

마포구 아파트경비노동자 노동실태와 보호조례 필요성

조영권(마포구 노동자종합지원센터 총괄기획팀장)

□ 마포구 공동주택 현황

- 마포구 공동주택 단지수는 총 218단지, 경비노동자 수는 1,011명임(자료: 마포구청 주택과, 경비노동자 수는 관리사무소에서 확인한 결과이며 확인되지 못한 47단지는 세대수로 추정했음)
- 종류 별로는 아파트 173단지 84.2%, 주상복합 29단지 13.3%, 다세대/연립 16단지 7.3%임
- 이에 대한 경비노동자 수는 아파트 850명 84.2%, 주상복합 141명 13.9%, 다세대/연립 20명 1.9%임

종류	다세대/연립	아파트	주상복합	합계
단지 수	16	173	29	218
(비율)	7.3	79.4	13.3	100
경비노동자 수	20	850	141	1,011
(비율)	1.9	84.2	13.9	100

표1. 마포구 공동주택 종류별 현황

- 관리방식 별로는 위탁 146단지 67.1%, 자치 57단지 26.3%, 미분류 14단지 6.6%임
- 이에 대한 경비노동자 수는 위탁 801명 79.3%, 자치 161명 15.9%, 미분류 49명 4.8%임

관리방식	자치	위탁	미분류	합계
단지 수	57	146	14	218
(비율)	26.3	67.1	6.6	100
경비노동자 수	161	801	49	1,011
(비율)	15.9	79.3	4.8	100

표2. 마포구 공동주택 관리방식별 현황

- 세대수 별로는 300세대 미만 145단지 66.7%, 500세대 미만 26단지 11.9%, 700세대 미만 20단지 9.3%, 1,000세대 미만 14단지 6.5%, 1,000세대 이상 12단지 5.6 순서임
- 이에 대한 경비노동자 수는 300세대 미만 358명 35.4%, 1,000세대 이상 241명 23.8%, 700세대 미만 148명 14.6%, 1,000세대 미만 136명 13.5%, 500세대 미만 128명 12.7% 순서임

세대수	300세대 미만	500세대 미만	700세대 미만	1,000세대 미만	1,000세대 이상	합계
단지 수	145	26	20	14	12	218
(비율)	66.7	11.9	9.3	6.5	5.6	100
경비노동자 수	358	128	148	136	241	1,011
(비율)	35.4	12.7	14.6	13.5	23.8	100

표3. 마포구 공동주택 세대수별 현황

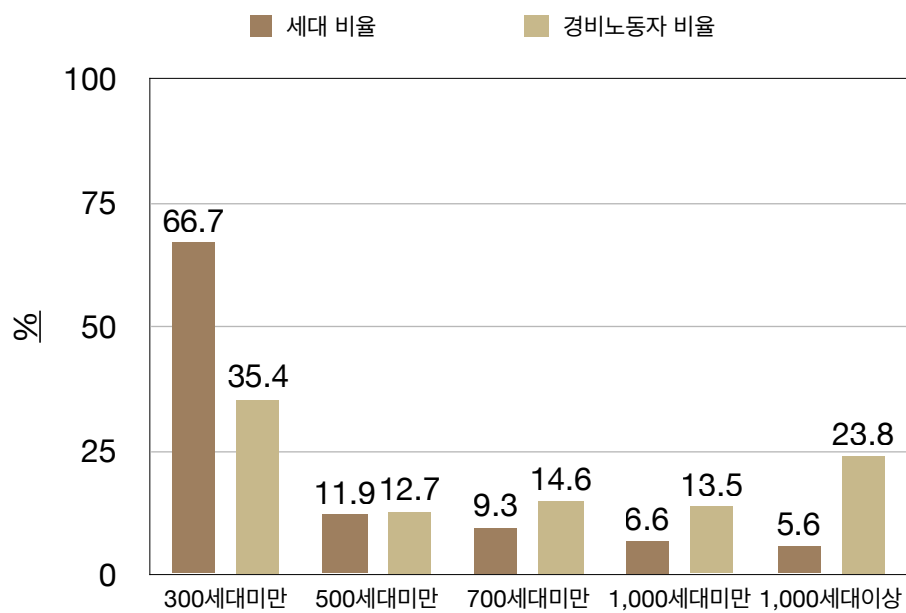


그림1. 마포구 공동주택 세대 비율과 경비노동자 비율

□ 근무기간

- 현재 일하고 있는 아파트에서 근무기간은 평균 36개월로 서울시와 똑같음
- 아파트경비원으로 일한 총 근무기간 역시 평균 74개월로 서울시 79개월과 비슷한 결과임
- 총 근무기간이 3년 초과인 응답자는 101명으로 전체 응답자의 63.5%에 이름
- 하지만, 그곳이 첫근무지인 응답자는 20.7%(21명)에 불과해 이직률이 높고 고용상황이 불안함을 보여줌

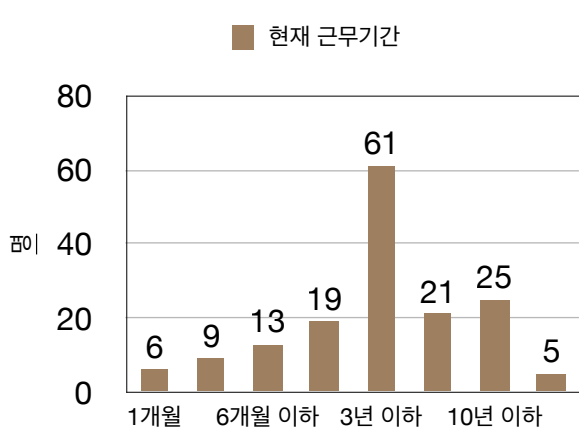


그림4. 현재 근무기간

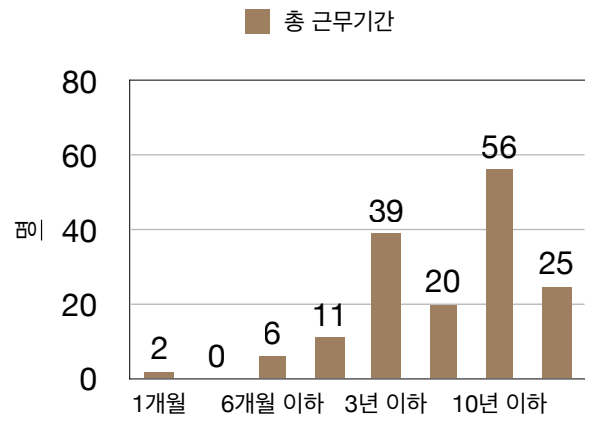


그림5. 총 근무기간

현재 근무기간	1개월	3개월 이하	6개월 이하	1년 이하	3년 이하	5년 이하	10년 이하	10년 초과
명	2	0	6	11	39	20	56	25
첫 근무지	2	0	4	7	23	6	11	4

표6. 현재 근무기간

총 근무기간	1개월	3개월 이하	6개월 이하	1년 이하	3년 이하	5년 이하	10년 이하	10년 초과
명	2	0	6	11	39	20	56	25
첫 근무지	2	0	4	7	23	6	11	4

표7. 총 근무기간

□ 고용방식

- 고용방식은 전체 응답자의 95%인 151명이 '경비용역회사 고용'으로 나타났으며 이는 서울시 85.8%보다 9.5%p 높은 수치임
- '위탁관리회사 직고용'과 '입주자대표회의 직고용'은 똑같이 2.5%, 4명으로 나타남

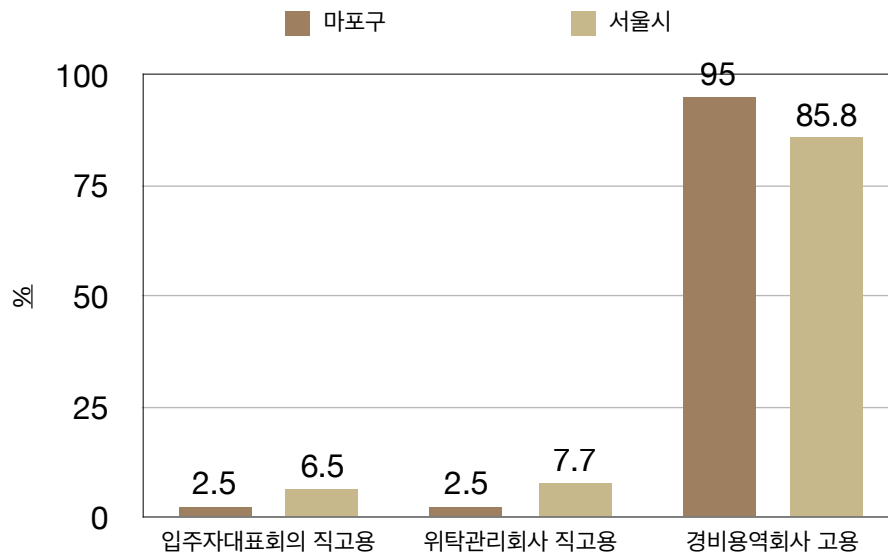


그림7. 고용방식

고용방식	입주자대표회의 직고용	위탁관리회사 직고용	경비용역회사 고용
명	4	4	151

표8. 고용방식

□ 근로계약기간

- 근로계약서 상의 계약 기간은 '3개월 이하' 52.9%(84명), '6개월' 13.2%(21명), '1년' 33.9%(54명), '2년' 0%(0명)으로 나타남
- 이는 서울시와 비교해 '3개월 이하'는 22%p 높고, '1년'은 19.9%p 낮은 결과로 마포구의 단기간 근로계약 문제가 심각한 상황임을 알 수 있음

