

부천시 아파트 경비노동자 실태조사

2019. 9.

부천시비정규직근로자지원센터

공동주택종사자(경비노동자) 고용안정을 위한
조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단

(여백)

< 목 차 >

제 1장 서론	1
1. 연구 배경	1
2. 연구 목적·내용	2
제 2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점	4
1. 저임금과 고용불안	4
1) 대표적인 저임금 직종	4
2) 최저임금 인상 및 기계경비 도입으로 인한 고용 불안	5
2. 고용구조의 문제	7
3. 장시간 노동을 조장하는 ‘감시적 근로’ 문제	9
1) 관련 규정	9
2) 승인 절차의 문제	10
3) 승인 이후의 관리 문제	12
4. 휴게시간의 편법 운영 문제	13
1) 휴게시간 운영 실태	13
2) 휴게시간에 대한 법적 분쟁	14
5. 경비업법 관련 문제	16
6. 전근대적 교대제 문제	19
1) 야간노동, 장시간 노동의 건강상 문제	19
2) 야간근무의 비효율성	20
제 3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과	21
1. 설문조사 개요	21
2. 근로계약 및 고용	22
3. 근무 및 휴게시간	26
4. 임금	31
5. 만족도	32
제 4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과	37
1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과	37

2. 입주민 설문 결과	43
1) 경비원 업무에 대한 인식	43
2) 경비원 고용에 대한 인식	46
제 5장 사례조사 결과	49
1. 경비노동자 사례조사	49
2. 입주민 사례조사	52
제 6장 요약 및 결론	54
1. 요약	54
2. 개선 방향	55
1) 경비원 업무 범위 명확화	55
2) 감시단속적 근로 승인 절차 개선	56
3) 휴게시간 규제	57
4) 경비원 정년 관련	58
5) 교대제 개선 문제	59
6) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장	61
7) 지자체의 역할	64
< 참고 문헌 >	69
[부록]	70

제 1장 서론

1. 연구 배경

- 2015년 감시·단속적 업무에 대해 최저임금이 100% 적용되었고, 2018년, 2019년 대폭 인상된 최저임금 등으로 인해 아파트 경비종사원에 대한 관심이 다시금 제고되고 있는 상황.
 - 특히 2018년 최저임금이 전년도 대비 16.4% 인상된 7,530원으로 결정되면서 상당 수 공동주택에서 관리비 부담 증가를 이유로 경비 노동자를 해고하는 상황이 다수 발생해, 아파트 경비노동자의 고용불안 문제가 사회적으로 이슈화되기도 하였음.
 - 감소된 고용인원으로 종전과 동일한 업무를 처리해야 하는 경비직 노동자의 업무부담 또한 증대.
 - 대부분의 공동주택 경비직 노동자는 단순 시설경비 뿐만 아니라 재활용 업무, 택배관리, 주차관리, 공동주택내 공용구역 청소·조경·정비 등 무인경비시스템으로 대체할 수 없는 업무 등도 수행하고 있기 때문.

- 부천시 시민 상당 수가 아파트 등의 공동주택에 거주하고 있다는 점에서 경비노동자의 노동 조건은 부천시 아파트 입주민의 주거 환경과 직결되는 문제.
 - 2019년 2월 기준으로 부천시의 아파트 현황은 516개 단지에 144,387세대로서¹⁾, 가구당 평균 인원 2.6명(2016년)을 감안하면 2019년 2월 기준으로 최소 37만여명이 아파트에 거주하는 것임. 2019년 8월 기준 부천시 인구가 83만 4천명이라는 점을 고려하면 부천시 주민의 44.4% 가량이 공동주택에 거주하는 셈.
 - 그에 따라 경비직 노동자의 고용·노동조건 문제는 경비직 노동자만의 문제일 뿐만 아니라, 공동주택에 거주하는 부천시 시민 생활의 질과도 연결되는 문제라 할 수 있을 것.

- 비단 공동주택 입주민의 생활의 질 문제를 넘어서 경비직 노동자의 임금, 노동조건 자체도 사회적 문제로 대두되어 옴.
 - 경비 직종은 대표적인 감시·단속적 업무에 해당되어 근로기준법 제 63조(적용의 제외)

1) 부천시, 「부천시 공동주택 정보나눔터」 (<http://apt.bucheon.go.kr/site/main/index087> 2019. 9. 3일 접근).

에 의거, 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 법 규정이 적용되지 않음에 따라 24시간 맞교대 방식의 교대제가 일반화된 직종.

- 휴게시간을 늘리는 방식으로 최저임금 인상에 대응해 왔지만 실질적으로 휴게·휴식 시간이 보장되지 않는 문제와 함께,
 - 다양한 형태의 부수적인 공동주택 관리 업무도 병행함에 따른 업무 부담 가중의 문제점 등이 지속적으로 제기.
- 또한 대부분의 공동주택 경비직종이 용역·위탁업체에 소속된 간접고용 노동자라는 점에서 중간착취에 따른 저임금·고용불안 등의 문제점이 상존함에 따라 경비직종 노동자의 노동조건 문제가 지속적으로 사회적 이슈화.

2. 연구 목적 · 내용

○ 본 조사연구의 목적은 크게 5가지.

1) 감시적인 경비노동자의 노동환경 실태 파악

- 대부분의 경비직 노동자의 경우 감시·단속적 업무로 분류되어 근로기준법상의 근로시간 규정 적용이 제외되어 있어 장시간 노동에 따른 문제점이 큰 상황.
- 대부분의 경비직 노동자들이 협소한 경비실내에서 24시간 맞교대 방식으로 근로를 제공함에 따라 장시간 노동이 일반화된 상황이며,
 - 휴게시간이 보장되도록 하고 있지만 대부분의 경비직 노동자들이 실질적으로 자유로운 휴게시간을 보장받지 못하고 있는 상황.
- 본 조사·연구에서는 부천시 공동주택 경비노동자의 노동환경 실태를 파악.
- 주요하게는 교대제 현황, 근로시간 및 휴게시간 실태, 경비 업무의 수행업무 실태 등을 파악함과 아울러,
 - 교대제 개편에 대한 경비노동자의 의식도 파악.

2) 고용안정 실태

- 대부분의 경비직 노동자의 경우, 용역업체에 소속되어 있는 전형적인 간접고용 비정규직 노동자임.
- 입주자대표회의에 직접 고용된 경비직 노동자는 소수로서²⁾, 거의 모든 대부분의 공동

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

주택이 위탁 관리 등의 방식으로 공동주택을 관리.

- 그에 따라 대부분의 경비직 노동자들은 위탁관리회사와 용역계약을 체결한 용역업체 소속으로서 용역업체의 위탁(하도급)계약에 종속된 간접고용 비정규직 노동자의 지위에 있음.
- 위탁관리회사 변경, 또는 용역업체 변경에 따라 주기적인 고용변동 등에 따른 고용불안 문제가 일상화되어 있는 상황.
- 본 조사·연구에서는 경비직 노동자의 고용불안 실태를 파악.

3) 최저임금 인상에 따른 고용실태

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

4) 경비노동에 대한 입주민 의식

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

5) 경비직 노동자의 고용, 노동조건 개선을 위한 부천시의 정책방안

- 중앙정부·기관과 많은 지자체 및 산하 기관에서는 이미 오래 전부터 다양한 형태로 감시·단속직 노동자인 아파트경비 노동자에 대한 실태조사를 수행해 왔으며, 경비직 노동자와 관련한 문제점을 개선하기 위해 일부 지자체에서는 임금·노동조건 개선을 위한 다양한 사업을 전개중.
- 이를 기반으로 지역내 고령노동자 위주인 아파트 경비 노동자를 위한 지자체 차원의 정책방안들을 마련한 바, 이를 참조하여 고령 경비노동자를 위한 부천시의 정책 방안을 제시하고자 함.

○ 한편, 부천시 지역내 아파트 경비노동자에 대한 실태조사는 이미 한차례 실시한 바 있

음3).

- 2015년, 부천시, 부천지역노사민정협의회, 노사발전재단경인사무소, 부천시비정규직근로자지원센터 등이 주관해 진행된 당시 조사는 아파트 단지 167개소와 단지별 경비노동자 1~2인을 대상으로 진행되어 경비노동자는 총 176명이 설문조사에 참여.
- 본 보고서에서는 경비노동자 설문조사를 중심으로 비교 가능한 항목에 대해 2015년 당시 조사 결과와의 비교치도 함께 제시함으로써 그 동안의 변화 양상을 파악.
 - 조사에 참여한 아파트 단지와 경비노동자가 상이할 뿐만 아니라 규모(수)에서도 차이가 있다는 점에서 엄밀한 비교라기 보다는 대략적인 수준·실태의 변화 정도로만 판단하는 것이 필요.

3) 세부적인 내용은 전동진·문진주(2015) 참조.

제 2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점

- 이 장에서는 기존의 조사·연구를 통해 드러난 아파트 경비직종의 주요 쟁점·현안을 정리해 향후 실태조사 및 개선방안 마련 과정에서 기초 자료로 활용⁴⁾

1. 저임금과 고용불안

1) 대표적인 저임금 직종

- 아파트 경비원이 속한 업종인 경비업⁵⁾은 대표적인 저임금 직종임. 저임금을 초래한 요인은 제도적인 측면과 사회인식적 측면을 들 수 있음.
- 제도적인 요인은 다음과 같음. 경비원은 근로기준법 제63조 제3호 ‘감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자’에 따라 통상 감시적 근로로 분류됨. 감시적 근로로 고용노동부의 승인을 받을 경우 2006년까지는 최저임금의 적용을 받지 않았음. 임금의 하한선이 없었다는 것임. 제도개선에 대한 사회적 요구에 따라 최저임금법 개정을 통해 감시단속적 근로에도 최저임금을 감액적용하게 된 것이 2007년부터임. 2007년에 최저임금의 70%를 적용한 것을 시작으로 아래 표에서 볼 수 있듯이 감액적용률을 조정해서 2015년부터는 최저임금의 100%를 적용하게 되었음. 그 동안 최저임금제도의 사각지대에 있으면서 조장된 저임금 현실이 최저임금을 적용하고 있는 현재까지 이어지고 있다고 할 수 있음.

[표 2-1] 감시단속적 근로에 대한 최저임금 적용 이력

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

- 사회인식적 요인으로는 고령노동에 대한 사회적 저평가를 들 수 있음. 경비원이 대개

4) 이 장은 장흥근외(2017:2장), 공계진외(2018:2장) 등의 내용을 요약 정리한 내용임.

5) 아파트 경비원은 한국표준산업분류 상 ‘경비 및 경호서비스업’(코드 7531)으로, 한국표준직업분류 상으로는 ‘경비원’(코드 9421)에 해당함.

6~70대 고령자이다 보니 이들이 수행하는 노동의 가치에 대해 사회적으로 낮게 인식하는 것임. 부실한 사회복지로 인해 노후를 스스로의 노동력에 의해 해결할 수밖에 없는 상황임에도 불구하고 가계경제 유지에 있어서의 부수적 역할자로 취급되고 있는 현실임. 고령노동자가 마지막으로 가질 수 있는 대표적인 직업이 경비원이며, 경비원으로 일하기 전에는 다양한 사회적 경험을 했음에도 불구하고 직업경험이 활용되기 어려운 직무이다 보니 단지 보이는 것은 고령자라는 사실뿐이고 이로 인해 노동의 가치에 대해서도 낮게 인식하는 경향이 있음. 이러한 저간의 사정에는 경비원의 직무를 적극적으로 개발하기 어려운 사정도 함께 작용함. 이것은 경비업법 적용과 관련된 문제인데 이에 대해서는 아래 항목에서 검토함.

2) 최저임금 인상 및 기계경비 도입으로 인한 고용 불안

- 경비원은 대표적인 저임금 직종임에도 불구하고 최저임금 인상에 따른 고용불안이 발생하는 모순적 상황에 놓여져 있기도 함.
 - 2015년부터 최저임금 100%를 적용받고 있고, 그 동안 최저임금 감액적용률 상승과 최저임금 상승이 중복적용 됨으로써 어느 정도 임금이 인상된 것도 사실임. 이러한 사정이 경비원을 감원하는 유인으로 작용함.
 - 주지하다시피 최근 들어서 법정 최저임금이 과거에 비해 높은 비율로 인상된 바, 2017~2019년 사이의 인상률을 합치면 34.6%임. 아파트 경비원의 경우 경비원 임금인상은 곧 입주민의 관리비 인상으로 직결되기 때문에 항상적인 감원 동기가 작동하고 있음.
 - 경비원 고용불안을 부추기는 또 다른 요인은 기계경비⁶⁾ 도입임. 입주한지 오래된 아파트의 구조는 동별 초소를 두고서 경비원 2명이 격일제 근무를 하는 방식이었음. 동수의 두 배에 해당하는 경비원 인원이 필요한 구조였음. 하지만 근래에 건축된 아파트 단지는 2~3개 동을 묶어서 중간에 하나의 경비초소를 두는 거점형 경비초소 형태로 바뀌고 있음. 이에 더해서 동별 출입구에 자동문을 설치하고 출입카드나 비밀번호를 사용하도록 함으로써 출입자 통제가 어느 정도 가능해졌고, CCTV를 설치해서 거점형 초소에서 모니터링이 가능하도록 함으로써 동별 경비가 아닌 거점형 경비가 가능해졌음. 입주 시

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

에는 기계경비가 도입되지 않았더라도 입주 후에 설치함으로써 경비인원을 줄이는 경우도 발생하고 있음.

- 아래의 표는 한국노동연구원에서 2017년에 전국의 의무관리대상⁷⁾ 아파트 1천개 단지를 상대로 기계경비 도입 실태를 조사한 결과임. 입주년도가 최신일수록, 세대규모가 클수록 기계경비 도입 비율이 높아짐을 확인할 수 있음. 조사 대상 아파트의 47.5%가 기계경비를 도입했으며, 최근에 해당하는 2010~2016년 입주단지의 경우는 기계경비 도입 비율이 87.3%에 달함.
- 기계경비 도입 비율이 높아지는 것은 아파트 경비원의 전체 일자리 수가 점차 줄어들고 있다는 것을 의미하며, 입주 후 기계경비를 도입하는 것은 해당 단지의 경비원이 감원되었을 개연성을 갖고 있다고 볼 수 있음.

[표 2-2] 아파트 기계경비 도입 실태(단위: %)

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

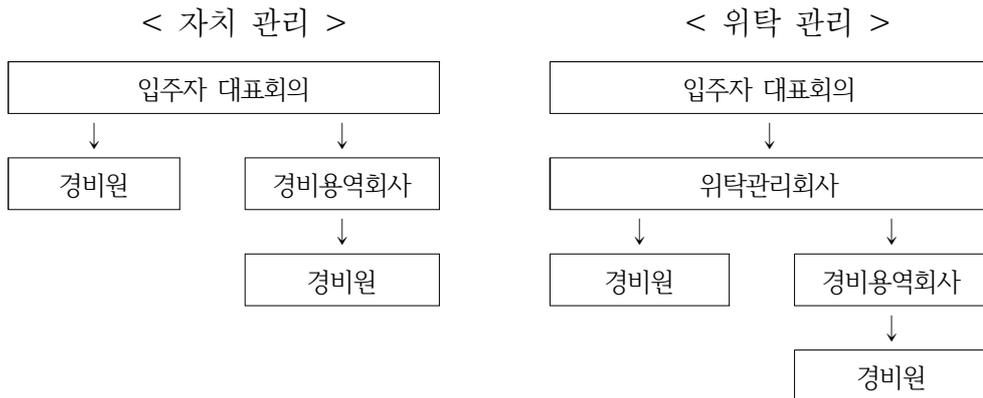
자료: 장흥근외(2017).

7) 제2조(의무관리대상 공동주택의 범위) 「공동주택관리법」 제2조제1항제2호에 따른 의무관리대상 공동주택의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 300세대 이상의 공동주택
2. 150세대 이상으로서 승강기가 설치된 공동주택
3. 150세대 이상으로서 중앙집중식 난방방식(지역난방방식을 포함한다)의 공동주택
4. 「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받아 주택 외의 시설과 주택을 동일건축물로 건축한 건축물로서 주택이 150세대 이상인 건축물

2. 고용구조의 문제⁸⁾

- 아파트 경비원과 미화원은 대표적인 간접고용 노동자임. 아파트의 실질적인 사용자라고 할 수 있는 입주자대표회의가 직접고용한 경우는 드물며 위탁관리회사, 경비용역회사 등 다단계 고용구조를 갖는 경우가 대부분임.
- 아파트 경비원은 아파트 관리방식에 따라 고용구조가 매우 달라짐. 아파트 입주자들은 공동주택관리법 제5조⁹⁾에 따라 공동주택을 자치관리하거나 위탁관리해야 함. 자치관리하는 경우 입주자대표회의는 관리사무소장을 선임, 자치관리기구의 대표자로 선임하고 관리사무소장을 중심으로 모든 관리업무를 총괄하게 함. 이 경우 소장이 입주자대표회의를 대신하여 노동자들을 고용한 후 관리업무를 수행할 수도 있고(직접고용), 경비나 미화업무 등을 용역회사에 하도급을 주기도 함(간접고용). 위탁관리를 할 경우는 아파트 노동자들이 관리회사 소속으로 있거나(간접고용), 관리회사가 해당 업무를 또 다시 용역회사에 재하도급을 주는 경우가 대부분임(2차 간접고용).



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

8) 김재회의 (2015) 참조.

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

[표 2-3] 공동주택 자치관리/위탁관리 현황(2013년 공동주택현황, 단지 수 기준)

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

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

[표 2-4] 경비원 고용방식 실태

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

자료: 장흥근외(2017).

