

2020

아산지역 공동주택 경비·미화노동자 노동인권 실태조사 보고서



아산시비정규직지원센터

<http://www.asanct.co.kr> 041)534-3626

<차례>

제 1 장 서론	9
1. 문제 제기	9
2. 조사배경과 목적	12
3. 조사·분석 방법	14
제 2 장 공동주택 경비노동자 설문조사 결과	17
1. 공동주택 경비노동자의 노동조건	17
2. 일터 폭력과 괴롭힘	35
3. 당사자 모임의 필요성	42
제 3 장 공동주택 청소노동자 실태조사 결과	45
1. 공동주택 청소노동자의 노동조건	45
2. 일터 폭력과 괴롭힘	61
3. 당사자 모임의 필요성	64
제 4 장 경비노동자와 청소노동자의 실태 비교	67
제 5 장 결론 및 제언	75
1. 요약표	75
2. 제언	76
<참고문헌>	79

<표 / 그림 차례>

<표 차례>

[표 1] 현 근무지 근속년수 구간별 분포	17
[표 2] 근로계약체결 당사자	18
[표 3] 근로계약기간	19
[표 4] 근로계약기간 ‘기타’ 응답자의 근로계약기간별 분포	19
[표 5] 업체변경 시 고용유지	20
[표 6] 현 근무지 근속구간*근로계약체결 당사자 교차표	20
[표 7] 현 근무지 근속구간*업체변경시 고용유지 교차표	21
[표 8] 근로계약기간*근로계약체결 당사자 교차표	21
[표 9] 근로계약기간*업체변경시 고용유지 교차표	22
[표 10] 근무자 수와 변동(*근무인원변동 = 전년도 근무자수 - 올해 근무자수)	22
[표 11] 근무자 수 구간별 분포	23
[표 12] 근무자 수*근로계약체결 당사자 교차표	23
[표 13] 근무자 수*업체변경시 고용유지 교차표	24
[표 14] 업무비중	25
[표 15] 근무자 수에 따른 업무비중(평균) *전체업무를 100%로 하여 환산(소수점 이하 반올림)	26
[표 16] 노동시간 및 휴게시간	27
[표 17] 휴게시간 이용	28
[표 18] 휴게공간 유무	28
[표 19] 경비초소 외 휴게공간 위치	29
[표 20] 2020. 5. 21 경향신문. 탁지영, 조문희 기자 (2020. 12. 4. 빅카인즈 검색)	30
[표 21] 휴게시설 냉난방	30
[표 22] 근무자 수*휴게시간 이용 교차표	31
[표 23] 근무자 수*휴게공간 위치 교차표	31
[표 24] 근무자 수*휴게공간 냉난방 교차표	32
[표 25] 근무자 수*경비실 냉난방 교차표	32
[표 26] 연차휴가 사용	33
[표 27] 휴가사용 시 대체근무	34
[표 28] 근무자 수*연차휴가사용 교차표	34
[표 29] 근무자 수*휴가사용 시 대체근무 교차표	35
[표 30] 부당해고 경험	36
[표 31] 근무 중 폭력 경험	37
[표 32] 현 근무지 근속구간*근무중 폭력경험 교차표	37
[표 33] 근무자 수*근무중 폭력경험 교차표	38
[표 34] 폭력 가해자 유형(복수응답)	39
[표 35] 폭력행위 유형	39

[표 36]	폭력 피해 후 불이익 조치	40
[표 37]	부당한 대우에 대한 대응	40
[표 38]	시급한 인권침해 예방조치	41
[표 39]	당사자 모임 필요성	42
[표 40]	당사자 모임 시 참여 의사	42
[표 41]	현 근무지 근속년수 구간별 분포	45
[표 42]	근로계약체결 당사자	45
[표 43]	근로계약기간	46
[표 44]	청소노동자와 경비노동자의 근로계약기간(%)	46
[표 45]	근로계약기간*근로계약체결 당사자 교차표	47
[표 46]	업체변경 시 고용유지	47
[표 47]	현 근무지 근속구간*근로계약체결 당사자 교차표	48
[표 48]	현 근무지 근속구간*업체변경시 고용유지 교차표	48
[표 49]	근로계약기간*업체변경시 고용유지 교차표	49
[표 50]	근로계약체결 당사자*업체변경 시 고용유지 교차표	49
[표 51]	근무자 수와 변동(*근무인원변동 = 전년도 근무자수 - 올해 근무자수)	50
[표 52]	근무자 규모별 분포	50
[표 53]	근무자 수*근로계약체결 당사자 교차표	51
[표 54]	근무자 수*업체변경시 고용유지 교차표	51
[표 55]	업무비중	52
[표 56]	노동시간 및 휴게시간	53
[표 57]	휴게시간 이용	53
[표 58]	휴게공간 유무	53
[표 59]	경비초소 외 휴게공간 위치	54
[표 60]	휴게시설 냉난방	54
[표 61]	근무자 수*휴게시간 이용 교차표	55
[표 62]	근무자 수*휴게공간 위치 교차표	55
[표 63]	근무자 수*휴게공간 냉난방 교차표	58
[표 64]	연차휴가 사용	59
[표 65]	휴가사용 시 대체근무	60
[표 66]	근무자 수*연차휴가사용 교차표	60
[표 67]	근무자 수*휴가사용 시 대체근무 교차표	61
[표 68]	부당해고 경험	61
[표 69]	근무 중 폭력경험	62
[표 70]	현 근무지 근속구간*근무중 폭력경험 교차표	62
[표 71]	일터 폭력(괴롭힘) 현황(질문항목별 가장 많이 나온 응답)	63
[표 72]	시급한 인권침해 예방조치	63
[표 73]	당사자 모임 필요성	64
[표 74]	당사자 모임 시 참여의사	64

<그림 차례>

그림 1 ‘경비근로자’ 관련 뉴스 워드클라우드(빅카인즈 ‘경비근로자’검색)	9
그림 2 근로계약 체결 당사자(%)	18
그림 3 근무자 수 구간과 고용불안(대다수계약해지+전원계약해지), %	24
그림 4 경비노동자들의 업무비중(%)	25
그림 5 근무자 수에 따른 업무비중 비교	26
그림 6 (경비업무자) 연차휴가의 사용과 수당여부(%)	33
그림 7 (경비업무자) 근무 중 폭력경험(%)	37
그림 8 (경비업무자) 현 근무지 근속구간에 따른 근무 중 폭력경험(있다는 응답 %)	38
그림 9 (경비업무자) 시급한 예방조치(%)	41
그림 10 (청소업무자) 근무자 수 * 업체변경 시 전원재고용%	52
그림 11 (청소업무자) 연차휴가 사용과 수당여부(%)	59
그림 12 업무군 별 현 근무지 근속년수(%)	67
그림 13 업무군 별 근로계약기간(%)	67
그림 14 업무군 별 근로계약 체결 당사자(%)	68
그림 15 업무군 별 업체변경 시 고용유지(%)	68
그림 16 업무군 별 근무자 수(%)	68
그림 17 업무군 별 각 업무의 비중(평균)	69
그림 18 업무군 별 휴게시간 이용의 자유로움(%)	69
그림 19 업무군 별 휴게공간 위치(%)	69
그림 20 업무군 별 휴게공간 냉난방(%)	70
그림 21 업무군 별 연차휴가사용(%)	70
그림 22 업무군 별 휴가사용 시 대체근무(%)	70
그림 23 업무군 별 부당해고 경험(%)	71
그림 24 업무군 별 근무 중 폭력경험(%)	71
그림 25 업무군 별 인권침해 예방을 위해 필요한 조치 응답(%)	71

제 1 장 서론

제 1 장 서론

1. 문제 제기

불평등은 몇 개의 숫자로 말할 수 없다. 누군가는 불평등에서 오는 불편감을 말하는 것으로 개선할 수 있지만, 또 다른 누군가에겐 말하는 것조차 허락되지 않는다. 불평등은 아래로 내려올수록 부피가 커지고 더 무거워진다. 한겨울 깊이 팬 웅덩이의 얼음 위로 내린 눈이 평지보다 더 늦게 녹는 것처럼, 똑같은 양의 햇빛이 불평등의 고통을 가볍게 하지는 못한다. 좀 더 깊이 있는 통찰과 집중적인 지원, 스스로 말할 수 있는 환경과 조건이 충분해야만 한다.

공동주택에서 일하는 경비노동자와 청소노동자들이 겪는 노동실태는 오래전부터 제기돼 왔다. 하지만 여전히 당사자들은 고통스럽다고 말한다. 이번 실태조사에 응한 경비노동자 중 상당수가 실태조사에 대한 두려움을 나타냈다. 혹여라도 발생할 수 있는 신분 노출에 대한 우려다. 간접고용으로 인한 고용상 불이익에 대한 우려이기도 하다.

1) 공동주택 종사 노동자 관련 이슈



그림 1 ‘경비근로자’ 관련 뉴스 워드클라우드(빅카인즈 ‘경비근로자’검색)
2015. 1. 1~2020. 12. 5. 162건의 뉴스 보도 참조

그림은 최근 5년 동안의 경비노동자 관련 뉴스의 주요 키워드다. ‘경비근로자’로 검색했을 때 162건의 뉴스가 검색됐다. 키워드 분석결과 1위는 '최저임금'(가중치 23.27, 키워드 빈도수 255), 2위는 '입주민'(가중치 19.57, 키워드 빈도수 127), 3위는 '고용안정'(가중치 18.12, 키워드 빈도수 99) 순으로 나타났다. 최저임금에 미치지 못하는 임금수준, 최저임금 인상은 곧 고용불안을 의미하는 현실, 임금수준을 맞추기 위해 편법으로 노동시간이나 휴게시간을 조정하는 실태 등이 보도됐다.

입주민과 관련해서는 주로 ‘갑질’행태의 내용이 많으며, 이와 달리 입주민들이 경비노동자들의 처우개선에 앞장서고 있는 내용도 일부 있다. 입주민에 의한 갑질의 경우 최근 경비노동자의 자살사건 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

전국 공동주택 경비노동자의 노동실태를 조사한 2019년 조사보고서¹⁾에서는 경비노동자와 관련해 6대 문제를 밝히고 있다. ▲저임금과 고용불안 ▲고용구조 ▲장시간 노동을 조장하는 ‘감시적 근로’ ▲휴게시간 편법운영 ▲경비업법 관련 문제 ▲전근대적인 교대제 등이다. 경비업법과 교대제를 제외하면 공동주택 청소노동자들에게도 같은 문제들이 발생한다. 이와 함께 경비노동자와 청소노동자들의 일터에서 발생하는 크고 작은 폭력 또는 괴롭힘 문제가 있다. 몇 년에 걸쳐 지속해서 제기돼 왔지만 2020년 현재까지 뚜렷한 변화는 없다.

정부 관계부처 합동으로 발표한 「공동주택 경비원 근무환경 개선 대책(2020. 7)」은 공동주택 갑질 대응체계 도입 의무화 및 신고체계 일원화, 입주민 등 인식개선, 경비원 근로조건 보호, 업무범위의 명확화 등을 밝히고 있다. 이를 근거로 공동주택 경비직 노동자의 노동환경을 점검하고 있다. 하지만 일부 전문가들은 알맹이 없는 대책²⁾이라고 평가한다. 이미 공동주택관리법에 의거 입주민 등은 경비원에게 부당한 업무지시를 할 수 없다고 명시돼 있으나 유명무실한 조항이라는 점, 경비노동자의 근로계약 기간 문제, 간접고용 등으로 인한 한계 등을 지적한다.

실질적이고 실효성 있는 문제해결을 위해서는 다층적인 고민과 대안이 필요하다. 사회적

1) ‘전국아파트 경비노동자 실태조사 보고서’. 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단. 2019. 11

2) ‘알맹이 빠진 아파트 경비원’갑질 피해‘대책. 경향신문 이성희 기자. 2020. 7. 8 참조

공분을 일으킬 수 있는 사건이 발생할 때마다 일시적인 대책을 남발하기보다 문제의 근본적 해결을 위해 현 단계에서 집중해야 할 지원과 대책이 무엇인지 고민할 필요가 있다. 예를 들어 여러 한계가 있지만, 감정노동자 보호법의 시행 과정을 참조해 볼 수 있다.

감정노동자 의제화 과정을 조사 연구한 서산시 비정규직 지원센터³⁾에 따르면, 초기 학계를 중심으로 제기되던 국내 감정노동 의제가 당사자인 감정노동자(그들이 속한 노동조합)들의 적극적인 활동과 참여로 사회적 의제로 제기됐다. 그 후 감정노동 실태가 다양한 수준에서 제기되고 지방자치단체와 정부 기관이 적극적인 행정에 나서는 한편, 민간부문 주도의 네트워크 형성 등이 제도화를 이끌었다고 한다. 당사자인 공동주택 경비노동자, 청소노동자가 직접 참여하고 문제 제기할 수 있는 환경, 이와 궤를 같이하는 지방자치단체와 행정기관의 적극적인 노력, 입주민(시민)들의 인식개선 등이 종합적으로 이뤄질 때 보다 실효성 있는 결과가 창출될 수 있다는 의미다. 이런 점에서 최근 관련한 흐름을 주시해 볼 필요가 있다.

2) 최근의 흐름

최근 일부 지방자치단체와 공동주택 입주민 주도의 여러 운동은 시사하는 바가 크다.

뉴스 주요 내용	빈도	참조
지방자치단체의 공동주택 지원(협약) 기관지원	52	예산지원, 교육 및 캠페인, 협약체결 등
경비노동자 고용불안	7	노사민정협의회, 사용자단체, 주택공사
아파트 주민운동	7	해고, 최저임금 인상에 따른 고용불안 등
열악한 노동환경 고발	9	고용안정, 동행(상생)운동, 휴게시설 개선 등
중앙정부	12	휴게실 실태, 휴식시간, 갑질 등
실태조사	3	최저임금 안착, 경비노동자 정책 등
모든 경비노동자 관련	3	지방자치단체, 센터 등
	65	근로감독, 관련 소송, 실태 등에 대한 내용

뉴스검색 분류(검색어 : '경비근로자', 검색기간 : 2015. 1. 1~2020. 12. 5. 빅카인즈)

일부 지방자치단체가 공동주택 입주민들과 함께 맺은 협약을 맺기도 했는데 주요 내용을 보면 공동체 협약, 고용안정 협약, 고용과 상생을 위한 협약 등의 내용이다. 예산투입을 포함해 직접적인 지원 내용을 살펴보면, CCTV 개선, 냉난방 시설 개선, 분리수거 봉사

3) '서산시 공공부문 노동자 감정노동 실태와 타 지방자치단체 조례분석 연구' 서산시비정규직지원센터. 2020.

단, 쉼터 마련, 주차장 확충, 시설 보수, 택배함 설치, 일자리 안정자금 지원안내, 경비실 태양광 설치, 근무환경 개선 등 다양하다. 주로 분쟁이 돼 왔던 사안들에 대한 지원이 중심을 이룬다. 또한 지방자치단체 차원의 다층적인 캠페인도 동시에 진행하고 있었다. 서울시 양천구, 성동구, 성북구, 노원구 등이 있었고 지역으로는 전주시, 대전 유성구, 강원도, 광주시, 인천 부평구 등 다양한 지역에서 펼쳐지고 있다. 아파트 주민운동의 형태로 비슷한 활동들이 펼쳐지기도 한다.

2. 조사배경과 목적

이번 아산지역 공동주택 경비·미화 노동자 노동인권실태조사는 앞서 밝힌 문제의식에 기초해 다음과 같은 목적을 갖는다.

1) 공동주택 노동자들이 겪는 문제에 대한 지속성·실효성 있는 대책 마련

아산시는 2015년 55세 이상 고령 경비노동자의 실업 예방과 고용유지를 위한 방안으로 ‘아산시 아파트 경비원의 고용유지 및 창출 촉진을 위한 특별지원 조례’를 제정하며 적극적인 노력을 기울인 바 있다. 하지만 해당 조례는 고용유지와 창출의 일부 내용만 명시한 아쉬움이 있으며, 유효기간이 2020년 12월 31일로 돼 있어 대책이 필요한 상태다.

실태조사를 통해 공동주택에 종사하는 노동자들의 노동환경 및 노동조건 개선 방향의 중 단기적 과제를 도출하는 한편, 지방자치단체와 지역사회가 할 수 있는 실효성 있는 지원 방안을 찾아 꾸준히 실천할 수 있는 계기가 될 것이다.

2) 구체적인 노동인권 실태분석에 기초한 인권증진 방향 모색

공동주택에 종사하는 경비·미화 노동자의 노동실태는 전국적으로 다양한 수준에서 보고돼 왔다. 이를 기초로 법과 제도개선, 장시간 노동을 강제하는 교대제 개선, 고용구조 개선, 감시단속적 근로 승인 절차의 문제와 개선의 필요성 등 이미 수많은 정책대안이 제기되

기도 했다.

이러한 흐름과 함께 계속되는 경비노동자들의 일터 폭력 피해사례가 사회적 공분을 일으키며 정부 차원의 대책이 발표되기도 했다. 최근 고용노동부는 ‘공동주택 경비원 근무체계 개편 모델 연구’에 들어가 그동안 제기돼 왔던 24시간 맞교대 체계로 인한 장시간 노동 문제의 개선 의지를 표명한 바 있다.

이번 실태조사는 2020년 현재 공동주택 경비·미화 노동자의 노동환경과 인권실태를 다시 한번 구체적으로 확인하고자 한다. 현재 사회적으로 펼쳐지는 다양한 개선 노력의 맥락에서 노동권과 인권증진의 구체적인 방안을 모색하는 계기가 될 것이다.

3) 정책 참여와 현실개선의 주체로서 노동자 모임의 필요성과 민관협력 지원방안 모색

공동주택 경비·미화 노동자와 관련한 정책들은 상당 부분 ‘보호’에 초점이 맞춰져 있다. 공동주택 입주민들의 편의와 안전을 위해 없어서는 안 될 한 주체이자 구성원이지만 현실에서는 절대적 약자의 위치에 있기 때문이다. 적극적인 보호 방안이 마련되고 강제해야 하는 이유다.

중장기적으로 볼 때 보호 중심의 정책은 현실을 근본적으로 개선하기에 한계를 갖는다. 몇 개의 보호 정책이 궁극적인 대안이 되지도 않는다. 노동하는 전 과정, 일상적으로 벌어지는 매 상황에서 발견되는 다양한 문제들이 하나하나 해결될 때 제대로 된 개선이 이뤄질 수 있다. 이를 위한 첫 번째 방안이 경비·청소 노동자들이 정책에 참여하고 현실개선의 주체가 되는 것이다. 두 번째는 이에 대한 공동주택 다른 구성원들의 수용과 인정이다. 반면, 노동자들이 스스로 모임을 하고 목소리를 내기까지 넘어야 할 장벽들이 있다. 입주민들의 인식, 비용과 직결될 수 있는 노동환경 개선에 대한 부담, 간접고용의 한계 등이 그것이다. 여기서 지역사회역의 역할이 중요해진다.

이번 실태조사는 경비·미화 노동자 모임의 필요성에 대한 당사자들의 인식을 살펴본다. 이를 기초로 민관협력의 지원방안을 찾는 한편, 노동자 참여에 기초한 정책발굴의 기틀을 만들고자 한다.

3. 조사·분석 방법

1) 대상 및 조사방법

아산시 소재 공동주택에 종사하는 경비·미화 노동자를 대상으로 이뤄졌으며, 공동주택 124개 단지 437명이 응답했다.