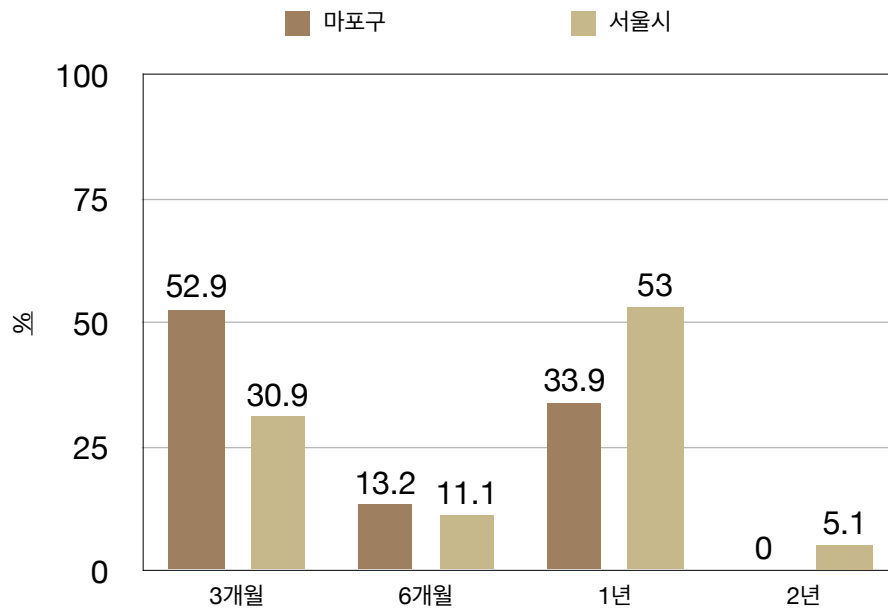


그림9. 근로계약기간

근로계약기간	3개월	6개월	1년	2년
명	84	21	54	0

표10. 근로계약기간

[세대수와 근로계약기간]

- 세대수를 기준으로 근로계약기간을 살펴보면, ‘3개월 이하’ 계약자가 가장 많은 곳은 1,000세대 이상 80.7%, 700세대 미만 69.2%, 900세대 미만 52%, 300세대 미만 45%, 500세대 미만 18.9%로 나타남
- ‘1년 이상’ 계약자는 500세대 미만 43.2%, 300세대 미만 40%, 1,000세대 미만 36%, 700세대 미만 23.1%, 1,000세대 이상 7.7%로 나타남
- 대체로 세대수가 많을수록 ‘3개월 이하’ 단기계약이 많고 ‘1년 이상’ 계약자가 적은 것을 알 수 있음

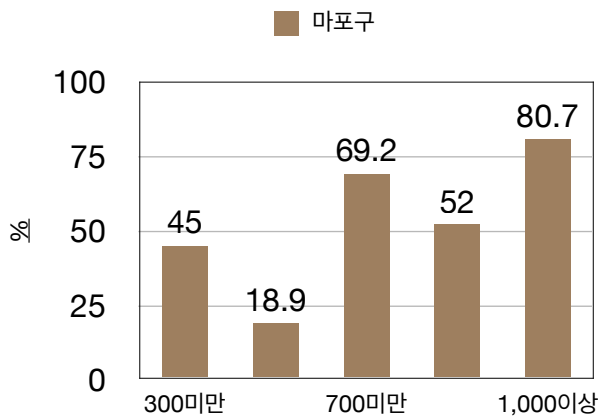


그림10. 세대수와 3개월 이하 계약자

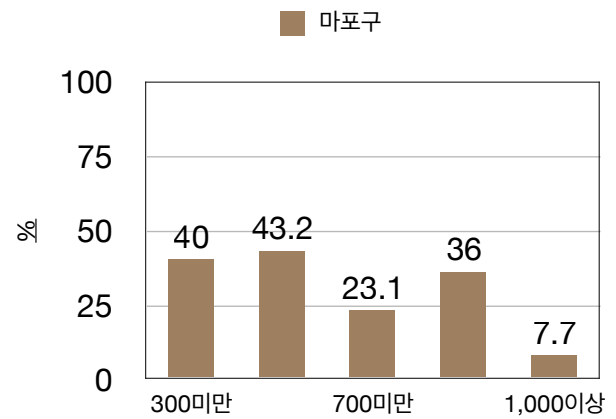


그림11. 세대수와 1년 이상 계약자

□ 부당해고 경험

- 이전 다른 아파트에서 부당해고 경험을 묻는 질문에 응답자의 12%(19명)이 부당해고 경험이 '있다'고 답했고, 이는 서울시보다 10.2% 낮음
- 지금 일하는 아파트가 '첫 근무지'라고 답한 응답자는 34.6%(55명)로 서울시보다 16.8%p 높으며, 이는 단기간 근로계약 비중이 높은 마포구의 상황을 반영하는 것이라고 볼 수 있음

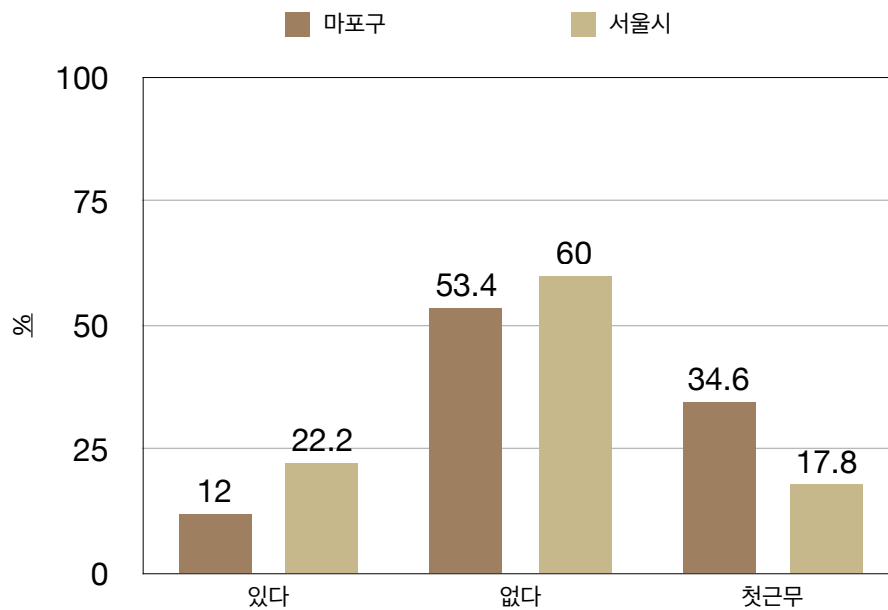


그림14. 부당해고 경험

부당해고 경험	있다	없다	첫근무
명	19	85	55

표12. 부당해고 경험

□ 휴게시간

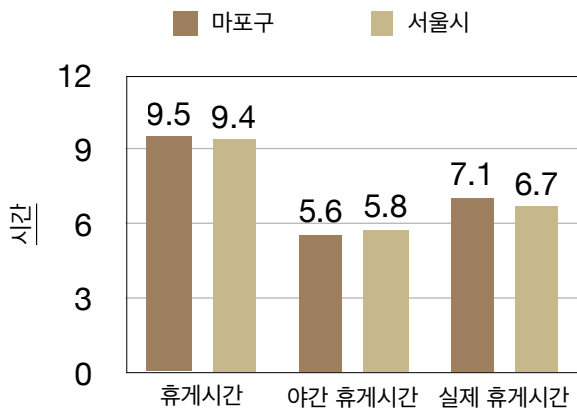


그림17. 휴게시간

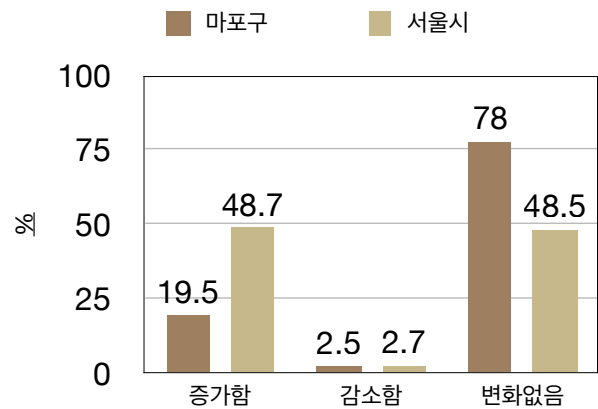


그림18. 휴게시간 증감

- 근로계약서 상의 휴게시간은 평균 9.5시간, 야간 휴게시간은 5.6시간으로 서울시와 비슷한 결과임
- 하지만, 실제 휴게시간은 7.1시간으로 2.4시간 줄어듦
- 2019년 대비 휴게시간 변화를 묻는 질문에는 응답자 19.5%가 ‘증가함’이라고 응답했고 이는 서울시보다 29.2%p 낮음
- 이는 2018년 대비 2019년 최저임금 인상률이 10.9%인 반면, 2020년 최저임금은 8,590원으로 2019년 대비 인상률이 2.9%에 불과해 휴게시간 증가 요인이 줄어들었기 때문임

