

제1차 업종별분과-공동주택종사자권익증진분과 회의축어록

'23.03.22(수)15시

이상목 센터장님

회의 시작하도록 하겠습니다. 새로 오신 분도 있으니 제 소개부터 하겠습니다. 분과장을 맡고 있는 이상목이라고 합니다, 반갑습니다.

우상인 대표님

반갑습니다. 종사자대표 우상인입니다.

이상원 대표님

신한 1차 아파트 입주자 대표 이상원입니다. 반갑습니다.

김성권 지부장님

반갑습니다. 대한주택관리사협회 경기도회 동부 지부장 및 현직 관리소장으로 일하고 있는 김성권입니다.

최영주 주무관님

안녕하세요. 시청 노동정책팀의 최영주 주무관입니다.

이현경 사무국장님

안녕하세요, 노사민정 협의회 사무국장 이현경입니다.

김성우 주무관님

안녕하세요, 공공주택 관리를 담당하고 있는 시청 주택과 김성우 주무관입니다.

임종윤 노무사님

안녕하세요, 리더스 노무법인의 임종윤 노무사입니다.

이근택 사무차장님

민주노총 이천.여주.양평 지구 사무차장 이근택입니다. 반갑습니다.

조옥환 노조부위원장님

sk하이엔지 노조부위원장 조옥환입니다. 반갑습니다.

이상목 센터장님

성원이 됐으니, 회의 진행 하겠습니다. 보고 안건1은 신규 위원 보고입니다. 자료 7페이지 상단까지 참조하시면 될 것 같습니다. 다음은 논의안건입니다. 23년 공동주택종사자권익증진분과 사업 논의 및 홍보에 관한건데 사무국장님께서 설명 해주시면 될 것 같습니다.

이현경 사무국장님

저희가 지방비 사업으로 1천만원 정도 예산을 받았고, 140만원 정도의 예산으로 공동주택 종사자 공동선언 이행 및 집단 치유, 힐링 프로그램을 하고자 합니다. 저희 사업 목적으로는 협의회에서 21년도에서 22

년도 공동주택 종사자 권익 증진 분과를 신설하고 인권 보호와 제도를 알리는 인식 개선 홍보 등 영상을 제작, 배포하였고 세미나 토론회 공동선언 등을 통해 고용 안전 및 노동환경 개선을 위한 노력을 해왔습니다.

이어 23년에는 각 아파트 의무관리 대상 단지 94개 중 선정하여 공동선언 협약 내용을 실천될 수 있도록 하고 입주민과의 더 좋은 관계를 위한 의사소통 교육 및 갈등 관리를 위한 양질의 일자리가 될 수 있도록 관심을 갖고 해나가려고 있습니다.

이걸 통해서 노동시장 일자리의 양극화를 해소하고 단기 계약 노동자의 고용 안정이 확대될 수 있도록 사회적 관심을 필요로 하고 확대하려고 합니다. 그리고 취약업종 노동자의 인권 및 권리를 보호하고 양질의 일자리를 확산하려고 하고 있습니다.

그래서 사업은 공동선언 협약 및 이행을 위해서 20개 아파트를 선정해서 저희가 공동선언 했던 내용들을 중심으로 단기 계약이나 휴게 시설 등 이런 부분을 저희가 논의했던 내용을 아파트별로 협약을 다시 맺는 거고요.

그리고 이행 계획 및 점검 회의는 8명 정도 3회로 잡았거든요. 그래서 작년에 계획한대로 올해도 꾸준히 실천할 수 있도록 하고 치유 힐링 집단 상담은 저희가 홍보지 하나 나눠드렸거든요. 사업 내용이 구체적으로 들어가있지 않아 보완이 필요할 것 같습니다.

집단 상담 마라톤이라는 것은 2~3시간 연장으로 쪽 하는 것을 말해요. 우리 가족과 이웃이기도 한 공동주택 종사자들의 신체적 정신적 건강을 보장받지 못하는 근무 환경에도 입주민들과의 좋은 관계를 유지하기 위해 자신을 미쳐 돌보지 못할 때가 많습니다. 이천시 노사민정협의회에서 쾌적한 주거 환경을 위해 묵묵히 근무하고 계시는 공동주택 종사자님들을 모시고 치유와 힐링의 시간을 갖고자 합니다. 이렇게 말을 좀 다들긴 해야 될 것 같아요.

대상을 공동주택 종사자분들 중에 20명으로 했고 일시는 4월 19일로 13시부터 17시까지 하는걸로 강사님을 섭외를 했어요. 그리고 장소는 제1강의실에서 할까 하고요. 사업 내용이 구체적으로 아직 나오지는 않았지만 아마 치료 상담으로 진행 될 것 같아요.

그래서 집단 내에서 개인의 이야기도 하면서 타인을 보고 또 깨달기도 하고 동질감도 갖고 이런 내용으로 구성이 될 것 같습니다. 그래서 이런 부분에 대해서 제가 하나 논의드리고 싶은 것은, 대상을 환경미화원 분이나 경비원 분들이나 이렇게 하다 보면 오랜 시간 참여하기가 힘들지 않을까 싶어서 1차로 관리소장님들을 대상으로 진행 한 뒤, 효과가 좋으면 2차로 미화원 분들이나 경비원 분들을 대상으로 진행하면 그 분들이 참여하시기 더 편하지 않을까 싶어요.

