

EPLC 2020-R02

은평구 경비노동자 노동실태조사 보고서



은평구노동자종합지원센터
Eunpyeong-gu Labor Support Center





은평구

경비노동자 노동실태조사 보고서

은평구노동자종합지원센터

은평구 경비노동자의 노동실태조사

은평구노동자종합지원센터 「은평구 배달노동자 및 경비
노동자의 실태조사」 결과물로 본 보고서를 제출합니다.

2020년 11월 30일

연구 수행 기관 : 노무법인 하이에치알

연구 책임자 : 이원희 노무사

목 차

I. 서론	01
1. 연구 배경	01
2. 연구 목적	02
3. 연구 방법	03
II. 은평구의 경비노동 관련 현황과 쟁점	04
1. 은평구 일반 현황	04
2. 경비노동자 고용현황	07
3. 경비노동 관련 쟁점	09
III. 실태조사 결과	22
1. 경비노동자 실태조사	22
IV. 결론 및 제언	74
1. 단기계약 근절을 통한 고령노동자의 고용안정성 확보	74
2. 경비업무의 조정	75
3. 근로감독 강화를 통한 경비원의 처우 개선	78
4. 고령자 고용 촉진을 위한 일자리 사업	84
5. 은평지역 경비노동자 관련 조례 제정	85

표 목차

〈표 II-1〉 은평구 연령 및 성별 인구 현황	05
〈표 II-2〉 은평구 종사자 지위별 현황	06
〈표 II-3〉 은평구 피보험자 현황	06
〈표 II-4〉 전국 청소 및 경비원 고용현황	08
〈표 II-5〉 전국아파트 경비원 1인당 관리부담	08
〈표 II-6〉 은평지역 공동주택 현황	09
〈표 III-1〉 경비 설문 조사 내용	23
〈표 III-2〉 조사대상 경비노동자의 기초 현황	24
〈표 III-3〉 응답자의 근무지 현황	27
〈표 III-4〉 응답자의 계약방식 결과	28
〈표 III-5〉 고용 승계 관련한 응답 결과	28
〈표 III-6〉 소재지별 고용 승계 현황	29
〈표 III-7〉 경비노동 근로계약서 작성 현황	30
〈표 III-8〉 응답자 근로계약 기간 현황	30
〈표 III-9〉 소재지별 계약 기간의 현황	31
〈표 III-10〉 경비노동의 경력 기간	32
〈표 III-11〉 정년에 대한 응답 결과	33
〈표 III-12〉 근무형태에 대한 응답 현황	34
〈표 III-13〉 근무 방식에 대한 응답 결과	34
〈표 III-14〉 업무 중 힘든 순서에 대한 응답 결과	35
〈표 III-15〉 휴게 시간의 소재지별 응답 결과	38
〈표 III-16〉 휴게 시간의 사용과 관련된 응답 결과	39
〈표 III-17〉 연차휴가 사용과 관련된 응답 현황	39
〈표 III-18〉 휴가 시 대체근무에 대한 응답 현황	40
〈표 III-19〉 노동절에 대한 응답 현황	40
〈표 III-20〉 명절 근무에 대한 응답 현황	41
〈표 III-21〉 명절 관련 별도 지급 유무에 대한 응답 현황	41
〈표 III-22〉 임금 관련 응답 결과 (n=61)	42
〈표 III-23〉 주요변수별 2019년, 2020년 월 임금수준	43
〈표 III-24〉 휴게 공간에 대한 응답 결과	44
〈표 III-25〉 경비실 및 휴게실의 시설현황 응답 결과	45
〈표 III-26〉 부당한 대우에 대한 응답 결과	45
〈표 III-27〉 주요변수별 부당대우 경험	46
〈표 III-28〉 격일제 개선 방안에 대한 응답 결과	50
〈표 III-29〉 인터뷰 대상자의 현황	52
〈표 IV-1〉 경비노동자 관련 서울기초자치단체 조례 현황	86

그림 목차

〈그림Ⅱ-1〉 경비원의 고용구조	10
〈그림Ⅲ-1〉 아파트 세대 규모 별 현황	26
〈그림Ⅲ-2〉 근무 단지의 입주 기간	26
〈그림Ⅲ-3〉 응답자의 현재 근속기간	31
〈그림Ⅲ-4〉 바람직한 정년에 대한 응답 결과	33
〈그림Ⅲ-5〉 경비 업무 중 힘든 업무 응답 결과	35
〈그림Ⅲ-6〉 휴게 시간에 대한 응답 현황	37
〈그림Ⅲ-7〉 부당한 대우의 경험	47
〈그림Ⅲ-8〉 경비노동에 대한 만족도	48
〈그림Ⅲ-9〉 교대제 개선에 대한 의견	49
〈그림Ⅲ-10〉 개선 방안 관련 응답자의 응답 결과	51
〈그림Ⅳ-1〉 공동주택 경비업무에 대한 「경비업법」 적용	77
〈그림Ⅳ-2〉 소관사항 별 신고·조치 예시	83

이 보고서에 수록된 내용의 일부 혹은 전부를 사전 승인 없이 전재, 역재, 복제할 수 없습니다. 전(역)재의 경우, 반드시 「은평구노동자종합지원센터 경비노동자의 노동실태 조사(2020) 00페이지에서 전(역)재」 하였다는 출처를 명시한 후 인용할 수 있습니다.

수록된 자료에 대한 질의 또는 제안사항이 있으시면, 은평구노동자종합지원센터 (02-6952-1872)로 문의하여 주시기 바랍니다.

I. 서론

1. 연구 배경

○ 최근 각 지방자치단체에서 관내 취약계층으로서 경비노동자에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있음. 서울시에서는 2015년과 2019년에 두 차례에 걸쳐 경비노동자에 대한 조사가 이루어졌으며, 전국단위에서뿐만 아니라 부천, 시흥 등에서 경비노동자에 대한 실태조사가 이루어졌음

- 전국단위와 서울시의 실태조사가 이루어지면서 2018년 이후 최저임금의 상승에 따라 상당수의 공동주택에서 관리비의 부담을 이유로 해고하는 경향이 발생하고 또는 근무시간 중 휴게시간이 급격히 증가하는 등 경비노동자의 고용불안의 문제, 24시간 교대제의 문제가 제기되었음

- 또한 '20.5.20 입주민으로부터 막말 등 괴롭힘으로 인해 경비노동자의 죽음이 발생하는 등 경비노동자에 대한 입주민의 갑질이 계속되면서 경비노동자에게 직장 내 괴롭힘을 적용하기 위한 입주민의 사용자 책임에 대한 필요성이 제기되는 등 다양한 문제가 제기되고 있음

- 은평지역의 경우 2010년 이후 공동주택이 급격하게 늘어나면서 경비노동자가 증가하였음에도 불구하고 이에 대한 실태조사는 한 번도 이루어지지 못해 경비노동자의 규모, 근무형태, 임금 및 근로조건에 대한 파악이 제대로 확인되지 못하였음

- 특히 2019년 서울시 실태조사의 과정에서 드러난 단기 근로계약의 현실, 경비업무 중 방법 및 안전점검 외에 과도한 관리업무(분리수거, 청소, 주차관리 등)의 문제, 계약상의 휴게시간과 실제 휴게시간이 상당한 차이를 보여주고

있는 현실, 입주민의 부당대우, 교대제 개편에 대한 의견을 은평지역에서는 어떻게 나타나는지 구체적인 파악을 통해 은평지역의 경비노동자에 대한 문제점과 제도적 안전장치를 마련할 필요가 있음

- 특히 고령 인구가 많이 종사하는 경비노동자의 특성을 반영하여 고령자들이 보다 안전한 환경에서 노동할 수 있는 환경이 되기 위해 필요한 것이 무엇인지 검토할 필요가 있음

2. 연구 목적

○ 본 조사 연구의 목적은 다음과 같음

- 첫째, 감시단속적 노동을 하는 경비노동자의 노동환경에 대한 실태를 파악함. 경비노동자는 근로기준법 제 63조의 3호, 감시·단속적 업무로 분류되어 근로시간 및 휴게 휴일이 적용되지 않음. 특히 24시간 교대 근무로 인해 협소한 경비실 내에서 근무하고 있으며, 최저임금이 상승하면서 휴게시간이 증가하였으나 별도의 휴게실이 마련되지 못하고 있는 현실임. 따라서 감시단속적 노동에 따른 경비노동자의 노동환경을 파악하고자 함
- 둘째, 경비노동자의 단기 근로계약의 실태를 파악하고 고용안정 방안을 모색함. 경비노동자는 60세 이상의 고령자들이 많아, 근로기준법상 계약직 근로가 가능한 상황임. 그로 인해 5년 이상 근무하는 장기 근속자가 많음에도 불구하고 3개월 또는 6개월 등 단기계약이 많아 이에 대한 정확한 실태 파악이 필요함.
- 셋째, 입주민의 갑질이 증가하면서 경비노동자의 부당한 대우의 실태를 파악함. 현재 경비노동자들의 근로계약이 위탁용역업체가 많아 입주민들의 갑질

이 증가함에도 불구하고 이에 대한 직장 내 괴롭힘이나 법률적 제재를 적용하지 못하고 있음. 따라서 은평 지역의 경비노동자들의 부당한 대우의 실태를 파악함으로써 정책적 대안을 마련하고자 함

- 넷째, 경비노동의 범주가 경비업법에 기초한 방법 안전업무만이 아니라 다양한 관리업무를 담당하고 있어 이와 관련된 정확한 실태를 파악하고자 함. 실제로 코로나19로 인해 택배물량이 급증하고 이로 인한 택배 문제, 그로인한 분리수거 문제 등의 업무가 증가하고 있으며, 이로 인해 본래적인 업무인 방법 및 안전업무와의 분리의 필요성이 제기되고 있음. 따라서 은평지역의 정확한 실태파악을 통한 방안 마련을 하고자 함

3. 연구 방법

- 연구 방법은 문헌조사, 실태조사를 위한 설문 및 인터뷰를 진행할 예정임
- 문헌조사는 그동안 전국단위와 서울지역을 비롯한 지방자치단체에서 진행한 실태조사결과와 더불어 경비업무와 관련된 각종 법률 및 정부정책방향을 검토하고 이에 대한 시사점을 도출함
- 실태조사는 2019년에 진행된 전국단위의 경비노동실태조사 결과와 서울시의 경비노동실태조사를 비교 분석하기 위해 당시 사용된 설문지를 활용하되, 은평 지역의 건물 경비노동현실도 함께 볼 수 있도록 아파트와 건물 경비 노동자들을 대상으로 설문조사를 진행함
- 인터뷰는 24시간 격일근무를 하고 있는 경비노동자의 실태를 보다 정확하게 파악하기 위해 반 구조화된 질문지를 통해 진행함

II. 은평구의 경비노동 관련 현황과 쟁점

1. 은평구 일반 현황

가. 지역 특성

- 은평구는 서울의 가장 최북단 서북부 지역에 위치하여 경기도 고양시와 접경을 이루고, 동쪽으로 종로구와 남쪽으로 서대문구와 마포구와 경계를 이루고 있음. 총 면적 29.7km로 서울시의 약 4.9%를 차지하고 있음
- 해당 지역 내 주거지역이 51.5%, 상업지역이 1.7%, 녹지지역이 46.8%로 주거 및 녹지지역의 비중이 높고 상대적으로 상업지역은 매우 적음
- 전체 진관동을 비롯한 16개 동으로 구성되어 있으며 진관동이 은평구 전체 면적의 38.79%로 가장 넓고 그 다음이 불광1동임(은평구 통계연보, 2020)
- 최근 진관동 지역이 은평뉴타운으로 바뀌면서 아파트 거주자가 증가하였고, 수색동과 증산동 일대에 ‘수색.증산 뉴타운’ 이 조성될 계획(일자리경제과, 2020)이라 추가적인 아파트가 더 늘어날 전망이다

나. 인구 특성

- 은평구의 인구 동향은 2013년에 가장 많은 508,111명이었으며 이후 점차 감소하여 2018년 현재 487,666명이고, 2019년에는 480,032명으로 전년대비 3,165명, 0.65%가 감소하였음
- 인구의 구성을 살펴보면, 전체인구 중에서 남성 인구는 231,528명이고, 여성 인구는 248,504명으로 여성이 남성보다 많은 구조임. 또한 생산가능 인구(15

세 이상~64세 이하)는 349,652명으로 은평구 전체 인원의 약 72.8%를 차지하고 있음

- 65세 이상의 노인인구는 80,567명으로 은평구 전체 인원의 약 16.7%로 서울시 자치구 평균 14.8%인데 반해 평균보다 높은 편인 걸 알 수 있음(일자리경제과, 2020)

〈표 II-1〉 은평구 연령 및 성별 인구 현황

(단위 : 명)

항목	계	0~14세	15~24세	25~34세	35~44세	45~54세	55~64세	65세 이상
총인구수	480,032	49,813	52,410	68,042	73,528	81,333	74,339	80,567
남성	231,528	25,584	26,226	33,146	36,778	39,785	35,110	34,899
여성	248,504	24,229	26,184	34,896	36,750	41,548	39,229	45,668

<출처 : 국가통계포털(KOSIS)>

다. 산업구조와 고용동향

- 은평구의 산업구조는 019년 현재 총 사업체 수는 24,873개소이며 전년 대비 312개소, 1.27%가 증가하였음. 또한 종사자 수를 살펴보면 2019년 현재 90,049명으로 전년 대비 1.39% 증가한 수치임

- 사업체의 비중은 서울시의 약 3%에 불과하며, 종사자 수 역시 서울시 대비 약 1.7%에 불과하여 전체 서울에서 사업체나 종사자가 상당히 적은 구임을 알 수 있음

- 은평구의 종사자 규모별 사업체 수를 검토해보면, 종사자 10인 미만 사업장이 전체 사업장의 90%를 차지하고 있는 것으로 나타남. 이러한 현상은 서울시 대부분의 지역이 동일하게 나타나며, 서울시 역시 91%임

○ 2018년 현재 은평구의 상용노동자 비중은 전체 종사자 중에서 52.8%에 해당하는 47,529명으로 확인되며, 임시 및 일용노동자는 14.1%인 12,674명으로 확인됨. 그 외 기타 종사자는 4,665명으로 확인됨

- 경비원의 경우 대체로 상용 또는 임시 및 일용노동자로 확인되며 경비원이 포함되는 단순노동자는 2015년 당시 서울 지역에 9.6%가 존재하는 반면 은평구는 10.4%로 서울시보다 높은 것으로 나타남

〈표 II-2〉 은평구 종사자 지위별 현황

(단위: 명)

구분	합계	자영업자 무급가족	상용노동자	임시 및 일용노동자	기타 종사자
소계	90,049	25,181	47,529	12,674	4,665
남성	42,152	14,571	21,501	5,254	1,126
여성	47,597	10,610	26,028	7,420	3,539

<출처: 서울열린데이터광장>

○ 은평구의 고용보험 피보험자 수를 살펴보면 은평구는 상용근로자는 10인에서 29인 사이 피보험자가 9,329명으로 전체 41,517명 중 22.8%를 차지하고 있음. 그다음인 5인 미만 사업장으로 9,329명으로 전체의 22.5%를 차지하고 있음. 상용근로자 전체로 30인미만 사업장에 종사하는 상용근로자가 가장 많아서 전체의 45.5%를 차지하고 있음

○ 피보험자의 형태를 연령별로 살펴보면 상용근로자 중에서 당연히 40세에서 49세가 많은 것으로 나타나지만 60세 이상도 8,302명으로 전체의 20%를 차지하고 있음

〈표 II-3〉 은평구 피보험자 현황

고용형태	연령별 구분	피보험자수(전체)
상용	서울시 합계	4,318,598
	은평구 합계	41,517
	19세 이하	308

고용형태	연령별 구분	피보험자수(전체)
	20~29세	6,090
	30~39세	7,499
	40~49세	9,348
	50~59세	9,970
	60~69세	6,631
	70세 이상	1,671

<출처: 서울열린데이터광장>

2. 경비노동자 고용현황

- 경비노동자는 표준직업분류 상에서는 단순노무직(9)으로 분류되고 그중에서 청소 및 경비 관련 단순노무직(94)에 건물관리원(99) 중 아파트경비원(94211)과 건물경비원(94212)에 해당됨
- 아파트경비원에 대한 표준직업 분류상의 개념은 아파트의 내·외부를 순찰하거나 방문자의 출입을 점검하고 거주자를 대신하여 배달물을 접수하거나 방문자에게 필요한 정보를 제공하는 것으로 되어 있음. 직업의 예시로는 아파트경비원, 빌라경비원을 말함
- 건물경비원은 학교의 내·외부를 순찰하고 방문자의 출입을 점검하고 각종 시설물을 유지 및 관리하는 자를 말한다. 또한, 일반적인 빌딩이나 업무 공간 및 공장의 내·외부를 순찰하고 방문자의 출입을 점검하며 각종 시설물을 유지 및 관리하는 것을 말함. 직업의 예시는 상가경비원, 건물경비원, 병원경비원, 빌딩경비원, 공장경비원, 학교 경비원 등을 말함
- 통계청의 지역고용데이터를 통해 전국의 경비원 규모를 확인해 보면 2016년 190,253명에서 2019년 227,903명으로 37,650명이 증가하여 19.8%가 늘어남. 그리고 전체적인 추이는 완만하지만 지속적으로 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음

- 가장 많이 늘어난 것은 300인 이상 규모에서 가장 많이 증가하여 2016년 72,412명에서 2019년 101,035명으로 약 39.5%가 증가하였고, 10인미만 사업장도 증가하고 나머지인 10 ~299인 규모는 오히려 줄어들었음. 이러한 경향은 경비 업체도 대형화하거나 혹은 소규모의 건물 등에서 직접고용을 하는 소규모 형태로 양극화되고 있음을 보여줌

〈표 II-4〉 전국 청소 및 경비원 고용현황

	2016	2017	2018	2019
1규모(5~9인)	16,475	25,704	21,666	21,043
2규모(10~29인)	36,199	44,420	33,679	33,166
3규모(30~99인)	29,478	32,469	35,459	33,912
4규모(100~299인)	35,689	43,349	34,149	38,747
5규모(300인이상)	72,412	79,950	98,158	101,035
총인원	190,253	225,892	223,111	227,903

(출처: 통계청)

- 이러한 상황에서 전국의 아파트는 국토교통부의 공동주택관리정보시스템에 의해 제공되는 단지 수, 동수 그리고 세대수를 대비하여 그 추세를 확인해보면, 전반적으로 경비원 1인당 부담은 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음.
- 전반적으로 단지 수 대비 경비원 수는 크게 증가하지 않는 것으로 확인되지만 2017년에 0.068에서 2019년에 0.07로 증가하였고, 동수는 2017년 0.47에서 2019년 0.52로 역시 미세하게 증가하였음. 경비원 1인당 세대별 동수는 2017년 40세대에서 2019년 44세대 인 것으로 나타나 경비원의 1인당 부담은 증가하는 것으로 추정됨

〈표 II-5〉 전국아파트 경비원 1인당 관리부담

		단지수	동수	세대수
2017	전국아파트	15,403	109,129	9,066,762
	경비원 1인당	0.068	0.47	40.1
2018	전국아파트	16,062	114,383	9,526,242

		단지수	동수	세대수
	경비원 1인당	0.07	0.51	42.7
2019	전국아파트	16,698	119,302	9,968,209
	경비원 1인당	0.07	0.52	43.7

(출처: 국토교통부, 공동주택관리시스템)

- 은평구의 경비원 규모가 정확하지 않으나 공동주택 단지 수를 전제로 추산해 보면, 아래 표와 같이 전체 199개의 공동주택을 가지고 있고 전체 세대수를 56,486명이라고 가정을 한다면, 은평지역의 경비원 수는 2019년 전국아파트 경비 1인당 세대 수 지표를 적용하면 대략 1300여 명이 있는 것으로 확인됨

〈표 II-6〉 은평지역 공동주택 현황

	아파트 수	세대수	사용검사일					
			2000년이전		2000~2010년		2010년이후	
			아파트수	세대수	아파트수	세대수	아파트수	세대수
녹번동	9개	4,660	2개	502	4개	671	3개	3,487
불광동	21개	7,379	5개	1,649	8개	2,104	8개	3,626
갈현동	16개	1,851	8개	1,053	6개	682	2개	116
구산동	11개	2,173	4개	574	8개	1,428	-	-
대조동	1개	357	1개	357	-	-	-	-
응암동	28개	11,932	5개	1,043	14개	1,394	15개	9,998
역촌동	11개	939	3개	220	6개	288	2개	428
신사동	26개	4,706	12개	2,890	11개	1,260	3개	556
중산동	15개	1,633	3개	303	11개	1,268	1개	112
수색동	6개	2,753	2개	96	4개	1,661	1개	1,192
진관동	39개	13,824		-	23개	9,049	16개	4,775
계	199개	56,486	45개	8,687	95개	19,805	51개	24,290

(출처: 은평구청 내부자료)

3. 경비노동 관련 쟁점

가. 간접고용

- 경비노동자에 대한 연구는 그간 많은 지방자치단체에서 이루어져 왔음. 서울시에서 2015년과 2019년 2차례에 걸쳐 진행되었으며, 전국규모에서 경비노동의 실태에 대하여 2019년에 이루어진 바 있음. 그러나 대체로 보고서의 내용은 거의 동일하며, 주로 실태조사를 중심으로 이루어져 왔음
- 아파트 경비원의 고용 및 고용형태에 대한 연구는 서울노동권익센터의 2015년 연구로부터 시작되어 장흥근외(2017)의 연구에서 무인경비시스템의 도입에 따른 경비원의 고용승계에 미치는 영향을 연구하면서 본격화되었음
- 아파트 경비원이나 건물 경비원의 경우 대체로 간접고용으로 이루어져 경비 용역회사, 위탁관리회사에 고용이 되는 경우가 대부분임. 물론 아파트 경비원의 경우 아파트 관리방식에 따라 고용구조가 달라지고, 아파트 입주자들은 「공동주택 관리법」 제5조에 따라 공동주택을 자치관리하거나 위탁관리하도록 되어 있어 아래 그림과 같은 구조를 가지게 됨

[그림 II-1] 경비원의 고용구조



(출처: 서울노동권익센터, 2015)

- 자치관리를 하는 경우 직접고용을 하는 경우도 있으나 아파트 입주자대표회의가 경비용역회사와 용역계약을 하고 경비 용역회사에서 경비원을 고용하는 방식으로 진행하여 대부분 아파트 입주민과 경비원은 간접고용된 상

