

서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 일부개정조례안 검 토 보 고

의 안 변 호	514
------------	-----

2023. 02. 27.
주택공간위원회
수석전문위원

1. 제안경위

- 2023. 02. 06. 이병도 의원 발의 (2023. 02. 09. 회부)

2. 제안이유

- 시민주거의 주요비중을 차지하고 있는 공동주택에서 관리직원, 경비원 등 관리노동자의 인권 증진과 고용안정을 위하여 상생협약에 관한 사항을 규정하여 관리노동자와 주민의 삶의 질 향상을 위해 함께 사는 공동체 구현에 이바지하고자 함.

3. 주요내용

- 가. 공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획에 상생협약 체결에 관한 사항을 수립, 시행하도록 함. (안 제6조제1항제5호 신설)
- 나. 관리노동자와 주택관리업자등의 상생협약 체결을 지원함. (안 제9조 신설)
- 다. 관리 노동자 인권증진 시책 활성화를 위해 표창규정을 신설함. (안 제 13조 신설)

4. 검토의견 (수석전문위원 오정균)

1) 개정조례안의 개요 및 배경

- 이 개정조례안은 공동주택 관리 노동자¹⁾의 인권 보호와 고용환경 개선을 위한 ‘기본계획’ 수립시 ‘상생협약 체결에 관한 사항’을 신설하고, 이에 필요한 행정적·재정적 지원과 함께 관리 노동자 인권증진에 기여한 기관·단체·개인에 대한 표창 수여 근거를 마련하려는 것으로 이병도 의원이 대표 발의하여 2023년 2월 9일 우리 위원회에 회부 되었음.
- 서울특별시의회는 2021년 관리사무소장을 포함한 공동주택 관리 노동자들에 대한 입주민들의 일탈 행위 등으로 권익이 침해당하는 사례가 자주 발생하고 있어, 공동주택 관리 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 사항을 규정함으로써 노동자의 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여하고자 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 (이하 “조례”)를 제정(2021.3.25.)하였음.
- 이와 함께 서울시는 경비노동자 등에 대한 부당한 업무지시 금지와 괴롭힘 금지 등을 포함한 「서울특별시 공동주택관리규약 준칙」 (이하 “준칙”)을 개정(2021.4.5.)하였으며, 실질적으로 관리노동자를 보호하기 위해 법률 및 심리상담 등을 지원하는 ‘경비노동자 전담 신고센터’ 및 아파트 근무 교대제 컨설팅 등을 운영하고 있음(붙임 2).
- 특히 서울시는 2022년부터 관리노동자에 대하여 인권을 존중하고 배려.

1) 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 제2조(정의)

2. “관리 노동자”란 제1호에 따른 공동주택에서 각종 관리 업무에 종사하는 사람(관리사무소장, 관리직원, 경비원, 미화원 등)을 말한다.

상생을 도모하고자 ‘공동주택 모범단지 지원사업’을 통해 25개 자치구 내 총 50개 공동주택단지를 선정하였으며, 단지별로 250만원 이내에서 휴게실 및 경비실 공용요금, 업무수행 필요물품 구입비, 휴게실 근무환경 개선비, 소통 및 화합 증진을 위한 간담회비 등을 지원하고 있음(붙임 3).

2) ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’의 적용 범위 확대(안 제6조제1항제5호 신설)

- 안 제6조제1항제5호는 시장이 ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’(이하 “기본계획”)을 수립할 때, 관리노동자의 인권 보호 등을 위한 상생협약 체결에 관한 사항을 추가하려는 것임.
- 2021년 서울시는 서울특별시 아파트입주자대표회의 총연합회 등과 공동주택 관리노동자의 고용안정 및 근무환경 개선을 통한 장기근속 정착, 업무 이외의 부당한 지시 금지, 휴게공간 설치 노력과 휴게시간 보장 등을 내용으로 하는 ‘상생협약’(붙임 4)을 체결한 바 있음.
- 따라서 금번 개정안을 통해 지금까지 방침²⁾으로 운영되었던 상생협약 체결에 관한 사항을 기본계획에 포함시킬 수 있도록 법적 근거를 마련하고, 2021년도 이후 정제되어온 상생협약을 활성화시킴으로써 관리노동자의 인권증진 및 고용안정에 기여할 수 있을 것으로 기대됨.
- 한편, 서울시는 조례 제6조제1항에 따라 매년 기본계획을 수립해야 함에도, 2022년에는 기본계획 뿐 아니라 기본계획을 대체할 수 있는 ‘서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획’³⁾조차 수립하지 않은 것으로 확인되었는