- 아파트 경비원은 간접고용 비정규직이 갖는 사용자 책임의 불명확함, 중간착취, 고용의 주기적인 불안정성 등 여러 가지 고용형태상의 불이익을 고스란히 가지고 있음. 이후에 살펴보겠지만 아파트 관리위탁회사의 실체가 매우 취약함으로 인해 경비원은 간접 고용 중에서도 더욱 불안정한 고용지위 상태라고 할 것임.
- 간접고용이라는 특성 이외에도 원사업주(사용사업주)가 입주자대표회의라는 특징도 경비원의 고용지위를 살펴볼 때 빠트릴 수 없는 요소. 일반적인 기업의 사용자와 달리 아파트의 경우 입주민 전체가 사용자적 지위에 있고, 입주민을 대표해서 입주자대표회의가 실체로서의 사용자 역할을 하고 있음.

- 입주민 전체가 사용자적 지위에서 경비원과의 고용관계를 인식하고 있는 것에 의해 노동자들은 일상적인 노무제공 과정에서 다수의 사용자를 대해야 하는 상황에 놓이게 되는 것임. 또한 '모두의 책임은 누구의 책임도 아닌 상황'이 발생하기도 함. 사용자로서 권한과 함께 책임까지 부담해야 하는데 권리의식은 있지만 책임은 회피하기 쉬운 것이 다수 사용자 집단이 갖는 특성임.

3. 장시간 노동을 조장하는 '감시적 근로' 문제

1) 관련 규정

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

[근로기준법]

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

[근로기준법 시행규칙]

제10조(근로시간 등의 적용제외 승인 신청 등) ①사용자는 법 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에 대한 근로시간 등의 적용 제외 승인을 받으려면 별지 제7호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

- 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.
- ③제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자로 한다.
- ④관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청에 대하여 승인을 할 경우에는 별지 제8호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서를 내주어야 한다.

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

2) 승인 절차의 문제

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

[근로감독관 집무규정(고용노동부 훈령 제245호)]

제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인) ① 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제2항에 따른 "감시적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외한다.
2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.
3. 사업주의 지배 하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각 목의 어느 하나

에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
 가. 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
 나. 가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택(「주택법 시행령」 제2조제1항 및 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목부터 라목까지 규정하고 있는 아파트, 연립주택, 다세대주택, 기숙사) 경비원에 있어서는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우

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

[표 2-5] 감시단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서 中

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

- 별도의 현장 확인 없이 승인 신청서 상의 종사업무에 ‘경비원’이라고 기재되어 있으면 승인해주고 있는 것은 근로감독관 집무규정 상 인허가 원칙도 제대로 준수하고 있지 않다는 것을 의미. “인·허가 요건에 합당한지를 철저히 검토한 후 결정”하도록 하고 있는데 현실은 그렇지 않으며, “인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에

미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소"하여야 하는데 이에 대한 확인도 하지 않고 있음. “인·허가신청서가 접수되면, 근로자로부터 근로실태를 확인”해야 하는데 통상적으로 승인 신청시 첨부하는 근로자 동의서로 대체하고 있음. 용역회사 관리자가 동의서에 서명하라고 하면 경비원의 경우는 서명을 하지 않을 도리가 없음.

[근로감독관집무규정]

제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 감독관은 사용자로부터 노동관계법령상의 인가·인정·승인·허가 등(이하 "인·허가"라 한다)의 신청이 있는 때에는 다음 각 호의 사항에 유념하여 처리하여야 한다.

1. 노동관계법령 및 규정에 정한 인·허가 요건에 합당한지를 철저히 검토한 후 결정하여야 한다.
2. 인·허가기간을 결재일 이전으로 소급하지 않아야 한다(단, 법령이나 규정에 별도의 정함이 있는 경우는 예외로 한다)
3. 인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소하여야 한다.

제72조(인·허가의 요령) 노동관계법령상의 인·허가사무처리는 다음 각 호의 요령에 따라야 한다.

1. 인·허가신청서가 접수되면, 근로자의 동의, 청구, 합의 또는 근로자대표와의 협의를 요건으로 하는 경우에는 그 유무를 확인하고, 그러하지 아니한 경우에는 근로자로부터 근로실태를 확인하는 등, 별지 제42호서식의 인·허가상황조사서에 따라 근로조건의 실태를 지체 없이 조사하여 인·허가 기준에 합당한지를 판단할 것

3) 승인 이후의 관리 문제

- 감시적 근로 적용제의 승인 이후에도 문제가 됨. 앞서 근로감독관 집무규정에서도 살펴봤듯이 “인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소"하여야 하고, 이를 위해 주기적 점검을 해야 하는데 이러한 관리는 전무함.
- 심지어 회사가 변경되더라도 이전 회사에 대한 승인 효력이 이후 회사에도 유지되는 것으로 보고 있음. 고용노동부 질의회시(2005. 10. 12. 임금근로시간정책팀-212)에 의하면, 사업의 양수양도에 의해 사업주가 변경되더라도 감시단속적 적용제의 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사업무, 근로형태, 승인근로자수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전

되는 것으로 보고 있음. 이에 대한 확인 절차가 없는 것은 물론임.

- 결국 아파트 경비원의 경우 경비용역회사가 수 차례 변경되어도 이전 용역회사 중 한 곳이 승인을 득한 경우 이후 몇 차례 회사가 변경되더라도 승인 효력은 유지된다는 것임. 노동조건, 직무 내용 등에 변화가 있었는지 여부를 구체적으로 확인하지 않기 때문에 감단 승인이 있었는지도 제대로 확인되기 어려운 상태에서 법적 불이익을 감수해야 하는 말 그래도 사각지대에 놓여 있음. 고용노동부의 관리 부재, 책임 방기라고 하지 않을 수 없음.

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

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

- 근로기준법 제61조 제3호에 의하여 사용자가 감시단속적근로 적용제외 승인신청을 하여 노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 같은 법 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하도록 규정하고 있음.

- 귀문의 경우 감시단속적근로 적용제외 승인을 얻은 사업장에서 동 승인업무에 종사하는 근로자가 수행하는 해당업무를 용역업체에 위탁하였다가 원 사업체에서 인수하여 운영하는 등 사업장 명칭 및 대표자가 변경되었다 하더라도 사업을 포괄적 양도·양수하여 감시단속적 적용제외 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사업무, 근로형태, 승인근로자수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전되는 것으로 보아야 할 것으로 사료됨.

4. 휴게시간의 편법 운영 문제

1) 휴게시간 운영 실태

- 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 늘리는 방식임. 이에 따라 휴게시간이 5분 단위로 증가된 아파트 단지도 있음.
- 서울시는 2018년 1월에 서울 지역 내 공동주택 4,256단지에 대해 경비원 노동실태를

전수 조사하였고, 이 중 3,245단지를 분석해서 발표했음. 조사결과에 따르면 2018년 1월 기준 평균 휴게시간은 479분이었음(약 8시간). 이러한 휴게시간은 작년대비 8.4% 증가된 것임.

[표 2-6] 아파트 특성별 휴게시간 변화

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

* 자료 : 서울노동권익센터(2018)

2) 휴게시간에 대한 법적 분쟁

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

을 지급하도록 판결함.¹⁰⁾ 이러한 판결은 대법원 2006. 11. 23 선고 2006다41990 판결을 따른 것으로 주요 판결내용은 다음과 같음.

[판시사항]

- [1] 근로자의 휴게시간이 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 있는 경우, 근로기준법상의 근로시간에 포함되는지 여부(적극)
- [2] 24시간 동안 일한 후 24시간을 쉬는 격일제 형식으로 ○○아파트 경비원들의 실제 근로시간을 판단함에 있어서 휴게시간과 심야 수면시간을 제외한 원심판결을 파기한 사례

[판결요지]

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

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

[감시단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인]

■ 휴게시간에 대한 사업장 권고 사항

1. 고용·임금 보장

- 사업주는 실제 근로가 행해지는 휴게시간에 대한 임금 지급을 이유로 정당한 이유없이 근로자를 해고하여서는 안 된다.
- 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피 등을 목적으로 휴게시간을 과도하게 부여하지 않아야

10) 대법2016다243078. 선고일 2017. 12. 13.

한다.

2. 휴식권 보장

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

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

3. 예측가능성 제고

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

5. 경비업법 관련 문제

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

○ 경비업법

- 경찰청에서는 경비업법 제15조의2(경비원 등의 업무) 제2항에서 “누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니 된다.”고 규정하고, 동법

제28조(벌칙) 제2항에서 위법을 위반 한자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원의 벌금에 처한다고 하였으며, 동법 제7조(경비업자의 의무) 제5항에서 “경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니 된다” 하였고 이를 위반 할 경우 동법 제19조(경비업 허가의 취소 등) 제1항의2에서 허가를 취소한다고 하였음.

- 경비원 업무범위에 대한 분쟁 및 질의회시가 빈발하자 2017년 9월 23일 경찰청장은 공문을 통해 국토교통부 및 전국의 지방경찰청장에게 경비업법상 경비원의 업무범위가 지켜질 수 있도록 지도 감독할 것을 요청함.

○ 법제처의 경비업무 범위에 대한 법률해석

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

[경비원의 업무범위에 대한 법제처 법률 해석]

경찰청 - 「경비업법」 제7조(경비원의 경비업무 범위) 관련

[법제처 07-0041, 2007. 3. 23., 경찰청]

【질의요지】

「경비업법」 제4조 제1항에 따라 시설경비업 허가를 받은 시설경비업자가 당해 시설경비업체에 고용된 일반경비원으로 하여금 경비대상시설인 아파트 등 공동주택에서 발생한 재활용

쓰레기 분리작업에 종사하게 할 수 있는지

【회답】

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

【이유】

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

생을 방지하기 위한 시설경비업무에 직접적으로 해당한다고 보기가 어려울 뿐만 아니라 나아가 시설경비업무에 필요적으로 수반되는 업무이거나 부수적인 업무로 보기도 어렵다고 할 것이므로 위 질의와 같은 업무는 같은 법상 시설경비업무 외의 업무라고 할 것입니다.

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

○ 공동주택관리법

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

6. 전근대적 교대제 문제

1) 야간노동, 장시간 노동의 건강상 문제

- 아파트 경비원들은 24시간 격일제 근무라는 전근대적인 교대제 근무를 하고 있고, 장시간 사업장 체류, 야간근무 등 안전보건상 유해한 근무환경을 갖고 있음. 경비원 일자리가 주로 중고령 노동자에 의해 수행된다는 점에서 건강상의 유해요인은 더욱 치명적임.
- 안전보건공단이 발행한 ‘직업건강 가이드라인-아파트경비원’(2016. 10.)에 보면, 아파

트 경비원의 유해·위험요인 중 작업조건 요인으로 야간교대근무와 장시간근로를 꼽고 있음.

[표 2-7] 장시간 근로가 건강에 미치는 영향

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

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

2) 야간근무의 비효율성

- 경비원은 야간시간대(22시~06)에 한 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.
- 야간에 긴급상황 발생빈도는 극히 적는데 비해 필요 이상의 인원이 이의 대처를 위해 상근 대기하는 것은 비효율적임.
- 또한 야간순찰 이외의 통상업무는 거의 하지 않는 야간 대기시간이 취침시간을 제외하고 근로시간에 포함되어 임금이 발생하도록 하는 것도 운영에 있어서 비효율적이며, 최저임금으로 운영해야 하는 조건을 유발하는 요인이 됨.

제 3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

- 이 장에서는 부천시 지역내 경비노동자의 노동 실태를 파악하기 위해 실시한 설문조사 결과를 제시.
- 설문조사는 △ 아파트 경비노동자와 △ 아파트 관리사무소를 대상으로 노동조건 실태와 이에 대한 인식을 파악하기 위해 실시하였으며,
- 아파트 입주민을 대상으로는 경비노동자의 경비업무 수행 및 최저임금 인상에 따른 고용문제에 대한 인식을 파악하기 위해 실시.

- 설문조사에 참여한 경비노동자는 총 267명으로서 조사 참여자의 인적 특성을 포함한 기초현황은 아래와 같음.

[표 3-1] 설문조사 참여 경비노동자의 기초 현황

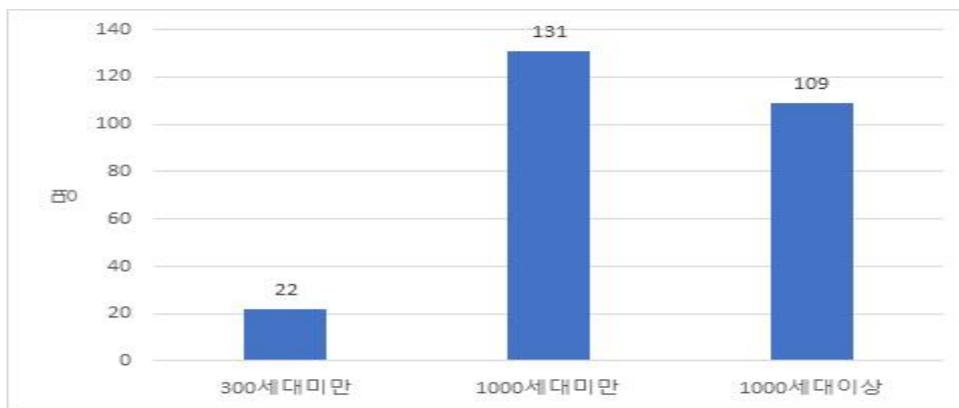
구분		인원 수	비중 (%)	구분		인원 수	비중 (%)
성별	남성	257	99.6	현 근속 기간	1년미만	87	33.1
	여성	1	0.4		3년미만	90	34.2
총 근속 기간	1년미만	25	9.8		5년미만	30	11.4
	3년미만	56	21.9		10년미만	40	15.2
	5년미만	40	15.6		10년이상	16	6.1
	10년미만	73	28.5		평균	2.9년	
	10년이상	62	24.2		연령	65세미만	74
	평균	6.2년		70세미만		97	37.9
직급	반장	42	16.9	70세이상		85	33.2
	경비원	207	83.1	평균		66.4세	

- 설문조사에 참여한 267명중 257명은 남성이며, 여성 경비노동자 1인이 조사에 참여. 평균 나이는 66.4세이며, 일반 경비원의 비중이 83.1%임.
- 아파트 경비원으로서의 총 근속 평균은 6.2년이며, 현재 근무하고 있는 아파트에서의

근속기간 평균은 2.9년으로 상당 수 경비노동자가 이직을 통해 아파트 단지를 이동하고 있음을 알 수 있음.

- 설문 참여자의 동거 가족 수(본인 포함)는 평균 2.5명이며, 경제활동을 하는 가족 수(본인 포함) 평균은 1.6명으로 대체로 배우자 1인과 함께 동거하면서 본인이 경제활동을 전반을 담당하고 있는 편.
- 근무하고 있는 단지의 세대 수는 1,000세대 미만과 1,000세대 이상이 거의 비슷한 규모인 것으로 나타나고 있으며, 300세대 미만의 소규모 단지는 22명(8.2%)으로 나타남.

[그림 3-1] 근무하고 있는 아파트의 세대 규모



- 조사 참여 경비노동자의 아파트 입주 기간을 보면, 10년 미만된 신규 아파트가 28명(10.5%), 10년이상~20년 미만 아파트가 59명(22.1%)이며, 20년 이상된 오래된 아파트에 근무하는 경비노동자가 159명(59.6%)로 절반을 넘어서고 있음.
- 근무하고 있는 아파트 단지의 관리방식과 관련해서는 자치관리가 10명(3.7%)에 불과한 반면에 230명(86.1%)이 '위탁관리'인 것으로 나타남.
- 2015년 조사에서는 입주자대표회의 직접 관리 비중이 14.2%(25명)이라는 점에서 자치관리의 비중이 이번 조사에서는 낮은 편.

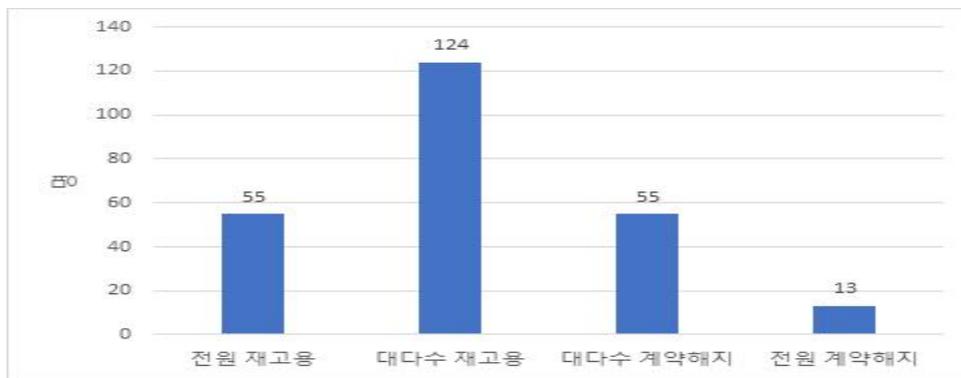
2. 근로계약 및 고용

- 고용방식을 파악한 결과, 총 응답자 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 부천시 경우에는 300세대 미만 단지에 근무하는 22명중 1명만이 입주자대표회의의 직접고용인 것으로 나타났으며, 직접고용 7명중 나머지 6명은 300세대 이상~1,000세대 미만의 아파트 단지에 근무.

