
서울시 아파트 경비노동자 실태조사 보고서

2019. 10.

〈 목 차 〉

제1장 서론	1
1. 연구 배경	1
2. 연구 목적·내용	2
제2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점	4
1. 저임금과 고용불안	4
2. 고용구조의 문제	6
3. 장시간 노동을 조장하는 ‘감시적 근로’ 문제	9
4. 휴게시간의 편법 운영 문제	14
5. 경비업법 관련 문제	17
6. 전근대적 교대제 문제	20
제3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과	22
1. 설문조사 개요	22
2. 근로계약 및 고용	24
3. 근무 및 휴게시간	31
4. 임금	39
5. 만족도	45
6. 면접조사 결과	48
제4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과	53
1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과	53
2. 입주민 설문 결과	59
제5장 요약 및 결론	66
1. 실태조사 요약	66
2. 개선 방향	69
[부록] 설문지 양식	86

<표 차례>

<표 1> 감시단속적 근로에 대한 최저임금 적용 이력	4
<표 2> 아파트 기계경비 도입 실태(단위: %)	6
<표 3> 공동주택 자치관리/위탁관리 현황(2013년 공동주택현황, 단지 수 기준)	7
<표 4> 경비원 고용방식 실태	8
<표 5> 감시단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서 中	11
<표 6> 아파트 특성별 휴게시간 변화	15
<표 7> 장시간 근로가 건강에 미치는 영향	21
<표 8> 설문 참여 현황	22
<표 9> 조사 대상 경비노동자 기초 현황	22
<표 10> 지역별 고용 방식	24
<표 11> 지역별 고용승계 여부	25
<표 12> 지역별 근로계약서 작성 현황	26
<표 13> 지역별 근로계약기간	27
<표 14> 지역별 근로계약기간 현황 비교	27
<표 15> 인원 현황 비교(단위: 명)	29
<표 16> 지역별 부당해고 경험	30
<표 17> 주요 변수별 담당 업무의 비중 평균(단위: %)	31
<표 18> 규정/야간 휴게시간 비교(단위: 시간)	33
<표 19> 규정휴게시간과 실제휴게시간 차이(단위: 시간)	34
<표 20> 휴게시간 전국 비교(단위: 시간)	36
<표 21> 근로자의 날 및 연차 휴가 활용 실태	38
<표 22> 휴가 대체여부 및 명절 근무 여부	38
<표 23> 주요 변수별 2018년, 2019년 월 임금액 수준(단위 : 원)	40
<표 24> 2019년 임금 전국 비교(원)	40
<표 25> 최저임금 위반 추정	43
<표 26> 최저임금 미만자 전국 비교	44
<표 27> 주요 변수별 부당 대우 경험	45
<표 28> 주요 변수별 월 평균 부당 대우 횟수	46
<표 29> 조사 참여 아파트 현황	53
<표 30> 단지특성별 경비원 수 변화(단위: 명)	54
<표 31> 단지 특성별 경비원 임금 비교(세전 기준, 단위: 원)	55

<표 32> 단지특성별 휴게시간 변화(단위: 시간)	56
<표 33> 지역별 휴게실 현황	57
<표 34> 지역별 경비원 인원 감축 논의 여부	58
<표 35> 설문조사 참여 입주민 현황	59
<표 36> 단지 특성별 현황	60
<표 37> 연령대별 경비원 업무 중요도 인식(단위 : %)	61
<표 38> 연령대별 경비업무 만족도	62
<표 39> 지역별 고용조정에 대한 의견	64
<표 40> 감시적 근로자 승인신청서 변경(안)	73
<표 41> 교대제 개선안 예시	77
<표 42> 교대제 변경에 따른 이해관계자별 장·단점	77

<그림 차례>

[그림 1] 지역별 경력/근속 기간(년)	23
[그림 2] 근무단지의 세대 규모와 입주 기간(단위: %)	23
[그림 3] 업체 변경시 고용승계 여부(단위: %)	25
[그림 4] 근로계약서 작성 여부(%)	26
[그림 5] 근로계약 기간(%)	27
[그림 6] 평균 정년과 희망 정년(세)	29
[그림 7] 부당해고 경험(%)	30
[그림 8] 담당 업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균(%)	31
[그림 9] 단지특성별 규정휴게시간(단위: 시간)	33
[그림 10] 휴게시간 현황(단위: 시간)	34
[그림 11] 휴게시간 증감 현황	35
[그림 12] 세대규모/입주기간 별 휴게시간 증가(단위: 분)	35
[그림 13] 휴게시간 사용 여부(단위: %)	37
[그림 14] 휴게공간 유무와 위치	37
[그림 15] 지난 1년 간 산재경험 유무 및 치료비 부담 주체(%)	39
[그림 16] 2019년 시급 비교(단위: 원)	42
[그림 17] 지역별 시급(규정근로시간 기준, 단위: 원)	43
[그림 18] 최저임금 미만자 추정 비율(단위: %)	43

[그림 19] 입주민으로부터 부당 대우 경험(%)	45
[그림 20] 경비 일에 대한 만족도(%)	47
[그림 21] 당사자 단체의 필요성(%)	47
[그림 22] 교대제 개편 필요성(단위: %)	48
[그림 23] 입주기간 및 세대규모별 임금 비교(2019년 세전 기준, 단위: 원)	54
[그림 24] 근무방식(%)	56
[그림 25] 휴게실 현황	57
[그림 26] 경비원 인원 감축 논의 여부(%)	58
[그림 27] 일자리 안정자금의 고용안정 도움 여부(%)	59
[그림 28] 경비원 업무에 대한 중요도 인식(입주민 응답)(단위: %)	61
[그림 29] 경비원의 업무수행에 대한 만족도(%)	62
[그림 30] 법정 휴게시간 인지도(단위: %)	63
[그림 31] 최저임금 인상에 따른 고용조정에 대한 인식(%)	64
[그림 32] 택배, 분리수거 배출을 제한하는 것에 대한 의견(%)	65
[그림 33] 야간 경비 축소에 대한 의견(%)	65
[그림 34] 교대제 개선 개념틀	76

제1장 서론

1. 연구 배경

○ 최저임금 인상으로 인한 경비노동자의 고용불안

- 서울시는 2018년 초에 경비노동자 고용불안 문제를 파악하기 위해 서울시 아파트단지
에 대한 전수조사를 실시했음. 언론에는 연말마다 경비노동자의 고용불안 문제를 보도
했고, 특히 2018년 최저임금이 전년도 대비 16.4% 인상된 7,530원으로 결정되면서 상
당 수 공동주택에서 관리비 부담 증가를 이유로 경비노동자를 해고하는 상황이 다수
발생했다고 봤기 때문임.
- 실태조사를 통해 감원이 본격적으로 진행되지는 않고 있으나 감원 가능성이 항상 존재
함을 파악할 수 있었음.

○ 경비노동자의 변칙적인 휴게시간과 전근대적인 교대제 문제

- 아파트 경비노동자가 처해있는 문제는 최저임금 인상에 따른 고용불안만이 아님. 경비
원 근무형태는 24시간 격일제라는 전근대적 교대제와 함께 24시간 중 10시간에 육박
하는 휴게시간으로 인해 매우 기형적인 근무형태를 보여주고 있음.
- 휴게시간이라도 사업장에 체류해야 하므로 근무와 휴게의 경계가 모호함. 근로기준법상
의 휴게시간은 자유롭게 이용할 수 있는 시간이어야 하고, 그렇지 못할 경우 근로시간
으로 간주하여 임금을 지급해야 한다는 법원 판결에 의해 앞으로 이에 대한 분쟁도 늘
어날 것으로 보임.
- 24시간 교대제 역시 고령노동자의 건강에도 유해할 뿐만 아니라 정상적인 사회적 관계
를 유지하기 어렵기 때문에 개선이 필요함.

○ 비단 공동주택 입주민의 생활의 질 문제를 넘어서 경비노동자의 임금, 노동조건 자체 도 사회적 문제로 대두.

- 경비 직종은 대표적인 감시·단속적 업무에 해당되어 근로기준법 제 63조(적용의 제외)
에 의거, 근로기준법에서 규정하고 있는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되
지 않음에 따라 그에 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 아파트 경비노동자는 용역·위탁업체에 소속된 간접고용 노동자라는 점에서 중간착취에 따른 저임금·고용불안 등의 문제점이 상존함에 따라 경비노동자의 노동조건 문제가 지속적으로 사회적 쟁점화.

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, 또한 휴게시간이 보장되도록 하고 있지만 대부분의 경비직 노동자들이 실질적으로 자유로운 휴게시간을 보장받지 못하고 있는 상황.
- 본 조사·연구에서는 서울시 아파트 경비노동자의 노동환경 실태를 파악하고자 함. 주요 하계는 교대제 현황, 근로시간 및 휴게시간 실태, 경비 업무외 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 경비노동자는 소수로서¹⁾, 거의 모든 대부분의 공동주택이 위탁 관리 등의 방식으로 공동주택을 관리.
- 그에 따라 대부분의 경비노동자들은 위탁관리회사와 용역계약을 체결한 용역업체 소속으로서 용역업체의 위탁(하도급)계약에 종속된 간접고용 비정규직 노동자의 지위.
- 위탁관리회사 변경, 또는 용역업체 변경에 따라 주기적인 고용변동 등에 따른 고용불안

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

문제가 일상화되어 있는 상황. 본 조사·연구에서는 경비노동자의 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 상황이며,
- 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 인식

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

5) 경비노동자의 고용, 노동조건 개선을 위한 지자체의 정책방안

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

제2장 아파트 경비노동자 관련 쟁점

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

1. 저임금과 고용불안

1) 대표적인 저임금 직종

- 아파트 경비원이 속한 업종인 경비업²⁾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 1> 감시단속적 근로에 대한 최저임금 적용 이력

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

- 사회인식적 요인으로서는 고령노동에 대한 사회적 저평가를 들 수 있음. 경비원이 대개 6~70대 고령자이다 보니 이들이 수행하는 노동의 가치에 대해 사회적으로 낮게 인식하는 것임. 부실한 사회복지로 인해 노후를 스스로의 노동력에 의해 해결할 수밖에 없는 상황임에도 불구하고 가계경제 유지에 있어서의 부수적 역할자로 취급되고 있는 현

2) 한국표준산업분류 상 ‘경비 및 경호서비스업’(코드 7531), 한국표준직업분류 상 ‘경비원’(코드 9421)

실임. 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 중복적용됨으로써 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 기계경비³⁾ 도입임. 입주한지 오래된 아파트의 구조는 동별 초소를 두고서 경비원 2명이 격일제 근무를 하는 방식이었음. 동수의 두 배에 해당하는 경비원 인원이 필요한 구조였음. 하지만 근래에 건축된 아파트 단지는 2~3개 동을 묶어서 중간에 하나의 경비초소를 두는 거점형 경비초소 형태로 바뀌고 있음. 이에 더해서 동별 출입구에 자동문을 설치하고 출입카드나 비밀번호를 사용하도록 함으로써 출입자 통제가 어느 정도 가능해졌고, CCTV를 설치해서 거점형 초소에서 모니터링이 가능하도록 함으로써 동별 경비가 아닌 거점형 경비가 가능해졌음. 입주 시에는 기계경비가 도입되지 않았더라도 입주 후에 설치함으로써 경비인원을 줄이는 경우도 발생하고 있음.
- 아래의 표는 한국노동연구원에서 2017년에 전국의 의무관리대상⁴⁾ 아파트 1천개 단지

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

4) 제2조(의무관리대상 공동주택의 범위) 「공동주택관리법」 제2조제1항제2호에 따른 의무관리대상 공동

를 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> 아파트 기계경비 도입 실태(단위: %)

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

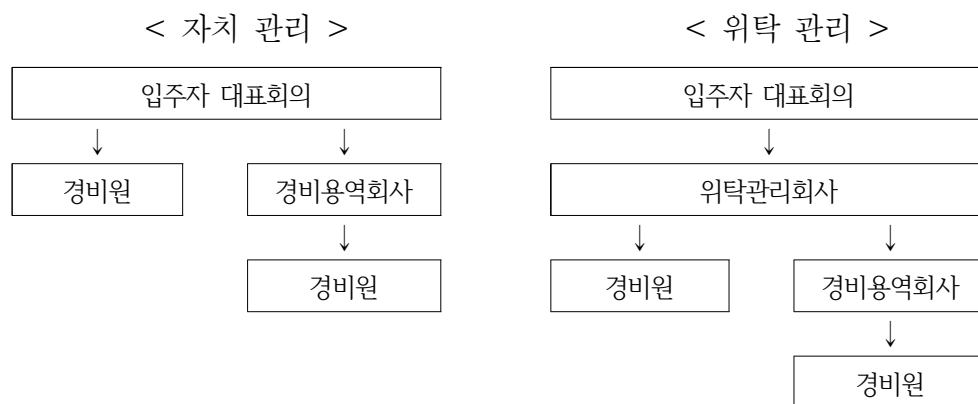
자료: 장흥근외(2017).

2. 고용구조의 문제⁵⁾

주택의 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
- 5) 서울노동권익센터 (2016) 참조.

- 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 제5조⁶⁾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 관리방식을 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.

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

<표 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(장홍근외, 2017) 실태조사에서도 경비원의 고용구조 현황을 확인할 수 있음. 입주년도가 최근에 가까울수록, 세대 규모가 클수록 경비용역회사를 통해서 고용하는 비율이 높아지고 있음.

<표 4> 경비원 고용방식 실태

구분		입주자대표회의 직접 고용	위탁관리회사 고용	용역회사 고용	전체
입주년 도	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: 장홍근외(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 당연히 하계도 장시간 노동을 유발하고 있고, 24시간 격일제 근무라는 전근대적 교대제가 탄생·지속되는 배경이 되고 있음.
- 하지만 감시업무 이외의 부가업무 수행으로 인해 감시적 근로에 해당하는지에 대해 분쟁이 이어짐. 감시적 근로가 아닌 것으로 판단될 경우 일반적인 근로자와 동일하게 연장, 휴일가산수당, 주휴수당을 지급해야 함.

2) 승인 절차의 문제

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

[근로감독관 직무규정(고용노동부 훈령 제245호)]

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

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 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

- 최근(2019. 8. 30.) 근로감독관 집무규정이 개정되어서 감시단속적 근로 승인 요건이 변경되었음. 개정된 내용은 다음과 같음.
- 개정된 내용을 보면, ▲ 감시적 근로 승인 요건으로 “자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우”, ▲ 근로자가 감시적 근로 규정이 적용된다는 것을 알 수 있도록 근로계약서, 확인서 등에 명시, ▲ 승인 신청서 접수 시 감독관이 현장조사를 통해 실태를 파악 등임.
- 감독관의 현장조사 등 이번에 개정된 내용은 기존 절차의 부실함을 보완하는 의미가 있어서 의미있다고 평가됨. 하지만 노동부는 이미 적용 제외 승인을 받은 곳은 새로 신설된 규정(68조 4호, 5호)을 적용하지 않는다고 하고, 앞으로 신청이 들어오는 경우 요건을 적용하겠다고 함. 이미 승인을 받은 경우의 승인 유효기간에 대한 제한도 여전히 없음. 따라서 아직 더 보완되어야 할 것임.

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. 4. 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우 <신설 2019. 8. 30.> 5. 근로자가 감시적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 알 수 있도록 근로계약서, 확인서 등에서 명시하고 있는 경우 <신설 2019. 8. 30.> ④ 감독관은 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서를 접수한 때에는 승인대상 사업장에 현지 출장하여 근로조건의 실태를 확인하는 등 승인기준에 합당한지를 조사하여야 한다. 다만, 신청서 등 관련서류를 검토한 결과 승인기준에 미달하는 것이 명백하거나 사용자가 동일하고 신청서 접수일 이전 1년 이내에 승인대상 사업장에 현지 출장조사를 실시한 경우에는 현지 출장조사를 생략할 수 있다. <신설 2019. 8. 30.> ⑤ 감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인기간은 제67조제2호에도 불구하고 결재일 이전으로 소급할 수 있다. 다만, 신청일 이전으로 소급하여서는 아니된다. <신설 2019. 8. 30.>

3) 승인 이후의 관리 문제

- 감시적 근로 적용제외 승인 이후에도 문제가 됨. 앞서 근로감독관 집무규정에서도 살펴봤듯이 “인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 동 인·허가를 취소”하여야 하고, 이를 위해 주기적 점검을 해야 하는데 이러한 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 적용제외 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사업무, 근로형태, 승인근로자수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전되는 것으로 보고 있음. 이에 대한 확인 절차가 없는 것은 물론임.
- 결국 아파트 경비원의 경우 경비용역회사가 수 차례 변경되어도 이전 용역회사 중 한 곳이 승인을 득한 경우 이후 몇 차례 회사가 변경되더라도 승인 효력은 유지된다는 것

임. 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 발표했다. 조사결과에 따르면 2018년 1월 기준 평균 휴게시간은 479분이었음(약 8시간). 이러한 휴게시간은 작년대비 8.4% 증가된 것임.

<표 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 규정됨. 하지만 경비원의 경우 휴게공간이 별도로 없는 경우 경비초소에서 쉬기 때문에 휴게시간과 대기시간의 경계가 모호하고, 이에 따른 법적 분쟁이 빈발하고 있음.
- 2017년 12월 13일, 대법원은 경비원의 야간 휴게시간을 근무시간으로 인정해서 임금을 지급하도록 판결함.⁷⁾ 이러한 판결은 대법원 2006. 11. 23 선고 2006다41990 판결을 따른 것으로 주요 판결내용은 다음과 같음.

7) 대법2016다243078. 선고일 2017. 12. 13.

[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 한다.

2. 휴식권 보장

- 감시단속적 근로자의 건강 및 휴식을 위해 사업장 여건을 고려하여 주휴일을 부여할 수 있

도록 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 입주민을 대상으로 경비원의 휴게시간을 명확히 고지하고, 본연의 업무 이외에 부당한 요구를 금지하는 내용도 안내할 필요가 있다.
- 학교 당직근로자는 공휴일에 24시간을 초과하여 사업장에 체류하는 경우가 있으나, 대체인력 등을 활용하여 근로자의 장시간 체류를 방지하도록 노력하여야 한다.

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

3. 예측가능성 제고

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

5. 경비업법 관련 문제

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

○ 경비업법

- 경찰청에서는 경비업법 제15조의2(경비원 등의 업무) 제2항에서 “누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니 된다.”고 규정하고, 동법 제28조(벌칙) 제2항에서 위법을 위반 한자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원의 벌금에 처한다고 하였으며, 동법 제7조(경비업자의 의무) 제5항에서 “경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니 된다” 하였고 이를 위반 할 경우

동법 제19조(경비업 허가의 취소 등) 제1항의2에서 허가를 취소한다고 하였음.