2) 함께하는 아파트 공동체 만들기 상생협약식 개최 계획(2021.5.27., 공동주택과-8449, 본부장 방침)

3) 조례 제6조제1항 단서규정에서는 「서울특별시 공동주택 관리 조례」에 따른 “서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획”이 조례에서 정하는 다음의 5가지 사항을 포함할 경우 기본계획을 대체할 수 있도록 규정하고 있음.

바, 이에 대해서는 시의회 차원에서의 경고와 함께 집행기관의 해명이 필요해 보이며, 향후 동일한 사태가 재발하지 않도록 소관부서(공동주택지원과)는 조례에서 규정하는 기본계획의 수립의무를 철저히 준수·이행해야 할 것임.

3) 상생협약 체결 지원 및 표창 수여 관련(안 제9조 신설, 안 제13조 신설)

○ 안 제9조는 공동주택 관리 노동자(피고용인)와 주택관리업자등(고용인) 간에 발생할 수 있는 인권 침해와 고용불안 등을 상생협약을 통해 완화하려는 것으로, 시장으로 하여금 공동주택 “관리 노동자”와 “주택관리업자등”⁴⁾ 간에 상생협약을 체결할 때 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있는 근거를 마련함으로써 상생협약을 확산하기 위한 것으로 이해됨.

- 공동주택의 관리는 ‘자치관리’와 ‘위탁관리’로 구분⁵⁾되는데, 대부분의 공동주택의 경우 입주자대표회의가 관리사무소장을 자치관리기구 대표자로 선임하는 ‘자치관리’보다 경쟁입찰이나 수의계약 등을 통해 주택관리업자를 선정하는 ‘위탁관리’를 선호하고 있음⁶⁾에 따라 관리 노동자와 주택관리업자등 간의 상생협약을 지원하는 경우, 주택관리업자등으로부터 노동자의 인권 보호와 고용환경을 개선할 수 있을 것으로 기대됨.

1. 관리 노동자의 인권 보호 및 처우 개선 추진 방향
2. 관리 노동자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안
3. 관리 노동자의 인권 및 고용 환경 관련 현황 및 사례 조사·연구
4. 관리 노동자 인권 증진 및 고용 환경 개선을 위한 연차별 지원계획
5. 그 밖에 공동주택 관리 노동자 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 필요한 사항

4) 「서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례」 제2조(정의)

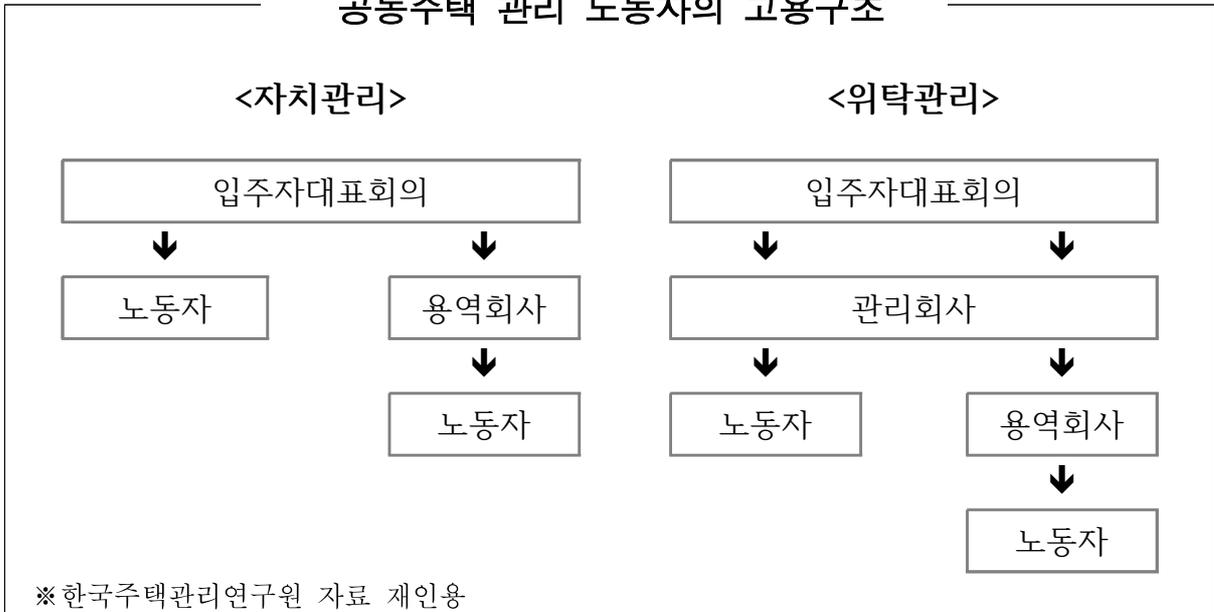
2. “주택관리업자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제15호에 따른 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 노동자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.