태에서 일을 하게 됨

- 자치관리를 하는 경우 공동주택관리법 제6조에 따라 입주자대표회의를 구성하고 6개월 이내에 공동주택의 관리사무소장을 자치관리기구의 대표자로 선임하고 관리사무소장이 중심이 되어 관리업무를 총괄하도록 해야 함.
 - 반면 위탁을 하는 경우 공동주택관리법 제7조에 따라 입주자대표회의에서 전 자입찰 방식을 통한 위탁관리회사에 입찰을 하도록 하고 있음
 - 이러한 두 가지 방식에 따라 경비원은 입주자대표회의 소관하에 직접고용되거나 입주자대표회의에서 경비용역회사의 용역계약을 통해 경비원을 간접고용하거나 혹은 위탁관리 회사가 경비원을 고용하여 아파트에 근무하도록 하거나 위탁관리회사가 경비용역회사와 용역계약을 체결하고 경비원은 경비용역회사에 고용되어 아파트나 건물에 간접고용 된 상태로 업무를 하게 됨
 - 결국 경비원의 입장에서는 입주자대표회의를 대신하고 있는 관리소장이 직접 고용 하는 경우를 제외한다면 모두 간접고용을 하게 됨
- 장흥근외(2017)의 연구에 따르면 경비원의 고용방식은 1989년 이전에는 입주자대표회의에 의한 직접고용이 36.6%였으나 2016년 이후 6.9%로 떨어지고, 용역회사의 고용이 72% 인 것으로 파악됨. 또한 세대 규모가 클수록 용역회사의 고용이 큰 것으로 파악됨
- 서울노동권익센터의 2015년 실태조사에서도 근로계약관계도 입주자대표회의의 직접관리방식이 14.1%였고 관리회사 위탁관리가 85.9%였다는 것을 확인하였으며, 위탁관리방식을 취하면서 위탁업체가 변경될 때 고용승계는 51.2%만이 대다수가 재고용된다는 것을 파악하였음
- 문제는 이러한 간접고용의 방식으로 사실상 여러 가지 문제점을 노정하고

있음

- 대표적으로 입주민 전체가 사용자적 지위에서 경비원과 관계를 가지고 있어 노무 제공의 과정에서 다수의 사용자와의 갈등이 발생함에도 불구하고 사용자 책임으로부터 벗어나 있는 현실이 있음. 실제로 입주민의 갑질이 계속됨에도 불구하고 사실상 경비원은 이에 대한 근로기준법상 보호를 받지 못하는 위치에 있음
- 정흥준외(2018)의 연구에서도 확인되듯이 입주민에 의한 직장 내 괴롭힘에 있어 인격적 괴롭힘을 경험하는 경비원의 비중이 36.8%이고 미화노동자보다 더 많이 노출되고 있음이 확인되었음
- 또한 입주민 전체가 사용자적 지위에 있고 다수의 사용자를 대해야 하는 경비원의 경우 개별 입주민의 여러 가지 요구사항을 수용할 수밖에 없는 상태에서 일부 입주민의 평가로 고용의 주기적인 불안정성을 경험할 수 밖에 없는 상황임

나. 무인 경비로 인한 고용안정의 문제

- 장흥근외(2017)의 연구에서는 공동주택 경비원의 경우 무인경비시스템 도입과 관련한 경비원 일자리 감소 실태를 살펴보고, 중고령자 경비원의 고용을 유지할 수 있는 방안이 무엇인가를 검토하였음
- 무인경비 시스템은 시설물에 장소별로 각종 탐지기 및 컨트롤러를 설치하여 현장에 경비원을 배치하지 않고 원격지의 관제센터에서 관리하는 시스템을 의미하는 데, 아파트의 경우 대부분 기계와 사람이 혼합된 형태로 운영하고 있음
- 그리하여 2016년 당시 공동주택관리법에 따라 공동주택관리정보시스템에 등록된 14,950개의 아파트를 대상으로 1,000개를 표집하여 설문조사를 진행하

였음. 그 결과 입주 당시 유인경비시스템이었으나 기계경비로 전환한 경우는 약 11%이고, 이에 따라 추정컨대 2012년 대비 2017년 경비원의 인원은 약 91% 수준으로 떨어짐

- 즉 단순 비교하여 기계경비 전환 차 년도 경비원 평균인원은 11.2명이었으나 전환 이후 8.6명으로 떨어져 약 22%의 감소가 나타났음. 다만 해당 조사에서 기계경비를 도입하여도 경비원 수 변동 없이 기계장비만을 도입한 아파트의 비중이 74%로 나타나, 기계경비를 도입한다고 하더라도 경비원의 감소 없이 진행되는 경우가 많다는 것도 확인함
- 향후 기계경비로의 전환 아파트 규모는 기존 2007-2016년 사이의 전환을 추세에 근거하여 살펴볼 때 전체 아파트의 약 11.2%가 전환할 것으로 추정되며, 이로 인해 경비원의 감소 규모도 큰 규모로 발생할 것으로는 보이지 않음
- 다만 최저임금의 인상이 큰 폭으로 이루어지는 경우 경비원의 감축이 발생가능하며, 기계경비요인보다 큰 영향을 미칠 것으로 보임
- 정책제언으로서 아파트 경비 일자리는 중고령 남성 노동자의 대표적인 일자리로 괜찮은 일자리로 자리매김하기 위한 정부의 적극적인 조치가 필요한바, 교대제 개선, 지자체의 개입력 확대, 경비근로자를 위한 취업지원서비스 산업, 사회적 인식개선을 위한 노력이 필요할 것으로 제기함

다. 열악한 근로실태의 문제

1) 단기계약의 문제

- 서울 노동권익센터의 경비노동자에 대한 연구는 2015년에 이루어진 아파트

청소·경비노동자에 대한 연구가 있었음. 당시 연구는 아파트 노동자의 고용 안정성과 노동환경, 건강안전 문제 그리고 고충과 관련하여 노동인권적 차원에서 분석하고 가능한 대안을 제시하는 것을 목적으로 하고 있었음

- 그러나 당시에는 고령자 고용과 관련한 일반적인 근로실태만 조사되었고 단기계약에 대한 내용은 이후 조사에서 확인됨. 4년 뒤에 서울권익센터에서 다시 조사를 시작하였고 당시 최저임금의 인상으로 경비노동자의 고용불안이 제기되면서 단기계약의 문제가 두드러지게 됨

- 2019년 실태조사를 통해 우선 근로계약 기간은 1년 이상자가 58.2%에 달하고 있으나 나머지 절반에 약간 못 미치는 비중의 경비노동자가 1년 미만의 근로계약을 하고 있으며, 조사대상자 중 3개월 이내 계약도 30.9%에 달한다는 사실을 파악함

- 이러한 양상은 전국아파트 실태조사에서도 드러나는데 고용 승계는 위탁관리 회사와 용역회사에 고용되어있는 경우는 고용 승계 현황은 74% 정도이며 나머지는 계약해지를 하였으며, 근로계약서는 77.3%가 법대로 작성하였고 22.7%는 여전히 구두로 계약하거나 회사가 보관하고 있는 것으로 확인됨. 1년 이상자 69.6%이며 3개월 계약이 21.7%, 6개월 이내 계약이 8.7%였음

○ 이렇게 근로계약기간이 짧은 이유는 대부분의 경비노동자가 고령이라 『기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률』에서 계약기간이 2년이 지나는 경우 고용의무가 발생하는 조항¹⁾의 예외로 설정되어있는 법적인 근거를 활

1) 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

용하여 사실상 경비노동자의 관리방식으로 활용되고 있음

- 즉 일상적인 고용불안으로 인해 입주민이나 관리사무소의 부당한 처우에 대해 문제 제기하지 못하게 하는 수단으로 활용되며, 위 법률로 인해 사실상 공식적으로 단기계약에 대한 규제가 어려운 상황이라 할 수 있음. 그리하여 서울권익센터(2019)에서는 일자리안정자금 지원요건에 근로계약 기간을 1년 미만으로 하는 경우를 지원 제외하는 조항을 신설할 것을 제안하고 있음

2) 감시단속적 근로 승인 관련 문제

- 경비노동이 근로기준법 제63조²⁾ 제2호에 따라 감시단속적 근로로 인가를 받으면 근로시간, 휴게와 휴일에 대한 규정을 적용받지 않도록 되어 장시간 노동을 조장한다는 비판을 받아왔음
- 실제로 아파트 경비원은 통상 감시적 근로에 종사하는 자로 되어 감시업무를 주업무로 하여 상대적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자로 분류되어 있었고, 고용노동부 승인절차를 밟아야 하나 통상적으로 경비원은 감시적 근로자로 간주되어 왔음
- 감시적 근로에 해당되면 근로시간에 상한이 없으며, 휴게시간을 부여하는 것도 아무런 제약이 없으며, 유급 주휴일에 대한 적용도 받지 않음. 그리하여 경비노동은 24시간 격일제 근무형태로 주로 이루어지고 있음

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

2) 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

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 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

○ 서울노동권익센터(2019)에서는 이러한 경비노동이 감시적 근로로서 적용되는 것이 적절한지에 대한 문제제기를 하고 있음. 근로감독관 직무 규정에 따라 ‘감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무를 수행하는 경우 다만 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다’고 되어 있어 경비가 감시업무만 담당하는 것이 아니라 택배, 청소, 주차관리 등 다양한 업무를 일상적으로 수행하므로 감시적 근로로 승인되는 것이 문제라고 함

- 그리하여 2019.8.30. 근로감독관 직무 규정³⁾이 개정되어 감시적 근로에 대한 승인요건을 감시적 근로의 승인요건에서 1)자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설, 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우, 2)근로자가 감시적 근로 규정이 적용된다는 것을 근로계약서, 확인서에 명시, 3)승인신청서 접수 시 감독관이 현장조사를 통해 실태를 파악하도록 하고 있음

- 문제는 자유로이 이용하는 휴게시설이 설치되어 있는지, 근로계약서에 명시되어 있는지 등에 관하여 정확한 파악이 필요하며, 더 나아가 이전 용역회사에서 승인을 얻은 뒤라도 회사가 변경되면 근로감독을 별도로 실시하여야 하나 고용노동부의 기존 질의회시(2005.10.12. 임금근로시간정책팀-212)에서는 사실상 “사업체가 포괄적으로 양도 양수하여 감시단속적 적용제외 승인을 받은 근로자의 근로조건이나 종사 업무, 근로형태, 승인근로자 수 등이 변경되지 않는 등 승인당시의 요건이 변경되지 않았다면 양도인이 받은 승인의 효과는 양수인에게 이전되는 것으로 보아야” 함을 설명하고 있음

3) [근로감독관직무규정]

제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 감독관은 사용자로부터 노동관계법령상의 인·허가·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 근로조건 실태를 지체 없이 조사하여 인·허가 기준에 합당한지를 판단할 것

- 최근 2020.7.8. ‘공동주택 경비원 근무환경 개선대책’에서 경비원의 건강과 권리 보호를 위한 근로조건의 개선 및 감시단속 근로자 승인제도의 운영개선도 검토하는 것으로 하고 있어 주목해야 할 것임

3) 휴게시간의 편법 운영문제

- 그간 서울지역과 전국지역에서 실태조사를 통해 확인되는 휴게시간의 문제도 심각함. 특히 최저임금이 오르면서 아파트 경비원의 휴게시간은 더 늘어났음

- 서울지역의 실태조사에서 휴게시간은 전체 9.4시간에서 야간 휴게시간이 5.8시간으로 파악되었고, 휴게공간은 2015년과 달리 별도의 휴게공간이 있다는 응답이 58.9%로 늘어남. 그래도 여전히 경비초소를 휴게공간과 겸하고 있다는 응답도 41.1%로 2015년보다 나아지기는 했으나 아직도 제대로 휴게공간을 갖지 못하는 경우가 많음

- 전국실태조사에서 휴게시간은 규정상으로는 평균 8시간으로 나타나나 야간 휴게시간은 5.3시간이고 실제 휴게시간은 6.2시간으로 파악됨. 다만 휴게시간에 근무지를 벗어나 자유롭게 쉴 수 있는 경우는 24.1%이며, 상당수가 근무지를 벗어나지 못하는 것으로 확인됨

- 휴게시간은 근로기준법 제54조에 따라 근로자가 자유롭게 이용할 수 이용할 수 있도록 되어 있으며, 제50조에 근로시간에서는 대기시간도 근로시간을 간주되고 있음

- 그러나 실태조사에서 파악되는 현실은 휴게시간이 있음에도 불구하고 경비실에서 계속 머무는 경우가 많아 대기시간과 휴게시간이 구별되지 않는 것이 현실이며, 또한 야간 휴게시간에 대해 판례(대법 2016다243078, 선고일

2017.12.13.)가 근로시간으로 인정한 경우가 있었는데, 가장 중요한 핵심은 휴게시간으로서 자유롭게 이용이 보장되었는가라고 했을 때 그렇지 못하다는 점이 문제가 되었음

- 아파트 경비원의 휴게시간에 대한 분쟁이 잦아져, 고용노동부는 ‘아파트 경비원 학교 당직근로자 등 감시단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드 라인’을 발표했음. 핵심적인 내용은

- 1) 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피를 목적으로 휴게시간을 과다하게 부여해서는 아니된다.
- 2) 감시단속적 근로자의 건강 및 휴식을 위해 사업장 여건을 고려한 주휴일을 부여하고
- 3) 장시간의 휴식시간을 근로시간 도중에 정하는 것은 적절하지 않다는 측면
- 4) 근로계약이나 취업규칙에 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분할 것과 더불어 출퇴근 기록, 실제근로와 휴게시간의 기록을 관리할 것을 주문하고 있음

4) 교대제 변경의 문제

○ 정진호외 (2018)의 연구에서는 공동주택 경비원의 전형적인 근무형태인 24시간 맞교대제에 대하여 대체근무형태로의 개편 및 이에 수반될 수 있는 경비원의 고용불안정 및 입주민의 불안 심리 등에 대하여 검토하였음

- 경비원의 일자리 창출경로는 고용안정을 위한 근무형태 개편과 이에 수반한 업무의 적절한 배분을 통해 이루어지며, 업무의 적절한 배분이 수반되지 않는 경우 입주민의 관리비 증가로 해고 유인이 발생할 수 있다고 봄.

- 현재 경비원의 근무형태는 24시간 맞교대제가 가장 일반적이지만 휴게시간의 확대를 통해 지불 근로시간을 단축하고 임금비용 상승을 완화, 억제시킴으로

써 고용안정을 유지하고 있음. 그리하여 주간 연속 2교대제, 주간근무제, 혼합근무제 등 다양한 형태로 근무형태의 개편을 시도하고 있음

- 해외사례로 일본에서는 24시간 근무 및 48시간 휴무 3개조로 운영하고 있으며, 싱가포르는 12시간 근무 3개조로 운영하여 24시간 동일한 양의 노동서비스를 제공하고 있음. 또한 캐나다의 경우 주중, 공휴일 전담 관리원으로 나누어 운영하고 야간 기계경비로 전환하여 시간 또는 요일별로 상이한 수준의 노동서비스를 제공하고 있음
- 그리하여 근무형태 개편을 위해 혼합근무제가 고용의 양 및 질 등에 미치는 효과를 추정하기 위해 통계적 모형을 사용하였음. 그 결과 근무형태, 고용인원, 실제 근로시간, 임금이 영향을 미침을 확인하고, 혼합근무형태로 제도를 개편하는 경우 아파트 단지별 고용인원은 평균 6.53명에서 약간 증가하여 6.46~7.01명으로 증가하고, 평균 월간실 근로시간이 현재 229.9시간에서 229.6~227.7시간으로 감소하는 것으로 나타남. 결국 고용인원은 약간 많고 근로시간은 약간 짧아질 수 있음을 보여줌
- 따라서 휴게시간의 상한을 설정하고 근무형태를 다른 방식으로 전환 유도하고 이를 지원하는 정책이 필요함을 제안함. 특히 중장기적인 정책방안으로 24시간 맞교대제에서 혼합근무제, 일근제 등의 근무개편을 진행하고 이를 위한 이해관계자와의 협의를 진행하는 것이 필요함

라. 경비업무 외 타 업무의 수행금지

- 경비업법에는 제15조의 2(경비원 등의 업무)⁴⁾ 제2항에서 경비원의 업무는 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하지 못하도록 하고 있음. 또한, 제7조

4) 경비업법 제15조의2(경비원 등의 의무) ①경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 아니된다.

②누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니된다.

[본조신설 2005. 8. 4.]

경비업자의 의무 제5항에서 경비업자는 허가받은 경비 업무외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니 된다고 되어 있음

- 그럼에도 불구하고 서울지역의 경비관련 실태조사에서 가장 주된 업무가 방범안전점검이나 분리수거와 청소의 비중이 각각 증가하였고 주차관리 등 관리업무가 증가한 것으로 나타남

- 전국 실태조사에서도 업무 비중은 방범 및 안전점검업무가 31%로 가장 비중이 높지만 분리수거와 청소택배 관리 업무도 합치면 69%를 차지함

○ 사실 경찰청은 그간 공동주택관리법 상 관리 주체인 주택관리업체가 입주자대표회의로부터 경비업무(순찰, 출입자통제 등 위험발생방지업무)를 포함한 관리업무 일체를 위탁받아 수행하는 경우 경비업법이 적용되지 않는 것으로 해석해 왔으나, 서울중앙지법이 2018.11.16. 경비업을 운영한 주택관리업자에게 공동주택관리법에 의해 관리주체로 경비업무를 하더라도 경비업법에 의한 경비원의 배치 및 배치폐지 신고를 해야 한다'고 하면서 경비업법을 적용토록 하고 있음

- 그리하여 2020.5.31. 계도기간을 두고 6월부터 아파트 입주자대표회의 등으로부터 경비업무 등 관리업무 일체를 위탁받아 수행하는 전국주택관리업자, 경비업자, 주택관리업 겸업자는 경비원에게 경비업무 외 업무(청소, 쓰레기 분리수거 등 위험발생 방지업무라고 볼 수 없는 업무)를 시킬 수 없다고 하고 있음

- 또한, 경비업 허가를 받은 주택관리업자는 소속 경비원들에게 일반경비원 신입교육을 이수 할 수 있도록 해야 하고, 경비업법에 따른 조치사항을 이행해야 함(아파트관리신문, 2020.3.10.)

마. 관리사무소와 입주민의 갑질 문제

- 정흥준.김정훈(2018)은 청소나 경비, 그리고 시설관리업무에 종사하는 노동자들에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태를 파악하기 위해 서울지역의 23개 기관을 대상으로 설문조사를 실시하여 성별, 연령별, 고용형태별, 업무 내 직장 내 괴롭힘 수준을 파악하였음
 - 조사결과, 데이터의 77.5%가 여성이라 청소미화 노동자가 다수 포함되어 있으나 청소노동자와 달리 경비노동자의 경우 혼자서 근무를 하면서 주로 관리자로부터 직장 내 괴롭힘이 많이 발생하고 있는 것을 확인함.
 - 업무상 괴롭힘의 유형을 살펴보면 경비노동자는 업무상 괴롭힘과 인격적 괴롭힘이 다른 청소노동자나 시설관리 노동자에 비해 2배 이상 높게 나타났고, 인격적 괴롭힘은 경비노동자의 평균 36.8%를 경험하고 있는 것으로 나타남.
 - 또한, 비정규직일수록 더 많은 괴롭힘이 나타나고 있어 이에 대한 대책이 필요한 것으로 나타남
- 이러한 연구의 결과를 바탕으로 본 실태조사에서는 전국단위와 서울시에서 제기되고 있는 경비노동의 근로실태와 괴롭힘, 그리고 근무형태변경에 대한 당사자들의 판단이나 인식에 대한 정도를 파악하는 것이 필요하며, 이를 통해 경비노동의 문제점을 해결할 수 있는 정책적 대안을 마련하도록 하는 것이 필요함

Ⅲ. 실태조사 결과

1. 경비노동자 실태조사

가. 설문조사

1) 개 요

- 설문조사는 은평구 아파트와 건물에 경비를 서고 있는 노동자를 대상으로 7월 초부터 9월 첫 주 까지 2달간 이루어 졌으나 코로나 19 영향으로 은평구 전체를 일일이 찾아다니며 수거하는 방향으로 이루어 져 총 98부를 수거하였음. 은평 지역의 아파트 단지를 중심으로 한 경비원의 수를 약 전국 경비원 1인당 세대수를 기준으로 추정한 것을 전제로 약 1,300명 정도를 예상한다면 수거률은 약 8%정도라 할 수 있음

- 2019년 서울지역에서 이루어진 설문대상은 아파트 경비노동자였으나 은평 지역에는 아파트 경비 노동자 외에 건물 경비 노동자도 추가하여 조사하기로 하였음. 그러나 수거된 부분은 극히 소수라 통계적인 의미가 없는 것으로 보아, 별도로 구별하지 않는 것으로 하였음

- 아래의 데이터를 설명하면서 2019년에 이루어진 서울지역과 전국지역의 경비노동실태와 동일한 설문문항에 대하여 평균을 비교하여 서술하였음

- 설문조사의 내용은 기존에 이루어진 설문조사 결과를 비교하기 위해 서울노동권익센터(2019)의 설문 조사 내용을 동일하게 진행하였으며, 일부 업무 관련 부분만 은평 지역에 맞도록 수정하였음

- 전체적으로 6개 파트로 기본인적사항, 근로계약과 관련된 부분, 근무형태와 휴일휴가, 임금, 근무환경, 개선방안에 관하여 질문함
- 근로계약의 경우 어느 아파트나 건물주가 직접고용을 했는지, 용역업체를 통해서 했는지, 관리업체가 진행하였는지, 그리고 계약당시 고용승계가 되었는지, 계약기간은 어떻게 했는지, 그리고 경비노동을 한 기간과 정년, 아파트와 건물의 현황을 조사하였음
- 근무형태와 휴게, 휴가와 관련하여 교대제 근무방식여부, 휴게시간의 활용, 야간 휴게시간이 어떻게 이루어지고 있는지, 연차휴가의 사용, 명절이나 노동절에 근무하는지, 대체를 하는 경우 어떤 방식으로 하는지 등을 확인함
- 또한 임금과 근무환경에 대해 휴게공간이 있는지 여부, 입주민과의 관계, 부당대우 측면, 경비시설과 휴게시설의 환경, 산재여부 등을 조사하였음
- 개선방안으로 각 교대제 근무방식, 계약, 정년, 휴게실 등에 대한 개선방안과 만족도를 조사하였음

〈표Ⅲ-1〉 경비 설문 조사 내용

구분	세부내용
인적사항	성별, 연령, 동거하는 가족수, 가족중 경제활동하는 사람수
근로계약	계약방식, 계약당시 고용조정여부, 계약기간 아파트와 건물의 현황 경비노동을 한 기간, 정년
근무형태와 휴게/휴가	근무형태, 경비 근무방식, 업무중 어려운 측면 휴게시간 활용, 휴게시간, 야간 휴게시간 연차휴가, 대체근무, 노동절, 명절근무
임금	평균급여
근무환경	휴게공간유무 입주민과의 관계, 부당대우 경비시설과 휴게시설의 환경 산업재해여부
개선방안	만족도, 교대제에 대한 개선,

	계약에 대한 개선방안, 휴게실, 휴게시간에 대한 개선방안 정년, 경비업무에 대한 개선방안 갑질 방지 법안
--	--

2) 설문 조사 결과

가) 데이터의 기초 현황

○ 응답자의 인적현황을 살펴보면 모두 남성이며 연령의 분포는 60대가 전체 응답자의 55%를 차지하여 가장 높았으며, 70세 이상도 36%로 나타났음. 응답자 중에서 가장 젊은 응답자는 24세가 있었으며 가장 고령의 응답자는 80세였음

