

이 과제는 2020년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

공동주택 경비근로자 업무범위 명확화의 고용영향분석



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2020년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관 · 시행기관 : 한국노동연구원

연구진

연구책임자 : 정진호(한국노동연구원 선임연구위원)

참여연구자 : 이성희(한국노동연구원 선임연구위원)

김동배(인천대학교 교수)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구 배경 및 목적	1
제2절 연구 내용 및 방법	2
제3절 고용안정 경로	3
제2장 경비원 법규정 및 노동시장 특성	5
제1절 아파트 경비원 관련 법규정	5
1. 「근로기준법」	5
2. 파견근로자보호 등에 관한 법률	6
3. 「경비업법」	7
4. 「공동주택관리법」	7
5. 감시·단속직 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인	8
6. 교대제 근로자 「근로기준법」 적용지침	11
제2절 아파트 경비원 노동시장 특성	12
1. 아파트 경비원 직업분류	12
2. 지역별 고용조사	13
3. 고용형태별 근로실태조사	14
제3절 소 결	15
제3장 경비원 법규정 개정에 대한 이해관계자 의견	17
제1절 방문 면담 조사	17
1. 방문 면담 조사 개요	17

2. 서울 종로구 창신동 두산아파트	18
3. 대전 서구 둔산동 크로바아파트	20
4. 경기 시흥시 정왕동 시화주공2단지아파트	23
5. 서울 마포구 염리동 삼성래미안아파트	25
6. 경기 안산시 단원구 원곡벽산블루밍아파트	27
제2절 집체 면담 조사	29
1. 집체 면담 조사 개요	30
2. 경비원 업무범위, 감시·단속적 승인 관련 주요 질문	30
3. 경비원 업무범위 관련 주요 쟁점	32
4. 경비원 감시·단속적 근로자 승인 관련 주요 쟁점	40
제3절 소 결	45
1. 경비원 경비업무 범위 관련	45
2. 경비원 감시·단속적 근로자 승인 관련	46
3. 기타 경비원 고용 관련 재정지원 정책	47
제4장 아파트 경비원 업무 실태분석 및 고용안정 효과 추정	49
제1절 경비원 업무 실태조사 조사개요	49
1. 표본설계	49
2. 조사항목	52
제2절 경비원 업무 실태조사 기초통계	54
1. 아파트단지별 분포 및 고용 특성(질문 A 영역)	54
2. 경비인력 근무형태별 분포 및 각종 근로조건(질문 B 영역) ...	59
3. 경비인력 수행 업무 실태(질문 C 영역)	60
4. 경비원 관련 법규정 개편에 따른 고용효과(질문 D 영역) ...	61
제3절 업무 및 감단 승인 범위에 따른 고용효과	64
1. 노동수요 모형 설정	64
2. 실증분석 모형 및 추정결과	67
제4절 소 결	71

제5장 요약 및 정책제언	75
참고문헌	79
[부록] 아파트 경비원 업무 실태조사	80

표 목 차

〈표 2- 1〉 근로자파견 대상업무	6
〈표 2- 2〉 감시·단속적 근로자 근로기준법 적용/비적용 규정	8
〈표 2- 3〉 아파트 경비원 직업분류	12
〈표 2- 4〉 아파트 경비원 근로자 특성 1	13
〈표 2- 5〉 아파트 경비원 종사상 지위별 근로조건	14
〈표 2- 6〉 아파트 경비원 근무형태별 근로조건	14
〈표 3- 1〉 두산아파트 개요	19
〈표 3- 2〉 크로바아파트 개요	21
〈표 3- 3〉 시화주공2단지아파트 개요	23
〈표 3- 4〉 삼성래미안아파트 개요	26
〈표 3- 5〉 벽산블루밍아파트 개요	27
〈표 4- 1〉 전국 아파트의 지역별 세대수 규모별 분포	50
〈표 4- 2〉 아파트 경비원 업무 실태조사 표본 분포	51
〈표 4- 3〉 표본 아파트 분포	55
〈표 4- 4〉 아파트 직종별 근로자 분포	56
〈표 4- 5〉 당직제도 운영 및 감단 승인 여부	57
〈표 4- 6〉 경비원 고용방식 및 업무 수행방식	58
〈표 4- 7〉 관리원 업무 방식 및 고용방식 차이	58
〈표 4- 8〉 경비인력 근무형태별 분포 및 각종 근로조건	59
〈표 4- 9〉 경비인력 수행 업무 시간 비중	60
〈표 4-10〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(1)	61
〈표 4-11〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(2)	62
〈표 4-12〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(3)	64
〈표 4-13〉 경비인력 고용비용 증가의 고용효과	66
〈표 4-14〉 법제도 변화의 고용효과: 시나리오 1	69

〈표 4-15〉 법제도 변화의 고용효과: 시나리오 2	69
〈표 4-16〉 법제도 변화의 고용효과: 시나리오 3	70
〈표 4-17〉 법제도 변화의 고용효과: 시나리오 4	70
〈표 4-18〉 법제도 변화의 고용효과 추정	71
〈표 4-19〉 법규정 변화에 따른 경비인력 변화	73
〈표 5- 1〉 경비원 업무 및 감시단속근로 승인 범위 개편에 따른 경비인력 변화	77

요 약

1. 연구 배경 및 목적

- 공동주택 경비원의 경비업무 외의 업무 수행을 금지하는 「경비업법」 제7조 제5항의 특례규정의 신설(2020. 10. 20. 효력 2021. 10. 21. 이후)로 경비원의 고용안정 및 처우개선이 기대되지만, 향후 개별 근로계약에 따라 구체적으로 경비원의 고용 및 소득에 영향
- 현재 공동주택 경비원은 주차관리, 택배관리 등의 공동주택 관리에 필요한 다양한 업무를 수행하고 있으나, 「경비업법」에 경비업무 외의 업무수행을 금지하고 있어 현장의 혼란이 지속되어 왔음.
- 만약 경비원이 경비업무만을 수행하도록 규제하면, 공동주택 단지의 현실에 맞지 않고 경비원 일부의 고용안정을 저해할 수 있어, 「경비업법」 제7조 제5항에 대한 특례규정을 신설
- 비록 대통령령으로 정하는 공동주택 관리업무를 근로계약이 정하는 바에 따라 수행할 수 있도록 법적 근거가 마련되었으나, 향후 개별 근로계약의 형태에 따라 구체적으로 경비원의 고용안정에 영향
- 이와 더불어 그동안 경비원에게 적용되어 왔던 감시·단속적 근로자 승인제도도 경비원의 업무범위를 현실에 맞게 정비함에 따라 향후 어떻게 적용할 것인가도 정책 현안으로 부각
- 경비원의 업무범위가 현실에 맞게 근로계약에 따라 확대되더라도 감시·단속적 근로자 승인제도를 여하히 운영할 것인가에 따라 경

비원의 고용안정에 영향

- 즉, 감단 승인 기준을 확대된 모든 업무를 수행하는 경비원에게 전면적, 부분적으로 적용할 것인가 아니면 경비업무를 수행하는 자에게만 적용할 것인가에 따라 경비원의 고용안정에 영향
- 본 연구는 공동주택 경비원의 업무범위 명확화 및 감시·단속적 근로 승인제도 개편에 따라 경비원의 고용이 어떻게 변화할 것인가에 대한 현장 반응을 살펴보고, 현재 입주민의 관리비 부담 및 경비원의 고용·소득 불안정을 완화할 수 있는 정책방안을 도출하는데 그 목적이 있음.

2. 경비원 고용영향 경로

- 최근 우리 사회에서 논의되고 있는 공동주택 경비원의 업무 명확화 및 감시·단속적 근로 승인 범위 개편 방향에 따라 현재 입주세대의 관리비 및 경비원의 고용 및 소득이 변화될 수 있음.
- 업무 명확화 및 감시·단속적 근로 승인 범위 개편 → 공동주택 경비원 근무체계 개편(휴게시간 조정 포함) → 관리비 및 경비원 고용·소득 변화
- 공동주택 경비원 관리업무 허용 명확화(공동주택관리법 개정 2020. 10. 20)에 이은 향후 시행령 개정에서 어떻게 규정하는가에 따라 경비원의 고용이 영향
- 즉, 경비원의 업무를 개별 단지의 근로계약에서 열거/예시 조항으로 규정할 것인가? 아니면 제외 조항으로 규정할 것인가에 따라서도 경비원의 고용은 영향을 받을 수 있음.
- 입주 주민과 경비원이 상생할 수 있는 제도 개편이 모색되어야 경

비원 및 관리원의 고용 및 소득 안정이 가능

- 입주 세대의 관리비 부담 및 경비원의 고용·소득의 큰 폭의 변화를 초래하지 않는 업무 명확화 관련 「공동주택관리법 시행령」 개정 및 감시·단속적 승인 범위의 개편이 요구

3. 경비원 법규정 및 노동시장 특성

- 경비인력(경비원 및 관리원)의 업무 범위 및 감시·단속적 근로자 승인 요건은 「경비업법」, 「공동주택관리법」, 「근로기준법」 등에 규정되어 있으나 최근 개정이 되었거나 개정 필요성이 제기
- 최근 「공동주택관리법」(제65조의 2) 개정으로 공동주택 경비원의 업무범위가 현실의 관행에 맞추어 확대되고, 이에 따라 기존의 감시·단속적 근로자 승인 요건도 검토가 필요하게 됨.
- 대표적인 경비원은 남성, 고졸 이하, 60대 이상이며, 정년 이후 장년층의 주요한 일자리. 현재 주요한 근로조건은 다음과 같음.
- 「경비업법」의 법규정과 달리 현실에서는 경비원이 경비 업무 이외에 다양한 업무를 수행하고 있음.
 - 경비원은 경비 50.5%, 분리수거지원 14.1%, 주차관리 12.0%, 청소 11.8% 등으로 경비업무가 지배적
 - 관리원은 경비 30.4%, 청소 27.7%, 분리수거지원 21.8% 등으로 경비원보다 경비업무 이외에 보다 다양한 업무를 수행
- 감시·단속적 근로자 승인, 근무형태, 임금 등에서 경비인력 간 커다란 차이가 없음.
 - 감시·단속적 근로자 승인 비율은 경비원 93.7%, 관리원 72.1%
 - 주된 근무형태는 격일(24시간) 맞교대제로 경비원 91.3%, 관리원 78.3%

- 월임금총액은 경비원 2,188천 원~관리원 2,144천 원

4. 경비원 법규정 개편에 따른 고용효과

- 경비원 업무 범위 및 감단근로자 승인 범위 개편에 따른 고용효과 전망 실태조사 및 고용 효과 추정
- 법규정 준수를 고려하지 않은 현재 고용수준에 대비한 법규정 개편 방안에 따른 고용변화 응답
 - 현실의 관행을 거의 법제화하는 시나리오 2에서는 고용의 변화가 거의 발생하지 않을 것으로 응답
 - 경비원의 업무를 경비업무에 한정하고, 경비업무에만 감시·단속적 규정을 적용하면(시나리오 1) 경비인력은 현재보다 0.86명 감소할 것으로 응답
 - 한편 경비원의 업무를 부분적으로 확대하고 이들에게 감시·단속적 규정을 적용하거나(시나리오 3) 또는 경비원의 업무를 전면적으로 확대하되 감시·단속적 규정은 경비업무 수행자에게만 적용하면(시나리오 4) 고용은 각각 0.37명 또는 0.33명 감소할 것으로 응답
- 법규정 개편에 영향을 받지 않은 통제집단에 대비한 고용 변화 추정
 - 통제집단으로 승인연도가 2010년 이후인 아파트에서 경비 업무를 담당하는 경비인력이 있지만, 이들이 주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소 등을 담당하지는 않는 아파트를 설정
 - 이론적으로 경비원의 업무를 엄격하게 한정하거나 감시·단속적 근로자의 승인 범위를 좁게 설정하면, 이는 경비인력의 고용비용을 증가시켜 경비인력의 고용을 축소시킴.
- 실증분석 즉, 법규정 변화 효과에 대한 이중차분 추정결과는 이러한 이론적 예측을 지지

- 현재와 큰 차이가 없는 법제도 변화(시나리오 2)에서는 고용효과가 발견되지 않음.
- 반면 경비 업무 및 감시·단속 승인 범위에 변화를 주는 방안에서는 아파트 경비인력 고용이 평균적으로 0.60명(시나리오 1), 0.40명(시나리오 3), 0.47명(시나리오 4) 감소하는 것으로 나타남.
- 이는 경비인력이 11.1%(시나리오 1), 7.4%(시나리오 3), 8.8%(시나리오 4) 감소함을 의미함.

〈경비원 업무 및 감시·단속근로 승인 범위 개편에 따른 경비인력 변화〉

		시나리오 1	시나리오 2	시나리오 3	시나리오 4
경비 인력 변화 응답		-0.86명	0.16명	-0.37명	-0.33명
경비 인력 변화 추정	경비인력 변화	-0.60명	0.00명	-0.40명	-0.47명
	고용 변화율	-11.1%	0.00%	-7.4%	-8.8%

5. 현장 의견 및 정책 제언

- 앞서 살펴본 실증분석 결과와 이해관계자 방문 및 집체 심층 인터뷰를 통한 정책적 시사점은 다음과 같음.
- 아파트 경비원의 업무는 현재 방법, 순찰 등 「경비업법」에서 상정하고 있는 경비업무의 성격보다 아파트 관리원으로서 경비업무와 각종 입주민 편의 서비스 업무를 담당하는 성격이 강함.
 - 이는 「경비업법」에 따라 경비업무 이외에 다른 업무를 금지하면, 입주민은 관리비 부담을 최소화하기 위하여 경비업무만을 담당하는 경비원의 고용을 축소시키거나 휴게시간을 늘려 지불근로 시간을 줄일 것으로 전망
- 향후 「공동주택관리법 시행령」 개정에서 주차관리, 택배보관 등 허용 업무 범위를 열거형으로 규정할 것인가, 예시형으로 규정할 것인가에 따라 실제로 허용되는 업무 범위는 달라짐.
 - 이는 시행령의 규정 형태에 따라 경비원의 고용효과가 달라질 수

있음을 시사함.

- 「공동주택관리법 시행령」에서 경비업무 이외에 현재와 같이 다른 업무도 허용한다면 경비원 고용 감소는 그다지 발생하지 않을 것으로 전망

○ 공동주택 경비업무 수행에서 24시간 맞교대제는 감시·단속적 근로자 승인이 필수적임. 그런데 향후 다른 업무도 허용한다는 이유로 승인을 하지 않으면 경비인력의 구성, 업무 강도 등에서 변화 발생

- 향후 감시·단속적 근로자 승인을 인가하지 않는다면 관리비 부담 완화를 위하여 기존 24시간 맞교대 경비원은 축소되고, 주간/야간, 오전/오후 근무 등 일근제 관리원으로 전환. 이는 전체 경비인력의 규모를 감축시키고 이들의 휴게시간을 늘려 지불근로 시간을 줄이는 등의 변화를 초래

- 현재 경비업무 이외에 다른 업무도 수행하고 있는 구축 아파트의 경비원은 노동 강도의 변화가 별로 없겠지만, 경비업무만을 전담하고 있는 신축 아파트 경비원은 다른 업무도 수행하도록 강요되면 업무 강도가 증가하여 자발적 이직이 발생할 수 있음.

○ 경비업무 이외 다른 업무도 허용하는 경우, 감시·단속적 근로자 승인에서 경비원의 업무를 ‘단속적 근로’로 볼 수 있는지, 기존의 경비업무에 비해서 노동 강도의 증가가 있는지 등을 판단할 필요가 있음.

- 현재까지는 경비업무를 ‘감시적 근로’로 인정하여 감시·단속적 근로자 승인을 해왔는데, 향후에는 경비업무가 ‘단속적 근로’에 해당되는지에 대한 판단기준이 필요
- 이와 더불어 경비업무가 상대적으로 육체적·정신적 피로가 적은 업무인지를 판단하는 판단기준도 필요

○ 감시·단속적 근로자 승인 요건 검토에서 경비업무 이외에 다른 업무도 허용하면서 다른 업무의 비율을 일정 수준(예: 30%)

미만으로 한정하는 것은 현실에서는 비율 산정을 둘러싼 또다른
갈등요인으로 부상 가능

- 향후 「공동주택관리법 시행령」 개정까지 이해당사자 및 관계자 간
의견 조율을 통한 합리적인 정책대안 마련 필요

제1절 연구 배경 및 목적

- 공동주택 경비원의 경비업무 외의 업무 수행을 금지하는 「경비업법」 제 7조 제5항의 특례규정의 신설(2020. 10. 20. 효력 2021. 10. 21. 이후)로 경비원의 고용안정 및 처우개선이 기대되지만, 향후 개별 근로계약에 따라 구체적으로 경비원¹⁾의 고용안정에 영향
- 현재 공동주택 경비원은 주차관리, 택배관리 등의 공동주택 관리에 필요한 다양한 업무를 수행하고 있으나, 「경비업법」에 경비업무 외의 업무수행을 금지하고 있어 현장의 혼란이 지속되어 왔음.
- 만약 경비원이 경비업무만을 수행하도록 규제하면, 공동주택 단지의 현실에 맞지 않고 경비원 일부의 고용안정을 저해할 수 있어, 「경비업법」 제7조 제5항에 대한 특례규정을 신설
- 비록 대통령령으로 정하는 공동주택 관리업무를 근로계약이 정하는 바에 따라 수행할 수 있도록 법적 근거가 마련되었으나, 향후 개별 근로계약의 형태에 따라 구체적으로 경비원의 고용안정에 영향

1) 본 연구에서 경비원은 경비업무를 수행하면서 다른 관리업무도 병행하는 관리원을 포함하는 '경비인력'을 분석대상으로 함. 실제로 개별 아파트에서는 경비원이라는 명칭 대신에 관리원이라고 지칭하기도 함.

- 이와 더불어 그동안 경비원에게 적용되어 왔던 감시·단속적 근로자 승인제도도 경비원의 업무범위를 현실에 맞게 정비함에 따라 향후 어떻게 적용할 것인가도 정책 현안으로 부각
- 경비원의 업무범위가 현실에 맞게 근로계약에 따라 확대되더라도 감시·단속적 근로자 승인제도를 여하히 운영할 것인가에 따라 경비원의 고용안정에 영향
- 즉, 감단 승인 기준을 확대된 모든 업무를 수행하는 경비원에게 전면적, 부분적으로 적용할 것인가 아니면 경비업무를 수행하는 자에게만 적용할 것인가에 따라 경비원의 고용안정에 영향
- 본 연구는 공동주택 경비원의 업무범위 명확화 및 감시·단속적 근로 승인제도 개편에 따라 경비원의 고용이 어떻게 변화할 것인가에 대한 현장 반응을 살펴보고, 현재 입주 세대의 관리비 부담 및 경비원의 고용·소득 불안정을 완화할 수 있는 정책방안을 도출하는 데 그 목적이 있음.

제2절 연구 내용 및 방법

- 연구목적 수행을 위한 본 연구의 내용
- 제2장에서는 관련 법규정 및 노동시장 특성을 분석
 - 우선, 공동주택 경비원 관련 「경비업법」, 「근로기준법」, 「근로자파견법」, 「공동주택관리법 및 근로·휴게시간 가이드라인」, 「교대제 근로자 근로기준법 적용지침」 등 법규정 분석
 - 다음으로, 조사통계(지역별고용조사, 고용형태별근로실태조사)를 이용한 공동주택 경비원 노동시장 특성 분석
- 제3장에서는 공동주택 경비원의 업무·감단 승인 허용 범위 변화에 대응한 현장의 반응 사례조사 및 이와 관련된 공동주택 경비원 고용안정

- 을 위한 정책방안 모색
- 제4장에서는 공동주택 경비원의 각종 근로조건 분석 및 업무·감단 승인 범위 변화에 따른 고용 전망 추정
 - 우선, 경비원 업무 실태조사를 이용한 경비원의 각종 근로조건 분석
 - 다음으로, 다양한 업무·감단 승인 허용 범위 변화에 따른 고용안정 효과 추정
- 제5장에서는 제2장~제4장의 분석결과 요약 및 정책적 시사점 제시
- 이를 위한 본 연구의 분석방법은 다음과 같음.
 - 법·규정 분석 등 문헌연구(제2장)²⁾
 - 이해관계자 방문 및 집체 심층 면담조사(제3장)
 - 각종 국가통계 및 설문조사 이용 기초통계 분석(제2장 및 제4장), 업무·감단 승인 허용 범위 변화에 따른 고용안정효과 추정(제4장)

제3절 고용안정 경로

- 최근 우리 사회에서 논의되고 있는 공동주택 경비원의 업무 명확화 및 감시·단속적 근로 승인 범위 개편 방향에 따라 현재 입주 세대의 관리비 및 경비원의 고용 및 소득이 변화될 수 있음.
 - 업무 명확화 및 감시·단속적 근로 승인 범위 개편 → 공동주택 경비원 근무체계 개편(휴게시간 조정 포함) → 관리비 및 경비원 고용·소득 변화
 - 공동주택 경비원 관리업무 허용 명확화(공동주택관리법 개정 2020. 10. 20)에 이은 향후 시행령 개정에서 어떻게 규정하는가에 따라 경비원의
-
- 2) 이 분야에 대한 선행연구로 김동배 외(2010), 장홍근 외(2017), 정진호 외(2018), 서울노동권익센터(2018, 2019) 등 참조.