5) 「공동주택관리법」 제5조(공동주택의 관리방법) ① 입주자등은 의무관리대상 공동주택을 제6조제1항에 따라 자치관리하거나 제7조제1항에 따라 주택관리업자에게 위탁하여 관리하여야 한다.

② 입주자등이 공동주택의 관리방법을 정하거나 변경하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

6) 공동주택관리법상 위탁관리의 법적 성격 및 법제 개선방안 연구_최명순(「집합건물법학」 제27집, 2018)

공동주택 관리 노동자의 고용구조



○ 안 제13조는 공동주택 관리 노동자의 인권 증진에 기여한 기관·단체 또는 개인에게 시장 표창을 수여할 수 있는 근거를 신설하려는 것으로, 표창수여를 통해 관리 노동자 인권증진에 대한 사회적 관심도 제고에 기여할 수 있을 것으로 판단되며, 보다 적극적인 행정을 독려하는 차원에서 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원을 포함시키는 방안도 고려할 필요가 있겠음⁷⁾.

7) 「서울특별시 표창 조례」 제7조(표창장 수여대상) 표창장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 수여한다.

1. 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저하며, 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원(이하 "공무원등"이라 한다)으로서 3년 이상 근무한 자. 다만, 공적이 현저하여 시공적심의회에서 표창토록 결정하는 경우에는 예외로 한다.
2. 시정 주요시책사업 추진실적 등이 우수한 자치구 및 시 소속기관
3. 지역사회발전, 사회질서확립, 미풍양속 드높임 및 시민화합 등에 기여한 공적이 현저한 개인 및 단체
4. 공무수행 중 사망한 순직 공무원

현행	개정안	수정의견
<신설>	제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기여한 공적이 현저한 기관·단체 또는 개인에게 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.	제13조(표창) 시장은 관리 노동자 인권증진 시책에 기여한 공적이 현저한 기관·단체 또는 개인 등에게 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창을 수여할 수 있다.

- 종합하면, 이 개정조례안은 지금까지 부서의 방침으로 운영되어오던 상생협약 체결에 관한 사항을 기본계획에 포함시킴으로써, 상생협약 체결의 지속성을 담보할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 상생협약 체결을 위한 행정·재정적 지원 근거와 함께 관리 노동자의 인권증진에 기여한 주체에 대한 표창수여 규정을 신설하려는 것으로, 공동주택 관리 노동자들의 인권 보호와 고용환경 개선에 기여할 수 있을 것으로 사료됨.

의안심사지원팀장 김성연	02-2180-8204
입법조사관 김태훈	02-2180-8203

[붙임1] 관련 규정 (p.7)

[붙임2] 아파트 경비노동자 권익보호 추진사업 현황 (p.11)

[붙임3] 공동주택 모범단지 지원사업 추진계획 (p.14)

[붙임4] 상생협약서 (p.17)

■ **공동주택관리법**

제5조(공동주택의 관리방법) ① 입주자등은 의무관리대상 공동주택을 제6조제1항에 따라 자치관리하거나 제7조제1항에 따라 주택관리업자에게 위탁하여 관리하여야 한다.