- 응답자의 평균연령은 66.9세로 서울시 평균 68.1세 보다는 낮고 전국평균 66.2세 보다는 높게 나타남

○ 응답자의 현재 아파트(건물)에 종사한 근속연수를 살펴보면 1년에서 3년 미만인 응답자가 32명으로 전체 94명의 34%를 차지하고 있으며, 1년 미만인 자도 전체의 29.8%, 5년 미만인 응답자도 21.7%로 나타남

- 응답자의 평균 근속년수는 3년으로 이는 서울시 평균근속년수와 동일하고 전국평균 근속년수인 2.9년 보다는 약간 높은 것으로 나타남

〈표Ⅲ-2〉 조사대상 경비노동자의 기초 현황

구분		응답자수	비중(%)	구분		응답자수	비중(%)
연령 (N=98)	50세미만	2	2.1	근속연수(N=94)	1년미만	28	29.8
	50~59세	6	6.1		1년~3년미만	32	34
	60~69세	54	55.1		3년~5년미만	20	21.7
	70세 이상	35	35.7		5년이상	19	20.2
	평균	66.9세			평균	3년	
	서울시평균	68.1세			서울시평균	3년	
	전국평균	66.2세			전국평균	2.9년	

구분		응답자수	비중(%)	구분		응답자수	비중(%)
총 경력 (N=98)	1년미만	12	12.3	동거가족 수 (N=95)	1인	3	3.2
	1년~3년미 만	21	21.4		2인~3인	71	74.7
	3년~5년미 만	16	16.3		4인이상	21	22.1
	5년이상	49	50.0		평균	2.8명	
	평균	6.1년		경제활동 (N=94)	1인	48	51.1
	서울시평균	6.7년			2인	30	31.9
	전국평균	5.5년			3인이상	16	17.2
			평균		1.6명		

○ 응답자의 경비노동 관련 총 경력에 대한 결과는 5년 이상 된 사람이 50%를 차지하여 경비노동을 상당히 오래 하였던 것으로 확인되며, 3년 미만자가 21.4%로 나타남

- 경비노동의 총 경력에 대한 평균은 6.1년으로 서울시 평균 6.7년보다는 낮으며, 전국평균 5.5년보다는 높은 것으로 나타남

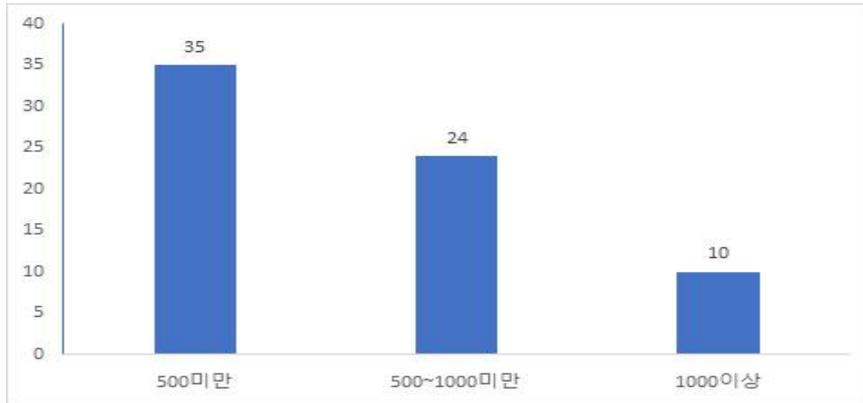
○ 응답자의 동거 가족 수는 평균 2.8명으로 응답자의 74.7%가 2~3인 가구를 형성하고 있었으며 경제활동을 하고 있는 사람 수는 1인이 51.1%였음. 따라서 아직도 경비노동자의 50% 정도가 부양가족을 있으며, 경제활동의 책임을 지고 있는 것으로 나타남

- 이러한 경향은 서울시(2019)의 실태조사와도 동일한 결과를 나타내어서 서울시의 동거 가족 수는 2.4명이고, 경제활동을 하는 가족 수는 평균 1.6명으로 대체로 경비노동자가 경제활동을 담당하고 있는 것으로 동일하게 나타났음

○ 근무하고 있는 아파트나 건물의 규모를 살펴보면 평균 세대수는 689세대, 동수는 평균 42개 동으로 나타남. 구체적으로 확인해보면 응답자 중에서 500세대 미만으로 응답한 수는 35개로 전체의 51%를 차지하고 있었으며, 500~1,000세대가 24개로 전체 응답자의 35%를 차지하였음.

- 따라서 은평구의 경우 500세대 미만의 소형규모 아파트가 많은 것으로 나타났고, 이는 서울시와는 다른 양상을 보여줌. 서울시는 1천세대 이상이 가장 많아 46.4%로 나타났음

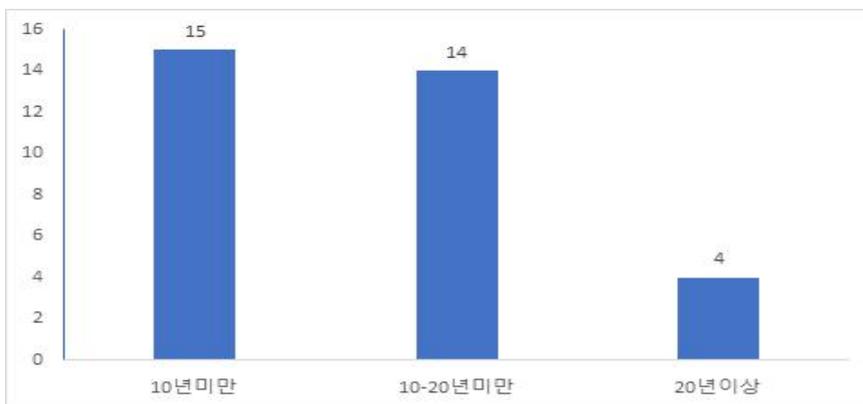
[그림Ⅲ-1] 아파트 세대 규모 별 현황



- 아파트 입주기간을 살펴보면 10년 미만인 아파트가 응답자의 45.5%였고, 10년 이상 20년 미만인 아파트가 42.4%를 차지하는 것으로 나타나 서울시의 응답결과와는 약간 다른 양상을 보이기도 함

- 서울시는 10년 미만인 아파트가 57.7% 답하였으며 10년 이상 20년 미만인 아파트는 20.2%로 나타났고, 오히려 20년 이상 된 아파트가 22.2%로 나타났음

[그림Ⅲ-2] 근무 단지의 입주 기간



- 근무하고 있는 아파트(건물)의 소재지별로 구분해 보면 아파트가 많은 응암동이 18.2%로 가장 많았고 그다음 순이 녹번동이나 진관동에 소재하고 있는 응답자의 비중이 16.7%로 나타났음

〈표 Ⅲ-3〉 응답자의 근무지 현황

구분	녹번동	불광동	갈현동	구산동	대조동	응암동	역촌동	신사동	증산동	수색동	진관동	총수
응답자 수	11	9	3	3	1	12	1	5	5	5	11	66
비중 (%)	16.67	13.64	4.55	4.55	1.52	18.18	1.52	7.58	7.58	7.58	16.67	100

- 전반적으로 은평구의 공동주택 세대수가 진관동이 가장 많고, 응암동, 신사동, 불광동, 녹번동의 순서인 점을 고려하면, 현재 응답자의 근무지 현황이 모집단의 비중을 반영한 것으로 파악됨.

나) 근로계약 관련

(1) 근로계약 당사자

- 근로계약과 관련하여 은평구 경비노동자의 응답은 49.5%가 경비 용역회사를 통해 계약을 하고 있으며, 입주자 대표와 직접 고용을 하고 있는 비중은 19.6%로 나타남. 그리고 위탁한 관리회사와 계약을 하는 경우도 26.8%로 나타났음

- 서울지역의 실태와 전국지역의 실태조사와 비교를 해보면 경비용역회사와 계약을 하는 경우가 가장 높게 나타나 일반적인 경향을 보여주고 있는 것으로 나타남. 특히 서울지역의 실태조사는 위탁한 관리회사의 비중이 낮게 나타났으나 전국지역에서는 위탁한 관리회사의 비중이 높게 나타나 은평지역의 경비노동자는 전국지역의 경향과 동일하게 나타난 것으로 판단됨

- 다만 입주자 대표와의 직접 계약을 한 비중이 19.6%로 나타나고 있는데, 응답자 확인을 해보면 건물주와 계약한 건이 2건 정도에 불과한 것으로 파악되어 사실상 아파트 경비노동의 응답 결과 입주자들과 계약한 건수가 서울지역 평균보다 높은 것으로 파악됨

〈표Ⅲ-4〉 응답자의 계약방식 결과

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
입주자 대표(또는 건물주)	19	19.6	6.5	9.4
위탁한 관리회사	26	26.8	7.7	25.4
경비용역회사	48	49.5	85.8	65.2
기타	4	4.1	0	0
전체	97	100.0	100.0	100.0

(2) 고용 승계

- 고용 승계와 관련된 응답 결과를 살펴보면 ‘일부 계약해지’가 39.7%로 나타나 가장 높은 응답을 보였고, ‘전원 재고용’도 31.5%로 나타나 고용 승계가 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 확인됨. 반면 ‘일부 재고용’이라는 응답도 24.7%로 나타나 높은 편으로 파악됨

〈표Ⅲ-5〉 고용 승계 관련 응답 결과

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
전원 재고용	23	31.5	22.9	24.0
일부 계약 해지	29	39.7	55.6	50.0
일부 재고용	18	24.7	15.3	19.0
전원 계약 해지	3	4.1	6.2	7.0
전체	73	100.0	100	100.0

- 동일한 질문에 대하여 서울 지역이나 전국지역의 응답결과와 비교를 하면 서울지역이나 전국지역에서 가장 높은 응답을 한 것은 ‘일부 계약 해지’로 각

각 55.6%, 50%로 나타나지만 상대적으로 은평지역 보다 훨씬 높은 응답을 하였고, '전원 재고용'과 관련된 부분은 22.9%, 24%로 은평지역보다 낮은 응답결과를 보여줌. 오히려 '일부 재고용'은 서울지역이나 전국지역의 15.3%, 19%로 나타나 은평지역의 응답이 높은 것으로 나타남

- 결국 은평지역은 전체적으로 고용승계를 하는 경향도 있으나 일부 재고용하는 경우도 많아 지역별로 양상이 어떻게 나타나는지 확인해 볼 필요가 있음. 소재지와 고용승계 현황을 교차분석 해보면 결측치가 많아지기는 하지만 대체적인 경향정도는 파악이 가능함. 새롭게 들어선 진관동의 경우 '전원재고용'이나 '일부 계약해지' 경향이 높으며, 응암동과 같이 2010년 이후 들어선 아파트 단지의 경우에도 '전원재고용'이나 '일부 계약해지'가 높게 나타났다. '일부재고용'이 상대적으로 많은 곳은 녹번동 소재지로 나타났음

〈표 Ⅲ-6〉 소재지별 고용 승계 현황

	전원재고용	일부계약해지	일부재고용	전원계약해지	전체
녹번동	3	2	3	1	9
불광동	5	2	1	0	8
갈현동	0	0	1	0	1
구산동	0	0	1	1	2
대조동	0	0	0	0	0
응암동	6	5	0	0	11
역촌동	0	0	0	0	0
신사동	0	1	1	0	2
증산동	0	2	0	0	2
수색동	0	5	0	0	5
진관동	5	4	0	0	9
계	19	21	7	2	49

(3) 계약서 작성방식

- 계약서 작성방식을 살펴보면 은평지역은 83.3%가 근로기준법의 내용대로 2부를 작성하여 나눠 가진다고 응답하였음. 그리고 1부만 작성하고 회사가 가지고 있다는 응답은 14.6%로 나타났고, 구두계약은 2.1%에 불과함

- 이러한 응답결과는 서울지역이나 전국지역과 동일하게 나타나고, 오히려 은평지역의 응답률이 높게 나타나고 있음.

〈표Ⅲ-7〉 경비노동 근로계약서 작성 현황

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
2부작성 나눠가짐	80	83.3	74.9	77.3
1부작성 회사만 보유	14	14.6	23.4	21.5
구두계약	2	2.1	1.7	1.2
전체	96	100.0	100.0	100.0

(4) 근로계약기간

- 근로계약기간에 대한 응답자들의 응답결과를 살펴보면 은평지역은 3개월짜리 근로 계약이 43.8%로 상당히 높은 것으로 나타남. 1년인 경우도 38.2%로 나타났고, 6개월 계약도 12.4%로 나타남

- 이러한 응답결과에 대해 서울지역과 전국지역을 비교해보면, 특징적으로 은평지역이 3개월짜리 계약의 비중이 훨씬 높게 나타나고 1년짜리 계약이 낮은 것으로 나타나 은평지역의 근로계약 문제가 심각함을 알 수 있음. 특히 6개월짜리 계약의 비중도 서울지역의 11%, 전국지역의 8.7%보다 높은 12.4%라 전체적으로 은평지역의 경비노동의 근로계약기간이 짧은 것으로 파악됨

〈표Ⅲ-8〉 응답자 근로계약 기간 현황

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
3개월	39	43.8	30.9	21.7
6개월	11	12.4	11	8.7
1년	34	38.2	53	63.7
2년	5	0.6	5.1	5.9
계	89	100	100	100

주: 3개월 이하의 계약은 3개월로 처리, 2년 이상 응답 결과는 2년으로 처리함

- 지역별로 교차분석을 한 결과를 살펴보면 녹번동과 불광동 지역의 공동주택 단지에서 3개월의 근로계약을 체결하는 경우가 있는 것으로 나타나 전체 3개

월 계약의 응답자의 43%가 이곳으로 나타남. 응암동과 수색동의 공동주택은 1년의 근로계약을 많이 체결하는 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-9〉 소재지별 계약 기간의 현황

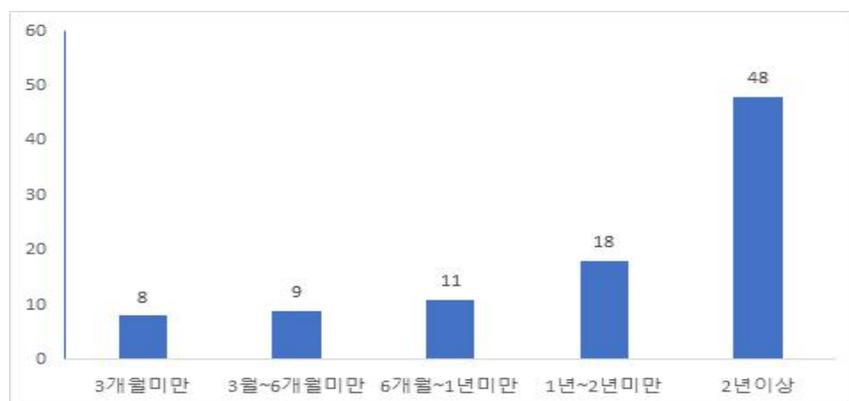
	3개월	6개월	1년	2년	계
녹번동	5	3	2	1	11
불광동	6	1	0	0	7
갈현동	0	1	2	0	3
구산동	3	0	0	0	3
대조동	0	0	1	0	1
응암동	3	0	6	2	11
역촌동	0	0	0	0	0
신사동	3	0	1	1	5
증산동	0	0	4	0	4
수색동	3	0	2	0	5
진관동	3	1	7	0	11
계	26	6	25	4	61

주: 3개월 이하의 계약은 3개월로 처리, 2년 이상 응답 결과는 2년으로 처리함

(5) 근속기간과 경력

○ 현 아파트 근무기간은 얼마나 되는 가에 대한 응답자들의 현황을 살펴보면 비록 단기계약을 맺고 있는 경비노동자가 많지만 근속년수는 51.6%가 2년 이상 장기적으로 근무하고 있는 것으로 나타났음. 그리고 1년 이상 2년 미만으로 근무하고 있는 경비노동자는 19.2% 정도 되는 것으로 나타났고, 1년 미만인 경비노동자는 11.7%, 6개월 미만은 9.5%, 그리고 3개월 미만은 8.5%로 나타남

[그림 Ⅲ-3] 응답자의 현재 근속기간



- 응답자의 경비노동의 경력을 살펴보면 2년 미만자가 43.8%로 가장 높은 비중을 보여주었고, 5년 이상 10년 미만의 경력을 보여주는 응답자도 38.2%로 나타나 현재 경비노동자들은 경력이 오래된 경우와 이제 새롭게 시작한 경비노동자가 많은 것으로 나타남
- 그리하여 응답자들의 경비노동 경력을 살펴보면 은평지역은 8.2년으로 나타나는데 서울지역은 6.7년으로 나타나 서울지역 평균보다 근속년수가 상당히 오래된 경비노동자가 많은 것으로 파악됨
- 특히 은평지역의 연령구성을 살펴보면 최저연령이 24세이고 최고령 경비노동자가 80세 였으며, 24세, 32세 인 경비노동자는 1년이 채 안되는 6개월의 경력을 보여주었고, 80세 경비노동자의 경력은 5년 인 것으로 나타났음. 60대의 경비노동자의 경비노동 경력은 평균 4.7년으로 나타나며, 70대 경비노동자의 경력은 8.6년으로 나타나 대략 경비노동을 시작하는 연령은 60대 후반에서 70대 초반에 시작하는 것으로 나타남

〈표Ⅲ-10〉 경비노동의 경력 기간

	빈도	퍼센트	평균
2년 미만	0	43.8	
2년~5년미만	15	12.4	
5년~10년미만	18	38.2	
10년 이상	15	0.6	
계	89	100	

(6) 정년 관련

- 정년과 관련한 응답 현황을 살펴보면 정년이 있다고 응답한 응답자는 15.6%였으며, 없다고 응답한 비중이 84.4%여서 은평지역은 대부분 경비노

동과 관련한 정년은 없는 것으로 파악됨

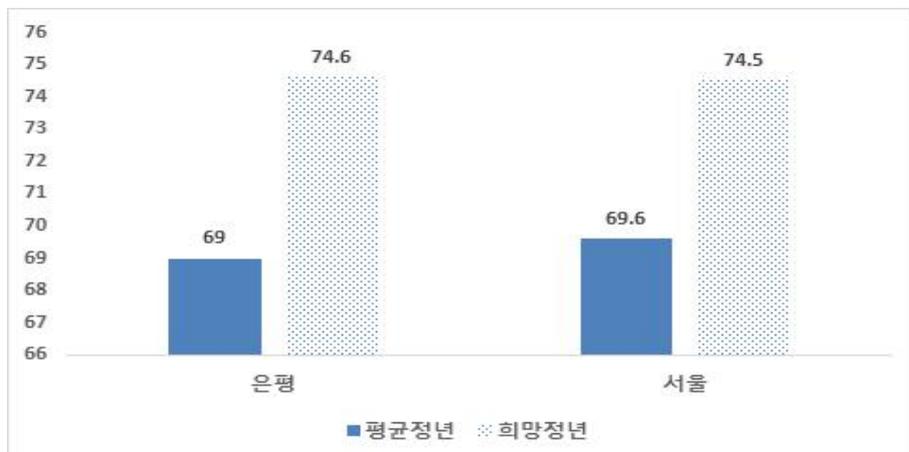
- 정년이 있다고 응답한 응답자에게 정년 연령을 확인한 결과 65세가 정년이 있다고 응답한 경비노동자 중에서 5명으로 35.7%였고, 그 외 70세가 2명 있었으며 73세로 응답한 경비노동자도 있었음. 이러한 비중은 서울지역의 평균 보다는 낮은 비중으로 확인되고 있음.

〈표Ⅲ-11〉 정년에 대한 응답결과

구분	빈도	퍼센트	서울지역
있다	14	15.6	21.3
	65		
	68		
	70		
	71		
73	1		
없다	76	84.4	78.7
전체	90	100.0	

- 경비노동자들에게 정년이 몇 세가 바람직하다고 생각하는 지에 대하여 질문한 결과 은평지역은 평균정년은 69세로 나타나 서울지역의 69.6세보다 약간 낮은 것으로 나타나고 있으며, 현재 거주하고 있는 아파트의 희망 정년에 대한 응답결과는 74.6세로 서울지역의 74.5세와 거의 유사한 것으로 나타남

[그림Ⅲ-4] 바람직한 정년에 대한 응답결과



다) 근무형태와 휴게시간

(1) 근무형태

○ 근무형태와 관련하여 은평지역의 경비 노동은 24시간 교대제가 83.5%로 가장 높게 나타남. 그리고 주간만 근무하는 형태가 4.1%로 나타났고 12시간 교대제는 2.1%로 나타남. 주간만 근무하는 형태로 응답한 경우는 건물 경비가 1개, 그리고 세대수가 300이하로 소형 아파트인 것으로 파악됨.

- 근무형태에서 24시간 교대제에 대한 서울지역의 응답 비중은 94.6%로 은평 지역보다 훨씬 높은 비중으로 응답하였음

〈표 Ⅲ-12〉 근무형태에 대한 응답현황

	빈도	퍼센트
24시간 교대제	81	83.5
12시간 교대제	2	2.1
주간 2교대	1	1.0
주간만 근무	4	4.1
야간만 근무	1	1.0
기타	8	8.2
전체	97	100.0

○ 경비의 근무방식과 관련된 응답결과를 살펴보면, 몇 개 동을 묶어서 하는 거점형 통합경비가 44.7%로 가장 높은 것으로 나타났고, 단지나 건물 출입구만을 경비하고 있는 경우는 28.7%, 각 동별 경비를 하고 있는 곳은 21.3%로 나타남

〈표 Ⅲ-13〉 근무방식에 대한 응답결과

	빈도	퍼센트
각 동별 경비	20	21.3
거점형 통합경비	42	44.7
출입구만 경비	27	28.7
기타	5	5.3
전체	94	100.0

(2) 힘든 업무

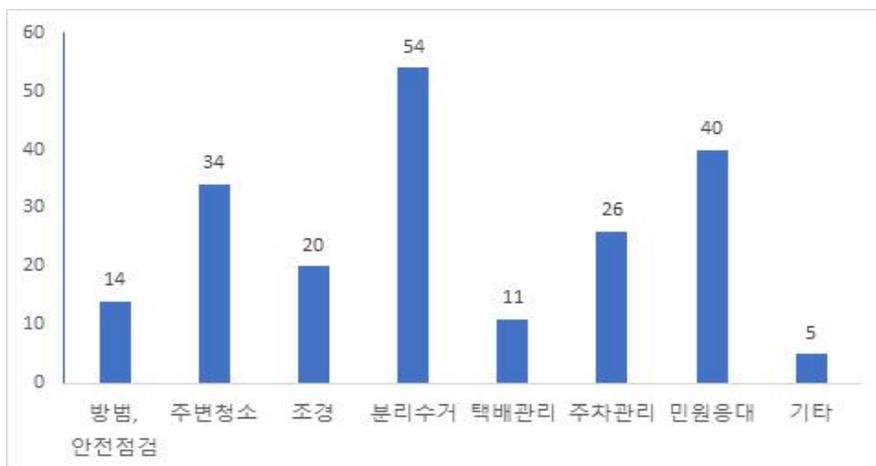
○ 경비노동과 관련하여 업무의 비중 및 힘든 업무를 파악하기 위한 응답결과를 살펴보면, 가장 힘든 업무 1순위는 ‘분리수거’로 전체 응답자의 54%가 응답하였으며, 2순위도 ‘분리수거’, ‘민원응대’, ‘주변청소’를 16.3%로 동일한 비중으로 응답하였음. 그리고 3순위로 ‘주변청소’와 ‘민원응대’가 28%로 나타남

〈표Ⅲ-14〉 업무 중 힘든 순서에 대한 응답결과

	1순위	2순위	3순위	전체	
방법, 안전점검	5	5	4	14	8%
주변청소	7	13	14	34	19%
조경	10	4	6	20	11%
분리수거	37	13	4	54	30%
택배관리	0	7	4	11	6%
주차관리	9	7	10	26	14%
민원응대	13	13	14	40	22%
기타	4	0	1	5	3%
전체	69	62	50	181	100%

- 전체적으로 응답순위 관계없이 가장 많이 응답한 업무를 확인해보면 ‘분리수거’ 업무가 30%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 ‘민원응대’로 22%이며, 그 다음 순위가 주변 청소로 19%로 나타남.