고용안정이 영향

- 즉 경비원의 업무를 개별 단지의 근로계약에서 열거/예시 조항으로 할 것인가? 아니면 제외 조항으로 할 것인가에 따라서도 경비원의 고용은 영향을 받을 수 있음.
- 입주 주민과 경비원이 상생할 수 있는 제도 개편이 모색되어야 경비원 및 관리원의 고용 및 소득 안정이 가능
- 입주 세대의 관리비 부담 및 경비원의 고용·소득에 큰 폭의 변화를 초래하지 않는 업무 명확화 관련 「공동주택관리법 시행령」 개정 및 감시·단속적 승인 범위의 개편이 요구

제2장

경비원 법규정 및 노동시장 특성

- 본 장에서는 공동주택 아파트 경비원 업무 및 근로조건과 관련된 각종 법규정 및 경비원 노동시장 특성을 살펴보고자 함.

제1절 아파트 경비원 관련 법규정

- 본 절에서는 공동주택 아파트 경비원 업무 및 근로조건과 관련된 각종 법규정을 분석

1. 「근로기준법」

- 「근로기준법」은 근로조건을 정함으로써, 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적
- 감시·단속적 근로자에 대하여 근로시간, 휴게와 휴일 규정 적용 제외
- 제63조(적용의 제외) 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자에 대하여는 「근로기준법」의 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용 제외
- 감시·단속적 근로자란

- 감시적 근로자: 감시업무를 주업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자(근로기준법 시행규칙 제10조 제2항)
- 단속적 근로자: 근로가 간헐적·단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자(근로기준법 시행규칙 제10조 제3항)

□ 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간

○ 제50조(근로시간) ③ 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1.>

2. 파견근로자보호 등에 관한 법률

□ 「파견근로자보호법」은 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함.

□ 근로자파견 대상업무(제2조 제1항 관련 별표 1) <2007. 6. 18. 개정>

○ 공동주택 관리에 파견이 허용되는 직종은 전체 파견 허용직종 32개 중에서 317, 9112, 91221에 해당

<표 2-1> 근로자파견 대상업무

한국표준직업분류 (통계청 고시 제2000-2호)	대상업무	비고
...		
317	사무 지원 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조 제1호에 따른 경비업무를 제외한다.
...		

- 그러나 파견이 허용되는 수위 및 경비원의 경우에도 「경비업법」 제2조 제1호 시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수 경비업무로의 파견이 불허. 즉 도급(위탁)이 가능

3. 「경비업법」

- 「경비업법」은 경비업의 건전한 운영에 이바지함을 목적
- 경비원은 경비업의 허가를 받은 법인(경비업체)이 채용한 고용인으로 일반경비원과 특수경비원으로 나뉨.
- 일반경비원은 시설경비업무 또는 기계경비업무를 하는 자로 각각의 업무내용은 다음과 같음(제2조).
 - 시설경비업무: 경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무
 - 기계경비업무: 경비대상시설에 설치한 기기에 의하여 감지·송신된 정보를 그 경비대상시설 외의 장소에 설치한 관제시설의 기기로 수신하여 도난·화재 등 위험발생을 방지하는 업무
- 경비업자, 경비원 등의 의무
- 제7조(경비업자의 의무) ⑤ 경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다.
- 제15조의2(경비원 등의 의무) ② 누구든지 경비원으로 하여금 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하게 하여서는 아니된다. <신설 2005. 8. 4.>

4. 「공동주택관리법」

- 「공동주택관리법」은 공동주택을 투명하고 안전하며 효율적으로 관리할 수 있게 하여 국민의 주거수준 향상에 이바지함을 목적
- 공동주택 경비원에 대한 일반 관리업무 허용 명확화

- 제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등)
 - ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자는 「경비업법」 제7조 제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다. <신설 2020. 10. 20. 효력 2021. 10. 21. 이후>
- 개정사유 : 공동주택 경비원의 업무범위를 현실에 맞게 정비하여 경비원의 고용안정 및 처우개선

5. 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인³⁾

- 제정 배경
 - 근로시간과 휴게시간의 구분에 관한 기준을 제시함으로써, 노사가 휴게시간의 범위를 명확히 이해하도록 하여 다툼의 소지를 예방하고 아파트 경비원 등 감시·단속적 근로자의 실질적인 휴게시간을 보장
- 감시·단속적 근로자 개념 및 관련 규정
 - 아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우(잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 경우는 해당 안 됨) 감시·단속적 근로자에 해당

〈표 2-2〉 감시·단속적 근로자 근로기준법 적용/비적용 규정

	적용 규정	미적용 규정
근로시간	-	주40시간, 연장 12시간 한도
수당	야간근로 가산수당	연장·휴일근로 가산수당, 주휴수당
휴게·휴가	연차유급휴가(15~25일)	휴게시간

자료 : 고용노동부(2016), 「아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인」.

3) 고용노동부(2016), 「아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간에 대한 가이드라인」.

- 감시·단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우 근로시간, 휴게, 휴일 등 규정이 적용되지 않으나, 야간근로(밤 10시~다음날 아침 6시) 수당 및 연차 유급휴가 등은 적용
- 감시·단속적 근로자에 대한 적용제외 승인 기준(근로감독관집무규정 제68조)
- 감시적 근로에 종사하는 자의 적용제외 승인 기준
 - 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우
 - 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외함.
 - 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무를 수행하는 경우
 - 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외함.
 - 사업주의 지배하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음에 해당하는 격일제(24시간 교대)근무의 경우
 - 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
 - 위 요건이 확보되지 아니하나 공동주택 경비원에 있어서 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우 <개정 2008. 12. 31.>
 - 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우 <신설 2019. 8. 30.>
 - 근로자가 감시적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 알 수 있도록 근로계약서, 확인서 등에서 명시하고 있는 경우 <신설 2019. 8. 30.>
- 단속적 근로에 종사하는 자의 적용제외 승인 기준
 - 평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 간헐적·단속적으로 근로가 이루어져 휴게시간이나 대기시간

- 이 많은 업무인 경우 <개정 2019. 8. 30.>
- 실 근로시간이 8시간 이내이면서 전체 근무시간의 절반 이하인 업무의 경우
 - 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 이에 대한 당사자 간 합의가 있고, 실 근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하이면서 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 함 <개정 2019. 8. 30.>
- 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우 <개정 2019. 8. 30.>
- 근로자가 단속적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 알 수 있도록 근로계약서, 확인서 등에서 명시하고 있는 경우 <신설 2019. 8. 30.>

□ 근로시간과 휴게시간 구분 기준

○ 일반적 기준

- 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간(대법원 92다 24509 등)
- 휴게시간은 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 완전히 벗어나 자유로운 이용이 보장된 시간(대법원 91다 24548 등)

○ 구체적 판단사례

- 근로시간과 휴게시간의 구분은 원칙적으로 근로실태, 단체협약, 취업규칙 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.

□ 사업장에 대한 권고사항

- 사업주는 근로시간과 휴식시간의 구분을 명확히 하고, 근로자의 고용안정을 도모하기 위하여 노력하여야 함.
 - 고용·임금 보장: 휴게시간 임금 지급을 이유로 정당한 이유없이 근로자 해고 금지, 최저임금 인상에 따른 임금인상 회피 목적으로 휴게시간 과다 부여 금지

- 휴식권 보장: 주휴일 부여 노력, 형식적으로 지나치게 긴 휴게시간 설정은 바람직하지 않음.
- 예측가능성 제고: 근로·휴게시간 임의 변경 및 연장은 바람직하지 않음, 시간관리 필요

6. 교대제 근로자 근로기준법 적용지침⁴⁾

□ 제정배경

- 법정 근로시간이 단축(주 44시간 → 주 40시간)됨에 따라 교대제 적용지침을 주 40시간제에 맞도록 변경
 - 산업현장에서 교대제근로를 도입할 경우 유형별로 고려해야 할 사항과 적법성 판단 기준을 제시
- 교대제 사업장을 지도하는 경우 등 지침을 활용함으로써 교대제근로자의 건강과 안전을 보호하는 한편 기업의 생산성 제고를 지원

□ 아파트 경비원 관련 지침

- 취업규칙의 작성·신고
 - 근로계약을 체결할 때에 교대제 근무를 근로조건으로 약정하거나 새로이 교대제를 도입하고자 하는 경우 근로자의 동의 필요
 - 교대제에 관한 사항은 취업규칙의 필수적 기재사항이므로 교대제 형태를 도입하거나 변경할 경우에는 취업규칙 변경에 대한 일반 법원리를 적용(근로자 과반수의 의견 또는 불이익한 경우 동의)
- 근로시간 등의 적용 제외
 - 근로시간 등의 적용제외 업무(근로기준법 제63조)에 규정된 근로자는 3조 또는 2조 등 교대조 형태와 상관없이 연중무휴 가동이 가능하나, 근로자 건강보호 등을 이유로 가급적 지양되어야 함.

□ 아파트 경비원의 대표적인 근무형태: 2조 격일제(24시간 맞교대제)

4) 고용노동부(2008), 「교대제근로자 근로기준법 적용지침」.

- 조를 2개조로 나누어 1개조가 24시간 연속근무를 2역일(曆日)에 걸쳐 반복하여 근무하는 형태

제2절 아파트 경비원 노동시장 특성

- 본 절에서는 국가 조사통계를 이용하여 아파트 경비원의 근로조건 실태를 전반적으로 분석

1. 아파트 경비원 직업분류

- 아파트 경비원 식별 : 직업분류
 - 표준직업분류(제7차 기준) : 94211

〈표 2-3〉 아파트 경비원 직업분류

한국표준직업분류(제7차)	
94	청소 및 경비 관련 단순노무직
941	청소원 및 환경 미화원
9411	청소원
94111	건물내부 청소원
94112	운송장비 청소원
94119	그 외 청소원
9412	환경 미화원 및 재활용품 수거원
94121	쓰레기 수거원
94122	거리 미화원
94123	재활용품 수거원
94129	그 외 환경미화원 및 재활용품 수거원
942	건물관리원 및 검표원
9421	건물 관리원
94211	아파트 경비원
94212	건물 경비원
94219	그 외 건물 관리원
9422	검표원
94220	검표원

- 아파트 경비원 고용 및 근로조건 관련 국가 조사통계
 - 통계청의 「지역별 고용조사」, 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」
- 분석자료의 제약상 표준직업분류 소분류 942를 아파트 경비원으로 '간주'하고 이들의 고용 및 근로조건에 대한 실태 분석

2. 지역별 고용조사

- 2020년 근로자 특성
 - 전체 근로자 수는 269천명,⁵⁾ 평균 연령은 63.9세임. 대표적인 근로자는 남성, 고졸 이하, 60대 이상
 - 성: 남성 98.0%, 여성 2.0%
 - 학력: 중졸 이하 32.4%, 고졸 45.0%, 초대졸 이상 22.6%
 - 연령: 29세 이하 1.5%, 30~39세 2.0%, 40~49세 5.1%, 50~59세 11.8%, 60~69세 50.5%, 70세 이상 29.1%
- 2020년 근로조건⁶⁾
 - 전체 근로자의 월평균 임금은 1,921천 원, 월평균 근로시간은 207시간임.
 - 고용형태: 상용근로자 60.9%, 임시일용근로자 39.1%

〈표 2-4〉 아파트 경비원 근로자 특성 1

(단위: 천명, %)

	근로자수	비율		근로자수	비율
전 체	269	100.0	29세 이하	4	1.5
남성	264	98.0	30~39세	5	2.0
여성	5	2.0	40~49세	14	5.1
중졸 이하	87	32.4	50~59세	32	11.8
고졸	121	45.0	60~69세	136	50.5
초대졸 이상	61	22.6	70세 이상	78	29.1

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」, 2020년 상반기.

5) 일반적으로 의무관리대상 공동주택 경비원의 약 2배가 전체 경비원 수로 추정됨.

6) 경비원의 보다 상세한 근로조건은 「아파트 경비원 업무 실태조사」 분석결과인 제4장 제2절 참조.

〈표 2-5〉 아파트 경비원 종사상 지위별 근로조건

(단위: 천명, %, 천 원/월, 시간/월)

	근로자 수	비율	임금	근로시간
전 체	269	100.0	1,921	207
상용	164	60.9	2,025	207
임시일용	105	39.1	1,758	207

자료: 통계청, 「지역별 고용조사», 2020년 상반기.

- 임금: 전체 근로자 1,921천 원/월, 상용 근로자 2,025천 원/월, 임시일용 근로자 1,758천 원/월
- 근로시간(평균): 전체 근로자 207시간/월, 상용근로자 207시간/월, 임시일용 근로자 207시간/월
- 아파트 경비원의 주된 근무형태가 24시간 맞교대제임을 고려하면, 근로일(working day)의 근로시간은 14~15시간, 휴게시간은 9~10시간임을 시사⁷⁾

3. 고용형태별 근로실태조사

○ 2019년 근로조건

〈표 2-6〉 아파트 경비원 근무형태별 근로조건

(단위: 명, 세, 년, 천 원/월, 시간/월, 원/시간)

	근로자수	연령	근속년수	월임금총액	총근로시간	시간당임금
2017	106,218	60.5	3.3	1,851	219.0	8,452
2018	111,733	59.5	3.3	2,017	205.4	9,820
2019	114,536	60.7	3.5	2,144	199.2	10,763

주: 남성 기준.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사», 2017~2019.

7) 「아파트 경비원 업무 실태조사」에 따르면 24시간 맞교대 경비원의 근로일 근로시간은 14.8시간, 휴게시간은 9.2시간.

- 전체 근로자 수는 115천명, 평균 연령은 60.7세, 평균 근속년수는 3.5년
- 월근로시간은 199.2시간, 월임금총액은 2,144천 원
- 2017~2019년 근로조건 변화⁸⁾
 - 월임금총액은 2017년 1,851천 원에서 2019년 2,144천 원으로 연평균 7.6% 증가
 - 월근로시간은 2017년 219.0시간에서 2019년 199.2시간으로 연평균 4.6% 감소
 - 시간당 임금은 2017년 8,452원에서 2019년 10,763원으로 연평균 12.8% 증가

제3절 소 결

- 경비인력(경비원 및 관리원)의 업무 범위 및 감시·단속적 근로자 승인 요건은 「경비업법」, 「공동주택관리법」, 「근로기준법」 등에 규정
- 「경비업법」
 - 제7조(경비업자의 의무) ⑤ 경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다.
- 「공동주택관리법」 개정
 - 공동주택 경비원에 대한 일반 관리업무 허용 명확화
 - 제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자는 「경비업법」 제7조 제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다. <신설 2020. 10. 20. 효력 2021. 10. 21. 이후>
- 「근로기준법」

8) 2016년 이전 경비원 근로조건에 대한 상세한 내역은 정진호 외(2018), 『경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정효과』, pp.14~16 참조.

- 제63조(적용의 제외) 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자에 대하여는 「근로기준법」의 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용 제외

□ 경비원 근로조건 실태

- 2020년 상반기 통계청 지역별 고용조사 직업소분류 942 기준
- 전체 근로자 수는 269천명,⁹⁾ 평균 연령은 63.9세임. 대표적인 근로자는 남성, 고졸 이하, 60대 이상
 - 고용형태 : 상용근로자 60.9%, 임시일용근로자 39.1%
- 월평균 임금은 1,921천원, 월평균 근로시간은 207시간
 - 아파트 경비원의 주된 근무형태가 24시간 맞교대제임을 고려하면, 근로일(working day)의 근로시간은 14~15시간, 휴게시간은 9~10시간임을 시사

9) 일반적으로 의무관리대상 공동주택 경비원의 약 2배가 전체 경비원 수로 추정됨.

제3장

경비원 법규정 개정에 대한 이해관계자 의견

- 본 장에서는 아파트 경비원의 업무범위 명확화 등 법규정의 개정에 대한 여러 이해관계자들의 의견을 방문 또는 집체 면담 조사

제1절 방문 면담 조사

- 본 절에서는 경비원 업무범위 명확화 등과 관련하여 이해관계자의 의견을 청취하기 위하여 진행된 방문 면담 조사 내용을 소개

1. 방문 면담 조사 개요

- 사례 대상 아파트
- 서울 종로구 창신동 두산아파트
 - 면담일시 : 2020. 11. 13 14:00~15:30
 - 면담장소 : 아파트 관리소
- 대전 서구 둔산동 크로바아파트
 - 면담일시 : 2020. 11. 17 10:00~11:30
 - 면담장소 : 아파트 관리소

- 경기 시흥시 정왕동 시화주공2단지아파트
 - 면담일시: 2020. 11. 17 15:00~16:30
 - 면담장소: 아파트 관리소
- 서울 마포구 염리동 삼성래미안아파트
 - 면담일시: 2020. 11. 19 14:00~15:00
 - 면담장소: 아파트 관리소
- 경기 안산시 단원구 원곡벽산블루밍 아파트
 - 면담일시: 2020. 11. 30 10:00~12:00
 - 면담장소: 아파트 관리소

□ 사례조사 주요 질문 내용

- 아파트 개요
 - 아파트 사용 승인연도, 동수 및 세대수 등
- 관리 인원
 - 일반관리, 경비관리(경비원 및 관리원), 청소관리 등
- 경비원 업무 및 근무형태
 - 경비원의 담당업무, 근무형태, 감시·단속적 근로자 승인 여부 등
 - 경비원 업무의 변화 유무, 변화 원인, 변화 전후의 업무 차이 등
 - 법규정 개정 논의와 대응방식

2. 서울 종로구 창신동 두산아파트

□ 사례의 개요

- 이 아파트는 1999년에 사용 승인되었으며 3개동 529세대가 입주하고 있음.
 - 입주민의 80~90%가 근처 시장의 도매상인들로서 24시간 상시 분리수거가 이루어지고 있음.
 - 또 다른 특징은 단지가 소규모이고 출입구가 하나만 있으며 각 동과 정문 초소가 가까워서 정문 경비실 1개만으로 경비 업무 가능

〈표 3-1〉 두산아파트 개요

사용 승인연도		1999년
동수 및 세대수		3개동, 529세대
관리 안력	일반관리	6명(위탁관리)
	경비관리	4명(위탁관리)
	청소관리	7명(위탁관리, 실내 4명, 외곽 3명)
CCTV 대수		80대

자료: 공동주택정보관리시스템

- 이 아파트는 2018년 하반기(10월경) 업무개편을 통해 경비원 업무와 청소업무를 구분하고 경비원은 순수 경비업무만을 담당하는 것으로 바뀐 경우
 - 개편 이전 경비원 업무의 80% 정도는 분리수거 업무로 당시 경비원들이 가장 힘들어 했던 업무이기도 함.
 - 이하에서는 2018년 하반기 업무개편의 배경과 전후 경비원 업무의 변화 등을 소개함.
- 2018년 업무개편과 경비원 업무
 - 업무 개편의 배경은 최저임금 상승으로 인한 인건비 압박이었음.
 - 애초에는 경비원이 10명이었는데, 초소 1개를 폐쇄하고 경비원을 8명으로 줄였음.
 - 2018년 상반기에 동별 초소에서 운영하던 인터폰을 정문 초소로 통합하고, CCTV 대수를 늘렸으며, 동별 출입구를 자동화한 후 하반기에 업무개편을 단행
 - 동별 초소에 근무하던 8명의 경비를 정문 초소에 4명만 근무하도록 하고 외곽청소 전담인력 3명을 배치. 경비원 4명은 2명이 1개조로 24시간 맞교대 근무
 - 감축된 경비원들에게 외곽청소업무를 제의했지만 거절하였음. 외곽청소업무가 힘들고 통상근무라 급여도 삭감되기 때문
 - 개편된 이후 경비원의 업무는 순수 경비업무가 대부분임. 경비원의 업무는 다음과 같음.

- 경비원의 3대 업무는 i) 출입차량 관리, ii) 순찰, iii) 인터폰 응대
- 출퇴근이나 등하교 시 교통안내 업무도 있음.
- 보조적 업무로는 기전실 업무를 보조하는 것으로서 CCTV 모니터링, 방송장비나 자동차단기 고장 시 간단한 조치 등이 있음.
- 업무개편 이전 경비원 업무의 80% 정도를 차지하던 청소업무는 외곽청소원이 전담함.
 - 실내청소는 여성 미화원 4명이 외곽청소는 남성 3명이 근무하는데, 외곽청소업무는 다음과 같음.
 - 가장 중요한 업무가 24시간 상시 분리수거 업무이며, 그 외 외곽청소, 화단 물주기, 풀뽑기, 지하주차장 청소가 있음.
 - 3명의 외곽청소원의 월 지불노동시간은 209시간이며 근무일정은 다음과 같음.
 - 오전 7시~오후 3시 30분: 1인
 - 오전 7시~오후 10시: 1인(다음날 휴무)
 - 휴무: 1인
- 이 아파트는 애초부터 별도의 택배보관소를 운영하다가 현재는 무인택배 시스템을 운영하고 조경업무는 기전실에서 담당하기 때문에 경비원은 택배나 조경 업무를 담당하지 않음.
- 이 아파트의 경우 2018년 경비원 업무 개편 이후 경비원은 거의 순수 경비업무를 수행하고 있기 때문에 경비원 관련 법제도 개편으로 인한 영향권에서 벗어난 사례로 평가됨. 또한 업무가 순수 경비업무에 가장 가깝기 때문에 감단 관련 제도 변화가 발생하더라도 영향을 받지 않는 사례임.