② 입주자등이 공동주택의 관리방법을 정하거나 변경하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

제6조(자치관리) ① 의무관리대상 공동주택의 입주자등이 공동주택을 자치관리할 것을 정한 경우에는 입주자대표회의는 제11조제1항에 따른 요구가 있는 날(제2조제1항제2호마목에 따라 의무관리대상 공동주택으로 전환되는 경우에는 제19조제1항제2호에 따른 입주자대표회의의 구성 신고가 수리된 날을 말한다)부터 6개월 이내에 공동주택의 관리사무소장을 자치관리기구의 대표자로 선임하고, 대통령령으로 정하는 기술인력 및 장비를 갖춘 자치관리기구를 구성하여야 한다.

② 주택관리업자에게 위탁관리하다가 자치관리로 관리방법을 변경하는 경우 입주자대표회의는 그 위탁관리의 종료일까지 제1항에 따른 자치관리기구를 구성하여야 한다.

제7조(위탁관리) ① 의무관리대상 공동주택의 입주자등이 공동주택을 위탁관리할 것을 정한 경우에는 입주자대표회의는 다음 각 호의 기준에 따라 주택관리업자를 선정하여야 한다.

1. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제2호에 따른 정보처리시스템을 통하여 선정(이하 “전자입찰방식”이라 한다)할 것. 다만, 선정방법 등이 전자입찰방식을 적용하기 곤란한 경우로서 국토교통부장관이 정하여 고시하는 경우에는 전자입찰방식으로 선정하지 아니할 수 있다.

1의2. 다음 각 목의 구분에 따른 사항에 대하여 전체 입주자등의 과반수의 동의를 얻을 것

- 가. 경쟁입찰: 입찰의 종류 및 방법, 낙찰방법, 참가자격 제한 등 입찰과 관련한 중요사항
- 나. 수의계약: 계약상대자 선정, 계약 조건 등 계약과 관련한 중요사항

2. 그 밖에 입찰의 방법 등 대통령령으로 정하는 방식을 따를 것

② 입주자등은 기존 주택관리업자의 관리 서비스가 만족스럽지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 새로운 주택관리업자 선정을 위한 입찰에서 기존 주택관리업자의 참가를 제한하도록 입주자대표회의에 요구할 수 있다. 이 경우 입주자대표회의는 그 요구에 따라야 한다.

제65조(관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제 등) ① 입주자대표회의(구성원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 및 입주자등은 제64조제2항에 따른 관리사무소장의 업무에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2021. 8. 10.>

1. 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 등 부당하게 간섭하는 행위
2. 폭행, 협박 등 위력을 사용하여 정당한 업무를 방해하는 행위

② 관리사무소장은 입주자대표회의 또는 입주자등이 제1항을 위반한 경우 입주자대표회의 또는 입주자등에게 그 위반사실을 설명하고 해당 행위를 중단할 것을 요청하거나 부당한 지시 또는 명령의 이행을 거부할 수 있으며, 시장·군수·구청장에게 이를 보고하고, 사실 조사를 의뢰할 수 있다. <개정 2021. 8. 10.>

③ 시장·군수·구청장은 제2항에 따라 사실 조사를 의뢰받은 때에는 지체 없이 조사를 마치고, 제1항을 위반한 사실이 있다고 인정하는 경우 제93조에 따라 입주자대표회의 및 입주자등에게 필요한 명령 등의 조치를 하여야 한다. 이 경우 범죄혐의가 있다고 인정될 만한 상당한 이유가 있을 때에는 수사기관에 고발할 수 있다. <개정 2021. 8. 10.>

④ 시장·군수·구청장은 사실 조사 결과 또는 필요한 명령 등의 조치 결과를 지체 없이 입주자대표회의, 해당 입주자등, 주택관리업자 및 관리사무소장에게 통보하여야 한다. <개정 2021. 8. 10.>

⑤ 입주자대표회의는 제2항에 따른 보고나 사실 조사 의뢰 또는 제3항에 따른 명령 등을 이유로 관리사무소장을 해임하거나 해임하도록 주택관리업자에게 요구하여서는 아니 된다.

제65조의2(경비원 등 근로자의 업무 등) ① 공동주택에 경비원을 배치한 경비업자(「경비업법」 제4조제1항에 따라 허가를 받은 경비업자를 말한다)는 「경비업법」 제7조제5항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 공동주택 관리에 필요한 업무에 경비원을 종사하게 할 수 있다.