[그림Ⅲ-5] 경비 업무 중 힘든 업무 응답결과

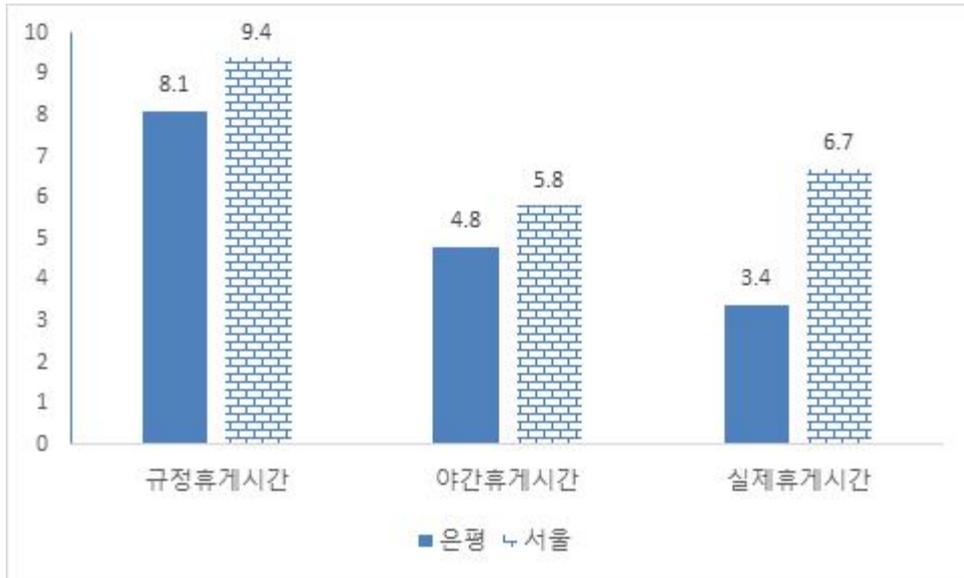


- 이러한 응답결과는 서울지역이나 전국단위의 실태조사와는 약간 다른 결과로 나타남. 물론 질문은 서울지역이나 전국단위의 실태조사에서 담당업무의 비중이 높은 순서대로 열거하는 방식으로 질문하였고, 그 결과 경비업무 중 가장 소요시간이 많이 걸리고 중요하다고 보는 업무가 방범업무이며, 그 다음 순이 분리수거로 나타나고 그 외 청소, 주차관리 등으로 나타났음. 이러한 결과는 서울지역이나 전국단위의 조사가 동일하게 나타났음
- 그러나 이렇게 업무 비중이 높거나 중요하다고 하더라도 힘들게 느끼는 업무는 조금 다른 결과를 보여주고 있음. 은평지역의 경비노동자들은 가장 힘든 업무로 '분리수거'를 들고 있고, 순위별 응답에서도 1순위, 2순위를 차지하고 있음. 그리고 '민원응대' 업무라 비중은 낮아도 경비노동자들의 애로사항으로 검토가 필요할 것으로 보임

(3) 휴게시간

- 근로 계약상 휴게시간은 평균 8.1 시간으로 전국지역의 8.0시간과 유사한 수준을 보여주고 있음. 다만 서울지역의 실태조사 결과는 9.4시간으로 서울지역의 계약상의 결과보다는 낮은 비중을 보여주고 있음
- 그 중에서 야간 휴게시간에 대한 응답결과는 은평지역은 4.8시간으로 전국단위는 5.3시간, 서울지역은 5.8시간으로 나타나 은평지역이 낮은 것으로 나타나고 실제 휴게시간은 은평지역은 3.4시간으로 서울지역은 6.7시간 , 전국은 6.2시간으로 나타나 은평지역이 가장 열악한 조건임을 보여줌

[그림 III-6] 휴게시간에 대한 응답현황



- 즉 서울지역은 차이가 2.7시간에 불과하고 전국지역은 1.9시간에 불과한데, 은평지역은 실제휴게시간은 8.1시간인데 실제 휴게시간은 3.4시간이라 차이가 무려 4.7시간으로 나타나고 있으며, 야간에 쉬는 시간도 서울지역이나 전국지역보다 훨씬 짧아 문제가 되고 있음

○ 소재지별 현황을 살펴보면 소재지 결측치를 제외하고 66개의 응답결과를 확인해 보면 규정휴게시간과 실제휴게시간의 차이가 가장 크게 나타나는 곳은 수색동으로 파악되고 그 다음이 구산동으로 파악됨. 그러나 해당부분은 모수가 작기 때문에 경향을 파악하는 정도로 이해하는 것이 필요하며, 응답수가 많은 응암동이나 진관동, 그리고 녹번동의 경우에 규정휴게시간과 실제휴게시간의 차이가 대략 3시간을 넘는 정도로 나타나 서울지역의 평균적인 차이인 2.7시간을 상회하는 것으로 나타남

- 야간 휴게시간을 살펴보면 가장 적은 것으로 나타나는 지역은 증산동과 응암동으로 나타나고 그나마 녹번동이나 진관동은 5시간 정도로 파악되어 서울 평균 5.8시간보다는 적은 것으로 파악됨

〈표 Ⅲ-15〉 휴게시간의 소재지별 응답결과

	N	규정휴게시간	야간 휴게시간	실제휴게시간	차이
녹번동	11	8.5	4.7	5.5	3
불광동	9	7.8	4.0	3.3	4.5
갈현동	3	9	5.3	4	5
구산동	3	10.3	6.7	2.5	7.8
대조동	1	12	8	4	8
응암동	12	6.3	3.9	2.7	3.6
역촌동	1	9	6	0	9
신사동	5	9.4	5.4	3.6	5.8
증산동	4	9.5	3.6	5.9	3.6
수색동	5	11.6	7	0.4	11.2
진관동	11	6.9	5.7	3.6	3.3
계	66	8.3	4.9	3.6	4.7

○ 휴게시간의 부여 방식에 대하여 질문한 결과 응답자들은 ‘근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다’는 응답이 36.2%로 가장 높게 나타남. 그 다음이 ‘근무지를 벗어날 수도 있고 자유롭게 사용할 수 있다’는 응답이 33%로 나타났고, ‘근무지를 벗어나지 못하고 급한 일이 발생하면 대처해야 한다.’는 응답이 30.9%로 나타나 대체로 근무지를 벗어나지 못하는 경우가 60.9%정도 이며, 그 중에서 절반 정도가 급한 일이 발생하면 대응을 해야 하는 것으로 확인되었음

- 이러한 응답 결과는 서울지역의 실태조사 결과와는 다른 양상을 보여줌. 서울 지역의 경우 ‘근무지를 벗어나지 못하고 급한 일이 발생하면 대처해야 한다.’는 응답이 49.9%로 가장 높은 응답을 하였고, 전국지역 역시 동일한 결과로 45.1%가 응답하였음

〈표Ⅲ-16〉 휴게시간의 사용과 관련된 응답결과

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
자유롭게 사용	31	33.0	19.9	24.1
근무장소 내 자유사용	34	36.2	30.2	30.8
근무지내 긴급시 대처	29	30.9	49.9	45.1
전체	94	100.0	100.0	100.0

(4) 연차휴가

- 연차휴가와 관련하여 응답자들의 사용 현황을 살펴보면 ‘휴가를 자유롭게 쓸 수 있고 남은 연차는 수당으로 준다’는 응답이 50%로 나타났으며, 서울 지역의 62.6%보다 낮게 나타남. 그리고 ‘휴가를 쓰기는 어렵고 대신 수당을 준다.’는 응답이 26.1%로 나타났으며, ‘휴가를 무조건 쓰게 하고 수당을 주지 않는다.’는 응답이 15.9%로 나타났음
- ‘휴가를 쓰기도 어렵고 수당도 주지 않는다.’는 응답이 8%로 나타나 법률 위반의 소지가 있는 곳이 아직도 있는 것으로 확인됨

〈표Ⅲ-17〉 연차휴가 사용과 관련된 응답 현황

	빈도	퍼센트	서울지역
연차 어렵고 수당 없음	7	8.0	12.3
연차 어렵고 수당 있음	23	26.1	25.1
연차 사용 가능 수당 있음	44	50.0	62.6
연차 사용 가능 수당 없음	14	15.9	0
전체	98	100	100

- 연차휴가나 일반적인 휴가를 쓰는 경우 대체근무는 어떻게 하는가와 관련하여 ‘다른 동료가 대체근무를 한다.’는 응답이 69.7%로 가장 높은 것으로 나타났고, ‘초소를 비워 둔다.’는 응답이 14.6%로 나타났으며, ‘회사가 대체근무자를 구한다.’는 응답은 6.7%, ‘본인이 일당을 주고 사람을 구한다.’

는 응답이 1.1%로 나타났음

- 이러한 결과는 대체로 서울지역의 결과와 유사하지만 ‘본인이 일당을 주고 사람을 구한다.’는 비중은 훨씬 낮은 것으로 나타남

〈표Ⅲ-18〉 휴가 시 대체근무에 대한 응답현황

	빈도	퍼센트	서울지역
회사가 대체	6	6.7	0
다른 동료 대체	62	69.7	59.6
본인자력 대체	1	1.1	20.0
초소를 비워둔다	13	14.6	14.0
기타	7	7.9	6.4
전체	89	100.0	100

○ 노동절에는 어떻게 운영되는 지에 대한 응답결과는 ‘쉬지 않고 별도 수당을 받는다.’는 응답이 72.8%로 나타났으며, ‘쉬지도 않고 별도 수당도 없다’는 응답이 25%로 나타남

〈표Ⅲ-19〉 노동절에 대한 응답 현황

	빈도	퍼센트
무조건 쉰다	2	2.2
쉬지않고 별도 수당	67	72.8
쉬지않고 수당 없음	23	25.0
전체	92	100.0

○ 명절이 근무일인 경우는 어떻게 하는지에 대한 질문에 대하여 ‘그대로 근무한다.’는 응답이 90.5%로 나타났고 서울지역도 88.1%로 마찬가지로 나타남. ‘하루 쉰다.’는 응답이 4.2%, ‘오전에 차례 지낸 후 출근한다.’는 응답이 2.1%로 나타나 명절에 경비노동의 경우 사실상 별도의 조치

가 필요한 것으로 파악됨

〈표 Ⅲ-20〉 명절근무에 대한 응답현황

	빈도	퍼센트	서울지역
그대로 근무	86	90.5	88.1
하루 쉰다	4	4.2	0.4
오전차레 오후 출근	2	2.1	10.0
기타	3	3.2	1.5
전체	95	100.0	100

- 명절에 대하여 별도로 지급되는 것이 있는 지에 대한 응답결과는 ‘명절 수당이 지급된다.’는 응답이 39.8%로 나타났고, ‘특별하게 지급되는 것이 없다’는 응답이 36.6%로 나타나 사실상 상당수의 경비노동자가 명절 관련 복리후생이 없는 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-21〉 명절관련 별도 지급 유무에 대한 응답현황

	빈도	퍼센트
명절수당	37	39.8
명절선물	22	23.7
지급없음	34	36.6
전체	93	100.0

라) 임금 관련

- 응답자들의 평균 급여액(세금공제 전)은 2019년에는 1,939,091원으로 서울 지역 평균 2,040,000원보다 낮은 금액을 받은 것으로 나타남. 당시 최저금액 1,000,000원이고 최고금액 2,500,000원으로 나타남
- 2020년 응답자들의 평균 급여액은 1,978,908원으로 나타나 2019년 대비 39,817원 상승한 것으로 나타남. 최저금액 1,100,000원이고, 최고금액 2,400,000원으로 나타남

〈표Ⅲ-22〉 임금 관련 응답 결과(n=61)

	2020	2019	서울지역(2019)
1,500,000원미만	2	2	2,040,000원
1,500,000~2,000,000원 미만	26	27	
2,000,000원 이상	33	24	
평균	1,978,908원	1,939,091원	

○ 임금과 관련된 변수별 수준을 살펴보면 서울시의 조사결과와 다른 양상을 보여주고 있음. 서울시의 실태조사 결과는 입주기간이 길수록, 세대규모가 클수록, 연령이 낮을수록 임금수준이 높고 근속기간은 큰 차이가 없다고 보고하고 있음

- 은평지역의 경우에도 세대규모가 클수록 임금 수준이 높아지고, 입주기간이 짧을수록 임금수준이 높아짐. 그리고 연령이 낮을수록 임금수준이 높아지고, 근속기간은 유의미한 결과를 보여주지 않음. 은평지역의 경우 다른 것은 입주기간의 결과가 다르게 나타남. 서울시의 결과는 입주기간이 길수록 임금수준이 높아지지만, 은평지역은 최근에 지어진 아파트 일수록 임금이 높아지는 것을 볼 수 있음.

- 흥미로운 것은 2000년 이전에 입주한 공동주택의 경우 2019년 보다 2020년이 임금이 낮게 나타났으며, 연령도 70세 이상의 경우 임금이 2019년보다 2020년이 낮아짐. 이러한 현상은 입주기간이 긴 아파트 일수록 세대수가 적어 상대적으로 연령이 높은 경비원을 고용하여 낮은 임금을 주고 있는 것으로 파악됨

〈표 III-23〉 주요변수별 2019년, 2020년 월 임금수준

(단위: 원)

구분		2019	2020	구분		2019	2020
세대규모	300세대미만	1,836,211	1,824,737	연령	60세대미만	2,217,500	2,123,333
	300~1000세대미만	1,978,636	2,015,632		60~70세대미만	1,987,757	2,036,315
	1000세대 이상	2,151,250	2,200,000		70세 이상	1,835,000	1,833,548
입주기간	2000년 이전	1,840,900	1,780,000	현근속기간	6개월미만	2,105,500	1,994,000
	2000~2010년	1,832,000	1,890,000		6~12개월미만	1,988,125	1,989,000
	2010년 이후	2,047,000	2,097,687		12~24개월 미만	1,824,118	1,883,333
					24개월 이상	1,949,586	1,994,630

마) 근무환경 관련

(1) 휴게 공간

○ 경비노동자를 위한 휴게공간이 있는가에 대한 질문에 응답결과는 응답자의 36.1%가 경비초소를 겸용하는 것으로 응답하였고, 경비초소와 별도로 지하에 휴게실이 있다는 응답이 30.9%로 나타남. 별도 지상 휴게실이 있는 경우는 응답자의 22.7%였으며, 없다는 응답도 10.3%로 나타남

- 서울의 경우 경비초소를 겸용하고 있다는 응답이 41.1%로 나타나서 제대로 된 휴게공간이 있는 경우가 58.9%로 나타났고, 그 중에서 지상에 있는 경우는 별도 휴게 공간이 있다고 응답한 응답자의 39%, 지하에 있는 경우는 61%로 나타남. 전국단위에서는 경비초소를 겸하고 있다는 응답이 40.2%, 별도 휴게실이 있다는 응답이 59.8%로 나타났고, 별도 휴게실이 있다고 응답한 사람들 중에 지상에 있다고 응답한 비중이 59.8%, 지하에 있다고 응답한 비중이 40.2%로 나타남

- 전국과 서울의 기준에 비추어 볼 때 은평지역은 상대적으로 휴게공간을 가지고 있는 비중이 훨씬 낮게 나타나 근무 환경에 대한 개선이 필요함을 알 수 있음

〈표Ⅲ-24〉 휴게 공간에 대한 응답 결과

	빈도	퍼센트
경비초소 겸용	35	36.1
별도지상휴게실	22	22.7
별도지하휴게실	30	30.9
없다	10	10.3
전체	97	100.0

(2) 경비초소와 휴게실

- 경비노동자들의 경비초소와 휴게실에 대한 근무환경을 질문하였는데, 경비실의 경우 대부분이 에어컨, 선풍기가 설치되어 있고, 난로와 냉장고는 85.6%, 86.6%가 설치되어 있어 일부 지역에는 미흡한 것으로 나타남. 특히 경비실에 에어컨이 없는 지역은 진관동으로 나타나 별도의 검토가 필요한 것으로 보임
- 휴게실의 경우 36.1%가 경비실을 겸용하고 있기 때문에 사실상 경비실외의 휴게실에 별도의 시설이 되어 있는 지 확인해 보는 것이 중요하여 휴게실이 별도로 있다고 응답한 응답자만을 대상으로 하여 시설현황을 살펴보았음. 그 결과 휴게실에 에어컨은 약 65.4%정도에 불과하며, 선풍기가 84.6%로 냉방 시설을 대체하고 있었고, 난로는 69.2%, 냉장고는 59.6%, 취침도구도 69.2%만 갖추고 있어 2교대 근무를 하면서 휴게시간이 긴 야간 시간에 열악한 공간에서 휴게를 하고 있는 것으로 확인됨
- 휴게실이나 경비초소에 설치된 시설들은 누가 마련한 것인가라는 질문에 대하여 응답자들의 76.7%는 용역업체나 입주자단체가 제공한 것으로 확인되며, 일부는 자비, 일부는 용역 또는 입주자 단체가 마련하였다는 응답도 20%로 나타남. 자비로 했다는 비중은 3.3%임

〈표Ⅲ-25〉 경비실 및 휴게실의 시설현황 응답 결과

		에어콘	선풍기	난로	냉장고	취침도구
경비실	응답자수	93	90	83	84	0
	비중 (N=97)	95.9%	92.8%	85.6%	86.6%	0
휴게실	응답자수	34	44	36	31	36
	비중 (N=52)	65.4%	84.6%	69.2%	59.6%	69.2%

(3) 부당한 대우

○ 욕설이나 무시, 폭언, 구타 등 부당한 대우를 경험한 적이 있는가라는 질문에 대하여 응답자의 71.9%가 ‘없다’라고 응답하였으며, 28.1%가 ‘있다’고 응답하여 일부 경비노동자에 대한 욕설, 무시, 폭언의 경험이 있는 것으로 확인됨

〈표Ⅲ-26〉 부당한 대우에 대한 응답 결과

	빈도	퍼센트	서울지역	전국지역
있다	27	28.1	19.1	24.4
없다	69	71.9	80.9	75.6
전체	96	100.0	100.0	100.0

- 부당한 대우에 대한 경험여부에 대한 서울지역의 응답은 ‘없다’가 71.9%이고 전국지역은 75.6%가 응답하여 상대적으로 은평지역이 낮게 나타남을 알 수 있음. 물론 전국지역보다는 유사한 수준으로 파악되나 서울지역보다는 부당한 대우를 경험하는 비중이 높아서 은평지역 공동주택대상 관리의 필요성이 제기됨

○ 주요변수별 부당대우의 경험을 살펴보면, 세대별로 살펴보면 세대수가 많을수록 부당한 대우의 경험이 증가하는 것으로 나타났으며, 입주기간이 짧을수록 부당한 경험을 많이 하는 것으로 나타남. 또한 연령은 특별한 경향을 보이지는 않았으며 전 연령에 대해 약 30% 미만으로 부당한 대우를 경험하는 것으로 나타났음. 그리고 근속기간도 특별한 경향을 보여주지는 않았으나 1년 이상의 경험자가 부당한 대우를 경험하는 비중이 높은 것으로 나타남. 반면 6개월 미만도 20% 못 미치는 비중으로 부당한 대우를 경험한 것으로 나타남

- 은평지역의 이러한 경향은 서울의 경험과 비교해 볼 때 서울지역은 연령과 근속기간이 짧을수록 부당대우 경험이 높은 것으로 나타났음. 그러나 1천 세대 이상의 대규모 아파트 단지에 부당대우 경험이 높게 나타나는 것은 동일하게 나타나, 아무래도 입주민이 많고 관리의 어려움이 존재하면서 발생하는 부당대우가 많은 것으로 보임

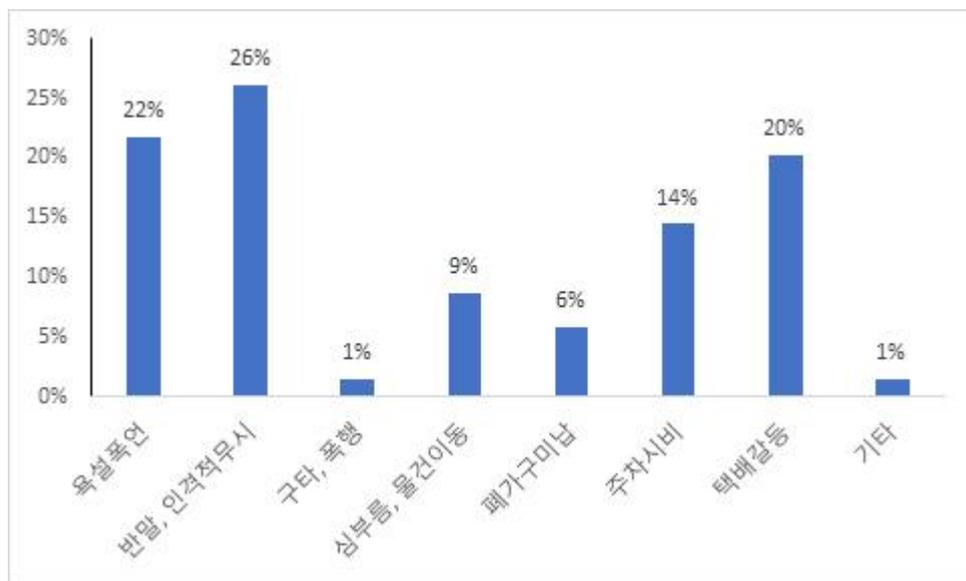
〈표 Ⅲ-27〉 주요변수별 부당대우 경험

구분		있다	없다	구분		있다	없다
세대규모	300세대미만	15.8%	84.2%	연령	60세대미만	28.6%	71.4%
	300~1000세대미만	28.2%	71.8%		60~70세대미만	25%	75%
	1000세대 이상	40%	60%		70세 이상	29.4%	70.6%
입주기간	2000년 이전	0.0%	100%	현근속기간	6개월미만	18.8%	81.2%
	2000~2010년	0.3%	99.7%		6~12개월미만	10%	90%
	2010년 이후	30%	70%		12~24개월 미만	33.3%	66.7%
					24개월 이상	31.3%	68.7%

