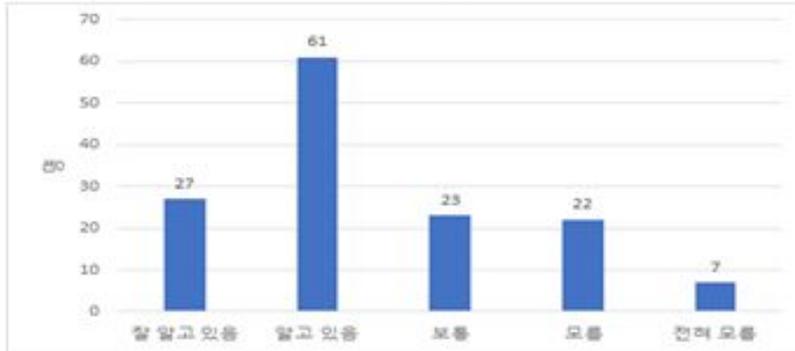
- 경비원과 비교시 부천지역 아파트 입주민의 경우 방법·안전점검 업무를 약간 더 중요시하고 있으며, 기타 업무에 대한 중요도는 경비노동자가 바라보는 업무 비중과 거의 유사한 수준으로 나타남.
- 경비원의 업무수행 능력이나 업무수행 태도 전반에 대한 만족도를 살펴보면, 조사 참여자의 64.3%인 90명이 '만족'하는 것으로 답변.
- 5점 척도(1점:매우만족~5점:매우 불만족)로 측정한 경비업무 전반에 대한 만족도는 2.2점으로 '만족'에 가깝게 나타남.

36

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 입주민 설문 : 경비원 업무에 대한 인식

○ 경비노동자 휴게시간에 대한 인지도를 파악한 결과 88명(62.9%)이 '알고 있다'고 응답해, 경비노동자의 자유로운 휴게시간 사용에 대한 전반적인 인지도 수준은 높은 편.



34

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 입주민 설문 : 경비원 고용

○ 최저임금 인상과 경비원 고용에 대한 입주민의 인식을 파악한 결과 조사 참여 입주민의 12.1%인 17명은 '감원은 불가피'하다는 입장을, 45.7%인 64명은 휴게 시간 증가 등 '관리비 인상을 해결할 다른 방안이 필요하다'는 입장을 보여, 전반적으로 조사 참여자의 57.9%는 최저임금 인상에 따라 경비원에 대한 부정적인 처우가 불가피하다는 입장을 밝힘.

| 구분 | 인원 수 | 비중(%) |
|-------------------|------|-------|
| 감원은 불가피 | 17 | 12.1 |
| 관리비 인상을 해결할 대안 필요 | 64 | 45.7 |
| 고용을 유지하면서 임금 인상 | 46 | 32.9 |
| 잘 모르겠음 | 13 | 9.3 |
| 합계 | 140 | 100.0 |

35

4. 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

○ 입주민 설문 : 근무방식 변경에 대한 의견

- 24시간 격일제 방식의 근무 방식 변경에 따른 입주민 불편에 대한 인식을 파악.
 - 먼저 택배 찾는 시간 및 분리수거·쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우, 조사 참여 입주민의 89.3%는 불편하지 않거나 적응 가능하다고 응답.
 - 4점 척도(1점:별로 불편하지 않다~4점:매우 불편하다)를 기준으로 평균 점수를 산출하면 1.8점으로 '적응할 수 있다'에 가깝게 나옴.
- 교대제 개편에 따른 야간 경비 축소에 대해서는 좀 더 반대가 많은 편임. 동일하게 4점 척도 기준으로 평균을 산출하면 2.0점으로 택배, 분리수거 제한보다 약간 반대가 높은 편.

38

5. 사례조사 결과

○ 경비원 사례조사 개요

- 이 장에서는 부천시 지역내 경비노동자와 입주민을 대상으로 인터뷰 조사 방식의 사례조사를 실시.
 - 인터뷰는 반(半)구조화된 질문지에 기반해 실시하였으며, 경비노동자 4인과 입주민 4인을 대상으로 집단 인터뷰 방식으로 사례조사를 실시.

| No. | 연령 | 근속 | 총경력 | 임금(만원) | 휴게(시간) | 근무방식 |
|-----|----|--------|--------|--------|--------|----------------------------------|
| 1 | 69 | 3개월 | 6년 | 187 | 9 | 24시간 격일제 |
| 2 | 71 | 4년 6개월 | 4년 6개월 | 150 | 2 | 교대제(06:00~22:00), 8일에 1회 24시간 근무 |
| 3 | 67 | 5 | 13 | 196 | 10 | 24시간 격일제 |
| 4 | 59 | 6개월 | 6개월 | 175 | 11 | 24시간 격일제 |

* 임금은 세금 공제전 금액

39

5. 사례조사 결과

○ 경비원 사례조사

- 노동조건증 핵심인 임금과 관련해서는 사례조사 참여자의 경우 150만원에서부터 196만원까지 분포
 - 설문조사 결과에서 나타난 부천시 지역 경비노동자의 임금 수준이 196만원 수준인 점을 고려하면 전반적으로 임금 수준이 약간 낮은 편.
- 근로계약과 관련해서는 사례 3 노동자를 제외하고 전부 1년 단위의 근로계약을 체결하고 있는 것으로 밝힘.
 - 고용불안 정도와 관련해서는 사례조사 참여자 전부는 고용불안을 크게 느끼지 않는 것으로 밝힘.
 - 사례 3 노동자는 3개월 단위의 근로계약 체결. 작년까지는 1년 단위 근로계약을 체결했지만, 올해 변경된 경비용역업체에서는 3개월 단위 근로계약 방식으로 변경.
 - 하지만, 사례 3 경비노동자의 경우, 별다른 고용불안을 느끼고 있지는 않은 것으로 밝힘. 3개월 단위의 계약 연장이 고용불안으로 다가올 수는 있지만, 특별히 입주민과의 마찰만 없다면 연장되는 형태.

38

5. 사례조사 결과

○ 경비원 사례조사

- 언론을 통해 이슈화되었던 입주민의 갑질 문제와 관련해서는 일부 사례조사 참여 노동자의 경우, 여전히 발생하고 있는 것으로 밝힘.
 - 사례 1 경비노동자의 경우 적치된 재활용 물품에 부딪친 운전자에게 그냥 가라고 손짓을 했는데 해당 운전자가 동대표였던 것으로 드러나 “입주민에게 버릇없이 손짓을 했다”며 해고하라는 압력을 받기도 한 경험을 토로하였으며,
 - 등기나 택배 물품 분실에 따른 분쟁과 막무가내식 손해 배상 요구가 제기되기도 하였음.
 - 사례 3 경비노동자의 경우, 차량 차단기 문제(“왜 빨리 안 열어주느냐?”)로 입주민으로부터 욕설을 들었던 경험을 언급하였으며, 재활용 물품, 특히 공병을 훔쳐가기에 감시하라는 요구를 하는 민원인으로부터도 스토킹에 가까운 시달림을 겪기도 한 것으로 밝힘.
- 교대제 변경과 대체로 부정적인 견해를 밝힘. 부정적인 이유는 ‘임금이 삭감될 것’이라는 점과 격일제 방식의 근무형태에 적용되어 편리한 점도 있기 때문인 것으로 밝힘.
 - 하지만 사례 2 노동자의 경우, 야간근무시간을 줄이는 근무형태 개선 필요성에 대해 찬성하는 입장을 밝힘.

39

5. 사례조사 결과

○ 입주민 사례조사

- 경비 노동자에 대한 입주민 인식을 파악하기 위해 사례조사 실시.
- 사례조사에 참여한 입주민 모두는 여성으로서 연령은 50대 초반에서 60대 초반이고, 이중 1인은 동대표 역임한 경력이 있음.

| No. | 성별 | 연령 | 거주기간 | 동대표 여부 |
|-----|----|--------|------|--------|
| 1 | 여성 | 50대 초반 | 12년 | 일반 입주민 |
| 2 | 여성 | 50대 초반 | 11년 | 일반 입주민 |
| 3 | 여성 | 60대 초반 | 5년 | 일반 입주민 |
| 4 | 여성 | 50대 초반 | 11년 | 전직 동대표 |

40

5. 사례조사 결과

○ 입주민 사례조사

- 사례조사 참여 입주민중 3인은 경비원의 역할에 대해 방법·안전 업무가 최우선적이며, 다음으로 주차관리와 택배 관리 등의 관리업무의 중요성을 언급.
- 사례 1 입주민의 경우에는 청소업무가 가장 중요하다고 언급하고 있는 바, 거주하는 아파트가 1층에 있어 주변이 더러워지기 때문.
- 사례 2 입주민의 경우에는 2층에 거주하는데, 아파트 외벽을 이용한 도둑·도난 사고 뉴스 영향으로 인해 경비·방법업무가 가장 중요하다고 인식하고 있는 상황.
- 단지내 경비노동자의 근무여건에 대해서는 대체로 '과거 보다는 좋아졌다'는 인식을 드러냄.
- 하지만, 사례 1, 2 입주민의 경우에는 "경비원의 근무여건에 대해 생각해보지 못했다", 따라서 근무환경에 관심이 부족해 잘 모르겠다고 밝힘.
- 관제초소의 경우에는 시설이 잘 구비된 편이며, 과거보다 최저임금이 보장되고 휴게시간도 어느 정도 주어지고 있다는 점에서 과거에 비해 좋아진 것으로 인식.

