

최저임금 인상에 따른 서울시 아파트 경비원 고용 변화와 개선 방안

박정우·신태중·김재민·이철
서울노동권익센터 정책연구팀

2018년 최저임금 인상이 아파트 경비원의 고용에 어떠한 영향을 미쳤는가에 대해서 사회적 관심이 고조되고 논쟁이 벌어지게 됨. 이에 따라, 본 연구는 최저임금 인상 전후로 서울시 아파트 경비원의 고용·임금·근로 및 휴게시간에 어떤 변화가 있는지 확인하고, 이해관계자들의 의견을 통해 추후 개선 방안을 모색하고자 함.

분석결과에 따르면, 최저임금이 인상되면서 대량 해고가 발생했다고 보긴 어려웠음. 서울시 아파트들은 휴게시간 확대와 일자리 안정자금으로, 최저임금 인상에 대응한 것으로 보임. 경비인원은 2017년 8월 7.46명에서 2018년 1월 7.37명으로 단지당 평균 0.09명 감소하였음. 전체 3,245개 단지 중 경비인력 감소 단지는 169개로 전체 단지의 5.2%에 불과하였음. 그러나 아파트 경비원의 월 임금 상승률(8.4%)은 최저임금 상승률(16.4%)에 비해 저조하였고, 휴게시간은 38.7분 늘어난 평균 8시간에 이르러 휴게시간을 증가시키는 것도 한계에 이른 상황임. 따라서 이러한 상황과 조건은 아파트 경비원에 대한 고용조정 압박을 증대시키고 사회문제를 야기할 가능성이 커지기 때문에, 장기적 관점에서 개선 방안 마련이 필요함.

둘째, 아파트 경비원의 문제를 바라보는 관점 전환의 필요성이 확인됨. 감시·단속업무만 강제해 놓은 관련법과 다르게, 아파트 경비원들은 택배관리, 재활용 처리, 환경미화 등 주민편의 서비스를 제공해야 하는 입장임. 또한 입주민과 경비원 간의 위계 관계에 의한 갈등이 확인되었고, 최저임금 인상은 이와 같은 갈등을 더 증폭시킬 것으로 보임. 따라서 아파트 경비원 문제는 업무 범위를 둘러싼 갈등과 이해관계자들 간의 위계 관계를 공적으로 조정해야한다는 관점에서 접근되어야 함.

마지막으로, 장기적 개선 방안으로 교대제 개편이 제안되고 있지만, 일부 이해관계자들은 이에 대해 부정적 시선을 가지고 있는 것도 사실임. 부정적인 이유들은 운영체제와 인식이 2조 2교대 24시간 근무에 맞춰져 있고, 아파트마다 사정이 천차만별이기 때문인 것으로 이해됨. 따라서 교대제 개편을 위해서는 맞춤형 컨설팅 서비스 지원이 필요하며, 특히 영세/임대/노후 아파트에 대한 지원책(무인택배시스템 도입, 일자리 안정자금 등)이 고려되어야 함.

I. 서론

1. 연구 필요성

- 소득주도성장과 노동존중의 국정기조 하에, 2018년 최저임금은 16.4% 상승한 7,530원으로 결정되었음.
- 일각에서는 최저임금 상승에 대한 부정적인 영향을 우려하고 있음. 대표적으로, '서울지역 아파트 경비 노동자 고용안정·처우개선 추진위원회'는 최저임금 인상에 따른 파급효과를 예측하였는데, 그 결과는 2018년 최저임금 인상으로 인해 전국의 18만 경비노동자 중 약 1만 명이 해고된다는 것임.
- 이에 대한 우려로, 정부는 최저임금의 부작용을 낮추기 위한 정책을 실행하였음. 중앙정부는 최저임금 인상에 따른 해고를 막기 위해 최저임금 인상분 일부를 지원하는 '일자리 안정자금'을 도입함. 그리고 서울시는 아파트 경비 노동자 해고를 막기 위해 「아파트 경비원 고용유지 특별대책반」을 운영하여 갈등 조정, 권리 구제, 아파트·경비노동자 간 상생사례 확산을 추진하고 있음.
- 그럼에도 불구하고, 2018년 1월 압구정동 모아파트에서 직접 고용한 경비원이 대량 해고되었는데, 일부 언론은 이것이 최저임금 인상에서 기인했다고 주장하였음. 이에 따라, 최저임금 인상에 대한 불안감이 국민들 사이에서 커지고 있음.
- 그러나 몇 가지 사례로 일반적인 평가를 내리기는 한계가 있기 때문에, 최저임금 상승과 경비원 고용 변화에 관해 체계적인 조사와 분석이 필요함.
- 또한, 최저임금은 2020년까지 꾸준히 인상될 것으로 예상되고, 중앙정부의 일자리 안정자금 지원은 일시적이라고 알려져 있음. 따라서 경비노동자의 지속고용을 위해서는 아파트 경비 노동자와 주민이 상생할 수 있는 장기적 대응 방안이 모색되어야 함.

2. 연구 목적

- 첫째, 최저임금 인상 전후로, 서울지역 아파트 경비 노동자의 고용·임금·근로 및 휴게시간에 어떤 변화가 있는지 설문 조사와 면접 조사를 통해 분석함.
- 둘째, 이해관계자들의 의견을 통해, 입주민과 아파트경비원 간에 상생하는 근무 환경을 만들기 위한 개선 사항들을 장기적 관점에서 탐색함.

Ⅱ. 최저임금과 아파트경비원 주요 이슈

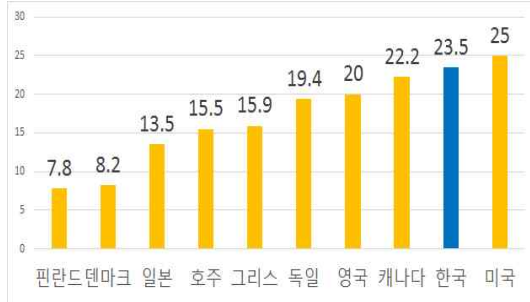
1. 최저임금 인상과 일자리 안정자금

1) 최저임금 인상

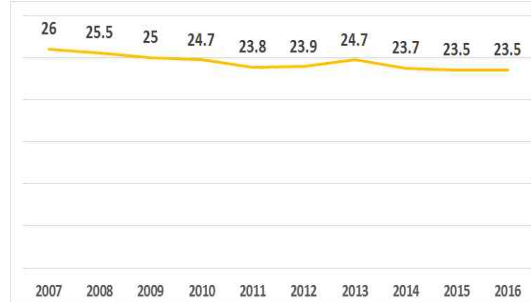
○ 최저임금 인상 배경

- 최저임금 제도란 국가가 노사 간 임금 결정과정에 개입하여 사용자가 노동자에게 일정 수준 이상 임금을 지급하도록 법으로 강제하도록 함으로써, 저임금 노동자를 보호하기 위한 정책임.
- OECD 국가별 저임금 노동자 비율¹⁾을 살펴보면 한국은 23.5%로, 미국(25.0%), 아일랜드(24.0%)에 이어 저임금 노동자 비율이 높은 것으로 나타남.

[그림 1] OECD 주요 국가 저임금 근로자 비율 비교(2014)



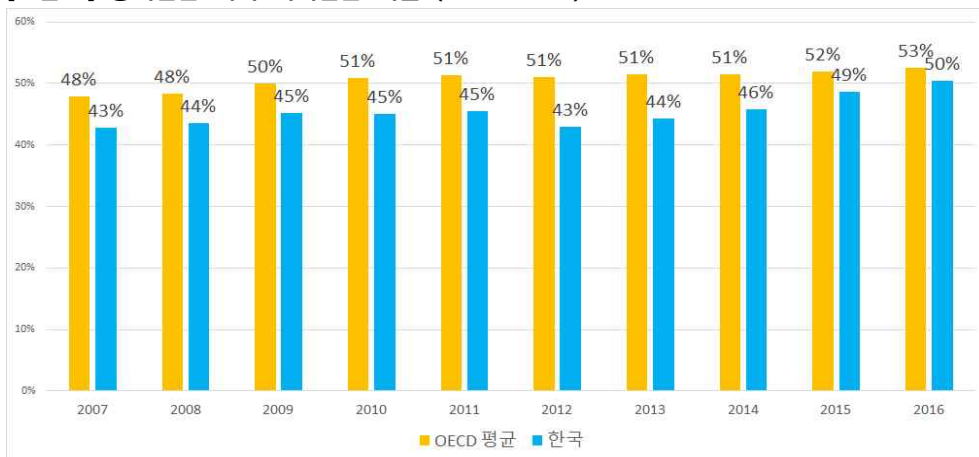
[그림 2] 한국의 저임금 근로자 비율(2008-2016)



* 출처 : OECD, 「<http://stats.oecd.org/>, Decile ratios of gross earnings_Low Pay Incidence」

- 2016년 기준 OECD 평균 중위소득 대비 최저임금은 53%인 반면, 한국은 50% 수준(17위)으로 평균보다 낮음. 2006년 39%에서 2016년 50%로 상승하는 추세이지만, 전세계적으로 아직 낮았음.

[그림 3] 중위임금 대비 최저임금 비율 (2007-2016)



1) 저임금 근로자 비율은 임금소득의 불평등을 나타내는 주요 지표로 중위임금의 2/3에 미달하는 임금을 받는 노동자를 저임금 노동자로 규정함.

○ 최저임금 인상 주요 과정

- 우리나라는 1987년 10월 「헌법」 제32조 1항에 최저임금 제도를 시행해야 한다고 규정하고 1988년부터 「최저임금법」을 시행하였음. 지난 30년 간 한국사회에서 최저임금 제도의 영향력은 미미하였음.
- 하지만 소득과 부의 양극화가 확대되어 사회문제가 되었고, 주요 선진국이 부의 양극화 및 불평등을 완화하고 소비를 진작하기 위해 최저임금을 적극적으로 인상함에 따라, 우리나라에서도 최저임금은 핵심 의제가 됨.
- 2013년 노동당과 알바연대(이후 알바노조)가 경총의 최저임금 동결 주장에 항의 하면서 최초로 ‘최저임금 1만원 인상 요구 시위’를 함.
- ‘최저 임금 1만원 인상’은 2016년 총선과 2017년 대통령 선거에서 핵심 공약으로 부각되었고, 2017년 문재인 대통령은 2020년까지 1만원으로 인상하기로 공약하였음.
- 그 공약에 맞춰, 최저임금위원회는 2018년 최저임금을 2017년(6,470원) 대비 16.4% 인상한 7,530원으로 결정함.

○ 최저임금 인상 예측

- 최저임금 1만원 달성 로드맵을 공개하고 있지 않아, 상승폭은 2017년 이전 수준부터 2018년 수준까지 다양하게 예측됨.
- 그러나 중요한 것은 중앙정부가 2020년 최저임금 1만원을 달성을 목표로 하고 있다는 것임. 이를 참고하면, 최저임금은 향후 3년 간 평균 15.7% 상승할 가능성이 있음.