별첨으로 저희 강사님 이력서예요. 이건 개인정보라서 나중에 회수 받을 건데요. 상담 박사까지 하시면서 열악한 환경에 계신 많은 분들 상담하고, 집단 상담으로 치유하고 이랬던 좋은 교수님으로, 강의는 잘 하시거든요. 그래서 도움이 많이 될 거예요. 만약에 참여하시게 된다면요.

8페이지 보시면 예산이 적지만 공동주택 종사자 처우 개선 및 고용 안정을 위한 중장기 계획을 수립해야 하는데 회의를 통해서 하기에는 복잡할 것 같아요. 그리고, 20개의 의무관리 대상 단지 아파트를 어떤 기준으로 선정할지와 집단 상담 홍보지를 어떻게 수정하고 보완할지에 대한 논의를 하고 싶습니다.

이상목 센터장님

질문 있으신 분은 질문 해주세요.

이상원 대표님

중장기 계획 1번 같은 경우는 사무국장님 말씀도 있었지만, 이 자리에서 계획을 수립한다는 건 조금 어려울 것 같습니다.

이상목 센터장님

의견 수렴하고요. 중장기 계획을 세운다는 것은 어쨌든 예산이 수반될 수 있는 여러 가지 문제가 있기 때문에 분과 말고도 저희 비정규직 노동자 지원센터도 취약계층 노동자 지원 사업이 있어서 그 예산을 투입해서 할 수 있는 여러 가지 방안을 만들어야 돼요. 바로 할 수 있는 건 아니고 검토가 필요합니다.

그래서 의견 취합을 하고 그러면 거기서 우리가 어떤 걸 추진하겠다. 이 정도만 하면 사무국에서도 고민하고 저희도 임대주택 관련 사업을 하고 있기 때문에 같이 고민하고, 논의해서 유지 발전시키는 그런 형태로 나아가면 좋을 것 같고요. 그래서 일단은 하나씩 짚는 게 좋을 것 같아요.

공동주택 종사자 고용 안전 및 처우개선 중장기 계획 있잖아요. 이게 최근에도 아파트에서 경비 노동자가 자살하셨잖아요. 이게 사회적 문제예요. 그러니까 이천도 2년 전인가 한번 여기 부발의 아파트에서 택배 내놓으라면서 폭행 하는 사건도 있었잖아요.

그렇기에, 입주민들의 의식 개선이 필요 할 것 같고요. 그리고, 소장님들이 갑질 한다는 소리도 있더라고요. 그래서 전체적으로 입주민, 소장뿐만 아니라 종사자 전체의 의식을 어떻게 개선 시킬 것인지 고민이 필요할 것 같고요.

거기에 따라서 지금 미화 노동자는 그나마 괜찮은 상태인데 경비 노동자들이 3개월 계약이 만연한데, 최근에 1개월 계약도 많이 늘었어요. 거기에 근로계약 체결하면서 사직서까지 미리 받아놓는 행태는 없어야 할 것 같아요. 그래서 의무 대상 단지 20개 아파트 선정이라고 돼 있는데 의무 관리 대상 단지 20개가 아니라 고용 관계에서 최소한 1년 단위 근로계약을 체결하는 곳을 위주로 할 필요가 있을 것 같아요. 주택과에서 휴게실 지원 사업이 작년부터 시작 된 거죠?

김성우 주무관님

8개 단지 10개소 했고요. 2024년도 아파트 경비, 청소 노동자 휴게시설 개선 지원사업이 공고가 나갈 거예요. 다음 주 월요일 날 나가는데요. 관내에 아파트를 대상으로 하고요. 이번에는 사업비가 작년보다 좀 늘었습니다. 그래서 10개소, 10개소 총 20개소를 합니다. 경비원 10개소, 미화원 10개소로요.

만약에 경비원이 한 13개소로 신청이 들어오고 미화원이 한 6개나 7개 되면은 그거는 융통성 있게 조절해갖고 경비원 휴게실을 13개 소로 하고, 그런식으로 신청하는 순서를 보고 할 거고요. 10개 소를 다 넘으면은 그때는 저희가 계획한 대로 실행될 거고요. 다음 주 월요일날 공고 나가고 4월 26일까지 신청기간입니다.

신청 장소는 이천시 주택과 공동주택관리조사팀으로 방문 또는 등기우편으로 접수를 하면 됩니다. 신청서라든지 제출 서류들은 전체 입주자의 2/3 이상 동의를 받아야 해요. 그리고 경기도에서 별도로 내려준 상생협약서가 있어요. 제가 읽어봤는데 내용이 약간 달라요. 그래서 만약에 상생협약서가 노사민정 사업과 상생이 된다면 함께 공유해도 좋을 것 같아요.

이상목 센터장님

그거는 아파트 자체 공동 선언이 필요한 건가요?

김성우 주무관님

이거는 선언이 아니라 입주자 대표회의가 입주민의 대표 기관으로서 대표를 하고 있기 때문에 전체 입주자 대표회의에서 협약서에 사인을 대표 회장님께서 해 주시면 되는 겁니다. 지원하려면 어차피 아파트 자부담이 10% 들어가게 돼 있어요. 그래서 최대 1개 단지에 500만 원까지 지원이 되는데 400만 원 쓰든 300만 원 쓰든 10%는 자부담이 들어가야 되는 상황이고요. 그리고 정산도 해야 되는 부분도 있습니다.

그런데 기간 내에 잘 모르시는 분들이 있어요. 시청 홈페이지에 공고를 하고 또 제가 갖고 있는 각 아파트 관리사무소장님들 명단으로 이메일을 보내서 신청하라고 하는데 어떤 분들은 읽지 않고 있다가 시간을 지나서 신청하는 경우가 좀 있어요. 그래서 이번에는 몇 번을 다시 안내를 하고 재차 안내를 할 계획입니다.