41

5. 사례조사 결과

○ 입주민 사례조사

- 최저임금 인상과 관련한 경비원에 대한 고용조정에 대해서는 모두 부정적인 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 밝혔다.
 - 아울러 경비노동자가 주차관리나 청소 등 많은 부대업무를 담당하고 있기 때문에 감원할 경우, 여러모로 더 불편해질 가능성을 우려.
- 현재의 24시간 격일제 방식의 교대제 변경과 관련해서는 사례조사 참여 입주민은 대체로 긍정적인 입장을 밝혔다.

4

6. 결론

○ 개선 방향

- 경비원 업무 전반과 관련하여 전반적인 개선방향과 더불어 부천시 차원에서의 개선 방안을 제출.
 - 1) 경비원 업무 범위 명확화
 - 법 위반의 소지를 벗어나기 위해서는 경비원의 직무범위를 명확히 해야 함. 방법업무(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 근로기준법상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 승인 효과로 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 승인 절차는 형식화 되어 있는 불균형이 존재하므로 감시단속적 근로 승인시 보다 엄격하게 살펴보도록 해야 하며, 개정된 집무규정을 신규 뿐만 아니라 기존 감단 승인 사업장에도 적용

4

6. 결론

○ 개선 방향

3) 휴게시간 규제

- 원래 근로기준법에서 규정하고 있는 휴게시간 규정은 장시간 노동을 방지하기 위해서 휴게시간을 의무적으로 부여하도록 하는 취지이지만 아파트 경비원의 경우는 임금인상을 회피하기 위한 수단으로 휴게시간을 해마다 늘려온 것이 전국 아파트 단지의 공통된 경향임. 명목상으로 휴게시간이라고는 하나 경비초소에서 대기해야 하기 때문에 사업장 이탈이 현실적으로 어려우며, 휴게실을 만들어 놓더라도 수시로 택배, 주차관리 등 입주민의 민원에 대응해야 하기 때문에 경비초소를 떠나기 어려움. 따라서 아파트 경비원의 휴게시간에 대한 적절한 규제가 필요함.

4.

6. 결론

○ 개선 방향

4) 경비원 정년 관련

- 대부분의 아파트가 정년을 설정해서 엄격하게 지키고 있지는 않은 것으로 파악되고 있음. 하지만 정년이 설정되어 있지 않은 것이 더 많은 나이에 일할 수 있다는 점이 있지만 또 한편에서는 언제 나가라고 할지 모른다는 불안감으로 작용하기도 함.
- 대부분의 직종은 정년이 60세이고, 중고령자 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 축적적으로 더 일할 수 있도록 하는 것이 고령자 일자리 안정화에 필요함.

4.

6. 결론

○ 개선 방향

5) 교대제 개선 문제

- 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 등지의 일부 아파트 단지는 24시간 격일제 형태의 근무방식을 주간 2교대제로 변경한 사례도 있음.

| 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 |

46

6. 결론

○ 개선 방향

6) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장

- 이제는 아파트에도 일반적인 노동현장과 동일하게 노동권 개념이 적용되어야 함. 아파트라는 공동 주거 공간이 갖는 공공적 성격에 비취됐을 때도 역시나 노동인권 개념이 어느 사업장보다도 필요함. 공동주택 관리법 제65조에서 “입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야” 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 문제 의식에서 기인했다고 생각함.
- 경비원에 대한 노동인권 보장은 아파트라는 특수성을 반영하여 공동체의식을 함양하는 것으로부터 출발할 수 있음.

- ① 입주자대표회의 구성원에 대한 정기적인 교육에 대한 모니터링 강화
- ② 공동체 활성화와 경비노동자 근무여건 개선을 위한 재정적 지원에 대해 보다 구체적으로 명시
- ③ 전문적인 역량을 갖춘 프로그램 코디네이터(공동체 활성화 전문가) 지원
- ④ 지역시민단체와 연계 프로그램 운영
- ⑤ 공동주택 안팎의 네트워크 구축

47

6. 결론

○ 개선 방향

7) 지자체의 역할

(1) 아파트 공공성에 기반한 지방자치단체의 개입 :

- 공동주택법 조항에 의거, 입주자대표회의의 활동을 관리·감독하고 법개정 사항 등 필요한 부분에 대한 교육훈련과 표준관리규약 권고 등의 역할
- 특히 년 단위 근로 계약이 아닌, 월 단위 조개기 근로계약에 대해서는 부천시 차원의 가이드라인 마련 및 권고 등의 작업이 필요.

(2) 타 지자체 모범 사례의 활용

- i) 아파트 경비원 처우개선 지원 조례 제정
- ii) 경비원 교대제 변경 컨설팅 제공
- iii) 매년 고용안정 모범단지를 선정, 도서관 지원 사업 등 인센티브 제공
- iv) 아파트 모범관리단지 평가제도에 경비 근로자 고용유지와 처우개선 항목을 추가

2

6. 결론

○ 개선 방향

7) 지자체의 역할

(2) 타 지자체 모범 사례의 활용

- v) 입주자대표회의, 경비미화노동자, 관리사무소장 및 직원을 대상으로 마을공동체 및 노동인권 주제의 교육 실시
- vi) 공동주택 모범관리단지 선정 평가 시, 입주자대표회의 운영 및 윤리교육(노동인권교육)에 대한 참석 여부, 참석인원에 가점 부여
- vii) 공동주택 시설보수 지원대상 선정 시 경비원 등 근로자 고용 및 처우 개선 아파트를 우선 선정하는 방안 추진
- viii) 아파트 입주자 대표들과 '아파트 경비노동자 처우 개선에 관한 협약식' 체결
- ix) 아파트 노동자들에게 생활임금제 확대 적용 등.

- 끝 -



토론 1

**경비노동자 고용불안 해소 및 처우개선을 위한
방안(일하는 사람도 행복한 아파트를 위하여)**

부천시비정규직근로자지원센터 최영진 센터장

일하는 사람도 행복한 아파트를 위하여

부천시비정규직근로자지원센터 최영진 센터장

부천시주거종합계획보고(2019)에 수록된 통계청 인구주택 총조사 주택유형별 재고 비율에 의하면 부천시 2015년 기준으로 부천시 주택수 239,573세대 중 공동주택은 약 56.6%를 차지하고 있습니다. 그리고 부천시 공동주택 나눔터에 게시된 자료에 의하면 부천시 공동주택은 의무/비의무 단지 합계 516단지 144,387세대에 이르고 있습니다. 이는 부천시 세대의 절반 이상이 아파트에 거주하며 생활하고 있다고 볼 수 있을 것입니다. 이처럼 아파트는 현대 주거의 중요한 위치를 차지하고 있는 곳입니다.

아파트는 시민 대다수가 거주하는 공간이기도하지만 거주민들의 편안한 생활을 위해 많은 이들이 근무하고 있는 곳이기도 합니다. 하지만 지금까지 아파트에서 일하는 사람들을 위한 정책들은 선택의 순위에서 항상 뒤로 밀려왔고, 사실상 관련된 정책이 거의 고려되지 않고 있다고 보는 것이 부인하기 쉽지 않은 현실입니다.

실제로 공동주택에 대해 다양한 형태의 예산이 투입되고 있지만 그곳에 일하는 사람들을 염두에 둔 경우는 거의 찾아보기 힘듭니다. 서로 살기 좋은 공동주택을 만들기 위해 아파트의 다양한 주체들이 노력하고 있음은 사실이지만 그 과정에 이바지 하고 있으나 배제되고 숨겨진 사람들의 이야기가 이제는 함께 논의되었으면 하는 마음으로 이야기를 시작해 볼까 합니다. 거주하는 사람들의 행복과 함께 일하는 사람도 행복한 공간이 되어야 진정한 공동체 공간이 될 수 있을 거라 믿기 때문입니다.

설문과 면접조사, 간담회를 통해 직접 청취한 경비노동자의 어려움.

