

민간경비원의 복리(福利)증진(增進) 방안 연구 -임금 및 복리후생제도를 중심으로-

김계원* · 이근일**

요 약

본 논문은 경비원의 임금 및 복리후생제도의 고찰을 통해 경비원복리증진 방안을 도출하는데 목적이 있다. 이를 위해 경비원 임금제도와 복리후생제도 실태를 조사·분석하였다. 분석결과 현재의 경비원 임금 및 복리후생제도에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 도급액 수준, 최저임금 수준, 경비업의 전문성 등이었다. 특히 현재 경비원은 한국표준직업분류상 단순노무직으로 분류되어 가장 전문성이 낮은 수준의 직무로 분류되고 있다. 이러한 인식에 따라 경비원의 임금수준은 대기업 평균의 약 47%, 중소기업 평균의 약 80% 수준에 불과하다. 이를 토대로 향후 개선방안을 제시하면 첫째, 경비업의 전문성 향상을 위한 노력, 둘째, 복리후생 관련 공제사업 신설, 셋째, 표준임금의 경비업법 수용, 넷째, 선택적 복지제도 도입 등을 제시하였다.

Study on Welfare improvement of private security guards - Focusing on the wages and welfare system -

Kye-Won, Kim* · Keun-Eil Lee**

ABSTRACT

The purpose of this paper is to study ways to improve the welfare of private security guards. For this reason, it was analyzed the actual situation of the private security guards' wage and welfare system. As a result of the analysis, the most important factors that affect the wages and welfare system of private security guards was such as contracting costs, the minimum wage level, professional duties. In particular, a private security guards have been recognized as the most low-level professionalism sorted by the simple laborers standard classification. Wages of guards in accordance with this recognition is only about 47% of major company on average, about 80% of the small business average. If the proposed future improvements include: First, we need to improve the professionalism of a private security. Second, It is established a mutual-aid project about private security guards. Third, It shall regulate the wage of private security guards on Private Security Industry Act. Fourth, we should adopt a selective welfare system.

Keyword : private security, private security guards, Private Security Industry, Private Security Industry Act, the minimum wage level, contracting costs, the wages and welfare system

접수일(2016년 9월 29일), 수정일 (1차: 2016년 10월 23일,
2차: 2016년 10월 27일), 게재확정일(2016년 10월 28일)

* 인천대학교 기초교육원

** 용인대학교 체육과학대학 스포츠레저학과(교신저자)

1. 서 론

경비원의 열악한 복지, 특히 경제적 지위와 관련한 문제는 최근 지속적으로 문제 제기된 중요한 사회적 이슈 중에 하나이다. 불과 몇 년전 서울 강남구 압구정동의 한 아파트에서 근무하던 경비원이 일부 입주 민들의 모욕적인 언사 등으로 인해 우울증을 앓다가 분신자살을 시도한 사건이나 이와 유사한 경비원 관련사건의 이면에는 열악한 경제적 지위와 복리후생제도로 인한 사회적 박탈감 등이 깔려있다.

이렇게 민간경비원이 일반 국민들로부터 존중받지 못하고 업신여김을 당하는 악순환으로 반복되고 있는 현상의 근본적인 원인은 경비원의 낮은 경제적 지위와 복지수준의 문제에 기인한다고 할 수 있다.

사실 경비원 폭행문제와 인격모독문제, 나아가 경비원의 열악한 경제적 지위와 복지문제가 사회이슈로 등장한 것은 어제오늘 일은 아니다. 그럼에도 현재까지도 경비원의 경제적 지위나 복리후생제도는 쉽게 개선되고 있지 못하다.

결국 경비원의 자질문제, 직업적 정체성 문제, 나아가 민간경비업에 대한 사회적 인식의 향상 문제의 중요한 해결점 중에 하나가 경비원의 경제적 지위와 복리후생을 높이는 것이라 할 수 있다.

따라서 본 글에서는 경비원의 임금이나 복리향상이 궁극적으로 경비원 개인의 직업적 정체성을 강화시키고, 동시에 사회적 인식의 개선에 긍정적으로 작용할 수 있다는 전제하에 임금과 복리후생제도의 개선에 대한 방안에 접근해 보도록 하겠다. 이를 위해 관련된 각종 논문과 단행본, 그리고 통계자료를 바탕으로 한 문헌연구방법에 토대를 두고 연구를 진행하였다.

또한 연구의 범위 면에서 본 글에서 핵심 연구 주제로 설정한 경비원 임금제도와 복리후생제도는 동일한 범주에서의 복지제도의 하위요소라고 볼 수는 없지만 현재의 열악한 경제적 지위하에서 두가지 요소를 분리하여 보는 것은 의미가 없기 때문에 두가지 주제를 동일선상에서 다루었다.¹⁾

2. 경비원 복리증진의 이론적 배경

2.1 경비원 복리의 의의

2.1.1 복지의 일반적 개념

일반적으로 복지(福祉)는 국어사전적 의미로 ‘행복한 삶’을 의미하고, 영어사전적 어원으로는 welfare로 표현되며 ‘만족스럽게 지내는 상태’를 의미한다. 그런데 이와 유사한 복리(福利) 역시 국어사전적으로는 ‘행복과 이익’을 의미하고, 영어사전적으로는 welfare, well-being 등으로 표현되고, ‘행복, 안녕’ 등으로 해석된다.

따라서 복지와 복리는 같은 범주에서 같은 의미로 이해될 수 있으며, ‘좋은 건강, 윤택한 생활, 안락한 환경들이 어우러져 행복을 누릴 수 있는 상태’라고 정의할 수 있다.[1]

일반적으로 사회복지에 대한 언어적 의미만으로는 현실적이고 구체적인 사회현상으로 나타나는 사회복지 이해하기 어렵기 때문에 사회복지 개념에 접근할 때 협의, 광의, 최광의 등으로 분류하고 있다.

협의의 사회복지지는 클레인(Philip Klein)이 정의한 바와 같이 “스스로의 노력으로는 도저히 물질적 자원의 획득이나 건강유지가 곤란한 개인이나 가족들에게 일정한 서비스를 제공하는 일”로 정의되며,[2] 사회복지지 목적개념이 아닌 실체개념으로 파악하는 광의의 개념으로는 “사회복지라고 하는 것은 일정한 국가에 의해서 최저한도 혹은 평균적인 욕구가 충족되지 않는 개인·가정·집단 등에 대해서 협의적인 것 외에 보건의료·여가·교육·노동·소득·주택·안전·거주·환경보존 등을 체계적으로 조직화하고 여러 가지 사회적인 서비스를 제공하는 것”을 총칭한다.[3]

최광의의 사회복지 개념은 협의의 내용과 광의의 내용 외에 “토목·건축·재정·금융·군사·경찰 등 전 국민의 사회생활의 안정과 발전에 공헌하는 일체

1) 일반적으로 협의의 사회복지나 복리후생의 개념하에서 임금제도가 기본노동조건 등은 제외되는 것이 일반적이다. 그러나 사회복지지 최광의 개념으로 이해할 때에는

임금제도 역시 복지적 요소로 포함될 수 있으며, 또한 민간경비 분야와 같이 복리후생제도의 기본적 토대가 형성되어 있지 못하고, 복지제도의 기반이라고 할 수 있는 임금제도가 매우 취약한 상태에서 복리후생제도만 분리해서 논한다는 것은 근본적인 의미가 떨어질 수밖에 없는 상황이다. 이에 복리후생제도와 함께 임금제도 역시 복리증진의 주요한 요소로 포함시켜 논제로 삼았다.

의 사회적인 시책을 총칭하는 것”으로서 사회복지지는 개인과 전체로서의 사회와 복지를 공히 증진시키는 일에 일차적 또는 직접적인 관심을 갖는 모든 사회적인 개입의 형태를 포괄한다고 하겠다. 즉, 사회복지지는 사회제도의 강화나 수정에 대한 노력은 물론 개인이나 가족의 서비스 등을 포함하는 이념적이고 목표지향적인 개념으로 사용하고 있다.[4]

이러한 다양한 범주의 개념을 살펴볼 때, 사회복지지는 장애요소인 빈곤, 산업폐해, 실업, 불평등, 질병 및 이를 낳는 사회제도 자체의 모순을 제거함으로써 삶의 질을 결정해 주는 소득, 건강, 주택, 교육 등을 최소한의 수준 이상으로 향상시켜 나가기 위한 제도로 이해되어야 하며, 개인이나 가족에 대한 서비스뿐만 아니라 사회제도의 강화나 수정 및 변화에 대한 노력까지 포괄하는 것으로 이해하여야 한다.

따라서 “사회복지라고 하는 것은 모든 사회생활상의 빈곤과 사회적 요구를 개인과 집단 그리고 지역사회 수준에서 예방하고, 보호하며, 치료, 재활하기 위한 공공 또는 민간적 개입의 제도, 프로그램, 서비스 등을 총칭하는 체계”라고 규정할 수 있다.[5]

한편 사회복지의 대상과 범위를 어디까지 할 것인가는 인간의 개인적 욕구 중에서 어느 범위까지를 사회적으로 해결해 줄 것인가 하는 문제이며 나라에 따라서 그리고 시대에 따라서 다를 수 있으므로 일률적으로 말할 수는 없을 것이다. 그러나 대체로 인간이 일상생활을 하는데 기본적으로 필요하다고 할 수 있는 의·식·주, 의료, 교육, 고용, 교통, 기타 생활의 안정에 필수적인 욕구를 안정시켜 주는 데 필요한 세부적인 사항 즉, 법과 프로그램, 물질적 지원과 서비스 등을 말한다.