- 경비원 업무범위에 대한 분쟁 및 질의회시가 빈발하자 2017년 9월 23일 경찰청장은 공문을 통해 국토교통부 및 전국의 지방경찰청장에게 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 위험발생을 방지하기 위한 시설경비업무에 직접적으로 해당한다고 보기가 어려울 뿐만 아니라 나아가 시설경비업무에 필요적으로 수반되는 업무이거나 부수적인 업무로 보기도 어렵다고 할

것이므로 위 질의와 같은 업무는 같은 법상 시설경비업무 외의 업무라고 할 것입니다.

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

○ 공동주택관리법

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

6. 전근대적 교대제 문제

1) 야간노동, 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.
- 안전보건공단이 발행한 ‘직업건강 가이드라인-아파트경비원’(2016. 10.)에 보면, 아파트 경비원의 유해·위험요인 중 작업조건 요인으로 야간교대근무와 장시간근로를 꼽고 있음.

<표 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.

제3장 아파트 경비노동자 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

- 이 장에서는 서울시 경비노동자의 실태를 파악하기 위해 실시한 설문조사 결과를 제시함.
- － 설문조사에는 강서구, 노원구, 서대문구, 성북구 등 4개 자치구가 참여했음. 설문에 응답한 경비노동자는 총 490명으로 이들의 인적 특성을 포함한 기초현황은 아래와 같음.

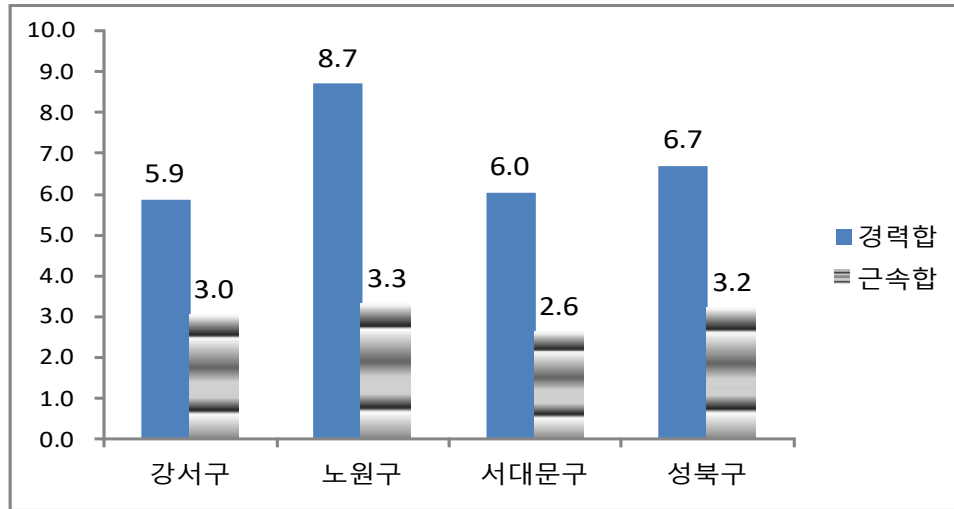
<표 8> 설문 참여 현황

지역	빈도(명)	비율(%)
강서구	102	20.8
노원구	97	19.8
서대문구	178	36.3
성북구	113	23.1
합계	490	100.0

<표 9> 조사 대상 경비노동자 기초 현황

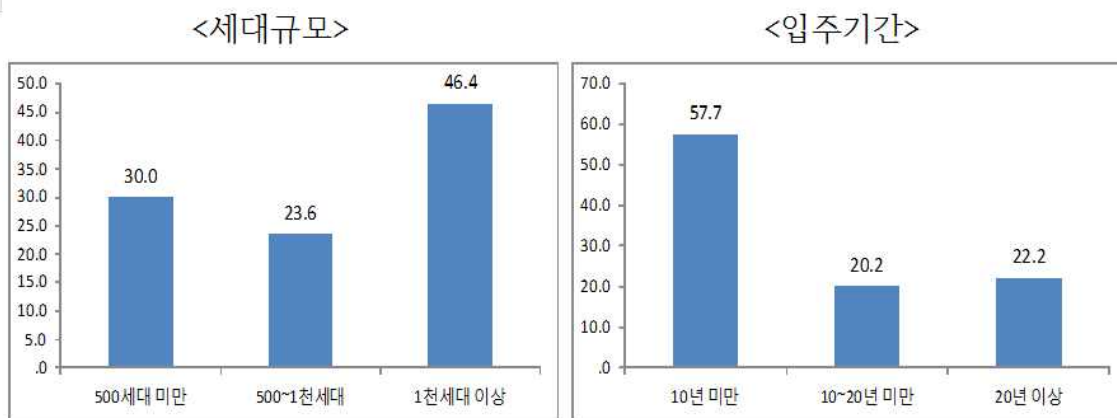
구분		인원 수	비중 (%)	구분		인원 수	비중 (%)
성별	남성	476	99.8	현 근속 기간	1년미만	150	31.0
총 근속 기간 (경력)	1년미만	43	9.1		3년미만	153	31.6
	3년미만	89	18.7		5년미만	83	17.1
	5년미만	75	15.8		10년미만	73	15.1
	10년미만	140	29.5		10년이상	25	5.2
	10년이상	128	26.9		평균	3.0년	
	평균	6.7년			연령	65세미만	92
직급	반장	72	15.2	70세미만		154	32.3
	경비원	403	84.8	70세이상		231	48.4
				평균		68.1세	

[그림 3] 지역별 경력/근속 기간(년)



- 응답자의 평균 나이는 68.1세이며, 일반 경비원의 비중이 84.8%임. 아파트 경비원으로서의 총 근무기간(경력기간) 평균은 6.7년이며, 현재 근무하고 있는 아파트에서의 근속기간 평균은 3.0년으로 상당 수 경비노동자가 이직을 통해 아파트 단지를 이동한 경향이 있음을 알 수 있음.
- 설문 참여자의 동거 가족 수(본인 포함)는 평균 2.4명이며, 경제활동을 하는 가족 수(본인 포함) 평균은 1.6명으로 대체로 배우자 1인과 함께 동거하면서 본인이 경제활동 전반을 담당하고 있는 편.
- 응답자들이 근무하는 단지의 규모는 1천세대 이상이 46.4%로 가장 많은 비중을 차지했고, 입주기간은 10년 미만 단지가 57.7%로 가장 많았음.
- 근무하고 있는 아파트 단지의 관리방식과 관련해서는 자치관리가 8.4%, 위탁관리가 91.6%인 것으로 나타남.

[그림 4] 근무단지의 세대 규모와 입주 기간(단위: %)



2. 근로계약 및 고용

○ 고용방식

- 고용방식을 파악한 결과, 총 응답자 중 ‘입주자대표회의 직고용’은 31명(6.5%), ‘위탁관리회사 직고용’은 37명(7.7%), ‘경비용역회사 고용’이 410명(85.8%)인 것으로 나타남. 대부분의 경비노동자들이 경비용역회사에 소속된 간접고용 형태로 근로를 제공하고 있음.
- 이번 실태조사에 참여한 전국 15개 지역 평균이 입주자대표회의 직접고용 9.4%, 위탁관리회사 고용 25.4%, 경비용역회사 고용 65.2%라는 점을 고려하면, 서울시의 경우는 경비용역회사 고용 비율이 상대적으로 높은 편임.

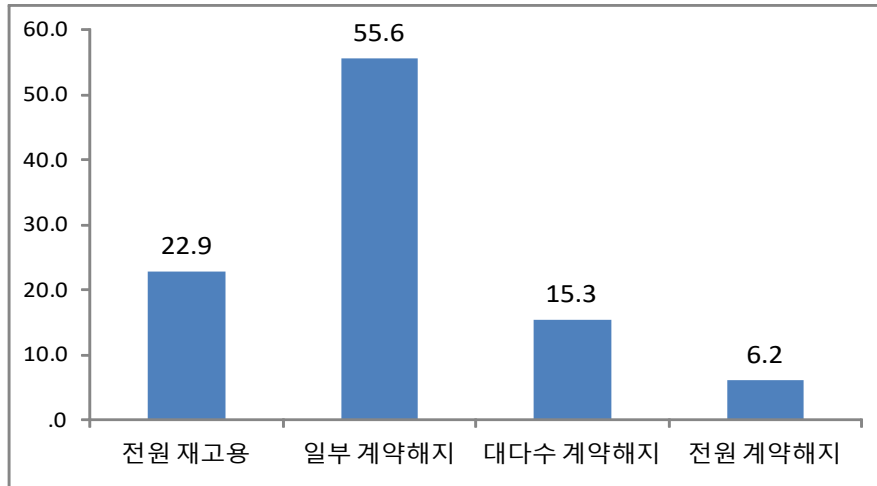
<표 10> 지역별 고용 방식

지역	입주자대표회의 직고용	위탁관리 회사 직고용	경비용역 회사 고용	계
강서구	3.1%	7.1%	89.8%	100.0%
노원구	5.2%	11.5%	83.3%	100.0%
서대문구	11.9%	6.3%	81.8%	100.0%
성북구	1.9%	7.4%	90.7%	100.0%
전체	6.5%	7.7%	85.8%	100.0%

○ 고용승계

- 위탁관리회사 또는 용역회사가 변경되는 경우의 고용승계 현황을 살펴보면, 78.4%는 대체로 고용이 승계되는 편이라고 응답한 반면, 21.6%는 대체로 고용이 승계되지 않거나 전원 계약해지라고 응답했음. 용역계약이 갱신되는 시점마다 고용불안이 상당히 존재함을 알 수 있음.

[그림 5] 업체 변경시 고용승계 여부(단위: %)



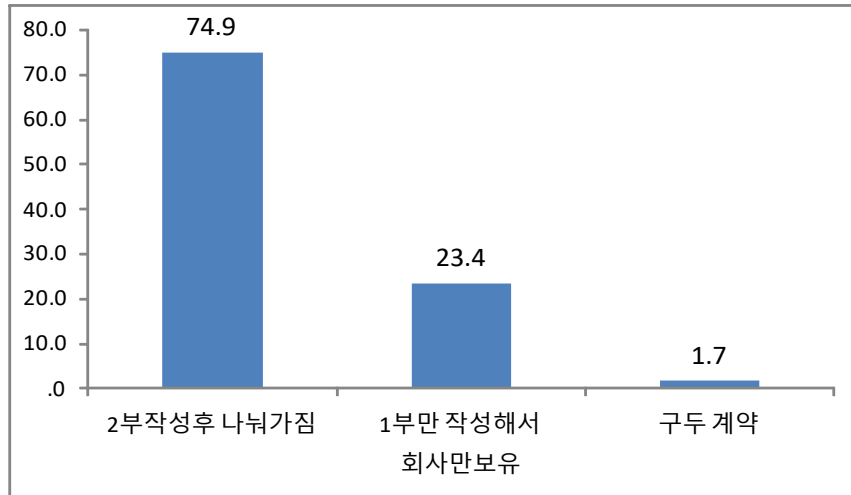
<표 11> 지역별 고용승계 여부

지역	전원 재고용	일부 계약해지	대다수 계약해지	전원 계약해지	계
강서구	15.0%	61.3%	16.3%	7.5%	100.0%
노원구	28.6%	51.2%	14.3%	6.0%	100.0%
서대문구	32.2%	41.7%	20.0%	6.1%	100.0%
성북구	14.2%	69.8%	10.4%	5.7%	100.0%
계	22.9%	55.6%	15.3%	6.2%	100.0%

○ 근로계약서

- 근로계약서 작성 현황을 살펴보면, 74.9%는 2부 작성해 각 1부씩 보관하고 있다고 밝히고 있지만, 23.4%는 1부만 작성해서 회사가 보관하고 있다고 밝히고 있음. 구두계약도 1.7%임. 근로계약서 작성이 법대로 이뤄지지 않는 단지가 4개 중 1개 단지로 존재함. 이에 대한 제도 및 감독이 필요함.
- 지역별로는 근로계약서를 작성해서 노사가 1부씩 나눠가지는 비율이 강서구가 83.7%로 가장 높고, 성북구가 65.7%로 가장 낮았음.

[그림 6] 근로계약서 작성 여부(%)



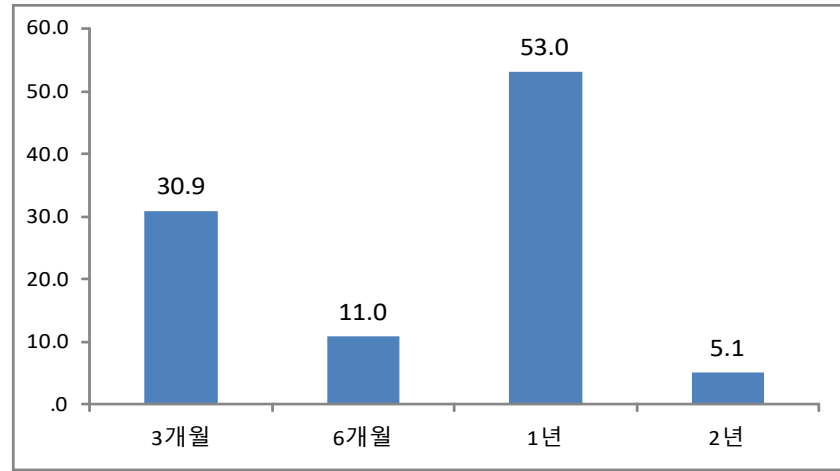
<표 12> 지역별 근로계약서 작성 현황

지역	2부 작성 후 나눠가짐	1부만 작성해서 회사만 보유	구두 계약	계
강서구	83.7%	16.3%	-	100.0%
노원구	78.4%	18.6%	3.1%	100.0%
서대문구	73.7%	23.4%	2.9%	100.0%
성북구	65.7%	34.3%	-	100.0%
계	74.9%	23.4%	1.7%	100.0%

○ 근로계약기간

- 근로계약서상의 계약 기간을 파악한 결과, 1년 이상자는 58.2%임. 대체로 2명 중 1명은 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있음. 조사대상자 중 3개월 이내 계약이 30.9%, 6개월 계약이 11.0%임.
- 자치구별로는 노원구가 3개월 이내 계약 비율이 54.9%로 가장 높았음. 2명 중 1명은 3개월 이내 계약을 하고 있다는 것임. 성북구가 3개월 이내 계약 비율이 11.7%로 4개 자치구 중에서는 가장 낮았으나, 여전히 단기계약이 상당히 존재하고 있음.

[그림 7] 근로계약 기간(%)



<표 13> 지역별 근로계약기간

지역	3개월	6개월	1년	2년	계
강서구	36.4%	10.2%	47.7%	5.7%	100.0%
노원구	54.9%	8.8%	34.1%	2.2%	100.0%
서대문구	26.7%	13.9%	57.6%	1.8%	100.0%
성북구	11.7%	8.7%	67.0%	12.6%	100.0%
계	30.9%	11.0%	53.0%	5.1%	100.0%

○ 전국과 서울시 근로계약기간 비교

- 이번 실태조사에는 전국의 15개 지역이 참여했음. 참여한 지역의 아파트 경비노동자 근로계약기간을 살펴보면, 3개월 계약이 평균 21.7%, 6개월 계약이 평균 8.7%임. 이에 비해 서울시는 3개월 이내 계약이 30.9%, 6개월 계약이 11.0%로 전국 평균보다 단기 계약 비율이 상당히 높다는 것을 알 수 있음.
- 단기근로계약은 그 자체로 경비노동자들의 고용불안을 초래할 뿐만 아니라 입주민의 비인격적 대우에 대해서도 제대로 항변하지 못하게 함으로써 노동인권이 심각하게 침해될 수 있는 배경으로 작용한다는 점에서 시급하게 개선 방안이 마련되어야 함.

<표 14> 지역별 근로계약기간 현황 비교

지역	3개월	6개월	1년	2년	계
강서구	36.4%	10.2%	47.7%	5.7%	100.0%
노원구	54.9%	8.8%	34.1%	2.2%	100.0%

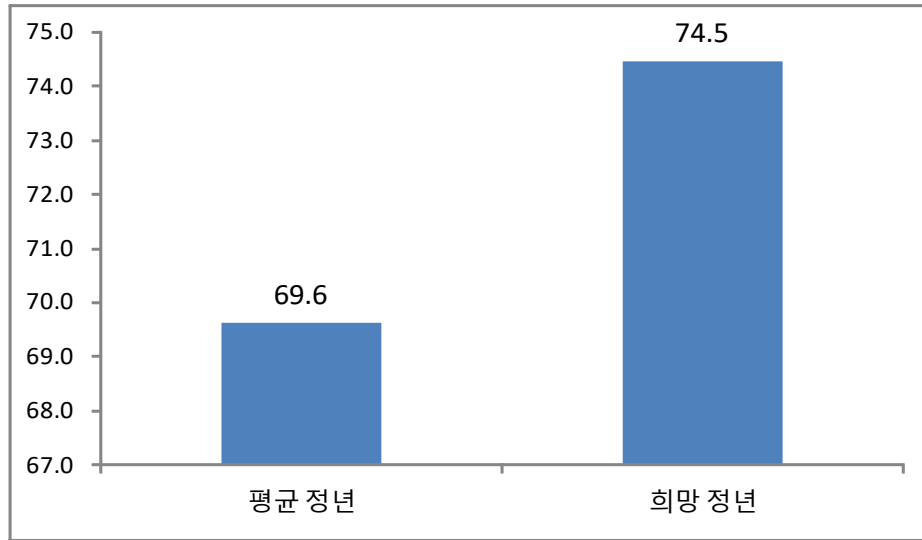
서대문구	26.7%	13.9%	57.6%	1.8%	100.0%
성북구	11.7%	8.7%	67.0%	12.6%	100.0%
안산시	36.6%	6.0%	54.2%	3.2%	100.0%
수원시	24.8%	4.3%	69.5%	1.4%	100.0%
부천시	37.5%	5.9%	48.2%	8.3%	100.0%
평택시	16.7%	2.4%	74.2%	6.6%	100.0%
대전시	20.7%	5.6%	67.1%	6.7%	100.0%
당진시	17.7%	7.3%	71.0%	4.0%	100.0%
광주시	27.4%	7.1%	60.1%	5.3%	100.0%
경북	8.9%	6.4%	74.3%	10.4%	100.0%
거제시	2.8%	8.5%	82.6%	6.1%	100.0%
울산동구	15.5%	29.5%	53.5%	1.6%	100.0%
울산북구	12.8%	21.7%	58.4%	7.1%	100.0%
평균	21.7%	8.7%	63.7%	5.9%	100.0%

* 3개월 미만의 근로계약기간은 3개월 계약에 포함했음.

