

서울시 아파트 경비 노동자 노동실태와 개선방안

2014년 3월

곽 상 신

(워크인연구소 연구실장)

한국노동사회연구소
Korea Labour & Society Institute

서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호

전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

www.ksli.org www.facebook.com/ksiedit

서울시 아파트 경비 노동자의 노동실태와 개선 방안¹⁾

곽상신(워크인연구소 연구실장)

본 연구는 서울지역 내 아파트에서 근무하고 있는 경비원의 노동실태를 파악할 목적으로 면접조사와 설문조사를 병행하여 실시하였다. 서울지역 내 아파트 경비원의 종사자 수는 정확한 통계가 없다. 다만, 아파트 동수를 기준으로 계산하면 최소 35,000명 이상으로 추정된다.

아파트 경비원은 감시·단속적 근로자로 분류되어 근로기준법상 근로시간의 보호를 받지 못하고 있으며, 임금수준도 최저임금법의 예외 조항에 따라 최저임금의 90%만 적용받고 있다. 아파트 경비원의 근속연수는 평균 3.4년, 경력연수는 5.7년으로 조사됐으며, 노조가 있는 곳이 근속연수가 평균 2~2.5배 길었다. 근무형태는 97.3%가 2조씩 돌아가면서 24시간 격일로 근무하는 형태를 취하고 있었다. 노동시간은 연간 3,100시간에서 4,000시간의 장시간 노동에 노출돼 있었으며, 임금을 줄이기 위해 심야할증 시간에 무급휴식시간을 늘리는 방법을 쓰고 있었다. 임금은 평균 120~160만 원의 분포를 보이고 있었으며, 직접 고용되고 노조가 있는 곳이 임금수준도 높은 곳으로 조사됐다. 근무환경은 약 3㎡의 경비실에서 근무하며, 야간 휴식시간에도 쉴 수 있는 편의시설이 없는 실정이었다. 법정휴가는 29.6%만 사용하고 있는 것으로 조사됐다.

본 연구의 정책적 제언으로 첫째, 아파트 경비원의 감시·단속적 지위 재검토 둘째, 2조 격일근무제의 근무형태 변경 셋째, 아파트 관리비 중 경비 용역비에 대한 실태조사 넷째, 경비비 절감을 위한 지역 단위 공동 경비실 운영 다섯째, 휴게시설 등 근무환경 개선 여섯째, 노원노동복지센터와 같은 비영리 민간기구의 활성화 등의 방안을 제시하였다.

1) 이 글은 민주노총 서울본부 연구용역 의뢰로 작성한 『서울시 비정규직 근로조건과 생활실태 조사연구』(2013. 12)의 제5장을 요약 정리한 것이다.

서울시 아파트 경비 노동자의 노동실태와 개선 방안

곽상신(워크인연구소 연구실장)

1. 들어가며

가. 아파트 경비 노동자의 근로기준법상 지위

□ 아파트 경비 노동자는 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간 규제를 적용받을 수 없는 감시·단속적 근로에 종사하는 자로 분류되고 있음.

□ 현행 근로기준법(이하 근기법)에서 감시·단속적 근로를 특정한 이유는 근로시간의 적용을 배제하기 위한 목적이 있음.

- 근기법 63조 3항에서는 ‘감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 받은 자’를 근로시간 및 휴식시간의 적용 제외자로 규정하고 있음.

- 고용노동부 장관은 이 조항을 근거로 아파트 경비 노동자를 감시·단속적 근로에 종사하는 자로 승인하고 있는데, 그 결과 아파트 경비 노동자는 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간의 보호를 보장받지 못하고 있음.

□ 아파트 경비 노동자를 감시·단속적 근로자로 승인하는 기준은 고용노동부 근로감독관 집무규정에 구체적으로 명시되어 있음. 그 내용을 요약하면 다음과 같음.

- 첫째, 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우임. 둘째, 주 업무가 감시이지만, 불규칙적으로 다른 업무를 하는 경우임. 셋째, 휴식시간이나 수면시간이 8시간 이상 확보되거나, 격일제로 근무하는 건물 경비원의 경우 당사자 간의 합의가 있고 근무 다음날 24시간의 휴식이 보장되는 경우임.

