

## 공동주택 근로자 처우개선 및 권익신장 대책포럼

- ◇ 일 시 : 2017년 11월 17일(금) 10:00
- ◇ 장 소 : 전라남도중소기업종합지원센터 컨벤션홀



전라남도 비정규직노동센터

## - 자료집 목차 -

### **발표 1.**

「2017년 공동주택 근로자 실태조사 및 처우개선 정책방향」 ----- 1

### **발표 2.**

「공동주택 지원 제도 및 정책의 변화」 ----- 122

생명사랑,  
청년이 돌아오는 전남

# 2017년 공동주택 근로자 실태조사 및 처우개선 정책방향

---



전라남도 비정규직노동센터

▣ 연구과제명

2017년 공동주택 근로자 실태조사 및 처우개선 정책방향

▣ 연구기관

전라남도비정규직노동센터

▣ 연구진

연구총괄 : 박정훈(전라남도비정규직노동센터 센터장)

연구수행 : 전경진(상담실장)

박홍모(노무사)

김진경(상담사)

이구인(상담사)



## 목 차

I. 서론 -----	9
1. 연구의 배경 및 목적 -----	9
2. 조사의 범위 -----	10
3. 조사방법 -----	11
4. 용어의 정의 -----	13
II. 전라남도 공동주택 현황 및 근로자들의 고용 실태 -----	15
1. 전라남도 공동주택 현황 -----	15
2. 전라남도 내 공동주택 근로자들의 고용 실태 -----	17
3. 아파트 고용근로자의 특성 -----	19
III. 실태조사 결과 분석 -----	22
1. 아파트 경비근로자 실태조사 결과 -----	22
2. 아파트 청소근로자 실태조사 결과 -----	45
3. 아파트 관리사무소 실태조사 결과 -----	68
4. 입주자대표회의 실태조사 결과 -----	82
IV. 아파트 근로자 노동조건 개선 방안 -----	94
1. 임금문제 -----	94
2. 고용문제 -----	99
3. 휴게시설 문제 -----	101
4. 입주민과 근로자들간의 소통 -----	104
V. 결론 -----	106
참고문헌 -----	109
부록 -----	110

## 표 목 차

[표 1] 연구진행 일정 .....	13
[표 2] 본 연구조사상 용어의 정의 .....	14
[표 3] 전라남도 내 조사 모집단의 가구 및 주택 분포 .....	16
[표 4] 한국표준직업분류와 「시군(9개도)/직업별 취업자」상 직업분류 비교 .....	17
[표 5] 전라남도 및 22개 시군별 전체 취업자수와 전라남도 전체 대비 시군별 취업자수 비율 --	18
[표 6] 아파트의 고용구조 .....	19
[표 7] 아파트 경비근로자의 근로조건 .....	21
[표 8] 아파트 청소근로자의 근로조건 .....	21
[표 9] 경비근로자의 성별 .....	22
[표 10] 경비근로자의 연령대 .....	23
[표 11] 경비근로자의 현 직장 근무경력 .....	24
[표 12] 경비근로자의 총경비업 근무경력 .....	24
[표 13] 경비근로자의 현 직장에 취업하게 된 동기 .....	24
[표 14] 경비근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부 .....	25
[표 15] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부 .....	26
[표 16] 경비근로자에게 근로계약 내용 준수여부 .....	26
[표 17] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계 여부 .....	27
[표 18] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계 여부(전부승계가 아닌 경우) .....	28
[표 19] 경비근로자의 근무형태 .....	28
[표 20] 경비근로자의 1일 근로시간 .....	29
[표 21] 경비근로자의 1주간 근로시간 .....	30
[표 22] 경비근로자의 현재수령임금 .....	31
[표 23] 경비근로자의 임금개요 .....	32
[표 24] 경비근로자의 월급 외 금품지급여부 .....	32
[표 25] 경비근로자의 전 직장에서의 월급 .....	33
[표 26] 경비근로자의 생활하는데 필요한 임금 .....	34
[표 27] 경비근로자의 희망 임금 .....	35
[표 28] 경비근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부.....	36
[표 29] 경비근로자의 휴가사용빈도 .....	37
[표 30] 경비근로자의 경조사시 휴가사용빈도 .....	37
[표 31] 경비근로자의 정년 .....	38
[표 32] 경비근로자의 희망정년 .....	38
[표 33] 경비근로자의 휴게시설 등의 지원 정도 .....	39
[표 34] 경비근로자에 대한 입주민의 태도 .....	40

[표 35]	경비근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도	40
[표 36]	경비근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도	41
[표 37]	최저임금 인상시 경비근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부	42
[표 38]	경비근로자의 애로사항	43
[표 39]	경비근로자의 기타애로사항 및 건의사항	44
[표 40]	청소근로자의 성별	45
[표 41]	경비근로자의 연령대	46
[표 42]	청소근로자의 현직장근무경력	46
[표 43]	청소근로자의 총근무경력	46
[표 44]	청소근로자의 현직장에 취업하게 된 동기	47
[표 45]	청소근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부	47
[표 46]	청소근로자에게 근로계약 내용 고지여부	48
[표 47]	청소근로자에게 근로계약 내용 준수여부	49
[표 48]	관리주체 변경시 청소근로자의 고용승계여부	50
[표 49]	관리주체 변경시 청소근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우)	50
[표 50]	청소근로자의 근무형태	51
[표 51]	청소근로자의 1일근로시간	52
[표 52]	청소근로자의 1주일근로시간	52
[표 53]	청소근로자의 현재수령임금	54
[표 54]	청소근로자의 임금개요	54
[표 55]	청소근로자의 월급 외 금품지급여부	55
[표 56]	청소근로자의 전 직장에서의 월급	55
[표 57]	청소근로자의 생활하는데 필요한 임금	57
[표 58]	청소근로자의 희망 임금	57
[표 59]	청소근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부	58
[표 60]	청소근로자의 휴가사용빈도	59
[표 61]	청소근로자의 경조사시 휴가사용빈도	59
[표 62]	청소근로자의 정년 유무	60
[표 63]	청소근로자의 정년	61
[표 64]	청소근로자의 희망정년	61
[표 65]	청소근로자의 휴게시설 등의 지원 정도	62
[표 66]	청소근로자에 대한 입주민의 태도	63
[표 67]	청소근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도	64
[표 68]	청소근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도	64
[표 69]	최저임금 인상시 청소근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부	65
[표 70]	청소근로자의 애로사항	66
[표 71]	청소근로자의 기타애로사항 및 건의사항	67

[표 72] 조사대상아파트 세대수 -----	68
[표 73] 조사대상아파트 근로자 정원 -----	68
[표 74] 조사대상아파트 입주자대표회의 유무 -----	68
[표 75] 조사대상아파트 노동조합 유무 -----	69
[표 76] 근로계약서 작성 및 교부 여부 -----	69
[표 77] 근로계약 내용 고지여부 -----	70
[표 78] 근로계약 내용 준수여부 -----	71
[표 79] 아파트근로자의 고용형태 -----	72
[표 80] 관리주체변경시 근로자의 고용승계여부 -----	73
[표 81] 관리주체변경시 근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우) -----	74
[표 82] 간접고용의 이득 정도 -----	74
[표 83] 근로자 징계 -----	75
[표 84] 근로자의 정년 -----	76
[표 85] 근로자의 휴게시설 등의 지원 -----	77
[표 86] 근로자와 입주민과의 관계 -----	78
[표 87] 입주민의 근로환경 개선 의지 -----	79
[표 88] 근로자 사고시 대처 -----	80
[표 89] 월급 외의 보상 -----	80
[표 90] 관리상의 애로 사항 및 제도개선 방안 -----	81
[표 91] 입주자 대표의 성별 -----	82
[표 92] 입주자 대표의 연령 -----	82
[표 93] 입주자 대표의 직업 -----	82
[표 94] 입주자 대표의 경력 -----	82
[표 95] 입주자 대표가 생각하는 바람직한 고용형태 -----	83
[표 96] 입주자 대표가 생각하는 바람직한 고용형태의 이유 -----	84
[표 97] 입주자 대표가 생각하는 근로자의 근로시간 -----	85
[표 98] 입주자 대표가 생각하는 근로자들의 연장근로-----	85
[표 99] 입주자 대표가 생각하는 근로자들의 휴게시간 -----	86
[표 100] 입주자 대표가 생각하는 근로자들의 휴일 -----	87
[표 101] 입주자 대표의 해고동의 조항에 대한 응답 -----	88
[표 102] 입주자 대표의 근로환경 개선의지 -----	89
[표 103] 입주자 대표의 근로환경 개선사항 -----	90
[표 104] 입주자 대표의 근로환경 개선부담비용 -----	91
[표 105] 입주자 대표의 근로자에 대한 요구사항(업무외 추가업무) -----	92
[표 106] 입주자 대표의 근로자에 대한 요구사항(임금인상) -----	92
[표 107] 입주자 대표의 근로자에 대한 요구사항(복장단정) -----	93
[표 108] 입주자 대표의 건의사항 -----	93

[표 109] 최저임금 미만을 받는 비율 -----	95
[표 110] 각 연령별 임금근로자의 임금분포 -----	96
[표 111] 각 직종별 임금근로자의 임금분포 -----	96
[표 112] 국민연금지표 -----	97
[표 113] 최저임금인상이 기업에 미치는 효과 -----	98
[표 114] 고용율 변화 -----	99
[표 115] 묵시적 근로관계 대법원 판례 -----	100
[표 116] 휴게시설 관련 법령 -----	102
[표 117] 서울시 청소근로환경시설 가이드라인 -----	103

## 그림 목차

[그림 1] 경비근로자의 성별 -----	23
[그림 2] 경비근로자의 연령대 -----	23
[그림 3] 경비근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부 -----	25
[그림 4] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부 -----	26
[그림 5] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부 -----	26
[그림 6] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계 여부 -----	27
[그림 7] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계 여부(전부승계가 아닌 경우) -----	28
[그림 8] 경비근로자의 근무형태 -----	29
[그림 9] 경비근로자의 1일 근로시간 -----	29
[그림 10] 경비근로자의 1주간 근로시간 -----	30
[그림 11] 경비근로자의 현재수령임금 -----	31
[그림 12] 경비근로자의 월급 외 금품지급여부 -----	32
[그림 13] 경비근로자의 전 직장에서의 월급 -----	33
[그림 14] 경비근로자의 생활하는데 필요한 임금 -----	34
[그림 15] 경비근로자의 희망 임금 -----	35
[그림 16] 경비근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부 -----	36
[그림 17] 경비근로자의 휴가사용빈도 -----	37
[그림 18] 경비근로자의 휴가사용빈도 -----	37
[그림 19] 경비근로자의 정년 -----	38
[그림 20] 경비근로자의 희망정년 -----	39
[그림 21] 경비근로자의 휴게시설 등의 지원 정도 -----	39
[그림 22] 경비근로자에 대한 입주민의 태도 -----	40
[그림 23] 경비근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도 -----	41
[그림 24] 경비근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도 -----	41
[그림 25] 최저임금 인상시 경비근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부 -----	42
[그림 26] 청소근로자의 성별 -----	45
[그림 27] 경비근로자의 연령대 -----	46
[그림 28] 청소근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부 -----	47
[그림 29] 청소근로자에게 근로계약 내용 고지여부 -----	48
[그림 30] 경비근로자에게 근로계약 내용 준수여부 -----	49
[그림 31] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계여부 -----	50
[그림 32] 관리주체 변경시 청소근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우) -----	50
[그림 33] 청소근로자의 근무형태 -----	51
[그림 34] 청소근로자의 1일 근로시간 -----	52

[그림 35] 청소근로자의 1주간 근로시간 -----	53
[그림 36] 청소근로자의 현재 수령임금 -----	54
[그림 37] 청소근로자의 월급 외 금품 지급여부 -----	55
[그림 38] 청소근로자의 전 직장에서의 월급 -----	56
[그림 39] 청소근로자의 생활하는데 필요한 임금 -----	57
[그림 40] 청소근로자의 희망 임금 -----	57
[그림 41] 청소근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부 -----	58
[그림 42] 청소근로자의 휴가사용빈도 -----	59
[그림 43] 청소근로자의 경조사시 휴가사용빈도 -----	59
[그림 44] 청소근로자의 정년 유무 -----	60
[그림 45] 청소근로자의 정년 -----	61
[그림 46] 청소근로자의 희망정년 -----	61
[그림 47] 청소근로자의 휴게시설 등의 지원 정도 -----	62
[그림 48] 청소근로자에 대한 입주민의 태도 -----	63
[그림 49] 청소근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도-----	64
[그림 50] 청소근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도 -----	64
[그림 51] 최저임금 인상시 청소근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부 -----	65
[그림 52] 근로계약서 작성 및 교부 여부 -----	70
[그림 53] 근로계약 내용 고지여부 -----	71
[그림 54] 근로계약 내용 준수여부 -----	71
[그림 55] 아파트근로자의 고용형태 -----	72
[그림 56] 관리주체 변경시 근로자의 고용승계여부 -----	73
[그림 57] 관리주체 변경시 근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우) -----	74
[그림 58] 간접고용의 이득 정도 -----	75
[그림 59] 근로자 징계 -----	75
[그림 60] 근로자의 정년 -----	77
[그림 61] 근로자의 휴게시설 등의 지원 -----	78
[그림 62] 근로자와 입주민과의 관계 -----	78
[그림 63] 입주민의 근로환경 개선 의지 -----	79
[그림 64] 근로자 사고시 대처 -----	80
[그림 65] 입주자대표가 생각하는 바람직한 고용형태 -----	83
[그림 66] 입주자대표가 생각하는 근로자의 근로시간 -----	85
[그림 67] 입주자대표가 생각하는 근로자들의 연장근로 -----	86
[그림 68] 입주자대표가 생각하는 근로자들의 휴게시간 -----	87
[그림 69] 입주자대표가 생각하는 근로자들의 휴일 -----	88
[그림 70] 입주자대표가 해고동의 조항에 대한 응답 -----	89
[그림 71] 입주자대표의 근로환경 개선의지 -----	89

[그림 72] 입주자대표의 근로환경 개선사항 .....	90
[그림 73] 입주자대표의 근로환경 개선부담비용 .....	91
[그림 74] 입주자대표의 근로자에 대한 요구사항(업무외 추가업무) .....	92
[그림 75] 입주자대표의 근로자에 대한 요구사항(임금인상) .....	93
[그림 76] 입주자대표의 근로자에 대한 요구사항(복장단정) .....	93
[그림 77] 최저임금 미만을 받는 비율 .....	95



# I. 서론

## 1. 연구의 배경 및 목적

본 연구는 전라남도 내의 아파트에서 근무하고 있는 근로자들의 근로환경을 조사하여 이를 토대로 고용조건을 개선하고 지원방안을 도출하기 위하여 시행되었다. 언론에서 아파트에서 근무하는 근로자, 구체적으로 경비원과 미화원의 열악한 근로조건이나 비인격적인 대우를 받는다는 사실이 조명된 것이 비단 최근의 일이 아니고 상당히 오래전에 일이다. 언론을 통해 사실이 알려졌는데도 아직까지 대부분의 현장에서는 근로환경이 개선되거나 비인격적인 대우가 사라지지 않고 있다. 이에 따라 본 연구의 내용은 크게 세부분으로 나누어서 진행될 것이다. 우선 현재 전라남도 내의 아파트에서 근무하고 있는 근로자들의 근로환경에 대한 분석을 통해서 어떠한 문제가 있는지 도출하고 이러한 문제가 왜 해결되지 못하고 있는지 알아볼 것이다. 이후에 마지막으로 어떠한 방향으로 근로환경을 개선하는지와 지원방안을 알아볼 것이다.

현행 근로기준법에 따르면 아파트 경비원은 감시단속적근로자<sup>1)</sup>에 해당된다. 감시단속적근로자의 근로환경이 열악하다는 사실은 오래전부터 언론이나 연구를 통해서 잘 알려져 있다. 감시단속적근로자인 아파트에서 근무하는 경비원들은 그에 따른 근로조건으로 근로계약을 체결하고 임금이나 근로시간, 휴게시간을 부여받는데 실제 업무는 감시단속적인 업무인지 의문이 계속 제기되고 있다. 아파트 경비원들이 경비업무만 수행하지 않고 다른 업무에도 종사하고 있다는 사실이다. 비단 이러한 임금이나 근로시간 등 기본적인 근로조건뿐만 아니라 연차유급휴가나 휴게시설 등 법적으로 보장된 권리를 사용하지 못하고 있는 것이 현실이다. 아파트 경비원들이 법적으로 보장된 권리를 사용하지 못하고 있다는 사실은 그 근로자들이 근무하고 있는 사업장의 환경이나 근로조건을 조사하여만 알 수 있기 때문에 본 연구 및 조사가 시작되었다.

아파트에서 청소 업무에 종사하는 미화원의 경우 아파트 경비원과 같이 열악한 근로환경, 어쩌면 더 열악한 환경에서 근무를 하고 있는 것으로도 볼 수 있는데 아파트 경비원에 비해서 그 관심이나 연구가 부족한 것이 현실이다. 따라서 이번 연구에서는 아파트 경비원과 미화원에 똑같은 비중을 두고 조사가 진행되었다.

---

1) 주로 감시 업무를 해서 심신의 피로가 적은 직무에 종사하는 근로자 또는 근로가 간헐적으로 이루어져 실제 근로시간보다 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 근로자「근로감독관집무규정 제68조」

유엔기준 전체 인구중 65세 이상 고령 인구 비율이 20% 이상인 사회를 초 고령화 사회 고령인구 비율이 14% 이상이면 고령사회 7%이상이면 고령화 사회로 분류되는데 전라남도는 16개 광역지방자치단체중에서 현재 유일하게 초 고령화 사회로 진입한 자치단체이다.<sup>2)</sup> 사회보장제도가 충분하지 않은 현 상황에서 은퇴한 노인일자리 창출이 정부의 우선 정책으로 떠오르게 되었는데 초 고령화 사회에 이미 진입한 전라남도의 경우에는 이러한 노인일자리 창출이 더 우선적으로 해결해야할 문제일 것이다. 아파트 경비직원이나 미화원은 대부분 은퇴한 후 노후생활에 필요한 금전을 획득하기 위해서 근무하는 경우가 대부분이므로 노인일자리와 관련해서도 연구를 진행하였다.

이러한 조사를 토대로 아파트 근로자들을 지원 하는 방안을 도출하는데 두 가지 방향으로 설정하였다. 첫 번째 방향은 지방자치단체에서 지원하는 방안이다. 지방자치단체는 조례나 기타 방법으로 사업주에게 고용조건 개선에 대해서 어느 정도 강제력을 행사할 수 있고 예산을 책정하여 직접적인 재정지원도 가능하기 때문이다. 두 번째 방향은 민간 차원에서 지원하는 방안이다. 아파트 근로자들과 가장 자주 · 직접적으로 대면하는 아파트 주민, 법률적인 지원이나 교육 등으로 지원을 할 수 있는 공공단체 및 시민단체, 무엇보다 중요한 것은 아파트 근로자들이 적극적으로 참여하여 자신들의 정당한 권리를 주장할 수 있는 환경을 조성하는 것이다.

아파트에서 일하는 근로자들의 업무장소가 일반근로자들과는 다른 주거공동체라서 아파트와는 다른 빌딩이나 공장에서 근무하는 경비원이나 미화원들과는 다른 특수한 고충이 생길 수 있을 것이다. 연구나 조사를 진행할 때 이러한 점을 착안하고 진행하였다.

## 2. 조사의 범위

본 연구조사의 범위를 정리하자면 다음과 같다.

첫째, 전라남도에는 1000개 이상의 아파트 단지가 존재한다. 한정된 인력이나 시간상의 문제 때문에 전수조사가 불가능하여 22개 시 · 군지역에서 인구비례에 따라 무작위로 100개의 아파트 단지를 선정하여 조사하였다. 따라서 여수 · 순천 · 목포 · 광양등 인구밀집지역의 아파트들이 주요 조사 대상이 되었다. 인구비례에 따라 아파트를 선정하다 보니 군지역의 아파트는 비교적 적은 수가 선정되었지만 군지역이라도 1개 이상의 아파트 단지가 선정되었기 때문에 전라남도 거의 모든 지역의 아파트를 조사하였다.

