

아파트 경비노동자의 고용유지 및 권익보호와 노동조합의 역할

김남근_변호사/참여연대 정책위원

요 약

공동주택 경비원은 종래 「경비업법」에 따라 경비 업무만 수행할 수 있었으나, 경비 업무 외에 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무 수행을 허용하고, 현재 감시·단속적 근로자로 운용되는 것을 일반근로자로 전환할 수 있게 하는 개정 ‘공동주택관리법’이 오는 10월 21일부터 시행된다. 이와 함께 고용노동부의 「근로감독관직무규정」 개정에 따라 경비노동자에게 독립적인 수면·휴게시설과 시간을 보장하지 않으면 감시·단속적 근로자 승인이 취소된다. 아파트 경비원의 감시·단속적 근로자 승인이 취소되면 경비원도 근로시간 제한, 연장근로 가산수당 등이 적용되어 인건비가 인상되고, 이는 입주민의 부담 관리비 증가로 이어져 이를 이유로 한 경비노동자의 대량 감원 발생이 우려되고 있다. 이에 대비하여 경비노동자의 근무형태 개선을 통해 관리비 부담을 최소화하기 위한 작업 등이 추진되고 있다. 하지만, 입주자대표회의나 관리소장 관리현장 당사자들의 협력 없이는 혼란과 대량해고가 발생할 가능성도 크다. 이를 예방하기 위해 경비노동자를 대변하는 노동조합과 입주자대표회의, 주택관리사 단체와 근무형태 개선을 위한 재정·행정지원을 담당할 고용노동부, 지방자치단체 등이 함께 참여하는 사회적 협약이 추진되어야 한다.

목 차

- I. 아파트 경비노동자의 열악한 근무조건과 개선 노력
- II. 아파트 경비노동자를 관리업무에 종사하게 할 수 있는가?
- III. 독립적인 수면·휴게공간과 시간의 보장 없이 감시적 근로인가?
- IV. 개정 공동주택관리법 시행과 경비노동자의 고용안정 방안
- V. 아파트 경비노동자 고용유지와 권익보호를 위한 노동조합의 역할

I. 아파트 경비노동자의 열악한 근무조건과 개선 노력

공동주택 경비노동자들은 전근대적 근무형태와 고용불안정, 인권침해 등으로 열악한 노동환경에 처해있다. 경비업무 외에 70%는 청소, 분리수거, 택배관리 등 다른 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 감시·단속직 근로종사자¹⁾로 승인되어 근로기준법의 보호를 제대로 받지 못하고 저임금, 24시간 교대근무, 과로사 등이 발생하고 있다. 이와 함께 용역업체를 통한 간접고용 비율이 90%가 넘을 것으로 추정되고, 전체 노동자의 30.4%가 3개월, 6개월의 초단기 근로계약을 맺고 있어 고용의 불안성이 높으며, 열악한 휴게공간과 입주민 등에 의한 비인격적 대우 등 인권침해가 빈번하게 발생하고 있다.²⁾

경비노동자들의 열악한 처우를 개선하기 위해 2020년 ‘공동주택관리법’이 개정되어 공동주택 경비노동자에게 경비업무 외 공동주택 관리에 필요한 업무 수행을 허용하고, 현재 근로기준법 상 노동시간 및 휴게, 휴일 등의 보장을 적용받지 못하는 감시·단속직 근로자로 운용되는 것을 일반근로자로 전환할 수 있게 하는 내용의 제도 시행을 앞두고 있다. 이러한 상황에서 감시·단속직 승인조건 충족과 불승인에 따른 인건비 상승이 일자리 위협요인으로 우려되고 있다. 2015년 최저임금 전면 적용과 2018~2019년 최저임금 인상에 따라 다수의 아파트에서 휴게시간을 늘리거나 대량 감원을 실시했었던 경험이 있었던 만큼 경비노동자들의 고용안정은 불투명한 상황이다. 개정 ‘공동주택관리법’ 시행을 앞두고 현장의 혼란과 우려가 커지고 있는 만큼 다양한 이해당사자 간 대화와 협력을 통해 감시·단속직 근로자 승인여부에 따른 문제의 해결과 근무방식 개편을 비롯한 고용안정 방안 마련이 시급한 상황이다.