〈표 1〉 최저임금 시간 당 1만원 달성을 위해 필요한 인상률 예측

(단위: 원)

필요인상률	7.0%	9.1%	12.0%	15.0%	15.7%	17.0%
2018	7,530	7,530	7,530	7,530	7,530	7,530
2019	8,057	8,208	8,434	8,660	8,712	8,810
2020	8,621	8,946	9,446	9,958	10,080	10,308
2021	9,225	9,752	10,579	11,452	11,663	12,060
2022	9,870	10,629	11,849	13,170	13,494	14,110

출처: 박영삼(2017) 재구성

2) 일자리 안정자금

○ 도입 배경

- 가파르게 상승하는 최저임금으로 인해 일자리가 감소되고 대량해고가 발생할 것이라는 예측과 함께 고용 지표들이 나쁜 결과를 보임.
- 김대일(2012)은 최저임금이 1% 인상될 경우, 최저임금에 해당하는 임금분포 하위 5% 노동자의 신규채용 6.6% 감소를 주장함. 특히 남성 청년층, 여성 고연령층, 5인 미만 영세업체, 제조업에서 채용 규모가 감소할 것으로 전망함.

- 통계청(2017)에 의하면, 12월 실업자는 91만 5천명으로 전년 동월 대비 4만 8천명 (5.5%) 증가하였음.
- 사회 각계는 영세 사업장의 노동자 해고 및 일자리 감소에 대한 우려로 정부에 대책을 요구함.
- 이에 정부는 소상공인 및 영세 중소기업의 경영 부담을 완화하고자 ‘일자리 안정자금’ 사업을 시행하였음.

○ 주요 사업 내용

- 지원 목적
 - 최저임금 인상으로 인해 고용한 노동자를 감원해야 하는 소상공인 및 영세 중소기업이 고용을 지속할 수 있도록 지원함
- 지원 대상
 - 30인 미만 업체. 단, 공동주택 경비·청소원 고용 사업주는 30인 이상도 지원
 - 해당 사업(주)의 상용, 임시, 일용 등 비정규 노동자까지 포함
- 지원 조건
 - 월 보수액 190만원 미만 노동자를 고용한 사업주
 - 사업주가 지원금 신청 이전 1개월 이상 고용 유지
 - 최저임금을 준수해야 하며 고용보험을 의무 가입
 - 단, 합법 취업 외국인, 5인 미만 농업·어업의 노동자, 초단시간(주15시간 미만) 노동자는 사회보험에 가입하지 않아도 지원
- 지원금액

〈표 2〉 노동자 1인당 일자리 안정자금 지원액

소정근로시간	금액	일용노동자	금액
상용노동자(40시간 이상)	130,000원	22일 이상 일한 경우	130,000원
30시간 이상 ~ 40시간 미만	120,000원	19일~21일 이하 일한 경우	120,000원
20시간 이상 ~ 30시간 미만	90,000원		
10시간 이상 ~ 20시간 미만	60,000원	15일 이상 18일 이하 일한 경우	100,000원
10시간 미만	30,000원		

출처: 일자리 안정자금 안내 홈페이지(<http://jobfunds.or.kr/intro/sum.html>)

- 신청 현황
 - 2018년 3월 현재 일자리 안정자금 신청자 수는 102만9천명인 것으로 나타남. 이는 일자리 안정자금 대상자(236만4천명)의 43.5%에 해당함.

○ 주요 쟁점

- 일자리 안정자금 지원 정책을 둘러싸고 다양한 쟁점이 발생하고 있음.
 - 재정 부담 : 고용노동부는 2018년 일자리 안정자금으로 3조원의 예산을 편성함. 안정자금은 최저임금 상승으로 인한 영세·소규모 기업 노동자의 해고를 지연하는 효과

있을 것으로 보임. 그러나 매년 최저임금이 오를 것으로 예측되는 상황에서, 일자리 안정자금의 계속 지급은 매년 3조원 이상의 재정이 소요된다고 할 수 있음. 최저임금 인상 부담을 정부 재정으로 보충하는 것이 타당한지 논쟁이 있음.

- **시장에서 퇴출되어야 할 한계기업의 유지 또는 증가:** 일자리 안정자금은 시장의 왜곡을 일으킬 수 있어 논쟁적임. 저임금을 유지하지 않으면 시장에서 버티기 어려운 한계기업이 계속해서 유지되는 문제가 발생될 수 있음.
- **비공식 고용에 대한 지원 배제 :** 지난 1월 일자리 안정 지원 자금을 대한 신청이 저조했음. 그 이유 중 하나는 일자리 안정자금을 신청하는 경우 사회보험을 가입해야 하는데, 보험료 지불을 원치 않는 사업주와 노동자가 있기 때문임. 정부는 건강보험 신규 가입자 50% 감면, 고용보험·국민연금 신규 가입자 80~90% 감면 등 사회보험료 지원을 추가했으나, 기한이 올해 1년으로 한시적이거나 이후에는 기존 가입자로 분류됨에 따라 큰 유인이 되지 못하고 있음.

2. 아파트경비원 현황과 주요 이슈

1) 아파트경비원의 개념과 규모

○ 아파트경비원 개념

- 아파트 경비원은 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간 규제를 적용받을 수 없는 감시·단속적 근로에 종사하는 자로 분류되고 있음. 기존의 직무 규정 등의 판례와 행정 해석에 따르면, ‘아파트 경비와 일반 건물·회사 등의 경비 및 수위’, ‘청원경찰’, ‘무인경비원’, ‘주차관리원’ 등은 대표적인 감시 직종임(부천시 비정규직 근로자 지원센터, 2015).
- 근로기준법 시행규칙 제10조 제2항과 제3항에 의하면 감시적 근로자는 “감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자”, 단속적근로 종사자는 “근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자”로 규정함.
- 사용자가 아파트 경비 노동자에 대해 근로시간 등의 적용 제외를 위해서는 고용노동부 승인을 받아야 함.

○ 아파트 경비원 노동자 규모 현황 및 흐름

- 감시·단속적 근로자는 특정 직종을 규정하고 있거나 고용관계의 특성에 따르지 않고 있어 기존 통계에서 규모 파악이 쉽지 않음.
- 다만, 한국표준직업분류에 의하면 아파트 경비원은 “청소 및 경비 관련 단순 노무직(94)”의 세분류 중에서도 다시 소분류하여 “아파트 경비원”으로 규정됨.
- 2017년 상반기 지역별 고용조사에 따르면, 전국적으로 청소 및 경비 관련 단순 노무직

중 건물 관리원 및 검표원 규모는 256,699명으로 전체 취업자 중 1.0%에 해당.

- 건물 관리원 및 검표원은 감소 추세에 있는 것으로 보임. 지난 2013년 289,126명, 2014년 292,816명이었으나, 2017년에는 256,699명으로 2013년 대비 약 32,000명 정도 감소함.

〈표 3〉 연도별 전국 건물관리원 및 검표원 규모

분류	(단위: 명)				
	2013	2014	2015	2016	2017
건물 관리원 및 검표원	289,126	292,816	253,368	244,802	256,699
전체 취업자 중 비중%	0.7	0.7	0.6	0.9	1.0

출처: 지역별 고용조사 마이크로데이터. 각 년도 상반기.

2) 아파트경비원 고용 관련 이슈

○ 아파트 경비노동자의 최저임금 전액 적용

- 2015년 1월부터 감시·단속 노동자에 대한 최저임금이 전액 적용되도록 법이 개정되었음. 법 개정을 통해 감시·단속 근로자가 감내하던 불합리한 기존 고용관계가 완화될 것으로 기대되었음.
- 그러나 부정적 측면으로 고용규모 감소, 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승을 회피하기 위해 경비노동자의 해고 증가 및 휴게시간을 늘릴 것이라는 문제제기가 있었음.
- 아파트 경비노동자에게 최저임금을 적용한 결과, 고용된 노동자의 임금인상 효과는 있었으나 노동 수요는 위축된 것으로 나타남(남성일, 2008).
- 아파트 경비노동자 면접조사 결과에서는 2015년에는 24시간 근무 중 휴게시간이 7시간이었으나 2016년에는 8시간 30분으로 휴게시간이 1시간 30분 증가한 사례가 나타남. 휴게시간 확대 때문에, 최저임금 인상 효과도 실제로는 크지 않은 것으로 나타남(황선웅·정홍준·박종식·황수욱·이철, 2016; 김재희·인수범·남우근·강지윤, 2015).

○ 2018년 최저임금 인상

- 2020년 최저임금 1만원 달성을 위한 2018년 최저임금 16.4% 인상은 아파트 경비 노동자의 임금, 휴게시간, 교대제, 근무시스템 등 전반에 영향을 끼칠 수 있음. 최저임금의 상승은 경비 노동자 고용 억제, 관리비 상승으로 이어질 수 있음.
- 현재 아파트에는 경비 노동자 외에도 미화 노동자, 관리소장, 시설 기사 등이 근무하고 있어 이들의 임금도 연쇄적으로 인상될 수 있음. 기업과 달리, 관리비 외에 다른 수익이 거의 없는 아파트 특성상 관리비 인상이 나타날 수 있음.
- 2018년 최저임금을 16.4% 인상하면 관리비는 약 2.5% 인상할 것으로 예측됨(한국주택관리연구원, 2017). 단기적으로는 최저임금 인상을 억제하기 위해 경비원을 해고하거나 휴게시간을 늘리고, 장기적으로는 아파트 무인경비 시스템 또는 유·무인 시스템을 도입

하는 현상이 확대될 수 있음.

- 한편, 아파트 경비 노동자의 임금 인상을 억제하고 고용 인원을 유지하기 위해, 휴게시간을 늘려왔던 관행은 이제 한계에 다다랐다고 평가됨. 왜냐하면 현재 24시간 교대제가 가장 많은데, 아파트 경비 노동자의 평균 휴게시간은 약 7~8시간으로 나타나 있기 때문임. 따라서 장기적으로는 아파트 무인화 시스템 도입이 증가할 것으로 예측됨.

Ⅲ. 조사 방법

1. 조사 개요

1) 설문조사

○ 조사 대상

- 서울 지역 내 공동주택 4,256단지 전수 조사하였고, 이 중 3,245단지 분석
- 조사 모집단은 16년 12월 말 기준으로 파악된 서울지역 25개 자치구 공동아파트 4,256단지
- 4,256단지 중 설문지가 수거된 아파트는 4,141단지. 수거율은 97.3%
- 4,141단지 중 경비원 없는 764단지와 경비인력 조사항목에 무응답한 132단지를 제외하여, 실제 분석된 아파트는 3,245단지

○ 조사 방법, 시기, 내용

- 서울시가 각 자치구청에 협조 요청하고, 각 자치구청이 지역 내 아파트와 연락하여, 아파트 관리소장 또는 기타 관리자가 설문지에 자기 기입함.
- 18년 1월 22일 월요일부터 2월 20일 화요일까지 약 1달 간 이루어짐.
- 아파트 관련 기본조사, 경비관리 관련 기본 항목, 고용조건 변화 항목을 회고적으로 질문함. 아파트 관련 기본조사(지역, 세대수, 준공년도, 평형), 경비관리 관련 기본 항목(계약방식, 월평균 관리비), 고용조건 변화 항목(17년 8월과 18년 1월 사이의 경비 인력 변화, 근무·휴게시간 변화, 임금 변화)

2) 면접조사

○ 조사 대상

- 서울시 아파트 중 경비원 고용이 감소·증가·유지된 경비노동자, 입주자대표, 관리사무소장임. 조사된 아파트는 9군데이고, 아파트경비원과 입주민 집단인터뷰(FGI) 1회씩 실시
- 구체적인 인터뷰 대상은 설문조사 결과의 아파트 경비원 변동 인원수, 경비 유형, 근무 형태, 세대수를 고려하여 선정함.
- 입주민과 경비원에 대한 조사가 충분하지 못하다고 판단되어 집단인터뷰 추가 실시