[세대수와 휴게시간]

- 세대수를 기준으로 휴게시간을 살펴보면, 근로계약서 상의 휴게시간은 300세대 미만 10.3시간, 1,000세대 이상 10.1시간, 1,000세대 미만 9.7시간, 500세대 미만 9.1시간, 700세대 미만 9시간으로 큰 편차를 보이지는 않지만, 세대수가 적거나 많을수록 휴게시간이 긴 것으로 나타남
- 반면, 실제 휴게시간은 1,000세대 이상 8.5시간, 700세대 미만 7.6시간, 500세대 미만 6.6시간, 1,000세대 미만 6.4시간, 300세대 미만 6.3시간으로 나타남
- 근로계약서 상의 휴게시간과 실제 휴게시간의 차이는 300세대 미만 4시간, 1,000세대 미만 3.3시간, 500세대 미만 2.5시간, 1,000세대 이상 1.6시간, 700세대 미만 1.4시간으로 300세대 미만이 가장 높은 것을 알 수 있음

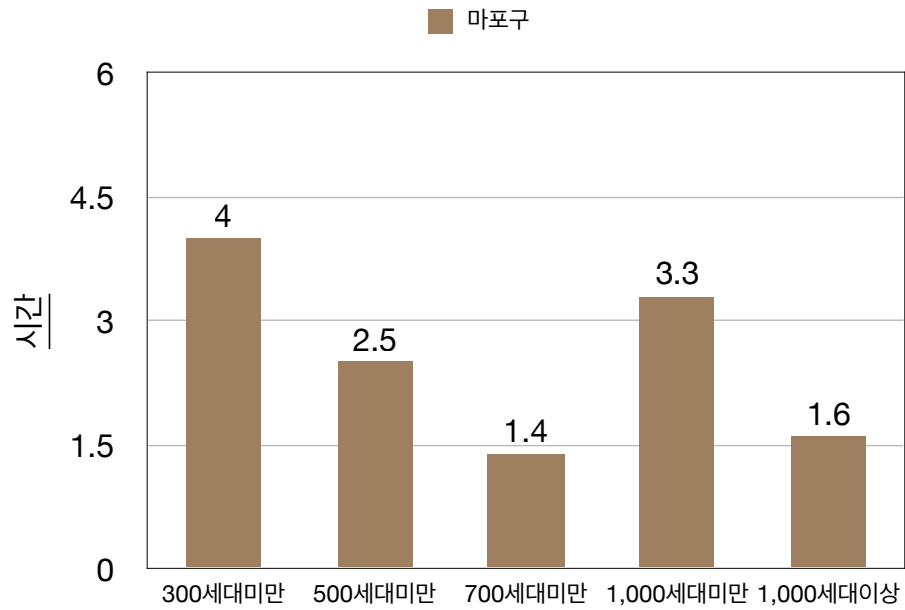


그림19. 세대수별 휴게시간 차이

	300세대 미만	500세대 미만	700세대 미만	1,000세대 미만	1,000세대 이상
근로계약서 휴게시간	10.3	9.1	9.0	9.7	10.1
실제 휴게시간	6.3	6.6	7.6	6.4	8.5
차이	4.0	2.5	1.4	3.3	1.6

표14. 세대수와 휴게시간

□ 휴게시간 이용

- 휴게시간 사용에 관한 질문에 응답자의 44%(70명)가 ‘근무지에서 비상대처’한다고 답했고, 26.4%(42명)가 ‘근무지에서 자유롭게’ 사용한다고 답해 응답자의 70.4%가 휴게시간에 근무지를 벗어날 수 없는 것으로 나타남
- 반면, ‘근무지를 벗어나 자유롭게’ 사용한다는 응답자는 29.6%(47명)에 불과함
- 서울시 결과와 비교하면 ‘근무지를 벗어나 자유롭게’ 사용하는 응답자는 9.75%p 높고, ‘근무지에서 자유롭게’ 사용하는 응답자와 ‘근무지에서 비상대처’하는 응답자가 각각 3.8%p, 5.9%p 낮은 결과를 보여 휴게시간 사용은 상대적으로 자유로운 것으로 나타남

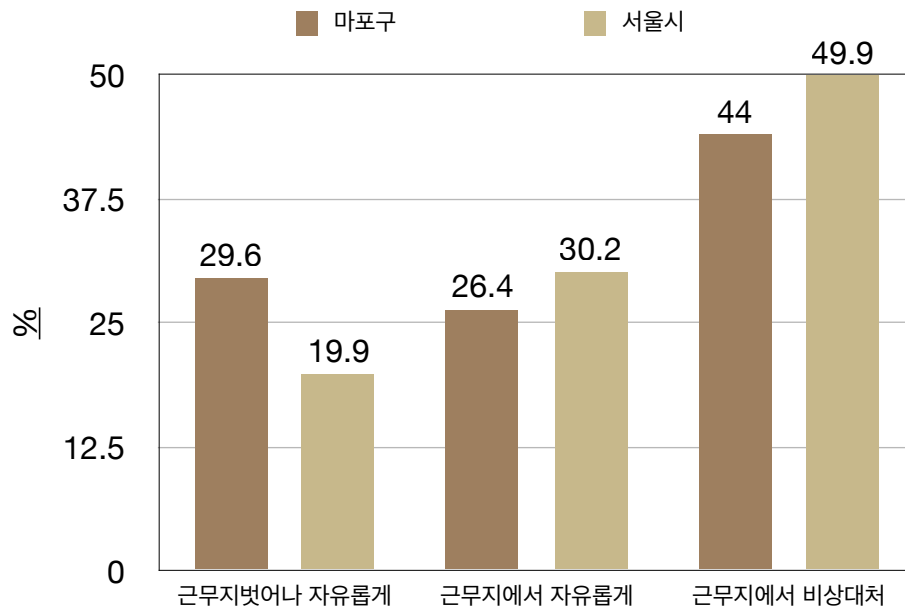


그림20. 휴게시간 이용

[세대수와 휴게시간 이용]

- 세대수를 기준으로 살펴보면, ‘근무지를 벗어나 자유롭게’ 사용하는 응답자는 1,000세대 미만 36%, 1,000세대 이상 34.6%, 700세대 미만 30.7%, 500세대 미만 27.1%, 300세대 미만 10% 순으로 나타남
- ‘근무지에서 자유롭게’ 사용하는 응답자는 1,000세대 이상 30.8%, 500세대 미만 27.1%, 1,000세대 미만 26%, 300세대 미만 25%, 700세대 미만 23.1% 순으로 나타남
- ‘근무지에서 비상대처’하는 응답자는 300세대 미만 65%, 700세대 미만 46.2%, 500세대 미만 45.8%, 1,000세대 미만 38%, 1,000세대 이상 34.6% 순으로 나타남
- 종합적으로 살펴볼 때, 세대수가 적을수록 ‘근무지에서 비상대처’하는 응답자 비율이 높고, 세대수가 많을수록 ‘근무지 벗어나 자유롭게’이용하는 응답자 비율이 높은 것을 알 수 있음

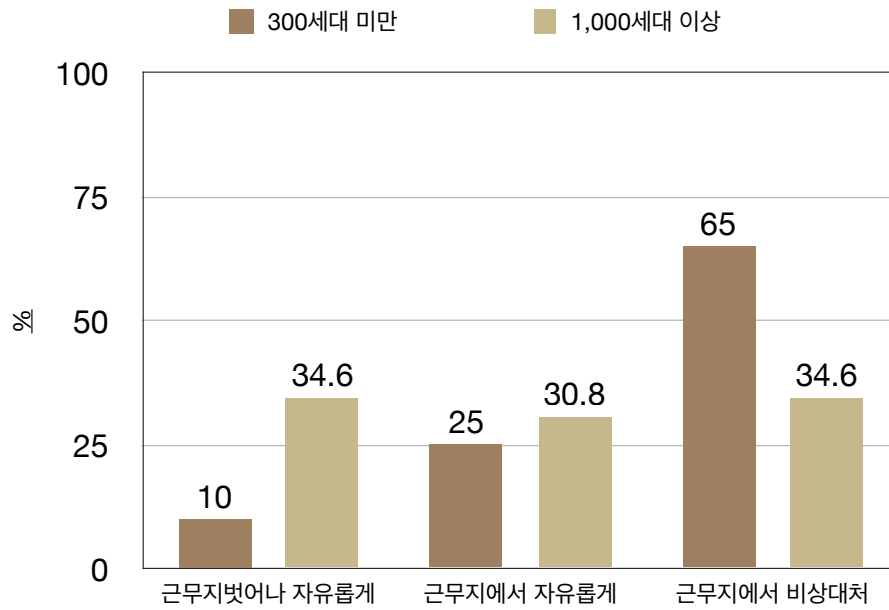


그림21. 세대수와 휴게시간 이용

	300세대 미만	500세대 미만	700세대 미만	1,000세대 미만	1,000세대 이상
근무지벗어나자유롭게	10	27.1	30.7	36	34.6
근무지에서자유롭게	25	27.1	23.1	26	30.8
근무지에서비상대처	65	45.8	46.2	38	34.6