- 아파트 경비 노동자는 세 번째 규정에 의해서 감시·단속적 근로 종사자로 승인을 받고 있음.

□ 아파트 경비업 종사자가 감시·단속적 근로자의 지위를 얻기 위해서는 반드시 고용노동부 장관의 승인을 얻어야만 가능함. 하지만 실제 아파트 경비업체들이 고용노동부의 승인을 받았는지는 명확하게 드러나지 않음.

- 아파트 경비 노동자들과의 면접조사 결과, 상당수 노동자는 승인을 받아야 한다는 사실을 모르고 있었으며, 실제로 소속된 업체가 승인을 받았는지도 모르고 있었음.
- 따라서 일부 아파트 경비업체는 고용노동부 장관의 승인도 없이 아파트 경비라는 이유만으로 감시·단속적 근로자로 간주하여 노동자에게 불이익을 사례가 있을 것으로 추정되고 있음.

나. 아파트 경비 노동자의 최저임금법상 지위

□ 아파트 경비 노동자는 현행 최저임금법에서 아파트 경비 노동자는 최저임금의 90%만 적용받도록 규정하고 있음.

- 최저임금법 제5조 2항은 근로기준법 제63조 3호에 따라 감시·단속적 근로에 종사하는 자로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 자는 최저임금을 다르게 정할 수 있도록 규정하고 있음.

- 최저임금법 시행령 제3조에서 감시·단속적 근로에 종사하는 자는 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다고 규정하고 있음 (2011년 12월 21일 개정).

- 이 규정은 2014년 12월까지만 유효하고, 2015년 1월 1일부터는 최저임금의 100%를 적용받게 됨.

- 이에 따라 아파트 경비 노동자는 2015년부터는 최저임금의 100%를 받을 수 있게 됨으로써 임금상승 효과가 나타날 것으로 기대됨.

<표 1> 감시·단속적 근로자의 연도별 최저임금 적용률

연도	2007	2008~2011	2012~2014	2015
최저임금 지급률	70%	80%	90%	100%

자료: 고용노동부

2. 아파트 경비 노동자의 노동실태 조사 결과

가. 일반현황

□ 2013년 현재 서울지역에 근무하는 아파트 경비 노동자의 종사자 수는 정확한 추정이 어려움.

- 그나마 아파트 경비원의 수를 추정할 방법은 아파트 동수를 이용하는 것이 유용할 것으로 판단함.

- 2012년 말 기준 서울지역에 건설된 아파트 동수는 17,491개임. 보통의 경우 아파트 1개 동에 경비원 1명이 고용돼 있으며, 규모가 큰 아파트는 2명이 고용돼 있음.

- 그리고 아파트 경비원의 근무형태는 2교대로 운영되기 때문에 아파트 1개 동마다 2명이 고용돼 있다고 계산하여 경비원의 고용 수를 추정할 수 있음. 또 대형 아파트 단지의 경우 아파트 건물뿐 아니라 단지 내 초소에도 근무를 하고 있으며, 아파트 세대수가 많은 건물에는 경비사무실이 2곳인 경우가 있음.

- 따라서 아파트 동수를 기준으로 하면, 서울지역 아파트 경비원 수는 최소 35,000명으로 추정됨.

- 한편, 아파트 경비원 수는 고용노동부 통계자료 중에서 '직종별 사업체노동력조사' 자료를 이용하여 추정할 수 있는데, 2013년 상반기 전국 단위를 기준으로 경비원 종사자 수는 181,585명임.

- 하지만 이 수는 전국 단위인데다 전체 건물의 경비원을 조사대상이기 때문에 아파트 경비원 수를 정확히 추정할 수 없으며, 다만 경비원의 수의 범위를 추정하는 데 참고자료로 활용할 수 있음.

□ 고용형태는 '직접고용'과 '간접고용'으로 구분할 수 있는데, 직접고용은 입주자대표회의가 경비 노동자를 직접 고용하는 방식이고, 간접고용은 입주자대표회의가 경비업무를 도급방식으로 용역업체에 위탁하는 형태를 말함.