---

2) KBC광주방송 2017. 9. 11

둘째, 아파트에서 근무하고 있는 근로자들이 비단 경비원과 미화원뿐만 아니라 시설을 관리하는 근로자, 기타사무를 담당하는 근로자 등 다른 근로자들도 근로를 하고 있지만 경비원이나 미화원과 고용조건, 근무환경, 근무형태가 달라서 조사방법이나 연구결과가 일관성을 유지하기 어려울 것으로 판단되어 조사 대상은 아파트 경비원과 미화원에 한정하였다. 위에서 언급하였듯이 아파트 경비원에 대한 연구조사는 지금까지 비교적 많이 이루어져 왔던 반면 아파트 미화원에 대한 연구조사는 거의 이루어지지 않고 있는 것이 현실인 것을 감안하여 이번 연구조사에서는 경비원과 미화원간에 똑같은 비중을 두고 조사하였다.

셋째, 아파트 경비원과 미화원은 주로 아파트 관리소 소장의 지휘·감독하에 업무를 수행하고 인력관리 또한 관리소장이 담당하는 경우가 대부분이기 때문에 관리소장도 조사범위에 포함시켰다. 근로자를 사용하는 측이 인지하고 있는 고용조건이나 근로환경과 근로자가 실제로 체감하는 것과의 차이를 알아보기 위해서이다.

넷째, 아파트입주자회의가 있는 곳에서는 입주자대표도 조사 대상에 포함시켰다. 경비원이나 미화원의 임금이나 채용·해고 등에서 실질적으로 영향력을 행사하고 있는 입주자대표들이 다수 존재하고 있는 것이 현실이고 또한 이러한 현실에서는 이들의 지원과 협조가 경비원과 미화원들의 고용조건을 개선하는데 무엇보다 중요하므로 이들이 인지하고 있는 아파트 근로자들의 근로환경과 고용조건 개선에 대한 의지가 어느 정도인지 알아보기 위해서다.

### 3. 조사 방법

#### 1) 설문조사

본 연구조사는 아파트에서 근무하고 있는 근로자들이 근로기준법으로 규정된 근로환경에서 근무 하고 있는지 알아보기 위한 내용을 중심으로 제작된 설문지를 통한 설문조사로 시행되었다. 설문조사는 경비원과 미화원을 대상으로 한 설문조사와 아파트 관리소장과 입주자대표를 대상으로 하는 설문조사로 크게 둘로 나눌 수 있다. 경비원을 상대로 하는 설문지는 근로와 관련된 기본사항인 근로계약서의 작성 및 교부여부, 최저임금 준수여부, 근로계약서에 따른 근로시간 및 법정근로시간 준수여부, 위탁관리업체가 경비원을 고용한 경우 위탁관리업체 교체 시 고용이 승계되는지 여부, 현재 받고 있는 임금수준 및 희망 임금, 연차유급휴가 사용에 관한 사항, 기타 근무환경에 대한 만족도

등의 항목으로 구성되어 있다. 각 항목은 질문의 성격에 따라 유무를 표시하거나 근로자들의 만족도를 다섯 단계로 나누어서 만족도에 따라 표시, 순위를 정하거나 기타 근로자들의 의견을 서술하도록 구성되어 있다. 경비원과 미화원의 경우 업무형태가 다르지만 설문지의 내용이 근무환경이 근로기준법의 규정에 어긋나지 않고 있는가가 주 내용이어서 설문지를 별도로 구분하여 제작하지 않고 공통의 설문지로 제작하였다.

반면 아파트 관리소장은 아파트에서 근무하는 근로자를 지휘·감독하고 있지만 동시에 아파트입주자대표회의 또는 위탁관리업체에 고용된 근로자이기도 하므로 아파트 근로자와는 다른 별도의 설문지를 제작하였다. 설문지의 주 내용은 아파트에서 근무하고 있는 근로자들의 근무환경이 근로기준법에 어긋나지 않는지 여부, 아파트 근로자의 인력 관리 현황, 아파트 고용구조의 개선점 제안 등의 내용으로 구성되어 있다.

마지막으로 아파트 입주자대표의 경우에는 실질적인 사용자의 위치에 있는 경우가 대부분이므로 설문지 또한 아파트 근로자와 관리소장의 설문지와 별도로 제작되었다. 아파트 입주자대표의 경우 상근으로 근무하는 것이 아니고 또한 직접 근로자들을 지휘·감독하고 있지는 않으므로 근로자들의 근무환경을 자세하고 정확하게 알고 있지 않는다는 현실을 감안하여 설문지의 항목이 근로자들의 근무환경에 대해서 질문하는 것보다는 아파트에서 근무하고 있는 근로자들의 근무실태가 어떠한 상황인지 알고 있는지 여부와 근무환경개선에 대한 지원여부에 대한 항목으로 구성되었다.

## 2) 면접조사

아파트에서 근무하고 있는 근로자들이 대부분 고령층이고 설문지에 법률용어 등 일반인의 상식으로는 이해하기 어려운 내용도 포함되어 있으므로 설문조사를 함과 동시에 면접조사도 진행하였다. 경비원과 미화원을 대상으로 한 조사에서는 현재 수행하고 있는 업무의 강도, 설문에서는 표현하기 힘든 업무의 고충, 현재 겪고 있는 애로사항에 대한 지원수요 등을 조사하였다.

관리소장과 입주자대표를 상대로 한 면접조사에서는 아파트에서 근무하고 있는 근로자들의 근로환경이 왜 열악할 수밖에 없는지, 그 구조적인 문제가 무엇인지와 근로자들을 지원할 수 있는 지원 방안과 그 방법이 무엇인지 여부를 중심으로 조사하였다.

### 3) 연구진행 일정

연구의 진행일정은 하단의 [표 1]과 같다.

[표 1] 연구진행 일정

일정	진행 내용	비고
2017. 6. ~ 7.	연구계획 설계	조사대상 결정, 조사일정 계획 관련기관 협조 요청
7.1 ~ 7.10	설문지 제작	경비원·미화원 설문지, 관리소장 설문지, 입주자대표 설문지 별도제작
7.20 ~ 9.10	설문조사	전라남도를 서부 및 동부로 나눠 동시에 조사
9.10 ~ 9.20	설문지 취합 및 정리	연구보고서 작성을 위한 기초 작업 수행
9.20 ~ 10.10	연구보고서 작성	10월 중으로 개최될 비정규직처우개선 포럼 발표자료
11월 중	비정규직 처우개선 포럼 개최	

본 연구의 최종 목적은 전라남도노사민정협의회 사업의 일환으로 현재 전라남도 내에서 근로에 종사하고 있는 대표적인 비정규직 근로자인 아파트 경비원 및 미화원의 근무환경이 어떠한지 확인하고 고용개선을 위한 지원 방안을 도출하기 위한 기초 자료를 마련하기 위해서이다. 따라서 연구 진행 일정은 포럼개최 시기에 맞추어서 진행되었다.

### 4. 용어의 정의

먼저 본 연구조사에 있어 사용되는 용어에 대해 살펴보고자 한다. 이를 도표로 정리하면 14쪽 내지 15쪽의 [표 2]과 같다.

[표 2] 본 연구조사상 용어의 정의

용 어	의 미
공동주택	<p>하나의 건축물의 벽·복도·계단·그 밖의 설비의 전부 또는 일부를 여러 세대가 공동으로 사용하면서 각 세대마다 독립된 주거생활이 가능한 구조로 된 주택을 공동주택이라 한다. 공동주택의 가장 대표적인 형태가 아파트이며, 이외에 연립주택과 다세대주택이 있다.<sup>3)</sup></p> <p>다가구주택은 「건축법」에 의한 건축물 용도상 단독주택이고 다세대주택은 공동주택이라는 점에 차이점이 있다. 본 연구조사의 대상 공간은 '아파트'라는 점은 전술한 바와 같다.</p>
감시·단속적 근로자	<p><b>감시 업무</b>는 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 감시업무를 주 업무로 하며 상대적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무이다. <b>단속적 업무</b>는 근로의 형태가 간헐적·단속적으로 휴게시간 또는 대기시간이 많은 업무로써, 평소의 업무는 한가하지만 기계고장, 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기해야 하는 업무이다.</p> <p>감시·단속적 업무는 근로기준법의 일부 적용 예외를 인정한다. 감시·단속적 근로자는 근로기준법상 근로시간의 제한(1일 8시간, 1주 40시간, 1주 12시간 한도로 연장근로)을 받지 않으며, 휴게시간, 주휴일 부여, 연장근로 가산수당·휴일근로가산수당을 적용받지 않는다. 다만, 이러한 법적인 예외를 엄격하게 적용하기 위해서 감시·단속적 근로에 해당하는지에 대해 고용노동부 장관의 승인을 얻도록 하고 있다.</p>
경비원	<p><b>경비원</b>은 아파트, 주택, 사무실 등 각종 건물 및 시설물을 관리하며, 건물 내의 거주자들을 화재, 도난, 불법침입으로부터 보호하기 위해 출입자 통제, 내방객 안내 등의 업무를 담당한다. 건물에서 방문자의 출입을 점검하고 필요한 정보를 제공하며 불법침입 또는 도난, 화재 및 기타 위험방지와 재산을 감시한다. 건물을 관리하며 간단한 수선 및 정비를 한다. 소음 및 재산의 잘못사용과 같은 문제에 있어서 거주자 및 기타 건물 사용자의 행위를 규제한다. 거주자 대신 배달물을 접수하거나 방문자에게 필요한 정보를 제공하는 등 부재중인 거주자를 위하여 소규모의 서비스를 제공한다<sup>4)</sup>.</p>
미화원	<p>본 연구조사에서 '미화원'은 한국직업능력개발원의 '<b>청소원</b>'과 동일한 의미로 사용된다. 청소원은 건물의 내·외부, 카펫, 산업용 장비, 거리 및 기타 공공장소의 청소, 자동차의 세차 등의 청소 관련 업무를 담당한다. 건물청소원은 빌딩, 병원, 상가, 아파트, 호텔, 미술관, 박물관, 주택 등의 내부 및 외부를 청소한다<sup>5)</sup>. 본 연구조사의 대상인원인 미화원은 "건물청소원"의 범위에 해당한다.</p>

<b>관리주체</b>	관리주체란 「공동주택관리법」 제2조 제1항 10호에 규정된 바와 같이 ① 자치관리기구의 대표자인 공동주택의 관리사무소장 ② 관리업무를 인 계하기 전의 사업주체 ③ 주택관리업자 ④ 임대사업자를 통칭하는 개념 이다. 본 연구조사에서 연구대상인 관리주체는 ' <u>공동주택 관리사무소장</u> '으로 설정했다.
<b>공동주택 관리사무소</b>	공동주택에서 <u>시설의 관리를 일원적으로 행하는 사무소</u> 를 의미한다.
<b>입주자대표회의</b>	입주자대표회의란 공동주택의 입주자등을 대표하여 관리에 관한 주요사 항을 결정하기 위하여 「공동주택관리법」 제14조에 따라 구성하는 <u>자치 의결기구</u> 를 말한다.

## II. 전라남도 공동주택 현황 및 근로자들의 고용 실태

### 1. 전라남도 공동주택 현황

본 연구에 앞서 우선 전라남도의 공동주택 현황 및 공동주택에서 근무하고 있는 경비원·미화원의 고용 실태가 어떤지 개괄적으로 살펴보고자 한다. 먼저 「2015년 전라남도 사회조사」(전라남도청)를 통해 분석된 도표(16쪽의 [표 3] 참조)를 통해 전라남도 내 주거 형태가 어떤지 살펴볼 수 있다.

「2015년 전라남도 사회조사」 10쪽에 수록된 [표 3], 즉 ‘조사 모집단의 가구 및 주택 분포’에 있어서 ‘조사 모집단’이라는 개념은 ‘목표 모집단’, 즉 조사시점 기준 전라남도에 거주하는 만 15세 이상 모든 가구원 가운데 ‘조사하기 어려운 기숙 시설 및 특수사회시설에 거주하는 사람을 제외한 일반가구의 가구원<sup>6)</sup>’을 의미한다. [표 3]에 기재된 주택분포 가운데 단독주택을 제외한 아파트·연립은 공동주택의 범위에 포함되며 ‘기타’ 항목의 경우 다세대주택 등 공동주택에 포함되는 주거형태와 포함되지 않는 주거형태가 병존할 것으로 추정이 가능하다.

3) 서울특별시 도시계획국, 「서울특별시 알기 쉬운 도시계획 용어」, 2012.1.

4) 한국직업능력개발원 커리어넷 직업정보

5) 한국직업능력개발원 커리어넷 직업정보

6) 전라남도청, 「2015년 전라남도 사회조사」, 2015.12.31

[표 3] 전라남도 내 조사 모집단의 가구 및 주택 분포

(단위 : 가구, 호, %)

구 분	가구 <sup>가</sup>	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인이상 가구	주택 <sup>나</sup>	단독 주택	아파트	연립	기타
전라남도	704,497	197,060	213,901	110,378	160,249	697,565	408,546	262,960	16,046	10,013
목포시	92,613	23,647	23,263	18,067	26,777	89,341	31,826	52,518	2,934	2,063
여수시	103,689	23,312	28,054	19,619	28,292	103,215	43,106	56,583	1,677	1,849
순천시	98,478	21,880	23,210	17,610	29,446	97,761	36,875	58,882	919	1,085
나주시	32,227	10,543	10,660	4,602	6,004	32,086	23,027	8,313	451	295
광양시	54,687	12,006	12,105	9,496	15,795	54,482	15,728	36,249	1,850	655
담양군	15,512	4,565	4,999	2,476	3,453	15,437	14,188	959	137	153
곡성군	11,710	4,246	4,335	1,306	1,823	11,639	10,551	825	125	138
구례군	9,920	3,207	3,745	1,236	1,566	9,828	8,541	821	306	160
고흥군	29,916	10,585	12,349	3,304	3,618	29,776	26,136	1,763	1,613	264
보성군	18,379	6,706	7,045	2,090	2,538	18,316	16,176	1,649	285	206
화순군	24,862	7,940	7,315	3,861	5,746	24,777	14,397	10,025	184	171
장흥군	16,033	5,549	6,087	1,913	2,449	15,945	13,821	1,332	564	228
강진군	15,257	5,262	5,689	1,835	2,203	15,180	12,992	1,329	570	289
해남군	28,572	9,305	10,835	3,588	4,723	28,379	24,135	3,515	364	365
영암군	24,640	7,843	7,501	3,263	4,579	24,464	15,195	7,733	1,341	195
무안군	28,638	7,500	8,557	3,863	5,857	28,399	16,820	10,762	613	204
함평군	13,392	4,581	5,021	1,625	2,125	13,278	12,336	584	162	196
영광군	20,491	6,345	7,503	2,671	3,694	20,289	15,174	4,184	583	348
장성군	15,310	4,642	5,314	2,233	2,892	15,194	11,803	2,911	249	231
완도군	20,935	6,711	8,320	2,663	3,169	20,764	18,124	1,377	690	573
진도군	13,103	4,615	5,103	1,531	1,854	13,055	11,906	606	371	172
신안군	16,133	6,070	6,891	1,526	1,646	15,960	15,689	40	58	173

본 연구조사에 있어 대상 공간은 ‘아파트’로 제한하였는바, 전라남도 전체의 주택 697,565호 가운데 단독주택의 비율은 408,546호로 약 58.57%로 집계되어 많은 비중을 차지하는 것으로 드러났다. 이와 더불어 아파트의 경우 적지 않은 비중의 농어촌을 포함하고 있다는 전라남도의 특수성에 비추어 보더라도 262,960호로 매우 높은, 37.7%를 차지하는 것으로 집계되었다. 전라남도 내 주거형태 가운데 아파트 가구 수가 많다는 점에 비추어 보았을 때 아파트에서 근무하는 근로자들의 근무조건 향상은 중요한 정책적 과제에 해당한다는 점을 시사한다.



## 2. 전라남도 내 공동주택 근로자들의 고용 실태

전라남도 내 공동주택 근로자들의 고용 실태(규모)를 확인하기 위해 통계청에서 반기별로 조사하는 2015년 2/2분기 「시군(9개도)/직업별 취업자」 통계표를 살펴보았다. 직업별 취업자 통계조사는 한국표준직업분류 가운데 일부 항목을 [표 4]과 같이 묶어 집계하였다.

이 가운데 본 연구조사의 인적 범위에 포함되는 공동주택 경비원·미화원은 ‘단순노무 종사자’에 포함된다. 한국표준직업분류상 대분류에 해당하는 단순노무 종사자(Elementary Workers) 개념은 ‘주로 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무를 수행한다. 대부분 직업이 단시간의 직업 내 훈련(On the Job Training)으로 업무수행이 가능하며, 일반적으로 제1수준의 직무능력을 필요로 한다. 단순노무직 내부에서의 직업 이동은 일부 직업에서의 강도 높은 노동으로 인한 체력이 문제되는 점을 제외하고, 직무 자체로만 본다면 상대적으로 매우 용이한 편이라 할 수 있다.’라고 정의되어 있으며 이와 관련해 건설 및 광업 관련 단순노무직, 운송관련 단순노무직, 제조관련 단순노무직, 청소 및 경비 관련 단순노무직, 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순노무직을 중분류로 포함시키기 때문이다.

[표 4] 한국표준직업분류와 「시군(9개도)/직업별 취업자」상 직업분류 비교

한국표준직업분류	시군(9개도)/직업별 취업자상 분류	비고
1. 관리자	관리자, 전문가 및 관련 종사자	통합 집계
2. 전문가 및 관련 종사자		
3. 사무 종사자	사무 종사자	-
4. 서비스 종사자	서비스·판매 종사자	통합 집계
5. 판매 종사자		
6. 농림어업 숙련 종사자	농림어업 숙련종사자	-
7. 기능원 및 관련 기능 종사자	기능·기계조작·조립 종사자	통합 집계
8. 장치, 기계조작 및 조립 종사자		
9. 단순노무 종사자	단순노무 종사자	-

직업별로 종사하고 있는 근로자수가 세부적으로 집계되지 아니하여 건설·광업·운송·제조·가사·음식 판매·농림어업·기타 서비스업에 종사하는 단순 노무직이 포함된 수치지만 도내 공동주택 경비원 및 미화원을 포함한 단순 노무직의 규모는 18쪽의 [표 5]와 같다.

전체 취업자수 가운데 단순노무 종사자의 비율은 약 11.7%(109.6천명)인데 지역별로 살펴보면 여수시는 18.3%, 목포시는 13.1%, 순천시는 13.0%로 높은 비중을 차지한다는 점을 확인할 수 있다.

[표 5] 전라남도 및 22개 시군별 전체 취업자수와 전라남도 전체 대비 시군별 취업자수 비율<sup>7)</sup>

행정구역별	2015년 2/2 반기			
	전체		단순노무 종사자	
	취업자 (천명)	비율	취업자 (천명)	비율
전라남도	938.4	100.0%	109.6	100.0%
목포시	107.9	11.5%	14.4	13.1%
여수시	132.6	14.1%	20.1	18.3%
순천시	129.3	13.8%	14.2	13.0%
나주시	49.2	5.2%	7.2	6.6%
광양시	67.5	7.2%	8.2	7.5%
담양군	24.5	2.6%	2.3	2.1%
곡성군	17.3	1.8%	1.5	1.4%
구례군	14.4	1.5%	1.8	1.6%
고흥군	40.6	4.3%	3.3	3.0%
보성군	23.2	2.5%	3.3	3.0%
화순군	31.5	3.4%	3.5	3.2%
장흥군	21.9	2.3%	2.1	1.9%
강진군	21.2	2.3%	2.0	1.8%
해남군	42.6	4.5%	3.3	3.0%
영암군	30.5	3.3%	2.3	2.1%
무안군	41.3	4.4%	4.0	3.6%
함평군	18.9	2.0%	2.5	2.3%
영광군	29.2	3.1%	3.1	2.8%
장성군	22.7	2.4%	3.0	2.7%
완도군	29.1	3.1%	4.6	4.2%
진도군	18.0	1.9%	1.7	1.6%
신안군	25.0	2.7%	1.2	1.1%

7) 통계청의 『지역별 고용조사(2015년 2/2반기)』(KOSTAT)를 참조하여 비율 항목을 추가하였다.

### 3. 아파트 근로자 고용특성

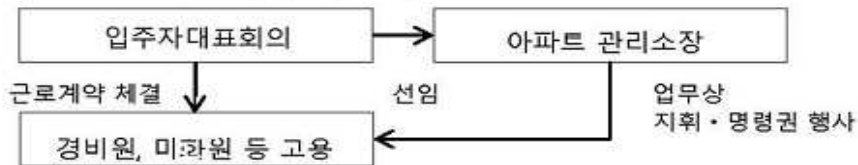
#### 1) 아파트 고용구조의 특성

공동주택 가운데 본 연구대상 공간인 아파트의 고용 구조는 공동주택관리법 제5조에 따라 자치관리와 위탁관리로 구별 지어 진다. 자치관리의 경우 입주자대표회의가 관리사무소장을 자치관리기구의 대표자로 선임하고 자치관리기구를 구성하여 운영되는 반면(동법 제6조 제1항), 위탁관리의 경우 입찰을 통해 위탁업체를 선정하여 이를 통해 운영하는 방식을 의미한다. 아파트의 고용구조를 도표로 정리하자면 [표 6]과 같이 정리할 수 있다.