○ 정년

- 정년 유무를 파악한 결과 정년이 ‘있다’고 응답한 설문 참여자는 21.3%, ‘없다’고 응답한 인원이 78.7%로 나타남. 경비용역회사는 대체로 정년 규정을 갖고 있지 않거나, 있더라도 정년을 넘어서도 근무하는 고용관행에 기인하는 응답으로 판단됨.
- 한편, 정년 제도가 있다고 응답한 응답자를 대상으로 평균 정년 연령을 파악한 결과 69.6세였고, 희망정년은 74.5세임. 평균정년보다 4.8세 더 높음.

[그림 8] 평균 정년과 희망 정년(세)



○ 인력 변화

- 2018년 대비 2019년의 고용조정 양상을 파악한 결과, 2018년에는 단지 평균 경비노동자가 18.1명이었는데 2019년은 평균 17.8명이라고 답함. 1년 사이에 0.3명이 줄었음.
- 서울노동권익센터(2018)에 따르면 2017년 8월말과 2018년 1월말 사이에 서울시내 3,245개 단지 경비노동자 인력은 24,219명에서 23,917명으로 302명이 감소했고, 단지당 평균 0.09명이 감소했음. 서울노동권익센터(2018) 조사결과를 이번 설문조사 지역인 강서구, 노원구, 서대문구, 성북구로 좁혀서 인원변화를 살펴보면 단지당 0.15명이 감소한 것으로 나옴. 2017년과 2018년을 비교한 서울노동권익센터(2018) 조사보다는 2018년과 2019년을 비교한 이번 설문조사에서 인원 감소폭이 더 크게 나타났음.
- 세대규모별로 보면 1천세대 이상 규모에서 1년 사이 0.4명이 감원되었음. 입주기간으로는 10~20년 사이된 단지에서 1년 사이에 1.2명이 감원되었음.
- 자치구별로는 강서구가 1.3명, 성북구가 0.3명 감원되었고, 서대문구 1.2명, 노원구 0.1명이 증원되었음.

<표 15> 인원 현황 비교(단위: 명)

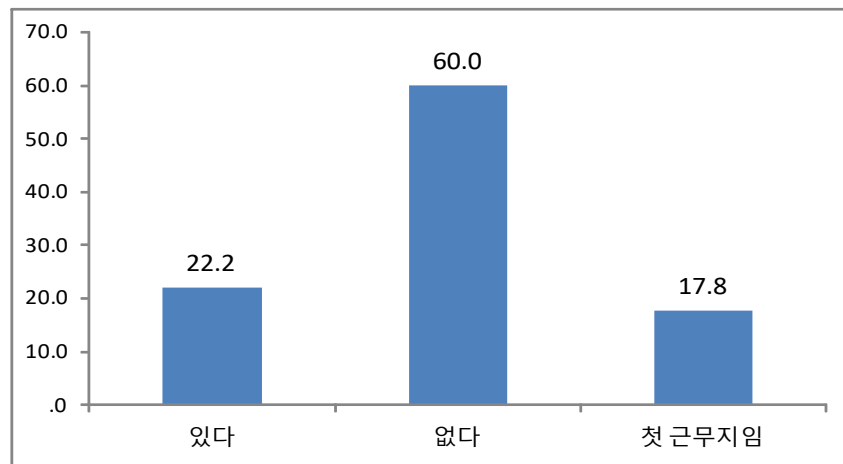
구분		2018년	2019년	차이
세대규모	500세대 미만	11.7	12.0	0.3
	500~1천세대	12.9	12.9	0.0
	1천세대 이상	25.5	25.0	-0.4
입주기간	10년 미만	22.3	21.4	-0.9
	10~20년 미만	17.7	16.5	-1.2

	20년 이상	19.3	19.7	0.4
지역	강서구	18.3	17.0	-1.3
	노원구	23.5	23.6	0.1
	서대문구	12.9	14.1	1.2
	성북구	19.9	19.6	-0.3
평균		18.1	17.8	-0.3

○ 부당해고 경험

- 이전에 다른 아파트에서 부당해고를 당한 경험이 있는지를 파악한 결과, 조사 참여자의 22.2%가 ‘부당해고 경험이 있다’고 응답했고, 부당해고 경험이 없다는 응답은 60.0%임. 나머지는 첫 근무지라서 아직은 경험이 없는 것으로 답함.
- 자치구별로는 노원구가 부당해고 경험이 39.8%로 상대적으로 높았고, 성북구가 15.2%로 낮았음.

[그림 9] 부당해고 경험(%)



<표 16> 지역별 부당해고 경험

지역	있다	없다	모름 (첫 근무지임)	계
강서구	21.3%	56.4%	22.3%	100.0%
노원구	39.8%	43.0%	17.2%	100.0%
서대문구	17.5%	66.9%	15.7%	100.0%
성북구	15.2%	67.0%	17.9%	100.0%
계	22.2%	60.0%	17.8%	100.0%

3. 근무 및 휴게시간

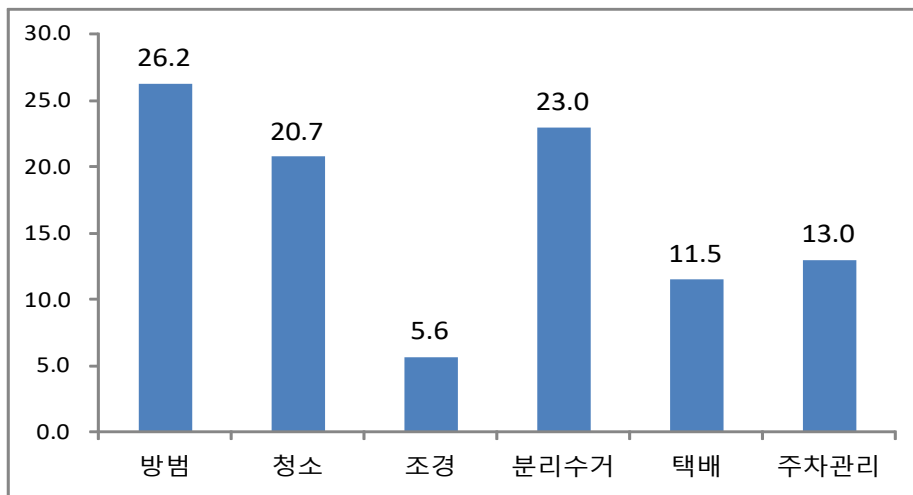
○ 근무형태

- 근무형태를 파악한 결과, 조사 참여자 중 458명(94.6%)가 24시간 격일제로 근무하는 것으로 나타남. 대다수가 아파트 경비원의 전통적인 근무형태를 그대로 유지하고 있음.

○ 업무 비중

- 조사 참여자가 수행하고 있는 경비업무 중 소요시간과 중요도를 고려한 업무별 비중치를 보면 방법 및 안전점검업무(26.2%)가 가장 비중이 높지만, 분리수거(23.0%)와 청소(20.7%), 주차관리(13.0%) 등 관리업무의 합이 더 큰 비중을 나타내고 있음. 관리업무 비중은 73.8%임. 전체 업무의 3/4이 관리업무임.
- 경비업법의 적용을 받는 경비원으로서의 업무보다는 비(非)경비 업무에 더 많은 시간과 중요도를 할애하고 있는 것임.

[그림 10] 담당 업무의 비중(소요시간과 중요도) 평균(%)



<표 17> 주요 변수별 담당 업무의 비중 평균(단위: %)

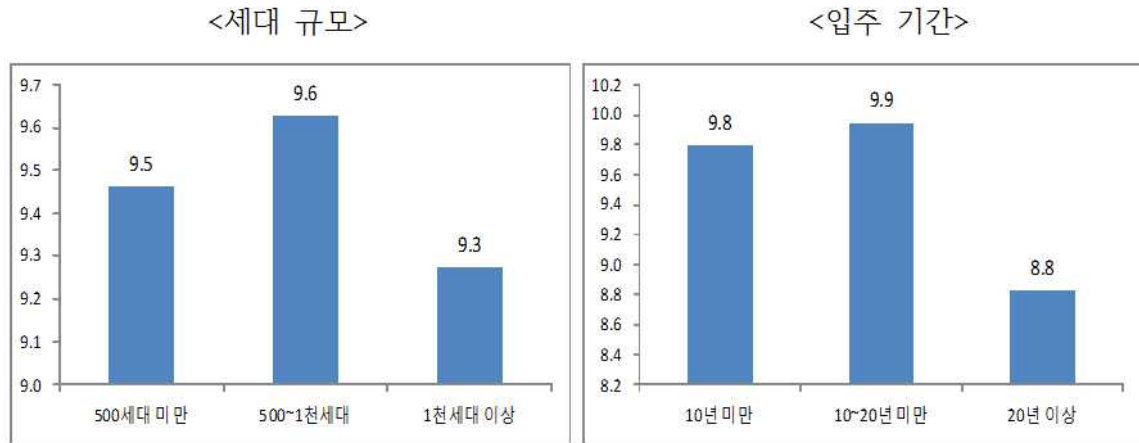
구분		방법	청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리
직급	반장	31.0	20.3	6.5	19.1	9.6	13.5
	경비원	25.4	20.8	5.4	23.8	11.8	12.9

구분		방법	청소	조경	분리수거	택배관리	주차관리
세대 규모	500세대 미만	26.0	19.2	7.1	24.4	12.1	11.2
	1천세대 미만	23.0	24.1	6.3	22.2	10.4	14.0
	1천세대 이상	28.1	19.7	4.6	23.2	11.2	13.2
근 속	1년 미만	28.5	20.1	6.1	24.5	9.1	11.7
	3년 미만	26.6	19.7	4.6	22.3	12.5	14.3
	5년 미만	25.0	22.6	5.4	20.8	14.0	12.2
	10년 미만	23.4	22.5	6.5	21.7	11.5	14.4
	10년 이상	21.6	21.5	7.0	29.2	11.9	8.9
연 령	65세 미만	36.5	15.7	3.6	24.6	7.6	11.9
	70세 미만	24.8	22.1	5.4	22.7	10.9	14.1
	70세 이상	22.7	22.0	6.5	22.9	13.2	12.7
입 주 기 간	10년 미만	24.2	22.9	5.8	20.8	13.4	13.0
	20년 미만	28.5	19.7	6.5	17.7	13.7	13.9
	20년 이상	30.2	17.0	3.4	28.7	9.3	11.4
지 역	강서구	24.7	20.4	4.8	19.5	14.8	15.9
	노원구	24.0	24.1	4.8	20.9	14.8	11.4
	서대문구	27.5	18.2	5.8	27.2	7.8	13.5
	성북구	27.1	22.1	6.6	20.2	12.5	11.6

○ 규정 휴게시간

- 규정 휴게시간은 임금인상을 억제하기 위한 목적으로 그 동안 꾸준히 증가해왔음.
- 이번 서울시 설문조사에서 규정 휴게시간을 파악한 결과, 휴게 시간 평균은 9.4시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간(22시~06시)에 부여된 휴게시간은 5.8시간인 것으로 나타남.
- 500~1천세대 규모의 단지가 상대적으로 규정휴게시간이 길었고, 입주년도가 10~20년인 경우 역시 상대적으로 규정휴게시간이 길었음.
- 지역으로는 노원구가 9.9시간으로 가장 길었고, 서대문구가 8.9시간으로 상대적으로 짧았음.

[그림 11] 단지특성별 규정휴게시간(단위: 시간)



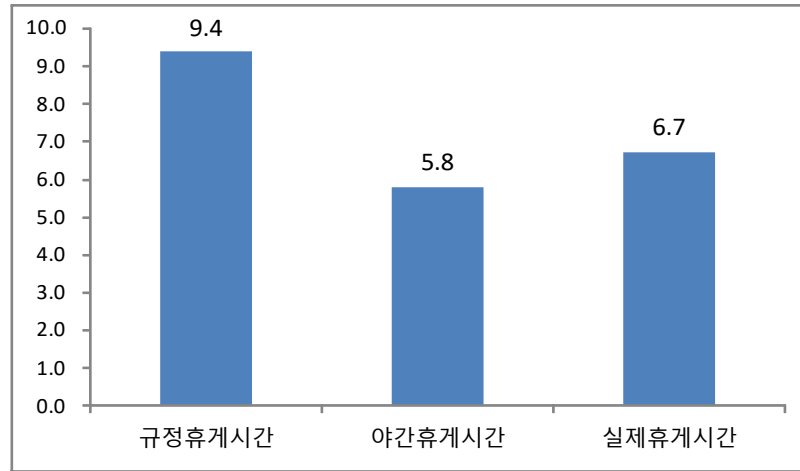
<표 18> 규정/야간 휴게시간 비교(단위: 시간)

구분		규정휴게시간	야간 중 휴게시간
단지규모	500세대 미만	9.5	5.9
	500~1천세대	9.6	6.1
	1천세대 이상	9.3	5.7
입주기간	10년 미만	9.8	6.4
	10~20년 미만	9.9	5.9
	20년 이상	8.8	5.2
지역	강서구	9.2	5.8
	노원구	9.9	6.2
	서대문구	8.9	5.5
	성북구	9.8	5.9
전체		9.4	5.8

○ 실제 휴게시간

- 규정 휴게시간이 아닌 실제로 사용하고 있는 휴게시간을 파악한 결과, 조사 참여자의 실제 휴게시간은 6.7시간으로서 규정 휴게시간과 비교시 실제로는 2.7시간 정도 덜 쉬는 것으로 나타남.
- 아파트단지 규모가 작을수록 규정 휴게시간과 실제 휴게시간과의 격차가 크게 나타남.
- 지역별로는 노원구가 규정휴게시간과 실제휴게시간 간의 차이가 3.4시간으로 가장 큼.

[그림 12] 휴게시간 현황(단위: 시간)



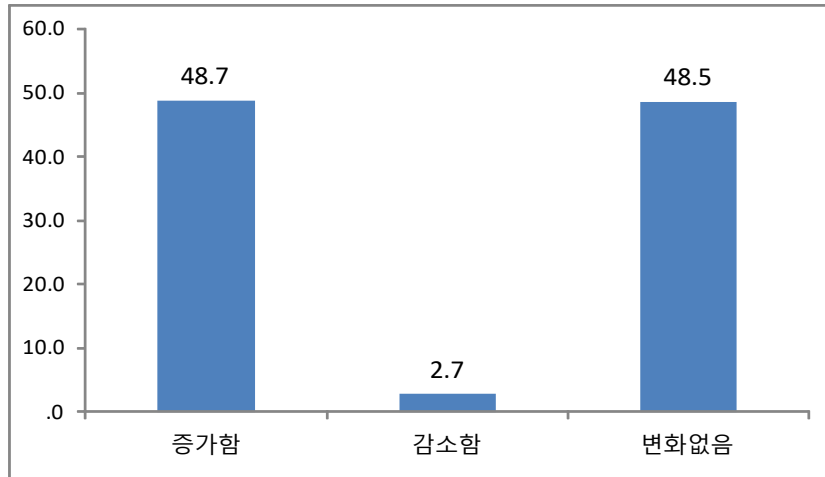
<표 19> 규정휴게시간과 실제휴게시간 차이(단위: 시간)

세대규모		규정휴게시간	실제휴게시간	차이
세대규모	500세대 미만	9.5	6.1	3.4
	500~1천세대	9.6	7.0	2.7
	1천세대 이상	9.3	7.0	2.2
입주기간	10년 미만	9.8	7.3	2.5
	10~20년 미만	9.9	6.3	3.6
	20년 이상	8.8	6.7	2.2
지역	강서구	9.2	6.6	2.6
	노원구	9.9	6.5	3.4
	서대문구	8.9	6.2	2.7
	성북구	9.8	7.7	2.1
합계		9.4	6.7	2.7

○ 휴게시간 증감

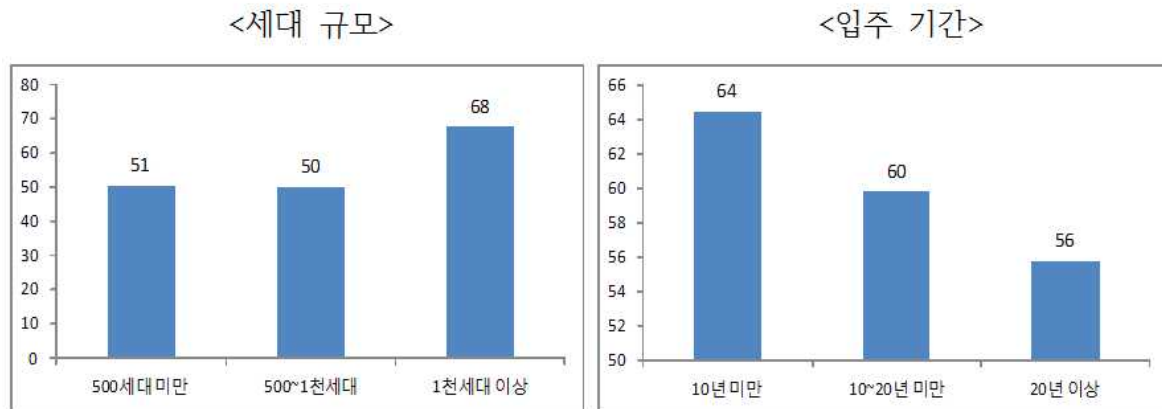
- 2018년 대비 2019년 휴게시간의 증감 여부를 파악한 결과 조사 참여자중 213명 (48.7%)는 휴게시간이 증가됐다고 응답하였으며, 212명(48.5%)은 변화가 없다고 응답. 감소했다는 응답은 2.7%에 불과함. 절반 정도의 아파트 단지에서 휴게시간을 계속 증가시켜오고 있다는 것을 알 수 있음.

[그림 13] 휴게시간 증감 현황



- 최저임금 인상에 휴게시간 증가로 대응하는 양상이 지속되고 있는 것으로서, 2018년 대비 2019년에 증가된 휴게시간 평균은 약 59분인 것으로 나타남.
- 세대규모가 클수록, 입주기간이 짧을수록 1년 사이에 증가된 휴게시간이 큼.

[그림 14] 세대규모/입주기간 별 휴게시간 증가(단위: 분)



○ 휴게시간 전국 비교

- 실태조사에 참여한 전국 15개 지역의 휴게시간 평균을 보면, 규정 휴게시간이 8.0시간, 실제 휴게시간이 6.2시간임. 이에 비해 서울시의 규정 휴게시간은 9.4시간, 실제 휴게시간은 6.7시간임. 서울시의 경비노동자 휴게시간이 전국에 비해 조금 더 길다는 것을 알 수 있음. 이는 임금인상을 억제하기 위해 휴게시간을 확대할 수 있는 여력이 다른 지역에 비해 없다는 것을 의미함. 따라서 계속해서 최저임금이 인상될 경우 감원에 대한 압박이 다른 지역보다 서울이 더 클 것임을 예상할 수 있음.