- 아파트 관리형태가 자치관리와 위탁관리의 현황을 파악할 수 있는 정확한 통계자료는 없으나, 업계에서는 대략 80%~90%는 위탁관리라고 추정하고 있음.

- 따라서 아파트 경비 노동자의 고용형태도 대부분 간접고용 형태로 고용돼 있다고 판단할 수 있음.

□ 아파트 경비 노동조합 수는 2011년 현재 전국 기준 46개가 있으며, 조합원은 3,590명을 기록하고 있음.

- 아파트 경비 노동조합 조직률은 경비원 수를 '직종별 사업체노동력조사'를 기준으로 계산하면 약 2% 수준이며, 실제 순수 아파트 경비 노동자만을 모집단으로 한다면 조직률은 더 떨어질 것으로 추정됨.

<표 2> 아파트 관련 노동조합 조직 현황(2011년 기준)

(단위: 개, 명)

지역	노동조합	조합원
서울	13	2,452
경기	13	327
광주	3	50
대구	3	90
대전	2	178
부산	8	240
인천	1	202
전남	1	17
충북	2	34
계	46	3,590

자료: 전국노동조합조직현황(2012), 고용노동부

나. 아파트 경비 노동자의 근로실태

1) 구직경로

□ 구직경로는 ‘동료, 친지, 가족, 등 지인을 통해서’가 36.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘민간 직업소개소를 통해서’가 27.6%로 나타남.

<표 3> 고용경로

(단위: %)

		동료, 친지, 가족 등 지인을 통해서	노동부고용지원센터/워크넷을 통해서	인터넷구직사이트를 통해서	민간직업소개소를 통해서	직업훈련학교/학원등의 소개로	직접구인광고를 보고	기타
고용형태	직접고용	37.5	4.2	19.8	10.4	.0	26.0	2.1
	간접고용	36.1	18.4	3.8	31.8	.3	8.3	1.3
노조여부	무노조	34.3	16.2	6.0	28.1	.2	13.4	1.7
	유노조	43.5	14.1	10.6	27.1	.0	4.7	.0
전체		36.4	15.7	6.9	27.6	0.2	11.8	1.4

2) 근속연수 및 경력연수

- 아파트 경비원의 근속연수는 평균 3.4년이었으며, 경력연수는 5.7년으로 조사됨.
 - 유형별로 근속연수를 살펴보면, 경비의 경우 직접고용*유노조가 8.1년으로 가장 길었고, 간접고용*유노조가 5.4년으로 나타나 유노조가 무노조보다 근속연수가 더 긴 것을 알 수 있음.
 - 유형별로 경력연수를 살펴보면, 경비의 경우 직접고용*유노조가 7.8년, 간접고용*유노조가 6.9년으로 유노조가 무노조보다 경력연수가 더 긴 것으로 나타남.
 - 근속연수, 경력연수 모두 노조의 효과가 있는 것으로 조사되었음.

<표 4> 근속연수 및 경력연수

(단위: 년)

구분		빈도수	최소	최대	근속연수	표준편차	
근속연수	직접고용	무노조	68	.3	9.5	2.8	1.7
		유노조	10	1.2	25.3	8.1	8.4
	간접고용	무노조	205	.0	17.3	2.9	2.6
		유노조	51	.1	31.4	5.4	6.2
	전체		338	.0	31.4	3.4	3.7
경력연수	직접고용	무노조	66	.3	13.6	4.4	3.0
		유노조	6	1.2	25.3	7.8	9.9
	간접고용	무노조	194	.0	17.3	5.7	3.7
		유노조	46	.5	31.4	6.9	6.5
	전체		315	.0	31.4	5.7	4.3

3) 근로계약서 작성

- 근로계약서는 90% 이상 작성하는 것으로 나타났으며, 그 중 유노조는 100% 근로계약서를 작성하고 있는 것으로 조사됨.
 - 근로계약서를 작성한 후 회사로부터 계약서 1부를 받은 사람의 비율도 유노조가 무노조보다 높은 비율로 나타났음.
 - 근로계약의 기간을 정한 비율은 유노조 아파트가 낮게 나타났으며, 근로계약 기간은 평균 1년 단위였음.
 - 근로계약을 반복/갱신하는 비율은 무노조보다 유노조가 높은 것으로 나타났으며, 평균 계약횟수는 3회였음.