많이 들어오면은 선착순으로 하든지 아니면 추첨을 하든지 할거고요. 근데 우리가 그냥 선정하는 게 아니고 신청 들어오는 데는 다 돕니다. 다 돌아서 가장 열악한 곳부터 점수를 매겨서 그곳부터 해줄 계획이고요. 신청이 적게 들어왔으면 물론 다 해주겠지만 오버가 되면은 저희가 돌면서 어떤 단지를 할지 판단을 할 겁니다.

이상목 센터장님

1년 안건이 공동주택 종사자분들의 고용 안정 및 처우 개선을 위한 중장기 계획이잖아요. 고용 안정을 위해 최소 고용 계약을 1년 단위로 해야 한다고 생각하는데, 보조금 지원 심사 배점표에 고용 안정을 위한 항목을 점수화하면 어떨까요?

김성우 주무관님

저희 팀장님과 논의 해보겠습니다.

이상목 센터장님

지금 근로 계약을 3개월로 하는 곳이 대다수이기 때문에 1년 이상 하는 곳은 가점을 받을 수 있고, 현재 3개월로 근로 계약을 하고 있는데 계약 기간이 끝나면 1년으로 하겠다라는 확약서를 제출하면 가점을 받을 수 있는 형태가 될 수 있으면 좋을 것 같아요.

김성우 주무관님

검토해보고, 반영 할 수 있으면 반영 하겠습니다.

김성권 지부장님

아파트의 경비원들은 용역 업체 소속으로서 근로 계약을 업체와 하는 것이에요. 용역 업체 소속으로서 아파트와 무관하기 때문에 시에서 가점을 준다는 제도는 문제가 될 수 있어요.

김성우 주무관님

용역 회사와 근로자와의 계약 관계에 대해서는 이래라 저래라 할 수 없을 것 같은데 보조금 지원 신청할 때 지원 사항에 대해서 고용계약서가 1년 이상이라는 걸 확인할 수 있는 서류를 갖고 오면 가점을 줄 수도 있을 것 같긴 해요.

이상목 센터장님

지부장님 말씀하신 거에 저도 일정 부분 이제 동의되는 부분이 있는데요. 아파트에서 외주 관리를 맡기는 거잖아요. 처음부터 용역 업체를 선정할 때 우리 아파트는 1년 계약해야 됩니다. 이게 원래 어떻게 보면은 해야 될 일이죠. 용역회사가 용역 기간이 끝나서 나가게 되면은 그때까지는 고용을 유지시켜줘야 돼요.

김성우 주무관님

그게 문제가 되는 거는 용역 회사의 고용 계약 관계이기 때문에 탈취하면 안 되는 것도 맞아요. 사실은 도급 계약이기 때문이에요.

김성권 지부장님

용역 같은 경우는 관리소장이 계약을 체결하는데 거기에서 너네는 계약을 무조건 1년으로 하라고 강제 할 순 없죠. 그 회사에서 인력을 채용하고 근로계약을 하는 것이기 때문에 부당 간섭이라고 할 수가 있는 거죠.

이근택 사무차장님

강제 할 순 없지만, 요구는 할 수 있죠.

이상원 대표님

저희 같은 경우는 이제 이런 케이스가 있었어요. 관리소에서 직접 경비하시고 환경 미화 하시는 분들을 직접 뽑았었어요. 처음에 그러다가 제가 회장을 맡고서는 인력 관리하는 게 상당히 어렵죠. 그래서 제가 그걸 왜 직접 하고 맨날 이렇게 힘들어하느냐, 용역 업체에다가 이걸 맡기자 해서 입주자 대표회의에서 그걸 바꿨어요. 대신 조건을 아까 말씀하신 그런 조건을 걸었어요. 용역업체를 선정하면서 고용 승계를 해달라 그리고 퇴직금에 관한 것도 다 보장해 주라고 했어요.

그렇게 해서 전혀 피해가 없도록 하는 조건으로 너네 업체하고 계약을 하겠다. 물론 이제 어떻게 보면은 민감한 부분이 있죠. 지나치다 할 수 있는데 어쨌든 그렇게 계약을 맺을 때 우리의 주장을 펼칠 수는 있을 것 같아요. 그래서 조심스럽긴 하지만은 업체하고 계약할 때 상대방한테 이해를 구할 수도 있지 않을까 라는 생각입니다.

그래서 우리가 가점에 대한 부분을 강제하는 것보다는 그런 식으로 유도했을 때 조금 더 주겠다 하는 거는 바람직하다고 생각해요. 그래야 입주자 대표회의라든가 또는 관리소의 입장에서도 일을 하기가 더 용이하지 않을까 그런 생각입니다.

당신네들은 단순히 용역 인원만 보급을 하지만 아파트의 발전 또는 아파트를 개선하기 위해서는 시의 지원을 받아야 되는데 그런 부분에 있어서 우리가 가점을 받을 수 있는 부분이 있다. 그러니까 당신들도 그런 부분을 좀 이해하시고 협조해달라고 한다 그러면은 고용 안정 부분은 조금 개선되지 않을까 싶어요. 지금 우상인 대표님이 3개월 단위의 근로 계약을 하고 계시다 해서 깜짝 놀랐어요.