[표 6] 아파트의 고용구조

#### ㉠ 자치관리

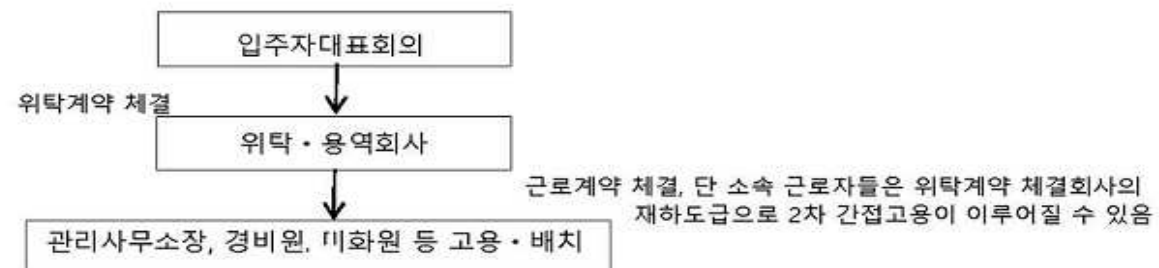
##### 1) 입주자대표회의의 직접고용



##### 2) 용역회사를 통한 간접고용



#### ㉡ 위탁관리



국토교통부에서 발표하는 공동주택현황(2013년)에 따르면 반드시 관리방법을 택하고 관리주체를 설정해야 하는 아파트 수는 12,402단지로 집계되었는데 이 가운데 위탁관리 방식을 택하고 있는 아파트 비율은 분양아파트에서 74.6%의 비중을 나타냈고 임대아파트에서 72.4%의 비중으로 산출되었다<sup>8)</sup>.

상기 집계를 통해 대다수 공동주택의 경비원이나 미화원의 노무관리 및 업무상 지휘 및 감독권을 위임받아 공동주택의 관리에 대해 총괄적인 책임을 지는 관리소장을 대상으로 설문조사와 대면조사를 통해 심도 깊은 실태조사가 필요하다는 판단이 이루어졌다. 공동주택 관리주체 가운데 아파트 관리소장은 근로자들을 지휘·감독하는 사용자의 위치에 있음과 동시에 위탁·용역업체 또는 입주자대표회의에 고용되어 있는 근로자의 지위에 있으므로 상대적으로 객관적으로 현 상황에 회신할 수 있으리라는 점을 기초로 하였기 때문이다. 이에 18개 공동주택 관리사무소의 관리주체를 대상으로 실태조사 및 대면조사를 수행한 결과를 이하에서 살펴보도록 한다.

## 2) 경비원 직무의 특성

---

### 근로기준법 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>

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(재식)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
  2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(채포)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
  3. 감시(감시) 또는 단속적(단속적)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
  4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자
- 

아파트 경비원은 현행 근로기준법상 감시·단속적근로자에 해당한다. 근로기준법 제 63조 3호에 따라 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받으면 해당근로자에게는 근로기준법에 규정된 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다. 이에 따라 근로시간의 상한이 없으며 휴게시간을 부여하는 것도 사용자가 임의로 정할 수 있고, 유급주휴일 부여 및 연장근로에 대한 가산임금도 적용받지 못한다. 근로기준법의 적용이 제외된 것이 아파트 경비원들은 장시간의 근로시간, 상대적으로 낮은 임금, 24시간교대제 등 열악한 근로환경의 주요 원인으로 지목되고 있다.

---

8) 국토교통부 주택건설공급과(2013), 「2013년 공동주택현황」, 국토교통 통계누리에 집계된 사항을 김재희·인수범·남우근·강지윤(2015), 「아파트 근로자 지원방안 연구 - 경비·청소 근로자의 실태 분석과 대안 모색 -」, 서울노동권익센터에서 재인용하였다.

한국고용정보원의 [산업직업별고용구조조사]자료에 따르면 전체근로자의 평균연령은 41.7세인데 반해 경비원의 평균연령은 61.5세에 달하고 주당 근로시간역시 전체근로자는 평균 주당 48.4시간을 근무하지만 경비원은 주당 평균 69.4시간을 근무한다. 주당 근로시간은 경비원이 긴 반면 월평균 근로일수는 전체근로자는 평균 한 달에 22.4일을 근무하지만 경비원은 한 달에 평균 19.0일을 근무한다.

이는 경비원이 근로시간이나 연장근로에 대해서 근로기준법의 적용을 받지 않으므로 나타난 결과로 보인다. 이렇게 근로시간이 일반근로자보다 장시간임에도 불구하고 월평균임금은 전체근로자는 월평균 201.3만원을 받지만 경비원은 월평균 104만원에 불과하다. 이러한 근무 환경에 때문에 경비원의 근속기간은 평균 4.0월로 전체근로자 평균은 6.1월보다 짧다.

[표 7] 아파트 경비근로자의 근로조건

구분	평균연령	주당근로시간	월 평균 근로일수	월 평균임금	근속기간(월)
경비원	61.5	69.4	19.0	104만원	5.6
전체근로자	40.7	48.4	22.4	201.3만원	6.1

### 3) 미화원 직무의 특성

미화원은 현재 대한민국에서 존재하는 근로자 중에 가장 대표적인 저임금 근로자에 해당될 것이다. 미화원의 업무가 청소를 주로 이루어져 있기 때문에 가사노동의 연장으로 보는 시각이 강하고, 이에 따라 여성들이 주로 미화업무에 종사하고 있으며 업무의 강도가 심하고 사회적 인식 때문에 대부분 고령층 근로자들로 이루어져있다. 한국고용정보원의 [산업직업별고용구조조사]자료에 따르면 청소업무에 종사하는 근로자의 평균연령은 56.6세이며 주당 근로시간은 44.3시간 월평균 근로일수는 23.3일 월평균 임금은 82만원 근속기간은 3.6년이다. 미화원은 경비원과 달리 야간근무가 없고 청소 업무의 하루 종일 일하지 않아도 되는 특성으로 인해 주당 근로시간은 전체근로자에 비해서 적지만 월평균임금이 82만원으로 전체근로자의 월평균임금의 절반에도 미치지 못한다. 미화원의 주당 근로시간이 전체근로자보다 4시간 가량 적은데 비해 월평균임금이 절반에도 미치지 못하는 것만으로도 미화원의 근로환경이 열악하다는 것을 알 수 있다.

[표 8] 아파트 청소근로자의 근로조건

구분	평균연령	주당근로시간	월 평균 근로일수	월평균임금	근속기간(년)
미화원	56.6	44.3	23.3	82만원	3.6
전체근로자	40.7	48.4	22.4	201.3만원	6.1

### Ⅲ. 실태조사 결과 분석

#### 1. 아파트 경비근로자 실태조사결과

##### 1) 응답자의 특성

아파트 경비근로자의 설문조사는 전라남도 22세 시·군의 의무관리대상 아파트<sup>9)</sup> 100여 단지를 대상으로 진행되었다.

##### ① 응답자의 성별

응답자의 성별은 경비근로자의 특성상 100%남성이었고 여성경비근로자는 한명도 존재하지 않았다. 경비근로자의 주요업무가 아파트경비, 방범, 유사시에는 사건 사고에 대처해야 하므로 이와 같은 결과가 도출된 것으로 예상된다.

[표 9] 경비근로자의 성별

응답내용	남성	여성	무응답	계
응답자수	145	0	0	145
비율	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

9) ‘의무관리대상 아파트’는 자치 또는 위탁 중 관리방법을 선택하고, 관리 주체를 정해야 한다.

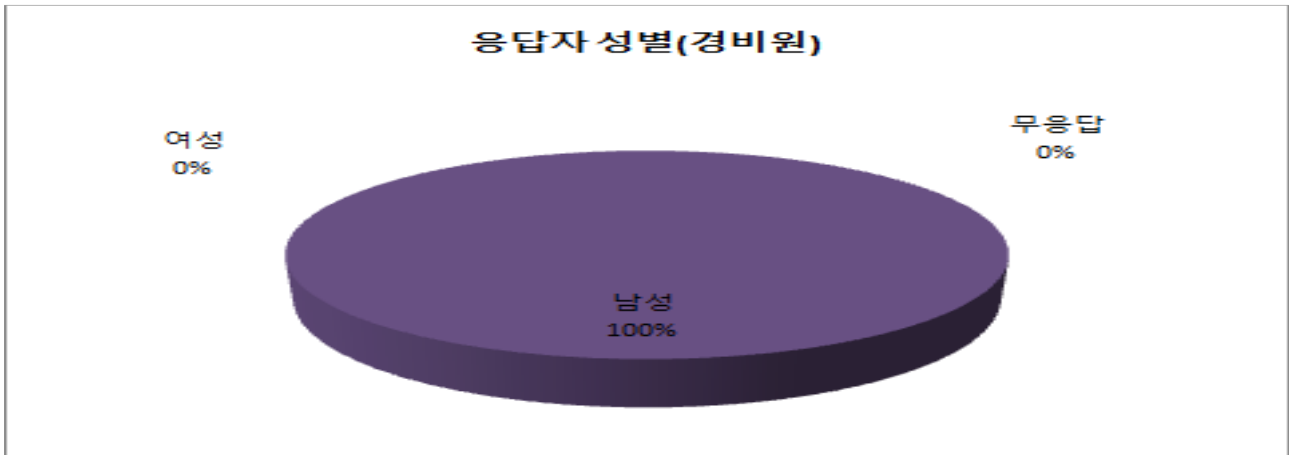
##### [관련 법령]

공동주택관리법 시행령 제2조(의무관리대상 공동주택의 범위)

「공동주택관리법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제2호에 따른 의무관리대상 공동주택의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 300세대 이상의 공동주택
2. 150세대 이상으로서 승강기가 설치된 공동주택
3. 150세대 이상으로서 중앙집중식 난방방식(지역난방방식을 포함한다)의 공동주택
4. 「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받아 주택 외의 시설과 주택을 동일건축물로 건축한 건축물로서 주택이 150세대 이상인 건축물

[그림 1] 경비근로자의 성별



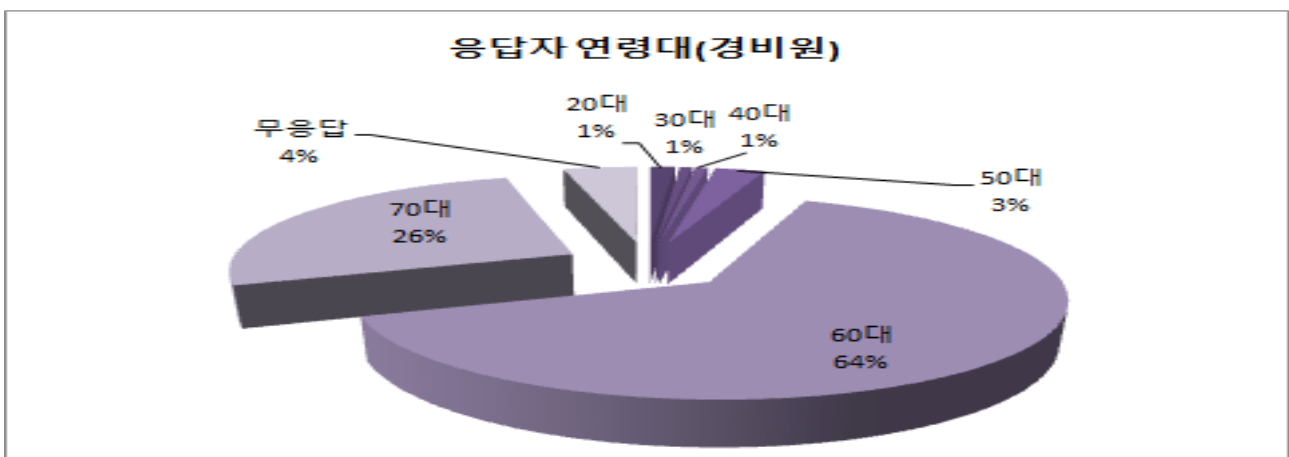
## ② 응답자의 연령

응답자의 연령대는 다양하게 조사되었다. 하지만 60대와 70대의 고령층이 경비근로자의 대부분을 차지하고 있었다. 20대~ 50대의 연령층을 모든 합해도 5.6%에 불과한 반면 60대는 전체 경비근로자의 64.1%를 차지하고 있었다. 근로자들의 정년이 60세인 것을 감안 한때 이는 은퇴한 근로자들이 아파트 경비근로자를 은퇴 이후 제2의 직업으로 많이 취업하고 있다는 사실을 예상해볼 수 있다.

[표 10] 경비근로자의 연령대

응답내용	20대	30대	40대	50대	60대	70대	무응답	계
응답자수	2	1	1	4	93	38	6	145
비율	1.4%	0.7%	0.7%	2.8%	64.1%	26.2%	4.1%	100.0%

[그림 2] 경비근로자의 연령대



### ③ 경비업무 근무경력

지금 현재아파트에서 근무한 기간이 가장 긴 근로자의 경우 약 18년, 가장 적은 기간 동안 근무한 근로자의 근무기간은 20일이었고 근무기간의 평균은 약 3년 7개월이었다.

[표 11] 경비근로자의 현 직장 근무경력

최대	18년	최소	20일	평균	3년 7개월
----	-----	----	-----	----	--------

또한 현재 아파트에서 근무한 것을 포함한 전체 경비근로자로서의 근무기간은 그 기간이 가장 긴 근로자의 경우 30년, 가장 적은 기간 동안 근무한 근로자의 근무기간은 20일 이었고 근무기간의 평균은 약 4년 6개월이었다.

[표 12] 경비근로자의 총경비업 근무경력

최대	30년	최소	20일	평균	4년 6개월
----	-----	----	-----	----	--------

### ④ 과거 주요경력 및 경비근로자 취업동기

경비근로자의 주요 경력으로는 공직, 회사원, 개인사업, 건물관리, 건축, 경비, 관리직, 자영업, 버스운전, 농업, 연구직, 건설현장, 제조업, 청원경찰, 별목업, 조선업, 항운업, 식당운영, 교직원 등 다양하였다. 아울러 경비근로자로의 취업동기는 생계유지를 이유로 하는 근로자가 가장 많았으며 그 뒤로 건강 유지, 여가 활용, 기타 순으로 나타났다.

[표 13] 경비근로자의 현 직장에 취업하게 된 동기

항목	평균지수	비고
① 생계유지	60.1	
② 여가활용	11.9	
③ 건강유지	21.0	
④ 기타	5.4	목돈마련(3), 저축(2)



## 2) 근로계약관계

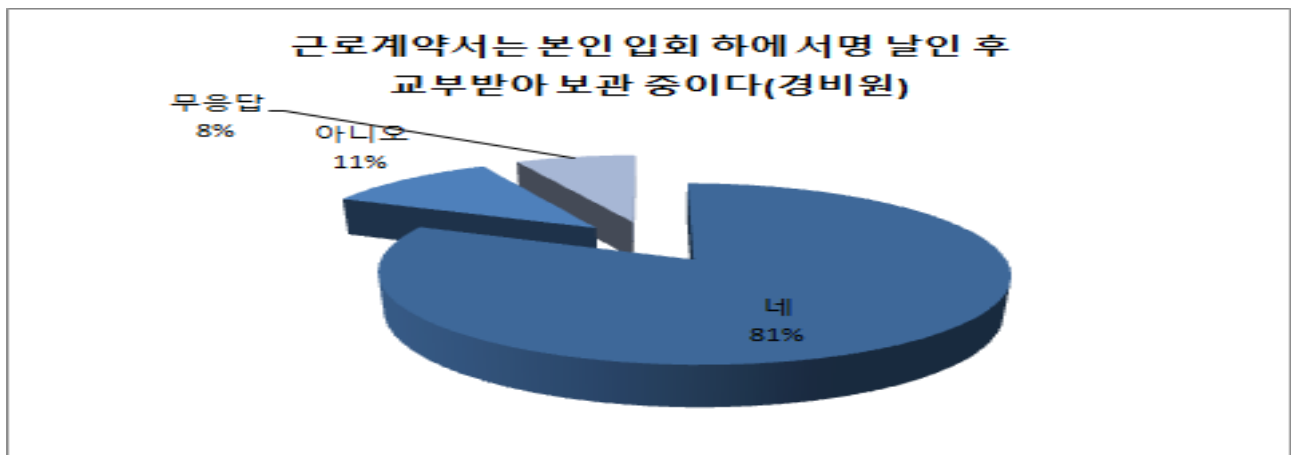
### ① 근로계약서 작성 및 교부여부

근로기준법에 따라 근로계약서는 근로계약 체결시 작성하고 사용자는 근로계약서 1부를 근로자에게 교부하여야 한다. 조사결과 근로계약서를 본인의 입회하에 서명 날인 후 교부받은 근로자가 81.4%로 확인되어 근로기준법이 지켜지지 않고 있는 아파트도 상당수 있는 것으로 나타났다.

[표 14] 경비근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부

응답내용	네	아니오	무응답	계
응답자수	118	16	11	145
비율	81.4%	11.0%	7.6%	100.0%

[그림 3] 경비근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부



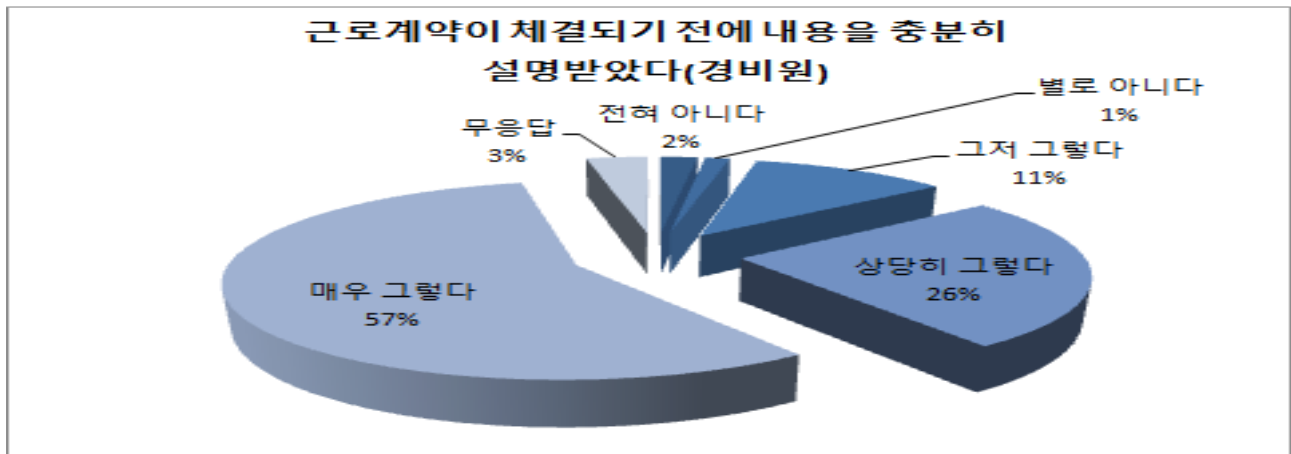
### ② 근로계약 내용의 인지여부

아파트 경비근로자의 연령이 고령층이라는 이유로 사용자가 근로계약의 내용을 임의로 작성하는 등의 방법으로 형식적인 근로계약의 체결에 그치고 있는지 여부를 알아보기 위하여 근로계약이 체결되기 전에 근로계약의 내용을 충분히 설명 받았는지 여부에 대해서 조사하였다. 설문결과 긍정적인 답변이 93%에 달해 근로계약시 계약내용에 대해서는 비교적 충분히 설명 받고 경비근로자들이 근로계약의 내용을 충분히 인지하고 있는 것으로 나타났다.