아파트 경비노동자에게 합법적으로 시행령에서 정하는 관리업무에 종사하게 하는 개정 공동주택관리법이 오는 10월 21일부터 시행된다. 이에 따라 한편으로는 아파트 경비노동자가 자유로이 휴식을 취할 수 있는 독립적인 수면·휴게 공간과 시간을 보장하여 열악한 근무조건을 개선하려는 노력이 추진되고 있다. 그리고, 다른 한편에서는 주차관리 등 관리업무를 계속반복적으로 수행하여 더 이상 감시적 근로자 승인을 받을 수 없게 되면, 연장근로수당, 주휴수당 등의 지급에 따른 임금상승을 이유로 대량 해고 사태가 발생할 수 있으므로 고용유지를 위해 경비노동자의 근무형태를 개선하려는 노력이 추진되고 있다.

1) “감시업무를 주업무로 하며 상대적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자” 또는 “근로가 간헐·단속적으로 이루어져 휴게시간대기시간이 많은 업무에 종사하는 자”를 말함(근로기준법 시행규칙 제10조).

2) 아파트경비노동자고용안정을위한조사연구및노사관계지원사업 공동사업단(2019).

이 글에서는 아파트 경비노동자들이 경비 업무 외에 아파트 관리업무에 종사할 수 있도록 하는 개정 공동주택관리법 시행이 아파트 경비노동자의 고용에 미치는 영향에 대해 살펴보고, 이에 기초하여 고용유지와 권익보호를 위한 대책 및 노동조합의 역할과 과제에 대해 모색하고자 한다.

II. 아파트 경비노동자를 관리업무에 종사하게 할 수 있는가?

1. 경비업무와 관리업무의 구분

아파트 경비노동자가 수행하는 경비업무란 아파트 “시설에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무”를 말한다(경비업법 제2조 제1호 가목). 그러나 아파트 관리현장의 실상을 보면, 경비노동자들이 경비업무만이 아니라 주차, 재활용품 분리수거, 택배물품 관리, 청소 등 아파트 관리업무도 수행하고 있다. 경비원에게 경비업무 외에 다른 업무에 종사하게 하는 것은 경비업체가 영업정지 등의 제재를 받을 수 있는 법 위반행위이다. 경비업법 제7조 제5항은 “경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다”고 규정하고 있다.

아파트 관리현장에서 이렇게 아파트 경비노동자의 수행업무와 관련한 광범위한 범위반 행위가 발생하고 있지만, 입주민들이나 입주자대표회의는 경비노동자가 재활용품 분리수거나 주차업무 등을 수행하는 것을 당연시해왔고, 이에 따른 경비노동자들의 연장근로수당 임금청구를 둘러싸고 논란이 계속되어왔다. 법제처는 경비원들에게 재활용 쓰레기 분리수거 작업과 같은 업무에 종사하도록 하는 것은 시설경비업무에 전념해야 하는 경비원들의 업무수행에 지장을 줄 수도 있을 뿐만 아니라, 불공정한 계약으로 경비원의 권익을 침해하는 경비업법에 위반된다고 해석하고 있다.³⁾

3) 법제처 07-0041, “경찰청 - 「경비업법」제7조(경비원의 경비업무 범위) 관련”, 2007. 3. 23. 경찰청

2. 아파트 경비노동자에 대해 관리업무를 종사하게 하는 행위에 대한 제재

이에 따라, 2020년 초 경비업체 감독행정기관인 경찰청은 경비원을 고용하고 있는 위탁관리 회사에 대해 경비업법 제7조 제5항 범위반 행위에 대한 시정을 요구하고 아파트 경비원을 아파트 관리업무에 종사하게 한 경비업체의 허가를 취소하기도 하였다. 수원지방법원 2020. 2. 6. 선고 2019구합62681 판결은 경비업무 외에 관리업무에 종사하게 하였다고 하여 허가 취소된 경비업체가 제기한 소송에서 아파트의 택배관리, 제초, 전지작업 보조, 쓰레기 분리수거와 같은 업무는 시설경비업무에 관한 경비업법 제2조 제1호 (가)목에서 말하는 위험발생 방지와는 아무 관련이 없으므로 시설경비업무 내지 그에 부수한 업무로 볼 수 없어 허가 취소가 정당하다고 하였다.