4) 근무형태

□ 아파트 경비원의 근무형태는 2조 격일 근무제의 비중이 95%로 수준으로 매우 높은 것으로 조사됨.

<표 5> 근무형태 현황

(단위: %)

구분	비율
2조 2교대	94.6
격일제	2.7
기타	2.7

주: 설문조사 문항에는 격일제 값이 없었는데, 기타란에 '격일제'로 응답한 비율이 2.7%였음.

□ 격일 근무제는 2개의 근무조가 24시간씩 교대로 근무하는 방식임. 즉, 24시간 근무하고 다음날 24시간 휴식한 다음 24시간 근무하는 형태를 말함.

- 아파트 경비의 격일제 근무형태는 감시·단속적 근로의 제도를 이용한 저비용 근무체제로 볼 수 있음.

- 경비라는 업무의 특성상 24시간 근무가 필요한데, 24시간 근무를 하려면 3개 조가 1일 8시간씩 3교대로 운영하거나 2개 조가 1일 12시간 2교대로 운영되어야 함. 그러나 3조 3교대를 하려면 2개 조로 운영하는 것보다 1개 조의 인원이 늘어나기 때문에 인건비 부담이 발생하게 됨. 2조 2교대는 주휴일을 보장받기 어렵다는 문제가 있음.

- 따라서 2조 격일제 근무제는 1개 조가 24시간 근무함으로써 인원을 최소화할 수 있는 장점이 있음. 이럴 경우 8시간 초과 근로에 대한 임금이 문제가 되는데, 감시·단속적 근로에 종사하는 노동자는 초과근무수당의 지급 의무가 발생하지 않음.

- 이처럼 초과근로수당이 발생하지 않기 때문에 아파트 경비는 조금이라도 임금을 더 받기 위해서라도 근로시간이 많은 것을 선호하게 됨.

- 2조 격일제 근무형태는 장시간 근로의 원인이기도 하지만 근무 다음날은 24시간을 쉴 수 있다는 장점이 있어 경비원은 이 근무형태를 선호하는 경향을 보임.

- 이처럼 2조 격일제 근무형태는 사용자와 노동자 간에 이해가 일치하는 부분이 있으나 인간의 정상적인 생체리듬에 맞는 노동이라고 평가하기 힘들며, 특히 아파트 경비 노동자가 60대 이상 고령자가 많다는 점에서 건강에 해를 끼칠 수 있고, 근로기준법의 근로시간 규제를 받지 않기 때문에 장시간 근무의 원인이 된다는 점에서 개선책이 필요함.

5) 노동시간

□ 아파트 경비 노동자의 노동시간은 연간 3,100시간에서 4,000시간의 장시간 노동을 하는 것으로 나타남.

- 1일 실근로시간이 17시간~22시간으로 조사됐는데, 17시간으로 계산할 경우 주당 근로시간은 59.5시간이며, 월 근로시간은 258.4시간, 연간 근로시간은 3,100.8시간이 되며, 1일 실근로시간을 22시간으로 계산할 경우 주당 근로시간은 77시간, 월 334.4시간, 연간 4,012.8시간이 됨.

- 휴식시간은 아파트 단지마다 차이가 있으며, 1시간 또는 1시간 30분의 식사시간, 그리고 자정부터 새벽 4시까지 별도의 휴식시간이 주어지고 있음.

- 휴식시간은 모두 무급으로 처리되기 때문에 휴식시간이 길수록 임금이 줄어드는 구조로 되어 있음.

- 이처럼 아파트 경비 노동자는 아이러니하게도 휴식시간이 많을수록 임금이 감소하기 때문에 휴식시간을 선호하지 않는 특징을 발견할 수 있음.

6) 임금

□ 아파트 경비 노동자의 임금은 단순한 구조를 띠고 있으며, ‘기본급+ 심야수당+ 기타수당’으로 구성돼 있음.

□ 기본급은 감시·단속적 종사자라는 이유로 최저임금의 90%만 적용받기 때문에 2013년 최저임금인 4,860원의 90%인 4,374원(시급기준)으로 계산되고 있으며, 무급휴식시간을 뺀 근무시간에 따라 기본급이 정해지고 있음.