② 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 적정한 보수를 지급하고, 처우개선과 인권존중을 위하여 노력하여야 한다.

③ 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 경비원 등 근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 이 법 또는 관계 법령에 위반되는 지시를 하거나 명령을 하는 행위
2. 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령을 하는 행위

④ 경비원 등 근로자는 입주자등에게 수준 높은 근로 서비스를 제공하여야 한다.

[본조신설 2020. 10. 20.]

■ 서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례 제6조

제6조(기본계획의 수립) ① 시장은 공동주택 관리 노동자의 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 ‘공동주택 관리 노동자 인권증진 및 고용환경 개선 기본계획’ (이하 “기본계획“이라 한다)을 매년 수립하여 시행하여야 한다. 다만, 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제4조제1항에 따른 서울시 맑은 아파트 만들기 종합계획에 아래의 사항을 포함할 경우 이 계획을 기본계획으로 본다.

1. 관리 노동자의 인권 보호 및 처우 개선 추진 방향
 2. 관리 노동자의 근무 여건 및 고용 환경 개선 방안
 3. 관리 노동자의 인권 및 고용 환경 관련 현황 및 사례 조사·연구
 4. 관리 노동자 인권 증진 및 고용 환경 개선을 위한 연차별 지원계획
 5. 그 밖에 공동주택 관리 노동자 인권 보호와 고용환경 개선을 위하여 필요한 사항
- ② 시장은 기본계획을 세울 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 관리 노동자, 입주자등, 관련 전문가의 의견을 수렴하여야 한다.
- ③ 시장은 제7조에 따른 실태조사 결과를 기본계획 수립에 반영할 수 있다.
- ④ 시장은 기본계획을 수립 또는 변경하고자 할 경우에는 제8조에 따른 관리 노동자 인권 보호 자문위원회의 자문을 거쳐야 한다.

■ 서울특별시 표창 조례 제7조

제7조(표창장 수여대상) 표창장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 수여한다.

1. 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저하며, 시·자치구 및 시가 설립한 공기업에 근무하고 있는 공무원 및 임직원(이하 “공무원등“이라 한다)으로서 3년 이상 근무한 자. 다만, 공적이 현저하여 시공적심의회에서 표창토록 결정하는 경우에는 예외로 한다.
2. 시정 주요시책사업 추진실적 등이 우수한 자치구 및 시 소속기관
3. 지역사회발전, 사회질서확립, 미풍양속 드높임 및 시민화합 등에 기여한 공적이 현저한 개인 및 단체
4. 공무수행 중 사망한 순직 공무원

■ 서울특별시 공동주택관리규약 준칙

제89조의2(공동주택 내 괴롭힘의 금지) 입주자등, 입주자대표회의 및 관리주체 등은 공동주택 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 경비원 등 근로자에게 폭언, 폭행 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위를 하거나 근무환경을 악화시키는 행위를(이하 “공동주택 내 괴롭힘”이라 한다) 하여서는 아니 된다.

제89조의3(공동주택 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 공동주택 내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 그 사실을 관리주체 또는 입주자대표회의에 신고할 수 있다.

② 관리주체 또는 입주자대표회의는 공동주택 내 괴롭힘에 대한 사실 확인 및 갈등 해결을 위해 노력하여야 하며, 관련 법령 위반사항을 확인한 경우 관계기관에 신고하여야 한다.

③ 관리주체 또는 입주자대표회의는 제2항에 따른 사실 확인 결과 공동주택 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 경비원 등 근로자는 관리주체 또는 입주자대표회의에게 제3항에 따른 보호조치를 요구할 수 있으며, 관리주체 또는 입주자대표회의는 피해를 입은 경비원 등 근로자에게 신고 등을 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

붙임2 아파트 경비노동자 권익보호 추진사업 현황

■ 경비노동자 전담 신고센터 운영

○ 지원내용 : 노동권익센터 내 법률 및 심리상담

- 지원실적 : 상담 1,893건, 권리구제 70건 (2020.6월 ~2022.12월 말)

상담유형	2020	2021	2022	합계(유형별)
임금체불	75	51	135	261
징계/해고/인사 등	114	91	159	364
퇴직금	38	39	86	163
실업급여	28	29	65	122
근로시간/휴일/휴가/휴직	91	125	221	437
근로계약/취업규칙 등	26	29	59	114
최저임금	-	-	15	15
산업재해	26	8	35	69
직장내괴롭힘/성희롱/ 폭행 등	26	15	53	94
노조	-	-	7	7
기타	33	37	157	227
4대보험	4	4	12	20
합계(연도별)	461	428	1,004	1,893