3. 아파트 경비노동자를 관리업무에 종사할 수 있도록 하는 공동주택관리법의 개정

이에 따라 아파트 관리현장에서 혼란이 발생하자 국회는 2020. 10. 20. 공동주택관리법을 개정하여 경비업법에도 불구하고 대통령령이 정하는 업무에 관해서는 경비원을 관리업무에 종사하게 할 수 있도록 하였다(공동주택관리법 제65조의2 제1항). 경비원들에게 경비업무 외 다른 업무를 수행할 수 있도록 한 규정은 관계부처 논의를 통한 대통령령 개정, 일선현장 계도기간 등을 고려해 공포 후 1년이 경과한 날인 2021년 10월 21일부터 시행될 예정이다. 공동주택 경비원 업무범위를 설정하기 위해 관계부처, 지자체 및 노동계, 입주자단체 등 관련 기관단체·전문가의 의견이 수렴되었다. 공동주택 경비원이 경비 업무 외에 수행할 수 있는 업무는 ① 청소 등 환경관리, ② 재활용가능자원의 분리배출 정리·단속, 위험·도난 발생 방지 목적을 전제로 ③ 주차관리와 ④ 택배물품 보관 등의 업무로 한정된다. 반면, 공용부분 수리 보조, 각종 동의서 징구 등 관리사무소 일반사무 보조 등은 원칙적으로 제한되며, 개인차량 이동 주차(발렛주차), 택배물품 세대 배달 등 개인 소유물 관련 업무도 제한된다. 이에 따라, 입주자대표회의, 입주자, 관리주체 등은 공동주택 경비원에게 허용된 범위 외의 업무를 지시할 수 없게 된다.⁴⁾

4) 국토교통부 주택건설공급과 보도자료(2021.7.9.), “9일부터 「공동주택관리법」 하위법령 개정안 입법예고”.

4. 관리업무는 감시·단속적 근로가 아니어서 임금상승과 고용유지 문제 발생

아파트 경비노동자들의 업무는 경비업무이기 때문에 근로기준법 제63조 제3호의 감시·단속적 근로에 해당하여 근로기준법의 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 적용되지 않았는데, 관리업무를 수행하게 되면 더 이상 감시·단속적 근로가 아니어서 근로기준법 적용을 받는 일반 노동자와 같이 근로시간 제한, 연장·휴일근로 등에 대한 가산임금을 지급해야 하고 이에 따라 인건비가 상승하게 된다. 최저임금이 크게 오르던 2018년, 2019년에 최저임금 인상을 이유로 일부 아파트 관리현장에서 경비노동자들을 해고하는 현상이 있었는데, 2021년 10월 21일 이후 아파트 경비노동자들이 감시·단속적 근로 적용대상에서 벗어나게 되면 관리비 상승을 이유로 경비노동자들에 대한 해고사태가 재현되지 않을까 우려되고 있다.

Ⅲ. 독립적 수면·휴게공간과 시간의 보장없이 감시적 근로인가?

1. 감시적 근로로 승인을 받기 위한 요건

사용자가 관련 업무에 대해 근로기준법 제63조 제3호의 감시적 근로로 고용노동부장관의 승인을 받기 위해서는 근로감독관 집무규정⁵⁾ 제68조의 “감시적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제의 승인” 제1항의 요건을 모두 갖추어야 한다. 즉 1) 경비원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우일 것, 2) 타업무를 수행하는 경우 감시적인 업무가 본래의 업무이고 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행할 것, 3) 사용자의 지배하에 있는 격일제 근무의 경우에는 수면시간이나 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보, 4) 격일제 아파트경비원의 경우 3)의 요건이 확보되지 않는 경우 사용자와 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장될 것 등이 충족되어야 한다.

최근에 감시적 근로 승인 행정의 대상 근로자의 실질적 근무형태를 제대로 반영하지 못하고 있다는 비판이 제기되자, 2019. 8. 30. 개정 근로감독관 집무규정은 4) 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있을 것, 5) 근로자가 감시적 근로자

5) 2019. 8. 30. 개정 고용노동부 훈령 제291호

로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 알 수 있도록 근로계약서, 확인서 등에서 명시할 것을 요건으로 추가하였다.

2. 독립적인 수면·휴게공간과 시간도 없는 경비업무가 감시적 근로에 해당하는가?

과거 법원은 사용자가 노동위원회로부터 감시·단속적 근로자 승인을 받은 경우, 경비노동자가 연장근로수당 등 임금청구를 하더라도 이를 받아들이지 않는 태도를 취하고 있었다(대법원 1999. 5. 28. 선고 99다2881 판결 등). 감시·단속적 근로자 승인을 한번 받으면 사실상 별도의 유효기간 없이 영구적으로 그 효과가 미치도록 하고 있어, 그 뒤 근무형태가 바뀌더라도 해당 노동자는 연장근로수당 등을 청구할 수 없어 불합리하다는 지적을 받아 왔다. 그래서 최근에는 독립된 휴게공간이 아닌 근무공간인 경비실에서 가면(parasleep)⁶⁾ 상태의 수면이나 휴식을 하거나, 입주자들이 야간 휴게시간에 경비원들의 수면이나 휴식에 민원을 제기하거나 수면을 취하지 못하도록 감시하였다면, 이는 야간 휴게시간이라 하더라도 실질적으로 근로자에게 자유로이 이용이 보장된 것이 아니어서 감시적 근로로 볼 수 없다는 판결을 잇달아 하고있다.