□ 법정수당인 초과근로 수당은 주당 실근로시간이 평균 60시간이 되지만 감시·단속적 근로에 해당한다는 이유로 보장받지 못하고 있고(포괄임금제 성격), 심야근로 수당만 받고 있음.

- 심야수당은 50% 할증한 금액을 지급하고 있었으나, 일부 아파트의 경우 자정부터 새벽 4시까지 무급휴식시간을 정하고 있어 이 시간만큼 심야수당을 받지 못해 임금 감소 폭이 더 커지는 요인이 됨.

- 법정수당 외 지급되는 수당항목은 없는 경우가 많았으나, 경비반장의 경우 직책수당이 있었고, 아파트 단지에 따라 ‘기타수당’의 형태로 지급되는 경우도 있었는데 그 금액은 20,000원 정도로 적은 금액이었음.

<표 6> 임금구성 요소 및 산정방법

임금구성	산정방법
기본급	시급×1교대 실근로시간×월근무일수(격일제) · 시급: 최저임금(4,860원/2013년 기준)×90% · 실근로시간: 24시간-무급휴식시간 · 월근무일수: 365일÷2교대÷12월=15.2일
심야수당	시급×1교대 심야근로시간×월심야근로일수×50% · 시급: 최저임금(4,860원/2013년 기준)×90% · 심야근로시간: 22시-익일 06시 사이 실근무시간
연차수당	시급×1교대 실근로시간÷2교대×남은 연차일수
기타급여	체력단련비/식대/분리수거비 등
퇴직금	퇴직 시 1개월 치 임금지급

□ 임금수준을 유노조와 무노조 간에 비교하면, 유노조 아파트가 359,640원이 많은 것으로 조사됨.

- 유노조 A아파트는 유급 근로시간은 22시간에 심야할증은 1일 8시간(1개월 기준 120시간)을 적용받고 있었고, 상계동 무노조 B아파트는 유급 근로시간은 17시간에 심야할증 시간은 1일 4시간(한 달 기준 60시간)을 적용받고 있음.

- 임금인상의 경우 무노조는 매년 정해지는 최저임금으로 정해지며, 유노조 역시 최저임금 수준을 벗어나지 못하고 있었으나(A아파트), 임금교섭으로 정해지는 곳도 있었음(압구정동 B아파트). 이런 경우 최저임금 수준보다 높은 임금을 받고 있었음.

<표 7> 유노조 사업장과 무노조 사업장의 임금 비교

(단위: 원)

구분	A아파트(유노조)	B아파트(무노조)	차이	
기본급	1,470,910	1,130,870	340,040	
야간수당	267,430	133,040	134,390	
기타수당		20,000	-20,000	
소계	1,738,340	1,283,910	454,430	
공제	국민연금	68,710	67,710	
	건강보험	54,630	40,280	14,350
	고용보험	10,930	8,340	2,590
	산재보험			
	소득세	12,660	3,520	9,140
	소계	146,930	52,140	94,790

급여합계	1,591,410	1,231,770	359,640
------	-----------	-----------	---------

자료: A,B아파트 노동자의 월급명세서 참조

주: A단지는 심야할증 적용시간이 월 120시간이며, B단지는 60시간임. B단지의 기타수당은 '위로수당'이라고 표기되어 있었는데, 면담대상자도 이 수당의 성격을 정확히 인지하지 못하고 있었음.

□ 임금수준을 고용형태와 노조유무별로 분석한 결과 직접고용이 간접고용보다 임금이 높았고, 유노조가 무노조보다 임금이 높게 나타남.

- 직접고용은 139만원이었고 간접고용은 120만원으로 직접고용이 19만원 높았음. 유노조는 147만원이었고 무노조는 118만원으로 유노조가 29만원 높았음.