설문 조사의 취지와 목적에 대해 입주자 대표회의 및 각 공동주택 관리사무소에 공문을 보내 협조요청하였으며, 교육을 받은 조사원이 현장을 직접 방문하여 면대면 조사로 이뤄졌다.

2) 조사내용 및 분석방법

조사내용은 크게 세 개로 구성했다. 첫째 노동조건으로 여기에는 임금, 근속, 근로계약 체결에 관한 사항, 근무자 수, 업무범위, 휴게시간 및 휴게시설, 휴가사용을 포함한다. 두 번째로는 일터 폭력 및 괴롭힘 관련 내용으로 인권침해를 비롯한 폭력 경험, 폭력 유형, 가해자 유형, 피해 경험으로 인한 처우나 조치 등이 포함돼 있다. 마지막으로 노동자 자체 모임의 필요성으로 구성했다. 분석은 빈도 및 기술통계를 중심으로 하였으며, 변수 간 관련성을 살피기 위해 일부에 대해 상관분석을 실시했다.

3) 보고서의 구성

보고서는 경비노동자와 청소노동자 설문 조사 분석결과를 각각 별도로 신고 있으며, 별도로 각각의 특징을 살피기 위해 각각을 비교하여 뒷부분에 신고 있다.

제 2 장 공동주택 경비노동자 설문조사 결과

제 2 장 공동주택 경비노동자 설문 조사결과

1. 공동주택 경비노동자의 노동조건

1) 임금 및 근속

설문 조사에 경비노동자는 210명이 응답했다. 이들의 평균임금은 응답자 평균 217.65만원(±26.401)이며 최저 130만원에서 최고 295만원으로 응답했다.

현 근무지의 근속년수는 평균 2.79(±2.738)년이며, 최저 0.8년에서 최고 13.67년이었다. 근속년수를 구간별로 살펴본 결과 2년 미만 104명(50%), 2년~5년 미만 66명(31.7%), 5년~10년 미만 29명(13.9%), 10년 이상 9명(4.3%)의 분포를 나타낸다.

[표 1] 현 근무지 근속년수 구간별 분포

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2년 미만	104	49.5	50.0
2년~5년 미만	66	31.4	31.7
5년~10년 미만	29	13.8	13.9
10년 이상	9	4.3	4.3
합계	208	99.0	100.0
결측값	2	1.0	.
전체합계	210	100.0	.

평균임금과 현 근무지 근속년수에 대해 상관분석을 실시한 결과 유의하지 않았는데, 한 근무지에서 오래 일을 하더라도 평균임금은 상승하지 않을 수 있다는 의미다. 또한 2015년 이후 감시·단속적 노동자에 대해서도 법정 최저임금이 100% 적용된다고 할 때 최저임금이 오르는 만큼 임금이 상승하여야 한다. 즉, 공동주택 자체에서 임금인상이 되지 않더라도 근속이 오래될수록 최저임금 상승으로 인해 임금 역시 자연스럽게 인상되는 효과를 본다. 하지만 이번 조사의 응답자들의 경우 이러한 효과가 사실상 없다는 것을 의미한다.

2) 근로계약 및 고용유지

□ 근로계약 체결의 당사자

근로계약을 누구와 체결하는가에 대해 입주자 대표회의와 체결한다는 응답이 2.9%, 위탁관리회사 15.8%, 경비용역회사 80.9%, 기타 0.5%로 분포했다.

[표 2] 근로계약체결 당사자

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
입주자 대표회의	6	2.9	2.9
위탁관리회사	33	15.7	15.8
경비용역회사	169	80.5	80.9
기타	1	.5	.5
합계	209	99.5	100.0
무응답	1	.5	
전체합계	210	100.0	

다른 조사⁴⁾와 비교해 본 결과 입주자 대표자회의와 직접 근로계약을 체결한다는 응답에서 금번 조사의 경우 2.9%지만, 다른 조사에서는 응답자 평균 9.4%였다. 다른 시군과 비교할 때 입주자대표회의 차원의 직접고용은 상대적으로 적었다.

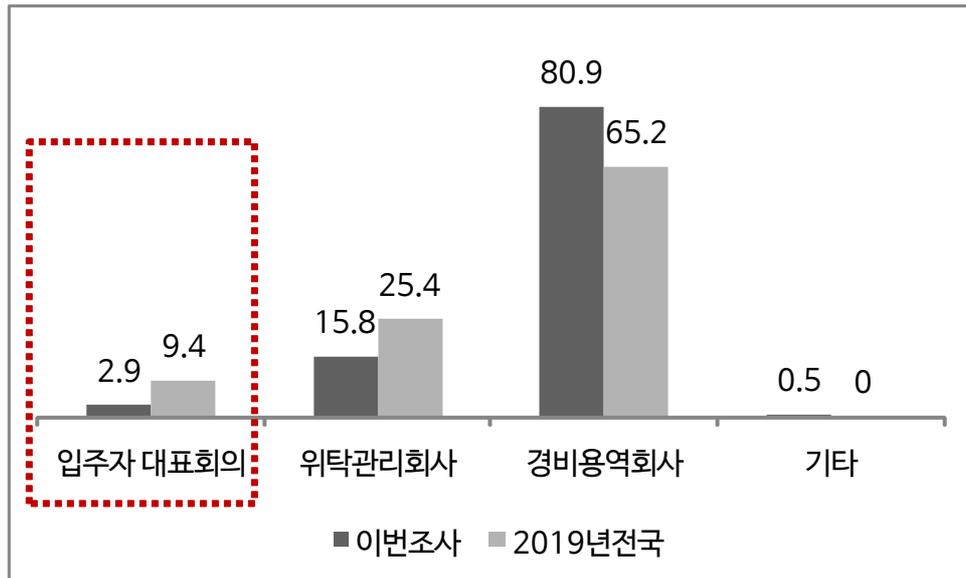


그림 2 근로계약 체결 당사자(%)

4) 『전국 아파트 경비 노동자 실태조사 보고서』 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원 사업 공동사업단, 2019. 11. 이 설문조사는 전국 경비노동자의 실태파악을 목적으로 진행된 것으로 전국 15개 지역 총 3,388명이 응답했다.

□ 근로계약기간

단기계약 여부를 살펴보기 위해 근로계약기간을 1개월, 3개월, 6개월, 11개월, 기타 등으로 응답하도록 했다. 1개월과 11개월에 응답한 사람은 없었으며, 근로계약기간이 3개월이라는 응답이 25.4%, 6개월 8.8%, 기타 65.9%였다. 3개월~6개월 단기계약이 34.2%에 달하고 있다.

[표 3] 근로계약기간

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
3개월	52	24.8	25.4
6개월	18	8.6	8.8
기타	135	64.3	65.9
합계	205	97.6	100.0
무응답	5	2.4	
전체합계	210	100.0	

“기타”응답자들의 근로계약기간은 평균 1.09년(±0.402)이며, 0.8년~4년에 분포했다. 이를 구간별로 보면 86.9%가 1년이라고 응답했으며, 2년 이상이 7.7%로 분포한다.

[표 4] 근로계약기간 ‘기타’응답자의 근로계약기간별 분포

	빈도	퍼센트
1년 미만	4	3.1
1년	113	86.9
1년초과 2년미만	3	2.3
2년 이상	10	7.7
합계	130	100.0

앞에서 언급한 바 있는 2019년 전국조사에서는 3개월 21.7%, 6개월 8.7%, 1년 63.7%, 2년 5.9%였는데 이와 비교할 때 전체적으로 비슷한 분포다. 부득이한 경우를 제외하면, 공동주택의 경비구역 계약기간은 2년~3년으로 알려져 있다. 하지만 경비노동자의 근로계약기간이 6개월 또는 3개월로 이뤄지는 경우가 있는데 이는 퇴직금을 포함해 노동자에게 지출해야 하는 총 인건비의 비중을 줄이기 위한 것일 수 있다. 또한 중단 없는 계속근무를 하게 될 때 직고용 또는 정규직화의 부담을 줄이기 위한 수단이기도 하다. 이러한 구조는 결국 경비노동자들의 저임금과 고용불안정성을 더욱 고착화할 수밖에 없다.

□ 업체변경 시 고용유지에 관한 사항

용역업체가 변경되는 경우 고용유지 여부를 살펴본 결과 일부가 계약해지 되고 대다수는 재고용된다는 응답이 46.7%로 가장 많았다.

[표 5] 업체변경 시 고용유지

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전원재고용	49	23.3	32.2
대다수재고용(일부계약해지)	71	33.8	46.7
대다수계약해지(일부재고용)	24	11.4	15.8
전원계약해지	8	3.8	5.3
합계	152	72.4	100.0
무응답	58	27.6	
전체합계	210	100.0	

전원재고용은 32.2%, 대다수계약해지 15.8%이며, 전원계약해지 된다는 응답은 5.3%다. 앞에서 언급된 전국조사에서 전원재고용한다(24%)는 결과와 비교할 때 전원재고용비율은 상대적으로 높은 비율임을 알 수 있다.

□ 근속기간 및 근로계약 항목간의 교차분석

먼저 한 곳의 근무지에서 오랫동안 일하는 경우 근로계약을 누구와 체결하는 경향이 있는지를 보기 위해 교차분석을 실시하였다.

[표 6] 현 근무지 근속기간*근로계약체결 당사자 교차표

		근로계약 체결 당사자				전체	
		입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타		
현근무지 근속기간	2년 미만	빈도	2	19	82	1	104
		%	1.9%	18.3%	78.8%	1.0%	100.0%
	2년~5년미만	빈도	1	8	56	0	65
		%	1.5%	12.3%	86.2%	0.0%	100.0%
	5년~10년미만	빈도	1	4	24	0	29
		%	3.4%	13.8%	82.8%	0.0%	100.0%
	10년 이상	빈도	1	2	6	0	9
		%	11.1%	22.2%	66.7%	0.0%	100.0%
전체	빈도	5	33	168	1	207	
	%	2.4%	15.9%	81.2%	.5%	100.0%	

근로계약을 입주자 대표자회의와 직접 한다는 응답자수가 매우 적어 분석의 한계는 있지

만, 경향성 정도는 파악해 볼 수 있다. 표에서 보는 바와 같이 근속기간이 오래될수록 입주자 대표회의와 근로계약을 체결하는 비율이 조금 높다.

[표 7] 현 근무지 근속구간*업체변경시 고용유지 교차표

			업체변경시 고용유지				전체
			전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지	
현근무지 근속구간	2년 미만	빈도	17	34	8	6	65
		%	26.2%	52.3%	12.3%	9.2%	100.0%
	2년~5년 미만	빈도	13	26	13	2	54
		%	24.1%	48.1%	24.1%	3.7%	100.0%
	5년~10년 미만	빈도	14	8	2	0	24
		%	58.3%	33.3%	8.3%	0.0%	100.0%
	10년 이상	빈도	5	3	0	0	8
		%	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	전체	빈도	49	71	23	8	151
		%	32.5%	47.0%	15.2%	5.3%	100.0%

용역업체 변경 시 고용유지와 관련해 근속기간과 교차분석 결과다. 근속기간이 증가할수록 전원재고용 되는 비율이 높은 것을 알 수 있다. 물론 이 같은 결과에 대해 장기근속하면 무조건 전원재고용된다고 해석할 수는 없다. 다만, 용역업체가 변경되더라도 공동주택 차원에서 소속된 노동자들을 전원재고용하려는 의지나 관행이 있을수록 노동자들이 오래 근무할 수 있다는 점을 시사한다.

[표 8] 근로계약기간*근로계약체결 당사자 교차표

			근로계약 체결 당사자				전체
			입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타	
근로계약 기간	3개월	빈도	0	4	48	0	52
		%	0.0%	7.7%	92.3%	0.0%	100.0%
	6개월	빈도	0	2	15	1	18
		%	0.0%	11.1%	83.3%	5.6%	100.0%
	기타	빈도	6	25	104	0	135
		%	4.4%	18.5%	77.0%	0.0%	100.0%
전체	빈도	6	31	167	1	205	
	%	2.9%	15.1%	81.5%	.5%	100.0%	

위의 교차분석은 근로계약 기간과 근로계약 체결 당사자에 관한 내용이다. 근로계약기간이 3개월 또는 6개월이라는 응답자에서는 입주자 대표회의와 직접 체결한다는 응답이 한 명도 없었다. 일부를 제외하면 대부분 1년 이상이라고 할 수 있는 기타응답에서만 4.4%

였다. 근로계약기간에 상관없이 대부분 경비용역회사와 근로계약을 체결한다는 점에서 큰 변별력을 갖는 것은 아니지만, 위탁관리회사 또는 용역회사와 근로계약을 맺는 경우 상대적으로 근로계약기간이 짧을 수 있다고 추론할 수 있다.

[표 9] 근로계약기간*업체변경시 고용유지 교차표

		업체변경시고용유지				전체	
		전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지		
근로계약 기간	3개월	빈도	9	17	7	0	33
		%	27.3%	51.5%	21.2%	0.0%	100.0%
	6개월	빈도	7	8	0	0	15
		%	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	빈도	33	43	16	8	100
		%	33.0%	43.0%	16.0%	8.0%	100.0%
전체	빈도	49	68	23	8	148	
	%	33.1%	45.9%	15.5%	5.4%	100.0%	

근로계약기간에 따른 업체변경 시 고용유지 현황을 나타낸 표다. 전원재고용되거나 일부만 계약해지하고 대다수가 재고용된다는 응답이 대체로 많다. 다만, 상대적으로 근로계약기간이 긴 “기타” 응답에서 업체변경 시 전원계약해지 한다는 응답이 8% 나왔다.

3) 근무자 수와 업무범위

□ 근무자 수

[표 10] 근무자 수와 변동(*근무인원변동 = 전년도 근무자수 - 올해 근무자수)

	응답자 수	최소값	최대값	평균	표준편차
전년도 근무자 수	181	2	45	6.30	6.884
올해 근무자 수	196	2	45	6.01	6.477
근무인원변동	179	0.00	14.50	0.28	1.310

전년도 근무자 수와 올해 근무자 수, 인원의 변동 등을 보면, 전년도 근무자 수는 평균 6.30명(±6.884), 올해 근무자 수는 6.01명(6.477)이다. 응답자들이 일하는 곳의 근무인원은 전년도와 비교해 평균 0.28명(±1.310)이 감소한 것으로 확인된다. 인원감소의 구체적인 원인은 이번 조사에서 밝히기 어렵다.

근무자 수의 분포구간을 보면, 올해 근무자를 기준으로 3명 미만인 21.4%, 4명~5명 38.3%, 6명~10명 35.7%, 11명 이상 4.6%로 분포했다. 이는 공동주택 규모가 반영된 결과라 볼 수 있다. 이번 조사에서 다루지는 않지만, 공동주택 규모에 따라 적정인원 배치 여부, 기계도입, 무인경비 시스템 등의 도입 여부와 근무자 수 등을 분석하는 것도 유의미할 것이다.

[표 11] 근무자 수 구간별 분포

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
3명 미만	42	20.0	21.4
4~5명	75	35.7	38.3
6명~10명	70	33.3	35.7
11명이상	9	4.3	4.6
합계	196	93.3	100.0
결측값	14	6.7	
전체합계	210	100.0	

근무자 수와 근로계약 체결 당사자를 교차분석 한 결과 세 명 미만인 곳에서 입주자 대표회의와 직접 체결은 7.1%, 4~5명에서는 1.3%, 6~10명에서는 2.9%, 11명 이상인 곳에서는 없었다.

[표 12] 근무자 수*근로계약체결 당사자 교차표

		근로계약 체결 당사자				전체	
		입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타		
근무자 수	3명 미만	빈도	3	11	28	0	42
		%	7.1%	26.2%	66.7%	0.0%	100.0%
	4~5명	빈도	1	9	65	0	75
		%	1.3%	12.0%	86.7%	0.0%	100.0%
	6~10명	빈도	2	9	58	1	70
		%	2.9%	12.9%	82.9%	1.4%	100.0%
	11명 이상	빈도	0	1	8	0	9
		%	0.0%	11.1%	88.9%	0.0%	100.0%
전체	빈도	6	30	159	1	196	
	%	3.1%	15.3%	81.1%	.5%	100.0%	

근무자 수가 적은 곳에서 위탁관리회사와 근로계약을 체결하는 경우가 상대적으로 조금 높았다.

근무자 수와 업체 변경 시 고용유지 여부를 교차비교 해 보면, 근무자 3명 미만에서는 전원재고용 60%, 대다수 재고용 26.7%, 대다수 계약해지 10%, 전원계약해지 3.3%로 86.7%가 업체가 변경돼도 전원재고용되거나 일부만 계약해지될 뿐 대다수 재고용된다고 응답했다. 근무자 수 4명~5명 구간 75%, 6명~10명 구간은 72.5%, 11명 이상에서는 100%가 전원재고용 또는 대다수 재고용에 응답했다.

[표 13] 근무자 수*업체변경시 고용유지 교차표

		업체변경시고용유지				전체	
		전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지		
근무자 수	3명 미만	빈도	18	8	3	1	30
		%	60.0%	26.7%	10.0%	3.3%	100.0%
	4~5명	빈도	10	29	8	5	52
		%	19.2%	55.8%	15.4%	9.6%	100.0%
	6~10명	빈도	17	20	13	1	51
		%	33.3%	39.2%	25.5%	2.0%	100.0%
	11명 이상	빈도	4	3	0	0	7
		%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	100.0%
전체	빈도	49	60	24	7	140	
	%	35.0%	42.9%	17.1%	5.0%	100.0%	

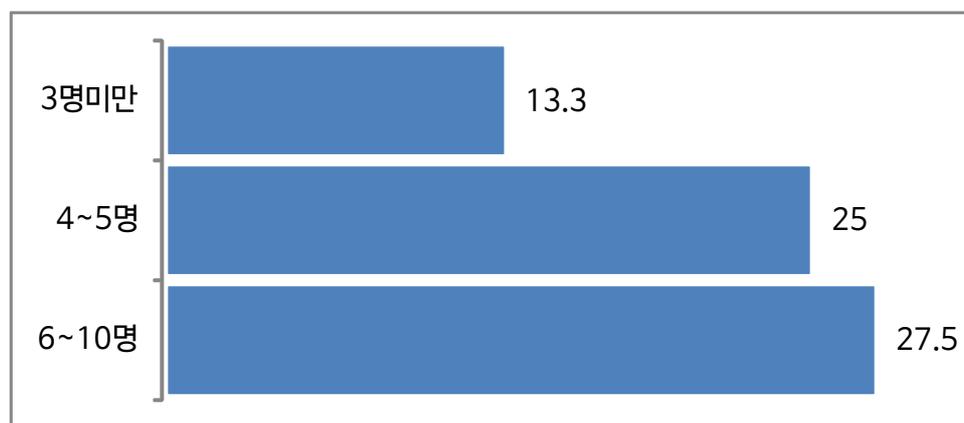


그림 3 근무자 수 구간과 고용불안(대다수계약해지+ 전원계약해지), %

근무자 수 11명 이상을 제외하고 각 구간별 용역업체 변경 시 대다수 계약해지 또는 전원 계약 해지 비율을 합하여 살펴본 결과다. 그림에서 보는 것처럼, 근무자가 6명~10명이라는 응답에서 27.5%가 전원 또는 대다수가 계약해지에 응답하고 있다.

구체적인 원인을 이번 조사에서는 밝히기 어렵지만, 이 같은 결과에 대한 추가적인 조사는 필요해 보인다. 왜냐하면, 근무자 수의 많고 적음에 따른 결과라기보다 계약을 맺는 업체나 일부 공동주택 단지의 특성에서 기인할 수도 있고, 경비노동자 고용 관행 또는 법적 준수사항의 회피 등에서 발생하는 문제일 수도 있기 때문이다.