다양한 수준의 복지개념을 고려할 때, 사회복지라고 하는 것은 모든 사회생활상의 빈곤과 사회적 요구를 개인과 집단적 그리고 지역사회 수준에서 예방하고, 보호하며, 치료, 재활하기 위한 공공 또는 민간적 개입의 제도, 프로그램, 서비스 등을 총칭하는 체계라고 규정할 수 있다.

2.1.2 경비원 복지의 개념

아직까지 사회복지론적인 시각에서 경비원 복지만을 독립적인 영역으로 구분하여 논의를 진행한 연구

들은 찾아보기 어렵다.²⁾ 따라서 경비원 복지는 사회복지의 하위영역으로 여성복지, 장애인복지, 청소년복지와 같은 동일 선상에서 접근하는 것이 바람직해 보인다.

제반 사회복지의 개념을 원용하여 볼 때, 경비원 복지란 ‘경비업무를 수행하는데 충실할 수 있도록 경제적 빈곤의 해소와 사회적 욕구를 정부와 기업, 그리고 사회적 수준에서 예방·보호·지원함으로써 행복하고 만족스러운 삶을 영위하기 위해 경비원의 ‘생활의 질’을 향상시키는 것’이라고 정의할 수 있다.

경비원복지는 현재의 정치·경제·사회적 환경과 특히 민간경비산업과 관련 법규체계 하에서 경비원들이 당면하는 경제적·심리적·사회적·문화적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 사회적인 통념과 정부 및 기업의 재정능력과 밀접히 관련된다.

경비원 복지의 존재는 경비원들에게 실질적·심리적으로 위안을 주며, 근무생산성의 유지 및 향상에 도움이 되고, 개인의 생명과 신체의 안전, 그리고 재산의 보호뿐만 아니라 사회질서의 안정에 크게 기여한다.

따라서 경비원 복지는 현직자나 퇴직자는 물론 그 가족의 복지를 향상시킬 목적으로 하여야 하며, 정부 및 관련 기업, 그리고 단체에서 제공하는 공식적인 제도, 시설지원, 서비스 등을 모두 포함한다.

2.2 임금제도와 복리후생제도

2.2.1 임금제도

2.2.1.1 임금의 의미

임금이란 근로자가 노동력을 제공한 대가로서 기업이 지급하는 금품을 말한다.[6] 때로는 임금은 근로자가 생계를 유지하기 위한 유일한 수단으로 근로기준법에서 보호되어야 할 가장 기본이 되는 근로조건이기도 하다. 따라서 임금문제는 노동운동에 있어서도 가장 큰 관심의 대상이 될 뿐만 아니라, 근로자의

2) 물론 경비원복지를 증진하기 위한 방안연구들이 없는 것은 아니지만 이들 연구는 대부분 경비원의 만족요인으로서의 임금 등 지엽적인 방안연구이지 경비원 복지를 노인복지나 청소년 복지처럼 독립된 복지영역으로 인식하여 종합적으로 접근한 것은 아니다.

최소한의 근로조건을 정하는 근로기준법에 있어서도 필수적인 보호대상이 된다.[7]

다른 한편 임금은 사용자에게 기업의 생산원가를 구성하는 중요한 요소로 기업의 이윤과 직결되기도 한다. 이러한 임금은 복잡한 임금체계나 명목의 다양성으로 인하여 근로의 대가성이 달리 평가되어 제대로 지급받지 못할 수도 있다. 따라서 임금의 지급을 보장해 주기 위해서는 임금의 개념과 범위를 명확히 밝히는 것이 무엇보다도 중요하다. 이와 더불어 임금 보전의 실효성을 확보하기 위해 임금을 어떻게 보호할 것인가가 중요한 과제로 제기되고 있다.

임금이란 기본적으로 근로의 대가로서 받는 일체의 경제적 보상으로 인식할 수 있는데, 일반적으로 지급대상, 지급기간, 지급방법 등에 따라 개념의 차이가 있기 때문에 구분하면 다음과 같다.[8]

① 급여(wage) : 주로 시간당 또는 일당 기본급을 말하며, 일반적으로 육체노동에 종사하는 근로자에게 지급되는 임금을 말한다.

② 봉급(salary) : 주로 주당 또는 월당 지급을 말하며, 정신노동에 종사하는 근로자에게 지급되는 임금을 말한다.

③ 상여금(incentive) : 보너스(bonus), 커미션(commission), 이윤분배(profit sharing) 등 원칙적으로 성과에 따라 지급되는 것을 말한다.

④ 복리후생(welfare benefits) : 부가급여(fringe benefits)라고도 부르며, 구성원의 생활안정과 생활의 질을 높이기 위하여 임금이나 상여금의 형태를 지니지 않고 간접적으로 부여되는 혜택을 말한다.

⑤ 보상(compensation) : 개인이 조직체를 위하여 일한 것에 대하여 지불되는 금전적 대가로서 임금(또는 봉급)과 상여금 그리고 복리후생을 포괄하는 개념이다.

이러한 임금은 근로자 개인과 기업 모두에게 매우 중요한 의미를 가지고 있다. Reynold는 임금이란 기업이 근로자를 모집, 선발, 유지하며 작업의욕을 고취하기 위한 수단으로서 중요한 의미를 갖고 있으며, 근로자에게는 경제적인 면에서 생계를 유지하는 수입의 원천이 된다고 지적하였다. Lawler는 중요한 동기 유발 요인으로서 임금이 본연의 동기유발 기능을 발휘하기 위해서는 성과와 임금 간에 연계가 있어야 한

다고 주장함으로써 성과의 임금에 대한 도구성을 강조하였다.

2.2.1.2 근로기준법상 임금

근로기준법 제2조 제1항 제5호는“임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”라고 하여 매우 추상적이고 포괄적으로 정의하고 있다. 이러한 불명확한 임금 개념으로 인해 해석상 많은 논란을 야기하고 있는데, 특히 문제가 되는 것은 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금이기 위해서는 그것이 근로의 대상 즉 노무제공에 대한 반대급부라야 한다는 점이다. 그러나 사용자가 지급하는 금품은 그 명칭·명목이 매우 다양하여 근로의 대가인지의 여부가 명확하지 않는 경우가 많다. 이러한 경우에 근로의 대가에 대한 판단은 급여의 성질·내용에 비추어 개별적·구체적으로 판단해야 하는데, 그 판단이 그다지 용이하지 않다.[9] 따라서 이에 대한 범위를 명확히 하는 것이 매우 중요하다. 대법원 판례 또한 임금의 의미에 대하여 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있다면 그 명칭 여부를 불문하고 모두 임금이라고 보아야 한다고 판시하고 있다.[10]

1.2.1.3 근로기준법상 평균임금과 통상임금

일반적으로 임금에는 평균임금과 통상임금이 있다. 여기서 “평균임금”이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말하고, 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다(근로기준법 제2조 제1항 제6호). 이는 근로자의 생활보호라는 관점에서 근로자에게 평상시 지불되고 있던 임금의 평균액을 사실 그대로 반영하여 산정하는데 그 취지가 있다.³⁾ 평균임금이 당해

3) 근로자의 임금은 실제 근로를 제공하는 근로시간이나 실적에 따라 상당한 차이가 있으므로 산정 하는 시기가 어느 때인가에 따라 생길 수 있는 우연적인 불균형을 피하여 통상적인 근로를 할 수 없을 때에도 가능한 한 실제로 받았던 통상적인 생활임금에 따른 근로자의 생

근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다(동법 제2조 제2항). 평균임금의 산정기간에, 예컨대 결근이 잦았거나 정직의 징계처분을 받는 등의 사유로 그 지급받은 임금총액이 평소보다 낮아진 경우에 근로자가 받을 불이익을 최소화하려는 것이다.[11]

평균임금을 산정하여야 할 사유는 근로자의 퇴직(근로자 퇴직급여보장법 제8조 제1항), 사용자의 귀책사유로 인한 휴업(근로기준법 제46조), 연차 유급휴가(동법 제60조 제5항), 재해보상(동법 제78조-84조)과 감급의 제재(동법 제95조) 등의 산출기초로 활용되고 있다. 통상임금이 특정근로에 대한 법정수당의 산출기초로서 사전적인 임금개념으로 정기적이고 일률적으로 지급하기로 정하여진 급여를 의미하는데 반하여, 평균임금은 특정사유 발생시 사후적인 임금을 산정하기 위한 도구 개념으로 근로자에게 지급하여야 할 모든 임금을 포함하는 특징을 지닌다. 보편적으로 평균임금액이 통상임금액을 상회하기 때문에 근로자의 생존권 보장 차원에서 해당 근로자에게 평균임금을 확보해 주려는 데 통상임금과의 구별실익이 있다고 할 수 있다.

통상임금이라 함은 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다(근로기준법 시행령 제6조 제1항). 이러한 통상임금은 평균임금의 최저한을 보장함과 아울러 해고예고에 갈음하는 해고수당(근로기준법 제26조), 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산수당(동법 제56조), 연차유급휴가수당(동법 제60조 제5항), 산전후휴가(동법제74조) 중의 급여 등을 산출하는 기초가 된다.