[표 15] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	3	2	16	37	82	5	145
비율	2.1%	1.4%	11.0%	25.5%	56.6%	3.4%	100.0%

[그림 4] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부



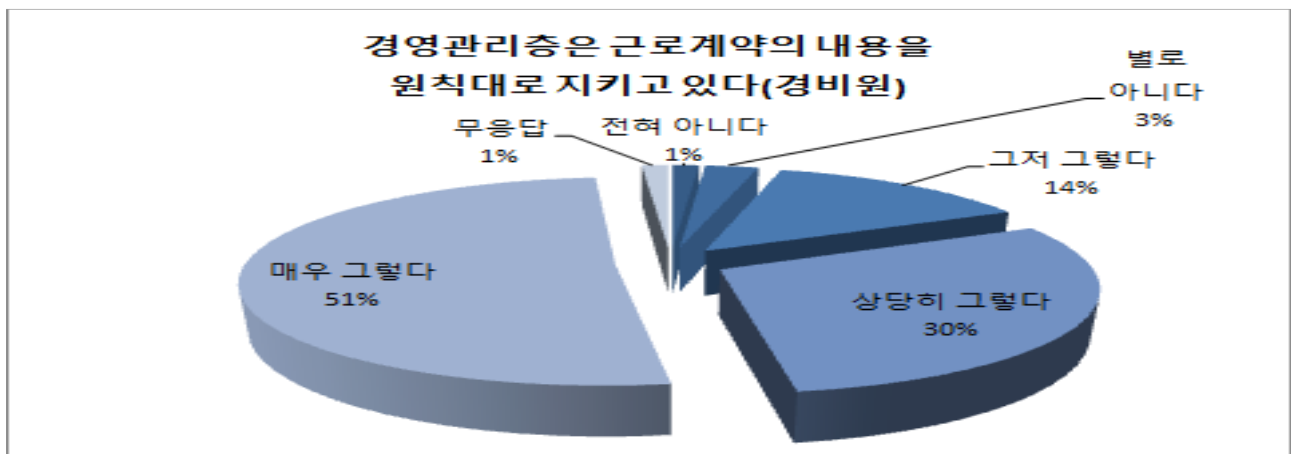
### ③ 근로계약의 준수여부

근로계약의 내용이 원칙대로 지켜지고 있는지 조사하였다. 긍정적인 답변이 94.5%인 반면 부정적인 답변은 4.2%에 불과해 근로계약서의 내용이 비교적 잘 지켜지고 있는 것으로 나타났다.

[표 16] 경비근로자에게 근로계약 내용 준수여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	2	4	20	43	74	2	145
비율	1.4%	2.8%	13.8%	29.7%	51.0%	1.4%	100.0%

[그림 5] 경비근로자에게 근로계약 내용 고지여부



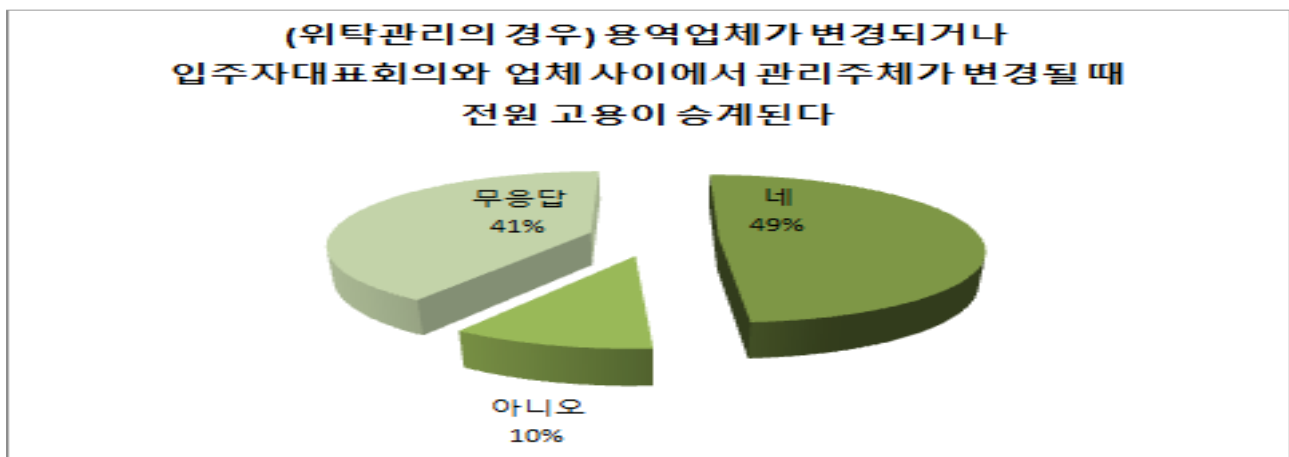
#### ④ 관리주체 변경 시 고용승계 여부

(위탁관리의 경우)용역업체가 변경되거나 입주자대표회의와 위탁관리 업체 사이에서 관리주체가 변경될 때 전원 고용이 승계되는지 여부와 만약 전원이 고용 승계되지 않는다면 일부만이라도 승계되는지 아니면 전원이 계약해지 되는지 알아보기 위해서 조사한 결과 전원이 고용승계된다는 비율이 49.0%였고 전원이 승계 되지 않는다는 비율이 10.3%였다. 무응답 비율이 40.7%로 상당히 많은데 이렇게 높은 비율이 나온 이유는 면접조사결과 위탁관리업체가 한 번도 교체되지 않은 아파트가 상당수 존재하기 때문이었다. 따라서 무응답한 경비근로자도 고용이 안정된 상태로 봐도 무방할 것이다.

[표 17] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계여부

응답내용	네	아니오	무응답	계
응답자수	71	15	59	145
비율	49.0%	10.3%	40.7%	100.0%

[그림 6] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계여부

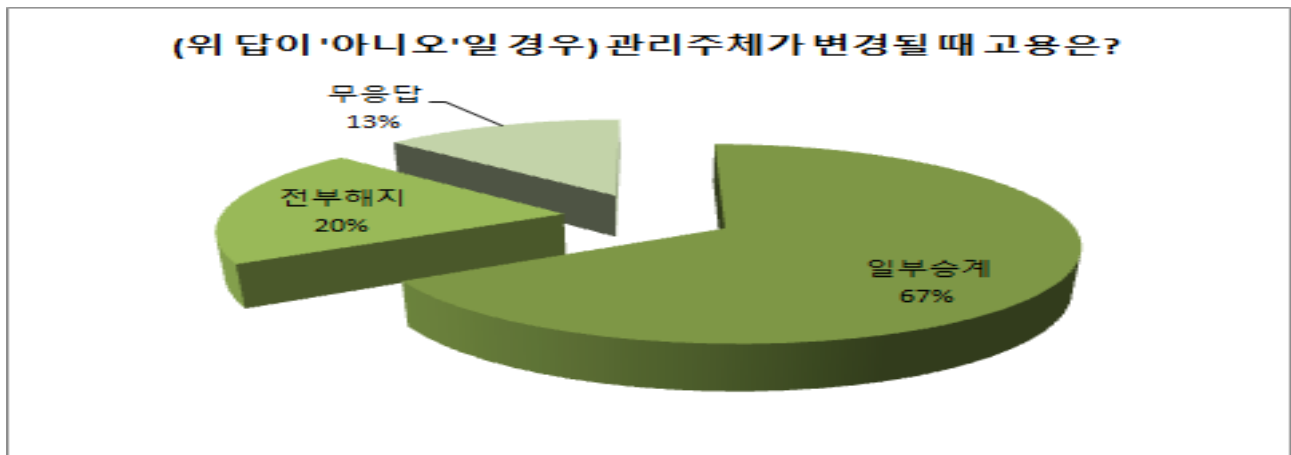


다음으로 위탁관리 업체가 교체될 때 전원이 고용 승계되지 않는 경우를 살펴보면 28쪽의 [표 18] 및 [그림 7]을 통해 확인할 수 있듯이 고용이 일부승계 된 비율이 66.7%이고 전부 근로계약이 해지된 비율은 20.0%이다.

[표 18] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우)

응답내용	일부승계	전부해지	무응답	계
응답자수	10	3	2	15
비율	66.7%	20.0%	13.3%	100.0%

[그림 7] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우)



### 3) 근로시간

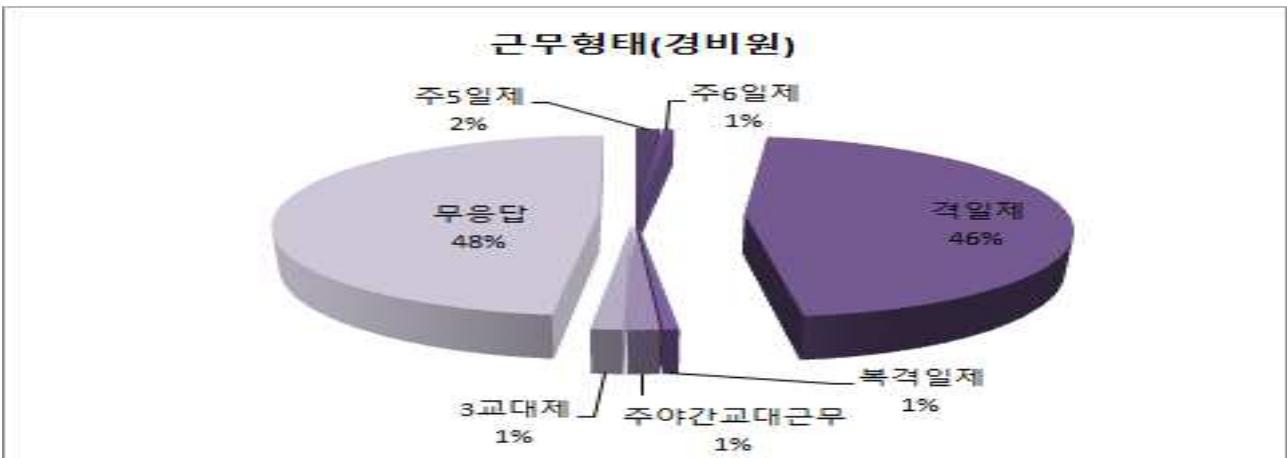
#### ① 근무형태

경비근로자들의 근무형태를 살펴보면 격일제가 46.2%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 격일제를 제외한 다른 근무형태는 미미한 수준이고 무응답이 48.3%를 차지하고 있는데 무응답 비율의 대부분은 문항 1-2에서 격일제로 근무하고 있다고 대답한 경비근로자가 대부분이었다. 따라서 격일제 근무의 길제 비율은 90%가 넘는 비율을 차지하고 있었다.

[표 19] 경비근로자의 근무형태

응답내용	주5일제	주6일제	격일제	복격일제	주야간 교대근무	3교대제	무응답	계
응답자수	2	1	67	1	2	2	70	145
비율	1.4%	0.7%	46.2%	0.7%	1.4%	1.4%	48.3%	100.0%

[그림 8] 경비근로자의 근무형태



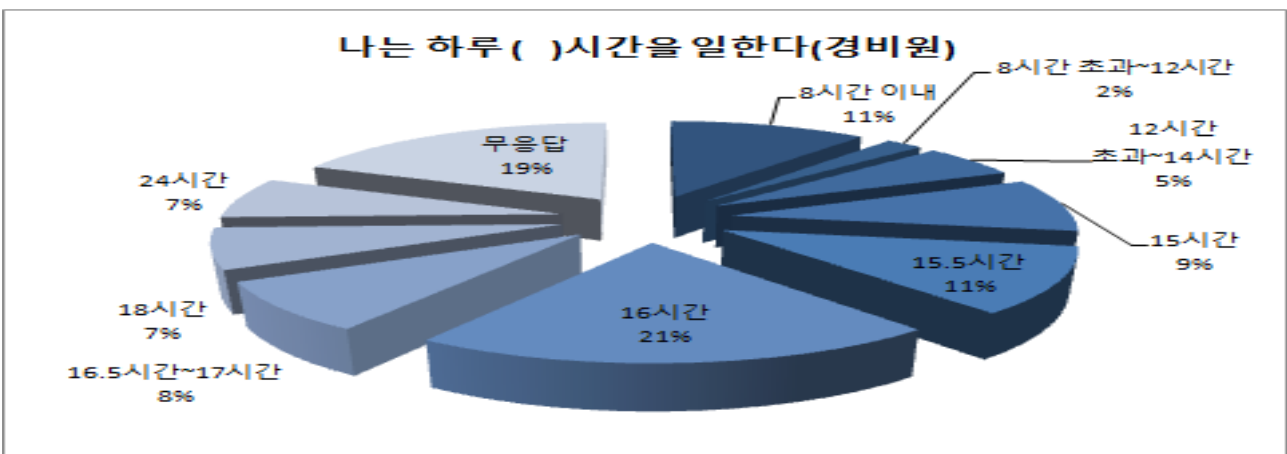
## ② 1일 근로시간

경비근로자의 하루 근로시간을 살펴보면 16시간이 가장 높은 20.7%였고 다음으로 15.5시간과 8시간 이내가 11.0%로 뒤를 이었다. 대부분의 경비근로자들이 격일제 근무를 하고 있어서 하루에 12시간 이상을 근무하는 근로자가 68.3%로 경비근로자 대부분 장시간 근로를 하는 환경에 처해있었다.

[표 20] 경비근로자의 1일 근로시간

응답내용	8H 이내	8H 초과 ~12H	12H 초과 ~14H	15H	15.5H	16H	16.5H ~17H	18H	24H	무응답	계
응답자수	16	3	8	13	16	30	12	10	10	27	145
비율	11.0%	2.1%	5.5%	9.0%	11.0%	20.7%	8.3%	6.9%	6.9%	18.6%	100.0%

[그림 9] 경비근로자의 1일 근로시간



### ③ 1주일간 근로시간

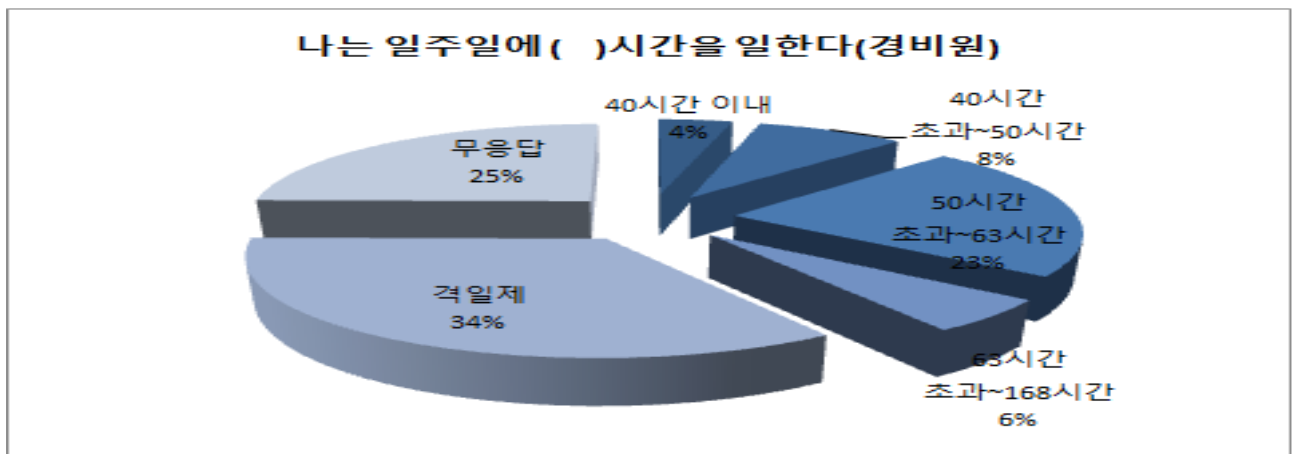
근로기준법상 1주일의 법정 근로시간은 40시간이고 연장근로를 포함해도 52시간 이상은 근무할 수 없다. 그렇지만 경비근로자는 감시·단속적 근로자에 속하기 때문에 근로기준법 제50조의 적용을 받지 않는다. 따라서 이론적으로는 하루 24시간 근로해도 법적으로는 문제가 되지 않는 비인간적인 근로계약의 체결도 가능하다. 이를 증명하듯이 대부분의 경비근로자들은 장시간의 근로를 제공하고 있었다. 격일제(1일의 근로시간이 약14시간~18시간)근무가 34.5%로 가장 높은 비율을 차지하였고 그 다음으로 높은 시간대로는 50시간~63시간이 22.8%의 비율을 기록하였다.

[표 21] 경비근로자의 1주간 근로시간

응답내용	40H 이내	40H 초과 ~50H	50H 초과 ~63H	63H 초과 ~168H	격일제*	무응답	계
응답자수	6	12	33	8	50	36	145
비율	4.1%	8.3%	22.8%	5.5%	34.5%	24.8%	100.0%

\* 격일제의 경우 일간 소정근로시간이 14~18시간임

[그림 10] 경비근로자의 1주간 근로시간



#### 4) 임금수준

##### ① 현재 받고 있는 임금액

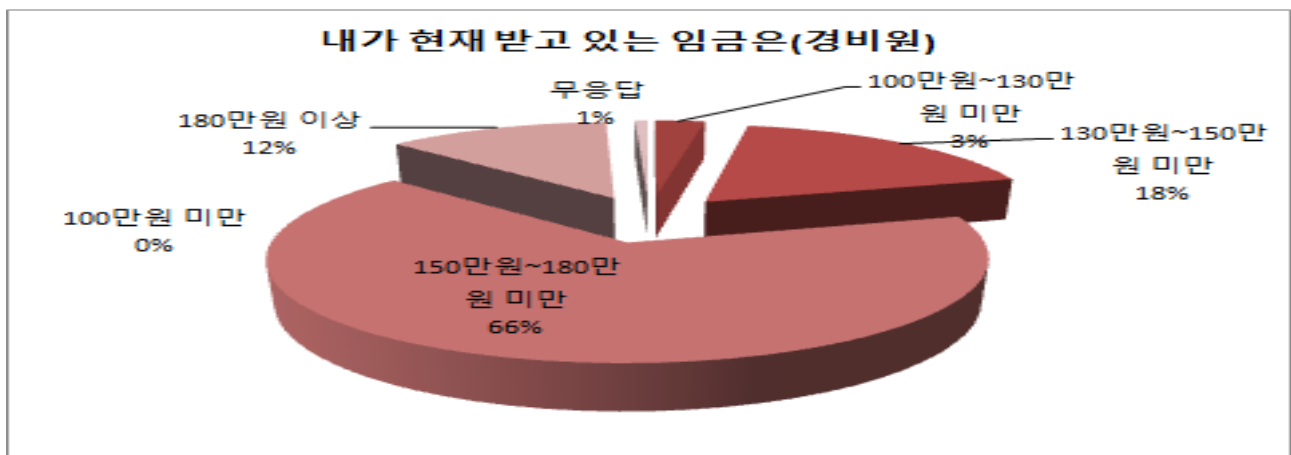
대부분의 경비근로자들은 150만원~180만원 수준의 임금을 받고 있었다. 이구간의 비율이 66.2%로 3분의2를 차지하였다. 100만원미만을 받는 근로자는 한명도 없었지만 100만원~130만원을 받는 근로자가 2.8%, 130만원~150만원을 받는 근로자가 17.9%로 조사되었는데 올해 최저임금 기준으로 1일 8시간 1주 40시간 근무할시 월급이 최소한 136만원 정도는 되어야 하는데 경비근로자의 근로시간을 감안하였을 때 최저임금을 보장받지 못하고 있는 근로자가 상당수 있을 것으로 예상된다.

또한 경비근로자들 중에서 가장 많은 월급을 받는 사람은 약223만원을 수령하였고 가장 적은 사람은 약 121만원, 평균은 약162만원으로 조사되었다. 아파트마다 업무강도가 약간씩은 차이가 있겠지만 동일한 업무를 하면서도 월급은 100만원 넘게 차이 나는 경우가 있어서 이 문제를 해결할 정책적인 지원 방안이 반드시 필요할 것으로 보인다.