○ 상담유형 : 근로 및 휴게시간, 징계해고, 임금체불 등

■ 아파트 경비노동자 자조모임 지원 및 노동교육

○ 2021~2022년 자치구별 아파트 경비노동자 자조모임 지원

- 지원내용 : 노동권익센터 및 자치구종합지원센터에서 자치구별

경비노동자 순회를 통한 공동문제 해결 역량 강화 및 정보제공

- 지원실적 : 21년도 95회, 1,269명 참석 / 22년도 109회 1,693명 참석

○ 2020년 아파트 경비노동자 교육 실시

- 지원내용 : 아파트경비노동자 현장전문가를 파견하여 법률 등 교육실시

- 지원실적 : 53회, 746명 이수 (2020.12월말)

■ 아파트 교대컨설팅 근무교대제 컨설팅

○ 지원내용

- 경비노동자 고용불안 해소 및 건강권 보장 및 관리비 부담완화 등 입주민과 경비노동자가 상생가능한 근무체계(교대제 개편 등) 마련을 위한 컨설팅 지원

○ 21년 컨설팅 단지 선정 결과 : 31개 신청 단지 중 최종 23개 단지 선정

- 경비원 수, 세대 수, 동 수, 휴게시간, 승인년도(신/구축) 등 선정기준에 따라 채점결과 종합하여 컨설팅이 가능한 단지 선정 (가산점 : 상생협약 단지)

〈2021년 컨설팅 선정단지〉

연번	자치구	단지명	동 수	세대 수	연도	경비원 수
1	강남구	개포주공5단지	6	940	1983	18
2	강동구	암사한솔	4	203	2002	4
3	강서구	마곡수명산파크 5단지	19	948	2008	14
4	광진구	광장11차 현대홈타운	8	159	2003	6
5	구로구	개봉한진	13	1,317	2000	14
6	구로구	현대(1단지)	31	2,412	2001	20
7	구로구	중앙구로하이츠	6	579	1987	12
8	노원구	월계청백3단지	4	458	1998	4
9	동대문구	용두신동아	5	772	1994	11
10	서대문구	남가좌현대	10	1,155	1999	21
11	서대문구	홍제한양	10	998	1993	21
12	서대문구	서대문DMC래미안/e-편한세상	51	3293	2012	31
13	서초구	진흥	7	615	1979	18
14	성동구	성수현대아이파크	11	656	2003	8
15	성동구	응봉신동아	4	434	1996	12
16	성북구	월곡두산위브	30	2,197	2003	28
17	송파구	송파삼성래미안	13	845	2001	16
18	송파구	올림픽선수기자촌	122	5,540	1988	228
19	송파구	송파한양2차	10	744	1984	20
20	송파구	현대리버빌2차	4	384	1999	6
21	은평구	구파발10-1단지	9	334	2010	4
22	은평구	은평뉴타운기자촌11단지	10	426	2015	5
23	중구	남산타운	35	3,116	2002	68

○ 22년 컨설팅 단지 선정 결과 : 13개 신청 단지 중 최종 13개 단지 선정

※ 2022년 아파트 경비노동자 컨설팅은 근무제 개편 컨설팅(1월~6월)과 사후관리 컨설팅(7~8월)으로 나누어 진행하였음.

〈2022년 컨설팅 선정단지〉

연번	자치구	단지명	동 수	세대 수	승인연도	경비원 수	선정 여부
1	강남구	아크로힐스논현	4	368	2014	6	○
2	강남구	한보미도맨션	21	2,436	1983	106	○
3	강동구	강일리버파크6단지	10	553	2009	6	○
4	강동구	GS강동자이	12	596	2003	10	○
5	동작구	사당자이	9	719	1999	8	○
6	동작구	상도두산위브	4	190	2010	4	○ (도중 취소)
7	서대문구	DMC래미안클라시스	14	1,114	2000	12	○
8	서초구	서초4차현대	3	160	2000	8	○ (도중 취소)
9	성동구	하왕극동미라주	3	414	2001	8	○
10	성북구	동소문한신휴플러스	9	409	2002	10	○
11	송파구	잠실주공5단지	30	3930	1980	65	○
12	송파구	잠실우성4차	7	555	1983	16	○
13	송파구	송파파인타운1단지	7	221	2009	3	○