1. 근로계약서 미작성 / 초단기계약에 따른 고용불안

- 3개월 계약이 많아서 불안한 마음. 언제 잘릴지 모르는 파리목숨. 계약기간 임박하면 스트레스 받음. 1년 못 채워서, 용역회사 바뀌는 바람에 퇴직금 못 받을까 걱정.

- 근로계약서 미작성 사례도 여전히 존재하고 있음. 통상 경비업체 등의 경우 일정한 노무관리가 이루어지고 있다고 판단가능함에도 근로계약서를 작성하거나 교부받지 못했다는 사례가 다수 확인됨.

2. 긴 휴게시간, 저임금

- 경비원 상담과 간담회 홍보를 위해 아파트 순회한 결과 휴게시간이 천차만별로 시행되고 있었음. 직접 본 아파트 중에 휴게시간이 가장 긴 곳은 24시간 중 12시간 30분을 휴게시간으로 정해 놓고, 임금지급은 11시간 30분만 하고 있는 곳이 있었음. 해당 경비노동자와 이야기 해 본 결과 휴게시간에도 경비실을 벗어나기 어려운 상황임을 확인할 수 있었음.
- 설문조사 과정에서도 확인할 수 있었던 사실은 많은 경비노동자들이 휴게시간에 사업장을 벗어날 수 없다고 이해하고 있었음. 실질적으로 휴게시간을 임금 낮추는 수단으로 변질된 것임.

3. 휴식에 부적절한 열악한 휴게장소, 휴게장소가 없는 곳도 많아.

- 상당수 많은 아파트들이 별도의 휴게공간이 없어서 근무지에서 휴식을 취하는 경우가 많음. 그러나 근무지에서의 휴식은 거의 대기상태로 있게 되고 상황 발생 시 대처를 바로 요구받는 등 휴게시간으로서 이용되지 못하고 있음.
- 별도의 휴게공간이 있는 곳이 있으나 잘 가지 않는 것은 입주민 눈치를 보게 된다는 의견이 존재
- 별도의 휴게공간을 아파트 지하에 버려진 소파/책상/가구 등을 들여 놓고 사용하는 경우가 많음. 여름에 습기, 곰팡이, 벌레 등으로 제대로 휴식을 취하기 어렵다는 호소.
- 근무장소에 에어컨 설치가 이루어진 곳이 있으나 에어컨 가동에 대해 일부 주민들이 안좋아해서 거의 틀지 못한다고 이야기하기도.

4. 마음대로 쓰지 못하는 휴가

- 휴가를 원하지 않아도 무조건 쓰게 하는 곳이 많이 있음. 부여된 휴가는 사용하는 것이 좋다고 생각해서 긍정적으로 볼 수 있으나, 휴가사용/시기선택에 대한 본인의 의사가 제대로 반영 안되는 경우도 상당히 있는 것으로 보임.

- 입사 1년차 까지는 휴가를 쓸 수 있게끔 해 주었으나 1년이 넘으니 휴가를 쓰지 못하게 하고 있어 어려움을 호소한 경우도 있음.
- OO아파트의 경우 야간에 일부 퇴근하는 근무형태인데 야간 근무 있는 날은 휴가를 사용할 수 없게 하여 자유로운 휴가 사용에 제약이 있음을 호소.
- 일부 아파트의 경우 휴가 가려면 본인 돈으로 다른 사람을 세워놓고 가야하는 경우들이 아직도 존재하는 것으로 보임. 간담회 과정에서 여러 명이 이야기 함.

5. 일하다 다쳤는데 신경조차 쓰지 않는 회사와 아파트

- 업무와 연관되어 부상을 입은 경우에 회사나 관리사무소 등 전혀 신경을 쓰지 않아서 어려움이 있었다는 사례도 있었음. 다행히 중상은 아니었으나 심리적 상처가 오래 남았다는 이야기를 남기심.

6. 소규모 아파트 고액 체불임금 발생

- 그나마 세대수가 많고 관리주체가 있는 곳은 최소한의 법적규정을 형식적으로라도 맞추는 노력이 존재하고 있음을 확인할 수 있었으나, 소규모의 아파트의 경우 몇 개의 심각한 사례 확인할 수 있었음. (감단승인을 제대로 안받았을 것으로 보이면서도 최저임금의 60~70%정도 수준으로 임금을 지급하고 있는 것으로 확인되어 체불임금 진정 등이 제기되면 수천만원의 미지급 임금이 청구될 수 있는 상황이 확인됨)

경비노동자 처우 개선과 고용불안 해소를 위한 제안

1. 부천시와 고용노동부, 아파트(연합회), 경비노동자 당사자 대표 등이 참여하는 사회적 대화를 통해 초단기계약근절 선언, 노동조건 개선 상생협약 추진.

- 입주자대표회의의 사용자 책임성 강화 필요, 고용은 연속되나 용역업체 변경 등으로 퇴직금 불이익 등이 발생할 경우 고스란히 경비노동자들이 감당해야 할 몫으로 남겨지고, 피해를 입게 됨. 퇴직금 비례지급이 가능할 수 있는 방안을 검토하고 근속기간 승계를 통해 금전적 불이익 발생하는 경우 없게 할 필요 있음.
- 광주광역시, 여주시, 아산시, 부산시 기장군, 전주시의 경우 조례 제정을 통해서 경비노동자 고용안정 및 처우개선 노력.

2. 부천시와 고용노동부의 적극적인 역할 수행

- 시에서 진행하는 아파트 입주자 대표 교육 등에서 노동관계법 교육 의무화 추진.
- 지속적인 인식개선 활동
- 휴게시간 실질적으로 보장할 수 있도록 적극적인 지도 감독.
- 교대제 개편 등 컨설팅 검토.
- 초단기계약 사업장에 일자리안정자금 제한 검토

3. 경비(미화)노동자 휴게실 전수조사를 진행하고, 휴게실 설치 및 개선 사업 진행 (시범사업형태로 시작하여 향후 확대)

- 적당한 휴식은 양질의 근무를 위해서도 중요한 요소. 시와 행정기관에서는 예산 지원 및 휴게실 설치시 요구되는 용도변경 등에 적극 협조하여 휴게시설 설치 유도. (붙임 기사 참조) LH 전국적으로 휴게시설 설치를 위한 건물용도 변경 등 적극 추진 중.
- 수원시의 경우 주택조례에 청소 및 경비구역 등 그 업무를 수행하는 근로자가 사용하도록 휴게실 설치 가능하도록 규정해 놓고 있음.
- 수원시 울산북구 등에서는 휴게시설 개선사업을 민간과 협력해서 진행하기도 함.

4. 아파트 인식개선 등 사회적 여론 형성을 위한 사업 진행.

- 일하는 사람도 행복해야 좋은 아파트, 사회적 여론 형성을 통해 경비노동에 대한 사회적 인식 높임. 비인격대우 방지. 이를 통해 근무여건 개선. 분위기 조정 등

5. 노동상담 지원과 경비노동자 직접 지원사업 필요.

사회적 대화가 가능하기 위해서는 당사자 모임이 필수. 또한 경비노동자 당사자에 대한 지원 사업 필요. 경비(미화)원 노동상담 제공 필요. 경비원(미화원) 문화 체험, 교류와 소통의 기회 제공. 심리상담, 교육 등 직접 지원프로그램 필요.

LH, 공동주택 미화원 전용 휴게실 마련 앞장...부산서 시범사업

기사입력 2019-06-25 07:00:00 | 최종수정 2019-06-25 07:00:00 | 허우영 | rogan@ceos core.co.kr

한국토지주택공사(사장 변창흠·LH)가 열악한 환경에서 근무하는 공동주택 미화원의 휴게시설 마련에 앞장선다.

26일 LH는 부산시 영도구 동삼동 ‘동삼1단지 동출입구 환경개선사업’을 통해 근로자 휴게시설 시범사업을 추진하고 있다고 밝혔다.

최근 아파트에서 근무하는 미화원의 경우 마땅히 쉴 공간이 없어 지하주차장이나 화장실 등에 칸막이를 하고 임시휴게실로 사용하고 있어 사회적으로 문제가 됐다. 이에 아파트 공동시설의 일부 공간을 리모델링해 휴게실로 사용하고 싶어도 건축법상 용도변경 등 인허가 절차를 밟아야 한다. 또 건설사와 입주자대표 간의 비용 부담을 놓고 입장이 엇갈리고 있다.