대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결은, 사용자가 감시·단속적 근로 승인을 받았지만, 관리반장이 수시로 자전거를 타고 경비원들의 근무초소를 순찰하면서 즐기고 있거나 수면을 취하는 근무자를 적발하기 위한 감시·감독을 하는 등 휴식·수면 시간이라 하더라도 근로자에게 자유로이 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여 있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다고 하였다. 같은 격일제 아파트 경비노동자의 임금청구 사건에서 대법원 2017. 12. 13. 선고 2016다243085 판결 사안에서도 야간 휴게시간(24:00~4:00)에 경비실에서 불을 끄고 취침하는 경비원들에 대하여 입주민들의 지속적인 민원이 제기되고, 경비일지에 이를 근절한다고 기재되어 있는 점, 순찰을 돌며 이를 감시했던 점, 경비원들이 독립휴게 공간이 아닌 경비실에서 휴식을 취한 점 등을 들어 아파트입주자대표회의가 관리소장을 통해 야간휴게시간 등에 실질적인 지휘·감독을 하였다고 보았다.

6) 머리의 활동과 몸의 활동이 따로 분리된 상태, 즉 몸은 자고 있어도 머리는 활동을 하고 있는 것을 말하며, 일명 ‘일탈수면’이라고도 함.

3. 독립적인 수면·휴게시설과 시간의 보장을 감시·단속적 근로 승인요건으로

고용노동부도 아파트 경비노동자들이 자유로이 수면·휴게시간을 이용할 수 없는데도 사용자가 감시적 근로로 승인 받은 후 야간 수면·휴게시간에 순찰, 경비실 근무 등의 업무를 하게 하거나 수면·휴식을 방해하는 입주자들의 민원에 그대로 노출되도록 하는 등 감시적 근로 승인요건에 반하는 근로를 시키는 문제를 해결하기 위해 감시적 근로 승인요건에 관한 「근로감독관 직무규정」을 개선하기로 하였다.

먼저, 감시·단속적 근로자 승인의 유효기간을 3년으로 제한하여 한 번만 감시·단속적 근로자 승인을 받으면 근무조건이 변경되었는데도 사실상 영구히 승인의 효력이 미치는 문제를 개선하였다. 또한, 근로계약서 등에 감시·단속적 근로로서 근로시간·휴게·휴일 관련 근로기준법 규정이 적용되지 않는다는 사실을 명시하도록 하였다.⁷⁾ 그리고 사용자가 승인기준을 위반한 경우에는 감시·단속적 근로자 승인처분을 취소하는 기준도 마련하였다.⁸⁾

다음으로, 감시·단속적 근로자에게 독립적인 수면·휴게공간과 시간을 보장하는 것을 감시·단속적 근로자 승인 요건으로 추가하였다. 근로조건 세부기준은 1) 근로자의 휴게시간(수면시간 포함)이 근로시간보다 짧을 것, 2) 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등의 조치를 할 것, 3) 월평균 4회 이상의 휴무일을 보장할 것 등이다. 휴게시설의 세부기준은 1) 적절한 실내 온도를 유지할 수 있는 냉·난방 시설을 갖출 것(여름 20~28°C, 겨울 18~22°C), 2) 유해물질이나 수면·휴식을 취하기 어려운 정도의 소음에 노출되지 않을 것, 3) 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납공간으로 사용하지 않을 것, 4) 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장되어 있는 경우에는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것 등이다.

7) 고용노동부 임금근로시간과 보도자료(2021.2.18.), “아파트 경비원 등과 관련한 「감시·단속적 근로자 승인제도 개선 방안」 발표”

