

서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례안(대안)

의안 번호	2246
----------	------

2021. 2. 26
도시계획관리위원회

1. 대안의 제안경위

- 이경선 의원이 대표 발의한 의안번호 2098번 「서울특별시 공동주택 노동자 인권 보호에 관한 조례안」 과 김희걸 의원이 대표 발의한 의안번호 2188번 「서울특별시 공동주택 관리 종사자 인권 증진에 관한 조례안」 , 이상 2건의 제정조례안을 심사한 결과 각각 본회의에 부의하지 아니하고 이를 통합·조정하여 우리위원회 대안으로 제안하기로 함.

2. 대안의 제안이유

- 관리사무소장을 포함한 공동주택 관리 노동자들에 대한 입주민들의 일탈 행위 등으로 공동주택 관리 종사자들의 권익 침해 사례가 자주 발생하고 있음.
- 서울시에서도 이러한 문제를 인식하여 공동주택 관리 조례 개정 등 공동주택 관리 노동자들의 인권증진을 위해 노력하였음에도 입주민들의 폭행과 협박 등 공동주택 관리 종사자 인권과 생명이 경시되고 정신적·신체적 피해가 지속 발생하고 있음.

- 이에 공동주택 관리 노동자의 인권 보호와 처우 개선에 관한 사항을 구체적으로 규정하여 노동자의 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여하고자 함.

3. 대안의 주요내용

- 공동주택 관리 노동자의 인권침해와 피해 예방을 위한 조례의 목적과 관련 용어를 정의함. (안 제1조 ~ 제2조)
- 시장과 입주자등의 책무에 관한 사항을 규정함. (안 제4조)
- 근로환경 기본시설 설치, 신체적·정신적 피해에 대한 법률 및 상담 지원 등 시장이 지원할 수 있는 범위를 정하고, 실태조사 및 시정권고, 기본계획 수립에 관한을 규정함. (안 제5조 ~ 제7조)
- 공동주택 관리 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위한 자문위원회의 구성 및 운영에 관한 사항을 규정함. (안 제8조)
- 관리 노동자, 입주자, 주택관리업자 등을 대상으로 한 인권 교육 및 홍보에 관한 사항을 정하고, 관리 노동자 인권 침해 방지를 위한 권리 구제 신고센터와 상담실 설치 근거를 마련함. (안 제9조 ~ 제10조).
- 관리사무소장 등 관리 노동자의 임기에 관한 사항을 규정함. (안 제11조)

서울특별시 공동주택 관리 노동자 인권 증진에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 공동주택 관리 노동자의 인권 증진과 고용 환경 개선에 관한 사항을 규정함으로써 관리 노동자의 인권이 존중되는 지역사회를 실현하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공동주택”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제1호에 따른 공동주택을 말한다.
2. “관리 노동자”란 제1호에 따른 공동주택에서 각종 관리 업무에 종사하는 사람(관리사무소장, 관리직원, 경비원, 미화원 등)을 말한다.
3. “입주자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제7호에 따른 공동주택 입주자 및 사용자를 말한다.
4. “주택관리업자등”이란 「공동주택관리법」 제2조제1항제15호에 따른 주택관리업자 및 경비·청소 용역업체 등으로서 관리 노동자의 고용 및 처우에 영향을 줄 수 있는 자를 말한다.
5. “기본시설”이란 관리 노동자의 근무공간과 휴게실·편의시설(화장실 및 샤워시설을 말한다) 및 냉난방설비 등을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)은 관리 노동자의 인권 보호 및 증진을 위한 시책을 적극적으로 발굴하고 추진하도록 노력하여야 한다.

② 시장은 관리 노동자의 근무 특성을 고려하여 입주자대표회의 및 주택관리업자등으로 하여금 관리 노동자에게 기본시설이 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 관리 노동자의 인권 보호 및 증진을 위한 시책을 추진하는 과정에서 필요한 경우 국가 또는 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.

제4조(입주자등 및 주택관리업자등의 책무) ① 입주자등 및 주택관리업자등은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회의 구성원으로서 일상생활에서 인권의식을 실천하고 시장의 인권 보호 및 증진을 위한 시책에 적극 참여하도록 노력하여야 한다.

② 입주자등 및 주택관리업자등은 공동주택 내에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 관리 노동자에게 폭언, 폭행, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안 된다.

제5조(지원의 범위) ① 시장은 관리 노동자의 인권과 복지 증진을 위해 다음 각 호의 사항을 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.