이런 가운데 국토교통부는 지난달 공동주택의 관리사무소에 경비원과 미화원 등 근로자의 휴게공간을 의무적으로 설치하는 주택건설기준 개정안을 입법예고했다. 하지만 개정안이 시행되더라도 앞으로 새로 짓는 공동주택만 적용될 뿐 기존 공동주택은 예외이기 때문에 여전히 미화원 등의 불편은 지속할 전망이다. 국토부 관계자는 “공동주택의 관리사무소 정의에 ‘경비원 등 근로자의 휴게시설을 포함한다’는 규정을 새로 만들었다”며 “건설사가 관리사무소를 시공할 때 휴게시설을 함께 짓도록 명문화했으나 구축은 소급효의 금지로 적용할 수 없다”고 말했다. 이에 LH는 공동주택 미화원 근로자의 근무여건 개선을 위해 휴게시설 시범사업에 착수했다. LH는 전국에서 약900개 단지, 80만가구의 공동주택을 관리하고 있으며 수많은 미화원이 외주형태로 근무하고 있다. 개정안이 발효되면 기존 주택은 적용되지 않아 LH가 직접 미화원 근로자의 근무환경 개선에 나선 것이다.

우선 부산동삼1단지 동출입구에 대한 개선사업을 하면서 일부 필로티 공간에 미화원 등이 쉴 수 있는 남녀 휴게공간을 별도로 만들고, 탈의실을 갖추기로 했다. 이 시범사업을 통해 미화원 근로자의 만족도와 시설의 장·단점을 파악한 후 보완을 거쳐 휴게시설 표준화안을 만들어 전국 아파트로 확산한다는 방침이다. LH 관계자는 “부산동삼1단지에 미화원의 휴게실을 만드는 시범사업을 진행 중”이라며 “사업의 성과가 확인되면 이를 표준화해 전국으로 확산할 의사가 있다”고 밝혔다.

[CEO스코어데일리 / 허우영 기자 / rogan@ceoscore.co.kr]

광주광역시 고령자 경비원의 고용 안정 조례

[시행 2019. 7. 1.] [광주광역시조례 제5252호, 2019. 7. 1., 일부개정]

광주광역시

제1조(목적) 이 조례는 고령자 경비원의 고용 안정에 필요한 사항을 정함으로써 고령자의 소득 보장으로 안정된 노후 생활 영위와 지역사회 안전망 구축에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 제2조 제1항에 따라 55세 이상인 사람을 말한다.
2. “경비원”이란 공동주택에서 경비 업무에 종사하는 사람을 말한다.
3. “사용자”란 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사람을 말한다.

제3조(시장의 책무) 광주광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 고령자 경비원의 고용 안정을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 노동 실태 조사 및 개선 방안 마련
2. 고령자 경비원 고용 안정을 위한 정책 개발 및 시행
3. 고령자 경비원의 노동자 권리 구제
4. 고령자 경비원과 사용자 간 상생을 위한 지침 마련 및 지도

제4조(노동 인권 보호) ① 시장은 고령자 경비원의 노동 인권을 보호하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.

1. 노동 인권 교육
2. 우수 사례 및 모범 사용자 홍보
3. 고령자 경비원에 대한 사회적 인식 개선

제5조(고용 안정 시책 추진) ① 시장은 최저임금 등에 따른 고령자 경비원의 고용 불안 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 노동관계 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.

제6조(협업체 지원) 시장은 고령자 경비원이 자발적으로 모여 고용, 노동 조건 등 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하도록 협업체 구성을 지원할 수 있다.

<개정 2019. 7. 1.>

제7조(상담소 운영) ① 시장은 고령자 경비원의 복지 증진 및 노동 관련 상담 등을 위하여 고용 안정 상담소를 설치·운영할 수 있다.

② 상담소의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 노동자 권리 구제 상담
2. 고령자 경비원과 사용자 간의 조정 및 중재
3. 부당해고에 대한 상담 및 소송 지원

③ 시장은 제2항에 따른 업무를 광주광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례제12조에 따른 광주광역시 비정규직 지원센터가 대행하게 할 수 있다.

부 칙 <2018. 4. 1>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <2019. 7. 1>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

전주시 고령자 경비원의 고용 안정에 관한 조례

[시행 2019. 2. 15.] [전라북도전주시조례 제3529호, 2019. 2. 15., 제정]

전주시 (일자리청년정책과)

제1조(목적) 이 조례는 고령자 경비원의 고용 안정에 필요한 사항을 정함으로써 고령자의 소득 보장으로 안정된 노후 생활 영위와 지역사회 안전망 구축에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」제2조제1항에 따라 55세 이상인 사람을 말한다.
2. “경비원”이란 공동주택에서 경비 업무에 종사하는 사람을 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」제2조제1항제2호에 따른 사람을 말한다.

제3조(시장의 책무) 전주시장(이하 “시장”이라 한다)은 고령자 경비원의 고용 안정을 위하여 필요한 정책을 추진하고 적극적으로 근로여건 개선을 위하여 노력하여야 한다.

제4조(지원범위) 시장은 고령자 경비원의 고용 안정과 근로환경 개선을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.

1. 고령자 경비원 고용 안정을 위한 정책 개발 및 시행
2. 노동인권 교육 및 노동인권 보호를 위한 사업
3. 노동 실태 조사 및 개선 방안 마련
4. 고령자 경비원과 사용자 간 상생을 위한 지침 마련 및 지도
5. 그 밖에 시장이 고령자 경비원의 근로환경 개선을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제5조(고용 안정 시책 추진) ① 시장은 최저임금 등에 따른 고령자 경비원의 고용 불안 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 노동관계 법령 등을 준수하도록 권고한다.

④ 시장은 사용자가 고령자 경비원을 직접 고용하는 데 필요한 노무 관리 등의 상담을 제공할 수 있다.

⑤ 시장은 일자리 안정 자금 등 국가의 노동정책과 연계하거나 지원 시책 수립 등으로 사용자에게 고용 보조금을 지원할 수 있다.

제6조(협의체 지원) 시장은 고령자 경비원이 자발적으로 모여 고용, 근로 조건 등 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하도록 협의체 구성을 지원할 수 있다.

제7조(상담소 운영) ① 시장은 고령자 경비원의 복지 증진 및 노동 관련 상담 등을 위하여 고용 안정 상담소를 설치·운영할 수 있다.

② 상담소의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 노동자 권리 구제 상담
2. 고령자 경비원과 사용자 간의 조정 및 중재
3. 부당해고에 대한 상담 및 소송 지원

③ 시장은 제2항에 따른 업무를 「전주시 비정규직노동자지원센터 설치 및 운영에 관

한 조례」 제3조에 따른 전주시 비정규직 지원센터가 대행하게 할 수 있다.
제8조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정할 수 있다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 기장군 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 지원 조례

[시행 2017. 4. 3.] [부산광역시기장군조례 제941호, 2017. 4. 3., 제정]

기장군 (일자리경제)

제1조(목적) 이 조례는 지역사회가 함께 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진함으로써 고용안정과 올바른 노동문화 정착을 통한 지역사회 통합과 사회안전망의 구축을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아파트”란 「건축법 시행령」 별표1 제2호 가목에 따른 주택층수가 5개 층 이상인 주택을 말한다.
2. “고령자경비원”이란 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 55세 이상인 사람 중 아파트에서 근로하는 사람을 말한다.
3. “통합관제시스템”이란 아파트의 경비를 폐쇄회로를 통하여 관리하는 형태를 말한다.

제3조(군수의 책무) 부산광역시 기장군수(이하 “군수”라 한다)는 고령자경비원의 고용 유지 및 창출과 근로여건 개선을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 지역주민 인식개선과 공감대 형성 사업추진
2. 고령자경비원 일자리 창출 및 유지를 위한 지원사업
3. 고령자경비원 고용 유지 및 창출을 유인할 수 있는 사업 발굴

제4조(적용대상) ① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주민의 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.

1. 고령자경비원의 일자리를 창출하거나 해고회피 노력을 통한 고용유지
2. 통합관제시스템을 유인 등의 경비로 전환함으로써 고령자 경비원의 고용을 유지하

거나 일자리 창출

3. 고령자경비원의 작업환경 및 임금 등의 근로조건 향상

② 제1항제1호 및 제2호는 기장군에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 한다.

제5조(위원회 구성 및 운영 등) ① 제6조제1항 각 호에 따른 고용보조금의 지원순위를 결정하기 위하여 「부산광역시 기장군 고령자경비원 고용지원 심의위원회」(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 업무담당 국장이 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 성별을 고려하여 군수가 임명 또는 위촉한다.

1. 업무담당 부서의 장과 주택업무 담당 부서의 장 각 1명

2. 기장군 노사민정협의회 위원 2명

3. 공인노무사 1명

4. 시민사회단체 2명

5. 그 밖에 공동주택 관리 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

⑤ 위원장은 회의를 소집하며, 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장과 부위원장이 모두 직무를 수행할 수 없을 때에는 업무담당 부서장이 그 업무를 대행한다.