○ 조사 방법, 시기, 내용

- 반구조화된 면접형태로 진행
- 4월 3일부터 4월 26일까지 약 4주 간 진행
- 아파트 경비원의 일반 사항, 아파트 일반 현황, 최저임금 인상에 따른 변화, 서울시 정책 수요임. 아파트 경비원 일반 사항(고용형태, 임금 현황, 근무형태), 아파트 일반 현황(회계구조 유형과 특성, 의사결정 구조와 방식), 최저임금 인상에 따른 변화(인건비·관리비·근무형태 변화, 대응방책 결정과정), 서울시 정책 수요(변화에 대한 의견, 향후 지속적 최저임금 상승에 대한 의견, 임금 보조 지원 정책에 대한 의견, 상생 방안)

〈표 4〉 인터뷰 대상 아파트

구분	유형	아파트	일시	지역	세대	평형	경비유형	근무형태	근무조	주요내용
1	고용감소 (3)	A아파트	4/3 12:00	강남	3,130		입주민 직접계약	24시간	2조2 교대	1월말 96명 전원해고 및 용역전환
2		B아파트	4/13 14:00	강남	628		경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	16명→6명(10명, 62.5% ↓)
3		C아파트	4/12 14:00	송파	443	23~44	경비업체 용역계약	24시간	3조3 교대	12명→7명(44.4% ↓)
4	고용증가 (2)	D아파트	4/12 14:00	양천	1,081	23~60	경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	8명→10명(2명)
5		F아파트	4/9 14:00	강동	385	25,43	경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	6→8명(2명, 25.0% ↑)
6	고용유지 (4)	G아파트	4/10 14:00	마포	3,710	21,22, 24	경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	66명 유지
7		H아파트	4/11 14:00	관악	1,843	14	경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	10명 유지
8		I아파트	4/3 14:00	종랑	344	35~55	입주민 직접계약	24시간	2조2 교대	8명 유지
9		J아파트	4/10 15:00	도봉	3,169	16,45	경비업체 용역계약	24시간	2조2 교대	74명 유지
10	아파트경비원 FGI		4/26 11:30	노원	-	-	-	-	-	-
11	입주민FGI		4/17 10:30	양천	-	-	-	-	-	-

IV. 연구 결과

1. 서울지역 아파트 경비 관리의 특성

1) 관리비

○ 분석 대상은 총 서울 지역 아파트 중 3,245단지임.

- 강서(253단지), 서초(233단지), 강남(230단지)의 차지 비중이 많았고, 중구(36단지), 강북(43단지), 종로(49단지)의 차지 비중이 적었음.
- 월평균 관리비는 164,865원임. 월 평균 관리비는 10~15만 원 미만, 20만 원 이상, 10만 원 미만, 15~20만 원 미만 순으로 나타남.
 - 월 평균 관리비가 10만원 미만은 27.3%(716단지)이고, 10~15만원 미만은 27.3%(820단지)였음. 15~20만 원은 23.7%(710단지)였고, 20만 원 이상은 25.2%(755단지)임.
 - 비싼 관리비를 내는 지역은 서초(247,989원), 강남(243,001원), 용산(216,697원)이었고, 저렴한 관리비를 내는 곳은 강북(110,319원), 구로(112,351원), 금천(118,759원)으로 나타남.
 - 경제적으로 여유가 있는 지역구에서 월평균 관리비도 높게 나타나는 것으로 보임.
- 최저임금 인상으로 인한 관리비 상승 부담은 크지 않은 것으로 보임. 그러나 장기적으로 임대아파트에서 부담을 느낌.
 - 그러나 장기적으로 관리비 상승에 대한 우려가 존재함. 특히, 이와 같은 우려는 임대아파트와 같은 저소득층에서 확인됨.

“세대별로 월평균 206,630원이고, 인건비 부담은 35평이 4만 2천원에서 4만 3천 원이에요. 현재 조건으로 봤을 때 작년 인건비와 올해 인건비는 많이 차이가 안날 것 같아요. 세대가 피부로 느끼는 것은 월 천원이나 될까 얼마 안 됩니다. 세대별 부담액은 미비합니다.” (I아파트 관리소장)

“올해는 관리비가 오르지 않은 상황에서 휴게시간을 늘리면서 부담을 했어요.” (J아파트 관리소장)

“올 한 해는 보조금하고 휴게시간을 늘려서 별 영향은 없다고 보면 되죠.” (F아파트 관리소장)

“임대아파트라서 수급비 받아서 생활하는 분들도 계시잖아요. 우리 단지 같은 경우는 그래서 천 원, 이천 원에도 민감하세요.”(H아파트 관리소장)

2) 관리 유형

- 서울지역 아파트의 경비 관련 유형은 용역이 대다수 비중을 차지
 - 서울의 아파트 경비 관리는 70.1%(2,215단지)가 용역으로 운영되었고, 27.7%(838단지)가 주민의 직접 고용방식이었음.
- 세대수가 많은 대형아파트는 관리의 용이성을 위해 위탁관리 하는 것으로 확인됨.

“경비업체랑 용역계약하고 있고요. 직접 고용 관리하기는 어렵습니다. 행정조직과 민원조치도 어려운데 만약에 74명을 선발한다면 인원선발부터 관리를 관리소장이 다 해야 하는데, 용역으로 들어가면 사장한테 통보하고 교육하면 되기 때문에 74명을 직접 운영하기는 어렵습니다.” (J아파트 관리소장)

“위탁관리하죠. 경비용역 같은 경우에 1년 단위로 용역계약을 하거든요. 입주민대표회의에서 결정된 내용으로 용역업체와 계약하는 거죠. 계약에는 임금뿐만 아니라 관리비를 포함하는데, 주로 임금이죠.” (F아파트 관리소장)

3) 근무 형태 및 교대제

- 서울지역 아파트 경비원의 근무형태는 24시간 근무제가 절대적으로 많음
 - 서울의 아파트 경비 관리는 88.8%(2,831단지)가 24시간 근무제 형태임.
- 교대제는 2조 2교대가 대다수를 차지하고 있음
 - 서울의 아파트 경비 관리는 78.6%(2,425단지)가 2조 2교대제 형태이고, 그 외의 나머지 형태가 21.4%(659단지)임.
- 교대제 교체에 대해 이해관계자들은 대부분 교대제 변경에 부정적인 입장임. 노후된 경비시스템으로 인해 교대제 변경이 어렵다고 생각함.

“24시간 2교대 입니다.” (F아파트 관리소장)

“올해 1월 1일 3교대로 바꿨습니다. 그 이전에는 2조 2교대 였습니다. 현재 7명으로 3교대를 하고 있어요. 경비반장은 오전근무만하고 토요일 쉬고 6명이 3교대로 돌아가죠. 하루 8시간 근무예요.” (C아파트 관리소장)

“현재 2조 2교대, 24시간 근무하고 있어요. 출퇴근제 경비는 맞지 않다고 봐요. 불이 나거나 절도사고가 났을 때 누군가 순찰을 돌아줘야 하고 즉각적으로 대처를 해줘야 하는데. 출퇴근제는 초동조치가 늦잖아요. 그리고 여기는 30년 노후된 시스템이기 때문에, 초기 비용이 많이 들어가요.” (J아파트 관리소장)

“A조, B조 6명입니다. 낮에만 근무하는 건 여기는 힘든 거 같아요. 신규아파트는 이해가 될 수 있지만요.” (J아파트 경비팀장)

4) 경비 인원

- 2018년 1월 기준, 서울시 3,245개 아파트 단지의 총 경비노동자는 23,917명이었음.
- 용역업체 소속으로 일하는 비율이 78.8%로 절대 다수를 차지하고 있음.

- 경비계약유형에 따른 경비노동자의 분포를 보면, 파견 및 용역업체에 소속되어 일하는 경우가 80.1%로 대부분을 차지하고 있으며, 다음으로 아파트입주민이 직접 고용한 경우가 19.4%, 그리고 기타가 0.5%로 나타남. 특히
- 서울시 경비노동자의 10명 중 6명(58.9%)은 2000년 이전에 건축된 아파트에서 근무하고 있는 것으로 나타남.
 - 아파트 준공년도를 기준으로 한 경비노동자 분포를 보면, 1990년 이전에 준공된 아파트에서 일하는 경비노동자 비율이 31.2%, 1990년대 준공된 아파트 근무 비율 27.7%, 2000년대 준공된 아파트 근무 비율 30.8%,
- 4명 이하의 소규모 경비인력을 고용한 단지가 59.4%였음.
- 서울시 아파트 경비는 용역업체 소속의 500세대 이상의 2000년대 이전에 준공한 아파트에서 4명 이하가 근무하는 형태가 전형적이라고 할 수 있음.

5) 임금

- 2018년 1월 기준, 서울시 3,056개 단지의 경비원 1인당 월임금은 175.9만원이었음.
 - 시급을 기재한 2,532개 단지의 2018년 1월 기준 평균 시급은 7,565원이었음. 시간당 최저임금 7,530원보다 35원 높은 수준임.

6) 노동·휴게시간

- 2018년 1월 기준, 평균 휴게시간은 477분이었음(약 8시간). 1일 평균 노동시간은 10.1시간이었으며, 주당 노동시간은 50.9시간이었음.
 - 1일 노동시간이 8시간 미만 비율은 34.6%, 8시간 이상~12시간 미만 19.7%, 12시간 이상~16시간 미만 36.7%, 16시간 이상 9.0%였음. 하루 12시간 이상 일하는 경비노동자 비율은 전체 45.7%였음.
 - 1일 휴게시간이 6시간 미만인 경비노동자 비율은 16.7%, 6시간 이상~7시간 미만, 9.6%, 7시간 이상~8시간 미만 13.3%, 8시간 이상~9시간 미만 15.3%, 9시간 이상~10시간 20.2%, 10시간 이상 24.9%였음. 하루휴게시간이 8시간 이상인 경비노동자 비율은 60.4%였음.

2. 서울시 아파트경비원의 고용 변화

1) 인원 변화

- 2017년 8월과 2018년 1월 기준 경비인력 규모를 비교 분석한 결과, 단지당 경비인력은

2017년 8월 7.46명에서 2018년 1월 7.37명으로 단지당 평균 0.09명 감소함.

- 단지당 경비인력은 2017년 8월 7.46명에서 2018년 1월 7.37명으로 단지당 평균 0.09명 감소함.
- 2017년 8월 기준, 서울지역 내 3,245개 단지의 전체 경비인력은 24,219명이었으며, 2018년 1월 기준으로는 23,917명으로 전체 경비인력은 302명 감소함(1.25% 감소).
- 단지별 최대 감소인원은 22명이었으며, 최소 감소인원은 1명이었음. 단지별 최대 증가인원은 6명이었으며, 최소 증가인원은 1명이었음.