통상임금에 해당하려면 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 근로자에게 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금에 속하는 것으로서, 여기서 “정기적”이라 함은 1 임금 산정기간(월급 근로자의 경우 1개월)에 대하여 지급하기로 정하여져 있다는 의미이고,⁴⁾ “일률적”이

라 함은 모든 근로자를 지급대상으로 하고 있다는 의미이다. 그러나 최근에 와서는 전체 근로자에게 지급되지 않더라도 일정한 조건이나 기준에 도달한 모든 근로자에게 지급되는 경우도 일률성의 요건을 충족한 것으로 해석한다. 고정적 조건이란 예컨대 기술이나 자격·면허증소지자, 특수 작업이나 위험작업에 고정적으로 종사하는 근로자나 특수지역에 근무하는 근로자로서 근로자가 제공하는 근로자체가 일반적인 경우보다 특수한 것으로 인정할 만한 객관적인 기준을 정할 수 있는 것을 말한다. 따라서 이러한 고정적 근로를 제공하는 자에게만 지급하는 기술수당·자격수당·면허수당·특수작업수당⁵⁾·위험수당·벽지수당 등도 통상임금에 포함된다.

2.2.2 복리후생제도

2.2.2.1 복리후생의 개념과 목적

복리후생의 개념에 대해서 고용노동부에서는 “임금과 기본노동조건 이외에 추가적으로 기업부담 하에 제공되는 편익”이라고 규정하고 있다.[12] 즉 기업이 종업원과 그 가족의 생활수준을 향상시키기 위해 마련한 임금 이외의 부가적 제도를 말한다. 그것은 기업이 자체의 부담과 책임 하에 마련하는 것으로서, 노동력의 확보·유지·배양을 원활하게 하기 위한 것일 뿐만 아니라, 공동체 형성을 느끼도록 해주는데 있다.

기업이 자율적으로 설정한 복리후생제도로서는, ① 생활시설 : 사택·기숙사·전세집 등 주택시설, 식당·식료품 배급 등 급식시설, 생활상담소·의복대여 등 기타시설, ② 경제시설 및 제도 : 매점·배급소·소비조합·쿠폰제도 등 구매시설, 주택대금·경조관계대금·자체육영대금 제도 및 예·저금제도 등 금융제도, 공제제도 ③ 보건위생시설: 의무실·진료소·병원·요양소 등 진료시설, 요양소·휴양소 등 휴양시설, 목욕탕·이발

개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다고 판시하고 있다(대법원 1996년 2월 9일 94다 19501 판결).

5) 고열작업수당이 일정한 공정에 종사하는 모든 근로자들에 대해서 일정한 조건이 충족되면 일정한 금액이 매년 정기적·일률적으로 지급된 것으로서 통상임금에 포함된다(대법원 2005년 9월 9일 2004다41217 판결).

활을 보장하려는 데 이 제도의 취지가 있다(대법원 1995년 2월 28일 94다8631 판결).

4) 고용노동부 예규와 달리 판례는 근로자에 대한 임금이 1

소·미용실·방역·환경위생 등 보건시설 ④ 문화·체육 오락시설 : 학교·도서관·강연회·강습회 등 문화시설, 체육관·운동장·수영장 등 체육시설, 오락실·영화연극·야유회 등 위락시설 등을 들 수 있다.[13]

이상의 개념들을 정리해보면 복리후생은 기업내부에서 실시되는 것으로 국가에서 법률에 의해 강제되는 법정복리후생 뿐만 아니라 기업에서 자율적으로 실시하는 법정 외 복지를 모두 포함하고 그 주요 대상은 종업원 및 종업원 가족 모두를 포함하고 있으며 현금으로만 지급되는 임금과는 달리 현금, 현물, 서비스 등의 형태로 제공되는 직, 간접적 보상을 의미한다는 것을 알 수 있다.

복리후생의 근본 목적은 종업원 및 종업원의 가족들에게 보다 안정적인 환경과 서비스를 제공해 종업원들의 근로의욕을 고취시켜 생산성을 향상시키며, 우수한 인력을 확보, 유지 및 향상시키며 기업의 이미지를 높여 사회적 책임을 완수하는 동시에 사회적 계급을 올리는데 있다. 즉 효율적인 서비스를 통해 종업원이 받을 수 있는 노동력 성과에 대한 보상으로 근로의욕을 고취시키고 그로 인한 기업의 생산성, 이미지 향상을 추구하는데 중점을 두고 있다.

2.2.2.2 복리후생의 유형

복리후생의 내용과 시행이 법률에 의해 강제되면 법정 복리후생이라 하고, 사용자의 임의에 의해 시행되는 것을 법정 외 복리후생이라 한다. 법정 복리후생은 종업원을 고용하는 경우 기업에 대하여 법률로서 의무화한 복리후생이며 의료보험, 연금보험, 산업재해보험 등을 말한다. 반면 에 법정 외 복리후생은 기업이 임의로 제공하는 사택, 급식, 의료, 보건, 공제, 오락시설, 자아개발 등의 다양한 형태의 서비스를 말한다.

<표 1> 복리후생의 유형

법정 복리 후생	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 의료보험 ▶ 산업재해보상보험, ▶ 연금보험 ▶ 고용보험 ▶ 퇴직금제도 ▶ 유급 휴일·휴가제도
-------------------------	--

법정 외 복리 후생	<ul style="list-style-type: none"> ①생활시설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 주거시설: 주택, 기숙사, 임대주택 또는 임대주택의 양선 ▶ 급식시설: 식당, 식료품의 배급 등 ▶ 기타: 생활상담소, 생활필수품 대여, 생활보호재해구조 ②경제시설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 판매시설: 매점,배급소,소비조합,쿠폰제도,각종수리시설 등 ▶ 금융시설: 주택자금,경조관계자금,자체육성관계자금,불행구제, 자금등의 자금제도 및 저축제도 ▶ 공제제도: 경조관계급부금,재해위문금 등 ▶ 기타: 결혼식장등의 설비,가내직 알선 등 ③보건시설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 진료시설:의무실,진료소,병원,요양소 등 ▶ 요양시설:요양소,해변휴양소,산간휴양소 등 ▶ 보건시설:육탕,이발소,미용실,방역,냉난방,환기,환경위생 등 ④체육,위안,여가시설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 문화시설:학교,도서관,강연회,강습회,잡지발행 등 ▶ 체육시설:체육관,운동장,풀장 등 ▶ 여가시설:오락실,클럽하우스,영화회,연극회,취미동호회,야유회 ⑤사회보험 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 법정 사회보험: 산업재해보상보험 ▶ 법정의 보험: 개별 생명보험 및 퇴직보험 ⑥교육시설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 종사원교육,자녀교육,장려법,교양회
-------------------------------	---

출처: 이덕립(2014: 13).

3. 경비원의 임금 및 복리후생 실태

3.1 경비원 임금구조 및 실태

3.1.1 경비원 임금의 결정요인

3.1.1.1 도급액의 영향요인

현행 경비업법 제2조1호에서는 "경비업"이라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 업무(시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호업무, 기계경비업무, 특수경비업무)의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말한다."라고 하여 경비업무가 도급업무임을 명확히 하고 있다. 여기서 도급이란 당사자의 일방(受給人)이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방(都給人)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 말한다.

따라서 현재 경비원의 임금은 경비원을 고용하는 경비업자에 의해 결정되는 구조가 아니라 경비업무를 의뢰하는 경비업무 도급인의 도급액에 기초한다. 여기에서 임금에 직접적인 영향을 미치는 것이 도급액의 수준인데, 의뢰인인 공공기관이나 민간의뢰자 간에 약간의 차이를 지닌다. 즉, 공공기관의 경우 최저임금표준, 해당 직업 및 업무의 특성(중요도나 난이도, 전문성 등), 관련 법규의 입법태도, 국가경제에 미치는 영향 등이 크게 고려되며, 민간의뢰자의 경우 최저임금표준, 자체 경제적 지불능력, 공공기관의 도급액 수준, 다른 산업의 평균임금수준 등이 고려된다.

<표 2> 도급액의 일반적인 영향요인

구분	영향요인
공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 최저임금액 • 해당 직업 및 업무의 특성(전문성, 중요도, 난이도, 규모 등) • 관련 법규의 입법태도 • 국가경제에 미치는 영향
민간기관	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 임금지불능력 • 최저임금액 • 노동단체의 유무 • 공공기관의 도급액 수준 • 다른 산업의 평균임금 수준
공동사항	<ul style="list-style-type: none"> • 최저임금액 • 해당 직업 및 업무의 특성(전문성, 중요도, 난이도, 규모 등) • 관련법규의 입법태도 • 다른 산업의 임금수준

출처: 최저임금법, 근로기준법 등을 토대로 정리하였음

3.1.1.2 최저임금액

최저임금제도는 사회적으로 보호받아야 하는 입장에 있는 저임금 근로자의 최저 생계비를 보장하기 위하여 국가가 사용자와 근로자 간의 임금결정 과정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법적으로 강제하는 제도이며, 헌법 제32조에서는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하도록 하고 있다.

이에 따라 고용노동부 산하의 최저임금위원회에서 매년 후년도의 최저임금액을 결정하여 고시하고 있

다. 최근 2014~2016년까지 3년간의 최저임금액을 보면 2014년도의 최저임금액은 5,210원이었으며, 2015년도는 2014년도의 최저임금액 보다 7.1% 인상된 5,580원이었고, 2016년도 최저임금액은 2015년도의 최저임금 5,580원 보다 450원(8.1% 인상) 인상된 6,030원으로 결정·고시되었다.