3. 대전 서구 둔산동 크로바아파트

□ 사례의 개요

- 이 아파트는 1992년에 사용 승인이 내려졌고, 총 20개동 1,632세대가 입주해 있으며 경비원은 총 40명으로 위탁관리 방식으로 운영하고 있음.

〈표 3-2〉 크로바아파트 개요

사용 승인연도		1992년
동수 및 세대수		20개동, 1,632세대
관리 인력	일반관리	16명(위탁관리)
	경비관리	40명(위탁관리)
	청소관리	16명(위탁관리)
CCTV 대수		374대

자료 : 공동주택정보관리시스템.

- 이 아파트는 2018년 24시간 맞교대 경비원을 주간 연속2교대제의 관리원으로 개념 변화 및 근무 형태를 개편한 유명한 사례
- 이 아파트의 특징은 고용유지를 강조하는 분위기임. 2018년 근무 형태 개편도 최저임금 인상 등에 대응하되 경비원 고용유지가 목표였음.
- 이 아파트의 주간 연속2교대제의 관리원 실험은 6개월간의 짧은 실험에 그치고 다시 과거와 같은 24시간 맞교대 경비원으로 전환
 - 여기에서는 전환 배경과 최근의 경비원 관련 법제도 개편에 대한 대응방안을 살펴보기로 함.
- 24시간 맞교대로의 전환과 경비원 업무
 - 이 아파트가 2018년 6개월간 주간 연속2교대 관리원 제도를 도입했던 배경은 경비원 업무의 변화, 최저임금 인상, 휴게시간을 둘러싼 잠재적 분쟁 등 복합적인 사유가 있었음.
 - 본 연구와 직접적인 관련이 있는 것은 노동의 성격 변화임. 즉 경비원의 업무가 감시·단속적 근로자로서의 경비업무가 아니라 경비 이외에 복합적 서비스를 제공하는 일반관리원의 업무로 변화
 - 경비업무 이외의 일반관리 업무의 예를 들면 재활용 분리수거, 택배 관련 업무, 환경미화, 주차, 조경, 눈치우기, 낙엽치우기 등이며, 경비원이 수행하는 전체 업무를 100으로 둘 때 순수 경비업무의 비중은 대략 10~20%에 불과
 - 이 아파트의 2018년 주간 연속2교대 관리원 제도의 개요는 다음과 같음.

- 감시·단속적 근로자 승인을 철회하고 관리원 신분으로 전환. 즉 40명의 경비원이 40명의 관리원으로 전환됨.
- 근무형태를 24시간 맞교대에서 주간 연속2교대에 야간당직제도를 결합하는 방식으로 전환
 - 주간 근무조는 오전조와 오후조 각 20명으로 구분하고, 오후조의 경우 4명이 2인 1조로 1시간 간격으로 야간 순찰을 하는 야간 당직조를 겸하는데 야간 당직조는 다음날 대체 휴무
 - 오전조 : 오전 6:00~오후 2:00
 - 오후조 : 오후 2:00~오후 10:00
 - 야간 당직조 : 오후 10:00~오전 6:00
- 그러나 '주간 연속2교대 관리원' 제도는 6개월의 짧은 운영기간을 거쳐 다시 과거의 24시간 맞교대 경비원 제도로 복귀함.
 - 그 배경은 경비원들도 24시간 맞교대제를 선호하는 사람들이 있었다는 점과 입주자들로 개편된 제도에 불편을 느꼈기 때문
 - 경비원들의 경우 급여도 삭감되고 출퇴근 거리가 먼 경우 매일 출퇴근보다 24시간 맞교대가 시간 절약에 도움이 됨.
 - 입주자들의 경우 야간 당직 후 대체휴가로 인해 발생하는 주간의 업무공백(경비원 부재)으로 인한 불편을 참지 못했다고 함.
- 최근 경비원을 둘러싼 법제도의 변화 중 감단 인정 여부와 관련된 대응 방안으로서 주간의 관리원과 야간의 경비로 이원화해서 운영한다는 방안을 고려하고 있음.
 - 주간의 경우 일반 근로자로서 경비 이외의 다른 관리 업무들을 수행함. 2018년 관리원제도에서 관리원과 같은 업무를 수행하되 월 1회 정도 야간 당직 수행. 해당 인원은 20명이 소요될 것으로 전망
 - 주간 근무자와 교대하는 야간의 경우 순수 감시업무인 순찰업무만 수행하는 감시·단속 근로자인데, 과거 야간 당직제의 4명 2인 1조 정도의 인원이면 충분히 업무를 수행할 수 있을 것으로 예상하지만 고용유지를 위해서는 현재 수준 인력을 유지한다는 방안
- 이 아파트의 경우 경비원이 수행하는 업무 중 순수 경비업무는 10~20% 수준에 불과하고 나머지는 일반적인 관리 업무라는 점을 분명히 하고

이것이 2018년 ‘주간연속2교대 관리원 제도’ 도입의 배경이기도 했음. 최근의 법제도 변화 중 감단 승인 여부가 변수가 된다면 주간과 야간을 구분해서 주간은 일반관리원, 야간은 감시근로자로서 경비원 방식의 이원적 운영을 고려하고 있는 점이 특징

4. 경기 시흥시 정왕동 시화주공2단지아파트

□ 사례의 개요

- 이 아파트는 1997년에 사용 승인이 났고 현재 19개 동 680세대가 입주해 있으며 경비원은 위탁관리 방식으로 8명이 근무하고 있음.
 - 이 아파트의 경우 2018년 3월~2019년 2월까지 교대제를 개편했다가 2019년 3월 이후 다시 과거와 같은 24시간 맞교대제로 환원한 사례
 - 2018년 3월부터 1년간 시행된 개편된 교대제는 8명의 경비원을 4명의 경비원과 4명의 관리원으로 구분하고 관리원은 주간 연속2교대제로 운영하되 경비원은 24시간 맞교대로 이원적으로 운영했음.
- 여기에서는 개편된 교대제가 왜 다시 과거와 같은 24시간 맞교대 경비원제로 환원되었는지 그리고 최근 예상되는 법제도 변화에 어떤 대응방안을 마련하고 있는지를 중심으로 기술함.
 - 이 아파트는 관리원들의 불만으로 인해 관리원과 경비원의 이원화된 운영을 중단하고 24시간 맞교대 경비원제로 환원함.

〈표 3-3〉 시화주공2단지아파트 개요

사용 승인연도		1997년
동수 및 세대수		19개동, 680세대
관리 인력	일반관리	6명(위탁관리)
	경비관리	8명(위탁관리)
	청소관리	6명(위탁관리)
CCTV 대수		175대

자료 : 공동주택정보관리시스템.

- 주간 연속2교대 근무제의 관리원들의 불만은 매일 출근해야 한다는 부담과 24시간 맞교대하는 경비원과 비교해서 업무량은 증가했지만 상대적으로 낮은 급여 수준이 원인이었음. 이원적 운영이 폐지되면서 경비원의 업무 구분이 모호해지면서 결과적으로 감단 승인 관련 불확실성이 증가한 사례

□ 24시간 맞교대로 전환과 경비원 업무

- 8명의 경비원이 24시간 맞교대를 하다가 2018년 3월~2019년 2월간 주간 연속2교대 4명의 관리원과 24시간 맞교대 경비원으로 개편
 - 개편 배경은 당시 경비의 업무는 「경비업법」에서 정한 경비 업무만 해야 한다는 취지의 문서와 협력요청 때문이었음. 이처럼 당 아파트는 「경비업법」 위반을 피하기 위해 근무제도 개편을 시도했음.
 - 기존 경비원 중 관리원을 선택할 것인지, 경비원을 선택할 것인지는 개인의 자발적인 선택에 맡겼음. 경비원은 24시간 맞교대제를 유지하되 야간에 관제업무도 병행하고, 관리원은 주간 근무에 일반적인 관리업무를 수행
 - 시행 6개월 정도 경과하면서 관리원들의 불만이 제기되었음. 전환 당시에는 향후 경비업무는 관리원과 경비원으로 재편될 수밖에 없다고 받아들였지만, 다른 단지는 기존 체제를 유지하고 있었고, 매일 출근해야 하는 부담과 업무량 증가와 경비원 대비 낮은 임금수준이 그 원인이었음.
 - 관리원과 경비원의 이원제로 운영할 경우 업무는 명확하게 구분되었음. 경비원은 순찰과 관제업무(CCTV 모니터링)라는 순수 경비업무만 담당했던 반면, 관리인은 청소, 외곽청소, 환경정비 등 일반적인 관리업무를 전담
- 2019년 3월부터 24시간 맞교대 경비원제도로 환원하면서 경비원 업무의 명확화는 후퇴
 - 관리원과 경비원을 구분했던 경우에는 업무 구분이 명확했지만, 다시 과거의 경비원 제도로 통합되면서 경비원이 담당하는 업무 중 순수 경비업무는 24시간 기준으로 4시간 이내로 줄어 들고 경비원의 업무

는 경비 이외에 복합적인 서비스 업무가 됨.

- 경비원은 과거 관리원이 주간에 수행하던 업무를 주간에 그대로 수행하면서 야간에는 과거 경비원이 수행하던 업무도 함께 수행하게 되면서 업무 구분이 모호해졌음.

○ 최근 예상되는 법제도 변화의 새로운 불확실성은 감단 승인 여부인데, 이 아파트의 경우 만일 감단 승인이 나지 않는다면 대응방안은 근무시간 단축을 통한 인건비 부담 완화나 과거와 같은 관리원제도 도입을 들고 있음.

- 근무시간 단축 대안의 경우 현재 경비원의 휴게시간이 9시간 수준으로 이미 휴게시간이 상당한 수준에 이르고 있다는 점이 제약조건

- 근무시간 단축의 방법으로는 예를 들어 두 번에 한 번 정도 야간근무를 시키지 않고 퇴근시키는 방법이 있음.

- 관리원 제도의 도입은 2018년의 실험과 같이 주간에 관리원 업무만 시키되 야간에는 전담 관제원을 추가로 고용하고 기계경비를 확대하는 방안을 고려하고 있음.

- 더불어 경비원의 업무가 다양해서 비록 감시적 업무는 아닐지라도 단속적 업무의 특성이 강한 만큼 이를 근거로 감단 승인이 이루어지면 경비원의 고용 유지가 가능할 것이라고 판단

5. 서울 마포구 염리동 삼성래미안아파트

□ 사례의 개요

○ 이 아파트는 2001년 사용 승인이 났고, 현재 9개동에 574세대가 입주해 있으며 경비원은 위탁관리 방식으로 7명이 근무하고 있음.

- 이 아파트의 특징은 경비원과는 별도로 주간에 근무하는 관리원 1명을 두고 있다는 점

□ 경비원 업무

○ 이 아파트의 경비원은 총 7명으로 등록되어 있지만 경비원은 6명이고 1명은 주간 근무를 하는 관리원임.

〈표 3-4〉 삼성래미안아파트 개요

사용 승인연도		2001년
동수 및 세대수		9개동, 574세대
관리사항	일반관리	5명(위탁관리)
	경비관리	7명(위탁관리)
	청소관리	7명(위탁관리)
CCTV 대수		95대

자료 : 공동주택정보관리시스템.

- 경비원은 24시간 맞교대 근무를 수행하고, 경비원이 수행하는 업무를 100으로 둘 때 방법·안전 업무의 비중은 45% 정도로 추정하는데 세부 업무는 초소근무와 단지 순찰임.
- 주차관리는 전체 업무 중 30% 정도의 비중을 차지하고 있어 방법·안전 업무에 이어 두 번째로 비중이 높은 업무인데, 세부 업무는 외부차량 단속과 이종주차 차량 밀기임.
- 분리수거 업무의 비중은 15% 정도인데, 세부 업무 내용은 수거비품 준비, 주민 안내와 보조, 업체수거 보조와 청소임.
- 기타 업무의 비중은 10% 정도로 보는데 그 내역은 주민 의견 수렴이나 협조 사항 공지 등의 업무임.
- 이 아파트는 경비원 이외에 관리직원을 줄이면서 관리원 1명을 두고 있는데, 관리원의 업무는 경비원과 비슷함. 복장도 경비원 복장과 동일함.
 - 관리원의 업무를 비중별로 구분하면 방법·안전 업무의 비중은 45% 정도로 경비원과 동일한데, 차이가 나는 것이 경비원은 수행하지 않는 청소관련 업무로서 그 비중이 15% 정도 되는데 세부 내역은 조경이나 전지 작업 보조임.
 - 주차업무나 분리수거 지원 업무도 경비원과 동일한 내역의 업무를 수행하지만 청소업무가 부가되면서 전체 업무에서 차지하는 상대적 비중은 약간씩 차이가 있음.
 - 다만 관리원 1명을 두고 있지만 경비원 숫자는 과거와 변동이 없고 경비원의 업무도 변화 없음.
- 예상되는 법제도 변화로서 감단 승인이 이루어지지 않는다면 대응방안은 휴게시간 연장으로 보고 있지만 문제가 많다는 점을 지적

- 왜냐하면 현재도 휴게시간이 9시간 30분인데, 만일 감단 불승인으로 인한 인건비를 절감하기 위해 휴게시간을 더 늘린다면 매우 기형적인 근로시간이 된다는 것임.

6. 경기 안산시 단원구 원곡벽산블루밍아파트

□ 사례의 개요

- 이 아파트는 2004년 사용 승인이 났고, 현재 14개 동에 1,515세대가 입주해 있으며 경비원은 위탁관리 방식으로 12명이 근무하고 있음.
 - 이 아파트의 특징은 경비원이 12명으로 등록되어 있지만 8명을 주간 2연속교대제를 하는 일반근로자로서의 관리원이고 나머지 4명이 24시간 맞교대를 하는 경비원이라는 점임.
 - 이 아파트는 2018년 1차 근무형태 개편을 실시하다가 문제가 생겨서 2019년 1월부터 현재와 같이 관리원과 경비원을 이원화시키고 업무를 엄격하게 구분해오고 있음.

□ 경비원 업무

- 2018년까지는 경비원이 경비업무만이 아니라 제반 청소 관련 업무를 함께 담당하는 시스템이었지만 2019년 1월 1일부터 일반근로자로서의 관리원을 청소 등의 경비 이외의 업무를, 그리고 경비원은 경비원 고유 업무를 담당하는 방식으로 업무가 분화됨.

〈표 3-5〉 벽산블루밍아파트 개요

사용 승인연도		2004년
동수 및 세대수		14개동, 1,515세대
관리사항	일반관리	10명(위탁관리)
	경비관리	12명(위탁관리)
	청소관리	10명(위탁관리)
CCTV 대수		279대

자료 : 공동주택정보관리시스템.

- 2018~2019년간 입주자대표회의 회장 주도로 1차 근무형태 개편이 이루어졌는데, 업무와 경비원 인원 변화 없이 24시간 맞교대 근무체계에 서 저녁 10시 이후 야간근무를 시키지 않고 일부 인원만 야간근무를 하는 시스템으로 개편함.
 - 당시 경비원은 총 18명이었음. 9명씩 24시간 맞교대 근무를 하다가 2018년 1년간 맞교대는 유지하되 1개 교대조 9명 중 7명은 저녁 10시에 퇴근하고 2명만 야간근무를 하는 시스템으로 개편
 - 개편 배경은 야간근무 시 경비원들이 여름이면 냉방병, 겨울이면 히터로 인한 화재 위험이 있었고, 무엇보다 주민들이 야간에 경비원들이 일은 하지 않으면서 야간근무하고 있다는 불만이 높았음.
 - 그러나 2018년 1년 동안 이와 같은 개편으로 인해 경비원의 1일 평균 근로시간이 오전 7시~오후 10시(4시간 휴식)으로 5.5시간(24시간 맞교대이므로 1일 평균은 5.5시간)으로 줄어든만큼 급여도 월 120만~130만 원으로 삭감되면서 경비원들의 이탈이 심하였음.
- 이 아파트는 2019년 1월부터 현재와 같이 관리원과 경비원을 분리 운영하는 시스템을 관리소장 주도로 도입했음.
 - 당시 개편 배경은 우선 2018년 1차 개편으로 임금이 월 120만~130만 원으로 삭감된 경비원의 이탈이 심했고, 아울러 당시 「경비업법」상의 경비업무 이외에 금지한다는 경찰청의 통보가 큰 압력으로 다가왔기 때문임. 입주자대표회의 회장이 젊은 사람으로 교체되었던 점도 변화의 요인
 - 현재 관리소장은 당시 경비반장이 청소업무를 시켰다는 증거 사진으로 상당한 압박을 행사했다고 증언
 - 우선 전체 인원을 18명에서 12명으로 줄이고, 8명은 일반근로자로서의 관리원 그리고 4명은 감단근로자로서 경비원으로 구분
 - 관리원 8명은 2개조로 오전 7시~오후 10시까지 근무하되 일반 근로자로서 외곽청소(청소, 분리수거, 음식물쓰레기통 정리, 폐기물관리, 잡초 제거 등)를 전담하고, 경비원 4명은 과거와 같이 24시간 맞교대(휴식 주간 4시간과 야간 4시간 30분)하면서 차량통제, 순찰, 악성민원해결, 게시판 관리 보조 등 주로 순수한 경비업무를 수행. 택배업무

는 택배회사와 입주자가 직접 처리하는 방식임.

- 관리원 오전조 : 오전 7:00~오후 3:00(휴식 1시간)
- 관리원 오후조 : 오후 2:00~오후 10:00(휴식 1시간)
- 경비원 : 오전10시~익일 오전10시(24시간 맞교대, 휴식 주간 4시간 야간 4시간 30분)

○ 이 아파트는 2019년 관리원과 경비원을 분리했지만 다른 아파트도 동일한 압력(경비업법상의 경비업무 한정)을 받았음에도 왜 대다수는 업무를 분리하지 않았는가라는 질문에 대해서, 입주자대표회의의 수용 여부가 관건이었다고 말함.

- 당시 대부분의 관리소장들을 상당한 압박을 느끼고 있었다고 함. 다만 경비원과 관리원 업무 분리의 최종 결정은 입주자대표회의의 결정 사항이었다는 점을 지적

○ 현재 이 아파트의 시스템에 대해 관리원들도 만족하고 입주자들로 만족하고 있다고 평가함.

- 입주자들도 아파트가 많이 깨끗해졌다고 평가하고 관리원들도 시간당 임금은 경비원과 동일하고 임금 차이는 근로시간의 차이이기 때문에 큰 불만은 없다고 함.