⑦ 위원회의 사무를 처리하기 위해 간사와 서기를 각 1명씩 두되, 간사는 업무담당 팀장으로 하고, 서기는 업무담당 주무관으로 한다.

제6조(지원) ① 군수는 제4조제1항 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자경비원의 고용 유지 또는 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.

② 고용보조금은 지원대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 30 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.

③ 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

제7조(지원신청) ① 고용보조금 지원을 받고자 하는 아파트 관리주체는 별지 서식의 고용보조금 지원 신청서(이하“신청서”라 한다)를 작성하여 군수에게 제출하여야 한다.

② 군수는 신청서를 접수받은 때에는 신청서류 검토와 현지 확인 등을 거쳐 그 결과를 위원회에 제출한다.

③ 고용보조금을 지원 받은 아파트는 2년 이내에 다시 고용보조금 지원을 신청할 수 없다. 다만, 새롭게 고령자경비원의 고용을 창출할 경우에는 예외로 한다.

제8조(지원결정) ① 군수는 제5조에 따라 위원회에서 결정한 지원 순위를 고려하여 고용보조금 지원 대상을 결정한다.

② 군수는 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체가 신청서에 첨부하여 제출한 고용 유지 및 창출계획서의 사업을 2개월 이내에 이행하지 않는 경우에는 지원결정을 취소할 수 있다.

제9조(보고 등) ① 고용보조금을 지원받은 각 아파트 관리주체는 사업집행이 완료되면 보조금 정산서를 군수에게 제출하여야 한다.

② 군수는 고용보조금의 예산집행 적정성 확인 등을 위해 필요한 경우 소속공무원에게 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체에 대하여 서류와 장부를 검사하게 할 수 있다.

제10조(수당) 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 조례는 2021년 12월 31일까지 효력을 가진다.

아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례

[시행 2015. 3. 16.] [충청남도아산시조례 제1317호, 2015. 3. 16., 제정]

아산시 (사회적경제과) 041-540-2641

제1조(목적)

이 조례는 지역사회가 함께 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진함으로써 고용안정과 올바른 노동문화 정착을 통한 지역사회 통합과 사회안전망의 구

축을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아파트”란 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목에 따른 주택층수가 5개 층 이상인 주택을 말한다.
2. “고령자경비원”이란 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 55세 이상인 사람 중 아파트에서 근로하는 사람을 말한다.
3. “통합관제시스템”이란 아파트의 경비를 폐쇄회로 텔레비전을 통하여 관리하는 형태를 말한다.

제3조(시장의 책무)

아산시장(이하 “시장”이라 한다)은 고령자경비원의 고용유지 및 창출과 근로여건 개선을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 아파트입주민 및 지역사회 인식개선과 공감대 형성 사업추진
2. 고령자경비원 일자리 창출 및 유지를 위한 지원사업
3. 고령자경비원 고용 유지 및 창출을 유인할 수 있는 사업 발굴

제4조(적용대상)

① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주민의 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.

1. 고령자경비원의 일자리를 창출하거나 해고회피 노력을 통한 고용유지
2. 통합관제시스템을 유인 등의 경비로 전환함으로써 고령자경비원의 고용을 유지하거나 일자리 창출
3. 고령자경비원의 작업환경 및 임금 등의 근로조건 향상

② 제1항 제1호 내지 제2호는 아산시에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 하는 경우에 한한다.

제5조(위원회 구성 및 운영 등)

① 제6조제1항의 각 호에 따른 고용보조금의 지원순위를 결정하기 위하여 아산시 고령자경비원 고용지원 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 업무담당 국장이 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 업무담당 부서의 장과 주택업무 담당 부서의 장 각 1명
2. 아산시 노사민정협의회 위원 2명

3. 공인노무사 1명
4. 시민사회단체 2명
5. 그 밖에 공동주택 관리 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람
- ④ 공무원이 아닌 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 회의는 위원장이 소집하며, 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원장이 불가피한 사정으로 회의를 진행하기 곤란한 경우에는 부위원장이, 부위원장이 불가피한 사정으로 회의를 진행하기 곤란한 경우에는 업무담당 부서장이 위원장의 업무를 대행할 수 있다.
- ⑦ 위원회의 원활한 진행을 위해 간사와 서기를 두되, 간사는 업무담당 팀장으로 하고, 서기는 업무담당 주무관으로 한다.

제6조(지원)

- ① 시장은 제4조제1항 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자 경비원의 고용 유지 또는 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.
- ② 제1항의 고용보조금은 지원대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 30 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.
- ③ 제1항의 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

제7조(지원신청)

- ① 고용보조금 지원을 받고자 하는 아파트 관리주체는 별지 서식의 고용보조금 지원 신청서(이하 “신청서”라 한다)를 작성하여 시장에게 제출하여야 한다.
- ② 시장은 신청서를 접수받은 때에는 신청서류 검토와 현지 확인 등을 거쳐 그 결과를 위원회에 제출한다.
- ③ 고용보조금을 지원 받은 아파트는 2년 이내에 다시 고용보조금 지원 신청할 수 없다. 다만, 새롭게 고령자경비원의 고용을 창출할 경우에는 예외로 한다.

제8조(지원결정)

- ① 시장은 제5조에 따라 위원회에서 결정한 지원 순위를 고려하여 고용보조금 지원 대상을 결정한다.
- ② 시장은 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체가 신청서에 첨부하여 제출한 고용 유지 및 창출계획서의 사업을 2개월 이내에 이행하지 않는 경우에는 지원결정을 취소할 수 있다.

제9조(보고 등)

- ① 고용보조금을 지원받은 각 아파트의 관리주체는 사업집행 완료되면 보조금 정산서

를 시장에게 제출하여야 한다.

- ② 시장은 고용보조금에 관한 예산집행의 적정성 확인 등을 위해 필요한 경우 소속공무원에게 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체에 대하여 서류와 장부를 검사하게 할 수 있다.

제10조(수당)

위원회에 참석한 위원에 대해서는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제11조(시행규칙)

이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙(조례 제1317호)

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 조례는 2020년 12월 31일까지 효력을 가진다.

여수시 아파트 경비원의 고용유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례

[시행 2017. 11. 22.] [전라남도여수시조례 제1305호, 2017. 11. 22., 제정]

여수시 (허가민원과)

제1조(목적) 이 조례는 지역사회가 함께 고령자인 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출을 촉진함으로써 고용안정과 올바른 노동문화 정착을 통한 지역사회 통합과 사회안전망의 구축을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아파트”란 「건축법 시행령」 별표1 제2호 가목에 따른 주택층수가 5개 층 이상인 주택을 말한다.
2. “고령자경비원”이란 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 55세 이상인 사람 중 아파트에서 근로하는 사람을 말한다.
3. “통합관제시스템”이란 아파트의 경비를 폐쇄회로를 통하여 관리하는 형태를 말한다.

제3조(시장의 책무) 여수시장(이하 “시장”이라 한다)은 고령자경비원의 고용유지 및 창출과 근로여건 개선을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 아파트입주민 및 지역사회 인식개선과 공감대 형성 사업추진
2. 고령자경비원 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고
3. 고령자경비원 일자리 창출 및 유지를 위한 지원사업
4. 고령자경비원 고용 유지 및 창출을 유인할 수 있는 사업 발굴
5. 그 밖에 고령자경비원의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항 추진

제4조(적용대상) ① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주민의 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.

1. 고령자경비원의 일자리를 창출하거나 해고회피 노력을 통한 고용유지
2. 통합관제시스템을 유인 등의 경비로 전환함으로써 고령자 경비원의 고용을 유지하거나 일자리 창출
3. 고령자경비원의 작업환경 및 임금 등의 근로조건 향상

② 제1항제1호 및 제2호는 여수시에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 한다.

제5조(위원회 구성 및 운영 등) ① 제6조제1항 각 호에 따른 고용보조금의 지원순위를 결정하기 위하여 「여수시 고령자경비원 고용지원 심의위원회」(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 업무담당 국장이 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 성별을 고려하여 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 업무담당 부서의 장과 주택업무 담당 부서의 장 각 1명
2. 여수시 노사민정협의회 위원 2명
3. 공인노무사 1명
4. 시민사회단체 2명
5. 그 밖에 공동주택 관리 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

⑤ 위원장은 회의를 소집하며, 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장과 부위원장이 모두 직무를 수행할 수 없을 때에는 업무담당 부서장이 그 업무를 대행한다.

⑦ 위원회의 사무를 처리하기 위해 간사와 서기를 각 1명씩 두되, 간사는 업무담당 팀장으로 하고, 서기는 업무담당 주무관으로 한다.