<표 3> 최근 3년간 최저임금액 현황

2014년도	2015년도	2016년도
5,210원	5,580원 (전년대비 7.1% ↑)	6,030원 (전년대비 8.1% ↑)

출처: 최저임금법 등을 토대로 정리하였음

저임금 근로자로서의 경비원과 같은 감시단속직 근로자에 대한 최저임금제도 적용은 2007년 1월 1일부터 실시되었는데, 이는 임금의 실질적 인상이라는 긍정적인 면과 고령 경비원의 대량 실직이라는 부정적인 면을 동시에 가져왔다. 고급아파트나 신규 아파트는 기계화로 경비원 해고 문제가 크지 않았지만, 임대 아파트 및 지방의 오래된 아파트의 경우 문제가 심각했다. 이에 최저임금제 전면시행의 유예기간을 두어 2008년~2011년까지는 최저임금액의 80%로 하고, 2012년에서 2014년까지는 90%, 이후 2015년부터 100% 적용하는 것으로 하였다.

<표 4> 감시단속직 근로자의 최저임금제 적용 현황

2007	2008~2011	2012~2014	2015년 이후
최저임금액의 70%	최저임금액의 80%	최저임금액의 90%	최저임금액의 100%

출처: 최저임금법을 토대로 정리하였음

아래의 <표 5>에서 보는 바와 같이 2015년도와 2016년도 최저임금액을 기준으로 최저임금의 인상분이 임금에 미치는 정도를 예시를 통해 살펴보면 최저임금액 5,580원에서 6,031원으로 450원 인상된 경우 직접노무비에 해당하는 급여액수가 대략 11만원 정도

인상되는 효과를 가져온다.

<표 5> 2015년도 최저임금액과 2016년도 최저임금액 적용시 변동 예시

근무시간		1일 15시간	휴게시간 제외
월간근무시간		228시간	
구분		최저임금 5,580원 적용시	최저임금 6,031원 적용시
직 접 노 무 비	1. 기본급여	1,273,000	1,375,822
	2. 야근수당	84,863	91,721
	3. 급여소계	1,357,863	1,467,543
	4. 연차수당	55,809	55,809
	5. 퇴직금	117,806	117,806
	6. 합계	1,531,477	1,641,158

출처: 최저임금법 등을 토대로 정리하였음

현재 경비원 임금과 관련하여 최저임금액은 도급액의 수준을 결정짓는 중요한 기준이 될 수밖에 없는 것이다.

3.1.1.3 정부임금단가기준 : 국가표준직업분류

3.1.1.3.1 국가표준직업분류의 내용

경제활동을 위해 개인이 하고 있는 일을 그 수행되는 일의 성격과 형태에 따라 체계적으로 유형화(분류)한 것으로 직업 관련 통계자료의 정확성과 비교신뢰성을 확보하기 위해 ILO의 국제표준직업분류(ISCO: International Standard Classification of Occupations)에 기초하여 제정한 것이 한국표준직업분류이다.

현재 유사한 산업분류나 직업분류체계는 적용대상이나 사용하는 부처에 따라 한국표준직업분류(KSCO)(통계청), 한국표준산업분류(KSIC)(통계청), 한국고용직업분류(KECO)(고용노동부) 등이 사용되고 있다. 여기서 한국표준직업분류(KSCO)는 해당 직업

의 직능수준⁶⁾을 우선한 분류방식이고, 한국고용직업분류(KECO)는 직능의 유형⁷⁾을 우선한 분류방법이라는 면에서 차이를 갖는다.

이 중 특히 정부의 도급액 결정이나 임금수준의 결정과 관련하여 중요한 것이 한국표준직업분류(KSCO)인데, 여기서 해당 직업의 성격과 유형, 업무 특성, 전문성 정도 등을 반영하고 있으며, 각종 사회, 경제통계의 기준, 취업알선을 위한 구인, 구직의 기준, 직종별 급여 및 수당지급의 결정기준, 직종별 특정질병의 이환율, 사망률과 생명표 작성기준, 산재보험률, 생명보험률 또는 산재보상액, 교통사고 보상액 등의 결정기준 등에 있어 참고 된다.

<표 6> 한국표준직업분류의 분류카테고리와 직능수준

대분류	직업의 특성	직능수준
관리직 종사자	정부 및 공공이나 이익 단체의 정책을 결정하고 지휘, 조정함. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘, 조정	4
전문가 및 관련 종사자	높은 수준의 전문적 지식과 경험을 기초로 해당분야를 연구, 개발, 개선함. 고도의 전문지식을 이용하여 의료, 진료 활동, 학생지도, 예술적 창작활동 직업 안정성이 높음.	3
사무 종사자	담당 분야의 업무 기획, 추진 정보의 기록, 보관, 계산 및 검색 금전 취급, 여행 알선, 정보 요청 및 예약 관련 고객 대상 업무	2
서비스 종사자	화재, 불법 행위 등의 위험으로부터 공공의 안전 보호, 의료·복지 보조 활동이나 서비스 제공 이·미용, 혼례·장례, 조리 및 음식, 운송 및 여가 관련 서비스 제공 업무	2

6) 여기서 직능수준은 직무수행능력 즉, 전문성 정도의 차이를 말하는 것으로 전문가, 준전문가, 일반인 등의 차이를 나타내는 것이다.

7) 여기서 직능유형은 직무의 성격이나 유사성 등에 기초한 즉, 판매, 서비스, 제조 등과 같은 직무카테고리를 나타내는데 중점이 있다.

판매 종사자	영업 활동을 통해 상품이나 서비스 판매 또는 임대 상품의 품질과 기능 홍보, 매장에서 계산, 요금 정산 등의 업무	2
농림 어업 숙련 종사자	농산물, 임산물, 수산물, 축산물 재배, 번식, 수확, 채취업무	2
기능원 및 관련 기능 종사자	광업, 제조업, 건설업분야 금속 성형, 각종 기계 설치 및 정비, 제품 가공 손과 공구를 사용해서 작업	2
장치·기계 조작 및 조립 종사자	대규모의 자동화된 산업용 기계 및 장비 조작 제품조립, 컴퓨터로 기계제어	2
단순 노무 종사자	주로 수공구 사용, 단순하고 일상적인 업무, 간단한 조립, 제품 분류, 건설 및 제조 관련 단순 업무 진흥하기는 쉬우나 직업 안정성이 낮음.	1

출처: https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp

3.1.1.3.2 한국표준직업분류의 경비원 직업분류 실태

경비원과 관련한 직업은 현행 한국표준직업분류(KSCO)상 코드 4(서비스종사자)와 코드 9(단순노무종사자)의 2개 영역에 분산되어 분류되어 있다. 먼저 대분류 4의 서비스종사자와 중분류 412의 경호 및 보안관련 종사자에 속하는 세분류 직업으로는 4121 경호원, 4122 청원경찰, 4123 무인경비원, 4129 기타 경호 및 보안관련 종사원 등 내종류의 직업유형으로 분류되어 있다. 동시에 대분류 9의 단순노무종사자에 속하는 세분류직업으로 9421 경비원이 속하여 있고, 여기에 세세분류 직업으로 94211 아파트경비원, 94212 건물경비원, 94219 그 외 경비원 등이 편제되어 있다.

이렇게 현행의 한국표준직업분류 내용을 보면 경비관련 직업이 현재의 민간경비 관련 시장상황, 관련 법규체계, 용어 등의 면에서 동떨어진 내용으로 분류되어 있고, 더욱이 경비관련 분야의 가장 대표적인 직업인 경비원(소분류 9421)이 단순노무종사자로 분류되어 있으며, 아파트경비원이 경비원의 대표직업 형태인 것으로 왜곡·분류되어 있다.

<표 7> 현행 한국표준직업분류에서의 경비원 관련 직업분류 현황

대분류	중분류	소분류	세분류	국제표준 직업분류	세세분류		
4. 서비스자	경·방·보·안·관련·서비스	411 경찰소 및 교도관 관련 종사자	4111 경찰관	3355 경찰수사관 및 형사 5412 경찰찰관	4111 해양경찰관 4112 일반경찰관		
			4112 소방관	5411 소방관	41120 소방관		
			4113 소년보호관 및 교도관	5413 교도관	41131 소년보호관 41132 교도관		
		412 경호 및 보안 관련 종사자	4121 경호원	* 5414 경비원	41210 경호원		
			4122 청원경찰	* 5414 경비원	41220 청원경찰		
			4123 무인경비원	* 5414 경비원	41230 무인경비원		
			4129 기타 경호 및 보안 관련 종사자	*5414 경비원 5419 그 외 보안서비스종사자	41291보안관제원 41292유통및매장감시원 41293주차단속원 41299그외경호및보안관련종사원		
		9. 단순노무종사자	94 청 및 경비 관련 단순노무직	941 청원경찰 및 경비원	9411 청소원	\$*5151사무실, 호텔, 기타 시설이 청소 및 관리 감독자 9112사무실, 호텔 및 기타 시설 청소원 및도우미 9122차량청소원 9123창문청소원 9129그외청소원	94111건물내부청소원 94112운송장비청소원 94119그외청소원
					9412 환경미화원 및 재활용품 수거원	9611쓰레기 및 재활용품 수거원 9612쓰레기 분류원 9613환경미화원 및 재활용품 수거원	94121쓰레기수거원 94122거리미화원 94123재활용품 수거원 94129그외환경미화원 및 재활용품 수거원
			942 경비 및 표	9421 경비원	*5414 경비원 \$5153 건물 관리인	94211아파트경비원 94212건물경비원 94219그외경비원	

출처: https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp

3.1.1.4 관련 법규의 규정

임금의 수준을 결정짓는데 가장 큰 영향을 미치는 것은 관련 법규의 임금기준에 관한 규정이다. 이에 대한 대표적인 경우가 청원경찰법의 임금 및 호봉기준에 관한 규정이다. 청원경찰법은 특히 법제6조에서 청원경찰경비의 구체적인 항목, 보수의 세부기준 등을 규정하고, 봉급·수당의 최저부담기준액을 매년 경찰청장이 고시하도록 함으로써 경비를 부담하는 청원주가 여기에 강제적으로 구속되도록 하고 있다.