〈표 5〉 경비노동자 인력 변화

구분	합계	평균	최소값	최대값	표준편차
인력변화	-302	-0.09	-22	6	0.70
2017년 8월	24,219	7.46	1	287	11.98
2018년 1월	23,917	7.37	1	279	11.80

* 2017년 8월은 단지당 최소 1명, 최대 287명이 근무했고, 2018년 1월은 단지당 최소 1명, 최대 279명 근무

** 경비인력 변화는 통계적으로 유의한 차이는 없음

○ 휴게시간 확대와 일자리 안정자금으로 고용 유지

- 최저임금 상승으로 인한 고용 감소가 크지 않은 것이 인터뷰에서도 확인됨.
- 설문 분석에서 확인된 것처럼, 경비원 고용을 유지한 아파트는 휴게시간 확대와 일자리 안정자금으로 대응한 것이 인터뷰에서도 뒷받침됨. 최저임금 상승으로 오르는 임금 중 일부는 휴게시간 증가로, 일부는 일자리 안정자금으로 완충됨.
- 입주민 대표자들은 내년 최저임금 추가 상승과 일자리 안정자금 제도 폐지에 대한 우려를 임금 상승 억제 논리로 활용하기도 하였음.

“휴게시간을 늘리고, 일자리 안정자금을 신청하기로 했어요. 다른 아파트들은 결정과정에서 줄이자는 논의도 있고 갈등도 있고...여기는 그런 갈등은 없었어요.” (I아파트 관리소장)

“올해는 관리비가 오르지 않은 상황에서 휴게시간을 늘리면서 부담을 했어요. 정책적인 부분이기 때문에 반대는 없었어요. 우리를 위해서 조정한 게 아니고 정책적인 부분이라서 안하면 안 되는 거잖아요. 2014년도에는 휴게시간이 7시간이었어요. 그게 사실은 정상적인 거예요. 점심 1시간 저녁1시간 야근 5시간. 이렇게 할 때가 가장 이상적인 경비업무 진행 시간이었어요.” (J아파트 관리소장)

“주민대표 분들한테 정부에서 13만원을 보조해준다니까 우리가 나머지 13만원만 올리면 되지 않느냐, 휴게시간 더 이상 늘리지 말고 가자고 했는데요. 우리 주민들이 생활이 어려운 분들이 많고 주민들 중에도 다른 데 가서 경비하는 분들도 계세요. 그러다 보니까 경비급여가 200만원이나 되는데 그 나이 먹은 사람들을 어떻게 그렇게 많이 주냐고 난리가 난 거죠. 설득이 안 되더라고요. 10만 원 이상 올리지 말라고 하더라고요. 그래서 야간 휴게시간을 이 전보다 한 시간 더 늘렸어요. 한 시간을 늘리다 보니까 최저임금으로 계산해서 10만원만 올랐어요.” (H아파트 관리소장)

“관리비 절감차원에서 인원을 줄였어요. 경비원은 그대로인데, 관리소 직원 31명에서 28명으로 3명이 줄었습니다.” (G아파트 관리소장)

- 단지별로 살펴보면, 3,245개 단지중 경비인력이 감소한 단지는 169개로 전체 단지의 5.2%에 불과
 - 3,053개 단지(94.1%)는 고용을 그대로 유지하고 있었으며, 23개 단지(0.7%)는 최저임금 인상에도 불구하고 오히려 경비인력이 증가하였음.
 - 고용이 감소한 169개 단지중 96개 단지는 감소 인원이 1명이었으며, 2명이 감소한 단지는 40개 단지, 3명 이상 감소한 단지는 33개 단지였음. 고용이 감소한 단지의 평균 감소 인원은 2명이었음.

〈표 6〉 경비인력 변화 단지 분포

	증감 인원	단지 수	퍼센트
고용감소	-22명	1	0.0
	-10명	1	0.0
	-8명	2	0.1
	-7명	2	0.1
	-6명	5	0.2
	-5명	1	0.0
	-4명	7	0.2
	-3명	14	0.4
	-2명	40	1.2
	-1명	96	3.0
	고용감소 단지 계	169	5.2
고용유지	0명	3053	94.1
고용증가	1명	14	0.4
	2명	4	0.1
	3명	3	0.1
	4명	1	0.0
	6명	1	0.0
	고용증가 단지 계	23	0.7
합계		3,245	100.0

- 세대규모가 큰 단지일수록 경비원을 줄인 경우가 많았음.
 - 단지규모 정보가 없는 13개 단지를 제외한 3,232개 단지의 세대규모에 따른 경비인력 변화를 살펴보면, 대형단지일수록 고용감소단지 비율이 높았음. 100세대 미만 663개 단지의 고용감소단지 비율은 1.2%였으나, 100~300세대 단지는 4.0%, 300~500세대 단지는 4.8%, 500~1,000세대 단지는 8.4%, 1,000세대 이상 단지는 13.6%였음.

〈표 7〉 고용증감 여부 및 단지규모 교차분석

(단위: 개, %)

	고용감소단지	고용유지단지	고용증가단지	총계
100세대 미만	8(1.2%)	652(98.3%)	3(0.5%)	663(100.0%)
100-300세대	49(4.0%)	1,159(95.6%)	4(0.3%)	1,212(100.0%)
300-500세대	25(4.8%)	494(94.6%)	3(0.6%)	522(100.0%)
500-1000세대	43(8.4%)	464(90.6%)	5(1.0%)	512(100.0%)
1000세대 이상	44(13.6%)	271(83.9%)	8(2.5%)	323(100.0%)
전체	169(5.2%)	3,040(94.1%)	23(0.7%)	3,232(100.0%)

* 세대 정보가 없는 13개 단지가 제외되어 전체 단지수에 차이가 있음

2) 임금 변화

- 시급은 최저임금 인상폭(16.4%)과 유사한 15.9% 증가하였으나, 월임금은 최저임금 인상의 절반수준인 8.4% 증가에 그침.
 - 2017년 8월과 2018년 1월 기준 경비노동자 임금을 비교 분석한 결과, 평균 월 임금이 13.9만원, 평균 시급 1,040원 증가함.
 - 2017년 8월 월임금 평균은 161.7만원, 시급 평균은 6,527원이었으며, 2018년 1월 월임금 평균은 175.3만원, 시급 평균은 7,565원이었음.

〈표 8〉 경비노동자 임금 변화

(단위: 개, 만원)

	단지 수	평균	최소값	최대값	표준편차
1) 월임금 변화 차이	2,983	13.9만원	-76.00	100.00	9.8
2017년 월임금(만원)	3,040	161.7만원	50.0	333.0	28.9
2018년 월임금(만원)	3,056	175.3만원	50.0	336.9	32.1
2) 시급 변화 차이	2,459	1,040원	-1,060	3,086	196.6
2017년 통상 시급(원)	2,494	6,527원	2,778	9,800	331.0
2018년 통상 시급(원)	2,532	7,565원	3,333	10,486	317.9

- 단지 규모가 클수록 임금의 증가폭이 컸음.
 - 100세대 미만 단지의 월임금 증가액은 10.3만원이며, 100세대 이상~300세대 미만은 14.7만원 증가, 300세대 이상~500세대 미만은 14.6만원 증가, 500세대 이상~1,000세대 미만은 14.7만원, 1,000세대 이상은 15.2만원 증가함. 시급도 100세대 미만 단지는 993원 증가한데 비해, 100세대 이상 단지에서는 1,000원 이상 증가함.
 - 단지 규모가 클수록, 세대별 부담이 작아지기 때문으로 이해됨.

〈표 9〉 아파트 특성별 월임금 및 시급 변화

(단위: 만 원, 원, %)

구분		월임금 변화(만원, %)				통상 시급 변화(원, %)			
		2017	2018	임금 증가	증가율	2017	2018	시급 증가	증가율
세대	100세대 미만	131.1	140.5	10.3	7.1	6,447	7,442	993	15.4
	100세대-299세대	161.1	175.8	14.7	9.2	6,517	7,567	1,050	16.1
	300세대-499세대	173.8	188.4	14.6	8.4	6,553	7,597	1,045	15.9
	500세대-999세대	177.0	191.7	14.7	8.3	6,563	7,601	1,044	15.8
	1000세대 이상	178.3	193.5	15.2	8.6	6,551	7,594	1,041	15.9
	전체	161.7	175.3	13.9	8.4	6,527	7,566	1,040	15.9

3) 노동·휴게시간 변화

○ 노동시간은 감소하고 휴게시간은 증가한 것을 확인할 수 있음.

- 1일 노동시간은 2017년 11.3시간에서 2018년 10.9시간으로 평균 0.4시간 감소함.
- 1일 휴게시간은 2017년 441.7분에서 2018년 479.0분으로 평균 38.7분 증가함.

〈표 10〉 경비노동자 노동시간 및 휴게시간 변화

(단위: 시간, 분)

		단지 수	평균	표준편차	최소값	최대값
노동시간 변화	변화 차이	3,231	-0.4	1.9775	-24.0	22.0
	2017년	3,001	11.3	3.9571	2.0	24.0
	2018년	3,000	10.9	3.7655	1.0	24.0
휴게시간 변화	변화 차이	2,912	38.7	52.0343	-500.0	360.0
	2017년	2,930	441.7	147.3306	30.0	970.0
	2018년	2,944	479.0	154.1385	30.0	1,000.0

○ 대규모 단지에서 노동시간 감소와 휴게시간 증가가 더욱 크게 나타남.

- 아파트 특성별 노동 및 휴게시간 변화를 살펴보면, 단지가 클수록 휴게시간 증가와 노동시간 감소가 두드러지게 나타남. 100세대 미만 단지의 1일 휴게시간 증가율이 5.2% 인데 비해, 1,000세대 이상 단지는 10.00% 휴게시간이 증가함. 1일 노동시간도 100세대 미만 단지는 -2.48% 감소한데 반해, 1,000세대 이상 단지는 -4.71% 줄어듦.

○ 직접고용방식보다 파견용역계약 방식에서 휴게시간 증가와 노동시간 감소가 크게 나타나고 있음.

- 경비운영방식에서는 직접고용방식과 파견용역방식에 따라 노동시간과 휴게시간 변화에 차이가 있음. 파견용역계약에 의해 운영되는 단지는 휴게시간이 8.8% 증가한데 반해, 직접고용하는 단지는 7.1% 증가함. 1일 노동시간도 파견용역계약 방식에서는 -4.3% 감소했지만, 직접고용방식에서는 -3.5% 감소함.

○ 노동시간이 긴 근무제(24·12시간 근무제)에서 노동시간이 줄고 휴게시간이 증가한 현상이

두드러지게 나타남.

- 근무형태에서도 노동시간과 휴게시간 변화 차이가 크게 나타남. 24시간 근무제와 12시간 근무제에서는 노동시간이 줄고 휴게시간이 증가한 것에 비해, 8시간 근무제와 6~8시간 근무제에서는 휴게시간과 노동시간 모두 감소한 것으로 나타남.
- 노동시간이 긴 근무제일수록 임금인상에 따른 부담이 크기에 휴게시간을 늘리고 노동시간을 단축했던 것으로 보임.