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

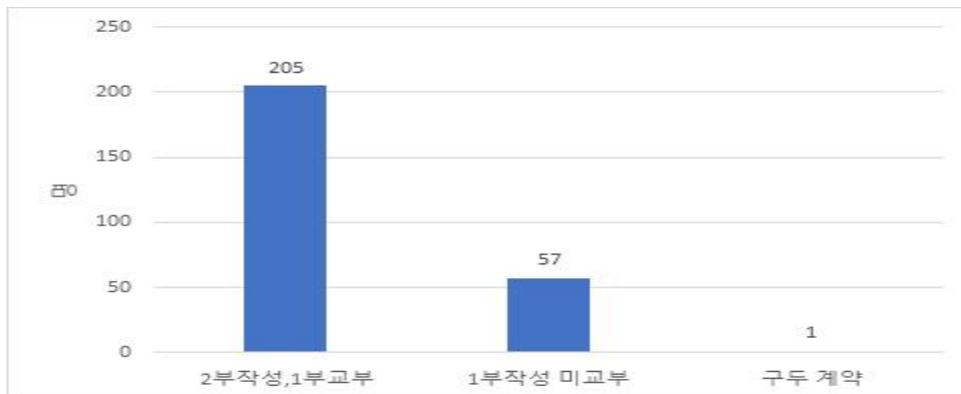
[그림 3-2] 업체 변경시 고용승계 여부



- 근로계약서 작성 현황을 살펴보면, 208명(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

[그림 3-3] 근로계약서 작성, 교부 현황



- 2015년 조사에서도 입사시 근로계약서는 1부를 받았냐는 질문에 ‘그렇다’라는 응답이 80.7%, ‘아니다’라는 응답이 19.3%인 것으로 나왔음. 전반적으로 지난 4년간 지역내 경비노동자의 근로계약 체결 관행에 큰 변화는 없는 것으로 판단됨.

○ 일반적으로 입주자대표회의의 직접고용 비중이 큰 소규모 아파트단지에서 미교부, 또는 구두 계약이 높은 반면에 부천지역의 아파트 경비노동자의 경우, 59명중 56명이 300세대 이상의 중·대형 아파트 단지에서 근무하고 있는 것으로 나타나, 이들 중·대형 아파트 단지에서 근로계약서 작성 관련 근로기준법 위반이 아직도 잔존하고 있는 것으로 나타남.

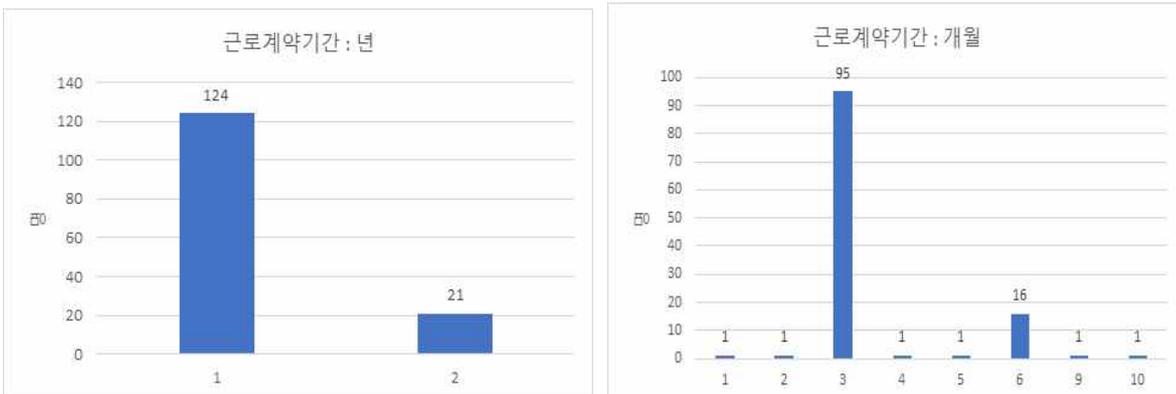
[표 3-2] 세대 규모별 근로계약서 작성, 교부 현황 (단위:명,%)

구분	2부 작성, 1부 교부	1부 작성, 미교부	구두 계약	소계
300세대미만	20 (95.2)	1 (4.8)	0 (0.0)	21 (100.0)
1000세대미만	92 (71.3)	36 (27.9)	1 (0.8)	129 (100.0)
1000세대이상	89 (82.4)	19 (17.6)	0 (0.0)	108 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임.

○ 근로계약서상의 계약 기간을 파악한 결과, 년 단위로는 1년이 124명(46.4%), 월 단위 계약으로는 3개월 단위 계약이 95명, 6개월 단위 계약이 16명인 것으로 나타남.

[그림 3-4] 근로계약기간



- 설문조사 참여자 267명중 117명(43.8%)이 1개월, 2개월, 3개월 등의 월 단위 근로계약을 체결하고 있어 갱신시의 고용불안감이 상당할 것으로 판단됨.

- 개월 단위 근로계약을 체결하는 경비노동자를 세대규모별 경비노동자 수 대비로 보면,

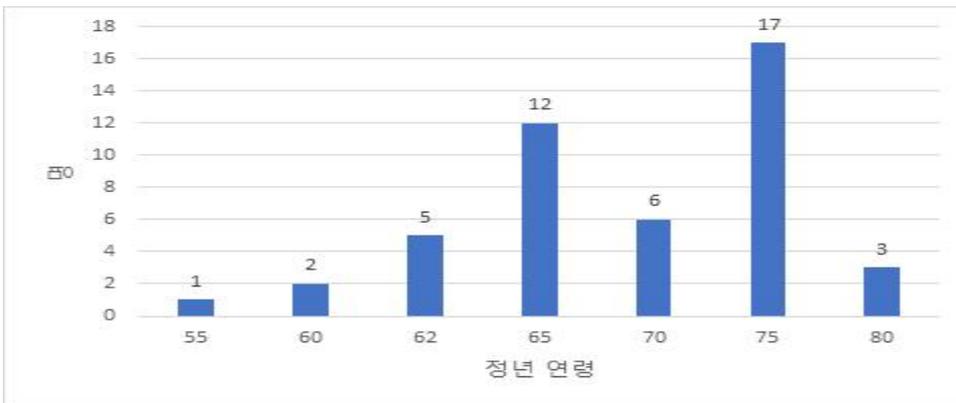
300세대 미만이 18명(81.8%), 300세대~1,000세대 미만이 55명(42.0%), 1,000세대 이상이 42명(38.5%)임. 세대규모가 작을수록 월 단위 근로계약의 비중이 더 높은 편.

- 한편, 2015년 조사에서는 1년 단위 근로계약을 체결하는 노동자 비중이 70.1%였음. 최소한 지난 4년여간 근로계약 부문에서 경비노동자의 고용조건이 악화된 것으로 판단 됨.

○ 정년 유무를 파악한 결과 정년이 '있다'고 응답한 설문 참여자는 47명(17.6%)이며, '없다'고 응답한 인원이 210명(78.7%)인 것으로 나타남.

- 실제 정년 제도가 없는 것이라기 보다는 정년을 넘어서도 근무하는 고용관행에 기인하는 응답으로 판단됨.
- 한편, 정년 제도가 있다고 응답한 47명을 대상으로 정년 연령을 파악한 결과, 75세가 17명으로 가장 많은 응답 수를 기록하였으며, 그 다음이 65세, 70세 등의 순서로 나타남. 평균 정년 연령은 69.7세임.

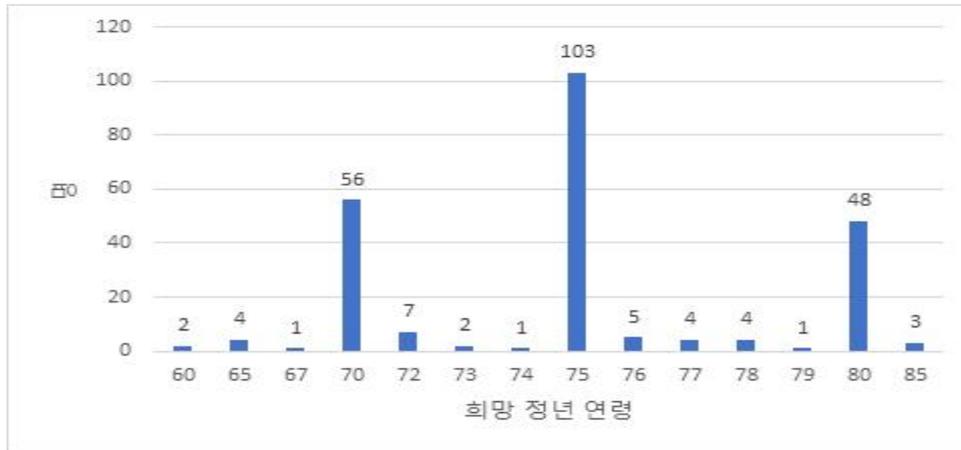
[그림 3-5] 정년 연령



○ 조사 참여자의 희망 정년을 파악한 결과, 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.

[그림 3-6] 희망 정년 연령



- 2018년 대비 2019년의 고용조정 양상을 파악한 결과, 2019년에 경비노동자 수를 감원한 것으로 나타난 조사 참여자 수는 16명이며, 223명은 2018년과 비교시 인원 변동이 없다고 응답.
- 동수, 세대 수, 입주년도 등을 통해 파악한 아파트 단지 수로는 11개 단지에서 작년(2018년) 대비 올해 경비 노동자를 감원한 것으로 나타남.
- 감원 인원을 파악해 보면, ‘1명 감원’이 2명, ‘3명 감원’이 6명이며, ‘4명 감원’, 1명, ‘6명 감원’ 3명이며, ‘11명 감원’이 4명인 것으로 나타남¹¹⁾.
- 2018년 대비 ‘경비노동자 인원이 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. 대체로 중·대형 아파트 단지에서 경비노동자를 감원한 것으로 판단됨.

[표 3-3] 경비노동자 감원 아파트 현황

구분	세대 규모		구분	입주 기간	
	인원	비중(%)		인원	비중(%)
300세대 미만	2	12.5	10년 미만	4	25.0
1000세대 미만	8	50.0	20년 미만	1	6.3
1000세대 이상	6	37.5	20년 이상	8	50.0

- 이전에 다른 아파트에서 부당해고를 당한 경험이 있는지를 파악한 결과, 조사 참여자의 14.2%인 38명이 ‘부당해고 경험이 있다’고 응답.

11) ‘11명을 감원했다고 응답한 4명은 모두 동일 아파트 단지에서 근무하는 경비노동자이다.

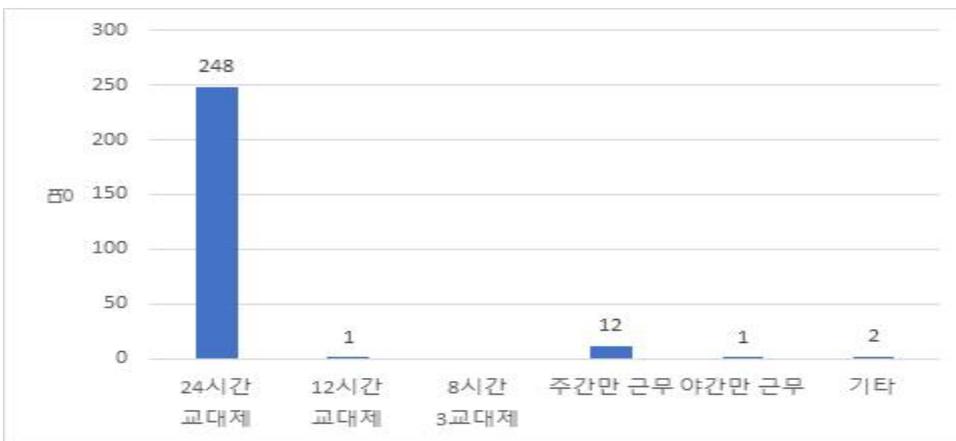
[표 3-4] 부당해고 경험 유무

구분	인원 수	비중(%)
부당해고 경험 있음	38	14.2
부당해고 경험 없음	170	63.7
현재 아파트가 첫 근무지	49	18.4
무응답	10	3.7
합계	267	100.0

3. 근무 및 휴게시간

- 근무형태를 파악한 결과, 조사 참여자중 248명(92.9%)이 24시간 격일제로 근무하는 것으로 나타남.
- 16명은 비격일제 방식의 근무형태인 것으로 나타남. 2015년 조사에서도 24시간 격일제 근무형태의 비중이 95.4%인 것으로 나타나, 격일제 방식의 근무형태가 여전히 큰 비중을 차지하고 있음.

[그림 3-7] 근무형태



- 조사 참여자가 수행하고 있는 경비업무중 소요시간과 중요도를 고려한 업무별 비중치를 보면 본연의 업무라 할 수 있는 방법·안전점검에 가장 큰 비중치를 두고 있지만, 청소, 분리수거, 택배관리 등에도 15%~20%를 넘는 비중으로 근무시간을 투입하고 있으며, 중요하게 생각하는 것으로 나타남.

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

구분	방법,안전점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
비중 평균	37.4	20.3	11.0	19.4	15.8	13.7

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

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

[표 3-6] 주요 변수별 담당 업무의 비중 평균 (단위 : %)

구분		방법,안전 점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
직급	반장	44.3	13.8	8.4	16.5	17.2	14.4
	경비원	35.9	21.6	11.5	20.2	15.6	13.8
세대규모	300세대미만	25.7	16.0	7.0	32.2	17.1	11.4
	1000세대미만	35.0	21.6	9.6	15.9	14.0	13.4
	1000세대이상	41.5	19.9	13.5	21.4	18.2	15.1
총근속	1년미만	33.1	21.6	11.6	20.3	15.6	11.3
	3년미만	40.8	19.2	11.7	20.7	17.6	14.8
	5년미만	40.7	22.6	12.7	20.5	16.0	16.5
	10년미만	39.1	18.1	9.5	18.3	14.7	13.8
	10년이상	31.5	22.3	10.3	18.4	14.9	12.1
연령	65세미만	47.1	16.4	10.7	15.2	16.0	14.7
	70세미만	35.3	23.1	13.2	21.5	17.2	15.4
	70세이상	30.7	21.3	8.9	19.8	14.8	11.2
입주기간	10년미만	50.6	14.0	11.2	18.5	19.5	19.3
	20년미만	48.1	11.8	12.5	17.2	18.8	15.4
	20년이상	29.8	23.6	10.7	20.0	14.7	12.7

- 세대 규모로 보면, 세대규모가 커질수록 방법·안전점검 업무에 대한 비중이 큰 편이며, 300세대 미만 세대에서 분리수거 업무 비중이 큰 편이며,

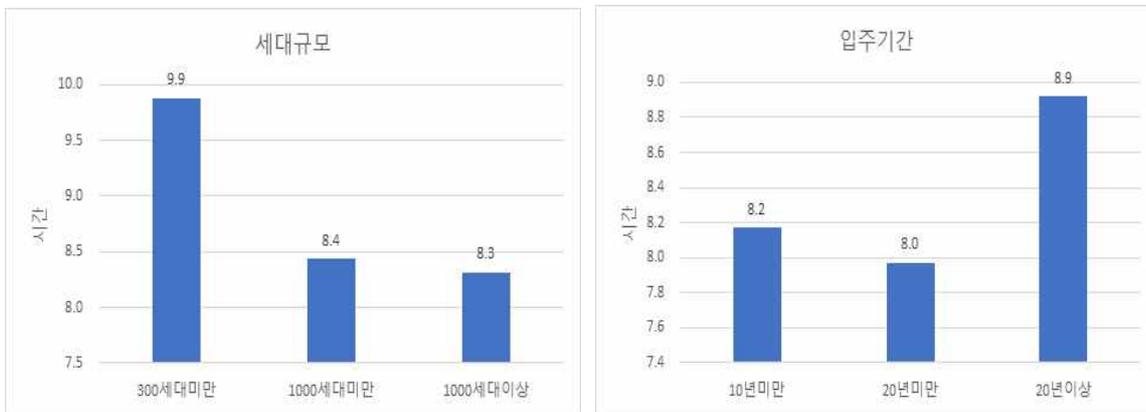
- 입주기간이 20년 이상된 아파트에서 청소업무와 분리수거 업무에 대한 비중이 조금 높은 편임.

- 직급별로 보면, 반장과 일반 경비원의 업무 비중이 확연히 차이가 남. 반장급에서는 방법·안전점검 업무에 대한 비중이 큰 편이지만, 일반 경비원에서는 방법업무 이외의 업

무에 대한 비중이 상대적으로 큰 편.

- 규정 휴게시간을 파악한 결과, 규정된 휴게 시간 평균은 8.6시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간 휴게시간은 5.4시간인 것으로 나타남.
- 규정 휴게시간 관련한 특징중 하나는 세대 규모가 작을수록, 입주 기간이 오래된 아파트일수록 휴게시간이 길다는 점임([그림 3-8] 참조). 세대규모가 작을수록 경비노동자 당 세대 수가 적거나, 오래된 아파트일수록 경비방식에 기인한 경비노동자 수가 많다는 점에서 휴게시간 증가를 통해 최저임금 인상 등의 비용 압박에 대응하고 있는 것으로 판단.

[그림 3-8] 세대규모별-입주기간별 규정 휴게시간



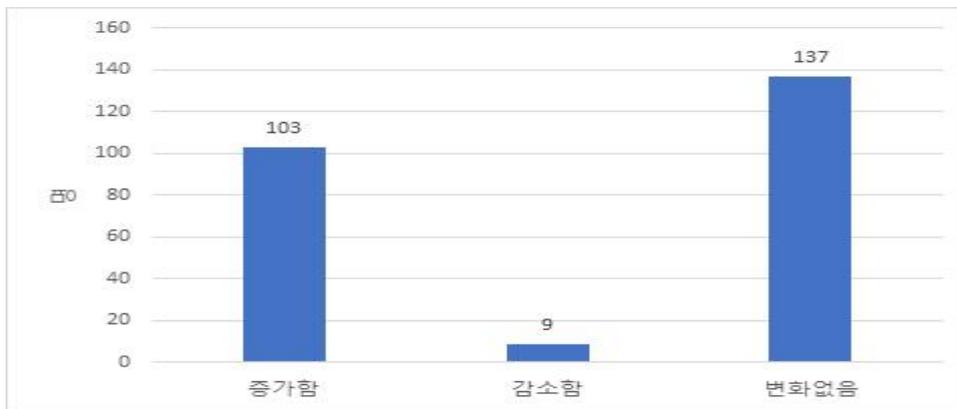
- 2015년 조사에서 총휴게시간 평균은 7.1시간이었음. 4년간 (규정)휴게시간이 1.5시간 (1시간 30분) 증가한 셈.
- 규정 휴게시간이 아닌, 실 휴게시간을 파악한 결과, 조사 참여자의 실제 휴게시간 평균은 6.3시간으로서 규정 휴게시간과 비교시 실제로는 평균 3.3시간(3시간 18분) 정도 덜 쉬는 것으로 나타남.
- 주목할 점은 아파트 입주 기간이 10년 넘은 오래된 아파트일수록 규정 휴게시간과 실제 휴게시간과의 격차가 큰 편이며, 세대 규모에서는 300세대 미만의 소규모 아파트 단지에서 상대적으로 규정 휴게시간과 실제 휴게시간과의 격차가 큰 편.