표15. 세대수와 휴게시간 이용

□ 휴게공간

- 휴게공간을 묻는 질문에 응답자 20.8%(33명)가 ‘경비초소 겸용’이라고 답해 휴게공간이 없는 것으로 나타남
- ‘별도의 휴게공간 있음’이라고 답한 응답자는 79.2%(126명)인데, 휴게공간이 ‘지상’이라고 답한 응답자는 46.5%(74명), ‘지하’라고 답한 응답자는 32.7%(52명)으로 나타남
- 서울시와 비교하면, ‘경비초소 겸용’ 응답자는 20.3%p 낮고, 별도의 휴게공간이 지상인 응답자는 23.5%p 높아 상대적으로 휴게공간 여건은 좋은 것으로 나타남

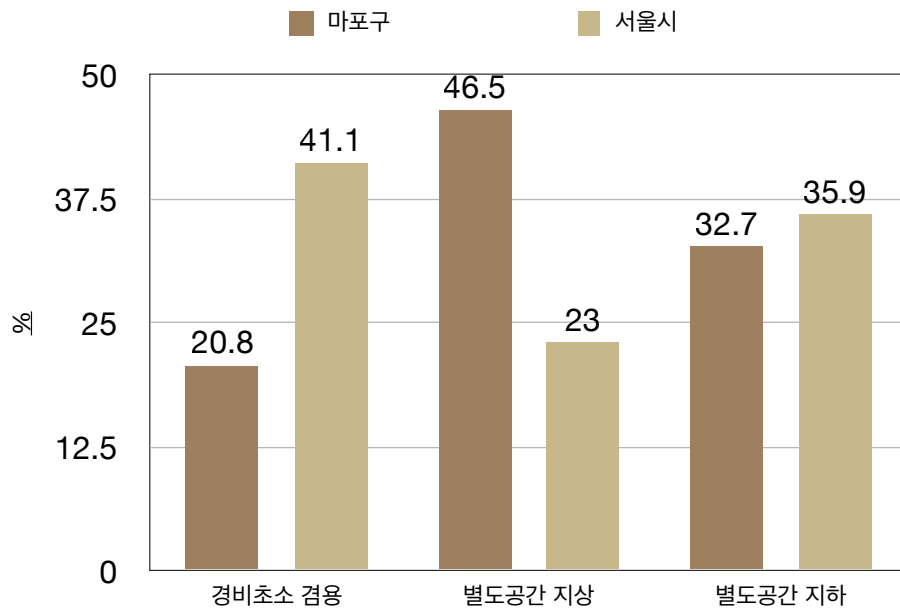


그림22. 휴게공간

□ 연차휴가

- 연차휴가를 묻는 질문에 ‘자유롭게 사용할 수 있다’고 답한 응답자는 56%(89명)에 불과하며 서울시와 비교해 8.6%p 낮은 결과임
- ‘사용 어렵고 수당으로 받음’이라고 답한 응답자는 37.1%(56명)로 서울시보다 12%p 높음
- ‘사용 어렵고 수당도 받지 못함’이라고 답한 응답자는 서울시보다 5.4%p 낮지만, 6.9%(14명)가 임금체불 상태인 것으로 나타남
- 휴가 사용시 대체인력은 ‘다른 동료 대체’ 81.1%(129명)이 가장 높고 ‘본인이 일당 주고 구함’ 9.4%(15명), ‘초소 비워둠’ 6.3%(10명), ‘기타’ 3.2%(5명)으로 나타남

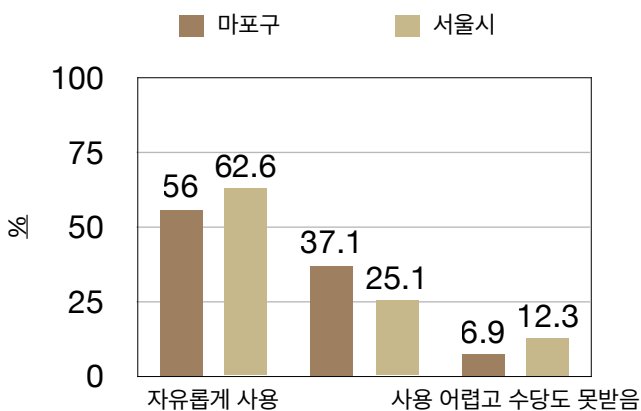


그림23. 연차휴가 사용

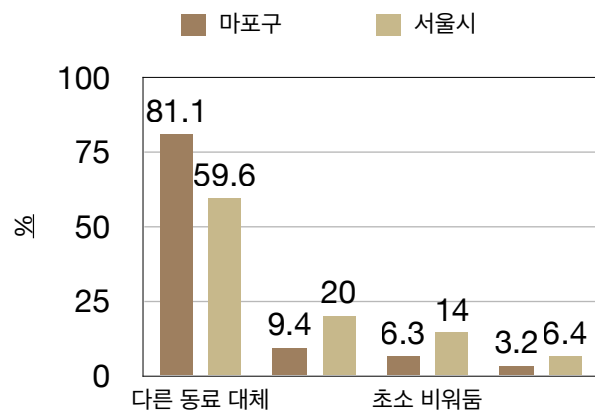


그림 24. 연차휴가 사용 시 대체인력

□ 월 평균임금

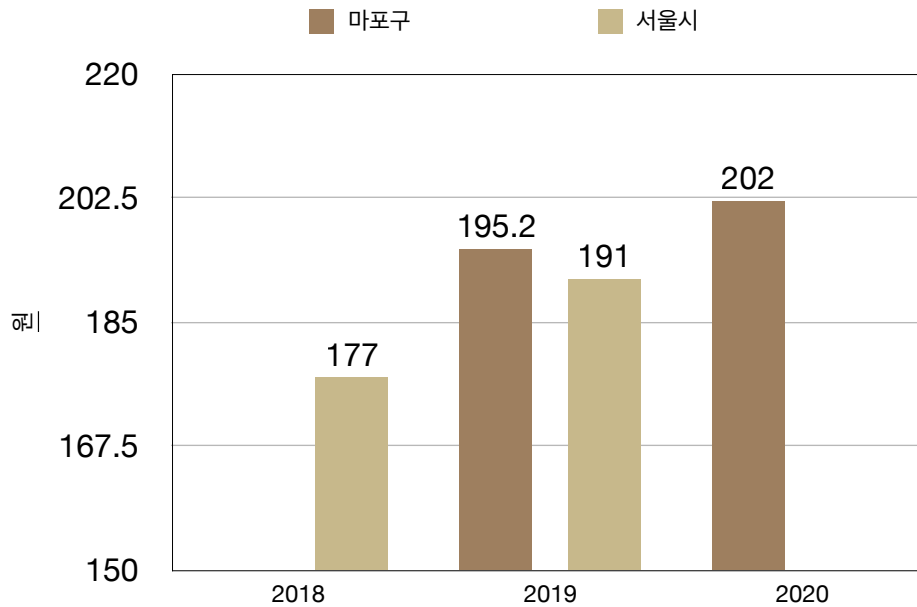


그림27. 월 평균임금

평균임금	160 만원 이하	170 만원 이하	180 만원 이하	190 만원 이하	200 만원 이하	210 만원 이하	220 만원 이하	230 만원 이하	240 만원 이하	250 만원 이하	합계
명	1	11	6	30	43	36	3	18	10	1	159

표16. 월 평균임금

- 월 평균임금은 2019년 195.2만원, 2020년 202만원으로 3.4% 인상된 것으로 나타났고 이는 같은 기간 최저임금 인상률 2.9%와 비슷한 수준임
- 서울시의 경우 2018년 177만원, 2019년 191만원으로 7.9% 인상되었는데, 이는 같은 기간 최저임금 인상률 10.9%보다 낮은 수준임
- 24시간 격일제 근무자의 월 평균임금은 $\{(24\text{시간}-\text{휴게시간}) \times 365/2/12\} \times \text{시급} + \{8\text{시간}-\text{야간 휴게시간}\} \times 365/2/12 \times \text{시급} \times 0.5$ 임
- 이를 휴게시간 평균 9.5시간, 야간 휴게시간 5.6시간, 최저임금 8,590원을 기준으로 계산하면 2,051,040원임
- 위의 평균임금 응답자 결과에서 평균임금이 '200만원 이하'라고 응답한 57.2%(91명)은 최저임금 위반이라고 추정할 수 있고 이는 서울시와 비교해 30%p 높은 수치임
- 또한 휴게시간을 실제 휴게시간 7.1시간으로 계산하면 월 평균임금은 2,364,575원으로 아래 응답자 중 93.0%(148명)이 최저임금 위반이라고 추정할 수 있고 이는 서울시와 비교해 21.6%p 높은 수치임