〈표 11〉 아파트 특성별 노동 및 휴게시간 변화

(단위: 분, 시간)

구분	노동시간 변화(분)				휴게시간 변화(시간)				
	2017	2018	증감	증률	2017	2018	증감	증률	
세대	100세대 미만	11.1	10.8	-0.3	-2.5	456.6	480.4	24.5	5.2
	100세대이상-300세대미만	11.4	10.9	-0.5	-4.1	464.1	500.6	38.1	7.8
	300세대이상-500세대미만	11.5	10.9	-0.6	-5.2	425.5	468.1	44.3	10.0
	500세대이상-1000세대미만	11.2	10.7	-0.5	-4.6	417.1	461.8	44.9	10.7
	1000세대 이상	11.6	11.1	-0.5	-4.7	400.8	440.9	44.6	10.0
전체	11.3	10.9	-0.5	-4.2	441.7	478.9	38.8	8.4	
계약 방식	파견용역	11.5	11.0	-0.5	-4.3	442.2	481.3	40.1	8.8
	직접고용	10.9	10.5	-0.4	-3.5	441.4	472.8	34.3	7.1
	기타	9.2	9.2	-0.1	-0.8	440.0	466.7	26.7	6.0
	전체	11.3	10.8	-0.5	-4.1	442.0	479.0	38.6	8.4
근무 형태	24시간근무제	11.5	11.1	-0.5	-4.1	455.1	495.4	40.9	8.9
	12시간근무제	10.0	9.7	-0.2	-2.9	262.8	284.0	14.5	8.1
	8시간근무제	8.4	8.0	-0.4	-5.0	233.9	212.2	-12.0	-9.3
	6-7시간근무제	7.0	6.4	-0.6	-8.4	275.8	251.9	-7.9	-8.7
	기타	10.6	10.3	-0.3	-3.5	329.7	349.0	25.2	5.8
	전체	11.3	10.9	-0.5	-4.1	442.1	479.3	38.7	8.4

3. 이해관계자들의 의견

1) 아파트 내부 개편을 둘러싼 주요 의견과 내용

(1) 교대제 개편 등 근무형태 변경: 상황적합적인 교대제 개선 컨설팅 필요

- 많은 이해관계자들은 2조 2교대 24시간 근무가 바뀌는 것에 부정적인 반면, 긍정적인 반응은 소수인 것으로 보임. 그러나 긍정적인 소수반응이 실제로 교대제 변경을 수행 한 곳이기 때문에 의미가 크다고 보임.
- 2조 2교대 24시간 근무체제 변경에 부정적인 반응이 많은데, 그 이유로 원거리 출퇴근의 어려움, 임금 감소 효과 미비하다는 판단, 주민들의 택배 야간 수령 불편, 교대제 변경할 만큼 충분하지 않은 경비 인력, 야간 응급상황 대처의 어려움, 경비원들의 임금 감소가 꼽힘. 부정적인 이유들은 운영체제와 인식이 2조 2교대 24시간 근무에 정합되어있고, 아파트마다 사정이 천차만별이기 때문으로 이해됨.
- 따라서, 교대제 변경 논의는 아파트 사정에 맞는 세세한 맞춤형 서비스가 동반되어야 하고, 순조롭게 적응하도록 하는 방안이 함께 고려되어야 함.

“3교대를 하지 않는 이유가 있어요. 아침 7시~10시까지는 경비업무만 봐요. 그리고 10시면 다 퇴근해요. 그 다음부터는 열 몇 명이 순찰만 도는 거예요. 여기 같은 경우에 밤에 차 대놓고 아침에 나가는 차를 감당할 수가 없는 거예요. 근무형태를 바꿔봐야 거기서 거기일 거예요. 3교대도 그렇고, 그렇다고 4교대는 어려울 거고요. 저희가 여기서 가장 좋은 근무형태는 2교대에요. 3교대를 하면 가까운 사람은 출퇴근이 가능할지 모르겠지만 인천, 부천에 사는 사람들이 출퇴근하기는 상당히 어렵습니다.” (A아파트 노조위원장)

“3교대 이야기도 나왔지만, 임금 줄이는 효과가 없는 걸로 나와서 24시간 맞교대가 임금이나 운영 면에서도 낫다고 생각해요. 그리고 주민들 중 장사하는 분들은 늦게 들어오시거든요. 택배 받는 거에 어려움이 있어요. 분리수거도 밤 10시 넘어서 배출하세요. 그러면 영망이 되 버려요. 시간제로 하면 공백이 생기잖아요. 그러면 주민들 불만이 많이 나올 수 있어요. 관리의 질이 떨어지는 거죠.” (F아파트 관리소장)

“지금 인원 가지고 3교대를 할 수가 없는 거예요. 5명을 더 뽑아야 3교대를 할 거 아니에요.” (H아파트 관리소장)

“소장입장에서는 어떤 응급사태가 발생하면 여기서 잤을 때 대처상황을 할 수가 있는데 퇴근 시에는 아무런 대책이 없기 때문에 야간만 경비를 서는 사람을 세우던지 해서 운영방법을 조금 바꾸거나 교대방식을 변경해서 일부는 주간만 서고 일부는 야간만 서는 방법을 적용해보면 경비에 관련된 인건비를 줄일 수 있을 것 같아요. 경비원 입장에서는 급여가 적으니까 과연 진로 할 사람이 있겠냐? 주간은 할 사람이 있겠지만 야간만 나오면 몇 시간 안돼서 돈이 안 될 텐데 누가 나올지 문제가 될 수는 있겠지요.” (I아파트 관리소장)

- 반면, 2조 2교대 24시간 근무 변경에 긍정적인 반응도 확인됨. 그러나 이 의견은 실제로 교대제를 바꾼 후 반응이라는 점에서 의미가 있음.
- C아파트는 세대수에 비해 많았던 경비 인원이 줄어드는 상황에서, 경비 인원 유지, 서비스 질 악화 방지, 고령인 경비원 건강 염려를 위해 교대제를 변형한 것으로 확인됨(2조 2교대 → 6인 3교대 & 1인 주간).
- 고령인 경비원에 대한 염려는 다른 아파트에서도 확인됨. 교대제 변경이 경비원 건강 악화와 산재를 예방하는 것에 도움이 되는지는 더 자세한 연구가 필요하지만, 현장 관계자인 C아파트 관리소장은 이롭다고 판단함.
- 교대제 변경 과정에서 특별히 주민들과의 마찰은 없었으나, 변경 후 적응 과정에서 택배 수령 불편이 있던 것으로 보임. 그러나 주민들의 적응 후에는 큰 문제가 없고, 경비원들은 2조 2교대보다 낫다는 반응임.
- 최저임금 상승 추세에서, 경비 인원 유지와 경비원 산재 방지를 위해 교대제 변경을 고려해 볼 수 있을 것임. 그러나 주민들의 적응을 도울 수 있는 유·무형적 개입(가령, 교대제 변경에 대한 컨설팅, 무인택배시설 설치)이 함께 필요할 것임.

“교대제를 바꿀 때 애로 사항은 별로 없었어요. 바꾸기 전에는 맞교대를 했는데, 처음에 바꿀 때는 적응하느라 힘들었어요. 지금은 3교대를 하니까 편하다고 얘기를 해요. 3교대를 유지하고 싶다고 이야기 나오는 거예요. 경비원들 자체적으로 이야기를 듣고 따라가 주는 거예요. 근무시간이 줄어서 임금이 줄 게 되는 것에 특별한 문제는 없었어요. 다만, 경비반장이 주간근무만 하다보니깐 경비원들보다 급여가 적어요. 경비원들하고 약간 차이는 나도 감수하고 해요. 처음에 택배문제 때문에 조금 문제가 있었죠. 택배를 찾으러 오는 게 힘들다고 했죠.” (C아파트 관리소장)

“경비원들이 다 연세가 있고 건강을 염려해야 할 부분이 있어서, 24시간 근무는 힘들지 않나 생각해요. 서로 대체 근무하는 상황이라서 힘들어하는 것 같아, 제가 경비원들에게 물었어요. 맞교대가 좋으나? 3교대가 좋으나? 경비원들도 연령대가 있다 보니까 3교대가 오히려 낫지 않다.” (C아파트 관리소장)

“작년에도 사망사고가 있었어요. 일하다가 구른 것도 아니고 넘어져서요. 운동신경이 없으니까 지하실에서 앞으로 넘어졌는데 정통으로 맞은 거죠. 경비도 75세까지는 괜찮은 거 같아요. (J아파트 관리소장)

“14명중에 11시~6시까지 전부 퇴근을 해버리면 야간에는 업무가 마비가 되니깐 절반(7명)만 화재발생이나 택배를 찾으러 왔을 때 2개동을 한 사람이 교대로 근무를 했으면~예를 들어서 아침6시 출근해서 밤11시에 한사람은 퇴근을 하고 남아있는 사람은 2개동을 처리하고 그 다음날은 완전히 24시간 쉬는 날~둘이 출근을 했을 때는 어제 근무했던 사람은 11시에 들어가게 하고 그런 식으로 하면 근무하기가 수월할 것 같아요. 밤11시 퇴근한 사람은 밤에 충분히 자고 익일날 다른 개인적인 일을 충분히 볼 수 있는 상황이 되니깐~” (아파트경비원 FGI A경비원)

(2) 최저임금 인상 등 비용부담 증가에 민감한 영세/임대 아파트

- 영세한 아파트는 최저임금 인상에 따른 관리비 증가가 더 큰 부담으로 다가오는 것이 확인되었음. 특히, 기초생활수급자가 거주하고 있는 임대아파트는 관리비 부담 증가에 더 민감하게 반응하는 것으로 보임.
- 영세한 아파트의 부담을 덜어주기 위해 선별적인 정책이 필요할 수 있음을 시사함. 가령, 영세한 아파트를 위한 일자리 안정자금 지원이 고려될 수 있음.

“최저임금 오르는 것에 대해 부담을 느낍니다. 이 분들이 열악한 환경에서 급여가 적게 일해 온 건 맞지만 그렇게 올라본 적이 별로 없거든요. 16.4%는 대폭 올라간 거죠. 13만원 보조를 받아 올해는 유지됐고, 안준다면 주민들은 부담으로 느끼죠. 여러 가지 변형된 근무형태가 나타날 수도 있어요.” (F아파트 관리소장)

“만약에 일자리안정자금 지원조차 없어진다면 부담해야 하는 관리비가 확 올라가니깐 입주자 어떤 대표 분들은 도저히 감당할 수준이 아니다 이렇게 생각할 거예요. 서민아파트라 생활비가 일정하잖아요. 이런 것에 금액이 많아지면 당연히 그런(경비인원 해고) 이야기가 나오죠.”