1. 고용현황 파악 및 적절한 조치의 권고

2. 관리 노동자를 위한 기본시설 설치 및 고용유지와 노동환경

개선을 위한 비용 지원

3. 고용현황 및 노동여건을 고려한 공동체 활성화 추진

4. 업무 스트레스로 인하여 발생하는 정신적 피해에 대한 심리상담 지원

5. 폭언·폭행 등 인권과 법률상 피해 발생에 대한 무료 법률상담 지원

6. 인권 존중 및 배려·상생 공동주택 모범단지에 대한 지원

7. 그 밖에 관리 노동자의 인권·복지 증진을 위해 필요한 사항

② 관리 노동자의 인권 보호 및 증진을 위한 구체적 지원 기준은 시장이 별도로 정할 수 있다.

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.

제7조(실태조사 및 시정권고) ① 시장은 관리 노동자에 대한 차별 금지와 인권보장, 기본시설의 설치·이용 현황 파악을 위하여 실태 조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항의 실태조사 결과 인권보호에 미흡한 입주자등 및 주택관리업자등에 대하여 적절한 조치를 권고할 수 있다.

제8조(관리 노동자 인권 보호 자문위원회) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 자문하기 위하여 공동주택 관리 노동자 인권 보호 자문위원회(이하 “자문위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

1. 제5조에 따른 관리 노동자 지원에 관한 사항

2. 제6조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항

3. 제10조에 따른 권리구제신고센터의 운영에 관한 사항

4. 관리 노동자와 입주자등과의 갈등 해소에 관한 사항

5. 그 밖에 관리 노동자의 인권 보호와 처우 개선을 위하여 필요

한 사항

② 자문위원회는 위원장을 포함하여 13명으로 구성하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 가운데 시장이 임명 또는 위촉 하되, 위원장은 위원 중에서 호선하여 정한다.

1. 노동정책과 공동주택 관리 정책을 담당하는 3급 이상의 공무원과 시의원
2. 공인된 대학이나 연구기관에서 노동, 인권 등에 관한 분야의 조교수, 수석연구원 이상 또는 이에 상당하는 직에 재직한 사람 3명 이내
3. 판사, 검사, 변호사 또는 공인노무사의 직에 5년 이상 재직한 사람 3명 이내
4. 노동, 인권 등에 관한 경험과 학식이 풍부한 사람으로서 노동 단체 또는 공동주택 관련 기관이나 단체가 추천하는 사람

③ 자문위원의 임기는 2년으로 하고 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 시장은 임기가 끝나기 전이라도 해촉할 수 있다.

1. 장기간의 치료가 필요한 질병에 걸린 때
2. 6개월 이상의 국외여행 등으로 그 직무를 수행하기 어려운 때
3. 위원 스스로가 해촉를 원할 때
4. 그 밖에 품위손상 등으로 그 직무수행이 적당하지 않다고 인정될 때

④ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 「서울특별시 위원회 수당 및 여비지급 조례」에 따라 수당 및 여비를

지급할 수 있다.

⑤ 자문위원회의 운영절차 등 운영에 필요한 세부사항은 시장이 정한다. 이 경우 시장은 자문활동을 한 전문가에게는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

⑥ 자문위원회는 제1항에도 불구하고 「서울특별시 노동 기본 조례」 제18조에 따른 서울특별시 노동자권익보호위원회가 있는 경우 이를 대체할 수 있다.

제9조(인권 교육 및 홍보) 시장은 관리 노동자를 포함하여 입주자 등 및 주택관리업자등을 대상으로 관리 노동자 인권 보호 및 증진, 기본시설의 설치·이용 등을 위한 교육 및 홍보를 실시하도록 노력하여야 한다.

제10조(권리구제 신고센터 및 상담실) ① 시장은 공동주택 관리 노동자 인권 침해 방지를 위하여 ‘권리구제 신고센터’를 설치할 수 있고, ‘권리구제 신고센터’는 공동주택에서 관리 노동자에 대한 부당한 명령이나 지시에 관한 신고를 접수하고 이를 조사할 수 있다.

② 시장은 관리 노동자의 인권 보호와 고용환경 개선, 입주자등과의 갈등 해소 등을 위하여 관리 노동자 상담실을 운영할 수 있다. 다만 「서울특별시 공동주택 관리 조례」 제14조에 따른 공동주택상담실이 있는 경우 이를 대체할 수 있다.

제11조(관리사무소장 등 노동자의 임기) ① 법 제6조 및 제7조에

규정된 관리사무소장의 업무 안정성을 제고하고, 법 제65조에 따른 관리사무소장의 업무에 대한 부당 간섭 배제의 실효성을 담보하기 위하여 입주자등은 관리사무소장의 임기를 장기수선계획 조정 주기 등을 고려하여 관리규약으로 정할 수 있다.

② 시장은 관리 노동자의 부당한 근로계약 체결 및 부당 해고 방지를 위한 표준근로계약서 또는 표준취업규칙을 관리 노동자를 고용하는 자에게 사용하도록 권고할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 서울특별시 공동주택 관리 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2를 삭제한다.

제13조제2항제8호를 삭제한다.