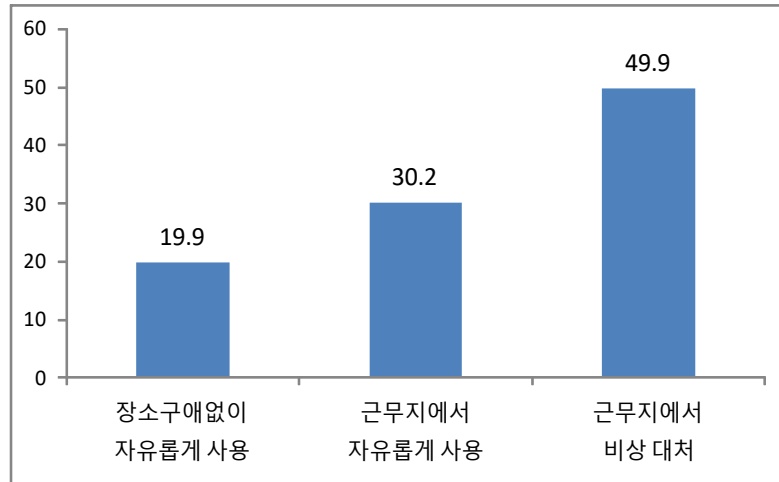
<표 20> 휴게시간 전국 비교(단위: 시간)

지역	규정 휴게시간	실제 휴게시간
강서구	9.2	6.6
노원구	9.9	6.5
서대문구	8.9	6.2
성북구	9.8	7.7
안산시	8.7	7.6
수원시	8.7	7.0
부천시	8.6	6.4
평택시	7.6	5.6
대전시	8.3	6.6
당진시	7.3	4.9
광주시	9.4	6.6
경북	7.0	5.6
거제시	7.2	5.9
울산동구	5.4	4.7
울산북구	6.0	4.6
전국 평균	8.0	6.2

○ 휴게시간 활용 현황

- 휴게시간 활용 실태를 살펴보면, ‘근무지를 벗어나 자유롭게 쉴 수 있다’고 응답한 조사 참여자는 19.9%에 불과하며, 대다수는 근무지를 벗어날 수 없거나 또는 비상시에 긴급 대응을 해야 하는 것으로 나타남.

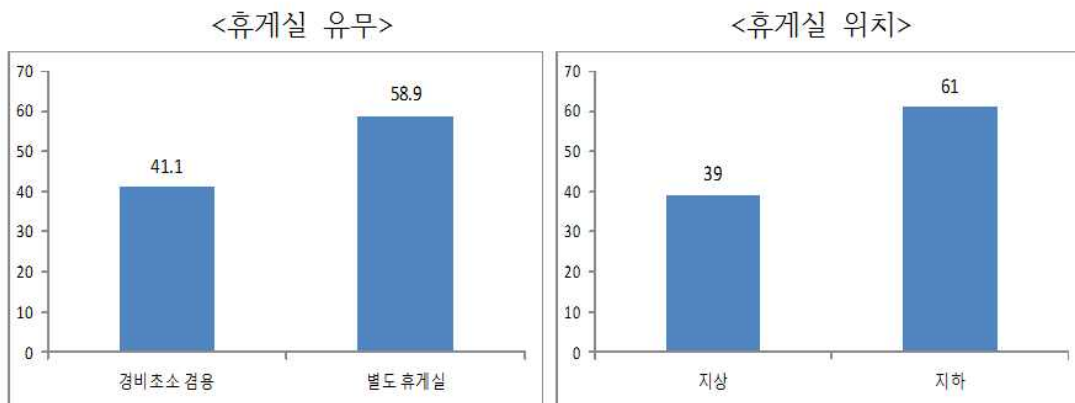
[그림 15] 휴게시간 사용 여부(단위: %)



○ 휴게 공간 현황

- 대다수가 휴게시간 중에 근무지를 벗어나지 못하고 있지만, 실제 별도의 휴게공간이 없는 경우도 다수 있음. 경비초소와 별도로 휴게공간이 있다는 응답은 58.9%이고, 경비초소를 휴게공간과 겸용하고 있다는 응답이 41.1%임. 제대로 된 휴게공간이 있는 경우는 절반이 조금 넘음.
- ‘별도의 휴게 공간이 있다’고 응답한 경우를 대상으로 휴게 공간 위치를 파악한 결과, 61%가 지하에 있다고 응답함. 지하에 있는 휴게실이 많다는 것은 그 만큼 휴게실 환경이 열악하다는 것을 의미함.

[그림 16] 휴게공간 유무와 위치



○ 노동절, 연차휴가 사용 현황

- 휴가 활용실태와 관련해 근로자의 날인 5월 1일 유급휴일 여부와 연차 활용실태를 살

펴보면, 근로자의 날은 50.1%인 187명이 ‘쉬지 못하고 수당 없음’이라고 응답해 근로자의 날 유급 휴일이 현장에서 제대로 지켜지지 않고 있는 것으로 나타남.

- 연차휴가 사용 여건은 대체로 양호한 편임. 조사 참여자의 62.6%인 274명이 ‘자유롭게 사용할 수 있고, 미사용분에 대해서는 수당으로 수령’한다고 밝힘. 연차사용이 어렵고 수당도 없는 경우가 12.3%임. 아직은 연차휴가 보장이 충분치 않음.

<표 21> 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	186	49.9	자유롭게 사용 또는 수당 있음	274	62.6
쉬지 못하거나 별도 수당 없음	187	50.1	사용은 어렵고, 수당으로 받음	110	25.1
합계	373	100	사용 어렵고, 수당 없음	54	12.3
			합계	438	100.0

○ 휴가사용시 대체근무 실태

- 휴가 사용 시 대체근무 실태를 파악한 결과, 본인 휴가시 ‘일당을 주고서 대체 근무자를 구한다’고 응답한 경우가 20.0%, 동료가 대체 근무한다고 응답한 경우도 59.6%에 이르고 있어 개인 사정으로 인한 휴가 사용이 제약되고 있는 편.
- 명절에도 평상시와 동일하게 근무한다고 응답한 조사 참여자가 대다수인 422명 (88.1%)에 이름.

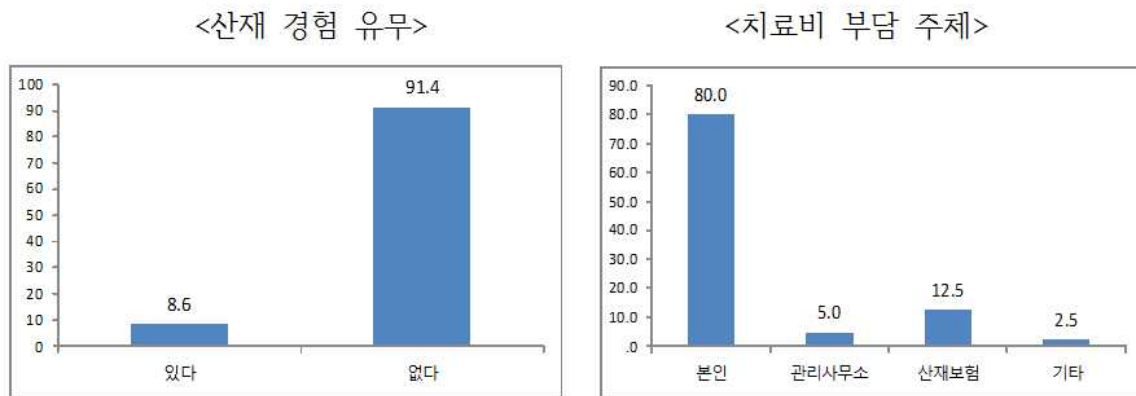
<표 22> 휴가 대체여부 및 명절 근무 여부

휴가 대체 여부			명절 근무 여부		
구 분	인원 수	비중(%)	구 분	인원 수	비중(%)
동료가 대체 근무	269	59.6	그대로 근무	422	88.1
일당을 주고 대체근무자 구인	90	20.0	하루 쉽	2	0.4
초소를 비워 둠	63	14.0	차례를 지낸 후 출근	48	10.0
기타	29	6.4	모름	7	1.5
합계	451	100.0	합계	479	100.0

○ 산재경험

- 지난 1년간 업무로 인해 다치거나 병원 치료를 받는 등의 산재 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자 중 41명(8.6%)이 산재 경험이 있다고 응답했음. 산재경험이 있는 사람 중에서 본인이 치료비를 부담하는 경우가 32명(80.0%)임. 산재가 발생해도 산재신청이 어렵다는 점을 알 수 있음.

[그림 17] 지난 1년 간 산재경험 유무 및 치료비 부담 주체(%)



4. 임금

- 급여명세서 교부 여부를 보면, 조사 참여자의 92.6%인 438명이 매월 ‘교부받고 있다’고 응답하였으며, 35명(7.4%)은 ‘그렇지 않다’고 응답.
- 2019년 4월 기준으로 2018년 4월과의 월 평균 임금(소득세와 사회보험료 공제전)을 파악한 결과 2018년 177만 원에서 2019년 191만 원으로 1년 전과 비교시 약 14만 원이 인상됨.
- 2018년 1월 서울시가 서울 소재 아파트단지에 대해 전수조사를 했을 때 3,056개 단지 경비원 평균임금이 175.9만원이었음.⁸⁾ 이번 조사에서도 2018년 임금이 177만원으로 조사되어서 유사한 수준을 보였음.
- 입주기간이 길수록, 세대규모가 클수록, 연령이 낮을수록 임금수준이 높았음. 근속기간은 별다른 경향성을 보이지 않음. 특히 근속기간이 길더라도 임금에는 별다른 차이가 없음을 알 수 있음.

8) 서울노동권익센터(2018), ‘최저임금 인상에 따른 서울시 아파트 경비원 고용 변화와 개선 방안’, 서울노동권익센터 동향과 이슈 2018-1.

<표 23> 주요 변수별 2018년, 2019년 월 임금액 수준(단위 : 원)

구분		2018년	2019년	구분		2018년	2019년
세대규모	300세대미만	1,695,900	1,821,000	연령	65세대미만	1,892,100	2,084,100
	1000세대미만	1,723,200	1,835,700		70세대미만	1,825,300	1,905,400
	1000세대이상	1,848,300	2,022,300		70세이상	1,701,000	1,850,000
입주기간	10년미만	1,749,523	1,850,303	현근속기간	1년미만	1,833,990	1,927,674
	20년미만	1,780,338	1,871,751		3년미만	1,751,485	1,888,671
	20년이상	1,864,579	2,052,958		5년미만	1,761,668	1,993,788
직급	반장	1,827,307	1,948,025		10년미만	1,764,047	1,850,978
	경비원	1,760,347	1,908,385		10년이상	1,751,524	1,853,354

○ 임금 전국 비교

- 이번 실태조사에 참여한 전국 15개 지역의 2019년 경비노동자 임금을 비교해보면 다음 표와 같음. 전국 평균은 204만원이며, 서울의 4개 자치구는 상대적으로 임금이 낮은 수준임.

<표 24> 2019년 임금 전국 비교(원)

지역	월 평균임금
울산북구	2,241,821
거제시	2,206,033
당진시	2,145,108
경북	2,137,507
울산동구	2,135,140
평택시	2,130,339
강서구	2,064,066
수원시	2,059,549
안산시	2,009,317
부천시	1,998,195
대전시	1,982,143
서대문구	1,923,614

광주시	1,897,857
노원구	1,840,780
성북구	1,823,299
전국 평균	2,048,246

○ 최저임금 위반 여부 추정

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

<경비원의 최저임금 계산방식>

고용노동부 질의회시(임금복지과-183, 2010-03-15)

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

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

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

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

- 이때 총근로시간수를 산출함에 있어 소수점 이하 자리 수 및 처리법(반올림 등)

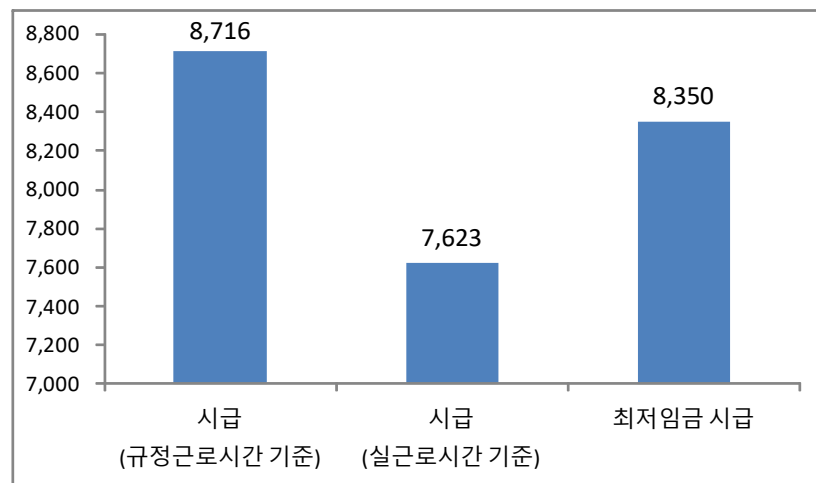
에 대하여는 별도 규정된 바 없으므로 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준(시간급)으로 환산·비교하여 귀 질의의 A, B업체가 산출하여 실제지급되는 임금이 이를 상회한다면 최저임금법에 위반되지 아니한다고 사료됨.

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

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

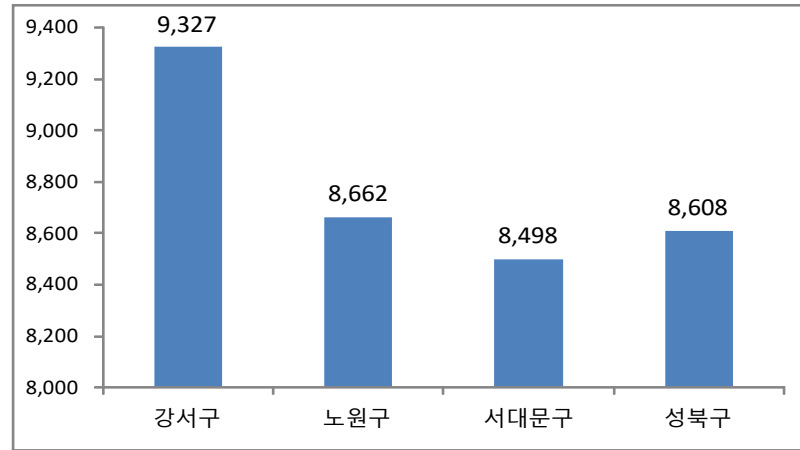
- 휴게시간을 규정상 휴게시간과 실제휴게시간으로 구분해서 시급을 계산하면 다음과 같음. 규정근로시간으로 할 경우 평균 시급이 8,716원으로 최저임금 시급 8,350원보다 높았다. 하지만 실근로시간으로 할 경우 평균 시급이 7,623원으로 최저임금 시급보다 낮았음.

[그림 18] 2019년 시급 비교(단위: 원)



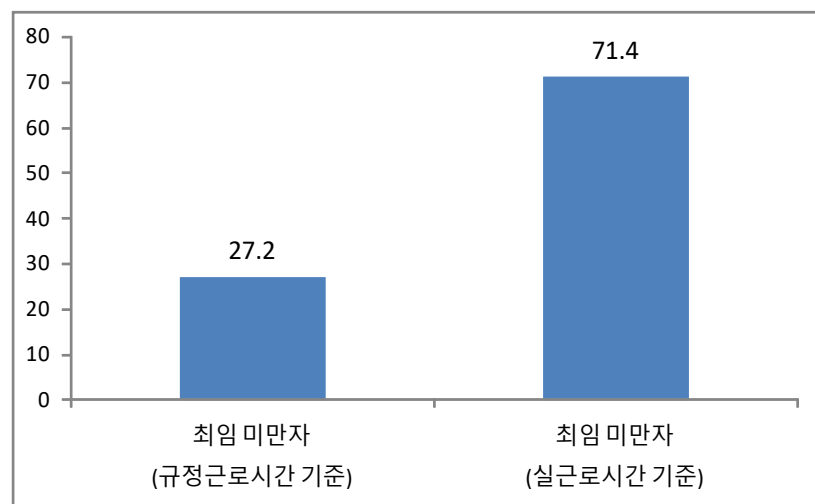
- 지역별로는 규정근로시간 기준 시급이 강서구가 9,327원으로 가장 높았고, 서대문구가 8,498원으로 가장 낮음.

[그림 19] 지역별 시급(규정근로시간 기준, 단위: 원)



- 최저임금 시급 미만자를 구분하면 규정시간으로 할 경우 27.2%가 최저임금 미만자로 추정됨. 실근로시간으로 할 경우는 최저임금 미만자로 추정되는 비율이 71.4%임. 절반 넘게 최저임금 위반으로 추정된다는 것임. 이러한 시급 계산은 야간근로 가산수당을 고려하지 않은 것이기 때문에 최저임금 미만자 추정 비율은 더 높아질 것임.
- 물론 이러한 추정치는 단지 설문조사 결과만을 가지고 계산한 것이고, 실제 최저임금을 위반했는지 여부는 근무시간, 임금지급 현황에 대해 구체적으로 파악해야지 판별할 수 있음. 설문조사 결과는 대체적인 경향만을 파악한다는 의미를 가짐.

[그림 20] 최저임금 미만자 추정 비율(단위: %)



<표 25> 최저임금 위반 추정

구분		빈도(명)	비율(%)
최임위반 여부 (규정근로시간 기준)	최임 미만자	116	27.2
	최임 이상자	311	72.8
	합계	427	100
최임위반 여부 (실근로시간 기준)	최임 미만자	274	71.4
	최임 이상자	110	28.6
	합계	384	100.0

○ 최저임금 미만자 전국 비교

- 실태조사에 참여한 전국 15개 지역을 비교해보면, 규정 근로시간 기준 최저임금 미만자 추정 비율은 29.8%, 실 근로시간 기준 최저임금 미만자 추정 비율은 65.5%임. 이에 비해 서울시의 경우는 규정 근로시간 기준 최저임금 미만자 추정 비율이 27.2%, 실 근로시간 기준 최저임금 미만자 추정 비율이 71.4%임. 서울시의 최저임금 미만자 추정 비율이 전국 평균보다는 높다는 것을 알 수 있음.