최저임금이 오르면 가구당 부담액은 늘어나는 것이고 수용가능한 수준이 있는 것이고 만약에 정부가 지원을 조금해주면 여유가 생기는데, 없어지게 되면 불만이 폭주하니깐 같이 가기에 한계가 오겠죠. 경비원분들 일자리, 관리사무소분들의 일자리 질을 조금 더 좋게 만들 수 있는 방식으로 그런 부분들이 같이 가기에 벽차지 않을까 싶네요. 경비원들은 임금이 중요한 게 아니라 오래 근무하는 것을 원하는 사람이 더 많아요. 고용안정. 임금이 올라도 불안한 사람이 더 많아요. 안 오르고 오래 같이 할 수 있는 것을 원하는 사람이 많아요.” (G아파트 관리소장)

“임대아파트라서 수급비 받아서 생활하는 분들도 계시잖아요. 우리 단지 같은 경우는 그래서 천원, 이천 원에도 민감하세요. 전 직원 25명 임금 올랐어도 올해 세대별로 사실 천원이 안 올랐어요. 경비를 기준으로 미화원, 관리원도 그 선에서만 9만 원, 10만 원 선에서만 올리는 걸로 합의를 봤어요. 관리원 기술직도 3% 못 올린 사람도 있죠. 우리가 작년 7월1일부터 위탁으로 넘어가고 그 전에는 제가 SH공사 소속이어서 SH에서 월급을 받았어요. 위탁으로 넘어가다 보니까 소장급여도 주민들이 부담을 해야 하니까, 여기 근무한지 12년차지만 위탁으로는 반년 밖에 근무 안 했으니까 제 급여는 안올린다 하고 다른 직원들 급여 가지고 협상했거든요. 사실은 근무자가 10시간 30분을 제대로 쉬지 못하는 게 문제죠.” (H아파트 관리소장)

“살고 있는 주민이 원래는 서울시에서 지은 임대아파트여서 장애인이 입주할 수 있도록 임대아파트를 지어서 5년 지난 후에 일반 분양으로 돌려서~그냥 살고 있는 입주주민의 생활수준이 타아파트에 비해서 낮으니까 돈에 대해서는 엄청 민감해요. 장기수선충당금이라는 게 많이 적립이 되어 있지도 않고 음식물을 버리는 통도 아직은 그냥 버려요. 요즘은 종량제식으로 음식물을 올리면 무게를 달면 문이 열려서 쏟아버리고 개인이 부담하는 양이 많으면 많이 부담을 하고 음식물이 적으면 적게 부담을 할 수 있는 그것조차도 꿈을 꿀 수가 없는 단지에요.” (아파트경비원 FGI A경비원)

(3) 오래된 아파트일수록 무인경비시스템 도입이 어렵고 경비 인력 지속 필요 → 최저임금 인상에 따른 비용 부담 지속

- 준공연도가 오래된 아파트들은 무인 경비 시스템으로 운용되기에 한계가 있다고 보임. 즉, 인력 경비에 맞춰진 아파트 구조 때문에, 최소한의 경비 인력이 배치될 수밖에 없다는 것임. 무인경비가 이루어지기 위해서는 상당한 초기 비용이 필요하기 때문임.
- 최저임금 상승 추세에서, 아파트 주민들의 불만은 무인 경비 개조 비용이 크게 필요한 곳(준공연도가 오래된 아파트)에서 터져 나올 것으로 보임. 상당한 무인경비 개조 비용은 최저임금 상승이 이루어지더라도, 경비 인력을 줄이기 어렵게 하는 효과가 있을 것이기 때문임.

“여기는 구조상 경비원들 수를 줄이기는 쉽지는 않을 것 같아요. 한 층에 4집이 같이 쓰고 있어요. 제일 큰 문제는 택배가 문제예요. 주민들은 낮에 집에 계시는 분들이 없어요. 요즘 건물은 무인택배도 생기는데 몇 천만 원이 들어서 쉽지는 않아요. 가을철에 낙엽 치우는 문제. 그 두 가지가 큰 문제라고 볼 수 있을 것 같아요. 자동문을 설치하더라도 택배관련해서는

누군가 받고 정리하는 업무를 해야 하니깐~그 문제도 있고 주차문제도 지하는 번호인식 차단기가 설치돼서 등록된 차량은 자동개방이 되는데 지상은 주민들에게 리모컨을 쥐서 들어올 때 누르면 차단기가 올라가지만 여기도 택배나 방문객은 누가 열어줘야 해요. 그래서 경비원이 있어야 한다. 그게 해결이 안 되면 안돼요.” (I아파트 관리소장)

“새로 짓는 아파트들은 무인 경비 시스템으로 경비를 줄이는데, 여기는 어렵습니다. 원래 주차차단기 설치를 고려했었어요. 아파트 입구가 8군데인데, 차단기를 설치한다고 해도 사람이 없으면 통제가 안 되거든요. 그리고 정문을 어디에 둘 것이냐 논의도 해야 하고요. 30년이 넘다보니까 미래가치로 봤을 때 재건축 이야기가 나올 시점이지만, 많은 돈을 투자해서 차단기를 설치한다고 해서 경비원 숫자가 줄지는 않을 거 같아요.” (J아파트 관리소장)

“인원조정을 할 수가 없어요. 아파트 생긴 게 1개동이 180~200세대예요. 126세대만 4개동이 있어요. 아파트 생긴 형태가 전부 T자로 생겼어요. 1호에서 4호, 5호에서 9호, 10호에서 15호 T자로 생겼는데 4개동은 T자가 아닌 일자형태의 아파트가 있어요. 나머지 10개동은 T자로 180~200세대가 되니깐 인원을 감축을 하려야 할 수가 없어요. 자기들이 스스로 아니깐 감축을 해서 될 문제가 아닌 걸 아는거죠.” (아파트경비원 FGI)

(4) 관리비 절감을 통한 고용유지 한계: 관리비 절약을 위해 이미 충분한 설비투자 진행, 관리비 절감 여지가 적음

- 이해관계자들은 관리비 절약을 통한 고용 유지 방안이 큰 의미가 없다고 판단함. 왜냐하면 에너지 절약 차원에서 이미 충분한 설비 투자가 진행되었기 때문임. 가령, 환경부는 이미 LED 설치를 권장했다고 함.
- 관리비를 절약하고 그 재원으로 고용 유지에 사용하는 방안은 실현되기 어려울 수 있음.

“최저임금과 상관없이 이미 에너지 절약 차원에서 LED 등은 거의 다 바꿨어요.” (F아파트 관리소장)

“경비원들 시급이 올라가기 때문이 아니고 모든 아파트들이 오래전부터 관리비를 줄이기 위해서 노력을 많이 하고 있어요. 그 중에서 무엇을 어떻게 해서 줄일 것이냐 해서 전기를 줄이는 것. LED로 하다보면 줄어드니깐 지하주차장이나 공용부분을 다 바꾸는 곳이 많이 있어요.” (I아파트 관리소장)

2) 법·제도에 대한 의견

(1) 경비노동자 업무 범위를 둘러싼 갈등: 감시단속에서 주민편의 서비스 제공까지 현실을 무시한 법 개정예 대한 갈등

- 현실적이지 않을 뿐만 아니라 자주 바뀌는 법 제도에 대한 비판이 있음. 현실적으로 경비원들은 감시·단속업무만 하는 것이 아니고, 택배관리, 재활용 처리, 환경미화 등 다양

한 주민 편의 서비스를 해야 하는 입장임. 이와 같은 결과는 선행연구에서도 이미 상당히 확인된 것임(부천시 비정규직 근로자 지원센터, 2015 ; 서대문구 근로자복지센터, 2015).

- 경비원들을 보호하기 위한 법이 오히려 당사자들에게 악영향을 미친다는 의견임.
- 재활용, 택배관리, 환경개선 등을 제공할 수밖에 없는 현실에 맞게, 경비원이 감시·단속 업무만 수행해야 된다는 비현실적인 관점에서 벗어나는 것이 적합하고 판단됨. 즉, 지나치게 비현실적이고 이상적인 관점은 오히려 당사자들에게 악영향을 줄 수 있다는 것임. 실제 경비원들의 업무 중 주민 편의 서비스는 감시·단속과 거의 유사한 수준의 비중과 중요도를 가지고 있음.

“지금 법 제도를 자꾸 바꿔 놓으니까 안 돼요. 요즘 난 관리업무만 하기 때문에 주차 업무 안한다, 경비 시키라고 해요. 주민들도 일했던 사람들 아니까 해달라고 해요. 보이지 않게 서로 이간질 되고 싸우고 팽팽하게 돼요. 월급이 너무 열악하니까 유지할 수 있도록 최저임금 보장해주고 일은 전과 동일하게 하면서 주민들이 근로자들 사기를 복돋워주면 훨씬 더 잘할 거라고 생각해요.” (A아파트 노조위원장)

“우리도 관리방식을 바꾸면서 5~6개월 고생 엄청 했어요. 경비원들이 주민들 보면 웃으면서 일 도와드리고 짐도 들어드리고 차도 빼드리고, 그러다 보면 친근감도 느끼고 고마워하고 그랬는데 그게 다 없어진 거예요. 관리소장은 업무 지시를 할 수가 없어요. 법을 어기는 거예요. 법에 명시돼 있는 걸 할 수는 없잖아요. 알아서 해주려니 해야죠. 본연의 업무 외에 지시하면 안 되니까 지시 못 해요. 심지어 우리 아파트 경비원들은 소장이 지시하면 하겠다고 해요. 그런데 나보고 법을 어기라는 이야기거든요. 속으로 알아서 해주면 고마울 텐데 생각하는 거지 이야기 못 해요. 공동주택관리법이나 다시 바뀌었으면 좋겠어요. 위에 삼성아파트라고 있어요. 작년이야기인데, 거기서는 재활용업무를 하는 모양이에요. 소장이 새로 들어온 사람인데 소장님이 지시한 모양이죠. 경비원이 거부한 거예요. 일 안하려면 여기 왜 왔냐고 하니까 경비원이 바로 노동부에 고발했어요. 불러다니고 그랬대요. 그게 참 어려운 거예요. 법적으로 하지 말라고 되어 있으니까요.” (B아파트 관리소장)

“택배, 청결유지, 분리수거, 주민봉사 때문에 민원이 제기될 수도 있어요. 저희가 서비스 차원에서 해주는 건데 주민들께서는 의무적으로 갖다주기를 바라는 사람이 있기도 하고 택배 근무자들이 직접 갖다 줘야 할 것도 집에 사람이 없다고 하고 경비실에 두기도 해서 갈등이 있어요.” (J아파트 경비팀장)

“관리소에서 써서 붙여놔요. 글 모르시는 분들은 모르잖아요. 작게 써놓으면 보지도 않아요. 그래서 크게 써놔요. 택배 업무는 경비 본연의 업무가 아닙니다. 그러면 찢어 버려요. 왜냐하면 아셔야 하나니까요. 주민들 만날 때마다 그런 이야기를 하죠. 화장실 막혀도 다 뚫어달라고 전화 와요. 우리 업무가 아닌데 직원이 시간 나면 가서 봐드리겠다고 해요. 어르신들이 많으니까 전구 가는 일도 해드려요. 기사들도 일이 엄청 많아요. 잔손 가는 일이 많아요. 어르신들이 가만히 계시면 좋은데 옆집에 우리 집 해줬다고 이야기해요. 그래서 해 드리거든요. 수도가 조금만 세도 다 해 드려요. 당연히 관리소에서 해줘야 하는 건 줄 알아요. 임대

아파트니까 당연히 해줘야 하는 걸로 알아요. 개인 거 해드리는 거 아니라고 말씀 드려도 소장이 딱딱하게 군다고 그래요. 본인이 알고 인정을 하고 이번에 내가 할 줄 몰라서 그러는데 알려주면 다음에 하겠다고 하시면 서로 좋잖아요. 너희가 돈 받아먹고 뭐하느냐고 그래요.” (H아파트 관리소장)

“경비원에게 일을 많이 시켜요. 예를 들어서 청소는 쉽게 이야기해서 낙엽 쓸어서 쌓아놓은 마대를 양이 많으니깐 상차를 시킨다던지, 쥐똥나무 진딧물 작업을 하라고 하던지 경비업무 이외의 일들이 많으니깐~나무 죽으면 물을 주라고 하던지 경비에 포함이 안 된 업무들이 너무 많아요. 그런 것은 자제를 시켜줘야 하는데 경비를 하면서 가만히 있으면 뭐하냐 해서 이것저것 시켜요.” (아파트경비원 FGI A경비원)

(2) 일자리 안정자금 효과성 및 지속성에 대한 우려 존재

- 일자리 안정자금의 한정성과 시행과정의 미숙함에 대한 비난이 확인됨. 이해관계자들은 한정적인 제도가 효과적일지에 대한 의문을 표현함.
- 일자리 안정자금이 오히려 입주민들에게 이득을 보게 만드는 것으로 확인됨. 즉, 휴게 시간을 확대하여, 13만원 미만으로 임금을 적게 상승시켜주어 그 차익을 주민들이 챙긴 것임. 이와 같은 결정 과정에서, 2019년 최저임금 상승에 대한 예측과 일자리 안정자금의 한정적 성격이 설득 근거로 활용되기도 함.
- 정책적으로, 일자리 안정자금은 지속 여부를 국민들에게 미리 알려주는 것이 필요할 것이고, 지속한다면 짜임새 있는 제도가 되도록 노력이 필요.
- 또한, 일자리 안정자금이 사업주가 아니라, 경비원들에게 직접 지급해주는 것이 낫다는 의견도 있음.