□ 업무범위

경비노동자들이 수행하는 업무의 종류와 범위를 보기 위해 응답자들의 업무비중이 어떠한지 질문했다. 전체 업무를 100%라 할 때 보기에 주어진 업무의 비중을 %로 답변하도록 하였다.

[표 14] 업무비중

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
방법안전	177	5	100	46.83	30.405
청소제설	117	1	100	16.65	18.610
조경제초	77	1	50	10.64	8.613
분리수거	128	1	100	28.01	19.814
택배관리	91	1	100	17.86	17.429
교통주차	117	3	100	17.08	15.665
민원처리	94	3	100	19.70	21.140

전체응답자의 각 업무비중 평균을 보면, 방법 및 안전점검 46.83%, 청소 및 제설작업 16.65%, 조경 및 제초작업 10.64%, 분리수거 28.01%, 택배관리 17.86%, 교통안내 및 주차관리 17.08%, 입주민 민원처리 19.70%이다.

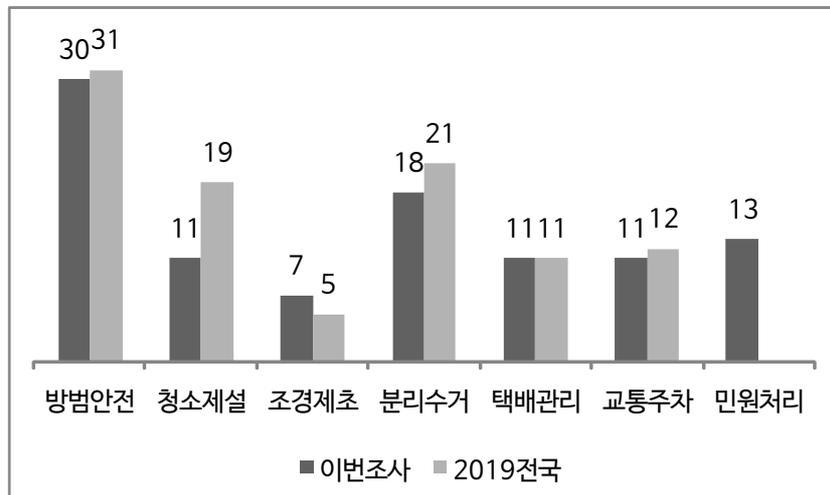


그림 4 경비노동자들의 업무비중(%)

업무비중에 대한 전체 응답자 평균을 전체 업무를 100%로 한 비중을 2019년 전국 경비노동자 실태조사 결과와 비교한 그림이다. 청소나 제설을 제외하면 비슷한 양상을 보인다. 경비노동자들이 감시·단속적 업무만 하지 않고 일상적 업무까지도 수행하는 것을 알 수 있다.

[표 15] 근무자 수에 따른 업무비중(평균) *전체업무를 100%로 하여 환산(소수점 이하 반올림)

	방법안전	청소제설	조경제초	분리수거	택배관리	교통주차	민원처리
3명 미만	40	11	8	15	9	9	8
4~5명	35	10	7	16	10	12	11
6명~10명	23	13	7	22	13	11	13
11명이상	33	3	3	14	17	8	21
전체응답자	31	11	7	18	11	11	12

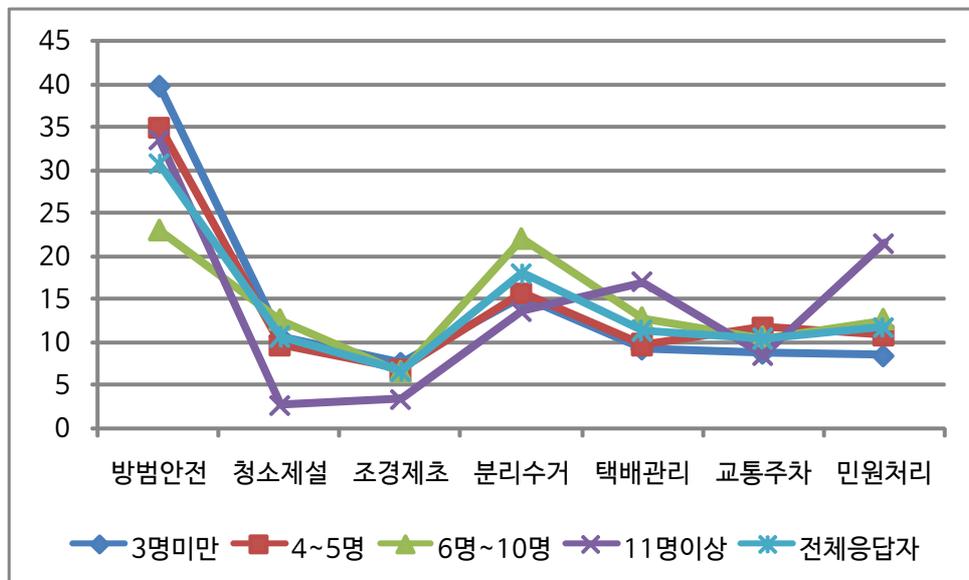


그림 5 근무자 수에 따른 업무비중 비교

경비노동자들이 수행하는 업무와 올해 근무자 수를 기준으로 평균분석을 실시한 결과 7개 업무 모두에서 평균의 차이가 유의하였다. 이를 다시 교차 분석한 것이 위 표와 그림이다. 인원이 적은 곳은 경비 및 안전업무 비중이 컸고, 근무자가 11명 이상인 곳은 택배관리와 입주민 민원처리 업무의 비중이 상대적으로 큰 것으로 확인 된다.

실제 휴게시간과 각 업무의 비중과 상관분석을 실시해 보았는데, 교통안내 및 주차관리 업무(-.234 $p < 0.05$), 입주민의 민원처리 업무(-.275 $p < 0.05$)에서 실제 휴게시간과 상관계

수가 높지는 않지만 역상관을 보이고 있다. 이는 주차관리 업무나 입주민의 다양한 민원 처리가 많으면 많을수록 경비노동자들의 실제 휴게시간은 줄어들 수 있음을 시사한다.

4) 노동시간 · 휴게

□ 노동시간 및 휴게시간

근로계약서 상 1일 노동시간은 평균 21.13시간(±5.267)이며, 실 노동시간 평균은 15.26시간(±3.340)이다. 근로계약서 상 휴게시간은 평균 7.22시간(±2.683)이고 실제 휴게시간은 이 보다 적은 6.70시간(±3.280)이다.

[표 16] 노동시간 및 휴게시간

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
계약서상 1일 노동시간	178	7.00	27.00	21.13	5.267
일일 실 노동시간	158	6.00	24.00	15.26	3.340
계약서 상 휴게시간	188	1.00	11.00	7.22	2.683
실 휴게시간	164	.50	24.00	6.70	3.280

노동시간과 평균임금을 상관분석 한 결과 특이점은 보이지 않았다. 이는 노동시간이 많고 적음과 상관없이 임금에는 변화가 없다고 추측해 볼 수 있다. 반면, 휴게시간과 평균임금을 상관분석한 결과 계약서 상 휴게시간은 평균임금과 $-.387(p<0.01)$, 실 휴게시간과는 $-.369(p<0.01)$ 의 역상관을 나타냈다. 휴게시간이 많을수록 임금은 줄어든다는 의미다. 이는 두 가지로 예측해 볼 수 있는데, 첫째 노동시간이 줄고 휴게시간이 많으면 자연스럽게 임금이 줄어든다는 일반적인 현상일 수 있다. 두 번째로는 휴게시간을 늘려 임금수준을 유지하거나 줄일 수 있다는 예측도 가능하다.

□ 휴게시간의 사용과 휴게시설

[표 17] 휴게시간 이용

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자유로움	71	33.8	35.3
근무지 지키며 원하는 대로	37	17.6	18.4
자유롭지 못함	92	43.8	45.8
기타	1	.5	.5
합계	201	95.7	100.0
무응답	9	4.3	
전체합계	210	100.0	

휴게시간 사용에 있어 근무지를 벗어나는 등이 자유로운가에 대한 질문에서 근무지를 벗어날 수도 있고 사용도 자유롭다는 응답이 35.3%, 근무지는 지켜야 하지만 자유롭게 사용할 수 있다는 응답이 18.4%, 근무지를 벗어날 수도 없고 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다는 응답이 45.8%였다.

휴게공간은 경비초소를 휴게실로 겸하여 사용한다는 응답이 41.2%, 경비초소 외 별도의 휴게공간을 사용한다는 응답이 56.4% 등 이었다.

[표 18] 휴게공간 유무

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
경비초소 겸용	84	40.0	41.2
경비초소 외 별도 휴게공간	115	54.8	56.4
청소공간 외 별도 휴게공간	2	1.0	1.0
기타	3	1.4	1.5
합계	204	97.1	100.0
무응답	6	2.9	
전체합계	210	100.0	

경비초소와 휴게실을 겸하여 사용하는 경우 노동자들에게 보장되어야 할 휴식이 불안정해질 수 있다. 다양한 사람들이 지나다니고 경비실 안을 누구나 볼 수 있다는 점과 함께 업무와 휴식이 구분되지 않을 수 있기 때문이다.



냉방시설은 선풍기가 전부임

새벽시간 잠시라도 수면을 취해야 하는 경비노동자의 수면공간

위 사진은 경비실을 휴게공간과 겸하여 사용한다는 응답자가 일하는 경비실이다. 좁은 공간 한쪽에서 수면을 하고 있으며, 냉난방 시설도 전기장판과 선풍기로 대체하고 있다. 경비실을 휴게공간과 겸하여 사용하는 많은 곳의 실정도 크게 다르지 않다.

휴게공간이 지상 또는 지하 중 어디에 위치 해 있는지 질문한 결과 지상에 있다는 응답이 70.9%, 지하에 있다는 응답은 29.1%였다.

[표 19] 경비초소 외 휴게공간 위치

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
지상	78	37.1	70.9
지하	32	15.2	29.1
합계	110	52.4	100.0
무응답	100	47.6	
전체합계	210	100.0	

휴게공간 위치를 구체적인 장소로 질문하지 않아 한계는 있으나 지상이 아닌 지하에 휴게공간이 있는 경우 세부적으로 점검할 필요가 있다. 공동주택의 지하 공간에 별도의 휴게실을 마련하는 경우 사용하기에 적절한지와 더불어 불법적 요소가 없는지도 중요하다. 설사 합법적으로 휴게공간이 지하에 설치돼 있다 할지라도 그 휴게공간으로써 기능할 수 있는지 여부도 살펴봐야 한다. 공동주택의 경비, 미화 노동자들의 휴게공간은 하루 이틀의 문제가 아니었다. 언론보도를 통해 이와 관련한 많은 문제들이 지적되어 왔지만, 여

전히 근본적 해결책은 마련되지 못하고 있다.



표 20 2020. 5. 21 경향신문. 탁지영, 조문희 기자 (2020. 12. 4. 박카인즈 검색)

다음으로는 휴게공간 또는 휴게시설에 냉난방여부를 조사하였다.

[표 21] 휴게시설 냉난방

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
냉난방 모두	128	61.0	74.9
냉방만	7	3.3	4.1
모두 없음	21	10.0	12.3
난방만	15	7.1	8.8
합계	171	81.4	100.0
무응답	39	18.6	
전체합계	210	100.0	

경비실이나 경비노동자 휴게공간의 냉난방과 관련해서는 종종 문제가 돼 왔다. 간접고용의 문제이기도 하지만, 입주민들의 비용부담이 증가한다는 이유도 있다. 그래서 서울시의 경우 2020년 5월 서울 시내 공동주택 경비실 1,000곳에 태양광을 무상설치하기도 했다. 이번 조사에서는 휴게공간에 냉난방 시설이 모두 갖춰져 있다는 응답이 74.9%로 확인된다. 반면 모두 없다는 응답도 12.3%에 달하고 있다.

□ 근무자 수에 따른 휴게시간 및 휴게시설

공동주택 규모에 따라 경비노동자의 휴게시간이나 휴게시설 등에 차이가 있는지를 살펴 보고자 현재 근무하는 근무자 수를 기준으로 교차비교 했다.

[표 22] 근무자 수*휴게시간 이용 교차표

			휴게시간 이용				전체
			자유로움	근무지 지키며 원하는 대로	자유롭지 못함	기타	
근무자 수	3명 미만	빈도	17	6	19	0	42
		%	40.5%	14.3%	45.2%	0.0%	100.0%
	4~5명	빈도	26	19	26	0	71
		%	36.6%	26.8%	36.6%	0.0%	100.0%
	6~10명	빈도	13	11	40	1	65
		%	20.0%	16.9%	61.5%	1.5%	100.0%
	11명 이상	빈도	6	0	3	0	9
		%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
전체	빈도	62	36	88	1	187	
	%	33.2%	19.3%	47.1%	.5%	100.0%	

휴게시간 사용이 자유롭다는 응답이 가장 많은 곳은 근무자 수가 11명 이상인 곳이다. 반대로 휴게시간 사용이 자유롭지 못하다는 응답이 가장 많은 곳은 6명~10명이 근무하는 곳으로 확인된다. 근무자가 3명 미만인 곳은 40.5%가 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다고 응답했으나 그렇지 않다는 응답이 45.2% 좀 더 많았다.

[표 23] 근무자 수*휴게공간 위치 교차표

			경비초소 외 휴게공간 위치		전체
			지상	지하	
근무자 수	3명 미만	빈도	10	5	15
		%	66.7%	33.3%	100.0%
	4~5명	빈도	31	17	48
		%	64.6%	35.4%	100.0%
	6~10명	빈도	28	6	34
		%	82.4%	17.6%	100.0%
	11명 이상	빈도	3	1	4
		%	75.0%	25.0%	100.0%
전체	빈도	72	29	101	
	%	71.3%	28.7%	100.0%	

근무자 수에 따라 경비초소 외 휴게공간이 지상 또는 지하에 있는가에서는 특이점을 찾을 수는 없었으나 상대적으로 근무자가 적은 곳이 지하에 휴게공간을 두고 있다는 점을 확인할 수 있다.

아래 표는 근무자 수에 따른 휴게시설 냉난방에 대한 비교표다.

[표 24] 근무자 수*휴게공간 냉난방 교차표

		휴게시설 냉난방				전체	
		냉난방모두	냉방만	모두없음	난방만		
근무자 수	3명 미만	빈도	18	2	2	7	29
		%	62.1%	6.9%	6.9%	24.1%	100.0%
	4~5명	빈도	63	3	1	3	70
		%	90.0%	4.3%	1.4%	4.3%	100.0%
	6~10명	빈도	39	1	7	4	51
		%	76.5%	2.0%	13.7%	7.8%	100.0%
	11명 이상	빈도	2	0	5	1	8
		%	25.0%	0.0%	62.5%	12.5%	100.0%
전체		빈도	122	6	15	15	158
		%	77.2%	3.8%	9.5%	9.5%	100.0%

다소 의외의 결과라 보이는데 근무자 수가 11명 이상인 곳에서 냉난방 모두 없다는 응답 비율이 높다.

[표 25] 근무자 수*경비실 냉난방 교차표

		경비실 냉난방 시설				전체	
		냉난방모두있음	냉방만	모두없음	난방만		
근무자 수	3명 미만	빈도	35	2	0	3	40
		%	87.5%	5.0%	0.0%	7.5%	100.0%
	4~5명	빈도	68	4	0	1	73
		%	93.2%	5.5%	0.0%	1.4%	100.0%
	6~10명	빈도	60	2	5	1	68
		%	88.2%	2.9%	7.4%	1.5%	100.0%
	11명 이상	빈도	8	0	1	0	9
		%	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	100.0%
전체		빈도	171	8	6	5	190
		%	90.0%	4.2%	3.2%	2.6%	100.0%

휴게공간과 달리 경비실은 냉난방 모두 있다는 응답이 많았고, 근무자 수에 따른 차이도 크게 드러나지는 않았다.

□ 휴가와 휴가의 사용

[표 26] 연차휴가 사용

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
사용(미사용 시 수당)	111	52.9	53.4
사용(미사용 시 수당 없음)	40	19.0	19.2
어려움(미사용 시 수당)	46	21.9	22.1
어려움(미사용 시 수당 없음)	11	5.2	5.3
합계	208	99.0	100.0
무응답	2	1.0	
전체합계	210	100.0	

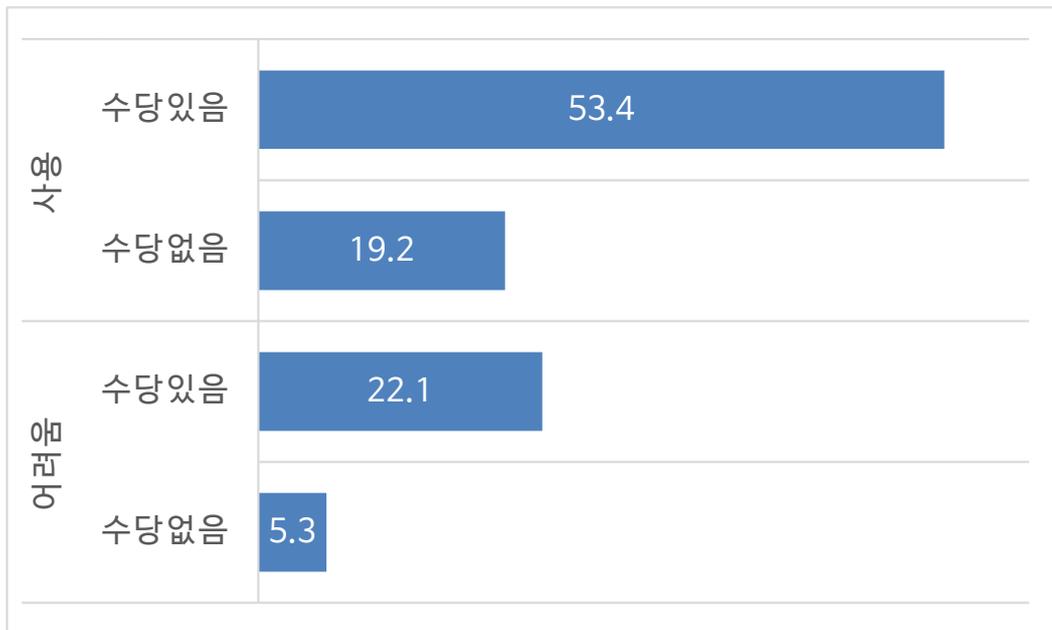


그림 6 (경비업무자) 연차휴가의 사용과 수당여부(%)

연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있다는 응답은 72.6%, 자유롭게 사용하기 어렵다는 응답은 27.4%였다. 자유롭게 사용할 수 있다는 응답중에서 53.4%는 연차휴가를 사용하지 않으면 수당으로 받는다고 답했고, 19.2%는 수당을 받지 못한다고 응답했다. 연차휴가 사용이 자유롭지는 않지만, 수당으로 받는다는 응답은 22.1%, 그렇지 않다는 응답은 5.3%다. 연차휴가 수당으로 받지 못한다는 응답은 사용의 자유로움과 상관없이 24.5%에 이르고 있다.