이상욱 센터장님

저희가 조사했을 때도 3개월이 대다수 절반이 넘어요. 한 달짜리도 생긴다니까 이천의 명품 아파트 이름 거론은 안 하겠지만 하여튼 최고의 아파트라고 우리가 흔히 알고 있는 아파트는 9개월 하다가 업체 바뀌면서 한 달 하고 한 달 딱 되니까 절반은 바꾸겠다라는 행태도 보이거든요.

이상원 대표님

자꾸 저희 아파트 얘기를 들어서 죄송하지만은 어제 날씨가 오늘만큼 좋았습니다. 그런데 저희 아파트가 한 25년 되었다 보니까 이제 아스팔트 포장한 거라든가 또 방지턱 이런 데가 겨울 지나면서 많이 부식되서요. 그걸 보수 공사 하는데 경비 3분이 다 도와주셨어요. 근데 그거에 대해서 불평 한 말씀도 하시는 분이 없어요. 물론 겉으로 표현 못했을지 모르겠지만은 그것이 고용과 바로 연결되지 않는가 그런 생각을 합니다. 계약을 1년에 한 번씩 하면서도 특별한 하자가 없는 한 저희 아파트는 정말 인원이 안 바뀌는 걸로 알고 있어요. 대다수가 이런 계약 형태를 보인다면 아파트 업무에 대해서 경비원 분들도 더 협조적으로 되지 않을까 생각합니다.

이근택 사무차장님

검토해서 위법 소지가 없으면 할 수 있음 좋겠네요.

김성우 주무관님

주택과에서 그런 부분들을 검토 하고 있고요. 보조금 지원 심사 할 때도 저희가 충분히 고려할 사안이라고 생각됩니다. 다만, 각 아파트 소장님들께서 보조금 신청할 때 근로계약서를 내라고 한다든가 이렇게 하면은 아파트 관리소장님은 용역업체에다가 근로계약서를 요청할 수밖에 없는 노릇이고, 그 부분에 대해서 업체가 거절한다든가 왜 그러냐고 꼬치꼬치 물을 수도 있고 그러면 관리사무소장님들 입장에서도 좀 난해한 부분도 있을 거예요. 그래서 이걸 점수화 시켜서 보조금을 적게 받는 아파트도 생겨 날 수 있는 역차별성이 있기 때문에 최대한 저희도 검토를 해보도록 하겠습니다.

김성권 지부장님

네, 신중히 검토 부탁드립니다. 그런데 아파트가 노후화돼서 절실하게 지원을 받고 싶은데 아파트하고는 관련없는 용역업체의 근로계약에 대해 가정을 주고 감점을 준다는 건 불합리하다고 저는 생각이 듭니다.

조옥환 부위원장님

실제 우리 아파트에서 일하는 분들을 위해서 처우 개선을 해 주고 이런 부분들을 우선적으로 살펴야 될 것 같아요. 그리고 근로 계약이나 이런 부분도 중요하죠. 살기 위해서 하는 거기 때문에 이 부분들은 이제 근로 조건을 우선으로 보고 있는 거 같아요. 거기에 포커스를 맞춰서 현장 등을 뵈가면서 제출하는 게 좋지 않을까 싶거든요.

이상목 센터장님

직고용 하는 곳을 최고점 주면 어떠나요?

김성우 주무관님

그거는 항의가 빗발칠거라 예상 되네요.

이상목 센터장님

네, 저희가 할 수 있는 거는 또 따로 찾아보죠. 어쨌든 올해 근로계약을 1년 단위로 유도하기 위한 사업을 계속 고민을 하는 걸로 하고요. 주택과 차원에서는 이번에 휴게실 지원 사업을 하면서 반영을 할 수 있으면 좋겠네요.

김성우 주무관님

가점을 10점씩 주는 게 아니라 1점을 주든 2점을 주든 그거는 저희가 검토를 해봐야 될 사항이지, 지금 여기서 확답을 드리기는 어렵다는 걸 말씀 드리겠습니다.

이현경 사무국장님

중장기 계획을 상반기에는 세웠으면 좋겠는데, 회의시간에 다 하기가 힘들잖아요. 그래서 몇 명 노무사님을 주축으로 하든 몇 명 구성해서 TF팀 같은 팀을 만들면 어떨까 싶어요. 전문가분들이 모이셨으니 역량 발휘해 주시면 감사하겠습니다.

이상원 대표님

이 자리에서 할 사람을 찾지 말고 분야별로 필요한 사람을 사무국장님이 센터장님과 협의해서 구성 한

후, 개별로 연락을 취해 의사 타진을 한번씩 해 보시는게 좋을 것 같습니다.

이현경 사무국장님

네, 그럼 제가 개별적으로 연락을 드려보겠습니다.

이상목 센터장님

이제 의무 관리 대상 20개 아파트 선정인데요. 시장님과 아파트하고 작년에 공동 선언을 했잖아요. 지금 어떻게 생각 하시는 건가요? 우리 분과와 아파트를 생각 하시는 건가요?

이현경 사무국장님

이천시 노사민정, 이천시, 아파트 이렇게 구성을 생각하고 있습니다.

이상목 센터장님

그러면 어쨌든 시장님과 하는 것이군요. 그리고, 아까 주택과 휴게실 지원 사업을 경기도에서 공동선언을 입주자 대표가 사인하는 게 있다고 했잖아요.

김성우 주무관님

대표의 회장하고 관리사무소 소장과 경비 청소 노동자 대표 이렇게 해서 해당 아파트에 단지별로 사인하는 게 있습니다.