[표 22] 경비근로자의 현재수령임금

응답내용	100만원 미만	100만원~130만원 미만	130만원~150만원 미만	150만원~180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	0	4	26	96	18	1	145
비율	0.0%	2.8%	17.9%	66.2%	12.4%	0.7%	100.0%

[그림 11] 경비근로자의 현재수령임금



[표 23] 경비근로자의 임금개요

최대	2,229,390	최소	1,207,000
평균 일간 소정근로시간	15.3	평균월급	1,620,496

## ② 임금외 지급되는 금품

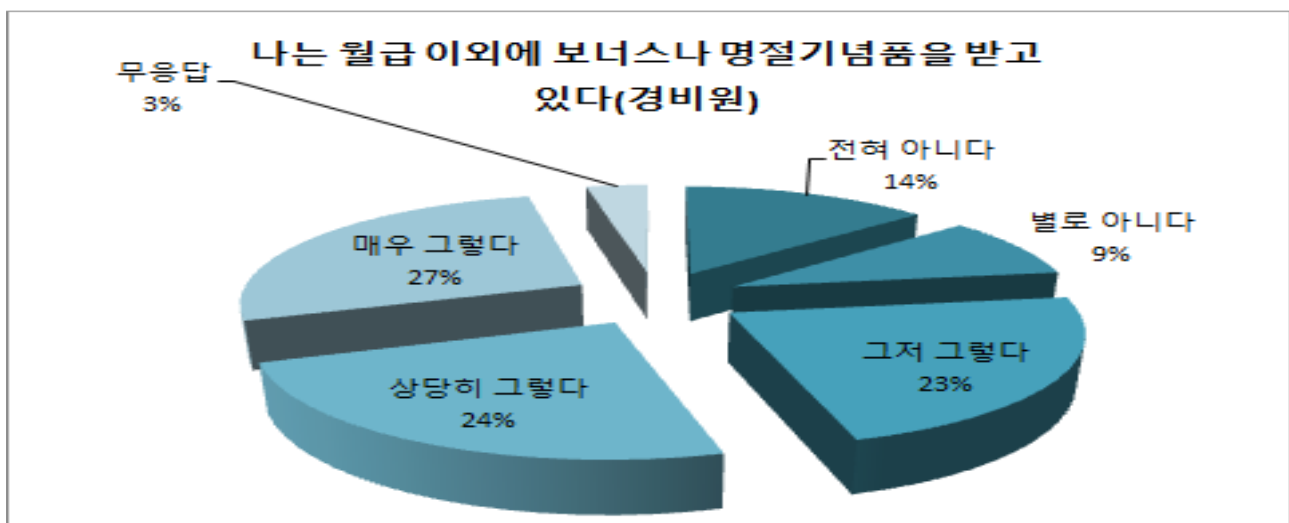
월급 외에 지급되는 보너스 등 금품이 지급되는지 조사하였다. 일반근로자에 비하여 임금외의 지급되는 금품이 적을 것으로 예상되고 임금이 적은 편이므로 보너스 등으로 이러한 것이 상쇄될 수 있는지 알아보기 위해서 조사하였다. 73.8%의 근로자들이 보너스 등의 금품을 지급받고 있었지만 면접조사결과 그 액수가 5만원이하의 아주 소액이었고 명절기념품 또한 소액에 해당하는 제품이 대부분이어서 경제적으로 근로자들에게 큰 도움이 되지 않고 있는 상황이었다.

[표 24] 경비근로자의 월급 외 금품지급여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	20	13*	33	35	39	5	145
비율	13.8%	9.0%	22.8%	24.1%	26.9%	3.4%	100.0%

\* 2(대체:급여지급)(1)

[그림 12] 경비근로자의 월급 외 금품지급여부





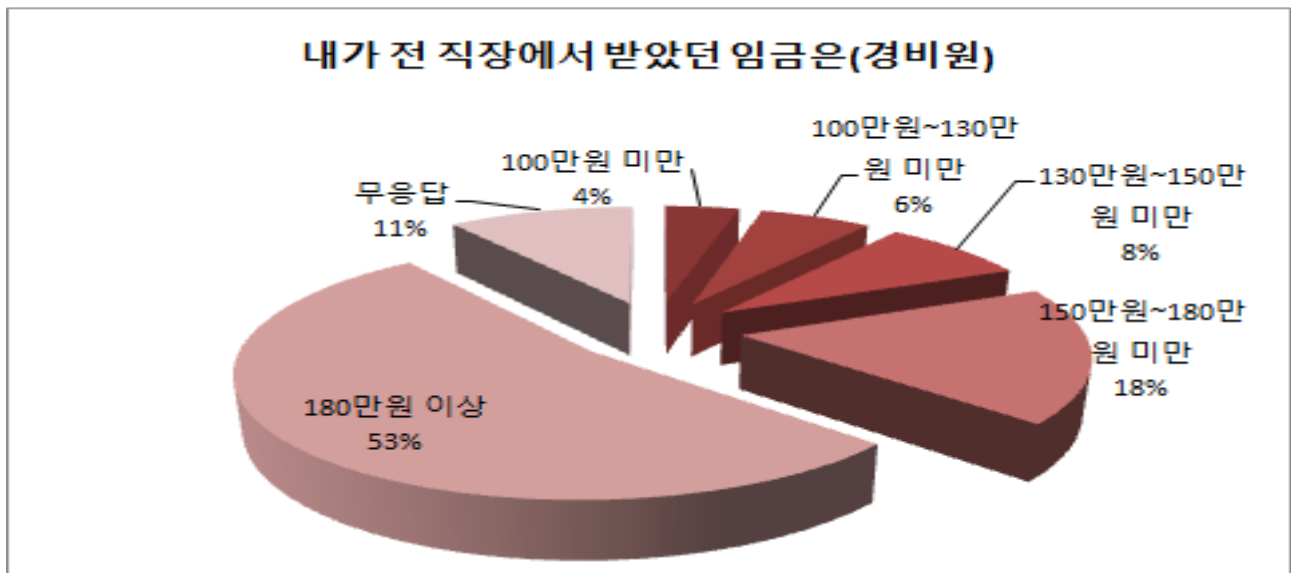
### ③ 전 직장에서의 임금액

경비근로자의 대부분이 은퇴한 후 재취업을 한 경우가 대다수여서 기존의 생활수준을 유지하기 위해서는 전 직장에서 받았던 임금과 비슷한 수준을 수령해야한다. 경비근로자들이 전 직장에 다녔을 때와 비슷한 수준의 생활을 유지할 수 있는지를 알아보기 위해서 전 직장에서 받았던 임금을 조사하였다. 절반 이상인 53.1%가 180만원 이상을 전 직장에서 받았었고 100만원 미만이 4.1%로 가장 낮은 비율을 차지하였다. 지금 현재 받는 임금은 대부분 전 직장에서 받는 임금보다 적게 받고 있어서 은퇴하기 전보다 생활수준이 하락될 것으로 예상된다.

[표 25] 경비근로자의 전 직장에서의 월급

응답내용	100만원 미만	100만원~130만원 미만	130만원~150만원 미만	150만원~180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	6	9	12	26	77	15	145
비율	4.1%	6.2%	8.3%	17.9%	53.1%	10.3%	100.0%

[그림 13] 경비근로자의 전 직장에서의 월급



#### ④ 생활하는데 필요한 금액과 희망임금액

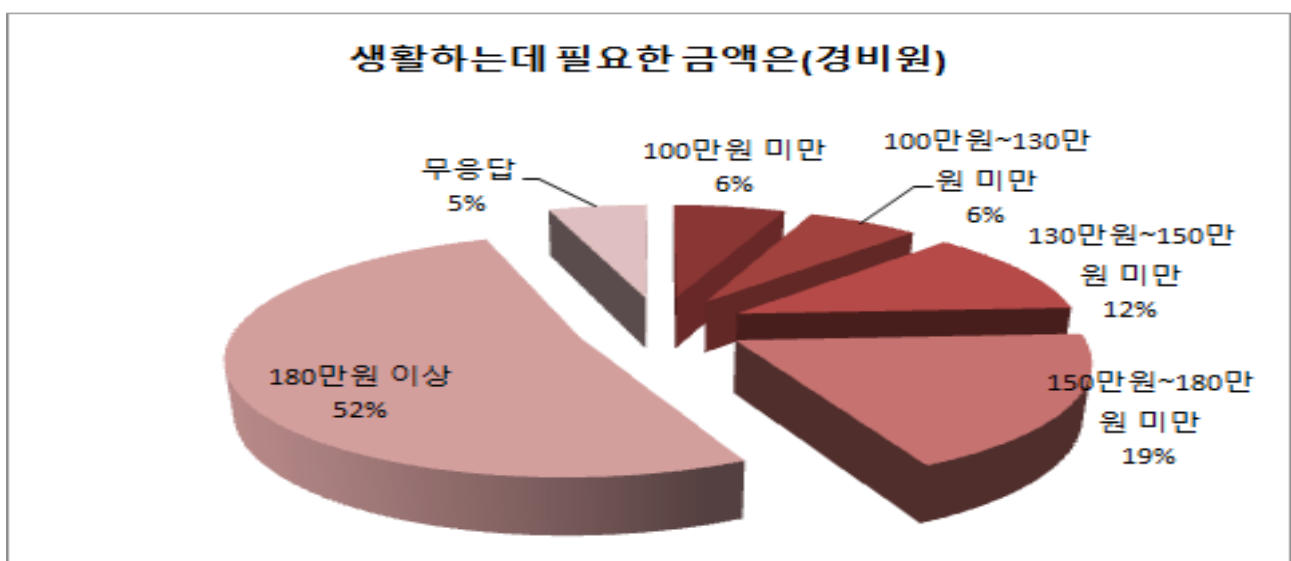
경비근로자들이 한 달 동안 생활하는데 필요한 금액과 희망하는 임금액에 대해서 조사하였다. 경비근로자들이 실제로 받는 임금과 생활에 필요한 금액간의 차이를 통해 경비근로자들의 현재임금이 적정한 수준인가를 알아보고 만약 큰 차이가 큰 경우에는 지원 방안을 강구하기 위해서이다.

경비근로자들이 한 달 동안 생활하는데 필요한 금액은 180만원 이상이 51.7%를 차지하여 과반수를 차지하였다. 다음으로는 150만원~180만원이 18.6%를 차지하였다. 근로자들이 한 달에 필요한 생활비는 180만원 이상이 절반이 넘는데 실제로 180만원 이상의 임금을 받는 비율은 12.4%에 불과해서 대부분의 근로자들이 현재 생활에 필요한 금액만큼의 임금을 받지 못하는 것으로 조사되었다.

[표 26] 경비근로자의 생활하는데 필요한 임금

응답내용	100만원 미만	100만원~130만원 미만	130만원~150만원 미만	150만원~180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	9	9	17	27	75	8	145
비율	6.2%	6.2%	11.7%	18.6%	51.7%	5.5%	100.0%

[그림 14] 경비근로자의 생활하는데 필요한 임금

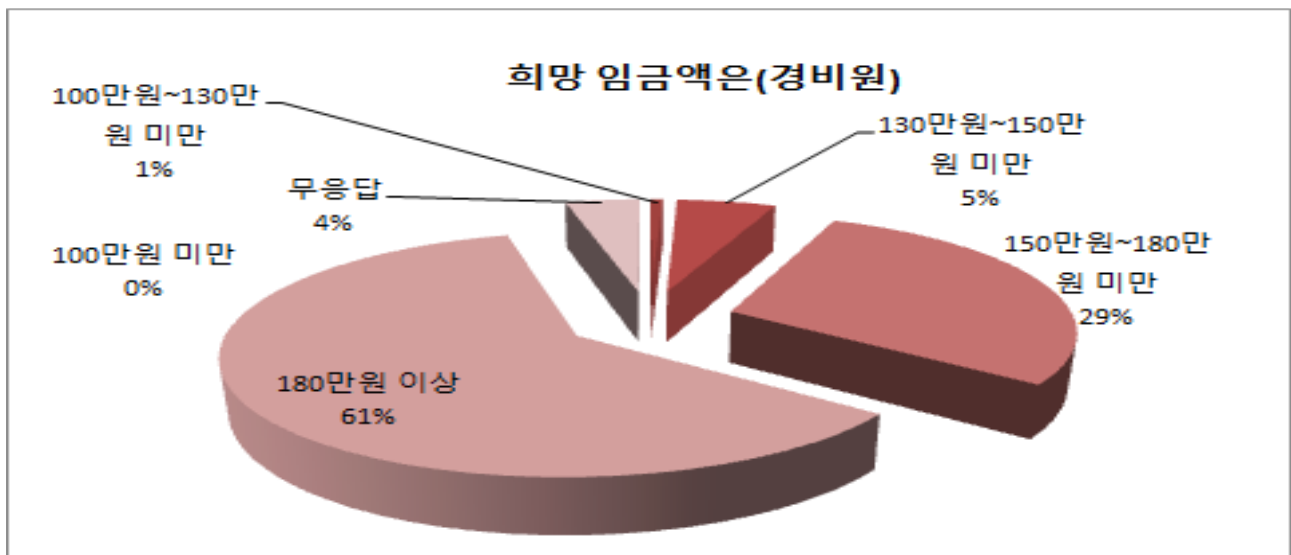


한 달 동안의 생활비가 180만원 이상을 차지하는 비율이 다수인만큼 희망임금도 180만원 이상을 희망하는 경우가 60.7%로 조사되어 가장 높은 비율을 차지하였다. 희망 임금 또한 실제로 받는 임금과 많은 차이를 보였다.

[표 27] 경비근로자의 희망 임금

응답내용	100만원 미만	100만원~130만원 미만	130만원~150만원 미만	150만원~180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	0	1	8	42	88	6	145
비율	0.0%	0.7%	5.5%	29.0%	60.7%	4.1%	100.0%

[그림 15] 경비근로자의 희망 임금



## 5) 휴게시간 · 휴일, 휴가

### ① 휴게시간 · 휴일

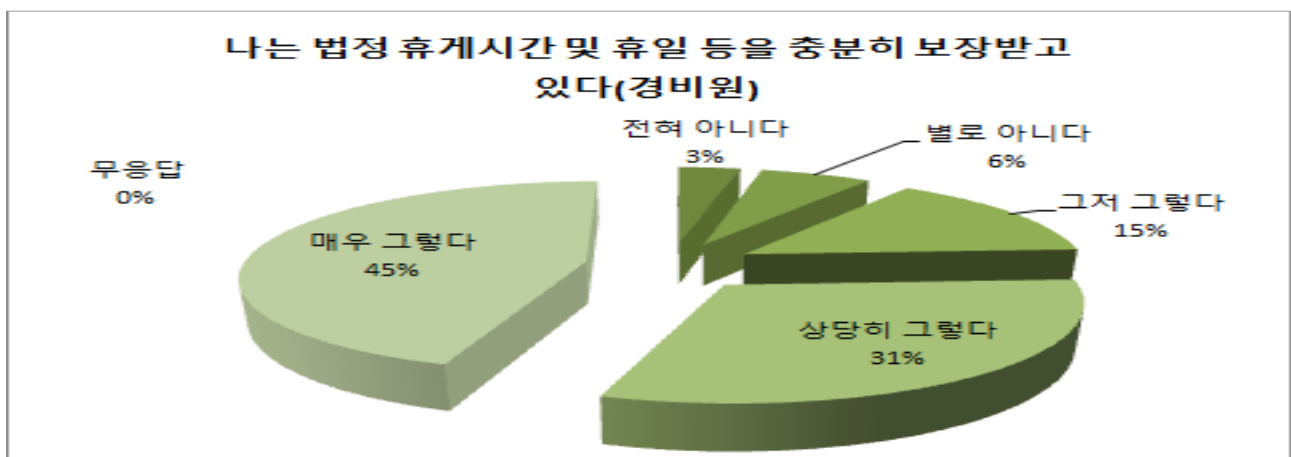
경비근로자의 경우 휴게시간이 점심시간과 저녁식사시간 이외에도 야간에 최소 4시간에서 최대 7시간까지 휴게시간으로 지정되어 있었다. 아파트마다 다를 수 있지만 야간의 휴게시간 중에도 응급한 상황이 발생하거나 입주민이 도움을 요청하는 경우에는 이에 응해야 하므로 해당 시간이 휴게시간인지 아니면 근로시간에 해당되는지 문제의 소지가 있다.

이와 더불어 휴일의 경우 경비근로자의 대부분이 격일제 근무를 하고 있으므로 별도의 주휴일은 존재하지 아니한 상황이었다. 그럼에도 휴게시간과 휴일에 대해 대부분의 근로자들이 충분히 보장받고 있다고 응답하였다.

[표 28] 경비근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	5	9	21	45	65	0	145
비율	3.4%	6.2%	14.5%	31.0%	44.8%	0.0%	100.0%

[그림 16] 경비근로자의 휴일 및 휴게시간 보장여부



## ② 휴가

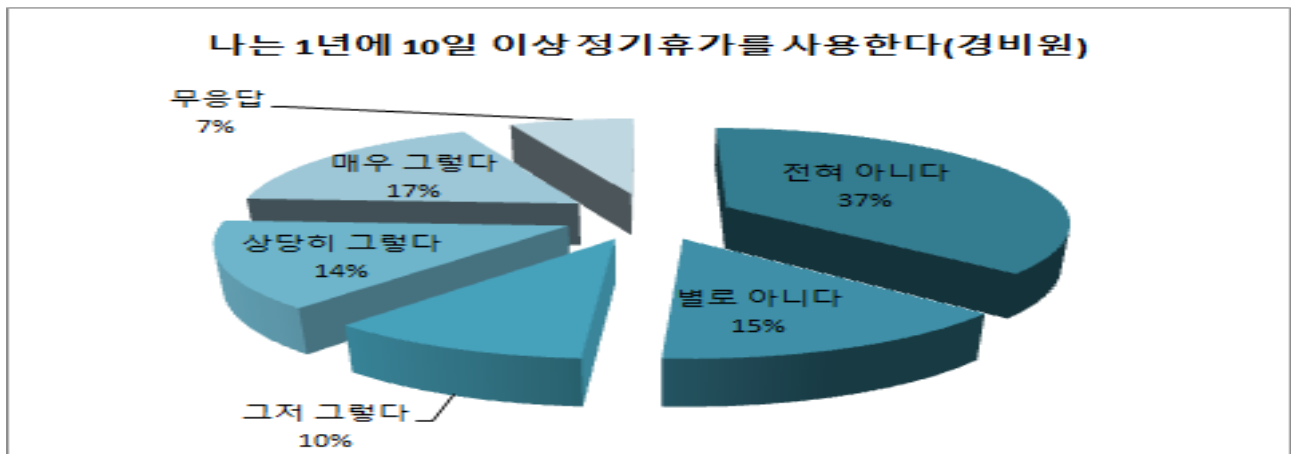
연차유급휴가와 연차유급휴가 외에 경조사나 위급한 상황에 휴가를 사용할 수 있는지를 조사하였다. 연차유급휴가는 대부분의 근로자들이 근로기준법에 규정된 기준으로 부여받고 있었다. 하지만 면접조사 결과, 격일제 근무의 특성상 연차유급휴가를 사용하게 되면 다른 근로자가 휴식을 취하지 못하고 이를 연속 근무해야하고 임금이 적기 때문에 연차유급휴가수당을 수령하기 위해 휴가를 실질적으로는 대부분의 근로자들이 사용하지 않고 있었다.

대신 경조사 때나 위급한 경우에는 대부분의 근로자들이 휴가를 사용할 수 있다는 결과가 나왔다.