“아쉬운 게 일자리 안정자금이 최저임금 올리는 거보다 시기가 앞당겨져서 나왔으면 많이 홍보해서 도움이 됐을 텐데 그 후에 나왔잖아요. 두세 달 먼저 나와서 홍보했으면 큰 도움이 됐을 거예요. 주민입장에서 봤을 때 일자리 안정자금이 나오니까 굳이 내보낼 필요 없겠다는 인식이 될 텐데 이미 결정이 된 후에 나왔잖아요. 아무래도 효과가 반감되지 않았나 싶어요. 일자리 안정자금을 이렇게 사업주한테 주는 거 말고, 예전에 최저임금을 도입했을 때 아파트에서는 경비아저씨들에게 최저임금의 70~80% 지급 규정이 있었어요. 그 때는 인원감축이 없었던 말이에요. 그런데 지금도 그 제도를 하고 나머지 30%는 고용노동부에서 실업급여 받듯이 (이 분들 경비업 하고 있다는 기록이 있잖아요.) 거기서 직접 지급하면 어떨까 해요. 아파트 자체에서는 아예 100% 최저임금은 아니고 아파트에서는 80%만 지급하고 20%를 실업급여처럼 받으면 어떨까 싶어요.” (B아파트 관리소장)

“일자리 안정자금을 지원해주는 것도 확실히 명시되어 있는 게 1년 한시적으로 해주는 거잖아요. 반영구적으로 된다면 모를까 일시적인 것은 하나마나예요.” (C아파트 관리소장)

“최저임금 올리는 데 찬성하지만, 급격한 인상은 아파트 주민들의 부담 때문에 보조금을 안준다고 가정하면 인원을 줄이라는 목소리가 더 커질 수 있어요.” (F아파트 관리소장)

“일자리안정자금이 도움이 되죠. 내년, 후년에 된다는 보장이 없잖아요. 그러면 내년 가서 힘들어져요. 분명히 어느 대표가 이야기를 할 겁니다.” (G아파트 관리소장)

“제가 13만원까지라도 올리려고 했는데 안 먹히더라고요. 정부보조금은 1년만 해주기로 한 거 아니냐고 하시니까 더 할 말이 없어요. 아직까지 하나도 보조금을 못 받았어요. 입금이 안 된 것이 용역회사에서 문제가 있어서 신청을 늦게 했나 보더라고요. 일자리 안정자금 청구가 늦게 돼서 아직까지 우리한테 들어오지는 않았는데 실제 급여로 보면 근무자들이 손해 본 건 아니지만 주민들은 3만원이라는 갭이 생긴 거잖아요, 이득을 본 거잖아요.” (H아파트 관리소장)

“일자리 안정자금은 사업체에 주는 거예요. 경비원과 아무상관 없어요. 제가 알기로는 정책 시행 과정에서 제도가 3~4번 바뀌었어요. 그러다보니 효과가 없어요. 사업자 측에서 보면 이득인거죠. 결론은 경비원은 월급이 오른 게 없고 받는 게 없어요. 개인당 13만원 받아서 아파트 측에서 8만원 이득인거죠. 아파트 측에서는 작년과 비교해봤을 때 수익이죠. 사업주한테 주지 않고 경비원한테 주는 게 맞지 않나 싶어요. 처음에 혼선이 있었겠지만 근로자한테 가는 게 좋을 거라는 생각이 들어요.” (I아파트 관리소장)

“일자리 안정자금이 올해 한시적으로 하는 거잖아요. 그게 계속적으로 한다면 아파트 입장이나 관리하는 입장에서 부담이 될 거 같아요.” (J아파트 관리소장)

“국고보조를 신청했는지 안 했는지는 모르겠는데 내년에도 국고보조가 나오면 문제가 없지만 일회성으로 끝나면 우리가 부담이 돼서 신청을 안했다는 이야기를 들었어요. 다른 곳은 올리고 우리만 안올리면 그러니 동대표들이 3만원 결정을 해서 인상을 했어요. 내년까지는 못 버틸 거예요.” (아파트경비원 FGI A경비원)

“정부보조금 같은 경우에도 알고 줘야 보조금을 받았는지 알지 우리는 말을 안 해주니 알지를 못 해요. 우리 건너편에 아파트는 작년에 1인당 10만원 올렸는데 보조금으로 13만원을 받았겠죠? 그것을 어디에 쓸 것인가를 공고를 했는데요. 우리 뒤편으로 받은 것을 미리 계획해서 10만원 올려주고는 보조금을 타와서 어디에 쓸 것인지를 게시판에 공고를 붙였는데요. 10만원을 어차피 썼으니깐 나머지 3만원을 어떻게 하려는 거죠. 이게 잘 못 된 것이 급여를 어느 정도 인상을 해주고 보조금이 나오면 그것에다 인상을 해줘야 하는데 자기들은 인상을 안 해주고 보조금으로만 인상을 해준 거죠. 그게 문제가 큼니다.” (아파트경비원 FGI B경비원)

(3) 폭증하는 택배 업무에 대한 대책 필요: 영세/임대/노후 아파트에 대한 무인 택배 시스템 설치 지원 요구 등

- 경비원들의 고용 유지와 근무여건 개선을 위해, 무인택배 설치 지원에 대한 수요가 있음. 이는 택배를 둘러싼 경비원과 주민 간 갈등이 심하기 때문임.
- 무인 택배 시스템 설치 지원은 교대제 변경과 함께 정합될 수 있는 것으로 판단됨. 교대제 변경 시 문제가 되는 야간 택배 수령이 무인 택배 설치 지원으로 완충되는 효과가 있을 것이기 때문임.

“택배 업무만이라도 무인택배시스템 설치해주면 경비원들 근무여건 자체가 좋아진다고 봐야죠. 주민들하고 다툼이 많은 것이 택배거든요. 32년 전에 지은 아파트라 경비실이 작아요. 택배 분실 때문에 밖에 놓을 수 없어서 저녁에 안에 들여놓으면 휴게시간에 자꾸 걸리잖아요. 밤 11시에 오는 사람들이 있는 거예요.” (J아파트 관리소장)

(4) 적절한 휴게시설 지원에 대한 요구

- 경비 휴게시설 지원에 대한 정책 수요가 확인됨. 많은 아파트에서는(특히, 오래된 아파트) 경비원들의 휴게시설이 마련되어 있지 않은 상태였음.
- 인터뷰 대상자들은 경비원의 근로 환경 개선을 근거로 뿐만 아니라 휴게시간 확대 억제와 근무체제 변경을 이유로도 휴게시설 지원이 필요하다고 지적함. 즉, 휴게시간을 장시간으로 늘릴 수 있는 이유도 휴게공간이 따로 없어서 주민들이 불편을 느끼지 못하기 때문이라는 해석임. 교대제 변경도 따로 휴게 공간이 있을 때 가능할 것이라 인터뷰 대상자는 판단함.
- 한편, 소수의견으로 아파트경비원 FGI 내 B경비원은 휴게시설 지원이 경비원 출·퇴근 근무 지향을 저해할 수 있기 때문에 반대함.

“초소크기를 늘려주면 돼요. 한 평도 안 되잖아요. 한 평만 되면 한 쪽 모퉁이 자고 쉴 수 있는 공간 만들 수 있어요. 경비들이 쉴 공간 만든 곳도 있어요. 초소에서 쉬기도 하고 자다가도 주민이 필요에 따라 문 두드리면 팁을 주든 빵을 주든, 여러 각도로 직원이 움직일 수 있게 하는 게 낫다고 생각해요. 괜히 최저임금 올려준다고 하고 휴게시간 늘려서 임금 덜 올리게 만들지 말고요. 경비들 휴게시간 초소에서 쉬라고 하면 3교대해도 의미 없어요. 그런 시간 의미 없어요.” (A아파트 노조위원장)

“만약에 휴게시간이 이렇게 많다면 제대로 쉴 수 있는 휴게소를 만들어 드려야 해요. 휴게시간을 많이 준다면 충분히 편안하게 쉬실 수 있는 공간을 만들어줘야 한다, 제가 오죽하면 10시부터 야간 휴게시간이니까 6시간 준다고 치면 그 시간에 집에 다녀온다고 해도 할 말 없는 거라고 강하게 이야기했어요. 원칙은 근무지에서 쉬는 게 아니고 떨어져서 쉬어야 하는 거잖아요. 그 시간만큼은 개입할 수 없다, 야간에만 다 쉬라고 할 수 없으니까 점심시간도 2시간 30분을 드렸어요.” (H아파트 관리소장)

“경비실 같은 경우에도 노후화 되었죠. 청결하게 구조를 개선해줬으면 좋겠어요.” (J아파트 관리소장)

“올해 선풍기나 난로를 켜고 있는데 위험하잖아요. 히터를 설치해준다던지 지원을 해주면 될텐데...” (J아파트 경비팀장)

“별도의 휴게실이 없어요. 경비실에서 휴식을 취해요. 바닥에 등산용 패드를 접어서 몸 하나 눕힐 공간만 되요.” (아파트경비원 FGI A경비원)

“전 반대입니다. 출·퇴근을 하는 방향으로 해야 되는데 그것을 확보를 하게 되면 국가에서 하라고 보조를 해준다고 하면 인정을 한단 말이에요. 다만 우리가 앞으로 어떻게 나갈지 모르지만 저녁에 10시 퇴근해서 아침에 6시에 출근하게 되면 우리는 8시간이잖아요. 충분히 출·퇴근 시간이 가능하다는 말입니다.” (아파트경비원 FGI B경비원)

(5) 이해당사자 간 이해관계 조정을 위한 시스템 필요

- 입주민과 경비원 간의 위계 관계에 따른 갈등이 확인됨. 경비원들은 이 갈등을 해소할 수 있는 장치가 필요하다고 생각하고 있음.
- 인터뷰 대상자들은 주민과 경비원들의 의견을 조정하는 역할을 정부가 해주었으면 좋겠다고 응답함. 제도가 올바르게 작동하려면, 입주민들의 인식 변화와 소통이 필요하다는 것임.
- 최저임금 인상은 입주민과 경비원 간 갈등을 더 증폭시킬 것으로 예상됨.