이상목 센터장님

그거는 별로 큰 의미는 없을 것 같아요. 제가 봤을 때는 그냥 사인해 달라고 신청하는 정도인 거 같아요. 그래서 공동선언을 할 때는 뭔가 노동 조건이나 그런 개선의 의지 이런 게 좀 있을 때 휴게실 지원만이 아니라 아파트 외에 유지 보수 이런 비용들도 시에서 지출이 되잖아요. 그러니까 이런 곳 가점을 계속 주는 거죠. 그리고 의무 관리 대상 단지 중에서 공동 선언을 할 아파트를 선정을 해야 되는데요.

이현경 사무국장님

개별적으로 찾아가서 제 업무 협약식처럼 아파트 별로 하려고 생각하거든요. 다 부르는건 힘들 것 같아서요.

이상원 대표님

구체적으로 의무 관리를 하겠다는 게 무엇을 뜻하죠?

이상목 센터장님

이천에서 의무 관리인 대상이 있고 아닌 아파트가 있죠.

이상원 대표님

노사민정에서 아파트를 선정해서 의무 관리 측면으로 다른 걸 하시겠다는 줄 알았네요. 제가 착각했네요.

이상목 센터장님

일단 예산 편성이 매우 작네요. 그래도 협약식 진행이니 노동 친화 아파트 이런식의 문구를 정하고 현판 정도는 제작해서 드리는데 좋을 것 같아요.

이상원 대표님

가격이 부담되면 아크릴로 제작해서 주민들이 볼 수 있는 곳에 걸어도 괜찮을 거 같아요.

김성권 지부장님

현판 같은 경우 반영구적이기 때문에 비쌀 수 밖에 없고요. 아크릴은 나중에 삭아요. 그러니 제 의견이지만, 액자로 사무실에 이쁘게 걸어둘 수 있는 방법도 좋은 것 같아요.

이상목 센터장님

적당한 사이즈의 도자기도 이쁠 것 같네요.

이현경 사무국장님

저도 그정도가 좋은 것 같아요. 왜냐하면 인증패를 다른 곳에서도 했었는데, 예산에 비해 별 효과가 없더라고요. 그리고 그 아파트가 영구적으로 노동 친화적일 아파트라고 확신도 못하고요

이상목 센터장님

네, 선정 유효기간도 한번 생각해 봐야 될 것 같네요. 지금 당장 다 정하지는 못하니 의무 관리 대상 아파트 단지를 대상으로 20개의 협약 진행이 목표인 것 정도만 결정을 해야겠습니다.

이현경 사무국장님

우리가 이걸 하면 휴게시설 지원에 있어 가점을 검토한다 하셨잖아요. 지금은 접수기간과 차이가 있어 힘들겠죠?

이상목 센터장님

그거는 이번에 접수할 때 근로계약을 반영을 할 수 있을지 검토를 해보시겠다고 하신 거고, 이 협약 가지고 가점은 휴게실 지원에는 적용을 못하고 대신에 적용을 검토할 거는 내년에 휴게실 지원 사업 아닌가요?

김성우 주무관님

아니요. 보조금 지원 사업과 시설물 개선 사업이 있는데 거기에 반영할지 검토한다는 거고, 휴게실 지원 사업에는 반영 안합니다. 휴게소는 그냥 서명만 내면 되는거예요.

이상목 센터장님

경기도에서 내려온 지침인가요?

김성우 주무관님

경기도 협약서는 경기도에서 내려왔는데 이게 도비가 30% 들어오고 시비가 70%이기 때문에 우리 시에서 지출이 많이 돼요. 그래서 열악한 환경이 우선시 되는 거예요. 각 1개소 마다 최대 500만원까지 설정되어 있습니다.

김성권 지부장님

500만원은 작지 않나요?

김성우 주무관님

설 개선 사업 중에 단순히 냉장고, 소파, 침대 등이 없는 경우 시설물을 사서 주는 개선 사업도 있지만 전체적으로 환경을 바꾸는 개선 사업도 있으며 각각 다릅니다. 작년에는 냉장고 등을 많이 해줘서 신청 금액이 500만원 미달인 단지도 많았습니다.

이현경 사무국장님

20군데 열심히 다녀보도록 하겠습니다.

김성우 주무관님

그리고 상생 협약 관련해서도 저희가 사업 진행한 게 아까 말씀드렸다시피 8개 단지 10개 소라고 했는데 8개 단지에서 들어온 게 있을 거예요. 그래서 여기 20개 단지의 아파트를 선정한다고 했는데 선정을 언제 까지 할지 모르겠지만 신청 기간이 4월 26일이니까 그 안에 만약에 상생 협약문이 들어온다면은 그 아파트를 대상으로 20개 단지에 포함시켜도 좋을 것 같은 생각입니다.

이현경 사무국장님

너무 좋은 의견입니다. 노사민정과 시의 사업이 서로 상생하는 방향으로 가면 좋겠습니다.

김성우 주무관님

네, 좋습니다. 그러나 세부적인 것은 검토가 필요 할 것 같아요.

이상목 센터장님

상생 협약을 위해선 거기 종사하시는 분들의 의견도 조금 반영 되어야 할 것 같아요. 그러면 이번 안건도 정리가 된 것 같군요.

이현경 사무국장님

네, 정리가 됐습니다.

이상목 센터장님

이제 마지막으로 3번 안건이네요. 홍보는 이렇게 하신다는 거 같고, 종사자 직종 구분 없이 하신다는 건가요?

이현경 사무국장님

어떻게 하면 좋을까요?

이상목 센터장님

이게 한번에 끝나는 건가요?

이현경 사무국장님

한 번이예요. 근데 만약에 비정규직에서 이런 예산이 있다면 하반기에 한번 더 진행 할 예정입니다.