[표 29] 경비근로자의 휴가사용빈도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	53	21	15	21	25	10	145
비율	36.6%	14.5%	10.3%	14.5%	17.2%	6.9%	100.0%

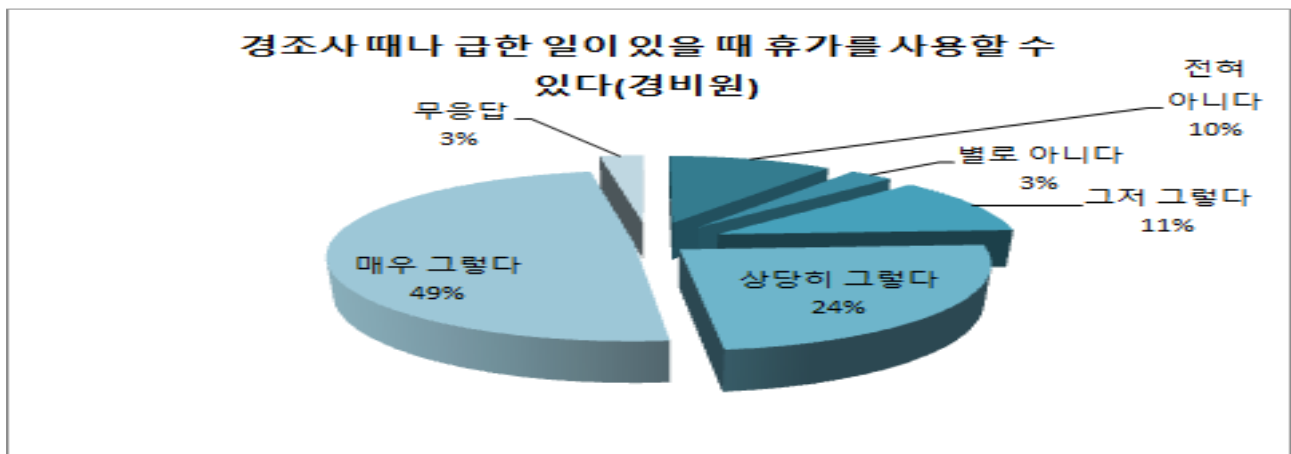
[그림 17] 경비근로자의 휴가사용빈도



[표 30] 경비근로자의 경조사시 휴가사용빈도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	15	4	16	35	71	4	145
비율	10.3%	2.8%	11.0%	24.1%	49.0%	2.8%	100.0%

[그림 18] 경비근로자의 휴가사용빈도



## 6) 기타 애로사항

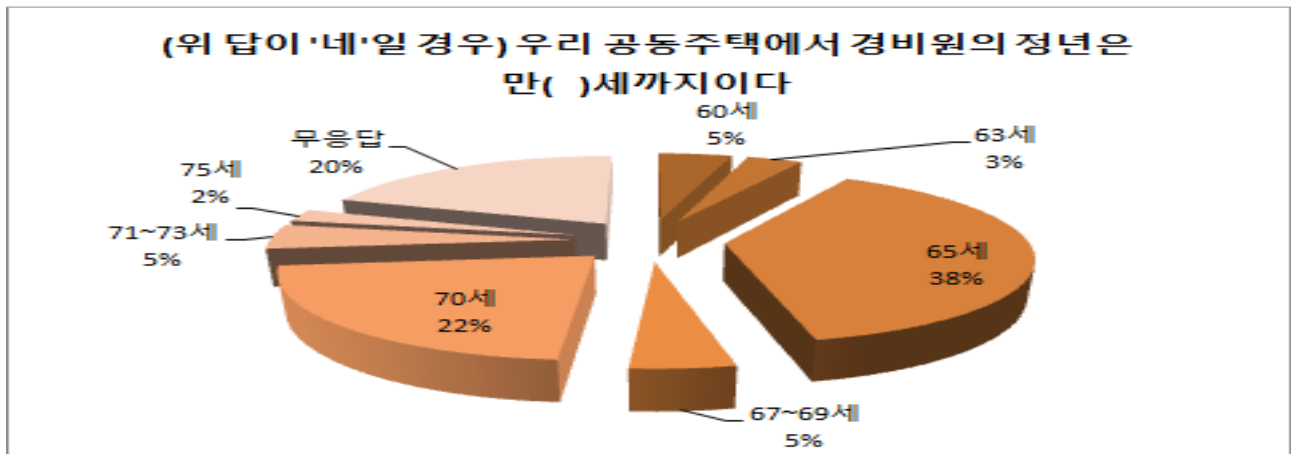
### ① 정년

대부분의 경비근로자들이 은퇴 후에도 상당기간 소득활동을 해야 생활을 유지할 수 있으므로 정년에 대한 우려가 상당하였다. 대부분의 아파트가 정년을 취업규칙에 규정하고 있었지만 정년이 지난 후에도 촉탁직으로 전환하여 고용이 계속되는 경우가 많았다. 정년은 만 65세가 38.4%로 가장 높은 비율이었고 70세가 22.1%로 두 번째로 높은 비율이었다. 취업규칙의 정년과는 별도로 경비근로자들이 몇 살까지 일할 수 있는지 희망 정년에 대해서도 조사하였다. 근로자들이 생활을 유지하기 위해서는 되도록 오랫동안 소득활동을 해야 하므로 다수의 근로자들이 70세 이후까지도 일할 수 있기를 희망하였다.

[표 31] 경비근로자의 정년

응답내용	60세	63세	65세	67~69세	70세	71~73세	75세	무응답	계
응답자수	4	3	33	4	19	4	2	17	86
비율	4.7%	3.5%	38.4%	4.7%	22.1%	4.7%	2.3%	19.8%	100.0%

[그림 19] 경비근로자의 정년

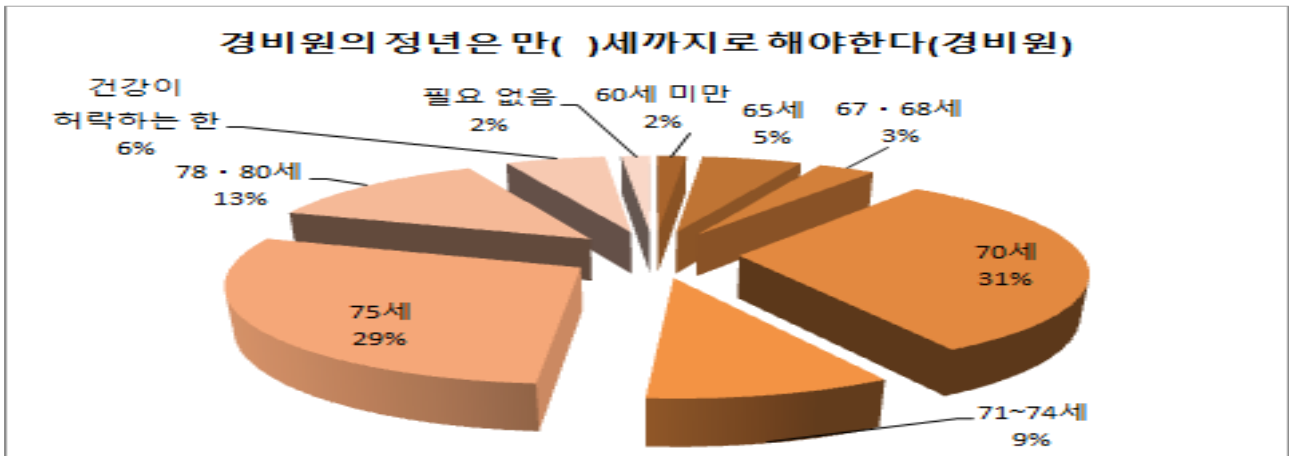


[표 32] 경비근로자의 희망정년

응답내용	60세 미만	65세	67·68세	70세	71~74세	75세	78·80세	기타*	필요 없음	무응답	계
응답자수	2	7	4	39	12	36	16	7	2	20	145
비율	1.4%	4.8%	2.8%	26.9%	8.3%	24.8%	11.0%	4.8%	1.4%	13.8%	100.0%

\* 기타 : 건강이 허락하는 한(2)

[그림 20] 경비근로자의 희망정년



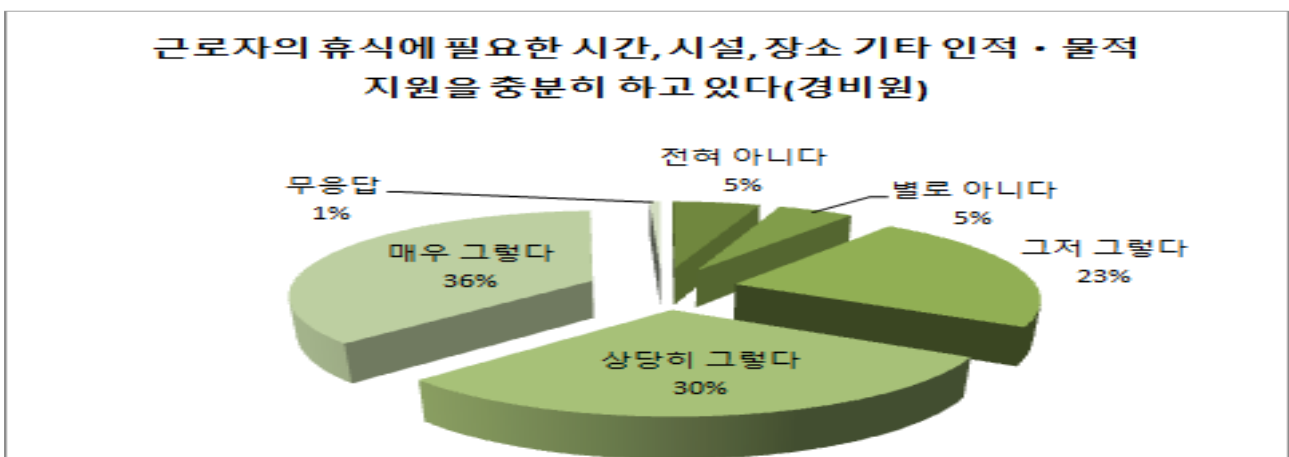
## ② 휴게실 등 휴식시 필요한 시설 및 물품 지원 여부

경비근로자들의 휴게시간이 8시간 이상 되므로 휴게실 등 휴게시설 및 물품이 충분히 지원되어야 한다. 또한 경비실에서 오랜 시간 동안 근무하므로 에어컨이나 난방시설, 또한 야간에 취침을 취해야하기 때문에 수면 공간이 충분히 확보되어 있는지도 중요하다. 66%의 경비근로자들이 긍정적인 답변을 하였지만 일부 근로자들은 수면시설이 별도로 없어서 경비실 바닥에서 취침을 취하는 경우도 있었다.

[표 33] 경비근로자의 휴게시설 등의 지원 정도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	8	7	33	43	53	1	145
비율	5.5%	4.8%	22.8%	29.7%	36.6%	0.7%	100.0%

[그림 21] 경비근로자의 휴게시설 등의 지원 정도



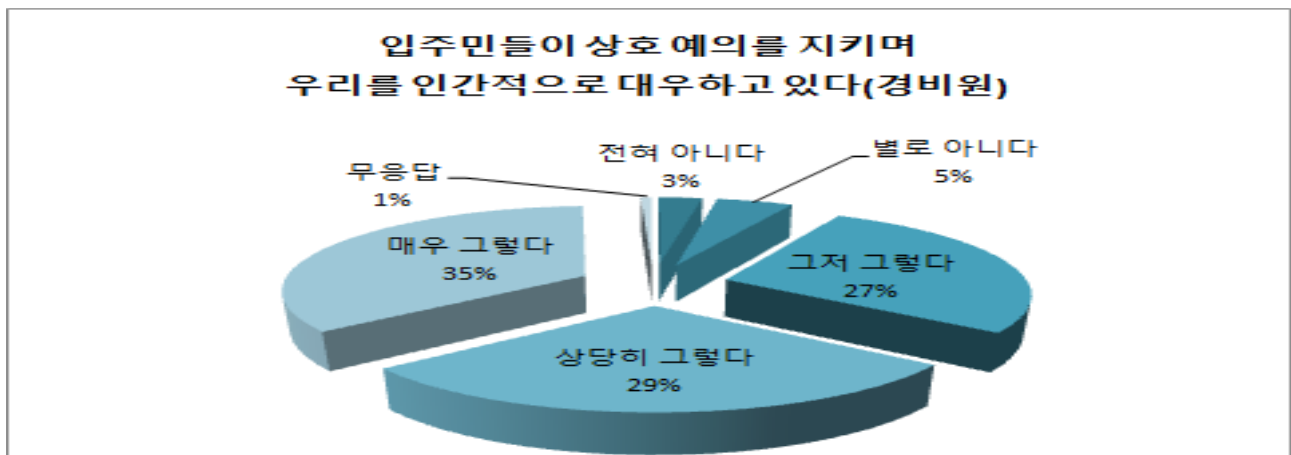
### ③ 입주민과의 관계

최근 언론에서 지속적으로 보도되는 것이 입주민들이 경비근로자들을 상대로 소위 갑질을 한다는 내용인데 낮은 임금이나 장시간의 근로시간보다도 입주민들과의 트러블이 경비근로자들을 가장 힘들게 한다는 조사도 있었다. 이에 따라 입주민들이 경비근로자들을 대하는 태도, 입주민이 개인적으로 부당한 간섭이나 업무지시를 하는지 여부 등을 조사하였다.

[표 34] 경비근로자에 대한 입주민의 태도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	4	7	40	42	51	1	145
비율	2.8%	4.8%	27.6%	29.0%	35.2%	0.7%	100.0%

[그림 22] 경비근로자에 대한 입주민의 태도



입주민들이 인간적으로 예의 있게 대우한다는 긍정적인 대답이 68%로 가장 많았지만 부정적인 대답도 30%가까이 차지하였고 입주민들이 전혀 인간적으로 대우하지 않는다는 의견도 3%가까이 되었다.

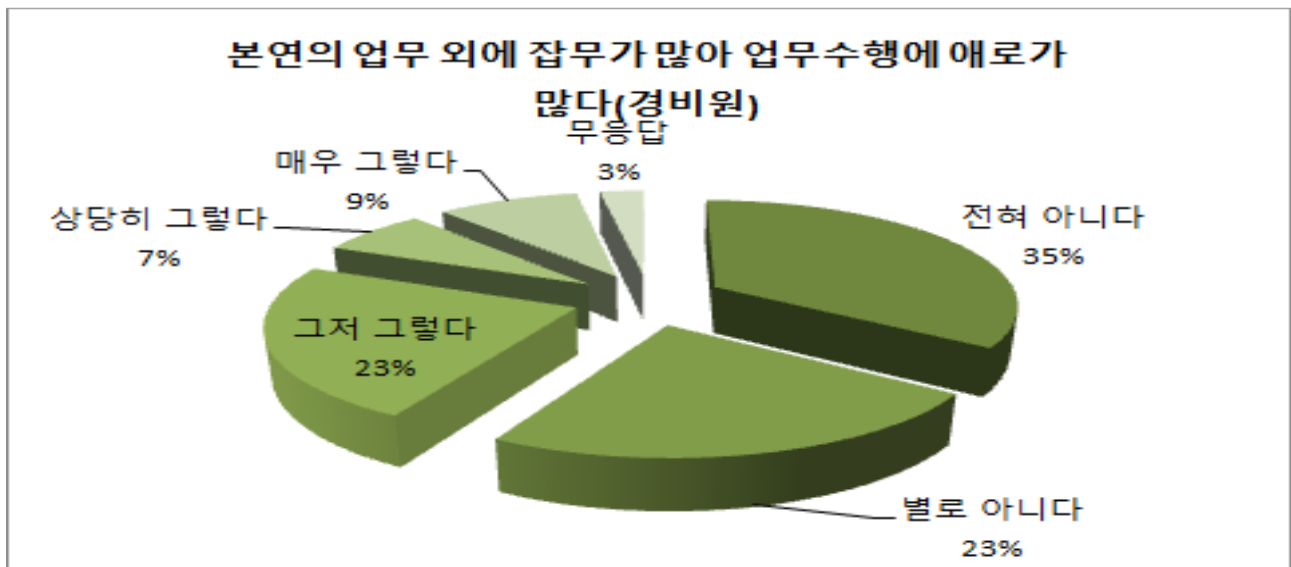
[표 35] 경비근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	92	33	29	5	18	4	181
비율	50.8%	18.2%	16.0%	2.8%	9.9%	2.2%	100.0%



경비근로자들이 주업무외의 다른 업무는 전혀 없다는 응답의 비율이 50.8%를 차지하였지만 다른 업무로 인하여 애로사항이 있다는 응답도 30%가까이 되어서 실제로 상당수의 경비근로자들이 경비업무 외에 다른 업무를 하고 있는 것으로 나타났다.

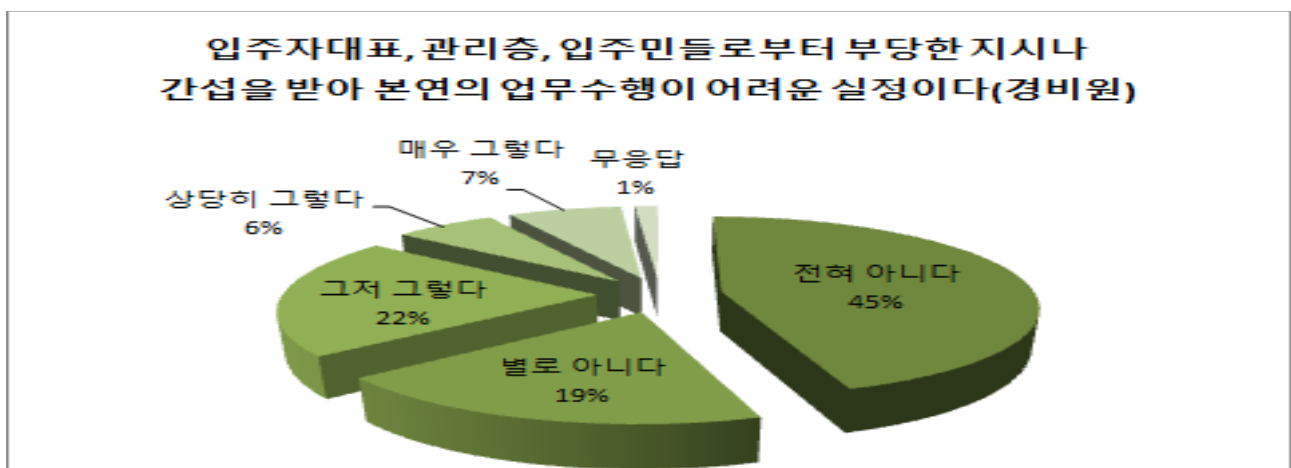
[그림 23] 경비근로자의 주 업무 외의 업무로 인한 애로사항 정도



[표 36] 경비근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계	비고
응답자수	93	29	31	12	14	2	181	
비율	51.4%	16.0%	17.1%	6.6%	7.7%	1.1%	100.0%	

[그림 24] 경비근로자에 대한 입주민의 사적지시·간섭 정도



입주민의 개인적인 업무지시와 간섭 등의 이유로 본연의 업무 외에 잡무가 많아 업무수행에 애로가 많다는 비율이 15%정도 되었다.

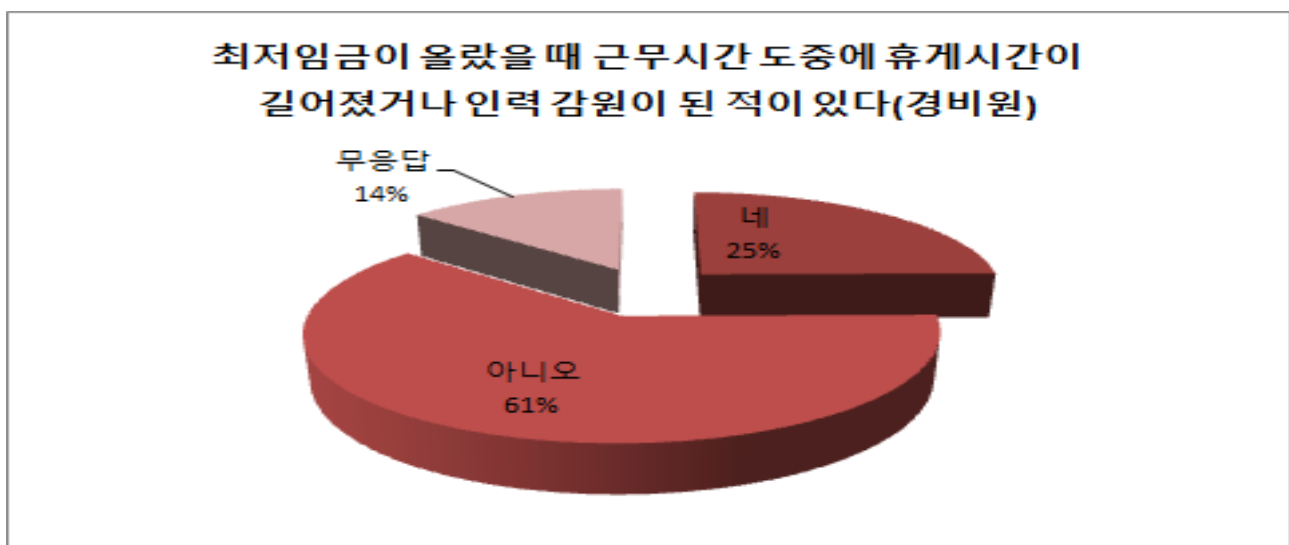
#### ④ 최저임금 인상으로 인한 애로사항

최저임금은 해마다 일정한 비율로 인상되고 있는데 최저임금 인상이 저임금근로자에게는 소득을 늘리는 역할을 하는 것이 아니라 일자리를 잃게 한다는 연구가 존재하기 때문에 실제로 그러한 일이 일어나고 있는지 조사하였다. 또한 사용자가 임금수준을 최저임금이 인상되기 전의 수준으로 유지하기 위해서 휴게시간을 늘리는 등의 편법을 사용할 수 있는데 경비근로자의 경우 휴게시간이 근로시간 중에 차지하고 있는 비율이 크므로 중요하게 봐야 될 사항이다. 조사결과 최저임금의 인상으로 휴게시간이 늘어나거나 인력이 감원된 적이 있었다는 대답이 24.8%로 조사되어 상당히 높은 비율로 나왔다. 상황이 이렇다면 최저임금인상이 근로자들에게 오히려 불이익을 주는 결과로 귀결될 수 있으므로 이를 방지할 대책이 필요해 보인다.

[표 37] 최저임금 인상시 경비근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부

응답내용	네	아니오	무응답	계
응답자수	36	89	20	145
비율	24.8%	61.4%	13.8%	100.0%

[그림 25] 최저임금 인상시 경비근로자의 휴게시간 연장, 인력감축 여부



## ⑤ 우선순위 조사

경비근로자들의 애로사항을 동시에 모두 해결할 수는 없으므로 시급히 해결해야 할 애로 사항이 무엇인지 알아보기 위해서 우선적으로 해결해야 할 애로사항을 조사하였다. 애로사항이 전혀 없다는 근로자들도 있어서 이와 같은 경우에는 무응답으로 처리하였다. 근로자들이 가장 우선적으로 개선되어야 할 애로사항으로는 37명의 근로자가 낮은 임금을 1순위로 선택했고, 36명의 근로자 매년 계약을 갱신해야 하는 고용의 불안정성을 1순위로 선택하였다.