- 관리원 월 기본급 : 200시간 * 8,720원 = 1,744,000원
- 경비원 월 기본급 : 243.3시간 * 8,700원 = 2,121,867원
(근로시간은 지불노동시간으로 유급주휴가 포함됨)

- 관리원 오전조의 경우 토요일은 4명 전체가 근무하고, 일요일은 오전조 중 2명이 근무하되 화요일 대체휴무. 관리원의 월 실수령액은 휴무근무 등을 포함해서 198만 원 정도까지 수령

제2절 집체 면담 조사

○ 본 절에서는 경비원 업무범위 명확화 등과 관련하여 이해관계자의 의견을 청취하기 위하여 진행된 집체 및 방문 면담 조사 내용을 소개

1. 집체 면담 조사 개요

- 서울지역 아파트 관리소장, 입주자대표자회의 대표 및 경비원 대상 심층 인터뷰 진행
 - 서울지역 아파트 세대수 규모(499세대 미만, 500~999세대, 1,000세대 이상)별 관리소장 9명, 입주자대표자회의 대표 3명을 대상으로 2차례 집체 심층 인터뷰 진행
 - 서울지역 경비원 4명(2000년 이전 아파트 경비원 2명, 2000년 이후 아파트 경비원 2명) 대상으로 1차례 집체 심층 인터뷰 진행
- 집체 심층 인터뷰와 더불어 서울, 경기, 대전 지역 아파트 관리소장을 대상으로 방문 심층 인터뷰 진행
 - 서울 마포 삼성래미안아파트, 종로 두산아파트, 대전 크로바아파트, 시흥 정왕주공아파트 관리소장 등

	1,000세대 이상	500~999세대	499세대 이하	전 체
A그룹	관리소장 2명	관리소장 1명	관리소장 2명	관리소장 9명 입주자대표 3명 경비원 4명
	입주자대표 1명			
B그룹	관리소장 2명	관리소장 1명	관리소장 1명	
	입주자대표 2명			
C그룹	경비원 3명		경비원 1명	

2. 경비원 업무범위, 감시·단속적 승인 관련 주요 질문

- 아파트 관리사무소 운영 현황
- 아파트 관리사무소 운영 현황
 - 세대수
 - 관리사무소 근무인력(경비, 청소, 시설관리, 사무직)
 - 경비인력 상제 현황(경비, 보안, 관리원 구분)
- 아파트 관리사무소 경비인력의 운영실태
 - 경비원 고용형태(아파트 관리사무소 직접고용, 용역, 입주자대표자회의 직접고용)

- 경비업무 수행방식(동별 근무, 통합 근무)
- 경비원과 별도의 보안원(CCTV 통한 관계 보안업무) 근무 여부
- 경비원과 별도의 관리원(청소, 관리 등) 근무 여부
- 경비원의 업무 수행 범위(청소, 주차관리, 택배관리, 분리수거 업무 비중)

□ 아파트 경비인력의 근무형태 및 근로조건

- 아파트 관리사무소 경비인력(경비원, 보안원, 관리원)의 근무형태
 - 교대근무제 형태 및 교대근무제별 인력 현황
 - 경비인력 교대근무제별 주당 평균 근로시간
- 아파트 관리사무소 경비인력(경비원, 보안원, 관리원)의 임금 현황
 - 경비인력 임금 수준(기본급, 총액임금)
 - 월평균 초과(야간) 근로시간, 임금산정 기준
 - 임금체계(호봉급 적용, 직책수당, 근속수당 등)

□ 아파트 경비인력의 고용변동 전망

- 아파트 관리사무소 경비인력(경비원, 보안원, 관리원)의 감시·단속근로자 승인 관련한 사항
 - 고용부의 감시·단속근로 승인 여부(승인 여부, 승인연도)
 - 감시·단속근로 승인 시 근무체계(승인 인력, 당시 근무체계)
 - 감시·단속근로 승인 시와 현재 업무수행 방식의 변화 내용(경비업무 외 업무변화 등 업무수행 내용 변화, 교대근무제 변화)
 - 감시·단속근로를 유지할 필요성(52시간 제한 규정 미적용, 연장·휴일 가산수당 미적용 등)
 - 감시·단속근로 승인 경비인력의 근로조건(별도의 수면시설 또는 휴게실 마련, 감시·단속근로 승인 관련 근로계약 확인서 비치)
- 「경비업법」 개정 시 아파트 관리사무소 경비인력의 고용변동 전망
 - 아파트 경비원의 업무를 경비업무로 한정할 경우 고용인원 변동 전망
 - 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 4대 업무(주차, 청소, 택배,

분리수거)로 확대할 경우 고용인원 변동 전망

- 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 4대 업무(주차, 청소, 택배, 분리수거)를 30% 이내로 한정할 경우

○ 「경비업법」 개정과 함께 감시·단속근로 관련 법규를 개정할 경우 아파트 관리사무소 경비인력의 고용변동 전망

- 아파트 경비원의 업무를 경비업무로 한정하고, 경비업무에만 감시·단속근로 승인 시 고용인원 변동 전망
- 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 4대 업무(주차, 청소, 택배, 분리수거)로 확대하고, 이러한 경비업무에 대해 감시·단속근로 승인할 경우 고용인원 변동 전망
- 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 4대 업무(주차, 청소, 택배, 분리수거)를 30% 이내로 한정하고, 경비업무에 대해서만 감시·단속근로 승인할 경우 고용인원 변동 전망

3. 경비원 업무범위 관련 주요 쟁점

□ 현재 공동주택 경비업무의 범위

○ 아파트 경비업무는 경비와 청소, 택배, 주차관리 등 다양한 업무를 겸업하고 있는 경우가 대부분임.

- 대부분의 아파트에서 아파트 경비원의 업무는 청소, 환경미화, 주차관리, 택배보조, 분리수거 등 다양한 업무를 하고 있고, 아파트 단지마다 경비원의 겸업하는 업무가 다르게 운영되고 있음.

지금 공동주택에서 경비원들은 「경비업법」에서 이야기하고 있는 시설 경비를 하는 게 아니라 실질적으로 아파트에서 고용한 관리원으로 일하는 것이다. 주상복합이나 고급 아파트는 경비업무가 구분이 되어서 할 수 있지만 대다수 아파트에서는 경비원이 조경도 하고 청소도 하고 분리수거도 하는 식으로 일하고 있다. 경비업무가 명확하게 구분된 것이 아니다. (서울지역 아파트 관리소장)

경비원들이 공고문 게시판 붙여주고, 화요일에 쓰레기 수거하고, 조경, 전지(가위질)도 하고 미화원이 외각 청소를 하고 있습니다. 경비업무를 하면서

관리원 업무를 도와주면서 하고 있습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

우리 아파트에서는 경비원들이 경비업무 외에 청소나 분리수거 업무는 안 하는데 게시물 부착업무, 관리소 서류업무를 일부 담당하고 있습니다. (서울 지역 아파트 경비원)

우리 아파트는 주상복합 아파트라서 경비가 시설경비만 담당을 합니다. 경비원은 캠프에서 파견해서 근무하는 방식으로 일하고 있습니다. 택배업무나 주차관리 업무는 별도의 관리원이 있습니다. (서울지역 주상복합 아파트 관리소장)

제가 근무하는 아파트는 2018년에 신축한 아파트인데, 경비원은 경비업무와 주차관리만 하고 있습니다. 택배업무는 정식으로 하는 게 아니고 초소가 크지 않아서 맡아 달라고 하는 분에 한해서만 보관해주고 있습니다. (서울지역 아파트 경비원)

경비업무라는 방법 순찰, 주민들 안전만으로 하면 현재 공동주택에서 이런 경비원들은 많이 근무할 필요가 없다. 현재 「경비업법」이 이 상태로 가면 10%만 남고 90%는 해고할 것이다. (서울지역 아파트 입주자대표)

- 아파트 경비원의 업무는 방법, 순찰 등 「경비업법」에서 상정하고 있는 경비업무의 성격보다 아파트 시설관리의 성격이 더 강한 경우가 많음.
 - 아파트 경비업무는 「경비업법」에 근거한 방법 및 순찰 등 통상적인 시설 경비업무가 아니라 아파트 주민들의 일상 생활을 주변에서 도와 주고, 민원처리를 하는 업무의 성격이 강함.

아파트 경비원은 이름만 경비지 입주민들 복지하고 민원처리하고 있는 분들입니다. 어디 경계초소나 산업시설에서 근무하는 경비하고는 다르죠. (서울 지역 아파트 관리소장)

아파트 경비업무가 원래 「청원경찰법」이나 「경비업법」에 근거한 그 경비의 업무라기보다는 어떻게 보면 아파트 관리원에 더 가까운 그런 업무를 수행해 온 게 아닌가 하는 생각이요. (경기지역 아파트 관리소장)

아파트 경비업무는 어떻게 보면 보험과 같은 겁니다. 이 사람들이 24시간

근무를 하는데 10시부터 6시까지 근무를 하는 야간에 민원이 1~2건밖에 안 생기고 한 달에 몇 건 안 생길 수 있고 아예 안 생길 수도 있어요. 그런데 이런 사람들이 근무를 해야 시설관리를 하고, 비상상황이 발생을 했을 때 가장 먼저 갈 수 있는 겁니다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 아파트 경비원의 업무 중에 순수한 경비업무는 10~50% 정도이고, 나머지는 청소, 분리수거, 주차관리, 택배 등 주민 일상생활 지원 업무를 수행하거나 경비실에 대기하거나 함.
 - 아파트 경비원의 업무 중에 순찰, 방법과 같은 순수한 의미의 경비업무 비중은 아파트마다 상당히 편차가 큼.
 - 아파트 경비원의 업무 중에서 순수한 의미의 경비업무가 차지하는 비중은 크지 않음.

아파트 경비업무를 수행하면서 순수한 경비업무는 10%밖에 안 될 것 같아요. 경비원들 스스로도 「경비업법」에서 말하는 경비업무라는 개념이 별로 없을 겁니다. (대전지역 아파트 관리소장)

우리 아파트에서 경비원이 실제 경비업무 일을 하는 시간은 45% 정도이다. 24시간 근무 중에 9시간이 휴식시간이고 실제 일하는 시간 13시간 중에 45% 정도가 경비 업무를 하는 시간이라고 본다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 아파트 경비원의 업무는 동별 경비업무를 수행하는 구축/단지내 경비초소를 운영하는 신축 아파트의 구조적 차이에 따라 다르게 운영되고 있음.
 - 2000년대 중반 이전에 지어진 구축 아파트는 동별로 경비실이 있고, 경비원이 동단위로 근무를 하는 경우가 많아 경비원 숫자가 많고, 경비원이 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등 다른 업무를 겸업하는 경우가 많음.
 - 신축 아파트의 경우 경비초소를 중심으로 경비원이 근무를 하고 있어서 경비원 숫자가 적고, 상대적으로 다른 업무를 겸업하는 비중이 낮은 편임.

우리 아파트는 1988년에 지은 아파트라서 12개동에 경비인력이 24명입니다.

다. 경비원들이 1개동에 1명이 근무를 하고요. 기본적으로 경비업무 외에 청소, 택배, 재활용, 주차관리, 주차장 청소, 기본 외곽청소, 심지어 연휴 때 현관이나 승강기까지 청소를 해요. 최근에는 선거 업무까지 담당하고 있어요. (서울지역 아파트 입주자 대표).

우리 아파트는 신축 아파트라서 시설경비를 하고 있습니다. 현관문이 자동으로 되어 있고, 보안요원은 감시, 순찰, 방범 업무를 주로 하고 있고, 일부 주차관리 업무도 하고 있습니다. 재활용이나 청소업무는 별도 인원이 관리를 하고 있습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 구축 아파트 경비는 주로 60대 이상 고령층 근로자가 담당하고 있고, 신축 아파트는 상대적으로 젊은 경비(보안)원이 근무를 하는 경우가 많음.
 - 특히 2000년대 중반 이전에 지어진 구축 아파트의 경우 경비원들의 나이가 60대 중반 이상인 경우가 많음.

아파트 경비원들은 대부분 고령층입니다. 우리 아파트는 1997년에 입주를 했는데요. 60대, 70대가 주를 이루고요. 많으신 분은 80세까지 있습니다. 우리 같은 오래된 서민 아파트는 사정이 비슷할 겁니다. (경기지역 아파트 관리소장)

저희 아파트는 2005년에 신축한 주상복합아파트인데, 경비원은 2개 초소에 서민 근무합니다. 경비원들이 다른 아파트에 비해서 젊은 사람이 많은 편입니다. (서울지역 아파트 경비원)

- 경비업무 겸업 허용 범위와 관련된 쟁점
 - 아파트 관리업체나 입주자대표자 등은 아파트 경비원에 대해 「경비업법」에 따라 경비 이외의 업무를 금지하는 대법원 판례는 아파트 경비원의 업무와 「경비업법」상의 업무가 상이한 것을 간과한 것이라고 주장
 - 아파트 경비업무는 「경비업법」상 경비업무와 상이하기 때문에, 「경비업법」을 적용해서 겸업을 금지하는 것이 비현실적인 판단이라고 주장하고 있음.

아파트 경비원은 실제 경비업무를 하는 별로 없습니다. 경비원 연세가 젊어야 60세이고, 많은 분은 70세, 80세까지 있습니다. 이런 분들이 도둑놈 들어오면 어떻게 잡아요? 전에 우리 아파트에 경비원 한 분이 도둑놈 잡는다고 남의 단지까지 뛰어간 적 있어요. 제가 앞으로 그런 일 절대 하지 말라고. 112를 불러서, 호루라기 불러서 우리 담 밖으로만 쫓아내라 그런 적이 있어요. 「경비업법」에서 정한 경비업무가 아파트에 전혀 안 맞아요. (서울지역 아파트 입주자 대표)

솔직히 「경비업법」에 따라서 경비를 한다면 지금도 말이 안 되는 것이 아파트에서 경비가 도둑 잡는 업무를 하는 게 아닙니다. 「경비업법」에 따라서 할 수 있는 것이 아무 것도 없어요. 도둑을 쫓아서 하거나, 아무 것도 맞지 않아요. 전혀 맞지 않는데 그런 법을 만들어서 경비원들이 지금까지 하던 업무를 하지 말라고 하니 혼란이 발생하는 겁니다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 「경비업법」에 공동주택에 경비원으로 일하는 근로자들에 대해서는 주차관리, 택배보관 등 업무에 대해 겸업을 허용하도록 하고, 구체적인 겸업 허용범위는 시행령에 규정하도록 했는데, 이럴 경우 시행령상에 겸업 허용범위가 쟁점이 될 전망이다.
 - 주차관리, 택배보관, 청소, 분리수거 등 겸업 허용 범위를 구체적으로 명시할 경우 이를 열거형 조항으로 볼 것이냐, 예시형 조항으로 볼 것이냐에 따라 실제 겸업 허용 범위가 달라질 수 있음.
 - 아파트 관리소장이나 입주자 대표들은 예시적 조항으로 하지 않을 경우, 겸업 허용범위를 둘러싼 갈등은 계속될 것으로 전망

현재 「경비업법」에서 공동주택에 근무하는 경비원들은 「경비원법」에 예외조항을 두어서 청소나 분리수거, 주차관리, 택배업무 4가지는 겸업을 허용한다고 하는데, 실제로는 아파트 경비의 업무가 이런 4가지 외에도 수없이 많다는 거지요. 이런 4가지 업무만으로 겸업을 허용할 경우 또 다른 갈등이 생길 수밖에 없어요. 예를 들어서 승강기가 고장 났을 때, 우리가 옛날 아파트라서 승강기가 하나밖에 없어요. 그러면 그걸 경비원들이 거기서 안내해 주고 연로하신 분은 업어서까지도 해주고 하거든요. 그런 업무는 「경비업법 시행령」에서 없는데 이걸 하라고 시키면 경비원 입장에서 4가지 업무만 시행령에서 하게 되어 있는데 왜 다른 업무를 시키느냐 이렇게 문제를 제기

할 수도 있는 거잖아요. (서울지역 아파트 관리소장)

「경비업법 시행령」에서 4개 업무만 겸업을 허용하게 되면 지금하고 똑같은 거지요. 그 외에 업무가 엄청 많은데, 4개 업무만 열거형으로 해놓으면 경비원들은 이거 업무 외에는 안 할 거라고 할 겁니다. 결국 그러면 문제는 똑같아지는거죠. (서울지역 아파트 관리소장)

- 「경비업법」에 공동주택에 경비원에 대해 「공공주택관리법 시행령」에 청소, 주차관리, 택배보관, 분리수거 등 겸업 허용 범위를 열거식으로 할 경우, 아파트 관리업체에서는 이런 기타 업무를 의무적으로 해야 하는 업무로 해석될 가능성도 제기되고 있음

「경비업법 시행령」에서 4개 업무만 열거형으로 허용하면 하면 강행규정이 돼서 4개 업무는 꼭 해야 하는 거잖아요. 그런데, 예시형으로 해서 할 수 있다고 하면 자율에 맡기는 거잖아요. 그러면 우리 아파트에서는 택배는 하고, 주차요원이 별도로 있어서 주차관리 업무는 경비가 안 해도 된다고 선택할 수 있잖아요. 이게 더 합리적인 해결책일 것 같습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

이번에 「공동주택법 시행령」에서 경비원들이 경비업무 외에 다른 일도 할 수 있다고 하니까 주민들이 새로운 주문을 하는 거예요. 지금까지 하지 않던 조경관리도 해야 한다. 주차 서비스도 해야 된다. 지금까지 했던 업무에 플러스가 되는 거예요. 나무 하나 자르더라도 예전에 외주를 주는데 그런 것도 될 수 있으면 경비원들 활용해서 합시다. 보도블럭 하나 깔 것 같으면 외부 업체 부르지 말고 경비원들 가르쳐서 씁니다. 그렇게 되는거죠. (대전지역 아파트 관리소장)

우리 아파트에서는 현재 경비원이 경비업무와 주차관리만 하고 있습니다. 그런데 이번에 법(공동주택관리법)이 개정되었으니까 내년부터 환경미화, 택배, 제초 작업, 분리수거 다 시킬 거라는 얘기가 있습니다. 지금도 동대표들은 그렇게 원하고 있는 거 같고요. 직접적으로 이야기를 들은 적은 없는데 관리소에서 그러고 있습니다. (서울지역 아파트 경비원)

- 아파트 경비원이 경비업무 이외에 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등

업무를 겸업할 수 있도록 하면서 그 겸업 허용비율을 일정비율(예: 30%)로 한정하는 것은 현실에서는 실현되기 어려운 규정이라고 보고 있음.
 - 현재도 경비원이 경비업무를 담당하는 비중이 단지마다 편차가 큰데, 경비원이 다른 업무 겸업 허용범위를 비율로 정하는 것이 무의미하다는 것임.

아파트 경비원이 다른 업무를 30% 범위 내에서 겸업하도록 허용한다면 현실에서는 30%를 초과할 가능성이 큼. 이걸 자로 잰 듯이 통제하는 게 사실상 불가능할 것 같습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

□ 경비업무 겸업 허용 범위에 따른 고용변동 전망

- 대부분의 아파트 관리비는 매년 1.5~3% 정도 인상되고 있고, 이 예산 범위 내에서 경비원 인력운영 규모를 결정하는 구조로 되어 있음.
 - 아파트 관리업체는 관리비 예산 범위 내에서 경비원이나 관리원 등 인력 운영계획을 수립하기 때문에 경비원 업무범위가 어떻게 조정되더라도 관리비 예산의 인건비 한도 내에서 인력운영 규모가 결정되고 있음.

저는 입주자대표도 해봤고, 관리사무소장도 하고 있어요. 두 입장에서 보더라도 관리비가 늘어나는 것은 무조건 안 됩니다. 현재 5천 원, 천 원만 늘어도 관리사무소 쫓아와서 왜 우리 아파트는 다른 아파트에 비해서 비싸냐고 그래요. 관리비 내역이 다 노출되어 있어서 그런 것이죠. 이런 상황에서 고용인원이 늘어난다는 것은 관리비가 늘어난다는 거예요. 그래서 근무인원이 늘어나는 것에 대해 입주자들은 부담을 느끼고 다 반대할 수밖에 없는거죠. (서울지역 아파트 관리소장)

우리 아파트는 지은 지 20년이 돼서 주민들을 보면 고령자들이 많아요. 그러다보니 관리비 100원만 더 나와도 난리예요. 정부에서 최저임금 지원금 주는 게 없다면 문제가 크게 될거예요. (서울지역 아파트 관리소장)

- 아파트 경비원에 대해 「경비업법」에 따라 경비업무 이외에 다른 업무를 금지하면 아파트 관리업체들은 인건비 증가를 최소화하기 위해 경비원

인력을 줄일 수밖에 없을 것이라고 전망하고 있음.

- 아파트 관리업체들은 정해진 관리비 예산의 인건비 한도 내에서 인력 운영 계획을 수립하기 때문에 경비원이나 관리원 등 인건비가 올라가면 고용이나 근로시간을 줄이는 방식으로 대응하고 있음.

경비원의 업무를 현재 하는 것처럼 다 할 수 있게 하지 않으면 장기적으로 경비원은 최소화하고 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등은 관리원으로 전환해서 근무하는 방식을 도입할 겁니다. 이렇게 가면 고용은 줄어들 수밖에 없어요. 또 경비업무도 기계경비를 도입할 경우 경비인력이 1/3로 줄어들게 됩니다. 기계경비가 처음엔 투자비용이 많이 들지만 경비원 인건비로 1년에 10억씩 나가는 걸 생각하면 한번 설치하면 장기적으로는 관리비가 절감되는 효과가 있지요. (서울지역 아파트 입주자 대표)

우리 아파트 경비원들은 일부 주차관리업무만 하고 경비업무만 전문적으로 하고 있긴 해요. 그런데 법이 개정돼서 다른 업무도 다 시킬 수도 있게 되면 경비원들한테 야간에 청소업무를 하라고 할 거예요. 그러면 주간에 청소하시는 분들이 할 일이 별로 없어질 수 있고, 그러면 청소원을 줄이자는 얘기가 나올 수도 있을 것 같습니다. (서울지역 아파트 경비원)

○ 「경비업법 시행령」에 공동주택 경비에 대해서는 경비업무 이외에 4가지 업무만 겸업할 수 있도록 한다면, 경비원 고용 감소는 별로 없을 것이라고 전망하고 있음.

경비원들이 경비업무 외에 기타 업무도 겸업을 허용하면 지금처럼 경비도 하면서 주변 환경미화도 하고, 주차관리도 하고, 주민들 민원을 도와주는 일을 할 수 있습니다. 아파트 관리업체에서도 현재 경비인력 규모를 현상유지할 겁니다. (서울지역 아파트 관리소장)

「경비업법」에 경비원이 경비업무 이외에 겸업을 허용한다고 해도 4가지 업무만 허용을 한다면 별로 의미가 없을 것 같습니다. 여전히 「경비업법」 위반 문제가 제기될 수밖에 없고, 그래서 관리원으로 전환을 하고, 전체 인원을 줄이자는 얘기가 나올 것 같습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

우리 아파트에서는 경비원이 경비업무 외에도 주차관리, 택배, 분리수거, 청소 등의 업무를 다 하고 있습니다. 경비원들도 나이가 다 많은 편인데, 나이

드신 분은 75세까지 있습니다. 이렇게 나이 많은 분들은 걱정이 뭐냐면 이거 택배도 없앤다, 청소도 없앤다, 이게 다 없어지면 우리가 뭐가 필요하겠는가, 우리 일자리가 없어지는거 아니냐, 그런 걱정을 하고 있습니다. 그러니 지금처럼 아파트 경비원들이 다른 업무도 할 수 있게 해야, 저희같이 나이든 사람들도 계속 일할 수 있을 것 같습니다. (서울지역 아파트 경비원)

4. 경비원 감시·단속적 근로자 승인 관련 주요 쟁점

□ 경비원의 감시·단속근로자 승인제도 운영현황

- 대부분의 공동주택 아파트에서는 아파트 건축 후 관리업무를 시작할 때 경비원에 대해 감시·단속근로 승인을 받고, 그 이후에 변함없이 감시·단속근로를 해왔음.