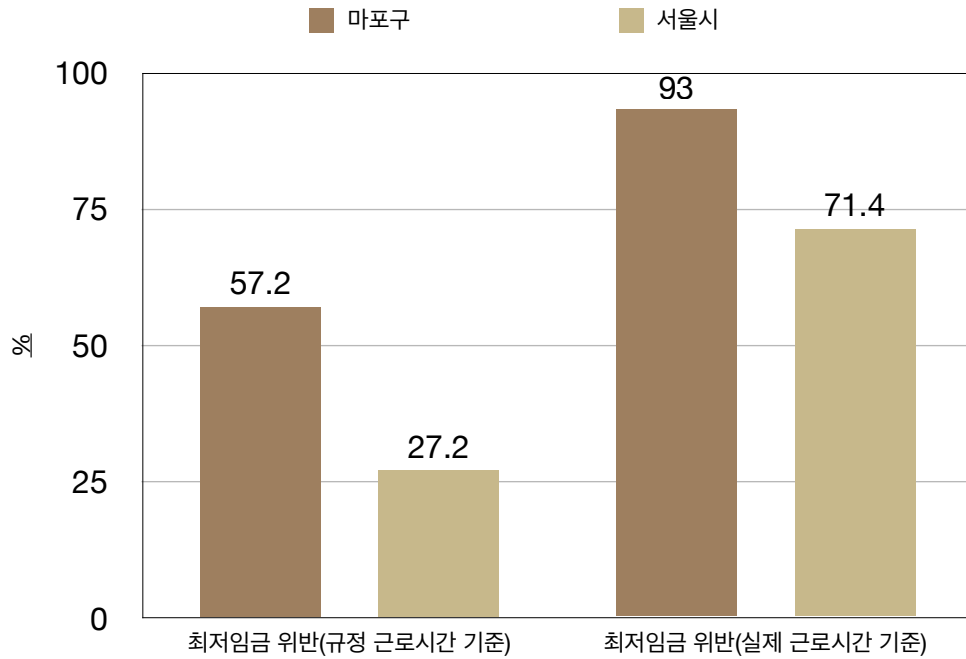


그림28. 최저임금 위반

- 월 평균임금을 시급으로 바꿔 계산해도 최저임금 위반 상황을 알 수 있음
- 24시간 격일제 근무자의 시급 계산식 '월평균임금/((24시간-휴게시간)*365/2/12)'에 근로계약서 상의 휴게시간과 실제 휴게시간을 구분해서 계산하면 아래와 같음
- 즉, 규정 근로시간을 기준으로 하면 시급이 9,160원으로 최저임금보다 높지만, 실제 근로시간을 기준으로 하면 7,859원으로 최저임금 보다 8.5% 낮은 것을 알 수 있음
- 2019년 서울시의 경우 최저임금 대비 실제 근로시간 시급이 8.7% 낮은 것으로 나타남

기준	규정 근로시간 기준 시급	실제 근로시간 기준 시급	최저임금
2020년 마포구 경비노동자 시급	9,160원	7,859원	8,590원
2019년 서울시 경비노동자 시급	8,716원	7,623원	8,350원

표17. 근로시간별 경비노동자 시급

□ 부당대우 경험

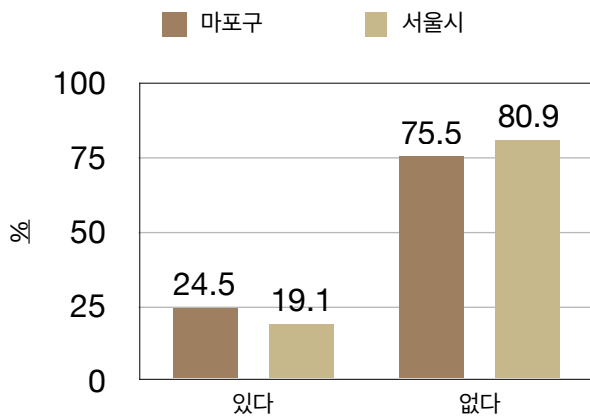


그림29. 부당대우 경험

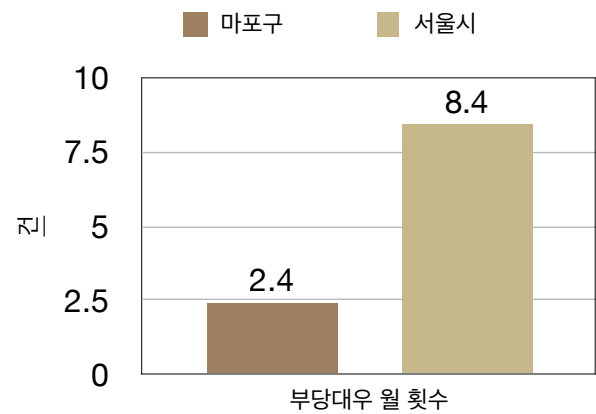


그림30. 부당대우 횟수

- 입주민으로부터 부당대우 경험을 묻는 질문에 응답자 75.5%(120명)이 '없다'고 답했고 24.5%(39명)이 '있다'고 답함
- 부당대우 경험이 '있다'고 답한 응답자 중 부당대우 횟수를 묻는 질문에 월 평균 2.4건이라고 답함
- 서울시와 비교하면 부당대우 경험 유무는 5.4%p 높으나, 횟수는 6%p 낮게 나타남

□ 만족도

- 일에 대한 만족도에는 '보통' 52.8%(84명), '만족' 33.3%(53명), '불만족' 8.8%(14명), '매우만족' 3.7%(6명), '매우불만족' 1.4%(2명) 순으로 나타났고, 이는 서울시와 비슷한 양상임

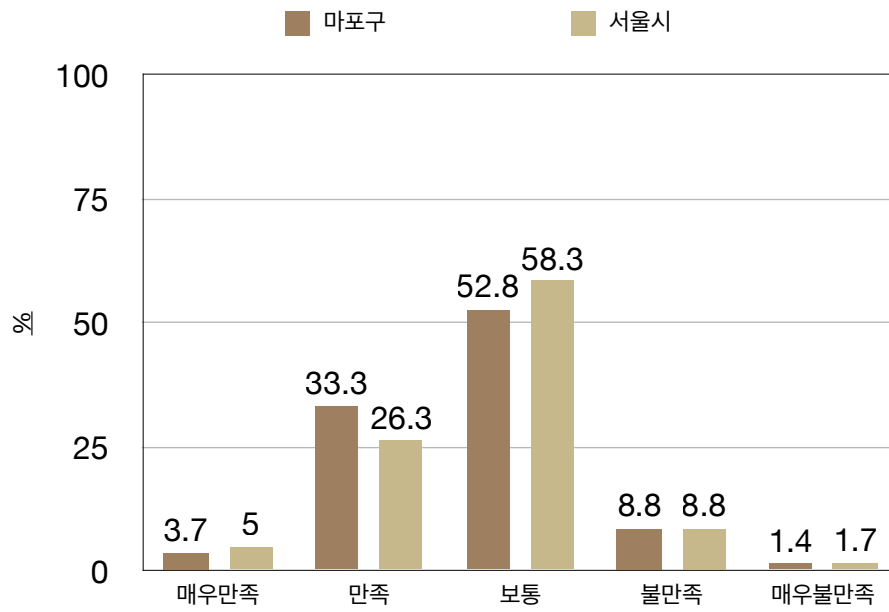


그림31. 만족도

만족도	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족
명	6	53	84	14	2

표18. 만족도

□ 당사자 모임 필요성

- 당사자 모임에 대한 필요성은 ‘필요’ 60.3%(96명), ‘보통’ 18.9%(30명), ‘매우필요’ 16.4%(26명), ‘불필요’ 4.4%(7명), ‘매우불필요’ 0%(0명) 순으로 나타났고, 대체로 서울시와 비슷한 양상임