[표 38] 경비근로자의 애로사항

현재 근무 중 가장 큰 애로사항 (※ 항목별로 순위를 매겨주시기 바랍니다.)

항목	1	2	3	4	5	6	무응답	계	비고
① 근무시간에 비해 임금이 너무 적다	37	16	17	17	15	0	43	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류
② 공휴일에 쉬지 못해서 힘들다	25	31	20	15	6	0	48	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류
③ 매년 근로계약을 새로 해야 하므로 고용이 불안하다	36	30	20	9	8	10	32	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류
④ 식사문제나 휴게공간 등 복지환경이 열악하다	18	18	25	28	11	0	45	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류
⑤ 근무(일) 자체가 힘들다	2	10	9	20	47	2	55	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류
⑥ 기타( )	3	0	1	0	0	18	123	145	○ "없음"이라고 명시한 9건을 무응답으로 분류 ○ 기타 : 1위 불평불만 없음(1), 1위 수면부족(1), 6위 복장 조끼 더움(1), 순위 미기재 근무시간 미약

## ⑥ 기타 애로 사항이나 건의사항

면접조사시 설문지에 포함되어 있지 않은 애로 사항이나 근로환경 개선점에 대해서 서술식으로 조사하였다.

**[표 39] 경비근로자의 기타 애로사항 및 건의사항**  
**- 기타 근무상의 애로사항이나 제도개선 건의사항**

건강이 있는 한 장기근무 요함  
경비원 근무환경을 개선해주시면 감사하겠습니다.  
경비실 에어컨 필요합니다  
임금인상(임금체제 개선 등)  
휴게실을 넓혀 주시기 바랍니다  
쓰레기정리 대형폐기물 시청 청소과에서 빠른 시간 내에 처리가 잘 안 되고 있음  
건강에 이상 없을시 계속 근무를 바란다  
고용유지가 최선의 이유라 판단됨  
경비실 열악하다  
야간 수면 시간을 1시간 정도 늘려주면 좋겠습니다  
최저임금 시간당 일 만원으로 올려주세요  
고용안정, 최저임금 상향조정, 근무환경 개선  
경비실 내 화장실 미설치로 불편. 3교대 근무형태 도입하면 육체피로도 감소 및  
신규고용창출효과  
경비 근무 외 일이 많다. 개선했으면 좋겠다

## 2. 아파트 청소근로자 실태조사결과

### 1) 응답자의 특성

아파트 청소근로자의 설문조사는 전라남도 22개 시·군의 의무관리대상 아파트 100여 단지를 대상으로 진행되었다.

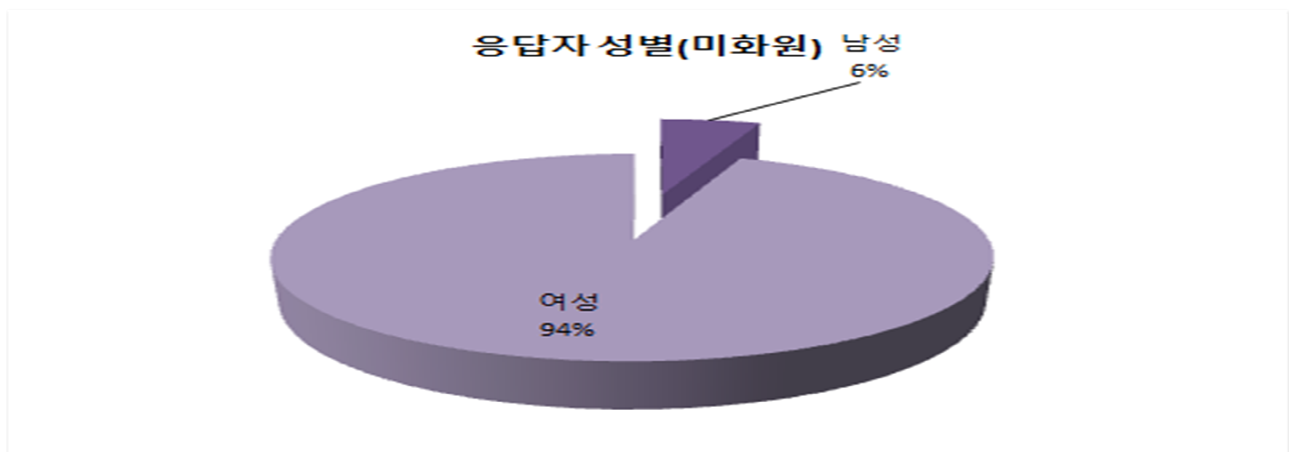
#### ① 응답자의 성별

응답자의 성별은 경비근로자와 마찬가지로 업무의 특성상 여성근로자가 93.9%로 다수를 차지하였다. 하지만 경비근로자의 경우 여성근로자가 한명도 없었던 반면 청소근로자에는 남성근로자가 5.5%의 비율을 차지하고 있었다.

[표 40] 청소근로자의 성별

응답내용	남성	여성	무응답	계
응답자수	10	170	1	181
비율	5.5%	93.9%	0.6%	100.0%

[그림 26] 청소근로자의 성별



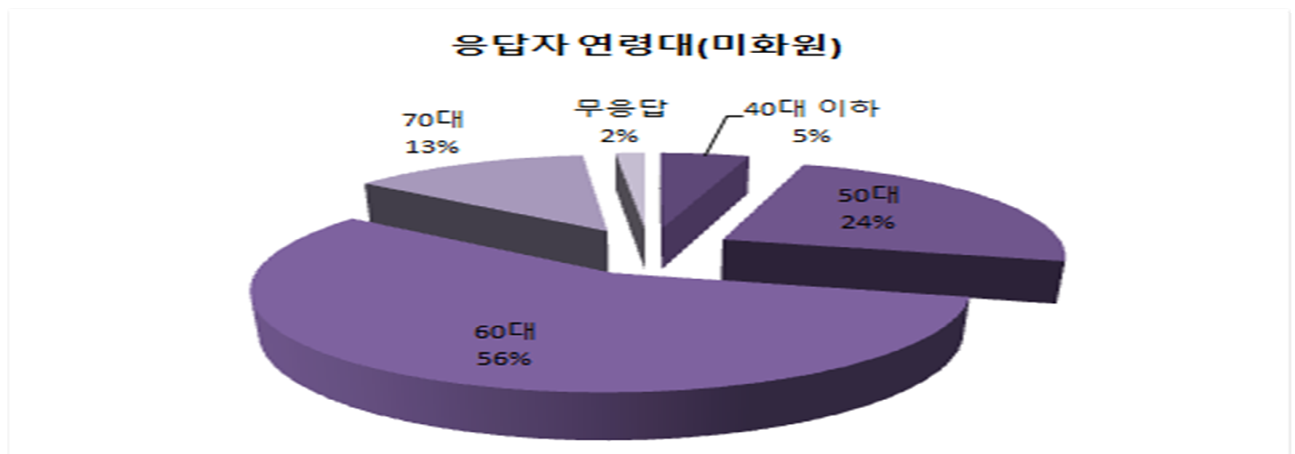
#### ② 응답자의 연령

응답자의 연령대는 경비근로자에 비해서 더 단순하게 조사되었다. 하지만 60대가 전체의 56.4%를 차지하고 있었고, 그 다음으로는 50대가 23.8%였다. 20·30대는 한명도 없었다. 50대 또는 60대의 여성근로자의 경우 취업할 수 있는 일자리가 남성근로자에 비해 그 범위가 좁아서 이러한 결과가 나타나는 것으로 예상된다.

[표 41] 청소근로자의 연령대

응답내용	40대 이하	50대	60대	70대	무응답	계
응답자수	9	43	102	24	3	181
비율	5.0%	23.8%	56.4%	13.3%	1.7%	100.0%

[그림 27] 경비근로자의 연령대



### ③ 청소업무 근무경력

지금 현재아파트에서 근무한 기간이 가장 긴 근로자의 경우 약 20년, 가장 적은 기간 동안 근무한 근로자의 근무기간은 1개월이었고 근무기간의 평균은 약 4년 이었다.

[표 42] 청소근로자의 현 직장 근무경력

최대	20년	최소	1개월	평균	4년
----	-----	----	-----	----	----

또한 현재 아파트에서 근무한 것을 포함한 전체 청소근로자로서의 근무기간은 그 기간이 가장 긴 근로자의 경우 30년, 가장 적은 기간 동안 근무한 근로자의 근무기간은 1개월이었고 근무기간의 평균은 약 7년 7개월이었다.

[표 43] 청소근로자의 총 근무경력

최대	30년	최소	1개월	평균	7년 7개월
----	-----	----	-----	----	--------

#### ④ 과거 주요경력 및 청소근로자 취업동기

청소근로자의 주요 경력으로는 회사원, 관리직, 자영업, 농업, 수산업, 식당조리, 전업주부 등 다양하였다. 청소근로자로의 취업동기는 생계유지를 이유로 하는 근로자가 가장 많았으며 그 뒤로 건강 유지, 여가 활용, 기타 순으로 나타났다.

[표 44] 청소근로자의 현 직장에 취업하게 된 동기

항목	평균지수	비고
① 생계유지	74.0	
② 여가활용	4.9	
③ 건강유지	14.4	
④ 기타	3.1	목돈마련(4), 손자용돈(3), 노후준비(1), 학비보조(1)

## 2) 근로계약관계

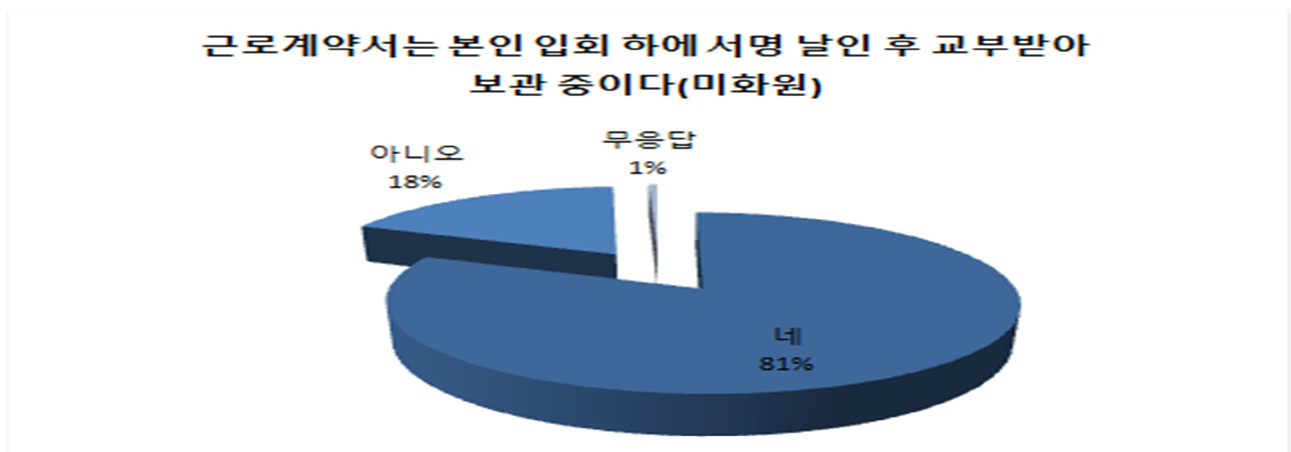
### ① 근로계약서 작성 및 교부여부

근로기준법에 따라 근로계약서는 근로계약 체결시 작성하고 사용자는 근로계약서 1부를 근로자에게 교부하여야 한다. 조사결과 근로계약서를 본인의 입회하에 서명 날인 후 교부받은 근로자가 81.2%로 확인되어 근로기준법이 지켜지지 않고 있는 아파트도 상당수 있는 것으로 나타났다.

[표 45] 청소근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부

응답내용	네	아니오	무응답	계
응답자수	147	33	1	181
비율	81.2%	18.2%	0.6%	100.0%

[그림 28] 청소근로자의 근로계약서 작성 및 교부 여부



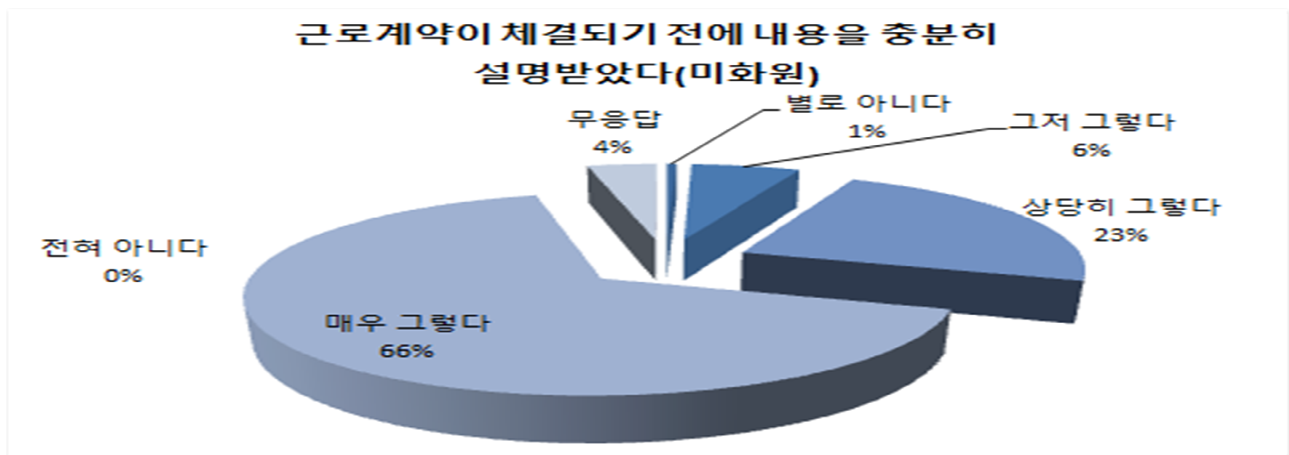
## ② 근로계약 내용의 인지여부

아파트 청소근로자의 연령이 고령층이라는 이유로 사용자가 근로계약의 내용을 임의로 작성하는 등의 방법으로 형식적인 근로계약의 체결에 그치고 있는지 여부를 알아보기 위하여 근로계약이 체결되기 전에 근로계약의 내용을 충분히 설명 받았는지 여부에 대해서 조사하였다. 설문결과 긍정적인 답변이 90%에 달해 근로계약시 계약내용에 대해서는 비교적 충분히 설명 받고 청소근로자들이 근로계약의 내용을 충분히 인지하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 경비근로자에 비해서는 3%정도 낮은 수치로 조사되었다.

[표 46] 청소근로자에게 근로계약 내용 고지여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	0	1	11	42	120	7	181
비율	0.0%	0.6%	6.1%	23.2%	66.3%	3.9%	100.0%

[그림 29] 청소근로자에게 근로계약 내용 고지여부



## ③ 근로계약의 준수여부

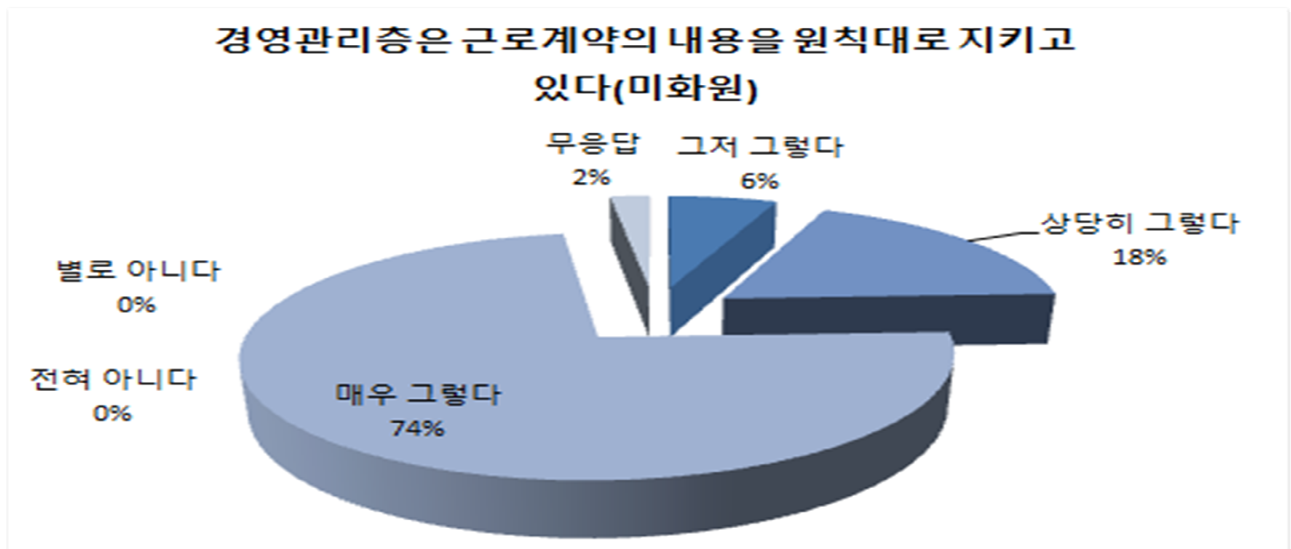
근로계약서의 근로조건이 지켜지고 있는지를 알아보기 위해서 근로계약의 내용이 원칙대로 지켜지고 있는지 조사하였다. 이 조사에서도 긍정적인 답변이 94.5%인 반면 부정적인 답변은 4.2%에 불과해 근로계약서의 내용이 비교적 잘 지켜지고 있는 것으로 나타났다.



[표 47] 청소근로자에게 근로계약 내용 준수여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계
응답자수	0	0	11	33	133	4	181
비율	0.0%	0.0%	6.1%	18.2%	73.5%	2.2%	100.0%

[그림 30] 청소근로자에게 근로계약 내용 준수여부



#### ④ 관리주체 변경 시 고용승계 여부

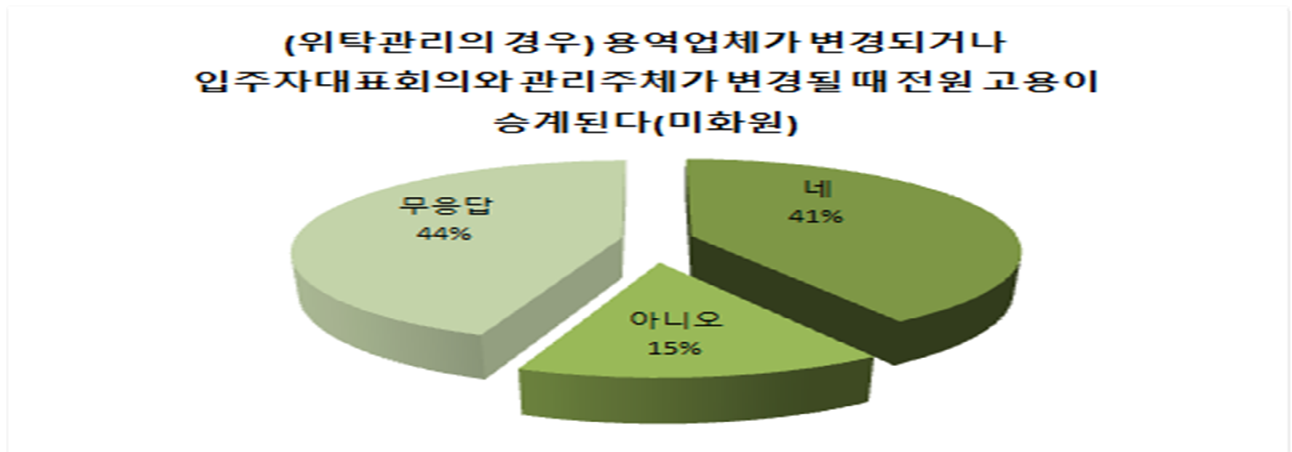
(위탁관리의 경우)용역업체가 변경되거나 입주자대표회의와 위탁관리 업체 사이에서 관리주체가 변경될 때 전원 고용이 승계되는지 여부와 만약 전원이 고용 승계되지 않는다면 일부만이라도 승계되는지 아니면 전원이 계약해지 되는지 알아보기 위해서 조사하였다.