우리 아파트는 1990년대에 입주한 아파트인데요. 아파트 관리업체가 들어설 때부터 주경비원에 대해 감시·단속근로 승인을 받았구요. 현재까지 그대로 이어지고 있습니다. 아마 대부분의 아파트가 그렇게 운영되고 있을 것 같습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 대부분의 아파트 경비업무는 24시간 맞교대로 운영되고 있는데, 아파트 관리업체 입장에서 이러한 24시간 맞교대 체제를 유지하기 위해서는 경비원에 대한 감시·단속근로 승인이 필수조건이었음.

- 24시간 맞교대를 하기 위해서는 야간근로(오후 10시~오전 6시), 휴일 특근수당을 지급해야 하는데, 아파트 관리업체 입장에서는 인건비 부담과 근로시간 한도(주 52시간) 규제 때문에 감시·단속근로 승인이 되지 않으면 24시간 맞교대를 운영하기 어려움

모든 아파트가 입주할 때부터 경비원들에 대해서는 감시·단속근로 승인을 받고 있어요. 24시간 경비근무를 하려면 감시·단속근로 승인을 받을 수밖에 없어요. 그렇지 않으면 오후10시부터 아침 6시까지는 야간수당, 휴일 특근수당을 줘야 하는데, 감당이 안되는거죠. 그래서 모든 아파트가 입주 초기부터 지금까지 24시간 근무체제를 유지하는 경비원에 대해서는 감시·단속근로 승인을 받고 있는거죠. (서울지역 아파트 관리소장)

경비원들이 감시·단속근로 승인을 받지 못하면 24시간 맞교대 자체가 주 52시간 한도를 정하고 있는 근로기준법을 위반하는 거잖아요. 24시간 맞교대 근무를 시키려면 어쩔 수 없이 감시·단속근로 신고를 하는 거예요. 만약 이게 없어진다면 경비원들은 8시간, 주(52시간) 그걸 준수를 해야 하는 거예요. 그러면 24시간 맞교대 경비원은 없어지겠지요. (서울지역 아파트 관리소장)

□ 경비(관리)원 감시·단속 승인제도 관련 주요 쟁점

- 아파트 경비원의 업무에 대해 「공동주택관리법」에 시행령으로 경비업무 이외에 주차관리, 택배보조 등 기타업무를 겸업할 수 있게 허용할 경우 「경비업법」 문제는 해결될 수 있지만, 「근로기준법」상의 감시·단속근로 승인 기준에 문제가 발생할 가능성이 있음.
 - 경비원은 감시·단속근로 승인 기준에 근거한 감시적 업무라서 감시·단속근로로 승인을 해왔는데, 경비원이 기타 업무를 겸업할 경우 감시적 업무 이외의 업무를 수행하는 것이기 때문에 감시·단속근로 승인 여부가 쟁점이 될 수 있음.

경비원에 대해 경비업무 이외에 기타업무를 수행할 수 있게 한다고 해도 아파트 관리업체에서는 감시·단속근로 승인 문제가 남아요. 경비원이 경비업무 이외에 기타업무를 겸업하게 하면 감시적 근로로 인정할 수 있느냐의 문제가 발생하는거죠. (대전지역 아파트 관리소장)

- 경비원들에 대해 경비업무 이외에 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등 다른 업무를 겸업을 할 수 있도록 할 경우, 경비원을 감시·단속근로 승인 대상으로 인정할 것이냐의 문제는 기존 감시·단속근로 승인기준에 해당되는지, 노동 강도의 증가가 있는지 등을 판단할 필요가 있을 것임.
 - 기존에는 경비업무를 감시적 근로로 인정해서 감시·단속근로 승인을 해왔는데, 경비업무에 기타 업무를 겸업할 경우 감시적 근로로 인정할 것이냐 문제 발생
 - 아파트 경비업무를 감시·단속근로로 인정할 것이냐의 문제는 이제 단속적 근로로 인정할 것이냐 문제, 정신적, 육체적 피로도가 낮은 업

무나에 대한 판단 문제 등에 대한 검토가 필요

지금까지 경비를 감시·단속근로 승인해줬던 거는 감시근로자이기 때문에 그랬던 것이거든요. 근데 이제는 경비원이 다른 업무도 한다고 하니까 아파트 소장님들은 이제는 감시적 근로자 하지 말고 단속적 근로자 할거라 그래요. (대전지역 아파트 관리소장)

경비원에 대해 지금과 같이 경비업무 이외에 기타업무를 허용한다고 해도 일이 더 힘들어지는 거는 별로 없어요. 지금도 주간에는 관리업무를 하고, 야간에는 경비까지 하는데, 초소에 앉아서 대기하는 시간이 많아요. 경비원들은 아침에 출근하면 한바퀴 돌면서 지저분한 곳 정리하고 그러고 나면 오전 10시쯤 되면 들어와서 앉아 있어요. (대전지역 아파트 관리소장)

우리 아파트 경비원들은 주차관리, 택배, 분리수거, 청소 등의 업무를 다 하고 있습니다. 지금까지 경비원들이 이런 업무를 해왔는데, 앞으로 이런 업무를 계속 하라고 한다고 해도 특별히 더 힘들어지고 그럴 것 같지는 않습니다. (서울지역 아파트 경비원)

우리 아파트에서는 현재 경비원이 경비업무와 주차관리만 하고 있는데, 앞으로 청소나 제초 작업, 분리수거 업무도 하라고 하면 일은 더 힘들어질 수밖에 없습니다. (서울지역 아파트 경비원)

- 아파트 경비원에 대해 감시·단속근로 적용이 안될 경우 일반 「근로기준법」 적용으로 인건비가 증가하기 때문에 근로시간을 줄이거나, 급여를 줄일 가능성이 큼.
 - 경비원에 대해 감시·단속근로 승인이 안돼서 일반근로자로 활용을 해야 할 경우에 인건비 증가를 최소화하기 위해 근로시간을 줄이거나, 인력규모를 줄이는 방안을 검토할 수밖에 없음.

처음에 우리가 최저임금, 감당하기 전에 예전에 24시간 맞교대하면서 70% 적용, 감액으로 했거든요. 연차별로 80%, 90%, 지금 100%인데 지금은 최저임금을 100% 다 주다 보니까 급여를 적게 주려면 경비원의 근로시간을 줄이는 방법밖에 없거든요. (서울지역 아파트 관리소장)

경비원에 대해 기존의 감시·단속근로 승인 기준을 엄격하게 하면 경비원 고

용은 확 줄어요. 지금은 공동주택 관리업무+야간 경비까지 한다 이렇게 하니 까 주민들이 아저씨들이 별 일 없어서 초소에 앉아서 대기하는 시간이 길어도 저분들은 어차피 경비도 하고 관리도 하니까 하는 개념을 갖고 있는데, 만약에 고용부에서 그것을 강력한 기준을 들이대고 재심사한다고 하면 감시·단속근로 승인이 안될 수 있고, 그러면 지금처럼 각동에 한명씩 8시간 동안 할 일이 있을까요? 없어요. 경비원들은 아침에 출근하면 한바퀴 돌면서 지저분한 곳 정리하고 그리고 나면 오전 10시쯤 되면 들어와서 앉아 있어요. 주민들은 이렇게 일하는 경비를 줄이자고 하겠죠. (대전지역 아파트 관리소장)

- 아파트 경비원에 대해 청소, 주차관리, 택배, 분리수거 등 다른 업무를 겸업한다는 이유로 감시·단속근로 승인을 하지 않는 식으로 기준을 엄격하게 적용할 경우 아파트 관리업체에서는 24시간 맞교대 직원은 최소화 하고, 주간근무만 하는 관리원이나 경비원으로 전환할 가능성이 큼.
 - 아파트 경비원에 대해 감시·단속근로 승인이 안될 경우 관리업무와 경비업무를 분리해서 관리업무는 주간에만 사용하고, 경비업무는 야간까지 근무하는 방식으로 전환할 가능성이 큼.

경비원에 대해 감시·단속 승인이 안된다면 기존의 경비원을 철저하게 일반관리업무는 일반관리자로 전환해서 시키고, 감시가 요구하는 업무는 관리와 감시를 분리할 하자는 게 공통된 생각이예요. 그렇게 하면 인원이 줄어들 수밖에 없어요. 야간에 간헐적인 감시는 최소한의 순찰자만 있으면 되기 때문이죠. (대전지역 아파트 관리소장)

아파트 경비업무에 대해 감시·단속근로 승인제도가 적용이 안될 경우 24시간 맞교대 직원은 없어질 것이다, 대부분 일근직으로 전환을 해야 할 것이다. (서울지역 아파트 관리소장)

- 경비(관리)원 감시·단속적 근로자 승인 제도 변경 시 고용전망
- 아파트 경비원에 대해 청소, 주차관리, 택배, 분리수거 등 다른 업무를 겸업한다는 이유로 감시·단속근로 승인을 하지 않는 식으로 기준을 엄격하게 적용할 경우 아파트 관리업체에서는 고용을 줄이는 방향으로 해

결책을 찾을 가능성이 큼.

- 대부분의 아파트 관리업체는 관리비 예산 범위 내에서 인력운영을 하고 있기 때문에 경비원에 대해 감시·단속근로로 승인이 안될 경우 인건비 절감을 위해서 근로시간을 줄이고, 고용을 감축할 가능성이 큼.

아파트 경비원에 대해 감시·단속 근로 승인을 못 받으면 관리업체들은 경비원을 일반 관리자로 전환하고, 그렇게 되면 고용은 1/3은 줄 것 같아요. 현재 우리 아파트는 경비원이 40명 일하는데, 감시·단속근로 승인이 안된다고 하면 일부는 경비인력으로 남고 나머지는 일반관리원으로 전환해서 12명 정도는 줄일 계획을 하고 있어요. (대전지역 아파트 관리소장)

아파트 경비원에 대해 경비업무를 하는 경우에 한해서 감시·단속근로 승인 기준을 적용하면 당연히 경비원 숫자는 줄어들고, 고용은 축소될 거라고 예상이 되고요. 경비원이 경비 이외에 4개 업무를 겸업하도록 허용했을 경우에도 감시·단속근로자를 승인해준다면 현재 경비원 고용에 큰 변화가 없을 거라고 생각이 듭니다. (서울지역 아파트 관리소장)

감시·단속근로 승인을 못 받는다면 지금 한 개 동당 한 명씩 근무하는 경비인력은 너무 많다. 일단 절반 정도인 20명은 감소하게 될 것이다. 냉정하게 표현하면 고령 인력은 줄이고 더 젊고 기술 있는 사람을 소수 고용하여 한 라인에 5개 동이 있는데 라인당 2명씩 배치해서 조경, 시설 서비스, 청소 등 관리서비스를 제공하게 할 것이다. (대전지역 아파트 관리소장)

경비원에 대해 감시·단속근로 승인이 어려우면 고용을 감소할 수밖에 없다. 그럴 경우 경비와 관리를 분리하는 게 가장 좋을 것 같다. 야간 경비원은 감시·단속 근로자, 관리원은 일반 근로자로 구분하는 것이 좋다고 생각한다. 감시·단속근로자가 아니라 일반 근로자를 채용하는 방식으로 간다면 고용이 감소하는 것이 합리적이다. 용역회사도 경쟁이기 때문에 고용유지를 위해서 인건비가 증가한다면 경쟁력이 떨어진다. 또 이렇게 전환한다고 했을 때 문제는 경비원과 관리원의 업무량의 차이가 있고, 주민들이 과연 감시·단속 업무만 하는 경비원을 받아들일 수 있을지 의문이다. 고용유지를 위해서 밤 10시 이후에 사람 앉혀놓고 월급을 준다고 하는 것은 사실 어렵다

고 생각한다. (대전지역 아파트 관리소장)

- 아파트 경비원에 대해 청소, 주차관리, 택배, 분리수거 등 다른 업무를 겸업한다는 이유로 감시·단속근로 승인을 하지 않을 경우, 24시간 근무체제로 근무하는 경비는 대폭 감소할 가능성이 큼.

아파트 경비업무에 대해 감시·단속근로 승인제도가 적용이 안될 경우 24시간 맞교대 직원은 없어질 것이다, 환경미화, 주차관리, 택배 등의 업무는 주간에만 일하는 관리원을 쓰면 지금보다 인력을 절반만 써도 된다. (서울지역 아파트 관리소장)

경비원에 대해 감시·단속근로 승인을 해주지 않으면 지금 하루 8시간만 근무를 하도록 해야 합니다. 8시간 넘게 일하게 되면 야간 1.5배, 심야 2배 임금을 더 줘야 하고, 그러면 경비원들 월급이 많이 올라가게 되고 오히려 낮에 관리원으로 근무하는 직원보다 경비원이 더 올라가게 되면 그분들을 쓸 이유가 없어지는 거지요. 당연히 고용은 줄어들 수밖에 없습니다. (서울지역 아파트 관리소장)

제3절 소 결

- 본 절에서는 이상에서 살펴본 방문 및 집체 면담 조사를 통하여 청취한 주요한 내용을 정리하고, 이를 기반으로 정책적 시사점을 도출함.

1. 경비원 경비업무 범위 관련

- 아파트 경비원의 업무는 방법, 순찰 등 「경비업법」에서 상정하고 있는 경비업무의 성격보다 아파트 관리원으로서 경비와 아파트 관리업무, 주민들의 일상생활 민원을 처리 업무를 담당하는 업무의 성격이 더 강함.
- 아파트 경비원에 대해 「경비업법」에 따라 경비업무 이외에 다른 업무를

금지하면 아파트 관리업체들은 인건비 증가를 최소화하기 위해 경비원 인력을 줄일 수밖에 없을 것이라고 전망하고 있음.

- 아파트 관리업체들은 정해진 관리비 예산의 인건비 한도 내에서 인력 운영 계획을 수립하기 때문에 인건비가 올라가면 고용이나 근로시간을 줄일 가능성이 큼.

○ 공동주택에 경비원으로 일하는 근로자들에 대해서 「공동주택관리법 시행령」에 주차관리, 택배보관 등 업무에 대해 겸업을 허용할 경우, 겸업 허용 범위를 열거형 조항으로 볼 것이냐, 예시형 조항으로 볼 것이냐에 따라 실제 겸업 허용 범위가 달라질 수 있음.

- 시행령에 겸업 허용범위를 어떻게 규정하느냐에 따라 겸업 허용범위에 따른 고용효과는 달라질 수 있을 것임.

- 아파트 경비원이 다른 업무 겸업을 허용할 경우, 현재 경비업무만 전담하는 일부 신축 아파트에서는 기존의 경비업무에 다른 업무도 담당하도록 해서 업무가 늘어날 가능성도 있음.

○ 「공동주택관리법 시행령」에 공동주택 경비에 대해서는 경비업무 이외에 현재와 같이 기타 업무를 겸업할 수 있도록 한다면 경비원 고용 감소는 별로 없을 것이라고 전망하고 있음.

○ 아파트 경비원이 경비업무 이외에 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등 업무를 겸업할 수 있도록 하면서 그 겸업 허용비율을 일정 수준(예: 30%)으로 한정하는 것은 현실에서는 비율 산정 문제 등 또 다른 갈등요인으로 작용할 가능성이 있음.

2. 경비원 감시·단속적 근로자 승인 관련

○ 대부분의 아파트 경비업무는 24시간 맞교대로 운영되고 있는데, 아파트 관리업체 입장에서 이러한 24시간 맞교대 체제를 유지하기 위해서는 경비원에 대한 감시·단속근로 승인이 필수조건이었음.

○ 아파트 경비원에 대해 청소, 주차관리, 택배, 분리수거 등 다른 업무를 겸업한다는 이유로 감시·단속근로 승인을 하지 않는 식으로 기준을 엄격하게 적용할 경우 아파트 관리업체에서는 24시간 맞교대 직원은 최소

- 화하고, 주간 근무만 하는 관리원이나 경비원으로 전환할 가능성이 큼.
- 아파트 경비원에 대해 청소, 주차관리, 택배, 분리수거 등 다른 업무를 겸업한다는 이유로 감시·단속근로 승인을 하지 않을 경우, 아파트 관리업체는 관리비 예산 범위 내에서 인력운영을 하고 있기 때문에 인건비 절감을 위해서 근로시간을 줄이고, 고용을 감축할 가능성이 큼.
 - 경비원의 업무에 대해 경비업무 이외에 다른 업무 겸업을 허용할 경우 현재 경비업무 외에 다른 업무를 겸업하고 있는 아파트에서는 노동 강도 변화가 별로 없겠지만, 일부 경비업무만 전담하고 있는 아파트에서는 다른 업무를 수행하도록 업무가 늘어나면서 일부 노동 강도가 증가하는 경우가 나타날 수 있음.
 - 경비원들에 대해 경비업무 이외에 청소, 택배, 주차관리, 분리수거 등 다른 업무를 겸업할 수 있도록 할 경우, 감시·단속근로 승인 대상으로 인정할 것이냐에 대해서는 경비원의 업무를 '단속적 근로'로 볼 수 있는지, 기존의 경비업무에 비해서 노동 강도의 증가가 있는지 등을 판단할 필요가 있을 것임.
 - 기존에는 경비업무를 '감시적 근로'로 인정해서 감시·단속근로 승인을 해왔는데, 이제는 경비업무가 '단속적 근로'에 해당되는지에 대한 판단기준 필요
 - 또한, 경비업무가 상대적으로 육체적, 정신적 피로가 적은 업무인지를 판단하는 기준 필요

3. 기타 경비원 고용 관련 재정지원 정책

- 2017년부터 지급된 일자리 고용안정자금으로 아파트 경비원의 고용유지 효과가 일부 있었는데, 향후 일자리 안정자금 지급금액이 축소되거나, 없어질 경우 경비원 고용 감소로 이어질 가능성이 있음.
 - 아파트 관리업체는 관리비 예산 범위 내에서 인력 운영계획을 수립하기 때문에 일자리 안정자금 지급이 줄어들면 인건비 압박 부담이 일부 커질 수 있고, 부분적인 인력감축 요인이 될 수 있음.

제4장

아파트 경비원 업무 실태분석 및 고용안정 효과 추정

- 본 장에서는 경비원의 고용 및 근로조건, 수행 업무, 법규정 개편에 따른 대응 등을 살펴보고, 법규정 개편의 고용안정 효과를 추정함.

제1절 경비원 업무 실태조사 조사개요

- 본 절에서는 아파트 경비원 업무 실태조사 조사개요를 소개

1. 표본설계

□ 조사목적

- 공동주택 경비원의 업무 실태분석, 업무범위 명확화 및 감단근로자 승인 허용 범위에 따른 고용영향분석 및 관련 정책 연구

□ 조사대상

- 모집단: 전국 의무관리대상 공동주택 및 종사 경비인력
- 표본: 315개 표본아파트

□ 표본추출

- 표본프레임 : 공동주택관리정보시스템(K-APT) DB
 - 단지수 : 17,003개, 동수 : 121,423동, 세대수 : 10,167,609(동수/세대 수 미입력 단지=0 처리)
 - 종사자 수 : 288,428명=일반관리 : 94,651명+경비관리 105,317명+청소관리 88,461명(종사자 수 미입력 단지=0 처리)
- 층화추출 : 17개 광역 시도, 4개 세대수 규모(300세대 미만, 300~499세대, 500~999세대, 1,000세대 이상)

〈표 4-1〉 전국 아파트의 지역별 세대수 규모별 분포

(단위: 개소)

	300세대 미만	300~499 세대	500~999 세대	1,000세대 이상	전 체
서울	902	587	589	364	2,442
부산	382	277	306	172	1,137
대구	195	274	310	109	888
인천	160	232	287	155	834
광주	232	263	220	67	782
대전	114	74	182	96	466
울산	163	111	139	40	453
세종	38	38	64	29	169
경기	969	1,150	1,615	722	4,456
강원	218	207	180	34	639
충북	155	209	206	47	617
충남	202	218	268	68	756
전북	178	251	235	47	711
전남	157	195	179	56	587
경북	243	248	255	70	816
경남	326	302	367	148	1,143
제주	34	40	28	3	105
전 체	4,668	4,676	5,430	2,227	17,001

주 : 세대수 미입력 2개 아파트 제외.
 자료 : 국토교통부, 「공동주택관리정보시스템」(자료 추출 2020. 8).