[표 27] 휴가사용 시 대체근무

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
다른 동료가 대체	103	49.0	50.2
본인이 일당 주고 구함	57	27.1	27.8
비워둠	31	14.8	15.1
기타	14	6.7	6.8
합계	205	97.6	100.0
무응답	5	2.4	
전체합계	210	100.0	

공동주택의 경우 경비부담을 이유로 적정인원을 유지하지 않거나 부족하게 운영하기도 한다. 휴가사용 자체의 어려움도 있지만, 다른 동료에게 부담될 것을 우려하기도 한다. 휴가사용 시 대체근무 여부에 대한 질문에서 50.2%는 다른 동료가 대체한다고 응답했고 본인이 일당을 주고 대체근무자를 배치한다는 응답이 27.8%였다. 휴가사용은 본인이 자율적으로 사용할 수 있어야 하지만, 사실상 자유롭지 못하다는 의미다. 휴가를 사용하더라도 동료 또는 본인이 부담해야만 하는 상황에 놓여 있다.

근무자 수와 연차휴가 사용 교차비교 결과, 자유롭게 사용할 수 있고 미사용 시 수당으로 받는다는 응답이 가장 많은 곳은 4~5명 규모의 공동주택이다. 사용할 수는 있으나 수당을 주지 않는다는 응답이 많은 곳은 6~10명 규모다.

[표 28] 근무자 수*연차휴가사용 교차표

		연차휴가사용				전체	
		사용 (미사용시수당)	사용 (수당없음)	어려움 (미사용시수당)	어려움 (수당없음)		
근무자 수	3명 미만	빈도	19	5	12	6	42
		%	45.2%	11.9%	28.6%	14.3%	100.0%
	4~5명	빈도	50	7	15	1	73
		%	68.5%	9.6%	20.5%	1.4%	100.0%
	6~10명	빈도	38	15	16	1	70
		%	54.3%	21.4%	22.9%	1.4%	100.0%
	11명 이상	빈도	2	3	2	2	9
		%	22.2%	33.3%	22.2%	22.2%	100.0%
전체	빈도	109	30	45	10	194	
	%	56.2%	15.5%	23.2%	5.2%	100.0%	

본인이 휴가를 사용할 경우 대체근무에 대해 근무자 수에 따라 비교해 보면, 다른 동료가 대체한다는 응답이 많은 곳은 4명~10명이 근무하는 곳이다. 본인이 일당을 주고 대체근무자를 구한다는 응답은 11명 이상인 곳에서 37.5%, 4명~5명이 근무하는 곳에서 32.4%로 확인된다.

[표 29] 근무자 수*휴가사용 시 대체근무 교차표

		휴가사용 시 대체근무				전체	
		다른 동료가 대체	본인이 일당주고 구함	비워둠	기타		
근무자 수	3명 미만	빈도	20	9	5	7	41
		%	48.8%	22.0%	12.2%	17.1%	100.0%
	4~5명	빈도	38	24	9	3	74
		%	51.4%	32.4%	12.2%	4.1%	100.0%
	6~10명	빈도	36	17	14	2	69
		%	52.2%	24.6%	20.3%	2.9%	100.0%
	11명 이상	빈도	3	3	1	1	8
		%	37.5%	37.5%	12.5%	12.5%	100.0%
전체	빈도	97	53	29	13	192	
	%	50.5%	27.6%	15.1%	6.8%	100.0%	

2. 일터 폭력과 괴롭힘

일터 폭력이란 일하는 과정에서 발생하는 개인에 대한 모든 위해행위를 의미한다. 특정 고용형태나 고용구조를 유지하기 위한 부당해고는 조직 또는 구조적 폭력(괴롭힘)이라 할 수 있다. 사용자, 사용자의 대리인, 관리자 등에 의한 폭력은 위계적 폭력(괴롭힘)이다. 또한, 개인 간 발생하는 폭력이나 괴롭힘 역시 작업장 내에서 종종 벌어지기도 한다. 구조적 폭력뿐만 아니라 개인 간 발생하는 폭력 역시 조직 또는 사용자의 책임성을 완전히 배제하기 어렵다.

일터에서의 폭력 또는 괴롭힘은 그 자체로도 심각하며, 추가적인 고통을 만들어 낸다. 지속적인 폭력이나 괴롭힘에 노출된 노동자들은 외상 후 스트레스 장애를 겪는 등 정신건강 상에 어려움을 겪을 수 있다. 이러한 고통으로 인해 때로는 자살이라는 극단적 선택으로 내몰리기도 한다. 최근 몇 년 동안 언론에 보도되고 있는 경비노동자들의 자살 사건은 그때마다 사회적 관심을 받았으나 여전히 일터에서는 폭력(괴롭힘)이 지속해서 발생하고 있다.

2018년 청소·경비·시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태연구⁵⁾에 따르면, 일터에서 경험한 직장 내 괴롭힘 경험은 58.8%에 이른다. 구체적인 괴롭힘 유형을 보면, ‘사소한 실수를 핑계로 해고하겠다고 협박’하거나 ‘합당한 이유 없이 업무에서 배제’하는 업무상 괴롭힘이 가장 많았다. 다음으로는 ‘비하 발언’, ‘노동자 간 이간질’ 및 ‘관리자의 사적인 일을 대행’하는 등의 인격적인 괴롭힘이다. 그 외에도 폭행위협 등의 물리적 괴롭힘, 성적인 괴롭힘도 있었다. 이러한 결과는 청소, 경비 업무에 종사하는 노동자의 고충을 단적으로 말해준다.

공동주택의 경우에는 비단 관리자 뿐만 아니라 입주민에 의한 폭력(괴롭힘)이 심각한 사회적 문제로 제기되고 있다. 2020년 5월 고 최희석 님의 자살사건 이후 국가인권위원회의 특별신고센터 운영, 국회의원들의 직장 내 괴롭힘 관련 근로기준법 개정안 발의나 경비노동자 보호법 등의 발의, 일부 공익단체들이 제기하는 공동주택 주민회의의 사용자성 강화 등의 대안들이 나오는 이유이기도 하다.

□ 부당해고 경험

[표 30] 부당해고 경험

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	28	13.3	13.7
없다	128	61.0	62.4
현 근무지가 첫 근무지	49	23.3	23.9
합계	205	97.6	100.0
무응답	5	2.4	
전체합계	210	100.0	

과거 부당해고 경험이 있다는 응답은 13.7%이며, 없다는 응답은 62.4%였다.

□ 일터 폭력(괴롭힘) 현황

일하는 동안 욕설이나 무시, 폭언, 구타 등을 경험한 적이 있는가에 대한 응답에서 30.3%는 있다고 응답했고, 69.7%는 없다고 응답했다.

5) 청소·경비·시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태연구. 정홍준&김정훈. 한국노동연구원(월간 노동리뷰 2018년 9월호). 서울시 소재 대학교, 기관, 건물 등에 종사하는 청소, 경비, 시설관리 노동자들을 대상으로 한 실태조사 결과. 공동주택에 종사하는 노동자는 아니지만, 상대적으로 고령노동이라는 점, 청소나 경비 업무에 대한 사회적 시각이 다르지 않다는 점 등에서 의미있는 연구라 할 수 있음.

[표 31] 근무 중 폭력 경험

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있음	61	29.0	30.3
없음	140	66.7	69.7
합계	201	95.7	100.0
무응답	9	4.3	
전체합계	210	100.0	

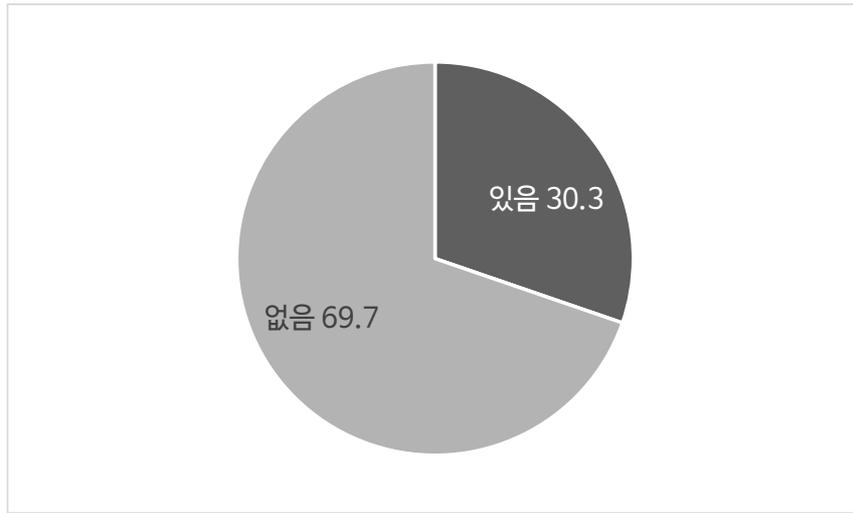


그림 7 (경비업무자) 근무 중 폭력경험(%)

현 근무지 근속구간에 따라 근무 중 폭력 경험 유무를 살펴보면, 근속기간이 짧을수록 폭력 노출 빈도가 많은 것을 확인할 수 있다. 경비노동자 고용구조의 특성상 근속기간이 길지 않다는 점을 고려하면, 중요하게 봐야 할 대목이다.

[표 32] 현 근무지 근속기간*근무중 폭력경험 교차표

		근무 중 폭력 경험		전체	
		있음	없음		
현근무지 근속구간	2년 미만	빈도	34	66	100
		%	34.0%	66.0%	100.0%
	2년~5년미만	빈도	20	42	62
		%	32.3%	67.7%	100.0%
	5년~10년미만	빈도	5	23	28
		%	17.9%	82.1%	100.0%
	10년 이상	빈도	1	8	9
		%	11.1%	88.9%	100.0%
전체		빈도	60	139	199
		%	30.2%	69.8%	100.0%

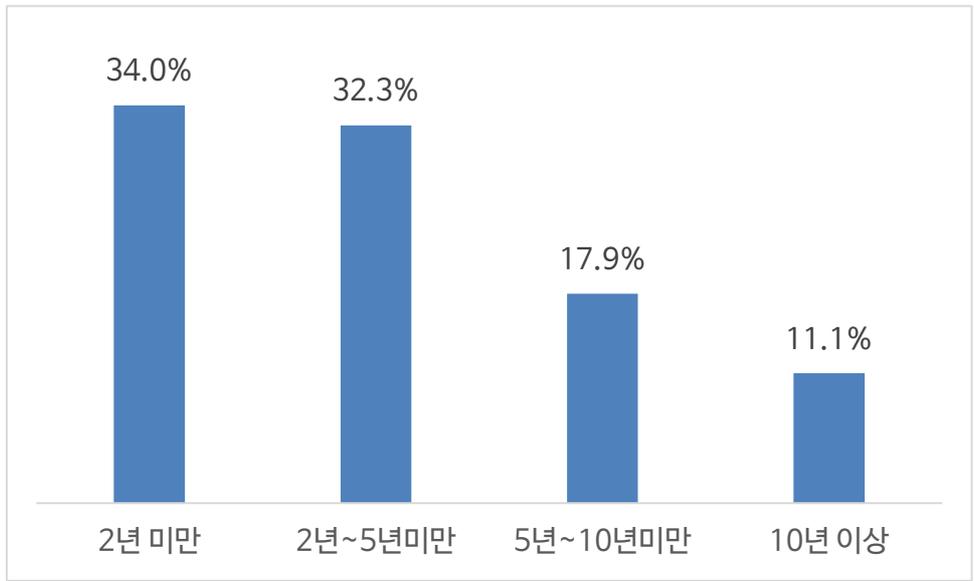


그림 8 (경비업무자) 현 근무지 근속구간에 따른 근무 중 폭력경험(있다는 응답 %)

이러한 결과는 경비노동자에 대한 소위 ‘갑질’근절 대책의 방향을 고민하게 한다. 입주민에 대한 인식개선, 폭력 및 괴롭힘 예방을 위한 교육, 고충처리위원회(또는 고충처리제도) 도입, 피해 노동자에 대한 심리적 지원 등은 필요한 활동이다. 더불어 경비노동자들의 고용구조를 개선하고 공동주택이라는 공동체의 한 구성원으로서 일할 수 있는 환경이 함께 만들어져야만 한다.

다음은 근무자 수에 따른 폭력경험 빈도의 교차표다.

[표 33] 근무자 수*근무중 폭력경험 교차표

			근무 중 폭력경험		전체
			있음	없음	
근무자 수	3명 미만	빈도	8	31	39
		%	20.5%	79.5%	100.0%
	4~5명	빈도	19	54	73
		%	26.0%	74.0%	100.0%
	6~10명	빈도	23	44	67
		%	34.3%	65.7%	100.0%
	11명 이상	빈도	4	5	9
		%	44.4%	55.6%	100.0%
전체		빈도	54	134	188
		%	28.7%	71.3%	100.0%

결과를 보면 근무자가 많아질수록 폭력 경험의 빈도가 높다. 근무자가 많을수록 공동주택 단지는 크다고 짐작할 수 있는데, 익명성이 크고 공동주택 구성원 간 상호작용이 적을수

록 폭력(괴롭힘) 발생 빈도가 높을 수 있다.

근무 중 욕설이나 무시, 폭언, 구타 등을 누가 행사했는가에 대한 질문에서 가장 많은 가해자 유형⁶⁾은 입주민(73.5%)이었다. 그 외에는 입주자 대표, 관리자, 동료, 관리소장 등의 순이었다.

[표 34] 폭력 가해자 유형(복수응답)

	응답		케이스 퍼센트
	N	퍼센트	
입주민	61	73.5%	89.7%
입주자대표	6	7.2%	8.8%
관리소장	1	1.2%	1.5%
관리자	4	4.8%	5.9%
동료	3	3.6%	4.4%
기타	8	9.6%	11.8%
합계	83	100.0%	122.1%

폭력행위 유형을 욕설, 인권무시, 폭언, 폭행, 업무 외 부당한 지시 등으로 질문하고 각 몇 회 정도를 경험했는지를 적도록 했다. 그러나 이 항목에서는 폭력 및 괴롭힘 행위를 경험했다는 응답자들 일부가 응답하지 않아 빈도는 상대적으로 적었다.

[표 35] 폭력행위 유형

	응답		케이스 퍼센트
	N	퍼센트	
욕설	10	23.8%	33.3%
인권무시	18	42.9%	60.0%
폭언	7	16.7%	23.3%
부당한 지시	7	16.7%	23.3%
합계	42	100.0%	140.0%

가장 많은 폭력행위 유형은 인권무시로 항목 응답자의 42.9%였다. 다음으로는 욕설, 폭언 및 부당한 지시 순이었다.

6) 가해자 유형 관련 설문지는 단수로 응답하게 하였는데 응답한 설문지를 검토하는 과정에서 복수응답이 많았다. 본 보고서에는 이를 보정하여 복수응답 처리하여 분석하였는데, 처음부터 복수응답이었을 경우 다른 결과를 보일 수 있다.

[표 36] 폭력 피해 후 불이익 조치

	응답		케이스 퍼센트
	N	퍼센트	
인사상 불이익	2	6.9%	7.1%
징계성 조치	7	24.1%	25.0%
공개사과	3	10.3%	10.7%
근무지 변경	1	3.4%	3.6%
기타	16	55.2%	57.1%
합계	29	100.0%	103.6%

폭력이나 괴롭힘을 경험한 후 오히려 경비노동자가 불이익 조치를 받은 적이 있는지를 질문하였는데 29명이 이에 응답했다. 인사상 불이익 조치, 징계성 조치, 공개사과, 근무지 변경 등이 있었으며 기타 응답이 가장 많았다. 아래 표는 이러한 불이익 조치를 당한 후 어떻게 대처했는가에서는 그냥 참고 넘긴다는 응답이 가장 많다.

[표 37] 부당한 대우에 대한 대응

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
참고 넘김	67	31.9	95.7
개선요구	2	1.0	2.9
기타	1	.5	1.4
합계	70	33.3	100.0
무응답	140	66.7	
전체합계	210	100.0	

앞의 결과는 반대로 폭력이나 괴롭힘을 경험 한 후 받을 수 있었던 지원에 대해서는 폭력경험이 있다는 응답자의 90.2%가 회복을 위한 아무런 조치나 지원을 받지 못했다고 응답했다.

다음은 근무 중 겪거나 경험할 수 있는 인권침해(피해)의 예방을 위해 시급한 정책이 무엇인가에 대한 응답결과다.

[표 38] 시급한 인권침해 예방조치

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
휴식권 및 시설 지원	16	7.6	16.2
행정조치	7	3.3	7.1
보호정책과 기준마련	17	8.1	17.2
캠페인	3	1.4	3.0
법률지원 및 상담/치료 지원	1	.5	1.0
안정적 고용보장 정책마련	52	24.8	52.5
기타	3	1.4	3.0
합계	99	47.1	100.0
무응답	111	52.9	
전체합계	210	100.0	

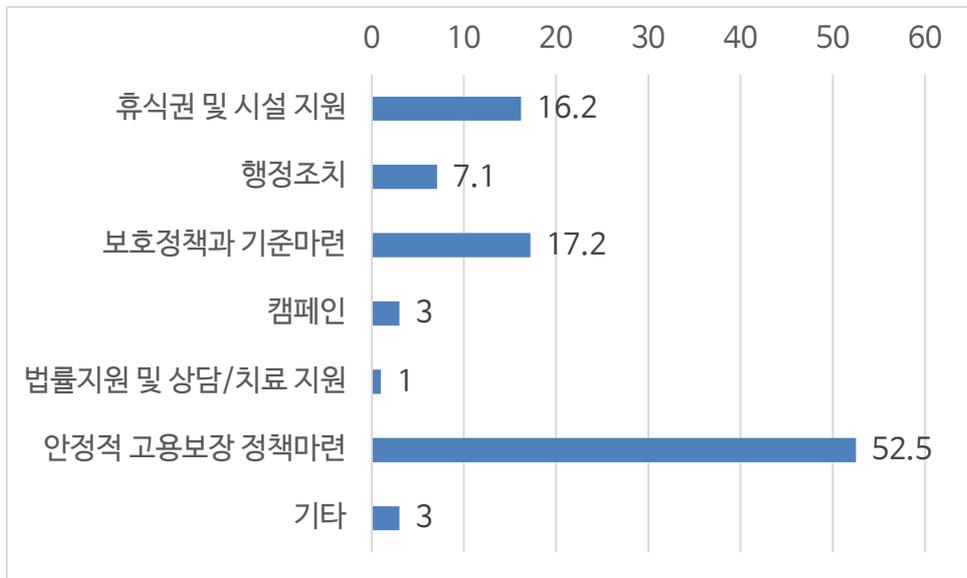


그림 9 (경비업무자) 시급한 예방조치(%)

안정적인 고용보장을 위한 정책대안 마련이 52.5%로 가장 많았고, 보호를 위한 정책 및 기준마련이 17.2%, 충분한 휴식시간 및 휴식을 취할 수 있는 편의시설(환경) 지원이 16.2% 등의 순이었다.

앞에서 살펴본 업체 변경 시 고용유지 현황에서 고용불안이 심각하다고 할 수 있는 전원 또는 대다수 계약해지 응답률이 27.5%에 이른다는 점을 감안할 때 위와 같은 정책대안은 필연적인 것이라 할 수 있다.

3. 당사자 모임의 필요성

아산지역 내 공동주택에서 일하시는 노동자들이 자신의 문제를 갖고 논의할 수 있는 자체 모임의 필요성에 대해 57.4%가 필요하다고 응답했다.

[표 39] 당사자 모임 필요성

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
필요함	116	55.2	57.4
필요 없음	78	37.1	38.6
기타	8	3.8	4.0
합계	202	96.2	100.0
무응답	8	3.8	
전체합계	210	100.0	

이러한 자체 모임에 참여할 의사가 있는가에 대해서는 54.7%가 참여한다고 밝혔고, 고민한다는 응답이 24.3%, 불참한다는 응답은 18.8%였다. 당사자들의 모임 필요성과 참여의사가 매우 높다고 할 수 있다.