우선 전원이 고용 승계된다는 비율이 40.9%였고 전원이 승계 되지 않는다는 비율이 14.9%였다. 무응답 비율이 44.2%로 상당히 많은데 이렇게 높은 비율이 나온 이유는 면접조사결과 위탁관리업체가 한 번도 교체되지 않은 아파트가 상당수 존재하기 때문이었다. 따라서 무응답한 청소근로자도 고용이 안정된 상태로 봐도 무방할 것이다.

[표 48] 관리주체 변경시 청소근로자의 고용승계 여부

응답내용	네	아니오	무응답	계
응답자수	74	27	80	181
비율	40.9%	14.9%	44.2%	100.0%

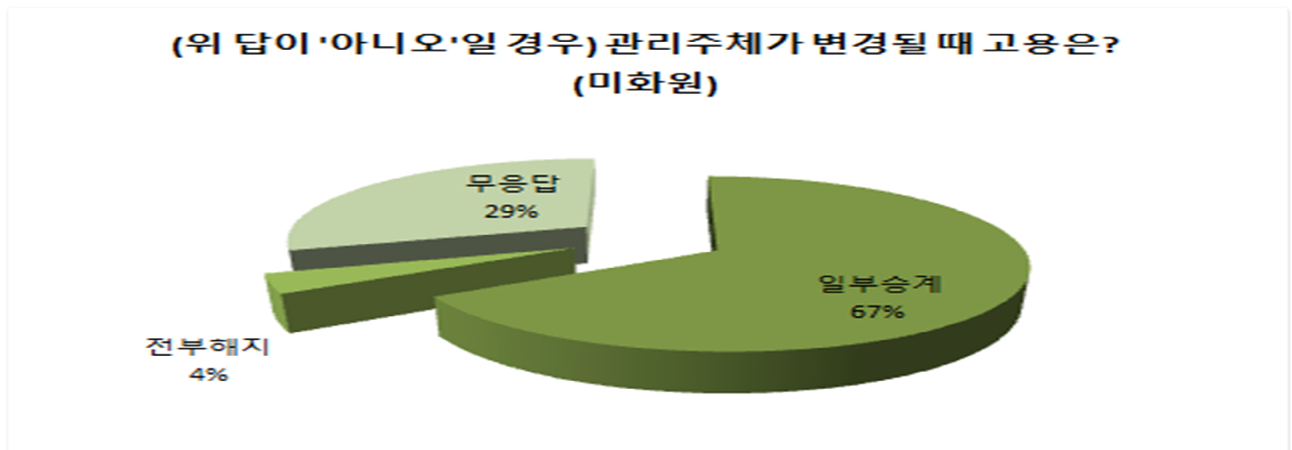
[그림 31] 관리주체 변경시 경비근로자의 고용승계 여부



[표 49] 관리주체 변경시 청소근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우)

응답내용	일부승계	전부해지	무응답	계
응답자수	18	1	8	27
비율	66.7%	3.7%	29.6%	100.0%

[그림 32] 관리주체변경시 청소근로자의 고용승계여부(전부승계가 아닌 경우)



### 3) 근로시간

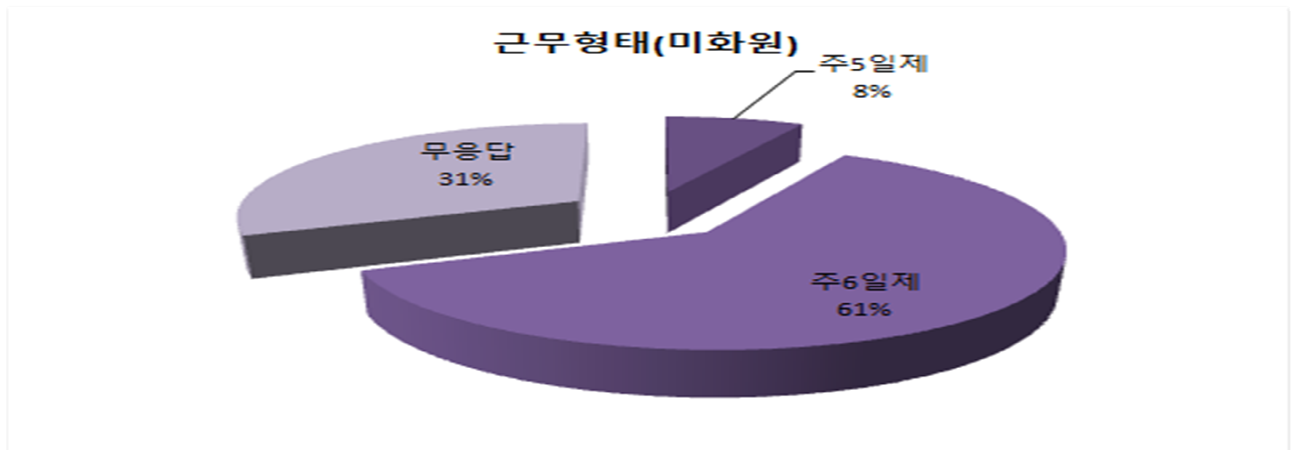
#### ① 근무형태

청소근로자들의 근무형태를 살펴보면 주6일제가 61.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 청소업무의 특성상 대부분의 근로자들이 토요일에도 근무하고 있었다. 면접조사 결과 토요일의 근무는 오전 근무가 대부분을 차지하였다. 주6일제를 제외한 다른 근무형태는 미미한 수준이다.

[표 50] 청소근로자의 근무형태

응답내용	주5일제	주6일제	무응답	계
응답자수	14	111	56	181
비율	7.7%	61.3%	30.9%	100.0%

[그림 33] 청소근로자의 근무형태



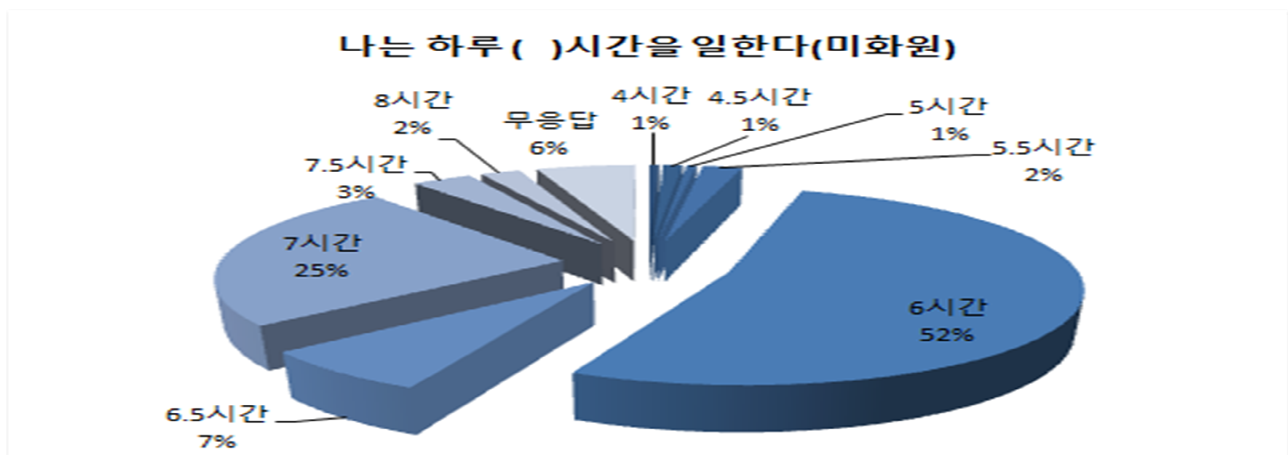
#### ② 1일 근로시간

청소근로자의 하루 근로시간을 살펴보면 6시간이 가장 높은 52.5%였고 다음으로 7시간이 24.9%로 뒤를 이었다. 대부분의 청소근로자들은 하루에 법정근로시간인 8시간에 미치지 못하는 시간동안 근로를 제공하는 것으로 나타났다. 이와 같은 짧은 근로시간이 청소근로자들이 낮은 임금의 원인이 되는 것으로 예상된다.

[표 51] 청소근로자의 1일 근로시간

응답내용	4H	4.5H	5H	5.5H	6H	6.5H	7H	7.5H	8H	무응답	계
응답자수	1	2	1	4	95	13	45	6	4	10	181
비율	0.6%	1.1%	0.6%	2.2%	52.5%	7.2%	24.9%	3.3%	2.2%	5.5%	100.0%

[그림 34] 청소근로자의 1일 근로시간



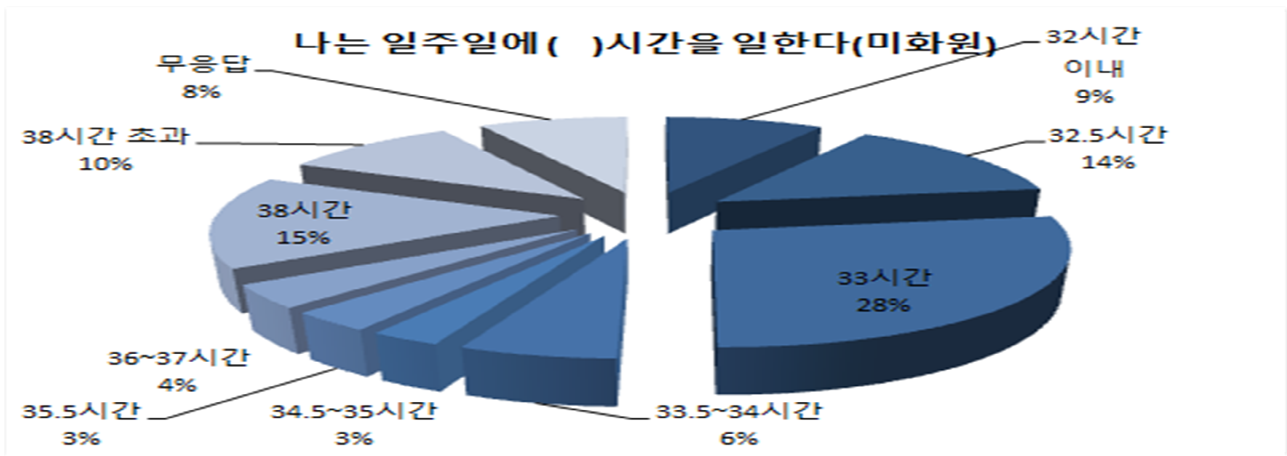
### ③ 1주일간 근로시간

근로기준법상 1주일의 법정 근로시간은 40시간이고 연장근로를 포함해도 52시간 이상은 근무할 수 없다. 청소근로자들은 1일간의 근로시간이 짧은 만큼 1주일에 6일 동안 근로를 제공해도 1주간 40시간 이상 근로를 제공하고 있는 근로자들은 9.9%에 불과했고 1주간 33시간의 근로를 제공하는 근로자가 27.6%로 가장 높은 비율을 차지했다. 근로시간은 경비근로자들에 비해 짧지만 짧은 근로시간이 청소근로자들이 낮은 임금을 받는 원인을 제공하고 있다.

[표 52] 청소근로자의 1주일 근로시간

응답내용	32H 이내	32.5H	33H	33.5~34H	34.5~35H	35.5H	36~37H	38H	38H 초과	무응답	계
응답자수	16	25	50	11	5	6	7	28	18	15	181
비율	8.8%	13.8%	27.6%	6.1%	2.8%	3.3%	3.9%	15.5%	9.9%	8.3%	100.0%

[그림 35] 청소근로자의 1주일 근로시간



#### 4) 임금수준

##### ① 현재 받고 있는 임금액

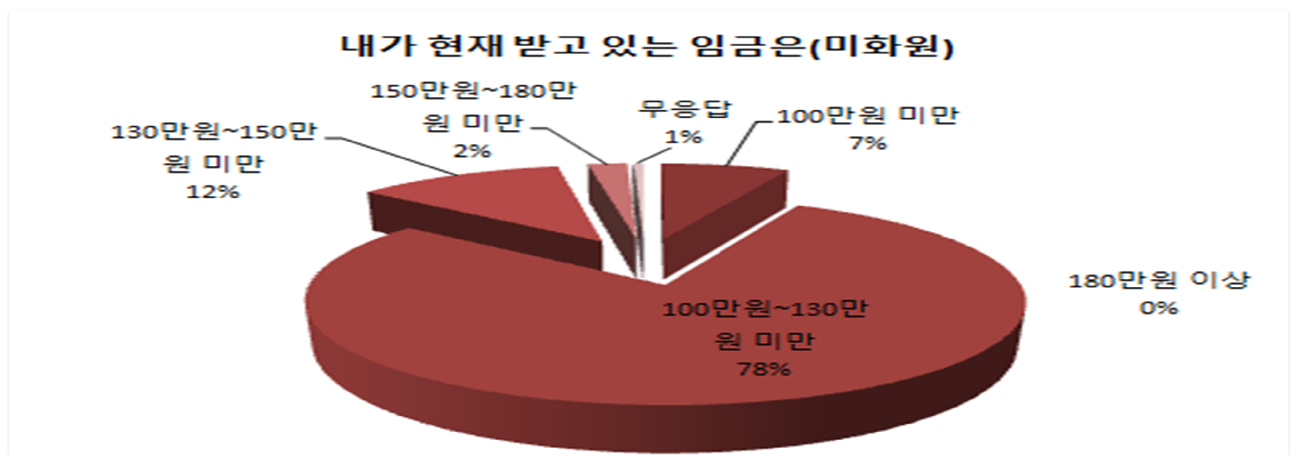
대부분의 청소근로자들은 100만원~130만원 수준의 임금을 받고 있었다. 이구간의 비율이 78.5%로 청소근로자의 거의 대부분을 차지하였다. 100만원미만을 받는 근로자도 7.2%나 되었고 130만원~150만원을 받는 근로자가 11.6%, 150만원~180만원을 받는 근로자가 2.2%, 180만원 이상을 받는 근로자는 한명도 없는 것으로 조사되었는데 올해 최저임금 기준으로 1일 8시간 1주 40시간 근무할시 월급이 최소한 136만원정도는 되어야 하는데 청소근로자의 경우 90%정도가 최저임금수준인 136만원에도 미치지 못하는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 물론 청소근로자의 근로시간이 짧기 때문에 시급으로 계산하면 최저임금법에 위반되지는 않겠지만 절대적인 임금액이 근로자가 생활을 유지하기 위해서 필요한 금액에는 미치지 못하는 수준의 임금을 받고 있는 것으로 조사되었다.

또한 청소근로자들 중에서 가장 많은 월급을 받는 사람은 약167만원을 수령하였고 가장 적은 사람은 약 65만원, 평균은 약114만원으로 조사되었다. 아파트마다 업무강도가 약간씩은 차이가 있겠지만 동일한 업무를 하면서도 월급은 100만원 넘게 차이 나는 경우가 있어서 이 문제를 해결할 정책적인 지원 방안이 반드시 필요할 것으로 보인다.

[표 53] 청소근로자의 현재수령임금

응답내용	100만원 미만	100만원~130만원 미만	130만원~150만원 미만	150만원~180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	13	142	21	4	0	1	181
비율	7.2%	78.5%	11.6%	2.2%	0.0%	0.6%	100.0%

[그림 36] 청소근로자의 현재수령임금



[표 54] 청소근로자의 임금개요

최대	1,670,000	최소	650,000
평균 일간 소정근로시간	6.4	평균월급	1,140,352

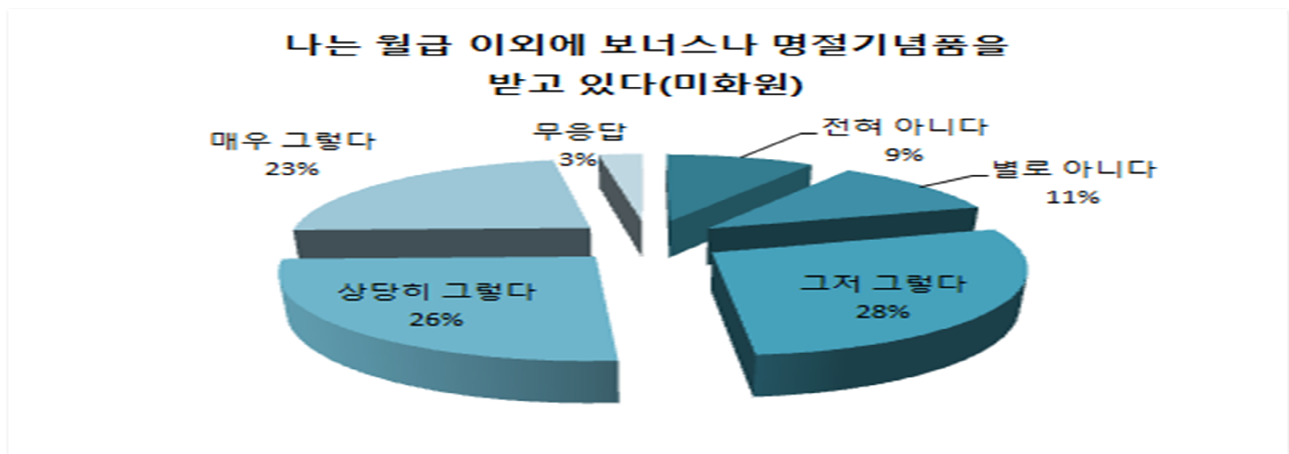
## ② 임금 외 지급되는 금품

월급외에 지급되는 보너스 등 금품이 지급되는지 조사하였다. 일반근로자에 비하여 임금외의 지급되는 금품이 적을 것으로 예상되고 임금이 적은 편이므로 보너스 등으로 이러한 것이 상쇄될 수 있는지 알아보기 위해서 조사하였다. 약78%의 근로자들이 보너스 등의 금품을 지급받고 있었지만 경비근로자들과 같이 면접조사결과 그 액수가 5만원이하의 아주 소액이었고 명정기념품 또한 소액에 해당하는 제품이 대부분이어서 경제적으로 근로자들에게 큰 도움이 되지 않고 있는 상황이었다.

[표 55] 청소근로자의 월급 외 금품지급여부

응답내용	전혀 아니다	별로 아니다	그저 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	무응답	계	비고
응답자수	17	20	51	47	41	5	181	'모름(1)'을 무응답으로 간주
비율	9.4%	11.0%	28.2%	26.0%	22.7%	2.8%	100.0%	

[그림 37] 청소근로자의 월급 외 금품지급여부



### ③ 전 직장에서의 임금액

근로자의 생활수준이 유지되기 위해서는 전 직장에서 받았던 임금과 비슷한 수준을 수령해야한다. 청소근로자들이 전 직장에 다녔을 때와 비슷한 수준의 생활을 유지할 수 있는지를 알아보기 위해서 전 직장에서의 임금을 조사하였다. 절반 이상인 51%의 근로자들이 130만원 미만을 전 직장에서의 받았었고 180만원 이상인 근로자는 7.2%에 불과하였다. 청소근로자의 경우에는 전 직장의 임금과 현재의 임금 사이에 큰 차이는 없는 것으로 조사되었다.

[표 56] 청소근로자의 전 직장에서의 월급

응답내용	100만원 미만	100만원~ 130만원 미만	130만원~ 150만원 미만	150만원~ 180만원 미만	180만원 이상	무응답	계
응답자수	41	51	17	12	13	47	181
비율	22.7%	28.2%	9.4%	6.6%	7.2%	26.0%	100.0%

=z      8'• ' •ûí• S

0§ Ê.J-F, ^ -2, -J ö Oê /ZËr ö O

\$›zêJ~Òb -J Ú Ç6 Ê.J-F, ^ -2, -J ö Oê /ZË-F, röö¾ î-b  
^š-FîÒ \$›zêJ~Òb Ò J , rööê Ê.J¾ -2, -J ö OòF \$ bj  
)£-b «2êJ~ÒF -òšröb ï -J îfîj :2âî °k (^ \$ bî (^  
«ž¾, !®¾ 62 Z-F ò-b bÒ

\$›zêJ~Òb -J Ú Ç6 Ê.J-F, ^ -2, -J ö O.      °¾      °¾\_šbî  
j \$!®-FÚ î“ €. 2 J ^š ¶î Ò:\*J,      °¾      °¾b \_  
j \$!®-FîÒ êJ~Òb -J Ú¾ -2, -J Ê.J2,      °¾ b⁻b î  
, ^ ÒšJ      °¾ b⁻F röö2 , 2 . k      ¾ vê-b înrF  
êJ~Òb -òš Ê.J¾ -2, -J ö O°(jF röö2 !® ©-F, q\*J ^š ¶  
Ò

-J Ú Ç6F Ê.J2î      °¾ b⁻2 \$!®-F, 2 b Ò f°(j /ZËrö²  
°¾ b⁻2 /ZË-F, «žî k      b⁻\*J ^š ¶Ò /ZË rö þ-J Òš  
J , rööê ¼. \$ bj âîÒ

































































































































