[표 3-7] 세대규모별-입주기간별 휴게시간

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

- 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.

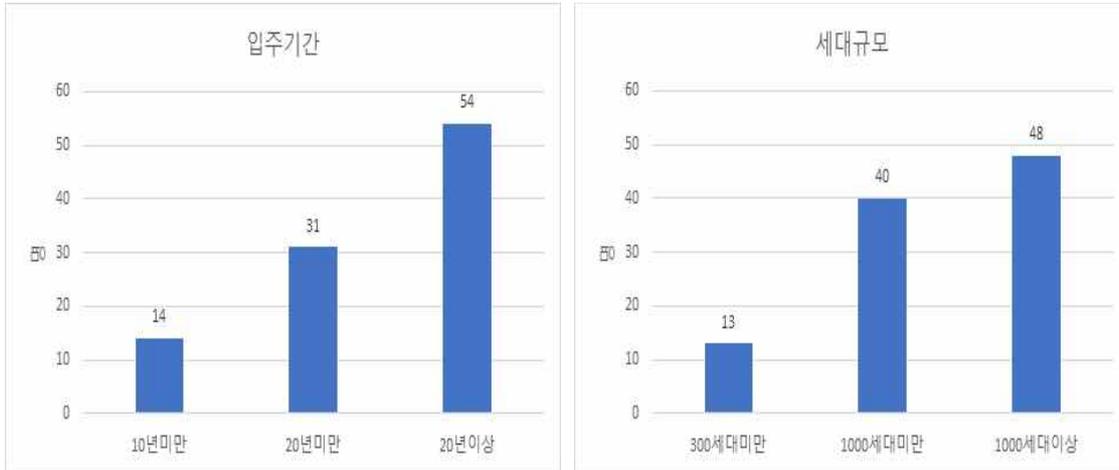
[그림 3-9] 휴게시간 증감 현황



- 최저임금 인상에 휴게시간 증가로 대응하는 양상이 지속되고 있는 것으로서, 증가된 휴게시간 평균은 60.4분인 것으로 나타나, 휴게시간 증가가 이루어진 경비노동자의 증가된 휴게시간은 1시간인 것으로 나타남.
- 반면에 휴게시간이 감소했다고 응답한 9명의 감소 휴게시간 현황을 보면 30분, 60분이 각 1명, 90분이 4명, 120분이 1명인 것으로 밝힘(2명은 무응답).
- 2015년 조사에서도 2014년 대비 휴게시간 증감 실태를 파악. 당시 조사참여자의 58.4%인 97명이 휴게시간이 증가했다고 밝혔으며, 증가된 시간은 1.6시간이었음.

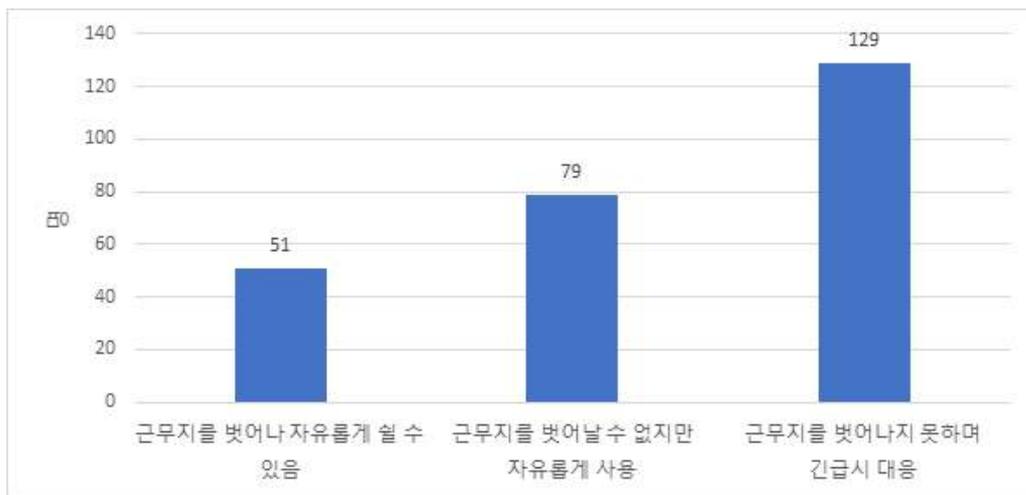
○ 휴게시간이 증가했다고 응답한 조사참여자가 근무하는 아파트를 보면 대체로 10년 이상된 아파트 단지와 300세대 이상의 중·대형 아파트단지에서 휴게시간 증가가 이루어진 것으로 나타남.

[그림 3-10] 입주기간별-세대규모별 휴게시간 증가 현황



○ 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.

[그림 3-11] 휴게시간 활용 현황



- 2015년 조사에서도 근무지를 벗어나 쉴 수 있다는 응답은 16.2%였던 바, 휴게시간 활용 실태와 관련해서는 개선이 두드러지지 않는 상황.

- 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.
 - 2015년 조사에서는 ‘별도의 휴게실이 있다’는 응답이 59.8%에 불과했다는 점에서 최소한 휴게공간 마련 측면에서는 개선되고 있는 것으로 볼 수 있을 것.
 - 하지만 실제 자유롭게 이용할 수 있는지는 또 다른 문제라 할 수 있을 것임. 근무지를 벗어나 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 조사참여자 208명([그림 3-11] 참조)중 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.

- 휴가 활용실태와 관련해 노동절(5월 1일) 유급휴일 여부와 연차 활용실태를 살펴보면, 근로자의 날은 조사참여자 대비 63.2%인 146명이 ‘쉬지 못하거나 수당 없음’이라고 응답해 근로자의 날 유급 휴일이 현장에서 제대로 지켜지지 못하고 있는 것으로 나타남.

[표 3-8] 근로자의 날 및 연차 휴가 활용 실태

근로자의 날			연차 활용		
구 분	인원 수	비중(%)	구 분	인원 수	비중(%)
쉬고, 별도 수당 있음	85	36.8	자유롭게 사용, 수당 있음	175	69.2
쉬지 못하거나 별도 수당 없음	146	63.2	사용은 어렵고, 수당으로 받음	65	25.7
합계	231	100.0	사용 어렵고, 수당 없음	13	5.1
			합계	253	100.0

- 연차 활용과 관련해서는 조사 참여자의 69.2%인 175명이 ‘자유롭게 사용할 수 있고, 미사용분에 대해서는 수당으로 수령’한다고 밝히고 있어 부천지역의 경우, 아파트 경비 노동자의 연차 부여·활용 관행이 어느 정도 정착된 것으로 판단됨.
- 2015년 조사에서 연차휴가와 관련해서는 원할 때 자유롭게 휴가를 사용할 수 있다가 42.7%, 휴가를 쓸 수 없어 수당으로 받는다 36.8%, 연차휴가가 없다 20.5%로 나타남. 최소한 이번 조사를 통해 아파트 경비노동자의 연차휴가 사용 관행·보상(수당) 문제는 개선되어 가고 있는 것으로 판단됨.

- 휴가 사용시 대체근무 실태를 파악한 결과, 본인 휴가시 ‘동료가 대체 근무한다고 응답한’고 응답한 경우가 62.6%로 나타남. 하지만, ‘일당을 주고 대체근무자 구인’ 경우도 19.3%에 이르고 있어 5명중 1명은 휴가 사용을 위해 자비를 들여야 하는 상황임.
- 기타의 경우, ‘회사가 대근’, 즉 회사가 대근자를 배치한다고 응답한 경우가 다수.
- 명절 근무시에도 평상시와 동일하게 근무한다고 응답한 조사 참여자가 대다수인 224명(84.8%)에 이룸.

[표 3-9] 휴가 대체여부 및 명절 근무 여부

휴가 대체 여부			명절 근무 여부		
구 분	인원 수	비중(%)	구 분	인원 수	비중(%)
동료가 대체 근무	152	62.6	그대로 근무	224	84.8
일당을 주고 대체근무자 구인	47	19.3	하루 쉽	2	.8
초소를 비워 둠	38	15.6	차레를 지낸 후 출근	36	13.6
기타	6	2.5	모름	2	.8
합계	243	100.0	합계	264	100.0

- 지난 1년간 업무로 인해 다치거나 병원 치료를 받는 등의 산재 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자중 14명(5.2%)이 산재 경험이 있다고 응답해 상대적으로 산재를 당할 개연성은 낮은 것으로 판단됨.
- 산재유경험자 14명을 대상으로 치료비 부담 내역을 확인해 보면, ‘본인 부담’이 10명, ‘관리사무소 부담’이 3명으로 산재보험으로 처리한 경우는 1명도 없는 것으로 나타남.

4. 임금

- 급여명세서 교부 여부를 보면, 조사 참여자의 89.1%인 238명이 매월 ‘교부받고 있다’고 응답하였으며, 20명(7.5%)은 ‘그렇지 않다’고 응답.
- 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.
- 전반적으로 부천시역내 아파트 경비노동자의 임금 수준이 낮은 편으로서,
- 세대규모가 클수록, 입주기간이 짧을수록, 연령이 낮을수록 월 임금액 수준이 확연히 높은 편.

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

구분		2018년	2019년	구분		2018년	2019년
세대 규모	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
입주 기간	10년미만	2,045,096	2,050,078	현근속 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

- 한편, 현 근무중 아파트 근속이 임금 수준에는 별다른 영향을 미치지 못하고 있음.

5. 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.

- 주요 변수별로 살펴보면, 300세대 이상의 중·대형 아파트 단지인 경우와 근속 1년 이상의 일반 경비원에서 부당대우 유경험자 비중이 높은 편인 것으로 나타남.

[표 3-11] 주요 변수별 부당대우 유경험자 현황 (단위 : 명, %)

구분		인원 수	비중	구분		인원 수	비중
연령	65세미만	28	37.3	직급	반장	17	22.7
	70세미만	30	40.0		경비원	53	70.7
	70세이상	16	21.3	입주 기간	10년미만	9	12.0
세대 규모	300세대미만	2	2.7		20년미만	24	32.0
	1000세대미만	33	44.0		20년이상	35	46.7
	1000세대이상	38	50.7	현근속	1년미만	27	36.0
총 근속	1년미만	7	9.3		3년미만	24	32.0
	3년미만	17	22.7		5년미만	6	8.0
	5년미만	14	18.7		10년미만	10	13.3
	10년미만	19	25.3		10년이상	7	9.3
	10년이상	17	22.7				

○ 부당 대우 경험이 있다고 응답한 75명을 대상으로 월 평균 횡수를 파악한 결과, 월 평균 1.7회 가량의 부당 대우 경험이 있다고 응답.

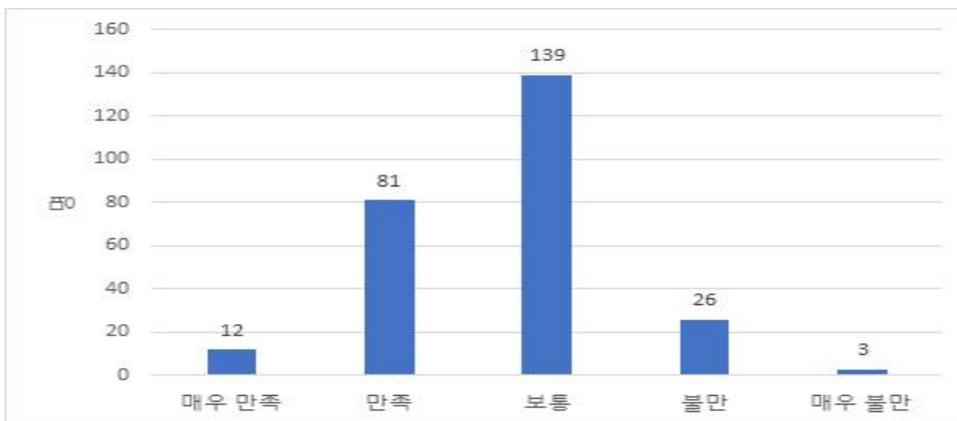
[표 3-12] 주요 변수별 부당행위 월평균 횡수

구분		횡수	구분		횡수
연령	65세미만	1.7	세대규모	300세대 미만	-
	70세미만	2.0		1000세대미만	1.8
	70세이상	1.3		1000세대이상	1.7
현 근속	1년미만	1.9	총 근속	1년미만	2.4
	3년미만	1.3		3년미만	1.5
	5년미만	2.1		5년미만	1.8
	10년미만	1.8		10년미만	2.0
	10년이상	1.8		10년이상	1.5
입주기간	10년미만	2.0			
	20년미만	1.9			
	20년이상	1.4			

- 주요 변수별로 살펴보면, 월 평균 횡수가 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.

○ 현재의 경비 일에 대한 만족도를 파악한 결과, 매우 만족 12명, 만족 81명, 보통 139명 등 대체로 '보통' 보다 약간 높은 수준의 만족도를 나타냄.

[그림 3-12] 경비업무 만족도



- 5점 척도 기준으로 만족도를 살펴보면, 전체 평균 점수가 2.7로 나타나 ‘보통’ 이상의 만족도를 나타내고 있음.
- 주요 변수별로 보면 세대규모가 작을수록, 그리고 아파트 경비업무를 시작한 지 1년 미만 경비원의 만족도가 상대적으로 조금 낮은 편이며, 입주기간이 짧을수록 만족도가 낮은 편임.

[표 3-13] 주요 변수별 만족도

구분		만족도	구분		만족도
현 근 속	1년미만	2.8	총 근 속	1년미만	2.8
	3년미만	2.7		3년미만	2.6
	5년미만	2.7		5년미만	2.7
	10년미만	2.7		10년미만	2.8
	10년이상	2.4		10년이상	2.7
세대 규모	300세대미만	2.9	연령	65세미만	2.7
	1000세대미만	2.7		70세미만	2.8
	1000세대이상	2.7		70세이상	2.7
입주 기간	10년미만	3.0			
	20년미만	2.9			
	20년이상	2.6			

* 1점:매우 만족~5점:매우 불만족, 중간값은 3.0임.

- 경비노동자의 권익 대변을 위한 당사자 단체의 필요성에 대해서는 조사 참여자의 60.7%인 156명이 ‘필요하다’고 응답하였으며, 불필요하다고 응답한 조사 참여자는 47명(18.3%)에 불과.
- 5점 척도(1점:매우 필요~5점:매우 불필요) 점수로도 2.4점이 나와 ‘필요하다’에 가까운 점수임.

[표 3-14] 당사자 단체의 필요성

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

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

[표 3-15] 주요 변수별 당사자 단체의 필요성(5점 척도)

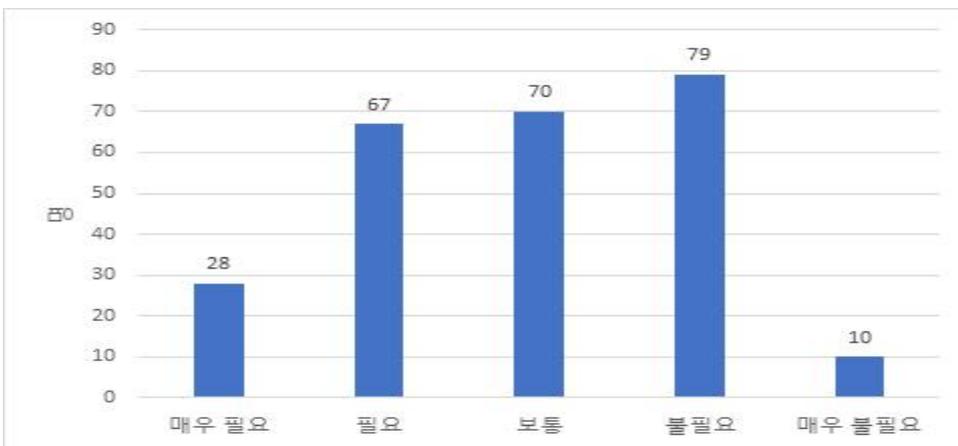
구분		필요성 정도	구분		필요성 정도
총근속	1년미만	2.6	현근속	1년미만	2.4
	3년미만	2.1		3년미만	2.2
	5년미만	2.4		5년미만	2.6
	10년미만	2.4		10년미만	2.5
	10년이상	2.6		10년이상	2.6
세대규모	300세대미만	2.7	연령	65세미만	2.0
	1000세대미만	2.5		70세미만	2.3
	1000세대이상	2.1		70세이상	2.8

* 1점:매우 필요~5점:매우 불필요, 중간값은 3.0임.

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

○ 야간근무를 줄이는 방향으로의 교대제 개편에 대해서는 대체로 ‘보통’에 가까운 결과를 보임.

[그림 3-13] 교대제 개편에 대한 인식



- 5점 척도(1점:매우 필요~5점:매우 불필요, 중간값 3점)로 산출한 평균 값 또한 2.9점으로 나타나 전반적으로 교대제 개편에 대해 ‘보통’ 정도의 필요성을 느끼는 것으로 나타나고 있음.

○ 주요 변수별로 5점 척도 점수를 살펴보면, 총 근속에서는 1년 이상 ~ 10년 미만 계층에서 교대제 개편 필요성이 높은 편이며, 연령에서는 나이가 낮을수록 교대제 개편 필요성이 조금 더 높게 타나남.