모임 필요성	매우필요	필요	보통	불필요	매우불필요
명	26	96	30	7	0

표19. 당사자 모임 필요성

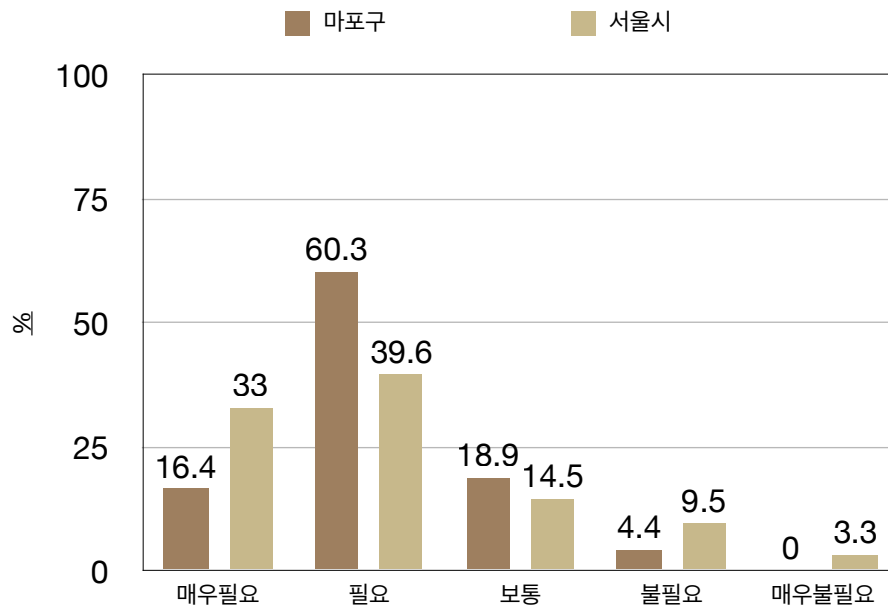


그림32. 당사자 모임 필요성

□ 결론

- 전체 응답자의 95%가 '경비용역회사 고용'으로 나타나 간접고용의 비율이 높음
- 근로계약 기간은 '3개월 이하'가 52.9%로 단기간 근로계약 문제가 심각함
- 근로계약서 상 휴게시간은 평균 9.5시간이지만, 실제 휴게시간은 7.1시간으로 2.4시간 줄어듦
- 휴게시간을 '근무지에서 벗어나 자유롭게' 이용하는 응답자는 29.6%에 불과함
- 연차휴가를 자유롭게 이용하는 응답자는 56%에 불과하고, 수당을 제대로 받지 못하는 응답자도 6.9%에 이름
- 규정 근로시간 기준 최저임금 위반은 57.2%, 실제 근로시간 기준 최저임금 위반은 93%로 각각 추정할 수 있어 제대로된 임금을 받지 못하는 사실을 알 수 있음
- 전체 응답자의 76.7%가 당사자 모임이 필요하다고 응답해 하루빨리 당사자 모임을 조직해야 함

□ 서울시 자치구 아파트경비노동자 관련 조례 현황

- 서울특별시 강북구 경비원의 고용 안정 및 인권 보호 조례
- 서울특별시 영등포구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 노원구 아파트 경비원 고용 안정에 관한 조례
- 서울특별시 구로구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 양천구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 도봉구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 송파구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 은평구 공동주택 노동자의 고용안정 및 인권 보호 조례
- 서울특별시 서대문구 공동주택 노동자의 고용안정 및 인권보호 조례
- 서울특별시 관악구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 성북구 공동주택 경비노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 동대문구 공동주택 경비노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 서초구 공동주택 경비노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 강동구 공동주택 노동자 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 동작구 공동주택 경비원 등 근로자의 인권 보호 및 증진에 관한 조례
- 서울특별시 성동구 공동주택 관리원 등 인권 보호 및 증진에 관한 조례

□ 서울시 자치구 아파트경비노동자 관련 조례 주요 내용 비교

주요내용	서울특별시 강북구 경비원의 고용 안정 및 인권 보호 조례 [시행 2020.06.26.]	서울특별시 영등포구 공동주택 경비원 인권 보호 및 증진에 관한 조례공포안 [시행 2020.07.09.]	서울특별시 노원구 아파트 경비원 고용 안정에 관한 조례 [시행 2020.07.16.]	서울특별시 구로구 공동주택 경비노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례 [시행 2020.08.06.]
구청장의 책무	제3조(구청장의 책무) 서울특별시 강북구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 경비원의 고용 안정 및 인권보호를 위하여 다음 각 호의 노력을 하여야 한다. 1. 노동 실태 조사 및 개선 방안 마련 2. 경비원 고용 안정을 위한 정책 개발 및 시행 3. 경비원의 노동자 권리 구제 4. 경비원과 사용자 간 상생을 위한 지침 마련 및 지도	제3조(구청장의 책무) ① 서울특별시 영등포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 경비원의 인권 보호 및 증진을 위하여 노력하여야 하고, 관련 시책을 발굴하여 적극적으로 추진하여야 한다. ② 구청장은 경비원의 인권 보호 및 증진정책을 추진하는 과정에서 필요한 경우 국가 및 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.	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 고용유지 및 창출을 위한 사업지원 3. 노동실태조사 및 개선 방안 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	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 주택건설사업자로 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.

지원방안	제5조(고용 안정 시책 추진) ① 구청장은 경비원의 고용 불안을 해소하기 위한 시책을 수립·시행할 수 있다. ② 구청장은 사용자에게 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령 등을 준수하도록 권고한다. ③ 구청장은 사용자의 직접 고용을 위하여 경비업 무에 종사했거나 하고 있는 사람들로 구성된 인력은행을 마련·관리할 수 있다. ④ 구청장은 사용자가 경비원을 직접 고용하는 데 필요한 노무 관리 등의 상담을 제공할 수 있다. ⑤ 구청장은 일자리 안정자금 등 국가의 노동정책과 연계하거나 지원 시책 수립 등으로 사용자에게 고용 보조금을 지원할 수 있다.	제5조(지원) 구청장은 경비원의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다. 1. 기본시설을 설치 하고자 입주자대표회의에서 보조금을 신청하는 경우 지원 2. 경비원이 부당한 인권침해로 인한 신체적·정신적 피해가 발생한 경우에 법률지원에 관한 정보 제공 3. 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 지원 4. 그 밖에 경비원의 인권 보호 및 증진을 위하여 구청장이 인정하는 사항	제11조(지원) ① 구청장은 제5조제1항 각 호 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자경비원 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.	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
------	--	---	--	---

실태조사		제6조(실태조사 및 시정 권고) ① 구청장은 기본 시설의 설치·이용 현황 및 경비원의 인권 보호를 위한 실태조사를 실시할 수 있다. ② 구청장은 제1항의 실태조사 결과 인권 보호에 미흡한 공동주택에 대하여 시정을 권고할 수 있다.		제6조(실태조사 및 행정 지도) 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.
노동인권 교육	제4조(노동 인권 보호) 구청장은 경비원의 노동 인권을 보호하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 노동 인권 교육 2. 우수 사례 및 모범 사용자 홍보 3. 경비원에 대한 사회적 인식 개선	제7조(인권 교육 및 홍보) ① 구청장은 경비원과 입주자 등을 대상으로 경비원의 인권 보호를 위한 교육 및 홍보를 실시할 수 있다. ② 구청장은 필요한 경우에는 제1항에 따른 교육 및 홍보를 민간에 위탁할 수 있다.	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	제7조(인권 교육 및 홍보) ① 구청장은 경비노동자를 포함하여 입주자 등을 대상으로 연 1회 이상 경비노동자 차별금지, 기본 시설의 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.

협업체 지원	제6조(협업체 지원) 구 청장은 경비원이 자발적으 로 모여 고용, 근로 조건 등 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하도록 협업체 구성을 지원할 수 있다.			
상담소 운영	제7조(상담소 운영) ① 구청장은 경비원의 복지 증진 및 노동 관련 상담 등 을 위하여 상담소를 설치 · 운영할 수 있다. ② 상담소의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 노동자 권리 구제 상담 2. 경비원과 사용자 간의 조정 및 중재 3. 부당해고에 대한 상담 및 소송 지원 ③ 구청장은 제2항에 따른 업무를 강북구가 지정하는 노동자종합지원 기관이 대 행하게 할 수 있다.		제10조(상담소 운영) ① 구청장은 고령자 경비원의 복지 증진 및 노동 관련 상 담 등을 위하여 고용 안정 상담소를 설치·운영할 수 있다. ② 상담소의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 노동자 권리 구제 상담 2. 고령자 경비원과 사용 자 간의 조정 및 중재 3. 부당해고에 대한 상담 및 소송 지원 ③ 구청장은 제2항에 따른 업무를 서울특별시 노원구 노동복지센터가 대행하게 할 수 있다.	