○ 부당한 대우를 경험한 것을 모두 표기하라는 질문에 대하여 복수 선택을 하도록 하였는데, 가장 많이 응답한 것은 ‘경비원이라고 반말 등 인격적 무시를 당하였다’는 응답이 26%로 가장 많았음. 그리고 그 다음이 ‘욕설이나 폭언을 경험하였다’는 응답이 22%로 나타났으며, ‘택배 물건 보관 등으로

갈등을 빚은 적이 있다’는 응답이 20%로 나타났음. 그 외 ‘주차문제로 입주민에게 시비를 붙은 적이 있다’는 응답이 14%, ‘개인적 심부름, 물건을 옮길 것을 강요받은 적이 있다’는 응답이 9% 있었으며, ‘구타 및 폭행을 당한 적이 있다’는 응답도 있었음

[그림 Ⅲ-7] 부당한 대우의 경험



(4) 산업재해 여부

- 지난 1년 동안 업무로 인해 다치거나 아파서 병원 치료를 받은 적이 있는가에 대한 응답 결과는 91.5%가 ‘없다’고 응답하여 산업재해 경험은 적은 것으로 나타남. ‘있다’는 응답은 8.5%이며, 서울지역은 ‘있다’는 응답은 8.6%, ‘없다’는 응답은 91.4%로 은평 지역과 거의 유사하게 나타나고 있음
- 산업재해 치료와 관련하여 산업재해 경험을 가진 사람을 대상으로 치료비를 누가 지불하였는지 질문 한 결과 ‘본인’이 지불하였다는 응답이 61.5%이고 ‘회사나 관리사무소’가 지불하였다는 응답이 7.7%, 그리고 ‘산재 보험으로 처리하였다’는 응답이 23.1%로 나타남. 이 부분과 관련하여 서울 실태조사의 결과는 본인이 치료비를 부담한다는 응답이 80%로 나타나 다소 은평지역보다 높은 것으로 나타남

바) 개선 방안 관련

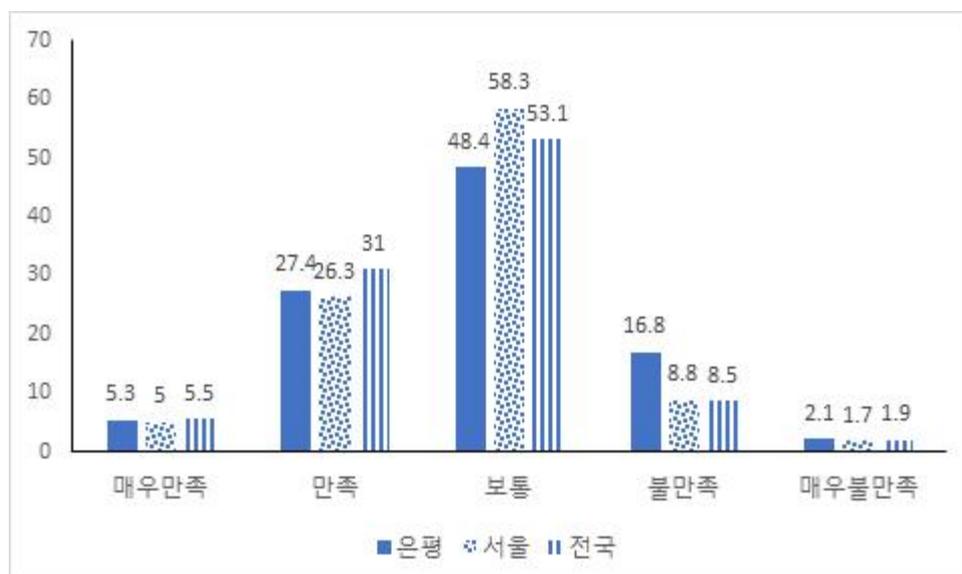
(1) 만족도

○ 경비노동자들에게 현재 하고 있는 경비 노동에 대하여 얼마나 만족하고 있는지를 질문하였는데 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)의 결과를 역코딩하여 평균으로는 2.18로 나타나 별로 만족하지 않는 것으로 나타남

- - 각 응답에 대한 구체적인 비중을 살펴보면, 은평지역의 응답자가 ‘매우 만족’이라는 응답은 5.3%였고, ‘보통’이 48.4% 임. 매우 만족과 만족을 합치면 32.7%정도 이며, 불만족과 매우 불만족을 합치면 18.9%로 나타나 불만족하는 비중이 낮은 편임

- 서울과 전국의 조사 결과를 비교해 보면, 서울의 만족하는 편으로 응답하는 비중이 31.3%, 전국이 36.5%로 은평지역과 유사한 수준이며, 불만족이나 매우 불만족한 비중이 서울은 10.5%, 전국이 10.4%로 은평지역의 경비노동자의 불만족 수가 더 높은 것을 알 수 있음. 따라서 은평지역의 경비노동자의 불만요인을 파악하는 것이 중요함

[그림 III-8] 경비노동에 대한 만족도



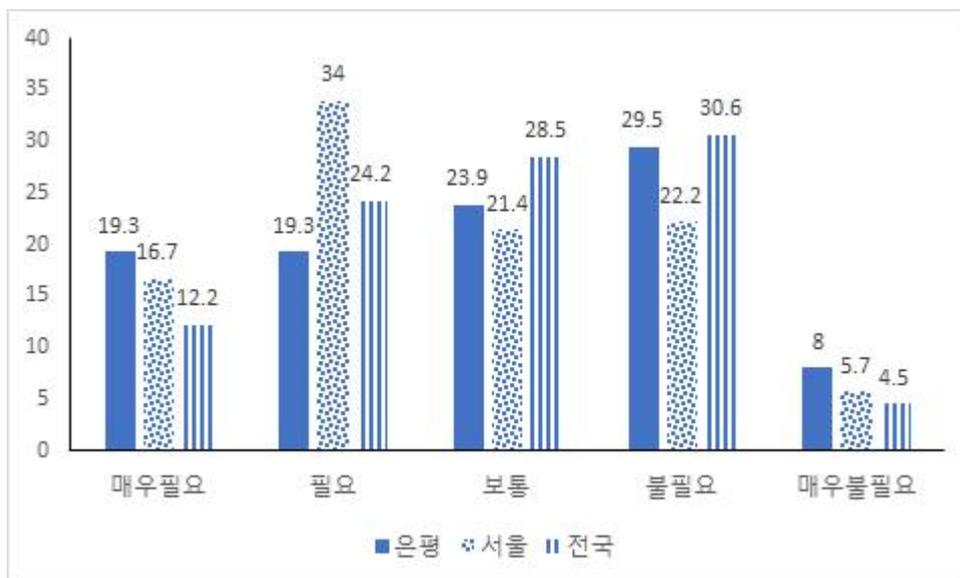
(2) 교대제 개선에 대한 의견

○ 경비노동자들에게 현행 24시간 교대제를 개선하는 것이 필요하다고 생각하는지에 대한 질문에 대한 응답결과는 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩 해보면 평균 2.09로 교대제를 개선하는 것에 크게 동의하지 않고 있음.

- 은평 지역에서는 매우 필요하다는 의견과 필요하다라는 의견을 38.6%가 답하였고 불필요하거나 매우 불필요하다는 의견은 37.5%로 나타나 의견이 상당히 상반되게 나타남

- 그러나 서울지역의 경우 24시간 교대제를 개편하자는 의견이 50.7%로 나타나 상당수가 24시간 교대제를 선호하는 것으로 나타났고, 전국지역의 실태조사 결과에서는 필요하다라는 의견과 매우 필요하다는 쪽의 의견이 36.4%, 불필요하거나 매우 불필요하다는 의견이 35.1%로 은평지역과 유사한 형태로 나타남

[그림 III-9] 교대제 개선에 대한 의견



- 만일 격일제를 개선해야 한다면 어떤 형태가 적절한가라는 질문에 대하여 '12시간 교대(주주비비야야)의 형태를 33.3%가 지지하여 가장 높은 응답을 보였고, '주간근무'가 28.2%로 나타나 그 다음 순으로 선택을 하였음. 그리고 그 외 '주간2교대와 야간당직'의 형태에 대해 23.1%가 지지하였음

〈표Ⅲ-28〉 격일제 개선 방안에 대한 응답 결과

구분	빈도	퍼센트
주간2교대+야간당직	9	23.1
12시간교대	13	33.3
주간근무	11	28.2
기타	6	15.4
전체	39	100.0

(3) 기타 개선 방안

- 근로계약을 1년 이상으로 체결해야 한다는 문항에는 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 3.86로 긍정적인 응답을 하였음. '매우 그렇다'라고 응답한 비중은 85.6%이고 '그렇다'는 긍정의 응답까지 합치면 100%가 긍정적인 응답을 하였음
- 경비노동자를 위한 휴게실을 산업안전보건법에 의한 형태로 개선해 주면 좋겠다는 응답도 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 평균 3.71로 긍정하는 쪽으로 나타남
 - '매우 그렇다'는 응답이 78.4%, '그렇다'는 응답이 16.5%로 나타나 이 역시 거의 94.9%가 긍정적인 응답을 하였음
- 법에 의하여 보장된 휴게시간을 보장해주어야 한다는 문항에 대해서도 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 3.76로 긍정하는 부분에 가깝게 응답함

- ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’의 응답결과는 99%가 긍정적인 응답을 하였음
- 또한, 경비원의 업무를 방범업무(도난 화재 등의 방지업무)와 관리업무(청소, 재활용, 분리수거, 주차관리, 택배 업무 등)으로 나누어 운영하여야 한다는 문항에 대하여 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 평균 3.35로 긍정하는 경향을 보여줌
- ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’에 대한 응답이 78.5%로 나타났음. ‘그렇지 않다’는 응답도 4.3%정도로 나타났음.
- 경비원의 정년은 연장되어야 한다는 문항에 대한 응답결과도 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 3.47으로 상당히 긍정하
는 부분으로 응답하였음
- 매우 그렇다’와 ‘그렇다’는 응답이 85.4%이고, ‘그렇지 않다’는 응답과 ‘전혀
그렇지 않다’는 응답이 6.2%로 나타남

[그림 Ⅲ-10] 개선 방안 관련 응답자의 응답 결과



- 공동주택 입주민이나 건물주의 갑질 방지를 위한 법안이 마련되어야 한다는 문

항에 대하여 5점 척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 3.65로 긍정적인 응답을 하였으며, 응답자들은 ‘매우 그렇다’는 응답과 ‘그렇다’는 응답이 93.6%로 나타남

나. 인터뷰 결과

1) 인터뷰 개요

- 경비노동자에 대한 인터뷰는 총 4명에 대해 이루어 졌으며, 공동주택에서 근무하고 있는 3명과 상가 일반 건물에 종사하는 1명을 진행하였음

〈표Ⅲ-29〉 인터뷰 대상자의 현황

	연령	경비근속연수	경비지
A	76세	3년	공동주택
B	64세	13년	공동주택
C	72세	8년	공동주택
D	62세	10년	상가 일반 건물

- 각 인터뷰 대상자들에 대하여 이전 경력과 경비업무를 하게 된 이유, 근로계약에 관한 사항, 업무와 관련된 사항, 임금 및 근로조건에 관한 사항, 개선 방향에 대한 의견을 청취하였음

2) 이전 경력과 경비를 하게 된 이유

- 경비노동자들은 경비를 하기 이전에는 상당히 다양한 일들을 하였던 것으로 확인되며, 나이로 인해 노동시장에서 다른 직업을 선택하기 어려운 상태에서 경비노동을 선택하는 것으로 확인

- 취업경로는 지인을 통해 하게되거나 워크넷이나 취업정보를 받아서 경비일을 하게 되었던 것으로 확인됨

“ 이전에 택배일을 하였고 그게 너무 힘들어서 낙향해서 농사일을 하다가 그것도 아닌거 같아서 서울 올라와서 경비일을 했습니다. 처음에는 회사의 공장의 경비일을 했어요. 그러다가 나이가 있어서 그만두었고, 용역업체에서 건물 경비를 소개해주어서 일을 하고 있어요”-D

“그 전에는 운전을 했어요. 운전을 해보니까 대우가 너무 안 좋아서 정리하고 무얼 할 수 있을지 고민하다가 취업정보를 받아서 경비일을 하게 되었어요”-A

“ 그 전에는 건축을 했어요. 건축을 하다가 경비를 시작했는데 13년 되었어요. 지금 아파트는 3번째 인데요”-B

“ 저는 퇴직하면서 경비일을 시작했는데 사실 경비에 대한 선입견이 있어서 자랑하기는 어려워요, 벌써 8년되었는데 저도 3년째 이직이고요 지금 아파트에서 6년되었습니다”-C

3) 근로계약에 관한 사항

○ 근로계약은 일부 경비노동자들은 대부분 용역회사를 통해 이루어지고 있으며, 용역회사가 매년 바뀌어도 경비원들의 고용은 승계되고 있는 것으로 확인되고 있음

- 다만 전원 고용 승계되는 것은 아니고 약 50% 정도의 수준에서 고용승계가 이루어지는 것으로 확인되고 일부의 아파트는 미화노동자와 경비노동자의 용역회사가 달리 운영하기도 하고 있는 것으로 확인됨

“아파트 입주자대표회장과 소장이 채용할 때 다 보고 장비나 모든 물건도 그쪽에서 제공하는데, 서류만 용역회사로 되어 있어요. 그리고 용역회사가 바뀌면 전부다 흡수하지 않고, 50%이상이 바뀌는 경우가 많아요.-A

“저는 직접 제가 찾아가서 건물주를 만났는데, 건물주가 좋다고 하면서 계약은 용역업체와 했어요. 경비업체는 매년 바뀌고 그래서 매년 고용승계 되면서 계약을 해요. 그런데 경비업체는 몇 개의 건물을 관리하고 있고요 서초지역에도 건물이 있어요. 용역 입찰계약을 해서 건물주랑 계약을 하는 거예요.”-D

“위탁회사가 바뀌면 소장이 같이 바뀌어요. 그러면 소장 나름의 체제가 있어서 경비원 인력이 모두 조정이 되어 버려요. 그래서 우리도 그대로 있어서 안되겠다 싶어서 모여서 이야기를 한 적이 있어요.”-B

“저희는 경비, 미화, 시설 등의 용역이 전부 달라요. 그래서 서로 조정하려고 그러는 것 같아요”-C

○ 공동주택의 경우 계약의 형태는 대체로 3개월 단기 계약으로 하는 경우가 많으며, 심지어 한달짜리 계약도 쓰는 경우가 있었음.

- 또한, 사직서를 미리 쓰고 있다는 것이 확인되었음. 그래서 근무태도 등을 관리소장이 평가하여 문제가 있는 경비노동자에 대해 계약종료를 하고 있는 것으로 확인됨

“ 지난번 아파트에서 있을 때 경비원과 관리사무소하고 문제가 있었어요. 계약기간을 보통 1년으로 하는데 6개월, 3개월로 하자는 거예요. 안하면 나가라고 하니 안할 수도 없고”-A

“ 저도 이전에 1달 짜리 계약을 쓰고 사직서도 미리 쓰는 경우도 있어요, 한달짜리에서 3개월로 변하고 이렇게 2년을 버텨줍니다. 반장이 근무평가표를 작성하는데 근무태도, 근무시간 해야 될 일을 가지고 평가를 하는 거죠.”-A

“저도 처음에는 1달 짜리를 가계약처럼 사용하고 이후 다시 잘하면 계약서를 좀 길게 쓰는 경향이 있어요. 그래서 모두가 짧게 하는 것은 아니에요. 1년짜리도 사직서를 받아놓고 있어요. 물론 아파트마다 다르기는 하지만”-C

- 근로계약서를 근로기준법에 따르면 2부를 작성하여 1부는 노동자에게 주도록 되어 있으나 실제로는 그렇지 않은 경우가 많으며, 최근 경비노동에 젊은 세대가 들어오고 있으나 대부분 근무조건에 적응을 못하고 퇴사하는 경우가 많으며, 그로 인해 고령자를 선호하는 경향이 있음을 확인함

“계약서를 우리에게 바로 주지는 않아요. 한 달 짜리 계약서는 주지 않았고요, 1년짜리 되면서 나중에 주기도 했어요.”-A

“요새는 경비에 젊은 친구들이 지원을 하는데 문제는 이들이 말을 잘 안 들어요. 그러니까 용역회사나 입주자대표회의에서 고령자를 선호하고 임금은 내리는 거예요.”-C

- 정년은 아파트에 따라 있는 경우도 있지만 대부분은 없는 것으로 확인됨.

“정년이야기는 우리가 관리규약이 바뀌면서 75 세로 했어요. 서울시에서 관리규약을 바꾸라고 하면서 우리 아파트에서 정년이 75 세로 했어요.”-C

“주민들이 너무 나이먹은 티가 나면 뭐하다고 해서 염색도 하고 쫓겨나지 않으려고 애쓰고 있어요”-C

“저희는 정년은 없어요.”-D

4) 업무와 관련된 사항

- 경비노동자가 관리하는 세대수는 대체로 90~100세대 정도를 관리하고 있는 것으로 나타남. 대부분 2조 격일제를 운영하고 있고, 정문 경비와 거점형 통합 경비를 하고 있으며, 인원은 점차 줄이는 경향을 보여주고 있다고 함

“560세대를 8명이 하고 있어요. 두 조씩 4명이 하고 정문이 따로 있고 개인 초소 하나당

2명씩인데 두 동에 초소가 하나씩 있어요, 정문은 예전에는 따로 있었는데 정리하고 되었고 지금은 돌아가면서 해요.”-B

“184세대를 4명이 하고 있어요. 두 조로 편성되어 하고 있어요. 아래 정문, 위 정문이 있어서 거점형으로 하고 있어요.”-A

“저희는 4,000세대 정도 되는 데 A, B 두 조로 나뉘어서 하고 있고 총 40여 명이 근무했어요. 그런데 인원을 줄여서 지금은 36명이 하고 있고, 그래서 처리해야 할 서류도 엄청나고요. 10가지 이상을 매일 적어 내야 해요.”- C

○ 문제는 100여세대를 1명이 관리하고 별도의 인력이 없이 정문과 초소경비를 겸하고 있고 분리수거, 재활용, 주차업무 등 24가지 이상을 하고 있어 상당한 격무에 시달리는 것으로 확인됨

- 다만 건물경비는 상대적으로 건물과 주차관리를 위주로 하기 때문에 공동주택 경비보다 업무의 수는 적은 것으로 나타남.

“동 앞에 근무초소가 있어서 할 때는 다른 동의 일을 신경 쓸 필요가 없는데 지금은 몇 동을 관리해야 하니까 주민도 잘 모르고, 재활용도 많이 나오고, 업무가 훨씬 많아졌어요.”- B

“경비일은 대충 적어 봐도 24가지나 되요. 아침에 청소, 교통정리, 지하주차장 점검하고 이후 화단정리, 나무 전지작업, 고양이 분비물 제거 작업, 층간소음도 신경써야 합니다. 심지어 학생들 담배피는 것 단속도 해야 하고요. 그리고 야간 순찰하는데 분리수거가 제일 힘들어요, 겨울에는 제설 작업도 합니다.”-C

“건물경비는 순찰업무와 입주자 주차가 핵심이에요., 그 외 업무는 하지 않아요. 밤 10시에 순찰을 돌고 건물내에 당구방, 노래방 등이 있기 때문에 10시에 셔터를 내리고 있어요. 경비업무가 주업무 이지만 바깥 청소도 하고 있어요 건물 내 청소는 미화가 담당하지만 그 외 청소는 저희더러 하라고 해서 합니다.”-D

○ 근무형태는 두 명이 맞교대하는 24시간 격일제로 근무하고 있으며, 일부 공동주택에서 3교대로 일하거나 혹은 주간근무를 하는 것으로 확인됨

“대부분 격일제로 하고 있고, 3교대로 하는 경우도 있어요. 3교대는 8시간씩 나눠서 하고 있는 거 같아요. 어차피 임금은 시간제로 일하고 있어서 마찬가지로이예요”-C

“보통 7시나 8시에 나와서 그다음 날까지 하는데 업무 이관은 대체로 구두나 작업일지로 전달합니다”-B

“제가 근무하는 건물은 10층으로 2명이 격일제로 근무하는데 7시반에 교대하고 8시까지 아침 건물 순찰을 하고 입주자 주차가 주요한 업무입니다.”-D

○ 공동주택 경비노동자에게 분리수거 업무가 상당히 힘든 노동인 것으로 나타남. 분리수거는 사실상 경비노동의 본래적인 방법, 안전관리 업무와 별개의 관리업무 중에 하나이나 사실상 업무강도가 세다 보니 이직자도 발생하고 있는 것으로 나타남

- 분리수거 수당을 기존에는 지급하지 않았으나 최근에 들어와 2만원~5만원 정도 지급하고 있는 것으로 확인되며, 그나마 이 수당도 지급하지 않는 아파트도 있는 것으로 확인됨.