[표 3-16] 주요 변수별 교대제 개편 필요성(5점 척도)

구분		필요성 정도	구분		필요성 정도
총근속	1년미만	3.0	현근속	1년미만	2.7
	3년미만	2.8		3년미만	2.9
	5년미만	2.8		5년미만	3.2
	10년미만	2.8		10년미만	3.0
	10년이상	3.2		10년이상	3.2
세대규모	300세대미만	3.3	연령	65세미만	2.8
	1000세대미만	3.0		70세미만	2.7
	1000세대이상	2.7		70세이상	3.1

* 1점:매우 필요~5점:매우 불필요, 중간값은 3.0임.

- 세대규모에서는 클수록 교대제 개편이 필요하다고 느끼는 편.

제 4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

- 이번 실태조사에서는 경비노동자 이외에도 아파트 단지의 관리사무소와 입주민을 대상으로도 설문조사를 실시하였으며, 해당 결과를 제시.
- 아파트 단지는 52개 단지가, 입주민은 140명이 설문조사에 참여.

1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과

- 조사에 참여한 아파트 단지는 모두 300세대 이상~1,000세대 미만이거나 1,000세대 이상의 대규모 단지였으며(300세대 미만의 소규모 아파트 단지는 없음), 상대적으로 20년 이상된 오래된 아파트 단지가 다수 조사에 참여.

[표 4-1] 조사 참여 아파트 단지 현황

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
세대 규모	1000세대미만	29	55.8	입주 기간	10년미만	8	15.4
	1000세대이상	23	44.2		20년미만	13	25.0
관리 방식	자치관리	1	1.9		20년이상	30	57.7
	위탁관리	51	98.1				

- 관리방식에서는 1개소만 제외하고 모두 위탁관리 방식임.
- 경비원 고용방식을 보면, 입주자대표회의 직접고용이 1개소, 위탁관리회사 직접고용이 6개소, 경비용역회사 고용이 45개소임.
- 조사 참여단지중 98.0%가 일종의 간접고용 형태로 경비노동자를 고용.
- 20년 이상된, 1,000세대 이상의 대형 아파트 단지에서 경비용역회사를 통한 경비원 고용 비중이 조금 더 높은 편.

[표 4-2] 경비원의 고용 방식

(단위 : 개소, %)

구분	입주 기간			세대 규모	
	10년미만	20년미만	20년이상	1000세대미만	1000세대이상
입주자대표회의 직접고용	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	1 (3.4)	0 (0.0)
위탁관리회사 직접고용	2 (25.0)	2 (15.4)	2 (6.7)	2 (6.9)	4 (17.4)
경비용역회사 고용	6 (75.0)	11 (84.6)	27 (90.0)	26 (89.7)	19 (82.6)
합계	8 (100.0)	13 (100.0)	30 (100.0)	29 (100.0)	23 (100.0)

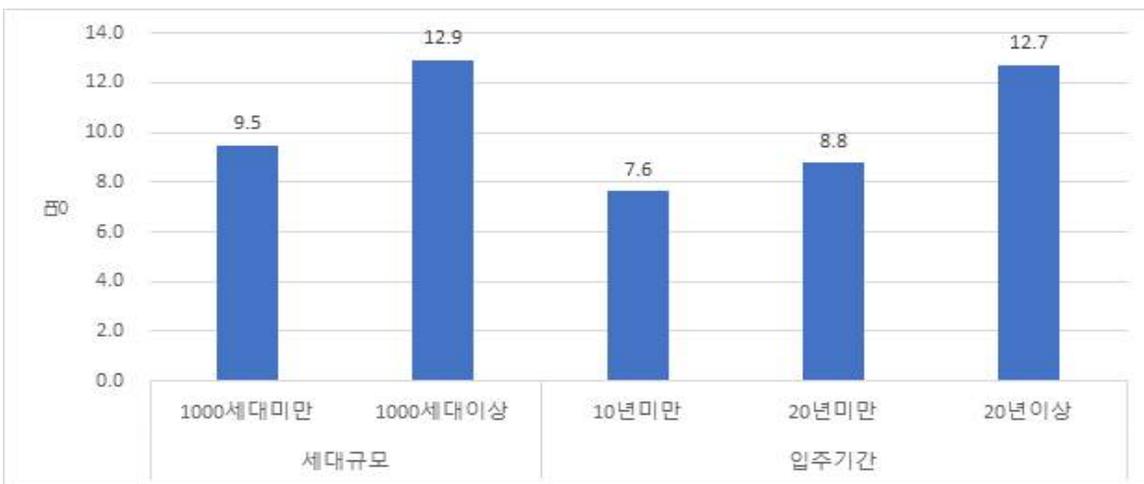
* 괄호안 수치는 비중치임.

○ 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.

○ 조사에 참여한 아파트 단지의 2019년 경비원 총 인원 수는 572명으로서, 조사 참여 단지당 평균 경비원 수는 11.0명 수준임.

[그림 4-1] 입주기간별-세대규모별 평균 경비원 수(2019년)



- 상대적으로 입주 기간이 오래된 아파트일수록 경비원 수가 많은 편으로서, 입주한 지 20년이 넘는 아파트의 경비원 수는(12.7명) 10년 미만의 신규 아파트 단지(7.6명)에

비해 경비원 수가 5.1명 더 많음.

- 2018년과 비교시 2019년에 경비원 수 변화 양상을 살펴보면, 조사 참여 단지중 4개소에서 경비원 규모가 감소하였으며, 감소한 경비노동자 규모는 총 11명임.
- 4개 단지중 3개 단지는 입주한 지 10년이 안된 신규 아파트 단지인 것으로 나타남.

[표 4-3] 경비원 감소 단지 현황

세대 규모	단지 수	입주기간	단지 수
1000세대 미만	2	10년 미만	3
1000세대 이상	2	20년 이상	1

- 2019년 4월 기준으로 경비원의 임금 수준을 보면 평균 임금액은 215만 9,512원 수준.
- 2018년 경비원 임금의 평균액이 199만 4,659원으로 나타나 2018년 대비 올해(2019년) 16만 4,853원 정도가 인상됨.
- 임금 수준을 보면 세대규모가 클수록, 입주 기간이 짧을수록 임금 수준이 더 높은 것으로 나타남.

[그림 4-2] 세대규모별-입주기간별 월 임금액(2019년 4월)



- 근무형태를 보면, 가장 많은 비중은 24시간 격일제 방식의 근무형태로서 49개 단지에서 운영중이며, 12시간 교대제가 1개소, 기타가 1개소이며, 무응답 단지가 1개소임.

- 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.
- 세대규모에 따른 휴게시간 차이는 별로 없는 편이지만, 입주한 지가 오래된 아파트 단지일수록 휴게시간이 긴 편인 것으로 나타남. 이들 아파트 단지의 경우, 상대적으로 경비원 수가 많아 관리비 부담이 더 클 수밖에 없다는 점에서 경비노동자의 인건비 부담을 휴게시간 증대로 상쇄하고 있는 것으로 판단됨.

[표 4-4] 휴게시간 현황

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

- 2018년 대비 2019년 휴게시간을 증가시킨 단지는 총 19개소(36.5%)로 나타남.
- 증가한 휴게시간은 평균 0.9시간(54분)인 것으로 나타남. 30분을 늘린 단지가 9개소로 가장 많으며, 1시간을 증가시킨 단지가 그 다음으로 6개소임.

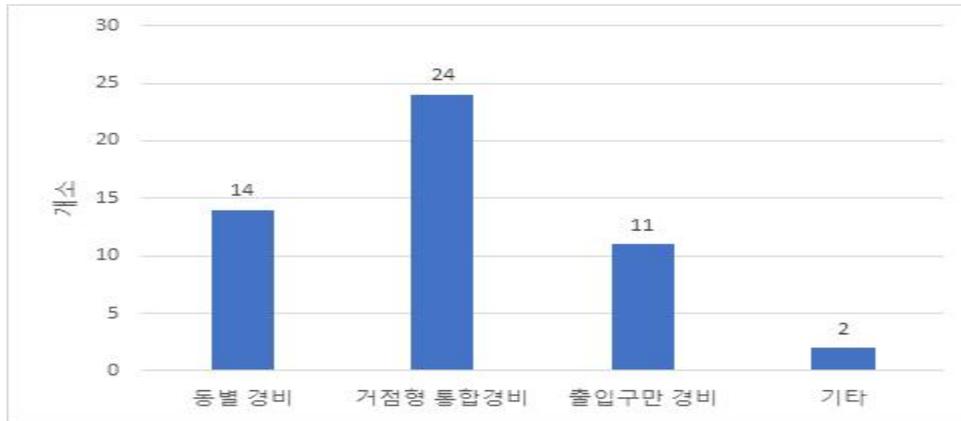
[표 4-5] 휴게시간 증가 아파트 단지 현황

세대규모	단지 수	비중(%)	입주 기간	단지 수	비중(%)
1000세대미만	10	52.6	10년미만	4	21.1
1000세대이상	9	47.4	20년미만	2	10.5
			20년이상	13	68.4

- 휴게시간이 증가한 아파트 단지 현황을 보면, 대체로 중·소형 아파트 단지면서, 20년 이상된 아파트 단지 위주로 휴게시간을 증가.

- 경비노동자의 근무 방식을 보면, 조사 참여 단지중 46.2%인 24개소가 몇 개 동을 묶어서 경비하는 거점형 통합경비 방식으로 근무하는 것으로 나타남.
- 동별 경비와 거점형 통합경비 형태의 근무 방식이 주로 활용되고 있음.

[그림 4-3] 근무방식



- 동별 경비 방식을 활용하고 있는 14개 단지 모두는 20년 이상된 아파트 단지이며, 10년 미만의 신규 아파트 단지의 경우, 단지 출입구만 경비하는 방식의 비중이 높은 편임.

[표 4-6] 입주기간별 근무 방식 (단위 : 개소, %)

구분	각 동별 경비	거점형 통합경비	단지 출입구만 경비	기타	합계
10년미만	0 (0.0)	1 (14.3)	6 (85.7)	0 (0.0)	7 (100.0)
20년미만	0 (0.0)	8 (61.5)	3 (23.1)	2 (15.4)	13 (100.0)
20년이상	14 (46.7)	14 (46.7)	2 (6.7)	0 (0.0)	30 (100.0)
합계	14 (28.0)	23 (46.0)	11 (22.0)	2 (4.0)	50 (100.0)

* 괄호 안 수치는 비중치임

- 별도의 휴게실 유무를 파악한 결과, 조사 참여 단지중 90.4%인 47개소 단지가 ‘경비초소와는 별개의 휴게실이 있다’고 응답.
 - 별도의 휴게 공간이 있다고 응답한 47개소중 지상에 휴게공간을 마련한 곳은 17개소, 지하에 휴게실을 마련한 곳이 15개소이며, 15개 단지는 무응답함.
- 지난 1년 동안 아파트 입주자 대표회의에서 경비원에 대한 인원 감축 여부를 논의한 적이 있는지를 파악한 결과, 조사 참여 단지중 5개소(9.6%)에서 ‘논의한 적이 있다’고 밝힘.
 - ‘논의한 적이 있다’고 응답한 5개소중 20년 이상된 오래된 아파트 단지가 절반인 4개소이며, 1,000세대 이상인 단지가 3개소로 나타나, 주로 중소형의 오래된 아파트 단지를

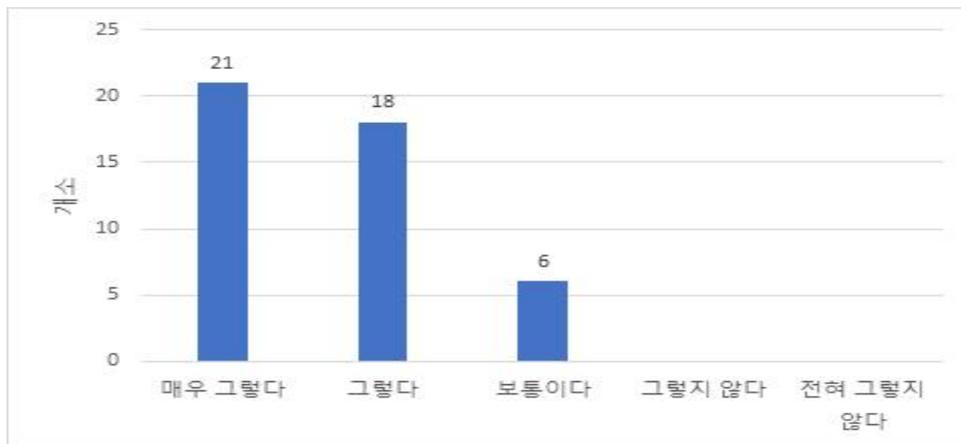
중심으로 고용조정 논의가 이루어진 것으로 나타남.

[표 4-7] 인원조정 논의 아파트 단지 현황

입주기간			세대규모		
구분	단지 수	비중(%)	구분	단지 수	비중(%)
10년미만	1	20.0	1000세대미만	2	40.0
20년미만	-	-	1000세대이상	3	60.0
20년이상	4	80.0	합계	5	100.0
합계	5	100.0			

- 조사에 참여한 단지중 88.5%인 46개소는 일자리 안정자금을 활용하고 있다고 응답.
- 이중 39개 단지는 일자리 안정자금의 활용이 경비노동자의 고용안정에 도움이 된다고 응답.

[그림 4-4] 일자리 안정자금의 경비원 고용안정 도움 여부



- 도움 정도를 5점 척도(1점-매우 도움됨~5점:매우 도움 안됨)로 파악한 결과, 평균 1.7점으로 일자리 안정자금이 고용안정에 도움이 되는 것으로 나타남.

2. 입주민 설문 결과

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

[표 4-8] 설문조사 참여 입주민 현황

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
단지내 지위	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 76명으로 가장 많으며, 68명은 1,000세대 미만의 중·소형 아파트 단지에 거주하는 입주민.

[표 4-9] 설문조사 참여자의 세대규모와 입주기간

입주 기간	인원 수	비중(%)	세대규모	인원 수	비중(%)
10년 미만	14	10.0	300세대미만	3	2.1
20년 미만	34	24.3	1000세대미만	65	46.4
20년 이상	76	54.3	1000세대이상	56	40.0

○ 조사 참여 입주민 아파트의 경비 방식을 살펴보면, ‘동별 초소경비’는 35명, ‘단지 출입구만 경비’는 32명인 반면에 ‘몇 개 동을 묶어서 거점형 경비’는 67명으로 다수를 차지하고 있음.

1) 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.

[표 4-10] 입주민의 경비업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균 (단위 : %)

구분	방법·안전점검	청소	조경	분리 수거	택배 관리	주차 관리
비중 평균	45.4	19.3	11.5	18.0	14.5	14.8

- 경비원과 비교시([표 3-5] 참조) 부천시역 아파트 입주민의 경우, 방법·안전점검 업무

를 약간 더 중요시하고 있으며, 기타 업무에 대한 중요도는 경비노동자가 바라보는 업무 비중과 거의 유사한 수준으로 나타남.

- 성별로는 남성이, 연령별로는 연령대가 높아질수록 방범업무를 중요시하게 보는 비중이 증가하고 있으며, 세대규모에서는 1,000세대 이상 아파트 단지 입주민의 경우, 방범업무에 대한 중요도가 가장 높지만, 청소와 분리수거 업무 등에 대한 중요도도 높게 인식하고 있는 것으로 나타남.

[표 4-11] 주요 변수별 경비원 업무 중요도 인식 (단위 : %)

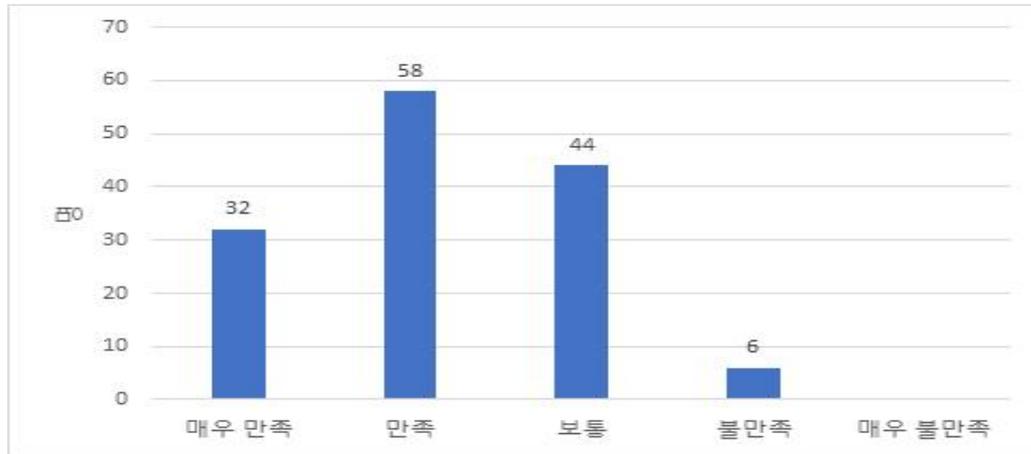
구분		방범	청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리
성별	남성	49.7	19.4	13.4	17.9	15.0	15.7
	여성	43.7	19.2	10.8	18.0	14.4	14.5
연령	40세미만	37.7	21.5	10.4	20.7	15.4	14.6
	50세미만	43.2	15.7	8.7	15.8	16.1	13.7
	60세미만	47.3	21.7	15.7	18.4	14.8	17.6
	60세이상	51.1	15.5	11.3	15.8	12.6	13.4
세대 규모	300세대미만	46.7	12.5	10.0	13.3	10.0	15.0
	1000세대미만	38.3	17.8	10.2	17.8	13.2	13.7
	1000세대이상	50.9	19.1	9.5	17.6	15.3	14.9
동대표 여부	전현직 동대표	61.4	12.5	8.3	8.8	9.0	12.5
	일반 입주민	45.9	20.4	11.1	18.9	15.1	14.6

- 특히 전현직 동대표의 경우에는 일반 입주민과 비교해 방범업무에 대한 중요도는 현저히 중요하게 생각하는 반면에 청소와 분리수거, 택배관리 업무에 대해서는 중요성을 낮게 평가.