○ 22년 사후컨설팅 단지 선정 결과 : 9개 신청단지 중 9개 단지 선정

- 운영상 애로점 및 보완점에 대한 사후 컨설팅 진행, 서로운 개편안 요구시 수정안 제시

〈2022년 사후컨설팅 단지〉

연번	자치구	단지명	동 수	세대 수	승인연도	경비원 수	선정여부
1	강남구	아크로힐스논현	4	368	2014	6	○
2	강남구	개포주공5단지	6	940	1983	18	○
3	강동구	강일리버파크6단지	10	553	2009	6	○
4	강서구	마곡수명산파크5단지	19	948	2008	14	○
5	노원구	상계미도	3	600	1988	12	○
6	노원구	월계청백3단지	4	458	1998	4	○
7	성동구	응봉신동아	4	434	1996	12	○
8	성북구	동소문한신휴플러스	9	409	2002	10	○
9	송파구	송파삼성래미안	13	845	2001	16	○

붙임3 공동주택 모범단지 지원사업 추진계획(2022.2.23.) 발췌

■ 추진 방향

- 준칙 개정, 고용 유지 등 모범단지 지원을 통한 자발적 참여 유도
- 에어컨 및 휴게실 설치 등 기본시설 확충을 통한 기본권 보장
- 노동자 인권보장 등 제도적 장치 마련
- 모범단지와 공동체활성화사업 참여단지가 아파트관리 시책사업과 연계

■ 사업 개요

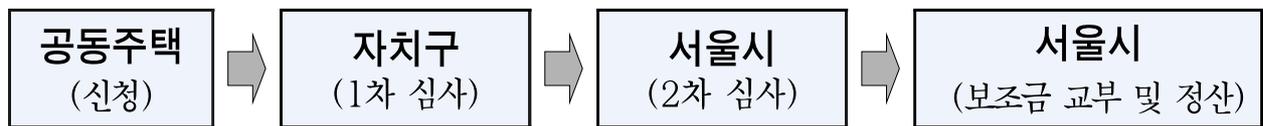
- 사업내용 : 관리노동자 인권존중, 고용안정, 노동환경개선 등 복지증진 우수단지 선정
- 선정대상 : 서울시 의무관리 공동주택 (구별 2개단지)
※ 2022년 시범운영 후 연차별 선정대상 확대
- 사업비 : 125,000천원 (5,000천원×25개구, 전액시비)
- 지원대상 : “관리노동자 배려·상생” 지원분야로 선정된 50개단지
- 지원내용
 - 휴게실 및 경비실 공용요금(전기사용료) 지원
 - 업무수행 필요물품(방한복, 작업화 등) 구입비 지원
 - 휴게실 근무환경 개선비(공기청정기, 냉·난방기 등) 지원
 - 소통 및 화합 증진을 위한 간담회비 등 지원
- 추진방법 : ‘22년 공동체활성화사업 “관리노동자 배려·상생” 분야 신설 추진

■ 세부 추진계획

- 사업내용 : 관리노동자 인권존중, 고용안정, 노동환경개선 등 복지증진 우수단지 선정하여 시 보조금 지원
- 사업기간 : 2022.2 ~ 2022.12.31

- 신청대상 : 서울시 의무관리 공동주택
- 신청자격 : 3자 명의(입주자대표회의·관리주체·공동체활성화단체)
- 신청방법 : 공동체활성화사업 “관리노동자 배려·상생” 분야로 사업 공모
- 지원비용 : 1개 단지당, 2,500천원, 단지별 자부담 10%내
 ※ 자치구 여건에 따라 자체사업으로 일부 추진 가능
- 지원기준
 - 노동자의 고용현황, 업무범위의 적정성 및 자체 관리규약 반영 여부
 - 적정 보수지급, 휴게공간 제공 및 근무공간 냉난방시설 설치 등
 - 2022년 S-APT 이용단지