“매일 하는 아파트도 있지만 저희는 재활용하는 날이 정해져 있어서 일주일에 한번 분리수거가 있어요. 그런데 분리수거는 6시부터 밤 10시까지 야간 4시간을 빼고, 밥먹는 시간 빼고 분리수거 해야 해서 완전 녹초가 됩니다.”-B

“ 저희는 일주일에 분리수거를 두 번 하는데 그래도 너무 많아서 그냥 던져 놓고 가는 경우가 많고, 그러면 저희가 다 분류를 새로 해야 하니까 정말 힘들어요.”-A

“ 요새는 분리수거 수당을 5만원을 갑자기 주더라고요.”-C

“저희는 분리수거 관련해서 누가 와서 물으면 하지 않는다고 말하라고 하더라고요. 저희는 분리수거비로 2만원 주는데 수고비로는 너무 적은 액수예요. 200만원 주어도 힘들어서 못하겠다고 했어요.”- B

- 민원응대 업무 역시 상당히 힘든 부분이 존재함. 특히 주차나 택배 등으로 인해 주민과 갈등이 빚어지고, 경로당, 부녀회의 행사 등에 대하여 응대하여야 하는 등 업무의 지시를 하는 사용자적 성격을 가진 집단이 상당히 많다고 지적하고 있어 이에 대한 정리가 필요함

“주민들과 가장 갈등이 되는 것은 주차, 택배 수령 거부 등이 있는데 법적으로 등기를 못 받도록 하는 데 주민들이 요청하면 받을 수밖에 없어서 관리소장과 관계가 틀어지기도 합니다. 그래서 관리소장과 주민의 눈치를 보면서 일을 해야 하는게 어렵습니다.”-B

“경로당, 부녀회 등도 모두 상전입니다. 어떤 분은 부녀회에서 꽃을 심고 물을 안 줬다고 질렸다고 하더라고요. 노인정도 상전입니다. 그리고 주민들 간에 갈등이 발생하면 전부 경비들의 문제로 발생합니다”-C

- 경비업무의 경우 「경비업법」 제 13조⁵⁾에 따라 특수경비가 아닌 일반경비의 경우에도 경비원 신임교육 및 직무교육을 받아야 함. 이 교육이 기존에는 대면으로 진행되었으나 최근에는 코로나로 인해 온라인 교육이 진행되고 이러한 교육형태는 고령노동자에게는 적합하지 않아 어려움을 호소하고 있음

“직무교육을 하는데 예전에는 전부 대면으로 직접 했는데 요새는 온라인으로 알아서 하라고 해요, 그럼 우리가 컴퓨터를 모두 가지고 있지도 않는데, 어떻게 온라인으로 교육을 해요, 그래서 예전에는 학력이 더 중요하지 않았는데 요새는 그런 걸 할 수 있어야 하는 거죠.”-C

5) 임금 및 근로조건에 대한 사항

- 경비노동의 임금은 인터뷰이 들 중에서 176만원을 받는 사람부터 230만원 까지 있었음. 별도의 기준이 있거나 근무경력에 따른 임금수준이 아니라

5) 제13조(경비원의 교육 등) ①경비업자는 경비업무를 적정하게 실시하기 위하여 경비원으로 하여금 대통령령으로 정하는 바에 따라 경비원 신임교육 및 직무교육을 받게 하여야 한다. 다만, 경비업자는 대통령령으로 정하는 경력 또는 자격을 갖춘 일반경비원을 신임교육 대상에서 제외할 수 있다. <개정 2013. 6. 7., 2016. 1. 26.>
 ② 경비원이 되려는 사람은 대통령령으로 정하는 교육기관에서 미리 일반경비원 신임교육을 받을 수 있다. <신설 2016. 1. 26.>

대부분 용역회사에서 임의로 정한 월급을 주는 경우가 많았고, 특히 일자리안정자금을 받고 있고, 더불어 코로나19로 인하여 정부 지원금을 받고 있음에도 불구하고 경비노동자의 임금을 최저임금의 수준으로 하고 있는 것에 대해 문제제기를 하였음

- 그 외 명절 떡값을 주는 경우가 있고, 분리수거 수당을 단지의 사정에 따라 지급하거나 지급하지 않는 경우가 있었음

- 건물 경비의 경우 최저임금의 수준에서 약 200여만 원 수준이며, 명절에 소액 선물을 주며 별도의 수당은 없는 것으로 확인됨

“월급은 230만원정도 받아요”-C

“저는 176만원정도 받아요. 저는 일자리 안정자금을 다 받는 걸로 알고 있는데 너무 적게 주는 거 같아서 권익위원회에 문제제기 했어요. 코로나 때문에 더 나오는 걸로 알고 있는데, 그걸 전혀 저희는 아무런 혜택이 없는 거예요. 그냥 일할 수 있는 걸 감사하고 일하고 있어요.”-A

“명절 떡값은 안주다가 요즘에 10만원으로 주더라고요. 저희 단지는 분리수거비는 5만원 줘요”-C

○ 휴게실은 「산업안전보건 기준에 관한 규칙」에 따라 기준에 적합한 휴게실을 제공하여야 하나 공식적으로 있는 경우와 없는 경우가 있으며, 제공하는 경우에도 기준에 훨씬 미치지 못하고 있음을 확인함

- 일부 아파트에서는 노인정을 쓰라고 하는 경우도 있고, 일부 아파트에서는 지하주차장에 있거나 근무지와 멀리 떨어져 휴게시설에 가기도 불편한 곳에 설치하기도 하였고, 공간이 매우 협소함에도 불구하고 형식적인 설치를 하고 있는 경우도 있음이 확인됨

“우리는 휴게실이 없어서 경비실에서 그냥 하고 있고, 아파트에서는 노인정을 휴게실로 쓰라고 하고 있어서, 밤에만 쓰는 걸로 했어요.”-A

“저는 휴게실 문제로 인권위에 제소한 적이 있어요. 휴게실이 3명밖에 잘 수 없는 환경인데 10명이 자는 걸로 이야기를 했고, 선임자들이 그렇게 지냈다고 하니 인권위에서도 어쩔 수 없다고 해서 그냥 넘어간 적이 있어요”-A

“저희는 휴게실을 지하주차장에 따로 만들어 놓았고, 화장실, 침상을 군대식으로, 에어컨이 있고, 냉장고는 없어요. 밤에 가서 쉬는 공간이에요. 그 외 비품은 재활용 나오면 쓸 수 있어요.”-B

“ 휴게실이 있는 데 단지가 크다 보니 너무 멀어서 갈수가 없어요. 단지안에 초등학교 중학교가 있는데 먼 곳에 하나 만들어 놓고 가라고 하니, 갈 수가 없어요. 한 3-4명이 쓸 수 있도록 해놓고 있어요. 그래서 따로 지하에 대충 만들어 놓고 쓰고 있어요.”-C

“근로 감독관이 나와서 보니까 휴게실을 인정하지 않으면 기존에 일했던 사람들도 모두 문제가 되니까 그냥 넘어가더라고요”- A

- 휴게시간도 계약상의 휴게시간과 실제 휴게시간이 매우 달랐으며, 특히 야간이나 휴게시간에 대체근무자가 없어 업무와 민원이 발생하면 일을 해야 하기 때문에 휴게시간으로서 의미를 가지기 매우 어려움을 확인함.

“휴게시간을 밤에 10.5시간으로 써 놓았는데, 휴게실 1평짜리에 어떻게 지낼 수가 있어요. 이걸 도저히 휴게라고 볼 수 없잖아요. 그래서 인권위에 또 문제제기 한 상태예요. 물론 저도 그 곳을 나왔어요. 나온 뒤에 문제제기한 겁니다. ”-A

“저희는 근무시간 14시간, 휴식시간 10시간인데 (주간 6시간 야간 4시간)입니다. 그런데 주간 6시간이 근무 2시간, 휴게 2시간, 근무 2시간, 휴게 2시간 인데 말이 좋아 휴게시간이지, 휴게 시간에 재활용차나 폐기물 차량이 오면 열어 주어야 하고 뒤처리해야 하니까 휴게가 안 되죠. 관리실에서는 쉬라고 하지만 휴게시간에 해놓지 않으면 지저분하고 여차피 정리해야 하니까 누가 해주는 것도 아니니까. 휴게시간이라고 그냥 두면 주민들이 뭐라 하니까. 휴게시간인지 알지도 못하고요”-B

“저희는 휴게시간이 8시간 반인데 7시에 교대하기 때문에 아침에는 휴게시간이 없고, 점심을 2시간 반 저녁도 2시간 반, 야간은 4시간을 주고 있어요. 야간을 두가지 형태로 하는데 밤 10시부터 2시까지 취침하는 조가 있고, 12시부터 4시까지 취침하는 경우로 나뉘어요. 이렇게 하는 이유는 대단지라 정문에서 주차관련 업무도 해야 하고 민원이 계속 있어서 이런 식으로 하고 있어요.”-C

“중식이 2시간 반, 저녁은 1시간, 밤에는 11시부터 6시까지 주고 있어요. 전체 11시간인데 아침에 청소해야 하고 해서 1시간을 일찍 일어나서 해야 해요. 야간 당직도 없기 때문에 문제생기면 가야 해요.”-A

“점심에 식사해야 하는데 누가 대근해주지 않으면 밥을 먹을 수가 없어요. 건물주 아들이 와서 봐주면 그나마 밥을 먹을 수 있는데, 잘 나오지를 않아서 항의를 했어요. 그랬더니 요새는 좀 잘 나오더라고요. 건물주 아들이 안 나오면 주차관리실에서 라면이나 김밥으로 때워야 해요”- D

“젊은 사람들은 그런 휴게시간에 대해 문제제기하는데, 그러면 해고가 되는데 그들은 해고되어도 갈 수 있는 데가 있어요. 우리는 갈 데가 없어요. 그러니 그냥 주는 대로 하게 되요”- C

○ 연차휴가는 기존에는 전혀 주지 않거나 근로기준법의 기준은 무시한 채 진행되었음. 최근에 와서 수당으로 주거나 연차휴가를 쓰도록 독려하고 있는 것으로 확인됨. 그러나 여전히 1년 미만자로 계약을 하는 경우 26개를 주어야 하고 그것이 아니라면 근속을 인정해 주어야 하나 15일 이상을 주지 않는 것으로 확인됨.

- 또한, 연차를 사용하는 경우 대체 근무자가 없어서 업무량이 동료에게 전가되고 그로 인해 업무과중이 일어나게 되어 실제로 연차휴가를 사용하기 어려운 것으로 나타남

“연차휴가를 수당으로 주는데 대근은 안 시켜 줍니다. 지난 번 일할 때는 이틀 주고 2년 동안 연차휴가를 안주더라고요. 그래서 그만두었는데, 그런 경우도 있었어요.”-A

“요새 법이 바뀌었다고 15일을 쓰라고 하더라고요, 안 쓰게 되면 연차수당을 연말에 주는 걸로 알고 있어요”-B

“얼마전까지 연차를 월로 분할해서 나누어 월급에 포함해서 주었어요. 그런데 1년 된 사람과 10년 된 사람을 똑같이 주어서 항의를 했어요. 그랬다가 최근에 와서는 연차를 15일을 무조건 쓰라고 하는데, 대근을 시켜주지를 않아서 쓸 수가 없어요. 대근은 안 해 주고 결국 결근한 사람일도 나머지 사람이 다 하니까 결근으로 이익은 본사가 덕을 보는 거예요.”-C

“결근을 하면 너무 힘들어요. 대부분 대근을 안해 주니까 사람들에게 미안해서도 빠질 수가 없어요. 그러니 연차도 쓸 수가 없어요.”-C

“예전에는 휴가를 별도로 2일씩 주었는데 이제는 연차휴가로 쓰라고 합니다.”-B

6) 개선 방향에 대한 의견

○ 경비노동자들은 휴가에 대한 대체근무자가 지정되도록 하는 것이 매우 중요하고, 특히 경비노동의 전문성을 인정받고 그에 따른 대우를 받도록 하는 것이 중요함을 지적하였음. 특히 적정인원을 세대를 기준으로 배치해 줌으로써 방법과 안전 업무에 효과성을 높일 수 있도록 해야 한다는 것을 지적함

- 더불어 기계경비가 도입될 경우 경비원의 수가 줄어들 수 있으나 현재 분리수거와 재활용품에 대한 처리로 인해 전자경비나 기계 경비로 해소되지 않아 다시 일반 경비로 바꾸는 경우가 있어 분리수거 문제가 심각함을 제기함

“경비도 전문직이 되고 있어요. 3박4일 교육받고 경비일을 하는데 업무 매뉴얼화하여 체계적으로 해야 합니다. 갑질 문화도 많이 달라지긴 했는데 대근이 가능하도록 되었으면 합니다. 2명이 결근하면 남아있는 사람은 무리하게 되어 건강을 유지하기 힘들어요.”-C

“동으로 볼 문제가 아니라 세대수로 경비인원을 배치해야 해요. 최근의 아파트들은 규모가 커져서 한 동이라고 하더라도 세대수가 너무 많아요, 그런데 동을 중심으로 경비를 배치하면 안되는 거죠”-C

“기계 경비는 재활용이나 분리수거 때문에 확산되기 어려워요. 실제로 우리 단지에도 전자경비를 이야기 하면서 경비인원을 줄여도 된다고 해서 들어왔는데 경비를 줄였다가 분리수거 때문에 안되서 1명을 별도로 고용했는데 11개 집하장을 1명이 보니 힘들어서 그만두게 되고, 그래서 전자경비 포기하고 우리같은 고령자로 다시 다 바뀌었어요”-C

○ 근무형태는 24시간 격일제 근무를 선호하는 경향이 있었음

“24시간 격일제 근무를 선호해요, 하루 일하고 나면 하루는 쓸 수 있어서 자유로운데, 주간 교대제는 매일 가야 해서 불편하고 3교대제는 리듬이 깨져서 불편합니다.”-B

다. 요약 및 시사점

1) 실태조사의 요약

○ 경비노동의 실태조사는 은평구 아파트와 건물의 경비를 서고 있는 노동자를 대상으로 7월 초부터 9월까지 2달간 이루어졌으며, 설문조사 98부와 4명에 대한 인터뷰를 진행하였음

- 기존 연구는 주로 아파트에 종사하는 경비노동자를 대상으로 하였으나 은평구내에 건물 경비를 서고 있는 노동자의 실태도 함께 조사함으로써 경비노동의 총괄적인 접근을 시도하였으나 건물경비의 설문조사 수거가 원활하지 않아 실태조사 상에 큰 유의미함을 드러내지 않았고, 인터뷰를 통해 노동의 실태차이를 확인하였음. 따라서 연구의 결과와 관련하여 일반화 하는 데 있어서는 일정한 한계가 있음을 전제함

가) 은평경비노동자의 인적 특성

(1) 은평지역 경비노동의 규모

- 은평구의 아파트의 건물의 규모는 평균 42개 동으로 약 689세대인 것으로 확인되며, 응답자의 51%가 500세대 미만의 아파트로 응답하여 은평구 내에 소규모 아파트가 상당히 많은 것으로 확인됨. 서울지역은 상대적으로 46.4%가 1천 세대 이상으로 나타났으나 은평지역은 12%로 나타났음
- 이들 건물의 입주기간은 10년 미만이 응답자의 45.5%를 차지하고 실제로 세대수가 가장 많은 것으로 나타나는 녹번동, 응암동, 진관동의 설문응답률이 가장 높아 현실을 잘 반영하고 있는 것으로 확인됨

(2) 가계경제 책임을 여전히 지고 있는 고령 경비노동자

- 은평구에 종사하는 경비노동자의 평균 연령은 66.9세인 것으로 확인되며 60대가 전체 응답자의 55%를 차지하고 있으며, 경비 업무를 한 지는 평균 6.1년인 것으로 나타났음. 이들이 근무하고 있는 아파트나 건물에서의 근속년수는 평균 3년으로 나타나고 1년 미만자도 29.8%로 나타났음.
- 인터뷰의 결과에서 대체로 은평지역이 아닌 곳에서 경비노동을 하다가 최근 아파트가 증가하면서 은평지역으로 이주하여 경비노동에 종사하는 자들이 있는 것으로 확인됨
- 이들은 대체로 2-3인 가구를 형성하고 있으며, 가족 내 경제활동을 하는 사람의 수가 1인이 51.1%로 나타나 대체로 가족의 생계를 책임지고 있는 사람이 많은 것으로 확인되어 사실상 경비노동의 실태에 따른 대책 마련이 가계경제에 직접적으로 영향을 미칠 수 있음이 확인됨

나) 근로계약 관련

(1) 고용 승계가 보장되지 않는 용역업체와의 계약

○ 은평구의 경비노동자들은 응답자의 49.5%가 경비용역회사를 통해 계약을 하고 있으며, 위탁관리회사와 계약을 하는 경우도 26.8%로 나타나 간접고용의 상태에 있는 경비노동자가 약 76.3%를 차지하고 있음이 확인됨

- 이로 인해 위탁업체가 은평구 내 입주자대표회의와 계약을 체결할 때마다 근로계약을 별도로 체결해야 하며, 그로 인해 전일재고용 되는 비중은 31.5%에 불과함. 전일 계약해지가 되는 경우도 4.1%가 있어 실제로 고용안정성이 확보되지 않는 것으로 확인됨.

- 건물경비의 경우에도 인터뷰를 통해 확인되는 것은 건물주와 직접 면접을 해서 고용이 확정되어도 계약을 별도의 용역관리업체와 계약을 맺고 있는 것으로 확인됨.

- 이러한 은평 지역의 고용현실은 2019년 조사된 서울지역의 전일재고용비율 22.9%보다는 높게 나타나 상대적으로 타 지역에 비해 은평지역의 고용승계가 잘 이루어지는 편인 걸로 볼 수 있으나 그럼에도 불구하고 여전히 70% 이상의 경비노동자가 용역업체가 변경될 때 마다 고용승계여부가 불안한 현실인 것으로 확인됨

(2) 단기계약을 통한 통제

○ 계약의 형식과 관련하여 근로기준법에 따라 83.3%가 계약서를 체결하고 1부를 경비노동자에게 배부하는 것으로 확인되나 계약기간에 있어서는 3개월 단기계약이 43.8%로 높게 나타났으며, 6개월 계약 비중까지 합치면 66.2%로 나타나 문제가 제기되고 있음. 이렇듯 단기계약을 많이 하는 곳은 녹번동과 불광동 지역이 많아 3개월 계약은 총 26건 중 11건이 이 지역들이었고 6개월 계약도 녹번동이 전체 응답자 6명 중 3명이 이 지역으로 조사됨

- 인터뷰를 통해 확인되는 것은 심지어 1개월 근로계약도 존재하고 있으며, 계약과 동시에 사직서를 함께 작성하여 제출하고 이후 근무 태도를 평가하여 계약기간을 늘려 가는 방식으로 체결하고 있어 경비노동자의 노동인권이 심각하게 침해를 받고 있는 것으로 확인됨

- 이 과정에서 연령이 다소 젊은 경비노동자는 근로기준법 위반의 문제를 제기하고 항의를 하여 용역업체에서 고용을 꺼리는 경향이 있고, 고령자의 경우 기간제 계약이 허용되고 있으므로 고령자를 선호하는 경향이 있음도 확인되었음

(3) 정년 관련

○ 은평지역의 경비 노동자의 정년은 응답자의 84.4%가 없다고 응답하였으며, 정년이 있다고 응답한 경우에는 65세인 경우가 총 14명 중에서 5명이었고, 70세가 2명이었으며, 73세라고 응답한 경우도 있었음.

- 인터뷰에서는 최근 관리규약이 바뀌면서 75세로 높아졌다는 사실도 확인됨

다) 업무 관련

(1) 24시간 격일제 및 거점형 경비

- 근무형태는 응답자의 83.5%가 24시간 교대제로 응답하고 있으며, 주간만 근무하는 형태도 4.1%로 나타났으며, 12시간 교대제는 2.1%로 나타났음. 주간만 근무하는 형태의 아파트는 300세대 미만의 소형아파트 였고, 건물 경비가 있었음
- 경비의 근무 방식은 거점형 통합경비로 응답자의 44.75로 나타났고, 출입구만 경비하는 비중도 28.7%, 각 동별 경비를 하고 있는 경우도 21.3%로 나타남
- 인터뷰 결과에 따르면 이러한 거점형 경비가 이루어지면서 점차 점차 인원을 줄이고 있으며, 정문에 대한 경비와 각 동별 관리해야 할 세대수가 증가하면서 업무가 가중되고 있는 것으로 조사됨. 특히 인원이 줄어들면서 정문을 돌아다니면서 경비를 하고 여기에 각종 관리업무(분리수거, 재활용 등)의 업무를 하고 있어 상당한 업무량이 증가하고 있음이 확인됨
- 상대적으로 건물 경비는 주차관리와 건물의 안전관리가 위주이기 때문에 복잡하지는 않지만 인원이 없어서 자리를 비울 수 없는 문제는 상존하고 있음

(2) 과도한 분리수거 업무

- 경비의 업무와 관련하여 이미 서울시 조사에서 방법 및 안전관리 업무 외에 관리업무가 존재함으로 확인하였고, 은평지역 실태조사에서는 경비노동의 과정에서 가장 힘든 업무를 조사하였는데, 그 결과 1순위는 분리수거로 나타남
- 응답자의 54%가 분리수거를 들었고, 1~3순위의 모든 응답의 총 합계로서 분리수거 업무가 가장 힘들다고 응답하였음

- 인터뷰의 결과에 따르면, 분리수거의 방식은 아파트 마다 달라서 1주일에 한번, 또는 2번을 나누어 진행하는 경우도 있고, 매일 진행하는 경우도 있었음. 분리수거를 입주민들이 제대로 하지 않아 그 모든 업무를 경비노동자들이 처리해야 하며, 아침부터 밤 10시까지 하더라도 매우 힘들음을 호소함.
- 특히 코로나 19로 인해 입주민들의 분리수거해야 할 용품이 급격히 증가하였고, 그로 인해 경비노동자의 분리수거업무는 더욱 증가하여 일부 아파트에서는 별도의 분리수거수당을 신설하여 지급하고 있는 것으로 확인됨

(3) 증가한 민원응대

- 설문조사 결과에서도 경비노동자들이 힘들다고 응답한 두 번째 업무가 민원응대 였음. 총 응답결과의 22%를 차지하였고, 인터뷰에서도 확인됨
- 인터뷰 결과에 따르면 거점형 통합경비로 변경되면서 관리해야 할 세대수가 증가하여 밀착형 경비가 이루어졌던 과거와는 달리 현재는 세대의 특징을 정확하게 파악하기 어려우며, 더불어 이로 인해 주차관리, 택배 수령거부 등의 문제, 경로당과 부녀회의 행사, 주민이 요청하는 등기 수령문제 등 다양한 갈등이 빚어지고 있는 것으로 확인됨

라) 근로조건 관련

(1) 현실에 맞지않는 휴게시간

- 설문조사 결과 계약상 휴게시간은 평균 8.1시간으로 나타나고 있으며, 야간 휴게시간은 4.8시간, 실제 휴게시간은 3.4시간으로 나타나 계약상 휴게

시간과 실제 휴게시간이 차이가 4.7시간으로 나타나고 있음

- 이렇듯 규정 휴게시간과 실제 휴게 시간이 차이가 많이 나타나는 지역은 수색동과 구산동으로 나타나고 진관동이나 녹번동과 같은 대단지의 경우에도 3시간 정도로 나타나고 있음.
- 휴게시간의 부여 방식에 관해서는 근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 할 수 있다가 36.2%로 나타나고, 근무지를 벗어나지 못하고 급한 일이 발생하면 대처해야 한다는 응답이 30.9%라 대체로 근무지를 벗어나지 못하는 경우가 60.9%로 나타남.
- 인터뷰 결과에서도 휴게시간이라고 하더라도 그 시간에 민원이 발생하거나 차량이 진입하는 경우 대처를 해야 하므로 온전하게 휴게시간으로 간주되기 어려운 경우가 많은 것으로 확인되어 경비노동이 감시단속적 근로로서 휴게시간과 근로시간이 적용되지 않는 다 하더라도 휴게시간의 증가를 통해 임금 삭감이 이루어지는 경우라면 정확한 휴게시간을 보장해 주어야 할 것임

(2) 부적절한 연차휴가의 부여

- 실태조사의 경우 은평지역 경비노동자에게 연차휴가는 준다는 응답이 50%로 나타났으나 휴가를 쓰기는 어렵고 다만 수당을 준다는 응답이 26.1%, 휴가를 무조건 쓰게 하면서 수당을 주지 않는다는 응답이 15.9%로 나타나 사실상 근로기준법의 적용이 제대로 되고 있지 않은 것으로 확인됨
- 인터뷰를 통해 확인되는 것은 연차를 포괄임금제로 해서 월로 분할하여 지급하거나, 근속년수 가산이 전혀 적용되지 않는 경우도 있었으며, 최근에 와서 15일을 무조건 쓰라고 하나 실제로는 근로기준법에 따라 1년 계약에 따라 26일을 지급하는 것도 아니고, 근속년수를 고려한 가산도 적용하지 않는다고

함

- 또한 연차를 쓰라고 하여 쓰는 경우 대체근무자가 없어서 사실상 남아있는 동료들의 업무량이 가중되어 마음 편히 쓸 수가 없다는 점도 지적하였음
- 그리고 지금도 연차를 부여하지 않는다는 응답자도 8%로 나타나 근로기준법 위반사례가 존재하고 있음이 확인됨

○ 대체근무에 대한 확인을 해보면 응답자의 69.7%가 별도의 대체근무자가 배치되는 것이 아니라 기존 인력을 토대로 진행하고 있는 것으로 확인되었으며, 초소를 아예 비우기도 한다는 응답도 14.6%로 나타남.