8) 고용노동부공고 제2021-368호, 「근로감독관 직무규정」 일부 개정에 관한 행정예고

4. 아파트 경비노동자의 자유로운 수면·휴식의 보장을 위한 입주자들의 협력 필요

도난, 화재, 차량 손괴 등의 사고가 발생한 아파트 단지에서는 야간에 순찰 등 경비업무를 소홀히 하였다며 경비노동자들에게 책임을 돌리는 경우가 많이 발생한다. 그러한 단지에서는 경비노동자들이 감시적 근로 승인의 요건으로 보장된 야간 수면·휴식시간(12:00~6:00)에도 근로자들이 수면이나 휴식을 취하지 못하고 경비실에서 대기하면서 사실상의 감시업무를 수행하도록 요구하는 경우가 많다. 심지어 판례 사안에 나오듯이 위탁관리회사의 관리소장 등을 통해 경비노동자들이 경비실에서 졸고 있지 않은지 감시하거나 야간 수면·휴게시간에도 순찰을 요구하기도 한다. 그래서 새로 개정되는 감시·단속적 근로자 승인요건에는 외부 알림판 부착, 소등 조치, 입주자 안내 등이 포함되어 있다. 그러나 일부 입주자들이 요구하는 조치를 취하지 않으면 바로 위탁관리계약의 해지를 요구하는 풍토가 만연한 관리현장에서 이러한 독립적인 수면·휴게시간 보장이 제대로 이행될지 우려된다.

또한, 지하실 빈 공간에서 식사하게 하거나, 근무 장소인 경비실에서 수면과 휴식을 취하도록 하는 관리현실에서, 입주자대표회의가 개정 감시·단속적 근로자 승인요건에 포함된 몸을 넓혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등의 구비를 수용할지도 우려된다. 변화된 경비노동자들에 대한 정책과 행정의 기준을 경비업체를 겸하고 있는 위탁관리회사가 준수하도록 하는 것 뿐만 아니라, 공동주택관리 감독행정을 통해 입주자대표회의 임원들에 대한 교육, 경비노동자들에 대한 감독행정 기준의 이행여부를 살기 좋은 아파트 선정의 주요 선정기준으로 정하는 등 각종 인센티브를 부여하는 행정이 병행될 필요가 있다.

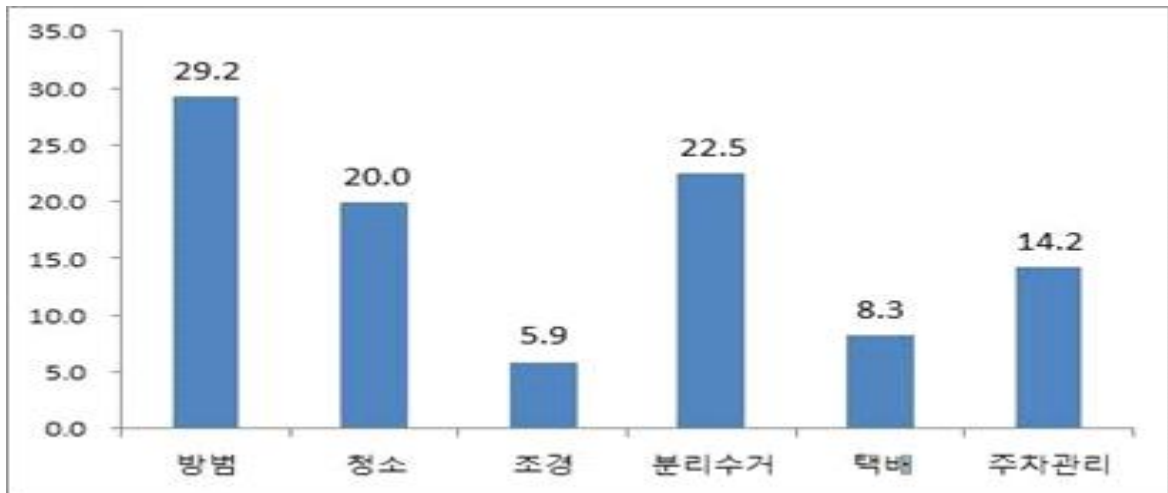
IV. 개정 공동주택관리법 시행과 경비노동자의 고용안정 방안

1. 개정 공동주택관리법의 시행으로 감시·단속적 근로자 불승인

2021. 10. 21. 시행되는 개정 공동주택관리법에 따라 그동안 관행적으로 경비노동자들이 수행해 오던 주차, 재활용품 분리수거, 청소, 택배물품 관리 등을 경비노동자가 수행할 수 있는 관리업무에 포함시키면 더 이상 감시·단속적 근로자 승인을 받을 수 없다. 「근로감독관집무

규정」 제68조 제1항에 따르면 감시적 근로자가 본래의 감시업무 외에 타업무를 수행하는 경우 그 타업무는 불규칙적으로 단시간 동안 수행하는 것이어야 하고, 계속적 반복적으로 타업무를 수행하는 경우 승인을 받을 수 없다. 그런데, 아파트 경비노동자들이 관행적으로 수행해 오고 있었던 주차, 재활용품 분리수거, 청소, 택배물품 관리 등의 업무의 비중이 [그림 1]과 같이 본래의 감시업무인 방범(경비)업무에 비해 결코 적지않은 비중이고, 불규칙적으로 1시간 이내의 단시간 동안만 하는 것이 아니라 계속적, 반복적으로 수행하는 업무이다.