○ 표본배분 : 세대수 규모는 경비원 수와 높은 상관관계를 가짐. 따라서 단순비례 방식으로 표본을 배분할 경우 경비원 수가 많을 것으로 예상되는 대규모 아파트단지에서 표본이 적게 배분되기 때문에, 다음과 같이 표본을 배분

- 지역별 표본 배분 산식 : 단순 비례 배분

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

- N : 모집단 수
- n : 표본 수
- i : 지역을 나타내는 첨자

- 지역내 세대수 규모별 표본배분 산식 : 제곱근 비례 배분

$$n_{ij} = \frac{\sqrt{N_{ij}}}{\sum_{j=1}^4 \sqrt{N_{ij}}} \times n_i$$

- j : 아파트 세대수 규모를 나타내는 첨자(1~4)

<표 4-2> 아파트 경비원 업무 실태조사 표본 분포

(단위: 개소)

	300세대 미만	300~499 세대	500~999 세대	1,000세대 이상	전 체
서울	14	12	11	7	44
부산	6	5	5	4	20
대구	4	5	5	3	17
인천	3	5	5	2	15
광주	5	5	4	2	16
대전	2	2	4	3	11
울산	2	2	2	1	7
세종	1	1	2	1	5
경기	20	21	25	16	82
강원	3	3	3	2	11
충북	3	3	3	3	12
충남	3	4	4	2	13
전북	3	4	4	2	13
전남	3	3	3	2	11
경북	4	3	4	2	13
경남	5	5	7	5	22
제주	1	1	1	0	3
전 체	82	84	92	57	315

- 표본 분포: 위의 산식에 따라 실제 조사된 표본은 다음과 같음.
 - 2020년 10월 15일부터 11월 12일까지 팩스/이메일을 이용한 서면조사 방식으로 실사(field work)를 진행하여 총 318개의 설문지를 회수함.
 - 회수된 설문지 중 주요 문항에 대한 무응답이 있는 3부를 제외하고 총 315개의 유효표본을 분석함.

2. 조사항목¹⁰⁾

□ 아파트단지 정보(질문 A 영역)

- 아파트 기본 정보
 - 소재지(광역시도), 입주년월, 동수, 세대수
- 아파트 인력관리 실태
 - 주된 직업(사무직(관리소장 포함), 기술직, 미화원, 경비원, 관리원, 기타, 전체)별 종사자 수(2020년 10월 기준), 주된 근무형태 이외 당 직제도 운영 여부, 「근로기준법」의 감시·단속적 근로자 승인 여부
 - 경비인력 고용 및 업무수행 방식: 경비원 고용방식, 경비원 동별 경비업무 수행방식, 관리원과 경비원의 수행 업무 차이, 관리원의 경비원과 소속회사 차이

□ 경비인력 근무형태별 근로조건 실태(질문 B 영역)

- 근무형태 및 근로자 분포
 - 경비원 및 관리원 근무형태(① 격일(24시간) 맞교대 ② 주야(12시간) 맞교대 ③ 주간(晝間)연속 맞교대 ④ 8시간 3교대제 ⑤ 통상(晝間)근무 ⑥ 야간/주말 전담근무 ⑦ 기타()별 근로자수
- 근로자 특성, 근로시간/임금 등 근로조건
 - 평균 연령, 근속년수
 - 평균 1일 근무시간, 1일 근무시간 중 휴게시간, 월실근로시간, 월임

10) 보다 상세한 내용은 부록: 아파트 경비원 업무 실태조사 참조.

금충액(세진)

□ 경비인력 수행 업무 실태(질문 C 영역)¹¹⁾

○ 단위업무별 시간 배분: 전체 100%

- ① 방법·안전(경비) ② 주차관리 ③ 택배보관 ④ 분리수거지원 ⑤ 기타

○ 세부업무 항목: 수행 여부 체크√

	경비원		관리원	
	2020년 10월 현재 1)	2021년 10월 전망	2020년 10월 현재 1)	2021년 10월 전망
D1) 아파트 경비원의 업무를 이전과 같이 경비업무로 한정하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무로 한정하여 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	() 명	() 명	() 명	() 명
D2) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무 외에 관리업무까지 전면적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	() 명	() 명	() 명	() 명
D3) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 부분적으로(전체 업무의 30% 이내) 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 부분적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	() 명	() 명	() 명	() 명
D4) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하되, 감시·단속적 근로자 승인기준은 경비업무를 수행하는 자에게만 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	() 명	() 명	() 명	() 명

11) 이와 달리 경비노동자 공동사업단(2019, p.32)에서는 '소요시간'과 '중요도'를 고려한 업무별 비중치를 고려하여 조사하여, 본 연구의 분석결과와 직접적인 비교는 불가능.

- <방법·안전(경비)> ① 경비실(초소) 근무 ② 단지 순찰 ③ 출퇴근(등하교) 차량 통제 ④ 기타()
- <주차관리> ① 외부 차량 단속/체크 ② 주차위치 안내 ③ 이중주차 차량 밀기 ④ 기타()
- <택배보관> ① 택배 보관 ② 택배 알림 ③ 기타()
- <분리수거지원> ① 수거비품 준비 ② 주민 안내/보조 ③ 업체수거 보조/청소 등 ④ 기타()
- <청소> ① 단지 주변 청소 ② 잡초 제거(화단 정리 포함) ③ 수목 전지 작업 보조 ④ 기타()
- <기타> ① 주민 의견 수렴/협조 사항 공지 ② 기타()

경비원 관련 법규정 개편에 따른 고용효과(질문 D 영역)

○ 「공동주택관리법」 개정에 따른 업무범위 명확화 및 감단근로자 승인 허용 범위에 따른 경비인력 고용의 변화

제2절 경비원 업무 실태조사 기초통계

○ 본 절에서는 조사된 표본 아파트단지 분포 및 고용 특성, 근무형태별 근로조건, 경비인력 업무 실태 및 법개정에 따른 고용변화 전망을 분석

1. 아파트단지별 분포 및 고용 특성(질문 A 영역)

아파트단지 분포 특성

○ 분석대상 표본 아파트단지의 분포 특성은 다음과 같음.

- 지역별로 보면 수도권 44.8%, 비수도권 55.2%
- 입주시기별로 보면 1999년 이전 38.1%, 2000~2009년 33.7%, 2010년 이후 28.3%

〈표 4-3〉 표본 아파트 분포

(단위: 개소, %)

		아파트수	비율
전 체		315	100.0
지역	수도권	141	44.8
	비수도권	174	55.2
입주년도	1999년 이전	120	38.1
	2000~2009년	106	33.7
	2010년 이후	89	28.3
아파트 동수	1~4동	105	33.3
	5~9동	137	43.5
	10동 이상	73	23.2
아파트 세대수	300세대 미만	82	26.0
	300~499세대	84	26.7
	500~999세대	92	29.2
	1,000세대 이상	57	18.1

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

- 동수로 보면 4동 이하 33.3%, 5~9동 43.5%, 10동 이상 23.2%
- 세대수로 보면 300세대 미만 23.2%, 300~499세대 26.7%, 500~999세대 29.2%, 1,000세대 이상 18.1%

□ 아파트단지 고용 특성

○ 전체 및 경비원 고용

- 아파트단지별 평균적인 전체 근로자 수는 16.0명, 그중에서 경비원은 4.8명, 관리원은 0.9명으로 넓은 의미의 경비인력은 5.7명으로 전체 종사자의 35.3%
- 직종별로 살펴보면 사무직 2.5명, 기술직 2.7명, 미화직 5.1명, 경비 4.8명, 관리 0.9명임. 아파트 규모, 즉 세대수 및 동수가 많을수록 종사자가 많음.

〈표 4-4〉 아파트 직종별 근로자 분포

(단위: 명)

종사자수		사무	기술	미화	경비	관리	기타	전체
전체		2.5	2.7	5.1	4.8	0.9	0.1	16.0
지역	수도권	2.7	3.0	5.7	5.9	0.5	0.1	18.0
	비수도권	2.3	2.4	4.5	3.9	1.2	0.1	14.4
입주 년도	1999년 이전	2.3	2.2	4.0	5.0	1.1	0.0	14.6
	2000~2009년	2.4	2.8	4.9	5.2	0.7	0.1	16.0
	2010년 이후	2.8	3.2	6.7	4.1	0.7	0.3	17.8
아파트 동수	1~4동	1.7	1.3	2.2	2.6	0.5	0.0	8.4
	5~9동	2.6	2.7	4.5	4.6	0.6	0.0	15.0
	10동 이상	3.4	4.7	10.2	8.4	1.8	0.4	28.8
아파트 세대수	300세대 미만	1.7	1.1	2.0	2.2	0.5	0.0	7.5
	300~499세대	2.3	1.9	3.2	3.2	0.8	0.0	11.4
	500~999세대	2.6	3.1	5.4	5.2	0.7	0.1	17.0
	1,000세대 이상	3.9	5.4	11.7	10.3	1.7	0.4	33.3

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

○ 당직제도 운영 및 감단 승인 여부

- 당직제도 운영은 기술직 71.4%, 경비원 21.6%, 관리원 19.1% 등의 순서로 높음. 또한 아파트 규모가 클수록 당직제도가 보다 일반적으로 운영되고 있음.
- 감시·단속적 근로자 승인은 경비원이 93.7%, 관리원이 72.1%, 기술직이 71.4% 등의 순서로 높음. 그러나 아파트 규모에 따른 차이는 거의 없음.
- 상당수의 아파트에서 경비원과 관리원의 업무 및 근무형태가 그다지 명시적으로 분리되지 않고 운영되고 있음.

〈표 4-5〉 당직제도 운영 및 감단 승인 여부

(단위: %)

		사무	기술	미화	경비	관리	기타
당직제도 운영		3.5	71.4	2.3	21.6	19.1	13.3
아파트 세대수	300세대 미만	1.2	56.4	1.2	7.6	11.8	0.0
	300~499세대	3.6	70.1	6.3	14.7	26.3	0.0
	500~999세대	4.3	74.7	0.0	21.4	15.8	0.0
	1,000세대 이상	5.3	82.5	1.8	50.0	23.1	28.6
감단 승인 유무		7.0	71.4	6.1	93.7	72.1	6.7
아파트 세대수	300세대 미만	9.8	56.4	9.9	95.5	76.5	0.0
	300~499세대	8.3	70.1	5.0	89.7	73.7	0.0
	500~999세대	2.2	74.7	5.4	92.9	57.9	0.0
	1,000세대 이상	8.8	82.5	3.5	98.0	84.6	14.3

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

□ 아파트단지 경비인력 고용, 업무 방식

○ 경비원 고용 및 업무 방식

- 아파트 경비원 고용방식은 ② 입주자대표회의 용역회사 위탁 고용 43.3, ④ 아파트관리회사 용역회사 위탁 고용 36.2% ③ 아파트관리회사 직접 고용 12.7% ① 입주자대표회의 직접 고용 7.8% 등의 순서
- 특히 아파트 규모가 작을수록 ① 입주자대표회의 직접 고용 비율이 높음. 예컨대, 300인 미만 세대는 15.2%
- 아파트 경비원 업무방식은 ② 몇개 동을 묶어 통합 경비 42.9% ③ 단지 출입구만 경비 42.9% ① 각 동별¹²⁾로 경비 13.4% 등의 순서

〈표 4-6〉 경비원 고용방식 및 업무 수행방식

(단위: %)

		경비원 고용방식 ¹⁾				경비업무 수행방식 ²⁾			
		①	②	③	④	①	②	③	④
전 체		7.8	43.3	12.7	36.2	13.4	42.9	42.9	0.7
아파트 세대수	300세대 미만	15.2	31.8	10.6	42.4	15.2	57.6	57.6	0.0
	300~499세대	5.9	47.1	17.6	29.4	14.7	42.6	42.6	0.0
	500~999세대	6.0	46.4	11.9	35.7	10.7	38.1	38.1	2.4
	1,000세대 이상	4.0	48.0	10.0	38.0	14.0	32.0	32.0	0.0

주: 1) ① 입주자대표회의 직접 고용 ② 입주자대표회의 용역회사 위탁 고용 ③ 아파트관리회사 직접 고용 ④ 아파트관리회사 용역회사 위탁 고용.

2) ① 각 동별로 경비 ② 몇개 동을 묶어 통합 경비 ③ 단지 출입구만 경비 ④ 기타() .

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

○ 관리원 업무 방식 및 고용방식 차이

- 아파트 관리원 업무방식은 ① 업무 구분 없이 순환 근무 58.8% ② 구분된 전담 업무 수행 41.2%
- 아파트 관리원 고용방식은 ① 경비원과 동일 기업 소속 77.9% ② 경비원과 다른 기업 소속 17.6% ③ 기타(자체 고용) 4.4% 등의 순서

〈표 4-7〉 관리원 업무 방식 및 고용방식 차이

(단위: %, 개소)

		관리원 업무방식 ¹⁾		경비원과 고용방식 차이 ²⁾			전체 아파트
		①	②	①	②	③	
전 체		58.8	41.2	77.9	17.6	4.4	68
아파트 세대수	300세대 미만	64.7	35.3	100.0	0.0	0.0	17
	300~499세대	89.5	10.5	63.2	21.1	15.8	19
	500~999세대	36.8	63.2	78.9	21.1	0.0	19
	1,000세대 이상	38.5	61.5	69.2	30.8	0.0	13

주: 1) ① 업무 구분 없이 순환 근무 ② 구분된 전담 업무 수행.

2) ① 동일 기업 소속 ② 다른 기업 소속 ③ 기타(자체 고용).

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

12) 동별 라인별 경비도 포함.

2. 경비인력 근무형태별 분포 및 각종 근로조건(질문 B 영역)

□ 경비인력 근무형태별 분포

- 주된 근무형태는 격일(24시간) 맞교대로 경비원의 91.3%, 관리원의 78.3%로 전체 경비인력의 89.3%
- 2번째 근무형태는 통상(주간)근무로 경비원의 3.2%, 관리원의 19.9%로 전체 경비인력의 5.7%

〈표 4-8〉 경비인력 근무형태별 분포 및 각종 근로조건

(단위: 명, %, 세, 년, 시간/일, 시간/월, 천 원/월)

근무형태	근로자수		연령	근속 년수	근로일 휴게 시간	근로일 근로 시간	월 근로 시간	월 임금 총액	
		비율							
경비원	격일 맞교대	1,377	(77.3)	66.9	3.3	9.2	14.8	224	2,188
	주야 맞교대	24	(1.3)	47.3	1.6	2.5	9.5	198	2,167
	주간 연속 맞교대								
	8시간 3교대제	27	(1.5)	50.7	2.3	1.5	7.0	189	2,118
	통상(주간) 근무	48	(2.7)	64.8	2.2	1.6	7.6	187	2,232
	야간/주말 전담	8	(0.4)	64.8	1.6	3.6	7.6	169	2,062
	기타	25	(1.4)	72.5	4.7	6.4	14.4	186	1,720
관리원	격일 맞교대	213	(12.0)	65.8	3.2	9.2	14.8	223	2,144
	주야 맞교대								
	주간 연속 맞교대	2	(0.1)	70.0	0.2	0.5	5.5	165	1,450
	8시간 3교대제	3	(0.2)	72.0	7.6	2.5	5.5	165	1,590
	통상(주간) 근무	54	(3.0)	63.8	3.5	1.5	7.7	188	1,958

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

□ 경비인력 각종 근로조건

- 주된 근무형태인 격일(24시간) 맞교대 근무자를 중심으로 근로자 특성 및 각종 근로조건을 살펴보면 다음과 같음.
 - 연령은 경비원 66.9세, 관리원 65.8세, 근속년수는 경비원 3.3년, 관리원 3.2년
 - 근로일 휴게시간은 경비원 9.2시간, 관리원 9.2시간, 근로일 근로시간은 경비원 14.8시간, 관리원 14.8시간, 월근로시간은 경비원 224시

간, 관리원 223시간으로 경비원과 관리원의 차이는 거의 없음.

- 월임금총액은 경비원 2,188천 원, 관리원 2,144천 원으로 경비원과 관리원의 차이는 거의 없음.

○ 2번째 근무형태인 통상(주간) 근로자의 근로자 특성 및 각종 근로조건을 살펴보면 다음과 같음.

- 연령은 경비원 64.8세, 관리원 63.8세, 근속년수는 경비원 2.2년, 관리원 3.5년으로 격일(24시간) 맞교대 근로자에 비하여 연령이 적음.
- 근로일 휴게시간은 경비원 1.6시간, 관리원 1.5시간, 근로일 근로시간은 경비원 7.6시간, 관리원 7.7시간, 월근로시간은 경비원 187시간, 관리원 188시간으로 격일(24시간) 맞교대 근로자에 비하여 짧음.
- 월임금총액은 경비원 2,232천 원, 관리원 1,958천 원으로 경비원이 관리원에 비하여 약간 많음.

3. 경비인력 수행 업무 실태(질문 C 영역)

□ 경비인력 수행 업무 실태

〈표 4-9〉 경비인력 수행 업무 시간 비중

(단위: %)

경비원 시간배분		경비	주차	택배	수거	청소	기타
전 체		50.5	12.0	7.7	14.1	11.8	3.9
입주 년도	1999년 이전	50.4	11.5	9.1	13.3	12.4	3.5
	2000~2009년	44.7	12.2	8.4	16.4	13.8	4.5
	2010년 이후	57.6	12.3	5.1	12.4	8.7	3.9
아파트 세대수	300세대 미만	50.1	10.8	7.4	17.0	11.2	3.4
	300~499세대	50.1	11.7	8.4	13.8	12.3	3.7
	500~999세대	49.0	12.5	8.5	13.3	12.3	4.5
	1,000세대 이상	54.2	13.0	5.9	11.7	11.1	4.0
관리원 시간배분		경비	주차	택배	수거	청소	기타
전 체		30.4	8.3	6.1	21.8	27.7	5.8
입주 년도	1999년 이전	26.0	8.5	9.1	24.9	27.2	4.3
	2000~2009년	32.6	7.4	6.6	17.6	24.7	11.1
	2010년 이후	34.0	9.0	1.7	21.4	31.0	2.9
아파트 세대수	300세대 미만	33.8	6.9	10.3	20.1	25.6	3.3
	300~499세대	31.8	9.7	6.1	18.9	28.9	4.5
	500~999세대	27.1	6.6	4.5	27.9	29.5	4.5
	1,000세대 이상	28.5	10.7	3.2	19.2	25.8	12.7

자료 : 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

- 경비원의 업무 시간 비중을 살펴보면 경비 50.5%, 분리수거지원 14.1%, 주차관리 12.0%, 청소 11.8% 등의 순서임. 특히 최근 입주한 아파트일 수록 택배보관 업무 시간 비중이 낮음.
- 관리원의 업무 시간 비중을 살펴보면 경비 30.4%, 청소 27.7%, 분리수거지원 21.8% 등으로 경비원에 비하여 경비업무 비중이 낮고 청소 및 분리수거지원 업무 비중이 높음.