제6조(지원) ① 시장은 제4조제1항 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위에서 고령자경비원의 고용 유지 또는 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.

② 고용보조금은 지원대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 30 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.

③ 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

제7조(지원신청) ① 고용보조금 지원을 받고자 하는 아파트 관리주체는 별지 서식의 고용보조금 지원 신청서(이하“신청서”라 한다)를 작성하여 시장에게 제출하여야 한다.

② 시장은 신청서를 접수받은 때에는 신청서류 검토와 현지 확인 등을 거쳐 그 결과를 위원회에 제출한다.

③ 고용보조금을 지원 받은 아파트는 2년 이내에 다시 고용보조금 지원을 신청할 수 없다. 다만, 새롭게 고령자경비원의 고용을 창출하는 경우에는 예외로 한다.

제8조(지원결정) ① 시장은 제6조에 따라 위원회에서 결정한 지원 순위를 고려하여 고용보조금 지원 대상을 결정한다.

② 시장은 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체가 신청서에 첨부하여 제출한 고용 유지 및 창출계획서의 사업을 2개월 이내에 이행하지 않는 경우에는 지원결정을 취소할 수 있다.

제9조(보고 등) ① 고용보조금을 지원받은 각 아파트 관리주체는 사업집행이 완료되면 보조금 정산서를 시장에게 제출하여야 한다.

② 시장은 고용보조금의 예산집행 적정성 확인 등을 위해 필요한 경우 소속공무원에게 고용보조금을 지원받은 아파트의 관리주체에 대하여 서류와 장부를 검사하게 할 수 있다.

제10조(수당) 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙(2017. 11. 22.)

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

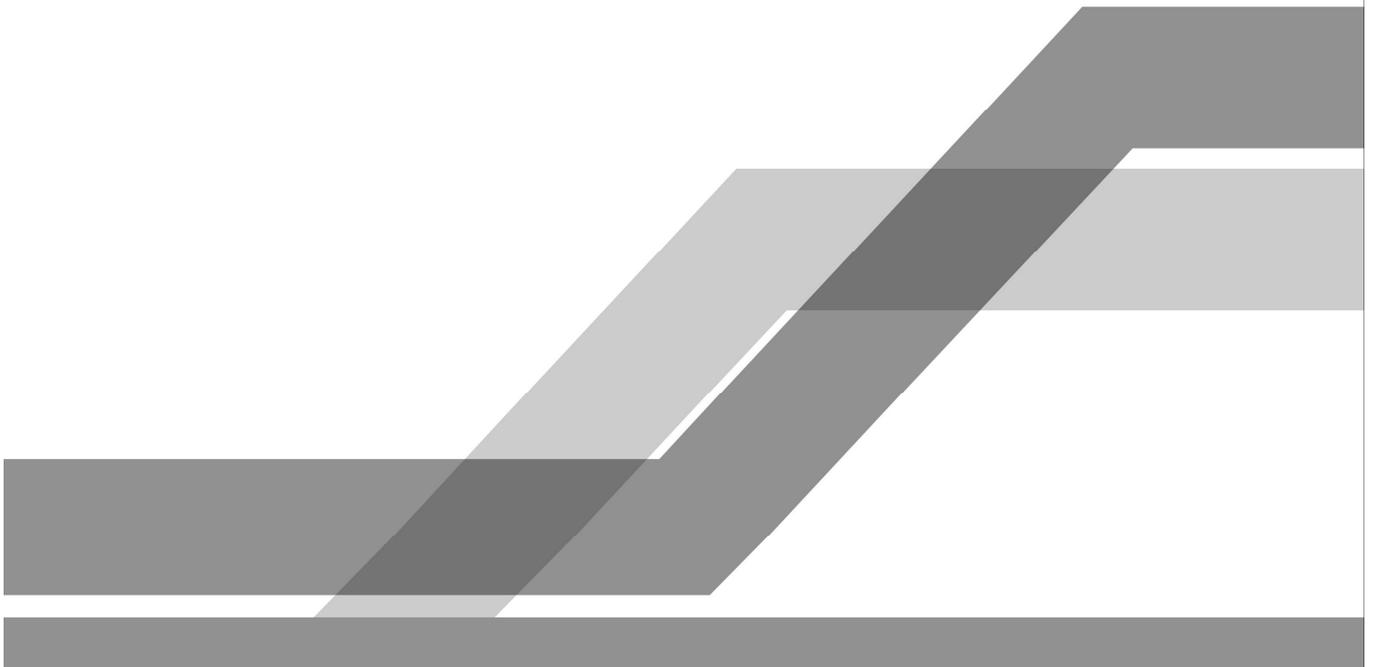
제2조(유효기간) 이 조례는 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.



토론 2

공동주택 경비노동자 권리보호 방안

부천시지역노사민정협의회 고현주 사무국장



공동주택 경비노동자 권리보호 방안

부천시지역노사민정협의회 고현주 사무국장

1. 부천시 공동주택 지원 조례, 노후시설 선제적 정비를 통한 사후관리에 맞춘 조례 개정, 시행(2019. 8. 14)

- 부천시에는 공동주택 지원과 관련하여 2개의 조례가 있다. “부천시 공동주택 지원조례”(2019.8.14. 시행)와 “소규모 공동주택 관리에 관한 지원 조례”(2016년 개정, 2017.1.1. 시행)
- 공동주택 비율이 73%로 공급위주에서 입주민의 삶의 질 개선, 향상을 목적으로 부천시 주거 특성에 맞는 행정 지원을 통한 공동주택 관리문화 정착을 위한 부천시 주택조례를 “부천시 공동주택 기본 조례” 개정. (2019.8.14. 시행)
- 개정의 목적은 20년이 경과된 중동 신도시, 또 상동 신도시에 대한 선제적 정비를 통한 사후관리가 무엇보다 중요해 이번 관련 조례를 개정, 노후화 아파트단지에서 꾸준히 제기되어 온 ‘불량 급수관 교체 비용’ 지원할 수 있는 기틀이 마련
- 주요내용은 시설에 대한 지원으로 규정(3장 우수공동주택단지 선정 제외)
 - .- 공동주택의 공정한 보조금 집행을 위해 부천시 공동주택 지원심사위원회 설치 (전문가 심도 있는 심사 근거 마련)
 - .- 노후화된 아파트단지의 합리적인 리모델링 지원을 위한 아파트 수직 증축 허용 및 리모델링 자문위원회 구성, 리모델링 지원센터 설치
 - .- 시민 건강 증진을 위해 노후 불량 급수관 교체비용 지원
 - .- 맑고 깨끗한 아파트관리를 위해 입주자대표회의 중계시설 지원 등 포함.

14. 소규모공동주택의 관리단 운영비 지원 사업

17. 주민 간 소통·나눔·화합을 위한 공동체 활성화 프로그램의 개발 및 운영사업

24. 그 밖에 주민 공용시설로서 시장이 인정하는 시설의 설치 및 보수사업

2. 경비직 근로자 공동적 특징, 어르신 지역사회 공동체 일자리로의 인식, 지자체와
지역사회의 역할과 개입이 요구됨.

- 경비직근로자 공동특징은 ①최저임금으로 인해서 최저임금이 전면 적용되면서 일시적으로 임금인상의 부담이 있다는 측면, ②특히 경비 아파트 일자리가 대부분 고령자 밀집 직종이라는 점에서 대표적으로 지역공동체 일자리로 인식될 필요.

고령자 일자리 중요해지는 만큼 지역공동체 차원에서 이런 일자리들을 지켜주고 또 괜찮은 일자리로 만들어나가기 위한 지자체와 지역사회 인식제고

3. 경비직 근로자의 권리보호를 위한 지자체와 고용노동부의 역할과 개입이 요구

- 고용노동부는 감시단속적 적용제외의 승인에 신중해야하며, 관리감독을 철저히 하고, 감시단속적 업무에 대한 홍보를 통해 경비원들이 직접 근로조건 검토하고 신고할 수 있도록 안내 등 강화.
- 지자체장은 현재 문제가 되고 있는 휴게 시간 조정을 통한 최저임금 지급 회피, 휴게시간 미보장, 쪼개기 근로계약, 아파트 비리 등의 실태를 점검하고 문제를 해결하기 위한 지원방안 모색과 지역사회 인식개선 노력이 수반되어야 한다.

4. (제안)부천시의 “노사상생을 위한 우수단지 인증제”등 부천시 지원사업에 있어
가점, 우선지원정책과 연계 필요, 주거 공동체의 안정화 노력과 문화정착.확산

제3장 우수공동주택단지의 선정

제5조(우수단지의 선정) ① 부천시장(이하 “시장”이라 한다)은 공동주택 관리의 활성화
를 위하여 매년 공동주택단지(이하 “우수단지”라 한다)의 관리실태를 평가하여 우
수단지를 선정할 수 있다.