이상원 대표님

이 모든 게 돈 때문에 문제인데 해 줄 수만 있다면 시 차원에서 감정 노동자분들한테 아파트별로 돌아가면서라도 저희 같은 경우도 경비 여섯분 환경미화 여섯분 총 열두분이거든요. 이제 두 개 아파트나 세 개

아파트 정도를 모아서 다 해주거나 한 번에 그분들이 참석하기 어려우면은 각 아파트별로 돌아서 2명씩 차출을 해서 20명을 채운다든가 이렇게 해서라도 혜택이 계속 돌아갈 수 있는 사업으로 자리 잡을 수 있도록 하는 것이 바람직 할 것 같아요. 한 번 하고 안해버리면 연계성이란디, 효과성 측면에서 떨어질 것 같기 때문이에요.

이현경 사무국장님 작년에 노사 파트너십 프로그램에 공동주택 관련한 세미나 등을 저희가 했었잖아요. 그거를 프로그램은 다르지만 지방비로 정례화시킨 거예요. 그러니까 지방비로 계속 이 사업을 하기 위함 이죠. 올해는 예산이 조금 적지만 내년에는 이 사업을 확대해서 시에서 계속 할 수는 있을 것 같아요. 근데 올해 한 번은 사실 적긴 해요. 두 번 했으면 좋겠는데, 올해는 예산이 적게 편성이 돼서 저도 안타깝네요.

이상원 대표님

예산이 필요하다면 당연히 주무관님 통해서 의사를 전달 해야겠지만, 안 되면 시장님께 다이렉트로 의견 전달 하는 방법도 있고 여러 가지죠. 또는 시의원님들에게 얘기를 한다던지 방법은 여러 가지니까 저희가 힘을 모으면 예산 확보는 가능할 거라고 생각합니다.

이현경 사무국장님

저희 본 협의회 간담회가 있거든요. 그때 분과 위원님들 같이 참석해서 자기 분과에 대한 예산이나 사업이나 이런 것들의 효과성등을 같이 말해보는 자리를 만들 거예요. 연 4회 정도 있는데 그중에 한번 공동주택 분과랑 본 위원님들이랑 한국노총 의장님, 상공회의소 회장님, 시의원 의장님 이런 분들이 있으니까 당장 그 자리에서 해결은 안 되지만 그래도 관심을 제고할 수 있는 시간은 좀 마련해 보려고 하고 있거든요. 지방비 사업으로 정례화 된 회의고요. 식비 등 예산이 부족하긴 하지만, 차 마시는 시간으로 가져도 되고요. 일단 계획은 이렇습니다.

이상원 대표님

근로자들이 생각할 때는 밥 사주고 차 사주고 이거보다도 정말 자기들한테 위안이 될 수 있고, 자긍심을 키워줄 수 있다면 그런 거에 연연하시지는 않을 거예요. 누군가 자기를 인정해 주고 위로해 주고 하는 것이 더 중요한 거니까요.

이현경 사무국장님

그래서 노사민정 사업에 관심 있어하는 시의원님들도 많습시다.

이상목 센터장님

작년에 저희가 공동주택 경비 하시는분들 데리고 1박 2일 여수, 통영을 갔다 왔어요. 굉장히 좋아하셨고요. 그리고 하반기에는 노래 교실을 두 차례 했어요. 그렇게 해주는 것만으로도 굉장히 좋아하시더라고요.

이현경 사무국장님

그래서 저희의 역할이 이런 사업을 하는데 있어 효과성이 좋은 것 같고요. 이런 사업을 제안하고 거기서 예산 편성해서 타 기관에서라도 계속 진행하게 하는 것도 저희의 역할이 될 수 있거든요.

김성권 지부장님

진행 할 힐링 프로그램이 집단 상담이라기보단 강의의 개념인가요?

이현경 사무국장님

이게 강의량 좀 달라요. 집단에 있는 사람들의 이야기를 꺼내서 들어주고 거기에 이제 상호작용을 하게끔 교수님이 연결을 시켜주는 거예요.

김성권 지부장님

시간상 4시간이잖아요. 저희도 교육을 많이 받아요. 교육 받을 때 4시간은 굉장히 어렵습니다. 70대도 있으시고 고령 근로자분들이신데 4시간을 진행한다는 거는 무리라고 생각을 하고요. 20명씩 시간을 쪼개서 2시간 하면 2회에 걸쳐 할 수 있지 않나 라는 제안을 드립니다.

이현경 사무국장님

사실 마라톤 상담이라는 게 쪽 가는 거거든요. 그래서 8시간, 1박 2일도 쪽 가는 상담이 있는데 그럴게는 못하겠죠. 그리고 특성상 그렇다면은 2시간 2시간 하는 것도 나쁘진 않은데 사실은 한 번 모여서 4시간 연속했을 때 그 효과성도 있거든요.

이상원 대표님

예를 들어서 20명을 가지고 4시간을 하게 되면은 한 사람당 돌아가는 시간을 한번 쪼개보죠. 그러면은 우리 지부장님 말씀대로 차라리 10명을 해서 2시간을 하면 그게 마찬가지로요. 그리고 아파트에서 그 인원들을 차출해 주기도 어려워요. 차라리 2시간으로 해서 10명씩 나눠서 하는 방법도 좋은 것 같습니다.

이현경 사무국장님

라포 형성을 하는 시간도 있고 그게 아마 1시간 정도가 될 거예요. 처음에는 라포 형성하고 누군가 용기내서 얘기하면 거기에 맞춰 자기도 얘기 하는 식으로 진행 할 때 사실 2시간은 어색한 시간이기도 해요. 그러나 여건이 그렇다고 하면은 2시간, 2시간 해야죠.