<표 8> 청원경찰법상의 관련 규정

<p>청원경찰법 제6조(청원경찰경비) ①청원주는 다음 각 호의 청원경찰경비를 부담하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 청원경찰에게 지급할 봉급과 각종 수당 2. 청원경찰의 피복비 3. 청원경찰의 교육비 4. 제7조에 따른 보상금 및 제7조의2에 따른 퇴직금 <p>② 국가기관 또는 지방자치단체에 근무하는 청원경찰의 보수는 다음 각 호의 구분에 따라 같은 재직기간에 해당하는 경찰공무원의 보수를 감안하여 대통령령으로 정한다.<개정 2014.12.30.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재직기간 15년 미만: 순경 2. 재직기간 15년 이상 23년 미만: 경장 3. 재직기간 23년 이상 30년 미만: 경사 4. 재직기간 30년 이상: 경위 <p>③ 청원주의 제1항제1호에 따른 봉급·수당의 최저부담기준액(국가기관 또는 지방자치단체에 근무하는 청원경찰의 봉급·수당은 제외한다)과 같은 항 제2호 및 제3호에 따른 비용의 부담기준액은 경찰청장이 정하여 고시(告示)한다.</p>
--

그러나 경비업의 근간이 되는 경비업의 경우 일반 경비원은 물론 청원경찰과 동일한 업무를 수행하는 특수경비원에 관한 임금 및 호봉기준 등을 규정한 법규정은 없는 상황이다. 따라서 가장 강한 영향력을 발휘할 수 있는 경비업법을 근거로 도금액 수준이나 임금수준을 조정할 수 있는 여지는 없다고 할 수 있다.

현재 상황에서 경비업무의 도금액이나 경비원의 임금에 영향을 미칠 수 있는 가장 직접적인 관련 법규정은 최저임금법의 감시단속적 근로자에 대한 규정 등에 의존하고 있는 상황이다.

<표 9> 최저임금법상의 관련 규정

<p>최저임금법 제5조(최저임금액)</p> <p>①최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법), 2012.2.1]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다. 2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 ③임금이 통상적으로 도금액나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다. <p>[전문개정 2008.3.21]</p> <p>최저임금법 시행령 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) ① 「최저임금법」 제5조 제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.</p> <p>② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다. <개정 2011.12.21.></p> <p>[전문개정 2009.6.26.]</p> <p>[대통령령 제23388호(2011.12.21.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제2항은 2014년 12월 31일까지 유효함]</p> <p>최저임금법 시행령 제4조(도금액 등의 경우 최</p>
--

3.1.2.1 워크넷 기준 임금수준

워크넷(www.work.go.kr)의 자료에 따를 때 일반 경비원은 평균 2,550만원, 기계경비원은 2,400만원, 청원경찰은 2,400만원, 경호원은 3,000만원으로 나타났다. 그러나 본 자료의 임금정보는 직업당 평균 30명의 재직자를 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의존하였고, 특히 재직자의 자기보고에 근거한 통계치이고, 재직자의 경력, 근무업체의 규모 등에 따라 실제 임금과 차이가 있는 신뢰성이 다소 떨어지는 통계치라 할 수 있다.

<표 10> 워크넷상의 경비원 임금수준 실태

세분류		보안			경호	
직업명	경비원	기계경비원	청원경찰	경호원 (신변보호경비원)		
종사자수	151,741명	5,539명	13,477명	1일평균 130명		
종사현황	연령	20·30대 : 28% 40·50대 : 24% 60대이상 : 48%	데이터 없음	데이터 없음	데이터 없음	
	임금	평균 2,550만원	평균 2,400만원	평균 2,400만원	평균 3,000만원	
	학력	고졸이하 98%	대졸 2% 전문대졸 7% 고졸 82% 중졸이하 9%	대졸 4% 전문대 11% 고졸 83% 중졸이하 2%	대졸 20% 전문대졸 45% 고졸 36%	
	성비	남성 99.6% 여성 0.4%	남 99.9% 여 0.1%	남 98.3% 여 1.7%	남 96.7% 여 3.3%	
	근속년수	데이터 없음	데이터 없음	평균 17.1년	데이터 없음	
관련자격	국가자격 "경비지도사" (사)한국경비협회 주관 공인민간자격 "신변보호사"					

출처: 보안/경호 NCS보고서(2014)

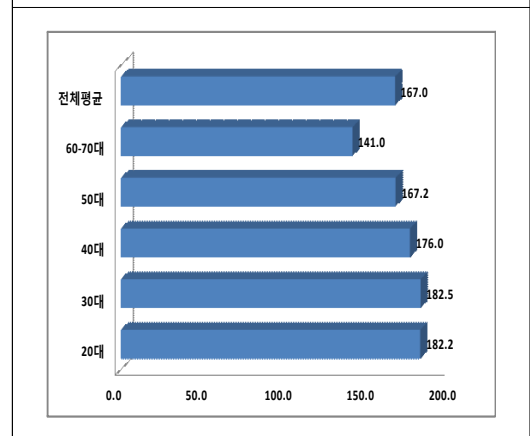
범례: 임금정보는 직업당 평균 30명의 재직자를 대상으로 실시한 설문조사 결과로, 재직자의 자기보고에 근거한 통계치이다. 재직자의 경력, 근무업체의 규모 등에 따라 실제 임금과 차이가 있을 수 있다.

3.1.2.2 구인광고분석 결과 임금수준

워크넷을 통한 자료의 신뢰성이 떨어지기 때문에 이를 보완하기 위해 실제 경비업체에서 구인구직사이트를 통해 시행하고 있는 구인광고를 분석하였다. 경비원 구인을 위한 광고에 나타난 임금수준은 실제 경비원에 적용되는 임금수준이기 때문에 가장 현실성 있고 정확한 임금수준을 파악할 수 있는 자료이다. 여기에서는 검색된 1천여개의 자료 중 분석이 이루어진 152개의 샘플을 자료로 활용하였다.

분석내용을 보면 먼저 전체 경비원의 평균임금은 169만 8천원으로 나타났다. 이는 중소기업 평균임금 204만원의 82.8%에 해당하는 금액이며, 대기업 임금 평균 359만 8천원의 47%에 해당하는 수준이다. 실제로는 평균임금이 근속년수의 평균수준에 토대를 둔다고 볼 때 중소기업이 약 45세 전후, 대기업이 40세 전후, 경비원이 50세 전후라고 할 때는 나타난 금액 차이보다 차이가 더 크다고 할 수 있다.

연령별	임금액 (만원)
20대	182.2
30대	182.5
40대	176.0
50대	167.2
60-70대	141.0
전체평균	169.8

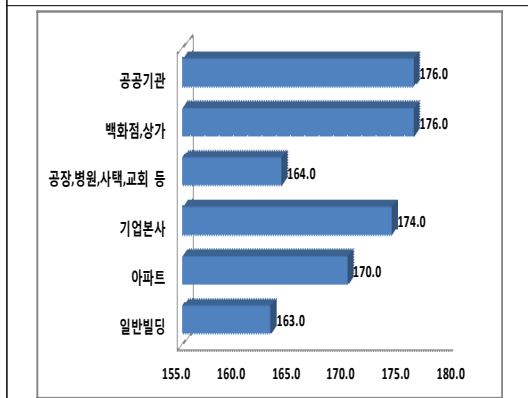


출처: 자체 조사분석자료를 토대로 정리하였음

<그림 2> 연령별 임금액

연령별 임금수준을 보면 20대와 20대가 각각 182만 2천원과 182만 5천원으로 가장 높은 임금수준을 보이고 있고, 40대가 176만원, 50대가 167만 2천원, 60대 및 70대가 141만원으로 경비원의 임금수준은 연령차이에 따라 차이를 보이는 것을 알 수 있다.

경비대상별	임금액 (만원)
일반빌딩	163
아파트	170
기업본사	174
공장,병원,사택,교회 등	164
백화점,상가	176
공공기관	176



출처: 자체 조사분석자료를 토대로 정리하였음

<그림 3> 대상별 임금액

경비대상별로는 공공기관과 백화점 등이 176만원으로 가장 높았고, 일반빌딩 시설이 163만원으로 가장 낮게 나타났다.

3.2 경비원 복리후생제도 및 실태

3.2.1 경비원 후생복지 구조 및 내용

먼저 경비원의 후생복리는 경비원이 수행하고 있는 경비업무의 효율성과 능률성을 향상시키기 위하여 사기관리 측면에서 근무조건 및 환경, 그리고 사기관리를 하고 자신이 맡은 업무에 충실할 수 있도록 돕

는 것이라고 정의할 수 있다.