- 대체근무가 확보되지 않으면서 노동절이나 명절에 대한 대체근무도 확인해 보았는데, 노동절의 경우 쉬지 않고 별도 수당을 받는다는 비중이 72.8%였으며, 명절에는 그대로 근무하는 비중이 90.5%로 나타나 사실상 법적인 휴가나 약정 휴가가 제대로 지켜지지 않는 것으로 나타남

(3) 임금 관련

○ 응답자들의 임금은 2019년에는 평균 1,939,091원이었으며, 2020년에는 1,978,908원으로 나타남. 이러한 금액은 야간 휴게시간이 평균 4.8시간, 분리수거수당이 있다고 전제해보면 거의 최저임금수준임을 알 수 있음.

- 특히 임금수준을 기초로 아파트의 세대 규모별 비교를 해보면 세대규모가 클수록 임금수준이 높은 편이고, 입주 기간이 긴 아파트일수록 임금이 낮은 것으로 확인되었음. 또한, 연령별로 확인해 볼 때 연령이 높을수록 낮은 임금을 지급하고 있는 것으로 확인됨

(4) 취약한 휴게 공간

○ 설문지의 응답 결과 은평지역의 휴게실은 별도로 존재하는 경우는 53.6%로 지상과 지하에 휴게실을 갖추고 있는 것으로 나타나, 아직도 절반가량의 경비노동자는 경비실을 휴게실로 사용하고 있는 것으로 나타남. 그러나 지하에 휴게실이 있다는 경우가 전체 응답자의 30.9%에 달함

- 휴게실의 내부 집기와 관련하여 경비실과 겸하는 경우를 제외하고 휴게실에는 에어컨은 65.4%, 난로는 69.2%, 냉장고는 59.6%에 불과하여 내부 집기를 잘 갖추지 못한 휴게실도 상당수에 이르는 것으로 나타남. 그러나 휴게시설의 집기는 76.7%가 용역업체에서 마련해 주었으나, 일부는 자비로, 또는 자비와 용역업체가 공동으로 무는 경우도 23.3%로 나타나 여전히 경비노동자를 위한 휴게시설이 적정하게 제공되지 않아 경비노동자 스스로 준비하는 경우가 있었음

- 또한 인터뷰를 통해 확인되는 것은 휴게실을 사용하는 경비인원을 고려하지 않은 공간을 협소하게 제공하거나, 노인정을 겸용하여 사용하라고 하는 경우도 있었고, 대규모 단지에 비해 휴게시설을 소수 설치하다보니 근무하는 경비실에서 너무 멀어 사용할 수 없는 경우도 있었음

마) 부당한 대우 및 산재 관련

○ 은평지역의 경우 입주민이나 관리사무소의 부당한 대우에 대한 경험을 하였다는 비중이 응답자의 28.1%로 서울지역의 19.1%보다 높게 나타나고 있음

- 부당한 대우의 종류로 반말, 인격적인 무시가 26%, 욕설이나 폭언이 22%, 택배 갈등이 20%, 주차시비가 14%로 나타났음. 특히 개인적인 심부름을 시

키거나 물건을 옮길 것을 강요받은 적이 있고, 구타나 폭행을 당한 적도 있다는 응답도 있었음

- 이러한 부당한 대우는 1,000세대 이상의 대규모 단지에서 많이 나타나고, 연령과 근속기간이 짧을수록 높은 것으로 나타났음.

- 인터뷰에서도 은평지역은 젊은 사람들이 많아서 상대적으로 택배, 주차 등의 갈등을 빚는 경우가 많은 것으로 나타남

○ 산업재해는 경험한 적이 없다는 응답이 91.5%로 나타났으나, 산업재해가 발생한 경우 치료비는 본인이 지불하였다는 응답이 61.5%로 나타나 재해를 경험하는 비중은 낮으나 용역업체나 관리사무소의 산업재해에 대한 책임의식은 낮은 것으로 나타남

바) 개선방안 관련

○ 은평지역 경비노동자의 경비 노동에 대한 만족도는 5점척도(1: 매우 그렇다~5: 매우 그렇지 않다)를 역코딩하여 대체로 2.18로 보통 수준보다 낮은 만족을 하고 있는 것으로 나타났으며, 인터뷰에서 대체로 고령자로 취업하기 어려운 조건에서 일자리가 있다는 사실에 만족하고 있는 것으로 확인됨

- 다만 분리수거의 문제나 업무의 과중 문제 등에 대한 해결과 임금수준이 너무 낮은 것에 대한 문제제기가 있었으며, 고령친화 직종으로서 전문성과 고용안정성을 보장해주길 원하였음

○ 격일제에 대한 경비노동자들의 의견은 2.58로 크게 공감하는 편은 아니었으며 인터뷰에서도 공감하지 않고 있는 측면도 확인됨. 예를 들어 격일제의 경

우 비번 일에 일정하게 활용할 수 있는 자율성이 있다는 점을 들고 있음

- 근로계약에 대한 개선은 3.86로 매우 필요하다는 응답이 있었음. 그렇다와 매우 그렇다는 긍정적 응답을 합치면 100%였음.
- 휴게실 역시 산업안전보건법에 의한 형태로 개선해 주었으면 하는 응답이 평균 3.71로 필요하다는 응답을 하였고, 94.9%가 그렇다와 매우 그렇다고 응답하였음. 휴게시간에 대한 보장도 3.76으로 99%가 긍정적인 응답을 하였음
- 경비원의 업무와 관련하여 방범 업무와 관리업무를 나누어 운영하여야 한다는 부분에 대해서도 평균 3.35로 긍정적인 답을 하였고 비중으로 보면, 78.5%가 그렇게 응답하였음
- 경비원의 정년도 연장되어야 한다는 3.47로 긍정적인 답을 하였고 비중으로 85.4%가 그렇다고 응답하였으며, 갑질 방지 관련 법안이 마련되어야 한다는 문항에 대해서도 3.65로 긍정적 응답을 하였고, 93.6%가 그렇다고 응답하였음

IV. 결론 및 제언

1. 단기계약 근절을 통한 고령노동자의 고용안정성 확보

- 은평지역의 경비노동자는 정확한 규모는 파악되지 않으나 경비원을 포함하는 단순노동자의 통계를 기준으로 살펴보면, 2015년 서울지역은 9.6%인데 반해 은평지역은 10.4%로 서울시보다 높았음. 이는 은평지역의 공동주택이 2010년 이후 지속적으로 증가하면서 타 지역보다 경비원의 규모는 증가하였음
- 이러한 상황에서 경비원의 1인당 관리 부담은 무인경비시스템이나 거점형경비시스템이 도입되면서 증가하고 있으며, 실제로 국토교통부의 공동주택관리시스템의 1인당 세대수가 2017년 40.1에서 2019년에 43.7로 증가하고 있어 개별적인 경비들의 관리부담은 증가하고 있는 현실임
- 이러한 상황에서 은평지역 경비노동자의 실태조사 결과에서 가장 문제제기가 많이 되고 있는 것은 단기계약의 문제였음
- 계약서의 체결은 사실상 관리용역업체에서 83.3%가 체결하고 있는 것으로 나타나고 있으나 문제는 계약기간이 3개월 단기계약이라는 점임. 실태조사의 결과 단기계약자의 비중이 43.8%로 나타났고, 6개월 계약비중을 합치면 무려 56.2%임. 이러한 결과는 서울지역 41.9%와 전국지역 30.4%보다 월등히 높은 것으로 은평지역 경비노동자의 고용안정이 매우 심각함을 보여주고 있음
- 특히 이러한 단기계약은 인터뷰를 통해 확인해보면 1개월 계약도 있으며, 계약과 동시에 사직서를 써놓고 시작한다고 하였음. 이러한 인권 침해적 상황에 대하여 경비노동자들은 고령이고 취업이 어렵다는 이유로 그저 수용할 수밖에 없는 상황임이 확인되었음. 또한 이러한 구조에 대하여 어느 정도 연령

이 젊다고 할 수 있는 50대 이하의 경비노동자는 문제제기를 하여 용역업체에서는 취업가능성이 높지 않은 고령자를 선호하면서 인권 침해적 상황을 활용하고 있는 것으로 확인됨

- 은평지역의 경비노동자는 여전히 가계경제를 책임지고 있는 것으로 나타났음
 - 실태조사결과 평균연령 66.9세 임에도 불구하고 2-3인가구를 형성하면서 가계 내 경제활동을 책임지고 있는 경비원의 규모가 51.1%로, 이들의 고용안정이 실제 은평지역의 경제에 영향을 미칠 수 있음이 확인됨
- 물론 경비노동자는 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률의 제4조에 예외로 구분되어 있어 3개월 단기 계약이 불법적인 상황은 아니라고 할 수 있음. 그러나 3개월이면 사실상 근로기준법상 해고예고조항이 적용되지 않는 기간이며, 더 나아가 사직서를 미리 쓰고 시작한다는 것은 사실상 매우 심각한 노동권의 침해라 할 수 있음
 - 따라서 은평지역의 고령자의 고용을 안정시키고 경비노동자의 인권을 보장하기 위하여 최소한 1년 이상의 근로계약을 체결하도록 용역업체를 규율할 수 있는 제도적인 보장이 이루어 져야 하며, 특히 제도적 보장 이전에 은평지역 내 관리업체의 인식개선 및 고용안정을 위한 별도 조례나 훈령, 지침 등의 마련이 시급하다고 할 수 있음

2. 경비업무의 조정

- 경비업무와 관련하여 사실상 경찰청에서도 아파트 경비원에 대하여 경비업법에 의해 적용받는 경비원으로 간주하지 않았다가 서울중앙지법(2018.11.16. 2018고정1521판결) 판례 이후 「경비업법」에 의한 경비원으로 적용하기 시작하였음

- 그리하여 2020.5.31. 계도기간을 거친 뒤 6월 이후 아파트의 입주자 대표회의 등으로부터 경비업무 등 관리 업무 일체를 위탁받아 수행하는 전국주택관리업자, 경비업과 주택관리업의 겸업자에 대하여 경비원에게 타 업무를 시키지 않도록 하고 있음

○ 은평지역의 실태조사의 결과에서도 응답자의 54%가 과도한 분리수거 업무로 인해 가장 힘든 업무라고 응답하였으며, 인터뷰에 따르면 최근에 와서야 분리수거업무에 대한 별도수당을 책정하여 지급하고 있는 것으로 나타남. 그럼에도 불구하고 가장 힘든 업무이며, 사실 젊은 경비 노동자들이 분리수거업무 때문에 그만두는 경우도 많다고 할 지경임

- 그 외에도 택배, 주차관리업무를 경비 업무 외에 진행하고 있으며 코로나 19로 폭발적으로 증가한 온라인 주문으로 택배차량 출입관리업무, 1회용 식기 등의 분리수거 업무가 급격히 증가하였음

○ 이와 관련하여 서울노동권익센터(2019)는 경비의 고유업무로 방범업무(도난, 화재 등의 방지업무)와 관리업무(청소, 재활용 분리수거, 주차관리, 택배업무 등)를 구분하여 경비원과 관리원으로 이원화하여 운영하는 방안을 제안하고 있음

- 그러나 한국주택관리 협회는 경비원과 관리원으로 이원화하기보다는 아파트 경비원은 애초에 「경비업법」을 적용하기에 적절하지 않으며 오히려 공동주택 관리 근무자로 간주하여 공동주택 관리 인력으로 재정비하여야 한다는 의견을 제기하였음

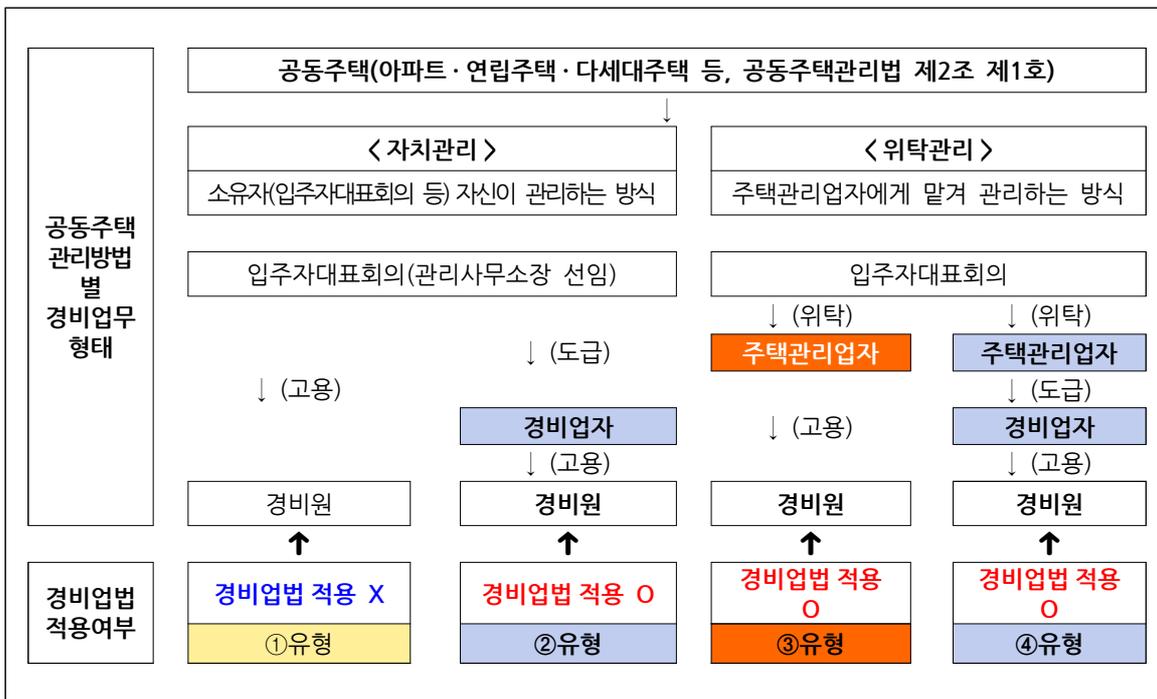
- 이에 국회에서는 「공동주택관리법」 개정안을 발의하여 공동주택의 경비원의 경비외 업무가 허용하는 방식으로 개정⁶⁾하여 공동주택에서 담당할 수 있는

6) 제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조 제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 **대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.**

업무로 청소, 분리수거, 주차관리, 택배관리로 규정하고, 더불어 입주자 등 입주자대표회의 및 관리주체가 근로자에게 갑질을 하지 못하도록 하는 조항을 신설하여 운영하는 안이 2020.9.24. 본회의를 통과하여 2021.10.21로부터 시행예정임(아파트관리신문, 2020.9.24.)

- 그리하여 공동주택의 경비원들에 의해 「경비업법」이 적용되는 경우와 그렇지 않은 경우로 구별되어 있어 이에 대한 충분한 이해가 필요한 상황임. 경찰청에서 공동주택 관리자들에게 보낸 공문으로 「경비업법」이 적용되는 범위를 유형별로 구분한 것임

[그림Ⅳ-1] 공동주택 경비업무에 대한 「경비업법」 적용



(출처: 경찰청, 2020.10.29. 공동주택경비업법 적용관련 계도기간 연장 및 조치 필요사항 관련공문)

- 예를 들면 공동주택에서 「경비업법」이 적용되지 않는 경우는 입주자대표회의에서 직접 경비원을 고용하여 운영하는 경우 「경비업법」이 적용되지 않으나 그 이외에 경비업자나 주택 관리업자에 의해 고용되거나 주택관리업 하에 경

비업을 겸하는 업자에게 고용된 경비원의 경우 「경비업법」이 적용된다고 하고 있음

- 문제는 「공동주택관리법」 개정안에서 공동주택 경비원은 경비업무 외에 다른 업무를 수행할 수 있다고 하고 있고, 어느 부분까지 가능할 것인가라는 부분에 대해서는 시행령을 통해 구체화하겠다고 하고 있어 세부적인 사항은 시행령이 나와야 알 수 있을 것임
- 결국 가장 중요한 것은 경비업무 외에 관리업무를 수행함으로써 발생하는 추가 노동에 대한 적절한 보상이 이루어져야 하며, 또한 이 법률로 인해 경비원의 고용안정을 위협하면 안 된다는 것이 중요함

3. 근로감독 강화를 통한 경비원의 처우 개선

가. 휴게실 설치 규정 강화

- 은평지역의 경비노동자들 대상으로 휴게실 설치 여부에 대한 실태조사 결과 53.6%만이 휴게실이 별도로 존재하며, 약 절반가량의 경비원들이 휴게실이 없이 경비실을 휴게실로 사용하고 있는 것으로 나타남. 또한 휴게실이 있는 경우에도 지하에 휴게실이 있다는 응답자가 30.9% 였음
- 더욱이 대단지의 경우 휴게실이 실제 경비를 하고 있는 경비실과 지역적으로 멀리 존재하고 있어 야간이 아닌 점심시간이나 기타 낮에는 계약서에 명기된 휴게시간을 활용하지 못하고 있는 것이 현실이었음. 특히 노인정을 겸용하거나, 공간을 지나치게 협소하게 제공하여 야간 휴식을 제대로 이용하지 못하는 경우도 있었음

- 특히 휴게실에는 에어컨이 설치되어 있다는 곳이 65.4%, 냉장고는 59.6%에 불과하여 아직도 다수의 경비노동자가 산업안전 보건법에 기초한 휴게시설을 갖추지 못하고 있는 것으로 나타남.

○ 이에 대하여 서울노동권익센터(2019)는 산업안전보건법에 따른 휴게시설을 갖추어야 한다고 지적하고 있음. 특히 아파트경비원의 경우 용역회사에 소속되어 있어서 사실상 입주자대표회의의 허락이 없으면 휴게공간을 갖기 어려운 측면이 있음. 따라서 입주자대표회의의 휴게공간 지원의무, 휴게공간이 갖추어야 할 시설요건이 중요하므로 이를 보장해 줄 수 있도록 하고 또한 시행규칙상에 보다 구체적인 시설 요건을 갖추도록 제안한 바 있음

- 현재 법률에서는 산업안전보건법 시행규칙 제81조⁷⁾와 산업안전보건규칙에 따라서 휴게시설에 세척, 의자, 수면장소 등에 대한 내용이 구체화 되어 제시되고 있음

<산업안전보건규칙>

제9장 휴게시설 등

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

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

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

1. 휴게시설
 2. 세면·목욕시설
 3. 세탁시설
 4. 탈의시설
 5. 수면시설
- ② 도급인이 제1항에 따른 시설을 설치할 때에는 해당 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기 제 82조(구급용구) ① 사업주는 부상자의 응급처치에 필요한 다음 각 호의 구급용구를 갖추어 두고, 그 장소와 사용방법을 근로자에게 알려야 한다.
1. 붕대재료·탈지면·핀셋 및 반창고
 2. 외상(外傷)용 소독약
 3. 지혈대·부목 및 들것
 4. 화상약(고열물체를 취급하는 작업장이나 그 밖에 화상의 우려가 있는 작업장에만 해당한다)
- ② 사업주는 제1항에 따른 구급용구를 관리하는 사람을 지정하여 언제든지 사용할 수 있도록 청결하게 유지하여야 한다.준을 준수해야 한다.

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

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

[본조신설 2012. 3. 5.]

제80조(의자의 비치) 사업주는 지속적으로 서서 일하는 근로자가 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있으면 해당 근로자가 이용할 수 있도록 의자를 갖추어 두어야 한다.