□ 마포구 아파트경비노동자 보호 조례 주요 내용

1. 구청장의 책무(제3조)

- 지역사회 인식개선과 공감대 형성사업 추진
- 노동실태 조사 및 개선방안 마련
- 공동주택 노동자의 권리 구제
- 그밖에 공동주택 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항 추진

2. 지원과 협의체(제5조)

- 노동자가 부당한 인권침해로 인한 신체적·정신적 피해가 발생한 경우에 법률지원 연계
- 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 연계 지원
- 공동주택 노동자들이 자발적으로 모여 고용, 노동 조건 등 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는 협의체의 구성
과 운영 지원
- 그밖에 공동주택 노동자의 인권보호 및 증진을 위하여 구청장이 인정하는 사항

3. 실태조사와 시정권고(제6조)

- 구청장은 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 구청장은 공동주택 노동자의 인권 보호 및 증진을 위한 실태조사를 실시할 수 있음
- 구청장은 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 공동주택에 대하여 시정을 권고할 수 있음

4. 교육 및 홍보(제7조)

- 노동인권 인식 개선 캠페인
- 연 1회 이상 공동주택 노동자 및 입주자 등에 대한 노동인권 교육
- 그밖에 교육 및 홍보를 위해 필요한 사항

5. 「서울특별시 마포구 공동주택 지원 조례」에 따른 지원 제한(제6조)

- 공동주택 노동자에게 폭언, 폭행 등으로 피해를 입게 한 입주자 등이 있거나
- 입주자 등이 노동인권교육을 이행하지 않는 공동주택

□ 마포구 아파트경비노동자 보호 조례에 더 고려되어야 할 사항들

- 아파트경비노동자에게 가장 시급한 과제가 바로 고용안정 문제임
- 부산광역시 기장군의 경우 아파트 고령경비원 고용지원사업을 통해 고용을 지원하고 있음
- 직접적인 재정 지원이 어렵다 하더라도, 경비노동자 근로계약이 1년 미만인 공동주택에는 「서울특별시 마포구 공동주택 지원 조례」에 따른 지원을 제한하는 내용이 반드시 포함되어야 할 것임.

<참고> 아파트경비원 고용 안정 조례

○ 현황

- 울산광역시 고령자 경비원의 고용 안정 조례
- 전주시 고령자 경비원의 고용 안정에 관한 조례
- 광주광역시 고령자 경비원의 고용 안정 조례
- 여수시 아파트 경비원의 고용유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례
- 부산광역시 기장군 아파트 경비원의 고용 유지 및 창출 촉진을 위한 지원 조례
- 아산시 아파트경비원의 고용 유지 및 창출을 위한 특별지원 조례

○ 주요내용

- 인력 은행 마련 및 관리
- 일자리안정자금 등 국가 정책과 연계 혹은 지원 시책 수립 등으로 고용 보조금 지원

○ 2020년 부산광역시 기장군 아파트 고령경비원 고용지원사업 추진계획

- 사업내용: 아파트 단지별 최대 10,000천원, 군비 100%
- 지원대상: 만55세 이상 경비원
- 사업실적: 2017년(20개소, 경비원 50명/99,280천원), 2018년(15개소 26명/58,555천원), 2019년(18개소 39명/85,645천원)

서울특별시 마포구 공동주택 노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 마포구 공동주택 노동자의 인권보호 및 증진을 위해 필요한 사항을 규정함으로써 이들에 대한 노동환경 개선, 사회 안전망 구축과 올바른 노동문화 정착에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “공동주택”이란 「공동주택관리법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제1호에 따른 공동주택을 말한다.
2. “입주자 등”이란 법 제2조에 따른 입주자 및 사용자, 입주자대표회의, 위탁관리업체 및 경비용역업체로서 공동주택 노동자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 사람을 말한다.
3. “공동주택 노동자”란 제1호에 따른 공동주택에서 근무하는 경비 및 미화노동자와 관리사무소 직원을 말한다.
4. “기본시설”이란 공동주택 노동자의 근무공간과 휴게실·편의시설(화장실 및 샤워시설을 말한다) 및 냉난방설비를 말한다.

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 공동주택 노동자의 인권 보호를 위하여 다음 각 호에 대해 노력하여야 한다.

1. 지역사회 인식개선과 공감대 형성사업 추진
2. 노동실태 조사 및 개선방안 마련
3. 공동주택 노동자의 권리 구제
4. 그밖에 공동주택 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항 추진

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

② 입주자 등은 공동주택 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 안된다.

③ 입주자 등은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회 구성원으로서 일상생활에서 인권의식을 실천하고 구청장의 인권보호 및 증진을 위한 시책에 적극 참여하도록 노력하여야 한다.

제5조(지원의 범위) ① 구청장은 노동자의 인권보호와 증진을 위한 다음 각 호의 사항에 대하여 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 노동자가 부당한 인권침해로 인한 신체적·정신적 피해가 발생한 경우에 법률지원 연계

2. 정신적 고통에 대한 심리적 상담 등 정신건강서비스 연계 지원
 3. 공동주택 노동자들이 자발적으로 모여 고용, 노동 조건 등 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는 협의체의 구성
과 운영 지원
 4. 그밖에 공동주택 노동자의 인권보호 및 증진을 위하여 구청장이 인정하는 사항
- ② 제1항에 따른 예산의 지원범위, 지원방법 등 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제6조(실태조사 및 시정권고) ① 구청장은 공동주택 노동자의 인권 보호 및 증진을 위한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항의 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 공동주택에 대하여 시정을 권고할 수 있다.
- ③ 공동주택 노동자에게 폭언, 폭행 등으로 피해를 입게 한 입주자 등이 있거나, 입주자 등이 노동인권교육을 이행하지 않는 공동주택에는 「서울특별시 마포구 공동주택 지원 조례」에 따른 지원을 제한할 수 있다.

제7조(교육 및 홍보) ① 구청장은 공동주택 노동자와 입주민 등이 서로를 배려하고 존중하는 주거 공동체 문화 조성을 위한 교육 및 홍보를 위해 다음 각 호의 사항을 추진한다.

1. 노동인권 인식 개선 캠페인
 2. 연 1회 이상 공동주택 노동자 및 입주자 등에 대한 노동인권 교육
 3. 그밖에 교육 및 홍보를 위해 필요한 사항
- ② 구청장은 필요한 경우 제1항에 따른 교육 및 홍보를 민간 위탁할 수 있다.

제8조(표창) 구청장은 공동주택 노동자의 인권보호를 위한 정책 추진에 기여한 입주자 등과 직무에 성실한 공동주택 노동자에게 「서울특별시 마포구 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

토론문1. 고용안정과 노동인권을 다잡을 수 있는 지원이 필요합니다

안성식(강북구 노동자종합지원센터 센터장)

아파트 경비노동자 사업을 2012년 8월부터 9년간 활동을 하면서 수많은 경비노동자의 어려움을 들어 왔으며, 정리해보면 4가지로 말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

첫 번째가 고용불안 문제입니다. 경비노동자관련 여러 연구조사 보고서를 보면 보통 경비용역업체 소속으로 3개월, 6개월 등 1년 미만 초단기 계약을 하고 근무를 하는 경비노동자들이 많이 있습니다. 이러한 계약관계는 업체가 변경되거나 계약기간이 끝날 때마다 고용불안을 겪을 수 밖에 없습니다.

제가 경험한 상담 중에는 “재직기간 18개월 동안 3개월 계약서를 6번 작성 하였고, 계약기간이 1개월이 남으면 전체 사직서를 받아, 총 6번의 사직서를 작성했다”고 한 경우도 있었는데, 상담을 한 분은 “남편이 매번 계약이 안되면 어떻게 할지 걱정을 한다”고 하면서 “짧은 계약기간에 사직서를 매번 받는것이 법적으로 위반되는 것은 없는지” 묻기도 하셨습니다. 고용불안 문제는 경비노동자에게는 가장 큰 문제인 것 같습니다.

두 번째 문제는 휴게시간문제입니다. 2012년 경비노동자 급여가 최저임금의 80%에서 90%, 2015년 100% 적용되면서 휴게시간이 급격하게 늘었습니다. 처음 조사하였을 때 6시간 정도였는데 지금은 10시간이 넘는 아파트를 쉽게 찾을 수 있게 되었습니다. 휴게시간이 늘어났으니 경비노동자의 노동 강도가 낮아졌다고 생각 할 수 있겠지만, 꼭 그렇지 만은 않은 것 같습니다. 휴게시간이 늘어난 이유가 경비노동자의 쉼 권리를 보장하기 위함이라 아니라, 관리비 인상 때문이기도 하고, 입주민들이 휴게시간이 언제인지 알지 못하기 때문에 초소에서 나가 쉰다는 것은 쉬운 일이 아닌 것 같습니다. 또한 휴게장소가 없거나 있어도 멀어서, 화재 벨이 있는 초소를 비우기에 부담스워서 경비초소에서 쉬기 때문에 상시적인 민원의 대응을 할 수밖에 없었을 것입니다.

세 번째 문제는 경비노동자의 건강과 관련된 문제입니다, 2021년 4월 19일에 국회에서 진행된 “경비노동자 과로사 방지를 위한 국회토론회” 발표와 기사 내용을 보면 24시간 격일제로 근무한 경비노동자가 3년간 74명(2018년 31일, 19년 18명, 20년 25명)이 과로에 의한 산업재해로 사망으며, 이중 59명이 아파트 경비노동자라고 합니다. 전근대적인 24시간 격일제의 장시간 근무에 수백명의 입주민을 상대해야 하는 심적 부담, 추위와 더위에 노출되는 환경 등이 건강문제를 악화하는 것 아닌가 생각이 됩니다.