<표 8> 고용형태별, 노조유무별의 임금수준

구분		빈도수	최소	최대	평균	표준편차
경비	직접고용	96	85	200	139.1	18.814
	간접고용	396	51	177	120.2	31.372
	무노조	402	51	200	118.8	26.625
	유노조	85	60	177	147.1	35.938

(단위: 만원)

7) 근무환경 등 복지

□ 아파트 경비 노동자는 아파트 입구에 마련된 경비실에서 근무하고 있으며, 경비실은 약 3㎡의 좁은 면적에 책상과 의자, 그리고 CCTV 모니터가 배치되어 있음. 그 외 별다른 편의시설이 없음.

- 야간 근무의 경우 간이침대가 없어 의자에 앉아 다리를 책상에 걸치고 잠을 자고 있었음. 그리고 화장실과 세면대의 위치가 초소와 멀리 떨어져 있는 곳이 많았고, 이런 곳은 편의시설을 이용하는 것이 불편한 것으로 나타남.

- 경비실은 아파트의 신축시기와 관련 있는데, 최근에 건축된 아파트는 휴게시설과 편의시설을 갖추고 있는 곳이 많았음. 노후화된 아파트에서 근무하는 경비 노동자는 근무조건이 상대적으로 열악했고, 신축된 아파트는 휴게실과 주방, 욕실 등이 마련돼 있었음.

□ 법정휴가는 29.6%만 사용하고 있는 것으로 조사됨.

- 법정휴가를 사용하지 못하는 이유는 2조 격일제와 상관관계가 높을 수밖에 없음. 2조 격일제로 운영되는 근무형태에서 한 사람이 빠져버리면 대체인력이 대체할 수단이 마땅히 없는 실정임.

- 대단지 아파트의 경우에는 여유인력을 확보하고 있기 때문에 대체 근무가 가능하지만, 소규모 아파트 단지에서는 대체인력이 없는 곳이 많음. 이런 경우 한 사람이 휴가로 빠지면, 그 아파트의 경비는 다른 경비실 근무자가 필요한 업무에 한해서 지원해 주는 정도로 이루어지고 있음.

3. 정책적 제언

가. ‘감시·단속적 근로’의 법률적 지위 재검토

□ 아파트 경비 노동자의 근로조건은 ‘감시·단속적 근로’의 지위에서 비롯되며, 이 때문에 근로기준법의 사각지대에 놓여 있음으로써 ‘장시간 저임금’이라는 구조적 문제를 안고 있음. 하지만 이번 연구결과, 아파트 경비 노동자는 ‘감시·단속적 근로’의 종사자의 승인 기준에 부합하지 않는 요소들이 발견되고 있음.

□ 이런 사정에도 불구하고 고용노동부는 아파트 경비 노동자를 ‘감시·단속적 근로 종사자’로 승인하고 있는 것이 현실임. 이와 관련하여 노원노동복지센터(2012)는 고용노동부가 감시·단속적 근로의 승인 요건을 현실에 맞게 더욱 엄격히 적용해야 한다고 지적하고 있음. 또한 국가인권위원회(2013)도 감시·단속적 근로 종사자의 과도한 근로시간을 막기 위해 근로기준법 개정의 필요성을 제안하고 있음.

□ 이처럼 아파트 경비 노동자의 근로조건과 관련하여, 내외부 주체들에 의해 ‘감시·단속적 근로 종사자’의 법률적 지위에 대한 개정의 필요성이 제기되고 있는 만큼 ‘장시간 저임금 노동체제’라는 후진적 틀을 개선할 수 있는 근본적인 논의를 보다 적극적으로 시작할 필요가 있음.

나. 2조 격일제(24시간 교대) 근무형태 변경

□ 아파트 경비실을 24시간 운영하기 위해서는 최소한 3조 3교대나 3조 2교대 또는 휴일이 보장된 2조 2교대를 운영해야 하는데도 불구하고, 아파트 입주민은 관리비를 절감하기 위해 ‘감시·단속적 근로자’ 지위를 이용하여 경비원에게 ‘2조 격일제’ 근무형태를 시행하고 있음. 2조 격일 근무제는 24시간 근무하고 24시간 휴식을 취하는 근무형태인데, 잠을 자지 않고 24시간 근무를 하는 형태는 인간의 생체리듬에 적합하지 않은 근무형태

임.