경영학에서는 후생복지의 개념을 종업원의 생활수준 향상을 위해 시행하는 임금 이외의 간접적인 제급부(benefit 또는 fringe benefit)라고 정의한다. 따라서 총체적 보상(total compensation)은 고정급으로 책정되는 기본급과 변동급으로 책정되는 성과급, 그리고 후생복지비로 구성되어 있는 것이 일반적이다. 이를 다시 다른 방식으로 표현하면 후생복지비는 상품생산비(재료비, 시설비, 경비 등)를 제외한 비용으로써 인건비를 구성하는 하나의 요소가 되는 셈이다. 공공부문에 비해 비용개념에 매우 민감한 민간기업에서 후생복지비는 경영합리화, 생산성향상, 경쟁력 제고 등을 위한 임금정책의 중요한 수단으로 활용되고 있다.

경비원의 복리후생은 임금 외의 법정복지제도와 기업자체의 복지 즉, 기업복지제도로 구성된다고 할 수 있다. 즉 경비원의 복리후생 구조는 기본적인 임금체계의 토대 위에 법정복지로서의 근로관계법규상의 후생복지제도와 경비업법상의 후생복지제도, 그리고 기업복지제도로 구성된다.

여기에서 일반적으로 법정복지항목으로 고려되는 것이 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4대 사회보험과 연·월차 휴가, 생리휴가, 산전·후 휴가, 퇴직금 등이 대표적이며, 기업자체적으로 운영되는 기업복지제도로는 주거비용지원, 의료비지원, 식대지원, 경조사비지원, 학비지원, 휴가비지원, 사내근로복지기금지원, 문화·체육·오락비지원, 교육비지원, 종업원지주제지원, 교통비지원 등이 있다.

<표 11> 일반적인 복리후생제도의 내용

구분	법정복지제도	기업복지제도
근로관계법규상	<ul style="list-style-type: none"> • 국민연금 • 건강보험 • 고용보험 • 산재보험 • 연·월차 휴가 • 생리휴가 • 산전·후 휴가 • 퇴직금 	<ul style="list-style-type: none"> • 주거비용지원 • 의료비지원 • 식대지원 • 경조사비지원 • 학비지원 • 휴가비지원 • 사내근로복지기금지원 • 문화·체육·오락비지원 • 교육비지원 • 종업원지주제지원

		● 교통비지원
경비업 법상	없음	없음

출처: 한국노동연구원, “선택적 근로자복지제도 도입방안 연구”, 노동부, 2002.를 토대로 재정리하였음

3.2.2 경비원 후생복지 실태

경비원에 대한 복리후생제도는 법에 의해 의무적으로 시행되는 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 등의 항목을 제외하고, 각 사업장의 지불능력에 따라 기업복지 차원에서 개별적으로 이루어지고 있다. 그러나 개별적인 시행 역시 일부 규모가 큰 사업장을 제외하고는 실질적으로 거의 모든 사업장에서는 적용되고 있지 못한 것이 현실이다.

특히 임금산출표나 임금명세서 등에서는 복리후생에 관련된 항목이 계상되어 있지만 실제로는 지급되지 않는 경우가 많고, 지급되더라도 그 금액이 너무 작아 실질적인 복리후생 목적을 이룰 수 없는 경우가 많다.

<표 12> 경비원 복리후생제도 적용 실태

법정복지제도	적용 여부	비고
● 국민연금	●	
● 건강보험	●	
● 고용보험	●	
● 산재보험	●	
● 연·월차 휴가	●	휴가비로미급
● 생리휴가	●	
● 산전·후 휴가	●	
● 퇴직금	●	
기업복지제도	적용 여부	비고
● 주거비용지원	×	
● 의료비지원	×	
● 식대지원	●	일부는 미지급
● 경조사비지원	×	일부지원
● 학비지원	×	
● 휴가비지원	●	

● 사내근로복지기 금지원	×	
● 문화·체육·오 락비지원	×	
● 보육비지원	×	
● 종업원 지주제지 원	×	
● 교통비지원	×	
● 피복/장구지원	●	

출처: 한국노동연구원, “선택적 근로자복지제도 도입방안 연구”, 노동부, 2002. 및 자체 조사분석 자료를 토대로 정리하였음

4. 경비원 복지의 개선 및 향상 방안

4.1 도급액 및 임금 향상의 논리적 기반 구축

4.1.1 임금책정 기준의 향상 노력 : 한국표준직업분류 개정

먼저 경비원의 직업정체성 확립이 필요하다. 이를 위해서는 먼저 정부의 임금이나 복리후생제도의 토대가 되는 한국표준직업분류상에서 직업의 성격과 정체성을 명확히 하여야 한다. 즉, 경비업이 단순한 노무에 불과한 업무가 아니라 고도의 전문성을 요하는 서비스 직업이라는 점을 한국표준직업분류를 통해 공식적으로 표현하여야 한다.

보안 및 경비와 관련한 현행 한국표준직업분류(KSCO)상의 분류에서 보안 및 경비 관련 직업을 코드 4와 코드 9로 구분하여 분류하고, 경비원 직업을 코드 9의 단순노무종사자로 분류하고 있는데, 이는 첫째, 국제표준직업분류(ISCO), 둘째, 현행의 보안 및 경비 관련법규, 셋째, 현행의 보안 및 경비 관련시장 현황, 넷째, 현행의 보안 및 경비 교육체계(고등교육과 직업교육 모두 포함) 등과 전혀 맞지 않는다. 따라서 현행의 분류체계 중 코드 9의 경비원 직업을 코드 4의 서비스종사자로 통합·조정하고, 코드 4의 관련 분류체계와 명칭을 재 조정하여야 한다.<세부 안은 표 13참조>

경비원 복지의 핵심을 이루는 도급액이나 임금, 그리고 복리후생제도와 관련하여 이러한 분류의 조정이

중요한 것은 한국표준직업분류(KSCO)가 해당 직업의 직능수준⁸⁾을 우선한 분류방식이기 때문에 도급액의 결정이나 임금수준의 결정과 관련하여 기준으로 작용할 수 있다는 데 있다. 한국표준직업분류는 해당 직업의 성격과 유형, 업무특성, 전문성 정도 등을 반영하고 있으며, 각종 사회, 경제통계의 기준, 취업알선을 위한 구인, 구직의 기준, 직종별 급여 및 수당지급의 결정기준, 직종별 특정질병의 이환율, 사망률과 생명표 작성기준, 산재보험률, 생명보험률 또는 산재보상액, 교통사고 보상액 등의 결정기준 등에 적용된다.

즉, 현행의 분류방식에 따르면 경비원 직업이 코드 9.의 단순노무종사자로 분류될 경우 직능 1수준에 해당되어 전문성이 가장 낮고, 누구든지 진입할 수 있는 단순직업으로 그 만큼 임금액이나 복리후생에서 중요성이 떨어질 수 밖에 없는 것이다. 이에 비해 코드 4.의 서비스종사자는 직능 2수준으로, 직능 3수준의 전문가 및 관련 종사자, 직능 4수준의 관리직 종사자에 비해서는 전문성이나 업무의 중요도가 낮지만 현재의 직능 1수준의 단순노무종사자 보다는 전문성이 높게 인정된다.

<표 13> 한국표준직업분류의 개정(안)

대분류	중분류	소분류	세분류	국제표준 직업분류	비고	세세분류
4. 서비스종사자	41 공전보안서비스	411 공전보안관련종사자	4111 경찰관	335 경찰 수사관 및 형사 5412 경찰관	공공영역	4111 해양경찰관 4112 일반경찰관
			4112 소방관	5411 소방관	공공영역	4120 소방관
			4113 소년보호관 및 교도관	5413 교도관	공공영역	4131 소년보호관 4132 교도관
			4114 대통령경호원	-	공공영역	4141 대통령경호원
	412 안보서비스종사자	4121 일반경비원	*5414 경비원	민간영역	4120 시설경비원 4121 호송경비원 4122 신변경호원 4123 기계경비	

8) 여기서 직능수준은 직무수행능력 즉, 전문성 정도의 차이를 말하는 것으로 전문가, 준전문가, 일반인 등의 차이를 나타내는 것이다.

					원 41214 보안관계원 41215 특수경비원
		4122 청원경찰	*5414 경비원	민간영역	41220 청원경찰
		4123 경비지도사	*5419그외보안서비스종사자	민간영역	41230 일반경비지도사 41231 기계경비지도사
		4124 민간교도사	*5419그외보안서비스종사자	민간영역	41240 민간교도사
		4125 탐정	*5419그외보안서비스종사자	민간영역	41250 민간조사원
		4126 기타보안업무종사자	*5419그외보안서비스종사자	민간영역	41260 사이버보안종사자 41261 기타보안업무종사자

대분류	중분류	소분류	세분류	국제표준 직업분류	비고	세세분류
9. 단순노무종사자	94 소 및 관련 단순노무직	942 감시원 및 표원	9421 감시원	5153 건물관리인		94211 아파트경비원 94212 유통 및 매장감시원 94213 산림감시원 94214 주차단속원 41215 기타 감시관련종사자

※ 여기에서 세세분류 94211의 아파트경비원은 경비업법의 적용을 받는 경비원과 구별하여 주택법의 적용을 받는 경비원만을 의미한다.