[표 40] 당사자 모임 시 참여 의사

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
참여	99	47.1	54.7
고민	44	21.0	24.3
불참	34	16.2	18.8
기타	4	1.9	2.2
합계	181	86.2	100.0
무응답	29	13.8	
전체합계	210	100.0	

문제는 당사자 모임이 구성되더라도 무엇을 할 수 있는가에 있다. 당사자들이 자체 모임을 하는 것 자체도 커다란 의미가 있다. 하지만, 조사결과에서 드러나듯이 경비노동자들이 처한 고용환경과 구조, 법과 제도상의 문제 등으로부터 파생된 다양한 문제들을 과연 당사자들만의 모임으로 변화시킬 수 있는가다. 주변의 인식개선을 넘어서는 지방자치단체와 행정기관의 적극적인 지원과 의지가 병행되어야 만 조금이라도 개선해 나갈 수 있다. 경비노동자 對 입주민의 구도로만 인식될 경우 오히려 현재의 문제들이 악화될 수 있다. 지방자치단체와 행정기관의 인프라를 적극적으로 연결시키고 앞장서서 실행해 나갈 때 눈에 보이는 변화를 만들어 낼 수 있다.

제 3 장 공동주택 청소노동자 실태조사 결과

제 3 장 공동주택 청소노동자 실태조사 결과

1. 공동주택 청소노동자의 노동조건

1) 임금 및 근속

설문조사에 청소노동자는 224명이 응답했다. 응답자의 평균임금은 143.12만원(±16.380)이며 최저 95만원에서 최고 210만원이다.

현 근무지 근속년수는 평균 3.36년(±3.499)이며 최저 0.8년에서 최고 20년이였다. 청소노동자들의 근속년수를 구간별로 살펴보면, 2년 미만이 47.3%로 가장 많았고, 2년에서 5년 미만이 29%, 5년~10년 미만 14.7%, 10년 이상은 8.9%였다.

[표 41] 현 근무지 근속년수 구간별 분포

	빈도	퍼센트
2년 미만	106	47.3
2년~5년 미만	65	29.0
5년~10년 미만	33	14.7
10년 이상	20	8.9
합계	224	100.0

2) 근로계약 및 고용유지

근로계약 체결의 당사자

[표 42] 근로계약체결 당사자

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
입주자 대표회의	8	3.6	3.6
위탁관리회사	156	69.6	70.3
경비용역회사	57	25.4	25.7
기타	1	.4	.5
합계	222	99.1	100.0
무응답	2	.9	.
전체합계	224	100.0	.

청소노동자의 근로계약은 입주자 대표회의 3.6%, 위탁관리회사 70.3%, 경비용역회사 25.7%, 기타 0.5%로 대부분 간접고용이었다.

근로계약기간은 1개월 0.5%, 3개월 27.6%, 6개월 7%, 11개월 1.9%, 기타가 63.1%로 집계된다. 6개월 이하의 단기계약은 35.1%였다.

[표 43] 근로계약기간

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1개월	1	.4	.5
3개월	59	26.3	27.6
6개월	15	6.7	7.0
11개월	4	1.8	1.9
기타	135	60.3	63.1
합계	214	95.5	100.0
무응답	10	4.5	.
전체합계	224	100.0	.

근로계약기간 “기타” 응답자들의 평균 근로계약기간은 1.13년(±0.388)이었으며, 0.8년~2년까지 분포한다.

[표 44] 청소노동자와 경비노동자의 근로계약기간(%)

	청소노동자	경비노동자
1개월	.5	0
3개월	27.6	25.4
6개월	7.0	8.8
11개월	1.9	0
기타	63.1	65.9
합계	100.0	100.0

청소노동자와 경비노동자의 근로계약기간을 함께 살펴보면, 3개월이 각 27.65, 25.4%였으며, 6개월이 각 7%, 8.8%다. 기타응답에서는 경비노동자에서 상대적으로 장기간 근속자가 조금 많았다. 하지만 청소노동자와 경비노동자 모두 단기 근로계약을 맺는 경우가 약 35%를 상회하고 있다. 이러한 문제는 업체 변경 시 전원 또는 대다수 계약해지 된다는 응답 27.5%와 함께 공동주택에 종사하는 노동자들의 고용불안의 심각성은 물론, 일자리의 질이 얼마나 나쁜지 알 수 있다.

[표 45] 근로계약기간*근로계약체결 당사자 교차표

		근로계약 체결 당사자				전체	
		입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타		
근로계약 기간	1개월	빈도	0	1	0	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	3개월	빈도	0	41	17	1	59
		%	0.0%	69.5%	28.8%	1.7%	100.0%
	6개월	빈도	0	14	1	0	15
		%	0.0%	93.3%	6.7%	0.0%	100.0%
	11개월	빈도	1	3	0	0	4
		%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	빈도	6	92	35	0	133
		%	4.5%	69.2%	26.3%	0.0%	100.0%
	전체	빈도	7	151	53	1	212
		%	3.3%	71.2%	25.0%	.5%	100.0%

근로계약의 체결의 당사자에 따라 근로계약기간에 차이가 있는지를 보기 위해 이를 교차 비교하였는데 큰 변별점은 보이지 않는다. 다만, 근로계약기간 기타응답자 중 입주자대표 회의와 근로계약을 체결한 청소노동자들의 근로계약기간은 1년~2년으로 확인된다.

□ 업체변경 시 고용유지에 관한 사항

위탁기관 또는 용역업체가 변경되는 경우 고용변화 여부를 보면, 전원 재고용과 일부 계약해지되고 대다수 재고용된다는 응답이 각 45%였다.

[표 46] 업체변경 시 고용유지

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전원재고용	76	33.9	45.0
대다수재고용(일부계약해지)	76	33.9	45.0
대다수계약해지(일부재고용)	9	4.0	5.3
전원계약해지	8	3.6	4.7
합계	169	75.4	100.0
무응답	55	24.6	
전체합계	224	100.0	

일부만 재고용하고 대다수가 계약해지 된다는 응답은 5.3%, 전원 계약해지된다는 응답은 4.7%였다.

□ 근속기간 및 근로계약 항목간의 교차분석

현 근무지 근속기간과 근로계약 체결 당사를 교차 비교하였는데 결과는 아래 표와 같다.

[표 47] 현 근무지 근속기간*근로계약체결 당사자 교차표

		근로계약 체결 당사자					전체
		입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타		
현근무지 근속기간	2년 미만	빈도	2	75	28	0	105
		%	1.9%	71.4%	26.7%	0.0%	100.0%
	2년~5년미만	빈도	4	42	19	0	65
		%	6.2%	64.6%	29.2%	0.0%	100.0%
	5년~10년미만	빈도	1	28	3	0	32
		%	3.1%	87.5%	9.4%	0.0%	100.0%
	10년 이상	빈도	1	11	7	1	20
		%	5.0%	55.0%	35.0%	5.0%	100.0%
전체	빈도	8	156	57	1	222	
	%	3.6%	70.3%	25.7%	.5%	100.0%	

현 근무지 근속기간과 위탁관리업체 또는 용역회사 업체 변경 시 고용유지 여부를 교차 비교한 결과 특별한 경향성은 보이지 않는다. 다만, 근속이 상대적으로 짧은 2년 미만에서 전원재고용된다는 응답이 32.8%인 반면, 5년~10년 미만 구간에서는 62.5%가 전원재고용된다고 응답했는데 근속과 고용유지가 어느 정도 상관성이 있을 것이라고 추측해 볼 수 있다.

[표 48] 현 근무지 근속기간*업체변경시 고용유지 교차표

		업체변경시고용유지				전체	
		전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지		
현근무지 근속기간	2년 미만	빈도	22	32	6	7	67
		%	32.8%	47.8%	9.0%	10.4%	100.0%
	2년~5년미만	빈도	26	24	2	0	52
		%	50.0%	46.2%	3.8%	0.0%	100.0%
	5년~10년미만	빈도	20	11	0	1	32
		%	62.5%	34.4%	0.0%	3.1%	100.0%
	10년 이상	빈도	8	9	1	0	18
		%	44.4%	50.0%	5.6%	0.0%	100.0%
전체	빈도	76	76	9	8	169	
	%	45.0%	45.0%	5.3%	4.7%	100.0%	

업체 변경 시 고용유지 여부와 근로계약기간의 교차표는 아래와 같다.

[표 49] 근로계약기간*업체변경시 고용유지 교차표

			업체변경시고용유지				전체
			전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지	
근로계약 기간	1개월	빈도	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	3개월	빈도	18	24	2	2	46
		%	39.1%	52.2%	4.3%	4.3%	100.0%
	6개월	빈도	4	7	1	0	12
		%	33.3%	58.3%	8.3%	0.0%	100.0%
	11개월	빈도	1	0	0	0	1
		%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	빈도	51	41	5	5	102
		%	50.0%	40.2%	4.9%	4.9%	100.0%
	전체	빈도	74	72	8	8	162
		%	45.7%	44.4%	4.9%	4.9%	100.0%

청소노동자에서는 근로계약 기간, 근로계약 체결의 당사자, 근속기간 등 간의 교차비교에서 별다른 특이점들이 발견되지는 않았다. 다만, <표 49>에서 보는 바와 같이 입주자 대표자회의에서 직접 고용한 경우 전원 재고용된다는 응답이 100%였는데 전체 응답자의 직접고용 비율이 낮아 분석의 한계가 있다.

[표 50] 근로계약체결 당사자*업체변경 시 고용유지 교차표

			업체변경시고용유지				전체
			전원 재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계 약해지	
근로계약 체결당사자	입주자대표회의	빈도	5	0	0	0	5
		%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	위탁관리회사	빈도	47	58	5	5	115
		%	40.9%	50.4%	4.3%	4.3%	100.0%
	경비용역회사	빈도	23	17	4	3	47
		%	48.9%	36.2%	8.5%	6.4%	100.0%
	기타	빈도	0	1	0	0	1
		%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	전체	빈도	75	76	9	8	168
		%	44.6%	45.2%	5.4%	4.8%	100.0%

3) 근무자 수와 업무 범위

□ 근무자 수

[표 51] 근무자 수와 변동(*근무인원변동 = 전년도 근무자수 - 올해 근무자수)

	응답자 수	최소값	최대값	평균	표준편차
전년도 근무자 수	194	1	41	7.55	7.789
올해 근무자 수	217	1	41	7.39	7.499
근무인원변동	190	0	3.00	0.04	0.323

전년도 근무자 수와 올해 근무자를 기준으로 인원 변동에는 큰 차이가 없는 것으로 확인된다. 올해 근무자를 기준으로 근무인원수를 구간별로 살펴보면 아래 표와 같다.

[표 52] 근무자 규모별 분포

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
3명 미만	50	22.3	23.0
4~5명	57	25.4	26.3
6명~10명	83	37.1	38.2
11명 이상	27	12.1	12.4
합계	217	96.9	100.0
결측값	7	3.1	.
전체합계	224	100.0	.

현재 근무하는 인원이 3명 미만이라는 응답은 23%, 4~5명 26.3%, 6~10명 38.2%, 11명 이상 12.4% 등의 분포를 보인다. 현재 근무자 수가 몇 명인가는 공동주택 단지의 규모를 추정할 수 있는 지표다. 하지만, 최저임금 인상 등으로 인해 인원을 줄이는 경우가 종종 발생하고 있어 정확한 규모를 추정하기 어렵다.

뒤에서 서술될 청소노동자의 업무범위를 보면, 미화업무만 수행하는 것이 아니라 공동주택마다 요구하는 업무가 다양한 것을 알 수 있다. 이는 업무의 특성, 업무 범위, 공동주택 단지의 규모 등을 참조하여 적정인원에 대한 객관적인 산정이 필요한 대목이다.

[표 53] 근무자 수*근로계약체결 당사자 교차표

		근로계약 체결 당사자				전체	
		입주자대표회의	위탁관리회사	경비용역회사	기타		
근무자 수	3명 미만	빈도	4	27	19	0	50
		%	8.0%	54.0%	38.0%	0.0%	100.0%
	4~5명	빈도	4	45	6	1	56
		%	7.1%	80.4%	10.7%	1.8%	100.0%
	6~10명	빈도	0	56	27	0	83
		%	0.0%	67.5%	32.5%	0.0%	100.0%
	11명 이상	빈도	0	23	3	0	26
		%	0.0%	88.5%	11.5%	0.0%	100.0%
전체		빈도	8	151	55	1	215
		%	3.7%	70.2%	25.6%	.5%	100.0%

근무자 수와 근로계약 체결 당사자를 교차비교한 결과 인원이 적은 곳에서 입주자 대표 회의와 직접 근로계약을 맺는 경향이 있는 것으로 보인다.

위탁관리 업체 또는 용역회사 변경 시 고용유지와 관련해 근무자수가 적을수록 전원재고 용되는 양상을 보인다.

[표 54] 근무자 수*업체변경시 고용유지 교차표

		업체변경시 고용유지				전체	
		전원재고용	대다수재고용 (일부계약해지)	대다수계약해지 (일부재고용)	전원계약해지		
근무자 수	3명 미만	빈도	18	11	2	1	32
		%	56.3%	34.4%	6.3%	3.1%	100.0%
	4~5명	빈도	22	17	0	5	44
		%	50.0%	38.6%	0.0%	11.4%	100.0%
	6~10명	빈도	27	30	6	2	65
		%	41.5%	46.2%	9.2%	3.1%	100.0%
	11명 이상	빈도	8	16	0	0	24
		%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%
전체		빈도	75	74	8	8	165
		%	45.5%	44.8%	4.8%	4.8%	100.0%

근무자 수가 적을수록 공동주택 단지 규모도 작을 수 있다. 청소노동자들이 일하는 공동 주택 단지가 작을수록 업체가 변경돼도 전원 재고용되는 경향을 보인다.

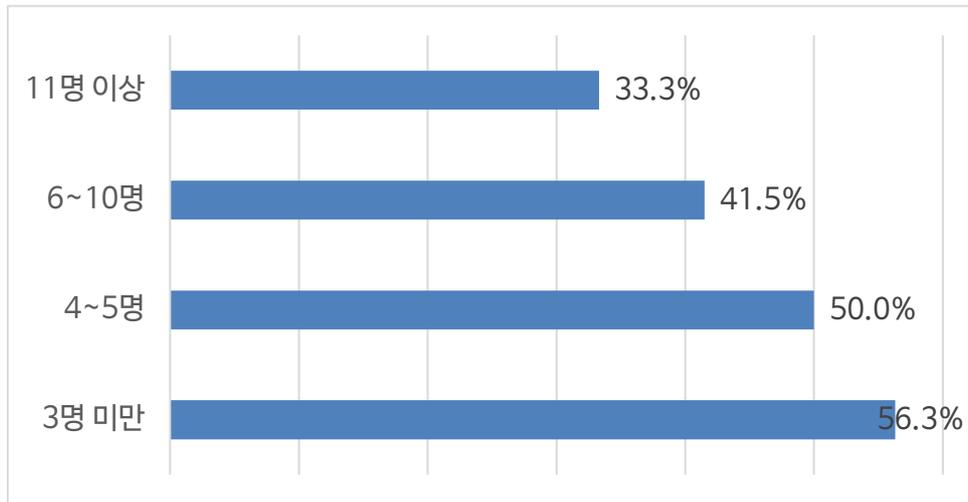


그림 10 (청소업무자) 근무자 수 * 업체변경 시 전원재고용%

□ 업무범위

[표 55] 업무비중

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
방법안전	1	10	10	10.00	-
청소제설	197	10	100	90.63	19.032
조경제초	25	10	40	17.20	7.784
분리수거	37	5	100	32.97	20.698
택배관리	2	15	20	17.50	3.536
민원처리	9	10	50	22.22	16.415

청소노동자들이 하루 수행하는 업무의 비중을 보면 청소나 제설작업 비중이 가장 컸고 분리수거, 민원처리, 택배관리, 조경 및 제초 등의 순이었다.

4) 노동시간 · 휴게

□ 노동시간 및 휴게시간

근로계약서 상 1일 노동시간은 6.94시간(± 0.768)이며, 실 노동시간은 평균 6.27시간(± 0.753)이다. 근로계약서 상의 노동시간과 실 노동시간은 큰 차이를 보이지는 않는다. 노동시간은 근로계약서 기준으로 최소 4시간~9.5시간의 범위를 보였다.

휴게시간은 근로계약서와 실 휴게시간의 평균이 같았는데 1.07시간(각 ± 0.194 , ± 0.190)으로 확인된다.

[표 56] 노동시간 및 휴게시간

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
계약서상 1일 노동시간	209	4.00	9.50	6.94	0.768
일일 실 노동시간	189	4.00	8.00	6.27	0.753
계약서 상 휴게시간	196	.80	2.00	1.07	0.194
실 휴게시간	179	.80	2.00	1.07	0.190

근로계약서를 기준으로 노동시간, 휴게시간과 평균임금간의 상관관계를 살펴본 결과 노동시간은 평균임금과 .409($p < 0.01$)의 정상관을 보였으나 휴게시간은 별다른 상관을 나타내지 않았다. 청소노동자들의 경우 노동시간이 증가할수록 임금이 어느 정도는 상승된다고 볼 수 있다.

□ 휴게시간의 사용과 휴게시설

[표 57] 휴게시간 이용

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자유로움	130	58.0	59.6
근무지 지키며 원하는 대로	43	19.2	19.7
자유롭지 못함	43	19.2	19.7
기타	2	.9	.9
합계	218	97.3	100.0
무응답	6	2.7	
전체합계	224	100.0	

근무 중 휴게시간 사용을 자유롭게 할 수 있다는 응답이 59.6%, 근무지를 지켜야 하지만 원하는 대로 사용할 수 있다는 응답이 19.7%, 자유롭지 못하다는 응답 19.7%, 기타 0.9%였다. 경비노동자와 비교할 때 휴게시간 사용에 있어 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있는 것으로 보인다.

[표 58] 휴게공간 유무

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
경비초소 겸용	2	.9	.9
경비초소 외 별도 휴게공간	23	10.3	10.4
청소공간 외 별도 휴게공간	179	79.9	81.0
기타	17	7.6	7.7
합계	221	98.7	100.0
무응답	3	1.3	
전체합계	224	100.0	

휴게시설은 별도로 마련돼 있다는 응답이 약 81%였다. 여기에 경비초소 외 별도 휴게공간이 있다는 응답을 합하면 약 91.4%가 별도로 마련돼 있다고 할 수 있다.

휴게공간 위치는 지상이 36.1%, 지하 63.9%로 응답하고 있다. 본 실태조사에서는 청소노동자들의 휴게공간 관련해서 구체적인 내용을 포함하지는 않고 있다. 다만, 2014년 아산시 비정규직 지원센터가 조사한 바에 따르면, 휴게공간이 지상에 있는 경우는 5.5%에 불과했었다. 당시와 비교하면 일부 개선되거나 새로운 공동주택은 초기부터 지상에 휴게공간을 마련했다고 예상해 볼 수 있다.

[표 59] 경비초소 외 휴게공간 위치

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
지상	60	26.8	36.1
지하	106	47.3	63.9
합계	166	74.1	100.0
무응답	58	25.9	
전체합계	224	100.0	

청소노동자들의 휴게공간은 다양한 측면에서 점검될 필요가 있다. 냉난방 시설뿐만 아니라 세면, 목욕시설과 필요함 물품 등이 배치돼 있는가를 종합적으로 봐야 한다.