이근택 사무차장님

사실 이 프로그램 자체의 어떤 목적이나 효과 같은 것들이 있을 거 아니에요. 그 효과를 가장 적절하게 극대화할 수 있는 방향으로 전문가 선생님이 프로그램을 짜고 거기에 맞춰서 하는 걸 중심으로 하고 진행 시간을 얼마나 하느냐 이거는 2차로 고민을 하는 게 맞는 것 같아요. 가장 좋은 건 이번에 효과가 극대화 되면 이후에 예산을 더 편성해서 추가로 할 수도 있는 거고, 아니면 시간이 너무 길다 싶으면 조정할 수 있는 거고요. 여러 가지 여건에 맞춰서 시간을 줄이고 이러다 보면 효과가 떨어지고 효과가 극대화되지 않을 수가 있거든요. 효과를 우선적으로 생각하시는 게 좋을 것 같아요.

이현경 사무국장님

사실 저희가 3시간을 진행하면 되지 않을까라는 생각을 했거든요. 그리고 20명도 많긴 해요. 그래서 한 15명 ~ 20명 안쪽으로 해가지고 3시간 정도로 해보면 어떨까 싶습니다.

이상원 대표님

아파트마다 한 분이 4시간씩 나가버리게 되면은 누군가 대신 그 일을 해줘야 되는데 그게 어려워요. 그런 부분 때문에 2시간을 하는데 공감대 형성을 위해서 1차로 경비원 열 분을 하시고 그다음에 환경미화원을 열 분 해서 진행 하면 상담하시는 강사님도 그 대상이 정해져 버리니까 거기에 맞춰 서로 공감대 형성이 되는 거고요.

저도 이제 교육 부분에서 7년을 종사 해봤는데 강사님과의 멘토맨으로 이야기하는 차원에서 해결이 되는 경우도 있지만 주변에서 동료 의식을 느끼고 그분들의 이야기를 통해서도 본인이 스스로 위안을 받고 해결책을 찾는 경우가 상당히 많이 있어요.

그래서 그런 부분들을 이제 유도하는 것도 참 좋은 방법이라고 생각이 돼요. 그래서 동질성이 있는 분들끼리 이렇게 2시간이 됐든 2시간을 좀 넘기든지 하는것도 괜찮을 것 같습니다.

이현경 사무국장님

참고해서 진행 하도록 하겠습니다. 좋은 의견인 것 같습니다.

이상목 센터장님

강사님 스케줄도 있으니까 잘 소통해서 반영 하시면 될 것 같고요. 모집은 어떻게 하실 생각인가요?

이현경 사무국장님

협조를 구하려고요. 저희가 공문이란 안내지랑 해가지고 예전에도 지부장님한테 많이 협조를 구했거든요. 그래서 지부장님이 각 아파트별로 관리소장님들한테 공문 보내주셔서가지고 참가 신청서를 받는 방법이 좋을 것 같은데 지부장님이 힘드시겠조?

김성권 지부장님

아닙니다. 제가 도움 드리겠습니다.

이현경 사무국장님

그리고 소장님이나 환경미화원이나 경비원들이 섞이면 섞이는 거의 장점도 있어요. 다른 직종을 이해하면서 업무 마찰도 줄일 수 있는 경우도 많고요.

이상목 센터장님

우리가 공동주택 종사자 인권 보호를 위해서 활동을 하고 있잖아요. 물론 경비원 분들의 환경이 열악한 건 맞는데, 관리소장님들도 굉장히 힘들다고 저는 생각하거든요.

이상원 대표님

맞아요. 관리소장님이 받는 스트레스도 장난이 아니죠.

이상목 센터장님

네, 가능하다면 다양한 직종을 아우를 수 있으면 좋겠네요.

김성권 지부장님

말씀해주신 부분 일리 있다고 생각합니다. 그러나 관리소장과 기전이나 경비원분들, 환경미화원분들이 같이 상담을 받고 커뮤니케이션 하는 일은 굉장히 어려울거라 생각합니다.

이상원 대표님

우선 소장님이나 관리직이나 기전실보다는 환경미화원하고 경비를 한 열 분 열 분 해서 시범적으로 올해 해보고 그것이 효과를 보면서, 또는 개선할 점을 찾는지 등 그다음에 점차 확대해 나가는 게 좋을 것 같네요.

이현경 사무국장님

인원 나뉘서 두 번 진행하는 것을 교수님과 얘기해보고 진행 하도록 하겠습니다. 협조 요청 홍보 많이 해주세요.

이상원 대표님

지부장님께서 고생하시겠네요.

김성우 주무관님

얘기 들어보니까, 입주자 대표 회장님들도 집단 상담 대상에 넣어도 좋겠는데요?

이상목 센터장님

입주자 대표 모임도 만들면 좋겠네요.

이상원 대표님

모임을 만든적이 있는데, 처음의 목적과 다른 방향으로 진행되는 안타까운 경우가 생겼습니다. 그래서 모임이 유지되지 어려웠었죠.

이상목 센터장님

이제 안건은 다 논의 했고요. 기타 논의 사항 있으시면 말씀해주세요.

김성우 주무관님

노사민정협의회를 대외적으로 크게 홍보 할 필요가 있어보여요. 장소는 여기에서 하던지 어디서 하던지 공동주택 경비원 또는 관리 종사자들의 날을 만들어서 비번인 분들은 다과회에 참석하 실 수 있는 날로 각 아파트 별로 홍보도 되고 좋을 것 같은데요.겉으로 보면 지금 사업 계획은 크게 와달지는 않아요. 그래서 이런 것도 한번 고민해 보시면 좋을 것 같아요.