- 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 만족도도 2.2점으로 '만족'에 가깝게 나타남.

[그림 4-5] 경비업무에 대한 입주민 만족도



- 주요 변수별로 경비업무 수행에 대한 만족도를 보면 성별에서는 여성이, 그리고 연령에서는 50대 이상에서 경비업무 만족도가 조금 높은 편이며, 인원 수가 적지만 전·현직 동대표에서 만족도가 높은 편.

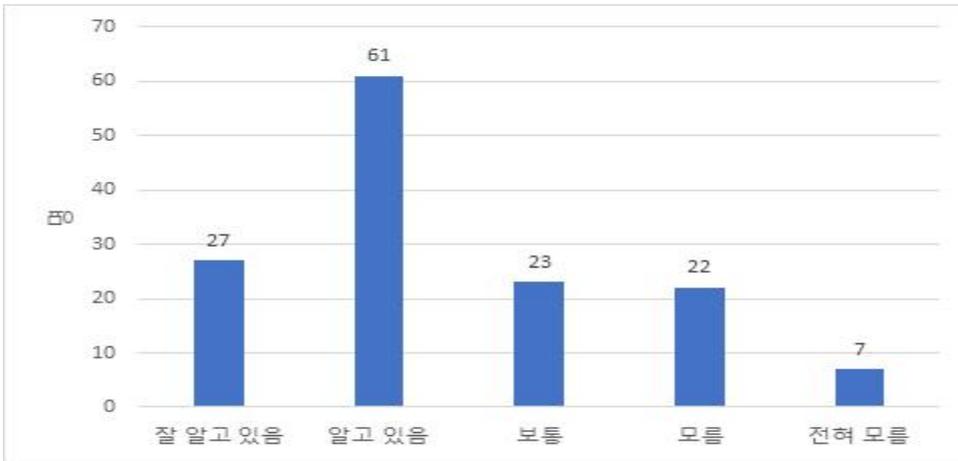
[표 4-12] 주요 변수별 경비업무 수행 만족도

구분		만족도	구분		만족도
동대표 여부	전현직동대표	2.0	성별	남성	2.3
	일반 입주민	2.2		여성	2.1
연령	40세미만	2.3	입주 기간	10년미만	2.4
	50세미만	2.2		20년미만	2.3
	60세미만	2.1		20년이상	2.0
	60세이상	2.1	세대 규모	300세대미만	2.3
		1000세대미만		2.2	
		1000세대이상		2.2	

* 5점 척도 : 1점-매우만족~5점-매우 불만족

- 경비노동자 휴게시간에 대한 인지도를 파악한 결과 88명(62.9%)이 ‘알고 있다’고 응
답 해, 경비노동자의 자유로운 휴게시간 사용에 대한 전반적인 인지도 수준은 높은 편.
- ‘모른다’고 응답한 조사 참여자 수도 29명(21.0%)인 것으로 나타남.

[그림 4-6] 휴게시간 부여 인지도



- 휴게시간 부여 인지도 수준을 5점 척도(1점:잘 알고 있음~5점:전혀 모름)로 환산해 살펴보면, 연령대에서는 40대 미만에서, 입주기간에서는 10년 미만의 신축 아파트 단지에서, 세대규모에서는 1,000세대 이상의 대규모 아파트 단지에서 경비노동자의 휴게시간 부여에 대한 인지도가 낮은 편.

[표 4-13] 주요 변수별 휴게시간 부여 인지도 수준

구분		인지도	구분		인지도
연령	40세미만	2.6	입주 기간	10년 미만	3.1
	50세미만	2.4		20년 미만	2.6
	60세미만	2.1		20년 이상	2.1
	60세이상	2.5	세대 규모	300세대미만	1.7
동대표 여부	전현직동대표	2.0		1000세대미만	2.2
	일반 입주민	2.5		1000세대이상	2.6

* 5점 척도 기준 : 1점:잘 알고 있음~5점:전혀 모름.

- 입주민이 생각하는 경비노동자의 적정 정년 나이는 70.7세로서 앞서 3장에서 살펴 본 경비노동자가 희망하는 적정 정년 74.7세와는 약 4년의 차이가 존재.
- 상대적으로 젊은 경비원을 선호하는 입주민의 의향이 반영된 것으로 판단

2) 경비원 고용에 대한 인식

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

- 이에 대한 입주민의 인식을 파악한 결과 조사 참여 입주민의 12.1%인 17명은 ‘감원은 불가피’하다는 입장을, 45.7%인 64명은 휴게 시간 증대 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.

[표 4-14] 최저임금 인상에 따른 고용조정에 대한 인식

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

- 성별, 연령별 고용조정에 대한 인식을 살펴보면, 감원 필요성에 대해 남성, 40세 미만 연령에서 조금 더 높은 편이며,

[표 4-15] 성별-연령별 고용조정에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구분	성		연령			
	남성	여성	40세미만	50세미만	60세미만	60세이상
감원은 불가피	6 (16.2)	10 (10.1)	6 (17.1)	1 (3.8)	3 (9.7)	6 (14.6)
관리비 인상을 해결할 대안 필요	16 (43.2)	46 (46.5)	15 (42.9)	12 (46.2)	18 (58.1)	17 (41.5)
고용을 유지하면서 임금 인상	13 (35.1)	32 (32.3)	10 (28.6)	13 (50.0)	8 (25.8)	13 (31.7)
잘 모르겠음	2 (5.4)	11 (11.1)	4 (11.4)	0 (0.0)	2 (6.5)	5 (12.2)
합계	37 (100.0)	99 (100.0)	35 (100.0)	26 (100.0)	31 (100.0)	41 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

- 세대규모별로 보면, 중·대형 단지에서 최저임금 인상에 따른 부정적인 처우의 불가피성

을 인정하는 경향이며, 입주기간에서는 1년~20년 미만인 단지에서 이러한 경향이 나타남.

[표 4-16] 세대규모별-입주기간별 고용조정에 대한 인식 (단위:명, %)

구분	세대규모			입주기간		
	300세대 미만	1000세대 미만	1000세대 이상	10년미만	20년미만	20년이상
감원은 불가피	0 (0.0)	9 (13.8)	6 (10.7)	4 (28.6)	2 (5.9)	10 (13.2)
관리비 인상을 해결할 대안 필요	0 (0.0)	34 (52.3)	24 (42.9)	5 (35.7)	19 (55.9)	31 (40.8)
고용을 유지하면서 임금 인상	3 (100.0)	17 (26.2)	21 (37.5)	4 (28.6)	13 (38.2)	27 (35.5)
잘 모르겠음	0 (0.0)	5 (7.7)	5 (8.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	8 (10.5)
합계	3 (100.0)	65 (100.0)	56 (100.0)	14 (100.0)	34 (100.0)	76 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

○ 24시간 격일제 방식의 근무 방식 변경시 입주민이 불편해질 수 있는 사안에 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.

[표 4-17] 택배, 분리수거 배출 제한에 대한 의견

구분	인원 수	비중(%)
별로 불편하지 않다	44	31.4
약간 불편하지만 적응할 수 있다	81	57.9
불편하므로 가급적 하지 않아야 한다	12	8.6
매우 불편하므로 하면 안된다	3	2.1
합계	140	100.0

- 4점 척도(1점:별로 불편하지 않다~4점:매우 불편하다)를 기준으로 평균 점수를 산출하면 1.8점으로 '적응할 수 있다'로 나타남.

○ 교대제 개편에 따른 야간 경비원 수 축소에 대해서는 좀 더 반대가 많은 편임. 동일하게 4점 척도 기준으로 평균을 산출하면 2.0점으로 '택배·분리수거 제한'보다는 약간 반대가 높은 편.

[표 4-18] 야간 경비원 수 축소에 대한 의견

구분	인원 수	비중(%)
별로 불편하지 않다	38	27.3
약간 불편하지만 적응할 수 있다	72	51.8
불편하므로 가급적 하지 않아야 한다	20	14.4
매우 불편하므로 하면 안된다	9	6.5
합계	139	100.0

- 4점 척도로 파악한 결과 성별에서는 동일한 수준인 반면, 세대규모로 살펴보면 1,000세대 이상 단지의 반대성향이 약간 더 높은 편.
- 연령별로는 40대에서 야간 경비원 수 축소에 반대하는 경향이 약간 높은 편.

[표 4-19] 주요 변수별 야간 경비원 수 축소에 대한 인식

구분		4점 척도	구분		4점 척도
연령	40세미만	1.7	세대규모	300세대미만	1.7
	50세미만	2.0		1000세대미만	1.9
	60세미만	1.9		1000세대이상	2.2
	70세이하	2.4	10년 미만	1.8	
성별	남성	2.0	입주기간	20년 미만	2.2
	여성	2.0		20년 이상	1.9

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

제 5장 사례조사 결과

- 이 장에서는 부천시역 경비노동자와 입주민을 대상으로 인터뷰 조사 방식의 사례조사 내용을 서술.
- 인터뷰는 반(半)구조화된 질문지에 기반해 경비노동자 4인과 입주민 4인을 대상으로 진행함.

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

[표 5-1] 사례조사의 주요 내용

경비노동자	입주민
<ul style="list-style-type: none"> 1. 기초 사항 : 인적특성과 경비직종 경력 2. 노동조건 <ul style="list-style-type: none"> - 월 임금(세전), 근로계약기간 - 교대제 방식, 휴게시간(명목/실질) 3. 고용불안 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 정년 문제(현재 정년, 희망 정년) - 고용불안 요소, 최근 경비원 감원 여부 4. 입주민의 비인격적 대우 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 부당한 지시, 욕설 등 비인격 대우, 갑질 등 사례 5. 교대제 변경 관련 <ul style="list-style-type: none"> - 야간근무시간을 줄이는 교대제 변경에 대한 의견(필요성의 강약 정도, 그 이유) 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 기본 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 연령, 성별, 현재 아파트 거주 기간 - 동대표(전현직 포함) 여부 2. 경비원 역할에 대한 의견 <ul style="list-style-type: none"> - 경비원의 주요 역할에 대한 의견 - 경비원 업무 수행에 대한 만족도와 그 이유 - 경비원의 적정 연령은? - 현재 경비원의 근무여건에 대한 의견과 그 이유 - 경비원들이 개선(노력)해주었으면 하는 사항 3. 최저임금 인상에 따른 관리비 부담 의견 <ul style="list-style-type: none"> - 불가피하게 관리비 부담을 감수해야 하는지? 아니면 경비원 인원을 줄여야 하는지? - 경비원을 줄일 경우 우려되는 점 4. 경비원 교대제 변경에 대한 인식과 의견

1. 경비노동자 사례조사

- 사례조사에 참여한 경비노동자 4인의 기초적인 현황은 다음과 같음.

- 참여한 4인의 경비노동자 모두는 서로 다른 단지에 근무하는 남성 경비노동자로서, 근무형태는 24시간 격일제 근무형태 3인과 교대제 1인이었음.

[표 5-2] 면접조사 대상자 인적 특성(경비노동자)

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

- 경비직 경력의 경우, 최장 6개월에서부터 6년까지 분포하고 있으며, 근무하고 있는 아파트 단지 근속 또한 6개월 부터 4년 6개월까지 분포.

○ 노동조건중 핵심인 임금과 관련해서는 사례조사 참여자의 경우 세금공제전 금액 기준으로 150만원에서부터 196만원까지 분포.

- 설문조사 결과에서 나타난 부천시역 경비노동자의 임금 수준은 196만원 수준인 점을 고려하면 유사한 수준으로서,
- 사례 2의 월 임금 150만원은 교대제 근무형태에 기인.

○ 사례조사에 참여한 경비노동자 모두 정년은 별도의 정년 연령은 없는 것으로 인식.

- 사례 1, 3 노동자의 경우, 각각 75세, 70세로 규정된 정년이 있지만, 실제로는 해당 나이를 넘어서도 근무하는 경우가 일상화된 것으로 밝히고 있음 : 주민과 갈등이 생기는 등의 큰 문제 없으면 계속 근무하는 관행이 정착된 상황.
- 사례 2, 4 경비노동자의 경우에도 특별히 규정된 정년이 없는 것으로 알고 있음. 다만 사례 4 노동자의 경우, 65세 이상은 축탁직으로 3개월 단위로 근로계약을 체결하고 있는 것으로 밝히고 있음.
- 설문조사에서도 조사 참여자의 78.7%인 210명은 ‘정년이 없다’고 응답한 바, 정년 이후에도 계속 고용될 수 있는 여건(예 : 입주자대표회의 고용 결정 여부) 등의 상황을 반영하는 것으로 판단됨.
- 한편, 희망하는 정년은 4명의 인터뷰 참여자가 각각 70세, 75세를 희망 정년으로 제시.

- 근로계약과 관련해서는 사례조사 참여노동자중 사례 3 노동자를 제외하고는 모두 1년 단위의 근로계약을 체결.
 - 사례 3노동자는 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.

- 사례조사 참여 노동자들은 대체로 고용불안에 대해 별다른 고용불안을 느끼지 않는 것으로 언급하고 있지만, 실제 경비원 감원을 위한 투표가 진행되었지만 부결된 사례 3, 4 노동자의 경우처럼 인위적 고용조정은 간헐적으로 지속되고 있는 것으로 나타나고 있음.

- 근무형태는 조사 참여 노동자는 1인을 제외한 나머지 3인 모두 24시간 격일제 방식이며, 휴게시간은 최소 9시간에서 11시간인 것으로 밝힘.
 - 사례조사 참여 경비노동자 모두 별도의 휴게공간이 있는 것으로 밝히고 있음. 이중 3개소는 아파트 동(棟) 지하에 있어, 습기와 냄새 등으로 인해 거의 이용하지는 않는 편(사례 3, 4 노동자).
 - 점심, 저녁 휴게시간에는 그냥 초소에서 쉬는 편이며, 상황에 따라서는 관리사무소에 연락후 초소를 벗어나 단지 외부로 나갈 수 있기도 하지만(사례 3, 4), 비상시 경우에는 즉시 단지로 복귀해야 하며, 휴게시간중 초소에 있는 경우에는 입주민 응대를 해야 하기에 실질적으로 자유롭게 쉴 수는 없음.

- 언론을 통해 지속적으로 이슈화되었던 입주민의 갑질 문제와 관련해서도 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 밝

힘.

- 전반적으로 과거에 비해 낫아진 편이지만, 여전히 경비노동자를 ‘을’로 보는 기본적인 인식이 잔존해 일부 입주민의 폭언·욕설 등의 사례가 존재하는 편임.
- 이러한 상황에 대해 관리사무소측은 ‘입주민과의 마찰 절대 금지’라는 원칙하에 경비원이 참으라는 식의 대응만을 강조하는 상황.

○ 사례조사 참여 경비노동자중 3인(사례 1, 3, 4 노동자)은 교대제 변경과 대체로 부정적인 견해를 밝힘.

- 부정적인 이유는 격일제 근무 형태에 익숙하기 때문이며, 화재 등의 비상 상황 발생시에는 대처하는데 한계가 있을 수 있다는 입주민 안전 문제와
- 무엇보다도 현재의 임금 수준에서 월 급여가 감소할 것이라는 우려에 기인.
- 하지만, 사례 2 노동자는 교대제를 찬성하는 입장. 과거 근무한 아파트는 교대제였는데, 별다른 사건·사고가 없었으며, 휴게시간이 길어 장시간 근무를 하지만 제대로 휴식·휴게를 취하지 못한다는 점에서 밤10시까지 일하고 퇴근하는 것이 건강 등, 여러 모로 좋을 것이기 때문.

2. 입주민 사례조사

○ 경비 노동자에 대한 입주민 인식을 파악하기 위해 입주민 4인에 대해 사례조사를 실시.

[표 5-3] 입주민 사례조사 참여 현황

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

- 사례조사에 참여한 입주민은 모두 50대 ~ 60대 초반의 여성으로 1명은 전직 동대표였으며, 나머지 3명은 일반 입주민임.

- 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·방범업무가 가장 중요하다고 인식하고 있는 상황.

- 사례 1 입주민을 제외한 나머지 입주민 모두 경비·방범업무의 중요성을 강조하였지만, 현실적으로 부대 관리업무도 수행할 수밖에 없는 경비노동자의 노동조건 문제에 대해서도 인식하고 있음.
 - 특히 입주한 지 오래된 아파트의 경우, 주차난으로 인해 주차관리 문제, 청소 문제 등이 발생할 수밖에 없어 경비·방범업무에 집중할 수 없는 상황을 입주민들도 충분히 인식하고 있음.

- 사례조사 참여 입주민의 경비원 적정 연령대는 60대~70대 초반까지를 선호.
 - 부대적인 관리 업무로 인해 고령의 경비노동자가 부담될 수 있다는 점에서 60대 ~ 70대를 선호.

“연령이 높으신 분이 청소하시고 택배 옮겨주시고, 복도 전등 교체 등의 부탁하기가 불편해서 연령이 너무 높지 않았으면...”

- 하지만, 사례 1 입주민의 경우에는 “정년은 없다”고 언급하기도 함. 연령에 맞게 업무를 맞추면 되며, 특히 작은 규모의 아파트의 경우에는 연령이 높아도 할 수 있을 것으로 판단.

- 현재 사례조사 참여 입주민의 단지내 경비노동자의 근무여건에 대해서는 대체로 ‘과거보다는 좋아졌다’는 인식을 드러냄.
 - 사례 1, 2 입주민의 경우에는 “경비원의 근무여건에 대해 생각해보지 못했고”, 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.