[표 60] 휴게시설 냉난방

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
냉난방 모두	103	46.0	49.5
냉방만	8	3.6	3.8
모두 없음	34	15.2	16.3
난방만	63	28.1	30.3
합계	208	92.9	100.0
무응답	16	7.1	
전체합계	224	100.0	

휴게공간에 냉난방 시설 모두 설치돼 있다는 응답은 49.5%, 모두 없다가 16.3%에 달하고, 난방만 된다는 응답 역시 30.3%에 이른다. 냉방만 된다는 응답은 3.8%다.

□ 근무자 수에 따른 휴게시간 및 휴게시설

본 실태조사에서는 별도로 청소노동자들이 일하는 공동주택의 규모를 별도로 조사하지 않아 현재 근무자 수를 기준으로 근무자 수가 많으면 단지도 클 것이라 가정하고 교차비교를 해 보았다.

[표 61] 근무자 수*휴게시간 이용 교차표

		휴게시간이용				전체	
		자유로움	근무지 지키며 원하는 대로	자유롭지 못함	기타		
근무자 수	3명 미만	빈도	26	15	7	0	48
		%	54.2%	31.3%	14.6%	0.0%	100.0%
	4~5명	빈도	31	15	9	0	55
		%	56.4%	27.3%	16.4%	0.0%	100.0%
	6~10명	빈도	56	9	15	1	81
		%	69.1%	11.1%	18.5%	1.2%	100.0%
	11명 이상	빈도	13	2	11	1	27
		%	48.1%	7.4%	40.7%	3.7%	100.0%
전체	빈도	126	41	42	2	211	
	%	59.7%	19.4%	19.9%	.9%	100.0%	

휴게시간 사용에서 근무자가 많은 11명 이상에서 자유롭지 못하다는 응답이 가장 많은 40.7%였다.

[표 62] 근무자 수*휴게공간 위치 교차표

		청소공간 외 휴게공간위치		전체	
		지상	지하		
근무자 수	3명 미만	빈도	16	21	37
		%	43.2%	56.8%	100.0%
	4~5명	빈도	28	17	45
		%	62.2%	37.8%	100.0%
	6~10명	빈도	13	42	55
		%	23.6%	76.4%	100.0%
	11명 이상	빈도	0	24	24
		%	0.0%	100.0%	100.0%
전체	빈도	57	104	161	
	%	35.4%	64.6%	100.0%	

근무자가 3명 미만인 곳에서는 휴게공간이 지상에 있다는 응답이 43.2%, 지하가 45.8%였다. 반면 11명 이상인 곳은 100% 지하에 휴게공간이 있다고 응답했다. 상대적으로 공동주택 단지 규모가 클 것으로 보이는 근무자 수 6~10명 구간에서는 지하에 있다는 응

답이 76.4%로 확인된다. 이러한 결과로 볼 때 단지가 클수록 청소노동자들의 휴게공간은 지하에 있을 가능성이 크다고 볼 수 있다.



추락을 방지할 수 있는 손잡이나 난간이 없고, 어두운 지하공간을 밝히는 등도 없다. *공동주택 지하공간에 새롭게 시설을 만들거나 용도를 변경하는 경우 관할지방자치단체의 허가를 득해야 한다.

위 사진은 모 아파트 청소노동자의 휴게공간 입구를 실태조사 조사원이 촬영한 것이다. 지하에 휴게공간이 있고, 그곳으로 가는 입구다. 사진만으로는 공동주택 건축 당시부터 있었다고 보기엔 어려움이 있어 보인다. 공동주택 지하 층의 활용과 용도변경 등은 건축법에 의거 지방자치단체의 허가를 득해야 한다. 위 사진의 출입구와 휴게공간 등이 사전 허가를 득한 것인지는 알 수 없다. 설사 허가를 득했다 할지라도 주택법에서 명시하는 기준을 따라야 한다.

주택건설기준 등에 관한 규정 제18조 주택단지안의 난간 설치에 관한 규정을 보면, ‘주택단지안의 건축물 도는 옥외에 설치하는 난간의 재료는 철근콘크리트....(생략)...사용하여 안전한 구조로 설치될 수 있게 하여야 한다.’고 명시한다. 같은 조 2항 1호에서는 난간의 높이와 관련해 ‘바닥의 마감면으로부터 120센티미터 이상(이하 생략)’으로 명시하고 있다. 이런 규정들이 위 사진에도 적용되는지 여부는 별도의 확인이 필요하다.

지하층을 휴게공간으로 사용하는 것의 적법성, 사용허가 여부, 허가되었다고 전제할 경우

안전시설(출입구, 조명, 환기, 비상탈출구, 소방시설 등)의 준수 여부 등에 대한 폭넓은 점검과 개선이 필요하다.



공동주택 지하층의 용도와 활용은 주택법과 건축법에 명시되어 있으며, 허가된 시설(예를 주차장, 근린생활시설, 도서관 등) 외의 공간을 활용하고자 할 때에는 허가를 득해야 한다.

사진에서 보는 것처럼 허가된 시설 외에 각종 배관이 설치되어 있다. 이런 곳의 한 부분을 청소노동자들의 휴게시설로 활용하는 곳이 많다.

천장부분을 보면 사진으로 정확히 구분하기 어렵지만 석면도포 되어 있었다. 석면은 1급 발암물질이다. 환기장치도 없는 지하공간에서 석면에 장기간 노출될 경우 심각한 건강상의 문제를 야기할 수 있다.



산업안전보건기준에 관한 규칙 제9장은 휴게시설 설치 기준을 명시하고 있다. 규칙 제79조 ①항 '사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.' ②항 '사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갱내 등 작업장소의 여건 상 격리된 장소에 휴게시설을 갖추지 못하는 경우는 그러하지 아니하다.'고 명시하고 있다.

또한 제79조의 2(세척시설)에서는 환경미화업무를 하는 노동자에게 노동자들이 접근하기 쉬운 장소에 세면, 목욕시설, 탈의 및 세탁시설 등을 설치하고 필요한 용품과 용구를 갖추어야 한다고 명시하고 있다.

위 사진들을 휴게공간 내부를 촬영한 것이다. 위쪽 사진을 보면, 휴게공간이라는 곳의 천장이 석면으로 도포되어 있다. 아래의 사진은 콘크리트 구조물 안에 마련된 휴게공간이다.

청소 노동자들의 휴게공간 문제는 아주 오래전부터 제기돼 왔으나 언제 조사했더라도 별다른 개선이 보이지 않고 같은 장면이 계속 발생한다. 직고용이 아닌 간접고용이 대부분이고, 입주민 대표회의나 관리사무소가 청소노동자들에게 휴게시설을 제공해야 할 직접 당사자가 아닌 이유가 크다.

휴게공간의 냉난방 시설 설치 여부를 근무자 수와 비교해 교차해 보면, 근무자가 3명 미만에서는 냉난방 모두 있다는 응답이 38.3%, 모두 없다는 응답 17%, 난방만 있다는 응답 44.7%였다. 4~5명이 일하는 공동주택에서는 냉난방 모두 있다 60.4%, 모두 없다 18.9%, 난방만 있다 20.8%다. 상대적으로 규모가 큰 6~10명이 일하는 곳은 냉난방 모두 있다는 응답 46.1%, 냉방만 있다 10.5%, 모두 없다 6.6%, 난방만 있다 36.8%로 응답하고 있다.

[표 63] 근무자 수*휴게공간 냉난방 교차표

		휴게시설 냉난방				전체	
		냉난방모두	냉방만	모두없음	난방만		
근무자 수	3명 미만	빈도	18	0	8	21	47
		%	38.3%	0.0%	17.0%	44.7%	100.0%
	4~5명	빈도	32	0	10	11	53
		%	60.4%	0.0%	18.9%	20.8%	100.0%
	6~10명	빈도	35	8	5	28	76
		%	46.1%	10.5%	6.6%	36.8%	100.0%
11명 이상	빈도	16	0	8	2	26	
	%	61.5%	0.0%	30.8%	7.7%	100.0%	
전체	빈도	101	8	31	62	202	
	%	50.0%	4.0%	15.3%	30.7%	100.0%	

반면, 규모가 가장 클 것으로 보이는 11명 이상에서는 냉난방 모두 있다는 응답이 다른 곳보다 가장 많은 61.5%였으나 모두 없다는 응답도 30.8%에 달했다.

휴게시간의 자유로운 사용, 휴게공간의 위치, 휴게공간의 편의시설인 냉난방 설치 여부 등 모든 항목에서 근무자가 11명 이상이라는 응답에서 상대적으로 열악했다. 이 결과만으로 공동주택 단지 규모가 클수록 문제가 있다고 일반화하기는 어렵지만, 추가적인 점검은 필요해 보인다.

□ 휴가와 휴가의 사용

[표 64] 연차휴가 사용

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
사용(미사용 시 수당)	130	58.0	59.4
사용(미사용 시 수당 없음)	46	20.5	21.0
어려움(미사용 시 수당)	36	16.1	16.4
어려움(미사용 시 수당 없음)	7	3.1	3.2
합계	219	97.8	100.0
무응답	5	2.2	
전체합계	224	100.0	

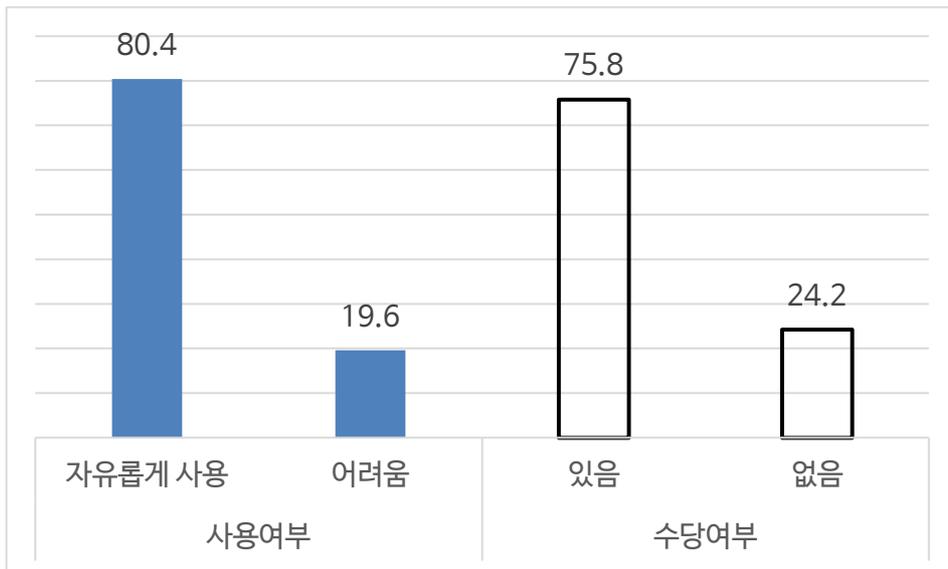


그림 11 (청소업무자) 연차휴가 사용과 수당여부(%)

연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있다는 응답은 80.4%, 그렇지 않다는 응답이 19.6%, 연차수당을 받는다는 응답은 75.8%, 그렇지 않다는 응답은 24.2%다. 경비노동자들과 같이 청소노동자들도 휴가를 자유롭게 사용하기에 어려움이 있다. 대체근무가 보장돼 있지 않은 경우가 많고, 휴가로 빠지게 될 때 동료들이 본인의 업무를 대신해야 하기 때문이다. 공동주택 청소노동자들은 대부분 각자가 담당하는 구역(동, 단지 내 공원, 분리수거장, 음식물 수거함 청소 등)이 구분돼 있다. 한 사람이 휴가 등의 이유로 자리를 비워 다른 동료가 그 일을 하게 되면 업무 부담이 매우 커질 수밖에 없다.

[표 65] 휴가사용 시 대체근무

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
다른 동료가 대체	169	75.4	76.8
본인이 일당 주고 구함	16	7.1	7.3
비워둠	32	14.3	14.5
기타	3	1.3	1.4
합계	220	98.2	100.0
무응답	4	1.8	
전체합계	224	100.0	

본인이 휴가를 사용하는 경우 대체근무 형태에 대해 다른 동료가 대체한다는 응답이 76.8%, 본인이 일당을 주고 근무자를 구한다는 응답이 7.3%, 비워둔다는 응답은 14.5%다. 하지만 청소노동자들이 담당해 왔던 청소구역이나 업무를 휴가 등의 이유로 그냥 비워두기는 쉽지 않다. 입주민들의 민원이 제기되거나 이후 불이익을 받을 수 있기 때문이다.

[표 66] 근무자 수*연차휴가사용 교차표

		연차휴가사용				전체	
		사용 (미사용시수당)	사용 (수당없음)	어려움 (미사용시수당)	어려움 (수당없음)		
근무자 수	3명 미만	빈도	22	18	5	3	48
		%	45.8%	37.5%	10.4%	6.3%	100.0%
	4~5명	빈도	36	10	10	0	56
		%	64.3%	17.9%	17.9%	0.0%	100.0%
	6~10명	빈도	51	8	18	4	81
		%	63.0%	9.9%	22.2%	4.9%	100.0%
	11명 이상	빈도	16	8	3	0	27
		%	59.3%	29.6%	11.1%	0.0%	100.0%
전체	빈도	125	44	36	7	212	
	%	59.0%	20.8%	17.0%	3.3%	100.0%	

근무자 수와 연차휴가 사용을 교차비교한 결과다. 휴가사용이 자유롭다는 응답을 보면, 3명 미만에서는 83.3%, 4~5명 82.2%, 6~10명 72.9%, 11명 이상 88.9%다. 수당지급 여부는 각 66.2%, 72.2%, 85.2%, 70.4%였다. 근무자가 11명 이상에서 상대적으로 휴가사용의 어려움은 없으나 수당을 받지 못하는 경우가 더 많다고 할 수 있다.

[표 67] 근무자 수*휴가사용 시 대체근무 교차표

		휴가사용 시 대체근무				전체	
		다른 동료가 대체	본인이 일당주고 구함	비워둠	기타		
근무자 수	3명 미만	빈도	26	7	15	1	49
		%	53.1%	14.3%	30.6%	2.0%	100.0%
	4~5명	빈도	46	4	6	1	57
		%	80.7%	7.0%	10.5%	1.8%	100.0%
	6~10명	빈도	68	5	7	1	81
		%	84.0%	6.2%	8.6%	1.2%	100.0%
	11명 이상	빈도	24	0	2	0	26
		%	92.3%	0.0%	7.7%	0.0%	100.0%
전체		빈도	164	16	30	3	213
		%	77.0%	7.5%	14.1%	1.4%	100.0%

근무자 수와 휴가 사용 시 대체근무 여부를 교차비교해 보면, 근무자 수가 많을수록 휴가 사용 시 다른 동료가 업무를 대체하는 비율이 높았다.

2. 일터 폭력과 괴롭힘

□ 부당해고 경험

[표 68] 부당해고 경험

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있다	18	8.0	8.3
없다	164	73.2	75.6
현 근무지가 첫 근무지	35	15.6	16.1
합계	217	96.9	100.0
무응답	7	3.1	
전체합계	224	100.0	

청소노동자로 일하는 중에 지금까지 부당한 해고를 경험한 적이 있는가에 대해 응답자의 75.6%는 없다고 응답했고, 8.3%는 있다고 응답했다. 현재 근무하는 곳이 첫 근무지여서 해고 경험이 없는 응답자는 16.1%다.

□ 일터 폭력(괴롭힘) 현황

근무 하는 중 욕설이나 무시, 폭력, 구타 등의 경험여부에서는 있다는 응답이 9%, 없었다는 응답이 91%다. 경비노동자에서는 30.3%가 근무중 폭력경험이 있다고 응답했는데 이에 비하면 낮은 비율이다.

[표 69] 근무 중 폭력경험

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
있음	20	8.9	9.0
없음	202	90.2	91.0
합계	222	99.1	100.0
무응답	2	.9	
전체합계	224	100.0	

일터 폭력이나 괴롭힘을 경험했다는 응답자가 적어 다양한 분석에는 한계가 있다. 일부분을 살펴보면, 현재 일하는 곳에서의 근속년수와 교차해 보면, 오히려 근속이 오래된 그룹에서 폭력 피해 경험이 많은 것으로 나타난다. 경비노동자는 근속이 적을수록 폭력 경험이 많았다.

[표 70] 현 근무지 근속구간*근무중 폭력경험 교차표

			근무 중 폭력 경험		전체
			있음	없음	
현근무지 근속구간	2년 미만	빈도	9	96	105
		%	8.6%	91.4%	100.0%
	2년~5년미만	빈도	6	59	65
		%	9.2%	90.8%	100.0%
	5년~10년미만	빈도	1	31	32
		%	3.1%	96.9%	100.0%
	10년 이상	빈도	4	16	20
		%	20.0%	80.0%	100.0%
전체		빈도	20	202	222
		%	9.0%	91.0%	100.0%

근무자 수와 폭력 경험에서는 3인 미만 12%, 4~5명 8.8%, 6~10명 8.6%, 11명 이상에서는 없었다. 이러한 결과는 앞에서 살펴본 경비노동자 조사와 매우 다른 결과다. 경비노동자의 경우 근속기간이 짧을수록, 근무자 수가 많을수록 일터 폭력(괴롭힘) 피해 경험이 더 많았다. 경비노동자에 비해 청소노동자들의 근무시간, 근무형태, 입주민 등과 접촉하는 시간 등이 다르기 때문으로 보인다.

[표 71] 일터 폭력(괴롭힘) 현황(질문항목별 가장 많이 나온 응답)

가해자 유형 _ 입주민	69.6%
폭력행위유형 _인권무시/부당한지시	각 33.3%
폭력(괴롭힘) 피해 후 불이익 조치 _ 공개사과 및 기타	80%
부당대우에 대한 대처 _ 참고 넘김	91.7%

일터 폭력(괴롭힘) 피해사례가 많지 않아 가해자 유형, 폭력행위 유형, 폭력 피해 후 불이익 조치, 부당대우에 대한 대처 각 질문에 따라 가장 많이 나온 응답만 요약하면 위 표와 같다. 가해자 유형으로는 입주민이라는 응답이 가장 많고, 행위 유형은 인권무시와 부당한 지시, 불이익 조치는 공개사과, 부당한 대우에 대한 대처로는 참고 넘긴다는 응답이 가장 많았다.

근무 중 경험할 수 있는 인권침해나 그로 인한 피해를 예방하기 위해 시급한 제도나 정책 등에 대해 안정적 고용보장 정책이 마련돼야 한다는 응답이 가장 많은 59.8%였다. 그 다음으로는 휴식권 및 시설 지원 20.6%, 노동자 보호정책과 기준마련 10.8%, 캠페인 2.9%, 행정조치/법률지원 및 상담치료 지원, 기타가 각 2%로 응답했다.

[표 72] 시급한 인권침해 예방조치

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
휴식권 및 시설 지원	21	9.4	20.6
행정조치	2	.9	2.0
보호정책과 기준마련	11	4.9	10.8
캠페인	3	1.3	2.9
법률지원 및 상담/치료 지원	2	.9	2.0
안정적 고용보장 정책마련	61	27.2	59.8
기타	2	.9	2.0
합계	102	45.5	100.0
무응답	122	54.5	
전체합계	224	100.0	

3. 당사자 모임의 필요성

아산에서 청소노동자들의 자체모임의 필요성과 참여의사를 질문했는데, 우선 청소노동들의 자체모임이 필요하다는 응답은 42.9%, 필요없다는 응답은 52.1%였다.