이현경 사무국장님

저는 종사자분들과 같이 시내 등 여러 군데에서 캠페인을 하면 좋지 않을까 싶어요. 보도 자료도 좀 내고요.

이상목 센터장님

보도 자료는 지금 회의한 거를 결정해서 내고요. 사진 첨부해서 분과에서 치유, 힐링 프로그램을 하기로 했으며 20명 모집 선착순이다. 이런 식으로 홍보가 필요 할 것 같아요. 저희도 시간 내서 회의 하러 왔는데 결과가 있음 좋잖아요.

이현경 사무국장님

그리고 오늘 우상인 대표님이 미리 사직서까지 제출하신 상태로 3개월씩 계약하다가 아프셔가지고 출근을 못하셨더니 3월 말에 사직하라는 통보를 받으셨대요. 이게 이제 현실로 다가온 거예요.

1년 단위로 계약하는 거에 대한 제도 등이 빨리 정착 됐었다면 본인도 상황이 더 나았을텐데 그렇지 않으니 지금 당장 어려움이 많이 놓이신 것 같아서 다들 얘기 좀 들어보시면 좋을 것 같아요.

우상인 대표님

저는 한 가지 섭섭한 점이 있어요. 직원이 병원에 입원하면 본사나 사무실에서 안부 전화라도 올 줄 알았거든요. 그런 전화는커녕, 저와의 계약은 3월말에 종료한다고 담당자가 한 마디 말하더라고요. 경비원을

인간으로 보지 않는 것 같았어요.

이상목 센터장님

업체의 입장에서는 그거겠죠. 퇴직금을 지급하는 기초 단위가 1년입니다. 1년 이상 근무를 해야지 지급을 하는데, 이런 경우는 부당 노동계약으로 볼 수 있다고 저는 생각해요. 퇴직금을 안주면 그만큼 업체에게 예산이 늘어나는 거잖아요. 그래서 이 점을 악용한다고 보이거든요.

이현경 사무국장님

저희가 도움을 줄 수 있는 방법이 없을까요.

이상목 센터장님

센터에서 검토를 했는데 어려운 게 뭐냐면 뇌경색이 잠깐 오셨던것 때문에 용역 회사 쪽에서도 건강상의 문제를 들먹이니까 할 말이 없는 거예요. 그리고 근로계약 기간도 만료가 됐고요.

김성우 주무관님

가실 곳은 만드셨나요?

김성권 지부장님

이천이 구인하기가 굉장히 어렵습니다. 구해도 힘들어서 바로 그만두는 경우가 너무 많아요.

우상인 대표님

일단 병원 예약 날까지는 완전히 쉬려고요.

김성권 지부장님

같은 직원에게 그렇게 무관심한 단지는 많지 않은데, 놀랍네요.

이상원 대표님

저희 아파트 경비원 중 한 분이 다치셔서 한달 쉬다가 어제 출근 하셨어요. 그동안 그 공백 한 자리를 채우려고 나머지 분들이 대신 근무 해주셨는데 불평 한마디가 없으셨어요. 참 고맙더라고요. 그런데 이 고마움 모르고 갑질 하는 입주민도 있으니 안타깝습니다.

이상목 센터장님

네, 이제 저희 회의 시간이 많이 경과 되어서요. 마지막으로 하나만 묻겠습니다. 저희 분과 예산이 147만 1천원이 다인가요?

이현경 사무국장님

사업비는 그게 다입니다.

이상목 센터장님

올해 될지는 모르겠지만 우수 분과 선정 후, 한 두 분과는 워크숍도 가야하는데 예산이 많이 부족하네요. 비정규직 지원 센터에서 예산을 반영 할 수 있는지 검토해 보겠습니다. 최영주 주무관님도 추경 때 힘 좀 써주시면 좋겠어요.

이현경 사무국장님

저희가 전년 대비 엄청 오른거긴 해요.

이상목 센터장님

네, 오늘 장시간 의미 있는 토론이었고요. 앞으로도 공동주택 종사자 분들을 위해 모두들 많이 도와주셨으면 좋겠습니다. 이상 회의 마치겠습니다. 감사합니다

2023년 제1차 업종별분과-공동주택노동자 권익증진 분과 회의 참석자 명단

○일정 : 2023.03.22.(수) 15시

○장소 : 이천시노동자복지관 2층

연 번	구 분	소 속	직 위	성 명	서 명
1	노	SK하이이엔지	부위원장	조 옥 환	조옥환
2	노	민주노총	사무차장	이 근 택	이근택
3	노	수립1차 공동주택	종사자대표	우 상 인	우상인
4	사	대한주택관리사업협회 경기도회	동부지부장	김 성 권	김성권
5	민	비정규직노동자지원센터	센터장	이 상 목	이상목
6	민	리더스노무법인	대표노무사	임 종 윤	임종윤
7	민	이천시노사민정협의회	사무국장	이 현 경	이현경
8	민	신한아파트	입주자대표	이 상 원	이상원
9	정	이천시청 주택과 공공주택관리조사팀	주무관	김 성 우	김성우
10	정	이천시청 노동정책팀	팀 장	이 진 섭	
11	정원외	이천시청 노동정책팀	주무관	최 영 주	최영주
12	정원외	이천시노사민정협의회	사무차장	이 정 미	이정미