[그림 1] 경비원의 업무 비중(경비원 대상 조사)



자료: 한국비정규직센터(2019)

한국비정규직센터가 2019년 전국 15개 지역 3,388명의 경비노동자를 대상으로 업무의 “소요시간과 중요도”를 기준으로 업무비중을 조사한 결과에 따르면, 방범(경비)업무가 전체의 30% 이하인 반면, 다른 업무인 청소, 조경, 분리수거, 택배, 주차관리 등의 비중은 70%에 달하고 있다. 같은 기관이 2019년 전국 15개 지역의 입주민 2,124명을 대상으로 같은 기준에 따라 조사한 결과에 의하더라도, 방범(경비)의 비중은 43% 수준인 반면, 주차 등의 업무비중은 57%에 달하고 있다.

2. 경비노동자의 업무가 감시·단속적 근로에서 제외될 경우 예상되는 임금상승 규모

감시·단속적 근로자에 대해서는 근로기준법 제63조에 의해 연장근로수당, 야간근로수당 지급에 관한 규정이 적용되지 않는다. 따라서 아파트 경비노동자들이 더 이상 감시적 근로자로 승

인되지 않고 현재와 같은 근무형태를 계속할 경우에는 상당한 임금상승이 예상된다.

한국비정규직센터에 의하면 아파트 경비노동자들의 주된 근무형태인 격일교대제, 14시간 근무 10시간 휴게시간(점심 2시간, 저녁 2시간, 야간 6시간)에 최저시급을 적용하는 경우 <표 1>과 같이 감시·단속적 근로자 승인이 되지 않는 것만으로 38.7%의 임금상승이 예상된다.)

<표 1> 감시적 근로 승인여부에 따른 임금비교

구 분	감시적 근로 승인	감시적 근로 비승인	비고(계산식)
1일 근무시간	14	14	
1일 근무(주간)	12	12	
1일 근무(야간)	2	2	
휴게시간	10	10	점심2, 저녁2, 야간6
월-근무시간	210	210	14*15
월-주간근무	180	180	12*15
월-야간근무	30	30	2*15
기본급	1,569,600	1,569,600	210*8720
야간근무수당	392,400	392,400	30*8720*1.5
연장근무수당	0	392,400	(14-8)*8720*0.5*15
주휴수당	0	366,240	210/4.3/5*8720*4.3
계	1,962,000	2,720,640	인상률 38.7%

자료: 한국비정규직센터(2021.6.24.)

3. 아파트 경비노동자 임금상승이 고용에 미칠 영향

개정 공동주택관리법 제65조의2는 제1항에서 경비노동자를 경비업법 규정에도 불구하고 시행령이 정하는 관리업무에 종사하도록 할 수 있다고 규정하면서도, 제2항에서는 “입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적절한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다”고 규정하여 관리업무 등에 종사하는 점 등을 고려하여 적절한 보수를 지급하도록 하고 있다. 하지만, 입주자대표회의는 최저임금이 16.4% 인상되었던 2018년에도 휴게시간을 증가시켜 인상분을 상쇄하려 하거나 인원을 감축하여 대응하였는데, 2021. 10. 21. 개정 공동주택관리법 시행 이후 감시·단속적 근로자 승인이 되지 않아 임금상

9) 남우근(2021. 6. 4.), 「아파트 경비노동자 제도적 환경 변화와 고용안정 방안」, 『아파트 경비노동자 고용안정을 위한 토론회』.

승이 불가피할 경우 인력감축으로 대응할 것으로 예상된다. 이 경우 아파트 경비노동자들의 대량해고 등 고용유지 문제가 심각한 사회문제가 될 것이어서 이에 대한 선제적 조치가 필요하다.