② 시장은 「부천시 포상 조례」에 따라 우수단지에 대하여 포상하고 예산의 범위에서
시상품을 지급할 수 있으며, 평가자에게는 수당 등을 지급할 수 있다.

③ 그 밖에 우수단지의 선정방법 및 평가방법·시기 등에 관한 사항은 시장이 따로 정
한다.

- ※ 관리업무 종사자와 상생을 ‘동행계약’을 맺은 서울 성북구 동아에코빌 사례
- ※ 서울시 아파트관리 품질 등급제 인증사업
- ※ 대전서구 기초자치단체 최초 공동주택관리 전담부서 설치, 전문화로 관리비 12억 7,000만원 절약



토론 3

감시적 근로자에 대한 적용 제외 승인에 대하여(휴게시간 포함)

고용노동부 부천고용노동지청 황신하 상황실장

감시적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인에 대하여

고용노동부 부천고용노동지청 황신하 상황실장

1. 논의 필요성

- 근로기준법 제63조에서 ‘감시적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자’는 법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니한다고 규정하고 있음
- 적용제외 승인은 감시적 근로자의 근로조건을 제한하므로 신중을 기하여야 할 것으로 승인기준 충족 여부에 대한 엄밀한 검토가 필요함

2. 승인 기준 쟁점

- 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외
 - 심신의 피로(감시업무 장소, 이동거리, 감시 외 부수 업무 등 고려)
 - 고도의 정신적 긴장(CCTV 모니터링 정도, 감시 외에 동시 작업 등)
- 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외
 - 재할용 분리수거, 주차관리, 출근 및 등갓길 교통정리 등 부수적 업무의 시간 및 빈도 고려
- 격일제 근무의 경우 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
 - 최저임금 인상에 따라 휴게시간을 늘리는 경향
 - 실제 휴게시간을 사용하는지, 휴게할 공간은 있는지 여부
 - * 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우(근로감독관 집무규정 제68조제1항 4호에 승인기준으로 명문화, '19.8.30.)

3. 승인 절차 명문화

- ‘승인 대상 사업장에 현지 출장하여 근로조건의 실태를 확인하는 등 승인기준에 합당한지를 조사하여야 한다’고 근로감독관 직무규정 제68조제4항에 명문화함(’19.8.30.)
- 인·허가신청서가 접수된 경우, 현장방문 또는 근로자·사용자 조사 등을 통하여 근로실태를 파악하여 인·허가상황조사토록 명시함[제72조(인·허가의 요령) 제1호, ’19.8.30. 개정]

4. 승인 이후의 관리 실태

- 승인 이후 주기적 점검은 이루어지지 않고, 사업장 감독을 통해 확인
- 사업의 포괄적 양도·양수의 경우 승인 당시의 요건이 변경되지 않은 경우 효력이 이전됨
 - 불필요한 분쟁의 소지를 방지하기 위해 다시 승인을 받도록 안내

5. 개선방향

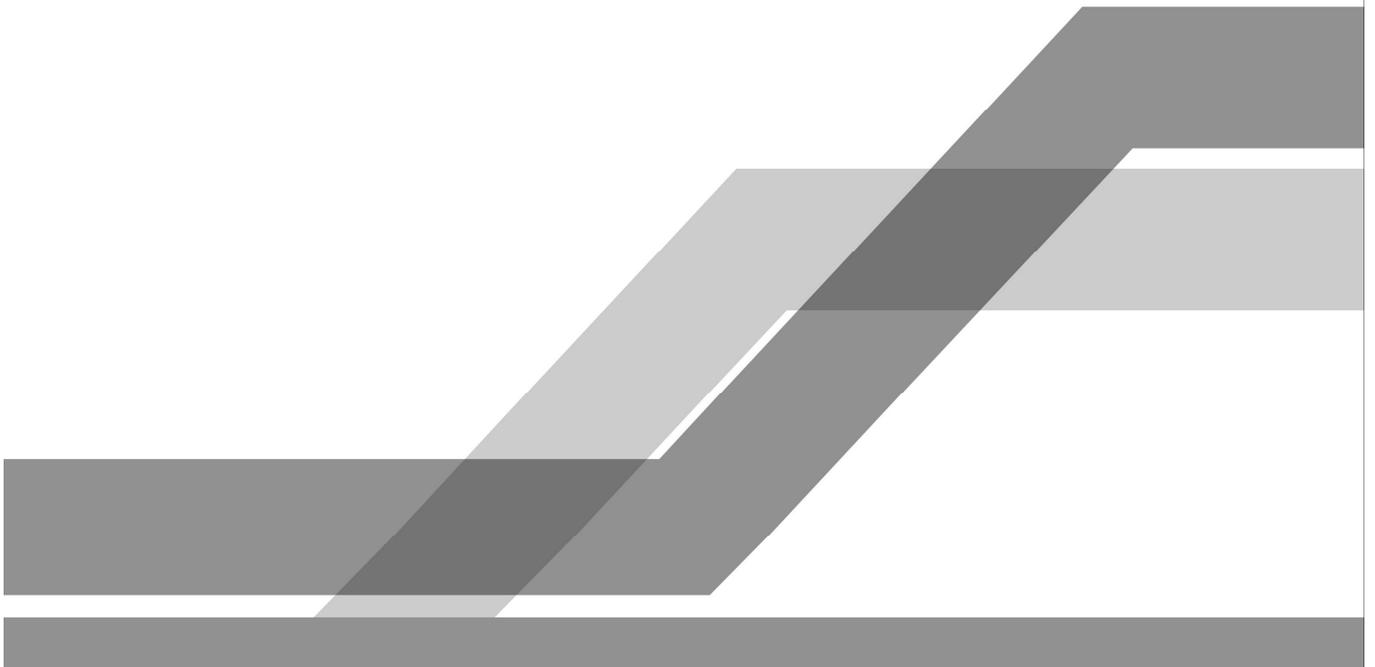
- 감시적 근로자의 대부분을 차지하는 아파트 경비원의 적용제외 승인 관련 기준 마련
- 휴게시간의 편법적 증가 방지
 - 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우라도 ‘휴게시간에 근로자의 자유로운 수면 또는 휴식
- 감시 근로자의 근로 개시 전 승인 건에 대해서는 실제 근로를 개시한 날로부터 1개월 이내에 승인기준 충족 여부를 재확인하여 적용제외 승인 처분에 대한 노·사간 다툼을 방지