“저는 정책보다 각 사업장에 갑질 하는 사람들, 윗사람들 마인드가 좀 바뀌어야 해요. 그게 안 되면 소용없어요. 사장들, 오너들 데려다 서울시에 앉혀놓고 직접적으로 교육시켜야 해요. 우리나라 같은 경우엔 제도가 아무리 잘 되어 있어도 힘 있는 사람들을 넘어가지 못해요. 관공서도 그렇고요. 전화 한 번씩 돌리면 대번에 문제가 생겨요. 그 사람들에게 정책 제안 듣는 게 중요한 게 아니에요. 왜냐면 그 사람들은 갑으로서 이야기하니까요.” (A아파트 노조위원장)

“한 달에 한 번이고 두 달에 한 번이고 서울시에서 사업장 근로자들의 불만이나 애로사항을 듣는 역할을 해줬으면 좋겠어요. 이번에 힘든 일을 겪고 보니 우리가 어려워도 안 와요. 전화로 상황파악만 하려고 해요. 그래야 윗사람들한테 보고해야 하니까요. 시간이 나실 때마다 와서 근로자들 몇 명이라도 만나고 노조간부 만나서 제도개선 하고 사업장에 대한 장단점 등을 토대로 해서 서울시든 노사정위든 고용노동부든 조사를 해보니까 개선해주라고 하는 걸 연계화했으면 좋겠어요.” (A아파트 노조위원장)

(6) 휴게시간 확대 제한 필요

- 인터뷰 대상자들은 휴게시간에 대한 통제가 법적으로 이루어지길 바라는 의견을 내었음. 또한, 휴게시간은 현실적으로 더 이상 늘리긴 어렵다는 판단도 있었음.
- 휴게시간이 더 늘어나기 어려운 이유는 서비스의 질이 떨어지기 때문이라고 생각함.

“제가 제일 답답한 건 노사정위나 정부에서 근로자를 위한다는 최저임금은 만들어놓고 휴게시간에 대해서 마지노선이 없어요. 정부에서 최저임금 16.4% 최고로 따지만 30~40만원 되는데 실제로 보면 휴게시간이 6시간에서 10시간 30분이 됐어요. 결국 경비원들 용역으로 넘어갔지만요. 근데 휴게시간 10시간 이상 넘어갔잖아요. 정책적으로 반영했으면 하는 것을 말씀드리면 최저임금을 정해놨으면 휴게시간에 대해서도 마지노선을 정해야 한다는 거예요.” (A아파트 노조위원장)

“법적으로 휴게시간을 10시간 이상 주면 안된다는 규정이 만들어졌으면 좋겠어요. 어떻게 보면 편법이잖아요. 점심, 저녁 2시간씩. 하루 종일 밥 먹는 것도 아니고 밥 먹는 시간에 문을 잠그고 있으면 또 이야기를 해요. 10시간 이상을 해버리면 점심시간도 3시간 되는 거예요.” (J아파트 관리소장)

“그건 좀 어려울 거 같아요. 우리가 10시간이라고 한 건 점심 2시간, 저녁 2시간 밤 12부터 새벽 6시까지 취침시간이에요. 그 이상 늘리는 건 서비스 질이 확 떨어지기 때문에 그건 어렵다고 생각해요. 휴게시간 줄이는 건 한계가 왔다고 생각해요.” (F아파트 관리소장)

(7) 경비 인력에 대한 체계적인 노무관리 필요

- 경비원 가능 연령이 법적으로 통제되길 바라는 의견도 있음. 즉, 70~80대가 경비원을 하는 것이 괜찮은가에 대한 궁극적인 의문에서 비롯된 것임.
- 이와 같은 의견이 제시되는 이유는 지나치게 높은 고령 경비원들에게 산재와 사망사고가 일어나기 때문임.

“경비도 75세까지는 괜찮은 거 같아요. 우리가 100세 시대인데, 경비도 75세로 취업규칙을 바꿔주는 것은 정책적으로 있으면 좋을 것 같아요.” (J아파트 관리소장)

V. 시사점

1. 대량 해고 없었으나 장기적 대응 필요

- 단지당 평균 0.09명 감소. 2017년은 7.46명이고 2018년은 7.37명으로 나타남. 단지별로 살펴보면, 경비인력 감소 단지는 169개(5.2%)임. 0.09명과 5.2%는 대량 해고가 일어났다고 보기 어려운 수치로 판단됨. 다만, 월 임금 상승률(8.4%)이 최저임금 상승률(16.4%)의 절반 수준으로 나타나, 저조하게 상승하였음.
- 이와 같은 결과는 경비원 고용 유지한 아파트는 크게 휴게시간 확대(38.7분 증가)와 일자리 안정자금(월 13만원)으로 최저임금 인상에 대응했기 때문으로 해석됨.
- 그러나 휴게시간이 하루 약 8시간(479분)으로, 서비스의 질 저하 때문에 휴게시간 확대로 최저임금 인상에 대응하는 것은 거의 한계에 도달했다고 생각됨.
- 특히, 준공년도가 오래된 아파트를 중심으로 불만이 터져나올 가능성이 높음. 왜냐하면 노후된 아파트는 무인경비시스템으로 전환하기에 상당한 개조비용이 드는데, 이는 최저임금 인상에도 어쩔 수 없이 경비 인력을 배치할 수밖에 없도록 하기 때문임.
- 따라서 장기적 관점으로, 접근 관점, 근로 체계, 법·제도 등 개선 및 대응의 필요성이 높아짐.

2. 경비 업무에 대한 관점 전환과 업무 범위를 둘러싼 갈등 해소 방안 마련 필요

- 아파트 경비원은 재활용, 택배관리, 환경개선 등을 현실적으로 주민 편의 서비스를 제공하고 있음. 주민 편의 서비스가 감시·단속과 거의 유사한 수준의 수행 비중과 중요도를 가지고 있음. 고령의 아파트 경비원이 감시·단속업무만 수행해야 된다는 비현실적인 관점은 오히려 고용에 문제를 일으킬 수 있음.
- 현실적으로 일부 아파트 경비노동자는 감시 단속업무를 수행하기 보다는 주민 편의 서비스를 제공하고 있음. 이들 모두를 감시단속 업무를 주로 하는 노동자로 규정하는 경우 법·제도에 맞지 않아 고용에 문제가 생길 수 있음.
- 현실에 맞게, 정부도 법·제도가 개선 및 대안이 논의될 필요가 있음. 아파트 경비원이 감시·단속업무에 한정시켜야 한다는 과도한 관점은 벗어나야 함.

3. 고용·노동행정서비스 확장을 통한 이해관계 조정 역할 필요

- 입주민과 경비원 사이의 이해관계가 달라 갈등이 발생하고 있음. 그리고 최저임금 인상으로 내부 갈등이 더 커질 우려가 있음.
- 이에 따라, 입주민과 아파트경비원 간에 상생하는 근무 환경을 만들기 위해, 이들 사이를 공적으로 중재·조정해주어야 한다는 관점이 요구됨.

4. 교대제 개편 등 관리운영 개선을 위한 아파트 컨설팅 서비스 지원

- 아파트 내부적인 개선으로, 우선 고려되어야 할 것은 교대제 변화임. 2조 2교대 24시간 교대제 근무체계는 주간근무 중심의 근무시간을 줄인 근무체제로 개편되는 것이 바람직해보임.
- 본 연구의 C아파트는 2조 2교대를 3조 3교대로 개편한 덕분에, 고용 감축 압박을 이겨내었고, 경비원들의 만족도도 높은 것으로 조사됨. 또 다른 사례 대전 크로바 아파트도 휴게시간을 없애고 교대제를 개편한 결과, 해고 없이 상생할 수 있는 구조를 만들었음.²⁾ 아파트 경비원들은 고용 불안감을 줄일 수 있었고 가족과 함께 보내는 시간이 상승함. 그리고 주민들도 경비원들의 서비스 질이 좋아졌다고 만족하였음.
- 교대제 개편은 고용 유지뿐만 아니라 주민 편의 서비스 질 향상, 고령 근무자들의 산업재해 방지, 근무 만족도 상승이 기대됨.
- 최저임금 상승 추세에서, 경비 인원 유지와 경비원 산재 방지를 위해 교대제 변경을 고려해 볼 수 있을 것임. 그러나 아파트의 사정은 천차만별이기 때문에 획일적인 것보다는 세밀한 접근이 필요함.

2) 오마이뉴스 신문기사 "아파트 경비원이 주말여행을? '1일 2교대'가 낳은 혁명 -대전 크로바 아파트의 '감원 없는 임금 인상' 실험... 주민들 "경비원 서비스 좋아져"-"
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002434332&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news

- 정부의 컨설팅 서비스 지원은 아파트 상황에 맞는 맞춤형 상담을 진행하여, 교대제 변경을 수월하게 도움.

5. 영세/임대/노후 아파트에 대한 지원 검토: 일자리 안정자금의 안정적 지원, 무인택배시스템 도입 지원 등

- 아파트 내부 개편의 갈등 원인 중 하나가 택배에 관련된 것임. 교대제 개편에 부정적인 이유로 택배 수령에 대한 불편함이었으며, C아파트의 개편 경험에서도 택배는 주요한 갈등 원인이었음.
- 경비원의 근무를 기계화함으로써, 아파트 내부 개편을 수월하게 도움 필요가 있음.
- 기초생활수급자가 많이 거주하고 있는 임대아파트는 최저임금 인상이 감당하기 어려워, 민감하게 반응하는 것으로 파악됨. 그리고 일자리 안정자금의 단절 우려가 큰 것으로 보임.
- 영세한 아파트의 부담을 덜어주기 위해 선별적인 일자리 안정자금이 정책적으로 고려될 수 있음.

참고문헌

- 김대일. 2012. “최저임금의 저임금 근로자의 신규채용 억제효과”, 『노동경제논집』, 한국노동경제학회, 35권 3호: 29-50.
- 김재희·인수범·남우근·강지윤. 2015. 『아파트 노동자 지원방안 연구-경비·청소노동자의 실태 분석과 대안모색』, 서울노동권익센터.
- 남성일. 2008. “최저임금제가 노동수요에 미치는 효과: 감시단속 근로자에 대한 실증분석”, 『勞動經濟論集』, 한국노동경제학회. 第31卷(3): 1-19.
- 박영삼. 2017. 「이슈페이퍼-2018년 최저임금 인상안 의결과 향후 정책 대응 방향」, 국민정책연구원.
- 서대문구 근로자복지센터. 2015. 서대문구 아파트경비원 노동실태 현황조사. 서대문구 근로자복지센터
- 유영성·박준식. 2018. 「이슈&대안-최저임금 인상, 핵심 쟁점과 향후 과제」, 경기연구원.
- 부천시 비정규직근로자지원센터. 2015. 『부천시 경비근로자 실태조사 및 개선방안』, 부천시 비정규직근로자지원센터·사)홍익경제연구소.
- 통계청, 2017, 경제활동인구조사, 통계청
- 하재룡·이광원. 2014. “아파트 유·무인 경비시스템의 경제성 비교 연구: 노인일자리 사업의 효용성 제고를 중심으로”, 『한국경호경비학회지』. 41, 7-36.
- 황선웅·정흥준·박종식·황수옥·이철. 2016. 『최저임금 위반과 휴게시간 운용실태 연구』, 서울노동권익센터.
- 한국주택관리연구원. 2017. 『아파트 경비원의 최저임금 인상에 따른 영향 분석』.