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

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

○ 그러나 주변 환경의 변화에 맞추어 각 지방자치단체에서는 해당 자치단체에 적합한 노동환경 조성을 위해 보다 세부적인 기준을 제시하기도 하고 있음

- 예를 들어 경기도와 대전시의 경우 공동주택 경비원들을 위한 휴게시설 세부 설치 기준을 마련하여 시행하고 있음. 경기도는 휴게시설의 최소면적을 확보하고 50세대 이상은 세대당 0.05m²을 더한 면적으로 설치하도록 하고 있고 휴게실을 지하에서 지상으로 옮기도록 하고 이를 중앙에 건의하기도 하였음

- 따라서 은평지역의 경우에도 경비노동자들의 휴게시설관련 설치 및 기준을 별도로 지침을 마련할 필요성이 있음

나. 휴게시간 보장을 위한 규정

○ 휴게시간과 관련하여 실태조사의 결과로는 근로계약서 상 평균 8.1시간으로 나타났으며 야간 휴게시간은 4.8시간이었으나 실제 휴게시간은 3.4시간으로 계약상 휴게시간과 실제 휴게시간이 명확한 차이를 보여주고 있었음. 지역적으로는 모수는 적으나 수색동(11.2시간)이나 구산동(7.8시간)에서 실제휴게시간과 계약상의 휴게시간이 가장 차이를 보여주고 있었고, 불광동(4.5시간), 증산동(5.8시간)이고 진관동이나 녹번동과 같은 지역도 3시간 정

도로 나타남. 이러한 휴게시간의 문제는 서울지역 평균이 2.7시간인 것을 감안한다면 은평지역이 실제로 더 휴게시간을 활용하지 못하고 있는 것으로 나타남

- 물론 관리사무소에서는 휴게시간을 쓰라고 하지만 감시단속적 업무를 하고 있는 경비원의 경우 휴게시간을 마음대로 쓸 수가 없으며, 택배차량이 오거나 입주민이 호출을 하게 되면 휴게시간이라고 거절 하거나 업무를 진행하지 않을 수 없다는 것임

- 결국 경비실에서 대기하면서 그나마 약간 자유롭게 사용하는 정도로 만족하고 있어 휴게시간이 아니라 오히려 대기시간으로 간주될 수 있다는 것임

○ 이와 관련하여 서울노동권익센터(2019)는 휴게시간의 실질적인 보장을 위해 산업안전보건법 시행령을 개정하고 휴게시간임을 알릴 수 있는 표식을 설치하도록 하는 방안을 제기하고 있음

- 이러한 방안이 실효성을 거두기 위해서는 입주민의 인식개선이 병행되어야 가능할 것으로 보이며, 더 나아가 일부 공동주택에서 실시하는 쪼개기 계약과 같은 유형에 대한 근절이 필요할 것으로 보임

다. 감시단속적 근로승인 절차 개선

○ 경비 노동자의 처우와 관련하여 근본적인 것은 경비노동이 감시단속적 근로로 근로기준법 제63조 제2호가 적용되기 때문임. 문제는 최근 경비노동의 여러 가지 문제가 발생하면서 근로조건과 관련하여 휴게시설의 설치 의무화 등 개선책이 마련되었으나, 보다 근본적인 사항으로 감시단속적 근로승인을 내릴 때 공동주택이나 건물에서 경비원의 처우 관련 개선사항이 지

켜지고 있는지 검토가 필요하다는 것임

- 사실상 감시단속적 근로로 승인을 사업체가 받은 뒤 이후 용역업체가 변경되어도 그 인가는 유효하여 최근 문제제기 되고 있는 휴게시설이나 휴게시간관련 경비노동자의 처우 개선 사항이 어떻게 반영되고 있는 지 현장에서 검토되지 못하고 있는 실정임
- 따라서 2020.7.8. 관계부처 합동으로 발표한 ‘공동주택경비원 근무환경개선 대책’의 다양한 내용이 감시단속 근로자의 승인과 관련하여 개선대책을 마련하겠다는 입장임. 특히 휴게, 휴식시간의 기준을 강화하고 건강과 권리를 보호할 수 있는 승인방식을 개선하겠다는 입장을 밝히고 있어 주목됨

라. 입주민의 갑질 방지 대책 관련

- 은평지역의 실태조사에서는 욕설이나 폭언 폭행 등의 부당한 대우를 경험 여부에 대해 7.9%가 없다고 응답하였으나, 28.1%의 경비노동자는 경험한 것으로 응답함. 이러한 부당대우가 대체로 세대수가 많거나, 입주기간이 짧을수록 부당한 경험을 하는 것으로 확인되며, 300~1,000세대 미만이 부당한 대우를 경험하였다는 경험자의 28.2%로 가장 많이 나타나났고, 입주기간은 2010년 이후 설립된 아파트에서 경험한 비중이 30%였음.
- 부당한 대우의 유형은 반말과 인격 무시가 26%였고 욕설·폭언이 22%였으며, 택배갈등도 20%였음.
- 이에 대하여 ‘공동주택 경비원 등 근무환경 개선 대책’에서는 공동주택 내 자율적 대응기준을 마련하여 관리규약에 필요적 기재사항으로 반영하도록 하고, 표준관리규약준칙을 마련하여 관리규약 준칙에 반영할 수 있도록 시도지사에 권고하고 있음

- 표준관리규약준칙은 입주자, 입주자대표회의, 관리주체의 경비원 등은 근로자에게 폭언 등의 행위를 금지하고, 발생시 관리주체 또는 자치조직에 신고하고 발생시 보호조치 및 불이익을 금지하도록 하고 있음

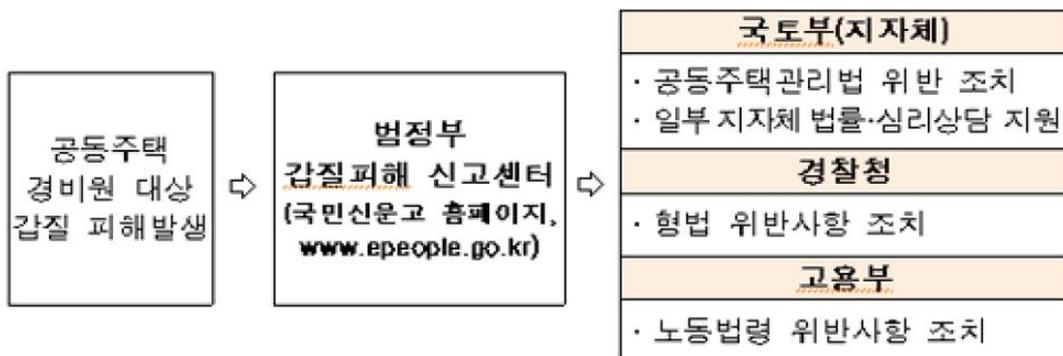
< 표준 관리규약 준칙(안) 예시 >

- **(폭언 등 금지)** 입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체의 경비원 등 근로자에 대한 폭언 등의 행위 금지
- **(폭언 등 예방 및 신고)** 입주자 등은 경비원 등 근로자에 대한 폭언 등의 예방·갈등 조정 등을 위한 자치조직을 구성, 폭언 등 발생시 관리주체 또는 자치조직에 신고 가능
 - 관리주체 또는 자치조직은 갈등 해결 노력 및 관계기관에 신고
- **(발생 시 보호조치)** 입주자 등의 폭언 등 발생 시 관리주체 등의 보호조치 의무
- **(불이익 처우 금지)** 피해를 입은 경비원 등 근로자에게 불이익 처우 금지

(출처: 관계부처 합동, 2020.7.8.)

- 특히 범정부적 차원에서 갑질피해신고센터(국민신문고, www.epeople.go.kr)로 일원화하고 관계 기관이 소관사항 별로 법령에 따라 적극적인 조치를 하도록 함

[그림Ⅳ-2] 소관사항 별 신고·조치 예시



(출처: 관계부처 합동, 2020.7.8.)

- 그 외에도 입주자 대표와 관리사무소장 등 대상별 의무교육에 경비원의 인권 존중, 갑질 대응조치 등을 포함한 교육이 이루어지도록 하고 있음. 그리고 안전보건 공단의 직업적 트라우마 전문 상담센터, 근로복지공단의 EAP 센터에서 심리상담지원을 받을 수 있도록 함
- 따라서 해당 조치들이 현장에서 실현될 수 있도록 지역단체들의 구체적인 감시 감독기능이 필요함

4. 고령자 고용 촉진을 위한 일자리 사업

- 은평구의 경우 65세 인구가 16.7%로 서울시 자치 구 중에서 중고령 인구 수가 많은 편이고 서울시 14.8%보다도 많음. 이러한 상태에서 은평구는 어르신 일자리 센터의 건립을 통한 어르신 일자리 인프라를 확대하고자 1)어르신 사회활동 지원 2)시니어클럽 지원 3) 노인복지관 운영 4)경로이발관, 5)지역봉사 지도원, 6)노인 맞춤 돌봄 서비스 7)신중년 경력형 일자리 사업 등을 추진하고 있음
- 그중에서도 어르신 일자리 지원센터 건립을 통해 ▲고령자 및 준고령자에 대한 취업알선, 취업교육, 취업정보 등을 제공하고, ▲노인일자리 시장형 사업장 운영 등을 운영하고 있음
- 이러한 어르신 일자리지원센터에서 고령자노동에 대하여 어느 정도 포괄하고 지도 교육을 하는지 확인되지 않으나, 경비노동을 통해 확인되는 바는 고령자임을 전제로 단기 계약을 빈발하고 실제로 고령자들의 단시간과 장기간 근무를 원하는 것과 별개로 열악한 근로환경에 노출된 경우가 많다는 점에 대해 대안이 필요함

○ 가장 중요한 것은 지역의 고령자 일자리의 경로와 지원체계에 대한 새로운 이해가 필요하다는 것임

- 고령자 고용의 주요취업 직종은 1위가 경비직, 청소 및 기타 개인 서비스직 이고 2위가 경영행정 사무직, 3위가 관리직이며 보건의료직이나 음식서비스 직이 그다음 순으로 지역마다 약간의 차이를 보여주고 있음(시니어 일자리 리포트, 2019). 따라서 고령자 고용이라는 측면에서 경비노동의 실태는 고령자고용의 현실을 보여주는 것이며, 이를 기초로 새로운 방향설정이 필요함

- 실태조사의 결과 대부분 이전에 경비노동을 했던 사람이 많고, 전국평균은 5.5년인데 반해 은평지역의 경비노동은 경력이 6.1년으로 나타나 단기계약이라는 한계도 있으나 상당기간 경비원으로 활동을 했다는 점이 중요함. 따라서 경비노동의 진입과 방출이 어떤 방식인지, 진입을 위해 어떤 점이 필요한지, 고용유지를 위해 필요한 제도적 여건, 경로, 그리고 처우 관련 대처방안은 무엇인지 검토해 보는 것이 바람직함

5. 은평지역 경비노동자 관련 조례 제정

○ 경비노동자와 관련하여 2020.11월 현재 지방자치단체의 조례를 검색해보면 총 23건의 관련 조례가 나타남

- 각 조례 중에서 경비노동자의 구체적인 인권보호와 복지 증진을 위한 조례로 하고 명시하고 있는 조례는 12개에 이르며, 기타 경비노동자를 언급하고 있는 조례로는 23건 외에 16건이 더 검색되어 39건이 나타남

- 각 조례에서 서울시 소속 자치구에 관련 조례 현황을 살펴보면 아래 표에서 확인할 수 있듯이 구체적으로 공동주택의 경비노동자의 인권보호라는 차원에서 명확하게 정비하고 문제 제기하고 있는 것을 알 수 있음

〈표Ⅳ-1〉 경비노동자 관련 서울기초자치단체 조례 현황

연번	조례명	시행 일자	담당 부서
1	서울특별시 구로구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례		
2	서울특별시 양천구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례	2020.10.7	주택과
3	서울특별시 노원구 아파트 경비원 고용안정에 관한 조례	2020.7.16	일자리경제과
4	서울특별시 강북구 경비원의 고용안정 및 인권보호 조례	2020.6.26	
5	서울특별시 강동구 공동주택 경비노동자 등 노동권익증진을 위한 조례 안 입법예고	2020.8.26	노동권익센터

- 구체적으로 「서울특별시 구로구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례」 내용을 살펴보면, 주로 경비노동자에 대한 폭행이나 폭언 등의 인권침해와 관련하여 인권보호의 차원에서 내용이 서술되어 있음을 알 수 있음

**서울특별시 구로구 공동주택 경비노동자 인권보호
및 증진에 관한 조례**

[시행 2020. 8. 6.] [서울특별시구로구조례 제1496호, 2020. 8. 6., 제정]

서울특별시 구로구(주택과), 860-2961

제1조(목적) 이 조례는 공동주택 경비노동자에 대한 폭행, 폭언 등 인권침해와 신체적·정신적 피해 등의 예방에 관한 구로구의 역할에 대하여 필요한 사항을 규정함으로써 경비노동자의 인권이 존중되는 지역사회를 실현하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공동주택”이란 「공동주택관리법」 제2조에 따른 공동주택을 말한다.
2. “경비노동자”란 제1호에 따른 공동주택에서 경비 업무에 종사하는 사람을 말한다.
3. “입주자 등”이란 공동주택 입주자, 입주자대표회의(임원 및 동별대표자를 말한다. 이하 같다), 위탁관리업체 및 경비용역업체로서 경비노동자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.
4. “기본시설”이란 경비노동자의 근무공간과 휴게실·편의시설(화장실 및 샤워시설을 말한다) 및 냉난방설비를 말한다.
5. “법률지원”이란 인권침해와 신체적·정신적 피해에 대하여 국가 등에서 실시하는 법률지원에 관한 정보 제공을 말한다.

제3조(구청장의 책무) ① 서울특별시 구로구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 경비노동자의 인권보호 및 증진을 위한 시책을 적극적으로 발굴하고 추진하도록 노력하여야 한다.

② 구청장은 경비노동자의 근무 특성을 고려하여 입주자대표회의 및 주택건설 사업자로 하여금 경비노동자에게 기본시설이 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 구청장은 경비노동자의 인권보호 및 증진을 위한 시책을 추진하는 과정에서 필요한 경우 국가를 비롯한 다른 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.

제4조(경비노동자의 권리와 입주자 등의 책무) ① 경비노동자는 차별받지 않을 권리와 기본시설을 이용할 권리를 가지며, 입주자 등과 상호 존중을 바탕으로 인권의 침해가 없는 평온한 환경에서 근무할 권리를 가진다.

② 입주자 등은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회의 구성원으로서 일상생활에서 인권의식을 실천하고 구청장의 인권보호 및 증진을 위한 시책에 적극 참여하도록 노력하여야 한다.

제5조(지원) 구청장은 경비노동자의 인권보호와 증진을 위한 다음 각 호의 사항에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 경비노동자를 위한 기본시설을 설치하고자 입주자대표회의에서 보조금을 신청하는 경우 우선적 지원
2. 경비노동자가 부당한 인권침해로 인한 신체적·정신적 피해가 발생한 경우에 법률지원 연계
3. 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원
4. 그 밖에 경비노동자의 인권보호 및 증진을 위하여 구청장이 인정하는 사항

제6조(실태조사 및 행정지도) ① 구청장은 경비노동자에 대한 차별금지, 기본시설의 설치·이용 현황 및 인권보장을 위한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항의 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 공동주택에 대하여 행정지도를 할 수 있다.

③ 구청장은 경비노동자에게 폭언, 폭행 등으로 피해를 입게 한 입주자 등이 있는 공동주택 단지에 대해 구에서 시행하는 공동주택 보조금 지원을 제한할 수 있다.

제7조(인권 교육 및 홍보) ① 구청장은 경비노동자를 포함하여 입주자 등을 대상으로 연 1회 이상 경비노동자 차별금지, 기본시설의 설치·이용 및 인권보장을 위한 교육 및 홍보가 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다.

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

제8조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙<조례 제1496호, 2020. 8. 6.>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

- 반면 「서울특별시 노원구 아파트경비원 고용안정에 관한 조례」는 경비원의 인권 보호뿐만 아니라 고용안정에 필요한 사항을 정하고 고령자의 소득보장으로 안정된 노후 생활 영위와 지역사회 안전망 구축으로 제정되어 있음을 알 수 있음

- 그리하여 경비원에 대한 아파트 입주민 및 지역사회의 인식을 개선하고 노동 실태조사와 노동인권교육 등 사업의 내용을 구체화하고 있으며, 더 나아가 고령자 경비원 고용지원심의위원회를 구성하여 인프라 구축에 대한 내용도 포함하고 있음

서울특별시 노원구 아파트 경비원 고용 안정에 관한 조례

(제 정) 2020.07.16 조례 제1448호

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

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아파트”란 「건축법 시행령」 별표 1 제2호가목에 따른 주택층수가 5개 층 이상인 주택을 말한다.
2. “고령자”란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제2조제1항에 따라 55세 이상인 사람을 말한다.
3. “경비원”이란 공동주택에서 경비 업무에 종사하는 사람을 말한다.
4. “통합관제시스템”이란 아파트의 경비를 폐쇄회로 텔레비전을 통하여 관리하는 형태를 말한다.

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 노원구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 고령자경비원 고용유지 및 창출과 노동 여건 개선을 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다.

1. 아파트입주민 및 지역사회 인식개선과 공감대 형성 사업추진
2. 고령자경비원 고용 유지 및 창출을 위한 사업 지원
3. 노동실태조사 및 개선방안 마련
4. 고령자 경비 고용안정을 위한 정책 개발 및 시행
5. 고령자경비원의 노동자 권리 구제
6. 고령자경비원과 사용자 간 상생을 위한 지침 마련 및 지도

제4조(노동 인권 보호) ① 구청장은 고령자경비원의 노동 인권을 보호하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.

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

제5조(적용대상) ① 이 조례는 아파트 입주자대표회의 또는 입주민 의결을 얻어 다음 각 호의 사업을 수행하는 아파트에 적용한다.

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

② 제1항제1호 및 제2호는 서울특별시 노원구에 주민등록을 둔 고령자경비원을 대상으로 하는 경우에 한한다.

제6조(위원회 구성) ① 제11조제1항 각 호에 따른 고용보조금 지원순위를 결정하기 위하여 서울특별시 노원구 고령자경비원고용지원심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내 위원으로 구성하되, 위원장은 현직 업무담당 국장으로 하고 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 특정 성별이 위원 수의 10분의 6을 넘지 않도록 성별을 고려하여 구청장이 임명 또는 위촉한다.

1. 업무담당 부서장과 주택업무 담당 부서장 각 1명
2. 서울특별시 노원구 노사민정협의회 위원 2명
3. 공인노무사 1명
4. 시민사회단체 2명
5. 그밖에 공동주택 관리 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람

④ 공무원이 아닌 위원의 임기는 2년으로 하며, 두 차례만 연임할 수 있다.

제7조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원이나 그 배우자 또는 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 안건에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우
4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여할 수 없다.

③ 위원은 제1항 각 호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제8조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원이 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 아니한 경우
5. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제9조(위원회 운영) ① 회의는 위원장이 소집하며, 재적 위원 과반수 출석으로 개의하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

② 위원장이 불가피한 사정으로 회의 진행하기 곤란한 경우에는 부위원장이, 부위원장이 불가피한 사정으로 회의를 진행하기 곤란한 경우에는 업무담당 부서장이 위원장 업무를 대행할 수 있다.

③ 위원회의 원활한 진행을 위해 간사와 서기를 두되, 간사는 업무담당 팀장으로 하고 서기는 업무담당 주무관으로 한다.

제10조(상담소 운영) ① 구청장은 고령자 경비원의 복지 증진 및 노동 관련 상담 등을 위하여 고용 안정 상담소를 설치·운영할 수 있다.

② 상담소의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 노동자 권리 구제 상담

- 2. 고령자 경비원과 사용자 간의 조정 및 중재
- 3. 부당해고에 대한 상담 및 소송 지원
- ③ 구청장은 제2항에 따른 업무를 서울특별시 노원구 노동복지센터가 대행하게 할 수 있다.

제11조(지원) ① 구청장은 제5조제1항 각 호 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자 경비원 고용 유지 또는 고용을 창출하기 위한 고용보조금을 지원할 수 있다.
 ② 고용보조금은 지원 대상으로 결정된 아파트 경비원 평균연봉의 100분의 20 범위 내에서 고용 유지 및 창출에 따라 차등하여 지원한다.
 ③ 고용보조금 지원 기간은 1년으로 한다.

제12조(지원신청) ① 고용보조금 지원을 받고자 하는 아파트 관리주체는 별지 서식의 고용보조금 지원 신청서(이하 “신청서”라 한다)를 작성하여 구청장에게 제출하여야 한다.
 ② 구청장은 신청서를 접수받은 때에는 신청서류 검토와 현지 확인 등을 거쳐 그 결과를 위원회에 제출하여야 한다.
 ③ 고용보조금을 지원 받은 아파트는 2년 이내에 다시 고용보조금 지원 신청할 수 없다. 다만, 새롭게 고령자 경비원 고용을 창출할 경우에는 예외로 한다.

제13조(지원결정) ① 구청장은 제6조에 따라 위원회에서 결정한 지원 순위를 고려하여 고용보조금 지원 대상을 결정한다.
 ② 구청장은 고용보조금을 지원받은 아파트 관리주체가 신청서에 첨부하여 제출한 고용유지 및 창출계획서 사업을 2개월 이내에 이행하지 않은 경우 지원결정을 취소할 수 있다.

제14조(정산 및 보고 등) ① 고용보조금을 지원받은 각 아파트의 관리주체는 사업집행을 완료하면 보조금 정산서를 구청장에게 제출하여야 한다.
 ② 구청장은 고용보조금에 관한 예산집행 적정성 확인 등을 위해 필요한 경우 소속 공무원에게 고용보조금을 지원받은 아파트 관리주체에 대하여 서류와 장부를 검사하게 할 수 있다.
 ③ 이 조례에서 정한 사항 이외에 보조금에 관한 사항은 「서울특별시 노원구 보조금 관리 조례」를 준용한다.

제15조(수당) 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다

○ 따라서 은평지역에서도 위 기초자치단체의 조례를 참고하여 서울지역 평균보다 많은 경비노동자가 있으므로 이들에 대한 고용안정과 노동조건 개선을 위한 조례를 제정하고 별도위원회를 구축하여 지역 내 좋은 일자리를 발굴 유지할 수 있도록 하는 것이 바람직함

〈참고문헌〉

- ▶ 관계부처합동, 2020, 공동주택경비원근무환경개선대책
- ▶ 서울노동권익센터, 2015, 아파트 청소·경비노동자노동실태와 대안 모색
- ▶ 서울노동권익센터, 2019, 서울시 아파트 경비노동자실태조사 보고서
- ▶ 서울시어르신취업지원센터, 2019 시니어일자리리포트
- ▶
- ▶ 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단, 2019, 전국 아파트 경비노동자실태조사 보고서
- ▶ 은평구, 2018년 은평통계연보
- ▶ 은평구, 2019년 은평통계연보
- ▶ 은평구 일자리경제과, 2020, 일자리공시제 자료
- ▶ 장홍근·강병식·신현구·남우근 2017무인경비시스템 도입에 따른 고용영향평가 및 고용유지 방안
- ▶ 정진호·이성희·김동배·신가희, 2018, 경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과, 한국노동연구원
- ▶ 정흥준·김정훈, 2018, 청소·경비·시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태, 월간노동리뷰, 2018-9월호
- ▶ 통계청, 홈페이지
- ▶ 서울 열린데이터 광장
- ▶ 각종 신문자료

6. 현재 근무 중인 아파트(건물)에 대하여 다음을 채워주세요

아파트의 경우	세대수 () 동 수 () 입주년도()년
건물의 경우	건물 층수 ()층 준공연도 ()년
소재지	①녹번동 ②불광동 ③갈현동 ④구산동 ⑤대조동 ⑥응암동 ⑦역촌동 ⑧신사동 ⑨증산동 ⑩수색동 ⑪진관동

7. 지금까지 경비노동을 하신 지는 몇 년 되었습니까?

()년 ()월

8. 현재 근무 중인 아파트(건물)에는 정년이 있습니까?

① 있다 : 만 ()세 ② 없다

9. 경비노동의 정년은 몇 세가 적절하다고 생각하십니까? 만 ()세

B. 다음은 근무 형태와 휴게시간 관련 질문입니다.

1. 귀하의 근무 형태는 무엇입니까?

① 24시간 교대제(격일제) ②12시간 교대제 ③주간 2교대제
④ 주간만 근무 ⑤ 야간만 근무 ⑥기타()

2. 귀하의 경비 근무 방식은 다음 중 어떤 형태입니까?

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

3. 귀하의 업무에서 힘든 업무를 순서대로 세 가지 적어주세요.

1순위 : 가장 힘들() 2순위 : 두 번째로 힘들() 3순위 : 세 번째로 힘들()

① 방법, 안전점검 ② 주변청소 ③ 조경 ④ 분리수거
⑤ 택배관리 ⑥ 주차관리 ⑦ 민원응대 ⑧ 기타()

4. 휴게시간은 원래 근로기준법에서는 자유롭게 쉴 수 있어야 합니다. 귀하는 휴게시간을 어떻게 활용하고 있습니까?

① 근무지를 벗어날 수도 있고 자유롭게 사용할 수 있다.
② 근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다.
③ 근무지를 벗어나지 못하고 급한 일이 발생하면 대처해야 한다.

연구보고서 EPLC 2020-R02



은평구 경비노동자 노동실태조사 보고서

발행일	2020년 11월 30일
발행인	강화연
발행처	은평구노동자종합지원센터
주소	서울시 은평구 통일로 1045
전화	02-6952-1871~5
홈페이지	www.eplabor.org