토론 4

공동주택 경비노동자 고용안정 및 처우개선

부천시 공동주택과 주택관리 장번자 팀장



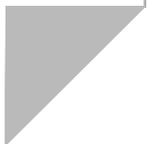


MEMO





MEMO





토론 5

경비노동자 처우개선을 위한 토론

부천시의회 박명혜 의원



MEMO





MEMO

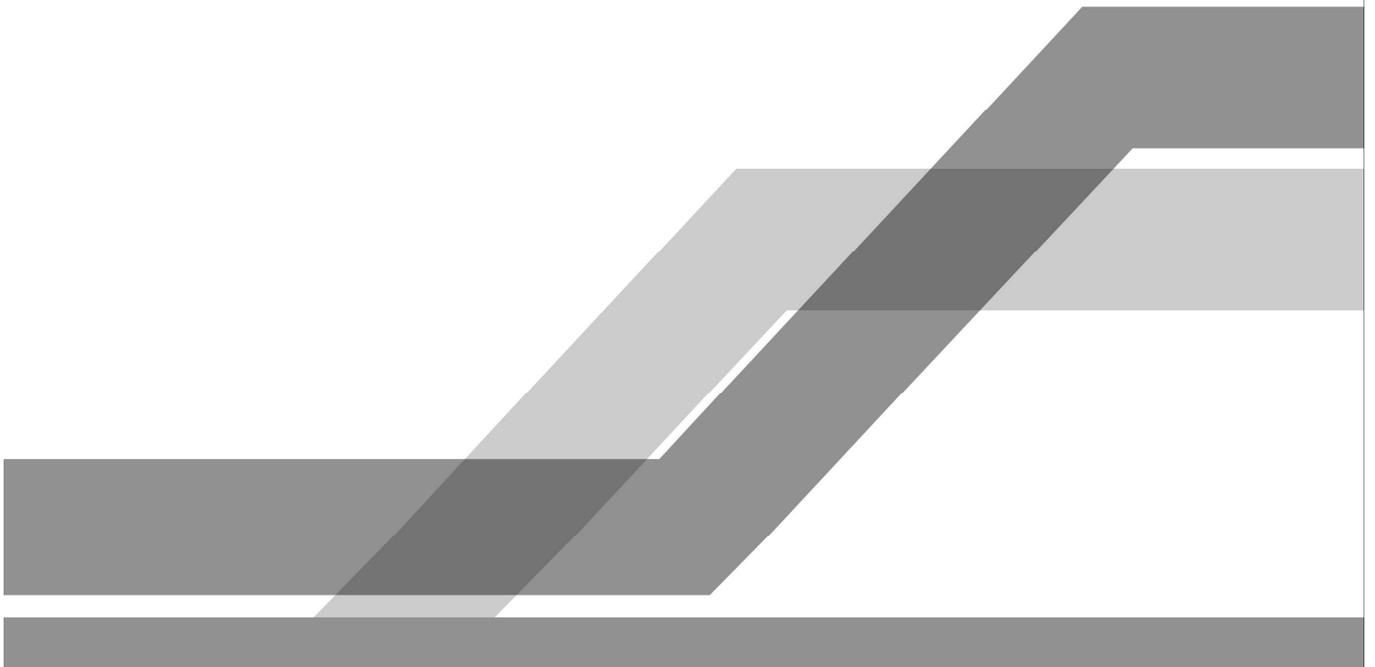




토론 6

공공부문 경비근로자 고용차별 사례

노사발전재단 차별없는일터지원단 인천사무소 박문배 소장



공공부문 경비근로자 고용차별 사례

노사발전재단 차별없는지원단 인천사무소 박문배 소장

경기도 ○○○○ 노동조합

수 신 경기도 도지사

(경 유) 노동정책과 과장

제 목 기간제 조합원 차별적 처우에 대한 의견 및 간담회 요청

1. 경기도의 발전을 기원합니다.

2. 2019.1.1. 부로 경기도에 기간제근로자로 직접고용된 조합원 김○○ 외 16명은 이들과 같은 시설관리 및 경비업무를 같은 교대제에 편성되어 수행하는 무기계약직 근로자들에 비하여 임금 등에 있어 불리한 처우를 받고 있습니다.

3. 이 문제에 대하여 우리 노동조합의 의견을 불임과 같이 송부하오니 참고하시고 주무 부서인 노동정책과 과장 및 실무자들과의 간담회를 조속히 개최하여 이 문제를 토의하고자 하니 가능한 일정을 통지하여 주시기 바랍니다.

끝

불임 1 기간제 조합원 17명의 불이익 내용과 개선방향 의견

불임 2 고용노동부 관련 행정해석

경기도 ○○○○ 노동조합 위원장 □□□ (인)

| | | |
|--------|--------------------------------|---------|
| 사무국장 | 부위원장 | 위원장 |
| 협조자 | | |
| 시 행 | 2019-02-27-1 (2019. 02. 27.) | 접 수 () |
| 우00000 | 경기도 ----- | / 홈페이지 |
| 전화 031 | / | / 공개 |

[붙임 1]

< 기간제 조합원 17명의 불이익 내용과 의견 >

1. 임금 등 격차 비교 및 부당한 이유

2019.1.1. 부로 정부 정규직전환 정책에 따라 경기도에 일괄 직접고용된 ○○○○ 소속의 기간제 조합원 17명(60세 초과자)은 무기계약직 19명(60세 이하자)과 같거나 유사한 업무를 수행함에도 아래 표와 같은 격차가 존재함.

| 구분 | 세부항목 | 무기계약직(A) | 기간제(B) | 월 격차액 (A-B) | 비고 |
|------|---------|-------------------------|----------------------------|-------------|---------------|
| 임금 | 월 기본급 | 2,298,180 | 1,441,090 (84,770원*17일) | 857,090 | 출근일만 지급 |
| 복리후생 | 월 급식비 | 130,000 | 미지급 | 130,000 | |
| | 월 가족수당 | 배우자 40,000 | 미지급 | 40,000 | |
| | 년 명절상여 | 3,447,270 (기본급 150%) | 1,000,000 | 203,939 | |
| | 년 복지포인트 | 930,000 | 300,000 | 52,500 | |
| 합계 | | | | 1,283,629 | 년간 15,402,348 |

가. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제8조 (차별적 처우의 금지) 위반 가능성이 높음

- 기간제 조합원과 비교대상자인 무기계약직 조합원들은 장기간 용역업체 소속으로 근로하다 같은 날 경기도에 동일하게 직접고용되어 동일업무를 교대제로 수행하기에 위 격차는 달리 처우할 합리적인 이유가 없는 차별적 처우에 해당함.

비교대상근로자에 비하여 명절휴가비, 정액급식비, 가족수당 등을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별이다.

<중노위 2015차별1, 2015-05-04>

- 기간제근로자들이 60세 초과자라고 하더라도 「고령자고용법」제21조에서 정한 “동일사업장 정년퇴직 후 재고용자”에 해당하지 아니하며 무기계약직들과 동일하게 신규 채용된 자에 해당함. 판례도 재직자의 60세 초과 문제는 차별의 합리적인 이유로 아니 봄.<유사사례: 중노위 중앙2015차별16>

나. 「경기도 비정규직권리보호 및 지원에 관한 조례」제6조 (차별적처우의 금지) 위반에 해당할 수 있음.

제6조(차별금지) 도지사는 도내 공공기관에서 비정규직 노동자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자, 통상근로자, 공공기관의 장이 직접 채용한 노동자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다. <개정 2013. 12. 2., 2019. 10.01.>

제7조(차별적 처우에 관한 고충처리) ① 도지사는 공공기관의 비정규직 노동자의 차별적 처우에 관한 고충을 처리하기 위하여 인사담당부서장 등을 비정규직 노동자 고충처리담당자로 지정·운영하도록 하여야 한다. <개정 2019. 10. 01.>
 ② 도지사는 제1항에 따른 공공기관의 비정규직 고충처리 사례를 정기적으로 점검·분석하고 필요한 조치를 취하여야 하며, 고충처리 실적을 매년 1월 말까지 의회에 제출하여야 한다.

3. 기간제 1일 노임단가×출근일수 방식 기본급 지급이 부당한 이유

가. 동일업무를 교대제로 수행하기에 기간제법에 따라 동일한 수준의 임금수준이 지급되어야 함.

나. 감시단속적 근로자라고 하더라도 연장·휴일·주휴 수당이나 휴게·연장 시간의 제한을 받지 않을 뿐임. ○○○의 경우 8시간 1일, 16시간 1일, 휴무 1일의 교대제로 2월에 17일 출근, 216시간 근로하였기에 경기도 2019 생활 임금으로 산정하더라도 216만원의 기본급을 지급하여야 적절함. 따라서 최저임금법, 및 근로기준법 위반의 문제가 발생할 수 있음.

다. 국경일 등을 기간제근로자들에게만 무급휴일로 정하여 그 날의 임금을 지급함은 차별적 처우에 해당함.

4. 복리후생 격차가 부당한 이유

가. 기간제 근로자의 차별을 금지하는 고용노동부 정책에 반함

- 「기간제근로자고용안정가이드라인」(고용노동부), 「노동시장 이중구조 해소를 위한 상생고용 대책」(정부합동) 등 정부 정책에 따라 사업장내 보편적인 복리후생은 모든 근로자에게 동일하게 적용하도록 지도하고 있음.

나. 「고령자고용법」제21조에 따라 정년퇴직 후 재입사자의 경우라도 법률에 따라 당사자간 합의로 임금을 달리 정할 수 있을 뿐 복리후생을 차별하면 아니된다고 중앙노동위원회가 판정하였음.

동종·유사 업무(청소)를 수행하는 공무원 근로자와 달리 선택적복지포인트를 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당한다.

<중노위 중앙2015차별16, 2015-12-23>

[붙임 2]

< 고용노동부 관련 행정해석 >

고령자인 기간제근로자의 차별금지 규정 적용 여부

회시번호 : 비정규직대책팀-586, 회시일자 : 2007-02-22

[질 의]

개정법률에 의하면 합리적 사유가 있는 경우 2년을 초과하여 기간제 등 비정규직근로자를 사용할 수 있는 예외 규정이 있는바, 특히 고령자를 사용하는 경우에도 동종·유사업무에 종사하는 정규직과의 임금 등 차별이 금지되는지 여부

[회 시]

기간제법 제8조제1항의 규정에 의하면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업(장)에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며,

동 규정에는 별도의 예외 규정이 없는 바, 고령자등 2년을 초과하여 사용할 수 있는 기간제근로자에 대하여도 차별적 처우를 해서는 안되는 것으로 보아야 할 것임.

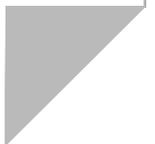


MEMO





MEMO





MEMO