<표 26> 최저임금 미만자 전국 비교

지역	규정 근로시간 기준			실 근로시간 기준		
	최임 미만자	최임 이상자	계	최임 미만자	최임 이상자	계
강서구	20.7%	79.3%	100.0%	67.6%	32.4%	100.0%
노원구	21.7%	78.3%	100.0%	80.0%	20.0%	100.0%
서대문구	34.2%	65.8%	100.0%	69.8%	30.2%	100.0%
성북구	26.1%	73.9%	100.0%	67.9%	32.1%	100.0%
안산시	15.6%	84.4%	100.0%	46.6%	53.4%	100.0%
수원시	11.0%	89.0%	100.0%	62.7%	37.3%	100.0%
부천시	28.8%	71.2%	100.0%	59.7%	40.3%	100.0%
평택시	23.2%	76.8%	100.0%	68.1%	31.9%	100.0%
대전시	38.1%	61.9%	100.0%	66.3%	33.7%	100.0%
당진시	25.6%	74.4%	100.0%	65.1%	34.9%	100.0%
광주시	27.1%	72.9%	100.0%	85.7%	14.3%	100.0%
경북	38.1%	61.9%	100.0%	69.3%	30.7%	100.0%
거제시	24.6%	75.4%	100.0%	47.5%	52.5%	100.0%

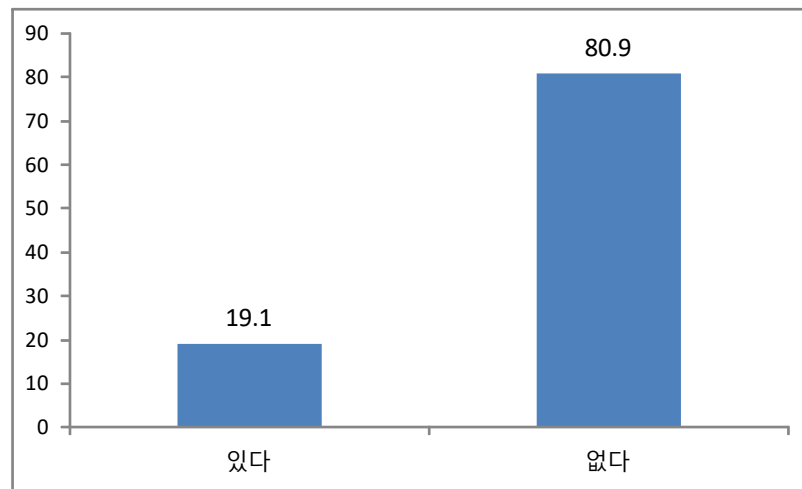
울산동구	75.7%	24.3%	100.0%	80.6%	19.4%	100.0%
울산북구	40.3%	59.7%	100.0%	64.6%	35.4%	100.0%
평균	29.8%	70.2%	100.0%	65.5%	34.5%	100.0%

5. 만족도

○ 입주민의 부당 대우

- 입주민으로부터의 부당 대우 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자의 19.1%인 92명이 ‘있다’고 응답해 거의 5명중 1명꼴로 입주민으로부터 부당한 대우를 당한 경험이 있는 것으로 밝힘.

[그림 21] 입주민으로부터 부당 대우 경험(%)



- 부당대우 경험을 주요 변수별로 살펴보면, 세대 규모가 클수록, 연령이 낮을수록 부당 대우 경험이 높은 것으로 나타남. 다른 변수들은 일관된 경향성이 보이지 않음.

<표 27> 주요 변수별 부당 대우 경험

구분		있음	없음	소계	구분		있음	없음	소계
세대 규모	300세대미만	16.1%	83.9%	100.0%	총 근 속	1년미만	18.1%	81.9%	100.0%
	1000세대미만	24.7%	75.3%	100.0%		3년미만	18.2%	81.8%	100.0%
	1000세대이상	21.9%	78.1%	100.0%		5년미만	19.8%	80.2%	100.0%
연령	65세미만	27.8%	72.2%	100.0%		10년미만	23.6%	76.4%	100.0%
	70세미만	17.8%	82.2%	100.0%		10년이상	16.0%	84.0%	100.0%
	70세이상	17.6%	82.4%	100.0%					

○ 부당 대우 빈도

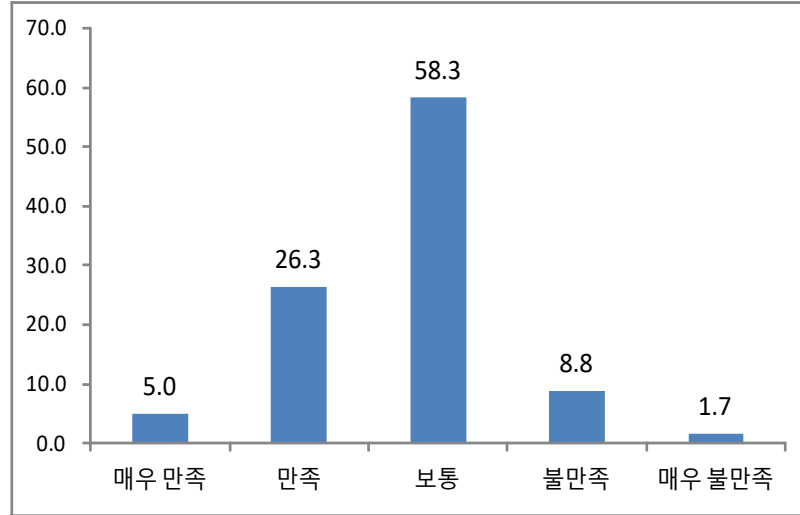
- 부당한 대우를 받은 경험이 있다고 응답한 76명을 대상으로 월 평균 횟수를 파악한 결과, 월 8.4회의 부당 대우 경험이 있다고 응답함.
- 주요 변수별로 보면 현 사업장에서의 근속기간이 짧을수록, 경비노동자 연령이 낮을수록, 부당 대우 경험 빈도가 높았고, 1천세대 이상의 대규모 아파트 단지에서 부당 대우 경험이 매우 높았음.

<표 28> 주요 변수별 월 평균 부당 대우 횟수

구분	현 근속					세대 규모			연령		
	1년 미만	3년 미만	5년 미만	10년 미만	10년 이상	300세대미만	1000세대미만	1000세대이상	65세 미만	70세 미만	70세 이상
횟수	12.1	10.0	9.3	1.2	0.7	7.2	2.0	10.1	10.7	11.9	4.8

- 현재의 경비 일에 대한 만족도를 파악한 결과, 매우 만족 5.0%, 만족 26.3% 등 긍정 응답이 31.3%이고, 불만족과 매우 불만족 등 부정응답이10.5%로 나타남.

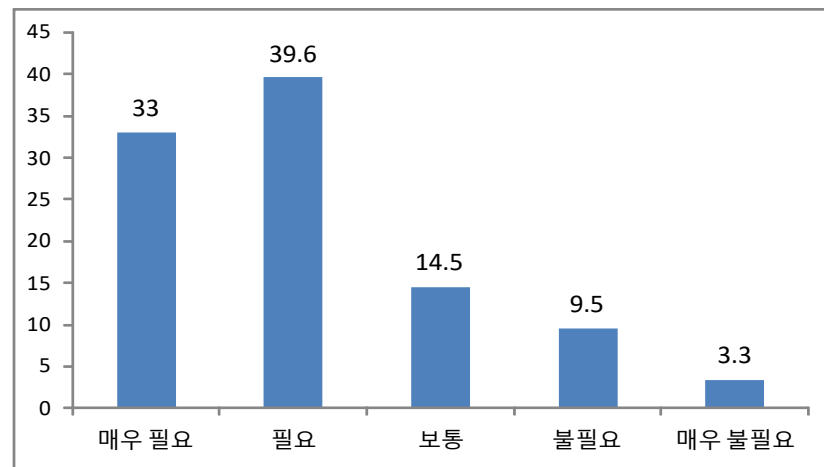
[그림 22] 경비 일에 대한 만족도(%)



○ 권익 대변을 위한 당사자 단체의 필요성

- 경비노동자의 권익 대변을 위한 당사자 단체의 필요성에 대해서는 조사 참여자의 72.6%가 ‘필요하다’고 응답. 2/3 정도가 당사자 단체의 필요성에 대해 긍정적인 응답을 했는데, 긍정 응답을 한 전국 평균 비율이 61.1%인 것을 감안하면 서울시 경비노동자의 긍정 응답은 상대적으로 높은 편임.

[그림 23] 당사자 단체의 필요성(%)

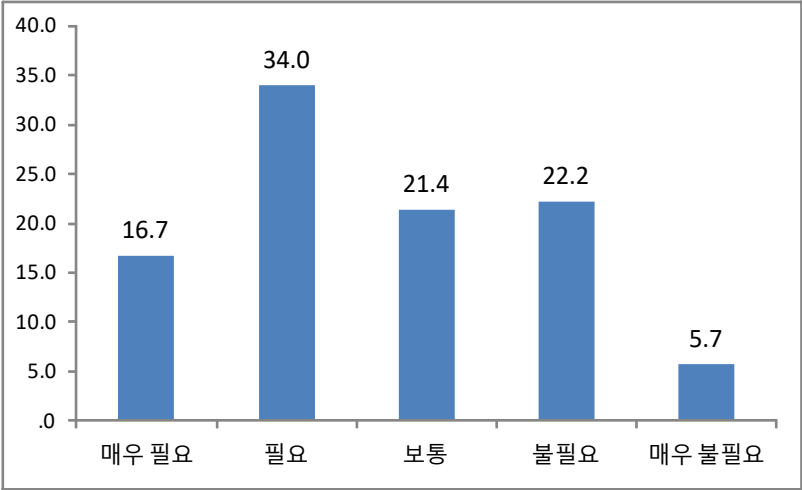


○ 교대제 개편 필요성

- 야간근무를 줄이는 방향으로의 교대제 개편에 대해서는 ‘매우 필요’와 ‘필요’를 합쳐서 50.7%가 긍정적인 응답을 함. 교대제 개편의 필요성에 대해 전국 조사의 평균이

36.4%라는 점을 고려하면 서울시 경비노동자들의 교대제 개편에 대한 긍정 응답이 상대적으로 높은 편임.

[그림 24] 교대제 개편 필요성(단위: %)



6. 면접조사 결과

1) 경비노동자 면접 결과

○ 면접조사 개요

- 경비노동자 면접조사는 8명에 대해서 진행했음. 조사원이 현장을 방문해서 반구조화된 질문지를 토대로 30분~1시간 가량 진행했음. 조사 참여자 인적사항은 다음과 같음.

<면접대상자-경비노동자>

구분	성명	연령(만)	성별	근속기간(년)	경력기간(년)
A	김○○	74	남	8년	8년
B	유○○	62	남	2년	2년
C	조○○	67	남	1.6년	1.5년
D	박○○	70	남	5년	7년
E	이○○	69	남	2달	10년
F	김○○	67	남	2년	5년
G	하○○	67	남	5년 2개월	7년
H	임○○	70	남	1년 2개월	15년

○ 고용불안

- 면접을 통해 확인할 수 있는 경비노동자의 고용불안은 크게 세 가지 요인에서 기인함.
- 첫째는 정년의 문제임. 60대가 가장 많고 70대 노동자도 상당부분 있는 가운데 경비노동자들은 희망 정년을 건강이 허락하는 한으로 많이 생각함. 나이로는 72~73세 정도로 실태조사에서 답함. 입주민들도 대체로 70세 정도가 적정 정년으로 생각함. 따라서 소속된 경비용역회사에 특정 정년이 존재하지 않더라도 70세를 넘긴 경우는 고용불안을 느낄 수밖에 없음.
- 둘째는 입주민들과의 갈등으로 인한 고용불안임. 입주민의 부당한 처우 등으로 인해 갈등이 생길 경우 결국은 부담을 경비노동자가 질 수밖에 없음. 입주민이 관리사무소로 불만을 얘기하면 경비노동자에게 잘못이 없더라도 결국 경비노동자의 고용불안으로 돌아오게 됨.
- 셋째는 임금인상으로 인한 관리비 부담이 항상적인 인원감축 요인으로 작용함.

“나이가 젊다고 일을 잘하는 건 아니라서 나이가 중요한 것 같지 않다. 우리 아파트는 어려운 일이 생기면 나이 많은 팀 먼저 하고 좀 젊은 팀이 배워서 하는 방식이다.” - A

“3개월 단위 계약을 해서 (계약기간이) 끝나면 사직서를 받는다. 스트레스 받고 불안해서 못 있겠다고들 한다.” - B

“1년짜리보다 6개월, 3개월로 하면 다루기 싶다고 관리소장이 말한다. 3개월은 경비를 옹아매기 위한 걸로 보인다, 퇴직금뿐만 아니라 노무관리를 위해서. 퇴직금은 임대위에서 월단위로 적립을 하고 있어서 그냥 주면 되는데 퇴직금제도를 악용하여 주지 않고 있다.” - C

“전 직장에서는 휴게시간 30분이 늘어났다. 경비원 감원을 시도했으나 주민들 반대로 중단됐다.” - E

○ 입주민의 비인격 대우

- 입주민과의 갈등은 다양한 요인으로 발생함. 주차단속에 대한 시비, 늦은 시간 택배 수

령 문제, 술 취한 상태에서의 막말, 밤늦은 시간 술 취해서 귀가할 때 공동출입문 비밀 번호를 잊어서 문 열어달라는 요구 등

- 주민의 부당한 요구에도 제대로 대꾸하기가 힘들. 동일한 주민과 두세번 반복되면 계속 의식을 할 수밖에 없음.

“분양과 임대한 입주민 중 임대주택 입주민들이 경비노동자들을 더 무시하는 경향이 있다. 최근에는 폐가구를 몰래 버린 입주민을 찾지 못할 경우 경비원에게 경각심을 준다는 명목으로 책임을 전가해 자비 부담을 하게하는 경우가 있었다.” - F

“입주민들 간에 다투었을 경우 서로 자기편을 들어주길 바라는 입주민들이 증인 요청을 부탁해와서 곤란함을 느낀 적이 있다.” - G

○ 교대제 변경 관련

- 24시간 격일제를 변경해서 야간 근무시간을 줄이는 쪽으로의 교대제 개선에 대해 면접 대상자들은 대체로 부정적이거나 유보적인 입장임. 긍정적인 입장도 있으나 아직은 소수 의견으로 보임.
- 경비노동자들의 일반적인 근무형태는 24시간 격일제라서 야단에도 근무지에 체류해야 하는 피곤함이 있음. 야간근무시간을 줄이는 교대제 변경에 대해서는 필요성은 느끼지만 강한 의견을 제시하지는 않고 있음.

“밤12시~아침6시 휴게시간인데 초소에선 아침 6시까지 잘 수 없다. 4시면 일어나야 하니까 2시간 근무를 더 하는 셈이다. 자유롭게 쓸 수 있어야 하는데 어쩔 수 없고, 휴게 시설도 필요하다.” - A

“필요하긴 한데 현재 방식으로 하는 교대제도 큰 문제 못 느낀다.” - B

“야간 휴게시간이 현재 4시간인데 부족하다.” - C

“좋은 의견인데 제도화되어 현실화되었으면 좋겠다. 나이가 있어서(많아서) 힘이 들고 잠이 부족해서 힘들다.” - D

○ 기타 의견

- 부당한 일을 겪어도 고용불안으로 인해 문제제기를 제대로 하지 못하는 현실에 대한 토로가 많았음. 노동조합 등 문제를 제기해도 해고되지 않을 수 있어야 한다는 의견임.

“아파트 갑질 얘기가 나올 때 가족들이 걱정할까봐 신경 쓰이지만 나하기에 달렸다고 생각하고 일한다. 직장에서 노조가 없을 때 간부들의 횡포가 있었는데 노조가 생기면서 없어지더라. 경비는 혼자 이겨나가야 하는데 하소연하고 해결할 수 있는 방법이 없다. 불이익을 당할 때 해결창구가 없어서 아쉽다. 경비를 생계로서 하는 사람들을 보호하기 위한 장치가 필요하다.” - B

“국회에서 경비업무 외 일을 하지 않도록 법은 통과되었으나 처벌 조항이 없다. 경비업 법에는 있으나 대응할 수 있는 것이 우리 경비들에게는 없다. 올해 임금조정하면서 휴게시간이 20분이 더 늘었다. 경비들이 좀 더 소리를 낼 수 있어야한다. 하지 않아도 되는 일을 하고 있고 이런 걸 지양하려면 모임이 있어야 한다.” - C

“연차수당을 주지 않고 계약을 바꾸는 경우가 많다. 문제를 얘기하면 바로 아웃시킨다. 그래서 함부로 얘기할 수 없다.” - D

“경비가 전문화되어 시간이 타이트하다. 40명 정도 있었는데 최저임금으로 8명 감축하고 근무시간 늘었는데 분리수거 양도 많아서 일이 많다. 아침 교통정리, (청소는 안함), 주민들도 경비원에게 함부로 대하는 사람도 있고 경비도 화가 나면 욕을 할 수도 있다. 민원처리하기가 상당히 힘들다. 사법권이 있는 것도 아닌데 경비에게 처리하라고 하는데 힘들다. 휴게시간을 줘도 다 쓸 수 없다.” - A

- 휴게시간이나 휴게공간에 대한 문제점을 지적함. 휴게시간을 보장해주지 않는 점과 휴게공간이 변변치 않고 여러 명이 잠을 자기에는 불편해서 어쩔 수 없이 경비초소에서 잠을 자는 경우가 많았음.

“온전한 휴식시간을 취할 수 있는 시간은 야간 5시간뿐이다. 그러나 간혹 귀가가 늦는 입주민들이 휴게시간에 잠을 깨우는 경우가 있고, 최근에 시작된 새벽배달(쿠팡)로 인해 제대로 된 휴식시간을 보장 받지 못하고 있다.” - F

“야간 휴게시간은 스티로폼과 냉장고 박스를 또는 티브이 다이를 이용해 취침을 하고 있다. 휴게공간은 경비원 7명 중 2 ~ 3명만 이용한다. 취침하고 잠잘 수 있는 조건은 아니고, 귀찮아서 이용 잘 안한다.” - H

제4장 아파트 관리사무소 및 입주민 설문조사 결과

1. 아파트 단지 관리사무소 설문 결과

○ 응답 단지 특성

- 서울시 아파트단지 설문조사에는 강서구, 노원구, 서대문구, 성북구 등 4개 자치구에서 각 50개 단지씩 총 200개 단지가 조사에 참여했음. 조사는 관리사무소 근무자를 대상으로 진행했음. 조사 참여 아파트 단지의 특성은 다음과 같음.
- 관리방식은 72.0%가 위탁관리이고, 세대 규모로는 500세대 미만이 84.0%이며, 입주 기간으로는 20년 이상 된 아파트가 52.0% 참여함.