4. 경비원 관련 법규정 개편에 따른 고용효과(질문 D 영역)

- D1(이하에서는 **시나리오 1**) 아파트 경비원의 업무를 이전과 같이 경비 업무로 한정하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무로 한정하여 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 이에 대한 분석결과를 살펴보면

〈표 4-10〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(1)

(단위: 명)

시나리오 1		경비원			관리원		
		2020년 10월	2021년 10월	변화	2020년 10월	2021년 10월	변화
전 체		4.79	3.54	-1.25	0.86	1.25	0.39
입주 년도	1999년 이전	4.96	3.62	-1.34	1.13	1.21	0.08
	2000~2009년	5.17	3.77	-1.40	0.69	1.34	0.65
	2010년 이후	4.11	3.16	-0.96	0.71	1.21	0.51
아파트 세대수	300세대 미만	2.18	1.59	-0.60	0.48	0.74	0.27
	300~499세대	3.15	2.27	-0.88	0.85	1.36	0.51
	500~999세대	5.21	3.85	-1.36	0.72	1.15	0.43
	1,000세대 이상	10.28	7.72	-2.56	1.68	2.00	0.32
시나리오 2		경비원			관리원		
		2020년 10월	2021년 10월	변화	2020년 10월	2021년 10월	변화
전 체		4.79	4.82	0.03	0.86	1.00	0.13
입주 년도	1999년 이전	4.96	5.00	0.04	1.13	1.23	0.10
	2000~2009년	5.17	5.26	0.09	0.69	0.71	0.02
	2010년 이후	4.11	4.04	-0.07	0.71	1.02	0.31
아파트 세대수	300세대 미만	2.18	2.20	0.01	0.48	0.55	0.07
	300~499세대	3.15	3.13	-0.02	0.85	0.96	0.12
	500~999세대	5.21	5.35	0.14	0.72	0.84	0.12
	1,000세대 이상	10.28	10.23	-0.05	1.68	1.95	0.26

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

- 경비원은 단지당 4.79명에서 3.54명으로 1.25명 감소하고, 관리원은 0.86명에서 1.25명으로 0.29명 증가하는 것으로 전망
- 전반적으로 개정 이전 기존 법규정의 엄격한 적용은 경비원의 대폭 감소와 관리원의 소폭 증가로 전체 경비인력의 대폭 0.86명 감축
- D2(이하에서는 **시나리오 2**) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무 외에 관리업무까지 전면적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?
이에 대한 분석결과를 살펴보면
- 경비원은 단지당 4.79명에서 4.82명으로, 관리원은 0.86명에서 1.00명으로 거의 변화가 없음.
- 이는 현실의 관행을 거의 법제화하는 수준으로 법개정에 따른 고용 변화가 0.16명으로 거의 발생하지 않음을 시사

〈표 4-11〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(2)

(단위: 명)

시나리오 3		경비원			관리원		
		2020년 10월	2021년 10월	변화	2020년 10월	2021년 10월	변화
전 체		4.79	4.17	-0.63	0.86	1.12	0.26
입주 년도	1999년 이전	4.96	4.37	-0.59	1.13	1.23	0.09
	2000~2009년	5.17	4.34	-0.83	0.69	1.08	0.39
	2010년 이후	4.11	3.69	-0.43	0.71	1.04	0.34
아파트 세대수	300세대 미만	2.18	1.82	-0.37	0.48	0.66	0.18
	300~499세대	3.15	2.69	-0.46	0.85	1.13	0.29
	500~999세대	5.21	4.65	-0.55	0.72	0.91	0.20
	1,000세대 이상	10.28	8.93	-1.35	1.68	2.12	0.44
시나리오 4		경비원			관리원		
		2020년 10월	2021년 10월	변화	2020년 10월	2021년 10월	변화
전 체		4.79	4.26	-0.53	0.86	1.06	0.20
입주 년도	1999년 이전	4.96	4.42	-0.54	1.13	1.18	0.05
	2000~2009년	5.17	4.49	-0.68	0.69	0.99	0.30
	2010년 이후	4.11	3.78	-0.34	0.71	0.98	0.27
아파트 세대수	300세대 미만	2.18	1.88	-0.30	0.48	0.59	0.11
	300~499세대	3.15	2.64	-0.51	0.85	1.10	0.25
	500~999세대	5.21	4.75	-0.46	0.72	0.86	0.14
	1,000세대 이상	10.28	9.28	-1.00	1.68	2.02	0.33

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

- D3(이하에서는 **시나리오 3**) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 부분적으로(전체 업무의 30% 이내) 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 부분적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 이에 대한 분석결과를 살펴보면
 - 경비원은 단지당 4.79명에서 4.17명으로 0.63명 감소하고, 관리원은 0.86명에서 1.12명으로 0.26명 증가하는 것으로 전망
 - 전반적으로 업무의 부분적 확대와 감담 승인의 부분적 확대는 경비원의 소폭 감소와 관리원의 소폭 증가로 전체 경비인력의 0.37명 소폭 감축
- D4(이하에서는 **시나리오 4**) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하되, 감시·단속적 근로자 승인기준은 경비업무를 수행하는 자에게만 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까? 이에 대한 분석결과를 살펴보면
 - 경비원은 단지당 4.79명에서 4.26명으로 0.53명 감소하고, 관리원은 0.86명에서 1.06명으로 0.20명 증가하는 것으로 전망
 - 전반적으로 경비원 업무 전면 확대와 경비업무 수행자에 대한 감담 승인은 전체 경비인력의 0.33명 소폭 감소를 유발
- 법규정 개편에 따른 경비원 고용 변화는 관리원을 통합한 경비인력의 변화가 보다 현실에 부합. 이를 살펴보면
- 현실의 관행을 거의 법제화하는 시나리오 2에서는 고용의 변화가 거의 발생하지 않을 것으로 전망
- 그러나 가장 경직적으로 경비원의 업무를 경비업무에 한정하고, 경비업무에만 감시·단속적 규정을 적용하면(시나리오 1) 경비인력은 현재보다 0.86명 감소할 것으로 전망
- 한편 경비원의 업무를 부분적으로 확대하고 이들에게 감시·단속적 규정을 적용하거나(시나리오 3) 또는 경비원의 업무를 전면적으로 확대하되 감시·단속적 규정은 경비업무 수행자에게만 적용하면(시나리오 4) 고용은 각각 0.37명 또는 0.33명 감소할 것으로 전망

〈표 4-12〉 법규정 개정에 따른 경비인력 고용전망(3)

(단위: 명)

시나리오 1	시나리오 2	시나리오 3	시나리오 4
-0.86	0.16	-0.37	-0.33

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

제3절 업무 및 감단 승인 범위에 따른 고용효과

- 본 절에서는 업무 및 감단 승인 범위에 따른 고용효과를 추정. 이를 위하여 이론적 모형을 설정하고, 실태조사를 이용하여 실증분석함.

1. 노동수요 모형 설정

- 아파트단지 서비스의 생산함수

- 아파트단지의 입주민 편의 서비스 생산함수가 다음과 같다고 가정

$$q = f(G, A)$$

- 여기서 q 는 입주민 편의 서비스의 생산량, G 는 경비인력, A 는 기타 생산요소(예: CCTV, 시설투자 등)
- 입주민 편의 서비스에 영향을 미치는 투입요소는 많으나, 2가지 투입요소, 즉 경비인력과 기타 생산요소 2가지만이 영향을 미친다고 단순화함.

- 다른 조건이 동일할 때, 경비인력이 증가하면 입주민 편의 서비스의 생산량이 체감적으로 증가. 마찬가지로 다른 조건이 동일할 때, 기타 생산요소 투입이 증가하면 입주민 편의 서비스의 생산량이 체감적으로 증가

$$f_G > 0, f_{GG} < 0, f_A > 0, f_{AA} < 0$$

- 아파트단지 서비스 생산자의 이윤함수

- 아파트단지 서비스 생산자는 이윤을 극대화한다고 가정
 - 생산하는 서비스 단위당 가격은 p . 아파트단지 서비스 생산시장이 완전경쟁 시장(perfectly competitive market)이라고 볼 수 있으므로, 서비스 생산업체는 p 를 주어진 것으로 받아들이고 의사결정을 함.
 - 경비인력을 고용하려면 임금을 포함한 기타 비용을 지출해야 함. 경비인력의 고용비용은 w , 기타 생산요소의 단위당 비용은 r . 여기에는 법적 규제에 의한 비용도 포함됨.
 - 즉, 「경비업법」의 경비업무 범위가 좁게 한정되거나, 「근로기준법」의 감시·단속 승인 기준이 강화되면 경비인력의 고용비용이 증가함.
- 이러한 가정에서 아파트단지 서비스 생산자의 이윤함수는 다음과 같이 정의됨.

$$\pi = pq - wG - rA$$

- 이 이윤함수를 극대화하는 제1계 조건은

$$pf_G = w$$

$$pf_A = r$$

- 이 두 조건을 만족시키는 G^* 와 A^* 가 아파트단지의 경비인력 수요 및 기타 투입요소 수요임.

□ 경비업무 및 감시·단속 승인 범위에 따른 고용 변화

- 모형으로부터 경비인력과 기타 생산요소의 수요가 각각의 투입요소 비용의 변화에 따라 어떻게 반응하는지를 분석할 수 있음.
경비인력의 고용비용이 증가하면 경비인력에 대한 노동수요는 감소

$$\frac{\partial G^*}{\partial w} = \frac{f_{AA}}{p(f_{GG}f_{AA} - f_{GA}^2)} < 0.$$

- 마찬가지로 기타 생산요소의 비용이 증가하면 기타 투입요소에 대한 수요는 감소

$$\frac{\partial A^*}{\partial r} = \frac{f_{GG}}{p(f_{AA}f_{GG} - f_{AG}^2)} < 0.$$

- 경비인력의 고용비용이 증가하면 기타 생산요소에 대한 수요는 증가할 수도 감소할 수도 있음. f_{GA} 의 부호에 따라 달라짐. $f_{GA} < 0$ 이면 증가하고, $f_{GA} > 0$ 이면 감소함.

$$\frac{\partial A^*}{\partial w} = \frac{-f_{GA}}{p(f_{GG}f_{AA} - f_{GA}^2)}.$$

- 경비업무를 엄격하게 한정하거나 감단 승인 범위를 좁게 설정하는 것은 경비인력의 고용비용 w 를 높이는 효과가 있음.
 - 이 경우 경비인력의 노동수요는 감소하고, 기타 생산요소의 수요는 증가하거나 감소할 수 있음.
- 이를 통상적인 방식으로 고용비용 증가에 따른 대체효과와 규모효과로 설명할 수도 있음.
 - 경비인력의 고용비용 증가는 경비인력의 고용을 감소시키고 기타 생산요소의 투입을 증가시키는 효과가 있음. 이를 대체효과라고 함.
 - 경비인력의 고용비용 증가는 서비스 생산비용을 증가시켜 경비인력과 기타 생산요소의 수요를 감소시킴. 이를 규모효과라고 함.
 - 이러한 경비인력의 고용비용 증가에 따른 대체효과와 규모효과를 요약하면 다음과 같음.

〈표 4-13〉 경비인력 고용비용 증가의 고용효과

	대체효과	규모효과	전체
경비인력	-	-	-
기타 생산요소	+	-	?

- 이하에서는 이러한 이론적 예측이 실태분석 자료에서도 확인되는지 분석하고자 함.

2. 실증분석 모형 및 추정결과

□ 실증분석 모형

- 이중차분(difference in differences : DID) 모형을 이용하여 법제도 변화의 효과를 분석하고자 함.
 - 평균처리효과(average treatment effect : ATE)를 추정
- 구체적 추정모형은 다음과 같이 설정함.

$$G_i = \alpha + \beta t + \gamma T_i + \delta(t \times T_i) + e_i$$

- 여기서 G_i 는 경비인력 고용량, t 는 경비 업무범위와 감단 승인 범위에 관한 법제도 변화 이전이면 0, 적용 이후에는 1의 값을 갖는 변수, T_i 는 처치집단(treatment group) 더미변수. 즉 법제도 변화에 영향을 받는 아파트는 1, 영향을 받지 않는 아파트는 0의 값. 이와 더불어 두 변수의 상호작용항 포함.
 - 상호작용항의 추정계수 δ 는 통합회귀 모형(pooling OLS) 추정치로 이중차분 결과로서, 법제도 변화의 순수 효과
- 또는 다음과 같이 추정모형을 설정할 수도 있음.

$$\Delta G_i = \beta + \delta \Delta T_i + \Delta e_i$$

- 위의 식에서 $\Delta T_i = T_{i1} - T_{i0}$ 으로 정의되며 처치집단은 $\Delta T_i = 1$, 통제집단(control group)은 $\Delta T_i = 0$ 임.
 - OLS로 추정한 δ 값은 이중차분 결과로서, 법제도 변화의 순수 효과
- 본 연구에서는 아파트 사이의 보이지 않는 이질성(unobserved heterogeneity)을 통제한 두 번째 방법을 이용하여 추정하기로 함.

□ 통제집단의 설정

- 이중차분(difference in differences : DID) 모형을 이용하려면 통제집단을 엄밀하게 설정해야 함.
 - 통제집단은 경비업무 및 감단 승인과 관련된 법제도의 변화에 전혀

영향을 받지 않는 아파트로 선정되어야 함.

- 그러나 이 법제도 변화는 모든 아파트에 적용되므로, 통제집단을 선정하기가 매우 어려움.

- 본 연구에서는 아파트의 구조와 관련된 경비업무의 범위에 착안
 - 최근 건축된 아파트는 단지별 출입 통제가 이루어지고 있고, 이를 담당하는 인력의 업무가 좁은 의미의 경비업무로 정의되어 있음.
 - 이들 아파트의 경우 경비업무의 범위나 감단 승인 변화에 별다른 영향을 받지 않을 것임. 따라서 이들 아파트를 통제집단으로 선정
- 구체적으로 통제집단은 다음과 같이 두 가지 조건을 동시에 만족하는 아파트로 정의함.
 - 입주연도가 2010년 이후인 아파트
 - 아파트에 경비업무를 담당하는 경비인력이 있지만, 이들이 주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소 등을 담당하지는 않는 아파트
- 이러한 조건들을 충족하는 표본 아파트는 전체 표본 315개 아파트 중에서 26개(8.3%)
 - 모집단을 고려한 가중치를 적용하면 전체 아파트의 7.9%임.

□ 실증분석 결과

- 법제도의 변화와 관련하여 제시된 방안은 4가지임.
 - 이 4가지 방안이 도입되면 현재와 비교하여 아파트 경비인력 수요가 어떻게 변화하는지를 추정함.
 - 전체 아파트의 고용 변화 분석을 위하여 표본 가중치를 적용함.
- 시나리오 1: 경비원의 업무를 이전과 같이 경비업무로 한정하고 감시·단속직 근로자 승인기준도 경비업무에 한정
 - 이러한 시나리오를 상정한 이중차분 추정결과는 <표 4-14>
 - 추정치는 -0.598로 1% 수준에서 통계적으로 유의. 이는 법제도가 시나리오 1과 같이 변화하면 경비인력이 현재보다 평균적으로 0.60명 감소함을 의미
 - 따라서 시나리오 1이 도입되면 현재의 경비인력 대비 고용은 11.1% 감소할 것으로 예상됨.

〈표 4-14〉 법제도 변화의 고용효과 : 시나리오 1

	추정계수	표준오차
상수항	-0.225***	0.055
이중차분항(δ)	-0.598***	0.058
R-squared	0.010	

주: 가중치를 적용하여 추정함. ***는 1% 수준에서 유의미함.

- 시나리오 2: 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배 보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무 외에 관리업무까지 전면적으로 확대
 - 이러한 시나리오를 상정한 이중차분 추정결과는 〈표 4-15〉
 - 추정치는 -0.016으로 추정계수가 0과 매우 가까울 뿐만 아니라 통계적으로 유의하지 않음. 이는 법제도가 시나리오 2와 같이 변화하면 경비인력의 유의한 변화가 없을 가능성이 높음을 의미

〈표 4-15〉 법제도 변화의 고용효과 : 시나리오 2

	추정계수	표준오차
상수항	0.176***	0.023
이중차분항(δ)	-0.016	0.024
R-squared	0.000	

주: 가중치를 적용하여 추정함. ***는 1% 수준에서 유의미함.

- 시나리오 3: 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배 보관, 분리수거지원, 청소)까지 부분적으로(전체 업무의 30% 이내) 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 부분적으로 확대
 - 이러한 시나리오를 상정한 이중차분 추정결과는 〈표 4-16〉
 - 추정치는 -0.396으로 1% 수준에서 통계적으로 유의함. 이는 법제도가 시나리오 3과 같이 변화하면 경비인력이 현재보다 평균적으로 0.40명 감소함을 의미
 - 따라서 시나리오 3이 도입되면 현재의 경비인력 대비 고용은 7.4% 감소할 것으로 예상됨.

〈표 4-16〉 법제도 변화의 고용효과 : 시나리오 3

	추정계수	표준오차
상수항	0.038	0.040
이중차분항(δ)	-0.396***	0.042
R-squared	0.10	

주: 기준치를 적용하여 추정함. ***는 1% 수준에서 유의미함.

- 시나리오 4: 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배 보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하되, 감시·단속적 근로자 승인기준은 경비업무를 수행하는 자에게만 적용
 - 이러한 시나리오를 상정한 이중차분 추정결과는 〈표 4-17〉
 - 추정치는 -0.474로 1% 수준에서 통계적으로 유의함. 이는 법제도가 시나리오 4와 같이 변화하면 경비인력이 현재보다 평균적으로 0.47명 감소함을 의미
 - 따라서 시나리오 4가 도입되면 현재의 경비인력 대비 고용은 8.8% 감소할 것으로 예상됨.

〈표 4-17〉 법제도 변화의 고용효과 : 시나리오 4

	추정계수	표준오차
상수항	0.134	0.037
이중차분항(δ)	-0.474***	0.039
R-squared	0.10	

주: 기준치를 적용하여 추정함. ***는 1% 수준에서 유의미함.

- 이론적 실증적 분석 결과를 요약하면 경비 업무 및 감시·단속 승인 범위에 관한 법제도의 변화는 경비인력 고용에 부정적 영향을 미침.
- 이론적 분석에 따르면 경비인력 고용비용이 증가하면 대체효과와 규모효과 모두 경비인력의 고용을 줄이는 방향으로 작용
- 실증적 분석, 즉 법제도 변화 효과에 대한 이중차분 추정결과는 이러한 예측을 지지함.
 - 현재와 큰 차이가 없는 법제도 변화(시나리오 2)에서는 고용효과가 발견되지 않음.

〈표 4-18〉 법제도 변화의 고용효과 추정

(단위: 명, %)

	시나리오 1	시나리오 2	시나리오 3	시나리오 4
평균 경비인력 변화	-0.60명	0명	-0.40명	-0.47명
고용변화율	-11.1%	0%	-7.4%	-8.8%

- 반면 경비 업무 및 감시·단속 승인 범위에 변화를 주는 방안에서는 아파트 경비인력 고용이 평균적으로 0.60명(시나리오 1), 0.40명(시나리오 3), 0.47명(시나리오 4) 감소하는 것으로 나타남.
- 이는 경비인력이 11.1%(시나리오 1), 7.4%(시나리오 3), 8.8%(시나리오 4) 감소함을 의미함.

제4절 소 결

- 본 장의 주요한 분석결과를 요약하면 다음과 같음.
- 경비인력(경비원 및 관리원)의 각종 근로조건
 - 「경비업법」의 범규정과 달리 현실에서는 경비원이 경비업무 이외에 다양한 업무를 수행하고 있음. 업무 배분 시간을 살펴보면
 - 경비원은 경비 50.5%, 분리수거지원 14.1%, 주차관리 12.0%, 청소 11.8% 등으로 경비업무가 지배적
 - 관리원은 경비 30.4%, 청소 27.7%, 분리수거지원 21.8% 등으로 경비원보다 경비업무 이외에 보다 다양한 업무를 수행
 - 감시·단속적 근로자 승인 및 근무형태도 경비인력 간 큰 차이가 없음.
 - 감시·단속적 근로자 승인 비율은 경비원 93.7%, 관리원 72.1%
 - 주된 근무형태는 격일(24시간) 맞교대제로 경비원 91.3%, 관리원 78.3%
- 경비인력 간 임금 및 근로시간의 격차도 거의 없음.

- 24시간 맞교대제 경비인력의 월근로시간은 경비원 224시간, 관리원 223시간
- 월임금총액은 경비원 2,188천 원, 관리원 2,144천 원. 1일 휴게시간은 모두 9.2시간

- 경비원 업무 범위 및 감단근로자 승인 범위 개편에 따른 고용효과
- 법규정 준수를 고려하지 않은 현재 고용수준에 대비한 법규정 개편 방안에 따른 고용 변화 응답
 - 현실의 관행을 거의 법제화하는 시나리오 2에서는 고용의 변화가 거의 발생하지 않을 것으로 응답
 - 경직적으로 경비원의 업무를 경비업무에 한정하고, 경비업무에만 감시·단속적 규정을 적용하면(시나리오 1) 경비인력은 현재보다 0.86명 감소할 것으로 응답
 - 한편 경비원의 업무를 부분적으로 확대하고 이들에게 감시·단속적 규정을 적용하거나(시나리오 3) 또는 경비원의 업무를 전면적으로 확대되 감시 단속적 규정은 경비업무 수행자에게만 적용하면(시나리오 4) 고용은 각각 0.37명 또는 0.33명 감소할 것으로 응답
- 법규정 개편에 영향을 받지 않은 통제집단에 대비한 고용 변화
 - 통제집단으로 입주연도가 2010년 이후인 아파트에서 경비업무를 담당하는 경비인력이 있지만, 이들이 주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소 등을 담당하지는 않는 아파트를 설정
 - 이론적으로 경비원의 업무를 엄격하게 한정하거나 감시·단속적 근로자의 승인 범위를 좁게 설정하면, 이는 경비인력의 고용비용을 증가시켜 경비인력의 고용을 축소시키는 방향으로 작용
- 실증적 분석 즉, 법제도 변화 효과에 대한 이중차분 추정결과는 이러한 예측을 지지
 - 현재와 큰 차이가 없는 법제도 변화(시나리오 2)에서는 고용효과가 발견되지 않음.
 - 반면 경비업무 및 감시·단속 승인 범위에 변화를 주는 방안에서는 아파트 경비인력 고용이 평균적으로 0.60명(시나리오 1), 0.40명(시

〈표 4-19〉 법규정 변화에 따른 경비인력 변화

(단위: 명, %)

		시나리오 1	시나리오 2	시나리오 3	시나리오 4
경비인력 변화 응답		-0.86명	0.16명	-0.37명	-0.33명
경비인력 변화 추정	경비인력 변화	-0.60명	0.00명	-0.40명	-0.47명
	고용 변화율	-11.1%	0.00%	-7.4%	-8.8%

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

나리오 3), 0.47명(시나리오 4) 감소하는 것으로 나타남.

- 이는 경비인력이 11.1%(시나리오 1), 7.4%(시나리오 3), 8.8%(시나리오 4) 감소함을 의미함.

제5장

요약 및 정책제언

- 본 장에서는 이상의 분석결과를 요약하고 이를 기반으로 정책적 시사점을 도출
- 경비인력(경비원 및 관리원)의 업무 범위 및 감시·단속적 근로자 승인 요건은 「경비업법」, 「공동주택관리법」, 「근로기준법」 등에 규정되어 있으나 최근 개정이 되었거나 개정 필요성이 제기
- 최근 「공동주택관리법」(제65조의 2) 개정으로 공동주택 경비원의 업무 범위가 현실의 관행에 맞추어 확대되고, 이에 따라 기존의 감시·단속적 근로자 승인 요건도 검토가 필요하게 됨.
- 대표적인 경비원은 남성, 고졸 이하, 60대 이상이며, 정년 이후 장년층의 주요한 일자리. 현재 주요한 근로조건은 다음과 같음.
- 「경비업법」의 법규정과 달리 현실에서는 경비원이 경비업무 이외에 다양한 업무를 수행하고 있음.
 - 경비원은 경비 50.5%, 분리수거지원 14.1%, 주차관리 12.0%, 청소 11.8% 등으로 경비업무가 지배적
 - 관리원은 경비 30.4%, 청소 27.7%, 분리수거지원 21.8% 등으로 경비원보다 경비업무 이외에 보다 다양한 업무를 수행
- 감시·단속적 근로자 승인, 근무형태, 임금 등에서 경비인력 간 큰 차이

가 없음.