[표 73] 당사자 모임 필요성

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
필요함	93	41.5	42.9
필요 없음	113	50.4	52.1
기타	11	4.9	5.1
합계	217	96.9	100.0
무응답	7	3.1	.
전체합계	224	100.0	.

그렇게 자체 모임이 만들어질 경우 모임참여 여부와 관련해서는 35.7%가 참여하겠다고 응답했고 고민한다는 응답이 28%, 참여하지 않겠다는 응답이 34.6%였다.

[표 74] 당사자 모임 시 참여의사

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
참여	65	29.0	35.7
고민	51	22.8	28.0
불참	63	28.1	34.6
기타	3	1.3	1.6
합계	182	81.3	100.0
무응답	42	18.8	.
전체합계	224	100.0	.

제 4 장 경비노동자와 청소노동자의 실태 비교

제 4 장 경비노동자와 청소노동자의 실태 비교

앞선 경비노동자와 청소노동자의 조사결과를 바탕으로 두 업무군의 응답결과 일부를 비교해 보고자 한다. 이를 비교해 보는 것은 각 업무군의 특징을 살피기 위해서다.

□ 현 근무지 근속년수

현재 근무하는 곳의 근속년수는 청소노동자가 경비노동자에 비해 장기근속 비율이 조금 높았다.

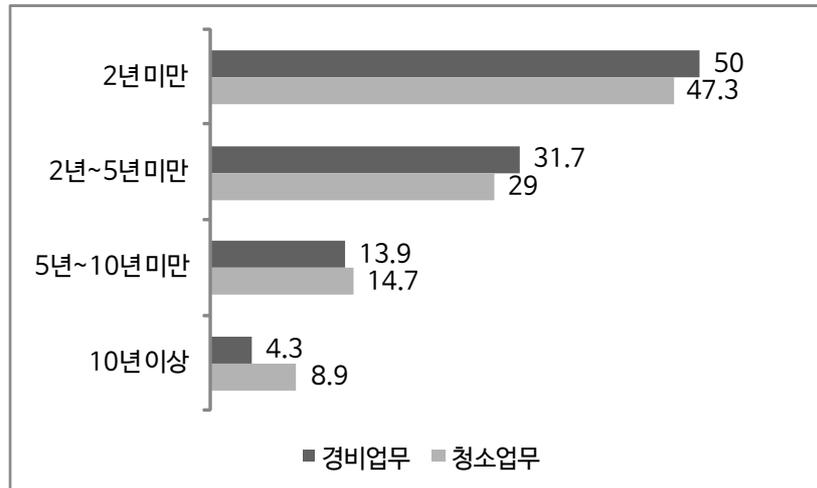


그림 12 업무군 별 현 근무지 근속년수(%)

□ 근로계약기간

6개월 이하의 단기근로계약은 경비노동자 34.2%, 청소노동자 35.1%로 비슷한 분포를 보인다.

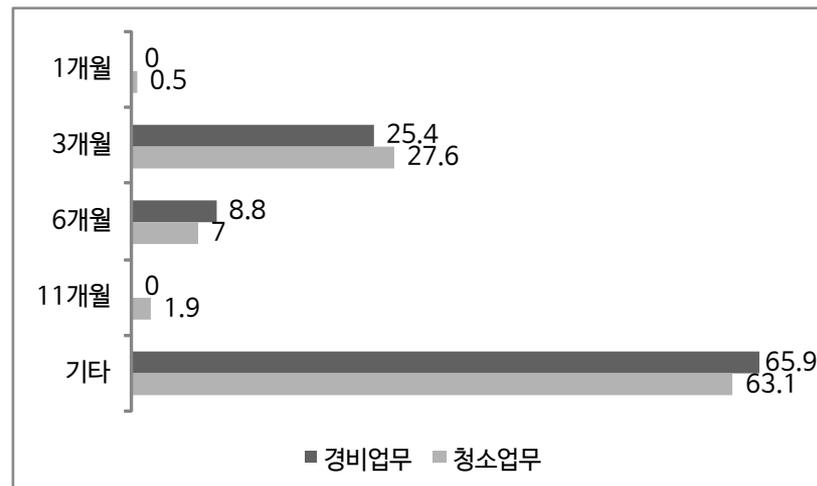


그림 13 업무군 별 근로계약기간(%)

□ 근로계약체결

근로계약을 누구와 체결하는가를 보면 두 직군 모두 비슷한 현황을 나타낸다. 청소노동자가 입주자 대표회의와 직접 근로계약을 체결하는 비율이 조금 높다.

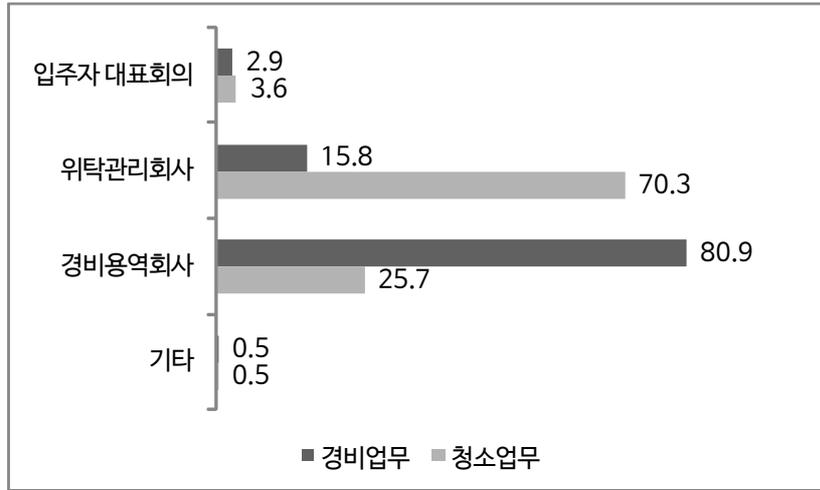


그림 14 업무군 별 근로계약 체결 당사자(%)

□ 고용유지

업체변경 시 고용유지는 청소노동자들에서 전원재고용 된다는 응답이 경비직군보다 약 13%p 높다.

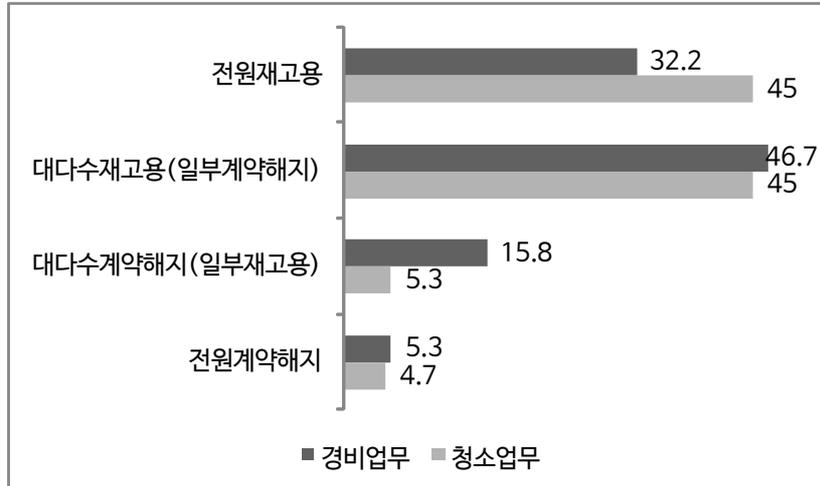


그림 15 업무군 별 업체변경 시 고용유지(%)

□ 근무자 수

근무자 수는 경비노동자는 4~5명인 곳이 많았고, 청소노동자는 6~10명인 곳이 많았다. 업무 특성이 반영된 결과로 보인다.

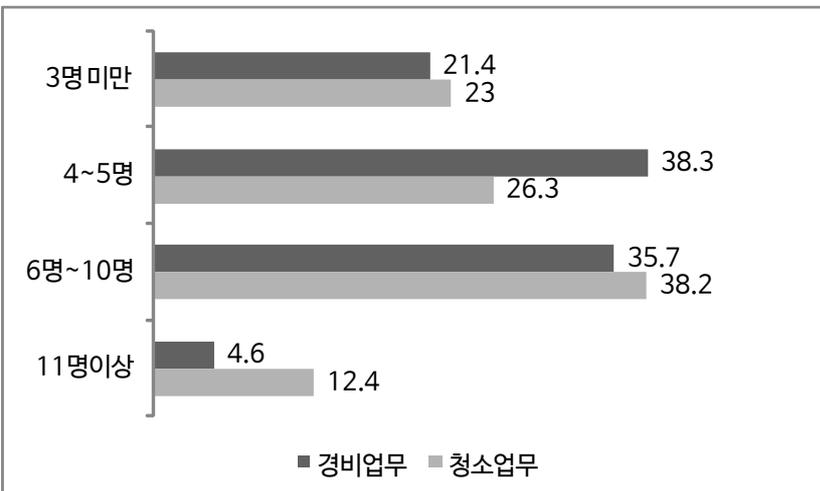


그림 16 업무군 별 근무자 수(%)

□ 업무비중

업무비중으로 보면 경비, 청소 각 고유업무를 제외하면 교통주차업무를 제외한 나머지 업무에서 두 직군의 업무비중이 크게 차이하지 않는다.

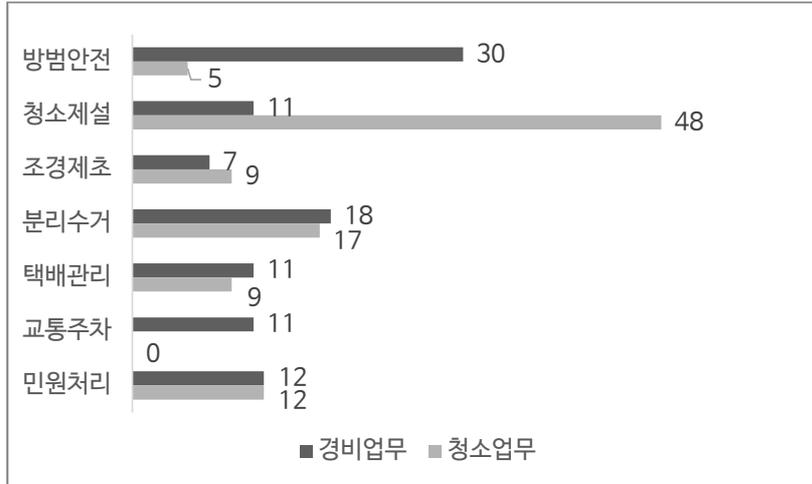


그림 17 업무군별 각 업무비중(100%환산비율)

□ 휴게시간 사용

휴게시간 사용에 있어서는 청소직군에 비해 경비직군에서 자유롭지 못하다는 응답이 많다.

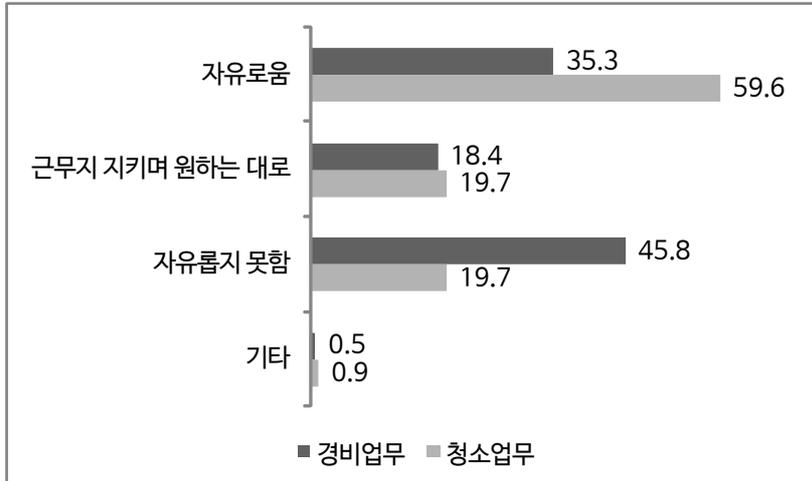


그림 18 업무군 별 휴게시간 이용의 자유로움(%)

□ 휴게공간 위치

경비직군의 휴게공간은 지상에 있다는 응답이 많고, 청소직군은 지하에 있다는 응답이 많다.

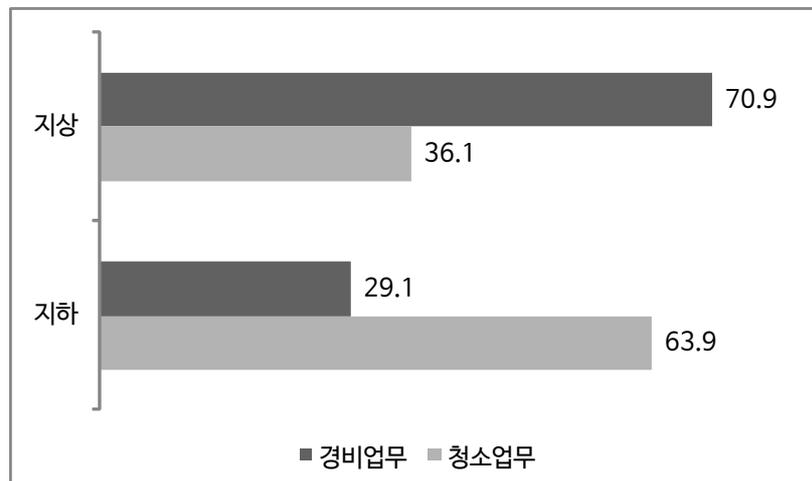


그림 19 업무군 별 휴게공간 위치(%)

□ 휴게공간 냉난방

휴게공간의 냉난방시설이 모두 있다는 응답은 경비직군 74.9%, 청소직군 49.5%다.

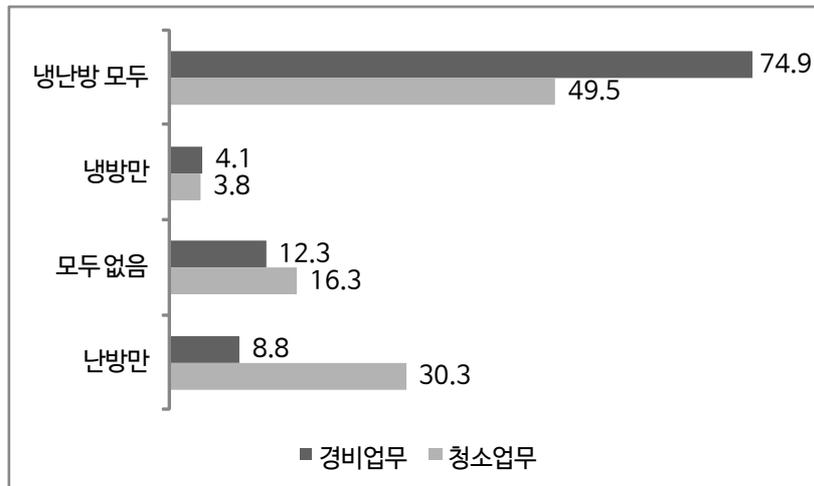


그림 20 업무군 별 휴게공간 냉난방(%)

□ 연차휴가 사용

연차휴가 사용이 자유롭고 미사용시 수당으로 받는다는 응답은 경비직군, 청소직군 각 53.4%, 59.4%였다.

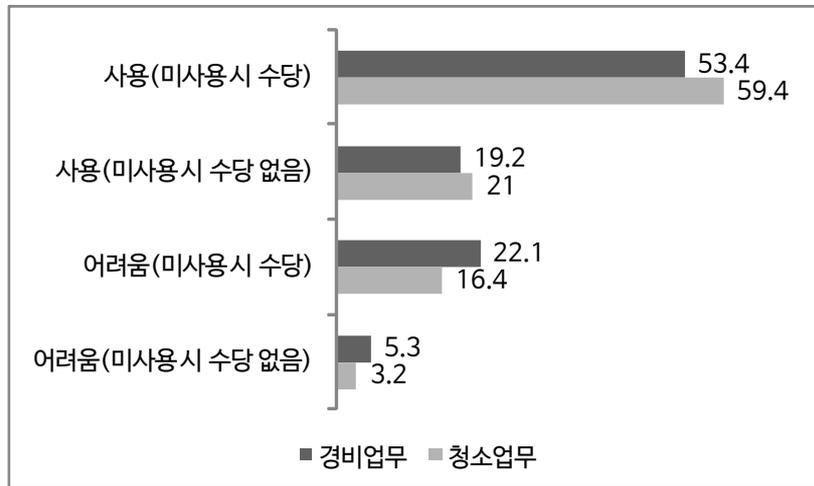


그림 21 업무군 별 연차휴가사용(%)

□ 휴가시 대체근무

본인 휴가시 대체근무는 다른 동료가 대체한다는 응답은 경비직군, 청소직군 각 50.2%, 76.8%다. 본인이 직접 일당을 주고 구한다는 응답은 각 27.8%, 7.3%다.

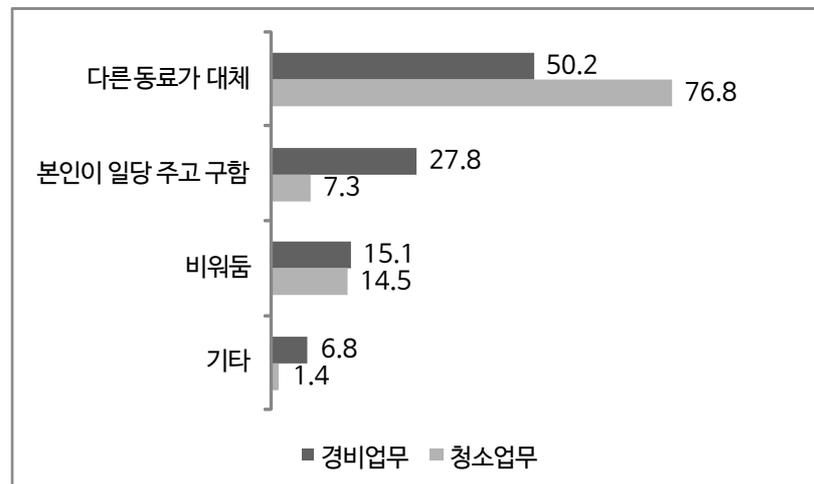


그림 22 업무군 별 휴가사용 시 대체근무(%)

□ 부당해고 경험

지금까지 부당해고 경험이 있는가에 대해 경비직군은 13.7%, 청소직군은 8.3%가 경험이 있다고 응답하고 있다.

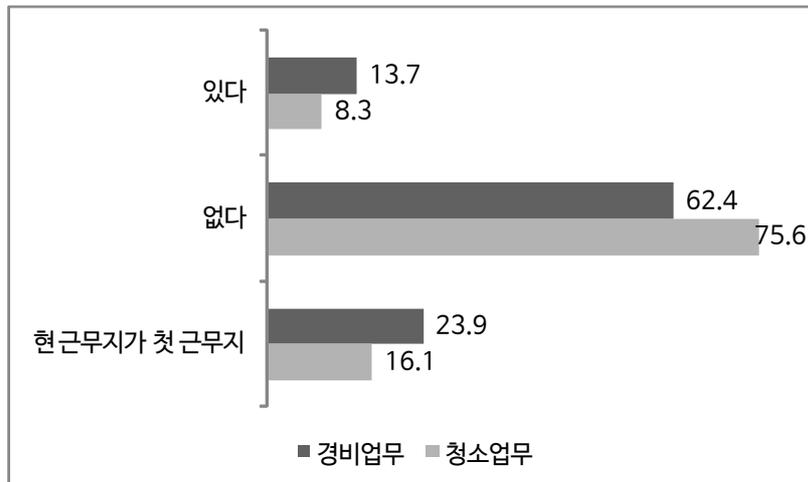


그림 23 업무군 별 부당해고 경험(%)

□ 근무중 폭력경험

근무하는 중의 일터 폭력(괴롭힘) 경험에서는 경비직군 30.3%, 청소직군 9%가 있었다고 응답하고 있다.