마지막으로 네 번째 문제가 다양한 업무와 갑질의 문제입니다. 경비노동자들은 스스로 “을”도 못된다고 합니다. 아파트에서 “갑”이 입주민이면 “을”은 관리사무소장이고 “병”은 용역회사라고 합니다. 경비노동자 스스로는 가장 낮

은 곳에 있어 눈치를 보면서 일을 할 수밖에 없다고 합니다. 부당한 업무지시나 대우에 문제를 제기하면 해고될까 걱정되기 때문에 대응을 하지 못하는 경우가 많이 있는 것 같습니다.

경비노동자들에게 놓여있는 문제를 해결해야 하는 것이 현재의 상황입니다. 문제 해결을 위해 2015년 이후 시군구 단위 지자체에서 조례를 만들기 시작하였으며, 이번 마포구의 조례 제정도 경비노동자들에게는 힘이 되는 소식임에 틀림이 없습니다.

이번 마포구의 조례 내용을 보면 노동환경 개선과 경비노동자의 인권보호 측면에서 만들어 졌다고 생각이 됩니다. 이 조례를 통해 다양한 사업들이 실행되면서 입주민들의 인식도 개선되고 공감대가 형성된다면 경비노동자들의 노동환경이 개선될 것으로 생각합니다. 특히 제6조 3항의 공동주택지원조례에 의거한 지원과 연계한 내용은 어떻게 적용되는지에 따라 효과가 있을 것 같습니다. 2020년 10월 기사를 보면 제가 살고 있는 노원구의 아파트에서 노후된 급수관을 교체하는데 세대당 서울시가 40만원, 노원구가 30만원을 지원하여 전체 사업비에 70%를 지원받았다고 합니다. 제가 살고 있는 아파트도 현수막에 5억이 넘는 비용을 지원받아 공사를 하기도 하였습니다. 이러한 지자체 지원을 공동주택 종사자들의 고용안정과 인권보호를 잘하는 아파트부터 지원을 한다면 경비노동자들에게 더욱 힘이 될 수 있을 것 같습니다.

이번 조례에서 아쉬운이 부분이 있습니다. 우선 첫 번째는 경비노동자의 법률지원 부분입니다. 조례 제5조 1항 1번에 법률지원을 연계한 다는 내용이 들어가기는 하였으나, 노동자들의 입장에서 어디에 신고하고 도움을 받아야 할지 알기에는 어려움이 있을 것 같습니다. 노동자종합지원센터가 설치된 만큼 조례에 상담소 설치와 별도 상담소 설치 전까지는 노동자종합지원센터가 그 역할을 대행하는 것으로 한다면, 경비노동자들의 입장에서 더욱 쉽게 센터를 이용할 수 있을 것 같습니다.

두 번째는 고용과 관련된 것입니다. 보통 타 자치구들의 조례를 검토해 보면 노동환경과 인권부분을 중심으로 작성한 조례와 고용안정을 특화해서 만들어진 조례가 있습니다. 지난 5월 기사를 통해 당진시에서는 단지마다 최대 천만원의 고령 아파트경비원 고용보조금을 지원한다고 하였습니다. 조례를 통해 지원을 하는 것인데 상담이나 노동자의 노동환경과 인권문제가 빠져 부족한 면이 있는 조례이지만, 고용안정 부분에서만 본다면 경비노동자에게 도움이 될 조례입니다.

마포구와 당진시의 고용관련 된 조례가 함께 검토된다면 경비노동자 근무환경 개선과 고용안정에 도움이 되는 정책이 만들어질 수 있지 않을까 생각을 해보았습니다.

오늘 토론회를 통해 아파트 경비노동자들의 열악한 환경과 고용불안 문제가 조금이라도 해소될 수 있기를 희망하며 토론을 마치도록 하겠습니다.

토론문2. 경비노동자는 머슴이 아닙니다

김영동(마포구 아파트경비노동자 모임 총무)

반갑습니다. 저는 마포구 도화동에서 아파트 경비노동자로 일하고 있습니다. 제가 오늘 이렇게 토론회에 참석하여 여러분 앞에 선 것은 그동안 아파트 경비노동자로 일하면서 체험했던 것을 함께 공유하고자 해서입니다.

저는 지금 아파트에서 4년 6개월째 일하고 있습니다. 제가 일하는 곳은 임대위(세대주)가 직접 운영하고 있습니다. 그래서일까요. 근무환경은 위탁 또는 용역업체에서 운영하는 곳 보다 좋다고 들었습니다. 그럼에도 불구하고 개선되어야 할 점은 있는 것 같습니다.

제가 입사 시 근로계약 기간은 1년이었습니다. 그리고 3회에 걸쳐 1년 기간으로 재계약했습니다. 그런데 금년 5월 5일 재계약을 하는데 이번에는 6개월이라고 하였습니다. 아무런 설명도 없습니다. 당황하였지만 물을 수도 없는 분위기였습니다. 그 이상은 제가 여기서 말씀드리지 않아도 다 이해하실 줄 압니다. 금년 2월에 재계약한 동료는 1년이었습니다.

그 때 마침 마포구 노동자종합지원센터에서 주최하는 교육이 있었기에 참석하였습니다. 그것이 계기가 되어 오늘 이 자리에 나오게 되었습니다. 이후 마포구 노동자종합지원센터에서 주최하는 교육에 참석하며, 여러 동료 경비노동자들을 만나게 되면서 알게 되었습니다. 직영보다는 대부분이 용역업체에 의해 운영된다고 들었습니다. 그분들에 의하면 6개월도 좋은 조건이라고 하였습니다.

용역회사를 통해 고용하게 될 때 근로계약 기간이 3개월이라고 들었습니다.

저는 6개월 근무계약 조건에도 불안하고 초조하였으며 한편으로 무척 당황했습니다. 그런데 많은 분들이 6개월도 아닌 3개월이라는 계약 조건이라니요. 아니 같은 일을 계속 하면서 근로계약 기간이 3개월이라는 것이 얼마나 부조리합니까. 무엇보다도 조금이라도 마음에 들지 않으면 근로계약을 종료, 즉 재계약을 하지않는다고요. 그렇기에 아파트 경비노동자는 참고 또 참으며 마치 옛날 머슴처럼 그렇게 살아야만 합니까.

다음으로 소위 '갑질' 문제입니다. 이는 단지 우리 경비노동자들만의 문제는 아니라고 봅니다.

지금까지 우리 사회는 오랫동안 사.농.공.상이 지배하였습니다. 그리고 우리 농경사회에서는 머슴제도라는 게 있었습니다.

산업화의 물결과 아파트 문화가 들어 서면서 우리 사회는 새로운 직종 경비노동자가 탄생하게 되었습니다. 이와 같이 새로운 직종 경비 노동자를 마치 옛날 농경사회의 머슴처럼 생각하는 문화가 되지않았나 조심스럽게 말씀드려 봅니다. 그런데 말입니다. 노동은 신성합니다. 직업에는 귀천이 없습니다. 어떠한 경우에도 일하는 자를 천시해서는 안됩니다. 경비노동자 근로계약이 3개월, 6개월이라니요. 이 사회는 아파트 경비노동자를 어떻게 생각하고 있습니까. 어썸 아파트경비에 대한 왜곡된 사회 인식이 아파트경비노동자에 대한 ‘갑질’을 부추기고 있지나 않은지요.

요즈음 아파트 경비노동자 중에 많은 분들이 제2의 인생으로 이 직종에 종사하고 있다고 들었습니다. 각계 각 분야에서 성실히 살아 왔으나 피치못할 경제적인 사정에 의해 제2의 인생으로 아파트 경비 일을 택하신 분도 있을 것입니다. 노동에는 귀천이 없습니다. 노동은 신성한 것입니다.

그렇기에 어떠한 경우에도 노동자를 천시해서는 안 됩니다. 아파트 경비노동자도 예외일 수 없습니다. 특히 이 업종은 정신적 육체적으로 건강할뿐만 아니라 성실하지 않으면 지속적으로 일할 수 없습니다.

그간 우리 사회의 노동친대 문화가 어썸 우리 아파트경비노동을 천시하고 있지않나 생각해 봅니다.

오늘 ‘서울특별시 마포구 공동주택 노동자 인권보호 및 증진에 관한 조례’에 나와 있습니다. 여기에서 보면, 이 조례의 목적이 ‘노동환경 개선, 사회안전망 구축과 올바른 노동문화 정착에 기여함을 목적으로 한다’고 되어 있습니다. 그리고 우리 아파트경비노동자는 ‘차별받지 않을 권리와 입주자 등과 상호 존중을 바탕으로 인권의 침해가 없는 평온한 환경에서 근무할 권리를 가진다’라고 되어 있습니다.

우리 아파트 경비노동자의 노동인권과 올바른 노동문화가 어디 하루 아침에 바뀌지겠습니까. 그리고 조례 하나 제정한다고 얼마나 바뀌지겠습니까. 비록 첫 술에 배부를 수 없지만, 천리길도 한 걸음부터라고 했습니다. 이번 조례가 우리 아파트경비노동자의 인권과 올바른 노동문화 정착에 작은 디딤돌 하나가 될 수 있다면 참 좋겠습니다. 저도 미약하지만 함께 참여하여 노력하겠습니다. 감사합니다.

토론문3. 이주현 마포구청 주택과장