- 최저임금 인상과 관련한 고용조정에 대해서는 사례조사 참여 입주민 모두 반대 입장을 밝힘.
 - 사례조사 참여 입주민은 최저임금의 취지에 대해 동의하면서 최저임금 인상으로 인한 고용조정은 반대하는 입장을 보였으며, 최저임금 인상에 따라 관리비 부담이 올라가더라도 인위적인 감원 등의 고용조정은 반대하는 견해를 밝힘.
 - 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 찬성 의견을 피력.
 - 현재의 24시간 격일제 교대제에 경비노동자 뿐만 아니라 입주민도 익숙해진 상황이라는 하지만, 교대제가 “그분(경비노동자)들의 건강이나 삶의 질을 지켜주는” 하나의 방식이 될 수 있을 것이기 때문(사례3, 4 입주민).
 - 다만, 우려되는 지점은 야간 시간대의 경비인력 부족에 따른 사건·사고 대응력이 더 약화될 수 있는 우려를 표명. 이미 주변의 많은 아파트 단지에서 경비원을 감원했기에 방범업무 부담이 더 커진 상황임. 옆 아파트 단지의 경우에도 화재 발생을 경비원이 아닌, 입주민이 발견해 신고하기도 하였으며, 이처럼 위험관리, 사건사고 처리에 더 취약해지지 않을까 하는 우려가 존재.

제 6장 요약 및 결론

1. 요약

- 설문조사에 참여한 267명의 부천시경 경비노동자 경우, 대부분의 경비노동자들이 간접 고용 형태로 경비 업무를 수행하고 있음.
- 업체 변경시 대체로 고용이 승계된다고 밝히고 있지만, 조사 참여 노동자의 4명중 1명은 업체 변경시 대체로 고용승계가 안된다고 밝히고 있어 고용 불안정성이 여전히 높은 편이며, 이는 월 단위 근로계약을 체결하는 조사 참여노동자가 117명(43.8%)라는 점에서도 드러나고 있음.
- 아울러 조사 참여자의 10명중 3명은 근로계약서 미교부, 미작성 등 근로기준법을 위반하는 근로계약을 체결.

- 대부분이 60대 중·후반 이상의 고령 노동자인 아파트 경비노동의 정년과 관련해서는 설문조사 참여자의 78.7%인 210명이 '정년이 없다'고 응답.
- 설문조사 결과 경비노동자의 희망 정년 평균은 74.7세로 조사 참여자 평균연령이 66.4세라는 점에서 약 8년여 정도 경비직 노동자로 더 일하는 것을 희망.

- 최저임금 인상에 따른 고용조정 실태를 보면, 경비노동자 설문에서는 16명이 자신이 일하는 단지에서 고용조정이 있었다고 밝혔으며, 단지 설문에서는 52개소중 5개소가 고용조정에 대해 논의한 것으로 밝히고 있음.
- 아울러 최저임금 인상을 휴게시간 확대로 대응하는 양상 또한 계속됨. 단지 설문조사에서는 19개소(36.5%)가, 경비노동자 설문에서는 103명(38.6%)이 2018년 대비 2019년에 휴게시간이 늘었다고 응답.

- 규정 휴게시간을 파악한 결과, 휴게 시간 평균은 8.6시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간 휴게시간은 5.4시간인 것으로 나타남.
- 실제 휴게시간은 6.3시간으로서 규정 휴게시간과 비교시 실제로는 평균 3.3시간(3시간 18분) 정도 덜 쉬는 것으로 나타남
- 근무지를 벗어나 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 조사참여자 208명중 164명은 별도의 휴게공간이 있는 것으로 나타남. 즉 조사참여자중 61.4%(164명)는 경

비초소와는 구분되는 별도의 휴게공간이 있음에도 경비초소를 벗어나 휴게시간을 자유롭게 활용하지 못하고 있는 셈.

- 사례조사에서 드러난 점은 별도의 휴게공간이더라도 지하에 있는 경우에는 활용을 기피한다는 점임.

○ 휴가 대체의 경우, ‘일당을 주고 대체근무자 구인’ 경우도 19.3%에 이르고 있어 5명중 1명은 휴가 사용을 위해 자비를 들여야 하는 상황이며, 명절시 근무의 경우에도 평소처럼 ‘그대로 근무’한다고 응답한 경비노동자가 224명(84.8%)임.

○ 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.

○ 사회적으로 이슈화되었던 입주민의 갑질은 설문조사 결과를 보면 조사 참여자의 28.1%인 75명이 입주민으로부터 부당한 대우를 당한 경험이 ‘있다’고 응답. 갑질피해 유경험자의 월 평균 횟수는 1.7회 가량 되는 것으로 나타남.

- 사례조사에서도 일부 경비노동자의 경우 입주민의 갑질 사례를 언급하였으며, 여전히 경비노동자를 ‘을’로 보는 기본적인 인식이 잔존해 일부 입주민의 폭언·욕설 등의 사례가 존재하는 편

- 경비노동자는 대체로 현재의 경비 업무에 보통에 가깝게 만족하는 편이며, 입주민의 경비업무에 대한 만족도는 ‘만족’에 가까운 편임.

○ 24시간 격일제 방식의 근무형태 변경에 대한 필요성에 대해서는 경비노동자는 ‘보통’ 정도의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타남.

- 입주민 설문조사의 경우에도 대체로 교대제 변경에 따른 불편 사항에 대해 ‘적응할 수 있다’는 반응을 보였으며, 입주민 사례조사에서도 대체로 찬성에 가까운 견해를 피력.

2. 개선 방향

○ 경비원 업무 전반과 관련하여 전반적인 개선방향¹²⁾과 더불어 부천시 차원에서의 개선

12) 전국적인 제도 개선 부분은 장흥근외(2017:2장), 공계진외(2018:2장) 등의 내용을 요약 정리한 내용임.

방안을 제출.

1) 경비원 업무 범위 명확화

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

2) 감시단속적 근로 승인 절차 개선

- 감시단속적 근로에 대한 승인 절차도 개선되어야 함. 감시단속적 근로로 승인을 받게 되면 근로기준법 상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 승인 효과로 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 승인 절차는 형식화 되어 있는 불균형이 존재함. 따라서 감시단속적 근로 승인시 보다 엄격하게 살펴봐야 함.
- 실무적으로 근로감독관이 적용제외 승인요건의 구비여부를 판단함에 있어서 승인신청

서상의 기재된 내용만으로는 감시·단속적 근로여부를 판단하기 곤란함. 특히, 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외는 업무의 성질에 기인하는 것이므로 그 해당 업무가 감시·단속적 근로에 해당하는 여부를 판단하기 위해서 구체적인 실태조사가 중요함. 이에 적용제외 승인 시 출장조사를 행한다거나 해당 노동자들과의 면담을 하여 결정하도록 하는 절차가 필요함. 승인으로 인한 노동자의 불이익이 매우 크다는 점을 고려하여 보다 신중하게 이루어질 필요가 있음(김재희외, 2015).

- 또한 승인신청서와 승인서 양식에 보면 적용제외 승인시 효력기간이 어떻게 되는지 명시되어 있지 않아 한번 승인이 되면 무제한으로 인정될 수 있는 폐단이 발생할 수 있음. 또한 승인신청서상의 기재사항은 매우 단순하고 형식적이기 때문에 감시·단속적 근로에 해당하는지 판단하기가 곤란함. 실질적인 판단을 위해 기재항목의 변경이 필요함. 따라서 신수정(2014)에서 제안하듯이 최소한 근무시간, 휴게시간, 수면시간, 휴게공간, 지급임금 등에 대한 확인이 가능하도록 항목을 보다 세부화해야 할 것임.

[표 6-1] 감시적 근로자 승인신청서 변경(안)

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

* 출처 : 신수정(2014)

3) 휴게시간 규제

- 원래 근로기준법에서 규정하고 있는 휴게시간 규정¹³⁾은 장시간 노동을 방지하기 위해

13) 근로기준법 제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1

서 휴게시간을 의무적으로 부여하도록 하는 취지를 담고 있음. 하지만 아파트 경비원의 경우는 임금인상을 회피하기 위한 수단으로 휴게시간을 해마다 늘려온 것이 전국 아파트 단지의 공통된 경향임. 명목상으로 휴게시간이라고는 하나 경비초소에서 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.

- 그런데 문제는 휴게시간을 어느 수준에서 규제해야 하는가와 규제 방식을 어떻게 할 것인가임. 어느 수준에서 휴게시간을 규제할 것인가와 관련해서 객관적 지표를 제시하기가 어려운 측면도 있고, 특정 시간을 제시했을 때 그 보다 적은 휴게시간을 설정했던 사업장들이 오히려 휴게시간 상한까지 더 늘리는 역효과가 발생할 수 있음. 규제 방식도 법으로 직접 규제를 할 것인가, 관리감독 기준으로 활용할 것인가에 따라 벌칙 적용 여부가 달라짐. 휴게시간을 늘리는 것이 임금인상 회피 가능성이 있다는 것만 가지고 벌칙을 적용할 수 있느냐에 대한 논란이 발생할 수도 있음.
- 따라서 박은정(2014)이 제안하듯이 법률에는 원칙적인 조항을 삽입하고, 감시단속적 근로에 대한 승인업무를 담당하는 근로감독관이 법규정에 근거하여 휴게시간 부여의 취지를 벗어나는 것으로 의심될 때 실태를 파악하여 필요한 조치를 취하도록 하는 내용의 근로감독관 직무규정을 개정하는 것이 현실적인 방안이라고 판단됨(김재희외, 2015).

[근로기준법(개정안)]

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

4) 경비원 정년 관련

- 아파트 경비원의 고용불안 요인으로 정년문제를 들 수 있음. 간접고용으로 인한 고용불안보다는 정년문제로 인한 고용불안이 현실적으로는 더 클 수 있음.
- 부천시 지역의 경우, 대부분의 아파트가 제도적 정년을 엄격하게 지키고 있지 않거나 정년제 자체가 없는 것으로 파악되고 있음. 하지만 정년이 엄격히 지켜지지 않는 것이 암묵적인 정년 이후에도 일할 수 있다는 점이 있지만 또 한편에서는 언제 나가라고 할

시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

지 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 촉탁직으로 더 일할 수 있도록 하는 것이 고령자 일자리 안정화에 필요함.
- 중고령자의 고용을 불안하게 만드는 제도 중의 하나가 기간제법임. 기간제법에서는 55세 이상의 고령자를 기간제 사용제한의 제외사유로 규정함으로써 대부분의 경비노동자들은 기간제한의 적용을 받지 않아서 무기한 기간제 사용이 가능함.¹⁴⁾ 이는 상시적인 고용불안을 야기함. 고용의 유연화를 통해서 고용기회를 확대하려는 취지를 토대로 만든 규정이기도 하지만 고용불안정으로 인한 폐해가 오히려 고용기회를 축소시키는 결과를 가져오기도 하기 때문에 고령화사회에 걸맞게 예외 규정은 삭제되어야 할 것임.
- 정년 연장, 기간제법 개정과 함께 고령자고용촉진에 관한 법제도를 활용하여 고령자의 고용안정에 노력해야 할 것임. 고용이 안정될 때 노동자들의 서비스 질도 향상될 수 있음. 아파트 단지 입장에서는 정년 연장, 고령자 채용을 통해 정부의 지원금을 활용해서 관리비 부담을 줄일 수 있는 유인도 있음.

[고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률]

제7조(사업주에 대한 고용지도) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 고령자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업주에게 채용, 배치, 작업시설, 작업환경 등 고령자의 고용 관리에 관한 기술적 사항에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 지원을 하여야 한다.

제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ① 사업주가 제12조에 따른 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.

② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용 지원금을 지급할 수 있다.

1. 고령자를 새로 고용하거나 다수의 고령자를 고용한 사업주 또는 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 조치를 취한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금

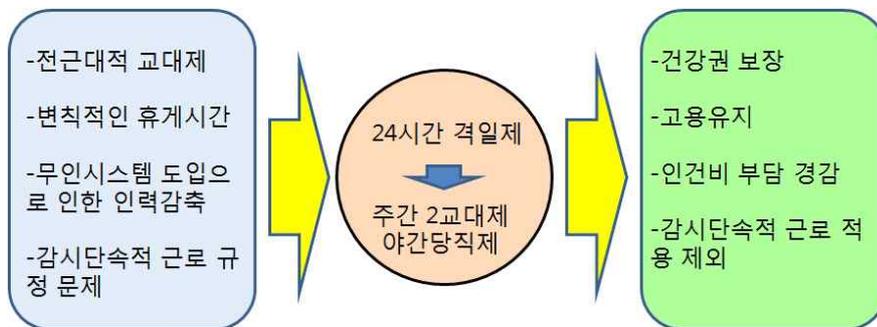
5) 교대제 개선 문제

14) 기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

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

[그림 6-1] 교대제 개선 개념틀



[표 6-2] 교대제 개선안 예시

항목	기존 교대제	교대제 개선(예시)
교대제 방식	24시간 격일제	주간 2교대제
1근무일 사업장 체류시간	24시간	9시간
휴게시간	8~10시간	1시간

항목	기존 교대제	교대제 개선(예시)
감시단속적 근로 규정	적용	비적용
경비 방식	주야간 경비초소 근무	주간 : 경비초소 근무 야간 : 당직제 운영, 기계경비 병행

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

[표 6-3] 교대제 변경에 따른 이해관계자별 장·단점

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

6) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장

- 경비원들이 겪는 고충 중 주요한 문제가 입주민의 갑질 문제로 이는 부천시 지역에서도 여실히 드러나고 있음. 이러한 문제는 몇몇 입주민들의 인성 문제에서 기인하는 측면도 있지만 아파트라는 사업장의 구조적 특성이 반영되어 있기도 함.
- 아파트라는 공간은 입주민들에게는 주거공간이지만 경비원, 미화원 등 노동자들 입장에서는 노동력의 제공과 수령이 이뤄지는 하나의 사업장이고 노동현장임. 아파트 노동자

들은 아파트라는 사업장에 고용되어 자신의 노동력을 제공하고 이에 대한 대가로서 임금을 수령하고 있음. 공장에서 일하는 노동자와 마찬가지로 아파트에서 일하는 노동자들에게는 아파트가 생활의 원천이 되는 임금을 받을 수 있는 직장이며 생활을 유지하도록 하는 삶의 터전임. 따라서 노동관계법이 준수되어야 하며 노동인권이 존중되는 일터여야 한다는 이해관계가 작용하게 됨.

- 하지만 아파트라는 공간의 특성이 일반적인 기업과는 다른 아파트만의 독특한 노사관계를 구성하게 됨. 노사관계의 토대가 되는 고용인과 피고용인 각각의 권리와 의무가 명확하게 구분되어야 하는데, 아파트의 경우는 고용인의 지위에 있는 입주인들이 사유와 공유라는 공사 구분이 혼동되는 경우가 많고, 단일 고용인이 아니라 다중이 고용인 지위에 있다 보니 고용인으로서의 권리를 행사하는 사람은 다수이지만 고용인으로서의 의무를 수행하는 사람은 모호해지는 구조적 특성을 가지고 있음.
- 결론적으로 얘기하면, 첫째, 고용인 지위에 있는 입주민들(입주민들을 대표하고 법적 사용자 지위에 있는 입주자대표회의도 특성에 있어서는 입주민의 연장선에 있다.)의 공사 구분이 명확하지 못하다는 점과, 둘째, 단일 고용인이 아닌 다수 고용인이라는 점으로 인해 고용인으로서의 권리 행사와 의무 수행 상의 불균형이 발생하기 쉽다는 점이 아파트 노사관계의 특성을 만들어 내고 있음(하성규외, 2018). 이러한 아파트의 특수한 고용구조가 소수 입주민의 갑질이 가능하도록 만드는 배경으로 작용하고 있음.
- 이제는 아파트에도 일반적인 노동현장과 동일하게 노동권 개념이 적용되어야 함. 아파트라는 공동 주거공간이 갖는 공공적 성격에 비취봤을 때도 역시나 노동인권 개념이 어느 사업장보다도 필요함. 공동주택관리법 제65조에서 “입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고 근로자의 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야” 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 문제의식에서 기인했다고 생각함.
- 경비원에 대한 노동인권 보장은 아파트라는 특수성을 반영하여 공동체의식을 함양하는 것으로부터 출발할 수 있음. 경비원도 아파트 공동체의 일원으로 받아들여야 함. 아래에서는 남우근외(2012, 2016)에서 제안하고 있는 아파트 공동체 활성화를 위한 몇 가지 제안을 토대로 부천시 차원에서 아파트 노동자 인권을 보장하기 위한 내용을 보완해서 제안함.

① 입주자대표회의 구성원에 대한 정기적인 교육에 대한 모니터링 강화

- 아파트 공동체의 실질적 의사결정 기구라 할 수 있는 입주자 대표회의가 공동체의 ‘선량한 관리자’ 의무를 다할 수 있도록 지도하는 것이 필요.
- 공동주택관리법 제17조 및 같은 법 시행령 제18조(입주자대표회의의 구성원 교육)에서

는 지자체장으로 하여금 입주자 대표회의 구성원에 대한 공동주택 단지 운영·윤리교육을 실시하도록 되어 있는 바, 해당 내용을 부천시 공동주택 기본조례에 반영해 매년 일정시간의 운영·윤리교육을 이수하도록 하는 것이 필요하며,

- 해당 교육을 통해 아파트 공동체 의식 제고, 특히 공동주택단지의 운영을 위한 노동자(청소, 환경, 미화 등)에 대한 입주자대표회의·입주민의 인식을 제고할 수 있는 교육 내용을 배치하는 것이 필요.
- 또한 경기도 공동주택 관리규약 준칙(제 12차 개정, 2019. 3) 제33조 [입주자 대표회의의 의무와 책임]¹⁵⁾에 의거해 입주자대표회의 구성원 교육의 내실화와 주기적인 모니터링 강화 등을 통해 지도해 나가는 것이 필요하며,
- 아울러 현 경기도의 준칙상 입주자대표회의의 의무와 책임에 아파트 단지의 유지·운영과 관련한 노동자(경비, 미화원, 시설관리원 등)의 처우개선에 노력하도록 하는 최소한의 강제 조항이 추가되는 것이 필요¹⁶⁾.