○ 신청 및 선정절차



- 예산운영 : 2022년 공동체활성화사업 예산운영 지침 준수
 - 선정된 모범단지 관리노동자가 지원사항 선택
 - 입주자대표회의 및 관리소장이 자치구에서 예산 수령 후 집행 및 정산

2022 공동주택 모범단지 지원현황

(단위 : 천 원)

연번	자치구	단지명	시비보조금	자부담
1	종 로	광화문스페이스본	2,500	250
2		창신두산	2,500	250
3	중 구	약수하이츠	2,500	250
4		신당KCC스위첸	2,500	250
5	용 산	후암미주	2,500	250
6		용산센트럴파크	2,500	250
7	성 동	서울숲삼부	2,500	370
8		서울숲한신더휴	2,500	250
9		응봉신동아	2,500	250
10		금호두산	2,500	250
11	동대문	제기이수브라운스톤	2,500	250
12		청솔우성	2,500	840
13	중 랑	신내중앙하이츠	2,500	570
14		신내동성3차	680	70
15	성 북	월곡래미안루나밸리	2,500	1,470
16		꿈의숲아이파크	2,500	2,128
17	강 북	미아현대아파트	2,500	250
18		수유극동아파트	2,500	300
19	도 봉	한신아파트	2,500	260
20		주공3단지	2,500	250
21	은 평	마고정2단지	2,500	250
22	마 포	망원1차대림	2,700	397
23		성산2차 e편한세상	3,000	380
24	동 작	상도대림아파트	1,800	950
25		노량진우성	1,900	1,190
26		상도아이파크	1,300	1,190
27	관 약	관악동부센트레빌	2,500	250
28		낙성대현대	2,500	250
29	서 초	방배1차현대	2,410	241
30		잠원현대	1,940	216
31	송 파	송파삼성래미안	2,500	250

서울특별시 공동주택 관리노동자
고용안정 및 근무환경 개선을 위한 상생협약서

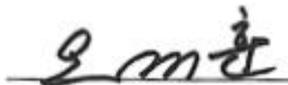
서울특별시와 서울특별시 아파트입주자대표회의 총연합회(이하'우리')는 공동주택 관리노동자의 고용안정 및 근무환경 개선을 위하여 다음과 같이 상생협약을 체결한다.

1. 우리는 공동주택 관리노동자의 고용 안정과 근무 환경 개선을 통해 장기근속이 정착되도록 노력한다.
2. 우리는 공동주택 관리노동자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령하지 않는다.
3. 우리는 공동주택 입주자등과 관리노동자 간에 신뢰와 배려를 바탕으로 상생의 공동체 문화가 만들어지도록 노력한다.
4. 우리는 공동주택 관리노동자를 위하여 휴게공간 설치에 노력하고 휴게 시간을 최대한 보장한다.
5. 우리는 공동주택 관리노동자의 고용불안 해소, 근로환경 개선, 복지증진 등을 위하여 필요한 시책을 수립 시행한다.

2021년 5월 28일

 서울특별시

시장 오 세 훈



서울특별시
아파트입주자대표회의 총연합회

회장 이 석 기 

서울특별시 공동주택 관리노동자 고용안정 및 근무환경 개선을 위한 상생협약서

서울특별시와 강서구 화곡푸르지오아파트 입주자대표회의(이하 '우리')는 공동주택 관리노동자의 고용안정 및 근무환경 개선을 위하여 다음과 같이 상생협약을 체결한다.

1. 우리는 공동주택 관리노동자의 고용 안정과 근무 환경 개선을 통해 장기근속이 정착되도록 노력한다.
2. 우리는 공동주택 관리노동자에게 업무 이외에 부당한 지시를 하거나 명령하지 않는다.
3. 우리는 공동주택 입주자등과 관리노동자 간에 신뢰와 배려를 바탕으로 상생의 공동체 문화가 만들어지도록 노력한다.
4. 우리는 공동주택 관리노동자를 위하여 휴게공간 설치에 노력하고 휴게 시간을 최대한 보장한다.
5. 우리는 공동주택 관리노동자의 고용불안 해소, 근로환경 개선, 복지증진 등을 위하여 필요한 시책을 수립 시행한다.

2021년 5월 28일

 서울특별시

시장 오 세 훈



화곡푸르지오아파트
입주자대표회의

회장 최 영 희