<표 29> 조사 참여 아파트 현황

구분		빈도(단지수)	비율(%)
관리방식	자치관리	34	17.0
	위탁관리	166	83.0
	합계	200	100.0
세대규모	5백세대 미만	20	10.0
	5백~1천세대 미만	79	39.5
	1천세대 이상	101	50.5
	합계	200	100.0
입주기간	10년 미만	106	53.0
	10~20년 미만	40	20.0
	20년 이상	54	27.0
	합계	200	100.0
지역	강서구	50	25.0
	노원구	50	25.0
	서대문구	50	25.0
	성북구	50	25.0
	합계	200	100.0

○ 경비원 수

- 조사에 참여한 아파트 단지의 2018년 평균 경비원 수는 10.7명이고, 2019년은 평균 10.6명으로 1년 사이 0.1명이 줄었음. 입주한지 20년 이상 된 단지와 1천세대 이상 대규모 단지의 감원 수가 상대적으로 큼.
- 2017년과 2018년의 서울시 3,245개 단지 경비노동자 인력변화를 살펴본 서울노동권익센터(2018)의 조사 결과가 단지당 0.09명 감소로 나타났는데, 이번에 4개 자치구를 조사한 결과가 단지당 0.1명이 감소한 것으로 나타났기 때문에 2017년부터 2019년까지 인력변화 양상은 유사하다고 할 수 있음.

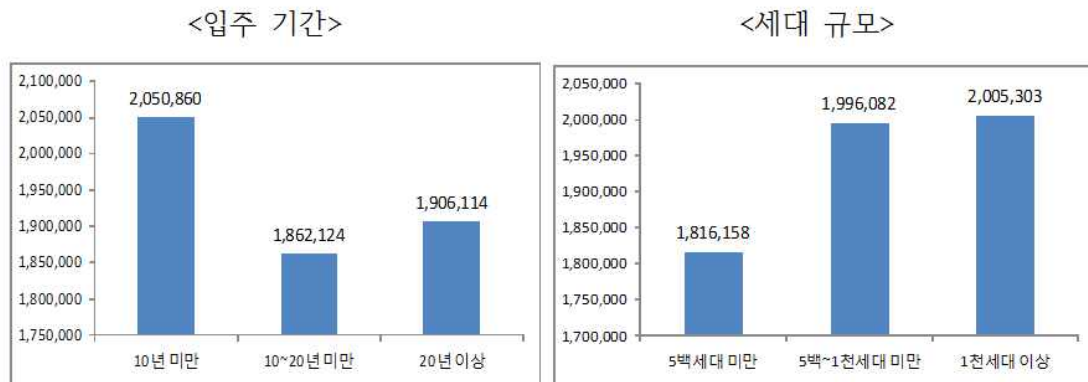
<표 30> 단지특성별 경비원 수 변화(단위: 명)

구분	입주기간	2018년	2019년	차이
입주기간	10년 미만	7.5	7.9	0.3
	10~20년 미만	7.1	7.0	-0.1
	20년 이상	14.2	13.9	-0.2
	합계	10.7	10.6	-0.1
세대규모	5백세대 미만	3.2	3.2	0.0
	5백~1천세대 미만	10.9	10.9	-0.1
	1천세대 이상	25.4	24.9	-0.5
	합계	10.7	10.6	-0.1

○ 임금 수준

- 2019년 기준으로 경비원의 임금 수준을 보면 평균 월 190만원 수준임. 보험료 및 근로소득세 공제 전 기준임.
- 2018년 경비원 임금의 평균액이 178만원으로 나타나 2018년 대비 2019년에 12만원 임금이 인상됨.
- 임금 수준을 보면 입주 기간이 10년 미만인 단지, 세대규모는 클수록 임금 수준이 더 높은 것으로 나타남.

[그림 25] 입주기간 및 세대규모별 임금 비교(2019년 세전 기준, 단위: 원)



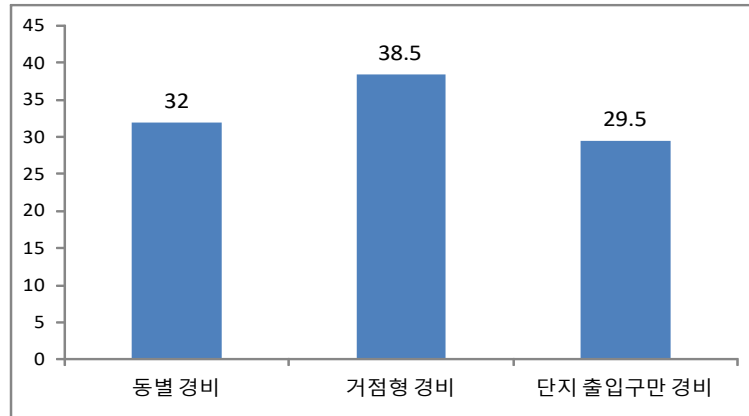
<표 31> 단지 특성별 경비원 임금 비교(세전 기준, 단위: 원)

구분		월임금_2018년	월임금_2019년	차이
입주기간	10년 미만	1,884,387	2,050,860	166,472
	10~20년 미만	1,748,028	1,862,124	114,096
	20년 이상	1,790,251	1,906,114	115,862
세대규모	5백세대 미만	1,693,088	1,816,158	123,070
	5백~1천세대 미만	1,872,193	1,996,082	123,889
	1천세대 이상	1,889,607	2,005,303	115,697
지역	강서구	1,784,396	1,882,560	98,164
	노원구	1,801,953	1,913,589	111,636
	서대문구	1,744,178	1,882,827	138,650
	성북구	1,795,812	1,933,873	138,061
합계		1,781,962	1,903,212	121,250

○ 근무형태 및 근무방식

- 근무형태를 보면, 200개 단지 중 24시간 격일제 방식의 근무형태가 189개 단지였음. 전통적인 24시간 격일제 근무형태가 여전히 유지되고 있음을 알 수 있음.
- 근무방식은 동별 경비(32.0%), 거점형 경비(38.5%), 단지출입구만 경비(29.5%) 등 세 유형이 비슷한 비율을 보임.

[그림 26] 근무방식(%)



○ 휴게시간 현황

- 2019년 휴게시간을 살펴보면, 전체 평균은 9.5시간인 것으로 나타남. 2018년 9.2시간에서 0.3시간 늘어난 것임.
- 입주기간이 10~20년 된 단지가 휴게시간 증가가 가장 컸고, 세대규모로는 500~1천세대 규모의 단지가 휴게시간이 많이 증가했음.

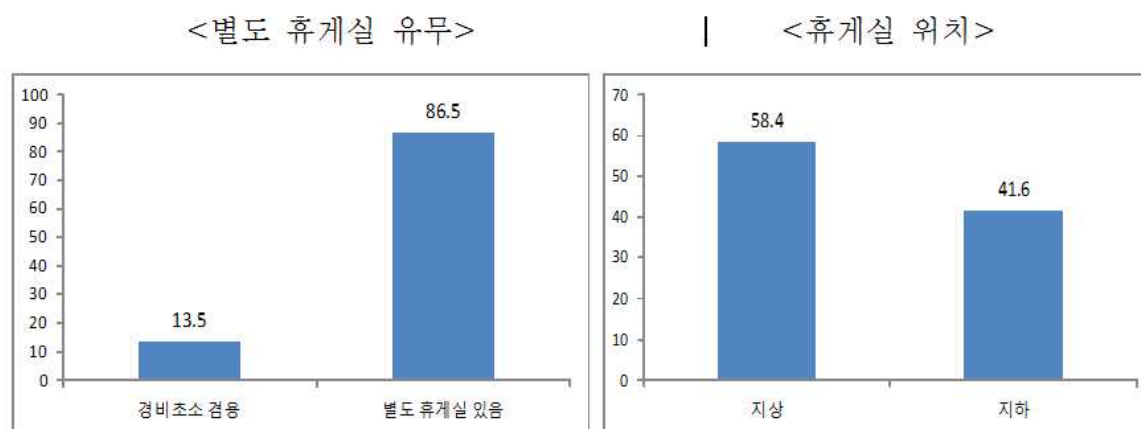
<표 32> 단지특성별 휴게시간 변화(단위: 시간)

구분		2018년	2019년	차이
입주기간	10년 미만	8.7	8.8	0.1
	10~20년 미만	9.3	9.6	0.4
	20년 이상	9.2	9.5	0.3
세대규모	5백세대 미만	9.3	9.6	0.3
	5백~1천세대 미만	9.1	9.5	0.5
	1천세대 이상	9.0	9.3	0.3
지역	강서구	9.3	9.6	0.4
	노원구	9.2	9.5	0.3
	서대문구	9.4	9.5	0.1
	성북구	8.8	9.3	0.5
합계		9.2	9.5	0.3

○ 휴게실 유무

- 별도의 휴게실 유무를 파악한 결과, 조사 참여 200개 단지 중 173개소(86.5%)는 경비초소와는 별개로 휴게실이 있다고 응답하였으며, 27개소(13.5%)는 경비초소를 휴게실로 운용하고 있는 것으로 나타남. 전국 실태조사에서 별도 휴게실이 있다는 응답이 76.8%임을 감안하면 서울시의 경우는 별도 휴게실이 있는 비율이 전국보다 조금 높은 편임.
- 별도의 휴게 공간이 있다고 응답한 173개소 중 지상에 휴게공간을 마련한 곳은 101개소(58.4%)임. 절반 조금 넘게 지상에 있고, 나머지는 지하에 있음. 아파트 건물의 지하에 있는 휴게실은 환기 문제 등으로 휴게공간으로서는 적절하지 않음.

[그림 27] 휴게실 현황



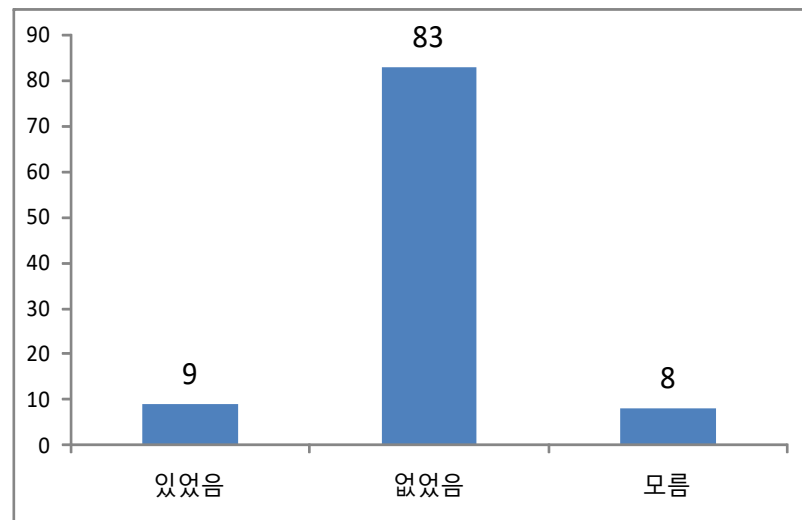
<표 33> 지역별 휴게실 현황

구분		경비초소 겸용	별도 휴게실 있음	계
별도휴게실 여부	강서구	8.0%	92.0%	100.0%
	노원구	16.0%	84.0%	100.0%
	서대문구	12.0%	88.0%	100.0%
	성북구	18.0%	82.0%	100.0%
휴게실 위치	강서구	71.7%	28.3%	100.0%
	노원구	64.3%	35.7%	100.0%
	서대문구	68.2%	31.8%	100.0%
	성북구	26.8%	73.2%	100.0%

○ 인원 감축 논의 여부

- 경비원에 대한 인원 감축 여부에 대한 논의 여부를 파악한 결과, 조사 참여 200개 단지 중 18개단지(9%)에서는 ‘논의한 적이 있었음’이라고 밝혔고, 16개 단지는 논의 여부를 모르겠다고 답했음(8%). 전반적이지는 않지만 경비노동자에 대한 인원감축 논의가 어느 정도 존재함을 알 수 있음.

[그림 28] 경비원 인원 감축 논의 여부(%)



- 지역별로는 강서구(14.0%), 성북구(12.0%) 등이 인원감축 논의 비율이 상대적으로 높게 나옴.

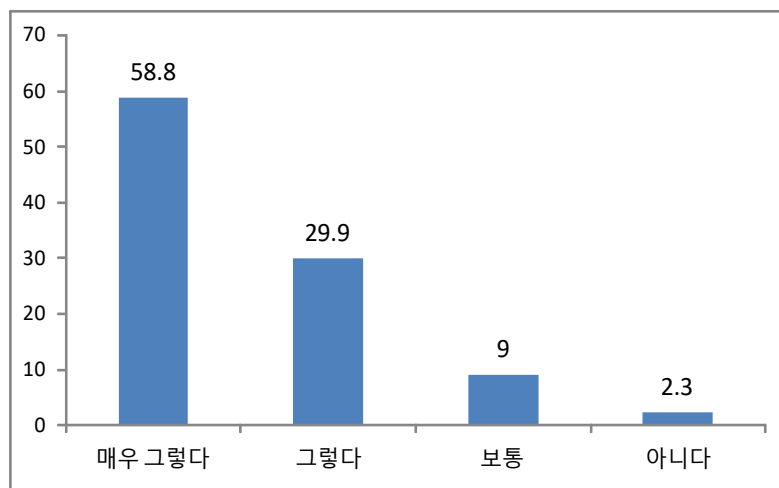
<표 34> 지역별 경비원 인원 감축 논의 여부

지역	있었음	없었음	모름	전체
강서구	14.0%	78.0%	8.0%	100.0%
노원구	6.0%	90.0%	4.0%	100.0%
서대문구	4.0%	84.0%	12.0%	100.0%
성북구	12.0%	80.0%	8.0%	100.0%
전체	9.0%	83.0%	8.0%	100.0%

○ 일자리안정자금

- 조사에 참여한 200개 단지 중 177개 단지(88.5%)에서 일자리 안정자금을 수령하고 있다고 응답.
- 이중 157개(88.7%) 단지는 일자리 안정자금의 활용이 경비노동자의 고용안정에 도움이 된다고 응답. 대부분의 단지에서 일자리안정자금을 지원받고 있고, 대부분 고용안정에 도움이 된다는 응답임.

[그림 29] 일자리 안정자금의 고용안정 도움 여부(%)



2. 입주민 설문 결과

○ 입주민 특성

- 아파트 입주민을 대상으로 한 설문조사에는 404명의 입주민이 참여. 이중 남성이 39.6%, 여성이 60.4%를 차지함. 전·현직 동대표는 8명(2.0%)이며, 연령대로는 40대 이하가 54.0%로 가장 많은 비중을 차지.

<표 35> 설문조사 참여 입주민 현황

		빈도	퍼센트
성별	남성	160	39.6
	여성	244	60.4
동대표 여부	전현직 동대표	8	2.0
	일반입주민	396	98.0

연령대	40대 이하	218	54.0
	50대	79	19.6
	60대 이상	107	26.5
지역	강서구	104	25.7
	노원구	100	24.8
	서대문구	100	24.8
	성북구	100	24.8
합계		404	100

- 조사 참여 입주민이 거주하고 있는 아파트 단지의 입주기간과 세대규모를 보면, 입주한 지 10~20년 된 단지가 46.3%로 가장 많은 비중을 차지하고 있음. 세대규모는 1천세대 이상이 55.2%로 가장 많음.

<표 36> 단지 특성별 현황

구분		빈도(명)	비율(%)
입주기간	10년 미만	37	9.2
	10~20년 미만	187	46.3
	20년 이상	180	44.6
세대규모	5백세대 미만	71	17.6
	5백~1천세대 미만	110	27.2
	1천세대 이상	223	55.2
합계		404	100.0

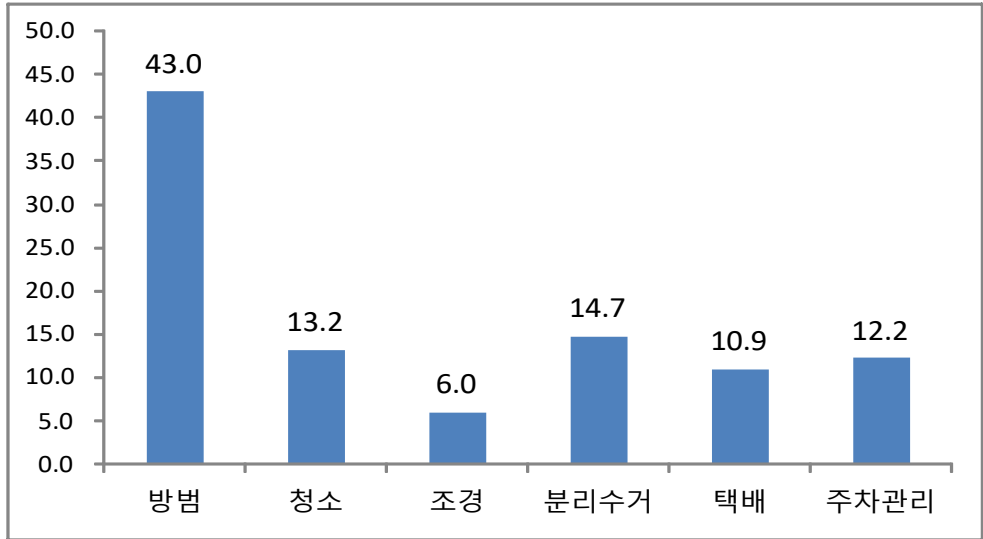
1) 경비원 업무에 대한 인식

○ 업무 중요도

- 입주민의 입장에서 중요하다고 생각되는 경비업무를 비중치로 파악한 결과, 입주민들은 방범 업무(43%)를 가장 중요하게 인식하고 있으며, 분리수거(14.7%), 청소(13.2%), 주차관리(12.2%) 등 기타업무가 절반이 넘는 57%를 차지함.
- 이러한 입주민 인식은 경비노동자가 생각하는 업무별 중요도와 비교할 때 방범업무에 대한 비중이 좀 더 높음. 경비노동자는 방범업무를 26.2% 비중으로 생각하고 있는데,

입주민은 43% 비중으로 좀 더 높게 생각하고 있음. 기타 관리업무에 대한 비중도 입주민이 생각하는 것 보다 경비노동자가 생각하는 비중이 더 높음.

[그림 30] 경비원 업무에 대한 중요도 인식(입주민 응답)(단위: %)



○ 연령별로 보면 차이가 크지는 않지만 입주민의 연령이 높을수록 방범업무에 대한 중요도 인식이 높게 나타났고 분리수거, 청소, 택배 등 관리업무의 중요도를 낮게 부여하고 있음.