□ 아파트 경비업은 노동강도는 약하다고 하나 24시간 근무형태는 인간의 생체리듬에 반하는 근무형태로써 지속 가능한 근무체제로 유지할 수 없는 상황임. 특히, 아파트 경비 노동자들이 60대 이상 고령이라는 점에서 2조 격일 근무제는 반드시 개선해야 할 근무 형태임.

□ 2조 격일제 근무는 고용노동부의 책임이 크다고 볼 수 있음. 고용노동부는 근로감독 관 집무규정 제68조 3항 나목에서 ‘경비원에 있어서는 당사자 간 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우’라는 단서를 달아 24시간 근무제를 제도화하는 원인을 제공하고 있음.

□ 따라서 고용노동부는 아파트 경비 노동자에게 정형화되어 있는 24시간 격일제 근무 형태를 개선하기 위한 논의를 시작해야 할 것임.

다. 지자체의 아파트관리비 중 경비 용역비 실태조사

□ 본 연구의 면접조사 과정에서 아파트 경비 노동자의 월 급여액과 주민들에게 청구된 아파트 관리비의 경비비 간에 상당한 차이가 있는 것이 발견됨. 또한, 설문조사 결과에서도 퇴직금, 연차수당, 4대 보험 등을 제대로 지급받지 못하고 있는 응답자 비율이 높게 나타났음. 실제, 상당수 아파트 입주민은 아파트 관리비 중 경비비의 산정이 어떻게 산출됐는지 자세히 모르고 있다는 점에서 경비비에 대한 신뢰성의 문제가 발생하고 있음.

□ 이처럼 아파트 관리비에 산정되는 아파트 경비비가 경비 노동자에게 정확하게 지급되고 있는지에 대해 공동주택을 관리하는 주체인 지방자치단체가 정기적으로 감독할 필요가 있음. 또한, 아파트 경비 노동자에 대한 인건비 부분에 대해서는 용역업체가 중간에 착취하는 구조가 발생하지 않도록 하는 제도적 보완장치가 마련되는 것도 고려할 수 있음.

라. 경비비 절감을 위한 지역 단위 공동 경비실 운영

□ 아파트 경비 노동자의 임금은 아파트 입주민의 관리비와 ‘정비례 관계’에 있기 때문에 임금이 상승하면 입주민의 관리비 부담도 증가하게 됨. 아파트 경비 노동자의 임금과

근로조건을 개선하는 데 필요한 비용은 고스란히 아파트 입주민의 부담으로 전가된다는 점에서 입주민의 반발과 갈등을 일으킬 우려가 있음. 따라서 아파트 경비 노동자의 임금과 처우개선 비용이 입주민에게 전가되는 아파트 관리비 부담을 최소화하는 방안이 필요함.

□ 관리비를 최소화하는 방안으로 고려할 수 있는 것은 ‘규모의 경제’를 적용할 수 있음. 즉, 아파트 관리의 범위를 현재 ‘단지’ 단위에서 ‘지역’ 단위로 확장하는 방안을 검토할 수 있음. 현재 대다수 아파트는 해당 단지별로 관리하고 있기 때문에 세대수가 적은 아파트는 관리비 부담이 상대적으로 커지게 됨. 세대수가 적더라도 아파트 경비 노동자만 하더라도 최소 2명은 고용해야 하므로 관리비 부담은 세대수가 많은 단지에 비해 커질 수밖에 없음.

□ 이런 문제를 해결하는 방안으로 경비의 범위를 ‘단지’ 단위에서 ‘지역’ 단위로 확장함으로써 규모의 경제를 실현하면, 아파트 관리비의 부담을 낮추면서도 아파트 경비 노동자의 임금과 근로조건은 개선할 가능성이 커지게 됨. 서로 인접한 지역에 위치한 아파트 단지끼리 공동으로 아파트를 관리하는 시스템을 만든다면, 그만큼 규모의 효과가 발생함으로써 아파트 관리비의 부담은 줄어들게 됨.

□ 이처럼 인접한 아파트끼리 공동으로 아파트를 관리한다면, 관리비를 절감하면서도 아파트 경비 노동자의 근로조건을 동시에 개선하는 방안이 될 수 있음. 따라서 정부나 지방자치단체, 그리고 노동계와 시민단체는 이러한 방안을 적극적으로 검토하는 노력을 기울일 필요가 있음.