4.1.2 경비업의 전문성 확보: NCS체계의 확립

경비업의 전문성을 확립하기 위해 모두가 인정할 수 있는 경비업무의 논리적 체계를 확립할 필요가 있다. 이는 국가직무능력표준(NCS)⁹⁾의 확립으로부터

9) 일반적으로 개인이 산업현장에서 요구하는 직무수행능력을 갖추기 위해서는 정규교육기관, 평생교육기관, 전문직업교육기관, 자격검정 등을 통하여 직무수행능력을 갖추거나 검증받아 해당 산업현장에 진출하게 된다. 그런데 이 과정에서 산업현장에서 요구하는 직무능력과 산업현장에 투입되는 인력 간에 직무수행능력의 불일치 문제가 끊임없이 지적되어 왔다. 즉, 고등교육기관, 전문직업교육기관, 평생교육기관 등에서 운영하는 교과과정의 내용이나 현행의 자격검정에서 시행되고 있는 자격과목의 내용이 산업현장에서 요구하는 직무수행능력

시작되어야 한다. 현재까지 보안(경비)·경호분야 NCS는 보안분야 12개(보완수정 안에서는 26개 능력단위)의 능력단위와 활용패키지, 경호분야 12개의 능력단위와 활용패키지가 1차적으로 개발·완료된 상태이다.

4.1.2.1 국가직무능력표준의 개념

국가직무능력표준(NCS, national competency standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로, 하나의 직업에서 요구하는 능력(Competency)을 산업현장의 수요에 부합하도록 국가에서 표준화하고, 이를 기초로 교육·훈련 및 자격체계를 통합적으로 설계할 수 있도록 하는 것이다.

4.1.2.2 보안(경비)·경호분야 NCS 개발현황

경비·경호 NCS는 경비·경호산업계의 수요특성과 교육훈련기관, 그리고 자격기관의 공급특성을 NCS로 연계함으로써 산업계에서 요구하는 적실성 있는 인력을 양성하고자 하는데 의의가 있다.

현재까지 개발된 경비·경호분야 NCS은 아래의 <표14>에서 보는 바와 같이 보안(경비)직무의 경우 12개의 능력단위와 39개의 능력단위요소, 그리고 활용패키지가 개발되었으며, 경호직무 역시 12개의 능력단위와 35개의 능력단위요소, 그리고 활용패키지가 개발되었다.

<표 14> 경비·경호분야 NCS 개발 주요내용

직무	개발 항목	개발내용
보안(경비) 직무	능력 단위	▶경비계획(4), 경비직무교육훈련(3), 경비고객관계관리(5), 경계방비(2), 출입통제(2), 질서유지(2), 순찰활동(2), 사건사고대처(2), 경비장비운용

과 괴리가 있다는 지적이었다. 이에 국가에서는 이러한 산업현장과 교육현장, 그리고 자격체계 간의 괴리 현상을 해소하고 각 분야의 체계를 하나로 연계함으로써 국가적 경쟁력을 확보한다는 취지하에 고용노동부를 중심으로 각 부처가 연계하여 국가직무능력표준화를 추진하게 된 것이다.

		관리(3), 보안관계(3), 테러리즘대응(3), 경비관련법규현장적용(3) 등 12개
경호 직무	능력 단위	▶경호기획(6), 경호고객관계관리(7), 경호교육훈련(5), 경호정보보안관리(4), 선발경호(3), 경호안전관리(3), 수행경호(3), 경호의전(3), 경호무도(3), 경호장비운영(4), 경호응급처치(3), 경호운송지원(4) 등 12개

출처; 보안/경호 NCS보고서(2014)

개발된 경비·경호분야 NCS의 결과물은 다양한 분야에 활용될 수 있는데, 대표적인 활용분야는 교육훈련기관(대학, 직업교육기관, 평생교육기관 등)과 기업체, 그리고 자격기관 등이다. 경비·경호분야의 학과를 운영하는 대학이나 평생교육기관, 그리고 직업훈련기관 등의 경우 NCS를 기반으로 하는 교과과정을 운영함으로써 산업현장과의 연계성, 자격검정과목과의 연계성 등을 강화함으로써 산업현장에서 요구하는 직무수행능력에 부합하는 인력을 양성할 수 있다. 기업체의 경우 NCS의 도입으로 경비업종사자의 승진, 봉급 등의 인력 및 경력관리를 과학적으로 함으로써 조직몰입도의 향상과 생산성의 향상을 꾀할 수 있는 이점이 있다.

4.1.2.3 보안(경비)·경호분야 NCS에 기반한 신자격제도 도입

보안(경비)·경호 분야의 신자격제도의 도입과 정착 역시 보안(경비)·경호 분야의 직업적인 전문성을 확립하고 강화하는 방법이 될 수 있다. 본래 신자격제도란 기존의 검정형 자격제도(정해진 시험과목을 통한 검정)에서 벗어나 일하는 현장 중심으로 600시간 이상의 OJT형태의 현장교육이 이루어지고, 시간 이수 후 실기 중심으로 평가되어 자격이 부여되는 신자격제도이다.

보안(경비)·경호 분야의 신자격제도는 L3(실무수준) 수준의 보안경호사(보안분야)와 신변보호사(경호분야) 등 두 개의 자격직종이 설계되어 시범운영단계에 들어서고 있는 상태이다. 보안경호사(보안분야)와 신변보호사(경호분야) 등 두 개의 자격직종의 내용을 구체적으로 살펴보면 먼저 보안경비사는 11개의 필수능력단위(총 555시간)와 10개의 선택능력단위(405시

간)으로 총 960시간의 교육과목으로 설계되어 있는데, 이 중 필수과목 555시간과 선택과목 45시간 이상만 교육 이수하면 된다.

신변보호사 역시 12개의 필수능력단위(480시간)와 5개의 선택능력단위(300시간)으로 총 780시간으로 설계되어 있는데, 이 중 필수과목 480시간과 선택과목 120시간 이상만 이수하면 된다.

4.2 복리후생을 위한 공제사업의 활성화

현재 경비협회에서는 공제사업을 시행하고 있다. 현행 공제사업은 경비업체의 사업상 손실의 본전과 관련한 공제사업으로 경비원의 복리후생을 위한 공제사업과는 거리가 있으며, 이마저도 원활하게 시행하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 한국경비협회가 주관이 되는 경비원 복리후생 공제사업을 신설해야 한다. 특히 2015.7.20자 경비업법 개정을 통해 공제사업을 할 수 있는 항목에 경비원의 복지향상과 업무상 재해로 인한 손실을 보상하는 사업을 추가 규정함으로써 복리후생을 위한 공제사업의 법적근거가 마련된 상태이다.

다만 복리후생을 지원할 공제사업을 시행할 경우 전제조건이 필요하다. 즉, 본격적인 복리후생을 위한 공제사업을 시행할 경우 이에 대한 재원을 영세한 경비업체 자체 이윤에서 전적으로 충당하는 것은 현실적으로 무리가 있다. 이 때문에 도금액 산정시 후생복리비를 당연한 항목으로 원가산정해 하고, 도금액에 산정되어 있는 복리후생비에서 복리후생 공제사업에 필요한 일부 재원을 의무적으로 충당하도록 하는 것이다.

공제사업에는 복리후생 유형 중 모든 것을 포함하기 보다는 재원의 규모나 업무특성 등을 고려하여 유급휴가비지원, 대체근무비 지원, 교육비지원, 의료비지원, 경조사비지원 등 가능한 항목만을 포함하는 것이 바람직할 것이다.

4.3 임금기준의 경비업법 수용: 청원경찰법 모델 도입

청원경찰법의 예를 기준으로 경비원의 기본임금표준을 경비업에 수용하여야 한다. 일반적으로 도급형태의 용역업무체계하에서 기업복지 형태의 후생복지

제도를 시행하는 것은 근본적인 한계가 있다. 즉, 1년(대개 입찰현장)에서 3년(수의계약 현장) 정도의 짧은 기간과 계약기간 종료시 용역업체만 교체되고 경비인력은 다음 용역업체에 그대로 승계·고용되는 상태에서 현재의 경비업체의 자체 기업복지제도를 시행하는 것은 현실적으로 어렵다고 보여진다. 더욱이 기업복지 차원에서의 후생복지제도는 기업의 자체 지물 능력에 절대적으로 의존하는데, 2014년 12월 기준 4,287개의 경비업체 중 약 70~80%의 업체가 매출액 10억원 이하의 영세업체(공식적인 통계가 아닌 추정치 임)로 추정되는 상황에서 자체 재원을 기반으로 하는 후생복지제도는 기대하기 어려운 상황이다.

따라서 경비원 복지와 관련한 복리비용이 법적인 근거 하에 도금액의 산정시 원가에 포함되어 도급이 이루어지고, 이의 집행이 용역업체의 교체에 상관없이 이루어질 수 있는 제도적인 토대가 확립되어야 한다.

특히 청원경찰법과 같이 기본적인 경비(經費)항목(봉급과 수당), 피복비, 교육비 등과 보상비 등을 모두 규정할 필요는 없고, 최소한도 내에서 봉급·수당의 종류(구체화), 봉급과 수당의 최저부담기준액¹⁰⁾, 복리후생비¹¹⁾ 등을 규정하고, 매년 봉급과 수당의 최저부담기준액을 경찰청장이 고시하도록 할 필요가 있다.