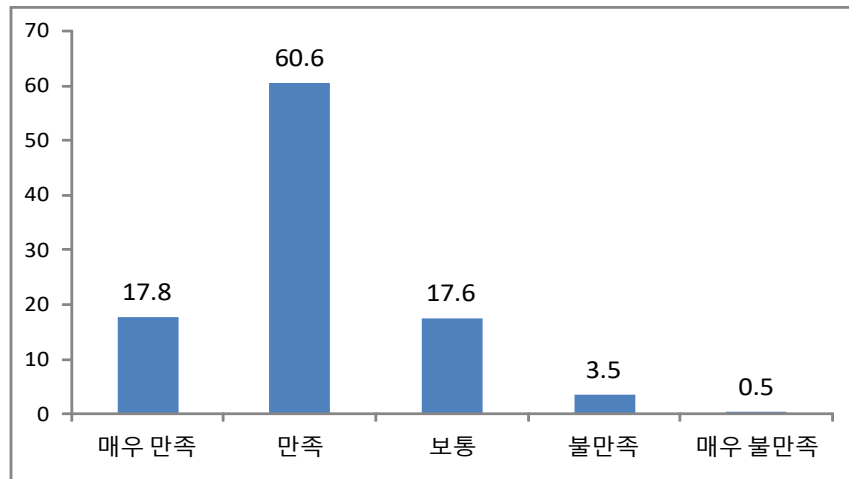
<표 37> 연령대별 경비원 업무 중요도 인식(단위 : %)

연령대	방범	청소	조경	분리수거	택배	주차관리
40대 이하	41.2	12.8	6.6	15.0	11.3	13.0
50대	42.8	13.7	6.2	14.1	10.8	12.3
60대 이상	46.6	13.5	4.7	14.5	10.2	10.6
합계	43.0	13.2	6.0	14.7	10.9	12.2

○ 경비업무에 대한 만족도

- 경비원의 업무수행 능력이나 업무수행 태도 등에 대한 만족도는 대체로 높게 나왔음. 전체적으로는 78.4%가 '만족' 또는 '매우 만족'을 표시했고, '불만족'과 '매우 불만족'은 4.0%에 불과함.
- 응답자 연령대가 낮을수록 만족도가 상대적으로 높게 나왔음.

[그림 31] 경비원의 업무수행에 대한 만족도(%)



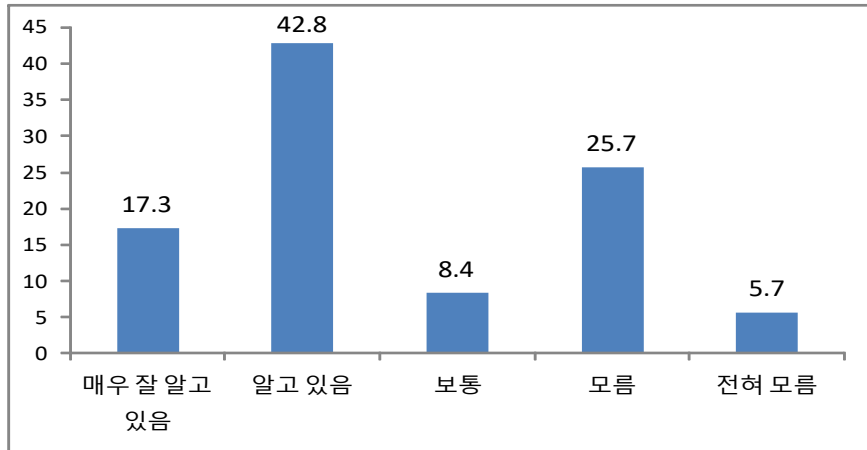
<표 38> 연령대별 경비업무 만족도

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
40대 이하	21.6%	59.2%	15.1%	4.1%	-	100.0%
50대	13.9%	64.6%	20.3%	1.3%	-	100.0%
60대 이상	13.1%	60.7%	20.6%	3.7%	1.9%	100.0%
전체	17.8%	60.6%	17.6%	3.5%	0.5%	100.0%

○ 법정 휴게시간 인지도

- 경비원에게 근무지를 벗어나는 등 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간이 법으로 보장되어 있는 것에 대한 인지도를 파악한 결과 60.1%가 ‘매우 잘 알고 있음’ 또는 ‘알고 있음’이라고 응답했음. 반면, ‘모름’과 ‘전혀 모름’도 31.4%가 나옴. 아직 경비노동자에게 법으로 보장된 휴게시간이 있는 것을 모르는 주민이 3명 중 1명꼴로 존재함을 알 수 있음.

[그림 32] 법정 휴게시간 인지도(단위: %)



○ 적정 정년

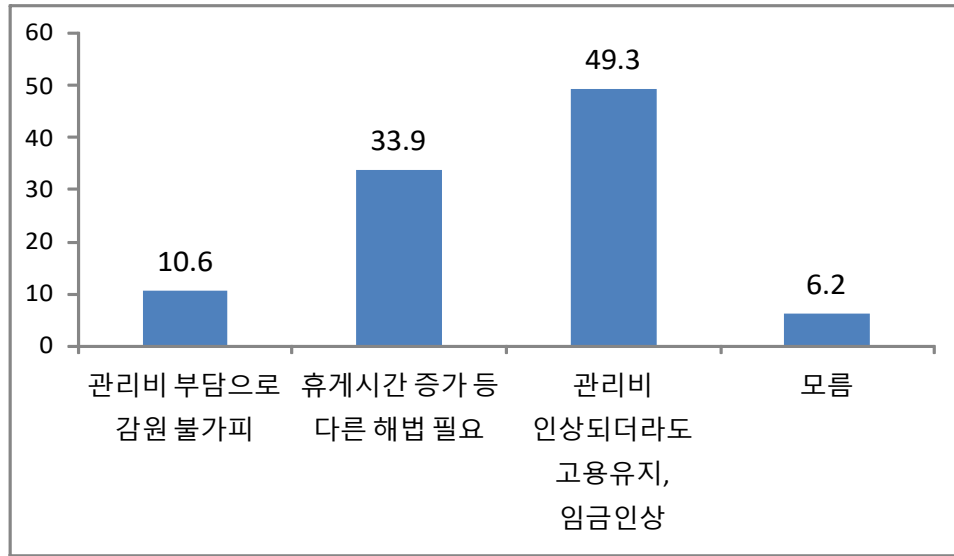
- 입주민이 생각하는 경비노동자의 적정 정년 나이는 69.7세로서 경비노동자가 희망하는 적정 정년 74.5세와는 4.8년의 차이를 보임. 대체로 입주민들도 70세까지는 경비노동자가 일하는 것에 대해 자연스럽게 생각하고 있다고 해석됨.

2) 경비원 고용에 대한 인식

○ 감원에 대한 의견

- 2015년 감시·단속직에 대한 최저임금 100% 적용과 더불어 최근 2년간의 최저임금 인상으로 상당 수 아파트 단지에서는 휴게시간 확대와 더불어 상당 수 경비노동자를 감원하기도 하였음.
- 이에 대한 입주민의 인식을 파악한 결과 조사 참여 입주민의 49.3%는 관리비 인상 부담에도 불구하고 '경비원 고용을 유지하면서 임금을 인상해야 한다'고 응답.
- 하지만 33.9%는 휴게시간 증가 등 관리비 인상에 대한 대안 마련 필요성을 얘기했고, 10.6%는 감원이 불가피하다고 언급해, 최저임금 인상에 따른 관리비 인상 반대 정서 또한 절반 가까이 존재함을 알 수 있음.

[그림 33] 최저임금 인상에 따른 고용조정에 대한 인식(%)



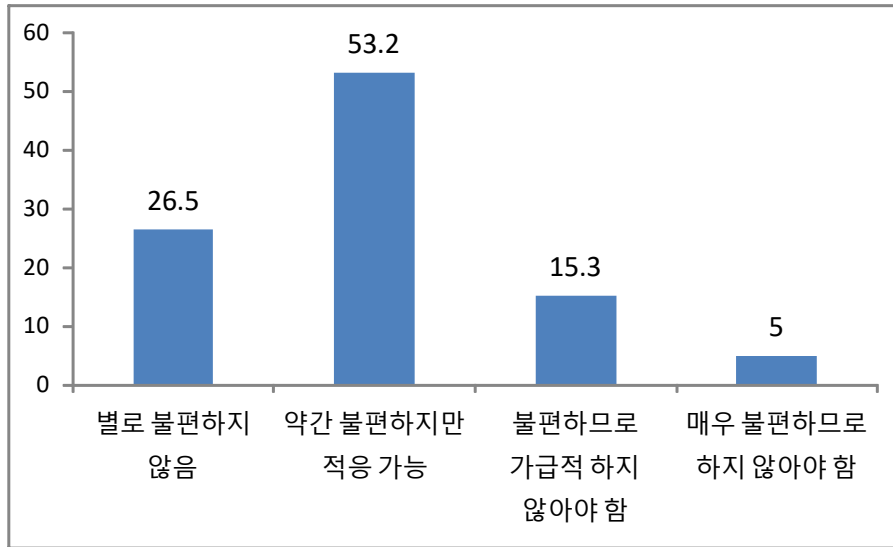
<표 39> 지역별 고용조정에 대한 의견

구분	관리비 부담으로 감원 불가피	휴게시간 증가 등 다른 해법 필요	관리비 인상되더라도 고용유지, 임금인상	모름	계
강서구	8.7%	34.6%	47.1%	9.6%	100.0%
노원구	8.0%	40.0%	44.0%	8.0%	100.0%
서대문구	19.0%	24.0%	54.0%	3.0%	100.0%
성북구	7.0%	37.0%	52.0%	4.0%	100.0%
전체	10.6%	33.9%	49.3%	6.2%	100.0%

○ 경비노동자 야간근무 축소 시 불편함 정도

- 24시간 격일제 방식의 근무 방식을 야간근무 축소 방향으로 변경하는 것에 따른 입주민 불편에 대한 인식을 파악.
- 먼저 택배 찾는 시간 및 분리수거·쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우, 조사 참여 입주민의 79.7%는 불편하지 않거나 불편하더라도 적응 가능하다고 응답함. 부정적인 응답도 20.3%로 어느 정도 존재하지만, 80%에 가까운 비율이 야간 경비 축소로 인한 생활적 제약에 대해 긍정적인 응답을 했음.

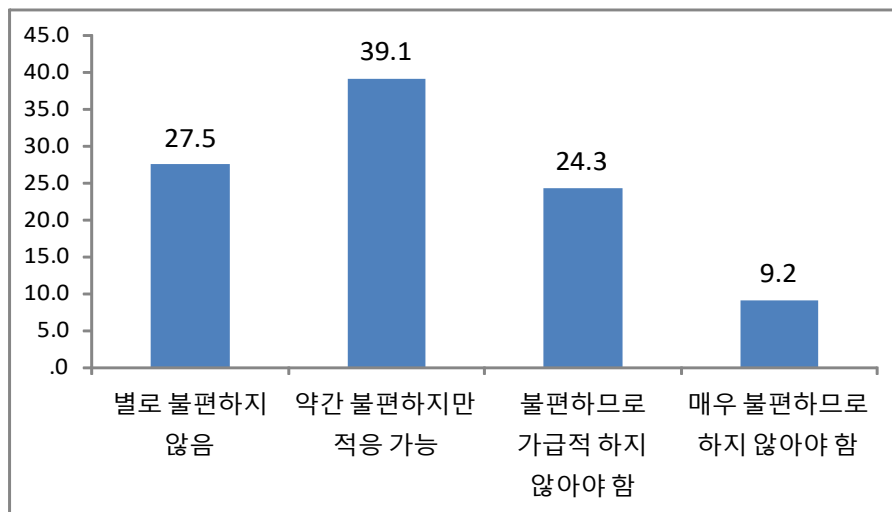
[그림 34] 택배, 분리수거 배출을 제한하는 것에 대한 의견(%)



○ 야간 경비 축소에 대한 의견

- 교대제 개편에 따라 야간 경비가 축소될 경우에 대해서 어떻게 생각하는지를 묻는 질문에 대해 별로 불편하지 않거나 적응가능하다는 응답이 66.6%임. 야간경비 축소에 대해 부정적인 응답은 33.4%임. 3명 중 1명이 야간경비 축소에 대해 부정적인 응답을 한 것은 야간 경비 업무에 대해 아직은 상당 수 주민이 필요성을 느끼고 있음을 알려줌.

[그림 35] 야간 경비 축소에 대한 의견(%)



제5장 요약 및 결론

1. 실태조사 요약

1) 경비노동자 조사

– 경비노동자 설문조사 결과를 요약하면 다음과 같음.

○ 근로계약기간

– 근로계약서상의 계약 기간을 파악한 결과, 1년 이상자는 58.2%임. 대체로 2명 중 1명은 1년 미만의 근로계약을 체결하고 있음. 조사대상자 중 3개월 이내 계약이 30.9%, 6개월 계약이 11.0%임.

○ 업무 비중

– 경비업무 중 소요시간과 중요도를 고려한 업무별 비중치를 보면 방법 및 안전점검업무(26.2%)가 가장 비중이 높지만, 분리수거(23.0%)와 청소(20.7%), 주차관리(13.0%) 등 관리업무의 합이 더 큰 비중을 나타나고 있음. 관리업무 비중은 73.8%임. 전체 업무의 3/4이 관리업무임.

○ 휴게시간

– 규정 휴게시간을 파악한 결과, 휴게 시간 평균은 9.4시간인 것으로 나타났으며, 이중 야간(22시~06시)에 부여된 휴게시간은 5.8시간인 것으로 나타남.
– 규정 휴게시간이 아닌 실제로 사용하고 있는 휴게시간을 파악한 결과, 조사 참여자의 실제 휴게시간은 6.7시간으로서 규정 휴게시간과 비교시 실제로는 2.7시간 정도 덜 쉬는 것으로 나타남.

○ 휴게 공간

– 경비초소와 별도로 휴게공간이 있다는 응답은 58.9%이고, 경비초소를 휴게공간과 겸용하고 있다는 응답이 41.1%임. 제대로 된 휴게공간이 있는 경우는 절반이 조금 넘음.
– ‘별도의 휴게 공간이 있다’고 응답한 경우를 대상으로 휴게 공간 위치를 파악한 결과, 61%가 지하에 있다고 응답함. 지하에 있는 휴게실이 많다는 것은 그 만큼 휴게실 환경

이 열악하다는 것을 의미함.

○ 임금

- 2019년 4월 기준으로 2018년 4월과의 월 평균 임금(소득세와 사회보험료 공제전)을 파악한 결과 2018년 177만 원에서 2019년 191만 원으로 1년 전과 비교시 약 14만 원이 인상됨.
- 규정근로시간으로 할 경우 평균 시급이 8,716원으로 최저임금 시급 8,350원보다 높았음. 하지만 실근로시간으로 할 경우 평균 시급이 7,623원으로 최저임금 시급보다 낮았음.
- 최저임금 시급 미만자를 구분하면 규정시간으로 할 경우 27.2%가 최저임금 미만자로 추정됨. 실근로시간으로 할 경우는 최저임금 미만자로 추정되는 비율이 71.4%임. 절반 넘게 최저임금 위반으로 추정된다는 것임.

○ 입주민의 부당 대우

- 입주민으로부터의 부당 대우 경험 유무를 파악한 결과, 조사 참여자의 19.1%인 92명이 '있다'고 응답해 거의 5명중 1명꼴로 입주민으로부터 부당한 대우를 당한 경험이 있는 것으로 밝힘.
- 부당한 대우를 받은 경험이 있다고 응답한 76명을 대상으로 월 평균 횟수를 파악한 결과, 월 8.4회의 부당 대우 경험이 있다고 응답함.

○ 교대제 개편 필요성

- 야간근무를 줄이는 방향으로의 교대제 개편에 대해서는 '매우 필요'와 '필요'를 합쳐서 50.7%가 긍정적인 응답을 함. 교대제 개편의 필요성에 대해 전국 조사의 평균이 36.4%라는 점을 고려하면 서울시 경비노동자들의 교대제 개편에 대한 긍정 응답이 상대적으로 높은 편임.

2) 관리사무소 조사

- 200개 아파트단지 관리사무소를 상대로 조사한 결과는 다음과 같음.

○ 경비원 수

- 조사에 참여한 아파트 단지의 2018년 평균 경비원 수는 10.7명이고, 2019년은 평균

10.6명으로 1년 사이 0.1명이 줄었음. 입주한지 20년 이상 된 단지와 1천세대 이상 대규모 단지의 감원 수가 상대적으로 큼.

○ 임금

- 2019년 기준으로 경비원의 임금 수준을 보면 평균 월 190만원 수준임. 보험료 및 근로소득세 공제 전 기준임.
- 2018년 경비원 임금의 평균액이 178만원으로 나타나 2018년 대비 2019년에 12만원 임금이 인상됨.

○ 휴게시간

- 2019년 휴게시간을 살펴보면, 전체 평균은 9.5시간인 것으로 나타남. 2018년 9.2시간에서 0.3시간 늘어난 것임.

○ 휴게실

- 200개 단지 중 173개소(86.5%)는 경비초소와는 별개로 휴게실이 있다고 응답하였으며, 27개소(13.5%)는 경비초소를 휴게실로 운용하고 있는 것으로 나타남.
- 별도의 휴게 공간이 있다고 응답한 173개소 중 지상에 휴게공간을 마련한 곳은 101개소(58.4%)임. 절반 조금 넘게 지상에 있고, 나머지는 지하에 있음. 아파트 건물의 지하에 있는 휴게실은 환기 문제 등으로 휴게공간으로서는 적절하지 않음.

○ 인원 감축 논의

- 경비원에 대한 인원 감축 여부에 대한 논의 여부를 파악한 결과, 조사 참여 200개 단지 중 18개단지(9%)에서는 ‘논의한 적이 있었음’이라고 밝혔고, 16개 단지는 논의 여부를 모르겠다고 답했음(8%). 전반적이지는 않지만 경비노동자에 대한 인원감축 논의가 어느 정도 존재함을 알 수 있음.

3) 입주민 조사

○ 업무 중요도

- 입주민의 입장에서 중요하다고 생각되는 경비업무를 비중치로 파악한 결과, 입주민들은 방범 업무(43%)를 가장 중요하게 인식하고 있으며, 분리수거(14.7%), 청소(13.2%), 주차관리(12.2%) 등 기타업무가 절반이 넘는 57%를 차지함.

○ 법정 휴게시간 인지도

- 경비원에게 근무지를 벗어나는 등 자유롭게 사용할 수 있는 휴게시간이 법으로 보장되어 있는 것에 대한 인지도를 파악한 결과 60.1%가 '매우 잘 알고 있음' 또는 '알고 있음'이라고 응답했음. 반면, '모름'과 '전혀 모름'도 31.4%가 나옴. 아직 경비노동자에게 법으로 보장된 휴게시간이 있는 것을 모르는 주민이 3명 중 1명꼴로 존재함을 알 수 있음.