대한주택관리사협회가 한국노무법인에 의뢰하여 분석한 바에 의하면¹⁰⁾, 24시간 격일제 근무 경비원에 대한 감시·단속적 근로자 승인 신청이 불승인된 경우 최저임금 기준으로 경비원 1인당 약 247.4만 원에서 약 397만 원으로 149.6만 원의 비용 부담이 증가하는 것으로 나타났다. 이 경우 아파트는 통합경비시스템 도입(CCTV 확충 등), 인력감축(청소인력 및 관리인으로 대체) 등의 조치를 취하고 이에 따라 고령의 경비원 해고로 이어질 것으로 전망했다.¹¹⁾

4. 근무방식 개편을 통한 상생방안

결국, 경비노동자의 근로조건을 개선하여 피로도를 낮추어 과로사를 방지하고 고용이나 임금이 감소하지 않도록 하면서 관리비 인상이 없도록 하는 최적의 근무방식 개편 방안을 찾아야 한다. 그러나 아파트 단지별로 경비원의 수와 경비업무를 수행해야 할 근무 장소, 겸직해야 할 관리업무의 종류와 시간, 경비노동자에게 독립적 수면·휴게공간을 제공할 수 있는지 등 근무환경에 차이가 커서 경비노동자의 사업장인 아파트 단지별로 최적의 근무형태를 설계하는 작업이 필요하다. 고용노동부는 「공동주택 경비원 근무방식 개편 사례 안내」에서 근무개편 유형을 마련하였다.

“퇴근형 격일제”는 격일 교대 근무는 유지하되, 밤에는 일찍 퇴근하고 일부 근로자만 남아서 야간 경비업무를 수행하는 유형이다. 근무하는 날에 근무조 모두가 24시간 근무하는 것이 아니라, 일부만 당번을 정해서 24시간 근무하고, 나머지는 저녁에 퇴근하는 방식으로, 매일 출근에 대한 부담을 줄이는 방식으로 기존 방식을 유지하고자 하는 아파트 단지에 적용하기 좋은 방식이다. 이 경우에는 감시적 근로자 승인을 받아야 하는데, 독립적인 수면·휴게공간과 시간을 보장하지 않으면 감시적 근로자 승인을 받을 수 없다는 점을 유념해야 한다. “경비원관리원 구분제”는 경비노동자를 경비업무를 전담하는 “경비원”과 관리업무를 전담하는 “관리원”으로

10) 24일 격일제, 휴게시간 9.5 시간(점심 1시간 30분, 저녁 1시간 30분, 야간 11:30~6:00 6시간 30분), 하루 근무시간을 8시간, 시간급 8,590원을 기준으로 산정한 것임.

11) 황보환(대한주택관리사협회 부회장)(2021. 6. 4.), 「공동주택 경비원 등 업무범위 검토」, 『아파트 경비노동자 고용안정을 위한 토론회』.

구분하는 유형으로, 경비업무를 전담하는 경비노동자는 종전처럼 격일제 근무로, 관리업무로 전환되는 경비노동자는 1일 8시간 주간근무를 하게 된다. 주차나 택배물품 관리 등 관리업무가 많은 단지에서 경비노동자 전체가 경비업무와 관리업무를 겸직할 경우 감시적 근로자 승인을 받을 수 없으므로 이러한 유형이 적합할 것이다. 그 밖에도 “3조 2교대제”로 12시간 상주하는 방식, 12명의 경비노동자를 6명씩 주간조와 야간조로 나누고 야간조는 다시 2개조로 나누어 격일제 근무를 하는 “주간/야간 전담제” 등이 있다.¹²⁾

이러한 해당 아파트 단지에 최적의 경비노동자들의 근무형태를 설계하기 위해서는 전문가에 의한 실태조사와 분석, 전문적인 설계 작업이 필요한데, 이는 적지않은 비용이 수반되는 작업이다. 그래서, 고용노동부는 2021년 8월 17일부터 9월 10일까지 신청을 받아 2021년 말까지 시범사업으로 20~30여 개 아파트 단지에 전문가 컨설팅을 지원하기로 하였다.¹³⁾

V. 아파트 경비노동자 고용유지와 권익보호와 노동조합의 역할

하지만, 2021년 3월말 현재 전국 17,318개, 서울 2,480개 아파트 단지가 있고¹⁴⁾ 20여만 명의 경비노동자가 근무하고 있는데 컨설팅을 지원하는 아파트 단지가 20~30개에 불과하여, 2021년 10월 21일 직후 바로 근무형태 개선작업을 하기 어려운 아파트 단지의 경우에는 큰 혼란이나 대량 인력감축이 발생할 우려가 있다. 시간을 두고 컨설팅 지원을 받도록 하면서, 해당 아파트 단지에 맞는 최적의 근무형태 개선방안을 마련할 때까지는 인력감축 작업을 하지 않고 경비노동자들도 법적 분쟁을 자제하는 내용으로 전국입주자대표회의 연합회, 대한주택관리사협회, 지방자치단체, 국토교통부, 고용노동부, 국회, 아파트경비노동자사업단 등이 사회적 협약을 추진할 필요도 있다.