마. 휴게시설 등 근무환경 개선

□ 아파트 경비 노동자의 근로조건을 개선하기 위해서는 중·장기적으로 감시·단속적 근로 비승인과 24시간 격일 근무형태를 변경하는 것이 필요하지만, 단기적으로는 다음과 같은 사항에 대한 개선이 필요함.

□ 첫째, 휴게 공간 및 편의시설을 확충하여 경비 노동자들이 충분히 휴식을 취할 수 있는 환경을 만들어야 함. 설문조사 결과, 휴게실을 갖춘 아파트가 4.1%에 불과할 정도로 아파트 경비 노동자들의 휴게시설이 미비한 실정임. 특히 야간 휴식시간에도 의자에 앉아서 쉬어야 하는 실정인 점을 고려하여 휴게공간과 시설을 갖춰야 함.

□ 둘째, 연차휴가를 보장해야 하거나 불가피한 경우 연차수당을 지급하여 충분한 보상이 이뤄져야 함. 현재 경비 노동자의 38% 정도만 연차휴가를 사용하고 있으며, 그 이유는 대체인력이 부족하기 때문에 연차휴가를 제대로 사용하지 못하고 있는 것으로 드러남. 이런 문제를 개선하기 위해서는 서울시 등 일부 지방자치단체에서 시행하는 ‘대체인력풀제’를 적극 검토할 수 있음.

□ 셋째, 최저임금 감액제도는 예정대로 2015년부터 폐지되어야 함. 아파트 경비 노동자는 2007년부터 최저임금법의 적용을 받기 시작했으나 당시는 최저임금의 30%만 적용 받았고, 2012년부터 감액적용이 폐지되도록 설계되어 있었음. 그러나 고용노동부는 이 제도의 시행을 한 차례를 연기함에 따라 2015년부터 완전한 최저임금을 적용하는 것으로 개정했음. 그런데 이 제도의 시행시기가 임박해짐에 따라 일부에서는 적용시기의 연기를 주장하는 목소리가 있음. 최저임금 감액제도는 아파트 경비 노동자에게 최저임금법의 적용하는 데 따른 입주민의 관리비 부담을 완화하기 위해 도입된 한시적 제도으로써, 아파트 경비 노동자에게 최저임금법의 입법 취지를 훼손시키는 감액제도를 계속 유지할 수 없음.

바. 지자체의 지원사업 확대: 노원노동복지센터 사례

□ 이번 연구에서 아파트 경비 노동자 노동자들은 고령임에도 불구하고 노동조합의 필요성을 강하게 인식하고 있었다는 점을 확인할 수 있었음. 하지만 아파트 경비 노동자들의 조직률은 미비한 실정임. 또한, 아파트 경비 노동자들의 근무형태가 매우 개별적이고 독립된 공간에서 근무하기 때문에 조직화 방법이 쉽지 않고, 고령이라는 점도 노동조합 활동의 장애요인이 되고 있음.

□ 그럼에도 고령화가 확대되는 추세에서 고령 노동자들에 대한 조직화 사업은 강화될 필요가 있음. 그 대안으로 노원노동복지센터와 같은 비영리단체를 활성화함으로써 아파트 경비 노동자처럼 노동조합으로 활동하기에는 제약조건이 있는 노동자를 대상으로 간접적인 지원을 할 필요가 있음.

□ 이처럼 지방자치단체와 노동계가 협력하여 노동복지센터와 같은 비영리 단체를 설립하여 근로감독기관의 손길이 닿지 않아 법의 사각지대에 있는 노동자들의 근로조건 개선을 지원하는 정책이 필요함.

□ 한편, 이번 연구결과에서 직접고용*유노조 유형의 아파트에서 근무하는 경비 노동자의 근로조건이 가장 우수하다는 점을 확인할 수 있었음. 임금, 근속연수, 계약갱신 횟수 등에서 노조가 있는 곳이 근로조건도 좋고 고용도 안정된 것으로 조사됨. 이러한 노동조합 효과를 적극적으로 활용하여 아파트 경비 노동자의 조직력을 확대하는 전략이 필요함.