○ 감원에 대한 의견

- 조사 참여 입주민의 49.3%는 관리비 인상 부담에도 불구하고 '경비원 고용을 유지하면서 임금을 인상해야 한다'고 응답. 하지만 33.9%는 휴게시간 증가 등 관리비 인상에 대한 대안 마련 필요성을 얘기했고, 10.6%는 감원이 불가피하다고 언급해, 최저임금 인상에 따른 관리비 인상 반대 정서 또한 절반 가까이 존재함을 알 수 있음.

○ 경비노동자 야간근무 축소 시 불편함 정도

- 24시간 격일제 방식의 근무 방식을 야간근무 축소 방향으로 변경하는 것에 따른 입주민 불편에 대한 인식을 파악.
- 먼저 택배 찾는 시간 및 분리수거·쓰레기 배출 시간과 요일을 제한할 경우, 조사 참여 입주민의 79.7%는 불편하지 않거나 불편하더라도 적응 가능하다고 응답함. 부정적인 응답도 20.3%로 어느 정도 존재하지만, 80%에 가까운 비율이 야간 경비 축소로 인한 생활적 제약에 대해 긍정적인 응답을 했음.

○ 야간 경비 축소에 대한 의견

- 교대제 개편에 따라 야간 경비가 축소될 경우에 대해서 어떻게 생각하는지를 묻는 질문에 대해 별로 불편하지 않거나 적응가능하다는 응답이 66.6%임. 야간경비 축소에 대해 부정적인 응답은 33.4%임. 3명 중 1명이 야간경비 축소에 대해 부정적인 응답을 한 것은 야간 경비 업무에 대해 아직은 상당 수 주민이 필요성을 느끼고 있음을 알려줌.

2. 개선 방향

1) 단기근로계약 근절을 위한 조치

- 최근에 경비노동자에 대한 3개월 근로계약 등 단기 근로계약을 반복하는 관행이 확대

되고 있음. 기간제법 상에서도 고령자(55세 이상)를 기간제한 예외 항목으로 규정하고 있어서 단기계약을 부추기고 있음.

- 단기계약은 일상적인 고용불안으로 인해 입주인 등의 부당한 처우에 문제제기를 하지 못하게 하는 수단으로 활용됨.
- 근로계약기간을 설정하는 것은 노사 간 자율에 맡겨져 있음. 따라서 법률로 단기계약을 규제하기는 어려운 상황임.
- 일자리안정자금 지원요건에 “근로계약기간을 1년 미만으로 하는 경우”를 지원 제외 조건으로 해야 함.
- 일자리안정자금은 30인 미만 사업장을 대상으로 하지만, 예외적으로 공동주택 경비원, 청소원의 경우는 30인 이상 사업장에 대해서도 지원하도록 되어 있음.
- 일자리안정자금의 취지를 감안할 때 비합리적으로 근로계약기간을 짧게 설정하는 사업장은 지원 대상에서 제외해야 함. 이러한 정책변화는 추가적인 예산소요 없이 아파트 사업장의 단기계약을 근절하는 데 직접적 효과를 가져올 것으로 예상됨.

2) 1년 미만자에 퇴직금 지급을 위한 법개정

- 현행 퇴직급여제도는 계속근로기간 1년 이상인 근로자를 대상으로 하고 있어 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 퇴직급여제도의 혜택을 받지 못하고 있음.
- 경비노동자의 경우도 퇴직금을 주지 않기 위해 1년이 되기 전에 교체(해고)되는 경우가 발생함. 또한 입사한지 1년이 안 되어 경비용역회사가 교체되는 경우도 퇴직금 계산에서 불이익이 발생함.
- 1년 미만자에게도 퇴직금을 지급하기 위한 개정안(2017. 6. 22. 임이자의원 대표발의 등 3건)이 발의되어 있는 상태임. 1년 미만자에 대한 퇴직금 지급이 가능하도록 관련 입법안이 조속히 본회의를 통과해야 함.

<근로자퇴직급여보장법> 개정안

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

3) 휴게실 설치 규정 강화

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

<산업안전보건기준에 관한 규칙> 개정(안)

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

4) 휴게시간 보장을 위한 규정 마련

- 아파트 경비원의 경우는 근무시간과 휴게시간의 경계가 모호함. 휴게실이 별도로 설치되어 있는 경우가 많지 않고, 대체로 경비초소에서 휴게를 해야 하는 상황이다 보니 항상 주민들의 민원에 대응해야 한다는 점에서 대기시간의 의미가 강함.

- 입주민들도 경비노동자의 휴게시간 보장에 대한 이해가 부족해서 지속적으로 마찰이 발생함.
- 이러한 휴게시간과 대기시간의 경계가 모호한 경우는 감시단속적 근로 또는 이와 유사한 근로의 경우 더욱 심함.
- 산업안전보건법 시행령을 개정해서 감시단속적 근로 또는 이와 유사한 근로의 휴게시간을 실질적으로 보장할 수 있도록 해야 함.

<산업안전보건법 시행령> 개정안

제26조의16(휴게시간 보장)

사업주(도급에 의한 사업의 경우는 도급인)는 근로기준법 제63조제3호의 감시·단속적 근로에 종사하는 자 또는 이와 유사한 형태의 근로에 종사하는 자의 휴게시간이 보장될 수 있도록 다음 각호의 조치를 취해야 한다.

1. 휴게시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설을 제공
2. 근무지에서 휴게하는 경우 서비스 이용자들이 휴게시간임을 알 수 있는 표식을 게시(신설)

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

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

<근로기준법> 개정안

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

6) 감시단속적 근로 승인 절차 개선

- 근로기준법 제63조에 따른 감시단속적 근로로 승인을 받게 되면 근로기준법 상의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용받지 못하기 때문에 승인 효과로 노동자가 겪게 되는 불이익은 매우 큰 반면, 승인 절차는 형식화 되어 있는 불균형이 존재함. 따라서 감시단속적 근로 승인시 보다 엄격하게 살펴봐야 함.
- 실무적으로 근로감독관이 적용제외 승인요건의 구비여부를 판단함에 있어서 승인신청서상의 기재된 내용만으로는 감시·단속적 근로여부를 판단하기 곤란함. 특히, 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외는 업무의 성질에 기인하는 것이므로 그 해당 업무가 감시·단속적 근로에 해당하는 여부를 판단하기 위해서 구체적인 실태조사가 중요함.
- 최근에 근로감독관 집무규정이 개정되어 적용제외 승인 신청시 현장조사를 하도록 한 것은 개선임. 승인 신청서 양식을 보다 개선하고, 이전에 승인된 사항에 대해서도 유효기간을 뒤서 변경사항을 재승인시 반영하도록 해야 함.
- 승인신청서와 승인서 양식에 보면 적용제외 승인시 효력기간이 어떻게 되는지 명시되어 있지 않아 한번 승인이 되면 무제한으로 인정될 수 있는 폐단이 발생할 수 있음. 또한 승인신청서상의 기재사항은 매우 단순하고 형식적이기 때문에 감시단속적 근로에 해당하는지 판단하기가 곤란함. 실질적인 판단을 위해 기재항목의 변경이 필요함. 따라서 신수정(2014)에서 제안하듯이 최소한 근무시간, 휴게시간, 수면시간, 휴게공간, 지급임금 등에 대한 확인이 가능하도록 항목을 보다 세부화해야 할 것임.

<표 40> 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)

7) 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.

8) 경비원 정년 관련

- 아파트 경비원의 고용불안 요인으로 정년문제를 들 수 있음. 간접고용으로 인한 고용불안보다는 정년문제로 인한 고용불안이 현실적으로는 더 큼. 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 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.⁹⁾ 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.

9) 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.

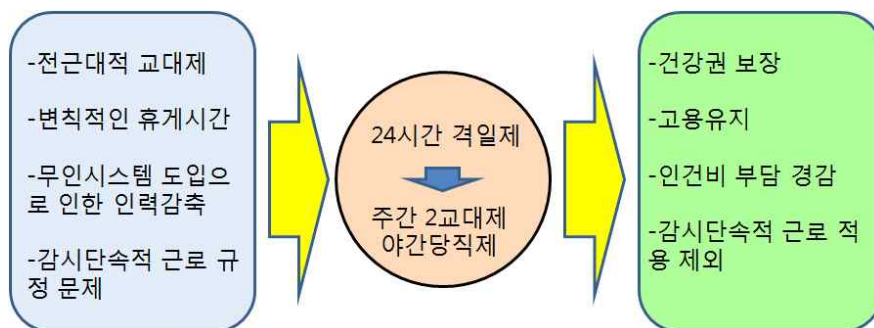
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

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

9) 교대제 개선 문제

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

[그림 36] 교대제 개선 개념틀



<표 41> 교대제 개선안 예시

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

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

<표 42> 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

10) 아파트 공동체 형성을 통한 노동인권 보장

- 경비원들이 겪는 고충 중 주요한 문제가 입주민의 갑질 문제임. 이러한 문제는 몇몇 입주민들의 인성 문제에서 기인하는 측면도 있지만 아파트라는 사업장의 구조적 특성이 반영되어 있기도 함.
- 아파트라는 공간은 입주민들에게는 주거공간이지만 경비원, 미화원 등 노동자들 입장에서 노동력의 제공과 수령이 이뤄지는 하나의 사업장이고 노동현장임. 아파트 노동자들은 아파트라는 사업장에 고용되어 자신의 노동력을 제공하고 이에 대한 대가로서 임금을 수령하고 있음. 공장에서 일하는 노동자와 마찬가지로 아파트에서 일하는 노동자들에게는 아파트가 생활의 원천이 되는 임금을 받을 수 있는 직장이며 생활을 유지하도록 하는 삶의 터전임. 따라서 노동관계법이 준수되어야 하며 노동인권이 존중되는 일터여야 한다는 이해관계가 작용하게 됨.
- 하지만 아파트라는 공간의 특성이 일반적인 기업과는 다른 아파트만의 독특한 노사관계를 구성하게 됨. 노사관계의 토대가 되는 고용인과 피고용인 각각의 권리와 의무가 명확하게 구분되어야 하는데, 아파트의 경우는 고용인의 지위에 있는 입주민들이 사유와 공유라는 공사 구분이 혼동되는 경우가 많고, 단일 고용인이 아니라 다중이 고용인 지위에 있다 보니 고용인으로서의 권리를 행사하는 사람은 다수이지만 고용인으로서의 의무를 수행하는 사람은 모호해지는 구조적 특성을 가지고 있음.
- 결론적으로 얘기하면, 첫째, 고용인 지위에 있는 입주민들(입주민들을 대표하고 법적 사용자 지위에 있는 입주자대표회의도 특성에 있어서는 입주민의 연장선에 있다.)의 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 비춰봤을 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 남우근 외(2012)에서 제안하고 있는 아파트 공동체 활성화를 위한 몇 가지 제안을 토대로 지자체 차원에서 아파트 노동자 인권을 보장하기 위한 내용을 보완해서 제안함(남우근외, 2012).

① 입주자대표회의 구성원에 대한 정기적인 교육에 대한 모니터링 강화

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

- 서울시 공동주택 관리규약 준칙 제80조 [잡수입의 집행 및 회계처리 공개]에서는 잡수입의 일부를 안에서 자생단체 지원비용, 커뮤니티 시설 운영 등을 위해 사용할 수 있도록 규정되어 있음에도 불구하고, 이런 비용들이 제대로 사용되거나 집행되지 않고 있는 경우가 상당 수일 것으로 판단됨. 따라서 잡수입의 일정 비율이나 일정액을 반드시 사용하도록 명문화하고, 사용하지 않을 경우 예비비로 이월하는 방안이나 공동체 활성화를 위한 기금으로 적립하는 방안 등에 대해 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, (지상) 휴게실 조성 등에 활용할 수 있도록 함.

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

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

④ 지역시민단체와 연계 프로그램 운영

- 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 필요.

⑤ 공동주택 안팎의 네트워크 구축

- 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.

11) 지자체의 역할

(1) 아파트 공공성에 기반한 지방자치단체의 개입

- 공동주택법 제93조는 지방자치단체의 장은 공동주택을 관리·감독할 권한이 있음을 명시하고 있음. 이러한 법을 근거로 지방자치단체는 공동주택관리규약을 마련해 각 지역의 실정에 맞게 공동주택을 관리하도록 하고 있음.
- 지방자치단체는 공동주택을 관리하는 입주자대표회의의 활동을 관리·감독하고 법개정 사항 등 필요한 부분에 대한 교육훈련과 표준관리규약 권고 등의 역할을 할 수 있음. 쾌적한 공동주택을 조성하고 분쟁을 예방한다는 차원에서 종사자의 인권과 노동권 등이 보장될 수 있도록 지도해야 함. 따라서 현재 문제가 되고 있는 휴게시간 조정을 통한 최저임금 지급 회피, 휴게시간 미보장, 쪼개기 근로계약, 아파트 비리 등의 실태를 점검하고 문제를 해결하기 위한 개입이 필요함.
- 예를 들어, 매년 인상되는 최저임금 인상분 적용을 회피하기 위해 경비노동자의 휴게시간을 늘려온 것에 대해 ‘감시·단속적 노동자의 휴게시간과 임금 가이드라인’을 마련하여 적정한 수준이 준수될 수 있도록 할 수 있음. 나아가 이러한 내용의 자치규약이 제정된다면 지역 내에서 강제력을 갖기 때문에 가이드라인 형식보다 실효성 있는 적용이 가능함. 공동주택이 한국에서 가장 일반적인 주거 형태로 자리 잡은 것을 감안하면 이러한 지방자치단체 차원의 지속적인 실태 파악과 개입 등이 필요함.

(2) 지원 조례의 제정

- 지자체 차원에서 아파트 경비원 지원 조례가 제정되어 운영되고 있는 곳이 2019년 9월 현재 광주광역시, 부산 기장군, 충남 아산시, 전남 여주시, 전북 전주시 등 5곳임. 조례에서는 단체장의 책무로 다음과 같은 사항을 포함하고 있음.

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

- 아파트 경비노동자에 대한 체계적인 지원을 위해 지원 조례를 만드는 것이 적극적으로 고려되어야 함.

(3) 지자체 지원 활동 사례

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

○ 경기도 용인시, 수원시

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

경기 용인시는 아파트 경비원을 위한 처우개선안을 이달 말부터 시행한다. 일단 신규 사업계획 승인 시 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.

경기 수원시도 올해부터 아파트 경비원 쉼터를 설치하거나 보수하면 단지별 최대 5000만원을 지원한다. 수원시는 25억원 규모의 '2017년도 공동주택관리 보조금 지원사업안'에 경비원 쉼터 지원 사업을 추가했다. 지난 1월 사업계획승인 받은 관내 20가구 이상 공동주택을 대상으로 공모했다. 현재 4개 아파트 단지가 신청했으며 해당 단지에게 기존 쉼터 보수비용으로 총 4000만원을 지원할 계획이다.

[연합뉴스, 2017. 5. 17.]

○ 울산 북구

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

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

이날 협약에서 지역 13개 아파트 입대의회는 ▲아파트 경비직 근로자의 고용안정을 위해 임금인상에 따른 경비인력 감축 지양 ▲임금을 줄이는 목적이 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 10개소를 대상으로 관리품질을 평가할 계획이다. 서울시는 2018년까지 1000세대 이상 332개 단지에 대한 평가 완료를 목표로, 2016년 첫해에 1500세대 이상 96개 단지에 대해 평가를 실시했으며, 지난해에는 1000세대 이상 118개 단지를 대상으로 평가를 진행했다.

[아파트관리신문, 2018. 3. 23.]

○ 서울 성북구

－ 경비원 근무형태의 주간근무 중심 변경 지원

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

그간 길음뉴타운 대림아파트의 경우 2개조 중 1개조 경비원 14명이 오전 6시부터 다음날 오전 6시까지 전원 24시간 밤샘근무 후 하루를 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 없

이 자택에서 휴식을 취할 수 있게 됐다. 심야 휴게시간이라는 이유로 경비실에서 무작정 대기하는 사례도 없어졌다.

이 근무형태는 다음달부터는 길음뉴타운 8단지와 석관두산, 동아에코빌 등 공동주택에도 시범 적용된다. 근무형태를 바꾸기 위해 구는 7월부터 서울시노동권익센터 노무사(2명), 변호사(1명)로 구성된 연구용역원 3명을 투입해 2개월간 공동주택 입주민과 관리사무소 소장, 경비원을 만나 의견을 교환했다. 구는 이달 입주자 대표 의결을 거쳐 아파트경비원 근무제 개선안을 도출했다. 구는 이와 관련해 다음달 아파트 입주자 대표와 워크숍을 연다. 11월초에는 노동계 전문가, 변호사, 주민이 함께하는 열린토론회를 열어 시범운영 결과를 발표한다.

[뉴시스, 2018. 9. 30.]

○ 서울 양천구

– 무인택배시설 설치, 경비실 에어컨 설치 등 공동주택 지원사업

양천구는 무인 택배시설 설치, 경비실 냉방시설(에어컨) 설치 등이 포함된 ‘2018년도 공동주택 지원사업’을 추진한다고 19일 밝혔다. 공동주택 지원사업은 쾌적하고 안전한 공동주택 여건을 조성하기 위해 공용시설물 유지관리, 공동체 활성화 사업 등에 필요한 비용의 50~80%가량을 지원하는 사업이다.

양천구는 지원을 신청한 공동주택에 대해 현장 실사를 한 뒤 지난 3월 23일 17개 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 역할

- 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 >

- 광주비정규센터 (2016), 「광주광역시 아파트 경비노동자 실태조사 및 개선방안」 .
- 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 격 일제 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 (2015), 「아파트 노동자 지원방안 연구」 .
- 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.
- 하성규외 (2018), 『아파트 노동자의 현실』 , 부연사.

[부록]

아파트 경비노동자 고용실태 설문조사(노동자용)

안녕하십니까?

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

2019년 5월
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 되나
요?

- 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 답해주십시오.

1근무일(출근~퇴근) 당 총 휴게시간 : ()시간 ()분

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

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

3-5. 규정에 따른 휴게시간이 작년에 비해 올해에 변화했습니까?

① 증가함 : ()분 ② 감소함 : ()분 ③ 변함 없음

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

귀하는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있습니까? ()

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

3-7. 경비노동자를 위한 휴게공간이 있습니까? ()

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

3-8. 연차휴가는 어떻게 이용하고 있습니까? ()

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

3-9. 본인이 휴가를 사용할 경우 대체근무는 어떻게 됩니까? ()

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

3-10. 매년 5월 1일은 ‘근로자의 날’로서 법으로 보장한 유급휴일입니다. 이 날 쉬거나 (비변이라 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.

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

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 ⑤ 전혀 그렇지 않다

설문조사가 끝났습니다. 끝까지 대답해주셔서 감사합니다.

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

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 답해주세요.

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.