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

- 경기도 공동주택 관리규약 준칙 제 67조 [잡수입의 집행 및 회계처리 공개]에서는 잡수입의 10분 6 범위내에서 공동체 활성화단체 지원비용, 주민자치활동 촉진 등에 사용할 수 있도록 규정되어 있음에도 불구하고, 이런 비용들이 제대로 사용되거나 집행되지 않고 있는 경우가 상당 수일 것으로 판단됨.
- 따라서 잡수입의 일정 비율이나 일정액을 위 활동에 반드시 사용하도록 명문화할 검토하는 것이 필요한 바, 공동주택내 공동체 활성화는 입주민의 공동주택내 문제에 대한 관심도를 제고할 수 있을 것이며, 입주자대표회의 운영에 대해서도 적극적인 감시자로서의 역할을 제고할 수 있을 것이기 때문.
- 또한 아파트 노동자 근무여건 개선사업도 잡수입 지출항목에 포함되도록 하여, 부천시 조례에 입각한 지원·보조와 결합해 (지상) 휴게실 조성, 냉난방기 구매·설치 등에 활용할 수 있도록 부천시 공동주택 기본조례 8조(보조사업의 종류)를 개정하는 것도 필요

15) 제33조 【입주자대표회의의 의무와 책임】 ① 입주자대표회의의 구성원은 영 제14조제1항 및 규칙 제4조에 따른 업무를 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 수행하여야 한다.

② 입주자대표회의의 구성원은 고의 또는 과실로 인하여 입주자 등에게 손해를 끼친 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

16) 예를 들어 대전광역시 공동주택관리규약 준칙 33조의 2 【관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등】의 ④항에는 “입주자대표회의는 근로자의 처우개선(휴게공간의 설치, 휴게시간 보장 및 냉난방기 시설의 설치 등)과 인권존중을 위하여 노력하여야 하며, 근로자에게 부당한 지시를 하거나 명령을 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다.

할 것으로 보임.

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

- 아파트 공동체 활성화라는 목적을 달성하기 위해서는 몇 개 프로그램을 운영하느냐에 연연하지 말고, 장기적인 안목을 가지고 지원이 지속적으로 이루어져야 하며, 동시에 전문적인 역량을 갖춘 코디네이터를 양성하고 훈련하여 파견하는 것이 필요. 이러한 코디네이터는 아파트가 노동자를 고용하는 또 다른 사업장이기도 하다는 점에서 노동법, 노동인권에 대한 인식을 갖춰야 하며,
- 필요시 입주자대표회의와 경비노동자의 고충 상담 및 문제 해결에 중재자로도 나설 수 있도록 함.
- 이는 부천시 공동주택 기본조례에 의거한 사업을 통해 아파트 경비·미화 노동자를 포함하는 아파트 공동체 활성화 사업내용을 제시하고 해당 사업에 전문가를 지원하는 방식으로 하는 것이 필요하며,
- 공동체 활성화 지원사업에 타 지자체의 사례를 참조해 경비실, 용역원 쉼터 조성 및 냉난방 설치 사업을 포함하는 것도 필요할 것으로 판단됨.

④ 지역시민단체와 연계 프로그램 운영 및 공동주택 안팎의 네트워크 구축

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

7) 지자체의 역할

(1) 아파트 공공성에 기반한 지방자치단체의 개입

- 공동주택법 제93조는 지방자치단체의 장은 공동주택을 관리·감독할 권한이 있음을 명시하고 있음. 이 법을 근거로 지방자치단체는 공동주택관리 조례와 규약을 마련해 각 지역의 실정에 맞게 공동주택을 관리하도록 하고 있음.

- 구체적으로 지방자치단체는 공동주택을 관리하는 입주자대표회의의 활동을 관리·감독하고 법개정 사항 등 필요한 부분에 대한 교육훈련과 표준관리규약 권고 등의 역할을 할 수 있음.
- 이러한 정책의 연장선상에서 아파트 경비노동자의 인권과 노동권 등에 대한 인식 제고와 실질적인 보장이 되도록 지도하는 것이 필요함. 즉, 현재 문제가 되고 있는 휴게시간 조정을 통한 최저임금 지급 회피, 휴게시간 미보장, 쪼개기 근로계약 등의 실태도 포함해 점검하고 문제가 있다면, 이를 해결하기 위한 개입이 필요함.
- 예를 들어, 매년 인상되는 최저임금 인상분 적용을 회피하기 위해 경비노동자의 휴게시간을 늘려온 것에 대해 ‘감시·단속적 노동자의 휴게시간·공간과 임금 가이드라인’, 근로계약서 미작성을 근절하기 위한 ‘표준근로계약서 작성 가이드 라인’ 등을 마련하여 준수될 수 있도록 할 수 있으며, 해당 내용을 부천시 공동주택 기본 조례에 반영할 수도 있을 것임. 이러한 내용의 자치규약이 제정된다면 지역 내에서 강제력을 갖기 때문에 가이드라인 형식보다 실효성 있는 적용이 가능하기 때문.

(2) 고령의 경비노동자 지원 사업을 위한 부천시의 조례 제정

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

(3) 지자체 지원 활동 사례

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

○ 경기도 용인시

- 용인시의 경비원 휴게공간 개선 및 표준계약서를 통한 고용 기간 안정화 노력

경기 용인시는 아파트 경비원을 위한 처우개선을 이달 말부터 시행한다. 일단 신규 사업계획 승인 시 5평(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.

[연합뉴스, 2017. 5. 17.]

○ 울산 북구

- 관내 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 입대와의 '노사민정이 함께 하는 행복한 아파트' 협약을 체결하고, 현판을 전달했다고 12일 밝혔다.

이날 협약에서 지역 13개 아파트 입대이는 ▲아파트 경비직 근로자의 고용안정을 위해 임금인상에 따른 경비인력 감축 지양 ▲임금을 줄이는 목적의 원치 않는 휴게시간 금지 ▲휴게공간과 휴게시간 최대한 보장 ▲근로계약 기간 1년 이상 체결 ▲경비 노동자의 노동인권을 보장하기 위한 주민 홍보 실시 등의 노력을 하기로 약속했다.

구는 지난해 농소2동 아파트연합회 소속 9개 아파트와 경비직 고용유지에 관한 협약을 체결한데 이어 올해는 달천그린카운티 1·4단지 등 13개가 추가로 경비직 노동자들의 고용유지를 위한 노력에 힘을 보탰다.

북구는 지난해부터 고용노동부 공모사업으로 '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 전일 24시간 밤샘근무 후 하루를 쉬 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 8단지과 석관두산, 동아에코빌 등 공동주택에도 시범 적용된다. 근무형태를 바꾸기 위해 구는 7월부터 서울시노동권익센터 노무사(2명), 변호사(1명)로 구성된 연구용역원 3명을 투입해 2개월간 공동주택 입주민과 관리사무소 소장, 경비원을 만나 의견을 교환했다. 구는 이달 입주자대표 의결을 거쳐 아파트경비원 근무제 개선안을 도출했다. 구는 이와 관련해 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.]

- 사례를 통해 본 지자체 역할로는

- 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
- 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.

〈 참고 문헌 〉

- 공계진외(2018), 「시흥시 경비노동자 노동환경 개선방안 연구」, 시흥시·시화노동정책연구소.
- 국가인권위원회 (2013), 「감시단속직 노인 근로자의 인권상황 실태조사」.
- 김재희 외 (2015), 「아파트 노동자 지원방안 연구」, 서울노동권익센터, 2015.
- 김형현 (2013), 「뇌심혈관질환에 대한 산재보상 청구자료 실태 및 특성 분석 : 24시간 격일제 아파트 경비원을 중심으로」, 한성대학교 대학원 석사학위 논문.
- 남우근·이명애·김일영·이준수 (2012), 『아파트 마을공동체 활성화 방안 연구보고서』, 관악주민연대. (http://www.pska21.or.kr/xe/index.php?mid=doc&document_srl=74844)
- 노원노동복지센터·노동환경건강연구소 (2014), 「경비업무종사자 안전보건 실태조사 보고서」.
- 박은정 (2014), 「감시단속근로자 최저임금 적용방안 연구」, 『노동법학』 (49) :131-166.
- 부천시 비정규센터·홍익경제연구소 (2015), 「부천시 아파트 경비근로자 실태조사 및 개선방안」.
- 서대문구 근로자복지센터 (2015), 「서대문구 아파트경비원 노동실태 현황조사」.
- 서울노동권익센터 (2018), 「최저임금 인상에 따른 서울시 아파트경비원 고용 변화와 개선방안」, 서울노동권익센터 동향과 이슈 2018-1.
- 신수정 (2014), 「감시단속 근로자에 대한 최저임금 적용방안 연구-일본법제와의 비교를 중심으로」, 『법학논집』 18(3) : 321-341.
- 아산시노사민정협의회 (2014), 「아파트 경비 효율성 분석과 고령자 일자리 발굴」.
- 안산시비정규직노동자지원센터·한국비정규노동센터 (2016), 「안산시 아파트비정규직노동자 실태 및 개선방안」.
- 장홍근·강병식·신현구·남우근 (2017), 『무인경비시스템 도입에 따른 고용영향평가 및 고용유지방안』, 한국노동연구원.
- 전동진·문진주 (2015), 「부천시 아파트 경비근로자 실태조사 및 개선방안」, 홍익경제연구소·부천시비정규직근로자지원센터.
- 하성규외 (2018), 『아파트 노동자의 현실』, 부연사.

[부록]

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

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

ID				
----	--	--	--	--

아파트 경비노동자 고용실태 설문조사(노동자용)

안녕하십니까?

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

2019년 5월

부천시비정규직근로자지원센터 · 한국비정규노동센터



개인 특성

1. 아래의 기본 정보 항목들을 체크해 주십시오.

1-1. 성별 : ① 남성 ② 여성 / 연령 : 만 ()세

1-2. 동거하는 가족 수(본인 포함) : ()명

1-3. 가족 중 경제활동을 하고 있는 사람 수(본인 포함) : ()명

1-4. 경비노동자로 근무한 총 기간(다른 사업장 포함) : ()년 ()개월

1-5. 현재 아파트에서 근무한 기간 : ()년 ()개월

1-6. 직급 : ① 경비 반장 ② 일반 경비원

1-7. 근무하는 아파트 단지 현황 : 세대수 ()세대 / 동수 ()개 / 입주년도 ()년

1-8. 관리방식 : ① 자치관리 ② 위탁관리

근로계약 관련 질문

2-1. 경비노동자 고용 방식은 무엇입니까?

- ① 입주자대표회의 직고용 ② 위탁관리회사 직고용
- ③ 경비용역회사 고용 ④ 기타 ()

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

- ① 전원 재고용 ② 대다수는 재고용(일부 계약해지)
- ③ 대다수는 계약해지(일부 재고용) ④ 전원 계약해지

2-3. 근로계약서 작성은 어떤 방식으로 했습니까?

- ① 문서로 2부를 작성해서 회사와 본인이 한 부씩 나눠가졌음
- ② 1부만 작성해서 회사만 가지고 있음
- ③ 근로계약서를 작성하지 않고 구두로 계약함

2-4. 근로계약기간은 얼마입니까? ()년 ()개월

2-5. 현재 근무 중인 아파트에는 적용되는 정년이 있습니까?

- ① 있다 : 만 ()세 ② 없다

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

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

2018년 4월 기준 : ()명 / 2019년 4월 기준 : ()명

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

- ① 있다 ② 없다 ③ 현재 아파트가 첫 근무지이다

근무 및 휴게시간 관련 질문

3-1. 근무 형태는 무엇입니까?

- ① 24시간 교대제(격일제) ② 12시간 교대제 ③ 8시간 3교대제
 ④ 주간만 근무 ⑤ 야간만 근무 ⑥ 기타 ()

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

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

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

- 1근무일(출근~퇴근) 당 총 휴게시간 : ()시간 ()분
 위의 휴게시간 중 밤 10시 ~ 아침 6시 사이의 휴게시간 : ()시간 ()분

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

3-5. 규정에 따른 휴게시간이 작년에 비해 올해에 변화했습니까?

- ① 증가함 : ()분 ② 감소함 : ()분 ③ 변함 없음

3-6. 근로기준법상 휴게시간은 근무지를 이탈하는 등 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다.

- 귀하는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있습니까? ()
 ① 근무지를 벗어날 수도 있고, 자유롭게 사용할 수 있다.
 ② 근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다.
 ③ 근무지를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다.

3-7. 경비노동자를 위한 휴게공간이 있습니까? ()

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

3-8. 연차휴가는 어떻게 이용하고 있습니까? ()

- ① 자유롭게 사용할 수 있고, 사용하지 않으면 수당으로 받음

- ② 휴가사용이 어렵고 수당으로 받음
- ③ 휴가사용이 어렵고 수당도 받지 못함

3-9. 본인이 휴가를 사용할 경우 대체근무는 어떻게 됩니까? ()

- ① 다른 동료가 대체근무한다 ② 본인이 일당을 주고 사람을 구한다
- ③ 초소를 비워둔다 ④ 기타()

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

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

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

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

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

- ① 있다 ② 없다

3-13. 치료 경험이 있을 경우 비용은 누가 부담했습니까? ()

- ① 본인 ② 관리사무소 ③ 산재보험 ④ 기타 ()

임금 관련 질문

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

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

2018년 4월 기준 : ()원 / 2019년 4월 기준 : ()원

만족도 관련 질문

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

- ① 있다 ② 없다

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

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

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

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

- ① 매우 필요 ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 매우 불필요

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

- ① 매우 필요 ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 매우 불필요

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.

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

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

ID				
----	--	--	--	--

아파트 경비원 고용실태 설문조사(단지용)

안녕하십니까?

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

2019년 5월

부천시비정규직근로자지원센터 · 한국비정규노동센터

1. 귀 아파트단지 현황에 대해 알려주십시오.

- 소재지 : ()시/도 ()시군구
- 단지 현황 : 세대수 ()세대, 동수 ()개, 입주년도 ()년
- 관리방식 () : ① 자치관리 ② 위탁관리

2. 경비원 고용 방식은 무엇입니까? ()

- ① 입주자대표회의 직접고용 ② 위탁관리회사 직접고용
- ③ 경비용역회사 고용 ④ 기타 ()

3. 경비원의 일반적인 근로계약기간은 얼마입니까? ()년 ()개월

4. 작년과 올해의 경비원 인원수에 대해 알려주십시오.

작년(2018년 4월말 기준) : ()명 / 올해(2019년 4월말 기준) : ()명

5. 일반경비원의 월 평균임금에 대해 알려주십시오.(근로소득세 및 각종 보험료 공제 전

기준)

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

6. 경비원 근무형태는 다음 중 무엇입니까? ()

- ① 24시간 격일제 ② 12시간 교대제 ③ 8시간 교대제
④ 주간만 근무 ⑤ 야간만 근무 ⑥ 기타 ()

7. 근로계약서 등에 규정된 1근무일 당 휴게시간을 알려주십시오.

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

8. 경비원 근무방식은 다음 중 무엇입니까? ()

- ① 각 동별 경비 ② 몇 개 동을 묶어서 거점형 통합경비
③ 단지 출입구만 경비 ④ 기타 ()

9. 경비원을 위한 휴게실이 있습니까? ()

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

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

- ① 있다 ② 없다 ③ 모름

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

- ① 그렇다 ② 아니다

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

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

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.

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

※ 이 칸은 기입하지 마십시오.

ID				
----	--	--	--	--

아파트 경비원 고용실태 설문조사(입주민용)

안녕하십니까?

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

2019년 5월

부천시비정규직근로자지원센터 · 한국비정규노동센터

기본 사항

1. 아래의 사항에 답해 주십시오.

1-1. 성별 : ① 남성 ② 여성 / 1-2. 연령 : 만 ()세

1-3. 동대표 여부 : ① 전·현직 동대표 ② 일반 입주민

1-4. 아파트 단지 현황 : 세대수 ()세대, 동수 ()개

1-5. 단지 입주년도(본인의 경우가 아닌 단지 최초 입주년도) : ()년도

1-6. 경비 방식 ()

① 동별 초소 경비 ② 몇 개 동을 묶어서 거점형 경비 ③ 단지 출입구만 경비

경비원 업무 관련

2. 경비원이 수행하는 다음의 각 업무들에 대해 입주민 입장에서 볼 때 중요도의 비중을

합 100%로 평가해주십시오.

구 분	방법 및 안전점검	주변 청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리	합계
중요도	()%	()%	()%	()%	()%	()%	100%

3. 경비원의 업무수행 능력이나 업무수행 태도 등에 대해 만족하십니까?

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

4. 경비원에게 근무지를 벗어나는 등 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간이 법으로 보장되어 있는 것을 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있음 ② 알고 있음 ③ 보통 ④ 모름 ⑤ 전혀 모름

5. 경비원의 적절한 정년은 몇 세라고 생각하십니까? 만()세

경비원 고용 관련

6. 최근 최저임금 인상으로 인해 경비원을 감원하는 사례가 언론을 통해 종종 소개되고 있는데, 이에 대해 어떤 의견을 가지고 계십니까? ()

- ① 관리비 부담으로 인해 경비원 감원은 불가피하다고 본다
 ② 경비원 감원보다는 휴게시간을 늘리는 등 관리비 인상을 해결할 다른 방안이 필요하다
 ③ 관리비가 약간 오르더라도 경비원 고용을 유지하면서 임금을 인상해야 한다
 ④ 모르겠다

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

7-1. 택배물 찾는 시간을 제한하거나 쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우

- ① 별로 불편하지 않다 ② 약간 불편하겠지만 적응할 수 있다
 ③ 불편하므로 가급적 하지 않아야 한다 ④ 매우 불편하므로 하면 안 된다

7-2. 야간에 근무하는 경비원 수가 축소될 경우

- ① 별로 불편하지 않다 ② 약간 불편하겠지만 적응할 수 있다
③ 불편하므로 가급적 하지 않아야 한다 ④ 매우 불편하므로 하면 안 된다

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.