경비노동자들의 노동조합 조직률은 매우 낮고 기존의 기업별 노동조합 형태로는 조직화도 어려우며, 조직된 경비노동자들을 대표하여 단체교섭을 통해 노동조합이 근로조건이나 고용을 개선하기 어렵다. 또한, 경비노동자들과 근로계약은 위탁관리회사와 체결하였지만 입주자대표

12) 고용노동부(2021.8.), 「공동주택 경비원의 근무방식 개편 사례 안내」.

13) 고용노동부 임금근로시간과 보도자료(2021.8.18.), “공동주택 경비원 근무방식 개편 컨설팅 신청서”,

14) K-apt 현황 - 공동주택관리정보시스템 <http://www.k-apt.go.kr> > cmmn > kaptworkintro

회의가 관리소장을 통해 사실상 고용이나 업무의 지휘를 하기때문에 위탁관리회사를 상대로 한 기업별 교섭을 통해 문제를 해결하기도 어렵다. 게다가, 경비노동자들의 근로조건이나 고용 개선을 위해서는 입주자대표회의나 관리소장에 대한 감독권한이나 제도개선 권한을 가지고 있는 지방자치단체나 국토교통부 등 관련 행정기관의 행정적 지원도 필요하다. 그래서 경비노동자들을 대변하는 노동조합이나 노동단체가 입주자대표회의, 주택관리사 단체, 지방자치단체, 국토교통부, 고용노동부 등과 사회적 협약을 체결하여 경비노동자들의 근로조건과 고용 개선을 추진해 나가는 방식은 비정규직이나 불안정 고용상황에 있는 노동자들의 근로빈곤 문제를 해결해 나가는 실효적인 방안이 될 수 있다.

노동조합은 20만 경비노동자의 이해대변 주체형성 및 고용안정을 위해 조직화 사업을 적극적으로 추진해야 한다. 이와 함께, 노총 등 전국단위 노동조합, 산별연맹(노조) 등이 노조 간부(활동가)나 조합원들이 자신이 거주하는 아파트의 동대표나 입주자대표회의 임원으로 진출하도록 하는 운동도 필요하다. 동료 노동자들의 근로조건 개선을 위해 솔선수범하고 조합원들을 설득하고 리드하는 조직적 경험은 입주자대표회의 활동에서도 입주자들을 위한 헌신과 봉사, 유연한 입주자대표회의 운영 등의 노하우로 연결될 수 있다. 과거 노무현 정부 시기 참여연대 등의 시민단체가 아파트 입주자들과 입주자대표회의의 민주적 운영을 위한 아파트공동체운동을 전개할 때 몇몇 노동조합 간부들이 이에 호응하여 입주자대표회의 임원으로 진출하여 헌신적인 활동을 한 경험도 있었다. 이러한 민주적 입주자대표회의 운영 과정에서 경비노동자의 권익 보호와 고용유지에도 기여할 수 있을 것이다.

〈참고문헌〉

- 고용노동부 임금근로시간과(2020.12.18.), 「아파트 경비원 등과 관련한 감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안 발표」
- 고용노동부 공고(2021.8.18.) 제2021-368호 「근로감독집무규정」 일부 개정에 관한 행정예고
- 고용노동부(2021.8.), 「공동주택 경비원의 근무방식 개편 사례 안내」, 2021. 8.
- 고용노동부 근로감독정책단(2021.8.18.), 「공동주택 경비원 근무방식 컨설팅 신청서」
- 국토교통부 보도자료(2021.7.8.), 「9일부터 「공동주택관리법」 하위법령 개정안 입법예고」
- 김형수(2021.6.4.), 「아파트 경비노동자 고용안정 해법」, 전국민주일반노동조합
- 남우근(2021.6.4.), 「아파트 경비노동자 제도적 환경변화와 고용안정 방안」, 한국비정규직센터
- 대법원(2017.12.13.), 2016다243085 판결
- 대법원(2006.11.23.), 2006다419900 판결
- 수원지방법원(2020.2.6.), 2019구합62681 판결
- 법제처(2007.3.23.), 「경찰청- 경비업법 제7조(경비원의 경비업무 범위) 관련」 법령해석
- 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단(2019), 『전국 아파트 경비노동자 실태조사 보고서』.
- 황보환(2021.6.4.), 「공동주택 경비원 등 업무범위 검토」, 대한주택관리사협회

〈노동N이슈 주제 제안〉

- * 노동N이슈에서 다루었으면 하는 주제나 내용이 있으시면 제안해 주시기 바랍니다.

한국노총중앙연구원 운영실 02) 6277-0161
 wnsaud0409@inochong.com