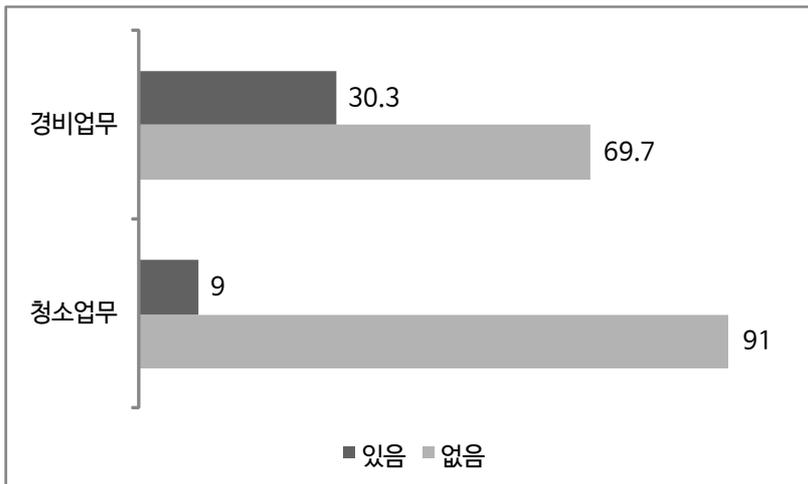


그림 24 업무군 별 근무 중 폭력경험(%)

□ 인권침해 예방조치

인권침해 예방을 위한 조치에서 경비직군은 고용보장-보호정책-휴식권 등의 순으로 응답률이 높았다. 청소직군은 고용보장-휴식권-보호정책의 순이었다.

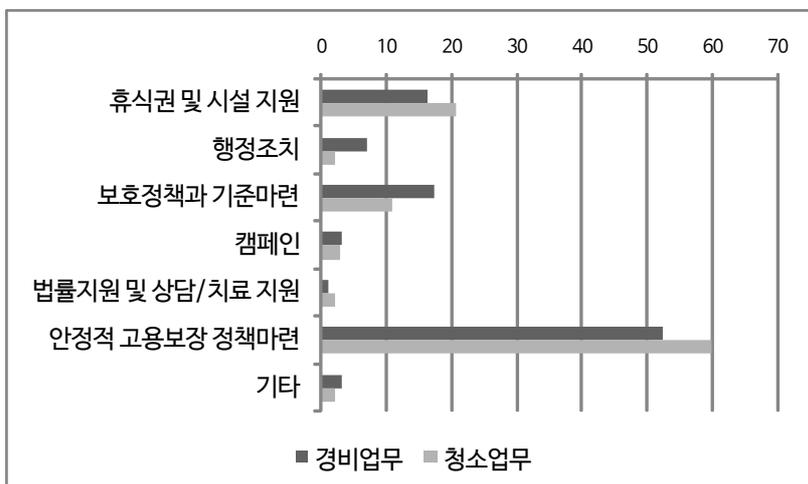


그림 25 업무군 별 인권침해 예방을 위해 필요한 조치 응답(%)

제 5 장 결론 및 제언

제 5 장 결론 및 제언

1. 요약표

항목	경비노동자	청소노동자
근속년수와 임금	두 항목간 상관관계가 없음.(근속이 길어도 임금변화 없음)	
노동시간과 임금	상관관계 없음	정상관
휴게시간과 임금	역상관관계	상관관계 없음
간접고용	96.7%(직고용 2.4%) ※2019전국조사 : 직고용 9.4%	96%
6개월 이하 근로계약기간	34.2% (3개월~6개월)	35.1% (1개월~6개월)
업체 변경 시 계약해지 ("대다수 계약해지 + 전원 계약해지")	21.2% ※근속이 길수록 전원재고용 경향 ※근무자 수 1명~10명구간, 근무자 가 많을수록 계약해지 높은 경향	10% ※근무자가 적을수록 전원재고용 경향
업무범위 (각 업무군별 업무비중 100%환산)	방법안전 30	5
	청소제설 11	48
	조경제초 7	9
	분리수거 18	17
	택배관리 11	9
	교통주차 11	0
	민원처리 12	12
휴게시간 및 시설	휴게사용_자유롭지 않음 45.8% 휴게공간_별도 56.4% 휴게공간_위치_지하 29.1% 냉난방_모두없거나 하나만 25.2%	19.7% 81% 63.9% 50.5%
휴가사용	어려움 27.4% 수당없음 24.5% 다른동료 대체 50.2% 본인이 직접 구함 27.8%	19.6% 23.2% 76.8% 7.3%
폭력(괴롭힘), 부당대우	부당해고 경험 13.7% 욕설/무시/폭력 등 30.3% 가해자유형_입주민 73.5% 대책_고용보장 정책 52.5%	8.3% 9% 69.6% 59.8%
	※근속이 짧거나 근무자 많거나에서 폭력 경험을 높아짐	※근속이 길수록 폭력경험률 높아짐
당자사 모임	필요성 57.4% 참여+고민 79%	42.9% 63.7%

2. 제언

1) 법·제도적 측면에서

□ 간접고용 구조관련 제도개선

96%를 넘는 간접고용 문제를 해결할 수 있는 제도가 마련될 필요가 있다. 입주민들이 사용자가 되는 공동주택의 특징을 고려하여 현실에 맞는 제도가 고안되어야 한다. 본 실태조사에서 드러나듯이 노동자들이 겪는 장시간 노동, 저임금 구조, 폭력 등의 인권침해 상황 등은 간접고용으로 인해 파생되거나 강화되고 있다. 노동자들 역시 고용구조의 폐해를 지적한다. 현재 정부 대책 중 하나인 장기근속을 유도하기 위해서는 이러한 제도적 뒷받침이 있을 때 실효성을 발휘할 수 있다.

□ 장시간 노동을 강제하는 교대제 개선방안 수립

경비노동자들의 경우 24시간 맞교대의 근무형태가 대부분이다. 이는 기존 연구에서 드러나듯이 장시간 노동을 강제하고, 임금과 휴게시간에 대한 분쟁을 야기하는 요소다.

□ 공동주택 경비·청소노동자의 적정인원에 대한 연구와 강제방안 마련

최저가 낙찰제가 대부분인 공동주택 경비·청소 용역의 경우 최저임금 인상을 핑계로 근무자 수를 줄이는 경우가 발생한다. 간접고용구조를 획기적으로 개선하는 것이 근본적 해결의 실마리가 될 수 있지만, 그렇다고 해도 적정인원 문제는 남는다. 공동주택의 규모, 업무 범위 등을 토대로 적정인원을 산정하고 그것을 유지할 수 있도록 하는 강제방안이 수립될 필요가 있다.

□ 공동주택 내 괴롭힘 금지에 관한 실효성 있는 대책 마련

2020년 9월 국회 본회의를 통과해 국토교통부가 입법 예고한 공동주택 관리법 개정안에는 경비노동자에 대한 인권 보호와 괴롭힘 금지에 관한 내용이 포함되어 있다. 하지만 본 조사에서도 드러나듯이 괴롭힘 행위자의 다수가 입주민이라는 점에서 개정된 법이 얼마나 실효성 있을 것인지는 알 수 없다. 공동주택이라는 특성을 반영해 더욱 구체적이고 입체적인 대책이 수립될 필요가 있다.

□ 현장 근로감독 강화

실태조사 결과를 보면 1개월에서 6개월 이내의 단기 근로계약을 체결하는 경우가 34%~35%를 상회하고 있다. 간접고용에서 기인하는 문제이기도 하지만, 편법으로 운영되는 문제도 있다. 이번 실태조사에서 구체적으로 확인되지는 않지만, 최저임금 적용 회피를 위해 여러 방법이 동원되고 있다고 추측할 수 있는 단서들이 확인되기도 했다. 또한 휴게시간과 휴게공간 설치 규정을 강화하는 것과 함께 현장 시설 점검도 필요해 보인다.

2) 지방자치단체 역할에서

□ 공동체 문화 형성을 위한 협약 및 캠페인(교육)

앞서 살펴본 바와 같이 이미 여러 지방자치단체에서는 경비·청소 노동자 처우개선과 고용안정을 위한 다양한 활동을 펼치고 있다. 공동체 형성을 위한 크고 작은 캠페인과 교육에서부터 지방자치단체와 입주자 대표회의간 공동체 상생 협약 체결까지 다양하다. 이런 활동들은 노동자들이 겪는 문제를 해결하는 근본적 대책을 현실화하는 토대가 될 것이다.

□ 고용안정, 인권침해 및 폭력 예방 등 포괄적·지속적인 지원 조례 마련

2020년 12월 31일을 기점으로 일몰예정인 아산시 관련 조례에 대한 발전적 검토를 거쳐 보다 확장된 내용의 조례가 마련될 필요가 있다. 고용안정에 관한 사항, 일터 내 인권침해와 폭력 예방에 관한 사항, 공동주택 공동체 활성화 방안, 구체적인 집행체계에 이르기까지 체계적으로 고민할 필요가 있다.

□ 분쟁원인 점검과 예산지원을 통한 근무환경 개선

조사결과에도 드러나지만 경비노동자, 청소노동자 모두 업무범위가 불명확하다. 방법과 안전, 청소 등 명확하고 고유한 업무 외에 주차, 택배, 분리수거, 입주민들의 크고 작은 민원까지 병행하는 실정이다. 이는 분쟁의 원인이 되기도 하며, 소위 ‘갑질’로 이어질 수 있는 요소가 다분하다. 따라서 업무 범위를 명확히 하는 것과 함께 분쟁이 되는 요소들을 줄여나갈 필요가 있다. 다른 지방자치단체의 주차장 시설 지원, 택배함 설치, 분리수거 봉사단 지원 등은 좋은 사례라 할 수 있다.

□ 공동주택 안과 밖을 연결하는 네트워크 구축과 지원

경비노동자나 청소노동자들이 스스로 모임을 구성하더라도 공동주택 안과 밖의 지원·협력 체계가 없다면 어려움을 겪을 수 있다. 이는 한 단체나 개인이 하기에 한계가 있으며 지방자치단체 수준에서 구축해 나갈 때 실효성이 있을 것으로 보인다.

□ 지역 인프라를 활용한 종합적 지원 시스템 구축

일자리 지원, 고용안정 자금 운영, 직업정보 시스템, 노동법률 상담, 정신건강 증진센터 등 지역 내에는 다양한 인프라들이 존재한다. 이를 연결하여 종합적으로 지원할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다.

<참고문헌>

- 고용노동부(2014) 보도자료, 경비직 고령 근로자를 대상으로 맞춤형 고용지원을 강화한다.
- 고용노동부(2016) 아파트 경비원, 학교당직근로자 등 감시단속적 근로자의 근로 및 휴게시간 구분에 관한 가이드라인
- 광주비정규센터(2016), 광주광역시 아파트 경비노동자 실태조사 및 개선방안
- 광주비정규센터(2019) 광주광역시 아파트 경비노동자 실태조사
- 국가인권위원회(2013) 감시단속직 노인 근로자의 인권상황 실태조사
- 김상규 외(2016) 아파트 경비원의 건강상태와 관련요인
- 김재희 외(2015) 아파트 노동자 지원방안 연구
- 김준우 외(2017) 아파트 경비근로자 실태와 개선방안
- 남우근 외(2012) 아파트 마을공동체 활성화 방안 연구보고서
- 대전노동권익센터(2019) 대전광역시 아파트 경비노동자 고용환경 실태조사 종합보고서
- 박상훈(2013) 감시단속적 근로자의 노동권 보호정책에 관한 실태분석
- 박용구(2016) 감시단속적 근로자에 대한 문제점과 대응방안
- 박은정(2014) 감시단속 근로자 최저임금 적용방안 연구
- 부천시 비정규센터 외(2015) 부천시 아파트 경비근로자 실태조사 및 개선방안
- 서울노동권익센터(2015) 아파트 노동자 지원방안 연구
- 서울노동권익센터(2018) 최저임금 인상에 따른 서울시 아파트 경비원 고용변화와 개선방안
- 성민기(2020) 도급인의 안전관리에 대한 산업안전보건법 적용의 문제점과 개선방안
- 신수정(2014) 감시단속 근로자에 대한 최저임금 적용방안 연구
- 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단(2019) 전국 아파트 경비 노동자 실태조사 보고서
- 안산시비정규직노동자지원센터 외(2016) 안산시 아파트 비정규직노동자 실태 및 개선방안
- 안전보건공단(2016) 아파트 경비원 직업건강 가이드라인
- 정홍준 외(2018) 청소, 경비, 시설관리 노동자의 직장 내 괴롭힘 실태(월간 노동리뷰)
- 조철규 외(2015) 아파트 경비원의 감정노동이 지구스트레스와 직무소진에 미치는 영향
- 한국노동연구원(2011) 장시간 노동과 노동시간 단축, 장시간 노동 실태와 과제
- 한국노동연구원(2019) 노동관례리뷰
- 신문기사 검토 162건

<설문지>

아산지역 공동주택 경비·미화노동자 노동인권실태조사

본 설문은 아산시비정규직지원센터가 아산지역 아파트 경비·미화직 노동자의 노동실태를 파악하고 개선점을 찾기 위해 실시하는 조사입니다. 본 설문조사 결과는 연구와 통계자료만 활용되며, 개인적인 의견과 정보는 절대 외부로 유출되지 않으며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 보호 받게 됩니다. 바쁘신 와중에 설문에 참여해 주셔서 감사합니다.

문의 : 아산시비정규직지원센터 041) 534-3626

1. 종사하시는 업무는 무엇입니까? 경비(보안)직 미화(청소)직 기타()
2. 현재 아파트에서 근무하신 기간은? []년 []개월
3. 근로계약기간은 어떻게 되십니까?
① 1개월 ② 3개월 ③ 6개월 ④ 11개월 ⑤기 타[]년 []개월
4. 근로계약은 누구와 체결하십니까?
① 아파트 입주자대표회의 ② 위탁관리회사 ③ 경비용역회사 ④ 기 타()
5. 용역업체가 변경 될 때 “□경비원 □미화원”의 고용은 어떻게 되나요?
① 전원 재고용 ② 대다수는 재고용(일부계약해지)
③ 대다수는 계약해지(일부재고용) ④ 전원 계약해지
6. 이전에 다른 아파트에서 근무한 경험이 있는 경우, 부당하게 해고 된 적이 있습니까?
① 있다 ② 없다 ③ 현재 아파트가 첫 근무지
7. 작년과 올해의 “□경비원 □미화원” 근무인원수에 대해 알려주세요.

경비원	작년(2019년)	명	올해(2020년)	명
미화원	작년(2019년)	명	올해(2020년)	명

8. 1일 총근무시간과 휴게(휴식)시간은 어떻게 되시나요?

근로계약서 상 1일 근로시간	1일 실제 근로시간	근로계약서 상 1일 휴게시간(점심시간포함)	실제 휴게시간 (점심시간 포함)

9. 휴게시간은 근무지를 이탈하는 등 자유롭게 이용할 수 있어야 합니다. 귀하는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있습니까?

- ① 근무지를 벗어날 수도 있고, 자유롭게 사용할 수 있다.
- ② 근무지를 벗어날 수는 없으나 취침 등 원하는 대로 사용할 수 있다.
- ③ 근무지를 벗어날 수 없으며, 휴게시간 중 급한 일이 발생할 경우 대처해야 한다.
- ④ 기타 ()

10. 경비/미화노동자를 위한 휴게공간이 있습니까?

- ① 경비초소를 휴게실 겸용으로 사용
- ② 경비초소 외 별도로 휴게실이 있음 (□지상 □지하)
- ③ 청소하는 공간 외 별도로 휴게실이 있음(□지상 □지하)
- ④ 기타()

10-1. 휴게시설에 냉·난방 시설이 되어 있습니까?

- ① 냉·난방시설 모두 있음 ② 난방시설은 있으나 난방시설이 되어 있지 않음
- ③ 냉·난방시설 모두 없음 ④ 난방시설은 있으나 냉방시설이 되어 있지 않음

10-2. 경비실에 냉방(에어컨 시설)·난방(난방기) 시설이 되어 있습니까?

- ① 냉·난방시설 모두 있음 ② 냉방시설은 있으나 난방시설이 되어 있지 않음
- ③ 냉·난방시설 모두 없음 ④ 난방시설은 있으나 냉방시설이 되어 있지 않음

10-3. 휴게시설 중 가장 시급히 개선되어야 할 부분은 어떤 부분입니까?

11. 연차휴가는 어떻게 사용하고 있습니까?

- ① 자유롭게 사용할 수 있고, 사용하지 않으면 수당으로 지급받음.
- ② 자유롭게 사용할 수 있으나, 사용하지 않으면 수당으로 지급받지 못함.
- ③ 자유롭게 사용하기 어려우나, 사용하지 않으면 수당으로 지급받음.
- ④ 자유롭게 사용하기 어렵고, 수당으로도 받지 못함.

12. 본인이 휴가를 사용할 경우 대체근무는 어떻게 됩니까?

- ① 다른 동료가 대체근무를 한다 ② 본인이 일당을 주고 사람을 구한다
③ 경비초소나 해당구역을 비워둔다(청소하지 않음) ④ 기타()

13. 근무 중 욕설이나 무시, 폭언, 구타 등을 경험한 적이 있습니까?

네 아니요('아니요'에 해당하시면 '14번 문항'으로 이동해 주세요.)

13-1. 가해자는 누구였습니까?

- ① 입주민 ② 입주자대표(회) ③ 관리소장
④ 관리자(반장 등) ⑤ 동 료 ⑥ 기 타()

13-2. 어느 유형의 부당한 대우는 몇 회 정도를 받으셨습니까?(중복선택 가능)

- ① 욕설(회) ② 인권무시(회) ③ 폭언(회)
④ 폭행(회) ⑤ 업무 외 부당한 지시(회)

13-3. 위 경험이 있는 후에 어떤 불이익 조치를 받으셨습니까?(중복선택 가능)

- ① 인사 상 불이익 조치 ② 훈계 시말서 등 징계성 조치
③ 입주민에게 공개사과 요구 ④ 근무지변경
⑤ 기 타()

13-4. 위 경험이 있는 후 어떤 지원을 받으셨습니까?(중복선택 가능)

- ① 심리상담 등 교육 ② 병원치료지원 ③ 휴식지원
④ 법률적지원 ⑤ 아무런 도움을 받지 못함 ⑥ 기 타()

13-5. 부당한 대우를 받았을 때 어떻게 조치하셨습니까?

- ①그냥 참고 넘긴다 ②관리사무소 또는 용역(위탁)업체에 개선요구
③법적대응(노동부, 경찰 등) ④언론, 시민단체 고발
⑤기타()

13-6. 귀하께서는 근무 중 겪는 인권침해(피해)예방, 고충을 줄이기 위해 가장 시급한 것은?

- ① 충분한 휴식시간 및 휴식을 취할 수 있는 편의시설(환경)지원
② 입주자의 부당행위에 대한 행정조치
③ 경비 및 미화(청소)노동자 보호를 위한 지원정책 및 기준마련
④ 경비 및 미화(청소)노동자 보호 및 존중을 위한 캠페인(공동선언, 홍보 등)
⑤ 법률지원, 심리상담/치료 지원
⑥ 안정적인 고용보장 방안마련
⑦ 기타()