10) 현재의 최저임금액이 매년 고시되는 상황에서 별도로 경비업법에 최저부담기준액을 규정하고 고시할 필요가 있는가와 국민경제에 지나친 부담을 줄 수 있다. 그리고 이는 민간경비원에 대해 특별한 대우를 하는 것이 아닌가 등의 비판이 있을 수 있다. 그러나 최저부담기준액이나 복리후생비의 경우 국민경제에 영향을 크게 미치지 않는 범위에서 최저임금액이나 물가상승률 등을 기준으로 경찰청장이 상황에 맞추어 조정하여 고시하면 도급인에 대한 부담을 최소화할 수 있을 것이다. 만약 고시되는 최저부담기준액이 최저임금액과 같더라도 근로기준법이나 최저임금법에 의해 적용되는 것보다는 경비업법에 의해 적용된다는 면에서 직업에 대한 자부심이나 사기 면에서 상당한 차이가 있다고 할 수 있다.

11) 특히 복리후생비의 규정은 커다란 중요성을 지닌다. 즉, 경비업체의 영세성에 따라 자체 기업복지제도의 시행이 어려운 상황에서 최소한도에서의 복리후생비 기준을 규정함으로써 도금액 산정시 본 항목이 당연한 원가항목으로 계상되도록 할 수 있다는 점에서 의미를 갖는다.

4.4 선택적 기업복지제도의 도입: 중장기 플랜

경비업무에 대한 도급액이 안정되고, 복리후생을 위한 공제사업이 정착되는 시기에 가면 선택적 기업복지제도의 도입이 필요하다.

넓은 의미에서의 선택적 기업복지제도는 전통적인 복지제도에 대비되는 개념으로 종업개개인이 본인에게 처한 상황이나 선호도에 비추어 본인의 의지에 의해 복리후생 혜택의 유형이나 수준을 선택할 수 있는 제도를 말한다. 즉, 종업원에게 어떤 형태로든 기업복지제도에 관한 선택권을 부여한 제도는 모두 선택적 기업복지라고 할 수 있다.[15]

국내에서는 1997년 한국 IBM에서 최초로 도입한 후 한국가스공사, LG유통, 한국과 컴퓨터, 제일제당 등 약 20개 대기업에서 이 제도를 운영 중이다.

<표 16> 기업별 선택형 기업복지제도의 사례

구분		한국 IBM	LG 유통
프로그램 형태		선택항목 추가형+ 혼합선택형	선택항목 추가형
프로그램 내용	기본선택항목	의료보상 치과보상 단체생명보험	본인의료비 주택자금 용자 장학금/학자금
	복리후생구좌	의료비, 치과진료비, 체력단련비, 개인보험료, 건강진단, 안경, 보청기, 운전학원비, 택아비, 자녀교육비, 도서구입비, 학원비, 자동차 관련비용, 컴퓨터, 이사관련비용	기타의료비, 상품구입비, 비요식, 활동비, 자유선택(자기개발, 문화생활, 건강유지 기타)
	휴가구입 및 판매	있음	없음
	현금선택	없음	없음
	개인연금	없음	없음

	급여차감	없음	없음
	포인트 부여방식	근속연수 반영 포인트	근속, 직급, 성적을 반영한 포인트
	잔여 포인트	이월금지	이월금지

출처: 김의명(2002: 11)

선택적 기업복지제도의 가장 큰 강점은 ‘생계보조 중심’의 전통적 기업복지제도를 ‘삶의 질 증진 중심’의 선진형 복지제도로 탈바꿈하는 것이라고 할 수 있다. 이 제도는 사전에 종업원의 복지욕구 조사에 따라 설계된 다양한 복지 항목 중 일정금액 한도 내에서 개인의 선호도에 따라 복지 항목 및 수준을 선택할 수 있게 고안된 제도이기 때문에 종업원과 그의 가족의 생활수준, 소비패턴, 생애주기(Life Cycle)에 따라서 선택을 하게 된다.

따라서 다양해진 욕구에 따라 복지 항목 역시도 다양해지므로 기업복지제도의 종합적 성격이 생계보조 형태에서 근로자의 욕구 충족을 통한 삶의 질을 높이는 형태로 바뀌게 된다. “복지급여와 임금의 분리” 문제도 선택적 기업복지제도의 도입으로 어느 정도 해소될 수 있다.

선택적 기업복지 제도는 근로자와 그의 가족들이 자신 등의 복지제도를 설계과정에 참여케 하고 스스로 설계케 함으로써 그들의 자율과 책임 역량을 강화함으로 “과도한 의존심” 문제해결의 대안이 될 수 있다. 또한 이 제도는 근로자의 책임의식을 바탕으로 적절한 수준의 근로자의 부담을 요청하면서 자조능력, 자립지원형으로 유도하는 경향이 있다.

다만 이러한 장점을 지닌 선택적 기업복지제도라 할지라도 일반 산업분야와 성격이 상이한 경비산업 분야에서는 도급비의 현실화와 이에 따른 경비업체의 경영안정화, 그리고 복리후생을 위한 공제사업의 정착 등의 전제조건이 이루어지는 시점에서 중장기적으로 고려해야 할 제도이다.

5. 결 론

앞에서 경비원의 임금 및 복리후생제도의 현황 고찰을 통해 경비원복리증진 방안을 도출하였다.

분석결과 현재의 경비원 임금 및 복리후생제도에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 도금액 수준, 최저임금 수준, 경비업의 전문성 등이었다. 특히 현재 경비원은 표준직업분류상 단순노무직으로 분류되어 가장 전문성이 낮은 수준의 직무로 분류되고 있다. 이러한 인식에 따라 경비원의 임금수준은 대기업 평균의 약 47%, 중소기업 평균의 약 80% 수준에 불과하다.

이를 토대로 향후 개선방안을 제시하면 첫째, 도금액 및 임금 향상의 논리적 기반의 구축이 필요하다. 실질적 복지 측면에서 현재까지는 사회복지적 차원에서 시행하는 일반적인 복지서비스 이외에는 경비원만의 복지제도는 존재하고 있지 않다. 물론 명목적인 선에서 휴가비나 복지비가 책정되기는 하지만 실질적인 도움이 되지 못하고 있다. 결국은 도금액의 향상을 가져와야 하는데, 이는 국가적으로나 사회적으로 경비업의 전문성을 인정받아야 가능한 일이다. 따라서 경비업의 전문성에 대한 정책적·사회적 인식제고 노력이 필요한 것이다. 둘째, 단기적으로는 복리후생 관련 공제사업의 신설이 필요하다. 최근 경비업법의 개정으로 공제사업에 대한 법적 토대는 마련되어 있는 상태이다. 다만 경비법인이 대개는 영세하여 공제액을 적립하는 것도 쉽지 않기 때문에 이를 당초에 도금액 책정시 포함하는 것이 필요하다. 셋째, 표준임금의 경비업법 수용이 필요하다. 청원경찰법의 예처럼 매년 경찰청장이 경비원 임금의 최저 표준액을 공고하여 경비업무의 공적성격을 통해 임금의 안정화를 꾀하는 것이 필요하다. 만약 일반경비원의 경우 여러 가지 요건으로 시기상조라고 인식되면 청원경찰업무와 동일한 업무를 수행하는 특수경비원부터 시행하는 것도 바람직할 것이다. 넷째, 장기적으로는 도금액의 수준이 모든 조건을 충족할 때, 선택적 복지제도 도입을 고려하는 것이 필요하다.

참고문헌

- [1] 표준국어대사전(국립국어원)
- [2] Philip Kleim, 'From Philanthropy to Social Welfare', Jossey-Bass, 1968.
- [3] 김만두, '사회복지법제론', 홍익재, 1991.
- [4] 이해영 외, '사회복지개론', 유흥출판사, 2001.
- [5] 김만두·한혜경, '현대사회복지개론', 홍익재, 1993.
- [6] 민경호, '현대인사관리', 무역경영사, 2003.
- [7] 김형배, '노동법', 박영사, 2009.
- [8] 이학중, '인적자원관리', 세경사, 1995.
- [9] 이강성, "우리나라 임금체계의 문제점과 개선방안 : 이원화된 법적 기준임금제도를 중심으로", 임금연구, 제12권 제3호, 2004: 4-23.
- [10] 대법원 2003년 2월 11일 2002다50828 판결.
- [11] 임종률, '노동법', 박영사, 2009.
- [12] 고용노동부, "사내근로복지기금제도의 법제화 경향", 1998.12.
- [13] 이덕림, "한국과 중국의 복지후생에 대한 비교연구", 박사학위논문, 가천대학교 대학원, 2014.
- [14] 중소기업중앙회(<http://www.kbiz.or.kr/>)
- [15] 김의명, "선택적 기업복지제도의 필요성과 적용성에 관한 고찰", 사회복지연구, 제23집, 대구대학교사회복지연구소, 2002: 23-58.

[저 자 소 개]



김 계 원 (Kye-Won Kim)

1991 인천대학교 행정학사
2008 인천대학교 대학원 행정학박사
현 인천대학교 기초교육원

email: fall99@hanmail.net



이 근 일 (Lee, keun eil)

1981년 용인대학교 유도학과 졸업
1985년 경희대학교 교육대학원 졸업
교육학석사
1992년 건국대학교 대학원 졸업
체육학 박사

email : keuneil@hanmail.net