- 감시·단속적 근로자 승인 비율은 경비원 93.7%, 관리원 72.1%
- 주된 근무형태는 격일(24시간) 맞교대제로 경비원 91.3%, 관리원 78.3%
- 월임금총액은 경비원 2,188천 원~관리원 2,144천 원

□ 경비원 업무 범위 및 감단근로자 승인 범위 개편에 따른 고용효과

○ 법규정 준수를 고려하지 않은 현재 고용수준에 대비한 법규정 개편 방안
에 따른 고용 변화 응답

- 현실의 관행을 거의 법제화하는 시나리오 2에서는 고용의 변화가 거의 발생하지 않을 것으로 응답
- 경직적으로 경비원의 업무를 경비업무에 한정하고, 경비업무에만 감시·단속적 규정을 적용하면(시나리오 1) 경비인력은 현재보다 0.86명 감소할 것으로 응답
- 한편 경비원의 업무를 부분적으로 확대하고 이들에게 감시·단속적 규정을 적용하거나(시나리오 3) 또는 경비원의 업무를 전면적으로 확대하되 감시·단속적 규정은 경비업무 수행자에게만 적용하면(시나리오 4) 고용은 각각 0.37명 또는 0.33명 감소할 것으로 응답

○ 법규정 개편에 영향을 받지 않은 통제집단에 대비한 고용 변화

- 통제집단으로 입주연도가 2010년 이후인 아파트에서 경비업무를 담당하는 경비인력이 있지만, 이들이 주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소 등을 담당하지는 않는 아파트를 설정
- 이론적으로 경비원의 업무를 엄격하게 한정하거나 감시·단속적 근로자의 승인 범위를 좁게 설정하면, 이는 경비인력의 고용비용을 증가시켜 경비인력의 고용을 축소시키는 방향으로 작용

○ 실증적 분석 즉, 법제도 변화 효과에 대한 이중차분 추정결과는 이러한 이론적 예측을 지지

- 현재와 큰 차이가 없는 법제도 변화(시나리오 2)에서는 고용효과가 발견되지 않음.

〈표 5-1〉 경비원 업무 및 감시단속근로 승인 범위 개편에 따른 경비인력 변화

(단위: 명, %)

		시나리오 1	시나리오 2	시나리오 3	시나리오 4
경비인력 변화 응답		-0.86명	0.16명	-0.37명	-0.33명
경비인력 변화 추정	경비인력 변화	-0.60명	0.00명	-0.40명	-0.47명
	고용 변화율	-11.1%	0.00%	-7.4%	-8.8%

자료: 한국노동연구원(2020), 「아파트 경비원 업무 실태조사」.

- 반면 경비업무 및 감시·단속 승인 범위에 변화를 주는 방안에서는 아파트 경비인력 고용이 평균적으로 0.60명(시나리오 1), 0.40명(시나리오 3), 0.47명(시나리오 4) 감소하는 것으로 나타남.
- 이는 경비인력이 11.1%(시나리오 1), 7.4%(시나리오 3), 8.8%(시나리오 4) 감소함을 의미함.

□ 앞서 살펴본 실태조사 분석결과와 이해관계자 방문 및 집체 심층 인터뷰를 통한 정책적 시사점은 다음과 같음.

○ 아파트 경비원의 업무는 현재 방법, 순찰 등 「경비업법」에서 상정하고 있는 경비업무의 성격보다 아파트 관리원으로서 경비업무와 각종 입주 민 편의 서비스 업무를 담당하는 성격이 강함.

- 이는 「경비업법」에 따라 경비업무 이외에 다른 업무를 금지하면, 입주 주민은 관리비 부담을 최소화하기 위하여 경비업무만을 담당하는 경비원의 고용을 축소시키거나 휴게시간을 늘려 지불근로시간을 줄일 것으로 전망

○ 향후 「공동주택관리법 시행령」 개정에서 주차관리, 택배보관 등 허용 업무 범위를 열거형으로 규정할 것인가, 예시형으로 규정할 것이냐에 따라 실제로 허용되는 업무 범위는 달라짐.

- 이는 시행령의 규정 형태에 따라 경비원의 고용효과가 달라질 수 있음을 시사함. 또한 경비업무만을 수행하던 일부 신축 아파트의 경비원의 업무가 가중되어 자발적 이직이 발생할 수도 있음.
- 「공동주택관리법 시행령」에서 경비업무 이외에 **현재와 같이** 다른 업

무도 허용한다면 경비원 고용 감소는 별로 없을 것으로 전망

- 공동주택 경비업무 수행에서 24시간 맞교대제는 감시·단속적 근로자 승인이 필수적임. 그런데 향후 다른 업무도 허용한다는 이유로 승인을 하지 않으면 경비인력의 구성, 업무 강도 등에서 변화 발생
 - 향후 감시·단속적 근로자 승인을 인가하지 않는다면 관리비 부담 완화를 위하여 기존 24시간 맞교대 경비원은 축소되고, 주간/야간, 오전/오후 근무 일근제 관리원으로 전환. 이는 전체 경비인력의 규모를 감축시키고 이들의 휴게시간을 늘려 지불근로시간을 줄이는 등의 변화를 초래
 - 현재 경비업무 이외에 다른 업무도 수행하고 있는 구축 아파트의 경비원은 노동 강도의 변화가 별로 없겠지만, 경비업무만을 전담하고 있는 신축 아파트 경비원은 다른 업무를 수행하도록 강요되면 업무 강도가 증가하여 자발적 이직이 발생할 수 있음.
 - 경비업무 이외 다른 업무도 허용하는 경우, 감시·단속적 근로자 승인에서 경비원의 업무를 '단속적 근로'로 볼 수 있는지, 기존의 경비업무에 비해서 노동강도의 증가가 있는지 등을 판단할 필요가 있을 것임.
 - 현재까지는 경비업무를 '감시적 근로'로 인정하여 감시·단속적 근로자 승인을 해왔는데, 향후에는 경비업무를 '단속적 근로'에 해당되는지에 대한 판단기준이 필요
 - 이와 더불어 경비업무가 상태적으로 육체적, 정신적 피로가 적은 업무인지를 판단하는 판단기준도 필요
 - 감시·단속적 근로자 승인 요건 개편 검토에서 경비업무 이외에 다른 업무도 허용하면서 다른 업무의 비율을 일정 수준(예: 30%) 미만으로 한정하는 것은 현실에서는 비율 산정을 둘러싼 또다른 갈등요인으로 부상
- 향후 「공동주택관리법 시행령」 개정까지 이해당사자 및 관계자 의견 조율을 통한 합리적인 정책대안 제시 필요

참고문헌

- 경비노동자 공동사업단(2019), 「전국 아파트 경비노동자 실태조사 보고서」.
- 고용노동부(2008), 「교대제근로자 근로기준법 적용지침」.
- 고용노동부(2016), 「아파트 경비원, 학교 당직근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간에 관한 가이드라인」.
- 고용노동부(2018), 『아파트 경비노동자 고용안정 설명회』.
- 국토교통부(2020), 『보도설명자료 : 경비원 보호를 위한 공택주택관리법 개정안 국회 본회의 통과』.
- 김동배·나인강·김지현(2010), 『감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 합리적 적용방안』, 인천대학교.
- 서울노동인권센터(2019), 『서울시 아파트 경비노동자 실태조사 보고서』, 서울노동권익센터.
- 서울시(2018), 「아파트 경비원 고용현황」.
- 장흥근·강병식·신현구·남우근(2017), 『무인경비시스템 도입에 따른 고용영향평가 및 고용유지 방안』, 한국노동연구원.
- 정진호·이성희·김동배(2018), 『경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과』, 한국노동연구원.
- 정진호·이성희·남우근·강은택(2020), 『경공동주택 경비원 근무체계 개편 모델 연구』, 한국노동연구원.
- 하재룡·이관원(2014), 『아파트 유무인 경비시스템의 경제성 비교 연구』, 한국경호경비학회.
- 황선웅·정홍준·박종식·황수옥·이철(2016), 『최저임금 위반과 휴게시간 운영 실태 연구』, 서울노동권익센터.
- 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2011~2016.
- 국토노동부·한국부동산원, 「공동주택관리정보시스템(K-apt)」.
- 통계청, 「지역별 고용조사」, 2020년 상반기.
- 한국노동연구원, 「아파트 경비원 근무형태 실태조사」, 2018.
- 한국노동연구원, 「아파트 경비원 업무 실태조사」, 2020.

부 록

아파트 경비원 업무 실태조사

통계법(제33조 비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

ID	※ LISTID	※ NO
.....		

아파트 경비원 업무 실태조사

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장·노사관계 관련 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다. 우리 연구원은 전국 아파트 단지 관리사무소를 대상으로 아파트 경비원의 업무 실태를 조사하고 있습니다. 본 조사는 경비원의 업무 명확화에 따른 고용영향을 파악하여 관련 정책 수립을 위한 기초자료로 활용됩니다.

설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 통계법 제33조에 의거하여 철저히 보장되며, 모아진 설문지는 전국적으로 수집된 다른 설문지와 함께 통계목적으로만 이용을 약속드립니다. 아울러 응답자 선생님께서 답해주신 내용은 제도개선을 위한 정책 연구과정에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

2020년 10월



※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 연구주관 : 한국노동연구원
- ▶ 조사수행 : (주)아이알씨 (07230 서울시 영등포구 여의도동 14-8
극동VIP빌딩 400호)
- ▶ 담당자 : 전은희 차장 (T) 02-6279-1920
- ▶ 회신처 : irc1@irc.ne.kr (F) 0505-909-8170

응답자 정보	■아파트 단지명	■응답자 성명	■전화 번호	■직위/ 직급
-----------	-------------	------------	-----------	------------

SQ1, 주상복합 아파트 여부

___① 주상복합 아파트 아님(일반 아파트)

(☑ 조사 진행)

___② 주상복합 아파트이며, 주거공간과 상업공간의 관리를 별도로 운영

(☑ 주거공간의 모든 인력을 기준으로 응답)

___③ 주상복합 아파트이며, 주거공간과 상업공간의 관리가 구분되지 않음

(☑ 조사중단)

☞ **주상복합 아파트**는 주거공간과 상업공간에 대한 **지원 업무가 별도로** 이루어지는 경우 **주거공간에 대해서만 작성**해 주시고, 주거공간과 상업(업무)공간의 지원 업무가 통합되어 있는 경우 조사대상에 포함되지 않습니다.

☞ 본 설문조사는 **일반아파트**(주거공간 별도 관리 주상복합 아파트 포함)의 **모든 인력** 특히, **경비인력(경비원, 관리원 등)**을 주된 조사대상으로 합니다.
(경비인력은 대부분의 경우 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소 등)도 수행하는 넓은 의미의 “경비원”을 지칭합니다. 물론 개별 단지에 따라 경비업무만 전담하거나(좁은 의미의 경비원) 또는 경비업무 이외에 다른 관리업무를 전담하는 다른 명칭의 예컨대 “관리원”도 조사대상에 포함됩니다).

A1. 아파트 기본사항

아파트 소재지	___① 서울 ___② 부산 ___③ 대구 ___④ 인천 ___⑤ 광주 ___⑥ 대전					
	___⑦ 울산 ___⑧ 세종 ___⑨ 경기 ___⑩ 강원 ___⑪ 충북 ___⑫ 충남					
	___⑬ 전북 ___⑭ 전남 ___⑮ 경북 ___⑯ 경남 ___⑰ 제주					
입주년월	()년 ()월	동수	()동	세대수	()세대	

A2. 아파트 관리 인력 현황

주된 직업	종사자 수 (2020년 10월 기준)	주된 근무형태 이외 상시적인 야간/ 주말 당직제도 운영	근로기준법의 감시·단속적 근로자 승인
1) 사무직(관리소장 포함)	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
2) 기술직(시설직)	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
3) 미화원	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
4) 경비원(초소(동별 및 정·후문 등) 경비 업무를 담당하는 통상 경비원)	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
5) 관리원(주차관리, 택배보관, 분리수 거지원, 청소 등을 종합적으로 담당)	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
6) 기타(예: 주민편의시설 근무자)	()명	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오
7) 전체	()명		

※ 이하에서는 경비인력(경비원, 관리원 포함)에 대해서만 응답하여 주시기 바랍니다.

A3~4. 경비인력 고용 및 업무 수행 방식

A3. 경비원		A4. 관리원	
A3-1. 경비원 고용 방식	A3-2. 동별 경비업무 수행 방식	A4-1. 경비원과의 수행 업무 차이	A4-2. 경비원과의 소속회사 차이
__① 입주자대표회의 직접 고용 __② 입주자대표회의 용역회사 위탁 고용 __③ 아파트관리회사 직접 고용 __④ 아파트관리회사 용역회사 위탁 고용	__① 각 동별로 경비 __② 몇개 동을 묶어 통합 경비 __③ 단지 출입구만 경비 __④ 기타()	__① 업무 구분없이 순환 근무 __② 구분된 전담 업 무 수행 __③ 기타()	__① 동일 기업 소속 __② 다른 기업 소속 __③ 기타()

B. 경비인력(경비원/관리원) 업무 종사자의 각종 근로조건

※ 근무형태가 상이하면 개별 근무형태별로 2020년 10월 기준으로 작성하여 주시기 바랍니다. 예를 들어 전체 경비원 20명 중 10명은 '격일 맞교대', 10명은 '통상(주간) 근무'를 하고 있다면, 2줄로 나누어 작성해 주시기 바랍니다. 경비원의 근무형태가 모두 동일하면 1줄로 작성 바랍니다.

일련 번호	주된 명칭	근무 형태	총 인원수	평균 연령	평균 근속년수	1일 근무시간 및 휴게시간		1인당 월평균 실근로시간	1인당 월평균 임금총액(원)
						평균 1일 근무시간	평균 1일 근무시간중 휴게시간		
		① 격일(24시간) 맞교대	전체 원수 기재 합니다	연령을 기재 합 니다	현재 아파트에서 근무한 기간을 기 재합니다	근무 시작에서 종료까 지 전체 시간수를 기 재합니다	1일 근무시간 중의 전체 휴게시간(식 사시간 포함)을 기 재합니다	월평균 실제 (actual) 근 로시간(휴게 시간 제외)을 기재합니다	※ 위탁 운영회사 뿐 만 아니라 해당 아 파트의 추가적인 지급분도 포함 ※ 근로소득세 및 사 회보험료 공제 이전 금액으 로 기재
		② 주야(12시간) 맞교대							
		③ 주간(晝間)연 속 맞교대							
		④ 8시간3교대제							
		⑤ 통상주간 근무							
		⑥ 야간/주말 전담 근무							
		⑦ 기타()							
작성예시		1(해당 번호 기입)	(20)명	평균 (65)세	평균 (5)년 (10)개월	평균 (24)시간 / 근무일	평균 (10)시간 (00)분	(210)시간	(1,932,750)원
		5(해당 번호 기입)	(2)명	평균 (57)세	평균 (6)년 (1)개월	평균 (9)시간 / 근무일	평균 (1)시간 (00)분	(200)시간	(1,800,000)원
		2(해당 번호 기입)	(6)명	평균 (45)세	평균 (7)년 (11)개월	평균 (12)시간 / 근무일	평균 (4)시간 (00)분	(200)시간	(1,850,000)원
1	경비원		()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
2			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
3			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
4			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
5			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
6	관리원		()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
7			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
8			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
9			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원
10			()명	평균 ()세	평균 ()년 ()개월	평균 ()시간 / 근무일	평균 ()시간 ()분	()시간	()원

주: 해당되는 직업에 종사자가 없는 경우 총인원수를 0명으로 우측의 다른 질문에는 빈 칸으로 둡니다.

※ 법령과는 달리 현실에서는 경비원이 수행하는 업무는 단지별로 차이가 있습니다. 만약 경비인력이 수행하는 단위 업무가 직업명칭별로 구분되어 있는 경우 각각의 직업명칭별로 작성하여 주시기 바랍니다(개인별 차이가 있더라도 대표적인 경비인력 1인이 수행하는 업무를 기준으로)

C. 경비인력 수행 업무 실태

단위업무	경비원		관리원	
	시간 비중(%)	세부 업무 항목에 √	시간 비중(%)	세부 업무 항목에 √
방법·안전 (경비)	()%	① 경비실(초소) 근무 ② 단지 순찰 ③ 출퇴근(등하교) 차량 통제 ④ 기타()	()%	① 경비실(초소) 근무 ② 단지 순찰 ③ 출퇴근(등하교) 차량 통제 ④ 기타()
주차관리	()%	① 외부 차량 단속/체크 ② 주차위치 안내 ③ 이종주차 차량 밀기 ④ 기타()	()%	① 외부 차량 단속/체크 ② 주차위치 안내 ③ 이종주차 차량 밀기 ④ 기타()
택배보관	()%	① 택배 보관 ② 택배 알림 ③ 기타()	()%	① 택배 보관 ② 택배 알림 ③ 기타()
분리수거 지원	()%	① 수거비품 준비 ② 주민 안내/보조 ③ 업체수거 보조/청소 등 ④ 기타()	()%	① 수거비품 준비 ② 주민 안내/보조 ③ 업체수거 보조/청소 등 ④ 기타()
청소	()%	① 단지 주변 청소 ② 잡초 제거(화단 정리 포함) ③ 수목 전지작업 보조 ④ 기타()	()%	① 단지 주변 청소 ② 잡초 제거(화단 정리 포함) ③ 수목 전지작업 보조 ④ 기타()
기타	()%	① 주민 의견 수렴/협조 사항 공지 ② 기타()	()%	① 주민 의견 수렴/협조 사항 공지 ② 기타()
전 체	(100)%		(100)%	

주: 해당되는 세부 업무 내용이 열거되지 않은 경우 기타 ()에 보다 구체적으로 작성하여 주시기 바랍니다.

※ 최근 아파트 경비원에게 주차관리, 택배보관 등 관리업무를 허용하기 위한 「공동주택 관리법」 일부개정 법률안이 국회 본회의를 통과하고(2020. 9. 24), 향후 관계부처 논의를 통한 공동주택관리 시행령 개정, 일선 현장의 계도기간 등을 고려하여 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행될 예정입니다. 그리고 현재 아파트 경비원에게는 감시·단속적 근로자 승인 요건을 충족하면 근로기준법의 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정을 적용하지 않습니다. 이하에서는 경비원 업무범위의 명확화, 감시·단속적 근로자 적용 방식 등을 고려하여 귀 아파트의 경비인력 변동에 대한 전망을 작성하여 주시기 바랍니다.

D. 경비인력 고용 변동 전망 (다음과 같이 법령이 개정된다면 경비원을 포함한 경비인력은 어떻게 변동되리라 전망하십니까?)

<p>현행 경비원 업무 관련 법령</p> <p>「경비업법」 제7조(경비업자의 의무) ... ⑤경비업자는 허가받은 경비업무 외의 업무에 경비원을 종사하게 하여서는 아니된다.</p> <p>「근로기준법」 제63조(적용의 제외) ... 3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람은 근로기준법의 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 아니한다(주40시간, 연장 12시간 한도, 연장·휴일근로 가산수당, 주휴수당, 휴게시간에 대한 근로기준법 적용을 제외)</p> <p>「근로감독관직무규정」 제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인) ① 「근로기준법」 제63조 제3호에 따른 "감시적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.</p> <p>2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간 동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.</p> <p>「공동주택관리법」 제65조의 2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자는 「경비업법」 제7조의 5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무를 경비원에게 종사하게 할 수 있다. <신설 2020. 9. 24.> 부칙 (시행일) ... 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p>※ 공동주택에 근무하는 경비원이 경비업무 이외에 수행할 수 있는 업무 범위는 2021년 10월까지 향후 시행령(대통령령)에 주차관리, 택배보관 등 구체적으로 규정할 계획임</p>				
	경비원		관리원	
	2020년 10월 현재	2021년 10월 전망	2020년 10월 현재	2021년 10월 전망
D1) 아파트 경비원의 업무를 이전과 같이 경비업무로 한정하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무로 한정하여 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	(명)	(명)	(명)	(명)
D2) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 경비업무 외에 관리업무까지 전면적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	(명)	(명)	(명)	(명)
D3) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 부분적으로(전체 업무의 30% 이내) 확대하고, 감시·단속적 근로자 승인기준도 부분적으로 확대하는 기준을 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	(명)	(명)	(명)	(명)
D4) 아파트 경비원의 업무를 경비업무 이외에 관리업무(주차관리, 택배보관, 분리수거지원, 청소)까지 전면적으로 확대하되, 감시·단속적 근로자 승인기준은 경비업무를 수행하는 자에게만 적용하면 어떻게 될 것으로 예상하십니까?	(명)	(명)	(명)	(명)

주: 1) 2020년 10월 현재 수치는 설문 A2 또는 B의 응답결과와 일치하여야 합니다.

- 수고하셨습니다 -

공동주택 경비근로자 업무범위 명확화의 고용영향분석

- | | |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2020년 12월 24일 인쇄
2020년 12월 31일 발행 |
| ▪ 발행인 | 배규식 |
| ▪ 발행처 | 한국노동연구원
☐☐☐☐☐☐☐ 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 창보문화사 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등록일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록번호 | 제13-155호 |

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0490-4 (비매품)